

第4章 外国人労働者を取りまく環境の問題点と課題

4-1. 法・制度上の問題点と課題

資料：「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 中間報告書」（令和5年5月11日）

「技能実習制度」は、『日本で得られる技能、技術、知識を移転することにより開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与する』ことが目的として掲げられているが、実態は不足する現場への労働力補填でしかないという批判がなされてきた。実習生を最低賃金以下の賃金で働かせる、賃金未払いのまま働かせる、実習生のパスポートを取り上げて事実上の強制労働をさせる等、様々な問題が指摘されてきた。

「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 中間報告書」（令和5年5月11日）において、以下の通り、法・制度上の問題点・課題が指摘されている。

この指摘等が、その後の法改正につながっている。

1. 技能実習制度にかかる問題点・課題

（1）制度目的と実態のかい離

技能実習制度の目的と実態のかい離が様々な問題の背景になっている。

人材育成という目的の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発に生かすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。外国人技能実習機構の帰国後技能実習生フォローアップ調査では、回答者の40%が帰国後に就業していて、そのうちの60%が技能実習と同一・同種の仕事であり、 $40\% \times 60\%$ で20%程度しか技能実習に関係する仕事に就いていないという回答であり、国際貢献だけを技能実習制度の目的に位置付けるとするには無理がある。

実態に合わせ、技能実習制度を廃止した上で、国内産業にとって人材確保の制度として再出発することが必要である。それにより、日本のどの産業にどれくらいの人数の受け入れが必要かという議論や検証ができるようになり、特定技能制度と整合性がとれたキャリアパスを見通すことのできる制度になる。

技能実習制度は、途上国の技能移転と位置付けるよりも、労働力として正面から認め、長く日本で生活者として暮らせる仕組みを考えるべきである。ただし、労働力として正面から認めるのであれば、技能実習生の保護や国内労働市場への悪影響の防止を盛り込むなど技能実習法を見直す必要がある。

国際労働市場において、情報の非対称性や過大な需給ギャップは発生するものであり、これらを乗り越えるため、送出機関や監理団体などが担っている機能は必須である。技能実習生の負担する手数料は、こうした機能を稼働させるためのコストを個々の技能実習生に転嫁するものと考えられ、それ自体は韓国の雇用許可制など、国際労働市場で一般的に見られる現象で日本に固有のものではない。こうした国際労働市場のメカニズムを踏まえるならば、技能実習制度の単なる廃止、技能実習制度が担ってきた機能を単に廃止する、及び厳格化するということは、かえって人権状況を悪化させる可能性が高い。

国際的には、国際貢献と労働力確保は矛盾せず、両立するものとして改善すること自体は国際的な基準から外れるものではない。実態としても当事者の意識として、技能実習生にとって稼ぐことと技能を身に付けることは二律背反ではなく、また、受入れ企業にとってもスキル形成と労働力確保は両立し、どちらも否定できない事実であることは認めざるを得ない。

技能実習制度の制度趣旨に本国において修得が困難な技術を身に付けるという要件があることから、本国にはその技術を生かせる仕事がなく、帰国後もその仕事に就けないという事情があるため、帰国後に同じ仕事に就いていない、すなわち国際貢献ではないというのは非常に日本的な議論である。

技能実習生を労働者として受け入れている実態は否定できないが、監理団体や実習実施者は、実態と葛藤しつつ、制度のスキームに沿って正当に受入れを行っているものが大部分を占めている。この目的と実態のかい離は、必ずしも監理団体や実習実施者だけの責任ではなく、送出機関や技能実習生本人の来日の真意、また、国内外に存在しているブローカーの問題もある。監理団体や実習実施者だけが悪いと決めつけるのではなく、不適切な送出しをしている送出機関や仲介するブローカーを取り締まる方策や失踪対策などを総合的に議論していくべきである。さらに、実際に国際貢献という制度趣旨を適切に果たしている事例もあるため、そうした部分をどう整理するかも考える必要がある。

技能実習制度本来の目的に沿って活動している監理団体、実習実施者も多く、また、技能修得という本来の目的のために入国した技能実習生も多いことは明確である。技能実習生の受入れに人材確保の実態があることは否めないが、技術・技能を修得するとともに、日本の良さや伝統文化を持ち帰り、普及・伝ばしてもらうという人材育成の視点からも効果的な制度である。技能実習制度と特定技能制度は目的が異なるため、明確に対象をすみ分け、両制度を共存させながら監理団体と登録支援機関、実習実施者と特定技能所属機関を生かしていくことが必要である。

(2) 人材確保機能の必要性

人権尊重は大前提の上、技能実習制度については、人作りによる国際貢献と、現実的な人手不足の対応という、両方の役割を果たす制度として、また、特定技能制度へのエントリーステップとなる制度として、何らかの形で存続させるべきである。

技能実習制度は、人材育成と人材確保の二つの役割を果たしており、この二つの目的を持つ仕組みとして見直し、存続をしていくのが一つの方向である。また、人材育成と人材確保の両方の役割を持つ技能実習制度と特定技能制度を一連の仕組みとして制度の見直しを図っていく必要がある。

人材育成を目的とする技能実習制度に労働者性を認めたときに、スキルの向上をどこまで求めるのか整理する必要がある。技能実習制度は、人手不足対策として活用されている一面もある一方で、技能修得の仕組みがしかるべき水準で適正に機能しており、人材育成を通じた国際貢献が果たされていることも事実である。技能修得の仕組みと人手不足対応の二つの側面を併せ持った制度としていくことが現実的である。

(3) 人材育成機能の必要性

技能実習制度は人材育成という非常に重要な役割を担っている。スキル形成は、OJTで仕事を通じて能力開発されるという部分が多い。育成と人材確保は不可分なものであり、分けて考えるのは難しい。監理団体、実習計画、外国人技能実習機構といった技能実習制度の仕組みを使った育成は非常に有効なのではないかという意見もある。

技能実習制度を存続できるか議論した上で、現状に合わないのであれば、特定技能制度につなげるための技能修得を図るという面を強化させた上で、どのように制度を改善していくかを議論し、検討する必要がある。

多くの優秀で真面目な技能実習生が、日本語を含め技能修得に励んでおり、技能移転と国際理解の促進という、国際貢献に大きな役割を果たしていると認識している。こうしたことを評価、検証した上で、受入れ環境の整備と人権尊重を含め待遇改善に向けた検討をする必要がある。また、技能実習制度には、その制度の趣旨にのっとり、途上国等への技能の移転を進めつつ、日本企業のグローバルな競争力を強化している企業単独型の事例もある。また、団体監理型においても、優良な取組をしている実習実施者もあることから、このようなグッドプラクティスをいかに増やしていくかということも議論すべきである。

技能実習制度について、諸外国から問題を指摘されているということは、技能実習生が雇用主に従わざるを得ず、人権侵害等に追い込まれていくという構造的な問題がある。また、開発支援と同レベルでの技能移転が本当にあるのか疑問に感じる業種の中にはある。

(4) 転籍制度の必要性

技能実習制度は、技能修得等を通じた人材育成を制度目的としているため、実習実施計画に従い、実習実施者である一つの雇用主の下で実習を続けることが必須の条件であり、転籍を原則として認めていない。このために、雇用主が無理なことを言っても技能実習生は従わざるを得ず、それが技能実習生への様々な人権侵害を発生させる基礎的な背景・原因となっている。

日本国内の人材確保が目的であるとすれば、他の在留資格と同様に、原則として転職を禁止する理由はない。転籍制限があることにより、外国人材を雇用主に大きく従属させる可能性があり、彼らが権利を行使することを間接に妨げているという『国際労働機関（ILO）』や『米務省人身取引報告書（P101 参照）』の指摘は重いものである。暴行や虐待、秘密裏の出産という普通の雇用形態では考えられない人権侵害を防止するためには、転籍制限をなくすことが不可欠である。

国内の人材確保が受入れ目的となっているとすると、技能修得等は就労の結果であってそれ自体が目的ではないことから、転籍を認めない理由はない。技能実習生であるから転籍を認めないという制度目的にとらわれた在り方は、実態としても正当化されない。転籍できないことが雇用主側に都合良く利用される。また、人権の遵守が国際的にも非常に厳しく要求されていることから、国際的な批判に耐えられる制度設計をすべきである。

技能実習制度の枠組みを残した上で、特定技能制度との連結を強化し、人権尊重の観

点から転籍を認める形としてはどうか。より良い労働条件を求めて転職していくのは、労働者の基本的な権利である。

技能実習生の失踪率が1.8%、転職が認められている特定技能外国人では行方不明者の割合が0.14%であり、10倍以上の差があること等からみて、技能実習生に例外的に転籍を認める制度は十分に機能していない。

日本人であれ外国人であれ、1年や2年という短期間で会社から離れてしまうことは好ましくないが、技能実習制度の転籍不可という仕組みは、国内の労働法制や国際的な批判との見合いの中で耐えられない。ただし、具体的にどの点が国際的な批判に耐えられないのかを見定めていく必要があり、その結果、ある程度転籍を認めざるを得ない制度になるのであれば、企業側も受け入れざるを得ない。国際機関や諸外国がいろいろな分野で人権の観点から評価するのは制度が全てであるため、何年間も転籍が認められないという制度そのものが問題視される。また、転籍した場合に本人が在留資格を失って不法滞在となれば、社会にとっても非常に不安定な存在となるという問題もある。

育てた人材が地方から大都市圏に大量に移動してしまうことを懸念する意見もあるが、転職が認められている特定技能外国人が大都市圏に大量に流入しているデータは今のところ見当たらない。むしろ、受け入れた企業が、給与水準を含め、キャリアアップをどのように示すのかが非常に重要な要素であり、自治体が外国人と共生するための環境整備をどれだけ行って、地域の魅力を引き出しているかも関係している。このため、在留資格と結びつけて法的に転籍を拘束する必要性はない。

技能修得等という観点からみて、広い意味での日本社会の就業規律や技術の維持、改善への意識などは、一つの職場にいなければ身に付かないというものではない。その業種特有の技能についても、現行の技能実習制度のように3年間同じ職場でなければ身に付けられないものが今の技能実習制度の職種にあるとは考えられない。

【参考資料】

米商務省人身取引報告書「技能実習生に対する国際的な指摘について」 2022年版 日本

1. 指摘事項

- (1) 【日本政府は】4人の技能実習生を人身取引被害者として正式に認知したが、技能実習制度における労働搾取の人身取引被害が引き続き起きており、認知・保護が不十分である。
- (2) 技能実習制度の雇用主は、技能実習制度の本来の目的に反して、多くの技能実習生を技能育成が実施されない仕事に従事させている。
- (3) 送出国と日本との間で過剰な金銭徴収の慣行を抑制することを目的とした二国間合意があるにもかかわらず、過大な労働者負担金、保証金や不明瞭な「手数料」を母国の送出機関に支払っている。
- (4) 移動・通信の制限、パスポート等の取上げ、強制送還や家族に危害を及ぼすといった脅迫、身体的暴力、劣悪な生活環境、賃金差押え等の人権侵害が起きている。
- (5) 技能実習の仕事を辞めた実習生は、在留資格を喪失し、労働搾取目的や性的搾取目的の人身取引の被害者になる者もいる。技能実習生に「処罰合意」への署名を義務付け、労働契約を履行できない場合、何千ドルもの違約金を科す送り出し機関もあった。
- (6) 劣悪な労働環境から逃れてきた技能実習生を、当局が逮捕したり、強制送還することがある。契約終了前に出国する多くの技能実習生に対して出入国在留管理庁が面接審査を行っているが、労働搾取目的の人身取引被害者として認知していない。
- (7) 技能実習制度の下で労働搾取目的の人身取引の兆候が広くみられたにもかかわらず、加害者に刑事責任を負わせたという報告はない。また、労働基準法違反で加害者に有罪判決が下されたケースにおいても罰金刑に留まるなど、犯罪の重さに比して刑罰が不十分である。

2. 勧告

- (1) 労働搾取目的による人身取引被害者の認知の向上及び被害者が適切な支援サービスを受けられるよう

にするための関係府省庁の標準的な手順を策定すること。

- (2) 技能実習法の監督・執行措置を強化する。その具体的な対策として、外国人技能実習機構や出入国在留管理庁職員に対する被害者認知の研修実施、技能実習計画を認定する前の全ての契約の審査、雇用主に対する検査強化、外国人技能実習機構と NGO との連携を強化する等。
- (3) 過大な保証金、募集・雇用斡旋のための費用や手数料等の廃止のための関連政策の改定。
- (4) 全ての外国人労働者が雇用主・業種間の変更を含む転職を可能とする。
- (5) 外国人労働者の旅券や身分証明書等の書類の取上げを禁ずる法律を制定、取締りを強化する。(注：米国は、技能実習法における罰則規定の存在自体は認識しているところ、その取締りの強化及び罰則規定の執行と、技能実習生以外の外国人労働者の旅券等の留め置きについても刑事罰をもって禁止することを求めている。)
- (6) 人身取引事犯によって強制された違法行為を理由として拘束又は強制送還されないよう審査（スクリーニング）を強化する。
- (7) 労働搾取目的の人身取引事犯を積極的に捜査、起訴し、重い刑を科して刑事責任を問う。

(第一回技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 外務省提出資料より)

2. 外国人が中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築について

(1) キャリアアップの必要性

技能実習制度と特定技能制度との接続について、外国人材がキャリア形成の道筋を明確に描くことができるキャリアパス制度の構築は必要である。また、技能実習制度と特定技能制度の職種や分野の不整合は解消すべきである。できる限り幅広い業種で、なおかつ一貫してキャリアが積めるような仕組みを考え、二つの制度の連結性を高めることがキャリアパスにつながり、人材育成にもつながる。ただ、どうすれば特定技能制度に上がっていけるかは制度として担保する必要がある、技能と日本語のハードルを設けるべきである。

人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発に生かすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。仮に特定技能とは別の在留資格を作って技能実習制度から置き換えていくのであれば、新たな制度は特定技能1号や2号と連結した同じ業種、分野で重なり合う形が望ましく、それがキャリアアップにつながる。

経済界では、不足する人手を確保したいというニーズもあるが、日本人の雇用を守ることを第一義的に考えるべきである。人手不足業種は特定技能制度の対象としていくことも考えていく必要がある、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の分野をシームレスにつないでいくことが必要である。

技能実習生が日本での滞在期間が長くなると同時にスキルが向上していくことは、本人にとってはもちろん有益であると同時に受け入れる企業にとっても重要な観点である。外国人材を、人手不足を埋める一時的な労働者としてみるのではなく、日本の社会の中で活躍してもらおうという観点が重要である。中長期的に活躍できる制度にするには、日本語や技能のレベルアップや共生のための環境整備が必要であるが、企業だけに責任を負わせるのは無理であるため、日本社会全体で費用を負担するという考えも必要である。受入れ企業の教育体制の有無も含め、外国人労働者の人材育成をセットで考える必要がある。受入れ企業による人材育成がなされなければ、単なる労働力の確保となり、人権上の課題が生じかねない。他方、本人にとっての技能修得等は労働者自身の働きがいやモチベーションの向上の意味でも非常に重要であり、公的支援も必要である。

特定技能2号の分野が極めて少ないのは、日本の企業自体が最長10年で帰ってもらっていいと思っているのではないかと。本当に外国人材のキャリアアップを考えるのであれば、特定技能2号、あるいはそれ以降も含めたキャリアアップや人材育成の仕組みが必要である。外国人材が、日本社会が期待する方向で生活・就労するようになるには、ある程度長期で自分の人生設計をする資質を持つ人材に来てもらえるかどうか重要なポイントである。その上で、日本でスキルアップするのは、受入れ企業にとってもメリットがあり、本人にとってもインセンティブになる。

(2) スキル評価の仕組み

技能実習3号は高度な専門的能力を有する者として、日本語能力試験や技能検定^{※1}で高次の資格を取られた方には、何かしらのインセンティブを与えることも必要である。

仕事の経験を積むにつれて上がる技能や能力が見える化することも重要である。また、キャリアと処遇をつなげていく仕組み作りも重要である。処遇という観点では、日本人と同等報酬に係る規定の実効性確保の方策も検討が必要である。

過去の日系人に関する調査によれば、数年で帰るのか、在留資格を更新し続けるのか方針が決まっていないので、キャリア形成の意識がつかず、それが子供にも引き継がれていた。こうした経験からすると、キャリア形成の観点から、日本に行く場合にはどのようなキャリア展開ができるのかという観点を持てるようにすることが必要である。

技能実習制度と特定技能制度を連結してキャリアパスを構築する中で、賃金も上昇していく仕組みが必要。10年以上を見通して、外国人材の方が日本に長期的に滞在し、キャリアを積んで、地域住民となってもらえるような仕組みが作れるといい。

試験ルートの特定技能1号外国人が技能実習生以下の技能ではないか、という現場からの声がある。こうした中で特定技能外国人の方が使い捨ての労働力として雇用されてしまうと、特定技能制度で一人前の労働者として受け入れるということと真逆の結果になってしまうのではないかと懸念があるため、試験ルートと技能実習ルートはきちんと制度設計されるべきである。技能実習制度は技能検定が大きな影響を及ぼし、特定技能制度は業界のニーズから生まれているため、そこにずれの原因があるので、そこをスムーズな移行のために見直すことはあり得る。

有期契約で未熟練の外国人材の場合は、OJTだけでなく基礎的・計画的な人材育成をする必要がある。特定技能外国人は即戦力と位置付けられているが、即戦力にもいろいろなレベルがあり、技能修得を図る人材育成的な機能や支援団体の強化等も必要になる。また、制度的な位置付けからすると特定技能制度は技能実習制度ほどには計画性は必要ではないかもしれないが、支援機関の役割は重要である。

技能実習制度の作業区分が細かいことにより、キャリアが広がらないという問題意識がある。技能実習制度は、技能検定の仕組みとセットになっており、出口が技能検定であるため、細分化された技能検定の職種区分とリンクしてしまっている。もう少し柔軟に大ぐくりにして特定技能制度につながることは必要だが、大ざっぱすぎてもスキルが上がっているかわからないため、どの程度のくくりにするかは検討が必要である。

仕事をしていれば、何かしらのスキルは形成されるが、どのレベルのスキルを求める

かを明確にしておく必要がある。技能検定は、現在の制度では、出口のレベルチェックとしては一つの選択肢であるが、多くの外国人材のスキルを測る物差しとしてきちんと機能しているかは、検証する必要がある。技能検定や職種区分が細かすぎるという議論があるが、技能検定は重要な外せない要素である。評価が勘と経験に頼りがちなマニュアルワークの世界において、昭和34年からこうした形で検定が整備されてきた趣旨を踏まえると、技能実習制度あるいはそれに替わるトレーニングの制度においても維持していくべきである。技能検定が現場の職種・仕事と合わないというのであれば、それは技能検定制度自体の問題で、技能実習制度固有のものではない。

技能実習生が技能修得のために来日しているという実態は幾つかの調査からも明らかであり、特定技能外国人及び技能実習3号の賃金水準をみても、市場賃金に引き直した技能実習生や元技能実習生の賃金は明確な上昇を示しており、技能実習制度のスキル形成力を示している。国際貢献やその人自身が持つ人的資本を高めるという観点からも、持ち帰ったスキルを母国の検定、資格等にスムーズに接続するための国際的な資格の相互認証システムの構築が議論されるべきである。

※1 技能検定：働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度

3. 管理監督や支援体制の在り方

監理団体

監理団体は、技能実習制度をサポートする非営利団体を中心に、技能実習生の指導・監督する。また、受け入れ企業が実習生に対し適切な対応を行っているか監査・指導する。

対象	外国人技能実習生
支援内容	実習の監督、指導、監査など
目的	技能実習制度の適正な運営を確保し、実習生の技能習得をサポートする
形態	非営利団体を中心

登録支援機関

登録支援機関は、特定技能制度をサポートするもので、企業が外国人雇用する際の支援を代行する。民間企業でも登録できるため、より幅広い支援体制が期待できる。

対象	特定技能1号外国人
支援内容	職場支援、社会生活支援、生活オリエンテーションなど
目的	特定技能外国人が社会生活を円滑に送れるように支援する
形態	法人や個人が営利、非営利に関わらず登録可能

(1) 監理団体の在り方

技能実習制度において、優良な監理団体による日本語を含む技能修得への支援強化、特に地方での特定技能外国人を含む住居環境、住居確保などの生活面における支援などが必要である。

技能実習制度の監理団体の中には、体制や制度に関するノウハウの面で疑念を抱かせる団体があるのも事実で、監理団体の今後の在り方の検討が必要である。規模の大きな監理団体にはスケールメリットがあり、余り問題は起こらず、多くの企業を見ているからこそ転籍支援もできるのではないかな。

技能実習生を転籍させずに同一の企業に置くことで、その実習先から監理費として監理団体にお金が入り、そこからまた送出機関に費用が流れるため、技能実習生をそこに置いておくことが送出機関と監理団体のメリットとなる。問題が生じた場合、帰国までは監理団体の責任となっているため、監理団体は自分たちが不利益を被らないよう、帰国させるということが生じている。したがって、技能実習生と企業、監理団体のお金のつながりを切り離し、国に一旦支払うような仕組みがあるといいのではないかな。

外国人材に寄り添って適切に支援することが監理団体には求められているが、監理団体が実習実施者の意見を優先し、擁護する事案もある。また、監理団体によっては、特別に職業紹介が認められているにもかかわらず、1法人しか実習監理を行っていないところもあるため、例えば、労働法等の違反を起こした監理団体等は今後一切の受入れを認めない、一つしか実習実施者を見込んでいないところは認めないなど、監理団体の適格性はより厳格化する必要がある。

監理団体が営利性を持っていないことで、より良い賃金を出す事業者に送り出すインセンティブがなく、むしろ、傘下の受入れ事業者のうち賃金が一番低いところに合わせて賃金を定めるよう企業に促してしまうケースがあり、このことが、技能実習1号、2号が最低賃金に張り付いている理由の一つとなっているので、営利性を持つ団体をあらかじめ排除するのではなく、適切なインセンティブ構造の下、制度を設計してはどうか。

受入れ事業所が監理団体に支払う費用について、透明性を確保すること等により、受入れ事業所の費用負担の軽減を図るとともに、監理団体の事業活動を評価し、公表することによって受入れ事業所が監理団体を選ぶ幅を広げることが必要である。

技能実習生等の日本語や生活習慣の理解不足に関し、現場の受入れ企業によるサポートは万全と言えない事情にあり、外国人はネット上で情報収集することが多いことから、監理団体による支援の充実とその評価・公表が必要かつ有益である。

監理団体が送出機関を通じて呼び寄せる仕組みによって、かえって高額のコストが掛かっていることから、呼寄せの方法としては政府の機関同士があっせんするという方法を中心として、必要であれば民間の職業紹介会社が呼寄せ会社の費用負担であっせんするという方法に切り替えていくことが考えられる。そうなれば、監理団体は、呼寄せに関わる機関ではなく、入国した外国人材の保護のために活動する、登録支援機関と同様の役割に限定していくことになる。

外国人労働者からすると、支援が監理団体と自治体とで分かれているのはわかりにくいため、監理団体が一元的に外国人の労働に関して責任を持ち、自治体につないでい

く機能を持つことで、監理団体の責任を明確にしておく必要がある。

(2) 登録支援機関の在り方

登録支援機関は許可制でなく、監理団体に比べ指導監督を受ける機会が少ないと思われるし、登録支援機関の数が増えているが、外国人労働者の仕事から日常生活までの全ての支援メニューをワンストップで行える機関は少ない。今はまだ技能実習ルートが多く、問題が顕在化していないが、いずれトラブルが起きることが容易に想定される。総合的な支援や行政がもっと関与できる非営利性の組織に改めていく等の見直しが必要である。

登録支援機関について、支援機関として質が担保されているかは非常に疑問がある。特に試験ルートで来日した特定技能外国人について、技能実習生と同様の支援が不可欠であり、適切に支援を行う適格性の観点から、例えば許可制とする、第三者による審査プロセスを設けるなど質を担保する施策が必要である。

登録支援機関の手数料には上限がないが、過大な要求を避けるためにも、ある程度制約を設けることが必要である。また、登録支援機関は、個人、法人、営利団体、非営利団体を問わず登録することができるが、許可制の監理団体と比べると行政の検査や報告の機会が少ないので、登録支援機関も協同組合等の非営利組織で許可制とし、許可要件に職業紹介事業許可を取得していることを入れるべきではないか。

(3) 両者共通

本当に熱心な監理団体や登録支援機関の人たちが、そこまでやるかというくらいに技能実習生や特定技能外国人の方を支援していることもあれば、一方で、どこからも支援されないまま失踪に至ってしまって、失踪した先で不法滞在かつ違法就労という状態になってしまい、その先で労災に遭ってしまうという深刻なケースも見られる。

生活支援や現場で支援する人が疲弊してきており、日本全体として、この先日本で一緒に暮らしていく人たちをどう受け入れるかを考えていく必要がある。社会の中で孤立したり、居場所が不安定な人たちには、犯罪の加害者にも被害者にもなり得る可能性がある。治安対策の基本は、そのような人をどのように社会の中に包摂していくか。外国人は、日本で生活し働く上で、日本人よりも大きなハンデを負っている。直接的で実効性のあるサポートを提供できる仕組みを構築し、普通の来日外国人が犯罪に手を染めなくても済むような環境整備が重要である。

技能実習制度と特定技能制度を一つの連続した仕組みとするのであれば、登録支援機関と監理団体を一本化するような方向で検討するのは、非常に有効な方法ではないか。監理団体が登録支援機関にもなっている割合は 54.1%であり、事業協同組合が監理団体のノウハウを使いながら登録支援機関を行っている現状がある。登録支援機関が監理団体のような事業をするのは、監理団体の許可も取っているところはできて、それ以外のところは難しい。①現行の登録支援機関による支援の仕組み、②公的機関による保護の仕組み、③受入れ企業が拠出した半ば公的な団体による支援の仕組み、この三つの並列した仕組みを有効な方法に整理統合を検討する必要がある。

監理団体や登録支援機関は、受入れ企業から費用を受け取って運営しているため、雇

用主から独立した立場で(外国人労働者を)保護しにくい関係にある。受入れ企業の負担は必要であるとしても、国や公的機関へ抛出するのが有効な方法ではないか。監理団体の適正化を図ることはもちろん、独立性をより強化する必要がある。また、登録支援機関にも適正化のための行政のコントロールが及んだ方がよいのではないか。

規模が小さく、独自に組合の協同経済事業を実施していない財政収益構造の不安定な監理団体や労働法制の面から違法な取扱いを行った監理団体、支援 10 項目 (P74 参照) を行えない登録支援機関などは排除していく方向で考えるべきである。

優良な監理団体や登録支援機関に絞ることは大事である。実習実施者によって技能実習生のサポートに温度差があり、それを監理団体が水準を平準化したり、上げている面があるため、監理団体が外国人材をサポートできる仕組みは必要である。しかしながら負担感が強いので、公的な支援があるのが望ましい。

(4) 行政の関与の在り方

地方公共団体の関与は非常に重要であり、外国人材を雇用する企業が地域単位で集まってサポートし合ったり、自治体が情報共有のプラットフォームを作るなど、多面的な支援を地域単位で進めていく必要がある。行政機関がもっと関与し、外国人材と共生を目指す地域のコミュニティ作りを目指す組織を作り、支援していくこともこれからは重要である。

職業紹介におけるハローワークの役割を強化できないか。ハローワークの活用は、悪質なブローカーの排除において、国がきちんと対応していくという意味で重要である。労働行政と入管行政の連携を強めるべきである。労働基準監督署は、技能実習生を受け入れている企業に重点的に監督に入っており、実態の情報を把握しやすいので、連携することは有益である。また、ハローワークは、外国人雇用状況の届出を通じた雇用状況や、その地域の人手不足企業で外国人材をどれくらい募集しているかを把握しているので、地域の行政と労働局等とが連携し、労働市場をうまく機能させていくことはあり得る。

外国人材の住宅環境整備に対する国の支援を含め、業所管省庁は、管理監督ではなく、企業の適正な受入れを後押しする役割として、積極的に関与することが求められる。

特定技能制度は多くの省庁にまたがるため、連絡調整をする一元的な機関を作る又は外国人技能実習機構にその役割を与える等の検討も必要である。また、外国人支援センターとの連携の仕方も検討が必要である。

4. 外国人の日本語能力の向上に向けた取組

(1) 来日後に日本語能力を向上させる方策

外国人労働者の適正な就労に向けた課題として、日本語の充実を挙げている事業所が多くあり、日々の日本語によるコミュニケーションが多いほど、日本語習得が円滑にされている傾向がある。技能実習生の日本語習得機会の確保だけでなく、コミュニケーション能力向上のために地域や事業所における担当スタッフを配置するための支援を行うことなどにより、日本語能力の向上や技能実習生の定着につながるのではないかと考えられる。

自治体による日本語能力向上の取組について、各自治体の実情に合わせた取組を行

う必要があるが、それには国の財政支援や日本語教育に関するノウハウの提供など厚い支援が重要である。

語学教育については、企業側も外国人本人のどちらも働くことに注力したいので学習のインセンティブが弱い。地域による日本語教育が拡充されることも重要だが、企業と外国人本人の双方にとって学ぶことがプラスになるような動機付けの仕組みを作ることが重要である。

技能実習制度においては、監理団体が行う入国後の日本語教育について、講習方法や内容、科目ごとの時間数が監理団体によってかなり濃淡があるため、一定の基準を設け、講習の質の担保をすることが必要である。優良な実習実施者又は監理団体の要件として、「地域社会との共生」の中に「日本語学習の支援」があるが、あくまで選択肢の一つであり、選択しなくても優良になることができる。日本語学習の重要性に鑑みると、必須要件として、優良な実習実施者や監理団体を認定するための要件として更なる加算措置を図る等、受入れ企業等が積極的に取り組むインセンティブを高めることは重要である。

特定技能制度では、登録支援機関に日本語学習機会の提供が義務化されているが、機会の提供にとどまっている。適切に情報提供がされているか不透明であり、実効性に課題がある点については見直すべきである。

日本語を学ぶ意欲のある外国人材と日本語教育を提供する自治体やNPO等のマッチングを支援する仕組みも必要である。また、政府においてオンラインの教育ツールの充実等にも努め、周知を図ることも必要である。

仕事を通じた、コミュニケーションの中で日本語が上達する部分がある。事業主が仕事をさせる中で、日本人の社員と一緒に仕事をするような機会を積極的に作り、技能実習修了時に日本語検定等でチェックする機能を働かせることによって、自然と日本語を覚えていくような環境を作っていくことも重要である。

業務遂行上の安全性などのための日本語は制度としてきちんとやるとして、生活面の日本語は、地域のNPOやボランティアを活用することで、地域での国際交流にもつながるので、そのような地域の役割に対して支援することもあり得るのではないかと。

(2) 来日後の日本語教育の費用負担の在り方

日本語学習のコスト負担については、日本政府の呼寄せ対策の一環として、オンラインコンテンツを作成したり教科書を配布するなどして、外国人材の負担をなるべく少なくすることが必要である。また、教師が必要な場合には、日本政府が支援して、あるいは受入れ事業者も一定の負担をして、安い費用で学べるような場を提供することも一つの方策である。

外国人労働者にコスト負担のしわ寄せが生じることは問題である。実習実施者が一定程度負担し、必要に応じて国が支援することも必要ではないかと。

受入れ企業が業務に必要な日本語教育をすることは当然だが、日本の産業や社会に有益な人材を育てるという意味では、公的な負担で日本語教育の仕組みを作ることも考えるべきである。

ドイツには、国も費用を負担して、ドイツ語のプログラムを受講できる仕組みがあり、

これを受講すると在留資格の関係で有利に取り扱われるとのことである。職業訓練として必要な日本語能力についても同様の仕組みを考えたらどうか。

技能実習生に必ずしも日本語能力向上の意欲が高くなく、また、受入れ企業も仕事上は問題がないので、仕事を休んでまで学習する必要性を感じていないというのが実態ではないか。この意識をどう変えていくかが非常に大きなポイントである。

一方で、日本語が通じないために仕事外で問題が起きた時に企業や監理団体が常にサポートしなければならず、負担となっているため、長く働いてもらいたい、長く働きたいのであれば、日本語をしっかり学ぶ、学ばせるというインセンティブが働く仕掛けを作る必要がある。外国人本人、受入れ企業、自治体がそれぞれ役割と費用を一定程度負担することは仕方がない。加えて、これを国としてどうやってサポートしていくかが求められる。

4-2. 失踪問題

1. 失踪者の状況

令和5年における技能実習生の失踪者数は9,753人であり、これまでで最も多い数となった。技能実習生数に占める失踪者数の割合は1.9%（転職が認められている特定技能者の行方不明は0.14%）で、例年と同程度の推移となっている。令和元年から令和5年までの技能実習生の失踪者のうち、令和6年7月時点で所在が不明の者は9,976人である。

また、ベトナムは失踪者数が最も多いが、令和4年と比較して失踪者数が535人減少している（約8.9%減）。これは、失踪者の発生が著しい送出機関に対して新規受入れ停止措置を実施（令和3年）したほか、ベトナム国内で、外国で働く労働者に対する費用負担に係る改正法が施行され（令和4年）、技能実習生の来日のための費用負担額が減少したことが要因と考えられる。

ミャンマーについては、令和4年と比較して、1,158人失踪者数が増えている（約190.8%増）。これは失踪者1,765人のうち、1,739人（約98.5%）が技能実習実施困難時届出書受理日以降3月以内に緊急避難措置に係る特定活動の在留資格を得て滞在していることによる。誤用・濫用的に緊急避難措置が活用されることを防ぐため、残余の在留期間がある失踪技能実習生に対して、まずは、技能実習の継続が困難である理由について説明を求めるなど、運用を見直すこととなっている。

失踪技能実習生の所在把握状況（令和5年分）

○令和5年の失踪者については、技能実習実施困難時届出書受理日から3月以内（※）に約27.3%の所在が把握できている。

○ミャンマー人については、技能実習実施困難時届出書受理日以後3月以内に約99.7%の所在が把握できおり、大多数がミャンマーの情勢不安に対する緊急避難措置として設けた「特定活動」への在留資格変更許可手続を受けている。

※技能実習生が在留資格に係る活動を3月を超えて行っていない場合は、在留資格取消手続の対象となる。

所在把握状況（人）

国籍	失踪者数（①）			把握率 （②／①）
		3月以内に所在把握できた者（②）	3月以内に所在把握できなかった者	
総計	9,753	2,660	7,093	27.3%
ベトナム	5,481	561	4,920	10.2%
ミャンマー	1,765	1,760	5	99.7%
中国	816	113	703	13.8%
カンボジア	694	129	565	18.6%
インドネシア	662	51	611	7.7%
フィリピン	84	15	69	17.9%
モンゴル	49	10	39	20.4%
タイ	38	8	30	21.1%
バングラデシュ	20	0	20	0.0%
ラオス	7	1	6	14.3%
その他	137	12	125	8.8%

3月以内に所在把握できた者（内訳）

端緒	人数
出国手続	609
在留手続	1,825
退去強制手続	104
その他	122
総計	2,660

うち、ミャンマー人の所在把握状況

端緒	人数
出国手続	1
在留手続	1,746
・ 特定活動（本国情勢）	1,739
・ 上記以外	7
退去強制手続	0
その他	13
統計	1,760

ベトナム・ミャンマー人技能実習生に係る失踪者の発生状況と対応

○ベトナムは失踪者数が最も多いが、令和4年と比較して失踪者数が535人減少した（約8.9%減）。

○ミャンマーは令和4年と比較して、1,158人失踪者数が増えた（約190.8%増）。

【参考】令和元～5年までの失踪技能実習生の推移（人）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
統計	8,796	5,885	7,167	9,006	9,753
ベトナム	6,105	3,741	4,772	6,016	5,481
ミャンマー	347	250	447	607	1,765
中国	1,330	964	896	922	816
カンボジア	462	494	667	829	649
インドネシア	307	240	208	367	662
フィリピン	85	48	47	70	84
モンゴル	42	36	31	55	49
タイ	61	62	74	70	38
バングラデシュ	17	13	1	5	20
ラオス	16	3	8	11	7
その他	24	34	16	54	137

ベトナム

失踪者数減少の要因

○失踪者の発生が著しい送出機関に対して新規受入れ停止措置を実施（令和3年）

○ベトナム国内で、外国で働く労働者に対する費用負担に係る改正法が施行され（令和4年）、技能実習生の来日のための費用負担額が減少した。

新たな失踪防止対策

労働条件等のミスマッチによる失踪の発生を防ぐため、ベトナム国内で直接啓発するためのリーフレットを作成し、在外公館等を通じて技能実習を希望する者に周知。

来日前の技能実習生に対して、あらかじめ労働条件等の確認を促す取組を実施。

ミャンマー

失踪者数増加の要因

○失踪者 1,765 名のうち、1,739 名（約 98.5%）が技能実習実施困難時届出書受理日以降 3 月以内に緊急避難措置に係る特定活動の在留資格を得て滞在している。

対策

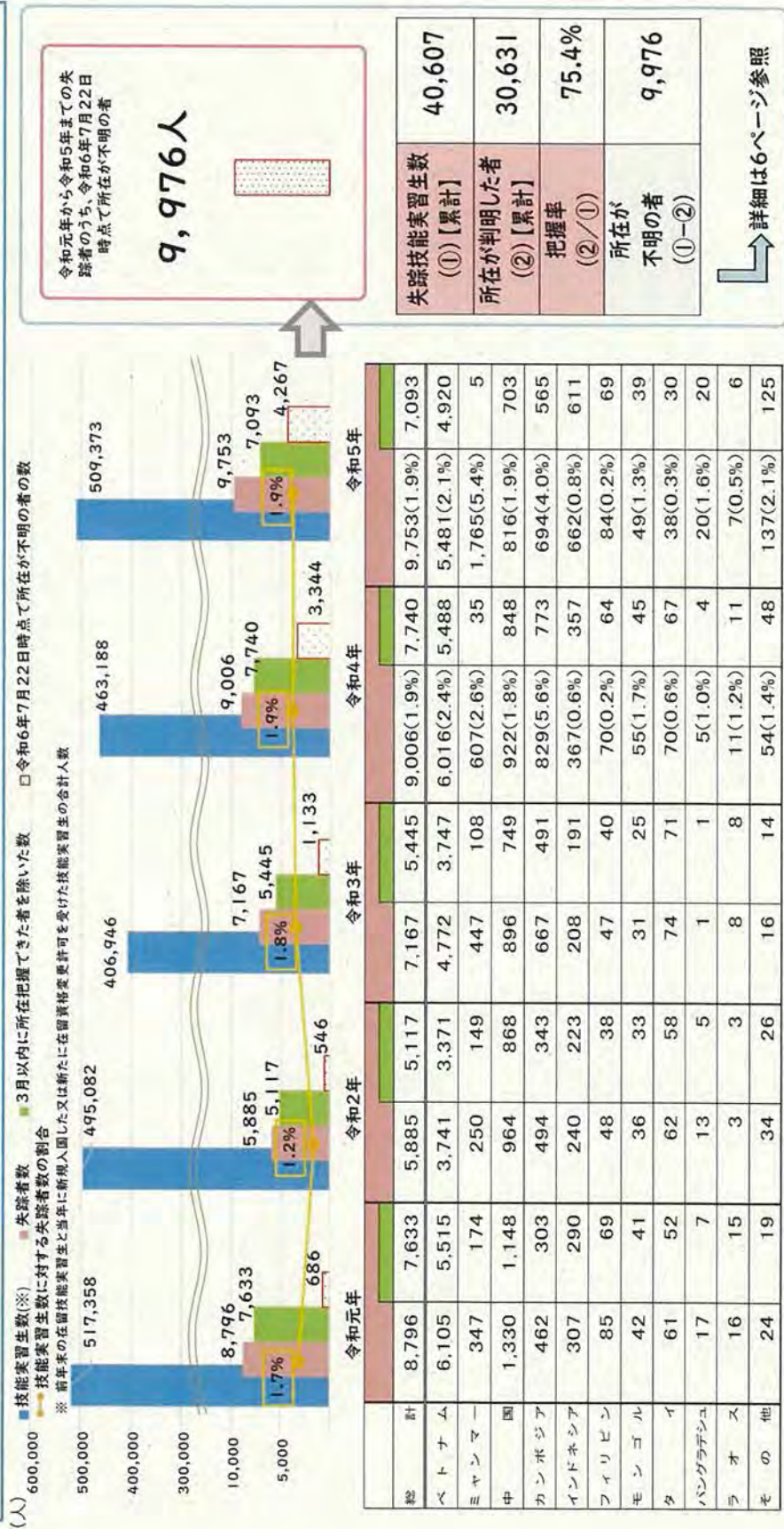
○誤用・濫用的に緊急避難措置が活用されることを防ぐため、残余の在留期間がある失踪技能実習生に対して、まずは、技能実習の継続が困難である理由について説明を求めるなど、運用を見直す。

○大多数が在留資格を緊急避難措置に係る「特定活動」へ変更していることから、容易な申請を防ぐための対策を講じる。

技能実習生の失踪者の状況（推移）

技能実習生の失踪者数の推移（令和元年～令和5年）

- 令和5年における技能実習生の失踪者数は9,753人であり、これまでで最も多い数となった。
- 技能実習生数に占める失踪者数の割合は1.9%で、例年と同程度の推移となっている。
- 令和元年から令和5年までの技能実習生の失踪者のうち、令和6年7月時点で所在が不明の者は9,976人である。



注 本資料に含まれる技能実習生の失踪者数に係る数値はいずれも速報値

※かっこ内は、国籍ごとの技能実習生数に対する失踪者数の割合

【参考】特定技能外国人の失踪者の状況

○ 令和5年における特定技能外国人に占める失踪者数の割合は0.15%（令和4年に比べ約0.03ポイント減）で、例年と同程度の推移となっている。

○ 分野別特定技能在留外国人数と比較して、農業分野の失踪者数の割合が顕著に高くなっている。

国籍別

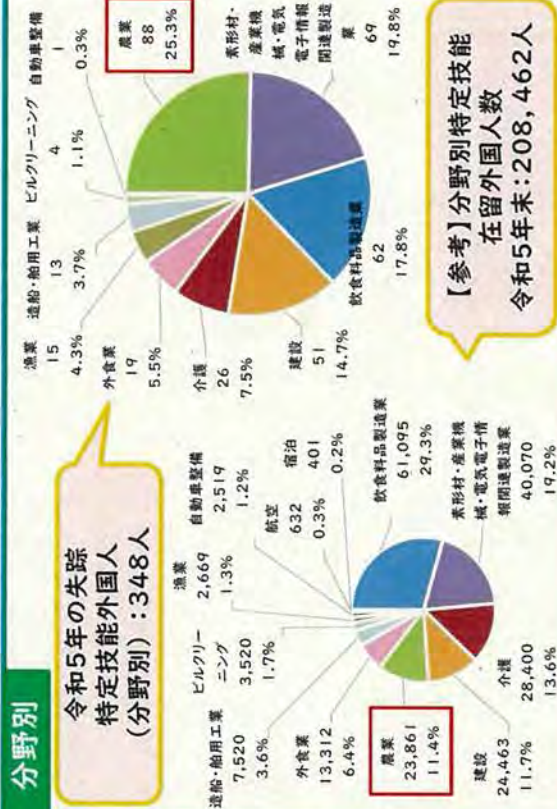
令和5年の失踪特定技能外国人（国籍別）：348人



【参考】国籍別特定技能外国人数
令和5年：233,728人
（令和4年末の在留特定技能外国人と令和5年に新規入国した又は新たに在留資格変更許可を受けた特定技能外国人の合計人数）

分野別

令和5年の失踪特定技能外国人（分野別）：348人



【参考】分野別特定技能在留外国人数
令和5年末：208,462人

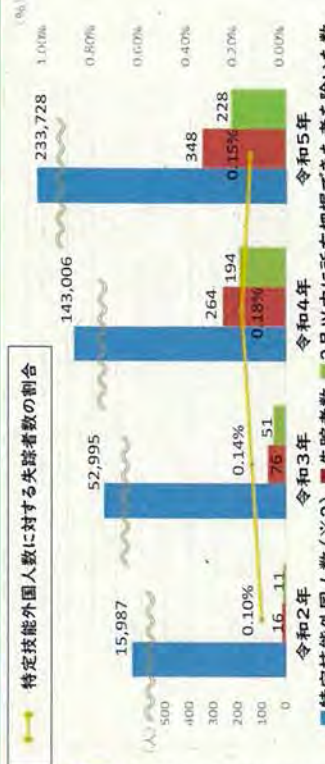
特定技能外国人の失踪者数の推移（令和元年～令和5年）

	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
総計	0	0	76	51	194
ベトナム	0	0	11	24	105
インドネシア	0	0	8	6	30
中国	0	0	4	4	19
フィリピン	0	0	0	0	17
カンボジア	0	0	0	11	27
ミャンマー	0	0	0	0	0
その他	0	0	9	6	12
割合（※1）	0.00%	0.00%	0.03%	0.02%	0.01%

