

2018 年度「政策提言」に関する調査・研究事業

「外国人雇用を活かす中小企業の成長戦略」報告書

2019 年 2 月

一般社団法人大阪中小企業診断士会

一般社団法人大阪府中小企業診断協会

「国際派診断士研究会」

はじめに

外国人技能実習生や留学生は、実態として日本の非熟練労働分野を支えてきた一方で、出稼ぎの受け皿として定着している。ところが中小企業にとっては、本来の趣旨とは違い、国際貢献の制度・しくみを変節してきていたとしても、外国人労働者なしには存立そのものが成り立たなくなっている。政府も昨年の臨時国会において、外国人労働者の受入れ拡大に向けて、新たな在留資格制度の創設を含む出入国管理法を改正した。外国人技能実習制度や留学生の資格外活動を抜本的に見直すのではなく、これらを基盤にさらに運用を拡大する形で、今後確実に外国人労働者の導入を増やす方向づけとなっている。

また、中小企業にとっては非熟練労働者の確保も労働者不足に対する重要課題であるものの、事業やノウハウの承継問題や少子化に伴う国内需要の縮小に対応していくには、技術イノベーションとグローバル事業展開による成長戦略が欠かせない。その成長戦略を支える外国人の高度人材の確保は、企業規模の大小にかかわらず喫緊の課題となってきた。

かかる状況において、今後、中小企業経営にとっては外国人労働者の活用を前提とした経営管理、成長戦略の実践がますます重要課題になってくる。一方、中小企業診断士の立場からは、少子化による採用難、労働力不足の対応策としての外国人労働者への依存度が拡大していくとの視点から、外国人を活用した中小企業経営の成長発展の実現をいかに支援していくかがより重要な役割となっている。

当調査・研究事業は、中小企業として外国人活用の社会的ニーズに資するため、中小企業診断士の立場から外国人材を中小企業経営へ活用していくための政策提言を行うものである。

第1章は、中小企業の外国人雇用の現状と課題として、我が国の中小企業の人的資源の実態、外国人労働者の実態、中小企業の経営を支える外国人労働者リソース別制度と課題を主に統計資料から浮き彫りにするとともに、現在政府が推進する新たな外国人材の受け入れに関する制度の検討を試みるものである。

第2章は、中小企業の外国人活用と成長戦略実践として、平成30年8月から12月までの5カ月間、在留資格分野別に企業・医療法人・大学機関の7法人を訪問、現地調査を行った結果を紹介するとともに、中小企業として外国人活用を具体的に実践している先進事例から外国人材を活用することで成長戦略につながるヒントと課題を浮き彫りにしようとするものである。

第3章は、外国人材を中小企業の成長発展に活かすための課題と提言として、日本の産業界全体で取り組むべき課題としての、外国人材の活用についての課題を指摘するとともに、今後の提言を試みるものである。

<目次>

～はじめに～

第一章 中小企業の外国人雇用の現状と課題	・・・ 5
<1> 中小企業の人的資源の実態	・・・ 5
<2> 外国人労働者の実態	・・・ 12
<3> 中小企業の経営を支える外国人労働者リソース別制度と課題	・・・ 14
1) 技能実習生 制度と課題	
2) 留学生 制度と課題	
3) 高度外国人材、専門的技術的分野による在留資格 制度と課題	
4) 身分による在留資格 制度と課題	
<4> 新たな外国人材の受け入れに関する制度について	・・・ 32
1. 新在留資格制度の創設と入管法の改正	
2. 中小企業にとっての課題	
3. 諸外国の外国人雇用制度との比較	
第二章 中小企業の外国人活用と成長戦略実践	・・・ 40
【調査対象】	
【ヒアリング総括】	・・・ 40
<外国人労働者を雇用する機関の訪問調査>	
企業等合計 7 社ヒアリング概要	
【共通の問題点・抽出課題】	・・・ 53

第三章 外国人人材を中小企業の成長発展に活かすための・・・ 53

課題と提言

- (1) 次世代に事業を継承するために不可欠な外国人人材
- (2) 技能実習生および留学生活用の課題と労務マネジメント体制の強化
- (3) 新在留資格制度への対応
- (4) 中小企業の成長発展につなげる中核人材としての外国人活用

【 国・行政機関、公的機関への政策提言まとめ 】・・・ 58

終わりに・・・ 60

～外国人材を活かし中小企業の成長戦略を支援する中小企業診断士として～

第一章

中小企業の外国人雇用の現状と課題

< 1 > 中小企業の人的資源の実態

この章では、外国人雇用について考えるにあたり、少子高齢化による労働人口の減少と経済の成長に伴う労働需要の増加が進み、日本全国、全産業領域にわたって完全失業率の低下や有効求人倍率や人手不足感は増大している外部環境の変化の中で、中小企業が外国人雇用についてどのような対応をすべきであるか、そのための労働市場の現状、在留資格など日本の施策制度や現状について簡単に説明するとともに、それぞれの制度の特徴をどう生かすか、そしてこれからどのようなことが起こっていくかについて俯瞰していく。

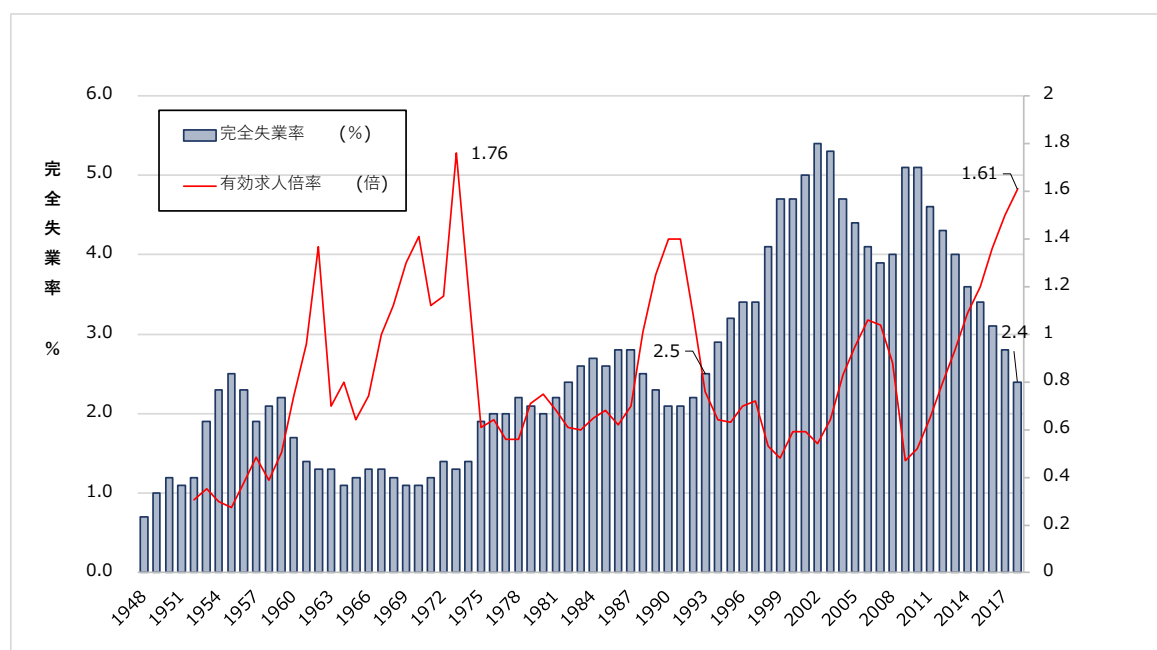
商工会議所や中小企業関係団体の景況調査によれば、中小企業が経営課題と感じているテーマとして、「人手（従業員）不足」が大きな課題として挙げられている。

「原材料費・燃料費の上昇や**深刻な人手不足**、根強い消費者の節約志向が足かせとなっており、中小企業の業況改善に向けた動きには鈍さが見られる。」（出典：商工会議所 L O B O 2 0 1 8 年 1 1 月調査結果）

「経営上の問題点では**「従業員の不足」が 38%→42%と、5 期連続で 1 位**となった。また、「人件費の増大」が 32%→30%と減ったが 2 位につき、「仕入単価の上昇」が 27%→27%で単独 3 位に上がったのが目に付く。特に製造業では、「下請業者の確保難」が 14%→17%に上がってきたのが目に留まる」（出典：中小企業家同友会全国協議会 DOR126 号(2018 年 7～9 月期景況調査)速報 (2018 年 10 月 10 日発行)。

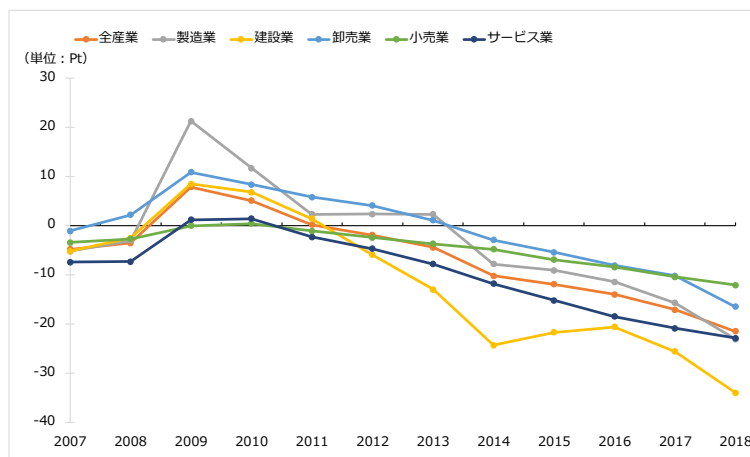
景気の穏やかな回復が続く中、雇用情勢は着実に改善を続け、完全失業率は 2.4%（平成 30 年 10 月度-総務省統計局）とバブル経済の余韻が残る 1993 年以來の低水準となっている。有効求人倍率についても、全国平均では、平成 30 年 5 月以来 1.6 倍を超える高水準が保たれており、1973 年（1.76 倍）以来、45 年ぶりの良好な雇用環境が続いている。（平成 30 年 10 月、厚生労働省「一般職業紹介状況」）。また、都道府県別有効求人倍率も、2016 年以降全都道府県で 1 倍を上回っており、全国的に人手不足の状態が続いている。

【図 1 - 1 完全失業率と有効求人倍率の推移】



中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」が発表する従業員過不足 DI をみると、バブル経済期の 2009 年と 2010 年には、すべての業種で従業員の過剰感がみられたが、徐々に過剰感が減少し、2011 年にはサービス業や小売業では従業員が不足する状況となっていた。その後、2014 年にはすべての業種で従業員の不足感がみられるようになり、2018 年にはすべての業種で 10Pt 以上従業員不足感が上回っている状況となっている。特に建築業では 34pt、製造業やサービス業では 23pt と大幅な従業員不足に陥っており、全産業平均でも 21.5pt と大幅に従業員不足している状況となってきている。

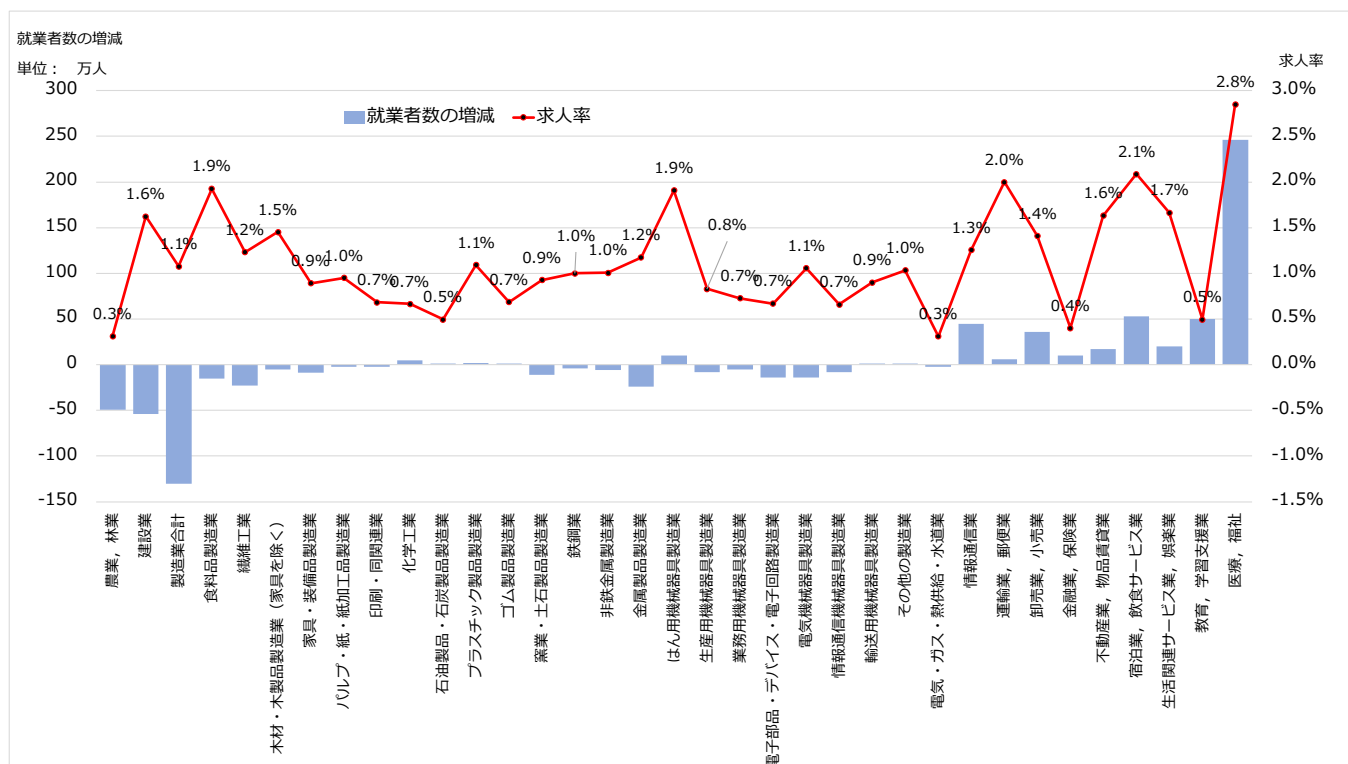
【図 1 - 2 業種別従業員数過不足 DI の推移】



出典：中小企業庁・(独)中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」データを加工

次に、業種別にリーマンショックの影響を受ける前の平成 19 年 10 月から平成 30 年 10 月までの過去 11 年の就業者の増減と、平成 30 年 10 月時点での求人率（求人数を就業者数で除した割合、即ち現在の就業者に対して求人している人数の割合）を見ていくと、製造業では 11 年間で 100 万人以上の就業者が減少した。これはリストラの結果人手不足を招いているとも考えられるが、医療・福祉業では 250 万人近く就業者が増加しているにもかかわらず、まだ人手が足りない状況と見受けられる。就業者が製造業からサービス業にシフトしているにもかかわらず、サービス業では人手が足りない状況が続いている。

【図 1 - 3 業種別就業者の推移と求人率】

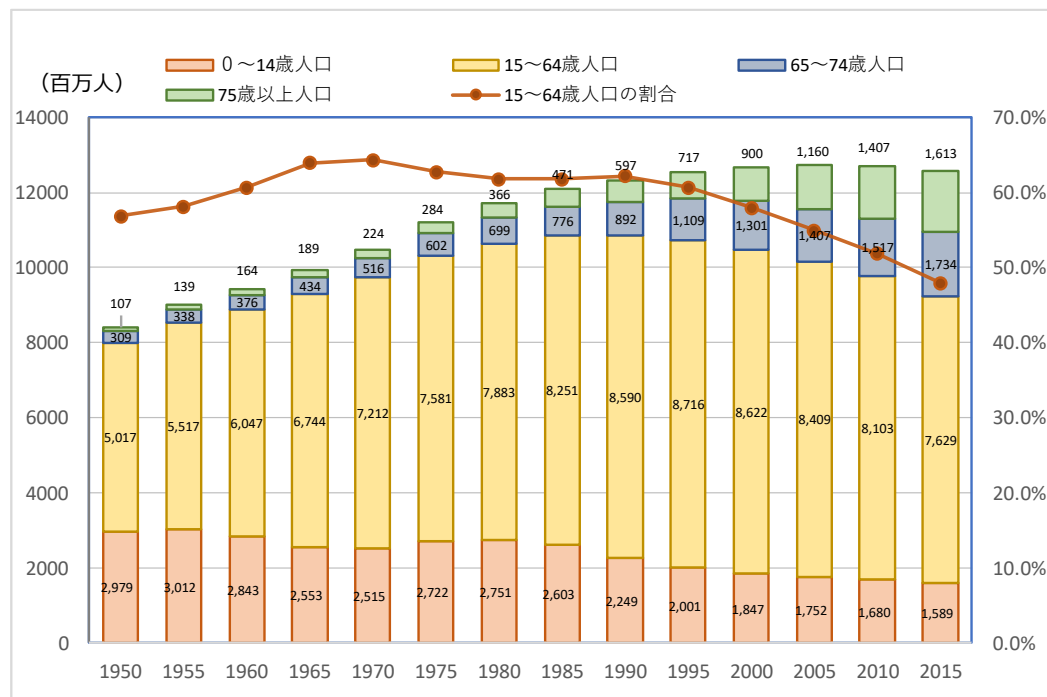


出典：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」のデータを加工

（１）生産年齢人口と労働力人口

総務省の「国勢調査」によると、1980年代から14歳以下の人口の減少が続いている。そのため、わが国の総人口は、2008年の128,084千人をピークに2015年には127,095千人と減少している。労働力の中核を成す15歳から64歳までの人口（生産年齢人口）については、1995年の8,251万人をピークに、2015年には7,592万人とピーク時の92%に減少しており、総人口の減少の速さ以上に、生産年齢人口の減少が進んでおり、労働市場への深刻な影響を与えている。

【図1－4 生産年齢人口と労働力人口の推移】



出典:総務省「国勢調査」のデータを加工

労働市場の動向は、2020年の東京オリンピック、2025年の大阪万博などを踏まえた今後の景気動向に左右されるものの、15歳から64歳までの生産年齢人口の減少は今後も進み、女性、高齢者、外国人の労働参加のさらなる促進や機械化による生産効率の向上などの影響を受ける。また、求人のありようは業態、雇用形態ごとに差異があり、求職者の働き方の多様化とのマッチングも勘案する必要がある。女性、高齢者、外国人の労働参加促進のあり方についても一様ではない。国の働き方改革の中では、長時間労働の是正、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、テレワークなど柔軟な働き方がしやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、女性が活躍できる環境整備、高齢者や障害者の就業支援、子育てや介護と仕事の両立が影響する。また、外国人材の受け入れ、若者が活躍しやすい環境整備などのダイバーシティーの推進、賃上げや労働生産性向上や、人材育成、ハラスメント防止対策などの取り組みの成果にも大きく左右される。

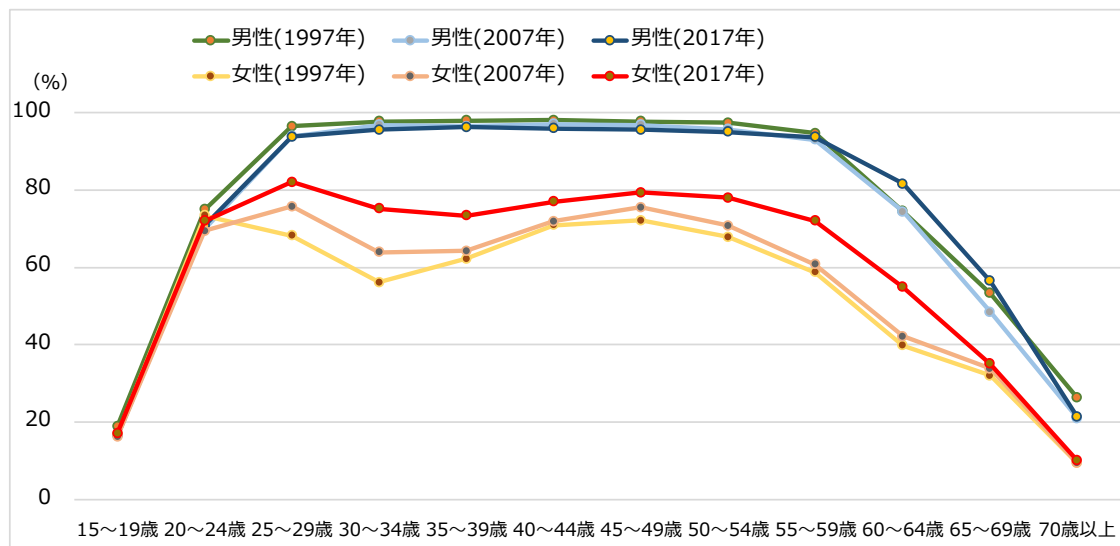
一方、国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、総人口の減少だけでなく、少子高齢化の影響で1990年代には8,700万人、全人口の69%を超えていた労働市場の中核をなす15歳から65歳の生産年齢人口が減少を続け、2065年には4,500万人、全人口の51%にまで減少すると推計されている。

(2) 女性・高齢者の労働参加の割合

生産年齢人口の急減は中小企業にとっての労働不足による深刻な影響をもたらすだけでなく、市場縮小や社会保障制度の崩壊など、日本経済基盤を揺るがす国家としての危機に直面しているといえる。日本政府も「働き方改革」の実現を通じ危機を克服する取組みを推進中である。その中心的取組みが女性や高齢者の労働参加を実現し労働力を確保することにある。

総務省の労働力調査（基本集計・長期時系列データ）によると、20歳から24歳までの就業率では男女の差が見られないが、20歳代後半以降の就業率が伸びず、30歳代前半で就業率の低下がみられる。1987年以降10年毎の女性の就業率の推移をみると、30歳代前半を含め徐々に就業率の上昇がみられる。

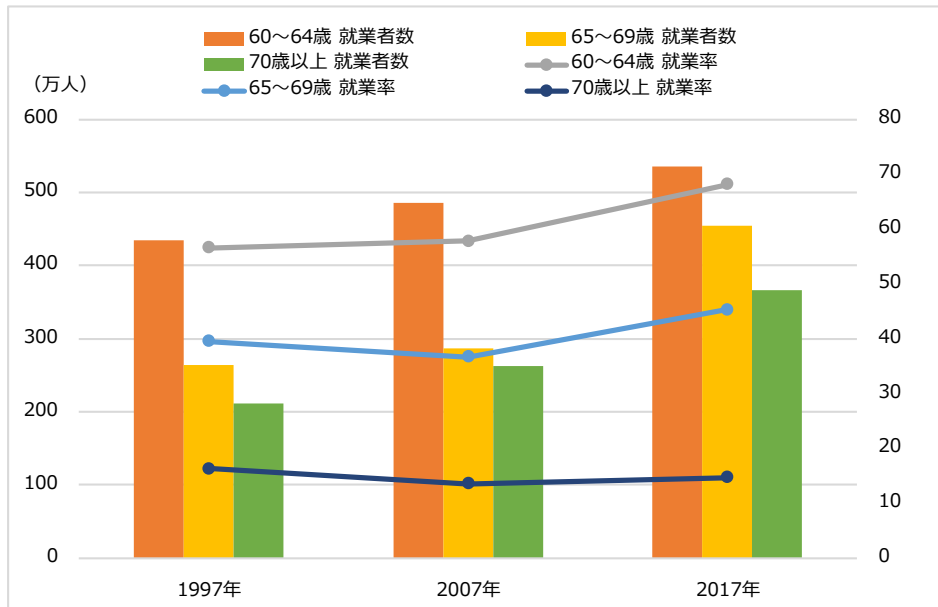
【図1-5 男女別・年齢層別の就業率の推移】



出典:総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）を加工

同じく総務省の労働力調査（基本集計・長期時系列データ）の高齢者の就業率推移に注目すると、団塊の世代の高齢化と健康寿命の長期化から、高齢者の就業率、就業者数とも増加している。

