

外国人雇用企業等の支援巡回
事例集

目次:

事例1～3:ビザの取得について

- 日本語力の高い人材を求めている。留学生を採用する際にビザの取得について教えて欲しい。…………… P1
- ITエンジニアでの採用なので、技術・人文知識・国際業務のビザを申請しているが、学生がビザの要件を満たしていないのか、なかなか許可がおりない。…………… P2
- ビザがなかなか通らない。これからはビザ取得が有利な中国人大学生を探したい。…………… P3

事例4:採用者(外国人留学生)の見極め

- 内定を出した所まで好印象だった学生に、その後レスポンスが極端になくなったり、態度が悪くなったりする人がいた。こうした事例は外国人に限らないが、その辺りの見極めが課題と考えている。…………… P4

事例5:海外現地法人への採用

- 中国・韓国・タイ・フィリピン・インド・アメリカ等多くの国に生産拠点を持っている。海外生産拠点の責任者候補（国籍が該当するというだけではなく、責任者になれるような優秀な人材を獲得したい）を求めているが、該当者がなかなかいない。…………… P5

事例6:留学生の内定辞退

- 外国人留学生の内定者に対して、会社でビザ取得を支援し、ようやく就労ビザ許可が下りた直後の入社前辞退が発生して困っている。…………… P6

事例7:技能実習生の通訳に関する在留資格

- 技能実習生の通訳等で留学生を採用したいが、技術・人文知識・国際業務ビザは取得できないのだろうか。…………… P7

事例8:求める専門性を持つ留学生と出会えない。

- 具体的には、電気・電子を学ぶ学生を採用したいと考えているが、応募はあるが、弊社が求めるような勉強を行ってきた方と出会えない。…………… P8

事例9:日本語コミュニケーション力

- 社内のコミュニケーションや社外の取引先、業者との日本語でのコミュニケーションに心配がある。…………… P9

事例1:ビザの取得について

【企業の課題】

当社では、流通・小売。国際貿易等の業務を行っている。英語・日本語での交渉等を行うので、日本語力の高い人材を求めている。留学生を採用する際にビザの取得について教えて欲しい。

【回答要旨】

外国人留学生が卒業後に在留資格「留学」から変更できる在留資格（ビザ）には、2019年4月から施行された「特定技能」と所謂就労ビザと呼ばれる技術・人文知識・国際業務の在留資格があります。※他にも介護福祉士の資格や、日本の国家資格を有することを前提とした在留資格もあります。

小売業として考えると、接客やレジ、在庫管理等のスタッフレベルの業務の場合、単純労働とみなされて、在留資格申請が不許可になるケースもあります。一方で、国際貿易という観点でみると、外国語の活用や、就職後の就労内容に専門性が認められると考えられそうです。具体的には、行政書士を入れて、採用後の業務と、採用したい学生の専門性をマッチングしていく必要があると思います。

また、入国管理局で変更申請が不許可になっても、再申請をすることは可能です。不許可理由を申請先の入国管理局に出向いて確認することも出来ます。しかし、不許可理由が複数ある（学生理由、企業理由等）ことが想定されますので、行政書士と連携して確認を行うことをお勧めします。

事例2:ビザの取得について

【企業の課題】

留学生の採用に際して、IT エンジニアでの採用なので、技術・人文知識・国際業務のビザを申請しているが、学生がビザの要件を満たしていないのか、なかなか許可がおりない。

【回答要旨】

法務省のホームページ「在留審査処理期間（日数）の公表について」に各期間の審査処理機関が掲載されています。

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00140.html

在留資格審査処理期間（日数）※平成31年4月～令和元年6月許可分でみると、技術・人文知識・国際業務のビザ審査処理期間（在留資格変更）は、38.1 日となっております。また、全国の地方入国管理局の平均値であり、不許可は除外されている為、実際はもっと長い場合もあります。

【参考資料】

法務省：「在留審査処理期間（日数）の公表について」に各期間の審査処理機関
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00140.html

事例3:ビザの取得について

【企業の課題】

ビザがなかなか通らない。これからはビザ取得が有利な中国人大学生を探したい。

【回答要旨】

国籍でビザ取得が有利になるということはありませんが、貴社の業務内容の中に、中国人顧客との対応が求められているということであれば、中国の留学生を採用できる可能性はあります。在留資格においては、専門性の限られる専門学校よりも大学の方が取得単位が多い分、在留資格を取得しやすいイメージがありますが、実際の在留資格の審査については、以下基準で審査が行われております。

- ・就職先の職務内容が本人が有する技術・知識が活かせるものか
- ・本人の学歴等の経歴から技術・知識を有するものであるか
- ・就職先の企業の規模・実績から安定性、継続性が見込めるか
- ・本人の処遇等が適当であるか等

ビザの取得について、ターゲットとなる留学生の専門性を明確にし、在留資格申請においては、行政書士と連携を図る等で採用につなげている企業では、専門学校生卒業の留学生の在留資格の期間は5年で取得できております。

