

2024年6月13日  
株式会社オリジネーター

## 日本で働く外国人社員アンケート&amp;企業ヒアリング調査

## 『コミュニケーションの問題は、日本語だけじゃない』

## 日本人社員とのコミュニケーションで何かしらの悩みがある外国人社員は8割超

現在、日本では人口減少や少子高齢化による人手不足が深刻化し、解決策の一つとして、外国人材が注目されています。特に理系人材においては、国籍問わず能力重視の採用をする企業が増えたり、人口減少による国内市場の縮小を見据えた海外進出・事業拡大などの理由により、外国人材の採用意欲が高まっています。

このような状況を受け、外国人を採用し、職場でスムーズに働いてもらうためには、受け入れ側の企業がどのような体制づくりが必要なのかを明らかにするため、理系外国人留学生の人材紹介を強みとする株式会社オリジネーター（所在地：東京都渋谷区、代表取締役：長谷部 裕樹）は、日本で働く外国人社員を対象にアンケートを実施しました。また、外国人を採用している企業の人事採用担当者と外国人社員に対して、コミュニケーションに関してどのような悩みや課題があるのか、そしてどのように解決したのかをヒアリングしました。

外国人採用を検討する企業の担当者に、「外国人社員とのコミュニケーションの重要性」について知っていただくことで、日本で働きたい外国人留学生の活躍の場を広げていきたいと考えております。

## 【1】日本で働く外国人社員を対象としたコミュニケーションに関するアンケート

（調査期間：2024年4月24日～5月8日 有効回答数：130名）

- 日本人社員とのコミュニケーションで何かしらの悩みがある外国人社員は8割超（85.4%）
- 日本人社員とのコミュニケーションの悩みは、「日本語ネイティブでないことに対する配慮が不足」（40.8%）が最多。
- コミュニケーションを円滑にするための取り組みを行っていない企業で働く外国人社員は、コミュニケーションが「取れていない」割合が、取り組みを行っている企業で働く外国人社員より16.2pt高い。
- 効果的だと思う取り組みは、1位「外国人社員向けビジネスマナー研修」（45.4%）、2位「上司との定期的な面談」（41.5%）となり、「外国人社員向け日本語研修」（36.9%）は3位に。コミュニケーション活性化のカギは、日本語（言語）だけではないことがうかがえる。
- 実際行っている取り組みで「外国人社員向け異文化理解研修」は11.5%に留まったが、効果的だと思う取り組みでは36.2%と倍以上になり、ギャップが見られた。

