

外国人材の雇用状況調査

～ 北海道における外国人材の雇用の現状、課題と対策 ～

 北海道経済連合会

2021年1月

概 要 編

外国人材の雇用状況調査（概要編）

～北海道における外国人材の雇用の現状、課題と対策～

I. 調査の目的

北海道経済連合会は、2019年6月公表の「人手不足対策に向けた労働力需給調査」において、就業者数を確保するため、女性・高齢者とともに外国人材の活用を提言した。これを踏まえ、本調査では、会員企業の外国人材に関する雇用実態と今後のニーズを把握した上で、道内企業の外国人材の受け入れを促進し、より一層活用していくための課題と対策を在留資格別に明らかにする。

II. 調査の実施要領

- ・「外国人材の雇用に関するアンケート調査」の実施と分析（2019年12月～2020年1月実施）
会員企業等488社に依頼、うち168社が回答。
内訳としては、外国人材を雇用している企業49社、雇用予定の企業19社、雇用予定なしの企業100社。
- ・「外国人材の雇用に関するアンケート調査」の回答企業のうちの16社、およびハローワークと外国人相談窓口等の行政サービス機関に対する個別ヒアリングの実施（2020年6月～7月）

III. 外国人材の雇用の現状

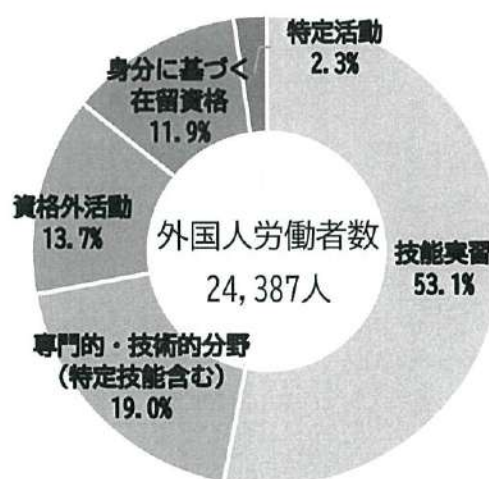
1. 道内の雇用状況

北海道労働局の統計によると、北海道内の外国人労働者数は、2014年10月末に1万人を超えてからは年々増加し続け、2019年10月末には24,387人に達している。

企業が外国人材を雇用する場合、就労可能な在留資格を取得していることが前提となる。

在留資格別の内訳は、「技能実習」が53.1%と最も多く、次いで「専門的・技術的分野（特定技能含む）」19.0%、「資格外活動」13.7%が続く（図1）。

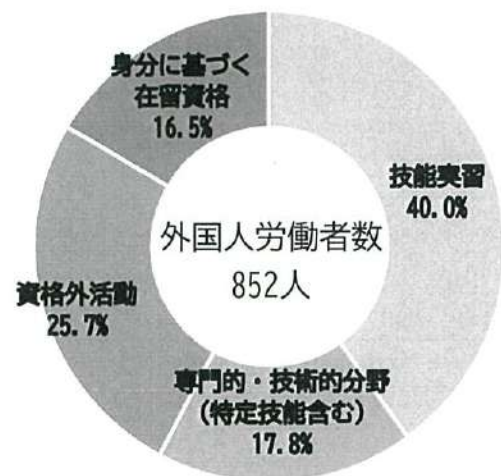
図1 在留資格別外国人労働者数



出典：厚生労働省北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」2019年10月末現在

- ・「技能実習」とは、海外への技術移転による国際貢献を目的として、実習生を受け入れるための資格である。
- ・「専門的・技術的分野」とは、就労目的で在留が認められているものであり、「技術・人文知識・国際業務」が大半を占めており、他にも「教授」、「芸術」等がある。
- ・「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、大半は留学生のアルバイトである。
- ・「身分に基づく在留資格」とは、わが国において有する身分または地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。
- ・「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定する在留資格である。

図2 在留資格別外国人労働者数



出典：北海道経済連合会「外国人材の雇用に関するアンケート」2020年1月現在

2. 会員企業の雇用状況

会員企業が雇用している外国人材は、人手不足対策の観点では「技能実習」、語学力や国際ビジネスを展開していくための高度人材の確保の観点では「専門的・技術的分野」が中心となっている(図2)。

一方で、国が人手不足対策として2019年4月に創設し、受入拡大を図っている「特定技能」や、留学生の雇用促進のために2019年5月に告示した「特定活動46号」はわずかであり、今後は積極的に活用していく必要がある。

参考：就労に係る主な在留資格 要件比較表

2020年9月現在

在留資格	技能実習 (1号・2号・3号)	専門的・技術的分野 (技術・人文知識・国際業務)	特定技能 (1号)	特定活動46号
目的	国際貢献・技術移転	就労	就労 (単純労働領域)	就労
在留期間	・最長5年 ・更新不可(帰国)	・制限なし ・更新可	・最長5年 ・更新不可(帰国)	・制限なし ・更新可
家族帯同	不可	可	不可	可
日本語能力	・挨拶レベル～日常会話 ・試験結果は必要なし	・ビジネスレベル ・試験結果は必要なし	・挨拶レベル～日常会話 ・試験結果など証明必要	・ビジネスレベル ・試験結果など証明必要
学歴要件	なし	・国内外の大学卒業 ・日本の短期大学 ・日本の専門学校卒業	なし	・日本の大学卒業 または ・日本の大学院修了
給料要件	・最低賃金以上	・日本人と同等以上	・日本人と同等以上	・日本人と同等以上
採用方法と 管理方法	・海外から招聘 ・送り出し機関から紹介 ・来日後は監理団体にて管理	・国内、海外どちらでも可能 ・直接採用、紹介会社等	・国内、海外どちらでも可能 ・直接採用、紹介会社等 ・支援計画の立案と実施必須	・国内、海外どちらでも可能 ・直接採用、紹介会社等
仕事内容	・対象職種 (82職種148作業)	・外国人ならではの感性を活かせる仕事、語学力を活かせる仕事、技術を活かす仕事等	・14分野 (介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船舶工業、自動車整備、航空・宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業)	・大学で学んだ知識を活かせる仕事であること
転職・転籍	不可	可能	可能	可能

作成：北海道経済連合会労働政策局

Ⅳ. 在留資格別の課題と対策

本調査で明らかになった、在留資格別の主な課題と対策は次の通りである。

在留資格	課 題	対 策	道経連の取組み
技能実習	①人手不足が深刻化しているにも関わらず実習生を受け入れることができない	◆対象職種の規制緩和 ・対象職種を人手不足の業界へ拡大する ・可能な限り幅広く認めるためには、対象とならない職種を明示する方式が考えられる ・職種単位ではなく、事業所単位での人員配置を認める	・左記内容を国に対して要望 ・会員企業に対して、外国人材の雇用セミナー等を通じて、「技能実習」から「特定技能」への移行を促進
	②同一事業所内にもかかわらず、実習生を限られた職場にしか配置できない		
	③在留資格申請の手续に必要な書類が多い。訂正箇所も多くなり、作業負担がかかる	◆申請手続きの簡素化 ・各種提出書類の重複および類似する記載事項を削減する	
	④監理団体(*)に関する情報が不足しているため、選定の際の判断材料が少ない	◆監理団体の見える化 ・定例報告や許可更新の際に、所轄庁による事業活動への指導を強化するとともに、事業活動の評価を実施して、その内容を公表する	
	⑤実習生の体調不良や近隣トラブル等への対応について、企業にかかる負担が増している	◆企業と行政・地域社会との連携による生活支援 ・企業は、行政の相談窓口を積極的に活用するとともに、近隣住民に対し実習生の母国の慣習や文化への理解を求める ・行政には、実習生を対象とした健康管理面での指導の実施、日本の生活環境への適応を促すための周知が求められる	
専門的・技術的分野	⑥留学生にとって、日本での就職はキャリア形成の一環であるため、中途退職する傾向にある	◆留学生のニーズに合わせた雇用形態の設計 ・中途退社も視野に入れた人員配置計画、納得性の高い評価制度と処遇を盛り込んだ雇用形態を設計し、従来の終身雇用と複線を整備することが望ましい	・会員企業向けに外国人材の雇用をテーマにしたセミナーを開催 ・国や道に対して、道内企業の留学生雇用の支援強化を要望 ・国に対して、「外国人雇用サービスセンター」の道内設置を要望
	⑦留学生は日本での就職に関する情報が不足しており、十分な就職活動ができていない	◆留学生の就職活動への支援の強化 ・道内大学の留学生の就職活動について、日本人学生と対等に就職活動できるための支援体制の強化が求められる ・特に、留学生向けのハローワーク等の相談窓口、道内大学のキャリアセンターは、留学生に対する道内企業への就職促進が望まれる	
	⑧対象業種でないため、留学生の採用ができない	◆「特定活動46号」と「特定技能」の活用 ・留学生の採用では、企業は「特定活動46号」や「特定技能」の在留資格での雇用を検討していくことも効果的である ・「特定活動46号」では、日本語能力を生かすことを条件に、宿泊業・小売業・飲食業・製造業等への就労が可能とされており、有効な活用が期待できる	
特定技能	⑨2019年4月の制度創設以来、在留資格取得が進まない	◆制度の周知徹底と運用の促進 ・所轄庁による国内外に制度の周知を強化する ・送出国との手続き面の遅れを改善する等により、「特定技能」の在留資格取得を促進し増加させていく	・国に対して、特定技能制度による外国人材の受入支援の強化を要望 ・会員企業に対して、外国人材の雇用に関するセミナー等による情報提供
	⑩制度創設時に想定されていた「技能実習」からの移行が進まない	◆「技能実習」から円滑に移行できる制度の設計 ・「特定技能」への移行を促進していくために、「技能実習」の対象職種と適合させていく改善が必要である ・「特定技能」の対象分野を現行の14分野から拡大していく	

(*) 受入企業に対し、技能実習生を斡旋するとともに指導を行う団体。出入国在留管理庁が認定する。

V. まとめ

1. 外国人材の雇用の現状

- ・生産年齢人口の減少と高齢化が全国に先んじて進行している北海道では、外国人材の受入れ拡大は道内企業にとって重要なテーマである。
- ・人手不足が深刻な業種における「技能実習」の受入れ増加に起因し、道内の外国人労働者数は年々増加している。
- ・「専門的・技術的分野」は、インバウンド対応を必要とする企業や国際ビジネスを展開している企業を主体に幅広い業種で雇用されている。

2. 新型コロナウイルスの影響

- ・外国人材を雇用している、もしくは採用検討中の会員企業へのヒアリングでは、回答企業の8割が、外国人材を今後も変わりなく活用していきたい意向である。
- ・コロナ禍においても、人手不足対策としての外国人材への期待は変わっておらず、技能実習生の出入国制限の早期緩和を求める意見が多い。
- ・インバウンド需要の激減による影響が大きい業種では、今後の外国人材の採用計画を白紙に戻した企業もあった。

3. 雇用の拡大に向けた課題と対策

- ・外国人材の受入れ拡大を図っていくためには、道内企業のニーズや外国人材の雇用状況を的確に把握し、改善すべき課題について、本調査の結果に基づき、北海道の実情に即して解決していくことが必要である。
- ・具体的には、各在留資格に設定されている職種の就労制限を緩和していくこと、在留資格申請に係る手続きを簡素化すること、道内大学の留学生に対して道内企業への就職を促進していくこと、人手不足対策として創設された「特定技能」制度の国内外への周知を強化し、資格取得者を増加させていくこと等の必要性が生じている。
- ・医療体制や災害時対応等の生活面のフォローアップ、外国人材の受入れに向けた環境の整備も欠かせない。
- ・道内企業にとっては、行政や地域社会と連携して、外国人材から長く働く場所として北海道を選択してもらう取り組みを進めていくことが重要である。

4. 道経連の取組み

- ・当会では、人手不足対策やダイバーシティ経営推進の観点から、外国人材の受入れに積極的に取り組んでいく。
- ・国や道に対しては、本調査結果を踏まえて、外国人材の就労制限の緩和、企業・行政・地域の連携による外国人材の生活支援、道内企業の留学生雇用の支援、制度の周知徹底と運用の促進による「特定技能」での受入れの拡大等を要望していく。
- ・会員企業に対しては、外国人材の雇用の拡大と定着に向けた支援として、引き続き、情報媒体やセミナー開催等を通じて情報提供に取り組んでいく。

以 上

【別紙 在留資格一覧】

1. 身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

2. 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府の等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（14分野）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

「専門的・技術的分野」

3. 就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	ワーキングホリデー、インターンシップ等

4. 就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

出典：法務省ホームページ「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」一部加筆

本 編

外国人材の雇用状況調査

～北海道における外国人材の雇用の現状と課題～ 目次

I. 調査の目的	4
II. 調査の実施要領	4
III. 在留資格について	5
1. 概要	5
2. 技能実習	8
3. 専門的・技術的分野	10
4. 特定技能	10
IV. 「外国人材の雇用」に関するアンケート調査の結果	12
V. 在留資格別の課題と対策	20
1. 課題	20
(1) 技能実習	20
①人手不足が深刻な業界の労働力の確保	20
②人員配置への制約	20
③申請書類の多さ、時間がかかる手続き	21

