

知をつなぎ、地を活かす

# 東北活性化研



特集 外国人留学生の現状と地元企業への就職に向けた  
取組事例



Vol.45  
2021 秋季号

公益財団法人 東北活性化研究センター

# 目次 Contents

## 巻頭言

- ◆これからの東北のために ..... 2  
長谷川 史彦 東北大学 NICHe 特別顧問

## 特集

- 外国人留学生の現状と地元企業への就職に向けた取組事例 ..... 4

### [特集論文]

- ◆東北圏における外国人留学生とその就職に関する現状 ..... 4  
加藤 雄一郎 調査研究部 主任研究員

### [寄稿Ⅰ]

- ◆東北圏における高度外国人材の実態と受入企業のホンネ ..... 12  
黒澤 瞬 独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ) 仙台貿易情報センター  
高度外国人材活躍推進コーディネーター

### [寄稿Ⅱ]

- ◆産官学による外国人留学生の就職支援における取り組み ..... 16  
—DATEntre 東北イノベーション人材育成プログラムの5年間の活動から—  
門間 由記子 東北大学高度教養教育・学生支援機構キャリア支援センター 特任准教授

### [寄稿Ⅲ]

- ◆「株式会社サトー商会」の取組事例 ..... 24  
～外国人留学生の受け入れの効果と苦労～  
野口 拓也 株式会社サトー商会 人事部人事課係長

## 活動紹介

- ◆地域活性化に関するプロジェクト支援 ..... 28  
「東北・新潟の活性化応援プログラム」に係る活動報告

## 調査ノート

- ◆ニューノーマルにおける新しい働き方 ..... 30  
～都市部人材の副業・兼業に関する意向および実態調査～  
伊藤 孝子 調査研究部 主任研究員

## 会員企業だより

- ◆“地域”に“人”に寄り添い、ともに学び、挑戦し成長し続ける ..... 36  
百々 潤司 株式会社ジェイアール東日本企画 取締役仙台支社長

## 事務局より

- ◆令和3年度 第3回理事会 開催 ..... 38  
◆今後の主な予定 ..... 38

# これからの東北のために

東北大学 NICHe 特別顧問 長谷川 史彦



新型コロナ対策の中、東京オリンピック・パラリンピックが行われ、参加選手から素晴らしいスポーツ競技の醍醐味を身近に堪能させていただきました。また、大リーグでは岩手出身の大谷選手が MVP 候補の筆頭に挙げられる活躍を続けており、衛星映像に一喜一憂の毎日を過ごしています。

私は東北大学 NICHe（未来科学技術共同研究センター）の活動に参画して21年経ちますが、この10年は特に東北を意識した大学人としての役割を考え続けています。今春に本務を経済産業省の行政執行法人である NITE（独立行政法人 製品評価技術基盤機構）に移したことから、これまでのまとめと、これからの東北のために実施したいと考えていることを述べたいと思います。

## [NICHe の活動]

NICHe は平成10年に設置されて以来、学術研究成果の迅速な実用化のための活動を行う中で、全国に向けて、大学研究成果の実用化を促進する産学連携モデルを提案し、具体的な仕組みとして、TLO や知的財産本部の整備も行い

ました。

NICHe の運営は、セキュリティを重視した研究スペースの確保に加え、外部資金による250名規模の教職員（内50名は正教員）の採用を行うなど柔軟な人事制度に特徴があります。毎年20億円を越える外部資金の獲得・ベンチャー起業化などの企画、利益相反・安全保障などのコンプライアンス管理や資金管理などに精通した教職員も充実しています。研究者に研究専念の場を提供することにより、高い潜在力を早期に発現させる人材育成、新たなライフスタイルを提案する様々な分野融合による研究成果を生み出しています。20年間の活動資金は520億円、実施プロジェクトは75件、ベンチャー起業は35社です。

地域との関係では、平成15年に構築した地域ラウンドテーブルをもとに、宮城県庁・仙台市役所・東北経済連合会の皆様との協力により、大型の企業誘致を実現しました。大震災直後の平成23年10月には地域ラウンドテーブルの迅速な協力により、多賀城のソニー工場内に大型インキュベーション施設「みやぎ復興パーク」がオープンしました。この施設では、大企業の優れたインフラを中小企業に提供することによ

り、早期操業再開を促し、10数社100名単位の地域雇用の維持に成功しました。NICHeは復興パークの中核として、次世代移動体システムと三次元集積回路のプロジェクトを実施することで、近未来技術実証特区を申請するなど地域雇用創出に取り組むとともに国内外1万名の視察者の皆様にご説明してきました。

これらの活動への外部評価としては、総理大臣表彰や紫綬褒章、河北文化賞など多数の個人表彰に加え、令和3年6月には文科大臣から組織表彰を受けました。

これからの東北は、特に大学のリーダーシップが重要になると考え、地域各大学の特長を活かすシステム構築を進めるために、支援人材の育成から研究成果の事業化活動へつながる連携体制を構築しました。その中から大学に求められる、非連続な破壊的イノベーションを生み出します。既存の企業活動の中で受け取れない先端過ぎる提案については、自ら起業して育てることも必要です。もの作り系については、地域が得意とする研磨や金型などの技術支援を受け、初期市場作りのリスクを負いながら、地域で育てるという地域企業と大企業の新たな連携の形も提案しています。震災直後の世界中からのご支援に対するお礼の意味を含めて、東北から生まれる新たな商品とライフスタイルを、世界に向けて積極的に提案していきましょう。

## [NITEの活動]

私は4月からはNITEの理事長職を本務にしており、法執行業務を主体とする500名程の国家公務員組織の維持と新たな業務展開に努めて

いるところです。私は大学と産業界だけでは進まない課題が、政府の力と一体的に進めることで解決できる部分があり、それが大学をさらに活性化でき、産業界特に中小企業の活性化にもつながると考えております。

欧州では標準化や適合性評価、規制を俯瞰調整し、民間と規制当局の役割を明確に分担補強する「品質チェーン」の考え方を基軸に、戦略的に国際標準化を提案するメカニズムが発達していますが、我が国ではNITE機能の活用によって、そのメカニズムを代替し、新たな価値創出に貢献できるのではと考えています。NITEは既に、計測技術をISO標準化することでさらなる装置開発が進展しているファインバブルなどの成功例があるほか、うまく進まなかった多数の経験や国際標準化を進めるうえで必須な海外機関との信頼関係も構築しています。

実行に当たっては、私も各大学・企業との意見交換に参加し、目利き役を行います。大学発ベンチャーや中小企業などの新技術の中から、製品評価を加速させればより速い上市化が見込まれる技術シーズを発掘することから始めます。試験評価手法の確立、国際規格への提案などを積極的に支援開発しつつ、当該技術シーズの社会実装、イノベーションを支援し、社会的課題の早期解決や貴重な技術シーズの海外流出を防ぎたいと考えています。今後ともご指導ご鞭撻のほど宜しくお願いいたします。

# 外国人留学生の現状と地元企業への 就職に向けた取組事例

日本で働く外国人材は2020年10月末時点で172万4,328人となり、8年連続で過去最高を記録、企業のグローバル化や日本の労働人口減少に伴い、外国人材の採用は今後ますます活発化すると考えられる。

また、地方創生の観点からも、外国人材の活用は政府方針の柱の一つとされ、地域における多文化共生の推進策として、外国人材の地域への定着促進が図られており、外国人材の地域活性化への貢献も大きく期待されている。

しかしながら、2021年に（独）日本学生支援機構が発表したデータ（2019年度）によると、外国人留学生の卒業後の進路希望で55%が「日本での就職」を希望する中で、実際に就職できたのは37%にとどまっている。

特に少子高齢化・人口減少が進展し、産業の担い手不足が深刻化している東北圏については、若者や女性だけでなく外国人材の定着と活躍は地域の活力や地域経済の活性化を図る上で重要な課題と考えられる。

本特集では、まず導入として、東北圏における外国人留学生を取り巻く状況について概観した上で、留学生の就職を支援する立場からジェトロ仙台、大学から東北大学、留学生受け入れの立場からサトー商会の取組事例を紹介する。これらを東北圏における外国人材の活用促進を図る上で参考とされたい。

## 東北圏における外国人留学生とその就職に関する現状

調査研究部 主任研究員 加藤 雄一郎

### 1 東北圏において外国人留学生の 定着化が持つ意義

はじめに、東北圏において外国人材の定着と活躍が地域の活力や地域経済の活性化に重要であることや、その活用にあたって鍵となる外国

人留学生について、データから理解を深めたい。

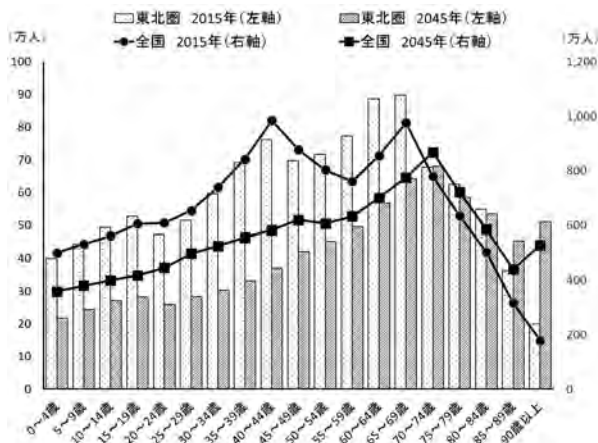
#### 1-1 産業の担い手の減少

人口構成について見ると、東北圏は特に少子高齢化が進んでいるだけでなく、今後もさらに進展すると予測されており、産業の担い手不足



がさらに深刻化していく。地域の活力や地域経済の活性化を図るためには、高等教育を受けた人材の就職・定着（就職のタイミングでの他地域への流出を防ぐこと）が重要である。

図1 東北圏と全国の人口構成

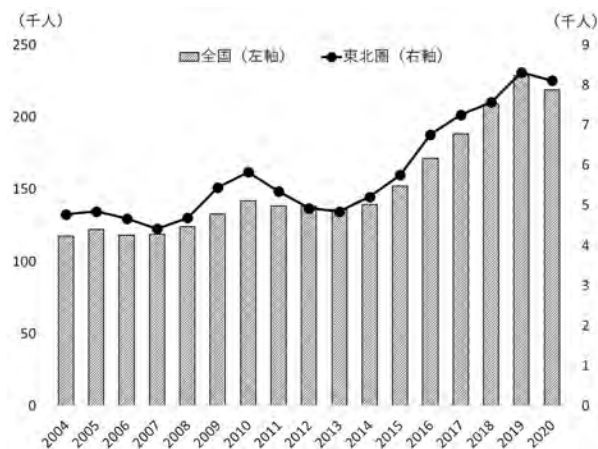


出所：総務省統計局「人口推計」  
国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

## 1-2 外国人留学生の増加

一方、卒業すれば高度な知識・技能を持つ「高度外国人材」※となり、ゆくゆくは経済的な競争力強化、活性化への貢献が期待される外国人留

図2 全国と東北圏における留学生



注) 大学院・大学(学部)・短期大学・高等専門学校・専修学校・準備教育課程および日本語教育機関における外国人在籍者の数値。

出所：(独)日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」

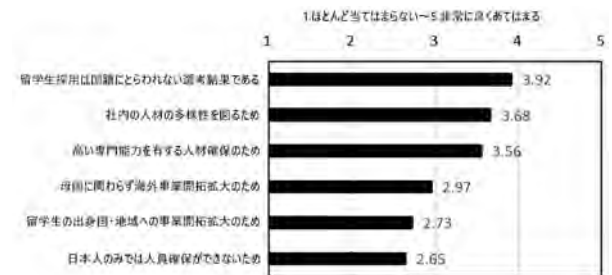
学生については、東北圏においても増加傾向にあることから、外国人留学生の東北圏への定着率を上げれば、その効果は今後より大きくなっていく。

※本稿では、「専門的・技術的分野」に該当する在留資格を持つ外国人労働者としている。

## 1-3 外国人留学生の就職状況

企業から見た、外国人留学生を採用する直接的なメリットは、異文化を社内に取り込み多様性を確保することや、海外事業開拓拡大のため、等とするところが多い。そして高齢化がさらに進展した将来においては、総人口に対する労働者数の割合がさらに減少する蓋然性が高いことから、労働力不足が深刻化し日本人のみでは人員が確保できず、外国人材を必要とするケースが増加することが予想される。

図3 国内企業が外国人留学生を採用する理由



注) 国内企業3,000社へのアンケート調査結果：2020年実施

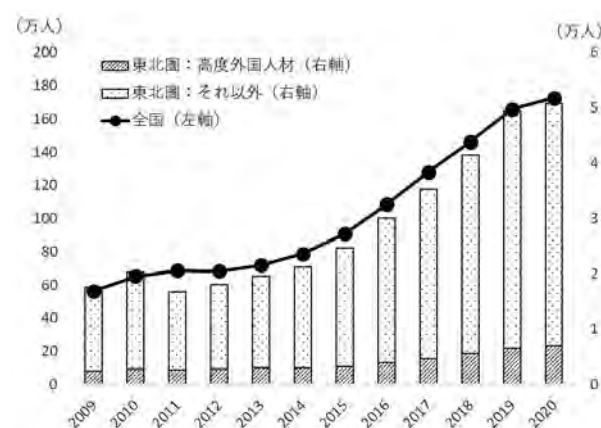
出所：(一財)日本国際協力センター「留学生の就職促進に関する周知及び調査研究(留学生就職促進プログラム)成果報告書(2020年3月)」

日本で働く外国人材は2020年10月末時点で172万4,328人となり、8年連続で過去最高を記録。東北圏でも震災後毎年増加している。

「専門的・技術的分野」に該当する在留資格者を見ても、全国・東北圏ともに年々増加している。

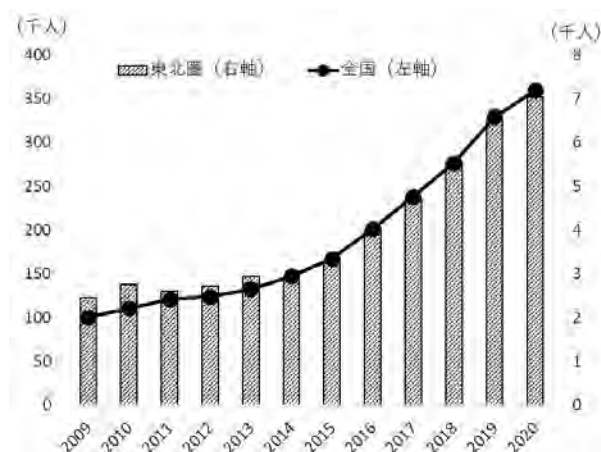
企業のグローバル化や日本の労働人口減少に伴い、外国人材の採用は今後ますます活発化すると考えられる。また、地方創生の観点からも、外国人材の活用は政府方針の柱の一つとされ、地域における多文化共生の推進策として、外国人材の地域への定着促進が図られており、外国人材の地域活性化への貢献も大きく期待されている。

