
日本が抱える 人手不足問題と 外国籍人材の雇用について

C班

古川 松山 稲形 千井

2021.12.1



Agenda

- 01 我々が取り組んだ地域課題
- 02 なぜこの地域課題を考えるか？
- 03 本課題の 이슈
- 04 具体的な解決案
- 05 実現できる根拠、そしてメリット
- 06 おわりに

Problem

人手不足を
外国籍人材で補うという選択肢を持ってない。
外国籍人材・異文化への恐怖心・抵抗が強い。



Why

なぜこの問題を考えるか

この地域課題の何が問題なのか？
この地域課題を解決出来ないと、どうなるか？

日本の大きな課題 「人口減少・少子高齢化」

厚生労働省が発表した人口動態統計⁽¹⁾によると、

53万1816人の人口減

「鳥取県1つ分」『東洋経済オンライン』より引用⁽²⁾

ただし、日本だけではない 韓国も深刻
人口学的に、今は「少産少死」のフェーズにある
とされている

Japan



厚生労働省 令和2年（2020）人口動態統計月報年計（概数）の概況

図1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移

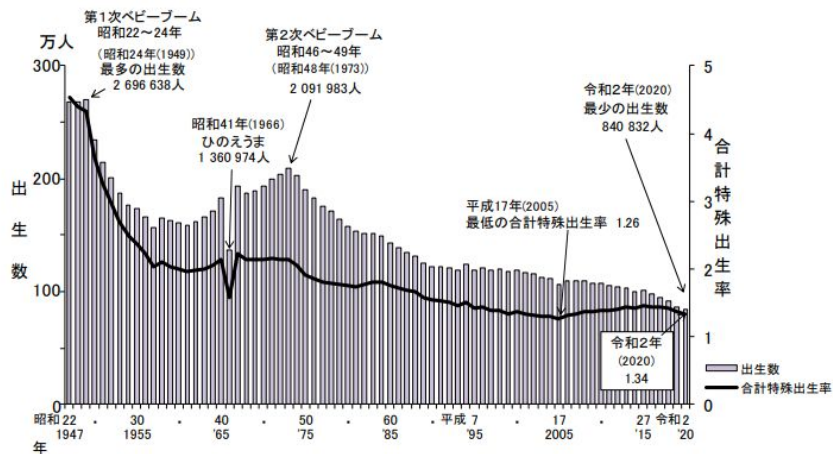
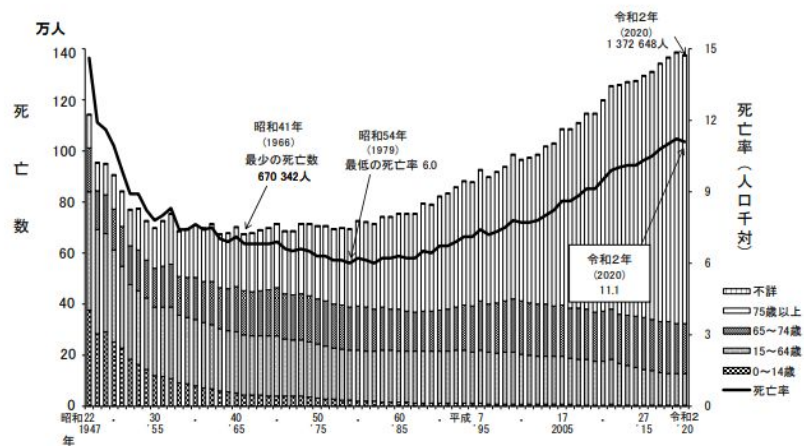
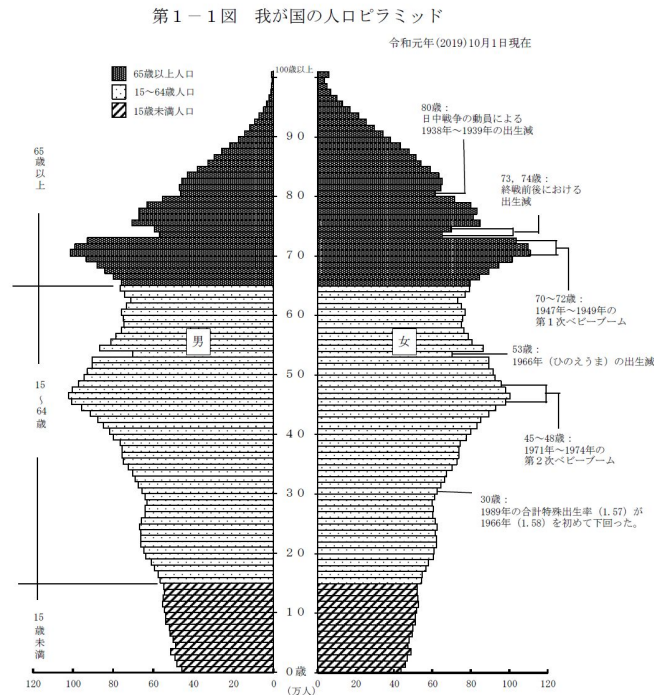


図4 死亡数及び死亡率（人口千対）の年次推移

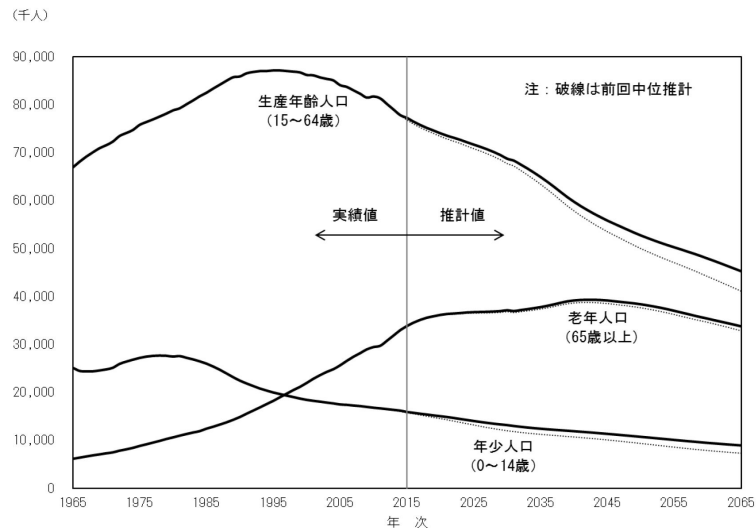


総務省統計局『人口統計令和元年10月1日現在』(4)



国立社会保障・人口問題研究所 『日本の将来推計人口平成29年推計』の中位推計による(5)

第1-2図 年齢3区分別人口の推移—出生中位(死亡中位)推計—



「人口減少・少子高齢化」によって、経済への影響がありそう

厚生労働省『厚生労働白書 ～人口減少の見通しとその影響』

人口の減少は、日本の経済全体の縮小につながると指摘されている。
具体的に、モノや サービスを生産し供給する
「サプライサイド」への影響と、
モノやサービスを国民が購入し消費する「デマンドサイド」への影響がある。
そして、人口減少とその対応は、
将来の我が国の経済成長にかかわってくる。