（※1 3月以内に所在把握できた者を除いた数）

注 本資料に含まれる特定技能外国人の失踪者数に係る数値はいずれも速報値

特定技能外国人数に対する失踪者数の割合



■ 特定技能外国人数（※2） ■ 失踪者数 ■ 3月以内に所在把握できた者を除いた数
（※2 前年末の在留特定技能外国人と当年に新規入国した又は新たに在留資格変更許可を受けた特定技能外国人の合計人数）

2. 失踪者にかかる調査結果

資料：「調査・検討結果報告書」（平成 31 年 3 月 28 日、法務省・技能実習制度の運用に関するプロジェクトチーム）

調査は、平成 30 年 12 月～平成 31 年 3 月にかけて、法務省入国管理局、地方入国管理局及び機構が実施したものである。

（1）調査実施状況

基礎調査は、調査対象である失踪技能実習生 5,218 人、これに対応する 4,280 の実習実施機関の全てについて行い、ほぼ全ての調査対象者について、賃金及び労働時間に係る雇用条件を確認するための雇用契約書を入手した。

直接調査の実施状況は、以下のとおりである。

- 実地調査を実施したもの 1,555 機関（対象者 2,028 人分）
- 電話・書面調査を実施したもの 2,177 機関（対象者 2,473 人分）
- 協力を拒まれたため、調査を行うことができなかったもの 113 機関（対象者 155 人分）
- 倒産、所在不明等により、調査を行うことができなかったもの 270 機関（対象者 320 人分）
- 失踪の発生日以降に不正行為等に係る調査が行われていたため、直接調査を行わなかったもの 165 機関（対象者 245 人分）

（2）調査により新たに不正行為等の疑いが認められたもの

ア 不正行為等

今回の調査において不正行為等の疑いが認められた事案については、疑われる事実の内容に応じ、次のとおりの類型に分類して集計が行われた。

不正行為等の件数

類型	内容	件数
① 最低賃金違反	当時における地域別最低賃金を下回る賃金しか支払われていないおそれのあるもの（労基法第 28 条、最低賃金法第 4 条参照）	57 人 (51 機関)
② 契約賃金違反	契約条件を下回る賃金しか支払われていないおそれのあるもの（労基法第 24 条第 1 項参照）	64 人 (61 機関)
③ 賃金からの不適当な控除	賃金から住居費や食費等が控除される場合において、実費を上回る過大な控除がなされているおそれのあるもの（労基法第 24 条第 1 項、最低賃金法第 5 条参照）	92 人 (86 機関)
④ 時間外労働等に対する割増賃金の不払	時間外労働等に対する割増賃金が適正に支払われていないおそれのあるもの（労基法第 37 条参照）	176 人 (156 機関)
⑤ 残業時間等不	36 協定（使用者が労働者（又は労働組合）と締結する、時間外労働	223 人

類型	内容	件数
適正	(残業)や休日労働に関する協定。法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて働かせる場合のルール)未締結の状態、又は36協定に違反して、残業又は休日労働をさせているおそれのあるもの(労基法第32条～第36条参照)	(189 機関)
⑥ その他の人権侵害	①～⑤に該当するもののほか、暴行・脅迫・監禁、違約金・強制預金、旅券・在留カード・預金通帳等の取上げ、正当な理由のない帰国の強制、ハラスメント等の重大な人権侵害に該当するおそれのあるもの	30 人 (23 機関)
⑦ 書類不備(重大)	賃金台帳が備え付けられていないもの又は保存期間の満了前に賃金台帳を廃棄した等の重大な不備があるおそれのあるもの(労基法第108条、第109条、同法施行規則第54条、第26条参照)	222 人 (195 機関)
⑧ 書類不備(軽微)	賃金台帳の必要的記載事項の一部に不記載が認められる等の軽微な不備があるおそれのあるもの(参照条文は、⑦と同じ)	2,060 人 (1,788 機関)
⑨ その他の不正行為等	技能実習計画との齟齬(法第16条第1項第1号参照)、虚偽帳簿書類の提出(同項第5号参照)等に該当するおそれのあるもの	29 人 (25 機関)

(3) 不正行為等の具体例

不正行為等の具体例は、以下のとおりである。

	具体例
①最低賃金違反、割増賃金不払等の疑い	平成29年分の聴取票に係る失踪技能実習生Aが、縫製業の技能実習を行っていたところ、失踪に先立つ約7か月の間、定額の基本給として月額6万円しか支給されず、さらに36協定に違反する月平均約60時間の残業につき時給700円しか支給されていなかった事案。 当該実習実施機関は、本調査で本件が発覚するまで、前記A以外の複数の技能実習生に対しても同様の取扱いをしていたほか、契約どおり適正な賃金の支払等を行っていた旨の虚偽の賃金台帳等を作成して監理団体等に提出し、虚偽報告を行っていた。 本件については、上記①～⑤の不正行為等の疑いが認められた。
②最低賃金違反、割増賃金不払等の疑い	平成30年分の聴取票に係る失踪技能実習生Bが、金属プレス加工等の技能実習を行っていたところ、在籍中に最低賃金の改定があったにもかかわらず実習実施機関において支払給与額が改定されなかったため、約6か月間、最低賃金未滿の賃金しか支払われていなかった事案。 監理団体の監査の際に発覚し、実習実施機関は、後に差額を支給して穴埋めをしたものの、監理団体と通じてその事情を秘し、地方入国管理

	具体例
	局に対して、適正に技能実習を行っている旨の虚偽の報告を行っていた疑いがある。また、時間外労働について 36 協定の特別条項適用回数が規定を超えていたことなども認められた。
③不当な外出制限、賃金台帳作成義務違反の疑い	平成 29 年分の聴取票に係る失踪技能実習生 C は、耕種農業の技能実習を行っていたところ、夜間の外出及び寮での携帯電話使用を制限されていた上、実習実施機関からタイムカードに基づいて給与計算をして請求するように指示されており、実習実施機関はこれに基づいて給与を支払うのみで賃金台帳等の帳簿書類を作成していなかったという事案。
④割増賃金不払、賃金台帳保存義務違反の疑い	平成 29 年分の聴取票に係る失踪技能実習生 D は、畜産農業の技能実習を行っていたところ、実習実施機関は、D を含めた技能実習生の賃金台帳を作成はしていたものの、給与計算を委託していた税理士に毎月これを提出し、返還を受けた賃金台帳を保管することなく廃棄していた事案。また、調査に際して、出勤簿等の提出を受け精査したところ、休日出勤や残業時間があるにもかかわらず、割増賃金が支払われておらず、6 か月間で合計約 16 万円の賃金不払が認められた事案。
⑤割増賃金不払、虚偽の監査報告書提出	平成 29 年分の聴取票に係る失踪技能実習生 E, F, G の 3 人は、同一の機関を監理団体とするそれぞれ別々の実習実施機関の下で耕種農業の技能実習を行っていたところ、その実習期間中、いずれも時給約 400 円で時間外労働をさせられていたという割増賃金不払が認められた事案。また、同監理団体は、これらの賃金等不払の事実を把握していたにもかかわらず、不払はないと記載する等適正な技能実習及び監査が実施されているかのような虚偽の内容の監査結果報告書を提出していた。
⑥契約賃金不払、技能実習計画との齟齬等	平成 30 年分の聴取票に係る失踪技能実習生 H, I の 2 人は、同一の実習実施機関の下で建設機械施工の技能実習を行っていたところ、その実習期間中、いずれも技能実習計画にない家屋の解体作業や側溝の堆積物の除去作業等を行わされ、さらに、本来いずれも除染特別地域における 1 日当たり 6,600 円の特殊勤務手当が支払われるべきところ、2,000 円しか支給されていなかったという契約賃金の不払及び技能実習計画との齟齬が認められた事案。
⑦旅券等の保管、賃金不払等	平成 29 年分の聴取票に係る失踪技能実習生 J は、織布運転の技能実習を行っていたところ、その実習期間中、旅券及び在留カードを取り上げられ、さらに、時間外労働に対する賃金が適正に支払われていなかった等の事実が認められた事案。また、この実習実施機関の監理団体は、前記取上げや賃金不払の事実を把握していたにもかかわらず適切な措置を執らず、虚偽の内容の監査結果報告書を提出していた。

3. 技能実習制度の適正化に向けた取組

資料：「今後の出入国在留管理行政の在り方」（令和2年12月、第7次出入国管理政策懇談会）

（1）検討事項等

これまでの取組により、技能実習制度の適正化に向けて一定程度の進展が認められるものの、なおも一部の実習実施者等による長時間労働や賃金不払等の労働関係法令違反をはじめとした人権侵害行為が依然として発生している。

そのため、技能実習制度を共管している厚生労働省及び外国人技能実習機構と連携し、雇用管理に関する支援や指導を積極的に行い、技能実習生の失踪につながるような労働環境を是正するなどして、失踪を未然に防ぐ必要がある。

技能実習制度が適切に機能するために必要な取組として、実習実施者や監理団体の違反内容について引き続き適切に公表等するのみならず、日本人が従事する場合の報酬と同等額以上の適正な報酬であることをはじめとする労務管理、日本語教育を含む日本文化の理解促進の取組、地域住民との交流等優良事例の公表についても検討すべきである。また、優良事業者への優遇施策（実習期間の延長や受入人数枠・対象職種の拡大）についても引き続き適切に実施していくべきである。

また、実習実施者や監理団体に労働関係法令を含む関係法令の遵守を徹底させる必要があるとともに、実習中の技能実習生に対し、技能実習修了後に選択可能な進路として特定技能制度の周知を行い、制度の認知・理解を深めてもらうように努めるべきである。

送出国当局による適切な送出機関の認定、問題のある認定機関や監理団体等に係る情報の相互通報等を内容とする不適正な送出機関の排除を目的とした二国間取決めについては、令和2年6月現在で14か国との間で締結され、これまで同取決めに基づき、日本側及び送出国側の双方において必要な情報の授受をしているが、技能実習制度の一層の適正化のためには二国間取決めに効果的に活用することが重要である。このような趣旨からは、二国間取決めの作成に未だ至っていない中国等の送出国について、早期の取決めの作成に努めることが必要である。

運用の改善方策

（1）失踪、死亡事案等への対応の強化

①初動対応の強化

機構又は入管が、事案発生後速やかに実地検査を行うなどし、実習生の賃金等に関する証拠を確認・保全。不正等があれば通報、処分等。

②聴取票の在り方の見直し

- ・聴取票の様式を改善し、十分な聴取項目を設ける。
- ・専門性を有する入国審査官が聴取を行い、①も踏まえ、事実を解消。

③入管当局における死亡事案の把握の徹底（関係情報の定期的な照合確認）

④失踪に帰責性がある実習実施者は、一定期間新規受入れを停止（省令等の改正）

(2) 失踪等の防止に資する制度の適正化の一層の推進

① 二国間取り決めの対象国拡大及び運用強化

- ・ 中国、インドネシア等との二国間取り決めの作成を急ぐ。
- ・ 送出国への通報や処分要請などによる送出機関の適正化を更に強化。

② 口座振込み等による報酬支払いを求める措置の導入

特定技能制度と同様に、報酬の支払いは口座振込み等の現実の支払額を確認できる方法で行うものとする（省令等の改正）。

③ 在留カード番号を活用した不法就労等の摘発強化

外国人雇用状況届出事項に在留カード番号を追加し、厚労省し法務省の情報共有や、警察等との連携を通じ、不法就労等の摘発・処分を強化。

④ 特定技能への移行についての周知徹底

監理団体、実習実施者及び実習生に対し、技能実習の修了後の特定技能への移行について丁寧に周知。

⑤ 技能実習生に対する支援・保護の強化

母国語相談、実習先変更支援等の支援制度や総合的対応策に基づく支援策の周知を徹底し、これらの活用の拡大を通じ、実習生の保護を強化。

⑥ 迅速・広汎な情報共有に基づく厳正な審査・検査

実地検査結果や送出機関の情報など各種情報を機構、入管及び厚労省が迅速に共有。実習実施者や監理団体に対する審査や検査等を厳正に実施。

(3) 前記施策実施のための入管及び機構の体制の強化

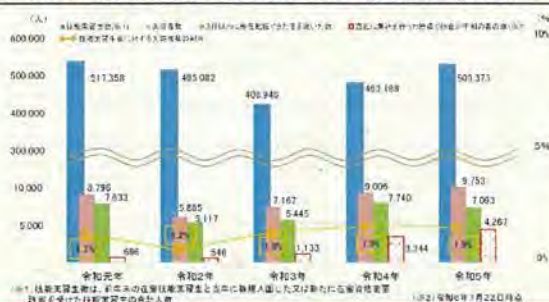
出典：法務省資料

失踪技能実習生を減少させるための施策

出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

1 失踪の主な原因

- ◇ 賃金等の不払いなど、実習実施者側の不適正な取扱い
- ◇ 入国時に支払った費用の回収等、実習生側の経済的な事情



2 これまでの取組

- ◇ 平成29年11月に施行された技能実習法の下、外国人技能実習機構による適正化に向けた各種取組
 - ・ 技能実習計画の認定制
 - ・ 監理団体の許可制
 - ・ 定期的な実地検査
 - ・ 母国語相談体制の充実
 - ・ 二国間取決めによる送出しの適正化
 - ・ 違約金の定めなどの不適正な契約を認知した場合は、監理団体の許可を取り消し、送出国政府に通報するなど厳正に対処
- ◇ 法務省技能実習PTによる制度の適正化に向けた検討（PTにおける主な指摘事項）
 - ・ 失踪等事案の届出受理後の初動対応強化
 - ・ 二国間取決めや省令改正、在留カード番号等の活用などによる制度の適正化の一層の推進
 - ・ 技能実習生に対する支援・保護の強化

3 失踪防止に向けた主な施策

① 不適切な監理団体・実習実施者等を制度に関与させないための施策

- ・ 失踪者を出した送出機関・監理団体・実習実施者に対し、帰責性を踏まえて技能実習生の新規受入れを停止
- ・ 相手国におけるブローカー対策を促すなど、二国間取決めに基づく対応の強化

② 実習中の技能実習生を失踪させないための施策

- ・ 失踪技能実習生を雇用した企業の刑事告発及び公表
- ・ 特定技能の調査に併せて、技能実習生からも処遇状況（賃金等支払状況や人権侵害の有無）についてヒアリング

③ 失踪した技能実習生の不法就労を防止する施策

- ・ 失踪させた企業から失踪先等に係る情報収集の強化
- ・ 在留カード番号等を活用した不法就労等の摘発強化
- ・ 失踪技能実習生の在留資格取消しの強化
- ・ 失踪技能実習生に係る情報の関係省庁との共有

④ その他

- ・ 失踪・死亡事案発生時の速やかな実地検査等の実施
- ・ 制度の厳格化について入管庁から監理団体に対して直接周知

※上記①～④の施策の実施に併せて、技能実習生に対する支援制度の周知徹底も行う。

4-3. 外国人労働者と犯罪

(1) 来日外国人の犯罪の状況

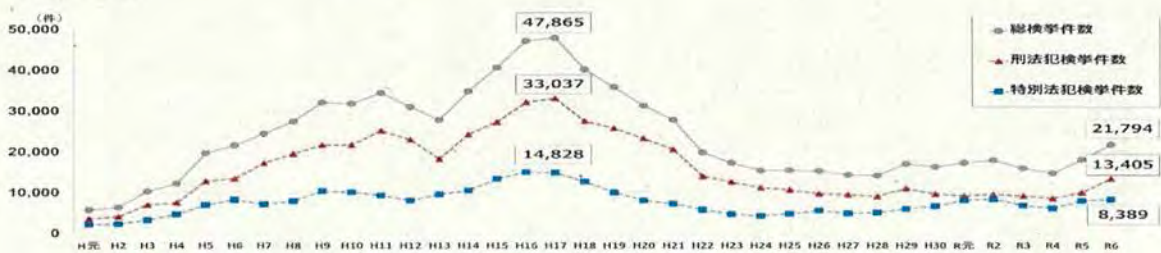
「令和6年における組織犯罪の情勢」（警察庁組織犯罪対策部）によると、来日外国人犯罪の総検挙状況をみると、総検挙件数・人員共に平成24年から令和2年にかけておおむね横ばいで推移し、令和3年から2年連続で減少していたが、令和5年から2年連続で増加している。なお、これには不法滞在者も含まれる。

一方、外国人労働者数は、年々右肩上がりに増加しているが、来日外国人犯罪の検挙数は必ずしも比例していない。それどころか外国人労働者の前年増加率が最も高かった2016年には、検挙件数・検挙人員ともに減少している。このように、「外国人労働者が増えると犯罪が増える」とは必ずしもそうとはいえないという点には留意が必要である。

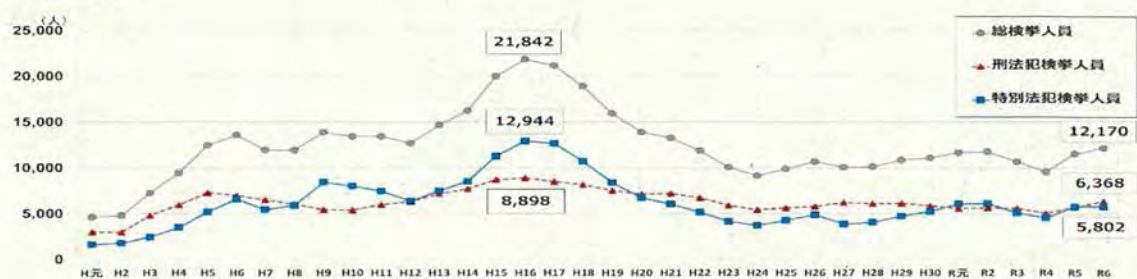
しかし、外国人労働者の犯罪には一定の傾向がみられることは事実で、それを事項以降で見ていくこととする。

図表3-3 来日外国人犯罪の検挙状況の推移

【検挙件数】



【検挙人員】



出典：「令和6年における組織犯罪の情勢」（警察庁組織犯罪対策部）

図 1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)

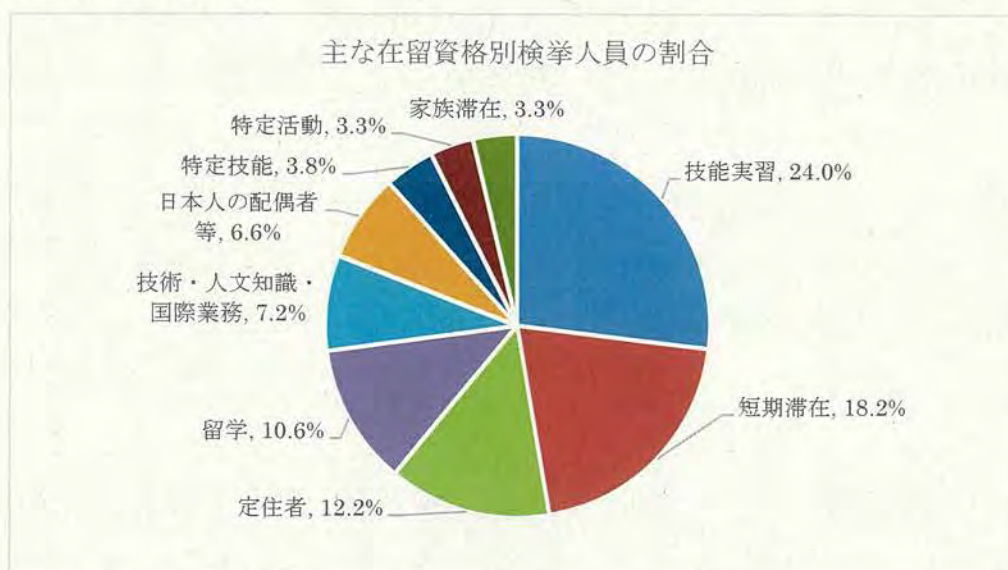


出典：「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）（厚生労働省）

（2）外国人労働者による犯罪の検挙状況

総検挙人員を正規滞在・不法滞在別にみると、令和6年は、正規滞在の割合が65.8%、不法滞在の割合が34.2%となっており、この割合は令和2年以降おおむね横ばいで推移している。

また、総検挙人員の在留資格別の内訳構成比率は、「技能実習」が24.0%、「短期滞在」が18.2%、「定住者」が12.2%、「留学」が10.6%、「技術・人文知識・国際業務」が7.2%となっている。



最も検挙人員が多いのが技能実習で、次に短期滞在、留学が続く。

なお、外国人労働者の犯罪はグループで組織的に行われる傾向があることが指摘されている。

(3) 国籍別の検挙状況

外国人労働者の犯罪は技能実習生や短期滞在、留学によるものが多いが、国籍にも偏りがある。

総検挙状況を国籍等別にみると、総検挙件数では、ベトナム 44.5%、中国 13.2%、タイ 5.5%、カンボジア 4.5%となっており、総検挙人員では、ベトナム 52.8%、中国 16.5%、フィリピン 6.0%、タイ 5.3%となっている。いずれもベトナム及び中国の2か国が高い割合を占めている。

図表3-4 国籍等別 総検挙状況

	数	総検挙件数			構成比率
		刑法犯	特別法犯		
総	13,405	8,389	21,794	100.0%	
ベトナム	5,992	3,698	9,690	44.5%	
中国	1,779	1,087	2,866	13.2%	
タイ	445	756	1,201	5.5%	
カンボジア	638	353	991	4.5%	
フィリピン	519	354	873	4.0%	
ブラジル	538	292	830	3.8%	
スリランカ	455	212	667	3.1%	
インドネシア	171	434	605	2.8%	
ネパール	307	139	446	2.0%	
韓国	297	109	406	1.9%	
その他	2,264	955	3,219	14.8%	

	数	総検挙人員			構成比率
		刑法犯	特別法犯		
総	6,368	5,802	12,170	100.0%	
ベトナム	1,578	2,412	3,990	32.8%	
中国	1,254	757	2,011	16.5%	
フィリピン	449	283	732	6.0%	
タイ	79	565	644	5.3%	
ブラジル	365	213	578	4.7%	
インドネシア	167	317	484	4.0%	
ネパール	306	118	424	3.5%	
スリランカ	224	152	376	3.1%	
韓国	261	57	318	2.6%	
カンボジア	67	187	254	2.1%	
その他	1,618	741	2,359	19.4%	

なお、総検挙者数を総在留外国人数（令和6年6月末現在）で割った割合をみると、ベトナムが0.66%、タイ1.01%、スリランカ0.67%、カンボジア1.0%と高い割合になっている。



国籍別総検挙者数と在留外国人数

国籍	総検挙人数	在留外国人数	割合
ベトナム	3,990	600,348	0.66%
中国	2,011	844,187	0.24%
フィリピン	732	332,293	0.22%
タイ	644	63,689	1.01%
ブラジル	578	212,325	0.27%
インドネシア	484	173,813	0.28%
ネパール	424	206,898	0.20%
スリランカ	376	56,179	0.67%
韓国	318	411,043	0.08%
カンボジア	254	25,384	1.00%
その他	2,359	662,797	0.36%
合計	12,170	3,588,956	0.34%

総検挙者数：「令和6年における組織犯罪の情勢」（警察庁組織犯罪対策部）

在留外国人数：「令和6年6月末現在における在留外国人数について」（出入国在留管理庁）

（４）国籍別犯罪の特徴

ここでは、犯罪検挙人数の多いベトナム及び中国に関して、その犯罪の特徴をみる。

「令和6年における組織犯罪の情勢」（警察庁組織犯罪対策部）によると、検挙者数の多いベトナム人及び中国人犯罪の特徴的な動向は、以下のとおりとなっている。

来日ベトナム人による犯罪の特徴

- ・来日ベトナム人による犯罪の検挙は、来日外国人犯罪全体の総検挙件数の44.5%、総検挙人員の32.8%を占め、総検挙件数・人員共に最も多くなっている。
- ・刑法犯検挙件数を包括罪種等別類（似性の強い罪種をまとめた分類）にみると、窃盗犯が82.8%を占めており、このうち万引きが17.8%となっている。検挙人員については、窃盗犯が52.9%を占めており、このうち万引きが26.8%となっている。
- ・刑法犯検挙人員を在留資格別にみると、「技能実習」が647人（構成比率41.0%）、「特定技能」が204人（同12.9%）、「留学」が190人（同12.0%）等となっている。
- ・特別法犯（刑法犯以外）検挙件数を違反法令別にみると、入管法違反が82.4%を占めており、このうち不法残留が53.7%となっている。検挙人員については、入管法違反が77.7%を占めており、このうち不法残留が64.9%となっている。
- ・在留資格別でみると、「技能実習」、「特定技能」及び「技術・人文知識・国際業務」が増加傾向にあり、一部の素行不良者がSNS等を介して犯罪組織を形成するなどしている。
- ・ベトナム人による犯罪は、刑法犯では、窃盗犯が多数を占める状況が一貫して続いており、手口別では万引きの割合が高いものの、侵入窃盗の増加がみられる。このほか、知能犯では、他人名義で契約した電子決済サービスを利用して不正決済を行う詐欺事案等が発生している。また、特別法犯では、入管法違反が多数を占める状況が続いており、「技能実習」等の在留資格を有する者が、在留期間経過後、就労目的で不法に残留し、又は偽造在留カードを入手して正規滞在者を装うなどの事案が多くみられる。

出典：「令和6年における組織犯罪の情勢」（警察庁組織犯罪対策部）

来日中国人による犯罪の特徴

- ・来日中国人による犯罪の検挙は、来日外国人犯罪全体の総検挙件数の 13.2%、総検挙人員の 16.5%を占め、総検挙件数・人員共にベトナムに次いで多くなっている。
- ・中国の刑法犯検挙件数を包括罪種等別にみると、窃盗犯が 46.9%、知能犯が 18.0%、粗暴犯が 16.0%となっている。検挙人員については、窃盗犯が 39.2%、粗暴犯が 24.8%、知能犯が 11.6%となっている。在留資格別にみると、「留学」が 227 人（構成比率 18.1%）、「技術・人文知識・国際業務」が 170 人（同 13.6%）、「短期滞在」が 144 人（同 11.5%）等となっている。
- ・特別法犯検挙件数を違反法令別にみると、入管法違反が 67.8%を占めており、このうち不法残留が 38.9%となっている。検挙人員については、入管法違反が 63.1%を占めており、このうち不法残留が 44.9%となっている。在留資格別にみると、「技能実習」が 220 人（構成比率 29.1%）、「短期滞在」が 129 人（同 17.0%）、「留学」が 82 人（同 10.8%）等となっている。
- ・中国人犯罪組織は、地縁、血縁等を利用したり、稼働先の同僚等を誘い込んだりするなどしてグループを形成する場合が多い。また、中国残留邦人の子弟らを中心に構成されるチャイニーズドラゴン等の組織も存在し、首都圏を中心に勢力を拡大させている。また、近年、中国人犯罪組織が SNS 等で中国人等の在留者をリクルートし、犯罪の一部を担わせている例も散見され、中国に所在する指示役の指示に基づき、リクルートされた中国人等の在留者が偽造在留カードの製造や不正に入手したクレジットカード情報を用いた詐欺を敢行するなどしている。指示役は中国に所在していることから、摘発されても同様の手口で中国人等の在留者をリクルートして犯行を繰り返すなど、高度に組織化されている傾向がみられる。

出典：「令和 6 年における組織犯罪の情勢」（警察庁組織犯罪対策部）

以上のように、来日ベトナム人の場合は、技能実習生が多く、かつ犯罪種別では、窃盗（万引き）が多いという特徴となっており、来日後金に困り、万引きに走るという姿が推測できる。

来日中国人の場合は、中国人犯罪組織の関与が疑われる事案が多く存在するとされている。

4-4. 外国人労働者にかかる調査・研究等

1. 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査

資料：「特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査」（JILPT 資料シリーズ No. 270、2023年6月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構において、2022年度に、特定技能1号外国人受け入れ企業19社に対するヒアリング調査を行っている。結果の概要は、以下のとおりである。

(1) 研究の目的

深刻な人手不足への対応を目的とした特定技能1号外国人の受け入れと活用実態については十分に明らかではないが、受け入れ企業がすでに活用している外国人カテゴリーや他の雇用形態の従業員との調整の必要等に応じた特徴がみられることが予想される。本調査では、企業ヒアリング調査から特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理等の実態を明らかにする。

(2) 研究の方法

企業ヒアリング調査（19件、うち2件は事業所調査）。多様な特定産業分野での事例が収集できるように配慮し、関東、中部地方における中～大規模企業を中心に選定している。

(3) ヒアリング調査結果

ア 受け入れルート

特定技能1号外国人の受け入れルートについて、とくに彼らが特定技能1号の在留資格を取得する前の経験の違いと人材の質に注目し、技能実習修了者と留学生の新卒採用の別に要約をおこなう。事例企業における特定技能1号外国人の受け入れルートは次表のとおりである。

① 技能実習修了者の受け入れ

技能実習修了者を採用する事例企業は、外食業の2社（R社、S社）を除く17社である。このうち自社の技能実習修了者を受け入れる事例企業は14社である。他社の技能実習修了者を受け入れるのは10社であり、このうち技能実習生の受け入れ経験がない事例企業はA法人（介護）のみである。自社、他社の技能実習修了者ともに受け入れるのは7社である。

技能実習修了者の採用メリットは、次のように要約できる。技能実習修了者は日本での滞在経験がある。したがって一定の日本語能力と、日本社会に対する理解を期待できる。そしてその期間は職場において知識やスキルの習得のための実習をおこなっていることである。とくに自社の技能実習修了者を移行させる場合、特定技能1号外国人には職場に固有の知識やスキルを習得済みであることを期待できる。また自社での技能実習を通して、特定技能へと移行させる者のスクリーニングもおこないうる。

受け入れルート

	産業分野	人数	受け入れルート
A	介護	8	・6人は国内他社の技能実習修了者。登録支援機関を通じた採用。 ・2人は他社の元EPA介護福祉士候補者。自社の外国人従業員からの紹介。
B	介護	22	・自社・他者のEPA候補者や自社・他者の技能実習修了者、国内外からの転職者、非介護系の留学生アルバイトの登用。他者の技能実習修了者は人材紹介会社を通じた採用。
C	製造3分野	7	・すべて自社の技能実習3号修了者（技能実習2号から3号への移行時にC者に転籍した者を含む）。
D	製造3分野	4	・すべて自社の技能実習3号修了者（※企画単独型）。
E	製造3分野	74	・70人は自社の技能実習2号修了者（帰国済みの者を含む）。 ・4人は他社の技能実習2号修了者（〃）で、自社の修了者とは異なる業務に従事。
F	建設	4	・すべての自社の技能実習3号修了者
G	建設	26	・自社・他者の技能実習修了者。採用ルートは多様だが、採用には必ず登録支援機関が関与する。
H	建設	—	・すべて自社の技能実習3号修了者（帰国済みの者を含む）。
I	建設	31	・すべて自社の技能実習2号修了者。
J	農業	6	・5人は国外他者の技能実習修了者。グループ企業内の登録支援機関を適した採用。 ・1人は自社の技能実習修了者
K	農業	6	・すべて自社の技能実習2号修了者。
L	飲食料品製造業	33	・すべて他者の技能実習修了者。自社が利用する監理団体（登録支援機関）を通じた採用。
M	飲食料品製造業	19	・すべて自社の技能実習修了者。
N	飲食料品製造業製造業	6	・3人は他社の技能実習修了者。自社が利用する監理団体（登録支援機関）を通じた採用。 ・3人は自社の技能実習2号修了者。
O	飲食料品製造業	80	・約60人は自社の技能実習修了者。 ・他者の技能実習修了者は自社の外国人従業員からの紹介が多い。
P	飲食料品製造業	60	・はじめは自社が利用する監理団体（登録支援機関）を通して国外他者の技能実習修了者を採用。その後自社・国内他社の技能実習修了者の採用を始めた。
Q	宿泊	10	・留学生（おもに専門学校）の新卒採用。大手就職情報サイトで募集。 ・他社の技能実習修了者は人材紹介会社を通じた採用。技人国ビザの中途採用者もいる。
R	外食業	8	・7人は自社の留学生アルバイト（おもに専門学校）からの採用 ・1人は他社のアルバイト経験者（留学生）で、R社のアルバイトを経験後に移行。
S	外食業	29	・自社の留学生アルバイト（おもに専門学校）からの採用が8割。 ・募集はグループ企業内の登録支援機関がおこなう。S社のアルバイト未経験者には、S社でアルバイトをまず経験することを勧めている。

注) 太字は自社ルート、下線はその他のルートである。

② 留学生の新卒採用

留学生の新卒採用者をおもに受け入れる事例企業はQ社（宿泊）、R社、S社（ともに外食業）の3社である。R社とS社は、自社でアルバイトに従事している専門学校の留学生をおもに採用している。

R社は自社でアルバイトに従事する留学生に直接アプローチし、登録支援機関（顧

問の行政書士)と連携して在留資格の変更などをおこなう。

S社の場合、Sグループの登録支援機関を介して採用などをおこなう。両社は自社でのアルバイト経験がない留学生の新卒採用もおこなっているが、ともに採用前に自社でアルバイトを経験させ、あるいは経験することを推奨している。

Q社(宿泊)もおもに専門学校の留学生を新卒で採用するが、募集と採用は大手就職情報サイトを利用しておこなう。募集にあたっては、日本語能力試験の認定状況に応じ、技術・人文知識・国際業務の在留資格でも採用することとしている。特定技能制度では技術・人文知識・国際業務の在留資格の外国人が従事できない現場の仕事を任せられることが大きなメリット(R社、外食業)である。Q社によれば、日本での就職を希望する留学生は、特定技能よりも技術・人文知識・国際業務の在留資格での就職を希望する傾向がある。

留学生の採用メリットについて、とくに自社のアルバイト社員を採用する場合、やはり職場に固有の知識やスキルを習得している点が挙げられる。この点についてはR社(外食業)が強調しているところであるが、同じ外食業のS社では、むしろ会社に馴染みすぎておらず、積極的で勉強熱心である点で、自社のアルバイトを経験していない者を積極的に評価する。

技能実習修了者と同様、元留学生には広く一定の日本語能力や日本の職場、文化への理解を期待できる。ただし留学生の場合、日本語学校などで日本語を習得するため、日本語能力の向上にかかるコストが企業負担にならず、加えてより高い日本語能力を期待できる(R社、外食業)点がその他の受け入れルートとは異なるものと考えられる。

イ 仕事と活用

事例企業のなかには特定技能制度の創設に期待し、積極的に受け入れに取り組んだ企業が一定数みられる。また、今後は特定技能1号外国人数を減らす、あるいは受け入れを停止する予定の事例企業はみられない。事例企業は概ね特定技能1号外国人を好意的に受け入れているといえる。ただし特定技能1号外国人に対しては、さらなる能力向上や職場での活躍を期待する事例企業もみられる。

仕事の内容

	産業分野	人数	仕事		産業分野	人数	仕事
A	介護	8	・介護全般	K	農業	6	・ジャガイモなどの生産
B	介護	22	・介護全般	L	飲食物品製造業	33	・精肉加工
C	製造3分野	7	・金属加工	M	飲食物品製造業	19	・ホテル内事業所での調理
D	製造3分野	4	・溶接、塗装	N	飲食物品製造業	6	・鮮魚加工
E	製造3分野	74	・ダイカスト製造、金型製作・保全	O	飲食物品製造業	80	・惣菜加工
F	建設	4	・内装、仕上げ	P	飲食物品製造業	60	・精肉、鮮魚加工
G	建設	26	・建築大工(住宅施工)	Q	宿泊	10	・ホテル内レストランでの接客
H	建設	—	・建築大工(住宅施工)	R	外食業	8	・店舗営業
I	建設	31	・内装	S	外食業	29	・店舗営業
J	農業	6	・ねぎの生産、加工				

① 職場でのリーダーシップ

特定技能1号外国人の仕事と活用をめぐり、多くの事例企業で特定技能1号外国人が担うのは、職場における技能実習生への指導である。自社での技能実習を修了して特定技能へと移行した者は、職場に固有の知識やスキルを有する。会社が新たに受け入れた同じ国籍の技能実習生に対しては、職場の先輩・後輩関係をもとに、彼ら特定技能1号外国人が指導役となることが多い。

K社（農業）によれば、新しい技能実習生が職場に来ることで、特定技能1号外国人には責任感が生まれる。そして特定技能1号外国人が彼らの指導役を担うことで、当の本人のスキルもさらに伸びる。また職場において特定技能1号外国人が担うのは、知識やスキルに関する指導だけではない。

C社（製造3分野）によれば、彼らは来日したばかりで仕事に慣れない技能実習生のかわりに、会社に対して意見を伝えてくれる役割も担う。仕事の面だけでなく、技能実習生の生活面での指導やフォローにもひと役買っているであろう。

おもに技能実習生との先輩・後輩関係をもとに特定技能1号外国人のリーダーシップを制度化した事例としては、O社（飲食料品製造業）の「ブリッジ社員」が挙げられる。O社の現場では5か国の特定技能1号外国人が就労するが、O社では、このうち技能実習生の国籍と同じ3か国の特定技能1号外国人のなかから1人ずつブリッジ社員を選出し、会社と外国人従業員との橋渡し役となってもらうこととしている。具体的には、会社の要望や周知事項を同じ国籍の従業員に伝え、また現場の従業員の意見を吸い上げて会社に報告する役割である。彼らブリッジ社員は社長と工場長、パート社員のリーダーが出席するリーダー会議に参加する。このように、特定技能1号外国人には、職場の先輩としておもに技能実習生に対してリーダーシップを発揮することを期待されている。

② さらに活用に向けた課題

（ア）日本語能力の向上

技能実習を修了した特定技能1号外国人には一定の日本語能力を期待できる。ただし、その日本語能力はまちまちであり、また技能実習の期間を通して、会社が期待するほど日本語能力が伸びないこともしばしば指摘される。

日本語能力向上の如何は、職場でどの程度従業員どうしのコミュニケーションが必要とされているか、また受け入れ企業が日本語能力の向上にどれくらい力を入れているかにもよるだろう。とくに事例企業が日本語教育に力を入れている例としては、たとえば送り出し国の協力工場での事前教育や始業前のレッスンをおこなうD社（製造3分野）の取り組みが挙げられる。またG社（建設）も同様に技能実習生として来日する前から日本語教育に力を入れているが、現在はおもに他社で技能実習を修了した特定技能1号外国人向けに、日本語学校の先生を招いて毎週の日本語教育をおこなっている。

日本語能力は日本人や日本人の従業員と積極的にコミュニケーションをとる者ほど高まり、そして日本語能力の向上はスキルの上昇にも関係する（たとえばE社、製造3分野）。日本語能力の向上やそれに関連する職場の外国人労働者の国籍構成については、各社が苦心しているところだといえる。

(イ) 資格の取得

職業関連資格について、介護分野の2社では、特定技能1号外国人が介護福祉士の取得を目指すこととなっている。このうちA法人はふだん介護職員の実務者研修を委託している会社を登録支援機関として利用しており、特定技能1号外国人は、当該機関が実施するプログラムのなかで介護の専門用語を学ぶための日本語講座を受講しているところであった。

これ以外に取得が促される職業関連資格としては、クレーンや玉掛け（E社、製造3分野）、フォークリフト資格（J社、K社、ともに農業）、自動車運転免許（建設G社、農業J社）が挙げられる。これらの資格の取得は、特定技能1号外国人が従事する仕事の幅を広げることを目的として促される。たとえばJ社（農業）の加工場でフォークリフトの運転ができれば、職場の業務の8割程度をカバーできるようになる。また建設業や農業では、自動車運転免許の取得により、複数の現場を自分たちで移動できるようになる。G社は近隣の自動車教習所と連携して日本での免許取得促進を図っており、またJ社では母国で取得した自動車運転免許の書き換えを支援している。

日本語能力試験の受験について、認定に応じて手当を支給する事例企業が複数みられる。たとえばF社（建設）では、日本語能力試験や技能検定といった資格の認定・取得を推奨し、その状況に応じた手当を支給している。外国人は日本の労働市場においてハンデを持った存在である。したがって今後のキャリアにかかわらず、資格の取得により、自らの能力を証明できるようにしておくことが本人のためでもあるとF社は考えているからである。

ウ 住まいと生活

事例企業における住まいの準備状況は、次表のとおりである。

住まいについては、ほとんどの事例企業が寮や社宅を用意している。A法人（介護）、I社（建設）、M社（飲食料品製造業）、Q社（宿泊）では、既存の自社寮を利用している。これら既存の自社寮の多くは、もともと地元出身ではない従業員が利用するためのものである。

A法人の場合、現在の自社寮の利用者のほとんどは特定技能1号外国人、EPA介護福祉士（候補者）、在留資格「介護」といった外国人労働者である。M社の場合は事業所が全国に分散しており、自社寮はこれらの事業所に配属された従業員が利用するためのものである。

特定技能1号外国人に寮や社宅を用意する理由としては、とくに技能実習修了者について、滞日経験があるとはいえ特定技能1号外国人が自分で住まいを探し、契約をおこなうことは難しいことが挙げられる。外国人に対して家を貸してくれるところは少なく、また近隣住民からの反発もあることは、今回の調査のなかでしばしば指摘された点である。これに対してE社（製造3分野）とN社（飲食料品製造業）はごみの分別を会社がおこなう、J社（農業）は近隣住民の理解を得るために技能実習生や特定技能1号外国人を積極的に地域の清掃活動に参加させるといった行動をとり、問題の解消に努めている。

また特定技能1号外国人が寮や社宅を利用するにあたっては、多くの事例企業が家

賃補助等を出しており、その水準は技能実習生と同等かやや低い程度である。これは、特定技能1号外国人の手元に残る金額をできるだけ確保させることも目的としている。事例企業は、彼ら特定技能1号外国人が技能実習時と比べて日本国内での消費を活発化させる傾向はあるものの、概ね節約に励み、母国への仕送りをおこなっている様子をみている。特定技能1号外国人の目的が日本での稼得の最大化にあるのだとすれば、そのニーズを受け入れ、満たすことも企業の役割として意識されるであろう。同時にこうした支援をおこなうことは、特定技能1号外国人の職場への定着を促すこととも理解されているものと思われる。

住まいの準備

	産業分野	人数	仕事
A	介護	8	・他の従業員と同様、社宅に住む場合は家賃の半額を補助。社宅を利用するのはほとんど外国人従業員（特定技能外国人、EPA介護福祉士（候補者）、在留資格「介護」）
B	介護	22	・借上げの物件を利用。特定技能外国人とEPA候補者は1人1部屋、技能実習生はルームシェア。敷金、礼金と家賃の半額は法人負担。家具は法人が準備。
C	製造3分野	7	・借り上げの物件を利用。家賃の本人負担額は月1万5千～9千円（光熱費込み）。
D	製造3分野	4	・技能実習生と同様に寮を準備。家賃の本人負担額は月1万円。
E	製造3分野	74	・技能実習生と同様、住まいには旧雇用促進住宅を利用。 ・シフトに応じた送迎あり。買い物のための定期的な送迎も行う。
F	建設	4	・技能実習生と同様、借り上げの物件を利用。技能実習生の家賃負担は月1万5千円、特定技能外国人は3万円。特定技能外国人は1人住まいが多い。既婚者は自分で賃借物件を探し、配偶者と同居。
G	建設	26	・自分で物件を借りるよう指示。特定技能外国人どうして共同生活をしている模様。技能実習生は会社の寮に住んでいる。
H	建設	—	・技能実習生と同様、借り上げの物件を利用。技能実習生と同じ条件の家賃補助あり。
I	建設	31	・日本人の新卒社員と同様、会社の寮を利用。加えて近隣に一軒家を借り上げ。特定技能外国人の家賃負担は月3万円、技能実習生は2万円（光熱費、インターネット代込み）。
J	農業	6	・技能実習生と特定技能外国人のために一軒家を2棟借り上げ。特定技能外国人の場合、敷金、礼金と家具代は本人負担。
K	農業	6	・技能実習生とともに借家を利用。特定技能外国人は1人1部屋。家賃と水道代は無料、光熱費は自己負担。
L	飲食料品製造業	33	・借り上げの物件で共同生活。家賃、水道費、光熱費は本人負担。管理費と敷金、礼金、インターネット工事費、家具代等の初期費用は会社負担。
M	飲食料品製造業	19	・技能実習生と同様、会社の寮か借り上げの物件を利用。正社員の規程にもとづき、会社都合の場合の本人負担額は月2万円。特定技能外国人は1人1部屋。家具はM社が準備。
N	飲食料品製造業	6	・技能実習生と同様、借り上げの物件を利用。家具は会社が準備。
O	飲食料品製造業	80	・技能実習生と同様、住まいには旧雇用促進住宅を利用。家賃の本人負担額は月2万5千円。家具の準備やインターネット工事費等も技能実習生と同じ。新型コロナウイルス感染者、濃厚接触者が出た場合のために1人部屋も用意。
P	飲食料品製造業	60	・借り上げの物件を利用。会社からの家賃補助額は月2万5千円。本人の希望に応じ、1部屋の物件も用意。
Q	宿泊	10	・新卒社員と同様、会社の寮を利用。赴任費用、寮費、設備などの条件は同じ。
R	外食業	8	・借り上げの物件を利用。家賃の半額を補助。留学生時の住まいをそのまま利用している者もいる。既婚者は家族と同居。
S	外食業	29	・会社の寮を準備。留学生時の住まいをそのまま利用する場合の本人負担額は最大月3万円になるよう補助。

