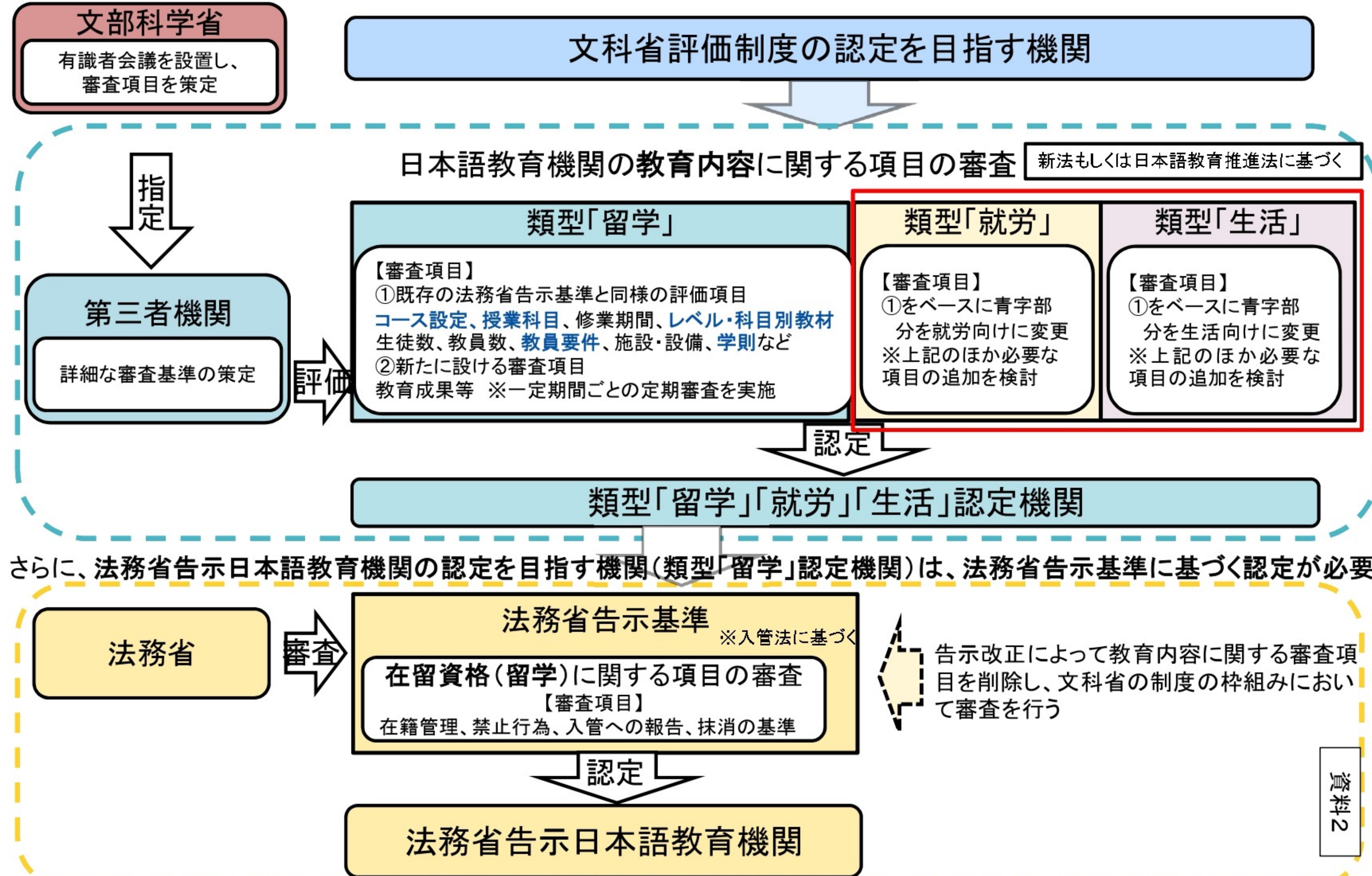


類型「留学」「就労」「生活」の全体像(案)



