

高度外国人材活用関連施策

1. 「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」の開設

- 関係省庁連携の下、高度外国人材に関する施策・セミナーなどの情報を企業や高度外国人材・留学生に発信。また、今年4月から地域の中堅・中小企業に対し、専門家が高度外国人材の採用から活躍まできめ細かく支援を行う伴走型支援も開始。

2. 外国人起業活動促進事業の創設・運用

- 外国人起業活動促進事業の創設・運用経産省の定める告示に沿って地方公共団体から起業支援を受ける外国人起業家に対し、最長1年間の入国・在留を認める制度を法務省とともに開始（地方公共団体の管理・支援プログラムを経産大臣が認定）。

3. 採用プロセス・採用後の待遇の多様化に向けたベストプラクティスの構築・横展開

- 産学官連携によるプロジェクトチームを立ち上げ、留学生の採用及び採用後の活躍に向けた検討を行い、今年度中にベストプラクティスを取りまとめ周知を図る。

1. 高度外国人材活躍推進プラットフォーム

- 関係省庁の連携の下、施策・セミナー等の情報を網羅的にJETROに集約し、各都道府県のJETRO事務所が地域の中堅・中小企業へのきめ細かな情報提供・支援を実施。
- 2018年12月25日にポータルサイト開設。
- 2019年4月より、専門家による伴走型支援を開始。（今年度は約200社への支援実施）
- 2019年4月より、ポータルサイトに英語版ページ開設、高度外国人材の採用に関心がある企業情報の掲載開始。7月より、日本での就労を希望する留学生在の在籍大学情報の掲載開始。

関係省庁連絡会議の開催（直近では令和元年11月6日）

内閣官房、法務省、外務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省等がメンバー

情報提供

高度外国人材活躍推進プラットフォーム（事務局：JETRO）

①ポータルサイトでの情報提供・
問合せへのワンストップ対応

②ジョブフェア・セミナー
機会・情報の提供

③専門家による伴走型支援

各都道府県のJETROが
きめ細かく支援



地域の中堅・中小企業

高度外国人材活躍推進ポータルサイト

www.jetro.go.jp/hrportal

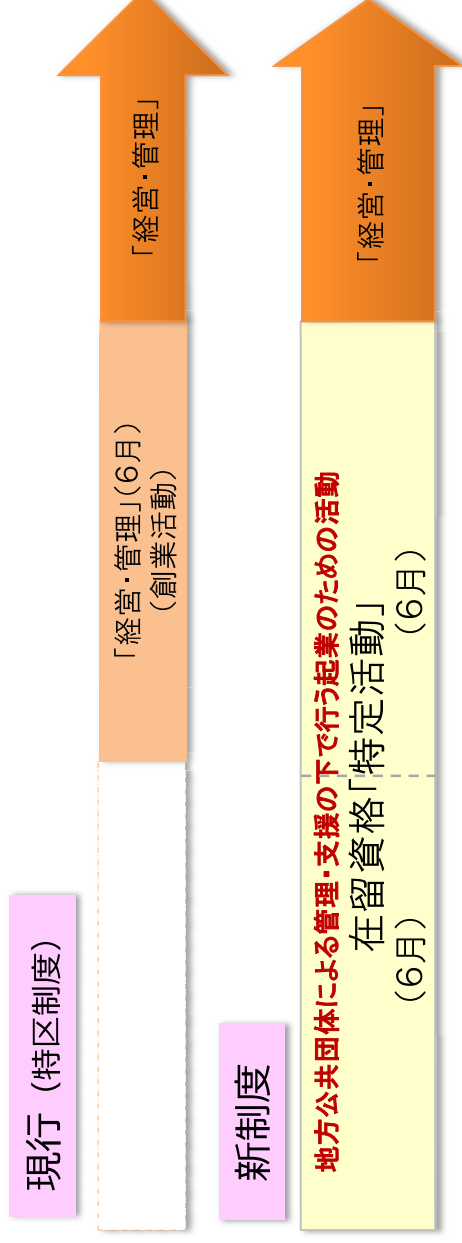


『高度外国人材を採用したいが
どうすればよいかわからない』

2. 外国人起業活動促進事業に関する制度の概要

- 外国人起業家の呼び込みに向けて、経済産業省の定める告示に沿って地方公共団体から起業支援を受ける外国人起業家に対し、最長1年間の入国・在留を認める制度を、法務省とともに開始。
- 地方公共団体の管理・支援プログラムを経産大臣が認定、出入国在留管理局が在留資格を付与。
2019年1月に福岡市、同年3月に愛知県・岐阜県・神戸市・大阪市、同年5月に三重県、同年11月に北海道を認定。

主体	実施内容
地方公共団体	管理・支援のプログラムの作成及び実施、外国人の選定等
経済産業省	地方公共団体が作成した管理・支援のプログラムの認定等
出入国在留管理局	在留資格「特定活動」の審査、許可の決定等



3. 産学官連携による留学生等の就職促進に係る取組

- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（平成30年12月25日）」、「成長戦略フォローアップ（令和元年6月21日閣議決定）」、及び「骨太方針2019（令和元年6月21日閣議決定）」等において、留学生の就職に係る支援策が盛り込まれたところ。

