

contents

ジェトロ山口

釜山派遣レポート

海外ビジネスサポーター

発行 (一財) 山口県国際総合センター
山口県日中経済交流促進協会
日本貿易振興機構(ジェトロ) 山口貿易情報センター

内容についてご意見、ご質問があれば、下記までお問い合わせ下さい。
(一財) 山口県国際総合センター
山口県下関市豊前田町3-3-1
TEL083(231)5778 FAX083(231)5787

メッセ海外通信

INTERNATIONAL NEWS

KAIKYO MESSE SHIMONOSEKI

(一財) 山口県国際総合センター・山口県日中経済交流促進協会・日本貿易振興機構(ジェトロ)山口貿易情報センター

MESSE

高度外国人材採用の現状と採用のポイント

ジェットロ山口は、2021年7月21日に徳山大学を中心とした周南共創コンソーシアムと共催で、「留学生採用企業向けセミナー」を講師はオンライン・交流会はリアルというハイブリッド型セミナーを実施しました。本セミナーでは、周南市内の高度外国人材採用に関心のある企業を対象に、ジェットロ高度外国人材スペシャリストより、高度外国人材の現状や採用から定着までを講演しました。今回は、セミナーでの内容や高度外国人材の採用・活用已成功した事例を織り交ぜながら、高度外国人材の現状やジェットロの高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援サービス等について記載していきます。

■コロナ禍における高度外国人材の現状■

日本全国における外国人留学生の総数は、独立行政法人日本学生支援機構の外国人留学生在籍状況調査（2020年5月1日時点）によると、2015年（平成27年）以降5年連続右肩上がりで増加し、2019年（令和元年）は30万人を突破しています。2020年（令和2年）では新型コロナウイルスの影響を受け、279,597人と10.4%も減少したものの、採用対象として十分な絶対数が存在しています（※上記の人数には新型コロナウイルスの影響で、来日できずにやむなく現地でオンライン授業等を受講していた人数含む）（図表1）。参考までに上記外国人留学生を地方別・都道府県別でみると、大都市圏では東京が最も多く100,799人、次いで大阪が24,361人、愛知12,348人、福岡19,260人となっています。中国地域に着目すると、中国地域全体では合計11,545人、各県別では広島4,746人、岡山3,548人に次いで山口県が2,549人、鳥根380人、鳥取320人となっています。

¹ 独立行政法人日本学生支援機構「2020（令和2）年度外国人留学生在籍状況調査結果」
https://www.studyinjapan.go.jp/ja/_mt/2021/04/date2020z.pdf

■高度人材採用の目的や求める能力■

次に、実際に日本企業が考えている、高度外国人留学生の採用する目的や求める能力、オンライン面談の実施状況について、株式会社ディスコキャリアタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」（2020年12月）をもとに見ていきます。アンケートによると、外国人留学生を採用する目的は、文系・理系ともに「優秀な人材を確保するため」が最も多く、文系で約7割（71.8%）、理系で8割近くに上り（77.8%）、突出しています（図表2）。続いて「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」（文系36.8%、理系41%）がきています。一方で、外国人留学生に求める資質は、文理とも「日本語力」が1位（文系53.4%、理系49.6%）、「コミュニケーション能力」が2位（文系52.5%、理系40.5%）にきており、日本語でのコミュニケーション能力が求めていることが見て取れます。日本企業が外国人留学生に対して、日本語能力を求める傾向が顕著

² 株式会社ディスコキャリアタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」（2020年12月）

<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/2020kigyou-global-report.pdf>

であることが見えましたが、日本企業は、実際の日本語コミュニケーションレベルはどこまでのレベルを求めているのでしょうか。外国人留学生の内定（選考）時・入社後に求める日本語コミュニケーションレベルのアンケート（図表3）を見ると、内定時ではビジネス上級レベル以上を求める企業は文系49.1%、理系42%であり、入社後では、文系78%、理系73.2%とかなり高い水準の日本語能力を求める企業が多いことがわかります。このように、高度外国人材の目的で1位であった「優秀な人材」という言葉の中には、非常に高い日本語能力を求めている傾向が見えてきます。

