

**九州で取り組もう！外国人材活躍推進メッセージ**  
**～九州地域戦略会議から九州の皆様へ～**

平成29年6月

九州地域戦略会議

グローバルな活力を取り込みながら持続的な経済成長を目指す中、国と地方が総力を結集して取組を展開していくことが喫緊の課題となっています。

九州・山口地域（以下九州）には、この国家的課題に対して、成長著しいアジアに近接する地理的優位性や、それに伴う海外指向の気質・歴史があります。我々は、こうした強みを活かし、アジアをはじめとするグローバルな外国人材と共に、九州経済の活性化を推進していきたいと考えています。

外国人材[\*1]、とりわけ九州で学んだ外国人の九州企業での活躍は、人口減少に伴い不足する労働力の確保や、海外企業・市場とのコネクション強化のみならず、多様な価値観をもつ者同士で切磋琢磨しながら、新しいモノやサービスを産み出ししていくというイノベティブな効果を九州経済にもたらすと考えています。

九州は、これまでも「九州はひとつ」の理念のもと、地域全体の発展につながる取組を官民が一体となって積極的に展開してきました。昨年より、産学官からなる「外国人材の活用検討チーム」を立ち上げ、経済活性化の基盤として外国人材の育成・定着の流れを根付かせることを、この九州の地から先導する決意で検討を重ねてきました。

このたび、本チームでの検討結果を踏まえ、九州地域戦略会議として、「外国人材活躍推進に関する要望」をとりまとめ、必要な取組について国に要望します。

また、九州での外国人材の活躍を推進するためには、こうした要望活動と同時に、九州の産学官トップが明確なビジョンを示し、日本人中心の組織文化や風土について、意識改革を行うことが不可欠であることから、九州の産学官関係者に向けてメッセージを発信し、共に推進するため、「九州で取り組もう！外国人材活躍推進メッセージ」をとりまとめました。

今後、企業・大学等[\*2]・自治体へ周知するとともに、相互に連携・協力し、九州における外国人材活躍推進に向けた取組みを進めていきたいと考えています。各所にて出来得る限りのご協力をお願いいたします。

## 目 次

1. (企業・大学等・自治体に対する) 共通メッセージ	3
<b>【就業】</b>	
(1) マッチングサイト「Work in Kyushu」を活用した外国人留学生への企業情報発信	3
(2) 外国人材の定着を促すキャッチコピーの作成・浸透	3
(3) 外国人材就業後の定着に向けた労務管理上の課題解決体制の充実	3
<b>【アルバイト、インターンシップ等】</b>	
(4) 学業とアルバイトを両立させるための適切な労務管理・指導	4
(5) 企業・大学等のインターンシップに関する実施体制の整備	4
(6) 外国人留学生・企業の希望・専攻に応じたインターンシッププログラムの開発	4
(7) 長期インターンシップを組み込んだカリキュラムの整備	5
(8) 外国人留学生の生活支援	5
<b>【起業】</b>	
(9) 外国人留学生の起業支援	5
(10) 外国人材起業後のフォローアップ	6
<b>【特定職種】</b>	
(11) 介護人材の確保	6
2. 企業に対するメッセージ	7
(1) 就職先として選ばれる地場中小企業の魅力づくり	7
(2) 外国人就業者のキャリアパスを可視化できる制度の整備・サポート	8
3. 自治体に対するメッセージ	9
(1) 中小企業の外国人材採用に必要な就労資格の申請手続き書類提出の具体的支援	9
(2) 就労資格の申請手続きに関する、自治体による運用基準の情報共有	9
(3) 外国語指導助手や国際交流員の任期満了後の活用推進	9
○注	10
○九州地域戦略会議 委員	11
○外国人材の活用検討チーム	12
○参考資料	
(1) 九州地域の総人口	13
(2) 九州の外国人雇用	14
(3) 九州の留学生数および就職状況	15