他、外国人からの応募の段階で、ビザがおりそうなラインをしっかりと見極める必要性があるという企業の事例もあります。

事例4:採用者(外国人留学生)の見極め

【企業の課題】

留学生の採用に際して、どのような専攻なのか、ビザの要件にあっているかを確認し、面接で採用しているが、内定を出した所まで好印象だった学生さんに、その後レスポンスが極端になくなったり、態度が悪くなったりする人がいた。こうした事例は外国人に限らないが、その辺りの見極めが課題と考えている。

【回答要旨】

留学生の採用では、面接だけでは、人物像までみるのが難しいケースが多いと他の企業からも声があがっています。面接だけの選考の場合、留学生の採用基準が、日本語力を中心としたものになりがちであり、中長期間のインターンシップで就業体験を行う中で、面接では見抜けないような勤務態度（勤怠や勤務中の取組姿勢）や、個々の特性を見ることが出来るという事で、アルバイトや有給のインターンシップを採用課程に導入している企業も出てきています。

事例5:海外現地法人への採用

【企業の課題】

中国・韓国・タイ・フィリピン・インド・アメリカ等多くの国に生産拠点を持っている。海外生産拠点の責任者候補（国籍が該当するというだけではなく、責任者になれるような優秀な人材を獲得したい）を求めているが、該当者がなかなかいない。

【回答要旨】

中国、韓国は比較的留学生の数が多いですが、タイ・フィリピン・インド・欧米は、全体的にみると多いとは言えません。しかし、留学生が、御社からより多くの魅力を感じる為には、インターンシップや就労体験の場で御社の魅力を PR する等設置いただき、そこに誘導する形が良いと考えております。

他の企業の事例を紹介させて頂くと、海外の学生を直接採用する企業が増えてきています。ある企業では、海外現地法人で採用活動をする中で、日本採用枠を設け、海外の優秀な学生を現地から直接する採用しており、日本での採用コストより低く抑えられるというメリットがあるようです。日本語レベル不安を感じられるかもしれませんが、海外の大学には、工学部の中に日本語課程があったり、日本に留学をしていない学生でも日本語学習者は増えてきております。そのような学生をターゲットにしているようです。

海外展開しているが、その展開拠点の国からの留学生の割合が少ないケースもあり、現地での採用事例や採用方法は今後更にニーズが高くなると考えております。一方で、留学生からも母国に展開している企業に就職したいという要望は多くありますが、そのような企業を探すのに苦労しているように感じます。合同会社説明会等の出会いの場の提供を通して、少数対少数のマッチングがスムーズになるよう引き続き支援して参ります。

事例6:留学生の内定辞退

【企業の課題】

外国人留学生の内定者に対して、会社でビザ取得を支援し、ようやく就労ビザ許可が下りた直後の入社前辞退が発生して困っている。

【回答要旨】

留学生の在留資格変更に関して、留学生に変更申請を行わせるのではなく、企業が積極的に支援すべきと考えております。※企業が用意すべき書類が多い（決算書、事業計画、雇用理由書等）。

一方で、企業の支援の方法には、次のようなケースが存在しております。

1. 申請に掛かる費用に関しては、在留資格許可後に会社が全額負担するケース。
2. 最初から全てを企業が負担するケース。

上記の1の方が、留学生は一時的に費用負担が必要になるので、在留資格許可後の内定辞退が発生しづらい状況のようです。

また、また、在留資格変更後に辞退があった場合は、入国管理局に学生の受入れを行っていない旨届出を行う等の対策が必要となります。※退職の場合も同様。

他、類似課題として、入社後の離職率に関する課題が多く、事例として、採用後のケアとして、家族の呼び寄せ、病気への対処を行う外国人専用の相談窓口を設置している事例を紹介しました。

事例7:技能実習生の通訳に関する在留資格

【企業の課題】

技能実習生の通訳等で留学生を採用したいが、技術・人文知識・国際業務ビザは取得できないのだろうか。

【回答要旨】

これまで、技能実習生の通訳等との業務で、技術・人文知識・国際業務の在留資格を取得するのが困難だったのですが、2019年5月より、出入国在留管理庁が「留学生の就職支援に係る「特定活動」（本邦大学卒業者）についてのガイドライン」を公布しました。

これにより、日本の大学・大学院を卒業し、日本語能力試験N1又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上を有する留学生に関しては、特定活動（本邦大学卒業者）が該当し、就労することが可能となりました。具体的な例として以下があげられております。ア 飲食店に採用され、店舗管理業務や通訳を兼ねた接客業務を行うもの（日本人に対する接客を行うことも可能です）。イ 工場のラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行うもの。ウ 小売店において、仕入れ、商品企画や、通訳を兼ねた接客販売業務を行うもの（日本人に対する接客販売業務を行うことも可能です）。エ ホテルや旅館において、翻訳業務を兼ねた外国語によるホームページの開設、更新作業等の広報業務を行うものや、外国人客への通訳（案内）を兼ねたベルスタッフやドアマンとして接客を行うもの（日本人に対する接客を行うことも可能です）。オ タクシー会社において、観光客（集客）のための企画・立案や自ら通訳を兼ねた観光案内を行うタクシードライバーとして活動するもの（通常のタクシードライバーとして乗務することも可能です）。カ 介護施設において、外国人従業員や技能実習生への指導を行いながら、日本語を用いて介護業務に従事するもの。キ 食品製造会社において、他の従業員との間で日本語を用いたコミュニケーションを取りながら商品の企画・開発を行いつつ、自らも商品製造ラインに入って作業を行うもの。

