

**平成30年度「調査・研究事業」
外国人労働者の採用制度の活用・支援マニュアルの研究開発
報告書**

**平成31年2月
一般社団法人 中小企業診断協会**

はじめに

昨年6月に安倍首相が経済財政諮問会議で「外国人労働者の受け入れ拡大」を表明して以降、年末に至るまでの国会で「出入国管理及び難民認定法」（以下「入管法」とする）改正をめぐってのマスコミ報道で、外国人労働者の問題が大きくクローズアップされてきました。

しかしながら我が国の少子・高齢化に伴う人手不足は、既に数年前から産業界に進行しており、特に建設業、製造業、介護福祉の現場などからは採用困難を訴える声が聞こえていました。動きの速い企業は20年以上前から「技能実習制度」を活用して実質的な人手不足への対応と安い労働力の獲得を行っていました。それがここ数年は、深刻な人手不足の解決策になってきたのが実態です。その結果、最近の3年間では年間20万人近い外国人労働者の増加がみられるようになり、その総数は146万人にまで達しています（2018年10月末）。

この状況はわれわれ「埼玉県中小企業診断協会」の主な活動エリアである埼玉県でも例外ではなく、「どうすれば人を採用できるのか教えてほしい」「当社にも外国人労働者を採用していいものなのだろうか？」「どうすれば優秀な外国人を採用できるの？」といった問い合わせを中小企業経営者の皆様から受けることが増えてきていたのが実情です。

そこでそういった人手不足にあえぐ中小企業経営者の皆様に対して、われわれ中小企業診断士が企業へのアドバイスの手段として活用できる、「外国人労働者の採用制度の活用・支援マニュアルの研究開発」というテーマでの調査研究事業を当研究会で行うことになったものです。

調査は様々な形態で外国人労働者を採用している企業の経営者の皆様に、採用に至った背景とその実態、社内での融和・コミュニケーションの取組みの工夫、今後の対応見通しなどを伺うと同時に、技能実習生の監理団体や外国人労働者採用のコンサルタント、さらには実際に採用されている外国人労働者の方々にもヒアリングをさせていただきました。

これらの活動を通して、最近の外国人労働者の採用と活用の実態を明らかにできると同時に、どのようにして中小企業が「内なる国際化」に取り組んで成功しているかの事例を共有することができると確信しています。そして、人手不足に苦しみながらも未だに外国人労働者の採用に踏み切れない企業や、外国人労働者の採用支援に取り組むわれわれ中小企業診断士にとって、この報告書が有用なマニュアルとなることを願って取り組んでまいりました。

本報告書の作成に当たっては、埼玉県内中小企業の経営者の皆様や様々な支援機関の皆様など多くの方にご協力をいただきましたことに、心から感謝申し上げます。本書の内容、特に採用制度は法律改正などで変更も出てくるとは存じますが、今後のフォローも継続して行って参りたいと考えております。皆様からの忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

平成31年2月

一般社団法人 埼玉県中小企業診断協会
国際化支援研究会 代表 町田浩一

目次

はじめに.....	1
第1章 事業概要.....	3
1. 調査・研究テーマ.....	3
2. 事業内容.....	3
第2章 外国人労働者の就業の現状と問題点.....	7
1. 国内の雇用状況・失業率（求人倍率）.....	7
2. 増加する外国人労働者の実態.....	13
3. 外国人の在留資格制度.....	20
4. 外国人労働者の受け入れ制度（現状と今後）.....	31
第3章 埼玉県における中小企業の外国人労働者の採用実態.....	35
1. ヒアリングによる実態調査：調査方法とその結果.....	35
2. 事例紹介.....	46
第4章 外国人労働者の採用にあたってのポイント.....	69
1. 目的の明確化.....	69
2. 採用方法.....	72
3. 社内の受入れ体制構築.....	74
4. 雇用管理・届け出.....	78
5. 生活面の支援.....	87
第5章 今後の外国人労働者の雇用に向けて.....	94
1. 雇用による社内外への影響・効果.....	94
2. 外国人雇用の心構えと諸外国の対応.....	96
3. 外国人雇用に向けた提言 - マクロ的かつ長期的視点の必要性.....	100
4. 外国人労働者受け入れによる日本社会の変容への期待.....	104
5. 今後の制度改正に向けての提言.....	107
巻末資料.....	114
リンク集.....	123
おわりに.....	124

第1章 事業概要

1. 調査・研究テーマ

『テーマ名：外国人労働者の採用制度の活用・支援マニュアルの研究開発』

2. 事業内容

(1) 事業の目的と実施内容

① 中小企業の人手不足対策の重要性

我が国の少子・高齢化に伴う人手不足は深刻で、特に中小企業にとっては事業機会を逸するだけでなく、企業の存続にもかかわる事態となっている。そのような状況を背景に国の施策も外国人労働者の受け入れに積極的になってきたことは、人手不足対策の重要性を如実に物語っており、中小企業支援を本業とする中小企業診断士にとっても重要なことである。

② 埼玉県の実態把握

埼玉県において外国人を採用している中小企業の実態調査を行い、外国人の雇用を開始した背景から、現状の制度・運用における問題点、内なる国際化の進展度合い、将来を見据えた企業からの要望等を把握する。具体的には、外国人を採用している企業および技能実習生の受入窓口となる監理団体などへのヒアリング調査を行い、埼玉県における業種や地域の実態、制度活用における問題点、また企業での外国人との融和の取組みやトラブル対応の内容等についても把握に努める。

③ 事業の目的

外国人労働者の採用制度や活用方法、および社内での受入れ体制構築などのマニュアルを作成し、中小企業診断士がコンサルティング活動に使うことを目的とする。また、今後の法制度の改正に対応したあるべき姿に向けて提言を試みる。

(2) 実施方法

① 埼玉県中小企業診断協会の国際化支援研究会会員による委員会を編成し、研究会活動の一環として実施

② 埼玉県内において外国人を採用（技能実習生・高度人材・留学生等）している中小企業にヒアリング調査を実施

③ 外国人技能実習生では、実習生の受入窓口となる監理団体、日本語学校、および留学生を受け入れている専門学校にヒアリング調査を実施

(3) 研究会メンバー

所属：県協会	氏名（五十音順）
埼玉県協会：中小企業診断士 国際化支援研究会	稲垣秀行、上山 稔、太田泰嗣、押田博光、岡田泰夫 角田光則、片桐圭司、後藤啓介、今野 昭、杉崎明夫 鈴木欽也、関口 功、鷹巣克巳、高橋利治、中内善文 仲村篤史、星加元明、本藤博威、町田浩一、松村正之 三橋正幸、村岡 滋、横山英樹
国際化支援研究会	高橋周平（元外務省）

(4) 事業の実施実績

実施項目 / 月	2018年						2019年	
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
(1) 打合せ会の開催	← 毎月開催 →							
(2) 調査の実施			← →					
(3) 報告書の作成						← →		
(4) 報告会の開催								2/23▲

(5) 報告書の構成

第1章：事業概要

第2章：外国人労働者の就業の現状と問題点

「国内の雇用状況」を概観し、「増加する外国人労働者の実態」を把握し、国の外国人労働者の採用制度をまとめて問題点の確認をした。

第3章：埼玉県における中小企業の外国人労働者の採用実態

「外国人を雇用している企業」「技能実習生の監理団体」などへのヒアリングの実績を分類、整理して、在留資格別にまとめた。

第4章：外国人労働者の採用にあたってのポイント

企業に対して支援をする際にマニュアルとして使えるよう下記の構成にまとめた。

1. 目的の明確化
2. 採用方法
3. 社内の受入れ体制構築
4. 雇用管理・届け出
5. リスク・トラブル対応

第5章：今後の外国人労働者の雇用に向けて

「日本社会への影響・効果」を想定し、「中小企業への外国人労働者雇用の提言」および「外国人労働者を受け入れる日本社会の変容への期待」と「外国人労働者の採用制度自体の改善に向けての提言」という形でまとめた。

(6) 事業成果の公表方法

- ① 報告書作成・印刷と県協会ホームページへの掲載
- ② 報告書の関係先（ヒアリング協力者等）への配布
- ③ 経営者、支援機関、自治体、診断士等を対象とした報告会開催

日時：2018年2月23日（土） 14:00～17:00

場所：埼玉県創業・ベンチャー支援センター

「新都心ビジネス交流プラザ4階 A会議室」

(7) 事業成果の公表により想定される効果・影響

- ① 外国人採用において、高度専門人材、留学生の採用、外国人技能実習制度など様々な制度が存在するが、それぞれの制度は複雑であるため、及び腰になっている中小企業が多い。成果公表により自社に適した外国人採用方法を容易に見つけ出すことが可能となる。
- ② 外国人を受け入れることで内なる国際化が進展し、社員の異文化への受容性が高まり、職場が活性化することが想定される。また、海外販路開拓や進出における外国人活用の事例も多い。受け入れ準備や体制構築、また、海外展開の方法等を参照することで、これらの効果をより享受することが可能となる。
- ③ 今後の人材不足解消に当たっての重要な選択肢の1つである外国人の採用における制度を中小企業診断士が理解し、中小企業の支援において、制度紹介のみにとどまらず、具体的な提案を行うことが可能となる。その際に本支援マニュアルが重要な役割を果たすことが出来る。そして、今後政府が行なおうとしている制度改正において、実態を理解する中小企業診断士が増加することで、よりよき、より多くの提言に繋がる可能性が出てくる。

第2章 外国人労働者の就業の現状と問題点

1. 国内の雇用状況・失業率（求人倍率）

(1) 我が国の雇用環境

① 概観

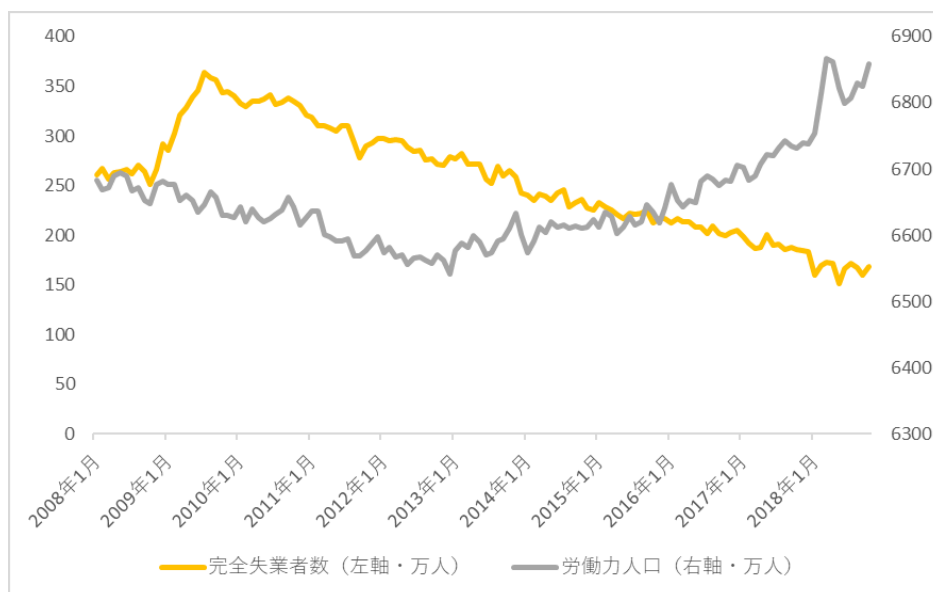
我が国の労働環境は改善が続いており、完全失業率は2017年に入って約22年ぶりに3%を下回り、2018年に入っても2%台中盤で推移している。また、有効求人倍率はバブル期のレベルを超え、2018年10月は1.62倍にまで上昇している。地域別に見ても全地域で1倍を超えており、雇用環境の改善は全国に広がっているといえる。



図表 2-1 完全失業率と有効求人倍率の推移

(厚生労働省「一般職業紹介状況」・総務省「労働力調査」より筆者作成)

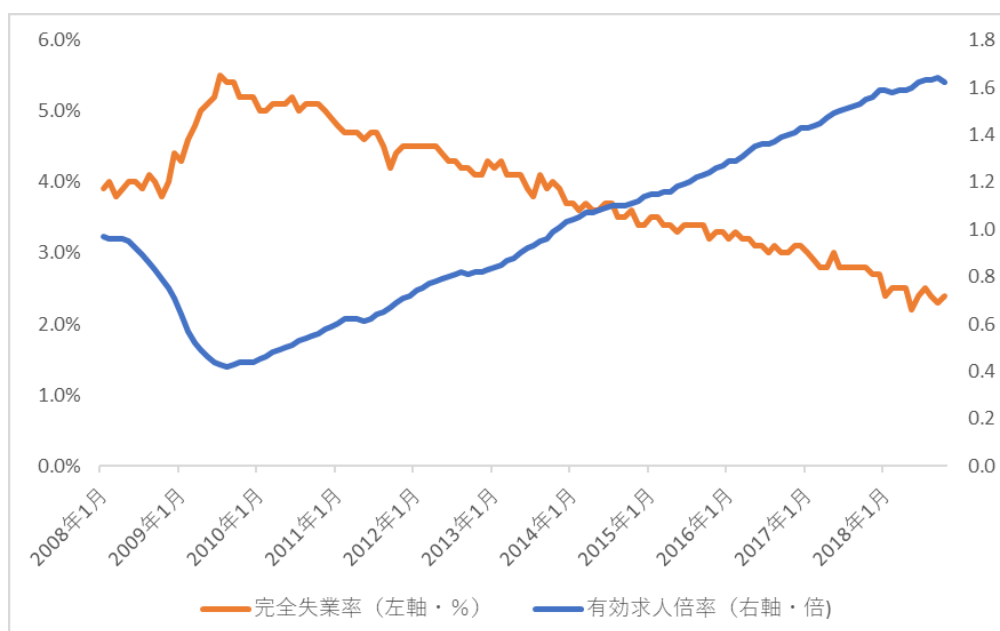
失業率の低下については、2011年前半まで300万人を超えていた完全失業者数が2018年10月には168万人にまで減少していることが背景にある。ただし労働力人口はこの間、6,600万人から6,800万人に増加していることから、就業者数の増加が失業率の低下に大きく寄与していると言える。



図表 2-2 完全失業者数と労働人口の推移

(総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」より筆者作成)

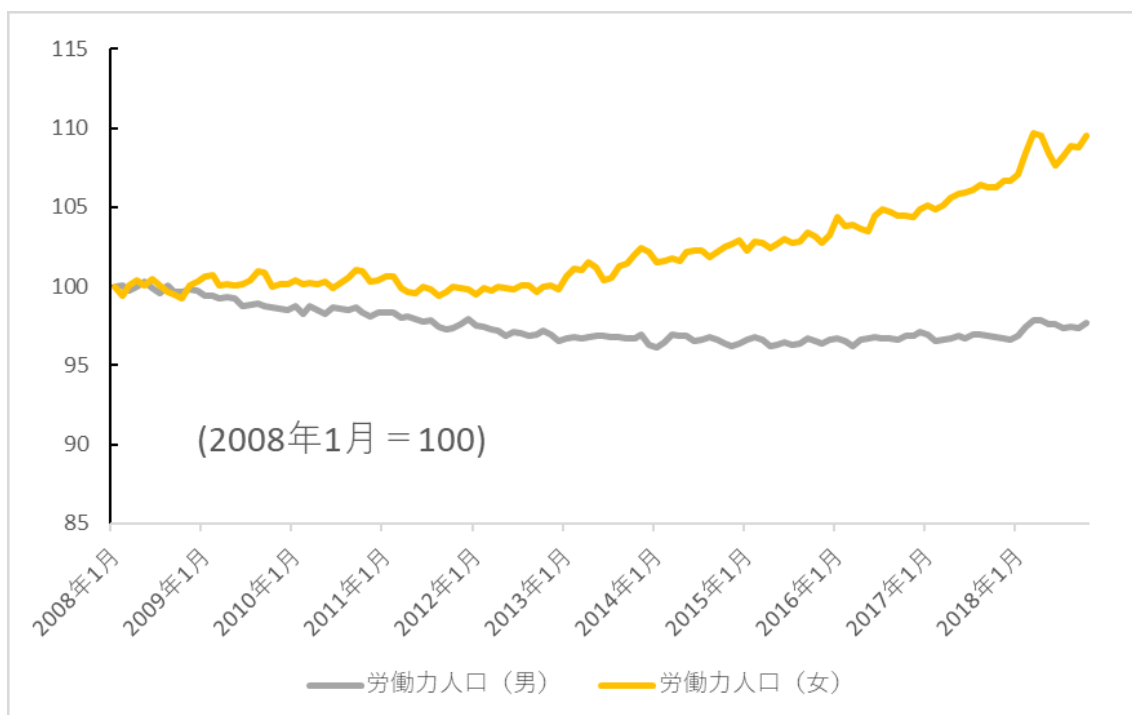
有効求人倍率の上昇について、有効求人数がリーマンショック後の2009年には120万人台で推移していたが、2018年度は270万人台と倍増していること、有効求職者数が同期間で280万人台から170万人台に減少していることが背景にある。これらの状況は、労働者側から見ると望ましいことであり改善であるが、企業側から見ると人手不足が深刻化していると言える。



図表 2-3 有効求人者数と有効求職者数の推移

(総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」より筆者作成)

次に人口動態が雇用環境に与える影響についてみてみる。我が国の人口は、現在減少傾向にあり生産年齢人口の割合が減少する一方で、高齢者人口の割合が増加しており、高齢化が加速している状況にある。前述した労働環境と照らし合わせてみると、労働力人口比率は高齢者及び女性の伸びが全体を押し上げていることが分かる。すなわち、官民における取組の効果もあり、女性や高齢者が働きやすい環境整備が進展する中、労働参加率が高まることで、人手不足は部分的に緩和されていると言える。しかし今後高齢化がさらに進展する中では、労働供給力が低下することも予想されることから、潜在的な労働供給力を活用する取組が必要である。

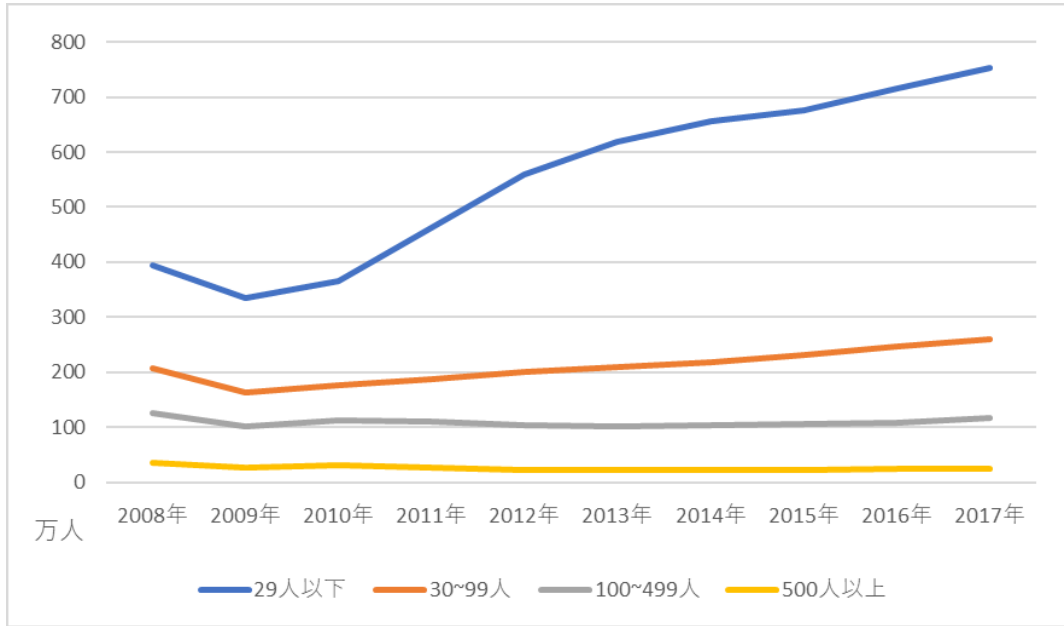


図表 2-4 労働力人口の男女別推移

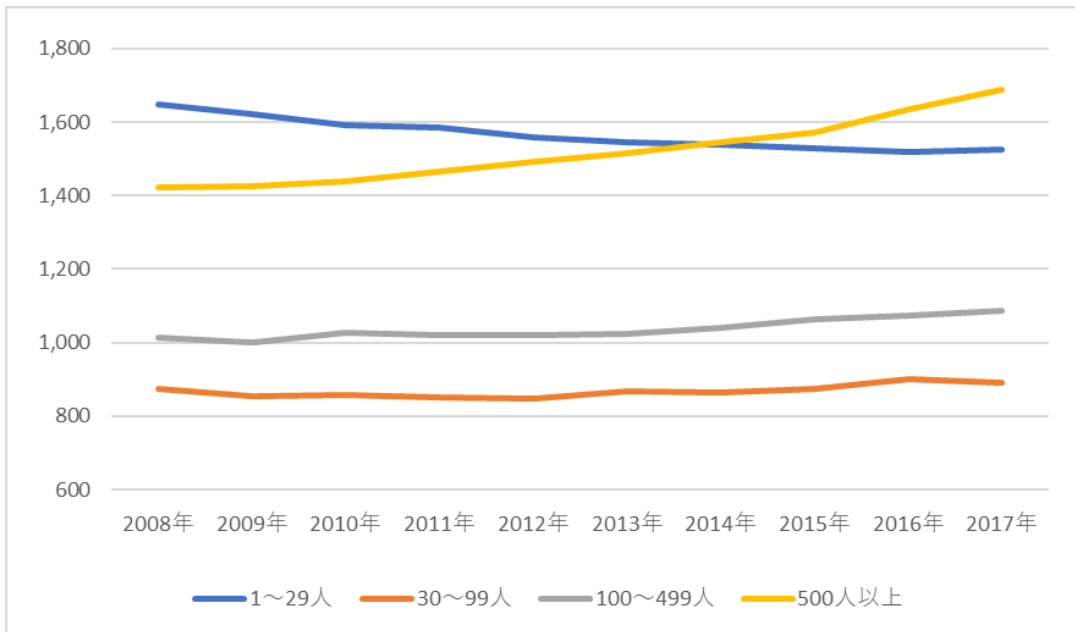
(総務省「労働力調査」より筆者作成)

② 中小企業の状況

次に中小企業の人手不足状況を見てみたい。新規求人数を事業規模別に見てみると2009年以降100人以上の事業所が横ばいなのに対し、29人以下の事業所の求人数は大きく伸びている。一方、雇用者数は500人以上の事業所で大きく伸ばしているのに対し、29人以下の事業所では減少している。その結果、企業規模が小さいほど人手不足が深刻であることが分かる。これは雇用環境が改善するに伴い、より条件の良い大会社への転職者数が増えたことによるものが大きい。求職者が求める労働条件に対して、大企業と中小企業とで提供できる条件に差があるのは事実であり、将来的に労働人口が減少することが見込まれるなかで、中小企業が人手不足に対応していくためには、新たな労働供給源を見つけることが急務であるといえる。



図表 2-5 事業所規模別新規求人数の推移
(厚生労働省「一般職業紹介状況」より筆者作成)



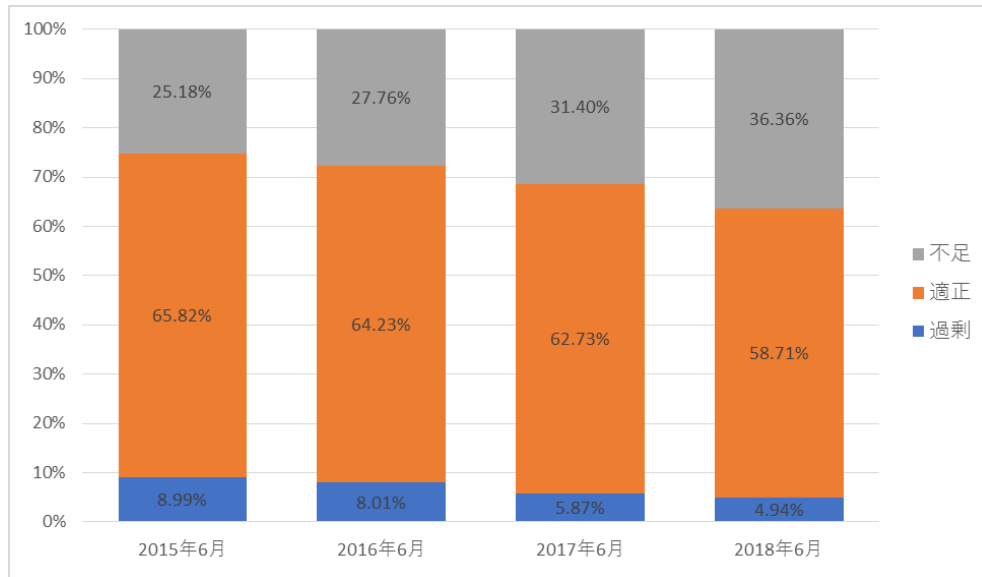
図表 2-6 従業者規模別雇用者数
(厚生労働省「一般職業紹介状況」より筆者作成)

(2) 埼玉県の雇用環境

① 雇用者数の過不足感について

埼玉県の直近の雇用動向は完全失業率 2.3% (2018年 7~9月)、有効求人倍率は 1.51倍 (2018年 10月) であり、全国平均とほぼ同様となっている。そのような中、2018年 4~6月の埼玉県

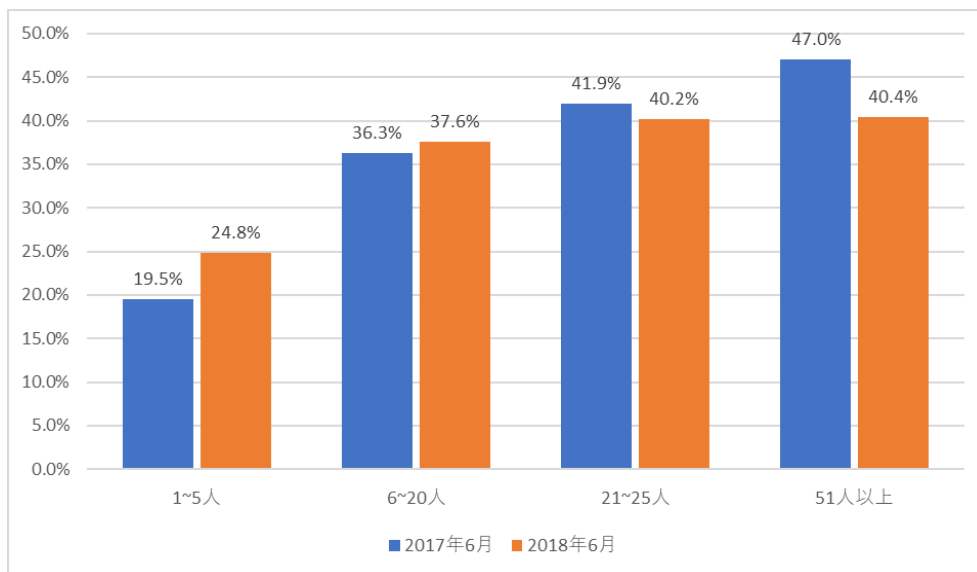
四半期経営動向調査の結果では、雇用者数の過不足感は「過剰」よりも「不足」が上回る状況が続いており、「不足」と回答した企業の割合は4年連続で増加している。



図表 2-7 現在の雇用者数の過不足感

(埼玉県「四半期経営動向調査」より筆者作成)

これを事業規模別にみると、51人以上の事業所では不足とした割合は約40%と高く、1~5人の事業所の約25%よりも高い。ただし、2018年小規模企業白書によると小規模事業者では、人手不足への対応として「経営者の労働時間を増やし対応」が53.9%と最も多くなっており、小規模事業者の人材不足感が低いとは言えない。むしろ、1~5人の事業所では前年調査の19.5%から24.8%に悪化していることを考慮すると、小さな企業ほど人手不足感が深刻化していると言える。

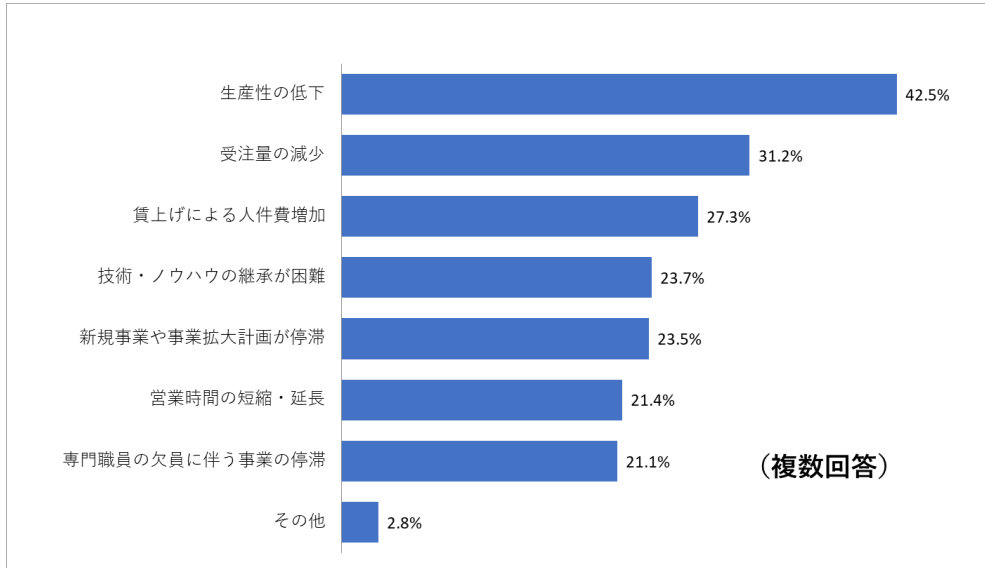


図表 2-8 雇用者数の不足感 (規模別)

(埼玉県「四半期経営動向調査」より筆者作成)

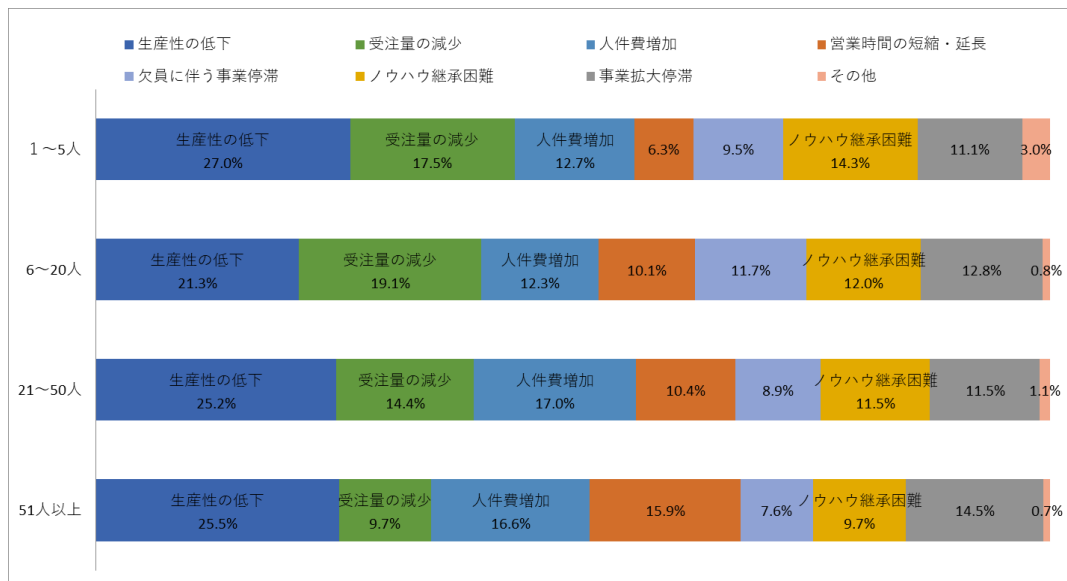
② 人手不足が経営に与える影響について

同じく埼玉県四半期経営動向調査では、人員不足が経営に与える影響について「生産性の低下」「受注量の減少」「賃上げによる人件費増加」が上位を占め、収入・コスト・効率すべてで影響があることが分かる。



図表 2-9 人手不足が経営に与える影響について (埼玉県「四半期経営動向調査」より筆者作成)

事業規模別にみると、20人以下の事業所では、51人以上の事業所に比べて「受注量の減少」の回答割合がかなり高く、売上に直結する問題であることが分かる。さらに、「技術・ノウハウの継承が困難」の回答割合も高いことから、従業員数の少ない企業にとって人手不足は短期的のみならず長期的にも深刻な問題となっていることが分かる。



図表 2-10 人手不足が経営に与える影響について(規模別)

(埼玉県「四半期経営動向調査」より筆者作成)

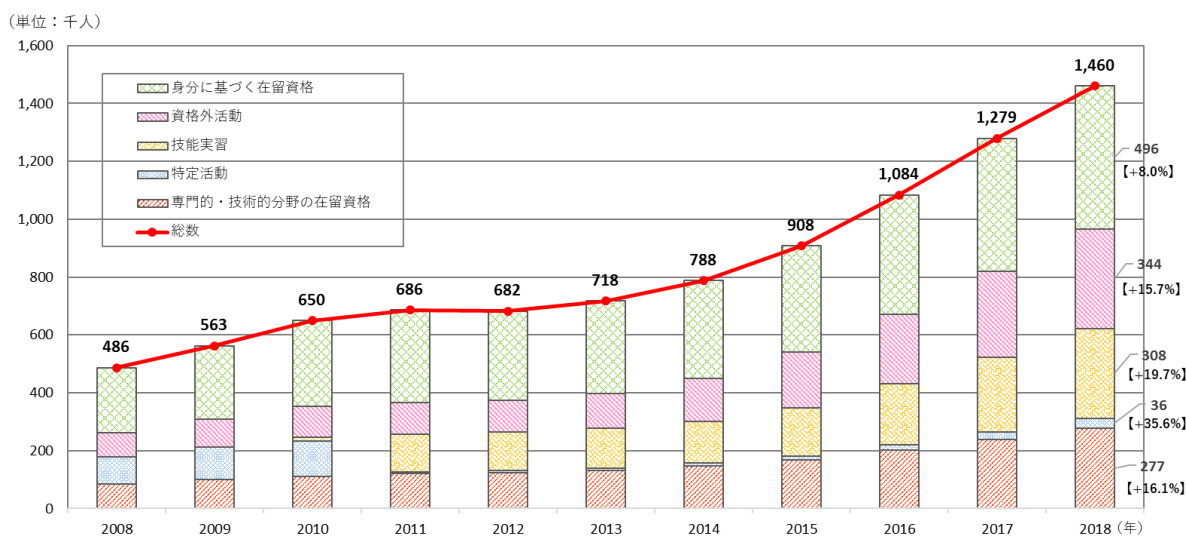
これまで見てきたように、少子高齢化の影響により我が国の労働力人口は急激に減少しており、大企業と比較して規模の小さい中小企業にとっては深刻な課題である。この状況に対応して今後も中小企業が経営の維持発展を図るためには、外国人労働者の有効活用が欠かせない状況となっている。

