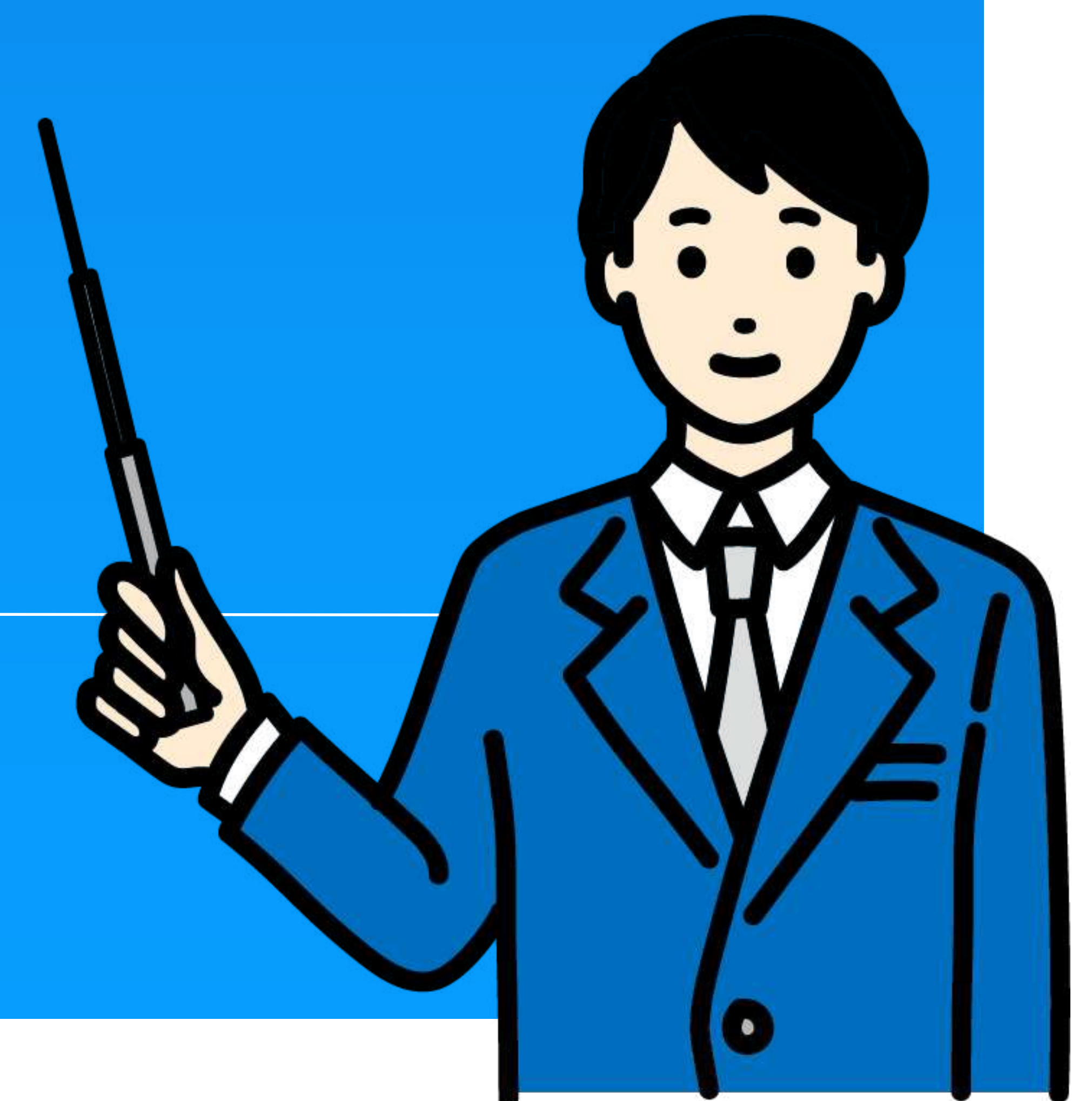


2022年版

地方製造業、79.5%が「若手技術者の自社採用」に難航

「日本の若手技術者人口が減少」や「都心部への流出」が課題に
約6割が「技術力・言語力が高く、若手の外国人技術者」に興味

「地方企業の外国人技術者採用」の実態調査
株式会社One Terrace



調査概要

調査実施者
