

令和 7 年度  
「かごしま外国人材受入活躍推進会議」  
ワーキンググループ運営状況及び開催結果報告

- 1 令和7年度以降のかごしま外国人材受入活躍推進会議体制
- 2 令和7年度高度外国人材ワーキンググループの開催状況
- 3 高度外国人材ワーキンググループの開催結果について
  - (1) 事前アンケート回答内容
  - (2) ワーキンググループにおける意見交換

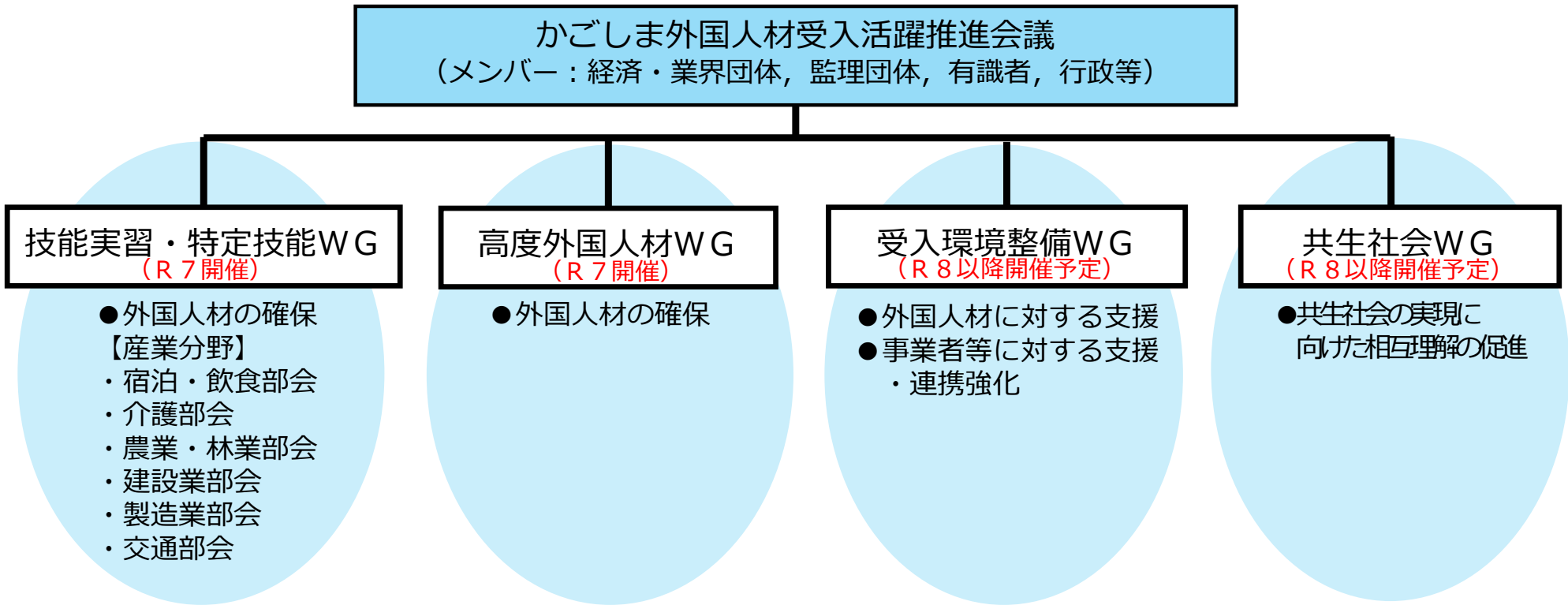
# 1 令和7年度以降のかごしま外国人材受入活躍推進会議体制

R8.2時点

## 設置要領〈抜粋〉

県内において受入れが増加している外国人材の安定的な受入体制の整備や、共生社会の実現に向けた相互理解の促進、安心して働き、暮らせる環境整備等を推進するとともに、関係機関の連携強化を図るため、かごしま外国人材受入活躍推進会議を設置する。（第1条 目的）

会議の円滑な運営に資するため、会議の下にワーキンググループを設置することができる。（第3条5 組織及び会議）



## ○R7実施スケジュール

4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
技能実習・特定技能WG開催	● 第1回推進会議		● 第2回推進会議 高度外国人材WG



## 2 令和7年度高度外国人材ワーキンググループの開催状況

- 開催日 : 令和8年1月14日(水)
- 開催方法 : オンライン
- 出席者 : 関係団体(3), 県内企業(6), 大学・専門学校(3), 有識者, 県関係課
- 内容 : ① 有識者による講話  
② 事前アンケートに基づく意見交換