## 1. (企業・大学等・自治体に対する) 共通のメッセージ

### 【就業】

#### (1) マッチングサイト「Work in Kyushu」を活用した外国人留学生への企業情報発信

九州7県で構築した九州の企業と留学生をつなぐマッチングサイト「Work in Kyushu」等による、オール九州での情報発信

- 地場中小企業への就職検討に必要な情報（外国人材の求人情報や採用実績、在籍者数等）が外国人留学生に届いていない。このため、中小企業の本サイト活用を促進し、地場中小企業の魅力や外国人材の求人情報を効果的に伝えるようにする。
- 各自治体・大学等の外国人留学生や企業の担当スタッフが、本サイトの登録方法を習熟することにより、外国人留学生・企業双方にサイトへの登録を促す。

#### (2) 外国人材の定着を促すキャッチコピーの作成・浸透

自治体及び地場中小企業をはじめとする経済界が、人口減少や経済のグローバル化の影響・課題を共有し、外国人材の必要性をアピールするため、キャッチコピーを作成し、経済界への浸透を促進

- 人口減少や経済のグローバル化に伴う産業構造の変革を迫られる日本にとって、単なる人手の補充ではなく、イノベティブな変革が必須であり、そのために外国人材の雇用が不可欠と認識すべきである。平成29年1月27日に公開したオール九州のマッチングサイトを軸に外国人材の定着を図るため、本サイト名「Work in Kyushu」とそれに対応する日本語として「九州で働こう」の双方をキャッチコピーとして発信し、企業の外国人材活用意識の醸成を図るとともに、外国人材にアピールする手段とする。

#### (3) 外国人材就業後の定着に向けた労務管理上の課題解決体制の充実

企業、経済団体、自治体で連携し、就業後の定着に向け、外国人材雇用に伴い生じる新たな労務管理上の課題の解決に資する体制の充実

- 外国人材の中には、宗教・食生活など日本人と異なる習慣等を有する者もいるため、新たな労務管理上の課題が発生する可能性がある。このため、互いの国・地域における雇用慣行や関係法制、各種課題等に関する研修、勉強会の実施や、企業・労働者双方の相談窓口を、第3者である自治体等に設置するなど体制を整える。

- 各企業で就業規則等を外国人材の雇用に即した形で整備するなど、企業のルールを明確にし、適切な運用を行う。
- 各企業で外国人社員の身近な相談相手となるメンターを配置する。
- 基本的社会保障制度について、各企業で外国人材に対して十分な説明や情報提供を行う。

## 【アルバイト、インターンシップ等】

### (4) 学業とアルバイトを両立させるための適切な労務管理・指導

学生のアルバイト受入れ企業及び所属大学等での、学業とアルバイトの両立を目指す学生に対する適切な労務管理・指導の実施

- 外国人留学生の労働時間には制約（28時間／週）があるが、36時間／週に拡大するよう要望を行う[\*3]。ただし、受入れ企業においても学業への支障や健康被害がないよう責任をもって労務管理を行う。また、大学等においても学業への支障や健康被害がないよう見守りつつ、出席管理を含めた厳格な指導を行う。

### (5) 企業・大学等のインターンシップに関する実施体制の整備

国の事業（例：文部科学省の留学生就職促進プログラム）を活用・参照することにより、企業・大学等のインターンシップ実施体制を整備

- 地場中小企業のインターンシップの実施体制は十分とはいえない。このため、インターンシップが円滑に行われるよう、優良事例やノウハウを発信することで、中小企業のインターンシップ実施体制の整備を促進する。また、本人、企業、大学等の3者間で事前に秘密保持契約等を締結するなど、受入れ後に3者間で問題が起きないように備える。

## (6) 外国人留学生・企業の希望・専攻に応じたインターンシッププログラムの開発

企業の業務と学生の専攻に応じたインターンシッププログラムを開発し、専門分野の指導教員との連携体制の下で、外国人留学生・日本人学生の区別なくマッチングを実施

- 学生・企業の希望・専攻に応じたインターンシッププログラムが十分に整備されていない。そのため、大学等・企業双方の担当者が、互いのニーズを確認しつつマッチングを行う体制をつくる。

