

**「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」
労働環境ワーキンググループ 第13回会議 議事概要**

1 日時

令和7年2月3日（月）午前10時から午前11時30分まで

2 場所

愛知県自治センター 4階 大会議室

3 出席者

17構成団体

（構成団体）

名古屋出入国在留管理局、愛知労働局、東海北陸厚生局、東海農政局、中部経済産業局、中部地方整備局、中部運輸局、名古屋市、愛知県商工会議所連合会、愛知県商工会連合会、一般社団法人中部経済連合会、愛知県経営者協会、愛知県中小企業団体中央会、日本労働組合総連合会愛知県連合会、外国人技能実習機構名古屋事務所、公益財団法人国際人材協力機構名古屋駐在事務所、愛知県職業能力開発協会、愛知県（順不同）

4 議事

- （1） 技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について
- （2） 在留外国人材の現状と外国人材に関する取組状況等について
- （3） 外国人材の定着に向けた労働環境の整備について（講話）

5 主な発言内容

（事務局）

ただいまから「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」労働環境ワーキンググループの第13回会議を開催いたします。

なお、本会議は、傍聴者、報道関係者に公開して行いますので、ご承知ください。

始めに、労働環境ワーキンググループの事務局である愛知県労働局産業人材育成課の花木からご挨拶申し上げます。

（愛知県（労働局産業人材育成課））

本日は、大変お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

本日の「労働環境ワーキンググループ」は、外国人材等の労働環境の整備について、情報共有や相互連携を図ることを目的とするものであり、今回が13回目の会議となります。

これまで、毎回、各構成団体における取組状況等、タイムリーな情報を共有し、相互連携を図ってきたところであります。

本日は、技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について名古屋出入国在留管理局様から説明をいただきます。

また、外国人材の受入れにつきましては、特定技能制度の見直し等により今後長く日

本で働くことができる外国人労働者の方は増える見込みです。本県においても、産業の担い手として外国人材の活躍が期待されておりますが、労働環境の整備等に不安を感じている企業も多いかと思えます。

そこで、Man to Man株式会社 グローバルマーケット開発部の生島様にお越しいただき、外国人材の定着に向けた支援の取組事例をご紹介いただくこととしております。構成員の皆様におかれましては、今後の取組の参考としていただければ幸いです。

本会議を通じて、本県で働く外国人材の雇用が守られ、人材不足の分野などで活躍するなど、安心して働ける環境の整備につなげてまいりたいと考えております。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

(事務局)

本日は、事務局を含め17団体からご出席をいただいております。

出席者の紹介につきましては、お手元に配付しております出席者名簿をもって紹介に代えさせていただきます。

それでは、これより議事に入ります。

議事(1)「技能実習制度における「やむを得ない事情」がある場合の転籍の改善について」でございます。

それでは、よろしくお願いいたします。

(名古屋出入国在留管理局)

議事1のやむを得ない事情がある場合の転籍の改善についてお話しいたします。

まず前提といたしまして、これは関係法令を改正したものではありません。また、これまでの取り扱いが変更されたというものでもありません。今回はそれを正しく理解していただくために、この場で話をして欲しいとのご要望がありましたので、改善の意義と概要についてお話しいたします。

なお、この改正については、技能実習機構さんも関連しておりますところ、私からは、入管手続きに関する部分、つまり在留管理制度に係る部分のお話に限られることをご了承ください。

まず、今回の改善があった経緯です。これまでも、やむを得ない事情があると認められる場合には、技能実習生の転籍を認めてきたところであり、その例は、資料中の現行のやむを得ない事情で、資料の一番上に記載されている通りです。しかしながら、やむを得ない事情による転籍については、現行の運用の課題の①から③のような指摘を受けました。このような課題につきましては、令和4年から開催されておりました技能実習制度及び特定技能制度のあり方に関する有識者会議の最終報告書の提言に含まれており、また、令和6年2月9日に外国人の受入れ調整に関する関係閣僚会議で決定された政府方針において、育成就労制度では、やむを得ない事情による転籍要件の拡大、明確化が示されるとともに、同方針で育成就労、法の施行を待たずして、現行の技能実習制度におきましても、速やかに改善を図ることとされており、このたび、令和6年の11月、入管庁と厚労省との共管であります、技能実習制度の運用要領が改正され、やむを得ない事情がある場合の転籍の運用が改善されました。

