

韓国若年層の就職事情と若手人材の日本進出

ソウル駐在員事務所

洪 承元

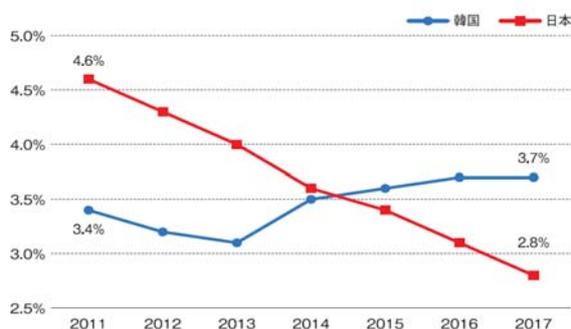
日本では、今年の新卒就職率が98%¹を記録するなど、売り手市場の雇用環境に拍車がかかる一方、韓国においては若年層の失業率が10%台²に達するなど、雇用環境は深刻な状況となっています。本稿では、韓国政府の海外就職支援策、今年8月に開催された福岡・釜山フォーラムの様様を通じて、日韓の人材交流の可能性について考察します。

1. 韓国の労働市場の現況

2017年の韓国の失業率は、過去5年間で最も高い3.7%となり、失業率の改善が続く日本と比べると対照的です(図表1)。若年層の失業率は9.8%に達しており、職に就いていない若者がここ数年で大きく増加したことが分かります(図表2)。

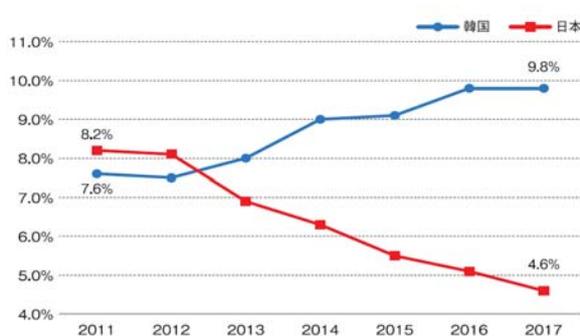
韓国の若年層の失業率悪化の背景の一つには、高い大学進学率を背景とした、若者たちの大企業志向が挙げられます。彼らは、給与や福利厚生等、待遇の良い働き口を求めて大企業へ集中する一方、大企業と比較すると労働条件が劣後するとされる中小企業を敬遠する傾向にあるため、中小企業の人手不足は、一層深刻化しています。

■図表1 日韓の失業率の推移



資料：韓国統計庁、日本統計局の資料をもとに西日本シティ銀行ソウル駐在員事務所作成

■図表2 日韓の若年層失業率の推移



資料：韓国統計庁(15~29歳)、日本統計局(15~24歳)資料をもとに西日本シティ銀行ソウル駐在員事務所作成

1 厚生労働省・文部科学省公表

2 韓国統計庁発表「2018年8月雇用動向」より

2. 韓国政府の海外就職支援策

韓国政府は、若年層の雇用対策として、企業への様々な雇用拡大支援策を導入しています。なかでも特長的なのは、政府の各機関が海外就職支援を積極的に行っている点です。海外研修、海外ボランティア、海外インターン、海外起業などの施策が多岐にわたって実施されています（図表3参照）。

■図表3 政府各機関による主な海外就職支援策

雇用労働部※1	
K-Move 事業	・語学研修・インターン機会の提供、面接支援、海外就職斡旋、海外就職者に対するインセンティブ支援、海外就職先発掘、海外起業支援など
ワールドジョブプラス	・海外就職、海外研修、海外ボランティア、K-Move メンタリング、海外インターン、海外起業など政府の海外就職支援事業を一括して一つのサイトで情報提供
KOTRA※2	
各種就職フェア開催	・「Seoul Career Vision(Global Job Fair)」 韓国人を対象に韓国で開催。参加企業が事前に書類選考を行い、フェア当日の面接会を実施 ・「K-Move Job Fair」 日本に留学中の韓国人を対象とした日本企業への就職フェア
インバウンド事業	・韓国国内企業、韓国企業の海外現法等に勤務するグローバル人材の受け入れ支援 ・グローバル人材発掘、ビザ取得支援、国内定着支援 など