2. 増加する外国人労働者の実態

(1) 我が国の外国人労働者の実態

① 外国人労働者数及び雇用事業所数の推移

厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」によれば、2018年10月末現在、外国人労働者を雇用している事業所数は216,348か所、外国人労働者数は1,460千人であり、2017年10月末現在の194,595か所、1,279千人に比べ、21,753か所(11.2%)、181千人(14.2%)の増加となった。なお、外国人を雇用している事業所数及び労働者数ともに2007年に届出が義務化されて以降、過去最高の数値を更新した。特に2010年から2014年では外国人労働者が650千人から788千人と約21%の増加だったのに対して、2014年から2018年では788千人から1,460千人と約85%増加しており、過去5年間で急激に増加していることが分かる。



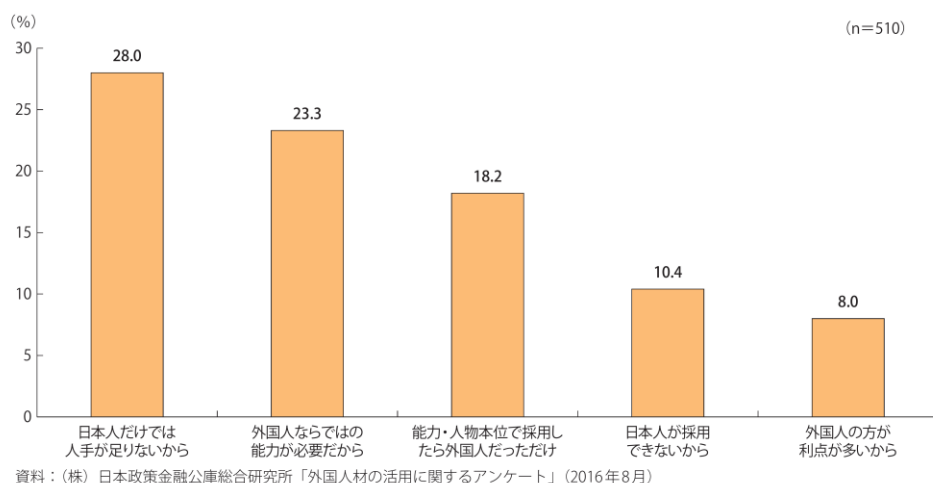
図表 2-11 在留資格別外国人労働者の推移

(出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況(2018年10月末現在)」)

外国人労働者数が増加した要因としては、政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の外国人の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられる。このうち、労働者派遣・請負事業を行っている事業所数は17,876か所、当該事業所で就労する外国人労働者数は309千人であり、それぞれ事業所数全体の8.3%、外国人労働者数全体の21.2%を占めている。なお、これらに

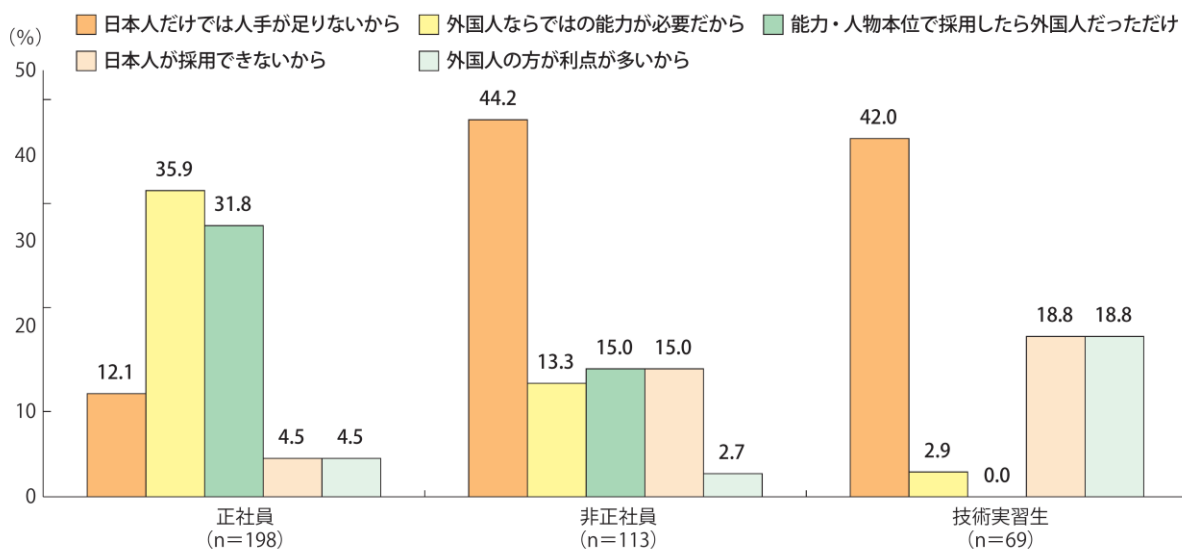
については、2017年10月末現在の17,312か所、273千人に比べ、564か所(3.3%)、35千人(13.1%)の増加となっている。

② 外国人を雇用する理由



図表 2-12 外国人を雇用する理由 (上位5項目)

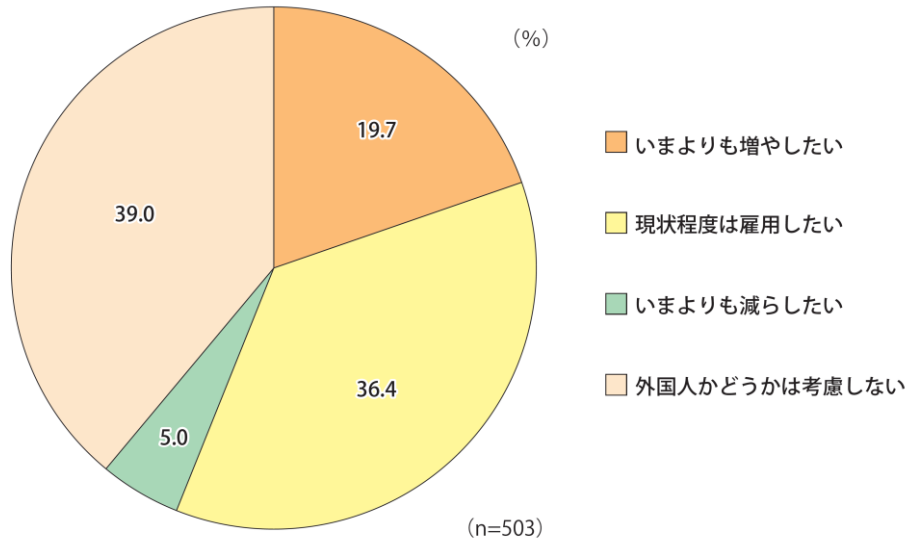
外国人を雇用する理由で最も多いのは、「日本人だけでは人手が足りないから」が28.0%と人手不足によるものが最も多いが、「外国人ならではの能力が必要だから」が23.3%とそれに次ぐ。また、外国人の雇用形態別にみても、正社員では「外国人ならではの能力が必要だから」が35.9%、「能力・人物本位で採用したら外国人だった」が31.8%と、人手不足などとは異なる理由での採用が多くなっている。



図表 2-13 外国人を雇用する理由 (雇用形態別)

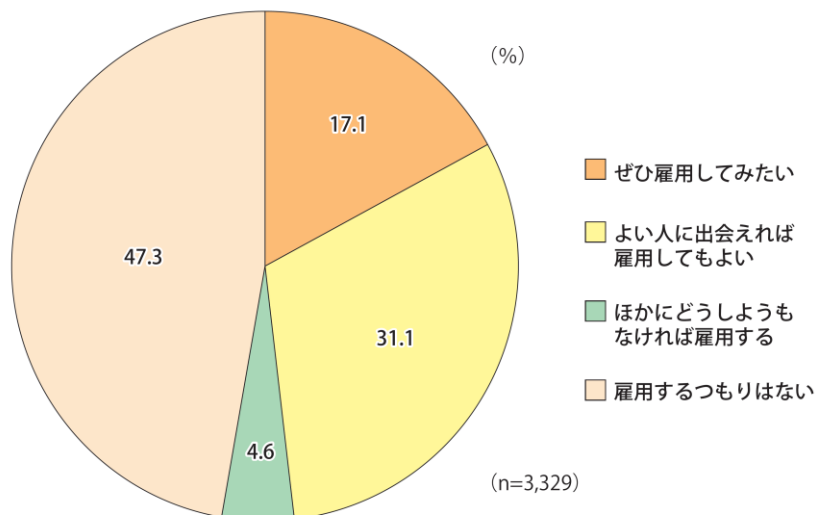
③ 外国人雇用に関する今後の方針

今後の外国人雇用の方針については、既に外国人を雇用している企業（総数 503 社）については半数（56.1%）が維持・増加の意向を示している。外国人を雇用していない企業（総数 3,329 社）については、「雇用するつもりはない」が 47.3%で最多となっているが、「ぜひ雇用してみたい」が 17.1%、「よい人に出会えれば雇用してもよい」が 31.1%と、外国人雇用に肯定的な企業も同程度存在している。



資料：(株) 日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」(2016年8月)

図表 2-14 外国人雇用に関する今後の方針（外国人雇用企業）

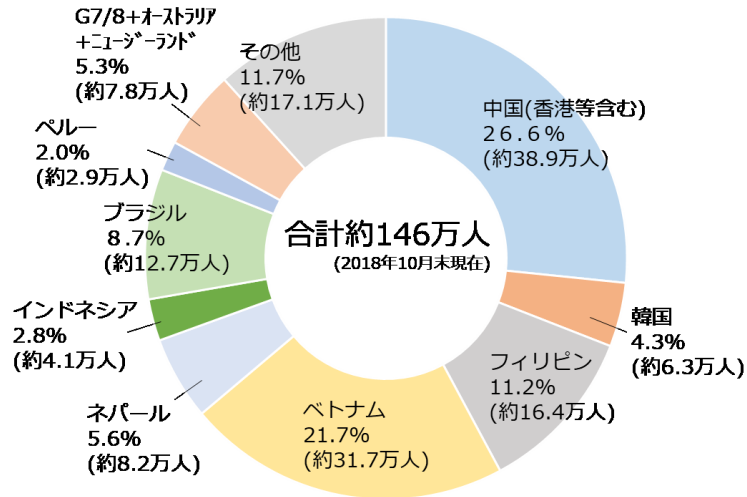


資料：(株) 日本政策金融公庫総合研究所「外国人材の活用に関するアンケート」(2016年8月)

図表 2-15 外国人雇用に関する今後の方針（非雇用企業）

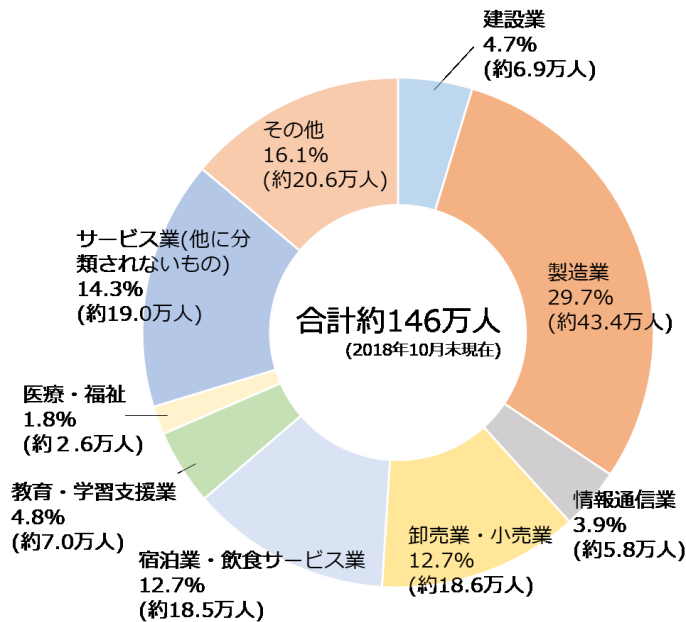
④ 外国人労働者の内訳

図表 2-16 は、外国人労働者の国別、業種別の内訳である。国別内訳では、中国、ベトナム、フィリピンの順となっている。過去 5 年間に於いても、中国の 1 位は変わらないものの、近年ベトナム、ネパールからの労働者が著しく増加している。



図表 2-16 国別外国人労働者の内訳

図表 2-17 の職種別では、製造業、サービス業(他に分類されないもの)、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業の順となっている。



図表 2-17 業種別外国人労働者の内訳

(出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(2018年10月末現在))

(2) 埼玉県内の外国人労働者の実態

① 外国人労働者数及び雇用事業所数の推移



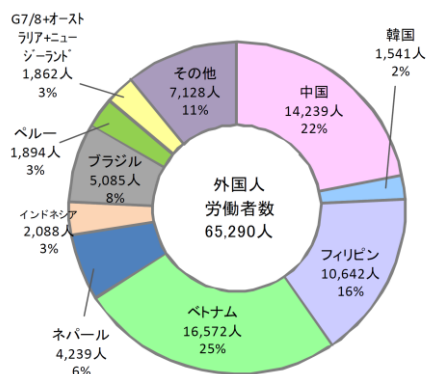
図表 2-18 埼玉県内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者の推移

(出典：埼玉県労働局「外国人雇用状況」の届出状況について 以降埼玉県労働局資料と記載)

2018年(平成30年)10月末の外国人労働者を雇用している事業所数は10,345か所で対前年比13.6%(1,242か所)増加しており、外国人労働者数は65,290人で対前年比17.6%(9,756人)増加している。2010年(平成22年)から2014年(平成26年)の5年間では労働者数が約10%の微増に対し、2014年(平成26年)から2018年(平成30年)では約112%の増加となっており、直近5年間で急激に増加していることが分かる。

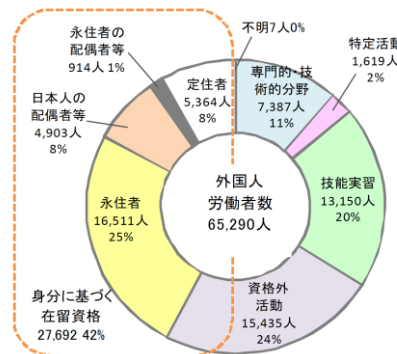
② 国籍別・在留資格別

国籍別ではベトナムが16,572人で最も多く、次いで中国14,239人、フィリピン10,642人の順となっている(前年は、中国、ベトナム、フィリピンの順)。ベトナムは対前年比27.5%(3,571人)、ネパールは対前年比71.5%(1,768人)増加となっている。



図表 2-19 国籍別外国人労働者の割合

(出典：埼玉県労働局資料)



図表 2-20 在留資格別外国人労働者の割合

(出典：埼玉県労働局資料)

在留資格別では「永住者」や「定住者」など「身分に基づく在留資格」が 27,692 人で最も多く、「留学」など「資格外活動」が 15,435 人、「技能実習」13,150 人の順で、「資格外活動」は対前年比 26.0% (3,188 人)、「技能実習」は対前年比 24.7% (2,607 人) 増加している。

③ 地域別

地域別の外国人雇用事業所数は川口地域が 1,656 か所と最も多く、次いで大宮地域 1,592 か所、川越・東松山地域 1,271 か所と 3 地域で全体の 43.7% を占めている。地域別の外国人労働者数は大宮地域が 10,246 人と最も多く、次いで川越・東松山地域 10,230 人、川口地域 8,363 人と 3 地域で全体の 44.2% を占めている。

注：地域とは、公共職業安定所の管轄区域と同じ（以下同じ）

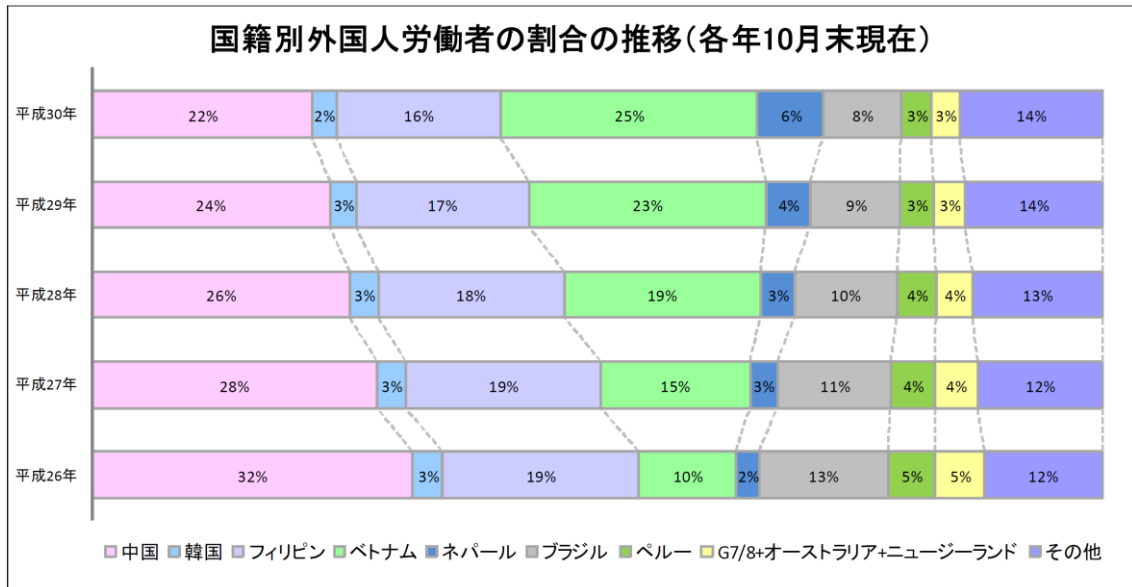
④ 産業別

産業別の外国人雇用事業所数は製造業が 2,594 か所で最も多く、建設業は 1,848 か所、卸売業・小売業は 1,680 か所の順で、建設業は対前年比 21.9% (332 か所) 増加した。産業別の外国人労働者数は製造業が 25,827 人で最も多く、サービス業（他に分類されないもの）9,647 人、建設業 6,505 人の順となっている（前年は、製造業、サービス業（他に分類されないもの）、卸売業・小売業の順）。建設業は対前年比 25.0% (1,303 人) 増加となっている。

⑤ 5 年推移

2014 年（平成 26 年）から 2018 年（平成 30 年）までの外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移を見ると、次のようなことが言える。

- ・外国人雇用事業所数、外国人労働者数ともに増加傾向である
- ・産業別、事業所規模別の外国人雇用事業所数は、いずれの産業（「医療、福祉」及び「その他」を除く）、事業所規模においても増加傾向である
- ・在留資格別の外国人労働者数は、いずれの在留資格においても（専門的・技術的分野の在留資格のうち「技術・人文知識・国際業務」を除く）増加傾向となっている
- ・国籍別の外国人労働者数は、いずれの国籍においても（インドネシアを除く）増加傾向となっている。特にベトナムが急増している。



図表 2-21 国籍別外国人労働者の割合の推移（各年 10 月末現在）

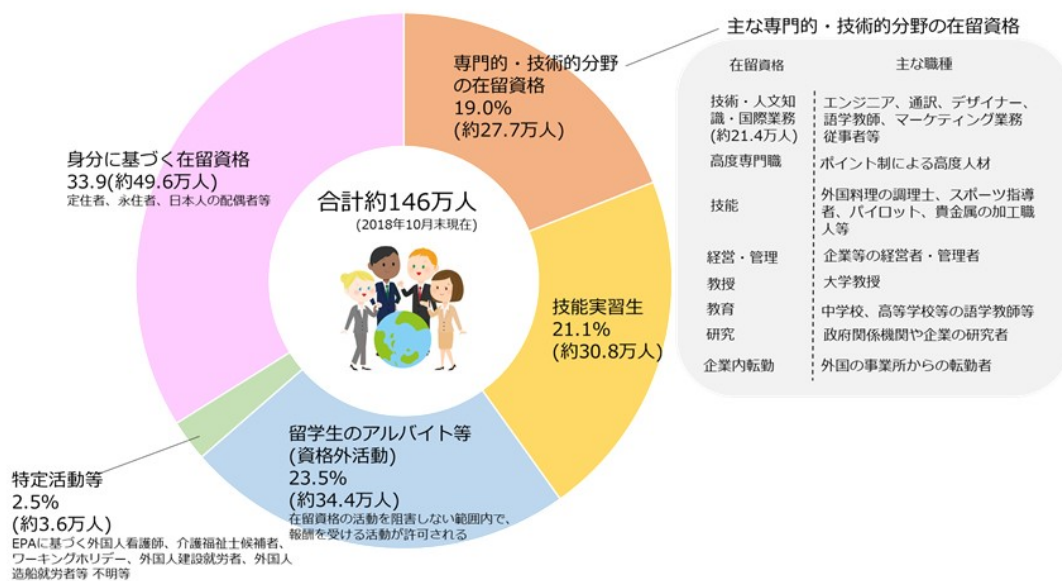
（出典：埼玉県労働局資料）

3. 外国人の在留資格制度

前項で見たとおり、外国人労働者の数は、国内の労働力不足を背景に年々増加している。政府が、実質的な移民受け入れ容認に舵を切ったことから、外国人労働者数は今後ますます増加するものと考えられる。国内の深刻な人手不足を考えると、外国人の雇用を検討する企業は増えていくと考えられる。本項では、外国人の採用に必要となる、在留資格（就労ビザ）について説明する。

(1) 在留資格制度の概要

① 在留資格別外国人の就労状況



図表 2-22 就労可能な在留資格と在留資格別外国人労働者の割合

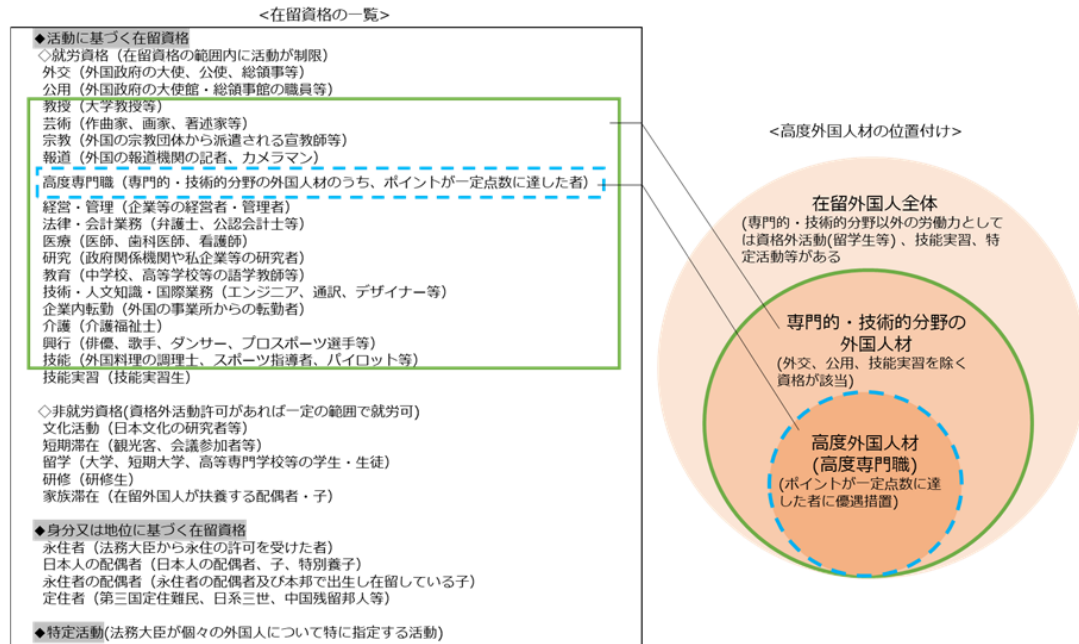
(出典：厚生労働省資料等を基に筆者作成)

図 2-22 は、在留資格別に見た外国人労働者の内訳を示している。「身分に基づく在留資格」が外国人労働者全体の 33.9% を占め、次いで、「留学生のアルバイト等」23.5%、「技能実習生」21.1%、「専門的・技術的分野の在留資格」19.0% となっている。留学生、技能実習生は、本来、就業を目的とした在留資格ではなく、学業や技能習得を目的としたものであるが、外国人労働者全体の約 44.6% を占めている。飲食業や小売業のスタッフ、農業、漁業、製造業等の幅広い業種において、既に、日本の労働市場において欠くことのできない存在となっている。

専門的・技術的分野の在留資格は、就労内容ごとに在留資格が定められている。「技術・人文知識・国際業務」は、大卒、専門学校卒の外国人が、日本国内で就職する際、通常取得する在留資格であり、専門的・技術的分野の在留資格全体の 8 割近くを占めている。各在留資格には、活動範囲が定められており、認められている範囲内の活動しか行うことができない。例え

ば、在留資格「技術・人文知識・国際業務」をもつ労働者に、梱包や配送のような軽作業に従事させることは違法となるため、注意が必要である。

② 在留資格の概要と高度外国人材



図表 2-23 在留資格一覧と高度外国人材

(出典：法務省資料を基に筆者作成)

図表 2-23 の左側が在留資格全体の一覧である。在留資格は大きく「活動に基づく在留資格」と「身分又は地位に基づく在留資格」に分けられ、これ以外に「法務大臣が個々の外国人に指定する活動」として「特定活動」がある。「活動に基づく在留資格」は、さらに「就労資格」と「非就労資格」に大別することができる。

在留資格を就労の観点から見た場合、「就労資格」のうち「外交」「公用」「技能実習」を除く 15 資格を「専門的・技術的分野の外国人材」とし、「広義の高度外国人材」と捉えている(本稿では、第 3 章以後、「広義の高度外国人材」を「高度人材」とする)。また、次項で詳述するが、高度の専門的な能力を持つ外国人材の受け入れを促進するため、在留資格「高度専門職」を設け、優遇措置の拡充を図っている(「狭義の高度外国人材」)。高度外国人材と在留資格の関係を示したものが図 2-23 の右側である。

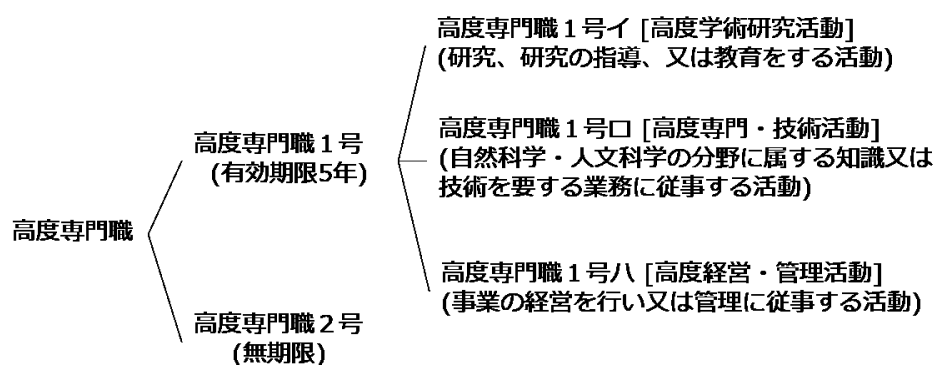
(2) 高度専門職

① 高度外国人材と在留資格「高度専門職」

高度外国人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」のことである（平成 21 年 5 月 29 日高度人材受入推進会議報告書）。高度外国人材の受入を促進するため、2012 年 5 月より、高度人材ポイント制が導入され、認定要件と優遇措置を具体化した。さらに、2015 年 4 月には、在留資格「高度専門職」を創設、2017 年には、「日本版高度外国人材グリーンカード」（在留資格「高度専門職」の永住許可申請に要する在留期間を短縮する制度）を新設し、高度外国人材の受入拡大を積極化している。

② 高度専門職の種類と優遇措置

1) 在留資格「高度専門職」



図表 2-24 在留資格「高度専門職」の種類

「高度専門職 1 号」の種類は、3 つの分野に分類され、図表 2-24 のとおりである。例えば、在留資格「技術・人文知識・国際業務」である外国人労働者が、在留資格「高度専門職」に変更する場合、通常、「高度専門職 1 号ロ」を取得する。

「高度専門職 2 号」は、外国人労働者が「高度専門職 1 号」として 3 年以上在留し、素行が善良等の要件を満たした場合に認められる。「高度専門職 2 号」は、在留期間が無期限であり、就労活動の制約は、ほぼ無いに等しい状態となる。在留期間で見れば、在留資格「永住者」に近い資格と言えるが、「永住者」が身分・地位に基づく在留資格であるのに対し、「高度専門職 2 号」は、あくまでも就労を目的とした在留資格であり、優遇措置等の扱いが異なっている。

2) 高度専門職の優遇措置

高度専門職には、受入促進のために、各種優遇措置が設けられている

	就労を目的とした 在留資格	高度専門職
複合的な在留資格 の許容	許可された一つの在留資格の 範囲内での活動しか認められ ていない。	<ul style="list-style-type: none"> 大学の研究活動と併せて、関連する事業を経営する等、複 数の在留資格に跨る活動が許容される。(高度専門職1号) 高度専門職1号の活動と併せてほぼ全ての就労資格の活動 を行うことができる。(高度専門職2号)
在留期間	在留期間は5年を超えない範 囲で個別に付与。	<ul style="list-style-type: none"> 最初から5年が付与される。(高度専門職1号) 在留期間が無期限となる。(高度専門職2号)
永住許可要件の緩 和	永住許可まで原則10年以上 の在留が必要	高度人材ポイントに応じて、永住許可申請の要件が、3年又は1 年に短縮される。(日本版高度外国人材グリーンカード)
配偶者の就労	原則不可 (資格外活動許可を受ければ 週28時間を上限に就労可 能)	<p>職歴・学歴要件を満たさない場合でも、在留資格「研究」「教 育」「技術・人文知識・国際業務」等に該当する活動が認めら れる。 (主な要件)</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度専門職外国人と同居していること 日本人と同等以上の報酬を受けること
親の帯同の 許容	原則不可	<p>一定の要件を満たす場合、高度外国人材又はその配偶者の親 (養親を含む)の入国・在留が認められる。 (主な要件)</p> <p>次のうちいずれかにあてはまること</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度外国人材又はその配偶者の7歳未満の子(養子を含む) を養育する場合 高度外国人材の妊娠中の配偶者又は妊娠中の高度外国人材本 人の介助等を行う場合 世帯年収(高度人材外国人本人と配偶者の年収を合算したも の)が800万円以上 高度人材外国人と同居すること 高度人材外国人またはその配偶者のどちらかの親に限ること (両方の親は不可)
家事使用人の帯同 の許容	在留資格「経営・管理」「法 律・会計業務」で 例外的に許可	<p>一定の要件を満たす場合、外国人の家事使用人を帯同するこ とが認められる。 (主な要件)</p> <p>① 高度人材外国人が入国するときに家事使用人をいっしょに 連れてくる場合(入国帯同型)</p> <ul style="list-style-type: none"> 世帯年収1000万円以上 帯同できる家事使用人は1人だけ 家事使用人に対して月額20万円以上の報酬を支払う予定で ある 家事使用人が高度人材外国人が来日する以前に1年以上雇用 されていた 高度人材外国人が出国するときに一緒に出国する予定である <p>② ①以外の場合(家庭事情型)</p> <ul style="list-style-type: none"> 家庭の事情(高度人材外国人の子どもが13歳未満あるいは、 配偶者が病気で日常の家事ができない)が存在すること 世帯年収1000万円以上 帯同できる家事使用人は1人だけ 家事使用人に対して月額20万円以上の報酬を支払う予定で ある
入国・在留手続き の優先		<ul style="list-style-type: none"> 入国事前審査に係る申請については申請受理から10日以内 を目途 在留審査に係る申請については申請受理から5日以内を目途

図表 2-25 在留資格「高度専門職」(高度専門職1号)の優遇措置

③ 高度人材ポイント制

高度専門職 1 号を取得するためには、高度人材ポイント制において 70 点以上を取得する必要がある。それでは、高度人材ポイント制のポイントの計算の仕組みはどうなっているのだろうか。ここでは、図表 2-26 の具体例を用いて説明する(ポイント計算の詳細は巻末資料ご参照)。

1) 年齢

29 歳以下 15 点、34 歳以下 10 点、39 歳以下 5 点の配点である。33 歳の場合、10 点となる。

34歳以下	10点
年収700万円	25点
修士号取得	20点
職歴3年	5点
日本語能力N2取得	10点

図表 2-26 ポイント計算の例
(33 歳エンジニアのケース)

2) 年収

年収に応じて加算される。年収 400 万円以上の場合には 10 点であり、100 万円上がるごとに 5 点が加算される(上限は年収 1000 万円以上で 40 点)。また、年収 300 万円以上でなければ、高度人材の申請そのものが不可である。年収 700 万円では 25 点となる。

3) 学歴

学歴に応じて加算される。大学卒(または、これと同等以上の教育を受けた者)10 点、修士号 20 点、博士号 30 点である。複数の分野において、博士号、修士号または専門職学位を有している者は、さらに 5 点が加算される。本事例は、修士号取得者であるため 20 点である。

4) 職歴

配点は、3 年以上 5 点、5 年以上 10 点、7 年以上 15 点、10 年以上 20 点が加算される。職歴は、従事しようとしている職務に係る実務経験に限られる。職歴 3 年であれば 5 点である。

5) 日本語能力

日本語能力検定 N2 相当の取得者 10 点、日本語能力検定 N1 相当の取得者または外国の大学で日本語を専攻し卒業した者は 15 点が加算される。本事例は、日本語能力 N2 を取得しているため 10 点である。日本語能力の各レベルの認定の目安は、図表 2-27 の通りである。

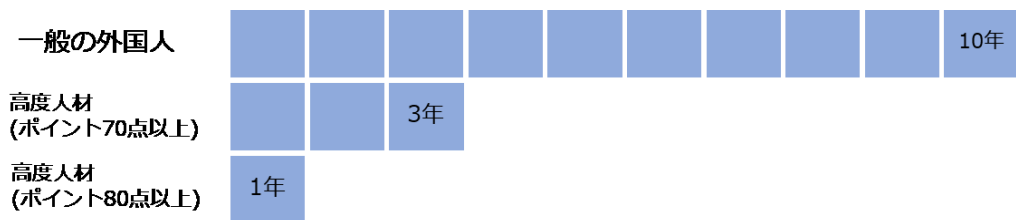
やさしい ↓	N1	<u>幅広い場面で使われる日本語を理解することができる</u>
	N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、 <u>幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる</u>
	N3	<u>日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる</u>
	N4	<u>基本的な日本語を理解することができる</u>
	N5	<u>基本的な日本語をある程度理解することができる</u>

図表 2-27 日本語能力検定の認定の目安(下線は筆者による)

(出典：日本語能力試験(JLPT)ホームページより)

