

2019年3月28日

No. 19-098

株式会社いよぎん地域経済研究センター

愛媛における高度外国人材の採用と活用に関する調査

～人在を、人材に、そして人財へ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称 IRC、社長 重松 栄治）では、このたび、「愛媛における高度外国人材の採用と活用に関する調査」を取りまとめましたので、下記のとおりお知らせいたします。なお、詳細は2019年4月1日発行の「IRC Monthly」2019年4月号に掲載いたします。

記

【調査概要】

- ・ 少子高齢化の進行に伴い、日本は労働力不足と国内市場の縮小といった課題に直面している。また、AI・IoT など多岐にわたる分野において技術革新が進み、企業を取り巻く環境が激しく変化している。企業が持続的に成長していくためには、専門分野の知見を持つグローバル人材の確保が求められるようになっている。
- ・ 愛媛の外国人労働者数は2018年10月時点で8,376人であるが、そのうち「専門的・技術的分野の在留資格」を持つ高度外国人材は795人、全体の1割弱を占めている。
- ・ 高度外国人材の卵たる県内の留学生に対しアンケート調査を実施したところ、5割強の留学生が卒業後、日本での就職を希望していることが分かった。そのうち、5割強が県外(三大都市圏)での就職を希望しており、県内企業への就職・定着が今後の課題となる。
- ・ 県内の海外進出企業を中心にアンケートを実施したところ、約3分の1が高度外国人材を雇用していることが分かった。一方、「求める日本語能力を有する人材が少ない」「外国人社員の就業安定性」などを懸念し採用に二の足を踏む企業が多くみられた。
- ・ 県内企業がグローバル展開を目指すうえで、優秀な外国人材を確保したいニーズは強いが、残念ながら、高度外国人材の受入は十分進んでいるとは言えない。
- ・ 高度外国人材を採用・定着させるためには、①キャリア教育の推進、②留学生向け就職支援、③コミュニケーション能力向上への持続的支援、④企業の適材適所の人材マネジメントの構築を早急に進めるべきである。
- ・ 産学官が連携し、真剣に高度外国人材の受入・定着の課題の解決に取り組むことで、留学生が「人在」から高度外国「人材」へ、そして、地域の活性化と持続的発展を支える「人財」になることを期待したい。

以上

はじめに

今回は、県内の高等教育機関に在籍している留学生と県内企業に対しアンケートを実施し、高度外国人材の採用・活用に向けた課題およびその対応策をまとめた。

1. 高度外国人材とは？

本レポートでは、日本国内および海外の大学・大学院卒の学歴・知識を有しており、かつ「専門的・技術的分野の在留資格」を有する外国人労働者を「高度外国人材」とする。2018年10月末時点で、日本国内では約146万人の外国人労働者が働いているが、そのうち「専門的・技術的分野の在留資格」を有する者は約27.7万人(19.0%)である(図表-1)。

【図表-1】在留資格別外国人労働者数(2018年)



資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況一覧(2018年10月末)を基にIRC作成。

2. 愛媛における高度外国人材の特徴

～専門的・技術的分野の高度外国人材が1割弱～

愛媛では2013年から外国人労働者が年々増加しており、2018年10月時点で8,376人に達した。在留資格別にみると、「技能実習」がもっとも多く5,555人に上り、外国人労働者全体の66.3%を占め、次いで「身分に基づく在留資格」が978人(11.7%)となっている。高度外国人材に当たる「専門的・技術的分野の在留資格」は795人(9.5%)となっている(図表-2)。

