

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)

海外高度人材活用事例集

平成 18 年 3 月

経済産業省 九州経済産業局

目 次

本事例集の活用に向けて	1
I. 海外高度人材受け入れの背景と現状	
1. 海外高度人材の受け入れ拡大に寄せられる期待	2
2. 九州企業での海外高度人材活用円滑化に向けた取り組み	2
II. 海外高度人材の円滑な活用に向けて	
《海外高度人材活用のセルフチェックシート》	6
1. 海外高度人材活用の必要性の判断	10
(1) 自社における海外高度人材採用目的の明確化	
(2) 海外高度人材活用メリット	
(3) 海外高度人材の活用分野（国際業務/技術）	
2. 雇用形態の決定	12
(1) 正社員	
(2) 契約社員	
(3) 派遣社員	
(参考) 留学生の臨時雇用	
3. 人材選考	13
(1) 新卒採用（留学生）と中途採用（社会人）	
(2) 語学力	
(3) 出身国・地域	
(参考) 中国、韓国出身者の賃金水準の考え方	
4. 募集方法	15
(1) 関連企業・知人からの紹介、大学への求人・大学からの紹介等	
(2) ハローワーク（職業安定所）等公的機関	
(3) 会社説明会・合同就職面談会	
(4) 新聞・就職情報誌・ホームページ	
(5) 民間の人材派遣・人材紹介会社	
5. 採用決定後の手続き	18
(1) 新卒採用（留学生）の就労ビザに関する手続き	
(2) 中途採用（社会人）の就労ビザに関する手続き	
(3) 在留期間の更新	

6. 海外高度人材受け入れに当たっての留意点.....22

- (1) 海外高度人材への企業の経営方針及び処遇の明確化
- (2) 受け入れ体制の整備
- (3) 外国人の生活支援

Ⅲ. 海外高度人材活用企業事例.....25

Ⅳ. 資料編56

- 1. 海外高度人材受け入れ拡大に関する国の方針等
- 2. 外国人の雇用に関する相談・手続き窓口一覧
- 3. 調査結果データ集

本事例集の活用に向けて

昨今、2007 年問題等を背景に、九州でも高度な専門的・技術的分野の人材不足が懸念されつつあります。

そうした中、九州経済産業局では、平成 17 年度国土施策創発調査において、「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」に取り組みました。これは、九州でどのような環境が整備されれば、海外高度人材（注）の活用が円滑に進むのかという点に焦点をあてた調査報告書です。具体的には、九州企業における海外高度人材の活用実態把握や海外高度人材を九州地域で円滑に受け入れていくための法制度面（ビザ、社会保障）や生活環境面（住居、子供の教育環境等）での利便性向上等に向けた取り組み方策をまとめています。

その調査の中で実施した九州企業へのアンケート結果では、今後、望まれる環境整備として、「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「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」が必要との声が多く聞かれました。

本事例集はそうした企業ニーズに基づき、九州で海外高度人材の活用に進取的に取り組む身近な企業のノウハウを、地域内で共有することを目的に作成したものです。

本事例集では、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できるだけわかりやすく示すとともに、九州の 14 社の先進的な取り組み事例をご紹介します。

本事例集が海外高度人材の活用に関心のある中小企業や、そうした中小企業を支援する機関等にも広く活用され、九州の企業における海外高度人材活用の円滑化、ひいては九州企業の国際競争力強化に資するものとなれば幸いです。

（注）本事例集でいう海外高度人材とは、入管法で定める専門的・技術的分野に係る在留資格（「興行」を除く 13 分野、図表 1 参照）の外国人と、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ことを指しています。

I. 海外高度人材受け入れ促進の背景と現状

1. 海外高度人材に寄せられる期待

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、専門的・技術的分野の人材不足が深刻化しつつあります。

今日では、専門的・技術的分野の優秀な海外人材（ここでは下表に掲げた13の就労資格を持つ人材を指し、以下「海外高度人材」という）の獲得競争が世界規模で展開されつつあり、我が国でも地域企業における国際競争力強化の観点から、海外高度人材の受け入れには期待が寄せられています。

図表 1 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

2. 九州企業での海外高度人材活用円滑化に向けた取り組み

企業における海外高度人材の活用を円滑化すべく、「ビジネス環境」を整備していくことの必要性については、2005 年 5 月、九州経済活性化懇談会において提唱された「アジア一番圏」構想の中でも言及されていました。

その後、ビジネス環境の整備をより具体的に推進すべく、九州経済産業局では、本事業である「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」に着手し、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（法制度面、生活環境面）のあり方について検討を行ってきました（平成 17 年度国土施策創発調査）。

本調査事業の中では、九州の企業及び外国人就労者個人を対象としたアンケートによる外国人活用実態調査を実施しました。調査結果の概要は、以下の通りです（調査結果データはP 63～P 70 に掲載）。

《アンケート調査概要》

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。

《調査結果概要》

- (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」がともに 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」30.1%、③「公的機関での求人」が 15.7%。

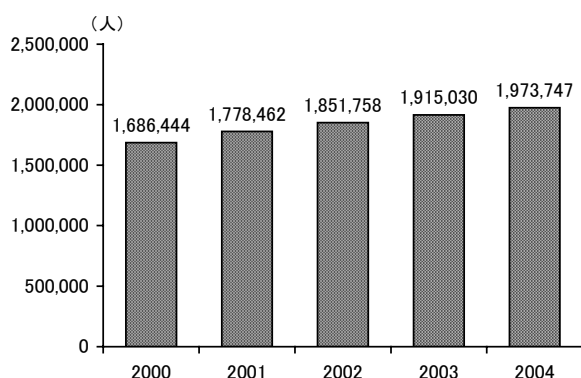
また、九州と隣接する中国、韓国等との経済・技術・人材交流は拡大しており、海外高度人材の需給が拡大することが予測されます。

《参考データ》海外高度人材の受け入れ状況

○全国動向

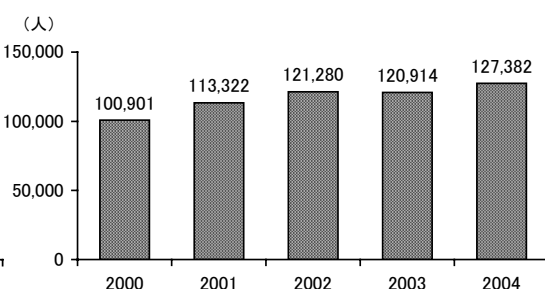
- ・法務省入国管理局によると、2004 年末現在の全国の外国人登録者数は 197 万 3,747 人で過去最高を記録している。
- ・2004 年末現在、専門的・技術的分野の外国人労働者のうち、「興行」を除く 13 分野の在留資格の外国人数は 12 万 7,382 人である。
- ・専門的・技術的分野の在留資格による外国人労働者数は、外国人登録者数で見ると増加している。

図表2 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3 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

○九州の動向

①海外高度人材の現状

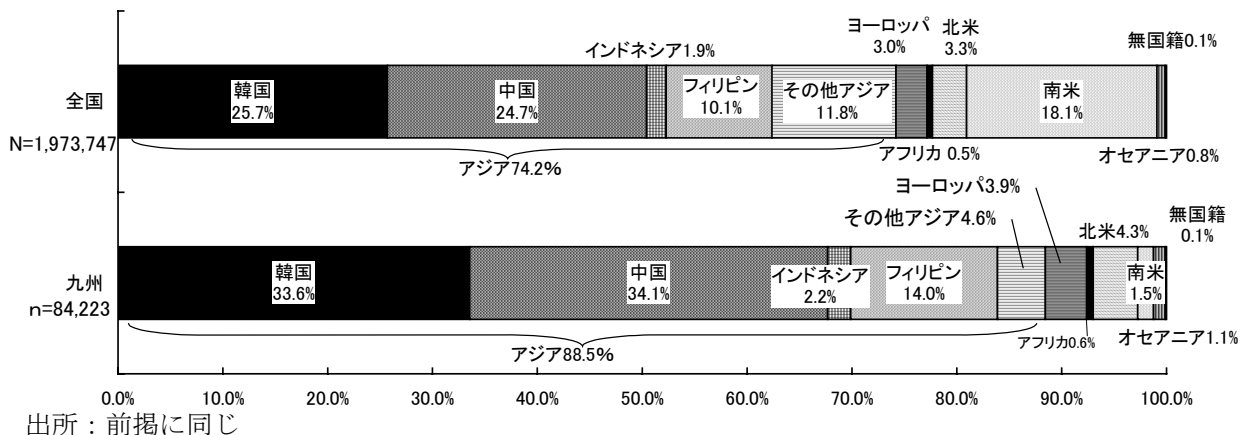
- ・九州における2004年末現在の外国人登録者数は84,223人（図表4）で、国籍（出身地）別には、九州は全国と比べ中国、韓国をはじめとしたアジアの割合が高い（図表5）。
- ・専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人数（「興行」を除く13分野）は5,594人で全国（127,382人）比4.4%、企業で採用することが多い「技術」「人文知識・国際業務」は2,299人となっている。

図表4 在留資格別外国人登録者数（専門的・技術的13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 (%)	実数 (人)	構成比 (%)	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										
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年末現在）

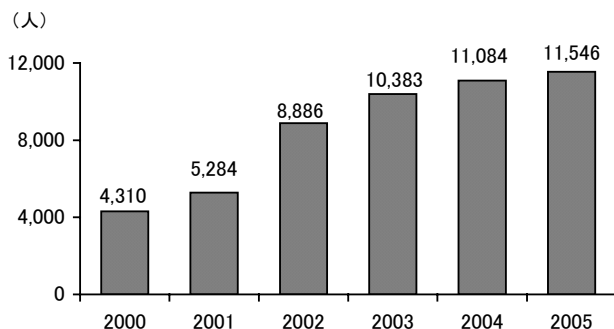
図表5 国籍（出身地）別外国人登録者数



②九州の留学生の状況

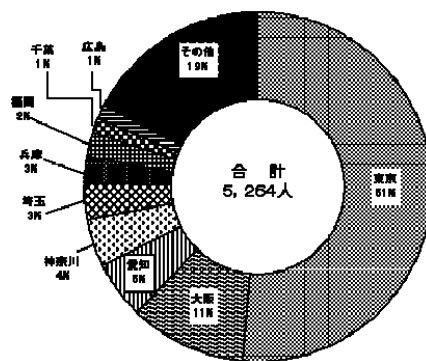
- ・2005年5月1日現在、全国の留学生数は121,812人、九州地域の大学には11,546人の留学生が在籍しており、その数は年々増加している。地理的な近接性から中国、韓国等アジアからの留学生が多い。
- ・留学生は海外高度人材の有力な予備軍である。福岡国際交流協会（福岡市）が2004年に行った調査によると、留学生のうち3割以上が日本残留を希望し、うち9割が就職や起業を希望している。

図表6 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7 全国の留学生等の就職先企業の所在地（2004年）



(実数)

福岡県	115人	大分県	29人
佐賀県	11人	宮崎県	11人
長崎県	12人	鹿児島県	11人
熊本県	15人		

出所：法務省入国管理局資料（2005年8月）

Ⅱ. 海外高度人材の円滑な活用に向けて

企業アンケート調査結果によると、外国人社員（正社員・契約社員・派遣社員）を活用したことがある九州企業が 17.6%（568 社中 100 社）みられ、これらの企業では今後の外国人の顕在的採用意向も 4 割弱と高く、活用が進んでいる状況がうかがえます（P65、P68 参照）。一方、今後の外国人の顕在的採用意向は、全体平均では 13.7% であり、外国人を採用したことがない企業においては、自社における外国人の雇用管理や支援体制が整備できていないと考えていることが明らかとなりました（P69 参照）。

しかし、実際には、外国人の採用においても雇用条件・処遇等は日本人と基本的には区別はありません。一方で、外国人の採用に当っては、在留資格取得（ビザ切替、更新等）のために企業が準備する書類等、日本人の採用にはない手続きが発生する面があります。

本事例集は、海外高度人材活用による企業メリット等について実例をもとに紹介し、外国人の採用にともなう入国管理局向けの書類作成や事務的な手続き等を明確にすることにより、初めての海外高度人材の採用に対する戸惑いや不安を緩和し、海外高度人材の採用円滑化の一助とすべく作成したものです。

なお、以下のチェックシートは参考として作成したものであり、企業における海外高度人材活用の流れの全てを表すものではありません。また、このフローチャートにより確実な海外高度人材の活用を保証するものではありません。

《海外高度人材活用のセルフチェックシート》

ステップ1 海外高度人材の活用目的は明確ですか？ ⇒ P10	
自社における海外高度人材の活用メリットや活用目的について、十分検討することが必要です。	
【例】 a. 海外とのビジネスの円滑化 b. 国籍に関係なく優秀な人材を確保 c. 日本人にない能力・スキルを確保 d. 海外市場開拓、海外進出のサポート等	Yes / No
海外高度人材の採用を検討 海外高度人材は活用しない	
[留意点] 海外人材の在留資格の範囲内での活動は厳格に適用されています。このため、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、海外進出予定の場合、実際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とならないよう十分な留意が必要です。	
ステップ2 どのような雇用形態で採用しますか？ ⇒ P12	
事業計画や社内における海外高度人材の位置づけにより、正規雇用かあるいは非正規雇用で採用するかを決めます。	
【例】 a. 中・長期的な戦力として採用、社内にノウハウを蓄積したい ⇒ 正社員 b. まず一定期間雇用して能力や適性を見極める ⇒ 契約社員 c. 特定の技術・能力を有する人材を至急確保 d. 特定業務に短期間集中的に人材を投入する（プログラミング、通訳・翻訳等）⇒ 派遣社員 等	

ステップ3 どのような人材から選考しますか？ ⇒ P13

海外高度人材を新卒から育成するか即戦力の中途採用とするか、あるいは求める言語能力やビジネス対象国によって募集対象が絞られます。

- 【例】 a.会社で新人から育成 ⇒ **新卒採用(留学生)**
 b.経験・スキルを要する、即戦力 ⇒ **中途採用(社会人)**
 c.日本語能力による判断(社内での意思伝達/ビジネスレベル)
 d.海外ビジネス対象国の出身者(国別・言語圏別、あるいは国籍に関係なく)
 等

ステップ4 どのような募集方法をとりますか？ ⇒ P15

留学生か社会人か、留学生の場合文系と理系、学部卒と大学院卒等によって募集方法は異なりますが、いずれもより多くの対象から自社にマッチした人材を探すことが重要です。

- 【例】
- 留学生
 - a.関連企業・知人からの紹介
 - b.大学への求人、大学からの紹介
 - c.ハローワーク(職業安定所)等公的機関での求人・斡旋
 - d.会社説明会・合同就職面談会
 - 社会人
 - e.新聞・就職情報誌・ホームページによる求人
 - f.民間の人材派遣・人材紹介会社
 - 等

海外高度人材採用の手続きと受け入れの留意点

ステップ5 海外高度人材の就労ビザに関する手続き ⇒ P18

外国人の場合、採用が内定すると入国管理局への就労ビザ関係の申請手続きが必要で、企業側で準備しなければならない書類もあります。

○留学ビザから就労ビザへの切り替え

- a.留学生(4大卒)の場合** ⇒ (申請は卒業直前、1～3月)
 ※ 企業での中途採用の場合、申請手続きは随時
- ～12月 卒業見込み証明の発行(大学)
 (卒業見込み証明の発行時期は、大学・学部によって異なります)
 - 1月～ 留学ビザから就労ビザへの変更申請受付(入管)
 ビザ取得内定の連絡(入管→企業)
 - 3月～ 卒業証明の発行(大学)→ビザ変更の認可・就労ビザ発行

- b.留学生(大学院卒)の場合** (随時、申請手続き可) 大学卒業証明、最終学歴証明等

○社会人(中途採用)の就労ビザに関する手続き

- c.中途採用(社会人)の場合** (随時、申請手続き可)
- 海外にいる外国人 ⇒ **新規に就労ビザの取得が必要**
 - 日本国内にいる外国人
 - 職種に変更がない⇒就労ビザ変更手続き不要
 - 職種が変わる場合⇒**就労ビザ変更手続きが必要**
 - 在留期間が残り2カ月以内⇒**在留期間の更新**
 (既在留者は3年または1年毎に更新が必要、入国管理局での申請受付は2カ月前から)
 - ※ 永住者、永住者の配偶者等は就労制限がありませんので、就労ビザの切り替えも不要です。

***企業側で準備が必要な書類はP8～9参照**

○職種別要件

- ・ 技 術 ————— ・ 専門科目専攻で大学卒または実務経験10年以上
- ・ 人文知識・国際業務 ———— ・ 専門科目専攻で大学卒または実務経験10年以上
 (従事する業務により、実務経験3年以上)
- 翻訳、通訳、語学指導 ———— ・ 大卒者を除き3年以上の実務経験
- *技術、人文知識・国際業務共通 ———— ・ 日本人と同等額以上の報酬

ステップ6

海外高度人材受け入れに当たっての留意点

⇒ P22

外国人の受け入れに当たっては、企業が経営方針や処遇について明確に示すことや、現場の日本人社員のコンセンサス、文化・習慣の違いへの配慮、外国人の生活面の支援等が必要になります。

- 魅力あるキャリアパス(昇進・昇給の道筋)の提示と本人のキャリアプラン(職業上の目標や将来計画)とのマッチング
- 雇用・管理体制等受け入れ体制の整備、職場での配置、育成(研修)等
- 生活支援に関して配慮すべき事項
 - ・海外高度人材本人が賃貸住宅を借りる場合の連帯保証人
 - ・日本の生活習慣、地域コミュニティにおけるマナー・ルール等の指導
 - ・外国人の生活(家族を含む)に関する地域情報の把握
 - ・外国人の文化・習慣に対する社内での配慮
- 等

*企業側で準備が必要な書類等

採用を検討する海外高度人材が留学生か社会人か、国内にいる外国人か海外にいる外国人かにより、入国管理局向けの書類作成や申請手続きが異なります(図表8)。

企業側が準備する書類等については、申請種別に図表9に掲げています。

図表8 採用の対象と外国人の入国管理局への申請手続き

採用対象 入国管理局への申請の種別	新卒(留学生)		中途採用(社会人)	
	①大学学部 (4年制)新卒	②大学院生	③国内にいる 外国人	④海外にいる 外国人
1)在留資格変更許可申請	要	要	職種が変わる場合要	-
2)在留資格認定証明書交付申請	-	-	-	要
3)在留期間更新許可申請	-	-	在留期間が満了する場合要	-
	採用後1年または3年毎に必要			