■オンライン面接の実施状況■

さらに、コロナ禍では、あらゆる分野でオンライン化が進んできましたが、外国人材採用においてもどのような変化があったのかをみていきます。外国人採用におけるオンライン面接実施状況のアンケート（図表4）に関して、外国人留学生採用では、「もともとオンラインで実施」が11.5%しかいなかったものの、「新型コロナで新たに導入」の項目は58.3%となり、コロナ禍において、急激にオンライン化が進んだ状況が見て取れます。また、「今後実施する予定」を含めると、86.3%となり、今後益々オンライン化が進んでいくことが伺えます。

また、採用活動において、オンラインでの面接はどのフェーズで活用したかというデータでは、外国人留学生採用において、1次面接が91.8%にまでのぼっており、選考人数が多い段階で使用されていることが見えます。2次面接～最終面接前では、58.8%、最終面接では43.3%となっており、徐々に減少しているものの、4割以上の最終面接がオンラインで実施されており、オンライン化が進む傾向であることが見て取れます。

■何のために外国人材を採用するのか■

データをもとに、高度外国人材採用の現状を見てきましたが、ここからは、「留学生採用企業向けセミナー」での講演内容をもとに事例を交えながら、高度人材の採用活動における留意点と在留資格のチェックポイントについて説明していきます。

先の留学生総数のデータでは、279,597人と30万人を下回ったものの、依然として採用対象において十分な絶対数が存在しています。そうした中、コロナ禍においても積極的に高度外国人材を採用したいと考えている企業からは、「こういう時だからこそ、優秀な外国人材を確保したい」、「技能実習生ではなく、長く働いてくれる人材が欲しい」、「海外との取引をさらに強化したい」、「働き方が変わり、益々地域・国籍の壁がなくなった」などの声があがっております。

新型コロナウイルスの影響下にあっても、高度外国人材の採用を成功させるためには、何が必要でしょうか。今回ご講演いただいたジェトロ高度外国人材スペシャリストの綾戸高志氏は、「採用活動成功のためのポイントは大きくわけて3つあります。①何のために採用するのか、②仕事内容（ミッション）を明確できるか、③社内でのコミュニケーション量の確保が必要」と語っています。この3点について、成功事例を交えながらみていきます。

1つ目の「何のために採用するか」とは、高度外国人材を採用する目的を明確化し、かつ、その明確化した目的を社内に共有することです。事例として、広島県で冷凍菓子を製造するA社が挙げられます。

A社では技能実習生を雇用していましたが、日本人社員間とのコミュニケーションの問題がありました。そのため、技能実習生のマネジメントができる人材を探すため、A社社長が高度

外国人材を雇うことに決めました。しかし、先の問題から追加の外国人雇用に対し、日本人の管理職からは反対の声が挙がっておりました。その際、社長が自ら社内の課題と改善を幹部や社内に向けて発信することで、社内の反発を緩和する社内調整を行っていきました。また、留学生採用のために、合同説明会用のプレゼン資料を作成し、何度もリハーサルを実施しました。

その結果、ベトナム人留学生1名を採用することができ、行政書士にアドバイスをいただきながら、在留資格などの課題をクリアしていきました。採用したベトナム人は、日本語も堪能で、海外輸出事業にも対応できる非常に優秀な人材でした。また、技能実習生と日本人社員間を、言語を駆使しながら調整し、入社後わずか2か月で、課題であった社内コミュニケーションが改善できました。その影響で社内は活気づき、そのおかげで一人一人の意識にも変化が起こり、食品製造で重要な衛生面の向上・生産性の向上にも貢献しています。

■仕事内容（ミッション）の明確化■

2つ目の仕事内容（ミッション）の明確化とは、外国人材採用において、企業が採用される外国人にとって、具体的な仕事内容を提示できるかどうかということです。

岡山県の廃棄物処理事業を営むB社では、従来から海外、とりわけベトナムへの展開を模索していました。ただ、自社だけでは現地ニーズを把握しながら事業計画を立てることは難しい状況でした。そこで、現地ニーズを見ながら、自社技術を展開できる事業計画を策定できる人材を採用するべく、高度外国人材の活用を考えました。

