

留学生の採用に関する企業の取組と支援策

— グローバル人材の育成に向けた一考察 —

小鉢 透 Toru KOBACHI

福岡市西区役所生活環境課業務係長・社会保険労務士

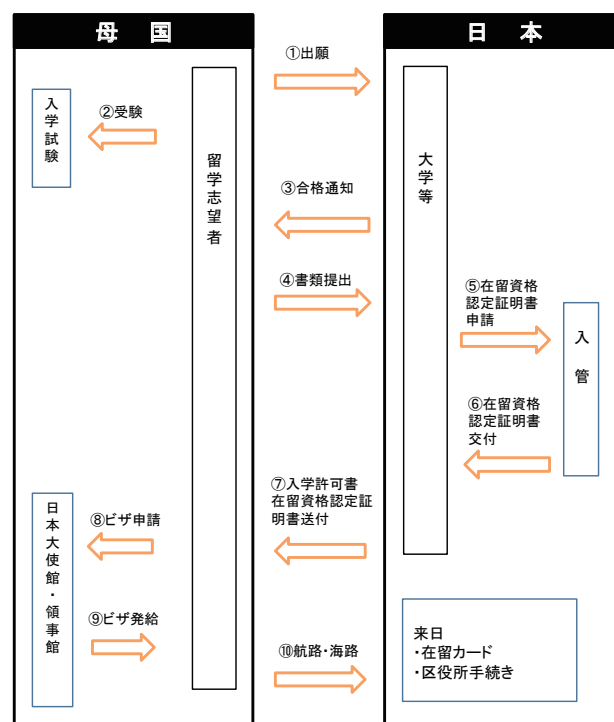
要旨：留学生の6割は日本での就職を希望しているが、留学生の就職を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある。留学生の場合、日本で就職できなければ、原則として帰国しなければならない。このまま希望と現実のギャップが続けば、留学生もいずれ日本を離れていく可能性はある。留学生がいなくなると、通常の事業の運営に支障を来す学校や企業もあるだろう。留学生の採用には、在留資格の変更など、いくつかの注意すべき点があるが、その他は日本人と変わらない。テレビのニュースでは「福岡が好きだから、福岡で就職したいのです。」とインタビューに答える中国人留学生の姿が流れていた。では、留学生の採用にあたり、企業はいま何をなすべきだろうか。一人でも多くの留学生が企業に採用される手法を提言する。

■キーワード：留学生、外国人社員、人材教育、キャリア形成促進助成金

1. はじめに

筆者は、平成9年4月から平成12年3月までの3年間、福岡アジア都市研究所の前身である福岡都市科学研究所で研究主査を務めた。当時は現在のように留学生が多い時代ではなかった。国際化という言葉がさかんに使うことが多かったように記憶するが、実生活ではあまりピンとこなかった。その後、年々留学生が増えるにつれ、福岡市内の飲食店やスーパーマーケットなどでも留学生が働く姿を見かけることが増えてきた。このようにアジアの様々な国・地域から来福する留学生の頑張る姿を見ると、留学生の卒業後の進路のことが多少なりとも気になってきた。留学生がこのような増えた理由は日本語学校による現地での募集活動が大きいが、一方で、留学生の就職を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある。そのため、本稿では、企業の経営者や採用担当者向けに、もっと留学生のことを知ってもらい、留学生採用につなげるには何をなすべきかとの実務重視の視点で執筆した。

格の「留学」が必要である。はじめに留学志望者が、来日前に行う在留資格の「留学」申請手続きのおおまかなプロセスについてまとめる（図）。



2. 留学生が来日するまでのプロセス

留学生が日本で学生生活を送るためには、在留資

図 留学志望者が来日するまでのおおまかなプロセス

出所：著者作成

日本の大学、あるいは日本語学校等（以下「大学等」という。）への留学を希望する留学志望者は、母国において、大学等が指定した入学試験を受験することになる。受験方法は大学等がそれぞれ定める方法により行われる。しかし、それでは入学試験を課す大学等の事務負担が大きく留学生が増えないことから、留学志望者のための統一試験（日本語力及び基礎学力を評価する試験）として、独立行政法人日本学生支援機構が実施する日本留学試験が実施されている（平成14年度開始）。筆者は、この日本留学試験で留学生が来日しているものと思っていた。ところが、調べてみると意外にも、国外受験よりも日本国内での受験が圧倒的に多いことがわかってきた。具体的には、平成25年10月18日に実施された日本留学試験で国内受験者数13,232人に対し、国外受験者数は2,265人、国内受験者数13,232人の内訳は中国9,460人、ベトナム1,301人、韓国703人、ネパール498人などという状況である⁽¹⁾。