日本語学校関係6団体作成の資料より抜粋

令和3年5月31日

意見書

日本語教師の資格及び日本語教育機関の類型化について

8、技能実習生や特定技能人材等の日本語教育について

技能実習生や特定技能人材等への日本語教育や日本社会適応教育に、私たち日本語教育機関を活用していただきたい。

文化庁「日本語教師の資格に関する調査研究協力者会議」資料より

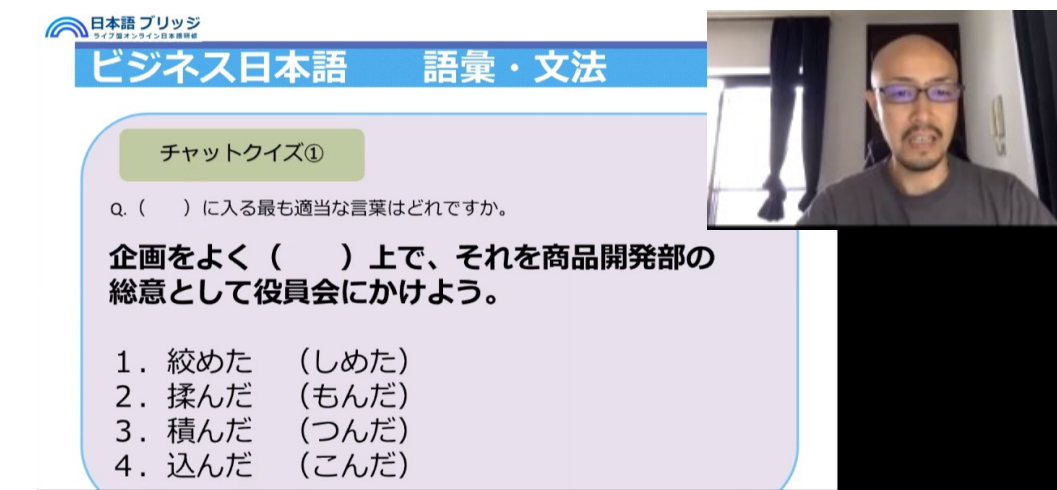
https://www.bunka.go.jp/seisaku/bunkashingikai/kondankaito/nihongo_kyoin/pdf/92369001_01.pdf



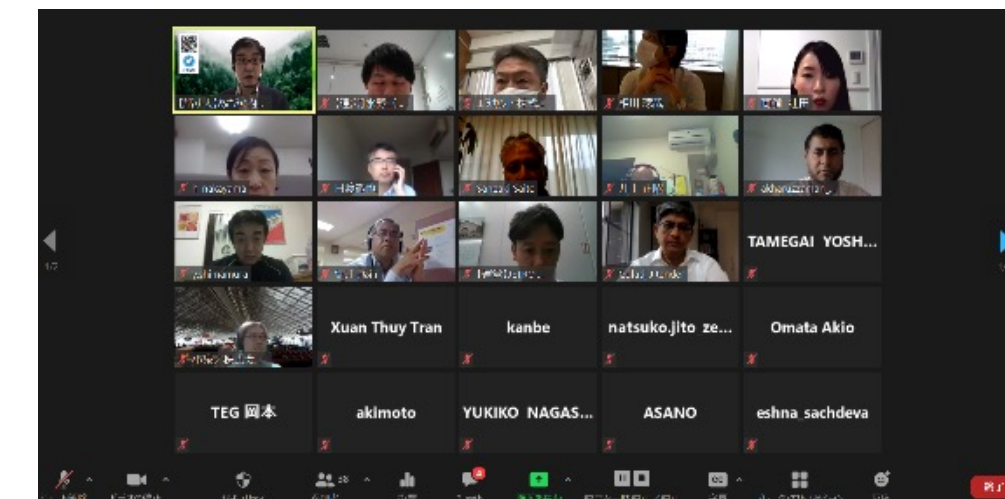
内定ブリッジ株式会社（外国人スタッフの育成定着、戦力化支援事業者）

- 1・日本語コミュニケーション研修（日本人向け・外国人向け）
- 2・企業（JETRO・商工会議所）・海外及び国内大学・大使館等での講演、研修
- 3・外国人雇用企業を対象としたコンサルティング事業（外国人戦力化支援・社内体制整備）

