

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』

外国人材技術育成可能性調査 ヒアリング・アンケート報告書

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. ヒアリング・アンケート調査	1
3-1. 調査方法	1
3-2. 調査項目	2
3-3. ヒアリング調査結果	4
3-4. アンケート調査結果	25
4. 総評	34

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

本調査では高度外国人材の育成について、効果的な手法の調査を行うとともに、今後望ましい育成手法や留意事項等についてまとめ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. ヒアリング・アンケート調査

3-1. 調査方法

(1) 調査対象

中小企業等へのアンケート調査(363社)及び団体・企業へのヒアリング調査(8者)

(2) 調査日程

令和7年8月～令和8年2月

3-2. 調査項目

下記の調査項目について団体及び企業からの回答を基に「育成手法」や「留意事項」をまとめる

(1) 団体ヒアリング調査

団体情報
1 人材確保の現状と技術系外国人材採用・育成のニーズ
2 技術系人材の育成
3 今後求める支援策

(2) 企業及び外国人労働者ヒアリング調査

企業情報
1 採用の背景と人材活用の実態
2 採用により得られた成果と直面した課題
3 定着・育成への取組と今後の展望
外国人労働者情報
1 四国企業を選んだ背景
2 就労・生活環境における課題と求める支援
3 求める高度外国人材の成長支援とキャリア形成に求められる取組

(3) アンケート調査

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

※アンケート結果における%(パーセント表記)は、小数第1位までの表記とするため、端数を四捨五入処理とした。

3-3. ヒアリング調査結果

(1) 団体ヒアリング調査

【1】 公益社団法人愛媛県紙パルプ工業会

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	公益社団法人愛媛県紙パルプ工業会
本社所在地	愛媛県四国中央市川之江町 4084-1
URL	http://www.e-kami.or.jp/
事業概要	紙製品及び紙関連製品の供給安定と品質向上を図るとともに、紙産業及び紙関連産業と地域社会との連携を推進し、もって紙産業及び紙関連産業の健全な発展と地域住民の福祉の増進に寄与することを目的とする
日程	令和7年8月27日(水) 13:10~14:10
実施方法	対面
担当者	専務理事 兼 事務局長 石川 雄一 相談役 森川 隆

1. 人材確保の現状と技術系外国人材採用・育成のニーズ

会員企業の多くが製造業で俗にいう 3K(きつい、きたない、危険)の職場であり、連続操業であるため昼夜交替勤務である。このような職場環境は今の若者に受け入れられづらく、日本の人口減少が進む中、製紙業はますます人手不足となっている。そこで、人材確保に向けた取組として、業界への関心が少しでも高まるよう中高生を対象とした体験講座を 10 年以上、年間通して複数回実施している。この講座を通して、地域の子どもたちに製紙業を身近に感じてもらい、高校卒業後の就職や県外進学後の U ターン就職につながることを期待している。

また、人材確保の手段として、技術系外国人材の採用が考えられるが、外国人材と聞くとどうしても技能実習生など労働力としてのイメージが強くなるのが現状である。大企業であれば研究職など高度外国人材の受け入れもあるが、職種が限られる中小企業ではなかなか採用が難しい。高度なスキルを持つ高度外国人材の採用を企業に正しく理解していただき、単なる労働力ではなく経営課題の解決、経営力の向上につなげていきたい。

2. 技術系人材の育成

日本人の育成においては平成 18 年度から継続している紙産業中核人材育成講座(最新製紙技術コース・最新紙加工技術コース)と初任者人材養成講座を実施している。研修は、現場が求める最新の内容となるよう経営者、受講者双方にアンケート調査を行い、ブラッシュアップしているため、受講

者は、講義を通じて基本事項や最新の技術や情報を修得することができる。過去に外国人の受講は無いが、日本語の理解が難しくなければ、日本人同様に受講し技能習得は可能と考える。課題は講師の確保である。専門的な知識や技術が必要なため、予定していた講師が対応不可となった場合、後任の講師を探すのが大変である。

3. 今後求める支援策

特定技能外国人が工業製品製造業分野で従事可能な業務は限られており、製紙業では明示的に技能実習及び特定技能での外国人材の受入れができない。業務を切り分けていけば、機械関連の保守管理など特定技能や高度外国人材の対象となる業務もあるが、中小企業では製造と並行して取り組んでもらう必要があるため、外国人材の受入れは難しくなっている。業界としては人手不足が深刻化しており、まずは労働力確保が必要である。その観点では外国人労働者のニーズはあるため、職種や在留資格の制限を緩和するなど、枠組みを拡大してほしい。また、ジョブ型雇用だけでなく、日本人同様メンバーシップ型雇用が可能となれば高度外国人材の採用は促進され、業界としての人手不足解消や経営力向上にもつながると考える。

【2】公益財団法人えひめ東予産業創造センター

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	公益財団法人えひめ東予産業創造センター
本社所在地	愛媛県新居浜市大生院 2151-10
URL	https://www.ticc-ehime.or.jp/
事業概要	愛媛県東予地域の中小企業・ベンチャー企業を対象に、「ものづくり」「ひとづくり」「ネットワークづくり」を柱として、新産業創出、経営基盤強化、技術高度化、人材育成、施設運営など多面的に支援を行う総合支援機関。
日程	令和7年10月20日(月) 10:00~11:00
実施方法	対面
担当者	事務局長兼事務部長 矢葺 広和 新居浜市 経済部 産業振興課 係長 眞本 英亮

1. 人材確保の現状と技術系外国人材採用・育成のニーズ

地域産業では高等専門学校や工業高校出身者の多くが県外や大企業に流出する等、慢性的な人材不足が続き、特に製造・プラント関連を中心とした技術系職種における人材確保が喫緊の課題となっている。このため、高卒・普通科出身者を採用し、入社後の教育で技術者として育成する動きや、リファラル採用、シニア人材・女性の登用が広がっており、地域企業全体で人材確保の多様化が進んでいる。

一方で、技能実習生の存在が地域産業を支える基盤となっており、既に多くの企業では実習生なしでは業務が成り立たない状況にある。これまで採用の多かった中国やベトナムに加え、インドネシアやフィリピンからの多様な人材も増えている。技能実習から特定技能や高度人材へとステップアップし、監督・指導職を担う事例もあり、今後は「人手不足対応型」から「付加価値創出型」の外国人材活用へと転換する可能性がある。

また、国内人材のみでは十分な人員確保が困難な状況が続いており、人手不足解消のため外国人を雇用する場合、新居浜市中小企業振興条例補助金では外国人材活用支援事業の2つのメニューにより中小企業の支援を行っている。