申請種別に必要な書類については、次ページに掲載。

図表 9 入国管理局向けの申請種別必要書類等

1) 在留資格変更許可申請	
対象	①②留学生 留学ビザ→就労ビザへの変更 ③国内にいる社会人 職種が変わる場合、就労ビザの変更が必要 * 職種が同じ場合、在留資格変更許可申請は不要。企業側は下記書類を準備。 (注) 永住者の在留資格への変更を希望する場合を除く
企業が準備する書類	・商業・法人登記簿謄本 ・損益計算書(決算報告書、貸借対照表)の写し ・事業内容を明らかにする資料(会社案内等) ・国際業務を行なっていることの証明(または今後の国際業務の具体的な計画書) ・外国人の活動の内容、期間、地位及び報酬を証する文書(雇用契約書[採用通知書]の写し、雇用理由書) ・外国人従業員リスト(既に外国人就労者がいる場合)等
留学生、外国人本人が準備する書類	在留資格変更許可申請 ⇒ 入国管理局ホームページからダウンロード http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-2-1.pdf パスポート、外国人登録証明書、履歴書、卒業証明書または卒業見込み証明書(大学院に在学する留学生の場合は、大学[学士課程]の卒業証明、最終学歴証明)等
標準処理期間	1カ月～3カ月
2) 在留資格認定証明書交付申請	
対象	④海外にいる外国人が新規に就労ビザを取得 (在外公館における査証申請の際に添付し、査証の早期発給を図る)
企業が準備する書類	・在留資格認定証明書交付申請(外国人の入国以前に交付を受けるため、企業側が準備) ⇒ 入国管理局ホームページからダウンロード http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-1-1.pdf ・商業・法人登記簿謄本 ・損益計算書(決算報告書、貸借対照表)の写し ・事業内容を明らかにする資料(会社案内等) ・外国人の活動の内容、期間、地位及び報酬を証する文書(雇用契約書[採用通知書]の写し、雇用理由書)等
外国人本人が準備する書類	・卒業証明書又は活動に係る科目を専攻した期間に係る証明書 ・職歴を証する文書(履歴書、雇用契約書・採用通知書、在職・職歴証明書)等
標準処理期間	1カ月～3カ月
3) 在留期間更新許可申請	
対象	③国内にいる外国人(就労ビザを有する社会人)で在留期間が満了する場合 (注) 現に有する在留資格の活動を継続しようとする外国人 ①②③④共通 外国人を採用し雇用を継続する場合、1年または3年ごとに更新が必要
企業が準備する書類	・活動の内容、期間及び地位を証する文書 ・年間の収入及び納税額に関する証明書 等(更に資料の提出を求められるケースもあり)
外国人本人が準備する書類	・在留期間更新許可申請 ⇒ 入国管理局ホームページからダウンロード http://www.moj.go.jp/ONLINE/IMMIGRATION/16-3-1.pdf ・パスポート、外国人登録証明書等
標準処理期間	2週間～3カ月

出所: 法務省入国管理局ホームページ「行政手続の案内・様式のオンライン提供」から作成

- * 海外の大学の卒業証明書については、国による「大学」の制度に違いにより、大学名が記された卒業証明が「学士号」の修了を表さない場合もあるので注意が必要。
- * 外国人が提出する各種証明類については、偽造防止のため、国によっては公正証書にしなければ認められないことがあるため注意を要する。

◆相談窓口 地方入国管理官署又は外国人在留総合インフォメーションセンター ⇒ P59

外国人在留総合インフォメーションセンター (福岡)
〒812-0003 福岡県福岡市博多区下臼井 778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル内
TEL : 092-626-5100 メールアドレス : info-tokyo@immi-moj.go.jp
URL : <http://www.immi-moj.go.jp/info/index.html>

1. 海外高度人材活用の必要性の判断 ⇐P6 STEP 1

海外高度人材の活用には、海外事業の円滑化や拡大を図るケース、優秀な人材であれば国籍に関わらず採用するケース、海外高度人材の能力を国内事業で発揮させるケース等がみられます。

自社の事業方針や海外高度人材の活用メリットについて事前に十分な検討を行い、海外高度人材の活用目的を明らかにすることが重要です。

(1) 自社における海外高度人材採用目的の明確化

○企業における海外高度人材の役割、必要性を現在及び将来にわたりどのように考えるかにより、具体的には以下のような項目に合致しているかどうか判断の指標になります（P67アンケート調査結果「外国人採用理由」及びP25～活用事例参照）。

海外高度人材の活用目的

- ・ 海外とのビジネスの円滑化
- ・ 国籍に関係なく優秀な人材を確保
- ・ 国内事業だが日本人にない能力、スキルを確保（例：通訳、語学教師、デザイナー等）
- ・ 将来不足が見込まれる専門的・技術的分野の人材の確保
- ・ 海外を生産や調達の拠点とするためのサポート
- ・ 海外市場の開拓や海外進出をするためのサポート
- ・ 海外ビジネスのノウハウを社内に蓄積する
- ・ 海外高度人材の活用で企業・日本人社員の活性化、異文化経営（ダイバーシティ・マネジメント（注））を行う
- 等

（注）「ダイバーシティ（diversity）」とは多様性を意味し、ここでは従業員の多様性を指します。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す。

(2) 海外高度人材活用メリット

- 九州とアジアとの経済的交流の深化、アジアの消費市場としての急成長等を背景に、九州企業は地理的近接性を生かしたビジネスのチャンスが拡大しています。
- 海外高度人材活用のメリットには、海外ビジネス習慣に精通した海外高度人材による海外との交渉、契約等の円滑化、現地情報の収集等が挙げられます。

[具体例]

〈海外業務円滑化・事業拡大への貢献（言語、コミュニケーション能力、海外ネットワーク活用）〉

- （例1）通訳・翻訳、海外からの受注に関する照会や海外からの訪問対応力等の向上。
- （例2）日本人と技術力は同等で、母国語による海外ビジネス対象国とのコミュニケーションが可能。
- （例3）東アジアの人材の場合、母国語である中国語や韓国語に日本語、英語等を加え、3カ国語への対応が可能（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）。
- （例4）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。

〈海外生産拠点への配属やブリッジエンジニア等としての活用〉

- （例1）国内（九州）で2、3年の研修の後、海外の生産拠点に配属し現地で日本式の生産管理等の業務を推進。
- （例2）国内（九州）で2、3年の研修の後、一旦離職して帰国するが、その後現地アウトソーシングのネットワークとして活用。
- （例3）ソフトウェアのオフショア開発等の分野で、海外（出身国）企業との架け橋となり、日本側の意図にもとづく業務遂行や現地エンジニアの管理を行う。

〈将来を見据えた優秀な人材の確保〉

- （例）アジアにおける人材移動の拡大や若手技術者等の人材が豊富な中国における人材獲得競争の始まり、国内の少子高齢化、将来見込まれる労働力不足等の情勢を踏まえ、今から海外高度人材の活用に取り組み、様々な課題を克服し、将来の優秀な人材の確保に努める。

〈ダイバーシティ・マネジメント（異文化経営）による企業の活性化〉

- （例1）目的意識を持って来日した留学生の勤勉さや上昇志向、国際的に活躍する海外高度人材のモチベーションやコミュニケーション能力の高さにより、日本人社員の意識が高揚。
- （例2）アジアマーケットの拡大を見越し、市場とする国・地域の海外高度人材を確保し、多国籍民族企業化によるダイバーシティ・マネジメントを意識する。

(3) 海外高度人材の活用分野（国際業務/技術等）

- 企業が必要とする海外高度人材の職種は、主に国際業務（通訳、翻訳、海外取引業務等）と技術（理工系、エンジニア等）になります。
- これは入国管理法で定められた専門的・技術的分野に係る在留資格（P2参照）の「人文知識・国際業務」と「技術」（注）に当たります。

(注)「人文知識・国際業務」：「通訳・翻訳部門」「営業・販売部門」「国際業務部」「管理・事務部門」「企画・マーケティング」

「技術」：「研究開発部門」「製造部門（技能、高度技術）」「情報システム部門」

その他企業活動に係る在留資格に、「投資・経営」（企業の経営者または外資系企業の管理者）、「企業内転勤」（海外の事業所から日本の事業所への一定期間の転勤）等もあります。

○ このように、外国人の場合、日本人社員のような多様な部署への異動には制約があることにも留意が必要です。

2. 雇用形態の決定 ◀P 6 STEP 2

本アンケート調査結果によると、九州企業における海外高度人材の雇用形態は正社員が8割（契約社員2割、派遣社員1割）と圧倒的に多く、処遇面等日本人社員の採用との区別はありません。

そこで、自社の事業計画における海外高度人材の位置づけにより、正規雇用あるいは非正規雇用（契約社員、派遣社員）で採用するかを決める必要があります。

(1) 正社員

- 九州で海外高度人材を採用している企業の大半は、正社員として安定的な雇用を図っています。
- 企業として海外高度人材の活用を中・長期的に位置づけ、海外高度人材の定着によりノウハウを蓄積するためには、正社員としての採用が最適とみられます。
- 昇給・昇格といった処遇面で日本人と外国人を区別することはできません。

(2) 契約社員

- 主に中途採用において、正規雇用する前に能力や適性を見極め、その後、正社員に登用したい、あるいは事業の方針により、1年間等短期的に海外高度人材を活用してみたいといった企業では、海外高度人材が契約社員として活用されています。

(3) 派遣社員

○国際業務系では通訳・翻訳業務、技術系ではプログラマー等特定の技術・能力を有する外国人を至急確保したい、一時的・臨時的に活用したいといった企業においては、人材派遣会社を通した派遣社員の確保が行なわれています。

3. 人材選考 ◀P7 STEP 3

本アンケート調査結果によると、海外高度人材の採用前の立場は九州の留学生（外国人正社員のうち 45.8%）と在日外国人就労者（同 43.4%）が大半で、現状では海外からの直接採用等は僅かとなっています。

海外高度人材を新卒から育成するか、即戦力重視で中途採用とするか、また、求める言語能力やビジネスの対象国・地域等が、募集対象を絞り込む条件になります。

(1) 新卒採用（留学生）と中途採用（社会人）

- 求人の対象は、九州の大学（学部）の新卒及び大学院の留学生か、日本国内にいる外国人（社会人）の中途採用が一般的です。
- 留学生の場合、日本語能力の高さや日本の文化・習慣に対する理解に加え、日本で初めて就職する人が大半です。母国との架け橋として日本で働きたいといった動機を持つ留学生が多く、目的意識の高さや熱心さ・勤勉さを評価し、新人から育成している企業も多くみられます。
- 近年、日本の人材派遣・人材紹介会社が中国沿岸都市の対日ビジネス人材育成機関から若手技術者を確保し、国内の企業に紹介する動きも活発化しつつあります。
- 即戦力となる実務能力・技術を求める場合、経験を重視する場合は中途採用が行なわれています。
- また、人物評価として適性、協調性が重視されることは、日本人でも外国人でも変わりありません。

(2) 語学力

- 日本語能力に関しては、社内でのコミュニケーションが円滑にできればよいのか、あるいは顧客との日本語での折衝や契約書等社外文書を担うのかなど、求めるビジネスレベルによる判断となります。

日本語能力の評価基準となる代表的な試験

名称	実施主体
日本語能力試験	(財) 日本国際教育支援協会、(独) 国際交流基金
ビジネス日本語能力試験	(独) 日本貿易振興機構 (JETRO)
実用日本語検定	日本語検定協会

○母国語のみでなく、企業の事業方針に沿った第二外国語の能力を判断基準とする企業もみられます。例えば、英語が必要とされる技術分野で、英語と日本語が堪能な中国人を採用した（将来の中国市場開拓対応）、中国吉林省等に多い朝鮮系民族の中国人を採用した（中国語圏、韓国市場への対応）といった企業もみられます。中国語は中国、香港、台湾に加えシンガポール等の華僑圏を含め、東南アジア広域の対応言語にもなります。

(3) 出身国・地域

- 地理的に九州と近接する中国、韓国からの留学生の増加や企業間におけるビジネス交流の拡大を背景に、九州の企業に勤める海外高度人材の出身国も中国が圧倒的に多く、次いで韓国が多くなっています（P65参照）。
- 中国や韓国をマーケットとする企業が当該国の出身者を通訳や海外販売・営業等国際業務分野で活用したり、中国に生産拠点等を有する企業が九州で中国人の技術者を採用・育成し、2～3年後にマネージャー等として中国現地に配属するケースも多くみられます。

(参考) 中国、韓国出身者の賃金水準の考え方

- 日本に留学した中国人には、日本で就職し技術やビジネスを学んだ後に母国の関連会社等に配属され、日本との橋渡し役を務めていくことにやりがいを感じる人が多くいます。ただし、現地法人の社員に転籍となり、給与水準が下がることは当然ながら敬遠されます。何年かの中国現地勤務の後、人事で再び日本に戻るケースもあります。そのため、中国転籍の際も九州本社雇用（処遇）のまま現地駐在させるよう改めた企業もみられました。
- 韓国では、大学新卒の賃金水準は日本と変わらないといわれます。また、中国経済の中心で外資が集中し目覚ましい発展を遂げる上海では、日本が賃金水準では上回っていても、日本の生活コスト高等により新卒の技術者を日本に呼ぶことは困難ともいわれています。
- 中国、韓国からの留学生が増加していますが、大学留学前に日本語の教育を受け

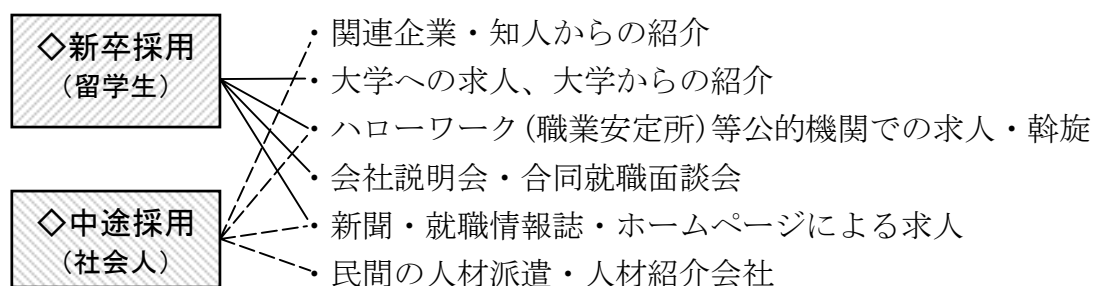
たり、海外の大学を卒業したり、就業経験がある人等もあり、新卒者でも20代後半～30歳前後等年齢が高い人が多いです。

4. 募集方法 ⇐P 7 STEP 4

本アンケート調査結果によると、九州企業の海外高度人材の採用方法は、関連企業や知人からの紹介、大学への求人・大学からの紹介が中心となっています。また、ハローワークや合同就職面談会、求人情報誌やホームページ、人材派遣会社も活用されています。

募集対象が留学生か社会人か、また、留学生の場合、文系と理系、学部卒と大学院卒、社会人の場合、国内在住者か海外在住者かなどにより、最適な募集方法を検討する必要があります。いずれの手段をとるにせよ、より多くの対象から自社にマッチした人材を探せるよう、間口を広げておくことが重要です。

○海外高度人材の募集には、以下のような方法があります。



(1) 関連企業・知人からの紹介、大学への求人・大学からの紹介等

○大学学部の新卒や大学院生（留学生）、大学の研究室に在籍する外国人研究員を対象とする場合、大学への求人と大学教授からの紹介というルートがあります。九州企業においては技術系の人材を中心に紹介による採用例が多くみられ、産学のネットワークは海外高度人材採用にも有利に働いています。

○「国際業務」の場合、大学等にアルバイトの求人を出し、専攻と業務内容が一致する文科系の留学生をアルバイトとして一定期間採用し、適性をみて卒業後社員として登用する企業もみられます。

○ただし、紹介に偏らず、より多くの求職者から優秀で自社にマッチした人材を発掘する心がけが必要です。

(2) ハローワーク（職業安定所）等公的機関

○九州には、東京・大阪外国人雇用サービスセンターのような外国人専門の公共職業安定機関はないものの、各県の主要なハローワークには外国人求職者のための相談窓口が設置されています。

○求人票には国籍等の条件を提示することはできません（職業安定法第3条）ので、海外高度人材を採用したい場合、当該外国語が母国語であることや当該国・地域の事情に精通していることを明示するなど、企業側の意思表示の工夫が必要です。

(3) 会社説明会・合同就職面談会

①福岡県で開催される合同就職面談会

○「国際ビジネス人材支援会議」（次ページ及びP62 参照）では、高度な知識や技術を有する海外人材の活用促進を目的に、企業と留学生との合同就職面談会を年2回開催しています。

②東京等で開催される合同就職面談会

○インターナショナル・ジョブ・フェアは、在日ヨーロッパ13カ国商工会議所や在日米国商工会議所、在日カナダ商工会議所が後援する、国際派若手社会人採用のためのジョブフェアです。

九州の企業の中にもこれに参加し、数多くの留学生との面接に臨み、優秀な海外高度人材の発掘に努めている先進的な企業もみられます。全国規模の合同就職面談会は、募集対象を拡大し、より多くの人材から自社にマッチした人材を確保する有効な手段のひとつと考えられます。

(4) 新聞・就職情報誌・ホームページ

○ホームページによる募集は、国内に限らず海外からの応募もあります。九州の企業の中には、大手人材紹介会社のホームページに求人情報を出し、中国からの直接の応募者と東京で面接を行い、優秀な人材を採用した例もみられます。よい人材が見つかった場合、面接場所の配慮等臨機応変な対応も求められます。

○福岡県の産学官による「国際ビジネス人材支援会議」（注1）では、ウェブサイト

「FUKUOKA INTERNATIONAL CAREER STATION」上で、海外人材の求職者情報と県内企業の求人情報の交換、コーディネーターによる相談・仲介等の情報を提供しています。

また、「大学コンソーシアムおおいた」（注2）では、アクティブネット（おおいた留学生人材情報バンク）といわれる留学生と企業・団体・個人とのインターネット上のマッチング支援サイトを運営しており、人材活用者側の用途に応じ、登録された留学生を検索したり募集したりすることができます。

（注1）福岡県の「国際ビジネス人材支援会議」は、福岡県内企業における優秀な海外人材の採用・活用を通じた企業競争力の強化や海外ビジネス展開を支援する目的で設立。海外大学、人材派遣・紹介会社、行政機関等との連携や海外からの研修受け入れ、企業への情報提供、海外人材採用に関するコンサルティング、留学生を対象としたセミナー等を実施。

■「FUKUOKA INTERNATIONAL CAREER STATION」URL ⇒ <http://www.fukuoka-ics.jp/>

（注2）大分県の特定非営利活動法人「大学コンソーシアムおおいた」は、立命館アジア太平洋大学等数多くの留学生を擁する地域特性を生かし、県民と留学生との交流、留学生支援、地域社会との連携、国際性溢れる人材の育成等を推進。

■「おおいた留学生人材情報バンク」URL ⇒ <http://activenet.ucon-oita.jp/>

（5）民間の人材派遣・人材紹介会社

○企業が求める分野のキャリアを有する外国人を、民間の人材派遣・紹介会社は有償で斡旋・紹介しています。外国人採用の企業ニーズの高まりを受け、人材派遣・紹介会社の外国人登録も拡大しており、企業ニーズにマッチする人材が短期間でみつける可能性もあります。

○派遣会社によっては、国内で登録している外国人に限らず、企業のニーズに応じて海外にいる人材を発掘し紹介してもらうことも可能です。

○近年、中国から日本への技術者の派遣・紹介の需要が増加しており、人材派遣会社等による九州へのIT技術者やCAD技術者の受け入れ拡大等に向けた取り組みも開始されています。

○海外にいる人材の紹介を依頼する場合でも、経営者や人事担当者が候補者と直接面接を行うことが理想的です。採用企業側で海外に出向くことが難しい場合、人材派遣・紹介会社によっては、自社が海外で撮影した面談の様子をビデオで確認し、人選を行えるといったサービスもあります。

5. 採用決定後の手続き ⇐P7 STEP 5

外国人の場合、採用が内定すると入国管理局への就労ビザ関係の申請書類の提出が必要で、企業側で準備しなければならない書類もあります。

海外高度人材の採用までの申請、手続きは、採用前の外国人の立場や職種によって異なります。

以下は、専門的・技術的分野（P2参照）のうち「人文知識・国際業務」及び「技術」の在留資格（就労ビザ）の認定手続きを中心に、概略を説明します。

専門的・技術的分野の外国人の在留期間は3年または1年と定められており、採用後もその期間毎に更新手続きが必要になります。

(1) 新卒採用（留学生）の就労ビザに関する手続き

○留学生の採用では留学ビザから就労ビザへの在留資格の切り替えが必要で、企業から提出される書類は審査の重要な判断材料となります。大学院に在籍する留学生の場合は通年手続きが可能です。大学（学部）新卒者の場合は申請・認可期間が1月から3月と短く、初めて外国人を採用する企業は、経営資料や海外事業の計画書等について事前に十分に検討し、余裕をもって作成しておく必要があります。