図4 外国人労働者数の推移



出所：厚労省「外国人雇用状況」

図5 高度外国人材の就労者数の推移



出所：厚労省「外国人雇用状況」

#### 1-4 外国人留学生の進路希望と現実

しかしながら、2021年に(独)日本学生支援機構が発表したデータ(2019年度)によると、外国人留学生の卒業後の進路希望で55%が「日

本での就職」を希望する中で、実際に就職できたのは37%にとどまっている。したがって、高度外国人材のさらなる増加のポテンシャルがあるといえる。

図6 留学生の進路希望と卒業後の現実



出所：(独)日本学生支援機構「私費外国人留学生生活実態調査」「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」

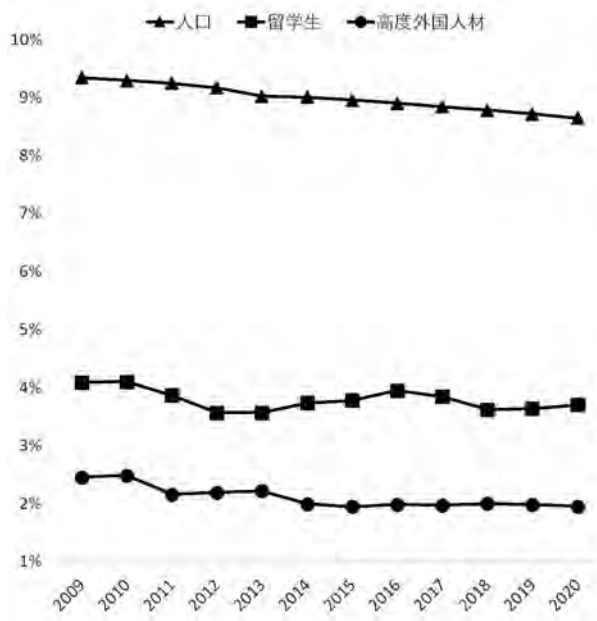
#### 1-5 東北圏で活躍する高度外国人材の少なさ

特に、東北圏については、高度外国人材の日本全体に占める割合は、その総人口規模や留学生のボリュームの割には小さい上に、震災後減少したが、2014年頃から横ばいとなっており、震災前の水準には戻っていない。

加えて、東北圏においては、外国人労働者全体に占める高度外国人材の割合が全国平均より低い。また、全国平均では近年その割合が上昇しているにもかかわらず、ほぼ横ばいで推移しているという特徴がある。

このように、東北圏における留学生・高度外

図7 東北圏が全国に占める割合の比較

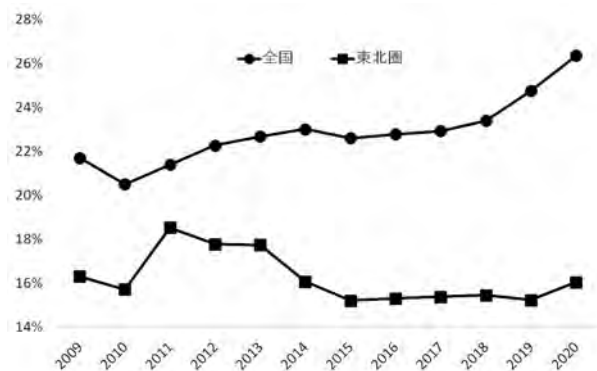


出所：厚労省「外国人雇用状況」

国人材の定着化は、まだまだ改善の余地がある取り組みの一つと考えられる。

なお、高度外国人材以外の外国人材（在留資格「技能実習」を有する外国人労働者等）は、本特集の対象外とする。

図8 外国人材の総数に占める高度外国人材の割合の推移



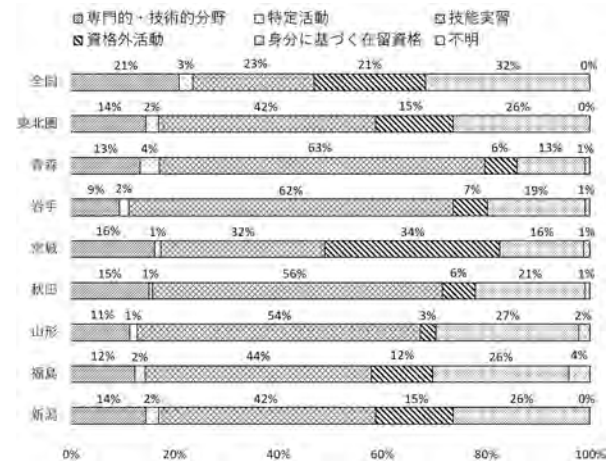
出所：厚労省「外国人雇用状況」

## 2 データから見る東北圏における外国人の就業と留学生のより詳細な状況

### 2-1 在留資格別の構成比率

在留資格別の人数比率について、全国と東北圏を比較すると東北圏は専門的・技術的分野、資格外活動、身分に基づく在留資格の比率がそれぞれ低く、技能実習の比率が非常に高い。県ごとに見ると、青森、岩手、山形でその特徴が顕著である。また、宮城は在留外国人に占める資格外活動（留学生がここに含まれる）の比率が高い。

図9 在留資格別の人数比率（2020年）



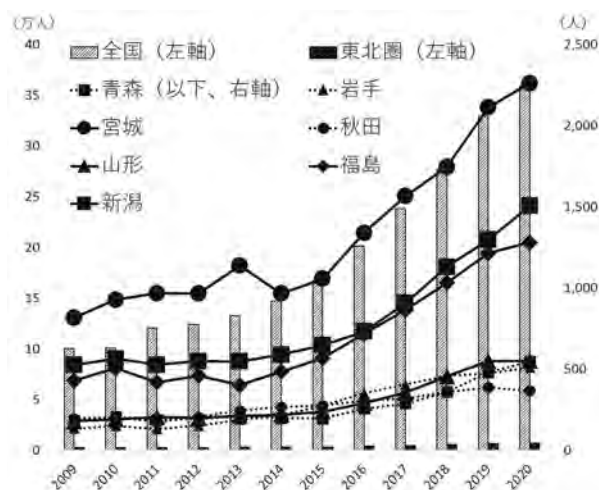
出所：厚労省「外国人雇用状況」

### 2-2 東北圏の県ごとの高度外国人材の推移

高度外国人材に着目し、その推移を見ると、東北圏は全国と同様に増加傾向にあるものの、その全国に占める割合は非常に小さい（2020年でおおよそ2%）。県別では宮城が最も多く、次いで新潟、福島となっている。これらの3県は増加数も多く、高度外国人材の少ない東北圏の中では比較的善戦しているといえる。その他の県については、元々数も少なく、増加速度もゆっくりとしていることが見て取れる。



図10 高度外国人材の地域・県ごとの推移

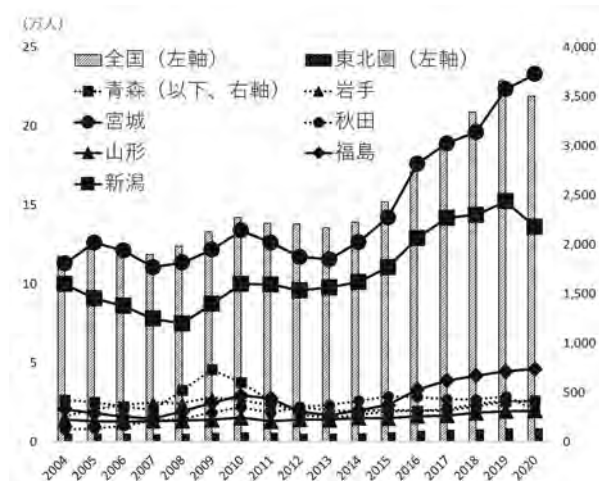


出所：厚労省「外国人雇用状況」

## 2-3 東北圏の県ごとの留学生数

次に、留学生数に着目し、県ごとにその推移を見る。東北圏は全国と同様に増加傾向にあるものの、全国に占める割合は非常に小さいまま推移している（割合は図7のとおり、2020年でおおよそ3.7%）。県別に見ると、宮城、新潟、福島

図11 留学生の地域・県ごとの推移



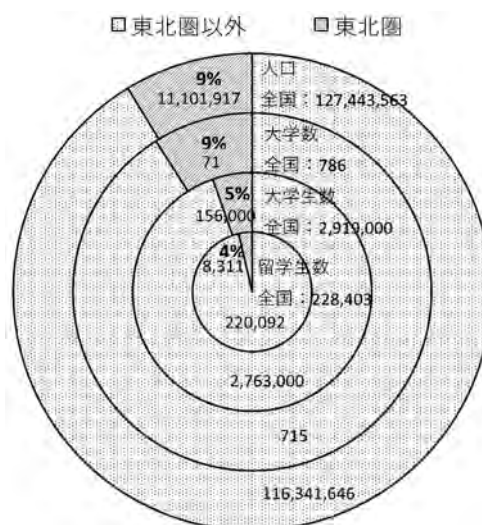
出所：(独) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」

明確だが、その他の県は元々数も少なく、増加速度もゆっくりとしている、あるいはほぼ横ばいであることが見て取れる。

## 2-4 東北圏の外国人留学生の比率

東北圏が各分野で全国に占める割合を見る。人口は9%であるところ、大学(大学院を含む)数は9%と相応の数が設置されている一方で、大学生数(日本人を含む総数)は5%と少なく、留学生となると4%にまで落ち込む。東北圏は人口規模に対して大学は相応にあるが、小規模な大学が多く、加えて大学生に占める留学生の割合も全国平均より若干低いことが見て取れる。

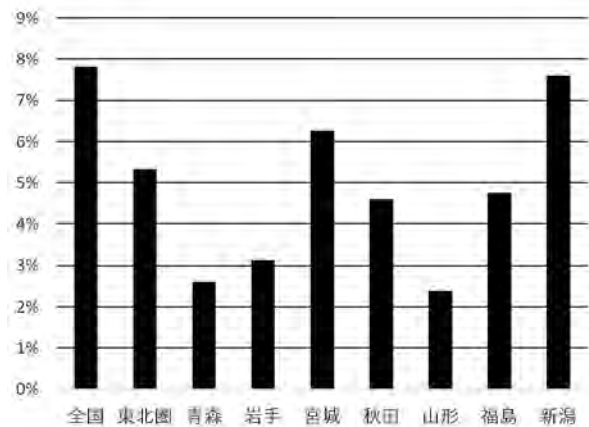
図12 東北圏が占める外国人留学生等の構成比 (2019年)



出所：総務省統計局「人口推計」、「日本の統計」25章「教育」(独) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」

県ごとに、大学生に占める留学生の比率を見ると、全国で8%のところ、東北圏全体で5%となっている。最も高い新潟でも全国平均より低く、特に青森、岩手、山形で低くなっている。

図13 県ごとの外国人留学生率(2019年)



出所：総務省統計局「日本の統計」25章「教育」  
(独)日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」

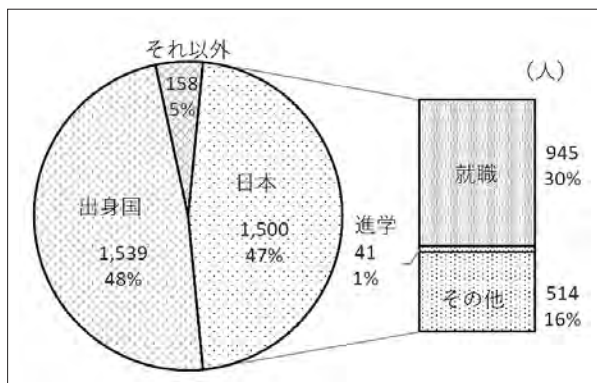
## 2-5 外国人留学生の進路

留学生全体の進路状況を見ると、日本国内で就職する比率は、学部、修士課程、博士課程の順に低くなっている。日本国内に留まる比率についても同様のことがいえる。

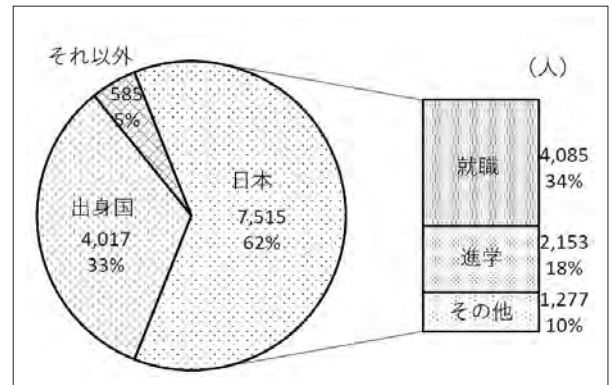
## 2-6 県ごとの留学生数に対する就職者数比率

留学生の就職数を見ると、全国・東北圏(棒グラフ)および東北圏の各県(折れ線グラフ)いずれについても、これまで見てきた外国人労働者数の増加に符合するように、年々増加していることが見て取れる。県別に注目すると、宮城が最も多く、福島、新潟が続く。図11で見たよ