他の企業と比べ、地理的にも不利で産業廃棄物という特殊産業である中、B社は、B社が雇いたい人材像を明確に描き、入社後の仕事内

容を具体化することで、外国人材が入社後のキャリアや仕事を想像しやすい採用活動を目指しました。具体的な動きとして、合同説明会などで、ベトナムへの海外進出の事業計画を描いてもらうこと、自社技術を活かせる分野を探索し、実際にベトナム市場獲得を目指すこと等を明示し、外国人材が関心を持ってくれるような説明を行いました。

その結果、ベトナムでも勤務経験があり、現在環境系の学問を研究しているベトナム人を獲得することができました。

■コミュニケーション量を確保する方法■

3つ目の社内でのコミュニケーション量の確保とは、採用した外国人材と社内の中でもコミュニケーションが飛び交う仕組みづくりが重要であるということです。

山口県で水産加工品を製造販売するC社では、既に海外展開はしており、英語での対応も社員で行なっていました。しかし、アジア圏において、現地の食文化や生活を理解したうえで、自社の商品やその背景を説明することが難しく、現地での営業に壁を感じていました。そこで、現地語で商品や背景を正確に伝えてくれる高度外国人材を採用する結論に至りました。早速、留学生とのマッチングイベントに参加し、「アジア市場に売り込むにあたり、当社と海外との懸け橋になってくれる優秀な人材を採用したい」という想いを伝えました。その結果、その言葉に関心を持ち、求める人材像に合致していた同県の大学院で研究中の中国人の方を採用することができました。

しかし、外国人材の採用ははじめてであったため、どのような体制を構築すればよいかに悩みました。そこで、「長く働いてもらうために、どうしたら働きやすい環境を整備できるか」を考えた結果、異国の地で生活する外国人材の視

点から、少しでもストレスを軽減させるため、C社は住環境の整備として寮の整備およびコミュニケーションの活性化のために、メンター制度を新設しました。

特に、メンター制度では、海外事業担当者や先輩・上長と直接コミュニケーションをとれる環境づくりを行ったため、職場での仕事のやり方や文化・商習慣の違い等の解消だけでなくプライベートな相談もできるようになりました。その結果、今では新規営業にも積極的に取り組めるようになり、海外事業の戦力として活躍しています。また、それだけではなく、このメンター制度は日本人社員にも導入され、職場の環境変化にも貢献しています。

■ジェトロの伴走型支援サービスの紹介■

3つのポイントについて、事例を交えて解説してきましたが、実は、上記の3社はジェトロの高度外国人材における伴走型支援サービスを活用していました。

ジェトロでは、高度外国人材に関する専門相談員（コーディネーター）が各社に寄り添いながら、①採用戦略、②採用活動、③受け入れ準備、④育成・定着の4つのステップ（図表5）にわけ、段階的に支援するサービスを無料で提供しています。また、行政書士や高度人材採用のプロとして活動するスペシャリスト（専門家）を配置し、いつでも相談可能な体制を整えています。今回の事例で登場したA社、B社ではステップ①～③で、採用戦略策定を具体化し、採用活動におけるプレゼン指導なども行いつつ、在留資格変更についてはスペシャリスト（行政書士）のアドバイスを受けながら、入社までを支援しました。C社では、主にステップ④の育成・定着の部分で、メンター制度導入や導入後のフォローを支援しました。

