

北陸地域の外国人材受入に係る 現状・課題等に関する調査

業務完了報告書

2022年3月

独立行政法人
国際協力機構（JICA）

株式会社日本総合研究所

北陸セ
JR
22-001

目次

1章	本調査の背景と目的	1
1.	本調査の背景	1
2.	本調査の目的	2
3.	本調査の進め方	2
2章	文献調査	3
1.	文献調査の概要	3
2.	外国人材受け入れの必要性に関する議論	3
3.	外国人材受け入れに関わる制度及び動向	6
3-1.	技能実習身分に基づく在留資格	6
3-2.	留学	9
3-3.	専門的・技術的分野の在留資格	10
3-4.	特定活動	11
3-5.	外国人材受け入れ制度の変遷と受け入れ数の推移	11
4.	北陸地域の経済の外観	18
4-1.	北陸経済の外観	18
4-2.	3県の産業の特徴	20
4-3.	北陸地域の労働者数の動向	21
5.	北陸地域における外国人材受け入れに係る現状と課題	28
5-1.	北陸地域における外国人労働者数の動向	28
5-2.	北陸地域における外国人労働者の資格別内訳	28
5-3.	北陸地域における外国人労働者の就労先業種内訳	29
5-4.	北陸地域における外国人労働者の国籍別内訳（2020年10月時点）	32
5-5.	北陸地域における外国人材受け入れ上の課題	32
6.	文献調査のまとめ	49
3章	ヒアリング調査	52
1.	ヒアリング調査の概要	52
1-1.	ヒアリング調査の実施方法	52
1-2.	ヒアリング調査の対象	52
1-3.	ヒアリング調査の項目	53
2.	ヒアリング調査結果の概要	54
2-1.	外国人材（主に技能実習生）の典型的な状況	54
2-2.	外国人材を受け入れている企業の典型的な状況	57
2-3.	監理団体の典型的な状況	60

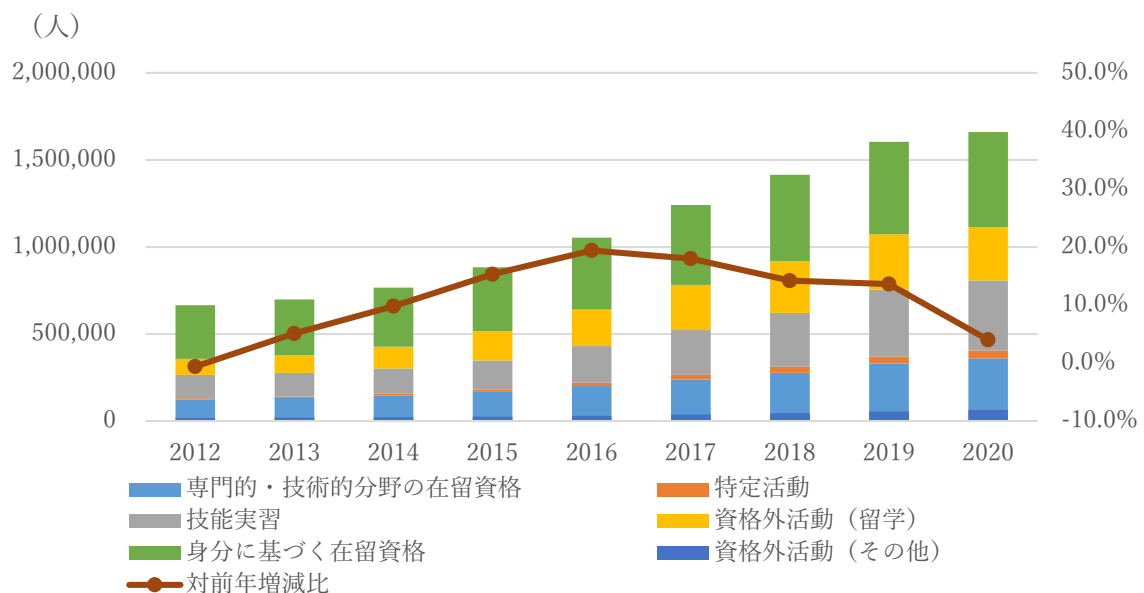
2-4.	県および市・町の典型的な状況	62
2-5.	県・市の国際交流協会の典型的な状況	64
2-6.	商工会議所・商工会の典型的な状況	66
2-7.	金融機関の典型的な状況	67
2-8.	その他の支援組織の典型的な状況	69
3.	ヒアリング調査のまとめ	70
4章	外国人材受け入れに係わる課題	72
1.	外国人材と受け入れ企業における課題	72
1-1.	外国人材と受け入れ企業における双方の期待・関心	72
1-2.	外国人材と受け入れ企業の双方の期待・関心から見えてくる課題	74
1-3.	文献調査・ヒアリング調査から見えてきたその他の課題	79
1-4.	外国人材と受け入れ企業における課題の整理	82
2.	外国人材と受け入れ企業を支援する組織における課題	84
2-1.	外国人材と受け入れ企業を支援する組織との関係性	84
2-2.	外国人材を支援する組織を起点として見えてくる課題	85
2-3.	受け入れ企業を支援する組織を起点として見えてくる課題	87
2-4.	外国人材と企業を支援する組織を起点として見えてくる課題	88
2-5.	制度等を通じ全体に参与する組織を起点として見えてくる課題	90
2-6.	各支援組織全体を通じて見えてくる課題	90
2-7.	外国人材と受け入れ企業を支援する組織における課題の整理	92
5章	課題解決に向けた提言	93
1.	各課題に対する解決策の試案	93
1-1.	課題解決の方向性の整理	93
1-2.	外国人材の日本滞在に対する動機付け・充実感向上	95
1-3.	外国人材の日本語能力の更なる向上	98
1-4.	受け入れ企業や支援組織への制度等についての更なる周知	99
1-5.	外国人材への情報発信の強化	100
1-6.	外国人材の受け入れに関するネットワークの強化	101
1-7.	外国人材に自身の経験を活かす機会の提供	103
2.	JICAの関与可能性	104
3.	外国人材に選ばれる北陸に向けて	107

1章 本調査の背景と目的

1. 本調査の背景

日本における外国人労働者は、2010年時点では65.0万人、2015年時点では90.8万人であったが、2020年時点には172.4万人まで増加した。内訳としては永住者や日系人等身分に基づく在留資格を持つ労働者（54.6万人）が最も多く、技能実習生（40.2万人）、留学生のアルバイト等の資格外活動による労働者（37.0万人）が続く。また、いわゆる「高度人材」である専門的・技術的分野による就労資格を持つ外国人は36.0万人である。

図1 在留資格別 外国人労働者数の推移



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」¹を基に日本総合研究所作成

日本における外国人労働者数は年々増加の傾向にある。2015年から2020年の直近5年間で、外国人労働者は約1.9倍の水準へと拡大している。

日本における外国人労働者の受け入れ目的は、労働力不足への対応、および先進国として他国に技能を普及すること、また高度な人材の受け入れによりビジネスの付加価値を上げることなどにある。

このうち、労働力不足の対応や技能普及には技能実習制度、より深刻な人材不足を抱える特定業界への対応には近年創設された特定技能在留制度が対応している。

¹https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html

就労する外国人材は年々増加しているものの、受け入れる企業のニーズと人材供給のミスマッチ、就労環境、就労以外の面でのサポート不足、技能実習生が帰国後に十分に技能を発揮できないなど、外国人材の就労に関する問題は常に指摘されている。主に技能実習、特定技能在留に関しては送出国側および受入地域双方のサポート体制不足や不正の横行、在留者の生活サポートの不足などの課題が明らかになっている。

少子化に歯止めがかからない中、外国人労働者の受け入れは国内の労働力不足解消に向けた重要な施策であり、その制度運用に関わる課題解決は不可欠である。

2. 本調査の目的

背景で述べたように、北陸地域の外国人労働者数は増加傾向にあり、増加率も高い水準で推移している。北陸において、労働力、特に現場ワーカーの不足は、深刻な課題となっている。

現状、技能実習制度や特定技能在留制度を通じ、課題に解決が試みられているが、受け入れ企業のニーズと人材供給のミスマッチ、就労環境、就労以外の面でのサポート不足、技能実習生が帰国後に十分に技能を発揮できない等、外国人材の就労に関する問題が複数指摘されている。

そこで、

- ・国内における持続的な人材確保と途上国開発の実現に向けた、外国人材活用をめぐる現状と将来発生しうる課題の把握
- ・課題解決に向けた JICA としての取り組み検討

を行うことを目的として、本調査を実施するものとする。

3. 本調査の進め方

本調査は、まず、文献調査、および、ヒアリング調査を通じ、北陸における外国人材、特に、技能実習制度（含む、特定技能）において、外国人材や、受け入れ企業、各支援組織の現状と課題を把握する。

その上で、課題解決に向けた方向性の検討と、その中で、JICA が担いうる役割についての検討を行うものとする。

2章 文献調査

1. 文献調査の概要

ここでは、まず、日本における外国人材受け入れの必要性について、労働力不足等に関する先行研究等を踏まえ、確認していく。

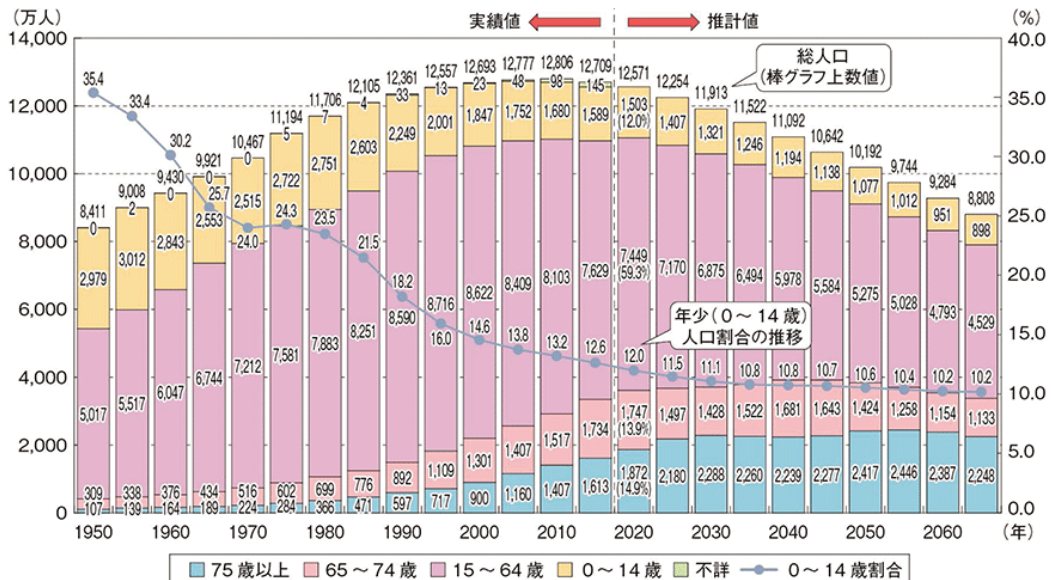
そのうえで、外国人材受け入れに関連する各種制度のレビューや、日本政府が2020年に策定した「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」において状況改善に努めようとしている各種課題の把握・分析を行う。

また、経済・雇用等に関する北陸地方のマクロデータの分析や、外国人材受け入れに関して定性的に指摘されている課題、それに対する各関係機関や企業の取組等について把握し、北陸における外国人材の受け入れ状況を明らかにする。

2. 外国人材受け入れの必要性に関する議論

日本における外国人労働者の受け入れ目的（労働力不足への対応、先進国として他国に技能を普及すること、高度な人材の受け入れによりビジネスの付加価値を上げること、など）のうち、労働力不足への対応の観点は、近年注目が高まっている。

図2 総人口と人口構造の推移



資料：2015年までは総務省「国勢調査」、2020年は総務省「人口推計」（2020年10月1日現在(平成27年国勢調査を基準とする推計値)）、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果を基に作成。
注：百分率は、小数点第2位を四捨五入して、小数第1位までを表示した。このため、内訳の合計が100.0%にならない場合がある。

出所：内閣府「少子化社会対策白書 令和3年版」

日本の生産年齢人口（15～64歳人口）²は、1995年頃をピークに減少傾向が続いており、また、日本の総人口も2010年頃をピークに減少傾向が続いており、いわゆる「少子高齢化」が進展している。

2020年から10年後の2030年には生産年齢人口は574万人減少、20年後の2040年には生産年齢人口は1,471万人減少すると見込まれている。

このような生産年齢人口の減少の傾向を踏まえると、今後、日本における労働力不足は深刻化するものと考えられる。

図3 生産年齢人口とその割合等の推移

	2000年	2010年	2020年	2030年	2040年	2050年	2060年
総人口(万人)	12,693	12,806	12,571	11,913	11,092	10,192	9,284
15～64歳人口(万人)	8,622	8,103	7,449	6,875	5,978	5,275	4,793
全人口に占める 15～64歳の割合(%)	67.9%	63.3%	59.3%	57.7%	53.9%	51.8%	51.6%
2020年を100とした 15～64歳人口の値	115.7	108.8	100.0	92.3	80.2	70.8	64.3

出所：内閣府「少子化社会対策白書 令和3年版」を基に日本総合研究所作成

このような労働力不足の深刻化を見据えて、日本では様々な方向性が模索されている。方向性の1つは、女性や高齢者等の労働参加の促進である。例えば、厚生労働省の資料³によると、2014年時点以降、女性や高齢者の労働参加が促進された場合、2030年における就業者数の減少を608万人抑制することができる（女性や高齢者の労働参加が促進されれば、608万人分の労働参加が期待される）としている。

また、人工知能（AI）や機械の活用により、「少子高齢化の進展に伴う労働力供給の減少を補完できる」と考える方向性も存在している⁴。

そして、外国人労働者の受け入れも非常に重要な方向性である。2022年2月3日に開催されたJICA緒方研究所主催シンポジウム「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けて～将来の外国人の受け入れに関するシミュレーション（需給推計）と共生の在り方（課題

² 生産年齢人口とは生産活動で中心的な役割を担うことが想定される15～64歳の人口のこと

³ 厚生労働省「平成28年版 労働経済の分析」P.131

⁴ 例えば、総務省「平成28年版 情報通信白書」第4章第3節『人工知能（AI）の進化が雇用等に与える影響』、などで関連する議論が確認できる。

と提言) ~⁵では、日本政策投資銀行グループ・株式会社価値総合研究所による「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究－暫定報告－」が行われている。この暫定報告では、将来の外国人労働需要量の推計を行っている。

同暫定報告によると、目標 GDP を達成するためには、自動化等への設備投資が促進された場合においても、2030 年には 419 万人、2040 年には 674 万人の外国人労働者が必要になると分析している。

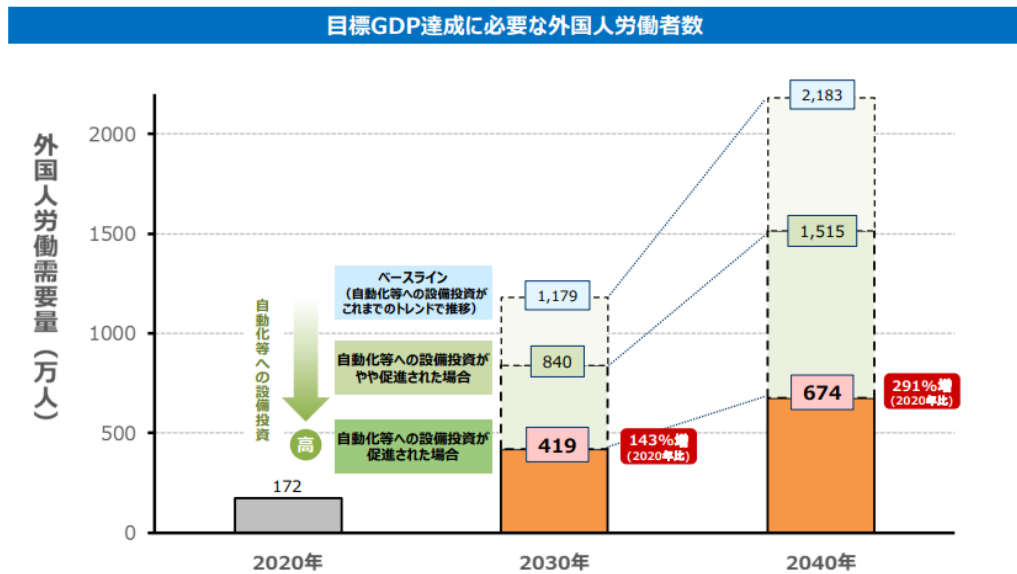
なお、自動化等への設備投資がこれまでのトレンドで推移した場合には、2030 年には 1,179 万人、2040 年には 2,183 万人の外国人労働者が必要になると分析している。

このような分析を踏まえると、日本において人工知能 (AI) や機械等の活用が進むとしても、労働力不足の深刻化により外国人材を受け入れていくことは避けられない流れであり、近年、増加が続く外国人労働者数は、今後より一層増加していくものと判断される。

図 4 外国人労働需要量の推計

外国人労働需要量（必要量）の推計 (4) 推計結果①

- 目標GDP（2040年に704兆円、年平均成長率1.24%）達成に必要な外国人労働者数は、ベースラインの場合（自動化等への設備投資がこれまでのトレンドで推移）、2030年に1,179万人、2040年に2,183万人である。
- 自動化等への設備投資が促進されることにより、必要な外国人労働者数は2030年に419万人、2040年に674万人となる。



出所：日本政策投資銀行グループ・株式会社価値総合研究所

「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究－暫定報告－」

⁵ https://www.jica.go.jp/jica-ri/ja/news/event/20220203_01.html

3. 外国人材受け入れに関わる制度及び動向

令和2年の時点で、身分に基づく在留資格による外国人労働者は約54.6万人、技能実習は約40.2万人、資格外活動（在留資格は留学）は約37.0万人、専門的・技術的分野の在留資格は約36.0万人、特定活動は約4.6万人が存在する。

この「身分又は地位」とその他の「活動」に基づく在留カテゴリーは1989年の「出入国管理及び難民認定法」（以下、入管法とする。）の改正に端を発する。1980年代以降増加した外国人労働者の不法就労に関する問題を受け、外国人労働者の立場を守りつつ、不法就労等を防ぐため、「定住者」という身分としての受け入れと、就労活動の範囲を定めた在留資格である、技能実習生の前身となる「研修」や、留学生の資格外活動による受け入れが進んだ。

本来不法就労や外国人労働者と日本人の使用者・労働者との平等性を考慮し、設定された「活動」という在留カテゴリーであるが、研修生が労働保護法の適用範囲外とされたことに対する課題などが生じ、実態に合わせて制度を変化させることとなった（上林 2018）⁶。

本項では、身分に基づく在留資格以外の、技能実習、資格外活動（在留資格は留学）、専門的・技術的分野（2019年に新設された特定技能を含む）、特定活動の制度変遷及び各資格間の関係について整理する。

3-1. 技能実習身分に基づく在留資格

前述のとおり、1982年以来、留学生の位置づけであった技術研修生は、1989年の入管法改正により、「研修」の在留資格となり、1993年から一定水準以上の技術を持つ外国人が研修就労後も実習先でさらなる技術の取得を目指すことのできる「技能実習制度」が完成した。

主に製造業による受け入れを想定し、中小企業支援及び公的機関による制度趣旨の保持のため、現在の中小企業団体を仲介とした団体監理型による中小企業での受け入れが進んだ。1997年には実習期間が1年から2年に延長され、実習期間の前の研修期間と併せて合計3年間の受け入れが可能となった。

資格制定当初は、「研修」という側面が強調され、技能実習生は労働保護法の対象外となっていたため、実際に従事している作業内容と報酬が見合っていないといった課題が散見されるようになった。また、監理団体に送り出す現地機関と技能実習生の関係は、いわゆる労働者派遣業の形に近く、現地の送り出し機関間で競争が生じることにより、監理団体によるより安い価格で技能実習生を確保しようとする動きが広がったため、研修費の低下を招いた。この実態を受け、政府は、2007年雇用対策法改正により、中小零細企業に対しても、

⁶ 上林千恵子「外国人技能実習制度成立の経緯と2009年の転換点の意味付け」（2018）
<https://ci.nii.ac.jp/naid/40021583149>

外国人雇用の報告が義務化された。2009年の法改正に伴い、労働者としての在留資格「技能実習」が登場し、技能実習生が実習先で働く際に労働関係法が適用されることになった。

2009年の改正では、農業・水産業分野への拡大や、異業種組合の増加など多様な分野での受け入れが進んだ。また、在留カードの創設など、社会の一員として受け入れ、行政サービスの提供を目指すといった取組がなされた。

2016年11月に、「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」（以下、技能実習法とする。）が公布され、2017年11月より施行された。これまで入管法で規定されていた技能実習に関する規定は、技能実習法にて規定されることになった⁷。

技能実習法による主な変更点は、適切な実施や実習生の保護のため、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制度が新たに導入される一方で、優良な監理団体・実習実施者に対し、実習期間の延長や受け入れ人数枠の拡大なども図られたことである。また、技能実習法を基に、2017年1月に外国人技能実習機構が創設された⁸。

技能実習生を受け入れる方式は企業単独型と団体監理型があり、令和2年末時点で98.3%を団体監理型が占めている。団体監理型とは、非営利の事業協同組合や商工会などの団体が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を行う方式である。

技能実習生は、入国1年目は第1号、入国2, 3年目は第2号、入国4, 5年目は第3号に分けられ、それぞれの技能取得にあたり試験がある。優良な監理団体等による受け入れの場合のみ、第3号の取得が認められる。職域も地域や会社限定の職種や複数職種による実習の実施が可能になっている。

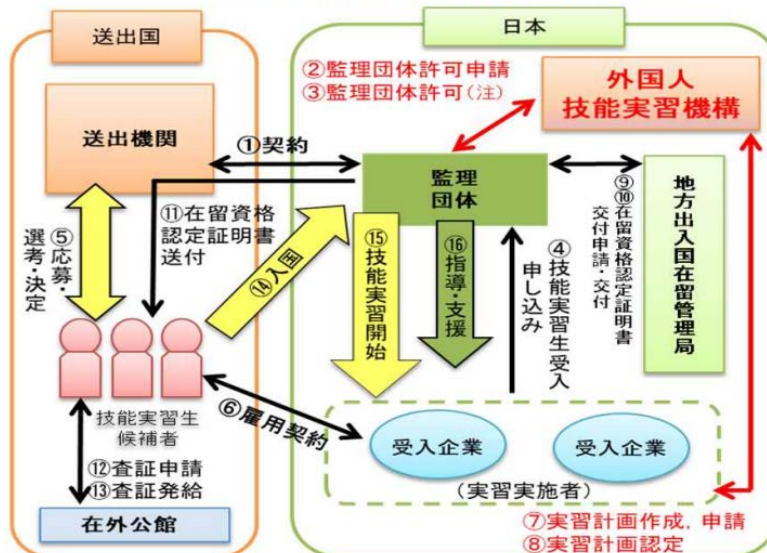
⁷ 公益財団法人国際人材協力機構「外国人技能実習制度とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>

⁸ 外国人技能実習機構「外国人技能実習機構とは」<https://www.otit.go.jp/about/>

図 5 技能実習制度の仕組み

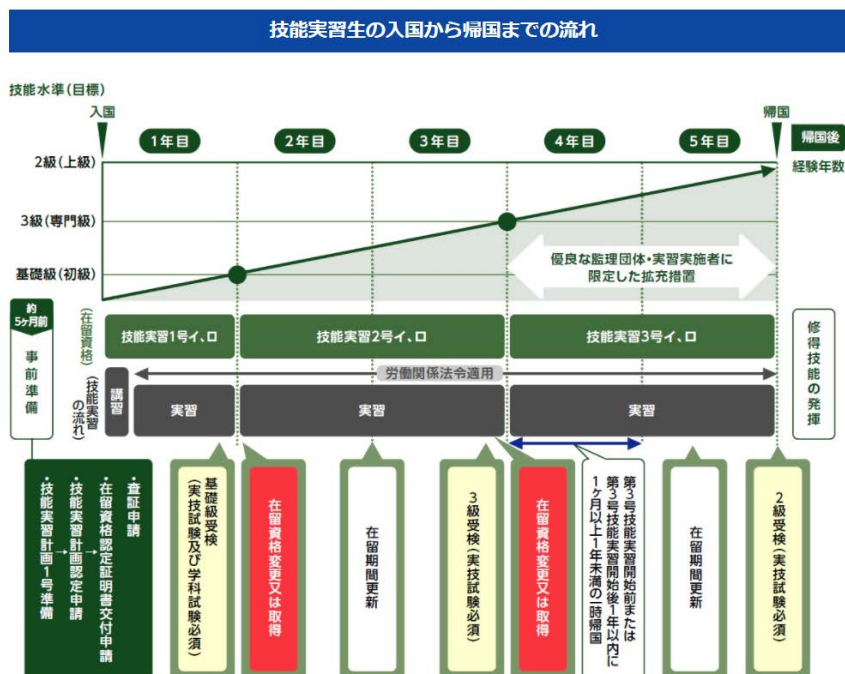
【団体監理型】 非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



注: 外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

出所: 厚生労働省「技能実習について」⁹

図 6 技能実習生の入国から帰国までの流れ



出所: 公益財団法人国際人材協力機構「外国人実習制度とは」

⁹ <https://www.mhlw.go.jp/content/000752687.pdf>

3-2. 留学

1983年に策定された「留学生受け入れ10万人計画」を受けて、外国人留学生の受け入れが進んだが、不法就労者等の問題が生じたため、1989年の入管法改正により、在留資格「留学」（2010年までは高校等で学ぶ留学生には「就学」、大学等で学ぶ学生は「留学」）が設置された。

2008年文科省「グローバル戦略」の一環として、2020年をめどに「留学生30万人計画」を受け入れる計画が策定された。

2019年5月には、日本の大学を卒業した留学生が、日本語を活かした業務に従事する場合、在留資格「特定活動」の適用が認められることとなった。

留学生は、資格外活動として、1週につき28時間以内の範囲で、事業活動や報酬を受けられる活動が認められている¹⁰。

留学生が、日本国内で就労した際は、職がある限り在留が可能である。その際、「在留資格変更許可申請」が必要になる。就労する際の条件は、大学の専攻が業務内容に生かせること、契約が長期間であることなどである¹¹。

佐藤（2018）¹²による試算では、2016年段階で27.4%の留学生が専門的・技術的分野の在留資格を取得し、日本で働いている。

¹⁰ 出入国在留管理庁「『留学』の在留資格に係る資格外活動許可について」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/nyuukokukanri07_00059.html

¹¹ 法務省入国管理局「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン」

https://www.jetro.go.jp/ext_images/jetro/activities/support/ryugakusei/pdf/report_20190228/4-5.pdf

¹² 佐藤由利子「移民・難民政策と留学生政策－留学生政策の多義性の利点と課題－」（2018）、移民政策研究 第10号

図 7 専門的・技術的分野の在留資格の発行数と元留学生の割合

主な専門的・技術的分野就労ビザ	2016 年在留資格認定証明書交付人員 (A)	2016 年在留資格変更許可人員 (B)	2016 年ビザ発行数 (C=A+B)	内, 元留学生 (D)	元留学生割合 (D/C)
技術・人文知識・国際業務	25,888	26,951	52,839	17,353	32.8%
経営・管理	2,610	3,951	6,561	916	14.0%
教授	3,150	1,085	4,235	598	14.1%
医療	37	401	438	257	58.7%
研究	332	255	587	87	14.8%
教育	1,601	840	2,441	87	3.6%
高度専門職	265	2,282	2,547	27	1.1%
その他	1,119	189	1,308	110	8.4%
合計	35,002	35,954	70,956	19,435	27.4%

注 1：単位は、指定がない場合には人。

注 2：高度専門職は、高度専門職 1 号イ、ロ、ハ及び 2 号の合計。

注 3：A と B のその他に記載した人数は、宗教、芸術、法律・会計の在留資格取得者の合計。

出典：法務省 (2016a, 2016b, 2017a) に基づき筆者作成

出所：佐藤由利子「移民・難民政策と留学生政策—留学生政策の多様性の利点と課題—」より表 2

3-3. 専門的・技術的分野の在留資格

1989 年の入管法の改正により、専門的な技術や技能を持つ外国人労働者の在留資格が整備された。学歴や職歴に基づくポイント制に基づいて在留資格が認められる高度専門職や企業経営者、機械工学等の技術者や通訳など、主に高度な技術や専門性を持つ外国人を対象として整備されてきた在留資格であり、近年は介護や特定技能などの分野が対象に追加された。

・技術・人文知識・国際業務

令和 2 年 10 月時点で専門的・技術的分野の在留資格の 36 万人のうち、約 78.5%である 28 万人は、技術・人文知識・国際業務が占める。機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等が該当する。留学生が就労する際の主な在留資格の 1 つでもある。

・高度専門職

「経済財政改革の基本方針 2008」において、高度人材の受け入れ拡充の方針が示された。2012 年に、学歴や職歴等の項目毎にポイントをつける「高度人材ポイント制」の運用が開始された。2014 年改正入管法には、「高度人材ポイント制」を引き継ぎ、「高度専門職」という在留資格が導入された。2017 年には、設定要件及び優遇措置を見直し、日本版外国人

グリーンカードを設置している。

・介護

2016年に「介護」という在留資格が追加され、当該分野の専門学校等に通う留学生が、日本の介護人材として就労することが認められるようになった。

・特定技能

2019年4月に新たに設置された特定技能は、一部の非熟練労働分野においても外国人労働者が在留できるシステムを構築するために設置された。特定技能の対象業種は、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、建設業、造船・船用業、自動車整備業、航空業、宿泊業、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の14業種である。

3-4. 特定活動

特定活動は、2006年、構造改革特別区域法による入管法の特例措置の全国展開により、外国人研究者及び外国人情報処理研究者の受け入れ促進のため、導入された。特定活動ビザは、留学生がインターンシップを行う場合や、就職活動を行う場合、EPA締結国の介護福祉士候補者（就学コース）が介護福祉士に資格変更を希望する場合など、15のパターンが存在する（2021年10月末日時点）。

3-5. 外国人材受け入れ制度の変遷と受け入れ数の推移

ここまで述べてきた通り、1980年代以降、海外諸国との関係性の変化や要請、日本における人材ニーズに合わせて外国人材の受け入れに関する制度は変遷を重ねてきた。

大きな流れとしては、徐々に外国人材の受け入れを拡大する方向で、制度を充実させ整えてきたと理解できる。

図 8 外国人労働者受け入れ制度の変遷

年・法改正	留学の資格外活動	技能実習、特定活動	ミドルスキル・ハイスキル
1989年入管法改正	在留資格「留学」「就学」の創設。資格外活動として一定の条件の下、報酬を受ける活動（アルバイト等）が認められる。	在留資格「研修」の創設。1年間の「研修」による受け入れ後、「特定活動」の在留資格によって企業等での実習を行うことが可能となる。	「定住者」等の在留資格が創設。南米日系人等の派遣・請負雇用による受け入れが進む。