(4) 特定技能外国人の中長期的な活用の展望

特定技能1号外国人は職場の即戦力として好意的に受け入れられており、また特に自社の技能実習修了者の場合は後輩にあたる技能実習生を指導できる点において活路が見いだされている。

一方で特定技能1号外国人の処遇に注目すれば、特定産業分野や企業ごとに活用の方法が異なることも示唆される。技能実習からの移行を念頭におき、賃金の支払い形態に注目して要約するならば、月給制の場合は①おもに正社員に準拠、②技能実習時からの一貫した育成を重視、③技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇、といった特徴がみられる。他方で時給制の場合にみられる特徴は①おもにパート社員に準拠、②他社の技能実習修了者も積極的に採用、③技能実習時から賃金は段階的に上昇、である。

調査結果にもとづき特定技能外国人の中長期的な職場への定着を見通した場合、その活用と処遇の道筋は複数に分岐していくことが予想される。特定技能1号外国人を正社員と同等に処遇している場合、職場の特定のスキルの熟達が見られる「熟練タイプ」と、人手不足の職場を離れての活用もありうる「技人国（技術・人文知識・国際業務）タイプ」にわかれていくものと思われる。

また、特定技能1号外国人を非正社員（パート社員）と同等に処遇している場合、職場や職場要員の管理業務を担いうる「正社員登用タイプ」と、職場の特定のスキルの熟達が見られ、職場の外国人社員や非正社員のリーダーとしての役割も担う「基幹パートタイプ」にわかれていくものと思われる。

図表2-9-2 特定技能外国人の中長期的な活用の展望

特定技能1号	中長期的な処遇と活用のタイプ (特定技能2号)	仕事や分野のイメージ
○ 月給での支払い ・おもに正社員に準拠した処遇 ・技能実習時からの一貫した育成を重視 ・技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇 →特定技能1号外国人のモチベーションを高め、役割認識を明確にする ・留学生（おもに専門学校卒）の新卒採用	○ 熟練タイプ ・特定技能1号時から、賃金は段階的に上昇 ・職場の特定のスキルが熟達 ○ 「技人国」タイプ ・特定技能1号時から、賃金は段階的に上昇 ・人手不足の職場を離れての活用もありうる	職長、現場管理職 (建設、製造3分野) 介護福祉士 (介護) 店長 (外食業) 独立開業 通訳業務(宿泊) 間接部門への配転 幹部人材への転換 (外食業)
○ 時給での支払い ・おもにパート社員に準拠した処遇 ・他社の技能実習修了者も積極的に採用 ・技能実習時から賃金は段階的に上昇 →処遇に関する「わかりやすさ」を優先 →自社の技能実習生/技能実習修了者との均衡をふまえ、自社の技能実習修了者以外の特定技能1号外国人を処遇しやすい	○ 正社員登用タイプ ・特定技能1号時と比べて賃金は大幅に上昇 ・人手不足の職場を離れての活用もありうる ○ 基幹パートタイプ ・特定技能1号時から、賃金は段階的に上昇 ・職場の特定のスキルが熟達	職場や職場の要員の管理 (飲食料品製造業) 外国人社員や非正社員のリーダー (飲食料品製造業、農業)

注) 図表中の赤色の破線は、スクリーニングがおこなわれる時期を示している。

(5) 政策的示唆

同報告書によると、政策的示唆は次のとおりである。

第一に、少なくとも日本社会や日本の職場への慣れ、一定の日本語能力の獲得といった点に注目すれば、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を有する外国人材（特定技能1号外国人）を「つくる」のは、技能実習制度と留学制度（とくに専門学校）だといえる。今回の調査では技能実習生や技能実習を修了した特定技能1号外国人を受け入れる企業が多くみられたが、特定技能1号外国人が自社の技能実習修了者の場合、特定技能1号外国人には職場に固有の知識やスキルを期待できる。他社であっても同一分野の技能実習修了者であれば、仕事に関する基礎的なスキルや知識、一定の日本語能力を期待できる。日本における「一定の専門性・技能を有し即戦力となる」特定技能外国人の持続的な活用を目指すにあたっては、人権侵害等の防止を徹底することを前提としつつ、技能実習制度、加えて留学制度が持つ「人づくり」の機能が有効に発揮されるような制度設計をおこなうことが期待される。

第二に、特定技能外国人の中長期的な活用を見込む特定技能2号を今後考えるにあたっては、産業分野別の人材活用の在り方を、それぞれの産業政策として示す必要があるであろう。その際、特定技能2号と技術・人文知識・国際業務をはじめとするその他の専門的・技術的分野の在留資格との関係を整理する必要も生じてくるものと考えられる。

また本調査から得られた知見は、特定技能外国人が日本の労働市場構造のなかに組み込まれていく様相を示しているものとしても捉えられる。労働行政や労働政策研究が有する知見の蓄積を産業分野別での人材活用に関する検討に活かしながら、外国人材と日本企業の双方にとって有益な外国人労働者政策の在り方に関する議論をおこなうことも期待される。

2. 外国人労働者と日本人労働者の賃金格差

資料：「外国人労働者と日本人労働者の賃金格差—賃金構造基本統計調査の分析から」（永吉希久子（東京大学准教授）、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

永吉希久子東京大学准教授は、外国人労働者と日本人労働者との賃金格差について、「賃金構造基本統計調査」の2019年データにより分位点回帰分析を行い、賃金分布の検証した。概要は以下のとおりである。

（1）研究の背景

外国人労働者が増加する中で、外国人労働者が日本の労働市場でどのような状況に置かれているのかに関心が集められている。既存の研究では、たとえば、外国人労働者はスキルレベルを問わず非正規雇用の割合が高く、滞在年数が伸びることで職業上の上昇移動（専門職への移動）はみられるが、非正規雇用からの離脱は困難であることも確認されている。結果として、雇用が景気に左右されやすく、不況時に日本人労働者以上に失業しやすくなるとされる。

しかし、雇用形態の面からのみでは、外国人労働者の雇用に関わる問題を十分にとらえることはできない。たとえば国際的な移動を厭わないグローバルエリートは、長期雇用を前提に、年齢が若い／勤続年数が短い間は賃金を低く抑えるという賃金システムよりもむしろ、有期雇用であっても就労当初から高い賃金を支払われる方が望ましいと考えるかもしれない。したがって、外国人労働者が日本の労働市場において不利を経験しているのかどうかを把握するには、雇用形態以外の面も考慮する必要がある。そこで、外国人労働者の置かれている状況をとらえる別の側面として、外国人労働者と日本人労働者の賃金格差に着目した。

（2）外国人労働者と日本人労働者の平均賃金と属性の比較

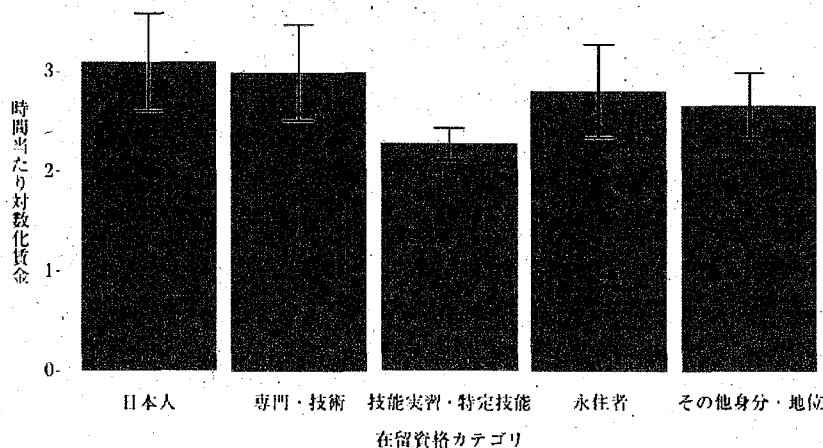
まず、外国人労働者と日本人労働者の平均賃金を比較している。図をみると時間当たり賃金の平均値は日本人労働者で最も高い（ $\exp(3.10) = 22$ （百円））が、専門・技術との差は小さい（ $\exp(2.98) = 20$ （百円））。これに対し、永住者やその他身分・地位の外国人労働者の平均賃金はやや低い（それぞれ $\exp(2.80) = 16$ （百円）、 $\exp(2.66) = 14$ （百円））。そして、技能実習・特定技能の平均賃金は、日本人労働者の半分に満たない（ $\exp(2.27) = 10$ （百円））。また、技能実習・特定技能は標準偏差が小さい。つまり、技能実習・特定技能は平均賃金が低いだけでなく、低い位置に集中している。

他方で、外国人労働者と日本人労働者では、賃金に関わる多くの属性の分布が異なっている。表は用いる変数の記述統計を在留資格カテゴリ別に示したものである（産業と都道府県については省略）。これを見ると、在留資格カテゴリによって、人口構成や雇用形態、勤め先の企業規模が大きく異なることがわかる。

専門・技術は性別や企業規模については日本人労働者と比較的似た分布をしているが、学歴については大学・大学院の学歴を持つ人が7割を超え、日本人労働者よりも高い。また、正規雇用の割合は外国人労働者の中では比較的高いものの、日本人労働者と比べると30ポイント程度下回っている。さらに、日本人労働者と比べ、平均年齢は9歳程度低く、勤続年数の平均値は2年と非常に短い。

技能実習・特定技能は男女がほぼ同数であり、日本人労働者と比べ女性の割合が高い。また平均年齢も26歳と若く、勤続年数の平均は1年程度である。学歴についてみると、中学・高校までの学歴を持つ人の割合が85%と高い。さらに、技能実習・特定技能は日本での滞在可能な年数に制限があるため、全員が有期の正規雇用または非正規雇用で雇用されている。また、1000人以上の企業で働く人は17%、29人以下の企業で働く人は28%であり、規模の小さい企業で働く人の割合が高い。平均労働時間は全在留資格カテゴリの中でもっとも長かった。

図2 在留資格カテゴリ別時間当たり対数化賃金の平均値



注：エラーバーは標準偏差を示す

表1 在留資格カテゴリ別、使用変数の記述統計量

	n	性別		学歴			雇用形態			企業規模			
		男性	女性	中学・高校	短大・高専	大学・大学院	正規	有期正規	非正規	1000人以上	300人以上	30人以上	29人以下
日本人	862,441	0.64	0.36	0.44	0.20	0.36	0.87	0.01	0.12	0.37	0.18	0.32	0.13
専門・技術	1,727	0.64	0.36	0.20	0.09	0.71	0.59	0.24	0.17	0.29	0.26	0.36	0.09
技能実習・特定技能	4,519	0.52	0.48	0.85	0.07	0.08	0.00	0.43	0.57	0.17	0.16	0.39	0.28
永住	1,422	0.52	0.48	0.74	0.05	0.22	0.43	0.07	0.50	0.25	0.21	0.46	0.09
その他身分・地位	986	0.53	0.47	0.79	0.05	0.17	0.31	0.10	0.59	0.16	0.20	0.54	0.09

	n	年齢		勤続年数		労働時間 (時間/年)	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
日本人	862,441	40.78	11.05	11.49	10.32	2074.75	325.01
専門・技術	1,727	31.75	6.55	2.20	3.03	2080.22	346.04
技能実習・特定技能	4,519	26.49	5.90	1.02	0.99	2389.16	334.13
永住	1,422	43.09	9.96	5.90	5.96	2184.64	404.51
その他身分・地位	986	37.80	10.46	2.88	3.76	2227.50	402.50

出典：「外国人労働者と日本人労働者の賃金格差—賃金構造基本統計調査の分析から」（永吉希久子（東京大学准教授）、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

(3) 時間当たり賃金に対する分位点回帰分析

専門・技術と日本人労働者の格差は賃金分布の下位（10 パーセンタイル）を除き、年齢や性別、学歴、勤続年数を統制することによって、ほとんど見られなくなる。日本人との間で性別の分布に差がなく、学歴はむしろ高かったことを考慮すれば、彼らの不利は日本人よりも若く、勤続年数が短いことによって生じていると考えられる。この結果は、専門・技術の外国人労働者が日本型雇用の賃金システムの中に位置付けられていることを示唆している。したがって、今後勤続年数が伸び、年齢が上がっていくことによって、賃金格差は小さくなっていく可能性がある。ただし、専門・技術では有期の正規雇用者の割合が 24% と日本人労働者よりも高い。もし彼らの雇用が短期で打ち切られるとすれば、日本人労働者との賃金格差は維持されうる。また、賃金分布の下位では属性等で説明されない格差が 6% 程度存在し、専門・技術の外国人の中にも不利な層が存在することも認識する必要がある。

一方、永住者やその他の身分・地位と日本人労働者の賃金格差は、学歴や雇用形態、企業規模と関連する部分が大きかった。また、年齢と性別を統制したモデル 2 以降では、賃金分布の上位（90 パーセンタイル）を除くと、永住者とその他の身分・地位の係数は同程度であった。賃金の特に高い層を除けば、永住資格を持つ人とその他の身分・地位の在留資格を持つ人は、似た賃金分布をしている。本稿はクロス・セクションデータを用いたものであるため、同じ人が永住資格の取得前後で賃金を変化させたかは検証できない。しかし、この結果は永住資格の取得が労働市場における不利を改善するための手段とはなりえない可能性を示唆している。この点については、今後パネル調査を用いた検証が必要となる。

技能実習・特定技能と日本人労働者の格差も上記の要因と関連しているものの、賃金分布の 25～90 パーセンタイルでは日本人労働者との間に 10% 程度の賃金格差が残り続けた。つまり、技能実習・特定技能については、人的資本や労働市場の位置の差を考慮しても、賃金が日本人労働者と比べ下方に大きく偏った分布となっている。技能実習制度では原則として勤め先（実習先）を変更することができないことや、日本に渡航するために多額の借金を背負っているため条件が悪くとも途中で帰国するという選択肢をとれないことが、賃金水準を低くとどめることが指摘されてきた。本稿の分析結果も、こうした要因の影響を示唆するものである。

3. 外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて

資料:「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けてー非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」
(九門 大士(亜細亜大学アジア研究所教授)、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

九門大士亜細亜大学アジア研究所教授は、外国人留学生が日本で就職が難しい背景と要因を、企業と留学生のニーズのミスマッチおよび大学や行政の就職支援における課題を通じて分析し、今後必要な就職支援の方向性を探ることを目的に研究を行った。この研究の重要性は、外国人留学生の就職意向と就職で抱える課題を近年増加しつつある非漢字圏出身者および英語コース在籍者という観点から分析を行っている点にある。

研究の概要は、以下のとおりである。

(1) 研究の概要

研究では、非漢字圏出身または英語コース在籍の留学生に対する半構造化面接法(※半構造化面接とは、事前に用意した質問を決まった順番で行ったのち、面接官が各候補者に向けて自由に質問する面接手法のこと。)によるヒアリング調査(2020年2月～2022年4月)と北陸・九州地域で留学生が多い複数の大学の外国人留学生に実施したアンケート調査の結果を主に用いて分析している。研究の結論として、以下の3点が明らかになっている。第1に、九州や北陸地方の大学・大学院に在籍する非漢字圏出身の外国人留学生の日本での就職意向は強いという点である。第2に、こうした留学生は日本語能力が相対的に低く、就職で困難を抱えることが多い点である。その背景には、彼らの多くが海外からの直接入学者が多いと考えられる英語コースに在籍している点があると考えられる。第3に、非漢字圏や英語コースの留学生への就職支援は不十分である点が挙げられる。以上の点から、従来の来日後の就職支援に加え、来日前から行政、大学、企業が連携して日本語学習と日本での就職や日本企業に対する理解を含めた就職支援を推進していくこと、英語でも就職支援が可能な専門人材の配置や育成等を提言している。

(2) 外国人留学生と日本における就職時の課題

ア 外国人留学生の就職意向と就職状況

日本への外国人留学生数は2019年5月1日時点で31万2214人(日本学生支援機構 2020a)となった。2020年5月1日時点で2021年の外国人留学生の国・地域別の割合を2008年と比較すると、中国のシェアが6割弱から5割弱に低下し、ベトナム・ネパールのシェアが急上昇している。韓国、台湾、マレーシア、アメリカなど先進国や中進国・地域の割合も低下しており、新興国や開発途上国からの留学が増えていることがわかる。また、漢字圏(中国・韓国・台湾)の割合が2008年の78.1%から2021年には55%に減少し、非漢字圏の割合は2008年の21.9%から2021年には45%に増加している。

今後も外国人留学生の出身国・地域が東アジアを中心とした漢字圏から、東南アジア・南西アジアなどを中心とする非漢字圏に徐々に移行していく可能性が高い。

表1 留学生数の変化（国・地域別）

（単位：人、％）

順位	2008 年	留学生数	シェア	2021 年	留学生数	シェア
1	中国	72,766	58.8	中国	114,255	47.1
2	韓国	18,862	15.2	ベトナム	49,469	20.4
3	台湾	5,082	4.1	ネパール	18,825	7.8
4	ベトナム	2,873	2.3	韓国	14,247	5.9
5	マレーシア	2,271	1.8	インドネシア	5,792	2.4
6	タイ	2,203	1.8	台湾	4,887	2.0
7	アメリカ	2,024	1.6	スリランカ	3,762	1.6
8	インドネシア	1,791	1.4	ミャンマー	3,496	1.4
9	バングラデシュ	1,686	1.4	バングラデシュ	3,095	1.3
10	ネパール	1,476	1.2	モンゴル	2,619	1.1
	漢字圏	96,710	78.1	漢字圏	133,389	55.0
	非漢字圏	27,119	21.9	非漢字圏	109,055	45.0
	全体	123,829	100.0	全体	242,444	100.0

出所：日本学生支援機構「外国人留学生在籍状況調査結果」（平成 20 年度・令和 3 年度）より筆者作成。

出典：「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて—非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」（九門 大士（亜細亜大学アジア研究所教授）、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

次に、外国人留学生の日本での就職状況についてみていく。外国人留学生の日本での就職数は 2011 年以降増加傾向にあったが、2020 年は過去最高を記録した前年から 4.1% 減少し、2 万 9689 人となった（出入国在留管理庁 2021）。出身国・地域で人数と全体に占める割合をみると、中国（1 万 933 人、36.8%）、ベトナム（6582 人、2.2%）、ネパール（3552 人、12.0%）、韓国（1376 人、4.6%）、スリランカ（1145 人、3.9%）の順に多く、アジア諸国が全体の 95.5% を占めている。伸び率ではスリランカ（62.6%）が急増した。

それでは、こうした非漢字圏の外国人留学生の日本での就職意向はどうだろうか。2019 年に九州 6 大学で外国人留学生に実施したアンケート調査によると、大学／大学院卒業後に日本での就職／起業を希望するか否かについて、「希望する」と回答した留学生は 508 人（77.0%）で、「希望しない」は 152 人（23.0%）であった。また、日本での就職／起業を希望する留学生の比率を希望者に占める漢字圏／非漢字圏の割合別に比較すると、漢字圏（47.6%）、非漢字圏（52.4%）という結果となった。

表2 日本での就職・起業の希望状況（漢字圏・非漢字圏）

日本での就職／起業を希望

九州調査（n=660）

（単位：人、％）

	はい		いいえ	
漢字圏（n=299）	242	47.6	57	37.5
非漢字圏（n=361）	266	52.4	95	62.5
回答者数（n=660）	508	77.0	152	23.0

北陸調査（n=238）

（単位：人、％）

	はい		いいえ	
漢字圏（n=136）	107	62.2	29	43.9
非漢字圏（n=102）	65	37.8	37	56.1
回答者数（n=238）	172	72.3	66	27.7

注：漢字圏は中国、韓国、台湾、香港（九州調査）、中国、韓国、台湾（北陸調査）。

出所：九門（2019）、丸屋・九門・浜口（2020）から作成。

出典：「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて—非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」（九門 大士（亜細亜大学アジア研究所教授）、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

一方、漢字圏、非漢字圏の留学生の日本語能力レベルを見ると、日本語能力試験の資格取得は、漢字圏と非漢字圏の留学生の間に大きな開きがあることがわかった。資格未取得者に占める漢字圏の比率は16.9%で、非漢字圏は83.1%であった。

N1とN2の上位資格取得者に占める比率についても、漢字圏80.1%に対し、非漢字圏は19.9%と少ない。特に、日本語能力試験の最高レベルである1級（N1）において、漢字圏の留学生は90.8%、非漢字圏は9.2%と大きな差がみられることが明らかにされた。これらのアンケート調査結果から、九州6大学の非漢字圏出身の留学生は、日本語能力では漢字圏出身の留学生と比べてかなり差があるものの、日本での就職に対する意欲は強いことがわかる。

表3 日本語能力試験の資格取得状況（漢字圏・非漢字圏）

日本語能力試験の資格取得状況（N1/N2）

九州調査、n=660

（単位：人、％）

日本語能力試験	回答者数	漢字圏		非漢字圏	
N1	185	168	90.8	17	9.2
N2	117	74	63.2	43	36.8
資格なし	314	53	16.9	261	83.1

北陸調査、n=238

（単位：人、％）

日本語能力試験	回答者数	漢字圏		非漢字圏	
N1+N2	125	103	82.4	22	17.6

出所：九門（2019）、丸屋・九門・浜口（2020）から作成。両調査については、紙幅の関係上、N3・N4・N5についてのデータを割愛した表としている。

出典：「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて—非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」（九門 大士（亜細亜大学アジア研究所教授）、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

英語で卒業できる英語コースが増えており、その中で非漢字圏出身者が就職に苦労しているという指摘が複数の大学関係者からあった。こうした英語コース在籍者の就職状況についてみると、佐藤由利子（2021「留学生のキャリア形成支援・就職支援をめぐる研究の動向と主要論点」『名古屋高等教育研究』第21号，pp. 227-245.）は、2008年度から2018年度にかけて、「英語による授業のみで学位が取得できる学科等がある大学は、学部段階では7大学8学部から42大学73学部（全大学の5.7%）に、大学院（研究科）では73大学139研究科から107大学269研究科（全大学の17.2%）へと拡大している」と指摘している。また、学部における海外からの直接入学者の割合が2008年の32.7%から2019年には29.9%と減少しているのに対し、修士課程における海外からの直接入学者の割合について、「2008年の31.6%から、2019年には48.4%に上昇している。直接入学者が、英語で学位が取得できる学科の入学者とは限らないものの、英語による授業や英語で学位が取得できる学科の増設は、日本語習得という障壁をなくすことで、直接入学者の増加に寄与したと考えられる」と結論付けている。

一方、修士学生の日本就職割合は、2008年の31.4%から2019年に33.7%へ、博士学生は28.9%から29.6%となっており、学部生の日本就職者割合（34.9%から42.0%）と比べて増加幅が低いことが指摘されている。英語コースが修士など大学院に多いことを考えると、全体の就職率を上げるためには、こうした外国人留学生への対応を検討する必要がある。

（3）外国人留学生の就職活動と企業の採用時のミスマッチ

本項では、外国人留学生の就職が難しい背景や理由について企業の採用と外国人留学生のミスマッチについて概観する。

まず、企業の採用目的である。外国人留学生をはじめとする外国人材に企業は何を求めているのだろうか。採用目的を大きく2つに分類すると、日本人社員の「代替」か「補完」という考え方になる。第1の日本人社員の「代替」については、文字通り日本人と同様に働ける人材（言語や職場文化など）ということである。例えば、若手社員の人材不足で外国人材を採用する場合はこうした考え方になりやすい。第2に、日本人社員の「補完」については、日本人にない経験・スキル・価値観などを求めるというものである。

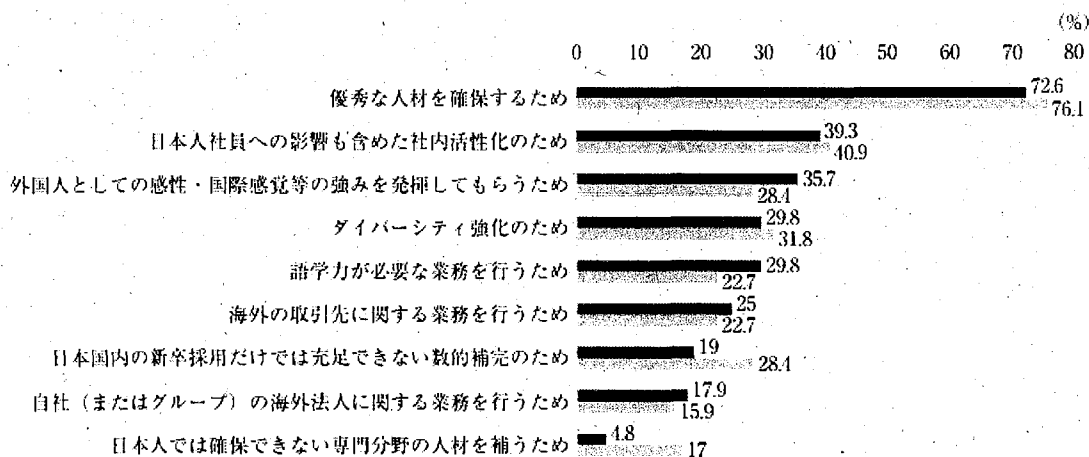
人材会社大手のディスコの調査（ディスコ2021）によると、日本における外国人の採用目的は、文系・理系ともにトップが「優秀な人材を確保するため」となっている。国籍関係なく、優秀な人材が欲しいということである。また、次に「日本人社員への影響も含めた社内活性化のため」が続き、その後も文系では「外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため」「ダイバーシティ強化のため」「語学力が必要な業務を行うため」など外国人材の特徴を活かす内容が上位に入っている。

理系も概ね似たような結果であるが、「日本国内の新卒採用だけでは充足できない数的補完のため」が4位に入っていること、「日本人では確保できない専門分野の人材を補うため」も文系と比較して12ポイント程度高いことが特徴的である。

これはAIやソフトウェアエンジニアなど先端的なエンジニアが日本に少ないことや、製造関連のエンジニアも地方を中心に不足していることなどが要因として考えられる。

しかし、こうした優秀な外国人に求める資質についてみると、同じディスコの調査では、文系では1位が「コミュニケーション能力」、2位が「日本語力」、理系では1位が「日本語力」、2位が「コミュニケーション能力」と、文系・理系ともに、「日本語力」「コミュニケーション力」が上位に入り、3位以下を圧倒的に引き離している。「専門知識」については理系が3位だが、文系は9位となっている。

図1 外国人留学生を採用する目的



■ 文系 ■ 理系

出所：ディスコ「外国人留学生の高度外国人材の採用に関する調査」、2021年12月調査。

表4 外国人留学生に求める資質

(単位：%)

文 系		理 系	
1 コミュニケーション能力	60	1 日本語力	55.7
2 日本語力	52.9	2 コミュニケーション能力	50
3 協調性	23.5	3 専門知識	37.5
4 基礎学力	20	4 協調性	23.9
5 異文化対応力	17.6	4 基礎学力	23.9
6 バイタリティー	15.3	6 異文化対応力	14.8
7 社交性	12.9	7 熱意	13.6
7 熱意	12.9	8 バイタリティー	9.1
9 専門知識	11.3	8 日本語・英語以外の語学力	9.1
10 信頼性	9.4	10 社交性	8
11 日本語・英語以外の語学力	8.5	10 発想の豊かさ	8
12 一般常識	8	12 一般常識	6.8
12 明るさ	8	12 明るさ	6.8
12 英語力	7	14 信頼性	5.7
15 発想の豊かさ	5.6	15 ストレス耐性	4.5
		15 社会的モラル	4.5

出所：図1に同じ。

出典：「外国人留学生の国内就職支援の改善に向けて一非漢字圏出身者と英語コース在籍者の視点から」（九門 大士（亜細亜大学アジア研究所教授）、日本労働研雑誌 No. 744/July 2022、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

優秀な外国人材の前提にあるのは「ビジネスレベルの日本語でコミュニケーションがとれる人材」となるが、そうであれば日本人を採用するのと変わりはない。先述した「代替」型の発想で、日本人と同じような役割をこなせてビジネスレベルの日本語でやりとりができる外国人を採用したいという考えだと、いわゆる「日本人社員化」が起こってしまうことが指摘されている（新日本有限責任監査法人 2015）。しかも、前述の外国人材が持つ強みや多様性を活かしてほしいという当初の採用目的とも矛盾することになってしまい、外国人材を採用してもダイバーシティを活かせないことになる（九門 2021）。

先述の非漢字圏出身者・英語コース在籍者（日本語能力は相対的に低い）の就職はこうした条件下においては漢字圏出身者や日本語コース在籍者より厳しくなる。留学生就職促進プログラムの報告書では、日本企業は大学の想定より高い日本語レベルを留学生に期待しており、英語で学位が取れるコースが増加する中、大学入学時点での基礎的な日本語力が不足し、ビジネス日本語まで到達できない、それゆえに就職に失敗することなどが指摘されている（一般財団法人日本国際協力センター 2020；佐藤由利子 2021）。

（４）大学・行政機関の就職支援

本項では、外国人留学生への就職支援に関して、日本の大学・行政機関における就職支援の現状をみる。まず、日本の大学の外国人留学生への就職支援は、主に大学内のキャリアセンターなどを通じて、就職ガイダンス、履歴書・エントリーシートの記入指導、SPI など筆記試験対策、キャリアアドバイザーによる個別面談や面接指導、グループディスカッション対策などの日本人学生を対象とした就職活動支援を基本として、外国人留学生にもさまざまな就職支援を実施している。大学によっては、キャリア教育科目など講義を通じた支援、インターンシップ先の紹介などを行っている場合もある。

外国人留学生への就職支援の課題としては、以下の３点が挙げられる。

第１に、大学によって外国人留学生への就職支援の内容や程度に大きな差があることである。例えば、大学のグローバル化や外国人留学生の就職支援に向けた政府の大型予算を獲得した大学とそうでない大学、また留学生数が少ない大学などによって大きな差異がみられるとの指摘がある（守屋 2012）。実際、先述した「留学生就職促進プログラム」に採択された大学では、専任のコーディネーターがつき、キャリア教育、ビジネス日本語教育、中長期インターンシップなどを積極的に実施してきた。

こうしたプログラムに選定された大学や外国人留学生が多い大学は、上記のような取り組み以外に、留学生に限った支援として、留学生向け就職オリエンテーションの実施、外国人雇用サービスセンターなど外部の団体との連携で個別に就職活動のアドバイスや求人情報の紹介、外国人留学生を対象とした企業・業界研究や合同説明会、外国人留学生対象の求人情報の提供などを実施している大学もある。しかし、留学生数が少ない大学や就職支援に消極的な大学などでは、日本人学生を対象とした就職支援の延長上に留学生の就職支援が位置付けられていることが多い。

第2に、外国人留学生担当の専門職員が少ない点である。留学生就職促進プログラムの報告書で記載されている、全国の外国人留学生を受け入れている450大学を対象としたアンケート調査では、留学生を対象としたキャリア教育については、約4割の大学で専門の担当者や教員が不足しているという結果が出ており、インターンシップについても専門の担当者不在が課題として挙げられている（一般財団法人日本国際協力センター2020）。

第3に、英語での情報提供や英語で対応できる職員が少ない点である。上記2つの理由と関連して、日本人学生を就職支援の対象とする大学が多いがゆえに、キャリアセンターからの案内やイベント自体が日本語のみで行われ、非漢字圏出身者や英語コース在籍者など日本語の水準がそれほど高くない外国人留学生は入り口の時点で理解できないことがある。また、留学生の就職者数が多い大学においては、外国人留学生の相談窓口が英語対応である事例も多く、就職活動という日本独特の制度を理解する上では、日本語よりも英語で理解したいという学生は少なくない（一般財団法人日本国際協力センター2020）という指摘もある。九州6大学におけるアンケート調査（丸屋・九門・浜口2020）では、日本で就職活動する際の問題点について、「外国人材（留学生）に関する求人情報が少ない」が315人（62.0%）で最も多く、次いで、「外国人（留学生）採用のスケジュールが分からない」（43.7%）で、3位から8位までは、「英語表記の求人情報が少ない」（43.1%）、「英語での企業説明会／面談が少ない」（29.3%）、「企業が求める日本語能力が高すぎる」（27.8%）、「日本語による適性試験や能力試験が難しい」（26.4%）、「日本語での書類の書き方が分からない」（20.7%）、「企業が求める技能／語学能力基準が分からない」（19.9%）など英語、日本語に関する問題点が多数挙げられた。

次に、行政機関を中心とした公的な就職支援も外国人向けのインターン促進のための企業への補助、さまざまな公的機関による企業の合同説明会、ハローワークの国内4カ所における外国人材専門の支援窓口設置、大学とハローワークとの協定などを通じた連携など幅広く行われている。四ツ谷にある外国人在留支援センター（FRESC／フレスク）は、日本在留外国人を支援する政府の窓口を集約したもので、外国人からの相談対応、外国人を雇用したい企業の支援、外国人支援に取り組む地方公共団体の支援などの取り組みを行っている。日本貿易振興機構（ジェトロ）は外国人材向けのポータルサイトなどを通じて企業・外国人材双方への支援を行っている。

行政による支援についての課題は主に2点あげられる。1点目は、こうした支援を行う人材育成である。これについては、厚生労働省がハローワークの外国人支援専門窓口における就職斡旋対応で蓄積されたノウハウを地方の他センターなどに共有する取り組みや、キャリアコンサルタント向けに外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修）などの取り組みが始まっているが、地方をはじめこうした人材は不足しているため、英語対応もできる人材と含め今後もより拡充していく必要がある。

2点目は、広報・情報発信の強化である。さまざまな政策に基づいた支援策が必ずしも当事者である外国人留学生に届いていないケースがあり、SNSなどを含めて外国人留学生に対する発信を行う必要がある。

4. 宇都宮市における外国人住民の活躍促進に向けた調査研究

資料：「宇都宮市における外国人住民の活躍促進に向けた調査研究」（市政研究センター 専門研究嘱託員 野原康弘、係長 西田真実、市政研究うつのみや 第14号 2018.3）

宇都宮市・市政研究センターの野原康弘専門研究嘱託員らは、「宇都宮市における外国人住民の活躍促進に向けた調査研究」として、外国人人材を単純に労働力としての視点だけではなく、地域社会を支える一員として捉え、地域における活躍促進に向けた視点が必要であると考えのもと、宇都宮市における外国人受入体制の現状と課題を整理し、今後の外国人人材の活躍促進に向けた施策として、さまざまな分野で活躍する外国人人材をフロンランナーとして認定等を行う仕組みについて提案を行っている。

研究の概要は、以下のとおりである。

（1）研究構成

宇都宮市で保有する統計情報から外国人の動向を捉え、また、多文化共生の推進を所管する国際交流プラザへのヒアリング調査から宇都宮市の受入体制について整理した。また、実際に本市で活躍する外国人人材の実態を把握し、それらを受けて人材の活躍の場創出に向けた施策について検討した。

（2）宇都宮市の外国人受け入れ体制の現状と課題～国際交流プラザへの聞き取り調査から～

国際交流プラザが所管課となり、「第2次宇都宮市国際化推進計画」（平成26年3月策定）に基づく施策事業が推進されている。多文化共生の地域づくりに向けた事業としては、地域コミュニティセンター等との協働により、地域の外国人住民を講師として地域住民に異なる生活習慣・文化の紹介を行う「国際理解講座」や、外国人住民をパネリストとして母国との生活習慣の違いや活動をテーマとして発表・意見交換を行う「多文化共生フォーラム」（年1回実施）などが行われている。また、多言語に対応した支援を行うため、外国人相談窓口が設置され5言語の通訳相談員が配置されている。複数の課題が重なる相談に対応しており、離婚や相続、教育、医療等への相談実績がある。「多文化共生フォーラム」は、宇都宮市において外国人住民と意見交換を行う貴重な機会となっている。今後は意見交換の成果を多文化共生のまちづくりや行政サービスに活かしていくための仕組みづくり等についても、検討する必要がある。

外国人住民を含めた国際経験等を有する人材の発掘と活躍機会の充実については、現状ではあまり取組がみられず、今後の検討課題となっている。そうしたことから、今後は、地域住民と外国人人材、または外国人人材同士が意見交換を行える場の創出が必要であるとする。

（3）宇都宮市で活躍する外国人人材

今後の外国人住民の活躍促進に向けた環境づくりの参考とするため、現在宇都宮市においてさまざまな分野で活躍する外国人人材を対象に聞き取り調査を行った。外国人住民が地域社会とつながりを持つ上での課題をはじめ、キャリア形成のための環境づくりに必要な視点、今後の地域貢献の可能性等が調査の趣旨である。

【聞取調査結果】

(1) 起業家として活躍するA氏

1) 来日の経緯

A氏（中国国籍）は、幼い頃から日本の工業製品の技術に高い関心があり、日本の産業構造や経営を学ぶために来日した。最初に宇都宮市内の日本語学校に入学し、その後、市内の専門学校、大学、続いて大学院に進んだ。大学院では、日本経済活性化に向けた在日外国人起業家育成と「起業戦略」を研究した。在学中にアルバイトをした飲食店で運営を任されたのが起業のきっかけとなり、現在は市内で飲食店を経営しながら、論文を執筆している。

自身の起業の経験を活かし、在日外国人の起業支援についても積極的に取り組んでいる。

2) 外国人住民の起業と課題

外国人住民が起業する際に最もハードルとなるのは資金調達である。金融機関からの融資も外国人であると、融資に応じてもらうことは難しいという。しかし、日本には起業のためのスタートアップ時の補助金等、公的な支援も充実しているほか、起業準備期間に経営管理ビザの取得も可能となったことから、外国人向けに起業のノウハウを伝えることができれば、日本で起業する外国人は増えてくるのではないかとA氏は考えている。

地域経済においてもグローバル化が進む中で、起業促進に向けて、外国人ならではの視点や経験を活かしていくことも有効ではないだろうか。

(2) 日本語学習支援ボランティアとして活躍するB氏

1) 来日の経緯

B氏（中国国籍）は、中学から6年間日本語を勉強し、その後日本語習得のために来日し、日本語学校に入学した。その後、夫（日本人）と結婚し、現在は、大学非常勤講師として中国語と異文化理解講座を指導するとともに、宇都宮市国際交流プラザが実施する日本語学習支援ボランティアにも参加し、小中高校での日本語学習支援に携わっている。また、認定カウンセラーの資格を持ち、外国人児童生徒や技能実習生等の日本語支援とともに相談に応じている。

2) 学習支援活動からみる外国人支援の課題

これまで支援した生徒の中には、教育制度の問題や心身面でのサポートなど、言語コミュニケーション以外の課題を抱えているケースがみられるという。そうした課題を抱える外国人の相談に応じてはいるが、なかなか支援に結びついていないという。

地域社会とのつながりを持っていない外国人住民にとって、B氏のような外国人ボランティアの存在は、公的支援につなげる面においても非常に重要である。必要に応じて教師やスクールカウンセラー、関係機関との連携を図る等、個々の状況に応じて適切な支援を行う体制が必要である。

(3) クライミングジムを通じたコミュニティで活躍するC氏

1) 来日の経緯

C氏（スペイン国籍）は、スペイン人の父と日本人の母を持つハーフである。高校卒業後に母方の実家がある大阪に1年間留学し、スペインに戻ってからは、日本でのスペイン語を活用した職業を想定し、大学でスペイン語を専攻した。「ピースボート」のスペイン語通訳として日本に再来日することとなり、2度目のピースボートで心理カウンセラーとして同乗していた夫（日本人）と出会い、日本に住まいを移すこととなる。現在は、クライミングジム（以下「ジム」という）の経営者である。

2) フリースクールの開校と課題

ピースボートで、夫のカウンセリング対象であった引きこもりの子ども達に触れる機会が多く、世界を旅するうちに変わっていく子ども達をみて、船の上でできた経験を日本でもできないかと考えるようになりフリースクールを開くことを決めた。スクールを開講してからは、中高年の引きこもりに関する相談が寄せられたが、本人と接触できたことはほとんどないという。

訪問しないと本人には会えない状況であったが、子育てとジムの運営が忙しく実施できていない。

3) C氏の活動からみる多文化共生の拠点づくりの可能性

ジムには幅広い年齢層の利用者がおり、日常的に世代間交流が生まれる場である。また、オリンピックを契機として、外国人の受入等も積極的に進めていきたいとしている。今後は、ジムを世代間交流、多文化交流の拠点として発展させつつ、フリースクールの新しい形を模索している。

(4) ボランティアグループや通訳・翻訳業務に活躍するD氏

1) 来日の経緯

D氏（ベトナム国籍）は1996年に来日した。宇都宮市には知人がいたことから市内の日本語学校で1年間学び、その後、仲居として勤めていた栃木県内の観光ホテルで夫（日本人）と出会い、日本に在住することになる。結婚してから5年間は夫とともにホテルに勤めていたが、宇都宮市に住んでいた義母の介護を機に本市に住まいを移し現在も市内に在住している。

2) ボランティアグループの活動

県内の国際交流のイベントに参加する中で、ベトナム人の参加が少ないことに気づき、10年程前からベトナム人のボランティアグループを自身で立ち上げ、年に数回、ベトナムの文化を紹介する活動をしている。グループの活動を通じて、言葉の問題を抱えるベトナム人同士が相互に相談しあえる関係づくりにもつながっている。またこれまで国際交流イベント等で、ベトナム料理の提供等によって得た収入を、ベトナムの子どもたちや東日本大震災の被災地等に送り、支援活動にも貢献している。

3) 公安分野における通訳・翻訳業務

数年前から官公庁からの依頼を受け、ベトナム語の通訳・翻訳業務を行っている。現在は法廷通訳も担当するようになったことから、法律の知識や同時通訳の技能も習得しながら対応している。

公的な機関での業務経験や実績をもつことが、周囲からの信頼にもつながり、市内外に在住するベトナム人から寄せられるさまざまな相談にも応じている。

4) 増加する留学生や技能実習生への対応

宇都宮市においても、留学生や技能実習生等を中心にベトナム人が増加しており、今後本市に求められる多文化共生の環境づくりや支援策を検討していく上で、D氏の活動やネットワークとの協働が、ひとつの鍵となる可能性もある。

(4) 宇都宮市における外国人人材の活躍に関する課題と政策提案

ア 本市における外国人人材活躍の場形成における課題

1) 外国人動向の適切な把握

(略)

2) 地域住民と外国人人材または外国人人材同士が意見交換を行える場の創出

宇都宮市では、年1回の多文化共生フォーラムと地域ごとの国際理解講座を開催し、市民と外国人人材との交流を図っているが、まだまだ機会が少なく、認知されていないように思える。また、外国人人材同士が意見交換を行える場も必要ではないだろうか。市内にはさまざまな外国人人材がおり、地域の魅力や価値を向上させている。そうした外国人人材が集まって意見交換を行い、活動意欲を向上させるとともに、出された意見を本市のまちづくりの知見として活かしていくことが必要である。

3) キャリアモデルとなる外国人人材の発掘

市には、留学生を始めとして、専門性や特色を持った人材が数多く在住しており、将来的に本市への高い貢献や活躍が期待できる可能性を持った外国人人材が市から流出してしまうことは、市にとって憂慮すべきことである。そうした人材が継続的に市において活躍していくためには、活躍をイメージできるキャリアモデルとなる外国人人材の発掘が必要であると考えられる。

イ 外国人フロントランナー制度の提案

外国人人材の活躍が一定程度定着するまでの取組として、市においてさまざまな分野で活躍している外国人人材を取り上げ、フロントランナーとして認定等を行う仕組みを提案したいとしている。