④ 日本版高度人材グリーンカード

在留資格「高度専門職」の最大のメリットが、永住権の短期取得である。これが「日本版高度人材グリーンカード」と呼ばれるもので、高度人材ポイント制度において、70点以上の場合3年、80点以上の場合1年で永住権申請が可能となる。他の在留資格であっても、申請時点の3年前あるいは1年前に遡ってポイント計算を行い、70点以上あるいは80点以上を有していれば、永住権の申請が可能である。



図表 2-28 永住権を申請するまでに必要な期間(日本版高度人材グリーンカード)

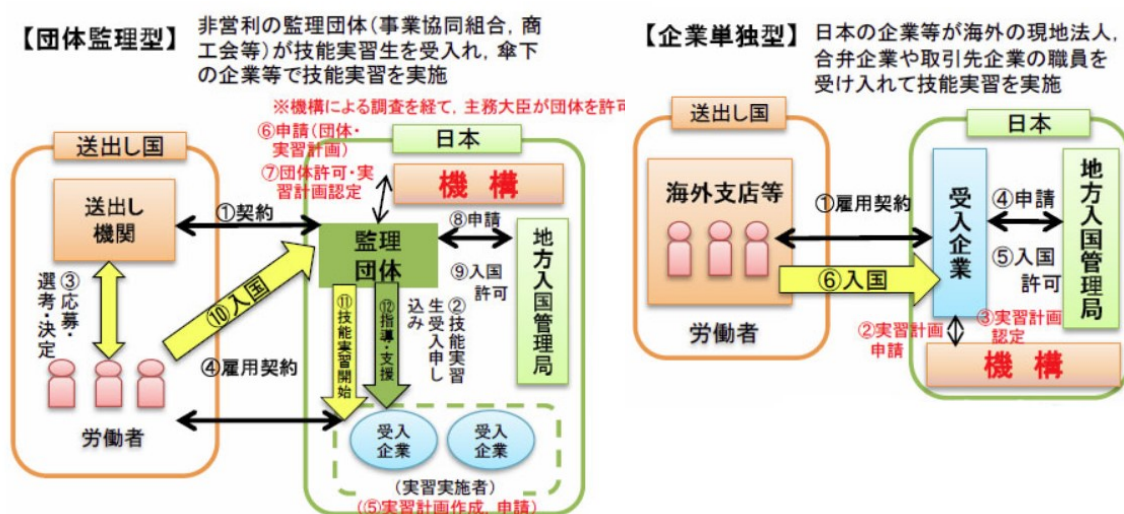
(出典：法務省資料を元に作成)

(3) 技能実習制度

① 技能実習制度とは

技能実習制度は、我が国で開発され培われた技能、技術または知識の開発途上国等への移転を図り、その開発途上国の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度である。1990年の入管法改正において、在留資格「研修」の創設および基準の明確化、団体監理型研修が認められることにより、技能実習制度の原形が整備され、その後、1993年に技能実習制度が創設された。2010年に、在留資格「技能実習」が設けられ、従来、「研修」であった「技能実習」が「労働」として扱われることとなり、技能実習制度の枠組みが整備された。2017年11月には、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）」が施行され、技能実習計画の認定制、監理団体の許可制等、管理監督体制の強化が図られた。

技能実習制度には、企業が、現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を行う「企業単独型」と、営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、企業等で実習を行う「団体監理型」に大別される。現在は、「団体監理型」が96.6%を占めている（2017年末時点）。



図表 2-29 技能実習生の受入方式

(出典：厚生労働省資料)

② 監理団体とは

監理団体は、技能実習生を受け入れ、実習実施機関である各企業において技能実習が適正に実施されているかの確認と指導を行う役割を担っている。監理団体は営利を目的とすることができず、監理団体の設立には主管大臣の許可が必要である。

監理団体には、一般監理団体と特定監理団体の2つの区分がある。技能実習3号(実習期間の2年延長)は、一般監理事業の許可を受けなければ、取り扱うことができない。一般監理事業の許可を受けるためには、所定の優良監理団体の基準(技能検定の合格率、失踪、法令違反等の発

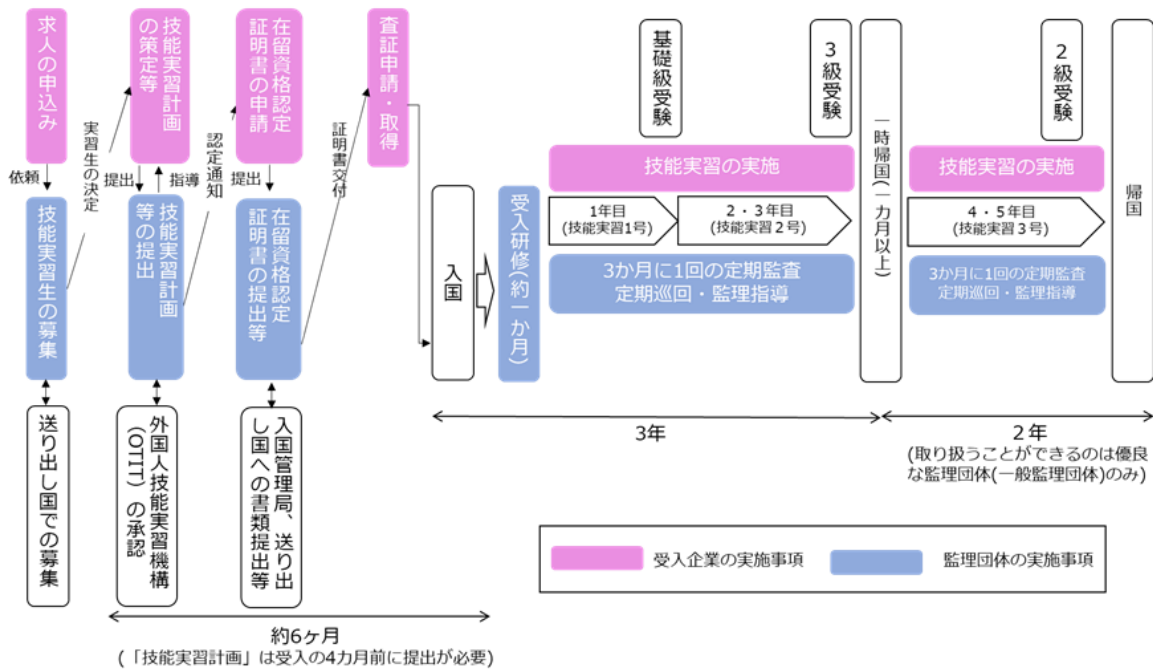
生状況)に適合する必要がある。

区分	監理できる技能実習
特定監理事業	技能実習1号、技能実習2号
一般監理事業	技能実習1号、技能実習2号、技能実習3号

図表 2-30 監理団体の区分

(出典：(公)国際研修協力機構ホームページを参考)

③ 技能実習制度の流れ



図表 2-31 技能実習制度の流れ

(出典：各種資料を基に筆者作成)

図表 2-31 は、技能実習制度の流れを表したものである。企業が技能実習生の受入を行う場合は、一般的に監理団体を利用する団体監理型となる。技能実習生の受入は、国別、職種別となり、監理団体によって、すべての国・業種をカバーしている訳ではなく、取扱いが異なっている。企業は、監理団体との話し合いを通じ、場合によっては、実際に海外の送り出し機関に向き、候補者と面接を行うことで候補者を選出する。受入実習生が決定した後、当該実習生の「技能実習計画」を策定する。

「技能実習計画」は、個々の実習生について、受入企業が策定する必要があるが、監理団体の指導を受けて行うことが一般的である。「技能実習計画」は、受入の4カ月前までに、外国人技能実習機構(OTIT)に申請する必要がある。標準審査期間は1~2カ月である。この時、企業は「技能実習責任者」「生活指導員」「技能実習指導員」を選任(一部兼任も可)することも必要となる(技能実習計画の認定基準は巻末資料参照)。

「技能実習計画」が認定された後、受入企業は速やかに、「在留資格認定証明書」の交付申請を地方入国管理局に対して行い、証明書が交付された後、査証の申請を行う。実習生入国後、監理団体による日本語研修等が約1か月行われた後、実習生は受入企業との間で雇用契約を締結し、技能実習がスタートする。

実習開始後も、監理団体は、実習生と定期的な面談を行う等、実習が円滑に行われるよう、サポートを行うが、実習生の教育をはじめ、職場において、日々実習生とコミュニケーションするのは受入企業である。業務のみならず、日本の文化や慣習、日本語の修得、日常生活のサポートやトラブル対応、レクリエーションに至るまで、実習生が安心して技能修得に専念し、失踪等のトラブルを防ぐこと責任は、第一に受入企業にあると考えるべきであろう。

④ 技能実習の在留資格

技能実習の在留資格は、実習期間に応じて区分されており、1年目が技能実習1号、2・3年目が技能実習2号、4・5年目が技能実習3号の3つに分けられる。また、企業単独型か団体監理型かによって、イ(企業単独型)、ロ(団体監理型)のように区分される。また、各在留資格において、次の号に移行するためには、技能評価試験(学科と実技)に合格する必要がある。

	企業単独型	団体監理型
入国1年目 (技能等を修得)	第1号単独型技能実習 (技能実習第1号イ)	第1号団体監理型技能実習 (技能実習第1号ロ)
入国2・3年目 (技能等に習熟)	第2号単独型技能実習 (技能実習第2号イ)	第2号団体監理型技能実習 (技能実習第2号ロ)
入国4・5年目 (技能等に熟達)	第3号単独型技能実習 (技能実習第3号イ)	第3号団体監理型技能実習 (技能実習第3号ロ)

図表 2-32 技能実習の在留資格

(出典：(公)国際研修協力機構ホームページを参考)

⑤ 受入可能な技能実習生の人数

企業が受け入れ可能な実習生の人数は上限数が定められている。一年間に受け入れることができる人数(基本人数枠)は図表 2-33 のとおりである。優良基準適合者(監理団体が優良な監理団体(一般監理事業)に適合し、かつ、受入企業が優良な実習実施者に該当する)においては、基本人数枠の2倍の技能実習生を受け入れることができる(監理団体および実習実施者の優良基準については巻末資料参照)。

受入企業の常勤職員数	基本人数枠*	優良基準適合者
301人以上	常勤職員数の20分の1	常勤職員数の10分の1
201人～300人	15人以内	30人以内
101人～200人	10人以内	20人以内
51人～100人	6人以内	12人以内
41人～50人	5人以内	10人以内
31人～40人	4人以内	8人以内
30人以下	3人以内	6人以内

*企業単独型で実習実施者が優良基準に適合しない場合、基本人数枠は一律「常勤職員数の20分の1」となる。

図表 2-33 技能実習生の受入人数枠(基本人数枠)
(出典：法務省資料を基に作成)

また、企業全体での受入可能な人数枠は、図表 2-34 のとおりである。優良基準適合者とそれ以外により、人数枠に大きな違いがあることに注意が必要である。

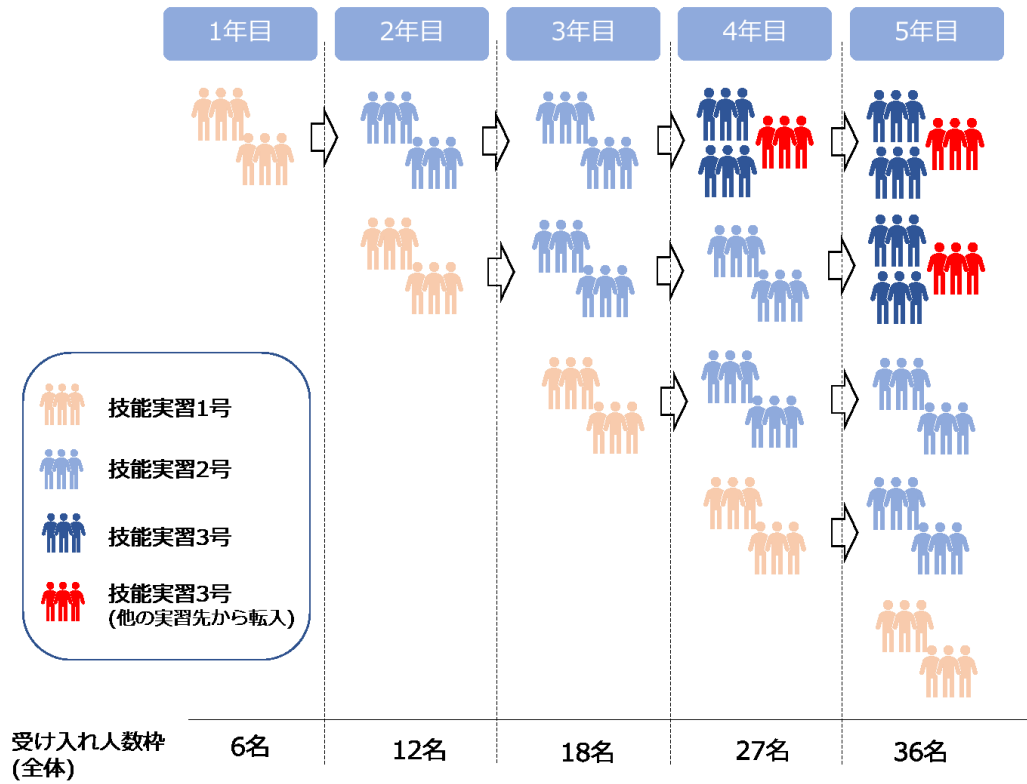
	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(2年間)
優良基準適合者	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍
上記以外	基本人数枠	基本人数枠の2倍	-

(注) 団体監理型、企業単独型ともに、下記の人数を越えてはならない。
(1号実習生：常勤職員の総数、2号実習生：常勤職員数の総数の2倍、3号実習生：常勤職員数の総数の3倍)

図表 2-34 技能実習生の受入人数枠(全体)
(出典：法務省資料を基に筆者作成)

常勤職員数が 30 人以下の企業について、具体的な数字を用いて説明する(図 2-35)。優良基準適合者に該当する場合、基本人数枠の 2 倍の実習生を受け入れることができるため、技能実習 1 号が 6 名、技能実習 2 号が 12 名(各期 6 名)を受け入れることができる。また、技能実習 3 号は、基本人数枠の 6 倍の 18 名(各期 9 名)を受け入れることができるが、これは、自社で受け入れた技能実習生以外に、他の実習先からの転籍者を受け入れることを想定している(会社全体で最大 36 名)。

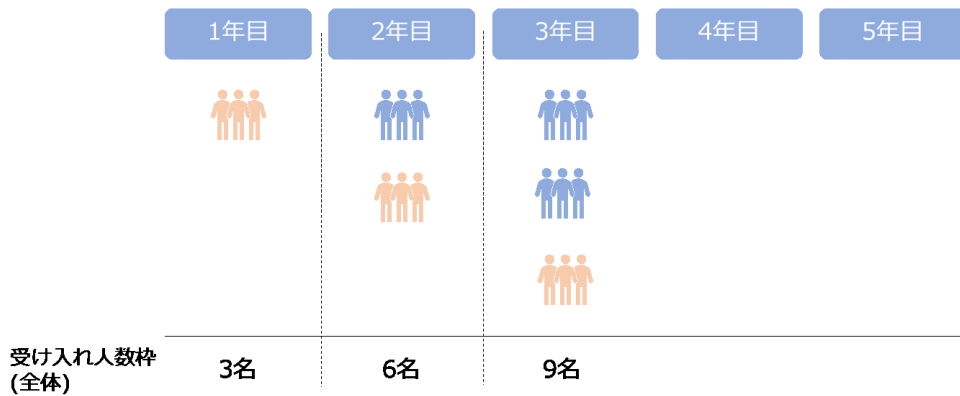
<技能実習生の受入人数枠(全体)(優良基準適合者)>



図表 2-35 技能実習生の受入れのできる人数枠の例(優良基準適合者)

優良基準適合者に該当しない場合、技能実習3号の受入ができず、受け入れ可能な人数枠も基本人数枠に制限されるため、技能実習1号が3名、技能実習2号が6名(各期3名)しか受け入れることができない(会社全体で9名)。

<技能実習生の受入人数枠(全体)(優良基準適合者以外)>



図表 2-36: 技能実習生の受入れのできる人数枠の例(優良基準適合者以外)

(出典: 筆者作成)

⑥ 技能実習制度で行える職種

2018年12月28日現在で80職種144業種である(巻末資料参照)。

4. 外国人労働者の受け入れ制度(現状と今後)

(1) 現状の外国人労働者受け入れ制度

入管法に定める外国人の有する在留資格は現在28種類設けられており、前述3.の在留資格一覧表で示されている通り、就労が認められる在留資格として18種類がある。就労範囲は資格ごとに決められているのでそれ以外の仕事に就くことはできなくなっていることは、前項で述べたとおりである。このうち外交、公用、技能実習以外の15種類については受け入れを積極的に推進するという事になっているが、単純労働では外国人が就労することは認められてこなかったのが現状である。

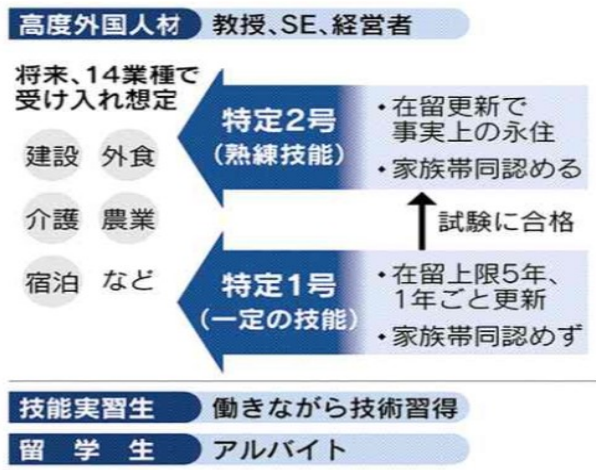
しかし、現行の資格外活動や技能実習の資格は単純労働の実質的な受け皿になっているとも言われており、ベトナム人やネパール人労働者の流入する建設業等人材不足が顕著であると言われている産業において、実態として両国の労働者が単純労働に就労しているという報告もある。また、厚生労働省によると2018年10月末時点での外国人労働者の就労状況では、資格外活動の留学と技能実習で就労する外国人は合計44%強を占め、安価な労働力として単純労働に就いているという。

(2) 今後の外国人労働者受け入れに関する制度

① 背景

我が国における中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、経済社会基盤が持続するのを阻害する可能性が生じている。そこで、現行の専門的・技術的分野で外国人材の受け入れ制度を拡充し一定の専門性・技能を有する人材を幅広く受け入れる仕組みを構築する必要性が求められてきたのである。移民政策とは一線を画しつつ、受け入れが必要と認められる人手不足の分野に着目し一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れるための新たな在留資格「特定技能」を創設し、単純労働で初めて外国人の就労を認めるということになった。外国人労働者の受け入れを拡大する改正入管法が2018年12月8日成立し、新制度は2019年4月にスタートすることとなった。

新在留資格で外国人単純労働に門戸



図表 2-37 新在留資格で外国人単純労働に門戸

(出典：2018年11月3日付日本経済新聞)

在留資格によって働く環境に違いが出る

	技能実習	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	最長5年	通算5年	更新可 永住も可能
家族の帯同	×	×	○
年金・医療	○	○	○
最低賃金	○	○	○

(注)1号は介護や建設など14業種。2号は各業種で判断

図表 2-38 在留資格によって働く環境に違いが出る

(出典：2018年12月8日付日本経済新聞)

② 新在留資格

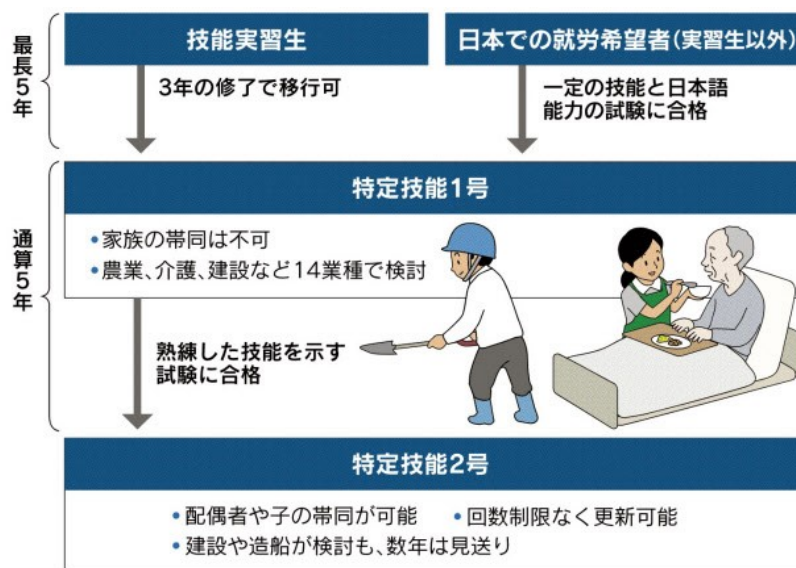
改正入管法では新しい在留資格として「特定技能」を創設し、特定の14分野業種（建設、宿泊、農業、介護、造船、ビルクリーニング、漁業、飲食料品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電子・電気機器関連産業、自動車整備業、航空業）に限り受け入れることになっている。

1) 特定技能1号

一定の日本語や技能があれば得られ、通算5年間滞在できるという資格で、単純作業など比較的簡単な仕事に就労する。最長5年の技能実習の終了か、技能と日本語の能力試験に合格すれば取得できるが、家族の帯同は認められない。制度開始初年度となる2019年度は特定技能1号の約60%が現在の技能実習生からの移行による外国人労働者となる見通しである。素材加工や機械製造業では、ほとんどが実習生から移行になると見られ、新制度が従来の技能実習制度を土台としていることを数字的にも裏付けている。

2) 特定技能2号

より高い能力を条件として、定期的な審査を受ければ事実上の永住が可能で、家族の帯同も認められるという資格である。現場監督など熟練した技能を要求される仕事に就く外国人で、在留資格は1～3年で更新ができ、更新時の審査に合格すれば更新回数に制限は無い。



図表 2-39 外国人労働者を受け入れる新制度の仕組み（出典：2018年12月11付日本経済新聞）

③ 受け入れを想定する人数

特定技能1号の想定人数は初年度の2019年度に最大4万7,550人、5年間で最大34万5,150人を見込まれている。5年後の最終人材不足見込数は14業種合計で145万5,000人になると見られ、埋め合わせできるのは約2割分となる。（図表2-40参照）

業種	受け入れ見込み数		うち技能実習生 5年目までの累計	人材不足の見込み数	
	2019年度	当初5年間		現時点	5年後
介護	5000人	5万～6万人	0人	6万人	30万人
ビルクリーニング	2000～7000	2万8000～3万7000	4000	5万	9万
素材加工	3400～4300	1万7000～2万1500	1万7000～2万1500	3万	6万2000
産業機械製造	850～1050	4250～5250	4250～5250	1万2000	7万5000
電気・電子情報関連	500～650	3750～4700	3750～4700	7000	6万2000
建設	5000～6000	3万～4万	2万9000～3万6000	2万	21万
造船・船用工業	1300～1700	1万～1万3000	8500～1万1500	6400	2万2000
自動車整備	300～800	6000～7000	3000	1600	1万3000
航空	100	1700～2200	100程度	1400	8000
宿泊	950～1050	2万～2万2000	7000	3万	10万
農業	3600～7300	1万8000～3万6500	1万8000～3万3000	7万	13万
漁業	600～800	7000～9000	3000～5000	5000	2万
飲食料品製造	5200～6800	2万6000～3万4000	2万～2万5000	4万3000	7万3000
外食	4000～5000	4万1000～5万3000	0	25万	29万
14業種合計	3万2800～4万7550	26万2700～34万5150	—	58万6400	145万5000

図表 2-40 外国人労働者の受け入れ見込み数

（出典：2018年12月11日付日本経済新聞）

新制度は「移民政策ではない」と位置づけられており、受け入れ人数には「上限」を設ける。法律とは別につくる政府の運用方針に政府試算をより精査した受け入れ見込み人数を明記し、上限として運用する。上限に近づいた場合、業種ごとに受け入れを停止すべきかどうかを判断する。新制度は国別の受け入れ枠を設けない。

特定技能 2 号については、建設と造船の 2 業種分野で移行用の試験内容等を検討し 2021 年度から開始する予定となっている。他の業種にも広がる可能性はあるが、いずれも導入を数年見送り、1 号の運用状況を踏まえ判断する。

④ 政府の対応

外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策を発表し生活環境の改善策を明記している。以下はその抜粋である。

- 1) 金融機関向けには、指針をつくり、すべての外国人労働者が金融機関で口座を開設し給与を管理しやすいようにする。口座があれば、支払額を把握することが可能になるので係争時には国が適正に支払われているかチェックできるようになるわけである。
- 2) 外国人材を特定技能として受け入れる企業は、日本人と同等以上に報酬を支払う以外に、社会保険や雇用保険の加入、労災保険の適用など雇用や労働に関するすべての法令遵守が日本人と同等に義務付けられる。
- 3) 外国人にとっての医療機関の利便性向上など、すべての医療機関における外国語対応を推進し、外国人が安心して医療サービスを受けることができる環境を整備する。
- 4) 生活にかかわる情報や相談を一元的に担う、多文化共生総合相談ワンストップセンターを都道府県や政令指定都市など全国 100 か所に整備する。
- 5) 公共機関の窓口には、通訳や多言語翻訳アプリを活用し、子育てや生活など身近な事項の相談に応じ、外国人の安全確保に対応する。
- 6) 住宅を確保しやすくするために、外国人の入居を拒まない賃貸住宅の情報を提供する仕組みをつくり、複数の言語で賃貸借契約書をつくり賃貸人や仲介事業者向けには外国人対応の実務マニュアルを配布する。
- 7) 新在留資格による受け入れは、当面 9 カ国（ベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、タイ、ミャンマー、カンボジア、ネパール、モンゴル）で開始し、悪質な仲介業者の排除を目的として各国と二国間取決めのための政府間文書の作成を目指す。

第3章 埼玉県における中小企業の外国人労働者の採用実態

1. ヒアリングによる実態調査：調査方法とその結果

埼玉県において外国人を採用している中小企業の実態調査により外国人を採用した背景から、苦勞している点・良くなった点、制度活用における問題点などを抽出し、第4章以降につなげるものである。ヒアリング企業、ヒアリング内容、また結果まとめについて順次述べていく。

(1) ヒアリング企業

図表 3-1 のとおり、雇用している企業においては「技能実習生」、「高度人材」、「その他（定住等）」の3つに分類している。また、企業から了承があった場合、外国人労働者からのヒアリングも行っている（経営者が同席する場合、しない場合もあったが経営者の判断に委ねた）。そして、監理団体やそれに関連する商工団体や学校からもヒアリングを行った。

尚、研究会参加メンバーの支援先や人脈を通じての企業にヒアリングを申し入れる形を取っているため、若干業種の偏りが発生していることはここに述べておく。

① 業種

第2章の2-(2)-④に述べるように、埼玉県の企業における業種では、製造業が中心となっている。今回のヒアリング対象全体としては、製造業 15 社、建設業 3 社、そして運輸業、福祉がそれぞれ 1 社の合計 20 社である（図表 3-1）。その中でも製造業は、金属加工に関わる輸送機器等部品製造から金属加工、溶接まで幅広く、自動車関連の需要増加に伴う人手不足により、多くの外国人が雇用されている状況を反映した調査結果となった。

一方で、同じく人手不足が叫ばれる建設業についても、既に多くの技能実習生が雇用されている実態ではあるが、ヒアリング企業数は3社にとどまった。

② 本社所在地

東京都の企業は2社あるものの、それ以外の18社は埼玉県内全域にわたっている。

③ 従業員数

30人未満の企業が8社、30～99人の企業が6社で、100人未満の企業を合計すると全体の70%を占めている。最も小規模な企業は12人で2社あった。

業種	業務内容	所在地	従業員 計	外国人 計	在留資格		
					技能 実習	高度 人材	その 他
製造業 (15社)	輸送機器等部品製造	嵐山町	120	13	13		
	輸送機器等部品製造	熊谷市	53	8	8		
	化粧品等の製造・販売	東京都板橋区	398	31		31	
	モールド金型製造	草加市	25	3		3	
	輸送機器等部品製造	上尾市	18	1		1	
	医療機器製造販売	さいたま市	17	5		4	1
	各種打抜き・断裁加工	川口市	38	4			4
	アルミ精密部品加工	本庄市	129	28	15	9	4
	精密板金加工	秩父市	68	13	4	5	4
	樹脂・金属・精密加工	さいたま市	25	7	5	2	
	金属加工・組立	春日部市	100	17	14		3
	精密金属切削加工	所沢市	40	1	1		
	樹脂金型製作、射出成形	川口市	12	2		1	1
	溶接	春日部市	12	3			3
	婦人服製造	深谷市	21	8	8		
建設業 (3社)	物流・住建	東京都北区	140	18	18		
	躯体工事	吉川市	20	13	13		
	土木・建築工事	川口市	35	3	2		1
運輸業	運輸、プラント機工	入間市	165	13	10	3	
福祉	訪問介護・居宅介護支援	さいたま市	90	1		1	
技能実習生 監理団体他 (4団体)		さいたま市					
		さいたま市					
		川口市					
		草加市					
	技能実習生日本語学校	坂戸市					
	CAD製図専門学校	越谷市					

企業 20 / 団体・学校 6 合計人数 192 111 60 21

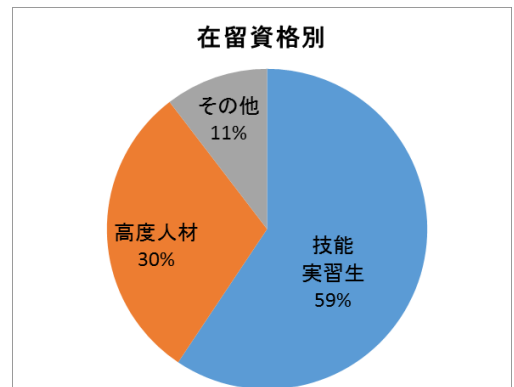
図表 3-1 ヒアリング企業リスト

④ 国籍・在留資格

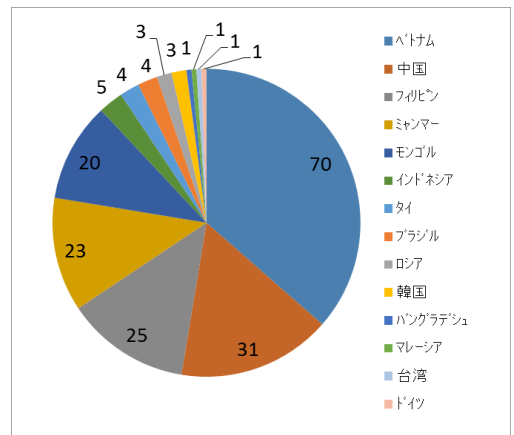
図表 3-2 のとおり、ヒアリング 20 社では合計 192 人の外国人が雇用されている。その内訳は、在留資格別に見ると、技能実習生 111 人、高度人材 60 人、その他（定住）21 人となっている。国籍別に見ると、ベトナム、中国、フィリピン、ミャンマー、モンゴルの順である。埼玉労働局の調査（2018 年 10 月末時点：図表 2-19 参照）によると、技能実習生は、ベトナム、中国、フィリピンの順になっており概ね実態を反映した結果となった。在留外国人総数では少ないミャンマーとモンゴルの数が多いが、これは特定の 1 社ずつが大人数を雇用している背景がある。

在留資格 国籍	技能 実習生	高度 人材	その他 (定住等)	合計
ベトナム	52	18		70
中国	8	21	2	31
フィリピン	13	5	7	25
ミャンマー	19	1	3	23
モンゴル	11	9		20
インドネシア	4	1		5
タイ	4			4
ブラジル			4	4
ロシア		2	1	3
韓国		1	2	3
バングラデシュ		1		1
マレーシア		1		1
台湾			1	1
ドイツ			1	1
合計	111	60	21	192

図表 3-2 国籍別・在留資格別外国人労働者リスト



図表 3-3 在留資格別



図表 3-4 国籍別

⑤ 監理団体他

技能実習生の監理団体は 3 団体、また監理団体と連携している商工会議所、そして、技能実習生向けに特化した日本語学校の合計 5 団体からヒアリングを実施した。その他、専門学校として工業専門士の高度人材を輩出する C A D 製図専門学校にもヒアリングを行った（図表 3-1）。

(2) ヒアリング内容

ヒアリングを行うにあたり、企業、労働者、監理団体他と3分類し、それぞれの質問項目を表のとおり準備した（図表3-5）。これに基づき、それぞれのヒアリングを行った。

企業	外国人労働者	監理団体他
<u>雇用状況</u> 国籍、人数、雇用期間、 在留資格、業務内容等	<u>業務内容</u> 従事業務・労働条件、日本 語の能力等	<u>事業内容</u> 受入国、人数、派遣先企業 数
<u>雇用のきっかけ（経緯・ 手続き等）</u> 背景、採用方法、求めた人 材像、採用時の苦労等	<u>日本で働いて良かった点・ 苦労している点</u> 日常業務での職場関係、コ ミュニケーション等	<u>沿革・経緯など</u> 監理団体を始めたきっかけ ・経緯等
<u>雇用して良かった点・苦労 した点</u> 日本語、業務遂行力、コミ ュニケーション、日本人労 働者との融和・日本人の意 識変化、文化・宗教・価値 観、辞職・失踪等々	<u>日常生活で困った点</u> 会社以外での日常生活、休 日の過ごし方、地域社会と の接点、同国人のコミュニ ティ	<u>特徴</u> 監理団体としての運営方 針、強みのある国・業種等
<u>国の制度、地域から見る 問題点</u> 制度・仕組み上の問題、企 業の立場だけでなく日本人 として、また、地域コミュニ ティとして外国人労働者 を見た場合の問題点	<u>将来の希望</u> 日本での長期就業、帰国し てからの就職・起業等	<u>問題点・課題など</u> 受入企業でのトラブル内 容、制度面での課題等
<u>今後の採用計画</u> 外国人の継続採用の方向 性、国籍や人数等	<u>制度上の不満や問題点</u> 技能実習法や入管法など、 在留資格更新などの不満を 感じた点	<u>今後の見通し等</u> 受入国の拡大、業種、地域 等の方針
<u>その他</u>	<u>その他</u>	<u>その他</u>

図表 3-5 ヒアリング項目

(3) ヒアリング結果の概要

詳細内容については、ヒアリング企業の事例（次項の 2. 事例紹介）と第 4 章に譲るが、「技能実習生」、「高度人材」、「その他（定住等）」について、ここでは共通する点や著しく相違する点など概要につき触れる。

