

第1回中小企業における外国人材活用に関する検討会 議事要旨

日時：令和2年7月31日（金）16：00～17：30

場所：東京都庁第一本庁舎42階特別会議室C

議事概要：

1. 開会
2. 産業労働局雇用就業部長挨拶
3. 座長選任
4. 議事
 - (1) 中小企業における外国人材活用の現状と課題（事務局）
 - (2) 意見交換
5. 閉会

【主な意見の概要】

（外国人材との出会いの機会の創出）

- 特定技能外国人に対する関心・ニーズは高く、特定技能制度に関する情報提供、相談機能の創設・拡充、マッチングに資する事業の実施を希望する声が多い。
- 合同会社説明会的なものを多く実施するのが有効。
- 企業と外国人のマッチングが上手くいかない時に、違う企業とお見合いできるシステムがあるとよい。
- 留学生は、2～3年働いて、日本の企業のやり方を覚えて帰国し起業したい層と、日本に長く住みたい層に分かれる。企業側としては、終身雇用を前提に考えすぎない方がいいのではないか。
- 中小企業に一人でも多くの外国人が就職するため、中小企業の経営者や様々な外国人材とネットワークを構築しながら留学生を支えあう制度を検討したらどうか。

（中小企業における外国人材受入体制の構築）

- 外国人雇用の経験が少ない企業と、外国人を雇用してはいるが雇用管理や定着に困っている企業とがある。定着に困っている企業は、外国人に特化した受入体制が整っていない。（海外で一般的なジョブ型の求人になっていない）
- 外国人との価値観の違いを十分に認識していない中小企業が非常に多い。コミュニケーション面の情報提供の充実や、相談・セミナーに力を入れる活動が必要。
- 特定技能の数が伸びていない理由として、採用や定着、登録支援機関の選択、社内における受入体制整備に関するコストの不安などがある。
- 日本人側が準備しているマニュアル等は、多国籍を意識していないため、外国人だけに必要なことは当然書いていない。日本人が意識していないところを含めて、入社後のギャップや問題を、ソフト・ハードの両面から改善する必要がある。
- 外国人が日本語をネイティブレベルまで習得するのを待つのではなく、日本人が受入体制について勉強し、会社の体制を整えていく必要がある。企業側も外国人材の現状に合わせた対応が必要。（階段を

下りて近づいていく)

- 中小企業が、外国人材の採用・定着を図る場合のノウハウについては、困って相談に来た企業に、場面場面で答えるだけではなく、継続的に提供していくことが必要。
- 企業と外国人社員との情報共有に当たっての齟齬や文化ギャップは、日本人自身が気づけない、気づきにくい問題である。採用前の企業にこうした点を理解していただくことが定着支援であり、継続的な取組として実施することが重要。
- ダイバーシティマネジメントの考え方に立ち、中小企業と外国人材とのコミュニケーションギャップについて、中小企業に気づきを与えるとともに、それをノウハウとして蓄積し発信していくことが重要。

(外国人求職者が求める情報提供)

- 様々な情報が留学生まで届いていないケースが多い。学校とのネットワークづくりも必要。
- 外国人の求職者の大半はSNSなどを通じて情報を取得している。大学のキャリアセンターの拡充や就職サイトの改善をお願いしたい。また、中小企業情報の提供に関しては、企業のキャリアビジョンや、レクリエーションなどの情報も重要。

(中小企業の魅力の伝え方)

- インターンシップやバスツアーにより、中小企業で働くことの魅力を感じていただく事が重要。
- 就職希望の学生は、日本の会社の制度(福利厚生や社会保障制度等)は非常にいいということをかかなり理解している。中小企業もそういった点をアピールすると採用につながるのではないかと。

(海外在住の外国人求職者に対するアピール)

- 企業がどのように海外の方に輝いていただくか、もしくは、海外の方がどうやって輝いてみたいかといった、キャリアパスも含めたロールモデルがとても重要。
- 留学生や海外の方、東南アジアの方々に、いかに東京の魅力をPRしていくかということが重要。例えば育児と仕事の両立や、テレワークの活用といったことを多言語の動画で、英語、日本語、韓国語、中国語、マレーシア語、タイ語、いろいろな形で世界に発信していくことが必要。
- 次年度、オリンピック・パラリンピックが開催された場合に、そこにいらっしゃる外国の方にもPRしていくことが重要。