経済成長の要因

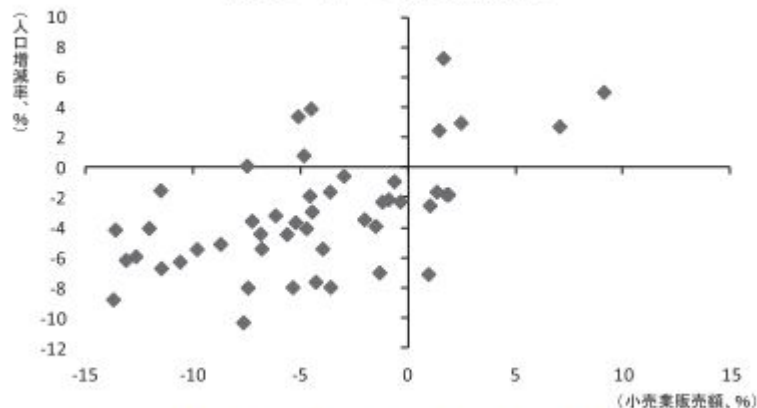
ソローモデルによると経済成長の要因とは



小売業への影響

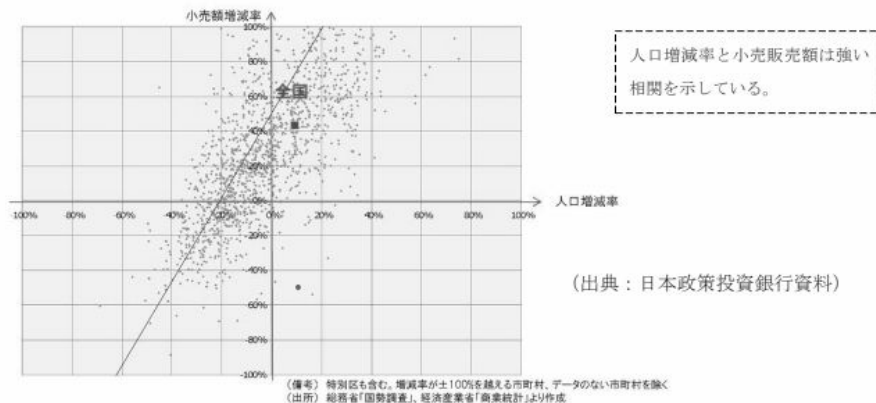
三菱UFJリサーチ 『人口減少が地域経済に与える影響』

図表9 人口と小売業販売額



注：2004～14年までの10年間について、人口増減率と小売業販売額の増減率を都道府県ごとにプロット
出所：総務省「人口推計」、経済産業省「平成26年商業統計調査」

人口増減率（1980年⇒2005年）と小売額増減率（1982⇒2007年）（全市町村）



(出典：日本政策投資銀行資料)

「人口減少・少子高齢化」による経済への影響を解決するには…？

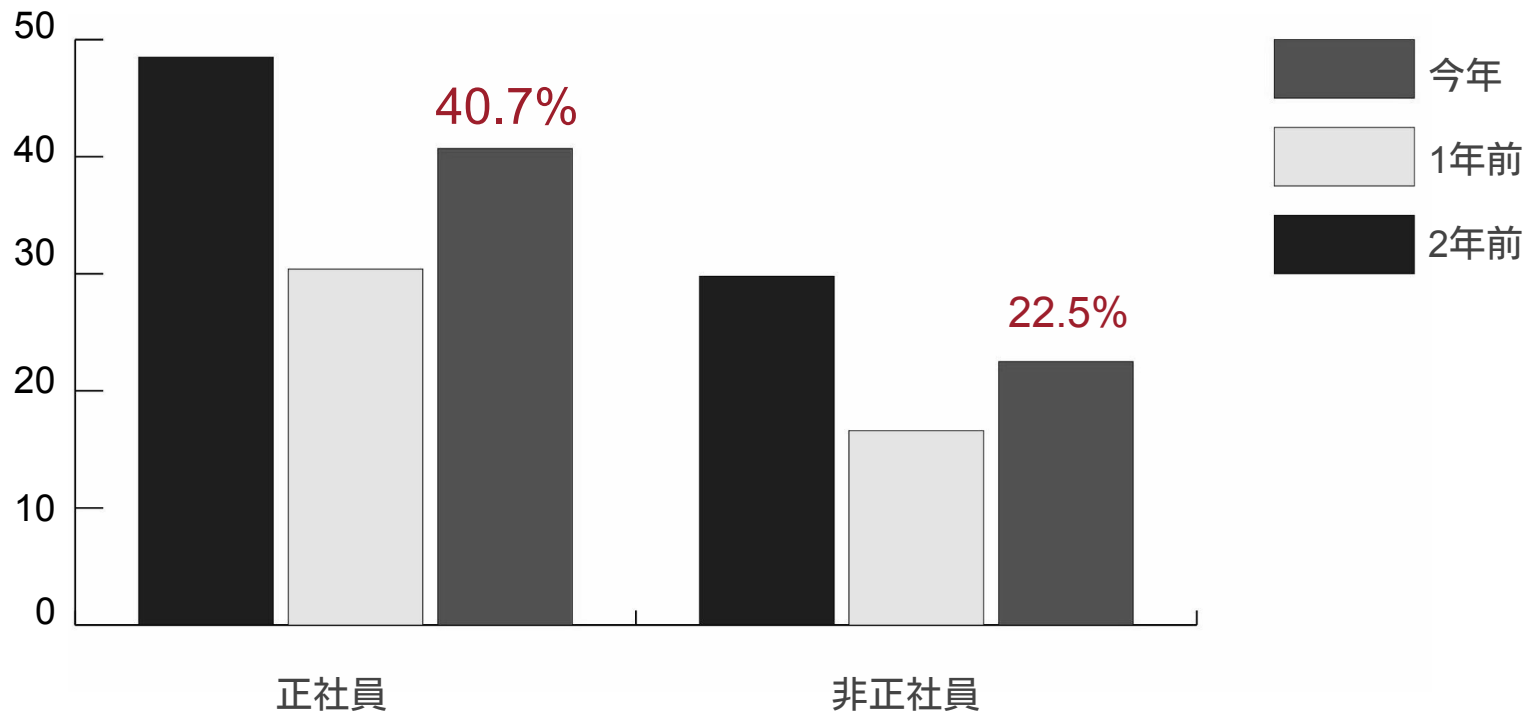
01 出生率を飛躍的に増やす ▶ 現実的ではない

02 AIなどロボットを活用してカバーする

03 海外から外国人を受け入れる

海外から人を受け入れるという選択肢を手放すことになるから

現状の人手不足はどの程度なのか？



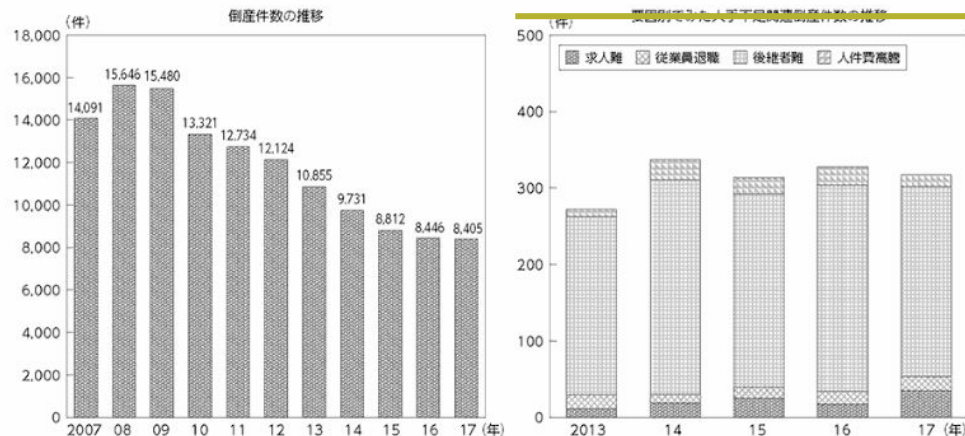
株式会社帝国データバンク 『人手不足に対する動向調査（2021年7月）』をもとにグラフ作成

