

特集 2019年を振り返る

第1章

外国人材活用と特定技能制度



田中 将統
神奈川県中小企業診断協会

2019年4月1日、改正出入国管理法が施行され、新たな在留資格「特定技能」が創設された。一定の技能と日本語能力を持った外国人材に就労機会を広げた当制度は、深刻化する人手不足への対策として今後の期待が高まっている。本章では、制度開始から現在までの状況と今後の展望を探る。

1. 中小企業における人手不足の現状

総務省が今年4月に発表した人口推計（2018年10月1日現在）によると、日本の総人口は1億2,644万3,000人と、8年連続で減少。さらに、15～64歳の生産年齢人口の比率は59.7%と6割を切り、1950年以降最低数値を記録。総人口の減少に加え、主な働き手の年齢層の減少が加速している状況である。

また、厚生労働省が発表した一般職業紹介状況（平成30年12月分および平成30年分）によると、2018年平均の有効求人倍率は1.61倍で、2009年の0.47倍から上昇を続けている。中でも従業員数29人以下の事業所では、大企業と比較して求人数が大幅に伸びている一方、雇用者数は年々減少しているため、新たな雇用確保の難しさが浮き彫りとなっている。

このような背景から、従業員が抜けて仕事が回らなくなり売上や資金繰りに影響を来す、いわゆる「人手不足倒産」が2019年1月から7月までに227件と過去最悪のペースで進んでいる（東京商工リサーチ調べ）。もはや人

手不足は、中小企業・小規模事業者にとって避けて通れない問題なのである。

その一方で、厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）によると、2018年の外国人労働者数は146万463人と前年同期比で18万1,793人（14.2%）増加し、過去最高を更新。中でも「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数は16.1%増加しており、このような外国人材の活用が今、大きな注目を集めている。

2. 特定技能制度の開始状況

4月からスタートした特定技能制度において、他業種に先駆け、いち早く受入れを拡大しているのが製造業だ。そこで、同分野を管轄する経済産業省の特定技能外国人制度担当である小西洋展氏にお話を伺った。



経済産業省製造産業局総務課課長補佐の小西洋展氏

図表 製造3分野の受入れ産業分類（日本標準産業分類に基づく）

素形材産業		産業機械製造業		電気・電子情報関連産業	
2194	鋳造製造業（中子を含む）	2422	機械刃物製造業	28	電子部品・デバイス・電子回路製造業
225	鉄素形材製造業	248	ボルト・ナット・リベット・小ねじ・木ねじ等製造業	29	電気機械器具製造業（ただし、2922 内燃機関電装品製造業及び素形材産業分野に掲げられた対象業種を除く）
235	非鉄金属素形材製造業	25	はん用機械器具製造業（ただし、2591 消火器具・消火装置製造業及び素形材産業分野に掲げられた対象業種を除く）		
2424	作業工具製造業			26	生産用機械器具製造業（ただし、素形材産業分野に掲げられた対象業種を除く）
2431	配管工事用附属品製造業（バルブ、コックを除く）				
245	金属素形材製品製造業	270	管理、補助的経済活動を行う事業所（27業務用機械器具製造業）		
2465	金属熱処理業				
2534	工業窯炉製造業	271	事務用機械器具製造業		
2592	弁・同附属品製造業				
2651	鋳造装置製造業	272	サービス用・娯楽用機械器具製造業		
2691	金属用金型・同部分品・附属品製造業				
2692	非金属用金型・同部分品・附属品製造業	273	計量器・測定器・分析機器・試験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業		
2929	その他の産業用電気機械器具製造業（車両用、船舶用を含む）				
3295	工業用模型製造業	275	光学機械器具・レンズ製造業		

出典：経済産業省「製造業における特定技能外国人材の受入れについて」

——最初に、今回の制度の背景と概要を教えてください。

人手不足の状況については、直近で有効求人倍率が1.5倍を超えており、なかでも製造業においては金属プレス工で2.97倍、金属溶接・溶断工で2.50倍です。なお、これは統計上の数値ですから、地方や中小企業においてはさらに厳しい状況もあるはずです。

その中で本制度は、生産性の向上を図り、シニアや女性など国内人材の確保を図ってもなお人手が不足する分野について、外国人材を受け入れようというものです。4月1日の改正入管法の施行で14分野が指定されましたが、その中で経済産業省の管轄では「素形材産業」、「産業機械製造業」、「電気・電子情報関連産業」の3分野が指定されました。