株式会社One Terrace

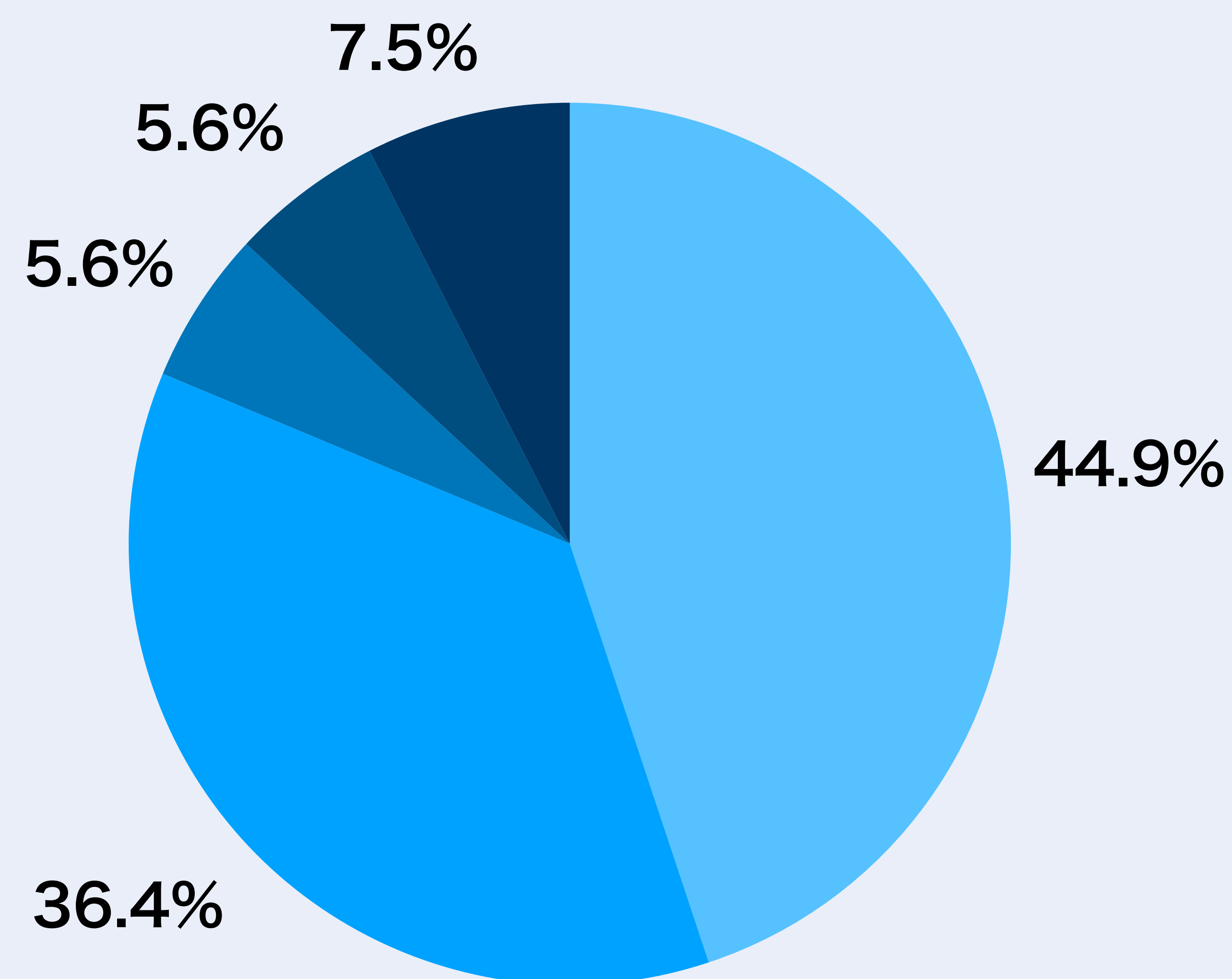
調査概要
「地方企業の外国人技術者採用」の実態調査

調査方法
インターネット調査

調査期間
2022年4月7日～同年4月8日

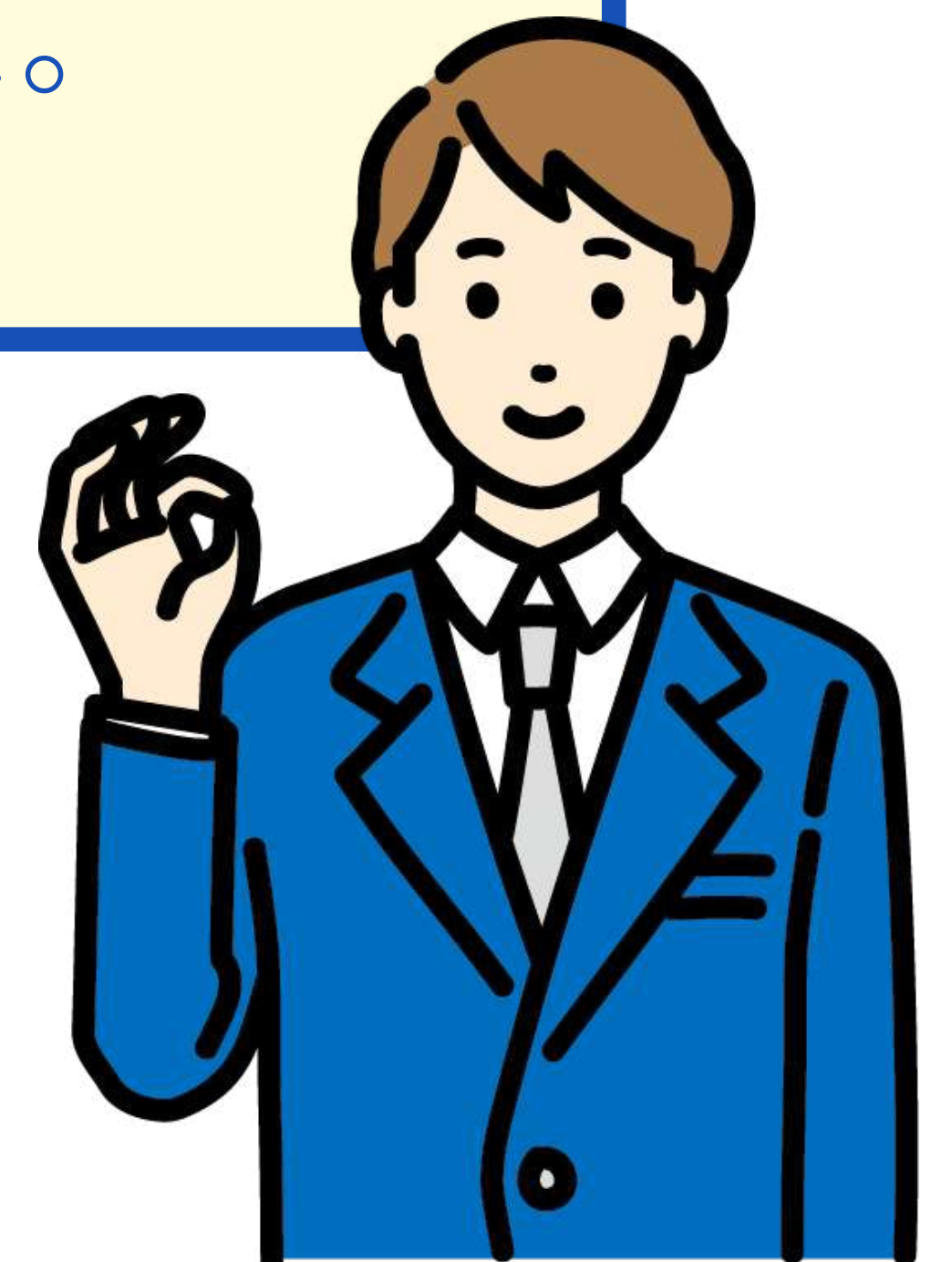
有効回答
一都三県を除いた従業員数300名以下の製造業の経営者・役員・取締役107名

