

四国経済産業局委託事業
令和7年度「四国経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析事業」
『高度外国人材獲得・育成に向けた調査・交流事業』

高度外国人材ニーズ調査 アンケート・ヒアリング報告書

株式会社穴吹カレッジサービス

目次

1. 事業の趣旨	1
2. 調査の目的	1
3. アンケート・ヒアリング調査	1
3-1. 調査方法	1
3-2. 調査項目	2
(1) 高度外国人材活用セミナーin 四国 申込時アンケート	4
(2) アンケート調査結果 A	8
(3) アンケート調査結果 B	17
(4) アンケート調査結果 C	21
3-3. ヒアリング調査結果	23
4. 総評	57

1. 事業の趣旨

新たなアイデアやノウハウの導入を通じたイノベーションの創出、海外展開、技術系人材の確保等を目指す場合、高度な知識や知能を有している外国人材(以下「高度外国人材」という。)の活用が考えられるが、言語の壁や受入れ環境の課題等から難しいと感じている企業も多い。今後、高度外国人材としての活躍が期待される高等教育機関に通う留学生に目を向けると、日本での就職希望者の内、実際に国内で就職をした者の割合は低く、様々な要因から乖離が生まれている。

本事業では、四国管内(徳島県、香川県、愛媛県、高知県)での人手不足解決・企業の成長のために高度外国人材の活用が進み、企業の経営力が向上することを目的に、中小企業や中堅企業・地域未来牽引企業等(以下「中小企業等」という。)に対し、高度外国人材の確保に必要な調査・魅力発信等を行う。

2. 調査の目的

本調査では、中小企業等における高度外国人材へのニーズを的確に把握し、多様な人材の効果的な活用に繋げることを目的として、アンケート・ヒアリング調査を実施する。

3. アンケート・ヒアリング調査

3-1. 調査方法

(1) 調査対象

高度外国人材活用セミナーin 四国 参加申込企業(44社)
中小企業等へのアンケート調査依頼(363社)及びヒアリング調査(17社)

(2) 調査日程

令和7年10月～令和8年1月

3-2. 調査項目

下記の調査項目を軸として団体及び企業からの回答を基に「採用の背景」や「高度外国人材採用の課題及び求められるサポート」をまとめる

(1) 高度外国人材活用セミナーin 四国(オンライン)申込時アンケート

企業情報
Q1 セミナーで知りたいこと・関心事項について
Q2 外国人の方を雇用されているかについて
Q2-1 外国人材を現在雇用していない理由について
Q3 外国人材の雇用形態について
Q4 外国人材を雇用した際の採用ルート・きっかけについて
Q5 外国人材の受入れに際して、行われたご配慮について
Q6 外国人材を採用して良かったと感じる点について
Q7 外国人材の採用にあたり、困難だったことや課題について
ご質問等

(2) アンケート調査 A(現在、または過去に高度外国人材を採用している企業)

企業情報
Q1 採用している(していた)高度外国人材について
Q2 高度外国人材を採用した際の採用ルートについて
Q3 高度外国人材を採用した目的について
Q4 高度外国人材の採用・育成・定着に向けた工夫や配慮について
Q5 高度外国人材を採用して良かったと感じる点について
Q6 高度外国人材の活用は、企業の課題解決や経営力向上にどの程度寄与しているかについて
Q7 高度外国人材の採用に際して課題と感じた点について
Q8 高度外国人材のキャリア形成や将来的な人材活用に向けて、現在行っている仕組みや工夫について
Q9 今後も高度外国人材を採用する意向があるかについて
Q10 高度外国人材の採用にあたり、行政や支援機関に期待するサポートについて
Q11 高度外国人材を採用するために PR した貴社の強みについて
Q12 高度外国人材の離職・転職があった場合の要因について

Q13 ご意見等自由記入

(3) アンケート調査 B(現在は採用していないが、今後高度外国人の採用を検討したい企業)

企業情報
Q1 採用を検討する理由について
Q2 高度外国人材を採用する際の考えられるルートについて
Q3 高度外国人材の採用・育成・定着に向けた工夫や配慮について
Q4 高度外国人材の採用に期待する効果について
Q5 高度外国人材の採用に際して課題となっている点・なりそうな点について
Q6 高度外国人材の採用にあたり、行政や支援機関に期待するサポートについて
Q7 高度外国人材の採用に対するご意見等自由記入

(4) アンケート調査 C(高度外国人材を採用しておらず、今後も採用予定がない企業)

企業情報
Q1 高度外国人材を採用していない・今後も採用予定がない理由について
Q2 高度外国人材の採用に対するご意見等自由記入

(5) ヒアリング調査

企業情報
1 高度外国人材採用の背景
2 高度外国人材受入れ時の課題
3 高度外国人材採用において今後求めるサポート

(1) 高度外国人材活用セミナーin 四国 申込時アンケート

<詳細>

調査対象	高度外国人材の活用に関心のある四国4県の経営者・人事担当者
セミナー開催	令和7年8月7日(木) 14:00~16:00(オンライン開催)
申込企業	44社(62名)

<企業情報>

0-1. 企業所在地(県名)

参加企業の所在地は、香川県が最も多く半数を占め、続いて愛媛県、高知県、徳島県の順であった。

0-2. 業種

参加企業の業種は、製造が最も多く、続いてサービス・ホテル、卸・小売、運輸、医療・福祉、建設の順であった。また、その他の分類で教育、金融業、ソフトウェア業からの参加もあった。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容:

- ・ 教育
- ・ 金融業
- ・ ソフトウェア業

1. 今回のセミナーで知りたいこと・関心事項は何ですか。(複数選択可)

知りたいこと・関心事項は、外国人材が就職で重視するポイントが最も多く、続いて定着のために必要な企業の対応、効果的なアプローチ方法の順であった。

2. 外国人の方を雇用されていますか。

外国人材の雇用状況は、現在雇用しているとの回答が半数を超えていた。

2-1. 外国人材を現在雇用していない理由について、該当するものをお選びください。
(複数選択可)

外国人材を現在雇用していない理由は、該当する項目なしとの回答が最も多く、続いて言語の壁、在留資格の手続きなどの負担、最適な配置や活用の仕方が分からない、適切な採用ルートがわからない、採用の必要性を感じていなかった、条件面で採用に至らなかったとの回答があった。

3. 雇用している(雇用していた)外国人材の雇用形態について、該当するものをすべてお選びください。(複数選択可)

雇用している(雇用していた)外国人材の雇用形態は、高度外国人材が最も多く、特定技能・技能実習生、留学生(パート・アルバイト等)との回答も一定数を占めた。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容：

- ・ 配偶者
- ・ 通常社員(正社員)

4. 外国人材を雇用した際の採用ルート・きっかけを教えてください。

外国人材を雇用した際の採用ルート・きっかけは、管理団体や知り合い、行政・企業が提供するマッチングサービス、外国人材同士のコミュニティによるものではないと回答した企業が最も多かった。なお、「その他」と回答した企業の具体的な内容は、以下のとおりである。

※その他内容：

- ・ 大学からの紹介
- ・ 新卒総合として採用した
- ・ 留学生の新規採用
- ・ 大学のマッチング
- ・ 合同企業説明会
- ・ 穴吹学園より
- ・ 穴吹学園からの紹介
- ・ 関連会社に管理団体がある
- ・ 穴吹学園の留学生
- ・ 整備士専門学校からの応募

5. 外国人材の受入れに際して、特別に行われたご配慮があれば教えてください。(複数選択可)

外国人材の受入れに際して、特別に行われた配慮は、住居・医療等の生活基盤の支援、該当する項目なしが最も多く、続いて労働条件説明書の多言語化、日本語研修、雇用・給与体系の整備、特に配慮はしていない、メンター制度の導入、その他(企業理念の徹底)との回答があった。なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容：

- ・ 企業理念の徹底

6. 外国人材を採用して良かったと感じる点があれば教えてください。(複数選択可)

外国人材を採用して良かったと感じる点は、優秀な人材の確保や人手不足解消、日本人社員への刺激・社内活性化と回答した企業が多かった。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容：

- ・ 8月入社のためまだ分かりません

7. 外国人材の採用にあたり、困難だったことや課題があれば教えてください。(複数選択可)

外国人材の採用にあたり、困難だったことや課題について、困難はないと回答した企業もあった。一方で、課題を感じている企業については、コミュニケーション、人材の育成・指導、文化の違いに対する理解、生活環境の整備(住宅の確保、医療福祉等)、配置や役割のミスマッチ、費用(採用・生活環境の整備等)が予想以上にかかった、の順で回答があった。

(2) アンケート調査結果 A

<詳細>

調査対象	現在、または過去に高度外国人材を採用している(していた)企業
調査期間	令和7年9月～令和7年12月
回答数	39社

<企業情報>

1. 企業所在地(県名)

企業の所在地は、香川県が最も多く、続いて愛媛県、高知県、徳島県の順であった。

2. 業種

業種は、製造業が最も多く、続いて卸売業・小売業、建設業、その他サービス業、宿泊業・飲食サービス業、その他、情報通信業の順であった。

Q1-1. 採用している(していた)高度外国人材の人数を教えてください。

採用している(していた)高度外国人材は、5人未満が最も多く、次に5人以上10人未満であった。10人以上15人未満、15人以上20人未満、20人以上25人未満は同等程度であった。

Q1-2. 採用している(していた)高度外国人材の国籍について教えてください。

国籍は、ベトナムが最も多く、続いてインドネシア、ネパール、中国、日本、ミャンマー、タイ、マレーシア、フィリピン、スリランカ、台湾、韓国、ブータン、アメリカ、バングラデシュ、シンガポール、スウェーデンとの回答があった。

Q1-3. 採用している(していた)高度外国人材の担当業務について教えてください。

担当業務においては、営業系、製造・設計・エンジニア系、翻訳・通訳や国際環境での開拓・商談・手続き等、外国人スタッフの管理などさまざまな業務があげられた。(回答は下記のとおり)

- ・通訳、翻訳、調達、営業、人事
- ・営業事務、製造、海外とのやり取り
- ・技能実習生・特定技能等の外国人清掃スタッフの育成・指導・管理等
- ・製造、通訳
- ・営業管理、防災・技術・広報
- ・整備士
- ・技術員
- ・機器設計職(部品選定・CAD 作成)、サービスエンジニア(アフターフォローに関する提案や維持管理)
- ・特定技能・実習生への翻訳、通訳、管理、翻訳した掲示物の作成・提案、その他付随業務
- ・営業
- ・営業(ルームアドバイザー)
- ・営業(自社製品の紹介)、開発(設計製図作業)、管理(海外取引先とのコミュニケーション)
- ・営業(国内・海外)
- ・自動車整備
- ・企画、製造
- ・電気制御設計、電気工事施工管理
- ・ソフトウェア開発関連業務
- ・機械設計エンジニア
- ・自動車整備
- ・現在研修中で OJT で会社に慣れてもらっている段階。所属は第一営業部、今後来年度頃から新規事業部立ち上げに加わってもらう予定
- ・設計業務
- ・海外事業部で海外ルートの新規開拓及び既存取引先への商談・折衝や通関関連の書類作成、手続き等
- ・設計、購買
- ・自動車整備、公共施設運営・管理、外食事業・マネジメント・研修担当
- ・店舗従業員教育、営業サポート業務
- ・ドコモショップにて販売営業
- ・リーシングエージェント
- ・内装工
- ・フロント業務
- ・国際物流のオペレーション業務
- ・事務、現場管理、外食
- ・接客業務部
- ・海外営業職、開発職
- ・システム開発業務
- ・レストラン運営
- ・加工工場等の管理業務、企画、営業、通訳

Q2. 高度外国人材を採用した際の採用ルートについて、該当するものを選択してください。

(複数選択可)

高度外国人材を採用した際の採用ルートは、その他(※詳細は下記のとおり)が最も多く、続いて行政・大学・企業等のマッチングサービス、管理団体・仲介機関からの紹介、外国人同士のコミュニティからの紹介、行政・支援機関からの紹介との回答があった。

※その他内容:

- ・ リクルート関係の合同説明会
- ・ 専門学校からの紹介
- ・ 子会社からの転勤
- ・ 知人
- ・ 日本人採用でもお世話になっている大学
研究室の留学生
- ・ 専門学校からの自主応募
- ・ 自社グループ会社から
- ・ 専門学校紹介
- ・ タイ子会社と連携し採用
- ・ 専門学校に対する求人活動
- ・ 通常の採用活動
- ・ 穴吹の留学生支援会
- ・ 専門学校からのご紹介
- ・ 求人を出している専門学校からの紹介
- ・ 大学の学内説明会で弊社のブースを訪問
- ・ 穴吹学園からの応募
- ・ 取引先(仕事上の繋がり)や、既に関係性のあった大学教授からの紹介

Q3. 高度外国人材を採用した目的について、該当するものをすべて選択してください。

(複数選択可)

高度外国人材を採用した目的は、人手不足対策が最も多く、続いて専門的なスキルの活用、海外展開・販路拡大、外国人材の指導・マネジメントを担う人材の確保、その他、新技術の導入・新商品開発である。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容:

- ・ 会社の成長
- ・ 外国人顧客の対応等
- ・ 取引のあったインドネシア側の意向を受け、日本で水産技術を習得し、将来的に母国で活躍できる人材の育成を目的としてスタート。

Q4. 高度外国人材の採用・育成・定着に向けた工夫や配置について、該当するものを選択してください。(複数選択可)

高度外国人材の採用・育成・定着に向けた工夫や配置は、住居・医療等の生活支援が最も多く、続いて定期的な面談、OJT(職場内訓練)の実施、社内イベントや交流機会の提供、日本語や専門用語、機械操作等に関する社内研修の実施、外部研修・講座の受講支援、メンター制度の導入の順で回答があった。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容:

- ・ 一時帰国の保障
- ・ スマホの支給、Wi-Fi の完備、日本人と同様の評価

Q5. 高度外国人材を採用して良かったと感じる点をお答えください。(複数選択可)

高度外国人材を採用して良かったと感じる点は、既存社員への刺激・社内活性化が最も多く、続いて人手不足解消、専門的なスキルの確保、売上・生産性向上・業務効率化、新規顧客の獲得・新技術の導入・新商品開発、海外進出のきっかけ・促進、その他の順で回答があった。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容:

- ・ 技能実習生・特定技能等の外国人清掃スタッフの仕事・生活面でのフォロー等
- ・ 外国人材とのコミュニケーションの活発化
- ・ 通常の新卒より意識が高く向上心がある

Q6. 高度外国人材の活用は、企業の課題解決や経営力向上にどの程度寄与していると感じますか。

高度外国人材の活用が企業の課題解決や経営力向上にどの程度寄与しているかという質問に対し、大いに寄与している、またはある程度寄与していると回答した企業が大半を占めた。

Q7. 高度外国人材の採用に際して課題と感じた点をお答えください。(複数選択可)

高度外国人材の採用に際して課題と感じた点は、言語やコミュニケーションの壁、文化や価値観の違いが最も多かった。続いて、高度外国人材の育成・指導、社内理解・合意形成の難しさ、制度や在留資格の対応、費用(採用・生活環境の整備等)、配置や役割のミスマッチ、生活環境の整備(住宅、医療、福祉等)、特にない、採用ルート・マッチング機会の不足、その他の順で回答があった。なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容:

- ・ 10月に入社したばかりなので、課題は今から出てくるのかと思います。
- ・ 採用時に長く勤めてもらえるかの見極め

Q8. 高度外国人材のキャリア形成や将来的な人材活用に向けて、現在行っている仕組みや工夫があれば選んでください。(複数選択可)

高度外国人材のキャリア形成や将来的な人材活用に向けて、現在行っている仕組みや工夫は、特にないと回答した企業が一定数あったが、専門職としてのキャリアステップの整備(主任研究員・上級エンジニア等)、将来的な管理職登用の検討、ジョブローテーションや配置転換、ジョブ型(職務内容を明確にした人事制度)の導入、その他(※詳細は下記のとおり)に取り組んでいる企業が全体の大半を占めた。

※その他内容:

- ・ 帰国後の幹部登用
- ・ 新規事業部の立ち上げ及び運用。海外事業の対応。進出検討等
- ・ 日本人と同様

Q9. 今後も高度外国人材を採用する意向はありますか。

今後も高度外国人材を採用する意向は、ぜひ継続したいと回答した企業が大半を占めた。一方、今後は採用を予定していないと回答した企業については、下記の理由が挙げられた。

※その他内容：

- ・ インドネシア籍の技能実習生が増えてきたこともあり、インドネシア籍の高度外国人材を採用したい
- ・ 理想的な人材があればぜひ採用したい
- ・ 現状の人員構成で高度外国人材を必要とする業務は充足しているため
- ・ 高度技術の継承・伝承
- ・ 良い人材がいれば検討する

Q10. 高度外国人材の採用にあたり、行政や支援機関に期待するサポートをお答えください。

(複数選択可)

高度外国人材の採用にあたり、行政や支援機関に期待するサポートについてマッチングの機会提供、在留資格・制度に関する情報提供を希望する回答が最も多かった。その他、生活支援・地域交流の促進に関する情報提供、採用事例の共有、特になし、その他(採用時の初期費用等の補助金)との回答もあった。

Q11. 高度外国人材を採用するために PR した貴社の強みがあれば教えてください。(複数選択可)

高度外国人材を採用するために PR した貴社の強みは、生活のしやすさ(治安や物価等)と回答した企業が最も多く、続いて、キャリアアップの機会創出、企業ブランド・知名度、特になし、給与・待遇面の良さ、国際交流の機会や外国人コミュニティの有無、その他(※詳細は下記のとおり)の順で回答があった。

※その他内容:

- ・ 海外展開
- ・ 外国人でも活躍できる可能性の高い部署がある
- ・ 日本の水産技術の習得と母国への貢献

Q12. これまで高度外国人材の離職・転職があった場合、差し支えない範囲で離職・転職の要因を教えてください。(任意回答・複数選択可)

これまで高度外国人材の離職・転職があった場合の要因は、帰国、他地域(都市部など)への転職・移動が最も多く、続いて処遇・待遇(給与・労働条件)への不満、日本語・コミュニケーションの難しさ、専門スキル・能力と配置のミスマッチ、職場文化や社風への適応の難しさ、生活環境の問題(住居、交通、地域)、特に思い当たる要因はない、キャリアアップの機会不足、上司・同僚の指導やサポート不足、在留資格による職務制限のため、配属先が限定されるの順で回答があった。

なお、その他の内容は、以下のとおりである。

※その他内容:

- ・ 離職・転職実績なし
- ・ 転職なし
- ・ コロナで一時帰国すらできなくなり、若い子でメンタル面でご苦労を掛けてしまいました。1名ではなく2名以上で採用したらよかったと思います。
- ・ 友人の誘い
- ・ 入社したばかりで転職・離職を経験していない。
- ・ 離職なし
- ・ まだ離職者はありません
- ・ 面接の直前ではあるが、日本の地震リスクで辞退した者がいた
- ・ 結婚を機に他県に転居することになったため
- ・ 離職・転職者がいない

Q13. 高度外国人材の定着や活躍において、ご意見があればご自由にお書きください。(任意記入)

- ・ 高度人材の定義が分からず、外国人の採用であれば、他にも社員は所在しておりますが、ここ数年で見た場合の高度外国人材というワードが該当しそうなのは新卒採用の1名でした。
- ・ 特に無し。
- ・ 実習生ではなく、日本人と待遇や職務の変わらない高度人材を受け入れたいと考えます。地方は物価が都市部と比べて安く、仕事に集中しやすい環境があります。一方で、タイ人コミュニティは希薄で、生活支援は工夫が必要です。
- ・ 9月からの新規採用なので、これから知見を増やし継続採用していけたらと考えています
- ・ 活躍できる場所があるか、場所を作れるかがカギになるのでは。

(3) アンケート調査結果 B

<詳細>

調査対象	現在は採用していないが、今後高度外国人の採用を検討したい企業
調査期間	令和7年9月～令和7年12月
回答数	10社

<企業情報>

1. 企業所在地(県名)

企業の所在地は、香川県が最も多く、続いて徳島県、高知県の順であった。愛媛県の回答はなかった。

2.業種

業種は、製造業が最も多く、続いて宿泊業・飲食サービス業、その他サービス業、情報通信業の順であった。

Q1. 採用を検討する理由について、教えてください。(複数選択可)

採用を検討する理由は、専門的なスキルを活用するため、外国人材の指導・マネジメントを担う人材を確保するための順で回答が多く、次に海外展開・販路拡大のため、その他、新技術の導入・新商品開発のためと回答した企業があった。

なお、その他の内容は以下のとおりである。

※その他内容：

- ・ 外国人、日本国籍所有との差はありません。経営方針や企業の取り組みに興味を持っていただける方であればどなたでも採用を平等に検討しています。
- ・ 英語、中国語等多言語使用可能な人材の確保
- ・ ベトナムにある子会社との連携

Q2. 高度外国人材を採用する場合、どのようなルートが考えられますか。(複数選択可)

高度外国人材を採用する場合、どのようなルートが考えられるかという質問に対し、行政・大学・企業等のマッチングサービスと回答した企業が最も多く、続いて管理団体・仲介機関からの紹介、行政・支援機関からの紹介、外国人同士のコミュニティからの紹介、その他(大学院や研究機関の教授からの紹介)が挙げられた。

Q3. 高度外国人材の採用・育成・定着に向けた工夫や配慮について、必要だと思うものをお選びください。(複数選択可)

高度外国人材の採用・育成・定着に向けた工夫や配慮について、住居・医療等の生活支援、社内イベントや交流機会の提供が最も多く、続いて日本語や専門用語・機械操作等に関する社内研修の実施、定期的な面談、OJT(職場内訓練)の実施、メンター制度の導入、外部研修・講座の受講支援の順で回答が多かった。

なお、その他の内容は以下のとおりである。

※その他内容：

- ・ 金融手続きや社会システムへの教育や相談など間口を広げる雇用環境が必須。

Q4. 高度外国人材の採用にどのような効果を期待しますか。(複数選択可)

高度外国人材の採用に期待する効果については、既存社員への刺激・社内活性化と回答した企業が最も多く、次に専門的なスキルの確保、売上・生産性向上・業務効率化、その他(※詳細は下記のとおり)、新規顧客の獲得・新技術の導入・新商品開発、海外進出のきっかけ・促進、新技術・新商品の導入であった。

※その他内容:

- ・ 日本人であれ、外国人であれ、労働基準・企業労務形態は平等ですので、弊社で働く価値を感じていただける方と会社を成長させて参りたい。外国人だからこの仕事という仕事は弊社には存在しません。チームビルディング、対人コミュニケーションに異文化の方が入るとマイナスな要素以上に、働くという意味について価値が上がると感じております。
- ・ 外国人宿泊客に対するサービスの向上
- ・ ベトナムにある子会社との連携

Q5. 高度外国人材の採用にあたり課題となっている点や今後課題となりそうな点について当てはまるものをお答えください。(複数選択可)

高度外国人材の採用にあたり課題となっている点や今後課題となりそうな点は、言語やコミュニケーションの壁、配置や役割のミスマッチ、社内理解・合意形成の難しさ、人材の育成・指導、文化や価値観の違い、生活環境の整備(住宅、医療、福祉等)、制度や在留資格の対応、費用(採用・生活環境の整備等)、特にないの順で回答があった。

Q6. 高度外国人材の採用にあたり、行政や支援機関に期待するサポートをお答えください。
(複数選択可)

高度外国人材の採用にあたり、行政や支援機関に期待するサポートは、在留資格・制度に関する情報提供が最も多く、続いてマッチングの機会提供、採用事例の共有、生活支援・地域交流の促進に関する情報提供であった。

Q7. 高度外国人材の採用について、ご意見があればご自由にお書きください。(任意記入)

※特に回答は無かった。

(4) アンケート調査結果 C

<詳細>

調査対象	高度外国人材を採用しておらず、今後も採用予定がない企業
調査期間	令和7年9月～令和7年12月
回答数	76社

<企業情報>

1. 企業所在地(県名)