この認定制度により、地域に埋もれている外国人人材の発掘につながり、認定した外国人人材の活躍経験から得られた知見を本市の取組に活かすことが可能である。さらに、認定した外国人人材の情報を発信することで、多文化共生社会の意識の醸成はもとより、在住外国人が地域で活躍するきっかけの創出にもつながることが期待できる。また、大学や専門学校に在籍し、将来、地域に貢献できる人材としてのポテンシャルを持った留学生が、本市での活躍可能性に目を向けることも可能である。そうした留学生を含む在住外国人が市において、外国企業や外国人定住者、外国人観光客などとの懸け橋となってくれることが理想である。

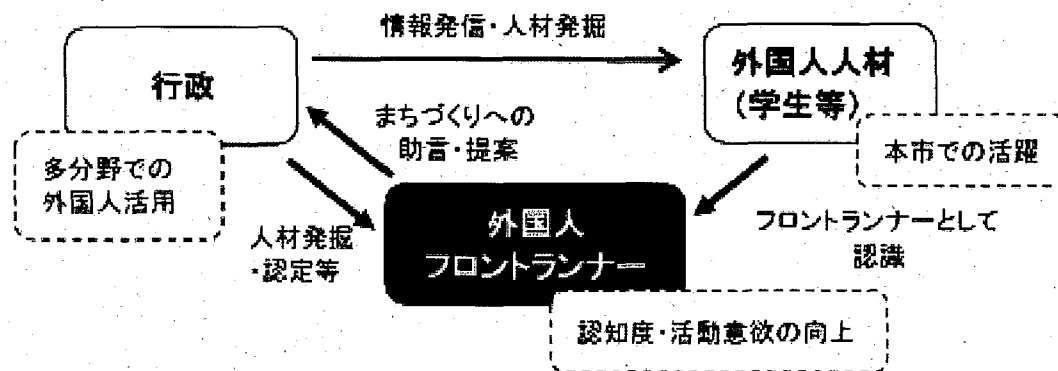


図3 外国人フロントランナー制度の概念図

出典：「宇都宮市における外国人住民の活躍促進に向けた調査研究」（市政研究センター
専門研究嘱託員 野原康弘、係長 西田真実、市政研究うつのみや 第14号 2018.3）

5. 学識経験者へのインタビュー記事

資料：「神戸大学 ニュースサイト News (見つかる、広がる。知×人の発信拠点)」神戸大学HP

日本は「外国人が働きたい国」になれるか 2023. 06. 13

神戸大学大学院国際協力研究科 斉藤善久 准教授

外国人労働者の受け入れのあり方をめぐり、政府の有識者会議が「技能実習制度」の廃止を盛り込んだ中間報告書を発表した。国際貢献の理念を掲げながら、実態は人手不足の穴埋めに利用されている現行制度を廃止し、労働力の確保を目的に加えた新制度の創設を打ち出す内容だ。制度の創設から今年で30年。実習生の失踪などが社会問題化し、国際社会からも批判を浴びてきた制度の見直しで、外国人労働者をめぐる状況はどう変わるのか。今後、アジア各国で少子高齢化が進み、労働力の奪い合いも予想されるなか、日本は「外国人が働きたい国」になれるのか。実習生やベトナムの現状に詳しい国際協力研究科の斉藤善久准教授（労働法）に聞いた。

技能実習制度の廃止でも変わらない本質

有識者会議の中間報告書は、外国人労働者をめぐる政策について、大きな転換の方向を示したようにも見えますが、どう評価しますか。

斉藤准教授：

端的に言うと、評価できる点はほぼありません。技能実習制度を廃止し、新制度を作るということですが、看板の掛け替えにすらなっていないと思います。新制度の目的として人材の「育成」と「確保」を掲げていますが、「育成」という言葉を使っているところに、相変わらず「日本が上」という意識が見えます。「育成」を大義名分として、未熟な労働者を受け入れ、今と同じように一つの職場にしばり付けておくことが可能になります。技能実習制度で原則認めていない転職について、制限を緩和するとしています。基本的な枠組みは大きく変わらないでしょう。

人材の「確保」は要するに、日本人が定着しない職場に来てもらって、囲い込みたいということです。でも、日本人がやりたがらない仕事は、ほかの国の若者もやりたがらないですよ。いまだに「純粋で黙々と働く途上国の若者に来てほしい」などと言う人がいますが、幻想です。そもそも、外国人で穴埋めをしようという発想が問題なのです。

【有識者会議の中間報告書で示された論点】

	現在の「技能実習制度」	新制度（育成就労制度）の方針
制度の目的	人材育成を通じた国際貢献	人材確保と人材育成
転職	原則不可	転籍制限は残しつつ緩和
日本語能力	定めなし	日本語能力の要件化など検討
監督・支援体制	体制不十分。悪質な送り出し機関が存在	監理団体などの要件の厳格化

日本で働く技能実習生は32万人を超え、その半数以上がベトナム人です。日本で働くことを望んでいる人は多いようにみえますが。

斉藤准教授：

現状、ベトナムの労働者が日本を選ぶ理由は、来るのが簡単だからです。欧州やオーストラリアは送り出し費用が非常に高額です。また、韓国は日本より給与水準が高く、電化製品や芸能、映画などの面からも若い世代に人気ですが、語学試験に加えて人数、出身地域などの制限がありハードルが高い。一方で、日本（介護分野を除く技能実習制度）は語学の試験がなく、お金さえ払えば面接を受けられます。台湾も同様で、しかも面接後の語学研修期間が短く、すぐ渡航できて、より長く働けるので、多くの労働者に選ばれています。

しかし、わたしは、日本も語学要件を設けるべきだ、と主張してきました。有識者会議のヒアリングでも話をしました。中間報告書では、日本語能力を担保する方策の必要性が示されており、ある程度は実現されるかもしれません。

日本語能力の必要性は、支援を求めてくるベトナム人の技能実習生と接するなかで痛感しています。勤務先の会社や監理団体（実習生のサポートや受け入れ企業への指導などを行う非営利団体）の名前など、支援に必須の情報さえ読めず、伝えられない人が多数います。来日前、実習生候補者は母国の「送り出し機関」のもとで研修し、日本語も学びますが、面接のための自己紹介を丸暗記するようなケースが多い。そのため、来日後に無用なトラブルが多発しますし、救済へのアクセスも難しくなります。

後戻りできず、途方に暮れる実習生

技能実習生は、送り出し機関や仲介者に払う手数料で、多額の借金を抱えて来日しています。その問題を是正する必要があるのではないのでしょうか。

斉藤准教授：

借金の問題も重要ですが、より本質的には、「来日前に示された条件と実際の条件が違う」という状況無くしていく必要があります。母国で示された賃金の条件を見て「1年で借金が返済できる」と考えても、来日後に思いのほか収入が低かったり、高額の家賃を請求されたりして、母国に予定どおり仕送りできなくなる。しかし、多額の借金を抱えて来日しているので、利息はどんどん膨らむ。転職はもちろん、アルバイトさえ許されない。担保になっている家族の家や土地を失わないために、時給500円などの違法な残業でも黙って従事せざるを得なくなるし、場合によっては「失踪」して、社会保険料や税金を控除されない「不法就労」に手を染めるしかなくなるのです。

国も、メディアも、「借金」や「失踪」にばかり着目しがちで、しかもその両者を安易につなげて理解したつもりになっています。しかし、送り出しや受け入れに人材ビジネスが何重にも介在し、条件を偽ったり隠したりする結果、多くの実習生が誤った認識のもとで（大きな借金を抱えて）来日することこそが問題なのです。

多くのベトナム人技能実習生から相談を受けていらっしゃいますが、どのような声が寄せられますか。コロナ禍の影響もありますか。

斉藤准教授：

圧倒的に多いのは、職場を移りたいというものです。理由は、違法な労働条件、劣悪な住環境、職場での暴力やハラスメント、人間関係のもつれなどさまざまです。耐えきれず「失踪」してからのSOSも少なくありません。そのほか「退職や帰国を強要された」「労災の手続きをしてもらえない」「妊娠したがどうすればよいか」といったケースの相談が目立ちます。それぞれ、状況を聞き取った上で、アドバイスをしたり、関係機関と連携したり、会社や監理団体と直接話し合ったりしています。

昨年、「神戸移民連絡会」という組織を作り、労働組合の機能も持たせて、主にフェイスブック上で相談を受け付けたり、情報を発信したりしています。現在の登録者は約8000人です。

最近、コロナ禍で長く中断していた受け入れが再開し、かなり悪質なケースが続いています。実習生の受け入れ企業には、もともと経営基盤の弱いところが多いので、コロナ禍で仕事がなくなったり、倒産したところも少なくありません。あるいは、実習生の来日を待ちきれず、他の労働者を雇用した企業もあります。

しかし、悪質な送り出し機関は、そんな状況を伝えないまま、送り出し手数料を取って実習生を日本に送り込みます。受け入れ側（監理団体）もなぜストップをかけないのか不思議です。報道などで指摘されているように、送り出し機関からバックマージンを受け取っている場合もあるようです。

いずれにせよ、全てのリスクは実習生にしわ寄せがきます。監理団体が他の受け入れ企業を手配して関係手続きが完了するまで就労できませんし、それまでの数カ月間、生活費を自分で負担させられる場合がほとんどです。結局、耐えきれずに帰国したり、失踪したりすることになります。

「生かさず殺さず」の姿勢を続ける日本

技能実習制度の創設から30年。職場での暴力やパワハラなどの問題は後を絶たず、実習生の失踪は年間7000人を超えています。国際社会から「人権侵害」との批判も続くな

か、長年にわたって事態が改善されないのはなぜなのでしょう。

斉藤准教授：

日本が、外国人労働者を一緒に生きる仲間として受け入れず、「生かさず殺さず」で使い捨てようとする姿勢を変えないからです。例えるなら、「隣の庭に生えた柿の実のおいしい部分だけをかじって投げ返す」ようなやり方です。

「技能実習」制度が創設される以前、外国人労働者は「研修」（1年）という名目で受け入れられ、労働法も適用されない立場で、安価な労働力として酷使されていました。それが批判を浴びると、1993年、労働法の適用対象となる「技能実習」制度（1年）が創設され、「研修」に接続されて、日本で働ける期間が合計2年になりました。1997年には

「技能実習」が2年とされ、「研修」と合わせて3年になり、2010年には全体が「技能実習」に統一されました。さらに2017年には外国人技能実習法が施行され、実習生の保護が図られるとともに受け入れ職種が拡大され、日本で働ける期間も最長5年に延ばされま

した。そして、2019年には転職の自由などをうたう「特定技能」制度（1号は5年、2号は期間無制限）が始まり、事実上、「技能実習」制度に接続されました。

このように、日本は外国人労働者の人権に配慮するポーズをとりながら、次第に受け入れ職種を拡大し、受け入れ年数を延ばしてきました。しかし、「技能実習」や「特定技能」1号のもとでは、相変わらず在留期間が制限され、家族も帯同できません。「技能実習」は転職禁止のままで、「特定技能」の転職にも実際には多くの制約が伴います。また、家族を帯同できて在留期間の更新制限もなくなる「特定技能」2号は極めて狭き門です。

これは結局、隣の柿の実を少しでも多くかじってから投げ返し、よほどおいしかった実の種だけは自分の庭に植えようということですから、非常に浅ましい態度というべきです。こうした現状を根本的にあらためる必要があります。

「日本人に選ばれる」ことが先決

少子高齢化で、労働力不足はますます深刻になります。アジア各国の生活水準も上がっているなかで、日本は「外国人に選ばれる国」になりうるのでしょうか。

齊藤准教授：

これは、外国人労働者だけの問題ではなく、日本の問題です。この30年、労働者の非正規化が進み、正規労働者を含む全体の労働条件が押し下げられてきました。そして、非正規化の究極の形態が、技能実習制度と言えます。「どうすれば外国人に選ばれる国になるか」を問う前に、「なぜ、（その地方や産業が）日本人に選ばれないのか」を考えるべきなのです。

食料やエネルギーも本来、自前で対応できる持続可能な方策を考える必要があるのと同じです。「使い捨てできる外国人労働者」を求め続けると、その人々が日本に来なくなるとき、どうなるのでしょうか。外国人に頼り切っている産業は立ち行かなくなります。

まずは、日本人が普通に働いて、普通に生活できるようにすること。子どもを育てる人が働きやすい環境を作っていくこと。「日本人に選ばれる」ことが先決なのです。そのうえで、どんな外国人に来てほしいかを考える。目の前の問題だけを見るのではなく、長期的な視点で政策を構築していく必要があると思います。

齊藤善久准教授 略歴

1996年3月 北海道大学 法学部 卒業

2002年3月 北海道大学大学院 博士課程単位取得退学

2002年4月 日本学術振興会 特別研究員

2005年4月 北海道大学大学院法学研究科 助手

2007年4月 北海道大学大学院法学研究科 講師

2009年4月 神戸大学大学院国際協力研究科 准教授

4-5. 外国人労働力を活かすための支援の方向性について

1. 外国人労働者への支援

(1) 日本語能力の向上支援

外国人労働者の適正な就労に向けた課題として、日本語の充実に挙げている事業所が多い。特定技能制度では、登録支援機関に日本語学習機会の提供が義務化されているが、機会の提供にとどまっている。適切に情報提供がされているか不透明であり、実効性に課題があると考えられる。

日本語を学ぶ意欲のある外国人と日本語教育を提供する機関や講座等のマッチングを支援する仕組みが必要である。また、オンラインの教育ツールも有効と考えられる。

なお、生活面の日本語は、地域のNPOやボランティアを活用することで、地域での国際交流にもつながるため、そのような地域が行う活動に対して支援することも考えられる。

(2) 転籍支援

技能実習制度は、技能修得等を通じた人材育成を制度目的としているため、実習実施計画に従い、実習実施者である一つの雇用主の下で実習を続けることが必須の条件であり、転籍を原則として認めていない。このために、雇用主が無理なことを言っても技能実習生は従わざるを得ず、それが技能実習生の失踪や様々な人権侵害を発生させる基礎的な背景・原因となってきた。

新たに創設された育成就労制度においては、パワハラや暴力などの人権侵害を受けた場合等「やむを得ない事情」がある場合の転籍を認めるほか、一定の要件*の下、本人の意向による転籍も認めることとなった。

※一定の要件

- ① 転籍先の育成就労実施者の下で従事する業務が転籍元の育成就労実施者の下で従事していた業務と同一の業務区分であること
- ② 転籍元の育成就労実施者の下で業務に従事していた期間が、育成就労産業分野ごとに1年以上2年以下の範囲内で定められる所定の期間を超えていること
- ③ 育成就労外国人の技能及び日本語能力が一定水準以上であること
- ④ 転籍先の育成就労実施者が適切と認められる一定の要件に適合していること

とはいえ、来日して1～2年のまだ日本語もままならない外国人にとって、転籍の進め方や手続きのハードルは決して低いとは考えにくい。特にパワハラや暴力などの人権侵害等の「やむを得ない事情」の場合は、早期に実態を把握し、相談対応や適切な機関へのつなぎ等の支援を行う必要がある。

(3) 地域との共生

外国人労働者をめぐる課題として、地域コミュニティとの間に溝が生まれてしまうことが挙げられる。地域コミュニティとの間に溝が生じる原因として、外国人労働者と地域住民の接触機会の少なさが挙げられる。外国人労働者が地域に受け入れられるためには、外国人労働者と地域コミュニティとの交流の場を設けることが重要である。

地域との共生については、現在市において行われている多文化共生施策の継続的な

実施を行う必要がある。

(4) 外国人労働者が抱える問題の早期把握

外国人労働者との定期的なコミュニケーションを実施することは、外国人労働者の業務に対する不安や課題、キャリアに関する希望を直接聞き取ることができる。特に外国人労働者にとって、言語や文化の違いが原因で職場での悩みを抱えやすいため、こうした機会は重要である。

企業は、定期的なコミュニケーションを行うことで、早期に問題を発見し、適切なサポートを提供することが可能になり、労働者が自分の意見や感情を企業に伝えられる環境は、信頼関係の構築にもつながる。

とはいえ、すべての受け入れ企業が外国人労働者の問題を把握し、問題を解決しようとするとは限らない。そのため、例えば日本語講座を開催する際に同時に相談会を開催するなど、外国人労働者が悩みを打ち明けられる機会を設けることが重要である。

特定技能制度の場合、特定技能所属機関は、市に対し、特定技能外国人の受入れに当たり、市が実施する共生施策に対する協力を求められた場合には、当該要請に応じ、必要な協力をする旨の「協力確認書」を提出することとなった。この共生施策に関連するイベントへの参加を求め、その際に同時に相談会を開催するといったことも検討すべきである。参加を強制することは困難であるにしても、企業側になんらかなインセンティブを与えることで参加を促すことは可能であると考えられる。

さらに、市は、特定技能所属機関や登録支援機関と連携し、巡回相談として相談員が事業所を訪問し、外国人本人から仕事及び生活上の不安や悩みの聞き取り、必要なアドバイスをを行うという取り組みも考えられる。

(5) キャリアアップや起業支援

外国人材を、人手不足を埋める一時的な労働者としてみるのではなく、日本の社会の中で活躍してもらうという観点が重要であるとする、外国人材のキャリアアップを考える必要がある。

中長期的に活躍できるようにするには、日本語や技能のレベルアップや共生のための環境整備が必要であるが、企業だけに責任を負わせるのではなく、社会全体で費用を負担するという考えも必要である。

育成就労～特定技能1号～同2号、あるいはそれ以降の起業も含めたキャリアアップのための手続きやノウハウを相談できる窓口や必要な支援が得られることが重要である。キャリアアップの支援システムづくりを進めていく必要がある。

2. 受け入れ企業等への支援

(1) 優良な受け入れ企業への正当な評価

多くの優秀で真面目な技能実習生が、日本語を含めた技能修得に励んでおり、技能移転と国際理解の促進という、国際貢献に大きな役割を果たしてきたことは事実である。また、受け入れ企業側も、受入れ環境の整備や人権尊重を含め待遇改善に努力してきた企業も多いことは明白である。このような優良な取組をしている受け入れ企業をいか

に増やしていくかということも重要な視点である。

そのための一つの事例として、第5章5-1. 国内事例の「6. 群馬県多文化共創カンパニー認証制度」が参考になる。この認証制度は、群馬県が県内企業の外国人材受入環境作りを促進するとともに、外国人材に群馬県を「働く場」として選んでもらうために創設したものであり、外国人材を雇用し、ともに活力を創り出すための特に優れた取組を行う事業者を認証するとともに、認証された事例については、外国人材の活躍する様子や事業者の支援の状況等を紹介する Web コンテンツを県で作成し、県公式 YouTube チャンネル tsulunox や SNS 等により国内外へ広く情報発信しているというものである。

このように優良な受け入れ企業への正当な評価を与えることで、受入れ環境の整備や人権尊重を含めた待遇改善を促していくことにつながると考えられる。

(2) 日本の社会の中で活躍してもらおうという観点からの支援

外国人労働者が日本での滞在期間が長くなると同時にスキルが向上していくことは、本人にとってはもちろん有益であると同時に受け入れる企業にとっても重要な観点である。外国人材を、人手不足を埋める一時的な労働者としてみるのではなく、日本の社会の中で活躍してもらおうという観点が重要である。中長期的に活躍できる制度にするには、日本語や技能のレベルアップ、日本社会との共生のための環境整備が必要であるが、企業だけに責任を負わせるのではなく、社会全体で費用を負担するという考えも必要になる。

そのための支援として、日本語や技能のレベルアップのための講座の開催や情報提供、講師派遣、資格取得支援、地域社会との共生のための活動を行う NPO 等との連携や NPO への支援などが考えられる。

(3) コミュニケーション能力向上のための支援

外国人労働者の適正な就労に向けた課題として、日本語の充実に挙げている事業所が多くあり、日々の日本語によるコミュニケーションが多いほど、日本語習得が円滑にされている傾向がある。日本語習得機会の確保だけでなく、コミュニケーション能力向上のために地域や事業所における担当スタッフを配置するための支援を行うことなどにより、日本語能力の向上や技能実習生の定着につながるのではないかと考えられる。

語学教育については、企業側も外国人本人のどちらも働くことに注力したいので学習のインセンティブが弱い。地域による日本語教育が拡充されることも重要だが、企業と外国人本人の双方にとって学ぶことがプラスになるような動機付けの仕組みを作ることが重要である。

例えば、市が開催や紹介する日本語講座に外国人従業員を参加させれば、(1) 項の認証など、何らかの特典が与えられるような仕組みが考えられる。

(4) 登録支援機関へのインセンティブ

特定技能制度の登録支援機関は、「出入国在留管理庁長官の登録」であり、許可制ではない。そのため、

①技能実習制度の監理団体に比べ指導監督を受ける機会が少ないと思われる。

②登録に参画しやすいこともあり、小規模な登録支援機関も多く、外国人労働者の仕事から日常生活までの全ての支援メニューをワンストップで行える機関は少ない恐れがある。

③登録支援機関は、受入れ企業から費用を受け取って運営しているため、雇用主から独立した立場で外国人を保護しにくい関係にある。

このような背景から、受け入れ企業と同様、優良な登録支援機関を育成していく視点も重要であり、(1)項と同様に優良な登録支援機関の認証制度の創設等により、インセンティブを与えることも検討していく必要がある。

また、それと同様に、自治体は、登録支援機関を支援や連携、(指導・監督)をしていくシステムを構築していく必要がある。

(5) 外国人材を採用したい企業への支援窓口

企業の中には、日本人の採用が年々厳しくなり外国人材の採用に興味があるが、採用経験がないため、初歩的な部分からわからないといった企業もある。

第5章5-1. 国内事例の「2. 石川県外国人労働者定着支援事業」では、円滑な雇用及び職場定着が行えるよう、企業における外国人労働者の受け入れ態勢の整備および雇用後の職場定着に関する環境整備を伴走支援する事業を実施している。また、「3. 滋賀県外国人材受入サポートセンター」や「4. 大阪外国人材採用支援センター」のように、きめの細かい相談支援を行っている事例もある。

このように、自治体は、外国人を採用したい企業へのきめの細かいサポート窓口の整備も必要であると考えられる。

第5章 外国人労働者への対応例

5-1. 国内の事例

1. 北海道における外国人材の受入拡大・共生に向けた対応

資料：「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向事例集」（令和7年1月、北海道総合政策部国際局国際課）

北海道では、平成31（2019）年3月に「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」を策定し、「外国人に選ばれ、働き暮らしやすい北海道」を目指す姿として、外国人の方々が北海道で安心して働き、暮らすことができる環境づくりを進めている。

この対応方向に基づき、外国人と共に暮らすことの重要性を理解できる環境づくりのため、道内市町村等による「多文化共生社会の形成に向けた先進的・積極的な取組」のうちからいくつか紹介する。

<基本方向>

- ① 外国人と共に暮らすことの重要性を理解できる環境をつくる
- ② 外国人が安全に安心して暮らせる環境をつくる
- ③ 外国人が日本の文化や地域の慣習・慣行等を理解できる環境をつくる
- ④ 業界や企業等における受入環境づくりを支援する
- ⑤ 北海道で働き暮らす魅力を外国人材にPRし、呼び込む

(1) 事例

業界や企業等における受入れ環境づくりを支援する。 関係団体や企業等の取組への支援（団体名：一般社団法人にほんごさぼーと北海道）
事業名：外国人技能実習生の日本語教室開催（実施年度：R 4～R 5） 特徴：居場所、交流の場としての日本語教室運営 概要：外国人技能実習生に対して日本語教室に開課し、日常生活や仕事に必要な日本語能力の向上を目指した支援を行っている。主な活動としては、年間スケジュールを組み、各回のテーマについて、実際のコミュニケーションスキルを使った学習を重視したカリキュラムで進めている。地域イベントへの参加、日本文化体験（テーブル茶道、浴衣着付け体験）、自助知識として、非常時の準備講座、防災まちさんぽ等も実施。
事業の背景・目的 【背景】 北海道大樹町には外国人技能実習生が多く在住しているが、話せる日本語能力に問題を抱えている場合が見られる。日常生活や仕事でのコミュニケーションの誤解や、具体的な困難に繋がることもある。 【目的】 実習生の日本語能力向上と共に、日本語教室が職場以外での居場所となること、地域社会との繋がりを深めることを目的としている。
事業における工夫点・事業の成果 【工夫】 ・学習者のレベルが違っても、理解が深まるよう、取組やすい内容を心がける ・地域社会での使用場面を想定した学習内容の構築 ・地域の人的リソースの活用 - 警察、役場防災課との連携 - 地域日本人、日本語ボランティア等 【成果等】 ・出席率の安定 ・個々が表現しやすい空間 ・SNS グループでの情報共有
今後の課題・将来に向けての展望等 【今後の展望】 ・外国人実習生を協力者とした活動……教室の活動に参加した実習生自身が、新たな実習生サポートに役立つ活動を実現する。 ・地域共生の深化……外国人と地域社会が相互に理解を深め、長期的に共に生きるための基盤作りを目指す。

出典：「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向事例集」（令和7年1月、北海道総合政策部国際局国際課）

業界や企業等における受入れ環境づくりを支援する 在留資格など諸制度に関する説明会・研修会の開催 (団体名：北海道根室振興局)	
事業名：特定技能制度勉強会（実施年度：R 5）	
特 徴：更なる外国人材の受け入れにつなげることを目的とし、受入企業、産業団体及び自治体を対象とした、特定技能制度等の勉強会をオンライン開催した。	
概 要：管内でも年々、特定技能資格での在留外国人が増加しており、特定技能制度のニーズが高まりつつあることや、技能実習制度の見直しなどの背景から、管内の受入企業、産業団体及び自治体を対象として「特定技能制度及び技能実習制度の今後」についての勉強会を開催し、制度についての理解を深めることで、更なる外国人材の受入につなげる。	
事業の背景・目的 令和 5 年 12 月末現在、根室振興局管内に居住する外国人 1,498 名のうち、478 名（31.9%）が特定技能資格で滞在している。 特定技能資格で滞在する外国人の割合は、全国平均 6.1%、全道平均 14.7%であり、根室管内の割合は、全国・全道平均より高いことが特徴である。 管内の特定技能外国人は、水産加工や酪農、建設など多くの現場で活躍しており、生産年齢人口が減少している中、外国人材受入れ環境の向上を図ることは、地域の産業を持続する上で重要となっている。 こうした背景を踏まえ、特定技能制度をはじめ技能実習制度の仕組みなど、基礎的な知識を共有するための勉強会を開催することとした。	
事業における工夫点・事業の成果 本事業は、オンライン開催にすることで、根室管内の自治体や関係者のみではなく、釧路管内の自治体や関係団体、企業、札幌在住の方など、合わせて 31 名の方が勉強会に参加した。内容は、JICA 釧路デスクから「受入れ活動の紹介」、出入国在留管理庁から「受入れから就業に至るまでの手続方法」を講演いただいた。 また、標津町で技能実習生と特定技能外国人を多く受け入れている企業からは、受入を始めた経緯や現状、将来像までをお話しいただき、より参加者がイメージしやすい講演となった。	
今後の課題・将来に向けての展望等 管内の生産年齢人口が減少している中、外国人材の安定的な獲得の必要性は益々高まっており、今後も外国人材受入れ環境の向上に資する取組が求められている。	

出典：「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向事例集」（令和 7 年 1 月、北海道総合政策部国際局国際課）

外国人と共に暮らすことの重要性を理解できる環境をつくる
日本人と外国人との交流行事の開催（団体名：NPO 法人グローバルみらいネット）
事業名：外国人技能実習生を対象とした日本文化体験（実施年度：R 4～R 5）
特 徴：技能実習生を中心とした在留外国人が楽しめる日本文化体験イベント
概 要：釧路市内技能実習監理団体との協力により、令和 5 年度は年 6 回実施した。令和 5 年度の対象者は、入国後講習中の技能実習生（ベトナム・インドネシア・中国）延べ 252 名。各回、本会より着物着付け、書道、生け花、茶道の 4 種類の体験を指導するスタッフ延べ 32 名を派遣し、日本文化の一端を体験し日本文化理解を深めてもらう活動である。
事業の背景・目的 昨今、外国人技能実習制度を巡る法整備の改善が大きなニュースとなっている。今後実習制度の目的等についても「人材不足」という点がクローズアップされてくるとともに、今後日本に来る実習生の待遇改善が喫緊の課題になることは明らかである。 そんな情勢の中、来日した実習生が、少しでも安心・安全はもとより、楽しく日本で日々の生活が送れることの一助となることを目的として、監理団体と協力して「日本文化体験」を実施した。
事業における工夫点・事業の成果 技能実習生の大半は初めての日本文化体験。 特に着物の着付けには強い興味と関心を持っている。 事業実施にあたって留意している点は、体験者一人一人が 4 種類の日本文化体験を楽しむことができるよう、講師の配置や時間設定、事前の説明と準備にあたることを心がけた結果、技能実習生には大変好評であった。
今後の課題・将来に向けての展望等 限られたスペースと時間の中で、いかに効率よく、楽しんで体験できるかに留意した流れを考え実施した。その中で、対象者を午前午後、の 2 グループに分けることで、講師の負担を軽減することができた。実習生にとって限られた年数での日本の生活が、日本文化体験を通して、嬉しさや楽しさを味わってもらう中で日本に対する印象が少しでも良いものになることを願い今後も活動を続けていきたい。

出典：「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向事例集」（令和 7 年 1 月、北海道総合政策部国際局国際課）

2. 石川県外国人労働者定着支援事業

資料：「外国人労働者定着支援事業 業務委託仕様書」（令和6年度、石川県）

資料：「伴走支援事例集～外国人の労働支援に取り組んだ6社の軌跡～」(発行 石川県商工労働部労働企画課)

(1) 目的

石川県では、県内の外国人労働者数および外国人雇用事業所が年々増加する一方で、外国人労働者の雇用を希望する企業や雇用中の企業には、外国人労働者の受入のための知識やノウハウの不足から、採用や定着に課題を抱える企業も多い。

そのため、円滑な雇用及び職場定着が行えるよう、企業における外国人労働者の受け入れ態勢の整備および雇用後の職場定着に関する環境整備を支援し、県内企業における外国人労働者の確保につなげることを目的として、外国人労働者定着支援事業を実施した。

(2) 業務内容

ア 外国人労働者の雇用に関するセミナーの開催

県内事業者・監理団体・登録支援機関・商工会議所等を対象として、オンライン形式でセミナーを行った。

①セミナーは年4回

②1回あたりの参加企業の目標数は20者以上

③テーマの例

○在留資格の制度の説明

○外国人材に関する最新の制度や現状

○採用・定着に関する留意点

○外国人材受入の事例紹介

○外国人雇用の流れ

○外国人とのコミュニケーションの取り方、わかりやすい日本語での指導方法

○生活面のサポートのあり方

イ モデル企業への伴走支援

支援対象の企業は、下記のいずれかに該当し、かつ、石川県内に主たる事業所を有する事業者。

○外国人労働者（技能実習生およびパート、アルバイトを除く。）を令和5年度に新たに雇用、または新たに雇用を予定（令和4年度以前からすでに外国人材を雇用している者で、令和5年度に新たな外国人材を雇用（予定）する者を含む。）する事業者

○現在、外国人労働者（技能実習生およびパート、アルバイトを除く。）を雇用しており、その雇用管理、定着に課題を抱える企業

(3) 伴走支援の事例

伴走支援の事例は、以下のとおりである。

入社後研修マニュアルの外国版作成支援	
①株式会社全力の元（飲食店）	
企業情報（本社所在地：石川県金沢市、資本金：800万円、従業員数：100名）	
①現状	・永住者：1名、技術・人文知識・国際業務：1名 ・特定技能：1名、アルバイト：約20名在籍（ベトナム、インドネシア、中国）
②課題	・対象とする在留資格：技術・人文知識・国際業務／特定技能 ・経営計画書という経営方針や業務マニュアルが詳細に書かれた冊子があるが、外国人社員に対して十分に活用しきれていない。 ・ルールや規則が日本語のみのためどのように翻訳・周知を図ればよいか。文化の違い・摩擦など、外国人社員の相談窓口・解決のしくみがない。
③支援内容	1. 現状ヒアリング 2. 「経営計画」の内容確認 ・翻訳対象（重要）部分の選定、翻訳者の選定 外国人雇用の課題解決 ・採用方法の検討 ・雇用条件等の見直し 3. 「経営計画書」の翻訳確認 ・出来上がったベトナム語版のチェック等 4. 外国人視点の会社の魅力の洗い出し ・ベトナム社員のインタビュー
④支援の成果	■「経営計画書」のベトナム語版作成 全力の元様の「経営理念」、「求める人物像」、「行動規範」、「事業計画」などが記載されている「経営計画書」の（全140ページの冊子）のベトナム語版を作成した。今後、個人面談時、朝礼時、会議の時などにこのベトナム語版を活用することで、ベトナム社員に正確に会社の思いが伝わり、社員教育等がよりスムーズに行われることが期待できる。 ■雇用条件等の適正化 特定技能外国人の雇用条件には一般の雇用条件にはない要件（一時帰国の推進、有期雇用であることなど）があるが、その点が社内に周知されていなかったため、特定技能雇用契約の要件について説明し適正化を図った。一人目の特定技能社員雇用のタイミングで早期に対応することができた会社側の法令違反などの問題を未然に防ぐことができた。 ■会社の魅力の洗い出し 10年近く勤務するベトナム社員が在籍しているため、長く働いている理由や職場の魅力などについてヒアリングを実施した。外国籍社員視点の会社の魅力が数多く出てきたため、今後の採用活動や定着率向上の施策に役立てることとした。
⑤企業の声	・丁寧な対応、指導をいただきました。引き続き各所との良好な関係を継続して、外国人採用企業として働く人のキャリアアップや周辺企業にも貢献して参ります。
⑥外国人の声	・「経営計画書」のおかげで会社の方向性、基本思想、各業務の定義が理解でき仕事がしやすい。
⑦行政書士による本事例総括	全力の元様は、「経営理念」、「求める人物像」、「行政規範」、「事業計画」、「経営計画」という冊子にまとめておられます。このような社員と共有すべき情報、社員教育やキャリアアップに必要な情報を言語化しておくことは非常に意義があることだと感じました。そして、今回のように外国籍社員向けに外国語版も準備することでさらに質の高い情報共有や社員教育が実施できると確信しました。またこのような情報は採用活動にも活用できます。選考段階で上記のような情報を求職者に提示することでより会社にマッチした人材の採用が可能になると思われます。 特定技能外国人特有の雇用条件の特有の上乗せ要件については、これに気づかないまま雇用契約を結んでいる例も散見されます。場合によっては会社側の法令違反とみなされることもあるため、特定技能外国人を雇用されている企業は雇用条件の法的要件について改めて確認されることをお勧めしています。 ベトナム人幹部社員のインタビューを通じて外国籍社員目線の会社の魅力がたくさん出てきましたが、特に下記3点が印象的でした。下記のような取組は外国籍社員にとって安心感や納得感につながっていること、雇用条件だけで定着を決めるわけではないことなどを改めて確認出来ました。外国籍社員を雇用しておられる他の企業様も参考していただければと思います。

- ①「経営計画書」により理念、目標、仕事の手順などが言語化されており会社の方向性などが理解でき仕事がしやすい
- ②社内キャリアアップできるルートがある
- ③社長との定期面談で自分の率直な気持ちや要望を伝える機会がある

技能実習生から特定技能への移行支援

②株式会社東振精機（ローラー専門メーカー）

企業情報（本社所在地：石川県能美市、資本金：7,350万円、従業員数：521名、売上高：106億円）

①現状

- ・永住者：1名、高度専門職：1名、技術・人文知識
- ・国際業務：2名、技能実習生：12名在籍。
- ・2024年春実習生5名が特定技能へ移行予定。
- ・会社は省力化、省人化が大きな目標のため、今後外国人社員を大きく増やす予定はない。今後は、技能実習生をベースに希望者を特定技能へ移行し雇用を続けるという方針。特定技能人材を中途採用する予定もない。特定技能社員への生活支援については自社では行わず引き続き組合に依頼する予定。

②課題

- ・対象とする在留資格：特定技能
- ・特定技能受入後の手続などについて全体像（会社の負担感がどれほど増やすか）が見えていない。
- ・製造業は協議会加入が重要と聞いているが、加入できるかが不安。スムーズな加入をサポートしてほしい。

③支援内容

1. 現状ヒアリング
2. 特定技能の概要の説明
 - ・特定技能のポイント
 - ・導入企業の事例
3. 製造業特定技能特有の要件の解説
 - ・製造業特定技能外国人材連絡会への入会手続き申込み前の準備
4. 東振精機が選ばれる理由のリストアップ
 - ・特技移行予定外国人社員へのインタビュー
5. 変更申請の手続き支援（入管申請）
 - ・在留資格変更許可申請の3つポイント
 - ・必要資料
 - ・申請書作成
6. 特定技能のキャリアパス形成について

④支援の成果

■特定技能1号導入後の手続き等の理解を深める

技能実習と特定技能1号の違い、これまで監理団体（登録支援機関）に頼るわけではなく、雇用主としての責任と役割がより大きくなることについて理解を深めていただくことができた。

■協議会加入手続き支援

自社がどの日本標準産業分類に該当するのか、また事業所（工場）ごとに該当する日本標準産業部類が異なるなどが判明した。そのため、一部事業所では特定技能の受け入れができないことがわかり事前に法令違反（不法就労助長）を防ぐことができた。また事前の丁寧な準備が功を奏し、協議会の審査もスムーズに進み、一度も追加説明を求めることなく審査が完了した。

■会社の魅力の洗い出し

外国籍社員へのヒアリングを通じて、会社への評価ポイントが大きく二つ見えた。一つ目は、彼等と日本人社員・上司との関係性の良さ、もう一つは住環境の良さ（寮と会社の近さ、スーパーの近さなど）です。これらはある程度普遍的なものであるため今後「育成就労」、「特定技能」が広がっても早期離職、転職等はそれほど心配がいらないうことが判明した。

■特定技能2号導入の可否判断支援

特定技能2号の3つの大きな特徴、支援が義務化ではなくなる、無期雇用になる、家族帯同可能になるという点をお伝えした。その結果、東振精機様の中長期の人事計画との整合性などを正確に把握でき、導入の可否について大枠の結論を引き出すことができた。

⑤企業の声

- ・特定技能の産業分野に関する解釈を自社のケースに当てはめてアドバイスしていただき、安心して特定技能1号の導入を進めることができた。
- ・特定技能1号受入れに必要な協議会加入についての的確なアドバイスをいただき、スムーズに加入ができた。

⑥外国人の声
・良い職場です。人が良い、日本人社員のみんな優しい。アパートも近いしスーパーなども近い。働く上では環境が一番大切なので、とても満足している。
⑦行政書士による本事例統括
製造業特定技能は入管申請の前に協議会に加入しなければならず、この協議会では特定産業分野に該当しているかが審査されます。特定産業分野に該当していなければ、特定技能の導入は不可となりますし、仮に特定産業分野に該当していても立証資料をしっかりと準備しなければ協議会加入審査に時間がかかります。そのため製造業で特定技能1号の導入を予定されている企業様は、協議会への加入手続の早めの準備をお勧めします。 外国籍社員へのヒアリングを通じて、会社側も気づいていなかった(会社側にとって自然なことだった)彼らが持つ会社への評価ポイントが確認できました。意外な点が外国籍社員に喜ばれているということもありますので、自社の魅力や価値を直接聞いてみることも効果的かと思われます。一方、個別に細かい要望(脱退一時金対応、一人部屋希望など)もありましたが、こちらも会社としても今後どう対応するか決めてフィードバックすることで会社に対する安心感や信頼感が高まり、より良い循環につながる、定着力があがると思われます。 特定技能2号については、特定技能1号と制度の建付けが異なっています。(P70, 71 参照) そのため、特定技能2号の特徴を理解したうえで、早い段階で特定技能2号導入の可否を会社として決めておくことが望まれます。特定技能2号導入を検討しておられる企業様は、2号の法的要件だけでなく、2号の社員に求める自社の任意要件も明確にしておくことをお勧めします。東振精機様のように自社の人事計画、採用計画とマッチするかどうかの検討も大きなポイントとなります。

国外大卒外国籍社員の受入支援
③澁谷工業株式会社 (ボトリングシステムメーカー) 企業情報 (本社所在地: 石川県金沢市、資本金: 113 億 9, 201 万円、従業員数: 3, 665 名 (連結)、売上高: 978 億円 (連結))
①現状 ・技能実習生: 14 名 (ミャンマー、タイ) 在籍 ・インドの大学から新卒で 8 名の外国人が 10 月に入社する予定。在留資格は、技能・人文知識・国際業務。 ・今後も状況を見ながらインドの大学から技術人材の受入れは継続予定で、目的は海外との取引対応、国内技術職の確保のため。
②課題 ■インド人新卒社員の受入レポートの方法が分からない これまで技能実習生の受け入れ経験はあるが、監理団体のサポートを受けながら受け入れを行った。今回インドの大学を卒業した新卒エンジニアを受入れることになり、自社人事部で入国前後の受け入れサポートを行うことになった。初めての経験で何をどのタイミングでどのように実施すればよいか分からない。
③支援内容 1. 現状ヒアリング 2. インド人社員向け入社後オリエンテーション実施 ・生活オリエンテーション 3. 日本人社員向け「外国人社員受け入れガイダンス」実施 ・目的とポイント ・質疑応答 4. 外国人社員との個人面談の支援 ・目的 ・実施の頻度と方法 ・面談の内容とポイント 5. 来年度採用戦略策定 ・各部署の研修担当者へのヒアリング ・受入成功の要因検証 ・2 期生以降の人材に求める要件の基準策定
④支援の成果 ■社内の受入態勢の醸成 インド人社員を受け入れる会社側、日本人社員の皆さんの受け入れ体制の整備として二つの社員研修(インド人講師によるインド文化等の研修、行政書士による外国人社員受入ガイダンス)を実施した。こ

これらの研修により、文化や考え方の違い、外国人籍社員特有の手続だけでなく、新卒インド人社員が入社することを社内に周知する機会にもなり受け入れ機運を醸成することができた。 ■具体的な支援方法の構築 人事部向けに、外国人籍社員向けの支援として重要な入社後オリエンテーション、定期面談という二つの支援の実施方法を行政書士が実演し、その後実際に人事部社員に実施してもらった。形式的なものではなく、実効性のあるオリエンテーションや面談を実施する方法や仕組みを人事部に構築できた。
⑤企業の声 ・今回の支援を通じて入社後に行いオリエンテーションや面談の方法がよくわかりました。 ・日本人社員の受け入れ態勢を整える研修はスムーズな受け入れに大変役立ちました
⑥外国人の声 ・研修担当のみなさんは、とても親切で、あらゆるトピックについて徹底的に詳しく説明し、私たちが確実に理解できるようにしてくれました ・自身の専門分野を高め、プロフェッショナルとして成長したい ・シブヤがグローバルで成功するために、貢献したい ・一生懸命働き、経済的な安定など自分の夢を実現したい
⑦行政書士による本事例統括 初めて外国人を受入れる場合、どうしても外国人の支援に目が向きがちですが（もちろんそれも重要ですが）、それと同じくらい重要なのが迎える会社側・日本人社員の受入態勢の準備も重要です。上記のような研修を実施し、日本人側が基本的な情報や知識を知っておくだけでかなりの摩擦を避けることができます。澁谷工業様は上記のような日本人社員側に対する取り組みを行ったおかげで、インド人社員に対する積極的な見方が全社的に醸成され、各部署の研修担当者が自分事として仕事面だけでなく生活面もサポートする様子が観察でき、インド人社員の安心感につながっていました。入社後間もないとはいえ、面談の際に生き生きと笑顔で社内業務について語ってくれた様子は印象的でした。

入管申請や生活支援の内製化
④ゆげや本舗株式会社（菓子の製造販売） 企業情報（本社所在地：石川県加賀市、資本金：1,000万円、従業員数：60名）
①現状 ・特定技能（飲食料品製造業）：2名、特定活動：5名在籍（全員ベトナム人） ・技能実習生の受け入れをやめ特定技能に切り替えた。 ・技能実習生は1年サイクルだったため、人材の質と定着の面で課題が大きかった。
②課題 ■外国籍社員の支援や手続を自社で行いたい 外部委託している入管申請や生活申請を内製化することで外国籍社員の昇給やスキルアップの原質としたいが、内製化のノウハウがない。
③支援内容 1. 現状ヒアリング 2. 新規の特定活動・特定技能への申請の相談・打ち合わせ生活オリエンテーション実施支援 ・入管申請の自社申請の支援 ・生活オリエンテーションの概要 3. 定期面談の実施支援 ・概要説明 ・面接実施（確認事項） 4. 定期届出の作成支援 ・各種案内ページや資料 ・定期届出の目的とポイント 5. 現状の課題について検討 6. 入管への更新申請の書類作成支援 ・特定技能外国人材の要件定着 ・申請書類の添削 ・特定技能社員に求めるスキル等
④支援の成果 ■申請手続きや支援を自社で行う仕組みの構築 各種申請手続については書類の集め方・書き方を伝えるだけでなく、各手続の目的・意義・特に注意して作成すべきポイントなどをお伝えした。実際に担当者に作成してもらい行政書士が添削することで申請や届け出を自社で行う態勢を構築できた。支援については、特に定期面談の方法、ポイントについてお伝