現状の人手不足はどの程度なのか？

人手不足による倒産もあるくらい

第1-(1)-8図 倒産企業の状況

- 倒産件数は2009年以降減少が続いている。ただし、このうち人手不足関連倒産について要因別でみると、「後継者難」型が大半を占める中、「求人難」型における倒産件数がやや増加している。



資料出所 (株)東京商工リサーチ「全国企業倒産状況」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

出典：厚生労働省『平成30年版 労働経済の分析－働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について－』

人手不足倒産が
起こっている



今後も起こる可能性

現状の人手不足はどの程度なのか？ | こういった業種が？

従業員が不足している上位10業種（うち5種を抜粋）

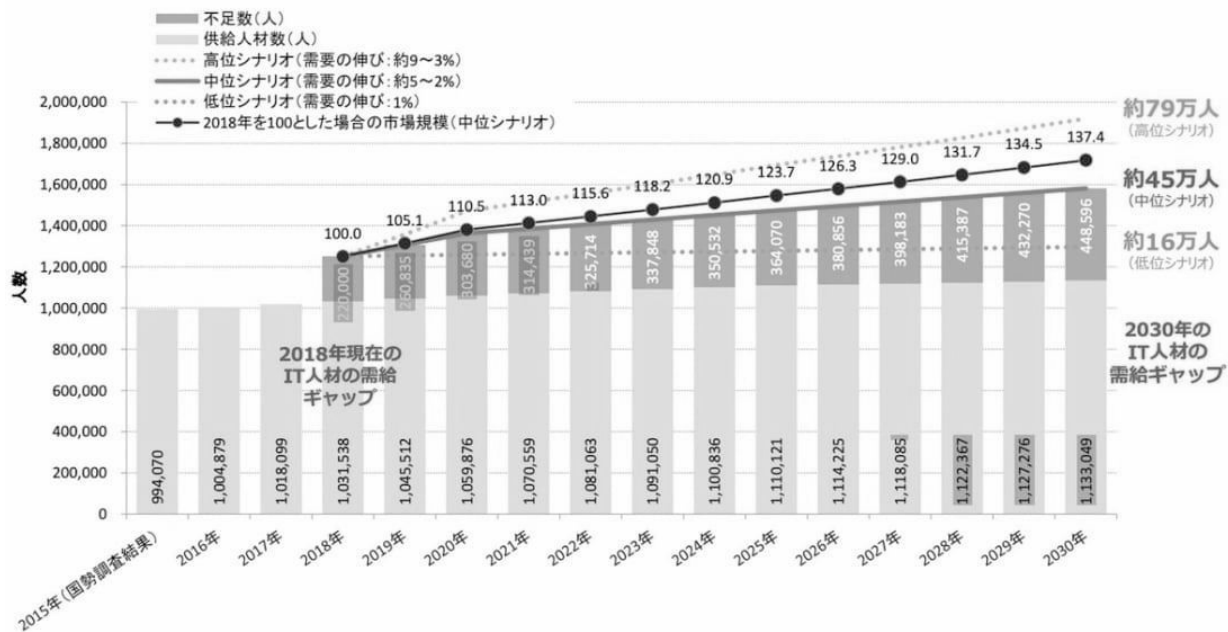
		2021年7月	2020年7月	2019年7月
1	建設	57.5	51.9	67.5
2	家具類小売	57.1	33.3	45.5
3	自動車・同部品小売	57.1	46.2	60.0
4	情報サービス	54.7	44.5	74.0
5	メンテナンス・警備・検査	53.8	48.1	68.4

今回我々は、情報サービス業の外国籍人材雇用について考える（理由はのちほど）

株式会社データバンク 『人手不足に対する動向調査（2021年7月）』をもとに表を作成

現状の人手不足はどの程度なのか？ | IT人材の人手不足の実態

IT業界の人手不足の実態



2030年

最大で

79万人の不足

平成30年度に実施

経済産業省

『IT人材需給に関する調査』

現状の外国籍人材の雇用はどうなっているのか？

身近な外国籍人材の雇用

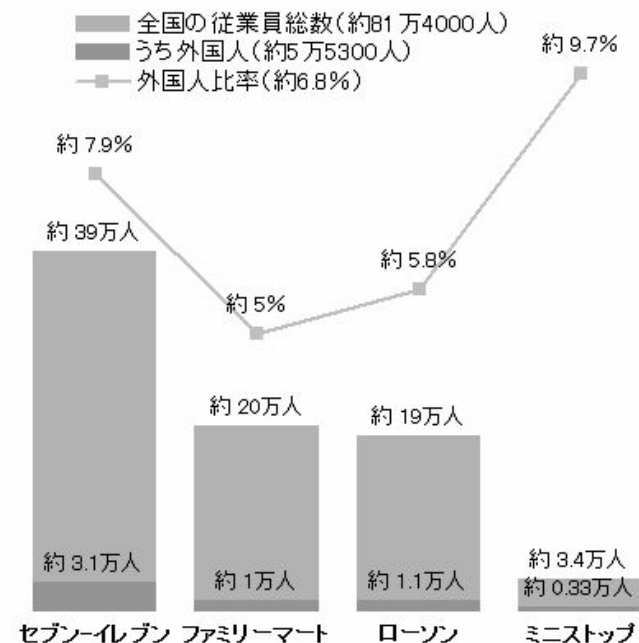
コンビニ店員

大手4社を合計すると、約**55,300**人

全体の従業員数の実に
6.8%が、外国人の従業員

留学生が「資格外活動」として
働いているケースが多くみえる

大手コンビニの外国人労働者比率(2018年)



(注) 2018年8月末時点。ミニストップは同月時点
(資料) 毎日新聞(2018年9月15日)

