

## 中小企業の人材確保 10

2015年版中小企業白書によると、中小企業の外国人労働者の雇用や雇用の検討の有無について「雇用したことがある」が14・6%、「検討したが雇用したことはない」が13・3%となっている。約3割の中小企業が外国人労働者の雇用に関心を持っている。経営資源が限られる中小企業は、日本人や外国人といったこととらわれず優秀な人材を求めている。

外国人労働者の雇用で障害になるのが、やはり言葉の問題だ。ここでは「日常会話レベル」を求めているのが62・2%と最も高く、経営者は最低限の意思疎通ができることが必要と考えている。

外国人留学生の卒業後の進路希望については日本での就

## 外国人雇用に3割が関心

職希望が強いが、大企業を希望する留学生が多いため、中小企業は自らが優秀な外国人留学生を求めていることを発信していく必要がある。

就職前の学生が企業で実地研修するインターンシップは中小企業の人材確保につながっているのだろうか。中小企業庁の調査によるとインターンシップに参加した学生が卒業後にその企業に就職することが「ほとんどない」もしくは「1割程度」とする教育機関が8割に達している。

インターンシップの受入れが人材獲得に直接結びついていないのが、中小企業が消極的になる原因の一つだ。しかしインターンシップを積極的に受け入れれば、教育機関との関係づくりをすることはできる。個別の就職説明会の実施や情報収集などで採用活動を成功させている例もある。

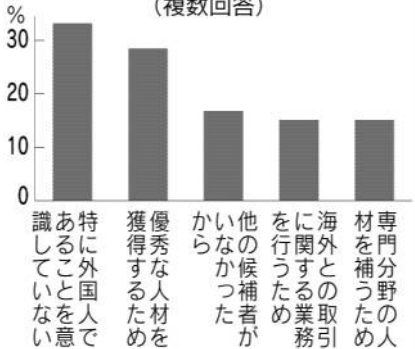
これからは中小企業はインターンシップの受入れ体制を整備し、制度を活性化させていくことも重要になる。

最後になるが、中小企業にとって、人材の確保・育成は、事業の継続とともに最大の経営課題である。この大きな経営課題の壁を中小企業経営者自らが乗り越えていかななくてはならない。

(税理士 大井敏生)

### 外国人労働者の採用を検討する理由

(複数回答)



(出所)2015年版中小企業白書