

外国人留学生の受入拡充及び雇用促進 について

提 言

2023年3月

目次

はじめに.....	1
1 愛媛県における外国人留学生の受入・雇用の現状と課題.....	2
(1) 県内大学における外国人留学生の受入・就職状況	
外国人留学生の受入状況	
外国人留学生の就職状況	
外国人留学生に対する就職支援体制	
(2) 県内企業における外国人材の雇用状況	
愛媛経済同友会によるアンケート調査	
外国人材を雇用した県内企業へのヒアリング調査	
2 外国人留学生の受入拡充及び雇用促進への支援に係る提言.....	17
(1) 外国人留学生の受入拡充への支援	
(2) 外国人留学生の雇用促進への支援	
(3) 外国人材の就労定着への支援	
別添資料	
愛媛大学光信副学長による寄稿	21
産学官連携委員会 委員名簿	23

はじめに

我が国は2008年をピークに人口減少に転じ、少子高齢社会に突入して以降、企業における経済的活動はもとより、行政運営や地域における社会的活動など多方面において今後大きな影響を及ぼすことが見込まれており、一部の領域では既に喫緊の課題となっている。これらの傾向は我が国の都市・地方を問わず見られるがとりわけ、人口減少・少子高齢化がより早く進行している地方都市においては、地域の持続的発展の観点から早急な対応が求められている。

愛媛県においても、中長期的に人口減少に伴う労働力不足が懸念されており、現在約130万人の人口が2060年には78万人余りになると予測されている。愛媛県知事の政策の三本柱の中にも、「人口減少対策を強力に推進」とあり、早急な対応が求められている。特に産業・雇用においてはあらゆる選択肢を排除せず、全方向から多面的に考慮し、打てる手段は躊躇なく実行していく事が求められる。地方の中小零細企業においては、一定数の人口を維持できなければマーケットの縮小を招きかねず、経済はマイナス成長に陥り、産業・雇用は縮小し、更に人口減少が進むものと考えられる。このような事態を避ける為にも、地方の中小零細企業でもグローバル化を推進、グローバルな人材の育成・雇用が重要である。

愛媛経済同友会・産学官連携委員会は、愛媛大学と共同で愛媛県の留学生の増大、県内就職支援、愛媛県への定住の推進・拡大について考察した。人口減少が進む先進国では優秀な人材の争奪戦になっており、日本人の人口増加施策も重要だが、留学生の増大、日本の文化・慣習の教育、社会人基礎力の教育も長期的に見れば重要である。

本提言は、経済界から見た愛媛県における外国人留学生の受入・雇用の現状と課題を整理するとともに、愛媛県への外国人留学生受入、県内企業への雇用促進について有効な方策について提言するものである。

愛媛経済同友会
産学官連携委員会

委員長 渡部 哲典

1 愛媛県における外国人留学生の受入・雇用の現状と課題

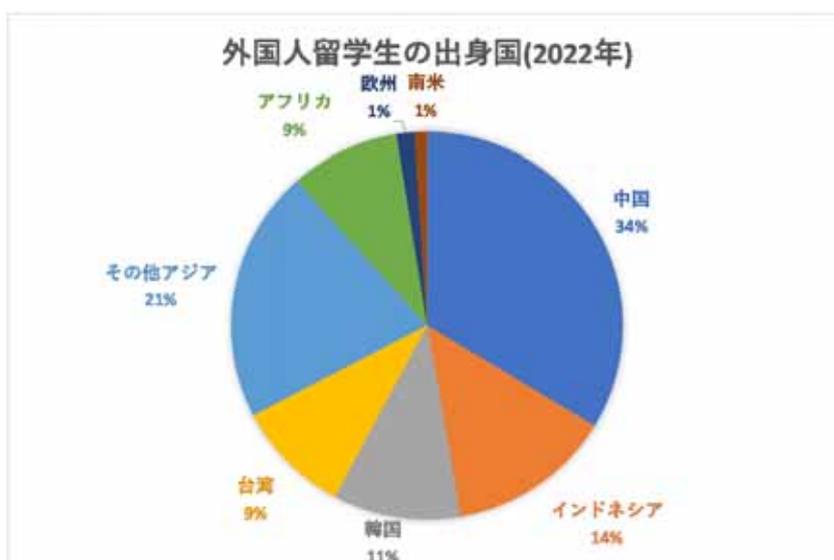
(1) 県内大学における外国人留学生の受入・就職状況

外国人留学生の受入状況

松山市に本校を有する4大学¹に対して、外国人留学生の受入状況についてヒアリングを実施。下表のとおり、留学生在籍数は近年減少トレンドであり、2020年度以降はコロナ影響も加わり減少幅は拡大している。足元、優秀な留学生獲得に向けた国際競争も激化しているなか、W/A コロナでの留学生の受入拡大が課題となっている。



2022年度の外国人留学生199人の出身国の内訳は下表の通りであり、中国、インドネシア、韓国、台湾を中心とするアジア諸国が9割を占めている。



¹ 愛媛大学、聖カタリナ女子大学、松山大学、松山東雲女子大学

外国人留学生の就職状況

本邦企業等への就職を目的とした在留資格の変更許可数は、近年増加傾向にある。2020（令和2）年における変更後の在留資格の約9割は「技術・人文知識・国際業務」、業種も約9割が非製造業、出身国は中国を中心にアジア諸国が約95%を占めている。

○本邦企業等への就職を目的とした在留資格の変更許可申請に対する許可数の推移



一方、各年度に大学・大学院を卒業・終了した外国人留学生のうち、本邦内で就職した割合は3割程度に留まっており、日本国内での就職率の向上が課題となっている。

○大学（学部・院）段階における外国人留学生の卒業・修了及び国内就職の推移



○大学（学部・院）を卒業・修了した外国人留学生の進路状況

令和元年度に大学（学部・院）を卒業・修了した者（30,437人）のうち、国内に就職した者は8,672人（約29%）。

(出典) 「2019（令和元）年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」（令和3年3月(独)日本学生支援機構）

○外国人留学生の就職支援に関する政府の方向性

「日本再興戦略改訂2016」（平成28年6月2日）において、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割へ向上させることを閣議決定。