【図 1 - 6 高齢者の年齢層別の就業者数と就業率の推移】

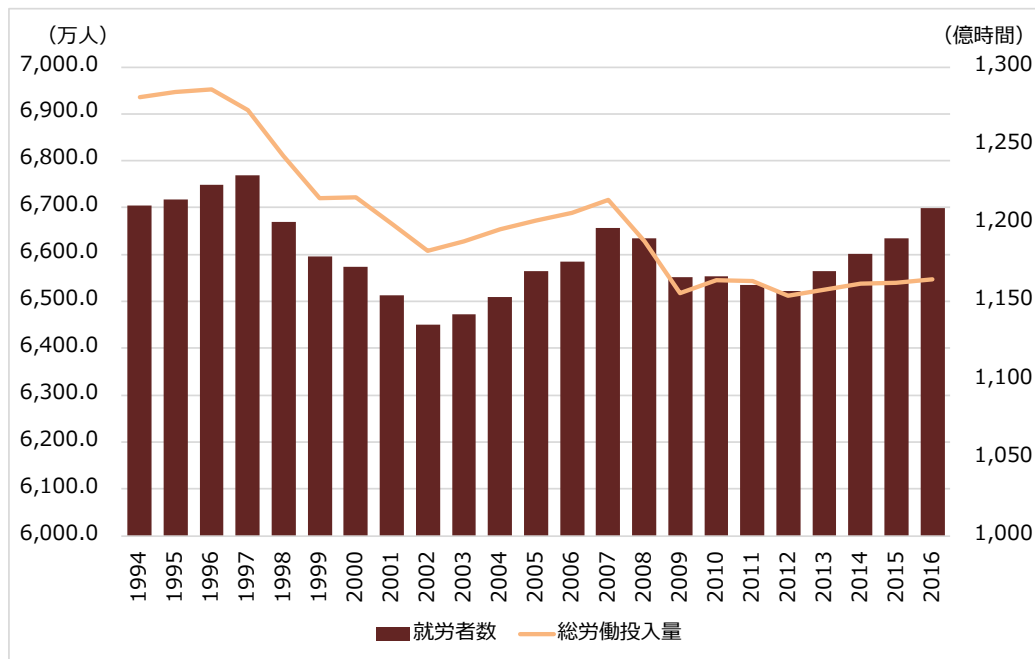


出典:総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」を加工

(3) 就業者数と労働投入量

1994 年から 2011 年にかけては、就労者数の増減に比例して総労働投入量（就労者数×労働時間）も増減していたが、2012 年以降は、就労者数は増加しているにもかかわらず、総労働時間は横ばいとなっている。すなわち、就労者数の増加に対して、総労働投入量の増加割合の低下が示されており、短時間労働の非正規労働者が増加していることや正規労働者でも労働時間短縮の取組の進展が要因と考えられる。

【図 1 - 7 総就労者数と労働投入量の推移】



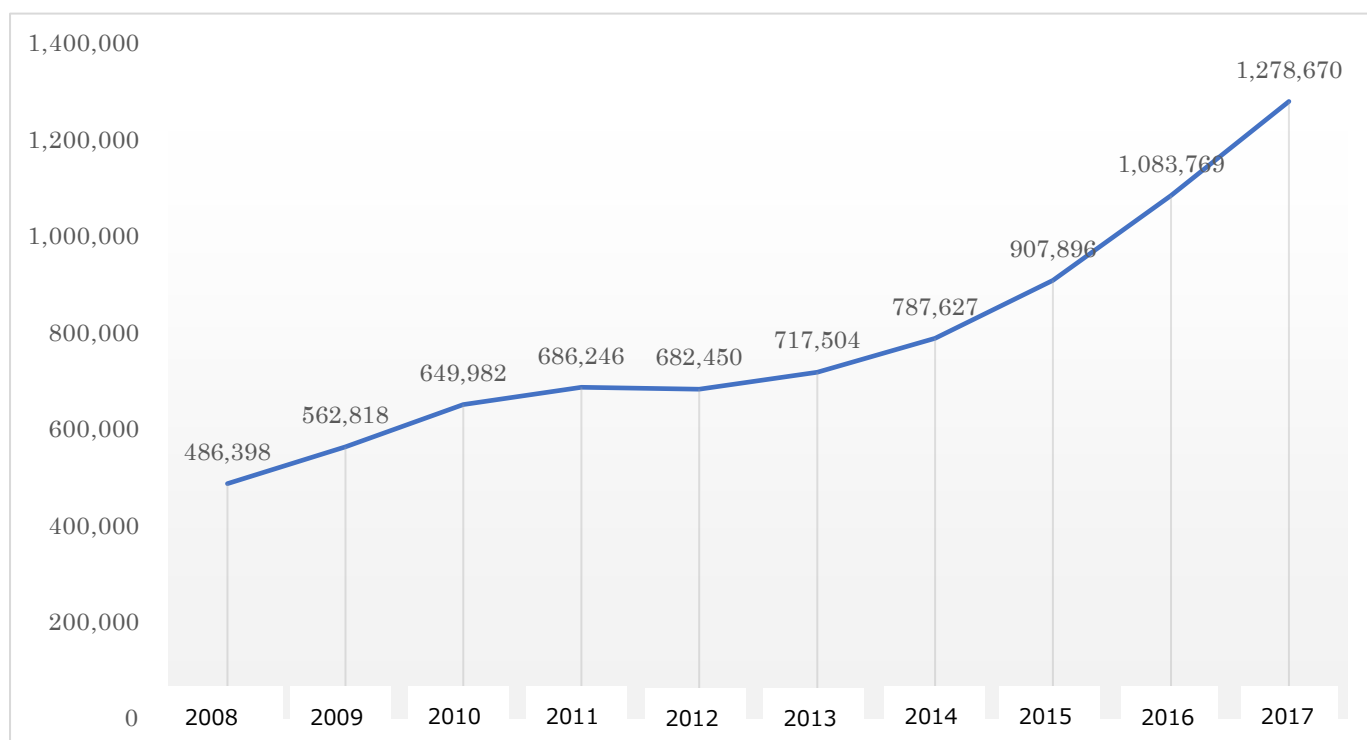
出典:総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」を加工

(4) 外国人労働者の状況

女性や高齢者の労働参加による労働者数増が労働不足を支えている面もあるがとても充足できるレベルではない。特に若年層の労働力が必要な非熟練労働を支えるようになってきたのが外国人労働者である。平成29年で外国人労働者数は127万9千人に達し、今や外国人労働者なしには労働力不足に対応できない状況になっている。

外国人労働者は、全産業すべての業種で増加しているが、農業・林業、建築業、運輸・郵便業、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業では、日本人労働者の減少を外国人労働者で補っている状況となっている。

【図1－8 外国人労働者数の推移】



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」

【労働市場の現状まとめ】

- 少子高齢化の中で総人口の減少の速さ以上に、生産年齢人口の減少が進んでいる。
- 完全失業率は1993年以来の低水準、有効求人倍率は1.6倍を超える高水準が続き、全都道府県で1倍を超えている。
- 従業員過不足DIについては、2018年には全ての業種で従業員不足感が10ポイント以上上回っている。
- 中小企業で最大の経営上の問題として「求人難」をあげる企業の割合が増加している。

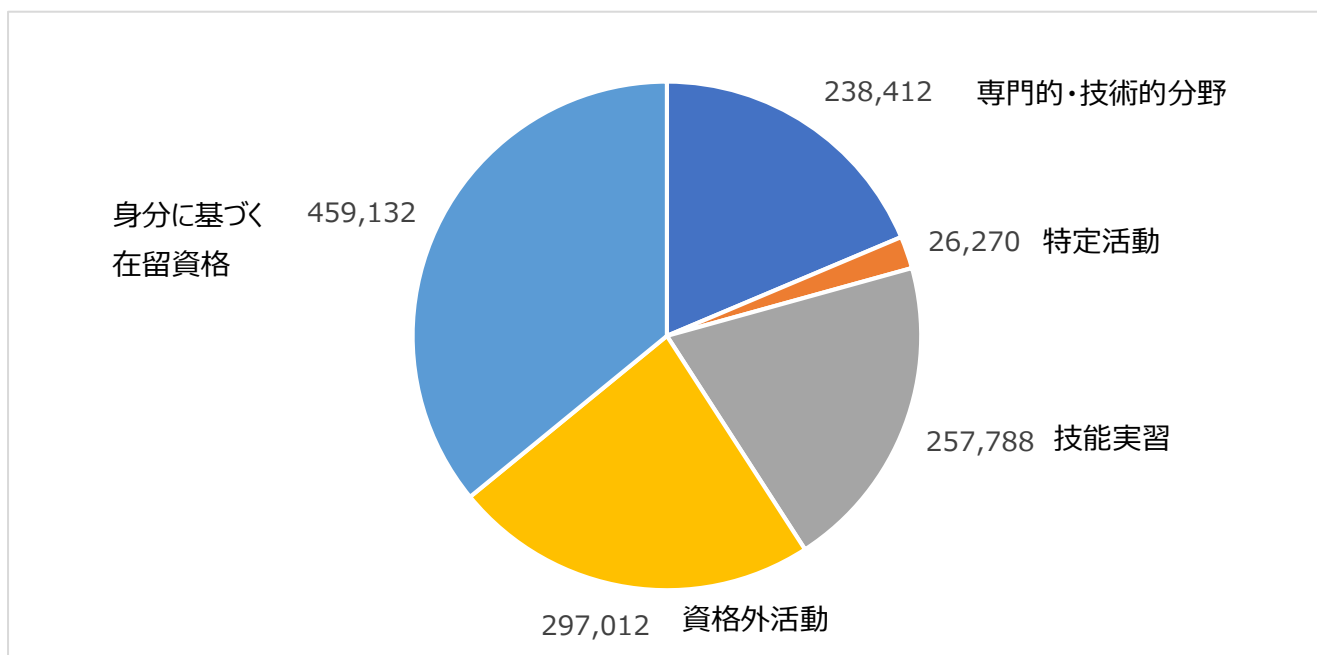
- 業種別にみると、就業者数の推移と求人率で見ると、リストラの結果人手が不足している業種（製造業）と就業者数が増加しているにもかかわらず求人率が上昇している業種（サービス業）がある。
- 女性の就業率については、30歳代前半を含め上昇がみられる。女性の労働者数（役員を除く雇用者）は2012年から5年間で1,212万人(53%)増加している。
- 高齢者についても就業率就業者数とも増加している。高齢者の就業者数は2012年から5年間で211万人（35%）増加している。
- 総労働時間は横ばいとなっており、短時間労働の非正規労働者の増加や正規労働者の労働時間短縮の取り組みが進んでいるものと思われる。
- 今後の労働市場の見通しは、生産年齢人口の減少は今後も進み、他方、国民総生産の伸びや、女性、高齢者、外国人の労働参加促進、第4次産業革命などの生産性向上の取り組み、働き方改革の取り組みによって変化するものと思われる。
- 外国人労働者数は増加傾向にあり、2012年からの5年間で、約60万人（87%）増加となっている。

＜２＞ 外国人労働者の実態

（１） 分野別在留資格と外国人労働者数

- ① 外国人の日本入国に際しては、出入国管理関係法令に照らして審査される。旅券、査証の有効性はもとより、滞在中に予定されている活動や身分地位が在留資格に当てはまるかどうか（在留資格該当性）、さらには、上陸基準令に適合するか（上陸基準令適合性）などが審査される。在留資格該当性や上陸基準令適合性の判断は多くの資料を用いて判断する必要があり、入国の前段階で日本に入国を希望する外国人またはその代理人（日本国内居住）、あるいは申請取次行政書士などは、最寄りの地方入国管理局へ申請書類を提出することにより、事前に、在留資格の認定を受けることができ、査証発給申請の際、また、日本の空港等における上陸審査の際に、この在留資格認定証明書を提出すれば、審査を円滑に受けることができる。
- ② 外国人が日本で就労する場合は、就労活動が予定されている就労系在留資格、身分や地位に基づいて活動内容が制限されない身分に基づく在留資格、さらには、就労が予定されていない在留資格について資格外活動許可により就労が認められる場合などに大別される。
- ③ 2017 年 10 月末現在の外国人労働者数は約 130 万人となっている。身分に基づく在留資格約 46 万人、資格外活動許可約 30 万人、技能実習約 26 万人、専門的・技術的分野約 24 万人となっている。

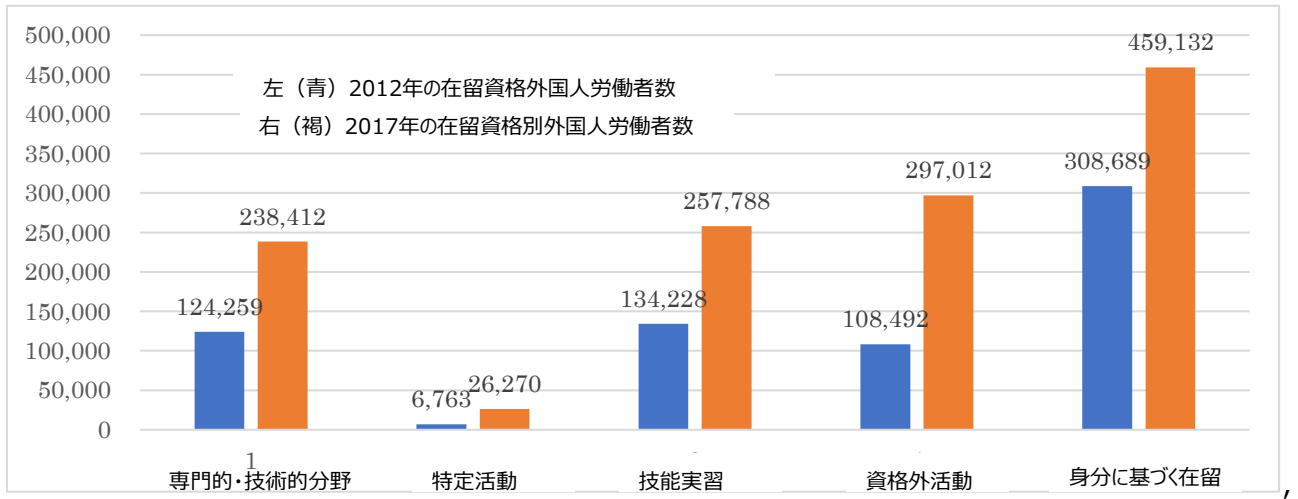
【図 1－9 在留資格別外国人労働者数】



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」

- ④ 2012 年 10 月から 2017 年 10 月の 5 年間に約 60 万人（87％）増加している。仔細に見ると、資格外活動は約 19 万人（173％）増加、技能実習約 12 万人（92％）、身分に基づく在留資格 15 万人（48％）、専門的技術的分野 11 万人（92％）増加となっている。

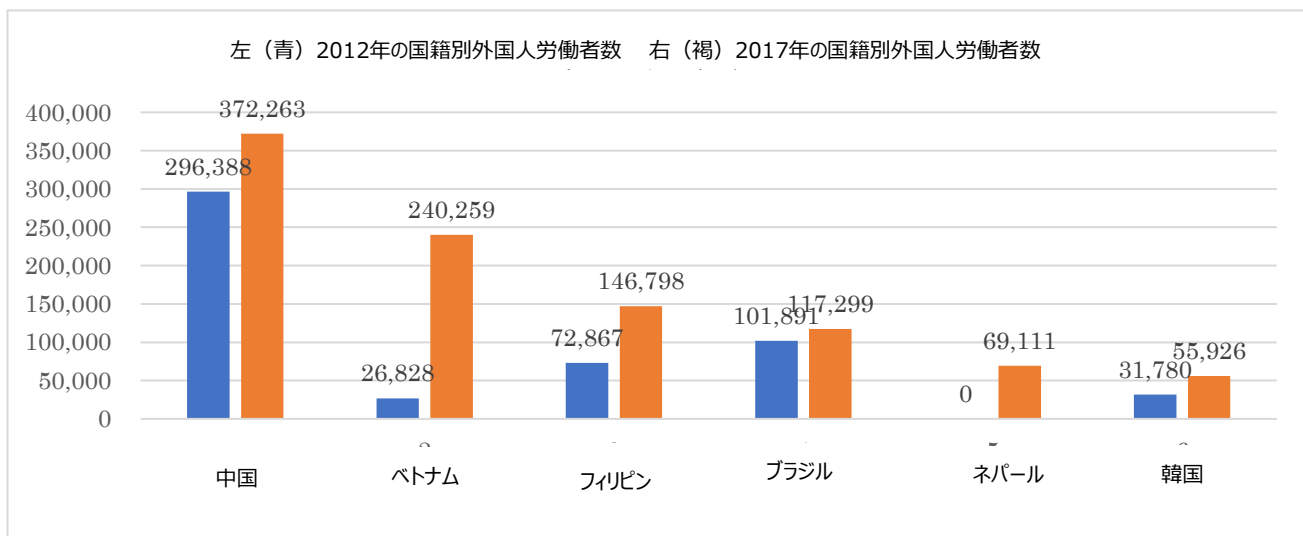
【図 1 - 10 在留資格別外国人労働者数推移 5 年間比較】



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」

- ⑤ 国籍・地域別では、中国約 37 万人、ベトナム約 24 万人、フィリピン約 15 万人、ブラジル約 12 万人、ネパール約 7 万人となっている。2012 年 10 月から 2017 年 10 月の 5 年間では、ベトナム約 21 万人（796%）増、中国約 8 万人（26%）増、フィリピン約 7 万人（102%）増となっている。なお、ネパールは 2014 年 10 月統計約 2 万人の報告からわずか 3 年で約 7 万人になっている。

【図 1 - 11 国籍別外国人労働者数推移 5 年間比較】



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」

- ⑥ この 5 年間の増加率で見ると、資格外活動、技能実習、専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格の順となっている。
- ⑦ 外国人の日本国内における活動は在留資格により制限があるので、企業が外国人人材を雇用するにあたって留意が必要である。

< 3 > 中小企業の経営を支える外国人労働者リソース別制度と課題

(1) 技能実習 制度と課題

① 技能実習制度の概要と経緯

「外国人技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、国際貢献と国際協力の一環として1981年に外国人実習制度が創設されたことに由来する。さらに1990年に在留資格「研修」が定められ、1993年に研修に加えて、実践的な技能技術を習得するための在留資格「特定活動」として技能実習制度が導入された。

当初研修技能実習の期間は合計で最長2年であったが、1997年には最長3年間に延長された。この間、「研修生や技能実習生の受入機関の一部には、研修・技能実習制度の本来の目的を十分に理解せず、実質的に低賃金労働者として扱うなどの問題が指摘され」、2010年に在留資格「技能実習」が設けられた。従来研修とされていた期間を技能実習1号、特定活動（技能実習）とされた期間を技能実習2号とし、技能習得期間のうち実務に従事する期間はすべて労働者として扱われることとなり、労働関係法令が適用されるなど、これにより技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化が期待された。

しかし、「依然として制度の趣旨を理解することなく、国内の人手不足を補う安価な労働力の確保策としてこの制度を利用するものが後を絶たず、その結果、労働関係法令の違反や人権侵害が生じているなどの指摘がされ」た。「一方で、対象職種の拡大、実習期間の延長などの技能実習制度の拡充に関する要望が」出てきたことから、2017年には、技能実習制度の適正な実施や技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定および監理団体の許可制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設けることなどを定めた技能実習法が制定され、在留資格についても4、5年目の（3号）が創設されることとなった。

（「」内は JITCO ホームページ、平成30年版出入国管理から抜粋）

図1-12 技能実習制度の経緯

1982年 1月	出入国管理及び難民認定法の改正。企業単独型による外国人研修生の受け入れ開始
1990年 8月	「研修」にかかる審査基準を一部緩和する法務大臣告示。団体管理型による外国人研修生の受け入れ開始
1993年 4月	法務大臣告示「技能実習制度にかかる出入国管理状の取り扱いに関する指針」の施行。技能実習制度の創設（研修1年＋技能実習1年）
1997年 4月	法務大臣告示「技能実習制度にかかる出入国管理状の取り扱いに関する指針」の改定。技能研修期間の延長（研修1年＋技能実習2年）
2010年 7月	出入国管理及び難民認定法の改正。1 実務研修を行う場合に雇用契約に基づいて技能等を習得する活動を行うことの義務化、2 在留資格「技能実習」の創設
2016年 11月	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）の制定
2017年 1月	外国人技能実習機構の設立
2017年 11月	技能実習法の施行

（出典 出入国管理白書などをもとに作成）

② 技能実習生受入れの方式

実習生を受け入れる方式には、企業単独型と団体監理型の2つのタイプがあり、2017年は企業単独型の受け入れが5.9%、団体監理型の受け入れが94.1%（技能実習1号での新規入国者ベース）となっており、中小企業のほとんどが団体管理型で受け入れている。

- i 企業単独型：日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の社員を受け入れて技能実習を実施する方式
- ii 団体監理型：事業協同組合や商工会等の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、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式

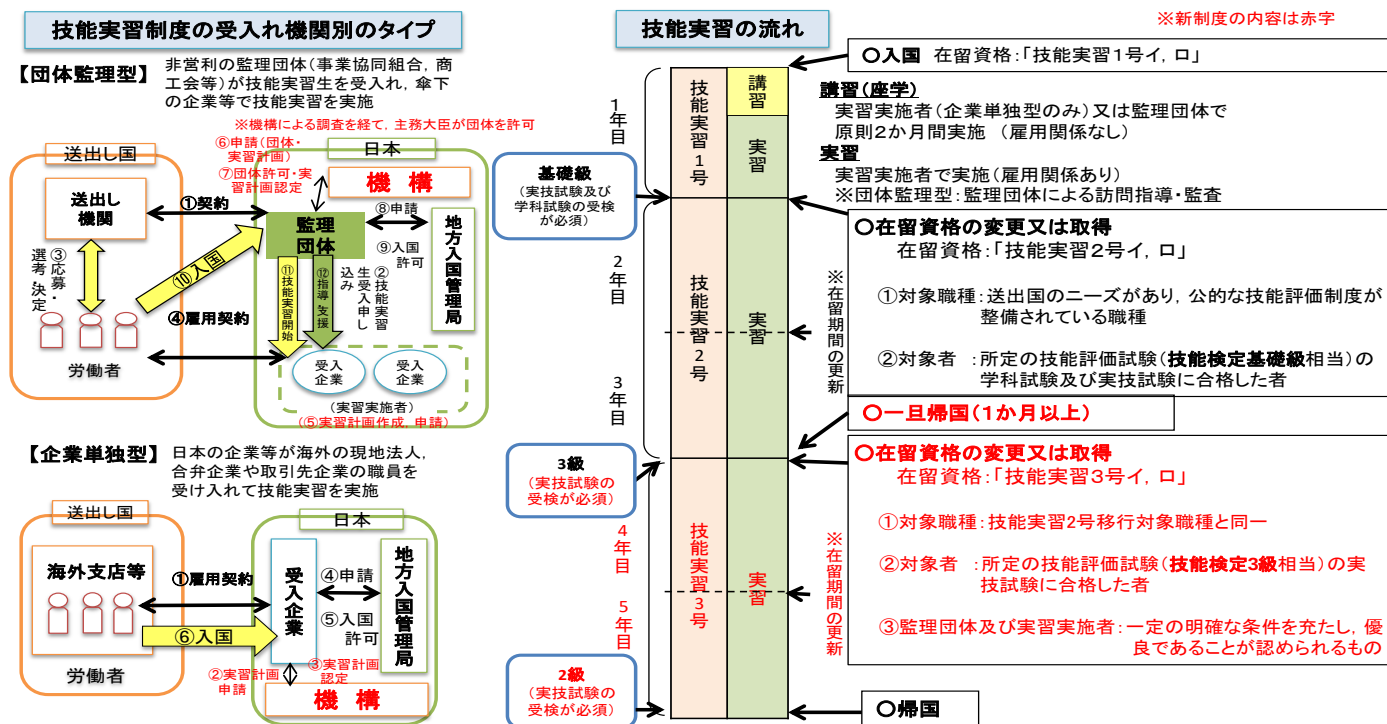
技能実習生は入国後に、日本語教育や技能実習生の法的保護に必要な知識等についての講習を受けた後、日本の企業等（実習実施者）との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得実習に入ることとなる。