④監理団体に関する情報の不足	21
⑤生活面のトラブルへの対応	21
(2) 専門的・技術的分野、外国人留学生	22
①中途退職とキャリア形成ニーズ	22
②就職活動に関する情報の不足	22
③困難な身元保証人等の確保	22
(3) 特定技能	23
①制度の周知不足と運用状況への不安	23
②登録支援機関に関する情報の不足	24
③技能実習の対象職種との不整合	25
2. 対 策	28
(1) 技能実習	28
①対象職種等の規制緩和	28
②申請手続きの簡素化	30
③監理団体の見える化	30
④企業と行政・地域社会との連携による生活面の支援	30
(2) 専門的・技術的分野、外国人留学生	33
①中途退社も視野に入れた雇用形態の設計	33
②外国人留学生への就職活動の支援の強化	33
③「特定活動 46 号」と「特定技能」の活用	33
④身元保証人等が確保できない場合の代替措置	34

(3) 特定技能	35
①制度の周知徹底と運用の促進	35
②技能実習から円滑に移行ができる制度の設計	35

VI. まとめ	37
---------	----

1. 外国人材の雇用の現状	37
2. 新型コロナウイルスの影響	37
3. 雇用拡大と定着に向けた課題と対策	37
4. 道経連の取組み	38

【参考資料】 会員企業等の声～アンケート調査自由記述、ヒアリングより～	39
-------------------------------------	----

I. 調査の目的

当会は、2019年6月公表の「人手不足対策に向けた労働力需給調査」において、量的・質的対策のうち、就業者数を確保するための量的対策として、女性・高齢者とともに外国人材の活用の促進を提言した。その後、北海道の外国人労働者は着実に増加を続け、2019年10月末には24,387人となり、過去最高を更新した。また、2019年4月からは新たな在留資格として「特定技能」が新設されて、労働力不足対策への期待が高まるものの、在留資格取得が進んでいない状況である。

これらの状況から、会員企業の外国人材に関する雇用実態と今後のニーズを把握することを目的として、2019年12月から2020年1月にかけて、「外国人材の雇用に関するアンケート調査」（2020年5月会員企業に配布）を実施した。本調査では、「外国人材の雇用に関するアンケート調査」の結果を分析するとともに、回答企業へのヒアリングを行って深掘りしている。

これらを踏まえ、道内企業において、今後数多くの外国人材の受け入れを促進し、労働力としてより一層活用していく上での課題とその対策を在留資格別に明らかにする。

II. 調査の実施要領

- ・「外国人材の雇用に関するアンケート調査」の実施と分析（2019年12月～2020年1月実施）
会員企業等488社、うち168社が回答。内訳としては、外国人材を雇用している企業49社、雇用予定の企業19社、雇用予定なしの企業100社。
- ・「外国人材の雇用に関するアンケート調査」の回答企業のうちの16社、およびハローワークと外国人相談窓口等の行政サービス機関に対する個別ヒアリングの実施（2020年6月～7月実施）

Ⅲ. 在留資格について

1. 概 要

在留資格とは、外国人が日本に在留するために日本国から与えられた資格である。在留資格は2019年4月から「特定技能」が追加され、図1の通り、全部で29種類となった。

図1 在留資格一覧

1.身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

2.就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府の等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（14分野）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

「専門的・技術的分野」

3.就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	ワーキングホリデー、インターンシップ等

4.就労が認められない在留資格（※）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

出典：法務省ホームページ「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」一部加筆

在留資格ごとに、下記の通り、就労に関して制限が設けられている。

「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」は、唯一在留中の活動に制限がなく、就労についても特定されない身分・地位に基づく在留資格である。

「外交」、「公用」、「専門的・技術的分野」は、就労活動を具体的に特定して認められる在留資格である。日本の在留資格制度では、この分野の在留資格を経済社会の活性化に資する高度人材として積極的に受け入れていくことが基本方針となっている。

「特定技能」は、人材確保が困難な特定産業分野（14 分野、P11 図 5）において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れる目的に、2019 年 4 月に新設された在留資格である。

「技能実習」は、技術移転を通じた開発途上国への国際貢献を目的として、実習生を受け入れるための在留資格である。

この他に、以上の在留資格に該当しない活動の受け皿として、法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定して就労を認める在留資格「特定活動」がある。2019 年 5 月に新たに告示された「46 号」では、日本国内の 4 年制大学卒業および大学院修了者が、大学等で修得した広い知識や高い日本語能力（日本語能力試験 N1 以上）を活用することを条件として、これまで外国人の就労が難しかった飲食業や製造業への就労が可能になっている。（*1）

また、「文化活動」、「短期滞在」、「留学」、「研修」、「家族滞在」は、原則就労が認められていないが、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1 週 28 時間以内の就労等）で資格外活動の許可を受けることができる。外国人留学生がアルバイトする際には、資格外活動の許可を得る必要がある。

（*1）日本語能力試験（JLPT）は、日本を含め世界 87 カ国・地域（2019 年）で実施し、日本語を母語としない人を対象とした日本語の試験としては最も受験者の多い試験である。最上級の N1 から最下級の N5 まで 5 段階のレベルがある。

厚生労働省北海道労働局の統計によると、北海道内の外国人労働者数は、2014年10月末に1万人を超えてからは年々増加し続け、2019年10月末には24,387人に達している。5年間で倍以上に増えている傾向は、全国と同じ（78万人から165万人に増加）である。

在留資格別の内訳は、技能実習が53.1%と最も多く、次いで専門的・技術的分野19.0%、資格外活動13.8%が続く（図2）。

図2 在留資格別外国人労働者数

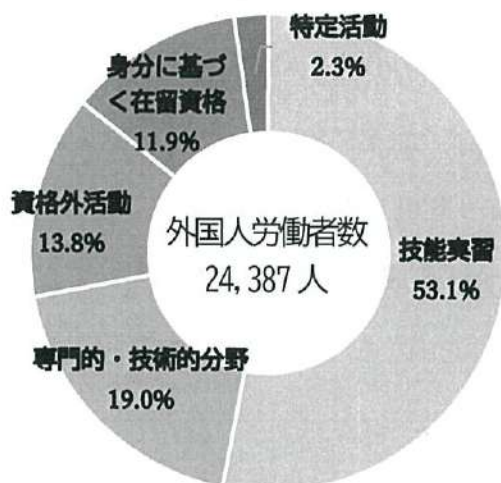
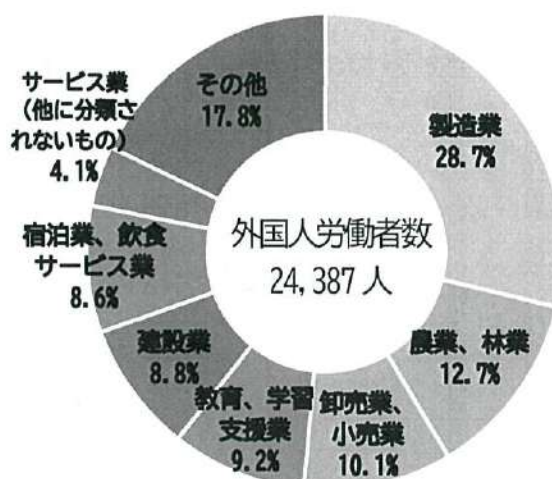


図3 産業別外国人労働者数



出典：厚生労働省北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」2019年10月末現在

2. 技能実習

技能実習制度（P9 図 4）は、開発途上国の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、OJT 等を通じて技能等の移転を図る制度である。2017 年 1 月に、技能実習生の保護を図るため、技能実習計画の認定や企業からの届け出の受理、実地検査等を行う「外国人技能実習機構」を創設、2017 年 11 月から新たに「技能実習法」が施行されており、国としての管理監督体制を強化している。

対象職種として、82 職種 150 作業（2020 年 10 月 21 日時点）が認定されている。実習期間は最大 5 年間となっているが、技能実習 2 号を良好に修了した場合、特定技能への移行も可能となっている。

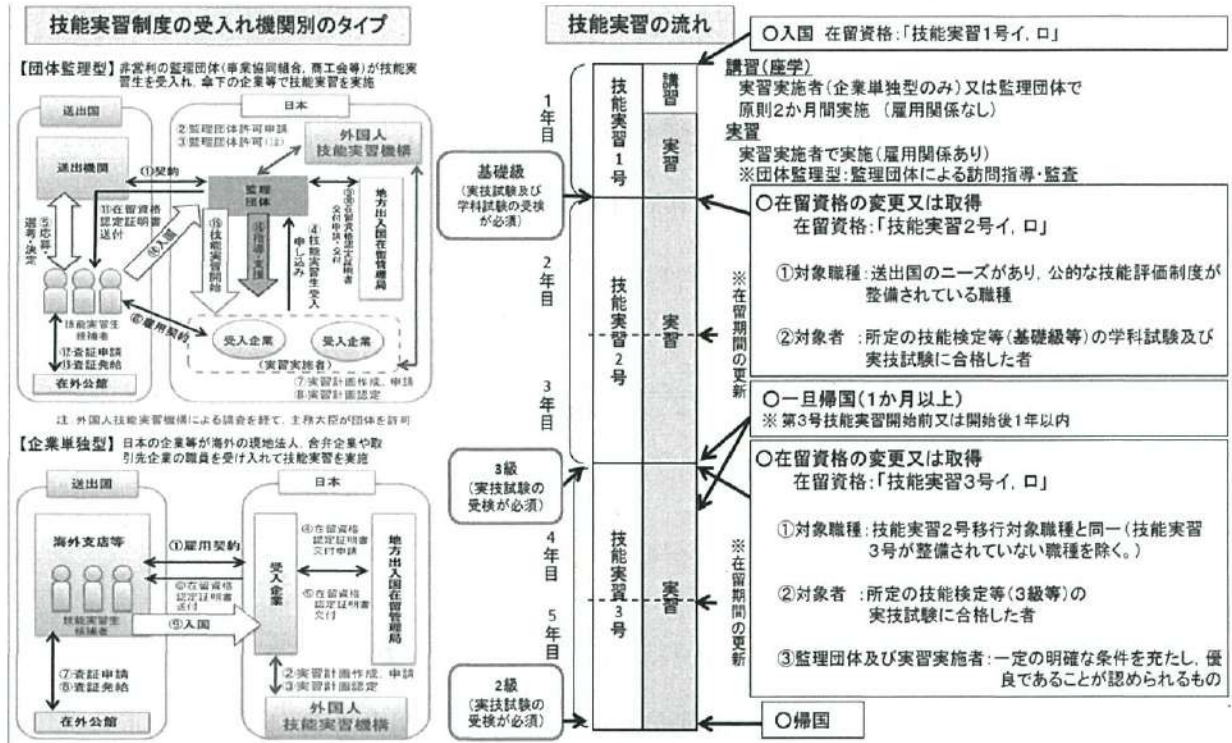
技能実習生を受け入れる機関は、企業が自社の現地法人等の社員を受け入れる「企業単独型」と事業組合や商工会等の非営利の監理団体が受け入れ、希望する企業において実習を実施する「団体管理型」に分けられるが、「団体管理型」での受け入れが 9 割超である。

実習実施者である企業は技能実習生ごとの技能実習計画の作成と認定の取得が必要である。計画では、実習内容を次の 3 つの業務に区分し、それぞれ条件を満たさなければならない。

- (1) 【必須業務】技能実習生が修得等をしようとする技能等に係る技能検定又はこれに相当する技能実習評価試験の試験範囲に基づき、技能等を修得等するために必ず行わなければならない業務。実習時間全体の 2 分の 1 以上とする。
- (2) 【関連業務】必須業務に従事する者により当該必須業務に関連して行われることのある業務であって、修得等をさせようとする技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務。実習時間全体の 2 分の 1 以下とする。
- (3) 【周辺業務】必須業務に従事する者が当該必須業務に関連して通常携わる業務（(2)に掲げるものを除く）。実習時間全体の 3 分の 1 以下とする。

農林水産省ホームページ「外国人技能実習制度の概要」（2020 年 3 月）より抜粋

図4 技能実習制度の概要



出典:法務省ホームページ「外国人技能実習制度について」

3. 専門的・技術的分野

在留資格ごとに認められている就労の範囲は、産業および国民生活等と与える影響を総合的に勘案して個々の職種ごとに決定されており（P5 図1）、「高度な、専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」、「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。

4. 特定技能

労働力不足への対策として、2019年4月特定技能制度（図5）が創設されたが、全国での資格取得者は1年間で3,987人（出入国在留管理庁ホームページ、2020年3月末現在）、政府の初年度目標である最大47,550人の1割にも満たない。