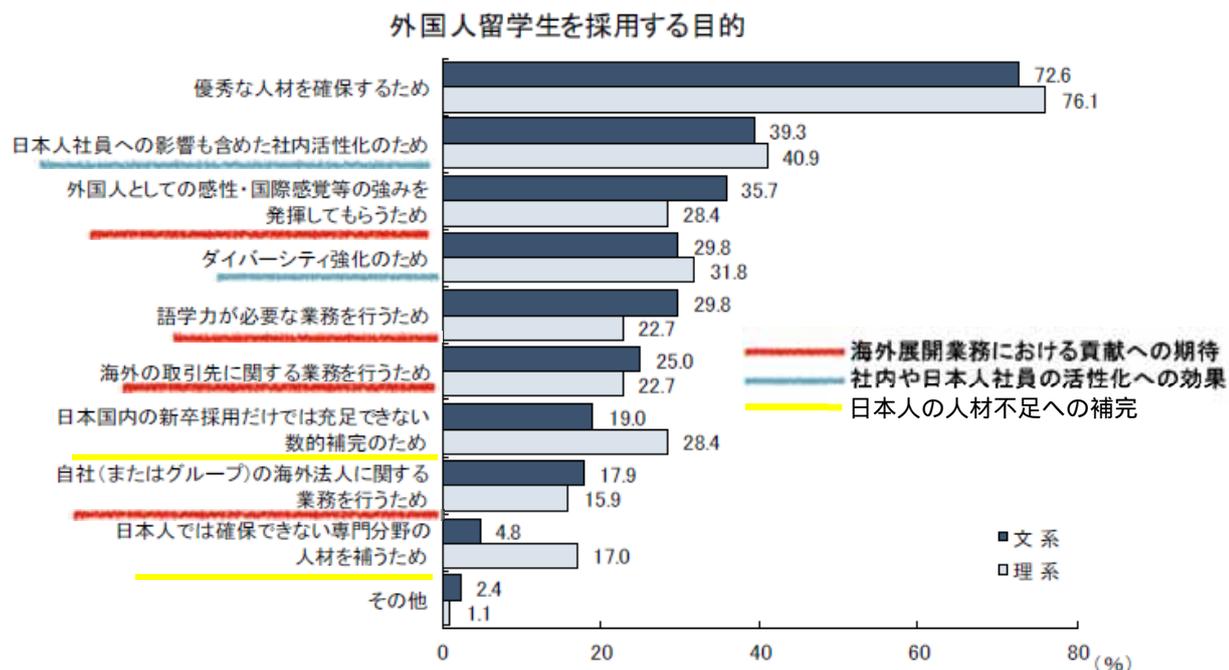
○日本における就職を希望する外国人留学生の状況

日本における就職を希望する外国人留学生は全体の約55%を占める。

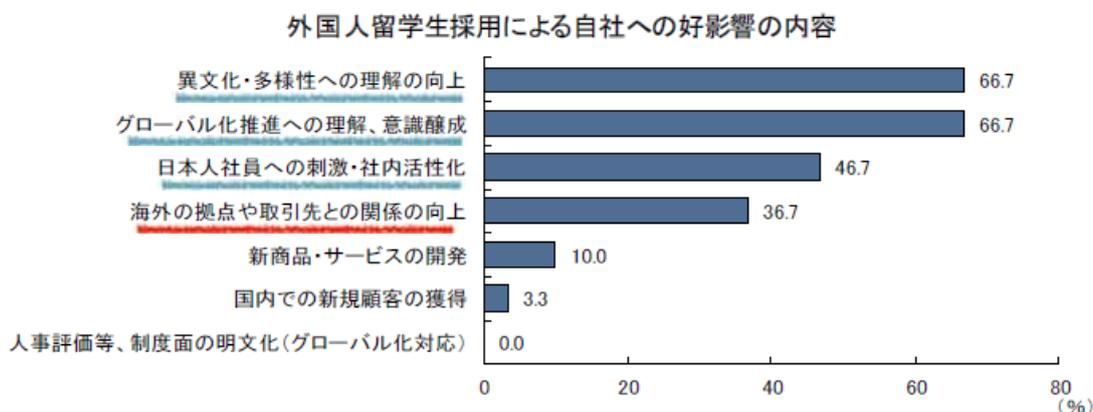
(出典) 「令和元年度 私立外国人留学生生活実態調査」（令和3年6月(独)日本学生支援機構）

企業側の外国人留学生の採用目的については、(株)DISCOによる「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」²によると、優秀な人材確保という観点に加えて、主に以下3つのタイプの動機に分類できる。

- i) 海外展開業務における貢献への期待
- ii) 社内や日本人社員の活性化への効果
- iii) 日本人の人材不足の補完



実際に外国人留学生を採用した効果としては、上記 ii) 及びその延長として社内のグローバル化が進んでいることが顕著に伺える。

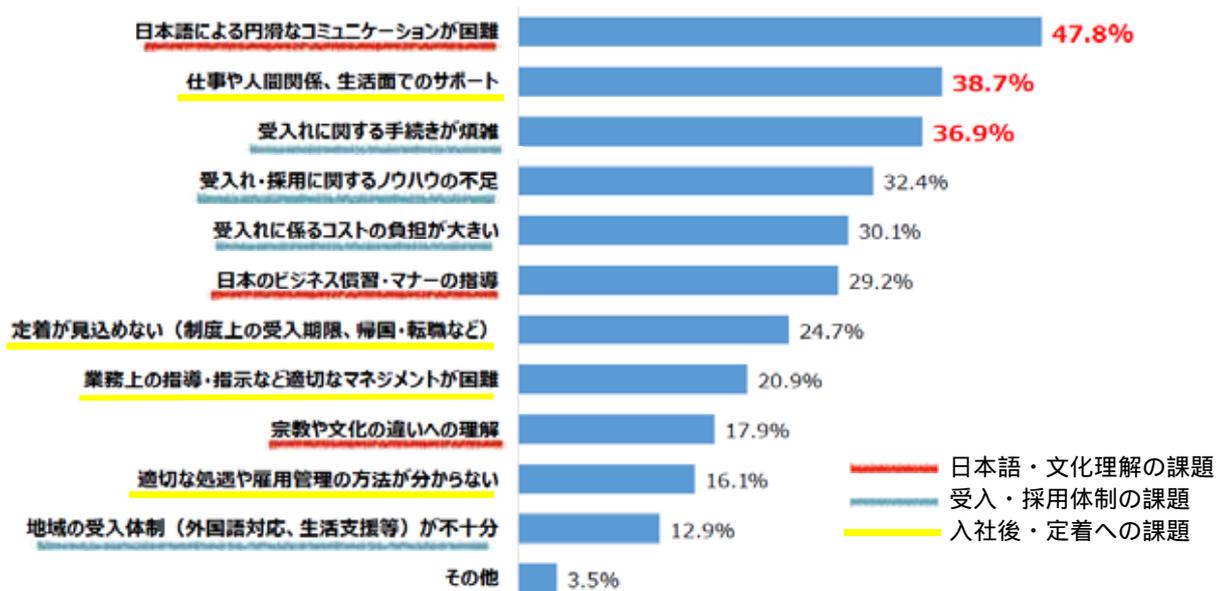


² 調査対象：全国の主要企業 15,345 社、調査時期：2021年12月13日～12月23日、調査方法：インターネット調査法、回答社数：432社（回答率2.8%）

一方で、外国人材の受入れに係る課題としては、日本・東京商工会議所「女性、外国人材の活躍に関する調査」³⁾によると、主に以下3つのタイプの課題に分類できる。

- i) 日本語・文化理解の課題
- ii) 受入・採用体制の課題
- iii) 入社後・定着への課題

【複数回答】 n=1,313 ※対象:17頁 外国人の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」を回答した企業