えし、その後行政書士が支援責任者役を演じて実際に社員とやりとりを行い実地的なやり取りを体験してもらった。
■外国籍社員に求めるスキル等人材要件の明確化 支援の過程で既存外国人社員の一部に日本語力の課題があることが判明したが、役員等と話し合いを進めて行く中でゆげや本舗様が求める日本語力が明確になった。その他経営陣が求める業務上のスキルなども言語化できたので、既存社員の教育のポイント、採用する人材に求める要件も明確にすることができ、今後の採用活動、社員教育をより質の高い者にしていく基盤を作ることができた。
⑤企業の声 行政書士の的確なアドバイスにより、申請手続について分かりやすくスピーディに進めることができた。外国人社員とのコミュニケーションの取り方のポイントなど、今後の自社支援に大いに参考になった。
⑥外国人の声 仕事面、生活面で困っていることなども聞いてもらえて気持ちもスッキリしました。
⑦行政書士によるオン事例総括 手続きや支援の内製化をサポートさせていただきました。これらは外注・外部委託する企業が多いですが、内製化することにより外国人社員の給与アップや教育等の費用の原資を作ることができます。また、特に支援については自社で行うことにより、外国人社員との関係性も築きやすくなりより定着につながるという効果もあります。外国籍社員の人数が少ないうちからこの内製化に取り組まれたことには大きな意味があると感じます。

外国籍社員向け社内制度の策定支援	
⑤大同工業株式会社（二輪車及び四輪車部品、産業機械部品の製造・販売） 企業情報（本社所在地：石川県加賀市、資本金：35 億 36 百万円、従業員数：2,465 名（連結）、売上高：550 億 54 百万円（連結））	
①現状	・技能実習生を 3 年サイクルで受け入れしていく戦略だったが、コロナの影響で新しい人材が入ってこず、特定技能を活用しだした。現在 3 つの在留資格を併用している。今後の法令改正等に合わせて受け入れ態勢も修正が必要になってくるかもしれない。
②課題	・対象とする在留資格：特定技能 ・脱退一時金と一時帰国に関する対応について（一時帰国は認めたいが長期間になると現場に負担がかかる。一時帰国等に関する適正かつ適切な運用を目指したい。） ・今後の外国人受入について（10 年 20 年先を考えると、長期で働いてもらう体制を作ることも検討が必要かもしれない。）
③支援内容	1. 現状ヒアリング 2. 特定技能 2 号活用の可否について ・一時帰国のルール化について ・特定技能 2 号導入した場合のメリット・デメリット ・一時帰国のルール化について ・脱退一時金について 3. 一時帰国ルールの確定 ・現状と課題 4. 特定技能 2 号の任意要件の検討 5. 特定技能 2 号の任意要件の確定 ・今後の外国人採用方針 6. 特定技能社員へのインタビュー ・大同工業の魅力のリストアップ 7. 外国人社員への社内ルールの説明会
④支援の成果	■一時帰国休暇制度の説明会の開催 一時金に関する制度作りについては、まず制度がない現状で生じるトラブルを詳細にリストアップしかつ各トラブルの原因究明に時間を費やした。その結果、一時帰国の申請方法、申請フォーマット、一時帰国の期間や有休と公休の使い方など実効性のある大同工業様オリジナルの一時帰国休暇制度を作成することができた。また、本制度を作成するだけでなく、その制度のベトナム語版も作成し、対象の外国籍社員を集めて説明会を開催した。説明会を開催することで会社側の意図や思いを正確にかつ同時に皆さんに伝えることができ、誤解や解釈の違いが生じることを避けることができた。

⑤企業の声
・一時帰国についての細かいルールを設定することができ、外国人社員に周知できました。脱退一時金についても、明確な会社方針を示すことができ良かったと思います。
⑥外国人の声
・一時帰国する時の申請ルールがわかりやすくなり、ありがたいです。 ・一時帰国できる期間が明確になったので普段の有給の取り方も気を付けたいです。
⑦行政書士による本事例総括
外国籍社員特有の状況に対応するためのルール作りは、社員数が少ないうちはその場その場の対応が可能ですが、人数が増えてくると統一的なルールを作ることが重要になります。今回のような一時帰国休暇に関する制度作りは、言い換えると福利厚生制度の策定でもあります。このようなルールを明確にすることで社員間の不公平感が減り、休暇を取得しやすくなり、外国籍社員の定着率向上にもつながります。加えて、このような制度を求職者にとっても魅力であり採用力アップにもつながります。 今回は、すでにトラブルが発生している中での制度作りとなりましたが、結果的には今後同様のトラブルを防ぐことができる緻密な一時帰国休暇制度が策定でき、説明会も開催できました。今回の制度策定のポイントは、①会社側だけでなく社員側にとってもメリットのある制度とすること、②制度・ルールの外国語版も作ること、③説明会の開催、の3点です。今後一時帰国以外の点で制度化が必要になる状況が発生する際も、今回の流れで制度化していただくことができるかと思います。

外国籍社員のキャリアパス策定支援
⑥株式会社ビーイングホームディングス（総物流輸送） 企業情報（本社所在地：石川県金沢市、資本金：6億9,000万円、従業員数：3,328名、売上高：263億2,200万円）
①現状 ・技能実習：68名、留学生等アルバイト：61名、技術・人文知識・国際業務：39名、永住等：47名在籍（中国、モンゴル、ネパール、ベトナム、韓国、フィリピン：物流グループ会社に在籍）
②課題 ■外国籍社員にキャリアパスを提示できていない 経営陣は外国籍社員（在留資格「技術・人文知識・国際業務」）の管理職への登用を望んでいるが、外国籍社員に対する育成方法が固まっていない、社内の外国籍社員に対する認識が定まっていないなどの理由で実現していない。大卒外国籍社員の採用には成功しているため、彼らの定着を図り、モチベーションをもって勤務してもらうためにも、キャリアパスの提示が急務となっている。
③支援内容 1. 現状ヒアリング 2. 経営陣の外国人雇用に対する考えの浸透支援 ・社長のセミナー動画の活用法を検討 ・キャリアパス要件の支援 3. キャリアパス策定支援 ・動画視聴状況とアンケート結果の確認と分析 ・キャリアアップのプロセス 4. 事業会社への説明会実施 ・説明会の趣旨 ・在留資格とは ・外国人社員（技人国）在籍状況 ・外国人役職者誕生に向けて 5. 実施状況の確認 ・モデル社員とモデル事業所へのヒアリング 6. 実施状況の確認と課題の整理 ・モデル事業所の候補引き上げステップ、プランを共有
④支援の成果 ■外国籍社員キャリアパスを重要性の社内への浸透 グループ代表が石川県のセミナーに登壇された際のインタビュー動画を共有したり、グループ内の役員、管理職を対象とした説明会を開催し、キャリアパスの必要性、意義、方法について情報と方向性の一致を図った。その結果グループ全体に外国籍社員のキャリアを真剣に考える空気・雰囲気を作ることができた。
■外国籍社員を「主任」へ引き上げるための具体的ステップの策定 管理職としての最初の役職である「主任」に求められる役割は何か、「主任」になるためにどんなスキル

が必要か等について検討し、主任の役割と主任への道（5つのステップ）について明確化・言語化した。その結果グループ内の異なる法人・事業所であっても同じ基準で「主任」目指す（もしくは引き上げる）ための土台ができた。

■キャリアパスのモデル社員・モデル事業所の選定

グループ内各社にアンケートを実施したところ「次のステップに進ませたい外国籍社員」の推薦が多数あったため、その中から意欲ある外国籍社員と支援体制が整っている事業所をそれぞれモデル社員・モデル事業所に選定した。上記で決まった5つステップに沿って年内にモデル社員を「主任」とするプロジェクトをスタートすることができた。

⑤企業の声

- ・この支援を通じて、他部署から話を聞く良い機会となり、互いの距離感が近くなったのが良かった。
- ・管理者をつくる後押しになる良いきっかけとなった。

⑥外国人の声

- ・管理者モデル社員の話を聞いて、自分ならできる、是非やりたいと思いました。
- ・いろいろな仕事が学べてとても楽しい。

⑦行政書士による本書事例統括

キャリアパスの策定は、外国籍大卒社員だけでなく在留資格「特定技能」や「育成就労」など技能系の外国籍社員にも今後重要になってきます。キャリアパスを策定することで、自社での昇進・昇給を具体的にイメージしてもらうことができます。加えて、モチベーションアップ、スキルアップも図ることができ、結果的に定着率アップや会社全体の業務レベルのアップにつながります。

今回は、外国籍社員のキャリアパス策定というかなり先進的な支援でしたが、上記の通りモデル社員・モデル事業所の選定まで支援することができました。キャリアパスを策定する上で、①経営陣の強い社内への浸透、②各役職で求める役割の明確化、③具体的な引き上げステップ（成長プラン）の言語化、の3点を意識して支援を行いました。今回選定されたモデル社員が年末に昇進できているかどうか楽しみです。そして、このモデルケースがグループ内に横展開されて広がっていくことも期待しています。

3. 滋賀県外国人材受入サポートセンター

資料：滋賀県外国人材受入サポートセンターHP

滋賀県では改正入国管理法の施行に伴い、新たな在留資格を有する外国人材等の受入れを希望する企業の増加が見込まれたことにより、2019年4月1日「滋賀県外国人材受入サポートセンター」を開設した。

県内企業および県内で働きたい外国人の方向けの相談窓口として相談対応を行うほか、マッチングイベントやセミナーを開催している。

また、県内企業が外国人材を円滑かつ適正に受入れることができるよう、県内で働きたい外国人の方の就労が実現するよう、必要な支援を実施している。

(1) センターの役割

- ・外国人材の受入れを希望する県内事業者および県内で就労を希望する外国人の方からの相談対応
- ・県内事業者や大学等への訪問による外国人材受入れ・就労に係る周知・啓発やニーズ等の把握
- ・留学生と県内事業者を対象とした合同企業説明会の開催
- ・外国人材の受入・就労に関し、必要な情報や事例紹介等のセミナーの開催
- ・県内事業者の外国人材受入れに関する、行政機関・経済団体等との連携

(2) 支援の対象者

- ・県内に拠点のある企業、事業所および団体等
- ・県内に居住、勤務またはこれからその予定がある外国人

(3) 主な業務内容

- ・WEB相談（予約制）

WEB会議システムを利用して、企業や外国人の方の相談に対応します。

- ・電話・メール相談
- ・窓口相談（予約制）

センター内に窓口を設置し、外国人材の受入に関する企業からの相談および県内で就労を希望する外国人の方からの相談に対応。

- ・訪問相談（予約制）

要請のあった県内企業、事業所および団体等を訪問し、外国人材の受入に関する企業の相談に対応。外国人の方からの相談の際は、大学等への訪問も可能。

(4) 主な相談内容

ア 県内事業者

- ・採用計画や求人・選考に関する相談
- ・在留資格や出入国在留管理制度の各種手続きに関する相談
- ・労務管理や受入環境整備に関する相談
- ・採用後の定着に関する相談

- ・監理団体や登録支援機関の設立および運営方法等に関する相談 等

＜外国人材＞

- ・日本の就職活動の仕組みや求人情報の探し方に関する相談
- ・自己分析や企業分析に関する相談
- ・履歴書作成や面接対策に関する相談
- ・在留資格などの手続きに関する相談 等

※ただし、本サービスは、求人案件を紹介するものではない

(5) 相談体制

- ・専門アドバイザー 複数名（行政書士、社会保険労務士ほか）
- ・対応言語 日本語、英語（要予約）、中国語（要予約）
- ・費用 すべてのサービスが無料

外国人材の受入・採用・定着に関する疑問、ぜひご相談ください

滋賀県外国人材受入サポートセンター

滋賀県 外国人材受入 サポートセンター

相談
無料

専門知識を持つ相談員(行政書士・外国人雇用労務士*)が
外国人材の活用をお考えの県内事業者様の
ご相談に対応いたします!お気軽にご相談ください。

* (一社)全国外国人雇用推進機構が認定する民間資格です。

対象 外国人材の受入をご検討、あるいは現在受入中の事業者さま

受付時間 10:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)

※来所相談の最終受付は16:00まで ※来所相談は毎週水曜日のみ



? 滋賀県外国人材受入 サポートセンターとは...

少子高齢化や人口減少による人手不足、
事業活動のグローバル化、多様化する社会へ
の対応策の1つとして県内企業が外国人材
を円滑かつ適正に受入れることができるよう
必要な支援を行います。外国人材の受入・
採用・定着の各フェーズにおけるさまざまな
ご相談に対応可能です。

例えば、 こんなご相談に応じます

- ex.1 外国人材を採用するうえで何から始めたらよいかわかりたい
- ex.2 雇用したい外国人材の在留資格と労務管理について知りたい
- ex.3 外国人留学生を採用する際の注意点を知りたい
- ex.4 「技能実習」や「特定技能」について知りたい
- ex.5 外国人社員の育成や定着のための取組を知りたい etc.

💡 いろいろな相談方法があります

Webによるご相談



電話・メール
によるご相談



ご来所によるご相談
※水曜日のみ



企業様等への
訪問によるご相談



相談申込・お問い合わせ先

滋賀県外国人材受入サポートセンター

TEL: 050-5211-5397 MAIL: mail@shiga-gaisapo.com

受付時間: 10:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)

※来所相談の最終受付は16:00まで ※来所相談は毎週水曜日のみ

令和6年度滋賀県外国人材受入サポートセンター運営事務局

受託運営会社 レバレッジズ株式会社 (本事業は、レバレッジズ株式会社が滋賀県より受託し、運営しています)

HPはこちら!



▼来所相談

しがジョブパークへのアクセス

〒525-0025 滋賀県草津市
西池川1丁目1-14 行商第一ビル4F



滋賀県 外国人材受入 サポートセンター



滋賀県で働きたい外国人の方は無料で相談できます！

“働く”に関する相談ならなんでもOK！専門アドバイザーと一緒に解決します。

？ 就職活動のことで悩んでいる...

- 1 日本の就職活動のルールがわからない
- 2 外国人材を採用している企業の探し方がわからない
- 3 履歴書や面接の準備が不安
- 4 在留資格の手続きについて知りたい etc.

💡 プロが就職活動をサポート！

- 1 日本の就職活動の仕組みや自己分析についてお伝えします！
- 2 求人情報の探し方やマッチングイベントの情報をお伝えします！
- 3 履歴書の添削や面接練習ができます！
- 4 在留資格の手続きや必要な書類についてお教えします！ etc.

POINT いろいろな方法で相談ができます！



相談申込・お問い合わせ先

滋賀県外国人材受入サポートセンター

TEL: 050-5211-5397 MAIL: mail@shiga-gaisapo.com

受付時間: 10:00-17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)

※来所相談の最終受付は16:00まで ※来所相談は毎週水曜日のみ

令和6年度滋賀県外国人材受入サポートセンター運営業務

受託運営会社: レバレッジズ株式会社 (本事業は、レバレッジズ株式会社が滋賀県より受託し、運営しています。)

HPIはこちら！



▼ 来所相談

しがジョブパークへのアクセス

〒525-0025 滋賀県草津市
西波川1丁目1-14 行商第一ビル4F



4. 大阪外国人材採用支援センター

資料：大阪外国人材採用支援センターHP

大阪においても少子高齢化により労働人口の減少が進んでおり、今後、2025年大阪・関西万博やIRの推進など企業を取り巻く環境が大きく変化する中、ウィズコロナ／アフターコロナを見据えるとインバウンド関連など幅広い業種においては、更なる人材不足の深刻化が予想され、人材確保は企業の大きな経営課題になることが予想される。

そのため、大阪府市が中小企業の人材確保の解決支援として、さまざまな在留資格に基づいた外国人材の採用マッチング支援を行うことを目的に、「大阪外国人材採用支援センター」が設立された。

(1) 専門家相談

「外国人材」の受け入れに関する企業からの相談に対して、採用戦略アドバイザーが経営課題と採用ニーズのヒアリングを行い解決に向けたアドバイスを行うとともに、在留資格などの許認可に関する相談については行政書士等が助言を行う。



- ✓ 日本人の採用が年々厳しくなり、外国人材の採用に興味がある。
- ✓ 採用経験がないため、初歩的な部分から教えてもらいたい。

うちの会社で
外国人って
採用できる？

STEP1 検討開始



💡 アドバイス内容

ご相談の中で、これまでの採用活動・今後の事業計画・外国人材に任せたい業務内容のヒアリングを行い、対象となる在留資格の整理を行います。また、**採用したい人物の経験・スキル・志向性などの「求める人物像」を明確化**していきます。



専門家

採用戦略アドバイザー など

在留資格って？
在留期間は
何年あるの？

STEP2 制度理解



💡 アドバイス内容

対象となる在留資格を整理した後、在留資格の制度について行政書士を中心に在留期間や活動範囲、申請時に必要な手続きやルールをお伝えします。

「技術・人文知識・国際業務」・「特定技能1号・特定技能2号」・「技能実習（育成就労）」・「留学生アルバイト」等、それぞれの雇用時に必要な知識をご理解いただきます。



専門家

行政書士

外国人材雇用アドバイザー

など

どこに頼むと
いいですか？

STEP3 採用方法



アドバイス内容

求める人物像・在留資格に基づいて、当センターで連携している下記機関の中から適切に取りつなぎを行い、採用活動をサポートします。
複数ご提案することも可能です。依頼先決定後は、依頼先の連携支援機関との採用活動が開始します。

※民間企業との契約の場合は各企業規定の費用が発生します。



専門家

採用戦略アドバイザー

外国人材雇用アドバイザー

など

連携支援機関

採用・定着などの
受入れを支援する公的機関・団体

留学生が在籍している
大学・専門学校・日本語学校

外国人材求職者情報、
人材マッチング機能を持つ民間企業

コミュニケーション
が不安
必要な準備は？

STEP4 受入準備



アドバイス内容

外国人材雇用アドバイザーを中心に、これまで支援してきた受入れ企業での実体験を基にアドバイスを実施します。

また、各連携支援機関が行うイベント等をご紹介します。受け入れ企業や就職を希望する留学生との情報交換の場をご提案します。



専門家

社会保険労務士

外国人材雇用アドバイザー

など

在留資格って
更新するの？
定着方法は？

STEP5 雇用中



アドバイス内容

雇用中の疑問や法改定への対応方法などのご相談は、社会保険労務士や弁護士がサポートします。育成やキャリアステップの明確化など、自社の魅力を改めて言語化できるよう採用戦略アドバイザーがアドバイスします。



専門家

行政書士

社会保険労務士

弁護士

など

出典：大阪外国人材採用支援センターHP

(2) 外国人材マッチング支援

採用相談から適切な支援機関への取りつなぎまで外国人材の採用マッチングをワンストップでサポートする。

(3) セミナー・合同説明会

セミナーやイベントを実施し外国人材の受け入れを促進する。

(4) 採用・活用事例

製造業
×
技術人文知識国際業務

エンジニアの半数弱はベトナム人社員！
長年の採用経験を生かし直接採用へ

支援内容

申請手続き支援

業種：製造業（プロダクトデザイン・筐体設計・3Dプリント・デザインモデル・ワーキングモデル・部品加工・各種表面処理）

社名：株式会社エムトピア

住所：大阪府東大阪市荒本西3丁目2-33

URL：<https://www.emtopia.com/>

従業員数：94名（内、外国人材20名）

資本金：2,000万円



家電などの工業用試作品を製作

エムトピアは、家電などの製品を量産する前に、デザインの見映えは良いか、機能をしっかりと発揮できるか、使いやすいかなどをあらかじめ調べるための工業用試作品を作る会社です。「かつては外観のデザインを確かめるための模型が中心だったのですが、最近では、扇風機であればモーターもつけて風の具合がどうかという機能的な面までチェックできるよう完成品に近い試作品を作っています。また、製品をつくるための型である金型も作っています」と、総務課課長の福山佳延さんは事業内容について語ります。

製作プロセスとしては、顧客のアイデアや仕様、デザインデータをもとに必要な設計から行い、データに変換し、マシニングセンターなどの工作機械や3Dプリンターなどを使って模型を作っていきます。現在は、本社のある大阪と横浜、そしてベトナムに工場があり、国内外で約200人の社員が働いています。



20人のベトナム人エンジニアが活躍

エムトピアの外国人材採用の歴史は古く、2006年11月にベトナム工場を開業する以前から工場の製造担当者としてベトナム人を研修生として採用していました。「日本人の採用が難しくなってきたこともあり、早くからベトナム人の採用には取り組んできました。ただ、当時は日本で3年の研修を終えた後には本国へ戻らなければいけなかったのが大変だったと聞いています」と福山さん。

企画開発部設計課課長のズオン・アイン・ザンさんは2008年6月の入社で、エンジニアとしてはベトナム人では2人目の採用でした。「当時はベトナムに日本の企業の仕事を仲介する会社があって、そこにエムトピアからの募集があり、応募しました。大学で設計を勉強し、たまたま4年生の時に日本語を勉強する機会があったので応募してみようと思いました」とザンさん。以来、同社では現在に至るまで少しずつベトナム人エンジニアの採用を増やし、現在は20人を数え、同社のエンジニア全体の半数弱を占めるまでになっています。

ベトナム社員のコミュニティを通じて採用

ベトナム人エンジニアの採用に関しては、人材紹介会社を通して行ってきましたが、福山さんは2023年頃から、「以前に比べて、採用したベトナム人の定着率が低くなっている」ことが気になっていました。「せっかく費用をかけて採用にこきつけても短期間で辞められてしまうことが続き、他に採用できる方法がないかと考え、自社の社員のネットワークを活用してみることにしました」。

ザーンさんたちベトナム人は、ベトナム人同士で日本企業の採用について情報を交換し合うSNSのコミュニティに参加しており、そこでエムトピアがプログラマーを募集している旨情報を書き込んだところ、社員の親せきや知り合いなど4名のベトナム人から応募したいと手が挙がりました。現地で面接を行い、4人の中から1人を選んで内定を出しました。「皆さんプログラマーとしての経験者ばかりだったので、大学の時の成績や、どんなCADを使っているのかなどを聞き、当社の仕事にすぐになじんでいただけそうな人を選びました」と福山さん。



▲総務課 課長 福山佳延さん。

申請手続きのアドバイスを受け、自力で書類を作成



▲企画開発部 設計課 課長 ズォンアインザーンさん。

ただ、これまでは採用を仲介会社任せにしていただけに、いざ直接採用するとなるとどのような手続きがあってどのような書類をつくって申請しなければならないのかわかりませんでした。行政書士に頼ることもできましたが、自力での書類作成を目指しました。そこで頼ったのが、大阪外国人材採用支援センターでした。

採用するには、入国管理局に、各種申請書類だけでなく、在留資格を満たしているかをしっかりと説明する理由書を付ける必要があることを知りました。「特に理由書については、入管にしっかりと当社の採用の意図を伝えなければならず、今回、技・人・国の在留資格で採用するにあたってどのような点に注意して書くべきかのアドバイスも受けることができました。実際に書いてみると大変だったので、アドバイスがなければとても書くことはできなかったと思います」と福山さん。結果的に何の問題もなく入管から許可が下りたそうです。

ただし、入管に書類を提出してから許可が下りるまでには数カ月の時間を要するとのこと。エムトピアではその期間を活用して、ベトナム工場に仕事に慣れてもらう時間に充てています。「ベトナム工場には日本で使っているのと同じ設備、機材があるのでその使い方を学んでもらい、日本に来てからすぐにスムーズに仕事に溶け込めるようにしています」とザーンさん。

20人働いているという安心感が次の雇用を生む

エムトピアに入社したベトナム人の多くはいったん入社すると長い期間働く人が多く、現在は本社の設計課の課長をザーンさんが、プログラム課の課長もベトナム人社員がそれぞれ務めています。近年は、ベトナム人を採用したいと考える日本企業が増え、以前よりもベトナム人を採用するハードルがかなり上がっているのが実態ですが、エムトピアの場合、ザーンさんたちがSNSで呼び掛けることで数人の応募が必ずあるそうです。

ザーンさんはその理由について「ベトナム人がすでにこの会社で20人も働いているというのは大きな安心感につながっていると思います。実際にどのような仕事をしているのか、日本での生活はどうかについても社員からあらかじめ情報が得られる点も後押しになっているのではないのでしょうか」と語ります。

ザーンさんが籍を置く設計課の課員2人は40代、50代で、長い目で見た時に次の世代を育てていく必要に迫られていました。そこで、2025年1月、あらためてザーンさんを通してSNSに呼び掛けてもらい、応募した人の中からねらい通り2名の20代のベトナム人の内定を決めることができました。今回も申請書類手続きは福山さんが担当し、現在は申請の許可が下りるのを待っている状態だそうです。「前回はプログラマーで今回は設計担当者の採用でしたが、1度申請手続きを経験しているので難しくはありませんでした。今回はほとんど自力で作成し、センターの担当者の方に一度チェックしていただいただけで済みました」と話します。

現在も、横浜の工場の人員が不足しているためベトナム人を採用して補うことを考えているとのこと。「今後も随時必要が生じた時には、同じようにベトナム人の採用を続けていきたいと考えています」。長年、着実にベトナム人採用に取り組んできた経験をもとに、直接採用に生かした好事例と言えるでしょう。

出典：大阪外国人材採用支援センターHHP

製造業
×
技術人文知識国際業務

日本人、外国人分け隔てることなく採用していきたい

支援内容

採用方法のご提案・ジョブフェア支援機関への取りつなぎ支援・申請手続き支援

業種：製造業（フィルム、両面テープ、発泡体等の化成品のプレス加工及びレーザー加工）

社名：株式会社A.P.I.

住所：八尾市若林町2-97

URL：<https://api-group.jp/>

従業員数：60名(内、外国人材24名)

資本金：2,500万円



きちんとした手順で採用を、と大阪外国人材採用支援センターに相談

株式会社A.P.I.は1975年の創業で、フィルムや両面テープ、発泡体などの化成品のプレス加工を手がけ、国内では八尾、奈良、埼玉の3工場で、また中国や東南アジアのグループ会社で生産を行っています。



外国人材についてはこれまで中国人やベトナム人の社員を技能実習生、特定技能外国人として採用してきましたが、「中小、小規模企業の製造業にとってはますます人材の確保が難しくなっており、今後は日本人、外国人分け隔てなく長く働いてもらえる人材を採用していきたいと考え、あらためて外国人材の採用に力を入れていこうとしているところです」と秋川史朗社長は採用の方針について語ります。

「ただ、外国人の雇用に関しては以前と制度が変わっていることもあり、どのような外国人をどう採用をすればよいのかわかりませんでした。現行の制度下できちんとした手順を踏んで採用していきたいと考え、大阪外国人材採用支援センターに相談することにしました」と採用を担当する奈良工場業務部主任の土田順子さん。



▲業務部主任 土田順子さん

マッチングの場「ジョブフェア」で留学生と出会う



▲代表取締役社長 秋川史朗さん

2023年11月にセンターの担当者で面談した際にどのような採用方法があるのかを尋ねたところ、タイミングよく12月に大阪で働きたいと考えている留学生と外国人材を採用したい大阪府内企業とのマッチング機会を提供する「ジョブフェア」が開催されることを知り、出展を決めました。

ジョブフェアのブースでは、当初技能労働者として採用し、その後永住権を取得して10年以上同社で働いているベトナム社員に学生への説明を担当してもらいました。「長く働いてくれている外国人社員と話をした方が外国人留学生にとって身近で話し、説得力があるだろうと考えました」と秋川社長。そのもくろみは当たりました。「40ほどの企業が出展していましたが、他のブースよりも明らかに人が集まってきており、学生も気軽に聞きたいことを聞くことができていたようです」と秋川社長はその時の様子について語ります。

そのジョブフェアに参加していたのがミャンマー人の日本語学校留学生、タンソー・ナインさんです。「日本語学校を卒業した後は専門学校や大学への進学も考えていたのですが、学費や家族のことも考え、日本の会社に就職しようかと思いました。中でも機械のことを勉強したいと思い製造業の会社を探していました」と話します。

秋川社長はジョブフェアでナインさんと工場見学、そして社長面接をする約束を取り付け、さっそく年明けにそれを行い、ジョブフェアに参加していたもう1人のベトナム人と2人を採用しました。ナインさんはA.P.I.を就職先に選んだ決め手について「家族、友達と遠く離れたミャンマーに住んでいるので、給料が多い、少ないよりもストレスなく働ける職場を選ぶことが大事だと思いました。人が優しく、人間関係の良いところを重視してA.P.I.に決めました」と話します。秋川社長は「言葉はいずれ習得できるもの。それよりもナインさんたちの熱意を持って働こうという気持ちを言いました。そうした姿勢が他の社員に好影響につながればよいなとも考えました」と話します。

今後のために、ビザの申請手続きはすべて自社で

ナインさんは学生であったため、同社で働くには学生ビザを就労ビザに変える必要がありました。ナインさんは来日する前にミャンマーの大学で物理学を学んでいたこともあり、就労ビザの中でも、学校で学んだ専門的な技術や知識を生かせる業務に従事できる「技術・人文知識・国際業務（技人国）」の在留資格で申請を行いました。申請に当たっては学位を取得していることを証明するとともに、入社してから担当する仕事が単純作業ではなく、大学で学んだ知識を生かし「技人国」で定められた業務に該当することが求められます。

土田さんは、4月の入社に間に合うよう、センターにビザの申請方法について教わり、2月中にはビザ申請のための書類として、ナインさんの身分を示す書類や学校の卒業見込みの証書に加え、会社の登記簿謄本や会社の概要を説明する資料、決算書のコピー、ナインさんの内定証明書などをそろえたうえで申請を行いました。手続きについては、外部の行政書士に任せることもできましたが、「今後新たに外国人社員を採用する時のこと」も考え、自社で手続きなどのやり方をすべて内製化できるように、センターにその都度相談をさせていただきながら自分たちでやることにしました」と土田さん。そして3年の在留資格が認められました。

いずれは工法、工程の設計までを任せたい

ナインさんは4月に入社して以降、製造現場の各工程を回り、同社で製造している製品の工程や材料などの把握に努めています。「ナインさんには、現場、現実、現物の三現主義を徹底しながら、日本のものづくりの流れやルールも学んでもらっています。お客様からはさまざまな仕様の製品を製造依頼が舞い込んできます。その時に、どんな材料を使えばよいのか、どうやって作りこむのかを考えながら、どうすればむだなく、コストも抑え、再現率の高い生産ができるかを考える工法、工程プロセスの設計を考えるところにも携わってほしいと考えています。大企業と違って、製品の一部の工程を担当するのではなく、さまざまな製品のすべての工程に触れられるのが中小企業ならではのメリットを生かしてどんどん吸収してほしいですね」と秋川社長は期待をかけています。ナインさん自身、日本語の習得能力が非常に高く、仕事ではほとんど不自由することはないとのことですが、ニュアンスも含め、言葉が正確に伝わるようChatGPTを使って製品の指示書をミャンマー語に訳して渡すなど工夫に努めています。



▲タンソー・ナインさん

出典：大阪外国人材採用支援センターHP

5. 東京都「中小企業の外国人材受入支援事業」

資料：東京都 HP

経済のグローバル化を背景に、中小企業においても、外国人留学生など外国人材を積極的に採用したいという需要が高まっている。一方、外国人留学生についても、日本での就職希望は全体の約6割と高いものの、日本の就職活動の仕組みや企業研究の方法を知らない等の理由から、卒業後の就職者は3割に留まっている。

そのため、東京都では、外国人の採用や就職に関するノウハウ等の提供や相互理解・マッチングの促進に向け「中小企業の外国人材受入支援事業」を実施している。

【東京外国人材採用ナビセンター】(2020年12月4日開設)

○利用時間 月～金曜日 9:00～17:00

○主な対象 外国人材の採用を検討している都内中小企業
東京での就職を希望する外国人の方



東京外国人材採用ナビセンターは 中小企業における外国人材 の活躍をサポートします！



センターの主なサービス

※ 当センターのサービスはすべて無料です。

中小企業 ご担当者 向け

- 外国人材の採用・活躍促進のためのセミナー
- 外国人材とのマッチングイベント
- 外国人材採用の専門家による伴走型支援
- 外国人材インターンシップ
- 教育機関との情報交流会

外国人材 の方向け

- 就職活動セミナー
- 都内中小企業とのマッチングイベント
- 就職活動用スペースのご利用

教育機関 の方向け

- 就職支援ノウハウセミナー
- 中小企業との情報交流会
- 出張版留学生向けセミナー



出典：「東京外国人材採用ナビセンター」リーフレット

SERVICE サービス



企業の方へ Service for companies

外国人材の採用やその定着についてお悩みの都内中小企業向けに、以下の支援を実施しています。就職活動中の外国人材に出会える場や、採用や定着に関するノウハウなどの情報をご提供しておりますので、お気軽にご利用ください。

■ 総合相談窓口

外国人材の採用について気軽に相談できます。

外国人材採用・定着の相談員が常駐し、外国人材の採用・定着・活躍について幅広くご相談いただけます。ご相談の内容に応じて、コンサルティング支援や専門相談など、当センターで行っている他の支援にお繋ぎします。



■ 専門家相談

専門性の高いお悩みについて相談できます。

在留資格、住宅確保、日本語コミュニケーションなど、テーマごとに行政書士など専門知識を有する専門家相談員にご相談いただけます。



■ セミナー

外国人採用・活用基礎を学ぶ「入門セミナー」や採用したい職種に合わせてより実践的な内容を学べるワークショップ形式の「採用・定着講座」をご用意しております。



講演・事例紹介

アドバイス

ノウハウの提供

■ 合同企業説明会

就職活動中の外国人材の方に自社の情報や強み、採用情報などをPRできるマッチングイベントを実施しています。イベント出展が初めての企業でも安心して参加できるようサポートします。



過去の合同企業説明会の実績（令和4年度 令和5年度）

留学生など外国人
総参加数542名

出展企業82社

■ インターンシップ

外国人材の短期間インターンシップの受入体験をご用意しています。インターン生を受け入れるにあたっての事前準備からインターン実施中までサポートをいたしますので、外国人材の受入れが初めての企業の方も安心して申し込みください。



5日間のインターンシップ

35社募集

■ コンサルティング

外国人材の受入れを専門としたコンサルタントを貴社に無料で派遣します。課題の洗い出しから計画策定、改善の実施まで、企業の受入段階に応じてきめ細かくサポートします。



1社あたり最大5回

23社募集

■ 教育機関との情報交流会

外国人材の採用・就職に関して、教育機関と情報交換を行えるイベントを実施しています。教育機関とのつながりの構築に向けてサポートします。



20社募集

50の教育機関が参加

■ 企業トップ層と人材の交流フェア

外国人材の採用を検討している企業が外国人材と直接交流できるイベントを実施しています。外国人材の考え方や採用のイメージを掴むことができます。



10社募集

■ 出張版業界団体等向け外国人材 受入支援セミナー

人手不足の課題を抱える業界団体等へ講師を派遣し、業界団体等の会員企業向けに、各業界団体の状況に合わせた外国人材受入支援セミナーを実施します。



3団体募集

■ ビジネス日本語eラーニング研修

都内中小企業で働いている外国人社員の為に、eラーニング（オンライン）でのビジネス日本語研修を提供します。



▷このようなお悩みを抱える担当者様におすすめ！

日本語を学習する無料の講座はないか？

■ お役立ち情報

外国人材の採用から定着まで必要なことを一冊に

中小企業における外国人材の活躍を促進するため、企業の経営者・人事担当者をはじめ、配属先の上司・日本人社員が知っておくべきポイントをまとめた「外国人材と働くためのハンドブック」を発行しています。





働きたい外国人の方へ Service for foreign nationals

東京で働きたい外国人材の方に向けて、以下の支援を実施しています。外国人材を採用したい都内企業と出会えるイベントや、就職活動に関する相談デスク、セミナーもありますので、お気軽にご利用ください。

■ 相談デスク

東京で働く上での悩みを相談できます。

東京で働くステップについての疑問・質問・相談に専門知識を持ったグローバルキャリアナビゲーターがきめ細かく対応します。相談内容によっては東京デスクまたは海外デスク都市の担当者が、外国人材の皆様の東京への就職をサポートします。



■ 就職セミナー・交流会

日本の就活スケジュールや就活の進め方、履歴書や面接のポイントなどが学べるセミナーを実施しています。交流会では、東京で働いている先輩社会人から就活のコツや東京で働いた感想なども聞くことができます。

《令和6年度実施のテーマ》○日本の就職活動の理解(日本語版、英語版、中国語版)、○エントリーシート作成の基礎 など



■ 合同企業説明会

外国人材の採用に前向きな東京都内の企業が集まるイベントです。企業の情報集めや採用担当者に直接質問ができます。



■ インターンシップ

東京都内の中小企業で、トライアルで働くことができます。あなたの働いてみたい業界などをヒアリングし、希望にあった会社を紹介します。インターンシップ中もスタッフがサポートしますので、ご安心ください。



■ ビジネス日本語・マナー講座

入社後必要になる、ビジネス用語やビジネスマナーについて学べる講座です。

《ビジネス日本語講座》日本企業に入社後必要となる、ビジネス用語、敬語表現など実践的な内容を学べます。

《ビジネスマナー講座》基本的なビジネスマナーから日本特有のマナーや言葉遣いについて学べます。



■ 企業トップ層と人材の交流フェア

外国人材の採用を検討している中小企業の経営者層と交流できるイベントです。少人数のグループワーク形式で実施するため、企業のトップ層の考えに直接触れることができます。



教育機関の方へ Service for Educational Institutions

外国人留学生在が在籍する教育機関向けに、以下の支援を実施しています。外国人留学生の就職活動支援ノウハウや、最新の雇用動向等の情報を発信しておりますので、是非ご利用ください。

■ 総合相談窓口

外国人留学生の就職に関する相談ができます。

外国人留学生の就職に関わる在留資格変更手続きや就職活動に関する疑問・質問・相談に専門知識を持った専門家が対応します。また、当センターで行っている他の支援へお繋ぎします。



■ 就職支援ノウハウセミナー

教育機関が外国人留学生の就職活動を支援するうえで求められるノウハウを学ぶことができるセミナーを実施しています。

《令和6年度実施のテーマ》○留学生の就職市場と効果的な支援、○教育機関の支援事例、○留学生の就職支援の課題 など



■ 中小企業との情報交流会

外国人留学生の採用・就職に関して、企業と情報交流を行えるイベントを実施しています。外国人材採用企業とのつながりの構築に向けてサポートします。



■ 出張版留学生向けセミナー

教育機関へ専門講師を派遣して在籍する外国人留学生に就職活動に関するセミナーを実施し、教育機関の就職活動支援をサポートします。セミナーのテーマは事前調整が可能です。



出展企業20社

6回開催

ナビセンターの特徴

外国人材の 採用・定着・活躍促進を ワンストップでサポート

都内中小企業における外国人材の活躍を促進し、優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するワンストップセンターです。



外国人材の採用や 定着についての お悩みを解決!

お悩みのご相談はもちろん、就職活動中の外国人材に出会える場や、採用や定着に関するノウハウなどの情報をご提供しております。



「東京で働く」を 実現するための サポートも充実!