1つ目は、外国人(高度専門職、技術・人文知識・国際業務、特定技能)を新たに雇用したときにかかる人材紹介料や渡航費等を補助するものであり、製造業、建設業を中心に活用が進んでいる。2つ目は、雇用している外国人(上記に技能実習含む)に日本語教育を実施したときにかかる受講料等を補助するものであるが、既に民間企業等による無料の日本語講座やセミナーが提供されている場合には、補助対象外となるケースもある。

2. 技術系人材の育成

地域における技術人材育成では、体系的な教育機会の整備を進めている。「プラントメンテナンス技術者育成講座」をはじめ、企業規模や職種に応じた多段階カリキュラムを構築し、新入社員から中

堅層まで幅広い層を対象として実施している。講座では現場で即戦力となる実習形式のトレーニングを重視し、産学官が連携して地域の技術継承を支えている。

一方で、現時点で当講座への外国人材の参加はほとんど見られず、外国人材が地域教育機関の技術研修を受講する仕組みは十分に整備されていないと言える。

また、企業現場ではOJT中心の教育が主流であり、日本語能力の差による理解度のばらつきが生じている。指導者側の教育スキル向上、教材の多言語化、通訳支援などが今後の重要課題となっている。さらに、外国人材に限らず若年層全体の基礎技術力の底上げも必要であり、外国人材の育成を地域全体の人材育成戦略の一部として位置づける視点が重要である。

3. 今後求める支援策

今後の支援において重視されるのは、企業が外国人材制度を適切に理解し、活用できるようにするための「情報提供と制度支援」である。入管手続きの煩雑さや審査基準の地域差が企業負担となっており、制度変更のたびに対応が遅れるケースも少なくない。行政機関による最新情報の分かりやすい発信や、専門家による相談体制の整備が強く求められている。

また、外国人材の離職や都市部への流出を防ぐためには、地域における生活・就労環境の充実が不可欠である。地域社会に溶け込み、長期的に働き続けられるよう、会社や自治体、支援団体による交流イベント、生活支援体制の強化が必要とされている。地域住民の受入れ意識も変化しつつあるが、さらなる共生促進のための仕組みづくりが重要である。

さらに、成功事例の共有とネットワーク構築も有効な支援策として挙げられる。企業・教育機関・行政が連携し、実際に成果を上げたモデルを可視化・展開することで、事例となった企業と業態が近い他企業の採用意欲を高める効果が期待できる。

【3】 国立大学法人 香川大学

<ヒアリング詳細>

学部名	農学部
本社所在地	香川県木田郡三木町池戸2393
URL	https://www.ag.kagawa-u.ac.jp/
概要	「先端のかつ総合的な生物科学を基礎に、自然と調和した安全で快適な社会の実現をめざす」教育・研究を行い、生物資源の生産と活用に関する科学技術に精通し、国際的視野と課題探求能力を備えた人材を育成。
日程	令和7年11月5日(水) 14:00~15:10
実施方法	対面
担当者	教授 国際担当副学部長 川村 理 特命教授 樋口 俊彦 名誉教授/特命教授 田村 啓敏 事務課課長補佐 木下 大輔

1. 人材確保の現状と技術系外国人材採用・育成のニーズ

日本人学生の理系離れや県外流出が進む中、理工農系分野における人材確保は年々厳しさを増しており、留学生が教育・研究・地域産業の担い手として重要な役割を果たしつつある。

しかし、留学生の多くは修士課程修了後に都市圏や海外企業へ就職しており、四国管内の企業に人材が定着しにくい傾向がみられる。地元企業との接点が少ないことが要因の一つと考えられる。また、留学生自身は日本での就職を希望しているケースが多いものの、日本語能力や職場文化への不安や両親に納得してもらえるかどうか等も進路選択に影響している。

現在は、産学官連携によるキャリア教育の充実が求められ、地域企業との交流やインターンシップの拡充が重要となっている。特に、専門分野の研究成果を産業応用に結び付ける教育を通じて、地域企業が求める実践的能力を養うことが期待されている。こうした取組により、留学生が「研究者」としてだけでなく「地域技術人材」としての自覚を持つことが可能になると考えている。

2. 技術系人材の育成

技術系人材の育成においては、基礎研究と産業応用を橋渡しする教育体制の強化を進めている。農学・生物資源科学などの分野では、環境保全型農業、食品加工、資源循環、バイオテクノロジーなど、地域課題の解決に直結する研究テーマが多く、これらを通じて学生が社会的課題を自ら発見し、解決できる力を身につけることを目指している。

近年では、留学生を含む多様な学生が混在する研究室環境が一般化している。英語による授業や論文指導も積極的に行われ、専門知識に加えて異文化理解・多言語コミュニケーション能力を併せ持つ人材育成が進んでいる。特に大学院課程では、研究成果の国際発信力を高めることに重点が置かれており、学会発表や共同研究を通じて国際的視野を養う機会が増加している。

また、産業界との接点を強化する取組として、企業研究者との共同プロジェクトや技術交流セミナーを実施し、学生が企業の実務課題を理解し、研究を社会実装に結び付ける意識を高めている。教育機関内だけで完結しない「現場志向の学び」が、今後の外国人技術者育成の基盤として位置付けられている。

ただし、実践教育の一方で、ビジネスマナー教育には課題が残っている。特に留学生の場合、専門力は高いが日本企業特有の報連相文化や組織内調整への理解が不足しているケースがある。そのため、専門教育に加えて日本的職業観を理解する教育の充実が求められている。こうした総合的育成を通じて、外国人技術者が地域企業で長期的に活躍できる基盤づくりが進められている。

3. 今後求める支援策

今後の支援において重視されるのは、教育・研究機関と地域企業の間をつなぐ「マッチング支援」と「伴走型のキャリア形成支援」である。留学生は地域で働く意欲を持ちながらも、企業情報を入手しづらく、自身の専門性を企業でどう活かせるかを十分に理解できていない現状がある。この課題を解消するためには、大学や公的機関が中心となって、企業見学会や就職フェア、共同研究を通じた実践交流を継続的に実施することが効果的と考える。

また、外国人材の定着支援も重要である。就職後、生活環境や地域社会に馴染みにくいと、早期離職や都市部への転出につながる恐れがあるため、行政・大学・企業等が連携し、住宅支援、日本語教育、地域交流イベントなどを包括的に支援する体制の整備が必要である。

さらに、優秀な外国人材を四国に呼び込むための「入口」の支援も不可欠である。教育機関側からは、海外の優秀な学生を募集(リクルート)しに行くための「旅費支援」や募集活動に用いる「広報(ホームページ作成等)支援」、学生の経済的基盤となる「奨学金の拡充」を行政や企業に求める。