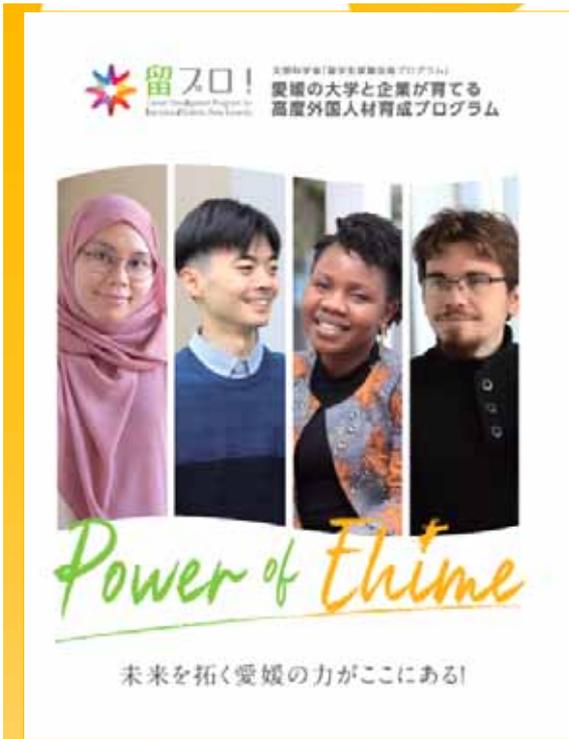
裏を返せば、これらの外国人材の受入れに係る課題を解決することが、留学生の日本国内での就職率向上に繋がるはずであり、具体的な解決策としては以下のようなことが考えられるだろう。

- i) 日本語・文化理解の課題
 - 教育機関による日本語・日本文化理解・ビジネス教育の強化、受入れる企業側の語学・コミュニケーション力向上など
- ii) 受入・採用体制の課題
 - 自治体・支援機関(JETRO 愛媛など)・経済団体による支援強化(成功事例、採用戦略に関する情報の収集・提供)など
- iii) 入社後・定着への課題
 - 産・官・学連携による県内就労外国人が相談しあえる新たなネットワークの構築など

³⁾ 調査対象：中小企業 6,007 社、調査期間：2022 年 7 月 19 日～8 月 10 日、調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等、回答企業数：2,880 社(回答率：47.9%)

外国人留学生に対する就職支援体制

日本政府は、「日本再興戦略改定 2016」にて、外国人留学生の日本国内での就職率を3割から5割に向上させることを目指すと定め、文部科学省は「留学生就職促進教育プログラム」(以下「留プロ」)を創設。同省が、日本語教育、キャリア教育、インターンシップを一体として提供する質の高い教育プログラムを認定し、プログラム修了者には、修了証明書が交付される。愛媛県においても、2021年に愛媛大学の「愛媛の大学と企業が育てるグローバル人材育成プログラム」が留プロに認定されている。



愛媛大学 留プロの歴史

- 2007年** 経済産業省・文部科学省の「アジア人財資金構想」事業としてスタート
名称: 「グローバル人材育成プログラム」
- 2017年** 文部科学省委託事業「留学生就職促進プログラム」に採択(全国12拠点+追加3拠点)
名称: 「愛媛の大学と企業が育てる高度外国人材育成プログラム」
- 2021年** 文部科学省「留学生就職促進教育プログラム」に認定(全国9拠点)
名称: 「愛媛の大学と企業が育てるグローバル人材育成プログラム」

留学生の就職後押し

日本人学生と互いに刺激



文科省認定 愛媛大の支援計画

留学生の国内企業への就職後押しとして、文部科学省が創設した「留学生就職促進教育プログラム」に、愛媛大学の「愛媛の大学と企業が育てるグローバル人材育成プログラム」が認定された。また、東洋大、信州大、関西大など、本県とも関係が深い、修了生が就職活動の現場で活躍している。修了生が就職活動の現場で活躍している。

【松島 隆】
愛媛大は2017年に、経済産業省と文科省の共同事業として「留学生就職促進教育プログラム」を創設し、2021年度以降も大学独自のプログラムとして、就職後押しを続けている。

愛媛大は2017年に、経済産業省と文科省の共同事業として「留学生就職促進教育プログラム」を創設し、2021年度以降も大学独自のプログラムとして、就職後押しを続けている。

愛媛大は2017年に、経済産業省と文科省の共同事業として「留学生就職促進教育プログラム」を創設し、2021年度以降も大学独自のプログラムとして、就職後押しを続けている。

毎日新聞 2021年11月13日

プログラムの取組み 日本語教育

Business Japanese Education

ビジネス日本語教育

レベルに応じて自主的に学べるよう、幅広く授業を開講しています。日本語能力の向上だけでなく、異文化理解、協働の実践など、ビジネスシーンで必要とされることも学びます。



日本に来たときは日本語がほとんど話せませんでしたが、将来日本で働きたいので、今はJLPT合格に向けて日本語の勉強に励んでいます。JLPT対策講座は少人数クラスなのでしっかりサポートが受けられます。試験に出る文法・読解問題、ひっかけ問題など、解き方を丁寧に教えてくれるのでとても助かっています。

理工学研究科 プラタマ ガリさん (インドネシア)



日本語入門者から育てる

- 入門日本語
- 理系留学生のための日本語リテラシー入門
日常に必要な日本語を「読む」「聞いて理解する」「書く」パソコンで「入力する」ことを目指します。



日本語上級者を育てる

- 日本語E総合 ●日本語E口頭表現 ●日本語E読解作文
- 日本人を招くビジターセッション等を通して、場面に応じた表現力を養い、多様な場面に対応できる日本語運用力の向上を目指します。グループワークでの協働でビジネスシーンに対応する「課題に自ら取り組み」ストラテジーを学びます。

日本語能力試験対策

- BJT ビジネス日本語能力テスト 対策講座
- JLPT 日本語能力試験 対策講座
- 就労に役立つ日本語試験を受験する受講生を対象に、各自の目標に応じた学習を支援します。e-learningや補助教材を併用し、効率的・持続的に学習を進めます。

プログラムの取組み キャリア教育+インターンシップ



就職準備セミナーで、日本企業の特徴や働き方、ビジネスメールの書き方など、実践的な内容を学んでいます。今年はオンライン授業がほとんどで残念ですが、自分の考えを共有し合える良い環境があります。来年から本格的に就職活動が始まるので、セミナーに積極的に参加して準備していきたいです。

法文学部 毛 少帆さん (中国)

R4から「キャリア教育+インターンシップ」の授業となりました

キャリア教育の授業では様々な国の留学生と、英語と日本語を使ってのグループワークで、多様な意見を受け入れることの大切さを実感し、より広い視野でものごとを考えられるようになりました。言語の壁に最初は苦戦しましたが、とても楽しかったです。