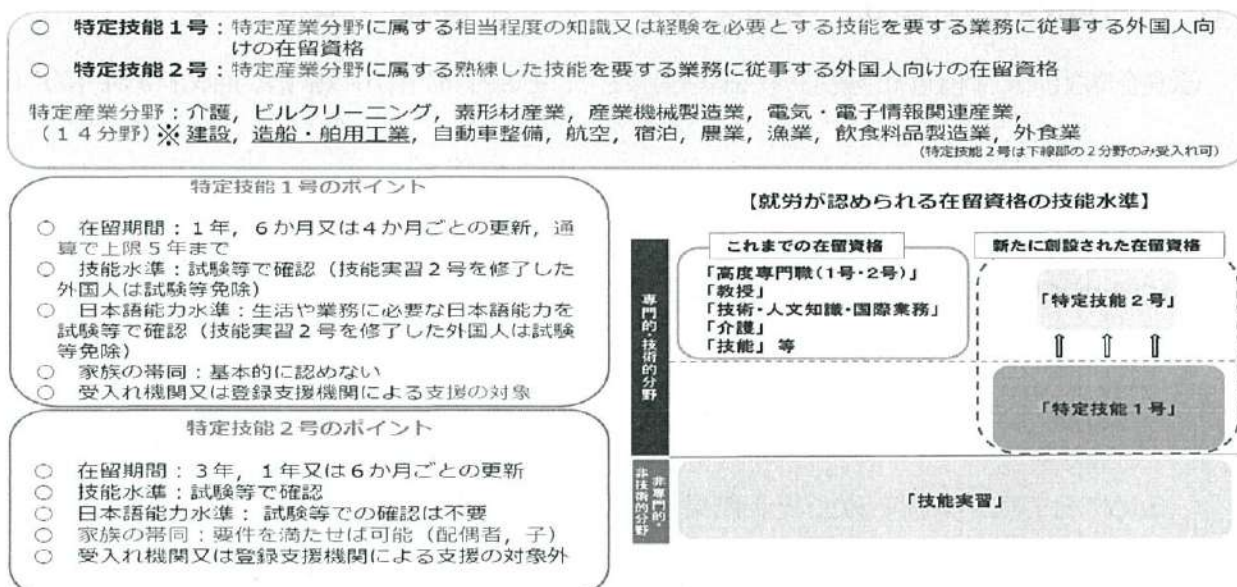
特定産業分野は、介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業の14分野である。

外国人材が特定技能1号の資格を取得するためには、国内外で実施されている技能評価と日本語能力試験に合格するか、技能実習2号（P9 図4）を良好に修了することが求められる。

特定技能1号は在留期間が最大5年、2号は在留期間の更新が可能であり、家族帯同も許される。特定技能1号から2号への移行は、建設と造船・船舶工業の2分野のみが対象であり、技能評価試験に合格することが条件となっている。（P11 図5）

受け入れ企業においては、外国人材の賃金が日本人と同等以上であること、特定技能1号の外国人材に関する支援計画を作成し、業務のみならず日常生活への支援を実施することが義務付けられている。生活面への支援計画の実施については登録支援機関へ委託することができる。

図5 特定技能制度の概要



Ⅳ. 「外国人材の雇用」に関するアンケート調査の結果

(会員企業ならびに調査協力企業 488 社を調査対象とし、その内 168 社が有効回答。回収率は 34.4%)

新型コロナウイルス感染拡大の影響について

「外国人材の雇用に関するアンケート」は、新型コロナウイルス感染拡大直前の 2019 年 12 月～2020 年 1 月にかけて実施したものであるため、2020 年 7 月に回答企業から業種ごとに 16 社を抽出し、改めてヒアリングを行った。その結果、回答企業の 8 割は、外国人材を今後も変わらず活用していきたい意向であり、会員企業の外国人材の活用に対しての新型コロナウイルスの影響は僅かな程度に留まった。コロナ禍においても、人手不足対策としての外国人材への期待は変わっておらず、出入国制限のため在留資格取得済みの技能実習生等が入国できず就労できない、現地での学校訪問等の採用活動ができない等の影響が深刻になってきており、制限の早期緩和を望む意見が多い。

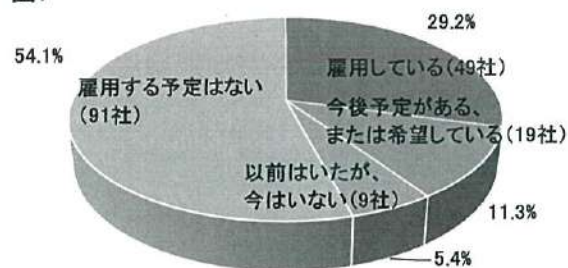
一方で、ホテル旅館業、小売業等のインバウンド需要の激減による影響が大きい業種では、今後の採用計画を白紙に戻している。

〈設問 1〉外国人材の雇用の有無

既に外国人材を雇用している会員企業は、回答企業 168 社の約 3 割であり、「今後予定がある、または希望する」を加えると 4 割を超えていることから、外国人材の雇用は一部の企業に限定されたことではないと言える。「雇用

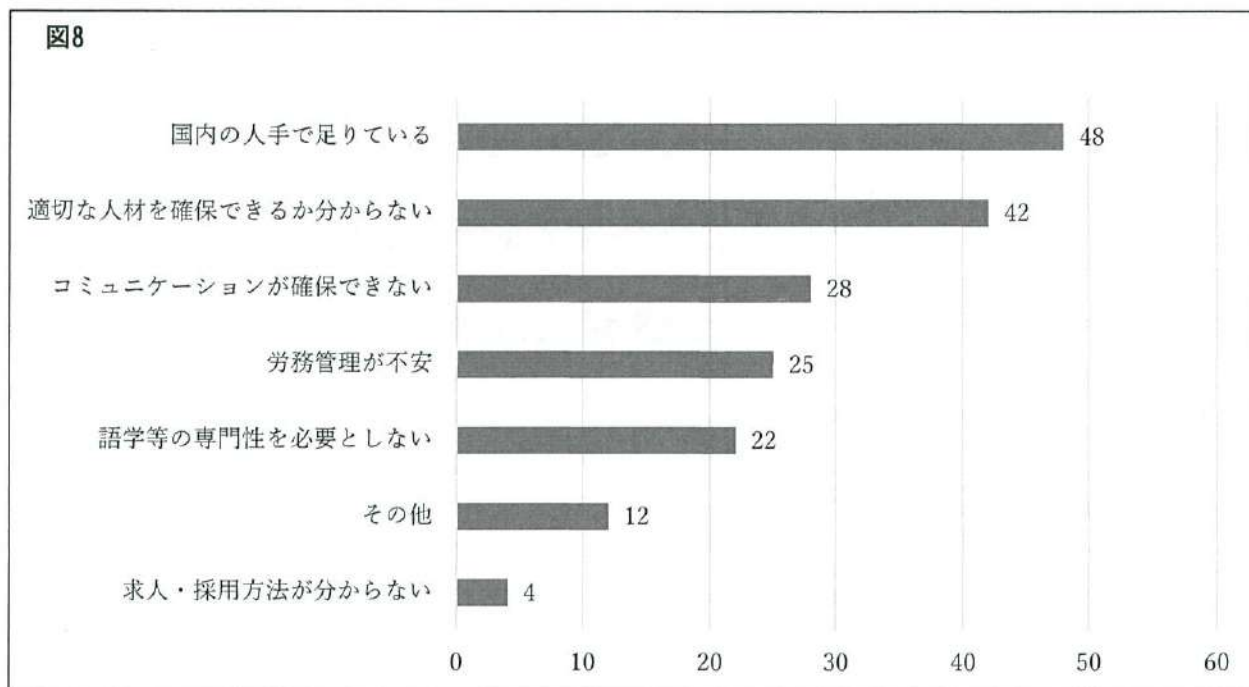
している」「今後予定がある、または希望している」の両方を合わせた 68 社の内訳として、産業別では建設業・卸売小売業が各 9 社 (13.2%)、サービス業が 8 社 (11.8%)、食品製造業・情報通信業・ホテル旅館業が各 6 社 (8.8%) となっている。

図7



〈設問2〉外国人材を雇用する予定がない理由

(雇用する予定はない企業 91 社、複数回答有)

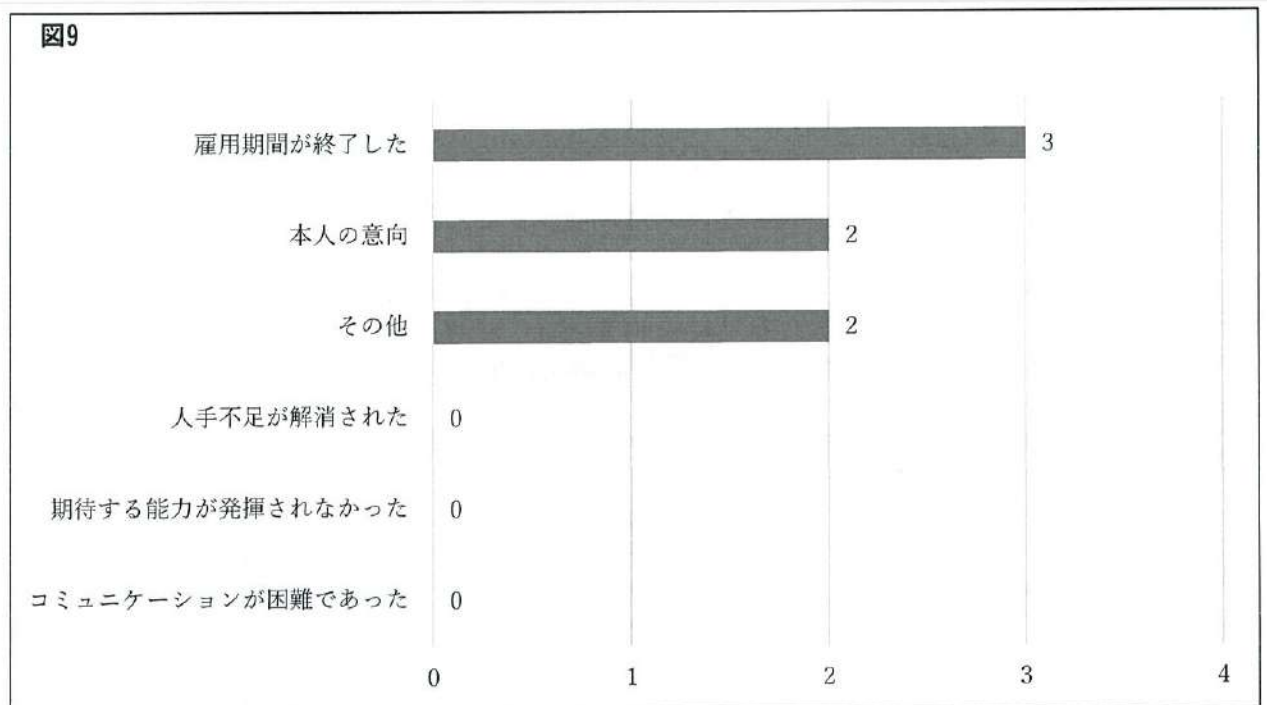


雇用する予定がないと回答した企業 91 社の中にも、外国人材からの応募があった場合には、日本人と同様に面接等を通じて、優秀と判断すれば採用することは考えているという企業も数社あった（情報通信業、サービス業、ホテル旅館業）。

その他の理由として、受入れ態勢ができていないから（建設業、運輸業）、環境が整わない（運輸業）、情報セキュリティ対応（その他製造業）、知識と経験を必要とする業務のため継続が大事である（出版印刷業）、必要としていない（その他製造業）、現時点でニーズがない（建設業）、まずは女性と高齢者の雇用拡大に取組み中（サービス業）、日本語の習熟が必須なため（報道）等が挙げられていた。

〈設問3〉 外国人材の雇用をやめた理由

(以前はいたが、今はいない企業9社、複数回答有)



「雇用期間が終了した」はいずれも留学生であり、採用当初から卒業までの雇用ということで合意しているケースだった（卸売小売業、運輸業）。その他の理由として、業務上、語学への精通者が不要になったため（運輸業）等が挙げられていた。

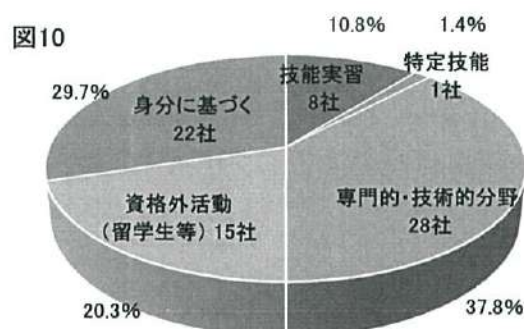
専門的・技術的分野の人材の退職理由は、帰国（家庭の事情、母国での就労）が一番多く、次いで日本国内での転職希望であった（ホテル旅館業、卸売小売業）。

〈設問 4-①〉 外国人材を雇用している在留資格別企業数

(外国人材を雇用している企業 49 社、複数回答有)

企業数を在留資格別でみた場合、「専門的・技術的分野」が 37.8%と最も多く、「身分に基づく在留資格」「資格外活動」と続く。

産業別内訳をみると、「製造業」「卸売小売業」「ホテル旅館業」「サービス業」「建設業」等の幅広い産業で雇用されている。

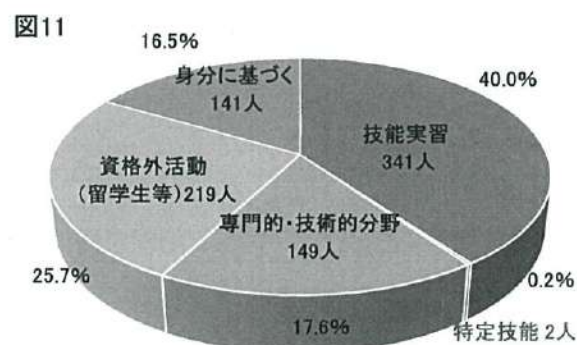


〈設問 4-②〉 在留資格別の外国人労働者数

(外国人材を雇用している企業 49 社労働者 852 人)