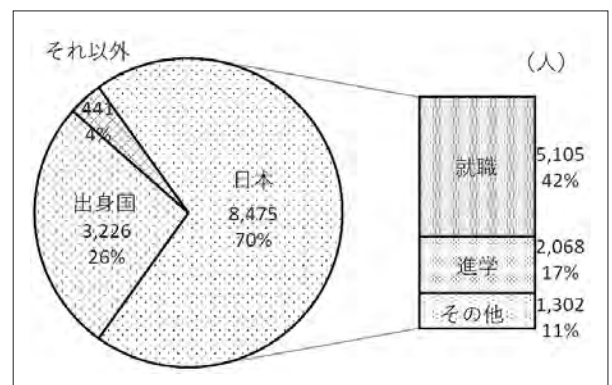
図14 留学生の進路状況(2019年度)  
博士課程



修士課程



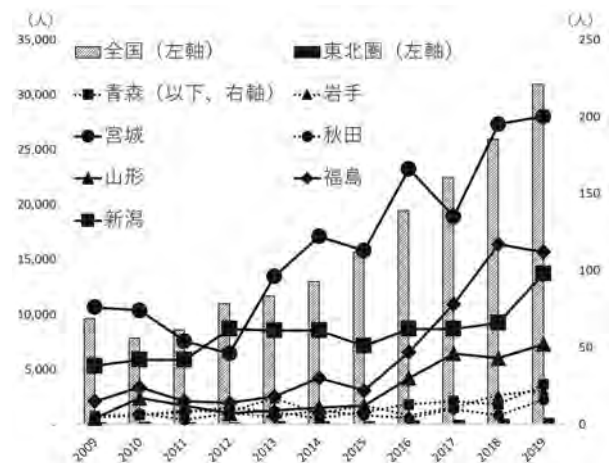
学部



出所：(独)日本学生支援機構「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」

うに、留学生数は宮城、新潟、福島の順に多いが、福島は留学生の数に対して就職する留学生が多いといえる。さらに、4位の山形については、2014年頃から増加し始めているが、山形の留

図15 県ごとの留学生の就職者数



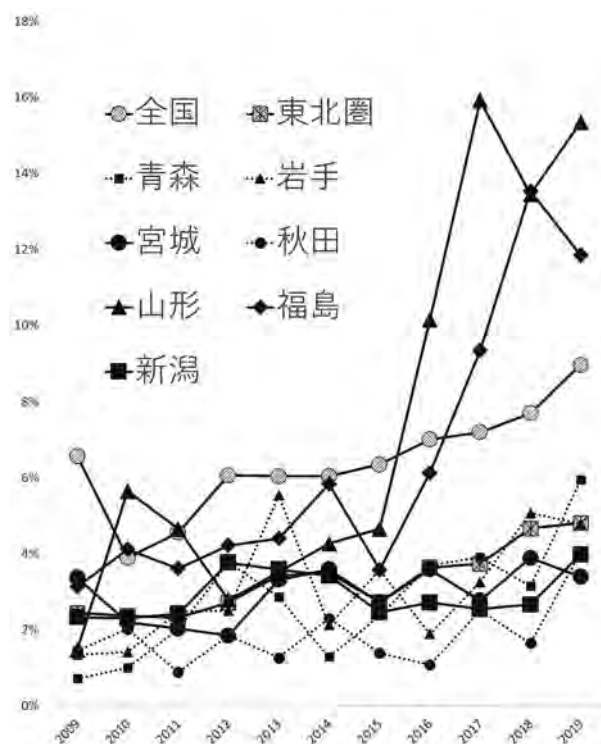
出所：出典：法務省「留学生の日本企業等への就職状況について(各年版)」

学生数自体は低位で推移していることから、特に留学生数に対する就職者数の割合が高まっていることが分かる。

そこで、県別の留学生数に対する留学生の就職者数の割合の推移を見ると、前出の山形が飛びぬけて高く、福島がそれに次いでおり、なおかつ全国平均より高い事が分かる。ただし、他の東北圏5県については、全国平均より低く推移している。

例は次の表のとおり。

図16 県ごとの留学生数に対する留学生の就職者数の割合



出所：法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」12月末  
法務省「留学生の日本企業等への就職状況について（各年版）」

### 3 東北圏における自治体・支援機関・大学の留学生地元就職に向けた取組事例

東北圏の自治体・支援機関・大学の、外国人留学生の就職支援に関する主な直接的な取組事



## 東北圏の自治体・支援機関・大学等による留学生の地元就職に関する取組事例リスト

| 行政機関  | 取組名                             | 概 要                                                                                                                                                                                                                    |
|-------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 文部科学省 | 留学生就職促進教育プログラム認定制度              | 外国人留学生に対する「日本語教育」「キャリア教育(日本企業論等)」「インターンシップ」を一体として提供する質の高い教育プログラムを文部科学省が認定し、当該プログラム修了者が就職活動において各大学が発行する修了証明書を提示することにより、外国人留学生の国内企業等への就職を一層促進                                                                            |
| 宮城県   | Work in Miyagi<br>宮城県外国人留学生支援事業 | 留学生と企業が出会える場を作り、留学生および企業向けに、採用・就職・定着までワンストップでサポートする取り組み。企業合同説明会、企業訪問ツアー、交流会、採用・就職支援セミナー等を開催<br>介護福祉士資格の取得を目指す意欲のある留学生の日本語学校または介護福祉士養成施設における修学期間中の支援を図り、将来当該留学生を介護の専門職として雇用しようとする介護施設等の負担を軽減することを目的に、奨学金の給付に要する経費の一部を補助 |
| 山形県   | 奨学金給付<br>企業バスツアー<br>県内企業合同説明会   | 県内企業への就職活動を行う等の条件を満たせば月2万円の奨学金を給付<br>外国人留学生を対象として、年2回程度、県内企業の見学会(バスツアー)を実施<br>外国人留学生を対象とした県内企業合同説明会を開催                                                                                                                 |

| 支援機関                   | 取組名                                    | 概 要                                                                                                          |
|------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ジェトロ仙台<br>(東北経済産業局と共同) | 高度外国人材活躍推進<br>コーディネーターによる<br>伴走型支援     | 関係機関の取り組みや高度外国人材に関連する情報に精通したコーディネーターが、継続的な訪問を通じて、高度外国人材採用の計画策定の支援から採用活動、採用後の社内制度整備まで、必要なサービス・関連情報を提供し、一貫して支援 |
| いわてグローバル人材育成推進協議会      | グローバルキャリアフェア in 岩手<br>いわてグローバルインターンシップ | グローバルな人材を求める県内企業と県内留学生との交流・出会いの場を創出<br>インターンシップの機会を提供することにより、グローバル人材を求める企業と高度な知識やスキルを身につけたグローバル人材とのマッチングを支援  |
| 新潟県外国人材受入<br>サポートセンター  | 新潟県外国人ワンストップ相談会                        | 行政書士・弁護士・社会保険労務士他専門家が、企業と外国人向けに「外国人を雇う際の注意点を知りたい」「会社を作って起業したい」などの相談に応じるサービス                                  |

| 大 学  | 取組名                                          | 概 要                                                                                               |
|------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 東北大学 | DATEntre 東北イノベーション人材育成プログラム(文科省留学生就職促進プログラム) | 東北学院大学、東北工業大学、宮城学院女子大学、東北福祉大学、東北大学の学生が、ビジネス日本語、キャリア教育、課題解決型研修、インターンシップ等を通じて生きた日本語や企業文化を体得         |
| 山形大学 | EPPY<br>(文科省留学生就職促進プログラム)                    | 「日本語能力の強化」「キャリア教育」「インターンシップ」を通し、山形県内の人材の相互交流と問題解決型相互実践教育を行い、新たな留学生就職推進「山形モデル」を構築することで、留学生の地域定着を支援 |



# 東北圏における高度外国人材の実態と受入企業のホンネ

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ) 仙台貿易情報センター  
高度外国人材活躍推進コーディネーター 黒澤 瞬



## はじめに

人口減少ならびに人材不足がより深刻化している昨今、在留資格「技術・人文知識・国際業務」に代表される【高度外国人材】の採用を検討する企業様は全国的に増加傾向にあります。日本貿易振興機構(ジェトロ)では高度外国人材の採用から育成・定着まで一気通貫で幅広い相談対応を行う「高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援」というサービスを展開しており、東北圏でも高度外国人材の採用のため、本サービスをご利用いただく企業様も増えてきております。本稿では実際に地場企業様から寄せられる相談やお声の中でいくつかをピックアップしながら、企業様が何を目指しどんな疑問があるかを整理した上で、高度外国人材の採用により、どんな企業メリットを得られるかを解きほぐしていければと考えております。

これらの情報が東北圏における高度外国人材の活躍ならびに企業様のますますの発展へつながるきっかけになれば幸いです。

## 1 東北圏の高度外国人材の状況

### 1-1 技能実習生は多いが、技術・人文知識・国際業務(高度外国人材)は少ない

まず東北圏の在留外国人を見ると、技能実習

生が東北圏在留総外国人のうち26.6%を占めており、日本全体の技能実習生割合が13.1%であることを考えると技能実習生の比率が高いことが分かります。そういった環境下だからか実際に企業様とお話をしていると「働く外国人＝技能実習生」というイメージが強いように感じます。

### 1-2 それでも高度外国人材を採用したい！外国人材に企業が期待すること

技能実習生の比率が高いこの地域で、高度外国人材をあえて採用する企業様は何を期待されているのでしょうか？詳細を省きますが、次のようなお声が実際にございました。

「現地マーケティングや海外事業の補助をしてもらいつつ将来は海外展開のキーマンとなる人物を採用したい」、「エンジニアとして日本人を採用できないため、外国人材の新規採用にチャレンジしたい」、「EC販売や海外輸出などに将来チャレンジしていきたいので、HPや商品情報の多言語化など語学力を活かして活躍してほしい」等、多様な理由から採用にチャレンジされています。期待している役割は様々ですが、どの企業様も「将来を見据え、現状の課題をクリアするために高度外国人材の受け入れを進めている」という姿は共通しており、人材不足が深刻な東北圏だからこそ高度外国人材の必

要性にいち早く気づき、また、企業の将来を見据える中で可能性を感じた企業様が多いのではないのでしょうか。

### 1-3 結局、高度外国人材の採用の効果やメリットって何？

「高度外国人材か…、興味はあるし将来的には必要かと思うけど、ちょっとうちの会社では難しいかな…。そもそもやれる仕事も無いしメリットを感じないんだよね。」

実際に頂いたお言葉を簡単に丸めたものですが、同様にお考えの企業様も多いのではないのでしょうか。確かに技能実習生が多い東北圏では、高度外国人材＝何するの？メリットは？という疑問を抱かれるのはごもっともだと私も思います。とはいえ、「興味はあるし将来的には必要だと思うけど」という企業様の声も聞きます。イメージが湧かないだけでやはり人材不足を原因とする漠然とした危機感を背景に何か可能性を模索したい、という思いも心の中にお持ちなのではないのでしょうか。

図1 高度外国人材採用の効果・メリット



出所：経済産業省「ダイバーシティ経営に向けて」より一部抜粋・加筆

図1は高度外国人材採用の効果とメリットを簡易的にイメージ化したものです。これを見ますと人材確保というストレートな効果だけでなく、組織の内外に関わらず広く効果があることが分かります。もちろん、外国人を採用した

からすぐに顧客の新規獲得や海外進出が急に実現する訳ではありません。しかしながら新しい発想を得ることで社内の見直しが進んだり、異文化の受け入れに際して自ずと組織が変化していくなど従来意識してこなかった部分にも良い変化が起きることは外国人材採用をきっかけとする大きな効果の一つかと思います。

## 2 高度外国人材っていうけど、実際どんな感じなの？

### 2-1 例えばこんな業務をしています

どのような業務をするのかいまひとつイメージできない方も多いかと思いますが、実際の事例を挙げますと図2のとおりとなります。

図2 技術・人文知識・国際業務の業務例

| 職種     | 業務例                                          |                         |
|--------|----------------------------------------------|-------------------------|
| エンジニア  | ・CADオペレーター（各種設計）<br>・システムエンジニア<br>・製品開発、研究業務 | ・施工管理技士<br>・自動車整備       |
| 通訳・翻訳  | ・SNS/HP管理などの広報活動<br>・ECサイトの管理と受発注対応          | ・インバウンド向け対応             |
| 営業・企画  | ・海外販路の拡大、現地調査<br>・外国人向けの製品企画、開発              | ・海外対応、窓口業務<br>・国内外の営業対応 |
| マネージャー | ・技能実習生の管理<br>・留学生アルバイトの管理                    | ・現地法人とのブリッジ社員           |
| その他    | ・会計業務<br>・貿易実務                               | ・語学教師                   |

出所：著者作成

法的な要件を満たしていれば幅広い活躍が期待できますが、外国人材の学歴や専攻、保有する資格等でも判断が変わるため、まずは最寄りの行政書士会にご相談いただくか公的な相談窓口をご活用いただくことをお勧めいたします。

図2はあくまで例ですが、要件を満たせば「営業や現地マーケティングをしつつ、ECサイトの対応をする」など複合的な活動も可能です。自社の現状の業務、将来必要になる業務など業務毎に分解しますと実は高度外国人材に活躍の場があることに気づくケースもございますので、一度自社の業務を広い視野で整理されると

意外な発見があるかもしれません。

## 2-2 高度っていうくらいだから給与も高いんでしょう？

たまにこういったご質問をいただくことがありますが、原則「同様の業務を行う日本人と同等以上の給与」となりますので、大卒の留学生を採用する時は日本人の大卒と同じ条件で採用している企業様は多くいらっしゃいます。あくまで会社の規定や業界の標準的な水準等に沿って適法の範囲で設定してください。つまりは「国籍にとらわれず日本人と同じように本人の能力や成果を見て判断する」ことが重要です。

## 3 採用を検討するのなら…

### 3-1 採用したいけど…、何から始めればいい？

外国人採用を検討し始めた企業様からよく頂戴する質問は「採用が初めてのため、何から始めればいいか相談したい」というものです。そういった企業様には、まずは「採用戦略（採用の目的、採用したい人物像の構築等）」を練ることをお勧めしております。ジェットロでは外国人採用から育成・定着を4つのステップに分類（図3参照）しており、外国人採用の実績がある企業様であったとしても、まずはこの「採用戦略」を整理するようにしています。

図3 外国人材活躍における4つの支援ステップ

|                 |                                                  |
|-----------------|--------------------------------------------------|
| Step 1<br>採用戦略  | ターゲット層の絞り込み外国人の雇用ルールなど基本的な部分から整理をお手伝い            |
| Step 2<br>採用活動  | イベント情報だけでなく、会社説明資料作成のポイントや外国人からの質問例など実践的なアドバイスを  |
| Step 3<br>受入準備  | 法的手続きのポイントや受入前の準備事項など実務的な作業についても支援               |
| 入社              | 入社前後のトラブル事例など未然防止の情報提供も                          |
| Step 4<br>入社後支援 | 入社後こそ様々な課題が出る為、異文化コミュニケーションの仕方や接し方、会社制度の調整なども手助け |