法文学部 矢原 愛里さん (日本)



Career Education

キャリア教育

愛媛の文化・産業、海外進出企業の戦略等学び、外国人材が日本企業から求められる役割、また、日本特有の就職活動についてへの理解を深めます。



授業「留学生と日本人学生が共に学ぶ
キャリアビジョン形成」

就職準備セミナー

- 企業研究、情報収集 ●エントリーシート
- ビジネスマナー ●入社試験
- 自己表現 ●面接&ディスカッション
- 自己分析 ●制度と問題解決

日本で就職するためのスキルと知識を身につけます。

キャリア教育+インターンシップ

授業「留学生と日本人学生が共に学ぶ
SDGs ビジネスソリューション」

留学生・日本人学生・企業の社員がプロジェクト型で企業のリアルな課題解決に挑み、多様な文化背景を持つメンバーでの取組みに必要な技能・態度・知識について学びます。



(愛媛大学提供資料)

プログラムの取組み 企業を知るイベント

企業見学ツアー



地元企業の業務内容や雰囲気をすることで**将来の就職先の選択肢**に...

企業との交流会



「サポート協力企業会」
加入企業

県内企業を中心に
226社
(2022年12月)

卒業生との交流会



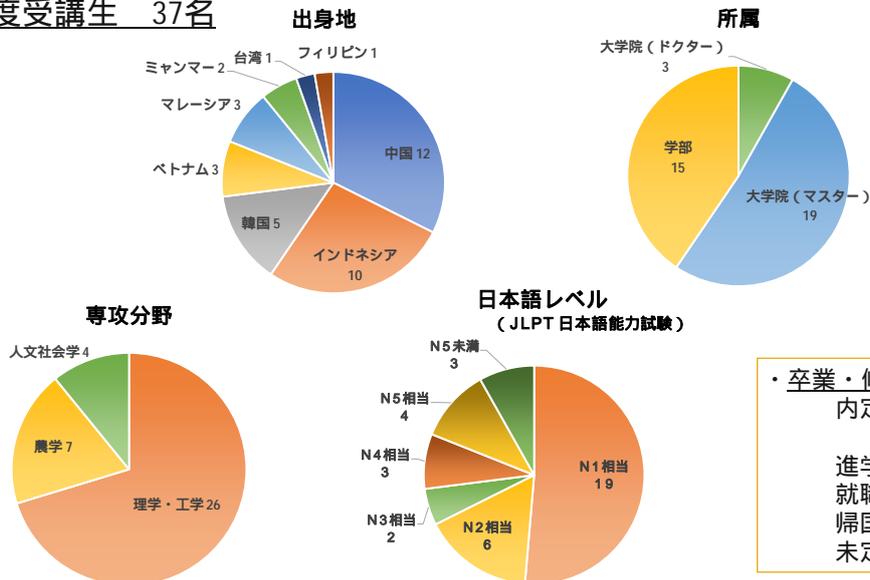
日本で働く元留学生の先輩から話を聞き、**自分の将来の働き方を考える**機会に...

入社後の
課題

教育機関による
フォローアップ
卒業生の職場訪問

「愛媛の大学と企業が育てるグローバル人材育成プログラム」 受講生データ(留学生)

2022年度受講生 37名



・卒業・修了年度生 21名
内定 13名
(県内4名、県外9名)
進学 3名
就職活動継続 1名
帰国・帰国予定 3名
未定 1名

* 各グラフは受講生37名の内訳(人)

(愛媛大学提供資料)

(2) 県内企業における外国人材の雇用状況

① 愛媛経済同友会によるアンケート調査

愛媛経済同友会は、会員企業に対して、外国人留学生の採用・雇用の現状を把握するためにアンケート調査を実施。更に、当該アンケート結果について、愛媛大学にも分析を依頼し、課題と今後の方向性について整理を行った。

アンケートの回答社数は 54 社であり、特に自由記載欄において具体的かつ率直な回答が寄せられ、業種による違い、前向き・慎重な意見、雇用において直面している具体的な課題が伺えるものとなっている。

アンケート結果

Q1 留学生(大学卒業レベル)採用・雇用の現状について(複数回答可)

- ・ 「外国人を全く雇用していない」…31社(57%)
- ・ 「留学生を採用・雇用している」…14社(26%)

Q2 現在雇用中、又は検討中でトラブルやネックになっている点について(複数回答可)

- ・ 「現状、トラブルやネックになっていることはない」…19社(35%)
- ・ 「語学力やコミュニケーション能力不足」…9社(17%)
- ・ 「専門知識や実務能力不足」…4社(7%)
- ・ 「その他」…「実務で漢字での表記が多々あり説明や教育に時間を要した」など

Q3 現在、留学生を雇用していない理由は何ですか?(複数回答可)

- ・ 「外国人雇用の必要性が無い」…18社(33%)
- ・ 「過去に雇用していたがトラブル等あり採用を中止した」…13社(24%)
- ・ 「当社に就職志望がなかった」…8社(15%)
- ・ 「その他」…「社内的に受入態勢が整っていない」、「技能・技術の習得に年数を要し、語学力不足も懸念され雇用していない」など

Q4 今後の留学生(大学卒業レベル)採用・雇用について(複数回答可)

- ・ 「留学生を採用・雇用したい」…26社(48%)
- ・ 「外国人の採用を考えていない」…22社(41%)
- ・ 「特定技能資格者や技能実習生を雇用したい」…19社(35%)

Q5 採用・雇用したい留学生について(複数回答可)

(1) 語学力について

- ・ 「ビジネスレベル(会話・読み書き)の日本語力が必要」…26社(48%)
- ・ 「日常会話レベルの日本語力でよい」…19社(36%)

(2) 専門分野について

- ・ 「優秀であれば専門知識にはこだわらない」…34社(63%)

- ・ 「理系人材」…10社（36%）
- ・ 「文系人材」…0社

(3)実務能力について

- ・ 「実務経験のある転職者」…27社（50%）
- ・ 「大学・大学院の新卒留学生」…24社（44%）

(4)人材育成について

- ・ 「自社で育成して長く勤務できる人材を希望」…35社（65%）
- ・ 「即戦力となる人材を希望」…17社（32%）

Q6 留学生採用・雇用する理由について（複数回答可）

- ・ 「日本・外国人の区別なく、能力や適性による人材採用の為」…29社（54%）
- ・ 「日本人大学新卒者の代替の為」…18社（33%）
- ・ 「特定の国・地域への業務展開（販路開拓・拠点設立等）の為」…12社（22%）
- ・ 「その他」…「中小零細の場合、途上国の高度人材の方が国内より優秀な人材を採用できる可能性がある」など