このように、国内受験者は中国とベトナムで1万人を超えるが、これは留学生が日本語学校にいったん入校し、日本語を学習した後、大学編入学のために、日本留学試験を受けているためではないかと思われる。

なお、日本留学試験は、春・秋の年2回、国内16都市のほか、韓国、インド、マレーシア、ベトナム、ミャンマーなどのアジア諸国で実施される。ただし、日本への最大の留学生送り出し国である中国では実施されていない。

以上のことから、大学在学中の留学生は大きく分けて次の3パターンがあるようである。

- ① 母国で日本留学試験を受験し来日する留学生
- ② 日本語学校経由で日本留学試験を受験し大学編入学する留学生
- ③ 日本語学校経由で日本留学試験を受験せず大学編入学する留学生

もちろん、この3パターンの他にも色々なパターンがあることを申し添えておき、話を続ける。

入学試験に合格すると、留学志望者は大学等に在留資格の「留学」取得のための必要書類を提出する。大学等は、法務省入国管理局（以下「入管」という。）

に留学に必要な在留資格認定申請を行い、在留資格認定証明書の交付を受け、留学志望者に入学許可書と在留資格認定証明書を送付する。

留学志望者が大学等の入学許可書、在留資格認定証明書などの必要書類を現地の日本国大使館・領事館に提出して、ビザが発給されると、来日可能な状態となる。この後、航空券の手配、日本での住まいの確保が必要であることは言うまでもない。

来日すると、在留資格に「留学」と記載された在留カードが交付される。在留カードは日本国内での常時携帯が義務づけられている。大学等では、留学生が日本での生活に困らないように留学生ガイダンスを実施している。

福岡市役所との関係でいえば、各区役所市民課で住民登録の手続きを行い、福岡市民となり、保険年金課で国民健康保険（20歳以上の留学生は国民年金も加入。ただし、学生納付特例制度を利用できる学生であれば、国民年金保険料は免除。）の加入手続きを行えば、いよいよ学生生活がスタートするわけである。

このように来日前の準備から来日後にかけて日本語学校のスタッフは、各種手続きをしっかりと、かつ、丁寧に行ってくれるので、留学志望者も安心して来日できるというわけである。

3. 留学生のアルバイト

留学生の在留資格は「留学」のため、原則として日本で働くことはできない。しかしながら、あらかじめ入管から資格外活動の許可を得ていれば、週当たり28時間（長期休暇中は週40時間）までのアルバイト収入を得ることができることになっている。資格外活動許可を得た留学生は、風俗営業などの一部を除き日本人学生と同じようにアルバイトができる。福岡市内の飲食店、スーパーマーケットなどで外国人の若者が働いているのは、資格外活動許可を得た留学生が働いていると理解すると分かりやすいだろう。アルバイトができるかどうか、すなわち許可を得ているかどうかは在留カードで確認できる。

週28時間のアルバイトでも、時給800円、深夜

なら時給 1,000 円ぐらいにはなる。多い人で年収は 150 万円ぐらいになるだろう。しかし、ここから所得税、住民税、国民健康保険料で 20 万円程度を支払わなければならないのは言うまでもない。

4. 留学生を取り巻く就活状況

現在の就職活動は大学 3 年生の後半からスタートする。これは日本人のみならず留学生も同様である。この時期は会社説明会が開催され、エントリーシートが飛び交う。就職内定まで就活が展開されることになる。そして 10 月 1 日の内定を経て、4 月 1 日に入社。新入社員研修を経て配属されるというのが一般的な姿だろう。日本人と違う点は、留学生の在留資格は「留学」なので、入社式に間に合うように在留資格の変更を行う必要がある。すなわち「留学」から「人文知識・国際業務」、または「技術」への在留資格変更許可申請が必要である。在留資格変更は、本人申請が原則である。ただし、申請には専門知識（入管法、労基法、雇用保険法、税法などの総合的知識と経験）が必要であることから、留学生採用経験のある企業であれば、企業が在留資格変更許可申請を行うケースがほとんどであると思われる。

