

平成 17 年度国土施策創発調査

アジアビジネス促進に向けた 海外高度人材活用方策策定調査報告書

平成 18 年 3 月

経済産業省 九州経済産業局

目 次

調査要旨	1
1. 調査の背景.....	1
2. 本調査で対象とする「海外高度人材」の定義.....	1
3. 検討の視点.....	2
4. 検討の経緯.....	2
5. アンケート調査結果（概要）	2
6. アンケート調査結果及び先進地等ヒアリングを踏まえた対応の方向性（主な提言）	3
I. 海外高度人材の活用を巡る現状	5
《要約》	5
1. 海外高度人材活用を巡る背景	5
(1) 少子高齢化の進行と国内高度人材の減少	5
(2) ASEAN 諸国等との経済連携協定（EPA）交渉の動向	6
(3) 九州における海外高度人材受け入れを巡る現状	7
2. 人材の国際間移動の現状.....	8
(1) 空港・海港別外国人入国者数	8
(2) 海外高度人材の受け入れ状況	9
(3) 九州の留学生の状況	12
3. 海外高度人材の活用を巡る方向性	14
(1) 国の方針	14
(2) 経済団体等の方針	15
(3) 九州の国際関連特区における海外高度人材の受け入れ促進策	16
(4) 諸外国における海外高度人材の受け入れ促進策	18
II. 企業及び外国人就労者意識調査結果	21
《要約》	21
1. アンケート調査及びヒアリング調査の概要.....	22
(1) 調査目的・手法	22
(2) 調査実施概要.....	22
(3) 調査対象者の属性.....	24

2. 調査結果	29
(1)九州の企業における外国人活用の現状	29
(2)今後の人材不足部門と外国人活用意向	30
(3)外国人採用の経緯と評価	36
(4)外国人就労者からみた九州の就労環境	40
(5)企業における外国人活用円滑化のための環境整備ニーズ	43
(6)九州の外国人受け入れ環境	44
 Ⅲ. 海外高度人材受け入れ円滑化の課題と対応の方向性	 52
《要約》	52
1. 海外高度人材の九州企業での就業機会拡大に向けた取り組み	55
(1)外国人求職者向け求人情報データベースの体系的整備の推進	55
(2)外国人の雇用管理に関する支援体制の強化・充実	55
(3)外国人活用ノウハウの地域内での共有	56
(4)留学生の活用支援	57
2. 法制度面の利便性向上に向けた取り組み	58
(1)在留資格(就労ビザ)認定手続きの緩和	58
(2)社会保険制度の見直し	60
3. 海外高度人材にとっての生活環境面の整備促進	61
(1)企業における外国人受け入れ環境の整備	61
(2)外国人にとっての居住環境の整備	61
(3)企業が外国人社員へ行うビジネスレベルの日本語教育に対する行政支援	63
(4)子供の教育環境、家族の日本語教育	64
(5)外国人の生活環境改善に向けた継続的取り組み	66
 Ⅳ. 資料編	 67
《アンケート調査票見本》	67

調査要旨

1. 調査の背景

地域企業においても国際競争力の強化が叫ばれる中、「団塊の世代」が一斉に定年を迎える「2007 年問題」等を背景に、専門的・技術的分野における優秀な人材の不足が深刻化しつつある。

一方、世界的規模で「優秀な人材」の獲得競争が展開されている今日、九州地域においては、人材獲得面においてもアジアとの地理的近接性を活かした戦略が有効である。

そうした企業ベースでの取り組みを九州地域全体で後押しすべく、まずは、九州企業における海外高度人材（下記参照）の活用に関する詳細な実態把握に努めるとともに、海外高度人材が九州で長期的に安心して業務に専念できるためのビジネス環境を整備していくことが喫緊の課題となっている。海外高度人材の受け入れ円滑化に向けた「ビジネス環境の整備」の重要性については、「アジア一番圏」構想（2005 年 5 月、九州経済活性化懇談会〔九州経済産業局〕）の中でも提言されていたところであり、今回の調査事業は、これらを踏まえて取り組むものである。

2. 本調査で対象とする「海外高度人材」の定義

本調査では、海外高度人材が長期的に安心して業務に専念するために必要な九州での環境整備について検討を行うことを目的とした。このため、入管法（正式名称「出入国管理及び難民認定法」）で定める専門的・技術的分野に係る在留資格（「興行」を除く 13 分野）の外国人のみならず、就労制限のない永住者、永住者の配偶者等で専門的・技術的分野で就業する外国人の声も広く聞くべく対象とした。但し、外国人研修生・技能実習生やアルバイトを行う留学生等は短期間の就労のため、今回調査対象には含まないこととした。

調査対象とする海外高度人材の定義

本調査でいう「海外高度人材」とは、専門的・技術的なノウハウ等を有する優秀な海外人材を指し、具体的には以下のような例が挙げられる。

〈専門的・技術的分野の在留資格（「興行」を除く 13 分野）〉

- ①教授、②芸術、③宗教、④報道、⑤投資・経営、⑥法律・会計業務、⑦医療、
⑧研究、⑨教育、⑩技術、⑪人文知識・国際業務、⑫企業内転勤、⑬技能

〈その他〉

- 就労制限のない永住者・日本人の配偶者・永住者の配偶者・定住者で専門的・
技術的分野の職業に就く外国人

3. 検討の視点

今回調査事業では、九州において、どのような環境が整備されれば、海外高度人材の活用が円滑に進むのかに焦点をあて、以下の3点についての現状把握と課題の整理、課題解決に向けた対応の方向性を明らかにすることとした。

- (1) 九州企業における海外高度人材の活用実態把握
- (2) 九州企業と海外高度人材との就業機会拡大に向けた取り組み
- (3) 九州地域において海外高度人材を円滑に受け入れていくための法制度面（ビザ等）・生活環境面（外国人の住居、子供の教育環境、日本語支援等）での利便性向上

4. 検討の経緯

本調査の検討に当っては、2005 年 10 月、企業や専門家等の有識者で構成する「アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査」検討委員会を設置した。検討委員会においては、九州企業における国際競争力強化の観点から、海外高度人材の活用の円滑化を目的に、九州企業側、海外高度人材側の双方にとって利便性が高く、魅力的な環境整備のあり方について検討を行った。

5. アンケート調査結果（概要）

上記検討の視点で掲げた課題を明らかにすべく、九州管内に所在する企業及び当該企業に属する外国人就労者個人を対象としたアンケート調査及びヒアリングを実施した。

◆アンケート調査：2005 年 11 月、九州内 3,000 社発送（製造業、IT、物流、農業等）。
回収 568 社（回収率 18.9%）、外国人 48 人回収。

- (1) 九州で外国人(正社員、契約社員、派遣社員)活用経験のある企業は100社(17.6%)、採用形態は「正社員」が83%、正社員の採用人数は「1人」が68.7%、国籍(現在採用)では「中国」が74.5%で圧倒的多数。
- (2) 職種としては、「通訳・翻訳」と「営業・販売」が共に25.3%でトップ。
- (3) 外国人採用の理由は「海外とのビジネスの円滑化」が57.8%で最多。
- (4) 採用した外国人は、①「九州の留学生」が45.8%、②「在日外国人就労者(転職)」が43.4%。
- (5) 採用方法としては、①「関連企業からの紹介」が42.2%、②「大学での求人情報」が30.1%、③「公的機関での求人」が15.7%。
- (6) 今後、九州企業で人材不足が見込まれる職種は、①「製造部門(技能・高度技術)」が25.7%、②「営業・販売部門」が23.2%。一方、今後の外国人の顕在的活用意向は平均13.7%であるが、既に外国人採用経験のある企業の今後の外国人採用意向は37.0%と高いのが特徴的。職種別では、①国際業務部門が24.4%、②製造部門(技能及び単純工)が21.8%で上位。国籍別では、「中国」が全ての職種で圧倒的多数。
- (7) 外国人活用円滑化に向け望まれる環境整備としては、①「外国人雇用・管理に関するアドバイスシステムの強化・充実」が32.9%、②「入国・在留資格要件の緩和等」が29.2%、③「企業における日本語教育に対する行政の支援」が27.8%。

6. アンケート調査結果及び先進地等ヒアリング結果を踏まえた対応の方向性（主な提言）

- (1) 外国人求職者向け求人情報データベースの体系的整備の推進（P55）
- (2) 外国人の雇用・管理に関する支援体制の強化・充実（P55）
→海外高度人材活用事例集の作成【本報告書と別冊】（P56）
- (3) 留学生活用支援の九州内でのネットワーク構築（P57）
- (4) 在留資格(就労ビザ)認定手続きの緩和（P58）
- (5) 企業における魅力あるキャリアパス(昇進・昇級の道筋)の提示（P61）
- (6) 外国人の賃貸住宅への入居円滑化支援体制の整備促進（P61）
- (7) 企業が外国人社員へ行うビジネスレベルの日本語教育に対する行政支援（P63）
- (8) 外国人登録窓口における外国人保護者への就学案内の周知（P64）
- (9) 外国語が使える病院等の情報整備（P66）
- (10) 海外高度人材の声を直接かつ継続的に行政へ反映させるシステムの構築（P66）

「アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査」検討委員会委員名簿

委員長	立石 揚志	西南学院大学商学部教授
委 員	篠原 統	第一施設工業株式会社 代表取締役
委 員	馬場 研二	株式会社麻生グループ経営委員会 グループ経営事務局 事務局長
委 員	高橋 徹	独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ） 福岡貿易情報センター 所長
委 員	中島 文雄	中島国際行政書士事務所 代表者

敬称略、委員は氏名五十音順

検討委員会開催経過

	開催日	開催概要
第一回委員会	2005 年 10 月 18 日	・ 調査の進め方について ・ 海外高度人材を巡る現状と課題の報告 ・ アンケート調査票案及び調査手法について ・ 調査実施スケジュール
第二回委員会	2005 年 12 月 20 日	・ アンケート・ヒアリング調査結果中間報告 ・ 専門学校による九州での海外高度人材育成への取り組みの紹介 ・ ビザ、住居の問題等について
第三回委員会	2006 年 2 月 8 日	・ 海外高度人材活用事例集（案）について ・ 報告書全体構成（案）について
第四回委員会	2006 年 3 月 7 日	・ 調査報告書（案）及び海外高度人材活用事例集（案）について

I. 海外高度人材の活用を巡る現状

《要約》

- 我が国においては、2005 年をピークに人口減少局面を迎え、若年労働者が減少していくとともに、2007 年からは「団塊の世代」が定年を迎え、企業における専門的・技術的分野の人材不足が深刻化しつつある。
- 九州は全国平均よりも高齢化が進行し、今後の労働力確保が大きな課題となるが、九州における海外高度人材の受け入れは、全国比 5 %未満にとどまっている。
- 今日では、専門的・技術的分野の優秀な海外人材（P10 参照）の獲得競争が世界規模で展開されつつある。また、最近では、人材が豊富で技術者等海外への人材供給国として注目される中国で、日本企業間の対日ビジネス人材獲得競争が顕在化しつつある。
- 我が国においても、海外高度人材受け入れ拡大に向けた取り組みが開始されつつある。フィリピンとの経済連携協定(EPA)における 2004 年 11 月の合意内容にもとづき、フィリピンから看護師、介護福祉士の受け入れが 2006 年にも開始されようとしている。
- 九州においては、2005 年 5 月、九州経済活性化懇談会（九州経済産業局）において提唱された「アジア一番圏」構想の中で、九州をアジアビジネスの拠点にふさわしい地域とするため、海外高度人材が九州で安心して長期的に業務に専念できるような生活環境の整備等に取り組んでいくべきことを提言している。
- こうした状況を踏まえ、海外高度人材の円滑な受け入れに向け、利便性の高い魅力的な環境（法制度面や生活環境面等）を整備することが喫緊の課題となっている。

1. 海外高度人材活用を巡る背景

(1) 少子高齢化の進行と国内高度人材の減少

近年、我が国では少子高齢化が進行しており、2005 年 10 月の国勢調査の速報値によると、我が国の人口は 2004 年の推計人口（10 月現在）に比べ約 2 万人減少し、戦後初の人口減少社会に突入した。

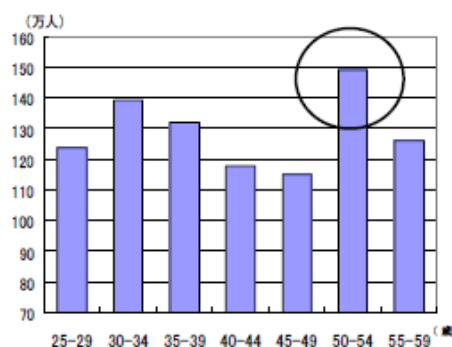
また、2007 年から団塊の世代（1947 年～49 年生まれ）が順次定年に達することを目前に控え、我が国の人材戦略は大きな転換点を迎えている。

九州における団塊の世代（1946～50 年生まれ）の人口は 64.7 万人で、全国 658 万人の 9.8%を占める。また、九州における団塊の世代の雇用者数は、九州の総雇用者数の 12.8%、製造業雇用者数の 14.6%を占めている。

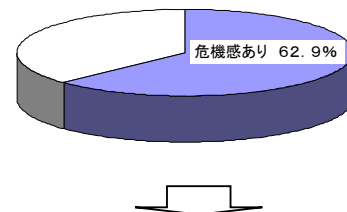
昨今における製造現場の高齢化、熟練技能者の退職等を背景に「ものづくり力の継承」に対する危機感が高まっている。

このように、少子高齢化による労働力不足、ひいては国内の高度人材不足が招く経済発展への長期的な影響が懸念されている。

図表 1 製造業における年齢別雇用者数



図表 2 ものづくり力の継承への危機感



ものづくり力の継承に危機感をもった理由(複数回答トップ3)

	(%)
生産現場の高齢化	42.5
製品の品質の低下、不良品の発生	37.0
グローバル化、デジタル化等のものづくりを巡る環境変化	30.0

出所：総務省「労働力調査」(2003 年)

出所：厚生労働省「ものづくりにおける技能の承継と求められる能力に関する調査」(2004 年)

図表 3 九州における団塊の世代の雇用者数

		福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	九州 (合計)	(注1)	(注2)
雇用者	全年齢	1,944,240	330,016	555,597	679,941	464,676	430,812	644,919	5,050,201		
総数	団塊	248,834	41,566	72,752	85,438	62,708	55,873	80,553	647,724	12.8%	
製造業	総数	292,806	64,721	75,057	114,828	78,304	71,200	96,727	793,643		
	団塊	44,620	9,569	12,871	14,703	10,615	10,622	12,883	115,883	14.6%	17.9%
建設業	総数	192,360	37,724	65,321	74,146	59,178	52,139	78,648	559,516		
	団塊	28,260	5,091	8,989	10,874	8,887	7,382	11,346	80,829	14.4%	12.5%
サービス業	総数	298,370	101,882	181,032	219,147	143,905	135,809	206,534	1,286,679		
	団塊	63,440	10,573	19,578	24,024	17,709	15,265	22,139	172,728	13.4%	26.6%
卸小売業	総数	488,111	68,268	119,690	146,411	97,156	90,934	138,192	1,148,762		
	団塊	59,746	8,104	14,715	17,308	12,898	10,841	16,031	139,643	12.2%	21.6%

団塊の世代: 1946年～1950年生まれ H12年(2000年)時点で50才～54才

(注1) 各産業の雇用者全体に占める団塊の世代の割合 (注2) 団塊の世代の雇用者の産業別割合

出所: 総務省「国勢調査」(2000年)

(参考) 全国の団塊の世代の人口 6,577,072 / 製造業 1,577,556 / 建設 688,275 / 卸小売 1,390,524 / サービス 1,612,655

(2) ASEAN 諸国等との経済連携協定 (EPA) 交渉の動向

我が国では、フィリピン、タイ、マレーシア及び韓国との間で経済連携協定の交渉を行っているが、2004 年 11 月、フィリピンとの間では看護師、介護福祉士の受け入れの枠組みについて大筋合意に達し、2006 年 4 月にも受け入れが開始されようとして

いる。

タイからは介護士の受け入れやタイ料理人の入国要件の緩和等、マレーシアからは会計士、建築士の相互認証等がそれぞれ求められている。

なお、現在、法務省において外国人労働者の受け入れに関するプロジェクトチームを設置し、現在は認められていない職業の外国人労働者受け入れなどについて検討を行い、2005年度中に基本的な考え方を提示することになっているなど、海外人材の受け入れ拡大に向けた検討が行われている。

図表4 FTA/EPA交渉にともなう各国からの要望（2005年4月現在）

相手国	現在までの交渉状況	相手国の正式要望のポイント等（主に人の移動関係）
<u>フィリピン</u>	作業部会を5回開催後、産官学の合同調整チームを2回開催。報告書を取りまとめ、2003年12月11日の首脳会談時において2004年の早い時期からの正式交渉入りを書意。昨年2月、4月、7月、9月、10月、11月に6回の正式交渉を経て、 <u>11月末に大筋合意に達した。</u>	・①「専門家」である <u>看護師、介護労働者の受入</u> に要求を限定 ・②我が国の国家資格を尊重、 ・③労働市場に配慮した上で、 <u>日本側からの具体的なプログラムの提示を要求</u> →看護師・介護福祉士の受入の具体的な枠組みについて大筋合意（11/29） ※今後は案文を確定させる作業等を行う必要がある
<u>タイ</u>	予備協議を2回、作業部会を5回開催後、産官学のタスクフォースを3回開催。タスクフォース報告書を取りまとめ、2003年12月11日の首脳会談時において2004年の早い時期からの正式交渉入りを書意。これまでに正式交渉を6回開催。2005年3月末に首脳代表レベルの少人数会合を開催した。 〔タイは、料理人、スパセラピスト、介護士を〕重点要望として取り込んでいる。〕	・タイの技能検定（ <u>タイ伝統マッサージ、高齢者介護、ベビーシッター、理美容</u> ）の認証及び合格者の受入 ・助産師、看護師、理学療法士及び準医療従事者（治療目的のマッサージを含む）の受入 ・介護・福祉・育児サービス等提供者の受入 ・化粧・マニキュア・ペディキュアサービス、顔面美容サービス、美容に関する相談サービス、他の美容サービス提供者の受入 ・タイの技能検定（ <u>タイ料理人、家庭労働者、自動車修理業、宝石細工人、タイ伝統ダンス、スパセラピスト、スパマネージャー、機械工</u> ）の認証及び合格者の受入 ・技能実習制度においてタイ人技能実習生の実習期間の上限を5年に延長すること
<u>韓国</u>	産官学共同研究会を7回開催。2003年10月首脳会談時に両国首脳に共同研究会報告書を提出。これまでに正式交渉を6回開催。次回交渉は未定。2005年内の交渉終了を目指すこととしているが、現在交渉は中断されている。	・医師・看護師等の資格に関する相互承認 ・介護専門家の研修者・訓練者としての派遣
<u>マレーシア</u>	作業部会を2回開催後、産官学共同研究会を2回開催し、報告書を取りまとめ、これまでに正式交渉を6回開催。次回交渉は未定。	・企業間の契約に基づく労働者の移動等

（注）この他、シンガポール、メキシコとは締結済み。また、インドネシア、チリ等とは予備協議中。

出所：厚生労働省資料（2005年5月）

(3) 九州における海外高度人材受け入れを巡る現状

①九州企業のアジアビジネス展開と海外高度人材活用

企業間競争がグローバルに展開される今日、コスト削減のため生産や調達の出発点を海外に求めたり、日本国内でのマーケットの維持・拡大にとどまらず、海外を見据えた市場開拓を目指す中小企業も数多く存在する。

アジアとの経済交流が拡大する九州では、半導体や電子部品関連分野の製造業をはじめとして、東アジア、東南アジア等への海外事業展開が進んでおり、とりわけ世界の工場といわれ産業市場として急成長する中国に販路を求める動きが活発化している。

また、主に国内で事業を行う観光関連施設や農業等の分野においても、近接する東

アジアからの集客交流の拡大、中国における所得の向上、高額所得層の増加による消費拡大等を背景に、海外を対象としたマーケティングノウハウ等が求められるようになってきている。

こうした中で、企業においては、海外高度人材を海外との商談・取り引き等の窓口、日本と海外との橋渡し役等として活用することが、海外との業務を円滑に遂行していく有効な手段となっている。

②ダイバーシティ・マネジメント（異文化経営）の重要性

「ダイバーシティ（diversity）」は多様性を意味し、ここでは従業員の多様性を指す。性別や年齢、国籍、文化等多様な背景と価値観を有する人材を企業が活用し、その相乗効果で生産性や創造性を高め業績の向上を果たそうとする概念である。

近年、企業経営においてダイバーシティ・マネジメント（異文化経営）の概念が注目されている。その一つに、企業が外国人の多様な能力や価値観、文化等を取り込み、既成概念にとらわれず、異文化シナジーというべきプラスの効果を発揮し、グローバル化や経営環境の変化のスピードの加速に迅速かつ柔軟に対応していくという考え方である。

九州においても、マーケットとなるアジアの国々の人材を積極的に活用することを海外営業戦略の一環とする企業や、海外高度人材活用による日本人社員の海外ビジネススキルの向上、海外高度人材のビジネスに対するモチベーションやコミュニケーション能力の高さ等による日本人社員の活性化といった成果を挙げる企業がみられる。

2. 人材の国際間移動の現状

(1) 空港・海港別外国人入国者数

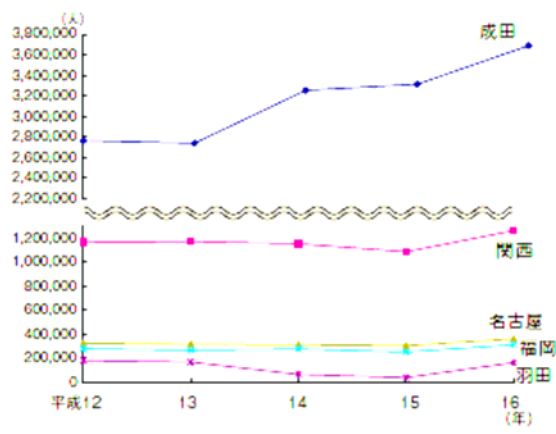
法務省入国管理局の統計によると、2004年の我が国への外国人入国者数は、空港が639万9,387人、海港が35万7,443人となっている。

福岡空港からの入国者数は31万1,331人で、成田、関空、名古屋に次ぐ4位、博多港は年々増加し14万2,542人と全国1位となっている。

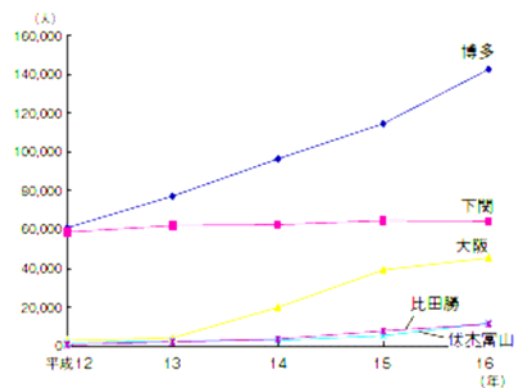
近年、九州北部と韓国南岸の定期旅客便が充実したことにより、韓国からの入国が増加している。

九州では、韓国、台湾、中国を中心とするアジアの割合が9割以上と全国を大きく上回っている。

図表 5 主要空港別外国人入国者数の推移



図表 6 主要海港別外国人入国者数の推移



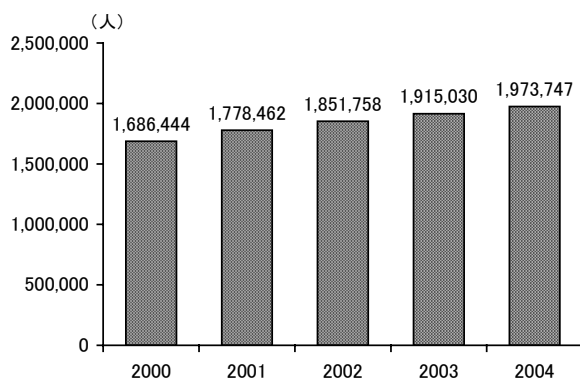
出所：法務省入国管理局「平成 17 年版 出入国管理」

(2) 海外高度人材の受け入れ状況

法務省入国管理局によると、2004 年末現在の全国の外国人登録者数（総数）は 197 万 3,747 人で過去最高を記録している。

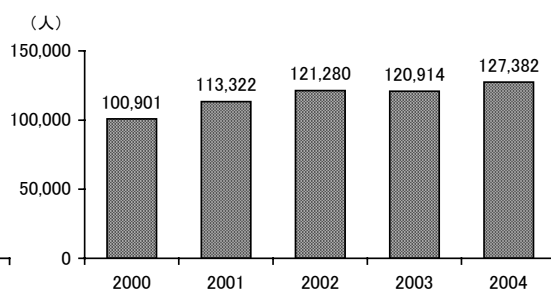
このうち、専門的・技術的分野の在留資格（図表 9）を有する外国人労働者から「興行」を除いた 13 分野の在留資格の外国人数は 12 万 7,382 人である。

図表 7 全国の外国人登録者数の推移



出所：法務省「在留外国人統計」（各年末現在）

図表 8 全国の専門的・技術的分野の外国人登録者数の推移（興行を除く 13 分野）



出所：前掲に同じ

実際の企業において多く用いられている在留資格は、「投資・経営」「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」である（図表 9）。