## (7) 長期インターンシップを組み込んだカリキュラムの整備

企業・大学等・自治体が連携して、学びとして、長期(6か月程度)インターンシップを組み込んだカリキュラムを開発し、外国人留学生・日本人学生の区別なく実施

- 長期インターンシップを組み込んだカリキュラムは十分に整備されていない。長くインターンをするにより、職業経験だけでなく、様々な社会経験を高める機会を外国人留学生にも提供する。

## (8) 外国人留学生の生活支援

外国人留学生に対する生活支援の充実に向けた、地域全体が支援する体制の整備

- 外国人留学生の受入れ時期には、関係手続きが集中することを踏まえ、大学等を近辺に抱える自治体は、できる限り円滑に手続きできるよう留学生支援機関と連携するなど体制づくりに努める。
- 住居の確保に苦慮する外国人留学生を、地域全体で協力して支援する。
- 企業、大学等、自治体が連携し、選考した特定の学生を育て、卒業後その地域での就職・定着を促すような地域の発展に資する奨学金スキームを検討する。

## 【起業】

### (9) 外国人留学生の起業支援

自治体や大学等が関係機関と協力しながら、外国人留学生の起業を支援

- 外国人が起業するために必要なビザの取得要件（500万円以上の資金調達や自宅以外の事務所確保等）はハードルが高い。このため、要件緩和を求める[\*4]とともに、下記の先行事例を参考にしつつ、自治体や大学等が連携して支援に取り組む。

先行事例)福岡市スタートアップカフェ、おおいた留学生ビジネスセンター、  
ビジネスコンシェルジュ沖縄

- 英語版の起業マニュアルを自治体が主導して作成するとともに、経済界も自治体や大学等と協働して起業支援施策を推進する。

### (10) 外国人材起業後のフォローアップ

自治体・経済界・大学等の連携による、ビジネスセンターの窓口やインキュベーションマネージャー等による相談体制の構築

- 起業の支援とともに、その後の定着のための支援も必要である。事業を軌道にのせるための支援のみならず、事業整理も見据えた相談窓口整備などフォローアップ体制を構築する。

## 【特定職種】

### (11) 介護人材の確保

オール九州で外国人材雇用も含む介護分野の人材確保策の充実について引き続き連携を強化

- E P A等による外国人の介護人材の国家試験合格率が低く、滞在期間満了後の継続就労者が少ない等の課題に対して、オール九州で連携して改善に取り組む。

(例)九州経済連合会の外国人介護受入検討WG

## 2. 企業に対するメッセージ

### (1) 就職先として選ばれる地場中小企業の魅力づくり

外国人留学生に就職先として選ばれる地場中小企業の魅力づくりに向けた各種取組の推進
--

- 外国人留学生の採用に当たっては、次のような九州の魅力を広く打ち出していく。また、自社の経営方針や事業内容、就業環境等をアピールするとともに、外国人留学生への情報提供を積極的に行う。
  - ① 良好な生活環境  
温暖な気候と豊かな自然、豊富で美味しい食べ物、手ごろな生活コスト、都市環境と自然環境が近接するコンパクトシティ
  - ② 魅力的なビジネス環境  
先端技術やニッチな分野での魅力的な地場企業の集積、充実した交通インフラ、アジアへの近接性
  - ③ 寛容な風土  
九州の人々の進取的・開放的な気質、異文化への高い受容度
  - ④ 外国人留学生への支援体制の充実  
産学官で連携した外国人留学生支援体制
- 企業は外国人留学生に対し、単なる人材不足対策ではなく、高度なスキルやイノベティブな感性を持った人材としての活躍を期待していることを発信する。
- 地場企業の紹介セミナーや、大学等と地場企業との就職情報交換会の開催なども継続する。
- 外国人留学生に対しては、筆記試験やエントリーシートの簡素化、エントリーシートの英語での受付や、英語を併用した面接試験を認めるなど、求める人材にあった採用活動を行う。
- グローバル企業の体制づくりとして日本人社員に、他分野と共生する考え方、変革に順応できる能力やビジネスレベルの英語力を身に着けるよう各企業に応じた教育を行う。
- 留学経験のある日本人学生など、グローバルな素養のある人材を取り込む。