年・法改正	留学の資格外活動	技能実習、特定活動	ミドルスキル・ハイスキル
2009年入管法改正	在留資格「留学」と「就学」が一本化される。	研修・技能実習制度が改編され、在留資格「技能実習」を創設。 1年目から技能実習生として受け入れ、労働関係法を適用する定めとなる。	
2014年入管法改正		国家戦略特区に限り外国人家事支援人材について、「特定活動」にて受け入れ開始。	「高度専門職」の創設。 在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」の統合。
2017年 入管法改正 技能実習法策定			在留資格「介護」の設置。 高度専門職の永住権取得の要件緩和。
2019年 入管法改正		国家戦略特別区域農業支援外国人受け入れ事業により、「特定活動」にて農業人材受け入れ開始。	特定技能制度の設置。

※職業内容の分類は、井口（2018）¹³の大学卒業または10年以上の実務経験が必要である「ハイスキル」、高校卒業後、2～3年の教育訓練・職業資格の取得が必要である、就労目的の在留資格とみなされていない技能実習、特定活動、資格外活動等のパートタイム就労（井口は「ロースキル」と称する。）を参考としている。

出所：内閣府政策統括官「企業の外国人雇用に関する分析」¹⁴、上林千恵子「外国人技能実習制度成立の経緯と2009年の転換点の意味付け」（2018）¹⁵、出入国在留管理庁ホームページ¹⁶、農林水産省ホームページ¹⁷基に日本総合研究所作成

¹³ 井口泰「外国人労働者政策の現状と改革の展望－労働需給ミスマッチ緩和と地域創生の視点から」（2018）移民政策研究 第10号

¹⁴ <https://www5.cao.go.jp/keizai3/2019/09seisakukadai18-6.pdf>

¹⁵ <https://ci.nii.ac.jp/naid/40021583149>

¹⁶ https://www.moj.go.jp/isa/laws/kaisei_index.html

¹⁷ <https://www.maff.go.jp/j/keiei/foreigner/attach/pdf/index-10.pdf>

図 9 資格ごとの外国人労働者の特徴

	技術・人文知識・国際業務	特定技能	技能実習	留学（資格外活動）
想定する人材	日本・海外の大学の学部課程卒業生	技能実習2号修了者、日本語及び技能試験合格者	技能実習生	国内の教育機関（大学、高等専門学校等）に通い、教育を受ける者
業務内容	学部課程の知識・技術を要する業務、外国文化に基盤を有する思考等を必要とする業務	人材確保が困難な特定産業分野（1号は14特定産業分野、2号は2特定産業分野）	技能実習計画に基づいた活動 1号：講習の受講、技能に係る業務に従事 2号・3号：特定の職種・作業に従事（2号は82職種146作業、3号は74職種130作業）	1週について28時間以内の収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動
在留期間	5年、3年、1年または3か月	1号：1年、6か月、4か月 2号：3年、1年、6か月	1号：1年 2号：2年 3号：2年	4年3か月を超えない範囲で法務大臣が個々に指定する期間
更新可能性	可能	1号：通算5年まで可能 2号：可能	在留期間を超えない範囲で可能	不可能
各資格との関係	留学から移行が可能	技能実習から移行が可能	特定技能への移行が可能	技術・人文知識・国際業務、特定活動、特定技能への移行が可能

出所：出入国管理庁「在留資格一覧表」¹⁸「資格外活動許可について」¹⁹、独立行政法人国際協力機構北海道センター「北海道における外国人材の現状・課題等に関する調査報告書参考資料」参考5²⁰、出入国在留管理庁「留学生の就労に係る主なフロー」²¹を基に日本総合研究所作成

¹⁸ <https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html>

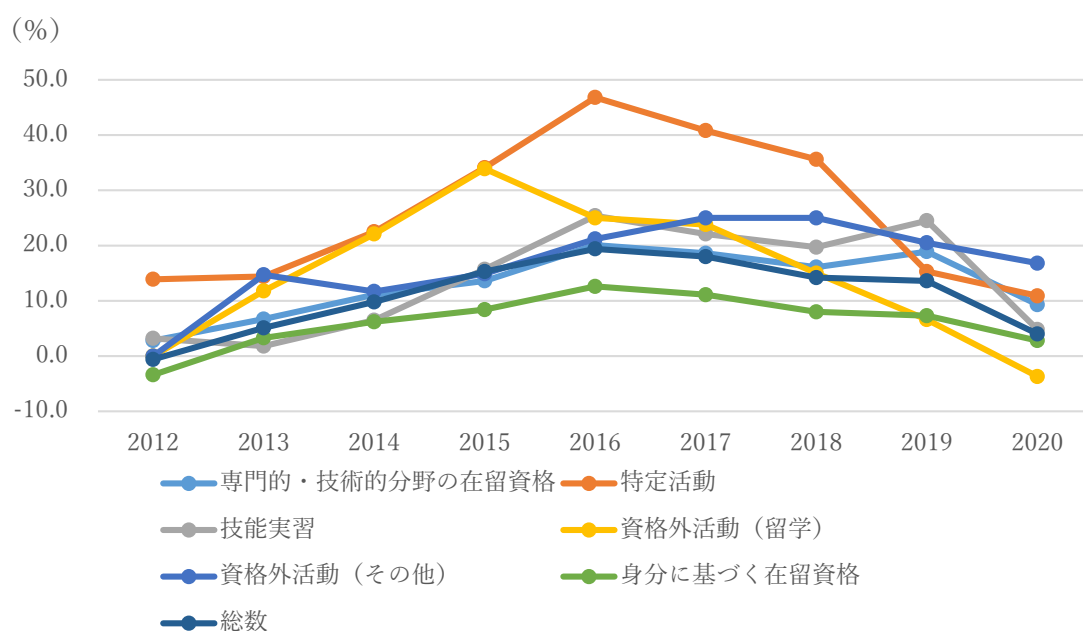
¹⁹ https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/nyuukokukanri07_00045.html

²⁰ https://www.jica.go.jp/sapporo/enterprise/survey/ku57pq00000epj5a-att/report_2019_02.pdf

²¹ https://www.mext.go.jp/content/20210329-mxt_gakushi02-000013769-07.pdf

制度面の充実は、外国人労働者の増加の一因になっていると考えられる。実際、外国人労働者の総数（及び在留資格別の内訳）は図 10 の通り毎年増加が続いている。ただし、2020 年は新型コロナウイルス感染症の影響があり、増加傾向は鈍化が見られ、資格外活動（留学）については前年よりも減少している。

図 10 在留資格別外国人労働者数 対前年増減比



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」を基に日本総合研究所作成

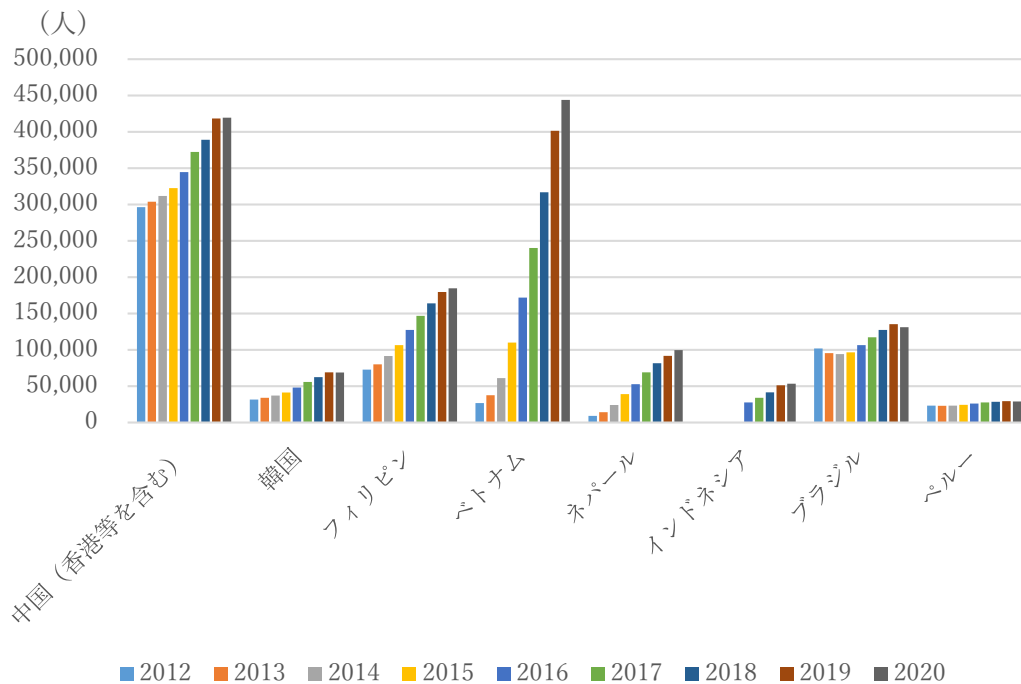
また、現在、日本で働く外国人労働者を出身地や元の国籍別で見ると、ベトナムや中国・香港出身の者が多いことがわかる。

特に、近年ベトナムからの労働者が増加しており、2020年には中国を抜き、日本における外国人労働者の出身地・国籍別で1位になった。

加えて、外国人労働者の就労先を業種別に見ると、製造業、サービス業、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業での受け入れが多いことがわかる。

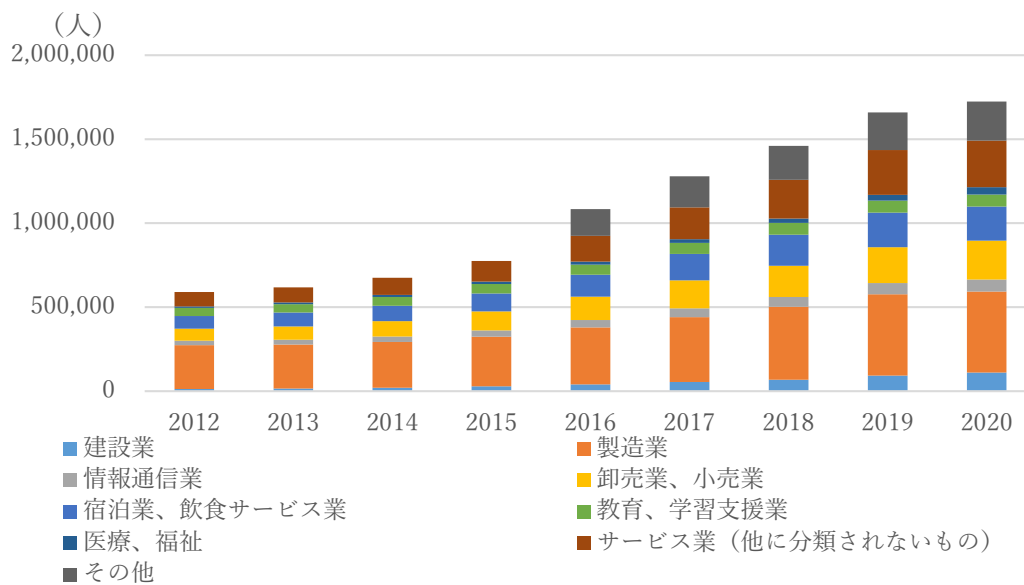
なお、業種別のデータを、対前年増減率で分析すると、建設業は毎年20%を超えるような水準で推移しており、近年外国人労働者が増えている分野であることがわかる。また、医療・福祉業界も近年高い水準で推移しており、2020年の伸び率は、建設業を上回っており、直近外国人労働者の受け入れが急拡大している業種であると言える。

図 11 産業別外国人労働者数の推移



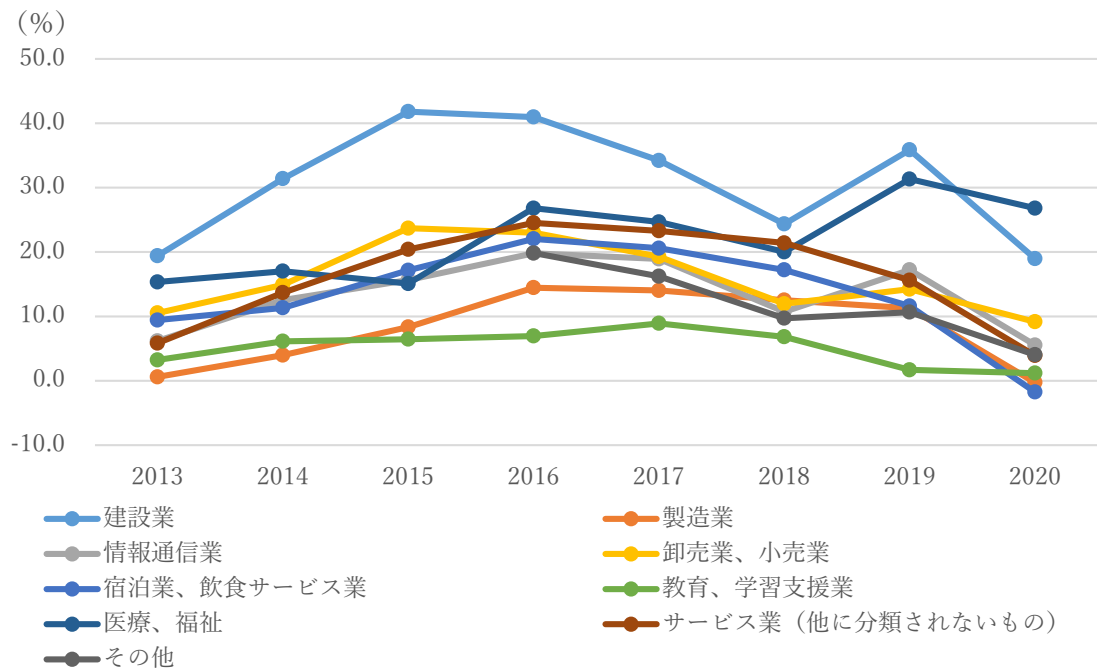
出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」を基に日本総合研究所作成

図 12 産業別外国人労働者数の推移



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」を基に日本総合研究所作成

図 13 業種別外国人労働者の増加率の推移

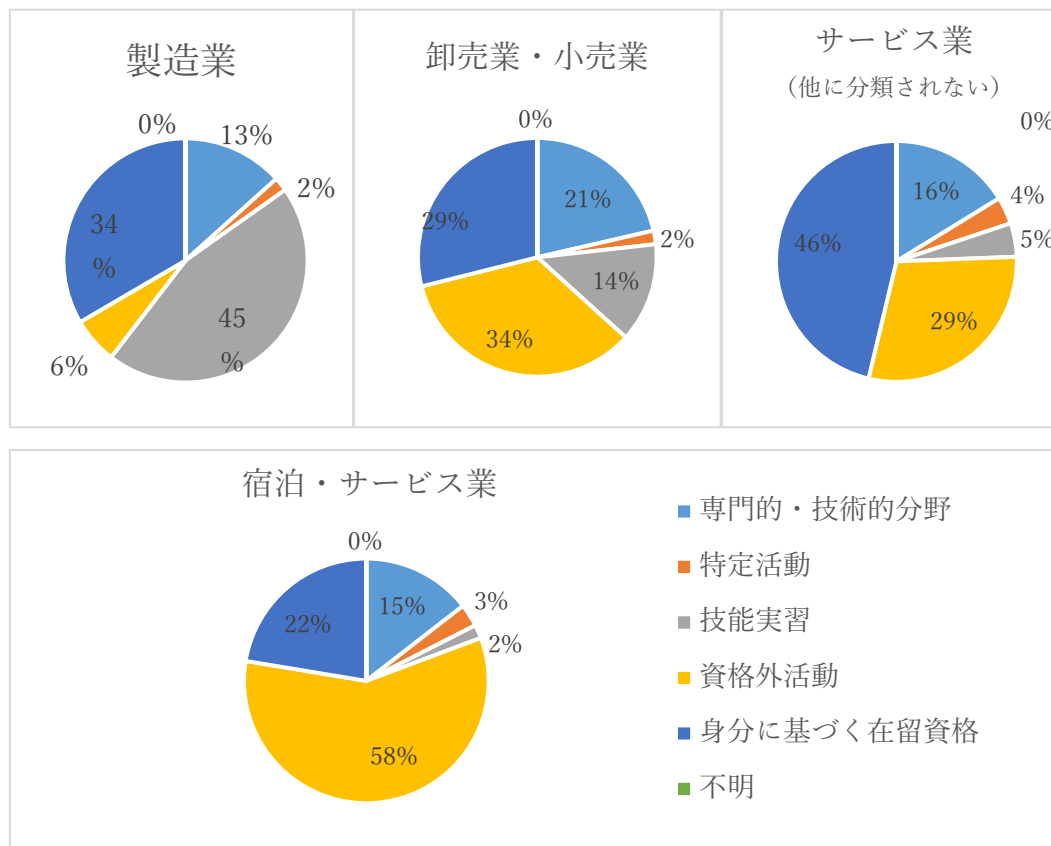


出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」を基に日本総合研究所作成

外国人労働者の多い産業である製造業、サービス業（他に分類されないもの）、卸売・小売業、宿泊業・飲食サービス業において、在留資格別の内訳は次ページに示すとおりである。

就労資格別に就労できる業種が異なることも影響していると考えられるが、製造業では技能実習の資格による就労者の割合が高くなっている。

図 14 産業別の外国人労働者の在留資格



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について（報道発表）」を基に日本総合研究所作成

先に述べた制度の変遷を経て、現在の日本では、多様な業種において、現業職から高度職まで外国人労働者を受け入れるスキームが整い、受け入れ数は拡大し、現在では一次産業、二次産業、三次産業いずれの産業でも多くの外国人材が就労し、日本の経済発展を支えている。

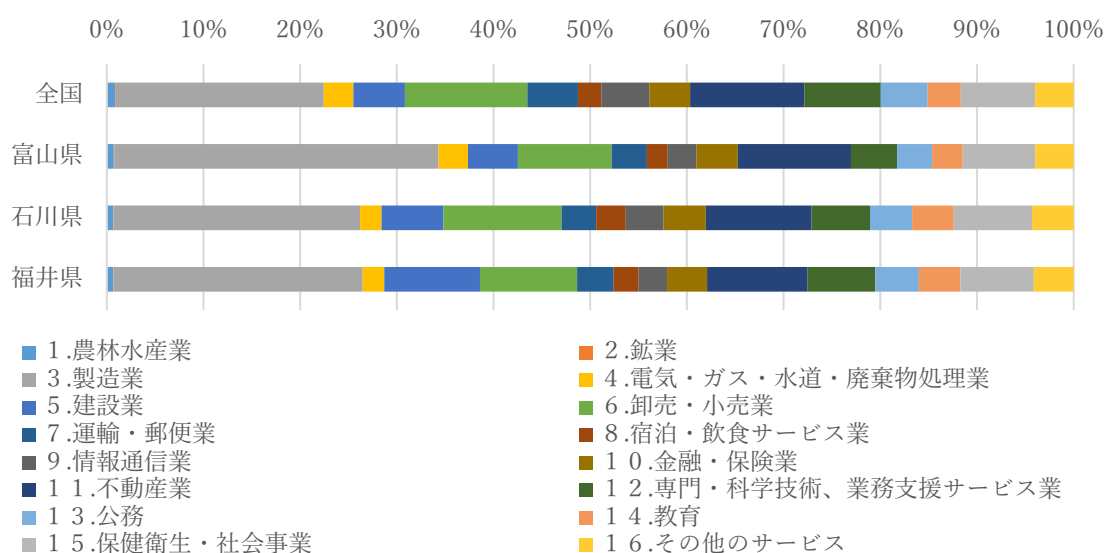
外国人労働者の受け入れが進む傾向は、北陸地域でも確認できる。以降では、北陸地域の経済の外観を確認しながら、北陸経済における外国人材の受け入れ状況について整理する。

4. 北陸地域の経済の外観

4-1. 北陸経済の外観

北陸地域の3県の県内総生産は、福井県 3,371,440 百万円、石川県 4,639,826 百万円、富山県 4,671,208 百万円である（2018 年度）。各県ともに県内総生産のうち、製造業が最も多くの割合を占めている。国内総生産（全国）の構成比と、北陸3県の県内総生産とを比較した際に、北陸3県は全国よりも製造業の割合が高い傾向にあり、北陸3県は製造業が盛んな地域であると言える。

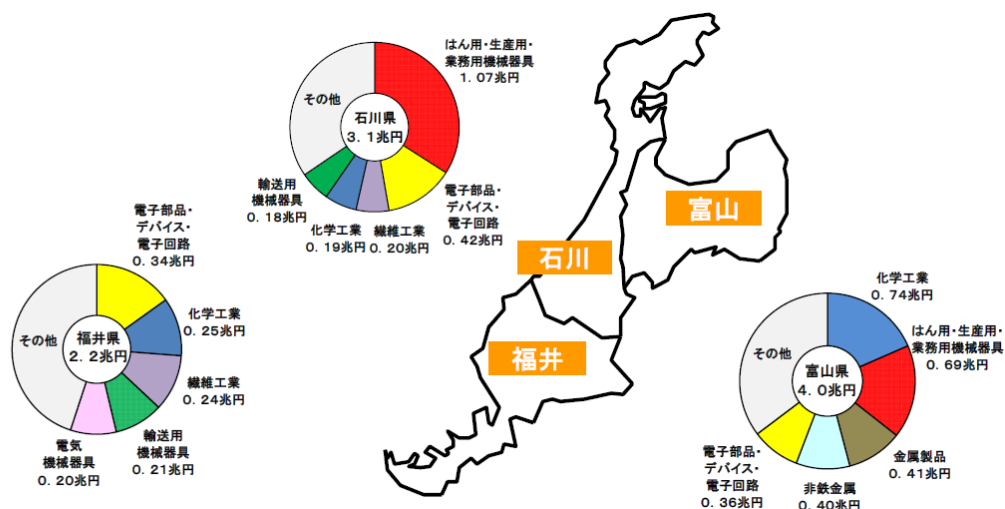
図 15 2018 年度 国内/県内総生産の産業別構成比



出所：内閣府「県民経済計算」

北陸3県の製造業の現状を把握するために、3県の製品出荷額を確認すると、富山県は化学工業（主に医薬品）、はん用・生産用・業務用機械、金属製品、石川県は、はん用・生産用・業務用機械、電子部品・デバイス、繊維工業、福井県は電子部品・デバイス、化学工業、繊維工業の割合が大きくなっている。

図 16 各県製造品出荷額等の構成



出所：中部経済産業局電力・ガス事業北陸支局北陸経済調査室「北陸経済のポイント 2020」²²

北陸地域は、高い技術力を有する製造業の発展による経済成長を重要視している。2014年3月に取りまとめられた経済産業省中部経済「北陸産業競争力強化戦略」²³では、北陸地域の既存の強みとして、技術力の高いニッチトップ企業が多く存在することや、環日本海諸国と都市圏を結ぶ立地条件にあることを挙げている。これらの強みを生かし、成長産業であるライフサイエンス産業や高機能新素材関連産業の集積地となることを目指している。

特にライフサイエンス産業は、今後世界で少子高齢化の進展や健康への関心の高まりにより需要の増加が期待されている。北陸地域には、全国シェア1割程度を占める医薬品産業（平成24年時点で10.8%）等の産業が集積している。

また、高機能新素材関連産業とは、世界的な成長分野である炭素繊維複合素材や軽金属材料などの分野であるが、北陸地域には伝統的に繊維産業や機械産業、中間財製造業が集積していることを活かしつつ、高等教育機関の数の多さや立地の利便性といった強みも活用しながら、高機能新素材関連産業の発展を目指している。

²² <https://www.chubu.meti.go.jp/e31chosa/image/hokurikupoint2020.pdf>

²³ https://www.chubu.meti.go.jp/e13hokuriku_kyougikai/senryaku.html

4-2. 3 県の産業の特徴

(1) 富山県

富山県は化学工業（主に医薬品）、はん用・生産用・業務用機械の製品出荷高が多い。中でも、医薬品生産金額で高い全国シェア（2015年に生産金額第1位）を誇り、世界で初めて開発した医薬品・製剤を持つ企業などが立地している。2018年に策定された「富山県総合計画」²⁴においても、医薬・バイオ関連産業の成長に力を入れている。その他、産学官連携によるものづくり産業の高度化や、中小企業の支援、県内企業のグローバル化、伝統工芸や農林水産業の振興等を挙げている。

医薬・バイオ関連産業のアジア地域をはじめとする販路拡大や、技術開発に育成に力を入れている。県内企業のグローバル化の施策として、ASEAN地域等からの優秀な留学生の受け入れ、県内企業とのマッチングなどを掲げている。農業においては、経営効率化や第6次産業化、水産業においては漁港施設機能の強化や特産品の海外への発信等を挙げている。

(2) 石川県

石川県は、製造業の中でも特に繊維産業と機械産業を中心に発展し、機械産業を支える周辺産業が集積している。医療用ディスプレイなどで世界的なシェアを有するニッチトップ企業も立地している。また、伝統的な食文化や食品産業の蓄積を活かし、機能的食品など付加価値の高い食品の開発も行われている（経済産業省中部経済産業局「北陸産業競争力強化戦略」²⁵）。出荷高の内訳をみると、はん用・生産用・業務用機械、電子部品・デバイス、繊維工業の割合が大きい。

石川県は、2020年3月に策定した「第2期いしかわ創生総合戦略」²⁶において、いしかわ次世代産業創造ファンド等の支援を通じて、県内企業の生産性向上、新技術・新製品の開発及びニッチトップ企業等の育成に力を入れている。また、炭素繊維複合材料等成長が見込まれる産業の育成も行っている。県内企業の海外販路開拓も支援しており、海外展開企業数の増加、食品・伝統産業の輸出額増加、東南アジアおよび中国への機械産業の輸出額増加を目指している。農林水産業の成長産業化も目指しており、製造業と連携した農林水産業の作業効率化や収益性の向上、販売体制の強化等を目指している。

産業の担い手の確保の方策として、高齢者や女性の就労支援、地域の学生等の県内企業への就職率の向上、県外からの移住・定住の促進に取り組んでいる。また、商工会等の経営指導員の指導力強化研修を行い、中小企業の経営力強化に向けた支援も行っている。

²⁴ <https://www.pref.toyama.jp/100202/kensei/kenseiunei/keikaku/kj00019001/index.html>

²⁵ https://www.chubu.meti.go.jp/e13hokuriku_kyougikai/img/senryaku.pdf

²⁶ <https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kikaku/keikaku/20150303.html>

(3) 福井県

福井県も他2県と同様、県内総生産において製造業における割合が大きく、内訳としては、電子部品・デバイスの他、繊維製品の生産が多いことが特徴である。また福井県は、眼鏡フレームの生産シェアが全国の95%を占めることで知られている。眼鏡の製造技術を活かし、医療機器などの異分野への参入を進める動きも存在する。また、石川県と共に合繊維織物の産地の形成を目指し、繊維技術の異分野への活用なども検討している（経済産業省中部経済産業局「北陸産業競争力強化戦略」²⁷⁾。

福井県は、「福井県長期ビジョン」²⁸⁾において、2020年から2024年にかけて農林水産業の産出額向上、地域社会のイノベーション、新市場・産業の創出、世界市場への進出に取り組む計画を策定している。農林水産業においては、農業の効率化及び生産物のブランド化による収益拡大、林業においては県産材の需要拡大による活性化、漁業においては、漁船漁業の効率化と産学官連携による養殖業の拡大や人材育成に取り組むとしている。

地域社会のイノベーションにおいては、後継者不足の問題が指摘されており、支援機関のネットワークにより、後継者の獲得のみならず、後継者獲得による新分野展開や県外・国外への事業拡大への支援を行うとしている。新市場・新産業創出の観点では、製造業の1人当たり付加価値額向上や宇宙産業、ヘルスケア産業の売上額増加などを目指している。

海外市場への進出に関しては、食品・伝統工芸・繊維・眼鏡などの特産品の販路拡大・ビジネス展開のため、アジア・環日本海諸国との結びつきの強化や、「ふくいグローバルビジネスプラザ」を核に、県の海外事務所、JETROなどを活用し、新興国の現地情報の収集等に努めるとしている。

4-3. 北陸地域の労働者数の動向

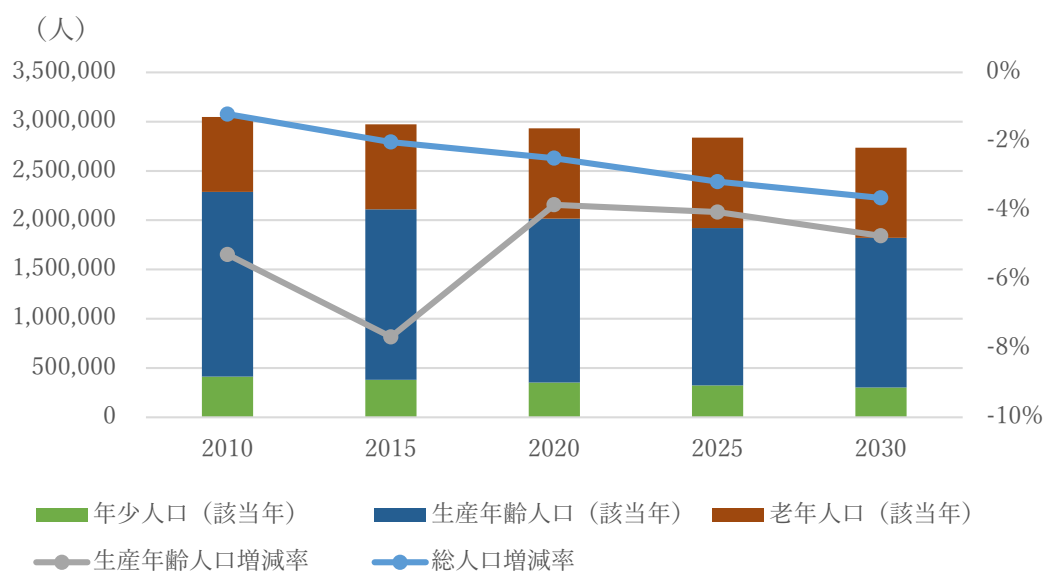
北陸地域3県は、総人口・生産人口共に減少が続くと推計されており、日本の中でも、人手不足の深刻化が懸念される地域である。