企業の所在地は、高知県が最も多く、続いて愛媛県、徳島県、香川県であった。

2. 業種

業種は、製造業が最も多く、続いてその他サービス業、卸売業・小売業、その他、建設業、宿泊業・飲食サービス業であった。

Q1. 高度外国人材を採用していない理由、今後も採用予定がない理由について該当するものをお選びください。(複数選択可)

高度外国人材を採用していない理由、今後も採用予定がない理由として、採用の必要性を感じないと回答した企業が最も多く、続いて高度外国人に任せたい業務がない、言語やコミュニケーションが難しい、採用資格手続等の負担が大きい、その他(※詳細は下記のとおり)、求める能力を有する人材が少ない、既存社員の理解・合意が得られないという理由が挙げられた。

※その他内容:

- ・ 外国人の採用が受注にマイナスとなる
- ・ 社内の体制が整っていない
- ・ 保育所経営なので、保育士資格がないと働けない

Q2. 高度外国人材の採用について、ご意見があればご自由にお書きください。(任意記入)

- ・ 日本人の採用が厳しくなっている中、外国人が同じ処遇で来るとは考えにくい。また、さまざまなコストも日本人に上乗せされるので、短期的にはメリットはないと思われる。
- ・ 将来的にはわからないが、現状では、社内受入体制が不十分であり、厳しいながらも、新卒と中途で採用ができていることより、当面は外国人材の採用は考えていない。
- ・ 現在、日本人の求人募集活動にて人手不足が無いため。

3-3. ヒアリング調査結果

【1】 東海運株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	東海運株式会社
本社所在地	徳島県徳島市川内町平石流通団地 63 番地
URL	https://www.azumakaiun.co.jp/
事業概要	徳島を拠点とする総合物流企業であり、設立70年の実績と信頼をもとに海上輸送、陸上輸送、倉庫保管、通関、流通加工など国際物流を含む複合一貫輸送を行う。
日程	令和7年12月24日(水) 14:00~14:50
実施方法	オンライン
担当者	部長 中野 浩二

1. 高度外国人材採用の背景

令和5年に開催された地元の大学の企業説明会に参加した際、留学生がブース訪問に来たことが採用のきっかけである。当時、高度外国人材を採用する予定ではなかったが、日本人同様の採用試験を実施した結果、応募意欲及び能力の高さを実感したことが採用を後押しした。また、令和7年の企業説明会では10名を超える留学生がブースを訪問してくれた。業務内容への理解が深く、日本語でのコミュニケーションに問題のない留学生が多く、国籍ではなく「優秀で意欲のある若手人材」として1名の採用を決定した。

また、国際物流という事業特性から、英語をはじめとした異文化コミュニケーション能力を持ち、海外との情報連携に強い高度外国人材の存在は、業務の幅を広げる可能性を持っている。そのため、英語書類の取扱いや国際便調整などにおいて、語学力を備えた人材が現場の生産性向上に寄与すると期待されていた。実際、採用された高度外国人材からも高い主体性が見られ生産性向上に大きく貢献している。高度外国人材は、日本人新卒の平均像と比較しても優位性があると感じており、今後も国籍を問わず採用を進める方針である。

加えて、大学側の支援体制も採用を後押しした。企業説明会の開催や書類準備に対する大学担当者のサポートが手厚く、採用プロセスの負担が軽減されたことは、外国人採用のハードルを下げる効果をもたらした。外国人材の採用経験がない中でも、大学との連携により選考の進行が円滑に進んだことが安心材料となった。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れに際して課題は特になく、日本人同様の対応としている。ただ、高度外国人材を採用したことで整備された規定もある。高度外国人材の採用をきっかけに、従来の住宅補助制度を拡充し、就業

規則に追加した。また、実際に勤務する高度外国人材からは、帰国する際に「時間と費用がかかるのが負担である」との声もある。現在は社内規定内の休みで対応できているが高度外国人材の採用を増やしていく中で、帰国機会の確保や、長期休暇の取扱いなど、働き方の柔軟性や職場理解の調整が必要だと考えている。このように職場環境を整え、さらに高度外国人材の採用につながることで海外での販路を拡大し、本人の成長と会社の発展に寄与することを期待している。将来的には管理職として新しい分野での事業拡大にも期待している。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後の採用・受入れを円滑に進めるためには、「採用前・採用後の両面での支援体制強化」に期待している。特に、高度外国人材の採用の一步を踏み出せていない企業に対して、採用事例や受入体制の標準モデルを提示する支援があると、採用に踏み切りやすくなると考えている。高度外国人材が活躍している現場の情報共有や、ワークショップを通じた企業同士のネットワーク形成が進めば、企業側の不安軽減につながると考える。

手続き面では、在留資格申請や更新に関するガイドライン整備、大学との連携窓口の一本化など、煩雑な事務負担を軽減する支援に期待している。採用経験が少ない企業にとって、書類準備や制度の理解は大きな壁となりやすく、ここにサポートが加われば採用数増加につながる可能性が高まると思われる。

さらに、大学での企業説明会の充実も重要な支援策として挙げられる。大学側の協力により、企業説明会のブース訪問数は安定しており、外国人留学生との接点が増えたことで採用が進んだ事例がある。今後は対象大学の拡大や合同イベント開催など、マッチング機会の増加に期待している。

【2】市岡製菓株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	市岡製菓株式会社
本社所在地	徳島県小松島市江田町字腰前 189-6
URL	https://www.ichioka-seika.co.jp/
事業概要	徳島県産のさつまいも「なると金時」や「木頭ゆず」「阿波やまもも」など地域素材を活かし、かりんとう・蒸しケーキ・どら焼き・半生菓子など多様な和洋菓子の製造・販売を手がけ、国内スーパー・コンビニや通販、さらには海外輸出も展開
日程	令和7年12月8日(月) 10:00~10:40
実施方法	オンライン
担当者	取締役 市岡 匡基

1. 高度外国人材採用の背景

高度外国人材の採用を検討する背景は、海外展開の強化と、ベトナム子会社との円滑な連携である。ベトナム工場では約15名のスタッフが働いているが、日本側にベトナム語を理解できる人材がいることで情報共有の精度が高まり、連携がより円滑になると考えられる。海外拠点との意思疎通においては、言語の壁によって細かなニュアンスが共有しづらい場面もあり、現地と日本双方の文化や言語を理解できる人材の存在は、業務効率の向上に寄与すると期待している。

採用ルートは地元の大学で、大学から候補者が紹介され、3名の候補者の中から選抜した。面接時には日本語能力が高く、日常会話に問題がない水準であったことや、現場から業務を理解したいという姿勢が評価され、採用につながった。大学との連携は、現状において最も活用しやすい採用経路とされ、今後も適切な人材がいれば継続して利用したいと考えている。

また、食品製造という業種の特性上、人口規模に応じて市場サイズがある程度限定されるため、国内市場だけでの成長は限界がある。そのため、地域の伝統的な菓子の魅力を維持しつつも、海外での販路拡大やブランド浸透に取組ことが中長期的な成長には不可欠である。海外営業、海外拠点との連携強化に資する高度外国人材の採用は、その戦略の一環となっている。

さらに、日本側に両国の言語・文化の双方を理解できる人材がいることで、業務に関する誤解や認識のズレが軽減され、指示や依頼がよりスムーズに伝わることを期待している。こうした背景から、高度外国人材を1名採用し、今後の実務を通じて適性や効果を確認しながら、将来的な追加採用について検討したい。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材の受入れにあたり、最も懸念している点は、言語・コミュニケーションに関するギャップである。採用した人材は日本語能力試験N2レベルで、面接時点でもコミュニケーションに問題はなかったとされているが、業務中の専門的な用語や、食品工場特有の作業指示においては、理解が

難しい場合がある。特に製造現場では「クリームの八分立て」を「クリームを八分間泡立てる」といった違いなど感覚的・ニュアンスに近い指示が多く、日本人同士でも共有が難しい場面があるため、こうした表現をどの程度正確に理解できるようにしていくかが課題である。

また、社内理解や文化的価値観の違いも懸念点である。食品工場では衛生管理や工程遵守が厳格に求められるため、文化による価値観の違いが影響する可能性がある。加えて、これまで周囲に外国人社員が少ない環境で働いてきた既存社員にとって、コミュニケーション方法を工夫する必要性が生じるなど、受入れ側の社内体制にも適応が求められる。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

高度外国人材の受入れに関する制度は複雑であり、企業側では十分に把握しきれない部分も多くある。過去に行政からのサポートを受け、非常に助けられたが、一方で、制度全体が多くの法令に関連することから、企業単独での判断が難しいのが現状である。そのため、地域で高度外国人材を受入れる企業に対して、制度面の説明や相談窓口の強化を求めている。

次に、外国人材と既存社員が円滑に協働できるようなコミュニケーションサポートを求めている。食品製造の現場では、感覚的な指示や工程のニュアンスを理解する必要があり、既存社員がどのように伝えるか、高度外国人材がどのように理解するかが重要となる。こうした現場コミュニケーションに関しては、外部による研修や「やさしい日本語」指導などのサポートが有用であると考える。

さらに、高度外国人材が地域に定着するための生活面・地域交流の支援も必要と考える。食品製造企業のように地域密着で活動する企業にとって、社員が地域社会の中で生活しやすい環境を整えることは、長期的な定着につながる。異文化理解や地域住民との交流の機会を行政や支援団体が提供することで、職場外の不安を軽減できる。

最後に、海外展開を進める企業にとって、高度外国人材は語学面だけでなく、文化理解や情報共有において重要な役割を担う。そのため、行政や支援機関による採用イベント、インターンシップ支援、大学との連携強化などが継続されれば、地域内の企業が外国人材に出会う機会が増え、より適切なマッチングが期待できる。

【3】 猪之津株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	猪之津株式会社
本社所在地	徳島県徳島市元町 1-5-1
URL	https://inotsu-recruit.jp/-/top/
事業概要	徳島駅前に立地する宿泊施設「ホテルサンルート徳島」および天然温泉施設「びざんの湯」を中心に、複数の飲食店、カフェ、商業ビルの運営や駐車場管理まで含むトータルなホテル・サービス業を展開
日程	令和8年1月29日(木) 14:40~15:15
実施方法	オンライン
担当者	総務部 下田 大介

1. 高度外国人材採用の背景

慢性的な人手不足が続く中、国籍を限定せず、人柄を重視した採用を行っている。接客や調理補助など、現場での即戦力が求められる職種においては、能力や意欲が採用判断の中心となっている。

採用した高度外国人材は2名おり、1名は接客業務のみならず、調理補助やフロント業務など、複数の業務を担当している。もう1名はレストラン運営業務を専任しており、本人の希望と能力に応じて配置している。高度外国人材の活躍により、業務の繁閑や人員配置に応じた柔軟な対応が可能で、現場運営の安定化にも寄与している。

また、高度外国人材を特別視するのではなく、日本人と同様の基準で評価し、組織の一員として受け入れている。採用では、日本語での日常会話が可能であることを前提としている。資格や試験結果よりも、面接時のコミュニケーションや実際の受け答えを重視することで、長期的に就労を継続できる人材の採用につながっている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材の受入れにおいては、業務上の日本語での伝達及び日本語の読み書きなど専門的な表現の対応が課題である。日常会話に支障がない場合でも、手書き書類の作成や内容確認、業務特有の言い回しが必要な場面では、理解に時間を要することがある。業務自体に大きな問題はなくても、細かなニュアンスの伝達や正確性が求められる場面では、配置や役割分担を慎重に検討する必要がある。

また、育成指導においては、日本人スタッフが指導を担う体制が基本となるため、高度外国人材の母国語でのフォローができない点が負担となる場合がある。本人の能力や努力によって業務は円滑に進んでいるものの、言語や文化の違いから生じる理解のズレを完全に解消することは難しく、指導側に工夫や配慮が必要である。

さらに、生活面での課題として、住居や地域生活への適応が挙げられる。住居探しや契約手続きについては、本人から相談があった場合に不動産会社の紹介などを行っている。現在雇用している2名からの相談はなかったが、希望があればいつでもサポートできる体制としている。また、ゴミ出しなど地域特有の生活ルールについては、最初から理解するのは難しいため、随時、必要な場面に応じて会社側からフォローしている。