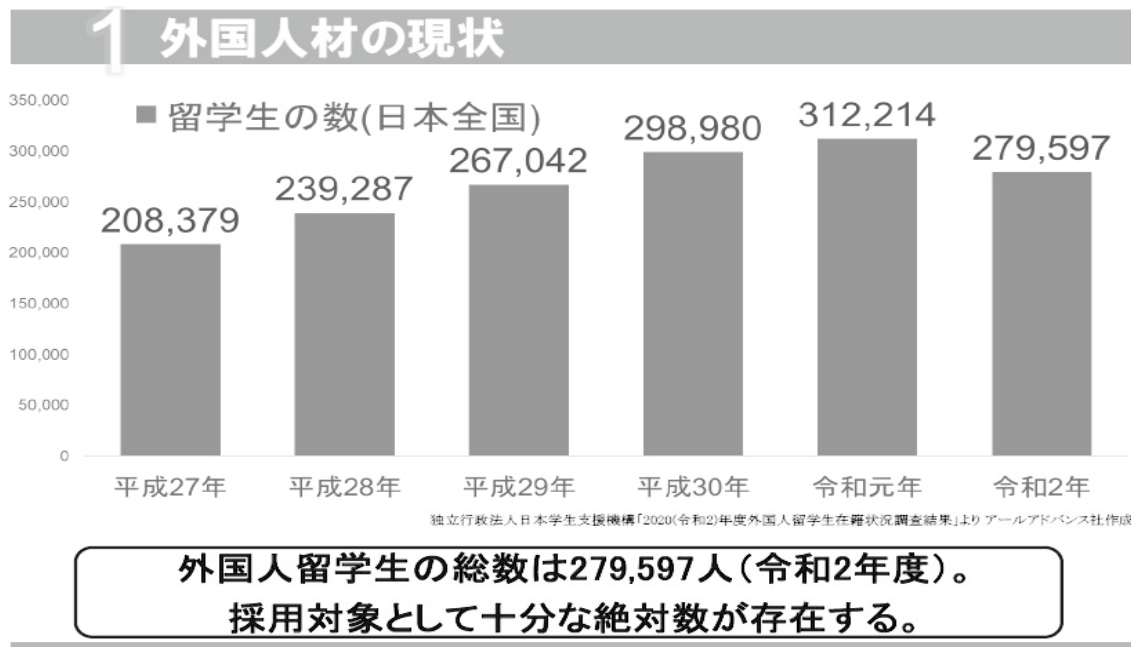
また、支援企業限定で育成定着プログラム

（図表6）を開設しています。本プログラムでは企業向け講習として、基礎から発展まで体系的に学べるだけでなく、外国人社員向け講習会や外国人社員と上司が参加する実践的なワークショップ・支援企業同士での交流会等をご用意しております。

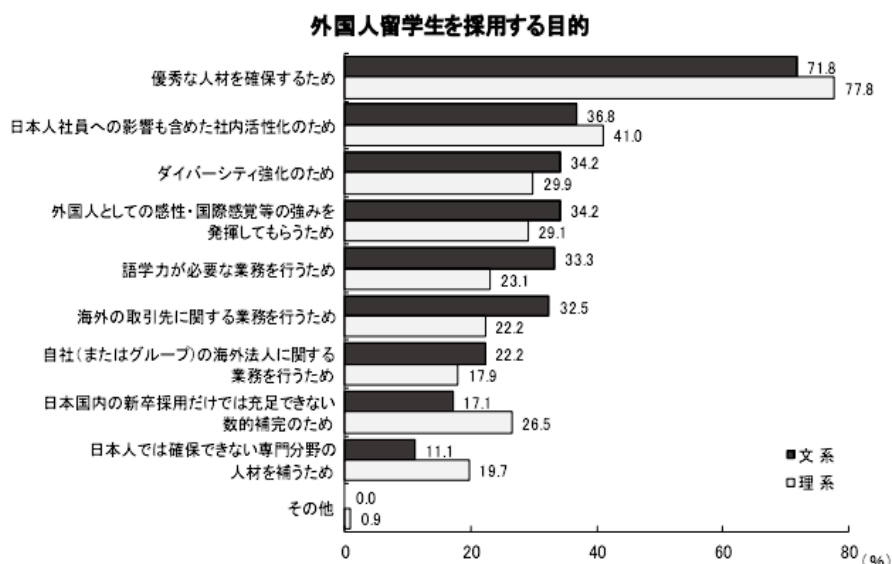
ジェトロでは、高度外国人材に係る伴走型支援を希望する企業の方を募集中です。高度人材外国人材の活用について関心のある県内企業の方は、ジェトロ山口までお気軽にお問い合わせください（083-231-5022）。