③ 技能実習の区分と在留資格

技能実習の区分は、企業単独型と団体監理型の受入れ方式ごとに、入国後1年目の技能等を修得する活動（技能実習1号）、2・3年目の技能等に習熟するための活動（技能実習2号）、4年目・5年目の技能等に熟達する活動（技能実習3号）の3つに分けられている。

技能実習1号から技能実習2号へ、技能実習2号から第技能実習3号へ移行するためには、技能実習生本人が所定の技能評価試験（2号への移行の場合は学科と実技、3号への移行の場合は実技）に合格していることが必要。

図1-13 技能実習制度の仕組み



（出典 法務省入国管理局 厚生労働省人材開発統括官「新たな外国人技能実習制度について」から抜粋）

「技能実習 1 号」については受け入れ分野の制限はないが、「技能実習 2 号」、「技能実習 3 号」については受け入れ分野を特定している。「技能実習 1 号」から「技能実習 2 号」に移行できる職種は 2018 年 12 月 28 日現在 80 職種 144 作業となっている。

なお、このうち内外装板金、築炉、惣菜製造業、農産物漬物製造業、医療・福祉施設給食製造、紡績運転、織布運転、カーペット製造、ビルクリーニング、リネンサプライは「技能実習 3 号」には移行できないことになっている。

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧 (平成30年11月16日時点 80職種142作業)

(注1) *の職種：「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議」による確認の上、人材開発統括官が認定した職種

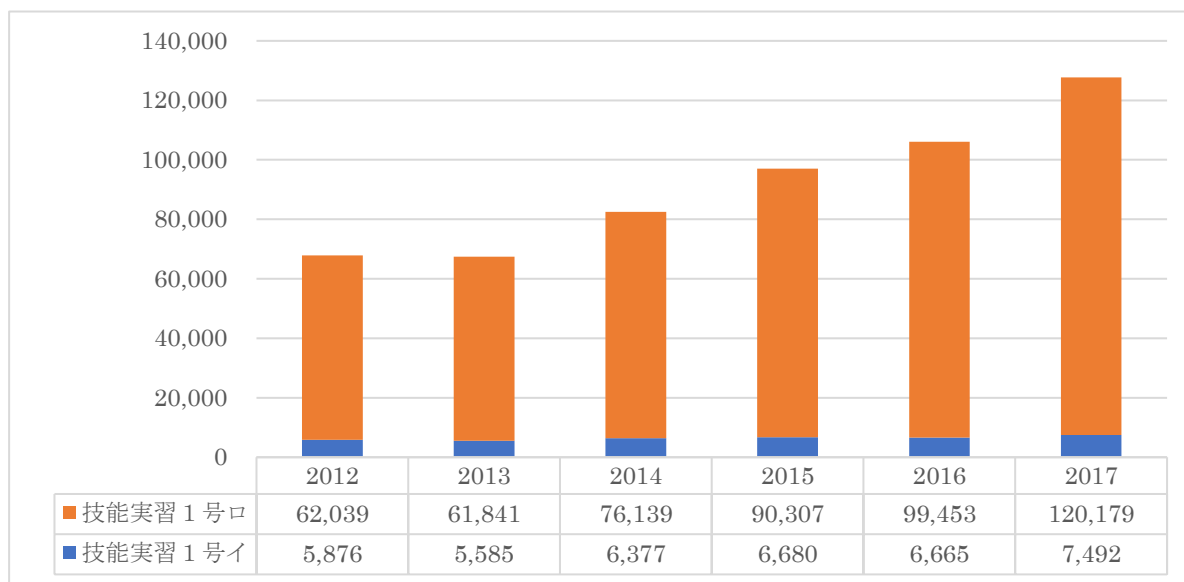
(注2) 色がけ(オレンジ)の職種・は3号に移行できません。

④ 技能実習生の入国者数および受け入れ企業の現状

i 技能実習 1 号の新規入国数の推移

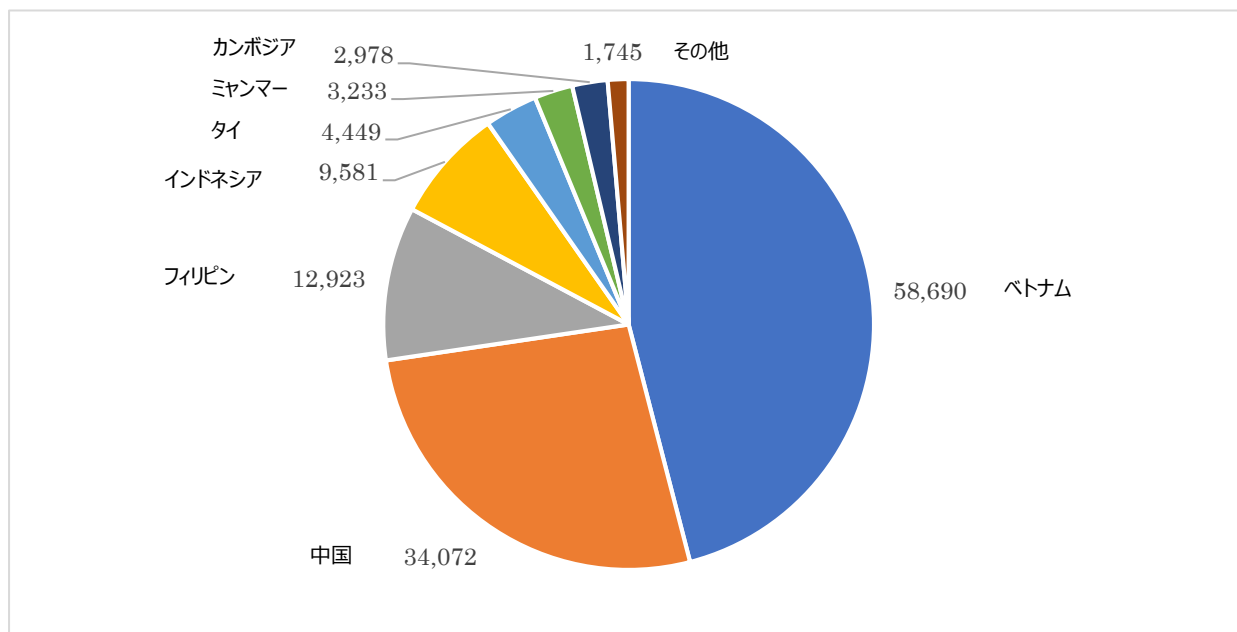
2017 年における「技能実習 1 号」の在留資格による新規入国者数は 12 万 7,671 人であり、2016 年と比べ 21,553 人(20.3%)増加している。国籍・地域別に見ると、ベトナムが 5 万 8,690 人で全体の 46.0%を占め、以下、中国 3 万 4,072 人(26.7%)、フィリピン 1 万 2,923 人(10.1%)、インドネシア 9,581 人(7.5%)、タイ 4,449 人(3.5%) の順となっている。

図 1－15 技能実習 1 号の新規入国者数の推移



(出典 法務省 出入国管理統計をもとに作成)

図 1－16 技能実習 1 号の国籍別新規入国者数



(出典 法務省 出入国管理統計をもとに作成)

ii 中長期在留者数

ア 技能実習 1 号

2017 年末現在における「技能実習 1 号」の在留資格による中長期在留者数は 12 万 4,072 人で、2016 年末と比べ 2 万 1,487 人(20.9%)増加している。これを国籍・地域別に見ると、ベトナムが 5 万 8,793 人で全体の 47.4%を占めており、以下、中国 3 万 2,095 人(25.9%)、フィリピン 1 万 2,320 人(9.9%)、インドネシア 9,520 人(7.7%)と続いている。

イ 技能実習 2 号

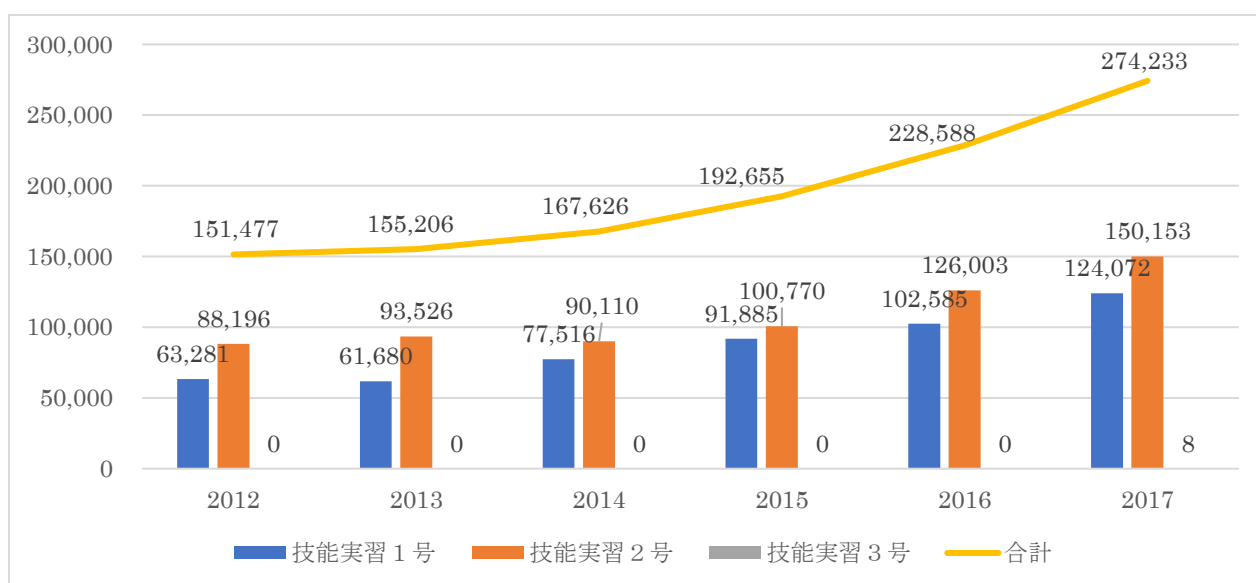
2017 年末現在における「技能実習 2 号」の在留資格による中長期在留者数は 15 万 153 人で、2016 年末と比べ 2 万 4,150 人(19.2%)増加している。これを国籍・地域別に見ると、ベトナムが 6 万 4,762 人で全体の 43.1%を占めており、以下、中国 4 万 5,472 人(30.3%)、フィリピン 1 万 5,489 人(10.3%)、インドネシア 1 万 2,374 人(8.2%)の順となっている。

ウ 技能実習 3 号

2017 年 11 月 1 日に在留資格「技能実習 3 号」が新設された。

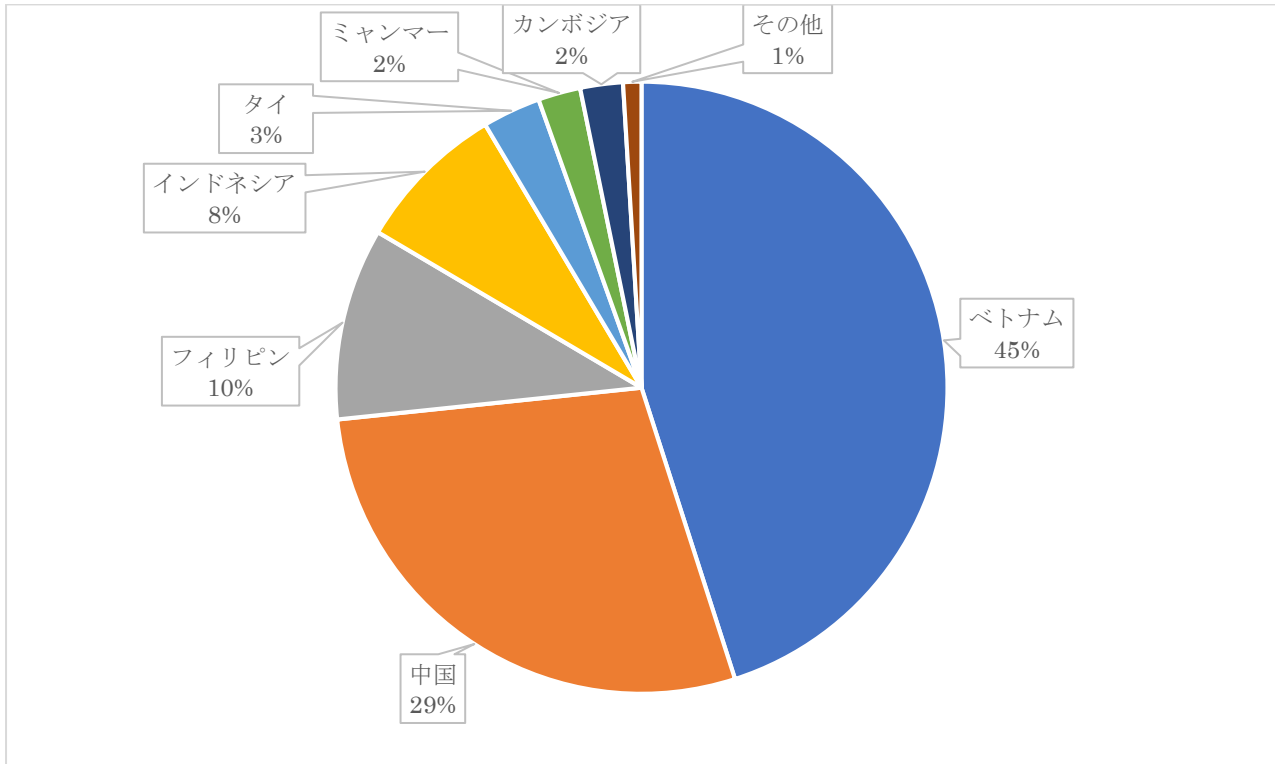
2017 年末における同在留資格による中長期在留者数は 8 人で、国籍は全てベトナムである。

図 1 - 1 7 技能実習の中長期在留者数数の推移



(出典 法務省 各年度末現在における在留外国人数(確定値)をもとに作成)

図 1 - 1 8 技能実習の国籍別中長期在留者数割合



(出典 法務省 平成 3 0 年版「出入国管理」をもとに作成)

⑤ 技能実習制度の特色課題

技能実習制度は、外国人に技能を習得させ一定水準以上の技能を習得した外国人について新たな雇用契約を結び、より実践的な技能を習得できるようにした制度である。制度創設後四半世紀が経過する中で、安い賃金での人手不足の補完を目論む経営者や、技能実習を出稼ぎ労働の機会と捉える外国人、あるいはその間を取り持つ内外のブローカーなど様々な思惑が交錯するなか、労働関係法令の違反や人権侵害が生じており、発展途上国などの地域の発展に寄与する人づくりという制度の目的は必ずしも達成されていないとの指摘がある。また、対象職種の拡大や実習期間の延長などの要望も寄せられた。このような状況の中 2016 年に技能実習法を制定し、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習計画の認定や監理団体の許可制とした。監理団体・実習実施者に許可・認定基準違反、法令違反等があった場合には、その重大性や態様に応じて監理団体の許可の取消しや技能実習計画の認定の取消し、業務停止命令(監理団体のみ)や改善命令、あるいは事業所名等を公表することとしている。また、許可・認定の取消しを受けた監理団体や実習実施者は技能実習を継続することができなくなる他、その後 5 年間、新規の技能実習生の受入れが認められなくなる。さらに、外国人技能実習機構においては、定期的な実地検査の実施や、母国語による相談・申告窓口の設置などにより、技能実習制度の適正化及び技能実習生の保護を図ることとなっている。

技能実習法の施行により、技能実習制度に関わる不正行為や技能実習生の失踪者数などが今後どのように変化するかは注目されるところである。

(2) 留学生（資格外活動）制度と課題

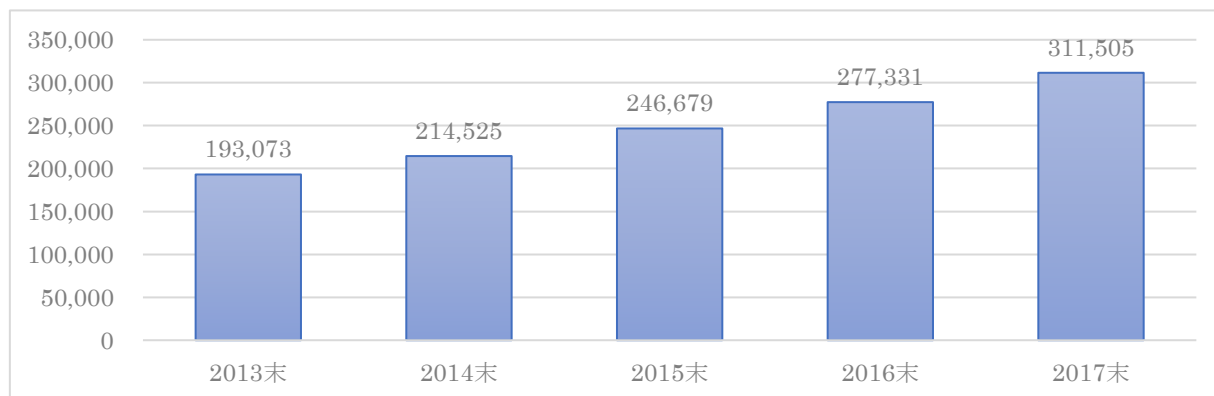
- ① 資格外活動許可については、その申請の約 9 割が留学生によるアルバイト就労である。

在留資格「留学」は、「本邦の大学、高等専門学校、高等学校(中等教育学校の後期課程を含む。)もしくは特別支援学校の高等部、中学校(義務教育学校の後期過程及び中等教育学校の前期課程を含む。)若しくは特別支援学校の中学部、小学校(義務教育学校の前期過程を含む)、若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動」。具体的には、大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒。学生生徒の活動は就労することではないので、「留学」という在留資格では就労はできないことから、就労する場合には資格外活動許可を申請することになる。

資格外活動許可を得ることで、原則週 2 8 時間、教育機関の長期休業期間にあつては 1 日について 8 時間以内の就労が認められる。

- ② 「留学」の資格外活動許可による外国人就労者数は約 26 万人であり、毎年約 16%、この 5 年間で約 16 万人（183%）という急速な伸びを示している。また新規入国者数、中長期在留者数も毎年 15%、この 5 年間でそれぞれ約 7 万人（114%）、13 万人(72%)増と大幅な伸びを示している。
- ③ このように増大し続けている留学生の資格外活動許可による中小企業での活用策は、資格外の包括許可を得ることができれば、風俗営業や法令に反する活動以外であればどのような就労も可能となる、その場合、週 28 時間という制約があるため、正社員としての活用は難しいと思われ、主として、パートタイマーやアルバイトとしての就労が中心となる。

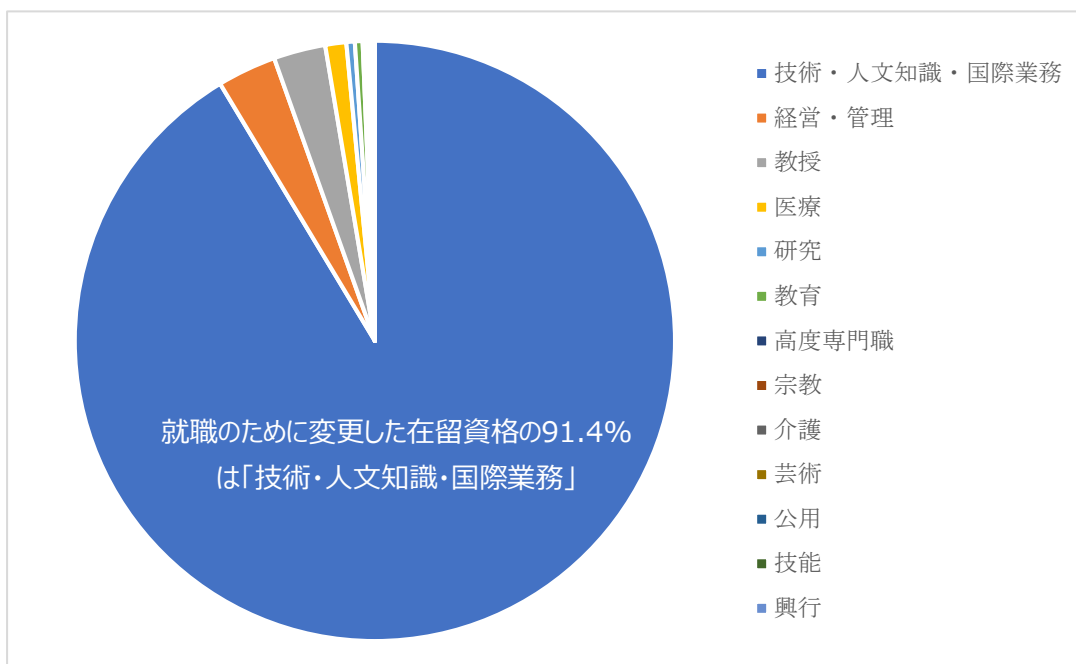
[図 1 - 1 9 在留資格「留学」による中長期在留者数の推移]



出典： 法務省入国管理局「平成 29 年末現在における在留外国人数について（確定値）」をもとに作成

- ④ 企業にとっての留学生の活用は、資格外活動としてのアルバイト就労人材のみではなく、卒業後、在留資格を変更し就労することが検討できる。現在、外国人留学生が日本で就労する場合、最も利用される在留資格は、「技術・人文知識・国際業務」である。

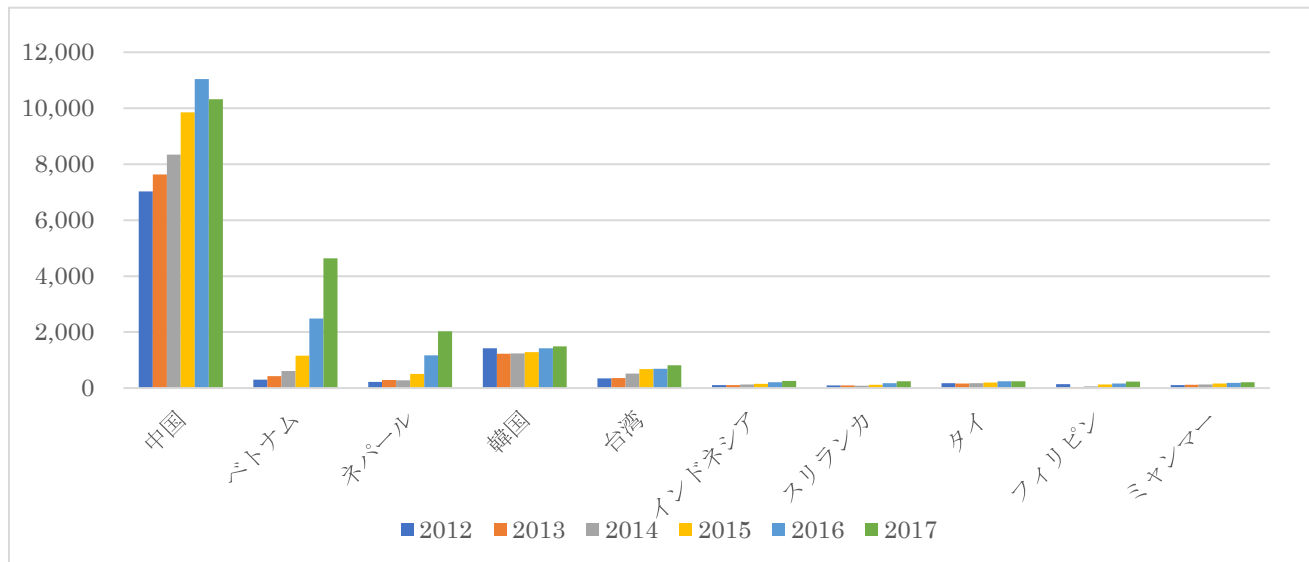
[図 1 - 2 0 在留資格変更許可後の在留資格（平成 29 年）]