採用や定着においては、外国人材が働くイメージを具体的に持てる機会の創出が重要で、業務内容やキャリアの広がり、複数部署での経験が可能である点などを伝える場があれば、ミスマッチの防止となり、長期就労や定着につながると考える。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後求める支援として、在留資格制度や関連手続きに関する情報提供の充実が挙げられる。制度改正や新たな在留資格の創設などについて、分かりやすく、早い段階で情報が共有されることは、採用や配置を検討する上で大きな助けとなる。特に専門知識を必要とする手続きについては、相談できる窓口や支援体制の存在が重要である。

また、生活面に関する支援情報の提供も求めている。住居、地域ルール、公共サービスなど、外国人材が地域で生活する上で必要となる情報を一元的に得られる仕組みがあれば、本人の不安軽減につながると考える。加えて、地域交流や生活支援の取り組みについて、本人が主体的に選択できる形で情報提供が行われることが望ましく、必要とする人が必要な支援にアクセスできる環境整備が重要である。

【4】 富士ファニチア株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	富士ファニチア株式会社
本社所在地	徳島県板野郡板野町矢武字神木 1 番地 1
URL	https://fuji-furniture.jp/
事業概要	リビングチェア、ダイニングチェア、リクライニングチェア、会議椅子、テーブル、リビングボード・ダイニングボード、デスク、書棚、住設機器などインテリアに関する家具のコーディネートおよび製造・販売
日程	令和 7 年 12 月 9 日(火) 15:30~16:20
実施方法	オンライン
担当者	総務部 部長 布川 裕也 総務部 総務課 課長 友竹 教彰

1. 高度外国人材採用の背景

高度外国人材の採用は、専門的なスキルを持つ人材獲得と、多様化による組織力向上を目的として進めている。家具製造・開発分野においては、大学や専門学校でインテリアデザインを専門的に学んだ留学生からの応募が増えている。実際、開発部には自国大学を卒業し、日本の専門学校で家具・インテリアを学んだ人材や、美術大学で専門性を磨いた後、日本企業で家具開発に携わることを志望する人材から応募がある。

また、営業職の高度外国人材は、人と接することが好きで、演劇部での活動経験があり、母国や日本の文化を理解したうえで顧客に日本の家具の魅力を伝えたいなど、職務への適性や動機が明確である。採用側としても外国人材を日本人と区別しない形で受け入れ、語学力のみならず職種への適性を重視した採用を行っている。

さらに、技能実習生が多数在籍する環境では、母国語と日本語の双方を使いながら現場の橋渡しを担う高度外国人材の役割が重要である。技能実習生とのコミュニケーションを円滑にし、組織方針やルールを正しく伝える存在として期待が高まったことも採用の背景にある。

加えて、定着しやすい傾向がみられる点も高度外国人材の採用を後押ししている。複数年にわたり勤務し、キャリア形成を進める高度外国人材もおり、専門性を活かしながら組織の一員として成長できる環境を整備している。

2. 高度外国人材受け入れ時の課題

高度外国人材の受け入れにあたっては、配置や役割のミスマッチ、組織内理解の不足、企業文化との馴染みやすさなどが課題として挙げられる。特に営業職など顧客と多く接点のある職種では、日本特有の慣習や礼節、生活文化を深く理解していないまま業務に入ると、本人の負担が大きくなる。そのため、一定期間は本社勤務などで日本の企業文化やビジネスマナーを学ぶ時間を設けている。

また、文化・価値観の違いに基づくコミュニケーションの難しさも課題の一つである。技能実習生との橋渡し役として高度外国人材が活躍する場面では、ベトナム語など母国語での説明ができる点が利点である一方、集団行動時に母国語が中心となり日本語環境が薄まるといったケースも発生するため、バランスの工夫が求められる。

組織側の受入れ体制については、役割や階層ごとに研修制度を整備し、階層別研修を社内講師が運営する仕組みを進めているものの、講義スキルのレベルアップや詳細なキャリアプランの確立には継続的な改善が必要である。また、本人が描くキャリアプランと上司が期待するキャリアプランの差異を調整するプロセスが重要であり、双方の理解を深めて方向性を一致させる取組が重要である。

さらに、社内理解の醸成も課題の一つである。高度外国人材が技能実習生への指導役を担うなど、業務上において重要な役割を果たし、組織に対して高い付加価値を生み出している一方で、日本人社員側に国籍や文化の違いに起因する無意識の心理的な壁が残る場面がある。その結果、高度外国人材が本来の専門性や能力を十分に発揮しきれていない可能性がある。このため、高度外国人材を特別視するのではなく、同じ職場の一員として受入れる意識を社内全体で共有し、自然体で能力を発揮できる職場環境を整えることが重要である。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後の高度外国人材採用において求める支援はマッチング機会の拡充である。留学生は日本人学生に比べて就職活動の開始時期が遅く、日本人の就活スケジュールと歩調が合わないケースが多い。そのため、採用側が優秀な外国人材と接触しにくい状況となっている。また、留学生側も十分な情報を得られないまま卒業期を迎えることがあるため、採用時期を意識したイベントや、外国人留学生を対象とした通年型のマッチング支援を求めている。

さらに、企業内の多文化共生に向けた研修や相談体制の整備をサポートする仕組みが必要である。特に文化・宗教・価値観の違いにより、日常業務で誤解や遠慮が生まれる可能性があるため、企業単独では取組に限界がある。異文化理解研修、コミュニケーション支援プログラム、地域コミュニティとの連携促進など、外部資源を活用した仕組みに対する支援を望んでいる。

また、技能実習生と高度外国人材が混在する職場においては、母国語支援や日本語教育、階層別研修などを複合的に組み合わせる必要があるが、これらの整備にはコストがかかるため、企業規模に応じた研修費補助や、採用後のキャリア形成支援策の提供など行政による後押しに期待する。

【5】株式会社イナダ

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社イナダ
本社所在地	香川県三豊市豊中町笠田笠岡 3915-3
URL	https://inadainc.co.jp/
事業概要	「困りごと」を解決するモノづくりメーカーを原点に、卓越した技術でさまざまなジャンルの事業を展開している。 <主な事業> 産業用特殊運搬車両製造、クレーン部品製造、バッテリー製造、浄水装置製造、ペットサプリ開発、総合音楽事業
日程	令和7年10月1日(水) 10:30~12:00
実施方法	対面
担当者	常務取締役 兼 新規事業企画室長 稲田 伊知郎

1. 高度外国人材採用の背景

創業以来、海外との取引や技術交流を重視しており、早くから国際的な人材活用の必要性を認識していたため、戦後間もない時期から外国人材の採用に取り組んできた。同社における高度外国人材の採用は、単なる人手不足の補填ではなく、海外との橋渡し役としての専門性や、多様な視点による組織の活性化を目的としている。

現在は、中国、マレーシア、フィリピン、アメリカの4か国の出身者が正社員として勤務しており、全員が日本人と同等の待遇で雇用されている。採用経路は大学教授の紹介、リクルート主催の合同企業説明会、人脈を通じた紹介など多様であり、特定の制度に依存しない柔軟な採用方針をとっている。経営層は「外国人を採ること自体が目的ではなく、企業がグローバルな視野を持つための採用である」と明言しており、国籍や出身に関わらず能力を正當に評価する社風が根付いている。高度外国人材採用は、企業の国際的競争力強化と人材多様化を両立させる戦略的な取組と捉えている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材を受入れる際に直面している課題は、文化・価値観の違いに起因する小さな誤解や、生活面での不安の解消である。特に、医療機関の受診や行政手続きなど、生活基盤の整備に関わる部分で支援を必要とするケースが多く、会社側が積極的に関与している。住宅の契約時には保証人対応を行い、必要に応じて社員が医療機関へ同行するなど、個別支援を徹底している。また、言語面の課題に対しては、翻訳機「ポケトーク」の導入や、職場での対話機会の増加を通じて相互理解を深めている。社内では、社員旅行やバーベキュー大会などの行事を通じて交流を促し、外国人社員が自然にコミュニティへ溶け込めるよう配慮している。一方で、行政制度や在留資格に関する最新情報が企業へ十分に行き届かないという課題も存在する。法改正や手続き変更が遅れて伝わることもあり、企業側の対応が後手に回ることもあるという。これらの経験から、同社は「外国人材を受入れるため

の社内支援体制は整っているが、外部からの情報支援が不足している」と認識しており、今後は地域・行政との連携強化が必要と考えている。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後の高度外国人材採用・定着に向け、行政や支援機関に対していくつかの具体的な支援を求めている。第一に、在留資格制度の変更や更新手続きに関する情報提供の迅速化と、企業担当者が理解しやすい形での周知を望んでいる。現状では制度改正の通知が遅れることがあり、結果として企業の対応が後追いになるケースが見られる。第二に、外国人材に関する専門家(行政書士、弁護士、社会保険労務士など)との相談体制を地方でも容易に利用できるよう拡充することが求められている。第三に、地域レベルでの異文化理解促進や外国人材支援ネットワークの形成も重要とされている。例えば、行政・教育機関・企業が連携して外国人社員や家族が地域社会に溶け込むための生活支援・教育支援を行うことが、定着率の向上につながると考えられる。同社は「外国人社員を特別扱いするのではなく、日本人社員と同等に評価・登用する」という方針を掲げており、その理念を維持しつつ、外部支援を効果的に活用しながら持続的な採用・育成体制の確立を目指している。

【6】株式会社サンテック

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社サンテック
本社所在地	香川県綾歌郡綾川町羽床下2137-1
URL	https://suntech.link/
事業概要	ステンレスを中心とした各種産業機械・装置の設計・製造・据付を行う装置メーカー。食品・医薬・化学など幅広い分野に対応し、高品質なプラント設備を国内外へ提供している。
日程	令和7年10月14日(火) 10:00~10:45
実施方法	対面
担当者	総務部長 岩崎 歩美

1. 高度外国人材採用の背景

海外展開の加速と専門スキルの活用を目的に、高度外国人材の採用を積極的に推進している。現在、ミャンマー・タイ・中国・インドネシア出身の計5名を採用しており、いずれも日本語能力試験N2以上(うち2名はN1)を取得している。採用経路は、現地採用(ミャンマー)やJPport Match(海外人材マッチングサイト)、大学の留学生マッチングイベント、教育機関紹介など多様である。

背景として、同社はタイ・ミャンマー・中国に生産拠点を有し、各国の現地法人との調整・営業活動・調達業務などで語学力と専門知識を備えた人材の存在が不可欠となっている。英語・母国語・日本語の三言語を自在に扱う外国人材は、国際調達や現地顧客との交渉、販路拡大などにおいて極めて重要な役割を果たしており、「海外展開・販路拡大」および「専門スキルの活用」が採用の主目的である。

特に、タイ出身社員は現地ネットワークを活かした新規顧客開拓に貢献し、ミャンマー出身社員は現地工場との調整を担うなど、各国の文化的理解を背景にした柔軟な業務遂行が可能となっている。また、中国出身の人事担当者は海外採用活動を主導し、英語面接や海外企業説明会を担当するなど、社内の国際化を牽引している。

「外国人を特別扱いたくない」ことを基本方針としており、日本人社員と同一の評価制度・給与体系を適用することで、公平なキャリア形成を重視している。採用の目的は単なる労働力確保ではなく、海外市場での競争力強化に直結する戦略的施策として位置づけられている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材受入れ時の課題は、「文化・価値観の違い」に起因するコミュニケーションのずれである。例えば、会議時間を「10時開始」とした場合、日本人社員は10分前に準備を整えるのに対し、外国人材は10時ちょうどに到着するなど、時間感覚や仕事の進め方に差が生じる。このような認識の違いは一見些細だが、信頼関係や業務効率に影響することがあり、企業側では丁寧な説明と文化教育を継続的に行っている。

また、「外国人だから」という理由で職務を限定せず、本人の能力と希望に応じて配置しているが、その分、個々の適性を見極める必要があり、配置・役割のマッチングに難しさもある。さらに、日本式の報告・連絡・相談の徹底や、暗黙の了解文化に慣れるまで時間がかかるケースも多い。