総合的対応策／成長戦略フォローアップ（抜粋）

留学生の採用時に高い日本語能力（例えば、日本語能力試験N1相当以上）を求める企業もみられるが、業務に必要な日本語能力のレベルは企業ごとに様々であり、採用時に求める日本語能力水準には多様性があること等を踏まえ、その**多様性に応じた採用プロセス及び採用後の待遇の多様化を推進する**。そのため、**関係省庁、産業界、就職支援事業者、大学等が連携し、採用後の多様な人材育成・待遇等のベストプラクティスを構築し横展開する**。

また、先進的な留学生向けの取組を行っている企業や大学等からの情報発信を促すため、関係省庁からの周知を徹底していく。

骨太方針2019（抜粋）

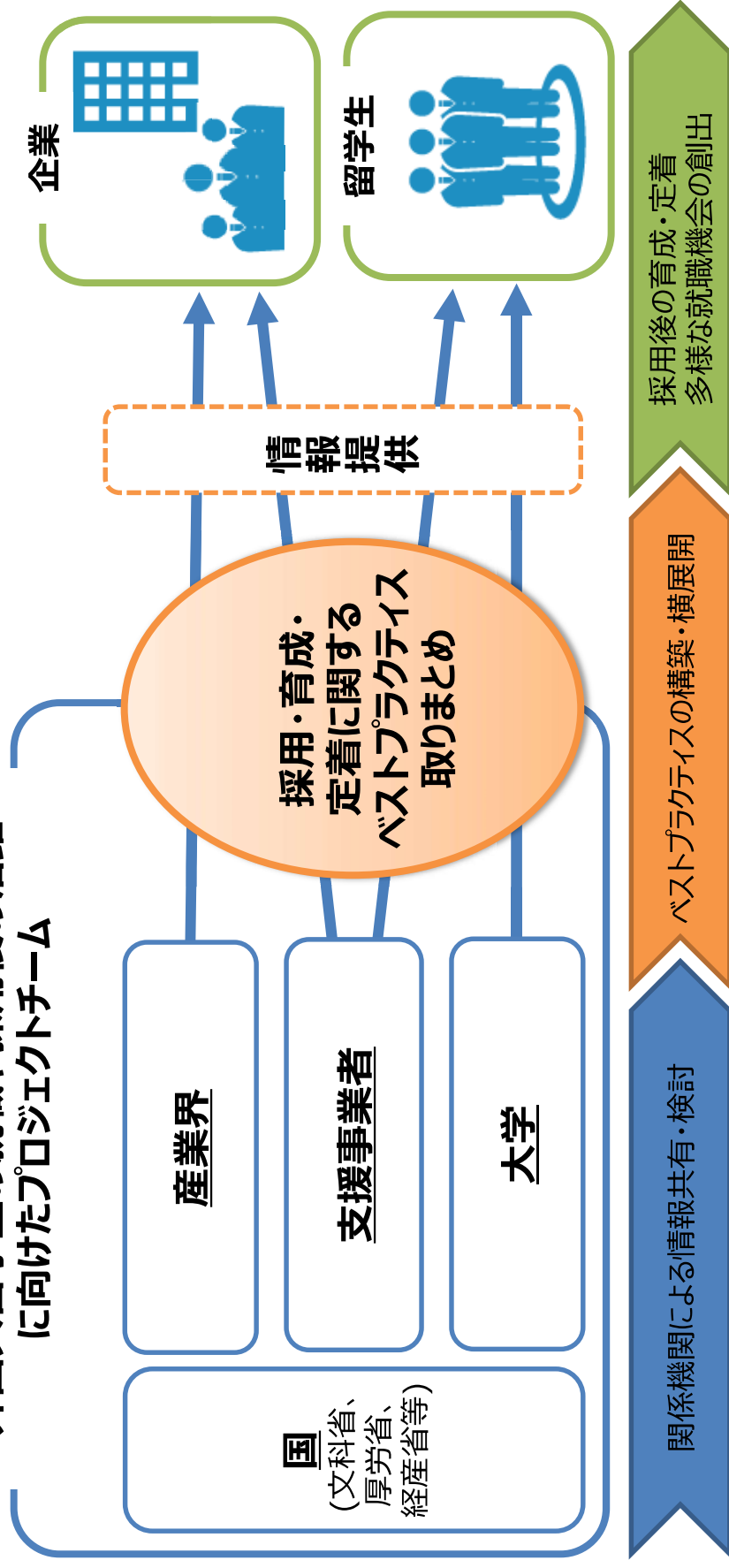
留学生の多様性に応じた採用プロセス及び採用後の待遇の多様化を推進するため、産学官連携によりベストプラクティスを構築し横展開する。これらの取組により、希望する留学生の大多数が国内で就職できる状況の実現を目指す。

※「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」（令和元年6月18日関係閣僚会議決定）にも盛り込まれている。

外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム

- 企業ごとに業務に必要な日本語能力のレベルの多様性等を踏まえ、採用時に求める日本語能力水準に応じた多様な就職機会の創出と、採用後の育成・定着に向けたベストプラクティスを構築し横展開していく。

