第６回おおいた活性化フォーラム 意見交換概要
（登壇者・登壇者受け入れ企業・フォーラムメンバーによる意見交換）

九州財務局 大分財務事務所

人材の確保
について

少し前に経済産業省が発表して話題になったが、2025年より2030年にかけてIT人材が大量に不足すると言われており、既に業界全体としても人手不足を痛感している。
海外人材に選んでもらい、そして長く働いてもらうためには、処遇はもちろん、職員の能力を正しく評価し、認めてあげることが重要。（受け入れ企業）

コロナでテレワークが浸透してきたこともあり、弊社ではアラスカから人材を採用している。海外人材活用という観点から考えれば、県内で働いてもらう必要もないため、広く諸外国含めて世界中から優秀な人材を採用し、大分の企業のために働いてもらうという取組があってもいいのかもしれない。（IT業）

少子高齢化に歯止めがかからず、このまま進行していけば、30年後には日本の総人口は9000万人を割り込むと推計されている。その中で社会の働き手を確保していくためには、現状ある程度の就労数値目標が達成されてきた女性・高齢者に加え、海外の高度人材の受け入れを推進していく必要がある。（学識経験者）

第６回おおいた活性化フォーラム 意見交換概要
（登壇者・登壇者受け入れ企業・フォーラムメンバーによる意見交換）

九州財務局 大分財務事務所

多様性に係る意識改革について

海外人材をこれからどんどん受け入れていくには、まずは受け入れる側の日本人の意識を変えていかなければならない。外国人と接しているというバイアスをかけず、「男性」「女性」「北海道出身」「ネパール出身」くらいの感覚で接するようになっていくのが大切だと思う。（受け入れ企業）

海外人材登用の最大の目的は多様性の確保。海外人材を受け入れたことにより、日本人社員の多様性についての理解度・関心の向上といった効果を実感している。（受け入れ企業）

これからは、「男だから」「女だから」また「日本人・外国人だから」というのは関係なく、フラットな目線で共存していく社会になると思う。バイアスがかかっていない新しい価値観を持った若い人たちによる世代の新陳代謝も、ある程度必要だと思う。（IT業）

実際に海外人材を採用し、一緒に働いてもらっているが、外国人だからといって何か扱いを変えることはなく、一人の人間として、日本人職員と同じように接している。それで仕事上、支障を感じたこともない。（小売業）

第６回おおいた活性化フォーラム 意見交換概要
（登壇者・登壇者受け入れ企業・フォーラムメンバーによる意見交換）

九州財務局 大分財務事務所

受け入れ態勢の整備について

弊社では、数十名の海外人材を採用してきた。海外人材の採用時については、言語コミュニケーションの面で苦労することも多かった。弊社社員も日本語以外話せない者が多く、最初は言語の壁を感じていたが、採用から数年が経過した今ではかなり日本語能力も向上したと思う。また、海外人材に英語の勉強会を開催してもらうなど、職員間で切磋琢磨する風土も生まれ、良い影響を与えてもらっている。（受け入れ企業）

日本に住んでしばらくになるが、バスでの移動はいまだにハードルが高い。バス停も漢字表記のみであるため、どのバスに乗ったらいいのかが分からない。せめてひらがな等の表記を追加してもらえると、もっとわかりやすいと思う。（登壇者）

これからの時代は、海外人材をどのように受け入れていくのかの議論だけでは十分ではない。海外人材に限らず、多様な人材をどのように受け入れていくのか、インクルージョンな社会をいかに形成していくかの議論が必要。（学識経験者）

日本はまだまだ海外人材の受け入れ態勢が整備されていないように感じる。海外の高度人材に選んでもらうためにも、インフラや教育機関、医療機関等、社会全体で受け入れ態勢を作っていかなければならない。（学識経験者）

第６回おおいた活性化フォーラム 意見交換概要
（登壇者・登壇者受け入れ企業・フォーラムメンバーによる意見交換）

九州財務局 大分財務事務所

海外人材と企業のマッチングについて

大分の企業に就職する留学生が少ないのは、企業側のPR不足に寄るところが大きいと感じる。周囲の友人に話を聞くと、日本（大分）に就職したいという人は多い。しかし、実際に大分の企業に就職しようと思って、英語で大分の企業を検索してみても、ほとんどヒットしないため、どんな企業が大分にあるのか海外からは情報をつかめない状況であると思う。（登壇者）

県内企業と留学生を対象に実施したアンケートでは「留学生人材を活用したいと回答した企業は6割」「大分県内への就職に好意的な留学生は6割」との結果で、双方のニーズが全くないわけではない。上記ニーズにこたえるため、留学生向けの合同企業説明会の実施や留学生のインターンシップ支援事業に取り組んでいる。（官公庁）

大分での就職を好意的に捉えている県内留学生が決して少ないわけではないのに、実際にはそのほとんどの学生が県外流出してしまっている。これは大分の企業の努力不足が原因だと思う。留学生のような優秀な人材を取り逃がしてしまっているのは、県全体の損失であるという認識のもと、大分県をあげて取り組んでいく必要がある。（金融機関等）

留学生の県外流出を食い止めるためには「日本企業に就職したい留学生」と「留学生を採用したい企業」とをマッチングする仕組みがあれば、効果的な対応策となるのではないか。（生活関連サービス業）

企業と留学生のマッチングでいえば、やはり留学生を受け入れている大学の関与が欠かせない。また、行政からも「留学生定着のためにこのような施策を実施している」という情報発信を積極的に行っていただきたい。要するに、大学・行政・企業の連携により、１つのプラットフォームを構築し、そこのプラットフォームに聞けば、すべてのことが分かるような仕組みができれば、より効率的に定着を推進できるのではないか。（金融機関等）