国籍・地域別に見ると、中国が1万0,326人と全体の46.1%を占め、次いでベトナム4,633人（20.7%）、ネパール2,026人（9.0%）、韓国1,487人（6.6%）、台湾の順となっている。

アジア諸国で2万1,421人（95.5%）を占めている。ベトナムとネパールの増加率が著しい。

[図 1 - 2 1 国籍・地域別の在留資格変更許可人数の推移]



出典：法務省入国管理局「平成 29 年における留学生の日本企業等への就職状況について」表 3 をもとに作成

④外国人留学生の日本での就労意向などについて

独立行政法人日本学生支援機構「平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査」から

i 卒業後の進路希望は「日本において就職」を希望した者が 63.6%で最も多く

「日本において進学」を希望した者が 50.4%で続いている

ii 「日本において就職希望」の就職希望分野は、

「海外業務」	37.2%
「翻訳・通訳」	33.8%
「貿易業務」	30.4%
「経営・管理業務」	24.5%

の順になっており、留学生の約 6 割が日本で就職を希望しているが、実際に卒業後、日本で就職しているのは約 3 割に留まっている。

iii 留学生が就職活動で困っていることについては、

- 「留学生を対象とした就職に関する情報の充実」
- 「在留資格の変更手続きの簡素化、手続き期間の短縮化」
- 「外国人留学生向けの求人が少ない」
- 「日本の就職活動の仕組みがわからない」
- 「日本語による適性試験や能力試験が難しい」
- 「業界研究や企業研究の仕方がわからない」
- 「日本語での面接への対応が難しい」が挙げられている。

⑤ 外国人留学生を採用する企業の意向など

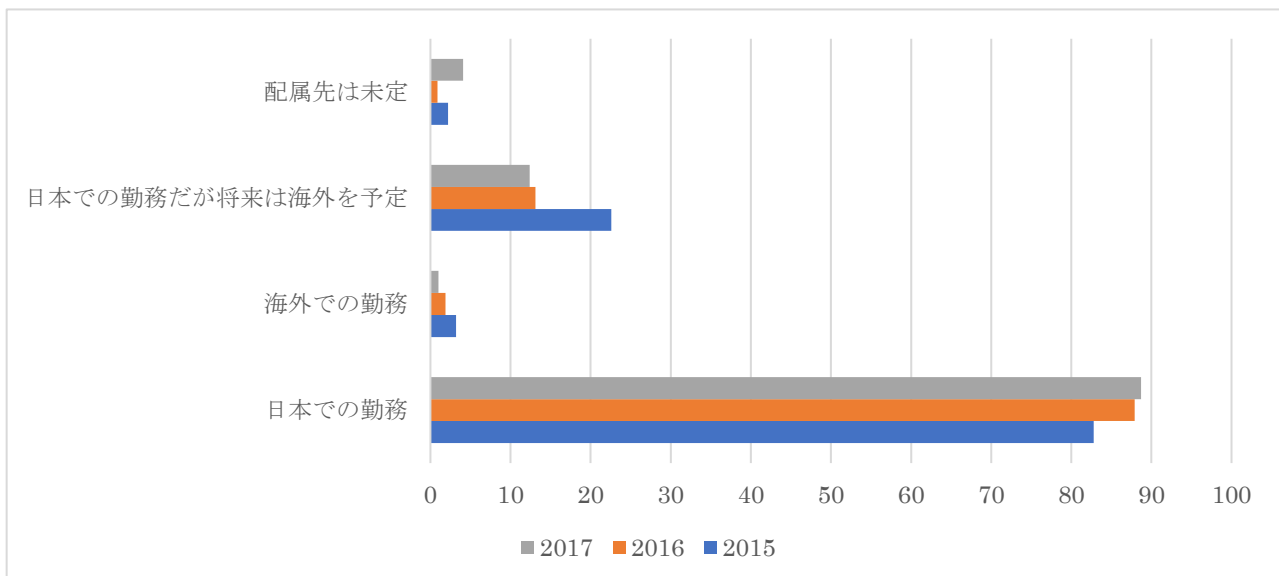
i 日本の大学または大学院に留学する外国人留学生の採用実態

入社後の配属先について、「日本での勤務」と回答した企業は 88.7%。

日本勤務の割合は年々増加しており、2015 年度(82.8%)に比べ 5.9 ポイント増。

外国人留学生に対し、日本国内での活躍を期待する企業が増えていることがわかる。

[図 1 - 2 2 外国人留学生の新卒採用実績（配属先）]



出典：株式会社ディスコキャリアリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」をもとに作成

ii 外国人留学生を採用する目的

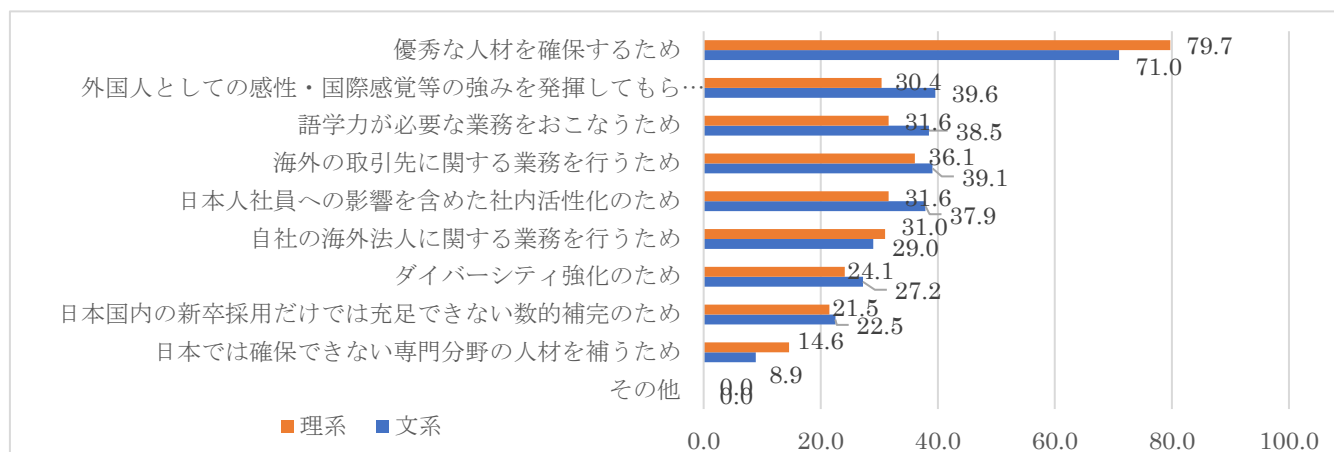
「優秀な人材を確保するため」

「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」

「語学力が必要な業務を行ってもらうため」

「海外の取引先に関する業務を行うため」 などとなっている。

[図 1 - 2 3 外国人留学生を採用する目的]



出典：株式会社ディスコキャリアリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」をもとに作成

iii 外国人留学生採用による社内への好影響の内容

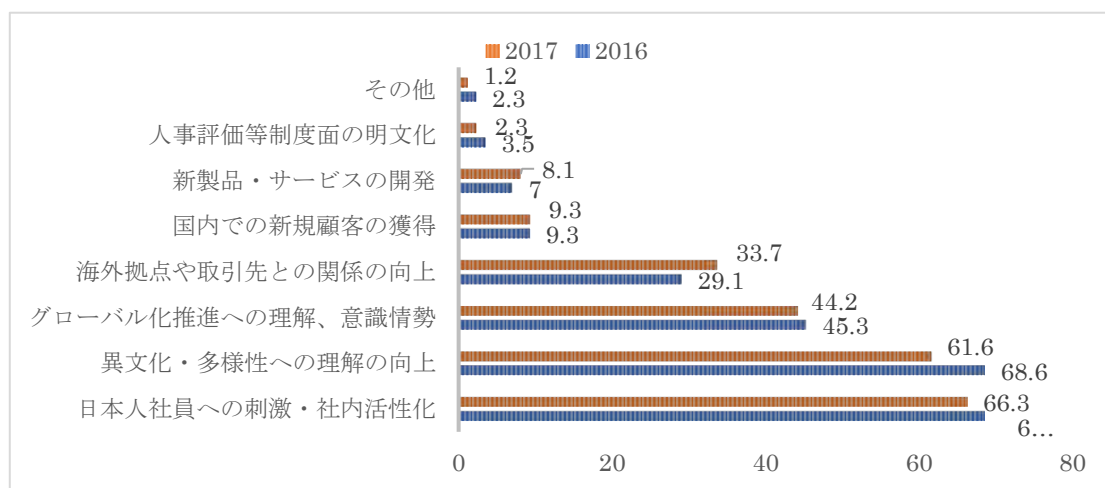
「日本人社員への刺激・社内活性化」

「異文化・多様性への理解の向上」

「グローバル化推進への理解、意識情勢」

「海外の拠点や取引先との関係の向上」などが挙げられた。

[図 1 - 2 4 外国人留学生採用による社内への好影響の内容]



出典：株式会社ディスコキャリアリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」をもとに作成

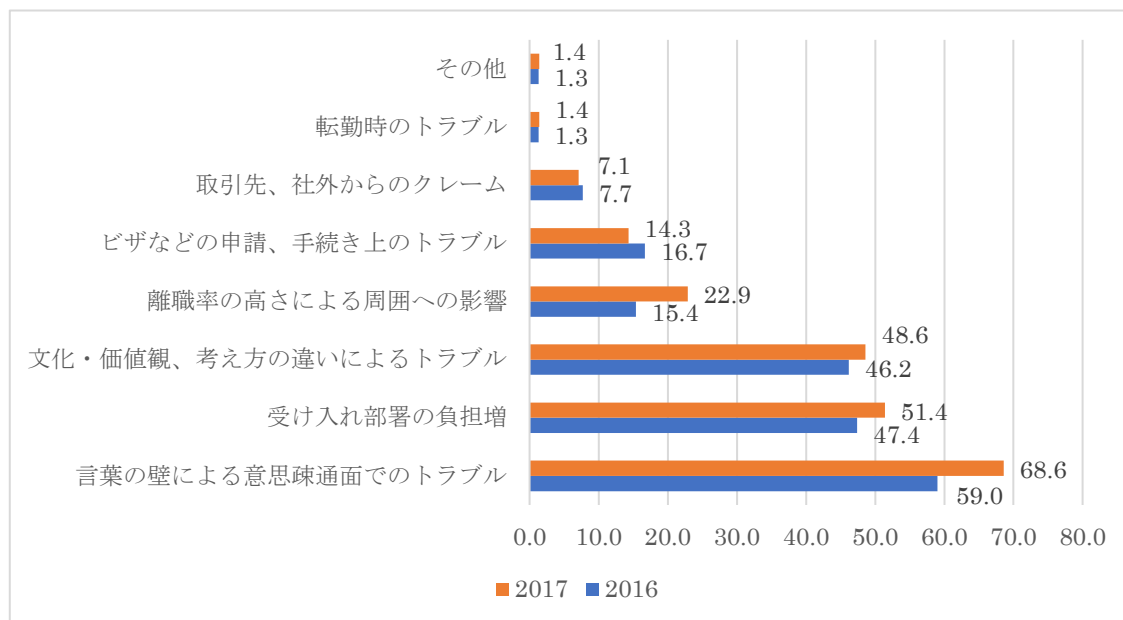
iv 外国人留学生採用の社内での問題

「言葉の壁による意思疎通面でのトラブル」

「受け入れ部署の負担増」

「文化・価値観、考え方の違いによるトラブル」などが上位にあげられている。

[図1－25 外国人留学生採用による社内での問題]



出典：株式会社ディスコキャリアリサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査」をもとに作成

留学生の活用という観点からの総括：

- 在留資格「留学」による新規入国者数は毎年20%程度伸びている。
将来的には、日本や留学生出身国の経済成長率、為替レート、金融政策、留学先としての日本の魅力などにより左右されるが、変化がなければこのまま伸び続けるものと思われる。
- 留学生の日本での就職数も毎年伸びている。主な就職先は中小企業である。業種としては製造業、商業（貿易）、コンピューター関連サービスが多い。製造業、コンピューター関連サービス、飲食業、ホテル旅館業の伸びが目立っている。
- 日本での就職希望と実際の就職者数にギャップがあり、日本での留学生の就職を推進するためにはこのギャップを埋める努力が必要である。日本での就職希望と実際の就職者数のギャップの要因としては、「企業からの求人情報が少ない」「日本での就職活動の進め方がわからない」「日本語が難しい」「文化価値観、考え方の違い」などが挙げられている。
- 卒業後の外国人留学生を高度人材として受け入れ戦力として活用するためには留学生の在学期間中に中小企業情報の提供、インターンシップ制度を活用するなど、日本の中小企業の理解促進と円滑な移行のための仕組みづくりも必要となる。
- また、外国人の日本語能力はもとより、社内における多様な価値観を受け入れる職場づくりが求められる。

(2) 専門的・技術的分野による在留資格、高度専門職 制度と課題

① 在留資格「専門的技術的分野」とは

専門的技術的分野の在留資格とは、出入国管理及び難民認定法別表第一の一の表及び二の表に掲げる在留資格のうち、「外交」、「公用」及び「技能実習」を除くものである。

具体的には、

教授：大学教授など

芸術：作曲家、画家、著述家など

宗教：外国の宗教団体から派遣される宣教師など

報道：外国の報道機関の記者、カメラマン

高度専門職：専門的・技術的分野の外国人材のうち、ポイントの合計が一定点数に達した者

経営・管理：企業などの経営者・管理者

法律・会計業務：弁護士、公認会計士など

医療：医師、歯科医師、看護師

研究：政府関係機関や私企業などの研究者

教育：中学校・高等学校などの語学教師など

技術・人文知識・国際業務：機械工学などの技術者、通訳、デザイナーなど

企業内転勤：外国の事業所からの転勤者

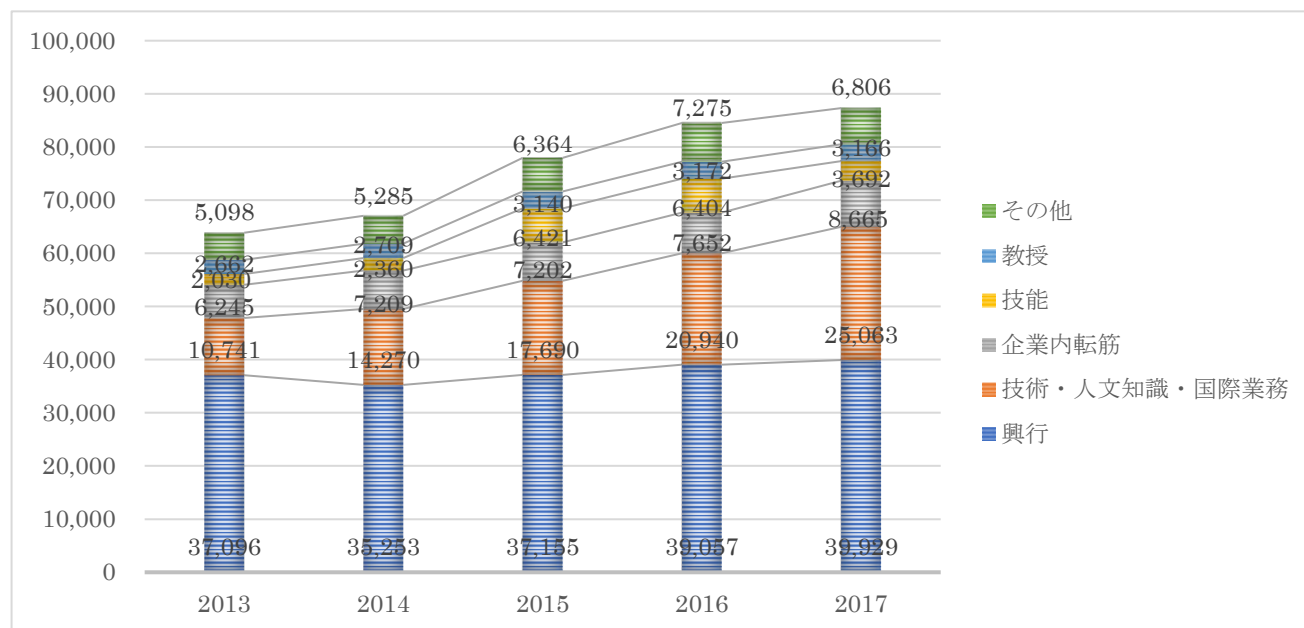
介護：介護福祉士

興行：俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手など

技能：外国料理の調理師、プロスポーツ指導者、航空機の操縦者など

- 専門的・技術的分野の在留資格のうち外国人労働者数雇用者数のうち全体の約 76%となっている「技術・人文知識・国際業務」が企業の外国人活用における中心の資格となる。
- 在留資格「技術・人文知識・国際業務」により日本国内で行うことができる活動は、機械工学などの技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者など、契約に基づいて行う自然科学の分野若しくは人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務、外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動である。具体的には、機械工学などの技術者、通訳、デザイナーなどである。
- 在留資格「技術・人文知識・国際業務」の外国人労働者数は、2017 年約 18 万人となっており、2012 年からの 5 年間に約 9 万 3 千人(107%)増となっている。新規入国者数は、2017 年約 2 万 5 千人で、この 5 年間に 1 万 5 千人（146%）増加している。この 5 年間平均で毎年 20%という著しい伸びを示している。
- 外国人労働者数を国籍別で見ると、中国約 8 万人(44%)、韓国約 2 万 1 千人（12%）、ベトナム約 1 万 8 千人（10%）となっている。また、新規入国者数で見ると、中国約 5 千 5 百人（22%）、ベトナム約 4 千 5 百人（18%）、韓国約 3 千 2 百人（13%）、インド約 1 千 9 百人（8%）、米国 1 千 6 百人（7%）、台湾 1 千 4 百人（6%）、フィリピン約 1 千 2 百人（5%）、英国 6 百人（2%）となっている

[図 1 - 2 6 専門的・技術的分野での就労を目的とする在留資格を持つ新規入国者の推移]



(出典 法務省入国管理統計をもとに作成)

② 在留資格のポイント（「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令」）

- i 「技術または知識を必要とする業務」は、大学等において理科系または文科系の科目を専攻して習得した一定の水準以上の専門的知識を必要とするものであって、単に知識を積んだことにより有している知識では足りず学問的体系的な知識を必要とするものでなければならない。
- ii 「外国の文化に基盤を有する思考または感受性を必要とする業務」とは、外国に特有な文化に根ざす一般の日本人が有しない思考方法や感受性を必要とする業務で、外国の社会、歴史・伝統の中で培われた発想・感覚を基にした一定水準以上の専門的能力を必要とするものである。
- iii 一定の学歴要件または一定年数以上の実務経験を有していることが必要である。また大学卒業者については、大学にその学問が課程として設置されているかどうかなどが考慮される。
- iv 従事しようとする業務と専攻科目との関連性が必要となる。
 事例（参照：留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン）
 - ・工学部を卒業したものが、電気製品の製造を業務内容とする企業との契約に基づき、技術開発業務に従事するもの。
 - ・経営学部を卒業したものが、コンピューター関連サービスを業務内容とする企業との契約に基づき、翻訳・通訳に関する業務に従事するもの。
 - ・法学部を卒業したものが、法律事務所との契約に基づき、弁護士補助業務に従事するもの。
 - ・教育学部を卒業したものが、語学指導を業務内容とする企業との契約に基づき英会話教師業務に従事するもの。
- v 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。
- vi 契約については雇用契約のほか、委任、委託、嘱託などが含まれるが、継続的なものでなければならない。また、労働基準法など労働関係法令を遵守する必要がある。例えば、書面の明示的な労働契約が成立していることが必要となる

③ どのような活用が考えられるか

- i 外国人材にとっては、大学で学んだ知識を活用して日本で就労することが可能となる。
- ii 在留資格の許容する活動の範囲であれば転職が可能である。
- iii 在留資格の期間更新が可能で永住も条件が整えば可能となる。
- iv 在留資格「家族滞在」を活用し家族の帯同が可能であり、外国人の日本での就業の強力なインセンティブとなりうる。
- v 中小企業にとっては、大学レベルの専門分野・技術分野人材を確保することができるほか、外国人材の持つ母国語や英語力を活用することや、母国の社会、歴史・伝統の中で培われた発想・感覚を活用した商品開発、海外ネットワークの構築、販路開拓も視野に入れることができる。

④ 外国人社員受け入れのための留意点

株式会社ディスコキャリアサーチ「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する企業調査 2017 年 12 月」によれば、外国人社員受け入れのための社内的な取り組みについて「いずれも実施しておらず、実施予定もない」が 38.2%、「いずれも実施していないが、今後は実施したい」が 36.1%と、合わせて 7 割を超える企業(74.3%)が現状では取り組みを行っていない。実施している取り組みで最も多いのは、「外国人社員への日本語コミュニケーション能力の研修」(13.0%)で、このデータからも日本語によるコミュニケーションが外国人材活用の鍵と捉えられていることが窺える。

また、採用活動における課題で多いのは、「社内の受け入れ体制が未整備」45.0%、「優秀な学生有能力判定が難しい」34.3%、「求める日本語コミュニケーション能力を有する人材が少ない」29.0%などが挙げられている。

さらに、外国人社員の活用に向けた課題は「海外人材を活用できる日本人管理者の不足」41.5%、「社内での日本語コミュニケーション能力の不足」34.7%、「キャリア形成の考え方と乖離」23.8%などが挙げられている。

⑤ 在留資格「高度専門職」

在留資格「高度専門職」は、行う活動が在留資格の「教授」「芸術」「宗教」「報道」あるいは「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」のいずれかに該当するなどが要件とされているので、その活動はこれらの在留資格で認められる活動と必ず重複している。このため、在留資格「高度専門職」を活用することができれば、一定の優遇措置を受けることが可能となる。

(優遇措置の例) 法務省ホームページ参照

http://www.immimoj.go.jp/newimmiaact_3/preferential/index.html

- ① 一つの在留資格で認められている活動以外にも複合的な活動が可能となる。例えば、大学での研究活動と合わせて関連する事業を経営する活動を行うような、複数の在留資格にまたがるような活動を行うことができる。
- ② 法律上の最長の在留期間である「5 年」が一律に付与され、さらに更新することもできる。
- ③ 永住許可要件が緩和される。

具体的には、永住許可を受けるためには、原則として引き続き 10 年以上日本に在留していることが必要であるが、高度外国人材としての活動を引き続き 3 年間行っている場合や、高度外国人材の中でも特に高度と認められる方(80 点以上の方)については、高度外国人材としての活動を引き続き 1 年間行っている場合に永住許可の対象となる。

配偶者の就労がやりやすくなる。具体的には、配偶者としての在留資格をもって在留する外国人が、在留資格「教育」、「技術・人文知識・国際業務」などに該当する活動を行うとする場合には、学歴・職歴などの一定の要件を満たし、これらの在留資格を取得する必要があるが、高度外国人材の配偶者の場合は、学歴・職歴などの要件を満たさない場合でもこれらの在留資格に該当する活動を行うことができる。