## 【2】外国人社員が活躍している企業のヒアリング調査（2024年5月実施）

フォルシアクラリオン・エレクトロニクス株式会社

〔人事採用担当者〕 人事部 花見 紗和子氏、Tom Billson（トム・ビルソン）氏

〔外国人社員〕 研究開発部 Arfi Asif Mohammed（アルフィー・アシフ・モハメド）氏 ※2023年4月入社

## 【外国人採用・活躍支援の現場から】株式会社オリジネーター 取締役 専務執行役員 工藤尚美

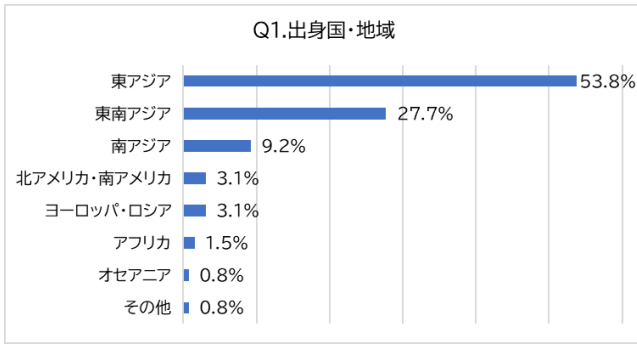


今回のアンケート調査から、日本人社員とのコミュニケーションで何かしらの悩みがある外国人社員が8割超いることがわかりました。

コミュニケーションの問題は日本語（言語）と思われがちですが、それだけではありません。外国人社員が自国と日本文化の違いを認識せず良かれと思って取った行動が、日本人側が悪く捉えてしまうこともあります。