## (2) 外国人就業者[\*5]のキャリアパスを可視化できる制度の整備・サポート

地場中小企業でキャリアパスを可視化できる人事処遇制度の整備と外国人就業者に配慮したサポート

- 各就業者に許可されている在留資格（(例) 研究、技術、人文知識、国際業務、技能 等）に応じて担当業務が限定されるため、多様な業務経験を踏まえた将来の経営幹部への育成がしにくい側面がある。また、そもそも外国人就業者に明確なキャリアパスを示せておらず、困惑させがちな実態もある。このため、受入れ企業では、外国人就業者ならではの配慮として、次のとおりキャリアパス整備等の対策を講じる。
  - ①職務記述書（ジョブ ディスクリプション）の作成により業務を可視化するとともに、雇用数年後の将来像が見えるように工夫する。
  - ②一つの企業に留まる安定志向型や転職を重ねながらキャリアアップを図るジョブ・ホッピング型など多様な働き方がある。ダイバーシティ経営の一環としてこれらに対応した人事処遇制度（採用・教育・配置・評価・昇進等）の複線化を推進する。
  - ③定期的な目標設定と面談を実施し、その都度の評価やキャリアパスを明確に伝えるなど、丁寧な対話を通じた育成・指導を行う。その際、外国人材の力を引き出すため、外国人材の特性を評価項目に加えることも一つの方法である。
  - ④幹部候補を育成する場合は、各企業の戦略に応じて、多様な経験を計画的に積ませる。

### 3. 自治体に対するメッセージ

#### (1) 中小企業の外国人材採用に必要な就労資格の申請手続きにおける提出書類作成に関する具体的支援

就労資格の申請手続き書類作成のための支援体制整備

- 中小企業は大企業に比べ、就労資格の申請手続きにおける提出書類が多いため、行政書士などの専門家の紹介やマニュアルづくり等により、中小企業の提出書類作成を支援する。

#### (2) 就労資格の申請手続きに関する、自治体による運用基準の情報共有

運用基準の明確化に向け、九州各県・政令市における確認事案の情報共有体制の整備

- 就労資格の申請手続きに関する運用基準の明確化に向け、行政書士等関係者の協力のもと、具体事例や、法務省への疑問点照会結果事例などの情報共有体制を整備により、中小企業の提出書類作成技術の向上を図る。

#### (3) 外国語指導助手や国際交流員の任期満了後の活用推進

外国語指導助手や国際交流員の任期満了後の活用を推進するため、企業等との出会いの場を創出

- 外国語指導助手や国際交流員の任期満了後の活用が不十分という課題がある。このため、優秀な人材には、任期中から自治体が就職活動を支援する。また、マッチングサイト「Work in Kyushu」についても、サイトの利用状況等を総合的に勘案し、こうした人材にも対象を拡大することを検討する。

平成29年6月

九州地域戦略会議

共同議長 広瀬 勝貞

共同議長 麻生 泰

## ○注

- \* 1 本文中の外国人材とは、原則、外国籍で、日本の大学、大学院、短期大学、高等専門学校を経て、就業/起業する者をいう。在学生、卒業生（就職/起業活動中の者、就業者/起業者）いずれの場合も包含する。ただし、特定職種（介護、家事代行）においては、上記原則にかかわらず、外国人材とみなす。
- \* 2 本文中の大学等とは、大学、大学院、短期大学及び高等専門学校をいう。
- \* 3 外国人留学生の資格外活動（報酬を受ける活動）時間延長による地域活性化について、九州7県・1政令市（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、熊本市）が賛同し、国家戦略特区に提案している。
- \* 4 外国人留学生の県内起業促進による地域活性化について、大分県と熊本県が先行して国家戦略特区に提案している。
- \* 5 本文中の外国人就業者とは、永住許可者を除く者をいう。