教育機関側においても、留学生のキャリア支援機能を強化する必要がある。進路相談や企業マッチングを専門的に担うスタッフの配置や企業訪問の同行支援など、個々の学生に寄り添った伴走型支援が有効である。

制度面では、在留資格「特定活動」や「技術・人文・国際業務」に関する最新情報を分かりやすく提供し、教育機関・企業双方が採用・定着支援を円滑に進められる環境整備が求められる。こうした包括的な支援が整えば、外国人材が地域の農業・食品産業の発展を担う中核人材として育成される可能性が大きく広がると考えられる。

(2) 企業及び外国人労働者ヒアリング調査

【1】 株式会社穴吹カレッジサービス

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社穴吹カレッジサービス
本社所在地	香川県高松市西内町 5-11
URL	https://anabuki-cs.jp/
事業内容	IT ソフト開発、教育・研修サービス、広告制作、海外人材サポートなどの事業を展開し、地域企業や個人のニーズに応える ICT・人材・デザイン関連サービスを提供。
日程	令和 8 年 2 月 4 日(水) 10:00~11:00
実施方法	対面
担当者	—
外国人労働者	ルオン ティ ハン 出身国:ベトナム 入社月:令和 6 年 4 月 日本語検定:N3 社内業務:ソフト開発 在留資格:技術・人文知識・国際業務 ロジャン グルン 出身国:ネパール 入社月:令和 4 年 4 月 日本語検定:N2 社内業務:WEB の企画・制作、動画編集 在留資格:技術・人文知識・国際業務

【外国人労働者ヒアリング】

1. 四国企業を選んだ背景

四国の企業を選択した理由は、就職活動の初期段階において、地域性や働き方、生活環境について具体的に知る機会があったからである。母国の大学で企業説明会が実施され、その中で四国全体の特徴や生活に関する情報、物価や気候、生活費の目安などがスライドや動画を用いて分かりやすく紹介されたことで、就職後の生活イメージを持つことができ、安心感につながっている。

生活面では、自然の多さや落ち着いた雰囲気といった地域の特徴も好意的に受け止めており、母国には海がないため、海に近い生活環境そのものを魅力に感じている。さらに都会と比べて自然が多く、人も少ないため、静かで落ち着ける環境にも恵まれており、こうした地域の魅力が、就職先として四国を選ぶ際の動機となっている。

2. 就労・生活環境における課題と求める支援

就労および生活環境における課題は、日本の職場におけるルールや働き方、職場文化が入社前には十分に分からなかった点である。実際に働き始めてから、暗黙のルールや職場でのコミュニケーションの取り方に戸惑い、「どのように周囲と会話すればよいのか」、「日本の職場ではどのような行動が望ましいのか」と悩む場面が多かった。そのため、入社前の段階で、日本での働き方や一日の流れ、職場で求められる行動、利用できる社内サポートなどについて、より具体的な説明が必要だと感じている。

生活面では、税金、保険、銀行手続きなど、日本で生活する上で必要となる各種制度や手続きが非常に分かりにくい点が大きな負担となっている。どの手続きが何のために必要なのかが理解しづらく、書類の記載方法や提出先も分かりにくいため、知人や友人に確認していた。特に、学生時代は学校の支援で対応できていたが、就職後は自分で判断しなければならない場面が増え、困難を感じるようになった。

また、ごみ出しの方法や曜日の違いなどの地域ごとに異なる生活ルールも分かりにくさとして挙げられる。スマートフォンのアプリ等を使えば確認できる場合があるものの、どの情報源を利用すれば良いのか分からず、結果として周囲に聞くしかない状況が生じている。

税金や保険、生活ルールなどについて一括して相談できる公的な窓口や、誰でも気軽に問い合わせができる支援体制があれば、就労および生活への不安が大きく軽減されると考えている。

3. 求める高度外国人材の成長支援とキャリア形成に求められる取組

日本の職場でより早く仕事を理解し、能力を発揮していくためには多様性を受け入れる社内の環境整備が重要である。業務マニュアルや社内ルールが日本語のみで作成されている場合、記載されている日本語の表現が難しく、翻訳アプリを使用しても正確な意味を理解することが難しいことがある。多言語でのマニュアル整備や、簡潔で分かりやすい表現による資料の整理が進めば、業務理解が深まり、仕事への適応や成長がより早まると考える。

また、業務上の疑問点や生活面での困りごとについて、誰に相談すればよいのかが明確であれば、安心して働き続けられるため、職場内で相談しやすい環境づくりも重要である。

一方、帰国時の移動の負担や費用については、長期的な就労を考える上で課題となっている。テレワークなど柔軟な働き方が可能であれば、母国との往来と仕事の両立がしやすくなり、日本で長く働くことにもつながると考えられる。

【2】株式会社サムソン

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社サムソン
本社所在地	香川県観音寺市八幡町三丁目4番15号
URL	https://www.samson.co.jp/
事業内容	ボイラ、食品加工機器、水処理機器、コージェネ関連機器、冷熱機器、電子応用機器、工業用薬品などの開発・製造・販売・設置工事および、保守管理
日程	令和8年1月7日(水) 10:30~12:00
実施方法	対面
担当者	管理本部 管理統括部 部長 菊池 真人 管理本部 管理統括部 人事・総務・企画チーム 大西 由利子
外国人労働者	グエン バオ ミン 出身国:ベトナム 入社月:令和7年6月 日本語検定:ー 社内業務:設計 在留資格:技術・人文知識・国際業務 グエン ディン ラウ 出身国:ベトナム 入社月:平成31年4月 日本語検定:N2 社内業務:設計 在留資格:技術・人文知識・国際業務

1. 採用の背景と人材活用の実態

国内採用のみでは必要な専門性や人員数を安定的に確保することが難しくなっている。特に理系分野では、即戦力となる人材の母数自体が減少しており、採用活動を行っても十分な応募が集まらない状況が続いている。このような背景のもと、日本での就労意欲を持つ外国人材に目を向けるようになった。

採用のきっかけは、大学の研究室の紹介を通じて留学生と接点を持ったことであり、研究活動や専門分野への取り組み姿勢、日本で働くことへの意欲を直接確認できたことで採用につながった。日本語能力についても、日常会話に加え専門的な内容を理解しようとする姿勢が見られ、入社後の成長が期待できると判断された。

採用後は、専門性を活かした技術業務に従事している。熟度に応じた業務に段階的に配置しており、日本人社員と同一の業務フローの中で OJT を通じた育成を行っている。高度外国人材を特別な枠として扱うのではなく、あくまで一人の技術者として評価・育成する方針をとっており、初期に採用した外国人材は複数拠点での勤務や業務経験を経て、現在は日本人部下を持つ立場として活躍し