また、生産人口の不足は顕著であり、近年の各県の有効求人倍率は、全国より高い水準で推移している。

²⁷⁾ https://www.chubu.meti.go.jp/e13hokuriku_kyougikai/img/senryaku.pdf

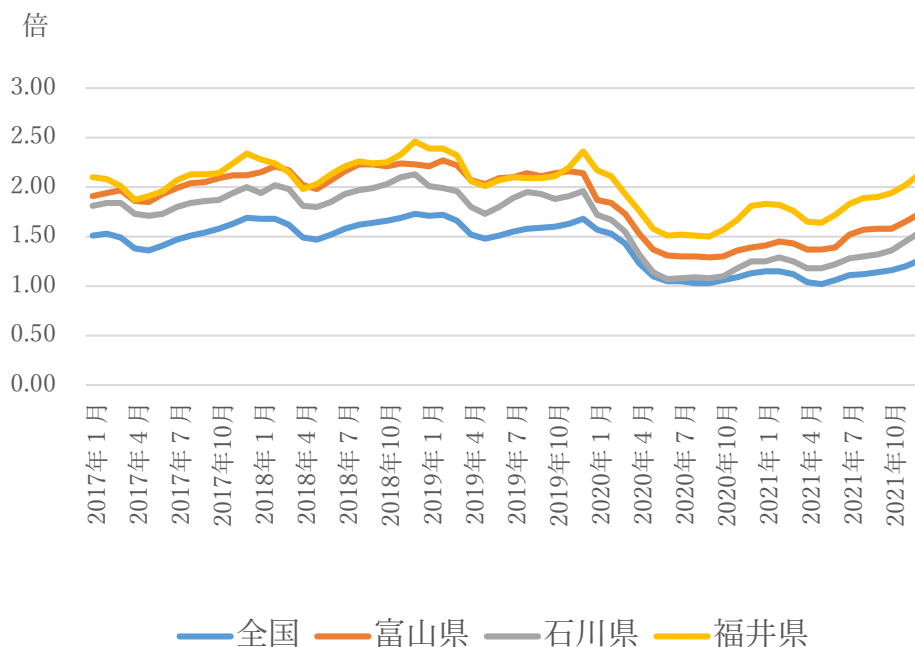
²⁸⁾ <https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/seiki/vision2019/top.html>

図 17 北陸3県の人口動態



出所:「RESAS 地域経済分析システム」

図 18 全国と北陸3県の有効求人倍率



出所:厚生労働省「一般職業紹介状況(職業別安定業務統計)」

(1) 富山県の求人数・新規求人倍率

富山県における新規求人数を業種別にみると、医療・福祉が最も多く、建設業、製造業が続いている。

図 19 富山県の新規求人数 (2020 年度)

産業	富山県
農, 林, 漁業	409
鉱業, 採石業, 砂利採取業	114
建設業	9,803
製造業	8,878
電気・ガス・熱供給・水道業	44
情報通信業	594
運輸業, 郵便業	3,025
卸売業, 小売業	5,541
金融業, 保険業	308
不動産業, 物品賃貸業	494
学術研究, 専門・技術サービス業	1,191
宿泊業, 飲食サービス業	1,369
生活関連サービス業, 娯楽業	1,368
教育, 学習支援業	463
医療, 福祉	10,426
複合サービス事業	284
サービス業	3,757
その他	618
合計	48,686

出所: 富山労働局「職業別有効求職・求人・求人倍率(令和3年5月)」を基に日本総合研究所作成

また、有効求人倍率は、「建築・土木技術者」で7.27倍、「建設・採掘の仕事」で6.29倍、「医師・薬剤師」で4.36倍となっている。

図 20 職業別有効求人倍率（上位 3 業種に網掛け）

		富山県	
		職業名	有効求人倍率
製造業	専門的な職業	開発技術者	1.94
		製造技術者	1.37
	生産工程の職業	生産工程の職業全体	1.53
		金属材料製造等	3.17
		機械整備・修理	3.4
建設業	専門的な職業	建築・土木技術者	7.27
	輸送・機械運転の職業	定置・建設機械運転	2.06
	生産工程の職業	建設・採掘の仕事	6.29
医療 ・ 福祉	専門的な職業	医師・薬剤師	4.36
		社会福祉の専門職業	2.84
	サービスの職業	介護サービスの職業	3.74
		保健医療サービス	3.38

※令和 3 年 5 月時点

※本稿では、北陸地域において有効求人数が特に多い 3 産業と関連が深い職業を抜粋している。

出所：富山労働局「職業別有効求職・求人・求人倍率(令和3年 5 月)」を基に日本総合研究所作成

（２） 石川県の新規求人数・有効求人倍率

石川県における有効求人数を産業別にみると、卸売・小売業、医療・福祉、サービス業、建設業などが多い。

図 21 石川県の新規求人数（2020 年度）

産業	石川県
建設業	8,876
製造業	8,330
情報通信業	1,497
運輸業, 郵便業	5,301
卸売業, 小売業	20,902
宿泊業, 飲食サービス業	7,782
教育, 学習支援業	1,525
医療, 福祉	17,785

産業	石川県
複合サービス事業	510
サービス業	9,538
その他	10,495
合計	92,541

出所:石川労働局「最近の雇用失業情勢 令和3年5月分」を基に日本総合研究所作成

北陸3県において人手不足が深刻な製造業、建設業、医療福祉の3産業に関連する職業のうち、専門性や高度な技術力を必要とする職業（日本職業分類における大分類B 専門的・技術的職業）と生産工程やサービスの提供に従事する職業（日本職業分類における大分類E サービス、H 生産工程、I 輸送・機械運転、J 建設・採掘など）からそれぞれ一部を抜粋し、有効求人倍率を記載すると、以下の通りとなる。

有効求人倍率は「建築・土木技術者」で5.3倍、「建設・採掘の仕事」で4.91倍、「医師・薬剤師」で4.18倍となっている。

図 22 石川県の職業別有効求人倍率

		石川県	
		職業名	有効求人倍率
製造業	専門的な職業	開発技術者	1.61
		製造技術者	0.34
	生産工程の職業	生産工程の職業全体	1.28
		金属材料製造等	2.32
		機械整備・修理	3.73
建設業	専門的な職業	建築・土木技術者	5.3
	輸送・機械運転の職業	定置・建設機械運転	2.11
	生産工程の職業	建設・採掘の仕事	4.91
医療 ・ 福祉	専門的な職業	医師・薬剤師	4.18
		社会福祉の専門職業	1.61
	サービスの職業	介護サービスの職業	2.7
		保健医療サービス	2.71

※令和3年5月時点

※本稿では、北陸地域において有効求人数が特に多い3産業と関連が深い職業を抜粋している。

出所:石川労働局「最近の雇用失業情勢 令和3年5月分」を基に日本総合研究所作成

(3) 福井県の新規求人数・有効求人倍率

福井県における有効求人数を業種別にみると卸売・小売業が最も多く、医療・福祉、建設業がこれに続いている。

図 23 福井県の新規求人数 (2020 年度)

産業	福井県
農, 林, 漁, 鉱業	578
建設業	8,719
製造業	8,122
電気・ガス・熱供給・水道業	39
情報通信業	1,043
運輸業, 郵便業	4,233
卸売業, 小売業	15,528
金融業, 保険業	429
不動産業, 物品賃貸業	729
学術研究, 専門・技術サービス業	1,642
宿泊業, 飲食サービス業	4,022
生活関連サービス業, 娯楽業	3,769
教育, 学習支援業	1,154
医療, 福祉	13,926
複合サービス事業	431
サービス業	6,349
公務, その他	2,304

出所: 福井労働局「雇用失業情勢(令和3年5月)」を基に日本総合研究所作成

有効求人倍率は、「建築・土木技術者」で 8.32 倍、「建設・土木・電気工事」で 6.75 倍、「介護・保健医療サービス」で 3.54 倍となっている。

図 24 職業別有効求人倍率

		福井県	
		職業名	有効求人倍率
製造業	専門的な職業	開発・製造技術者	1.36
	生産工程の職業	金属加工・溶接工・検査	3.53
		機械組立・検査・修理	2.92
建設業	専門的な職業	建築・土木技術者	8.32

		福井県	
		職業名	有効求人倍率
	輸送・機械運転の職業	定置・建設機械運転	2.98
	生産工程の職業	建設・土木・電気工事	6.75
医療・ 福祉	専門的な職業	保健・医療・福祉の職業	2.73
	サービスの職業	介護・保健医療サービス	3.54

※令和3年5月時点

※本稿では、北陸地域において有効求人数が特に多い3産業と関連が深い職業を抜粋している。

出所:福井労働局「雇用失業情勢(令和3年8月)」を基に日本総合研究所作成

(4) 3県に共通する傾向

いずれの県においても、製造業は地域における重要な産業であり、製造業の新規求人数は年に約8,000～13,000と多い状態にあり、人材が求められていると言える。加えて、建設業、医療・福祉、卸売業・小売業でも新規求人数が多く、同様に人材が求められている業種であると言える。

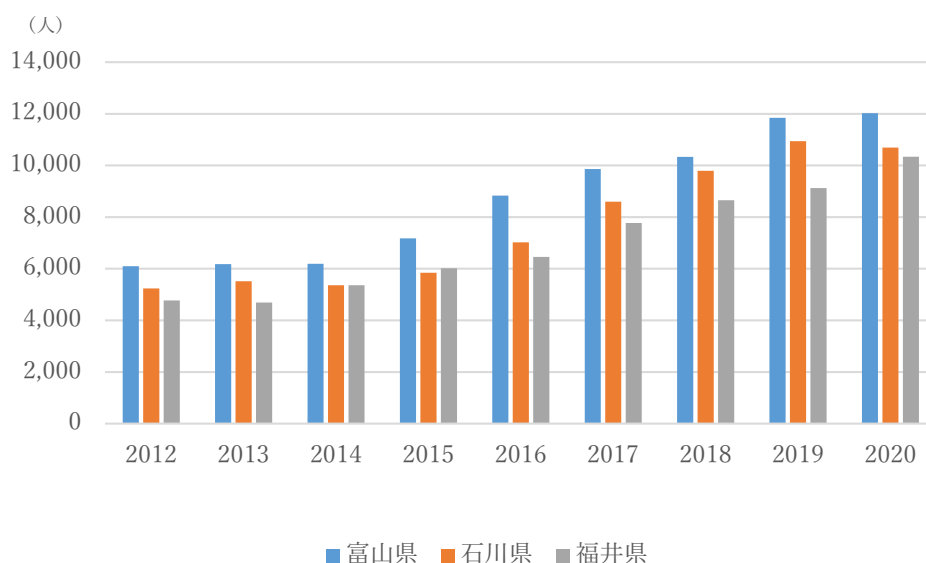
また、有効求人倍率の視点で見ると、製造業は1～4倍程度の水準にあることが確認でき、1倍を上回っており、求人数を満たすだけの人材が供給されておらず、人手不足の傾向にあることが確認できる。なお、建設業においては、有効求人倍率が8倍を超えるケース(福井県の建築・土木技術者)も確認され、製造業以上に人手不足の傾向が確認できる。

5. 北陸地域における外国人材受け入れに係る現状と課題

5-1. 北陸地域における外国人労働者数の動向

北陸3県における外国人労働者数は増加傾向にある。3県の中では、富山県が最も多くの外国人労働者を受け入れている。

図 25 各県の外国人労働者数の推移



※各年10月末時点における値。

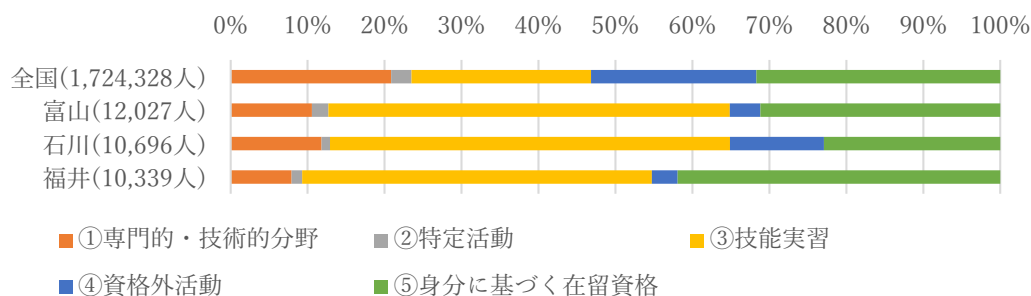
出所：富山労働局「富山県における「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）」、石川労働局「石川県における「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）」、福井労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）について」を基に日本総合研究所作成

5-2. 北陸地域における外国人労働者の資格別内訳

ここまで述べてきたように、日本では制度改正を経て様々な業種において外国人労働者の就業が進んでいる。北陸3県も例外ではなく、令和2年10月時点には、富山県で約1.2万人、石川県で約1.1万人、福井県で約1.0万人が就労している。

在留資格別にみると、北陸3県では、全国平均と比較して技能実習の資格者が多い。一方で、専門的・技術的分野の資格による就労者は、全国では20%程度だが、3県ともにその半分程度かそれ以下となっているという特徴もある。

図 26 全国と北陸 3 県の在留資格別内訳 (2020 年 10 月時点)



出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）、富山労働局「富山県における外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）、石川労働局「石川県における外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）、福井労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）について」を基に日本総合研究所作成

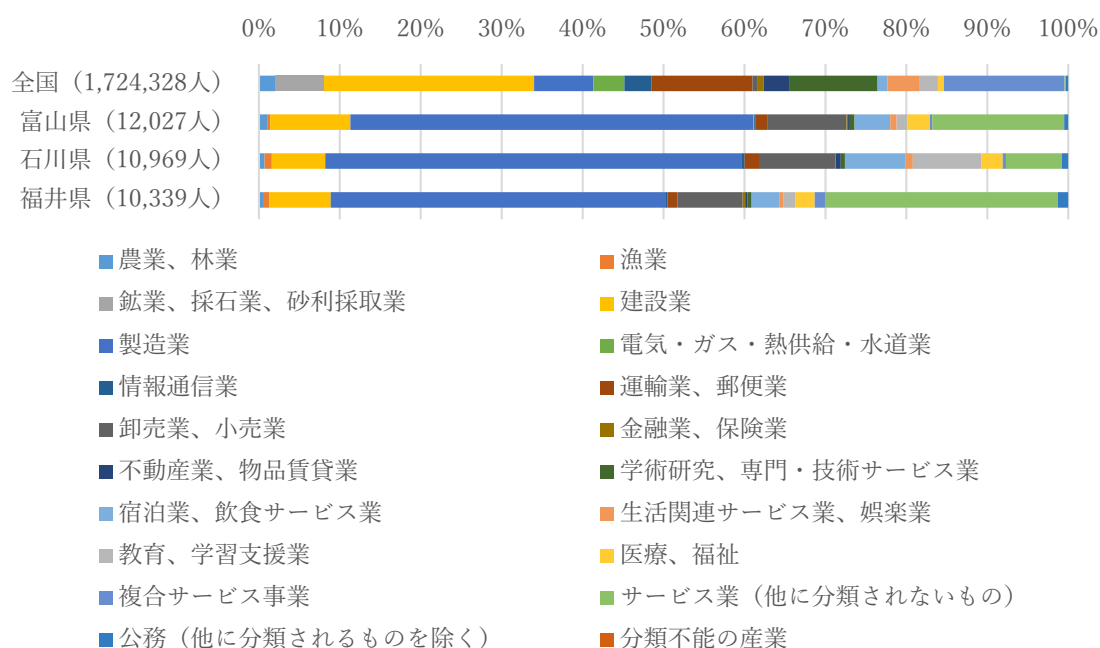
5-3. 北陸地域における外国人労働者の就労先業種内訳

北陸地域における外国人労働者数を見ると、各県ともに、製造業において就労している労働者が4割から5割を占める。

全国で見ても最も就労者が多いのは製造業だが、その割合は29.1%であり、北陸3県は平均と比べても特徴的な構成となっていることがわかる。

外国人材の滞在資格や、業種内訳を踏まえると、北陸3県における重要な産業である製造業、特に製造現場の現業職の人手が不足しており、その不足の解消に外国人労働者が一定の役割を果たしていることを示していることが理解できる。

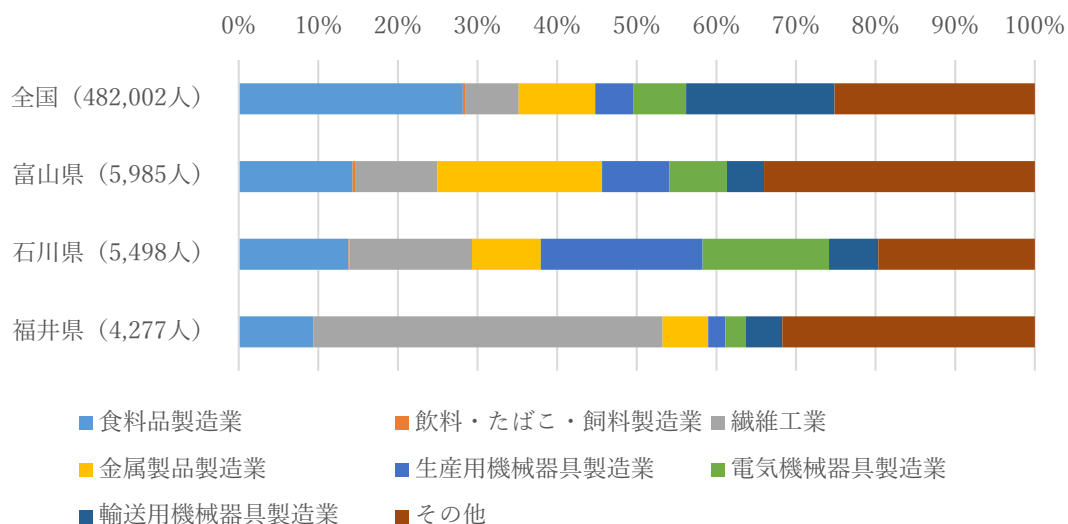
図 27 北陸3県の就労先業種別内訳（2020年10月時点）



出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）、富山労働局「富山県における外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）、石川労働局「石川県における外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）、福井労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）について」を基に日本総合研究所作成

製造業の内訳を確認すると、各県の特徴の違いが存在し、富山県では金属製品製造業が、石川県では生産用機械器具製造業が、福井県では繊維工業が最も多くなっている。

図 28 北陸3県の製造業種別内訳 (2020年10月時点)

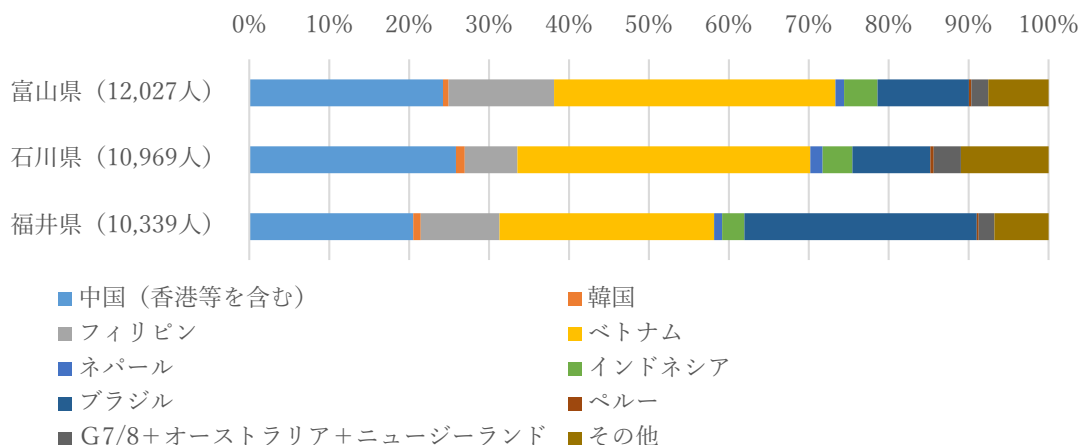


出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和2年10月末現在）、富山労働局「富山県における外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）、石川労働局「石川県における外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）、福井労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）について」を基に日本総合研究所作成

5-4. 北陸地域における外国人労働者の国籍別内訳（2020年10月時点）

各県ともに、外国人労働者の国籍として、ベトナム人が約3割、中国人が約2割を占める。その他、フィリピンやインドネシアからの労働者も一定数存在する。また、福井県ではブラジル人が多い傾向があり、約3割を占めている。

図 29 北陸3県の外国人労働者の国籍別内訳（2020年10月時点）



出所：富山労働局「富山県における「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）」、石川労働局「石川県における「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）」、福井労働局「外国人雇用状況」の届出状況表一覧（令和2年10月末現在）について」を基に日本総合研究所作成

5-5. 北陸地域における外国人材受け入れ上の課題

（1） 政府機関等による課題認識とその対応策

外国人材受け入れに関しては、北陸地域に限らず全国的にその課題の存在と対応の必要性が認識され、議論されている。外国人労働者の受け入れ環境整備に関しては、首相官邸における政策会議、外務省、法務省、厚生労働省、経済産業省、農林水産省などで取り組みが進められており、直近数年間だけでも各組織が課題とその対応についての施策を提示している。

ここでは、直近公開されたものを中心に、各会議や報告書で挙げられている外国人材受け入れに関する課題と、その解決に向けた施策等をレビューする。

ア 首相官邸「外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議」（2020年12月～）

当該会議の資料では、外国人の生活環境や就労環境だけでなく、出入国前後も含め発生している課題を網羅的に洗い出し、その対策を挙げている。「外国人材の受入、共生のための

総合的対応策（令和3年度改訂）」の概要は以下の通り。

- ① **外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等**
 - 国民及び外国人の声を聴く仕組みづくり
 - 啓発活動等の実施
- ② **円滑なコミュニケーション・情報収集のための支援**
 - 行政・生活情報の多言語・やさしい日本語化、相談体制の整備
 - 日本語教育の充実
- ③ **ライフステージ、生活シーンに応じた支援**
 - 地域における多文化共生の取組の促進・支援
 - 生活サービス環境の改善等（警察での多言語対応、住居確保支援）
 - 外国人の子供に関わる対策
 - 留学生の就職等の支援
 - 適切な労働環境等の確保（視覚教材の多言語化、コミュニケーション力強化を目的とした研修）
 - 社会保険への加入促進等
- ④ **非常時における外国人向けのセーフティーネット・支援等**
 - 災害時等の非常時における情報発信・支援
 - 新型コロナウイルス感染症の感染予防・円滑なワクチン接種支援等
- ⑤ **外国人材の円滑かつ適正な受入れ**
 - 特定技能外国人のマッチング支援等
 - 特定技能試験の円滑な実施、特定技能制度の周知・利用の円滑化等
 - 悪質な仲介事業者等の排除
 - 海外における日本語教育基盤の充実等
- ⑥ **共生社会の基盤としての在留管理体制の構築**
 - 在留資格手続の円滑化・迅速化（手数料の電子納付、オンライン申請の拡大など）
 - 在留管理基盤の強化
 - 留学生の在籍管理の徹底
 - 技能実習制度の更なる適正化（失踪の防止、外国人/日本人の同等待遇確認、失業者への転籍支援など）
 - 不法滞在者等への対策強化

イ 厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」（2021年3月～10月）²⁹

厚生労働省の検討会においても、雇用対策の在り方について議論が行われ、以下の通り7点の課題と対応の方向性が示されている。

図 30 外国人雇用対策の在り方に関する検討会の概要

外国人雇用対策の在り方に関する検討会 中間取りまとめの概要
 —エビデンスに基づく外国人雇用対策の立案と官民が連携した分野横断的な支援に向けて—

1 外国人雇用対策の在り方と方向性（総論）

- (1) 我が国労働市場への外国人労働者の包摂の状況や国際的な労働移動を適切に把握し、**エビデンスに基づいた外国人雇用対策を講じる**べき。
- (2) 新型コロナウイルス感染症禍で起きている複層的な課題を解決するために、**関係機関が得意とする分野を生かして、連携して対応**していくべき。
- (3) 日本と母国の**文化ギャップの克服**や、専門的・技術的分野の外国人労働者の**長期キャリアを前提とした就労環境を整備**していくべき。
- (4) 外国人雇用対策は、**我が国の雇用や労働市場の質を向上**させるという**積極的な視点**をもって推進するべき。

2 各課題とその対応に関する方向性（各論）

<p>データ 整備の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働市場における外国人労働者の状況をより詳細に把握・分析すべき。 ・中長期的には、日本人と外国人が比較可能な統計等を新たに整備することも含めて検討すべき。 	<p>支援 様々な要因で困難</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NPO法人等とハローワークが連携し、国籍外国人へのアウトリーチを強化すべき。 ・地域コミュニティ等を通じた情報発信、データベース整備による求人開拓を強化すべき。 ・帰国困難者が応募可能な短期求人を民間企業・職業紹介事業者に働きかけるべき。
<p>国際労働移動 送出国の視点で捉える</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際機関の活動等への参画を通じて国際労働移動の状況変化を把握すべき。 ・ポストコロナも見据え、外国人労働者にとって日本の労働市場が円滑に機能するための職業紹介のあり方等を検討すべき。 	<p>職場定着 定着を見据えた受入れ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モデル地域と受入れから定着までの一貫した支援を裏返し、成果を周知すべき。 ・各種支援ツールも積極的に活用して、雇用管理改善指導・援助を行うべき。
<p>文化ギャップ コミュニケーションの改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場に必要なコミュニケーション能力の見える化とそれに応じた研修、文化ギャップを克服する就業体験を促進すべき。 ・外国人労働者の職業紹介や就業環境の向上を担う専門人材の育成を検討すべき。 	<p>留学生 国内就職の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大学とハローワークの連携協定の締結等、就職支援を強化し、成果を横展開すべき。 ・就活や職場定着のための研修用モデルカリキュラムの普及を図るべき。 ・キャリアコンサルタントの育成などキャリアアップを支援すべき。
	<p>子ども ホスピタリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校・ハローワーク・関係機関が連携して、親も含めた外国につながる子どものキャリア形成支援を試行的に実施すべき。

1

出所：厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会 中間取りまとめの概要」

ウ 外務省「外国人労働者政策に関する提言」（2018年7月）³⁰

本提言は、外務大臣の諮問による民間有識者会合による検討の結果として提出されたものである。まず、技能実習の主目的が技術の移行に置かれていることから、労働力供給の側面を持ちながら、業種別の労働需要には必ずしもマッチしていないことを課題として挙げ、

²⁹ 厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会 中間取りまとめの概要」

https://www.mhlw.go.jp/stf/projectteam_20210222_00001.html

³⁰ 外国人労働者政策有識者会合「外国人労働者政策に関する提言（最終報告）より適正で包括的な外国人労働者政策の実現を」2018年7月23日

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000384702.pdf>

この対策として、「労働市場テストの導入も含む新たな受け入れ枠組みを構築すること」を提言している。次に外国人労働者を単なる労働者として扱い、社会の中で適切に位置づけないままに受け入れを進めることによる軋轢の発生可能性を指摘し、その防止の必要性を指摘したうえで、こうした施策を推進するための省庁横断的な組織の設置を提案している。

(2) 現在論じられている課題の整理

ここでは、政府機関等で指摘されている課題に加え、各種論文等で指摘されている課題なども含め、各課題をア.制度別の課題、イ.送出国/日本/受け入れ地域別の課題、ウ.雇用者/被雇用者別の課題、に構造化した上での分析を試みる。そのうえで、北陸地域特有の課題と課題への対応状況は、②送出国/日本/受け入れ地域別の課題における「受け入れ地域別の課題」で扱うものとする。

ア 制度に関し論じられている課題

① 技能実習に関する課題

制度の設置以来、直接的に就労を認める在留資格でないことから、就労が認められている他の在留資格の労働者よりも、立場の弱い状態に陥りやすいことが指摘されている。また、2章3-1.でも触れたように、賃金の未払いや技能の取得につながりにくい単純労働に従事することが発生している実態も指摘されている。また、指宿（2020）³¹は、転職ができないことや、送り出し機関と締結する契約条件から、問題があった際に労働者自らが告発することが難しいと指摘する。

外国人技能実習機構が行う「帰国後技能実習生フォローアップ調査」³²によると、技能実習によって何かしら知識・技能の取得には至っているものの、制度の本来の目的である、制度を通じて身に着けた技能を活かし、就労するという状態を完全に達成できているとは言

³¹ 指宿昭一「外国人労働者をめぐる政策課題」（2020）、日本労働研究雑誌 No.715 P.42-48

³² 外国人技能実習機構が行う2019年度の「帰国後技能実習生フォローアップ調査」<https://www.otit.go.jp/research_chousa_r1/>では、調査機関の前後に帰国する外国人労働者に調査を行っている。96.0%の労働者が技能実習期間を通じて学んだことを「役に立った」と回答している。帰国後就職先が決まっている労働者と起業する労働者を合わせると、43.6%であり、そのうち70.6%の労働者は、「実習と同じ仕事に従事」または「実習と同種の仕事」に従事すると回答している。帰国後の就職先が決まっている割合は、中国、タイは約60%であるのに対し、インドネシアは38.9%、ベトナムは26.7%であった。

い難いという指摘がある。西川（2019）³³は、製造業の技能実習を受けたベトナム出身の労働者の追跡調査を行った。その結果、ベトナムの産業構造との乖離により、技能実習先と異なる業界に就職する労働者が多いことが指摘されている。また、JETRO³⁴は、帰国後日系企業において活躍を期待して技能実習に参加しても、日本と母国の賃金格差があり、就職先の窓口も少ないことから、技能を活かさずに収益の得られる送り出し機関の営業職につくケースなどがあると指摘する。

② 留学に関する課題

外国人留学生は、2章0にて後述する各県の産業政策にもあるとおり、卒業後専門的・技術的分野の在留資格を持つ労働者として就労し、専門知識や海外出身ならではの知見を活かして企業で活躍することが期待されている。

2015年の調査では、67.6%の留学生が、日本での就職を希望しており、32.4%の労働者が日本での長期的な就労を希望している。

佐藤（2018）は、長期的に日本に滞在を希望する留学生が少ないことや、大学院等いわゆる高度人材は、英語が堪能であることから日本以外の第3国での就労を志向すること、専門学校等は就職の窓口が履修分野により規定されるため就労が難しいことなどを指摘している。

また、近年は、ベトナムやネパールなどから留学資格により来日し、パートタイム就労を行う労働者が増加しており、彼らの生活に対する支援が求められている。佐藤（2018）は、パートタイム就労の条件が緩く、他の先進諸国よりも留学費が抑えられる日本が送出国にとって人気であるというプッシュ要因と、少子高齢化によって留学生獲得、労働力獲得のインセンティブのある日本の教育機関からのプル要因により、増加傾向となっていると指摘する。その一方で、留学生の教育実態や就労実態を監視する体制が整っておらず、借金を抱えて来日し、資格外活動で規定されている労働時間を超えた就労を行う留学者も存在し、本来の目的である留学による知識・技術の取得が十分にできず、卒業後の就職につながらない等の課題が発生しているケースも存在する。