Q1 あなたの会社での「若手技術者の採用意向」を教えてください。

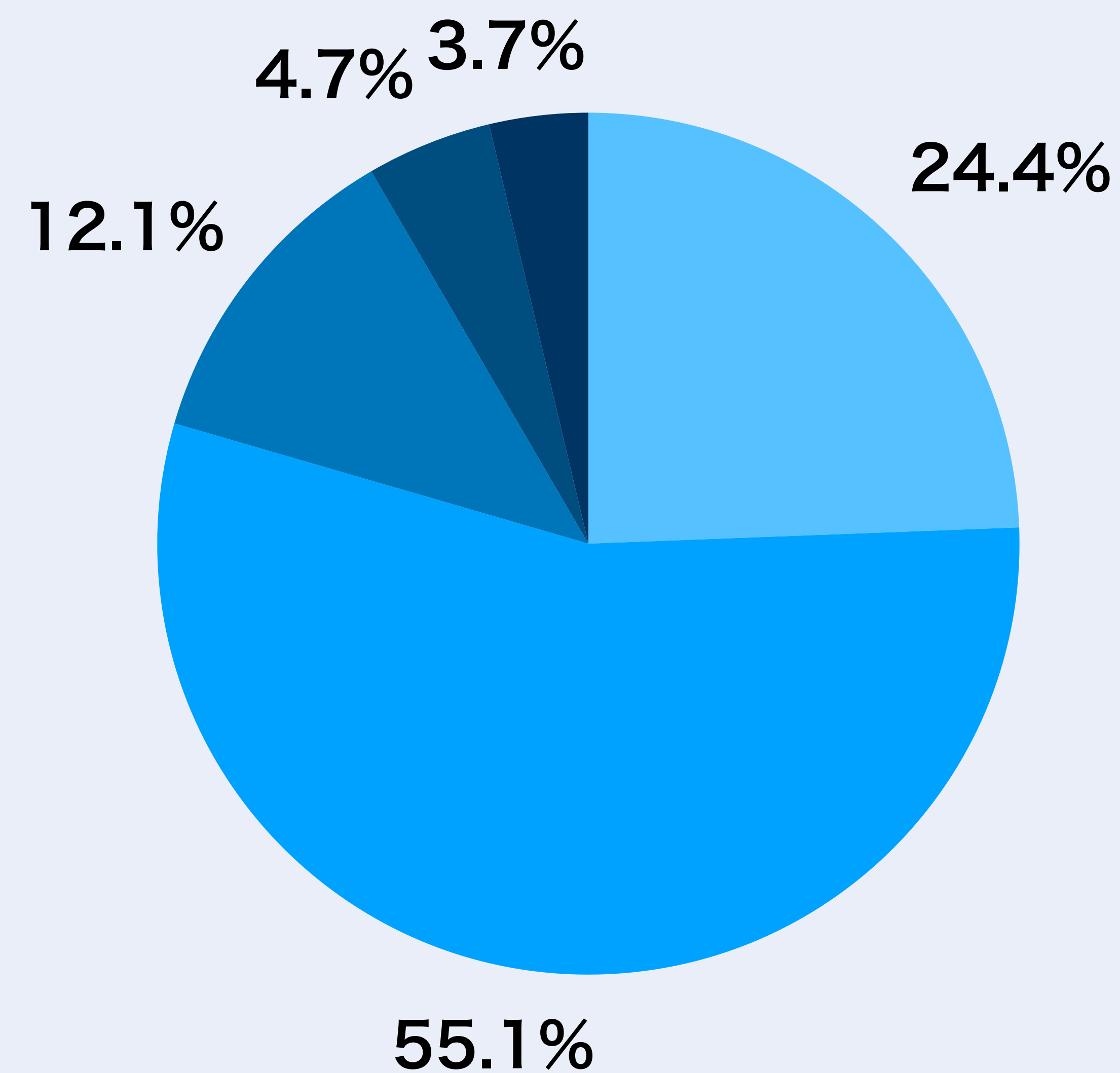


- 44.9% 積極的に採用していきたい
- 36.4% 採用していきたい
- 5.6% あまり採用したくない
- 5.6% 全く採用したくない
- 7.5% わからない/答えられない