現状の外国籍人材の雇用はどうなっているのか？

外国籍労働者の数は？

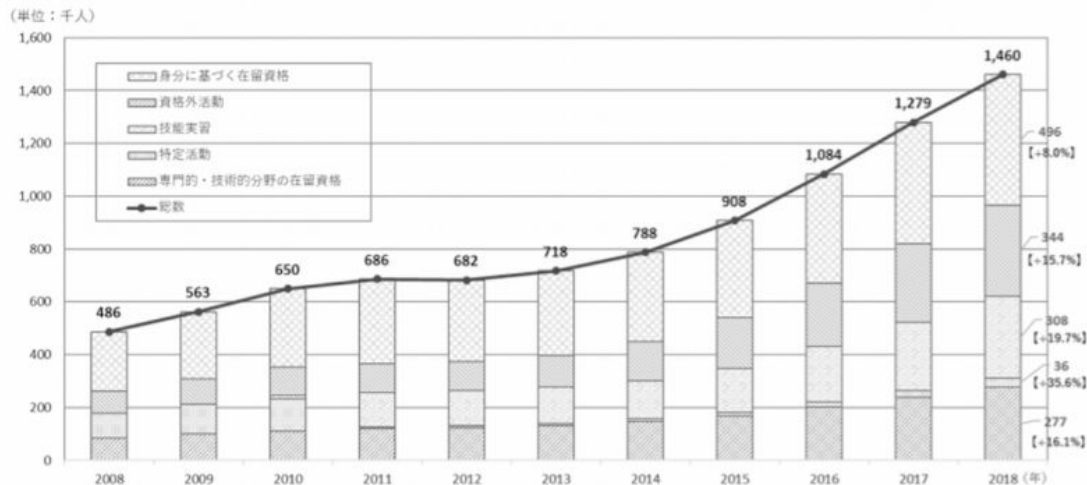
146万463人

右肩上がりで上昇中



何故か？

図1 在留資格別外国人労働者数の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（平成30年10月末現在）」

注1：□内は、前年同月比を示している。

注2：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師等が該当する。

注3：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日本人等が該当する。

注4：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。

注5：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

出典：厚生労働省『「外国人雇用状況」の届出状況まとめ』

増加の要因

- 01 政府が推進している高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること
- 02 永住者や日本人の配偶者など、在留資格のある方の就労が進んでいること
- 03 技能実習制度の活用による技能実習生の受け入れが進んでいること

engage(エンゲージ) 『なぜ今、外国人採用が注目されているの？
採用する企業が増えている理由』

- 1980年代後半～90年代前半

経済社会国際化の進展に伴う
外国人労働者の増加

- 1990年

「改正出入国管理法」施行
・技術研修生の位置づけが「留学生」から「研修」に変更

- 1993年

「技能実習制度」創設

- 2012年

「高度人材ポイント制」運用開始
・2013年に制度見直し
・2015年に在留資格「高度専門職」を導入

- 2017年

「高度人材ポイント制」
認定要件および優遇措置のさらなる見直し
「日本版高度外国人人材グリーンカード」導入

- 2019年

新在留資格「特定技能1号」および
「特定技能2号」の創設

現状の外国籍人材の雇用はどうなっているのか？ | 外国籍人材の雇用に関する政策

特定技能とは？

「技能実習」 目的：技術移転による国際貢献

「特定技能」 目的：労働力の確保 | 転職が可能 受け入れ人数制限がない

	特定技能 1 号	特定技能 2 号	技術・人文知識・国際業務
期間制限	有り（通算5年）	無し（更新可能）	無し（更新可能）
学歴要件	×	×	○
家族の帯同	×	○	○
業種 or 職種	①建設業	①建設業	①技術者
	②造船・船用工業	②造船・船用工業	②ビジネス職
	③自動車整備業		③通訳・翻訳
	④航空業		④語学講師等
	⑤宿泊業		
	⑥介護		
	⑦ビルクリーニング		
	⑧農業		
	⑨漁業		
	⑩飲食料品製造業		
	⑪外食業		
	⑫素材産業		
	⑬産業機械製造業		
	⑭電気電子情報産業		

（在留資格「特定技能 1 号 2 号」及び「技術・人文知識・国際業務」要件比較表©Lift.inc）

現状の外国籍人材の雇用はどうなっているのか？ |

そもそも外国籍人材の雇用は進んでいるんじゃない？



伸びているのは確か！

だが、まだ一部の事業所に限られているといえる

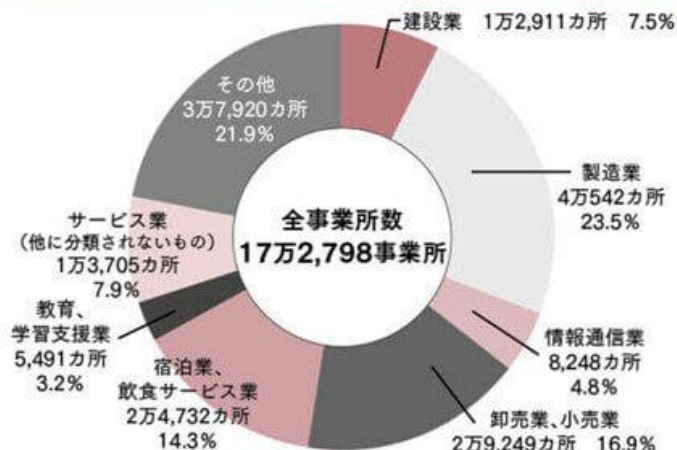
現在外国籍人材を雇用しているのは、
17万2,798事業所

日本の事業所数は約558万事務所



実際に外国籍人材を活用している事業所は
3%にとどまります

図表3 産業別外国人雇用事業所の割合



厚生労働省

『厚生労働 今月の特集 日本で安心して働いてもらうために 外国人雇用Q&A』

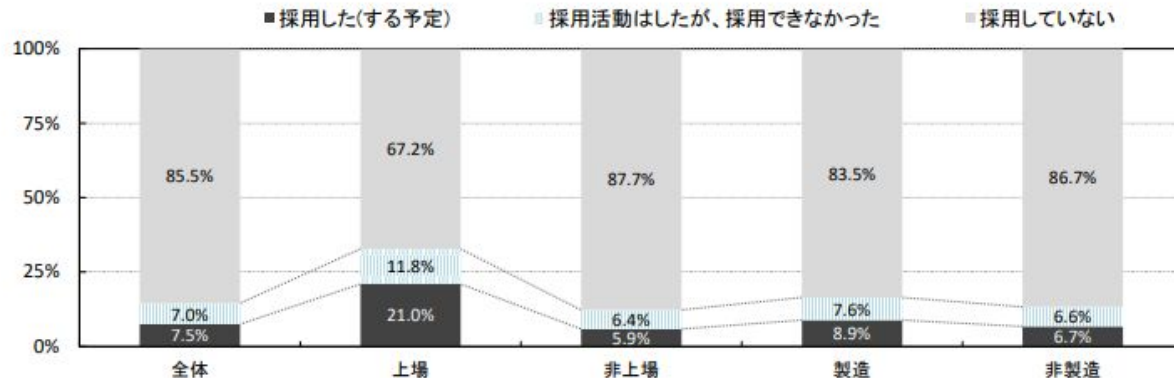
マイナビ 2021年卒 企業新卒内定状況調査

外国人留学生の採用

■2021年卒採用において外国人留学生を採用したか

	全体	上場	非上場	製造	非製造	(参考) 前年全体
回答数	1,992	218	1,774	791	1,201	1,182
採用した(する予定)	7.5%	21.0%	5.9%	8.9%	6.7%	8.1%
採用活動はしたが、採用できなかった	7.0%	11.8%	6.4%	7.6%	6.6%	7.1%
採用していない	85.5%	67.2%	87.7%	83.5%	86.7%	7.1%