外国人材への日本語研修実績（64カ国のべ400社25,000人）



外国人材と一緒に働く日本人側への企業研修実績



2020年度に務めた省庁、自治体の委員会業務

- ・厚労省「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業」有識者研究委員会委員
- ・厚労省「外国人就労・定着支援研修事業(外国人留学生定着支援コース)」カリキュラム検討委員会委員
- ・経産省「職場における外国人材との効果的なコミュニケーション実現に向けた学びのあり方に係る調査」アドバイザー
- ・文化庁「就労者に対する初任日本語教師のための研修開発事業」(ビジネス日本語研究会受託分)カリキュラム検討委員会委員
- ・東京都「中小企業における外国人材活用に関する検討会」委員












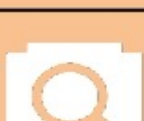
2021年度の予定(新規・継続含む)

- ・厚労省「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会委員
- ・文化庁「日本語教育推進関係者会議」委員
- ・日本貿易振興機構(JETRO)高度外国人材スペシャリスト
- ・国際交流基金(JF)客員講師

主な講演、セミナー、有識者委員会と参加者概数 (2020/6~2020/11・主要なもの)

日程	対象	日程	対象	日程	対象
6/2	愛知県内企業の日本人と外国人(20名)	6/20	日本語教育関係者(教師70名)	9/11	外国人雇用を進める全国の企業20社
6/5	関東地方の企業①(日本人40名)	6/23	中国四国地方の企業(日本人40名)	9/25	東北地方の企業(日本人20名)
6/7	日本語教育関係者(20名)	6/26	九州沖縄地方の企業(日本人40名)	10/1	大手企業(日本人70名)
6/8	東京都の中小企業(日本人40名)	6/30	関東地方の企業②(日本人40名)	10/8	JETRO採用イベント参加企業(60社)
6/10	外国人雇用を進める全国の企業20社	7/3	関西地方の企業②(日本人40名)	10/21	群馬県内企業(日本人20名)
6/12	関西地方の企業①(日本人40名)	7/8	外国人雇用を進める全国の企業20社	10/24	JETRO採用イベント参加外国人(90名)
6/13	日本語教育関係者など(教師70名)	7/31	東京都・有識者委員会(30名)	10/28	東京都・有識者委員会(40名)
6/16	北海道東北北陸の企業(日本人40名)	8/6	外国人雇用を進める全国の企業20社	10/30	厚労省・有識者委員会(20名)
6/19	中部地方の企業(日本人40名)	8/26	厚労省・有識者委員会(20名)	11/3	東京都立高校(日本人教職員30名)

本チェックリストを活用し、まずは自社での取組状況を確認してみましょう。
外国人留学生等の採用・活躍に向けた課題や、今後取り組むべき事項などの整理ができれば、活用ガイド及びベストプラクティス集を参考に、取組を実践してみましょう。

	よくあるお悩み	確認事項 左記があてはまる場合は、以下を参照
採用前	外国人材を採用したいが、どのような人材が必要か曖昧で、採用に結びつかない。また、採用しても辞めてしまう。	1. 人物像の具体化  p.6
	外国人材を採用したいが、社内で反対意見が多く、経営層や人事の判断で採用したが、現場で受入体制が整っておらず、混乱した。	2. 社内共有  p.7
	外国人材の採用活動を行ってみたものの、適切な人材が見つからない。	3. 採用方針・実績公表  p.8
	採用に関心があるが、外国人材に関する知識が少なく漠然とした不安があり、そもそも、どこで出会えるか分からない。	4. 知る機会  p.9
採用選考 入社前	業務内容に関わらず、高い日本語能力レベルを採用条件としている、もしくは日本語による筆記試験を一律に課しているところ、なかなか採用に至らない。	5. 柔軟な採用選考  p.10
	外国人材を初めて採用したが、入社までにどのような支援が必要か、分からない。	6. 入社前支援  p.11
	配属先において、外国人社員とのコミュニケーション方法や、育成の仕方が分からないという悩みや不安が生じている。	7. 日本人社員教育  p.12
入社後	外国人社員が、やりたい仕事に就かせてもらえないと辞めてしまった。	8. 配属先の納得感  p.13
	外国人社員が社内に馴染めず、周囲にも気軽に相談できないようだ。	9. 交流機会  p.14
	外国人社員の向上心は高いが、経験値が足りず、スキルも不十分なためキャリア展望を実現できていない。	10. キャリア形成支援  p.15
	これまで通りの人事評価を行っていたところ、外国人社員から適切に評価されていないとの不満が出ている。	11. 客観的な評価  p.16
	外国人社員が、長期休暇の取得や、宗教を理由とした就業中の時間休を希望しているが、現行の制度では承認できない。	12. 社内制度見直し  p.17