留学生採用が初めての企業では、内定を出したが、何から手をつけたらいいのか、採用担当者も分からないであろうから、専門家（申請取次行政書士）に有償にて依頼するのが一般的な姿であろう（ちなみに福岡市内で開業する申請取次行政書士によれば、年間 30 件程度の依頼があり、「人文知識・国際業務」と「投資・経営」の手続きがほとんどとのことであった。）。

さらに問題がある。就職が決まったとしても、在留資格変更が必ずしも入管から認められるわけではないのである。法務省入国管理局が発表する「平成 24 年における留学生の日本企業等への就職状況について」（以下「入管発表資料」という。）によれば⁽²⁾、平成 24（2012）年において全国で 11,698 人が在留資格変更申請を行い、10,969 人が許可され、729 人が不許可となっている。許可率は 93.8% である。

また、採用後は日本人と同様、日本の労働法令、社会保険制度が適用されるため、留学生（採用後は

「外国人社員」）も労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険（協会けんぽ等）に加入する。雇用保険については雇用保険加入時に外国人の雇用であることを届け出る。年金の切り替え（国民年金から厚生年金保険へ）は区役所での手続きは不要だが、医療保険の切り替え（国民健康保険から協会けんぽ等へ）は区役所で国民健康保険資格喪失手続きが必要である。

一方、就職が決まらず大学を卒業した留学生は、最長 1 年間の就活期間が認められている。いわゆる就職浪人期間である。本人の申請に基づき、在留資格も「留学」から「特定活動」に変更になる。就職浪人しても就職が決まらなければ、1 年経過後は帰国しなくてはならない。日本に滞在するための在留資格がないためである。

全国ベースの調査であるが、日本学生支援機構が平成 25 年度に行った「私費外国人留学生生活実態調査」によれば⁽³⁾、日本での就職を希望する留学生の割合は 6 割というデータがある。一方、入管発表資料によれば、平成 24 年の時点で福岡県における留学生の採用者数は 404 人にすぎない。極めて厳しい就活状況と言わざるをえないだろう。

日本での 4 年間の留生活で、1 千万円前後の費用がかかるため、留学生も親も大変なのである。

5. 在留資格変更許可申請の手続き

在留資格には「留学」、「人文知識・国際業務」、「技術」「投資・経営」を含め 27 種類あるが、留学生の中から採用し外国人社員にするには、「人文知識・国際業務」、または「技術」への在留資格変更許可申請が一般的であると言っても過言ではない。

「人文知識・国際業務」は大学の文系学部、「技術」は大学の理系学部を卒業した学生と理解するとよい。

在留資格変更許可申請にあたって、入管において、おおむね以下の 4 点が審査される。

- ① 本人の学歴（専攻課程、研究内容など）その他の経歴から相応の技術・知識などを有する学生であるか。
- ② 従事しようとする職務内容が本人の有する技術・

知識などを活かせるようなものであるか。

- ③ 本人の処遇（報酬など）が適当であるか。
- ④ 雇用企業の規模・実績から安定性・継続性が見込まれ、さらには本人の職務を活かせるための機会が実際に提供されるものか。

①については、「出席日数が少くないか」、「成績が悪くないか」といった大学生活面が確認される。

②については、外国人でなければできないような職務であるかどうかなどが問われる。たとえば中国人留学生を採用するのであれば、中国語を使用する頻度の高い職務が採用予定企業の中にあるかどうか、審査される。