本年、外国人留学生を採用したか



外国人留学生を
採用していない

全体

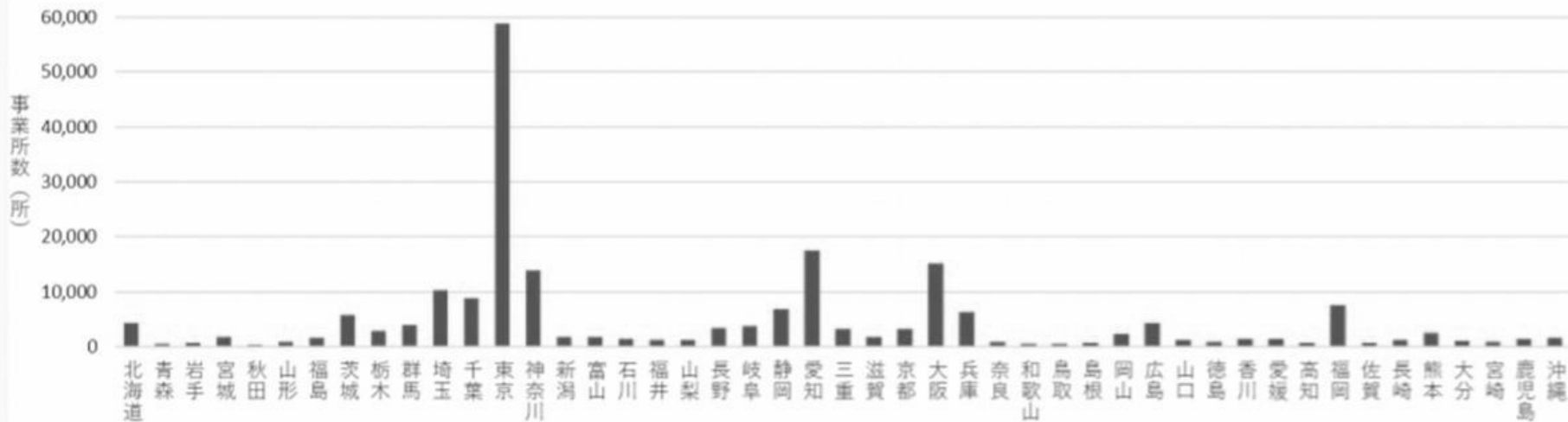
85.5%

現状の外国籍人材の雇用はどうなっているのか？ | 雇用している地域は？

東京や大阪などと、他府県との差

地方はまだまだ遅れている

図4 都道府県別外国人雇用事業所数



現状の外国籍人材の雇用はどうなっているのか？ |

せっかく創設した「特定技能制度」に関しても

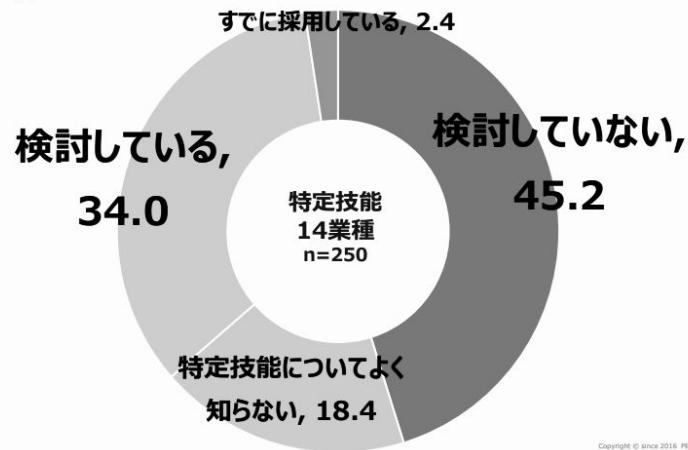
調査結果 “特定技能”雇用の検討状況

パーソル総合研究所
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

特定技能14業種に対し、特定技能雇用の検討状況について聴取した。
「検討していない」は45%にものぼり、「検討している」34%を大幅に上回った。

“特定技能”雇用の検討状況

(%)



特定14業種

介護
ビルクリーニング
素形材産業
産業機械製造業
電気・電子情報関連産業
建設業
造船・船用工業
自動車整備業
航空業
宿泊業
農業
漁業
飲食料品製造業
外食業

Copyright © since 2016 PERSONAL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.

57

検討していない
企業が**約半数**



外国籍人材の雇用という
選択肢を持てない企業は確かにある

なぜだろうか？

hypothesis

仮説

コミュニケーション問題？

コスト問題？ 異文化への恐怖心？

不法就労にならないか？などの問題？

手続きの大変さ？



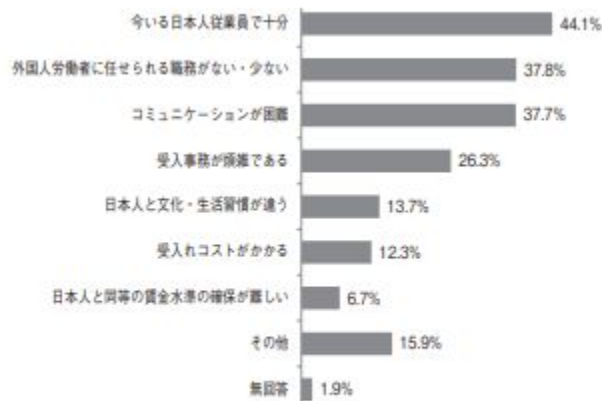
Issue

本質的課題

企業に外国籍人材を雇う、
明確なメリットがないから

日本企業がグローバル化を目指していない
日本企業がグローバル化する必要がなかった

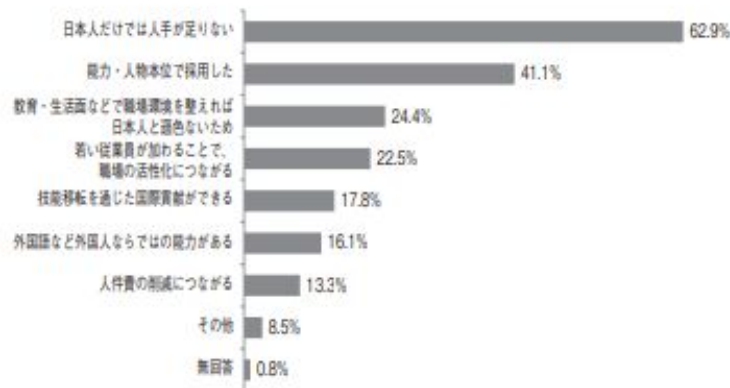
外国籍人材を活用していない理由



出所：静岡県外国人労働者実態調査

図6-② 外国人労働者を活用していない理由 (n=1,217、複数回答)