（まとめ：ジェトロ山口 阿部真弘）

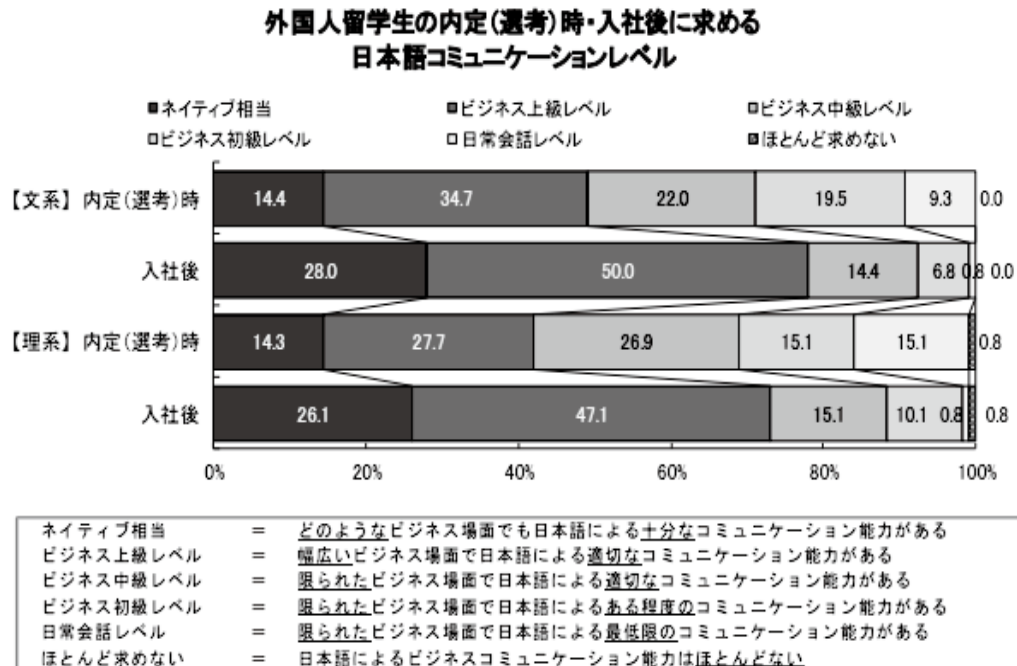
【図表 1】独立行政法人日本学生支援機構「2020(令和 2)年度外国人留学生在籍状況調査結果」よりアールアドバンス社作成



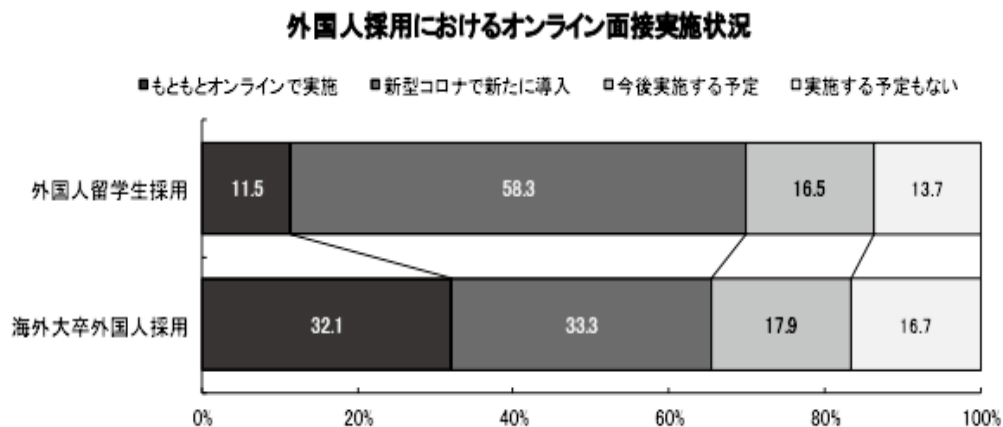
【図表 2】「外国人留学生を採用する目的」株式会社ディスコキャリアタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(2020 年 12 月)