外国人材を採用したい都内企業と出会うイベントや、就職活動に関する相談デスク、セミナーなどのサービスをご提供しております。



STEP ご予約から相談までの流れ ※来所の際は、事前にWebサイトでご予約いただくとご案内がスムーズです。

来所のほか、電話やメール、オンラインでのご相談も可能です。外国人材の採用をお考えの企業様や東京での就職活動にお悩みの方は、お気軽にセンターまでお越しください。

STEP
1

ご予約

申込み専用フォームよりご予約を受付けいたします。
お急ぎの方は電話・お問合せフォームにてご連絡ください。

〈お急ぎの場合はこちら〉
050-5576-7317

STEP
2

ご予約時間・ 相談方法の確定

センター担当者よりメール又は電話でご連絡させていただき、ご予約を確定いたします。
ご相談方法は以下のいずれかをお選びください。
・ご来所・電話
・メール・オンライン

STEP
3

相談

相談日当日、相談員がお悩みに関してのヒアリングとアドバイスをいたします。



FLOOR GUIDE フロアガイド

1F

外国人材に関するお悩みや東京での就職活動におけるお悩みを直接ご相談いただける相談カウンターのほか個別ブースを設置しております。気軽にご利用いただけるよう、開放的でゆったりとした空間になっています。



2F

外国人材の採用・活躍や就職活動に役立つセミナーを開催しています。普段は、外国人材の方が就職活動の準備をするスペースとしてご利用いただけます。
【フリーWi-Fi、コンセント完備】



1F&2F



情報コーナー

中小企業、外国人材の方、それぞれに役立つ公的支援機関等の資料や書籍をご用意。外国人材の採用・活躍や就職活動にお役立てください。

6. 群馬県多文化共創カンパニー認証制度

群馬県では、令和3年4月に施行した「群馬県多文化共生・共創推進条例」に掲げる多文化共生・共創社会の実現に向けて、県内企業の外国人材受入環境作りを促進するとともに、外国人材に群馬県を「働く場」として選んでもらうため、令和3年6月に「群馬県多文化共創カンパニー認証制度」を創設した。

外国人材を雇用し、彼らを「仲間」として迎え入れ、ともに活力を創り出している事業者を認証している。

(1) 制度概要

外国人材を雇用し、ともに活力を創り出すための特に優れた取組を行う事業者を認証するとともに、認証された事例については、外国人材の活躍する様子や事業者の支援の状況等を紹介する Web コンテンツを県で作成し、県公式 YouTube チャンネル tsulunon や SNS 等により国内外へ広く情報発信している。

(2) 対象事業者

県内に本社又は事業所があり、外国人材を雇用する企業、法人、団体、個人事業主

(3) 認証について

次の事項について、ロールモデルとして特にふさわしい取組を行っている事業者を総合的な観点から評価し、認証している。

① 外国人材が企業の新たな価値創造に貢献できる業務を担っている。

【例：海外販路の拡大、商品開発等】

② 外国人材の能力開発の機会を積極的に設けている。

【例：大型重機の免許取得や技能試験合格に向けて支援、帰国後を見据えたキャリア形成への支援等】

③ 外国人材が日本人に交じり、企業の役職に就いて活躍している。

【例：課長や係長等といった管理職に就いている、外国人材の活躍が日本人社員の意識改革や生産性向上につながった等】

④ その他外国人材の活躍につながる支援を行っている。

【例：外国人材に対する充実した生活支援を行っている。防災訓練や地域行事への参加を促し、地域コミュニティへの参画を支援等】

(4) 群馬県多文化共創カンパニー認証制度 認証マーク



群馬県多文化共創カンパニー認証制度実施要領

(目的)

第1条 この要領は、外国人材を雇用し、彼らを「仲間」として迎え入れ、ともに活力を創り出すための特に優れた取組を行う事業者を認証するとともに、認証された取組を多文化共創のロールモデルとして広く国内外へ情報発信することにより、多文化共創社会の形成を推進する「群馬県多文化共創カンパニー認証制度」に必要な事項を定める。

(定義)

第2条 この要領において、事業者とは県内に本社または営業所等があり、県内において事業活動を行う企業、法人、団体、個人事業主をいう。また、外国人材を対象とした教育機関も含むものとする。

(申請者の要件)

第3条 過去3年間において、出入国又は労働に関する法令に関して不正又は著しく不当な行為をしていないこと。

2 役員等が暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団または暴力団員でないこと及び暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有しないこと。

3 群馬県税の未納がないこと。

(認証要件)

第4条 次の事項について、ロールモデルとして特にふさわしい取組をしていること。

(1) 外国人材が企業の新たな価値創造に貢献できる業務を担っている。

(2) 外国人材の能力開発の機会を積極的に設けている

(3) 外国人材が日本人に交じり、企業の役職に就いて活躍している。

(4) その他外国人材の活躍につながる支援を行っている。

(認証申請及び審査)

第5条 認証を希望する事業者は、申請書(様式第1号)に必要事項を記載し、別に定める期間において知事へ申請するものとする。

2 知事は、別に設ける群馬県多文化共創カンパニー認証審査委員会(以下「委員会」と言う。)の意見を聴いた上で、総合的な観点から評価し、申請された取組が多文化共創のロールモデルとして特にふさわしいと判断した場合、認証を行うものとする。

3 委員会の委員が関与する事業者からの申請には、当該委員からの意見は聴かないものとする。

4 次条により認証を受けた事業者について、次年度以降に改めて申請した上で認証を受けることができる。

(認証書の交付)

第6条 知事は、申請者が認証された場合、申請者に対して別に定める認証書を交付するとともに、ホームページ等で周知するものとする。

(認証の解除)

第7条 知事は、認証事業者としておくことが適当でない事由が発生したときは、委員会の意見を聴いて、その認証を解除することができる。

2 知事は、前項により解除した場合、その旨を事業者には通知するとともに、ホームページ等で周知するものとする。

(県の取組)

第8条 知事は、次の取組を行うこととする。

- (1) 認証事業者の取組等について、Web コンテンツを作成し、予算の限りにおいて優れた取組に関する情報を国内外へ広く発信
- (2) 証事業者に対する多文化共創カンパニー認証書の授与
- (3) 認証事業者に対する多文化共創カンパニー認証マークの付与
- (その他)

第9条 この要綱の施行について必要な事項は、知事が別に定める。

(所掌)

第10条 この要領に関する事務は、地域創生部ぐんま暮らし・外国人活躍推進課において所掌する。

附則

この要領は、令和3年6月4日から施行する。

附則

この要領は、令和4年5月10日から施行する。

認証事業者一覧 (年度別 50 音順)

認証年度	事業者名	所在地	業種
R6 年度	太陽誘電株式会社	東京都(事業所：高崎市等)	製造業
R6 年度	医療法人社団 美心会	高崎市	医療・福祉
R5 年度	株式会社栄光製作所	富岡市	製造業、医療・福祉
R5 年度	三進工業株式会社	高崎市	製造業
R5 年度	株式会社柴田合成	甘楽町	製造業
R4 年度	医療法人大和会 西毛病院	富岡市	医療・福祉
R4 年度	有限会社農園星ノ環	昭和村	農業
R4 年度	社会福祉法人ほたか会	前橋市	医療・福祉
R3 年度	石川建設株式会社	太田市	建設業
R3 年度	グリーンリーフグループ	昭和村	農業・食品加工等
R3 年度	グローリーハイグレイス有限会社	高崎市	教育・メディア・プロモーション
R3 年度	株式会社ジーシーシー	前橋市	情報通信業
R3 年度	株式会社鐵建	藤岡市	製造業

(4) 認証企業の例

太陽誘電株式会社



Gunma Intercultural
Co-creation Company



育成の観点を取り入れた出向制度により
グローバルに活躍できる人材を創出

- 業種：製造業（電子部品）
- 所在地：高崎市など
- 従業員数：二八五七名（うち外国人材：一五九名）
- 在留資格：技術・人文知識・国際業務七四名、技能実習五一一名、企業内転勤ほか三四名
- 国籍：中国、台湾、フィリピン、マレーシア、インド、韓国※二〇二四年三月現在
- ホームページ：太陽誘電株式会社（外部リンク）

「違いこそ価値」

ダイバーシティの推進

「違いこそ価値、一人一人が輝ける会社へ」をスローガンに掲げ、従業員全員の個性を認め、誰もが働きやすい企業を目指しています。外国人材の積極的な採用と育成、女性活躍や障がい者雇用の推進など、太陽誘電グループが持続的に発展していくために必要なことは何か、常に考えながら取り組んでいます。

海外拠点から日本へ

「グローバル出向制度」

一九六〇年代に海外子会社を立ち上げ、今では生産拠点と販売拠点を含め、アジアと欧米を中心に十三の国と地域の方々と一緒に仕事をしています。多様なグループが効率的に機能していくためにも、外国人材の継続的な採用と育成は必要不可欠であることから、育成の観点を取り入れた「グローバル出向制度」を二〇二二年から開始しました。

出向と聞くと「業務一〇〇％」というイメージが強いかと思いますが、このグローバル出向制度は「業務五〇％、育成五〇％」となっており、育成要素が含まれているところが特徴です。

出向者には日本拠点の技術や仕事の進め方などを学んでもらいます。海外拠点に戻ったら日本で身につけたスキルを展開してもらい、将来は拠点のリーダーとして活躍してもらうことを期待しています。

日本拠点にとっても、海外拠点の仕事に対する理解を深めることができたり、海外拠点と繋がりを持つことができたりと、良い効果が表れています。





日本語講師による日本語教室を
受講している様子

日本語学校と連携した 日本語学習サポート

出向者には日本語で仕事をするスキルも身につけてもらいます。

太陽誘電では出向者の日本語学習をサポートするため、日本語学校から講師を招いて、週二回日本語教室を開催しています。日本語のレベルに合わせたクラス分けをしており、業務や日常生活で使う言葉を学ぶだけではなく、年二回実施されている日本語能力試験の対策も行っています。受験を通じて成果を実感してもらうことで、日本語学習のモチベーションアップに繋がっています。

出向者からは、「日本語教室のおかげで勉強する習慣が身についた」「日本語教室がなかったらどうやって勉強していいかわからなかった。参加することができてよかった」などの声をいただいています。

安心して生活を送るための 万全なサポート

生活支援全般については、グループ会社であるサンヴァーテックス株式会社が対応しています。

住居の手配を始め、家具家電や寝具、さらにはキッチン用品や清掃用具など、生活に直結するものもすべて用意しています。来日してすぐに生活がスタートできる環境を整えています。

来日後は、まず生活のオリエンテーションを行います。例えばごみの捨て方について、ルールを知らない近隣住民とトラブルになりうるため細かく説明します。また、家電製品の使い方についてもレクチャーします。

各種行政手続きや在留カードの更新、銀行口座の開設における同行はもちろん、スーパーマーケットにも一緒にいき、買い物の仕方を教えることもしています。

オリエンテーションで説明した内容については、各国の方が理解できる言語に翻訳した資料を作成し、お渡ししています。

宗教への配慮

マレーシアから来ている方の半数近くがムスリムの方であるため、専用のお祈り部屋を設置したり、食堂での食材表記をしたりしています。他にも、フィリピンから来た方の中にはキリスト教徒の方もあるので、近くの教会を案内しています。

群馬で暮らす上で、自身の宗教や文化に対して負担を感じることがないよう心がけています。



Gunma Intercultural
Co-creation Company

多文化共創カンパニー認証制度 申請のきっかけ

太陽誘電では、長きにわたって外国
人材と親密に関わってきました。

これまでの一六〇〇人以上の技能
実習生受入れ・育成を中心として、外
国人材の育成に力を入れてきました。
多文化共創カンパニー認証制度を通



じて、太陽誘電の取組を多くの事業
者に知っていただくとともに、外国人
材が太陽誘電で働きたいと思っても
らえるきっかけになればと思い申請し
ました。

外国人材の活用を検討している 県内事業者へのメッセージ

日本の文化や習慣について分から
ないという外国人材の方が大半だと
思います。この前提のもと、こちらの
当たり前を押し付けることはせず、ゆ
っくり覚えていきまじょうと伴走する
ような気持ちを持って接することが
大切だと思います。

グローバル出向制度は二〇二二年
に五名でスタートしましたが、制度創
設時は大変苦労しました。関係者と
協力して知恵を出し合いながら、外
国人材が快適に仕事に取り組める制
度となるよう改善してきました。

外国人材の活用は、海外拠点・日本
拠点ともに人材育成や組織の活性化
にも役立ちます。グローバル化が一層
進んでる世の中ですので、ぜひ一緒に
頑張りまじょう。

太陽誘電で活躍する外国人材を紹介！



ジョージさん(マレーシア出身)

グローバル出向制度は、日本の技術や知識を学べる素晴らしい制度です。マレー
シアでは知り合うことのできない日本本社の社員と交流できることにやりがいを感じ
ます。また、日本語教室のおかげで、来日当初よりも日本語のレベルが上達しま
した。



マルガさん(フィリピン出身)

現在人事企画部に配属されており、海外生産拠点における人事プロセスや人材
構造の比較を行っています。将来は、日本で学んだことをフィリピンの拠点に持ち
帰り、フィリピンにおける太陽誘電の企業ブランドやイメージの向上に貢献してい
きたいと思っています。

出典：ぐんま外国人材活躍推進ポータルサイト（群馬県）

7. ふくい外国人コミュニティリーダー

福井県では、「外国人県民が安心して暮らせる福井」をめざし、外国人県民の皆様や、国際交流分野にご尽力いただいている皆様のネットワークを活かし、県内の外国人コミュニティに生活・災害情報を届けたり、日本人県民とのコミュニケーションの橋渡しや災害時の自助・共助等の担い手として、「ふくい外国人コミュニティリーダー」を認定している。

令和5年度から、「委嘱」でなく、「基礎研修」と「専門研修」を修了した方々を「認定」する形に変更。

令和6年12月現在、17カ国・地域、82名の認定者がいる。

【ふくい外国人コミュニティリーダー の活動内容】

- ・行政などが発信する生活・災害情報を SNS 等を使って外国人コミュニティに伝わる言語（母国語等）で広く発信
- ・行政などが行う外国人住民に関するニーズ調査やアンケート調査等への協力
- ・行政などが行う災害に関する研修会や防災訓練等への参加

令和6年度ふくい外国人コミュニティリーダー 認定者（令和6年12月1日）

【継続】

期	国籍（出身）	名前
1	日本	
2	中国	
3	中国	
4	ミャンマー	
5	ブラジル	
6	ベトナム	
7	ベトナム	
8	中国	
9	インドネシア	
10	中国	
11	カンボジア	
12	中国	
13	ベトナム	
14	ベトナム	
15	ブラジル	
16	フィリピン	
17	フィリピン	
18	台湾	
19	中国	
20	韓国	
21	ペルー	
22	カンボジア	
23	日本	
24	ペルー	
25	ミャンマー	
26	ベトナム	
27	フィリピン	
28	ベトナム	
29	日本（フィリピン）	
30	日本（ベトナム）	
31	ブラジル	
32	中国	
33	中国	
34	中国	
35	タイ	
36	台湾	
37	日本（ブラジル）	
38	ブラジル	
39	フィリピン	
40	中国	
41	中国	
42	中国	
43	中国	
44	フィリピン	
45	ブラジル	
46	ブラジル	
47	日本	
48	カンボジア	
49	フィリピン	
50	フィリピン	
51	フィリピン	
52	フィリピン	
53	アメリカ	
54	ベトナム	

期	国籍（出身）	名前
55	ベトナム	
56	米国	
57	ベトナム	
58	ミャンマー	
59	中国	
60	ベトナム	
61	バングラデシュ	
62	ペルー	
63	中国	
64	チェコ	
65	カンボジア	
66	フィリピン	
67	フィリピン	
68	フィリピン	
69	ベトナム	
70	ベトナム	
71	ベトナム	
72	ブラジル	
73	ブラジル	
74	日本	
75	中国	
76	中国	
77	中国	
78	中国	
79	韓国	
80	マレーシア	
81	ウクライナ	
82	ウクライナ	

出典：福井県 HP

これを見れば
30秒でわかる
CLのことが
わかる！

ふくい外国人コミュニティリーダー 活動ガイド

「ふくい外国人コミュニティリーダー」とは？

県では、「外国人も安心して暮らせる 福井」を目指し、外国人県民のみなさんのネットワークを生かし、県内の外国人コミュニティに生活情報・災害情報を届けたり、日本人県民とのコミュニケーションの橋渡しをしたり、災害時の自助・共助等の担い手として活躍いただく「ふくい外国人コミュニティリーダー」を認定しています。

福井県に住む
外国人のみなさんが
安心して暮らせるように

SNSを使ってコミュニティに情報を伝える

① FIA(福井県国際交流協会)や県・市町から生活情報や災害情報を受取る。または、自分で情報を集める。



② 情報をSNSで「シェア」する。

- FIAや県では、大事な情報をやさしい日本語、英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語で発信しています。そのままシェア(SHARE)してください。
- 情報を自分の国の言葉に訳する。(できる人だけ)

※情報が間違っていて伝わらないように同じ国の人同士で確認しよう！



福井県国際交流協会
生活情報・災害情報
中国コミュニティの
情報発信
中国コミュニティの
情報発信
中国コミュニティの
情報発信

中国コミュニティの情報発信
中国コミュニティの情報発信
中国コミュニティの情報発信

※「Facebookを使った情報発信の方法について」を確認してください。

ニーズ調査やアンケートに協力する

FIA(福井県国際交流協会)や県・市町が行うアンケート調査やインタビューなどに協力する。



災害に関する研修会や訓練に参加する

FIA(福井県国際交流協会)や県・市町が行う災害に関する研修会や地区の防災訓練に参加する。



出典：福井県 HP



ほかにも いろんな 活動をしているよ!

オンラインミーティング



イベントや生活情報の提供
さまざまなテーマでフリートーク

新聞やTV番組の取材対応



新聞やTV番組のインタビューなどに協力

雪かきボランティア



地域の小学校の通学路の除雪に協力

同国出身者のサポート



福井県にきたばかりの同じ国の出身者を
母国語でサポート

「福井国際フェスティバル」に参加



毎年10月に開催している「福井国際フェスティバル」で母国の文化を紹介や歌・ダンスなどのパフォーマンスを披露。飲食店をしている人は食べ物のブースを出店。

CM動画
(YouTube)



福井県庁HP



インタビュー記事



ふくい多文化共生プロモーター
Catherine Cornelius
キャサリン・コネリアス



SNSで福井県内の様々な
多文化共生を発信中!

出典：福井県HP

ふくい外国人コミュニティリーダー 設置要綱

(目的)

第1条 本県在住の外国人等を「ふくい外国人コミュニティリーダー」(以下「リーダー」という。)として認定し、外国人住民と地域、行政等を結ぶ橋渡し役や災害時の自助・共助等の担い手として育成することにより、外国人も安心して暮らせる環境づくりを推進することを目的とする。

(定義等)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 外国人等 出入国管理及び難民認定法第2条の2に定める者、または本要綱第4条に規定する要件にすべて該当する日本人
- (2) 外国人コミュニティ 同国・地域出身者、居住地域により構成されるコミュニティ、または宗教や生活背景等を同じくする外国人住民のネットワークをいう。
- (3) SNS 等 Facebook、Twitter、LINE 等、インターネットを介した情報発信ツールをいう。

(リーダーの任務)

第3条 リーダーの任務は、次のとおりとする。

- (1) 行政や自治会等が発信する生活情報や災害情報を、SNS 等を使って外国人コミュニティに伝わる言語(母国語等)で広く発信すること
- (2) 県、市町、県国際交流協会が行う外国人住民に関するニーズ調査やアンケート調査等に協力すること
- (3) 県、市町、県国際交流協会が開催する災害に関する研修会や防災訓練等に参加すること
- (4) 年1回活動実績を報告すること
- (5) その他、第1条の目的を遂行するために必要と認めること

(リーダーの要件)

第4条 リーダーは、次のすべてに該当する者とする。

- (1) 本県に在住していること
- (2) 日本語能力試験N3レベル相当の日本語能力を有し、日本語で発信される生活情報や災害情報を外国人コミュニティに伝わる言語(母国語等)で正確に情報発信できること
- (3) 県内の外国人コミュニティにSNS等を通じて情報発信できること

(研修)

第5条 リーダーが活動するうえで必要となる基礎知識および技能を習得することを目的として、県は次の研修を開催する。

- (1) 基礎研修は、リーダーの役割や任務など活動をするうえで必要な知識を学ぶ。
- (2) 専門研修は、より専門的な見識を深めるため、テーマに基づいた研修もしくは先進地視察を行う。

(リーダーの認定)

第6条 第4条の要件にすべて該当する者のうち、第6条に掲げる基礎研修および専門研修を修了した者をリーダーとして認定する。

2 基礎研修を受講した後、当該年度内に専門研修を受講しなかった者は、次年度以降、再度基礎研修を受講するものとする。

3 令和2年度から令和4年度にかけてリーダーに委嘱された者は、第6条に掲げる研修を受講せずとも、リーダーの認定を受けることができる。

4 認定にあたり、リーダーは次の各号に定める書類を県へ提出する。

(1) 認定者登録シート

(2) 在留カードの写し(該当者のみ)

(3) 振込口座情報が分かるもの(通帳や口座情報データの写しなど)

(手当等)

第7条 リーダーには任務の遂行のため、次に掲げるものを予算の範囲内で支給し、または提供することができる。

(1) 研修に参加する際の交通費

(2) リーダー認定書

(3) 県、市町の刊行物

(4) その他知事が必要と認める物

(変更報告)

第8条 リーダーは、認定者登録シートの記載内容に変更があった場合は、速やかに県に報告しなければならない。

(認定取消)

第9条 知事は、リーダーが次の各号のいずれかに該当する場合は、リーダーの認定を取り消すことができる。

(1) 申込み内容に虚偽があった場合

(2) リーダーから辞退の申し出があった場合

(3) 事業の趣旨に反する行為があった場合

(4) 第3条に規定する任務を行っていない場合

(5) 第4条に規定する要件に該当しなくなった場合

(6) 郵便物の不達等により所在不明となった場合

(7) その他、知事がリーダーにふさわしくないと認めた場合

(その他)

第10条 その他必要なことは、別に定める。

附則 この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

8. 豊後高田インターナショナルコントリビューション事業協同組合（B I C）

資料：豊後高田インターナショナルコントリビューション事業協同組合 HP、豊後高田市報

（１）設立経緯

市内の企業が、より円滑かつ適切に技能実習生の受入ができるように、2018年に豊後高田市・商工会議所・地域企業で監理団体「豊後高田インターナショナルコントリビューション事業協同組合」（B I C）を設立した。

市が参画している事例は珍しく、市が関与したメリットは信頼がある団体として活動できる点である。利用する企業や送出し国においても安心して連携してもらうことができる。

（２）事業概要

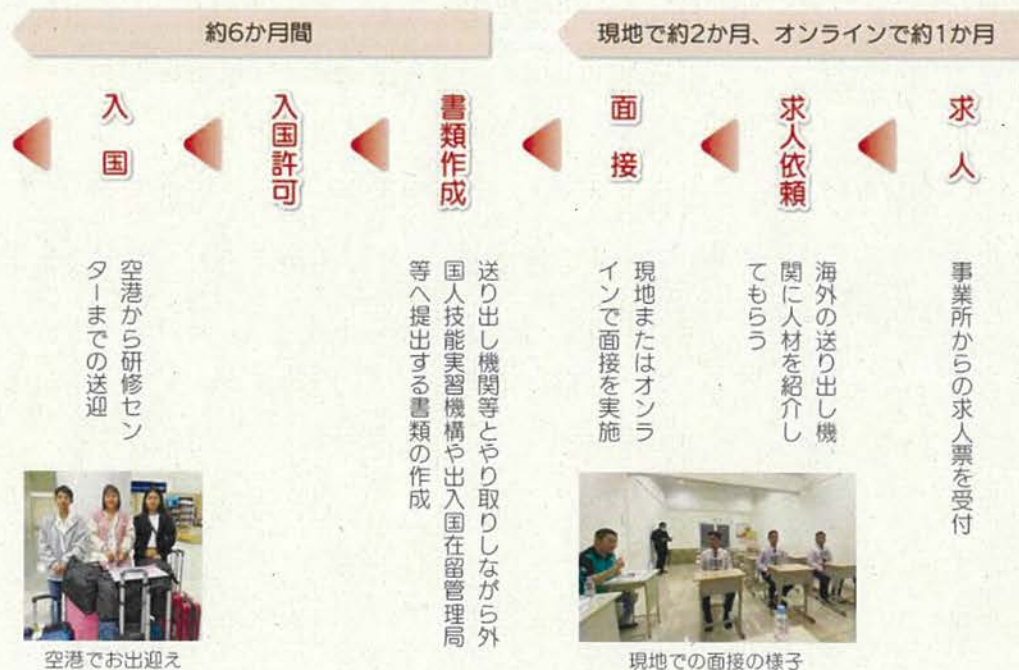
監理団体かつ登録支援機関で、以下の事業を行っている。

- ・外国人技能実習生受入事業
- ・外国人技能実習生に係る職業紹介事業
- ・特定技能外国人支援事業
- ・特定技能外国人に係る職業紹介事業
- ・外国人教育研修事業
- ・外国人国際交流事業

B I Cは、外国人技能実習生の受け入れを行う監理団体と特定技能外国人の支援を行う登録支援機関の役割を担っており、主に市内で就労する外国人の受入支援を行っている。

外国人の受け入れを希望する事業所から依頼を受けた場合、以下のような流れで入国までの支援を行うとともに、入国後のアフターフォローも担い、外国人・受入事業所双方の支援を行っている。

外国人技能実習生受入の流れ（主な例）



（在留期間）技能実習1号：1年、技能実習2号：2年



出典：市報 ぶんごたかだ 2024.11

外国人のみなさんに安心して暮らしていただくための相談窓口設置や日本語講座の開講、地域のみなさんに親しみを持っていただくための日本人向けの外国語講座の開講のほか、地域のイベントへの参加や交流イベントの開催などさまざまな活動を行っています。

また、外国語に翻訳したガイドブック等の整備も行い、住みよい環境づくりを目指しています。

外国語講座と日本語講座



外国語講座



日本語講座

■外国人向け日本語教室（中央公民館・無料）

外国人の日本語向上に向けて月2回開催しています。その他にも、日本語検定・技能検定を受験する実習生向けに日本語教室（随時・事業所向け）を実施しています。

■日本人向け外国語教室（市立図書館・無料）

ベトナム語（第1・3水曜日）、中国語（第2水曜日）、ミャンマー語（第4水曜日）、インドネシア語（第2木曜日）の4か国語を実施中です。

3か国語の生活ガイドブックを作成

ベトナム語版、ミャンマー語版、インドネシア語版を作成し、外国人の生活をサポートしています。



外国人相談窓口



相談を受けるニニ ウィンさん（ミャンマー）

日本で初めて暮らす外国人の方は、母国とは違う日本の習慣やルール、言葉に慣れないなどのため、様々な困りごとが出てきます。

そんな外国人のみなさんに安心して過ごしていただくため、令和4年4月、BICに「外国人相談窓口」を開設して、困りごとなどの相談を受けています。

相談窓口には日本人・外国人問わず、さまざまな相談が寄せられています。

相談の実績

■令和4年度 36件

ベトナム、ミャンマー、日本、韓国

■令和5年度 74件

ベトナム、ミャンマー、日本、中国
インドネシア

出典：市報 ふんごたかだ 2024.11

地域交流とイベント参加



今年5月の豊後高田五月祭のステージで、豊後高田少年少女合唱団とともに約100人で合唱を披露

地域の皆さんとの交流により外国人に親しみを持ってもらうことなどを目的として、五月祭・観光盆踊り大会など市内のイベントに積極的に参加しています。また、民族舞踊の披露やクリスマス会・料理教室なども開催しています。



①



②



③



④



⑤



⑥

①若宮八幡神社秋季大祭・裸祭りで御神輿を担ぐ、②高田観光盆踊り大会に浴衣で参加、③講座などで民族舞踊を披露、④料理教室、⑤県民スポーツ大会の綱引き（男女混合の部）に出場、⑥大分方言まるだし弁論大会に出場

出典：市報 ぶんごたかだ 2024.11

9. 浜松市における在住外国人メンタルヘルス相談等事業

資料：「浜松市在住外国人メンタルヘルス相談の実施について」（健康福祉部精神保健福祉センター）

（１）概要

浜松市は、自動車工業を産業基盤とした外国人集住都市であり、外国人の約半数をブラジル人が占めている。平成 20 年度後半から深刻化した経済状況の悪化に伴う外国人へのメンタルヘルスの実情や傾向を把握するため、浜松市精神保健福祉センターでは、平成 21 年度に浜松市在住のブラジル人を対象にした大規模な実態調査を行った。その結果を得て、平成 22 年 7 月 1 日より全国の自治体で初めて、浜松市多文化共生センター内に、ブラジルの母国語でメンタルヘルス相談ができる常設の「外国人メンタルヘルス相談窓口」を開設した。

（２）メンタルヘルス実態調査

ア 質問紙調査

- （１）対象：浜松市に外国人登録をしている 16 歳以上のブラジル人のうち、無作為抽出された 5,000 人
- （２）実施期間：平成 21 年 12 月 1 日から 14 日
- （３）調査方法：無記名自記式質問紙調査
- （４）調査内容：個人属性・健康に関すること・自殺に関する意識・自由記載
- （５）結果
 - ① 回答率：17.6%（うち日本語版での回答率 9.7%）
 - ② 抑うつ状態：抑うつ状態が疑われる（CES-D16 点以上）30%
 - ③ 相談相手：誰もいない 5.7%、親族 76.8%、知人 46.6%、外部機関 18.5%
 - ④ 自殺念慮の有無：あり 8.6%、なし 91.4%

イ 個別面接調査（ブラジル人のメンタルヘルス専門家による 60～120 分の面接調査）

- （１）対象：質問紙調査で個別面接調査に同意した者
- （２）実施期間：平成 22 年 1 月から 2 月
- （３）調査方法：来所による個別面接調査
- （４）調査内容：全生活史を中心に、来日の経緯、家族構成、経済危機前後の仕事と家族生活に関する変化、子どものこと、人間関係・団体・行事への参加、アイデンティティ、日本語学習、多文化ストレス等
- （５）結果：労働環境と言語や文化の違いによるストレス、経済的問題による家族関係の悪化、医療受診の問題などが語られた。自殺念慮者が自殺を考えるように至った要因は複数であり、自殺を考えたことのない人も日常生活で何らかのストレスを感じていた。そこから、母国語による心理的支援、一般コミュニティへの啓発の必要性が示唆された。

(3) 外国人メンタルヘルス相談窓口

メンタルヘルス実態調査を受け、浜松市では「浜松市在住外国人メンタルヘルス相談事業を開始した平成 22 年 7 月浜松市多文化共生センター（公益財団法人国際交流協会（HICE）内）。

浜松市在住外国人メンタルヘルス相談等事業

メンタルヘルス相談

- 場 所:浜松市多文化共生センター内
- 実施日:火曜日～土曜日
- 時 間:午前9時～午後5時30分(火・金曜日のみ夜間相談実施)
- 相談員:ブラジルでの心理資格者
- 形態:電話と面接
- 対応言語:ポルトガル語

精神科医療通訳派遣事業

- 内 容:外国人が精神科通院時または精神科病院入院時の医療通訳、退院請求の電話受理
- 相談員:ブラジルでの心理資格者
- 対応言語:ポルトガル語
- 費用:無料

出典：浜松市資料

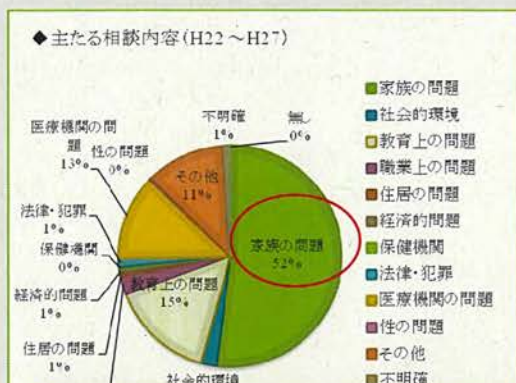
メンタルヘルス相談 実施状況(1)

- 平成22年7月事業開始
- 平成28年3月末までの累計相談件数のべ**4,297件**
- 相談者の**約7割**は相談対象者である**本人が利用**、残りの約3割は本人と家族が利用
- 相談対象者の**6割は女性**
- 相談対象者の年齢は30代が最も多く**全体の6割が30代以下**



メンタルヘルス相談 実施状況(2)

- 相談内容の約半数が「**家族の問題**」



相談の半数以上が1回限りの相談ではなく継続相談を実施

- 相談対象者をICDカテゴリーで分類すると**F4(神経性障害・ストレス関連性障害及び身体表現性障害)**が最も多く、次いで F3(気分感情障害)



精神科医療通訳派遣事業 実施状況(1)

- 平成23年7月事業開始
- 平成28年3月末の累計依頼件数のべ**1,026件**
- 実施件数 のべ**856件**
- 月平均実施件数 **14.5件**



- 派遣先で最も多いのは「**精神科診療所(児童)**」で全体の**約7割**を占める。

◆通訳派遣の状況(H23～H27)

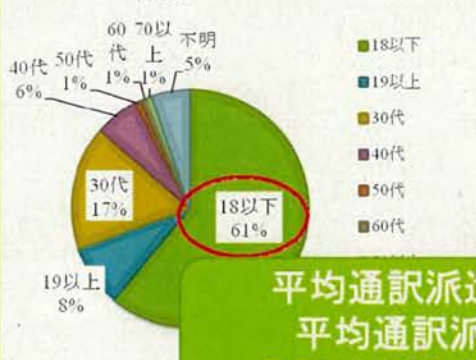


依頼・実施件数ともに
年々増加傾向

精神科医療通訳派遣事業 実施状況(2)

- 平成28年3月末現在の実利用者118人のうち**18歳以下**が72人と**約6割**を占める。

◆通訳派遣対象者の年代(H22～H27)
N=118



平均通訳派遣期間は12ヶ月
平均通訳派遣回数は8回
最長は自閉症の児童で58ヶ月
支援が長期化する傾向

- 対象者をICDカテゴリーで分類すると**F8(心理発達の障害)**が最も多く、次いでF3(気分感情障害)であった。

◆対象者の障害区分(H22～H27)合計
N=118(不明39人を除く)



事業実施から見えてきた傾向と対策Ⅰ

◆メンタルヘルス相談◆

メンタルヘルスを抱える当事者「本人」または「本人とその家族」が相談の対象となることが多く、10代までの若い世代が「家族の問題」を主訴に相談を利用。

★対策

- 市内外国人学校や外国人生徒の多い公立小中学校へ訪問し、出張相談を実施
- 学校や仕事終了する午後5時以降の相談に対応できるよう夜間相談(午後5時半から8時)を開設

事業実施から見えてきた傾向と対策Ⅱ

◆メンタルヘルス相談◆

近隣自治体で同様の相談先がないため、他市からの相談者にも対応。

「たとえ1回限りの相談となったとしても、相談者がカウンセリングを受けようと足を運ぶことが重要であり、相談者のその後の人生に重要な意味をもつ」

在日ブラジル人特有ともいえる問題が相談の背景に存在

親子関係・夫婦関係などの家族関係の問題
学校や職場生活に影響

10. 特定非営利活動法人 Adovo（アドボ）

資料：Adovo ホームページ、パンフレット

この法人は、近年急速に増加している日本の技能実習生を中心とした外国人労働者の人権問題の解決を図るとともに、中高生の社会活動の促進を図り、以て、ともに生き、学び合う「ともいき社会」の実現に寄与することを目的として設立された（2021年6月30日法人格取得）。

Adovo は 2020 年、1 人の高校生が立ち上げ、現在は、全国 120 名の高校生・大学生を中心に組織されており、日本で働く若い外国人を「同世代」としてサポートしている。

特定非営利活動に係る事業として、次の事業を行っている。

- ① 国際交流推進事業
- ② 日本語教育促進並びにその研究に係る事業
- ③ 外国人労働者等の人権問題に係る研究及びその啓発事業
- ④ 作文コンテストの開催事業
- ⑤ 学生団体、ボランティア団体の援助及び交流事業
- ⑥ 類似の事業を行う個人、団体、法人の援助及び交流事業
- ⑦ その他、この法人の目的を達成するために必要な事業

はじめに



代表理事
加藤 純彦

団体の理念にある「ともいき」は元々仏教寺土の言葉であり、私はこの言葉を敬愛して、Adovoの出発点とした。「ともに生き、ともに育ちあう」という姿勢は、人々の心を繋ぐために必要不可欠なものである。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。



組織紹介



副代表理事
山手 勇磨

私は在学中の国際経営大学で、日本企業における外国人労働者の労働環境について、国際経営と組織改善の観点から研究しています。研究活動を通して、Adovoと出会い、外国人労働者の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。



日本での生活を楽しいものに

外国人が日本から海外に帰ることを望まれている。多くの外国人は、日本での生活を楽しいものにしたい。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。

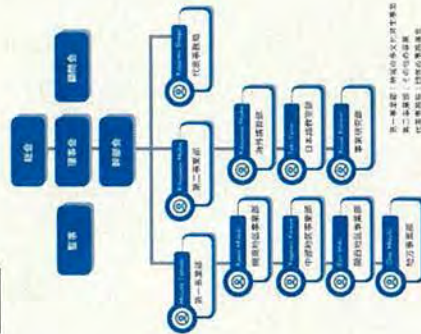


日本人と交流する機会を作る

外国人が日本から海外に帰ることを望まれている。多くの外国人は、日本での生活を楽しいものにしたい。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。日本では、多く若い外国人の存在や彼らの苦闘を知り、彼らの存在が、日本社会に大きな影響を与えている。



組織図



定款変更

本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。

本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。

役員変更

本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。

本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。本会が設立された目的は、外国人労働者の労働環境を改善することです。

圖書經銷部

[illegible]

プラットフォーム

2024年1月に入国後、英語習得と現地生活に順応し、日本文化の理解を深め、国際交流の促進に努めた。また、日本語の学習を進め、コミュニケーション能力を向上させた。この経験を通じて、異文化理解と国際協力への意識を高め、今後の国際社会での活躍に貢献したいと決意を固めた。



プラットフォーム

1976年1月、2日の2日間、代々木公園で開かれたベトナムフェスティバルにブースを出展しました。会場内90人団体購買協会のまきはじめと、そのほかの団体の共同出展で、ブースではオー・アン・クワンというバリエーションの伝統的な装飾りターペー、想像画を行い、2日間で約300人のお客さんにきていただきました。オー・アン・クワンは、ほとんどのベトナム人が関与して、ブースがなまの場のように日本人も一緒に見物客として楽しそうに参加していました。2日は雨でしたが、晴れてくわなくてたくさんのお客さんに来ていただきました。



金



同人數交流會



日本語教室



金澤市立中央図書館

● 丰女 | 问题交流

10月17日に山梨県甲府市で多文化交流会を
行いました。パルーンアート、踊りばしで

山野・山梨の技能実習生・日本人学生を対
象にZOOMを使ってオンラインでの交流会を

7月28日に山梨県甲府市にてやまなし国際交流会を行いました。3月に続いてミサンガ

[illegible][illegible]

て、トランプ、レゴ、UNO、百人一首
を使ったぼろぼろのゲームを行っていました。
彼等は実生活のなかを走り、計7名の外国
の方にご参加いただきました。国語はインデネ
ス、ブラジル、アメリカ、カナダの方々と
な。朝晩の交流会に続き、思い出の品と
して、特製の記念品を贈らせてもらいまし
て、楽しいひとときをすごさるお客様があ
つて、帰国して下さるまでとても楽しむこ
とができた。日本の文化に触れられる人
や、国語、お料理に関係なくみんなが持つ
ているものを活かして、おもしろく遊んで
いただく。会場全体に華やかな雰囲気は、な
まりません。みんなが笑ひあつたので、な
も楽しかったです。

ベトナム派遣

ベトナム派遣活動の様子。多くの生徒が黄色いシャツを着て、教室で活動しています。右下の挿入写真には、表彰状を手にする生徒たちの姿が写っています。

矢川・大柴組

【受け入れ先】
オアンロン人材派遣株式会社さま

[illegible]

動物から、新りたての生肉を食うのが交流し
た。かたまたまはベトナム人語を覚えてもら
いながら話した。みんな話して遊んで通
った朝は朝飯後に干預館のようにならで選
びました。その外ではかたまたまベトナムを北
越、中越、南越に分けて紹介してもらい、
話館に出でたさき、ズ、ズ、ズと一層に
食べました。その外にも互に好むや食器を
分けてお供した。とてもいい思い出になり
ました。

また休日には実習生の実家に、クラスで
遊びに行き、楽しい時間を過ごした。



252,000円	35年	ソノサンク 順風
260,000円		
272,000円		順風
280,000円		全盛期、サジイ有給
290,000円		文芸、順風行
310,000円		順風
315,000円		文芸、順風行
320,000円		順風順風
340,000円		夕陽
350,000円		青春物語
355,000円		順風



1992

運動部は、国内外の4名の高校生・大学生を主ベトナムの選手として選出する日本文化・日本知識のポテンチアアとして選出するに日本文化を主張しました。ベトナムの選手は別国となり、多数の応募から選抜された1名は、2名ずつに分れて選出された選手に勝って、これら1日、2日、3日、4日、5日、6日、7日、8日、9日、10日、11日、12日、13日、14日、15日、16日、17日、18日、19日、20日、21日、22日、23日、24日、25日、26日、27日、28日、29日、30日、31日、32日、33日、34日、35日、36日、37日、38日、39日、40日、41日、42日、43日、44日、45日、46日、47日、48日、49日、50日、51日、52日、53日、54日、55日、56日、57日、58日、59日、60日、61日、62日、63日、64日、65日、66日、67日、68日、69日、70日、71日、72日、73日、74日、75日、76日、77日、78日、79日、80日、81日、82日、83日、84日、85日、86日、87日、88日、89日、90日、91日、92日、93日、94日、95日、96日、97日、98日、99日、100日、101日、102日、103日、104日、105日、106日、107日、108日、109日、110日、111日、112日、113日、114日、115日、116日、117日、118日、119日、120日、121日、122日、123日、124日、125日、126日、127日、128日、129日、130日、131日、132日、133日、134日、135日、136日、137日、138日、139日、140日、141日、142日、143日、144日、145日、146日、147日、148日、149日、150日、151日、152日、153日、154日、155日、156日、157日、158日、159日、160日、161日、162日、163日、164日、165日、166日、167日、168日、169日、170日、171日、172日、173日、174日、175日、176日、177日、178日、179日、180日、181日、182日、183日、184日、185日、186日、187日、188日、189日、190日、191日、192日、193日、194日、195日、196日、197日、198日、199日、200日、201日、202日、203日、204日、205日、206日、207日、208日、209日、210日、211日、212日、213日、214日、215日、216日、217日、218日、219日、220日、221日、222日、223日、224日、225日、226日、227日、228日、229日、230日、231日、232日、233日、234日、235日、236日、237日、238日、239日、240日、241日、242日、243日、244日、245日、246日、247日、248日、249日、250日、251日、252日、253日、254日、255日、256日、257日、258日、259日、260日、261日、262日、263日、264日、265日、266日、267日、268日、269日、270日、271日、272日、273日、274日、275日、276日、277日、278日、279日、280日、281日、282日、283日、284日、285日、286日、287日、288日、289日、290日、291日、292日、293日、294日、295日、296日、297日、298日、299日、300日、301日、302日、303日、304日、305日、306日、307日、308日、309日、310日、311日、312日、313日、314日、315日、316日、317日、318日、319日、320日、321日、322日、323日、324日、325日、326日、327日、328日、329日、330日、331日、332日、333日、334日、335日、336日、337日、338日、339日、340日、341日、342日、343日、344日、345日、346日、347日、348日、349日、350日、351日、352日、353日、354日、355日、356日、357日、358日、359日、360日、361日、362日、363日、364日、365日、366日、367日、368日、369日、370日、371日、372日、373日、374日、375日、376日、377日、378日、379日、380日、381日、382日、383日、384日、385日、386日、387日、388日、389日、390日、391日、392日、393日、394日、395日、396日、397日、398日、399日、400日、401日、402日、403日、404日、405日、406日、407日、408日、409日、410日、411日、412日、413日、414日、415日、416日、417日、418日、419日、420日、421日、422日、423日、424日、425日、426日、427日、428日、429日、430日、431日、432日、433日、434日、435日、436日、437日、438日、439日、440日、441日、442日、443日、444日、445日、446日、447日、448日、449日、450日、451日、452日、453日、454日、455日、456日、457日、458日、459日、460日、461日、462日、463日、464日、465日、466日、467日、468日、469日、470日、471日、472日、473日、474日、475日、476日、477日、478日、479日、480日、481日、482日、483日、484日、485日、486日、487日、488日、489日、490日、491日、492日、493日、494日、495日、496日、497日、498日、499日、500日、501日、502日、503日、504日、505日、506日、507日、508日、509日、510日、511日、512日、513日、514日、515日、516日、517日、518日、519日、520日、521日、522日、523日、524日、525日、526日、527日、528日、529日、530日、531日、532日、533日、534日、535日、536日、537日、538日、539日、540日、541日、542日、543日、544日、545日、546日、547日、548日、549日、550日、551日、552日、553日、554日、555日、556日、557日、558日、559日、560日、561日、562日、563日、564日、565日、566日、567日、568日、569日、570日、571日、572日、573日、574日、575日、576日、577日、578日、579日、580日、581日、582日、583日、584日、585日、586日、587日、588日、589日、590日、591日、592日、593日、594日、595日、596日、597日、598日、599日、600日、601日、602日、603日、604日、605日、606日、607日、608日、609日、610日、611日、612日、613日、614日、615日、616日、617日、618日、619日、620日、621日、622日、623日、624日、625日、626日、627日、628日、629日、630日、631日、632日、633日、634日、635日、636日、637日、638日、639日、640日、641日、642日、643日、644日、645日、646日、647日、648日、649日、650日、651日、652日、653日、654日、655日、656日、657日、658日、659日、660日、661日、662日、663日、664日、665日、666日、667日、668日、669日、670日、671日、672日、673日、674日、675日、676日、677日、678日、679日、680日、681日、682日、683日、684日、685日、686日、687日、688日、689日、690日、691日、692日、693日、694日、695日、696日、697日、698日、699日、700日、701日、702日、703日、704日、705日、706日、707日、708日、709日、710日、711日、712日、713日、714日、715日、716日、717日、718日、719日、720日、721日、722日、723日、724日、725日、726日、727日、728日、729日、730日、731日、732日、733日、734日、735日、736日、737日、738日、739日、740日、741日、742日、743日、744日、745日、746日、747日、748日、749日、750日、751日、752日、753日、754日、755日、756日、757日、758日、759日、760日、761日、762日、763日、764日、765日、766日、767日、768日、769日、770日、771日、772日、773日、774日、775日、776日、777日、778日、779日、780日、781日、782日、783日、784日、785日、786日、787日、788日、789日、790日、791日、792日、793日、794日、795日、796日、797日、798日、799日、800日、801日、802日、803日、804日、805日、806日、807日、808日、809日、810日、811日、812日、813日、814日、815日、816日、817日、818日、819日、820日、821日、822日、823日、824日、825日

外国人労働者に対する意識向上

平成8年8月、JICAベトナム事務所で協定実習制度に関するレクチャーを受けました。日本の対ベトナムODAの概要や、DOLAB、JICAプロジェクト、VJ FERI、JP MIRAIポータルといった協定実習制度に対する新しい取り組みについて教えていただきました。このプログラムに限りぬきについて知ることができない専門的な成程を行うことができました。



9月7日、神奈川県鎌倉市で行われた『ベトナム・エヌティピー・エル・シー（以下NTP）』において、エピソードの報告者として、日本に名を馳せた分岐点の公営の中で、海外中の生活や日本企業・文化の発展の報告を行う中で、演者の高野秀樹氏と関係した。大勢のとの希望の要求についても説明しました。これは、中、大勢の2月にお願いします。同業を望んでいく予定です。



竹谷・藤井組

水田の動向になったような位置になっ
て、どうすれば実習生がもっと日本を理
解できるかと考えながら授業をしまし
てきた。まずは命題から授業をしまし
ていましたが、時々、日本の歌と一緒に歌
った。日本の文化を紹介しながらも
授業を進めた。外国語に実習生が「こ
の歌詞をノートに書いてください」と頼
んできた時、日本の歌の歌詞を持ってく
れと感じたりもした。初めての授業
だったのですがとても楽しかったです。



一冊にご顔を費すに行くことが多かったのですが、知らないイデオナム問題を教えてく
れて、見たこともない食べ物に挑戦するこ
とができた。タニシやカエル、チヌ
ンという何種類かのウズラの卵を食
べたのですが、思ったよりおいしくな
ったので驚きました。英学生のおかげで知ら
ない文化に慣れることに貢献することができ、
英学生から学ぶことも多くありました。英
文化が印象的だったことも思い出します。

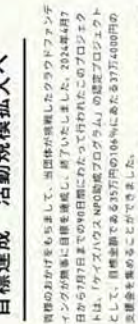


06:30 AM	828
07:30 AM	970
08:15 AM	983
08:30 AM	982
11:30 AM	983
01:30 PM	983
02:45 PM	983
04:00 PM	978
06:30 PM	983 & 978
10:30 PM	983
11:05 PM	982