異文化同士の相互理解がキーポイントとなりますが、アンケート調査では外国人社員向けの「異文化理解研修」は約4割が効果的と回答する一方で、実際は約1割しか実施しておらず、ギャップが見られました。せっかく採用した優秀な外国人材が、コミュニケーションのずれなどが原因で早期離職してしまわないように、企業側の体制づくりや意識改革が重要と言えます。

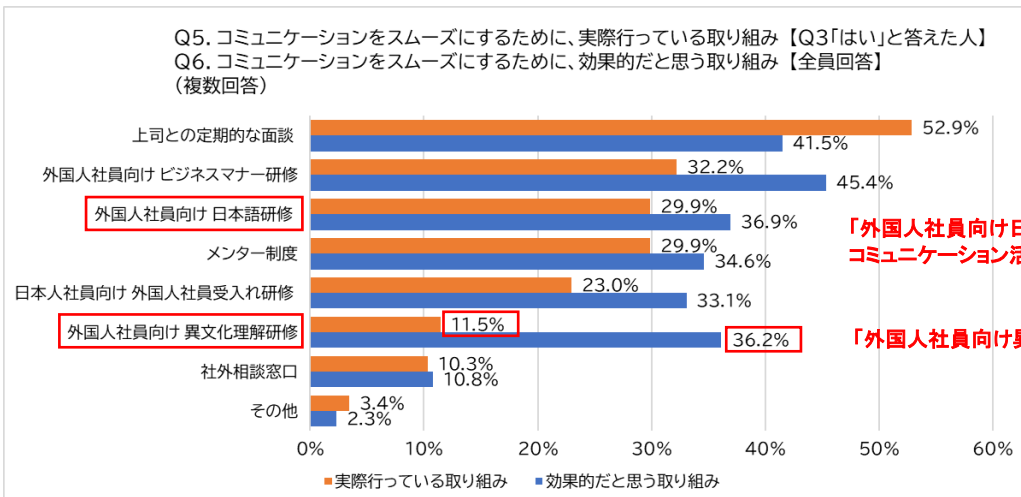
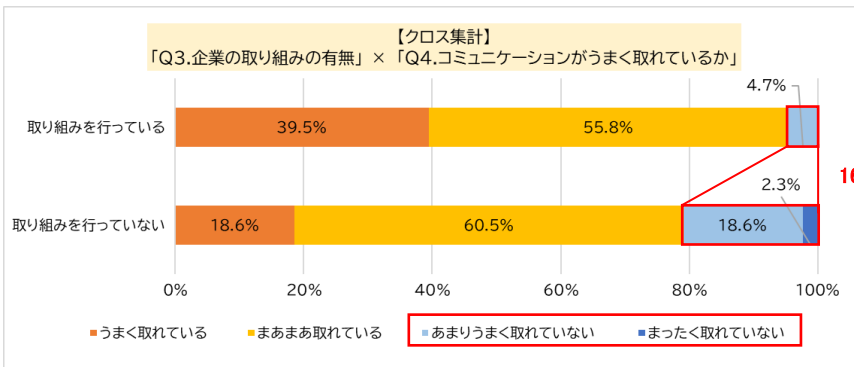
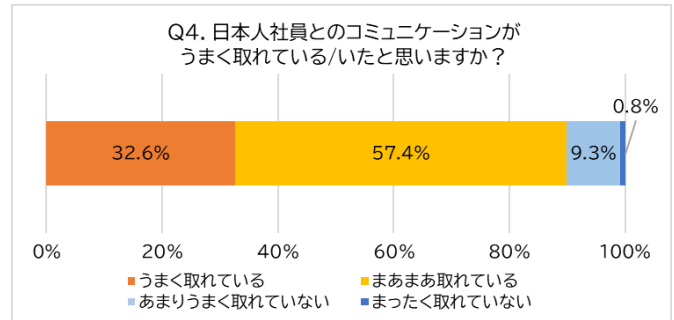
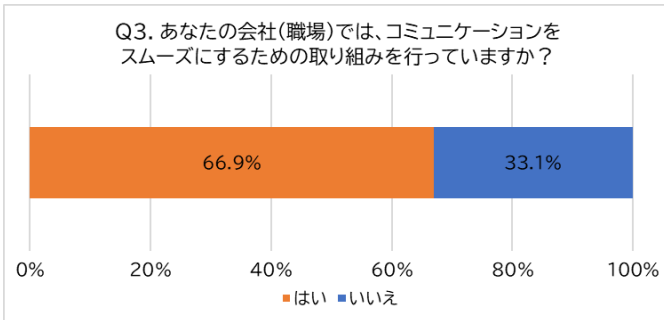
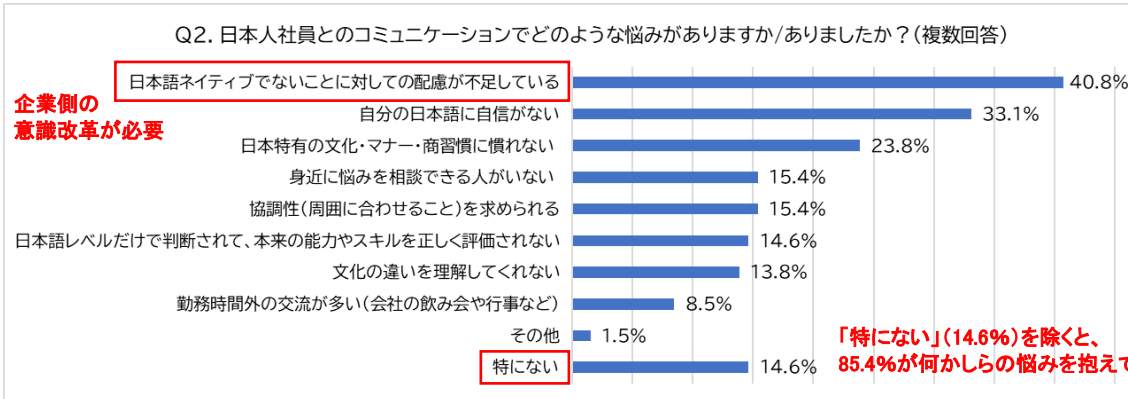
# 【1】日本で働く外国人社員を対象としたコミュニケーションに関するアンケート