○在留資格の変更手続きは、原則として留学生本人が最寄りの地方入国管理局、支局、出張所で行います。企業は必要な書類を準備します。

（外国人本人以外に、企業側で在留資格の変更申請を行うか、申請取次行政書士等の専門家に手続きを委託することもできます。また、申請手続き円滑化のため、企業の担当者が入国管理局に外国人本人と同行しているケースもあります。）

大学学部（4年制）卒業見込み者の場合、卒業見込み証明書及び卒業証明書の発行時期を早めに大学に確認しておく必要があります。

*在留資格変更のために企業が準備する書類

- ・ 商業・法人登記簿謄本
- ・ 損益計算書（決算報告書、貸借対照表）の写し
- ・ 事業内容を明らかにする資料（会社案内等）
- ・ 国際業務を行なっていることの証明（インボイス証明、海外との契約書等、もしくは今後の国際業務の計画書。計画の場合、在留期間更新期（1年更新のケースが多い）に事業の進捗状況を確認されるため、実現性の高い具体的な計画であること。）
- ・ 外国人の活動の内容、採用期間、地位及び報酬を証する文書（雇用契約書〔採用通知書〕の写し、雇用理由書）
- ・ 外国人従業員リスト（既に外国人就労者がいる場合）等

（注）上記以外の資料提出を求められることや、上記の資料提出の省略が可能な場合もあります。

*在留資格変更のために留学生本人が準備する書類

在留資格変更許可申請（入国管理局）⇒P9

パスポート、外国人登録証明書、履歴書、卒業証明書または卒業見込み証明書（大学院に在学する留学生の場合、大学の卒業証明、最終学歴証明）等

大学学部（４年制）卒業者の留学ビザから就労ビザへの変更の流れ（目安）

採用前年度	手続きの概要
～12月	・ 自社の事業案内や経営資料、国際業務を行っていることの証（あるいは今後の事業計画等）の準備 ・ 大学での卒業見込み証明の発行（卒業見込み証明の発行時期は大学・学部によって異なります）
1月～	・ 留学ビザから就労ビザへの変更の申請受付（入管）
3月～	・ ビザ取得内定（入管→企業） ・ 卒業証明書の発行（大学） ・ ビザ変更の認可・就労ビザ発行

(2) 中途採用（社会人）の就労ビザに関する手続き

①日本国内にいる海外人材を採用する場合（在留期間中の転職）

1) 在留資格変更許可の申請が不要な場合

現在の在留資格と同じ目的の就業で、在留期間内であれば在留資格変更許可や在留期間更新許可の手続きは必要ありません。企業は、必要な書類を準備します。

2) 在留資格変更許可の申請が必要な場合

外国人（日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者を除く）は、原則として在留資格に定められた職種での就労しか認められていないため、転職等で在留の目的や職種が変わる場合、在留資格変更許可を申請し、新たな在留資格の認定を受けなければなりません。

例えば「技術」の就労ビザを有する外国人を「国際業務」に従事させるため採用する場合には、ビザ変更の手続きが必要です。

（注）短期滞在中の外国人が他の就労目的の在留資格へ変更することは原則認められていません。

*在留資格変更許可の申請が不要な場合、企業が準備する書類 ⇒P 9

*在留資格の変更、在留期間更新の場合に企業が準備する書類 ⇒P 9、P 18、P 21

*在留資格の変更、在留期間更新の場合に外国人本人が準備する書類

必要に応じて在留資格変更許可申請、在留期間更新許可申請（入国管理局）⇒P 9

②海外にいる外国人を採用する場合

○海外にいる外国人を採用するに際し、入国に必要な査証（ビザ）の発給を短縮化し、入国を円滑にする「在留資格認定制度」があります。

「在留資格認定証明書」の交付申請先は日本の入国管理局であり、通常、企業（雇用主）等が申請を行い証明書を取得し、外国人に送付します（注）。外国人は、在外日本大使館や領事館で査証（ビザ）の発給を受けることができ、上陸審査において在留資格に適合していることを証明する文書を提出する必要がなく、入国が容易になります。

○就労ビザ申請時には、企業と外国人との雇用契約期間が1年未満の場合も、在留資格の認定は最低1年以上になります。

（注）外国人本人が、日本短期滞在中に「在留資格認定証明書」の交付を申請することは可能です。

***在留資格認定証明書交付のために企業が準備する書類**

在留資格認定証明書交付申請（入国管理局）⇒P 9

- ・ 商業・法人登記簿謄本
- ・ 損益計算書（決算報告書、貸借対照表）の写し
- ・ 事業内容を明らかにする資料（会社案内等）
- ・ 外国人の活動の内容、採用期間、地位及び報酬の証明（雇用契約書〔採用通知書〕の写し、雇用理由書）等

（注）上記以外の資料提出を求められることや、上記の資料提出の省略が可能な場合もあります。

***在留資格認定証明書交付のために外国人本人が準備する書類**

- ・ 卒業証明書又は活動に係る科目を専攻した期間に係る証明書
- ・ 職歴を証する文書（履歴書、在職・職歴証明書）等

③職種別要件

1) 「技術」の場合

○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です。

（注）「技術」のうち、情報処理技術者については、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））による相互認証が、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・地域との間で締結されています。
これらの有資格者は、上記学歴・実務経験年数にかかわらず入国が許可されます。

2) 「人文知識・国際業務」の場合

- 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です。
- 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です。

(注) 身元保証 : 「技術」「人文知識・国際業務」「技能」等の在留資格による就労を目的とした外国人の在留では身元保証人を求められませんが、「日本人の配偶者等」「定住者」等の在留資格の場合、身元保証人を求められることがあります。

(3) 在留期間の更新

- 専門的・技術的分野の外国人(P2)の在留期間は3年または1年と定められており、在留期間の更新許可を3年もしくは1年毎に受けなければなりません。初回の更新は1年とされることが多く、2回目以降は企業・外国人本人によりケースバイケースで、1年になる場合と3年になる場合があります(注)。
- 申請の受付は各地域の入国管理局・出張所で、在留期間の満了する2カ月前から行っています。

(注) 留学生が就労ビザへ切り替えた際の在留期間については、企業の経営の安定性と留学生本人の在留状況(留学中日本にいなかった期間が長い、過度な資格外活動がある、学業不良等)により、3年となるか1年となるかが決まります。

*在留期間更新許可申請のために企業が準備する書類

- ・活動の内容、採用期間及び地位を証する文書
- ・年間の収入及び納税額に関する証明書(更に資料の提出を求められるケースもあり)

*在留期間更新許可申請のために外国人本人が準備する書類

在留期間更新許可申請(入国管理局)⇒P9
パスポート、外国人登録証明書等

(注) 上記以外の資料提出を求められることや、上記の資料提出の省略が可能な場合もあります。

■ビザ関連の申請用紙は入国管理局ホームページからダウンロードできます。

<http://www.moj.go.jp/ONLINE/page.html>

■具体的手続きの内容については、入国管理局地方入国管理官署または外国人在留総合インフォメーションセンター(P59)や、申請取次行政書士等専門家(P60)にお尋ねください。

6. 海外高度人材受け入れに当たっての留意点 ⇐P 8 STEP 6

本アンケート調査結果によると、まだ外国人を活用したことのない九州企業の多くが、自社の外国人雇用・管理体制と自社の日本語支援・生活支援体制が未整備であると感じています。

海外高度人材の雇用に関しては、前述の通り日本人の場合と処遇面等区別はありません。社内環境としては、外国人と日本人社員との意思の疎通と協調を図る体制をつくることが重要です。

外国人に対して自社の経営方針を明示し、キャリアパス（昇進・昇給の道筋）等について十分なコンセンサスを形成すると同時に、外国人が長期的、安定的に企業に貢献する環境を整備すべく、生活面も含めた支援を行うことが望まれます。

(1) 海外高度人材に対する企業の経営方針及び処遇の明確化

○海外高度人材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、企業の経営理念とその実現に向い全社的にどのように取り組んでいるかといった方針を、経営者自らが熱意を持って明確に伝え、理解してもらうことが重要です。海外高度人材の活用経験が豊富な企業ほど、外国人の理解が得られるまで十分な説明を行っています。

○一般的に、外国人は個人志向や転職志向が強いといわれます。

海外高度人材の定着を図るため、採用しようとする外国人のキャリアプラン（職業上の目標や将来計画等）を把握し、人事の方針として日本人と区別のない魅力あるキャリアパス（昇進・昇給の道筋）を提示することが有効と思われます。

[企業の声]

- ・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。新人から育成した人材が2、3年で離職すれば投資に見合わない。
- ・国内で育成した中国人人材を中国現地生産拠点に配属する場合、給与が現地の水準に大きく下がることがないよう処遇への配慮が必要である。

(2) 受け入れ体制の整備

○外国人の雇用管理の支援に関しては、厚生労働省の「外国人雇用管理アドバイザー制度」があります。

■外国人雇用管理アドバイザー制度(厚生労働省の各県労働局にアドバイザーを設置)
⇒ 所管・相談窓口はP60参照

○外国人採用後の社員研修等は、基本的には日本人の場合と同様ですが、日本語能力や日本の商習慣に対する理解度等に応じて、日本人社員よりも時間をかけ、丁寧に教育を行うことも必要です。

○外国人の職場への受け入れに当っては、日本人とは異なる生活習慣・文化への配慮、日本の習慣の指導といった、企業側の意識的な対応も求められます。

〔具体例〕

(例) 同じ職場で働く外国人との理解を深めるには、宗教や生活、習慣等日本人との違いに対して、時には寛容さを示すことも求められる。

例えば、外国人社員の信仰に配慮し、入社以来毎日午後5分間のお祈りの時間を認めている企業もある。その分昼休みを5分早く切り上げることとし、特別扱いはしていない。

○外国人の受け入れを円滑に進める上で重要な役割を果たすのが、国際業務や海外ビジネスに精通した日本人社員の存在です。経営者と社員が海外事情や文化等を理解し、外国人への接し方を習得しておくことも重要です。

(参考) 国際ビジネスに精通した日本人社員の育成

・九州におけるアジアビジネス人材育成の動きとしては、九州大学等のビジネススクールや九州・アジア経営塾「碧樹館プログラム」におけるマネジメント能力教育、株式会社によるアジアビジネス人材プログラムを擁する大学の設置(福岡アジアビジネス特区)等の動きがみられます。

(3) 外国人の生活支援

①外国人が賃貸住宅を借りる場合

- 外国人が就職して転居する際、特に外国人居住者が少ない地方都市で最初に直面するのが住居の問題です。外国人の場合、生活習慣の違い等から賃貸を敬遠する家主も少なくなく、また、連帯保証人制度や敷金等日本的慣習が外国人にとって苦労点となっています。
- そのため、社宅がない場合は賃貸住宅を法人契約するか、経営者等が連帯保証人となり、民間の賃貸住宅を借りているケースが多くみられます。会社が責任を負うことで、不動産管理会社と家主としても安心して賃貸することができます。
- 外国人が地域コミュニティに溶け込めるよう、日本の生活習慣、基本的なマナーの指導を行うなど、企業による配慮も重要と考えられます。

[具体例]

(例) 外国人社員に対し、自宅でのゴミ出しのルール等について指導を行っている企業もある。

②外国人の日本語支援

- 外国人（家族を含む）の日本語支援は、地域でボランティアによる日本語会話教育や民間の日本語教室が活用されています。
- 外国人社員のビジネスレベルの日本語支援については、企業が自社で対応することは困難な場合も多いとみられます。そうした中で、財団法人国際研修協力機構（JITCO [ジツコ]）が市販している企業管理者向け「日本語指導ガイドライン」、外国人向け「外国人研修生のための日本語」等（P62）を、日本語支援のガイドとして活用することもできます。

③外国人の子供の教育に関する情報

- 九州では、インターナショナルスクールが福岡市に1校しかありませんが、授業料が安価な公立の小中学校への子供の編入学を希望する外国人も多いものとみられます。公立の小中学校への編入手続きの窓口は、市町村教育委員会です。就学案内については、市町村教育委員会に照会するか、行政の外国人登録窓口で情報提供が受けられる場合もあります。
- 公立の高等学校の一般入試においては、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ます。

Ⅲ. 海外高度人材活用企業事例

名 称	業 種	海外高度人材(出身国)	地域	ページ
株式会社正興電機製作所	電機関連装置・情報システム技術	8名(中国、韓国、オーストラリア等)	福岡県	P26
株式会社ジェイエムネット	IT・ソフトウェア開発	1名(中国)	福岡県	P28
第一施設工業株式会社	電機・半導体製造関連装置製造	4名(中国、韓国、台湾)	福岡県	P30
株式会社大有	中古建機貿易	6名(中国、タイ、アメリカ、ベトナム)	福岡県	P33
ニシキ株式会社	ベビーウエア、介護・健康用品製造	3名(中国)	福岡県	P35
松本工業株式会社	自動車部品製造	1名(中国)	福岡県	P37
株式会社安川電機	半導体、自動車等製造装置製造	8名(韓国、中国、バングラディッシュ等)	福岡県	P39
イサハヤ電子株式会社	半導体設計・製造	3名(中国、ニュージーランド)	長崎県	P41
辻産業株式会社	船舶機械製造	8名(中国、アメリカ、オランダ、ポーランド)	長崎県	P44
八江農芸株式会社	種苗生産、貿易	2名(アメリカ、ミャンマー)	長崎県	P46
株式会社アンサー・インターナショナル	IT・ソフトウェア開発	1名(中国)	熊本県	P48
株式会社エイムテック	電子機器製造	1名(中国) *2005年12月退職	熊本県	P50
株式会社KIS	IT・ソフトウェア開発	1名(中国)	熊本県	P52
システム開発株式会社	ごみ処理機販売、養殖餌料製造販売	1名(中国)	大分県	P54

全国地方公共団体コード(都道府県コード)順及び企業名称五十音順

◇株式会社正興電機製作所

代表	代表取締役社長 井上 信之		
創業年次	1921 年	資本金	23 億 2,300 万円
従業員数	482 名（単体）、885 名（連結）	本社所在地	福岡県福岡市博多区東光 2 丁目 7-25
URL	http://www.seiko-denki.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	水道・ごみ焼却関連・環境整備システム、電力関連自動化システム、ソフトウェア開発、システム運用保守等		
海外事業	関連会社を大連（電力及び社会システム、電力向開閉制御装置、制御装置製造販売）、フィリピン（システムインテグレーション、ソフトウェア開発・販売）、マレーシア（制御装置、電子制御装置製造販売）に有する。		
海外高度人材の活用	8 名（中国、韓国、オーストラリア等）		

(1) 海外高度人材の活用状況

外国人の採用は、1990 年頃の台湾人に始まり、これまでに中国の人材を中心に累計 20 名近くを活用している。

現在は、ハードウェア設計の技術者として 4 名、その他にソフトウェア開発や管理系で 4 名、計 8 名の外国人社員がおり、うち 2 名は永住権を持っている。

設計技術者の 2 名は中国人と韓国人で、いずれも国籍を問わない新卒の定期採用に地元大学（大学院）から留学生として応募してきたもので、能力評価（優秀さ）で採用が決まった。正社員としての採用で、処遇は日本人と同様である。

採用後、中国の人材は 2001 年から電力装置設計及び海外事業に関連する部門に配属、韓国の人材は 2002 年から生物を用いた水質監視装置の開発に携わっている。

九州の事業所における外国人の募集方法は、9 割が大学への求人である。また、福岡県で開催された留学生のための合同就職面談会に出展した際には、20 名近くの応募があった。

その他、海外人材との接点としては、留学生インターンシップの受け入れや中国との交流活動による中国北部の人材とのつながり等がある。

2006 年度も外国人社員を、留学生から 1、2 名採用する予定である。会社の将来像を描いた場合、海外ビジネスの拡大にともない、外国人は増加していく可能性が高い。

(2) 外国人採用のポイントと活用メリット

外国人も日本人の選考と同様、能力評価で採用が決まる。

現在いる外国人社員の場合、英語を含め 3 カ国語の対応が可能である。外国人社員は海外との架け橋となる。海外現地事務所の開設、増加する中国との契約締結等、日本人だけでは万全を期すことが難しい面があり、外国人社員が必要となる。

彼らの存在により、海外ビジネスの広がりが期待され、また、彼らの目的意識の高さが会社への貢献に結びつくことを期待する。

(3) 外国人に対する支援

採用した外国人社員は日本語能力が高く、日本語等の支援は特に行っていない。外国人は海外事業に関連する部署への配置となり、周囲も海外事業に携わる日本人であるため、コミュニケーションは良好である。

外国人社員の住居は、独身男性の場合は工場がある福岡郊外の独身寮に入居する。また、フィリピンの関連会社から女性の研修生を受け入れているため、会社契約でマンションを借り、家賃の一部は本人負担としている。研修生等の場合日本の生活に関する知識や滞在経験が豊富とは限らないため、食事等気遣いが必要な面もある。

(4) 外国人活用の課題

外国人活用による不安材料としては、定着率が低いのではないかと考えられる。また、配置転換は原則国際事業に関連する部門になるため、日本人社員と異なり人事異動の範囲は限られる。

留学生の就労ビザへの切り替えにおいては、採用前段階で外国人社員の報酬を証明する雇用契約書等の書類を、いかに適切に提出するかということがポイントになる。



土屋代表取締役会長（右）と高分子液晶複合膜
PNLC フィルム製品の紹介



ハイブリッド型蓄電システム

◇株式会社ジェイエムネット

代表	代表取締役社長 植木 一夫		
創業年次	1995 年	資本金	3 億 2,620 万円
従業員数	137 名	本社所在地	福岡県福岡市博多区下川端町 3-1 リバレイオフィス 9F
URL	http://www.jmnet.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	物流ソフトウェア、FA ソフトウェア、SEMI ソフトウェア等の開発、システムインテグレーション、Web アプリケーションサービス等 IT ソリューション システム LSI の設計・開発・評価、半導体製造前工程装置のエンジニアリングサービス		
海外事業	アジア諸国との人材交流ネットワークを構築中		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社では、2005 年度、北九州市にある大学の理工系の中国人留学生を 1 名正社員として採用した。採用のきっかけは、大学教授からの紹介であった。

職種は IT エンジニアであり、同社の大分テクノロジーセンターで LSI のテストプログラムに当たっている。

日本で従事する IT 人材は慢性的に不足している。企業が優れた人材を確保するには、採用のための費用と人件費がそれなりに必要となる。その点、身近で優秀な留学生の採用は合理的と考えられる。

少子高齢化の進行で労働力不足が懸念される日本も、今後は多民族国家アメリカのように、外国人労働者に門戸を開いていかなければ、持続的な経済発展は望めないのではないかと感じている。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

留学生の採用は試験的に始めたところで、現在は、日本語がネイティブスピーカー並みに堪能な技術者という位置づけである。

今後は日本語が堪能な文系の人材も、営業等のアシスタントとして採用する方針である。

知的産業において今後語学は必須であり、留学生の活用が期待される。

(3) 外国人社員に対する評価、外国人活用のメリット

九州には中国からの留学生が多い。中国から日本へ留学している学生は目的意識が高く、優秀でしっかりしている人材が多い。採用した中国人留学生も、技術的には日本人社員と同等で、勤務態度は日本人よりも真面目で勤勉ともいえる。

彼らによると、福岡は東京に比べ母国に近く、物価が安いなど生活環境がよいため、福岡は人気があるという。一方で、日本の場合中国ほど国土が広くないためか、九州での採用でも、九州以外の都市への勤務を全くとわない。

2005年に採用した中国人社員の場合、12月に半年ほどの研修期間を終え、2006年1月からLSIテストプログラム業務に参加している。従って、まだ評価をする段階ではないが、社内の評判は上々である。