ている。

2. 採用により得られた成果と直面した課題

採用によって得られた成果として、新たな人材が加わったことで、業務上のやり取りやコミュニケーションの機会が増加した点が挙げられる。これまで各自が業務に集中する場面が多く、日常的な会話は限られていたが、新入社員に対して業務内容や進め方を説明する機会が増えたことで、普段あまり接点のなかった社員同士が声を掛け合う場面が見られるようになった。その結果、職場内のコミュニケーションが活性化し、文化交流の面でも良い刺激となっている。この効果を踏まえ、今後も会社と関わりのあるアジア圏の外国人材を中心に採用を希望している。

一方、課題としては、現在は日本語が堪能な外国人材が在籍しているため、同じ国籍の社員に対するフォローや簡単な通訳対応が可能であるが、今後、異なる国籍の人材を雇用する場合には、現行の体制では対応が難しくなる可能性がある点が挙げられる。そのため、新たな国籍の方を採用する際は、大学とのつながりを活かし、日常的に日本語環境で学んでおり、一定の日本語能力が期待できる留学生を対象に採用を検討する予定である。

また、国籍の多様化に対応するため食事や宗教面への配慮など、職場環境面での対応も求められる。

3. 定着・育成への取組と今後の展望

定着と育成に向けては、特別な制度を設けず、日本人と同じ待遇とし、日常業務の中での丁寧な関わりを重視している。業務内容等を明確に伝え、分からない点をそのままにしないよう、随時確認やフォローを行っている。日本語能力についても、業務を通じたコミュニケーションの中で習得していくことを前提とし、必要に応じてポケットク(※)での補足を行っている。また、週に1回、技能実習生も含めた日本語の勉強会を実施している。生活面では、住宅の手配や日用品の買い物等、生活するうえで必要なサポートを行っている。

今後の展望としては、インドネシア、ベトナム、タイなど東南アジアに販路を有しているため、将来的なグローバル展開を見据え、海外ビジネスにつながる人材として高度外国人材を活用したいと考えている。そのため、まずは本社において高い技術力を習得させる方針である。言語面での支援には一定の課題があるものの、今後も国籍を問わず優秀な理系人材の採用を継続する考えである。

また、外国人材を「特別な存在」とせず、同じ目標に向かう仲間として受け入れる職場づくりを進めることで、多様な文化との共働を通じた組織の成長と、長期的な人材確保につなげていきたい。

※ポケットク(POCKETALK):70以上の言語に対応したAI搭載の小型携帯型通訳デバイス(AI通訳機)で、話しかけるだけで音声と文字で翻訳し、言葉の壁なくスムーズな対話を実現する。

【外国人労働者ヒアリング】

1. 四国企業を選んだ背景

四国の企業を選択した理由は、生活環境や住みやすさである。大都市圏のような過度な人口集中や生活コストの高さがなく、自然が身近にある環境は、母国の生活環境と近い点が多く、心理的なギャップを感じにくい。治安の良さ、気候の穏やかさが、安心して生活できる点も評価されている。

また、日本国内での就職先を検討する際、事前に地域情報を調べる中で「温暖な気候」、「住みやすい」、「人が穏やか」といった情報に触れたことが、四国への関心につながっている。加えて、親族や知人が近隣地域に居住していたことをきっかけに四国に来訪し、そのまま定住・就職に至ったケースもあり、人的なつながりが地域選択に影響を与えている。

就業面では、大学や母国で学んできた専門分野を活かせる業務内容であったことが、就職先選択の決め手となっている。結果として、生活環境と仕事内容の両面において納得感があり、四国の企業で働く選択につながっている。

2. 就労・生活環境における課題と求める支援

就労面においては、日本語能力が課題としてあり、特に専門用語の理解が難しいとされている。日常会話とは異なり、業務で使用される専門用語や資料は日本語表記が中心であり、業務内容を理解するまでに時間を要している。図面や資料、部品カタログなどが全て日本語で記載されているため、読み進めながら都度確認する必要があり、負担に感じる場面がある。

一方で、困った際に周囲が声をかけ、丁寧に説明する職場の雰囲気は大きな支えとなっている。単に作業手順を教えるだけでなく、「なぜその作業が必要なのか」という背景まで説明してもらえることで理解が深まり、安心して業務に取り組めるようになっている。ただし、よりスムーズな業務遂行のためには、専門用語や業務資料に関する理解を補助する仕組みがあると望ましいと感じられている。

生活面では、公共交通機関が限られている地域特性から、移動手段の確保が課題となっている。自家用車がない場合、通勤や日常生活、病院や金融機関での手続きに不便を感じる場面がある。地域で生活する上で必要な手続きや移動に関して、初期段階での情報提供やサポートがあると、生活面での不安軽減につながると考えられる。

3. 求める高度外国人材の成長支援とキャリア形成に求められる取組

高度外国人材が定着し、能力を発揮し続けるためには、段階的な成長支援と将来を見据えたキャリア形成が重要である。実際の業務を通じて、図面作成や業務の流れを一人で担当できるようになることで、自信が生まれ、仕事への意欲が高まっている。先輩社員からの継続的な指導により、基礎を積み重ねながら成長できる環境が、長期的な定着につながっている。

今後、専門知識の深化と日本語能力の向上が重要なテーマである。会議の場で自分の考えを分かりやすく伝えたい、より責任のある業務に挑戦したいという意欲が見られる。また、資格取得への関心もあり、業務と並行して学習を継続できる環境が、成長意欲を後押ししている。

地域での生活や人とのつながりを大切にしながら、仕事を通じて経験を積み重ね、貢献していきたいという意識が強く、継続的な育成と将来像を共有できる仕組みづくりが重要と考えられる。

【3】株式会社マキタ

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社マキタ
本社所在地	香川県高松市朝日町 4 丁目 1-1
URL	https://www.makita-corp.com/
事業内容	船用ディーゼルエンジンの製造・販売
日程	令和 7 年 9 月 4 日(木) 10:00~11:10
実施方法	対面
担当者	取締役 管理本部長 澤田 幸二 執行役員 技術本部長 兼 設計部長 新田 泰隆 総務部長 家田 卓宏 管理本部 総務部 成毛 雄大
外国人労働者	ライ ワン ミン 出身国:ベトナム 入社月:令和元年 10 月 日本語検定:N1 社内業務:機械設計 在留資格:技術・人文知識・国際業務 レ グエン ドゥイ トウエ 出身国:ベトナム 入社月:令和 5 年 4 月 日本語検定:N2 社内業務:購買 在留資格:技術・人文知識・国際業務