外国人労働者数を在留資格別でみた場合、「技能実習」が 40.0%と最も多く、「資格外活動」「専門的・技術的分野」と続く。技能実習生を雇用する企業の多くは今後も増員を予定しているとの回答である。

産業別内訳をみると、「卸売小売業」が 365 人 (42.8%) で最も多く、次いで「製造業」181 人 (21.2%)、「教育、学習支援業」124 人 (14.6%) となっている。(*2)



更にその内訳として、「卸売小売業」はスーパーの惣菜調理の技能実習生 (47.7%) とドラッグストアやコンビニエンスストアでの店員アルバイトの留学生 (36.7%) とでほぼ占められており、「製造業」は、食品製造業の技能実習生で占められている (87.3%)。

なお、2019 年 4 月に新設された「特定技能」による雇用は 1 社 2 人に留まっている。

(*2) 北海道労働局の資料「産業別外国人労働者数」(P7 図3)によれば、最も多い「製造業」に次いで「農業、林業」が12.7%占めているが、当会アンケートでは対象とした会員企業に「農業、林業」の会員がいないため、統計上には表れていない。したがって、農業を始めとするアンケート結果に反映できていない産業分野については、関係企業や団体へヒアリングを行うことにより現状を把握し、必要に応じて本報告書に補足している。

〈設問 4-③〉 外国人労働者の国別内訳

(外国人材を雇用している企業 49 社外国人労働者 852 人、複数回答有)

図 12

a. 技能実習

	(人)
ミャンマー	197
ベトナム	58
フィリピン	49
中国	35
ネパール	2
計	341

b. 特定技能

	(人)
フィリピン	2

c. 専門的・技術的分野

	(人)
中国	58
台湾	30
韓国	19
ベトナム	10
米国	4
ロシア	4
タイ	2
ニュージーランド	2
マレーシア	2
オーストラリア	1
ハンガリー	1
ドイツ	1
バングラディッシュ	1
ミャンマー	1
その他	13
計	149

d. 資格外活動

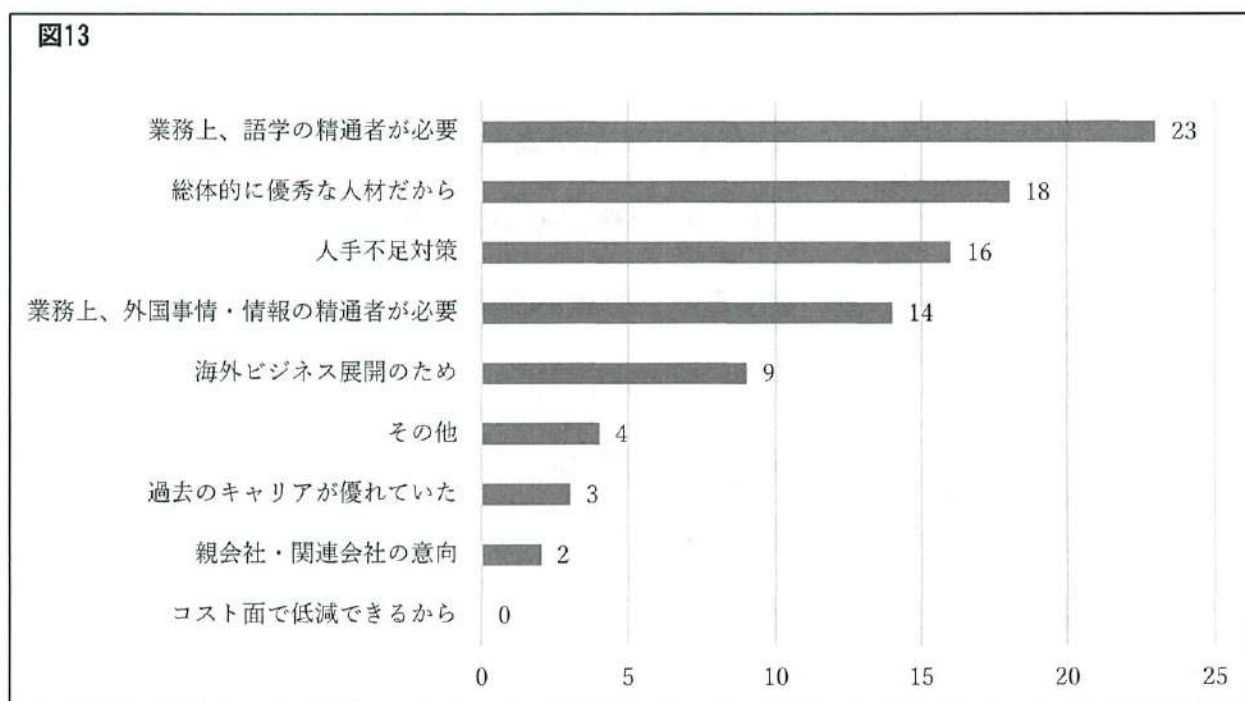
	(人)
中国	137
台湾	19
ネパール	16
ベトナム	10
韓国	10
スリランカ	6
ネパール	3
モンゴル	2
ポーランド	2
バングラディッシュ	1
フィンランド	1
インドネシア	1
その他	11
計	219

e. 身分に基づく在留資格

	(人)
中国	39
米国	30
韓国	18
英国	9
フィリピン	8
台湾	4
スリランカ	2
ネパール	1
ネパール	1
イタリア	1
ロシア	1
ニカラグア	1
ウクライナ	1
その他	25
計	141

〈設問5〉外国人材を雇用した理由

(外国人材を雇用している企業 49 社、複数回答有)



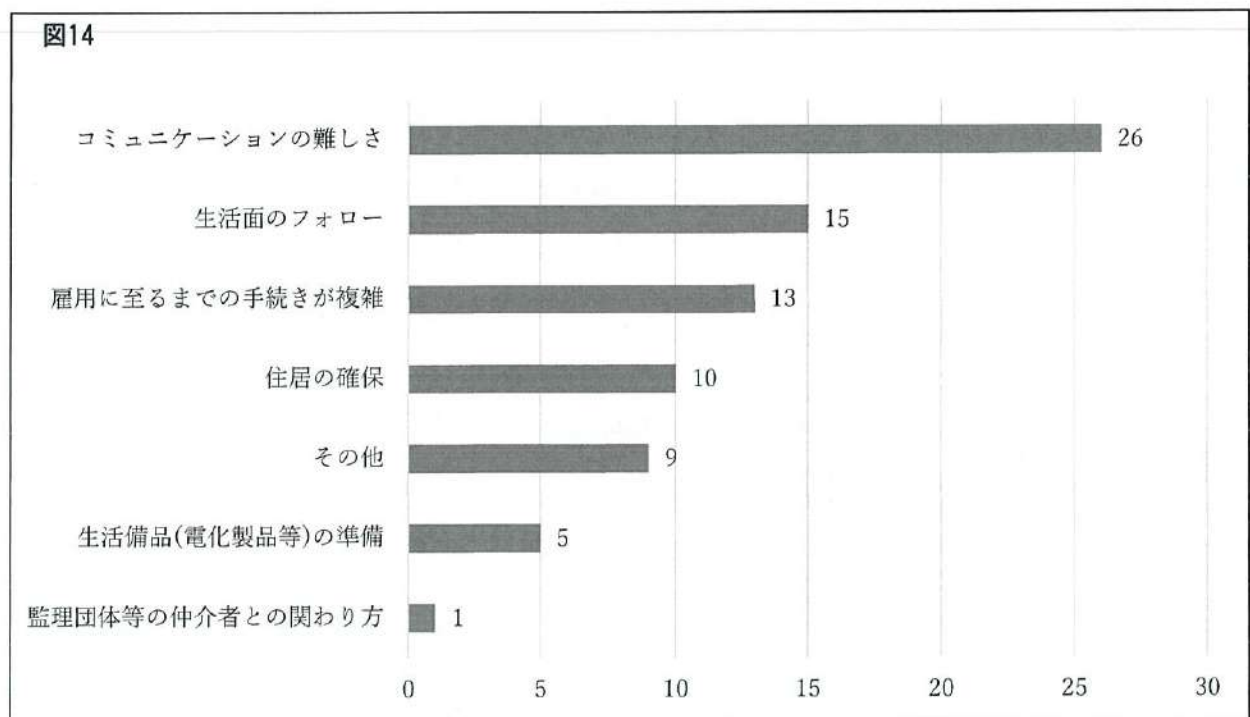
「業務上、語学の精通者が必要」「総体的に優秀な人材だから」と回答があった企業はいずれも、観光関連のホテル旅館業やサービス業と、情報通信業で半数を占めている。主な職種として、日本語の語学力を生かした訪日外国人観光客を対象とした営業や企画業務、留学生時のアルバイト経験を生かしたシステムエンジニア等であった。

その他の理由では、技能習得のため（食料品等製造業）、海外子会社の技術向上のため（機械製造業）等が挙げられていた。

採用の方法について、留学生等の場合は、日本人学生と同じ定期採用のスケジュールの中で選考している企業がほとんどである。（※3）人事担当者が現地まで足を運び、大学や仲介業者に求人依頼している積極的な企業もあった（情報通信業、ホテル旅館業、卸売小売業）。留学生のアルバイトの場合は一般の情報誌からの応募や学生同士の紹介が多く、社内制度を作って同僚の紹介を促している企業もあった（卸売小売業）。

（※3）文部科学省の平成29年度「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」「私費外国人留学生生活実態調査」によれば、全国の大学・大学院を卒業・修了した留学生のうち、日本国内で就職した留学生の占める割合は35.0%であるが、日本における就職を希望する留学生は約65%であることから、日本企業による留学生の採用数を増加させる余地があると推察される。同調査では、留学生対象の求人が少ないことや、留学生向けの就職情報の提供、説明会やインターンシップの充実を求める、多くの留学生等からの意見が挙げられている。

〈設問6〉 外国人材を雇用した結果、課題と感じたこと
(外国人材を雇用している企業 49 社、複数回答有)

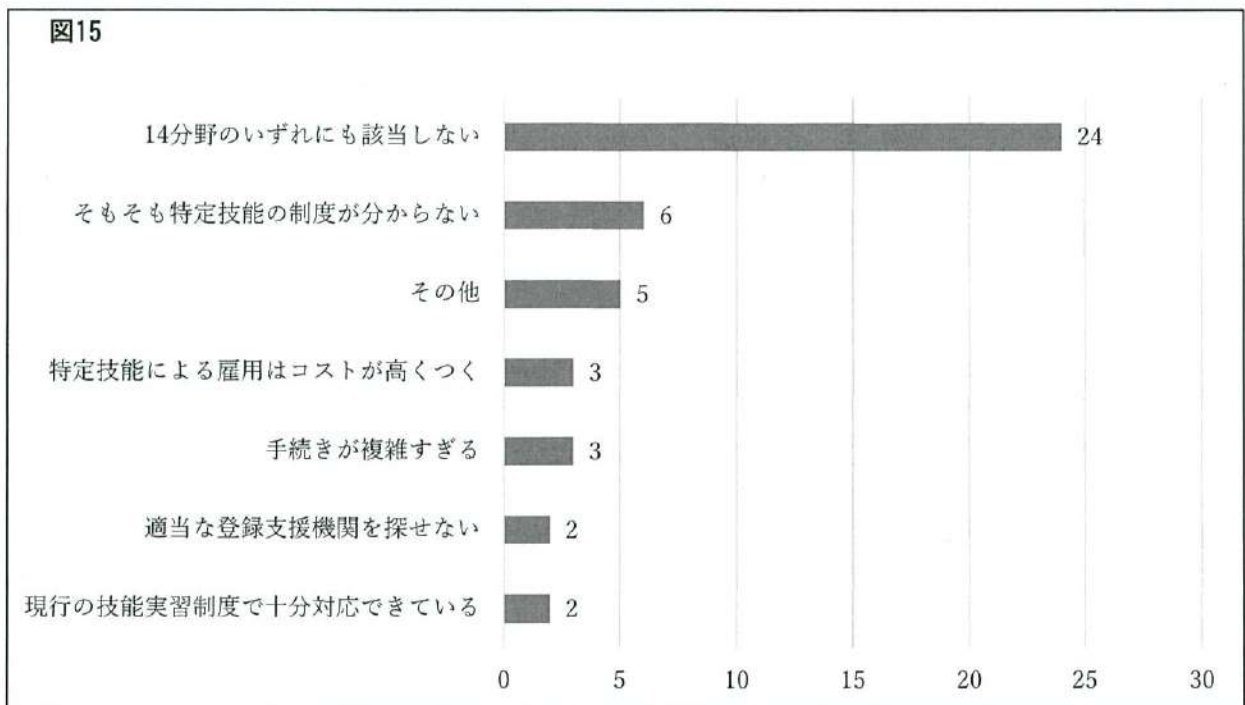


「コミュニケーションの難しさ」との回答が26社と多かった。細かなニュアンスや曖昧さが伝わらないため指導が難しい（卸売小売業、ホテル旅館業）、患者とのコミュニケーションに大きな不安を持っている（医療・介護）等のような、職業上、繊細な表現を必要とする業界からの意見が多かった。日本人管理者が外国語を理解できないため、往々にして不信感につながることもある（卸売小売業）等の声もあった。