³³ 西川直孝「ベトナム人帰国技能実習生の就業状況に関する調査：就業選択行動と収入を中心に」（2019）、移民政策研究 第11号 P.114-127

³⁴ JETRO「右肩上がりのベトナム人材、活用のカギは相互理解」（2019）

<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2019/0303/9ec21fb28df735c4.html>

図 31 留学生の主な出身国別の日本就職希望者の割合と将来の希望

	全回答者数 (A)	日本就職 希望と回答 した者 (B)	日本就職 希望者割合 (B/A)	日本就職希望者 (B) の内、			
				日本で永久に 働きたい	日本で働いた 後、帰国就職 したい	日本で働いた 後、第3国で 就職したい	まだ決めてい ない
中国	2,306	1,547	67.1%	499	586	144	318
		100.0%		32.3%	37.9%	9.3%	20.6%
韓国	430	321	74.7%	96	100	59	66
		100.0%		29.9%	31.2%	18.4%	20.6%
台湾	149	102	68.5%	38	29	13	22
		100.0%		37.3%	28.4%	12.7%	21.6%
ベトナム	466	343	73.6%	88	195	27	33
		100.0%		25.7%	56.9%	7.9%	9.6%
ネパール	273	185	67.8%	81	63	16	25
		100.0%		43.8%	34.1%	8.6%	13.5%
インドネシア	118	68	57.6%	19	31	4	14
		100.0%		27.9%	45.6%	5.9%	20.6%
タイ	79	35	44.3%	12	13	1	9
		100.0%		34.3%	37.1%	2.9%	25.7%
全留学生	4376	2,956	67.6%	958	1,137	297	564
		100.0%		32.4%	38.5%	10.0%	19.1%

注1：指定がない限り、上段の数字は回答者数、その下の％は、同じ国籍の日本就職希望と回答した者 (B) 中の割合を示す。
 注2：日本就職希望と回答した者 (B) の数は、「日本就職後の将来計画」に回答した者の数を用いている。将来の予定の第1～第3で、「日本に就職希望」と回答した者の数の合計にほぼ等しい。
 出典：日本学生支援機構「平成27年度私費外国人留学生生活実態調査」の回答データの内、大学院、大学、専修学校、高専、短大在籍者のデータを元に筆者が計算

出所：佐藤由利子(2018)「移民・難民政策と留学生政策—留学生政策の多様性の利点と課題—」表3³⁵

③ 制度の不完備に関する課題

指宿(2020)は、1980年代以降、政府がいわゆる単純労働に従事する外国人労働者を公的に受け入れる仕組みを設けていなかったものの、技能実習や資格外活動といった様々な在留資格によって単純労働に従事する労働者を受け入れており、公的な制度として認めていないことにより、不法残留や実態の把握の遅れ等の課題が生じていたと指摘する。2019年の特定技能制度は、人手不足を補うための長期滞在を認める制度であり、長期滞在の環境を構築すれば、上記の問題が解決しうる契機となると指摘する。

一方で、指宿(2020)は、悪質な仲介業者が生じやすい制度が残存していることも指摘しており、引き続き体制上の問題に依然として対処する必要があると指摘する。早川(2020)

³⁵ 移民政策研究 第10号、P.36

³⁶も、特定技能制度導入によって外国人労働者の長期滞在が進むことを前提に、長期的な滞在を前提として、外国人労働者の立場を守るため、外国人労働者が来日する際のルールや体制の見直し、関係省庁が所管する外国人材の受入・共生のための対応策に労働環境の保護等を含めた一体的な支援等が必要であると指摘する。

イ 送出国/日本/受け入れ地域に関して論じられている課題

① 送出国の課題

JICA の「外国人材の各国制度を取り巻く状況と課題」³⁷では主に技能実習生の送出側の課題として、「事前実習の質」、「優良な監理団体の見つけ方が不明瞭」、「帰国後の実態把握が行われていない」、「帰国後のケアがほとんどない、就職支援が組織的に行われていない」などの課題が挙げられている。また、一般財団法人自治体国際化協会による「外国人技能実習制度」に関する人材送出しの現状と課題³⁸では、同様に「東南アジアにおける日本語教員不足」、「関係機関による不正行為」を挙げている。

これらの資料では主に技能実習に関する課題が指摘されていたが、その他の資格による就労のケースでの課題や、送出国別の固有の課題や背景については、今後さらなる研究が行われ、深堀がなされることが期待される。

② 日本の労働市場における課題

外国人労働者の受け入れに関しては、労働力不足への対応として設けられた制度（特定技能）と技能の普及を目的として設けられた制度（技能実習）が併存している状況であることなどを背景に、労働需給における外国人労働者全体の位置づけが難しくなっている。また、この位置づけの不明瞭さが地域の将来的な労働需給の見通しやそれに対する対応策を立てづらくしている可能性もある。

例えば、井口（2018）³⁹は、労働市場モデルにて、人口流出が進む地方部で、短期的な労働力不足を補う施策を進めると、賃金が低い水準で均衡し、資本や技術が集まりにくく、経

³⁶ 早川智津子（2020）「外国人労働者をめぐる政策課題—労働法の観点から」日本労働研究雑誌 No.715, P.10-20

³⁷ 独立行政法人 国際協力機構「外国人材の各国制度を取り巻く状況と課題」2020年
https://www.jica.go.jp/information/seminar/2019/ku57pq00002lvq1z-att/20200116_01_03.pdf

³⁸ 一般財団法人 自治体国際化協会「外国人技能実習制度」に関する人材送出しの現状と課題」2021年2月 <http://www.clair.or.jp/tabunka/portal/publish/docs/506.pdf>

³⁹ 井口泰（2018）「外国人労働者政策の現状と改革の展望—労働需給ミスマッチ緩和と地域創生の視点から」移民政策研究第10号

済の停滞を招くことを指摘している。

こうした労働市場における位置付けや課題については先に挙げた資料である2018年の外務省「外国人労働者政策に関する提言」でも詳細に示されている。

③ 受入地域における課題

外国人労働者も含めた外国人と地域社会が共生していくための施策として、総務省は2020年、2006年策定した「多文化共生プラン」⁴⁰の改訂を公表した。地域における多文化共生を推進するための施策の推進状況と、さらに必要となる施策について取りまとめている。同プランの改訂にあたり取りまとめられた報告書においては、地域における課題として以下の点を挙げている。これらは、外国人労働者の就労に関する課題にとどまらず、本人や家族が地域社会を構成する住民として生きる際の課題全般とその課題に対する取り組みの方向性を示している。2006年版と比較すると、時代の流れに合わせ、コミュニケーション支援にICTの活用を盛り込む、緊急時対応に感染症対策を含めるなどの追加が見られる以外にも、外国人住民を単に「迎える」ととどまらず、「地域社会の一員として参画を促す」ことを目標にしているという点で、外国人を地域で受け入れる際の課題をより深化させたものとなっている。

図 32 多文化共生プランに示されている地域社会の課題

項目	内容
コミュニケーション支援	<ul style="list-style-type: none"> ・住民の国籍に応じた言語や易しい日本語などによる多言語対応 ・ICT機器を活用した多言語対応 ・日本語教育推進
生活支援	<ul style="list-style-type: none"> ・就学促進、教育環境の整備 ・災害時対応、新型コロナウイルス感染症対応 ・医療・保健サービス、子ども子育ておよび福祉サービスの多言語対応
意識啓発と社会参画支援	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな在留資格をもつ外国人材の受け入れ環境整備と特定地域への集中の防止 ・国外出身者への差別解消に向けた相談体制の整備 ・多様性と包摂性のある社会の実現に向けた交流や助け合いの充実に向けた環境整備 ・外国人住民を地域社会の担い手としていく取組の推進
地域活性化の推進やグロ	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人住民との連携・協働による地域活性化

⁴⁰ 総務省「地域における多文化共生推進プラン（改訂）」、2020年

項目	内容
グローバル化への対応	・外国人住民の知見やノウハウの活用による、グローバル化の恩恵の地域への展開

出所：総務省「地域における多文化共生推進プラン（改訂）」を基に日本総合研究所作成

北陸地域の各県においても、それぞれ地域における受け入れの指針が策定されている。

● 石川県

石川県においては、2016年に「石川県国際化推進プラン」⁴¹が策定され、基本方針として「Ⅰ.国際交流の拡大と魅力・文化の発信」、「Ⅱ.多文化共生の促進とグローバル化への対応」が定められている。「Ⅱ.多文化共生の促進とグローバル化への対応」中では、外国人住民の受け入れを行う地域としての課題と施策を以下の通り記載している。

図 33 課題と施策

項目	内容
外国人住民に対する相談事業等の拡充	・市町等が実施する相談事業等への支援（日本語教室、地域住民との意見交換、留学生等の生活相談） ・（公財）石川県国際交流協会が行う情報提供・相談事業の充実（生活情報のSNSなどによる発信、通訳ボランティアの活用、弁護士等への相談）
外国人住民の地域コミュニティ等への参画促進	・外国人コミュニティリーダーの育成 ・外国人住民と日本人住民の相互理解の促進 外国人住民の参画による社会づくり（多文化共生フォーラムの開催、災害時対応の担い手としてのボランティア育成）

出所：石川県「石川県国際化推進プラン」を基に日本総合研究所作成

● 富山県

富山県では、特定技能による在留資格の追加などの環境の変化を踏まえ、2020年に多文化共生プランを更新し、「外国人材活躍・多文化共生推進プラン」⁴²として発表した。これは従来版に「外国人材活躍」の観点を加えたものとなっている。本プランは、県内の留学生、

⁴¹ 石川県「石川県国際化推進プラン」

<https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kokusai/plan/index.html>

⁴² 富山県「外国人材活躍・多文化共生推進プラン」

<https://www.pref.toyama.jp/1018/kurashi/kyousei/kokusai/kj00020882.html>

外国人住民、企業、日本人住民、受け入れ機関等に対してアンケート調査を実施し、その内容を踏まえたものとなっている点が特徴的である。

これらの調査においては、以下のような点が課題として挙げられている。(一部抽出、要約)

図 34 アンケート結果とそこから抽出された主な課題

主体	アンケート結果と抽出された課題
技能実習生	<ul style="list-style-type: none"> ・日本での生活上の困りごとの1位は「ことば」であり、技能実習生に対する日本語習得支援が必要 ・充実してほしい行政情報の上位は「日本語を学べる場所」、「税金・年金の仕組み」などであり、情報提供の場や相談体制の整備が必要 ・近所との付き合いがないと回答する人が多く、交流の機会が必要
企業	<ul style="list-style-type: none"> ・県としての外国人材の受け入れに関し、「国や県等の関係機関がしっかり受け入れに向けた支援をすれば進めるべき」との回答が40%を超えており、関係機関による支援の充実が必要 ・外国人雇用理由の上位は「日本人だけでは人手が足りないから」、「日本人が採用できないから」であり、県内企業に定着してもらうための支援が必要
外国人住民（技能実習以外）	<ul style="list-style-type: none"> ・日本での生活上の困りごとの1位は「ことば」であり、行政・生活情報の提供において多言語対応が必要 ・子どもの就学に関し、費用や日本語習得に関する悩みを持つケースが多い。一方で高校や大学まで卒業させたいというニーズも多く、ニーズに合った教育・進学支援が必要
地域住民	<ul style="list-style-type: none"> ・近所の外国人住民と関わっている住民は10%未満、ただし、今後の関りの可能性を尋ねた場合、関わるつもりがないとの回答は約10%にとどまり、きっかけがあれば交流が始まる可能性

出所：富山県「外国人材活躍・多文化共生推進プラン」を基に日本総合研究所作成

これらの調査を踏まえ、県としては下図のような政策目標を掲げている。受け入れ地域として、外国人住民（労働者だけでなくその家族）に対する支援として教育に注力しようとしている点の特徴的である。また、高度人材の獲得に向けた施策について、大都市圏からの人材の呼び込みや、周辺県学生と県内企業のマッチング支援など、県内企業への裨益を意識した取り組みも見られる。

図 35 富山県の政策目標

方向性及び政策目標		項目
○外国人材活躍		
①高度な外国人材（留学生等）の積極的な活用		
高度な外国人材（留学生やアジア各国の現地人材等）の県内企業への就職マッチングを積極的に支援し、外国人材が活躍することで、技術の進展や海外市場への展開など県内企業がさらなる発展を遂げること。	(1) 企業に対する外国人留学生の採用・定着に向けた支援	
	(2) 外国人留学生に対する就職支援	
	(3) 県内又は近隣県の外国人留学生と企業とのマッチング支援	
	(4) 首都圏等の外国人留学生の地方還流	
	(5) アジア各国の現地人材の受入れ	
②外国人技能実習制度の利用促進・技能実習生の育成		
外国人技能実習生の技能面や生活面での支援を充実し、実習生が活き活きと富山に愛着をもって活躍し、将来的に海外との架け橋になる人材を地域において育成すること。	(1) 技能実習生の技能習得の向上・在留期間延長の支援	
	(2) 技能実習生に対する生活支援	
	(3) 技能実習制度の適正利用の促進	
③新たな在留資格（「特定技能」）の受入れ		
新たな在留資格（「特定技能」）の外国人材が活躍でき、選ばれる富山県となること。	(1) 新たな在留資格の外国人材の受入れ・活躍支援	
	(2) 富山県の魅力発信と県内企業や地域への定着支援	
○多文化共生の推進		
方向性及び政策目標		項目
①地域におけるコミュニケーションの支援（生活の基盤づくり）		
外国人住民が日常生活に必要な情報を得ることができるとともに、地域で円滑にコミュニケーションができていくこと。	(1) 外国語による行政情報、生活情報の提供	
	(2) 外国語による相談体制の充実	
	(3) 日本語・日本文化の学習支援	
	(4) ボランティアの育成確保	
②教育（外国人児童生徒等）に関する支援		
外国人児童生徒等が必要な日本語能力や学力を身に付けるとともに、将来のビジョンを明確に持って、活躍できる人材となること。	(1) 教育の充実に関する支援	
	(2) 進学に関する支援	
③生活支援の充実		
安全・安心に生活できる環境を整え、外国人から暮らしたいと思われる県となっていること。	(1) 医療・保健・福祉に関する支援	
	(2) 居住・就労環境に関する支援	
	(3) 災害対策の充実	
	(4) その他生活全般に関する支援	
④多文化共生の地域づくり		
日本人住民と外国人住民が相互に理解し合い、ともに地域社会の重要な構成員として共生が進んでいること。	(1) 地域住民への意識啓発等	
	(2) 外国人住民の地域社会への参加の促進	
	(3) 外国人との共生による暮らしやすい地域づくりの推進	
○施策の計画的・総合的な推進		
方向性及び政策目標		項目
施策の計画的・総合的な推進		
関係機関との連携のもと、外国人材活躍・多文化共生に係る施策が計画的かつ総合的に推進できていること。	富山県外国人材活躍・多文化共生推進連絡会議（仮称）における調整、情報交換を図りながらプランの施策を計画的・総合的に推進していること。	

出所：富山県「外国人材活躍・多文化共生推進プラン」

● 福井県

福井県では、2020年の長期ビジョン策定に伴い、2021年3月に「福井県多文化共生推進プラン」⁴³を策定した。本プランは、県内の留学生、外国人住民、企業、日本人住民、受け入れ機関等に対してアンケート調査を実施し、その内容を踏まえたものとなっている。

これらの調査においては、以下のような点が課題として挙げられている。(一部抽出、要約)

図 36 アンケート結果から抽出された主な課題

項目	アンケート結果から抽出された課題
教育・コミュニケーション支援に関すること	・外国人児童生徒や労働者へのきめ細かな日本語学習支援が必要
相談体制、居住支援に関すること	・悩みが多岐にわたるため、関係機関のネットワーク構築が必要。また、相談機会、場の確保が課題 ・住居確保に困難をかけるケースがあるため、行政と不動産業者の連携が必要
防災、医療分野の支援に関すること	・災害時の意思疎通、医療サービスの受信に課題があるため、対応が必要 ・コミュニティ内のキーパーソンを通じた情報伝達やSNSの活用など情報共有の仕組みづくりが必要
相互理解の促進に関すること	・外国人、日本人双方の「共生」の意識向上、多文化共生に関わる活動に取り組む団体への継続的な応援が必要 ・外国人側と地域住民側の双方のキーパーソンの存在を重視
地域住民との交流活動に関すること	・日本語を生かす場としての交流機会が重要 ・交流イベントなどを通じて外国人が地域に参画できるようにすることが必要
外国人材の受け入れ・活躍支援に関すること	・県内への留学生を増やし、就職に繋げる施策が必要 ・高度人材の受け入れ、人手不足が深刻な介護と建設の担い手の継続確保が必要
世界に向けた情報発信に関すること	・福井県について、関心をもってもらい、選んでもらうための情報発信が必要

出所：福井県「福井県多文化共生推進プラン」を基に日本総合研究所作成

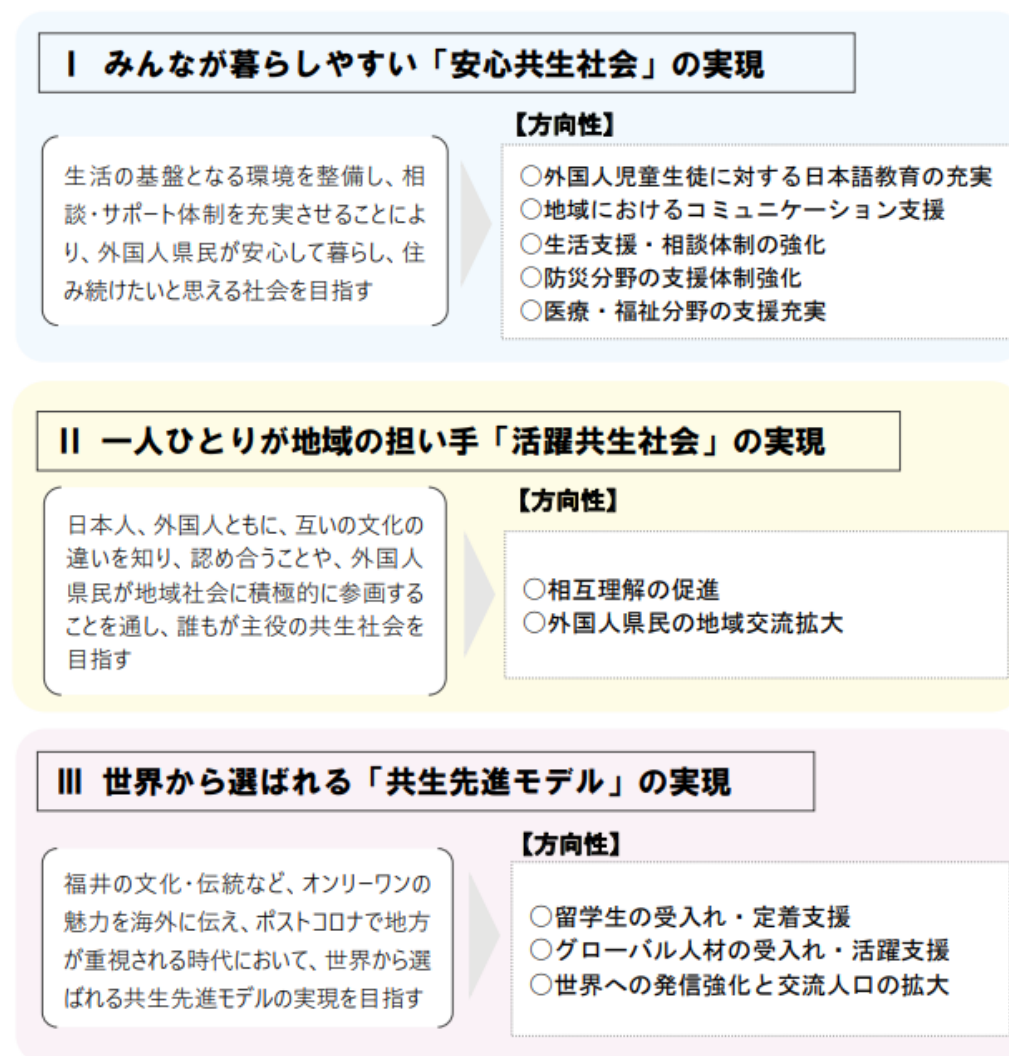
⁴³ 福井県「福井県多文化共生推進プラン」

<https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/seiki/tabunka-plan.html>

こうした調査、分析結果を踏まえ、福井県では下表のような政策目標を掲げている。本計画は、課題の解決で終るのではなく、福井県が多文化共生の先進モデルとなり、世界から選ばれるようになるという目標を掲げている点が特徴的である。

図 37 福井県の基本目標

2 基本目標



※外国人県民…福井県内に暮らす外国人住民について、同じ地域社会の一員としてお互いを尊重し、ともに行動していく仲間であるとの想いを込め、本プランにおいては「外国人県民」と呼称します。

出所：福井県「福井県多文化共生推進プラン」を基に日本総合研究所作成

ウ 雇用者/被雇用者に関して論じられている課題

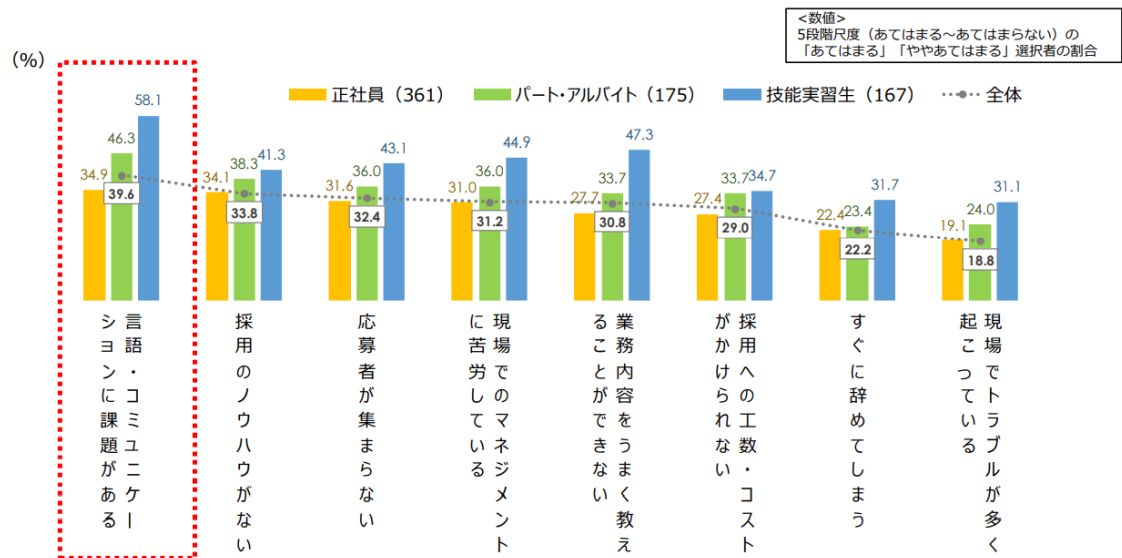
① 雇用者側の課題

雇用者へのアンケート調査

井口(2018)⁴⁴は、実際に人手不足を補うことを目的に外国人材を採用している企業では、言語講習や資格・技能を重視した人材の採用などをしていない傾向が見られ、優秀な人材の獲得を目的とする企業とは労務管理の実態が異なる可能性を指摘している。

パーソル総合研究所(2019)⁴⁵の外国人労働者を雇用する企業に対する調査では、外国人雇用の課題としては、会社側・労働者側共にコミュニケーションに関する課題が多いことがわかる。企業側は、外国人の採用・マネジメントに関するノウハウが不足していることが課題として挙げられている。

図 38 企業が抱える外国人材雇用の課題



出所：パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識実態調査」

⁴⁴ 井口泰「外国人労働者政策の現状と改革の展望—労働需給ミスマッチ緩和と地域創生の視点から」(2018)、移民政策研究 第10号

⁴⁵ パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識実態調査」(2019年9月27日公表) <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/activity/data/employment-of-foreigners.html>

図 39 外国人が抱える不満（雇用形態別）

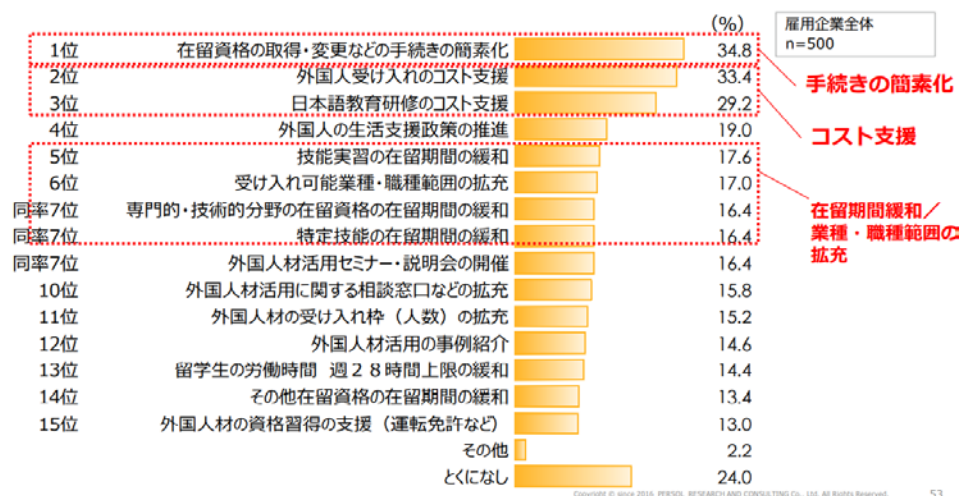


出所：パースル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識実態調査」

外国人雇用により生じるトラブルとしては、ビザの取得等の手続きによって業務開始に遅れることが主として挙げられている。技能実習生については、手続きに関して生じる課題の他、無断遅刻・欠勤や失踪といったトラブルも生じている。

行政に対する要望として、手続きの簡素化、コスト支援、在留期間や業種範囲の緩和等が挙げられている。

図 40 外国人を雇用する企業が抱える行政への要望



出所：パースル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識実態調査」

② 被雇用者別の課題

外国人労働者の被雇用者としての課題を網羅的にとらえた調査として、出入国管理庁による「令和2年度 在留外国人に対する基礎調査」がある。仕事上の課題については以下のような結果となっている。

図 41 外国人労働者の被雇用者が抱える課題

項目	アンケート結果
現在の仕事の困りごと	1位 (34.0%) 給料が低い 2位 (12.5%) 採用、配属、昇進面で日本人と比べて不利に扱われている 3位 (11.5%) 休みがとりにくい
仕事に関するサービスの認知度	9種類の外国人向けサービスに関し、「ハローワークにおける外国人向けのサービス」(24.2%)、「外国人労働者相談コーナー」(9.4%) など一部のサービスは知られているものの、55.9%は「どれもわからない」と回答
今後の仕事の希望	「現在の職場で働き続けたい」(41.6%) が最も多く、このほか、「日本国内で転職先を見つけたい」(17.0%)、「日本国内で起業したい」(13.1%)、「現在の職場に加えて、いくつか掛け持ちしたい」(10.0%) と続き、日本で働く意思を持つ外国人労働者は多い。

出所：出入国管理庁「令和2年度 在留外国人に対する基礎調査」を基に日本総合研究所作成

本調査によれば、全体的には日本で働き続けたいと考えている外国人労働者が多いことから、そのために給与面や待遇面を整えることや、支援策をより充実させていくと共に周知していくことが重要であると考えられることができる。

③ 雇用者と被雇用者の間に存在するギャップ

詳細はケースバイケースであるものの、外国人労働者の受け入れに関しては、雇用者側と被雇用者側の間で、それぞれの立場によるニーズの違いという点も、課題となっている面が存在する。

● 企業側のニーズ

人手不足の解消を目的に外国人材を採用する企業は多い一方で、一部の企業は、自社の海外進出等の狙いを持って戦略的に人材を雇用している企業も存在している。

パーソル総合研究所（2019）⁴⁶は、外国人労働者を雇用している企業と雇用していない企業に対する意識・実態調査を行っている。外国人を正社員として雇用する際は、専門性の高さや語学力など、外国人としての強みを業務で発揮することを期待して雇用している事業者が多い。また、技能実習生を雇用する理由として、人手不足への対応、若い労働力確保、海外での事業展開、採用・雇用の維持のコストダウンなどがあげられた。

外国人材の受け入れに関し、企業ごとに異なる狙い・事情があることには留意が必要であろう。その狙いや事情に応じて、より良い受け入れ方法・工夫が異なってくると考えられる。

また、パーソル総合研究所（2019）による調査によると、外国人材が日本人よりも離職率の低い職場では、正社員に対し、コミュニケーション機会の創出や外国人用のマニュアルの作成等の工夫をしており、技能実習生に対しては、生活環境のサポート等をしている。また、外国人を受け入れる上司への説明・指導をしている職場も外国人の離職率を低く抑えられている。

● 外国人材が期待すること

外国人材側の希望としては、「お金を稼ぐこと」や、「スキルの獲得・将来のキャリア向上」、等の狙いがあると考えられる。また、海外で働きたい外国人材にとって、日本を選ぶ理由についても留意する必要がある。

UTグループが技能実習の管理サービスをした際に携わった技能実習生772人（9割がベトナム人）に行った調査⁴⁷では、来日した理由として、「高い収入が得られる」（65%）、「日本の文化に興味があった」（46%）、「高い技能を学べる」（43%）といった理由が挙げられている。

JETRO⁴⁸は、ベトナム人が技能実習制度を選択する理由として、帰国後の日系企業への就労等、日本で身につくことのできる技能に対する期待を挙げている。

一方で、外国人材が、来日前に狙いや目的を十分に検討・反映するための情報源が限られていたり、外国人材の希望に合う実習先を紹介できていなかったりする可能性があることには留意が必要である。来日する技能実習生の多くは、友人・知人の紹介等により送出機関

⁴⁶ パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識実態調査」（2019年9月27日公表）<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/research/activity/data/employment-of-foreigners.html>

⁴⁷ UTグループ株式会社プレスリリース「外国人技能実習生772名を対象とした実態調査結果を発表」<https://www.ut-g.co.jp/id3neq81fx/wp-content/uploads/2019/05/release20190516.pdf>

⁴⁸ JETRO（2019）「右肩上がりのベトナム人材、活用のカギは相互理解」<https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/special/2019/0303/9ec21fb28df735c4.html>

を知り⁴⁹、送出機関の紹介で技能実習生として受け入れられる企業を選択している⁵⁰。

外国人材の多くは、たまたま知ることができた送出機関から得られる情報を頼りとして様々な判断をする必要があるが、1機関が提供可能な情報には限度があると考えられることから、より多様な情報提供を外国人材に対して実施することは一考に値すると考えられる。