### ワーキンググループで取り扱った高度外国人材について

- 留学等で来日し, 卒業後に主に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で日本国内の企業等に就職する, または就職している外国人材を想定。
- エンジニア等の理系職種だけでなく, 事務・営業・貿易などの文系職種も含む。

### 3 高度外国人材ワーキンググループの開催結果について

- (1) 事前アンケート回答内容
- (2) ワーキンググループにおける意見交換



### 3(1) 事前アンケート回答内容

会員の高度外国人材についての理解度（関連団体）

⇒ 2団体が「理解している会員が少ない」

会員における高度外国人材の雇用ニーズ（関連団体）

⇒ 2団体が雇用ニーズは「ある」と回答している一方、雇用ニーズについては「把握していない」

高度外国人材の雇用にあたって有効と考える手段（関連団体）

- ⇒ ✓ 国内留学生に対するインターンシップの実施 (3団体)
- ✓ 人材会社を活用した採用 (3団体)
- ✓ 国内で実施されるマッチングフェアへの参加 (2団体)
- ✓ 県内受入企業に対するセミナー等への参加 (1団体)
- ✓ 国内留学生に対するセミナー、ジョブフェア等への参加 (1団体)
- ✓ 国内に所在する大学等との連携 (1団体)

## 3(1) 事前アンケート回答内容

### 高度外国人材の位置付け（県内企業）

- ⇒
- ✓ デジタル人材の獲得
  - ✓ 海外進出・海外営業のキーマン
  - ✓ 事業活動の更なる発展・活性化
  - ✓ 高いモチベーションによる職場の活性化
  - ✓ 通訳業務
  - ✓ 将来の幹部・管理職候補
  - ✓ 社内の健全な年齢構成の維持

### 高度外国人材の雇用方法（県内企業）

- ⇒
- ✓ 国内に所在する大学等との連携 (4社)
  - ✓ 人材会社を活用した採用 (3社)
  - ✓ 国内留学生に対するセミナー、ジョブフェア等への参加 (2社)
  - ✓ 海外に所在する大学等との連携 (2社)
  - ✓ 国内留学生に対するインターンシップの実施 (1社)
  - ✓ 県内受入企業に対するセミナー等への参加 (1社)
  - ✓ 国内で実施されるマッチングフェアへの参加 (1社)
  - ✓ 海外で実施されるマッチングフェアへの参加 (1社)



## 3(1) 事前アンケート回答内容

### 高度外国人材を雇用するメリット（県内企業）

- ⇒
- ★ 国内での人材確保が厳しくなる中での貴重な戦力
  - ★ スキル・モチベーションともに優秀な人材の確保
  - ★ 就職する地域を問わない
  - ★ 業務習得の早さ，良い提案の提示，業務効率の向上
  - ★ 海外からの顧客に対するスムーズな対応が可能（宿泊業）
  - ★ 海外への販路拡大に向けた足がかり
  - ★ 職場の活性化

### 高度外国人材を雇用する上での課題（県内企業）

- ⇒
- ◎ 高度な能力を有した人材の採用
  - ◎ 日本語の習得，文化，生活環境への理解
  - ◎ 長期間就業してもらうための魅力づくり（転職のリスク）
  - ◎ 受け入れる側の日本人の対応
  - ◎ 在留資格による業務内容の制限（宿泊業）
  - ◎ 人材の定着

## 3(1) 事前アンケート回答内容

### 留学生に対する就労支援（大学/専門学校）

- ⇒
- ✓ 国内での就職を希望する外国人留学生を対象とした就活セミナー
  - ✓ 就職活動方法（仕事の探し方、求人票の見方）に関するガイダンス
  - ✓ 学内／オンラインでの会社説明会
  - ✓ 面接指導
  - ✓ 書類作成指導
  - ✓ 自己分析指導
  - ✓ 求人情報の提供
  - ✓ 企業への求人開拓

### 留学生が就職先を探すポイント（大学/専門学校）

- ⇒
- ◎ ビザが取得できるかどうか（サポートの有無）
  - ◎ 居住・職場環境（病院, スーパー, 交通の便など）
  - ◎ 外国人スタッフの有無
  - ◎ 家族を同伴する際の利便性
  - ◎ 業務内容・給与水準