その他では、外国人同志の関係（建設業）、ワーキングホリデー在留者への給与振込のための銀行口座を用意できなかった（運輸業）、国家資格取得のための語学力（特にカタカナの理解）が障害になる（卸売小売業）、サービスに対する考え方をどう伝えていくか（ホテル旅館業）等が挙げられていた。

〈設問7〉 特定技能の予定なしと回答した理由

(特定技能の採用予定なしの企業 40 社、複数回答有)



「そもそも特定技能の制度がわからない」との回答は6社に留まっており、周知が一定程度進んでいるようにも見えるが、ヒアリングを重ねていくと、技能実習との違いが認識されていない状況がうかがわれた。制度が複雑であることが、特定技能に対する不安の一因となっていると思われる。

その他の理由としては、現状必要なし（卸売小売業）、技能労働者を必要としていない（建設業）、飲食料品製造業が該当するが製造を任せる信頼度が不明（食料品等製造業）等が挙げられていた。

また、外国人労働者が自由に就業する企業を選択することができるので、都市部の賃金の高い企業に集中することへの不安がある（漁業、食料品等製造業）、興味はあるが、不明なところや懸念するところがあり、様子を見ている（食料品等製造業、農業）という声があった。

既に多くの人数の技能実習生を雇用している企業からは、技能実習生だけで十分対応できている（卸売小売業、食料品等製造業）という声もあった。

V. 在留資格別の課題と対策

1. 課 題

(1) 技能実習

①人手不足が深刻な業界の労働力の確保

対象職種の拡大を求めている業界は次の通りである。いずれも深刻化する人手不足への対策として、技能実習生の雇用を望んでいる。

〔運輸業〕

倉庫業務とバスやトラックのドライバーを対象職種として拡大を訴える企業が多かった。特にドライバー不足が深刻であるが、一方で運転免許の取得が困難ではないかとの意見もある。

〔リサイクル事業および産業廃棄物処理事業等の製造業〕

人手不足が常態化しており、対象業種とすることを求めている。まだ自動化が進んでいない企業が、主に人手を必要としており、今後、良質な人材を安定して確保する手段として、技能実習生の雇用を求めている。

②人員配置への制約

様々な職種がある事業所では、技能実習生が就業できる職種が細分化されていることにより、その中の限られた職場への配置しかできない（P29 図 19）。

季節性のある農業・漁業分野では、相互の職種や作業の行き来ができないため、通年作業の確保を困難にしている。このため、技能実習生を毎年入れ替えることになり、熟練させることができないでいる。

③申請書類の多さ、時間がかかる手続き

技能実習の申請手続きに係る提出書類が多い。また、書類の多さから訂正が生じる場合も少なくなく、書類の往復等により手続きに時間を要している。

2020 年 8 月現在の提出書類（書式の種類）は、高度人材（技術・人文知識・国際業務）を対象とした申請では約 10 種類だが、特定技能の申請では約 30 種類、技能実習の計画認定では約 60 種類にも及ぶ。これらは対象となる外国人 1 名に必要な申請書類であるため、人数に比例して書類は増えることになる。

特に、技能実習生の受入れ人数の多い企業や人材が限られている中小企業にとって作業負荷は大きい。

④監理団体に関する情報の不足

技能実習の計画作成や実習生の採用等で重要な役割を担う監理団体について、監理団体を選定する際の事前の情報が十分ではなく判断材料が少ないため、監理費の妥当性や業務の質を評価することが困難である。

⑤生活面のトラブルへの対応

技能実習生の日常生活において、文化や慣習の違いによる近隣トラブル、体調不良時の緊急対応等、企業の担当者に求められる支援への負荷が、雇用する人数の増加とともに増している。

併せて、医療機関に掛かるための手続きや健康保険証の使い方を予め理解していないことにより、病院に行かずに体調を悪化させてしまう等のようなことも起きている。

(2) 専門的・技術的分野、外国人留学生

①中途退職とキャリア形成ニーズ

留学生は、日本の企業への就職を自分のキャリア形成の一環として捉えていることから、中途退職して帰国する傾向が強く、その場合、長期雇用を前提とする企業の人事政策と適合しない。

②就職活動に関する情報の不足

留学生を採用する企業の多くは、日本人学生と同じスケジュールで定期採用を行っている。したがって、留学生は、日本人学生と同様の就職活動が必要になるが、ハローワークやキャリアセンター等の窓口を有効に活用できておらず、就職活動のノウハウや採用スケジュール等の把握もできていないために、日本人学生と対等な活動ができていない。

③困難な身元保証人等の確保

留学生に関しては、既に日本での生活基盤が安定しており、生活面にはかかわっていないという企業がほとんどであるが、雇用契約締結時の身元保証人、住居の賃貸契約や車のローン契約等の締結時の保証人の確保が困難なことが多く、代わりとなる適切な措置も取ることができていないとの意見が散見された。

(3) 特定技能

①制度の周知不足と運用状況への不安

特定技能については、国内外に対する制度の周知が依然として不足しているとともに、送出国との覚書の未整備、試験の実施の遅れ等の準備不足が否めない。また、厳格な制度設計も影響し、特定技能と技能実習の違い（図16）について理解が深まっていない。

加えて、事務手続きの煩雑さ、資格取得までに要する時間が長いこと等から、雇用すること自体への不安もあり、関心があっても様子見している企業も見られる。

また、就職先を選択できることにより、外国人材が都市部の賃金の高い企業に集中することが想定されるため、特に地方に拠点を置く企業にとっては、更に労働力確保が困難になっていくことへの不安が消えない。

図16 技能実習と特定技能の制度比較表

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

出典：法務省ホームページ「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

②登録支援機関に関する情報の不足

特定技能制度では、受入れ企業に対して、特定技能の外国人の生活を支援する多くの義務が課せられているが、その企業の義務を受託する登録支援機関に関する情報が不足している（図 17）。特に、事業内容や委託費等の費用に関する案内が不十分であることにより、企業が特定技能での受け入れを検討し、登録支援機関を選定する際の判断を困難にしていると考えられる。

また、技能実習に係る監理団体と混同しているケースも散見されることから、特定技能制度の理解が進んでいない様子が見える。

図 17 登録支援機関の支援内容



出典：法務省ホームページ「新たな外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」

③技能実習の対象職種との不整合

特定技能の特定産業分野（14 分野）と技能実習の対象職種・作業との整合性が取れていないことは、当初想定されていた技能実習から特定技能への移行が進まない一因になっている。

一例として挙げると、「建設関係」では22 職種 33 作業の技能実習制度が整備されている（P25、図 18）が、これらが該当する特定産業分野として特定技能への移行が可能なのは 13 職種 22 作業（建築板金のダクト板金、内外装板金等）であり、残りの 9 職種 11 作業（さく井のパークッション式さく井工事、ロータリー式さく井工事等）は該当する特定産業分野がなく、移行することができない。

以上のような特定技能の特定産業分野（14 分野）に移行先がない事例は、技能実習の対象職種・作業全体の約 3 割に相当する 30 職種 46 作業ある。（P26～27 図 18）

図18 技能実習移行対象職種・作業と特定技能の特定産業分野(14 分野) との関係

1 農業関係(2職種6作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
耕種農業	施設園芸	農業(耕種農業全般)
	畑作・野菜	
	果樹	
畜産農業	養豚	農業(畜産農業全般)
	養鶏	
	酪農	

2 漁業関係(2職種9作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
漁船漁業	かつお一本釣り漁業	漁業(漁業)
	延縄漁業	
	いか釣り漁業	
	まき網漁業	
	ひき網漁業	
	刺し網漁業	
	定置網漁業	
	かに・えびかご漁業	
養殖業	ほたてがい・まがき養殖	漁業(養殖業)

3 建設関係(22職種33作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)	
さく井	バーカッション式さく井工事		
	ロータリー式さく井工事		
建築板金	ダクト板金	建設(建築板金)	
	内外装板金		
冷凍空調調和機器施工	冷凍空調調和機器施工		
建具製作	木製建具手加工		
建築大工	大工工事	建設(建築大工)	
型枠施工	型枠工事	建設(型枠施工)	
鉄筋施工	鉄筋組立て	建設(鉄筋施工)	
とび	とび	建設(とび)	
石材施工	石材加工		
	石張り		
タイル張り	タイル張り		
かわらぶき	かわらぶき		
左官	左官	建設(左官)	
配管	建築配管	建設(配管)	
	プラント配管	建設(保温保冷)	
熱絶縁施工	保温保冷工事	建設(保温保冷)	
内装仕上げ施工	ブラチック系床仕上げ工事	建設(内装仕上げ)	建設(表装)
	カーペット系床仕上げ工事		
	鋼製下地工事		
	ボード仕上げ工事		
	カーテン工事		
サッシ施工	ビル用サッシ施工		
防水施工	シーリング防水工事		
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	建設(コンクリート圧送)	
ウエルポイント施工	ウエルポイント工事		
表装	壁装	建設(表装)	建設(内装仕上げ)
建設機械施工	押土・整地	建設(建設機械施工)	
	積込み		
	掘削		
	締固め		
築炉	築炉		

4 食品製造関係(11職種16作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
缶詰巻締	缶詰巻締	飲食料品製造業全般 (飲食料品製造業全般(飲食料品 (酒類を除く。))の製造・加工・安全 衛生))
食鳥処理加工業	食鳥処理加工	
加熱性水産加工 食品製造業	節類製造	
	加熱乾製品製造	
	調味加工品製造	
	くん製品製造	
非加熱性水産加工 食品製造業	塩蔵品製造	
	乾製品製造	
	発酵食品製造	
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造	外食業
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造	
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造	
パン製造	パン製造	
そう菜製造業	そう菜加工	
農産物漬物製造業	農産物漬物製造	
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造	

5 繊維・衣服関係(13職種22作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
紡績運転	前紡工程	
	群紡工程	
	巻糸工程	
	合ねん糸工程	
織布運転	準備工程	
	製織工程	
	仕上工程	
染色	糸浸染	
	織物・ニット浸染	
ニット製品製造	純下製造	
	丸編みニット製造	
たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製造	
婦人子供既製服縫製	婦人子供既製服縫製	
紳士既製服縫製	紳士既製服縫製	
下着類製造	下着類製造	
寝具製作	寝具製作	
カーペット製造	織じゅうたん製造	
	タフテッドカーペット製造	
	ニードルパンチカーペット製造	
帆布製品製造	帆布製品製造	
布はく縫製	ワイシャツ縫製	
座席シート縫製	自動車シート縫製	

6 機械・金属関係(15職種29作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)			
鋳造	鉄鉄鋳物鋳造	素形材産業 (鋳造)	産業機械製造業 (鋳造)		
	非鉄金属鋳物鋳造				
鍛造	ハンマ型鍛造	素形材産業 (鍛造)	産業機械製造業 (鍛造)		
	プレス型鍛造				
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト	素形材産業 (ダイカスト)	産業機械製造業 (ダイカスト)		
	コールドチャンバダイカスト				
機械加工	普通旋盤	素形材産業 (機械加工)	産業機械製造業 (機械加工)	電気・電子情報関連産業 (機械加工)	造船・船用工業 (機械加工)
	フライス盤				
	数値制御旋盤				
	マシニングセンタ				
金属プレス加工	金属プレス	素形材産業 (金属プレス加工)	産業機械製造業 (金属プレス加工)	電気・電子情報関連産業 (金属プレス加工)	
鉄工	構造物鉄工		産業機械製造業 (鉄工)		造船・船用工業 (鉄工)
工場板金	機械板金	素形材産業 (工場板金)	産業機械製造業 (工場板金)	電気・電子情報関連産業 (工場板金)	
めっき	電気めっき	素形材産業 (めっき)	産業機械製造業 (めっき)	電気・電子情報関連産業 (めっき)	
	溶融亜鉛めっき				
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理	素形材産業(アルミニウム)			
仕上げ	治工具仕上げ	素形材産業 (仕上げ)	産業機械製造業 (仕上げ)	電気・電子情報関連産業 (仕上げ)	造船・船用工業 (仕上げ)
	金型仕上げ				
	機械組立仕上げ				
機械検査	機械検査	素形材産業 (機械検査)	産業機械製造業 (機械検査)		
機械保全	機械系保全	素形材産業 (機械保全)	産業機械製造業 (機械保全)	電気・電子情報関連産業 (機械保全)	
電子機器組立て	電子機器組立て		産業機械製造業 (電子機器組立て)	電気・電子情報関連産業 (電子機器組立て)	
電気機器組立て	回転電機組立て		産業機械製造業 (電気機器組立て)	電気・電子情報関連産業 (電気機器組立て)	造船・船用工業 (電気機器組立て)
	変圧器組立て				
	配電盤・制御盤組立て				
	開閉制御器具組立て				
	回転電機巻線製作				
プリント配線板製造	プリント配線板設計		産業機械製造業 (プリント配線板製造)	電気・電子情報関連産業 (プリント配線板製造)	
	プリント配線板製造				