出所：著者作成

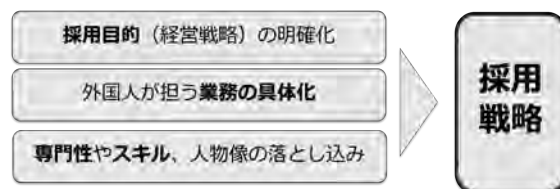
### 3-2 採用戦略ってつまり何？

「採用戦略？」「目的？」「いやいや、採用の目的っていつでも日本人が集まらないから外国人採用にチャレンジするんだよ」等、採用戦略に関して説明する際、「なんでわざわざそんなことゼロから考えるの？」と疑問を感じる方は多いです。なぜ行かうかという「絶対に後の工程が楽になるから」です。まず、採用戦略を練る上で実施することを簡単に分解すると図4のようになります。

図4 採用戦略のイメージ

目的：採用する外国人の人物像を設定

入社後の作業もイメージできるよう作りこみが必要



出所：著者作成

あくまで簡易的な要素ではありますが、これらの情報を改めて整理することによって、

- ① 採用したい人物像が明確になり採用活動を行う際の指針になる。
- ② 在留資格の申請を行う際、業務の説明や本人の能力を説明する必要があるため、整理することで事前準備につながる。
- ③ 外国人材への業務、会社の説明をより分かりやすく、かつ、詳細に伝えることで外国人材にとっても将来を思い描きやすく、よりよいマッチングが期待できる。

といったメリットが期待できます。また、これらを社内で話し合うことによって、「外国人材の受け入れ前に他部署とも情報が共有でき、受け入れに向けた調整が自然とできた」といった企業様のお声もありました。

とはいえ、通常業務に追われる企業様にとってはゆっくり考える時間も少ないかと思いま



す。代表者の方や人事担当の方がお一人で抱えていてお困りになっているケースもございますので、まずはジェットロにご連絡いただき、ざっくばらんにお話させてください。会社や担当者のお考えをアウトプットするだけでも違いますし、ディスカッションの中で新しい考えが浮かぶこともあります。ぜひ初めての企業様は「人材採用はまず戦略から」とお考えいただき、社内相談でもジェットロへの連絡でも構いませんので、まずは戦略(会社の将来)を話し合うことをお勧めします。議論を交わすことが戦略を練る材料となり、結果的にはより確度の高い採用活動へつながります。

### 3-3 在留資格はどうしよう…?

いい人材に巡り合うことができ、内定を出した企業様からよく頂戴するご相談です(図3:「step3受入準備」に当たります)。内定者の学歴や専攻、資格などによって異なるため、ケースバイケースで対応しております。一番確実なのは地域の行政書士会で行っている無料相談会などをご活用いただくとより確度が高いです。また、事前に内定者の卒業証明書や成績証明書など学歴や専攻、資格など各種証明書が必ず必要になるので、事前に企業様で確認されると相談される際もよりスムーズに進みます。

「ちょっと先生というのは敷居が高いな…お金も心配だし」という企業様はまずはジェットロにご連絡いただければ、然るべき相談窓口等におつなぎします。ジェットロのサービスで行政書士の方と無料相談できるオプションがありますので「相談するレベルかも微妙」という時はお気軽にご相談いただければ幸いです。

## おわりに

今回は採用を検討し始めた企業様からのお声をベースにつまづきやすい部分に触れさせていただきました。入社前の段階にフォーカスしましたが、入社後も日本人従業員に対する事前説明や面談する際の注意点、キャリアパスの構築など気持ちよく働いてもらえる環境作りはより重要です。これらの取り組みは日本人採用にも転用できますし、規模の小さい企業様こそ入社後のフォローが重要となります。従来から、日本人が働きやすい会社は外国人にも働きやすい会社だと言われております。大事なのは時流に合わせ、いかに働きやすい環境および魅力ある企業へと変えていくかであり、外国人採用を通して自社の見直しが進み、結果として会社が変わっていくことそのものが高度外国人材採用の最たる効果であると考えております。本稿は人材採用のたった一部分を捉えた内容ではございますが、少しでも企業様の糧となり、躍進の一助となれば幸いです。

### 【参考・引用文献】

- 1) ジェトロ伴走型支援詳細について
- 2) 1-1 在留外国人数の数値データについては  
法務省 在留外国人統計 調査年月日 2020年  
12月 より抽出

#### 1) ジェトロの伴走型支援



#### 2) 在留外国人統計





# 産官学による外国人留学生の 就職支援における取り組み —DATEntre 東北イノベーション 人材育成プログラムの5年間の活動から—

東北大学高度教養教育・学生支援機構キャリア支援センター

特任准教授 門間 由記子



## 1 はじめに

「日本再興戦略2016—第4次産業革命に向けて」において、内閣府は高度外国人材の卵である留学生の日本における就職率を現状の3割から5割へ向上させることを目指し、翌2017年より文部科学省の留学生就職促進プログラム（以下、留プロ）をスタートさせた。留プロは「各大学が地域の自治体や産業界と連携」し、日本での就職に重要な「日本語能力」「日本での企業文化等キャリア教育」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設することで、外国人留学生の就業力を高め、我が国での定着を図るキャリアサポートプログラムである。

2017年には全国12拠点が採択され、東北大学が事務局を務めるDATEntre 東北イノベーション人材育成プログラム（以下、DATEntre）もその1つに採択された。産官学のコンソーシアムでの取り組みを通じて、外国人留学生と地域企業の双方が互いに理解を深め、外国人留学生が地域の企業に定着することで、企業は優秀な人材の確保、外国人留学生は日本での就職と双方がwin-winの関係となることを目指し、様々な取り組みを行っている。文部科学省では

5年を補助事業期間としており、2022年3月で事業期間は終了する。しかし、各拠点には事業期間終了後もプログラムを継続できるような仕組みの構築が期待されており、DATEntreでも2022年4月以降も事業を継続できるように参加機関と調整を図っている。

## 2 DATEntre とは

宮城県内の大学の中で最も多くの外国人留学生が学ぶ東北大学が事務局となり、2017年に東北学院大学・東北工業大学・宮城学院女子大学の宮城県内の4大学、東北経済連合会・仙台商工会議所・宮城県中小企業団体中央会の3経済団体、宮城県・仙台市の2自治体等に東北大学萩友会が参加し、産官学のコンソーシアムを設立した。2018年からは活動を活発化させるため、活動分野に合わせて「基礎教育部会」「産業界連携部会」「キャリア教育・インターンシップ部会」「業評価部会」の4部会を設け、活動に取り組んでいる。

教育カリキュラムを担当する「基礎教育部会」では大学関係者のみがメンバーとなっているが、各種セミナーやイベントを担当する「産

業界連携部会」「キャリア教育・インターンシップ部会」、これらの事業に関する評価を行う「事業評価部会」では産官学の関係者がメンバーとなっている。各部会には部会長を置き、各部会の活動は部会長会議で共有した後、最高意思決定機関である運営会議を通じてすべての参加機関が共有する。学生の履修や修了に関しては教育機関関係者で構成される教務委員会が担当している。

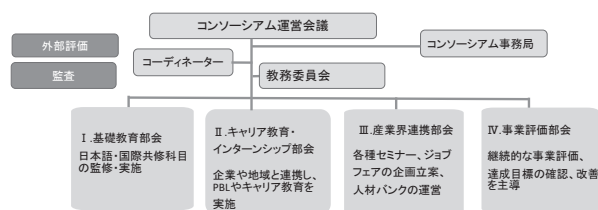


図1 DATEntre 体制図

## 2-1 カリキュラム

参加学生の質的担保と事業期間終了後の継続の双方の観点から、カリキュラムは正課科目を活用し、東北大学の日本語特別課程ならびに全学教育科目を中心に構成している。参加学生は「ビジネス日本語教育」「キャリア教育」「国際共修・PBL」「インターンシップ」の4領域を横断的に学ぶことで、日本での就職に必要な就業力の習得を目指している。

「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」（ディスコ、2020）によれば、選考時に外国人留学生に対してビジネス上級レベルの日本語を求める企業は文系で49.1%、理系でも42.0%（回答社数494社）あり、日本で就職するには高い日本語能力が求められている。DATEntre のカリキュラムでは、日本語開講の授業を通じて語彙を増やし、日本語で自分の考えを表現できるよう日本語開講の授業を中心に構成している。そのため参加を希望する学生は、

事前に日本語プレースメントテスト（SPOT90）を受験し、65点以上を取得する必要がある。参加学生は SPOT90 の点数に応じて中級（65～75点、N3程度）・中上級（75～85点、N2程度）・上級（85点以上、N1程度）の3つのレベルに分けられ、図2のように日本レベルに応じて修了までに必要なポイント数が異なっている。

| 中進期の<br>日本語能力   | 日本語                              |                                  | キャリア教育                           |             | 国際共修・PBL    |          | インターンシップ | 修了までの<br>目安期間 |
|-----------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------|-------------|----------|----------|---------------|
|                 | 中級レベル                            | 中上級レベル                           | 上級レベル                            | コース<br>共通科目 | コース<br>特化科目 | 国際共修     | PBL      |               |
| SPOT90<br>65点以上 | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)    | 1科目(10p)    | 1科目(10p) | 1科目(10p) | 2年2学期         |
| SPOT90<br>75点以上 | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)    | 1科目(10p)    | 1科目(10p) | 1科目(10p) | 2年2学期         |
| SPOT90<br>85点以上 | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)<br>1科目(10p)<br>4科目(40p) | 1科目(10p)    | 1科目(10p)    | 1科目(10p) | 1科目(10p) | 2年2学期         |

図2 DATEntre カリキュラム

2019年度までは正課も課外も対面で実施していたため、参加大学は東北大学川内キャンパスでの履修が可能な大学に限定されていた。しかし2020年度からはオンライン開講となったため、距離を問わずに参加可能となり、コロナ禍での渡航制限を受けた来日前の学生も参加している。2021年9月現在では、宮城県内で学ぶ外国人留学生の在籍数の多い3教育機関（東北福祉大学・宮城大学・仙台高専）と高度外国人材との関わりの深い3行政機関等（宮城労働局・ジェトロ仙台・JICA 東北）が加わり、地域のネットワークが広がりを見せている。

## 2-2 参加学生

参加学生の募集は入学時期を考慮し、4月と10月の年2回、各回30名を定員として行っている。2017年11月の第1期生に始まり、現在

まで8回の学生募集を行い、宮城県内6大学33学部・学群・研究科で学ぶ22か国・地域の学生累計198名が参加している。

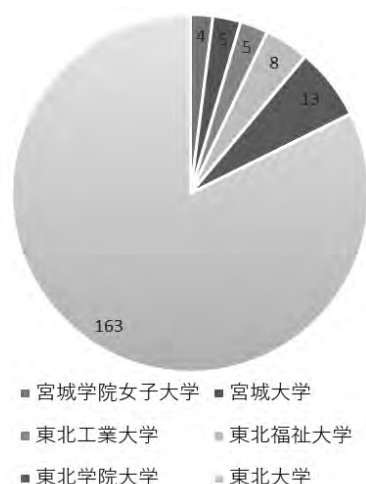


図3 参加学生の状況

図3によれば DATEntre 参加学生のうち、東北大学に在籍する外国人留学生が参加学生の82%を占めている。なお、東北大学の Web サイトによれば東北大学に在籍する全留学生1,780名のうち博士後期課程在籍者が818名、博士前期課程在籍者が772名、学部在籍者が190名となっており、大学院生の割合が高い。

DATEntre 参加学生は参加開始時の学年や日本語レベルも異なる。学習・研究の進捗状況についてコーディネーターに相談しながら受講を進め、在籍期間はまちまちとなっている。

2018年度までは卒業までに必要ポイントを取得した学生のみを修了生として認定していたが、研究と両立させながらポイントを取得することは難しく、修了生は4名に留まった。そのため2019年度からは必要ポイント取得には至らなかったが DATEntre で学び、日本企業から内定を獲得した学生には特別修了を認め、特別修了証を発行している。卒業時期を考慮し、修了式は9月と3月の年2回開催し、プログラ

ム開始から現在までで14名が正規修了、15名が特別修了を納めている。



2019年度後期修了式

また、日本語レベルや研究との両立が課題となり、DATEntre プログラムには参加しなかったが、各種セミナーに参加し、個別相談を利用したセミナー受講学生は、カウントを始めた2018年度より累計で1,000名を超えている。

### 3 イベント・セミナー等実施状況

産業界連携部会、インターンシップ・キャリア教育部会では、参加機関と連携しながらイベントやセミナー等を開催している。企業を対象としたセミナー等では、大学よりも企業との接点が多い行政や経済団体が窓口となり、参加企業の募集を行っている。宮城県では2019年度より「外国人留学生定着支援事業」を実施しており、企業見学バスツアーや各種交流会を DATEntre と共同開催している。仙台市では地元定着の観点から、企業との接点を設ける「オンラインインターンシップ合同説明会」を共同開催している。2021年度からはジェトロ仙台とも企業対象セミナーを共同開催し、外国人留学生を核とした地域のネットワークが緩やかに構築されている。





企業見学バスツアー

### 3-1 企業対象

産業界連携部会が中心となり、2018年から企業を対象とした受入体制構築のためのセミナーや外国人留学生との交流会を開催している。セミナーでは外国人留学生を採用するメリットや手続き方法を簡単に紹介する。また、交流会を通じて外国人留学生と直接関わることで、企業の言語の壁や心の壁の低減を目指し、採用の可能性を広げてもらえるように努めている。



企業との交流会

交流会ではまた、外国人留学生採用を検討している企業とネットワークを構築することで、インターンシップの受け入れという次のステップに移行するきっかけにもなっている。

### 3-2 外国人留学生対象

外国人留学生に対しては、インターンシップ・キャリア教育部会が中心となり、外国人留学生に特化したセミナーや交流会を開催している。段階的に日本の就職活動に対して理解を深められるよう、「就職活動準備講座」や「業界研究会」において、日本の企業慣習や文化的背景の相違にも触れながら日本の就職活動に対する理解を深め、「SPI 対策講座」や「エントリーシート対策講座」等を通じて日本の就職活動に必要な具体的なスキルの習得を目指している。

様々な業種・企業で働く先輩留学生が参加する交流会は、企業のダイバーシティやインクルージョンの実際の様子についても知ることができる貴重な機会となっている。若手経営者との交流は、就職情報サイトでは分からない実際の企業活動や事業内容を知ることによって地域の企業への関心喚起を図るとともに、経営者から直接話を聞くことができることやビジネス場面での日本語の練習機会など、次のステップであるインターンシップにつなげる貴重な機会となっている。2020年度からはいずれもオンライン開催となっている。