1. 採用の背景と人材活用の実態

国内における理系人材の確保が難しくなっている状況と将来的な人材不足を見据えて、令和元年 10 月より高度外国人材の採用に踏み切った。特にエンジン設計に関わる高度な技術職においては、即戦力となる人材の確保が急務であり、海外から優秀な人材を迎え入れることが不可欠であると判断した。ベトナムを中心とした人材紹介エージェントや現地大学との連携を通じて候補者を募った。初回の採用では現地での面接を経て、当初予定していた人数の倍となる 4 名を採用する結果となった。

採用された人材はいずれも 20 代の若手であり、現在までに設計部に 7 名、購買部に 1 名の計 8 名が在籍している。これまで離職者は一人もなく、結婚や出産を経験した社員も日本人同様に産休・育休制度やテレワークを活用しながら継続的に勤務している。日本語能力についても N2 から N3 レベルを保持している人材が多いため、業務遂行やコミュニケーションに大きな支障はなく、職場にス

ムーズに溶け込んでいる。また、採用当初には受入れ体制やコミュニケーション面での不安があったが、翻訳ソフトの活用や社内でのコミュニティの形成(バトミントンクラブ 等)、1on1 面談等の工夫により言葉による障壁は回避された。

2. 採用により得られた成果と直面した課題

高度外国人材を採用することにより、企業にとって大きな成果がもたらされた。彼らは高い技術力と適応力を発揮し、CAD 設計業務において即戦力として活躍しているだけでなく、図面チェックなど日本人技術者と同等の水準が求められる業務も担えるようになった。英語スキルの高いものはライセンスとの交渉も行っている。また、生活面においては日本人同様、産休や育休を経て復職する事例もあり、職場全体に多様性と持続性をもたらしている。

長期的な視点では「いつか帰国するのではないか」という不安が拭えず、キャリア設計や将来的な異動の在り方など、定着を見据えた課題が残されている。

3. 定着・育成への取組と今後の展望

定着と育成に向けては、いくつかの工夫を重ねている。採用段階では、すでに在籍している先輩社員を同行させ、実際の生活や職場環境を伝えることで安心感を与えている。さらに、社員同士のコミュニケーションが活発になるよう、日本人社員による讃岐弁等を含めた日本語の勉強会なども開催していた。また、人材紹介エージェントに全面的に依存せず、留学生や地元の学校とのつながりを活用することで採用コストを抑えると同時に、企業と候補者のマッチングの精度を高めている。処遇面においては、日本人社員と同じ条件を適用することで公平性を確保し、職場の一体感を醸成している。特に、設計業務を担う高度外国人材にとって、テレワークの導入は働きやすさを高めている。テレワークは月 4 日の出勤以外利用可能なため、1 週間単位での帰国も可能となっている。

今後も、高度外国人材は企業にとって必要不可欠な戦力であるとの認識をさらに強めている。採用活動を継続する一方で、キャリア形成支援を強化し、長期的に働き続けられる環境を整備していきたい。

【外国人労働者ヒアリング】

1. 四国企業を選んだ背景

四国を選んだ理由は、生活環境である。「四国は都会と比べて人が多すぎず、電車も混雑しづらい。」「自然が近く、海や山の景色を日常的に感じられるため、心身ともに落ち着いた生活ができる。」という声があり、香川の海岸風景を楽しみながら帰宅できることや、休日に自然豊かな場所へ気軽にアクセスできる点が生活の満足度を高めている。

また、東京や大阪を訪れた際、電車の混雑や人の多さに圧倒され、「自分には難しい」と感じた経験から、四国の環境が自分に合っていると実感したとの声もあった。さらに、災害が比較的少ない点も、安心して働き続けられる理由となっている。

就職先としての企業の選択は、仕事内容への関心が軸となっている。求人票を見た際、企業所在地を重視したわけではなく、業務内容が自分のスキルと希望に合致していたため応募している。住みやすさや職場環境の良さから「四国で良かった」という評価につながっている。

加えて、同じ母国出身の同期と複数名で入社できたことも安心感につながっている。初めて日本で生活する際に文化的・心理的な支えとなっている。

2. 就労・生活環境における課題と求める支援

就労面で最大の課題は、業務で使用する専門用語の日本語習得である。日常会話レベルでは問題がないが、業務では専門的な日本語や業務固有の言い回しが多く、当初は会議内容が理解しづらい、業務マニュアルが読み取りにくいといった困難を感じていた。一方で、職場の先輩や同僚から逐次フォローがあり、言葉の意味や業務の流れを丁寧に説明してもらえたことが大きな支えになっている。仕事以外でも、生活インフラの契約、役所手続き、携帯電話の契約など、初めての手続きに対して総務や担当者からサポートがあり、不安が軽減されている。外国人材専任の担当がいなくても、必要な時に相談できる体制が整っている点は、定着に寄与している。

生活面での大きな課題は、母国までの交通手段である。現在、高松からベトナムに直接アクセスできる交通手段がなく、関西空港までバスで長距離移動し、前泊をした上で出国する必要がある。かつては関西空港までの直行バスが存在していたが、コロナ以降廃止されており、利便性が大きく低下している。交通手段の改善は、外国人材にとって必要な支援ニーズの1つとなっている。

また、公共交通機関や公共施設の外国語表示が不足している点も課題である。外国人の家族が来日した際、日本語のみの案内では移動や観光が難しく、英語、ベトナム語などの多言語表示が増えると生活しやすさが向上すると思われる。

3. 求める高度外国人材の成長支援とキャリア形成に求められる取組

高度外国人材の成長支援において最も重要と考えるのは、専門性を高め改善提案にチャレンジできる環境である。両名とも自身の業務に関する専門知識をさらに深めたいという意欲を持っている。購買業務では発注フローの理解や取引先への改善提案、設計業務では設計ミス削減のための留意点整理やコスト削減の提案など、具体的なスキルアップを目指している。現場での経験をもとに業務改善の提案をし、それが受け入れられた経験は自信と成長実感につながっており、こうした挑戦を奨励し受け止める環境が重要である。

また、業務において専門用語の日本語習得は不可欠であり、業務マニュアルの分かりやすい改善や、専門用語の説明のフォローなどを求めている。日本語能力が高まれば業務の質が向上し、改善提案にも積極的に取組めるため、企業側の支援は外国人材の成長に直結すると考えられる。

キャリア形成の面では、責任ある業務を担うことで身についた「計画性」や「責任感」が本人の自信につながっている。会社の業務の流れを把握し、納期の逆算による計画立案をするなど、業務を通じて主体的にキャリア形成を進めている様子がうかがえる。こうした能力が評価され、専門領域で活躍できる場が広がれば、長期的な定着につながると考えられる。