外国籍人材を活用する理由



【調査報告】中小企業における外国人雇用の実態と課題：静岡県外国人労働者実態調査の分析から

■外国人留学生を「採用していない」または「採用予定がない」理由

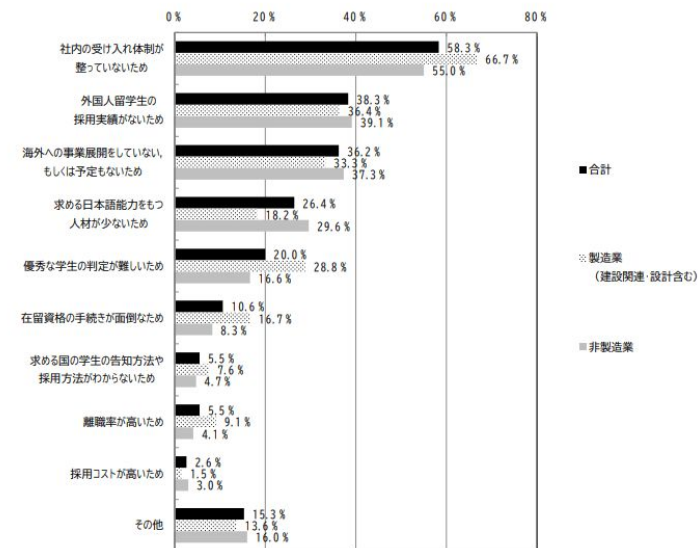
(複数回答)	全体	上場	非上場	製造	非製造
回答数	1,508	118	1,390	576	932
外国人が活躍できる環境が整っていないため	47.5%	35.3%	48.5%	45.6%	48.5%
現場の受け入れ体制が整っていないため	44.6%	39.0%	45.1%	46.4%	43.6%
ビザの申請など、手続きが困難なため	15.8%	19.3%	15.5%	14.7%	16.4%
求めている人物像の人がなかなかいないため	13.3%	19.0%	12.8%	16.0%	11.7%
母国語レベルの日本語能力を求めているため	27.2%	19.1%	27.9%	24.6%	28.7%
定着が難しいと思うため	19.5%	17.6%	19.7%	24.6%	16.7%
特に必要性を感じないため	32.5%	36.5%	32.2%	32.9%	32.3%
採用単価が高いため	1.8%	0.7%	1.9%	2.4%	1.5%
その他	7.4%	9.9%	7.2%	6.4%	8.0%

※業界大分類別 * 回答数が少ないため参考値。

(複数回答)	※製造は建設を除く					※業界大分類の説明は最終ページ参照				
	建設	製造	商社	小売	金融	マスコミ	ソフトウェア・通信	サービス・インフラ	官公庁・公団・団体	
回答数	203	373	208	66	65	35	136	369	53	
外国人が活躍できる環境が整っていないため	50.7%	41.3%	59.6%	47.0%	56.9%	45.7%	41.2%	45.0%	50.9%	
現場の受け入れ体制が整っていないため	53.7%	40.2%	50.0%	37.9%	40.0%	31.4%	51.5%	43.9%	37.7%	
ビザの申請など、手続きが困難なため	16.7%	12.9%	18.3%	25.8%	9.2%	8.6%	18.4%	13.6%	3.8%	
求めている人物像の人がなかなかいないため	13.8%	18.0%	10.1%	13.6%	7.7%	14.3%	19.1%	11.9%	1.9%	
母国語レベルの日本語能力を求めているため	28.6%	21.2%	24.5%	31.8%	20.0%	42.9%	29.4%	29.8%	15.1%	
定着が難しいと思うため	27.6%	22.0%	17.8%	10.6%	16.9%	31.4%	26.5%	17.3%	18.9%	
特に必要性を感じないため	25.6%	39.1%	35.1%	19.7%	50.8%	54.3%	30.9%	33.3%	49.1%	
採用単価が高いため	1.5%	3.2%	1.0%	-	-	-	1.5%	2.4%	-	
その他	3.4%	8.8%	3.4%	10.6%	3.1%	5.7%	5.9%	9.5%	1.9%	

◆外国人留学生採用の際の懸念点／採用を行っていない理由について
(複数選択、235社回答 %表記)

※本調査にご回答頂いた採用実績が無い企業による任意回答



結果概要 調査結果のサマリ

パーソル総合研究所
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

1. “外国人雇用”に対する企業のスタンスは二極化傾向。 雇用企業は拡大、非雇用企業は日本人活用を優先。

調査結果詳細編
P.11-27 参照

▶ 外国人材雇用企業、雇用検討企業が多いのは、製造業、卸売業・小売業、サービス業、建設業。

- 外国人材雇用企業の上位は、「製造業」、「卸売業・小売業」、「ビルクリーニング・自動車整備・その他のサービス業」。
- 現在は外国人材を雇用していないが、雇用を検討している企業の上位は、「ビルクリーニング・自動車整備・その他のサービス業」「建設業」「卸売業・小売業」「製造業」。
- パート・アルバイト、技能実習生においては、企業規模が小さい企業ほど外国人材の割合がやや高い傾向。

▶ すでに外国人材を雇用している企業では、雇用拡大意向が7割前後。

雇用を拡大していきたい意向は、正社員雇用企業で73.7%、パートアルバイト雇用企業67.4%、技能実習生雇用企業71.9%。

外国人材の雇用理由：正社員は「創造性」「海外事業展開」「語学力・専門性」。

パート・アルバイトは「人手不足」「若い労働力確保」「採用コストダウン」「訪日外国人対応」。

技能実習生は「人手不足」「若い労働力確保」「海外事業展開」「人材コストダウン」などが上位。

Copyright © since 2016 PERSON, RESEARCH AND CONSULTING CO., LTD. All Rights Reserved.

4

結果概要 調査結果のサマリ

パーソル総合研究所
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

- ▶ 外国人を雇用していない企業では、人材確保対策としての「外国人活用」の優先度は低いまま。現在雇用企業では「外国人材の活用」は最優先で考えられている一方で、非雇用企業では「外国人材の活用」の優先度は低い。非雇用企業の中で、今後雇用を検討している企業と雇用を検討していない企業を詳しく見てみると、検討していない企業では「AI活用・RPA・ロボット導入などの省力化投資」の優先度が、検討している企業の「外国人材活用」と同程度。

人材確保対策 優先順位 1位～3位で選択された割合のランキング

雇用企業 (n=500)	(%)	現在外国人材非雇用かつ今後雇用を検討している企業 (n=185)	(%)	現在外国人材非雇用かつ今後雇用を検討していない企業 (n=110)	(%)
1位 外国人雇用・活用強化	41.2	1位 中途採用の促進	41.1	1位 中途採用の促進	40.9
2位 中途採用の促進	28.4	2位 正社員・シニア社員の高活用	26.5	2位 中途採用の促進	22.7
3位 業務プロセスの見直し	21.4	3位 業務プロセスの見直し	23.2	3位 業務プロセスの見直し	21.8
4位 女性社員の活用・活躍促進	20.0	4位 業務プロセスの見直し	22.2	4位 業務プロセスの見直し	20.9
5位 定年退職	18.4	5位 定年退職後の再雇用・活用	17.8	5位 アブソーブメントの活用・拡大	18.2
6位 定年退職後の再雇用・活用	18.0	6位 女性社員の活用・活躍促進	16.2	6位 女性社員の活用・活躍促進	16.4
同等率7位 シニア社員の高活用	14.8	同等率7位 アブソーブメントの活用・拡大	13.0	同等率7位 シニア社員の高活用	16.4
同等率7位 アブソーブメントの活用・拡大	14.8	同等率7位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	13.0	同等率8位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8
同等率7位 新卒採用方法の多様化	12.6	同等率7位 新卒採用方法の多様化	13.0	同等率8位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8
1位 0位 A 1位の活用・RPA・AIの導入などの省力化投資	12.6	同等率7位 新卒採用方法の多様化	13.0	同等率8位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8
1.2位 シニア社員の高活用・拡大	11.8	1.1位 新卒採用方法の多様化	10.3	1.1位 新卒採用方法の多様化	10.9
1.2位 シニア社員の高活用・拡大	10.4	1.2位 外国人雇用・活用強化	9.2	同等率1.2位 A 1位の活用・RPA・AIの導入などの省力化投資	9.1
同等率1.3位 短期間正社員制度の導入・拡大	9.2	同等率1.3位 副業・兼業の許可/副業者の受入れ	8.6	同等率1.2位 シニア社員の高活用・拡大	9.1
同等率1.3位 短期間正社員制度の導入・拡大	9.2	同等率1.3位 短期間正社員制度の導入・拡大	8.6	同等率1.4位 非正規社員の高活用・拡大	8.2
1.5位 業務プロセスの見直し	8.6	1.5位 シニア社員の高活用・拡大	7.0	同等率1.4位 副業・兼業の許可/副業者の受入れ	8.2
同等率1.6位 非正規社員の高活用・拡大	7.8	1.6位 非正規社員の高活用・拡大	6.5	1.6位 短期間正社員制度の導入・拡大	7.3
同等率1.6位 事業の縮小・見直し	7.8	1.7位 事業の縮小・見直し	5.4	1.7位 短期間正社員制度の導入・拡大	4.5
1.8位 副業・兼業の許可/副業者の受入れ	6.6	1.8位 A 1位の活用・RPA・AIの導入などの省力化投資	4.9	1.8位 外国人雇用・活用強化	0.0