- ④ 一定の条件のもとでの親や家事使用人の帯同が許容される。
- ⑤ 入国・在留手続きの優先処理。具体には、通常ひと月以上かかる入国事前審査の申請手続きについては申請受理から 10 日以内をめどに処理される。

中小企業に応募する外国人材が在留資格「高度専門職」を得るためにはハードルが幾分高いと思われる。今後より高度な外国人材を積極的に受け入れる方向が出てきた場合は、中小企業向けの「高度専門職」を新たに創設することも検討に値する。

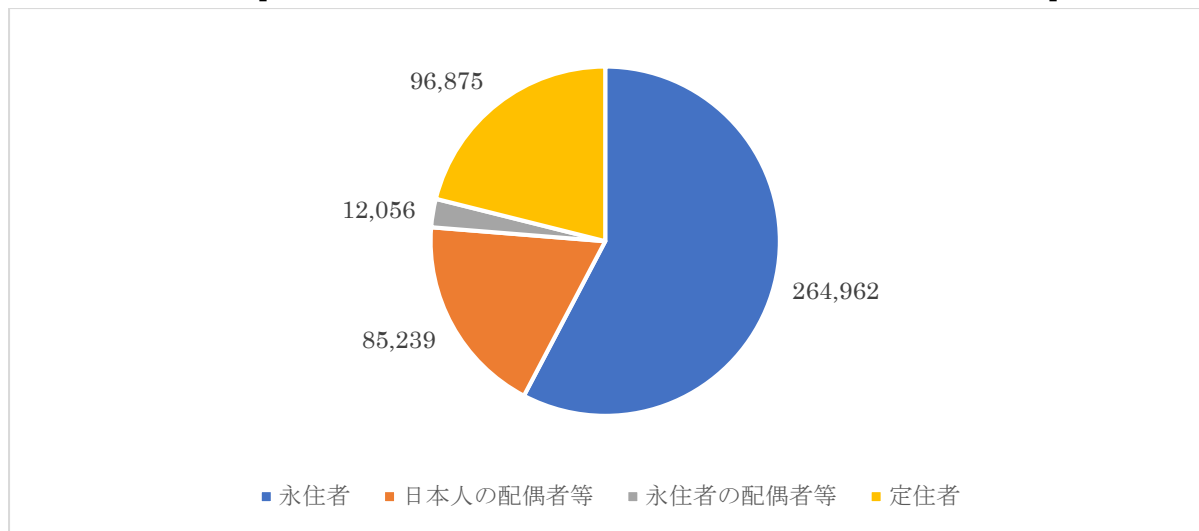
（４）身分に基づく在留資格 制度と課題

- ① 身分又は地位に基づく在留資格とは
 - 永住者：法務大臣から永住の許可を受けた者
 - 日本人の配偶者等：日本人の配偶者・子・特別養子
 - 永住者の配偶者等：永住者の配偶者及び本邦で出生し在留している子
 - 定住者：第三国定住難民、日系三世、中国残留邦人など

③ 「身分または地位に基づく在留資格」を持つ外国人労働者数の概要

2017 年の「身分又は地位に基づく在留資格」の外国人労働者は 459,132 人となっている。内訳は、永住者約 26 万 5 千人、日本人の配偶者等約 8 万 5 千人、永住者の配偶者等約 1 万 2 千人、定住者約 9 万 7 千人である。「資格外活動（留学）」269,604 人、「専門的・技術的分野」238,412 人、「技能実習」257,788 人をおさえて、外国人雇用の中で一番大きな分野となっている。増加した要因としてあげられている一つに、『雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「永住者の配偶者等」の身分又は地位に基づく在留資格の方々の就労が増えていること』があげられている。

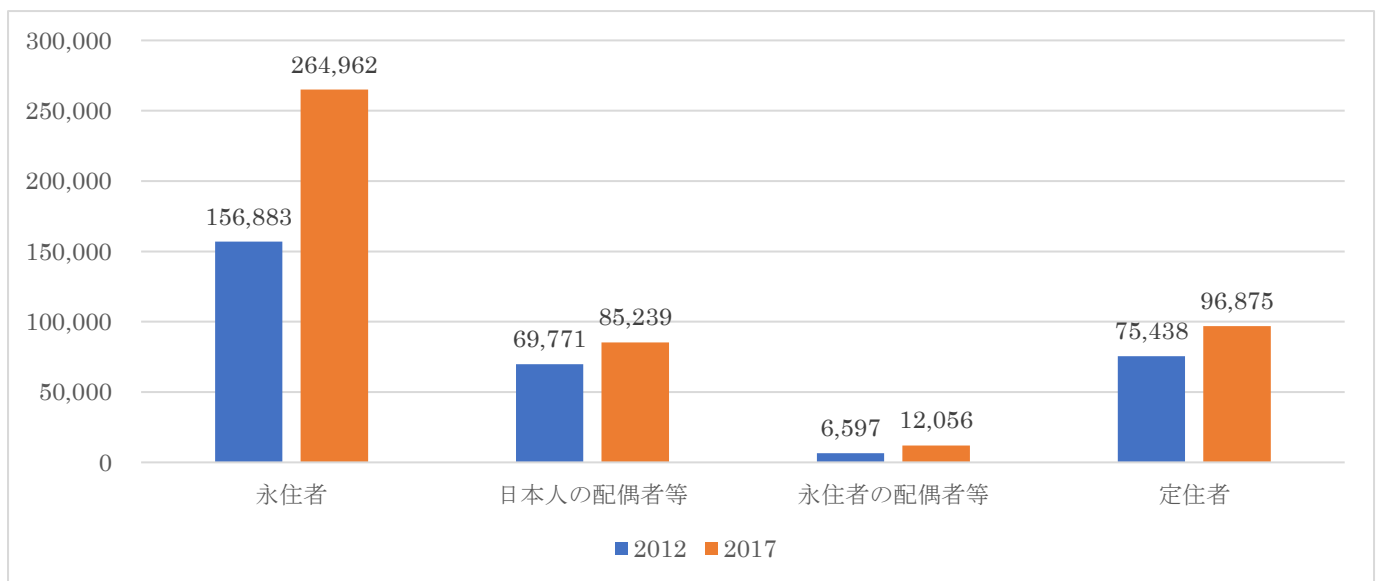
[図 1 - 2 6 「身分に基づく在留資格」を持つ外国人労働者の割合]



(出典 厚生労働省 外国人の雇用状況の届出状況をもとに作成)

2012 年から 2017 年の 5 年間で身分または地位に基づく在留資格を持つ外国人労働者は約 15 万人（49%）増加した。その内訳は永住者約 10 万 8 千人（69%）増、日本人の配偶者等約 1 万 5 千人（22%）増、永住者の配偶者等約 5 千人（83%）増、定住者約 15 万人（49%）増となっている。

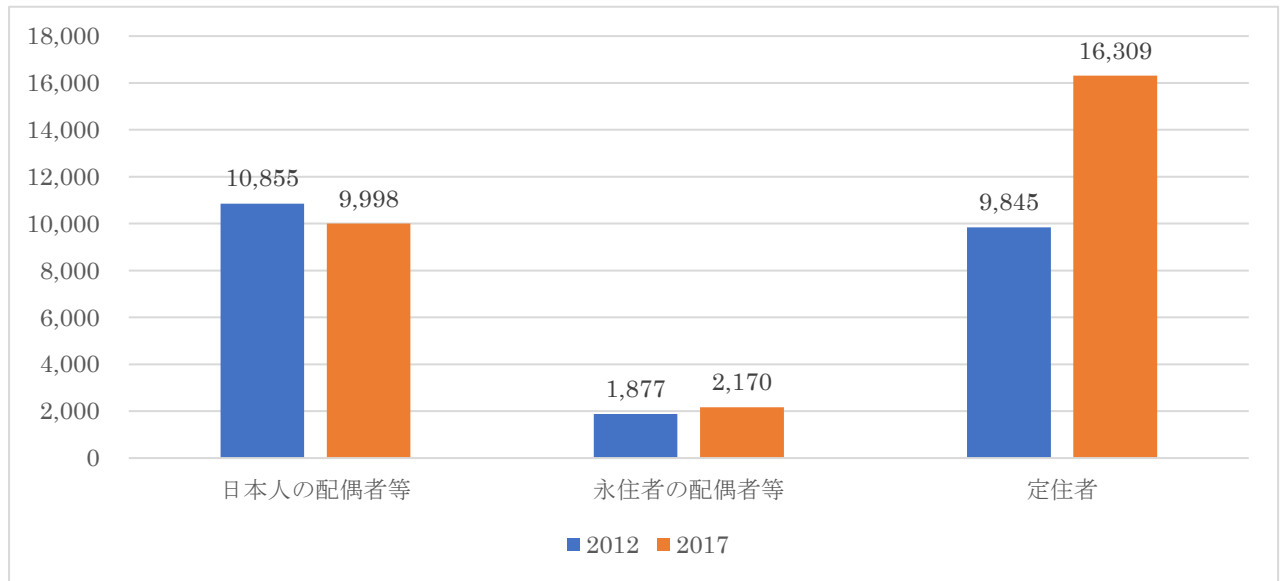
[図 1 - 2 7 「身分に基づく在留資格」を持つ外国人労働者の 5 年間の変化]



(出典 厚生労働省 外国人の雇用状況の届出状況をもとに作成)

2017 年における身分又は地位に基づく在留資格の新規入国者数は、28,447 人。2012 年から 2017 年までの 5 年間で約 6 千人（26%）増となっている。内訳では定住者が 2017 年約 1 万 6 千人で、2012 年から 2017 年の 5 年間で約 6 千人（66%）増となっているのが目立つ。

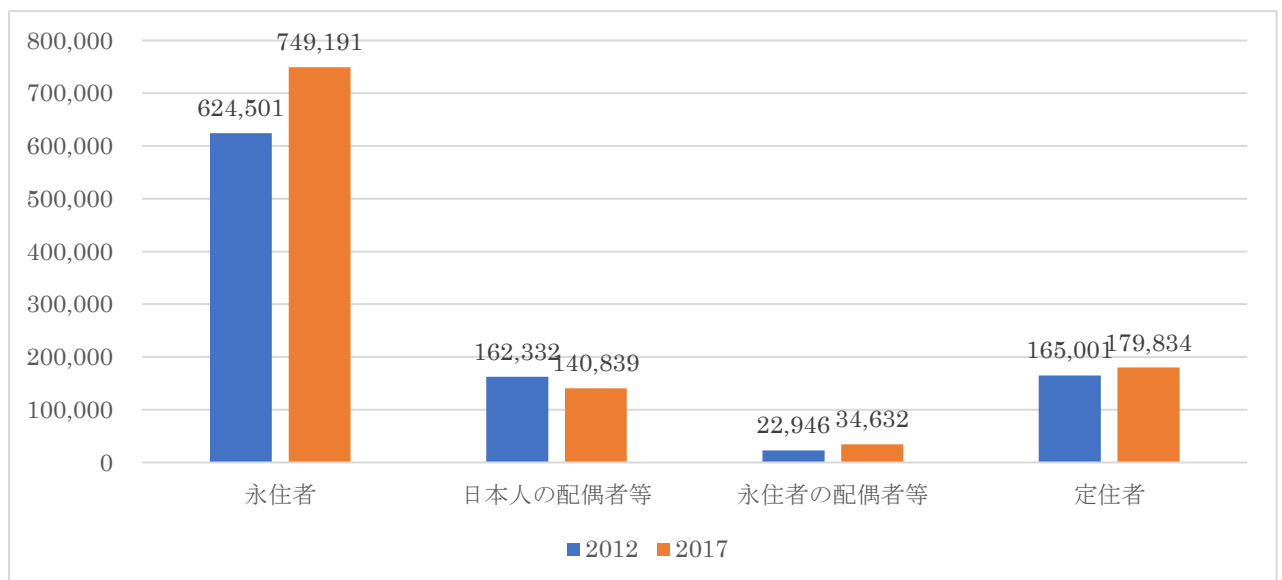
[図 1 - 2 8 「身分に基づく在留資格」を持つ新規入国者数の 5 年間の変化]



(出典 法務省入国管理統計をもとに作成)

また中長期在留者については 2017 年には約 110 万 4 千人、2012 年から 2017 年の 5 年間で約 13 万人（13%）増となっている。内訳は永住者 75 万人、定住者約 12 万 5 千人（20%）増、永住者の配偶者等約 1 万 2 千人（51%）増、定住者約 1 万 5 千人（9%）増となっている。日本人の配偶者等の中長期滞在者はこの 5 年間で減少している。

[図 1 - 2 9 「身分に基づく在留資格」の中長期滞在者の 5 年間の変化]



(出典 入国管理局 出入国管理資料をもとに作成)

④ 在留資格のポイント（参照：法務省ホームページ在留資格一覧

<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.pdf>

- i 在留資格「永住者」の在留資格は、「法務大臣が永住を認める者」と規定されている。永住者の在留資格を持って在留する者は、在留活動、就労に制限はなく、在留期間にも制限がない。
- ii 素行善良要件、独立生計要件、国益要件の3つの要件を満たすことが必要であるが、日本人、永住者、特別永住者の配偶者または子は、国益要件のみで足りる
- iii 在留資格「日本人の配偶者等」は、日本人の配偶者、日本人の特別養子または日本人の子として出生した者を受け入れるために設けられた。日本在留中に行うことができる活動の範囲に制限はない。
- iv 在留資格「永住者の配偶者等」は、永住者の在留資格を持って在留する者もしくは特別永住者の配偶者または永住者等の子として日本で出生しその後引き続き日本に在留している者を受け入れるために設けられたものである。
- v 在留資格「定住者」は、他のいずれの在留資格にも該当しないものの、我が国において相当期間の在留を認める特別な事業があると法務大臣が判断した者を受け入れるために設けられたものである。

④ 身分または地位に基づく在留資格の傾向

- i 雇用状況の改善が進む中、身分又は地位に基づく在留資格を持つ在留者の就労が進んでいる。
- ii 在留資格別外国人労働者数を在留資格別在留外国人数で除してみると、2017 年身分または地位に基づく在留資格の労働参加傾向は 41.8%である。内訳をみると日本人の配偶者等は 60.5%、定住者は 55.0%、永住者は 35.4%、永住者の配偶者等は 34.8%となっている。2014 年から 2017 年にかけていずれの在留資格も毎年割合を増やしている。
- iii 日本の就業率は 60.6%(男性 54.2%、女性 70.5%)（総務省統計局労働力調査 2018 年 10 月分）であり、単純には比較できないが、さらなる雇用状況の改善により労働参加の促進が進むのではないかとと思われる。

＜４＞新たな外国人材の受け入れに関する制度について

１． 新在留資格制度の創設と入管法の改正

２０１８年１２月８日、「出入国管理及び難民認定法（入管法）」の改正案が成立し、新たな在留資格「特定技能１号」「特定技能２号」が設けられた。２０１９年４月より運用となる。

（１）新たな在留資格の背景

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、我が国の経済社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、生産性向上や国内人材の確保のための取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性、技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築することが求められている。

（２）新たな在留資格の概要

人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に属する一定の専門性、技能を有する外国人の受入れを図るため、現行の専門的、技術的分野における外国人の受入れ制度を拡充し、当該技能を有する外国人に係る在留資格、「特定技能１号」及び「特定技能２号」を設ける。

① 受け入れ対象分野

人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野。

② 受け入れ対象者

- i 特定技能１号：相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人
- ii 特定技能２号：同じ分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人
- iii ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の日本語能力を有すること。

③ 外国人への支援

「特定技能１号」の外国人に対し、受入れ機関又は登録支援機関において、我が国での活動を安定的・円滑に行うことができるようにするための日常生活上、職業生活上又は社会生活上の支援を行う。

④ 受入れ機関

受入れ機関は、外国人との間で所要の基準に適合した契約を締結するとともに、当該契約の適正な履行等が確保されるための所要の基準を満たさなければならない。

⑤ 登録支援機関

登録支援機関は、所要の基準を満たした上で出入国在留管理庁長官の登録を受けて支援を行う。

⑥ 在留期間

「特定技能１号」は、在留期間の上限を通算５年とし、家族の帯同を基本的に認めない。

⑦ 転職

- i 入国・在留を認めた分野の中での転職を認める（転職の届出、手続が必要）
- ii 非自発的離職時の転職支援

新在留資格の課題については、法律を具体化する、政令、省令、告示などが未整備のため、受け入れ分野や人数、外国

人への支援策、特定技能を見極める試験のあり方など不明瞭な点が残っている。

(3) 想定される課題

- ① 技能実習生はこれまで最長でも 5 年で更新ができず、せっかく育てた人材が帰国し、社内の技術が定着しない問題があった。今回の「特定技能」では 5 年経過した技能実習生には「特定技能 1 号」が付与されるため、在留資格上の課題は解消されることになるが、転職が可能になるため人材の流動が起きる可能性が出てくる。
- ② 特定技能 2 号では家族の帯同は認められそうであるが、「特定技能 1 号」では認められていない。在留資格上 10 年まで家族帯同なしで雇用継続が可能かどうかは不明である。
- ③ 人手不足は全国に広がっているが、外国人が都市部に集中し、地方の人手不足を解消するため、地域ごとに在留資格の上限を設ける運用が検討されているが制度的には難しいとの指摘もある。

2. 中小企業にとっての課題

今回の新たな在留資格「特定技能 1 号」「特定技能 2 号」の創設により、技能実習制度の課題は一部解消されることとなるが、根本的な人手不足の解消となるかどうかは今後の見極めが必要となる。

また、これまで以上に外国人材の保護や円滑な受け入れが求められ、日本人と同等の賃金水準になり、プライベートも含めた支援をしっかりと対応する必要が出てくるため経費がかさむことが想定される。そのため、外国人材の採用にあたっては、低賃金を想定するのではなく、自社の現状を確認し、将来の成長戦略を踏まえ、自社に必要な人材の明確化、教育体制の整備、多様な価値観を前提とした職場づくりなどの具体的な実践が求められる。また、外国人材が長期在留することになり、外国人材と共生のための環境整備が問われる。

3. 諸外国の外国人雇用制度との比較

元来、外国人の地位は自国民のそれと比較して脆弱なものであった。近代国際法の生成過程において、国家の三要素は、「領域、国民、主権」であるとされ、自国民以外の者はもともと他国の主権の中では保護されないものであった。しかし、このことは、民族主義や国家主義の高まりの中、二度にわたる悲惨な戦禍に対する痛切な反省のもと、国際的な人権の普及さらには内外無差別を標榜する国際人権規約の締結へとその段階を進め、国際人権規約については日本も一部を除いて 1979 年に批准している。しかし、季節労働者も含めた、そしてその職種を問わず全ての国外からの移住労働者（移民を含む）とその家族の尊厳と権利を保証するための国際人権条約である「全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約」については、多くの EU 加盟国、アメリカ合衆国、カナダ、そしてオーストラリアや日本も含めたすべての先進国は、2019 年 1 月現在も署名も批准も行っていない。

しかしながら、世界各国とも、経済成長期には労働市場が逼迫し、自国内で非熟練労働者の需要が高まり、外国人非熟練労働者の受け入れが行われる傾向にある。また、より高い賃金を求めて海外での就労を求める外国人もいる。非熟練労働分野は労働の代替性が高いため、失業や賃金低下など自国民の権利保護とともに国際的な人権尊重の潮流の中で外国人労働者の保護が求められており、世界各国で非熟練労働の受け入れについて様々な工夫を行っている。

また、海外労働者が増加することにより自国民の就労機会が失われる場合には、反移民意識が高まり、外国人の排斥につながりかねない。移民国家の代表である米国も、トランプ政権下でアメリカファーストの意識のもと移民の制限を打ち出した。域内移動の自由を掲げる EU において、英国が国民投票の結果離脱を決めたのは、急激な移民の増加が要因の一つであるとされている。

(1) 外国人雇用制度

多くの諸外国が外国人労働者を受け入れるときには、必ず制限をかけた雇用制度を法制化もしくは政策として運用している。導入している制度として下記のようなものがある。

① 労働市場テスト

概要：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就労の許可を与える制度

メリット：国内市場に配慮した外国人労働者の受け入れが可能

デメリット：受け入れに当たって国内労働市場を確認するために著しい行政コストと時間がかかる。

既に国内に在留している外国人労働者は労働市場テストの対象とならないため、長期的な需給状況を反映しない。短期的な労働市場の需給状況で受け入れを決めるため、雇用環境改善や生産性向上等の努力を行わない雇用主も労働力を確保でき、中長期的には産業構造の高度化を阻害する恐れがある。

② 数量割当制

概要：新規に受け入れる外国人労働者の数を制限する。日本でも技能実習制度で数量割当制を採用している。

メリット：外国人労働者受け入れが国内に及ぼす様々な影響を大枠として制御しやすい。

政策目標が明確になるので目標管理を行いやすい。産業別職業別に枠を設定して雇用労働政策と組み合わせることもできる。

デメリット：全体枠を設定しただけでは、労働力が不足している職種と過剰な職種が並存する。

国内市場の状況を配慮しにくい。産業別職業別にきめ細かく受け入れ枠を設定する場合は、どのような配分を設置するか客観的に決めるのが難しく、設定に政治的影響を受ける恐れがある。分野ごとに受け入れ枠を設定した場合、運営の実効性を確保するためには多大な行政コストが必要となる。

③ 雇用税

概要：雇用税は、外国人労働者の需給を政府が管理するための仕組みであり、外国人を雇用する者が外国人を雇用するごとに一定額の税金を払う仕組み。

メリット：市場原理を利用した外国人労働者数の調整が可能である。受益者負担を課すことができるので、コストとベネフィットが明確にできる。

デメリット：雇用税さえ払えばいくらでも外国人労働者を受け入れることができるので、この制度だけでは厳格な数量調整は困難である。対象をいくつかの区分に分ける場合、その区分ごとの税率の設定が困難で、政治的営業を受けるおそれがある。

事業主に課税しても、その負担が国内又は当該外国人労働者に転嫁されることから、課税の実質的な意味が無くなる。

③ 雇用率

概要：雇用率は外国人労働者の受け入れ数を直接制限することを目標として導入された制度であり、外国人労働者が当該企業の労働者の占める割合に上限を設ける仕組みである。

メリット：客観的な目標を把握できるので目標管理が容易である。申請者である事業主にとって許可可能性の予測が容易である。雇用率の範囲内であれば一定程度の事業主の裁量がある。

デメリット：各企業の国内労働者及び外国人労働者の雇用数を把握する行政コストがかかる。雇用率の設定が困難であるとともに、政治的影響を受ける恐れがある。

⑤ 受け入れ範囲による調整

概要：受け入れられる外国人労働者の受け入れられる範囲を決める。

日本でも技能実習制度では2号3号で移行職種を決めている。

メリット：受け入れられる外国人労働者の範囲を詳細に定めることができる。

受け入れ基準への適合性だけを審査すればよく、国内労働市場の状況や外国人労働者の受入れ状況等を勘案する必要がないので、行政コストが比較的小さい。

デメリット：数量に制限がないために、他の制度と組み合わせないと国内労働市場の状況や国内労働者の労働条件等に配慮した受け入れが困難である。

この制度は、受け入れられる外国人労働者の範囲を示すだけであり、積極的に受け入れたい人材を受け入れることは、この制度のみではできない。

区分によっては判断基準が必ずしも明確でなく、申請に必要な資料が膨大になるなど申請者の負担が大きくなる場合がある。

⑤ ポイント制

概要：当該国の労働市場に必要な技能、教育、職業経験、語学力を有し、当該国の経済の発展に貢献しうるかどうかという観点から、年齢、教育、職種、職業訓練、職業経験、語学力などを点数化し、一定の点数を超えれば受け入れる制度。