こうした優秀な留学生の存在は、日本の学生にとってもよい刺激となるはずである。

(4) 今後の海外高度人材採用方針

今後も毎年数名枠で留学生を採用していく方針である。コア技術のノウハウは、外部や人材派遣ではなく、自社のプロパー社員で蓄積していかなければならない。

日本が必要とする労働力には、単純労働者と知財を有する労働者の二つがある。IT企業はまさしく知財の労働分野であり、企業はアジアの優秀な人材が何人でもほしい状況である。

現在採用しているのは中国人のみであるが、今後、韓国ビジネスが動き出せば当然ながら韓国人留学生も採用し、また、広くベトナム、フィリピン等にも目を向け、優秀なIT人材の確保を図っていく。

日本だけではなく、アジアを総括的に睨んだ人材施策が必要と考えている。

(5) 外国人の生活支援

生活面のうち、日本語に関しては留学生の語学力は高く、特別な支援は行っていない。

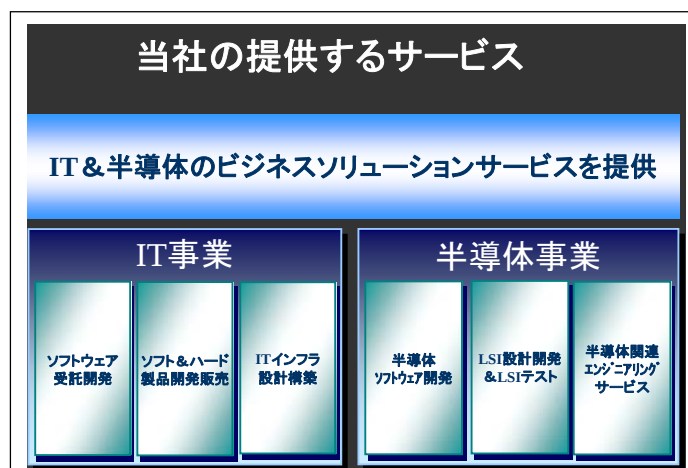
IT業界で考えると、理工系の留学生の場合、「技術」という共通のプラットフォームを基礎に、語学面でのキャッチアップが可能である。一方、文系、営業職等の場合はそうしたキャッチアップが難しい面がある。

ビジネスレベルの日本語に関しては、IT業界で必要な知識に業務知識と専門知識の二つがある。実際の社会・ビジネスでプログラムがどう使われるかという業務知識は、外国人に限らず日本人でも教えることが難しいものである。

また、よくいわれるように日本とアジアの諸外国には文化、習慣の違いがあり、このギャップをどう埋めていくかということが課題と感じている。



植木代表取締役社長



当社の事業内容

◇第一施設工業株式会社

代表	代表取締役 篠原 統		
創業年次	1967 年	資本金	8,750 万円
従業員数	84 名	本社所在地	福岡県粕屋郡新宮町大字上府 776-17
URL	http://www.daiichi-shisetsu.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	半導体関連産業をはじめとした、クリーンルーム向高速搬送装置を自社開発し、国内トップシェアを誇っている。他社にない自社独自の製品、オンリーワンを目指す。		
海外事業	1995 年より台湾・韓国・シンガポール企業と取引を開始し、現在の海外取引の基礎を構築。現在、韓国、台湾、中国、東南アジアに販売。		
海外高度人材の活用	4 名（中国、韓国、台湾）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社では、現在、技術と国際業務の分野で台湾人、中国人、韓国人計 4 名の外国人正社員を雇用している。

外国人採用のきっかけは、約 5 年前の韓国からのインターシップ学生受け入れに始まり、一昨年、台湾出身でカナダ国籍を有する人材の紹介を受け、半年間ほど台湾現地で通訳として活用したことであった。彼は、英語、日本語等語学に堪能で、台湾でのビジネスにも精通するなど優秀で評価が高かった。国内外を問わず就職先を探していたため、社員として九州本社に呼ぶことを決めた。彼は、現在も海外事業部門で台湾の営業に従事している。

その後、九州における留学生インターンシップ受け入れ等をきっかけに、毎年中国人、韓国人留学生を採用し、来年度も韓国人 1 名の採用が内定しているところである。

留学生の募集、面接は、九州で行なわれる合同面談会等にとどまらず、東京で行われるインターナショナルジョブフェアにも近年参加し、経営者自ら数多くの留学生との面接に臨んでおり、優秀な留学生の確保に意欲を示している。しかしながら、企業においては理工系の海外人材の需要が高い一方、留学生は理工系が少なく文系が多いというミスマッチが存在する。

(2) 外国人採用の背景

海外の市場に打って出ようとする企業であれば、まず、海外企業と意思の疎通を図ることができる日本人の人材が社内が必要である。海外高度人材の活用は、その次のステップとなる。

当社では、ダイバーシティマネジメント（異文化経営）、多民族企業化ということが意識されている。企業として、九州や日本の市場だけで満足するのか、それとも東南アジアを市場とするなど大きな「夢」を持つのか。そうした夢、ビジョンがあれば、その国々の人材を採用し、海外ビジネスの窓口とするのは必然的な流れであろう。

また、夢の有無に関わらず、韓国や台湾の技術・製品によるキャッチアップ、日本国内市場の縮小等厳しい経営環境の中で、九州企業は東南アジアの市場を開拓せざるを得ないという、自社のみならず九州の製造業に対する危機感もある。

一方で東南アジアの人材からみると、技術レベルの高い日本の中小企業で学ぶことは一つのステータスとなり、来日を希望する青年は多い。

(3) 外国人採用のポイントと活用メリット

目的意識を持ち、日本への留学等海外に出て学んでいる青年は、日本人にない国際性、国際ビジネス感覚を有する。彼らは、中国語や韓国語、英語、日本語等語学力とコミュニケーション力をもとに、国・地域に係わらず国境を越えたビジネスに携わること、海外勤務等をいとわない。これはまさに、海外ビジネスに取り組む日本企業が求める資質、能力である。

社内における彼らの業務への取り組みは熱心であるが、海外で単身就職し生活を送る彼らは、そうせざるを得ない状況に置かれているのである。

海外高度人材の活用メリットに、中国、韓国、台湾等から日本語を話せない顧客が商談で訪れる際の営業的優位性がある。当該国の出身者が社内にいることが、来訪に当って大きな安心感を与えるのである。

例えば韓国のメーカーにとって、当社の韓国人人材はニュアンスまで含め細かな点まで意思の疎通が図れ、安心感のある調達窓口となっており、担当には常にこの韓国人人材が指名される。

また、韓国現地の提携先ながら、お互い言葉が壁となり少しずつ疎遠になっていった企業がある。その後韓国人人材を採用したことにより、これから彼を通してコミュニケーションが活発化していくものと期待されている。

(4) 外国人の処遇

外国人は正社員としての採用のみで、外国人にとって不安定となる臨時採用等の形態はとらない。採用時から賃金水準や社会保険等処遇は日本人社員と区別なく、その後は実力主義となる。

現在、中国、韓国等アジアから多くの留学生が日本に来ている。留学生には目的意識の高い優秀な人材が多く、採用する企業もそれなりの待遇を行うべきである。

外国人は安価に活用できるという誤解があるが、韓国等では所得格差は存在するものの、大卒者の初任給の水準は日本と同等どころか高いともいわれている。

企業が高い意識を持って外国人を活用すれば、外国人個人のネットワークを通じて企業のプラス評価が社外の外国人に伝わり、優秀な海外高度人材を確保する新たな機会につながっていく。

(5) 外国人に対する支援

業務の中で、外国人に対して特別な支援を行うという考え方はないが、社内の国際事業部門に海外ビジネス経験が豊富で、語学堪能な日本人管理者がいることが大きい。

生活支援の面では、住居は外国人が自ら不動産業者で探し、契約は会社で結び責任を負うことにより確保している。

地域コミュニティにおける生活に関して、面接の際にごみ出しのマナーについて確認し、会社が指導することとしている。基本的な生活習慣の違いを理解してもらう必要があるからである。

また、宗教上の理由で毎日午後にお祈りを行うことを希望した外国人社員には、特別扱いすることなく、昼休みを5分早く切り上げ、決められた時間に5分間お祈りをしてもらうこととして解決

している。

当社では未婚の外国人の採用が多いが、やがて彼らが結婚し家族が安心して九州に住むことができるかということも課題と考えている。最も大きな問題は、住居や子供の教育である。日本の住宅はコスト高である。また、外国人の子供が保育園、幼稚園に入園する段階になり、日本人の外国人に対する不慣れや意識の問題により、外国人が不便や苦勞を感じないよう環境を改善していく必要がある。



篠原代表取締役



半導体・液晶用クリーンリフター



液晶ガラス搬送用移載機

◇株式会社大有

代表	代表取締役会長 渡野 安春		
創業年次	1998 年	資本金	4,000 万円
従業員数	8 名	本社所在地	福岡県福岡市博多区築港本町 6-26-302
URL	－		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	クレーン車、ショベル車等中古建機の輸出、販売、レンタル		
海外事業	韓国に現地法人有り。 現在は東南アジア、中近東、オセアニア等市場を拡大中。		
海外高度人材の活用	6 名（中国、タイ、アメリカ、ベトナム）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社は、1998 年に長崎出身の現会長が福岡で立ち上げた貿易会社で、現在では従業員の半数以上が外国人という多国籍企業である。

ここ 3、4 年、事業の拡大にともない外国人従業員の採用を重ね、最近では社長にも外国人が就任し、正社員 5 名と合わせ 6 名という、日本人社員を上回る数の外国人が従事している。

外国人社員の国籍は中国、タイ、アメリカ、ベトナムである。そのほとんどは地元大学の留学生からの採用で、英語や母国語の語学能力を生かし、海外営業・販売、管理・事務部門等で国際業務に従事している。

(2) 外国人採用の背景

1990 年代終盤には韓国に現地法人を設置し、本格的な海外事業展開を開始した。その後、韓国以外の海外市場についても販路開拓を行ってきた。

過去、貿易業務は英語で行っていたが、母国語でないためニュアンスが伝わらない部分がある。アジアをはじめとした新たな市場に対応していく中で、輸出相手国の言葉を母国語とする人材が必要となった。

しかし、当初は思い当たる外国人の求人手段が無かった。そこでまずは、留学生会に連絡を取り、アルバイトを採用することとした。そうしたところ、当社の業務に対して熱意を示すよい人材に恵まれ、彼らを正社員として採用し現在に至っている。

また、留学生以外に中途採用した社員が 1 名いる。ハローワークで英語とパソコンスキルを条件に求人を出していたところ、当初は外国人の応募を期待していなかったが、アメリカ人の応募があり採用した。

(3) 外国人採用のポイント、活用メリット

採用の条件は語学力で、社内コミュニケーション等日常の日本語に支障がなく、海外ビジネスで英語ともう一か国語（母国語）を使えることである。

海外業務でベースとなるのは英語であるが、中国語の需要も高い。それは、香港、台湾、そして

華僑経済圏であるシンガポール等の有望市場に対応するためである。中近東やオセアニア、ヨーロッパ等は英語で対応しているが、タイやベトナムはそれぞれの国の出身者が母国語で対応することができる。

国・地域により、輸出する製品の特性も異なってくる。自社で販路を拡大するための商談に、それぞれの市場に対応する海外人材は不可欠な存在である。当社の海外市場開拓が軌道に乗っている背景に、外国人社員の活躍がある。

彼らはアルバイトから始まり、得意の語学が生かせることでモチベーションが高まり、成長し、積極的に海外営業等に取り組んでおり、評価されている。

当業界においても関東、関西等に大手同業者があり、競争は激化している。その中で、間接貿易から直接貿易への移行、そして海外市場の拡大という流れは避けて通れないものであった。

(4) 今後の外国人採用の方針

今後も定期的に外国人を採用していく方針である。当社が市場とする海外における英語と中国語のウェイトは高い。本年度採用した中国人材は朝鮮族であり、韓国語対応も可能とメリットが大きい。

現在では、中近東も大きな市場となっており、今後はヨーロッパ及び北南米の開拓にも力を入れていく。とはいえ、中小企業が一つの言語圏・市場に一人の外国人を配置することは不可能であり、日本語、英語及び母国語の3カ国語以上の多言語を使う優秀な人材が求められる。



渡野代表取締役会長



中古建機の輸出においてはメンテナンスのフォローに注力



多言語が飛び交うオフィス、日本人・外国人スタッフの皆さん

◇ニシキ株式会社

代表	代表取締役社長 栗栖慎治		
創業年次	1921 年	資本金	1 億円
従業員数	51 名	本社所在地	福岡県福岡市東区多の津 4-14-1
URL	http://www.nishiki-ch.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	ベビーウェア、介護用品、健康用品の製造販売		
海外事業	中国の 3 つの協力工場にベビーウェアの生産を委託。		
海外高度人材の活用	3 名（中国）		

大正時代に創業した当社は、かつてオムツカバーのトップメーカーとして昭和の時代に黄金期を築いた。しかし、紙オムツの登場による大きな市場変化の波にもまれ、年間売上 80 億円以上、従業員 1,000 名を誇った国内オムツカバー工場を全て清算、従業員を 50 名までスリム化するという大改革を行った。

そして、ベビーウェアの製造販売に主力商品を変更し、「日本で企画した商品を中国で生産し輸入する」というビジネスモデルを業界のほぼトップを切って導入、低コストで高品質・高デザインの商品を供給し、顧客流通業者と消費者の支持を得、シェアを確立することによって現在の事業を軌道に乗せた。

厳しいリストラの経験の中から、新商品開発と中国ビジネスへの挑戦によってみごと再建を果たした企業である。

(1) 海外高度人材の活用状況

売上の 8 割を占めるベビーウェアは会社の花形商品と言える。その企画部門の中核部に、現在 3 名の中国人社員が在席している。

1 名は商品企画部門のゼネラルマネージャーで、8 年前に初めて採用した。南京で大学を卒業した後、福岡の大学に来ていた元留学生を、貿易事務アシスタントのアルバイトから契約社員を経て正社員として採用したものである。

このマネージャーの下に、1 年前に正社員として採用した 1 名と、今春の採用が内定しているアルバイトの 1 名がいる。いずれも元留学生で、デザインなどの商品企画から中国への生産委託管理、輸入という、ベビーウェア製造の 1 から 10 までに関わっており、将来的には、現地法人の設立や中国市場の開拓という次の戦略・夢を担う人材として、周りから大きな期待が寄せられる存在である。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

外国人社員の選定基準の基本は、十分な日本語能力と協調性である。中国人社員は、商品企画・貿易部門だけでなく、今後適所での採用を考えており、採用は福岡市にある私立大学の貿易系とデザイン系の学部からというルートが主になっている。

昨年採用した人材は大学の就職課を通じて、まずアルバイトとして雇用し正社員に登用した。日本人も同様であるが、中途の場合は契約社員として試用し、新卒の場合はアルバイトとして試用した上で正社員へ登用するという採用方法をとっている。

2006 年度の入社が内定している人材は、ヤフードームで行われた合同会社説明会にやってきた留学生である。長崎の大学に現在も在籍しているが、すでに定期的にアルバイトに従事している。彼女は、中国と日本での繊維関係の就業経験を経て、その後長崎で日本語の勉強をしていた。専門知識がある上に、父親が中国で繊維関係の会社に携わっていたため、繊維商品にも大変詳しい。日本語の能力も高く、今後の商品企画と中国ビジネスを担っていく人材であるとして期待されている。

中国人社員が増えて、中国の工場や取引先の情報が多く入るようになった。日本人社員に中国工場の 24 時間の生産体制等具体的な情報が伝わって以降、中国から来る商品をもっと大切に取り扱おうというような気持ちの変化があったという。

次の事業の柱として、介護用商品の強化を図っているところであるが、介護商品は資材調達を国内で行っているため生産も国内で行っている。将来的にはベビーウェアの中国での販売と介護商品の中国での生産を視野に入れて、中国ビジネスを拡大していきたいと考えており、そのために必要な海外人材は、適宜採用していきたいと考えている。

(3) 外国人に対する支援

同じ部門に先輩の中国人社員がいることで、OJT により色々学ぶことができ支援的な役割を果たしていると思われる。

処遇は日本人社員と全く同様であるが、中国人社員は日本人と異なり、給与や休暇の事をよく質問してくるため、納得してもらえようその都度きちんと回答するように気をつけている。

中国人社員を、中国現地協力工場との人的関係を強化し、技術を向上させるための研修に行かせることがあり、里帰りの機会としても利用してもらっている。

外国人の場合、賃貸住宅の契約に連帯保証人等を確保しなければならないことが負担になることが多いが、当社でも日本人上司が連帯保証人になるなどの対応をしている。住宅の賃貸等における外国人に対する偏見はなくすべきである。



栗栖代表取締役社長



ベビーウェア



ベビーウェア

◇松本工業株式会社

代表	代表取締役社長 松本 茂樹		
創業年次	1966 年	資本金	4,800 万円
従業員数	150 名	本社所在地	福岡県北九州市小倉北区三萩野 1 丁目 2-5
URL	http://www.matsumoto-kk.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	1980 年から自動車部品の製造にかかわり、近年の北部九州における自動車生産の拡大を背景に事業を拡大。 省力化や生産管理の徹底により、高水準の生産性と品質を確保。		
海外事業	アジアの企業と提携し部品を供給することによりグローバル調達を実施。 将来的に、中国へ生産拠点を設置することを検討中。		
海外高度人材	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社は、徹底したコストダウンと生産効率の向上による、国際競争力の強化を目標に掲げている。

4 年前から中国人技術研修生を受け入れてきたが、1 年前には中国出身の技術者で、国際業務を担当するマネージャーを 1 名採用した。国内の輸出入の窓口業務、作業指示書の中国語の技術翻訳等の国際業務を担い、また、中国人研修生の指導にも力を発揮している。

(2) 外国人採用の背景

採用した中国人のマネージャーは、九州の大学に留学し、卒業後は県内でビジネスを行っていた 20 代後半の人材である。

将来的な中国現地での生産拠点の設置を意識し、現地の管理者（工場長）の候補となる中国人の人材を探していたところ、1 年ほど前に知人からその中国人の紹介を受け、正社員として採用した。

その後、中国人社員の意思に変化があり、将来も中国現地での勤務ではなく国内勤務を希望したため、会社としても方針を変え九州勤務で継続して活用するなど、海外人材のキャリアプランを尊重し柔軟な対応を行っている。

(3) 外国人採用のポイントと活用メリット

留学で九州に来て、卒業後も県内の都市で生活していた人材であり、日本語のコミュニケーションは問題ない。通訳・翻訳業務に関しては、技術翻訳の内省化でコスト削減になり、中国現地での臨時的な通訳とは異なり、自社の業務内容を十分に理解し自社の立場にたった通訳を任せることができる。

また、九州の生産現場において、中国人研修生への指示、生産・労務管理の徹底にも貢献している。当社では、国内の生産機能の高度化を図ると同時に、中国等アジアとのビジネス拡大を睨み、4 年前から中国人技術研修生を受け入れてきた。

研修生とのコミュニケーションには、日本語での意思の伝達の問題に加え、習慣や意識の違いという壁がある。日本式の生産管理を日本人ではなく、同じ中国人が伝えることの効果は大きい。

今後も、留学生等から海外人材の確保を行っていく考えがある。

(4) 外国人に対する支援

採用した中国人社員は県内他都市在住の既婚者で、自宅から当社まで通勤するには距離があるため、当社の生産工場付近に会社が賃貸住宅を借り上げ、週末には家族のもとに帰ることができるよう配慮している。

因みに、技術研修生に対しては、生活マナーの指導も行い、地域住民とのトラブル等は起っていない。受け入れ当初は賃貸住宅を借りていたが、現在では自社所有の寮を設け、研修生全員に個室を提供している。