③については、給料水準が日本人と同等程度であるかが確認される。

④については、雇用企業の収支決算書などをもとに安定性・継続性が確認され、②とセットで職務の確認がなされる。

これらを示す書類審査により、在留資格変更の許可・不許可が決まるわけである。

6. アンケート調査に見る企業の留学生採用意向

独立行政法人労働政策研究・研修機構が平成 20 年に行った「外国人留学生の採用に関する調査」によれば⁽⁴⁾、過去 3 年間で留学生を採用したと回答した企業は約 1 割であったものの、正社員 300 人以上の企業では 3 社に 1 社の割合で採用実績があると回答している。また留学生を採用した理由のトップは、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」が 52.2%、「職務上、外国語の使用が必要なため」が 38.8%、「事業の国際化に資するため」が 38.8%と続いている。

「採用しなかった」と回答した企業としては、「社内の受け入れ体制が整っていないから（コミュニケーションの問題等）」が 44.9%、「外国人の採用自体に消極的だから」が 43.8%、「在留資格の変更など外国人を雇う手続きがわずらわしそうだから」が 17.4%などとなっている。

また、この調査では、今後、どのような環境が整備されれば留学生を採用しやすくなるか尋ねている。「採用した」と回答した企業（採用しなかつ

たと回答した企業はカッコ内のパーセントで示す。）では、「在留資格要件の緩和、手続きの簡素化」が 51.9%（30.3%）、「外国人留学生の採用や雇用をサポートできる公的機関の体制の充実」が 36.5%（38.0%）、「外国人留学生への就職活用方法や雇用慣行に関する学校就職部の指導の充実」が 27.2%（28.5%）となっている¹⁾。

次に、採用した企業で「外国人留学生の採用や雇用をサポートできる公的機関の体制の充実」を選択した企業に対し、具体的にどのような公的機関等の充実が役に立つかを尋ねたところ、「外国人留学生と企業とのマッチングシステムの強化・充実」が 65.8%と最も多く、次いで「外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援」が 50.9%、「外国人留学生の人事管理に関する企業へのアドバイスシステムの強化・充実」が 35.1%となっている。

7. 外国人社員の人材教育

現代日本の消費社会は国際化の時代である。日本の消費市場には中国製品が溢れ、低価格高品質製品でなければモノが売れないデフレの時代でもある。今後は中国製のみならず、より安価な労働力を求め、ベトナム、ミャンマー、カンボジア製などが増加していくことだろう。

福岡地域留学生交流協議会会報によれば⁽⁵⁾、福岡地域の留学生総数は 7,028 人（平成 25 年 5 月 1 日現在）であり、23 年 5 月 1 日の 7,534 人をピークに減少傾向にある。7,028 人のうち最も多いのが中国の 5,067 人（72.1%）、次いで韓国 612 人（8.7%）、以下ベトナム、インドネシア、ネパールが続く。筆者の経験では、留学生の日本語レベルは、日常会話は成り立つのだが、一方で「マジっすか!」「ヤバいっす!」「ぶっちゃけ!」「めっちゃ!」といった言葉を大学生活で覚えてしまうため、プライベートはともかくとして、ビジネスの世界では、果たして大丈夫かと思うことがある。先のアンケート調査でも、「外国人留学生に対するビジネスレベルの日本語教育への行政の支援」が課題と回答する企業が半数に上るのは、このような言葉づかいが採用面接時

や採用後においても見られるからだろう。

日本語には尊敬語、謙譲語、丁寧語があるが、これをビジネスの世界で使いこなすには、入社後のOJTやOff-jtが重要である。しかし、人材教育には時間とコストがかかるため、中小企業には外国人社員は即戦力とならずハードルが高いという声につながってしまうのではないかな。

一方、福岡県内で外国人社員を採用しているのは、中小企業が過半数を占める。そこで、留学生を採用したことのない中小企業が、もっと留学生採用を検討していただけるよう、研修費用を含めた人件費負担の軽減策を次に紹介したいと思う。

8. キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金をご存じであろうか。一般的には、中小企業にとって従業員教育は喫緊の課題であるが、なかなかその余裕がないのが現状である。このことから、国（厚生労働省）が雇用保険料を財源として研修費用と人件費の一部を助成しようというのがキャリア形成促進助成金である。製造業はもちろんのこと、卸売業、小売業、宿泊業、医療、福祉、介護などほとんどの業種で受給が可能である。雇用保険料が財源であるため、雇用保険にきちんと