日本でも在留資格「高度専門職」でポイント制を採用している。

メリット：多様な事項を考慮した上での総合的な判断を下すことができる。

申請者である外国人労働者にとって、予めある程度の許可可能性を予測しやすい。判断基準が明確であるため、不許可時のトラブルが生じにくい。

デメリット：何に比重を置いて受入れを判断するかは配点次第なので、配点に対する基本的スタンスを別途決めなければならない。異なる要素を一律に点数化することは本来は困難であり、政治的影響を受ける可能性がある。ボーダーライン上に同点の申請者が集中した場合の選定基準を別途決めておく必要がある

⑥ 協定方式

概要：二国間で受け入れ数や期間などを取り決めて外国人を受け入れる制度。

日本でも、「技能実習」で二国間協定方式をとっている。

メリット：受け入れたい範囲が明確であれば、協定の締結方法により任意に受け入れ範囲を設定できる。

国際的な約束に基づくものであり、受け入れに際し協定相手国から協力を得られる可能性が高い。

デメリット：受け入れの範囲や条件等について各受け入れ協定ごとのバランスを取ることが困難である。

協定を締結しないことや協定締結国ごとに条件が異なることに、外交的、政治的な影響を受けるおそれがある。

国際的な約束なので、国内事情が変化しても一方的に変更することは比較的難しく、状況の変化に対応することが困難。

⑦ 移民としての受け入れ

メリット：国民又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。

デメリット：移民国家ではない国が労働者受け入れという観点から移民制度を採った場合、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恐れがある。

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。

(2) 海外事例

① 韓国

1980年代後半から労働力不足に陥った韓国は、研修制度を利用した外国人労働者や韓国系外国人の受け入れを開始した。

2004年に外国人労働者を非専門職人材として特定の分野に限定して受け入れる「雇用許可制」を導入している。二国間協定による一般雇用許可制及び特別雇用許可制をとっている。それぞれに受け入れ業種の範囲が決められている。

在留期間終了後も一定の更新は可能となっている。一定条件を満たせば永住も可能である。

一般許可制では3回まで転職が可能である。特別許可制は転職が可能である。

外国人労働者に対する差別や犯罪検挙者数の増加（2013年）、政府が関与しているため行政コストの増加が課題となっている。

④ 台湾

1980年代から、国民の高学歴化や所得向上に伴い、「3K」業界への就労者が大幅に減少した。一方で、高度経済成長の影響で、国内投資及び公共事業が拡大したため非熟練労働者の不足問題が深刻となった。1990年に外国人労働者の合法的な受け入れを開始した。

二国間協定を結んでいる。

在留期間は3年が上限、12年ないし14年まで滞在期間を延長できる。

原則として永住申請を認めていない。

求人と求職の間に民間仲介業者が多数介在している。仲介手数料や研修費など、外国人労働者が負担しなければならない費用が大きいという指摘がある。

⑤ シンガポール

1965 年の独立以来、移民を受け入れながら、大きな経済発展を達成してきた。独立当時の輸出指向工業化政策から高付加価値産業への転換を進めてきた。

低賃金の非熟練外国人労働者の受入れを抑制するため外国人雇用税、外国人雇用上限率を導入。

低技能労働者には「労働許可」を、高度技能労働者には「雇用パス」を与えてきた。

二国間協定を結んでいる。

労働許可を与える分野を特定している。在留期間は最大 2 年で更新が可能である。

外国人雇用上限率や外国人雇用税の対象となっている。

永住申請対象外である。

2009 年に外国人労働者受け入れ規制が強化され、労働許可の申請基準をさらに厳しく設定した。外国人雇用税も年々引き上げ、非熟練労働者雇用のハードルを高めている。

数少ない規制緩和として、サービス産業と建設産業の非熟練労働者に対し最長雇用期間を延長した。

⑥ マレーシア

1980 年代後半の工業化の進展に伴い労働力不足に陥った。そのため、1992 年、それまでプランテーションや建設現場、家事労働などにおいて認められていた外国人労働者を製造業やサービス業まで広げ、本格的な外国人労働者の受け入れを始めた。その後も製造業を中心に人手不足が常態化しており、失業者全員が職を得ても、外国人労働者がいなければ労働需要を満たせない状況が続いている。

マレーシア政府は「マレーシア人の雇用第一(Malaysian First)」という政策を掲げており、あらゆる職種やレベルにおいてマレーシア人が訓練され、雇用されるようにすることが政府の方針である。しかし、訓練を受けたマレーシア人が不足している職種には外国人の雇用が認められる。そして、外国人労働者の雇用が認められるセクター(産業)と外国人を受け入れる国は限定されている。

二国間協定を結んでいる。

非熟練労働者の労働許可は一年ごとに更新される。

在留は 5 年間認められ最長 10 年である。

有期での帰国を前提で受け入れている。

外国人非熟練労働者には家族の帯同・家族としての滞在ができない。雇用期間内にマレーシア人や移民と結婚できない。内務省の許可なしに雇用セクターや雇用主を変更することはできない、などの制約がある。

製造業を中心に外国人労働者に対する需要は強い。しかし、政府は、2020 年の先進国入りに向けて、経済・産業・人材の高度化を目指していることから、近年は政府が外国人労働者の流入を制限する傾向にあり、企業が人手不足に陥る問題が起きている。外国人労働者の新規受け入れ凍結について閣議決定されている。

⑦ タイ

1992 年から国内で不法に働くミャンマー人の非熟練労働者を登録させ、労働許可を与える制度を開始した。この制度により、入国管理法上は不法入国者である「半合法」外国人労働者の雇用が常態化された。当初は、ミャンマーとの国境地域において、5 業種に限定した 4 年間の労働許可がミャンマー人労働者に付与された。1993 年には 39

県、7 業種とするとともに、対象となる外国人をラオス人、カンボジア人にまで拡大、2002 年には全県に適用された。2003 年、タイ政府の国家安全保障評議会は、外国人労働者について、「合法」労働者を受け入れる政策と、これまでの「半合法」労働者を「合法」労働者にする政策を打ち出した。

二国間覚書を締結している。しかし二国間のシステムが円滑には機能しておらず、MOU による労働者の流入はあまり進んでいない。

外国人が就労可能な業種は特定されている

労働許可期間は原則 2 年最長 4 年間である。在留期間終了後は一度帰国し 3 年待たなければならない。

⑧ EU（英国）

現在イギリスにおいては、域外から非熟練職種の外国人材を受け入れるスキームは、制度の枠として存在するものの実施はされていない。

⑨ EU（フランス）

旧植民地であるアフリカ諸国との間に二国間協定が結ばれ、農業をはじめとする季節労働者としての受け入れがなされている。これらの受け入れに関しては、個別に入学及び滞在に関する諸条件が定められている。例えば、季節労働者には、フランス国外を主たる居住地とすることが求められ、1 年につき半年を超えてフランスに滞在することはできない。

フランスは、上記以外の非熟練労働者受入スキームを設けておらず、域外からの非熟練労働者受け入れに関しては抑制する方針を堅持している。

他方、フランスの労働市場にも EU 第 5 次拡大以降の新規加盟国出身労働者が多く参入している。加盟国の労働者は、原則としてフランス国内の労働市場へアクセスするに際して許可等の手続きをとる必要がないことから、非高度人材労働市場においても広く就労していると見られる。

フランスは EU 域外からの非熟練労働者の移入を厳しく制限している。

⑩ EU（ドイツ）

ドイツで就労を伴う滞在をする場合、原則として連邦雇用エージェンシーの出先機関である労働局が発行する「労働許可」が必要となる。

外国人は原則として、有効な「滞在許可」と「労働許可」の両方の交付を受けるまでは一切の就労活動はできない。

非熟練労働者については、期限付きの区分で受け入れられるため、長期滞在や定住資格を得ることもできない。

EU 域外からの非熟練労働者の流入については厳しく制限されている。

近年においては、大量の難民受け入れがあり、労働市場へも少なからず影響を及ぼしていると言われる。特にシリア紛争の影響で 100 万人規模の難民を受け入れた 2015 年以降、認定された難民の一部が労働市場へも参入し始めているものと見られ、難民受け入れをめぐる議論が広がっている。

⑪ 米国

アメリカは移民国家の歴史を持ち、永住権を付与することで移民として受け入れることが制度の柱となっている。査証を取得して就労する労働者も、特定の条件をクリアすれば、永住権、そして市民権を取得する道も用意されている。

トランプ政権は、不法滞在の状態にある外国人労働者の本国への送還など見直しを掲げており、それらの実施に向けた方針を打ち出している。しかし、民主党のみならずトランプ政権の支持基盤である共和党の反対もあり、議会での議決が必要な移民法の改正には至っていない。

(参照 独立行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における外国人材受け入れ制度」、厚生労働省「外国人雇用問題研究会報告書」)

第二章

中小企業の外国人活用と成長戦略実践

今回、平成30年8月から12月までの5カ月間、在留資格分野別に企業・医療法人・大学機関の7法人を訪問、現地調査を行った。合計、7法人を訪問し、外国人労働者数、出身国、在留資格の分野、業務内容、就労条件（賃金、勤務時間、社会保険、住居など）、技能・技術、日本語能力、コミュニケーション方法、勤務態度・働きぶり、問題点・課題について幅広い観点からヒアリングを行った。

当ヒアリングを通じ、中小企業として外国人活用を具体的に実践している先進事例から、外国人人材を活用することで成長戦略につながるヒントと課題を浮き彫りにする取り組みを行った。

【調査対象】

在留資格は①専門的・技術的分野、②EPAに基づく特定活動、③技能実習、④留学生のアルバイト等の資格外活動、⑤身分に基づく在留資格の5つの分野に分かれるが、1分野だけに留まる法人は一つもなく、訪問したすべての法人で少なくとも2分野以上、最高では医療法人のように5分野すべてにわたるところもあり、外国人労働者を活用する事例としては包括的に分野を網羅したヒアリングを行った。

民間企業製造業3社（機械部品製造、製鉄業、食品製造）、同卸売業1社（リサイクル製品）、同サービス業（人材紹介）1社、医療法人（介護施設）1法人、大学機関（私立大学）1校を訪問し、調査した。

【ヒアリング総括】

● 中小企業の成長発展につながる外国人人材活用の共通性

日本語能力・コミュニケーション：

- ・日本語によるコミュニケーションが基本。技能実習生を例にとれば出身国で3カ月、来日後、1カ月程度の日本語のトレーニングを受ける。技能実習生では日本語検定試験N4レベル以上。出来の悪い場合N5レベル（日本語による挨拶程度）の者がまざる場合もある。ビジネスに携わる為にはN2レベル以上を必要とするが、ケースバイケースと思われる。周囲の日本人が外国人材の日本語能力をケアする必要もある。日本文化への順応についても周囲の日本人がケアする必要がある。
- ・職場の日本人の大半は外国語ができないため、日本人とのコミュニケーションは日本語に限定される。そのため、外国人材は日本語の習得が必須になる。

出身国、各国国民性・特徴、宗教、日本人との相性・日本文化／生活習慣への対応、食事：

- ・ベトナム人が日本人との親和性が良い。ベトナムを訪問した経営者が昭和時代（40～50年前）の日本人（勤勉、積極的、目の輝き、素直）と似ていると表現している。複数企業で来日するベトナム人の質が急激に悪くなっていると聞く。来日する人数が急増していることと今まで例えば北部ベトナムの場合、ハノイ周辺の出身者が来日していたところが、今はハノイの南方700キロ位のところまで南下し、出身地が地方に移っていることもあると思われる。
- ・技能実習生の場合、中国人を日本企業が敬遠する傾向がある。中国人の本国での賃金水準

が上がり、技能実習生の人数が減っていることと中国人は使いにくいという声を聞く。来日後、中国人同士の横の連絡が良く、利にさとく要求が強い傾向。フィリピンの場合、キリスト教文化を持ち、上司をボスと呼ぶなどアメリカナイズされ、合理的な考え方を持っている。インドネシアの場合はイスラム教で勤勉でおっとりしているが、宗教上豚肉を食べない。ベトナムは仏教であり、ネパール、スリランカなども同様、仏教国出身者は日本人とは感覚的に合うように思われる。

- ・技術・人文知識・国際業務の分野では中国人が多い。中国人は事務能力が高く優秀ではないかと思われる。

- 就労条件（賃金、住宅、社会保険、勤務時間等）：

- ・技能実習生の場合、最低賃金レベル。住宅・寮は雇用企業が用意するが、家賃が本人負担の場合と会社負担の場合に分かれる。社会保険料は厚生年金、健康保険は労使折半、雇用保険料は一定割合で両者負担、労災は会社負担。EPA、技術・人文知識・国際業務の分野でも同様の扱い。留学生の場合も最低賃金レベル。技能実習生の場合を除き、住宅は本人負担。EPAの場合（介護分野）の住宅は別途確認の必要がある。
- ・技術・人文知識・国際業務資格では原則、賃金を含み、待遇は日本人と同等以上。
- ・介護分野では総コストで見ると日本人を雇用する場合よりコスト高になるが、人材確保・定着が難しい介護分野では安定した人材として確保できる為、その意味でメリットが大きく、外国人の雇用（在留資格は多分野に渡る）が推進されている。

- 技術・技能・習得能力／潜在能力（素質）・勤務態度・仕事への取り組み姿勢・働きぶり等：

- ・技能実習生は総じて勤勉で残業を厭わない。出稼ぎの為に日本に来ており、稼がなければならず良く働く。収入増につながる残業を希望する。日本人が嫌がる残業、土日の休日出勤を嫌わず積極的に出てくる。複数以上の企業で外国人の実習生の方が、日本人より優秀であり、手先も器用で責任感も強く勤勉だと聞いている。

- 外国人（技能実習生）の不満：

- ・入管より残業はさせないこと、労働時間は1週間40時間とするように言われている。技能実習生は出稼ぎの為に来日しており、決まった時間以上に働けず、収入が増えない。その点で、技能実習生が可哀想だとの意見も聞く。
- ・ベトナム人の技能実習生を例にとると、来日時に1人、50～100万円程度の借金をしてきており、1年目は借金返済、2～3年目でお金を貯めるか、本国に仕送りしているケースが多い。収入増を望んでいる。

- 勤務年数・離職・転職：

- ・技術・人文知識・国際業務の分野の企業では在職年数は1年～長くて4年。転職の文化が本来あるのではないかと見ている。介護分野でも資格（介護福祉士）を取ると特に女性を中心として本国に帰国する者が多く、また離職率も高い。

- 技能実習生：

- ・ 経営者より、技能実習生の申込み後、数カ月以上手続き面の時間がかかり過ぎるとの不満が出ている。また、技能実習生の場合は外国人材（通常の労働者としての人材か、研修生なのか、どちらか紛らわしいかわからないので、ハッキリすべきだとの意見が出ている。

- キャリア開発：

- ・ 技術・人文知識・国際業務の分野で雇用する企業は今後は、本人のキャリアプランを考えて雇用し、本人を育成していく必要があるとの認識である。他の企業においても同様の人材育成の対応を行っており、進んでいる企業では本人のキャリア開発（キャリアプランニング）を考慮し対応している。

- どの分野の外国人を雇用すれば良いかの命題：

- ・ 大卒のベトナム人の場合、既に遊びを知っており、恵まれてハングリーさに欠ける者が多い（いわば20～30年前の日本人のおぼっちゃんとお嬢さんのようなイメージである）。むしろ、技能実習生の方が生活がかかっている為、稼ぐ必要があり熱意がある。今後、特定技能の資格が創設されるので、将来の会社の人材として採用するのなら、技術・人文知識・国際業務の分野の人材より、技能実習生の採用・雇用の方が明らかに良いと考えている。

以上は1 経営者の見解だが、今後、技術・人文知識・国際業務と技能実習生の間の中間的な人材を確保・育成する方法も考えるべきである。

<外国人労働者を雇用する機関の訪問調査（個別ヒアリング概要）>

1. A 社、機械部品製造企業

社員の約7割が外国人社員、会社経営の中核として外国人が働いている外国人雇用の先進的企業

外国人人材を積極的に採用し、生産現場の主力人材として活用し、生産性を向上させるとともに、教育支援を充実させ、管理者育成にも取り組んでいるのがA社（本社：東大阪市、従業員数102名）である。A社は創業1929年の金属切削加工メーカーである。給湯器部品メーカーとして創業したが、最近30年間に高い技術力と開発力を背景に事業を拡大し、自動車部品、消火器、油圧機器等、様々な金属部品にまで拡大させ、7、8年前からはアメリカ大手航空機製造会社B社の主翼制御部品の製造も請け負っている。東大阪市内に2か所ある工場は24時間稼働し、生産ラインを内製するなど生産コスト削減にも力を入れている。

社長のM氏は、3代目のオーナー社長で向学心に富み大学院で経営学を学び、59歳で博士号を取得するほどの勉強家。幅広い人脈を活用した情報収集力で新たな分野開拓を推し進めている。

A社の社員100人のうち、約6割が外国人の技能実習生であり、10か国（ベトナム、スリランカ、ミャンマー、ネパール、タイ、インドネシアなど）から集まった技能実習生たちが製造現場の主力を担っている。また、外国人社員は12名在籍し、内、2名は管理職として業務に従事している。有望な技能実習生には、帰国後、現地の大学への進学費用を負担し、卒業後には当社への勤務といった方法で優秀な外国人人材の育成・確保を実現している。A社が外国人の採用を始めたのは、1980年代にさかのぼる。そこには、バブル景気の影響により人材獲得が難しくなったことや、固定費負担の抑制の必要性の上昇といった背景があった。そこで、M社長は、採用した外国人実習生の勤勉さや、勉強熱心な姿勢を目の当たりにすることとなった。残業を厭わず一生懸命に働く外国人実習生は、A社の強みである高い生産性を生み出す原動力となっている。当初、ブラジル人の採用から始まったが、次に勤勉なベトナム人を中心に採用した。ベトナム人が大半を占めていた時期もあったが、実習生同士が固まり、徒党を組むといった弊害を経験し、現在のような多国籍の実習生が集まる組織となった。

外国人実習生が異文化の国で働き生活する中で相互理解を深め、長く日本で暮らせるような環境作りにも取り組んでいる。周辺に一戸建ての7つの専用寮をもち、10か国から集まった外国人実習生同士が生活している。同じ国から来た仲間同士で生活できるような工夫や、それぞれの国の文化や宗教といった背景にも配慮しているが、M社長は、できるだけ日本人と同じように過ごしてもらえるように勧めている。

4年前より社内の1事業部門として語学学校を開設し、年間100人程度の留学生に日本語を教えている。語学学校の学生にはアルバイトがしやすいように1日の授業時間を長くして、その分、長期休暇の期間を長くして働きやすくするといった配慮もしている。将来的には、外国人にものづくりを教える専門学校へと発展させることを検討中とのこと。単なる資格を取得するための学校ではなく、自社の製造設備を使って、金型や旋盤などの技術を教えることで、日本の製造業が抱える人手不足の解消のための人材育成に役立てたいと考えている。

また、最近では、技能実習生の監理組合（2協同組合）と外国人材の紹介の運営にも携わり、紹介先企業への外国人実習生雇用に関する助言も行っている。

A社が外国人実習生を製造現場の主力として上手に活用し、高い技術力で事業を成長させうることができている要因として、勉強熱心なM社長が勤勉な実習生たちの姿勢に対して親心をもって、共鳴していることが挙げられる。経営者自らが実習生のことも理解し、長く住んでもらうための教育にもしっかりと目をむけていることが成功の鍵となっているといえるであろう。

参考文献：

日刊工業新聞（2011年2月22日記事）日本を支える KANSAI モノづくり企業

日経新聞特集記事（2018年8月8日）「外国人労働者、共生のヒント、寮で育む異文化理解」

日経ビジネス（2015年1月12日）逆転の「円安経営」新陳代謝の好機に「多国籍集団の工場、中小企業こそ変革」

社内部門とグループ会社：

①外国人社員・人材紹介会社経営（別会社）

②技能実習生（2協同組合を運営）

③日本語学校（社内の1部門、留学生）

2. B社、リサイクル製品卸売企業

外国人材を中核人材として本社で採用・育成し、海外拠点の中核スタッフとして人材活用する企業

B社はリサイクル製品の卸売企業。海外から調達するフレコンバッグとノーパンクタイヤの2製品を国内で販売している。2年前に海外拠点としてベトナムのハノイに販売会社を設立。元留学生で本社社員のベトナム人を現地会社の運営にあたる中核スタッフとして雇っている。昨年はアフリカのエチオピアからのインターン生を受け入れるとともにJICA事業（外務省）の案件化調査事業をエチオピアで推進途上である。

B社は社員30人の小規模企業であり、売り手市場のなか、質の高い日本人学生の採用は困難で応募者があっても採用には踏み切れないケースが多い。そのため、今では日本人に代わり、外国人材を積極的に採用している。大阪の本社には中国人4名（男性）、台湾人1名、アルバイトでベトナム人2名が働いている。担当部署は物流2名、調達部2名、営業1名と各部門にバランス良く配置されている。在留資格は、技術・人文知識・国際業務の分野であり、日本語能力（JLPT）のN2レベル以上でないと営業の現場などで日本人とのコミュニケーションができないため、日本で働くのは難しい。外国人材の採用開始当初は、国費留学生で日本の国立大学出身レベルの人材が採用できたが、今は優秀な人材は他で採用されるため、人数は増えたが、質はかつてほど高くないとのこと。中国についてもビザの緩和で質は下がってきている。

外国人材のための住居としてウィークリーマンションを用意するなど、できる限りの配慮はしているが、福利厚生ではどうしても大手企業が良いため、この点をどうするかが中小企業の課題である。採用方法は人材紹介会社を利用することが多い。賃金などの雇用条件は、日本人と全く同じ条件としている。それでも外国人材の定着率は悪く、一番長い人で4年程度、短い場合は1年程度で退職する。ジョブ・ホッピングの意識が高いからではないかということであった。

外国人材に日本的な考え方を理解してもらうことの難しさがあり、日本人同士みたいにはならないが、かといってこの点にこだわると、良い意味でも悪い意味でも、外国人材の従業員が日本人化してきてとてもおとなしくなるので、その点については新たな課題となっている。

雇用方針は安価な労働者と考えるべきではなく、日本人のマインドを理解して現地のマネージャーとして、海外の拠点で活躍してってもらうという展望である。また、アジアであれば非常に質の高い人材が難しいとしても、アフリカなら優秀な人材を採用することも可能ではないかと判断して、エチオピアなどの人材を活用することを検討している。

3. C社、鋳物製品製造企業

鋳物工場の現場要員として技能実習生を長年雇用。勤勉で人一倍働く技能実習生、インドネシア出身の2名は他社の日本人と結婚し正社員として勤務。技能実習生は労働意欲が旺盛でハードな人がいやがるような仕事も進んでこなす貴重な存在である。

C社は、鋳物製品の製造企業。元自社の技能実習生が中国で起業した輸出業者から鋳物中間製品を長年輸入し、自社で最終加工し国内で販売している。ベトナムでは元自社の技能実習生を現地での情報収集のための代理店として起用している。元実習生は鋳物製品に精通しているため貴重な存在である。

外国人雇用は、ほぼ技能実習生制度の最初の年度からやっており、20年ほどの実績がある。現在はベトナム人3人、インドネシア人3人の技能実習生を受け入れている。かつては中国人が多かったが、今はベトナムに人材がシフトしている。