働き続ける上で生活面との両立支援も重要である。リモートワーク制度の導入は、家族事情に応じて母国での生活を維持しながら働けるという大きな利点となっており、ライフステージに合わせた柔軟な働き方を可能にしている。こうした制度は高度外国人材のキャリア継続において高い効果を発揮している。

さらに、地域の人々との交流機会も重要である。国際交流会や地域住民との日常的な交流、企業内スポーツ活動などは、孤立を防ぐとともに、地域への愛着形成につながると考えられる。

【4】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) 13:00~14:00
実施方法	オンライン
担当者	経営企画室 主査 西本 大介

1. 採用の背景と人材活用の実態

人材確保の難しさが増す中で、幅広い国籍の人材に門戸を開く必要性が高まり、外国人材の採用が徐々に拡大してきた。外国人材の受入れは、技能実習生の活用から始まり、国籍は中国、ベトナム、インドネシアへと変遷している。物価上昇などにより中国やベトナムからの応募が少なくなった一方、インドネシアからの受入れが安定して推移し、技能実習生は常時10名程度を維持している。

高度外国人社員の採用は国籍を問わず行っており、2000年代後半から留学生や外国籍の中途人材を受け入れてきた。語学力や専門スキルに応じて、製造現場だけでなく海外営業、プログラミング、開発など幅広い業務に配置している。特に海外営業では、販路拡大を目指す地域と同じ国籍の人材を採用することで、現地顧客との関係構築に強みを発揮している。英語力を持つ人材の採用が前提となり、母国語と英語を活かした営業展開が可能になっている。

入社時点の日本語能力は個人差が大きく、現地採用した新卒社員では全く日本語が話せない状態で来日する例もある。そのため、入社後の日本語教育や英語によるコミュニケーションが重要となり、社内では日本語講師による定期的なレッスンを実施している。

コミュニケーション手段の工夫も重要な取組である。英語を併用したやり取りに加え、LINE と Google 翻訳の組み合わせ、やさしい日本語での説明など、多様な工夫を行っている。特に「小学校低学年向けの日本語」で文章を作成する工夫は、翻訳に頼らず意思疎通ができる点で効果を発揮している。

生活面では、住居確保や家電支給により来日時の負担を軽減している。賃貸物件を会社が契約し、家具や家電一式を準備したうえで入居できる体制とすることで、環境の不安を解消している。また、宗教への配慮として礼拝スペースや足洗い場を設け、文化的背景に応じた環境整備も行っている。

2. 採用により得られた成果と直面した課題

高度外国人材の活躍により、職場には複数の成果が見られている。語学力や専門スキルを活かし、海外営業や開発業務で成果をあげている。特に海外営業は、対象国出身者が母国語で顧客とコミュ

ニケーションを取れる強みがあり、営業展開の幅を広げることができている。プログラミング業務では、日本語能力より技術スキルが求められる場面が多く、専門性の高さが即戦力として組織にプラスの効果をもたらしている。

一方で大きな課題は離職リスクである。特に現地採用の新卒者は、3年程度勤務した後、首都圏や他社への転職を選ぶケースが多く、日本語能力の向上とともにキャリアの選択肢が増えることが離職につながりやすい。日本国内の移動に抵抗がない高度外国人材にとって、地方企業に留まる必然性が薄れ、給与水準や成長機会を求めて転職する背景がある。

また、外国人コミュニティのつながりが強いことも特徴である。SNSを通じて同国出身者同士がつながり、転職情報が共有されることが多い。このネットワークはリファラル採用のメリットにつながる一方、他社への移動を誘発するリスクもあり、良くも悪くも影響が大きい。

生活面の課題としては、文化や生活習慣の違いから、近隣住民とのトラブルが起きるケースもある。喫煙マナーや部屋の衛生状態など、日本人との感覚の違いによる問題が発生し、原状回復費用の負担が必要になる場面もある。さらに、物件選びにおいて「外国人不可」の物件も存在し、住居確保の難しさは引き続き課題である。

宗教面への配慮も必要であるが、過度な「特別扱い」になると社内の公平感を損なう恐れがあるため、必要最低限の配慮と公平性の維持の両立が求められている。

3. 定着・育成への取組と今後の展望

高度外国人材の定着と育成に向けた取組は、業務面・コミュニケーション面・生活面・文化面の4つの側面で多面的に行っている。

業務面では、日本語教育を中心とした育成体制を整備している。この取組は、日本語の誤解による事故といった過去の課題を教訓としたものであり、安全確保に向けた重要な対策となっている。

コミュニケーション面では、英語併用、翻訳アプリの活用、やさしい日本語での説明など、多様な工夫を実施している。特に、指示やメッセージを「小学校1年生向け」のレベルにかみ砕いて伝える手法は、翻訳に頼らず直接理解できることから効果が高い。また、日本語が苦手な社員に対しては英語でコミュニケーションをとることで、入社初期の不安を軽減させている。

生活面の支援も定着に直結している。住居の確保は企業側が行い、家具・家電一式を支給することで、来日時の負担を最小限に抑えている。同じ建物に複数名が住むように配置することで、高度外国人材同士の助け合いが生まれ、孤立防止の効果も生まれている。一方、日本人社員と比較して不公平感が生じないよう、家賃補助は日本人にも提供されており、バランスを重視した運用となっている。

文化面では、礼拝スペースや足洗い場を整備し、最低限必要な環境を確保している。ただし、過度な配慮が「特別扱い」と受け止められないよう、制度面は日本人と同等としつつ文化に応じた対応を行っている。

今後の展望としては、離職リスクと向き合いながら、数年間で最大限の力を発揮してもらうための業務設計が求められる。経験上、現地採用の新卒者は3年ほどで転職する傾向があるため、長期定着を前提としすぎないキャリア設計も必要になる。また、2人目、3人目の採用でノウハウが蓄積され、受入れ体制が強化されるため、継続的な採用の仕組みづくりも重要となる。

外国人コミュニティとのつながりは、採用のチャンスにも離職のリスクにもなるため、その特性を理解しながら対応することが重要である。こうした複合的な取組を積み重ねることで、外国人材が安

心して長く働ける環境整備を進める見通しである。

【5】井上石灰工業株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	井上石灰工業株式会社
本社所在地	高知県南国市蛸が丘 2 丁目3番5
URL	https://www.inoue-calcium.co.jp/
事業内容	高知県産の石灰石を基盤に、ゴム・樹脂向け添加剤、農薬・肥料、建材・工業用資材、医療・食品用高純度カルシウムなど多岐にわたる高付加価値製品を開発・製造・販売している化学品メーカー。
日程	令和 7 年 11 月 14 日(金) 10:00~11:30
実施方法	オンライン
担当者	管理部 西垣 和輝
外国人労働者	テオ フィ イン ヴァレリー 出身国:シンガポール 入社年:令和 5 年9月 日本語能力:N1 社内業務:営業(国際事業グループ) 在留資格:技術・人文知識・国際業務 オーイ チー イン 出身国:マレーシア 入社年:令和 2 年 11 月 日本語能力:N2 社内業務:開発(技術開発部) 在留資格:技術・人文知識・国際業務