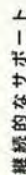


クラウドファンディング

永豐 仁政醫院



当団体だけでは解決できない問題（在留資格や受け入れ企業とのトラブルなど）については、適切な支援機関へ相談します。御世代の私たちは気軽に相談できる「館」の役割を担います。



上—ボ—サ—の—

[illegible][illegible]

記念パーティー

[illegible]

萬一健戸保

大恩寺 住持

ディック・タム・チャーさま

日本国内で活動拠点を持ち、「日本を好きになってもいいじゃないか」ととても共感と応援の気持ちが高まってきた。国が幸福になれるように頑張ってください。

自分が学生だった頃には絶対にできなかったであろう素晴らしい活動を次々と進んでいるのは本当にすごいことだと感じます。今後更なる活動がすすみますように期待しながら応援させていただきます。

1 1. 特定非営利活動法人 日越ともいき支援会

資料：日越ともいき支援会 HP

NPO 法人日越ともいき支援会は、2014 年から日本に住む技能実習・特定技能・留学生のベトナム人若者を支援している NPO 法人。

活動を通して、ベトナム人が充実した環境で労働をおこない、日本の労働の担い手がベトナムから継続的に来る、ともにいきる社会の実現を目指している。

(1) 事業概要

ア 生活支援事業

ベトナム人の若者へ生きるために必要なものを届ける事業。技能実習・特定技能のベトナム人の若者に対して、ニーズに合わせて、日本での生活に必要な情報や物資、サービスの提供を行っている。

【令和 4 年度実績】

- | | |
|-------------------|----------|
| ①日本語教室 参加者数 | 1,889 名 |
| ②就労継続支援、帯同支援をした人数 | 367 名 |
| ③一時的保護をした人数 | 139 名 |
| ④妊婦支援をした人数 | 37 名 |
| ⑤SNS 相談で対応した人数 | 12,112 名 |

イ 普及啓発事業

日本の人々・企業・行政へベトナム文化や在留ベトナム人の声を届ける事業。

日本の人々に対してベトナム文化や慣習を伝える機会の提供や、行政に対して活動現場から得た声の提言を行っている。

【令和 3 年度実績】

- ①WCRP 日本委員会「人身取引防止スタディーツアー」登壇
- ②各種報道機関における取材対応 日経新聞、AERA、ETV など
- ③日本語講座・ベトナム語講座を合計 50 回以上開催

ウ 国際協力事業

2 ヶ月に 1 回の頻度で、ベトナムへ渡航。日本から帰国した元技能実習生・特定技能・留学生の現状把握のうえで必要な支援の提供、今後日本に来る予定のベトナム人若者に対して普及啓発活動の実施などの国際協力活動を実施している。

(2) 活動事例

ベトナム人向け 税や国民健康保険制度の周知動画を公開！

～日本の制度を外国人に分かりやすく発信。皆が暮らしやすいまちへ～

令和7年3月5日

豊島区は、在日ベトナム人を支援しているNPO法人日越ともいき支援会（東京都港区、代表理事：吉水慈豊）と連携し、ベトナム人を対象とした住民税などを紹介するショート動画を作成しました。

本区のベトナム人人口は、令和7年1月1日時点で2,874人にのぼり、10年前より2倍以上となる一方で、ベトナム人の住民税の収納率は国別で最も低く、制度の周知が大きな課題となっています。

今回作成した住民税の案内動画では、ベトナム語で税の必要性や、税を納めなかった場合にはどうなるかなどを1分程度で簡潔にまとめています。

また、他にも住民登録の手続きや国民健康保険の制度説明、国民年金保険料の免除申請手続きの流れが分かる動画も作成。区職員も出演し、窓口での実際の手続きの様子を紹介した動画を公開しています。本動画は、NPO法人日越ともいき支援会のTikTokアカウントで公開しており、多くのベトナムの方の目にとまるようにしました。また、区役所に来た方には、動画にアクセス可能なQRコード付きのチラシを配布し、視聴を促します。

公開にあたり税務課の担当職員は「今回の取り組みは、他国の文化、慣習なども理解し、さらにPR手法も検討し、実現したものです。検討していく中でベトナムの方は長時間の動画より短時間の動画の方を好む方が多いと聞き、今回のショート動画を作成しました。2月28日に公開した住民税の案内動画は既に3万5千回以上再生され、効果を実感しています。」と話します。



動画案内チラシ



住民税の案内

出典：豊島区 HP

生活支援事業



行き場を失った青年への一時的保護

職場での暴力から避難した技能実習生などを一時的に保護し、健康と精神の安定を回復させながら状況の聞き取りを行い、次のステップへとつなげています。



職場、学校などとの折衝

様々な事情で解雇や退学を通告された技能実習生や留学生などについて、本人と実習実施機関、学校など双方からの聞き取りを行った上で話し合い、必要に応じて労働組合や弁護士などとも連携しながら解決をサポートしています。



有志企業・監理団体などと連携した就労先確保

職安法などに抵触することがないよう配慮しつつ、有志の協力企業・監理団体などと協力しながら、失職した技能実習生や内定切りにあつた留学生などの就労先の確保を側面からサポートしています。



病院の手配と医療通訳

病院で自らの症状を説明したり諸手続きを行うことができないベトナム人に同行して必要な通訳を行ったり、様々な事情から医療保険を利用できない場合の医療費の清算方法について病院側に国の支援制度を紹介するなどしています。



緊急食糧支援

遠隔地で経済的に困難な状況に陥っている在留ベトナム人などに、寄付により集められた食料品などを届けています。



出国支援

帰国困難に陥っている在留ベトナム人の円滑な帰国をサポートするために、帰国希望者の掘り起こし、事情の聞き取り、リスト化などを行い、帰国便を手配しております。



日本語学習支援

日本語能力向上を通して、在留ベトナム人が無用なトラブルに巻き込まれず、我が国での在留を継続し、あるいは何らかの困難に遭遇した後も再チャレンジし、さらに日本社会にも貢献しつつ生活していくことを目指してもらいます。



SNS 運用による情報発信

日本での生活の当たり前や日常的な慣習をSNS(TikTok や Youtube など)で発信しています。誰でも無料に閲覧できるため、団体への相談に繋がる流入経路にもなっています。

出典：日越ともいき支援会 IIP

普及啓発事業



各種講演会における登壇・各種報道機関での取材対応
普及啓発の一環として、技能実習や特定技能などをテーマに登壇・取材対応を広く受け付けています。



日本語教室・ベトナム語教室の開講
日本人・ベトナム人の相互理解や働くベトナム人の能力向上を目的に、ボランティアで語学教室を開講しています。



日本文化・ベトナム文化に関するイベントの開催
日本人・ベトナム人の相互理解やベトナム人の生活向上を目的に、文化を知るイベントを開催しています。



労働組合と連携した広報活動
労働組合と連携して、SNS を用いた、ベトナム人若者を取り巻く労働環境課題を発信しています。



登録支援機関としてサポート
登録支援機関として有償で、企業に対して求人や労働環境改善へのアドバイスをさせていただきます。



日本で働くベトナム人若者を取り巻く仕組みを改善
支援現場でベトナム人から受けた声や企業の現状を踏まえて、行政に向けた政策提言をさせていただきます。

出典：日越ともいき支援会 HP

12. 特定非営利活動法人 神戸定住外国人支援センター（KFC）

資料：定非営利活動法人 神戸定住外国人支援センター（KFC）HP

神戸定住外国人支援センター（KFC）は、地域に暮らす多様な文化背景を持つ人々が「ともに生きる」ことができる社会に向け、活動する民間の非営利法人である。

KFCは、阪神・淡路大震災のあと、ボランティアによって設立されたふたつの組織（「兵庫県定住外国人生活復興センター」、「被災ベトナム人救援連絡会」）が、震災救援という枠を超え、日常の外国人支援に取り組むことを目的に、1997年に統合して設立された。

（1）活動内容

ア 高齢者支援

マイノリティの文化的背景を尊重した高齢者の介護事業と居場所づくり事業を行っている。

- ・デイサービスセンターハナの会
- ・グループホームハナ
- ・小規模多機能型居宅介護ハナ
- ・ハナ介護サービス
- ・コミュニケーションサポーターの派遣

イ 日本語学習支援

在日外国人が日本語のコミュニケーション能力・自己表現能力を身につけられるよう、日本語講師、ボランティア支援者による日本語学習の場を設けている。

- ・日本語レッスン（マンツーマンレッスン・グループレッスン、学習者と支援者の交流会）
- ・支援者の研修会・勉強会・養成講座
- ・日本語学習コンテンツの作成
- ・なでしこジャパニーズ
- ・楽しい漢字帳Ⅱ etc.

ウ 子ども支援

多文化子ども共育センター〔Moi〕の運営

- ・小・中学生対象の放課後日本語・教科学習教室
- ・在日外国人児童の読書の会（新長田図書館との共催事業）
- ・教育相談窓口
- ・子どもと通える日本語教室

エ 相談

弁護士等と連携して教育、福祉、在留資格など生活に関する多言語の相談を行っている。対応言語は、ベトナム語・中国語・モンゴル語・英語など。

オ 民族文化支援

- ・中国残留邦人帰国者とその家族への支援
- ・日本語教室の開催
- ・交流会の実施（太極拳、広場踊り、秧歌、健康体操など）

- ・生活相談の実施
- ・KFC 道場スペースの運営

カ 第三国定住ミャンマー難民支援

2019 年 3 月に神戸に移住した第三国定住ミャンマー難民第 9 陣（5 家族 22 名）が地域社会や職場、学校などでの生活に慣れ、安心して暮らせるよう支援を行っている。

- ・地域定住支援（家庭訪問、病院同行、生活相談・アドバイス等）
- ・日本語教室・子ども教科学習教室の開催
- ・難民受け入れに関する情報収集、関連機関への提言等

キ 福祉有償運送

要介護認定・身体障害者認定を受けている方の通院・買い物など、ニーズに応じて対応

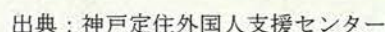
ク 関連機関への提言

マイノリティの人権が守られる社会の実現を目指す。

ケ 外国人（移民）の人権が守られる施策の関係機関への要望

コ 調査・研究

ア 神戸市図書館のおすすめ絵本の紹介リーフレットの作成





なでしこジャパニーズ nadeshiko japa-niizu

II

ーテキスト 英語版ー

tekisuto eigo ban

(English)

せいふつにほんご
生活日本語テキスト
seekatsu-nihongo tekisuto



もくじ mokuji

ページ
peeji

だいじゅうさんか 第13課	「引っ越しをする」	7
dai juusanka 第14課	「役所の手続きをする」	17
dai juuyonka 第15課	「税金を知る」	25
dai juugoka 第16課	「プレゼントを買う」	31
dai juurokka 第17課	「飲食店を利用する」	39
dai juuna-naka 第18課	「スーパー・飲食店でのトラブル」	51
dai juuhachika 第19課	「関西弁を話す・相手に合わせて話す」	59
dai juukyuuika 第20課	「結婚式・お葬式に行く」	67
dai nijukka 第21課	「お見舞いに行く・入院する」	79
dai nijuikka 第22課	「健康診断を受ける」	93
dai nijuu-nika 第23課	「余暇を楽しむ(神戸編)」	103
dai nijusanka 第24課	「仕事 求人情報を見て電話でアポを取る」	111

⑬【テーマ teema】

引っ越しをする

hikkoshi o suru

(Moving to a New Home)

(電気・ガス・水道の利用)

(denki・gasu・suidou no riyoo)

(Use of Electricity, Gas, Water)

ビルさんは、神戸へ引っ越してきました。
Biru san wa, Kobe e hikkushite kimashita.
(Bil has moved to Kobe.)

電気・ガス・水道はどのようにすれば使うことができるのでしょうか。
denki・gasu・suidou wa dou no yoo ni sureba tsukaikoto ga dekiru no deshou ka.
(What does he have to do in order to use his electricity, gas and water?)

◆電気・ガス・水道の利用を開始する

denki・gasu・suidou no riyoo o kaishisuru

(How to Get the Electricity, Gas and Water Turned On)

電気・ガス・水道は申し込みをして、使います。
denki・gasu・suidou wa mooshikomi o shite, tsukaimasu.
(You have to apply for your electricity, gas and water to use them.)

申込書は、家のポスト・玄関・メーターのどこかにあります。
mooshikomo shi wa, ie no posuto・genkan・meetaa no doko ka ni arimasu.
(The application form will be placed in your mailbox or attached to your door or the gauges.)

申し込むときは、その申込書に書いてある「お客様番号」「ご使用番号」「承継番号」が必要です。
mooshikomu toki wa, so-no mooshikomisho ni kaite aru fokyakusambangoo foshiryobangoo tsuisenbangoo ga hitsuyoo desu.
(When you apply, you will need the Customer number, Use number and the Transfer line number written on the application form at your apartment.)



◆電気の利用を開始する

denki no riyoo o kaishisuru

(How to Get Your Electricity Turned On)

電話をして申し込む場合「お客様番号」を聞かれるので、必ず下段の用紙を準備して電話をします。
denwa o shite mooshikomu baai fokyakusambangoo o kikareru node, ka narazu kake no yoochi o jumbishite denwa o shinaitu.
(If you apply for your electricity by phone, you will be asked for the Customer number, so have the form help with you when you call.)



連絡先
renrakuaki
(Contact Number)
関西電力 神戸営業所
kansai-denryoku kobe eigyosho
(Kansai Electric Company Kobe Branch)
080-0777-8041

営業時間

eigyoo jikan
(Business Hours)

月曜日から金曜日まで(土曜日・日曜日・祝日は休み)
getsuyouchi kara kin-youbi made (doyoubi・nichiyoubi・shukujitsu wa yasumi)
(Monday to Friday (It's a holiday on Saturdays, Sundays and Public Holidays))
9:00から17:00まで
kuji kara juu-na-naji made
(From 9 a.m. to 5 p.m.)

5-2. 国外の事例

資料：「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査-アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU-」（2022年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

1. 諸外国の外国人労働者の受け入れに関する制度の概要

(1) 受け入れ分野や受け入れ人数の決定方法

ア 受け入れる人材の範囲

欧米各国における外国人労働者の受け入れは、原則として、一定以上のスキルを有する労働者を主な対象としている。各国の受け入れルートを、受け入れる人材の専門性や職務レベルにより高度な専門性等を有する人材・職務、中程度の専門性を有する人材・職務（専門技術者）及び非熟練労働者を中心とする低度の人材・職務の3つに大別するのなら、このうち各国における受け入れの中心は、中程度の専門技術者と考えられる。

しかし、実際には制度上の高度と中程度の境界は設けられていないか、明確ではない場合も多く、また同様に、各国の制度構造上、中心となるルートの下位に位置づけられる、主に季節労働者などの非熟練労働者や短期労働者を受け入れるルートについても、実際には中程度の人材を含む場合がみられる。

主な受け入れルート

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ	オーストラリア	韓国
	移民(永住) ※	非移民						
高度	EB-1 (卓越技術労働者)	H-1B (特殊技能職) その他 ※※	・投資家 ・グローバルタレント ・イノベーター ・スタートアップ ・大卒者	・専門人材(熟練労働者) ・研究 ・企業内転勤 ・専門人材(熟練労働者)の求職 ・自営業	・高度な資格の取得者 ・革新的な企業による採用者 ・高度なスキルを必要とする仕事に就いている者 ・企業内転勤 ・学術研究者 ・その他(起業家等)	・知的労働者 ・研究者 ・その他就労	・事業革新及び投資 ・一時的就労(短期滞在スペシャリスト)	専門職人材教授(E-1)、 会話指導(E-2)、 研究(E-3)、 技術指導(E-4)、 専門職業(E-5)、 特定活動(E-7)
中程度	EB-2 (知的労働者) EB-3 (専門職、熟練・非熟練)		・専門技術者 ・企業内異動 ・T2 運動選手 ・T2 宗教家		労働許可が必要な労働者(有期契約従業員、無期雇用契約従業員)		・技能雇用主推薦型地方(一時滞在) ・技能労働地方(一時滞在) ・一時的技能不足	
低度		H-2A, B (季節労働者)など	T5 短期(季節労働者、非営利、若者交流スキームほか)	(非熟練分野)	同上(季節労働者)など	季節労働者	季節労働者、家事労働者	非専門職人材非専門業(E-9)、 船員就業(E-10)、 訪問就業(H-2)

※ EB-4 (特別移民)、EB-5 (投資家) については、アメリカの制度上のスキルレベルの位置づけが明確ではないため表に含めていない。

※※ 同様に制度上の位置づけは不明だが、ここに含まれる可能性があるルートとして、E ビザ (貿易業務従業者、投資家等)、H ビザ (看護師、研修生等)、L ビザ (企業内転勤者等) O ビザ (文化・芸能等卓越者)、P ビザ (世界的に認められているスポーツ選手、芸能集団メンバー等)、R ビザ (非営利宗教活動従事者) など。

出典：「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査」(2022年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

高度な人材に限定されたルートを設定している場合、対象者自身の専門性等が重視され、予め雇用主が決まっていることが要件化されない傾向にあるが、中程度～高度の人材の受け入れルートでは、原則として予め雇用が確保されていることを要し、求職を目的とする入国は原則不可とされる場合が大半といえる。

中程度以上のスキルを有する人材として受け入れを認める範囲について、職種の指定により定義しているのは、イギリス、オーストラリア、韓国である。このうちイギリスでは、職業分類の細分類レベルで職務の水準を分析のうえ、受け入れ可能な職種（及び賃金統計を用いた職種ごとの給与水準の下限）を規定している。オーストラリアでは、国家技能委員会が職業レベルと併せて労働市場の状況などを勘案のうえ、労働力不足状況や今後の労働需要予測をまとめた職種リストを定期的に見直し、同リストを根拠の1つとして、移民・市民権・移民サービス・多文化大臣が最終的に「技能移民職業リスト」を改定している。

一方、アメリカ、ドイツ、フランス、オランダでは、同種の職種リストは明示されていないが、対象者の保有資格を学士以上とする要件や、これに相応する職務であるべきこと、また給与水準に関する基準などにより、申請可能な範囲を限定しているとみられる。

例えば、アメリカのEB-2（知的労働者）やH-1B（特殊技能職ビザ）では、「学士号より上の学位をもつ専門家、科学、芸術などの分野で特出した能力を有する者」（EB-2）、「科学、薬学、医学・衛生、教育、生物工学、ビジネスなど特殊技能を要する職業（speciality occupation）に学士以上の学位をもって従事する」（H-1B）などの要件により、専門的・技術的分野の指定と専門性の水準（学士以上）を設定している。

このほか、各国では、二国間協定等を通じた労働者の受け入れが実施されている。全体像を把握することは難しいが、例えばフランスでは、55件にものぼるこうした協定により、高度人材や専門人材、不足職種等への受け入れを実施している。また、ドイツでは2016年以降、西バルカン諸国（アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、モンテネグロ、北マケドニア、セルビア）出身者を対象に、正式な資格がなくともドイツへの入国を許可する制度を実施している。同制度は、合法的な第三国外国人労働力受け入れルートとして利用されており、約6割が、熟練労働者や専門家として雇用されている。

イ 労働力不足職種への受け入れ

国	概要
オーストラリア	・労働力不足が生じている職種を中心に受け入れを行うことで、国内労働者への影響の抑制がはかられている。
イギリス、フランス	・雇用や賃金に関する統計データの分析により、労働力不足が生じている職種を特定し（いわゆる「労働力不足職種リスト」）、受け入れ基準の緩和等の優遇を行っている。 ・イギリスは、フィリピンとの間で看護師の受け入れに関する協定が締結されている。
アメリカ	・受け入れを労働力不足分野に限定 ・EB-3（専門職・熟練・非熟練）も、「労働力不足職種リスト」のような手法により不足分野を特定している。

オランダ	・労働力不足に関する分析は実施されているものの、優遇措置等に利用されていない。
ドイツ	・労働力不足が顕著な職種への対応として、介護人材の調達を目的とする域外（第三国）への働きかけが行なわれている。

ウ 非熟練労働者の受け入れ

国	概要
欧州	・欧州経済領域（EU 加盟国及びノルウェー、アイスランド、リヒテンシュタイン）に属する各国の労働者に域内他国での就労の自由が認められている。 ・とりわけ中東欧諸国からの労働者が、各国で非熟練労働の重要な担い手となってきた。 ・季節労働者（特に農業分野）については、引き続き域外からも一定数を受け入れている状況にある。
イギリス	・EU 離脱により中東欧諸国の労働者を受け入れることが困難となったため、停止されていた季節労働者の受け入れスキームが試験的に再開されている。
アメリカ	・国内での確保が困難な分野の職務を遂行できる非熟練労働者や、農業分野・非農業分野における季節労働者の受け入れを実施している。
オーストラリア	・季節労働や家事労働において非熟練労働者を受け入れている。
韓国	・就労資格による外国人受け入れ数の 9 割（2020 年時点で約 41 万人）を非熟練労働者が占める。 ・その大部分が、経済の好調を背景とする人手不足への対応策として、2004 年に導入された「雇用許可制度」によるもので、労働力不足が生じている分野への非熟練労働者の受け入れが主眼である。 ・主な受け入れ業種は、製造業、農畜産業、建設業などである。

（２）受け入れ者の選定方法、基準

既に見た通り、各国ではスキルレベルや分野に応じた多様な受け入れルートが設置されており、受け入れの基準もこれに応じて多様である。以下では、中程度から高度の人材に関する主な受け入れルートを中心に概観する。

各国における高度～中程度の人材の主な受け入れルートでは、原則として予め雇用が確保されていることを要する。受け入れ予定の雇用主は、対象者のビザ申請に先立って受け入れの許可を得るほか、入国後も雇用関係の終了まで、受け入れ先として責任を負うこととなる。関連して、イギリス、オーストラリアでは、外国人の雇用主となるためには事前の認可取得が義務付けられている。なお、オランダについても認証スポンサーの制度があるが、外国人労働者の雇用主全般に要件化されたものではない（ただし、同国の受け入れの中心である「知的労働者」ルートでの受け入れには、登録が必須）。

なお各国では、外国人労働者の受け入れに際して、自国の労働者への影響が考慮される傾向にある。雇用主が、国内で一定期間の募集を行ったが、労働者を確保できなかったことを証明する、いわゆる「労働市場テスト」を申請の際の要件とする手法（アメリカ（EB-2 など）、オランダ、オーストラリア、韓国）や、申請を受けた当局が、当該の

雇用主による直近の求人状況等を参照する手法（フランス）がみられる。フランスやドイツでは、地域の労働市場における状況が併せて考慮され、例えば雇用状況の悪化等が生じている場合、これを理由に申請が却下されることがありうる。なおドイツでは、専門技術者の受け入れ促進を図る目的で、対象者の公認資格の保有とドイツにおける雇用契約の締結を前提に、受け入れに際して労働市場テストの適用を一部廃止している。同様に、イギリスでも EU 離脱に伴う制度再編を機に、労働市場テストが廃止されている。

高度・中低度人材の主な受け入れルートにおける基準設定等の状況

	アメリカ		イギリス	ドイツ	フランス	オランダ※※	オーストラリア	韓国※※
ルート	EB-2	H-1B	専門技術者	専門人材（熟練労働者）	（雇用労働者）	（知的労働者）	一時的技能不足	雇用許可制度
雇用（受け入れ先）	必要	必要	必要	必要（一部例外）※	必要	必要	必要	必要
資格・経験等	学士以上	学士以上	（勤務に関連する博士号は加点対象）	大卒または認定訓練職種（相当）の訓練修了	労働市場の状況等を勘案のうえ、雇用当局が採用する予定の外国人の職能や経歴、死角が求人職に相応しいかどうか申請毎に判断	高学歴 ※※※	職務に必要な技能、2 年間の実務経験	（業務に応じた技能水準、韓国語能力により選抜）
職務	特出した能力を要する職務	特殊技能を要する職務	資格枠組のレベル 3 以上	（保有する資格に相応する就労）		—	労働力不足職種リストに掲載されている職務 ※※※※	—
給与水準	支配的賃金（経験や職位等で 4 段階）	支配的賃金（経験や職位等で 4 段階）	下限額または職種別実勢額の 8 割のいずれか高い額	同等の専門技能を持つ国内労働者の労働条件と同等		年齢層（30 歳未満、30 歳以上）に応じた規定の額	年俸 25 万豪ドル未満の場合、年間市場給与額	—
数量制限	あり	あり	なし	専門人材の受入についてはなし	なし	なし	なし	あり（業種別割当、「雇用主当たりの上限」）
労働市場テスト	あり	（一定の比率を超えて年収 6 万ドル未満または修士未満の H-1B 労働者を雇う場合、募集義務）	なし	優先兼審査は原則なし。「資格の同等性審査」や「労働条件審査」はあり	（申請に先立つ雇用主の求人の実績を参照、また地域の労働市場の状況を勘案）	あり	あり	あり
労働力不足職種リスト	なし	なし	あり（給与水準基準の緩和等）	なし	あり（労働市場の状況によって申請が却下されることはない）	（作成されるが、受入には用いられていない模様）	あり（掲載職種を中心に作成された「技能移民職業リスト」を適用）	なし
外国人労働者の雇用主としてのライセンス取得義務	なし	なし	あり	なし	なし	一部（知的労働者の受け入れには認証スポンサーの登録を要する）	なし	なし

※ 大卒者、認定職業訓練修了者には、求職を目的とする 6 カ月間の滞在許可が付与される（ドイツ語能力や自ら生計を維持できることなどの要件あり）

※※ オランダについては高度人材、韓国は非熟練労働者向けの受け入れルートである点に留意のこと。

※※※ なお、一部の職種については、博士号取得あるいは科学的研修修了後の求職であることを要する。

※※※※ リストに掲載されていない職種でも、政府と雇用主が労働協定を締結している場合、協定の条件の下で特定の職種で働くことができる。

出典：「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査」（2022 年 3 月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

2. 外国人労働者への対応に関する各種施策

(1) アメリカ

ア 受け入れ後の語学教育、職業能力開発

制度として受け入れる外国人労働者は、原則として所定のスキルを取得している者、または米国人の労働者が確保できない職種で働く者を対象としている。こうしたなか、非熟練の移民労働者や難民らが言語の問題などで十分な技能を身につけられず、低賃金労働から抜け出せない状況が社会問題として存在しており、社会的、経済的に不利な条件にある移民労働者を想定した職業訓練や語学教育が行われている。

非移民の農業以外の一時的労働者（H-2B）に対する OJT は、雇用主の義務ではないが、実施する場合、米国人労働者にも同様に対象とする必要がある。

母国で実施できない訓練を米国で受ける研修生には、2 年間の研修生ビザ（H-3）が発給される。

また、連邦労働省は専門的・技術的職業の外国人依存を減らすため、H-1B Skills Training Grants という制度を設け、米国人労働者に対する教育訓練プログラムを実施している。米国競争力・労働力改善法に基づき、H-1B 及び H-1B1 ビザを申請する雇用主がこのプログラムの訓練費を負担する（フルタイムの従業員 26 人以上規模では 1,500 ドル、25 人以下規模では同 750 ドル。大学や非営利の教育機関等は免除）。

なお、移民や季節的農業労働者（滞在資格のある外国籍の者を含む）に対する職業訓練制度として、「全国農業労働者仕事プログラム」がある。連邦政府が州の実施する職業訓練に助成金を拠出し、必要なスキルの育成を支援している。

英語の能力が十分でない移民、難民らに対する語学教育は、労働力革新・機会法及び成人教育・家族識字法に基づき、各州の教育局や労働局などが窓口になり、教育機関等において実施されている。

イ 外国人失業者

H-1B ビザ取得者が失業し、猶予期間（最長 60 日）内に新たな雇用主が見つからない場合、滞在資格を失う。

ウ 人権侵害への対応

雇用主は、外国人労働証明書の申請において、雇用に関連するすべての法律および規制を遵守する義務があり、これらを遵守しない場合、罰則や法的措置が取られる可能性がある。

とくに人身売買に対しては、国土安全保障省がポスターやカード、パンフレット、映像などによる啓発活動、疑われる事案への報告を受け付ける連絡窓口の設置、など撲滅に向けた取り組みを強化している。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

アメリカ	人口：約3億3,200万人(2021年7月米統計局推計) 主要産業：工業(全般)、農林業(小麦、トウモロコシ、大豆、木材他)、金融・保険・不動産業、サービス業				
	季節農業労働者 (H-2Aビザ)	農業以外の一時的・季節的労働者 (H-2Bビザ)	研修 (H-3ビザ)		
対象者	受け入れ対象国のリストに掲載されている国・地域(2021年は81の国と地域)出身で、一時的に農作業に就く者 ※リスト対象外からの受入れには、国土安全保障長官の同意の上承認する必要がある。	受け入れ対象国のリストに掲載されている国・地域(2021年は84の国と地域)出身で、一時的、既設的で、かつ国内労働者が不足している職業に就く者	雇用主が行う、研修生の本国では受ける事ができない、最長2年間の研修を受ける者		
受入分野	農作業(農産物の植え付け、飼育、栽培、収穫、生産等)	特定の分野に限定されない(造園、林業、水産物加工、建設、給仕、接客ほか)	特定の分野に限定されない(農業、商業、コミュニケーション、ファイナンス、政府、交通手段ほか)		
技能・語学要件	—	—	—		
査証発給件数	51万343件(2020年)	8万6,731件(2020年)	820件(2020年)		
受入数上位の国	メキシコ(95.6%)	メキシコ(77.8%)	—		
在留期間	初回1年(2回更新可、最長3年)。 その後は3か月間の国外滞在の上再申請が認められる。		研修員は最長2年 特別教育交流員(身体的、精神的又は感情的な障害を持つ子どもたちに対する特殊教育を受ける者)は最長3年		
転職の制限	可能であるが、原則として事前に市民・移民局の承認を得る必要がある。		—	人数枠の設定なし	
家族の帯同	配偶者と21歳未満の未婚の子どもは、H-4(同行家族)ビザの入国を求めることができる(H-4ビザの間は就労不可、就学可)。				
需給調整等	・労働市場テストあり ・人数枠の設定なし	・労働市場テストあり ・年間6万6,000人の受け入れ枠 (上半期、下半期各3万3,000人) ※2021年度下半期(2021.4.1-2021.9.30)の発給数については、当該ビザ取得者を雇わなければ「取り返しのつかない損害を招く可能性がある」事業者に限り、過去3年間に当該ビザを取得した者を対象に、2万2,000件を追加する措置をとっている。			
専門的・技術的分野への接続	在留資格の変更自体は可能であるが、専門的・技術分野への接続関係は不明				
職業斡旋	連邦政府による公的職業斡旋はなし				
失踪者	—				

(出典)

- ・日本外務省ウェブサイト(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/usa/data.html#sect1>)
- ・独履行政法人労働政策研究・研修機構「諸外国における外国人労働者受入れ制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—」(2022年3月)
- ・米国国土安全保障省ウェブサイト「Yearbook of Immigration Statistics 2020」
- ・米国移民局ウェブサイト(<https://www.uscis.gov/>)、<https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states/temporary-nonimmigrant-workers>)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基にして作成したものである。

(2) イギリス

ア 受け入れ後の語学教育、職業能力開発

あらかじめ国内での雇用を前提として入国が許可される場合、一定の英語能力、当該の雇用に要する技能を有していることが前提となり、こうした外国人労働者向けの語学教育や職業訓練のコースは、提供されていない。また、英語が母語ではない住民向けに提供される英語のコース（ESO）が、継続教育機関や地方自治体、その他プロバイダによって提供されている。国は無料での提供を低所得層に限定しているものの、地方自治体が住民向けのサービスの一環として、こうしたコースを外国人労働者に提供している場合があるとみられる。

イ 経済悪化時の外国人失業者への対応

外国人労働者は入国許可に際して、自らの生活を維持し、住居を確保する経済力を有することが条件とされ、原則として公的補助に頼らないことが求められる。公的補助は、低所得層向けの社会保障給付のほか、低所得層向けの公的住宅、ホームレス向け支援を指す。一方、抛制の給付（求職者手当、雇用・生活補助手当）や法定出産手当、法定傷病手当などは、要件を満たせば受給可能である。

ただし、抛制手当の受給資格を得るためには、原則として一定期間の雇用を通じた国民保険への抛出を行う必要がある。

図表 2-9 社会保障給付の受給の可否

原則受給不可(公的補助)	受給可
・介護手当 ・児童給付 ・児童税額控除 ・障害生活手当 ・住宅給付 ・所得調査制雇用・生活補助手当 ・所得調査制求職者手当 ・生活補助 ・個人独立支援手当 ・重度障害手当 ・公的年金クレジット ・ユニバーサル・クレジット - など	・抛制求職者手当 ・抛制雇用・生活補助手当 ・法定出産手当 ・法定傷病手当 ・遺族給付 - など

出典：「諸外国における外国人労働者受入制度に関する調査」（2022年3月、独立行政法人 労働政策研究・研修機構）

また、国内での特定の雇用を前提に入国した外国人労働者が、何らかの理由によりその職を失った場合について、公的なガイダンス等はないものの、移民コンサルティング会社（規制機関の認可を受けて、入国手続き等の支援サービスを提供）によれば、保護が必要な状況にある場合（重い病気や妊娠などで帰国が困難）等を除いて、滞在許可が60日に短縮される（または滞在許可の終了時期がこれより短ければその期間）。この期間内に、スポンサーとしてライセンスを有する新たな雇用主の下での職が確保できた場合には、改めて就労のためのビザの取得手続きを行うことができる。あるいは、他のカテゴリ（高度人材あるいは学生）に転換する場合も、同様に改めて申請を要する。この間、再就職の支援等を目的とした公的サービス等は提供されていない。

一方で、期間が限定された取り組みとして、例えば 2016～201 年度の期間実施された移民影響管理基金では、移民流入の影響に関する地方自治体による取り組みに 1 億ポンドを確保、申請を受けて補助が行なわれた。外国人労働者に対象を限定したものではないが、2018 年時点で承認されている 126 のプロジェクトには、路上生活者となった外国人の支援や、ESOL の提供などを含む。

ウ 外国人労働者差別等、人権侵害への対応

外国人労働者には、最低賃金制度や労働時間規制を含め、雇用法が適用される。また、人種や国籍等を理由とする仕事や教育、消費、公共サービスの利用等における差別的な扱いは、平等法によって禁止されている。

また人権侵害の関連では、奴隷労働や人身取引の禁止に関する現代奴隷法が 2015 年に施行されている。同法は当初、主に国内で外国人に奴隷労働を強制する者を取り締まることが目的とされていたが、企業に対して自社及びサプライチェーンにおける人身取引や奴隷労働の撲滅に関する取り組み状況の公表を義務付ける内容が盛り込まれた。

また、奴隷労働や人身取引の被害者の発見・保護に関する枠組みとして、National Referral Mechanism が設けられている。警察や入国管理当局、犯罪対策庁、あるいは自治体や非営利団体などが、奴隷労働や人身取引の被害者の可能性がある国内居住者について、内務省の Single Competent Authority に紹介、判断を付託するもので、対象者には判断が決定するまでの最長 45 日間、保護や住居、法的アドバイスなどが提供される。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入制度

イギリス	人口: 6,708 万人 (2020 年) 主要産業: 自動車、航空機、電気機器、エレクトロニクス、化学、石油、ガス、金融
季節労働者 (Seasonal Worker) ビザ	
受入分野	農業 (2019 年～2021 年までは野菜や果実の収穫等特定の分野のみであったが、2022 年からは養鶏業等の受入れも開始)
対象者	18 歳以上で、外国人労働者を雇用するライセンスを取得したスポンサーからの受入証明 (Certificate of Sponsorship) 及びイギリスで生活するのに十分な資金 (少なくとも 1,270 ポンド) を保有している者
技能要件	分野ごとに異なる技能要件が定められている (ただし、家事労働については技能要件はない)
語学要件	—
在留者数	94 万 3,400 人 (2022 年 6 月時点)
受入数上位の国	—
査証発給件数	2 万 2,420 件 (2021 年)
受入数上位の国	ウクライナ (67%)、ロシア (8%)、ブルガリア (4%)、ペラルーシ (3%) (2021 年)
在留期間	6 か月 (養鶏業は毎年 10 月 18 日から 12 月 31 日まで)
転職の制限	なし (原則として、雇用主は季節労働者からの雇用主の変更の要求を拒否してはならない)
家族の帯同	不可 (ただし、英国滞在中に子供が生まれた場合、家族滞在としての滞在許可を申請することができる)
需給調整等	あり
専門的・技術的分野への接続	2019 年査証発給上限数: 2,500、2019 年査証発給上限数: 10,000、2021 年査証発給上限数: 30,000、2022 年査証発給上限数: 40,000 (うち園芸 38,000、養鶏 2,000)
職業斡旋	なし (技能ビザ (Skilled worker visa) への変更は不可) 環境食糧農村省による推薦及び Gangmasters and Labor Abuse Authority (内務省管轄) により労働者供給事業者 (ギャングマスター) としての認可 (*) を得た企業により、斡旋が行われる。 2021 年のスポンサーとして認可されているのは、4 社 (AG Recruitment and Management Ltd, Concordia Ltd, Fruitful Jobs, Pro-force Ltd) であり、いずれも労働者の派遣会社である。
失踪者	—

(*) 特定業種 (農業、演芸、貝類採取、林業、食品加工・包装) に関する人材斡旋を行う場合に必要 (出典)

- ・日本外務省ウェブサイト (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/uk/data.htm#section1>)
- ・英国内務省ウェブサイト (<https://www.gov.uk/seasonal-worker-visa>、<https://www.gov.uk/government/publications/workers-and-temporary-workers-guidance-for-sponsors-sponsor-a-seasonal-worker-accessible-version>、<https://www.gov.uk/government/news/10000-workers-to-boost-british-farming-sector>、<https://www.gov.uk/government/news/up-to-30000-workers-to-help-reap-2021-harvest>、https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1099490/Sponsor-a-Seasonal-Worker-0822.1.0.pdf、<https://www.gov.uk/skilled-worker-visa/switch-to-this-visa>、<https://www.gov.uk/government/publications/workers-and-temporary-workers-guidance-sponsors-sponsor-a-seasonal-worker/workers-and-temporary-workers-guidance-sponsors-sponsor-a-seasonal-worker-accessible-version>)
- ・有田謙司『イギリスにおける雇用仲介事業等の法規制』(2015 年)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基にして作成したものである。

出典: 「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入制度について」 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 (第 2 回) 参考資料 2 (2023 年 1 月 31 日、法務省 出入国在留管理庁)

(3) ドイツ

ア 受け入れ後の統合講習

外国人及び移民の背景を持つ人のためのドイツ語教育は、2005 年の移民法 (ZuwG) による「統合講習」の導入で大きく拡大され、現在、社会統合策の中で重要な施策の 1 つとなっている。統合講習は、「ドイツ語教育」(欧州共通基準 B1 レベル習得を目指す) と、ドイツの法律、文化、歴史等を学ぶ「市民教育 (100 授業単位)」がある。統合講習の構造は、300 授業単位の「基礎言語講習」に続き、300 授業単位の「言語向上講習」がある (計 600 授業単位)。この基本パターンの他、若年者や女性、子を持つ親、読み書きのできない人等の特定層を対象に 900 授業単位に延長した講習もある。

なお、大量の難民が流入した 2015 年に、連邦政府は急遽、語学学習促進予算を大幅に引き上げ、滞在見通しのある庇護申請者 (難民) への統合講習を開始した。職業に関連したドイツ語学習支援の詳細も法令で定め、参加者数を約 55 万人と見積もった。翌 2016 年には、統合講習費用の 5 億 5,900 ユーロを連邦政府負担分の予算として計上し、統合講習開始までの待機時間を 3 カ月から 6 週間に短縮し、コース参加人数の上限引き上等も行った。

イ 経済悪化時の外国人失業者への対応

外国人労働者の失業に関する対応は、ドイツ人労働者に対する失業時の対応と同じである。

ドイツの失業補償制度は、大きく分けて「失業手当 I (ALG I)」と「失業手当 II (ALG II)」がある。失業手当 I (ALG I) は、65 歳未満の者で、①失業中であること、②雇用エージェンシー (AA) に失業登録し、少なくとも週 15 時間以上の仕事を探し、すぐに AA の職業紹介に応じられること、③失業手当の権利取得期間 (離職前 2 年間に通算 12 カ月以上保険料を納付) を満たしていることが給付条件となっている。給付水準は、従前の手取賃金 (法律上の控除額を差し引いた賃金) の 60% (扶養する子がいる者は 67%) である。

失業手当 I の財源は、労使折半の失業保険料で、不足した分は政府負担となる。失業手当 II (ALG II) は、自己資金がわずか、もしくは全く持たない就労可能者に対して、最低生活水準を保障するために必要な給付を行う制度で、①15 歳以上 65 歳未満であること、②1 日 3 時間以上は就労できる者であること、③本人及び本人と生活する者が、本人の能力と資金では生活するために必要となる額を、十分に満たすことができない要扶助状態にあること、という受給要件を満たした場合に、毎年改定される給付水準に基づき、手当が支給される。失業手当 II の財源は、連邦政府の一般財源 (税金) 及び地方自治体の一般財源 (税金) である。

ウ 外国人労働者差別等、人権侵害への対応

連邦差別禁止庁 (ADS) が 2020 年 6 月に発表した年次報告書によると、外国人差別に関する同庁への助言要請は、2019 年に 1,176 件 (前年比 10% 増) に達し、関連する深刻な事件も散見された。例えば、ヘッセン州北部の行政管区長として難民保護などに関わっていたワルター・リュプケ氏が、右翼過激派組織とつながりがある男に殺害された事件 (2019 年 6 月) や、東部ザクセン=アンハルト州ハレにあるシナゴーク (ユダヤ教礼拝所) を反ユダヤ主義者が襲撃して付近の住民 2 人を射殺した事件 (2019 年 10 月)

等である。報告書はこのような事件を踏まえて、「2019 年は、特定のグループに対する憎悪と敵意が深く痛い痕跡を残した年だった」と位置付け、「差別は人々を疲弊させ、長期的には社会的結束を危険にさらす悲惨な結果をもたらす」と警告し、外国人の処遇に関する一層の改善を求めている。

また、外国人労働者の差別とその対応について、直近で注目された2つの事例を以下に紹介する。

① 食肉産業の法改正

2020 年は、複数の食肉処理工場で新型コロナウイルスのクラスター（集団感染）が発生し、そこで働く外国人労働者に対する搾取的な労働条件や生活環境に衆目が集まった。これにより、食肉事業者への批判が集中し、食肉産業における外国人労働者の環境改善に向けた法改正が行われた。

同年7月29日に、食肉産業（従業員50人以上の企業）における下請利用の禁止や、派遣利用の大幅な制限、寮の最低基準等を定めた「労働保護管理法」案を閣議決定し、2021年1月1日から施行された。

② 外国人介護者の最賃をめぐる判決

連邦労働裁判所は2021年6月24日、ドイツの高齢者宅で働く外国人在宅介護労働者に対して、待機時間も含めた最低賃金を支払うべきであるとの判決を下した。訴訟を起こしたのは、ブルガリア出身の女性で、ヘルパーとしてベルリンの高齢者宅に住み込み、24時間、休日もなく働き続けていた（契約上の勤務時間は1日6時間、週30時間で、毎月約950ユーロが当該労働者に支払われていた）。

ドイツで働く外国人在宅介護者の多くは、ポーランドやブルガリア、ルーマニア等、東欧出身の女性で、世話をする人の自宅に24時間住み込んで介護をし、2〜3週間の就労後に帰国する「シャトル就労」という形態をとっている。彼女達は、自国で同じ仕事をした場合よりは良い収入を得ることができるが、実際の労働時間で割ると、ドイツの法定最低賃金を下回ることが多く、これまでも折に触れて問題視されてきた。

ドイツの介護は、在宅介護が中心で（全体の約4分の3）、業界では「24時間の在宅介護サービス」を売りにする外国の仲介業者が少なくない。そうした介護サービスの多くは低価格で、利用者は、在宅介護労働者の出身国の企業に料金を支払う。今回の事例でも原告女性は、本国ブルガリアの仲介業者から報酬を受け取っていた。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