外国人留学生の就職や採用後の活躍 に向けたプロジェクトチーム



プロジェクトチームでの指摘事項

企業等による情報発信

- 企業において採用したい外国人人材像の整理が出来ていない。
- 外国人人材の受入れに係る課題の整理ができていない。
- 入社時に高い日本語能力を求めずとも、外国人人材が入社・活躍する企業が出てきている。

インターンシップ等の促進

- インターンシップやアルバイトを通じて、採用前に企業を理解してもらおう場をつくることが重要。

秋卒業者の就職促進

- 現行制度では、秋卒業者は入社まで6か月の空白期間が生じてしまう。その間も日本に滞在できれば、日本語レベルの向上やインターンシップ等に取り組みるのではないか。

ビジネス日本語教師の活躍促進

- 日本語教師にはビジネス経験のない人が多く、ビジネスと日本語を俯瞰できる人材が少ない。
- 求める日本語指導者を探すのに苦慮している企業が多い。

外国人社員と日本人社員の効果的なコミュニケーションの実現

- 日本人社員側が分かりやすい日本語を学習することや外国人人材の特性等を理解することが重要。

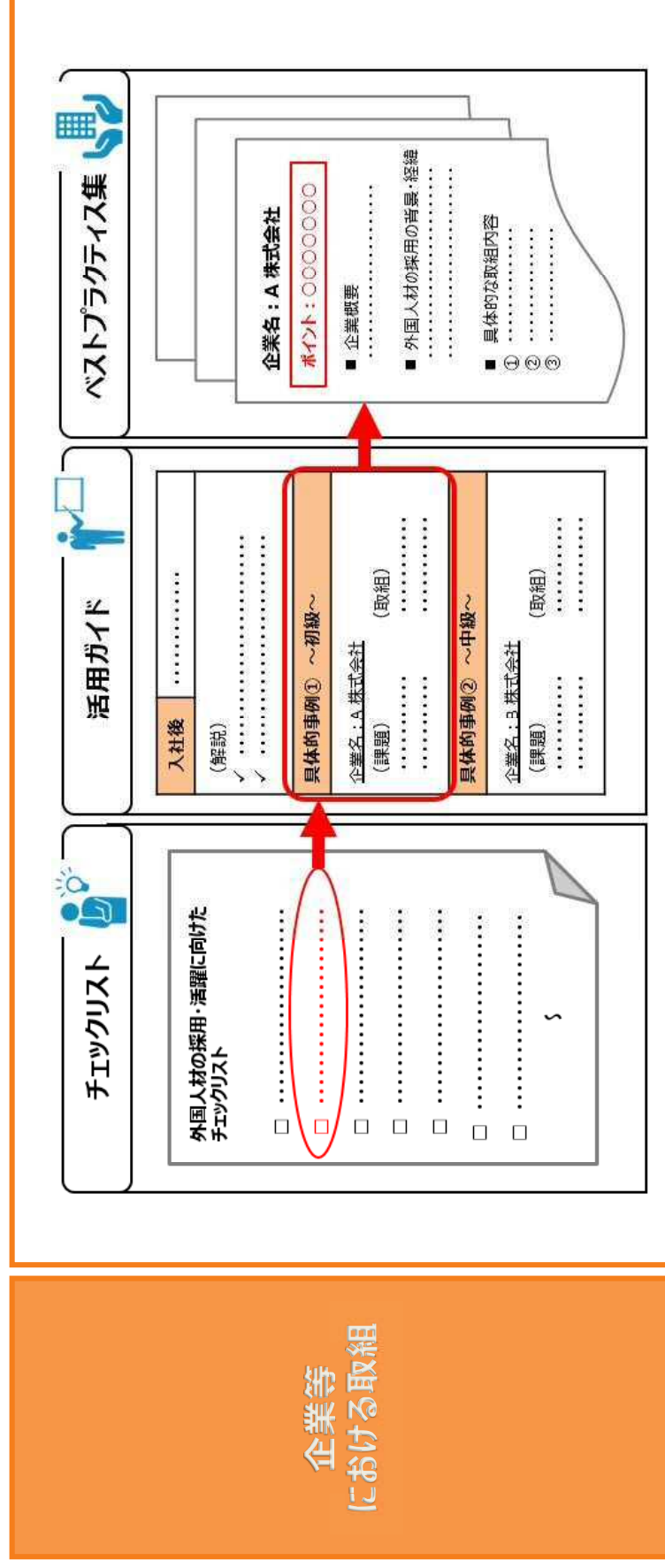
キャリアコンサルタントの活用促進

- 企業や留学生の実態を把握しているキャリアコンサルタントが不足している。

本プロジェクトチームのアウトプットの方向性

- プロジェクトチームの検討及び企業ヒアリング等を通じ、企業等が確認すべき事項をまとめたチェックリストとそれに連動した活用ガイド・ベストプラクティス集等を作成。

ベストプラクティスの構築・横展開に向けたアウトプットの方向性



関係機関等
における取組

- 政府機関・大学・自治体等、関係機関のTo do整理