外国人雇用企業の組織変容支援ツール

「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック ～実践企業に学ぶ12の秘訣～」(2020/02公開)

経済産業省(METI)他3省合同

「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」政策検討委員会

・外国人採用後の活躍に向け、企業が直面する課題やつまづきやすい点を明らかにして、取組を行う際に“特に押さえておくの良いポイント”をまとめたもの

・チェック項目をすべて満たすことがゴールではなく、各企業の事業戦略や実情に応じてPDCAを回すための指標として活用すると良い

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf

経産省「採用活躍ハンドブック」を活用した研修事業（愛知県・富山県）

愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」

「留学生採用講座」Vol.6

外国人材が活躍するための組織づくり

外国人留学生を自社の戦力に！未来の経営戦略&人事戦略のヒント&トレンド情報

オンライン (LIVE形式) 外国人材の活用について理解を深めたい企業
外国人材の採用についてヒントを得たい企業
採用後、社員育成や定着にお悩みの企業

※Zoomを活用したオンライン講座です。

無料講座 事前予約制

2月10日(水) 定員：**80**名(申込先着順)

13:30~15:00
〔13:15~エントリー〕

Program

- 外国人材をめぐる政策動向及び政府の取組について**
経済産業省 ★★★★★
経済産業政策局 産業人材政策室 石川 瑞生 氏
- 外国人材が活躍するための組織づくり**
内定ブリッジ株式会社 ★★★★★
代表取締役 浅海 一郎 氏
- 愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」の有効活用**
愛知県「留学生地域定着・活躍促進事業」運営事務局
事業統括責任者 生島 史子 (Man to Man 株式会社)

内定ブリッジ株式会社
代表取締役 浅海 一郎 氏

◆厚労省「雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業」有識者研究会委員。
 ◆東京都「中小企業における外国人材活用に関する検討会」委員。
 ◆日本貿易振興機構(JETRO)高度外国人材スペシャリスト。
 省庁や都道府県、大学などと連携し、全国の外国人雇用企業に対し、社内体制整備や異文化コミュニケーションや労務に関する研修、ワークショップを数多く提供。
 日本人及び外国人社員、外国人留学生のみならず、国際交流基金(IF)客員講師として、ビジネス日本語教師の立場から海外日本語教師の育成にも携わる。

富山県

オンライン(Zoom)開催

～企業における多文化共生を考える～

県内企業の日本人社員対象

外国人材とのコミュニケーション研修

Training for communication with foreign workers

外国人材を雇用するうえで、お悩みはありませんか？
日本人側が正しい知識を得ることで解決できるかもしれません！
お互いが働きやすい職場を目指して、できることから始めましょう！

各テーマ 受講料 1,000円/人

①在留資格の基礎知識 令和3年1月20日(水) 13:30~15:30	富山県行政書士会 太田 正博 氏、川西 孝昭 氏
②採用前にできること (&個別相談会) 令和3年2月3日(水) 13:30~16:30	内定ブリッジ株式会社 代表取締役 浅海 一郎 氏
③採用後に留意すべきこと (&個別相談会) 令和3年2月9日(火) 13:30~16:30	
④社内体制整備と検証 (&個別相談会) 令和3年2月12日(金) 13:30~16:30	※個別相談会は希望者のみ対象です。 申込時に具体的な相談内容を記載してください。

昨年度受講企業 2社も登壇！

採用イベントや大学インターンシップ事業における弊社セミナー





JETRO ONLINE JOB FAIR

 -高度外国人材活躍推進オンライン合同企業説明会-

 企業向け事前セミナー

日本人の日本語を見直す

 外国人材採用面接コミュニケーション

Presented by 内定ブリッジ株式会社

 Oct. 2020

© 2020 Naitei Bridge Co., Ltd.