「技術」の資格で就労している外国人の受け入れ上位 3 国は中国、韓国、インドで、職種のトップは情報処理技術者、うち 6 割が中国人といわれる（厚生労働省、大手人材派遣会社資料）。

図表 9 専門的・技術的分野に係る在留資格（「興行」を除く 13 分野）と職種例等

在留資格	代表的職業等	就労制限	在留期間
教授	大学教授、講師等	一定 範囲内	3年、1年
芸術	作曲家、画家、著述家等		
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等		
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等		
投資・経営	企業の経営者、管理者		
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等		
医療	医師、歯科医師、薬剤師、看護師等		
研究	政府関係機関や企業等の研究者		
教育	小中学校、高等学校、専修学校、各種学校等の語学教師等		
技術	機械工学、情報処理技術等の技術者		
人文知識・国際業務	通訳、デザイナー、企業の語学教師等		
企業内転勤	外国の事務所から転勤者で、「技術」または「人文知識・国際業務」と同じ職業		
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人等		

出所：法務省入国管理局資料から作成

在留資格「技術」のうち、我が国で需要が高い海外の情報処理技術者については、アジア地域の各国との間で情報処理技術者試験センター（独立行政法人情報処理推進機構（IPA））による相互認証制度が設けられている。

対象となるのは、インド、シンガポール、韓国、中国、フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマー、台湾、マレーシア（覚書締結日順）の 10 カ国・地域である。

相互認証は、企業にとっては海外の IT 技術者を受け入れる際の客観的な能力評価の判断基準となり、IT 技術者にとっては海外での就職等の際能力を示す指標となる。また、インド、シンガポール、韓国、中国、フィリピン、ベトナム、ミャンマー、台湾の試験合格者は、日本へ入国する際に必要となる就労ビザの取得要件が緩和されるというインセンティブが設けられている。

図表 10 日本と韓国、中国の IT 技術者資格の相互認証

相手国	試験監督機関	各国の資格	日本の資格
韓国	韓国産業人力公団	情報処理技師	ソフトウェア開発技術者
		情報処理産業技師	基本情報技術者
		情報機器運用技能士	初級システムアドミニストレータ
中国	中国情報情報産業部電子教育中心	システムアナリスト	アプリケーションエンジニア、プロジェクトマネージャー、システムアナリスト
		高級程序員	ソフトウェア開発技術者
		程序員及び初級程序員	基本情報技術者

出所：厚生労働省資料

*その他に、インド、シンガポール、フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマー、台湾等と協定を締結。

九州における 2004 年末現在の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人数（「興行」を除く 13 分野）は 5,594 人で、全国（127,382 人）比 4.4%、企業で採用することが多い「技術」「人文知識・国際業務」は 2,299 人、全国（70,892 人）比 3.2%である。

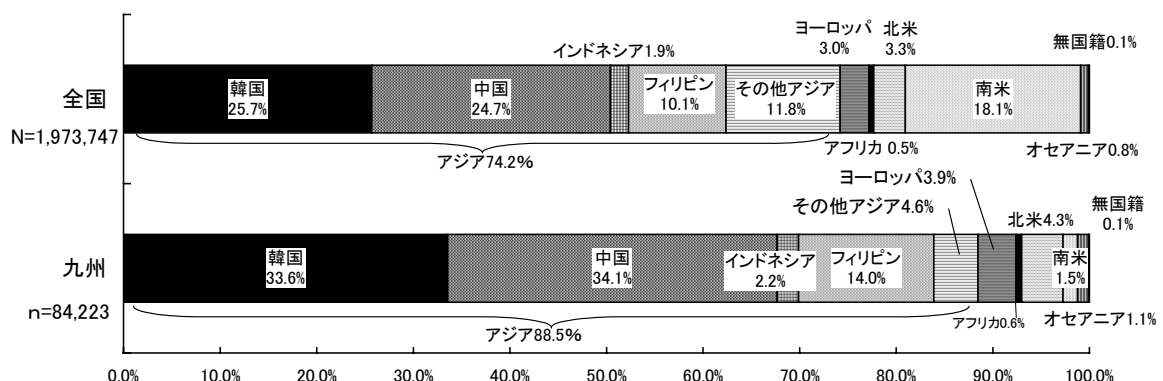
図表 11 在留資格別外国人登録者数（専門的・技術的分野）

	外国人登録者数 (総数)		専門的・技術的 13分野		「技術」及び「人文 知識・国際業務」		技術		人文知識・国際業務	
							実数 (人)	構成比 (%)	実数 (人)	構成比 (%)
全 国(人)	1,973,747		127,382		70,892		23,210		47,682	
九 州(人)	84,223		5,594		2,299		441		1,858	
九州/全国(%)	4.3		4.4		3.2		1.9		3.9	
九州内訳	実数 (人)	構成比 (%)	実数 (人)	構成比 (%)	実数 (人)	構成比 (%)	実数 (人)	構成比 (%)	実数 (人)	構成比 (%)
福岡県	45,065	53.5	2,835	50.7	1,369	57.7	276	62.6	1,093	58.8
佐賀県	4,180	5.0	283	5.1	72	3.0	18	4.1	54	2.9
長崎県	7,133	8.5	638	11.4	204	8.6	38	8.6	166	8.9
熊本県	8,361	9.9	614	11.0	188	7.9	38	8.6	150	8.1
大分県	8,915	10.6	457	8.2	189	8.0	19	4.3	170	9.1
宮崎県	4,384	5.2	359	6.4	134	5.7	16	3.6	118	6.4
鹿児島県	6,185	7.3	408	7.3	143	6.0	36	8.2	107	5.8

出所：法務省「在留外国人統計」（2004 年 3 月末現在）

九州に在留する外国人を国籍（出身地）別にみると、中国、韓国をはじめ地理的に近接するアジアの占める割合が 88.5%と高く、全国平均（74.5%）を大きく上回っている。

図表 12 国籍（出身地）別外国人登録者数



出所：前掲と同じ

(3) 九州の留学生の状況

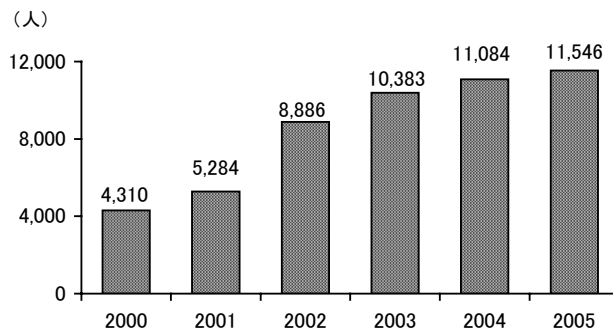
2005 年 5 月 1 日現在、全国の留学生数は 121,812 人、九州地域の大学には 11,546 人の留学生が在籍しており、その数は年々増加している。地理的な近接性から中国、韓国等アジアからの留学生が多い。

留学生は海外高度人材の有力な予備軍である。福岡国際交流協会（福岡市）が 2004 年に行った調査によると、留学生のうち 3 割以上が日本残留を希望し、うち 9 割が就職や起業を希望している。

しかしながら、九州の留学生の九州企業への就職は難しく、東京等の企業への求職が行われたり、就職できずに帰国する留学生が多い。その理由として、企業側が求めるのは理工系が多いのに対し、九州には理工系の留学生は少ないこと等が挙げられる。加えて、文系の場合就労ビザが限定されるため、留学生の就職が難しくなっている。

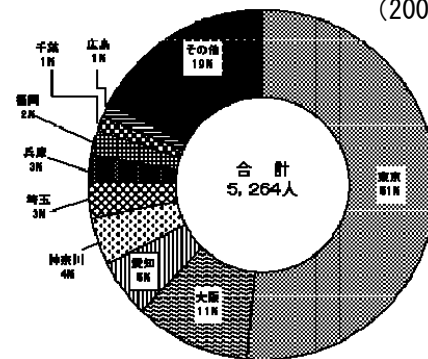
なお、経済産業省では、アジア各国から優秀な留学生を受け入れ、日本の技術・研究開発、競争力を高める目的で、2007 年度にも「アジア人財基金」といわれる奨学金制度を創設する予定である。当制度では、他の国費留学制度の約 2 倍の金額を支給し、留学生が勉強や研究に専念できる環境をつくる。募集対象は数学や化学、情報技術等企業ニーズの高い分野に絞り、年間 700 人を選抜する予定である。

図表 13 九州地域における留学生数



出所：独立行政法人日本学生支援機構資料より作成

図表 14 留学生等の就職先企業の所在地 (2004 年)



出所：法務省入国管理局資料（2005年 8 月）

(参考) 中国、韓国の対日ビジネス人材獲得に関する動向

①中国における対日ビジネス人材獲得競争の動向

最近、日本の大手人材派遣・人材紹介会社や大手メーカーによる中国現地での中国人技術者獲得の動きが活発化している。

中国現地の人材紹介会社によると、上海、北京では日本に送り出す中国人技術者は不足

しているといわれる。その理由には、上海等高度人材の需要が高く人件費が高騰している地域の優秀な人材にとって、日本での就労条件は決してよく思われないこと等がある。給与水準は日本の方が高いが、日本との物価の差を勘案すると中国での生活の方がよいと判断されるのである。また、優秀な人材ほど中国国内で引く手あまたであり、中国で就職した方が有利なため日本に行く動機が薄れている。

一方、大連では状況が異なり、日本企業が多く親日的な土地柄で、日本語教育が盛んである。第一外国語を日本語とする「日本語強化班」を設けている有力理系大学では、将来、日系企業への就職や日本への就職で送り出す学生が育成され、毎年 200 名の日本語検定 1 級レベルの技術者を輩出することになっている。こうした学生の場合、日本企業の就職面談会を直接受けに来るといった動きがみられる。

技術系の人材派遣会社によると、東京では大手メーカー、大手人材派遣会社による人材獲得競争が始まり、日本企業による中国人材活用の大きな流れができています。こうした中で、大連等で育成している日本向け人材を、九州の企業がどのように確保していくかが課題になる。

九州の企業による中国での人材確保の例をみると、近年、電機関連の製造業や金型設計業における設計業務の増加にともない CAD 設計技術者が不足し、技術者の確保難が起きている。

そこで、アジア・中国ビジネスを展開している某地場中小企業では、人材が豊富な中国からの技術者導入を検討し、コンサルタント会社を活用し、中国現地で採用候補者を募り、採用試験と面接を行い CAD 技術者を採用している。

選考条件は、2 年以上の電子・電気関係の業務経歴を有し、日本語 1 級もしくは 2 級レベル（資格にはこだわらない）、CAD のオペレーションが可能であることなどであったが、加えて人物評価・適性を重視している。中国人技術者が現実に日本で就労し、生活していくことを想定した場合、技能に加え精神的なタフさが求められると考えるからである。

②韓国から日本、九州への IT 人材送り込みの取り組み

我が国では、IT（情報技術）人材の年間需要 10 万人に対し、国内で供給されている人材は 4 万人に過ぎないといわれる。

一方、隣接する韓国では、近年、海外就労希望者が増加しているといわれ、韓国産業人材公団の仲介による海外就労では、就労先国は日本が最も多く、特にソフトウェアプログラマー等 IT 分野への就業が急増している（韓国 Joins.com(株)(中央日報子会社)2005. 09. 19)。また、現在、東京、大阪を中心に日本で就業している韓国人 IT 技術者は約 1 万人ともいわれる。

中央日報の IT 教育機関である中央日報 ITEA(株)では、日本での就業を前提とした IT 人材養成事業を行っており、東京、大阪を中心に数百人単位の人材を送り出している。現在、こうした人材育成機関と情報通信研究振興院（ITA）や韓国情報産業連合会（FKII）といった政府機関、経済団体の主導により、九州・福岡との連携を図り、積極的に IT 人材を送り込もうという動きも始まっている。

3. 海外高度人材の活用を巡る方向性

(1) 国の方針

①第9次雇用対策基本計画（平成11年8月13日、閣議決定）

「我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的、技術的分野の外国人労働者の受け入れを積極的に推進する。」

「いわゆる単純労働者の受け入れについては、国内の労働市場にかかわる問題を始めとして日本の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすとともに、送り出し国や外国人労働者本人にとっての影響も極めて大きいと予想されることから、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応することが不可欠である」としている。

②法務省

法務省「第3次出入国管理基本計画」（平成17年3月）では、人口減少時代への対応として専門的、技術的分野の外国人労働者の受け入れ推進が重要としており、在留資格等の整備や高度な人材についての在留期間の伸長等を主要課題と今後の方針の一つとして挙げている。

入国管理局「人口減少時代における出入国管理行政の当面の課題～円滑化と厳格化の両立に向けて～」(2004年12月)においても、経済活力及び国民生活の維持、向上、人口減少やグローバル化への対応として、外国人労働者受け入れの円滑化と厳格化の両立が課題とされ、特に海外高度人材の受け入れ促進は重要な検討課題の一つとして挙げられ、世界的な人材獲得競争の中で在留資格に係るインセンティブの付与等を検討すべきとしている。

また、経済連携協定交渉（EPA）において ASEAN 諸国等から受け入れ要請がある、新たな活動形態に係る専門的・技術的分野の外国人労働者について、秩序ある受け入れのための措置、受け入れ枠組み構築等の必要性に言及している。

③経済産業省

経済産業省「通商白書 2005 年版」には、少子高齢化に伴う労働力人口の減少への対応として、女性・高齢者の活用と並び外国人労働者の積極的受け入れの議論がある。経済力や産業競争力を維持向上させ生産性を高めていくため、世界的な人材獲得競争への対応は大きな課題としている。

通商白書が指摘する海外高度人材受け入れのメリットは、「教授」、「研究」、「技術」等の分野における高度人材の生産性向上への貢献の期待である。急激な技術革新を遂げた分野における高度人材の確保に加え、異なる文化的背景を持つ人々の交流による創造的な研究開発環境の活性化も期待できるとしている。

加えて、世界的な人材獲得競争によって東アジア地域からの優秀な研究者、技術者が米国に流出している現在、これらの人材を東アジアで獲得し、還流させることは、

我が国及び東アジア各国における持続的な国際競争力を高め、東アジアにおける経済統合を人材面でサポートする効果もあると指摘している。

さらには、外国人の受け入れ政策における社会的視点として、日本人と同等な能力評価や報酬・処遇、昇進といった就労環境の整備、政府・自治体による日本語教育、子弟教育等の教育環境整備と地域コミュニティにおける生活環境の整備の必要性を掲げている。

さらに、経済産業省の「平成 18 年度経済産業政策の重点」では「優秀な海外人材の活用」をテーマに、在留資格要件の緩和や入国管理手続きの簡素化等の環境整備や高度人材・留学生受け入れのための環境整備等が必要であることも盛り込まれている。

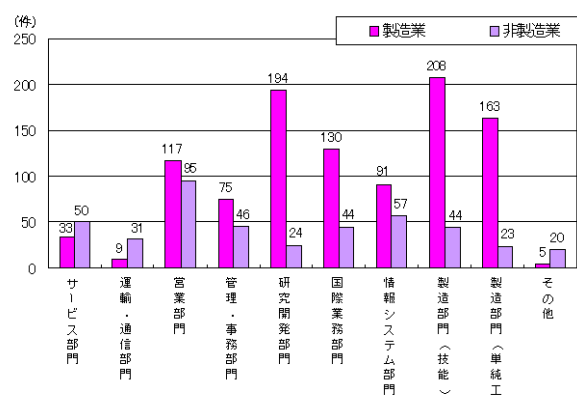
(2) 経済団体等の方針

(社) 日本経済団体連合会「外国人受け入れに関する提言」(2004 年 4 月) には、産業界において将来(2010 年頃)の労働力不足は、総じて非製造業よりも製造業で多く見込まれており、中でも「製造部門(技能)」、「研究開発部門」、「製造部門(単純工)」、「国際業務部門」等を中心に労働力が不足すると予想している。

そのため、専門的・技術的分野における受け入れの円滑化、留学生の質的向上と日本国内における就職の促進、外国人研修・技能実習制度の改善、外国人の生活環境の整備等を提言している。

また、日本商工会議所や日本貿易振興機構(JETRO)にも共通してみられる提言内容としては、在留資格に関する要件の緩和や社会保障協定の締結推進、留学生の就職支援等がある(図表 16)。

図表 15 将来(2010 年頃)労働力が不足すると思われる分野



出所：2003 年 10 月 日本経済団体連合会会員企業アンケートによる

図表 16 経済団体等における海外高度人材受け入れに関する提言

提言主体・報告書	提言内容
日本商工会議所 「少子高齢化、経済グローバル化時代における外国人労働者の受け入れのあり方について」 (2003 年 9 月)	〈高度外国人労働者の受け入れ〉 ①資格相互認証の積極的拡大 ②在留資格認定要件の緩和 ③社会保障協定締結促進 ④医療保険制度の見直し ⑤留学生に対する支援の拡充 等
日本商工会議所 「平成 17 年度中小企業関係施策に関する要望」 (2004 年 6 月) 重点要望項目	〈高度人材外国人労働者の受け入れ拡大〉 資格の相互認証や社会保障協定の締結促進等による受け入れの大幅拡大。
日本貿易振興機構（JETRO） 「国境を越えたヒトの移動の促進」(2005 年 3 月)	〈高度人材の一層の受け入れ促進〉 ①対日直接投資促進のため在留期間の伸長 ②留学生の就職支援の拡充 ③社会保障協定締結国の拡大 ④関係省庁間の連携強化 ⑤一元的な就労管理制度の構築 等

(3) 九州の国際関連特区における海外高度人材の受け入れ促進策

九州の構造改革特区のうち 9 件が国際関連特区で、外国人研究者の受け入れ促進や外国人の入国・在留申請の優先処理等の規制特例措置を講じている。

図表 17 九州の構造改革特区（国際関係、第 1～9 回認定分）

名 称	概 要	規制緩和項目（規制の特例措置）
北九州市国際物流特区【北九州市】		
	環黄海における地理的優位性を活かし、響灘地区コンテナターミナルの完成等とあいまって、アジアにおける戦略的な産業立地環境を提供する。	・臨時開庁手数料の軽減 ・税関の執務時間外における通関体制の整備 ・電力の特定供給事業の許可対象の拡大 ・埋立地の用途変更手続の柔軟化 ・外国人研究者受入れ促進 ・外国人の入国、在留申請の優先処理

名 称	
概 要	規制緩和項目（規制の特例措置）
福岡アジアビジネス特区【福岡県、福岡市】	
九州大学をはじめとする外国人研究者の活用や産学連携の促進、博多港や福岡空港の物流機能の強化等により、アジアビジネスの展開を目指す国内外企業の集積やベンチャー企業の創出を図る。	・外国人研究者受入れ促進 ・外国人の入国、在留申請の優先処理 ・外国人情報処理技術者の在留期間延長 ・夜間大学院における留学生の受け入れ ・臨時開庁手数料の軽減 ・税関の執務時間外における通関体制の整備 ・公有水面埋立地の用途変更等の柔軟化 ・特定埠頭の運営効率化 ・自動車の回送運行時における仮ナンバー表示の柔軟化
飯塚アジアIT特区【福岡県、飯塚市】	
九州工業大学情報工学部を中心に、外国人研究者の活用や産学連携の推進等の規制の特例を適用することにより、IT関連の国内外企業の集積を促進する。	・外国人研究者受け入れ促進 ・外国人の入国、在留資格申請の優先処理 ・外国人情報処理技術者の在留期間延長
久留米アジアバイオ特区【福岡県、久留米市】	
久留米大学を中心に、外国人研究者の受け入れを促進することなどにより、バイオ産業を中心とした国内外企業の集積を促進する。	・外国人研究者受け入れ促進 ・外国人の入国、在留資格申請の優先処理 ・外国人の永住許可の弾力化

*外国人 IT 技術者、外国人研究者の在留期間の延長（3年から5年）は 2005 年度中に全国展開予定

*その他、以下のような特区と外国人受け入れに関する優遇施策がある。

- ・環境創造新産業特区（福岡県、大牟田市）：外国人研究者の受け入れ促進、外国人の入国・在留申請の優先処理
- ・伊万里サステイナブル・フロンティア知的特区（佐賀県伊万里市）：外国人の入国・在留申請の優先処理
- ・リゾート宮崎 IT 特区（長崎県）：外国人の入国・在留申請の優先処理
- ・しま交流人口拡大特区（長崎県）：短期滞在査証の発給手続きの簡素化
- ・留学生特区（大分県、別府市）：公営住宅を留学生向けに目的外利用する手続きの簡素化

優遇措置の概要

- ・外国人研究者の受け入れ促進
- ・外国人の入国、在留申請の優先処理
- ・外国人情報処理技術者の在留期間延長
- ・夜間大学院における留学生の受け入れ
- ・外国人の永住許可の弾力化

(4) 諸外国における海外高度人材の受け入れ促進策

①欧米の例

諸外国の主な海外人材受け入れ制度の中で、日本とは異なる制度として、労働者の「量」の側面からの調整である「労働市場テスト（注1）」と「数量割当制（注2）」等が米国やイギリス等においてみられる。

米国では、移民以外の外国人には在留資格を設定し受け入れを行っているが、専門職等に関しては「H-1B ビザ」を設け、国内の雇用への影響に配慮しつつ、受け入れの促進が行われている（H-1B ビザは労働市場テスト免除）。

イギリスは、科学、金融等の専門技術者の受け入れを促進するため、2001 年より「高度技能移民プログラム」を導入している。これは、労働者の学歴、職歴、実績等をポイント化して評価し受け入れの可否を判断する制度である。

（注1）一定期間求人を出して国内労働者により充足されないことを確認するなど国内労働市場の状況を踏まえて外国人に就労の許可を与える制度。

（注2）全体の受け入れ人数の上限をあらかじめ定めておき、これに達した場合には受け入れ不可とする制度。

図表 18 米国の滞在期限付き外国人労働者ビザ（H-1B ビザ）

内容	専門職、ファッションモデル。（ファッションモデル以外は、少なくとも学士以上の学位をその申請する専門分野で保持していなくてはならない。また、申請している職業が免許を必要としている場合、その免許が必要）
数量制限	年間最低65,000人（サービス貿易に関する一般協定[GATS]による）。（1992年に創設。当時の上限は65,000人。1999年度、2000年度に11万5千人へ拡大、さらに2001年度から2003年度は195,000人へと拡大された）
連邦労働省の許可	労働条件許可申請（LCA; Labor Condition Application, Form ETA 9035）が必要。労働市場テストは免除されている。
滞在期間制限	当初は3年まで、最大滞在期限は6年。 ただし、労働許可申請または永住権申請後365日以上経過した場合、審査が完了するまで1年単位で更新可。

出所：（財）国際経済交流財団「外国人労働者問題に係る各国の政策・実態調査研究事業報告書」（2005 年 3 月）

*H-1B ビザの延べ認可数：2001 年 384, 191 件、2002 年 370, 490 件、2003 年 360, 498 件

図表 19 イギリスの高度技能移民プログラム得点方法

学歴	博士号保持者=30点、修士号保持者=25点、学士号保持者=15点
職歴	学卒レベルの職に5年（博士号保持者は3年）以上就労=15点、 上級レベルないし専門職に2年以上=10点
過去の収入（年収）	4万ポンド以上=25点、10万ポンド以上=35点、25万ポンド以上=50点 （EU諸国、アメリカ、日本の場合）
就労希望分野での業績	「例外的な」業績がある場合=50点、「重要な」業績がある場合=25点
一般開業医特別枠	国家保健サービスの一般開業医として就労を希望する海外の医師を招致するための特別枠

出所：経済産業省「通商白書2003」（2003年7月）

*独自評価・ポイント制にもとづく在留延長を行う。

75 点以上：求人がない場合も 1 年間の在留を許可。さらに最大 3 年の在留延長が可能。

合計 4 年間高度技能移民として就労した後には定住の申請が可能。

ドイツでは、2000 年 8 月 IT グリーンカードを施行したが、目標の受け入れ 2 万人に到達せず 2004 年末に廃止された。2005 年 1 月には新移民法が施行され、専門的・高資格労働者の積極的受け入れを推進している。

オーストラリアには、外国人役員・会社員や技術者のための 4 年を上限とした長期就労ビザ「サブクラス 457」があり、申請手続きの簡素化にも取り組まれている。

②東アジアの例

1) 韓国

韓国では、在留資格によって海外高度人材の受け入れを行っている。在留資格には教授（E-1）、会話指導（E-2）、研究（E-3）、技術指導（E-4）、専門職業（E-5）、芸術興行（E-6）、特定職業（E-7）の 7 種がある。

近年、国内産業の発展に資する人材の受け入れを促進すべく、ゴールドカード、IT カード、サイエンスカード制度が設けられている。

また、韓国では外国人生活環境改善 5 カ年計画や、日本との社会保障関連協定（保険料免除）の署名（2004 年 2 月）等を行い、雇用環境や生活環境の改善に取り組んでいる。

外国人生活環境改善 5 カ年計画では、教育、住居、医療等の分野別の改善課題を示し、住居環境については、外国人向け英文住宅賃貸借標準契約書の導入、家賃前払い慣行の改善、外国人向け住宅金融商品の開発等が施行されることになっている。