【図表-2】愛媛における在留資格別外国人労働者数の推移



資料：愛媛労働局「愛媛県の外国人雇用状況の届出状況」によりIRC作成。

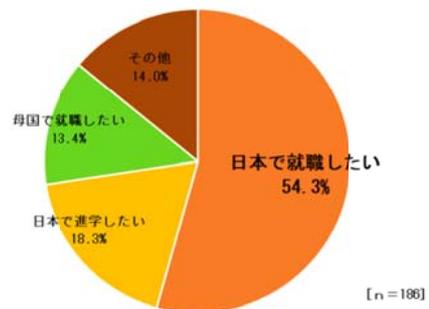
3. 「高度外国人材の卵」たる留学生の就職に対する考察

調査の概要	
調査対象	愛媛大学、松山大学、松山東雲女子大学、聖カタリナ大学、今治明德短期大学に在籍している留学生
調査方法	アンケート配布
調査期間	2018年12月1日～2019年1月17日
有効回答数	209部
国籍・地域別	中国(51.2%)、ベトナム(19.6%)、台湾(11.0%)、ヨーロッパ(2.4%)、アフリカ(2.4%)、その他(13.4%)
性別	男性(36.4%)、女性(62.7%)、不明(0.9%)
年齢別	10代(2.9%)、20代(85.6%)、30代(8.6%)、40代(0.5%)、不明(2.4%)
専攻別	人文科学(12.4%)、社会科学(62.2%)、理学(3.3%)、工学(11.5%)、農学(5.3%)、その他(5.3%)

(1) 5割強の留学生が日本で就職したい

卒業後、最も希望している進路について尋ねたところ、約5割強の留学生が「日本で就職したい」と回答した(図表-3)。

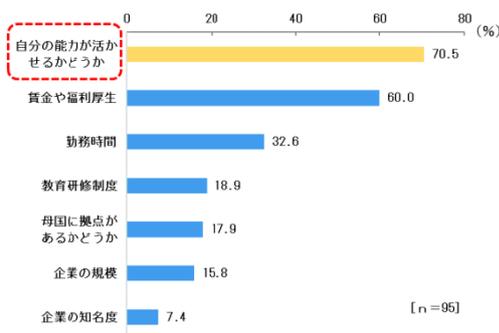
【図表-3】卒業後の希望進路



(2) 自分の能力が活かせるかどうかを重視

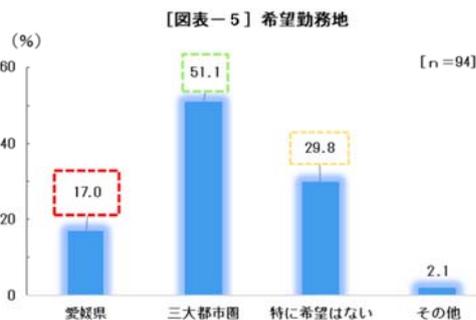
日本での就職を希望する留学生に、就職する際に重視する点について尋ねたところ、「自分の能力が活かせるかどうか」(70.5%)が最も多かった(図表-4)。親元や母国を離れ、海外(日本)に留学する勇気と覚悟を持っているだけに、就職したら自分の能力を最大限に活かしたいという成長意欲の高さがうかがえる。

【図表-4】日本で就職する際に重視する点(複数回答)



(3) 三大都市圏就職希望者が5割強

希望勤務地について尋ねたところ、最も多いのは「三大都市圏」(51.1%)であり、愛媛を希望しているのはわずか17.0%に留まっている(図表-5)。

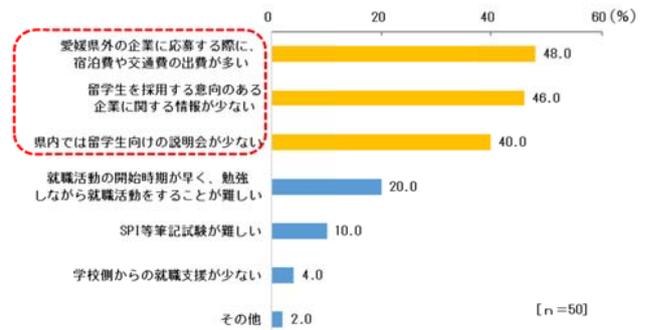


(4) 求める情報の入手方法に困っている

日本で就職活動を行った留学生に就職活動する際に困ったことを尋ねたところ、「県外企業に応募する際に、宿泊費や交通費の出費が多い」(48.0%)が最も多かった。その次が「留学生を採用する意向のある企業に関する情報が少ない」(46.0%)、「県