(5) 今後の課題

日本では少子高齢化の進行や「2007 年問題」（団塊世代の大量退職）があり、今後の労働力確保が課題になる。最近九州でも年間の自動車生産台数が 100 万台規模となり、2007 年からは日産自動車の生産体制が拡大することがあり、自動車関連業界における人材不足が危惧される。



松本代表取締役社長



マフラー関連部品



シートフレーム関連部品

◇株式会社安川電機

代表	取締役社長 利島 康司		
創業年次	1915 年	資本金	155 億円
従業員数	単体 2,818 名（連結 7,620 名）	本社所在地	福岡県北九州市八幡西区黒崎城石 2 番 1 号
URL	http://www.yaskawa.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	自動車、半導体・液晶関連分野等の産業用ロボット等メカトロニクス製品を製造しており、サーボモーターやインバーターではトップシェアを占める。		
海外事業	北南米、ヨーロッパ、アジア（シンガポール、香港、中国、台湾、マレーシア、タイ、インド）に関連会社を有し、世界的な研究開発体制を敷く。 中国をはじめとしたアジア市場が成長中。		
海外高度人材の活用	8 名（韓国、中国、他にバングラディシュ等）		

(1) 海外高度人材の活用状況

現在、正社員 7 名、契約社員 1 名、計 8 名の外国人を活用しており、現在いる社員の中で最も長い人は約 10 年の勤続になる。

出身国は韓国と中国が多く、他にバングラディシュ、パキスタン、アルジェリアの人もいる。採用経路は、共同研究等に取り組んでいる大学、大学教授からの紹介が多い。採用時期は随時であり、留学生の場合実際に採用する 1、2 年前から紹介を受け、その人物像が見えていることになる。

研究職では基本的に研究分野や能力が選考基準になる。国内の事業所で活用することが前提であるが、生産拠点となる子会社が増えている中国の場合、技術と言葉で日中の橋渡しを行うというプラスアルファの役割を担う。

最近では、日本法人の社員として一定期間中国現地工場に勤務し、技術指導等に当たり、その後再び日本に帰ってくるケースが増えている。現在、中国でのビジネスのシステムを確立しつつある重要な時期であり、中国人の研究者は他国にはない特殊な位置づけとなっている。

また、通訳・翻訳業務については派遣社員を活用している。

(2) 外国人採用のポイントと活用メリット

外国人社員に対する期待は高い。そもそも国籍に関係なく優秀な人材を求めているわけであるが、外国人はモチベーションが高く、積極的に業務に取り組みよく発言する点など、日本人社員にとってもよい刺激となっている。

また、市場拡大が見込まれる中国ビジネスの分野では、九州の本社で採用した外国人社員を中国現地で勤務させたことにより、国内での勤務では発現する機会がなかったマネジメント能力の高さを発揮し、再評価されるなどの例がみられる。母国への配置は、彼らの潜在的な能力を引き出すきっかけにもなり、技術・研究分野にとどまらないさらなる会社への貢献が期待されている。



利島取締役社長



自動車溶接用 6 軸垂直多関節ロボット

◇イサハヤ電子株式会社

代表	代表取締役会長兼社長 井寄春生		
創業年次	1973 年	資本金	4 億 8,597 万円
従業員数	250 名	本社所在地	長崎県諫早市津久葉町 6-41
URL	http://www.idc-com.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	半導体の開発・設計・製造・販売		
海外事業	香港・シンガポール・アメリカ（サンディエゴ）・オーストラリアに販売拠点、フィリピン（ラグナ）・中国（深圳）に開発・生産拠点を持つ。		
海外高度人材の活用	3 名（中国、ニュージーランド）		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社の本社社屋・工場は、長崎県の南部、諫早中核工業団地の一角に立地している。

当社では、現在中国人の男性正社員を 2 名、語学研修を担当するニュージーランド人の女性契約社員を 1 名活用している。

中国人社員は、2004 年春に大学新卒として入社した。同年 11 月に設立した中国現地法人（工場）に関連する業務に従事してもらうことを視野に入れた採用である。それまで中国では、協力工場において委託生産を行っていたが、中国ビジネスの拡大に応じ現地法人をつくり、自前で生産していく方向に転換した。その第一弾を軌道に乗せるため、自社の社員を現地に派遣し業務に当らせる必要があった。

ひとりは、現在、資材調達を担当している。彼は佐賀の大学で開催した会社説明会に来た留学生であった。新卒採用において求人票に留学生可と明示すると、説明会には常々多くの留学生が訪れるが、中でも彼は群を抜く日本語能力の高さを持ち、技術や人物的にも素晴らしかったため採用を決定した。

もうひとりは、長崎の大学の教授からの紹介による採用である。彼は半導体設計部門の技術者で、本社併設の工場で日本人技術者とともに生産技術業務を担当、中国工場での指導などにも関わっている。半導体における技術分野は幅広く、非常に専門的な技術力が必要とされる。そのため大学の特定の研究室に求人を依頼することが確実な技術を持った人材に出会える方法だと考えている。

一方、ニュージーランド人は元 ALT の英語教師である。1 年契約であるが、更新を重ね既に 5 年目になる。英語教師の採用は 1992 年からであるが、当初は募集方法の見当がつかず四苦八苦した。県の機関や、教育委員会から元 ALT の方を紹介してもらう方法を知り、ようやく一つのルートを見つけ出したという感じであった。長期間にわたって勤務できる人材が少ない中で、現在の契約社員の方に、安定して勤務してもらっているものの、日本人側の語学教育への動機付けと、専門性の高い業務に対するモチベーション維持が、課題となっている。

(2) 外国人採用の背景

外国人の初の採用は 20 年ほど前に遡る。組織改革により、現在は生産工程を別会社に行っているが、

過去、アルバイトなどで工程作業の技術者を雇用することもあった。

近年、海外との取引が広がり、様々な国の商流を身につけていく必要性が出てきている。また、顧客が中国をはじめとするアジアで次々と事業展開を行っているので、現地法人の設立や現地での委託加工もますます増えてくるとみている。中国のように英語がビジネスの公用語ではない国では、その国の言葉を理解し、技術が分かり、営業力のある優秀な人材を採用し、対応していかなければならない。

将来的には、現地法人での採用に切り替えていく事が考えられる。シンガポールの現地法人では、言葉ができる日本人を現地で採用している。本来は、仕事の需要がある現地で採用することが最良の方法と考えている。

(3) 外国人採用のポイント、活用メリット

海外高度人材としての採用条件は、第一に自社半導体製造分野の技術、第二に日本語の能力、第三に会社の雰囲気になじめる事の3つであり、この条件さえ満たしていれば国籍は問わない。

募集をかけると、優秀な外国人の学生から多くの応募がある。特に九州の有名大学の大学院に在学し、中国での就業経験もあるような女性の応募が目につくが、残念ながら専門分野の技術力を持たない場合が多い。

今回は、日本語理解力のある方の採用であったことより、就業経験がない方でも育成するという点では、日本人同様であると感じている。処遇は日本人と同じで、新卒社員に対する共通の教育プログラムがあり、毎年資格試験がある。昇給昇進は資格に基づいて決まっていくなど、キャリアパスが明示されている。

(4) 外国人に対する支援と課題

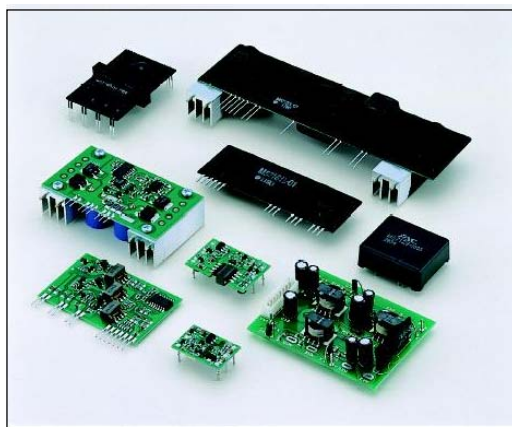
住宅に関しては、独身で希望する者には寮を用意しているので問題となることはない。また、ビザに関しては、以前は福岡まで行かないと申請ができなかったが、長崎でもできるようになり便利になった上、当社担当者の更新手続きも手馴れてきたため、最近は特に問題と感ずることもなくなった。だが、書類が煩雑であることに変わりはない。

留学生インターンシップ制度は、留学生の採用検討にいい機会であるが、当社を希望する学生がいても、交通の便が悪いため、車を持たない限り実際に通勤することは困難である。交通費は企業で負担するが、インターンシップ生に対する交通サポートがあれば受け入れも推進され则认为られる。

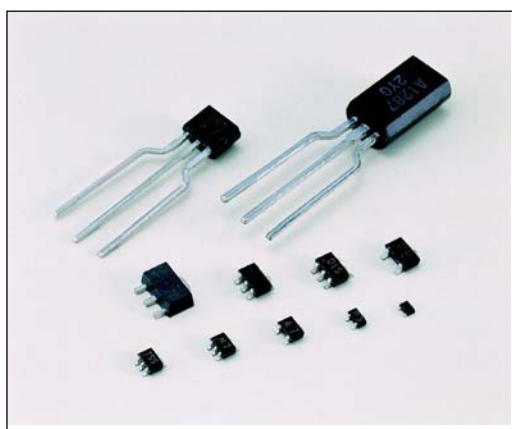
海外ビジネスを行う上で、日本人社員と外国人社員とのコミュニケーションを円滑にするため、日本人社員の語学教育、異文化に関する体験、知識付与は大切である。日本人社員向けの中国語教員の出張講座や、教員の派遣費補助があれば教育が受けやすくなると考えられる。



井寄代表取締役会長兼社長



ハイブリッド IC



小信号トランジスタ

◇辻産業株式会社

代表	代表取締役社長 辻 恒充		
創業年次	1888 年（現社名は 1945 年から）	資本金	3 億円
従業員数	単体 145 名（連結約 400 名）	本社所在地	長崎県佐世保市光町 177 番地 2
URL	http://www.tsuji-hi.com		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	船舶機械、船殻構造物、大型設備クレーン、海洋構造物、各種プラント機械設備等製造		
海外事業	海外ネットワークには、釜山事務所、上海事務所とポーランド事務所がある。また、2002 年に中国江蘇省に現地生産拠点を設立。		
海外高度人材の活用	8 名（中国、アメリカ、オランダ、ポーランド）		

(1) 海外高度人材の活用状況

最近まで、当社の事業を取り巻く環境には厳しい面があったものの、中国の生産工場における受注が増加し、これからの業績の向上が見込まれている。

当社が最初に外国人を採用したのは10年ほど前で、現在ではアメリカ人1名、オランダ人1名、ポーランド人1名、中国人5名を活用している。更に2006年度に1名、地元の大学から留学生を採用する予定である。

アメリカ人は工作スタッフで海外でのメンテナンス等に対応し、オランダ人は海外営業の管理職、ポーランド人1名は海外営業スタッフ、中国人は1名が技術系で現場の工作スタッフ、2名が中国からの資材調達や交渉、通訳等の国際業務、1名が海外営業を担当している。

2002年、江蘇省に生産工場を立ち上げた。工場立上以前の中国とのビジネスでは、外国人を海外営業スタッフとして活用していた。また、製品が海外に出た場合は、外国人の技術者が海外でメンテナンスに当る。

採用した中国人は元留学生で、長崎県や佐賀県等の大学教授からの紹介により採用している。雇用形態はグループ会社等の正社員であり、処遇は日本人と同じである。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

海外人材の中心は中国人であり、将来は中国の生産工場に配置することを前提に採用している。以前日本にいた最年長の中国人1名は、現在、江蘇に配置され活躍しており、それに続く人材も育ちつつある。今後も補充のための採用を継続していく方針である。

日本の企業で採用され、将来は母国に帰り関連会社に勤めるというキャリアは、日本に留学している中国人にとっても大きな魅力になっているとみられる。

(3) 外国人に対する支援

当社では留学生を採用しており、日本語の会話能力は高く、社内で日本語支援は行っていない。

社内で英会話の教育を行っており、そこに中国人が参加するといったケースはある。

住宅は、社員寮のみでは足りないため、会社でアパートを借上げて充てている。当社の場合、子会社が不動産業を行っており、外国人の入居が可能な賃貸住宅を確保することは容易である。もともと佐世保には米軍基地があり外国人が多い土地柄で、不動産業者が外国人に対して拒絶反応を示すといった話しも聞かれない。

入国管理局における在留資格変更や3年毎の更新手続きも、会社が必要な資料を準備し円滑に進めている。

(4) 今後の課題

2003年に入国管理局佐世保港出張所が廃止されて以来、外国人のビザや再入国の申請手続きは、長崎支所まで出かけて行わなければならなくなった。

また、中国人材の活用に関しては、九州で採用し将来現地に配置する方法と、中国現地の人材を日本に呼んで研修する方法、中国からの転勤という三つの方法がある。その中で、研修生を日本に呼ぶ際のビザ手続きが煩雑であり、来日までにかなりの日数を要し、その短縮化が求められる。



辻代表取締役社長



中国人技術者（中央）と管理部門の上司



上構BL出荷の様子

◇八江農芸株式会社

代表	代表取締役 八江正光		
創業年次	1948 年	資本金	3,000 万円
従業員数	130 名	本社所在地	長崎県諫早市厚生町 3-18
URL	http://www.yaeseed.com/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	種苗の育種・生産。貿易業務。種苗・花卉・肥料・ビニールその他農園芸資材の販売・卸。		
海外事業	インドネシア、ミャンマー、韓国に現地法人、中国の上海に日中合作農場を有すほか、貿易、生産等の事業をアジア・アメリカ等で展開。		
海外高度人材の活用	2 名（アメリカ、ミャンマー）		

(1) 海外高度人材の活用状況

種苗の育種・生産を主な事業とする当社では、農業技術を持った人材育成支援という目的で、古くからアジアを中心とした海外研修生の受け入れを行ってきた。正社員としての採用は、現在在籍しているミャンマー人とアメリカ人の 2 名である。

アメリカ人の男性社員は 40 代前半で、1989 年に留学先の長崎の短大から新卒で採用したが、来日前にアメリカで農業を学んでおり、技術職としての採用であった。入社後しばらくは種苗課で専門分野の仕事に就いていたが、海外との取引が拡大してきたこともあって現在は国際課に異動し、貿易業務等の担当係長となっている。

ミャンマー人男性社員は、前社長の知人からの紹介によって元々は研修生として受け入れた人材である。日本人と結婚したこともあって永住権を取得し、23 年前に社員となった。

(2) 外国人採用のポイントと活用メリット

アメリカ人社員は、現社長が人脈を有する大学教授からの紹介によるものである。当時、ちょうど海外に目を向け、語学に長けた人材を探していたところ、その教授からアメリカで農業を勉強したユニークな人材がいるという話をいただいた。

彼は真面目で責任感も強く、会社の社風にもなじんでいる。もともと日本に興味があつて来日し、日本文化に親しんでいたのも、当初から問題や摩擦がおきることはなかった。

海外から来て、日本での生活も大変であろうという配慮から、入社当時には他の新卒社員より少し高めの賃金設定とした。

外国人を採用したメリットとして、海外顧客との契約がより確かなものになったことがあげられる。日本人社員が書いた英文契約書は、外国人が読むと違う意味に解釈されることがある。彼が文書を作成したり、日本人が書いた契約書の内容を確認することにより、欧米の思想により近い契約書とすることができる。

社内外での英語のコミュニケーションが円滑化したことはいうまでもない。ビジネスの視野も広がり、販路拡大等につながっていった。

採用当時、「園芸会社に勤めるアメリカ人」は地域では珍しかったため話題となり、注目を集めた。彼は、多くの人に親しまれ人気者となり会社の好感度もともに上がった。

(3) 外国人に対する支援

住居については、入社後は会社の寮に入り、その後民間の賃貸住宅に移る際は社長が保証人になるなどの対応を取っている。住居探しは基本的に個人で行うが、彼の場合は、結婚後会社の社宅に住んでいる。

現在反省している点は、日本語学習の支援を行わなかったことである。本人も会社も、当初、彼がこれほど長く勤めるとは思っていなかった。ビジネスレベルの日本語を日常的に真剣に教えるという意識があったなら、彼の日本語はより上達していたであろう。

(4) 外国人活用の課題

長年、外国人の研修生を受け入れてきたので、様々な国で活躍する研修生 OB が増えた。海外での育種技術面での信頼や交流機会は、研修生受け入れによって拡大していると思われる。

現在、外国人の採用予定はないが、積極的に採用しないというわけではない。

これまで多くの研修生と接してきた中で、文化の違いを感じることもあった。個人差もあると思うが、個人主義が強い国の人材は、活用が難しいという点に留意しなければならない。



八江代表取締役



八江農芸株式会社本社・ガルデン本店

◇株式会社アンサー・インターナショナル

代表	代表取締役 曾方 之		
創業年次	1996 年	資本金	3 億 3,520 万円
従業員数	9 名	本社所在地	熊本県宇土市城之浦町 233
URL	http://www.answerplus.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	動画配信サービス「DM2」の開発・販売、動画コンテンツの企画制作及び撮影		
海外事業	2000 年に韓国に進出。現在は韓国に総代理店を設置し、現地市場を開拓中。		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

2000 年から韓国ソウルに現地法人を設立するなど韓国市場開拓に取り組み、現在は現地のシステム会社を総代理店としてビジネスを行っている。九州側（当社）に韓国語が使える人材がいれば、事業はスムーズに進行する体制が構築されている。現地との意志の疎通は専ら E メールやテレビ電話による。

そこで、約 2 年前に中国語と韓国語ができる中国人留学生を 1 名正社員として採用し、現在、企画・海外営業、海外顧客（韓国）との折衝、ウェブ管理、通訳・翻訳（中国語、韓国語）等に従事している。

中国語への対応は、中国が今後の市場、あるいは生産の拠点となり得ることを念頭においてのことである。

当初、外国人や留学生の募集は行っていなかった。熊本市のハローワークとの人的つながりで、求職中の中国人留学生の紹介を受け、大学の就職担当課に出向いて面接を行った。企業が外国人の求人を行うとすれば、大学の就職窓口の方が一般的である。

その他、採用の前年にも韓国人留学生の紹介があり内定を出したが、その後留学生が進学を志望し採用に至らなかった。外国人からの直接の応募は少ない。福岡での留学経験がある韓国在住者が E メールで直接応募してきたこともあるが、渡航と面接にまでは至らなかった。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

海外高度人材として最も注目するのは留学生である。留学生は既に日本の習慣等に慣れており、企業も違和感はなく採用することができる。その上で、出身国等海外の事情に明るいことを生かし、海外のビジネスをスムーズに進め、企業の業務の幅を広げ、顧客の信頼を高めることができると考えている。

外国人を採用した現在では、ホームページの作成一つをとっても、一人で日本語、中国語、韓国語を同時に立ち上げることができるようになった。

今後必要があるのは文科系の留学生である。これから海外での知的財産権の問題等に対応する人材が必要になってくる。

(3) 今後の課題

当社では外国人を正社員、常勤で日本人社員と同様の処遇で採用しており、1年スパンではなく長期的に雇用するつもりであるが、在留資格の更新手続きが年1回あり負担になっている。

日本に来ている留学生には、日本での就職を希望するものの就職できない人が多くいる。当社の外国人社員も当社に採用が決まるまでの就職活動では大変苦労したようである。

因みに、当社では留学生向けの就職・求人情報を提供するウェブサイトを開設し、間接的な支援を行っている。



曽方代表取締役

※Jを目指すロッソ熊本に公式動画サイトでサプライヤー支援を行っている。



留学生就職支援サービスを行っている。

(双方が掲示板を見てアプローチするもので、サイト側では人為的職業斡旋は行っていない。)