これが今回の改善の経緯ではございますが、冒頭に申し上げた通り、今回の改善内容は、関係法令を改正したわけではありませんので、本件取り扱いに伴っては罰則もあり

ませんし、これまでの取り扱いが変更されたというわけではありません。あくまでも、これまでの運用におきまして、一部明確化を図った取り扱いであり、やむを得ない事情等の解釈に変更があるわけでもありません。

改善のポイントにつきましては、資料の中ほどから下に記載があります、①②③の通りですが、このうち、③生活支援に関する課題に対する改善が、在留管理制度上の措置であり、私ども入管での手続きを伴うものとなっております。

入管で行う在留審査におきましては、やむを得ない事情に該当するかどうかの判断は、個々の状況を勘案し個別に行います。そのため、③に関連するようなもの、すなわち在留管理制度上の措置に関して、ご意見やご質問がある場合は、その外国人の居住地を管轄する入管にお問い合わせいただきたいと思います。

名古屋入管管内での事案でありましたら、研修・短期滞在審査部門という部門が担当しておりまして、個別の事情に合わせて適切に対応しております。

また、本日はご参考として、資料の次のページから、転籍手続き中の技能実習生に対する在留管理制度上の措置についてという入管庁ホームページの掲載の案内を準備しておりますので、こちらも併せてご参照ください。

加えて、資料1-1改善のポイントの資料のうち、改善のポイント①②の部分に関しては、技能実習機構さんの方が詳しい情報をホームページ等に掲載していらっしゃると思いますので、こちらも併せてご確認いただければと思います。

また、本日ご説明したように、本件取り扱いは、個別の判断が伴うものです。そのため、私の本日の説明内容についてご不明点やさらに聞きたいこと等がありましたら、直接担当部門である、先ほど申し上げた研修・短期滞在審査部門で承りたいと思っておりますので、後程同部門におたずねいただければと思います。

（事務局）

続きまして、議事（2）「在留外国人材の現状と外国人材に関する取組状況等について」に入ります。

なお、時間の都合上、質問は最後にまとめてお聞きするということにします。

では、名古屋出入国在留管理局さんからご説明いただきます。

（名古屋出入国在留管理局）

では続いて、在留外国人数及び在留資格変更の状況などについてお話いたします。

資料1-2の1枚目ですが、外国人入国者数・日本人出国者数等の推移です。この表の一番下には、令和6年上半期の外国人入国者数が表示されておりますが、この資料を作成した後に、令和6年の速報版がリリースされまして、それによりますと、令和6年末の外国人入国者数、この表で言いますと、左から3番目、㊸と書かれたところになりますが、こちら、新規入国者数と再入国者数を合わせた数が、36,779,976人となりました。こちらは、速報値ではありますが、コロナ前を上回り過去最多となりました。

めくっていただいて次の資料には、都道府県別の在留者数の推移が示されております。愛知県も全国的な傾向同様、在留外国人が増加をしております。

次のページは都道府県 国籍・地域別の在留外国人数を示した表ですが、1位のブラジルが61,305人に対し、2位のベトナムが、61,045人と、ほぼ差がないような状況となっております。

次の資料では、特定技能在留外国人数の速報値が記載されております。1号2号とともに、在留者数が継続して増加をしております。こちらは全国の数です。

次の資料の一番上には都道府県別特定技能在留外国人数が示されております。愛知県につきましては、令和6年9月末現在におきまして、21,670人、構成比が8.1%であり、こちらの方は継続して、全国1位の数となっております。

最後の資料は、試験の実施状況が記載されておりますので、後程ご確認ください。

育成就労制度につきましては、先日の生活環境及び日本語学習日本語教育ワーキンググループでもお話した内容から変わりはないのですが、昨年12月、関係閣僚会議のもとに有識者会議が設置されました。

この会議は、特定技能及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針の案について、有識者の意見を聴取することを目的に開催されるものであり、ここでの意見を踏まえ、同方針及び運用が定められる予定です。その他の情報につきましては、現時点において名古屋入管からお話しする情報はありません。

名古屋入管の説明は以上になります。

(愛知労働局)

私の方からは、資料2の愛知県の外国人労働者雇用状況の届出状況についての説明をさせていただきます。

なお、厚生労働省と各都道府県労働局においては年に1回、10月末時点の全国、各都道府県の数値を集計して公表することとしております。令和6年10月末現在の数値につきましては、つい先日、1月31日に公表したところですが、資料は、令和5年10月末時点のものをご用意しております。令和5年10月末時点の資料を元に、口頭で令和6年10月末時点の説明をいたしますので、ご承知ください。

