



# 外国人材に関する 取組・支援策について

令和7年2月  
中部経済産業局

# 職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーション実現に向けた取組

- 外国人材の活躍や定着に向けた課題として、外国人材を受け入れる職場において、日本人独特の日本語によるハイコンテキストなビジネスコミュニケーションが弊害となっていると指摘されている。
- その要因の一つとして、日本人社員に向けた外国人材との効果的なコミュニケーションに係る学びの機会が極めて限られている点がある。
- このため、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に向けた学びに関する実証を行い、ウェブ上で活用できる動画教材を作成。オープンデータとして2021年4月に公表。

## 動画教材のターゲット

外国人社員の直属の日本人上司や同じ職場の同僚、経営層や人事等社内（オフィス内）でのコミュニケーションを想定しているが、業種や職種、在留資格に限らず、共通する課題や場面を抽出する

## 動画教材の想定場面

以下の5つのカテゴリーにおいてよくある事例を抽出

- ・ 仕事に関する文化・習慣の違いから生じるミスコミュニケーション
- ・ 業務の指示や受け答えで生じるミスコミュニケーション
- ・ 評価やフィードバックで生じるミスコミュニケーション
- ・ 配属やキャリアの視点で生じるミスコミュニケーション
- ・ その他の文化・価値観の違いから生じるミスコミュニケーション

## 掲載サイト

<https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210426003/20210426003.html>

（経済産業省経済産業政策局経済社会政策室）

# 職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーション実現に向けた取組【学習の流れ】

- 外国籍社員と日本人社員が動画を見て、なぜミスコミュニケーションが起きるのか考える。
- 自分が動画の登場人物の立場ならどうするか、相手の立場ならどうするか、意見交換。
- コミュニケーションを学ぶ目的は、正解を知ることではなく、**多様な考え方に触れる**こと。そして、**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。「自分ならどう伝えるか」を参加者同士で話し合うことで理解を深める。

1

動画の視聴

- 外国籍社員と日本人社員のミスコミュニケーションの事例動画を見て、なぜそれが起きるのか考える



2

ディスカッション

- 学習の手引きを参考に、自分がその立場だったらどのように伝えるか、相手の立場ならどう感じるかなどを話し合い、お互いに新たな気づきを得る(オンライン、オフラインいずれでも可)



3

解説の視聴

- 解説動画を見て、新たな気づきがあったか振り返る。

「大丈夫」「いいよ」の返事は、  
Yes と No の2つの意味があります。  
聞く人も話す人も困るので、  
こういう言葉を使わないようにしましょう。  
Yes/No を分かりやすく伝えることで、  
ミスコミュニケーションを少なくすることができます。

# 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 (経済産業省、厚生労働省、文部科学省)

- 文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局で、大学、産業界、支援事業者等と連携して、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チームを2019年8月に立ち上げ。
- PTでの検討を踏まえ、企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、特に押さえておくべき**12のポイント（チェックリスト）**と、それに連動する**活用ガイド・ベストプラクティス集**をまとめたハンドブックを2020年2月に作成。現在、各省庁においてハンドブックの普及・周知活動を実施。

## チェックリスト

- 企業ヒアリングやPTにおける検討等から導き出された、企業が外国人留学生等の採用や入社後の活躍に向けた取組を進める際に、**特に押さえておくべきポイントを12項目に整理。**



## 活用ガイド

- チェックリストの各項目について、その**必要性や具体的な取組**、それらを実践することによって**期待される効果等**について、**企業の実践例を紹介しながら解説。**



## ベストプラクティス集

- 活用ガイドで紹介した実践例も含め、**企業別に取組背景や各チェック項目に対応する特徴的な取組やその効果等**を詳しく紹介。



# 令和6年度 ダイバーシティ経営推進研修

- 企業は、生産年齢人口の減少、デジタル化やグローバル競争の激化による市場環境の変化などへの対応するため、経営改革とそれに合わせた人材戦略の変革が不可欠。そうした中で、多様化する顧客ニーズを捉えてイノベーションを生み出すためには、性別や国籍、障害の有無、多様な感性、能力、価値観、経験等を持った人材を確保し、それぞれの能力を最大限発揮できるよう、企業の競争力強化や価値創造を実現していく「ダイバーシティ経営の推進」が重要。
- 本研修では、ダイバーシティ経営推進に向けた取組意義や外国人材の活躍に向けた取組（特にコミュニケーション方法）について理解を深める。

※ダイバーシティ経営：多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営。

**研修日：令和7年2月6日（木）**

## 研修内容：

### （1）ダイバーシティ経営に関する講義

DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）や、企業においてダイバーシティ経営を行う意義、実践のためのポイント等

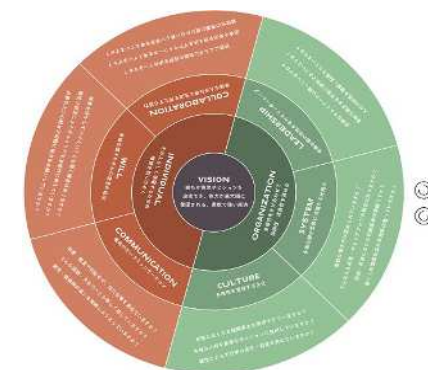
### （2）経済産業省作成「ダイバーシティ・コンパス」の使い方～自社の取組の振り返りと今後の進め方のアイデア～

### （3）企業における外国人の活躍に向けたワークショップ（動画教材の紹介、使い方）

## 受講対象者：

民間企業職員（サステナビリティ、CSR、ダイバーシティ推進部門、人事部門などの職員、これから外国人従業員を採用したいと考えている企業や現在外国人従業員と共に働いている企業の職員）、地方公共団体職員等

**掲載サイト：**<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/20250206kensyu.html>



図：ダイバーシティ・コンパスイメージ