一方で、言語面の課題については、外部から日本語講師を招いて週 1 回、勤務時間内に日本語教育を実施するなど、継続的な研修体制を整えている。高度外国人材向けには、ビジネスメールの表現、報告書の書き方、専門用語の習得など実務に直結した内容を取り入れており、将来的には主任・課長・部長といった管理職登用も視野に入れている。この日本語教育強化は重点取組の一つであり、技能実習生を含む全外国人社員が対象となっている。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

行政・支援機関に最も求めているのは、「最新制度情報の迅速かつ分かりやすい提供」である。外国人材関連制度(在留資格・就労ビザ・技能実習・特定技能など)は頻繁に変更され、企業側で最新情報を追うのは困難である。外務省などの公式情報だけでは把握が難しく、突然の制度変更に対応が遅れるケースもあるため、定期的な情報配信や説明会の開催を希望している。

また、外国人材採用に関する「成功事例の共有」や「マッチング機会の提供」も求められている。生活支援・地域交流の促進も重要なテーマである。外国人が地域に溶け込み、長期的に定着できるような地域コミュニティや自治体による交流支援が、企業の採用継続を後押しすると考える。

外国人材が必ずしも定年まで在籍する必要はないと捉えており、むしろ母国に帰っての起業や将来的に連携・協業できるような関係性を築くことを重視している。そのため、行政によるサポートも「採用後の定着」だけでなく、「帰国後も続く関係性構築」までを含めた支援を希望している。

【7】宝田電産株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	宝田電産株式会社
本社所在地	香川県三豊市山本町神田 2488 番地1
URL	https://www.takarada-net.co.jp/
事業概要	各種配電盤・制御盤の設計・製作ならびに現地据付・調整に加え、貴重品管理システムや産業用ロボット部品、搬送システムの開発も手がける技術開発型メーカー。
日程	令和7年10月22日(水) 15:00~16:00
実施方法	オンライン
担当者	経営管理部 次長 岡田 欣介

1. 高度外国人材採用の背景

電気制御設計・盤製作を主とする技術分野において、日本人の採用が難しくなっている現状を踏まえ、外国人材を含めた採用を積極的に進めている。特に理工系分野では、大学・専門学校卒業者の確保が困難であり、人材不足が事業拡大の制約要因となっている。そこで、国籍や出身地に関係なく能力を基準に採用する方針のもと、インドネシア1名、ベトナム2名の高度外国人材を、人材紹介サービスを活用して採用し、設計・制御分野で育成している。

インドネシア人材は高松市の専門学校卒業生で、採用時には一定の日本語能力を有していた。ベトナム人材は現地大学(ダナン大学等)の卒業生であり、来日前に(紹介会社による語学指導サポートにより)日本語能力N4レベルまで学習していた。

当社では、入社直後から設計・CAD業務に加え、現場実習を通じたOJTを実施し、制御機器の構造理解や配電盤製作など実践的なスキルを習得できる環境を設けている。業務理解度は着実に向上しており、将来的には後輩指導が可能なレベルへの成長も見据えている。また、外国人材の採用により、社内では教え方や指示の出し方を見直す動きが生まれ、結果として既存社員の意識改革や育成スキルの向上にもつながっている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れ初期に最も大きな課題となったのは、コミュニケーションの壁である。入社時の日本語能力はN4レベルで、基礎会話は可能であったが、業務で使用する専門用語の理解には時間を要した。現在も、翻訳アプリなどを活用しながら図面や作業指示を伝えるなど、現場では日々試行錯誤が続いている。会話のテンポを落とし、丁寧な説明を心がけることで理解度は徐々に向上しているが、同時に教育側の根気と工夫が求められている。

在留資格に関しては、人材紹介会社を介して採用手続きを行ったが、今後の更新等を高度外国人材が自身で対応するか、社内で主体となって手続きを進める人材の確保が課題となっている。過去に勤務していた中国人社員の在留資格については、社内の担当者が手続きを行っていたが、制度変

更の頻度も高く最新情報の把握に手間がかかったことから、迅速な情報共有の体制整備が必要であると感じている。

また、生活面において自宅周辺にはスーパーや金融機関等の生活をするための利便施設があり、一定の満足感が見られる。一方で、外国人同士が交流できる施設・機関は主に高松市内に位置しており、自転車で片道 30 分以上をかけて通勤している現状では利用が難しいと思われる。そのため外国人材が日常生活や職業生活の中で孤立しないよう、企業として地域の交流機会に関する情報を継続的に収集・共有するなどの配慮が必要である。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後特に求める支援は、在留資格制度の運用に関する情報提供と行政手続きの簡素化である。現場では法改正の内容が複雑で把握しづらく、変更時期や影響範囲を理解するまでに時間を要する。制度の変化に迅速に対応できるよう、行政機関からのタイムリーで実務的な情報発信を望んでいる。また、在留資格更新に関する相談体制や、専門家による無料サポートの充実も期待している。

さらに、外国人社員が地域で安心して生活できるための支援も必要である。特に地方では日本語教室や多文化交流の場が多くなく、休日に参加できる学習・交流機会が限られているため、生活や地域コミュニティに関する情報提供を自治体や支援機関が主導することで、外国人材の孤立防止と定着促進につながると考えている。

【8】 ハウス美装工業株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	ハウス美装工業株式会社
本社所在地	香川県高松市藤塚町三丁目 12 番 12 号
URL	https://www.housebiso.co.jp/
事業概要	ビル・建築物の総合管理及びハウスクリーニング、環境測定、設備維持管理、外壁クリーニング、害虫駆除などのサービスを幅広く手掛け、お客様のニーズに応じたワンストップソリューションを提供している。
日程	令和 7 年 10 月 15 日(水) 14:00~15:00
実施方法	対面
担当者	総務部 部長 市原 克美

1. 高度外国人材採用の背景

清掃事業における外国人スタッフの増加に伴い、技能実習生や特定技能人材の指導・管理を担える人材の必要性が高まっていた。そこで、外国人スタッフのマネジメント層を強化し、外国人従業員が安心して働ける環境を整えるため、文化的・言語的な橋渡しができる存在として高度外国人材を採用した。採用した人材はベトナム出身で、技能実習生として来日し、専門学校で学んだ経験を活かして入社から約 4~5 年にわたり清掃スタッフの育成・指導・管理に従事している。日本人社員との言語や文化の違いを理解しながら、実習生の生活支援や国家試験取得の補助を行うなど、専門的な知識だけでなく信頼関係構築を重視した役割を担っている。

今後はインドネシア出身の人材も採用予定であり、複数国籍の外国人スタッフを支える体制を整備する方向性が示されている。採用経路としては、専門学校からの紹介が中心であり、教育機関との連携を通じて人材を確保している。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材の受入れに際しては、配置や役割のミスマッチ、在留資格制度への対応、生活支援にかかる費用負担などが課題として挙げられた。採用前に業務内容の説明を行っても、実際の現場では、想定していた業務と異なると感じる場合があり、本人の適性や希望とのずれが生じやすい。また、在留資格の更新手続きでは、許可の基準が不明確で結果が予測しづらく、毎年のように緊張感を伴う対応を余儀なくされている。入管側の担当者の経験差や判断基準のばらつきにより、同様の内容でも更新が通らないケースがあるなど、制度運用の不透明さも企業の負担となっている。

生活面では、住居の確保や家賃補助など、外国人社員が安心して暮らせる環境整備に費用が発生している。単身で住居を探すことが難しいため、勤務先に近い範囲で会社側が住居を手配するなどの支援が行われている。さらに、外国人スタッフの病気や急な体調不良時には、同国出身の高度外国人材が通訳や付き添いを行うなど、生活支援における役割も大きい。

こうした支援は外国人社員の定着に寄与する一方で、人的・金銭的コストの増大を伴う。さらに、言語面においては、言語能力や日本人社員との連携に差があるため、現場での指示伝達に課題が残る。外国人材が日本語でお客様対応を行う際には、誤解や認識の齟齬が生じることもあり、日本語教育のさらなる充実と、日本人社員との協働機会の確保が求められている。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後の高度外国人材採用・定着において求めているのは、行政や支援機関による「在留資格制度の明確化」と「実務的なサポート体制の強化」である。特に在留資格の更新や再申請に関する判断基準が不透明な点は、採用継続の大きな障壁となっている。更新が不許可となる場合でも具体的な理由が示されず、次の改善策を講じることが難しい現状がある。そのため、企業と行政が同席して申請内容を確認できる仕組みや、制度変更時の迅速な情報提供を求めている。

また、生活支援面では、外国人社員が地域社会に溶け込みやすくなるための交流イベントや多文化共生活動の情報提供が必要である。特に SNS などを通じた同国籍間のネットワーク形成が進む中、行政が地域連携の場を提供することは、孤立防止や定着促進に効果的と考える。

さらに、言語力向上のための研修支援、日本人社員との協働環境の構築も重要な課題である。外国人材がより高いレベルの日本語能力を身につけ、現場での円滑なコミュニケーションを実現することが生産性向上やトラブル防止に直結するためである。今後は、行政・教育機関・企業が連携し、採用から定着、キャリア形成までを一貫して支援する仕組みの整備を期待する。

【9】 株式会社ヤマウチ

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社ヤマウチ
本社所在地	香川県高松市田村町 397 番地
URL	https://y-grp.com/
事業概要	暮らしに密着したサービスを展開する「生活応援企業」として、セルフ給油・自動車整備、スポーツクラブ・介護・外食・美容・指定管理など幅広い事業を日本全国で展開している。
日程	令和 7 年 10 月 21 日(火) 10:00~11:00
実施方法	対面
担当者	経営管理本部 人材開発部 マネージャー 的場 裕紀

1. 高度外国人材採用の背景

高度外国人材の採用は、専門的スキルを有する人材の確保と、人手不足の解消を目的として進められている。特に自動車整備や外食産業、公共施設の運営管理など、多岐にわたる事業領域において、高い専門性と日本語能力を備えた人材を継続的に採用している。採用している人材の国籍はネパール、スリランカ、ベトナムで、留学生として日本の専門学校を卒業した後に就職している。自動車整備士として採用された人材は、資格や知識を活かして現場で即戦力となるほか、業務効率化や顧客対応の質向上にも貢献している。また、外食事業や公共施設管理分野においては、マネジメントや研修担当として、日本人・外国人アルバイトの教育に携わる役割を担う予定の人材もおり、採用の背景には、単なる労働力の補充にとどまらず、将来的な店舗運営や管理者候補としての育成意図がある。さらに、特定技能人材や技能実習生の増加を見据え、文化や言語に精通した高度外国人材が、現場での指導・支援の中心となることも期待されている。これらの取組を通じ、企業全体の多文化共生が促進され、外国人材が活躍しやすい土壌が形成されつつある。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れに際しては、言語能力や社内理解の差異、文化的背景による価値観の違いが主な課題として挙げられている。初期段階では、非常に高い日本語能力を持つ人材の採用により、現場に大きな混乱はなかったが、その後、言語レベルの異なる人材を採用した際には、意思疎通の難しさが顕在化した。そのため、外部講師による日本語研修を導入するなど、教育体制の強化が図られている。また、社内の一部では外国人採用に対する理解不足がみられ、当初は「なぜ外国人を採用するのか」といった意見もあった。しかし、実際に優秀な人材が活躍する姿を目の当たりにすることで次第に理解が深まり、現在では外国人材が自然に受入れられる環境が整いつつある。

生活支援の面では、引越し費用や住居探しの支援、社宅の提供など、生活基盤の安定に向けたサポートが行われている。職場では、顧客対応に慣れるためのロールプレイ形式の OJT(職場内訓練)が実施され、日本語での接客練習を通して実践的な力を育成している。さらに、定期的な面談の実施

や文化理解促進のための社内イベントを継続している。ネパール、スリランカ、ベトナムなど各国の従業員が自国文化を紹介する場を設けることで、外国人と日本人従業員の相互理解が進み、社内全体の一体感向上にも寄与している。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後も高度外国人材の採用を継続・拡大する意向があり、外食事業やスポーツ関連事業など、新たな分野でも人材登用を進めていく方針である。行政や支援機関に対しては、特にマッチング機会の拡充を求める声が強い。また、外国人材同士の交流促進も重要な課題である。特に、在住外国人が地域内で孤立せず、母国の仲間や他国出身者となつながられるようなコミュニティ形成が、定着促進の鍵になると考えており、自治体や支援機関が主導する多国籍交流イベントや情報提供の場を期待する。