公益財団法人 国際人材育成機構（アイム・ジャパン）を通じて研修生受け入れをしているが、実際に受け入れるのは半年後とかになり、非常に遅いのが現状である。受け入れに関しては、現地に出向き、人材の質の確保のため、自社で書類やテストを実施して採用を決定している。ただ、技能実習生の選択肢としては、日本だけではなく、台湾や韓国もあり、そちらに行くケースも多いと聞いている。これからだんだん受け入れが難しくなるのではないかと考えている。

外国人の正社員は、インドネシア人2名を雇用している。うち1人は、インドネシア・スマトラ出身で、他社の女性と結婚して、日本で働くことを希望していたので雇用延長した。鑄造検定1級を取得するまでになっている。雇用条件については、大阪府の最低賃金に基づき支払っている。有給休暇、社会保険も行っている。残業代は働いただけ払っている。残業代を払わない業者もあると聞いたことがあるが、そういうことをするとおかしいことになる。奴隷みたいな労働者として扱われることは問題である。労働基準監督署からは残業はさせるな、40時間以内に抑えろという指示を受けているので守っている。技能実習生には自社の社員寮を提供している。部屋代をもらっている。インドネシア人のイスラム教対応は本人が希望したらやろうと思っているが、現状は求めてこない所以对応はしていない。

鑄鉄は、肉体労働のため、日本人はやりたがらない。彼らは日本人がやりたがらない仕事もやってくれるので、特に中小企業にとって貴重な存在となっている。人件費は下げられるが、それよりも日本人がやりたがらないような作業をしてくれる人材を中小企業が確保できる方が重要だと思う。日本に2～3年いると日常会話はできるが、ビジネスの会話はできないので勉強してもらう必要がある。

技能実習生制度については、「労働力」なのか「実習生」なのか明確にして欲しいと感じている。企業としては「労働力」として雇っていて、「実習生」もそのつもりで来ている。よくやる子は、日本に残り在留できる制度があればいいと思っているが、現状は、日本人と結婚するとかししないと在留できないのが問題となっている。日本が今の経済規模を維持しようとするれば、若い労働者を増やすのは必要ではないか。

4. D社 食品製造業

D社は1950年に創業、1954年法人化して60年余の歴史をもつ食品製造業を営んでいる。大阪市生野区に社屋を構え、資本金1800万円、社員8名（外国人技能実習生6名を含む）、パートタイマー30名（うちベトナム人2名含む）で、総菜・おせちの製造を行っている。

当社の総菜づくりの特色は、35年前の1983年、4階建ての新工場建設時に導入した7基の銅釜にある。「銅釜は発色効果があり、青菜や昆布などの色艶をより鮮やかにします。また、均一に熱が伝わるため炊きムラがなく、まろやかに仕上がります」（同社ホームページより）と謳っている。商品は問屋経由で全国の食品小売業や料亭、ホテルなどに販売されている。

当社が外国人技能実習生を採用した経緯は、7年前より高卒採用を中心に人材確保を行っていたが、年々採用が難しくなる一方（2018年は採用ゼロ）、新人の定着率も悪くなってきたという事情による。中小企業同友会で外国人技能実習生採用の企業の話聞く機会があり、先輩経営者の営むチョコレート工場に視察に行ったことがきっかけになった。その工場視察の際に、かつて当社でアルバイトの留学生だった女性が通訳で現れたことにも縁を感じ、外国人実習生の採用に積極的に取り組む動機にもなった。

採用する外国人の国籍はベトナムを選んだが、その理由はあっせん会社がベトナム人を推していたことと、かつて当社にアルバイトで来ていたベトナム人留学生の仕事ぶりが好印象だったこともあげられる。カンボジア人やフィリピン人も提案されたが、当社の社風にはベトナム人がよいと判断したそうである。ちなみに、過去には中国人留学生のアルバイトも多数採用した経緯があるが、当社の職場にはなじまなかったという。

採用に当たっては、あっせん会社に任せず、経営者自らハノイの日本語学校（600人の学生が在籍）まで出向いて、応募者13名と直接面接を行った。面接のほかテスト（計算、計量、体力）で6名に絞り、2次面接後に3名の採用に至った。

2018 年現在、当社にはベトナム人実習生が 6 名（うち、第 1 期生 3 名、第 2 期生 3 名）おり、来年 2019 年には第 3 期生が 3 名入社予定である。第 1 期生は 11 月にいったん帰国するが、次回再来日には 27 歳男性を工場長に就任させる予定だという。彼は外国人実習生用の総菜製造の資格を取得しており、経営者の信頼も厚い。総じて第 1 期の実習生 3 名は非常にまじめで優秀な技能者で、会社側の評価は高い。「例えば工場内の補修作業を任せると、自分で工夫して上手に仕上げる。むしろ日本人の社員の方が責任感やリーダーシップの能力に欠ける。ベトナム人の方がしっかりしている」と常務取締役は語っている。

来日当時の実習生の日本語力は「中学 2 年の英語程度」だったという。ベトナムの日本語学校で 5 カ月間、日本で 1 カ月間研修を受けてから入社するが、「1 年も経てば日本語は大丈夫。朝礼のスピーチで長く話せるようになった実習生もいる」とのことである。

社員教育は、全員に資格取得を推奨しており、「7S 活動」で優勝できたのが社員の自信につながっているという。今後は HACCP の勉強もさせていく予定である。

実習生の待遇は、1 年目は新卒高校生と同等の賃金で、2 年目に若干の昇給もある。住まいは会社が借りた 2 LDK に同期の 3 人を同居させている。日常的には日本人社員が彼らの世話をしているが、何か問題が起きれば常務取締役が相談役になっている。第 3 期生は女性の実習生を採用するので、女性社員が面倒を見ることになるという。

実習生の暮らしぶりは、初めの渡日に 100 万円の費用負担があるので、最初の 1 年間は毎月 10 万円を借金返済にあて、2 年目、3 年目にお金をためるというスタイルになっている。実習生終了後は、帰国して日本語を使う仕事に就きたいという希望を持っている。実習生経験者は、タクシー運転手の倍の給与水準になっているとのこと。

これから外国人技能実習生の採用を検討する中小企業に対して、経営者は次のようにコメントしている。「当社は受け入れてよかった。採用を悩むことはない」と。

5. K 医療法人

不足する介護職員の安定した人材確保策として積極的に外国人材の雇用を推進

K 医療法人は、大阪市内を本店所在地とし、平成 8 年に設立している。介護老人福祉施設をはじめ、多種の介護事業所を他県にもまたがって経営している。理事長 M 氏は、ご自身が医学系の博士号を保有し、業界での指導的立場にもある。また、特に外国人の受け入れには積極的で知見も深く、全国各地で講演会などの機会を使って啓発や指導を続けている。

（1）外国人の構成

K 医療法人での外国人構成は、5 つの事業所で 30 数名である。内 4 名は、介護福祉士を持っている。外国人雇用の方法としては、①EPA、②在留資格「介護」、③昨年 11 月に追加された技能実習「介護」、加えて、④来年 4 月からの特定技能という在留資格による「介護」の 4 つである。

ただ、①から③までが、研修を目的として単純労働ではないとしてきたのに対し、④の特定技能は就労目的も含まれるとされ、また介護職として永住につながるのかも不透明な点がある。そうした意味でも今後の成り行きが注目される。

EPA の実際のケースでは、2 名のフィリピン人が平成 22 年に来日したが、介護福祉士の国家資格に通らず、1 名はドロップアウトし、もう 1 名が、その後日本語学校に留学して在留資格「介護」で今年資格を取っている。

先の30数名の大まかな内訳は、以下の通りである。

日本人の配偶者3名、①EPA2名、②在留資格「介護」1名、③介護留学生11名、日本語学校に行っている人が13名程度である。

ただ、資格を取るとすぐやめる人が多いのが現状である。④特定技能制度が始まることで、就労目的の外国人に資格を取得してもらい、正社員で雇っていきたいと考えている。その場合には、情報が行き交い、離職につながりやすいので、正社員として日本人と同等以上の条件提供が必要になる。

（2）外国人を使うメリット・デメリット

外国人を雇用することは、安定的な要因になる。圧倒的に人が足りないからである。ただコスト面でのメリットを期待するのは難しい。むしろコストはかかると考えた方が良くであろう。それでも、もはや外国人に頼らないという選択肢はないと考えるべきである。

M氏は、宗教的な問題や文化の違いをよく質問されるが、そうした文化的な議論はとっくに終わっていると断じる。圧倒的な日本人介護職の不足を考え、また採用のコストなどと比べると、外国人を受け入れた方が良く、そうであれば、生活・学習・就労のコストを負担して支援することを強調する。

彼らにとっては、介護は家族を養うという目的のための手段であり、そのために日本で資格を取ろうとする。そこを勘違いしないことが大切である。したがって、報酬は日本人と同等に払うのは当然であり、それに、感情的なインセンティブの上乗せが求められよう。

（3）国籍

ベトナム人が多い理由は、ベトナムとのEPAが良好に進んでいるからである。しかしながら、最近になって、ベトナム技能実習が止まっている。それは、日本語能力試験N4以上、1年後にはN3をクリアしないと帰国させるといった要求が過剰と受け止められたからである。これに対して、ベトナムの送り出し機関が6つしか日本に送り出さなくなった。

技能実習については、やっと動き出した。中国の技能実習生が宮崎に来て、これから動く感があるからだ。ただ、技能実習における介護分野の割合は低いのが現状である。

ベトナム人は優秀という触れ込みに対して、インドネシアやフィリピンは宗教的な問題、外見的な違和感などがあるのではないかと想像されるが、国籍というよりも人次第であるというのが理事長の判断である。

大阪の外国人介護士の受け入れは多い。利用者も職員も嫌がるというのを聞いたことはなく、考え方が進歩的だと推測できる。ただし、これは地域差が関係しており、人手不足とも関係はないと思われる。

ところで、国によって日本で働きたい目的がはっきりと違うことが伺える。中国・韓国は技能を自国に移転することが目的であり、ベトナム・ネパールは賃金水準の差を狙った出稼ぎが目的である。こうした違いには、日本との経済格差の大小が関係していると考えられる。

（4）法的な問題、その他

①今回の特定技能制度導入による新しい就労目的が、付け焼き刃にならないか。今後、介護留学の支援強化を推進すること。介護福祉の資格に落ちても、経過措置で5年連続勤務したら免除されるのか。奨学金制度はどうなるのか等の課題をクリアにすることが求められる。日本に来る人たちのモチベーションが下がらないようにすべきである。

②入国管理を厳しくし、メリハリの利いた対応を進めるべきである。

③人材の構成比など多様性を意識したポートフォリオが大切になる。日本人介護職の高齢化進行で、介護を受ける利用者だけでなく、職員の高齢化も加速していく。そうした中で、例えば全体の 20%が 20 代の外国人介護職で占めれば、全体の年代別構成がバランスを回復し、活性化された施設となる。

外国人介護士を積極的に受け入れ、正社員化、日本人と同等以上の処遇を提供することは、もはや当然と言える。しかし、それ以上に踏み込んだ支援策も真剣に検討しなければ、人手不足倒産が増加する先に光明は見えてこない。

6. E 社、試作品製作会社

工場の製造現場のスタッフは全員外国人、ベトナム人の積極的な雇用を進めて

E 社は 2012 年に創業、2014 年に法人化した商品開発を中心とした試作品や治具、部品などを製作する新しい企業。東大阪市に本社工場を構え、資本金が 500 万円。事務職の女性 1 名を除き、残る 4 名すべてがベトナム人の外国人社員（在留資格は技術・人文知識・国際業務、CAD/CAM や CNC 工作機械の操作を行う）。試作品製作による製品開発サポートは遊技機、自動車、家電製品、電子部品、複合事務機器などの広範囲にわたる。試作品製作の詳細な対象は車載機器・電子部品・アミューズメント・家電・美容健康機器・メディカル・照明器具・複写機・開発商品のデザイン・ワーキングモデル製作・検査用治具・組立用治具・その他各種治具の設計製作・樹脂・金属・ゴム加工・試作金型成形・レーザー板金プレス加工・塗装・染色・メッキ・シルク印刷などの表面処理・勘合調整・組立・3D/D データ製作・設計・開発支援・その他モノづくりに関する加工全般と多岐にわたる。

E 社の M 社長は製造現場 5 年、商社 15 年、試作業界の営業 10 年を経験して E 社を創業した。現在は本業の試作品製作事業に加えて社会保険労務士、行政書士の専門家と連携して外国人人材（技術・人文知識・国際業務）の紹介事業を立ち上げている。同時に G 協同組合関西支部として技能実習生の紹介事業も開始した。

外国人人材と技能実習生の紹介事業による外国人の出身国はベトナム 1 カ国に特定している。ベトナム人の採用に集中している理由は M 社長が最初にベトナム人との接触に縁があったこととベトナム人は仕事に対する取り組み姿勢が積極的であり、改善意欲、目の輝きが素直な性格にあるという。ベトナムと往復してみても昭和時代の日本人を思い起すという。

本業の試作品製作事業に加えて起業した外国人人材と技能実習生の紹介事業を通じた経験にもとづいた M 社長の意見をヒアリングしたので下記に記述する。

(1) 在留資格の技能実習生の目安は高校卒。高度人材は大学院卒のレベルで今は大学・短大・専門学校卒の技術・人文知識・国際業務とは区別されている。

(2) E 社の外国人への就労ビザの発給：E 社に対しては 3 年間で発給され、1 年間の場合もある。大企業の場合では 5 年間で発給されている。発給期間は入国管理局が企業次第で決めている。家族帯同が可能。10 年間で永住権が取れる。E 社で必要とする CAD/CAM, CNC 工作機械を使える分野は、技術・人文知識・国際業務の 1 分野に特定されている。就労ビザの手続、郵便口座の開設手続きを含めて、外国人が自分でやらなければならない、本人の負担になっている。

(3) すべてベトナム人を採用し、今までハノイ中心で動いていたが、今ではハノイの南方700キロ離れた地方に採用対象者の地域が広がってきた。ハノイから離れ、地方に行くに従って採用するベトナム人の質が急速に悪くなってきている。

(4) 現地の送り出し機関は従来の技能実習生専門から、技術・人文知識・国際業務の分野を兼ねるようになり、対象分野が広がっている。今までは日本側のブローカーが絡むことが多かった。

(5) ベトナムでの送り出し機関の統廃合が激しい。TMS (Big5 のうちの1機関、ダーティなやり方で何度も名称を変更している。ベトナム軍に取り入っていると聞いている。TTC (従業員1,200人の巨大組織) があり、E社も1機関として利用している。ハノイには送り出し機関が20~30社あり、E社は3社に絞っている。

(6) ベトナム人の国内犯罪 (万引きなどの程度) が増えている。

(7) ベトナム人の技能実習生は基本的に出稼ぎである。50万円程度を送り出し機関に支払い、来日している。150~200万円を払ってきている者もあり、返済できていない。技能実習生失踪者を含めて、少しでも条件の良い (賃金の高い) 働き場所を探している。情報量は多く、送り出し機関、ブローカー、SNS で情報が入ってくる。

(8) 日本語の能力基準は N3 近くのレベルの者を採用。N4 レベルから採用が可能である。最近、来日するベトナム人の日本語のレベルが落ちている。実際の採用は N4 のレベルまでだが、N5 の日本語で挨拶程度しかできないレベルの者まで、最近では採用するほど、レベルが落ちている。

(9) E社としては人をただ使うだけでは駄目であり、今後は本人のキャリア・プランを考えた上での雇用が必須と考えている。生活の安定の為にキャリア・プランニングが欠かせない。

(10) 技能実習生では毎月、監理組合に5万円を支払い、そのうち、5千円がベトナム側に送金されている。

(11) 監理組合ではあまり利益はあげられない。監理組合では企業での技能実習生の状態を見るところまではできていない。

(12) 外国人雇用 (どの分野の外国人を雇用すれば良いかとの命題) についての E 社の見解:

大卒のベトナム人の場合、既に遊びを知っており、恵まれてハングリーさに欠ける者が多い (いわば 20~30 年前の日本人のおぼっちゃんとお嬢さんのようなイメージである)。むしろ、技能実習生の方が生活がかかっているため、稼ぐ必要があり熱意がある。今後、特定技能の資格が創設されるので、E社としては将来の会社の人材として採用するなら、技術・人文知識・国際業務の人材より、技能実習生の採用・雇用の方が明らかに良いと考えている。国内でも工学部 (理科系) を選ぶ学生が減少しており、工業高校卒は地道に取り組み、ものづくりが元来好きであり、企業が採用したがる傾向がある。ベトナム人でも同じことが言えるのではないかな。

(13) 外国人の賃金 (実質手取り賃金):

日本では所得税、社会保険料 (厚生年金、健康保険の半額負担) を差し引かれ、本人の手元に残る金額が大幅に減り、入国前に聞いていた話と違い、中身が分からないため納得できずに不満を持っている。

(14) 人種による差別は行ってはならず、訓練もすべて同じに扱う必要がある。

7. 関西大学：

高度外国人材の育成を目指す留学生就職促進プログラム「SUCCESS-Osaka 事業」を4大学で共同推進

SUCCESS-Osaka 事業（文部科学省委託事業）は、日本国内の企業が求める高度外国人材の育成を目指す留学生就職促進プログラムであり、その運営母体は「CARES コンソーシアム」が担う。このコンソーシアムは、産・官・学・金（金融）・地（地域）参画組織であり、大阪の留学生の増加を促進し、卒業後の日本での就職および大阪の地域住民とともに共生する「大阪＝第二のふるさと」の創生を支援することを目的としている。

・図2－1．SUCCESS-Osaka 事業



出典： <http://www.kansai-u.ac.jp/Kokusai/SUCCESS-Osaka/>

参加大学は、関西大学、大阪大学、大阪府立大学、大阪市立大学の4校。留学生数は、4大学（全学年）合計で3,500～4,000名規模である。大阪地域の大企業は限られていることから、一定数は中小企業に就職するとみている。

留学生就職への糸口として、企業にとっても学びとなるようなインターンシッププログラムを大学4校共同で開発中である。今後、サポーター企業と一緒にインターンシッププログラム開発を進めて行く。中小企業の長所としてトップ判断が速いことを実感しており、インターンシップ活動において、大企業だけではなく、中小企業も重要なパートナーと考えている。

もう一つの糸口として、2025年万博誘致企画と連携し、留学生と企業が参加する研修プログラムを2018年6月に実施した。SDGs（Sustainable Development Goals）をテーマとした問題提起を留学生が行い、その解決策を企業側が提示する内容であり、留学生・企業双方にメリットのあるプログラムを目指している。SUCCESS-Osakaの活動を通じて、大阪での就職を望んでいる留学生が集まりつつあることが分かった。在阪の中小企業にとっても、経営へ活用するための外国人材獲得の機会となり得ると考える。

【共通の問題点・抽出課題】

1. 日本語能力・日本人とのコミュニケーションの問題・生活習慣対応：

- ・在留資格にもよるが、来日後の継続的なケア、外国人材への支援体制、日本人間の外国人雇用に対する認識の向上が必要である。国民全体での運動、理解の改善が必要と思われる。
- ・外国人材の立場に立った具体的で実効性のある支援体制作りが必要とされる。

2. 出身国、各国の国民性、宗教、特徴：

- ・日本人は少なくとも出身各国の国民性（メンタリティ等）／民族性、宗教、習慣、家族第一主義の生活感覚等を理解すべきである。国民全体での運動、理解の改善が必要ではないか。

3. 就労条件・転職の可否・キャリア開発：

- ・韓国、台湾の外国人材による単純労働者の受け入れ制度と比較し、研修という名目があり転職ができない、その他支援体制等、技能実習生制度が劣る側面があると考えられており、制度転換の方向へ具体化が必要であろう。
- ・技能実習制度では実質的に単純労働から一定の技術水準の間で働く外国人材を雇用している。技能実習生という意味は実態として薄れており、中長期的に実態通りの単純労働者の受入れ制度を創設すべきであろう。
- ・外国人材が定着し、経営の中核となっていくためにも長期雇用を確保する方策を持ち、企業からの具体的なコミットメント、キャリア開発の推進を考慮する必要性があるであろう。

- ・外国人材に賃金を含み、日本人と同等の条件で雇用しているが、技術・人文知識・国際業務の分野で雇用する企業では長くて4年、短いと1年で転職している。
- ・総コストは日本人よりむしろ高くつくが、人材の確保が非常に難しい介護事業では安定的に人材を確保できるメリットが大きい。

4. 日本人経営者の外国人雇用におけるマネジメント能力の問題：

- ・現状認識 → マネジメント能力の向上する仕組み作りの必要性(外部企業／外部組織との連携も)

5. 外国人材の優秀性（勤勉性、創意工夫、手先の器用さ、残業／3Kを嫌わない、家族主義／温かみのあるメンタリティ／優しさ（特に東南アジア出身者））の活用、日本人より優れている点も多い。

- ・製造会社の工場では日本人のやりたがらない仕事を嫌がらずにやる技能実習生の存在は大きいとの経営者の見解。
- ・逆に調子に乗ると凶に乗り、際限なく要求してくるケースもある。どのように事前に手を打つか。長所を活用し、短所を抑え、どのように外国人材を活用できるか。
- ・日本人の考え方を理解してもらうことも必要だが、良い意味でも悪い意味でも外国人材が日本人化し、大人しくなってしまう。外国人材の強さ、良さが失われる。

第三章 外国人人材を中小企業の成長発展に活かすための課題と提言

【日本の産業界全体で取り組むべき課題】

(1) 次世代への成長発展に向けた不可欠な外国人人材の認識

事業承継は経営者の後継者育成、確保の問題に留まらず、事業を継続発展するための人的資源の枯渇が最大の問題であり、技能やノウハウを次世代につなげられなくなっている実態が日々深刻になっている。とりわけ全国で労働者の 7 割を支える日本経済の基盤である中小企業が人手不足によって事業継続そのものが困難に陥り、休業業が増加の一途となっている。このままでは大企業自体も中小企業の技術、強みを活かさない事態が想定され、今まで日本経済の成長発展の源泉であった先端技術とモノづくりのノウハウを継承できない由々しき事態に直面している。

こういった中小企業の危機的状況を乗り越えるべく、政府は対応策の一つとして外国人労働者の受け入れ拡大を図るため、新在留資格の創設を柱とする出入国管理法の改正を成立させた。外国人労働者の受入れ拡大は治安問題や社会保障システムへの影響などから反対論が根強いが、日本経済が持続的な発展を成し遂げるには、少子化そのものに抜本的な解決策が見つからない以上、外国人労働者の受け入れ拡大を社会全体で覚悟する必要に迫られている。

過去からの外国人労働者の確保の取組みは、四半世紀前から実施されている外国人技能実習制度による発展途上国からの技能実習生の受け入れと、留学生拡大による資格外労働、いわゆるアルバイト人材による単純労働者の不足対応が基本であった。しかし、外国人技能実習生も留学生の拡大も、本来は開発途上国の人材開発支援である国際貢献が主たる目的であり、人手不足対応のための労働力確保のためのものではない。

表 3 - 1 技能実習生の失踪者数の推移

	H24	H25	H26	H27	H28	H29
総 数	2005	3566	4847	5803	5058	7089
ベトナム	496	828	1022	1705	2025	3751
中国	1177	2313	3065	3116	1987	1594
カンボジア	-	-	-	58	284	656
ミャンマー	7	7	107	336	216	446
インドネシア	124	114	276	252	200	242
その他	201	304	377	336	346	400

*平成 30 年 3 月 法務省報道機関向け発表資料より筆者抜粋作成

そのため、現場の多くでは、国際貢献の建て前と労働不足対応の本音の挟間の中で、制度目的と実態の乖離から、様々な矛盾点が起因となった行方不明者が 7000 人以上も発生しているのは異常事態であり、しかも年々増加の一途である。使用者側の認識不足や外国人雇用のための受け入れ態勢の不備などから、劣悪な職場環境や労基法違反の様々な問題が顕在化している現状がある。この矛盾を抱えたままでの外国人労働者の受け入れ拡大を図るとさらに社会的不安が深刻化する懸念がある。