では、資料をご覧くださいながら説明をさせていただきます。資料右下にページ数を表示しております。

まず、1ページをご覧くださいますと、外国人の雇用の事業所数と、外国人労働者数の推移を掲載しており、事業所数を折れ線のグラフで、労働者数を棒グラフで表示しております。先に申し上げました通り、令和6年10月末時点は口頭とさせていただきますが、令和6年10月に事業所数が、26,979所、労働者数は229,627人となっております、共に、令和5年10月末時点よりも増加をしております。過去最高を更新ということになっております。

続いて2ページをご覧くださいますと、円グラフで、外国人労働者数の国籍別の割合、折れ線グラフで、国籍別労働者数の推移を掲載しております。令和6年10月末時点におきましても、割合が若干変わってはいるものの、国籍別の順位には変更はありません。上位3カ国は、1位がベトナムで、56,978人。2位がブラジルで44,069人。3位がフィリピンで、33,654人という結果になっております。

3ページを見ていただきますと、円グラフで、在留資格別の割合、折れ線グラフで在留資格別の労働者数の推移を掲載しております。こちらも順位については変更ありませんが、身分に基づく在留資格が98,365人、専門的技術的分野が54,242人、技能実習が45,048人という結果となっております。

少しページが飛びますが、資料11ページをご覧くださいます。11ページには、全国におけるすべての在留資格の人数を掲載しております。東京が1位、愛知が2位、大阪が3

位というのは、令和6年10月末時点も変更はありません。令和6年10月末で東京が585,791人、愛知が229,627人、大阪が174,699人となっております。

続いて、12ページをご覧くださいと、こちらには全国の在留資格「特定技能」の人数が掲載されており、愛知がこの表では1位となっておりますが、令和6年10月末時点では、東京が23,980人で1位、愛知が17,533人で2位、大阪が15,905人で3位と、こちらは順位に変更がございます。

次の13ページには、在留資格「技能実習」の人数を掲載しております。令和6年10月末時点においても、上位3県の順位変更はなく、1位は愛知で45,048人、2位は東京で32,174人、3位は大阪で27,557人という結果となっております。冒頭で申し上げました通り、令和6年10月末時点の数値については、口頭での説明となってしまう、申し訳ありません。

私からの説明は以上でございます。

（外国人技能実習機構）

まず、外国人技能実習制度のやむを得ない事情につきましては、先ほど、名古屋入管さんからご説明をいただいております、入管の業務に係る部分のみということでしたが、何度かご説明いただいた通り、特にこのやむを得ない事情がある場合の転籍の改善については、何か法律等が変わったということではございません。

運用も原則的なところである技能実習生の転籍は、認められていないというところは変わっておりませんし、やむを得ない事情がある場合について、それが一体どんな事情なのか不明瞭だというご指摘もありましたので、明確化を図ったというようところで、改善というところになっております。

お配りさせていただいた資料、10-1から10-3が、私どもの資料になりますけれども、資料の10-2、10-3につきまして、監理団体、あるいは企業の実習実施者様向けのリーフレットと、技能実習生ご本人に対してのリーフレットということでこの転籍に関してお作りしたものを配布させていただいている次第でございます。

先ほど愛知労働局の方からご説明があった通りですが、技能実習生の状況等について、簡単にご説明させていただきたいと思います。コロナ禍以降、コロナ以前は41万人程度を技能実習生数のピークにして、コロナ禍以降回復傾向にありました。資料10-1の資料にもございますが、令和6年6月末に、コロナ禍前のピークを超える425,714人の技能実習生数が報告されています。

他の在留資格とも、似た傾向があるかと思いますが、国籍の構成比についても、これまで半数を占めていたベトナム国籍の実習生でしたが、ややこのベトナム国籍の実習生さんは、減少傾向にございまして、インドネシア、その他の国、ミャンマー等の国が増えているといったような傾向がございます。

転籍に関しては、技能実習法の第51条の規定によりまして、監理団体の責務ということが、規定されております。まずは監理団体が、転籍先を探すということになりますけれども、見つけられなかったような場合に、私ども技能実習機構が、実習先の変更を支援する制度がございます。資料はありませんが、ご参考までに、令和5年度、機構全体で、この実習先変更に係る個別の支援は受理件数として70件、こういった支援を行ったという実績がございます。