## 九州地域戦略会議 委員

平成29年6月現在

### 【九州地方知事会】

会 長 広瀬 勝貞 (大分県知事)  
副会長 中村 法道 (長崎県知事)  
小川 洋 (福岡県知事)  
山口 祥義 (佐賀県知事)  
蒲島 郁夫 (熊本県知事)  
河野 俊嗣 (宮崎県知事)  
三反園 訓 (鹿児島県知事)  
翁長 雄志 (沖縄県知事)  
村岡 嗣政 (山口県知事)

【共同議長】

### 【(一社)九州経済連合会】

会 長 麻生 泰 (麻生セメント(株)会長)

【共同議長】

### 【九州商工会議所連合会】

会 長 磯山 誠二 ((株)西日本シティ銀行副頭取)

### 【九州経済同友会】

代表委員 貫 正義 (九州電力(株)会長)  
代表委員 小池 光一 ((株)宮崎銀行会長)

### 【九州経営者協会】

会 長 竹島 和幸 (西日本鉄道(株)会長)

## 外国人材の活用検討チーム

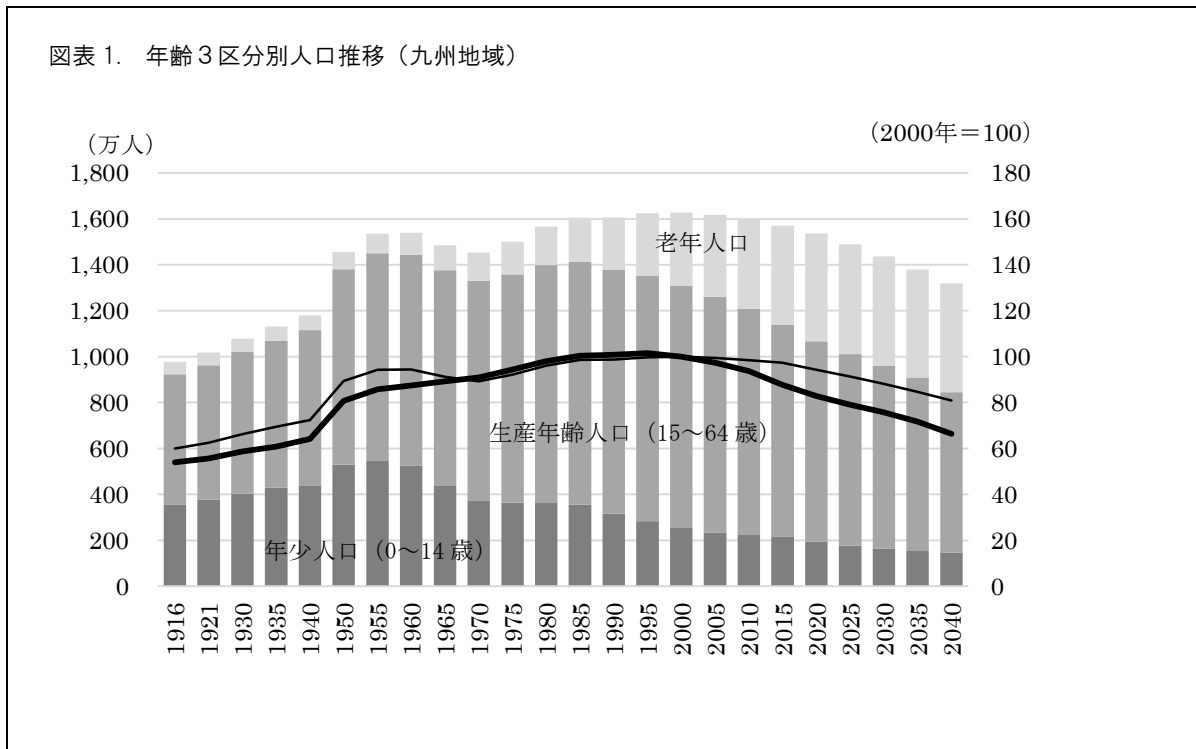
区分		
経済界	大浦 敬子	(医社)大浦会
	隈 扶三郎	(株)西部技研
	鈴木 清己	(株)スズキ
	中山 弘志	(株)中山鉄工所
	龍造寺 健介	本多機工(株)
	(一社)九州経済連合会 国際部*	
大学等	都築 明寿香	日本経済大学
	松浦 倫	(学)別府溝部学園
	横山 研治	立命館アジア太平洋大学
	渡邊 公一郎	九州大学
自治体	福岡県 企画・地域振興部総合政策課	
	佐賀県 産業労働部産業企画課	
	長崎県 産業労働部産業政策課	
	熊本県 商工観光労働部商工政策課	
	大分県 商工労働部商工労働企画課*	
	宮崎県 商工観光労働部商工政策課	
	鹿児島県 商工労働水産部商工政策課	
	沖縄県 商工労働部アジア経済戦略課	
	山口県 商工労働部新産業振興課	
	福岡市 経済観光文化局総務部政策調整課	
	北九州市 産業経済局新成長戦略推進部産業政策課	
	熊本市 経済観光局産業部経済政策課	