加入していれば、日本人社員でも外国人社員でもよい。融資なら返さなければならないが、助成金なので返済義務もない。割と息の長い助成金の一つだが、知名度はいまひとつの感がある。しかし、新入社員には仕事のやり方を教えることが多すぎて、その研修期間だけでも新入社員の人件費の補助制度があればと悩む企業には、導入検討の余地があると思われるので、以下、具体例を2つ挙げて分かりやすくご説明したい。

9. 具体例1～ホテル業界導入のケース（在留資格は「人文知識・国際業務」）～

ホテル業界は、人を宿泊及び飲食させる営業形態である。宿泊の他に宴会場・レストラン等の付帯設備を持つ。ホテル業界は、集客力に直接大きな影響を及ぼす接客スタッフの人材育成が最重要課題とされる。特に福岡市において、国際会議や国際イベントが増えるにつれて、国外からのお客様のための、きめ細かいサービス提供には、多言語対応の外国人社員の雇用が欠かせない。ホテルでのおもてなしが、そのままその都市の帰国後の評判となることもあるだろう。

ホテル業界において、多言語対応の強化が特に必

表1 （試算）ホテル業で10人採用し、6か月間でOJT340時間、Off-jt 85時間実施の場合

【想定経費等】 2,350,000円(①+②)	【助成金受取額】 3,420,000円(③+④+⑤)
【Off-jtに対する経費】 受講料(外部教育訓練機関委託) 1人当たりの受講料150,000円×10人 =1,500,000円①	【Off-jtに対する経費助成額】 受講料の助成額 70,000円×10人=700,000円・・・③
【Off-jtに対する賃金助成対象額】 研修を受講している時間における賃金 1時間当たりの平均賃金単価1,000円で算出 (1,000円×85時間)×10人 =850,000円②	【Off-jtに対する賃金助成額】 研修を受講している時間における賃金 1時間当たりの賃金助成額 800円 800円×85時間×10人 =680,000円④
-	【OJTの実施に対する助成】 受講者1人に対し1時間600円を支給 600円×340時間×10人 =2,040,000円⑤

出所：著者作成

要とされる職務内容は、フロントにおける接客サービスである。職務としては「ロビーサービス」、「コンシェルジュ」、「フロントオフィス」などが挙げられるだろう。日本人社員も外国人社員も、入社してすぐに一人前になるわけではない。半年から1年程かけて、研修（OJT や Off-jt）を行い、人材育成することが必要である。

ここで、ホテルが4月に日本人社員と外国人社員

を合わせて新卒者10人を採用し、6か月間研修を行った場合のキャリア形成促進助成金の受給額を試算してみた。この試算では、OJT に340時間、Off-jt に85時間、合計で425時間をはけるという条件で試算している（表1）。表1の左側（想定経費等）のとおり、Off-jt は新卒者10人を外部教育訓練機関に委託して85時間の研修を行う必要があるため、1人当たりの受講料を150,000円で試算した（①の

表2 ホテル業における教育訓練カリキュラム

職務名又は教科名		職務又は教科の内容	時間
実習等 (OJT)	ロビーサービス実務（基礎）	送迎（ドア）、荷物預かり（クローク）、案内（ベル）	要選択 340
	フロントオフィス実務（基礎）	電話オペレーター（案内、対応）、インフォメーション（問合せへの対応）、カウンター業務（客室予約受付補助、パソコン操作）、夜間業務	
	ハウスキーピング実務（基礎）	客室の清掃・整備（ハウスキーパー）	
	ルームサービス実務（基礎）	オーダー受付、配送・提供、関連実務、接客サービス	
	安全衛生作業	安全確保、衛生管理（食品衛生）、施設管理（防犯・防災）、環境対策	他教科に包含
	OJT計		340時間
訓練の内容	座学等 (Off-JT)	職業能力基礎講習（企業常識）	要選択 85
		安全衛生	
		外国語（基礎）	
		能力評価	
	実技	安全衛生実習	Off-JT（教育訓練機関）計 85時間
		ロビーサービス基礎実習	
		フロントサービス基礎実習	
		ルームサービス基礎実習	
	Off-JT（教育訓練機関）計		85時間
	訓練合計		425時間