若手技術者の採用、地方製造業の
8割以上が意欲を示しました。



Q2 あなたは、自社での若手技術者の採用は難しいと思いますか。



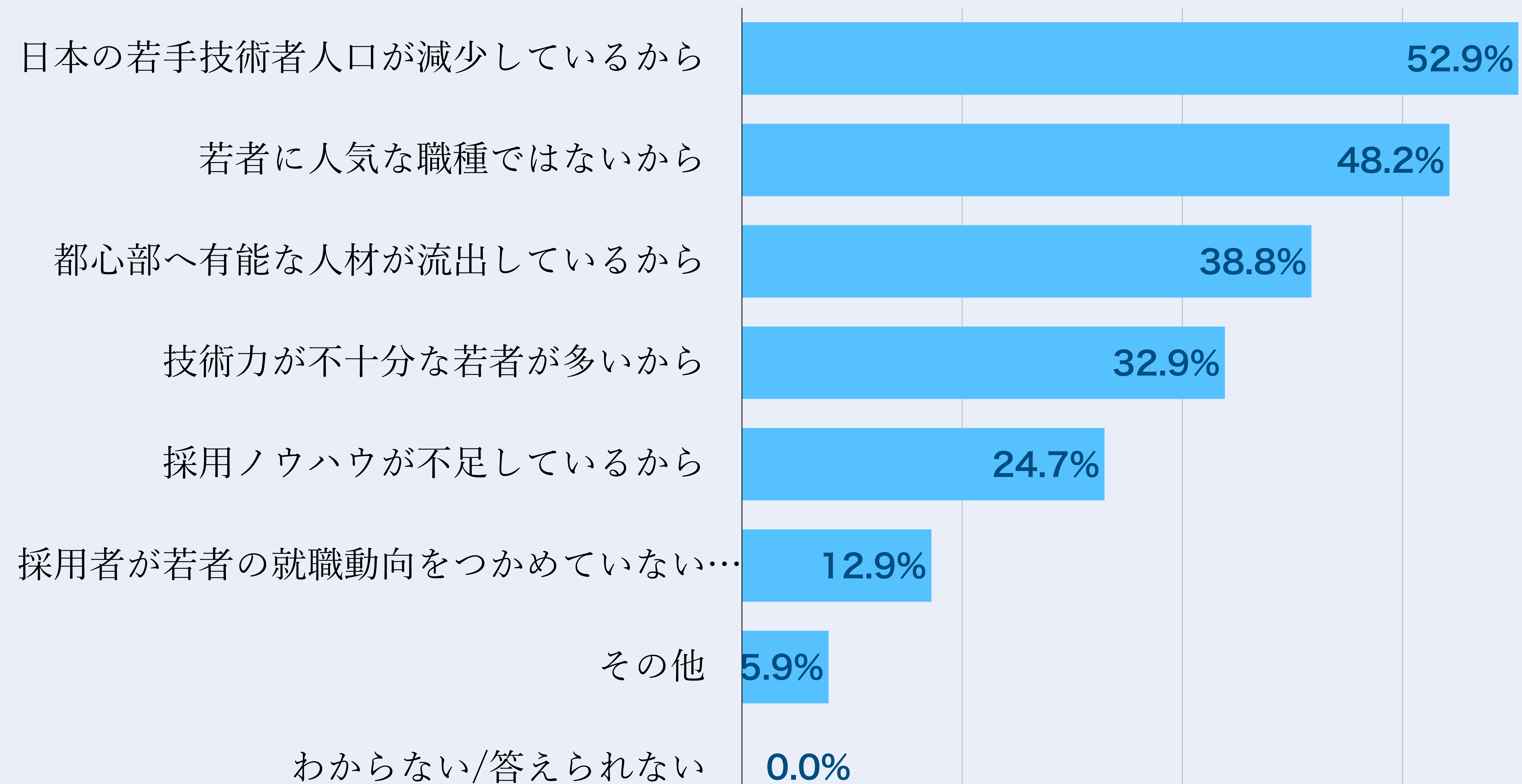
- 24.4% 非常にそう思う
- 55.1% ややそう思う
- 12.1% あまりそう思わない
- 4.7% 全くそう思わない
- 3.7% わからない/答えられない

一方で、79.5%が「自社での若手技術者の採用は難しい」と回答しました。



Q3

Q2で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した方にお聞きします。
若手技術者の採用が難しいと思う理由を教えてください。（複数回答）



若手技術者の自社採用が難しい理由、
「日本の若手技術者人口の減少」が52.9%、
「都心部への有能人材流出」が38.8%などが挙がりました。



Q4 Q3で「わからない/答えられない」以外を回答した方にお聞きします。Q3で回答した以外に、若手技術者の採用が難しいと思う理由があれば、自由に教えてください。(自由回答)

