

地域外国人材受入れ・定着モデル事業
令和2年度の事業実施での課題
令和3年度の方針



パーソルキャリア株式会社
多田 盛弘

本事業の現場での定着に向けての基本的な考え ～入国前のマッチング段階から問題が起きにくい仕組みをつくる～

外国人材サイドの予防的な仕組み

- 過剰な費用負担で借金に追われることのない仕組み
→違法なブローカーの排除
- 日本の職場で円滑なコミュニケーションができる人材の育成
→試験合格だけでなく、コミュニケーションに注力した支援

企業サイドの予防的な仕組み

- 「安価な労働力」ではなく、日本人と同じ「人材」として受け入れる仕組み
→待遇だけでなく、多文化の受容に対する意識改革：
募集セミナー、求人票作成、面接ガイダンス、異文化理解研修など、募集から受け入れまで一貫した外国人材受け入れに対する意識改革を含めた支援の実施。

令和2年度の本事業実施で見た課題（国外）

特定技能のプロセスや個人の費用負担が国によって大きく違う

- 送り出し国の審査の有無
- 送り出し機関の必要性の有無
- 外国人材の個人費用負担（個人負担禁止から数十万円まで）

海外受験者の試験合格のハードルが高い（実施回数、難易度）

- 海外で100人以上の合格者が出ているのが、令和2年1月末時点で5業種（介護、ビルクリーニング、農業、飲食料製造業、外食業）のみ。※当社調べ

日本企業の給与・条件が他の先進国と比べて魅力が少ない

- 日本人と同給与でも相手国政府に給与が低すぎると却下されるケースがある。
- 看護師など資格保持者が他の先進国を希望するため人員確保が難しい。

令和2年度の本事業実施で見た課題（国内）

日常生活の移動手段が確保できない

- 山間部など車移動がメインの地域で公共交通機関がないため、免許のない外国人材の通勤や買い物への移動確保が難しく採用をあきらめるケースがある。

適切な住居が確保できない

- 勤務地近郊に住居がない、公営住宅を借りれない、大家が外国人に貸したがないなどで、外国人材の住居が確保ができず採用をあきらめるケースがある。

他在留資格との比較によるメリットが見えづらい

- 受入企業が技能実習と比較をして、転職の可否やコスト面で特定技能にメリットが少ないと見るケースが多い。

令和2年度の本事業実施でのファイディングス

短期間での高い内定充足率：1.5か月で本事業での採用充足率50%

※常用雇用者の採用充足率13.6%、一般職業紹介状況 令和3年2月分

- 令和2年度は面接開始（1月下旬）から年度の期間終了まで、実質1.5か月程度の期間だったが、90%以上の応募企業が内定受託を得て採用希望の50%の人材を確保できている（未充足は今年度継続面接）。
- 応募企業に募集人数以上の応募者の面接をすぐに配置できたこと、人材のレベルが想定より高かったこと（事業者コメント）が理由だと考えられる。

企業は日本語、コミュニケーションを実務経験より重視

- 面接後に内定を出さなかった理由の約50%が日本語、コミュニケーション能力、実務経験をもとに内定を出さなかった割合は10%。

外国人材の企業選択は必ずしも給与重視ではない

- 本事業で複数内定もらった人材の約半数が提示給与の低い企業を選択。
- 面接の印象がよい、生活環境がよい、就労環境がよいなどが選択の理由の上位3位。共通しているのは**安心感**。

令和3年度の取り組み方針

外国人材の入国後の企業内での定着課題の分析と対応策の定型化

- 入国後の定期面談やアンケートによる課題の分析と対応支援を実施し、モデル地域内での課題や好事例を一般化し、将来的な受入企業の参考となるよう情報を整理する。

地域（生活、交流など）での定着課題の分析と対応策の定型化

- 本事業で外国人材を受け入れる自治体での生活課題や地域との交流に係る課題を整理・一般化する。特に企業だけでは解決できない定着課題（例：交通問題など）を明確にする。

企業間、モデル地域間の課題、好事例の共有と全国へのモデル普及への準備

- 上記で挙げた定着のための課題や対応策を他企業・地域と共有し、効果的な定着支援が各地域で実施できるようにする。これらの共有情報を最終的な全国へのモデル普及の土台とする。