在留資格更新や制度変更に関する行政手続きについては、現状大きな問題はないものの、今後制度が複雑化する可能性を見据え、行政と連携した効率的な情報共有や最新情報を得やすい支援体制の維持を求める。今後は、生活支援・地域コミュニティとの接点強化・マッチング支援の三本柱を軸に、外国人材の安定的定着と活躍促進を支える仕組みの拡充を求めている。

【10】 浅川造船株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	浅川造船株式会社
本社所在地	愛媛県今治市小浦町 2 丁目 4 番 39 号
URL	https://www.asazo.com/
事業概要	各種鋼船の建造並びに修理
日程	令和 8 年 1 月 13 日(火) 14:00~14:40
実施方法	オンライン
担当者	総務部 総務課 総務係 岡田 英樹

1. 高度外国人材採用の背景

国内における人口減少や若年層の減少により、従来の日本人のみを対象とした採用では必要な人材を安定的に確保することが難しくなっている状況がある。特に専門性や技術力が求められる分野では、採用活動を行っても十分な応募が得られないケースが増えており、人材確保そのものが経営上の重要課題となっている。そのような中で、国籍に関わらず能力を有する人材を受け入れる必要性が高まり、高度外国人材の採用に至った。

採用については、最初から外国人材に限定した採用方針を掲げていたわけではなく、大学教員からの紹介など、既存の人的ネットワークを通じた個別のマッチングがきっかけとなった。就職活動の終盤に差し掛かった留学生の中で、日本での就労を希望している人材と接点を持ち、専門分野や適性を踏まえた上で採用した。日本語で一定程度のコミュニケーションが可能であり、業務理解や職場適応が見込めたことが、採用を後押しした。

また、技能実習生や特定技能人材の受入れ実績があり、外国人材と共に働く土壌が一定程度形成されていた点も、高度外国人材採用の背景として挙げられる。今後、現場を支えるだけでなく、中核的な役割を担う存在として高度外国人材への期待が高まっている。人手不足への対応という側面に加え、多様な価値観を受け入れ、組織の持続性を高める観点からも、高度外国人材の採用は前向きな取組として位置づけられている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材の受入れにあたっては、業務面と生活面の双方で複数の課題がある。業務面では、日本語能力が十分でない場合、専門的な業務理解と日本語学習を同時に進める必要があり、本人にとって大きな負担となるケースがあった。過去には、日本語での意思疎通が難しい状況が続き、業務定着に至らず転職した事例もあり、一定水準の日本語能力が不可欠である。

生活面では、住居確保が特に大きな課題として挙げられる。社宅には限りがあり、一般の賃貸物件では外国人入居を断られるケースが少なくない。住居の確保は、今後も受け入れを進めていく際に

障壁となると考えられる。また、ビザ手続きや各種行政手続きについても、どこに相談すれば良いか分かりづらく、初期段階では手探りの対応となった。

現在の教育体制は、マンツーマンでの指導を中心としており、個別にきめ細やかな対応は可能であるが、今後受入れ人数が増加することを見据え、指導内容のマニュアル化も検討をしている。あわせて、国籍が異なる人材が増えた場合、それぞれの国の文化に合わせた対応ができるかが、今後の受入れ拡大に向けた課題である。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後の高度外国人材活用を進めるにあたっては、採用から定着までを一貫して支援する仕組みを求めている。採用段階では、大学や業界団体を通じた紹介に加え、行政や関係機関が主体となったマッチング機会の拡充が重要である。近年、外国人材向けのインターンシップや採用イベントは増加しているものの、業界や地域を越えた情報共有や出会いの場が少なく、より多様な接点が必要と考えている。

受入れ後については、ビザ申請や各種手続きを気軽に相談できる窓口の拡充が重要である。有料サービスではなく、身近な場所で包括的に相談できる体制が整えば、初めて高度外国人材を受け入れる場合の不安軽減につながる。また、住居確保に関しても、外国人が入居可能な物件情報の集約や、不動産事業者との連携による支援があれば、受入れ環境は大きく改善すると考えられる。

定着及び育成の面では、日本人と外国人を区別せず、能力に応じて評価や登用する方針を維持しつつ、異文化理解を促進する取組が重要である。地域行事や社内イベントへの参加を通じた交流は、良好な関係構築に寄与しており、今後も継続が望まれる。加えて、他業種で外国人材を受け入れている企業との意見交換の場があれば、課題や工夫を共有でき、より実効性の高い採用、育成施策の検討につながる。こうした外部支援と情報共有の強化が、高度外国人材の定着と長期的な活躍を支える基盤になると考える。

【11】 株式会社アテックス

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社アテックス
本社所在地	愛媛県松山市衣山1丁目 2-5
URL	https://atexnet.co.jp/
事業概要	電動車いす・動力運搬車や農業用機械、省力化機械などの企画・開発・製造および販売
日程	令和7年12月2日(火) 11:00~12:00
実施方法	オンライン
担当者	経営企画室 主査 西本 大介

1. 高度外国人材採用の背景

高度外国人材の採用は、国内の人材不足と、業務拡大に伴う多様な人材の確保が必要になったことが背景にある。国籍を前提とした絞り込みは行わず、能力を重視した採用を進めてきた。最初の採用は留学生で、日本語能力の習熟度が高く業務上のコミュニケーションに問題はなかった。その後は海外取引先からヘッドハンティングのような形で入社し、語学力や専門性を活かして責任あるポジションに就く例もある。

さらに、海外営業の強化を目的として、販路を拡大したい国の人材を採用する動きもある。現地語を使った営業活動が信頼関係の構築に有利であるため、英語力を前提としつつ、対象国にルーツを持つ人材を優先的に受け入れている。

採用チャネルは時期とともに変化しており、2020年以降は紹介会社経由の採用が主流となった。外国人留学生の採用は競争が激化し、大学にオファーを出しても応募がないケースが増えるなど、以前よりも確保が難しくなっている。

また、新卒・現地採用の場合、日本語がほとんど話せない状態で来日することもあり、英語を併用したコミュニケーションや、社内の英語対応可能な人材によるサポートを実施している。

このように、人材不足への対応、語学・専門性の活用、海外市場開拓といった複数の要因から、高度外国人材の採用が重要な位置づけとなっており、国籍の変化や採用チャネルの多様化を経て、必要な人材を確保するための取組を継続している。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材の受入れにおいて最も大きな課題は、一定期間働いた後の離職リスクの高さである。特に現地採用の新卒者は、日本語教育を経て業務理解が進む3年目頃に転職が多発し、2020年~2021年入社者はほぼ全員が退職に至った。日本語能力が向上すると国内の就職情報が入手しやすくなり、「愛媛にとどまる理由を見つけにくい」「東京の方が給与水準も高くキャリア機会が多い」と考えるのは自然であり、地方企業にとっては構造的課題となっている。

また、外国人同士のコミュニティ形成が強く、SNS を通じて国内外の同国出身者と容易につながるため、情報共有が活発に行われ、場合によっては転職行動を促進する要因にもなっている。彼らのネットワークはリファラル採用という形でプラスに働く一方、「友人の会社のほうが良い」という誘因にもなり得る点が課題である。

生活面においては文化や生活習慣の差によって、近隣住民とのトラブルが発生することがある。ベランダで喫煙した際に吸い殻を投げ捨て苦情が来たケースや、退去時に部屋が非常に汚れた状態だったケースがあり、原状回復の費用負担が必要になる場面もあった。衛生観念の違いや「何が迷惑に当たるのか」という感覚には隔たりがあり、時間をかけて伝えていく必要がある。

住居確保についても、外国人を受け入れない物件が存在するため、受入可能な物件を選ぶ必要があり、会社側が契約・家電支給を行う対応が不可欠となっている。一方、日本人社員から不公平に映らないよう、家賃補助の仕組みは共通化しつつバランスを取っている。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

高度外国人材の定着支援については、企業単独で対応しきれない領域が多く、行政や支援機関に対するサポートが必要と感じる場面がある。特に課題として挙げられるのが、地域コミュニティとの接続支援である。高度外国人材が退職に至った背景として、業務面だけでなく、生活面での孤立や地域での人間関係づくりの難しさが影響している。趣味や交流の場を通じて地域に馴染む取組を行ったものの、費用面の負担や本人側の参加ハードルの高さもあり、十分な成果にはつながらなかった。こうした経験から、企業側だけでは「生活領域での定着支援」を完結できない限界が明確になり、行政・支援機関に対して外国人材が地域の日本人住民と自然に交流できる場づくりや、費用負担の軽い参加機会の提供など、企業外のコミュニティ形成を後押しする支援を求めている。地域ぐるみで外国人材を受け入れる仕組みが整えば、定着支援として大きな効果が期待できる。

また、住居確保における「外国人不可」の問題や、生活習慣による近隣トラブルの発生など、企業側が個別に解決しづらい問題も存在する。こうした問題について、行政からの情報提供や相談体制、地域住民向けの理解促進施策などがあると、受入企業の負担が大きく軽減されると考える。

【12】株式会社宇和島プロジェクト

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社宇和島プロジェクト
本社所在地	愛媛県宇和島市弁天町 2 丁目 1 番 66 号
URL	https://www.project-u.jp/
事業概要	宇和海の水産物を中心に、需要創造や販売チャネル開拓を通じて漁業者の経営安定を図っている。高付加価値化や地産地消を推進し、地域の職域づくりと海外輸出の拡大にも取り組んでいる。
日程	令和 8 年 1 月 16 日(金) 15:30~16:15
実施方法	オンライン
担当者	経営管理部 企画課 主任 西島 百合子

1. 高度外国人材採用の背景

求人媒体等を活用した広範な募集ではなく、海外との取引や業務上のつながりをきっかけに、現地大学に在籍する日本語学習者や研究生の紹介を受け、採用に至ったケースが多い。既存の取引先や大学関係者など信頼関係に基づく紹介はミスマッチの少ない採用につながっている。

採用の要件は、外国人であることを前提条件としたものではなく、人柄や意欲、日本語による日常的な意思疎通が可能であるかを重視している。高度外国人材について特定の年次採用計画や人数枠は設けておらず、国籍で区別しない同一の採用基準のもと、適した人材がいれば随時採用する柔軟な姿勢を取っている。このように、高度外国人材は特別な存在としてではなく、組織を構成する一員として受け入れている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材の受入れにおいては、入社後、長期的に就業してもらえるかを採用段階で判断することが難しい。高度外国人材の中には、キャリアステップやより良い就業環境を求めての転職や、帰国により離職に至る方も少なくないためである。また、仕事内容そのものに不満がなくても、生活環境や将来への不安から、内定辞退や早期離職につながる場合もあり、受入れ側でコントロールできない課題となっている。

一方、在留資格に関する手続きについては、外部の専門家に委託することで大きな負担とはなっていない。しかし、受入れ初期にかかる住居の初期費用や通信環境整備、携帯電話の支給、渡航費など、来日直後に集中して発生する費用の負担は大きく、短期間で離職した場合にはリスクにもなり得る。

生活面や文化面については、日本語学習歴が長く、日本での生活経験を有する人材が多いため、大きなトラブルは生じていない。文化的行事や帰国に伴う長期休暇など、日本人社員とは異なる生活リズムへの理解が必要な場面もあり、受入れ側が柔軟に対応する姿勢が必要である。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

求める支援として最も大きいのは、受入れ初期にかかる経済的負担を軽減する仕組みである。特に住居関連費用や渡航費、通信環境整備、紹介料など、採用直後に発生するコストに対する補助があれば、採用に対するハードルは大きく下がると考えられる。初期費用の負担が軽減されれば、採用後に適性を見極めるという柔軟な人材活用もしやすくなる。

また、採用ルート of 拡充も重要である。既存の紹介ネットワークに頼らずとも、信頼性の高い高度外国人材と出会う機会が提供されれば、採用を検討する企業は増えると考えられる。人材紹介に係る費用や情報不足が参入障壁となっている現状を踏まえ、分かりやすい情報提供や事例共有が求められる。