先輩留学生との交流会も2020年度からはオンライン開催となったが、対面時には来仙が難しかった、全国各地の規模も業種も異なる企業で働く DATEntre 卒業生が参加し、それぞれの立場から感じる日本で働くことに対する率直な感想や企業選びのポイントについて直接、話を聞くことができ、来日できない学生が海外からも参加できるとの利点もあった。DATEntre 参加学生の半数以上が大学院から入学した学生のため、サークル活動や授業等を通じて研究室以外の学生との接点も少なく、これまで就職活



動時の情報交換ネットワークの構築が難しかった。しかし、DATEntre への参加を通じ、出身国や専攻を越えた横のつながり、交流会を通じて先輩との縦のつながりを得ることで、就職活動時の情報収集にもプラスに機能した。コロナ禍においては授業もオンラインとなり、接点がさらに限定されるため、交流会は学生の社会との接点づくりの場ともなっていた。



先輩留学生との交流会

## 4 インターンシップ実施状況

留プロにおいて「中長期インターンシップ」は、必須要素の1つとされている。DATEntre では2017年よりインターンシップを実施し、2018年からは夏と冬の年2回、「DATEntre インターンシップ合同説明会」(以下、インターンシップ合説)の開催とインターンシップの実施を行っている。

### 4-1 インターンシップ合説

インターンシップ合説は宮城県内の企業を中心に20社程度が参加し、インターンシップのプログラム概要と自社の事業概要、海外展開等について説明を行う。参加企業はDATEntre 参加経済団体、自治体等から会員企業を中心に広く案内いただくとともに、DATEntre の

Web サイトでも広く周知している。2週間以上の中長期インターンシップに対応できる県内企業はかなり限定されてしまうため、40時間以上のプログラムを基本として参加企業を募集している。プログラム作成が難しい企業に対してはプログラム説明会も開催し、教育効果の高いインターンシッププログラムを作成するためのポイントや外国人留学生受け入れ時の留意点等について説明を行っている。インターンシップ合説において多言語対応可能な企業は「English OK」や「中国語対応可」の表示を出し、日本語能力が十分ではない外国人留学生も参加しやすい場づくりを行っている。2020年度からは対面ではなく、オンライン (Zoom) 開催となったが、ブレイクアウトセッションを利用して企業毎のセッションを作り、直接コミュニケーションが取れるようにしている。



インターンシップ合同説明会

外国人留学生は合同説明会への参加を通じ、プログラムの詳細や企業の雰囲気、外国人留学生に期待する事柄について理解を深め、企業は外国人留学生の日本語レベルやキャリア観について理解を深めることで、相互のキャリア観の相違から生じるミスマッチを防ぐ。企業にとっては外国人留学生との交流を通じ、受入体制を

再度見直す機会となり、外国人留学生にとっては就職情報サイトでは知ることができない、宮城県内で参加できるインターンシップや企業について理解を深める機会となっている。

#### 4-2 インターンシップと採用の関係

インターンシップ合説に参加する県内企業の多くが初めての外国人留学生の受け入れとなるが、実際に外国人留学生と共に働く経験を通じ、社内の暗黙の了解や業務指示、新人研修の進め方など、改めて多くの気づきが得られる。また、採用したい高度外国人材のイメージや任せたい業務も明確となることで、採用スケジュールを具体的に検討できるようになる。



インターンシップ

外国人留学生にとっても「日本で働く」経験を通じて「日本で就職する」という漠然とした考えから「どこで・誰と・何をして・どのように・どれくらいの期間」働きたいのかについて、具体的に考えられるようになる。留学経験や専門性を活かして日本企業で働きたいと考えている外国人留学生の多くは、「せっかく留学したのだから」と母国でも知名度の高い大手企業を就職先に考えている。しかし、大手企業では日本人学生同様の選考プロセスを課しており、高い

日本語能力と就職活動への入念な準備が求められている。また、総合職としてメンバーシップ型の新卒一括採用となるため、ジョブ型採用のように専門性を活かした特定業務に就けるとも限らず、採用時には勤務地も確定しない。永年勤続を前提として自社で人材育成を行っているため、母国での就業経験がある年齢の高い学生や博士後期課に在籍する専門性の高い学生は敬遠されがちである。それよりもむしろ社内でのコミュニケーションが円滑に進むような高い日本語力が求められている。

インターンシップの応募を通じてこうした日本の就職活動の状況を知り、高度外国人材として期待される業務に取り組みたいと考える外国人留学生の中には、宮城県内の企業のインターンシップに参加し、大手企業でなくとも専門性や語学力などの留学経験を活かして働くことのできる環境があることを知り、宮城県内の企業、とりわけインターンシップ先を就職先の1つとして考えるようになる者もいる。2017年のインターンシップ開始以降、5名の学生がインターンシップ後に長期アルバイトとなり、卒業後は正社員として各社に採用されている。

初の外国人留学生の採用に至った企業5社では、インターンシップを通じて互いのキャリア観や入社後のキャリア展望、事業領域をすり合わせ、高度外国人材を採用する目的と期待する役割を明確にした。

宮城県内の企業では研修制度が大手企業ほどは充実していない。しかし、日本語レベルを考慮したマニュアルの作成や一時帰国のための長期休暇の取得など、相互に働きやすい就業環境の整備に向け、一方的な適応を求めるのではなく、相互理解を図っている。

インターンシップに参加した外国人留学生もインターンシップ期間中に社長や経営幹部も含めて多くの人と直接コミュニケーションを取ることで、企業の雰囲気や事業概要、今後の自身のキャリア展望等について話し合い、インターンシップ受入企業との信頼関係を構築した。将来的には帰国を考えている外国人留学生には、インターンシップ受入企業において自分が貢献できる事柄が明確になることや尊敬できる社長、経営幹部との出会いを通じた自己成長機会、帰国後の現地マネージャーとしてのキャリアなど、長期的視野で捉えた場合、大手企業よりも魅力的なキャリアを構築することができる。



社長と元留学生社員

## 5 おわりに

DATEntre ではプログラム開始後の2017年11月より、様々な企業対象・学生対象のセミナーや交流会、ジョブフェア等を開催してきた。就職活動のオンライン化が進んだ2020年度以降、対面開催時よりもジョブフェアや交流会への参加学生数が増加し、つながりを求める傾向が高くなっているように感じられる。

コロナ禍以前は社会人として自分がより成長でき、より刺激的な環境という観点から首都圏での就職を希望する学生が多かった。しかし、

コロナ禍以降はオンライン化が進み、地方都市でも首都圏同様に他者とながかり、成長できる環境を維持することが可能になった。そのため学生時代を過ごし、生活の場として宮城県を魅力的だと考える外国人留学生は、宮城県内で働く可能性に関心を持ち、交流会やジョブフェアに参加している。外国人留学生の宮城県内企業への就職者数増加の背景には、上述のような変化とこれまでの取り組みを通じて外国人留学生に可能性を感じる企業が増加した相乗効果によるものと考えられる。

DATEntre 開始以来、日本で就職した学生は2021年9月現在で70名を超え、そのうち8名が宮城県内企業で働いている。全国各地の様々な企業で働く元留学生たちは、卒業後も「OBOG会」を通じてつながりを維持し、コロナ禍でのリモートワーク時には、社会からの孤立を防ぐ貴重な機会となっていた。



オンライン OBOG 会

2021年2月に正式発足した OBOG 会には、在学中に DATEntre に参加し、日本で働く元留学生が参加している。大手企業でも職場に外国籍社員は自分一人という状況は珍しくなく、OBOG 会は外国籍社員が職場や業務を通じて感じた違和感や文化の相違などを気軽に話すことのできる場としても機能している。



OBOG 会は宮城県で働く元留学生が中心となって運営しているため、宮城県の「外国人留学生定着支援事業」にもゲストとして参加している。OBOG たちは自分たちの就職活動や地域で働く経験を学生と共有し、県内企業の担当者・経営者には外国人留学生採用のメリットを伝えている。外国人留学生が地域での就職を希望していても、受け皿となる企業が増えなければ地域内の高度外国人材は増加しない。外国人留学生の採用にはビザの切り替えや文化の相違による価値観の相違、日本語など、日本人学生の採用とは異なる苦労がある。しかし、語学力や専門知識、母国とのネットワークなど、外国人留学生でなければ持ちえない知見やネットワークは大きい。



#### DATEntre パンフレット

DATEntre はこれまで産官学のコンソーシアムで外国人留学生の就職支援に取り組むことにより、教育・施策と連動した事業を通じて学生・企業双方へ働きかけ、地域全体として外国人留学生の地域への定着を図ってきた。教育機

関と共に取り組んでくださる企業・経済団体、行政機関の方々のご協力なくしては、外国人留学生のインターンシップや交流会等の試みは実現し得なかった。この場をお借りして改めて感謝申し上げたい。

2022年3月で文部科学省事業としては終了するが、今後も DATEntre の活動は継続する。産官学各機関の方々に今後ともご協力いただきながら、共にコンソーシアムを維持し、事業を継続することで、外国人留学生が在学中に宮城県で働きたいと思うきっかけをつくり、高度外国人材としての強みを活かし、イキイキと働くサポートができればと考えている。

#### 参考資料

株式会社ディスコ (2020)「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」

<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/01/2020kigyau-global-report.pdf> (閲覧2021/09/28)

宮城県留学生交流推進会議

<https://www.insc.tohoku.ac.jp/MRKS/pdf/Nationality.pdf> (閲覧2021/09/21)

文部科学省 (2017)「平成29年度留学生就職促進プログラム公募要領」

[https://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2017/02/06/1381850\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2017/02/06/1381850_1_1.pdf) (閲覧2021/09/11)

内閣府 (2016)「日本再興戦略2016」

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016\\_zentaihombun.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/2016_zentaihombun.pdf) (閲覧2021/09/22)

東北大学 (2021)

<https://www.tohoku.ac.jp/japanese/profile/about/06/about0601/> (閲覧2021/09/23)



# 「株式会社サトー商会」の取組事例 ～外国人留学生の受け入れの効果と苦労～

株式会社サトー商会  
人事部人事課係長 野口 拓也



## はじめに

当社では2019年に東北大 DATEntre 様主催の外国人留学生のインターンシップに参加。その後、宮城学院女子大学の学生をアルバイトで採用し、卒業後には新卒枠として正社員で入社しました。

正社員登用までの経緯、受け入れたことによる効果や苦労、採用後の活躍の様子などを中心にお伝えしたいと思います。

## 1 インターンシップ実施に至った経緯

### 1-1 当社の事業内容

当社は1950年に設立し仙台に本社を構え、19店舗を展開、売上高436億円(2020年度)、従業員865名(2020年度末)を擁し、業務用食品の卸売および小売を中心に事業を展開しています。

卸売では製菓製パン、学校給食、事業所給食、病院給食、外食(ホテル・レストラン)、惣菜への業務用食材の卸売を幅広く取り扱う業務用食品専門商社です。本社のある宮城県その他、東北地方を中心に8つの営業拠点を展開しております。一方小売(C & C)では優れた業務用食材

を個人事業者および一般消費者向けに提供するために19店舗展開しております。

C & C 店舗はスーパーマーケットとは違い、個人で飲食店を経営しているお客様をターゲットとしているため、高品質で低価格な冷凍食品・調味料&スパイス等の品揃えを豊富に取り揃えており、店員には食に関する豊富な知識が必要とされます。



C & C 仙台朝市店

中でも、仙台駅周辺の仙台朝市アメ横商店街に立地するC & C 仙台朝市店は、特に外国人の方の来店数が多い店舗となっています。

また、外国人顧客の増加だけでなく、近年では外国人留学生のアルバイトが増加しています。

これらを踏まえ、外国人材の必要性を認識するに至ったものです。

## 1-2 インターンシップの実施

当社が外国人留学生のインターンシップを実施するきっかけは、東北大 DATEntre 様が主催となり2019年5月に開催された合同説明会に参加し、外国人材が持つ可能性を感じたことでした。

加えて、仙台市内店舗で外国人利用者が増加していたこと、外国人マーケットへのアプローチの可能性を追究したいと考えていたこと、人材獲得が厳しい状況に置かれていたことなど、当社を取巻く環境の変化も踏まえ、外国人材の必要性を感じました。

そこで、2019年9月に、試金石的な位置づけでインターンシップに参加し、3日間、2名の留学生を受け入れました。1日目は店舗見学と業務体験、2日目はC & C本部にて会社概要説明および倉庫見学、3日目に店舗業務を体験してもらいました。



インターンシップ実施中の様子(店舗見学)

## 2 インターンシップで生じた

### 変化・効果

### 2-1 当社の経験

インターンシップ実施前は、言葉の壁、専門用語等の理解度、礼儀作法などの面で不安が大きかったのですが、実施してみると、言葉の壁はそこまで感じない、日本でのアルバイト経験等もあり挨拶や礼儀は問題なく、教える側次第の部分も大きいということに気付きました。また、インターンシップにより、留学生個人について、たとえば食への関心が非常に高いことや、将来の目標が明確であることなど、内面的な部分への理解も進みましたし、接客態度等を実際に見ることもできました。

このように、外国人材については特に、実際に接してみないと分からないことが多いことから、留学生、企業お互いの理解を深めるためにインターンシップは有効だと感じました。

インターンシップで受け入れた2名の留学生のうち、1名については、アルバイトの打診を経て、さらに双方の理解が深まり、大学卒業後の正社員としての採用に至りました。

### 2-2 インターンシップの効果

このような経験から、インターンシップを実施することで、企業は次のようなメリットを得ることができると思います。

#### ① 組織内の活性化とイノベーションの促進

高いモチベーションを持っている外国人の採用で、働く姿勢が日本人社員に良い影響を与えると同時に、日本人社員だけでは気付かない課題の発見により、既存店舗のオペレーション改革も期待される。

## ② 若い人財への接触

人口減少、少子高齢化により、今後若い人財の採用難や、既存日本人社員の高齢化が想定されるなかで、多様な人財による事業の継続および推進が期待される。

## ③ 国内および海外での事業推進の円滑化

自社で取り組んだ地産品の海外流通および増加する日本で暮らす外国人に対応する海外製品拡充に取り組む。

これら①～③を通じて、外国人財を正規雇用する理由と今後の展望が明確となります。

## 2-3 留学生の経験

留学生からすれば、インターンシップ実施前は「どんな会社なのか」「日本語でコミュニケーションが取れるだろうか」「学校で習う日本語とビジネスシーンでの日本語は違うと聞くと、大丈夫だろうか」といった、企業の実態を知らないことで生じる不安を抱えています。