図表 20 韓国の海外高度人材受け入れ促進策

区 分 (導入時期)	ゴールドカード (2000.11)	ITカード (2000.11)	サイエンスカード (2001.12)
対象滞留資格	特定職業(E-7)	特定職業(E-7)	教授(E-1)、研究(E-3)
政府機関	産業資源部	情報通信部	科学技術部
担当機関	韓国産業技術財団	韓国IT中小企業ベンチャー 企業連合会	科学技術部米洲技術協力 課
対象分野	e-ビジネス(電子商取引)、 バイオ産業、ナノ技術、新素 材分野、輸送機械、デジタ ル家電、環境・エネルギー	IT(情報技術)	理工系研究
資格要件	対象分野で5年以上の経歴を有する者、もしくは学士以 上の学位所持者で該当分野において2年以上の経歴を 有する者		理工系修士以上の学位所 持者で理工系研究機関の 研究開発業務での3年以上 の経歴を有する者、もしくは 博士号所持者
特惠内容	通常2年の滞留期間を最大3年まで延長可/勤務先の追加、変更可能 等		

出所：(財) 国際経済交流財団「外国人労働者問題に係る各国の政策・実態調査研究事業報告書」
(2005 年 3 月)

2) 中国

急速な経済発展を遂げる中国では、高技能労働者、上級管理職、経営者等の外国人労働者の需要が高く、経済・技術専門家や文化・教育専門家等外国人専門家を受け入れている。

正規の外国人雇用許可を取得している外国人労働者は約9万人とされる（2003年末）。そのほとんどは米国や日本といった先進国の出身者であり、7割は外資系企業の就労者といわれる。

中国政府もしくは政府関係機関により招聘された外国人専門家で、外国人専門家国家局発行の外国人専門家カードを有する者は、外国人の雇用許可証の取得が免除されている。

外国人専門家国家局では、既存の人材斡旋ルート以外の海外高度人材受け入れルートの積極的開拓を行っている。

外国人専門家国家局主催による中国民営企業国際人材智力(温州)交流大会が2004年に浙江省温州市で開催され、中国企業への海外高度人材受け入れ促進のための人材導入システム、人材交流プラットフォームのモデル等が提示されたと報じられた。近年、地方政府においても海外高度人材の導入に積極的といわれる。

外国人専門家国家局では、一部公的資金による海外高度人材導入の支援も行っている。

Ⅱ. 企業及び外国人就労者意識調査結果（アンケート及びヒアリング）

《要約》

- 九州で外国人正社員・契約社員・派遣社員（以下、「外国人」と記す）活用経験がある企業は 100 社（17.6%）で正社員採用、中国人の採用が多い。職種では、営業・販売、通訳・翻訳、国際業務が上位を占める。
- 今後、九州の事業所で人材不足が見込まれる職種としては、製造部門（技能・高度技術）、営業・販売部門が多く挙げられている。
- 今後の外国人の顕在的活用意向は平均 13.7%（78 社）であるが、既に外国人採用経験のある企業の今後の外国人採用意向は 37.0%（37 社）と高い。職種別では国際業務部門と製造部門（技能及び単純工）が上位に挙げられ、求める人材の国籍は中国が圧倒的に多い。
- 外国人を採用しない理由としては、事業の性格上必要ないことや自社の外国人雇用・管理体制の未整備が挙げられており、この割合は、外国人活用経験がない企業に多くみられる。
- 外国人正社員の採用方法は、関連企業や大学からの紹介が多く、公的な職業斡旋機関の利用や一般公募の中途採用は少ない。これは、現状では人的なつながりによる採用ルート以外のマッチングシステムが十分でないためと考えられる。
- 採用した外国人は、九州の留学生、在日外国人就労者が同程度の割合で多い。採用時の苦労点として、在留資格認定証明書等の手続きや文化・商習慣の違いを挙げる企業が多い。
- 外国人正社員を採用した理由は、企業アンケート結果では、海外とのビジネスの円滑化や国籍に関係なく優秀な人材を確保すること等が挙げられる。企業ヒアリングでは、出身国の事情に精通していること、現地ネットワークの拡大等が挙げられている。
- 外国人正社員を活用している企業へのヒアリングでは、外国人社員は総じて非常に勤勉であり、目的意識が高いと評価されているが、人材の流動性が高く定着率が悪いという見方もある。
- 外国人就労者アンケート結果では、九州は東京と比較すると物価が安く、生活環境や職場環境がよいこと、母国に近いことが評価されている。しかし、求職時の苦労点として、求人数が少ないこと、求人情報の入手手段が少ないこと、希望に沿った職種、賃金の企業が少ないこと等が挙げられている。その他、ビザの諸手続きが不便との回答もあった。
- 外国人活用の円滑化に必要な環境整備として、企業アンケート結果では外国人雇用・管理に関するアドバイスシステムの強化・充実や入国・在留資格要件の緩和、

企業におけるビジネスレベルの日本語教育に対する行政の支援等が多い。ヒアリングにおいても、留学ビザから就労ビザへの切り替えやビザ更新に係る要件緩和等の要望が聞かれた。

- 外国人就労者アンケート結果では、住居は社宅・会社借り上げ住宅に次いで、不動産会社の斡旋による賃貸住宅も多く、民間の賃貸住宅の場合、会社が保証人となるケースが多い。
- 外国人就労者アンケート結果では、連帯保証人制度、敷金・仲介手数料のコスト負担等といった点等を苦労点として挙げている。

1. アンケート調査及びヒアリング調査の概要

※本調査でいう「外国人」とは、「人文知識・国際業務」「技能」「教育」等入国管理法で定められた専門的・技術的分野で就労する13の在留資格（興行を除く）を有する外国人、就労制限のない永住者、永住者の配偶者等で専門的・技術的分野で就業する外国人を指す。

(1) 調査目的・手法

本調査は、九州の企業における外国人の活用実態や活用ニーズ、外国人活用を円滑に進めるために必要な法制度面（ビザ等）、生活環境面（外国人の住居、子供の教育問題、日本語支援等）の課題や環境整備ニーズ等を把握することを目的に実施した。

調査手法としては、企業及び外国人就労者個人を対象としたアンケート調査を実施するとともに、それらのより詳細な実態を把握するため、外国人を現在活用している企業及び当該企業の外国人就労者を対象としたヒアリング調査を実施した。また、外国人の雇用環境や外国人の住居、子供の教育環境等の全体像を把握するため、関係機関や業界のヒアリング調査も実施した。

(2) 調査実施概要

①アンケート調査

調査期間	2005年11月14日～12月20日
調査対象	九州管内に所在する企業及び当該企業に属する外国人就労者個人。業種は農業、製造業、IT・通信業、物流業、流通業、観光関連、飲食業等。
サンプリング	民間調査会社の企業データベースより業種別に抽出
サンプル数	3,000社

業種別抽出件数

	合計	農業	製造業	IT・通信業	物流業	流通業	観光	飲食業
件数	3,000	100	1,950	250	100	400	100	100
構成比(%)	100.0	3.3	65.0	8.3	3.3	13.3	3.3	3.3

- 有効回収
- ・企業 568 社、有効回収率 18.9%
 - ・外国人 48 人

業種別回収状況

	合計	農業	製造業	IT・通信業	物流業	流通業	観光	飲食業	その他サービス	無回答
回収数	568	11	379	45	14	85	-	9	24	1

調査方法

- ＜調査票の配布＞
- ・専門的・技術的分野の外国人活用に関する企業意識調査票及び専門的・技術的分野の外国人就労者意識調査票（それぞれ日本語）を郵送
 - ・調査委託機関のホームページにも外国人就労者意識調査票を中国語、韓国語、英語、日本語の4カ国語で掲載
- ＜調査票の回収＞
- ・企業意識調査 郵送回収
 - ・外国人就労者 ファクシミリもしくは郵送で回収

調査対象企業の業種と外国人の分野、資格

- ・製造業：機械工学等の技術者、研究開発、研究者（在留資格=技術、研究）等
- ・IT：情報処理技術者・SE等のエンジニア（在留資格=技術）等
- ・物流業、流通業、観光（旅行業、ホテル業、レジャー業）、飲食業：翻訳、通訳、広報、宣伝、海外取引業務、デザイン、商品開発（在留資格=人文知識・国際業務）等

②ヒアリング調査

福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、鹿児島県の企業を対象として 28 社（外国人個人 6 名）のヒアリング調査を実施。この他、教育委員会、ハローワーク、入国管理局、社会保険労務士事務所、不動産管理会社、地域国際化協会、人材派遣会社、国際化支援 NPO の他、外国人支援に関し先進的取り組みを行う首都圏の自治体等 19 機関へのヒアリング調査（電話聴取を含む）を実施。

企業ヒアリング件数

地 域	件数
福岡県	15
佐賀県	1
長崎県	5
熊本県	5
大分県	1
鹿児島県	1
合 計	28

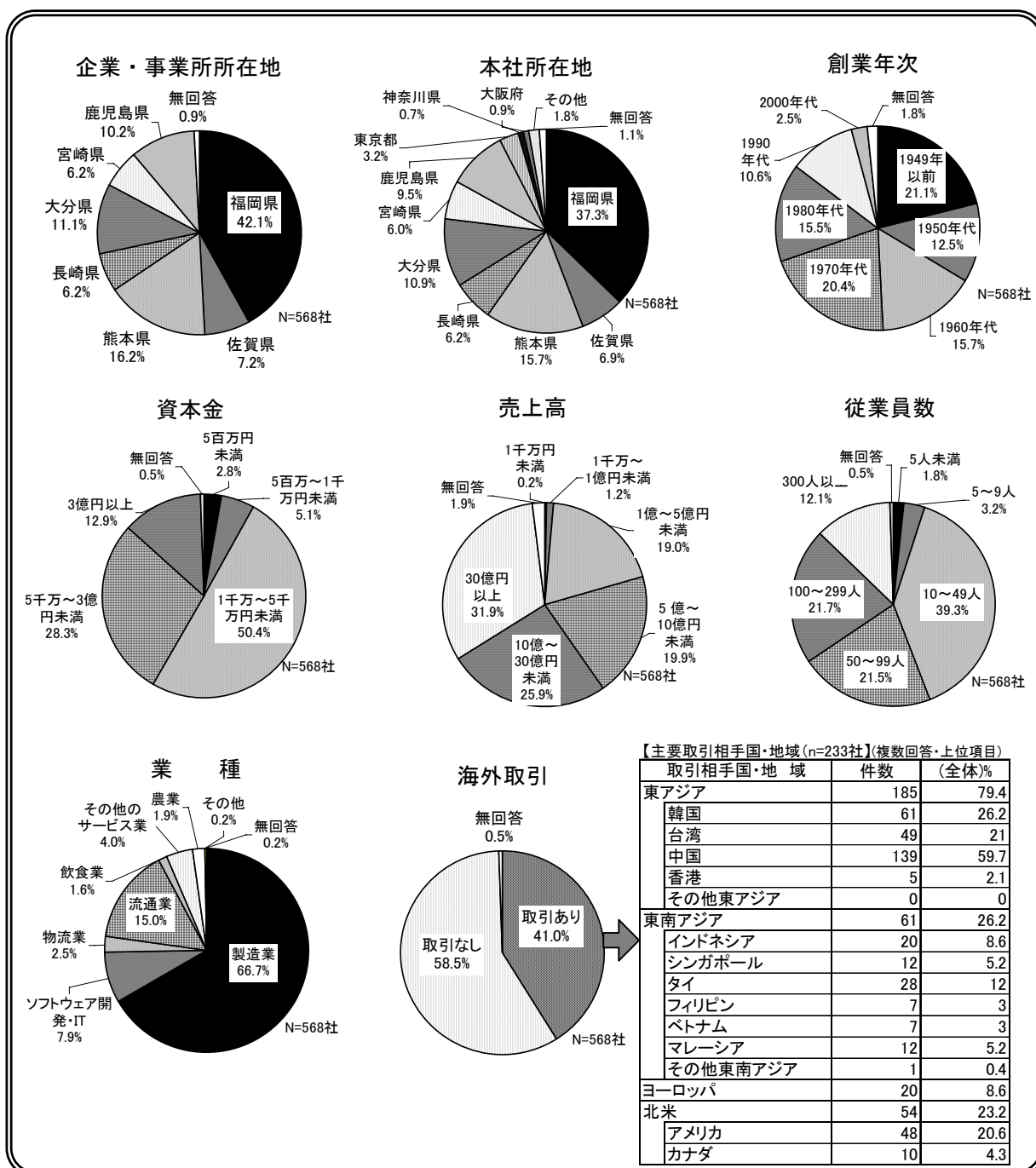
(3) 調査対象者の属性

①企業アンケート

回答企業の属性を見ると、製造業が 66.7% (379 社) と最も多くなっている。また、約 8 割が従業員数 300 名未満の中小企業である。

海外と取引があると回答した企業は 41.0% (233 社) であり、取引対象国は東アジアが 8 割近くに上りそのうち中国が約 6 割を占める。

図表 21 調査対象者の属性（企業アンケート）

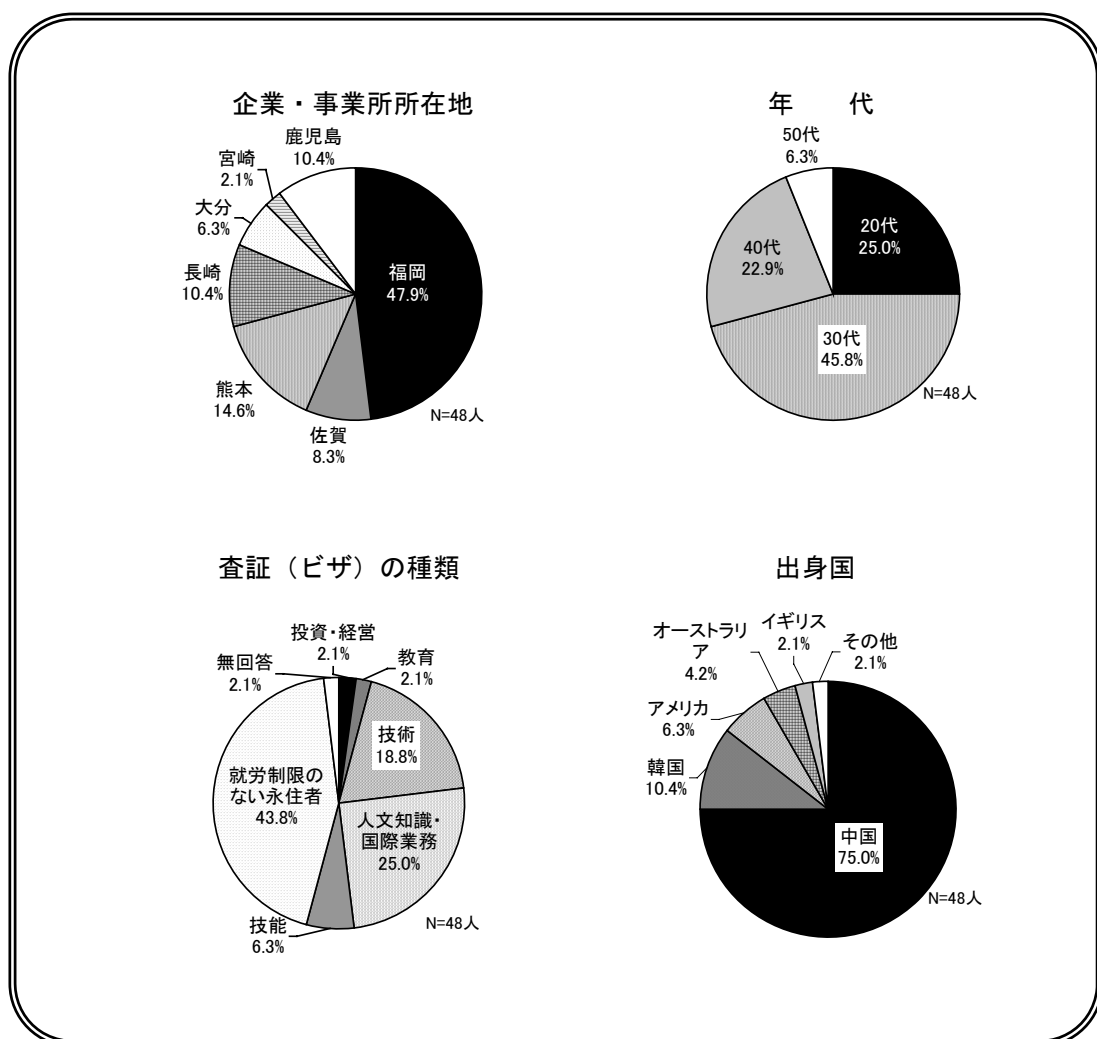


②外国人アンケート

回答した外国人は、年代別に見ると 30 代の人材が 45.8%（22 人）で最も多くなっている。就労査証（ビザ）の種類は、「人文知識・国際業務」が 25.0%（12 人）、「技術」が 18.8%（9 人）となっている。また、就労制限のない永住者・日本人の配偶者・永住者の配偶者・定住者も 43.8%（21 人）みられる。

出身国は中国が 75.0%（36 人）に上る。これは、企業アンケートにおいて、現在採用している正社員の出身国に比例した結果である。

図表 22 調査対象者の属性（外国人就労者アンケート）



③企業（外国人）ヒアリング

	地域	業種	海外高度人材の活用状況			海外高度人材の活用状況			
			出身国	雇用状況	在留資格	業務内容	採用の経緯	評価	課題
1	福岡県 A社	電気・機械	中国、韓国、オーストラリア	正社員8名	技術4名、永住権4名	ハードウェア設計やソフトウェア開発、管理系	新卒採用	・海外との架け橋 ・現地事務所開設、契約締結の際には特に重要。 ・目的意識が高い。海外ビジネス拡大を期待。	・定着率が低い。 ・配置転換は日本人と違い配慮が必要。 ・ビザの手続きの簡素化。
2	福岡県 B社	電気・機械	中国、台湾、韓国	正社員4名	技術、国際業務	海外営業・販売、調達、国際業務、製造部門。	・台湾で臨時雇用していた人材を九州で正社員として採用。 ・5年前の留学生インターンシップ受け入れをきっかけに、中国人、韓国人留学生を採用。また、インターナショナルジョブフェア等にも参加。	・韓国語ができる中国人の場合、一人で中国、香港、台湾、韓国との対応をカバーできる。 ・外国人社員がいることで、当該国のビジネス交流が円滑化。	・九州は理工系（機械、電気関係）の留学生が少なく、ミスマッチが起きている。 ・九州では住宅（家賃の安い住宅や保証人の問題）、子供の学校、宗教等が課題。
3	福岡県 C社	電気・機械	中国、韓国、バングラデシュ	正社員7名、契約社員1名	技術、研究	・研究開発分野。中国関係の業務においては、技術と言葉で日中間ビジネスの橋渡しも担う。 ・翻訳や通訳業務については派遣社員で対応。	共同研究に取り組む大学や、大学教授からの紹介が多い。採用は随時。	外国人社員はモチベーションが非常に高く、積極的で、よく発言するなど、日本人社員にとってよい刺激となる。	・今後、人材不足が予想され、国籍に関係なく優秀な人材を採用する方針。 ・入管手続きの短縮化や人材マッチング機能、雇用管理のアドバイス等、企業支援が求められる。
4	福岡県 D社	半導体	中国	正社員1名	永住	LSI設計・開発	5年ほど前に、日本での就労経験がある知り合いのエリートエンジニアを、相応の報酬にて海外から呼び採用。	・技術力が非常に高く、優秀な人材である。 ・今回の来日で永住権を取得。日本での生活も長く、日本理解も深い。	LSI関連の人材は国内でも不足しており、福岡では定着せずに東京へ流出している。
5	福岡県 E社	半導体	中国	正社員3名	国際業務	海外営業・販売	8年ほど前に、大学での求人情報・大学からの紹介	・現地事務所や現地取引先との連絡が円滑化。 ・日本語、中国語、英語が堪能。	・定着率が低い。
6	熊本県 F社	半導体	中国	正社員1名	技術→後に永住	プログラミング及び中国現地との交渉、連絡。	8年前に地元大学教授からの紹介で技術系の留学生を採用。マネジメントや技術等高度な分野の資質の高い人材を自社で育成。	中国事業拡大にともない中国人労働者のニーズは高まる。現地との連絡業務の強化、パートナー企業選定等のマネジメントを円滑化。	優秀な外国人労働者に関する情報が少ない。
7	長崎県 G社	半導体	中国、ニュージーランド	正社員2名、契約社員1名	技術	中国人は、中国現地法人への駐在と半導体設計への従事。ニュージーランド人は、英語の語学研修担当。	中国人は2名とも新卒採用（2年ほど前）。大学教授からの紹介と、大学で開催した会社説明会に来場した留学生。	・専門分野の技術に対する理解と日本語能力を重視。 ・海外との取引が増加しているため、外国人は不可欠。	・ビザ関連の書類が煩雑。 ・留学生インターンシップに対する支援も有効。
8	福岡県 H社	輸送機器	中国	正社員4名	国際業務	・国際業務（輸出入の窓口業務、作業指示書の中国語の技術翻訳等） ・技術研修生の管理・指導	地元大学を卒業し、店舗経営を行っていた人材を、1年ほど前に紹介されたことが契機。	海外ビジネス推進面での活躍に加え、中国人研修生への指導力も発揮。	・ビザの発給の手間や困難が人材の流動の障壁にならないように配慮が必要。
9	長崎県 I社	輸送機器	中国及び欧米	グループ会社正社員7名（うち中国人5名）	主に技術	工作スタッフと資材調達・交渉、通訳等の国際業務、営業。	10年前から海外販売、メンテナンスに対応する外国人技術者を採用。大学教授からの紹介で留学生を採用。中国現地生産工場に配置することが前提で、既に1名を配置。	・紹介によるマッチング、信頼性の高さ。 ・日本語能力は高く、非常に勤勉、熱心で評価。 ・数年後の母国（中国）への配置もよいモチベーション。	九州での外国人採用は実績があり問題はないが、一方で海外（中国）から研修生を呼ぶビザの手続き等が煩雑。

No.	地域	業種	海外高度人材の活用状況			海外高度人材の活用状況			
			出身国	雇用状況	在留資格	業務内容	採用の経緯	評価	課題
10	熊本県 J社	電子機器	中国	正社員 1名 11月現在 東京勤務 12月15日 退職	永住	・セールスエンジニア ・1年半の本社(熊本)勤務の後、東京への製品の納入にともない転勤。	・2年前、将来の海外事業展開に備え英語ができるセールスエンジニアを募集、海外から応募があった中国人1名も採用。 ・採用は即戦力となる既卒者。	3カ国語ができるセールスエンジニアは貴重。ビジネスセンスが欧米的で交渉、クライアントへのフォロー等コミュニケーション能力に長ける。	住居について、日本の経済発展に貢献する外国人には積極的に賃貸されるようになるとうい。
11	福岡県 K社	IT・ソフトウェア開発	中国	正社員 1名	技術	2005年度留学生の新卒を採用し、半年間の研修を経てLSI設計関連の実務に携わる。	大学教授からの紹介による。試験的に留学生採用を始めたところであるが、今後も定期的に採用していく方針。	慢性的なIT人材不足の中、身近で優秀な留学生の採用は合理的。語学力に加え、目的意識が高く勤勉。社内の評価は高い。	・文化、習慣の違いの克服。 ・福岡、九州で外国人が起業できるような環境を整備することが重要。
12	福岡県 L社	IT・ソフトウェア開発	フィリピン、ベトナム、中国	派遣社員 8名	技術	・IT技術者 ・ブリッジSEや将来の海外アウトソーシング先の確保に向け人材を育成。	派遣会社を通じて中国、ベトナム、フィリピンでIT技術者を確保し、自社で育成	・国内で不足が危惧される技術者を確保。 ・国内では確保できないハイレベルで優秀な人材を海外で発掘。	・フィリピン人等、国により日本語習得に時間を要する。 ・外国人が家族同伴で安心して暮らせる生活環境の整備が必要。
13	長崎県 M社	IT・ソフトウェア開発	韓国人	正社員 1名 現在大阪勤務	技術	韓国との開発提携で長期的に開発に取り組んでいくためのブリッジSE。	1年半ほど前、日本で働きながら日本語を学んでいた韓国人の紹介を受け採用。1年強の本社(九州)勤務の後、関西での大型案件受注を期に大阪に転勤。	韓国企業とのブリッジSEは必要な存在ではあるが、最先端の高度な開発業務の能力は期待できない。	・日本と韓国の商習慣の違い。 ・一般に、中国人に対するビザの発給は厳しく感じる。
14	熊本県 N社	IT・ソフトウェア開発	中国	正社員 1名	国際業務	企画・営業、海外顧客(韓国)との折衝、Web管理、通訳・翻訳(中国語、韓国語に対応)等	2年前に地元大学の留学生を公的職業斡旋機関の紹介で採用。	海外ビジネスの円滑化、業務の幅の広がり、海外顧客との関係・信頼性向上。	留学生の就学ビザへの切替や就職後のビザ更新手続きの利便性向上が望まれる。
15	熊本県 O社	IT・ソフトウェア開発	中国	正社員 1名	国際業務	中国への生産委託についての対応等	5年前に派遣社員として採用。中国との提携を進めており、生産拠点を中国におきたかったこともあり、正社員として採用。	派遣社員時代、優秀さが評価されていた。日本語が堪能であり、実務のキャリアも十分あった。	生活環境面では、住宅の連帯保証人制度が負担になっているとみられる。
16	福岡県 P社	金型製造	中国、モンゴル、南アフリカ	正社員 3名	技術	金型設計	中国出身者は地元大学卒業生、モンゴル出身者は知人からの紹介、南アフリカ出身者はインターンシップが採用の契機	・自分でやってみようという独立心が強い ・日本人よりも根性がある。	ビザの手続きが煩雑。大企業は申請がスムーズだが、中小企業に対しては、書類の追加提出等ハードルが高い。
17	福岡県 Q社	金型製造	中国	正社員 1名	永住	採用当初は現地法人立ち上げに関する業務。設立以降は出張ベースで管理を行っていたが、現在では現地に長期駐在。	5年ほど前に、国費留学生で日本の国立大学に留学後、日本企業数社で勤務した後入社。知人からの紹介。	現地での人脈が企業活動に生かされている。日中双方の商習慣等の理解が深く、語学が堪能であり、優秀である。	新たに外国人を採用する際のルートや仕組みが未整備である。
18	福岡県 R社	一般機械製造	韓国	正社員 1名	永住	製造部門(技能、高度技術)	大学から紹介を受け採用。現在は関連会社に移籍し、上海の現地会社の総経理に昇格	・独立心が強く責任感がある。上海現地企業設立の牽引役として活躍。 ・どのような業務でも積極的に取り組む。	・以前採用した中国人については、文化や商習慣の違いが原因でトラブルが起こったこともあった。
19	福岡県 S社	一般機械器具卸	中国	正社員 2名	技術、国際業務	貿易部門配属 工場配属	新卒採用とインターネットでの公募に応募(留学生時代に関連会社でアルバイト従事)。	・契約等の際、中国語ができる人材は不可欠。	・ビザの発給は採用内定証とともに認めるように簡素化を希望。 ・出身国の政府保証による不動産賃貸借の認可。