【13】 眞鍋造機株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	眞鍋造機株式会社
本社所在地	愛媛県今治市高部甲 633-3
URL	https://manabezoki.co.jp/
事業概要	船舶用甲板機械・一般機械装置の製造販売
日程	令和8年1月15日(木) 11:00~11:40
実施方法	オンライン
担当者	総務部 係長 藤本 雄吏亜

1. 高度外国人材採用の背景

設計職の特性として、求められる専門分野(工学系)の学生が、地域内の教育機関のみでは十分な人材供給が難しいことから、業界としても日本全国及び海外も視野に入れた採用が行われており、性別や国籍を採用条件とせず、「適した人材であれば随時採用する」という考え方が基本となっている。

当社においても同様の考え方をしており、日本人と同様の採用活動の中で、専門性や適性を備えた高度外国人材から大学の研究室を通じて応募があり、これまでに採用した実績がある。

高度外国人材が在籍していることで、社内では、従業員間のコミュニケーションの増加、社外では、外部から「多様性を受け入れる職場」としてイメージアップにつながる等の良い影響が見られる。また、高度外国人材の先輩社員が在籍していることで、次の高度外国人材の採用に結びつく好循環が生まれやすいと考える。一方、在籍者がいなくなると応募が途切れやすく、継続的な受入れが重要と考えている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

高度外国人材を受け入れる際の課題は、業務面と生活面の両方を支援する必要がある点である。

業務については、日本語能力に個人差があるため、日本語が十分でない場合には英語での説明や、簡単な日本語でやり取りをしている。設計業務は作業比重が高く、言語依存度は相対的に低いものの、社内での指示や調整には一定のコミュニケーション支援が必要となる。

生活面では、住居確保や各種行政手続きへの対応が大きな負担となっている。特定技能や技能実習生の場合は監理団体が一定の役割を担っているが、高度外国人材は通常の従業員と同様の扱いとなるため、在留手続きや生活の支援を誰がどこまでするのか明確でないのが現状である。日本人社員と同様に「個人で対応すべき」という考え方がある一方、本人だけでは対応が難しい場面も多く、社内の限られた人員でどこまでフォローできるかが課題となっている。

また、文化や生活習慣の違いによるトラブル対応も課題の一つである。特定技能や技能実習生の場合、近隣住民からの苦情対応や生活ルールに関する指導など、業務外の対応が発生する場合もあり、企業側の負担は大きい。合わせて、文化的配慮も重要であり、安心して働ける環境の整備が受入れ時の課題となっている。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

高度外国人材採用において今後求める支援として、まず住居に関する公的なサポートの必要性が挙げられる。企業単独で住居を確保するには限界があり、初期費用や契約手続きに伴う負担が大きいのが実情である。行政等が主体となり、外国人向けに空き家物件などを安価な住居を提供する仕組みが整備されると、本人が自ら住居を探し、契約する場合もふまえて、受入れに対する実務的なハードルや大きく下がると思われる。

加えて、在留資格や各種行政手続きに関して、相談や代行に近い形で対応できる支援窓口の整備を期待している。市役所等で手続きを一括して相談できる仕組みや、企業と本人の双方が利用しやすい専用窓口が設けられると、社内担当者の負担軽減につながる。現状では、窓口自体が存在していてもどこに相談すればよいか分からないケースが多く、分かりやすい導線や情報提供の充実が重要である。

採用段階においては、留学生が企業を訪問する際の交通費支援など、留学生側の経済的負担を軽減する支援があれば、企業との接点創出に有効であると考えられる。マッチングイベントの実施も重要であるが、それに加えて、就職後の定着や生活の安定につながる支援がより有用と思われる。例えば、移住後の一定期間の住居費や水光熱費の一部補助など、生活基盤の安定を後押しするサポートがあれば、高度外国人材から就業する地域として選ばれやすくなり、企業としても受入れの拡大につながると考える。

【14】株式会社高知丸高

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社高知丸高
本社所在地	高知県高知市薊野南町 12-31
URL	https://www.ko-marutaka.co.jp/
事業概要	橋梁や基礎工事などの土木工事を中心に事業を展開。特殊基礎・鋼構造物の設計施工、防災関連製品の開発など、高度な技術で地域インフラ整備に貢献。
日程	令和7年10月29日(水) 14:00~14:45
実施方法	オンライン
担当者	取締役 大坪 美和

1. 高度外国人材採用の背景

人手不足の深刻化と国際的な事業展開への対応を背景に、海外との協働を通じた多様な人材の活用が有効であると考え、高度外国人材を採用している。採用した人材は、台湾、インドネシア、ミャンマー出身者であり、日本(高知)の大学や専門学校を卒業した者や、交流協会からの紹介により採用され、高知県に定着して活躍している。高度外国人材の採用は単なる労働力の補充ではなく、技能実習生への教育やマネジメントの担い手としても位置づけられており、組織の国際対応力強化や現場の安定的運営に貢献している。例えば、建設関連業務においては、技能実習生や特定技能人材の増加に伴い、現場を統率し指導できる役割を高度外国人材が担っている。今後も、外国人材の柔軟な発想と語学力を活かすことで、多文化共生の促進や国際的な人材循環を視野に入れた持続的な採用体制の構築を進めていく。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れにおける課題としては、生活・言語・文化の違いへの対応が挙げられるが、近年採用している高度外国人材は日本の大学や専門学校を卒業した者や、自国で学び、日本語能力が十分、備わっているため、初期段階での大きな支障は少ない。さらに、採用後の研修体制として、建設業に関連する技能講習等を自社で実施し、専門講師を招いた講習への参加を促している。また、職場内では日常でのコミュニケーションを通じて業務上や生活上の課題を早期に把握している。年に数回の社内行事(安全大会、忘年会、季節イベントなど)を通じて、外国人、日本人の全員が交流する機会を設けており、文化的な垣根を超えた協働意識を醸成している。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後の高度外国人材採用を進める上で求める支援として、行政や支援機関によるマッチング機会の拡充、資格取得やスキル向上に対する支援体制の強化が挙げられる。地方企業では慢性的な人材不足が続く中で、外国人採用への理解や制度的支援がまだ十分に行き届いていない。採用企業側の

誤った認識(「外国人は低賃金で雇える」など)を是正し、外国人材の適正評価を促す啓発活動の強化が必要と考えている。さらに、地方における外国人材の孤立防止も重要な課題であり、複数企業が共同で利用できる地域コミュニティや多文化交流拠点の設置、在住外国人同士がつながるネットワークの形成が、定着促進に寄与すると考えている。こうした仕組みを行政主導で整備することで、外国人材の生活面や精神面の安定も期待できる。

【15】株式会社第一コンサルタンツ

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社第一コンサルタンツ
本社所在地	高知県高知市介良甲 828 番地 1
URL	https://www.daiichi-consul.com/
事業概要	道路・橋梁・トンネルなどの社会インフラ整備を中心に、測量、地質調査、補償業務、建築設計、情報解析などを手がけている。地域密着型の技術支援を通じ、災害対策やインフラ維持管理に貢献。
日程	令和 7 年 10 月 14 日(火) 16:00~17:00
実施方法	オンライン
担当者	総務部 次長 恒石 圭介 総務部 総務課 主任 明神 怜佳 総務部 総務課 角田 有理

1. 高度外国人材採用の背景

専門技術を有する人材の確保を目的として、高度外国人材の採用を実施している。採用に至った背景には、地方における技術者不足という課題があり、優秀な人材を国内外問わず登用する方針のもと、現在までにミャンマー出身 3 名、韓国出身 1 名の外国人技術者を採用した。

ミャンマー出身者の採用は、現地に設立支援した高等学校を通じて関係性を築いたことがきっかけである。韓国出身者は高知大学に在籍していた留学生で、知人の紹介によって入社している。いずれも日本語能力試験 N1 または N2 を保有しており、高い日本語能力を備えていた。

採用の目的は単なる人手不足の補填ではなく、「日本人と同等の実力を持つ人材を採用し、将来の組織力強化につなげる」という意識が強い。特にミャンマー出身の 3 名については、専門知識や技術力が高く、即戦力として期待された。採用時には、住居・医療等の生活支援に加え、社員だけでなく多くの日本人とも交流の機会を持てるよう外部研修や講座への参加を促した。外国人材を「特別扱いする存在」としてではなく、「共に働く仲間」として捉える文化が根付いており、採用に対する経営層の理解と現場の協力体制が形成されている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れ初期には、言語・文化の違いによるコミュニケーションの壁が最大の課題となった。日本語での会話に一定の自信を持っていたものの、職場での意思疎通や業務理解には苦労が見られ、2～3年で退職するケースもあった。

一方で、高いコミュニケーション能力と積極性で職場に良い刺激を与えてくれる高度外国人材もあり、社内活性化につながっている。質問や意見を積極的に発信する姿勢が周囲の日本人社員に良い影響を与え、「外国人＝挑戦的で前向き」という認識を醸成する要因となった。

生活支援面では、住居契約から生活用品の準備まで企業が全面的に対応し、コロナ禍での隔離期

間も含めて長期的にサポートを実施した。また、日本語学習や地域交流を促進するため、社会福祉協議会などが主催する日本語ボランティア教室への参加も推奨・同行しており、外部資源の活用を積極的に図っている。しかし、勤務外での地域とのつながりづくりは本人の意欲に左右されやすく、企業側の努力だけでは限界があると感じている。

さらに、ビザ更新や行政手続きに関する負担、退職者の転居・医療対応なども含め、受入れに要する時間・コストが大きく、担当者の心理的負担も大きいことが課題として挙げられる。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後特に求めている支援は、「地域レベルでの生活・交流支援体制の整備」である。企業単独で外国人材の生活支援を完結するには限界があり、行政や支援機関による地域コミュニティ形成が必要と考える。具体的には、外国人材が日本人と自然に交流できる場や、趣味活動・地域イベントへの参加を促す環境づくりである。企業が休日まで同行して支援することは難しく、自治体や NPO など第三者によるサポートを求めている。

また、採用・在留資格・社会保険などの手続きに関しても、専門的知識が求められるため、行政による実務的な支援窓口の拡充が望まれている。特に中小企業にとって、制度変更への対応や書類手続きは大きな負担であり、「専門家相談や研修会などを通じた伴走支援」が期待されている。

さらに、企業と教育機関をつなぐマッチング支援の強化も求められている。ミャンマーでの教育機関設立を通じて現地とのネットワークを構築していたが、現地情勢の不安定化により接点が途絶えている。こうした状況下では、行政や公的機関が留学生や海外大学と企業をつなぐハブとして機能することが重要と考える。

総じて、「外国人材が地域で働き、生活し、定着するための社会的な受け皿」が不可欠であると認識しており、企業単位ではなく地域全体での共生・定着支援を望んでいる。

【16】株式会社土佐電子

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社土佐電子
本社所在地	高知県土佐市高岡町乙 61-10
URL	https://tosadenshi.co.jp/
事業概要	電子機器の設計から実装、制御盤の製作・据付・保守までを一貫して行う技術企業。高品質でコストバランスに優れた製品を国内外へ提供している。
日程	令和7年10月14日(火) 16:00~17:00
実施方法	オンライン
担当者	常務取締役 島村 理佐

1. 高度外国人材採用の背景

高度外国人材の採用は、海外子会社との人材循環を通じた技術・ノウハウの共有を目的として行われている。特に製造分野における技能習得や日本的な品質管理手法の学習を通じ、帰国後に現地法人の生産性向上を担う人材を育成する狙いがある。採用対象は主にベトナム国籍の人材であり、これまで10名以上の採用実績がある。現在も1名が在籍しており、3年を一つのサイクルとして交代する体制が整備されている。採用ルートは、海外子会社からの転勤を中心とし、既存ネットワーク内での紹介によって補完されている。また、採用目的は単なる労働力の確保ではなく、デジタル分野など専門スキルを活用した業務改善や、日本人社員との協働による国際的視点の導入もある。さらに、多数在籍する技能実習生に対し、言語・文化の橋渡し役としての機能も期待されており、職場内のコミュニケーション円滑化や指導体制の強化にも寄与している。こうした取り組みを通じて、現場では日本人社員の意識改革や生産性向上への好影響が見られている。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れにあたっては、生活・職場両面での支援体制が重要視されている。特に生活基盤の確保では、社宅や賃貸住宅の手配に際し「外国人お断り」といった社会的障壁が存在するため、企業側の負担が大きい。近隣住民への理解促進に努めることで徐々に地域との共生が進んでいるが、依然として文化的ギャップが残る。医療機関での受診時には言語の壁が課題となり、社員の付き添いやオンライン、通訳などによる支援が不可欠である。また、日本語教育は専門講師を招き休日に実施しているものの、学習機会の確保には限界がある。職場内では、外国人材への配慮をめぐる認識の差が日本人社員との摩擦を生むこともあり、社内理解の浸透が求められている。また、通訳や相談対応を一部の高度人材に集中させた結果、精神的負担が過大となり離職につながった事例もある。給与水準の差から都市部や海外への転職が発生することもあり、待遇やキャリア形成の明確化が急務である。これらの課題を踏まえ、単なる受入れではなく、職場文化・制度の両面での改善に取り組んでいる。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