本制度は、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する即戦力の人材を採用するもので、一定の技能と日本語能力を持つ外国人材を雇い入れる必要があります。また、在留期間についても、最大5年間や、家族の帯同は認めないといった、いくつかの制約があります。

——6月末時点での在留外国人数の速報値では、他業種に先駆け製造業3分野がいち早く受入れを開始していますが、どのような人材が就労しているのでしょうか。

受入れのルートとしては、現在行っている技能実習2号からの移行と、一定の技能・日本語能力を証明する試験に合格する方法があります。まだ試験を行っていない現段階では、技能実習2号の修了者を対象に受入れがなされているといった状況です。

我々としては、日本の製造現場に精通し、即戦力になると認められているこれら修了者の移行が今後も多くなると見ており、9月末時点での速報値でも、素形材産業42人、産業機械製造業43人、電気・電子情報関連産業3人と、着実に人数が増えているところです。

新試験制度については現在準備中で、本年度内より、ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、タイでの実施を検討しています。試験については一定の技能が必要なので、海外の日系企業の工場で働いたことのある経験者や、現地でものづくりの学校を卒業された方などが受験することを想定しています。

——当制度を利用して外国人材を採用する場合の留意点は何でしょうか。

まず、その事業者が対象の業種に該当するかがポイントになります。

特にこれは、支援を行う中小企業診断士の方にサポートをお願いしたいのです。もともと技能実習制度が職種のみ概念だったため、経営者に業種という意識があまりなく、調べてみると実は自分の会社は対象外だったというケースが出てくる可能性があります。

具体的には、3分野ごとに標準産業分類で定義されているところで、直近1年間で該当する製品を出荷、または加工賃収入を得ることが要件です。まずはこの入口のところをしっかりと確認していただきたいです。

また、そのほかにも、日本人と同等以上の給与水準で採用すること、これまでに労働法令や租税などの関係法令を遵守していること、そして今回新たに組織した「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」に参加していただくことなどが必要です。

——外国人材の採用においては、言語や文化の部分でまだ不安視する事業者も多いと感じますが、その点についてはいかがでしょうか。

特にものづくりという部分では、これまで技能実習を長い間運用してきた歴史から、職場や地域社会とのコミュニケーションなど精神的な支援の事例もあり、外国人材を受け入れる土壌や知見はあると思います。

日本語に関しても日本語検定のN4相当は有しているため、一定のコミュニケーションは取れるものと思われます。しっかりと事前に現地語でも説明や面談を行っていただき、労働条件や人柄をお互いに確認したうえで、雇用契約を結んでいただくことが重要かと思えます。そういったマッチングについても、今後は支援するべく検討を行ってまいります。また、民間でも外国人材と企業との斡旋業などが出てくるでしょうから、そのようなサービスを活用する選択肢もできるでしょう。

——制度の活用について、今後の展望をお聞かせください。

まだ制度を知らない方も多くいらっしゃるのですが、そういった方々にしっかりと知っていただくため、セミナーなどの機会を設けていきます。そして導入を検討される方には、全国に13カ所ある相談窓口やコールセンターで相談に乗っていきたくと考えています。

事業者の方々には入管法のみならず、労働関係法規をはじめ、法令遵守のもとで活用していただきたいです。まずは国内人材の確保や自動機の導入など生産性向上を図っていたが、それでもなお対応困難な場合にこの制度を活用するという主旨をご理解いただきながら進めていただくようお願いします。

3. 求められる中小企業診断士の役割

このように、まだ始まったばかりで未知数な部分も多い特定技能制度だが、人手不足解消の切り札となる可能性は十分に秘めていると感じられる。

中小企業診断士の役割として、まずは支援先企業に制度の存在や概要などの情報提供を行うこと、次に支援先企業が制度利用の要件を満たしているかを確認してあげること、そして実施にあたっては、受入れ支援機関など各種専門家と連携を取り、橋渡し役となることが求められる。制度の背景・目的を理解し、人手不足に悩む中小企業の助けとなることを期待したい。

田中 将統

(たなか まさのり)

IT系企業にてマーケティングマネージャーを務める企業内診断士。専門分野はデジタルマーケティング。チームマネジメントやITを活用した業務効率化にも取り組む。2019年中小企業診断士登録。