7 その他(16職種28作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)			
家具製作	家具手加工		産業機械製造業 (プラスチック成形)	電気・電子情報関連産業 (プラスチック成形)	
印刷	オフセット印刷				
製本	製本				
プラスチック成形	圧縮成形				
	射出成形				
	インフレーション成形				
	ブロー成形				
強化プラスチック成形	手積み積層成形				
塗装	建築塗装	素形材産業 (塗装)	産業機械製造業 (塗装)	電気・電子情報関連産業 (塗装)	造船・船用工業(塗装)
	金属塗装				
	鋼構塗装				
	環境塗装				造船・船用工業(塗装)
溶接	手溶接	素形材産業 (溶接)	産業機械製造業 (溶接)	電気・電子情報関連産業 (溶接)	造船・船用工業(溶接)
	半自動溶接				
工業包装	工業包装		産業機械製造業 (工業包装)	電気・電子情報関連産業 (工業包装)	
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き				
	印刷箱製箱				
	貼箱製造				
	段ボール箱製造				
陶磁器工業製品製造	機械ろくろ成形				
	圧力練込み成形				
	バッド印刷				
自動車整備	自動車整備	自動車整備			
ビルクリーニング	ビルクリーニング	ビルクリーニング			
介護	介護	介護			
リネンサプライ	リネンサプライ仕上げ				
コンクリート製品製造	コンクリート製品製造				

○ 社内検定型の職種・作業(1職種1作業)

職種名	作業名	分野(業務区分)
空港グランドハンドリング	航空機地上支援	空港グランドハンドリング

出典：法務省ホームページ「新たな外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」(2019年11月8日時点、81職種145作業)

2. 対 策

(1) 技能実習

①対象職種等の規制緩和

2020 年 10 月 21 日現在、技能実習の受入れが認められているのは、82 職種 150 作業である (P29 図 19)。

労働力不足が深刻な業界では、技能実習の対象職種の拡大を求めている。当会アンケート調査では、運輸業、リサイクル事業および産業廃棄物処理事業等の製造業から声があった。今後は可能な限り幅広く認めるため、対象職種の設定については、逆に、対象とならない職種を明示する等の方式が考えられる。

複数の事業を展開している製造業や小売業は、技能実習生にとっては、同一事業所内で多くの職種を経験することにより技能を向上させることができる職場環境である。したがって、その環境を生かした育成を目指し、一定規模の企業の場合は、事業所単位での実習生の配置替えを認める等の規制緩和が望まれる。

実習内容は、必須業務・関連業務・周辺業務に区分され、定められたそれぞれの業務時間の範囲で行うことになっているが、これら業務の「区分の基準」や「時間の割合」の要件を緩和することにより、実習生が行うことができる業務を幅広く認めることが望まれる。特に、通年で必須業務を確保することが困難な農業・漁業分野で、長期での雇用と人材の育成が可能になる。

これらの規制の緩和は、いずれも技能実習生の成長と意識の向上を促すことが期待できる。

図19 技能実習制度の対象職種・作業一覧

2020年10月21日時点

1 農業関係（2職種6作業）

職種名	作業名
耕種農業 ●	施設園芸
	畑作・野菜
	果樹
畜産農業 ●	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係（2職種10作業）

職種名	作業名
漁船漁業 ●	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業
棒受網漁業△	
養殖業 ●	ぼたてがい・まがき養殖

3 建設関係（22職種33作業）

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事
	ロータリー式さく井工事
建築板金	ダクト板金
	内外装板金
冷凍空調調和機器施工	冷凍空調調和機器施工
建具製作	木製建具手加工
建築大工	大工工事
型枠施工	型枠工事
鉄筋施工	鉄筋組立て
とび	とび
石材施工	石材加工
	石張り
タイル張り	タイル張り
かわらぶき	かわらぶき
左官	左官
配管	建築配管
	プラント配管
熱絶縁施工	保温保冷工事
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事
	カーペット系床仕上げ工事
	鋼製下地工事
	ボード仕上げ工事
	カーテン工事
サッシ施工	ビル用サッシ施工
防水施工	シーリング防水工事
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事
表装	壁装
	押土・整地
建設機械施工 ●	積込み
	掘削
	締固め
築炉 △	築炉

4 食品製造関係（11職種16作業）

職種名	作業名
缶詰巻締 ●	缶詰巻締
食鳥処理加工業 ●	食鳥処理加工
加熱性水産加工	節類製造
	加熱乾製品製造
食品製造業 ●	調味加工品製造
	くん製品製造
非加熱性水産加工	塩蔵品製造
	乾製品製造
食品製造業 ●	発酵食品製造
	調理加工品製造
水産練り製品製造	生食用加工品製造
	かまぼこ製品製造
牛豚肉処理加工業 ●	牛豚部分肉製造
ハム・ソーセージ・ベーコン	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業 ●	そう菜加工
農産物漬物製造業 ● △	農産物漬物製造
医療・福祉施設給食製造 ● △	医療・福祉施設給食製造

5 繊維・衣服関係（13職種22作業）

職種名	作業名
紡績運転 ● △	前紡工程
	精紡工程
	巻糸工程
	合ねん糸工程
織布運転 ● △	準備工程
	製織工程
	仕上工程
染色	糸浸染
	織物・ニット浸染

5 繊維・衣服関係 つづき

ニット製品製造	靴下製造
	丸編みニット製造
たて編ニット生地製造 ●	たて編ニット生地製造
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製
紳士服製造	紳士既製服縫製
下着類製造 ●	下着類製造
寝具製作	寝具製作
	織じゅうたん製造
カーペット製造 ● △	タフテッドカーペット製造
	ニードルパンチカーペット製造
帆布製品製造	帆布製品製造
布はく縫製	ワイシャツ縫製
座席シート縫製 ●	自動車シート縫製

6 機械・金属関係（15職種29作業）

職種名	作業名
鋳造	鋳鉄鋳物鋳造
	非鉄金属鋳物鋳造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト
	コールドチャンバダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
機械検査	機械組立仕上げ
機械保全	機械検査
電子機器組立て	機械系保全
電気機器組立て	電子機器組立て
	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
プリント配線板製造	プリント配線板設計
	プリント配線板製造

7 その他（16職種29作業）

職種名	作業名
家具製作	家具手加工
印刷	オフセット印刷
	グラビア印刷 ● △
製本	製本
プラスチック成形	圧縮成形
	射出成形
	インフレーション成形
	ブロー成形
強化プラスチック成形	手積み積層成形
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接 ●	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き
	印刷箱製箱
	貼箱製造
	段ボール箱製造
陶磁器工業製品製造 ●	機械ろくろ成形
	圧力鋳込み成形
	バッド印刷
自動車整備 ●	自動車整備
ビルクリーニング	ビルクリーニング
介護 ●	介護
リネンサプライ ● △	リネンサプライ仕上げ
コンクリート製品製造 ●	コンクリート製品製造
宿泊 ● △	接客・衛生管理

○ 社内検定型の職種・作業（1職種3作業）

職種名	作業名
空港グランドハンドリング ●	航空機地上支援
	航空貨物取扱
	客室清掃△

（注1）●の職種：技能実習評価試験に係る職種

（注2）△のない職種・作業は3号まで実習可能。

出典：法務省ホームページ「外国人技能実習制度について」

②申請手続きの簡素化

申請手続きを簡素化するために、各種提出書類への記載事項を削減する必要がある。例えば、実習開始後の定例報告時と重複する記載事項は、申請時の記載事項から省略もしくは簡略化する、一律の書類を各人別に作成するのではなく、共通する事項は事業所一括の提出を可能にする等が考えられる。あるいは、優良な監理団体や受入れ企業に対してのみ、手続きを簡略化する等も有効と考えられる。

これらの改善により、企業は、各種提出書類の作成やチェックに費やされていた作業負担を軽減することができ、技能実習制度の円滑な利用につなげていくことが可能になる。

③監理団体の見える化

監理団体については、技能実習生に関する人材やコストの面で、大きな役割を担っているにもかかわらず、情報が不足している。その点で、企業の多くは不安を抱きつつ、技能実習制度を利用している。

これらの現状を踏まえ、所轄庁である出入国在留管理庁および外国人技能実習機構は、定例報告や許可更新申請の際の監理団体の事業活動に関する指導を一層強化するとともに、指標を定めて監理団体の評価を実施してその内容を公表することが望ましい。初めて技能実習の雇用を検討している企業にとっては、監理団体を選択する際の基準になり、既に利用している企業にとっても監理団体の変更を検討する場合には判断材料にすることが可能になる。

④企業と行政・地域社会との連携による生活面の支援

生活面の支援では、技能実習生が自立した生活を送ることができるよう、企業は行政や地域社会と連携できる体制を作り上げることが重要である。

企業は、技能実習生に対し、行政が設置している相談窓口に関する周知を徹底して、積極的に活用していくことが必要である。(P32 図 20) 行政に求める具体的な支援として、技能実習生を対象とした健康管理面での日常生活の指導の実施、健康保険証の使い方や病院の利用の仕方等の周知が挙げられている。

併せて、近隣住民とのトラブルを未然に回避するために、行政に対しては、部屋の掃除、ゴミ出しのルール、騒音等に関する慣習の違いについて、技能実習生に理解してもらうための周知に関する支援が引き続き必要である。日本の生活環境への適応を促すためには、企業と行政・地域社会は連携し、継続して周知していくことが必要である。

同時に、企業は、近隣住民等の地域社会に対して、技能実習生の母国の慣習や文化に関する理解を、行政と連携して求めていくことが重要である。

農業や漁業分野の技能実習生は、都市部から離れた遠隔地に一人で長期間の住み込みとなることが多く、孤立しやすい傾向にあるため、地域社会との交流の機会を多くする等、生活面に特段の配慮が必要と言える。

図 20 行政生活支援に関する相談窓口（北海道）

設置者	窓口名称	所在地	開設日時（※）	対応言語	その他
北海道	北海道外国人相談センター	北海道札幌市中央区北3条西7丁目 道庁別館12階 011-200-9595	月曜日から金曜日 午前9時から午前12時、午後1時から午後4時	・日本語、英語 ・中国語、韓国語、タガログ語、ベトナム語（曜日ごとに異なります） ※上記言語に加えて、電話通訳システムにより、さらに5言語以上の対応が可能です。	・詳細は http://www.haccor.jp/soudan/ 参照 ・電話・メールでの相談もできます。
札幌市	さっぽろ外国人相談窓口	札幌市中央区北1条西3丁目 札幌MNLビル3階（札幌時計台向かい） 011-211-3678	月曜日から金曜日 午前9時30分から午後5時00分	・英語 ・中国語 ※その他電話通訳サービスを活用して対応可能な言語があります。	・詳細は、 https://plaza-sapporo.jp/citizen/j/service/heipdesk.html ・電話・メールでの相談もできます
函館市	函館市外国人生活相談窓口	北海道函館市東雲町4-13 函館市企画部国際・地域交流課 0138-21-3619	月曜日から金曜日 午前8時45分から午後5時30分	・英語	・詳しいことは、 https://www.city.hakodate.hokkaido.jp/docs/2014012300582/ 参照
	函館市外国人生活相談窓口	北海道函館市元町14-1 北海道国際交流センター 0138-86-6065	月曜日から金曜日 午前9時から午後5時30分	・英語・中国語・韓国語・ベトナム語・ポルトガル語・スペイン語・タガログ語・タイ語 ・フランス語・ネパール語・ヒンディー語・ロシア語・インドネシア語・マレー語・ミャンマー語・クメール語・モンゴル語・ドイツ語・イタリア語	・詳しいことは、 http://www.hakodateife.info/ 参照
旭川市	旭川市国際交流センター	北海道旭川市1条通8丁目 フィール川7階 0166-25-7491	・月曜日 午前10時から午後5時15分 ・火曜日から金曜日 午前10時から午後7時30分 ・土曜日・日曜日 午前10時から午後5時休業日 12月30日から1月4日、祝日、施設休業日	・英語（月～金） ・中国語（週2回） ・スペイン語（週4回） ※その他の言語についても対応可能な場合があります。	・詳細は、 http://asahikawaic.jp/
釧路市	くしろ国際交流プラザ	北海道釧路市幸町3-3（釧路市観光国際交流センター2階）0154-65-6712	火曜日、木曜日、日曜日 午前10時から午後1時	・英語（火曜日、木曜日、日曜日） ※その他の言語についても対応可能な場合があります。	・詳細は、 https://www.city.kushiro.lg.jp/machikouryu/kaga/00010.html ・電話・メールでの相談もできます。
苫小牧市	苫小牧市国際交流サロン	苫小牧市旭町4丁目5番6号 苫小牧市役所7階 0144-32-6157	月曜日から金曜日 午前8時45分から午後5時15分	・英語（午前8時45分から午後4時30分） ・中国語（午前8時45分から午後3時45分） ※通訳不在の場合は翻訳機を使用し、対応します。 ※その他の言語についても、対応可能な場合があります。	・詳細は http://www.city.tomakomai.hokkaido.jp/kyoku/kokusakoryu/gakokujinsodanmadoguchi/gakokujinsodan.html ・来庁、電話、メールでの相談可
	ココトマ外国人相談窓口	苫小牧市表町5丁目11番5号 ふれんどビル・テナント棟1階	午前10時から午後9時	・翻訳機（英語・中国語・韓国語・ベトナム語・ネパール語・インドネシア語・タガログ語・タイ語・ポルトガル語・スペイン語など）	・来庁、電話での相談可
滝川市	滝川市観光国際課国際交流係	北海道滝川市栄町4丁目9番1号 たきかわ観光国際スクエア 0125-28-8007	・（英語）毎日：午前9時から午後5時 ・（中国語、モンゴル語）月曜日から金曜日：午前9時から午後5時	・英語 ・中国語 ・モンゴル語	・相談の対象者は基本的に滝川市民とさせていただきます。
東川町	東川町立日本語学校 多文化共生室相談窓口	北海道上川郡東川町北町1丁目1番1号 せんとびゅあ I 0166-74-6801	月曜日から金曜日 午前9時から午後5時（午前12時から午後1時を除く）	英語、ウズベキスタン語、ロシア語、ベトナム語、中国語、インドネシア語、タイ語、韓国語、ビルマ語、ラトビア語、フランス語（毎日）	・来所での相談は電話予約不要 ・電話での相談もできます ・メールでの相談もできます ・随時イベント機会を設け相談受付
枝幸町	枝幸町多文化共生サポートデスク	北海道枝幸郡枝幸町本町916番地 枝幸町役場2階 0163-62-1329	月曜日から金曜日 午前9時から午後4時 （午前12時から午後1時を除く）	・ベトナム語・英語 ※その他の言語についても、対応可能な場合があります。	・詳細は電話相談をお願いします。
湧別町	湧別町外国人総合相談窓口（上湧別庁舎）	北海道紋別郡湧別町上湧別 屯田市街地318番地	月曜日から金曜日 午前8時30分から午後5時15分	・翻訳機 英語をはじめ合計72言語	
	湧別町外国人総合相談窓口（湧別庁舎）	北海道紋別郡湧別町栄町112番地1	月曜日から金曜日 午前8時30分から午後5時15分	・翻訳機 英語をはじめ合計72言語	
	湧別町外国人総合相談窓口（中湧別出張所）	北海道紋別郡湧別町中湧別 中町3020番地1	月曜日から日曜日 午前8時30分から午後5時15分 （※土、日、祝日は午前12時から午後1時を除く）	・翻訳機 英語をはじめ合計72言語	
鹿追町	鹿追町役場企画財政課	北海道河東郡鹿追町東町1丁目15番地1	月曜日から金曜日 午前8時30分から午後5時15分 （午前12時から午後1時を除く）	・英語	・来所での相談は電話予約不要 ・電話・メールでの相談もできます