出所：厚生労働省ホームページ

部分)、Off-jt に対する賃金助成対象額は、Off-jt 研修を受講している時間の時給を 1,000 円と試算した(②の部分)。

一方、表 1 の右側(助成金受取額)では、Off-jt に対する経費助成額は Off-jt 研修時間により上限額が設けられており、85 時間の研修なら 7 万円が上限額となる(③の部分)。また Off-jt 研修は 1 時間あたり 800 円(④の部分)、OJT 研修は 1 時間あたり 600 円(⑤の部分)の助成額となっている。これらを研修時間に乗じて得た金額を記載している。新入社員にこれだけ濃密な研修を行ったとしても、想定経費等が 2,350,000 円に対し、助成金受取額は 3,420,000 円と受け取る助成額が 1,070,000 円多いという結果であった。

新入社員のキャリア形成のみならず、OJT を担当する先輩社員のモチベーションが高揚し、職場が活性化することはもちろんのこと、ホテル経営にもよい影響を与え、早期離職防止に効果があると思われる。また国から助成金が支給されることにより、新入社員の研修期間の人件費が軽減されることも魅力の一つである。教育訓練カリキュラムの詳しい内容は表 2 のとおりである。

10. 具体例 2 ～ソフトウェア業界導入のケース(在留資格は「技術」)～

次に、システム開発会社が大卒あるいは大学院卒の留学生を採用するケースについて論じてみたい。

国際化の進んだ現代社会において、ソフトウェア製品開発も、人件費が安い国外へ流出する傾向が指摘されている。しかし言葉やコミュニケーション等の意思疎通が思いのほかうまく行かず、製品が発注側のイメージとかけ離れたものとなってしまったという課題もあるようである。

こうした中、ソフトウェア業界がいかにして低価格・高品質路線を確保しつつ競争力を高めていくかが今後の経営課題となっている。人材育成こそが企業成長のカギと言えよう。また、この業界も早期離職者対策が課題となっている。具体例 2 では、キャリア形成促進助成金を活用して、平成 20 年度から新人研修システムを構築している公益社団法人(以

下「A 協会」という。)の活動状況をご紹介したい。

企業にとって将来の中核基盤の人材育成の重要性が増す中で、OJT は各企業で業務を通じ先輩社員が新入社員に仕事の進め方を教える方法で実施可能であるが、中小企業で Off-jt を単独で確立することは困難な状況である。Off-jt をどこの教育訓練機関で行うのが、キャリア形成促進助成金の最大の難所と言えるからである。そこで、A 協会では、Off-jt を会員企業合同で行うことで、この難所をクリアした。A 協会は、情報系の公益社団法人であり、正会員企業は 99 社で構成されている。このうち、毎年 18 社程度が新入社員研修に参加している。平成 20 年度からの 5 年間で、30 社、309 人の参加実績となっている。