<http://www.answerplus.co.jp/interpreter/>



会社案内も韓国語・中国語による動画で説明。

<http://www.answer-net.jp/movie/answertv.i>

◇株式会社エムテック

代表	代表取締役社長 有馬 慎一郎		
創業年次	2001 年	資本金	6,100 万円
従業員数	12 名	本社所在地	熊本県上益城郡益城町田原 2081-10（熊本テクノリサーチパーク内）
URL	http://www.aim-tech.co.jp		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	電子応用機器の開発、製造、販売。主力製品として、液化石油ガス用圧力計等。大学、研究機関との共同開発により最先端技術を導入、特許取得と製品化を行う。自社ブランドを全国展開中。		
海外事業	海外・アジア市場進出準備中。		
海外高度人材の活用	1 名（中国） ※ヒアリングの後、2005 年 12 月に退職		

(1) 海外高度人材の活用状況

当社では、現時点においては国内市場における自社製品の普及が優先であるが、将来的な海外事業展開の円滑化を念頭に、英語ができるセールスエンジニアを募集していた。

そのため、約 2 年前に中国人のセールスエンジニアを 1 名正社員として採用し、熊本本社で 1 年半勤務の後、東京出張の増加にともない東京転勤とした。

中国人社員は、インターネットでの求人から応募してきた中途採用の人材である。日本での留学経験があり、英語、日本語が堪能であった。キャリアとしては、中国の経済産業関連の機関である中国冶金工業部、商社での勤務経験があり、採用前は日本で起業することを希望していた。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

即戦力としての活用や求めるスキルレベルの関係上、新卒や公的職業斡旋機関からの採用は難しい。中国人を採用した求人は、大手人材紹介会社のホームページ上の求人案内を活用したものである。結果、8 名ほどの応募があり、うち外国人からの応募は彼一人で、面接は成田空港で行うことになった。

当初、国籍は問わず英語ができるセールスエンジニアを募集した結果、日本人 1 名、中国人 1 名を採用することとした。中国人社員は英語、日本語、中国語と 3 カ国語に対応できるエンジニアであり、希少である。

中国人社員の当社への貢献度は大きい。彼の持つ商社でのノウハウを生かし、当社の販売代理店をうまくまとめている。

当社製品は直接販売ではなく代理店契約を結ぶため、社員の交渉力が重要である。中国人社員はビジネスセンスが欧米的で交渉に長けている。社長不在でもクライアントへのフォローの電話をこまめに行うなど、コミュニケーション能力に長けた面を発揮している。

また、当社では、将来的には中国市場開拓も視野に入れている。現時点では、中国はプロパンガス燃料が購入しにくく、また、ガス保安についての取り組みもあまり進んでおらず、知財権の問題もあるため、すぐには市場として考えていないものの、今後、中国人の人材が必要になってくる。

(3) 外国人に対する支援

ビジネスレベルの日本語に関しては、日本語の文書について指導する程度で十分である。

彼は日本への留学経験があり、日本での生活も長く、ビジネス経験も豊富なため、日本のビジネスへの対応も全く問題ない。

東京への転勤は、海外とのやりとりや出張の利便性、カナダ在住の家族のことも考慮してのことである。

住居支援に関しては、社長が連帯保証人になり賃貸住宅を借りている。当初は外国人という理由で不動産会社から敬遠されたが、彼の日本の有名大学での学歴等を伝えることにより、入居の承諾を得ている。

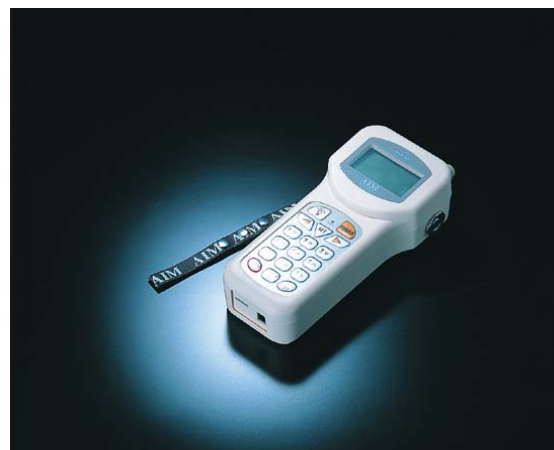
※ヒアリングの後、2005年12月、残念ながら当外国人社員は家族の事情で退職し帰国している。



有馬代表取締役社長



ガスリークテスター「セーバープロ II」



ガスリークテスター「セーバープロ 1」

◇株式会社 K I S

代表	代表取締役社長 下田 又守		
創業年次	1970 年	資本金	6,000 万円
従業員数	276 名	本社所在地	熊本県熊本市幸田 1 丁目 6-27
URL	http://www.kis.co.jp/		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	上下水道料金システムやゴルフ場向け営業管理システム等のパッケージソフトウェア、システムインテグレーションサービス、ソフトウェア設計・開発		
海外事業	中国へのプログラム生産の委託 プログラム生産の中国への移管を推進しており、上海を中心に、大連、さらに内陸部の都市へとアウトソーシングを進めている。		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

海外人材採用のきっかけは、5 年前に人材派遣会社に技術者の派遣を依頼し、日本でのキャリアを有する中国人の人材を紹介されたことである。

当初、外国人の派遣を希望したわけではなかったが、プログラム生産におけるコスト削減のため中国企業との提携を進め、生産拠点を中国に置くことを考える当社にとって、仲介役を果たす中国人人材の存在が有効であり、時宜にかなった。

派遣社員であった期間の彼の仕事は当社で高く評価されていた。本人は、就労ビザが切れる前に日本の企業に正社員として就職することを希望していた。当社への就職希望が出された時には、既に就労ビザの期限も間近に迫っていたが、日本での就業を望み、母国には戻りたくないという彼の意志を汲み、当社の契約社員として採用することを早急に取り決めた。正社員としての採用手続きを踏むには時間が足りないくらいの短期間に決まったことであるが、入国管理局における手続きもひと月程度で終え正式に採用した。2 年目からは、正社員となっている。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

縁があり中国人材を 1 名中途採用したが、当社では外国人の求人活動は行っていない。

外国人採用の判断は、企業戦略とのマッチングにつきる。当社では、近年、中国におけるプログラム生産の比率が高まっている。中でも、上海とのビジネスが中心である。上海の企業と提携を進めていく中で、言葉の壁がありコミュニケーションがうまくいかないと感じていたところであった。

中国人材採用後は、彼が頻繁に上海に出張し、現地提携先の対応に当ることになった。彼が橋渡し役となり、日本人社員にも中国との折衝のノウハウが身につき、今では彼の中国出張は減少している。

海外人材に求められる条件としては、まず日本語が堪能なことと、キャリアがあり実務面の能力が確かであることである。

定期採用では、地元大学留学生からの問い合わせもあるが、ビジネスレベルの日本語力、技術・業務遂行能力の評価等が難しく、今のところ外国人増員の計画はない。

中国は理数系に強く、進学競争の中でもまれた優秀な人材が多数いる。日本では IT 技術者が不足する中、中国の IT 技術者は 500 万人いるといわれる。中国のプログラム生産技術は優秀であり、日本だけではなくアメリカ、カナダ等にソフトウェア輸出を行っている。さらに、今後はシステム設計にまで業容を拡大しようとしている。システム設計はノウハウに当たる部分で、技術の流出が懸念されるが、企業ではコストダウンを優先するため、この分野でもアウトソーシングを進めざるを得ないと考えている。

今後は、品質の安定のため、既に上海で構築しているプログラム生産の提携関係を継続していくことが重要であるが、上海は中国の中でも最も人件費が高く、大連や内陸の都市の企業との提携も進めている。

将来的には、中国がコストアップしていけば、次にインド、あるいはベトナムの IT の発展を見据え、提携を検討していくことが考えられる。

(3) 外国人に対する支援

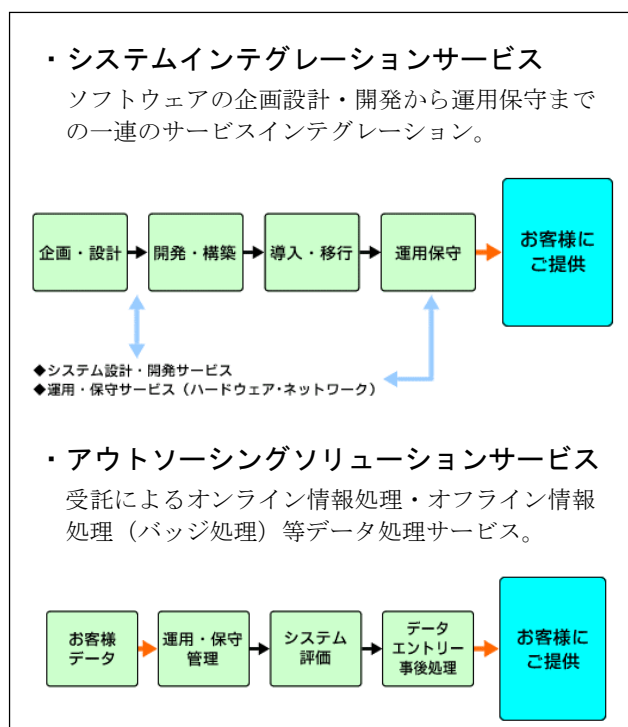
当社の外国人社員は元熊本の大学の留学生で、東海地方で勤めていたこともあるが、東京等の大都市よりも生活環境のよい九州、なじみのある熊本での就業を望んでいた。

日本語のレベルは高く、実務経験も十分なため、企業として特別な支援等を行う必要はなかった。

生活面では、住居は本人が不動産業者で探し、日本人の知人が連帯保証人になり賃借している。外国人からみた場合、日本の連帯保証人制度は負担と考えられる。



下田代表取締役社長



主要サービスメニュー

◇システム開発株式会社

代表	代表取締役社長 赤星 安信		
創業年次	1995 年	資本金	1,000 万円
従業員数	6 名	本社所在地	大分県大分市政所 2203 番地
URL	—		
主要製品 事業内容 サービス・技術等	生ごみ処理機・ペット焼却機製造販売（製造は外部委託）、すっぽん等の人口餌製造販売。 中国ではすっぽんの食用出荷に 5～6 年必要であるが、日本では 10 カ月で出荷可能。		
海外事業	北京事務所（現地雇用の 6 名）を置き、野菜・塩を仕入れ、日本に輸出している。新規事業として、すっぽんの短期養殖技術を中国に移転するビジネスに着手。		
海外高度人材の活用	1 名（中国）		

(1) 海外高度人材の活用状況

中国に進出したいと考え、漠然と中国人の採用を考えていた 5 年前に、グループ企業の外食産業部門でアルバイトをしていた地元大学の中国人留学生と出会い、外国人社員として初めて採用し、現在に至っている。中国人社員の所属は海外事業部で、現在はほぼ中国に常住し、現地での野菜や塩の仕入れ、及び日本への輸出を担当している。

日本人と同じ正社員待遇であり、新卒入社時の給与は、家賃手当等を含め日本人社員と同水準であった。中国人には成果主義での賃金を希望する人もいるが、当社の社員は安定的な給与を望んでいるようである。

将来的には、中国事務所の現地中国人社員 6 名とともに、日本からの出張によって社長自らが進めている生ゴミ処理機の現地製造販売や、鉄鋼炉の廃熱湯を活用した養殖ビジネスを引き継いでいってもらう考えである。

(2) 外国人採用のポイント、活用メリット

当社の中国人社員の場合、真面目で優秀で日本語も堪能な上、同グループで働いていた実績もあり、気心も知れており、身元も確かであると判断し採用した。住居も既に市営住宅に入居しており、住宅の手当て等の問題もなかった。採用時には上海から両親を招き、会社を見て納得していただいた上で入社してもらった。

能力については、専門分野の知識があればなおよいが、日本ビジネスの気風や文化を理解している事、また商品の良し悪しを見極める力が重要である。中国では内陸部よりも沿岸部出身者の方が、商売や物を見る目を持っているとみられる。

中国での調達に関しては、現地の事情がよく分かっているので、よく調査をしてよい物を仕入れてくれている。

中国事務所の製造の業務は、中国語を話することができる社長が、現地法人採用の中国人職員と進めている。現地に日本人を置いたり、通訳を入れたりすると、トラブルの原因になりやすい。コミュニケーションや人間関係は、現地の人どうしで直接行った方がよい。

将来的には、中国人社員を北京事務所の仕事に引き継いでいくつもりである。中国では、日本へ留学した人を社員として活用している日本企業を高く評価する傾向があるので、現地でも信頼を得やすいというメリットもある。

(3) 外国人活用の課題

一般的な外国人の採用方法として、県の国際交流課に照会する方法がある。その方法をとると、学歴や素性がはっきりしており企業も安心できるからである。

当社が採用した人材は、日本語が堪能な上、既に市営住宅に入居していたため、住宅等生活面の支援は必要なかった。現在は3年間の就業ビザを取得している。

会社側が在留資格に関する法律をよく理解しておく必要がある。たとえばグループ会社内でも外国人は別業務に応援に行くことはできない（就業ビザの目的外活用）といった決まりがある事などは、基本事項として把握しておかなければならない。



赤星代表取締役社長



中国人社員（右）と現地にて



生ごみ発酵処理堆肥化装置
「EBS（エコノミック・バイオ・システム）」

IV. 資料編

1. 海外高度人材受け入れ拡大に関する国の方針等

(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。

(4) 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10 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

主体	内容
(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)	・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されている。 ・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。
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) 「平成17年度中小企業関係施策に関する要望」(2004年6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

(5) 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 11 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
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

2. 外国人の雇用に関する相談・手続き窓口一覧

(1) 入国・在留等の手続についての問い合わせ先

入国管理局では入国手続や在留手続等に関する各種問い合わせに応じるため、九州では福岡に「外国人在留総合インフォメーションセンター」を設置している。

■外国人在留総合インフォメーションセンター（福岡）

〒812-0003 福岡県福岡市博多区下臼井 778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル内
 TEL : 092-626-5100 Eメールアドレス : info-tokyo@immi-moj.go.jp
 URL : <http://www.immi-moj.go.jp/info/index.html>

福岡入国管理局は福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、熊本県、宮崎県、鹿児島県を管轄しており、下表の通り10の出張所がある。

名称	郵便番号	所在地	電話番号	業務内容	窓口受付時間
福岡入国管理局	812-0003	福岡県福岡市博多区下臼井778-1 福岡空港国内線第3ターミナルビル			9時～12時
総務課			092-623-2400	総務・人事・会計等	13時～16時
会計課			092-626-5057	経理・会計業務	(土・日曜日、休日を除く)
入国・在留審査部門			092-626-5151	在留審査一般	9時～16時 (注1)土・日曜日、休日を除く。 (注2)昼休み時間帯(12時～13時)においては、企業・団体等の一括申請案件に係るものを除き、窓口業務を行うこととしています。
審判部門			092-626-5067	違反審査一般	9時～12時
警備部門			092-626-5107	退去強制業務	13時～16時 (土・日曜日、休日を除く)
博多港出張所	812-0031	福岡県福岡市博多区沖浜町8-1 福岡港湾合同庁舎	092-262-2373	海港業務	
福岡空港出張所	816-0051	福岡県福岡市大字青木739 福岡空港国際線ターミナルビル	092-477-0121	空港業務	
北九州出張所	803-0813	福岡県北九州市小倉北区内5-3 小倉合同庁舎	093-582-6915	在留審査一般・海港業務	
佐賀出張所	840-0801	佐賀県佐賀市駅前中央1丁目9-45 三井生命佐賀駅前ビル7階	0952-27-1606	在留審査一般・海港業務	
長崎出張所	856-0921	長崎県長崎市松が枝町7-29 長崎港湾合同庁舎	095-822-5289	在留審査一般・空海港業務	
対馬出張所	817-0016	長崎県対馬市厳原町東里341-42 厳原地方合同庁舎	0920-52-0432	在留審査一般・海港業務	
大分出張所	870-0037	大分県大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル4階	097-536-5006	在留審査一般・空海港業務	
熊本出張所	862-0971	熊本県熊本市大江3-1-53 熊本第二合同庁舎	096-362-1721	在留審査一般・空海港業務	
鹿児島出張所	892-0822	鹿児島県鹿児島市泉町18-2-40 鹿児島港湾合同庁舎	099-222-5658	在留審査一般・空海港業務	
宮崎出張所	880-0912	宮崎県宮崎市大字赤江宮崎空港ビル東別館2F	0985-51-2226	在留審査一般・空海港業務	

出所：福岡入国管理局 http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/kikou/address/12_1

(2) 入国管理・在留諸手続きの専門家「国際ビジネスプロスキルアドバイザー」

九州国際化推進機構では、九州内における国際取引や投資（対内、対外）に関し、高度かつ専門的な相談に対応できる専門家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」をホームページ上で紹介しており、企業等からの委託により入国管理・在留諸手続きを代行する行政書士等も登録されている。

■制度の利用申し込み先・問合せ先

URL <http://www.kyushu-kei.org/proskill/list/gyosei.html>

※当制度のご利用にあたっては、それぞれのアドバイザーに直接ご連絡下さい。

九州経済国際化推進機構事務局（九州経済産業局 国際部 投資交流促進課）

TEL:092-482-5426/FAX:092-482-5970 E-mail: kyushupr@eagle.ocn.ne.jp

(3) 各県外国人相談窓口のあるハローワーク/外国人雇用管理アドバイザー制度

①外国人雇用管理アドバイザー制度

厚生労働省では、「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」（平成5年度策定）にもとづき、外国人労働者の雇用管理の改善、外国人労働者の職業生活上の問題等に関する相談を受け、事業主に對し指導・援助を行う「外国人雇用管理アドバイザー」を各都道府県に設置している。

相談窓口は最寄りのハローワークとなり、事業所へアドバイザーが派遣される。また、ハローワークにおいて外国人雇用管理アドバイザーによる相談を、相談日を設定して実施している場合もある。

ハローワーク（公共職業安定所）所在地及び連絡先

〈福岡県〉			
地方機関	郵便番号	所在地	電 話
福岡中央	810-8609	福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609
天神(出)	810-0001	福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラ12階	092-725-8609
飯塚	820-8540	飯塚市芳雄町12-1	0948-24-8609
山田(分)	821-0012	山田市上山田407-10	0948-52-0866
大牟田	836-0047	大牟田市大正町6-2-3	0944-53-1551
八幡	806-8509	北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 八幡労働総合庁舎	093-622-5566
久留米	830-8505	久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609
大川(出)	831-0041	大川市大字小保614-6	0944-86-8609
小倉	802-8507	北九州市小倉北区萩崎町1-11	093-941-8609
大手町(出)	802-0006	北九州市小倉北区魚町1-4-21 北九州清和ビル7F	093-522-8609
戸畑(分)	804-0053	北九州市戸畑区牧山1-1-15	093-871-1331
直方	822-0002	直方市大字頓野字正境3334-5	0949-22-8609
田川	826-8609	田川市大字弓削田字大橋184-1	0947-44-8609
行橋	824-0031	行橋市西宮市5-2-47	0930-25-8609
豊前(出)	828-0021	豊前市大字八屋322-70	0979-82-8609
若松	808-0034	北九州市若松区本町1-14-12	093-771-5055
福岡東	813-8609	福岡市東区早見6-1-1	092-672-8609
門司	800-0004	北九州市門司区北川町1-18	093-381-8609
門司港労働(出)	801-0853	北九州市門司区東港町6-49	093-321-0064
八女	834-0023	八女市大字馬場字水洗514-3	0943-23-6188
甘木	838-0061	甘木市大字菩提寺字中ノ坪480-3	0946-22-8609
福岡南	816-8577	春日市春日公園3-2	092-513-8609
福岡西	819-8552	福岡市西区姪浜駅南3-8-10	092-881-8609