1. 採用の背景と人材活用の実態

海外への販路拡大を見据えた人材確保の一環として高度外国人材を採用した。高度外国人材を特別に優先したわけではなく、「外国語でのコミュニケーション力」を備えた人材を求める過程で、結果的に外国人材が採用となった。採用した 2 名は、いずれも日本語が非常に流暢で、日本での生活基盤や文化への理解を一定程度有していたことから、採用後の職場適応もスムーズに進んだ。

採用ルートは、高知県国際交流課からの紹介や、県主催の「グローバルキャリアフェア in こうち」を通じたマッチングが中心である。採用後の担当業務は、海外営業職と研究開発職の 2 つで、当初営業職として採用された人材が業務適性に応じて開発職へ配置転換されるなど、柔軟な人員配置を行っている。

また、住居や生活基盤については、両名とも配偶者が高知在住であったため、企業側で特段の生活支援を行う必要がなく、住居確保や生活支援に関する課題は発生していない。さらに、日本人新入社員と同様の研修を受講し、高度外国人材のみを対象とした特別な制度は設けていない。一方で、毎月開催する社内勉強会における資料は、データで提供し翻訳アプリを利用しやすくするなど、言語面

の支援をしている。

2. 採用により得られた成果と直面した課題

採用した高度外国人材の活躍により、海外の販路拡大という目的に対し一定の成果が得られている。特に、海外営業を担当する人材は、言語力の高さに加え、提案力や問題発見力にも優れ、社内外で高い評価を得ている。また、英会話の自主勉強会やエスペラント語(異なる母語を持つ人々が意思疎通を図るための国際補助語)の共有活動を自発的に実施するなど、職場の活性化に寄与している。異文化的視点や新しい発想を持ち込む存在として、日本人社員への刺激にもなり、組織全体の視野拡大に貢献している。

海外販売においても、従来販路が十分でなかった国や地域への展開が進み、アジア圏を中心に販路拡大が実現している。特に重量物を扱う業種特性から輸送距離の制約があるものの、海外拠点(韓国・中国・ベトナム)を活用しながら市場開拓が進んでいる。

一方、課題としては、日本語ネイティブとの細かなニュアンスの違いにより、コミュニケーションの齟齬が生じやすい点が挙げられる。特に化学品メーカーとして専門用語が多く飛び交う環境では、高度な日本語理解が不可欠である。

また、日本語能力の高い候補者は極めて限られ、専門領域でのコミュニケーションを十分に担える人材に出会う機会が少ないことも課題として挙げられている。

3. 定着・育成への取組と今後の展望

高度外国人材の定着に向けた施策として、日本人社員と同等の人事制度・研修体系を整備している。管理職登用を前提にしたキャリアパスを設定し、管理職研修や階層別研修も日本人と同様に受講している。給与体系や就業規則も区別がなく、所属する組織内で「外国人として特別扱いせず、公平に接する姿勢」が定着支援の基盤となっている。

今後は、定期的にエンゲージメント調査を実施し、得点が低下した際には上司が面談を行う仕組みを整える予定である。これにより、早期の不安把握やストレス対応に役立てることを想定している。高度外国人材についても日本人と同様の枠組みで状況を把握する方針であり、特別扱いせず公正な運用を行うことを目指している。

さらに、住居・生活支援、日本語教育、専門用語教育などの外国人材の受入れ体制整備がより重要になると考えられる。また、マッチング機会の拡充や、他社の活用事例の提供を行政に期待している。海外展開が進む中で、アジア圏を中心とした多言語人材の必要性は高まると考えられるため、長期的に受入れや育成基盤の整備を視野に入れた取組が必要である。

【外国人労働者ヒアリング】

1. 四国企業を選んだ背景

高度外国人材が四国企業へ入社する背景には、「日本で働きたい」という個人の動機に加えて、地域・企業側の出会いの機会が影響している。日本語学習を契機に日本での就労を希望した例や、配偶者の都合により四国へ移住した例がみられ、行政が運営する国際交流プログラムやUIターン支援窓口、合同企業説明会などを通して就職につながっている。

入社直後の状況としては、双方の相互理解が不足した状態であった。特に、外国人材が営業や貿易実務など未経験領域に挑戦するケースでは、仕事内容の理解に苦労することが多く、専門用語、業界特有の知識、日本語能力などの適応が初期課題として挙げられた。また、仕事内容の事前提示が不明確なまま採用されると、外国人材が自身の役割を把握できず、定着や活躍の障害になることがあると話された。

入社理由には「新しいキャリアに挑戦したい」、「生活コストを抑えつつ、落ち着いた環境で暮らしたい」といったポジティブな意見があった。四国は自然環境が豊かで生活面の満足度が高いこと、地域の人々が親切で受け入れ姿勢が温かいことなどが、就業地として魅力的に捉えられている。

2. 就労・生活環境における課題と求める支援

外国人材が四国で働く中で感じている課題は、大きく「業務内容」と「地域環境」に分けられる。業務面では、日本語の大量情報を日々読み書きする負担、専門用語や技術内容の理解の難しさ、営業スタイルや習慣の違いなどが挙げられた。入社直後はメールや会議が日本語で行われるため、理解が難しく精神的負担になっていた。この課題に対し、AI翻訳や文章生成ツールを業務利用できる環境は、生産性向上とストレス軽減に寄与し、実際に強く支持されていた。また、周囲の同僚が質問しやすい雰囲気を作っていることも、外国人材の安心感につながっていた。

受入強化の観点では、職務範囲の明確化と、外国人材を採用する目的を社内で共有しておくことの重要性が指摘された。採用側が「なぜ外国人材が必要なのか」を整理しないまま受け入れると、役割が曖昧になり、外国人材が戸惑ってしまう状況が生まれやすい。他企業の事例では、海外展開を期待して採用したにもかかわらず、社内に輸出が分かる社員がいないため外国人材に過度に依存し、十分な成果が出ないケースもあると共有された。

生活面の課題としては、外国人同士のコミュニティの不足や、国際イベントが少ないこと、相談先が限られることなどが挙げられた。特に四国は外国人住民が比較的少なく、同郷者と出会う機会がほとんどないという声があった。