① 企業

1) 雇用状況

a. 技能実習生

技能実習生は法制度により受入れできる期間が決められており、原則的には 3 年、別途優良認定された企業については 5 年となっている。また、建設業において 5 年まで延長雇用できる別制度もあり、今回のヒアリング企業でも採用されているところがあった。全般的にはヒアリング企業において、新たに採用開始したところは少なく、以前から継続して行っている企業が多く見受けられた。

b. 高度人材

ヒアリング企業 9 社の傾向を見ると、外国人労働者が通訳、営業、品質保証、CAD/CAM データ入力など幅広い業務を担っていることが分かる。これには高度人材の多くが「技術・人文知識・国際業務」と幅広い業務をカバーする在留資格であり、また、ハローワークを通じた採用や現地大学の卒業生の採用等、採用方法も多岐に渡っていたためと考えられる。雇用状況の特徴をあげるとすると国籍別では主要な地域は東南アジアである。また雇用期間は今回のヒアリングでは 1 年以内が多く、比較的短いケースが目立った。採用者数は、1 社で 9 名の高度人材を雇用している企業があるが、多くの企業で 1 名程度であり、また、処遇は基本的に正社員として雇用されている。それから、高度人材の中で工作機械を扱うエンジニアもいる一方で、技能実習生の中にも同様な職種に従事しているものもいる。一見すると同じ業務で、明確な線引きができないように思われるが、比較をするための詳細な業務内容までのヒアリングは行っていないのでここではこれ以上の言及は控える。

c. その他（定住等）

人手不足で悩む企業において、外国人労働者は重要な労働の担い手となっており、そのニーズも多様化している。就業制限がなく滞在期間の制約のない永住者の雇用に関して、現時点での定住者は高度人材で入国し一定の在留期間を経た後、定住権、永住権を得た人がいる一方で、日本人の配偶者や日系人もいるため、専門技能、日本語能力や携わる業務内容に関しては大きくレベルが異なる状況が認められる。

2) 雇用のきっかけ

どの雇用パターンでも「人手不足により外国人労働者を採用に至った」ということが共通点である。一方、技能実習生は予め外国人であることを認識しているのに対して、高度人材は採用時には外国人をターゲットにしている場合と結果として外国人であったケースが見られる。

a. 技能実習生

技能実習制度には、海外送出し機関→監理団体→受入企業という流れがあり、監理団体からの紹介で雇用開始に至ったパターンがほとんどとなっている。技能実習生の受入手続きは、ほぼ定型的に決められている。監理団体とともに海外現地で面接を実施し、その後4～6ヶ月程度の研修を実施した上で入国する形が基本となっている。日本語能力もそれほど高くはなく、日本語検定N4～N5レベルでの入国者が多い。受入企業としては、真面目に働いてくれる人材であれば大きな問題はないという観点で採用している。

b. 高度人材

高度人材を採用するルートも多様で、民間人材紹介会社、公的機関（ハローワークや県主催イベント）、在日外国人ネットワーク、知人・親戚、日本や現地の教育機関などのように多岐にわたった。雇用に至る経緯でも、外国人に絞って求人しているケースがある一方で、日本人や国籍を特定しない求人に対し外国人が応募し紹介されるケースもあった。

前者では、昨今の採用難で日本人を採用したくても見つけられず外国人に頼らざるを得ない場合と、海外顧客と現地語でのコミュニケーション能力や海外子会社を担う人材を積極的に求める場合とが好対照で見られた。後者の背景には、日本に留学してそのまま日本での就職を希望している外国人の層が一定規模で存在することがうかがえる。一方で、海外の大学からのインターンシップの受入れ、海外の大学との独自のネットワークを構築して優秀な人材確保につなげている企業もあった。

c. その他（定住等）

就業の制約がないことから、一般的な日本人と同様にハローワーク経由や転職業者からの紹介による採用があげられる。それ以外には、同国人ネットワーク、外国人雇用者からの紹介、県主催のマッチング会、ご子息の留学生時代の友人で採用、高度人材で入国した後に定住に至ったケースもあった。

3) 雇用して良かった点・苦労した点

共通して一番苦労した点は、日本語によるコミュニケーションである。日本語能力の高い高度人材においても、コミュニケーションの難しさは同様である。日本語を喋れるので伝え

たことを理解してくれていると思っても意志疎通ができていない場合もある。

外国人を採用して良い点は、特に技能実習生の受入企業から、真面目で素直で一生懸命に働いてくれて、この人手不足の中、非常に助かっているという声をよく聞いたことである。また、高度人材においても、2か国語以上を操れるそもそも優秀な人材であるため、業務遂行能力も高く、企業にとっては貴重な戦力になっているとのことである。

いずれも外国人が入ることによって、職場が活性化している。技能実習生の頑張る姿や高度人材の能力の高さに刺激を受け、仕事の方法やコミュニケーションの取り方を工夫している職場も多くなっている。

企業側としても大切な社員の一員として迎え入れ、日本人との処遇の差をつけないことが重要となる。また、歓送迎会や社員旅行のイベントを開催することで社内のコミュニケーションを活性化させる努力をしている企業も数多くある。これらは、技能実習生の失踪防止や高度人材の離職防止には欠かせないものとなっている。

a. 技能実習生

日本語能力が低いことを課題と考えている企業もあるが、あくまで作業する人材確保という考え方で日本語能力を重視していない企業も多い。近年は新規に入国してくる技能実習生の日本語レベルが下がっている傾向が見られる。経験の長い先輩実習生や別の就労資格を持つ社員等が、通訳・管理を行っている例も見られる。技能実習生は日本語を勉強してくるもののそれ程の能力の高さを求められないため、現場では企業も実習生も苦勞している。企業側も3年毎に総入替えにはせず、1年ずつ計画的に採用することで、先輩の実習生から指導を行う制度設計の工夫をしている事例も見られた。

業務遂行面では、基本的に真面目で良く働いてくれるため、OJTで教育することで問題ないという声が多い。一方で、技能実習生がいなければ事業が回らないという認識の会社も多くなっている。

コミュニケーションの工夫としては、定期的に忘年会・暑気払い・バーベキュー大会などで懇親を図っている企業が多い。また、職場に技能実習生を配属したことで、頑張る姿を見ることにより職場が活性化するなど良い影響が出ているという声も多い。

b. 高度人材

高度人材の日本語能力は、日本語能力試験で最高レベルの「N1」あるいは、その次の「N2」取得者が目立つ。そのため、業務上で大きな支障を感じていない企業が多い。興味深い事例としてN4レベルだが日常会話の日本語ができたり、N1取得者でもミスコミュニケーションが起きるので理解の度合いを注意しているとする対照的なコメントもあった。

一緒に働く日本人社員との関係性においては、各企業で概して両者の関係に大きな問題は

発生していなかった。向上心が高く、異なる文化・環境に負けずに頑張る外国人の姿勢が日本人社員にとって良い刺激になっている効果をあげる企業もあった。もちろん外国人労働者が職場に慣れるためには、経営者や日本人社員による細やかな面倒見などの協力が必要である。

業務遂行力の高さは一様に経営者が認める場所であり、大半の企業では外国人がそれまで経験のない業務を初めて担当しているものの覚悟も早く問題なく業務を対応している。職場で上司や先輩から基礎から OJT で教えられることが多いが、どの企業でも高度人材の外国人労働者は業務を覚えることが早いとのコメントが目立つ。

高い能力や職場内の協力でも埋められないものに、日本と外国との文化や宗教、価値観の違いがある。特に外国人の国籍が多かった東南アジアにはインドネシアやマレーシアのようにイスラム教の国があり、仏教が主の日本との環境の違いからいろいろ工夫している様子が見えてきた。

c. その他（定住等）

永住者は、永住権を取得した経緯が、日本に 10 年以上等の長期滞在した人以外にも日本人の配偶者等や永住者の配偶者も含まれる。永住者の中にも日本語能力は様々で、レベル差は大きいのが実態である。また、雇用主としては長期間働いてくれる外国人を雇用したい希望を持っているものの、人材を探すことが難しいことと、雇用しても職歴や前歴が分かり難いことや仕事を出来る度合いの差が日本人以上に難しいケースが多い。その一方で、日本人でも同レベルの人材を確保するのが難しい好人材の外国人労働者が企業内で活躍しているケースも見られている。

企業内においては、未だに外国人に対する偏見をあげる事例がある一方、良い方向に影響を受けた事例が見られた。グローバル化が進む中で能力が高い外国人が上司となるケースも見られ、経営者だけでなく、日本人労働者もその能力を認め頼りにしている状況が見えてくる。

4) 国の制度と地域から見る問題点

a. 技能実習生

一般的に言われている通り、技能実習制度の建前と現実が乖離しているため様々な面で負担や矛盾が生じているという意見が多い。雇用期間の制約や法制度変更にもなる書類作成の負担増には頭を悩ませている。

技能実習生と地域コミュニティの交流機会はあまり多くなく、外国人労働者と地域社会との共生を進めていくことが今後の課題であると考えられる。現状では、技能実習生の仲間うちや同国人コミュニティに頼っていることが多く見られた。

b. 高度人材

今回のヒアリングにおいて、国の制度や地域の問題点で強い主張は聞かれなかった。細かい点はさておき、それらが外国人雇用への大きな障害となっている例は少ないと感じる。

しかしながら、社会保険制度の手続きに関して、ミャンマー大使館のHPで現地語での案内が最近であった等、家族を含めた諸手続きに関しては同国人コミュニティに情報を頼らざるを得ない面もうかがえた。

印象的だったのは、マレーシア人（イスラム教徒）社員で会社や住居近くにハラール対応の飲食店がなく、外食する際に苦勞する場合があるとの指摘だった。埼玉県においても多様な国籍・宗教に対応する社会インフラでまだ発展途上な点があるのかもしれない。

5) 今後の採用計画

人手不足が続く中、外国人労働者は貴重な戦力と考えており、今後も増やしていきたいと考える企業が多い。それぞれの企業では、次は技能実習生ではなく高度人材を、また、一方では高度人材でなく技能実習生を採用したいと新たな選択肢として考え始めているところもある。

a. 技能実習生

技能実習生は3年～5年の受入期間が決められており、受入企業によって採用上限人数も決められている。したがって、基本的には、「現状から採用上限までは増やす意向がある」、「帰国した実習生分の補充を繰り返し、現状をキープする」という形で計画されている企業が多い。また受入国については、現在の受入国をベースにしながら新規開拓を検討中、という企業が多い。

また、技能実習制度の国際貢献という趣旨に沿う理想的な形で、海外現地工場を持ち実習修了者を現地スタッフとして雇用するという企業もある。

b. 高度人材

現在、高度人材を雇用している企業は概して外国人労働者の業務遂行力や業務成果に満足しているためか、今後も外国人採用を継続する意欲を持つ企業が多い。それは中核となる日本社員の採用難が要因となっている場合もある。また、外国人採用の意欲が強い企業では採用対象国籍と採用数が明確になっていることが興味深い。

② 外国人労働者

すべてのヒアリング企業から、外国人労働者の話を聞くことはできなかったものの、聞いた範囲においては、共通の課題が浮かび上がってくる。

1) 日本で働いてよかった点・苦勞している点

企業側からも述べられているが、日本語でのコミュニケーションの難しさが第一にあげられた。日本語の曖昧な物言いを理解することや敬語の使い方に苦勞しているようである。また、日本語能力に関係なく、母国語以外でのコミュニケーションには何らかの困難さは伴っているようである。特に、専門用語に関しては日本語学校での学習とは異なり、高度人材でもOJTによる習得に頼らざるを得ないため、企業側と外国人労働者の双方の工夫が必要である。業務遂行については各人が適材適所で活躍していることがうかがえており、大きな問題はなさそうである。

2) 日常生活で困った点

日常生活は大きな問題はなくできているようであるが、地域のコミュニティに溶け込んでいるとは言えない。支えとなっているのは同国人コミュニティとのつながりであり、定期的に会うことでストレスを解消したり、SNS などの情報交換を行っているようである。技能実習生に限って言えば、金銭面で儉約志向が高いため、旅行や生活における物価高には不満を抱いている人もいる。

3) 将来の希望

技能実習生は実習期間に限られるため、日本に残りたいものの母国へ帰国せざるを得ない人もいる。帰国しても身に付けた技能を發揮する職場への就職はほとんどなく、日系企業への就職や、日本で貯金したお金で起業をする人が多い。高度人材は、日本好きとの理由から、長期継続して働きたい人がほとんどである。

4) 制度上の不満や問題点

技能実習生は長く滞在したい意向はあるが制度上の制約あり。高度人材からは特に目立ったコメントはない。在留資格がある方からヒアリングしたので特に不満を感じていないという意見が多かった。

③ 監理団体等

主に技能実習生に関連する団体からのヒアリングが中心であった。各団体とも、人手不足を中心とした企業の課題解決のために、国の制度の理念を理解しつつ、現場の実態にあった技能実習生の受入れを心掛けている様子であった。

業種は、建設業、製造業への対応が中心であり、埼玉県だけでなく近県にも事業範囲を広げ

ている。また、国籍としてはベトナム、タイ、インドネシア、フィリピン等の受入れが中心となっている。


制度改正が頻繁に起こり、監理団体や企業側での事務負担が増えている不満も聞こえてくるが、この枠組みに則って、事業を行っている。


特に力を入れているのが、実習生が日本の企業・社会に馴染むための日本語教育である。いずれの団体も早く職場に馴染んで業務ができることを意識している。

また、在留外国人の中で留学生に関しては、大学や専門学校からの直接応募でなくハローワーク経由であったことや、CAD専門学校の卒業生の4割しか就業ビザを取得出来ていない状況からは、採用に関して情報のミスマッチが発生している可能性がある。

2. 事例紹介

No	頁	企業・団体名	業務内容	労働者 ヒアリ ング	在留資格		
					技能 実習	高度 人材	その 他
1	47	(株)JST	輸送機器等部品製造	－	○		
2	48	(株)ヤナギサワ	輸送機器等部品製造 (難削材加工)	有	○		
3	50	(株)KND コーポレーション	物流・住建	有	○		
4	52	(有)昇栄興業	躯体工事（鉄筋加工、 組立工事業）	－	○		
5	53	(株)池中モールド	モールド金型製造	－		○	
6	54	(株)奥井組	運輸・機工・物流・プ ラント業務	有	○	○	
7	56	(有)ナドーワード	訪問介護・居宅介護支 援	有		○	
8	58	(株)ICST	医療機器製造販売	有		○	○
9	60	武者工業(株)	溶接	有			○
10	62	RAC ヒューマンアカデミー	技能実習生日本語学校		○		
11	63	アイムジャパン	監理団体		○		
12	64	アジア昇栄協同組合	監理団体		○		
13	65	川口商工会議所	監理団体		○		
14	66	草加商工会議所	支援機関		○		
15	67	古藤学園 CAD 製図専門学校	専門学校			○	

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	企業
ベトナム人技能実習生を現場の大きな戦力として期待					
会社の概要	企業名：株式会社 J S T（旧社名：㈱秋山製作所） 業務内容：輸送機器等部品製造 住所：埼玉県熊谷市上之 2961-6 代表取締役社長：秋山 哲也				
雇用状況	外国人/総従業員数： 8人/53人 人数： 8人(全員ベトナム人) 雇用期間： 3年 在留資格：技能実習生 業務内容：工作機械を操作して部品加工				
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人手不足解消目的に 20 年前より技能実習生を採用している。受入れ機関である愛知県の協同組合(監理団体)を利用している。 				
雇用して良かった点 ・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本語能力は、N3 レベルで入国し、できる人は N2 に合格する。トラブル発生時には通訳を必要とするが、通常の業務遂行には問題ない。 ・ 90%の人は問題なく業務遂行できる。過去にあまりにもできない人がいて、帰国してもらったことがある。 ・ 受入れ当初は、日本とベトナムの文化の違いを教えるのに大変だったが、今は 3 年目の実習生たちが新人教育をしている。 ・ トイレとか職場での注意事項は、ベトナム語で掲示している。 ・ 選定段階で、「日本人は日本語しか話さないから、あなた方が日本語の勉強を頑張りなさい」と説明し、頑張りそうな人を選出している。 ・ 宗教面は特に問題ない。文化面で見ると、現在、会社借り上げのアパートに住んでいるが、きれいに使う習慣がない。 ・ 失踪は過去に 1 人有り。問題を起こした実習生が帰国する途中、成田空港で逃亡された。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習制度の監督官庁に対する提出資料や試験が、必ずしも現場に即しておらず、不要と思われるものも多い。 ・ 外国人が多く働いている会社に対する地域住民の理解も少ない。 				
今後の採用計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ベトナム人の技能実習生を 24 人まで増やす計画がある。 				


分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	企業
会社・社員が積極的に技能実習生（タイ・ベトナム）に声掛けをして明るい職場づくり！					
会社の概要	<p>企業名：株式会社ヤナギサワ</p> <p>業務内容：輸送機器等部品製造（難削材加工）</p> <p>住所：埼玉県比企郡嵐山町花見台 10-7</p> <p>：埼玉県深谷市白草台 2909-39</p> <p>代表取締役社長：柳澤 智彦</p>			 <p>（深谷市：川本工場）</p>	
雇用状況	<p>外国人/総従業員数： 13 人/120 人</p> <p>人数： 技能実習生 13 人（ベトナム人 9 人、タイ人 4 人）</p> <p>雇用期間： 3 年</p> <p>在留資格： 技能実習生</p> <p>業務内容： 機械加工（旋盤作業）</p>				
雇用のきっかけ （経緯・手続き等）	<ul style="list-style-type: none"> ・2007 年 5 月、24 時間操業による人手不足から、監理団体（アイム・ジャパン）の紹介でタイ人男性の雇用を開始した。 ・2014 年よりベトナム人女性を推奨され、雇用開始。 				
雇用して良かった点・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・タイ人男性は夜勤中心の勤務だがよく働いてくれる。 ・雇用前は女性が金属加工職場で大丈夫か心配したが杞憂だった。若いベトナム人女性の実習生が入ったことで、逆に職場が明るくなった。 ・日本語は N3 取得を目標とさせている（仕事のため、本人の将来のためを思い）。個人差はあるが終業後に熱心に勉強している。 ・業務遂行は、現場での OJT によりリーダーがきめ細かく指導している。難しいことは、先輩実習生を通訳にして伝えている。 ・日本人労働者との融和を図るため、歓迎会、暑気払い、忘年会、送別会などを開催している。また職場でも積極的な声掛けをしている。 ・文化・宗教面は、ベトナム人はほとんど無宗教、タイ人は仏教徒で、問題は感じていない。 ・住居は一軒家の共同生活で自炊中心だが、食費節約などで食生活が偏るので、健康面でのケアを行っている。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の制度では、従業員規模から新規採用の上限は 6 人/年となる。 ・実習期間が 3 年から 5 年に延長されたが、2 年間残ってもらうことになると、ポジションや給与を上げなければならない。ポジションを上げるにしても 2 年限定となると上げづらい。長期的な企業運営面から考 				

	えると、非常に微妙な問題である。
今後の採用計画	・2019年春の採用計画は、帰国する6名の枠を使った採用(タイ人2人、ベトナム人4人)を予定している。
その他 (社長コメント)	・当社はタイに工場を持っている。日本で技能実習を終えた人が、タイ工場で再就職するケースもあるが、日本工場とタイ工場はそれぞれ独立した人事管理を行っている。

<外国人労働者ヒアリング>

職場の皆さんはとても親切で楽しく仕事できています！


ヒアリングした 労働者 (3名)	国籍 : ベトナム人3人 就業期間 : 3年目(1人)、2年目(2人)
業務内容	・金属加工職場の製造オペレーター業務(5台の機械を担当)や完成部品の検査業務(機械による製品検査)を行っている。
日本で働いて 良かった点・ 苦労している点	・日本語能力はいずれもN4。3年終了時までN3取得を目指し勉強中。 ・日常業務で分からないことがあれば、上長に聞いて対応している。 ・職場の上長や同僚は皆さん優しく、会社に対する不満は特にない。
日常生活で困った点	・休日には外出して、色々観光したいが電車賃が高いのであまり行けない。会社の先輩に連れて行ってもらったりすることもあるが、たまにお寺を見に行くぐらい。 ・同国人とのコミュニケーションとしては、SNSで知り合ったベトナム人の集まりに参加している。
将来の希望	・日本での就業について、できれば最長5年間勤務したい。 ・帰国後の仕事については、1人が日系企業で働きたい、2人がベトナムでレストランを開業したい、との希望を持っている。
その他 (労働者コメント)	・これまでの滞在期間中、母国に帰国したことはない。 ・住まいは工場から自転車で15分ほどの一軒家で共同生活している。 ・昼食は弁当を持参。(日本食は味付けに差がある) ・第1期採用者は、2018年2月に帰国。うち2名は現地で日本語教師になった。

分類	技能実習生	高度人材	その他(定住等)	企業・団体	企業
安定・優良な労働力確保と我国建設業の人材不足解消への貢献					
会社の概要	<p>企業名：株式会社 KND コーポレーション</p> <p>業務内容：物流・住建</p> <p>住所：東京都北区赤羽 2-51-3</p> <p>代表取締役社長：神田 充</p>				
雇用状況	<p>外国人/総従業員数：約 30 人/140 人(ミャンマー現地事務所を含む)</p> <p>人数：約 25 人(全員ミャンマー人)</p> <p>雇用期間：3 年(1 期生～4 期生まで)</p> <p>在留資格：技能実習生</p> <p>業務内容：現場作業員(建て方等)</p>				
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> ・以前からミャンマーに関心を持っており、安定・優良労働力確保と、建設業の人材不足解消に貢献のため雇用した。送出し機関と提携し、来日前の技能実習生基礎訓練センターを開設し、他社の技能実習生の訓練業務も行っている。 				
雇用して良かった点・ 苦労した点	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力は、ヒアリングは特に問題なし。読むのはほとんどひらがなで、漢字の判読は困難。 ・業務遂行能力は、基本的に真面目で熱心だが、応用問題は苦手である。 ・文化・宗教面は、ほとんどが仏教で一部キリスト教だが、特に問題なし。 ・日本企業での就業・現場配属前に、現地の基礎訓練センターで安全教育、基礎技能、専門用語、治工具取り扱い訓練を行っている。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・長期的に人材不足が想定される建設業界にとって、外国人の労働力受入れは必須である。 ・日本への外国人労働者の主力は、インドネシア、ベトナムからミャンマーに移ると考えている。 ・長期的に考え、単なる労働力の受入れではなく、研修終了後も日本とかわりをもって仕事ができる人材を育成することが必要。 				
今後の採用計画	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も、受入制度の推移を見ながら、ミャンマーからの外国人労働者受入れ(自社および国内建設事業者向け)を推進する。 				
その他 (社長のコメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・当社は、ミャンマーで技能実習生の基礎訓練センター事業を行っている。長期的に人材不足が想定される建設業界に、良質な労働力を提供することで社会貢献と業容拡大を目指す。 				

<外国人労働者ヒアリング>

技能習得とともに、日本の経済発展の理由を知りたいという意欲をもって従業している

ヒアリングした 労働者 (5名)	国籍 : ミャンマー人技能実習生 5 人 (25 歳～33 歳までの 1 期生) 就業期間 : 3 年
業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 建て方 ・ 勤務時間は原則 8:00～17:00。但し、現場作業の開始時間はもっと早い。
日本で働いて 良かった点・ 苦労している点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本語能力は 4 人が N3、1 人が N4 で日常会話でのヒアリングはかなり達者である。本人たちの意見によれば、N1 の試験が難しすぎる。2018 年 12 月に 1 級ずつ上のランクの受験に挑戦した。 ・ 業務遂行にあたっては、日本人指導者の下、日本人作業員と共に働いている。 ・ 今後、日本企業と関わって業務を行う上で、日本社会・経済や日本語、日本文化をもっと学びたい、との要望が強い。敬語の使い方や茶道など日本文化の研修受講も予定している。
日常生活で困った点	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休日は、プール、ジョギング、秋葉原行きや、近くのベトナム人実習生とサッカーの国際試合をしたりして過ごしている（共通言語は日本語）。本国の家族とは Facebook で連絡している。 ・ ミャンマーでの自動車免許が日本では通用しない。 ・ 日本の物価が高い。 ・ ごみの分別が難しい。
将来の希望	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3 人は帰国後に同社の技能実習生基礎訓練センターでの教官職を希望し、2 人は日本残留を希望している。
その他 (労働者コメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域コミュニティ等日本人との交流はほとんど無し。 ・ 一般的に帰国者は日系企業への就職希望者は少なく、創業を考えている人が多い。一方で、家庭の事情で農業を継ぐ等、全く技能実習にかかわりのない選択をするケースもある。

分類	技能実習生	高度人材	その他(定住等)	企業・団体	企業
フィリピン技能実習生をメイン採用。社員の半数以上が外国人社員の建築企業					
会社の概要	企業名 : 有限会社昇栄興業 業務内容 : 躯体工事 (鉄筋加工、組立工事業) 住所 : 埼玉県吉川市上笹塚 1748-1 代表取締役社長 : 伊藤 健				
雇用状況	外国人/総従業員数: 13人/20人 人数 : 13人(全員フィリピン人) 雇用期間: 技能実習3年+特定活動2年(建築特例) 在留資格: 技能実習生 業務内容: 鉄筋加工全般				
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> ・約5年前に同業者の紹介で受入れ開始。東京の建築業専門監理団体を利用している。 				
雇用して良かった点・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目で非常によく働いてくれる。実習生なしでは事業が回せなくなるという認識でいる。 ・互いに慣れるまではコミュニケーションに苦勞はあったが、現在は外国人社員ありきの考え方で大きな問題はない。 ・5年間の受入実績で失踪者はゼロ。 ・初年度から在籍している実習生は日本語レベルも高い。徐々にレベルは低下している気もするが実務上は問題なし。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・3年から5年で帰国してしまうのは非常にもったいない。技能実習制度が現実に即していない。 				
今後の採用計画	<ul style="list-style-type: none"> ・当面はフィリピン技能実習生を継続予定。次のステップとしてミャンマーを検討している。 				
その他 (社長コメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・2年後くらいにフィリピンに現地法人を立上げ、帰国した実習生にスタッフとして働いてもらう計画あり。 ・定例職員ミーティングに実習生を参加させ、経営計画書で実習生教育プログラムを策定している。 ・実習生が笑顔で帰国できたら最高にうれしい!という思いで経営。 				

分類	技能実習生	高度人材	その他(定住等)	企業・団体	企業
人材紹介会社経由で、同レベルの業務遂行できる日本人の雇用は困難な位の優秀な人材を採用					
会社の概要	企業名 : 株式会社池中モールド 業務内容 : モールド金型製造 住所 : 埼玉県草加市苗塚町 382-3 代表取締役社長 : 池田 昌輝				
雇用状況	外国人／総従業員数 : 3人／25人				
	国籍	ベトナム			
	雇用期間	2017年8月～ 本人希望5年間	2017年11月～ 本人希望5年間	2018年4月～ 南越谷専門学校卒	
	在留資格	技術・人文知識・国際業務			
業務内容	CAD/CAM データ入力 (自立)		CAD/CAM (育成中)		
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> ・人材紹介コンサル会社からの売り込みで採用(2007年に実習生を雇用したが、能力的に満足できなかった) ・2名の手続きは人材紹介会社に委託。今年の南越谷のCAD/CAM専門学校卒の採用者は別の人材紹介会社で日本人と同様の手続きを実施。 				
雇用して良かった点 ・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・良かった点は、昨年雇用した大学卒の2人は非常に優秀で、1人はCAD/CAMのソフトを1ヶ月でマスターした。(ホーチン技術師範大学卒業) ・社長、従業員とも融和している。日本人労働者も歓迎パーティーを開いたり、日常生活の困り事などの相談にのり、面倒見が良い。 ・苦勞した点は、日本語能力が脆弱(N3)。経過年数ではなく、如何に日本人と日頃会話するモチベーションがあるか否かが大事である。 ・どうしても本国への愛着心が強く、なかなか日本に骨を埋めるという意識がない。一方、日本人社員の本音として、当初は、いずれ帰国するため、あまり教えたくないという意識であった。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・人材募集のオファーしてから10ヶ月以上かかる。 ・日本での生活が不安なので、月1回ぐらい生活上の悩みを聞いている。 				
その他 (社長コメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・大学卒の2名は非常に優秀で長い間、勤務してほしい。5年で帰国の希望であるが、帰国後は当社専属の入力会社として引き続き業務を委託することを考えている。 ・ベトナム人のコミュニティは高賃金会社などの情報交換をしている。 				

分類	技能実習生	高度人材	その他(定住等)	企業・団体	企業
定期的に社内パーティを開催する等の工夫しつつ、日本人労働者に良い影響が得られた企業					
会社の概要	企業名：株式会社奥井組 業務内容：運輸・機工・物流・プラント業務、 CFS(スチールハウス用鉄骨製作) 住所：埼玉県入間市新光 191 番地 1 代表取締役：奥井 利幸				
雇用状況	外国人／総従業員数：13人／165人				
	国籍	ベトナム			
	雇用期間	2年			
	在留資格	技能実習生(10人)	技・人・国(2人)	技・人・国(1人)	
	業務内容	鉄工(4)、機械加工(6)、大工(2)		通訳	
技・人・国： 技能・人文知識・国際業務					
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> ・監理団体(トヨ協同組合)を通して紹介があり、現地に出向いて書類選考、面接を経て採用を決定し、手続きも有償で依頼した。 				
雇用して良かった点 ・ 苦労した点	<ul style="list-style-type: none"> ・良かった点は、日本人の意識がだいぶ変わった、良い方へ変わった。日本人が辛抱強くなった。業務遂行上は問題ない。 ・苦労した点は、日本語での意思疎通で、コミュニケーションは難しい。3か月間の研修では日本語能力が不十分である。逆に、日本人がベトナム語を覚えようとしている。 ・定期的に社内パーティ(バーベキュー大会)を開いて融和を図っている。また、ベトナムで日本語教師をしていた日本人を生活指導者として面倒を見てもらっている。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・来年、雇用期間延長のためのテストを受ける予定だが、日本語も実務テストも難しすぎる。 				
その他 (社長コメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・ベトナム一本に絞って増やしていきたい。就労ビザ(高度人材)が望ましく、建設工事、鉄骨加工に従事する正社員として雇用していきたい。 				

<外国人労働者ヒアリング>

一人で鉄骨加工を担当し、不満等なく日本で継続的に働きたい希望を持っている技能実習生


ヒアリングした 労働者 (3名)	国籍 : ベトナム 在留資格 : 技能実習生 就業期間 : 2年
業務内容	従事業務 : CFS(スチールハウス) 用鉄骨加工 日本語能力 : 日常会話程度 労働条件 : 不満はない。勤務は月～金(隔週土曜日出勤)
日本で働いて 良かった点・ 苦労している点	・一人で加工の業務遂行は可能。特に不満や問題はない。
日常生活で困った点	・不満はない。休日はベトナム人同僚と近所で過ごしている。 ・地域社会との接触はない。ただし、在日ベトナム人との交流はある。 ・健康面での不安はない。
将来の希望	・このままずっと日本で働きたい。
制度上の 不満や問題点	・来年雇用期間延長のためのテストを受ける予定だが、日本語も実務テストも難しすぎる。
その他 (労働者コメント)	日本で就職希望の外国人社員へのアドバイス : ・来年滞在許可延長の条件であるテストを受験するが、落ちると帰国しなければならない。合格するべく今から勉強しておきたい。

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	企業
ハローワーク経由で大学院卒業の人材を採用、福祉分野に心理学や異文化交流を推進したい					
会社の概要	<p>企業名：有限会社ナードワード（あった介護）</p> <p>業務内容：介護保険事業、障害福祉事業</p> <p>住所：埼玉県さいたま市緑区大間木 435-1</p> <p>代表取締役：小川 寿一</p>				
雇用状況	<p>外国人／総従業員数：1人／90人</p> <p>国籍：インドネシア 雇用期間：2018年4月～（正社員）</p> <p>在留資格：技術・人文知識・国際業務</p> <p>業務内容：放課後等デイサービス（障害児の学童保育）にて、管理営業を研修中（勉強中）。その他、企画運営等に携わる。</p>				
雇用のきっかけ （経緯・手続き等）	<ul style="list-style-type: none"> 慢性的な人材不足に悩む業界のため、特に国籍関係なく人材募集をハローワークに出していたところ、応募があった。ビザや住居手配等の手続きは従業員が調べながら対応して進めた。 				
雇用して良かった点・ 苦労した点	<ul style="list-style-type: none"> 良かった点は、日本語力、業務能力共に申し分なく、同じレベルの日本人を採用することは困難である。もともと介護の現場は、加齢や障害などで何かしら日常生活に支障がある方を顧客として対応しているため、ダイバーシティの意識が高く国籍や人種など特別意識をしていない。 顧客や現場の日本人スタッフとも打ち解けており、特に苦労したと感じていることはない。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> 現在、外国人が就労目的で認められる在留資格が福祉分野では「介護福祉士」のみのため、無資格者は介護や福祉の直接支援業務ができない。 				
その他 （社長コメント）	<ul style="list-style-type: none"> 待遇面については日本人と全く同じであり、きちんとやるべきことができていると、仲間からも信頼される。国籍は関係ない。 過去にフィリピン人の方（日本人配偶者）を採用していた経験があったため、外国人が現場に溶け込む土壌があった。 業界的にも慢性的な人材不足であり、よい人材であれば国籍に関係なく採用したいと考えている。 				

<外国人労働者ヒアリング>

日常生活も問題なく高度な業務に従事し、長期就業を希望

ヒアリングした労働者 (1名)	国籍 : インドネシア 在留資格 : 技術・人文知識・国際業務 就業期間 : 2018年4月～2019年3月 (正社員)
業務内容	従事業務 : 放課後等デイサービス (障害児の学童保育) にて管理営業の研修中。日本人と同じ業務をこなす。 日本語能力 : N1 労働条件 : 日本人と同じ (給与、勤務時間、残業等)。現状に満足している。
日本で働いて良かった点・苦勞している点	<ul style="list-style-type: none"> ・今の仕事に満足している。日本に来てすぐにファストフード店でバイトをしたが、非常に忙しくて驚いた。 ・休日は家で絵を描いたり、ゲームをすることが多い。電化製品が好きで家電量販店などに行くのは楽しい。
日常生活で困った点	<ul style="list-style-type: none"> ・現状に満足している。
将来の希望	<ul style="list-style-type: none"> ・できれば長く日本で生活したい。資格取得を目指している (公認心理師、臨床心理士)
制度上の不満や問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・特にない
その他 (労働者コメント)	<ul style="list-style-type: none"> ・2015年に来日。1年3か月ほど日本語を学び、2016年4月から2018年3月まで東京福祉大学大学院で学ぶ。2018年4月より現職。 ・現会社とのコンタクトは大学での求人広告。ハローワーク経由で入社。 ・来日前から日本に興味があり大学で日本語を学んでいた。日本を好きになったキッカケはアニメ・漫画「ドラえもん」「クレヨンしんちゃん」 ・日本の印象はアニメ・漫画、技術的に優れている。住みやすい。 ・本国には両親と兄。家族は1年に1回ほど日本に来る。1年に1回ほど帰省している。