〈佐賀県〉			
地方機関	郵便番号	所在地	電 話
佐賀	840-0814	佐賀市成章町5-21	0952-24-4361
小城(出)	845-0001	小城市小城町231-2	0952-73-3034
神埼(出)	842-0003	神埼郡神埼町本堀3261-1	0952-52-2966
唐津	847-0817	唐津市熊原町3193	0955-72-8609
武雄	843-0023	武雄市武雄町昭和39-9	0954-22-4155
伊万里	848-0027	伊万里市立花町通谷1542-25	0955-23-2131
鳥栖	841-0035	鳥栖市東町一丁目1073	0942-82-3108
鹿島	849-1311	鹿島市高津原二本松3524-3	0954-62-4168
多久	846-0003	多久市北多久町多久原2700	0952-75-3175

〈長崎県〉

長崎	852-8522	長崎市宝栄町4-25	095-862-8609(代)
佐世保	857-0851	佐世保市稲荷町2-30	0956-34-8609(代)
諫早	854-0022	諫早市幸町4-8	0957-21-8609(代)
大村	856-8609	大村市松並1-213-9	0957-52-8609(代)
島原	855-0042	島原市片町633	0957-63-8609(代)
江迎	859-6101	北松浦郡江迎町長坂免182-4	0956-66-3131(代)
松浦(出)	859-4501	松浦市志佐町浦免856-1	0956-72-0117(代)
五島	853-0007	五島市福江町7-3	0959-72-3105(代)
対馬	817-0013	対馬市厳原町中村642-2	0920-52-8609(代)
杵岐(出)	811-5133	杵岐市郷ノ浦町本村触620-4	0920-47-0054
大瀬戸	857-2303	西彼杵郡大瀬戸町瀬戸西浜郷412	0959-22-0033(代)

〈熊本県〉

熊本	862-0971	熊本市大江6-1-38	096-371-8609(代)
上益城(出)	861-3206	上益城郡御船町大字辺田見395	096-282-0077
八代	866-0853	八代市清水町1-34	0965-31-8609
菊池	861-1331	菊池市隈府字南田771-1	0968-24-8609
玉名	865-0064	玉名市中1334-2	0968-72-8609
天草	863-0002	本渡市本渡町本戸馬場3018番地1 本渡労働総合庁舎1F	0969-22-8609
球磨	868-0014	人吉市下薩摩瀬町字竹原1602-1 人吉労働総合庁舎1F	0966-24-8609
宇城	869-0502	下益城郡松橋町大字松橋266	0964-32-8609
阿蘇	869-2612	阿蘇郡一の宮町大字宮地字九門2318-3 阿蘇労働総合庁舎1F	0967-22-8609
水俣	867-0061	水俣市八幡町3-2-1	0966-62-8609

〈大分県〉

大分	870-8555	大分市都町4-1-20	097-534-8609
別府	874-0902	別府市青山町11-22	0977-23-8609
中津	871-8609	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609
日田	877-0012	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609
臼杵	875-0041	臼杵市大字臼杵字洲崎72-255	0972-62-8609
佐伯	876-0811	佐伯市鶴谷町1-3-28 佐伯労働総合庁舎1F	0972-24-8609
宇佐	879-0453	宇佐市大字上田1055-1 宇佐合同庁舎1F	0978-32-8609
豊後大野	879-7131	豊後大野市三重町市場1225-9	0974-22-8609

〈宮崎県〉

宮崎	880-8533	宮崎市柳丸町131	0985-23-2245(代)
延岡	882-0872	延岡市愛宕町2-2300	0982-32-5435(代)
高千穂(出)	882-1101	西臼杵郡高千穂町三田井1371-1	0982-72-2436(代)
日向	883-0041	日向市北町2-11	0982-52-4131(代)
都城	885-0072	都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1・2F	0986-22-1745(代)
日南	889-2536	日南市吾田西1-7-23	0987-23-8609(代)
高鍋	884-0006	児湯郡高鍋町大字上江字高月8340	0983-23-0848(代)
小林	886-0004	小林市大字細野字瀬戸ノ口367-5	0984-23-2171(代)

〈鹿児島県〉

鹿児島	890-8555	鹿児島市下荒田1-43-28	099-250-6060
鹿児島労働(分)	892-0835	鹿児島市城南町32-11	099-223-4215～6
川内	895-0063	薩摩川内市若葉町4-24 川内地方合同庁舎1階	0996-22-8609
鹿屋	893-0064	鹿屋市西原4-5-1 鹿屋合同庁舎1階	0994-42-4135～6
国分	899-4332	国分市中央1丁目4番35号	0995-45-5311～3
加世田	897-0002	加世田市武田17835-2	0993-53-5111
枕崎(出)	898-0051	枕崎市中央町6	0993-72-0228
伊集院	899-2521	日置市伊集院町大田825-3	099-273-3161～2
大口市	895-2511	大口市里768-1	0995-22-8609
栗野(出)	899-6207	姶良郡湧水町米永478-1	0995-74-2024
大隅	899-8102	曾於市大隅町岩川5575-1	0994-82-1265～6
志布志(出)	899-7103	曾於郡志布志町志布志1-8-10	0994-72-0047
出水	899-0201	出水市緑町37-5	0996-62-0685～6
阿久根(出)	899-1626	阿久根市鶴見町167	0996-73-3400
熊毛	891-3101	西之表市西之表16314-6 種子島合同庁舎1階	0997-22-1318
名瀬	894-0036	名瀬市長浜町1-1	0997-52-4611～2
瀬戸内(分)	894-1508	大島郡瀬戸内町古仁屋36-1	0997-72-0331
徳之島(分)	891-7101	大島郡徳之島町亀津553-1	0997-82-1438
指宿	891-0404	指宿市東方9489-11	0993-22-4135～6

出所：厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

(4) 地域における留学生の就職支援機能

地域	主体	支援内容	問合せ先
福岡県	国際ビジネス人材支援会議 「FUKUOKA INTERNATIONAL CAREER STATION」	海外人材の求職者情報と県内企業の求人情報の交換、コーディネーターによる相談応答・仲介等の情報の提供	国際ビジネス人材支援会議事務局(福岡県商工部国際経済観光課) 電話 092-643-3430
大分県	大学コンソーシアムおおいた 「アクティブネット(おおいた留学生人材情報バンク)」	留学生と企業・団体・個人とのインターネット上のマッチングサイトを運営	特定非営利活動法人 大学コンソーシアムおおいた 電話 0977-73-9300

(5) その他

海外高度人材を採用し活用する方法とは別に、我が国には、海外への技術・技能移転、国際貢献を目的とした「外国人研修・技能実習制度」があり、外国人技能研修生が広く企業等に受け入れられている。外国人研修生の入国管理法上の在留資格は「特定活動」である。

技能実習制度は、研修生が1年間研修により修得した技術・技能・知識を、最長2年間企業において雇用関係の下実践的かつ実務的に習熟することを内容としている(労働需給システムではない)。

財団法人 国際研修協力機構(JITCO)は、法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の五省共管により1991年に設立された公益法人で、外国人研修生・技能実習生の受け入れ等に関する総合的な支援を行なっている。

国際研修協力機構地方駐在事務所(九州)

事務所	所在地	電話/FAX	管轄地域
福岡	〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-17-19 安田第5ビル3階	電話092-414-1729 FAX 092-415-5548	福岡、佐賀、長崎、熊本、 大分、宮崎、鹿児島、沖縄

*地方駐在事務所の主要業務

1. 技能実習移行に関する相談・届出の受け付け
2. 技能習熟促進のための巡回指導
3. 技能実習を予定する外国人研修生の斡旋

*JITCOでは以下のような教材・書籍を作成し市販している。

企業管理者向け：「日本語指導ガイドライン」等

外国人向け：「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

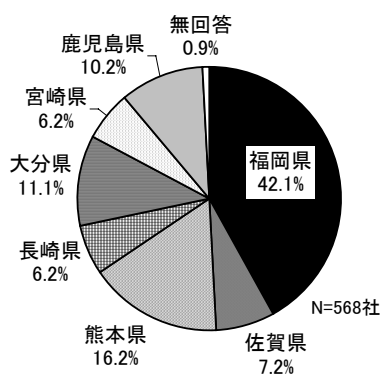
3. 調査結果データ集

アンケート調査実施概要

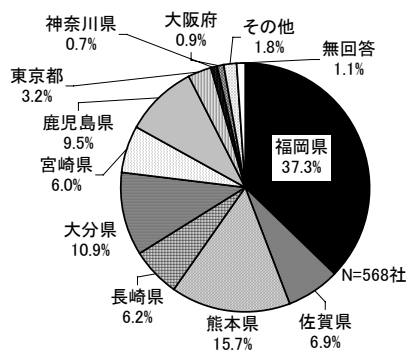
調査目的	平成 17 年度国土施策創発調査「アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査」の一環として、九州の企業における外国人の活用実態や活用ニーズ、外国人活用を円滑に進めるために必要な法制度面（ビザ、社会保障等）、生活環境面（外国人の住居、子供の教育問題、日本語支援等）の課題や環境整備ニーズ等を把握することを目的に本調査を実施した。
調査期間	2005 年 11 月 14 日～12 月 20 日
調査対象	九州管内に所在する企業及び当該企業に属する外国人就労者個人 業種は農業、製造業、IT・通信業、物流業、流通業、観光関連、飲食業等 民間調査会社の企業データベースより業種別に抽出
サンプリング	アンケート票発送 3,000 社、有効回収 568 社（回収率 18.9%）
サンプル数	
調査方法	郵送発送、郵送・ファクシミリによる回収

回答企業のプロフィール

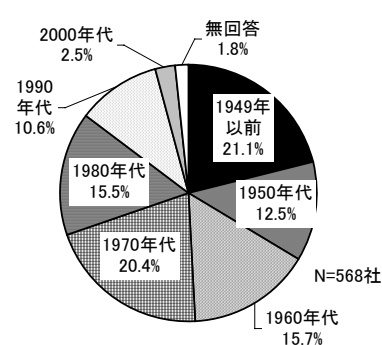
図表 12 事業所所在地



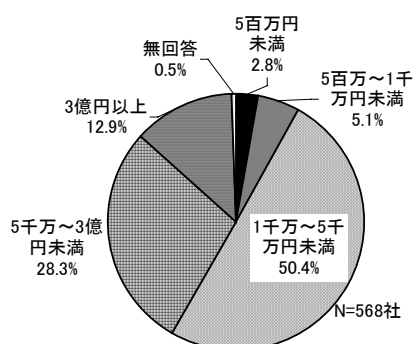
図表 13 本社所在地



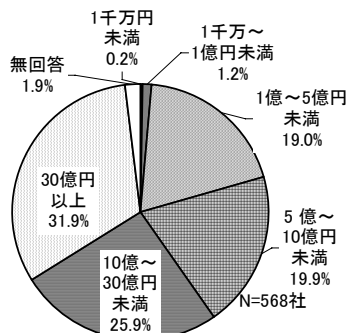
図表 14 創業年次



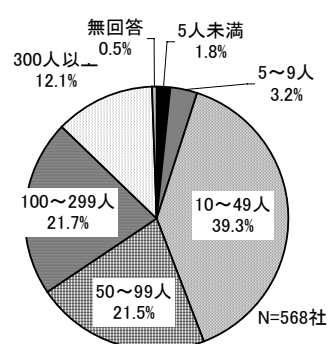
図表 15 資本金



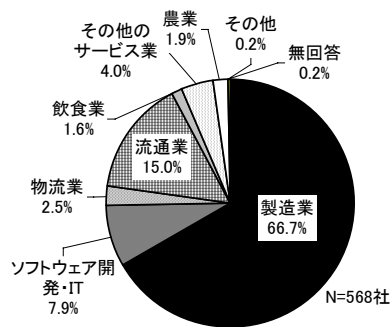
図表 16 売上高



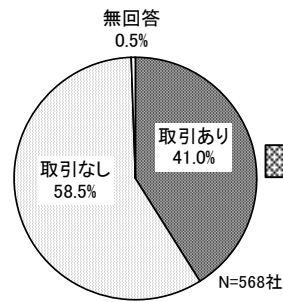
図表 17 従業員数



図表 18 業種



図表 19 海外取引等の状況

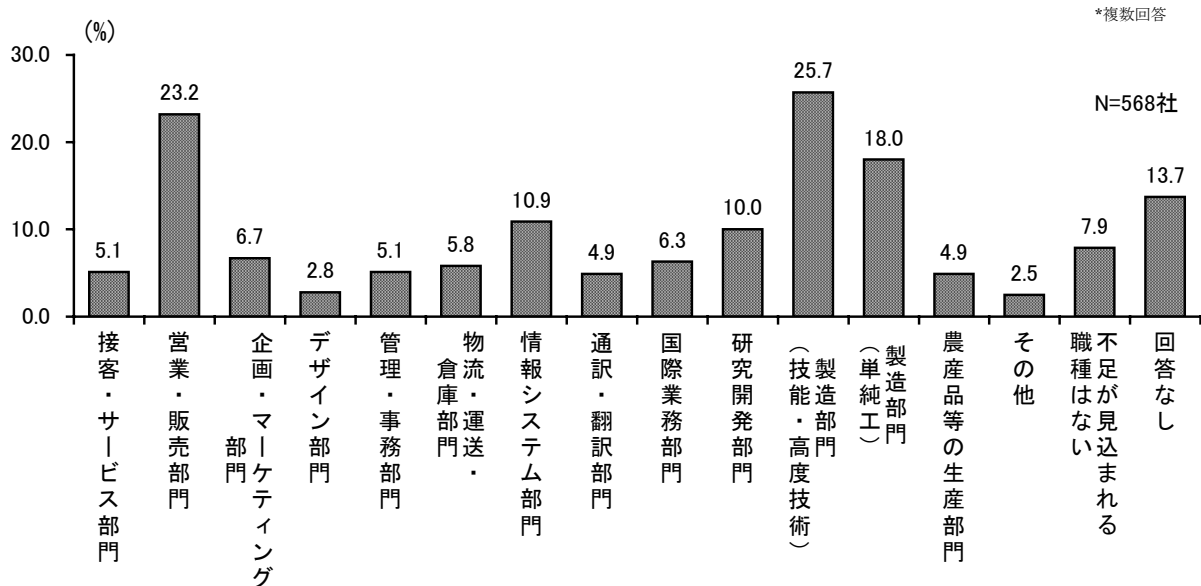


【主要取引相手国・地域(n=233社)】(複数回答・上位項目)

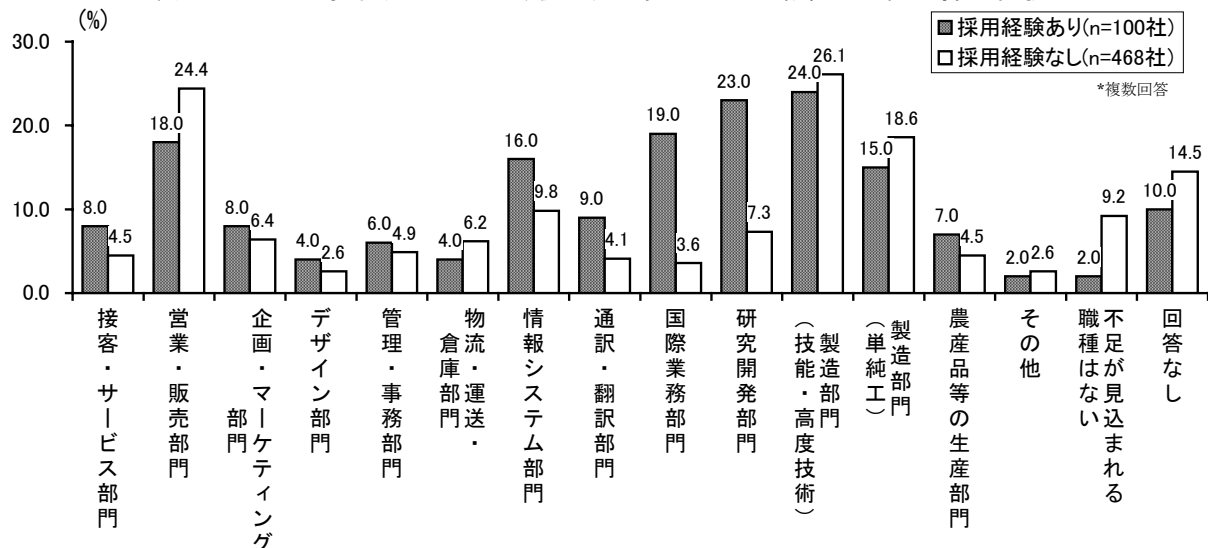
取引相手国・地域	件数	(全体)%
東アジア	185	79.4
韓国	61	26.2
台湾	49	21
中国	139	59.7
香港	5	2.1
その他東アジア	0	0
東南アジア	61	26.2
インドネシア	20	8.6
シンガポール	12	5.2
タイ	28	12
フィリピン	7	3
ベトナム	7	3
マレーシア	12	5.2
その他東南アジア	1	0.4
ヨーロッパ	20	8.6
北米	54	23.2
アメリカ	48	20.6
カナダ	10	4.3

●九州の企業における人材ニーズ

図表 20 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 21 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）



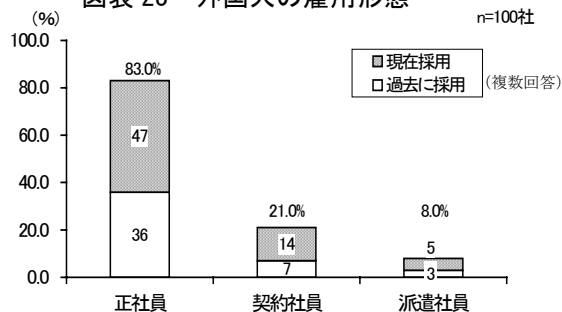
●九州の企業における外国人活用の現状

図表 22 九州の事業所における外国人（正社員・契約社員・派遣社員）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

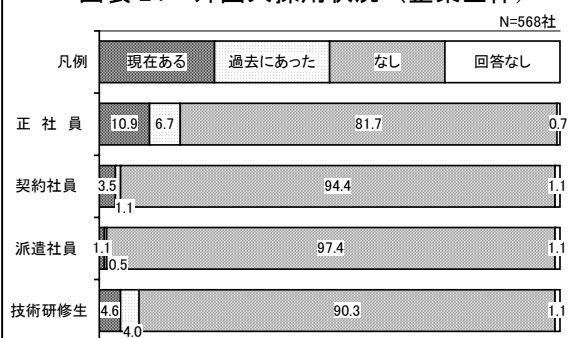
*複数回答のため採用形態別の合計値とは一致しない。

図表 23 外国人の雇用形態

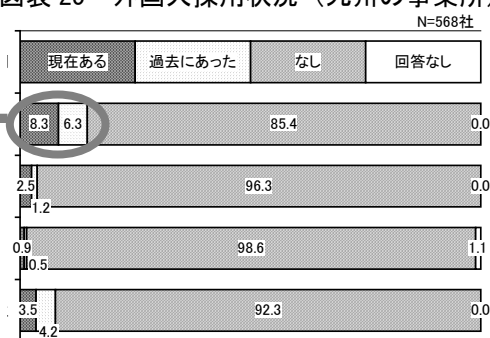


*「n=100社」は、正社員、契約社員、派遣社員のいずれかを現在採用もしくは過去に採用したことがある企業を表し、以下図表中では、「外国人採用経験あり」と表記している。