No.	地域	業種	海外高度人材の活用状況			海外高度人材の活用状況			
			出身国	雇用状況	在留資格	業務内容	採用の経緯	評価	課題
20	福岡県 T社	貿易	中国、タイ、アメリカ、ベトナム	社長及び正社員5名(オーナーは日本人)	国際業務	母国語を活かし、海外営業・販売、管理・事務部門等で国際業務に従事	4年ほど前からの、地元大学からの採用が中心。当初は外国人求人手段が思い当らず、留学生アルバイトの採用から始めた。	間接貿易から直接貿易にシフトし、自社で海外の販路を拡大するためには、海外人材は不可欠。語学力を生かし積極的に営業に取り組み、事業が軌道に乗りつつある。	在留資格の切り替えの際に膨大な書類が必要。手続きの簡素化が望まれる。
21	大分県 U社	生活雑貨販売	中国	正社員1名	国際業務	海外事業部所属。現在は中国に駐在、原材料調達と日本への輸出を行う。将来は中国事業全般を任せる方針。	5年前に、グループ会社で数年間アルバイトをしていた留学生を採用。	・中国からの調達で成果を上げている。 ・中国人留学生を採用していることにより、中国での自社の企業評価が高まる。	企業は外国人の素性に不安があり、身元を証明できる公的機関や信頼できる人物からの紹介が望まれる。
22	福岡県 V社	生活雑貨製造	中国	正社員3名 契約社員8名	国際業務	商品企画開発の管理業務、デザイン等の商品企画から中国への生産委託管理・輸入。	当初は留学生アルバイトとして採用し、優秀な人材を正社員として採用。最近では、デザイン系と貿易実務系に分け、当該分野を得意とする大学から採用。	中国で就業経験のある人材は、繊維商品の専門知識が豊富で、日本語も大変堪能である。将来は商品企画と中国ビジネスを担う人材になると期待。	住宅の連帯保証人制度の負担を解消することや、外国人居住についての偏見の払拭等が必要。
23	長崎県 W社	生活雑貨製造・販売	中国	正社員1名 現在は中国現地に転属	国際業務	・通訳としての採用。 ・中国現地生産工場立上にとまない、日本式ビジネスと当社事業を十分に理解した中国人スタッフを九州本社で育成し、中国現地へ配属。	3年前に、地元大学教授からの紹介で採用。卒業後地元でアルバイトをしていた留学生。	日本語・中国語対応の利便性向上、中国とのコミュニケーション円滑化、中国からの視察受入等においても活躍。	・以前に台湾人留学生や中国人を採用したが、定着せず離職。 ・中国生産の本格稼働に向け、中国人材をいかに活用し成果を上げるか。
24	福岡県 X社	通信販売	中国	正社員4名	技術	商品開発部所属。うち1名は中国現地に常駐、1名はロジスティクスセンターでの輸入品検査業務と中国現地工場への指導を行う。	・地元大学院からの採用 ・社長自身が人材を発掘 ・他の企業からの転職	・日本人と同様の待遇と評価方法を採用。 ・将来的には現地法人でのテレビショッピングの中核的人材になることを期待。	・公営住宅の保証人制度の改善
25	佐賀県 Y社	産業廃棄物中間処理業及び収集運搬業	韓国、中国	正社員2名	永住	特殊製造業務	中国人社員はハローワークからの応募。韓国人社員は社長の知人からの紹介。	・外国人という観点での特別な評価は行っていない。	・都市部から離れた地域においても、日本語教育を受けられるような支援機能。 ・在日外国人中高年層の就職支援。
26	熊本県 Z社	食品製造・販売	中国	正社員1名	永住	就職した当時の海外事業部門(現在はグループ会社として独立)の管理職	十数年前に来日し、貿易・投資相談・コンサルタント業務等を経て入社。	今後は人件費に見合う利益貢献がすぐに果たせるトップクラスの優秀な人材を海外で現地採用する考え。	・最近採用した海外高度人材はすぐに退職。 ・日本国内の外国人は転職志向が強く、定着率が悪い。
27	鹿児島県 AA社	医療・ヘルスケア・バイオ	米、英、加等英語圏8名、中国3名	正社員3名 契約社員8名	技術・研究4名(中・英)、翻訳7名	・技術者・研究者 ・翻訳業務は翻訳に加え、現地との連絡。	・技術・研究者は地元大学の教授による紹介。 ・翻訳業務は中途採用。	・グローバルビジネスを展開するに当たって外国人は不可欠。 ・中国事業が軌道に乗れば、中国人の人材を増員する方針。	・過去に社外でトラブルが起きたこともある。 ・入管での手続きに関しては、企業の負担が増えない配慮が求められる。
28	長崎県 AB社	農業・貿易	ミャンマー、アメリカ	正社員2名	技術、永住	アメリカ人社員は、当初は技術職配属。その後、貿易業務を担当し、現在係長。ミャンマー社員は当初研修生であり、その後永住権をとり現在、正社員。	アメリカ人社員は、現社長の知人の大学教授からの紹介。	・海外との電話連絡や契約業務が円滑に進む。 ・多くの国から研修生を受け入れることで、海外での育種技術面の信頼や交流機会が増加。 ・会社として視野が広がり、企業の高感度も上昇した。	・ビジネス日本語を含め、企業として日本語教育支援を行うべき。 ・個人主義が強い国の外国人の活用は難しい。

2. 調査結果

(1) 九州の企業における外国人活用の現状

九州企業の外国人活用状況をみると、九州の事業所で外国人（正社員、契約社員、派遣社員）を現在活用あるいは過去に活用したことがある企業は17.6%（100社）で、うち47.0%（47社）は現在活用している企業である。

九州の事業所で現在正社員として外国人を活用している企業は8.3%（47社）、過去に外国人を採用したことがある企業は6.3%（36社）、合わせて14.6%（83社）であった。採用人数は、「1人」の企業が6割以上を占め、平均人数は現在採用2.1人、過去採用1.4人となっている。採用された外国人の出身国は中国が最も多い。

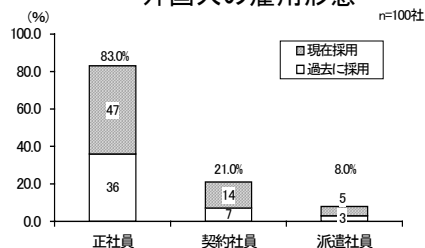
図表 23 事業所における外国人受け入れの状況

九州の事業所における外国人の雇用状況

区 分	件数	比率(%)
正社員、契約社員、派遣社員を活用しているもしくは過去に活用していた企業	100	17.6
正社員、契約社員、派遣社員もしくは研修生を活用しているもしくは過去に活用していた企業	129	22.7

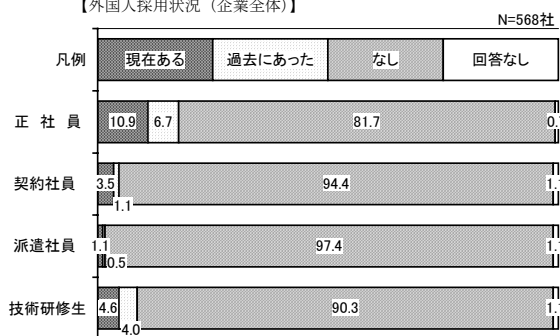
*複数回答のため採用形態別の合計値とは一致しない。

外国人の雇用形態

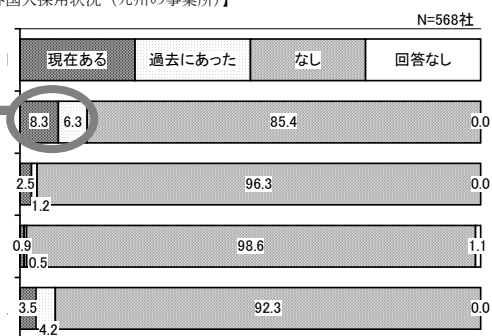


*「n=100社」は、正社員、契約社員、派遣社員のいずれかを現在採用もしくは過去に採用したことがある企業を表し、以下図表中では、「外国人採用経験あり」と表記している。

【外国人採用状況（企業全体）】



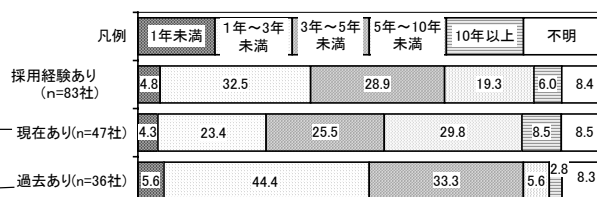
【外国人採用状況（九州の事業所）】



正社員採用年数

	最小	最大	平均
採用経験あり	0.1	23	4.02
現在あり	0.1	23	4.93
過去あり	0.2	14	2.82

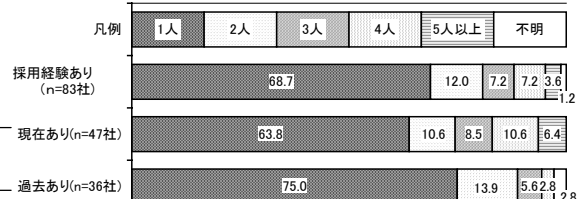
単位：年



正社員の採用人数

	最小	最大	平均
採用経験あり	1	15	1.77
現在あり	1	15	2.09
過去あり	1	4	1.34

単位：人



正社員の出身国・地域

【過去に採用ありn=36社】(複数回答・上位項目)

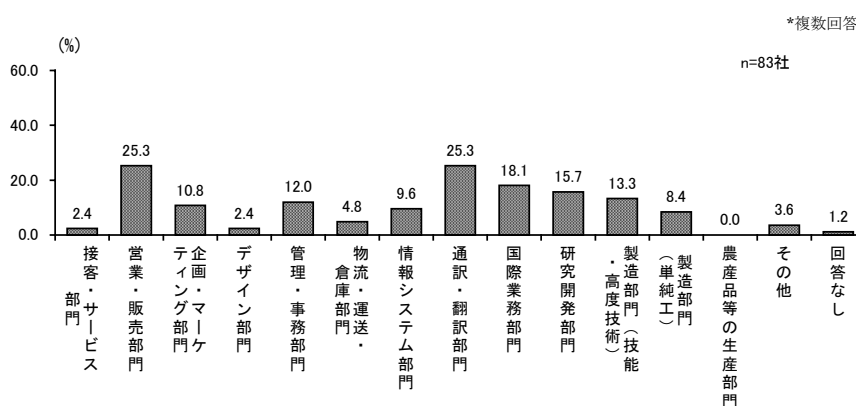
	国名	件数	%
1	中国	19	52.8
2	韓国	5	13.9
3	マレーシア	2	5.6
3	その他南アジア	2	5.6
3	ヨーロッパ	2	5.6
3	アメリカ	2	5.6

【現在採用ありn=47社】(複数回答・上位項目)

	国名	件数	%
1	中国	35	74.5
2	韓国	6	12.8
3	アメリカ	3	6.4
4	ヨーロッパ	2	4.3
4	アフリカ	2	4.3

職種・業務内容を見ると、海外との取引や海外顧客への対応に当る「営業・販売」「通訳・翻訳」が各 25.3% (21 社)、「国際業務部門」が 18.1% (15 社) となっており、研究開発部門や製造等技術の部門を上回る。

図表 24 外国人（正社員）の職種・業務内容（複数回答）



(2) 今後の人材不足部門と外国人活用意向

①九州の事業所において今後不足が見込まれる職種

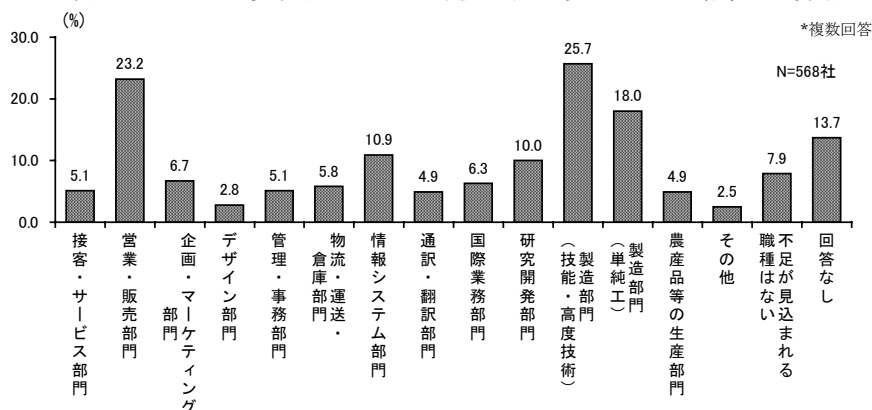
九州の事業所では、製造部門（技能・高度技術）や営業・販売部門の人材が今後不足するという回答が多い。

これは、外国人未採用企業において、特に多い回答となっている。

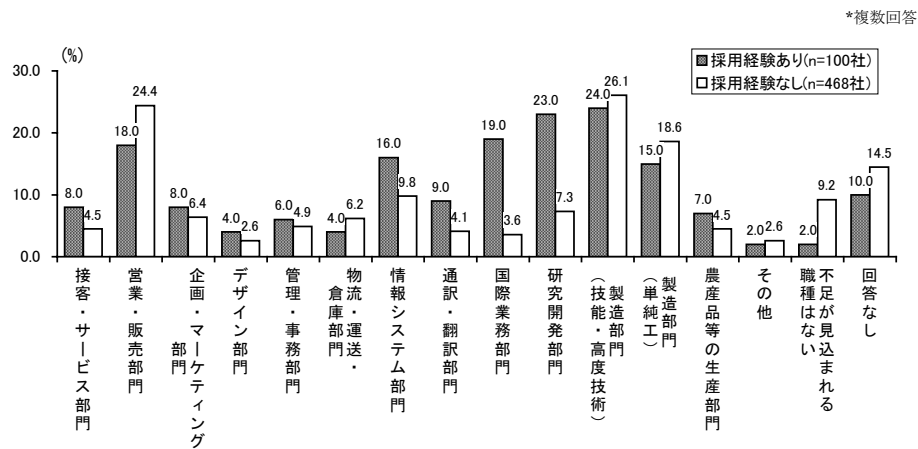
業種別には、製造業では製造部門（技能・高度技術）が 25.7% (146 社) にのぼる。

その他、業種に対応しソフトウェア開発・IT では情報システム部門、流通業では営業・販売部門、飲食・その他サービス業では接客・サービス部門が高い。

図表 25 九州の事業所において今後不足が見込まれる職種（部門）



図表 26 九州の事業所において今後不足が見込まれる職種（外国人採用経験別）



図表 27 九州の事業所において今後不足が見込まれる職種（業種別）

		上段:件数(社) 下段:%	合計	部門 接客・ ビス	部門 営業・ 販売	部門 企画・ マーケ ーティング	部門 デザイン 部門	管理・ 事務 部門	倉庫 部門	物流・ 運送・	部門 情報 システム	翻訳 部門	部門 国際 業務	部門 研究 開発	高度 技術 (製造 部門 ・ 単 純 工)	製造 部門 (単 純 工)	生産 部門 等 の 農 産 品	その他	職 種 は 見 込 ま れ る 不 足 が な い る	見 込 ま れ る 不 足 が な い る	下段:%	回 答 な し
合計			568 100	29 5.1	132 23.2	38 6.7	16 2.8	29 5.1	33 5.8	62 10.9	28 4.9	36 6.3	57 10	146 25.7	102 18	28 4.9	14 2.5	45 7.9	78 13.7			
業 種 別	製造業		379 100	8 2.1	77 20.3	20 5.3	6 1.6	14 3.7	13 3.4	17 4.5	17 4.5	19 5	46 12.1	133 35.1	87 23	10 2.6	7 1.8	35 9.2	55 14.5			
	ソフトウェア 開発・IT		45 100	1 2.2	7 15.6	5 11.1	3 6.7	2 4.4	-	3 7.1	3 6.7	2 4.4	3 6.7	2 4.4	2 4.4	-	1 2.2	3 6.7	3 6.7			
	物流業		14 100	-	1 7.1	-	-	-	7 50	1 7.1	1 7.1	1 7.1	1 7.1	-	-	3 21.4	1 7.1	2 14.3	-	1 7.1		
	流通業		85 100	10 11.8	28 44.7	9 10.6	5 5.9	12 14.1	10 11.8	8 9.4	4 4.7	11 12.9	-	5 5.9	8 9.4	7 8.2	1 1.2	5 5.9	8 9.4			
	飲食業・その他 サービス業		32 100	10 31.3	6 18.8	4 12.5	1 3.1	1 3.1	3 9.4	3 9.4	2 6.3	3 9.4	4 12.5	2 6.3	2 6.3	2 6.3	3 9.4	1 3.1	10 31.3			
	農業		11 100	-	2 18.2	-	-	-	-	-	-	-	-	1 9.1	3 27.3	1 9.1	8 72.7	-	1 9.1	1 9.1		
	海外取引		233 100	13 5.6	56 24	18 7.7	11 4.7	14 6	11 4.7	21 9	19 8.2	30 12.9	33 14.2	63 27	41 17.6	8 3.4	5 2.1	11 4.7	28 12			
	取引なし		332 100	16 4.8	76 22.9	20 6	4 1.2	4 1.2	15 4.5	21 6.3	40 12	8 2.4	6 1.8	23 6.9	82 24.7	60 18.1	20 6	9 2.7	34 10.2	50 15.1		

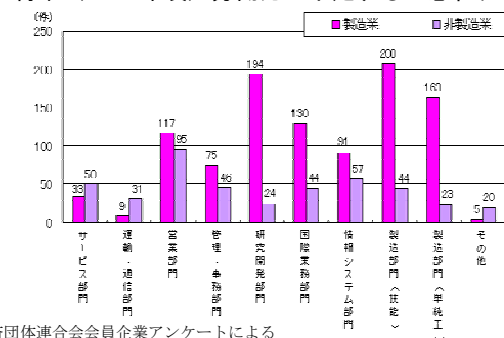
*複数回答

日本経済団体連合会会員企業アンケートでは、製造部門（技能）と研究開発部門が上位を占める。

〈参考〉（社）日本経済団体連合会「外国人受け入れに関する提言」（2004年4月）

製造業で「製造部門（技能）」、「研究開発部門」、「製造部門（単純工）」、「国際業務部門」等を中心に労働力が不足するという企業意識を報告。

将来（2010年頃）労働力が不足と思われる分野



（注）2003年10月 日本経済団体連合会会員企業アンケートによる

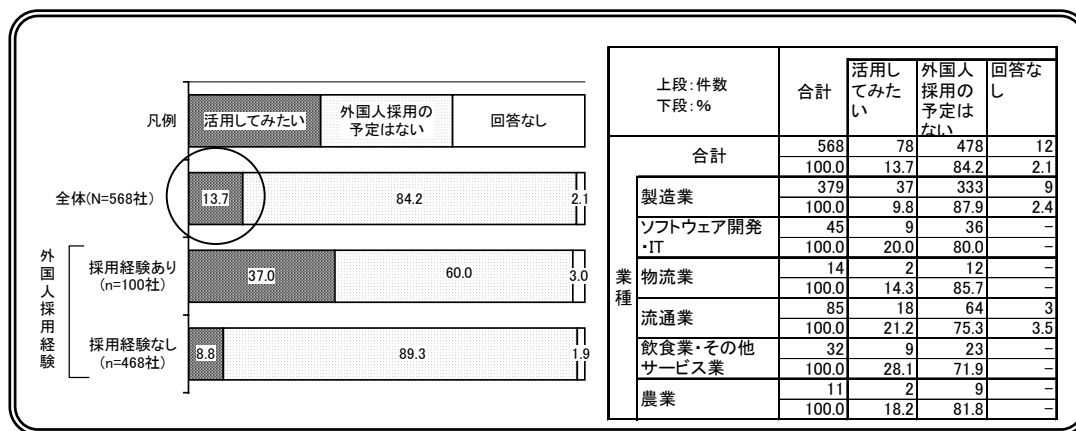
②外国人の顕在的活用意向

今後の外国人の顕在的活用意向は 13.7%（78 社）となっている。

業種別にみると、製造業の 9.8%（37 社）に対し、ソフトウェア開発・IT 20.0%（9 社）、物流業 14.3%（2 社）、流通業 21.2%（18 社）、飲食業・その他サービス業 28.1%（9 社）、農業 18.2%（2 社）となっている。

外国人採用経験のある企業の採用意向は 37.0%（37 社）と高い一方、採用経験がない企業では 8.8%（41 社）にとどまる。

図表 28 外国人の顕在的活用意向



活用したい職種は、国際業務が 24.4%（19 社）と最も多く、次いで製造部門（技能、高度技術）・製造部門（単純工）が各 21.8%（17 社）、通訳・翻訳部門が 14.1%（11 社）となっている。採用したい職種の人材を国別に見ると、どの部門においても中国人材へのニーズが高いことが分かる。

図表 29 活用したい職種（部門）

n=78社

業務内容	件数	%	業務内容	件数	%
国際業務部門	19	24.4	接客・サービス部門	8	10.3
製造部門(技能、高度技術)	17	21.8	農産品等の生産部門	5	6.4
製造部門(単純工)	17	21.8	管理・事務部門	4	5.1
通訳・翻訳部門	11	14.1	企画・マーケティング部門	3	3.8
情報システム部門	10	12.8	物流・運送・倉庫部門	3	3.8
研究開発部門	10	12.8	デザイン部門	2	2.6
営業・販売部門	9	11.5			

*複数回答

図表 30 活用したい外国人の出身国・地域（職種別）

1 位：国際業務部門・・・19 件				2 位：製造部門（技能、高度技術）、 製造部門（単純工）・・・各 17 件			
n=19社				【技能・高度技術】 n=17社			
	希望する出身国・地域	件数	%		希望する出身国・地域	件数	%
1	中国	10	52.6	1	中国	12	70.6
2	韓国	4	21.1	2	韓国	5	29.4
3	シンガポール	1	5.3	3	インド	2	11.8
3	タイ	1	5.3	*複数回答			
3	フィリピン	1	5.3	【単純工】 n=17社			
3	ベトナム	1	5.3		希望する出身国・地域	件数	%
3	インド	1	5.3	1	中国	9	52.9
3	ヨーロッパ	1	5.3	2	国・地域には特にこだわらない	3	17.6
3	アメリカ	1	5.3	3	インドネシア	2	11.8
3	中東欧、ロシア/NIS	1	5.3	3	ベトナム	2	11.8
3	国・地域には特にこだわらない	1	5.3	3	韓国	1	5.9
*複数回答				3	タイ	1	5.9
4 位：通訳・翻訳部門・・・11 件				*複数回答			
n=11社							
	希望する出身国・地域	件数	%				
1	中国	6	54.5				
2	韓国	1	9.1				
2	台湾	1	9.1				
2	シンガポール	1	9.1				
2	フィリピン	1	9.1				
2	マレーシア	1	9.1				
2	インド	1	9.1				
2	ヨーロッパ	1	9.1				
2	アメリカ	1	9.1				
*複数回答							

ヒアリング調査から得た企業の採用動向を見ると、海外ビジネス拡大を契機に、取引先国の言語でのコミュニケーションが可能な人材の確保や、海外関連業務への従事、現地での就業が可能な人材確保のため、外国人を採用する傾向にあることがうかがえる。また、専門分野等特定の業務に加えて、海外とのビジネス交流を行う上での橋渡し役としての期待も大きい。