今後も海外子会社からの人材受入れを継続し、将来的には人数拡大も視野に入れている。そのためには、行政や支援機関による制度的・実務的支援が重要である。まず、マッチング機会の拡充が求められている。行政主催の合同説明会は有効な場であり、イベントの頻度を増やすことで、企業と外国人材双方の理解促進と地域内採用の拡大につながると考えられている。次に、ビザ関連の制度改善も大きな要望点である。現行制度では業種間の移動が制限され、優秀な人材を適切に配置できないケースがあるため、柔軟なビザ運用が望まれている。また、煩雑な在留資格申請や各種行政手続きへのサポート強化も求められており、行政や関係機関による多言語対応相談窓口の充実、日本語教育支援の補助など、企業単独では対応しきれない部分の公的サポートが期待されている。将来的には、ベトナムに加えてインドやインドネシアからの人材受入れも進む見込みであり、広域的な支援ネットワークの整備が重要となる。

【17】 ワールドビジネスシスコム株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	ワールドビジネスシスコム株式会社
本社所在地	高知県高知市本町 2 丁目 2-27 CMJ 高知ビル(旧:千代田生命高知ビル)8 階
URL	https://www.wbsc.co.jp/
事業概要	高知県を拠点に IT・情報通信分野でシステム設計・開発、ネットワーク構築、運用・保守、情報処理サービスなどを提供し、自治体や企業、医療機関などのデジタル基盤の構築と運用支援を行っている。
日程	令和 7 年 12 月 12 日(金) 10:00~10:45
実施方法	オンライン
担当者	管理部 次長 岡林 孝江

1. 高度外国人材採用の背景

これまで高度外国人材の採用は前提としておらず、日本人学生の新卒採用を中心に進めていた。ただ、専門的スキルを持つ人材の確保が年々難しくなってきたことで高度外国人材の採用も視野に入れるようになった。現在は、日本人と高度外国人材を分けて考える意識はなく、必要とするスキルを持つ人材であれば国籍を問わず採用している。

採用までの経緯は、学校からの紹介やインターンシップ、会社説明等を通じて接点を持つことが多く、実際に学生と接する中でコミュニケーションに不安を抱く必要がないことを実感したことが採用を後押しした。採用前に複数回の接点を設けることで、高度外国人材との相互理解が進み、社内においても高度外国人材受入れへの心理的ハードルが徐々に下がっていった。

また、留学生本人が主体的に情報共有やコミュニケーションを取っていたことも、受入れに対する安心感につながった。さらに、社内での議論を通じて、高度外国人材を受入れる過程そのものが組織内の意識改革につながるという効果も見出されている。当初は戸惑う社員もいたものの、価値観の変化を促す良いきっかけとなった。

採用後も、既存社員へのポジティブな刺激や社内活性化に寄与していると感じており、人材不足への対応だけでなく、組織内の意識変革という副次的効果も確認されている。今後も国籍の枠を設けず、必要な人材を継続して採用していく方針である。

2. 高度外国人材受入れ時の課題

受入れに際して最も大きな課題は、言語やコミュニケーション面でのギャップである。日本人と外国人を分けない運用を心掛けているものの、入社後間もない段階では、本人からの発信が難しく、コミュニケーションの取り方を企業側が工夫する必要がある。また、文化や価値観の違いが業務理解や

職場適応に影響する可能性もあり、高度外国人材側だけでなく受入れる企業側の理解促進も不可欠である。

育成や指導面では、社会人経験が浅い高度外国人材に対するフォローが必要な場面が多く、OJTの設計や社内コミュニケーションのサポートが課題となっている。特に、本人の自主的な発信が少ない段階では、業務外の会話なども含めた日常的な関わりが重要であり、そのための社内体制づくりが求められる。

制度面では、在留資格の更新をはじめとした法制度に関する手続きが課題である。企業側が制度全般を十分に把握しきれていないため、学校や支援機関の協力を得ながら対応している状況であり、制度理解に関する負担感がある。また、今後採用人数が増えるにつれて対応量が増えることも懸念材料である。

3. 高度外国人材採用において今後求めるサポート

求めるサポートとして、最も期待するのはマッチング機会の拡充である。留学生と直接対話したり、インターンシップで職場を体験したりすることで相互理解が深まる経験が採用判断に大きく寄与したため、企業側が留学生と接点を持つ機会を増やすことが重要と考える。高度外国人材に関する不安や懸念は実際に会って話すことで払拭されるケースが多いため、採用未経験企業にとっても重要な支援になると思われる。

また、在留資格制度に関する情報提供も重要と考えている。制度全体を自社だけで完全に把握することは難しく、更新手続きの具体的な流れや注意点など、企業側にとって負担となりやすい部分の支援が必要である。学校や行政、専門機関の支援が得られることで手続き等の負担を軽減できるため、継続的な制度情報の提供を求めている。

生活支援や地域交流に関する情報提供も重要である。高度外国人材が安心して生活できる環境整備は定着に直結するため、地域コミュニティとのつながりや暮らしに関する情報が企業にとっても参考になる。採用事例の共有についても、他社の成功や改善点を知ることで、自社の受入れ体制に反映できる点に期待している。

最後は受入れ側の日本人社員向けの研修も重要と考えている。高度外国人材に特化した研修は存在するが、既存社員が受入れ側として学ぶ機会が少なく、文化理解やコミュニケーションの在り方を学べる仕組みが必要である。高度外国人材だけを対象にした支援ではなく「双方の理解促進」を支援する取り組みが重要である。

4. 総評

<高度外国人材ニーズ調査>

1. 四国管内の企業における高度外国人材の活用実態と意識の調査

アンケート調査の結果、高度外国人材の採用が経営に及ぼす寄与度の高さと、未採用企業における心理的・制度的障壁の課題が明らかとなった。

1-1 経営課題解決への寄与度と継続採用意欲

既に高度外国人材を採用している企業の多くが、企業の課題解決や経営力向上に「大いに」または「ある程度」寄与していると回答している。具体的には、「既存社員への刺激・社内活性化」や「人手不足の解消」において顕著な効果が見られ、採用企業の多くが継続的な採用を希望している。この結果は、高度外国人材が単なる労働力の補完ではなく、組織の質的変革を担う存在となっていることを表している。

1-2 未採用企業における「必要性認識」と「業務内容」のミスマッチ

高度外国人材を採用していない企業の約半数が「採用の必要性を感じない」や「任せたい業務がない」と回答しており、高度外国人材の専門性と自社業務の適合性をイメージできていない現状がある。また、現在雇用していない理由として「言語の壁」や「在留資格手続きの負担」が上位に挙がっており、これらの課題に対する不安が企業にとって、採用検討段階での心理的ハードルになっていると考えられる。

1-3 公的支援に対する「マッチング機会の提供」と「情報の共有」への強い期待

企業が行政や支援機関に期待する支援として、「マッチングの機会提供」と「在留資格・制度に関する情報提供」、「生活支援・地域交流の促進に関する情報提供」と回答した企業が多かった。ここから、採用ルートの確保という入り口段階における課題から、制度面でのフォローや地域生活への適応などの定着・共生段階の課題まで、途切れることのない一貫した交流機会・情報インフラの整備が求められていることが分かる。

2. 実践的事例に見る高度外国人材の受入れ・定着における課題と成功要因

本事業で実施した 17 社へのヒアリング調査から、企業の国際化戦略において高度外国人材に求める具体的な役割と、四国地域における生活・定着への課題が明らかになった。

2-1 「国籍」を問わない優秀な若手人材としての戦略的配置

多くの企業で「外国人を特別視せず、能力と意欲のある人材」として採用する姿勢が見られた。具体的な役割としては、海外拠点との橋渡しや、技能実習生への指導・マネジメントなど、企業の国際化

や組織強化に直結する専門業務を担う人材が多く、企業内で個人が持つスキルや学んだ知識を活かせる部署に配置されている場合が多い。

2-2 「現場コミュニケーション」の深化と「生活基盤」確保の障壁

実務面では、日本語能力試験だけでは測れない現場特有の専門用語や日本特有のビジネスマナーの伝達に苦慮する声が多くあった。生活面では、日本人と比べて物件確保が難しい場合もあり、地方での住居確保が大きな障壁となっている。また、これらの課題に対応するため、企業側が保証人対応や初期費用の負担、生活備品の支給を行うなど、個社対応による負担増が事務的な負担となっている実態が伺える。

2-3 地方からの流出リスクと「地域社会」との接続強化

地方で採用した高度外国人材が、より高い給与水準やキャリアアップを求め、採用から数年後に都市部へ進出する実態がある。これは、地方企業にとっての構造的課題となっている。要因の一つである賃金等の条件面による流出を防ぐためには、企業単独の努力(待遇改善等)だけでは限界があり、高度外国人材が四国地域に愛着を持ち、地域内での孤立を防ぐために、地域が一体となった「非金銭的な価値(居場所づくり)」の創出が不可欠である。特に、自治体や NPO が主導する共生・定着支援や、趣味を通じた地域住民との交流機会の提供など、地域全体で外国人材を支え、生活面での「心のつながり」を育む仕組みづくりが、長期的な定着に向けた重要な鍵になると考えられる。

3. 総括:四国における高度外国人材活用の深化と「選ばれる地域」の構築

本調査を通じて得られた知見に基づき、四国管内の中小企業等における高度外国人材採用を加速させるための方向性を以下の3点に集約する。

3-1 「労働力の補填」から「イノベーションの源泉」への意識変革

高度外国人材の採用を単なる人手不足対策として捉えるのではなく、異なる価値観や専門性による社内活性化や海外展開の鍵として位置づけることが活用の成否を分ける。高度外国人材の採用に満足している企業では、経営層が「グローバルな視野を持つための採用」と明言し、日本人と同等の待遇、評価制度を適用することで、高度外国人材の主体性を引き出している場合が多い。

3-2 採用・育成・定着を包括する「産学官連携伴走型支援」の拡充

大学等との連携によるマッチングは、企業が留学生の資質や適正に関する情報を得やすいため、採用後のミスマッチ防止に有効である。一方で、複雑な在留資格手続きや生活習慣の違いによるトラブルへの対応は、企業の採用・育成担当者等に過度な負担となっている。今後、企業が高度外国人材を積極的に採用できる環境を整えるために、行政による最新制度情報の迅速な周知に加え、住居確保の公的サポートや、専門家(行政書士、社労士等)による相談窓口の充実など、企業の負担を軽減する具体的な支援が求められている。

3-3 多文化共生社会の醸成による「地域ブランド力」の向上

高度外国人材の採用後の定着には、職場環境の整備だけでなく、地域コミュニティとの繋がりを構築することが重要である。例えば、地域行事への参加促進や、多国籍交流イベントの提供は、高度外国人材が地域の中で自然と繋がりを作ることができるため、孤立の不安を解消し、地域内での長期就労の意欲を高める効果がある。したがって、四国地域において、地域社会を共に支える一員として高度外国人材を受け入れる土壌を醸成し、「住みやすく働きやすい四国」としてブランディングすることが、多様な人材の確保と地域経済の持続的成長に直結すると考えられる。

四国経済産業局委託事業
令和7年度「四国経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析事業」
『高度外国人材獲得・育成に向けた調査・交流事業』

高度外国人材ニーズ調査 アンケート・ヒアリング報告書

令和8年3月
株式会社穴吹カレッジサービス
〒760-0022 香川県高松市西内町 5-11

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。