福利厚生等の制度面では病気休暇制度が無いこと、給与水準が海外と比べて低いことなど日本の労働制度に対する課題意識も示された。特に海外では病気休暇が年次有給休暇と分離されているケースが一般的であり、日本の制度は厳しいと感じられていた。また、給与水準の国際的競争力が低いため、優秀層が日本より他国を選択しやすくなっているという指摘もあった。

3. 求める高度外国人材の成長支援とキャリア形成に求められる取組

高度外国人材が四国企業で成長し、専門性を発揮していくためには、段階的なスキル習得支援と、キャリアの見通しが示される環境が必要である。ヒアリングでは、入社後数年間を通じて専門用語、

輸出入実務、日本語での会議参加、技術的資料の作成といった実務スキルを習得し、徐々に自律的に業務を進められるようになった様子が語られていた。特に「先輩社員の実務から学ぶ」、「会議に積極参加する」、「研修やオンラインセミナーを活用する」といった OJT・自己研鑽の組み合わせが効果的であると認識されており、こうした学習機会を継続的に提供することが成長支援につながると話された。

キャリア形成においては、「どのような役割を担い、どのように成長できるのか」が明示されていることが外国人材の安心感につながると話された。入社後に職務内容が大きく変わると戸惑いが生じ、キャリアの見通しが持ちにくくなるため、外国人材は特に契約内容や職務範囲の明確性を重視する傾向にある。

また、日本語能力が N1 であっても日本語でのコミュニケーションの負担が外国人材の成長速度に影響することから、AI ツール等を活用した業務環境の整備は成長支援と密接に関係している。日本語文章の翻訳やより丁寧な文章への変換が容易にできる環境は、業務効率だけでなく精神的負担を緩和し、積極的な発言や提案を後押しできる。さらに、社内文書の二言語化なども、長期的な戦力化に有効と考えられる。

3-4. アンケート調査結果

<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、既に関係性が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ーは希薄で、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。

4. 総評

<高度外国人材技術育成可能性調査>

1. 四国管内の企業における高度外国人材の採用実態と育成・定着への調査

アンケート調査の結果、高度外国人材が経営に及ぼす寄与度の高さと、育成・定着における課題が明らかとなった。

1-1 採用目的の多様化と経営への寄与

高度外国人材の採用目的として「人手不足対策」以外に「専門的なスキルの活用」や「海外展開・販路拡大」と回答する企業も多く、多面的な役割が期待されている。実際に、採用経験がある企業の大半が経営力向上に「寄与している」、「ある程度寄与している」と回答しており、特に「既存社員への刺激・社内活性化」という副次的効果を高く評価する傾向が見られた。

1-2 育成・定着に向けた多角的なアプローチ

多くの企業が「住居・医療等の生活支援」や「定期的な面談」、「OJT の実施」など、主に定着支援や日常業務に関する取組を複数組み合わせ実施している。一方で、中長期的な視点でのキャリア形成に関しては、「特に仕組みはない」とする企業も一定数あり、将来的な管理職登用や専門職としてのキャリアステップの整備を進める企業との間で、取組状況に二極化が見られた。

1-3 課題と対応策

採用・育成上の課題として「言語やコミュニケーション」と「文化や価値観の違い」との回答が上位を占めている。また、離職要因として「他地域への転職」と並び「処遇への不満」や「帰国」が挙げられており、高度外国人材の定着のためには、言語面や文化面でのフォローに加え、個々のキャリア観に寄り添った待遇・環境整備が求められている。

2. ヒアリング調査から見えた深化する育成手法

企業・団体へのヒアリングを通じて、現場での具体的な工夫や、高度外国人材が真に求める支援のあり方が明らかとなった。

2-1 「特別扱い」しない公平な評価と柔軟な働き方の両立

定着に成功している企業では、日本人と同一の待遇・評価制度を適用し、組織の一員として公平に接することを基本としている。その上で、高度外国人材特有のニーズである「母国への帰省」に配慮し、テレワークを活用して海外からの業務継続を可能にするなど、ライフスタイルやライフステージに合わせた柔軟な支援や制度が整備されている。

2-2 デジタルツール活用と「やさしい日本語」による技能習得の加速

技術習得の障壁となる専門用語に対し、AI 翻訳機やチャットツールの活用、資料のデータ化による翻訳の容易化が進んでいる。また、指示を「やさしい日本語」に変換することや、英語を併用したコミュニケーションを推進することが、入社初期の不安払拭と正確な業務理解に直結している。

2-3 産学官連携によるマッチングとキャリア形成の伴走支援

四国内企業に対する採用情報の不足を感じている留学生が多く、都市部への流出が課題となっている。この課題を踏まえ、留学生が四国管内企業に魅力を感じ、就職できるよう大学等による伴走型のキャリア支援や研究室との繋がりを活かした採用、インターンシップを通じた早期の接点構築を重要視している。さらに、行政等が提供するマッチングサービスを積極的に活用し、お互いに理解を深めたうえで企業に就職することで採用後のミスマッチを防ぎ、地域に根差した技術人材の育成を図っている。

3. 総括：望ましい育成手法と留意事項

調査結果を踏まえ、四国管内の中小企業等が高度外国人材を「付加価値創出型」の戦力として育成していくための指針を以下のとおりまとめる。

3-1 戦略的な職務設計とキャリアパスの明示

自身の役割や成長の見通しを重視する高度外国人材が多いため、採用時に高度外国人材を必要とする目的や期待する役割を社内で共有し、職務範囲を明確にすることが不可欠である。また、単なる人手不足の解消のための採用ではなく、海外営業や開発等の専門性を発揮できる場を提供し、管理職登用を含めた中長期的なキャリアパスを示すことが、成長と定着の鍵となる。

3-2 IT・AI を駆使した育成環境の構築

言語の壁を個人の努力に委ねるのではなく、企業側が AI 翻訳ツールや多言語マニュアルを整備し、習熟度に応じた OJT を実施する仕組みが重要である。特に、専門用語の習得には時間を要することを前提とし、視覚的に分かりやすい資料作成やデジタルツールの利用を推奨することで、高度外国人材が本来持つ技術的ポテンシャルを早期に引き出すことが可能になる。

3-3 地域社会を巻き込んだ「生活・就労」の一体的支援

中長期的な定着には、職場内の環境整備だけでなく、行政や地域コミュニティと連携した生活支援が不可欠である。行政には、複雑な在留資格制度の情報提供やマッチング機会の創出に加え、移動手段の確保支援や地域住民との交流促進など、高度外国人材が「四国で暮らし続けたい」と思える生活基盤の整備を継続的に働きかけていくことが重要である。

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』

外国人材技術育成可能性調査 ヒアリング・アンケート報告書

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。