ドイツ					主要産業:自動車、機械、化学・制約等	
人口	約8,319万人(2020年9月、ドイツ連邦統計庁)		家事使用人 (家庭内家事・介護者(就労令15c条))			西パルカンルール
受入分野	オペア (就労令12条)	季節労働者 (就労令15a条)	—			—
対象者	簡単な家事や子供の世話	農業、林業、園芸、ホテル、レストラン、果物・野菜の加工、建設、製材所	—			—
対象者	18歳以上(EU、EEA、スイス出身者は17歳以上)25歳未満で、ドイツ語の基礎知識を有する者	協定を締結した国(ブルガリア、モルドバ)の国籍を有する者	—			アルバニア、ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、モンテネグロ、北マケドニア、セルビア出身者
語学・技能要件	ドイツ語の基礎知識を有すること	—	—			なし
在留者数	7,790件 (就労令による就労許可の新規発行数、2021年)	836件(査証発給数、2021年) ※2013年以降発給が停止されていたが、2021年から、協定を締結したブルガリアから季節労働者の受入れを再開	—			2万7,365人(在留者数、2020年) ※約85%が男性
受入数上位の国	—	—	—			ボスニア・ヘルツェゴビナ、コソボ、北マケドニア(2020年)
在留期間	6か月以上最長1年まで	年間6か月を超えない範囲	最大3年(出国後の再雇用は、全か、就労期間と同じ期間の経過が必要)			—
転職の制限	—	—	雇用主の変更が可能			—
家族の帯同	不可	不可	—			—
需給調整等	・労働市場テストは不要	—	—			時限的措置(2016年発効、2021年に2023年までの延長決定) ・数量割当て制度(上限:年間25,000人) ・労働市場テストが必要
専門的・技術的分野への接続	なし	なし	—			—
職業年齢	—	—	—			—
失踪者	—	—	—			—

(注)いわゆる「非熟練労働者」は、講式には奨励されておらず、就労令に基づき、期限付きでのみ受け入れられ、長期滞在や定住資格を得ることはできない。

(出典)

- ・日本外務省ウェブサイト(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/gamany/data.html#section1>)
- ・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労働者受入制度に関する調査」アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU-1(2022年3月)、
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「2022年の労働分野における主な改正」(https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/04/germany_02.html)
- ・ドイツ連邦司法消費者保護省ウェブサイト(https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/)
- ・ドイツ連邦移住・難民庁ウェブサイト「Educational and Labour Migration Monitoring Annual Report 2020」
- ・ドイツ連邦労働社会省ウェブサイト
- (<https://statistik.arbeitsagentur.de/ServicePages/Details/Einzelheftsuche/Formular.html?sessionId=8FC1AA46DD6623B7CD297953F69577E?nr=1523088&topic=f=ae-aezu>)
- ・令和4年度出入国在留管理庁委託事業「諸外国における外国人の受入制度及び受入環境整備に係る調査・研究報告書」(委託先:EV 新日本有限責任監査法人)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基にして作成したものである。

出典:「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度について」技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第2回)参考資料2(2023年1月31日、法務省 出入国在留管理庁)

(4) オランダ

ア 社会保護

① 労働条件

外国人がオランダ国内で雇用主のもとで就労する場合、給料、勤務時間、休日手当、休日・休暇などの労働条件に関して、オランダ人従業員と同じ権利がある。

② 育児手当

保育所に通っている子供がいる場合は、育児手当を受給できる場合があり、保育料等の補助を受けられる。

③ 老齢年金

オランダで働いている期間に関して、老齢年金を受ける権利が積み立てられる。給付水準は、雇用主との契約によるが、付加年金を積み立てることができる。

④ 遺族給付

死亡した本人に配偶者（パートナー）がいる場合、遺族給付を受ける権利がある。本人と配偶者の両方が死亡して、その子供が 18 歳未満の場合、孤児給付金を受け取ることができる。

イ 社会統合（市民化）政策

オランダに長期または永久に移住を希望する者は、オランダ社会に馴染むことが重要であり、オランダ語を習得する等、社会参加できなければならない。

永住希望者には、教育執行機関（DUO）から市民化プログラムを開始する必要がある日付を通知する手紙が送信される。この日付から 3 年以内に市民化試験に合格する必要がある。これは統合期間と呼ばれる。学校・プログラムリストから教育機関を選択し、通学してプログラムを修了する必要がある。学習に必要な費用の借り入れも可能である。

市民化試験は、当該永住希望者がオランダについて十分に知っているかどうか、オランダ語を支障なく話すことができるかなどを DUO が判断するためのものである。会話能力テストは、コンピューターによるスピーキング試験を実施する。短い動画を観た上で、質疑に応答するもので、試験時間は 35 分である。聞き取り能力について、コンピューターでリスニング試験を実施する。短い動画に関する質疑応答、文章の聞きとり能力のテストであり、試験時間は 45 分である。読み取り能力は、コンピューターでリーディング試験を実施する。文章を読み、その内容について質疑応答する試験の時間は 65 分である。

オランダ社会の知識に関するテストもコンピューターで実施される。たとえば、買い物や医者に行くなどの日常生活の短い動画を観て、その内容について質疑応答する。試験時間は 45 分である。書き取り能力については、実際にペンと紙を用いるライティング試験を実施する。受験者は 4 つの割り当てが与えられる。たとえば、短い手紙を書いたり、書式に記入したりする試験が含まれる。試験時間は 40 分である。

(5) オーストラリア

ア 語学サービス、就職支援

オーストラリアには、連邦政府、州・準州政府、地方政府の三者が協力して、移民と新規入国者の定住をサポートするサービスを効果的に計画および提供するための「全国定住フレームワーク」がある。本フレームワークは言語サービス、雇用、教育・訓練、住宅、健康・幸福、交通、市民参加、家族と社会的支援、正義の9つの重点分野を定めている。政府が外国人労働者に提供している語学サービス、就職支援は以下の通りである。

① 翻訳・通訳サービス

「翻訳・通訳サービス」は、英語を母語としない人が無料で利用することができる通訳には、電話と対面（予約制）の2種類があり、政府機関や地域団体、企業、医師等とのやり取りの際に利用できる。電話通訳サービスは365日24時間体制で、160カ国語以上の言語に対応している。

② 成人移民英語プログラム

「成人移民英語プログラム」は英語レベルの低い移民（18歳以上）に無料の英語クラスを提供することで、オーストラリアへの定住を支援するプログラムである。プログラムの対象となる外国人労働者には、前述の「技能雇用主推薦型地方（一時滞在）」、および「技能労働地方（一時滞在）」ビザ保有者が含まれる。プログラムは内務省によって管理されており、オーストラリア全土にある登録訓練機関によって、58箇所の地域で提供されている。フルタイム、パートタイム、夜間、週末クラスなど、柔軟な学習方法を提供しており、対面クラスに加えオンライン参加や通信教育等も利用できる。学齢未満の子供がいる人は、プログラムの対面式授業に参加している間、無料の保育サービスを利用できる。

2021年4月より、授業時間の制限（最長510時間）の廃止、プログラムで達成することが奨励されている英語能力基準の引き上げ、同年10月よりオーストラリア到着後にプログラムへの登録・受講開始・修了するまでの時間制限の廃止等の変更が行われた。

③ 教育と雇用のためのスキルプログラム

「教育と雇用のためのスキルプログラム」は、識字能力または英語能力が不足しているために、就職に苦労している就労年齢（15歳から年金受給年齢まで）の求職者に無料で提供される。プログラム対象者は、積極的に求職活動をしており、対象となる所得補助金または給付金を受けている人である。プログラムでは言語・識字・計算能力の訓練と職業学習が行われ、最長650時間受講できる。フルタイム、パートタイムなどの柔軟な学習方法を提供しており、対面クラスに加えリモートでの学習等も利用できる。

④ jobactive

オーストラリア最大の無料オンライン求人ウェブサイト「jobactive」は、地元の雇用者、登録済みの訓練組織、政府、コミュニティー、および医療機関と協力して、利用者が職を見つける手助けをする。オーストラリア全土の求人情報を検索でき、履歴書の作成や面接のテクニック等の情報を得ることもできる。

イ 労働権の保障と差別等への対応

、オーストラリアのすべての労働者は、「2009年公正労働法」およびその他の関連法規に定められた、基本的な就労権およびその他の権利を享受することができる。これには、法定最低賃金の支払い、労働時間、休憩、病欠、休暇等の最低労働条件のほか、雇用契約書に規定されている最低の権利が含まれる。公正労働法によって設立された独立した法定機関である「公正労働オンブズマン（FWO）」は、雇用主と労働者のためのオーストラリアの雇用法に関する無料のアドバイスと情報を27カ国語で提供している。加えて、職場の法律の遵守の促進・監視、法律違反の調査、法律違反があった場合の適切な強制措置の実施等を行っている。

労働者は一連の差別法に基づき、人種、宗教、性別、妊娠、性的指向、身体障害、または労働組合への所属を理由とする職場での差別から保護されている。労働者は職場で不当な扱いを受けた場合、「オーストラリア人権委員会」へ苦情を申し立てることができる。オーストラリア人権委員会は連邦議会の法律によって設立された独立した法定機関で、差別や人権に関する苦情を調査し調停する。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

オーストラリア	人口：約2,575万人(2021年9月。出典：豪州統計局) 主要産業：第一産業2.6%、第二産業26.3%、大惨事産業71.1% 農林水産業(2.6%)、鉱業(10.6%)、建設業(5.9%)、製造業(7.3%)、卸売・小売業(8.6%)、運輸・通信業(6.6%)、金融・保険業(9.3%)、専門職・科学・技術サービス(7.5%)など (2020~21年度のGVA産業別シェア、出典：豪州統計局)	
受入分野	一時的就労(国際関係)(サブクラス403) 太平洋オーストラリア労働力モビリティシステム(PALM)	一時的不足技能(サブクラス482) 短期ストリーム
対象者	農業、園芸、観光、接客業、食肉加工、漁業、介護 ・豪州政府と協定を結んだ国の国民であること (キリバス、ナウル、バプアニューギニア、サモア、東ティモール、トンガ、ツバル、バヌアツが対象) ・雇用主がDFAT(豪州外務貿易省)の承認を受けていること ・DFATによってPALMスキームへの参加が承認された雇用主に雇用される予定であること ・豪州で経済的に自立できること(保険加入など治療費を賄う能力含む) ・人格に問題が無いこと(犯罪歴等から判断) ・健康状態に問題が無いこと ・健康保険に加入していること ・ビザ申請時に21歳以上であること	・短期技能職業リストにある職業(215種)(2023年9月時点) ・雇用主に推薦された関連分野で少なくとも2年の関連実務経験があること ・健康保険に加入していること
語学・技能要件	— (※英語及び技能の要件については、現在政府内で調整中)	・職業に必要な場合は、関連技能評価を受けること ・英語能力の最低基準を満たしていること
受入数上位の国	— (不明)	インド、英語、フィリピン、南アフリカ、アイルランド、中国
在留期間	最大9カ月の季節的(短期)または1~4年間の長期雇用	最長2年または4年(国際貿易協定に基づく特別枠) 香港・パスポート所有者の場合、最長5年
転職の制限	外務貿易省の決定に基づき承認された場合を除き、雇用主を変更することは不可。	免除されない限り、推薦した雇用主または関連企業でのみ就労可。 雇用主を変更したい場合は、新しい雇用主からの推薦が承認される必要あり。
家族の帯同	2023年以降は、長期雇用のPALM労働者について帯同可能(帯同家族は就労・就学可)とすることを検討中。	配偶者又は事実上のパートナー及び扶養家族の帯同は可能。 帯同可能な扶養家族について条件あり。
需給調整等	・労働市場テストあり ・上限あり(2023年6月まで3万5,000人に増加予定)	・労働市場テストあり ・技能職業リストはオーストラリアの労働市場のスキルニーズを反映したものであり、定期的な見直しが行われている。
専門的・技術的分野へ接続	— (不明)	可能
職業斡旋	雇用主のニーズに基づき、送出国の送出国機関が現地の労働者の斡旋を行う。	被用者自身が被推薦希望の雇用主に直接申請をする。
失踪者	失踪問題に関する報道あり(2020年に少なくとも1,000人の外国人季節労働者が逃亡した由)	— (不明)

(出典)

・日本外務省ウェブсайт(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/australia/data.html#section1>)

・豪内務省ウェブсайт(<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa-listing>)

・PALMウェブсайт(<https://www.palmscheme.gov.au/>)・PNGREORT(2021年11月23日)(<https://www.pngreport.com/agriculture/news/1421940/pacific-workers-abscond-in-australia>)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブсайт、関係機関調査結果等を基に作成したものである。

出典：「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度について」技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第1回)参考資料(2023年10月4日、法務省 出入国在留管理

(6) 韓国

ア 外国人労働者の滞在支援策

① 事業目的

韓国政府は、一般雇用許可制に基づき「非専門就業」の在留資格で入国した外国人労働者および特例雇用許可制に基づき「訪問就業」の在留資格で入国した外国国籍同胞に対し、苦情相談、韓国語、生活および法律の教育などを通じた滞在支援サービスを提供している。

② 事業内容

(ア) 外国人労働者支援センターの運営

外国人労働者支援センターは、全国に9カ所の拠点センター、35カ所の小地域センターを有している。文化的違いや言語コミュニケーションの制限のために、様々な困難を抱えている外国人労働者の苦情相談、韓国語・生活・法律・情報化教育などに関する支援を行っている。

(イ) 外国人労働者相談センターの運営（詳細は後述）

電話相談を通じて外国人労働者の苦情を迅速に解決できるよう外国人労働者相談センターを設置・運営している。

(ウ) 事業所内隘路の解消支援

外国人労働者の使用者との葛藤、日常生活の苦情、言語疎通の問題など、事業所内の問題点を効果的に解消することができるよう訪問通訳を提供するサービスを行っている。

(エ) 総合滞在支援サービスによる支援等

関係機関で協議体を設置し、農畜産・漁業などの零細事業所の地域巡回相談サービスおよび国家とコミュニティ現場支援サービスなどを提供している。

(オ) 事業主教育

事業所を変更した者の長期勤続誘導、事業主との葛藤解消、外国人労働者の雇用管理のための認識転換教育などを実施している。

(カ) 在職者の職業能力開発訓練

在職中の外国人労働者の事業所適応強化と企業の生産性向上を支援するため、職業能力開発訓練を実施している。

(キ) 権益保護協議会の運営

雇用労働部の全地方官署に外国人労働者の権益保護協議会（労働者団体、使用者団体、外国人労働者団体などで構成）を設置し、外国人労働者と使用者間の葛藤解消、支援方策などについて協議を行っている。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

韓国		人口: 約5,163万人(出典: 2022年、韓国統計庁)		主要産業: 電気・電子機器、自動車、鉄鋼、石油化学、造船	
		雇用許可制		外国人季節労働者制度	
	一般雇用許可制(E-9ビザ)	特例雇用許可制(H-2ビザ)		2015年: 季節労働者制度試験実施(農漁業に最大90日間の短期滞在(C-4)ビザ) 2017年: 季節労働者制度の正式導入(季節労働者制度の全国実施) 2019年12月: 同制度改定(季節労働者長期滞在(E-8)ビザ新設。滞在期間を最大5か月まで延長可能)	
受入分野	製造業、建設業、サービス業、農畜産業、漁業	左記に加え、サービス業でより広範な職種(飲食、宿泊、介護等)を含む		播種期・収穫期など季節性が強い、短期間・集中的に人手が必要な農・漁業分野	
対象者	覚書を締結した16か国の国籍を有する18～39歳の者(韓国語能力及び技能水準に係る試験あり)	中国及び旧ソ連(ウズベキスタン、カザフスタン、ウクライナ、キルギス、タジキスタン)地域に居住する満25歳以上の韓国系外国人(在外同胞)		①韓国自治体と覚書を締結した外国自治体の住民 ②各自自治体に居住する結婚移民者の本国の家族及びいこ以内の親戚(その配偶者を含む) ③季節労働参加要件を備え国内滞在外国人(文化芸術(D-1)、留学(D-2)、語学研修(D-4)、求職(D-10)、訪問(F-1)、同居(F-3)の在留資格保持者等)	
技能要件	「外国人労働者の雇用等に関する法律」に基づき大統領令に定める体力評価、面接評価及び基礎機能評価	なし		—(不明)	
語学要件	韓国語能力試験で200点満点基準で80点以上取得	なし		—(不明)	
在留者数	30万2,102人(2023年8月末)	10万4,068人(2023年8月末)		2万3,896人(C-4及びE-8ビザの在留者の合計)(2023年8月末)	
受入数上位の国	ネパール(15.6%)、カンボジア(14.1%)、ベトナム(11.9%)、インドネシア(11.3%)、ミャンマー(8.9%)、タイ(8.4%)、フィリピン(8.2%)(2023年8月末)	中国(84.4%)、ウズベキスタン(9.1%)、(2023年8月末)		ベトナム(47.3%)、フィリピン(23.2%)、カンボジア(6.9%)、ラオス(6.3%)(C-4及びE-8ビザの在留者の合計)(2023年8月末)	
各年代の割合	15～29歳: 47.5%、30～39歳: 45.2%、40～49歳: 7.3%(2020年5月)	15～29歳: 5.2%、30～39歳: 16.8%、40～49歳: 28.0%、50～59歳: 44.4% 60歳以上: 5.6%(2020年5月)		—(不明)	
性別割合	男性: 91.2%、女性: 8.8%(2021年)	男性: 59.0%、女性: 41.0%(2021年)		—(不明)	
在留期間	3年(1年10カ月の延長可、1ヶ月以上の一時帰国を経た再入国を認めれば最大9年8カ月在留可)	制限なし。申告のみ必要。		90日又は5か月(帰国後、再入国・再就労可)	
転職の制限	原則禁止だが、一定の条件(※)の下、最初の就業活動期間(3年間)中は3回まで、再雇用の就業活動期間(1年10カ月間)は2回まで、勤務先を変更できるが、②の場合は回数に含まれない。 ※①使用者が正当な理由により雇用契約期間中に契約を解除したり、雇用契約満了を拒絶する場合 ②使用者が休業、廃業したり、暴行などの人権侵害、賃金未払、労働条件の低下などで、外国人雇用許可の取り消しまたは雇用制限措置が行われ、当該事業所での就労を継続できなくなった場合 ③負傷等により、当該事業所で引き続き就労することは適			—(不明)	

	一般雇用許可制(E-9ビザ)	雇用許可制	特例雇用許可制(H-2ビザ)	外国人季節労働者制度
				2015年: 季節労働者制度試験実施(農繁期に最大90日間の短期滞在(C-4ビザ)) 2017年: 季節労働者制度の正式導入(季節労働者制度の全国実施) 2019年12月: 同制度改定(季節労働者長期滞在(E-8)ビザ新設、滞在期間を最大5か月まで延長可能)
家族帯同	当てないが、他の事業所での就労は可能な場合	不可	不可	—(不明)
需給調整等	・労働市場テストを義務付け ・受入人数の総量規制(クオータ制)及び業種や事業所規模別の雇用許可人数を定めている(2021年合計: 5万2千人)	・労働市場テストを義務付け ・訪問就業(H-2)査証の惣領制規制あり(国内に在留するH-2査証の在留資格保持者の規模を30万3千人に制限)	・労働市場テストを義務付け ・訪問就業(H-2)査証の惣領制規制あり(国内に在留するH-2査証の在留資格保持者の規模を30万3千人に制限)	耕作面積など基準に応じて雇用主当たり9人まで雇用許可※自治体で定めたインセンティブ基準に応じて最大3人追加許可(最大12人) ・基礎自治体は、外国人労働者の割当意向書を法務部に提出し、政府関係機関の検討を経て最終的に割当数を決定する
専門的・技術的分野への接続	あり(→E-7-4ビザ)。E-9、H-2等の在留資格で最近10年以内に5年以上韓国で誠実に就業した外国人労働者が熟練度などの資格要件を満たす場合、長期滞在が可能となる熟練技能人材(E-7-4)へ変更申請することができる、熟練技能人材ポイント制を2018年から導入(上限: 2,000人/年)	あり(→E-7-4ビザ)。2011年、韓国政府はE-9の在留資格で就労する外国人労働者が、4年以上就業、35歳未満、技能士以上の職業資格取得または直近1年間の賃金が同一職種の平均賃金以上、韓国語能力試験3級以上の要件を満たせば、専門職人材の特定活動(E-7)の在留資格に切り替えることが可能とする制度改正を実施。専門職人材は5年滞在すると一般帰化や永住権取得に必要な外国人労働要件を満たすため、雇用許可制により入国した外国人労働者が定住化する道を開いた。	あり(→E-5ビザ)。2009年、韓国政府はH-2の在留資格を有する韓国系外国人が次の①～③のすべての要件を満たす場合、永住(E-5)の在留資格の取得を可能とする制度改正を行った。 ①製造業、農畜産業、漁業、介護ヘルパー、家事手伝いとして就労している者が勤務先を変更することなく、同一事業所に4年以上継続勤務 ②本人と国内で生計を共にする家族が3,000ウォン以上の資産を保有する等、生計維持能力がある ③在外韓国系外国人として国籍取得要件を備えている	—(不明)
職業斡旋	出国政府が作成した求職者名簿に基づき、韓国政府(雇用支援センター)が使用者に対し、求職者名簿の中から求人要件に合った人材(求人(求人)の3倍)を推薦する。	出国政府が作成した求職者名簿に基づき、韓国政府(雇用支援センター)が使用者に対し、求職者名簿の中から求人要件に合った人材(求人(求人)の3倍)を推薦する。	求職者が入国し就業前教育を受けた後、求職の申込みを行い、これに基づき韓国政府(雇用支援センター)が使用者に対し、求職者リストの中から求人要件に適合する他方で、一般雇用許可制と異なり、事業所を探すことも認められている。	—(不明)
失踪者	5万3,936人(2018～2021年、不法残留者)	5万3,936人(2018～2021年、不法残留者)	5万3,936人(2018～2021年、不法残留者)	—(不明)

(出典) ・日本外務省ウェブサイト(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/data.html#section1>)

・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労働者受入制度に関する調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—」(2022年3月)

・韓国法務部ウェブサイト(<https://www.moj.go.kr/moj/194/subview.do>, https://viewer.moj.go.kr/skin/doc.html?rs=/result/bbs/182&fr=temp_1649030573655100)

・韓国法務部・出入国在留管理総計(2021年報、2023年8月報、2023年8月報)・高安雄「韓国における在留資格別の外国人の雇用状況: コロナ禍による景気後退前後を中心に」『韓国経済研究』第19巻(2022年)

・佐野孝治「韓国の「雇用許可制」にみる日本へのインブリケーション」(2017年)・高安雄「韓国の農業における外国人労働者の雇用にに関する考察」『韓国経済研究』第17巻(2020年)

・タイ雇用許可センターホームページ(https://hrdthailand.com/ko/select_exam)

・韓国産業人力公団ホームページ(<https://eps.hrdkorea.kr/h2/brd/noticeDetail.do?pageNo=2&brdSeq=238&pageUnit=50>)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基にして作成したものである。

出典: 「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度について」技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第11回)参考資料(2023年10月4日、法務省 出入国在留管理庁)

(7) その他諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

前記以外の諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度について、次に示す。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

フランス	人口: 約 6,790 万人 (2022 年 7 月 1 日, フランス国立統計経済研究所) 主要産業: (1)自動車、化学、機械、食品、繊維、航空、原子力等 (2)農業は西欧最大の規模。工業においては自動車産業、宇宙・航空産業、原子力産業などの先端産業が発達	有期契約労働者、無期雇用契約労働者
受入分野	季節労働者 (saisonnier) 特定の分野に限定せず (労働力が不足している職種については、受入基準の緩和等の優遇措置あり)	特定の分野に限定せず (労働力が不足している職種については、受入基準の緩和等の優遇措置あり)
対象者	以下のいずれの条件も満たす者 ・フランスにおいて賃金労働者として稼働しようとする者 ・個人的な事情又は家族の事情によりフランスに滞在する者でないこと ・労働許可を有する者	以下のいずれの条件も満たす者 ・フランスにおいて賃金労働者として稼働しようとする者 ・個人的な事情又は家族の事情によりフランスに滞在する者でないこと ・労働許可を有する者
語学・技能要件	—	—
在留者数	5,550 人 (滞在許可書発行数, 2021 年、予測値)	226 万 7,300 人 (在留者数, 2020 年)
受入数上位の国	モロッコ、アルジェリア、チュニジア、サウジアラビア、インド等 (査証発給全体数, 2021 年)	—
在留期間	雇用期間 4 ヶ月以上 6 か月以下でなくてはならない。 フランス到着後健康診断を受けた後に 3 年間で有効 (更新可) の季節労働者としての滞在許可証の交付を受けると、フランス国外を主たる居住地とすることが求められ、12 か月間に 6 か月を超えてフランスに滞在することができない	1 年間 (更新可)
転職の制限	複数の (異なる) 雇用主の下で就労可	なし
家族の帯同	不可	可能 (本体者が 18 か月以上フランスに滞在している必要あり)
需給調整等	企業・競争・消費・労働・雇用局による労働許可書が必要	企業・競争・消費・労働・雇用局による労働許可書が必要
専門的・技術的分野への接続	—	—
職業斡旋	職業斡旋事業を行う公的機関である pole emploi への登録は不可	職業斡旋事業を行う公的機関である pole emploi への登録が可能
失踪者	—	—

(出典)

- ・日本外務省ウェブサイト (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/france/data.html#section1>)
 - ・フランス内務省移民局ウェブサイト (<https://www.immigration.interieur.gouv.fr>)
 - ・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労働者受入れ制度に調査—アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、オランダ、オーストラリア、韓国、EU—」(2022 年 3 月)
- ※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基にして作成したものである。

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

カナダ	人口:約 3,699 万人(2021 年カナダ統計局推計) 主要産業:金融・保険・不動産などのサービス業、製造業、建設業、鉱業、農林業(カナダ統計局)				臨時外国人労働者プログラム(Temporary Foreign Worker Program)		季節労働者プログラム(Seasonal Agricultural Worker Program)
	臨時外国人労働者プログラム(TFWP)	農業ストリーム(Agricultural Stream)	在宅介護者(In-home caregiver)	介護			農業
受入分野	特定分野に限定されない	農業					二国間協力覚書を締結している国の市民のみ(メキシコ及びカリブ海諸国)
対象者	特定分野に限定されない	特定分野に限定されない					
技能要件	—	—					—
語学要件	—	—					—
在留者数	2 万 9,060 人(2021 年、入国港で発行された労働許可書数)	4 万 5,069 人(2021 年、入国港で発行された労働許可書数)	4,669 人(2021 年、入国港で発行された労働許可書数)				3 万 1,092 人(2022 年、入国港で発行された労働許可書数)
受入数上位の国	インド、グアテマラ、フィリピン、メキシコ、韓国等(2021 年)						
在留期間	原則最大 2 年	2022 年:最大 9 カ月(隔離期間を含む)					2022 年:最大 9 カ月(隔離期間を含む)
転職の制限	—	—	—	—			本人の同意に加え、送出国の駐カナダ代表及びカナダ雇用・社会開発局の承認に基づき可能
家族の帯同	open work permit その他の就労許可の取得、留学、又は一時滞在ビザによる滞在が可能	—	—	—			—
需給調整等	労働市場テストを義務付け	労働市場テストを義務付け	労働市場テストを義務付け				労働市場テストを義務付け
専門的・技術的分野への格差	—	—	—	—			—
職業斡旋	—	—	—	—			外国人の雇用に当たって、雇用者は民間の職業紹介機会を利用できない
失踪者	失踪問題に関する報道あり(2016 年、ケベック州で約 100 人のグアテマラ人農業従事者が失踪した由)	—	—	—			—

(出典) ・日本外務省ウェブサイト(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/canada/data.html#section1>)

・カナダ雇用・社会開発省ウェブサイト(<https://www.canada.ca/en/employment-social-development.html>)

・カナダ移民・難民・市民権省ウェブサイト(<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship.html>)

・Canada Updates(2016 年 10 月 25 日)(<https://www.canadainfo.gc.ca/2016/10/25/foreign-workers-disappear-canadian-farmers/>)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基に作成したものである。

出典:「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度について」技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第 2 回)参考資料 2」(2023 年 1 月 31 日、法務省 出入国在留管理庁)

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

台湾	人口：約2,340万人(2021年12月) 主要産業：電子製品、化学品、鉄鋼金属、機械
	客工 (Guest Workers) 制度
受入分野 対象者	家庭介護者、家庭サービス労働者、施設介護者、建設業務、製造業務、海洋漁業務、畜産業務 覚書を締結した6か国(インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム、マレーシア及びモンゴル)の国籍を有する16歳以上(替地介護者及び一般的介護者としての訓練)の修了が求められており、その2点がクリアできて台湾への入国が勞工委員会に認められる。)
技能要件	なし(ただし、外国人が介護労働者として雇用されるには、事前に①身体検査への合格、②100時間の規定訓練(生活ケアの仕方など一般的介護者としての訓練)の修了が求められており、その2点がクリアできて台湾への入国が勞工委員会に認められる。)
語学要件	なし
在留者数	74万5,696人(2023年8月末)
受入数上位の国	インドネシア(35.5%)、ベトナム(35.0%)、フィリピン(20.4%)、タイ(9.2%) (2023年8月末)
各年代の割合	—(不明)
性別割合	男性：50.7%、女性：49.3%(2023年8月末)
在留期間	最大12年間の期間を超えない範囲で雇用が許可される。 家事サービス業及び介護業においては14年まで延長可。
転職の制限	2008年から元の雇用主、外国人非熟練労働者及び新雇用主の3者が合意すれば、雇用主を転換できるようになった。
家族の帯同	不可
需給調整等	・労働市場テストを義務付け ・「外国人の就業サービス法」において外国人非熟練労働者の受入人数に関する規則が定められている ・業種や企業規模により外国人雇用上限率が定められており、各企業は非熟練労働者を自由に雇用することはできない
専門的・技術的分 野への接続	経験年数(6年以上)等の条件を満たした場合に「中級熟練人材」への移行が可能
職業斡旋	台湾労働部の許可を得た民間の仲介事業者が現地の送出機関と連携し、現地労働者を確保。政府は、仲介事業者が外国人労働者から徴収する仲介費について公定価格を設定し、仲介事業者のランク付けを行う等して仲介事業者を管理。
失業者	8万4,339人(2023年8月末)

(出典)

- ・日本外務省ウェブサイト(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/taiwan/data.html#section1>)
- ・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入制度—非高度人材受入制度—」(2018年9月)
- ・城本ら「台湾における外国人介護労働者の雇用」(2010年)・台湾行政院主計総処「人力資源調査統計年報」(<https://statdb.mol.gov.tw/html/mon/212010.htm>, <https://statdb.mol.gov.tw/html/mon/212070.htm>)
- ・台湾行政院ウェブサイト(<https://english.gov.tw/News3/9E5540D592A5FECD/114d9ad7-4a42-4732-9add-1e8f86d501a>)
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング「厚生労働省委託事業『外国人労働者の受入れによる労働市場への影響に関する調査研究事業報告書』(平成31年3月)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査等を元にして作成したものである。

出典：「諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度について」技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議(第11回)参考資料」(2023年10月4日、法務省 出入国在留管理庁)

非専門的・非技術的分野の外国人労働者受入れ制度

シンガポール	人 口 : 約 569 万人(うちシンガポール人・永住者は約 404 万人) (2020 年) 主要産業・製造業(エレクトロニクス、化学関連、バイオメディカル、輸送機械、精密器械、商業、ビジネスサービス、運輸・通信業、金融サービス業)
労働許可 (Work permit)	
受入分野	建設業、製造業、海運業、石油化学産業、サービス産業、家事労働
対象者	【建設業、海運業、石油化学産業】 マレーシア、中国、インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン、香港、マカオ、韓国及び台湾出身の 18 歳以上 50 歳未満(※) (マレーシア出身者は 58 歳未満)の者 【製造業、サービス産業】 マレーシア、中国、香港、韓国及び台湾出身の 18 歳以上 50 歳未満(※) (マレーシア出身者は 58 歳未満)の者 【家事労働】 バングラデシュ、カンボジア、香港、インド、インドネシア、マカオ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、韓国、スリランカ、台湾及びタイ出身の 23 歳以上 50 歳未満(※)の女性であり、8 年以上の教育を受けている者 ※申請時の年齢は 50 歳未満でなければならないが、就労可能な年齢は 60 歳までと定められている。
技能要件	分野ごとに異なる技能要件が定められている(ただし、家事労働については、技能要件はない)
語学要件	サービス産業のうち、ホテル、小売り、飲食業については語学要件あり
在留者数	94 万 3,400 人(2022 年 6 月時点)
受入数上位の国	—
在留期間	【製造業、サービス産業、建設業、海運業、石油化学産業】 初年度 2 年、その後最大 3 年(更新可。出身の国・地域等によって、最長雇用期間が①14 年、②22 年、③25 年④適用なし(期限の定めなし)に分かれる)
転職の制限	【家事労働】 60 歳以下であれば、期間の定めなく更新可 原則不可 【建設業、製造業、海運業、石油化学産業、サービス産業】既存の雇用主の同意がある場合は、労働許可証が有効な間はいつでも転職可。労働許可証の有効期限が切れる前の 40～21 日の間は、既存の雇用主の同意なしに転職可。(いずれの場合についても、人材開発省への申請が必要。) 【家事労働】労働者側の申出により転職をすることはできないが、渡航制限等で既存の雇用主が家事労働者を帰国させることが困難な場合、職業紹介所が主体となり、新しい雇用主を探すことができる。
家族の帯同	不可
需給調整等	受入予定数の公表はないが、国内経済や各産業の成長、人口動態その他の状況を勘案して、各種調整制度を用いて受入数が制限される。
専門的・技術的分野への接続	要件を満たしている限りにおいて、労働許可から S パス(中度技能者)への移行が可能。
職業終結	外国人が企業へ直接応募しない限り、ライセンス(EA License)を事前に取得した民間の職業紹介所(EA)が仲介する。
失踪者	—

(出典)

- ・日本外務省ウェブサイト (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/singapore/data.htm#section1>)
- ・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入れ制度—非高度人材の位置づけ—イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール—」(2018 年 9 月)
- ・シンガポール人材開発省ウェブサイト (<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits>, <https://www.mom.gov.sg/documents-and-publications/foreign-workforce-numbers>)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査結果等を基にして作成したものである。

(賃金水準等) 非専門的・非技術的分野の外国人労働者の受入れ制度

	オーストラリア		韓国	台湾	日本
	特段の技術等が必要としない労働者等 一時的就労(国際関係)(サブクラス403) のうち、「太平洋オーストラリア労働力モビリティイニシアチブ」	中間的スキルレベルの労働者等 一時的不足技能(サブクラス482)等	一般雇用許可制(E-9ビザ)	第二類外国人一移工 (外戚労工、客工)	技能実習
最低賃金	全国基準 時給 23.23 豪ドル(約 2,200 円) (2023 年 7 月 1 日改定)	・同一労働をしている豪州労働者の賃金 (annual market salary rate(AMSR))を下回らないこと。 ・ASMR が「一時的技能移民の賃金基準」(年俸 7 万豪ドル)を下回らないこと。	全国基準 時給 9,620 ウォン(約 1,070 円) (2023 年 1 月 1 日改定)	■全国基準 月額 26,400 台湾ドル(約 12 万 1,400 円) 時給 176 台湾ドル(約 810 円) (2023 年 1 月 1 日改定) ■家庭サービス労働・家庭介護 (全国基準との別基準が適用) 月額 20,000 台湾ドル(約 9 万 2,000 円) (2022 年 8 月 10 日以降)	時給 1,004 円 (全国加重平均額)
平均賃金	■1年以上オーストラリアに居住する(見込み含む)一時滞在ビザ保有者週所得 (2021 年調査) ビザ類型別の中央値(週所得) その他一時的ビザ(一時的就労(国際関係)等を含む): 807 豪ドル (約 7 万 6,700 円) 一時的技能ビザ(一時的不足技能ビザ等を含む): 1,416 豪ドル (約 13 万 4,500 円) (出典) Australian Bureau of Statistics. Temporary visa holders in Australia-characteristics of selected types of temporary visa holders who were present in Australia on Census Night, 10 August 2021.から作成 (https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/temporary-visa-holders-australia/2021)	■平均月額所得 (2019 年 10 月～12 月の平均) 208 万 3,000 ウォン(約 23 万 1,200 円) (出典) kim,ki-tae(2020).A Study of the Development of a New Welfare State forCoping with Social Exclusion - On Immigrant Workers. 韓国保健社会研究院 (出典) 韓国統計庁「2022 年移民者在留実態及び雇用調査」から作成	■平均月額賃金(2022 年 6 月) 製造業: 32,325 台湾ドル (約 14 万 8,700 円) 建設業: 31,282 台湾ドル (約 14 万 3,900 円) 家庭介護: 20,533 台湾ドル (約 9 万 4,500 円) (出典)労働部「11 年移住労働者管理・活用実態調査結果」 (http://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/57316/post)	■平均月額賃金 技能実習(全産業) (2021 年度) 1 号: 17 万 5,421 円 2 号: 19 万 2,976 円 3 号: 21 万 3,986 円	

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査等を元にして作成したものである。

(社会保障制度等) 非専門的・非技術的分野の外国人労働者の受入れ制度

	オーストラリア	韓国	台湾	日本																
	・太平洋オーストラリア労働力モビリティ・プログラム ・一時的不足技能(サブクラス 482)短期プログラム 公的医療保険(Medicare)適用なし 別途、相互協定を結んでいる国の国籍者を除く。滞在中には適切な民間医療保険への加入が義務付けられている。 年金 社会保険証	一般雇用許可制(E-9ビザ) 加入義務あり 保険料率:7.09% 被用者負担率:50% 加入義務あり 保険料率:9% 被用者負担率:50% ただし、外国人の本国法が大韓民国国民に対して国民年金に相応する年金を適用しない場合、当然適用加入対象から除外される(適用除外外国:ベトナム、カンボジア等)。 特になし	第二類外国人一移工 加入義務あり 「全民健康保険」の場合 保険料率:5.17% 被用者負担率:30% (医療費保障をカバーする制度が複数ある) 加入義務あり (家庭介護職の労働者は任意加入) 保険料率:11% 被用者負担率:20% 特になし	技能実習 加入義務あり 「協会けんぽ」の場合 平均保険料率:10% (都道府県によって異なる) 被用者負担率:50% 加入義務あり 厚生年金の場合 保険料率:18.3% 被用者負担率:50% 滞りを終え、国外転出する際には手続を行うことにより脱退一時金を請求することが可能。 特になし																
税制上の優遇措置	在留期限が定められている外国人労働者であれば、税務上、「一時滞在者」カテゴリーとなり、以下の税率(一部抜粋)が適用される。 <table><tr><th>課税所得(豪ドル)</th><th>税率</th></tr><tr><td>0~18,200</td><td>0%</td></tr><tr><td>18,200 超 ~4,5000</td><td>18,200 豪ドルを超える範囲につき、1 豪ドル当たり 19 セント(19%)</td></tr><tr><td>45,000 超~ 120,000</td><td>5,092 豪ドル+45,000 豪ドルを超える範囲につき、1 豪ドル当たり 32.5 セント(32.5%)</td></tr></table> (参考) 二国間租税条約で、留学生・研修生が本国から受け取る清潔費や、教育・研修に関連して受け取る助成金、奨学金等の報酬について課税減免・免除としている場合がある(例:オーストラリア・中国租税条約)。	課税所得(豪ドル)	税率	0~18,200	0%	18,200 超 ~4,5000	18,200 豪ドルを超える範囲につき、1 豪ドル当たり 19 セント(19%)	45,000 超~ 120,000	5,092 豪ドル+45,000 豪ドルを超える範囲につき、1 豪ドル当たり 32.5 セント(32.5%)	外国人労働者については、所得税法に定める以下の税率(一抜粋)に基づく金額を納付するか、外国人労働者に対する特例として、勤労所得に 100 分の 19 を乗じた金額を納付する方法を選択することが可能(租税特例制限法第 18 条の 2)。高所得者であれば特例(税率 19%)を選択したほうが税額が少なくなる。 <table><tr><th>課税所得(ウォン)</th><th>税率</th></tr><tr><td>0 ~1,400 万</td><td>6%</td></tr><tr><td>1,400 万 超 ~ 5,000 万</td><td>72 万ウォン+1,200 万ウォン超過額</td></tr><tr><td>5,000 超 ~8,800 万</td><td>582 万ウォン+4,600 超過額の 24%</td></tr></table> (参考) 二国間租税条約で、留学生・修習生が本国から受け取る生活費等について課税免除としている場合がある(例:韓国・ベトナム租税条約)。	課税所得(ウォン)	税率	0 ~1,400 万	6%	1,400 万 超 ~ 5,000 万	72 万ウォン+1,200 万ウォン超過額	5,000 超 ~8,800 万	582 万ウォン+4,600 超過額の 24%	(参考) 二国間租税条約で、留学生・修習生が本国から受け取る生活費等について課税免除としている場合がある(例:台湾・ベトナム租税条約)	(参考) 二国間租税条約で、留学生・修習生が本国から受け取る生活費等について課税免除としている場合がある(例:日本・ベトナム租税条約)
課税所得(豪ドル)	税率																			
0~18,200	0%																			
18,200 超 ~4,5000	18,200 豪ドルを超える範囲につき、1 豪ドル当たり 19 セント(19%)																			
45,000 超~ 120,000	5,092 豪ドル+45,000 豪ドルを超える範囲につき、1 豪ドル当たり 32.5 セント(32.5%)																			
課税所得(ウォン)	税率																			
0 ~1,400 万	6%																			
1,400 万 超 ~ 5,000 万	72 万ウォン+1,200 万ウォン超過額																			
5,000 超 ~8,800 万	582 万ウォン+4,600 超過額の 24%																			

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査等を元にして作成したものである

(その他) 諸外国における非専門的・非技術的分野の外国人労働者の受入れ制度

いわゆる「失踪者」の問題への対処（発生活防止策）の例	【韓国】 ●雇用許可制を通じて入国する外国人労働者に限定して運営する専用保険(加入が義務付けられている)で帰国費用等を保障する。 被用者が保険料を負担 帰国費用保険:就業活動期間終了時の帰国費用を保障する(被用者が国籍別に 40～60 万ウォンを負担) ●雇用主が保険料を負担・出国満期保険:外国人労働者の退職金と出国資金を保障する ●賃金滞納保証保険:賃金未払いや支払遅延に地主 ●一部の国(現在はベトナムのみ)においては、送出国で 500 万ウォンを保証金として徴収し、帰国後に外国人に返金する仕組みを作っている(帰国保障金予置制度)。不法滞在した場合は金額ベトナム政府の国庫に帰属する。 ●不正滞在が少ない国では、雇用許可制(E-9 ビザ)の受入れ人数の割り当てを増やす等の対応も行っている。
送出手数料に関する規定の例	【台湾】 ●民間仲介機関が雇用主及び外国人労働者から徴収できる手数料項目と料金に関する基準を規定 第二類外国人を雇用する場合、私立就業服務機構構收費項目及金額標準第 3 条、第 6 条に定められた以下の額が適用される。 仲介機関が雇用主に登録料、紹介料を請求する場合 ●登録料及び紹介料:採用された外国人労働者の初月給が平均給与を下回る 料金の合計額が外国人労働者の初月の給与を超えない額 ●採用された外国人労働者の初月給が平均給与を上回る場合 料金の合計額が外国人労働者の 4 月分を超えない額 ●サービス料:年間 2,000 台湾ドル(約 9,200 円)を超えない額 ●仲介機関が労働者にサービス料を請求する場合 ●1 年間:月額 1,800 台湾ドル(約 8,300 円)以下 ・2 年目:月額 1,700 台湾ドル(約 7,800 円)以下 ・3 年目以降:月額 1,500 台湾ドル(約 6,900 円)以下
家族帯同の例	【オーストラリア】 現状、太平洋オーストラリア労働力カモビリティシステムでは家族帯同が認められていないが、現在、以下の一定条件のもとで家族を豪州に呼び寄せることを認める方向で制度の見直しが進められている(2023 年 5 月 9 日発表資料)。 ●長期就労スキーム(1～4 年ビザ)で、オーストラリアに 12 か月滞在している ●家族をオーストラリアに呼び寄せることに雇用主に同意がある ●帯同が認められる家族の範囲は PALM ストリームビザ保持者の配偶者または事実上のパートナー、扶養している子。 (他の基準については策定中。家族同伴は 2023 年第 4 四半期に開始予定とされているが、2023 年 9 月時点で公式決定は発表されていない。) (https://www.palmsvheme.gov.au/resources/family-accompaniment-faqs) 【一時帰国のオプショナル等】 家族帯同が認められない外国人労働者の一時帰国について、特別な支援措置を設けている諸外国の制度例は確認できず。 (参考)特定技能制度では、外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させることを雇用契約の内容及び必要(特定技能雇用契約及び 1 号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第 1 条第 5 号)

※本資料は出入国在留管理庁において各国政府機関ウェブサイト、関係機関調査等を元にして作成したものである