名古屋市「中小企業外国人材雇用支援事業」


 名古屋市

 City of Nagoya


 お申込・お問合せ

事業目的

支援概要

支援メニューの
ポイント制度について

支援メニュー
ポイント一覧

支援メニュー一覧



**日本人の日本語を見直すことで、外国人スタッフとの
 コミュニケーションの向上とともに、マネジメントの質や業務効率の向上を目指します。**

日本人と外国人社員のコミュニケーションを考える際、外国人社員の日本語力の向上に力が入りがちです。しかし同じくらい重視すべきは「日本人の日本語」の見直しです。日本語を1つの言語として客観的に眺めると、そこにはオフィス内のコミュニケーションを難しくする要素が数多く存在します。ネイティブでは気づきにくい日本語そのものが持つ言語的特徴を理解することで、外国人社員に伝わりやすい日本語となり、社内コミュニケーションの質の向上につながります。

弊社と関わりの深い政策分野

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和2年度改訂）」 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議

(3) 日本語教育の充実（円滑なコミュニケーションの実現）

【現状認識・課題】

外国人が我が国において生活していく中で、日本語能力が不十分な場合、円滑な意思疎通が図れず、様々な場面において支障が生じ得る。（略）特に、日本で働くに当たっては、業務上必要となる専門的な日本語のほか、職場において日本語で意思疎通を図ることができるよう、生活に必要な日本語を身に付けることが必要であるとともに、**職場等における効果的なコミュニケーションのため受入れ側の環境整備を図ることが重要である。**

「日本語教育の推進に関する基本方針」（日本語教育推進関係者会議・2020/06/23）「基本方針」第2章・1（1）ウ「外国人等である被用者などに対する日本語教育」

(略) 職場等における効果的なコミュニケーションのため受入れ側の環境整備を図ることが重要である。

総合的対応策（令和2年度改訂）：https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/taiosaku_r02kaitei_honbun.pdf

基本方針：https://www.mext.go.jp/content/20200625-mxt_kouhou01-000008225_2.pdf

弊社が策定に関与している政策（赤字部分）

【JETRO】
高度外国人材活躍推進
ポータル

【入管庁】
特定技能総合支援サイト

就職活動・内定

【在留資格支援】
行政書士

法務省
(入管庁)

企業への入社

【労働環境支援】
連合・労組・社労士

入社後

【入社前の支援】
国内
大学・専門学校・
国内人材斡旋会社等

【入社前の支援】
海外
送り出し機関・海外
大学・海外人材斡旋
会社等

【入社前の支援】
産業人材課
観光課
・人材の就職支援
・外国人材の斡旋

経済産業省

【入社後の支援】
労働政策課
・雇用管理
・労働問題

厚生労働省

【定住支援】
国際課
・国際交流
・多文化共生政策
・生活支援

文部科学省（文化庁）

【定住支援】
地域日本語教育機関

【経産省・厚労省・文科省（3省合同）事業】
外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

【文科省事業】 留学生就職促進プログラム
【厚労省事業】 地域外国人材受入れ・定着モデル事業

【経産省事業】 職場における外国人材との効果的なコ
ミュニケーション実現に向けた学びのあり方に係る調査

【厚労省事業】
外国人就労・定着支援研修事業
(外国人留学生定着支援コース、定住外国人就職支援コース)

【厚労省事業】 人材確保等支援助成金（外
国人労働者就労環境整備助成コース）

【文化庁事業】 地域日本語教育の
総合的な体制づくり推進事業

【厚労省事業】
「外国人の能力開発に関するキャリアコンサルタント向け専門研修」検討委員会

【厚労省事業】
雇用管理に役立つ多言語用語集及び翻訳データの作成・普及事業

経済産業省 (Ministry of Economy, Trade and Industry) が作ったビデオ (Youtube)