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	企業	
様々なネットワークを活用して採用した多国籍社員が海外事業の大きな戦力として活躍中						
会社の概要	企業名：株式会社 I C S T 業務内容：医療機器製造販売 住所：埼玉県さいたま市中央区上落合 5-17-1 S4 タワー 2 階 代表取締役：横井博之					
雇用状況	外国人／総従業員数：5人／17人					
	国籍	ロシア	ベトナム	中国	ロシア	マレーシア
	雇用期間*	7年	1年半	半年	半年	1か月
	在留資格	永住権	「技術・人文知識・国際業務」			
	業務内容	海外営業			薬事申請	
*注記 雇用期間はヒアリング実施日(2018年10月)での算定						
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> 雇用の経緯は様々で転職仲介企業からの紹介、県主催のマッチング会、現地ネットワーク(ロシア貿易協会など)や親族からの紹介など。 					
雇用して良かった点 ・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> 良かった点は、海外営業先の顧客と現地語で密なコミュニケーションが図れること。また社内の日本人社員にとっても、異国で母国語以外を使って仕事をしている外国人社員の存在が良い刺激になっている。 苦勞した点は、仕事の取組み方の違いによる社内への悪影響。例えば、不十分な引継ぎで退職されたことによる顧客との混乱の後始末や会社全体で売上増を目指している時に自分の担当分が終えると業務を終了してしまうことで他の日本人のモチベーションダウンへの対応など。 					
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> 大きな問題点は感じていない。 					
今後の採用計画	<ul style="list-style-type: none"> 海外営業として中東・インド・中国籍社員の採用を検討中。 					
その他 (社長コメント)	<ul style="list-style-type: none"> 会社として外国人社員とのコミュニケーションにはいろいろ工夫している。例えば、週次・月次の定例ミーティングや勉強会で日本語を話す機会を設けたり、社内旅行・忘年会・歓迎会・ランチ会などでの交流促進を積極的に行っている。 					

<外国人労働者ヒアリング>

高い日本語能力と環境適応力で海外営業や医薬の法的手続き等高度な業務にキャリアアップ

ヒアリングした労働者 (2名)	国籍 : ロシア、マレーシア 在留資格 : 技術・人文知識・国際業務 就業期間 : 半年、1ヶ月 (ヒアリング実施日での算定)
業務内容	従事業務 : 海外営業、薬事申請業務 日本語能力 : 日本語能力試験で N1~N2 取得 労働条件 : 不満はなく、満足度は高い。
日本で働いて良かった点・苦勞している点	<ul style="list-style-type: none"> ・業務で扱う日本語の法律用語が難解で苦勞している。 ・イスラムの礼拝は自分で場所と休憩時間をやりくりして行っており問題ない。
日常生活で困った点	<ul style="list-style-type: none"> ・日本は住みやすいが物価の高さに当初困った。今ではそれも慣れた。 ・周辺にハラル認証に対応した飲食店が少ないので苦勞している。
将来の希望	<ul style="list-style-type: none"> ・日本で現担当業務を継続したい。 ・日本で MBA かプログラミングの勉強後、日本かマレーシアでの起業 (ソフトウェアか貿易業) を目指している。
制度上の不満や問題点	<ul style="list-style-type: none"> ・特にない
その他 (労働者コメント)	<p>日本で就職希望の外国人社員へのアドバイス :</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分のやりたいことを明確にする。 ・日本語の中で特に敬語が重要かつ難しいので良く勉強しておく。 ・英語版で良いので外国人向け求人サイトを見て情報収集する。会社の労働環境や福利厚生などにも注意する。 ・多くの会社と面接をする。 ・労働環境や福利厚生は大企業の方が良いが、中小企業の方が責任のある仕事を任せてくれる。

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	企業
日本人の若い人が採用できない中、ハローワーク経由で同業者からも羨ましがられる人材を採用					
会社の概要	企業名：武者工業株式会社 業務内容：溶接 住所：埼玉県春日部市南栄町 13 番 9 号 代表取締役：武者浩司				
雇用状況	外国人／総従業員数：3 名／12 人				
	国籍	ミャンマー			
	雇用期間*	7 年	6 年	4 ヶ月	
	在留資格	永住者	永住者	定住者	
	業務内容	工場次長	出荷・品質管理	溶接ロボットオペレーター	
*注記 雇用期間はヒアリング実施日(2018 年 10 月)での算定					
雇用のきっかけ (経緯・手続き等)	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の若者の希望が少なく採用が困難だったため、ハローワーク経由で 7 年前に採用した。手続きはハローワークだったため特になし。 過去バングラデシュ、中国人を採用したが、定着しなかった。 				
雇用して良かった点 ・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> 良かった点は、日本語能力・業務遂行力・コミュニケーションの問題がなく、業務に対する前向きな取り組みや、知識の吸収の早さが他の日本人労働者から認められて融和出来ている。 苦勞した点は、最初は日本語能力に問題があり、社長から何度も声を掛けて時間をかけて今の体制を作り上げた。最初は、どのくらい勤務してくれるのか判断がつかなかった。 				
国の制度、地域から 見る問題点	<ul style="list-style-type: none"> 人材会社は信用しきれないところも多く、良い人材を採用するルートを皆が探している。一方、外国人は職歴や前歴が良く分からない。 				
その他 (社長コメント)	<ul style="list-style-type: none"> 一般的に、応募してきた人間の状況（ビザ、家庭環境）が面接では測れない。 日本人が刺激を受け、積極的に、かつ勉強するようになり良い影響を受けている。 ハローワークには何度も何度も行った。今の体制になるまでには随分苦勞した。 				

<外国人労働者ヒアリング>


地域のコミュニティにも参加し、日常生活も問題なく高度な業務に従事し、長期就業を希望

<p>ヒアリングした 労働者 (3名)</p>	<p>国籍 : ミャンマー 在留資格 : 永住・定住 就業期間 : 7年、6年、4ヶ月</p>
<p>業務内容</p>	<p>従事業務 : 工場次長、出荷・品質管理、溶接ロボットオペレーター 日本語能力 : 最初の3年間は困った。今は問題ない。伝え方のニュアンスが微妙でギスギスしたことも一時あった。 労働条件 : 不満はなく、満足度は高い</p>
<p>日本で働いて 良かった点・ 苦労している点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・家のローンも会社から住宅手当をいただいて（会社の近所で）買ったし、車も買った。今の状態は良い（3名共）。
<p>日常生活で困った点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・永住権を持つ2名は夫婦のみで生活しており、特に問題はない。自治会にも参加している。 ・定住権を持つ1名の本人・子供の健康保険加入が、社会保険の仕組みが分からず手続きが遅れた。ミャンマー大使館のインターネットサイトに最近やっと日本のルールのミャンマー語版が掲載された。
<p>将来の希望</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・今はこの会社でずっと働きたいと思っている。
<p>制度上の 不満や問題点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特にない
<p>その他 (労働者コメント)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高田馬場のミャンマー人街に住んでおり、問題ない。 ・溶接の免許・砥石の免許・フォークリフトの免許取得済み、ロボットの修理・メンテ保全の能力を強化したい。 ・元々ミャンマーで専門学校に行っていた。 ・マレーシアで11年配管とかの溶接、シンガポールで3年船の溶接の仕事をやっていたため、今の溶接の仕事は困らない。 ・埼玉県の仏教会の会長を務めており、土・日を使って、月に1~2回は、深谷で50人~200人/回ミャンマーの方と交流ができる。


分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	教育機関
技能実習生の入国時モチベーションを下げない。挨拶・笑顔・感謝の徹底教育を推進					
会社の概要	企業名：R&A Consulting 株式会社 （RAC Human Academy） 業種：技能実習入国後講習学校 住所：埼玉県坂戸市南町 9-9 代表取締役社長：佐藤 僚祐				
受入状況	<ul style="list-style-type: none"> ・2017年1月から技能実習生入国後講習専門の学校としてスタート。 ・生徒の受入は2018年秋から開始で、2018年11月現在でベトナムとフィリピンの1期生が在学中。 ・現在の取引監理団体は2社（1社新規契約準備中） 				
設立経緯等	<ul style="list-style-type: none"> ・佐藤社長は製造業を経営しており、7～8年前から技能実習生の受入れを行っている。また、タイ工場立ち上げ時に現地駐在し、採用、教育に従事。 ・現状の技能実習制度において、入国後講習で実習生のモチベーションが下がっているという情報を聞き、タイ駐在時に確立した人脈を活かして学校を立ち上げるに至った。 				
学校の運営方針	<ul style="list-style-type: none"> ・「企業に愛される人材を育成する」を理念とし、日本語教育だけでなく、日本文化・風習などの教育にも力を入れている。 ・入国したばかりの実習生が持つ不安な気持ちに寄り添い、できるだけ不便がないように設備を整えている。 ・入国後講習という形で制度に係りながら、取引先の紹介や、受入企業へのフォローなどのコンサルティングも実施可能。 				
その他 （社長コメント）	<ul style="list-style-type: none"> ・社長の経営している製造業で受入れている実習生は非常に真面目で日本人社員からも評価が高い。 ・現在の中小企業において技能実習生は必要不可欠であり、丁寧に取り組めば良い制度である。 ・技能実習制度は「送出し機関」、「監理団体」、「受入企業」が三位一体で進めていくべきで、どこか一つが良くないとすべてが崩れてしまう。 				

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	監理団体
公益財団法人として、1993年創設以降52,000人を受入している監理団体の最大手					
団体の概要	団体名：公益財団法人 国際人材育成機構（略称／アイム・ジャパン） 埼玉支局住所：さいたま市浦和区仲町1-14-8 国内：1本部、北海道から沖縄まで15支局 海外事務所：ジャカルタ・バンコク・ハノイ・ダッカ・コロンボ				
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・受入国：1993年創設以降全国で52,000人受入、インドネシア、タイ、ベトナム、バングラデシュ、スリランカ、フィリピン ・実習生受入先企業数：1,532社 うち埼玉県206社（ほぼ全業種） ・受入人数：9,489人（うち埼玉県887名）2018年12月1日現在 				
沿革・経緯など	<ul style="list-style-type: none"> ・インドネシア政府直接派遣技能実習生の受入事業を開始して以来、タイ、ベトナム、バングラデシュ、スリランカなど各国の政府直接派遣技能実習生を受入れてきた。 				
監理団体の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・特色は①現地政府から直接派遣している、②全国にネットワークがある、③受入企業の費用で賄われている。このため、実習生は来日のために多額の借金をする必要がない、同一職種であれば受入先の変更ができる等のメリットがある。一例であるが、タイの場合現地での募集は、約3ヶ月に一回行われ、応募400-500名に対し、合格者は100名程度で倍率4~5倍である。現地で語学、日本での生活一般を4ヶ月研修、日本に来て困らないよう、かなり厳しく行っている。さらに、来日後28日間の研修（春日部に研修施設があり、5ヶ国合同で実施）、実習生は研修終了日に配属し、配属翌日から実習開始する。 ・その他、日本語研修を年に1回、地域別に集合研修、他に安全衛生大会、レクリエーション等を実施している。 				
課題・問題点など	<ul style="list-style-type: none"> ・職種について、職種作業の規定と日本のものづくりの現場とのズレが指摘されている。 ・申請書類が膨大で受入企業での対応は極めて難しい。監理団体のサポートが不可欠である。 				
今後の見通し	<ul style="list-style-type: none"> ・取扱職種として、「介護」の要請があり、スリランカからの受入を2年前から実施している。近年、建設業の需要が急増している。 				

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	監理団体
雇用環境の変化の対応と技能実習制度の習熟により、高度な技術・知識を習得させて国際貢献を目指す					
団体の概要	団体名 : アジア昇栄協同組合 住所 : 埼玉県さいたま市中央区上落合 2-9-30 ハーモニックビル 301 従事人数 : 代表理事、事務局長、特別顧問 (JITCO OB)、他職員 12 人 研修センター : 春日部市 (5-25 人/月 研修実施)				
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・受入国 : インドネシア、フィリピン、ベトナム、タイ、中国 ・提携送り出し機関 : 上記各国の機関と提携 ・実習生受入企業 : 50 社、業種構成 : 建設業が 80%、製造業が 20%、 				
沿革・経緯など	<ul style="list-style-type: none"> ・事業開始 : 2006 年創設 				
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習により、日本の技術や生産知識などを習得させて国際貢献することが経営理念である。研修などの各プロセスを通じて、確実に経営理念を実行独自の研修センターがあり、日本語のみでなく、日常生活指導も実施。激変する外国人雇用制度に対応するために、JITCO（公益財団法人 国際研修協力機構）の OB を顧問に迎え、コンプライアンスに基づく研修を行っている。 				
問題点・課題など	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習に関する法律が変わるので、それに対応するための内部体制の整備に苦慮している。顧問を中心に、社員全員参加による研修を行い、技能実習制度の全体像の把握に努めている。 ・実習生受入れ後の主要な問題は、業界特有のテクニカルタームなどが伝わりづらく、仕事上のコミュニケーションに課題がある。 ・受入企業からは日本人と比較し、真面目・素直・純粋で組織に好影響を及ぼしていると評価されている。 				
今後の見通し等	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の受入国は 5 か国であるが、雇用環境の変化に応じて拡大を企画中。 ・東京オリンピック建設需要による、建設業関係のニーズが多いが、オリンピック後の環境変化に対応して、製造業への派遣拡大を目指している。 ・現在の営業範囲は、関東圏が中心であるが、今後は北陸や沖縄地区に進出すべく準備している。 ・2018 年に法制化した特定技能制度に対応するように、制度の詳細について理解を深めて発展してゆきたい。 				

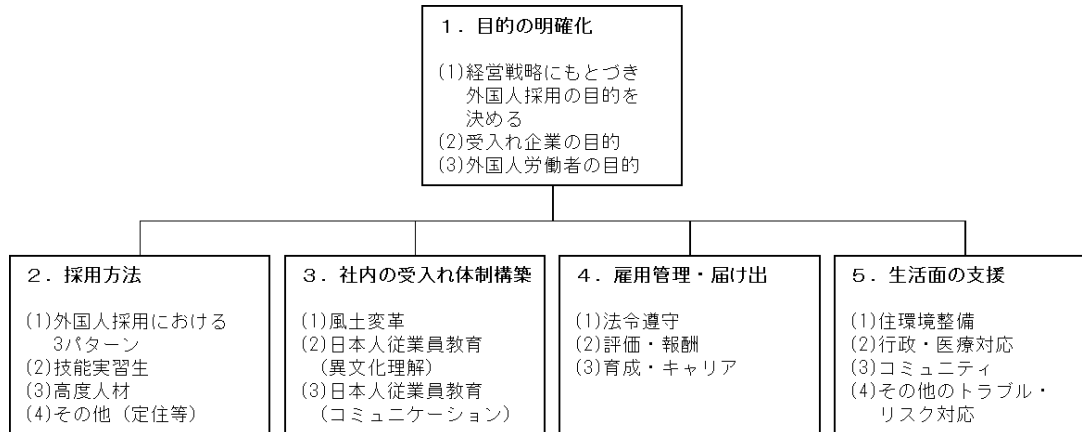
分類	技能実習生	高度人材	その他(定住等)	企業・団体	監理団体
商工会議所に加盟している企業の人材不足に対応して監理団体として創業					
団体の概要	団体名 : 川口商工会議所 住所 : 埼玉県川口市本町 4-1-8 川口センタービル 8F 従事人数: 事務局長 1 人、職員 3 人、 パート 1 人、通訳(ベトナム人)2 人				
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・受入国 : ベトナム ・提携送り出し機関: ベトナム・ハノイの 1 社のみ ・実習生受入企業: 19 社 業種: 建設業、製造業が中心 ・受入人員: 54 人 				
沿革・経緯など	<ul style="list-style-type: none"> ・2017 年から事業開始(商工会議所としては関東で唯一) ・会員企業の人材ニーズに対応するため。 				
雇用時の問題点・ 苦勞した点	<ul style="list-style-type: none"> ・監理業務が多忙で事務工数がかかること。 ・監理: 受入先企業の実施状況を確認し、適正な実施について 企業等を指導する。1 年目の実習生は月に 1 回の定期巡回にて面談等を実施。 ・監査・報告: 3 か月に 1 度の定期監査を行い、実習実施者に対し監査を行い、その結果を地方外国人技能実習機構に対して報告する業務。 ・現在、第 1 期(2017 年)、第 2 期(2018 年)の中心は建設業であるが、天候によって労働日が左右され、予定より給与が少なくなることもあり課題の一つとなっている。現在、事業者と月給制など検討中である。 ・語学能力: 現地(ベトナム)で 6 ヶ月、日本で約 1 ヶ月の教育期間があるが、日本に着いた時点ではカタコト程度の日本語能力で課題がある。 <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2 年目に移行するために技能検定等の合格が必要であるが、実施は職業能力開発センター等に依頼し、昨年は全員合格した。 ・実習生の日常生活のケアを 24 時間体制で対応している。ベトナム人通訳 2 名が常時連絡をとれる体制を取り、実習生のケアを行なっている ・課題として、申請書類が多く、情報収集の苦勞が多い。 ・実習制度と労働力確保という実態とギャップがある。 				
今後の見通し等	<ul style="list-style-type: none"> ・受入国は当面ベトナム国を予定しているが、実習生の確保が難しくなってきたため、他の送り出し国も視野に入れる。 				

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	商工団体
監理団体と連携し、会員企業の外国人技能実習生ニーズに応じてゆく					
団体の概要	団体名：草加商工会議所 住所：埼玉県草加市中央 2-16-10 会員数：3500 社 従事人員：25 人				
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・受入人数：12 人（2017 年）、17 人予定（2018 年）ベトナム人が 90% で、インドネシア、フィリピン人が若干名いる（2018 年 11 月取材時点）。 ・現在の任務：会員の外国人労働者に対するサポート役 ・受入業種：建設業、製造業が中心、12 社 				
沿革・経緯など	<ul style="list-style-type: none"> ・2017 年から事業開始 ・商工会議所でも監理団体を目指したが、人員体制的にかなり無理があるので監理団体と連携して企業ニーズに対応している。 ・連携している監理団体とは、公的機関での会合で知り合う。 				
監理団体の特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・その監理団体は、2003 年設立で、社長は韓国人である。埼玉支社とビジネスをしている。また、受入れに関して、かなり厳しい管理をしており、失踪者もないので、他の監理団体とは連携する予定はない。 ・会員企業に対する外国人技能実習制度の PR は、外国人労働者の雇用の仕方などのセミナーを開催して、情報提供を行っている。 				
課題・問題点など	<ul style="list-style-type: none"> ・会議所が関係した受入れは、まだ 2 年なので目立った問題はない。 ・制度的には、技能実習であるが、受入れ企業のニーズは就労なので、その間のギャップがある。 ・会議所でも、連携している監理団体と企業訪問に同行しているが、受入企業からはおおむね満足との評価を受けている。 				
今後の見通し	<ul style="list-style-type: none"> ・企業のニーズが高いので、連携先と協同して質の高い人材の受入れを拡大する予定。 ・今後、外国人実習生の受入数が増えたら、一番問題になる日本語能力の向上について、商工会議所の場所を提供するなどのサポートを予定。 				

分類	技能実習生	高度人材	その他（定住等）	企業・団体	専門学校
日本人向けの CAD 専門学校から外国人に門戸を広げ、多数の外国人が通学する専門学校に変身					
団体の概要	団体名：学校法人古藤学園 CAD 製図専門学校 住所：埼玉県越谷市南越谷 4-17-11 従事人数：82 人（常勤、非常勤を含む）				
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ CAD ソフト習得を中心に、CAD・IT 科、CAD ビジネス科、CAD デザイン科、CAD 高等専門士科学科があり、2 年制、4 年制に分かれる。卒業後は、“工業専門士”の資格が取れる（“工業専門士”については巻末資料参照）。 ・ 国別受入数：ベトナム 926 人、バングラデシュ 264 人、ネパール 102 人、スリランカ 102 人他 7 カ国、全生徒数は 1,501 人 ・ 毎年、入学希望者が 2,000 人ほどおり、500 人ほど入学している。 				
沿革・経緯など	<ul style="list-style-type: none"> ・ 創業年度：2001 年に CAD 専門学校を設立 ・ 日本人向けの CAD 専門学校から始まり、その後海外展開を実施 				
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ CAD の専門学校として歴史がある。 ・ 校長経験者やスチュワーデス経験者などの講師がおり、CAD 関連知識だけでなく、就職してから困らないようにマナー、日本語などを教えている。また、就職斡旋も熱心に行っている。 				
問題点・課題など	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職状況については、企業から直接引き合いがあり、学業優秀者、高出席率など、推薦できる生徒を面接に行かせている。今年も約 400 人の卒業生がいるが、就職内定は今のところ 200 人前後。残りの学生は、就労ビザが下りず本国に帰国。まじめな生徒が多く、もったいないとの感想あり。 ・ “工業専門士”の資格範囲の職種しか就労できないので門戸が狭いのが課題。 ・ 当校では、学生に対してコンプライアンス順守をさせ、もし違反したら即刻退学としている。 ・ 周辺住民との軋轢が無いようにマナー教育や地元との交流を深めている。 ・ 留学生の中には、アルバイト等により、通学が困難になる者もいる。 				
今後の見通し等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卒業後の就職範囲が限られているので、他の学科新設も検討中 ・ 入学希望者が多いので、4 か所ある校舎をさらに拡大する予定 ・ 県内の校長経験者を入れて、日本語、マナー、就労支援等の強化を予定 				

第4章 外国人労働者の採用にあたってのポイント

この章では、外国人労働者の採用にあたってのポイントについて順番に紹介していく。全体の構成としては、次の図表の通りである。



図表 4-1 外国人労働者の採用にあたってのポイント整理

1. 目的の明確化

(1) 経営戦略にもとづき外国人採用の目的を決める

外国人の採用・活用を検討するにあたっては、自社の経営戦略における人事・組織戦略として検討すべきである。今後の会社の方向性や目的を明確にし、その達成のために自社の人員体制をどうするかを検討した上で、その目的に応じて、採用方針や募集方法ならびに社内の受入体制の構築を図るべきである。

(2) 受入れ企業の目的

外国人材を採用する理由	比率	高度 人材	技能 実習生	その他 (定住等)
①人材難への対応 (日本人だけでは人手がたりないから) (日本人が採用できないから)	38.4% (28.0%) (10.4%)	△	◎	◎
②グローバル対応 (外国人ならではの能力が必要だから) (外国人の方が利点が多いから)	31.3% (23.3%) (8.0%)	◎	△	○
③優秀な人材の活用 (能力・人物本位で採用したら外国人だった)	18.2%	◎	×	○

◎：よく当てはまる、○：当てはまる、△：あまり当てはまらない、×：当てはまらない

図表 4-2 外国人材を採用する理由

「第2章-2-(1)-②外国人を雇用する理由」では、外国人を採用する理由上位5項目が挙げられているが、大きくまとめると前ページの3つに整理できる。第3章で記した埼玉県内の中小企業に対してのヒアリングでも同様のコメントが聞かれた。

① 人材難への対応

そもそも女性やシニアを含め日本人の人材確保が困難なので、目の前の仕事をこなすためにやむなく外国人材を採用・活用せざるを得ないケースがこれに該当し、技能実習制度を活用している企業および定住者を採用している企業はもとより、高度人材として採用している企業においても多くがこのケースに該当する。

■外国人労働者を採用した理由

「全従業員の1/3程度を外国人従業員にし、土日の設備稼働などによる効率的な生産体制を組みたい。第一ステップとして、ベトナムから3名程度の技能実習生を受け入れたい。高度人材の新入社員を早期育成し、技能実習生のリーダー役を務めてもらう予定である」(輸送機器等部品製造)

② グローバル対応

海外ビジネス習慣や特定の技術力・語学力等、日本人にはない外国人ならではの特徴に着目し採用・活用するケースがこれに相当する。

■ベトナム人労働者を採用した理由

「ベトナムの子会社を2013年3月に設立した。現地の法律やコンサル(会計)会社とのやりとりのために通訳・翻訳として採用した」(樹脂・金属・精密加工)

■自社が進出している国で採用活動をしている事例

「モンゴルの地元大学(科学技術大学)とのつながりができ、新卒者を高度人材として採用した。子会社からの日本への技術研修転勤3年など、密接に関係づくりをしている」(アルミ精密部品加工)

③ 優秀な人材の活用

将来必要となる人材について、優秀な人材を確保するという目的で、国籍等に関係なく採用した結果、外国人であったというケースがこれに相当する。

■業務遂行能力に対する評価

「業務遂行能力は、2人については、非常に優秀で、これだけの能力を持っている日本人はなかなか雇用できない。できれば長い間、勤務してほしい。ベトナムに帰国しても、

契約で当社専属の入力会社として引き続き業務を委託することを考えている」(モールド金型製造)

「慢性的な人材不足に悩む業界であるが、非常によい採用ができた。結局は国籍ではなく能力や人間性である。きちんとやるべきことができていると、仲間からも信頼される」(訪問介護・居宅介護支援)

(3)外国人労働者の目的

一方で、日本にやってくる外国人労働者の目的もヒアリング結果をみると様々である。

①収入の確保

外国人が日本で働く理由の一つとして、母国では働き口がない人や家族を養うために母国よりも高い収入を得ることができる日本に働きに来る人が多い。実際に日本で働く外国人は、70%以上が中国やフィリピン、ベトナムなどアジア圏からきている。

② キャリア構築

一例として、プログラミングなど先進的なITスキルを身に付け、将来、帰国して母国で働くために日本で働くことを希望する外国人もいる。

■外国人労働者が望むキャリアプラン

「MBA取得かプログラミングの勉強後、日本かマレーシアでの創業を目指している」(医療機器製造販売)

「日本で仕事を覚えるのが一番良いと思ったから」(輸送機器等部品製造)

「日本での厳しい業務環境を経験することが自分のためになるし、日本の食べ物や文化が好きだから」(輸送機器等部品製造)

③ 日本への憧れ

日本社会の治安や生活環境の良さに加えて、アニメなどの日本文化に興味を持ち、日本で働きたいという外国人も少なくはない。

■日本に興味を持ったきっかけ

「来日前から日本に興味があり、大学で日本語を学んでいた。日本を好きになったきっかけはアニメ・漫画」(訪問介護・居宅介護支援)

「日本に興味を持ったきっかけはアニメ(ガンダム)。それで、機械工学と日本に興味を持った」(医療機器製造販売)

2. 採用方法

(1) 外国人採用における 3 パターン

外国人労働者を雇用する場合、通常「技能実習生」「高度人材」「その他（定住等）」の3パターンが考えられるが、採用にあたっては、自社が採用したい人物像を明確にした上で、信頼できる代理人や監理団体など選択することが重要である。採用活動で最も避けたいことは、企業と外国人労働者の考え方にギャップが生じ、早期退職や失踪につながってしまうことである。そのため、選考時の書類審査や面接を通して、自社の経営方針や求める人物像、雇用条件を明確に提示し、応募者の能力や語学力、意欲、適応性などを確認することが重要である。また、企業側が一方的に説明するのではなく外国人労働者の要望も確認し、十分にコミュニケーションを取りながら、お互い納得した上で雇用契約を結ぶことが大切である。

(2) 技能実習生

技能実習生を受け入れる場合、企業単独型技能実習と団体監理型技能実習の2つがあるが、「団体監理型」を選択することがほとんどである。「団体監理型」では、海外の送り出し機関と協定を結んだ監理団体を通じて、技能実習生を受け入れる。監理団体には、得意としている職種や国があることから、自社の目的に合った団体を選ぶことが重要である。知人や同業者からの紹介、専門家や公的機関を活用しながら信頼できる監理団体と連携したい。また、技能実習生の選考時には、自社の社員が現地入りし、受入候補者を面接するなど、監理団体任せにするのではなく、自ら積極的に採用プロセスに加わることが望ましい。企業規模によって技能実習生を受け入れることができる人数には上限があり、申請など事前準備に半年ほど要することがあるため注意が必要である。

監理団体については外国人技能実習機構のホームページから登録団体の Excel シートをダウンロードすることができる (https://www.otit.go.jp/search_kanri/)。Excel シートには監理団体ごとに受入れ国、2号移行対象職種についても記載されているので、自社で受入れを希望する国籍、職種で絞り込み、各監理団体のホームページを見ながら検討を行うとよい。加えて、近隣企業や同業他社の知人で技能実習生を受入れている企業があれば、直接相談をしてみることも有用である。

■ 監理団体として許可を受けている商工会議所の事例

「川口商工会議所は、2017年に監理団体として技能実習生の受入れ事業を開始した。受入れ企業への巡回や監査、24時間体制による技能実習生の世話や細やかな支援などを実施している」（川口商工会議所）

■ 監理団体と連携し、技能実習生の受入れを支援している商工会議所の事例

「連携先の監理団体は、受入れに際して、現地の候補者の親と面接するなど、かなり厳し

く管理している。そのため、いままで失踪者は出ていない。草加商工会議所としても、連携している監理団体が行う企業訪問に同行している」（草加商工会議所）

■技能実習生を商工会議所経由で受入れた企業の声

「技能実習制度ができた時から受入れを検討していたが、商工会議所が監理団体となり、信用できるということで2017年から技能実習生の受入れを始めた」（土木・建築工事）

また、選考に関しても監理団体任せにするのではなく、自らも現地面接に行き直接対話をすることを行っている企業が多かった。

■選考時の工夫

「現地へ社員を派遣し面接にも立ち合わせて、一緒に働く仲間として自分達で選抜させている」（躯体工事（鉄筋加工、組立工事業））

「ベトナムでの選定段階で、『日本人は日本語しか話さないからあなたがたが日本語の勉強を頑張りなさい』と説明し、頑張れそうな人を採用している」（輸送機器等部品製造）

「技能実習生のローリング採用は継続する。高度人材は仕事量に合わせて考慮する」（アルミ精密部品加工）

■選考時に生じた問題点

「縫製経験ありということで採用後、未経験と判明する例もあったが、おおむね問題なく遂行している」（婦人服製造）

「外国人だと、職歴や前歴がよくわからないことがある」（溶接）

(3) 高度人材

ハローワークや外国人雇用サービスセンターなどの公的機関を活用して就職活動をしている外国人労働者は多い。公的機関では、求人情報の掲載、面接会や説明会、外国人留学生のインターンシップなど様々な支援を受けることができる。自社のホームページやSNS（ソーシャルネットワークサービス）による採用活動も有効な手段である。英語、できれば採用を予定している国の言語で求人情報を作成したい。民間の人材紹介会社からの売り込みがきっかけで採用に至る事例も多い。外国人材を専門に扱う民間の人材派遣・紹介会社も増えてきており、企業が求める人材を有償で斡旋・紹介している。信用できるとの声もある一方、注意が必要であるとの声も聞こえるため、民間人材紹介会社を慎重に選ぶことが重要となる。日本の大学に通う外国人留学生を採用する場合は、日本人学生と同様に就職活動のスケジュールに合わせる必要がある。9月入学・編入の学生など、4月採用のタイミングでは採用できない対象者もいるので注意したい。大学のキャリアセンターや研究室とつながりを持つことで、直接採用することも可能である。

■企業のホームページを見て応募した外国人労働者の事例

「就職先のホームページ（英語）を見て応募し、面接を経て合格した。採用されなければハローワークに行く予定であった」（樹脂金型製作・射出成形）」

■民間の人材紹介会社を活用している事例

「当社の外国人（高度人材）の雇用は、人材コンサル会社の斡旋が契機になっている。いままで2社と契約してきたが、どちらの会社も儲け主義でなく、よくやってくれている」（モールド金型製造）」

(4)その他（定住等）

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」などの在留資格をもって在留する外国人は就労活動に制限がない。採用方法も基本的には日本人と同様である。日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募に及び腰になる必要はなく、国籍は問わない公平な選考を行うことが重要である。

3. 社内の受入れ体制構築

(1)風土変革

風土とは、その土地の地形や地質、気候や景観といった自然環境に根差すものすべてを言う。同様に企業には企業の業種や歴史、オーナーや社員の気質、地域との関係等により特徴づけられる企業風土がある。それは、明文化されている理念や規則だけでなく、暗黙の了解や不文律とともに構成されている。例えば、「会社固有で独特な“用語”」「昔からやっている、習慣的な仕事の進め方」「仕事のやり方を方向づけている考え方」「社員の間で“神話”となって語り継がれている出来事」等である。こういった事例は、顧客満足や組織活性化につながるものもあれば、逆に組織の停滞を招き時代に逆行するようなものもある。また、あってもなくてもどちらでもいいようなものもある。企業風土はこれらの不文律に支配されているものであり、見えない部分の方が多いという意味で、一般的に冰山モデルと言われている。別の表現をすると、これらの不文律は企業内においては空気のようなものであり、存在に気付いていないものも多々ある。したがって、これらの不文律を変革していくことは並大抵のことではない。

そのような風土の中に外国人材を企業の一員として迎えるわけだが、その時に受入側が企業風土という“空気”を感じることがあると思う。企業としての一体感を持ってスムーズに業務遂行するにはこの企業風土を外国人材に早期に理解してもらう必要があるが、この機会に、受入側が、その“空気”は企業にとって有用なものなのかどうかを見直し、改革するチャンスと捉えることができるし、そのように考えることが外国人材活用の道でもある。

ここで一番大事なことは、「何のために企業風土変革を行うのか」ということの共有化である。この企業風土変革の必要性の検討については、外国人材の受け入れがあろうが無かろうが、本来、経営全般を対象とする必要があるが、本報告書では、「外国人労働者受け入れという環境変化のための企業風土変革」に的を絞ってその共有化を考えることとする。

その観点で、「習慣的な仕事の進め方」や「仕事のやり方を方向づけている考え方」等の企業風土にアプローチするには、次のキーワードに照らして考えるとよい。

① 成果重視 VS プロセス重視

企業によって、あるいは経済環境によって異なるが、大切なことはこのどちらを重視するかを明確にすることである。目標を明示し、差別なく評価し、評価に応じた報酬を支払い、昇進昇格にも反映することが外国人材の納得感を得ることにつながる。

■差別なく評価し、昇格昇進に反映させている事例

「外国人を差別も区別もしないという文化醸成と、事実として高い役職や職責に登用する人事差配が肝要」(化粧品等の製造・販売)

② チーム志向 VS 個人志向

チーム志向と個人志向の両者の違いを理解し、その上で会社の方針を明確にする。そして、成果の分配や失敗の責任をチームに課すか個人に課すかの仕組みを見直す機会とする。

■日本人側にも外国人をチームの一員として迎える意識をもたせている事例

「日本人社員に現地面接に立ち合わせて、一緒に働く仲間として自分達で選抜させている」(躯体工事(鉄筋加工、組立工事業))