## 3(1) 事前アンケート回答内容

### 留学生が就職先を探す方法（大学/専門学校）

- ⇒
- ✓ 教員による斡旋，友人知人等のツテ
  - ✓ 求人サイト，ハローワーク等からの情報収集
  - ✓ （学校を介した）人材会社の活用

### 留学生が就職活動中にどのような情報が必要か（大学/専門学校）

- ⇒
- ◎ 日本独自の就活文化（新卒一括採用など）
  - ◎ 外国人スタッフの有無，その国籍
  - ◎ 必要とされる日本語レベル
  - ◎ 寮・家賃補助の有無
  - ◎ 周辺の活況（病院・スーパー等）

### 雇用する上での課題（雇用方法）

- 優秀な外国人材を見つけることに苦慮している（農業）
- 日本国内で優秀なIT人材を確保することが厳しくなっている（製造業）

⇒ 県内の宿泊業における留学生と企業をマッチングさせる取組事例について紹介があった

⇒ 他県の大学における高度なICT（情報通信技術）人材を確保・育成する取組事例について紹介があった

### 雇用する上での課題（在留資格）

---

- 高度人材についての認識が乏しく、活用したくてもどういった業務に就けるか分からないといった声を聞く（関係団体）
- 留学生が特定技能の職種をなかなか希望しない（宿泊業）
- 技人国で採用したものの、実際の業務が活動範囲外であるため、在留資格が1年で取り消しになったケースもある（有識者）
- 留学生が技人国の職種で内定を取るのが難しい。留学生には日本で働きたいという気持ちを優先させて、特定技能で1年働いた後に技人国に在留資格を変更することも視野に入れながら、いったん就職を目指すように指導している（大学・専門学校）

⇒ 特定活動46号含め、在留資格によって外国人材をしっかりと使い分けることが重要（有識者）

⇒ 専門性よりも留学生が学校で学んだこと（会計など）を生かして働ける職場であることも重要（有識者）

### 雇用する上での課題（定着）

- 技人国の外国人材も日本人と同じで能力や適応に優劣があり，どう成長させていくかが重要（農業）
- 大学と連携して技術職の高度外国人材を採用しているが，本当に定着するかは分からない。建設業の場合，専門知識を持っていても，現場でのコミュニケーション，日本特有の職場環境がある中でどれだけの成果を出せるか，5～10年かけて検証する必要がある（建設業）

### 定着に向けた受入企業の取組

---

- 休日に日本人社員と外国人材が一緒に観光地に行くなど、仕事以外でのつながりを持つようにしている（製造業）
- 受け入れる側が文化や食、言語などを含めて外国人材に寄り添う姿勢を持っている（製造業）
- 外国人材の希望を尊重する（製造業）
- 定期的な社員教育機会を提供し、個人面談を実施している（農業）
- 採用した留学生の家族とも交流し、信頼関係を結び、定着につなげている（建設業）
- 社員寮の整備、生活全般の支援、相談先の設置（宿泊業）
- 長期休暇の設定（一時帰国）、個人面談の実施（宿泊業）
- 外国人材の能力を生かすため、日本人社員向けの外国語教室の実施（宿泊業）

### 高度外国人材を雇用するメリット

---

- 県の事業を活用し、インターンシップを経て採用した海外からの高度外国人材は、能力が高い（製造業）
- 世界レベルの仕事ぶりを若い日本人社員に見せることで会社として強くしたい（製造業）

### 留学生が就職活動中に必要とする情報

---

- 留学生は、面接や入社前に自分が働く場所がどんなところか実際に見たいという希望がある（大学/専門学校）
- 例えば離島の様々な情報について留学生に情報提供しているが、実際に現地を見学してもらいたい（宿泊業）

### 留学生に係るその他情報提供等

---

- 留学生の日本語能力については、日常会話ができる水準であれば十分だが、宿泊業であれば土地名やお客様の氏名など、簡単な読み書きもできるとありがたい（宿泊業）
- 県が実施するUIターン就活応援事業の助成額について、特に離島などの遠隔地域に関して拡充してほしい（宿泊業）
- 入学当初は都会志向の留学生も、鹿児島の人や風土に親しみ、卒業する頃には鹿児島での就職希望に変わる留学生も多い（大学/専門学校）
- 営業職の採用も少しずつ増えてきている（大学/専門学校）

⇒ 大学・専門学校から、留学生の在籍状況や就職先の傾向などについて情報提供があった

⇒ 留学生に求めるスキルや日本語能力などについて、企業と大学・専門学校との間で質疑応答がなされた。