6. 文献調査のまとめ

ここまで、外国人材の受け入れ実態や課題について、日本全体、および、北陸3県を対象として整理・分析を行ってきた。

文献調査を通じ理解される「外国人材の受け入れ状況」および「外国人材の受け入れに関する課題」の重要な点は以下の通りである。

●外国人材の受け入れ状況

- 日本では、外国人労働者の受け入れに関する制度の変更・充実を図りながら、より良い外国人材の受け入れの模索を続けてきている。
- 少子高齢化が進む日本においては、人工知能（AI）や機械の活用が進んだとしても、労働力は不足することから、今後、より一層外国人材の活用を図っていくことは不可欠であると考えられる。
 - 日本の外国人労働者数は、2010年時点で65.0万人、2015年時点で90.8万人であったが、2020年時点には172.4万人まで増加しており、近年増加傾向にある。
 - 2020年時点で日本には約172万人の外国人労働者が存在しているが、日本経済が目標GDP（2040年に704兆円、年平均成長率1.24%）を達成するためには、少

⁴⁹ 例えば、大島他（2020）は、近年技能実習生の派遣が増加傾向にあるカンボジアでは、農村の若者に対し、友人・知人による紹介や、高等学校での広報が主な募集手段であると指摘している。

大島一二・中村哲也・内山怜和・西野真由（2020）「東南アジアにおける日本向け外国人労働力派遣の現状と課題—カンボジアでの派遣組織調査を事例に—」桃山学院大学総合研究所紀要第47巻第1号、P.19-23

⁵⁰ 広島県の調査では、58.0%の企業が採用経路に監理団体を利用しており、現在の会社で働くことになった理由として、「自分の国のあっせん機関の紹介」を選んだ技能実習生が最も多く（75.9%）、次に「友人や知人が働いていたから」が13.2%を占めた。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/foreigner-emp/research-final.html>

なくとも、2030年時点で419万人、2040年時点で674万人の外国人労働者が必要であるとの分析が存在⁵¹する。

- 北陸3県は、全国の中でも人手不足の傾向が強い。また、製造業が主要産業であり、特に、製造現場を支える現業職の不足傾向が強いことから、技能実習生を中心に外国人材の活用がより一層進んでいくものと見込まれる。
 - 北陸3県は、全国平均に比べて高い有効求人倍率となっている。外国人労働者の受け入れ数は、年々拡大している。
 - 北陸3県は、県内総生産における製造業の割合が全国平均よりも高い。
 - 北陸3県は、外国人労働者における技能実習生の割合が、全国平均と比べて高い割合になっている。

●外国人材の受け入れに関する課題

- 日本全体、北陸3県、各種研究機関・研究者等によって、様々な切り口で、外国人材受け入れに関する課題の分析等が行われており、その解決策が検討され、課題解決に向けた取り組みが進められている。
 - 例えば、首相官邸は「外国人材の受け入れ・共生に関する関係閣僚会議」の開催を通じ、関連した様々な課題・解決策の検討等を行っている。他に、外務省や厚生労働省なども、外国人材の受け入れに関する各種検討を行っている。
 - 北陸3県において、石川県では「石川県国際化推進プラン」、富山県では「外国人材活躍・多文化共生推進プラン」、福井県では「福井県多文化共生推進プラン」を策定するなどの取り組みが進められている。
- 典型的な課題としては、以下のようなものが挙げられる。
 - 社会全体としての外国人材の受け入れの実施、そのための啓発等の推進
 - 受け入れに関わる監理団体・企業等における体制等の充実
 - 外国人材と行政や受け入れ企業との円滑なコミュニケーションの実施（多言語化の実施、情報発信促進・コミュニケーション機会拡大等）
 - 受け入れ企業と外国人材とのより良いマッチング
 - それらを支える法制度等の整備、効率的な実施方法の検討等

次章では、以上のような状況・課題について、ヒアリング調査を通じてより詳細な状況の把握を試みる。また、課題の具体化や、課題の中でより優先度の高いものについての把握・分析を進めていく。

⁵¹ 日本政策投資銀行グループ・株式会社価値総合研究所「2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究－暫定報告－」

3章 ヒアリング調査

1. ヒアリング調査の概要

北陸3県における外国人材の受け入れの実態を把握するために、ヒアリング調査を実施した。

北陸3県で活動する外国人材、および、外国人材の受け入れを行う企業に加え、受け入れの窓口となる監理団体を、ヒアリング調査の対象とした。なお、外国人材については、文献調査の結果を踏まえ、北陸3県で受け入れがより進んでいくと見込まれる技能実習生を中心にヒアリングを実施することとした。

加えて、地域において外国人材受け入れや、企業への支援を行う役割を担っていると想定される組織（県および市・町、県・市の国際交流協会、各種業界団体、商工会議所・商工会、金融機関、等）についてもヒアリング調査の対象とした。

1-1. ヒアリング調査の実施方法

ヒアリング調査は、調査対象を訪問しての対面での打合せを基本としつつ、新型コロナウイルスの流行の影響を踏まえ、一部についてはWeb会議システムを用いたオンラインでの打合せを行った。

1-2. ヒアリング調査の対象

北陸3県で活動する下表の区分の組織への調査を実施した。

外国人材は、数人のグループへのヒアリングを実施し、計32名を対象とした。

また、各種組織（企業、行政機関、等）を対象に、計87件のヒアリングを実施した。

図 42 ヒアリング対象の区分と実施件数

区分	実施件数
技能実習生等の外国人材	32名（石川県：16名、富山県：8名、福井県：8名）
民間企業（外国人材受け入れ／雇用企業）	16件
監理団体	16件
県 （多文化共生関連部署及び労働商工関連部署）	4件 （石川県、富山県、福井県×2）
市・町（同上）	9件（各県3ヶ所）

区分	実施件数
各県労働局	2件（富山県、福井県）
県・市町の国際交流協会	10件
各種業界団体（各業種組合等を中心）	3件
商工会議所・商工会	8件
金融機関（各県の銀行等）	3件
JETRO	3件
専門学校等教育機関	5件
外国人コミュニティ	2件
その他	1件：中小機構 1件：北陸経済連合会 1件：名古屋出入国在留管理局 1件：外国人技能実習機構（OTIT） 1件：公益財団法人国際人材協力機構（JITCO） 1件：行政書士

1-3. ヒアリング調査の項目

本調査は、外国人材の受け入れの実態を明らかにし、受け入れにおける課題を把握することを重要視している。そのためヒアリング調査では、幅広く、様々な観点から、課題に関する情報を集められるように意識する必要がある。

また、課題に対する解決策を明らかにすることも重要であることから、課題に対して何らかの解決策を講じている場合には、解決のための方法・ポイントとなる事項について把握する必要がある。

加えて、新たな解決策を検討する材料とするために、地域の他組織との連携状況や、国などの他組織から得られると良いと思うサポートについても把握することも必要である。

上記を意識して、外国人材（主に技能実習生）に対しては、以下の事項を中心にヒアリング調査を行い、課題および解決策に関連した情報が多く得られるようにした。

- ① 日本に来た理由
- ② 日本に来て課題・困難だと感じたこと
- ③ 日本に来て嬉しい・楽しいと思ったこと
- ④ 技能実習終了後の予定

外国人材を受け入れている企業や監理団体や、その支援機関（県および市・町、県・市の国際交流協会、各種業界団体、商工会議所・商工会、金融機関、等）については、以下の事項を中心にヒアリング調査を行うことで、同じく、課題および解決策に関連した情報が多く得られるよう心がけた。

- (A) 自組織の外国人材に関連する取組実態
- (B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント
- (C) 他組織との連携状況
- (D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート

2. ヒアリング調査結果の概要

ヒアリング調査の結果を踏まえ、北陸3県における外国人材（技能実習生）、受け入れ企業、監理団体、および、支援組織等の典型的な状況につき、以下に記述する。

ここでは、前述の調査対象から聞き取った声を、主要な区分ごとに整理して提示する。

2-1. 外国人材（主に技能実習生）の典型的な状況

外国人材（主に技能実習生）は、主に下記のような状況にある。

① 日本に来た理由

- ・ 「お金を稼ぎたい」ということを一番の目的にしている外国人材（主に技能実習生）が多い。（※8～9割以上からの反応）
- ・ 「日本で生活することに興味がある」、「日本の文化に興味がある」との回答も少なくない。（※半数程度以上からの反応）
- ・ 海外でお金を稼ぐことを考えた際に、「日本は治安が良い」との回答が一定数存在。
- ・ 「日本で技能を身につけたい」との回答も一定数存在。
- ・ 欧米や韓国の就労ビザや留学という手段と比較すると、技能実習制度は、入国の要件が低く、長期間滞在しやすいビザであり、語学のハードルや、金銭的なハードルが低いとの指摘あり。

② 日本に来て課題・困難だと感じたこと

- ・ 言葉の問題（日本語）が上位に挙がる。仕事の指示をしっかりと理解することが出来ない、日常生活に必要なやりとりを十分に行うことが出来ないことなどを、課題・困

難と感じている外国人材が多い。(※ほとんどの外国人材からの反応)

- ・ 生活に慣れることには、一定の困難が伴う。ただし、最近では、受け入れ企業や、自治体等が外国人材の受け入れに慣れてきた面があり、ゴミ出しルール・交通ルール・各種マナーなどについて、外国人材の母国語での案内がされるようになってきており、トラブル等の発生は以前に比べて少ない様子。
- ・ 携帯電話を契約する、住居を契約するといった際には、容易に契約することができない経験をするケースが少なくないことから、不満を感じている外国人材も存在する。
- ・ 対人関係（職場の日本人、同じ寮で生活する同じ出身国の外国人同士）については、課題が生じるケースが存在する。
- ・ 各種課題が生じた際には、(ア) 同じ職場の外国人同士によるコミュニケーション、(イ) 監理団体の通訳、(ウ) 受け入れ企業の指導員、(エ) 日本で暮らす出身国の SNS コミュニティ、への相談によって解決を図るケースが多い。
- ・ SNS を通じて、日本語の通訳ができる人材とつながり、伝えることが難しい内容を翻訳してもらったり、契約内容を確認してもらったりしている。
- ・ 困りごとは、企業・監理団体に相談する。それでも解決しない重要な課題がある場合は、国際交流協会や JITCO に相談する。

③ 日本に来て嬉しい・楽しいと思ったこと

- ・ 「お金を得ること」に喜びを感じる外国人材は多い。
- ・ 「休日の外出、旅行・観光」、「休日に、同じ出身国の人達でスポーツを楽しむ」など、余暇を楽しむ外国人材も多い。
- ・ 仕事に関しては、自身の技能習得よりも、お金を稼ぐことに強いような外国人材においても、「新しいことを学ぶことができると楽しい」、「難しい作業をこなすことができるようになると楽しい」といった声が挙がるケースもあった。
- ・ 技能習得に強い関心を持っている外国人材からは、「新しいことを学ぶことができると楽しい」、「母国に帰った後の、自身のビジネスプランを検討することが楽しい」といった声も確認された。
 - 現場での給料の上昇や、日本でのより長い滞在（技能実習 2 号や 3 号、特定技能）を目指して、日本語学習に励む技能実習生も一定数いる。高い日本語能力試験を突破すると、現場でのリーダーになれたり、昇給したりすることができる。
 - また、帰国後に通訳や日系企業社員として働くことを目指している技能実習生も存在する。
- ・ 企業が、技能実習生のビジネスプランの構築や、自社で学べる技能以外の習得支援に熱意なケースがあり、外国人材側も、受け入れ先での単なる OJT とは異なる経験を楽しんでいる・大きな価値を感じているケースも存在する。

④ 技能実習終了後の予定

- ・ 多くの外国人材は、日本で習得した技能とは関連性が薄い、自身が興味を持つ職業に就職することを想定しているケースが多い。（※半数以上の反応。例えば、製造業で働いていたが、帰国後は小売店をやりたい、不動産投資をやりたい、など。）
- ・ 現在、習得している技能に関連した仕事に就きたいと希望する外国人材は、数割以下の水準である。また、そのような希望を持ちつつも、「日本で習得した技能を活かせる設備・機械が、母国にあるとは限らないので、技能を活かすことは難しい」と、諦めの気持ちを持っているケースも少なくなかった。
 - 「身に付けた技能で起業したい」、「技能を直接的には活かさないが、日本で経験した職業と同じ職業につきたい」（例：日本で大型漁船での漁業に従事した外国人材が、帰国後に自身で小型の漁船で漁業をしたい、あるいは、養殖に関わりたい、など。）のように、日本で習得した技能や経験を直接的・間接的に活かす職業に就くことを検討している外国人材は、5%~10%程度水準である。
 - 外国人材の一定数は、技能・経験を活用する希望を持ちながらも、良い就職先がない等の理由で、活用を諦めている。
 - 農業や食品加工業の分野は、実習の経験を活かすケースが比較的多いとの声があった。例えば、帰国後に酪農や養鶏場を営んだり、日本にあるカフェを再現したお店を開いたり、ラーメン屋を営んだりしている先例があるとの声があった。
- ・ 母国の日系企業で働くケースも、少数ではあるが存在する。
 - 一部の企業は、受け入れている外国人材の母国に拠点を有している。外国人材は、帰国後、母国の当該企業の現地拠点で働くケースが存在する。
 - 日本で働いていた企業と同一先ではなくとも、一般に給与水準が高いため、母国の日系企業で働きたいと考える人材も存在する。
- ・ 日本で、より長く働くことを希望する外国人材は少なくないが、そのように希望しても、制度上難しいケースや、受け入れ企業側の雇用意思が乏しいケースなどにより、希望通りにはならないことが生じている。ただし、一部の外国人材は、在留資格を特定技能に切り替える等により、引き続き日本で働いている。
- ・ その他、「親や親戚の家業を手伝う」、「またどこか海外で働く」といった声も確認された。
- ・ なお、「帰国後の仕事については、現時点では考えていない」、「帰国後はしばらく身体を休めて、そこからまた考えたい」といったような声も、少なからず聞こえてきた。自身の将来ビジョンを明確に持っていない外国人材は少なくない。
- ・ 日本人の仕事観（秩序だった仕事の方法やルールがしっかりしている点）などが活かせると考えている外国人材も存在する。

2-2. 外国人材を受け入れている企業の典型的な状況

外国人材を受け入れている企業は、主に下記のような状況にある。

(A) 自組織の外国人材に関連する取組実態

- ・ 人手不足を認識し、外国人材の活用を行っている企業が多い。
- ・ 稀に、海外製造拠点のリーダー層としての活用など、自社の海外事業展開と関連させて外国人材（特に技能実習生）を採用しているケースや、自社の現地法人のスタッフとして帰国後の技能実習生に働いてもらうことを計画している企業も存在する。
- ・ 一部の企業は、「3年間で外国人材（技能実習生）が帰国する」という制度を大前提として、人材の雇用計画を検討し、「3年間で入れ替わるものの、受け入れてしまえば、ある面、日本人に比べて途中で退職等の懸念の少ない、人材計画を立てやすい人材」として、外国人材を受け入れ・活用している。
 - このような形での受け入れにおいて、「外国人材は真面目に業務に取り組むため、日本人よりも生産性が高いケースがある」、「日本人を派遣会社を通じて受け入れると、どうしてもコスト高になり、外国人材の2倍程度の人件費となるケースがある」といった声も確認でき、積極的に外国人材活用に取り組んでいる企業が存在した。
- ・ また、一部の企業は、日本人・外国人材に関わらず、昨今は人手不足で採用活動が大変であることに加え、教育・人材育成に相応の時間やコストをかけているため、「一度受け入れた外国人材には極力長く活躍して欲しい」（技能実習生から、特定技能へ切り替える等の形で、長く自社で働いて欲しい）と考えている企業も存在する。
 - ただし、外国人材本人の希望が伴わないことで、長く活躍してもらえないケースも存在する。
 - また、会社の規模等の事情により、全員を特定技能として受け入れることは、人件費の都合上難しいため、選抜の上、少数の外国人材に長く活躍してもらおうケースを望む企業も存在する。
- ・ 現状は、比較的規模の大きい企業を中心として外国人材の受け入れが進んでいる傾向にある。

(B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント

- ・ 自社で積極的に外国人材が抱える課題等の解決を図ろうとする受け入れ企業は、指導員を中心に、積極的にコミュニケーションをとる（実際には、言葉の問題で円滑なコミュニケーションは難しくとも、積極的に外国人材のことを気にかけていることを示すこと）ことで、課題の早期発見を行い、大事になる前に解決することに努めている。

- ▶ 失踪などの事態が生じることは避けたいと考え、課題の早期把握・解決を重要視している企業は少なくない。
 - ▶ 外国人材が参加する母国語の SNS 等のコミュニティで、怪しい儲け話などの誘惑がある場合もあり、そのような「ウマイ話」を安易に信じないように企業は指導しているが、同じ出身国の人からもたらされる情報は信じやすい傾向にあり、解決は簡単ではないとの声は少なくなかった。
- ・ 職場での指導以外（主に生活面での困りごと）の対応につき、主に監理団体での対応を中心に行う受け入れ企業では、困った際には監理団体の通訳への相談を行ってもらい、母国語でのコミュニケーションを通じ、円滑に課題が解決されるように努めている。
- ・ 外国人材の言葉の問題は、受け入れ企業にとっても大きな課題である。外国人材の日本語能力が高ければ、より高度な意思疎通を実現し、仕事のパフォーマンスも向上する。そのため、下記のような取り組みを進めるケースが確認される。
 - ▶ 監理団体等が手配する日本語学習教材での学習の奨励の実施。
 - ▶ 国際交流協会などの日本語教室への参加のサポート（レッスン料の負担等）
- ・ また、日本人には通じるコミュニケーションが、外国人材には通じないケース（例：曖昧な質問や依頼は、外国人材には理解されづらく、Yes/No で答えることが出来るような会話の投げかけ方をすることが望ましい）が存在することから、日本人側もコミュニケーションについて留意して（ある種、外国人材に歩み寄って）対応する必要がある。
- ・ その他、地域の祭りや、自社で開催する BBQ などへの参加を促し、日本での生活における楽しみの提供や、ストレス発散などの機会を設ける企業も存在する。
- ・ 外国人材の生活面の課題、例えば、ごみの分別や騒音など、注意していても起きそうなものに関しては、社宅周辺の住民にあらかじめ挨拶をする、トラブルがあったら会社に教えてもらうという対策をとっている。
 - ▶ 結果として、以前に比べるとトラブルが生じにくくなったとの声が多い。
- ・ 外国人材の成長が確認できれば、より良い処遇を行い、自社でのより長期の就労や、モチベーション向上等につなげようとする取り組みが存在する。
 - ▶ 受け入れた外国人材には、長期間働いて欲しいと考えている企業では、技能実習の 3 年間で外国人材が身に付ける技能は、とても価値あるものであると考えており、最初の 3 年間においても、外国人材に対して、昇給の実施や、場合によっては役職を与える等の対応を行っている。このような処遇を通じて、出来るだけ長く働いてもらいたいと考えている。
 - ▶ また、実習生に、資格を取ると賃金上がることや、帰国後に取得した技術を活かすことができることを伝え、日本語やスキルを高める姿勢を身に付けようさせようとしている企業存在する。

- ・ 昔に比べれば、技能実習生の質・優秀さが低下していると感じている企業も存在する。良い技能実習生と出会うことができた場合には、十分な教育を行いつつ、長く働いてもらいたいと考えている。
- ・ 一部の企業は、制度上の都合から、外国人材は3年から5年で帰国してしまうことに不都合を感じ、技能実習生の受け入れ縮小を検討するケースも存在する。
 - コストは高くなっても、日本人を雇用して、付加価値を高める方向を模索する企業が存在する。
 - 事業規模の縮小、オートメーション化、外部委託などに力点を置く企業も存在する。

(C) 他組織との連携状況

- ・ 外国人材（主に技能実習生）の受け入れは、監理団体を通じて行うことから、一般に、監理団体との関係性を有していると言える。
- ・ 監理団体と知り合う方法については、同業他社で先行して外国人材を受け入れている企業と情報交換をし、監理団体を紹介してもらうケースが多い。
 - 一部、業界団体・組合等が監理団体の役割を担っている場合には、監理団体側から外国人材の受け入れについての説明を受ける機会等があり、そのような縁を持つ監理団体に企業から相談するケースもある。
- ・ 外国人材の受け入れに関し、県および市・町、商工会議所・商工会とのつながりは、あまり多くないとの反応が多かった。
 - 一方で、福井県のように、県が企業に対して人手不足の相談を受ける窓口（人材確保支援センター）を設けて、外国人材（技能実習生を含む）の雇用について、相談に乗っているといたケース⁵²も登場しており、このような支援を活用することも、今後増えていくものと見込まれる。
- ・ 国際交流協会については、一部の企業において、外国人材が日本語を学ぶ場を提供する機関として認知し、外国人材の授業料負担等のつながりを有しているケースが存在する。

(D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート

- ・ 技能実習生について、極力長い期間、自社で働いて貰いたいと思っている企業では、在留資格の切り替え等につき、より行いやすいような制度運用を求める声が存在する。
- ・ 特定技能の在留資格に切り替わると、給与等の待遇が良い東京・名古屋・大阪などの

⁵² 福井県人材確保支援センター「『外国人労働者雇用支援窓口』 開設のご案内」

https://www.fukui-jobcafe.com/partner_news/entry-3010.html

大都市に人を奪われるケースがあることを気にかけている企業が存在している。そのような企業では、地域の魅力度向上・外国人材に選ばれる地域づくりを推進することを求める声が挙がった。

- ▶ 例えば、外国人材に、地方・その土地ならではの良さを知ってもらい、仮に給与額が負けていても、その地域に住みたいと思ってもらえるような取り組みを推進してもらいたいといった声や、外国人材やその家族が、医療機関の利用や学校教育を受けやすい環境を整えるようにしてほしいといった声が存在した。
- ・ 実習範囲外の仕事をさせたり、外国人材とのコミュニケーションや日本語教育が不十分だったりといったリテラシーの低い受け入れ企業を減らすため、技能実習生を受け入れる際のガイドラインやリテラシーを理解するための研修、受け入れ体制を構築するための支援が必要との声があった。
- ・ 新たに外国人材を受け入れようと考えている企業が、相談しやすい窓口を求める意見が存在した。
 - ▶ 自社は、たまたま監理団体を知る企業から情報提供を得ることができたが、そのような、偶然の機会がなければ、監理団体と知り合うこと、外国人材を受け入れるという発想に至ることが難しいとの声が存在した。

2-3. 監理団体の典型的な状況

監理団体につき、主に下記のような状況にある。

(A) 自組織の外国人材に関連する取組実態

- ・ 技能実習生を受け入れたいと考えている企業に対し、外国人材を受け入れのための各種サービスを提供している。
- ・ 送り出し機関と連携しながら、技能実習生の候補を募集している。また、受け入れ企業のニーズを踏まえて、技能実習生の候補とのマッチングを行っている。
- ・ 来日後の技能実習生に対しては、日本語学習等のサポートを行いつつ、主に自組織の通訳を通じ、各種相談を受け、アドバイスを行う等の支援を行っている。
- ・ 県や市の友好都市に所在する送り出し機関や教育機関と提携し、技能実習生を確保しているケースが多い。

(B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント

- ・ 各監理団体は、それぞれ得意とする国・業種が異なることが一般的であり、自身が活動する地域のニーズを見極めながら、送り出し機関との関係を構築し、技能実習生候

補の確保に努めている。

- ・ 外国人材へのサポートについては、受け入れ企業に主導してもらいつつ、企業では対応することが難しい事案について対応することを基本とする考え方の監理団体と、自身が積極的に関与・解消に努めようとする監理団体が存在する。
 - 前者は、受け入れ企業が、外国人材への一定の対応力を有していないと、中長期的に外国人材の活用が上手くいかないことが多いとの認識の下、企業の積極的な関与を促しつつ、企業の外国人材への対応力向上を支援しつつ、企業での対応が難しい外国人材に課する課題等については対応するという発想である。
 - 後者は、企業から外国人材受け入れに関わる費用を受け取っていることから、外国人材に対して相応の対応・サービス提供を行うべきだとの認識の下、通訳を通じて外国人材とコミュニケーションを取る等の活動を通じ、課題解決に努めている。
- ・ 監理団体によって、得意とする国・業種が異なっており、サービス内容（外国人材や企業への支援内容）も異なっているという実態がありつつも、多くの受け入れ企業や、受け入れ企業候補にとって、そのような監理団体ごとの違いがあるという実態がわかりづらいという声が存在しており、受け入れ企業と監理団体との、より適切なマッチングが求められている面がある。
 - その一方で、組合形式で組成されている監理団体は、組合員の求めに応じて組合員が必要とするサービスを提供するという立場上、積極的な営業活動を行うことが難しい面が存在しているため、人材を受け入れる企業にアピールし、十分に自組織を理解してもらうことが難しい実態も存在している。
- ・ 監理団体同士は、お互いに競合他社同士という側面を持つため、従来良好な関係構築に努めてこなかった実態があるが、お互いに得意な国や業種が異なり、人材を融通し合うことでより効果的・効率的なマッチングを図ることができる可能性を有しているとの認識が存在する。今後、監理団体同士の新たな関係性を構築が模索される可能性がある。（一部のヒアリング先からは、複数の監理団体によって情報交換等を行うための協議会を設立する取り組みが確認された。）

(C) 他組織との連携状況

- ・ 受け入れ企業に外国人材を紹介・マッチングすることから、受け入れ企業は重要な連携先である。
- ・ また、外国人材を確保するために、送り出し機関との関係を構築している。
- ・ 監理団体同士で、協議会設立等の横の連携を模索する動きが出始めている。
- ・ OTIT(外国人技能実習機構)や、JITCO（公益財団法人国際人材協力機構）は、監理団体が活動していく上で、注意を払う必要のある各種情報の発出元であり、各種情報に注意を払っている。

- ・ 商工会議所・商工会や、金融機関等と関係を構築し、外国人材（技能実習生）についてニーズを持つ企業が存在する場合は、つないでもらえるような動きをしているケースも存在する。ただし、頻繁に紹介をしてもらえるような関係性の構築には至っていない。
- ・ 社会福祉協議会や商工会議所が監理団体業務を担っている事例もある。その場合は、外国人材受け入れに関する制度をよく理解し、その上で、監理団体としての役割のみならず、それぞれの立場から、企業に対する支援の役割を担うことができている。

(D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート

- ・ 外国人材受け入れ、技能実習生や特定技能などに関連した各種情報（ルール・手続きの変更等）について、親切な開示が成されておらず、変更があった際にも、自ら情報取得に努めないと、なかなか必要な情報を獲得できずと不満を持つ監理団体は少なくないことから、国などによる情報発信について、よりわかりやすくなるようなサポートを求める声が存在する。
- ・ 外国人材受け入れに関する事務手続きは、近年、ますます複雑化する方向にあると感じている監理団体は多く、手続き面の簡素化や効率化などへの配慮を求める声が存在する。
- ・ 技能実習生が帰国した後に、母国で経験を活かして活躍する場がないか、情報提供して欲しいとの意見が挙がった。

2-4. 県および市・町の典型的な状況

県および市・町につき、主に下記のような状況にある。

(A) 自組織の外国人材に関連する取組実態

- ・ 地域全体の人材不足解消のため、地域の魅力を伝える取組や、多文化共生プラン、地域に留学生を呼び込み地域企業に就労するまでをサポートする取組などは着手しやすいテーマであり、取組みを進めているという声が多かった。
- ・ 一部の自治体では、地域としての外国人材の育成や、受け入れに関する取り組みを進めている。例えば、福井県では、介護分野での人材需要を考慮し、社会福祉協議会や地域の介護系の専門学校と連携するような動きが存在する⁵³。

⁵³ 「第8期福井県老人福祉・介護保険事業支援計画」（計画期間：2021年度から2023年度） https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kourei/dai8ki-kaigokeikaku_d/fil/dai8ki-kaigokeikaku.pdf

(B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント

- ・ 外国人材の抱える課題・悩み等について、十分に理解できていない・外国人が増える中で把握に努め始めたところだ、といった声は多く、まずは実態把握をより適切に進めていきたいと考えている自治体が存在する。
 - 特に、就労関連（企業による外国人材の受け入れ）のサポートを進めるに際し、実態が把握できていないという声が多かった。
 - 外国人材の生活関連のサポートについては、色々と課題はあり、改善の余地はあるものの、ここ数年取組が進み、ある程度の行政サービスを実現することができるようになったとの声も存在した。なお、多文化共生推進プラン等を活用して、サポートを進めていく声が確認された。
- ・ また、外国人材への接触方法・コミュニケーション方法に不安を感じている自治体が存在する。
 - 技能実習生は、企業から貸与されていなければ携帯電話を契約していないケースが多く、技能実習生が自分のスマートフォンを持っている場合でも、公共のWi-Fi環境での利用に留まっているため、緊急時の連絡や、気軽にタイムリーなコミュニケーションを行いにくい。
 - また、技能実習生は、SNS上で母国語でやり取りをして、各種情報を入手したり、自身が抱える課題の解決を図ったりするケースが多いが、自治体としてはそのようなやり取り（SNS上のコミュニティ）に接触できておらず、情報を伝えるための手段として関心は持ちながらも、活用ができていない。
- ・ 外国人材の受け入れに関する課題について、商工労政関係部署（企業へのサポート）、および、国際・多文化共生関連部署（外国人へのサポート）が、適宜連携しながら対応を進めているが、近年の外国人材の増加を受けて、様々な対応がより求められるようになってきているが、どの部署が主導するのかについては曖昧な面もあり、自治体側から外国人材に関連した課題の解決を積極的に図っていくことが難しい側面が存在する。
- ・ 行政機関として、業界団体や国際交流協会、商工会議所、専門学校等が連携し、それぞれのネットワークを活用して外国人材の受入れを進めている役割を担うことを期待している。
 - 例えば、商工会議所・商工会のネットワークを利用した人材確保支援センター、社会福祉協議会を通じた地域の介護事業者へのノウハウ共有、専門学校の留学生に対し学費補助をする代わりに地域での就労を促す、国際交流協会を通じて外国人コミュニティリーダーを任命する、といった全体的な動きが生み出されることが期待する声が存在する。

(C) 他組織との連携状況

- ・ 国際交流協会は、自治体に関連する機関であり、予算の提供等の関りを有している。
- ・ 外国人材に対し、日本での暮らしに関わる手続き面や、生活する上での相談事などの窓口を提供している。
- ・ 外国人材を受け入れる企業から、相談を受けるケースもある。補助事業の案内などを通じ、自治体内企業の外国人材受け入れを支援する。
- ・ 外国人材を多く受け入れている企業と、地域との連携促進等を行っているケースがある。例えば、受け入れ企業が、地域の教育機関などを視察する機会を提供するケースが存在する。
- ・ 社会福祉協議会、商工会議所、国際交流協会での連携を推進しているケースがある。地域の事業所に補助金などを付与し、留学生の受け入れ促進や社宅借り入れのハードルを下げる取組をしている場合もある。
- ・ 友好都市などのネットワークを利用してもらい、現地の送り出し機関と、受け入れ企業や地域の監理団体を連携させている事例もある。