図表 31 海外ビジネス交流の状況と外国人採用（ヒアリング調査より）

■海外との貿易関連業務を行う人材へのニーズ

- ・ 貿易業務の性質上、英語が出来ることが前提であるが、間接貿易から直接貿易にシフトし、自社で販路を拡大していくために、輸出相手国の言葉を母国語とする人材へのニーズが高まった。
- ・ 日本で開発したアパレル製品を中国で生産し、輸入するに当たって、生産委託管理・輸入や現地法人の設立、中国市場開拓を担う人材が必要となった。
- ・ 海外貿易部門に中国語ができる人材が必要となった。

■海外ビジネス新規開拓・拡大に係る業務を行う人材へのニーズ

- ・ 今後海外進出を推進する上で必要。
- ・ ソウルに現地法人設立。現地市場開拓のニーズが高まった。
- ・ 韓国企業との提携関係構築により、韓国人材へのニーズが高まった。
- ・ クライアントのアジアへの進出に伴い、現地法人設立等のニーズが生まれた。ビジネスを行う国の言葉や商慣習を理解し、技術力・営業力がある優秀な人材を積極的に受け入れていかねばならない。
- ・ コスト削減の面から中国企業との提携を進め、プログラム生産の拠点を中国に置きたい当社には、現地との交渉などを担当する仲介役となる中国人材へのニーズが高まり採用した。

■現地での就業可能な人材へのニーズ

- ・ 2004年に江蘇省に現地工場を立ち上げるに当たって、日本のビジネススタイルを習得・理解した中国人スタッフへのニーズが高まった。目的は、現地工場への配属。
- ・ 中国現地法人立ち上げにより中国人社員を派遣。現在常駐。
- ・ 将来的には、中国での生産拠点設置を指向し、現地の工場長となる人材を探していた。
- ・ 中国ビジネスの拡大とともに、独自で現地法人を設立し生産活動を行う必要性が高まった。
- ・ 深圳工場での労働従事が可能な人材を希望。

■技術人材へのニーズ

- ・ ソフトウェア開発の日本への仕向け地転化を依頼され、韓国とのブリッジSEが必要となった。
- ・ 研究開発部門で技術系の留学生を採用しているが、研究だけでなく、日本と海外との架け橋となることを期待。

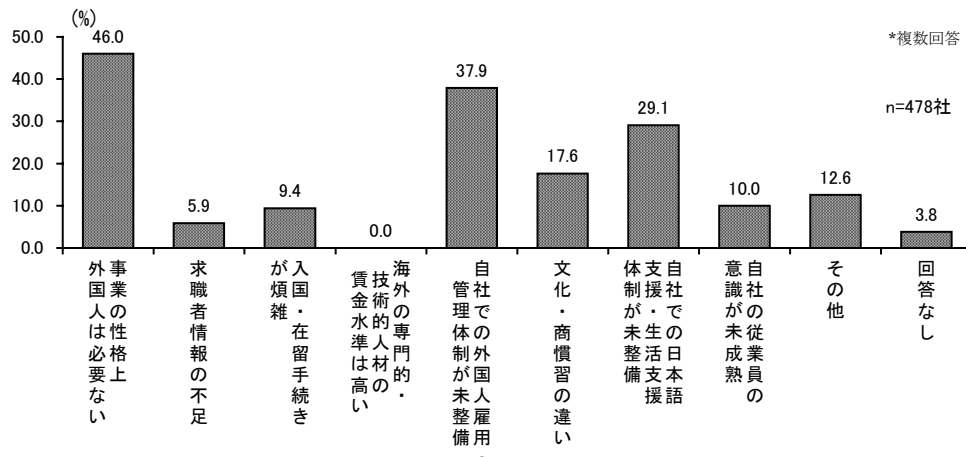
■日本国内の少子高齢化対策

- ・ 少子高齢化の進行する中、優秀な外国人人材の採用は不可欠となる。

③外国人の非採用理由

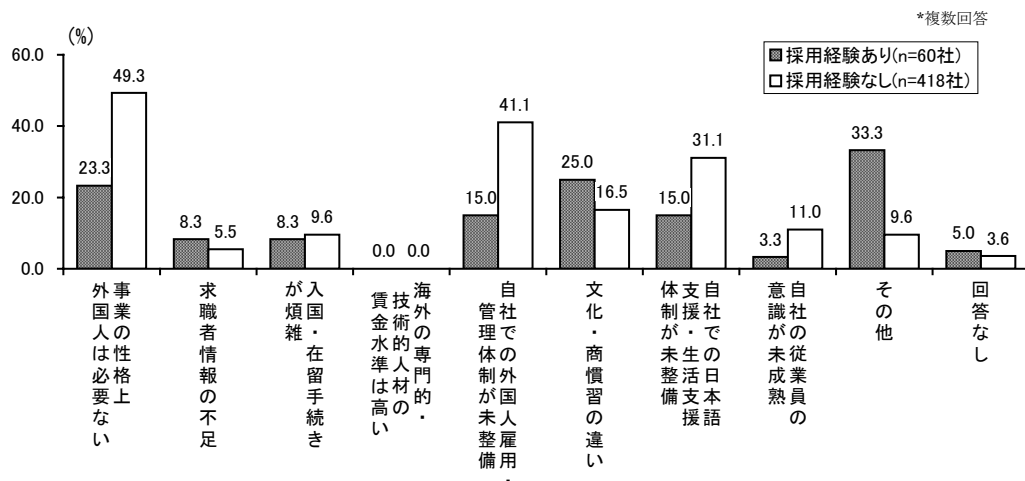
外国人を採用しない理由として「事業の性格上必要としない」との回答が 46.0% (220 社) と最も多く、続いて「自社での外国人雇用・管理体制が未整備」37.9% (181 社)、「自社での日本語支援・生活支援体制が未整備」29.1% (139 社) が挙げられた。

図表 32 外国人を採用しない理由（全体）



外国人採用経験別に見ると、未採用企業を中心に、「自社の外国人雇用・管理体制が未整備」が 41.1% (172 社)、「自社の日本語支援・生活支援体制が未整備」が 31.1% (129 社) と多い。一方で、採用経験のある企業においては、「文化・商慣習の違い」が 25.0% (15 社)、「求職者情報の不足」が 8.3% (5 社) と未採用企業を上回る。外国人の採用経験がある企業の回答のうち「その他」が 33.3% (139 社) あるが、具体的には、現状の人員で充足しているため、特に理由はない、といった内容である。

図表 33 外国人を採用しない理由（採用経験別）



業種別には、ソフトウェア開発・IT で自社の外国人雇用・管理体制及び日本語支援、生活支援体制の未整備が高い傾向にある。

図表 34 外国人を採用しない理由（業種別）

上段:件数(社) 下段:%		外国人労働者を採用しない理由										
		合計	事業の性 格上外国 人は必要 ない	求職者情 報の不足	入国・在留 手続きが煩 雑	海外の専 門的・技術 的人材の 賃金水準 は高い	自社での外 国人雇用・ 管理体制が 未整備	文化・商慣 習の違い	自社での日 本語支援・ 生活支援体 制が未整備	自社の従 業員の意 識が未成熟	その他	回答なし
業 種	合計	478 100.0	220 46.0	28 5.9	45 9.4	—	181 37.9	84 17.6	139 29.1	48 10.0	60 12.6	18 3.8
	製造業	333 100.0	150 45.0	21 6.3	32 9.6	—	128 38.4	52 15.6	96 28.8	29 8.7	43 12.9	14 4.2
	ソフトウェア開発・IT	36 100.0	13 36.1	4 11.1	2 5.6	—	16 44.4	12 33.3	14 38.9	7 19.4	5 13.9	—
	物流業	12 100.0	5 41.7	—	3 25.0	—	4 33.3	2 16.7	5 41.7	2 16.7	1 8.3	1 8.3
	流通業	64 100.0	35 54.7	1 1.6	7 10.9	—	23 35.9	13 20.3	18 28.1	6 9.4	8 12.5	2 3.1
	飲食業・その他の サービス業	23 100.0	14 60.9	1 4.3	1 4.3	—	6 26.0	2 8.7	3 13.0	2 8.7	1 4.3	1 4.3
	農業	9 100.0	3 33.3	—	—	—	4 44.4	2 22.2	3 33.3	2 22.2	2 22.2	—

*複数回答

(3) 外国人採用の経緯と評価

①外国人正社員採用までの経緯

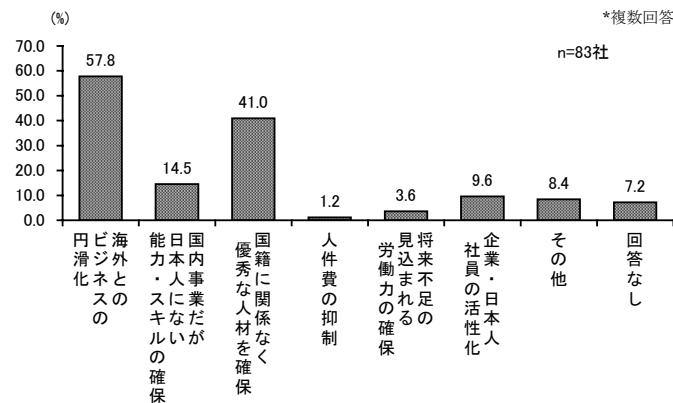
以下は企業アンケート調査およびヒアリング調査より得た外国人正社員採用の流れである。「外国人を採用した理由」「外国人の採用方法」「外国人の採用直前の所属」「採用に当たり苦労した点」に項目を分け、次ページ以降で分析を行う。

図表 35 アンケート及びヒアリング調査にみる正社員求人の経緯

■ 目的（アンケート調査より） n=83社	
海外とのビジネスの円滑化	57.8%
国籍に関係なく優秀な人材を確保	41.0%
日本人にない能力・スキルの確保	14.5%
■ 求人対象となる人材（アンケート調査より） n=83社	
九州の留学生	45.8%
在日外国人就労者（転職）	43.4%
■ 採用ルート（アンケート・ヒアリング調査より）	
通常採用 合同就職説明会 インターナショナルジョブフェア 公的機関からの紹介 人材派遣会社の紹介 公募（一般採用・新卒採用）	ネットワークからの紹介 大学（教授含む）の紹介 知人の紹介
採用希望者応募・選考	
選考（ヒアリング調査より） 採用のポイント 日本語能力、外国語能力（中・韓・英語） コミュニケーション能力（交渉、現地との連絡） 商習慣、文化の理解 即戦力 海外駐在への対応 技術力・営業力 等	処遇 日本人と同等の待遇
■ 採用時の苦労点（アンケート調査より）	
在留資格認定証明書等の手続き	24.1%
文化・商習慣の違い	20.5%
賃金水準等労働条件	8.4%
社内教育・研修制度	8.4%
苦労した点は特になし	36.1%

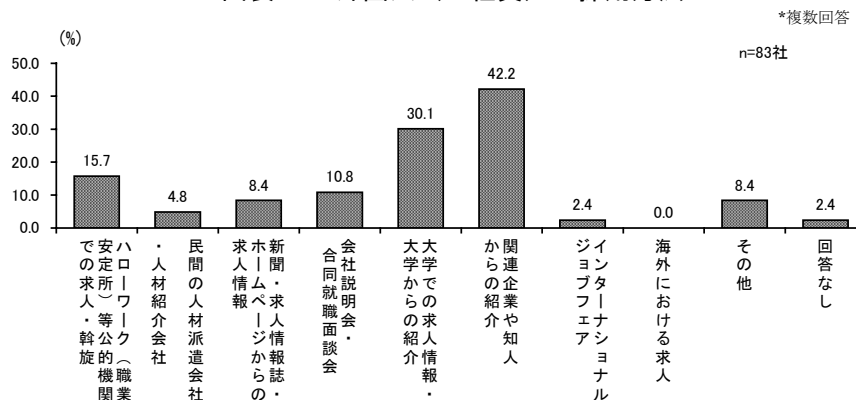
まず、外国人（正社員）を採用した理由は、「海外とのビジネスの円滑化」がトップで 57.8%（48 社）となっている。「国籍に関係なく優秀な人材を確保」する過程で外国人の採用も増えるとする企業も 41.0%（34 社）と多い。

図表 36 外国人（正社員）を採用した理由



外国人（正社員）の採用方法は、「関連企業や知人」が 42.2%（35 社）で最も多く、「大学での求人情報・大学からの紹介」も 30.1%（25 社）となっており、人的なネットワークが中心とみられる。ハローワーク等公的機関は 15.7%（13 社）にとどまるが、無料で安心して利用できることから期待感は大いいものと考えられる。

図表 37 外国人（正社員）の採用方法

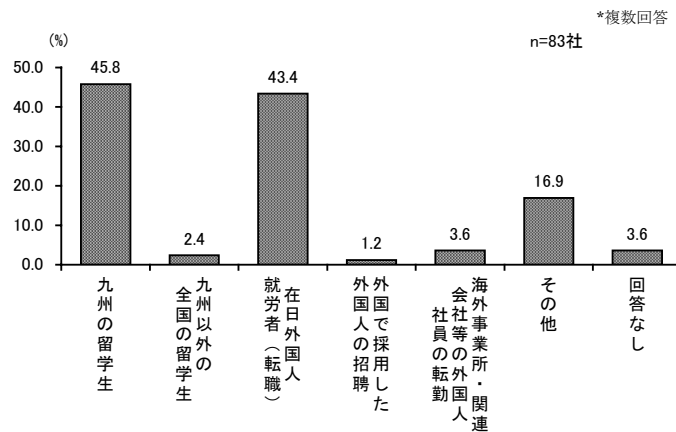


【東京外国人雇用サービスセンター（東京）の機能について（ヒアリング）】

- ・ハローワーク新宿内に所在。日本人向けと同じく、ワンフロアを使い情報検索のためのパソコンや相談・受付窓口、人員を配置。
- ・一般の求人申し込みがあった企業に対し、外国人採用の可否を当センター職員が個別に企業へ照会。外国人採用可の求人票は別途外国人求職者に提示。
- ・留学生の登録、利用が増加中。今後、就職実績を伸ばすため、大学との連携を推進する方向。
- ・外国人雇用管理アドバイザーへの相談は在留資格に関することが多い。

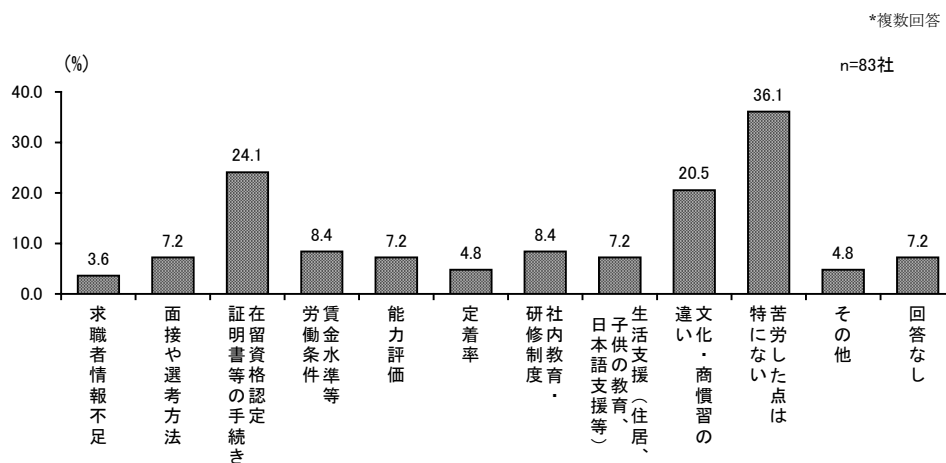
外国人（正社員）の採用直前の所属については、「九州の留学生」45.8%（38 社）と「在日外国人就労者（転職）」43.4%（36 社）の採用が半々となっている。ヒアリングでも留学生を採用し育成する企業と、即戦力を求め中途採用のみに絞る企業に分かれた。

図表 38 外国人（正社員）の採用直前の所属



企業アンケートでは、外国人採用に当たり苦勞した点はないとする企業が 36.1%（30 社）を占めるが、在留資格等の手続きで苦勞した企業も 24.1%（20 社）みられる。また、文化・商習慣の違いを挙げる回答も 20.5%（17 社）ある。

図表 39 外国人（正社員）採用に当たり苦勞した点



②外国人の採用による成果、評価

外国人を採用する企業に対して実施したヒアリング調査において、企業の外国人社員への評価は非常に高い。高い言語能力、交渉などコミュニケーション能力を活かし、貿易や委託加工など専門的な知識や経験が要求される業務を遂行するとともに、自社と海外とのビジネス交流の架け橋となっており、海外ビジネスの円滑化に貢献しているとの意見が多い。

また、販路開拓や現地での拠点設立といった、海外業務の拡大の際にも不可欠な人材であるとの意見が多く聞かれた。

図表 40 外国人の採用による成果、評価

■ 九州における海外業務円滑化への貢献

- ・通訳・翻訳、海外からの照会、訪問対応力等の向上。
- ・日本人と技術的には同等でかつ外国語が母国語で言語能力が高い。
- ・日本語と中国語、韓国語等母国語のみならず英語等を加え、3～4カ国語対応可能（例①韓国語ができる中国人の採用により中国、香港、台湾、韓国の市場への対応を網羅。例②英語ができる中国人セールスエンジニアを採用し、将来的な中国市場開拓にも備える）。
- ・出身国の事情に精通していることや現地とのネットワークの拡大、国際的なコミュニケーション能力の高さ。

■ 海外拠点へ配置予定

- ・国内（九州）で2、3年の研修の後、計画通り海外の生産拠点に配置し現地で日本式の業務を推進。
- ・現地事務所の中核となって、ビジネスを推進することを期待。

■ 優秀さ、勤勉さ

- ・目的意識が高く、勤勉かつ上昇志向であり、日本人正社員にも勝る。

■ ダイバーシティ・マネジメント（異文化経営）、日本人社員への刺激

- ・多国籍企業を意識した経営者や海外人材の存在による企業の活性化を挙げる声もある。

一方で、外国人採用に当たっての留意点として、新卒採用で日本人と留学生を比較すると、同じ人件費で外国人の方が研修や支援の面でコストがかかることや、2、3年の勤務の後、帰国する留学生もあり、その場合新人育成の投資に見合わないことなどが挙げられる。採用した外国人の日本語能力が向上せず、文化・習慣の違いから退職したといったケースもあった。

また、外国人は転職や起業志向が強く、企業への定着率が低く企業としては採用にはリスクが大きいという意見も聞かれた。

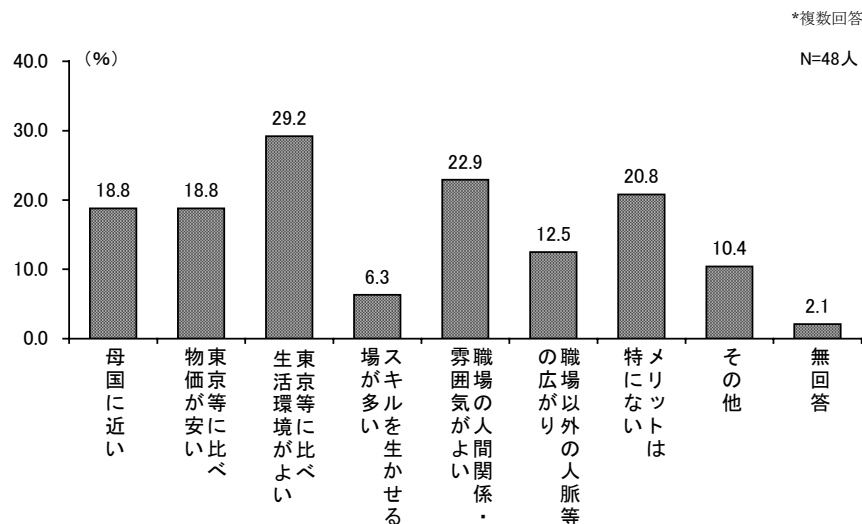
(4) 外国人就労者からみた九州の就労環境

①九州での就業のメリット

九州の企業で働く外国人へのアンケートで、九州での就業のメリットを尋ねたところ、「九州の生活環境のよさ」29.2%（14人）や「職場環境のよさ」22.9%（11人）と評価がと高く、「母国への近接性を評価」「物価の安さ」18.8%（9人）が続く。九州の生活環境、職場の雰囲気や人間関係を評価し、九州が気に入っていると回答が多い。

中国等アジアに現地法人を有する日本企業の場合、留学生を採用し2、3年間、日本で勤めた後、母国で勤務させ、習得した技能を発展させることは、外国人就労者にとって魅力の1つとなっている。

図表 41 九州での就業のメリット



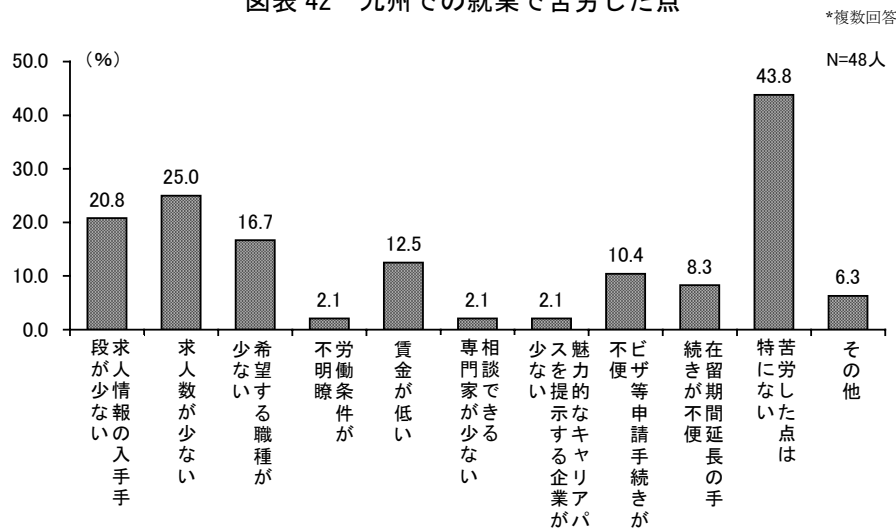
②九州での就業で苦労した点

同様にアンケートで、九州での就業に際して、48人中27人が苦労した点があると回答した。

具体的には、「求人数が少ない」25.0%（12人）「求人情報の入手手段が少ない」20.8%（10人）「希望する職種が少ない」16.7%（8人）という意見が多い。実際に、外国人の雇用を希望する企業があるにもかかわらず、就職情報が不足しているといった状況もあり、就業機会の拡大が課題となっている。

また、就労査証（ビザ）等申請手続き、在留期間延長の手続きといった在留資格の利便性向上に関する意見も挙げられた。

図表 42 九州での就業で苦勞した点



【留学ビザから就労ビザへの切り替えについて（ヒアリング）】

- ・ 外国人就労者へのヒアリングによると、3月卒業の大学学部留学生の場合、内定が前年の4月には決まっていたが、就労ビザへの切り替えの受付は翌年の1月からで、実際に認可がおりたのは3月末であった。このため、心理的負担が大きかったというケースがみられる。
- ・ 大学へのヒアリングによると、大学やコースによっては秋学期、9月入学で留学生を受け入れており、9月までに卒業する留学生がいる（海外の大学では春学期と秋学期があり、秋入学が一般的な国・地域も多い）。この場合、日本国内で就職が決まっても、入社時期が4月であれば、一旦帰国した後新たに就労目的で入国手続きを踏まなければならないため、入社までの半年間、入社準備期間として日本に滞在できるとよいとの声も聞かれる。

*就職先が決まっていない場合、卒業後180日間を限度に「特定活動（就職活動）」のための短期滞在ビザの付与を受けることができる。

【在留資格等に関する留意点】

現在、法務省では、ビザの範囲拡大に向けた検討が行われているが、現行制度のもとにおいて、在留資格等に関する手続きを円滑に進めるために、以下の点に留意しておくことも有効と考えられる。

＜留学ビザから就労ビザへの変更と在留期間の更新について＞

■就労ビザへの切り替えと在留期間の更新

- ・就労ビザへ切り替えた際の在留期間については、企業側の安定性と本人の在留状況により、3年となるか1年となるかが決まる。在留期間は1年になるケースが多いが、例えば、就職先が大企業で経営の安定性に問題がなく、本人も留学中に多くの資格外活動をしていない、学業不良でない等の状況を総合的に判断して、就職の最初から3年間のビザがおりることもある。
- ・つまり、経営が不安定な会社でないか、留学中に本人がほとんど日本にいなかったということはないか、過度な資格外活動がなかったか、学業不良でなかったか等は、在留期間が決まる際の判断材料となるため留意が必要である。

■海外進出を計画中の企業における海外高度人材の活用と就労ビザの在留期間の更新について

- ・「国際業務」等在留資格の範囲内での活動は厳格に適用されている。従って、海外進出を計画中の企業が海外人材を採用したとしても、業務の大半が在留資格と直接関係のないものであったり、企業としての海外進出の目処が海外人材の在留期間よりも随分と先である場合には、ビザの更新が困難となる場合もある。このため、海外人材を活用する際は、海外人材の在留期間内に海外進出を果たせるようなタイミングで採用する方が、現状では望ましい形といえる。
- ・それ以前のタイミングで海外人材を採用する際は、例えば海外進出の実現目標が3年後だとすれば、実際の進出までにその期間を要することを事業計画書や理由書に合理的に記載し、1年毎（在留期間の更新期は1年後になることが多い）に計画的、段階的に当該国際業務が進捗していることと、海外人材が当該国際業務に従事していることを具体的に説明していくことが求められる。

