

法務省 「『国民の声』を聴く会」

高度外国人材の採用及び受入れ・ 共生のための総合的対策について

2019年



UNIBIRD 株式会社
代表取締役
エンピ・カンデル

ご挨拶及び自己紹介

【ご挨拶】

【必要な才能を必要な場所に】外国人に対して個人個人にキャリアや企業選び、企業紹介をサポートを致します。

【略歴】

- 1983年 ネパールのチトワン生まれ
- 2005年10月 (21歳)来日
- 2011年03月 杏林大学卒業
- 2011年04月～ 新卒で入社した企業で留学生の就職支援を行う
- 2013年09月～ 転職で入社した企業で留学生就職支援事業立ち上げ
- 2017年10月～ UNIBIRD株式会社を起業。代表取締役社長

【実績】

- ✓100以上の大学・日本語学校の就業支援
- ✓留学生の採用に意欲的な累計500社（年100社）以上の企業をクライアントに持ち、採用担当や役員への直接紹介を通じて900名(2011年～2019年)の留学生を内定に導く
- ✓2018年度2,500名以上／2011年～2019年累計3万人以上の学生にセミナー指導
- ✓指導した学生を90%の確率で内定に導く実績【2018年卒留学生498名の内416名が内定】

【趣味】

登山、読書、水泳、チェス、ビリヤード等

エンピ カンデル



Content

1.外国人採用支援の現状

a.採用編

b.定着編採用の前に知っておくべきこと

c.外国人・企業側の視点から見た入国・在留管理の現実

2.外国人人材の採用プロセス

a.外国人の向け採用選考方法

b.採用編チェックシート

3.外国人共生の為にやるべきこと

a.定着編チェックシート

b.共生の為の制度



1 外国人採用支援の現状【採用編】

大学・行政側の現状

- ➡ 留学生向けの就活支援イベントをただ単に実施するだけで満足している（「こなすこと」になっている。）
- ➡ 留学生に必須の「キャリア教育」が浸透していない
- ➡ 留学生を本気で採用したい企業との付き合いがまだ少ない
- ➡ 支援内容がほぼ企業側からの視点になっており、学生側の視点が欠けている。

企業側の現状

- ➡ 合同説明会などで日本人と同じやり方での採用企業がほとんど（留学生に特化した採用形態が少ない。）
- ➡ 入社後のイメージやキャリアプランを留学生に適切に提示できていない



外国人採用支援の現状【定着編】

大学・行政側の現状

- ➡外国人向けの内定者研修及び入社研修が少ない
- ➡外国人離職者の本当の理由を探求し、うまくフィードバックできていない
- ➡企業調査や企業が求める支援策がなされていない
- ➡外国人と企業双方がそれぞれ納得できる仕組みがない

企業側の現状

- ➡内定者研修及び入社研修は日本人と一緒に実施していることがほとんどで外国人社員向けのものがほぼない
- ➡配属決定や異動、ジョブローテーションのやり方を企業の都合だけで実施していることが多い
- ➡「習うより慣れよ」との日本特有の伝統的な意識がまだまだ根強い
- ➡外国人社員向けに自社で働く上で必要なトレーニングが適切に実施されていない
- ➡外国人社員への総務・人事対応が担当者任せになっていて、経営層と上司の対応や考え方と隔たりがある



外国人・企業側の視点から見た入国・在留管理の現実

外国人及び企業目線

- ➡在留資格「留学」に係る入国・在留要件が分かりづらい（入国・在留の細かな基準が極めて複雑な仕組みになっており、入管法や関連法の日本語の法文はおろか英訳ですら外国人にとってはチンプンカンプン。欲しい情報が受入れ関係機関からの伝聞だけで不正確なことが多く、外国人にとって入国・在留の要件や細かな基準が見えにくい。）
- ➡ビザ不許可の理由を明確にされていない（不許可・不交付の理由は形式的な理由だけが提示されることがほとんどで、具体的にどの書類がひっかかったのか、どの要件を満たさなかったのかについて具体情報に乏しく、リトライが難しい。）
- ➡同等申請案件につき、ある者は問題なく入国でき、ある者が出来ない事態が頻発（地方入管ごとに許可率やハードルが異なる）
- ➡国籍によって在留資格が得やすい、そうでない国があるなど、国籍による明確な区別があり、不合理に感じる。
- ➡就労資格への切り替えの要件も人によって異なっていて分かりづらい。
- ➡不法滞在者が日本人や永住者と婚姻すれば就労制限のない在留特別許可が与えられる一方、これから入国して日本で活躍する意欲旺盛で真面目な若者たちには極めて形式的な不備に着目して在留資格を付与しないなどの不合理
- ➡外国人を差別していないとしながら、事実上、外国人が従事できない仕事が多い
- ➡働きたい人材と仕事させたい企業いるのに入国管理局が在留資格を許可しないことが多い（書類作成が上手な人身売買ブローカーまがいの業者からの受け入れが成功して、真実のまま真面目に申請すると不許可になってしまう不合理）
- ➡同じような書類行政書士が出したらビザが降りて、企業（本人）が出すと降りないことがある。