インターンシップを実施することによって、「広く食品に関わる仕事だと知ることができた」「実は様々な事業を行っていることが分かった」「外国人財の採用にチャレンジしている企業だということが分かった」といったように理解が深まり、不安が興味へ変化しました。

## 3 外国人財の育成とキャリアプラン

### 3-1 外国人財に任せている業務

アルバイト経験は1年間ありましたが、正規雇用として1年目ということもあり、日本における接客、商品知識習得、発注や在庫管理といった通常のオペレーション業務を中心に習得して

もらっております。

弊社小売店舗は前述のとおり、個人で飲食店を経営しているお客様も多く来店され、商品の使用方法等の問い合わせも多く受けます。

そのため、豊富な商品知識を求められること、お客様からの問い合わせによる言葉の壁、電話対応等で苦戦しておりますが、持ち前の元気と前向きな姿勢、積極性でどんどん成長しております。

### 3-2 当社が想定するキャリアプラン

当社が考える外国人財のキャリアプランは次のようなものです

#### 【入社～3年目】

一般社員として、店舗オペレーションの習得、外国人向け商材の拡充、インバウンド効果によるCS向上

#### 【3～5年目】

リーダー社員として、外国人アルバイトの教育・管理、販売促進による企画立案、店長の補佐(マネジメント)を実施

#### 【5～10年目】

店長として、1店舗のマネジャー業務、外国人採用までの窓口、支援スタッフの人事評価を担当

#### 【10年目以降】

輸入商品の企画立案、プライベートブランド商品の開発、海外出店に向けてのマーケティング、事業計画立案、出店開設などを担当

あくまでも現時点におけるキャリアプランであり、今後会社の方向性や本人の成長度合いにより適宜修正していく考えです。会社の考え方



を押し付けるのではなく、外国人材の良い部分を最大限に伸ばせる環境整備をしていくために定期的に本人と面談を行っていきます。

### 3-3 入社後研修

正規雇用時の入社研修は日本人高校生の新入社員と一緒に約2週間の研修を行いました。

社会人としての心構え、ビジネスマナー、会社における制度等の研修を行いました。

日本人新入社員との交流により親睦も深まり、同期意識が芽生え、お互いに良い刺激になったことと思います。

研修最終日には、母国の郷土料理を手作りし、同期に振る舞ってくれたことで「自分の国を知ってほしい」という気持ちを感じることができました。

研修を行った内容は同期の中で一番理解していたかもしれません。



研修終わりに全員での記念撮影

### 3-4 外国人材雇用のサポート体制

当社では現場（店長）によるフォロー、面談はもちろん行いますが、それ以外に本部や人事といった現場以外の担当者が定期的にフォローを行っています。

## おわりに～インターンシップ未経験の 企業様に伝えたいこと～

当時は細かい設定をせず、「まずは…」受け入れという形をとっていましたが、それでも実際に受け入れ・交流するメリットは大きいと考えます。

受け入れることにより、自社の多様性が広がり、既存社員の価値観が変わります。すでに現場の社員との意見交換が活発に行われています。

また日本人の中途採用でも同様のことがいえませんが、書類や面接では分からない「本人」が見えてきます。

その他今回の留学生を正規雇用する際、企業として大変だったこととして在留資格変更手続きがあります。在留資格を留学から変更しなければなりません。この手続きは初めて受け入れる企業は自助努力ではできないと思います。

この点はジェトロさんの伴走型支援サービスに申し込み、手続きの一切を支援していただき、本当に助かりました。

東北大 DATEntre 様、ジェトロ様等の支援を活用して、インターンシップ、外国人材雇用の第一歩を踏み出してみたいかがでしょうか。

# 地域活性化に関するプロジェクト支援 「東北・新潟の活性化応援プログラム」に係る活動報告

## 1 東北・新潟の活性化応援プログラムの概要について

「東北・新潟の活性化応援プログラム」（以下、「本プログラム」という）は、東北6県および新潟県の各地で、地域産業の振興や地域コミュニティの再生・活性化、交流人口の拡大など、地域の課題解決に向けて自主的な活動を行っている団体を選出し、助成金によりサポートする制度で、東北電力(株)が2017年に創設し、5年目を迎えた。

今回は、東北電力グループが創立70周年を迎えられたことに対する感謝の気持ちを込めて、従来の7団体（特別助成金100万円：1団体、助成金30万円：6団体）に加え「70周年記念助成金」を設定し、1団体に対して70万円を助成することとした。その審査にあたっては、東北電力グループが実現を目指すスマート社会と親和性の高いデジタル技術の活用状況も考慮される。

## 2 助成団体の選出と東北活性化研究センターの役割

助成団体の選出過程は、次のとおり。

東北電力(株)が、2021年3月16日から4月30日にかけて本プログラムの助成団体を募集したところ過去最多であった2017年と同数の110団体から応募があった。

当センターは、東北6県および新潟県の地域活性化に関わる公的な機関として助成団体の選出に協力した。具体的には、1次審査（書類審査）で各県より助成候補団体を選出した後、木村常務理事出席のもと県別に2次審査（ヒアリング審査）を実施し、8団体を助成団体として選定した。

さらに、9月9日の最終審査会に、齋藤専務理事が審査員4名の一人として出席し、助成団体の中から最も地域の発展等への貢献が期待できる団体として福島県の「特定非営利活動法人はるなか」が特別助成団体、最も効果的にデジタル技術を活用している団体として秋田県の「本荘由利テクノネットワーク」が70周年記念助成団体として選出された。

その後、東北電力(株)各支店において助成金の贈呈式が行われた。



特別助成団体「特定非営利活動法人はるなか」

### 3 2021年助成団体の紹介(東北電力㈱公表資料をもとに作成)

#### (1) 特別助成団体(助成金:100万円)

| 団体名(所在地)                        | 具体的な活動内容                                                                                                                                     |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特定非営利活動法人<br>はるなか<br>(福島県会津若松市) | 同団体が15年にわたり保護・育成に取り組んでいる会津産の漆の木から採取した漆液を使用し、20代を中心とした会津の若手漆器職人とともに、日本酒と相性の良いお猪口を制作する。地元の日本酒メーカー等とも連携し、日本酒とセットで販売することで、会津漆を活用した新たな生業づくりに挑戦する。 |

#### (2) 70周年記念助成団体(助成金:70万円)

| 団体名(所在地)                        | 具体的な活動内容                                                                                                                                     |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本荘由利<br>テクノネットワーク<br>(秋田県由利本荘市) | 地元の企業等で構成する同団体と学生が連携し、デジタル機器を活用して、秋田県立大学などの保有している分析・測定設備に改良を加えることで設備の利便性向上を図る。同設備は、地元企業が製造した製品の品質管理等に活用されており、本取り組みを通じて地域のものづくり産業の活性化につなげていく。 |

#### (3) 助成団体(助成金:30万円)

| 団体名(所在地)                                       | 具体的な活動内容                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Misawa Art Project<br>(青森県三沢市)                 | 青森県でのUターン就職を希望する若者や起業に関心を持つ女性向けに、Webデザインなどのテーマについて、実践形式のキャリアスクールを開講し「地域や企業の課題を、デザインや言葉を通じて解決する力」を習得してもらう。また、実際に地元企業等からの依頼に基づき、HPの制作等に取り組むことで、受講生のスキルアップを図っていく。   |
| 特定非営利活動法人<br>SET<br>(岩手県陸前高田市)                 | 陸前高田市広田町で空き家となっていた古民家を改修・整備したワーケーション施設を活用しながら、広田町の魅力を情報発信する。また、長期滞在者を呼び込み、ディープな「広田暮らし」を味わってもらえるような体験コンテンツづくりに取り組む。                                               |
| 特定非営利活動法人<br>リコリス<br>(秋田県秋田市)                  | 秋田市の住民有志により、まちづくりや建築の専門家を交えた勉強会を開催し、空き店舗をDIYで改装する際に必要となる技術等について知見を得る。また、人通りが少なくなった中心市街地の空き店舗を改装し、実際に飲食店を出店することで、まちなかに賑わいを取り戻す。                                   |
| 一般社団法人<br>日本カーシェアリング<br>協会<br>(宮城県石巻市)         | 東日本大震災以降、石巻市の仮設住宅から全国各地に拡大した、寄付車の活用によるカーシェアリング事業について、移動手段の確保に問題を抱える全国30の地域をつなぐオンライン交流会を企画・運営する。意見交換の機会を設けることで、活動の輪をさらに拡大させる。                                     |
| 東根市商工会青年部<br>(山形県東根市)                          | 東根市の地域ごとの歴史を題材にした手づくりアニメーション「mono-katari～ぼくらがつなぐストーリー～vol.5」を制作・上映することにより、市民に地元の魅力を再認識してもらい、郷土愛を醸成する。また、進学等で東根市を離れた地域の若者たちが、将来的にはUターンし、定住するきっかけとなるような取り組みを展開する。  |
| フジロックの森<br>プロジェクト<br>実行委員会<br>(新潟県南魚沼郡<br>湯沢町) | 観光客等に対し「フジロックの森」の魅力をPRすることができる地元の人材を育成するため「フジロックの森案内人養成講座」を開催する。講座参加者に、フジロックの森の四季折々の魅力や生態系・生物多様性の重要性、アウトドアスキル、コミュニケーションスキル等を習得してもらうことで、将来的には同エリアにおける交流人口の拡大を目指す。 |



# ニューノーマルにおける新しい働き方 ～都市部人材の副業・兼業に関する意向および実態調査～

調査研究部 主任研究員 伊藤 孝子

## はじめに

多様な働き方を選択できる社会の実現を目指す「働き方改革」の推進や新型コロナウイルス感染対策としてリモートワークが普及したことにより、新しい働き方の1つとして副業・兼業への関心が高まりを見せており、都市部人材を中心に副業・兼業希望者が増加傾向にある。そうした副業・兼業人材の誘致は、人口減少が進展する地方へのさらなる人材・人口還流を作り出し、地域の活力向上や地域経済の活性化につながることを期待されている。そのため、企業をはじめ地域が一体となり副業・兼業人材を積極的に受け入れ、副業・兼業人材が活躍可能な環境を構築していくことが求められる。

そうした背景を踏まえ、本年度は地方企業の都市部人材の受け入れを通じた東北圏（東北6県および新潟県）への人材・人口還流に向けて、東北圏企業の副業・兼業人材受け入れの可能性を検討するためのアンケート調査を実施した。アンケート調査は、副業・兼業を行う側である都市部人材と副業・兼業人材を受け入れる東北圏企業を対象としており、本稿では、都市部人材の副業・兼業に関する意向および実態調査の一部を報告する。

## 1 調査概要

調査の目的としては、①首都圏人材の地方企業での副業・兼業に関する意向や実施状況を把握し、②東北・新潟での副業・兼業の関心や動機、実態や課題を明らかにし、首都圏からの副業・兼業人材誘致策ならびに人材活用方策を検討することである。対象者は、首都圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）在住の20～60代の有職者とし、インターネット調査を実施した（図表1）。調査は副業・兼業の意向調査（以下、「全体調査」と、そこから地方企業で副業・兼業を実施している者および地方での副業・兼業を予定している者ならびに地方での副業・兼業に関心のある者を抽出し、地方での副業・兼業へ

図表1 サンプル構成

|        | 副業・兼業の意向調査<br>「全体調査」          | 地方での副業・兼業への意識<br>および実態調査「地方抽出調査」                                                 |
|--------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 調査目的   | 地方企業での副業・兼業に関する首都圏人材の意識や実態の調査 |                                                                                  |
| 調査地域   | 首都圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）         |                                                                                  |
| 調査対象   | 20～60代の有職者                    | 首都圏以外の地域での副業・兼業について、<br>①実施している者（実施者）<br>②実施を予定している者（実施希望者）<br>③実施に関心がある者（実施関心者） |
| サンプル割付 | n=20,000                      | n=1,518<br>①実施者 n=253<br>②実施希望者 n=235<br>③実施関心者 n=1,030                          |
| 調査時期   | 2021年7月15日～22日                | 2021年7月19日～26日                                                                   |
| 調査手法   | インターネット調査モニターを用いたインターネット調査    |                                                                                  |

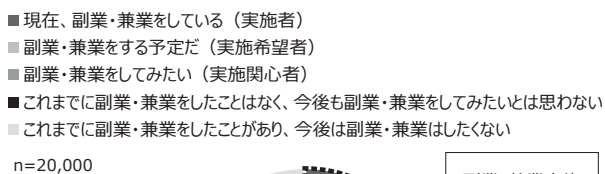
の意識および実態調査（以下、「地方抽出調査」）を実施した。

## 2 調査結果の概要

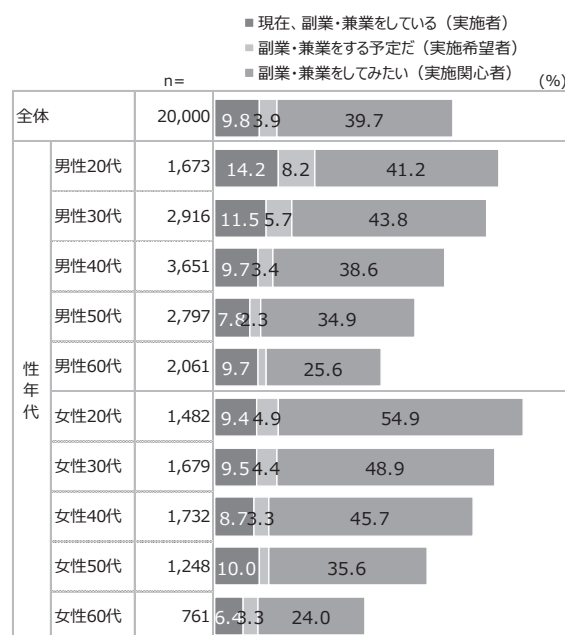
### 2-1 副業・兼業の実態と意向（全体調査）

副業・兼業を実施している人（以下、「実施者」）は全体（n=20,000）の9.8%であった。また、副業・兼業をする予定だと回答した人（以下、「実施希望者」）は3.9%、副業・兼業をしてみたいと回答する人（以下、「実施関心者」）は39.7%となり、副業・兼業の実施に前向きな層は全体