＜留学ビザから投資・経営ビザへの変更について＞

■「留学ビザ」から「投資・経営ビザ」への切り替え

- ・留学生が在学中に起業する際、会社設立の準備等に費やせる時間は、留学生が（在留）資格外活動としてアルバイトに費やせる時間内（28時間/週）に制約されてしまう。また、起業後に経営者となり、留学生としての資格外活動の許可の範囲を超えて事業活動を行うことがないよう、事業活動に費やす時間が週28時間以上見込まれる場合等は、事前に「投資・経営ビザ」に切り替えておくことが望ましい。
- 「投資・経営ビザ」への切り替えにおいては、当該留学生が海外での事業経験等を有すると許可も円滑に進むとみられるが、海外及び日本での大学学士号取得が未だの場合等、留学生の経歴も許可の判断材料となるため留意が必要である。

＜商用等で外国人が我が国へ入国する際の査証（ビザ）等について＞

■特定数次査証(マルチビザ)について

- ・我が国が査証相互免除協定を結んでいる国・地域（62の国・地域〔2006年3月現在〕）からであれば、入国に当たって査証を必要とせず、上陸許可の際に「90日」（ブルネイのみ「15日」）の滞在期間が付与される（ただし、日本で報酬を受ける活

動に従事する場合には査証が必要)。

- ・また、2005 年 1 月、特定数次査証の発給基準が緩和された。対象は査証免除協定のない国の中から指定された 40 カ国の新基準対象者(現地の上場企業・公営企業職員、助教授、アーティスト、アマチュアスポーツ選手等)である。
- ・しかしながら、特定数次査証では、入国者の日本への入国履歴、過去 1 回の入国での滞在日数が長期間にわたっていないかなどが入国審査で確認され、状況によっては入国拒否ということもあり得るので注意が必要である(入国審査は「居住者」、「非居住者」という観点で行われ、たとえば半年といった長期間日本に滞在すれば「居住者」とみなされる)。

■短期商用ビザについて

- ・短期商用ビザ(90 日間)については、元々シングルビザであるため、日本への入国の後、一回出国してしまうと、次の入国の際は新規入国扱いとなる。

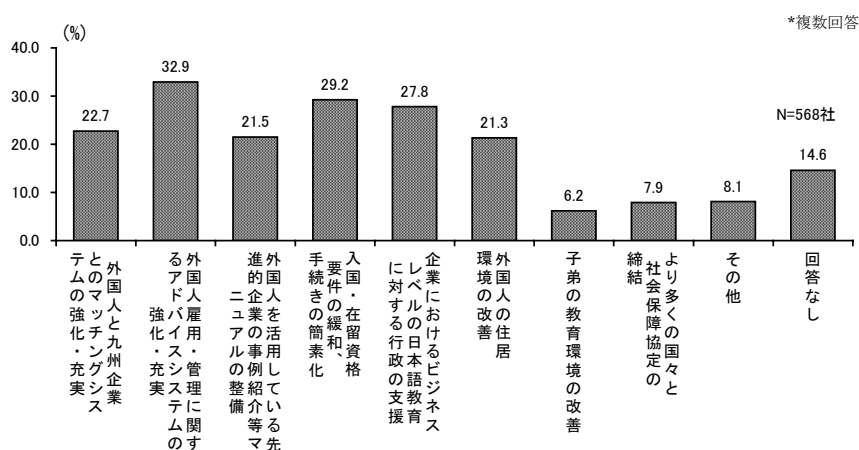
(5) 企業における外国人活用円滑化のための環境整備ニーズ

外国人を活用しやすくするために望まれる環境整備として、最も多いのは「外国人雇用・管理に関するアドバイスシステムの強化・充実」が 32.9% (187 社) で、次いで「入国・在留資格要件の緩和・手続きの簡素化」29.2% (166 社)、「企業におけるビジネスレベルの日本語教育に対する行政の支援」27.8% (158 社) についての要望が多い。

また、「外国人と九州企業とのマッチングシステムの強化・充実」や「外国人を活用する先進的企業の事例紹介等マニュアルの整備」の要望も 2 割強みられる。

この他、「子弟の教育環境の整備」が 6.2% (35 社) あり、これも九州での大きな課題ととられるべきと考えられる。

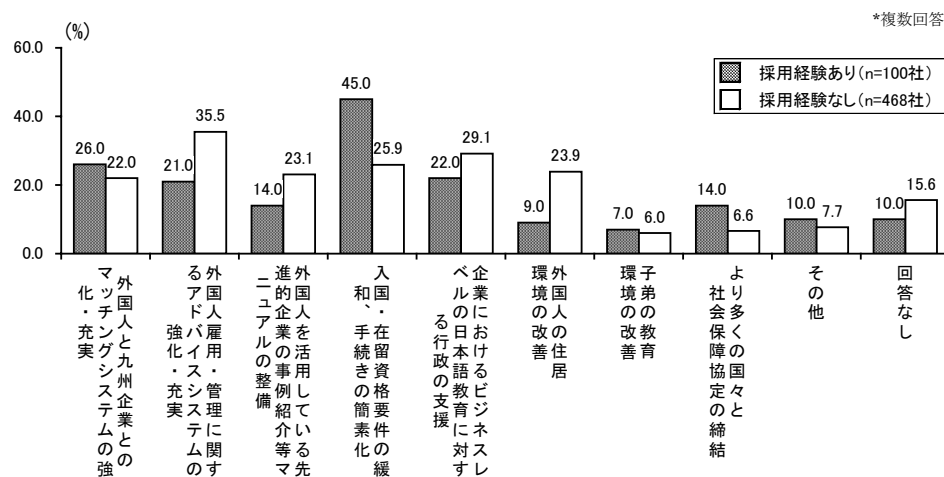
図表 43 外国人を活用しやすくするために望まれる環境整備



外国人採用経験別にみると、外国人採用経験のある企業は「入国・在留資格要件の緩和、手続きの簡素化」が45.0%（45社）と高く、「人材マッチング支援」が26.0%（26社）、「社会保障協定の締結」が14.0%（14社）と相対的に高い。

外国人未採用企業は「雇用・管理に関するアドバイス」が35.5%（166社）、「先進的企業の事例紹介等マニュアルの整備」が23.1%（108社）、「住居環境改善」が23.9%（112社）と高い。

図表 44 今後望まれる環境整備（外国人採用経験別）



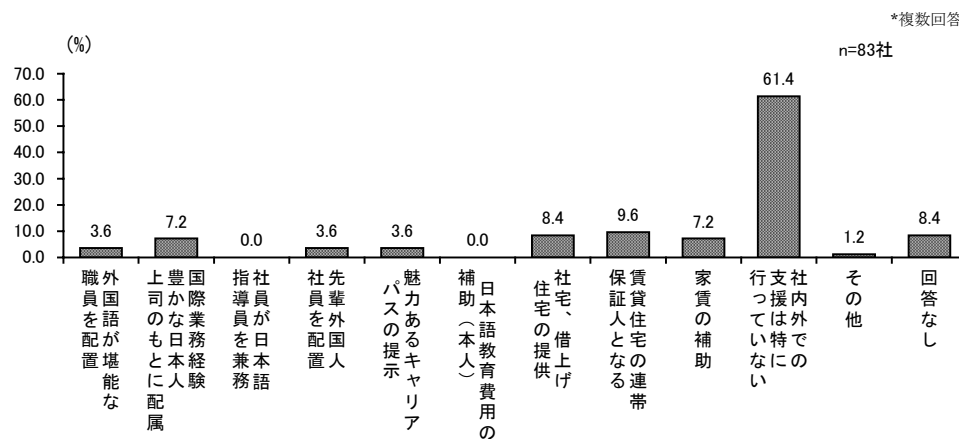
(6) 九州の外国人受け入れ環境

①企業における外国人支援制度

社内外で何らかの支援制度を設けている企業は3割にとどまる。

住宅に関する支援は「賃貸住宅の連帯保証人」9.6%（8社）、「社宅、借上げ住宅の提供」8.4%（7社）、「家賃補助」、「国際業務経験豊かな日本人上司のもとに配属」各7.2%（6社）。

図表 45 外国人に対する社内外の支援制度（正社員採用企業）



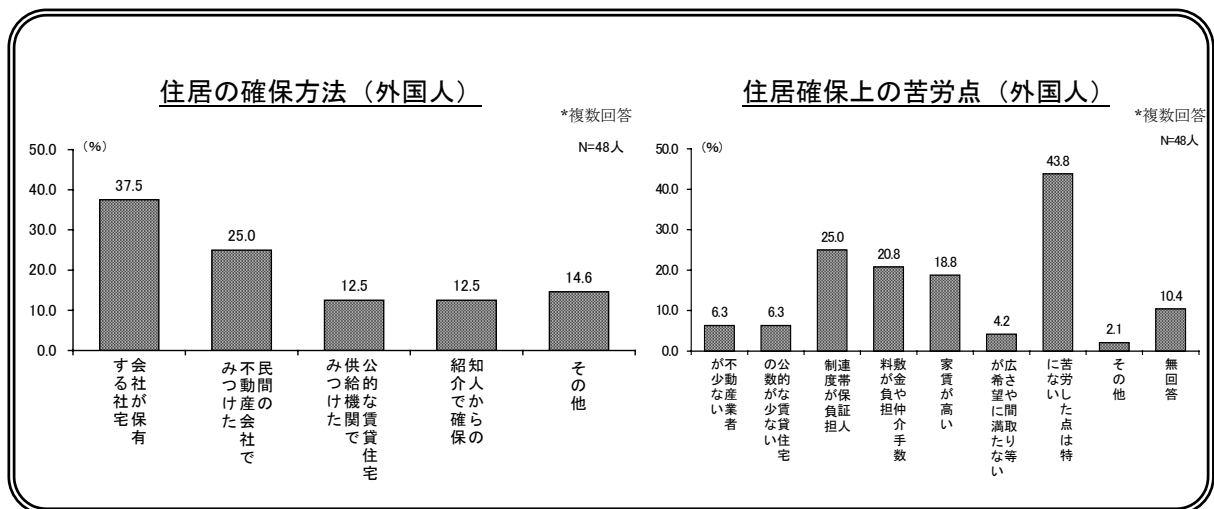
②外国人にとっての住環境

1) 住居の確保方法、苦労点

九州の外国人就労者の住宅確保の方法は社宅が 37.5%（18 人）を占めるが、不動産会社も 25.0%（12 人）みられる。

苦労点を回答した外国人は 4 割強で、その内容は「連帯保証人制度が負担」25.0%（12 人）、「敷金・仲介手数料が負担」20.8%（10 人）、「家賃が高い」18.8%（9 人）等、入居時点でネックとなる日本的慣習やコスト負担に回答が集中している。

図表 46 外国人にとっての九州の住環境



2) 外国人の賃貸住宅に係る関係機関等ヒアリング

【不動産関係業界に見る動向】

<不動産業者>

- ・韓国系ソフトウェア開発会社の東京から福岡への本社移転に伴い、福岡の某不動産業者ではまとまった戸数の社宅を確保するなど外国人の住居確保を支援。
- ・自社と取引のある家主のうち、顕在的に外国人の入居を不可としているのは全体の数%以下。
- ・外国人の場合、連帯保証人とは別に、契約、トラブル発生時の仲介を行う「世話人」がいないと賃貸契約は厳しい。
- ・不動産投資信託（REIT）の対象となっている賃貸物件であれば、空室を避ける傾向が強いので、外国人でも貸しやすいと思われる。
- ・外国人専門の賃貸保証機関の設立など、貸す側にも何らかのメリットが必要。

<賃貸保証会社>

- ・直近の当社の賃貸住宅に係る保証承諾件数は 2004 年実績で 92,000 件。そのうち外国人への保証承諾は全体の約 3 % (福岡支店においても外国人は 3 %)。ここ数年で保証承諾件数は増加傾向にあるが、外国人の割合もほぼ 3 % で一定。ゆえに、外国人への保証承諾件数も相対的には増加。
- ・外国人の中では中国人が多い。
- ・外国人の場合、保証承諾の際には、日本語が話せるか、日本人の同行が条件。
- ・当社で必要な書類については、永住権を持つ就労制限のない外国人の場合も就労制限のある外国人の場合も条件は同じ。

【福岡における留学生の住居支援、就学生の相談受付状況】

- ・福岡県、福岡市及び北九州市では留学生住宅補償制度を設けており、賃貸住宅入居の際の保証人を福岡県国際交流センター、北九州市、福岡市の国際交流協会が引き受けている。また、同様の支援を大分県も実施している。
- ・レインボープラザ(福岡国際交流協会)の窓口相談業務の中では、就学生を中心に保証人、敷金・礼金、契約書(日本語)の理解等住宅の賃貸に関する相談が多い。

【神奈川県における一般外国人の住宅支援先進事例】

<「かながわ外国人すまいサポートセンター」の取り組み>

- ・神奈川県と横浜市、川崎市、神奈川県宅建業協会等の業界団体が参画・支援する「外国人住居支援ネットワーク」という協議会が「かながわ外国人すまいサポートセンター」を運営。外国人に対する不動産業者や保証会社の紹介、賃貸契約時の通訳派遣、トラブル相談等の支援を行う。
- ・県が参画することにより各機関との連携を円滑化、ネットワーク、協力業者等を拡大できる。
- ・外国人の賃貸住宅への入居を仲介する「外国人すまいサポート店」を県内不動産業者から登録、ステッカーを配布。サポート店は 199 店(事業所単位)。大手不動産会社も加入。

＜川崎市の取り組み＞

- ・川崎市では、2000 年策定の「川崎市人権施策推進指針」を踏まえ、多文化共生社会に向けた施策の具体的な推進内容等を示す「川崎市多文化共生社会推進指針」を 2005 年 3 月に策定。
- ・住むところを正当な理由なく拒否するというのは重大な人権侵害という認識。
- ・外国人の賃貸住居問題に関して、あるケースでは 3 年間にわたり外国人に賃貸住宅を貸さない不動産業者と民族団体の話し合いの場に市も立ち会い、最終的には不動産業者の理解を得、和解した。不動産業者は社内で外国人を差別しないよう研修を行う約束と、外国人に貸さない家主と取引(仲介)しないことを宣言。
- ・川崎市の取り組みとしては、「居住支援制度」(入居保証システムや居住継続システム)の対象者に、市内に外国人登録をしている者だけでなく、市内に在勤、在学する外国人を含めている。

【独立行政法人都市再生機構（UR 都市機構）の取り組み】

- ・1955 年、日本では約 420 万戸の住宅が不足しており、住宅の安定供給を目的として前身の日本住宅公団が設立された（その後、住宅・都市整備公団、都市基盤整備公団を経て独立行政法人化）。
- ・設立の経緯もあり、当初から賃貸住宅においては礼金、保証人は不要としていた。
- ・UR 都市機構では、2005 年 8 月から留学生は「留学生総合補償」（(財) 国際教育支援協会が保証人）に加入していることを条件に敷金を 1 カ月分としている。

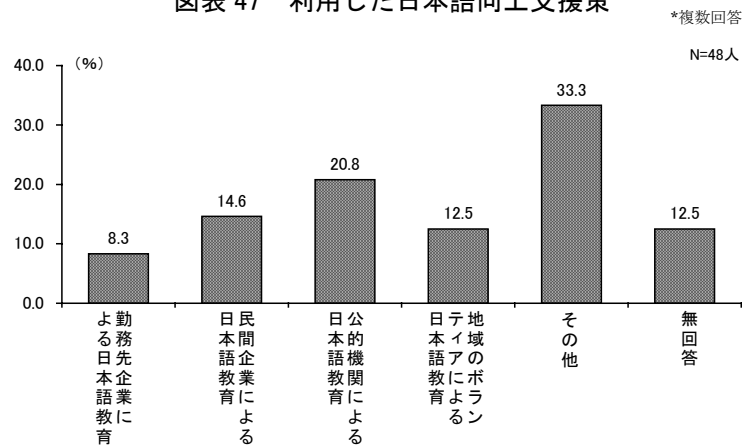
②日本語教育、子供の教育環境

1) 外国人就労者本人の日本語語学力支援

外国人就職者本人が利用した日本語支援は公的機関が 10 人、民間企業が 7 人、ボランティアが 6 人みられる。勤務先企業は 4 人にとどまる。

日本に留学し就職している外国人等日本語能力が高い人材以外に、海外からやって来て間もない日本語支援を必要とする外国人技術者等もいる。ヒアリングでは、海外から積極的に技術者を採用する中で、日本語支援が最大の課題とする企業もみられた。

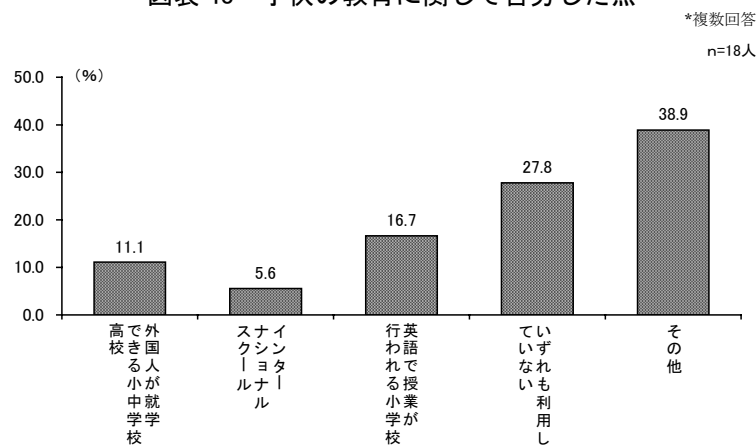
図表 47 利用した日本語向上支援策



2) 子供の教育環境

子供の教育に関して九州で苦労した点、不足点としては、英語で授業のある学校が3人、外国人が就学できる学校が2人、インターナショナルスクールが1人挙げられている。

図表 48 子供の教育に関して苦労した点



3) 子供の教育環境、日本語教育に係る関係機関等ヒアリング

九州においては、インターナショナルスクールが1校しかない中、授業料が安価な公立の小中学校へ寄せられる期待も大きい。外国人の子供については、我が国の義務教育への就学義務は課せられていないが、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(昭和54年条約第6号)に基づき、入学を希望する者については、公立の義務教育諸学校への受け入れが保障されている。

しかしながら、学齢相当の子供を持つ外国人保護者に、市町村教育委員会の編入手続きの窓口が、必ずしも十分に知られてはいない。このため、市町村教育委員会では、外国人登録窓口を訪れた外国人保護者に対し、積極的に市町村教育委員会の編入学手続きの窓口を教示するよう、外国人登録窓口へ要請することが望ましいが、

現状では必ずしも十分な取り組みが行われているとはいえない。

また、公立高校への入学に関しては、九州でも一部の県教育委員会では外国人の生徒に対する入学試験への配慮（時間延長、ルビ振り）もみられるが、公立高校の中では義務教育のような日本語指導員の制度は必ずしも実施されていないのが現状である。

外国人の生活環境改善に先進的に取り組む川崎市では、保育園・幼稚園への日本語指導員の配置についても、川崎市外国人代表者会議から要望が挙げられている。

（参考）九州における日本語指導が必要な外国人児童生徒の受け入れ状況

文部科学省によると、日本語指導が必要な外国人児童生徒及び学校数（公立の小学校、中学校、高等学校）は、2004 年 9 月 1 日現在、九州では小学校 260 人、108 校、中学校 92 人、61 校、高等学校 19 人、5 校である。

母国語別には、九州では中国語が 5 割と、全国平均の 2 倍の比率になっている。

日本語指導が必要な外国人児童生徒数は、全国的に調査開始の 1991 年以来年々増加しており、2004 年は過去最高を記録している。

図表 49 日本語指導が必要な在籍児童生徒数及び在籍学校数（2004 年 9 月）

	合計		小学校		中学校		高等学校	
	児童 生徒数	学校数	児童数	学校数	生徒数	学校数	生徒数	学校数
全 国	19,678	5,346	13,307	3,215	5,097	1,783	1,204	308
九州計	373	176	260	108	92	61	19	5
福岡県	215	78	154	48	42	25	18	4
佐賀県	9	8	3	2	6	6	0	0
長崎県	22	13	17	10	4	2	1	1
熊本県	49	32	28	18	21	14	0	0
大分県	35	21	27	15	7	5	0	0
宮崎県	16	9	12	5	4	4	0	0
鹿児島県	27	15	19	10	8	5	0	0

出所：文部科学省「日本語指導が必要な外国人児童生徒の受け入れ状況等に関する調査(平成 16 年度)」(2005 年 4 月)

*合計値には、中等教育学校、盲・聾・養護学校も含む。

図表 50 母語別児童生徒数の内訳
(児童・生徒数:人)

	計	ポルトガ ル語	中国語	スペイン 語	その他
全 国	19,678	7,033	4,628	2,926	5,091
九州計	373	6	186	15	166
福岡県	215	2	105	12	96
佐賀県	9	0	5	0	4
長崎県	22	0	10	1	11
熊本県	49	0	27	0	22
大分県	35	4	14	2	15
宮崎県	16	0	9	0	7
鹿児島県	27	0	16	0	11

出所：前掲に同じ

【某自治体における外国人の子供の義務教育、高校教育の受け入れ状況】

＜義務教育＞

- ・日本には外国人の小中学校入学に対する制約はなく、必要とされる日本語能力の基準もない。
- ・住所により校区が決まり、入学時期等について外国人と学校側で相談した後、外国人が外国人登録窓口に「就学希望」を提出し手続きが完了する。
- ・住むところが決まればどこの小中学校へ入学してもらうか通知する。
- ・ただし、日本語指導員（正式名称「外国人児童生徒等日本語指導対応教員」）は外国人が入学する学校全てに配置される訳ではない。市町村の教育委員会からの要請に基づき、単年度毎に派遣が決定されている。
- ・日本語ができない児童の場合は必要に応じ「取り出し指導」を行っている。

＜高校教育＞

- ・県立高校は、外国人の入学は日本人と同じ扱いで入学制限はないが、日本語が全くできなければ授業についていけない。
- ・外国人の生徒・帰国子女等の場合、県立高校入試（年1回）については、特別入学者選抜として「特別学力検査」（国語、数学、英語、作文及び面接［全て日本語］）がある。

【某自治体における保護者の日本語（通訳）支援制度】

- ・外国人の子供は学校で日本語を習得することが出来るが、母親の日本語が上達しないことが大きな問題。
- ・保護者懇談会等における母親（保護者）と学校との意思の疎通を図るべく、ボランティア通訳（200名登録）の派遣制度が設けられているが、学校側で必要な交通費を予算化できず活用が進んでいない。

【川崎市外国人市民代表者会議の取り組み】

- ・川崎市外国人市民代表者会議は、1996 年に外国人市民の市政参加と市民が相互に理解し合い共生する地域社会を形成することを目的に設置。
- ・代表者会議は、川崎市に住む外国人より選出された代表者により構成され、外国人市民に関する市の施策等に関し調査審議し、委員長（外国人）は審議結果や意見を市長に提言（報告）する。市長はこれを議会に報告するとともに公表するシステム。
- ・代表者会議は市へ要求するばかりではなく、積極的に市政に参加することをモットーの一つとする。
- ・提言で多いのは「教育問題」や「生活に必要な情報が少ない」といった内容。
- ・小中学校段階での就学支援と併せ、保育園・幼稚園への入園支援（外国人登録窓口等での案内）についても要望が挙がっていた。
- ・川崎市では、外国人向けに行政手続き等各種窓口や問い合わせ先をコンパクトにわかりやすくまとめた冊子を複数の外国語で作成し、区役所等で配布している。

【NPO 法人国際社会貢献センター（ABIC）の日本語指導者派遣】

- ・当センターは商社 OB の人材バンクで、国内外で社会貢献活動を行っている（会員約 1,500 名、うち福岡は 9 名）。
- ・多摩市教育センターから依頼を受け、小中学校で中国人、韓国人の子供に母国語で日本語を教える人材を派遣しており（教員免許を持つ日本語指導員とは別）、九州でも同様のことに取り組むことが可能かもしれない。

Ⅲ. 海外高度人材受け入れ円滑化の課題と対応の方向性

《要約》

1. 海外高度人材の九州企業での就業機会拡大に向けた取り組み

○外国人求職者向け求人情報データベースの体系的整備の推進

公的職業斡旋機関では、雇用マッチング機能向上のため、外国人採用可とする求人票を別途集約するシステム等への取り組みや、留学生の多い大学との連携の促進が期待される。

○外国人の雇用管理に関する支援体制の強化・充実

具体的な雇用管理の支援については、外国人雇用管理アドバイザー制度の強化・充実が期待され、また、国際ビジネスプロスキルアドバイザー制度への社会保険労務士等専門家の登録拡充等による企業支援の充実が望まれる。

○外国人活用ノウハウの地域内での共有

企業の潜在的な外国人活用ニーズを顕在化させるには、外国人未活用企業における自社の受け入れ体制に対する不安を緩和させることが重要である。そこで、「海外高度人材活用事例集」を作成し、外国人採用の流れや活用ノウハウをわかりやすくフローチャートで示すとともに、外国人を有効活用している先進的企業を紹介している。

九州における外国人活用の円滑化のため、本事例集を広く中小企業、さらには貿易・投資振興機関、中小企業支援機関等へ配布し、ウェブサイト上での掲載も行う。

○留学生の活用支援

留学生採用支援として、現在是一部自治体において取り組まれている留学生就職支援機能が、九州各県毎に展開されることが望まれる。

2. 法制度面の利便性向上に向けた取り組み

○在留資格(就労ビザ)認定手続きの緩和

入国管理局における留学ビザから就労ビザへの切り替え申請開始時期の前倒しと併せ、事前審査等を行うことにより許可の内定が早めに出されることが望まれている。また、秋入学で9月までに卒業し翌年4月に入社する留学生が、9月から3月までの間を入社準備期間として日本に在留できるような措置の検討も望まれる。