\*兼 事務局

## ○参考資料

### (1) 九州地域の総人口

- 九州地域の総人口は、国勢調査ベースでは 2000 年に 1,629 万人でピークとなり、その後減少が始まっている（図表 1）。ただ、高齢化により生産年齢人口（15～64 歳）から老年人口（65 歳以上）へと人口がシフトしたところから、生産年齢人口に限ってみれば、1990 年代後半にはすでに減少が始まっていた。総人口がピークだった 2000 年を 100.0 とすると、直近の 2015 年には、総人口が 97.3（1,585 万人）であるのに対し、生産年齢人口は 87.7（923 万人）まで減少している。生産年齢人口がすでに減少局面にある一方、老年人口が減少に転じるのは 2020 年代後半と推計されることから、総人口より速く生産年齢人口が減少することは今後も確実である。



出所:公益財団法人 九州経済調査会「九州経済白書 2017」

注) 2015 年までは実績、2020 年以降は将来推計人口

資料) 総務省「国勢調査」、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(平成 25 年 3 月推計)」

(2) 九州の外国人雇用

図表2 県別外国人雇用状況（在留資格・産業・国籍別構成比、2015年10月末）

（単位：所、人、％）

	全国	九州地域										山口県	
		九州8県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県			
事業所数 （全国比）	152,261 100.0	11,879 7.8	11,024 7.2	4,757 3.1	525 0.3	914 0.6	1,475 1.0	865 0.6	526 0.3	905 0.6	1,057 0.7	855 0.6	
外国人労働者数 （全国比）	907,896 100.0	58,794 6.5	53,360 5.9	26,323 2.9	3,264 0.4	4,210 0.5	5,159 0.6	3,854 0.4	2,119 0.2	3,533 0.4	4,898 0.5	5,434 0.6	
在留資格	専門的・技術的分野の在留資格	18.4	14.9	15.3	16.3	6.5	16.7	15.9	9.8	9.8	12.5	22.7	10.8
	特定活動	1.4	1.1	1.1	0.9	0.6	1.6	1.2	1.3	0.1	0.6	2.3	1.2
	技能実習	18.5	28.9	28.5	14.6	40.8	46.7	53.2	48.6	64.7	51.7	5.3	32.5
	資格外活動 留学	18.5	32.4	33.1	46.1	33.9	21.5	6.4	24.5	7.5	6.1	38.3	25.4
	資格外活動 その他	2.7	2.9	2.9	4.6	2.0	1.1	1.6	1.5	0.8	1.0	1.4	2.3
	身分に基づく在留資格不明	40.4	19.8	19.0	17.6	16.1	12.4	21.7	14.4	17.2	28.2	29.8	27.7
産業	建設業	3.2	3.4	3.4	3.0	3.5	2.9	3.9	4.3	2.0	3.1	5.3	4.0
	製造業	32.6	26.6	25.6	16.8	49.9	41.1	27.9	37.6	44.5	47.5	7.8	36.4
	情報通信業	4.0	1.0	1.0	1.3	0.0	0.5	0.2	0.4	0.7	0.4	2.8	0.1
	卸売業、小売業	12.5	17.8	15.6	21.5	7.8	11.8	12.6	7.3	6.2	8.5	11.0	39.3
	宿泊業、飲食サービス業	11.8	8.9	9.3	8.9	7.7	8.8	7.2	16.4	3.5	4.7	15.0	4.7
	教育、学習支援業	6.2	9.9	10.2	12.5	4.1	9.6	5.8	4.2	11.1	7.6	13.7	6.3
	サービス業（他に分類されないもの）	13.6	11.0	11.9	17.2	3.4	2.1	4.2	9.3	1.3	2.8	18.7	2.6
	その他	16.1	21.5	23.0	18.8	23.5	23.1	38.2	20.5	30.6	25.4	25.6	6.6
	中国（香港等を含む）	35.5	37.2	35.8	35.9	30.7	32.4	45.3	39.0	47.4	46.5	16.0	51.6
	韓国	4.6	4.4	4.1	5.2	2.1	4.1	2.4	3.6	2.4	2.6	4.1	6.7
フィリピン	11.7	11.1	11.3	7.9	10.1	16.1	14.7	16.2	8.4	19.8	13.7	9.9	
ベトナム	12.1	16.5	16.7	17.2	19.7	21.7	21.9	14.3	14.4	16.6	5.2	14.0	
ネパール	4.3	-	15.1	20.3	21.6	4.3	2.2	4.6	1.8	0.9	29.9	-	
G7/8+オーストラリア+ニュージーランド	6.7	6.7	6.9	5.6	3.6	8.8	5.8	4.6	7.5	7.7	16.0	5.5	
その他	25.0	-	10.1	7.8	12.2	12.7	7.8	17.6	18.3	5.9	15.0	-	