出典：法務省ホームページ「外国人生活支援ポータルサイト」

(2) 専門的・技術的分野、外国人留学生

①中途退社も視野に入れた雇用形態の設計

留学生が求めるキャリア形成のニーズに応えるため、企業は、中途退社も視野に入れて、人材育成を意識した配置計画、納得性の高い評価制度と処遇等を盛り込んだ新しい雇用形態を設計し、従来の終身雇用とともに複線で整備することが望ましい。高度人材を獲得する国際競争が激しいことから、企業には、留学生にとって魅力のある雇用形態が求められる。また、就職した後も、企業は育成計画と留学生が思い描いているキャリアとの間に乖離が起きないように、日頃から面談を通じて説明を重ねていくことも重要である。

②外国人留学生への就職活動の支援の強化

道内大学に在籍する留学生に対して、企業の採用活動の時期、エントリーの仕方、筆記試験や面接の受け方、インターンシップ等の日本の就職活動の特徴や企業文化、企業における留学生採用ニーズ等に関する情報を提供する必要がある。したがって、ハローワークや道内大学のキャリアセンターには、留学生が日本人学生と対等に活動できるための支援強化が求められる。

特に、留学生向けの求人情報はあまり多くないのが実情であるため、留学生は自ら積極的に収集しなければならない。したがって、ハローワーク等の相談窓口、道内大学のキャリアセンターは、留学生への幅広い求人情報の提供や就活イベントの紹介を行い、道内企業への就職を促進していくことが望まれる。

③「特定活動 46 号」と「特定技能」の活用

留学生に関しては、「専門的・技術的分野」以外にも、企業にとって活用の余地がある在留資格として、「特定活動 46 号」と「特定技能」がある（P5 図 1、P11 図 6）。

「特定活動 46 号」は、国内の大学を卒業・大学院を修了した留学生が就職できる業種の幅を広げることを目的として 2019 年 5 月に新設され、これまで外国人材が就労できなかった飲食業・小売業・製造業・宿泊業等への就労が可能とされていることが特徴である。在留期間に制限

が設けられてないため、一定の条件を満たせば永住者の申請も可能であり、企業にとっては、最長 5 年とされている技能実習や特定技能と違い、資格を更新すれば長期雇用が可能であることから、熟練した人材の育成への期待が持てる。

資格取得のためには、日本語能力試験（JLPT）（P6）で N1 以上という高度な要件を満たす必要があり、「特定活動 46 号」がより広く活用されるためには、今後はこの要件の緩和が望まれる。

また、「特定技能」も、試験に合格すれば、留学生が特定産業分野（14 分野）の範囲で卒業と同時に移行して勤務することが可能である。

留学生のアルバイトが多く雇用されているコンビニエンスストアの店員は、「特定技能」の特定産業分野（14 分野）となっていないことにより、卒業とともに退職しなければならず、企業としては優秀な人材を手放すしかないのが現状である。業界では特定産業分野（14 分野）の拡大を求めており、規制が緩和されれば留学生が「特定技能」として継続して働くことができる。

現状では「特定活動 46 号」と「特定技能」の資格取得者は少ない（P7 図 2）ことから、出入国在留管理庁はこれらの在留資格に関する周知を強化し、企業は積極的に活用していくことが有益である。

④身元保証人等が確保できない場合の代替措置

雇用契約の身元保証人に関する実務上の対応として、母国の両親しか指名できない等のように実質的な保証人を確保できない場合は、外国人材本人の署名による誓約書を交わす、緊急連絡先として複数人を指名してもらう等の代替措置が考えられる。

(3) 特定技能

①制度の周知徹底と運用の促進

出入国在留管理庁は、国内外に制度の周知を強化するとともに、送出国との手続き面の遅れを改善する等により、特定技能の在留資格取得者を増加させていく必要がある。

また、企業に対して、登録支援機関への委託支援の内容（P24 図 17）の周知を徹底するとともに、事業活動の評価を実施してその内容を公表することも必要である。その結果、企業と登録支援機関が連携を強化できる環境が整備されていくことになる。

季節性のある農業・漁業分野では、特定技能 1 号において派遣形態での受入れが認められている。複数の経営体での就労を可能にすることにより、通年での作業を確保できるように配慮したものである。技能実習では閑散期の業務を確保できないことから継続雇用できず、翌年新規で採用せざるを得なかったが、特定技能ではこれまでより長く雇用することができ、熟練した人材を育成することが可能となる。この利点を周知し、今後は特定技能による受入れを拡大できる体制づくりが急がれる。

②技能実習から円滑に移行できる制度の設計

特定技能の在留資格取得者を増加させるためには、制度設立当初に想定されていた通り、技能実習生に対して、特定技能への移行を促進していくことが必要である。

技能実習から特定技能への移行を円滑に進めるためには、対象職種の関係性を強める制度の設計が必要であり、今後特定産業分野を 14 分野から拡大していくとともに、技能実習の対象職種は特定技能の特定産業分野のいずれかに該当させることが望まれる。その結果、技能実習生が特定技能の特定産業分野に該当しないため帰国せざるを得ない等の問題解決への可能性が広がり、特定技能への申請の増加を促すことにもなる。技能実習生にとっては、試験の免除が受けられるため移行申請しやすくなることに加え、実習期間で習得した技術を更に向上させることができる。企業にとっても、経験を積んだ人材を継続して雇用できる。

前述（P20）した運輸業のドライバー不足を外国人材で対策する場合は、運転免許の取得が必

須であることから、技能実習と特定技能の双方で対象職種とした上で、一定の時間をかけて、運転技術の習得と日本語能力の向上を目指せるような制度設計にすることが有効である。

図 21 特定技能の特定産業分野（14 分野）と従事する業務

	特定産業分野	分野所管 行政機関	従事する業務
1	介護	厚生省	・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等） （注）訪問系サービスは対象外 〔1 試験区分〕
2	ビルクリーニング		・建築物内部の清掃 〔1 試験区分〕
3	素形材産業		・鋳造 ・鍛造 ・ダイカスト ・機械加工 ・金属プレス加工 ・工場板金 ・めっき ・アルミニウム陽極酸化処理 ・仕上げ ・機械検査 ・機械保全 ・塗装 〔13 試験区分〕
4	産業機械製造業	経産省	・鋳造 ・鍛造 ・ダイカスト ・機械加工 ・塗装 ・鉄工 ・工場板金 ・めっき ・仕上げ ・機械検査 ・機械保全 ・電子機器組立て ・電気機器組立て ・溶接 ・プリント配線板製造 ・プラスチック成形 ・金属プレス加工 ・工業包装 〔18 試験区分〕
5	電気・電子情報 関連産業		・機械加工 ・金属プレス加工 ・工場板金 ・めっき ・仕上げ ・機械保全 ・電子機器組立て ・電気機器組立て ・溶接 ・プリント配線板製造 ・プラスチック成形 ・工業包装 〔13 試験区分〕
6	建設		・型枠施工 ・左官 ・コンクリート圧送 ・トンネル推進工 ・建設機械施工 ・土工 ・屋根ふき ・電気通信 ・鉄筋施工 ・鉄筋継手 ・内装仕上げ／表装 ・とび ・建築大工 ・配管 ・建築板金 ・保温保冷 ・吹付ウレタン断熱 ・海洋土木工 〔18 試験区分〕
7	造船・船用工業	国交省	・溶接 ・塗装 ・鉄工 ・仕上げ ・機械加工 ・電気機器組立て 〔6 試験区分〕
8	自動車整備		・自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備 〔1 試験区分〕
9	航空		・空港グランドハンドリング（地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等） ・航空機整備（機体、装備品等の整備業務等） 〔2 試験区分〕
10	宿泊		・フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供 〔1 試験区分〕
11	農業		・耕種農業全般（栽培管理、農産物の集出荷・選別等） ・畜産農業全般（飼養管理、畜産物の集出荷・選別等） 〔2 試験区分〕
12	漁業	農水省	・漁業（漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等） ・養殖業（養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理・収穫（獲）・処理、安全衛生の確保等） 〔2 試験区分〕
13	飲食料品製造業		・飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生） 〔1 試験区分〕
14	外食業		・外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理） 〔1 試験区分〕

出典：出入国在留管理庁パンフレット「在留資格 特定技能が開設されました」（外国人向け）

VI. まとめ

1. 外国人材の雇用の現状

生産年齢人口の減少と高齢化が全国に先んじて進行している北海道では、外国人材の受入れ拡大は道内企業にとって重要なテーマである。

年々増加している道内の外国人労働者数は、「技能実習」の受入れ増加に起因している。生活支援の問題を抱えつつも、道内企業の深刻な人手不足への有効な対策として定着している。

その一方で、2019年4月に創設された「特定技能」制度は道内では機能していない。制度への理解が進んでいないことに加え、現状では企業と外国人材の双方にとって利用しにくいことがうかがわれ、改善が求められる。

「専門的・技術的分野」は、インバウンド対応を必要とする企業や国際ビジネスを展開している企業を主体に幅広い業種で雇用されており、留学から在留資格を変更しているケースが目立つ。留学生の採用では、日本語能力を生かすことを条件に就労範囲が広げられた、2019年5月告示の「特定活動46号」は企業にとって有効な活用が期待できる。

2. 新型コロナウイルスの影響

外国人材を雇用している、もしくは採用検討中の会員企業へのヒアリング(*4)では、回答企業の8割が、外国人材を今後も変わりなく活用していきたい意向であり、新型コロナウイルスの影響は僅かな程度に留まった。コロナ禍においても、人手不足対策としての外国人材への期待は変わっておらず、技能実習生の出入国制限の早期緩和を求める意見が多い。

一方で、インバウンド需要の激減による影響が大きいホテル旅館業や小売業等では、今後の外国人材の採用計画を白紙に戻した企業もあった。

3. 雇用拡大と定着に向けた課題と対策

外国人材の受入れ拡大を図っていくためには、道内企業のニーズや外国人材の雇用状況を的確

に把握し、改善すべき課題について、本調査の結果に基づき、北海道の実情に即して解決していくことが必要である。

具体的には、各在留資格に設定されている産業分野・職種や事業所等に係る就労に係る制限を緩和していくこと、在留資格申請に係る手続きを簡素化すること、監理団体を見える化すること、雇用条件において企業は留学生のニーズに応えること、道内大学やハローワーク等との連携を強化し、留学生に対して道内企業への就職を促進していくこと、「特定技能」制度の国内外への周知を強化し、資格取得者を増加させていくこと、技能実習生からの円滑な移行が可能となるよう特定技能制度を変更すること等の必要性が生じている。