【参考資料】

参考資料：「留学生の就職支援に係る「特定活動」（本邦大学卒業者）についてのガイドライン」<http://www.moj.go.jp/content/001317914.pdf>

事例8:求める専門性を持つ留学生と出会えない

【企業の課題】

具体的には、電気・電子を学ぶ学生を採用したいと考えているが、応募はあるが、弊社が求めるような勉強を行ってきた方と出会えない。

【回答要旨】

日本にいる留学生の場合、直近の学歴（日本での学歴）以外にも、母国の理系大学を卒業している場合があります。日本語学校生が就職しようとした場合、母国での学歴がないと日本では就職できませんので、殆どの場合は母国での学歴があります。また、専門学校生でも、母国で大学を卒業してから、日本へ留学（日本語学校）し、卒業後専門学校に進学するケースも多いです。必ず母国の学歴を確認する必要があります。それでも、該当者が少ないと感じるかもしれませんが、他の企業の事例を挙げると、あらかじめ自社の採用にあった学校をリストアップし、留学生を対象とした求人票を作成し、採用に繋げている企業があります。外国人留学生にどのように伝わるかという観点で、求人票を作成してみましょう。神奈川県内で電気を学ぶことができる大学は、

神奈川工科大学電気電子情報工学科（工学部）、ロボット・メカトロニクス学科（創造工学部）ホームエレクトロニクス開発学科（創造工学部）。東海大学情報科学科（情報理工学部）、コンピュータ応用工学科（情報理工学部）、電気電子工学科（工学部）。湘南工科大学電気電子工学科（工学部）。神奈川大学総合工学プログラム（工学部）、電気電子情報工学科（工学部）。東京工芸大学機械コース（工学部>工学科）、電気電子コース（工学部>工学科）。関東学院大学健康・スポーツ計測コース（理工学部>理工学科）、電気・電子コース（理工学部>理工学科）。明治大学理工学部電気電子生命学科。青山学院大学理工学部電気電子工学科。

など。多くの学校で学べます。更に、神奈川県が毎年発表している神奈川県内大学等在籍留学生調査の最終ページに学校別の留学生在籍数が公表されております。これを参考に、大学の就職課やキャリアセンターに留学生を対象に採用したい旨問い合わせると、ターゲットが絞れる可能性があります。

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k2w/cnt/f5540/index.html>

学校に求人票を出しているだけではなく、学校内で会社説明を行っているという事例もあります。

【参考資料】

参考資料：神奈川県内大学等在籍留学生調査（学校別留学生在籍数）

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k2w/cnt/f5540/index.html>

事例9:日本語コミュニケーション力

【企業の課題】

社内のコミュニケーションや社外の取引先、業者との日本語でのコミュニケーションに心配がある。

【回答要旨】

留学生は殆どの場合、日本語学校から大学、専門学校に進学しているので、少なくとも4年から6年の日本語の学習機会があります。また、日本語能力検定を目安にすると、N1が「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」、N3が「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」となっております。当然、N1の取得の難易度は高く、取得者も限られる為、採用も難しくなります。平成29年度グローバル人材支援事業において、留学生受入企業のパネルディスカッションを行った際の受入れの事例として、外国人社員に対して、「わかりやすい、やさしい日本語を使う」「英語を公用語にした」等が挙げられておりました。また、かながわ国際ファンクラブサポート会員の中に日本語ボランティア団体（Q&A集P8）がいらっしゃいますので、休日等を利用してこれらの団体の活動に参加する等、外国人社員が日本語に慣れることも必要だと考えられます。

すぐに対策できる方法としては、外国人社員に向けて「わかりやすい、やさしい日本語」を使うことで、社内のコミュニケーションを行うことが考えられます。

やさしい日本語とは、複雑な日本語が理解できない外国人にもわかりやすい日本語であり、「難しい単語や表現を使わない日本語」です。

やさしい日本語の使い方に関しては

一橋大学国際教育センター 庵 功雄研究室が開発した「やさになちチェッカー」

<http://www4414uj.sakura.ne.jp/Yasanichil/nsindan/>

が参考になります。

【参考資料】

参考資料：留学生支援 Q&A 集（P8）

「かながわ県民サポートセンターで活動しているボランティア日本語教室情報」

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k2w/kanafan/index.html>

一橋大学国際教育センター 庵 功雄研究室が開発した「やさになちチェッカー」

「」 <http://www4414uj.sakura.ne.jp/Yasanichil/nsindan/>