注）山口県ではネパール人が「その他」に含まれているため、全国や他県とは比較ができない。

図表3 国籍別外国人雇用状況（九州・沖縄、2015年10月末）

（単位：人、％）

	全国籍計	九州・沖縄							
		中国（香港等を含む）	韓国	フィリピン	ベトナム	ネパール	G7/8+オーストラリア+ニュージーランド	その他	
外国人労働者数 （全国比）	53,360 5.9	19,091 5.9	2,208 5.3	6,017 5.6	8,919 8.1	8,063 20.6	3,663 6.0	5,399 5.7	
（九州内構成比）	100.0	35.8	4.1	11.3	16.7	15.1	6.9	10.1	
在留資格	専門的・技術的分野の在留資格	15.3	17.6	39.8	6.7	2.7	4.5	51.5	18.9
	特定活動	1.1	0.6	6.6	1.2	1.2	0.1	2.0	1.1
	技能実習	28.5	35.8	0.6	33.2	48.7	0.9	0.5	35.5
	資格外活動 留学	33.1	26.1	18.6	1.2	45.6	86.3	2.0	20.2
	資格外活動 その他	2.9	3.9	1.4	0.3	0.5	7.3	0.5	2.3
	身分に基づく在留資格不明	19.0	15.9	33.0	57.3	1.3	0.9	42.8	22.0
産業	建設業	3.4	2.7	1.4	3.7	7.7	0.3	1.7	4.7
	製造業	25.6	28.0	6.6	35.9	34.3	17.0	1.9	28.2
	情報通信業	1.0	1.4	3.7	0.6	0.3	0.3	1.1	1.4
	卸売業、小売業	15.6	22.4	22.6	9.0	11.3	17.0	3.3	9.1
	宿泊業、飲食サービス業	9.3	11.0	12.8	5.7	8.2	10.4	3.7	9.5
	教育、学習支援業	10.2	8.7	24.5	2.4	1.1	0.7	53.1	19.1
	サービス業（他に分類されないもの）	11.9	6.0	7.3	12.8	15.9	27.3	6.5	7.7
	その他	23.0	19.8	21.2	29.9	21.2	26.9	28.7	20.2