(D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート

- ・ 外国人材の受け入れに関する地域全体の課題については、行政が調整しながら、国の補助金等を活用して、解決を図っていくことが想定される。国には関連した事業の実施・補助金提供等をしてもらいたい。

2-5. 県・市の国際交流協会の典型的な状況

県・市の国際交流協会につき、主に下記のような状況にある。

(A) 自組織の外国人材に関連する取組実態

- ・ 活動費として自治体からの補助金を受け、地域の外国人向けの日本語教室を実施している協会が多い。日本語教室の利用料は無料のところもあれば、安価ながら有料にしているところもある。日本語を教える人材としてはボランティアに頼っているケースが少なくない。
- ・ 外国人に日本語教室に通ってもらうほか、一定程度まとまった生徒（外国人材）がいる企業の場合は、協会から日本語教師を派遣するケースもある。
- ・ 地域に多い外国人材の出身国の言語を話せる相談員を配置し、生活相談などに応じている。相談員は、エンジニアビザなどで滞在している人や日本人と結婚して永住権を持つ人などである。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人材からの相談だけでなく、地域の日本人住民からの（外国人に関する）相談も受け付けている。 ・ 外国人材が参加できるイベント（季節のイベント、料理教室など）のほか、日本人との交流イベントを企画している協会も存在する。 ・ このほか、防災分野での取り組みを行っている協会が多い。防災訓練や多言語での情報発信を行っている。 ・ 活動内容の広報手段としては、市役所の窓口で紙資料を配布したり、地域の企業が集まる連絡会などを活用したりしている。
<p>(B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体や監理団体と、協会の役割分担が不明瞭であることが問題であると感じる、という声があった。 ・ 国際交流協会の活動について認知度を高める必要がある。協会としては、「どのようなことでも良いので困ったら相談してほしい」、「実習生側だけではなく、企業側・日本人からも相談があれば協力したい」という気持ちを持っているが、認知度が低く実際にはあまり相談がないという声が聞かれた。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現在の広報のやり方としては、自治体（市役所等）の窓口での資料配布や広報誌を通じた情報提供が主流だが、今後は外国人材向けに SNS などのオンラインツールを使って周知を行うことなどが課題になってきている。 ・ 多くの国際交流協会では、防災教育や防災に関する情報提供にも力を入れている。言語的な障害で外国人材が、災害時に不利益を被ることが無いようにすることを意識しており、こうした活動についてもネットワークやツールを効果的に活用して周知を行うことが必要となっている。
<p>(C) 他組織との連携状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体との連携は行っているが、外国人材受け入れに関わる各種機関との連携は少ない国際交流協会が大半である。 ・ 一部、実習生を受け入れる企業から実習生に日本語を学ばせる方法について相談を受け、対応する等のケースは存在する。 ・ 外国人材が抱えるトラブル・不安（妊娠・出産、DV、コロナワクチン接種、等）を解消するために、各種機関と連携しており、弁護士、保健センター、健康福祉センター、通訳センター等と連携している。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ コロナ禍で、外国人材が帰国できず、日本でも収入がない事態に陥った際には、緊急支援を行うため、自治体や、監理団体、地域の NGO/NPO などと連携して実習生を支援したという事例が存在する。

(D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート

- ・ 外国人材がより暮らしやすくなるために、医療や生活に関する基本的な情報について、より多言語提供をすすめるべきとの意見が存在。
- ・ (監理団体や企業など直接の利害関係者ではない) 外国人技能実習機構や入管に(外国人材が)相談をしようとしても、(外国人材が抱える課題について、)うまく問題意識を持ってもらえないため、第三者の立場から支援することが可能な組織を整えるという声があった。

2-6. 商工会議所・商工会の典型的な状況

商工会議所・商工会につき、主に下記のような状況にある。

(A) 自組織の外国人材に関連する取組実態

- ・ 外国人材受け入れの主な理由である人手不足に関しては、地元企業の支援機関として課題認識を持つてはいるものの、人手不足に対する直接的な支援については行っていない商工会議所・商工会が大半である。
- ・ 商工会議所・商工会は、通常の業務で行っている中小企業への支援において、人材関連の支援を提供することをほとんど行っておらず、ハローワークへの相談を勧めるといった対応に留まっている。
- ・ 結果として、中小企業から人材関連の相談を寄せられるケースは少なく、外国人材の受け入れに関する相談はほとんど受けていない・対応していない状況である。
- ・ ただし、一部の商工会議所・商工会では、高度人材を中心として、採用に関連する相談対応・各種支援を行っているケースが存在する。
 - 留学生採用のイベントをサポートしたり、外国人材受け入れに関わる他機関(自治体、行政書士、等)を紹介したりするケースがある。
 - なお、一部の商工会議所・商工会は、監理団体の機能を有しているケースがあり、技能実習生を含む外国人材の受け入れ支援を行っている。
- ・ 外国人材の受け入れに関するセミナー等は実施しているケースは存在し、技能実習生や高度人材の受け入れについての情報提供等を、地域の中小企業に対して行っている。

(B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント

- ・ 以前は、外国人材受け入れに関する業務・支援を行っていた団体も散見されたが、現在は外国人材の受け入れに関して直接的な関りを持っていないという商工会議所・商工会が大半である。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に技能実習生に関しては、各種情報を保持しておらず、監理団体とのつながりが希薄な団体が多いことから、今後、新たに外国人材（特に技能実習生）を受け入れたいと考えた中小企業が、商工会議所・商工会に相談を行っても、十分な解決に至らない可能性が懸念される。 ・ 外国人材の受け入れに関するセミナー等の開催は実施しているケースがあるため、自治体や監理団体などとの関係性を構築し、外国人材受け入れで悩む中小企業を、適切に導くことが期待される。
<p>(C) 他組織との連携状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人材の受け入れに関し、他組織との連携はあまり行われていない。 ・ 一部、セミナーの開催等を通じ、外国人材受け入れに関わる他組織との関係性を構築している。
<p>(D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 商工会議所・商工会として、外国人材の受け入れに関する相談を受けても、十分な対応をとることができないことから、外国人材受け入れに関する全般的な情報発信・周知を行い、受け入れを希望する中小企業に、適切な情報が届くようにしていくことを希望する声を確認された。

2-7. 金融機関の典型的な状況

金融機関につき、主に下記のような状況にある。

<p>(A) 自組織の外国人材に関連する取組実態</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一部の金融機関は、高度人材を中心に、外国人材を必要とする取引先企業に対し、自社グループ企業の人材サービス会社を通じ、外国人材の採用支援等を行っている。 ・ ただし、技能実習生については、直接的な支援を行っているケースは確認されず、取引先企業から技能実習生についての相談を寄せられた際には、状況に応じ、知っている監理団体を紹介するといった支援に限定されている。
<p>(B) 自組織の取組における課題や、課題解決のためのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一部の金融機関では、金融機関が取引先企業に提供する価値として、コンサルティング機能が重要になりつつあるとの認識の下、人材に関する支援・コンサルティングの可能性を模索し、高度人材を中心に、外国人材の採用支援の取組を開始している。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 海外事業を推進する役割を担う人材等として、外国人材の採用支援を行う等の

動きが存在。具体的には、グループの人材会社を通じ、採用候補となる外国人材とのマッチング等の取組みを行っている。

- ・ 金融機関は、取引先企業から経営に関する様々な相談を受けることが少なくない。その中には、人に関する相談も含まれており、人手不足の相談を受けることもある。ただし、技能実習生の採用に関する相談については、金融機関やそのグループ企業で直接的に解決可能な機能・能力を持ち合わせていないことから、監理団体を紹介する水準の対応に留まっている。また、自社として十分な責任を取ることが難しいことから、技能実習生に関連する相談には、積極的には対応できていないという面も存在する。
 - 人事・人材に関連する課題は、企業経営の中でも重要な問題であり、何かトラブルが生じた際には、大きなクレームに発展するリスクが存在する。金融機関として、技能実習生に関する相談への対応に関し、十分な責任を取ることが難しいため、積極的に紹介することは行わない、という金融機関は少なくない。
 - そのため、あくまで1例として、知っている監理団体の名前を挙げるといような対応をとる。

(C) 他組織との連携状況

- ・ 外国人材を受け入れたい企業からの相談を受け、対応するケースが存在する。ただし、高度人材に関する事案であり、技能実習生については原則対応していない。
 - 高度人材について相談対応する場合は、グループ内の人材紹介等の事業を手掛ける企業で対応する。
- ・ 監理団体については、いくつかの先とは関係を有しており、取引先企業から相談を受けた際に、監理団体を紹介するケースが存在する。
 - ただし、あくまで知っている監理団体の名前を挙げる程度の対応であり、監理団体との調整等については取引先企業側で対応して欲しいというスタンスに留まっている。

(D) 国などの他組織から得られると良いと思うサポート

- ・ 企業に対して、技能実習制度等に関する情報が、より届くことを期待する声が存在。

2-8. その他の支援組織の典型的な状況

その他の支援組織につき、主に下記のような状況にある。

● 専門学校等教育機関

地域の方針として、積極的に外国人材の受け入れを模索しているケース（例：福井県における介護人材の育成・受け入れ）が存在⁵⁴しており、そのような際には、専門学校が留学生を受け入れ、一定期間の技能・日本語の教育を行った後、技能実習生として地域で受け入れるといった取り組みが存在する。

● JETRO(独立行政法人日本貿易振興機構)

高度外国人材の受け入れ・マッチングを促進する取り組みが行われている⁵⁵。
技能実習生については、普段の企業支援の活動の範疇に含まれていない。

● 業界団体

いくつかの業界団体は、監理団体として、企業の外国人材受け入れを支援している。
監理団体ではない業界団体は、外国人材の受け入れについて、積極的な支援を行っているケースは確認されなかった。

● その他①（弁護士、行政書士等）

外国人材が、滞在資格を切り替える際等に、企業や監理団体と連携しながら、支援を行うケースがあることが把握された。

● その他②（外国人コミュニティ）

各地域には、外国人の出身国別に、外国人コミュニティが形成されていることが確認され、ある種、支援組織として機能していることが判明した。

外国人材は、生活面の課題などについて、コミュニティに相談して解決していることがある。相談は主に SNS 上で行われている。

また、SNS でのコミュニケーションを通じ、同一出身国の外国人が集まるスポーツイベントなどが開催されることがあることもある。

⁵⁴ 「第 8 期福井県老人福祉・介護保険事業支援計画」（計画期間：2021 年度から 2023 年度） https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kourei/dai8ki-kaigokeikaku_d/fil/dai8ki-kaigokeikaku.pdf

⁵⁵ JETRO 「高度外国人材活躍推進ポータル」
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

3. ヒアリング調査のまとめ

ここまで、ヒアリング調査を通じ明らかになったことを述べてきた。外国人材の受け入れに関する課題として、重要であると考えられる事項については、特に次章で取り上げ、整理・分析を行い、その解決策を考えていく。

そこで、ここでは、課題ではないものの、明らかになった事項のうち、重要と考えられるいくつかの論点等について取りまとめる。

●企業における外国人材の受け入れ傾向

- 外国人材の受け入れは、地域として今後ますます拡大しく・必要性が高まっていくと見込まれる。
 - 今回のヒアリング対象の企業は、いずれも外国人材を受け入れている企業であったが、自社の外国人材の受け入れについては拡大、あるいは、維持を考えている企業ばかりであった。また、自社が立地する地域全体の傾向として、今後は外国印材の受け入れが増えていく（現時点では外国人材を受け入れていない地域の他企業でも、今後は外国人材を受け入れるようになっていく）との認識を持つ企業がほとんどであった。
 - 監理団体についても、総じて外国人材は今後増えていくと見込む声が多かった。ただし、一部監理団体では、自身が得意とするエリア（外国人材の送出元の国・地域）や、自身の取引先となる日本企業の業種等の事情により、外国人材の今後の増加を見込まない場合も存在した。
 - 各種ヒアリング先（（県、市・町、商工会議所・商工会、金融機関、等）においても、地域の企業が活動を継続していくために、地域全体として外国人材の受け入れが今後拡大すると見込む声が多かった。
- 人工知能（AI）や機械の導入を進めようとしている企業においても、外国人材のニーズは無くならないとの声が多い。
 - 外国人材を受け入れている企業は、外国人材の受け入れに加え、自社における機械導入や、業務の実施方法の見直し・改善等による省力化・効率化の取組を進めていることが大半である。
 - 省力化・効率化の取組を進めても、どうしても人手が必要な部分が残し、その部分に必要な人材を、地域の日本人に対する求人のみでは十分に満たすことができないため、外国人材の受け入れを行っている。

●地域における多文化共生の動向

- 地域全体としての外国人材の受け入れをどのように進めていくか、ということは重要な課題の1つであり、より良い受け入れ実現に向けて、様々な方向性が模索されている

が、既にいくつかの対策が実践されるようになっており、成果も挙がっている。

- 北陸3県では、各県で多文化共生・国際化を推進するプランを定め、地域全体としてより良い外国人材の受け入れを実現する取組を開始している。
- 行政機関は、外国人材に対して、窓口を設けてサポートしたり、多言語で情報提供を行うようになっていたりする。
- 受け入れ企業・監理団体も、長年外国人材を受け入れてくる中で、様々なトラブルを経験し、その解消に努めることを重ねてきている。

- 例えば、外国人材と地域住民とのトラブルは、以前に比べると減少している。数年前は良く指摘された本課題は、ある程度解消されていると考えられる。

- ヒアリング調査を通じ、外国人材が騒音を発生させたり、ゴミ出しルールを守れなかったりすることで、地域住民との間でトラブルが生じるケースは存在するが、総じて、以前に比べると減少しているとの声が挙がった。
- その理由の1つとして、行政や受け入れ企業・監理団体が、これまでトラブルを経験してきたことを踏まえて、トラブルに関する情報を外国人材の母国語で説明する資料等を用意したことが挙げられる。外国人材に地域で暮らす際に求められるマナー・ルールが伝わりやすくなったことで、トラブルは減少している。
- 他の理由として、外国人材が増えてきたことや、多文化共生の発想が広がってきたことにより、地域住民側が、より自然に外国人材を受け入れるようになってきたことが挙げられる。以前は、地域住民にとって外国人材は、珍しく、慣れない・よく理解できない存在であることから、どうしても外国人材との間に心の距離が生じてしまい、コミュニケーション不全等が生じ、結果としてトラブルにつながってしまうケースが存在したが、時間経過とともに、心の距離は近くなり、トラブルが生じにくくなっているとの指摘があった。
- 関連して、外国人材側も、企業や監理団体側からの働きかけの下、地域住民に対して積極的に挨拶する、地域の行事等で役割を果たす等の行動が増えてきたため、地域に受け入れられるようになってきているとの指摘もあった。

- 地域産業の担い手が減少する中で、外国人材は地域を支える貴重な働き手となってきた側面がある。今後の地域活性化の牽引役として、外国人材の更なる受け入れや、外国人材の更なる活躍を期待する声も存在した。

- 外国人材の受け入れが進むことで、外国人材が地域にとって自然・当たり前の存在になっていくことはもちろん、地域を活性化する担い手として、より活躍する・より目立つ存在になっていってもらう必要があるとの声が聞かれた。
- ある面、外国人材がいなければ、地域産業が成り立たなくなっていることを認識し、持続可能な地域産業の在り方・中長期的な外国人材との関わり方を、より一層考えていく必要があるとの指摘もあった。

4章 外国人材受け入れに係わる課題

本章では、文献調査・ヒアリング調査を通じ、ここまで把握してきた情報に基づき、外国人材受け入れに係わる課題の整理・分析を行う。

1. 外国人材と受け入れ企業における課題

まず、外国人材受け入れの当事者である、外国人材（企業に受け入れられる主体）、と、受け入れ企業（外国人材を受け入れる主体）に注目し、課題を検討する。

1-1. 外国人材と受け入れ企業における双方の期待・関心

外国人材と受け入れ企業との関係性として、「雇用関係」が成立している。技能実習生であっても、この関係は成立している。

一般に、雇用関係では、労働者（被雇用者）は、企業（雇用者）に対して労働力を提供する一方で、企業は労働者に対して報酬・対価（給与等）を支払うことになる。

労働者が期待・関心を持つ報酬・対価として代表的なものは賃金（現金）であるが、それ以外にも、労働内容が自身の関心に合致しているか・やりがいを実感できるか、業務を通じて自身の成長を実現することができるか、この雇用関係が現在および将来の自身の充実した人生につながるか、といったことなどを考えながら、労働者はある企業に雇用されるか否か、また、雇用された後に退社せずに継続的に働くか否か（ある企業と雇用関係の成立を継続するか否か）を判断している。

また、企業は、ある労働者から得られる労働力が、自社が支払う報酬・対価に照らして妥当であるかを判断して、雇用するか否かを判断する。加えて、雇用後にも、支払う報酬・対価を通じ、より良い労働力の確保（例えば、労働者が集中して高い生産性を実現するような状況を作り出すこと）を試みる。

ここでは、上記の考え方を活用し、雇用関係における、外国人材と受け入れ企業双方の期待・関心を明らかにしつつ、そこから見えてくる課題を考察していく。

まず、外国人材と、受け入れ企業がそれぞれどのような期待・関心を持っているかにつき、ここまで把握してきた情報を改めて整理する。

外国人材、特に技能実習生は、技能実習制度の理念・責務⁵⁶に基づき、技能実習に専念す

⁵⁶ パンフレット「技能実習法が成立しました！」（平成28年11月28日公表）

ることにより、技能等の修得等をし、本国への技能等の移転に務めることを前提としながらも、多様な期待・関心を有しながら、日本で働いている。

ただし、前述のヒアリング調査の結果にあるように、技能の習得や、帰国後の本国への技能移転に特に強い関心を持っている外国人材は、限定的である。

ヒアリング調査で最も多かった声は、「お金を稼ぐこと」である。また、「日本への関心」（日本での生活や、日本の文化に興味がある）も、多く確認がされた声である。

また、「お金を稼ぐこと」に関心のある層を中心に、技能実習終了後は、自身の興味のある分野（例：小売、不動産、等）での就業・起業などを考えている声が確認できたが、そのような声は、「まだ帰国後のことはよく考えていない」、「もし帰国後働くならば」という前提を置いたものであり、やや漠然としたイメージの上での回答が多かった。

なお、「日本への関心」が強い層を中心に、技能実習終了後も日本に残りたい／できるだけ長い期間、日本で働きたい」という声も存在するが、本人が希望しても、制度・企業側都合・自身の日本語の習得度等により、希望通り滞在延長可能となるかわからないため、「日本に残ること」を積極的に希望しても仕方がないという雰囲気も存在した。

このように、外国人材が企業に求める報酬・対価として、「お金」が非常に重要視されている。そして、日本で「働くこと」はお金の獲得や日本への関心を満たすための手段になってしまっている人が多く、自身の帰国後も含めて、働くこと自体への考えは漠然としていることが多い。

受け入れ企業に関しても、外国人材、特に技能実習生に対して、技能習得等の機会を提供し、技能等の移転に務めている側面はあるものの、「人手不足」という企業が抱える課題の解決の手段として外国人材に期待している面が大きい。

北陸3県の有効求人倍率は、日本の平均以上の水準であり、人手不足の中で、日本人の人材を確保することは容易ではない。結果、外国人材を受け入れることで、どうにか人手を確保し、自社の事業を継続している面がある。

人手不足の中、外国人材への期待として、「自社でより長期間働いてもらうこと」への関心が高まってきている。少なくない企業が、教育・人材育成に相応の時間やコストをかけているため、「一度受け入れた外国人材には極力長く活躍して欲しい」（技能実習生から、特定技能へ切り替える等の形で、長く自社で働いて欲しい）と考えている。また、このような企業の多くは、外国人材には、日本人と同様の活躍をしてもらい、日本人と同様の処遇をしたい（日本人と同様の給与等を支払いたい）と考えている。

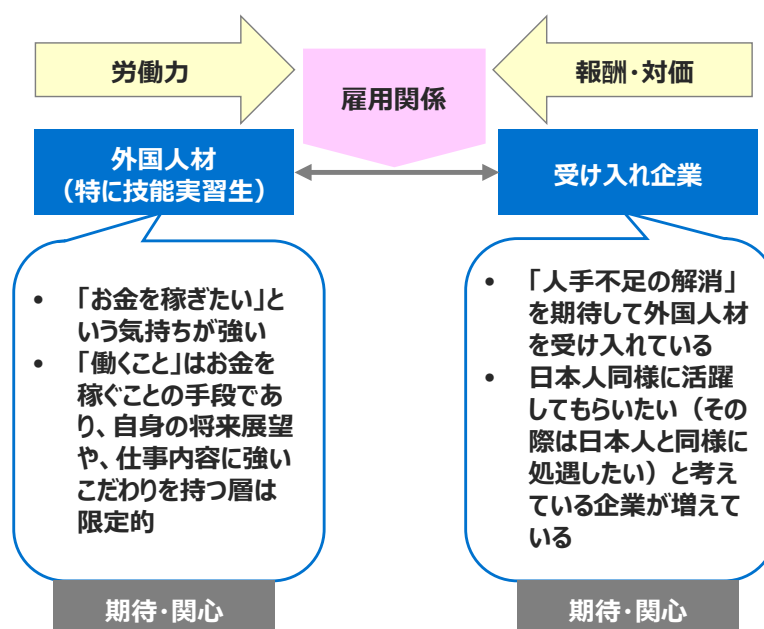
ただし、企業が自社でより長期間働いてもらうことを希望しても、制度・外国人材側の都合等により、希望通り外国人材に長く働いてもらうことが難しいケースも存在する。

なお、一部の企業では、外国人材を、「3年間で帰国する」という前提で、人材の雇用計画を検討することで、日本人に比べて途中で退職等の懸念の少ない、人材計画を立てやすい人材として、外国人材を受け入れ・活用している。

また、自社の海外展開に関連させて、外国人材を自社が進出する予定の地域から受け入れ、自社現地拠点で採用することを考えている企業も存在するが、このようなケースは稀であり、外国人材が、帰国後に受け入れ企業や、他の日系企業に採用されることは限定的である。

以上のような状況を踏まえると、総じて受け入れ企業は、外国人材に対して、「日本人と同様の活躍」を期待する場合が増えていると言える。

図 43 外国人材と受け入れ企業双方の期待・関心



出所：株式会社日本総合研究所

1-2. 外国人材と受け入れ企業の双方の期待・関心から見える課題

多くの外国人材は、「お金を稼ぎたい」と考えて日本企業で働くこと・日本の技能実習生になることを選んでいるが、その選択に至った理由は、「たまたま、一定期間でまとまったお金を得ることが可能な日本の技能実習制度を知ったから」というところが大きい。

加えて、一部の層を除けば、お金を稼ぐこと目的は曖昧で、漠然と「お金を稼ぎたい」と考えており、稼いだお金を自身の将来にどのように活かすか考えることができていない。外国人材の多くは、技能実習期間の3年間でどれだけお金を稼ぐことができるかという極めて近視眼的な視点で、日本で働くことを選択していると言える。

これに対し、多くの受け入れ企業も、外国人材がお金を稼ぐことを主たる目的として自社に働きにきていると認識している。また、多くの外国人材は、自社が受け入れた時点において、中長期的な将来展望を有していないことから、受け入れ企業は、外国人材の中長期的なキャリアを支援するという発想に至らない／支援する必要性を感じにくい状態になっている。

その一方で、ヒアリング調査の対象となった一部の企業では、外国人材に対して、「日本滞在中に、どの程度の金額を蓄えたいのか」、「日本で稼いだお金で、何をしたいのか／何を買いたいのか」、「やりたいこと・買いたいものためには、自身の収入をどの程度増やすのか／自身の支出をどの程度抑制する必要があるのか」といったことを、定期的に受け入れている外国人材に問いかけていることが確認された。

このような問いかけを受けた外国人材は、自身が稼ぐお金の目的を意識するようになり、目的のために、お金を稼ぐ手段である「働くこと」により熱心に取り組むようになっている。

また、ヒアリング先の中には、外国人材に対して、対応可能な業務が増えたり、各業務を行う際の業務の質が向上したりすることに連動して昇給する制度を整え、それを外国人材にしっかり説明しながら運用していくことで、外国人材の日々の業務への取り組み意欲を高め、より良い労働力の確保につなげようとしている企業が複数社存在する。

このように、一部の企業では、外国人材にとって受け入れ時点では漠然としていた、お金を稼ぐことの目的・意義に対し、受け入れ企業が自ら積極的に外国人材に働きかけ、収入・支出に関する計画・見通しを明確化する支援を通じて、働くこととの意味付け・動機付けを行い、結果として、外国人材の自社への更なる貢献を引き出すこと（自社にとってより良い労働力となるようにすること）を試みていることが確認された。

このような取組を通じ、外国人材は、なぜお金を稼ぐのかについて自分自身で考えることができるようになり、帰国後も含めた中長期的な自身にまつわるお金の計画を考える力を養い、自身のお金の計画のためにより積極的に技能実習に取り組めるようになる。

それゆえ、外国人材に対し、『マネープランニング』（外国人材にお金を稼ぐ目的や、お金を蓄えること、お金を使うことなどを考えてもらうこと）を学ぶ機会を提供することが重要であると考えられる。

さらに、『マネープランニング』と同様に、『キャリアプランニング』を学ぶ機会を提供することも重要であると考えられる。

日本企業の受け入れが決まった時点では、外国人材（特に技能実習生）のほとんどは、自分自身のキャリアについての関心を有しておらず、人生観・仕事観がない状態であって、漫然とお金を稼ぎたいという気持ちで日本での仕事に取り組むことになる。

しかし、その一方で、仕事の中で、新しいことや、より高度なことができるようになることに楽しみ・喜びを見出し、仕事にやりがいを感じるようになっていく外国人材は多い。

また、日本での就労で身に付けた、日本式の丁寧な仕事の進め方や、習得した日本語能力などを、今後の自身の仕事に役立てる外国人材も少なからず存在する。言い換えると、外国人材が、日本で習得した技能から離れて技能実習後/帰国後のキャリアを描くような場合においても、日本での就労経験は外国人材にとって価値のあるものになりうる。

このような実態を踏まえると、外国人材に対し、技能実習後/帰国後の自身のキャリアについて考える機会を提供したり、日本での仕事経験が自身の今後の仕事にどのように役立つかを問いかけたりすることで、外国人材は、日本で働くことの目的・意義をより意識するようになり、日本で働く期間をより大事に過ごすようになるものと考えられる。

結果、外国人材は、日本での就労をより熱心なものとするすることで、より多くの学び・気付きを得ることができるようになり。受け入れ企業は、外国人材のより積極的な貢献を受けられるようになる。

以上のように、外国人材に対して、マネープランニングやキャリアプランニングを学ぶ機会を提供することは、日本での就労を、外国人材側・受け入れ企業側の双方にとってより良いものとするにつながり、かつ、外国人材の技能実習後/帰国後の人生をより豊かにすることにもつながると期待される、

図 44 課題①：「外国人材の漠然とした来日動機への対応」

課題①：

外国人材は、お金を稼ぐ機会として、たまたま日本の技能実習制度を知り、制度を活用していることが少なくない。

それゆえ、外国人材はお金を稼ぎたいと思っているものの、お金の使い道等についての考えは曖昧である。

また、日本で働くことへのこだわりは薄く、自身の将来展望は十分に描かれておらず、自身の人生観・仕事観と、日本での就労とを結びつけるような発想は乏しい。

結果、外国人材は日本で漠然とした日々を過ごすことになり、外国人材の仕事を通じた成長は極めて限定的となり、受け入れ企業も外国人材の活躍を感じる事が難しい状態になってしまう。



課題解決の方向性①

外国人材に対して、自身の人生におけるお金の使い方（マネープランニング）や、働き方（キャリアプランニング）について考えてもらう機会を提供し、日本で過ごす期間の目的・意義を明確化してもらい、お金面・仕事面の充実度を増してもらう。

次に、多くの受け入れ企業で、「外国人材には、日本人同様に活躍して欲しい」、「日本人と同様に活躍してくれるならば、日本人と同様に処遇したい」といった発想が広がってきていること確認された。人手不足が深刻化する中、国籍を問わず、良い人材であれば、良い条件で迎え入れたいという考え方である。

このような発想が広がっているものの、よりスムーズな外国人材の受け入れ・外国人材の活躍のためには、大きく2点の課題解決が求められる。

1点は、業務において複雑な指示・コミュニケーションを行うための「外国人材の日本語能力」、および、「企業側の外国人材への対応力」の課題である。

外国人材が、日本人と同様に活躍するためには、複雑な指示・業務内容を理解し、それを実行する力を備えることが必要になる。

複雑な指示・業務内容を理解する必要があるという課題に対し、外国人材は、より高い水準の日本語能力を身に付けることが求められる。

また、受け入れ企業側には、外国人材の日本語能力向上を支援することに加え、通訳を通じた外国人材の母国語による指示や、母国語のマニュアル作成などへの対応が求められる。

一般に、受け入れ企業は、トラブルが発生した際などに、監理団体と連携してトラブルに対処する／監理団体の通訳を活用して外国人材とコミュニケーションを取ることが多いが、日々の業務の中で、複雑な指示・業務内容を外国人材に理解してもらうためには、監理団体に言葉の壁という問題を任せきりにしてしまうのではなく、受け入れ企業が自ら外国人材とのコミュニケーションを推進していくことが重要になってくる。

例えば、ある企業では、通訳可能な人材を自社で雇い、この人材には社内で通訳以外の通常業務を割り当ててそれを担当してもらいながら、通訳が必要な際には現場に出て来てもらう体制を整えており、専従の通訳を確保するコストよりも安価な支出に抑えながら、外国人材が働く現場でのコミュニケーションの課題を解消することに努めている。この工夫により、外国人材の受け入れにおいて、大きな追加コストの発生を回避できるため、同社は、日本人と同様の活躍をする外国人材は、日本人と同様の処遇を実現することが可能となっている（通訳のコスト分、外国人材の処遇が悪くなるということを避けられる）。

また、他の企業では、日本滞在経験が長い外国人材で、日本語が得意な人物に、来日して日が浅い外国人材のサポート役を任せ、必要に応じ母国語でのコミュニケーションをとってもらうことで、日本語でのコミュニケーションが難しい点を補うよう工夫している。

もう1点の課題として、「外国人材と受け入れ企業が、より長期間の雇用関係を構築することが可能であるか不透明である」という点が挙げられる。

外国人材の立場では、日本でより長く働くことを希望しても、制度上、自身の仕事内容ではより長期の滞在が認められていないケースが存在することや、在留資格に必要な日本語能力を満たすことができない場合があることなどが課題となっている。