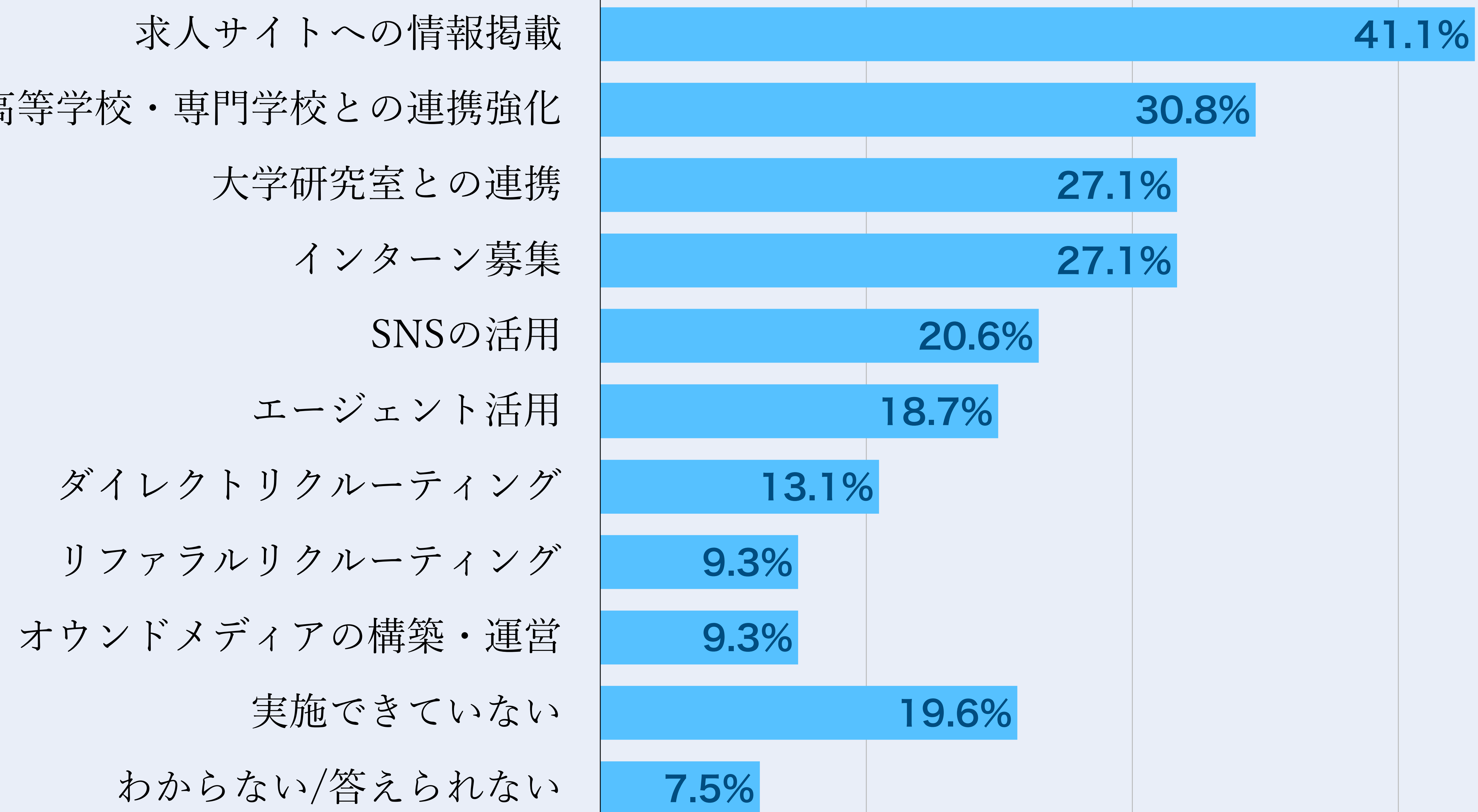
<自由回答・一部抜粋>

- ・ 60歳：近隣に大学もないため、地元採用ができない。
- ・ 65歳：仕事が1人前になるまでの先行投資が必要ですが、時間と資金が追い付かないのが現実。
- ・ 64歳：地方では中々、欲しい人材が不足している。
- ・ 66歳：都会のような給与を出せない。自社にあった技術者を持っているものが少ない。
- ・ 63歳：会社のネームバリューが低く、本社所在地も人が集まりにくい。
- ・ 56歳：ハローワーク以外の窓口がわからない。
- ・ 46歳：若年層減少に輪を掛けて海外流出の問題点。
- ・ 60歳：零細企業は条件面で敬遠される。
- ・ 50歳：若手技術者の気持ちがよくわからないこともあるしどのように対応していけばいいのかわからない部分がたくさんあります。