併せて、定着に向けて、医療体制・災害時の対応・日本語教育・住民との交流・児童教育・多言語標記の促進等の各種支援を通じた外国人材の日常生活における環境の整備も欠かせない。

道内企業にとっては、行政や地域社会と連携して、外国人材から長く働く場所として北海道を選択してもらう取り組みを進めていくことが重要である。

4. 道経連の取組み

当会では、人手不足対策やダイバーシティ経営推進の観点から、外国人材の受入に積極的に取り組んでいく。

国や道に対しては、本調査結果を踏まえて、外国人材の就労に係る制限の緩和、企業・行政・地域の連携による外国人材の生活支援、道内企業の留学生雇用の支援、制度の周知徹底と運用の促進による「特定技能」での受入れの拡大等を要望し、外国人材の雇用環境の改善を図っていく。

会員企業に対しては、外国人材の雇用の拡大と定着に向けた支援として、引き続き、情報媒体やセミナー開催等を通じて情報提供に取り組んでいく。

(※4) 新型コロナウイルス感染拡大を受け、2020年4月政府より全国に対して発令された緊急事態宣言では、外国との出入国が制限された。
当該回答の時期は、5月に緊急事態宣言が解除された後、7月頃である。(P12 参照)

【参考資料】 会員企業等の声 ～アンケート調査自由記述、ヒアリングより～

1. 技能実習について

(1) 対象職種の拡大

- ・対象業種を広げてほしい。(金属製造業)
- ・ドライバーは、安全面や免許制度等から難しいが、フォークリフトオペレーターを含む物流倉庫等での作業は、物流に関する技能や知識を習得することができるので、運輸業についても従事する業務により該当とすることを検討していただきたい。(運輸業)
- ・マネジメントを行っているグループ企業で、8人溶接技能で雇用。もう少し幅広い職種の適用が望ましい。(その他)
- ・複数の事業を展開しているが、同一事業所内であるにもかかわらず、対象外の業務という理由で人員配置ができない。(卸売小売業、食品製造業)

(2) 監理団体

- ・監理費について、所轄庁の許可制の下、既得権益が守られておりコスト高の原因になっている可能性があるのではないかと。業界内での既得権を見直すことにより、企業の負担が下がり実習生への待遇を向上することができる。(卸売小売業)
- ・監理団体を2つにすることにより、企業も含めた3者でお互いに情報交流させることで雇用管理の改善と効率化につなげられないかと検討している。(食品製造業)

(3) 生活面のフォロー

- ・病気や体調不良等の緊急時の対応が難しく病院での正確な症状の説明に苦慮する。(卸売小売業)
- ・昼夜問わず管理者が呼び出される。(卸売小売業、食料品等製造業)
- ・お金がない、通院の仕方がわからない等により、病院に行かずに我慢して、その結果、急患となってしまうことが多い。(卸売小売業)
- ・ゴミや騒音等、文化や習慣の違いが原因の近隣トラブルも目立つ。(卸売小売業)。

(4) 手続き

- ・書類が多すぎる。(複数社)
- ・受け入れ人数が多いと同じ内容の書類を各人別に提出するため枚数も多くなる。(複数社)

- ・指摘される修正箇所が多いのでやり取りだけで時間がかかる。(卸売小売業)
- ・違法な受入れが続いてきた結果、現在の制度になっていることは理解するものの、優良な監理団体や実習実施者については、事務負担を軽減する等の対応は検討できないか。(農業)

(5) その他

- ・当社内には該当する作業がないが、関係会社では工業包装作業にて受入実績あり。(その他製造業)
- ・様々な制限、制約が多く、運用が大変である。(食料品等製造業)
- ・“実習”という制度なのに、一般的には労働力としてとらえられており、制度として破綻していると思う。(サービス業)
- ・評価試験の受験料が高い。(卸売小売業)
- ・技能実習制度について、冬季の農作業ができない経営体への対応として、「7 か月実習→5 か月帰国→7 か月実習」で2号実習計画を認めてほしい。(農業)
- ・実習内容の必須業務、関連業務、周辺業務の弾力的運用を検討願いたい。また、通年作業の確保のためにも、選果作業の位置づけを必須業務に変更できないか。(農業)
- ・実習対象の職種や作業の規制の運用に柔軟性がなく、相互の職種や作業の行き来ができないことにより、特に通年作業の確保が困難になる場合がある。(漁業)
- ・家族帯同を認めることは重要である。実習生の意欲の向上につながるのはもちろんのこと、雇用主の意識にも良い影響を与え、処遇改善の動機にもなりうる。(漁業)

2. 専門的・技能的分野について

(1) 中途退職

- ・長期雇用を前提とする日本の企業と、帰国を前提とする外国人材との間で、ミスマッチが起こっている。(卸売小売業、ホテル旅館業)
- ・帰国を理由とした退職が多く、家族と一緒に生活することへの希望、本人の思い描いている母国での将来像等がある。(ホテル旅館業)
- ・高度の外国人材は複数の職場で経験を積んでキャリアアップしたいという考え方があり、自己実現へのこだわりが強いことも関係している。(卸売小売業)

(2) 採用時の身元保証人の確保

- ・採用時に保証人をつけることが難しい。(卸売小売業)
- ・雇用契約において、身元保証人を現地の親あるいは大学のゼミの先生に署名してもらっているが、実効性がない。外国人だけ不要というのも公平でなく、社内規定の整理をできないでいる。(情報通信業)
- ・留学生アルバイトで身元保証人が見つけれられないため不採用にするしかなかった。(卸売小売業)
- ・住居の賃貸契約について、直接本人が契約を締結させてもらえないため、やむなく会社が契約を交わし家賃として給与から引き去りしている。(卸売小売業)
- ・車のローンが組めないため会社が貸して月々回収している。(建設業)

(3) その他

- ・日本人と同様、能力があれば採用する。(複数社)
- ・本人の能力や人物が適正な場合、受入れする。(ホテル旅館業)
- ・国籍に関係なく、個人として優秀であれば採用するので、特に気にしたことはありません。(サービス業)
- ・検討中。(卸売小売業、医療・介護)
- ・現在採用済み。(建設業)
- ・給与体系も日本人と一緒になので、紹介料や研修手数料分がまるまるコストアップとなり、経営が厳しくなる。(医療・介護)
- ・グループ企業で数人採用しているが、大きな戦力になっている。一番柔軟な形での採用なので、この枠を増やしてほしい。(その他)
- ・将来的には、採用する時期が来るとは思うが、費用面や気候・金銭(給与)等、不安要素が多すぎる。(卸売小売業)
- ・手続き、手順などわかりやすいマニュアル等があるとよい。(卸売小売業)
- ・今後可能性はあるが、長期的に就業してもらえるかの確認が困難と感じる。(報道)
- ・今後拡大していく北海道からの食の輸出は、ビジネスチャンスであり、これからの展開を注視しつつ、専門職としての採用を検討していく。(運輸業)

3. 特定技能について

(1) 対象産業分野の拡大

- ・ 14 の対象業種を拡大してほしい。(複数社)
- ・ 経理や総務を含む労務系や保険業務、マネジメント系の職種等への拡大が望ましい。(その他)
- ・ 乳業界にも拡大してほしい。グループの製造工場に牛乳メーカーとアイスクリーム工場を持つため。(卸売小売業)
- ・ 対象産業と範囲の拡大を期待しています。(不動産業)
- ・ スイミングスクールインストラクターを対象に加えてほしい。(サービス業)

(2) 制度運用への不安

- ・ 制度は発足したが、不明点、懸念点等があり、興味はあるが様子を見ている。(食料品等製造業、農業)
- ・ 申請中であるが、許可の見通しが立っていない(2019年1月時点)(食料品等製造業)
- ・ 受入れが複雑でわかりづらい。(ホテル旅館業、卸売小売業)
- ・ 母国で取得できる特定技能資格試験を実施している外国がほとんどないと聞いているが、実施されるようになったのでしょうか。(機械製造業)
- ・ 本制度では外国人労働者が自由に就業する企業を選択することができるので、都市部の賃金の高い企業に集中することが容易に想定される。雇用環境の改善を進めないと、今は北海道に来ていても、将来こなくなってしまう。(漁業、食料品等製造業)
- ・ 外国人材の受け入れに当たっては、受入れ企業の人材難の状況だけでなく、日本国及び地域の発展に資する産業としての必要性や重要度の高い業界、事業所が優先的に受け入れできるよう配慮することをお願いしたい。(食料品等製造業)

(3) 登録支援機関、コスト

- ・ 日本人と同等の給与支払い、新たにかかる登録支援機関への支払い等のコストの増加に関して一定の理解はするが、妥当か判断がつかない。(医療・介護、ホテル旅館業)。

(4) 手続き

- ・ 在留資格の申請書類は、受入企業が主体で行うことは理解するが複雑すぎる。(卸売小売業)

(5) その他

- ・受入れ産業分野の設定や就労可能な事業所についての選定理由が不鮮明である。(卸売小売業)
- ・良いと思う。5年間で資格を取れない者もかなりいると思われるので、5年間いてくれたら良いという考えも必要。(医療・介護)
- ・雇用するにあたり、長期にわたる採用を目指している。(建設業)
- ・来年採用するつもりで検討している。(建設業)
- ・今後増えてくると思うが、外国人にとって最初のハードルが高いと感じる。(サービス業)

4. 国や道へ要望したいこと

- ・港湾運送事業への配慮。(運輸業)
- ・産業分野の拡大(運輸業)
- ・コンビニや売店での販売に関する分野を制度に入れてもらえると、たくさんの外国人の受入れが可能となると思われる。(卸売小売業)
- ・手続きの簡便化(今回は大使館の手続きが煩雑だった)(出版印刷業)
- ・制限や制約の緩和(食料品等製造業)
- ・身元保証の制度的な対応(医療介護)
- ・保証人不要の住居の斡旋などがあると良い。(卸売小売業)
- ・実態把握をしっかりとやってほしい。違法状態を放置することは、外国人本人の被害に加えて、我が国の評価もおとしめることになる。(不動産業)
- ・技能実習や特定技能という枠組みにはめた就労条件のない労使関係制度を望む。(その他)
- ・受入れ機関、人材派遣のブローカー等の信ぴょう性(頻繁に電話営業がある)(機械製造業)
- ・ブローカーの摘発にしっかりと取り組むことを願います。(食料品等製造業)
- ・日本語教育の精度の低さ等、どれを取っても中小企業の外国人雇用の難しさを感じる。受入れ体制の精度をあげてほしい。(機械製造業)
- ・担当者の判断で提出資料が変わるなど、在留資格申請の審査基準が分かりづらい。(ホテル旅館業)

- ・首都圏に集中しないような工夫をお願いしたい。(サービス業)
- ・北大他、外国人留学生の多い大学での日本企業への就職意識を高める活動を多くするとよい。(その他製造業)

5. その他

- ・バスの運転手については今後検討の余地はあるのでしょうか。(運輸業)
- ・当社は運送業のため、ドライバー不足の改善として考えていきたいと思うが、免許制度(準中型、中型、大型)の問題もあるかと考える。この辺をどのように考えているか。(運輸業)
- ・不安を解消するため、外国人を雇用する場合の注意点や手順などを解説する講習会を随時開催することも考えてほしい。(複数社)
- ・外国人向けに、日本企業で働くにあたっての研修やシミュレーションができるような場があってもよい。これらは、民間業者ではなく、国や自治体が開催することで、安心かつ安価に受講できる機会を作ることも必要。(情報通信業)
- ・会社の成功事例等を知るセミナーがあれば出席してみたい。(卸売小売業)
- ・企業向けに外国人の就労に関する研修やセミナーを実施してもらえると、外国人の雇用に関するハードルが下がるのではないかと考える。(運輸業)
- ・身元がはっきりしている等(採用面接、履歴書等)、情報開示を整然と行なってもらえるか。(運輸業)
- ・現在のところ、日本人新卒採用のみ。営業活動上の必要性にも迫られてはいません。(その他)
- ・終身雇用が根強く残る日本企業と、いずれ母国へ帰ろうと考える外国人の雇用には、まだミスマッチが起きているので、いかに長く定着してもらうかを考えた施策が必要。(運輸業)
- ・マッチする人材であれば、外国人の雇用も考えるが、言葉や文化、生活習慣の違いが障害になるのではとの懸念はある。(情報通信業)
- ・指導のため、社員の時間を割かなくてはならないのではという懸念もある。(情報通信業)
- ・当社は「第一種貨物利用運送事業」を行っている会社であり、少数先鋭的な要素が強いことも大きな理由だが、外国人の雇用にはハードルが高い。(運輸業)

- ・また、グループ会社の経理を行っておりますが、こちらの分野も、日本の商業高校卒レベルの知識・能力が必要なので、こういった分野の育成に努力してほしい。(運輸業)
- ・留学生を教育する学校なので、皆さんの意見を受け教育を実行し、雇用してもらえるようにしたい。(教育)
- ・外国人に頼るのであれば、日本人が外国人に寄り添うべき。(ホテル旅館業)
- ・外国人材の住居確保のため、地方自治体が所有している空き物件を安価で提供することを願いたい。(食料品等製造業)