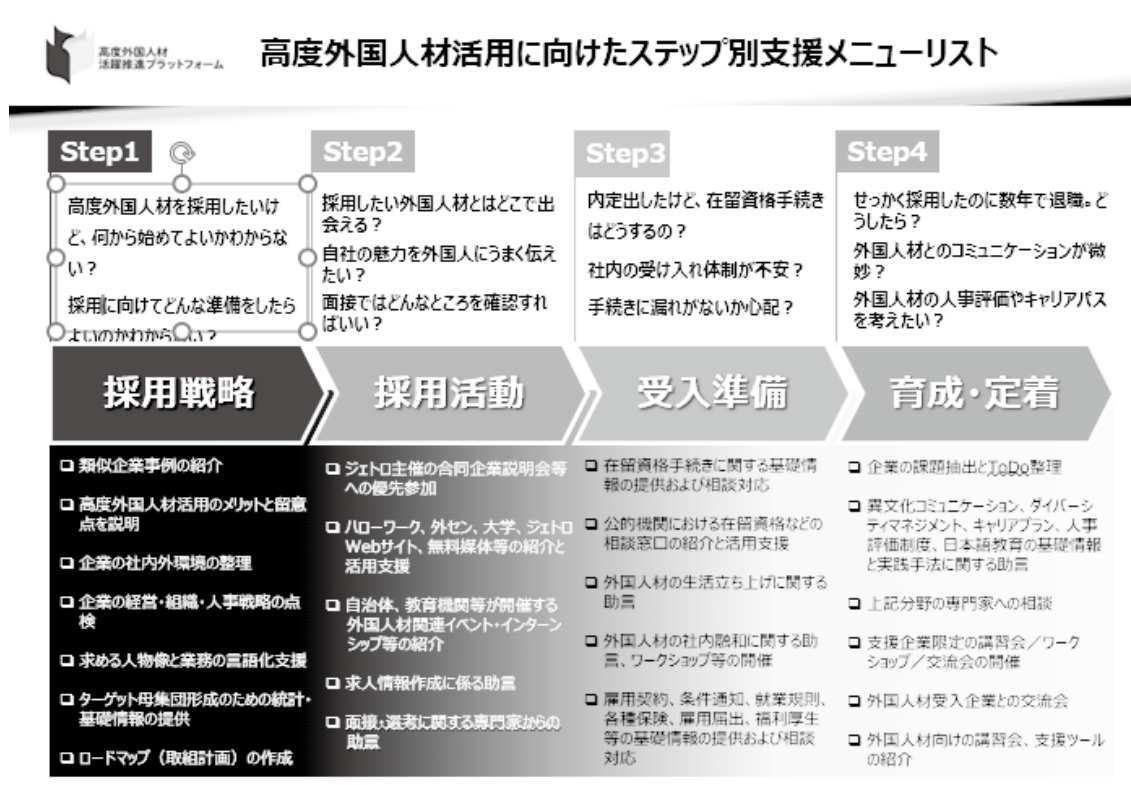
【図表 3】「外国人留学生の内定（選考）時・入社後に求める日本語コミュニケーションレベル」
株式会社ディスコキャリアタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」
(2020 年 12 月)



【図表 4】「外国人採用におけるオンライン面接実施状況」株式会社ディスコキャリアタスリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」(2020 年 12 月)



【図表 5】高度外国人材活用に向けたステップ別支援メニューリスト



【図表 6】高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援 育成定着プログラム



釜山派遣レポート

下関市総合政策部国際課
(釜山広域市派遣職員)

渡 邊 繁

～ 下関市の姉妹・友好都市はどこですか？ ～

アンニョンハセヨ！釜山広域市派遣職員の渡邊です。突然ですがクイズです。

みなさん、下関市の姉妹・友好都市がいくつあって、どこだか知っていますか？自分の住んでいるまちが世界のどんな都市と関係があるか知らないのは残念ながらよくあることだと思います。意外と知らない姉妹・友好都市について、今号では私の派遣先である釜山広域市を例に、姉妹・友好都市について考えてみたいと思います。クイズの正解は、読み進めるとわかりますよ！！