注）山口県ではネパール人が「その他」に含まれ、他県とは合算できないため、九州・沖縄で集計。

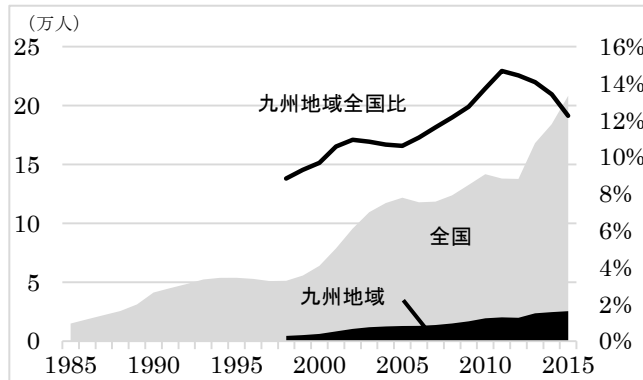
出所：公益財団法人九州経済調査会「九州経済白書2017」

資料）厚生労働省・各県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（2015年10月末）より九経調作成

### (3) 九州の留学生数および就職状況

- 九州地域の留学生数は年々増加しており、2015年時点で25,512人が在籍しており、全国比12.2%を占める(図表4)。また、留学生受入れの多い大学のトップ10に3大学(日本経済大学、立命館アジア太平洋大学、九州大学)が名を連ねている(図表5)。一方、卒業後の日本企業への就職件数については、2015年には889人が九州地域の企業に就職している。しかし、この件数は全国のわずか5.7%に過ぎない。つまり、留学生の多さというポテンシャルを生かしきれておらず、大きな機会損失となっているのが現状である。

図表4 留学生数の推移



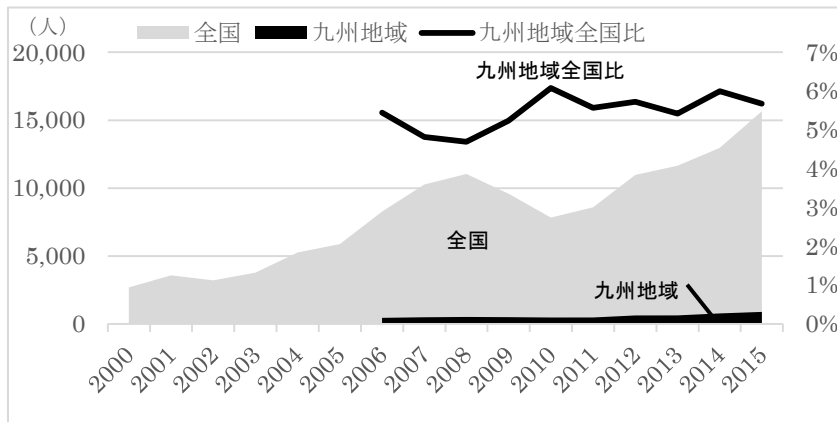
- 注1) 各年5月1日時点  
 注2) 1997年以前は九州地域のデータなし  
 注3) 2011年以降は日本語教育機関在籍者を含む  
 注4) 文部科学省「留学生受入れの概況」(~2003年)、日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」(2004年~)

図表5 留学生受入れの多い大学(2015年)

順位	学校名(所在地)	留学生数 (単位:人)
1	早稲田大学(東京都新宿区)	4,603
2	東京大学(東京都文京区)	2,990
3	日本経済大学(太宰府市)	2,835
4	立命館アジア太平洋大学(別府市)	2,649
5	九州大学(福岡市)	2,097
6	大阪大学(大阪府吹田市)	2,094
7	筑波大学(茨城県つくば市)	2,062
8	京都大学(京都市)	1,814
9	東北大学(仙台市)	1,661
10	名古屋大学(名古屋市)	1,613

- 注) 日本経済大学は太宰府市のほか、東京都渋谷区、兵庫県神戸市にもキャンパスをもつ  
 資料) 日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」

図表6 留学生の日本企業等への就職の推移



- 注) 2005年以前は九州地域のデータなし  
 資料) 法務省「平成23年における留学生の日本企業等への就職状況について」(2012年7月25日報道発表資料)、  
 同「平成27年における留学生の日本企業等への就職状況について」(2016年10月28日報道発表資料)