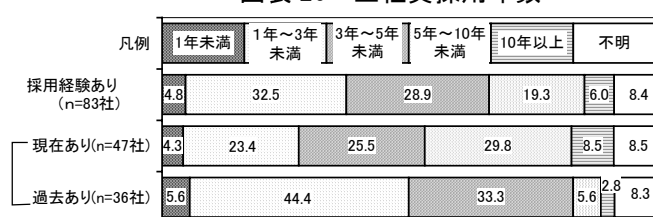
図表 24 外国人採用状況（企業全体）



図表 25 外国人採用状況（九州の事業所）



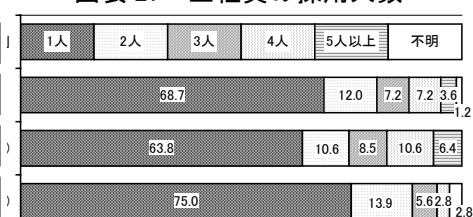
図表 26 正社員採用年数



	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

図表 27 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

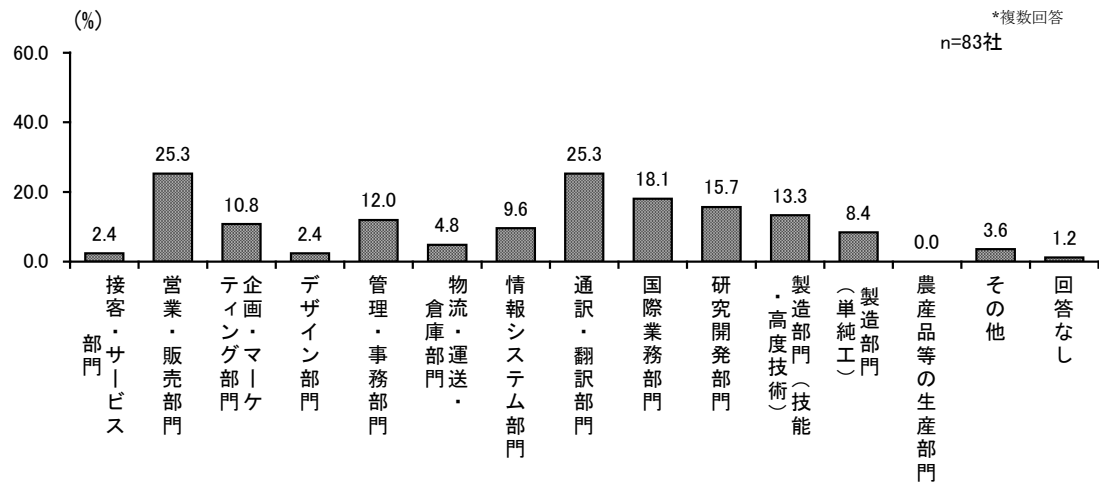
図表 28 正社員の出身国・地域

【過去に採用ありn=36社】(複数回答・上位項目)【現在採用ありn=47社】(複数回答・上位項目)

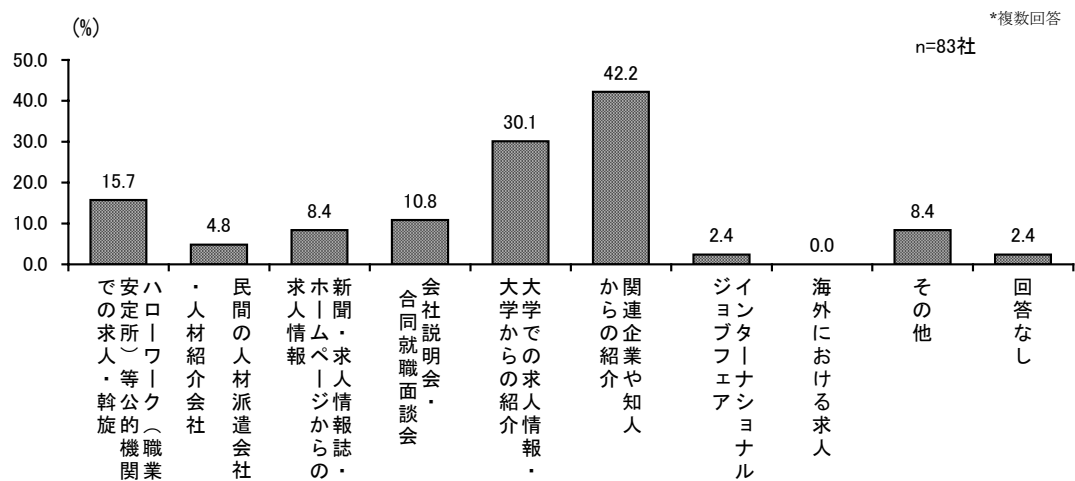
	国名	件数	%
1	中国	19	52.8
2	韓国	5	13.9
3	マレーシア	2	5.6
3	その他南アジア	2	5.6
3	ヨーロッパ	2	5.6
3	アメリカ	2	5.6

	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

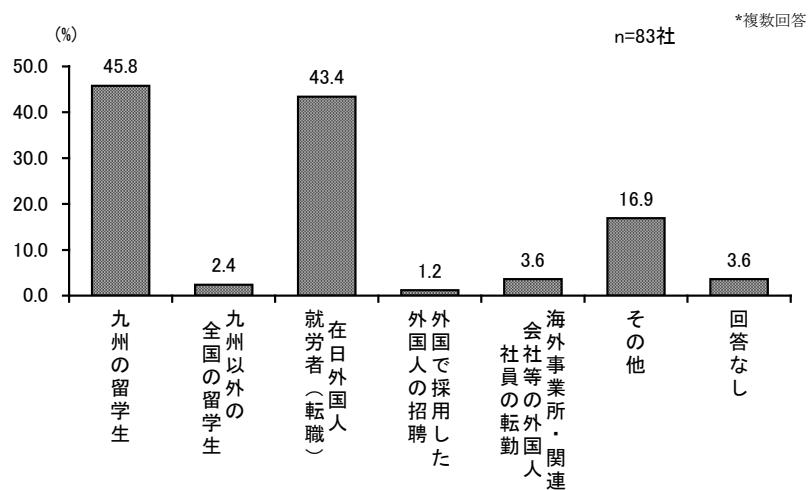
図表 29 外国人（正社員）の職種・業務内容



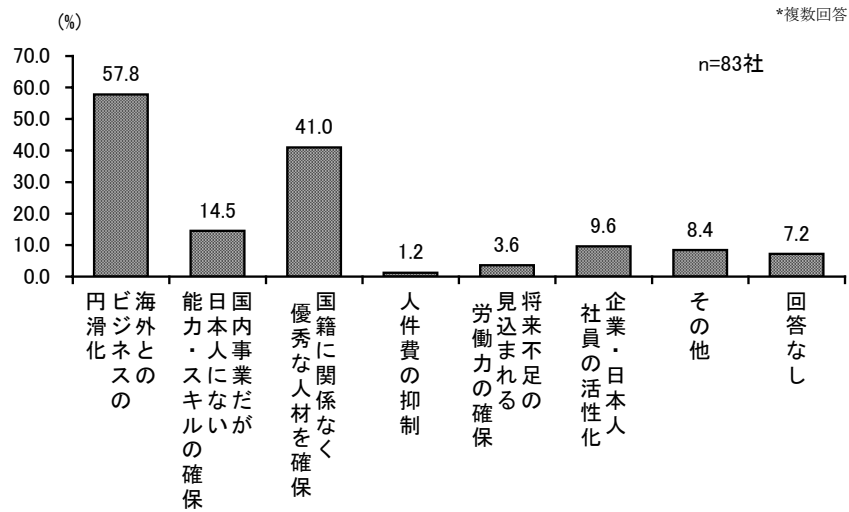
図表 30 外国人（正社員）の採用方法



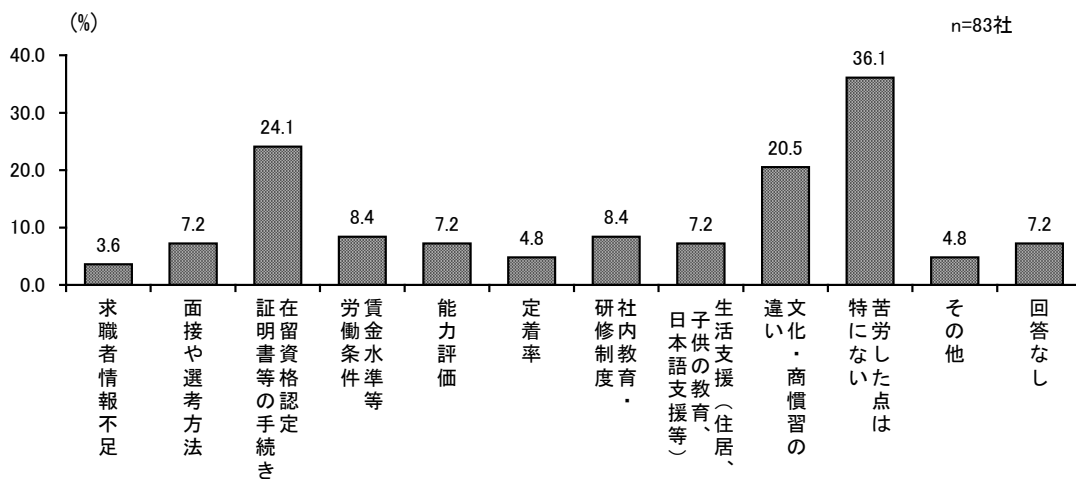
図表 31 外国人（正社員）の採用直前の所属



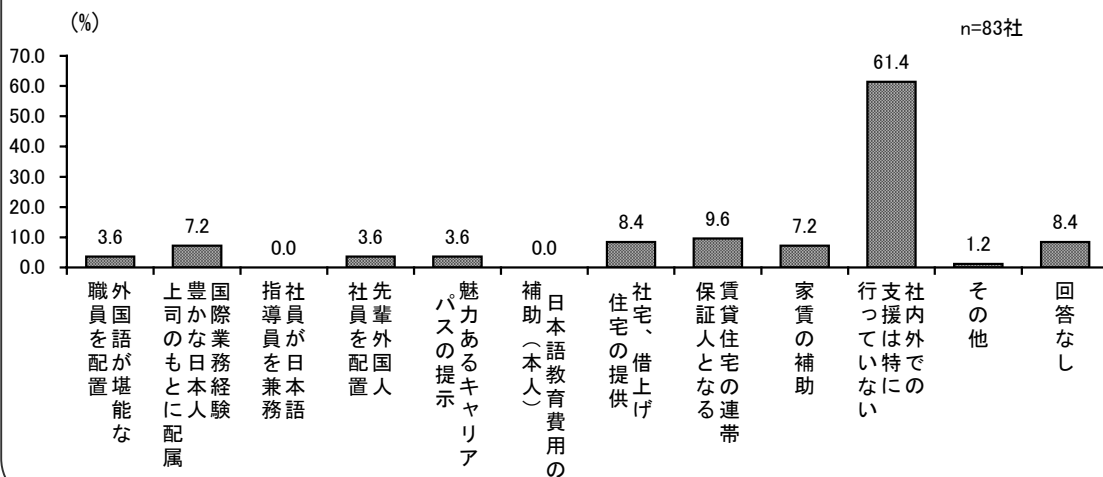
図表 32 外国人（正社員）を採用した理由



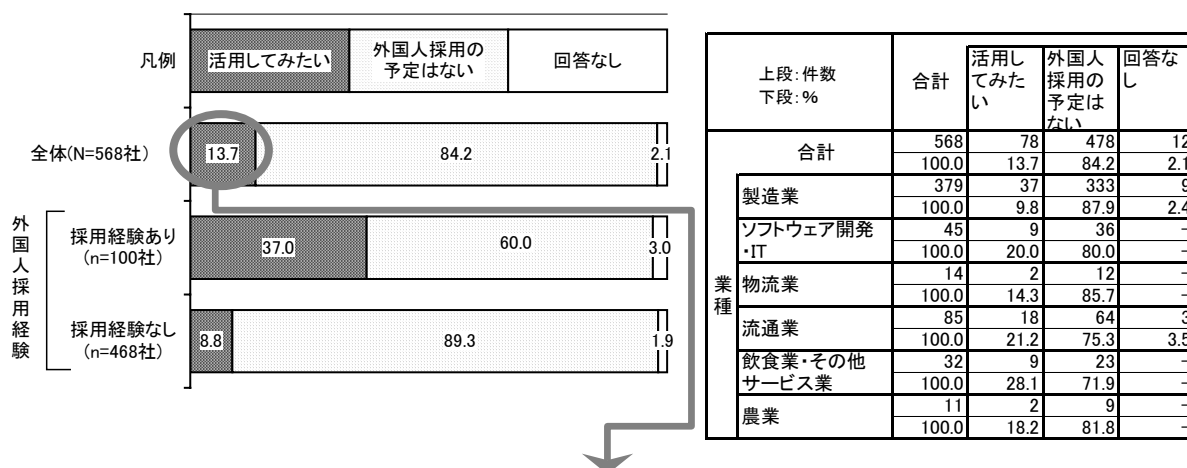
図表 33 外国人（正社員）採用に当たり苦労した点



図表 34 外国人に対する社内外の支援制度（正社員採用企業）



図表 35 外国人採用意向



図表 36 外国人を活用したい職種（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	8 接客・サービス部門	8	10.3
製造部門(技能、高度技術)	17	21.8	9 農産品等の生産部門	5	6.4
製造部門(単純工)	17	21.8	10 管理・事務部門	4	5.1
通訳・翻訳部門	11	14.1	11 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	11 物流・運送・倉庫部門	3	3.8
研究開発部門	10	12.8	13 デザイン部門	2	2.6
営業・販売部門	9	11.5			

*複数回答

図表 37 活用したい外国人の国・地域

1 位：国際業務部門・・・19 件

n=19社

	希望する出身国・地域	件数	%
1	中国	10	52.6
2	韓国	4	21.1
3	シンガポール	1	5.3
3	タイ	1	5.3
3	フィリピン	1	5.3
3	ベトナム	1	5.3
3	インド	1	5.3
3	ヨーロッパ	1	5.3
3	アメリカ	1	5.3
3	中東欧ロシア/NIS	1	5.3
3	国・地域には特にこだわらない	1	5.3

*複数回答

2 位：製造部門（技能、高度技術）、製造部門（単純工）・・・各 17 件

【技能・高度技術】

n=17社

	希望する出身国・地域	件数	%
1	中国	12	70.6
2	韓国	5	29.4
3	インド	2	11.8

*複数回答

【単純工】

n=17社

	希望する出身国・地域	件数	%
1	中国	9	52.9
2	国・地域には特にこだわらない	3	17.6
3	インドネシア	2	11.8
3	ベトナム	2	11.8
3	韓国	1	5.9
3	タイ	1	5.9

*複数回答

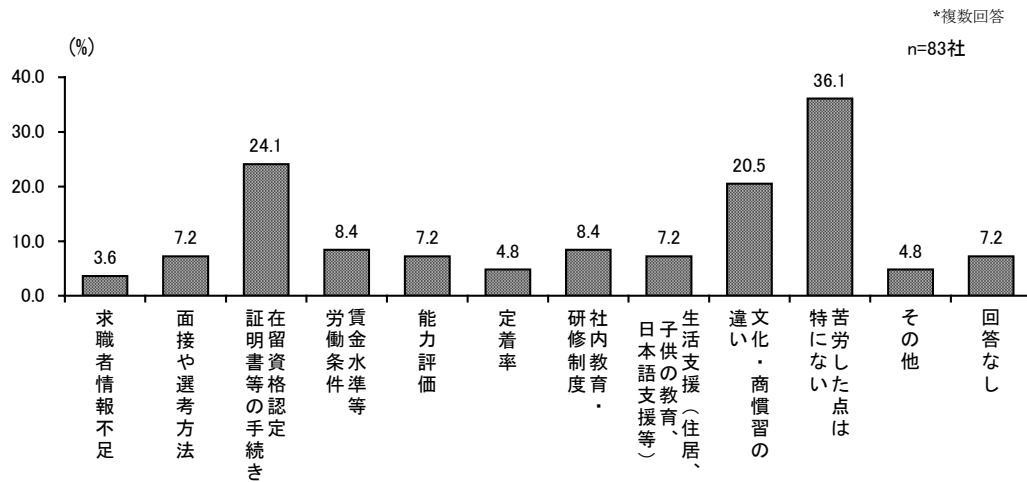
4 位：通訳・翻訳部門・・・11 件

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

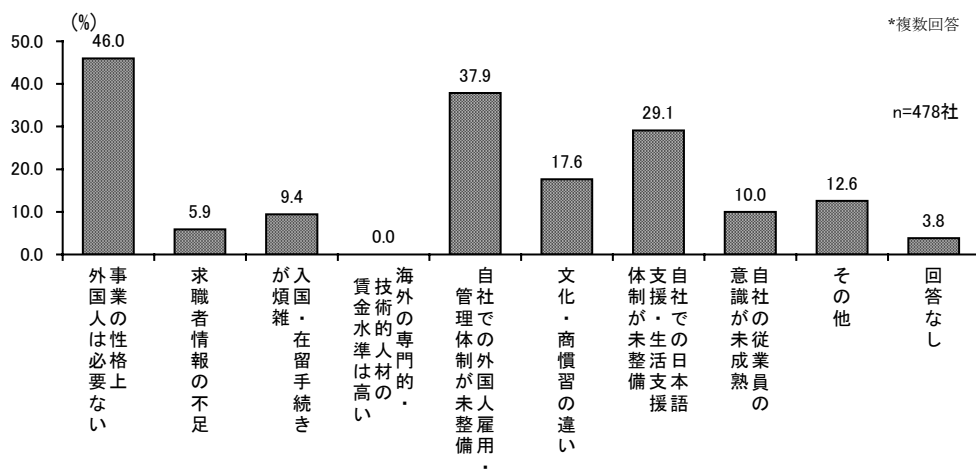
*複数回答

図表 38 外国人（正社員）採用に当たり苦勞した点

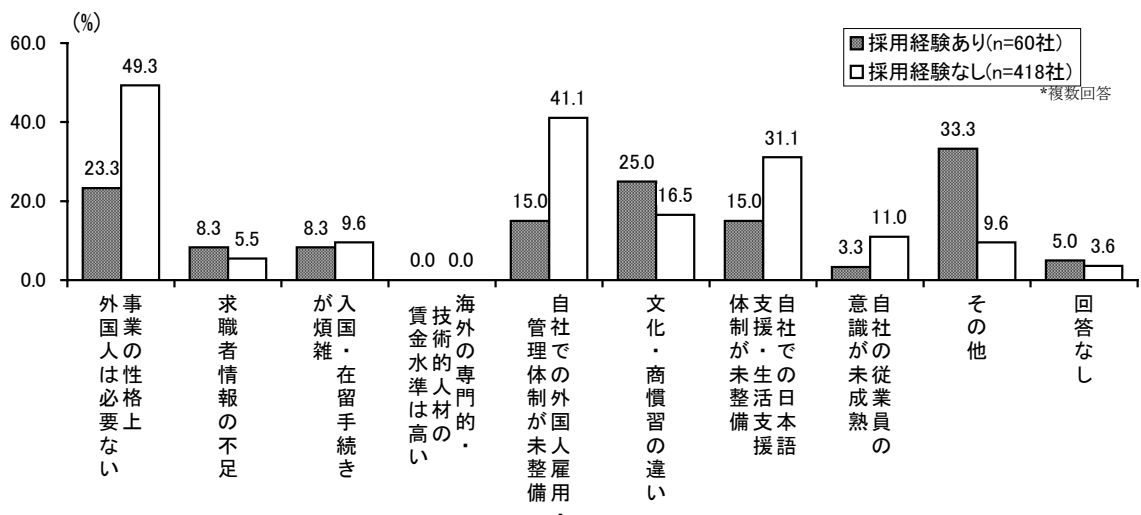


（外国人採用意向のない企業）

図表 39 外国人を採用しない理由（全体）



図表 40 外国人を採用しない理由（採用経験別）



●九州における外国人活用円滑化のための環境整備ニーズ

図表 41 外国人を活用しやすくするために望まれる環境整備