Copyright © since 2016 PERSON, RESEARCH AND CONSULTING CO., LTD. All Rights Reserved.

5

外国籍人材の雇用に積極的な企業

NO.1 メルカリ

NO.2 楽天

NO.3 パナソニック

NO.4 ソフトバンク

NO.5 ファーストリテイニング



Rakuten

外国人採用HACKS 『外国人採用に積極的な企業ランキング！2位は楽天』

上記のデータを見て分かること

- まず、コストの問題、外国籍人材への恐怖や異文化への抵抗などはあまり感じられない
(データ上は)
- すでに外国籍人材を雇用している企業は、雇用に積極的で
雇用していない企業は、雇用に消極的という二極化がある
- 外国籍人材の雇用に積極的な企業は、グローバル化を目指している企業か、製造業
など、外国人でも仕事に支障がない業種の企業だと考えられる



つまり、外国人を雇用するという選択肢を持ってないのは、

明確なメリットが無い

メリットを感じた事がない（採用実績がないから）

メリットをイメージすることが出来ないからではないか？

我々が最終的に行きつくのは、日本企業にグローバル化を進めてもらうという所になると思うが、あまりに大きな課題になるので、今回は実現可能そうなGOALを設定し、それに対する具体的な解決案を発表する

GOAL

筑後地域のIT業界やAI開発の分野で
外国籍人材の雇用という選択肢を持てるようにする

Solution

外国籍人材の雇用をすでに行っている企業（業種問わず）と
筑後地域のIT企業のマッチングを図るために
サイトを作成する



なぜそうするのか？

01 既存のものとの差別化

実は外国籍人材と企業の間を仲介してくれる、手続きをしてくれるサービスはすでにある

6-1. Bridges | 日本在住の留学生や永住者、中途外国人材と面接ができる



「Bridgers (ブリッジーズ)」は、国内外から集まった日本勤務を希望する日本籍が居る外国人材を紹介するサービスです。(※日本国内の留学生紹介も一部対応しています)。国内27拠点をもちネオキャリアが提供しているため、異文化が強みのサービスです。

集客の参加費は無料、採用が決まるときのみ紹介料が主の完全成果報酬型です。過去の内定数は約3,000人を超え、内定率も95%以上の採用企業・求職者ともに高い評価を受けているサービスです。

現地への雇入れから求職者へのサポート、内定後のアフターフォローまでトータルコーディネートがついているので安心。初めて外国人材採用をしたい方にもおすすめです。

6-2. ゴーウェル | 東南アジア出身者の採用に強い



3,000名以上のアジア人材が登録しており、採用条件に合った人材をスピーディに紹介します。

日本全国、規模・業種を問わずたくさんの企業に利用されており、国籍別というとベトナム人の登録者が圧倒的な割合を占めています。

こういったサービスとの差別化の意味でも、企業間のマッチングというサービスを
考えているのもあるが、そもそもこういったサービスは「外国人採用をしよう！」と
はじめの一步を踏み出した企業が利用するのであって、そもそもの第一歩を後押しする必要があるから