「職場でのミスコミュニケーションを考える」動画教材

49本の動画・21,313回視聴・最終更新日: 2021/04/25



metichannel logo and a red button labeled 'チャンネル登録' (Subscribe to Channel)

- 1 01 有識者インタビュー
metichannel

- 2 02 企業インタビュー (株式会社ユニマット)
metichannel

- 3 03 企業インタビュー (株式会社夢テクノロジー)
metichannel

- 4 1.1 5分前行動 (問題)
metichannel

- 5 1.1 5分前行動 (解説)
metichannel

- 6 1.2 定時退社 (問題)
metichannel

短いビデオ・・・18本
長いビデオ・・・2本

問題編・・・
日本の会社でよくある、**日本人と外国人のミスコミュニケーション**のドラマビデオ

解説編・・・
会社の**日本人に**気をつけてほしいことを説明したビデオ

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLcRmz7bR5W3kCaWuRjnba0HVNwg4BPqsk>

動画「長期休暇（ちょうききゅうか）」（4-2問題編）を用いた研修導入事例

経産省動画に付随する「学びの手引き」を使った研修（異文化コミュニケーション研修）のゴール

- ・ 多様な考え方に触れること
- ・ 改めて自身を振り返り、より良いコミュニケーションの取り方を考えること

弊社による（外国人向け）働き方セミナー（**JF**特定技能講座・自治体研修・大使館や大学出張講座）

【その法律や制度の背景・目的】

・

【その法律や制度の詳細な客観情報】

・
・
・
・

* 企業の日本人（人事総務）スタッフが伝えない（であろう）ことを伝えられるのはだれ？

* 入社後の外国人スタッフが戸惑いがちなポイントを認識し、それを支援できるのはだれ？

厚生労働省の有識者研究会が作成した3つの支援ツール

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

▼ 本文へ ▶ お問合わせ窓口 ▶ よくある御質問 ▶ サイトマップ ▶ 国民参加の場

Google カスタム検索 検索

[ホーム](#)
[テーマ別に探す](#)
[報道・広報](#)
[政策について](#)
[厚生労働省について](#)
[統計情報・白書](#)
[所管の法令等](#)
[申請・募集・情報公開](#)

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [雇用](#) > [外国人雇用対策 Employment Policy for Foreign Workers](#) > 外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

外国人の方に人事・労務を説明する際にお困りではないですか？

～外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツールを作成しました～

- 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- 雇用管理に役立つ多言語用語集
- モデル就業規則やさしい日本語版

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

▶ 政策について

▼ 分野別の政策一覧

- ▶ [健康・医療](#)
- ▶ [子ども・子育て](#)
- ▶ [福祉・介護](#)
- ▼ [雇用・労働](#)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

1. 採用

(1) 『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集～
日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～』
より抜粋

② 試用期間について説明するとき

(1) 外国人の方へ説明する際のポイント

日本では、試用期間は、長期雇用を前提に、新しく採用した社員の適性や能力を評価する期間であると考えられることが多いです。試用期間であっても、法律上労働契約は結んでいる状態と解釈されることが多く、正当な理由なく解雇をすることはできません¹。正当な理由とは、病気やけがによる就業不能、成績不良、出勤不良、業務命令違反などです。

一方、外国では、試用期間についての考え方は、日本とは異なる場合があります。日本では、試用期間は仕事に関する基本的な素養があるか判断するものと考えられることが多いですが、外国では実際の業務をこなすためのスキルを評価される期間であると考えられる場合もあります。そのため、外国では、実際の業務をこなす能力がないと見なされれば、解雇ができる場合があります。

このように、外国人の方は試用期間の概念についてギャップを感じる場合もあります。日本での試用期間がどういうものか、試用期間中の賃金などを含めて説明しましょう。

(2) 外国人の方への説明例

・あなたが仕事を始めてから○か月の間、会社は、あなたが、ほんとうに仕事をする事ができるかどうか、あなたの仕事を見て、チェックします。(以下略)