内では留学生向けの説明会が少ないこと」(40.0%)の順となった(図表-6)。

【図表-6】就職活動する際に、困ったこと(複数回答)



4. 高度外国人材の活用に対する考察

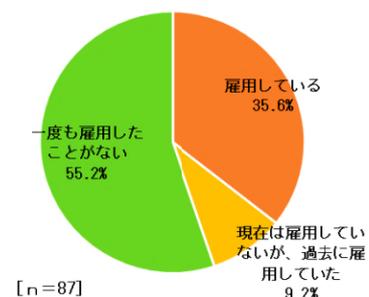
県内企業での高度外国人材の活用状況を捉えるため、県内の海外進出企業を中心に、アンケート調査を実施した。

調査の概要	
調査先	県内の海外進出企業等(146先)
調査方法	アンケート調査
調査期間	2019年1月10日~2019年2月15日
回答数	87先(有効回答率: 59.6%)

(1) 約3分の1の企業が高度外国人材を雇用

高度外国人材の雇用実績について尋ねたところ、「雇用している」が35.6%、「現在は雇用していないが、過去に雇用していた」が9.2%、「一度も雇用したことがない」が全体の5割強を占めた(図表-7)。

【図表-7】高度外国人材雇用について



(2) 言葉の壁が採用の障壁

高度外国人材の採用における障壁について尋ね

たところ、「求める日本語能力を有する人材が少ない」(29.5%)が最も多かった。「求める専門能力を有する人材が少ない」(26.9%)、「就労ビザの手続きを含む社内の受入体制の未整備」(25.6%)が続いている(図表-8)。また、取材では「外国人材の離職・転職が多い」といった声も複数聞かれた。

【図表-8】高度外国人材の採用における障壁(複数回答)



(3) 定着への取組

定着に向けた取り組みについて尋ねたところ、「日本人社員と同等の人事制度」としているのが75.7%であり、次いで「能力に応じた部署への配属」(43.2%)、「採用時における業務内容の明確化」(32.4%)だった(図表-9)。

【図表-9】高度外国人材定着の取組について(複数回答)



5. 高度外国人材の採用・活用における課題とその対応策

アンケートや取材で見えてきた課題を整理し、対応策を述べる。

(1) 高度外国人材の育成側(教育機関)

課題1：留学生の就職意識の喚起やキャリア教育が十分でない

対応策：日本語教育やキャリア教育の推進

日本での就職活動への理解を深めるために、留学生に対して就職活動の進め方やビジネス日本語の指導が必要になる。また、県内の教育機関では、留学生向け地域経済に関する講座を開設するなどの取組が必要であろう。

課題2：企業情報へのアクセス方法が限られている
対応策：産学連携での就職支援の推進

留学生の就職希望と現実の乖離を埋めるため、留学生向け企業説明会の開催やインターンシップを産学連携で積極的に取り組むことが求められる。

(2) 高度外国人材の受入側(企業)

課題1：外国人材の日本語能力の向上

対応策：コミュニケーション能力向上への持続的支援

企業は高度外国人材を採用する際に、職務に応じた語学レベルの設定や求める日本語レベルの提示が必要である。また、入社後の研修や専門知識の習得、ビジネスで困らない日本語能力育成などの継続的支援が必要であろう。

課題2：高度外国人材の社内での定着

対応策：適材適所の人材マネジメントの構築

高度外国人材を採用する際には、ミスマッチが生じないように職務内容を明確に説明することが必要であろう。採用後も、能力に応じた部署への配属や優秀な人材に昇進などのインセンティブを与えることが、高度外国人材を定着させるカギとなる。

おわりに

愛媛では現在「高度外国人材の卵」たる留学生が567名在籍している。産学官が連携し、真剣に高度外国人材の受入・定着の課題の解決に取り組むことで、留学生が「人在」から高度外国「人材」へ、そして、地域の活性化と持続的発展を支える「人材」になることを期待したい。

(孫 璇)