02 実現可能性があるから（設定した本質的課題を解決しやすそう）

- 下記データで説明する通り、IT業務は日本人である必要性がない
- IT業界では若い力が必要になる→今後、日本は少子化

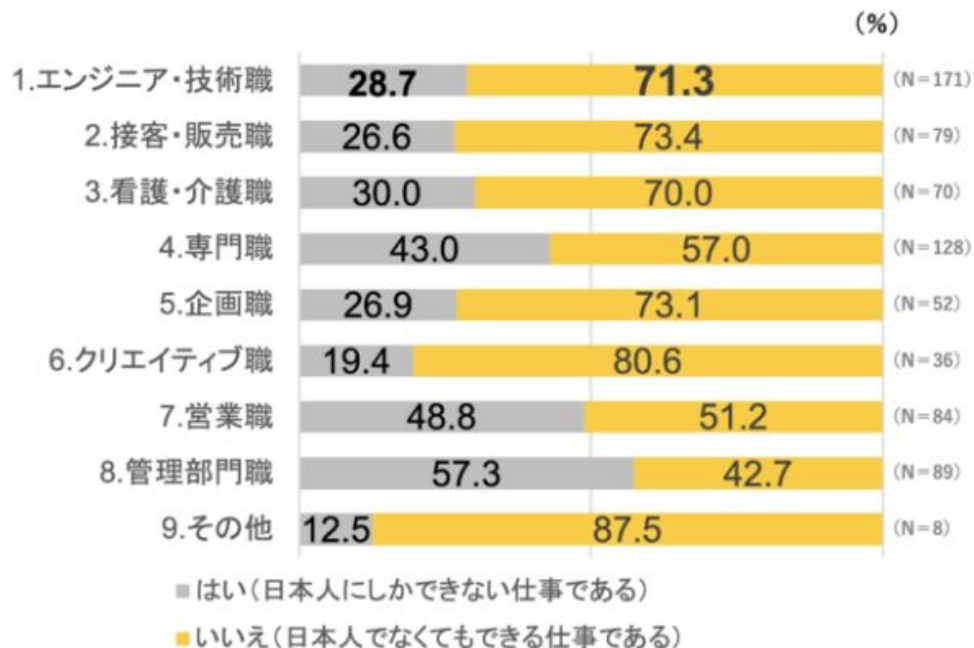


雇わない選択肢を持ちづらい、メリットを感じやすい

- ネットショップ等で、海外進出を目指せそうだから

▶ 設定した本質的課題をクリアしやすそう

株式会社明光
ネットワークジャパン
「外国人人材に関する意識実態調査」

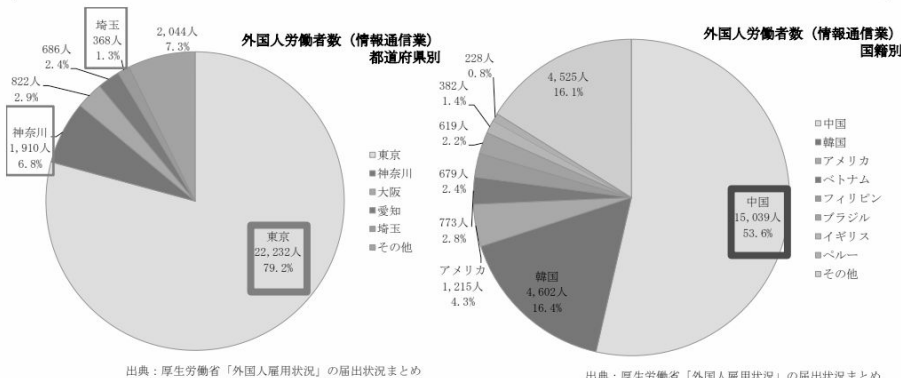


※専門職：教育・研究・コンサルタントなど / 企画職：マーケティング・広告など
クリエイティブ職：デザイナー・イラストレーター・Webプランナーなど / 管理部門職：経営企画・広報・人事など

情報通信業に就労する外国人について

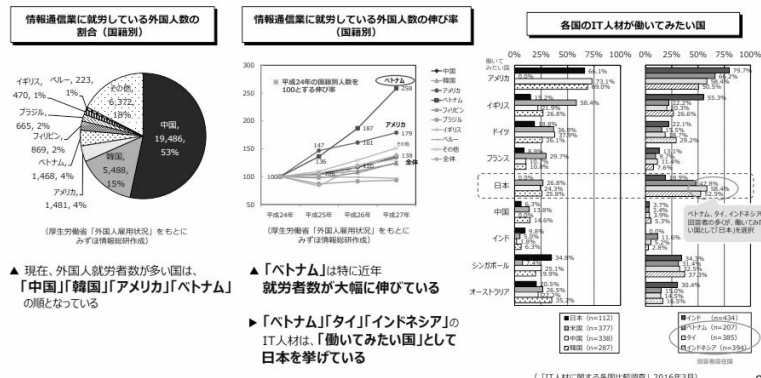


- 都道府県別にみると、東京22,232人(79.2%)、神奈川1,910人(6.8%)、大阪822人(2.9%)、愛知686人(2.4%)、埼玉368人(1.3%)の順となっており、約9割が東京近郊で働いている。
- 情報通信業に属する外国人労働者を国籍別にみると、中国15,039人(53.6%)、韓国4,602人(16.4%)、アメリカ1,215人(4.3%)、ベトナム773人(2.8%)、フィリピン679人(2.4%)の順。



外国籍IT人材の活用に関する課題②

- 現在、我が国の情報通信業で就労している外国人を国籍別に見ると、左下図のとおり「中国」が半数以上を占め、「韓国」、「アメリカ」、「ベトナム」が続いている。
- 中下図の「情報通信業に就労している外国人の伸び」のグラフを見ると、「ベトナム」は近年大幅に就労者が増え、3年前の約2.5倍となっている。
- 今回の調査で実施したアンケートでは、「ベトナム」のほか、「タイ」、「インドネシア」のIT人材の多くが「働いてみたい国」として「日本」を挙げている。これらの東南アジア諸国は、今後、日本が外国籍IT人材を獲得し、活用するための人材の獲得先として、非常に有望であると考えられる。



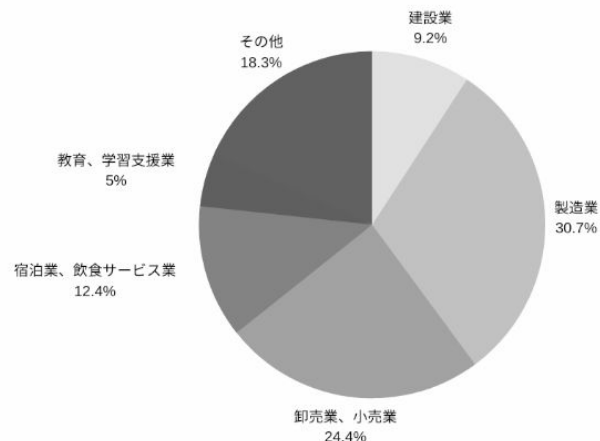
03 メリットが見込める

- 筑後地域で外国籍人材を採用している企業は、**製造業が多い**
 - ▶ 製造業の企業と、ネットショップ等を運営する企業をマッチングさせてシナジーを生み出せないか？
- IT企業は、他業種の企業と関わるが多くなっていくのではないか？
 - ▶ IT企業で成功させた外国籍人材の雇用の実績を広めていけるのでは？
- IT化やAI技術を進化させ、人手不足をカバー出来るように出来るのでは？

久留米公共職業安定所

久留米公共職業安定所(大川出張所を含む)は久留米市、小郡市、うきは市、三井郡、大川市、三潁郡を管轄しています。3908名の外国人材がおり、県内で最も多い数である2093名の技能実習生を受け入れています。また産業別では県内で2番目に「製造業」に従事する外国人材が多くなっています。

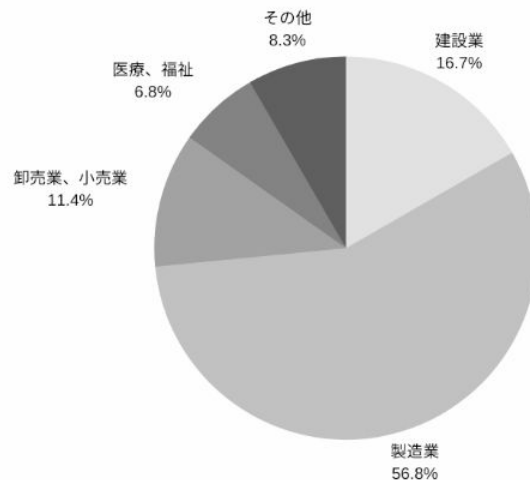
産業別外国人労働者の割合（久留米）



大牟田公共職業安定所

大牟田市、柳川市、みやま市を管轄し、643名の外国人材がいます。産業別で見ると「製造業」で人材が採用される割合が過半数を占めています。

産業別外国人労働者の割合（大牟田管轄）



04 課題

- 筑後地域のIT企業の人手不足感、企業数など把握できていない
- 作成するサイトの開発費、マネタイズ化を検討出来ていない
- 外国籍人材が地方で働くメリットを検討出来ていない
- 在留資格等、外国籍人材の雇用に関する諸諸を網羅出来ていない
- サイト以外の方法がある可能性

課題・解決策に対する疑問・懸念点

外国籍人材の雇用によって生じるメリットは確かにありそうだが、

- そもそも、日本人の労働力を最大化出来ているか？（フリーター・ニート）
単純労働であれば、日本人でもいいのではないか？
- そもそも現状、日本の労働に無駄はないか？生産性は上げられないのか？
- 企業の抵抗を無くすことはもちろんだが、周辺の住民の抵抗を無くすことは考えられなかった 周辺住民の理解、地域の協力は必須
企業データを分析し、本質的課題を設定することは出来たが、
住民の抵抗を無くすための本質的課題は
企業の本質的課題と別である可能性あり