就労ビザへの切り替えについては、日本人正社員と同様に将来の幹部候補として、社内の中核的業務全般に携わることができるようなビザの創設の検討が望まれる。

外国人技術者・研究者等の在留期間の延長（3年から5年）については、他の先

進国並みにさらに期間を延長するなど、引き続き更新手続きの緩和について検討が進められることが期待される。

○社会保険制度の見直し

契約社員や派遣社員等短期就労者については、健康保険・厚生年金、雇用保険のセット加入義務の緩和等についての検討が望まれる。また、社会保障協定締結や年金加入期間の通算措置に関する協定の推進も期待される。

3. 海外高度人材にとっての生活環境面の整備促進

○企業における外国人受け入れ環境の整備

優秀な外国人を広く募集し人選を行うには、公的職業斡旋機関や求人情報誌の求人掲示において、企業側の外国人採用意思を明確に伝える工夫が有効である。また、優秀な外国人の定着を図るには、魅力あるキャリアパス（昇格、昇給の道筋）を提示することが重要である。

初めての外国人社員受け入れにおいては、日本人社員との意思疎通を図り、協調体制を築く社内の仕組みづくりも重要である。

○外国人の賃貸住宅への入居円滑化支援体制の整備促進

外国人個人での賃貸契約が難しい中で、企業が法人契約により住居を確保することの意味は大きい。

地域においては、今後、新たに九州にやって来る外国人の生活利便性の向上を図るため、例えば遊休社宅や公的住宅の外国人向け住居としての活用、外国人に賃貸住居を斡旋する不動産管理会社の登録と店頭におけるその明示等が期待される。また、行政と不動産業界等との連携による不動産管理会社、家主を対象とした外国人への斡旋促進セミナーの開催も有効とみられる。

その他、地域国際化協会等において、不動産会社と外国人との意思疎通を媒介する「世話人」の確保、活用を一層促進することが期待される。

○企業が外国人社員へ行うビジネスレベルの日本語教育に対する行政支援

日本語支援については、外国人が多い地域における企業の外国人就労者の日本語教育に対する行政の支援の検討が望まれる。

○外国人の子供の日本語教育

小中学校において、教員免許を有する日本語指導員以外に、外国語が堪能な企業OB等を活用した日本語教育といった取り組みも可能と考えられる。

また、公立高校への日本語指導員の配置や保育園・幼稚園における日本語教育への対応も期待される。

○外国人児童・生徒の保護者の日本語教育

保護者会に参加する外国人保護者のための、地域国際化協会等によるボランティア通訳派遣制度を有効に活用するため、市町村教育委員会において必要な予算の確保に、学校側において交通費の計上等に取り組むことが期待される。

○公立学校への入学等に関する就学案内の周知

市町村の外国人登録窓口において、学齢相当の子供を持つ外国人保護者に対して、市町村教育委員会の編入手続き窓口が確実に伝達されるよう、市町村の教育委員会から要請することが望まれる。

○外国人の生活環境改善に向けた継続的取り組み

初めて九州で就労する外国人を念頭に、生活環境を継続的に改善していくため、首都圏の先進事例（自治体、住民等）にみられるような、外国人のニーズを直接行政の施策に反映できるような仕組みづくりも有効と考えられる。

Ⅱ章では、九州経済のグローバル化に伴い、九州の企業における海外高度人材の活用意向やその活躍に対する期待の高さ、受け入れ拡大ニーズの高さなどの実態を把握してきた。

本章は、委員会での検討やアンケート、ヒアリングを元に九州の企業と海外高度人材との雇用のミスマッチ解消に向けた取り組み方策や海外高度人材が九州で長期的に安定して業務に専念できるための法制度面・生活環境面での環境整備のあり方について検討したものである。

それぞれの《対応の方向性》について、想定される実施主体や実施時期を明示してはいないが、九州の企業における国際競争力の強化、ひいては九州経済の真のグローバル化に向け、地域企業、業界団体、行政機関等地域が一体となって、海外高度人材の活用円滑化について積極的に取り組んでいく上での指針となるものである。

1. 海外高度人材の九州企業での就業機会拡大に向けた取り組み

(1) 外国人求職者向け求人情報データベースの体系的整備の推進

《現状と課題》

- ・ 今回のアンケート調査結果によれば、企業からは、外国人雇用・管理に関するアドバイスシステムや外国人とのマッチングシステムの強化・充実に対するニーズが高かった。また、外国人就労者からは、九州では求人数が少ないことや求人情報の入手手段が少ないことで苦労しているとの結果となり、雇用のミスマッチが生じているものと考えられる。
- ・ 九州の公的職業斡旋機関では、外国人求職者が訪ねた際には、そのとき出されている求人票の中で外国人採用を可とする企業を窓口職員が企業へ照会することにより対応しており、東京外国人雇用サービスセンターのように、外国人求職者向けの求人票が体系的に整備されていないのが実情である。



《対応の方向性》

職業斡旋機関の中でも公的機関に寄せられる期待は大きい。東京外国人雇用サービスセンター（P37）では、企業からの求人受付に際し個別に外国人採用可否の照会を行い、外国人採用可とする企業の求人票を別途集約し、外国人求職者に提示している。

九州においても、このような体系的かつきめ細かな対応が、優秀な海外人材の九州企業での就業機会の拡大に有効であると考えられる。

また、公的職業斡旋機関では、留学生の多い大学との連携促進についても期待が寄せられている。

(2) 外国人の雇用管理に関する支援体制の強化・充実

《現状と課題》

- ・ 優秀な海外人材を活用するということは、雇用契約、処遇面は日本人正社員と同じになるはずである（「技術」と「人文知識・国際業務」の就労ビザの外国人の場合、日本人と同等額以上の報酬が必要と規定されている（注1））。
- ・ また、九州各県の公的職業斡旋機関では外国人雇用管理アドバイザーが1～3名配属されているものの、外国語で対応可能な相談窓口を常時設置しているのは、福岡県、大分県等部分的な対応にとどまっている。



《対応の方向性》

具体的な雇用管理については、外国人雇用管理アドバイザー制度の強化・充実に期待が寄せられているところである。また、国際ビジネスプロスキルアドバイザー制度（注2）には社会保険労務士の登録拡充を図り、相談受け付けやアドバイス等による企業支援を拡充していくことが望まれる。

（注1）在留資格「技術」の採用に関する要件：

業務に必要な技術・知識に係る科目を専攻して大学を卒業もしくはこれと同等以上の教育を受けるか、または10年以上の実務経験により当該技術・知識を習得しており、かつ、日本人が従事する際に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることが必要。

情報処理技術者については、相互認証を締結した国・地域の有資格者は、上記学歴・実務経験年数にかかわらず入国が許可される（P10）。

在留資格「人文知識・国際業務」の採用に関する要件：

- ・業務に必要な人文科学の分野の知識に係る科目を専攻して大学を卒業もしくはこれと同等以上の教育を受けるか、または10年以上の実務経験により当該知識を習得しており、かつ、日本人が従事する際に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることが必要。
- ・外国の文化を基盤とする思考または感受性を必要とする翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝または海外取引業務、デザイン、商品開発他これらに類する業務に従事するか、または、大学卒業者が翻訳、通訳、語学指導に係る業務に従事する場合を除き3年以上の実務経験を有すること、かつ、日本人が従事する際に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることが必要。

（注2）国際ビジネスプロスキルアドバイザー制度

九州国際化推進機構（事務局：九州経済産業局）では、九州内における国際取引や対内・対外投資に関し、中小企業等からの高度かつ専門的な相談に対応できる専門家（弁護士、公認会計士、行政書士等の各分野）のネットワークである「国際ビジネスプロスキルアドバイザー制度」を2003年から設置している。その中には、入国管理・在留諸手続きや在留資格申請手続等を代行する行政書士等も登録されている。

各専門家は同機構ホームページ上で紹介されており、Eメールや電話、ファクシミリ等でアクセスすることができる。

本制度は、内閣府の「平成16年度年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）」の中で、地域を挙げてグローバル化を推進する九州での県域を超えた取り組みとして紹介されている。

（3）外国人活用ノウハウの地域内での共有

《現状と課題》

- ・ 今回の企業アンケート調査結果では、今後の外国人の顕在的活用意向は全体で13.7%、外国人採用経験がある企業では37.0%であった。
- ・ また、外国人未活用企業は自社の受け入れ体制が未整備と認識している傾向が強いことから、本委員会の委員からは、まずは、外国人の雇用・管理に関する

不安を取り除くことが重要との意見が出された。

- ・ さらに、企業が外国人活用の円滑化のために望む環境整備として、外国人の雇用・管理に関するアドバイスシステムの強化・充実が最も多く挙げられ、また、外国人を活用している先進的企業の事例紹介等マニュアルの整備等も多くみられる。



《対応の方向性》

こうした状況を踏まえ、本調査事業の中においても、九州企業における海外高度人材活用に係る先進的な取り組み事例を地域内で共有することも有効との認識のもと、「海外高度人材活用事例集」を作成することとした(別冊)。

「海外高度人材活用事例集」では、セルフチェックシートの活用により、これまで海外高度人材を活用したことがない企業にも、外国人活用の是非や外国人活用のメリット・留意点、採用までの段取り等をフローチャートによりわかりやすく示すとともに、外国人活用の経緯、採用方法、活用によるメリット等を九州の14社の事例の中で具体的に紹介している。

この「海外高度人材活用事例集」を、広く中小企業、さらには貿易・投資振興機関や中小企業支援機関等へ配布するとともに、ウェブサイト上でも掲載することにより、九州企業における海外高度人材の活用の円滑化、ひいては九州企業の国際競争力向上に資することが期待される。

(4) 留学生の活用支援

《現状と課題》

- ・ アンケート調査結果によると、九州の企業での外国人の採用にあたっては、留学生の採用は中途採用(外国人)と並んで多い。
- ・ 留学生の採用経験がない企業や大学とのネットワークがない企業等では、九州における留学生就職支援や地元大学の留学生の状況が把握できていないところも多い。
- ・ 企業の求人は理工系が多いのに対し、留学生は文系が圧倒的に多いため、雇用のミスマッチにより、九州において希望する職種での留学生採用が果たせない企業も多い。
- ・ 九州では、現在、「国際ビジネス人材支援会議」(福岡)や「大学コンソーシアムおおいた」(大分)等において留学生の就職支援に先駆的に取り組んでいるところである。



《対応の方向性》

留学生の採用支援のために、大学と企業とのネットワークや地域における就職支援機能を拡充していくことが望まれる。「国際ビジネス人材支援会議」や「大学コンソーシアムおおいた」にみられるような留学生就職支援は、企業とのマッチング支援の有効な方法の一つと考えられる。そのため、現在は一部自治体において取り組まれているこうした支援を、各県の地元企業と留学生が活用しやすいように、今後は、九州全域でのネットワーク化を図っていくことも肝要である。

2. 法制度面の利便性向上に向けた取り組み

(1) 在留資格(就労ビザ)認定手続きの緩和

① 留学ビザから就労ビザへの切り替え手続きの緩和

《現状と課題》

- ・ 留学生の「留学」ビザから「就労」ビザへの切り替え申請は、留学生が3月卒業の場合、1月からの受け付け開始である。しかし、実際のビザの発給は、各大学の卒業日にも影響されるが、3月31日になるケースもあることから、企業や留学生から受け付け開始の前倒しや事前審査等が望まれている。
- ・ 大学やコースによっては秋学期が9月、10月からの入学で、9月以前に卒業する留学生もいる。その場合、現行制度のもとでは、内定後入社が翌年4月であれば、卒業後、一旦帰国した上で、入社の際には新規入国扱いとなり、就労ビザの申請を行わなければならない、ビザ取得に長期間を要することがある(P41)。



《対応の方向性》

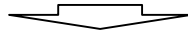
「留学」ビザから「就労」ビザへの切り替え申請は、大学における卒業見込み証明書の発行時期との兼ね合いを勘案した上で、現在の1月から3月までの受け付け期間を東京入国管理局のように、前年12月から受け付ける等の前倒し措置と併せ、事前審査等を望む声がある。これにより、就労ビザ取得の可否が時間的余裕をもって判明すれば、企業と留学生の双方にとって利便性が向上するものと期待される。

また、留学生が9月までに卒業して翌年4月入社が決まっており、9月から3月末までの間、入社までの準備期間等として正当な理由が認められる場合、日本での滞在ができるような在留資格の創設等何らかの措置が講じられれば、企業・留学生の双方にとっての負担が大きく減ることから、そうした措置の検討も期待される。

②在留資格変更基準の緩和

《現状と課題》

- ・（社）日本経済団体連合会「外国人受け入れに関する提言」（2004年4月）では、留学生の専攻分野と就職に際しての業種・職種の不一致により、在留ビザ変更が不許可となるケースについて、現行の在留資格変更基準の緩和を提言している。
- ・一部の大学からは、留学生が他の日本人正社員と同様に、幹部候補生として社内の中核的業務全般を遂行できる人材としての入社を希望していても、現状では「国際業務」か「技術」等で就労せざるを得ず、在留資格の範囲内での活動が厳格に適用される中、企業の採用実態にそぐわないとの意見が聞かれる。



《対応の方向性》

優秀な留学生が他の日本人正社員と同様に、将来の幹部候補として社内の中核的業務全般に携わることができるようなビザの創設の検討が望まれる。これにより、優秀な留学生も他の日本人正社員と同じ処遇を正式に受けることが可能となる。また、こうしたことが可能となれば、優秀な留学生の高いモチベーションを持するきっかけになるとともに、企業にとっても優秀な留学生を長期雇用しやすい環境づくりにも資するものになると考えられる。

③在留期間の延長

《現状と課題》

- ・外国人採用後の、就労ビザの在留期間の更新は3年間の場合と1年間の場合があるが、優秀な海外人材が当該企業で永続的な勤務を望んでいる場合には、ビザの更新の際、5年以上の在留期間の付与を望む声がある。



《対応の方向性》

「福岡アジアビジネス特区」等構造改革特区における規制特例措置であった外国人 IT 技術者及び研究者の在留期間の延長（3年から5年）が2005年度中に全国展開されるが、先進諸国では5～10年という国もあることから、現行の在留期間更新手続きを更に緩和する方向で検討が進むことにも期待が寄せられている。

優秀な海外人材が当該企業で長期間勤務し、その間の在留状況が良好でビザ更新も複数回行っており、本人がさらに長期的な勤務を望んでいる場合、5年以上の在留期間の付与について検討されることが期待される。

④在留資格審査に係る長期的視点での検討

《現状と課題》

- ・ 中小企業においては、将来における海外進出を念頭に、留学生等を母国での幹部候補生として採用し(在留資格は「国際業務」等)、海外でも通用する営業ノウハウを当面は国内で学ばせたいとするケースもある。しかし、ビザ更新に際しては、当該業務の大半が国内向けに行われている場合、在留資格である「国際業務」の範囲に該当しないとの理由でビザ更新が不可となることもあるため、長期的な視点での審査を望む声もある。



《対応の方向性》

現状では、企業が留学生等海外人材を「国際業務」の在留資格で採用した場合、ビザ更新の都度、同社での海外進出計画がどの程度進捗しているかを説明することが求められる。一方で、企業が海外進出を検討して、実際に進出を果たすまでには数年を要することも一般的である。

このような状況を鑑みれば、企業が海外人材を採用する際に入国管理局へ提出する「計画書」や海外人材を採用する「理由書」に、複数年計画である旨が合理的に説明されている場合には、可能な限り長期的視点での審査が行われることが期待される。

(2) 社会保険制度の見直し

《現状と課題》

- ・ 現行の社会保険制度では、外国人の場合でも、日本人と同様に雇用期間の長短に関係なく健康保険・厚生年金、雇用保険が一括納入方式となっている。
- ・ 日本国内で長期間にわたり、業務に携わる外国人の場合にはこうした社会保険制度は有効であるが、派遣社員等有期雇用の外国人労働者が帰国する場合、厚生年金は使わなかった場合、一部が精算されるものの、その他は精算されない。そのため、有期雇用の外国人労働者の場合は、健康保険のみで十分ではないかとの声も聞かれる。
- ・ また、現在、年金制度や医療保険制度の社会保障協定は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカの4カ国との間でしか発効されておらず（その他に署名済みで発効準備中が3カ国）、より多くの国々との社会保障協定の締結推進に対する要請は高い。



《対応の方向性》

契約社員や派遣社員等、外国人労働者の就業の態様や滞在期間に応じて、厚生年金掛け金徴収の選択制等セット加入義務の緩和、帰国の際の保険料還付等に対する

検討が望まれる。

また、より多くの国との社会保障協定締結や年金加入期間の通算措置に関する協定を推進していくことも、優秀な海外人材をより多く招く上でも必要である。

3. 海外高度人材にとっての生活環境面の整備促進

(1) 企業における外国人受け入れ環境の整備

《現状と課題》

- ・ 今回のアンケート調査結果では、外国人を採用する企業側の課題として、「外国人を採用する求人数が少ない」、「外国人社員に対する魅力あるキャリアパス（昇格・昇給の道筋）の提示が少ない」、「外国人受け入れに対して際し、社内で抵抗感や軋轢が生じないよう、日本人社員の意識改革を促す必要がある」といったことが挙げられた。



《対応の方向性》

企業において、海外ビジネスの円滑化等を目的として、最初から外国人を採用したい場合、求人票の中で「〇〇語が母国語の方」といった企業側の意思表示の工夫も有効である。

九州の企業における外国人は正社員としての採用が最も多い。採用に当って、その能力を生かした長期的、安定的な企業への貢献を期待するには、「魅力あるキャリアパス」（昇進・昇給の道筋）を企業側が提示することが重要である。

また、自社へ初めて外国人を受け入れる場合には、経営者において、日本人社員と外国人社員との意思疎通がうまく図られるような意図的な仕掛けづくり等も重要である。

(2) 外国人にとっての居住環境の整備

① 外国人の賃貸住宅への入居円滑化支援体制の整備促進

《現状と課題》

- ・ アンケート調査及びヒアリング結果によれば、外国人就労者の住居は社宅・会社借り上げ住宅（37.5％）に次いで、不動産会社の斡旋による賃貸住宅（25.0％）も多く、民間の賃貸住宅の賃貸では会社が保証人となるケースが多い。
- ・ 外国人就労者アンケートでは、4割の人が敷金・仲介手数料のコスト負担、連帯保証人制度等といった住宅賃貸における日本的慣習等で苦労している。
- ・ 九州管内の地域国際化協会等においては、留学生の住居支援施策として留学生住宅補償制度がみられるが、九州の不動産業界等においては、外国人に賃貸住

宅を斡旋する取り組みは未だ十分な状況であるとはいえない。



《対応の方向性》

賃貸住宅について、外国人の個人契約が厳しいとされる現状において、海外高度人材の活用を継続的に行う企業においては、賃貸住宅を「法人契約」し、海外高度人材の利用に供することは、住居確保の円滑化に大きく資するものとなり、海外高度人材が長期的に安心して業務に専念できる環境にもつながる。なお、不動産投資信託（REIT）の投資対象となっている賃貸物件では、特に空き室回避の傾向があるため、物件選択の際の判断材料のひとつともなりうる。

また、海外高度人材の民間賃貸住宅への入居促進に向けた地域レベルの取り組みとしては、佐賀県の NPO 法人「国際下宿屋」が運営する留学生向けの賃貸方式（敷金・権利金がなく、家賃も低価格に設定）が先進的モデルとして注目される（注）。これを応用して、例えば、外国人の多い自治体等において、遊休社宅を外国人住居として譲渡又は賃貸可能な物件を持つ企業の調査を行い、該当物件が見つければ、その管理・運営主体を地元の地域国際化協会等と相談しつつ決定するなどの取り組みも有効と考えられる。

更には、大分県、別府市の留学生特区にみられる公営住宅の留学生向け住宅への転用促進等については、他地域においても取り組まれていくことが期待される。

また、賃貸業界では三大タブー（ペット、転貸、複数入居）と言われる慣習がある中で、一部の家主にみられる外国人への住宅賃貸の消極姿勢を地域全体で前進させていく取り組みも重要である。例えば、「かながわ外国人すまいサポートセンター」

（P46）のように、外国人へ賃貸住宅の仲介を行う不動産管理会社を特定組織へ登録させ、登録店の店頭では、登録店であることのステッカーを貼り、更には宅建業協会においても登録店への加入を呼びかける等の取り組みを行うとともに、賃貸契約時の通訳ボランティアの派遣も行う組織等の創設が、九州各地においても始まることが期待される。また、行政や業界団体等が中心となって、不動産管理会社、家主、不動産業界団体等を対象に外国人への賃貸住宅の斡旋円滑化を目的としたセミナー等の開催も有効と考えられる。

一方、不動産管理会社向けには、2003 年 12 月、（財）日本賃貸住宅管理協会より「外国人の居住安定化のためのガイドライン」が発表され、巻末には英語・中国語・韓国語・スペイン語・ポルトガル語の 5 カ国語に翻訳した契約書式集が収録されている。不動産管理会社においては、こうした外国語版契約書式集等の積極的な活用が期待される。なお、2005 年 3 月には「外国人の民間賃貸住宅入居円滑化ガイドライン」も同協会より発表されており、九州の不動産管理会社、家主等へ更に普及していくことが望まれる。

(注)「国際下宿屋」は、佐賀県日中友好協会が佐賀大学と提携して立ち上げた NPO 法人で、留学生寮「青風寮」を運営している。留学生に安価で良質な下宿を提供することを目的とし、敷金・権利金なしで入居することができる。

②不動産管理会社と海外高度人材との意思疎通を媒介する「世話人」の確保

《現状と課題》

- ・ 不動産業界では、外国人への賃貸を円滑に行うためとして、契約時・トラブル発生時の通訳等や貸す側と借りる側の意思疎通を着実に行うための「世話人」（連帯保証人とは別でも可）の存在が必要としているが、海外人材にとって、そうした世話人は必ずしも容易にみつからない場合もある。



《対応の方向性》

外国人への賃貸住宅入居の円滑化のため、不動産会社と外国人の間に立つ世話人となりうる人材の確保を地域国際化協会等において、これまで以上に確保し、積極的な活用を促すなどの取り組みが有効であると考えられる。

(3) 企業が外国人社員へ行うビジネスレベルの日本語教育に対する行政支援

《現状と課題》

- ・ 企業が採用する外国人は日本語レベルが高い人材が多いが、今回のアンケート調査結果にもみられるように、公的機関やボランティア、民間の日本語教室等を活用している外国人技術者等もいる。
- ・ また、ヒアリングでは、日本への留学や在留経験がない東南アジア各国の技術者の採用を開始する中で、現地での事前の日本語研修だけでは日本語のコミュニケーション能力が十分でなく、来日直後の日本語教育が最大の課題としている企業もある。
- ・ 一企業においては、OJT を除きビジネスレベルの日本語教育を自社で対応することに困難な場合も多い。また、民間企業が外国人社員に行う日本語教育に対する補助等の制度はないことから、そのための支援を求める声も上がっている。



《対応の方向性》

専門的・技術的スキルを持つ海外人材が、来日前に母国において十分な日本語能力を身に付けておくことは我が国側からみれば理想である。しかしながら、企業の中には、特定業務のため、IT 技術者等を日本語能力よりもスキル優先で急遽、採用したいといった場合も想定されうる。このため、これまで日本語を学んだことのな

い在外高度人材の来九も増えてくる可能性がある。

しかし、企業が社員に行うビジネスレベルの日本語教育に対する補助金等制度はない。このため、行政による何らかの支援を望む声も聞かれることから、優秀な海外人材が多い自治体等においては、こうしたことへの対応の検討も有効と考えられる。

なお、財団法人国際研修協力機構（JITCO [ジツコ]）作成の教材には、企業管理者向けに「日本語指導ガイドライン」等、外国人向けに「外国人研修生のための日本語」の他、「日本の生活案内」、「健康管理のしおり」、「安全管理のしおり」（各々外国語版あり）等の書籍が市販されているので、こうした既存教材を外国人を採用する企業において積極的に活用することも有効である。

（4）子供の教育環境、家族の日本語教育

①公立学校への入学等に関する就学案内の周知

《現状と課題》

- ・ 九州においては、インターナショナルスクールが1校しかない中、授業料が安価な公立の小中学校へ寄せられる期待も大きい。外国人の子供については、我が国の義務教育への就学義務は課せられていないが、入学を希望する者については、公立の義務教育諸学校への受け入れが保障されている。
- ・ しかしながら、学齢相当の子供を持つ外国人保護者に、市町村教育委員会の編入手続きの窓口が、必ずしも十分に知られてはいない。このため、外国人登録窓口を訪れた外国人保護者に対し、市町村教育委員会の編入学手続きの窓口を教示するよう、外国人登録窓口へ要請することが望ましいが、現状では必ずしも十分な取り組みが行われているとはいえない。