平成 20 年度の研修プログラムは表 3 のとおりであるが、毎年改善工夫がなされている。参加者および参加企業の声をも A 協会のホームページから紹介したい。

まず参加企業の声を紹介する。

「○ マナー、特に挨拶についてしっかり教育していただいたと思います。

○ 年を追うごとに内容が洗練されてきていると感じます。

○ バランスよく構成されており効果的

○ トータルにシステム開発の工程を学ぶので、新入社員でも SE の役割が理解しやすい。

○ 成果発表会での堂々とした姿に成長を感じることができました。

○ チームでのコミュニケーション形成を実践学習できるので、入社時に比べて声も大きく、堂々と会話できるようになったと思います。」

次に参加した受講生の声を紹介する。

「○ 未経験のプログラミングで不安でしたが、基本を修得することができました。

○ グループワークでは色々な方がいるので刺激になります。他の方の良いところを盗んでいきたいです。

○ 他社の方とも交流がとれてよかったです。

○ プログラムの講座が役立っています。まったくの未経験だったので、事前に教えていただい

表3 モデルカリキュラム

職務名又は教科名			職務又は教科の内容	時間
O J T	企業実習ガイダンス	実践型人材養成システムの概説と心得、OJTテーマ概説	24.5	
	システム化企画・提案	システム化企画・提案、システム設計、プログラム設計、	371	
	システム設計～ プログラミング	プログラミング、プログラム統合、 ネットワークプログラミング、進捗管理など		
	ソフトウェアテスト 運用、保守	モジュールテスト、プログラムテスト、システムテスト コンピュータシステム運用、システム保守など		
	データベース設計・構築	データベース設計・構築、データベース技術		
	ネットワーク設計・構築	ネットワーク設計・構築、ネットワーク技術		
O J T 計			395.5	
訓練の内容	学科（演習含む） 座学等（O F F J T）	開講式	O F F J Tガイダンス	1
		情報基礎知識	情報倫理、セキュリティ、情報基礎理論、ハードウェア、ソフトウェア、システム開発と設計、運用と保守、ネットワーク、データベース	52.5
		ビジネスマナー基礎	学生と社会人の違い、身だしなみ、言葉遣い、電話対応、「命令・指示」と「報・連・相」、接遇マナー	17.5
		文書作成基礎	コミュニケーション手段としての文書、論理的なメッセージ、情報の整理要領、ドキュメンテーションの基本、ビジネス文書	14
		プロジェクトマネジメント入門	プロジェクト（PJ）マネジメント概要、PJマネジメントの主要要件、PJ管理ツールの概説、PJ計画作成、PJ実行と変更管理	17.5
		プログラミング入門	プログラム設計とプログラミング、プログラミング入門	42
		プログラミング応用	プログラム設計～プログラミング応用（Ⅰ＝45.5時間Ⅱ＝28.0時間）	73.5
		企業会計と企業業務知識	企業の社会的役割、企業業務活動、組織、企業業務活動と企業会計、仕訳基礎、B/S&P/Lと決算処理、分析、個別と総合原価会計、管理会計、会計システムと他システムの関係	28
		問題発見・解決技法	ロジカルコミュニケーションとは、論理の展開、聞き方・考え方・話し方の基本、問題発見・問題解決の基本技法と活用	28
		システム化企画・提案演習	顧客企業の理解、事業環境分析、事業戦略策定、情報化戦略策定、情報化提案書、最終プレゼンテーション	66.5
	閉講式	O F F J Tの総括	1	
	学科 計			341.5
	実技等	情報処理システム一貫体験実習	要件定義、開発計画、外部設計、内部設計、プログラム設計、コーディング、テスト、完了報告	52.5
		帰社報告（3回）	所属企業に帰社し、O F F J T講座受講状況等を報告	10.5
		フォローアップ研修	ワークショップによるケーススタディ	21
実技 計			84	
O F F J T（教育訓練機関）小計			425.5	
訓練 合計			821	

出所：厚生労働省ホームページ

助かりました。今では実務でかなり使っています。

- 受けた講座は、すべて役立っていますが、特にビジネスマナーは、受けていて良かったです。思いがけないところで見られているので今でも気をつけています。
- システム開発の流れを講座で行ったので、仕事を部分的ではなく全体の流れを考えるようになった。

りました。」

A 協会において、これだけ多くの会員企業から支持してもらえるのは、研修の充実度もさることながら、この助成金による研修費用の一部負担があることも大きいと思われる（受講生の中に外国人社員がいるかどうかは不明）。

11. キャリア形成促進助成金の受給要件

これまでキャリア形成促進助成金の具体例を2つ述べてきた。受給要件の概要を整理すると、次のいずれにも該当することが必要である。

- ① 雇用保険の適用事業所の事業主であること。
- ② 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること。
- ③ 職業能力開発推進者を選任していること。
- ④ 従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること。
- ⑤ 過去3年間に雇用保険2事業に係るいずれの助成金の不正受給を行ったことがないこと。
- ⑥ 支給対象経費を事業主が全額負担していること。

これらの一つひとつの説明は省略させていただき、さらなる情報が必要であれば、厚生労働省のホームページをご覧ください。

12. まとめ

これからは成長著しいアジアの時代である。これまでに筆者が訪れたことのあるアジアの国々はマレーシア、タイ、シンガポールなどであるが、このうちマレーシアの滞在が最も長く、2か月に及ぶ。いわゆるアジアの成長を肌で感じてきた一人であり、アジアの成長に関心が高い。しかし、もはや年齢的に見ても、これらの国々を再訪する機会はないだろう。