Q7 留学生の採用活動について（複数回答可）

- ・ 「日本人学生も含めた通常の採用要領（会社説明会等）で新卒留学生も採用している/したい」…21社（39%）
- ・ 「採用活動なし、採用予定なし」…14社（26%）
- ・ 「通年で随時面談等により、新卒及び既卒留学生を採用している/したい」…12社（22%）
- ・ 「通年で随時面談当により、外国人転職者（高度外国人材）を採用している/したい」…12社（22%）
- ・ 「留学生向け合同企業説明会等のイベントに参加している/したい」…8社（15%）

Q8 留学生のインターンシップについて（複数回答可）

(1) 留学生のインターンシップの受入れの経験について

- ・ 「なし」…25社（46%）
（その理由）「受入に制限があり地元大学生優先」、「希望者がいなかった」、「現時点で必要を感じていなかった」、「経験不足・雇用環境が整っていない」など
- ・ 「あり」…4社（7%）

(2) 留学生のインターンシップの受入れについて（複数回答可）

- ・ 「受け入れできない」…16社（30%）
- ・ 「3～4日なら可能」…11社（20%）
- ・ 「1～2週間程度での受け入れ可能」…6社（11%）
- ・ 「1か月の長期受入可能」…2社（2%）

(3) 留学生のインターンシップを受け入れる場合の目的について

- ・ 「採用対象となる人材を見つける為」…33社（61%）
- ・ 「留学生の能力を見てみたい」…7社（13%）
- ・ 「大学での留学生の育成（キャリア教育等）に協力する為」…7社（13%）
- ・ 「その他」…「問題解決型のインターンシップへの参加は社員側の視野の拡大や教育にもつながる」など

Q9 最後に全体を通して自由な意見を記述下さい

【業種により違いが伺える意見】

- ・ 「業界全体（IT）が人材不足、かつ少子化により採用はタイトになっている。インド、ネパールはITスキル高く、今回の採用結果次第で次も考える」
- ・ 「子会社（IT関連）において外国人雇用を積極的に行っている」
- ・ 「運送業で日本語力も問題、免許取得（大型、牽引）などハードルが高い。地理を覚えるのも困難で、外国人雇用が現実的ではない」
- ・ 「宿泊業界については特定技能、今後開始される予定の特定技能2号を取得した外国人を採用しない限り人手不足を解消できない」
- ・ 「建築土木の監督業（施工管理）であり、職人とのコミュニケーション力、語学力が必要」
- ・ 「ダイバーシティに基づく外国人就労も前向きに手掛けたい（通関士等）」

【知識・情報不足が伺える意見】

- ・ 「採用経験がなく、メリット・デメリットの知識がない。機会があれば他社の事例等を学びたい」
- ・ 「地元で相談・紹介できる窓口があれば」
- ・ 「外国人採用を積極的に展開しているので、多くの方に興味を持って欲しいし留学生に関する情報等を提供してほしい」

【受入側の体制等の課題が伺える意見】

- ・ 「就業規則を整備中で、雇用環境も整い次第、外国人採用を進めていく。インターンシップ等の受け入れも前向きに検討したい」
- ・ 「受け入れる側も、それぞれの国の国民性や文化を受容・理解し、尊敬できる風土をまだまだ醸成する必要がある」

【その他採用・雇用に前向きな意見】

- ・ 「多様化、グローバル化を目指して、条件等合う留学生であれば採用する」
- ・ 「日本人、外国人に関わらず、長く働ける有望な人材が居れば採用したい」
- ・ 「人口減少が進行してゆくにつれて、日本人スタッフのみによる会社経営は困難になる。松山に移住したいという留学生がいるなら採用してみたい」

【その他採用・雇用に慎重な意見】

- ・ 「外国人の採用を考えていない、そのような会社もまだあるとご理解ください」
- ・ 「所属する国の政治趣旨及び方針によっては、リスクを感じ敬遠する可能性もある」
- ・ 「日本の給与水準の国際基準からの相対的低下も無視できなくなりつつある。すでに魅力的な留学、就職先の国ではなくなりつつあるのではないか」
- ・ 「高度人材は、大企業・中堅企業では有効に活用するだろうが、零細企業では、特に優秀であるほど帰国の可能性が高く、コア人材として育成するにはリスクであるといえる」

愛媛大学によるアンケート結果分析

課 題	解決に向けての検討事項
<ul style="list-style-type: none"> ・IT企業においては人員不足もあり留学生の採用を考えている企業が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ITに関心があったり勉強したい留学生を愛媛県の大学に如何に受け入れるか、愛媛県や大学が連携する必要がある。
<ul style="list-style-type: none"> ・過去に雇用していたがトラブル等があり採用を中止した企業も結構ある。 ・社内的に受け入れ態勢が整っていないとの回答が多い。 ・自社で育成して長く勤務できる人材を求めている企業も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生を雇用した企業に対し、インセンティブを与えることを県として検討してはどうか。
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用した留学生はビジネスレベルの日本語能力が必要との意見が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職種にもよるが、実際に高度なビジネスレベルの日本語がなくても業務を遂行できる場合が多い（注1）。留プロでは、在学中に自分の有する日本語を使って日本人と円滑にコミュニケーションできる力（表現力、対応力）に重点を置いた日本語教育を行っており、ビジネスレターや顧客対応については日本人社員の協力を得ながら入社後に身につけるといったパターンが望ましい。 ・日本語能力に関する回答に象徴されるように、日本人に合わせることを求めすぎている。外国人を採用する目的やメリットの再考が望まれる（注2）。日本が他国に比べて高度外国人材獲得に遅れを取り、優秀な人材から「働くに値しない」と言われている今、企業として国際

	<p>的にも競争力を付けていかなければ、世界はもとより日本の中でも人材獲得の競争において立ちゆかなくなるのは明らかである。人材不足解消を外国人に求めるのはすでに時代遅れであり、日本の企業が変わるための要素として外国人が活用できることに気づいて欲しい。また昨今の学生はSDGsやSNSといった新しい思考やツールに敏感であり、社会貢献や人材育成に積極的か、若者に届く情報発信をしているか、といった点で企業を評価する（注3）。社内にそのような知識や技術を持つ人材を置くことも早急に検討すべきと考える。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・留学生のインターンシップを受け入れる企業はあまり多くない。 ・一方、受入先では採用対象となる人材を見つけるためとの回答が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・留学生の就職促進という観点からは公的な枠組みで採用に直結するインターンシップが実施できるような仕組みが欲しい。 ・文科省も採用に結びつくインターンシップを推奨している（注4）。ただし、企業側の都合によるインターンシップはその企業に興味がない学生を参加させることが難しい。例えば業務に関するアルバイトを長期インターンシップの形で実施するなどwin-winのインターンシップがよいと思われる。
<ul style="list-style-type: none"> ・就職した留学生において同期の連絡、繋がりはあるが、全体での交流機会はあまりない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に就職後も情報交換ができる会の創設や場所の提供を国や県の補助事業でできないか。 ・愛媛は高度外国人材の採用がまだまだ少ないが、留学生との協働を体験した地元企業の日本人社員による意識変容を実感する声が多い（注5）。1企業に1人の外国人社員でもその効果は十分にあり、まずは1人の採用が大きな一歩となる。