高度人材の声

日本へ不信感頂いていることは



日本の文化が好きでN4試験合格して書類出したが認定証取れなかった。同じ書類で友人が日本語殆ど出来ないのに認定証取れた。日本に対してガッカリ
【ネパール：留学希望者】

日本留学1年した後、帰国し再度選考の為に日本に行く短期ビザ申請したが不許可だった。有り得ない
【ベトナム：就職希望者】

日本語学校卒業後、大学院進学していたが、途中でビザ更新できず帰国することになった。1年の学費が無駄になった。
ベトナム：大学院進学者

専門学校時代に30時間ぐらいアルバイトした理由で専門学校のビザ更新出来なかった。法律守れなかった自分も悪いだが、同じ学校で50時間以上アルバイトしていても更新されているのに、私だけなぜ降りないのか訳が分からない。法律だから皆さんに平等にして欲しい。
ネパール、ベトナム：帰国後の留学生数十名

注：UNIBIRD社がベトナム、ネパールにて面談でヒアリングした内容を整理



2 外国人人材の採用プロセス

1.外国人人材の採用プロセス

- a.外国人の向け採用選考方法
- b.採用編チェックシート
- c.求人票選定&採用プロセス



外国人と日本人が上手く働く為のお勧め採用プロセス



正社員

- ある程度できるようになって、就職活動のタイミングで内定
- 内定後は戦略的に活用する

アルバイト

- 週に数日、まず単純な業務を任せる
- 成長と共にポジションや責任のある仕事をさせる

インターンシップ

- 自社理解の為1日~1週間のインターン
- 留学生限定インターン



採用編【チェックシート】

① 採用する前に心掛けている事

- 全社で外国人採用の方針や目的共有し、現場に理解させているか
- 人事が採用国及び海外国人を理解出来ているか
- 選考の流れを外国人向けに作っているか
- 日本人+外国人のセットで人事やっているか
- 外国人向けの求人票を作成しているか
- 求人票に書いていることが明確か

② 採用中に心掛けている事

- 外国人向けの採用プロセスを作っているか
- テストではなく面接で人物重視の選考しているか
- 最短で結果がだせる選考しているか
- 給料、サービス残業などのマイナスイメージも伝えているか
- 面接で適切な質問をされているか

③ 内定前後で心掛けている事

- 最終面接のその場で内定出しているか
- 役員などと内定日にて内定歓迎会を実施しているか
- 定期的にコンタクト取っているか
- ビザなどの説明し安心感を与えているか
- 住宅など住まいの相談に乗っているか
- 入社前インターンシップさせているか

半数以上実施している企業は留学生から選ばれやすい



外国人向けの求人票の改良

② 求人票の 改良

- 本当の情報？⇒入社後と変わりのない情報
- 職種総合職？⇒具体的な仕事内容&キャリアパス
- 年収・賞与？⇒どのように決まるか、いくらもらえるか具体的に提示【額面⇒手取り】
- 福利厚生？⇒社宅・寮の完備
- 採用選考の流れ⇒短期間、最短の面接回数
- 残業（残業手当支給）⇒付き合い残業・サービス残業撤廃
- キャリア⇒1, 3, 5年後なって欲しい理想の姿を提示

求人票は
ミスマッチングを防ぐための重要なツール



選考の流れ【外国人の能力が引き出せるコツ】

① 選考方法

- 自己分析・エントリーシート ➡ 一般的な履歴書
- S P I などの筆記試験 ➡ 実施見送り
- グループディスカッション ➡ 見送りまた課題選定
- 集団面接 ➡ 実施見送り
- 個人面接 ➡ 2回程、時間最短

選考方法

企業の選考方法で応募者の印象が変わるので、自社に合ったものを選びましょう



採用担当者のあり方

③採用担当者の印象

- 海外理解？⇒海外を好きな方が人事をやるのが好ましい
- 文化理解？⇒否定ではなく、留学生の行動の裏を想像する
- 話し方？ ⇒日本人同様ではなく相手に合わせて話す
- 上目線？ ⇒「上から目線」の表現や言葉を使わない
- 企業の本音⇒自社で出来ること、できないことをしっかり話す

担当者は
会社の顔であり、その対応で外国人が選考、内定承諾するかどうか決まるので、注意しましょう



3 共生に向けた環境づくり

1. 外国人社員定着の為にやるべきこと
 - a. 定着編チェックシート
 - b. 働く上で必要な制度



外国人が活躍する為に実施している事【チェックシート】

① 簡単にできる事

- 上司から部下へランチなど誘う文化がある
- 最低でも四半期に一回は個別面談をしている
- キャリアパスについて最低でも半期に一回ヒアリングをしている
- 人事・上司が家族の事まで知っている
- 人事・上司が採用国の文化知っている
- 人事・上司が本人の趣味を知っている。