姉妹・友好都市とは、文化交流や親善を目的として結びついた国際的な都市と都市の関係になります。そもそもなぜ姉妹都市というのでしょうか？これは諸説ありますが、英語のsister cityに由来するという説が有力なようです。韓国語では姉妹都市の事を「チャメ（姉妹）トシ（都市）」と言います。また、姉妹ならどちらが姉で妹なのかと思うかもしれませんが、どちらが上位、つまり姉という決まりはありません。釜山広域市の場合、日本の姉妹都市は下関市と福岡市の2都市あります。そして、姉妹都市を締結するきっかけは何でしょうか？これは都市と都市の関係により異なりますが、下関市と釜山広域市は歴史的、地理的な要因があり、1976年（昭和51年）10月11日に姉妹都市の盟約を締結しました。

2021年（令和3年）は下関市と釜山広域市の姉妹都市締結45周年という記念すべき年です。残念ながらコロナウイルスの影響により、対面での交流イベントはできませんでしたが、下関市では「パネル展」、釜山広域市では「写真展」が開催されました。もちろん私は、ここ釜山で姉妹都市である我が下関市をPRしながら、釜山市民の方に、「下関といえば何を連想するのか？」を尋ねてみたのですが、唐戸市場や関釜航路を挙げる人が多かったです。みなさんは釜山と聞いて何を連想しますか？国際観光都市の釜山には魅力的な観光地や美味しい食べ物が多くあります。私の任期中、釜山の魅力について、いろいろ発信していきますので、まだ釜山のことをよく知らない方も次回の記事を楽しみにしておいて下さい。また、45周年を記念して10月1日には下関市、釜山広域市の両市長がオンライン対談を行い、姉妹都市の友好関係を継続する意思を確認しあいました。そして記念品交換を行い、

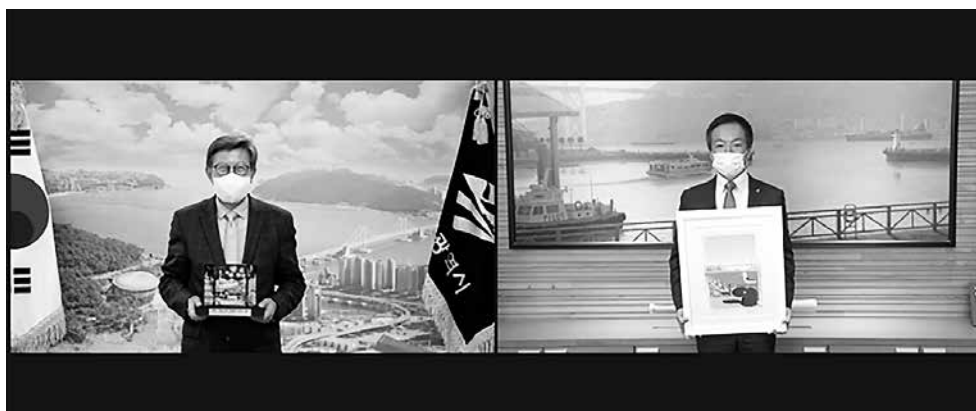
これからの交流事業が再び活性化する証となりました。ちなみに、釜山広域市からいただいた記念品は、市役所本庁舎西棟4階の売店前に絶賛展示中です。

姉妹都市とは、外国の仲のよい友人ともいわれます。言葉が通じないことを心配される方も多いかと思いますが、釜山には日本語を話せる韓国人が多いのも特徴です。コロナウイルスの影響は引き続きありますが、外国の仲のよい友人としてお互いに行き来できる日が早く来ることを願っています。

お待たせしました。冒頭のクイズの解答です!!下関市の姉妹・友好都市は、ブラジルのサントス市、トルコのイスタンブール市、韓国の釜山広域市、中国の青島市、アメリカのピッツバーグ市（カリフォルニア州）の5都市です。あなたはいくつ正解できましたか?では、次号までアンニョン!!



記念写真展(釜山市役所)



市長オンライン対談