外国人材を雇用した県内企業へのヒアリング調査

前述のアンケート回答企業のうち、実際に外国人材を雇用している企業2社に対して、個別ヒアリングを実施。雇用に際して直面した課題として、VISA手続き（注6）、住居の確保、言葉の壁があげている一方、外国人材雇用による効果として、日本人スタッフの外国語への抵抗感低下、習得意欲向上などのプラス効果があったことが伺える。

ケース	A社
業種	ソフトウェア開発
雇用経緯・目的	外国人材紹介サービスからの紹介。はじめは外国人という文化の違いから、日本人とは異なった感性・技術力を平常化している社内に取り入れることで新しい何かが芽生えるきっかけになるかもしれないと思い、検討を開始した。
雇用 に 際して 直 面 した 課 題	<p>【VISAの更新手続き】 VISA更新の経験がなければ、必要書類の書き方や準備物の質問はどこにしたらいいのかわからなかった。</p> <p>【住居】 外国人というだけで賃貸マンションの契約に苦勞した。まず、連帯保証人がいないと大家に受け入れてもらえないという現実。保証会社を通す手段もあるが審査が厳しいように感じた。</p> <p>【言葉の壁】 所属している外国人スタッフは日本語での会話ができるため、大きな問題にはならなかったが、それでも方言や社会人としての用語などが分からない場合がある。なお、この問題に関しては日本人の英語会話能力の低さが原因であり、英語での会話が難しいため外国人スタッフにばかり負担をかけさせてしまっていること自体が問題であると思う。しかし、日本で働こうとしている外国人スタッフは日本語を学んで話せるスキルを持った能力の高い人材が多いと思うので、自分たちが英語を話せないから採用をやめておこうと思うのではなく、意欲のある人材が入ってきたが言葉の壁があるだけなのでお互いが言葉の壁をなくすための歩み寄っていける思いやりの心が大切だと思う。</p>
雇用による効果	外国人を雇用しようと思った時に、日本人スタッフに対して異文化に触れてもらう機会を与えることができると考えていた。生まれと言葉が違うだけで同じ人間なので、仲良くなってもらってグローバルな付き合いを社員間で行ってほしいと思っていた。小さな効果では、ある社員が英会話をできるようになりたいという目標があり、外国人スタッフと朝の時間や休憩中など英語で会話

	をしている。誰か一人でも外国人が近くにいることで刺激になっていることは素晴らしいと思う。
外国人材へ今後期待すること	当社で経験した技術を生かし、母国の企業に対して製品・サービスを販売すること、そのための橋渡し役として活躍してもらいたい。
今後の採用予定	今後、採用する機会があれば、日本人でも外国人でも関係ないため検討はするだろう。
検討中の会社へアドバイス	外国人だからといって「使い勝手がいいだろう、賃金安くいいだろう」と考えているのであれば、採用はやめてください。日本人の外国人に対する人種差別です。どんな人種であっても自身の会社で働いてもらうスタッフであることに変わりはないので正当な報酬と評価を出すべきなので、このことを理解している企業に採用してもらいたいと思います。また、外国人だから能力が高い・まじめで勤勉ということでもありません。能力が高い日本人も多くいるし、まじめで勤勉な日本人もたくさんいます。なぜ外国人を採用しようと思っているのか？を洗い出し、人種差別ではなく、外国人だからメリットがあることを見つけてもらいたいと思います。日本まで来て働こうという意欲や思いを正しく汲み取って、能力の高い人材を見つけてもらえればと思います。

ケース	B社
業種	自動車・部品販売
雇用経緯・目的	本人が人材紹介サイトのアルバイト募集を見つけて自ら面接を希望してきました。当初女性であることで少し考えましたが、日本語が堪能であることで意思の疎通が簡単であるという事で採用に至りました。目的は弊社海外取引先との円滑なビジネスの推進、契約書の制作、インボイスの制作、新規オーダーの受注、オーダー変更の対応等。
雇用にあたって直面した課題	<p>【住居】</p> <p>会社に近い所でのアパートを希望しましたが、外国人には貸せないとの回答が多く会社近くのアパートを諦めました。最終的に会社からは少し遠いですが自社所有のマンションに入居してもらいました。</p> <p>【言葉の壁】</p> <p>ほとんど感じませんが最初に他地域の学校で勉強したせいで、当該地域の方言がかなりきつい位でした。かなり勉強熱心な子で</p>

	<p>入社後すぐに国内のお客様に対して電話対応も出来るようになりました。これには日本人スタッフもびっくりしており営業スタッフは、かなり刺激を受けたと思います。</p>
雇用による効果	<p>日本人スタッフはかなり刺激がありました。少しではありますが日本人スタッフの英語に対する嫌悪感が薄れたと感じます。</p>
外国人材へ今後期待すること	<p>今後は自らリサーチして新規のマーケットの開拓、三国間貿易の推進等新しいことにチャレンジして欲しいと考えます。</p>
今後の採用予定	<p>当社では現状でスリランカ人一名、マレーシア人二名を雇用中です。この春よりアフガニスタン人の雇用も計画しております。</p>
検討中の会社へアドバイス	<p>当社は外国人を雇用して2年以上経ちますが、もう少し早く検討するべきだったと感じています。海外との取引を25年以上しておりますが、外国人雇用に躊躇していた時間があったのではないかと感じております。今後、日本は人口減少に伴い労働力不足に陥ると考えます。特に中小企業にとっては大きなリスクになると思います。言葉の壁で躊躇されている会社もあると思いますが、考え方を考えるにはいいチャンスととらえ、こちら側が英語を話せばいいと考えてみてはどうでしょうか。5年先、10年先を見据えて一歩を踏み出す時期ではないかと考えます。世界との競争に負けない会社を目指すには、高度人材活用が不可欠であると同時に今後はスタンダードになると確信しております。</p>

2 外国人留学生の受入拡充及び雇用促進への支援に係る提言

(1) 外国人留学生の受入拡充への支援

愛媛県では、受入留学生の減少が続いているが、愛媛大学の留プロを中心とした留学生の受入体制の整備が進んでおり、更なる留学生受入の余力も充分にある。愛媛県として、以下の支援措置を行うことにより、愛媛県への留学生受入の拡充を進めて頂きたい。

➤ **海外へのトップセールスによる留学生招聘**

愛媛県は、知事が先頭に立って、アジアを中心とする海外との交流・連携強化を積極的に行っている。前述の通り、愛媛県の留学生の約9割はアジア諸国が占めており、アジア諸国往訪等の際に、留学生招聘についても執り行うことが有効である。