他にも、「近隣に大学もないため、地元採用ができない」や「先行投資が必要だが、時間と資金が追い付かないのが現実」などの声も挙がりました。



Q5 若手技術者採用のために具体的に行っていることを教えてください。（複数回答）

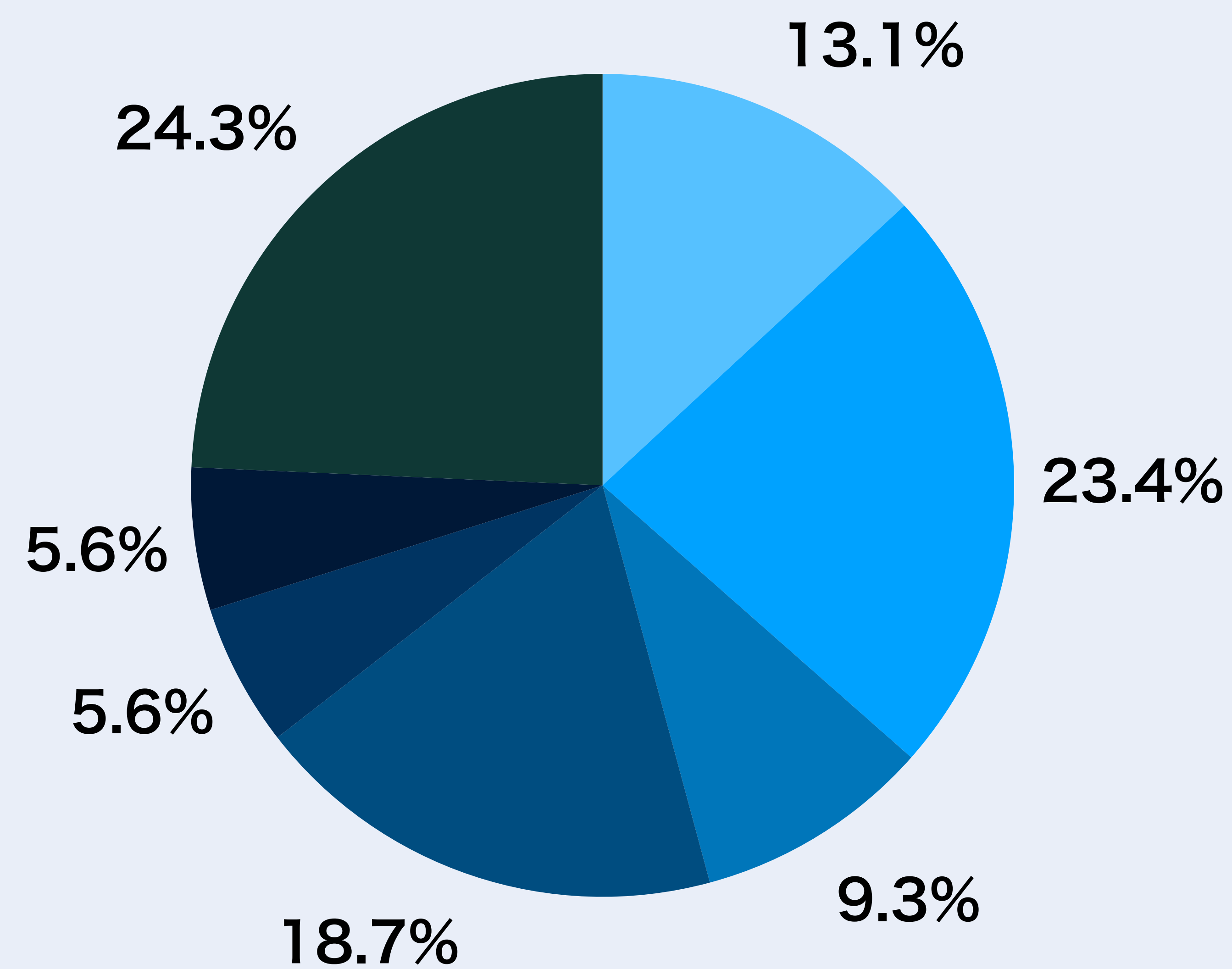


若手技術者採用のために、「求人サイトへの情報掲載」（41.1%）や「地域の高等学校・専門学校との連携強化」（30.8%）などが実施されています。

n=107、調査期間：2022年4月7日～同年4月8日
「地方企業の外国人技術者採用」の実態調査



Q6 若手技術者の1人あたりの採用予算を教えてください。



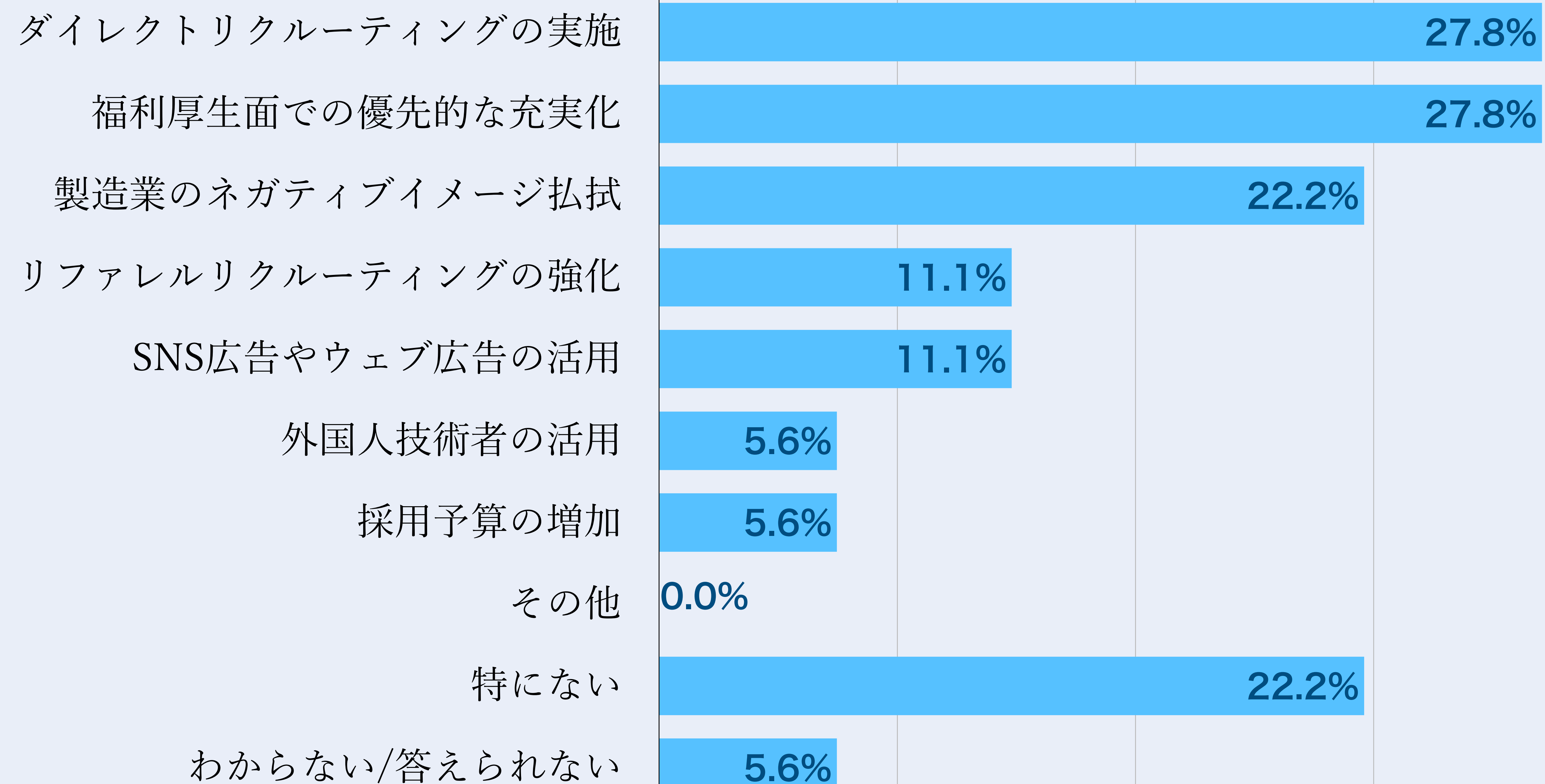
- 13.1% 10万円未満
- 23.4% 10万円以上30万円未満
- 9.3% 30万円以上50万円未満
- 18.7% 50万円以上70万円未満
- 5.6% 70万円以上90万円未満