② 少し手間をかける事

- メンター制度を徹底して実施している
- 配属は本人の希望も考慮する
- 賞与はベース+成果報酬を導入している
- 家族に企業見学できる場を作っている
- 定期的にパーティーを開催している（年1回以上）

③ 予算が必要になること

- 外国人向けの内定者研修を実施している
- 外国人向けの入社研修を実施している
- 家族を日本に呼んだことある（会社負担）
- ビジネスに活かせる日本語教育を実施している
- OJTだけではなく新入生向け研修が充実している
- 1年に一度会社経費で帰国させている
- 外国人向け社宅を提供している

半数以上実施している企業は留学生の離職が少ない



外国人が日本社会で共生するため企業・行政がするべき制度構築

どんな制度を作れば良いか



日本の基礎知識理解

- 日本の働き方
 - 細かいところまで指導
 - ※分かっているふりして分からない人要注意
- 日本文化理解
 - 海外と違う事、丁寧に指導
 - ※双方の文化を理解し合い、否定しないが、働く上で大事なことを指導

社内制度構築

- メンター制度導入
 - 海外のことが好きな社員（3～5年目）で会社で活躍している人を選定する
 - ※無理矢理やらせるのはNG
- 配属制度構築
 - 何をしたいか、なぜか、会社として何をしてもらいたいかが協議する
 - ※会社が入りたい部署に勝手に配属はNG
- 給与、賞与
 - 見える化し、頑張った分評価できる仕組みを作成※上司による定性的な評価のみはNG

社員とコミュニケーション

- ランチ会
 - 上司から部下を誘う。社長、役員、部長、上司、一般社員全員から声を掛けるようにして一人ぼっちで食事させない
- 同期との付き合い
 - 仲間意識を持たせ、日本人だけで集まらない。仲間外れは絶対にNG
- パーティー開催
 - 本人の強みを活かせるパーティーを日本人がアレンジし、ゲストとして迎えるパーティー等開催



日本の働き方を徹底指導

外国人向け
研修実施
しましょう



日本の働き方

- 空気を読むってどういう事
- チームワークってどのようにこなすの
- ホウレンソウのやり方と影響力
- 会社・顧客第一とする考え方とは
- キャリアプランってどのように形成されるの
- 総合職・ジョブローテーション型の特徴



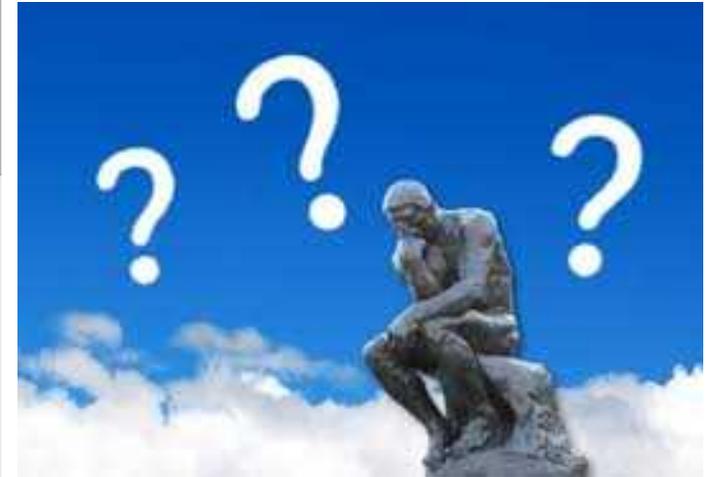
アットホーム的な雰囲気を出す

メンター制度導入

外国人向け
メンター制度
作りましょう



- メンターの役割・目的をはっきり共有
- 定期的に交代制度導入
- 仕事の悩みだけでなく、ある程度プライベートも意識する
- 1年目必須、2年目どちらかというと実施、3年目以降自由選択
- メンター2名にする【若手と熟練】
気軽に食事に行ける方がベスト