※1：日本の厚生労働省にあたる

※2：大韓貿易投資振興公社。韓国政府が運営する、貿易促進のための政府機関

資料：各機関HPをもとに西日本シティ銀行ソウル駐在員事務所作成

3. 韓国人人材の日本での就職

韓国国内での就職が難しいことを受け、日本での就職を希望する韓国人や、日本に残り、日本で就職する韓国人留学生も増加しています。日本への就職希望者が利用するツールの一つに、ワールドジョブプラス（図表3参照）があります。公共の海外就職支援サイトとして信用度が高く、広く利用されていることから、韓国人人材の採用を検討している日本企業にとっては、ワールドジョブプラスへの求人登録も一つの方法かもしれません。

一方、人手不足が深刻な日本企業では、外国人採用の意欲も高く、採用担当者が韓国の就職説明会まで足を延ばして採用活動を行うケースもあります。韓

国貿易協会が開催した「Career in Japan 2017 Korea」では、応募者総数2,382人のうち79人が日本の大手企業に採用されました。

日本本社の人材採用に携わる在韓日系企業の代表者によると、日本への就職を選んだ理由としては、日本企業の安定した雇用、差別の少なさ、文化的ハードルが低いこと、地理的利便性、言語習得が比較的容易であることなどを挙げる学生が多いとのこと。

4. 福岡・釜山フォーラム

2018年8月31日から2日間にわたり、韓国・釜山市において「第13回福岡・釜山フォーラム」が開催されました。

同フォーラムは、両市を代表する企業や大学などのトップにより構成されており、両市の発展と経済的・文化的・人的交流拡大を目的として2006年に発足しました。西日本シティ銀行は発足当時のメンバーであり、第13回目の今年には谷川浩道頭取が銀行を代表して参加しました。

今年のフォーラムでは、両市が直面している共通課題の一つである雇用のミスマッチを打開すべく、産官連携での日本企業と韓国人人材とのマッチング、インターンシップ受け入れの強化などについて提案と議論が行われました。谷川頭取は、韓国人学生の採用および日本企業への就職に関して、「韓国人学生の大企業志向と、日本において労働需要の大きい業種・職種との間にミスマッチが存在する」ことを指摘し、「日本企業も変わらなければならないが、それには時間がかかる。まずは韓国人学生の側にも日本企業の雇用慣行や人事制度体系を理解してもらうことが必要ではないか」と意見を述べました。昨年に引き続き、福岡の人材不足と釜山の就職難に関連した意見を交わし、両市ともにこの課題を認識し解決のために努力を続けることは、日韓における人材交流の促進と雇用問題の解決に寄与するのではないのでしょうか。



西日本シティ銀行・谷川浩道頭取

5. 韓国人人材採用時の留意点

大企業志向が強い韓国人学生に、日本の中小企業の魅力をどう伝えていくかについては、日本側の採用企業に工夫が求められるでしょう。また、韓国人社員の早期離職を防ぐには、彼らを採用した目的や将来的な展望を経営陣だけではなく、社内で共有することが大切です。

また、実務面では、就労ビザの取得が必要です。日本での就労可能な在留資格として一般的なものに、「技術・人文知識・国際業務」があります。「情報処理技術に関する資格」を保有している場合、在留資格取得に有利であるため、IT関連企業への就職を目指す場合には、K-move 事業（図表3参照）などで当該資格の取得を支援することが多いようです。

おわりに

NCBリサーチ&コンサルティングでは、九州を中心とした企業の海外人材の雇用ニーズに対し、お役に立つ情報提供を行っております。西日本シティ銀行を通じてでも結構ですので、お気軽にご相談ください。

以上