この課題に対しては、制度上可能な場合には、受け入れ企業が、外国人材に対して、長期間自社で働いてもらいたいと考えていることを早期に伝え、日本語能力の向上などを促していくことが必要となる。

また、受け入れ企業の立場では、外国人材が自社でのより長期の就労を希望せずに帰国してしまうケースや、技能実習生から特定技能に資格が切り替わった後、条件の良い企業に移ってしまうケースがあることが課題である。

今回の調査において、受け入れ企業からは、「東京、名古屋、大阪などの大都市の求人の給与等の条件は北陸よりも良いため、外国人材に支払うお金の多さで外国人材に自社を選んでもらうことは難しい」との声が多かった。

つまり、受け入れ企業には、お金以外の自社の良さを外国人材に訴求する必要性が生じている。

そこで、受け入れ企業は、前述の「マネープランニング」や「キャリアプランニング」について考えてもらう機会を外国人材に提供し、自社が、外国人材にとって、有意義な経験を積むことができる企業であると理解してもらいつつ、実際に良い経験を積むことが可能となるように様々な機会を与えていくことが重要になる。

加えて、行政などと連携しながら、受け入れ企業が立地する地域の魅力を発信し、お金以外の面で、外国人材が企業・地域を選択する理由を見つけてもらう（環境の良さ・住みやすさのアピール等）必要がある。

図 45 課題②：「業務における複雑な指示・コミュニケーションへの対応」

課題②：

外国人材に、日本人と同様に活躍してもらいたいと考えている企業が増えているが、そのためには、外国人材に、日本人と同様に複雑な指示・業務内容に対応してもらう必要がある。



課題解決の方向性②（外国人材の立場から）

自分自身（外国人材）の日本語能力を向上していく。

課題解決の方向性②（受け入れ企業の立場から）

企業側の外国人材への対応力を高める。通訳の確保やマニュアルの外国語化の実施。先輩外国人材が来日して日が浅い外国人材をフォローする仕組みの構築。

図 46 課題③：「より長期間の雇用関係の構築の不透明さ」

課題③：

外国人材がより長期間に亘り、受け入れ企業で働くことを希望しても、制度上・日本語の能力上の問題により、認められないケースが存在する。

また、受け入れ企業が、外国人材の自社でのより長期の就労を希望しても、外国人材側が帰国を選んでしまうケースや、技能実習生から特定技能に資格が切り替わった後、条件の良い企業に移ってしまい、雇用を維持できないケースが存在する。



課題解決の方向性③（外国人材の立場から）

日本での長期就労の可能性を早期に理解し、日本語能力を計画的に向上していく。

課題解決の方向性③（受け入れ企業の立場から）

外国人材に、制度上可能な場合には、早期により長期の滞在可能性があることを伝えていく。それに関連して、外国人材に日本語能力の向上を促していく。

外国人材への「マネープランニング」、「キャリアプランニング」の学習機会の提供等を通じ、外国人材が自社にとってお金以外の価値がある、有意義な経験を積むことができる会社であると理解してもらいつつ、実際に良い経験が可能となる様々な機会を与えていく。

行政などと連携して、受け入れ企業が立地する地域の魅力を訴求し、お金以外の面で、企業・地域選択してもらうようにする。

1-3. 文献調査・ヒアリング調査から見てきたその他の課題

前項では、外国人材と受け入れ企業の期待・関心に着目し、そこから見えてくる課題を考察したが、ここでは、文献調査・ヒアリング調査を通じ見えてきた、外国人材、および、受け入れ企業におけるその他の課題について整理する。

課題④：「初めて外国人材を受け入れる企業が、何をしたらよいかわかりにくい」

文献調査・ヒアリング調査を通じ、今後、外国人材を受け入れる企業はますます増えていくものと見込まれる。

現状、比較的規模の大きい（従業員数が多い）企業を中心に、外国人材の受け入れが進んでいるが、今後は、より小規模な企業において、新規に外国人材の受け入れが進んでいくものと想定される。

その一方で、小規模な企業の周辺には、必ずしも外国人材の受け入れ、特に技能実習生の受け入れに関する情報は潤沢には存在していないものと考えられる。

企業を支援する組織（例：商工会議所・商工会、金融機関、等）は、多くの場合、技能実習制度についての情報を十分に有しておらず、技能実習生の受け入れを支援の実績もほとんど有していない。

そのため、新たに外国人材を受け入れたい企業は、周囲から外国人材受け入れに関する情報を得ることが難しい実態が想定される。

さらに、小規模な企業が自ら技能実習制度の情報を得ようと努めても、規模の小さな企業にとっては、独力で技能実習制度を理解することや、実績のある監理団体を見つけ出すことは容易ではないと想定される。

そこで、今後、技能実習生を受け入れる企業や、企業を支援する組織に対して、改めて外国人材の受け入れに関連する制度を周知していくことが重要になる。また、各企業に適した、良い監理団体と出会う機会を提供していくことも必要である。

図 47 課題④：「初めて外国人材を受け入れる企業が、何をしたらよいかわかりにくい」

課題④：

人手不足が深刻化する中で、より小規模な企業においても外国人材の受け入れが進むものと見込まれる。

しかし、小規模な企業が外国人材の受け入れを進めることは、企業体力等を考えると大規模な企業に比べて容易ではない。また、小規模な企業を支援する組織（商工会議所・商工会、金融機関、等）において、技能実習制度についての理解は進んでいない。



課題解決の方向性④

今後、技能実習生を受け入れる企業や、企業を支援する組織に対して、改めて外国人材の受け入れに関連する制度を周知していく。

各企業に適した、良い監理団体と出会う機会を提供していく。

課題⑤「外国人材が帰国後に日本で習得した技能を活かす機会が乏しい実態」

外国人材へのヒアリング調査などを通じ、外国人材が、日本で習得した技能を、帰国後に活用しているケースは極めて限定的であることが確認された。

この理由として、「帰国後、日本企業への就職を希望しても、必ずしもそのような求人に出会うことができない」点や、「日本での経験を考慮し、良い条件で採用してくれるケースが少ない」点などを挙げる声が多かった。

このような実態は、仮に外国人材が自身の日本で習得した技能を活用したいと考えていたとしても、日本企業への就職活動が消極的なものになってしまい、せっかくの技能実習制度が、十分に活用されないことにもつながってしまいかねない。

そこで、技能実習制度を経験した外国人材と、日本企業とのマッチングを図る仕組みを整えていくことなどが考えられる。例えば、各国において、技能実習制度の経験者の情報（名前、居住地域、経験した技能、経験時期、等）を整備し、海外拠点で人材を必要とする日本企業とのマッチングを行い、就業を促すことなどが期待される。

図 48 課題⑤：「外国人材が帰国後に日本で習得した技能を活かす機会が乏しい実態」

課題⑤：

外国人材は、技能実習制度を終え、帰国した後に、日本で習得した技能を活用できる就職先と出会うことができていない。

技能実習制度を経験しても、日本企業の求人に出会うことができる機会は乏しく、また、日本での経験が採用条件での好待遇につながりにくいとの声が多い。



課題解決の方向性⑤

技能実習制度を経験した外国人材と、日本企業とのマッチングを図る仕組みを整えていく。

課題⑥「良い外国人材を雇用することが難しい」

外国人材、特に技能実習生は、一定期間経過後に、帰国してしまうため、受け入れ企業は、時間経過とともに、新たに外国人材を雇用しなくてはならない状況に直面する。

多くの企業は、これまで構築してきた監理団体との関係性などを活用し、再び外国人材を新規に雇用し、継続的に外国人材を充足するが、一部の企業からは、以前に比べると外国人材の確保が難しくなった、以前と同様の条件で採用可能な外国人材の質が低下しているように感じるとの声が挙がった。

この理由の1つとして、近年、より多くの日本企業が外国人材の受け入れを考えるようになったことが挙げられる。より多くの求人が外国人材に対して提示される中で、相対的に良い条件の求人、優秀な人材のエントリー・採用が多くなっているものと想定される。

上記のように、既に外国人材を受け入れている企業が、継続的に外国人材を受け入れようとする中で本課題に直面しているが、この課題は、継続的に外国人材を受け入れる企業に限らず、新規に外国人材を受け入れる企業においても生じうる。

つまり、現状、継続的か、新規かを問わず、「良い外国人材を雇用することが難しい」状況になっていると言える。

この課題に対して、採用条件を良くする努力は不可欠ではあるが、北陸の企業が、東京・名古屋・大阪などの企業と同様の給料等を提示することは容易ではない。

課題③：「より長期間の雇用関係の構築の不透明さ」でも述べたように、企業は、外国人材に対して、自社の魅力（マネープランニングやキャリアプランニング等の観点を含め自社の就労では有意義な経験を積むことができる、自社が立地する地域が魅力的である、等）を、より多角的に伝えていく必要があると考えられる。

図 49 課題⑥：「良い外国人材を新規に雇用することが難しい」

課題⑥：

多くの日本企業で外国人材の受け入れが行われるようになってきたことによって、良い人材の確保が難しくなっている面がある。



課題解決の方向性⑥

自社の魅力を多角的に伝えていく。例えば、マネープランニングやキャリアプランニング等の観点を含め、自社の就労で有意義な経験を積むことができること、自社が立地する地域が魅力的であること、等をアピールする。

1-4. 外国人材と受け入れ企業における課題の整理

ここまで、外国人材と受け入れ企業における課題として、大きく6つの課題を述べてきた。これらの課題につき、技能実習制度のタイミングに注目し、「実施前」、「実施中」、「実施後」の区分を設けると、課題を下記のように整理することができる。

図 50 外国人材と受け入れ企業における課題の時系列での整理

技能実習制度 実施前	技能実習制度 実施中	技能実習制度 実施後
<p>課題① 「外国人材の漠然とした来日動機への対応」</p> <p>課題④ 「初めて外国人材を受け入れる企業が、何をしたらよいかわかりにくい」</p> <p>課題⑥ 「（新規に）良い外国人材を雇用することが難しい」</p>	<p>課題② 「業務における複雑な指示・コミュニケーションへの対応」</p>	<p>課題③ 「より長期間の雇用関係の構築の不透明さ」</p> <p>課題⑤ 「外国人材が帰国後に日本で習得した技能を活かす機会が乏しい実態」</p> <p>課題⑥ 「（継続的に）良い外国人材を雇用することが難しい」</p>

出所：株式会社日本総合研究所

「技能実習制度 実施中」の課題として、上記に挙げられていないものとして、例えば、「地域における多文化共生の推進」（特に、外国人材は、生活面で様々な課題を抱えるケースがあること）についての言及が複数存在した。

ヒアリング調査のまとめにおいても言及したが、例えば、外国人材の母国と日本との生活習慣の違い等により、居住先で近隣住民とトラブルになる（夜に騒いでしまい騒音についてのクレームが入る、ゴミ出しのルール違反が指摘される、等）ことが課題であるとの指摘が存在した。

しかし、このような生活面の課題は、「行政が、生活ルール・手続きに関し外国語（母国語）に翻訳して外国人に提供するようになったことで、以前に比べるとトラブルがなくなってきている」、「地域住民に、最初は珍しがられ、なんとなく地域住民と外国人材との間に距離感があったが、外国人材が日常的に挨拶をすることや、地域のイベント等に参加することで、トラブルが生じにくくなった」との声が多く確認され、以前は課題であったものの、現在では、以前に比べて解決が難しい課題ではなくなりつつあると考えられる。

外国人材の受け入れが年々広がっていく（日本で働く外国人材が増えてくる）中で、外国人材の受け入れに係る課題は、「技能実習制度 実施中」のものについて、ここ数年の取組等を通じ、ある程度の解消が図られ、最近では、「実施前」と「実施後」の課題、および、「実施前～実施中～実施後」の一貫した課題が、以前に比べ、相対的に重要になってきているのではないかと考えられる。

2. 外国人材と受け入れ企業を支援する組織における課題

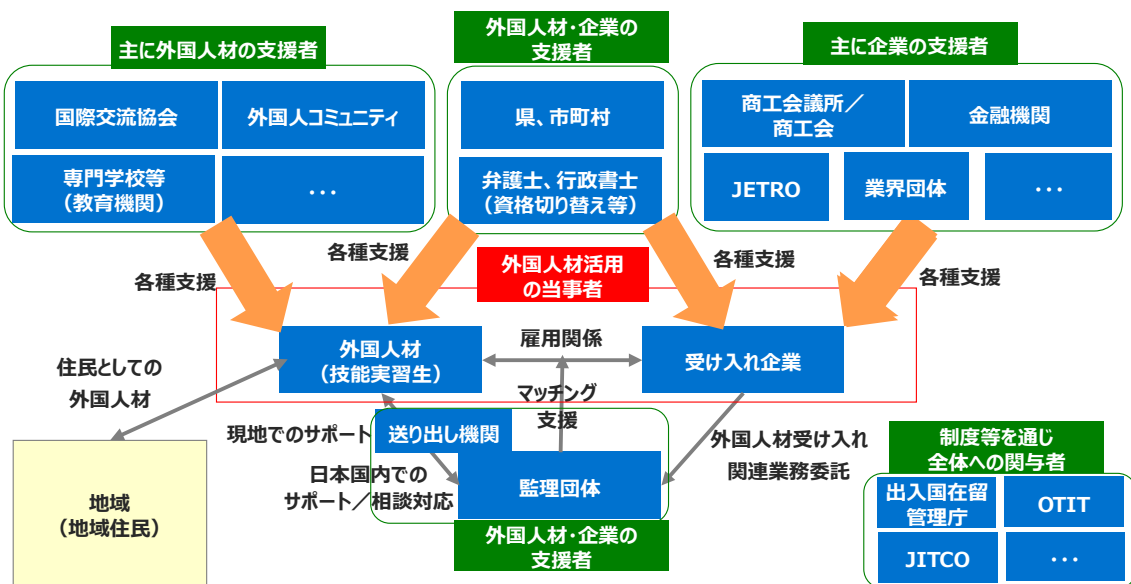
前節では、外国人材と受け入れ企業に着目し、外国人材受け入れに係る課題について検討してきたが、本節では目線をその周囲に広げて、課題を考えていく。

外国人材と受け入れ企業を支援する組織が抱える課題について整理・分析していく。

2-1. 外国人材と受け入れ企業を支援する組織との関係性

外国人材と受け入れ企業との周辺には、様々な支援組織が存在している。主に外国人材を支援する組織（国際交流協会、外国人コミュニティ、専門学校、等）、主に企業を支援する組織（商工会議所・商工会、金融機関、JETRO、業界団体、等）、外国人材・企業の両方を支援する組織（監理団体と連携する送り出し機関、県・市町村、弁護士・行政書士、等）、制度等を通じ全体に関与する機関（出入国在留管理庁、OTIT(外国人技能実習機構)、JITCO（公益財団法人国際人材協力機構）、等）の存在を挙げられる。また、外国人材は、住民としての顔も持ち、地域・地域住民との関係を有している。

図 51 外国人材と受け入れ企業を支援する組織の関係図



出所：株式会社日本総合研究所

2-2. 外国人材を支援する組織を起点として見えてくる課題

生活面で課題（困りごと）のある外国人材（例：病院に行きたい、行政手続きを行いたい、等）は、国際交流協会や、外国人コミュニティ、あるいは、県・市町村、監理団体や受け入れ企業に相談することで、自身の課題の解決を図っている。

国際交流協会は、外国人材の悩みを母国語で聞き、その解決に必要なアドバイスを母国語で提供している。なお、監理団体や受け入れ企業が、同様の機能を提供することもある。

また、外国人コミュニティが SNS 上に形成されており、外国人材は、SNS を通じた情報取得により、自身の困りごとの解決策を把握するほか、出身国の人材とのコミュニケーションや、イベント・スポーツの実施等を通じ、ストレス発散などを行っている。

現状、これらは外国人材を支援する組織として役立っている（機能している）ようであり、多文化共生・外国人材の生活面の課題は、以前に比べると重要な課題ではなくなってきた・解決可能なものとなってきているようである。

ただし、外国人コミュニティは、いくつかのグループが相互独立的に活動しているケースが存在している（永住資格を持つ外国人材のコミュニティと、技能実習生のコミュニティは異なっており、互いにほとんど交流がないとの声が挙がった）ため、行政や受け入れ企業が、外国人コミュニティを通じて各種支援を促進しようとする際には、活用しようとする外国人コミュニティで、支援を行いたい先に適切に情報が届くのかについて、留意する必要がある。

外国人材の仕事面での課題として、「日本語能力の向上」が必要であることは、ここまでに述べてきた。「日本語能力の向上」という課題に関し、国際交流協会は、外国人材の日本語学習をサポートする機能を有していることから、この課題の解消を図るために重要な組織になりうるのではないかと考えられる。

それゆえ、外国人材の受け入れ企業や、各種組織が、国際交流センターとの連携を深める・国際交流センターの活動をより活性化させるように取組んでいくことは、一考に値すると言えよう。

加えて、今後、地域としてより積極的な外国人材の受け入れ・活用を考える際には、専門学校等による外国人材の支援を活性化していくことが考えられる。

専門学校等の教育機関は、外国人材に対して技能や日本語の学習を支援する機能を有している場合があるが、例えば、福井県では、介護分野の外国人材をより積極的に確保することを目指し、専門学校等を活用する取り組みを進めている⁵⁷。

⁵⁷ 「第8期福井県老人福祉・介護保険事業支援計画」（計画期間：2021年度から2023年

この取り組みでは、福井県とタイの教育機関等が連携して、介護人材を現地で育成（介護技術や日本語教育）し、介護分野で働く技能実習生として受入れる事業を推進している。

また、福井県内の介護福祉士養成校が外国人留学生を受け入れた場合に、その学費や学習支援に要する経費についての支援を行い、卒業後に福井県内の介護事業所に就労することを促進する取り組みも進めている。

図 52 課題：外国人材を支援する組織起点

●国際交流協会起点

・課題：

外国人材の日本語能力の向上を、より一層行っていく必要がある。

・課題解決の方向性：

国際交流協会が提供可能な日本語学習サポート機能を、より積極的に活用していく。

●専門学校等起点

・課題：

今後、より積極的な外国人材の受け入れを企業として・地域として進めていくためには、専門学校等を巻き込んだ人材確保・育成の仕組みを考えていく必要がある。

・課題解決の方向性：

行政（県）が主導しつつ、外国人材受け入れを行う企業や、各種支援を行う地域の組織等が連携しながら、より良い外国人材の確保・育成・受け入れの仕組みを構築していく。

●その他関連事項

・外国人コミュニティを通じた情報提供に関する留意点

外国人材への生活面で役立つ情報提供等に、外国人コミュニティを活用することが想定されるが、各地域に、出身国ごとに組織されるコミュニティは、1つであるとは限らず、また、各コミュニティがつながりを有しているとも限らないため、コミュニティの実態を良く踏まえ、情報を届けたい先にしっかりと届けられるかを見極めながら、外国人コミュニティを活用していく必要がある。

度) https://www.pref.fukui.lg.jp/doc/kourei/dai8ki-kaigokeikaku_d/fil/dai8ki-kaigokeikaku.pdf

2-3. 受け入れ企業を支援する組織を起点として見えてくる課題

外国人材を受け入れる企業は、日頃、商工会議所・商工会、金融機関、JETRO(独立行政法人日本貿易振興機構)、業界団体等の支援を受けている。

外国人材の受け入れに関連した支援は、地元大学を卒業した留学生の採用等、いわゆる高度人材を中心に、いくつかの金融機関やJETRO等で実施されている実態が存在する⁵⁸。

しかし、技能実習生の受け入れを支援する動きは、一部の商工会議所・商工会や、業界団体が、監理団体として活動しているケースを除けば、ヒアリング調査を通じ、ほとんど確認されなかった。

この背景として、受け入れ企業を支援する組織の、人材面（特に現場スタッフの雇用）に関する支援は限定的であることが挙げられる。ヒアリング調査によると、人材面の相談が寄せられた場合でも「ハローワークへ相談を勧めたり、人材サービス会社を紹介したりする対応に留まる」との声が多かった。

結果として、本調査を通じ、企業を支援する各組織は、人材面のサービスを積極的に行っておらず、結果として、人材面の相談が企業から寄せられることは少なく、技能実習生の受け入れ支援に関わる機会が乏しいため、技能実習制度への理解・関心も高くない傾向が確認された。

ただ、その一方で、今後、人手不足の問題は深刻化し、外国人材の受け入れ・活用がより多くの企業で進むものと想定される。特に、今までに比べ、より小規模な企業が外国人材の受け入れを検討するようになっていくと見込まれ、これら小規模な企業では、規模の大きな企業に比べれば、外国人材の受け入れに苦勞するケースが多いものと考えられる。

小規模な企業では、企業を支援する各組織へ相談することを通じ、外国人材受け入れの準備・取り組みを進めていくことが多いと想定されることから、企業を支援する各組織は、技能実習制度や外国人材の受け入れに関する各種制度等の理解を深め、重要な情報の提供や、監理団体の紹介等の役割を担うことが期待される。

図 53 課題：受け入れ企業を支援する組織起点

●各支援組織の全体的な傾向として

・課題：

外国人材（特に技能実習生）に関する支援はほとんど行われておらず、技能実習制度の理解等も、企業に適切なアドバイスを行う水準では実現されていない。

⁵⁸ JETRO「高度外国人材活躍推進ポータル」

<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

・課題解決の方向性：

各支援組織は、今後、より多くの企業で、ますます外国人材の受け入れが進んでいくとの認識を持ち、外国人材受け入れに関する各種制度等の理解を深めることが望まれる。また、各支援組織は、企業から寄せられる相談に対して適切な情報提供を行い、企業と監理団体との連携を促し、外国人材の受け入れが順調に進むことを支援することができるようになっていくことが期待される。

2-4. 外国人材と企業を支援する組織を起点として見えてくる課題

外国人材と、受け入れる企業の双方を支援する組織として、監理団体を挙げるができる。

監理団体は外国人材と受け入れ企業との間のマッチング・雇用関係の成立を支援する役割を担っており、技能実習生の受け入れにおいて、重要な役割を果たす組織である。

監理団体には、適切なマッチングを行うために、外国人材側の仕事全般やお金に関する期待・関心や、受け入れ企業側が希望する人材像や業務内容・雇用条件等を十分に理解することが求められる。十分な理解を活かし、雇用関係における外国人材側・受け入れ企業側の相互の納得感を高めることが期待される。

なお、今後より多くの企業が、外国人材を受け入れるようになっていくものと見込まれるが、多くの企業にとって、監理団体は身近な存在ではなく、外国人材の受け入れを考えた際に、何をしたら良いかわからない・どの監理団体に相談したらよいかかわからない、という状況が生じている。

監理団体と企業とが知り合うマッチングの機会についても、今後充実させていくことが求められる。

また、県・市町村も、外国人材と、受け入れる企業の双方を支援する組織である。1人の外国人材、1つの受け入れ企業、という枠を超え、地域全体として外国人材の受け入れに関する課題解決を主導する存在として、県・市町村への期待は大きなものとなる。

専門学校等を起点とした課題分析でも述べたが、例えば、介護人材が地域全体で不足すると見込まれる際などには、様々な関係者の参加を促し、調整を行いながら、個別の雇用関係の成立とは異なる課題解決の取り組みを進めることが重要となる。

県・市町村は、外国人材が個別に抱える課題や、受け入れ企業それぞれの課題を俯瞰的に把握しながら、地域としてまとめて行うべき課題や、新たに対応を検討しなければならない課題を発見し、その解決を後押ししていくことが求められる。

このほか、外国人材の滞在資格の切り替え等、各種手続きに関連して、弁護士や行政書士等の支援が必要なケースが生じる。今後、支援を必要とするケースがより多くなっていくと見込まれることから、弁護士や行政書士が適切な支援を行うことができるよう、体制を整えていくことが期待される。

図 54 課題：外国人材と企業を支援する組織起点

●監理団体起点①

・課題：

外国人材と受け入れ企業がより良いマッチングを実現できるようにする。
そのために、雇用関係における外国人材側・受け入れ企業側の相互の納得感を、より高めていく。

・課題解決の方向性：

適切なマッチングを行うために、外国人材側の仕事全般やお金に関する期待・関心や、受け入れ企業側が希望する人材像や業務内容・雇用条件等を十分に理解する。マッチングの納得感を高めることにつながるポイントを検討する。

●監理団体起点②

・課題：

企業は、監理団体と知り合う機会をあまり有さない。一方で、監理団体も、組合組織等の場合は、積極的な営業を行うこともできない。
結果、企業と監理団体のマッチングが進まない。

・課題解決の方向性：

監理団体の実績・得意な国・業種等の情報を、企業側が入手しやすい環境を作っていく。

また、様々な他支援機関に監理団体を知ってもらうことで、結果として、企業が監理団体と出会うことができる（企業が各支援機関を通じ、監理団体を知る）ようにしていく。

●県・市町村起点

・課題：

地域全体として解決に取り組むべき外国人材受け入れに関する課題に対処していく必要がある。

・課題解決の方向性：

外国人材、および、受け入れ企業が抱える課題を俯瞰的に把握し、様々な関係者を巻き込みながら、地域としてまとまった対応・新しい対応を主導する。

2-5. 制度等を通じ全体に関与する組織を起点として見えてくる課題

外国人材の受け入れ全般に関わる組織としては、出入国管理庁や、OTIT(外国人技能実習機構)、JITCO(公益財団法人国際人材協力機構)等を挙げることができる。

ヒアリング調査を通じ、受け入れ企業や監理団体からは、これらの組織から提供される情報を十分に把握・理解することが難しいとの声が一定数確認された。新しい情報が出たことがわかりにくく、また、新しい情報を正しく理解することが難しいと感じている企業・監理団体は少なくない。

そのため、外国人材に関する制度等の情報を、より分かりやすく伝えていくことや、より情報に触れやすい環境作りが求められていると言える。

図 55 課題：制度等を通じ全体に関与する組織起点

●各関与組織の全体的な傾向として

・課題：

外国人材に関する制度等の情報を十分に把握・理解することが難しい。

・課題解決の方向性：

各種情報を、より分かりやすく伝えていく。

各種情報に、より触れやすい環境を整えていく。

2-6. 各支援組織全体を通じて見えてくる課題

本調査を通じ、外国人材の受け入れに関し、様々な支援組織が存在していること、また、いくつかの組織が自身の役割をそれぞれ果たすことで、積極的な支援を実践していることが確認された。

ただし、本調査では、各支援組織が、他組織と連携しながら支援を進めているという声はほとんど聞こえてこなかった。同じ立場(例：受け入れ企業同士、監理団体同士)の組織が連携する取り組みや、異なる立場(例：監理団体と国際交流協会)の組織が連携する取り組みは、少ない実態にあると言える。

一方で、各組織が連携することで、現状の支援をより充実させることが出来るのではないかと考えられる。例えば、各支援組織が有する外国人材の受け入れに関するノウハウを共有する機会を設けることは、有効と考えられる。

今後、各支援組織が、他組織と連携することを模索することが重要になるものと考えられる。

また、各支援組織から、受け入れ企業を見た際に、稀なケースではあるが、受け入れ企業に、外国人材の受け入れ体制が十分に整っていないことがあるとの指摘があった。

技能実習の範囲から外れた業務を外国人材に割り当てたり、外国人材とのコミュニケーションを行う努力が欠如していたりする企業が存在し、外国人材にとって不幸が生じていると共に、企業側も外国人材の実力を活かしきれていない状況に陥っているケースがあるとのことであった。

受け入れ企業は、技能実習制度に関するガイドラインに従い、受け入れ体制を整えることが必要と考えられる。

図 56 課題：各支援組織全体を起点

●各支援組織全体を通じて見えてくるものとして（1）

・課題：

外国人材の受け入れを支援する各組織は、現状、他組織との連携を十分に行っておらず、ノウハウ習得等の潜在的な機会を逃しているものと懸念される。

・課題解決の方向性：

各支援組織の連携を模索する。組織間の交流を進め、ノウハウ共有等を図っていく。また、各種課題について、より専門的に解決可能な先につないで支援することで、より効率的に・より深い課題解決を図っていく。

●各支援組織全体を通じて見えてくるものとして（2）

・課題：

一部の受け入れ企業は、外国人材を受け入れるためのコンプライアンス意識が欠如し、受け入れ体制を整えることができていない。

・課題解決の方向性：

受け入れ企業に対し、コンプライアンス等の理解促進を含めた研修等を実施することや、受け入れ体制構築のためのノウハウ提供等を行う。

しっかりとした受け入れ体制を構築できているかについて、企業の診断・アドバイス等を行っていく。

2-7. 外国人材と受け入れ企業を支援する組織における課題の整理

ここまで、各組織を起点として、外国人材受け入れに関する課題を検討してきた。その結果を統合・再整理し、重要な課題について、追加する。

各組織を起点として見えてきた課題のうち、いくつかの課題は、外国人材と受け入れ企業における課題として検討した6つの課題のいずれかと関連している（含まれている）と理解できる。

課題①：「外国人材の漠然とした来日動機への対応」

課題②：「業務における複雑な指示・コミュニケーションへの対応」

課題③：「より長期間の雇用関係の構築の不透明さ」

課題④：「初めて外国人材を受け入れる企業が、何をしたらよいかわかりにくい」

課題⑤：「外国人材が帰国後に日本で習得した技能を活かす機会が乏しい実態」

課題⑥：「良い外国人材を新規に雇用することが難しい」

6つの課題に加えるべきものとして、下記3つの課題があるものと整理する。

課題⑦：「外国人材受け入れに関し、地域がより一体となった体制を構築する必要」

課題⑧：「外国人材受け入れの制度につき、受け入れ企業候補や支援機関に十分に伝わっていない」

課題⑨：「各支援機関は、他組織との連携の機会に乏しく、ノウハウ獲得に苦労している」

5章 課題解決に向けた提言

本章では、ここまで検討してきた課題、および、課題解決の方向性を踏まえ、課題解決に向けた具体的な解決試案を検討し、提言する。

提言においては、当該課題の解決で重要な役割を果たすことが期待される主体（実施者）を意識して、主体の活動試案について、検討・取りまとめを行う。

1. 各課題に対する解決策の試案

1-1. 課題解決の方向性の整理

前章で述べた課題①～⑨の解決の方向性を考えると、いくつかの課題は、共通した方向性によって課題解消が図られていくものと見込まれる。課題とその解決の方向性について関係性を、次ページの図表で示す。