《対応の方向性》

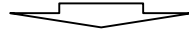
公立の小中学校への入学を希望する外国人の子供がその機会を逸することがないよう、市町村の教育委員会から、市町村の外国人登録窓口に対し、学齢相当の子供を持つ外国人保護者が来た際には、積極的に市町村教育委員会の編入手続きの窓口を教示するよう要請することが望まれる。また、公立の小中学校に在籍していない外国人保護者に対しても「就学案内」の配布が望まれる。

こうした「就学案内」に関する事項については、自治体の対日投資担当等においても認識を深め、市町村教育委員会や外国人登録窓口とも意志の疎通を図る等の取り組みも期待される。

②子供の日本語教育

《現状と課題》

- ・ 日本語指導員（正式名称「外国人児童生徒等日本語指導対応教員」）は、市町村教育委員会の要請にもとづき、日本語指導の需要が高い小中学校に配置されているが、その学校数は現状では限定的であることから、さらに多様なチャネルを活用した日本語教育も望まれている。
- ・ また、公立の高等学校においては、特別入学者選抜といった帰国子女等を対象とした入試制度を設けたり、一般入試では、外国人生徒の受験において試験問題にルビをふったり、試験時間を延長するなどの措置が各県教育委員会毎に取られている。しかし、公立の高等学校の場合は、日本語指導が必要な生徒が多い地域においても必ずしも日本語指導員が配置されていないのが実情である。



《対応の方向性》

関東地区では、NPO 法人国際社会貢献センター（ABIC）が依頼を受け、中国語、韓国語が堪能な商社 OB 会員が、小中学校で児童・生徒の母国語（中国語、韓国語）を使って日本語を教えている例がある（教員免許を持つ日本語指導員とは別、P51）。このような取り組みは九州においても応用できるものと考えられる。

また、高校生の子供を持つ外国人が九州へ転勤等で来る際に、安心して高校生の子供も一緒に連れて来られるようにするためには、公立の高等学校においても、日本語指導が必要な生徒が多い地域においては、日本語指導員を配置するなどの措置も有用であると考えられる（P49）。

さらには保育園・幼稚園における日本語教育についても、地域においてきめ細かな対応が期待される。

③外国人児童・生徒の保護者（海外高度人材の配偶者等）の日本語教育

《現状と課題》

- ・ 日本語が堪能でない外国人児童・生徒の保護者（＝海外高度人材の配偶者等）の日本語支援も切実な課題と言われている。例えば、九州のある自治体では保護者懇談会における外国人保護者へのボランティア（地域国際化協会等）通訳派遣制度を設けているが、派遣依頼者である学校側における交通費負担の予算措置等がネックとなり利用頻度は高くないのが実情である。
- ・ 日本語が堪能でない外国人保護者の場合、保護者会等で通訳不在のままでは、担任教諭や保護者同士のコミュニケーションがうまく取れずに孤立したり、大きなストレスとり、結果として配偶者だけ帰国してしまうといった事態も聞かれる。



《対応の方向性》

保護者会等の開催にあたり、外国人保護者を対象とした通訳の派遣については、必要な予算の確保について、市町村教育委員会等において積極的に取り組むことが期待される。

また、こうした制度と連動して、学校においても必要な通訳の交通費の計上も行うことが望まれる。こうした取り組みは、海外高度人材が安心して長期的に業務に専念できる環境づくりの上でも重要である。

(5) 外国人の生活環境改善に向けた継続的取り組み

《現状と課題》

- ・ 我が国では、2006年4月より、公共交通機関の主要ターミナルにおいては、2カ国語表記が義務づけられ、外国人の利便性向上が図られることとなっている。
- ・ 一方、九州の自治体において、外国語が使える最寄りの病院をホームページ上で掲載している自治体は福岡県、宮崎県等一部の自治体にとどまっている。
- ・ 本調査におけるアンケートや首都圏等先進的な取り組み機関におけるヒアリング等を総合的に勘案すると、九州においては、海外高度人材からみた環境整備が未だ十分ではないことは明らかとなった。
- ・ このため、今後も出てくるであろう様々な課題に対して、行政において継続的に取り組んでいく仕組みづくりにも期待が寄せられている。



《対応の方向性》

首都圏における先進事例を参考としつつ、外国語が使える医療機関等ホームページ上での情報提供の充実等については、引き続き、自治体等において取り組んでいくことが望まれる。

また、今後、日本とアジアとの経済連携協定(EPA)等の締結等が進むにつれ、これまで九州へ来たことのない海外人材が九州で初めて就業するというケースも増えることが予想される。

このため、九州における海外高度人材の生活環境等を継続的に改善していくためには、「川崎市外国人市民代表者会議」(P51)のような外国人の生の声を行政の施策に直接、反映できるようなシステムの構築等も、外国人就労者の多い自治体等においては有効と考えられる。

IV. 資料編

《アンケート調査票見本》

アンケート調査依頼状

平成17年度経済産業省九州経済産業局委託

専門的・技術的分野の外国人活用に関する企業意識調査ご協力のお願い

有限会社アジアビジネスコンサルタント
代表取締役社長 古森 政基

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、弊社では、現在、経済産業省九州経済産業局より委託を受けまして「アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査」（国土施策創発調査）に取り組んでおります。

本調査では、どのような環境が整備されれば、九州の事業所での外国人(※)活用が円滑に進むのかに焦点を絞り、法制度面(ビザ、社会保障等)、生活環境面(外国人の住居、子弟の教育問題、日本語支援等)の課題解決に向け取り組んでいくことを目的としています。

そこで、下記の要領でアンケート調査を実施することとなりました。

つきましては、御多忙のところ誠に恐れ入りますが、御社(採用ご担当)におかれましては次ページ以降のアンケートへのご協力をお願い致します。また、御社の九州の事業所に従事する外国人の方(※)がいらっしゃる場合には、大変お手数ですが、当該外国人の方へ別添冊子のアンケートをお渡しいただけますと幸甚です。なお、外国人の方が複数名いらっしゃる場合、又は外国語(中韓英)での回答を希望される場合は、別添冊子の最終ページに別添1枚目の「依頼文」の写しを2枚添付していますので、その「依頼文」の写しのみをお渡し願います。[当該外国人の方に、アンケートの電子媒体(日中韓英語版)を弊社ホームページより入手いただき、ファクシミリにて弊社あてご返信いただきたく存じます(詳細は別添冊子参照)。]

お答えいただいた内容は他の目的には一切使用せず、貴社名や個人名、回答内容が公表されることはございません。何卒、調査趣旨へのご理解とご協力の程よろしくお願い致します。

敬具

※ 「人文知識・国際業務」「技能」「教育」等、入国管理法で定められた専門的・技術的分野で就労する13の在留資格を有する外国人の方を指します(興行を除く)。なお、就労制限のない永住者、永住者の配偶者等の方も含みます。
また、御社にて、技術等研修生の受け入れがある場合にもご回答をお願い致します。但し、留学生の短期アルバイトやワーキングホリデーで雇用している場合はご回答不要です。

記

本冊子 対象……………九州の事業所で外国人の活用が想定される企業(採用ご担当)等
趣旨……………外国人材の活用を円滑化するために九州で必要な環境整備等のニーズ把握
返送方法……同封の返信用封筒又はファクシミリ((有)アジアビジネスコンサルタント宛)

別添冊子 対象……………九州の事業所で従事する外国人 → 別添冊子参照
趣旨……………外国人が九州で安心して長期的に業務に専念できるように必要な生活環境(外国人の住居、子弟の教育環境、日本語支援等)のニーズ把握
返送方法……ファクシミリ (092-725-5431、(有)アジアビジネスコンサルタント宛)

※アンケート回答期限(本冊子、別添冊子とも)……平成17年11月25日(金)頃着でお願い致します。

◆問合わせ先等 【調査全体の趣旨等】：経済産業省九州経済産業局 総務企画部 企画課
担当：湯川、友枝 TEL：092(482)5414
【調査項目の質問及び回答送付先】：(有)アジアビジネスコンサルタント
担当：伊藤、佐々木
TEL：092(725)3688 FAX：092(725)5431
〒810-0001 福岡市中央区天神2-3-36 ibb fukuoka 5階

専門的・技術的分野の外国人就労者意識調査ご協力をお願い

有限会社アジアビジネスコンサルタント

代表取締役社長 古森 政基

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、弊社では、現在、経済産業省九州経済産業局より委託を受けまして「アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査」（国土施策創発調査）に取り組んでおります。

本調査では、どのような環境が整備されれば、九州の事業所での外国人(※)活用が円滑に進むのかに焦点を絞り、法制度面(ビザ、社会保障等)、生活環境面(外国人の住居、子弟の教育問題、日本語支援等)の課題解決に向け取り組んでいくことを目的としています。

そこで、下記の要領でアンケート調査を実施することとなりました。

つきましては、御多忙のところ誠に恐れ入りますが、次ページ以降のアンケート調査へのご協力をよろしくお願い致します。なお、弊社ホームページ(<http://www.abcjapan.com/>)には、本アンケートを日中韓英語版で掲載していますので、お手数ですが、こちらから必要に応じてアンケートの電子媒体をダウンロード及び印刷していただき、紙でご回答いただいた後、ファクシミリにてご返信いただきましても結構です。

お答えいただいた内容は他の目的には一切使用せず、貴社名や個人名、回答内容が公表されることはございません。

なお、ご参考までですが、本アンケートとは別に、九州の企業の採用ご担当の方に対しては、「九州でどのような環境が整備されれば外国人の採用が円滑に進むか」に関してのアンケートを同時に実施しています。何卒、調査趣旨へのご理解とご協力の程よろしくお願い致します。

敬具

※「人文知識・国際業務」「技能」「教育」等、入国管理法で定められた専門的・技術的分野で就労する13の在留資格を有する外国人の方を指します(興行を除く)。

なお、就労制限のない永住者、永住者の配偶者、日本人の配偶者、定住者の方で九州の企業で正社員、契約社員、派遣社員として勤務している場合、ご回答をお願い致します。但し、技術等研修生の方、留学生で短期アルバイトの方及びワーキングホリデーで来日している方はご回答不要です。

記

趣旨……専門的・技術的分野の外国人が九州で安心して長期的に業務に専念できるために必要な生活環境(外国人の住居、子弟の教育環境、日本語支援等)に関するニーズ把握
返送方法……ファクシミリ(092-725-5431、(有)アジアビジネスコンサルタント宛)

※回答期限……平成17年11月25日(金)頃着でお願い致します。

◆問合わせ先等【調査全体の趣旨等】：経済産業省九州経済産業局 総務企画部 企画課

担当：湯川、友枝 TEL：092(482)5414

【調査項目の質問及び回答送付先】：(有)アジアビジネスコンサルタント

担当：伊藤、佐々木

TEL：092(725)3688 FAX：092(725)5431

〒810-0001 福岡市中央区天神2-3-36 ibb fukuoka 5階

企業アンケート調査票見本

専門的・技術的分野の外国人活用に関する企業意識調査

早速ですが、貴社（貴事業所）の概要についてお知らせ下さい。

貴社（事業所）名						
所在地		〒				
本社所在地						
URL		http://www.				
ご回答者	所属		役職			
	氏名		電話番号			
	FAX 番号		E-mail			
創業年次 (○印は1つだけ)	1. 1949 年以前 2. 1950 年代 3. 1960 年代 4. 1970 年代 5. 1980 年代 6. 1990 年代 7. 2000 年代					
資本金 (○印は1つだけ)	1. 500 万円未満 2. 500 万～1000 万円未満 3. 1000 万～5000 万円未満 4. 5000 万～3 億円未満 5. 3 億円以上					
年間売上高 (○印は1つだけ)	1. 1000 万円未満 2. 1000 万～1 億円未満 3. 1 億～5 億円未満 4. 5 億～10 億円未満 5. 10 億～30 億円未満 6. 30 億円以上					
従業員数 (○印は1つだけ)	1. 5 人未満 2. 5 人～9 人 3. 10 人～49 人 4. 50 人～99 人 5. 100 人～299 人 6. 300 人以上					
業種 (○印は1つだけ)	1. 製造業 2. ソフトウェア開発・IT 3. 物流業 4. 流通業 5. 旅行業 6. 宿泊業 7. 飲食業 8. その他のサービス業 9. 農業 10. その他() ()					
主要製品 業務内容						
海外との取引等の有無	1. あり→ <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>国名：</td> <td></td> </tr> </table>				国名：	
国名：						
	2. なし					

Q1 貴社（貴事業所）では、外国人を採用されていますか。

採用の区分	設問 企業全体での 採用の有無 (○印はそれ ぞれ1つ)	九州の事業所での採用			
		採用の有無 (○印はそれ ぞれ1つ)	人数	採用(経過)年数	出身国
①正社員	1. 現在ある	1. 現在ある →	人 →	年間 →	
	2. 過去にあった	2. 過去にあった →	人 →	年間 →	
	3. なし	3. なし			
②契約社員	1. 現在ある	1. 現在ある →	人 →	年間 →	
	2. 過去にあった	2. 過去にあった →	人 →	年間 →	
	3. なし	3. なし			
③派遣社員	1. 現在ある	1. 現在ある →	人 →	年間 →	
	2. 過去にあった	2. 過去にあった →	人 →	年間 →	
	3. なし	3. なし			
④技術等研修生	1. 現在ある	1. 現在ある →	人 →	年間 →	
	2. 過去にあった	2. 過去にあった →	人 →	年間 →	
	3. なし	3. なし			

【Q1 で、九州の事業所での採用区分①～③のいずれか一つでも採用実績ありの方は、Q2 以降へお進みください。企業全体での採用の有無にかかわらず、九州の事業所での採用が「なし」の方及び④のみ「あり」の方はQ8 へお進みください。】

Q2 九州の事業所で採用した外国人の職種・業務内容をお知らせください。(該当する採用区分毎に選択肢の番号をいくつでも)

①正社員	②契約社員	③派遣社員

1. 接客・サービス部門 2. 営業・販売部門 3. 企画・マーケティング 4. デザイン部門
 5. 管理・事務部門 6. 物流・運送・倉庫部門 7. 情報システム部門 8. 通訳・翻訳部門
 9. 国際業務部門 10. 研究開発部門 11. 製造部門（技能、高度技術）
 12. 製造部門（単純工） 13. 農産品等の生産部門 14. その他（ ）

Q3 当該外国人を採用した際の方法についてお知らせください。(該当する採用区分毎に選択肢の番号をいくつでも)

①正社員	②契約社員	③派遣社員

1. ハローワーク（職業安定所）等公的機関での求人・斡旋 2. 民間の人材派遣・人材紹介会社
 3. 新聞・就職情報誌・ホームページからの求人情報 4. 会社説明会・合同就職面談会
 5. 大学での求人情報・大学からの紹介 6. 関連企業や知人からの紹介
 7. インターナショナルジョブフェア 8. 海外における求人
 9. その他（ ）

Q4 採用の直前、当該外国人はどのような方でしたか。(該当する採用区分毎に選択肢の番号をいくつでも)

①正社員	②契約社員	③派遣社員

1. 九州の留学生 2. 九州以外の全国の留学生 3. 在日外国人就労者（転職）
4. 外国で採用した外国人の招聘 5. 海外事業所・関連会社等の外国人社員の転勤
6. その他（ ）

Q5 現在、外国人労働者を採用した理由をお知らせください。(該当する採用区分毎に選択肢の番号をいくつでも)

①正社員	②契約社員	③派遣社員

1. 海外とのビジネスの円滑化
2. 国内事業だが日本人にない能力・スキルを確保
3. 国籍に関係なく優秀な人材を確保
4. 人件費の抑制
5. 将来不足が見込まれる労働力の確保
6. 企業・日本人社員の活性化
7. その他（ ）

06 外国人労働者の採用にあたり苦勞した点があればお知らせください。(該当する採用区分毎に選択肢の番号をいくつでも)

①正社員	②契約社員	③派遣社員

1. 求職者情報不足 2. 面接や選考方法 3. 在留資格認定証明書等の手続き
4. 賃金水準等労働条件 5. 能力評価 6. 定着率
7. 社内教育・研修制度 8. 生活支援（住居、子供の教育、日本語支援等）
9. 文化・商習慣の違い 10. 苦勞した点は特にない 11. その他（ ）

Q7 外国人労働者に対して貴社が現在設けている社内外の支援制度についてお知らせください。(該当する採用区分毎に選択肢の番号をいくつでも)

①正社員	②契約社員	③派遣社員

1. 外国語が堪能な職員を配置
2. 国際業務経験豊富な日本人上司のもとに配属
3. 社員が日本語指導員を兼務
4. 先輩外国人社員を配置
5. 魅力あるキャリアパス（昇格、昇給の道筋）の提示
6. 日本語教育費用の補助（1. 本人 2. 家族）
7. 社宅、借上げ住宅の提供
8. 賃貸住宅の連帯保証人となる
9. 家賃の補助
10. 社内外での支援は特に行っていない
11. その他（ ）

【以下は全員の方がご回答ください。】

Q8 貴社の九州の事業所において、今後、不足が見込まれる職種をお知らせください。(○印はいくつでも)

- | | | | |
|----------------|---------------|--------------------|------------|
| 1. 接客・サービス部門 | 2. 営業・販売部門 | 3. 企画・マーケティング部門 | 4. デザイン部門 |
| 5. 管理・事務部門 | 6. 物流・運送・倉庫部門 | 7. 情報システム部門 | 8. 通訳・翻訳部門 |
| 9. 国際業務部門 | 10. 研究開発部門 | 11. 製造部門 (技能、高度技術) | |
| 12. 製造部門 (単純工) | 13. 農産品等の生産部門 | 14. その他 (|) |

Q9 今後、貴社の九州の事業所において、外国人を活用してみたいと思いますか。(○印は1つ)

- | | |
|------------|-----------------------------|
| 1. 活用してみたい | 2. 外国人の採用予定はない → 【Q9-SQ2 へ】 |
|------------|-----------------------------|

Q9-SQ1 今後、九州の事業所において活用したいと思われる外国人の職種と、当該外国人の国・地域をお知らせください。(Q8 の該当する選択肢の番号を全て記入し、それぞれの国・地域を具体的に)

Q8職種の番号	活用してみたい外国人の国・地域名	Q8職種の番号	活用してみたい外国人の国・地域名
	→		→
	→		→

【Q1 で九州の事業所での外国人の採用が「なし」、及び Q9 で今後、九州の事業所での外国人採用意向のない方は、**Q9-SQ2** をご回答ください。その他の方は Q10 へお進みください。】

Q9-SQ2 外国人労働者を採用しない理由をお知らせください。(○印はいくつでも)

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 事業の性格上外国人は必要ない | 2. 求職者情報不足 |
| 3. 入国・在留の手続きが煩雑 | 4. 海外の専門的・技術的人材の賃金水準は高い |
| 5. 自社での外国人雇用・管理体制が未整備 | 6. 文化・商習慣の違い |
| 7. 自社での日本語支援・生活支援体制が未整備 | 8. 自社の従業員の意識が未成熟 |
| 9. その他 (|) |

【以下は全員の方がご回答ください。】

Q10 今後、九州においてどのような環境が整備されれば外国人を活用しやすくなると思いますか。(○印はいくつでも)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 外国人と九州企業とのマッチングシステムの強化・充実 |
| 2. 外国人雇用・管理に関するアドバイスシステムの強化・充実 |
| 3. 外国人を活用している先進的企業の事例紹介等マニュアルの整備 |
| 4. 入国・在留資格要件の緩和、手続きの簡素化 |
| 5. 企業におけるビジネスレベルの日本語教育に対する行政の支援 |
| 6. 外国人の住居環境の改善 |
| 7. 子弟の教育環境の整備 |
| 8. より多くの国々との社会保障協定の締結 |
| 9. その他 (|

ご意見・ご要望

外国人の九州での円滑な活用に関し、ご意見やご要望を自由にご記入ください。

外国人アンケート調査票見本

地区	区分	サンプルNO.

専門的・技術的分野の外国人就労者意識調査

企業（事業所）名

この枠内のご記入は任意で結構です。

所 属		役 職	
氏 名		電話番号	
FAX 番号			

ご回答者について

年 代	1. 20 歳代 2. 30 歳代 3. 40 歳代 4. 50 歳以上
査証（ビザ） の種類	1. 教授 2. 芸術 3. 宗教 4. 報道 5. 投資・経営 6. 法律・会計業務 7. 医療 8. 研究 9. 教育 10. 技術 11. 人文知識・国際業務 12. 企業内転勤 13. 技能 14. 就労制限のない永住者・日本人の配偶者・永住者の配偶者・定住者
主な業務の内容	1. 接客・サービス部門 2. 営業・販売部門 3. 企画・マーケティング部門 4. デザイン部門 5. 管理・事務部門 6. 物流・運送・倉庫部門 7. 情報システム部門 8. 通訳・翻訳部門 9. 国際業務部門 10. 研究開発部門 11. 製造部門（技能、高度技術） 12. 製造部門（単純工） 13. 農産品等の生産部門 14. その他（ ）
社内での位置づけ	1. 代表者（経営者） 2. 役員 3. 正社員 4. 契約社員 5. 派遣社員 6. その他（ ）
出 身 国	

九州の就業環境等について

Q1 現在の勤務先の求人情報はどこで得ましたか。（○印はいくつでも）

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| 1. ハローワーク（職業安定所）等公的機関での求人・斡旋 | 2. 民間の人材派遣・人材紹介会社 |
| 3. 新聞・就職情報誌・ホームページからの求人情報 | 4. 会社説明会・合同就職面談会 |
| 5. 大学での求人情報・大学からの紹介 | 6. 関連企業や知人からの紹介 |
| 7. インターナショナルジョブフェア | 8. 海外における求人 |
| 9. 起業した | 10. その他（ ） |

Q2 九州で就業したきっかけをお知らせください。(○印はいくつでも)

1. 九州へ留学したのをきっかけに九州で就業した
2. 九州以外の日本で留学していたが九州で就業した
3. 社内異動で九州に来た
4. 他社で勤務していたが九州で転職先をみつけたから
5. 母国で起業していたが、市場開拓等の理由で九州へ来た
6. その他 ()

Q3 九州で就業するメリットは何ですか。(○印はいくつでも)

1. 母国に近い
2. 東京等に比べ衣食住の物価が安い
3. 東京等に比べ生活環境がよい
4. 自分のスキルを生かせる場が多い
5. 職場の人間関係や雰囲気がよい
6. 職場以外の地域の人間関係、人脈等の広がりがある
7. メリットは特にない
8. その他 ()

Q4 九州での就業に際して苦労した点があればお知らせください。(○印はいくつでも)

1. 求人情報の入手手段が少ない
2. 求人数自体が少ない
3. 希望する職種が少ない
4. 企業の選考基準が不明確
5. 労働条件が不明瞭
6. 賃金が低い
7. 就職に際して相談できる専門家が少ない
8. 魅力的なキャリアパス（昇格、昇給の道筋）を提示する企業が少ない
9. 就労査証（ビザ）等申請手続きが不便
10. 在留期間延長の手続きが不便
11. 苦労した点は特にない
12. その他 ()

Q4-SQ Q4 で苦労した点に関して、具体的にはどのような改善を望まれますか。

九州の住居環境について

Q5 現在お住まいの住居はどのようにして確保しましたか。(○印はいくつでも)

1. 会社が所有する（又は契約している）社宅
2. 民間の不動産会社でみつけた
3. 公的な賃貸住宅供給機関でみつけた
4. 知人からの紹介で確保
5. その他 ()

Q6 住宅を探す際、苦労した点があればお知らせください。(○印はいくつでも)

1. 外国人に賃貸住宅を紹介する不動産業者が少ない
2. 公的な賃貸住宅の数が少ない
3. 連帯保証人制度が負担
4. 敷金や仲介手数料が負担
5. 家賃が高い
6. 立地や周辺環境が悪い
7. 広さや間取り、設備が希望に満たない
8. 苦労した点は特にない
9. その他 ()

【Q7 は日本でお子様と同居されている方、または、同居させたかったが、九州での子供の受け入れ環境が原因で、母国や九州外にお子様を別居させている方のみが教えてください。それ以外の方は Q8 へ進んでください。】

1. 外国人が就学できる小中学校、高校	2. 日本語補習授業のある小中学校、高校
3. インターナショナルスクール	4. 英語で授業が行われる小学校
5. 公的機関による日本語教育	6. 民間企業による日本語教育
7. 地域のボランティアによる日本語教育	8. いずれも利用していない
9. その他 ()	

具体的なご要望等	
Q 7 の選	→
択肢の	→
番号を	→
記入	

08 就労者ご本人の日本語の語学力向上のために、九州で利用したことがあるものをお知らせください。
(○印はいくつでも)

1. 勤務先企業による日本語教育
2. 民間企業による日本語教育
3. 公的機関による日本語教育
4. 地域のボランティアによる日本語教育
5. その他 ()

Q8-SQ Q8 の就労者ご本人の日本語の語学力向上支援に関し、九州で充実してほしい項目がありましたら、その番号をご記入の上、具体的なお要望等をお知らせください。

		具体的なお要望等
Q 8 の 選 択 肢 の 番 号 を 記 入	→	
	→	
	→	

Q9 ご意見・ご要望

九州で安心して長期的に業務に専念する上で、法制度面(ビザ、社会保障等)、生活環境面(住居、子供の教育環境、日本語支援)等に関しご要望などございましたらご自由にご記入ください。

～ ご協力ありがとうございました ～

ご記入後は 11 月 25 日（金）頃までに FAX(092-725-5431)にてご返送ください。