私からの説明は以上となります。

（事務局）

次は特定技能に係る外国人材の受入状況について国の各機関様からお話いただきます。

（東海北陸厚生局）

私からは厚生労働省で行っている外国人介護人材の受入れの現状について紹介をさせていただきます。なお、私ども東海北陸厚生局は外国人材受入れ等に係ることについて所管をしておりませんので、本日は本省の社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室から、提供いただいた資料をもとに作成をしている資料にてご説明をさせていただきます。

それではまず、2ページです。こちらは、我が国の外国人介護人材の受入れの仕組みを一覧化したものです。外国人介護人材につきましては、現在4ルートで、受入れています。一番左のE P Aが最も古く、それ以降右にいていただいて、特定技能が平成31年ということで、一番新しい仕組みとなっております。

次に3ページ目ですが、こちらは先ほどのページにありましたそれぞれの在留資格別の在留者数の現状です。それぞれ公表時期が異なりますので、時点にご留意いただければと思います。

4ページですが、特定技能の外国人の在留者数の推移です。現在約39,000人の方に入ってきていただいております。非常に在留者数が伸びてきております。

続いて5ページ目から6ページ目についてです。平成31年4月に創設された特定技能制度においては、一定以上の日本語能力を有していることに加え、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を合格することで、日本の介護現場で働くことができる仕組みとなっております。また、E P A介護福祉士候補者や、技能実習2号修了者においては、一定の要件を満たした場合、試験を免除され、特定技能の在留資格に移行することが可能となっております。

7ページ目です。特定技能制度による外国人の受入れは、当該分野における向こう5年間の受入見込み数について示し、人材不足の見込み数と比較して過大でないことを示すこととなっております。これまで、令和元年度から令和5年度までの受入見込み数を50,900人としていたところ、令和6年3月29日に、令和6年度から5年間の受入見込み数を135,000人とするのを閣議決定しており、外国人介護人材の受入れの必要性は高まっております。

続きまして8ページ目からです。介護技能評価試験及び介護日本語評価試験については、平成31年4月のフィリピンを皮切りに、カンボジア、インドネシア、ネパール、国内、モンゴル、ミャンマー、タイ、インド、スリランカ、ウズベキスタン、バングラデシュ、ベトナムにおいて順次実施され、令和6年9月までに介護技能評価試験に101,719人、介護日本語評価試験に97,784人の方が合格をしております。引き続きこういう方々にしっかりと入っていただくように環境整備をしていかなければならないと考えております。また今後、パキスタンなど、実施環境が整った国から順次実施していくという状況です。6年度予算と支援に関しましては説明を割愛させていただきます。

24ページをご覧ください。受入れ・定着支援の事業です。事業の概要・スキームで、4つ柱が立っております。ここでは、1情報発信についてご紹介をさせていただきます。25ページ目をご覧ください。海外に向けた、日本の介護についてのP Rということで、

右側の海外向けのオンラインセミナーということで日本の施設と現地を繋いで少しやりとりをしながら介護の状況をご説明するというものを、令和2年度から令和5年度まで、10カ国23回開催しているところです。また、今年度からは、一部の国では、海外現地での説明会を実施しております。このページの左下ですが、日本で活躍されている外国人介護人材にアンバサダーとして活躍していただいております、WebやSNSでの情報発信を進めているところです。26ページから28ページはこの詳細な資料になります。後程ご覧ください。

厚生労働省としましてはこれまでご説明させていただいたような取組を行うことにより、外国人介護人材が介護施設で安心して従事できるような体制を整えていきたいと考えております。将来にわたり必要な介護サービスを安心して受けられるよう、担い手を確保することが重要な課題となっております。日本の介護分野では介護保険制度の下で、他国に先駆けて質の高い介護サービスの提供環境を構築するとともに、介護福祉士をはじめとする介護職員のキャリアパスを整備してきました。世界的に人材確保の競争が厳しくなり、介護人材の重要性が増している中で、日本はこれまで培ってきた経験等を生かしつつ、海外現地への働きかけや、日本の介護現場における定着支援を、より戦略的に進めていくべきと考えており、海外に向けた日本の介護についてのPRや、介護福祉士国家試験に向けた学習支援など、様々な取組を実施しております。