図表2 副業・兼業の意向



図表3 性年代別副業・兼業の意向



※2%未満のスコアは非表示

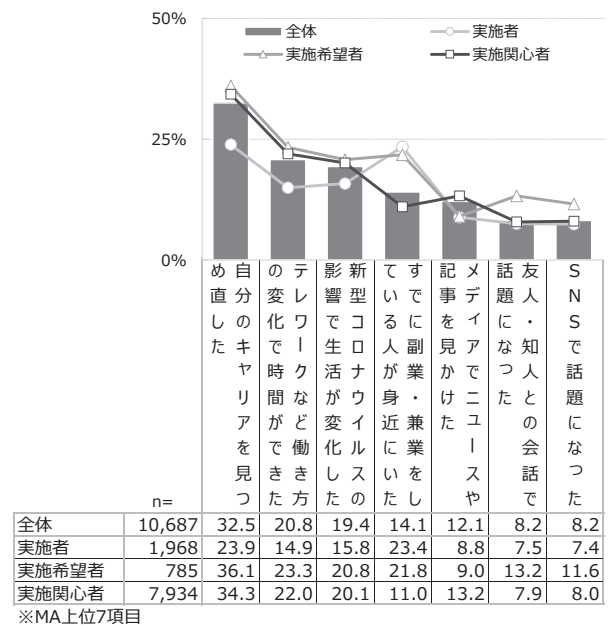
の53.4%となった（図表2）。

性年代別に見ると（図表3）、男女とも年代が低いほど副業・兼業の実施に前向きな層が多く、20代、30代の若者の副業・兼業への興味・関心の高さが明らかとなった。

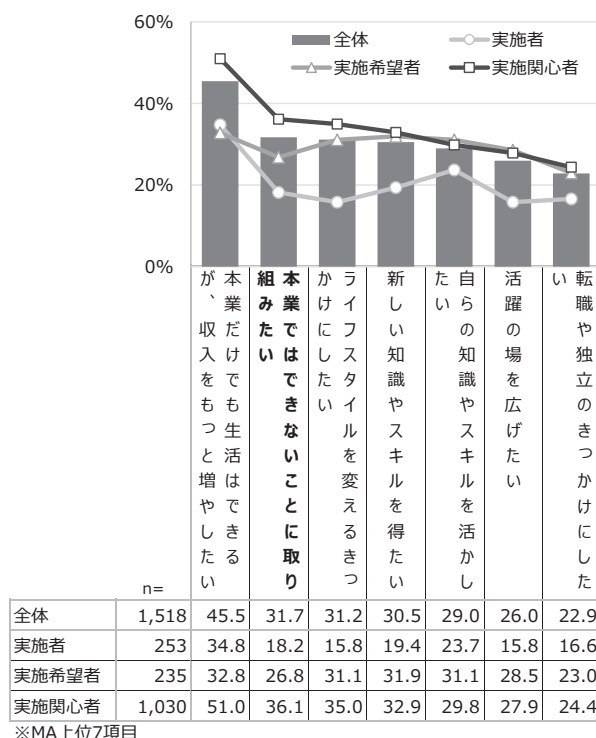
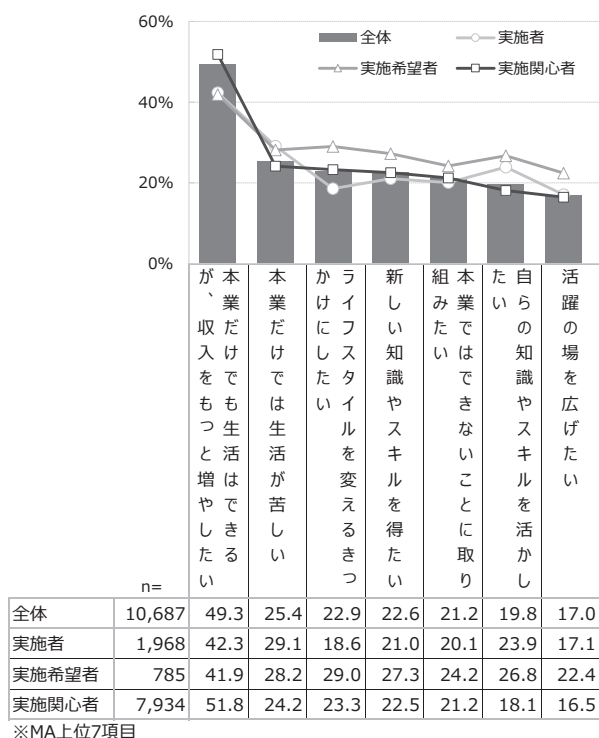
### 2-2 副業・兼業の動機（全体調査）

副業・兼業のきっかけについて見ると（図表4）、「自分のキャリアを見つめ直した」「テレワークなど働き方の変化で時間ができた」「新型コロナウイルスの影響で生活が変化した」が上位に並んでいる。実施者と実施希望者、実施関心者の回答割合の差を見ると、「自分のキャリアを見つめ直した」ではそれぞれ12.2%、10.4%、7.0%の差があり、実施希望者および実施関心者では昨今の働き方改革やコロナの影響が副業・兼業のきっかけになっていることが強く表れる結果となった。

図表4 副業・兼業のきっかけ



図表5 副業・兼業の目的(全体調査)



副業・兼業の目的について見ると(図表5)、「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたい」と回答した割合が最も高い49.3%となっており、「本業だけでは生活が苦しい」(25.4%)、「ライフスタイルを変えるきっかけにしたい」(22.9%)が続く。一方で、地方企業での実施者、実施希望者、実施関心者(地方抽出調査)に対象を絞ると(図表6)、1位、3位に変更はないが2位に「本業ではできないことに取り組みたい」(31.7%)が浮上するほか、1位の「本業だけでも生活はできるが、収入をもっと増やしたい」の回答割合が減少する一方、3位の「ライフスタイルを変えるきっかけにしたい」や4位の「新しい知識やスキルを得たい」、5位の「自らの知識やスキルを活かしたい」などの回答割合が軒並み増加しており、地方企業での副業・兼業に前向きな層は、収入補填のみな

図表7 地方での副業・兼業意向

|       |        | (%)  |          |       |
|-------|--------|------|----------|-------|
| n=    |        | 首都圏  | 首都圏以外の地方 | 東北・新潟 |
| 全体    | 10,687 | 94.6 | 10.6     | 2.8   |
| 実施者   | 1,968  | 92.6 | 12.6     | 4.1   |
| 実施希望者 | 785    | 90.4 | 14.8     | 4.6   |
| 実施関心者 | 7,934  | 95.5 | 9.6      | 2.4   |

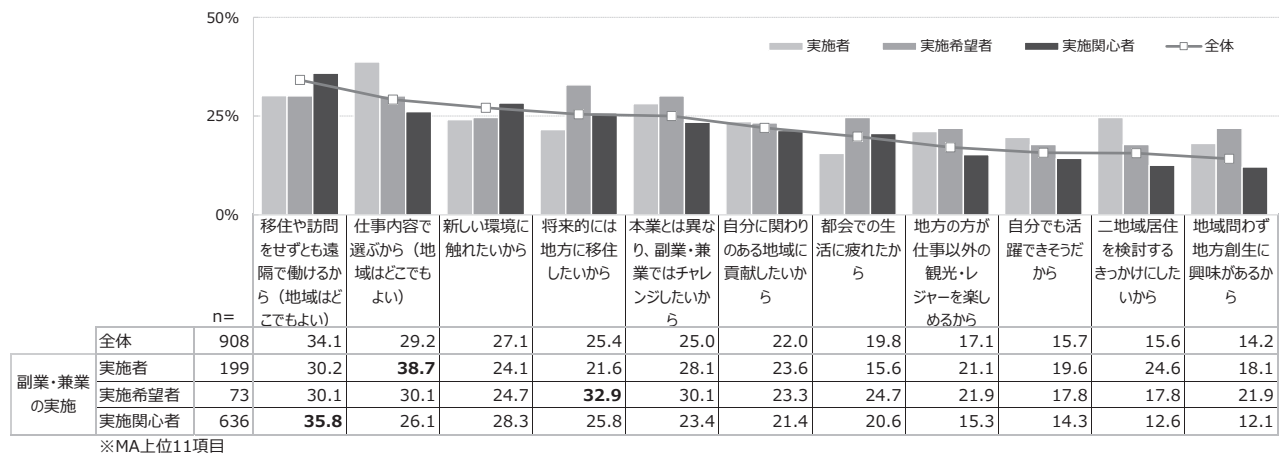
らず自己実現やライフスタイルの充実を求めている傾向が見られる。

## 2-4 地方企業での副業・兼業の希望(全体調査)

副業・兼業の実施者、実施希望者、実施関心者に首都圏以外での地方での副業・兼業意向についてたずねた(図表7)。地方での副業・兼業を希望する割合は、実施者が12.6%、実施希望者が14.8%、実施関心者は9.6%となっており、地方での副業・兼業を希望する割合は全体で10.6%となっている。なお、「東北・新潟」を希望する割合は4.1%、4.6%、2.4%と、全体で



図表8 地方での副業・兼業を希望する理由



は2.8%となっている。

次に、地方での副業・兼業を希望する理由を見ると（図表8）、全体では「移住や訪問をせずとも遠隔で働けるから（地域はどこでもよい）」が34.1%と最も高く、「仕事内容で選ぶから（地域はどこでもよい）」（29.2%）、「新しい環境に触れたいから」（27.1%）が続く。3属性それぞれを見ると、実施者は「仕事内容で選ぶから」（38.7%）、実施希望者は「将来的には地方に移住したいから」（32.9%）、実施関心者は「移住や訪問をせずとも遠隔で働けるから」（35.8%）が1位の理由となっている。

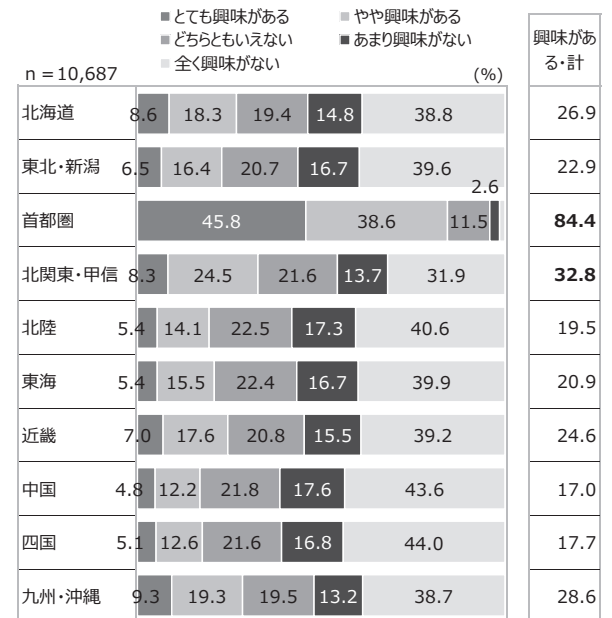
## 2-5 各地域での副業・兼業への興味度（全体調査）

地域別に副業・兼業先としての興味度を見ると（図表9）、「首都圏」（84.4%）とその周辺地域である「北関東・甲信」（32.8%）への興味度が高い傾向が見られる。なお、東北・新潟の興味度は22.9%となっている。

## 2-6 各地域での副業・兼業のイメージ（全体調査）

各地域での具体的な副業・兼業のイメージを見ると（図表10）、「首都圏」についてはネガティ

図表9 地域別副業・兼業の興味度



ブなイメージを選択する割合は低いですが、地方については「首都圏からのアクセスが悪い」「求人が少ない」「報酬が少ない」などネガティブなイメージを選択する傾向が見られる。地方におけるポジティブなイメージとしては「のんびりマイペースに働けそう」が挙げられている。

地域別に見ると、「北海道」、「九州・沖縄」は「仕事以外のレジャーやグルメを楽しめそう」（18.5%、17.6%）が高く、観光地としての魅力が副業・兼業先のイメージに影響を与えていることが分かる。「東北・新潟」のイメージは「求

図表10 地方別副業・兼業のイメージ

〔首都圏との比率の差〕

n=30以上の場合

+20% イト +10% イト -10% イト -20% イト

興味がある・計

イメージ

が首都圏からのアクセス

求人が少ないそう

報酬が少ないそう

働けそうマイペースに

い大手・有名企業が少な

グ仕事以外のレジャーや

れ業種や仕事内容が限ら

い通信インフラが整って

方に苦勞しとの付き合い

地域の人と関わるのが

整泊環境が整う

二地域居住しやすいそう

ありそう

おもしろそう

う将来的に移住しやすいそ

が首都圏からのアクセス

様々な仕事がありそう

大手・有名企業が多い

n=10,687

|        | 84.4 | 2.1  | 2.0  | 2.5  | 3.9  | 1.5  | 8.1  | 1.8  | 4.2 | 3.5  | 3.3 | 2.8 | 5.3 | 20.0 | 4.8 | 50.2 | 43.3 | 43.5 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|-----|-----|------|-----|------|------|------|
| 首都圏    | 84.4 | 2.1  | 2.0  | 2.5  | 3.9  | 1.5  | 8.1  | 1.8  | 4.2 | 3.5  | 3.3 | 2.8 | 5.3 | 20.0 | 4.8 | 50.2 | 43.3 | 43.5 |
| 北海道    | 26.9 | 22.7 | 17.4 | 17.4 | 21.3 | 8.3  | 18.5 | 8.9  | 7.3 | 4.3  | 7.3 | 3.6 | 6.2 | 7.0  | 7.7 | 2.4  | 3.2  | 2.6  |
| 東北・新潟  | 22.9 | 22.3 | 22.3 | 22.1 | 17.2 | 11.5 | 10.3 | 10.0 | 9.5 | 9.1  | 7.4 | 4.9 | 4.6 | 4.3  | 4.2 | 3.3  | 2.7  | 1.9  |
| 北関東・甲信 | 32.8 | 11.9 | 15.2 | 13.1 | 14.7 | 8.3  | 9.2  | 7.8  | 4.8 | 5.6  | 5.7 | 3.2 | 6.6 | 5.7  | 7.1 | 18.0 | 5.9  | 3.3  |
| 北陸     | 19.5 | 22.5 | 19.6 | 16.2 | 14.0 | 10.0 | 11.6 | 9.1  | 6.6 | 6.3  | 6.0 | 3.9 | 3.7 | 4.8  | 4.0 | 2.3  | 2.7  | 1.8  |
| 東海     | 20.9 | 13.0 | 11.1 | 10.1 | 9.6  | 4.7  | 9.7  | 5.8  | 3.7 | 6.3  | 5.0 | 2.8 | 4.7 | 7.3  | 4.8 | 10.2 | 9.2  | 8.4  |
| 近畿     | 10.2 | 11.6 | 5.9  | 6.5  | 5.6  | 2.8  | 12.5 | 3.1  | 2.8 | 10.1 | 7.1 | 2.4 | 4.7 | 13.9 | 5.3 | 10.2 | 17.7 | 16.3 |
| 中国     | 1.5  | 24.0 | 20.1 | 17.1 | 13.4 | 11.5 | 8.6  | 8.5  | 7.3 | 6.8  | 5.8 | 4.5 | 2.7 | 4.6  | 3.3 | 1.5  | 2.6  | 1.6  |
| 四国     | 1.4  | 25.5 | 21.4 | 17.8 | 15.4 | 12.1 | 10.4 | 9.3  | 7.9 | 6.4  | 6.3 | 4.6 | 2.8 | 5.2  | 3.7 | 1.4  | 2.5  | 1.3  |
| 九州・沖縄  | 2.8  | 19.9 | 13.2 | 13.2 | 16.6 | 6.8  | 17.6 | 6.6  | 4.5 | 6.2  | 9.4 | 2.9 | 4.6 | 10.6 | 8.2 | 2.8  | 7.5  | 4.3  |