③ トップダウン VS ボトムアップ

企業経営に際してどちらも重要なことであるが、日本的経営の特徴はボトムアップにより社員の活性化をはかることである。小集団活動や提案制度を業務に活かすことがその具体的活動だが、外国人材の採用をきっかけに、その意義を考え、経営に反映することが必要である。

■技能実習生も職員の一員としてミーティング等に参加させている事例

「職員ミーティングにも実習生を参加させ、経営計画書にも実習生プログラムを策定。中心社員としての扱いをしている」(躯体工事(鉄筋加工、組立工事業))

なお、企業風土の変革に一番効果が大きいののは、経営者をはじめとしたトップマネジメントの行動である。外国人材を受け入れるに際しても、経営者が示す日常の行動は、良くも悪くも社員の行動に大きな影響を与える。

また、「中小企業はトップ次第」と言われるがこれは大企業にも同じことが言える。企業風土を変えた経営者としては、日産自動車のカルロス・ゴーン元会長の例がある。その後長い独裁的支配体制の結果、残念ながら問題が浮上してしまっただが、着任当初の指導力はまさに企業風土の変革を成し遂げた事例である。

(2) 日本人従業員教育（異文化理解）

異文化は日本の中にも存在する。例えば、大阪と東京の間でも、気質や食事の傾向が違ったり、方言もある。また、帰国子女など外国での生活が長かった日本人でも、日本の風習に対して違和感を覚える人もいる。外国人材もその延長線上だと考えればよい。世界には多民族、多言語の国家も多く存在し、こうした国では民族の違いなどへの寛容度が高いのに対し、日本は、海に囲まれた国土の中で、同質性が高くきわめて異文化と接する機会が少ない国家といえる。近年外国人観光客の増加で首都圏や観光地では、外国人と接する機会も増えつつあるが、異文化理解を深める上で以下の3点が大切となる。

① 相手の文化を知ること

■相手の文化を知り従業員の態度が変化した事例

「だいぶ変わった、良い方に変った。自分で積極的に知識を得ようとしていなかった連中も積極的に、かつ勉強するようにもなってきた」（溶接）

■相手の文化を知った事例

「会社借り上げのアパートに住んでいるが綺麗に使う習慣がない」（輸送機器等部品製造）
（5S等の業務上の指導を反映させなければならない）

② 相手の文化に寛容であること

■相手の文化に対応した事例

「インドネシア人のために、休憩室の一部にカーペットを敷いてお祈りの場になっている」（精密板金加工）

「日本人が辛抱強くなった」（運輸・機工・物流・プラント業務）

「予想以上に優秀なことと、日本に馴染むのが早くて驚いている。心の壁がなくなった」（精密金属切削加工）

「トイレとか職場には母国語で注意事項を掲示している」（輸送機器等部品製造）

「キリスト教徒が1名いるので、地元の教会を紹介した。みんな非常に真面目である」（モールド金型製造）

■不寛容に苦勞している事例

「いまだ従業員の中に外国人労働者への偏見があり、作業現場での認知・理解が必要」(各種打抜き・断裁加工)

③ コミュニケーションをとること

コミュニケーションに関する事例は後記「(3)－②日本人社員との融和」にまとめる。

「郷に入れば郷に従え」と言われるが、これは「外国人材の立場の心構え」と考え、受け入れる側の日本人は、逆に異文化を理解するという立場をとることが、外国人材受け入れをスムーズに行うための基本スタンスである。

■風土変革にも通じるが、外国人材に寛容な事例

「外国人を差別も区別もしないという文化醸成と、事実として高い役職や職責に登用する人事差配が肝要」(化粧品等の製造・販売)

「まずは社内の文化醸成が必要(化粧品等の製造・販売)

(3)日本人従業員教育(コミュニケーション)

外国人材は日本とは異なる文化、風土で育った人材であり、仕事を進める上で相応の配慮が必要である。日本人間の暗黙知は通じないことを念頭に置き、言葉、文字、グラフ、図等でコミュニケーションを取ることが重要である。

① 日本語能力

技能実習生であれ、高度人材であれ一定の語学教育を受けて入国してきている。しかし、教育を受けた期間はまちまちであり、実力の差もばらばらである。したがって、まずはその力量を確認し、業務に支障があるようであれば、相応の対応策が必要である。

■日本側の対応で外国人材の日本語能力不足をカバーしている事例

「日本語はN1でも、ミスコミュニケーション発生するので、できるだけやさしい言葉で伝える。理解できたかどうかを確認している」(樹脂・金属・精密加工)

「イベントの参加以外では、仕事の手順書の作成を工夫して、分かり易くしている」(金属加工・組立)

「日本人側から積極的な「声掛け」をしており、職場も活性化している。半年前から各工場にポケット翻訳機を1つずつ導入。工場内だけでなく、病院等の付添等にも使用」(輸送機器等部品製造)

「外国人が日本人に英語を教え、日本人が外国人に日本語を教える場を作っている」(精密板金加工)

「日本人従業員が英語を話せるようになってきた」（精密板金加工）

② 日本人社員との融和

コミュニケーションの観点からは日本語能力の向上と共に、日本人社員との融和が重要なポイントである。この点は、外国人材の存在の有無にかかわらず、各企業の企業風土の問題とも言える。外国人材受け入れに成功している中小企業は、しっかりした企業理念を持ち、社員教育に熱心で、社員の意見を積極的に取り入れ、普段から社員を大切にする会社である。そのような企業であれば、自然と外国人材と日本人との融和が図れ、円滑なコミュニケーションが図れるものである。ヒアリングした企業では、多くの中小企業が「特に問題なし」と回答しているが、次のような工夫も見られた。

■ 日本人従業員と外国人従業員の相互交流の事例

「誕生会、忘年会、暑気払い、歓送迎会などにも出席して融和が図られており、本人達も結構楽しんでいる。アフターファイブの対応など具体的な指示はしていないが、日本人の上司を担当にあてている」（金属加工・組立）

「3月に歓迎会、夏季に暑気払い、12月に忘年会、2月に送別会を行って懇親を図っている」（輸送機器等部品製造）

「コミュニケーションについて、特に懇親会や社内イベントを行っているわけではないが、普通の社員と同様に接しており居心地が良い雰囲気を作り出している」（樹脂金型製作・射出成形）

「歓迎パーティーを開いたり、日常生活の困り事などの相談に乗ったりして面倒見を良くしている」（モールド金型製造）

4. 雇用管理・届け出

(1) 法令遵守

まず、外国人労働者の雇用管理における前提を確認しておきたい。以下の通り、わが国の労働基準法第三条では国籍を理由として賃金、労働時間その他の労働条件についての差別的取扱いを禁じている。

第三条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

昨今のニュース報道などで外国人労働者の労働条件など問題視した報道がみられるが、もし、ある事業者が国籍を理由に労働条件を変えていたとしたら、そもそもこの労働基準法に違反している。2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行され、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得など労働条件に大きな変化が起きる。また、近年最低賃金が上昇しており、10

年前の 2008 年と比較すると、全国加重平均額は「703 円」から 2018 年には「874 円」で 171 円、埼玉県では「722 円」から「898 円」と 176 円上昇している。こうした話は「日本で働く全労働者の論点」であり「外国人労働者固有の論点」ではない。雇用管理について、この点をきちんと認識した上で、以下の各項目について確認をしていきたい。

① 労働関連法規の遵守

この論点は上記に書いたように「日本で働く全労働者」に関わるものである。ここ数年、中小企業における採用難という話を耳にすることが非常に多い。リクルートワークス研究所の大卒求人倍率調査によると、今春 2019 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は 1.88 倍となっている。従業員規模別に見ると 300 人未満企業（中小企業）では 9.91 倍と前年の 6.45 倍から大きく上昇している。業種別では流通業が 12.57 倍、建設業が 9.55 倍であり、中小企業の採用難という現状を数値面でも確認することができる。

少子化により生産年齢人口が減少していく現状では、この傾向は今後も続くものと思われる。とはいえ、個々の中小企業の観点からみれば、自社の労働条件を改善し「働きやすい会社」として国籍問わず優秀な人材の採用に取り組むことは、今後の事業成長のために最優先の課題である。

今回のテーマである「外国人労働者」については、厚生労働省から「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が出されている。

第一 趣旨

第二 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して必要な措置を講ずるに当たっての基本的考え方

第三 外国人労働者の定義

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

二 適正な労働条件の確保

三 安全衛生の確保

四 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

六 解雇の予防及び再就職の援助

第五 外国人労働者の雇用状況の届出

一 確認し、届け出るべき事項

二 確認の方法

三	届出の方法・期限
四	確認に当たっての留意事項
第六	外国人労働者の雇用労務責任者の選任
第七	技能実習生に関する事項
第八	職業安定機関、労働基準監督機関その他関係行政機関の援助と協力
出展： https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html	

この指針の第二において、関連法令の遵守とともに、適正な労働条件及び安全衛生を確保しながら、「在留資格の範囲内」でその有する能力を有効に発揮しつつ就労できる環境が確保されるよう、適切な措置を事業者は講ずるべきとされている。また、第七では、「技能実習生も外国人労働者に含まれる」とされ、上記第四から第六に掲げている対応を同じくすることが書かれている。外国人労働者を雇用しようとする事業者においては、まずはこの指針を確認し、自社の雇用管理方法について法令を遵守しながら整備していくことが必要となる。この取り組みは先述した「働き方改革」への対応ともつながっており、幅広い人材が国籍を問わず働きやすい職場環境づくりをしていくことこそが、地道であるが大切である。

② 在留資格の確認

次に、「在留資格」である。日本での外国人の就労は入管法に定められている以下の在留資格の範囲で認められている（2018年4月1日現在）。

1.	就労目的で在留が認められる者
	教授、芸術、宗教、報道、高度専門職1号・2号、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、 <u>技術・人文知識・国際業務</u> 、 <u>企業内転勤</u> 、介護、興行、技能
2.	身分に基づき在留する者
	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
3.	その他の在留資格
	<u>技能実習</u> 、特定活動
4.	就労活動が認められていない在留資格
	<u>留学</u> 、 <u>家族滞在</u> （資格外活動許可により就労可）
※文中の太字、下線、傍点は加筆	

一般の事業所での雇用が多いと考えられるものは「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」や「技能実習」である。また2019年4月から新たに「特定技能」資格が新設される。「留学」や「家族滞在」の場合は、資格外活動の許可を得ることで週28時間以内の範囲で労働する

ことができる。小売店や飲食店などの場合に多く考えられる。「身分に基づき在留する者」は特に制限がなく、この場合は日本人を雇用するときと基本的には変わらない。

③ 技能実習制度

技能実習制度は、従来入管法とその省令を根拠に実施されてきたが、2017年11月1日より新たに技能実習法として施行された。この新しい技能実習制度は、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制等が新たに導入された。一方、優良な監理団体・実習実施者に対しては実習期間の延長や受入れ人数枠の拡大などの制度の拡充も図られているが、これにより従来と比べ事業者の手続きが煩雑になっているという声が聞かれた。

■新制度による変化

「制度が変わって、技能実習日誌、相談対応記録などを書く負担が増えており、人数が多
いとかかなり大変である」(金属加工・組立)

「作成資料は増加傾向にあり、制度上の監査に備えて形だけ整える意味のないことが多
い」(アルミ精密部品加工)

「5年延長の際、1ヵ月以上帰国する制度になっているが、その穴埋めが大変であり、制
度を見直してほしい」(金属加工・組立)

技能実習制度については、OTIT 外国人技能実習機構のホームページから「技能実習制度 運用要領」をダウンロードすることができるので、新たに技能実習生の受け入れを検討している企業にはぜひ一度目を通してみていただきたい。

第1章 技能実習制度の趣旨

第2章 技能実習法による新たな技能実習制度の概要

第3章 技能実習法の目的・定義等

第4章 技能実習計画の認定

第5章 監理団体の許可

第6章 技能実習生の保護

第7章 補則

出展：https://www.otit.go.jp/jissyu_unyou/

従来と比べ、「外国人技能実習機構の設立」「技能実習計画の認定制」「実習実施者の届出制」「監理団体の許可制」「技能実習生の保護」「二国間取決めに基づく送出国による送出国機関の認定」など、技能実習制度の運営が厳格化されている。ニュースでも取り上げられるような従来の技能実習制度の問題点から考えると、こうした厳格化自体は技能実習生の保護という観点から改善されているとも言える。一方で、厳格化による実習実施者の管理事務工数の増加により、

受け入れ企業側の負担は増えている状況が見られた。「特定技能」の在留資格が新設されることで、今後どのような変化がみられるのかは現時点でわからないが、技能実習生の受け入れを検討する場合は、この運用要領に則った各種報告義務が伴うことに留意して検討願いたい。

(2) 評価・報酬

次に評価・報酬制度である。賃金や労働時間については就業規則の絶対的記載事項であり、就業規則を作成している企業であれば明文化されているはずであり、現在の従業員に対して適切な運用がなされていれば、原則として問題はない。

① 賃金・労働時間

賃金と労働時間について、先述の「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」では、次のように記載されている。

第四 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

二 適正な労働条件の確保

1 均等待遇

事業主は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

2 労働条件の明示

イ 書面の交付

事業主は、外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

ロ 賃金に関する説明

事業主は、賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等のもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、当該外国人労働者に実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

3 適正な労働時間の管理

事業主は、法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

4 労働基準法等関係法令の周知

事業主は、労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進す

るため必要な配慮をするよう努めること。

5 労働者名簿等の調製

事業主は、労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

6 金品の返還等

事業主は、外国人労働者の旅券等を保管しないようにすること。また、外国人労働者が退職する際には、労働基準法の定めるところにより当該外国人労働者の権利に属する金品を返還すること。また、返還の請求から七日以内に外国人労働者が出国する場合には、出国前に返還すること。

※文中の太字、下線、傍点は加筆

ポイントとしては、「当該外国人労働者が理解できるよう努める」という点である。外国人労働者は日本とは異なる文化・風土で育ってきていることに留意し、誤解が生じないように丁寧に説明を尽くす姿勢が大切となる。特に賃金については、「実際に支給する額」を明らかにするよう求めている。いわゆる「額面」と「手取り」の部分の差異が何によるものなのか、社会保険料の控除など日本人労働者であっても正しく理解できている人は少ない。不当な搾取だと勘違いされないためにも正しく伝える努力も必要である。また、「事業主が外国人労働者の旅券等を保管しないようにする」ことも明記されている点も確認しておきたい。

② 業務内容/習得技能

業務内容についても、個々の在留資格の範囲にもとづいて適切な業務内容を与えることが基本となる。例えば機械工学を修めた者は「技術・人文知識・国際業務」の在留資格となるが、この場合、機械工学等の技術者として働くことは認められるが、マーケティング業務を行うことなどは認められない。

技能実習の場合は、「指導する技能実習の内容」を計画書に明記することが必要である。移行対象職種・作業については2018年12月28日時点で80職種144作業が指定されており、この中から選択して計画書に記入をする必要がある。この点については、ある技術の習得が十分に進めば、複数の技術の習得にも柔軟に対応した方がよいのでは、という現場からの声が聞かれた。

■ 移行対象職種・作業の制限について

「一つの会社で採用できる技術が1種類に限定されているが、その制約をなくしてほしい。具体的には旋盤以外の技術も学ばせたい」（金属加工・組立）

「習得技術が絞られているのは問題。もっと柔軟に対応すべき」（土木・建築工事）

新制度では、複数の職種・作業を行うこともできるように改正され、対応の幅は広がっている。旧制度と新制度の移行期であり、ヒアリング内容からも新制度を正しく認識できるようになるためには少し時間がかかると感じられた。

(3) 育成・キャリア

育成に関してはOJTが主体となる。キャリアについては高度人材として採用した場合、特に意識をする必要がある。一方で、技能実習生の場合は3年もしくは5年と期間が限定されているため、その間に技術習得をすることが目的となる。

① 業務スキル

高度人材、技能実習生問わず、ヒアリングで聞かれたのは「真面目である」「優秀である」という外国人労働者に対する高い評価であった。日本人労働者の採用が難しくなる中で、なくてはならぬ貴重な戦力として働いているという話も多く聞かれた。一方で、少数ながらも「作業内容を理解せずに、間違えたまま作業を続け、クレームになってしまったこともあった」と答える企業もあった。こうしたミスやクレームは日本人労働者であっても起こりうるものだが、日本語能力のハンデがある外国人労働者の場合、より丁寧なコミュニケーションを行うことが必要であることを示唆している。

■業務スキルについて

「問題なく優秀である」（アルミ精密部品加工）

「真面目だし良く働いてくれている。実習生なしでは会社・事業が回せなくなるという認識」（躯体工事（鉄筋加工、組立工事業））

「仕事への取組みの面で問題なく、技能実習生のおかげで生産の見通しがつくようになった。現在では技能実習生がいなければ、仕事も回らない状況である」（金属加工・組立て）

「OJT研修中につき評価は時期尚早だが、ハノイの軍事技術大学出身のエンジニアで、頭が良く真面目なので機械操作の覚えは早い」（輸送用機械器具製造業）

「業務遂行能力は、昨年採用の2人については非常に優秀で、これだけの日本人はなかなか雇用できない」（モールド金型製造）

「得意分野は非常に業務遂行力が高い、新たな学びの吸収力が高い」（樹脂金型製作・射出成形）

「技術的な日本語が分からなかったが、一度説明するとすぐに調べて覚えてしまう」（精

密金属切削加工)

「採用したマンマー人が期待以上に優秀な事、日本に馴染むのが早い事に驚いている。心の壁がなくなった」(精密金属切削加工)

「PC スキル等は社員皆に頼られている。マシニングセンターの運用を全部任せている状態。もしも彼が辞めてしまったら、社長として責任を負わなければならない」(樹脂金型製作・射出成形)

「中小企業は単純労働者はいない。何でもできる有能な外国人に来て欲しい」(精密板金加工)

「優秀な人もいるが、作業内容を理解せずに、間違えたまま作業を続け、クレームになってしまったこともあった」(各種打抜き・断裁加工)

② 業務スキル教育

業務スキルを向上させるための教育では、「職人の技は盗むもの」「背中を見て覚える」といった「見よう見まね」の方法では難しい。きちんと理解できているかどうかの確認や作業手順書の工夫など、特に雇用初期の段階においては、業務内容をきちんと言語化して誤解がないように進めていくことが大切となる。年数を経ることで指導方法の改善が進んだり、先輩が後輩を教えるような体制を組むこともできるようになる。

■業務スキル教育について

「できるだけ易しい言葉で伝える。理解できたかどうかを確認しながら進める」(樹脂・金属・精密加工)

「仕事の手順書の作成を工夫して、分かりやすくしている」(金属加工・組立)

「現場でのOJTがメイン。リーダーがきめ細かく指導しているが、伝えることが難しい内容は先輩実習生を通訳として使う」(輸送機器等部品製造)

「受入当初は文化の違いを教えるのに大変だったが、今は3年目の技能実習生が新人教育をしている」(輸送用機器部品製造業)

③ コミュニケーションスキル

すべての場面で共通する内容だが、やはりコミュニケーションをどれだけ円滑に行えるか、そのための工夫・努力が大変重要となる。その際に「語学力」はもちろんだが、「文化・風土の違い」を理解し、互いの背景を尊重した上で課題解決に臨む姿勢を持ちたい。語学力については、日本語学校に通わせる場合もあれば、実務の中で覚えるから問題ないとの声も聞かれた。年数よりもその従業員の語学習得に対する意欲であったり、日本人従業員の関与度など、施策について正解はない。最近ではスマートフォンのアプリを利用して簡単な翻訳はできるようにも

なり、語学力による壁は低くなってきている。ヒアリングの中には、「60代後半の職人は気難しかったが、素直な実習生を見て雰囲気が変わった。ニコニコ明るくなった」という話もあった。このエピソードは、コミュニケーションをとるということは必ずしも語学力だけではないことを教えてくれている。

■日本語能力、コミュニケーションについて

「日本語学校に毎週通うよう勧めているが、日本語学校に通わない者は、ネット動画などで学んでいる。日本人と話をしないと上手にならない」（金属加工・組立）

「経過年数ではなく、如何に日本人と日頃会話するモチベーションがあるか否かが大事」（モールド金型製造）

「通訳もあり、技能実習生は特に日本語能力を問われていない」（婦人服製造）

「実務経験により言語能力は飛躍的に上がるので問題なし」（化粧品等の製造・販売）

「個人差はあるが、就業後各自熱心に勉強しておりN2を目指している技能実習生もいる」（輸送機器等部品製造）

「60代後半の職人は気難しかったが、素直な実習生を見て雰囲気が変わった。ニコニコ明るくなった」（樹脂・金属・精密加工）

「どこまで理解できているのか不安に思うこともある。仕事を指示して、笑って答えていたのに、結果的に指示した作業は全くできていないということもあった」（金属加工・組立）

④ キャリア開発/技能実習計画書

キャリアに関する意識は、日本人よりも高いと考えた方がよい。日本で働く目的は人それぞれだが、高度人材であれ技能実習生であれ、日本で働くことで金銭的報酬だけでなくスキルアップをして、将来的には新しい分野に進みたいという意欲は高い人が多い（外国人がそうという意味ではなく、自国以外で働く意欲がある人は自身のキャリアに対する意識も高い人が多いという意味である）。経営者として、「できるだけ長く働いてほしい」と考えることは当然のことだが、そのためには昇格・昇給など待遇面の向上はもちろん、各人のキャリアビジョンに対して、会社としてサポートしていく仕組みを整えていくことも重要である。従業員のキャリアサポートについては多くの中小企業でまだまだ未整備であることが多い。外国人雇用をきっかけにこうした仕組みを整えていくこともまた企業価値を高める一つの施策になりうる。

■キャリア開発について

「キャリアに対する意識は非常に高く、将来のポジションについて話し合いをしている」（モールド金型製造）

「日本で就業継続希望者が多い。会社からキャリアプランの具体例を十分に提示できていないのが課題との認識」（医療機器製造販売）

技能実習生については、「技能実習計画書」を通じて必要な職種・作業に関する技能習得が図られる。技能実習生は「基礎級」「随時3級」「随時2級」の技能検定を受験することが必要となっている。3年ないし5年という期間限定であることを考えると、この期間でこれらの技能検定に合格することが目標となる。

5. 生活面の支援

(1) 住環境整備

今回の調査内容では、中小企業が外国人実習生の本来業務の習得のみならず、少ない人手の中で、生活面の支援にも行っている様子も多く見られた。

■ 日常のサポートについて

「仕事の面よりも、日常生活、健康面のサポートが大変である。技能実習生の面倒は実質的に自分ひとりがやっており、自分の両親がサポートしてくれているが、何時までも頼れない」（金属加工・組立）

「職場の上長が休日に実習生の面倒を見るなど、公私とも交流している。また、一軒家の共同生活で自炊中心だが、食費節約等もあり食生活が偏るので、健康面にも気配りしている」（輸送機器等部品製造）

「製造業は慢性的に人手不足なので、拡大したいが宿舎を含む受入れ体制の整備が必要である」（輸送機器等部品製造）

このように、中小企業では、スタッフ数も限られるため、経営者または一部の従業員に頼らざるを得ない状況が数多くみられる。これを少しでも組織立って運用できるように「やること一覧表 (To Do List)」の作成を提案する。

一般に、日本での生活を開始する外国人労働者は、言葉の壁などもあり、最初から様々な困難に直面することが多い。しかも外国人労働者はそれまで過ごしてきた生活環境の違いから、先ず地域の生活者として自立できるよう特に来日当初は積極的にサポートする必要がある。突発的にいろいろなことが発生することが多いので、入国から就業開始、一人である程度生活できるようになるまで、個人と企業双方で間断なく定期的に状況をチェックする工夫が大切である。

そのためには、「やること一覧表 (To Do List)」を作成し、入国から独り立ちできるようになるために必要な項目を盛り込んだリストを準備することである。図表 4-3 に例を示したが、これを参考に自社のケースに沿ったリストを作成し運用されると便利であろう。特に、入国直後のカウンセリングが大切で、生活が安定するまでのステップを入国前に確認しておき、個々のケースで異なってくるので、必要事項を確認しながら推進してゆく。来日後に外国人労働者がよく理解

できるよう説明し、本人と担当者両方でコピーを所有する。場合によっては、彼らが理解できる言語で訳文をつけることも必要かもしれない。

また、日本語力を向上させるために日本語学習の機会を社内で設けたりするなど、工夫次第で外国人労働者との壁を取り除くことも可能である。

やること一覧表 (例)			作成日付	
会社名				
会社責任者		電話番号		
対象者				
住所		電話番号		
項目		実施日	実施内容	備考
1	入国準備		在留資格認定証明書交付申請書	国内⇒国外
2			パスポート	国外
3			ビザ発給	国外
4			入国月日	国外⇒国内
5				
1	生活準備		住宅	
2			住環境説明	
3			医療環境説明	
4			在留カード受領	主要空港から入国の場合は空港で受領
5			住民登録	市町村
6			携帯電話	
7			運転免許証	
8				
1	就業準備		会社案内	
2			雇用契約書と在留資格確認	
3			社会保険	
4			就業規則、賃金規定説明	
5			業務の説明	
6			OJT	
7				
8				
メモ				

図表 4-3 やること一覧表

(2) 行政・医療対応

皆保険制度をとっている日本では、この国で暮らす全ての人に、健康保険に加入することを義務づけている。外国人労働者の場合でも勤務先の健保組合、または都道府県の国保に加入することを義務づけている。国籍要件はなくパートでも一定の年収があれば加入義務がある。

健康保険は厚生年金とのセット加入であるため、長期に日本に滞在する保障のない外国人労働者は、加入を回避する傾向がある。この日本の医療制度については、よく説明する必要がある。

もう一つ、医療現場において問題となるのは、言葉の壁である。外国人労働者とその家族が医療機関を利用する場合、受付、問診、診察、会計といったあらゆる場面で、言葉の壁に直面する。したがって、医療現場において彼らへの医療に必要とされるのは医療通訳や外国語での医療情報の提供である。しかし、多言語にすぐに対応するには時間がかかる。英語が話せれば日本の医師は英語ができるのでほとんど問題はないという声も聞かれた。そうでない場合は、日本語を使って意志を伝えてもらわなければならない。やはり日本語の習得が大切である。

行政面では、外国人が役所へ出向いた時のコミュニケーションの問題が、次のように取り上げられている。

■行政・医療の対応について

「市役所の窓口で英語を話せる担当者がいない」(精密板金加工)

「日本人の医師はほとんど英語を話せるので、病気の時に大きな問題はない」(精密板金加工)

「仕事の面よりも、日常生活、健康面のサポートが大変である」(金属加工・組立)

(3) コミュニティ

外国人コミュニティは〇〇協会などという公的な組織だけでなく、出身国別の集まり、複数出身国の人々の集まり、日本人・外国人一体型コミュニティ、地域密着型コミュニティなど様々な形態がある。さらに、近年はSNSを利用した情報交換が盛んに行われており、その影響力は大きいことも認識しておくことが大切である。

以下は、その中でも特に今回の調査の際に多く聞かれた「従業員コミュニティ」、「同国人コミュニティ」、「地域コミュニティ」について述べる。

① 従業員コミュニティ

ある程度の規模の企業で、複数の外国人労働者を抱えるところでは、自然発生的に外国人コミュニティまたは日本人社員と一緒にあったコミュニティを形成しているところが多い。日常の細かい困りごとなどが解決されており、有効に機能している。

■従業員コミュニティ

「社員が自主的に歓迎パーティーを開いたり、日常生活の困りごとの相談に乗ったり、面倒を見ている」（モールド金型製造）

「先輩外国人が多く、自然とブラザーシスター制度のようにコミュニティ化されている」（金属加工・組立）

② 同国人コミュニティ

同国人コミュニティでの情報交換は活発で、賃金など雇用条件についての情報なども共有されている。また仕事以外の活動を通じて緊密な関係を築いている例もみられた。

■同国人コミュニティ

「ベトナム人のコミュニティは高賃金会社などの情報交換をしている」（モールド金型製造）

「埼玉県の仏教会の会長を務めており、土・日を使って、月に1~2回は、深谷で50人~200人/回ミャンマーの方と交流ができる」（溶接）

③ 地域コミュニティ

地域での外国人コミュニティの活動は、住民の理解が得られないまま、異文化の生活・習慣を地域に持ち込み、こころよく受け入れられないケースもある。このような時、外国人は疎外感を持ってしまうことが多く、外国人コミュニティと地元住民との相互理解に時間がかかることがある。

■地域コミュニティ

「外国人が多く働いている会社を地域住民が快く思わない」（輸送用機器部品製造業）

「日本にいる外国人が疎外感を持たないように、地域での見守りが大切」（精密板金加工）

(4) その他のトラブル・リスク対応

近年の労働人口不足からくる人材不足解消のため、女性やシニア層の労働市場参加を加速してきた。しかしこれだけでは不足を充足しがたく、中小企業にとっては外国人の雇用に頼らざるを得ない事態に立ち至っている。この増加した外国人労働者がからむトラブルの発生がマスコミなどでクローズアップされ、人々の耳目を集めている。今回のヒアリングでもそうしたトラブル・リスク対応についていろいろな声を聞くことができた。

外国人雇用に関するトラブルは、多くの場合意思疎通の問題に起因することが多いようである。しかし、実際には採用計画時から多くのリスクが内在しており、今回の調査でも発生しているト

トラブルは千差万別であった。一方で、ニュースなどで伝えられているほど、トラブル・リスク対応を過度に意識しなくてもよいとの声も多く聞かれた。

■トラブル・リスク対応の例

「休日に宿舎で飲酒して騒ぎ、近隣からクレームがあった」（輸送機器等部品製造）

「過去の失敗例として、退職者の業務引継が不十分だったために退職後に混乱が起きリカバーが大変なことがあった」（医療機器製造販売）

「優秀な人もいるが、作業内容を理解せず、間違えたまま作業を続けクレームになってしまったこともある」（各種打抜き・断裁加工）

「問題ばかりあおって不安にさせる傾向があるが、社内的には問題ないし、欠かせない存在」（アルミ精密部品加工）

もともと日本の会社と外国人労働者の期待が食い違い、「こんなはずではなかった」といった相互の思いが、言語的な意志疎通の難しさゆえに解決されずに長引いてしまうことが多い。つまり、知識不足や誤解からミスマッチが発生し解決をしようとするが、言語スキルの不足からなかなか誤解が解けず、時間がかかってしまうという話である。本報告書で、全てのリスク・トラブルへの対応を記述することはできないが、特に重要な点について以下に整理した。

① 外国人雇用の目的確認

外国人雇用計画を策定する前に企業の経営方針、経営計画を踏まえて、外国人雇用の目的を書き出して具体的な確認を行うことが必要である。この目的を踏まえ、採用に時間がかかることや労務費の見積り、採用のしやすさなどを考慮し外国人雇用実行計画を立案する。

② パートナーの選定

中小企業は、その規模から外国人雇用手続きをすべて自社で行うことは困難なため、監理団体や外国人雇用エージェントとタイアップして進めるケースが多い。その得意分野、実績、引き受け手続きの範囲などを確認し、自社のニーズに合致したしっかりしたパートナーを評価・選択することが望ましい。自社ですべて行うより確実かつ低コストで実行できる可能性が高い。

③ 労働関係法規の遵守

外国人でも基本的には日本人と同様、労働関係法規の適用を受ける。労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働災害保険法、労働組合法など刑事制裁や行政取締により実効性を確

保する仕組みをもつ労働法規は、日本国内において営まれる事業に対しては、使用者・労働者の国籍を問わず、また当事者の意思の如何を問わず適用される。

④ 文化風習の違いへの配慮

文化風習の違いから、思わぬトラブルが発生することがある。外国人の考え方をよく理解したうえで日本でのやり方を教育することが必要である。(宗教、食事、入浴など)

⑤ 積極的にコミュニケーションを図ること

今回の調査では外国人労働者および雇用側企業双方の様々な情報を入手することができた。この中で多くの意見が寄せられたのは、コミュニケーション不足によるトラブルの情報であった。しかし、コミュニケーションを言語能力だけに頼るのは、決して正しい考え方とは言えない。日本語能力検定 N1～5 は語学力の目安にはなるものの、N1 だからといってコミュニケーション能力が高く N5 だからかなり劣っているということは必ずしも言えない。非言語的な問題として次のようなケースがみられる。

- 1)外国人・日本人双方に意思伝達に対する熱意の欠如がみられた
- 2)日本人側の姿勢にも改善することが多い。閉鎖的な態度やあいまいな表現に外国人が惑わされる例が見受けられる

日本語能力はすぐに上達するものではないため、日常では言葉だけに頼らず、ポンチ絵や図形・グラフなどを使用することで相互理解を促す工夫が必要である。

⑥ 日常の対応（社内）

社内では常につきのような社内風土を醸成するよう心掛ける

- 1)異文化と民族性を理解する
- 2)差別的待遇の禁止
- 3)労務管理の整備と適切な運用が必要
- 4)メンター制度などにより、細やかな対応ができる体制を構築する
- 5)日本語教室などへの援助も必要に応じて実施する
- 6)失踪の原因は大声で叱責する等、事業者側によるものがほとんどだが、処遇の問題もある

第5章 今後の外国人労働者の雇用に向けて

これまでの各章での考察から、外国人労働者の就労実態と課題が明らかになった。その円滑で適切な本格的受入には、これまで以上に大きな困難が伴うと想定されるが、我国社会・経済にとって避けて通れない大きな社会問題である。

以下、受け入れに伴う社会的影響や変化、われわれ日本人一人一人がしっかりと受け止めなくてはならない課題、さらにはこれまで経験したことのない意識転換の必要性、制度見直し等に関し述べてみたい。

1. 雇用による社内外への影響・効果

(1) 総論

外国人労働者の雇用による影響・効果を考えるにあたっては、影響を与える範囲（社内・外）、影響の内容（メリット・デメリット）、時間軸（短期的・中長期的影響）など、様々な観点からの分析が考えられる。

そして、様々な観点から分析するにあたっては、いろいろな問題意識や価値観から、全く異なる解釈が生じることもありうるため、短期的な問題や課題を直視しつつも、より長期的な視点を持って取り組む必要があることを強調したい。また、外国人労働者送出国の状況も一定の範囲で勘案する必要がある。第5章の最後に、企業、国・地域社会、送出国にとってのメリット・デメリットについて、「外国人労働者雇用による社内外への影響・効果」（図表 5-3）としてまとめた。技能実習生についての内容が主となっているが、こちらもご参照いただきたい。

(2) 企業への影響・効果

外国人労働者の雇用による最大のメリットは人手不足の解消である。特に製造業ではそれなくしては存続すら危ういのが現状である。その副産物として、有休の取得が可能になるなど労働環境の改善にも役立つ。また、企業文化のダイバーシティやグローバル化が図られるという面もある。他方、長期的には、日本人の雇用機会が失われることや、低賃金圧力が増すことを懸念する向きもある。また、低賃金そのものや賃金・残業代の未払い、長時間労働などを代表とする劣悪な労働環境が存在することも事実である。これらを要因とする労災案件の発生や訴訟案件の発生は早急な対応が求められている。