対象者: 当社が運営する外国人留学生就職情報サイト『リュウカツ®』登録者のうち、日本で働く外国人社員  
 調査方法: インターネット調査 調査期間: 2024年4月24日～5月8日 有効回答数: 130名



※ 出身地域に含まれる国

- ・ 東アジア (中国, 韓国, 台湾, 中国香港, モンゴル, 他)
- ・ 東南アジア (インドネシア, カンボジア, シンガポール, タイ, フィリピン, ベトナム, マレーシア, ミャンマー, 他)
- ・ 南アジア (インド, ネパール, スリランカ, バングラデシュ, パキスタン, 他)
- ・ 北アメリカ・南アメリカ (アメリカ, カナダ, メキシコ, ブラジル, 他)
- ・ ヨーロッパ・ロシア (イギリス, ドイツ, フランス, スペイン, ロシア, 北欧, 他)
- ・ アフリカ (エジプト, エチオピア, 他)
- ・ オセアニア (オーストラリア, ニュージーランド, 他)



「外国人社員向け日本語研修」は、効果的だと思う取り組み 3位。コミュニケーション活性化のカギは、日本語(言語)だけではない。

「外国人社員向け異文化理解研修」は、倍以上のギャップ。

## 【2】 外国人社員が活躍している企業のヒアリング調査

『フォルシアクラリオン・エレクトロニクス株式会社』（本社：埼玉県）

カーオーディオやナビゲーションシステムなどの高度な電子技術力を有するクラリオン株式会社が、2019年3月に世界トップクラスの自動車部品メーカー、フランスのフォルシア社グループの一員となり、フォルシアクラリオン・エレクトロニクス株式会社として事業を展開。

### インタビュー① 【人事担当者】

人事部 HR Generalist 花見 紗和子氏  
人事部 Assistant Manager Tom Billson(トム・ビルソン)氏

**FORVIA**  
Inspiring mobility



### ■経営統合により、外国人社員と一緒に働く職場環境に

外資系グローバル企業となった直後は日本特有のカルチャーが根強く残っていて、馴染めない外国人社員もいましたが、その後、積極的に外国人採用を行い、外国人社員の比率は10%超まで増えました。フランス本社から異動してきた方や、中国やインドなど様々な国籍の社員が同じ職場で働いています。経営統合から5年が経った現在は、社員同士のコミュニケーションに関する取り組みの成果が出ていると感じます。

### ■コミュニケーション活性化のためのユニークな取り組み



コミュニケーションに関する課題を解決するために、社内で日本語と英語のレッスンを実施していますが、言語だけでなくハイコンテキストやローコンテキストなど国の特性を理解することも大事だと思っています。そこで、お互いのカルチャーの違いを理解してもらうために、工夫を凝らした様々な社内イベントを企画しています。

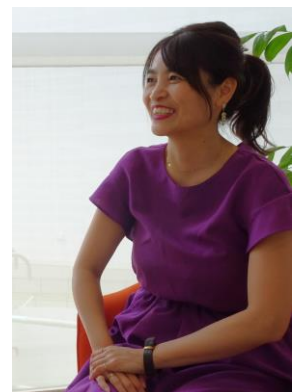
「異文化理解セッション」では、国別にどんな特徴があるか話しながら茶道を楽しむ会を開催しました。日本文化を取り上げましたが、今後は社員数の多い中国やインドの文化を取り上げて異文化理解を深めていきたいです。また、各国の料理を社員が持ち寄るポットラックパーティも好評でした。フランス人はバゲットやチーズ、インド人はカレー、日本人はお稲荷さん…といったように自分の国の料理を紹介することで盛り上がりました。この他にも、ジェンダーや年齢などダイバーシティについて話し合う「ダイバーシティ&インクルージョン」や、毎年3月の国際女性デーに合わせて、社内で活躍

する女性社員を表彰するイベントなど、国籍に限らず性別や年齢など様々な切り口でイベントを行っています。

### ■「従業員エンゲージメント」を高めるための工夫とは

長く働いてもらうためには、「従業員エンゲージメント」がキーワードだと考え、「ここで働きたい！」と思える社内環境づくりを心がけています。特に外国人社員は、自分の文化をいかに理解してくれるかがカギとなります。

当社にはメンター制度があり、新入社員に対して入社後6ヵ月間実施しています。外国籍の新入社員には英語が分かる人が担当し、会社での働き方だけでなく、メンタルケアや人間関係のフォロー、一般的なことまで丁寧にレクチャーしています。レポートを人事部に月1回提出してもらい、彼らが現場でどのような悩みを持っているか“見える化”し、気になることや問題を見つけた際は、人事部が間に入って解決します。メンターと上司からのフィードバックも週1回あるので、本人が周りからどう見られているのかわかる良い機会にもなります。



### ■英語で、外国籍新入社員研修を実施

『リュウカツ®』が提供する、外国籍の新入社員研修を昨年導入し、内容をカスタマイズして英語で実施してもらいました。日本のビジネスマナーやルール、コミュニケーションなどの基礎が身に付いたと思います。グループワークで新入社員同士の仲も深まり、参加者からのフィードバックも良かったので、とても意味があったと思います。

