

国際委員会

2021年度国際委員会は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から書面開催とし、2021年度の活動状況、2022年度の事業方針について報告・審議し、原案どおり承認されました。

また、2月18日(金) 亜細亜大学アジア研究所教授 九門大士氏による講演会「外国人材の活躍と日本企業の方向性」をオンラインで開催しましたので、その概要をご紹介します。

〔講演要旨〕

「外国人材の活躍と 日本企業の方向性」

亜細亜大学
アジア研究所
教授 九門 大士 氏



1. 外国人留学生の日本就職の現状

日本の外国人留学生数は、2019年に300,000人を突破したが、新型コロナの影響により2020年5月1日現在、279,597人。日本での就職者数も2019年に過去最高を記録し、2020年はやや減少して29,689人となっている。

外国人留学生の7割近くが日本での就職を希望するが実際に就職しているのはその約半分にとどまっている。

2. 外国人材と日本企業のミスマッチ

人材派遣会社ディスコの調査(2021年)によると、日本企業の外国人材の採用目的は「優秀な人材の確保」が圧倒的に多く、また、外国人留学生に求める資質も、日本語力、コミュニケーション力が上位となっているが、留学生は、日本企業から日本人同様の人材を求められているのではないかと感じることも多い。

外国人としての感性・国際感覚等の強みを期待する日本企業も増えてきているが、世界的な人材獲得競争は激化しており、日本が選ばれる国になること、外国人に日本で働くメリットを伝えられることが重要になっている。

企業側は、外国人材にできるだけ長く働いてもらいたいと望んでいるが、経済産業省の調査(2015年)によると、留学生出身の外国人社員の平均勤続年数は3年～5年が約7割であり、長く働きたいと思っているものも、なかなかマッチングしていない。

また、ワーキングカルチャー(職場文化)のミスマッチも多くみられる。

3. ダイバーシティの必要性

性別、人種、民族、年齢等外見から識別可能な表層的なダイバーシティと、内面的な価値観、態度、スキル、経験、教育歴等、深層的なダイバーシティがあり、この深層的なダイバーシティが企業のイノベーションにつながる。オックスフォード大学バセット・ジョーンズ上級講師は、「多様性を受け入れるなら、職場での対立、不信感、緊張等のリスクがあるが、多様性を避けたとしてもイノベーション、創造性、生産性等、組織の潜在力を失うリスクがある」としており、一時的に生産性が落ちるかもしれないが、粘り強く取り組み、乗り越えていく必要がある。

4. 提言：外国人材採用・活用のポイント

(1) 採用時のポイント

外国人材の採用目的を明確化し、目的に

合った業務を担当してもらうことが重要で、採用方針を社内で共有することも大事。

また、外国人材の採用方針や採用実績をウェブサイトで公表・発信していくことも重要。

能力の高い優秀な人材を獲得しようと思えば日本語のハードルを下げることも必要で、書類、試験の日英ミックス対応や、内定後の日本語研修の実施等も求められる。

(2) 入社後のポイント

採用時にキャリアパスを踏まえた配属・異動の説明を行い、人事異動の際も、その異動で何を経験でき、キャリアにどう活かせるかを説明し同意を得る必要がある。

成長欲求が高い人材が多いため、評価や処遇の基準を明確にして丁寧なフィードバックを行うこと。また、トップパーフォーマーには良い意味でひいきも必要で、早期昇格、プロジェクトへの参加等、成長スピード、使命感を感じられる業務を与えていくことが大事。

辞めていく外国人とアライアンスを組むといった発想の転換も必要と言える。

日本人と外国人との交流機会・相互学習の機会をつくること、経営者・役員、中間管理職、中堅社員、新入社員の各段階に外国人材を配置することも考えていかなければならない。

5. 最後に

日本人と外国人の協働において、日本企業は、多様性を受け入れる、インクルーシブになることが求められている。一方、外国人材にとっては日本の企業文化を理解すること、日本語を学ぶことが自分への投資であり後々使えるスキルにもなる。異なる価値観の人が一緒に仕事をするため、お互いの歩み寄り、エンパシー(共感)を大切に取り組んでいくことが重要となる。

(担当：光岡)