(3) 国・地域社会への影響・効果

外国人労働者の雇用による地域社会や国への影響は、極めて多方面かつ長期的なものまで広範囲にわたる。人手不足が地域社会の共通課題である場合には、それを解消するばかりでなく、中長期的には少子高齢化による様々な問題を解消し、地域経済の活性化をもたらすことも期待でき

る。また、グローバル人材の雇用拡大により、国際競争力の向上を図ることも考えられる。

他方、負の面では、短期的かつ可視化できる影響は、外国人労働者が同国人のコミュニティを形成することにより、地域社会や住民と軋轢が生じるケースである。地域社会の言語や教育面での生活支援の対応が遅れたり不十分である場合は、その軋轢を悪化させ社会不安にまでなりかねない。

文化や価値観の違いによる文化摩擦・衝突は、日常生活の身近なところで顕在化する問題だけに、当事者の相互理解が求められる。社内への影響で触れた悪質な労働環境に起因する失踪者の発生や、不法滞在者が増加すれば、犯罪を生む要因ともなり、治安悪化を増長することも考えられる。

外国人コミュニティに対する生活支援については、一義的には当該地域社会が責任を負うべき問題ではあるが、国との間での役割分担が不明確であったり、国の支援が不十分である場合は、問題を悪化させることが懸念される。自治体と国との調整・連携が不可欠である。

(4) 送出し国への影響・効果

送出し国との関係では、特に技能実習生の場合、本来の目的であった技術移転が促進され、日本の国際貢献の役割が果たされているかという観点や、送出し国の頭脳流出となるなど負の面が考えられるが、長期的には、日本・送出し国双方にとって Win-Win の関係が実現するよう双方の努力・協調が望まれる。

技能実習生に限って言えば、日本に送り出すに当たって、高額の手数料や保証金を要求する悪質ブローカーの問題を指摘したい。この問題は日本での劣悪な労働環境下での就労やひいては失踪者を生む温床にもなっているため、抜本的な対応が求められる。具体的には、そもそも技能実習制度自体を廃止するか、改正入管法の下で実施される「特定技能1号」に一定期間内で吸収することが考えられる。その際、送り出し機関に悪質なブローカーが介在する余地をなくすために、その機能を公的機関のみに限定することも検討に値すると考える。

(5) 日本国民として長期的に考えるべき視点

外国人労働者の雇用による影響・効果を考えるに当たって忘れてならないのは、我々が国としてまた国民として長期的に何を考えなければならないかという視点である。

日本政府が「移民政策」はとらないと明言していることは、外国人労働者の雇用を拡大していくことや、新制度を導入することによって、長期的には日本にかなり長期ないし永住する外国人労働者が増えるという事実に対する回答にはなっていない。重要なのは、長期的に我が国が真に求めているのは何かという視点である。10年後、30年後、50年後にどのような日本を作りたいかということである。そして、日本で働く外国人労働者もその日本の中で然るべき役割を果たし

ているということが大事である。どのような「解」が一番望ましいのか、日本人全体が一人一人の問題として考えなければならない。一つの会社や工場が直面する人手不足を解消するためだけに外国人労働者を雇用するのではなく、未来の日本のあるべき姿を実現するための外国人労働者のあり方と言ってもよい。「解」は一つではない。しかし、国民的議論を深め、少なくとも方向性だけでも明確にしておく必要がある。ある意味で、日本は第2の開国に匹敵する課題に直面していると考えられる。個人的な立場にとどまらず、日本として長期的に最善の解を求め、それを一步一步実現していくことこそが求められている。

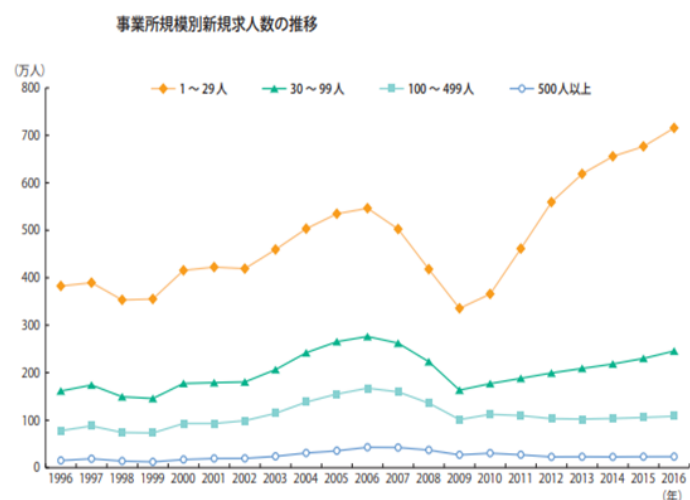
その際日本の置かれている客観的状況を直視すると、余り楽観的になれないことに気付く。少子高齢化による労働力不足は日本に限られた問題ではなく、隣国韓国でも既に共通の問題になっており、中国でも遠からず問題になると指摘されている。相対的に高い賃金や技術力をセールスポイントに、外国人労働力を確保できる時代は既に過去のものになりつつある。我々がこれから真摯に取り組まなければいけないのは、中長期的に外国人労働力が日本の持続的発展のために本当に必要であるならば、どうすれば彼らにその行き先として「日本を選び」、「その都市を選び」、そして何よりも「その企業を選ぶ」ようにさせるかということである。一人一人の経営者は、正にそのためのあるべき姿を問われていると言えよう。

2. 外国人雇用の心構えと諸外国の対応

(1) 外国人労働者雇用に際しての心構え

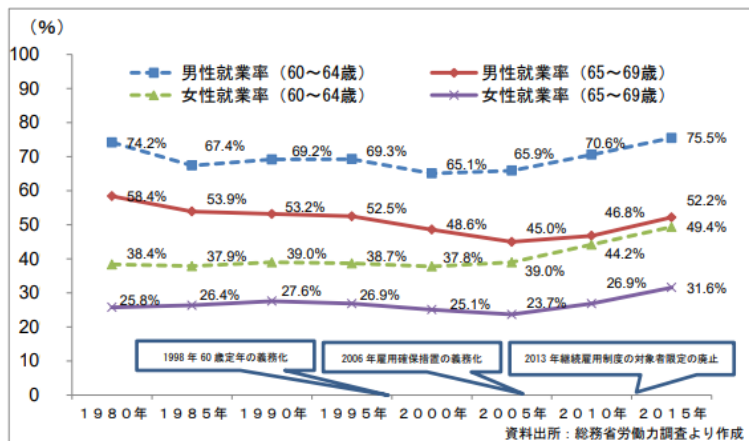
外国人労働者の受入れは、少子高齢化人口減社会にあって国としての活力を維持するうえで不可欠の課題であるが、併行して日本人による雇用充足をもう一度考えてみる必要があるのではないだろうか。確かに日本の生産年齢人口は減少しており、小規模な企業ほど深刻な人手不足になっている。

一方で、定年年齢の引き上げにより高齢者の就業率が上がっているものの、心身ともに健康で働く意欲も有るのに求人企業とのミスマッチ等により、就労できていない高齢者が多く存在しているのも事実である。



図表 5-1 事業所規模別新規求人数の推移

外国人労働者の雇用を考えると同時に、企業内および企業外からの高齢者雇用や障害者雇用を検討してみることが肝要である。その上で人材確保が出来ない場合には、覚悟を持って外国人労働者雇用に踏み切るべきである。



図表 5-2 高齢者の就業率推移

(2) 諸外国での外国人労働者受入れについて

日本は外国人受入れ政策において「後進国」なので、「先進国」である諸外国の受入れ政策から成功例、失敗例を学び参考にすべきである。以下、諸外国の政策を紹介する。

① EU 諸国の例（ドイツ、フランス、イギリス、スイス）

EU 各国では 1945 年以降、戦争で減少した人口を補うとともに、経済を再建するための労働力が必要との観点から、EU 内諸国及び旧植民地からの移民を中心に、外国からの労働者の大量導入を推進していた。しかし 1960 年代には移民の流入が急増したことによって、移民の管理が困難になり不法入国者も増加したため、流入規制へと方向転換した。そして外国人労働者の国外募集を原則停止し、労働許可証の発給に先立ち労働市場テスト（一定期間求人を出して国内労働者により充足されないことを確認するなど、国内労働市場の状況を踏まえて外国人に就労の許可を与える制度）を導入した。

ドイツでは、長期滞在者の家族呼び寄せや子供の出生等により、外国人数が増大し雇用情勢が急速に悪化し始めたため、自国民の雇用に悪影響を及ぼさないよう 1993 年に労働許可証発給運用の厳格化が実施されている。

フランスでは、県庁が臨時滞在許可証を給することとなっているが、失業率が高い現状では、新規に許可されることはほとんどない。また従来、旧植民地出身者は入国・滞在・就労に関して一般の外国人よりも優遇されてきたが、これらの者に対しても規制が強化されている。

イギリスでも労働市場テストを導入している。国内労働者又は EEA（欧州経済領域）の労働者で求人が充たされなかった場合に、労働許可証を発給している。労働許可の期間は 5 年間で更新することができる。なお、2004 年から 2015 年の 11 年間で、EU 東欧地域のポーランドやルーマニアからの移民が 100 万人から 300 万人と 3 倍に増えており、このことが「EU 離脱」を決めた要因の一つになっている。

スイスでは、新規に受け入れる外国人労働者の数を制限する数量割当制度が 1970 年から導入された。この制度は、スイス人と外国人の人口上のバランスの確保、外国人の社会的統合に

に向けた良好な土壌の形成、労働市場の構造改革の推進を目標として導入されており、滞在許可の種類ごとに連邦全体の毎年の新規許可発給件数に上限を設定している。また季節的滞在許可は、EU 又は EFTA（欧州自由貿易連合）の国民が、農業、建設業、観光業などの季節的労働に従事する場合に発給される。

② 北米の例（アメリカ、カナダ）

もともと移民によって建国されたアメリカ及びカナダでは、移民と非移民の二つの受入れ方法を採用している。非移民とは、特定の目的で一時的に入国する外国人で、あらかじめ定められた要件を備えているもので、在留資格制度が採られている。アメリカでは、建国以来外国人を無制限に移民として受け入れていたものを、徐々に選択的・制限的な運用に変えている。現在は数量割当てのもと、家族統合と専門的職業に就労目的移民の積極的受入れを目標としている。移民資格を取得すれば、アメリカに無期限に居住（永住）することができ、一定の条件を満たしていれば活動内容の制限はない。

カナダでは、就労を目的として入国する移民については、カナダの労働市場において必要な技能、教育、職業経験、語学力を有し、カナダ経済の発展に貢献し得るかどうかという観点から、ポイント制を導入している。年齢、教育、職種、職業訓練、職業経験、語学力等を点数化し、一定の点数を超えれば受け入れることとしている。審査は約6割が数か月で終了するが、数年かかる場合もある。このため、最初に短期的な滞在期限付き外国人労働者として入国し、永住権を取得する者が増えてきている。

③ アジアの例（韓国、シンガポール）

韓国では、日本と同様の在留資格制度を導入しており、専門的・技術的分野の外国人労働者しか受入れを認めていない。しかしながら、1980年代後半から、中小企業、特に製造業における単純労働分野での労働力不足が深刻化し、これを解消するため、1991年に産業研修制度が導入された。研修生の受入れには数量制限があり、全体の受入れ枠は、政府が経済状況や労働需給状況等を勘案して作成する研修計画において定められている。研修生の受入れに当たっては、中小企業庁で送出国別、職種別に受入れ枠を割り当てている。この制度は、中小企業における人手不足を緩和するとともに、研修生には技術を修得させかつ所得を高めることを通じて国家間の協力を高めるために導入されたものであるが、実態としては非熟練労働者の受入れとなっている。また、当該制度の対象者が、より高賃金の職業を求めて研修先から失踪し、不法就労者となる場合があることが大きな問題となっている。

シンガポールでは、小国であるために慢性的に抱えている労働力不足の問題を、質・量両面から補うため、シンガポール経済に貢献し、国際競争力向上に資するような優秀な人材を積極

的に受け入れている一方、シンガポール人が忌避するいわゆる 3K 分野に従事する非熟練労働者については、必要最低限となるよう数量調整を行いつつ受け入れている。具体的には、当該外国人労働者がシンガポールで得る報酬及び当該外国人労働者の有する学歴・資格によりその能力を判断し、外国人労働者を大きく 3つのカテゴリーに分け、能力水準の高い順から P、Q、R 管理を行っている。このうち、P と Q に分類される外国人労働者については、職種や産業を問わず、数量制限もなく受け入れているだけでなく、外国人労働者の能力水準に応じて、家族呼び寄せや在留期間について優遇することによって積極的に受け入れている。一方、R に分類される非熟練労働者については、受入れを認める産業を、建設業、製造業、サービス業、家庭内のメイド、造船業、船員に限定し、さらに産業ごとに受入れを認める国を制限するなど厳しい管理の下で受け入れている。また、このカテゴリーに分類される外国人労働者については、雇用税による雇用コストの引き上げ及び雇用率による雇用量の制限が行われている。

(3) 諸外国における制度運用の実態と効果、日本での展開について

① 各国における制度運用の実態と効果

スイスでは、戦後の好景気に伴い外国人労働者（特に季節労働者）を大量に受け入れた結果、国内の労働力人口に占める外国人労働者の割合は、15.9 %にまで上昇した。

このため、新規に受け入れる外国人労働者の数を制限する数量割当制度が 1970 年から導入された。ドイツ、フランス、イギリスでも増え過ぎた外国人の流入規制として、労働市場テストの導入及び受け入れ枠を設定している。

アメリカ及びカナダでは、国民または永住者として外国人を受け入れることで、優れた人材を惹きつけることができることがメリットとして挙げられる一方、社会的摩擦が大きくなり、必要以上に社会的コストが大きくなるおそれがあること、長期にわたって必要となる人材を的確に選定するための、基準の設定や運用等が困難であることがデメリットになっている。

韓国の産業研修制度は、研修期間中に研修生が失踪するなど、不法就労者の増加を招く実態がある点が問題となっている。これは、研修生として働くより不法就労者として就労した方が高収入になることや、研修生として韓国に入国するまでに多額の費用を出費しており、研修生としての報酬だけではこれを賄うには足りないこと等が原因である。

このため、2年間の研修終了後、1年間の就労を認める研修就業制度が導入された。これは、不法就労者の増加や産業研修制度の問題点を解決すべく、韓国労働部がたびたび提言してきた「雇用許可制度」と、産業研修制度の折衷制度として導入されたものである。2001年には、不法就労化を防止するために、研修期間 1年、就労期間 2年へと、就労期間を延長する制度改正が行われた。

シンガポールの雇用税は、市場メカニズムを通じた間接的な調整方法であることから、労

働市場の需給調整機能を活かすことができる制度である。また、非熟練労働者の中でも一定の技術を有する者については税額を低くすることで、より質の高い労働者を受け入れるよう誘導する機能を果たしているほか、アジア経済危機の際には雇用コスト引下げのため税額の引下げを行うなど、経済対策としても活用することが可能な制度となっている。また、雇用率は労働者の受入れを量的に管理する場合に適した制度である。率の設定方法により、産業別、受入れ先企業の規模別等の外国人労働者受入れに傾斜配分を行うことが可能である。

② 日本の外国人雇用の今後の展開

外国人労働者受け入れに際しては、第4章で触れた「採用にあたってのポイント」を参考に、住環境、食生活、地域との共生等に配慮した長期計画を立てて、外国人労働者との「Win-Win-Winの関係」を構築すべきだろう。「Win-Win-Winの関係」とは、外国人労働者（売手）、雇用企業（買手）、地域社会（世間）の三方良しという状態である。

外国人労働者の先進諸国であるEU及び北米が、外国人の受入れにアクセルとブレーキを踏んできた経緯があるように、日本とは文化・歴史が異なる外国人との共生は一筋縄ではいかないことを肝に銘じて、外国人労働者を活用したい。

3. 外国人雇用に向けた提言 - マクロ的かつ長期的視点の必要性

(1) 総論

外国人労働者の雇用に関しては様々な問題が絡み合っている。提言にさきがけ特に以下の3点について議論する必要がある。

① マクロ的かつ長期的視点での議論の必要性

我が国の外国人労働者の雇用にあたり、それを固定的（永住や定住）なものとして捉えるべきか、流動的（期間限定）なものとして捉えるべきか議論する必要がある。前者の場合は、長期的かつ移民的な要素が強くなる。一方、期限付き短期就労についても、海外諸国から「雇用の調整弁」との批判を浴びることが無きよう国内労働市場との関係も含め注意が必要である。

② 特に改革が求められる技能実習制度

今回、当研究会で外国人労働者の調査対象とした「技能実習生」、「高度人材」、「その他（定住等）」の3つの雇用形態の中で、最優先で取り組むべきは「技能実習生」領域と位置付ける。国際的な批判や技能実習生受入企業に対する監督指導送検数の多さ、失踪者の多さ等がその理由である。

③ 技能実習生領域の改革に向けたそれぞれの役割

本問題は、多様な側面を伴うものであり、国、企業、国民等関係者全てに関わる問題として捉える必要がある。直接的には、当事者である海外の送り出し機関（送り出し国政府）、日本側の監理団体（日本政府）及び受入企業、間接的には、国（外国人技能実習機構等）、地方自治体、

地域住民等である。他国での事例をまじえ、誰がどう改革すべきか議論すべきと考える。

(2) 外国人労働者雇用に向けた提言

前述の通り、外国人労働者雇用問題に関しては多様な問題が絡み合っている。前項であげた 3 つの視点をベースに、外国人労働者雇用に向けた提言をしたい。

① マクロ的かつ長期的視点での議論の必要性

出生率低下と労働力不足に悩む欧州諸国が、我が国に先行して雇用した移民を含む外国人労働者受入実施後のビフォー・アフターを比較すれば、外国人労働者受入に際し、今後我が国が採るべき政策がおぼろげながら見えてくる。欧州のいずれの国も結果的に大きな重荷となっている。ここ数年で風向きも変わり、欧州各国では難民問題とあいまってナショナリズムや排外主義が台頭している。

ちなみに、総務省が公表した 2018 年 1 月 1 日時点の住民基本台帳に基づく人口動態調査によれば、我が国の外国人人口は、全国人口の 2%程度である。一方、欧州各国の自国民に対する外国人比率は 2 桁となっている。今後、日本においても、外国人労働者の受け入れ拡大が続き外国人比率が徐々に増加していった場合、欧州同様の問題が発生するであろうことは想像に難くない。欧州各国がこれまでに経験してきた過去の教訓を活かしたい。

外国人労働者の雇用にあたっては、戦略的かつ長期的視点も必要である。我が国経済の「成長戦略」の観点からは、グローバルメガコンペティションに勝ち抜くための高度デジタル技術者をはじめとした「高度外国人材」の永続的確保は重要である。一方で、「外国人単純労働者」の安易な受入拡大は、企業自身の「生産性向上」の自助努力の阻害要因となる恐れがある。AI およびロボット等の導入により、あと 10 年もすれば「肉体労働」や「単純作業」は機械に置き換わるとの予測も出ている。

さらに現実問題として、今後、送り出し国側の急速な経済発展や少子高齢化の進展による我が国経済の縮小により、我が国と送り出し国との賃金および技術格差が縮小し、技能実習生を惹きつける魅力が限りなく低下していくことが予測される。内閣府によれば、世界の GDP に占める日本の割合は、ピーク時には 17.6%を占めていたが、現状のままでは 2020 年には 5.3%、2040 年には 3.8%、2060 年には 3.2%へと大幅に低下するとの予測である。加えてスイスのビジネススクールである IMD（国際経営開発研究所）が発行している World Talent Report の 2016 年の調査では、我が国の「働く国としての魅力度」は、分析対象 61 カ国中、52 位であった。日本国際化推進協会が 2015 年に実施した、外国人 819 人を対象にした日本の労働環境に関する調査においても、「日本で働くことが魅力的」と答えた外国人はわずか 2 割しかいなかった。外国人労働者の雇用にあたっては、短期的な合理性の追求ではなく、グローバルかつ長期的な視点が

必要である。

② 特に改革が求められる技能実習制度

外国人労働者の中での最優先課題は「技能実習制度」である。今回の当研究会の調査でも失踪のケースが確認されたのは前述の通りであるが、ある建設業者においてその事例が見られた。その主たる要因は、来日の際の現地の送り出し機関等への多額の借金と、収入が天候に左右され返済計画が立たないことの2つであった。ベトナムは、実習生の失踪最多国としてメディアでも大きく取り上げられている。法務省によれば、2017年度技能実習生の失踪者数は、ベトナム人が最多で3,751人である。同国の刑法犯検挙人員も398人と急増している。不法滞在者数の割合でもベトナム人は8,296人と最も多い(2018年7月1日現在)。

一方で、技能実習生の失踪要因が、受入企業側にもあることが最近の政府機関の調査結果でも裏付けられている。全国の労働基準監督機関による実習実施者に対する監督指導、送検状況(2017年)によれば、監督指導に当たった5,966件中、4,226件(70.8%)で労働基準関係法の違反が認められたとのことである。

今回の提言にあたり最も強調したいことは、我が国の「外国人技能実習制度」が、米国国務省の人身取引報告書、国連人種差別撤廃委員会等から批判の的となっている点である。その悪評が海外メディアから拡散している。今春、ニューズウィーク日本版でも「ルポ-技能実習生-残酷物語」とのタイトルで特集が組まれた。ネットが発達した昨今、悪評は、被害を受けた在日外国人技能実習生からSNS等を通じて、瞬時に世界へと拡散される。実に不名誉なことであり、「観光立国」を目指す我が国にとってマイナスである。こうしたイメージダウンに繋がる要素は、結果として国の全体利益を損ねるものであり、迅速かつ実効性のある対策を国に強く求めたい。

③ 技能実習制度の改革に向けたそれぞれの役割

欧米をはじめ韓国、シンガポール等、他国の優れた外国人労働者雇用システムは、我が国でも積極的に取り込むべきと考える。国内労働市場保護のための「労働市場テスト」、数量割当てによる政策目標の明確化、受益者負担の精神に基づく受入企業への「雇用税」課税等の議論が必要である。

そもそも我が国の「技能実習制度」の目的は、「途上国」への技能の移転である。韓国や中国はもはや「途上国」でないにも関わらず、いまだに技能実習生全体の1/3以上を占めている。まさに本音と建て前の齟齬ではなからうか。国の定義がグレーであれば、監理団体も受け入れ企業もグレーのままである。曖昧がゆえに一番被害を被るのは「技能実習生自身」であろう。研修生であれば、「提供される側」であり、労働者であれば、「提供する側」である。定義によ

り、彼らの権利もポジションも全く異なってくる。加えて、彼らは我が国においては一定期間日々の暮らしを営む「生活者」でもあるとの認識も重要である。

一方、送り出し国側の改革も必要である。法務省のデータによれば、2017年技能実習生の失踪者数は7,089人であった。その内、ベトナム技能実習生は最多の3,751人で、全体の52.9%を占めた。続いて、中国1,594人(27.6%)、カンボジア656人(9.3%)の順である。上位3カ国で失踪者の9割を占める。ちなみに、2017年末の在留資格「技能実習」の総在留外国人274,233人中の国籍別構成比(%)では、ベトナム人がトップの45.2%、続いて中国人28.3%、フィリピン10.1%の順である。ここで注目すべきは、フィリピン技能実習生は総在留数に対し、不法残留者数はわずか122人(1.7%)と、ベトナムと比較しかなり少ない点である。フィリピンは半世紀も前から「海外出稼ぎ労働」が国策として制度化されている。このような背景もあり、国の支援組織やルールが確立している。たとえば「海外労働福祉庁」は海外出稼ぎ中に何らかの被害を被った場合に、適切な措置を施す機関である。斡旋業者への報酬も海外での1か月分の給与と決められている。こうしたことが不法残留者数が少ない遠因となっている。

外国人労働者に対する自治体や地域住民のあり方については、訪日外国人観光客と同様、日本人の美德であるおもてなしや、相手を思い遣る心が必要である。加えて彼ら外国人との意思疎通のためには、国際共通語としての英語を積極的に学ぶ姿勢が必要である。日本政府は、3大都市圏以外の訪日外国人宿泊者数の目標を2020年に7,000万人泊、30年に1億3,000万人泊を見込んでおり、訪日外国人観光客は地方の活性化にとっても非常に重要である。

(3) 選ばれる国であり続けるために

韓国では、研修生の受入れは、民間ではなく「政府」が直接関与し、中小企業庁が送出国別、職種別に受入れ人数を割り当てている。韓国人の雇用を守りつつ人手不足の分野でのみ外国人を雇う方針である。政府が一括して人材を確保するため、研修生は高額の仲介手数料を払う必要がなく、研修生は渡航費の負担のみで済む。労働滞在期間も日本が3年であるのに対し、韓国は最長9年8か月であり、それだけ外国人労働者の収入が増えることになる。2018年11月29日にテレビ朝日で報道された「アジア人材争奪戦 なぜ韓国を選ぶのか」で、ベトナム研修生に対し、「日本企業と韓国企業のどちらで働きたいか？」と尋ねたところ、日本と回答したのが1,000人に対し、韓国を選んだのは1,300人とのことであった。ちなみに、ベトナム研修生の韓国での収入は経費を除き「正味20万円」とのことである。

前述のとおり、外国人労働力の確保は年々争奪戦の様相を呈している。他国との競争を考えた時、我が国が3年後も、5年後も、外国人労働者を確保し続けることが果たして可能であろうか懸念されるところである。制度改革もしかりであるが、それ以上に、外国人労働者の自国経済の成長で、今後我が国に働きに来る魅力が失われていくおそれがある。本件については「選ぶ側」

の問題であり、コントロールは不可能である。現状ままでは、「魅力ある日本」、「尊敬される日本」の価値が失われかねない。外国人労働者から「選ばれる国」であり続けるためには我が国全体としての改革が必要となる。具体的には、少子高齢化の下での永続的成長に向けた「グローバル人材雇用戦略」の確立や、外国人労働者も同じ日本に住む「生活者」であるとの認識が必要である。

4. 外国人労働者受け入れによる日本社会の変容への期待

これまで議論してきたように、日本の外国人労働者受け入れは、単なる労働力としての活用という考え方が主流である。今後海外でも労働者不足が加速していく中で、各国にて労働者の奪い合いが始まると予想されている。海外の労働者に、就労国として日本を選択してもらわなくてはならない。そのためには、海外の労働者を単なる労働力というモノと考えるのではなく、人格のある人材として考えるように変革し、日本が選択されるようにしていくことが求められる。

このように選択される日本の実現のため、今後の20年、30年後の日本社会や会社組織は、どのように変容しなければならないのであろうか。今後の日本が進むべき方向を、知り得た具体事例紹介を含め考察したい。以下に、組織としての会社がどのように変容すべきか、教育・文化などはどのように変容すべきか、そして国の制度はどのように変容すべきかの3項目に分けて記す。

(1) 受け入れする会社・組織の変容

会社組織の中で外国人労働者がその能力を発揮して会社に貢献するためには、何が必要であろうか。まずは、外国人就労者が求める基本的な「あってあたりまえの要因(衛生要因)」として、給与や労働環境などが考えられる¹。さらに外国人労働者が、生き生きと働くことができる「内発的な動機付け要因」としては、達成感ややりたい仕事ができる環境などがある。外国人材を単に労働力とみる立場は、このいずれの要因も満たしていない。企業においては、少なくとも本人の「やる気」を育む会社としての「あたりまえ要因(衛生要因)」を改善することが必要である。

<あるインド人の事例>

インドの大学に在学していた2016年9月に採用され、日本のIT系大会社R社に勤めていた。職場は、主として世界各国で採用された外国人を中心としたICT開発部隊である。使用する言語は英語である。世界各国から来た同僚と影響を受け刺激しあいながら、楽しく仕事をしており、給与等の会社から与えられた条件に満足している。(インド人との会話より)

事例のR社は大企業なので中小企業の場合とは異なる。しかし、その中に、今後の日本の中小企業が変容すべきポイントやヒントがある。期待される変容として、まずは、あたりまえ要因

¹ ハーズバーグの衛生要因と動機付け要因。ここでは衛生要因を「あたりまえ要因」という。

の改善が実現されていることがある。具体的には、人種を問わない能力給や、平等な業務・作業環境や管理を実現し、外国人労働者が、楽しく日本の技術が学べる状況になっていることである。

技能実習制度について、実習生に対する人権侵害が行われているとの報道も多いなか、外国人と日本人とで区別されない、平等な条件で働くことが最低限必要である。

<インドネシアの日系企業の事例>

2018年にインドネシア視察で訪問した日系企業は、日本の技能実習制度を利用して現地社員を3年間日本に派遣し、日本の技術・技能の伝承を行っていた。日本の「実習制度」の趣旨のとおり、「アジアの人材を日本で教育して能力を向上させ、帰国後にその技術を生かして業務に従事」を実践していた。(海外視察参加者の報告)

この事例のように技能実習制度をうまく利用すれば、海外の企業の発展に寄与できる。技能実習制度を、採用する企業の意識や制度の実効性を高める改革により、本来の「日本の技術・技能を海外に移転することを通じた国際貢献」を目的とする姿に戻すことが肝要である。

(2) 教育・文化・社会の変容

今後、外国人労働者を外国人材として受け入れるためには、現在制限されている家族の帯同が必要条件になる。「我々は労働力と呼んだが、やってきたのは人間だった。」(マックス フリッシュユ²⁾)の言を真剣に受け止めなければならない。外国人就労者と家族を社会で受け入れ、一番悩みとなる子供たちに教育を提供していく努力が欠かせない。この努力を日本が行わなければ、外国人労働者は日本を就労国として選択してくれないだろう。日本の制度は未だ外国人子女の就学を義務化していない。外国人を含め、日本に住む子供たちは、平等に学ぶ権利があることをまず制度として浸透させなくてはならない。地域社会が、子供たちを含めた外国人家族を、自然と受け入れるようにすることが前提である。

² 50年以上前のスイスの作家。当時のスイスは日本と同様に労働力不足であったが、家族の帯同を認める移民政策、つまり人間として扱ったことで移民政策として成功したと言われている。

<米国アイダホ州、人口5万人の片田舎の都市で家族と約9年間生活した事例>

米国の地域社会は、英語をしゃべることができない5歳と2歳の子供をごく自然に受け入れた。日本人学校はなく、子供たちは現地の幼稚園・小学校に入学することになるが、幼稚園でも小学校でも、特別に教師が一人ついて、一日一コマ(約1時間)の英語教育をしてくれた。このおかげで、幼稚園でも小学校でも授業についていくことができた。子供達だけではない。米国ではESL(English for Second Language)制度が充実しており、州立大学内のESLクラスでは、各国からの就労者やその家族が英語を学んでいた。

1992年当時ですら、米国の片田舎に日本人が暮らしていても特別視されることも、物珍しさといった感情が生ずることもなく、米国の社会全体が異文化をそのまま受け入れていた。一方で、9年間英語に浸った子供たちが日本に帰国する際に、日本で問題が生じた。英語の読み書きはできるが日本語の読み書きができない子供を教育してくれる日本の学校がなかった。(中小企業診断士の海外勤務体験談)

最近の報道によれば、遅ればせながら就業者本人への日本語教育の充実を目指すことが決まった。都道府県や政令指定都市向けに、「総括コーディネーター」を置き、教室運営費も支援することが決定された。日本語教育を充実させる試みではあるが、これが、就業者とともに日本を訪れる家族子女にも広がることを期待したい。

海外で暮らす人にとって、家族、特に教育の問題は重要である。20年、30年後の日本では、必要な海外就労者がだれであっても、平等にその子女の義務教育環境が整備され、日本語がわからなくても授業に参加できる環境を整えることが重要である。日本が、外国人と暮らすことに違和感を抱くことなく、自然と多様性を享受できる国となることを期待している。

(3) 今後20年、30年後の日本の外国人受け入れ制度

「最近外国人が増えた」という声が聞こえてくる。世の中には、それを不安視したり、受け入れに反対したりする意見もある。しかし、実際に外国人が増えた都市・地域では、お互いに異質を尊重し楽しむ日本人と外国人の良好なコミュニティもできている。外国人就労者が家族とともに自然と充実した生活ができ企業に貢献できる社会、多様性のある社会や会社は豊かで楽しいと思える社会を確立していくことが求められている。

今後、日本の制度も就労国として将来選択される国を目指して改革が進むと期待されるが、そのスピードが他国の改革と比較して遅いと、相対的に日本の地盤沈下を起こしてしまう可能性がある。隣国の韓国では、在韓外国人処遇基本法の制定(2007年)や社会統合プログラム事業(2009年)で、外国人労働者に対する移民政策を改善した。地方参政権も外国人に付与した。このような他国の事情も勘案し、就労国として日本を選択してもらうための改革を今後も鋭意進めてほしい。

日本の外国人就労者の受け入れ制度は、上記した今後の期待が達成できる制度に変容することが第一歩と考える。生活者としての基盤を制度として整備しておくことが、日本の企業・社会の変容をうながし、海外労働者に日本で就労してもらう大きな要件の一つとなる。

5. 今後の制度改正に向けての提言

2018年12月に成立した改正入管法は、今後の日本経済・社会に極めて大きな影響を与える問題にかかわるにも拘らず、政府・与党の一方的な事情により、極めて粗雑かつ拙速にことが運ばれ決定された感がある。

一番の問題は、少子・高齢化・人口減社会の到来にあって、絶対的に労働力人口が不足し、主として外国人労働者で補わざるを得ないという、日本人にとって初めての、国内における異質な人々との共存共栄確立という、大きなパラダイム・シフトが起きているにもかかわらず、問題の本質に迫ることなく、安価な労働力確保という、従来の発想の枠から一歩も出ていない意識範囲での法改正が行われたことにある。

新たな在留資格「特定技能1号・2号」の具体的内容、永住権との結び付き、家族帯同への対応、技能実習制度との関連、賃金不払い他不当労働行為の頻発、失踪・自殺等多くの問題を包含している「技能実習制度」のあり方の根本的見直しは全く行われていない。さらに、実際の運営に関し省令による裁量の余地を多分に残すなど、時代の要請に応じた法改正とは程遠い内容のものとなっている。

このような形で入管法が改正されたことをまことに遺憾に思い、実態をしっかりと踏まえた運営や見直しが行われることに一縷の望みを託するとともに、外国人労働者を受入れるにあたり、主として中小企業の立場からみた現行制度の問題点と改善の方向を提言したい。