- 5.6% 90万円以上
- 24.3% わからない/答えられない

若手技術者の1人あたりの採用予算、36.5%が「30万円未満」を想定していることが分かりました。



Q7

Q2で「あまりそう思わない」「全くそう思わない」と回答した方にお聞きします。
若手技術者採用のポイントを教えてください。（複数回答）



若手技術者採用のポイント、「ダイレクトリクルーティングの実施」や「福利厚生面での優先的な充実化」が、それぞれ27.8%で最多という結果になりました。



Q8 Q7で「特にない」「わからない/答えられない」と回答した方お聞きします。Q7以外に、若手技術者採用のポイントがQ7以外にあれば自由に教えてください。（自由回答）

<自由回答・一部抜粋>

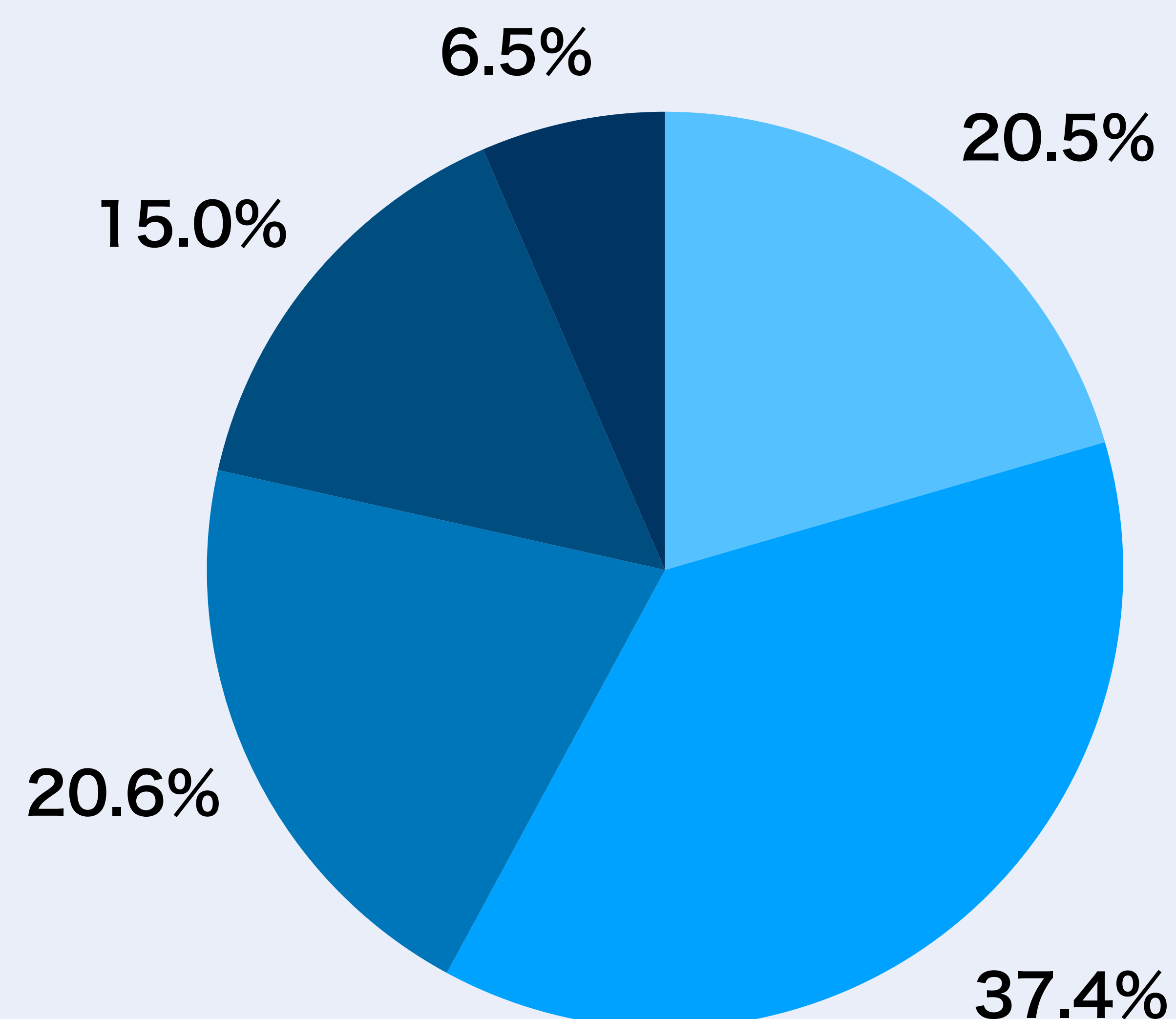
- ・ 61歳：将来子供が出来た場合の学費補助。
- ・ 66歳：新人研修者への技術者になるカリキュラムの実施。