➤ **留学関連費用の補助（渡航費一部負担など）**

留学生にとって留学に伴う費用負担は、日本人の就学費用に比べて大きく、更にアジア諸国等の経済水準も踏まえると、愛媛県が渡航費用の一部を負担する等の措置があれば、留学生を呼び込むうえで有効である。

(2) 外国人留学生の雇用促進への支援

県内大学等の留学生の県内企業への就職率向上を図る必要があると共に、県外大学等の留学生を県内企業に呼び込むことも必要。前者については、産学による交流を更に活発化させていく一方で、後者については愛媛県による支援が必要である。

➤ **県外留学生と県内企業の就職マッチング**

愛媛県は、2022年度より県外留学生と県内企業の就職マッチング事業を既に開始しているが、今後も当該事業を継続し、更なる拡充を図ることが有効である。愛媛経済同友会としても、会員企業への周知等による支援を行ってまいりたい。

(3) 外国人材の就労定着への支援

留学生を含めた外国人材が県内企業に就労した後も、定着して貰うことが真に必要なである。異文化での仕事・生活において、様々な問題に直面することは必定であるが、現状では相談する相手が限られており、組織的な支援体制を整備・拡充していく必要がある。

➤ **県内就労外国人のネットワーク構築**

現在、愛媛大学及び愛媛経済同友会にて、県内就労外国人が相談しあえるような新たなネットワーク（(仮称) ベースキャンプ）の構築を検討している。当該ネットワークが具体化する際には、愛媛県（及び愛媛県国際交流協会）としてもこれに連携していくことが有効である。

以上

<注釈>

(注1) 一般的に知られる「日本語能力試験」(N5～N1の5レベル)は言語知識の問題に偏った、漢字圏の外国人に有利な試験であり、日本語の産出・運用レベルを保証するものではないので、それがコミュニケーション力、対人対応力の証明にはならないことが問題とされてきた。それに代わる指標として、厚生労働省ではCEFR(セファール, ヨーロッパ言語共通参照枠の略)と呼ばれる欧州の外国語運用能力を測るためのガイドラインを採用し、就労場面で必要な日本語能力の目標設定を勧めている(A1～B2の7レベル)。社内のコミュニケーションや日々の業務であればA後半レベルからできることが増えてくることが分かる。

- ・厚生労働省「就労場面で必要な日本語能力の目標設定ツールを開発しました」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18220.html

使い方の手引き→ <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000773360.pdf>

p15に「就労場面における日本語能力：参照表」あり。

- ・一般社団法人国際教育促進協会「日本語試験と英語試験のCEFR軸比較表」

https://jlcat.org/comparison_cefr.html

(背景) 2020年度に文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局で、産学官連携で「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」を組織し、職場における外国人材との効果的なコミュニケーションに向けた学び方に係る検討を行うことが決定された。また、「日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針」(2020年6月閣議決定)や「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(2020年7月外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定)において、職場等における効果的なコミュニケーションのため、受入れ側の環境整備が重要であることが明記されたほか、「成長戦略フォローアップ」(2020年7月閣議決定)等において、日本人社員と外国籍社員との効果的なコミュニケーションを推進するための調査を実施することが盛り込まれた。これらを踏まえ、各省それぞれが職場における外国籍社員との効果的なコミュニケーションに向けた学びについて、指標や教材といった情報を公開している。

(注2) 経済産業省の掲げる「ダイバーシティマネジメント (ダイバーシティ経営)」とは、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげる経営を言い、それはそのまま「外国人活用がもたらす経営効果」に重ねることができる。



・参照元：「平成26年度 ダイバーシティ経営企業100選 (経済産業省)」 p6

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/practice/pdf/h26_practice.pdf

(注3) 株式会社ディスコの調査では、就職先企業に決めた理由として「社会貢献度が高い」が2019年卒・2020年卒・2021年卒の3年連続で1位となり、学生が就職先企業を選ぶ上で、仕事を通じた社会貢献を重視していることの表れとしている。企業の社会貢献度を判断する要素にも「CSR/ESG/SDGsなどの取り組み」が挙げられている。

・「就活生の企業選びとSDGsに関する調査 (2020年8月)」

https://www.disc.co.jp/press_release/7937/

(注4) 文部科学省は令和4年6月13日に一部改正を行った、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を発表、インターンシップの実施を通じて「採用選考時に参照し得る学生の評価材料の取得」を認めている。

・文部科学省「大学等におけるインターンシップの推進」

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm

令和4年6月13日一部改正による新旧対照表 p5

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_02.pdf

(注5) 論文「外国人材の活躍を推進する組織と社会づくりに資するキャリア教育」(泉谷 道子, 小林 修, 伊月 知子 グローバル人材育成教育研究 9 (2), 71-83, 2021)

(注6) ビザ・在留資格取得については基本的に国による措置であるが、アンケート調査などを通じて、地域によって手続きの煩雑さに異なる面があるとの声もあった。愛媛県における具体的な課題・対応策の検証はできていない為、今後の検討事項とすべき事柄である可能性もある。なお、留プロ認定大学の留学生および採用企業は、ビザ取得に関して優遇あり(結果までの時間短縮、企業の提出資料の簡素化)、この点の周知を図ることは有効である。

以 上

提言に寄せて

近年、世界的規模で、社会、経済、文化の国際化が加速度を増しながら急速に変化、発展しており、大学が担うべき社会的役割として、地球的規模で物事を考えられる教養を持つ人材の輩出は重要な使命となっています。

大学のこうした使命を果たすため、愛媛大学国際連携推進機構では、「世界とつながる大学」という愛媛大学憲章の掲げる基本理念に基づき、国際戦略の構築、国際連携事業の推進、学生の国際交流の強化等を通じて愛媛大学の教育・研究の国際化およびグローバル人材育成に寄与する活動を行っています。

そのひとつに、2007年度の経済産業省「アジア人財資金構想事業」への採択を契機に、留学生の日本での就職への支援を開始したことが挙げられます。この事業終了後も、留学生就職支援を本学独自の事業として継続していましたが、文部科学省が「外国人材の日本企業への就職支援」を掲げて2017年度に開始した「留学生就職促進プログラム事業」に申請し、それまでの活動実績が評価され、中国四国地区の大学の中で唯一、採択されました。

このプログラムでは、愛媛県、経済団体、留学生及び若者の支援機関などの協力を得て、外国人留学生の雇用を促進するために必要とされる外国人留学生のビジネス日本語スキルの向上と日本独特の企業文化への理解促進、これに加えて県内企業の外国人採用に対する敷居を低くするための取り組みとして、インターンシップおよび留学生と社員がともに学び合うことのできる授業やセミナーを行い、愛媛県全体のグローバル化と優秀な外国人材の定着に力を尽くしてまいりました。この成果が認められ、さらに文部科学省が開始した「留学生就職促進教育プログラム認定制度」に、2021年10月に認定され、愛媛大学独自の予算を計上して、愛媛県をはじめ日本国内の企業への高度外国人材の就職促進に寄与しています。