送出国、受入国双方において、1人たりとも命や人格の尊厳が失われることがないように、強い意志と覚悟をもってこの問題に処することが求められている。

(1) 労働者送出し、受入れに関する国家間の協定締結

現在、送出国と我国との間では、労働者の送出し・受入れに関する国家間の協定が締結されていない。基本的には民間レベルでの対応が行われている。このため、送出国側の悪質ブローカーによる過大な手数料搾取に起因する、多額の借金を抱えながらの来日、受入れ側での不当労働行為・低賃金での雇用、さらにはそれらの結果としての失踪、最悪の場合には自殺等の痛ましい社会問題を惹起している。

韓国におけるEPS（雇用許可制）等を参考に、労働者の基本的人権を擁護し、両国にとってメリットのある形での労働者送出し・受入れの基盤を確立するため、国家間での基本協定締結が不可欠である。

(2) 特定技能の内容の具体化と法に基づく運営

今回の法改正では特定技能1号・2号の実態の乏しい枠組み（業種・分野別運用方針・5年間の最大受入れ人数）と実施時期（2019年4月）が決められただけで、具体的内容は今後省令で決められることになっており、各省庁の思惑、業界団体からの圧力等により、恣意的な決定・運用が国会の審議を経ずして行われることが懸念されている。

我が国社会存続の根幹にかかわる問題である以上、その実施に当たっては、国会の審議を経ての成立・発効等、欧米に見られる「議会拒否権」の制度に基づく、法治国家として当然の基本に則した運営が必要である。

(3) 家族帯同のルール化

現在の技能実習制度では家族の帯同を認められていない。新規に設定される特定技能1号でも同様である。したがって技能実習生から特定技能1号に移行すれば、最低10年は家族を呼び寄せることができないことになる。

多くの中小企業の経営・営みが家族に支えられて行われている実態を考えると、外国人は家族抜きでという発想は許容されるものではない。このような理不尽を許容する国に、所要の外国人労働者の安定確保は期待すべくもない。国内における異民族との共存共栄という、かつて経験をしたことのない事態への不安・懸念は国民共通のものであり、現時点においても在日外国人あるいはインバウンドの言動が、日本がこれまで培ってきた文化・伝統等を損ないかねない事態も指摘されている。賃金水準の高い首都圏を中心とした地域的偏りも懸念されている。

外国人労働者の受入れに関しては相当の覚悟と慎重な配慮が必要であるが、受入れが避けて通れない以上、外国人労働者を日本社会の一員としてみるのが肝要である。

外国人労働者の家族の教育、医療、福祉などを考えた場合、単に財政的負担の問題のみならず、価値観の相違に基づく、これまでの日本には存在しなかったような大きな課題に直面することが避けられないが、それも覚悟の上での安定的・優良な外国人労働者を確保することは不可避の課題である。

(4) 外国人労働者の教育制度充実

技能実習及び新設の特定技能に関しては、送出し国および日本側双方での、当該外国人労働者の日本語教育及び専門分野に関する事前の基礎教育は不可欠の要件である。

来日までの期待や夢が破れ、不本意な思いでの就業を余儀なくされ、果ては失踪、自殺に至る等、不幸な結末に至る要因を少なくするために、国の管理のもとでの来日前・来日後の教育・研修の制度化は必須である。外国人労働者の教育は、我国にとって欠かせない教育システムの一環と考える必要がある。

その際、日本語・技能だけでなく、日常生活の習慣、地域社会におけるコミュニティとの融合、納税等日本における生活に必須な内容のほか、日本の歴史、日本人の思考、価値観、宗教観等、外国人労働者が日本社会・日本人を理解し、共存共栄を自身の問題として考えることにつながる、国の主導による教育・啓蒙制度が不可欠である。

全国各地域に深刻な問題をひきおこしている摩擦や軋轢解消のためには、日本語だけでなく、日本人社会に適応し得る外国人を育成する、在日外国人義務教育ともいうべき教育を行うことが必須要件である。帯同する家族に関しても同様である。

(5) 共存共栄に向けての日本人教育

歴史上長きにわたり、ほぼ単一民族・単一言語の社会に生きてきた日本人にとって、人種・歴史・宗教・習慣などを異にする外国人と共存共栄を図ることは決して容易ではない。異質な存在との共存共栄を受入れる学校教育を、幼稚園・小学校低学年など早い年齢から始めることが肝要である。児童・生徒のいじめが大きな社会問題になっているが、その基本は日本人が自分と異なるものを受入れない、価値観を共有するものだけを受入れるという思考・価値体系を有していることにある。その轍を踏まないことが肝要である。

並行して成人日本人に対する啓蒙教育も必要である。既成の価値観を有する人間の意識を変えることは容易ではないが、第2の開国とも言うべき時代に生きる人間として、国・自治体が本気になって意識の転換を行う必要があることを啓蒙する必要がある。

(6) 技能実習制度の抜本的な見直し

技能実習制度が、本来の趣旨である帰国後の母国発展のための技能習得とは程遠く、安価な労働力確保の手段として不当に運営されていることは、多くの場合において事実である。この制度運用上の不備・問題点が大きく取り上げられ、世界各国から見た日本の外国人労働者受け入れ姿勢への批判の対象にもなっている。

ヒアリングでも明らかなように、技能実習生の場合、賃金に加え、社会保険料、住居費や食費の支援、さらには監理団体に対する手数料支払い等を併せると、決して安価な労働力ではない。

単なる「労働力」としてではなく、「人間」として受入れるという基本に立ち戻るとともに、技能実習生の雇用は日本人と同等ないしそれ以上に費用がかかるとの認識をもち、その活用について日本人以上に配慮を要する存在であることを知り、企業経営において実践する必要がある。

本来の目的に沿った運営を行うよう管理体制を強化すると同時に、受入れ側企業の意識の転換を図るべく、国を挙げて本制度の見直しに取り組むことが課題である。

中小企業診断士としても、この問題の行く末に関心をもち、その適切な運用、制度の見直しについての提言の役割を有していると考えられる。

外国人労働者雇用による社内外への影響・効果				
	事項・問題・課題	メリット・プラス面	デメリット・マイナス面	備考
社 内	・ 少子高齢化による労働力不足	・ 有効な解決策。特に製造業は外国人労働者の存在なしには立ちいかないのが現状 ・ ローテーション確立による、有給休暇の取得実現	・ 外国人労働者の増加で、日本人の雇用の機会が失われている面もある	・ 外国人労働者の特徴として、日系人は永住権を獲得し、出稼ぎから定住に移行していることが挙げられる。製造業では技能実習生が、サービス業では留学生が多く働いている
	・ 職場環境の改善 ・ 適正な労働環境の整備	・ 職場の改善・改革の推進	・ 劣悪な労働環境（低賃金、賃金・残業代の未払い、長時間労働）、及び労災の発生、労災隠や訴訟提起	・ 原因は主に、借金などを背景に雇用主に経済的に依存していることにある。悪質な雇用主への対応が必要
	・ 社会保険の加入問題		・ 企業が外国人労働者を加入させないケースや、外国人労働者が加入を拒むケースあり	
	・ 失踪者の発生		・ 会社の対応に対する信頼失墜 ・ 制度そのものに対する信頼失墜	
	・ 国際化の推進	・ 外国人労働者が増加し、社会の多様化が図られることにより、国際化が推進される		・ 移民を受け入れてきた欧米では、排外主義やナショナリズムが勃興している
	・ 国際協力	・ 国際協力に貢献しつつ、労働力の確保が可能		
	・ 技能などの習得	・ 目標レベルの達成による満足感	・ 未達による不満足感	
	・ グローバル人材の雇用	・ グローバル化の促進		

	事項・問題・課題	メリット・プラス面	デメリット・マイナス面	備考
	<ul style="list-style-type: none"> 異文化理解の推進 企業文化のダイバーシティ深化 	<ul style="list-style-type: none"> 企業のイノベーションや新製品開発に貢献 内向的な傾向にある日本人の若者の活性化に貢献 		<ul style="list-style-type: none"> 重要なのは、外国人の比率ではなく、文化のダイバーシティ
社外（地域社会・国）	<ul style="list-style-type: none"> 犯罪の増加による治安の悪化 		<ul style="list-style-type: none"> 不法滞在して経済的・社会的に困窮している外国人が犯罪におよぶ可能性が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 来日外国人犯罪は1980年以降増加し、90年代以降来日外国人と検挙数も急増したが、近年は来日外国人が増加の一方、犯罪検挙数は減少傾向
	<ul style="list-style-type: none"> 不法滞在者の増加 		<ul style="list-style-type: none"> 治安悪化の恐れ 	<ul style="list-style-type: none"> 原因は、受入れ先の経営悪化による離職で、不法就労や犯罪につながるケースもある
	<ul style="list-style-type: none"> 低賃金による雇用 		<ul style="list-style-type: none"> 賃金水準の低下 非自発的失業者の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 欧米・日本などの実証研究では、このような負の関係はないといわれる。他方、移民の増加につれて非熟練労働者の平均賃金が低下するとの研究もある。
	<ul style="list-style-type: none"> 住宅問題 		<ul style="list-style-type: none"> スラム化の恐れ 	
	<ul style="list-style-type: none"> 子供の教育問題 		<ul style="list-style-type: none"> 日本語のできない外国人児童の数は増加傾向にある 	<ul style="list-style-type: none"> 日本語の話せない外国人児童数の推移 5,463人（1991）→20,692人（2005）→43,947人（2016）
	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会の生活支援の遅れ 		<ul style="list-style-type: none"> 多言語対応、教育などの対応の遅れが、様々な問題の発生要因となっている 国と自治体の責任分担の不明確さによる対応の遅れ 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者の背景は多様であり、一律ではなく、ニーズにあったきめの細かい対応による問題解決が望ましい

事項・問題・課題	メリット・プラス面	デメリット・マイナス面	備考
・地域コミュニティとの軋轢・社会的統合	・外国人街が人気スポットになって、地域外からも多くの人を訪れるケースもある	・地域住民との軋轢発生 ・家族呼寄せ、定住化による社会問題の発生 ・同国人のコミュニティへの依存が高まり、周辺社会に対する圧力となる	・外国人労働者が孤立化するケースもあり、社会的統合を図るためにはコストも必要
・文化摩擦・衝突		・社会生活雑音の発生による近隣とのトラブル ・ゴミの分別方法の無理解によるトラブル ・理解できない習慣によるトラブル	・原因は、相互の文化・習慣の違い、無理解、地域社会の受け入れ態勢の不整備など。相互の価値観や文化などの理解が必要。心理的な問題が根底にある場合も多い
・年金、国民健康保険など社会保障に係る問題		・整備には財政負担増 ・保険金の滞納問題 ・保険非加入で高額医療費の滞納問題	・外国籍の被保険者の急増、海外での出産一時金の支給問題、控除対象の国外扶養親族の数が多いためなどの問題あり
・経済の活性化	・中長期的には少子高齢化を解消し経済全体の活性化をもたらす可能性もある		
・企業文化のダイバーシティ深化	・地域のイノベーションと生産性の向上		
・国際化の推進による競争力の向上	・グローバル人材の雇用増大により競争力の向上が期待できる		・あるべき姿は、日本人自身がグローバル人材になることによる競争力の向上
・就労に伴う人身売買	・日本政府は、2004年から人身売買監視強化を目的とした入国管理法改正により、対策を強化している		・日本への就労に絡む人身売買事件（含売春）は少なくなく、米国は人身売買要監視国に指定（2004年）
・移民問題	・日本の第2の開国	・国としての明確な政策がないままの移民の増加	

	事項・問題・課題	メリット・プラス面	デメリット・マイナス面	備考
送 出 し 国	・技術移転	・帰国後促進されているケース	・日本ないし第3国に移住し、技術移転が実現されていないケースや、本国に帰国しても技術移転が十分なケースもある	・開発途上国への技術移転を目的に始まったが、現在では労働力不足を補うという側面が大きくなっており、本音での取り組みが必要
	・頭脳流出		・明らかな頭脳流出のケースが多いと考えられる	
	・送り出し機関		・悪質ブローカーの介在、高額な手数料・保証金の要求	
参考文献：・外国人労働者、外国人犯罪 ウィキペディア https://ja.wikipedia.org/wiki/外国人労働者 https://ja.wikipedia.org/wiki/外国人犯罪 2018. 12. 05 閲覧 ・「外国人労働者の増加で職場・生活はどう変わる？」第1回～第24回 雨宮 紫苑 2017 https://nomad-journal.jp/archives/1992 2018. 12. 05 閲覧 ・「外国人労働者問題を理解するために知っておくべき5つのポイント」外国人労働者新聞 HP 2017, 2, 7日掲載 https://xn-gmq73cz2b11hy2cfv2age6bnua.com/archives/4509 2018. 12. 05 閲覧 ・「外国人の雇用による文化のダイバーシティ化を：企業と地域発展にむけて」劉 洋 研究員 独立行政法人産業経済研究所 HP 2016, 12, 15 掲載 https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0463.html 2018. 12. 05 閲覧				

図表 5-3 外国人労働者雇用による社内外への影響・効果

卷末資料

資料①：高度人材ポイント制におけるポイント計算表

資料②：技能実習制度・対象職種一覧

資料③：技能実習計画の認定基準

資料④：優良な実習実施者、優良な監理団体（一般監理事業）の要件

資料⑤：優良な実習実施者の要件(詳細)

資料⑥：優良な監理団体（一般監理事業）の要件(詳細)

資料⑦：「専門士」の称号について

資料①：高度人材ポイント制におけるポイント計算表

《ポイント計算表》

高度学術研究分野		高度専門・技術分野		高度経営・管理分野		①最低年収基準																																									
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	30	博士号又は修士号取得者(注7)	20	高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要																																								
	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者	20	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者(注7)	20																																											
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	10																																									
	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	5																																									
職 歴 (実務経歴) (注1)			10年～	20	10年～	25	②年収配点表																																								
	7年～	15	7年～	15	7年～	20																																									
	5年～	10	5年～	10	5年～	15																																									
	3年～	5	3年～	5	3年～	10																																									
年 収 (注2)					3000万円～	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>～29歳</th> <th>～34歳</th> <th>～39歳</th> <th>40歳～</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1000万円</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>900万円</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>800万円</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>700万円</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>600万円</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>500万円</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>400万円</td> <td>10</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table>		～29歳	～34歳	～39歳	40歳～	1000万円	40	40	40	40	900万円	35	35	35	35	800万円	30	30	30	30	700万円	25	25	25	—	600万円	20	20	20	—	500万円	15	15	—	—	400万円	10	—	—	—
		～29歳	～34歳	～39歳	40歳～																																										
	1000万円	40	40	40	40																																										
	900万円	35	35	35	35																																										
800万円	30	30	30	30																																											
700万円	25	25	25	—																																											
600万円	20	20	20	—																																											
500万円	15	15	—	—																																											
400万円	10	—	—	—																																											
年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40	5	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	40	5	2500万円～	40																																								
	10			10		2000万円～	30																																								
	10			10		1500万円～	20																																								
年 齢	～29歳	15	～29歳	15		1000万円～	10																																								
	～34歳	10	～34歳	10																																											
	～39歳	5	～39歳	5																																											
ボーナス① 【研究実績】	25	5	詳細は③参照	15			<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">研究実績</th> <th>高度学術研究分野</th> <th>高度専門・技術分野</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>特許の発明 1件～</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断</td> <td>20</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table>	研究実績	高度学術研究分野	高度専門・技術分野	特許の発明 1件～	20	15	入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15	研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15	※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15																									
研究実績	高度学術研究分野	高度専門・技術分野																																													
	特許の発明 1件～	20	15																																												
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15																																													
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15																																													
※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15																																													
ボーナス② 【地位】	20		代表取締役、代表執行役	10																																											
ボーナス③			取締役、執行役	5																																											
ボーナス④			職務に関連する日本の国家資格の保有(1つ5点)	10																																											
ボーナス⑤	10		イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	10																																											
ボーナス⑥	5		イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	5																																											
ボーナス⑦	5		試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5																																											
ボーナス⑧	5		試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	5																																											
ボーナス⑨	5		職務に関連する外国の資格等	5																																											
ボーナス⑩	10		職務に関連する外国の資格等	5																																											
ボーナス⑪	10		本邦の高等教育機関において学位を取得	10																																											
ボーナス⑫	15		本邦の高等教育機関において学位を取得	10																																											
ボーナス⑬	15		日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15																																											
ボーナス⑭	10		日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	15																																											
ボーナス⑮	10		日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑰又は⑱のポイントを獲得した者を除く。)	10																																											
ボーナス⑯	10		日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑰又は⑱のポイントを獲得した者を除く。)	10																																											
ボーナス⑰	10		日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑰又は⑱のポイントを獲得した者を除く。)	10																																											
ボーナス⑱	10		日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑰又は⑱のポイントを獲得した者を除く。)	10																																											
ボーナス⑲	10		成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10																																											
ボーナス⑳	10		成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10																																											
ボーナス㉑	10		成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10																																											
ボーナス㉒	10		成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	10																																											
ボーナス㉓	10		法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10																																											
ボーナス㉔	5		法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	10																																											
ボーナス㉕	5		法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5																																											
ボーナス㉖	5		法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	5																																											
ボーナス㉗	5		経営する事業に1億円以上の投資を行っている者	5																																											
	合格点	70	合格点	70	合格点	70																																									

(出典：法務省入国管理局リーフレット)

技能実習計画の認定基準

- 技能実習を行わせようとする者は、技能実習生ごとに技能実習計画を作成し、認定を受けることができるとされており、当該技能実習計画の適切性の担保のため、認定基準が設けられている。（法第9条）

技能実習計画の主な認定基準

- ① 修得等をさせる技能が技能実習生の本国において修得等が困難な技能等であること
- ② 技能実習の目標
 （第1号の目標）技能検定基礎級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験及び学科試験への合格など
 （第2号の目標）技能検定3級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
 （第3号の目標）技能検定2級又はこれに相当する技能実習評価試験の実技試験への合格
- ③ 技能実習の内容（※）
 - ・ 同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
 - ・ 第2号・第3号については移行対象職種・作業（主務省令別表記載の職種及び作業）に係るものであること。
 - ・ 技能実習を行う事業所で通常行う業務であること。
 - ・ 移行対象職種・作業については、業務に従事させる時間全体の2分の1以上を必須業務とし、関連業務は時間全体の2分の1以下、周辺業務は時間全体の3分の1以下とすること。
 - ・ 技能実習生は本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験等を有し、又は技能実習を必要とする特別の事情があること（団体監理型のみ）。
 - ・ 帰国後に本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
 - ・ 第3号の技能実習生の場合は、第2号修了後に一か月以上帰国していること。
 - ・ 技能実習生や家族等が、保証金の徴収や違約金の定めをされていないこと（技能実習生自身が作成する書面によって明らかにさせる）。
 - ・ 第1号の技能実習生に対しては、日本語・出入国や労働関係法令等の科目による入国後講習が行われること。
 - ・ 複数職種の場合は、いずれも2号移行対象職種であること、相互に関連性があること、合わせて行う合理性があること。

※下線部分が新制度における変更点

次ページに続く

- ④ 実習を実施する期間（第1号は1年以内、第2号・第3号は2年以内であること）
- ⑤ 前段階における技能実習（第2号は第1号、第3号は第2号）の際に定めた目標が達成されていること
- ⑥ 技能等の適正な評価の実施（技能検定、技能実習評価試験等による評価を行うこと）
- ⑦ 適切な体制・事業所の設備、責任者の選任（※）
- ・ 各事業所ごとに下記を選任していること。
「技能実習責任者」（技能実習の実施に関する責任者）：技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に技能実習責任者に対する講習を修了した常勤の役職員（講習については、経過措置として、平成32年3月31日まで適用なし）。
「技能実習指導員」（技能実習生への指導を担当）：修得させる技能について5年以上の経験を有する常勤の役職員
「生活指導員」（実習生の生活指導を担当）：常勤の役職員
 - ・ 申請者が過去5年以内に人権侵害行為や偽造・変造された文書の使用を行っていないこと。
 - ・ 技能の修得等に必要な機械、器具その他の設備を備えていること。
- ⑧ 許可を受けている監理団体による実習監理を受けること＜団体監理型技能実習の場合＞
- ⑨ 日本人との同等報酬等、技能実習生に対する適切な待遇の確保（※）
- ・ 報酬の額が日本人と同等以上であること（これを説明する書類を添付させ、申請者に説明を求めらる。）。
・ 適切な宿泊施設の確保、入国後講習に専念するための措置等が図られていること。
 - ・ 食費、居住費等名目のいかんを問わず実習生が定期に負担する費用について、実習生との間で適正な額で合意がなされていること
（費用の項目・額を技能実習計画に記載。技能実習生が理解したことや額が適正であることを示す書類を添付）。
- ⑩ 優良要件への適合＜第3号技能実習の場合＞（別紙1参照）
- ⑪ 技能実習生の受入れ人数の上限を超えないこと（※）＜新制度で人数枠を見直し＞（別紙2参照）

※下線部分が新制度における変更点

（※）③⑦⑨⑩に関しては、事業所管大臣が告示で要件を定めた場合には、その事業に該当する職種の実習実施者又は監理団体は、当該要件の基準を満たすことが必要となる。

（出典：法務省「新たな外国人技能実習制度について」より抜粋）

優良な実習実施者及び監理団体の要件

別紙1

- 実習実施者について、技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること (法第9条第10号)
- 監理団体については、技能実習の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること (法第25条第1項第7号)

いずれも得点が満点の6割以上であれば、優良な実習実施者・監理団体の基準に適合することとなる。

優良な実習実施者の要件

(満点120)

- ① 技能等の修得等に係る実績 (70点)
 - ・ 過去3年間の基礎級、3級、2級程度の技能検定等の合格率* 等
 - *3級2級程度については、新制度への移行期は合格実績を勘案
- ② 技能実習を行わせる体制 (10点)
 - ・ 直近過去3年以内の技能実習指導員、生活指導員の講習受講歴 (平成31年4月1日以降、加点对象)
- ③ 技能実習生の待遇 (10点)
 - ・ 第1号実習生の賃金と最低賃金の比較
 - ・ 技能実習の各段階の賃金の昇給率
- ④ 法令違反・問題の発生状況 (5点(違反等あれば大幅減点))
 - ・ 直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
 - ・ 直近過去3年以内に実習実施者に責めのある失踪の有無
- ⑤ 相談・支援体制 (15点)
 - ・ 母国語で相談できる相談員の確保
 - ・ 他の機関で実習継続が困難となった実習生の受入実績 等
- ⑥ 地域社会との共生 (10点)
 - ・ 実習生に対する日本語学習の支援
 - ・ 地域社会との交流を行う機会・日本文化を学ぶ機会の提供

優良な監理団体の要件

(満点120)

- ① 実習の実施状況の監査その他の業務を行う体制 (50点)
 - ・ 監理事業に関する常勤の役職員と実習監理を行う実習実施者の比率
 - ・ 監理責任者以外の監査に関する職員の講習受講歴 等
- ② 技能等の修得等に係る実績 (40点)
 - ・ 過去3年間の基礎級、3級、2級程度の技能検定等の合格率* 等
 - *3級2級については、新制度への移行期は合格実績を勘案
- ③ 法令違反・問題の発生状況 (5点(違反等あれば大幅減点))
 - ・ 直近過去3年以内の改善命令の実績、失踪の割合
- ④ 相談・支援体制 (15点)
 - ・ 他の機関で実習が困難となった実習生の受入に協力する旨の登録を行っていること
 - ・ 他の機関で実習継続が困難となった実習生の受入実績 等
- ⑤ 地域社会との共生 (10点)
 - ・ 実習実施者に対する日本語学習への支援
 - ・ 実習実施者が行う地域社会との交流を行う機会・日本文化を学ぶ機会の提供への支援

優良な実習実施者の要件 (詳細)

項目	配点
①技能等の修得等に係る実績	【最大70点】 I 過去3年間の基礎級程度の技能検定等の学科試験及び実技試験の合格率(旧制度の基礎2級程度の合格率を含む。) ・95%以上:20点 ・80%以上95%未満:10点 ・75%以上80%未満:0点 ・75%未満:-20点 II 過去3年間の2・3級程度の技能検定等の実技試験の合格率 <計算方法> 分母:新技能実習生の2号・3号修了者数 一うちやむを得ない不受験者数 +旧技能実習生の受験者数 分子:(3級合格者数+2級合格者数×1.5)×1.2 * 旧技能実習生の受験実績について、施行日以後の受験者は必ず算入。施行日前については、施行前の基準日以前の受験実績は算入しないこととする。可。 * 施行後3年間に於いては、IIに代えて、II-2(1)及び(2)で評価することも可能とする。
II-2(1) 直近過去3年間の3級程度の技能検定等の実技試験の合格実績	・合格者3人以上:35点 ・合格者2人:25点 ・合格者1人:15点 ・合格者なし:-35点
II-2(2) 直近過去3年間の2級程度の技能検定等の実技試験の合格実績	・合格者2人以上:5点 ・合格者1人:3点
III 直近過去3年間の2・3級程度の技能検定等の学科試験の合格実績 * 2級、3級で分けず、合格人数の合計で評価	・合格者2人以上:5点 ・合格者1人:3点
IV 技能検定等の実施への協力 * 技能検定委員(技能検定における学科試験及び実技試験の問題の作成、採点、実施要領の作成や検定試験会場での指導監督などを職務として行う者)又は技能実習評価試験において技能検定委員に相当する者を社員等の中から算出している場合や、実技試験の実施に必要なとされる機材・設備等の貸与等を行っている場合を想定	・有:5点

得点が満点(120点)の6割以上となる実習実施者は優良な実習実施者の基準に適合することとなる。

②技能実習を行わせる体制	【最大10点】 * 平成31年4月1日から加算対象 I 直近過去3年以内の技能実習指導員の講習受講履歴 ・全員有:5点 II 直近過去3年以内の生活指導員の講習受講履歴 ・全員有:5点
③技能実習生の待遇	【最大10点】 I 第1号技能実習生の賞金(基本給)のうち最低のものとの最低賞金の比較 ・115%以上:5点 ・105%以上115%未満:3点 II 技能実習生の賞金に係る技能実習の各段階ごとの昇給率 ・5%以上:5点 ・3%以上5%未満:3点
④法令違反・問題の発生状況	【最大5点】 I 直近過去3年以内に改善命令を受けたことがあること(旧制度の改善命令相当の行政指導を含む。) ・改善未実施:-50点 ・改善実施:-30点 II 直近過去3年以内における失踪がゼロ又は失踪の割合が低いこと(旧制度を含む。) ・ゼロ:5点 ・10%未満又は1人以下:0点 ・20%未満又は2人以下:-5点 ・30%以上又は3人以上:-10点
⑤相談・支援体制	【最大15点】 I 直近過去3年以内に責めによるべき失踪があること(旧制度を含む。) ・該当:-50点 II 母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること ・有:5点 III 受け入れた技能実習生について、全ての母国語で相談できる相談員を確保していること(旧制度を含む。) ・有:5点 IV 直近過去3年以内に、技能実習の継続が困難となった技能実習生に引き続き技能実習を行う機会を与えるために当該技能実習生の受入れを行ったこと(旧制度下における受入れを含む。) ・有:5点
⑥地域社会との共生	【最大10点】 I 受け入れた実習生に対し、日本語の学習の支援を行っていること ・有:4点 II 地域社会との交流を行う機会をアレンジしていること ・有:3点 III 日本の文化を学ぶ機会をアレンジしていること ・有:3点

優良な監理団体（一般監理事業）の要件（詳細）

項目	配点
① 団体監理型技能実習の実施状況の審査その他の業務を行う体制	<p>【最大50点】</p> <p>I 監理団体が行う定期的な審査について、その実施方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、審査を担当する職員に周知していること。</p> <p>II 監理専門員に関する常勤の役割と実習監理を行う実習実施者の比率</p> <p>III 直近過去3年以内の監理責任者以外の監理団体の職員（審査を担当する者に限る。）の講習受講歴</p> <p>IV 実習実施者の技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員等に対し、毎年、研修の実施、マニュアルの配布などの支援を行っていること</p> <p>V 帰国後の技能実習生のフォローアップ調査に協力すること。</p> <p>VI 技能実習生のあせんに関し、監理団体の役職員が送出国での事前面談を行っていること。</p> <p>VII 帰国後の技能実習生に関し、送出国と連携して、就職先の把握を行っていること。</p>
② 技能等の修得等に係る実績	<p>【最大40点】</p> <p>I 過去3年間の基礎級程度の技能検定等の学科試験及び実技試験の合格率（旧制度の基礎2級程度の合格率を含む。）</p> <p>II 過去3年間の2・3級程度の技能検定等の実技試験の合格率</p> <p>III 過去3年間の2・3級程度の技能検定等の学科試験の合格実績</p> <p>IV 技能検定等の実施への協力</p>

③ 法令違反・問題の発生状況	<p>【最大5点】</p> <p>I 直近過去3年以内に改善命令を受けたことがあること（旧制度の改善命令相当の行政指導を含む。）</p> <p>II 直近過去3年以内における失踪がゼロ又は失踪の割合が低いこと（旧制度を含む。）</p> <p>III 直近過去3年以内に責めによるべき失踪があること（旧制度を含む。）</p> <p>IV 直近過去3年以内に傘下の実習実施者に不正行為があること（監理団体が不正を発見して機構（旧制度では地方入国管理局）に報告した場合を除く。）</p>	<p>改善未実施：－50点</p> <p>改善実施：－30点</p> <p>ゼロ：5点</p> <p>10%未満又は1人以下：0点</p> <p>20%未満又は2人以下：-5点</p> <p>20%以上又は3人以上：-10点</p> <p>該当：－50点</p>
④ 相談・支援体制	<p>【最大15点】</p> <p>I 機構・監理団体を実施する母国語相談・支援の方法・手順を定めたマニュアル等を策定し、関係職員に周知していること</p> <p>II 技能実習者の継続が困難となった技能実習生（他の監理団体傘下の実習実施者で技能実習を行っていた者に限り）に引き続き技能実習を行う機会を与えるための受入れに協力する旨の機構への登録を行っていること。</p> <p>III 直近過去3年以内、技能実習の継続が困難となった技能実習生（他の監理団体傘下の実習実施者で技能実習を行っていた者に限り）に引き続き技能実習を行う機会を与えるために、当該技能実習生の受入れを行ったこと（旧制度下における受入れを含む。）</p>	<p>有：5点</p> <p>有：5点</p> <p>有：5点</p>
⑤ 地域社会との共生	<p>【最大10点】</p> <p>I 受け入れた実習生に対し、日本語の学習の支援を行っている実習実施者を支援していること</p> <p>II 地域社会との交流を行う機会をアレンジしている実習実施者を支援していること</p> <p>III 日本の文化を学ぶ機会をアレンジしている実習実施者を支援していること</p>	<p>有：4点</p> <p>有：3点</p> <p>有：3点</p>

得点が満点（120点）の6割以上となる監理団体は優良な監理団体の基準に適合することとなる。

資料⑦：専門士の称号について

専門士分野

修了した課程に応じ以下の8分野の称号が与えられ表記は日本語では「専門士（〇〇課程）」、英語表記では「Diploma (Postsecondary Course (〇〇))」もしくは「Diploma in 〇〇」となる。

工業 (Technology)

農業 (Agriculture)

医療 (Medical Care)

衛生 (Personal Care and Nutrition)

教育・社会福祉 (Education and Welfare)

商業実務 (Business)

服飾・家政 (Fashion and Home Economics)

文化・教養 (Culture and General Education)

専門士付与校

専修学校が卒業生に対して、専門士の称号を付与できるためには以下の要件をみたす必要がある。

- 修業年限が2年以上
- 卒業に必要な総授業時間数が1,700単位時間以上
- 試験等により成績評価を、その評価に基づいて卒業認定を行っている

2011年以降の動向としては、法務省がそれまで日本へ留学をした外国人が再度入国する際に学士の学位を必要としたのに対し、閣議決定に伴う在留資格の見直しによって、専門士の称号を得た外国人に対して新たに在留資格を認めるとの決定がなされており、従来、国内の称号としてのみ機能してきた専門士号が国際的な意義を有する傾向を帯びるようになってきているなど、専門士をめぐる状況も刻々変化しつつある。

(出典：文部科学省 HP より)

リンク集

統計資料(厚生労働省「外国人労働者の雇用状況」の届出状況まとめ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html

統計資料(法務省「平成30年6月末現在における在留外国人数について」(速報値))

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00076.html

高度人材ポイント制 (ポイント計算、優遇措置、永住許可申請等)

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/

技能実習・対象職種(外国人技能実習機構 HP「移行対象職種情報」に掲載)

<https://www.otit.go.jp/ikoutaishou/>

「新たな外国人技能実習制度について」(外国人技能実習機構 HP「お知らせ一覧」に掲載)

<https://www.otit.go.jp/>

「技能実習制度運用要領」(外国人技能実習機構 HP「技能実習制度運用要領」に掲載)

https://www.otit.go.jp/jissyu_unyou/

「監理団体の検索」(外国人技能実習機構 HPに掲載)

https://www.otit.go.jp/search_kanri/

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(厚生労働省 HPに掲載)

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html>

おわりに

埼玉県中小企業診断協会 国際化支援研究会では、毎年の活動テーマを4月に選定し、どのような目的で何をどのように研究して報告するのかを会員で議論して決めてきました。今回は会員が関係する企業で「人手不足」による採用難の声が日増しに大きくなっていることから、『外国人労働者の採用と活用』をテーマにすることが決まりました。

各企業の実態を調査しているうちに国会でも外国人労働者の受け入れを拡大する議論が進み、われわれの活動を後押ししてもらっているような感じを受けながらの調査研究活動となりました。結果としては、ヒアリングにご協力いただいた企業の外国人労働者と融和する苦心や法制度への対応、変化する企業を取り巻く環境も踏まえて、いいタイミングで調査・研究事業をまとめられたと考えています。

また、中小企業支援を本分とするわれわれ中小企業診断士にとって、本報告書が人手不足に悩む企業にアドバイスするためのマニュアルとして活用することができるものと自負しております。本報告書を活用して、支援する企業の人手不足の対策はもとより、企業の存続、発展のお役に立てることができれば幸いです。

最後に、本調査・研究事業に対して、外国人労働者の採用及び活用の実態に関する訪問やヒアリングに快くご協力いただきました企業、監理団体、支援機関、各種学校などの皆様には心より御礼申し上げます。また、皆様からいただいたご意見等を参考に、今後の中小企業の発展のため、一層の研鑽に努めてまいります。

平成31年2月 一般社団法人 埼玉県中小企業診断協会 国際化支援研究会

[調査・研究事業担当メンバー：五十音順]

稲垣秀行 上山 稔 太田泰嗣 押田博光 岡田泰夫
角田光則 片桐圭司 後藤啓介 今野 昭 杉崎明夫
鈴木欽也 関口 功 鷹巣克巳 高橋周平 高橋利治
中内善文 仲村篤史 星加元明 本藤博威 町田浩一
松村正之 三橋正幸 村岡 滋 横山英樹