n=13、調査期間：2022年4月7日～同年4月8日
「地方企業の外国人技術者採用」の実態調査

他にも「将来子供が出来た場合の学費補助」や「新人研修者への技術者になるカリキュラムの実施」などの施策もポイントとなるようです。



Q9 あなたは、技術力・言語力が高く、若手の「外国人技術者」の採用に興味がありますか。



- 20.5% 非常に興味がある
- 37.4% やや興味がある
- 20.6% あまり興味はない
- 15.0% 全く興味はない
- 6.5% わからない/答えられない

地方製造業企業の約6割が、「技術力・言語力が高く、若手の外国人技術者の採用」に興味を示しました。



チョクトリとは

日本語が話せる外国人エンジニアを
直接採用するサービス。
現地大学で日本語講座を運営している
当社ならではの人財をご紹介します。

2016年より日本語が第一外国語に取り入れられたベトナムをはじめ、最新のソフトウェアでの設計、機械加工・電気制御の技術を在学中に学んだ理系大学出身の優秀な各国人財を直接ご紹介。また、当社はダナン工科大学(現地の理系トップ校)で日本語講座を運営しているため、他社にはない独自ルートでのご紹介が可能が可能です。

※技能実習生のご紹介ではございません。



徹底した候補者の選定
1日1社限定の面接会を実施。

事前に当社で面談・スキルチェックを実施。貴社への入社を希望するスクリーニングを経た候補者の中から面接したい方を選んでいただき、1日1社限定の単独の面接会を開催いたします。



**採用後も無料の充実した
アフターサポートで見守ります。**

日本在住の外国人スタッフによる無料相談窓口を設置。文化・職場慣習の違いによる問題が起こらないよう、報告・連携。良好な関係を築けるようしっかりとサポートいたします。



**無料の就労ビザ
管理・更新サービスで。**

採用していただいた企業様向けに就労ビザの管理・更新が無料で行えるオンラインサービスをご用意。

当社は技術エンジニアの中でも下記の4つの技術エンジニアの紹介を得意としています。

22~30歳

新卒・中途は企業様の
方針に合わせて対応が可能です

未経験~5年程度

新卒、日系含む現地企業での
実務経験者の両方の紹介が可能です

N2相当 日常会話

同じ日本語能力レベルでも大きな差があるため、
会話力や伸び代の土台となる勉強量を確認して
候補者を選定します



機械設計・加工

機械・機構設計

AutoCAD | SolidWorks | CATIA | NX | Inventor | Creo | Ansys

機械・切削加工

NCフライス | CNC旋盤 | マシニングセンタ | CAM | プログラミング

機械製造・その他 ※専門知識が必要な業務のみ

装置組立 | 機械オペレータ | 機械メンテナンス



電気電子設計・制御

電気設計

回路設計

組込制御

AutoCAD | PLC(三菱・オムロン・キーエンス)

C++ | 回路設計 | MATLAB

上記のようなスキルを保持した新卒~実務経験のある中途まで
幅広く紹介することが可能です。



IT・インフラ・AI

システムエンジニア | インフラ・ネットワーク・セキュリティエンジニア

データサイエンティスト | AIエンジニア



建築・施工

建築施工管理 | 土木施工管理 | CADオペレーター | 測量設計

※日本の有資格者ではありません。建築系、土木系の学部卒業生となります。

CADオペレーターはAuto CAD, JW CAD, BIM (Revit, Tekla) など操作可能です。上記のようなスキルを保持した新卒~実務経験のある中途まで幅広く紹介することが可能です。

お問い合わせ

企業名
株式会社One Terrace

TEL
03-6555-4967

MAIL
saiyo_support@oneterrace.jp

WEB
<https://chokutori.com>

会社住所
101-0032
東京都千代田区岩本町1-9-2
BizSQUARE 神田3F