その代わりと言ってはなんだが、日本国内で留学生の人材育成に取り組んでいくことができればと思っている。

留学生を採用する、しない、を決定するのは企業の皆さんであり、個々の企業の職務内容や将来ビジョンを分析する中で、留学生採用の可否を判断していただくしかない。

近年、満足できる人材を採用できていないと悩む企業の皆さんにとっては、「キャリア形成促進助成金には興味を持ったが、いきなり留学生までは無理」であれば、日本人学生ではじめてもよい。所属する業界団体があれば、そこでA協会のような取り組み

みをはじめるのが簡単だろう。大学生、短大生、高校生などの日本人学生であれば、留学生とは違い、営業、販売、建設、介護など様々な分野で本助成金を受給可能である。

具体例1や2のような利用パターンのほかに、例えば退職予定者がいれば、退職予定者と新入社員との引き継ぎに利用したり、自動車販売の営業マンであれば、一人前の営業マンになってもらうため、自動車のメカニズムを理解するための教育に本助成金を活用したり、介護施設であれば、はじめから有資格者募集限定とせずに、無資格の優秀な人を採用し、採用後、介護職員初任者研修（旧ヘルパー2級）講座を受講してもらうときに利用したり、あるいは技術系社員であれば、大学卒業後も仕事の一環として大学院に通学してもらい、高度な専門教育を大学院で身につけてもらったりする際に利用すればよい。こうした多種多様な人材育成に取り組むことにより、助成金をもらうことは、企業にとっても決してマイナスにはならないと思う。

本稿で紹介した新入社員の利用のほか、キャリア形成促進助成金には、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練に利用する「グローバル人材育成コース」という助成制度も用意されている。

ここでいう海外関連業務とは、海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携・合併などの海外事業を実施するに当たって生じる以下のものを指す。

- ① 海外生産・事業拠点における管理業務
- ② 海外市場調査
- ③ 提携、販売などの契約業務
- ④ 国際法務など海外事業に関連した業務

それらを担当する社員の教育として、具体的には、

- 語学力・コミュニケーション能力向上のための講座などの受講
- リーダーシップ、文化理解などグローバルな行動特性を養成するための講座などの受講
- 国際法務、国際契約、海外マーケティング、地域事情に関する講座などの受講

等に助成金が受けられる。こちらは大企業も利用できる、外国人社員を含めた今後のグローバル人

材の育成に役立てられるのではないかと思います。

数年前、福岡市内の日本語学校のスタッフからホームシックで中途退学して帰国する留学生がいることを教えてもらった。その気持ちはよく分かる。10代なら、親や故郷が恋しいだろう。涙でまくらを濡らすこともあるだろう。

東京に行けば、留学生も就職できるのかもしれない。2020年の東京オリンピックに向けて、より多くの労働需要が発生するからだ。だが、留学生にとって、働くこととは、収入を得ることだけではない。住み慣れたまちを愛^めでることである。テレビのニュースでは「福岡が好きだから、福岡で就職したいのです。」とインタビューに答える中国人留学生の姿が流れていた。

本稿をきっかけとして、一人でも多くの留学生の採用が進めば、筆者にとって望外の喜びである。

注釈

- 1) 「在留資格要件の緩和、手続きの簡素化」で20パーセント以上の大きな差があるのは、手続きを経験していないからだと思われる。

参考文献

- (1) 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) : 平成 25 年度日本留学試験 (第 2 回) 実施結果の概要, http://www.jasso.go.jp/eju/documents/outline_of_result_2502.pdf, 2013.
- (2) 法務省入国管理局: 平成 24 年における留学生の日本企業等への就職状況について, <http://www.moj.go.jp/content/000113259.pdf>, 2014.
- (3) 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) : 平成 25 年度私費外国人留学生生活実態調査概要, <http://www.jasso.go.jp/statistics/scholarship/documents/ryujchosa25p13.pdf>, 2013.
- (4) 独立行政法人労働政策研究・研修機構: 外国人留学生の採用に関する調査, JILPT 調査シリーズ, No.42, 2008.
- (5) 福岡地域留学生交流協議会事務局: 福岡地域留