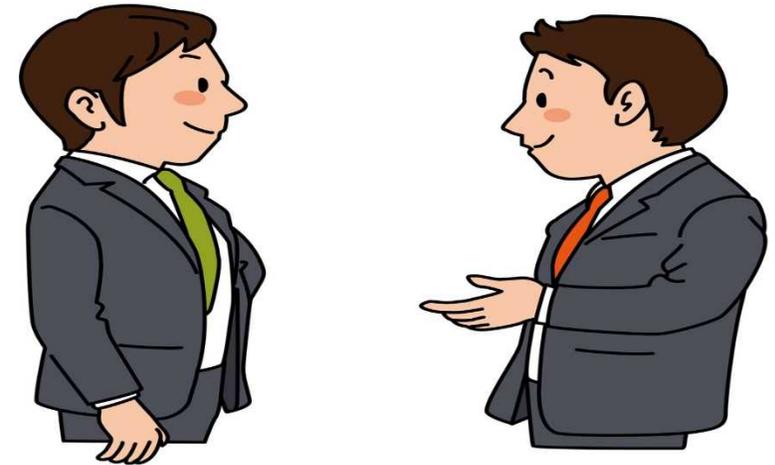
本人のキャリア認識確認しよう

入社後実施
しましょう



配属制度構築

- 入社時何をしたいと思って入社しているのか本音を聞き込み
- 希望部門3つまでヒアリング
- 希望に叶わない時、その理由、今後会社が考えているキャリアプランを話し合い納得を得る
- 配属後、どのように考え方が変わっているのか徹底フォロー



日本が積極的に受け入れていくべき「高度外国人材」とは①

欧米等の出身の高度人材が現優遇措置を拡充しても、真っ先に移住・就職先に選ばない、劇的に増えることはない

- 会社や街でまだまだ英語が全然通じない。
- 大手企業勤務のサラリーマンの給料が日本では安すぎる（欧米の半額以下です）。累進課税も大きい。
- 社会生活を送る上でも種々の日本固有の文化的習慣的な違いがありすぎる

日本が積極的に受け入れていくべき「高度外国人材」はアジア地域の勤勉で勤労意欲旺盛で日本語ができる若者

- アジア地域出身のため日本文化にも適応しやすい
- 労働者としても日本人のクオリティに近い（勤勉さ、真面目さ、勤労意欲等）
- 地理的にも近く実家に帰りやすい
- 親日的で日本をリスペクトするメンタリティ
- 欧米社会よりも差別が少ない



日本が積極的に受け入れていくべき「高度外国人材」とは②

「高度外国人材」 = アジア地域の勤勉で勤労意欲旺盛で日本語ができる若者を戦略的に受け入れていくポイント

基本的な考え方

- 人は「悪さをするため」ではなく、「幸せになるため」に海外移住をする。アジアの優秀な若者も幸せになるために日本を目指す。受け入れた人材の仕事ぶりによって日本企業や社会も幸せになる。生産性の高い「良い外国人」にたくさん来てもらってバリバリ働いてもらって日本社会が、日本人も外国人も、皆が幸せになる。そのためには、

中長期的には

- 日本語教授メソッドについての徹底研究・高度化を図る。このため政府も全面的に支援する。
- 政府が日本の大学や専門学校等がアジア地域途上国に進出しての日本語教育を支援していく
- 高度な日本語能力を獲得した現地大学生の日本企業への直接雇用（日本語学校を経ない）できるスキームを目指す。

短期的には

- 若者の潜在性、ポテンシャルを優遇するなど在留資格許可基準の合理化する（経費支弁能力を本当に有している途上国人材は実態としては少ない）。現実に即した受け入れを。



政府策定「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」への意見

まだまだ「ここが変だよ」と思うこと

国家戦略性の欠如

- 日本の将来を思うとき、日本の外国人材受入れ政策は、まだまだ消極的だと感じる。日本が永続的に豊かな国であり続けるために、どのような外国人材をどのくらいの規模受け入れていくのか、といった国家戦略を感じず、現状では高度人材が真っ先に目指す国ではない。

特定の国の外国人が多すぎる

- 今回の対応策がカバーしていない基本的な点として、在留外国人について特定の国籍が圧倒的割合になっているなど、日本の将来が心配。特定の国籍が増えすぎることは「共生」の観点からも疑問。許可基準さえ満たせば無限に増えることが可能。外国人の国籍割合について国家的戦略のもと、クォータ制導入など、ダイバーシティを意識した政策が必要ではないか。

永住許可が帰化へのブリッジになっていない

- 帰化と永住許可のリンクがきちんとしておらず、就労資格からいきなり帰化できるなど、外国人行政に一貫性がないように思える。就労外国人にとっては、あくまで帰化は最終ゴールであるべきで永住許可を帰化の前提とすべき（永住よりも帰化の方がハードルが低いケースが散見されるなど世界の常識に反する）。



最後に

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」に盛り込まれた施策については、
いずれも高く評価できる（外国人としては大変ありがたい）。
各施策についての確実な実施と将来的な拡充を希望します。

UNIBIRD株式会社 代表取締役 エンピ・カンデル

MAIL np.kandel@gounibird.com

HP www.unibird.biz

MOBILE 080-4365-1243

PHONE 03-6863-4348, FAX:03-6863-4501

FACEBOOK NP KANDEL

住所 東京都港区港南2-16-4品川グランドセントラルタワー 8階

アクセス 品川駅港南口からは、徒歩3分