一方、世界に目を向けると、国際紛争による経済低迷が認められつつも、ポストコロナの時代に突入したことで、急速に経済活動に対する逆風が弱まり、アジア地域を中心に経済成長率が今年中に4%を超える見通しも示されはじめました。アジア太平洋地域の新興国を中心に経済活動が急回復していることとあわせて、高度外国人材の獲得競争が激化しています。しかし、日本はこの獲得競争に大きな遅れを取っているという危機感が政府や経済団体で報告されています。愛媛県としても、高度外国人材の獲得競争にこれ以上遅れを取ることなく、産官学が連携したオール愛媛の体制で、優秀な外国人材の確保を通じて世界の成長を県内に呼び込む活動を促進することが重要だと認識しています。本提言は、高度外国人材を着実に地域に定着させ、世界の多様な価値観と経済成長を愛媛に呼び込み、県内の企業と経済の現存するポテンシャルをさらに伸ばすことに大きく寄与すると考えられます。

愛媛大学としても、本学で学ぶことを選択した留学生のために、在学中から実社会とのつながりを持ち、自己の就業力を高める機会を今後より一層提供するとともに、自治体や地元企業との連携を図りながら、外国人材受入れの土壌作りを進めてまいります。そして、愛媛県の将来を支える人材の育成と定着につながるよう、地域に立脚した教育機関としての役割を果たしてまいり所存ですので、是非ともお力添えいただけますようよろしくお願い申し上げます。

愛媛大学副学長・国際連携推進機構長 光信一宏

産学官連携委員会 委員名簿

(2023年3月現在)

区分	氏名	所属	役職名
代表幹事	西川 義教	(株)愛媛銀行	頭取
代表幹事	野本 政孝	(株)サンメディカル	代表取締役会長
委員長	渡部 哲典	(株)愛媛銀行	ひめぎん情報センター長
副委員長	箴島 克裕	仙味エキス(株)	代表取締役社長
〃	門田 実	(株)門田商店	取締役会長
〃	金城 正信	金城産業(株)	代表取締役
〃	久保 素子	久保豊(株)	代表取締役
〃	桑波田 健	岡田印刷(株)	代表取締役社長
〃	河野 行信	マルマストリグ(株)	代表取締役専務
〃	近藤 千登世	近藤物産(株)	代表取締役社長
〃	澤田 有馬	(株)TAGA	代表取締役社長
〃	重松 宗孝	重松建設(株)	代表取締役
〃	清家 幹広	(株)かどや	代表取締役社長
〃	十河 克行	鹿島建設(株)	愛媛営業所 所長
〃	田中 禎之	(株)日本政策投資銀行	松山事務所長
〃	平岡 清樹	(株)フースト/(一社)愛媛福祉車輛協会	代表取締役/代表理事
〃	松浦 吉隆	(株)美工社	代表取締役社長
〃	森田 節子	(株)エーシー	代表取締役会長
〃	薬師神 権祐	星企画(株)	代表取締役社長
〃	渡邊 政富	渡邊建設(株)	代表取締役
委員	青野 正二	(株)一榮	代表取締役社長
〃	秋山 剛克	(株)愛媛銀行	常務取締役
〃	井川 高幸	四国紙販売(株)	代表取締役社長
〃	伊勢家 勝正	(株)伊勢屋商店	代表取締役
〃	一色 義治	愛媛ダイハツ販売(株)	代表取締役社長
〃	井原 巧	井原たくみ事務所	衆議院議員
〃	植西 剛大	(株)植西運送	常務取締役
〃	大城戸 圭一	愛媛トヨタ自動車(株)	代表取締役会長
〃	大西 康司	南海放送(株)	代表取締役社長
〃	岡田 克志	(株)エス・ピー・シー	代表取締役社長
〃	岡村 直樹	(株)奥村組 四国支店	松山営業所長

〃	織田 哲郎	(株)マイナビ 愛媛支社	支社長
〃	小田切 元	井関農機(株)	代表取締役専務執行役員
〃	越智 逸宏	一広(株)	代表取締役会長
〃	越智 建夫	(株)愛媛電算	代表取締役会長
〃	小野川 雅士	(株)ドコモCS四国 愛媛支店	愛媛支店長
〃	小見 裕之	住友商事(株)	新居浜支店長
〃	加藤 輝之	(株)育成アシスト	代表取締役CEO
〃	川井 昇	(株)アグサス	社長
〃	河窪 康郎	河窪建設(株)	専務取締役
〃	菅 啓三	(株)公益社	取締役 会長
〃	菊池 慶治	(株)アクト企画	代表取締役
〃	木下 真由美	三徳電機(株)	取締役副社長
〃	倉田 房雄	(株)シアテック	代表取締役社長
〃	桑森 ひとみ	弁護士法人桑森法律事務所	弁護士
〃	酒井 宏	ニッシン・グルメビーフ(株)	代表取締役社長
〃	佐々木 輝明	太陽石油(株)四国事業所	代表取締役常務執行役員
〃	芝 祥二	(株)芝開発	代表取締役
〃	白石 尚寛	白石建設工業(株)	代表取締役社長
〃	鈴木 昇	ジャスティン(株)	取締役会長
〃	曾我 哲司	(株)新来島どっく	代表取締役社長
〃	高橋 祐二	三浦工業(株)	会長
〃	高松 秀光	高松石油(株)	代表取締役
〃	所谷 直人	(株)モバイルコム	代表取締役社長
〃	西山 英治	丸五興産(株)	代表取締役社長
〃	野本 雄揮	(株)サンメディカル	代表取締役社長
〃	濱田 康佑	(株)ライフベース	代表取締役
〃	林 正幸	(株)No.1	松山支店長
〃	檜垣 俊幸	今治造船(株)	グループ社主
〃	正岡 昭彦	大豊産業(株)松山支店	支店長
〃	増田 育顕	(株)愛媛職業案内	専務
〃	松爲 教輔	名門サカイ(株)	取締役社長
〃	松田 務	松山観光港ターミナル(株)	専務取締役
〃	水口 洋子	(有)コンシェルジュ	代表取締役
〃	宮内 圭三	(株)ピージョイ	代表取締役社長
〃	村上 高志	(株)シンツ	代表取締役社長

〃	森田 直	(有)プロダクト工房	代表取締役
〃	矢野 忠	(株)矢野海運	代表取締役会長
〃	矢野 尚良	(株)J リスクマネージメント	松山支社長
〃	山崎 守男	日本 HACCP 協会 四国	代表
〃	寄井 真二郎	弁護士法人しまなみ法律事務所	代表弁護士
〃	渡邊 秀一	(学)愛媛学園	理事長
〃	渡部 伸吾	(有)宮窪総合運送	代表取締役社長



〒790-0004 愛媛県松山市大街道3丁目1-1伊予鉄会館6階
tel. (089) 921-3827/ fax. (089) 921-3823
ホームページ <http://www.ehimekd.jp>