今回の新在留資格制度の創設においては、単純労働力不足への対応だけではなく、特定技能を持つ外国人材にはほぼ永住が可能となるなど、特に高度人材に対しては積極的に受け入れ拡大を目論む内容となっている。中小企業は、直近の課題として単純労働力の確保があるものの、事業承継という点で、今後企業を存続させていくためには、単純労働力よりも外国人の高度人材である経営幹部やエンジニア、国際人材などを確保していきたいというニーズが高まってきている。

本来日本企業の多くは、高度経営人材を国内の大卒や院卒などを新規採用して確保、育成してきたが、少子化により新卒学生そのものが減少していることに加え、定員割れの大学が増加することなど高等教育の質低下も懸念されている。また貴重な新卒人材の多くが大企業に押さえられてされてしまうことから、日本経済の基盤を支える中小企業での高度人材を採用すること自体が相当厳しくなっている現状がある。

一方、ベンチャーのような特色ある中小企業には、日本の大卒学生ではなく、外国の大学を卒業した技術人材や留学生など多彩な人材を通年採用で活用する傾向が高まっている。つまり今後は能力の高い外国人材を積極的に採用、育成することにより、中小企業の事業承継を支えるだけでなく、新たな事業分野での成長発展をリードする人材として期待が高まっている。

少子化が加速する事業環境にあって、中小企業として次世代に事業を継承していくため生き残りをかけた事業展開を図るには、単純労働者の人材確保の取組みだけでは限界である。外国人の多様性のメリットを事業に活かして、新たな付加価値創造にチャレンジする姿勢が問われている。むしろその変化対応の機動性は中小企業の得意とするところである。しかも外国人は一般的な日本人学生とは違い、企業ブランドを重視した就職先ではなく、仕事のやりがいやスキルを活かせる日本企業に就職したい傾向が強いため、中小企業にとっては高度人材を採用するチャンスでもある。企業側から大学とのコミュニケーションや留学生とのマッチング機会への積極参加、インターンシップの実施提案などを行うことによって、質の高い外国人材を確保することにつながる。

(2) 技能実習生および留学生活用のための労務マネジメント体制の一層の強化

技能実習生と留学生を労働力として活用するにあたっての課題は、単純労働力としての現場マネジメントの難しさにある。技能実習生として採用する外国人労働者は、元々技能を学びにくる人材であるため、本来技能、スキルが高い人材は少ない。しかも3年ないし5年の研修後、本国に帰国することが前提であるため、実習生に対して一定期間にどこまでのレベルまで仕事を覚えてもらうかということは悩ましい問題である。いずれ近いうちに帰国することがわかっている実習生に、3年や5年は中途半端な期間であり、いわゆる熟練工のレベルに達することは難しい。例えばベトナム人の技能実習生は総じて真面目であり、高いスキルを体得する人が多いが、熟練となるとやはり10年近くの経験が必要という声が多く、あくまで単純労働としての活用範囲を超えることが難しい。

留学生は資格外労働として週28時間までなら短期間労働、いわゆるアルバイトが認められており、その多くは外食産業やコンビニなどで働いている。彼らもあくまで単純労働力として活用される範囲に留まっている。

現在技能実習生や留学生にとっては、発展途上国との賃金格差があるため、最低賃金もしくはアルバイト時間給レベルであったとしても、ベトナムなど本国で就職するよりは、何倍もの収入を得ることが可能であるため、技能取得や留学によるスキルアップで来日するのではなく、出稼ぎを目的と考える労働者が多いのが実態である。そのため賃金や待遇面の不満が高じてくるにつれ、実習や留学を終える前の

タイミングで、不法滞在者となることがわかっていても、より良い収入を求め行方不明になってしまう実習生、留学生が後を絶たない。

行方不明者の問題は、技能実習生や留学生の受け入れ企業側の劣悪な労働環境、とくに低賃金や労働基準法違反や職業選択の自由が制限されていることに注目されることが多い。しかし、技能実習制度ではなく外国人非熟練労働者として受け入れている台湾などにおいても行方不明者が増えており、その原因は他の不法滞在者からの SNS を通じたそそのかしがきっかけとなり、雇用期間の終了が迫ってくるにつれ、帰国すると稼げなくなることから不法滞在を承知で失踪するという背景がある。

行方不明者をこれ以上増やさないためには、現地から送り出される時点での選別を強化し、技能実習や留学の目的を十分に理解した人材のみを入国させるような運用の厳格化や、コンプライアンス教育の徹底が求められる。また、技能実習を提供する企業側の受け入れ態勢や研修マネジメント力の見極め、留学を受け入れる語学学校の選別管理、教育内容の精査と外国人を雇用する企業の就労管理強化が今後ますます重要になってくる。

(3) 新在留資格制度と入管法改正への対応

新在留資格制度では、今までの技能実習生として5年間就労したものに対しては、「特定技能1号」としてさらに最長5年の在留資格を得ることができる。今の技能実習制度による滞在期間は基本3年、最長5年なので、「特定技能1号」になれば最長10年は働けるようになる。しかし、この範囲では家族帯同は不可なので移民とは一線を引いている。さらに、難しい試験に合格し、熟練した技能を持つと認定された外国人労働者には「特定技能2号」の資格が与えられ、家族帯同も認められて永住が可能となる。

この制度の考え方の根幹には、技能実習生を実習の成果として単純労働者ではなく「特定技能人材」に位置づけ、かつ特定技能のレベルに連動した在留資格として滞在期間と人数の上限を規定することにより、外国人人材を無制限に受け入れるような移民政策ではないとしている。つまり、単純労働者は表向きには受け入れない建前を通したものになっている。

さらに、「特定技能2号」の適用業種は限定的であるため、幅広く多くの業界で高度人材を永住者として活用するにはまだまだ条件が熟していない。政府は受け入れ人数について業種別に上限を設定する方向であるが、現実の人手不足がさらに加速することによって、今後の状況によっては運用上拡大解釈されて外国人材の受け入れ幅が拡大する可能性がある。

ところが、これらはあくまで日本側の都合のみの視点であり、単純労働者が絶対的に不足する中で、日本の都合で特定技能人材として受け入れる資格制度では矛盾点は解消されないだけでなく、他国との人材獲得競争で労働者にとって魅力ある制度かどうかについて見極めなければならない。

例えば、日本以上にブルーカラー労働者不足が顕著な台湾では、技能実習制度のような本来の目的とは違う形で外国人労働者を確保するのではなく、二国間取り決めに基づき、特定業種ごとに非熟練労働者として受け入れる「就業サービス法」を制定して外国人労働者を導入している。ただ無制限に受け入れるのではなく、一時的な存在として外国人非熟練労働者の基本的な権益の保護のため様々な取組みを行っている。同法に基づいて外国人労働者を採用する場合には、企業はまず台湾人を求人することが条件となっており、台湾人労働者の応募がない場合に初めて国に外国人募集許可を申請する仕組みとなっている。また、外国人非熟練労働者が高額な仲介手数料や管理費支払いのための借金に苦しんで行方不明になるのを防ぐために、対象国の駐台機関が企業の募集条件に基づいて労働者を募集し、対象国の政府関係者が行う統一面接を通して直接雇用するシステムを導入している。さらに、雇用主転換も自由にすることによって、就業企業の選択の自由を保障している。

こういった他国の非熟練労働者の労働条件と今回の新在留資格制度を比較検討すると、外国人労働者にとっては、日本の制度は必ずしも魅力的なものとは映っていない。これは正面から単純労働者の確保について向き合わず、矛盾を抱えた技能実習制度を無理やり実態に合わせた在留資格制度の立てつけにしているためである。

一方、受け入れ側である企業の対応としては、外国人労働者の処遇や労働環境の改善について、技能実習生および留学生の採用や人材育成、労務管理の整備に今まで以上に本腰を入れることが必須となってくる。過去、適当に外国人労働者を受け入れていた企業では、今後抜本的な対応が求められるようになり、特に外国人労働者への日本語教育や生活支援の具体的取組みを義務付けられるようになる。労働環境や報酬も、日本人社員と同等以上のものが条件となってくる。外国人労働者の受入れ体制の不備が続くことによる行方不明者の更なる増加に加え、劣悪な労働環境の放置によって、国、企業ともに国際的批判に晒されるリスクが高まってくる。監理団体となっている組合や受け入れ企業、業界団体が一体となった外国人労働者受け入れ対応の充実、強化に取り組むことが求められる。

（４） 中小企業の成長発展につなげるため外国人労働者を中核人材として活用

今後の外国人労働者活用の課題は、企業の持続的発展を支える中核人材の確保と育成に移ってくるであろう。技能実習生や留学生の活用は単純労働への対応という視点に留まっていたが、今後目指すべき企業経営の方向性は、技術イノベーションやグローバル経営を支えるためにも外国人労働者を活用することが成長の基盤となってくる。特に経営管理、エンジニア、製造リーダー、国際ビジネス責任者など、今まで日本人に依存していた高度のスキルを持った人材を、国籍に捉われずに確保し育てていくという姿勢への転換が必要となってくる。

特に、少子化が加速する日本において、労働力不足の深刻さだけでなく、生産人口の急減に伴う消費市場の冷え込み、市場の縮小は避けられない予測を真剣に受け止めなければならない段階に差し掛かっている。今は仕事があっても人不足で困っている状況にあるが、おそらく東京オリンピック以降、特に団塊の世代が全員後期高齢者となる 2025 年を境に景気が大幅に後退する懸念がある。つまり市場を確保し成長発展を目論むには、今後は後継者確保も労働力確保も、そして市場確保も海外に目を向けなければ生き残ることができない事態に直面するのは必定である。

既に AI、IoT がリードする第四次産業革命が本格化し、新たな付加価値を生み出す企業価値の向上が勝負を分ける経営環境の変化に直面している。過去は日本のモノづくりのレベルの高さが競争優位を生み出してきた。しかし今後は ICT をフルに活用したソリューション対応能力がキーテクノロジーとして差別化要因となる。日本企業はこの革新スピードや多様性への対応に、必ずしも優位に立てる実力や人材スキルを持っているとは言えない。むしろ、外国人の多様な能力やチャレンジ精神を活用することによる競争力強化を目指すことが成長戦略を推進するうえで重要となってくる。

成長発展のために欠かせない「海外」に打って出るには、海外で通用する人材の確保と育成の取組みは基本的経営課題である。その海外で戦える能力を持った人材の源泉を、日本の大卒や院卒学生だけに求めるだけでは限界であり、幅広い国、地域や専門分野から多様性に富んだ外国人人材を確保、育成することが重要である。そういった人材が企業の海外展開による成長発展を牽引することで、グローバルに競争できるマネジメントノウハウを強化することが可能となる。

この多様な人材を活用できる機動力は、大企業よりもむしろ中小企業の方が柔軟性を持っており、先進的な中小企業の事例をヒアリング調査した範囲においても、大企業に負けず劣らず多様な人材を採用し、

自らの海外事業展開の中核人材として活用している企業が存在していることは検証できた。経験不足かつ人数のうえでも限られた日本の大卒や院卒の高度人材を、じっくり育てていく時間的余裕は日本経済や企業には残されていない。グローバルにスピードで勝負する国際競争環境の急激な変化に対応していくためにも、多様性のある人材を確保し活用するのは必須である。

中小企業が海外に現地法人を設立し、もしくは提携戦略を軸に成長発展を目指す際に、海外拠点、事業の責任者の選任とその人材育成は、企業経営が成功するかどうかを左右する重要課題であるが、人的資源が脆弱な企業にとって、日本人の海外要員を継続的に確保育成するのは至難の技である。中小企業内には海外経営のスキルを持った人材をあまり育ててこなかったが、最近では日本の事業場で採用した外国人人材を国際業務要員として育て、海外展開の中核人材として現地拠点の立上げ、販路開拓や海外マーケティングの責任者、もしくは経営責任者として赴任させている企業も増えている。そのような外国人のグローバル人材は、日本での留学や仕事の経験が豊富なため、言葉の問題もなく、企業の経営理念や日本式経営の根幹を現地に移植し、事業を海外で発展させていくためにはうってつけの人材である。多様な外国人材を豊富に活用することで、グローバル展開戦略を推進する強みを持った企業として差別化できるのである。外国人材を活用したグローバルな市場開発や新たな付加価値の創造につなげる取組みが中小企業の成長発展には大変有効であると言える。

【 国・行政機関、公的機関への政策提言まとめ 】

日本の産業界全体が国家存亡の危機とも言われる少子化問題を乗り越えていくためにも、「働き方改革を成し遂げることによって一億総活躍社会を実現」することと、「外国人労働者の活用をさらに拡大」することは、人不足による経済低迷を何としても回避するためには重要な両輪の政策である。

人生100年を前提として、もっと女性や高齢者が労働者として活躍する社会が実現すれば、外国人労働者の増加を抑えることができるというものでもなく、逆にもっと外国人労働者導入の門戸を開けば、働き方改革はある程度時間をかけてじっくり取り組みばよいというものでもない。両方とも実現しなければ日本経済の衰退とともに社会全体を支えることができないという危機感を国民全体で共有するべき段階にきている。

国や行政機関は、「働き方改革の実現」と「外国人労働者の活用拡大」を最重要政策として取り組んでいるが、企業や国民全体としてはまだまだ危機意識が高まっていない。人材募集しても人が集まらないがゆえに、外国人労働者を採用するための規制を緩めてほしいという対処療法的な要望や叫びに引きずられる形で、新たな新在留資格を柱とした入管法改正が成立した経緯がある。そのため、実際の運用については走りながら考えるというのが実態であり、過去外国人労働者の導入拡大は、本来国際貢献の制度として実施されてきた技能実習制度や留学生拡大が実質的に単純労働者不足への穴埋めとして使われてきた。その本音と建て前のずれにより、不法滞在者の増大や外国人犯罪増などにつながっている実態は否めず、国民の間にも急増する外国人労働者の受け入れへの戸惑いと外国人向け社会制度の未整備が露呈しているため、将来に向けての社会的不安が国民に広がりつつある。最近の世論調査でも、外国人労働者を拡大することの必要性については過半数が理解を示すも、決定された新在留資格制度や入管法改正については拙速であるとの声が多数を占めているのは、現在の国民としての正直な受け止めであると言えよう。

もっと国、政府として外国人労働者の受入れを拡大するための施策についての国民的合意形成を図る努力をするべきであり、とにかく産業界が悲鳴を上げているからと、社会そして企業としての受入れ準備が不十分な状況で、あまりにも拙速的に外国人労働者の受け入れ拡大を図ると、取り返しのできない社会的不安を増長させる恐れが十分にある。

新在留資格制度では、本来主旨の異なる技能実習制度を拡大活用することで、いわゆる「特定技能人材」に育った実習生を高度人材として実質移民的扱いで長期活用できるようになっている。しかし考えねばならないのは、技能実習生として日本にやってくる発展途上国の人材の多くは、基本的には出稼ぎ目的であることを認識するべきである。また5年かけて育った優秀な実習生や、特定技能人材として採用した高度人材は、日本人と同じ労働観を持っているのではなく、彼らの家族や自分自身の幸福実現のために、能力がもっと好待遇で評価される環境を目指し、いとも簡単にグローバルで活躍できる待遇の良い企業に転職していく人材でもあることを、育てた企業自身だけでなく、制度や運用を決めていく国や行政の認識ももっと現実に即して理解するべきであると考ええる。

以上の認識に立ち、当研究会では下記5項目を政策提言とする。

① 技能実習制度の本来の目的に沿った見直しと「特定技能資格」からの分離

今回の新在留資格の創設を柱とする入管法改正では、5年の技能実習を終えたものは自動的に「特定技能1号」として位置づけられることになった。しかし、本来、技能実習生は日本で学んだ技能を本国に持ち帰り、その国・経済発展のために資することがその目的であり、技能実習生をさらに日本が労働力として活用するのは本末転倒した制度であると言わざるを得ない。技能実習生と専門分野の特定技能資格を明確に分けることにより、短期間に出稼ぎ目的で来日した実習生がなし崩し的に移民化することを防ぎ、一定期間実習を通じて学んだことを自国の産業発展に活用してもらうため、運用面から本来の実習目的に立ち戻り、労働力不足対応には別の資格制度の設計が必要と考える。

② 単純労働者が一定期間就労できる在留資格の創設と国が関与する就労斡旋スキームの検討

技能実習生を単純労働不足対応の受け皿として運用する限りにおいては、本来の国際貢献の制度に立ち返ると、日本企業の単純労働者の不足感は解消されない。そこで韓国や台湾などの制度を参考に、日本人雇用に影響が出ない範囲で、産業別に上限を設定し、国が関与する斡旋、および在留管理を行政機関を通じて行う、外国人の単純労働者が就労できるための法整備を検討する。

③ 技能実習制度を通じて育った高度人材を「特定技能資格」として切り替えができる制度整備

専門的技術的分野の高度人材を「特定技能資格」制度として整備し、技能実習生からの切替も可能とすることで、出稼ぎ目的の技能実習生を排除する一方、技能を持った高度人材を長期間活用できる選択肢を用意する。技能実習を通じて培った高度技術を活かすためには、国際貢献の観点から本国に帰国するのが本来の姿であるが、さらに技能を磨き、日本企業の高度人材として活躍するキャリアパスも可能とする制度を整備する。

④ 技能実習生および高度人材受け入れ企業の支援強化

技能実習生を単純労働力としてではなく、本来の技能実習のあり方に立ち戻り、活用するための労務マネジメント支援を厚労省の枠組みで管理の視点からだけで取り組むのではなく、高度人材を含めた外国人を活用した中小企業の成長戦略を後押しするべく、経産省として中小企業診断士による支援の枠組みを構築する。

⑤ 外国人留学生の中小企業就職支援の取組み強化

現在一部の大学が先頭を切って、外国人留学生の日本企業就職の拡大に取り組んでいるが、まだまだ企業側の認識が追いついておらず、公的機関や中小企業診断士が促進実施の主体になっていない現状がある。中小企業が人手不足に対応しつつ、伸びる海外市場に打って出るためには多様な人材を成長戦略に活かす柔軟性が重要となる。企業と大学とのマッチング強化により、優秀な留学生を日本企業が採用できるように国、行政レベルでの支援が望まれる。

終わりに

～外国人材を活かし中小企業の成長戦略を支援する中小企業診断士として～

後年、2018 年は外国人労働者活用の本格的導入元年とも言えるターニングポイントとなったと記憶されるであろう。以前より 3K 職場を中心に人が集まらないという問題があったが、労働力不足がここに来て一層顕著となり、中小企業だけに留まらず日本経済の継続性そのものを揺るがす災難として覆いかぶさってきたとも言える。

人不足に対応するべく、中小企業の多くは数年前から製造業を中心に外国人技能実習生、飲食や小売業を中心に留学生の資格外活動によるアルバイトを活用してきた。しかし、技能実習制度も外国人留学生のアルバイトも、本来労働力供給を目的としたものではなく、制度の立てつけが一定期間の技能の実習、また留学を前提としたものであるため、制度と現場実態の矛盾がある。労働基準法違反の問題に加え、家族帯同や職業選択の自由がないため、諸外国から人権問題としても取り上げられている。また低賃金や職場での待遇問題および、出稼ぎを継続したい労働者自身の就労意識などから年間 7000 人以上の失踪者が発生し、年々増加していることの社会問題も深刻化している。事実上非熟練労働者として扱っている技能実習生や留学生を適正に管理する企業側の労務管理体制や意識の問題、受け入れ部門の準備や対応能力や異文化コミュニケーション力にも課題が多い。

また、政府をあげて推進している「働き方改革」の実践は、女性や高齢者の労働力活用を促進することによる労働不足解消も目的の一つであるが、それでも労働力不足の解決には不十分で年間 50 万人以上の労働力が不足する。そこで外国人労働者の就労拡大を図るべく入管法改正を成立させ、2019 年 4 月からさらに外国人労働者の就労数が増加していくことが見込まれている。ただ、政府は移民政策をとらない考えから、表向き非熟練労働者として受け入れ拡大を図るのではなく、技能実習制度を拡大運用し、“実習を終了した「高度人材」”の在留資格を新たに定義して長期間の就労も可能とすることを目論んでいる。しかし、単純労働者の不足状況を技能実習生に頼るのは本末転倒であり、台湾等諸外国では非熟練労働者として受け入れる法整備や受け入れ体制をより明確にし、転職の自由を保障することで非熟練労働者の権利を保証した体制づくりを加速させている。このままでは日本は諸外国と比較されて人材獲得競争に負けてしまい、制限をかけた外国人労働者数も満たせなくなる可能性すら懸念される。

一方、今後中小企業が生き残りをかけた成長発展戦略の推進のためには、技能実習生や留学生を通じた単純労働者の確保の他に、外国人の高度人材を採用して自らのビジネスモデル革新や国際展開などに活かしていくことに注力するべきである。中小企業の経営を次世代に継承していくためには、国内市場のみに立脚し、日本人材に依存した経営ではもう先がないと自覚するべき経営環境の変化に直面している。

過去、中小企業診断士としては、海外事業分野の支援領域の活動は限定的であり、海外展開支援を専門とする国際派診断士の数も少なかった。しかし、今や中小企業が生き残りをかけるには、外国人労働者なしには考えられなくなってきており、国内市場のみの事業で成長発展を実現することも難しい。外国人人材のマネジメントは一部の社労士や人材紹介業に依存していたのが実態であるが、本来企業の成長発展に海外展開や外国人人材が不可欠ということを考えると、中小企業診断士はもっと国際的貢献ができるスキルとノウハウを培うことが求められる。

最後に、今後の中小企業診断士として期待される支援領域の拡大について下記 5 分野の支援強化を提案することで、当政策提言を締めくくりたい。

① 新在留資格制度の運用開始に向けた外国人労働者管理体制の整備支援

監理団体や個別受け入れ企業に任せっぱなしであった外国人受け入れ運用や教育、生活支援分野の取組みを強化するため、入国管理や人事管理を支援する社労士との連携体制を構築する必要がある。

② 中小企業の外国人採用と人材育成支援

経営支援の観点から多様な人材確保と外国人社員の教育、育成支援を人材紹介業と連携して強化

③ 外国人社員の労務マネジメントと組織的対応

日本人幹部自身の外国人マネジメント能力向上研修の提供、および会社全体の多様な価値観、グローバルマインドを醸成する異文化コミュニケーション対応力強化支援

④ 外国人を活用する成長戦略の策定

外国人人材を活用し、伸びる海外市場で成長発展を実現する中小企業の経営戦略策定と外国人社員の戦力化実践を支援

⑤ 中小企業の国際展開への支援取組み拡大

中小企業の本体事業の経営支援だけでなく、社労士や人材紹介事業では手が届かない海外展開や国際人材の確保、育成を踏まえた戦略的見地から支援領域を拡大。および人材紹介事業とグローバル事業展開支援を一体化することで、総合的に中小企業の国際展開支援が充実できる。

外国人人材をいかに活用し、成長発展につなげるかといった成長戦略の策定で貢献できる診断士のあり方を今後模索していきたい。

<了>

著者紹介（あいうえ順）

藍木 秀（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）
足立昌浩（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員）	
荒尾康宏（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員）	
岡本 隆（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）
椎原秀雄（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）
杉浦直樹（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員）	
壇 俊光（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員）	
中川雅之（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）
延山功一（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員）	
埴 博夫（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）
森口雅弘（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）
山岸祥治（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員）	
若松敏幸（大阪府中小企業診断協会	国際派診断士研究会会員	大阪中小企業診断士会会員）