#### 『リュウカツ®』外国籍新入社員研修

「日本の社会と文化理解」「ビジネスコミュニケーション」「ビジネスのルール」「ビジネスのマナー」のテーマを中心に英語で研修実施（5日間）

## ■ダイバーシティの環境で、安心して働ける企業を目指して

様々な国籍の方を採用することで、海外の顧客やビジネスパートナーへの対応がスムーズにいくため、今後も外国人採用を積極的に行っていく予定です。特に外国人留学生は、スキルが高く、ダイバーシティのマインドも持っていて、日本人の友達も多いため、日本の職場に馴染みやすいという利点があります。

当社はこれからさらに外国人社員が増えていくと思いますので、社員同士のコミュニケーションに関する取り組みに注力して、安心して働ける企業を目指していきたいです。そして、当社の取り組みを社内だけでなく社外へも発信して、社会全体でダイバーシティを推進していけたら嬉しいです。

### インタビュー②【外国人社員】

[2023年4月入社] Arfi Asif Mohammed (アルフィー・アシフ・モハメド) 氏 所属: 研究開発部  
国籍: バングラデシュ、出身大学: 山梨大学

## ■日本の最先端の技術に刺激を受け、日本で働くことを選択

山梨大学の修士課程で、最先端のロボット工学や高度な AI システムに関するプロジェクトに携わり、技術的なスキルを磨くだけでなく、日本の緻密な研究開発に刺激を受けました。日本の企業は様々なハイテク産業のリーダーであり、研究開発に大きな価値を置いて投資する企業で成長したいと考え、日本で働くことを選択しました。

## ■本来のスキルや能力を発揮できない要因は、言語だけではない



現在、私は様々な国籍のメンバーと協力して業務を遂行するグローバルチームで働いています。これまで、自分の本来のスキルや能力を発揮できなかったと感じることもありました。成長の機会として捉えています。発揮できなかった要因のひとつに、言語の壁があげられます。同僚は英語が堪能で、コミュニケーションは概ねスムーズですが、微妙なニュアンスや文化的な背景をきちんと理解することが難しいと感じる場面もあります。

言語以外の要因としては、日本の職場文化があげられます。謙虚さとコンセンサス(合意)を重視する文化は、議論の場で大胆なアイデアを提案することが難しいことがあります。しかし、私は日本の職場文化を尊重しつつ、自分の視点や専門知識を適切に伝えることで、バランスを取ることを学びました。また、グローバルな職場環境では仕事のスタイルにも違いがあります。これらの課題を解決するためには、オープンなコミュニケーションと適応する意欲が重要です。定期的にフィードバックしてもらい、ギャップがあればすぐに対処することで解決できます。

## ■結束力のある職場環境をつくるために、様々なイベントに参加

社内のコミュニケーション活性化の取り組みは、結束力のある職場環境をつくり出していると思います。社員向けの語学レッスンは、外国人社員の日本語のスキルアップと、日本人社員の英語のスキルアップにより、円滑なコミュニケーションに繋がっています。私も語学クラスを受講し、定期的に日本語を練習していますが、コミュニケーションを改善する目的だけでなく、同僚の文化への敬意を示し、良好な人間関係を築くためでもあります。

また会社は、フレンドリーな職場文化をつくるためのイベントも催しています。伝統的な日本の行事からインターナショナルなポットラックまで、社員が自分の文化を共有する機会を提供してくれます。



## ■新入社員研修で学んだ「空気を読む」、「報・連・相」

入社後に受けた『リュウカツ®』の新入社員研修では、「空気を読む」といった概念を深く理解することができ、チームの調和を保つことの大切さを学びました。また、ローコンテキストでコミュニケーションを取ることの重要性を知り、文化の違いがあっても、全員が同じ考えでいられるようにすることを学びました。「報・連・相」(報告、連絡、相談)は、チームのメンバーとのコミュニケーションを維持する上で特に有益で、締め切りを管理する重要性も学びました。研修を通して、様々な国籍のメンバーとスムーズに仕事を進めるために必要なことが身に付きました。