※太文字はポジティブなイメージ、その他はネガティブなイメージ

人が少なそう」(22.3%)、「報酬が少なそう」(22.1%)となっている。

## 2-7 副業・兼業先企業が所在する地域への期待や訪問した際に行いたいこと（地方抽出調査）

地方企業での実施者、実施希望者、実施関心者に副業・兼業先地域に期待することをたずねたところ（図表11）、「多様な人材受け入れへの寛容性」「都市部からのアクセスの良さ」「住環境・住みやすさ」などを期待することが明らかとなった。

次に地域を訪問した際に行いたいことについては、「休暇・リフレッシュ」「地域の特産品の飲食や買い物」「観光・レジャー・スポーツ」などとなっている（図表12）。なお、「本業のワーケーション」については、実施者に比べ実施希望者、実施関心者の回答割合が高い傾向が見られる。

図表11 副業・兼業先企業が所在する地域への期待

n=30以上の場合

スコア：期待した(する)・計 (%)

実施者 実施希望者 実施関心者

n=253 n=235 n=1,030

|                | 実施者  | 実施希望者 | 実施関心者 |
|----------------|------|-------|-------|
| 多様な人材受け入れへの寛容性 | 58.9 | 63.0  | 67.9  |
| 都市部からのアクセスの良さ  | 58.9 | 63.8  | 66.5  |
| 通信インフラ         | 56.5 | 60.9  | 66.3  |
| 住環境・住みやすさ      | 53.4 | 66.0  | 66.6  |
| 宿泊環境・滞在しやすさ    | 51.8 | 60.0  | 64.4  |
| 観光資源           | 51.8 | 54.5  | 53.0  |
| 自然環境           | 49.0 | 59.1  | 58.3  |
| 特産物・グルメ        | 45.1 | 50.2  | 56.1  |

図表12 訪問時に周辺地域で行いたいこと

n=30以上の場合

(%)

実施者 実施希望者 実施関心者

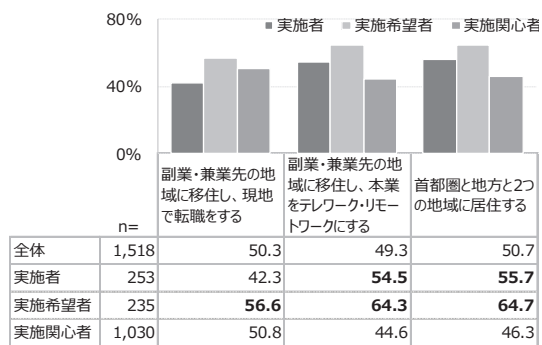
n=253 n=235 n=1,030

|               | 実施者  | 実施希望者 | 実施関心者 |
|---------------|------|-------|-------|
| 休暇・リフレッシュ     | 36.0 | 48.5  | 71.7  |
| 地域の特産品の飲食や買い物 | 32.8 | 30.6  | 49.5  |
| 観光・レジャー・スポーツ  | 30.4 | 44.7  | 56.2  |
| 本業のワーケーション    | 29.6 | 42.6  | 43.1  |
| 祭りやイベントに参加    | 28.9 | 28.9  | 31.2  |
| 地域住民との交流      | 27.3 | 33.2  | 24.5  |
| 帰省            | 20.9 | 28.1  | 26.6  |
| ボランティア活動      | 16.2 | 23.0  | 12.7  |

## 2-8 副業・兼業をきっかけとした地域への移住・居住意向（地方抽出調査）

地方企業での実施者、実施希望者、実施関心者に対して、①副業・兼業先の地域に移住し、

図表 13 副業・兼業先の地域に移住し、現地で転職をする可能性



※可能性がある・計＝「可能性はとてもある」＋「可能性はややある」

副業・兼業先への転職も含めて現地で転職をする可能性の有無、②副業・兼業先の地域に移住し、副業・兼業の実施は問わず本業をテレワーク・リモートワークにする可能性の有無、③副業・兼業先地域への移住ではなく、また本業や副業・兼業の実施は問わず、首都圏と地方の二地域居住の可能性の有無の3つについてたずねた（図表13）。①②③ともに可能性がある（「可能性はとてもある」「可能性はややある」）と回答した割合は実施希望者が高い。特に実施者と実施希望者については、②③の可能性があると

回答した割合が半数以上となっており、新しい暮らし方や働き方への興味・関心が高いことが分かる。

### 3 まとめ

以上の調査結果のポイントを図表14にまとめた。都市部人材の副業・兼業に関する意向および実態調査の結果については、引き続き詳細な分析を行うこととし、副業・兼業先としての「東北・新潟」のイメージや「東北・新潟」への関心を高める要素を明らかにし、副業・兼業人材誘致策の検討に役立てることとする。さらに実際に地方企業での副業・兼業の実施やその満足度構造、地域への愛着醸成に寄与する要因を明らかにするとともに、東北・新潟企業向けの副業・兼業人材の受け入れに関するアンケート調査<sup>1</sup>の結果も併せて東北・新潟における副業・兼業人材活用方策を検討していく予定である。

図表 14 調査結果の主なポイント

- ・副業・兼業の実施に前向きな層は全体（n=20,000）の53.4％だが、地方での実施に前向きな層はその内の10.6％に留まった（2-1,2-4）
- ・地方での実施に前向きな層は、主に首都圏での実施に前向きな層に比べ収入補填のみならず本業からは得られない満足感やより充実したライフスタイルを求めている傾向が強い（2-3）
- ・実施希望者および実施関心者の動向から見える最近の副業・兼業の傾向としては、働き方改革やコロナ禍の影響により自身のキャリアを見つめ直したことが副業・兼業の大きな動機になっていると推察される（2-2）
- ・地方での副業・兼業を希望する理由では、遠隔でも働けることや地方に限らず希望する仕事内容の有無の他、都市部にはない人や地域との出会いなど新しい環境を求める傾向がある（2-4）
- ・各地域での興味度については、首都圏からの近さやアクセスの良さ、観光地としての魅力が地域別の興味度に影響を与えていると考えられる（2-5,2-6）
- ・地域を訪問した際に行きたいこととして、コロナ禍の影響を受け密接や密集を避けて観光地やリゾート地で働く「ワーケーション」への注目は高い（2-7）
- ・地域への移住・居留意向について、特に実施希望者は副業・兼業を具体的に検討しているのみならず、働き方改革やコロナ禍をきっかけに自身の都市での暮らし方を捉え直し、都市と地方での新しい暮らし方を前向きに模索していると推察される（2-8）
- ・同じく地域への移住・居留意向について、現時点では本業の継続を前提とし、副業・兼業を通じた地方との新たな関わりを検討している様子が見られる（2-8）

1 一般社団法人東北経済連合会会員企業に調査協力を依頼。

# “地域”に“人”に寄り添い、 ともに学び、挑戦し成長し続ける

株式会社 ジェイアール東日本企画

取締役 仙台支社長 百々 潤司



## ■ご挨拶

株式会社ジェイアール東日本企画仙台支社の百々（どど）でございます。日頃より弊社事業に格別のご理解とご支援を賜り厚く御礼申し上げます。

このたびは、誌面への寄稿機会をいただき誠にありがとうございます。

以下、紹介させていただきます。

## ■はじめに

弊社は、1988年に東日本旅客鉄道株式会社の戦略子会社第一号として発足しました。

JR 東日本のグループ会社ということで、交通広告媒体専門の代理店とのイメージが強いかもしれませんが、民間企業、国・自治体など多種多様なクライアントの皆様とビジネスを展開しております。

特に、昨今の社会・経済環境は、急激に進化するデジタルトランスフォーメーション（DX）へのタイムリーな対応を求めています。このようなすう勢の中、弊社は独自に「jeki DX」を立ち上げ、各種デジタルソリューションを開発し、クライアントの皆様の課題解決のお手伝いをさせていただいております。

強みである交通広告媒体ビジネス、コンテンツビジネス、ソーシャルビジネスにおいても、先進的なデジタル広告媒体の開発を進めています。また、これまで蓄積してきた生活者の移動行動に関わるマーケティングデータを基に、プロモーションスキルをさらに磨き上げ、クライアントの皆様のご期待に応えながら、新たな価値創造も目指しております。

## ■主たる事業

弊社は、クライアントの皆様が抱える様々な課題に対して、JR 東日本グループとしてのトータルパワー（経営資源）を最大限活用します。各種事業に対し、適宜適切にグループ内の多種多様な人材を有機的に組み合わせ組織化します。併せて、培ってきたマーケティングノウハウを課題にマッチングさせて、複合的なソリューション活動を行うことを事業運営の基本としています。

主たる事業は以下のとおりです。

### 1. コミュニケーションデザイン



マーケティング・コミュニケーションのデザインで企業と生活者に生じる問題を解決します。

### 2. デジタルソリューション



関連の専門企業と共にデジタルコミュニケーションを中心にしたソリューションを提案します。

### 3. メディアバイイング



企業戦略等にあわせて、マス、OOH、デジタルなど、様々なメディアの最適な組み合わせ等をプランニングし、各メディア社との交渉により、最適なバイイングを行います。



#### 4. コンテンツビジネス



キャラクター・アニメ・映画・タレント・スポーツ等のコンテンツ開発や、事業参画を通じて、クライアントの課題を解決していきます。

#### 5. ソーシャルビジネス



独自の事業ネットワークやノウハウを武器に新たな価値創造を行っています。

#### 6. R&Dプロジェクト



多様な生活者への理解を目的として調査研究やソリューション開発に積極的に取り組んでいます。

全ての事業において、私たちはクライアントの皆様と生活者の間に生まれる課題に真摯に向き合うことを解決の出発点とします。そこから様々な手法を組み合わせることで、最適なソリューションを提供し、クライアントの皆様にご満足をいただき、かつ、より豊かな社会生活の実現に貢献できればと考えております。

### ■最近のトピックス



東北・新潟の情報発信拠点事業「東北ハウス」(実行委員会事務局:東北経済連合会)が、東京オリンピックの開催に合わせ、7月22日(木・祝)～8月7日(土)の17日間、アキバ・スクエア(秋葉原駅前)で開催され、弊社はその運営を担わせていただきました。

「東北ハウス」事業は、東日本大震災から10年という節目の年に、世界各国から寄せられた復興支援に対する感謝、着実に復興を成し遂げている姿、東北・新潟の様々な魅力等を世界に向けて発信する官民が一体となって取り組んだ情報発信事業です。



コロナ禍での開催であり、さらには東京都から緊急事態宣言も発出され、直前まで実施コンテンツの調整や運営方法の詳細な検討を余儀なくされました。開催に当たっては、様々な事象を想定し、リスクヘッジを取りながら安全・安心を最大限確保しました。

具体的対策は、感染症対策の徹底とデジタル・リアルを組み合わせた運営手法への転換です。これらにより、安全・安心を担保した万全な受入体制が構築でき、事業は無事完遂されました。お陰様で、関係各機関からもコロナ禍におけるイベント開催のモデルケースとして評価をいただきました。

(1月24日まで Web サイト上でバーチャル開催を実施中ですので、ぜひご覧ください。)



### ■さらなる地域創生・活性化に向けて

令和2年度には農林水産省からの GoToEat 食事券発行委託事業を始め、コロナ禍における各種補助金・支援金事業に携わらせていただきました。今年度もその経験を踏まえ地域振興に寄与すべく、各種 BPO 事業等に取り組んでおります。

コロナ禍でさらに拍車がかかった、かつてないスピードで変化する社会、生活様式、価値観の多様化。私たちはこれらに対応し、地域に貢献できる企業として皆様から愛され、信頼されるよう、日々研鑽に努め、あらゆる事業にあくなき挑戦を続けてまいります。

## 令和3年度 第3回理事会 開催

令和3年8月26日(木)、理事12名(定員13名)・監事1名が出席し、令和3年度第3回理事会を仙台市内で開催しました。

当日は、「令和3年度事業経過報告」・「令和3年度参与会の開催」・「参与の交代」等について事務局より報告し、意見交換を行いました。



### (今後の主な予定)

|               |              |     |
|---------------|--------------|-----|
| 令和3年11月 2日(火) | 令和3年度 参与会    | 仙台市 |
| 令和3年12月 3日(金) | 令和3年度 第4回理事会 | 仙台市 |
| 令和4年 3月 4日(金) | 令和3年度 第5回理事会 | 仙台市 |

※当センターのホームページでも情報は随時更新しております。

### 東北活性研

発行月：令和3年10月

発行人：齋藤 幹治

発行所：公益財団法人 東北活性化研究センター

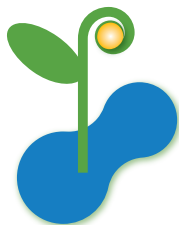
住 所：〒980-0021

仙台市青葉区中央2丁目9番10号(セントレ東北9階)

発行所：022-225-1426

F A X：022-225-0082

U R L：https://www.kasseiken.jp



# 公益財団法人 東北活性化研究センター

〒980-0021 仙台市青葉区中央2丁目9番10号(セントレ東北9階)  
Tel.022-225-1426(代) Fax.022-225-0082  
ホームページ <https://www.kasseiken.jp>