本調査では、外国人材の受け入れに関する課題の解決の方向性として、6つの方向性を提言する。

方向性1：外国人材の日本滞在に対する動機付け・充実感向上

方向性2：外国人材の日本語能力の更なる向上

方向性3：受け入れ企業や支援組織への制度等についての更なる周知

方向性4：外国人材への情報発信の強化

方向性5：外国人材の受け入れに関するネットワークの強化

方向性6：外国人材に自身の経験を活かす機会の提供

以降、各方向性について、具体的な解決策の検討を行う。

図 57 外国人材の受け入れに関する課題とその解決方向性の整理①

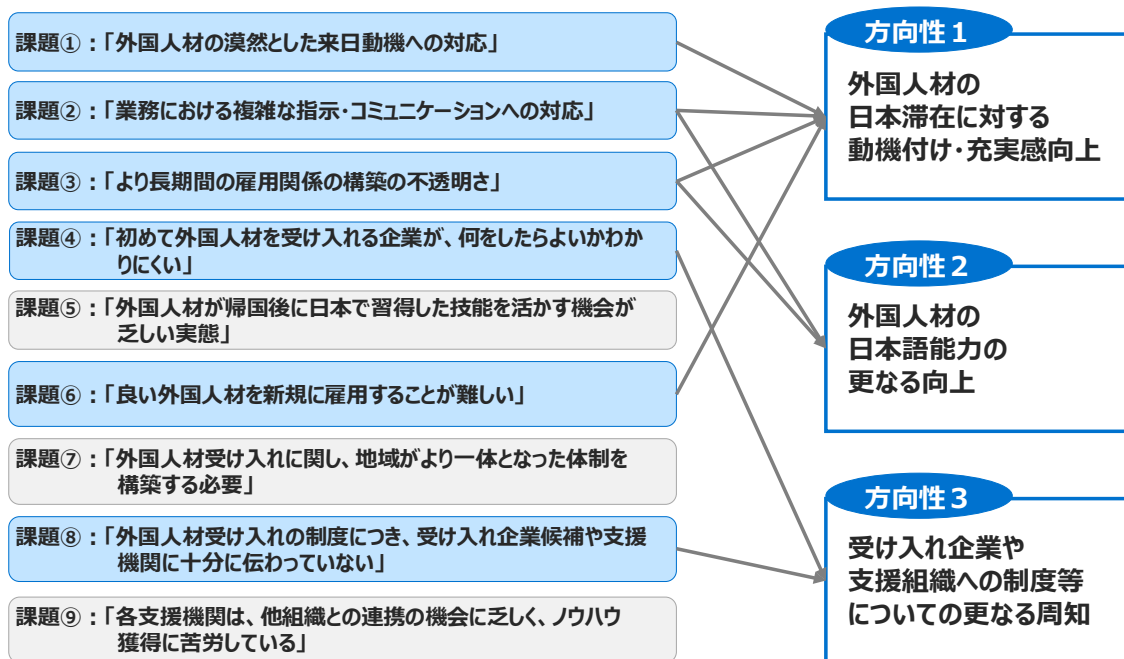
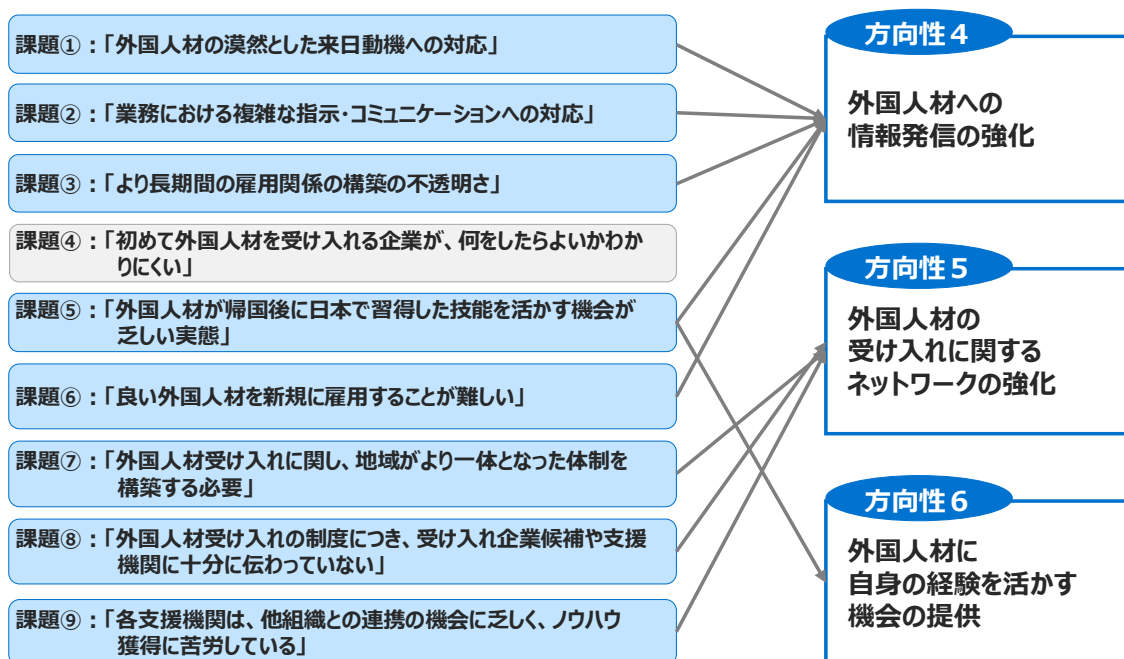


図 58 外国人材の受け入れに関する課題とその解決方向性の整理②



1-2. 外国人材の日本滞在に対する動機付け・充実感向上

前章で述べたように、外国人材には、日本で過ごす期間の目的・意義を明確化してもらうことが望まれる。お金の面、あるいは、仕事の面から、日本で過ごす期間がどのような意味を持つのかを感じ取ってもらうことで、外国人材は、日本でより活躍するように動機付けされ、母国に帰る・日本に留まるを問わず、より充実感を得られるようになる。

そのためには、現状、近視眼的に、漠然とお金を稼ぎたいと考えている外国人材に対し、マネープランニングや、キャリアプランニングの発想を伝えることが重要になる。中長期的な見通しの下で、自身の技能実習期間を捉えてもらうと共に、お金やキャリアについての計画を立て、深く考えてもらうことが重要である。

図 59 外国人材に伝えるマネープランニング・キャリアプランニング

●マネープランニングで伝えるべき事項（案）

多くの外国人材は、お金を稼ぐことに関心を持ち、技能実習生として来日しているものの、お金の使い道に関して、しっかりした計画を持っている人材は、ほとんど存在しない。

一方で、本来、外国人材は、「①母国の家族への生活費」について仕送りをしつつ、「②帰国後のビジネスの資金」を準備する必要があり、加えて、日本に来る前の準備資金として借金を負っているケースも多いことから、「③借金の返済」も行わなければならない。また、母国とは物価の違う「④日本における滞在費用」も給与から捻出する必要がある。

このように、外国人材は厳しい環境の中でシビアに収支管理をおこなう必要がある。一方で、マネープランニングについて必要な知識を学ぶ機会は、入国前後で十分に提供されていないことから、多くの外国人材は、自身のお金との向き合い方を確立することができず、ただひたすらお金のために働いている状態が大半であると推察される。

そのため、①～④として挙げた各種支払い・貯蓄について、計画的に向き合うことができるように支援することでお金面に対する不安感やストレスを軽減し、かつ、無理のない現実的な計画を立てることで精神的にもゆとりのある状態をつくっていくことが重要であると考えられる。

①～④について、それぞれ以下のような視点でのサポートが必要となる。

－「①母国の家族への生活費（仕送り）」

母国の家族における現在の貯蓄と借金などの状況把握、母国における生活費、母国での収入などから、仕送りしたい/仕送りする金額などを整理する。現地の物価や家庭環境（扶養する家族の数など）も考慮し、母国の家族の収支についても把握しつつ、適切な仕送り額を設定するサポートを行うことが想定される。

そのための収支計画検討シートを作成して、外国人材に提供し、シートでの検討状況をレビューし、アドバイスをすることが想定される。

－ 「②帰国後のビジネスの準備資金」

キャリアプランニングとも連携しながら、外国人材に将来の自身のビジネスを構想してもらい、その構想に基づき、事業計画の策定支援、資金計画の作成等を支援することが想定される。

加えて、必要な資金を技能実習期間で準備するために、実習期間中の収支計画の策定をサポートし、毎月の進捗管理を行うことが想定される。

そのために、前述の収支計画検討シートに加え、事業計画の策定支援に関する教材や、資金計画の作成に関する教材等が求められる。

－ 「③来日にかかる準備資金の返済」

技能実習として来日するための資金を、借り入れにより賄っている場合は、借金の返済についての検討・対応が必要となる。金利の過多によっては、返済の前倒しなどが有効になるケースも考えられるため、収支計画を立てた上で、無理のない範囲の返済計画を立てることが望まれる。

－ 「④日本における滞在費用」

母国とは異なる物価水準の中で、前述の①から③のような費用を捻出しながら、日本で生活していくことが求められる。そこで、日本に入国した段階で、日本における生活費の目安や代表的な製品の物価水準などを説明しつつ、生活費がどの程度かかるのかにつき外国人材に早期に理解してもらうことが望まれる。また、計画と実際の比較などを通じて収支の改善を行っていくことも重要であり、定期的なサポートを実施していく。

● キャリアプランニングで伝えるべき事項（案）

ヒアリング調査からは、多くの外国人材は、漠然とお金を稼ぐことを目的としており、帰国後のキャリアについては考えられていない状況が確認された。

ただし、その一方で、ヒアリング調査では、新しい仕事ができるようになることに喜びを感じるといった声や、仕事をするのは楽しい・達成感が感じられると良い、といった発言が多数あり、技能実習での仕事に、やりがいを感じていることが伺える。

一般的に、自身のキャリアを検討してもらうことで、日々の業務の中から、自身のキャリアにつながる・意味があると感じられる点がより多く見つけ出されるようになり、仕事のやりがいは、より大きなものとなる。つまり、日本での経験や、覚えた日本式の仕事の仕方や、日本語能力を、その後の人生でどのように活かすかを考えてもらうこと

で、外国人材は、技能実習に従事する意味・やりがい・充実感を強く認識するようになるはずである。

その上で、受け入れ企業側が、どのような能力を、どのタイミングで、どのように身に付けて欲しいかを伝えることができれば、当該能力の習得・当該業務への対応が、外国人材にとって取り組む意義のある事項となっていく。それゆえ、①自身の長期的なキャリアについて外国人材に考えてもらう、②長期的なキャリアを実現するために技能実習期間中に何に取り組むか・与えられた業務はどのように意味づけられるかを考えてもらう、ことが重要と考えられる。また、技能実習は原則として業務を通じて学ぶ OJT 型の人材育成が主体となるが、OJT だけでは学べない領域に関しては、勉強会の参加や受け入れ企業からの特別な育成プログラムなどを設定することにより、外国人材の中長期的なキャリアを見据えた取り組みをおこなうことで、技能実習生の満足度を向上させることができると考えられる。

このように、キャリアに対する意識付けや仕事そのものに対する意識の向上は、短期的には受け入れ企業の負荷を高めるが、3年間を通じてみた場合には、意欲的な仕事への取り組みや積極的な技能の習得につながり、受け入れ企業にとってもメリットの大きいものになると考えられる。

実際に、外国人材にマネープランニング・キャリアプランニングを伝えていくためには、技能実習期間のお金・仕事内容に深く関わる、「受け入れ企業」が主体的な役割を果たすことが望ましいと考えられる。

本調査で把握することができた一部の先進的な企業では、既に同種の発想に基づく教育を外国人材に対して行い、外国人材の日本滞在の充実度を向上させ、自社での労働のモチベーション向上、結果としてより良い労働力の確保につなげている。

ただし、多くの中小企業にとって、外国人材に対して、ゼロからマネープランニング・キャリアプランニングを行うことは、困難が伴うと想定されることから、支援機関が教材等を提供するといったサポートがなされることが望ましいと考えられる。

例えば、商工会議所・商工会、あるいは、金融機関は、そのような教材に準ずるものを保有し、研修等を実施した実績が少なくないと考えられる。

場合によっては、出張授業のような形で、これらの支援機関が、受け入れ企業に出向き、外国人材に研修を行うことも想定される。

なお、上述したように、技能実習期間のお金・仕事内容に深く関わる、「受け入れ企業」が主体的な役割を果たすことが望ましいと考えるが、企業側に対応余力がない場合は、監理団体がその役割を担うケースもありうるものと想定される。

60 マネープランニング・キャリアプランニングの実践方法（案）

●実施主体：

原則、「受け入れ企業」

場合により、「監理団体」

教材作成等の点から、「一部の支援機関（商工会議所・商工会、金融機関、等）」

●実施方法：

支援機関（商工会議所・商工会、あるいは、金融機関）が有する教材をベースに、外国人材向けの教材を作成する。

※この作成に関しては、国や県等が、補助を行う意義があるものと考えられる。

教材を使い、実施主体が、外国人材への教育を行う。実施主体のみでの教育が難しい場合は、支援機関から講師派遣の協力を受け、実施主体と支援機関が一体となって教育を行うことが想定される。

1-3. 外国人材の日本語能力の更なる向上

本調査を通じ、外国人材の仕事面・生活面の質の向上の観点や、受け入れ企業が外国人材の能力をより引き出すための観点、外国人材がより長期に日本での就労を希望する際の資格取得の観点などから、外国人材の日本語能力の向上を、一層図っていくことが望ましいことが明らかになった。

現状、国際交流協会が、日本語能力の向上に資する活動を行っているが、この活動をより促進していくことなどが考えられる。

61 外国人材の日本語能力の更なる向上方法（案）

●実施主体：

日本語教育を行うという点で「国際交流協会」、あるいは、「監理団体」

日本語教育を受けるといって「外国人材」

日本語教育を推奨するという点で「受け入れ企業」

●実施方法：

国際交流協会による、従来からの外国人材への日本語教室や、企業への日本語の出前授業等の活動を継続・拡大し、より多くの日本語能力向上の機会を、外国人材に対して提供するようにする。また、一部の監理団体では、日本語教材を独自に開発し、

外国人材に配布しているケースが確認されており、このような取り組みを強化していくことも考えられる。

※上記の活動の継続・拡大に関して、国や県等が、補助を行うことには、意義があるものと考えられる。

一方で、日本語教育の供給が増えるのみでは不十分であり、外国人材が、実際に日本語教育を受けるようになっていくことが不可欠である。

外国人材には、前述したマネープランニング・キャリアプランニングを理解してもらう活動を通じ、より日本語能力の習得に努めるよう意識改革をしてもらう必要がある。

また、受け入れ企業側には、外国人材の日本語能力向上は、自社にとってメリットがあることと理解して、外国人材が日本語を学ぶための時間を確保する（業務時間に学ばせる）、日本語を学ぶための費用を支払う、といった対応をすることが求められる。

なお、技能実習生の来日後の日本語教育は、国際交流協会や、監理団体が果たす役割が大きい。来日前については、監理団体が連携する送り出し機関の果たす役割が大きい。

監理団体には、送り出し機関と連携しながら、外国人材の来日前の日本語能力の向上にも貢献することも期待される。

1-4. 受け入れ企業や支援組織への制度等についての更なる周知

本調査を通じ、外国人材の受け入れに関する様々な支援組織、特に、受け入れ企業の支援組織において、外国人材受け入れに関する制度が十分に理解されていないことが明らかになった。

また、今後は、今まで外国人材を受け入れたことがない企業においても、外国人材受け入れの検討が本格化していくと想定される。そのような企業に外国人材の受け入れを検討してもらうための第一歩として、将来の受け入れ企業候補に対して、更なる情報提供を行っていく必要がある。その際、支援組織は有力な情報源になると考えられる。

今後、比較的小規模な企業での外国人材受け入れの検討が進むと見込まれるが、規模の小さな企業は、自社のみで経営に必要な情報を十分集めることが難しい側面があり、支援機関が外国人材受け入れに関する情報の必要な提供元となることが期待される。

そのため、改めて外国人材受け入れに関する制度等についての周知を、幅広く行っていくことが重要である。

62 受け入れ企業や支援組織への制度等についての更なる周知方法（案）

●実施主体：

情報発信元という点で、「国、OTIT、JITCO、等」
新たに外国人材を受け入れる企業に情報を伝えるという点で、
「県・町村、商工会議所・商工会、金融機関、業界団体、等」

●実施方法：

情報発信元は、今まで以上に、よりわかりやすい情報発信に努める。

また、監理団体や受け入れ企業のみならず、新規に受け入れを考える企業が相談をする先となる可能性のある、「県・町村、商工会議所・商工会、金融機関、業界団体、等」に対しても、情報を伝えることを意識していく。

「県・町村、商工会議所・商工会、金融機関、業界団体、等」は、今後、ますます外国人材の受け入れが広がり、企業において外国人材の受け入れが重要な経営課題となるとの認識の下、関連情報の収集・理解に努め、企業の支援を行っていくことが求められる。

なお、この情報発信を通じ、受け入れ企業に技能実習制度の理念等を正しく伝え、コンプライアンス違反等の排除につなげていくことも大切である。

1-5. 外国人材への情報発信の強化

本調査を通じ、技能実習の実態や、経験できることを、よりわかりやすく外国人材に伝えていくことが重要であることが明らかになった。

外国人材に、日本での仕事や生活の様子や、技能実習制度への理解をより深めることで、自身のキャリアプランニングを意識して、日本の受け入れ企業を選定することができるようになり、日本滞在中の仕事面・生活面の充実度が増すものと考えられる。

受け入れ企業においても、継続的に良い外国人材を確保するために、給与額とは異なった点で外国人材に選んでもらう（給与額が大きい傾向にある、東京・名古屋・大阪等の企業との間の人材確保競争に負けない）という観点から、外国人材に、自社の技能実習で得られるもの・経験できること等を、しっかりとアピールすることが重要である。

また、北陸地域の自治体としても、首都圏ではなく、北陸の地を日本での滞在先として選んでもらえるように、外国人材に自身の地域の魅力を伝えていくことが不可欠である。

63 外国人材への情報発信の強化方法（案）

●実施主体：

情報発信元という点で、「県・市町」および「受け入れ企業」
情報を外国人材に伝えるという点で、「監理団体」や「外国人コミュニティ」

●実施方法：

受け入れ企業は、自社で経験できる技能実習の実態を、今まで以上に、よりわかりやすく情報発信することに努める。

例えば、実際に技能実習を経験している／技能実習が終了した外国人材に、生の声を語ってもらい、それをインターネット等によって伝えていくことは、1つの方法として想定される。

また、地域（主に県・市町）も、首都圏ではなく、自身の地域を外国人材に選んでもらうために、地域の魅力（生活のしやすさ、外国人材へのサポート体制、地域の見どころ、等）を発信していく必要がある。その際、外国人材から見た、自身の地域の魅力を伝えていくことが重要と考えられる。

また、監理団体や受け入れ企業のみならず、新規に受け入れを考える企業が相談をする先となる可能性のある、「県・町村、商工会議所・商工会、金融機関、業界団体、等」に対しても、情報を伝えることを意識していく。

「監理団体」は、外国人材の母国における情報伝達を担いうることから、企業や地域の情報発信に協力することが想定される。

加えて、各地域に存在する外国人コミュニティの情報を、SNS等を通じて収集し、これから技能実習を受ける先を検討する外国人材は少なくないと想定されることから、外国人コミュニティを巻き込むこともポイントになってくると見込まれる。

1-6. 外国人材の受け入れに関するネットワークの強化

本調査を通じ、これまでの外国人材の受け入れは、比較的規模の大きな企業を中心に進んできた側面があり、企業側が一定の対応力を有することによって、監理団体や行政機関等との連携・調整が図られ、課題が解決されてきた傾向があるものと理解される。

しかし、今後は、より小規模な企業での外国人材の受け入れが進むと見込まれる。企業が単体で対応可能なことは限定的になると懸念されることから、これまで以上に企業を支援する機関（商工会議所・商工会、金融機関、業界団体等）を巻き込んだ支援体制を作ることが重要と考えられる。

また、これまで、監理団体や行政、国際交流協会等には、企業から様々な相談が寄せられ、各組織はそれぞれの相談に真摯に向かい合い、個別に課題の解決を重ねてきた実態があるものと理解される。

相談件数が限定的なうちは、相談への対応に関するノウハウを体系化する必要性や、他者のノウハウを学ぶ必要性は薄いですが、今後、受け入れ企業の小規模化が進むことを考えると、より多くの相談に、効果的・効率的に対応していかなければならない。

そこで、外国人材の受け入れに関わる各組織においては、これまで自身に蓄積してきたノウハウ等を整理して活用していくことに加え、他者から学ぶべきことは学び、より良い外国人材の受け入れを進めていくことが重要になると考えられる。

加えて、本調査では、介護分野などで、外国人材を受け入れるために、行政・専門学校・商工会議所・受け入れ企業等が連携し、地域が一体となって課題に取り組む動きが確認されているが、今後は、そのような動きがより活発になっていくことも期待される。

以上のような点を踏まえ、今後は、まずは組織間の交流を進めるところから始め、徐々にノウハウ共有等を図って、外国人材の受け入れを、各組織がより高度に実現することにつなげていくことが重要であると考えられる。

また、交流を通じ、各組織の相互理解が深まれば、外国人材の受け入れに関する課題の内容に応じて、より専門的に解決可能な先につなぐことが可能となり、各課題は、より効率的に・より深く解決が図られるようになっていくものと期待される。

そして、外国人材受け入れに関するネットワークが形成されていけば、個別の組織のみでは対応が難しい、より大きな課題への対応も可能になるものと見込まれる。

64 外国人材の受け入れに関するネットワークの強化方法（案）

●実施主体：

ネットワーク形成という意味で、外国人材受け入れ・支援に関わる「全ての組織」関係者をコーディネートする面から「国、OTIT、JITCO。県・町村、等」

●実施方法：

ネットワーク形成・強化されていくことが期待されるが、そのきっかけが必要と想定される。

例えば、県・町村等が、地域で外国人材受け入れに関わる組織を幅広く集め、情報発信・意見交換する場をコーディネートする等のことが考えられる。

1-7. 外国人材に自身の経験を活かす機会の提供

本調査を通じ、外国人材は、技能実習を通じ獲得した自身の技能・経験を、実習終了後の母国で、十分に活かすことができていない実態が明らかになった。

その一方で、技能実習生の出身国には、一定数の日本企業が進出し、優良な人材を確保することを希望しているものと考えられる。

そこで、技能実習の経験者の情報を国別に把握・プールし、各国において、人材を必要とする日本企業とのマッチングを図っていくことが考えられる。

65 外国人材に自身の経験を活かす機会の提供方法（案）

●実施主体：

海外に協力先（送り出し機関）を持つという点で「監理団体」

海外に様々な人的ネットワークを有するという点で「(仮) JICA」

●実施方法：

各技能実習生に対し、日本で獲得した技能・経験、帰国後の生活エリア、就職に関する希望等の情報を尋ね、それを記録に残す。

一方で、技能実習生の出身国に進出している日本企業に対して、求人に関する情報（雇用条件、雇用者に希望する業務経験・日本語能力の水準、等）を尋ね、それを記録に残す。

技能実習生側データと、日本企業側データをマッチングさせ、帰国後の技能実習生の活躍の場を広げる／日本企業の人材確保を支援する。

2. JICA の関与可能性

ここでは、前節で述べた、「各課題に対する解決策の試案」において、JICA がどのような役割を担いうるかについて検討する。

(1) 「外国人材の漠然とした来日動機への対応（マネープランニング・キャリアプランニングの実践）」について

●先進事例の収集・分析とその周知

マネープランニング・キャリアプランニングに関して、本調査を通じ、一部の先進的な企業において、既に同種の発想に基づく教育が行われていることが確認された。

そこで、例えば、JICA が、外国人材に対するマネープランニング・キャリアプランニングの優良事例を集め、「どのような内容について教育すべきか」、「どのような方法で教育すべきか」等について、検討・分析し、その結果を周知していくことで、本調査で明らかとなったマネープランニング・キャリアプランニングの重要性が、より広く知られるようになることに貢献することが可能ではないかと考えられる。

●海外協力隊と連携した講師派遣システム構築

また、技能実習生に対して教育を行う際に、言葉の問題が存在する（外国人材に深い理解を促すのであれば、母国語による教育を行うことが望ましい）ことから、例えば、「海外協力隊の経験者に対して一定のトレーニングを行った上で、各受け入れ企業に派遣して講師を務めてもらう」ことが考えられる。海外協力隊のネットワークを有する JICA が、外国人材に対するキャリアプランニング・マネープランニングの教育の仕組みを支える立場で関与することも可能ではないかと考えられる。

(2) 「外国人材の日本語能力の向上」について

●先進事例／ベストプラクティスの収集・分析とその周知

外国人材の日本語能力の向上に、国際交流協会は重要な役割を果たしていくと期待されるが、本調査を通じ、国際交流協会は、他の国際交流協会の日本語教育の実施方法等を詳しく理解しているわけではないことが明らかになった。

そこで、例えば、JICA が、日本語能力の向上につながる優良事例を集め、各事例のノウハウ・工夫点等を明らかにして、他の国際交流協会に伝えていくことが考えられる。この活動を通じ、各地の国際交流協会の日本語教育が洗練され、結果、外国人材の日本語能力の向上が促進されるものと期待される。

●送り出し機関へのノウハウ提供・講師派遣等

外国人材の来日前の日本語能力の向上には、送り出し機関の教育が果たす役割が大きい。そこで、例えば、JICA が、海外協力隊を通じ、送り出し機関における日本語教育を支援することが考えられる。

海外協力隊が、日本語教育のノウハウを監理団体に対して伝える形や、監理団体に日本語教育を行う講師として出向いて支援を行う形等が考えられる。

(3) 「受け入れ企業や支援組織への制度等についての更なる周知」について

●情報発信に関する支援

本件における JICA が貢献可能な領域は限定的と想定されるが、例えば、JICA が行う各種情報発信・セミナー等において、外国人材受け入れに関する現状や課題、制度面の情報等を、伝えていくことが考えられる。

(4) 「外国人材への情報発信の強化」について

●コンテンツ作成支援、および、情報伝達支援

県・市町や、受け入れ企業が、外国人材向けに情報発信を行うとする際、言語面で不自由することなく、コンテンツを作成することは、容易ではないと見込まれることから、例えば、JICA が、コンテンツ作成の場に海外協力隊に関与してもらえるようコーディネートすることで、より質の高いコンテンツ作成が可能になるのではないかと考えられる。

また、出来上がったコンテンツは、日本に来る可能性のある外国人材に、出来るだけ幅広く見てもらえることが望ましい。海外に様々な人的ネットワークを有する JICA が、海外の各組織に対してコンテンツの紹介を行うことで、より多くの外国人材に情報を届けることが可能になると考えられる。

●日本における外国人コミュニティの見える化への関与

本調査を通じ、各地域には、出身国ごとの外国人コミュニティが存在していることが確認されたが、その全体像は明らかではない。

外国人コミュニティは、外国人材への情報伝達のハブとして、一定の役割を果たすことが期待されるが、実際にどのような情報伝達が可能であるかは不明瞭である。

そこで、JICA が各地の外国人材とコミュニケーションを行うことを通じて、北陸（あるいは日本各地）の外国人材コミュニティを把握し、今後、外国人材への各種情報発信に活用できるように「見える化」することが考えられる。

(5) 「外国人材の受け入れに関するネットワークの強化」について

●ネットワーク作りのきっかけの提供

より良い外国人材の受け入れのためには、関係する各組織のネットワーク強化が望まれるが、現状、ネットワークづくり(特に、組織の種類を超えた横断的なネットワークづくり)に積極的な組織は限定的である。

そこで、JICA が本調査の結果を周知する等の活動を伴いながら、北陸(あるいは日本各地)における外国人材の受け入れに関するネットワークの強化のきっかけ提供を行うことが考えられる。

前述の(3)「受け入れ企業や支援組織への制度等についての更なる周知」と関連させながら、外国人材の受け入れについて、世の中への関心を高め、より良い社会の実現に向けた第一歩につながる情報発信に関わっていくことが考えられる。

(6) 「外国人材に自身の経験を活かす機会の提供」について

●技能実習経験者のプール・マッチング

帰国した技能実習生のプロフィールや、各国における日本企業の求人に関する情報を把握し、マッチングを図る取り組みは、現状行われていない。

技能実習制度をより有効活用するため、また、帰国後の技能実習生により活躍の場を提供するため、海外の日本企業により良い求人を実現してもらうために、JICA がその取り組みを担うことが想定される。

日本企業の求人情報については、現地の商工会議所や、JETRO、日本人会等の協力を求めながら、把握していくことが想定される。

技能実習生のプロフィール等の情報は、今後、国、OTIT、JITCO、各監理団体等との連携を進め、取りまとめていくことが想定される。

3. 外国人材に選ばれる北陸に向けて

北陸地域における外国人材の受け入れは、製造業の現業職等を中心に、今後一層広がっていくものと見込まれる。

北陸地域がより多くの外国人材を受け入れていくためには、外国人材とその受け入れ企業が Win-Win の関係を構築していくのみならず、外国人材や企業を支援する各種組織・地域の住民等も含めた取り組みを推進していくことが不可欠である。

そのためには、日本の外国人材の受け入れ体制を、より充実・高度化させていくことが求められる。

課題解決の方向性として提言したように、関係者がより外国人材の受け入れに関わる課題・各種制度等への理解を深め、ネットワークを構築・連携していくこと、外国人材のコミュニケーション上の不便を解消していくこと等に加え、マネープランニング・キャリアプランニングの発想を持って外国人材を受け入れ、外国人材のモチベーションを高めること、また、就労先の選定において、金銭的な側面以外の基準があることを外国人材に気付いてもらうことが重要である。

技能実習期間を終え、特定技能の資格に切り替わった人材や高度人材については、一般に給与等の待遇が良い東京・名古屋・大阪等の大都市圏からの求人と競って、採用活動を行っていく必要がある。

この際、金銭面以外の価値を上手く訴求することができれば、外国人材から今まで以上に選ばれる北陸を実現することができると考えられる。

例えば、企業は、マネープランニング・キャリアプランニングの発想の下で外国人材の受け入れを行うことを通じ、自社が人生全体の充実につながる職場であると外国人材に認めもらうことができれば、給与以外の基準で自社を選んでもらうことができるようになる。

地域全体の観点でも、例えば、「生活しやすい・治安のよい地域」、「都市と伝統と自然が共存する地域」であることを上手くアピールすることができれば（もちろん、実際にそのような良い地域であることが大前提ではあるが）、より多くの外国人材を魅了して、地域としての受け入れを拡大することができるようになると見込まれる。

北陸3県の地域経済の維持・活性化のためには、より良い外国人材の受け入れを、より深く考え、実践していくことが必要である。

本調査が示した課題や、その解決の方向性が、多くの外国人材から選ばれる北陸を実現する一助となれば幸いである。

以上

作成：株式会社日本総合研究所 リサーチ・コンサルティング部門／2022年3月