## ■将来の目標は、会社の技術開発の方向性に影響を与える戦略的なリーダー

短期的な目標は、先端技術に関する専門知識を深め、会社をリードするスペシャリストになることです。最先端の研究など複雑なプロジェクトに取り組み、会社の技術進歩に大きく貢献し、業界全体に影響を与える革新をしたいと考えています。そのために、複数の部門から多様なスキル・経験を持つメンバーを集めた部門横断的なチームを率いて、グローバルな課題に独自の視点と解決策を提供していきたいと思っています。

長期的な目標は、会社の技術開発の方向性に影響を与える戦略的なリーダーの役割を担うことです。AI(人工知能)や ML(機械学習)、その他の先端技術を統合するプロジェクトを主導し、革新的なソリューションを創造する最前線に立ちたいと考えています。

## ※ 『リュウカツ®』のサービス・研修について

### ■採用支援サービス

<https://ryugakusei.com/company/>

理系を中心とした多様な優秀層が多く登録する「リュウカツ®」の中から、外国人留学生専門のコンサルタントが最適な人材を紹介。また合同説明会や個別社説明会など採用に直結する各種イベントも実施。

### ■ビジネス日本語研修

<https://ryugakusei.com/company/jptraining/>

100社以上の受託実績から、企業のニーズと受講者レベルに応じ、多様な研修スタイルと学習内容を提案。日本語でのコミュニケーションを重視したトレーニングが好評。

### ■活躍支援サービス

<https://ryugakusei.com/company/diversity/>

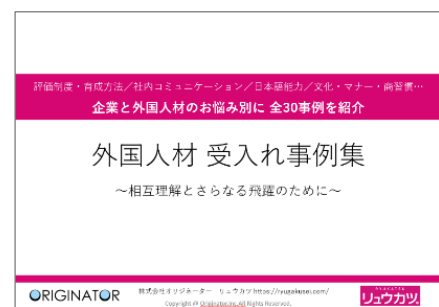
外国人社員受け入れ後の定着と活躍を支援するサービス。「異文化相互理解ワークショップ」や「外国人社員受け入れ研修」など、ニーズにあわせて研修内容のカスタマイズが可能。また、「外部メンターサービス」は外国人対応経験が豊富な専任メンターが1on1で悩みごとをヒアリング&アドバイス。外国籍社員採用後の定着・活躍を細やかに支援し、全社員が力を発揮できる環境づくりをサポートします。

## ■『外国人材受入れ事例集』PDF 無料配布中！

外国人材の採用・活躍支援を行うオリジネーターの『リュウカツ®』は、当社がサポートした企業の中から、評価制度・育成方法／社内コミュニケーション／日本語能力／文化・マナー・商習慣…など企業と外国人材のお悩み別に全30事例を紹介する事例集を無料配布しています。

資料名:『外国人材受入れ事例集 ～相互理解とさらなる飛躍のために～』

URL: <https://ryugakusei.com/whitepaper/13004>



## <会社概要> 株式会社オリジネーター (<https://originator.co.jp/>)

[代表者] 代表取締役 長谷部 裕樹 [設立] 2001年12月 [資本金] 1,000万円

[所在地] 東京都渋谷区千駄ヶ谷4-19-12 monparte 北参道6階

[主な事業内容] 外国人材採用支援事業『リュウカツ®』<https://www.ryugakusei.com/>

[事業許可] 有料職業紹介事業許可番号(13-ユ-300900) 労働者派遣事業許可番号(派 13-302460)

### <本件に関するお問合せ先>

株式会社オリジネーター 広報担当 小澤 Tel: 03-6432-9390 e-mail: [info@originator.co.jp](mailto:info@originator.co.jp)  
オリジネーター広報事務局 株式会社アネティ 真壁 Tel: 03-6421-7397 e-mail: [makabe@anety.biz](mailto:makabe@anety.biz)