最後に最近の国の動向として、厚生労働省国際保健ビジョンをご紹介させていただきます。32ページです。こちらは厚生労働省としての国際保健への取組方針及び具体策を取りまとめたもので、令和6年8月26日に発表いたしました。外国人介護人材の確保については、厚生労働省、国際保健ビジョンにおいても記載しており、海外現地への働きかけや、日本での定着支援に戦略的に取り組むなど、質の確保と量の確保の両面から取組を強化してまいります。

簡単ではありますが、私からの説明は以上です。

（東海農政局）

私からは、農林水産省が所管する特定技能分野のうち、東海農政局が関係する農業分野、飲食料品製造業分野及び外食業分野における外国人材について、特定技能在留外国人数、技能測定試験、協議会の状況をご説明いたします。

1 ページをご覧ください。まず、特定技能在留外国人数についてです。農業分野の特定技能1号は27,786人、2号は21人、飲食料品製造業分野の1号は70,202人、2号は11人、外食業分野の1号は20,308人、2号は9人となっております。特に飲食料品製造業分野の特定技能1号は、1号在留外国人全体の約3割を占めております。また、国籍別では3分野ともベトナムが多くなっておりますが、農業分野ではインドネシアも多くなっております。

2 ページをご覧ください。次に、技能測定試験について、令和6年度の実施状況をご説明いたします。農業分野について、1号農業技能測定試験の合格者数の合計は20,027人、合格率89.2%となっております。2号農業技能測定試験の合格者数の合計は683人、合格率38.0%となっております。

3 ページをご覧ください。飲食料品製造業分野について、特定技能1号技能測定試験の合格者数の合計は17,458人、合格率47.8%となっております。特定技能2号技能測定試験の合格者数の合計は911人、合格率55.4%となっております。

4 ページをご覧ください。外食業分野について、特定技能 1 号技能測定試験の合格者数の合計は27,699人、合格率72.5%となっております。特定技能 2 号技能測定試験の合格者数の合計は422人、合格率58.3%となっております。

5 ページをご覧ください。最後に、協議会の開催状況についてです。前回の労働環境ワーキンググループでご報告した以降の内容としまして、農業特定技能協議会、東海地域農業特定技能協議会、食品産業特定技能協議会において、それぞれ運営委員会を開催しております。東海地域農業特定技能協議会運営委員会では、構成員の制度所管官庁から特定技能制度の運用状況や育成就労制度の概要についてご説明いただくとともに、愛知県、岐阜県、三重県及び関係団体における特定技能制度の取組状況について情報共有を行っております。

以上です。

(中部経済産業局)

私の方からは、製造業における特定技能外国人材の受け入れ及び支援策についてご説明させていただきます。

1 枚めくって 3 ページをご覧ください。工業製品製造業分野における特定技能外国人の人数については、令和 6 年11月時点で、1 号が約4.5万人、2 号が76人となっております。1 号については、飲食料品製造業に次ぐ規模となっており、全体の16%程度のシェアを占めています。続いて工業製品製造業分野における対象分野についてです。特定技能の対象となるものは、事業所が行っている産業分類と、外国人材が従事する業務区分の 2 つの観点によって整理されています。3 ページ目と 4 ページ目は、対象となる事業所の産業分類ですが、令和 6 年 9 月30日付告示により、1 号に製品製造に関するものなどが追加されました。

4 ページ目をご覧ください。4 ページ目が、外国人材が従事する業務部分についてですが、こちらにも産業分類の追加に伴う業務が追加されました。こちらの下半分のオレンジ色に塗ってある部分になります。加えて、上半分のところ、既存部分に関しても、技能の追加がされております。オレンジ色になっている部分が、既存部分の追加されている部分になります。

最後のページです。特定技能制度とは関係ないのですが、今年度、当局で行ったマッチングイベントについて、この機会にご紹介させていただきたいと思います。中部経済産業局地域振興人材政策課では、中小企業庁の予算を活用して、地域中小企業、小規模事業者の人材確保等支援事業ということで、様々なイベントやマッチング事業などを実施しています。その中で、地域未来牽引企業、こちらは経済産業省が設定した、地域経済の中心的な担い手となりうる企業のことですけれども、地域未来牽引企業等の、経営力向上のため、外国人を含む多様な人材を受入れること、またその多様な人材が活躍できるよう、働きやすい環境を整備することの重要性を訴えるセミナー、ワークショップを実施しました。セミナー、ワークショップを受講していただいた企業につきましては、オンラインのマッチングイベントにご参加いただいております。そちらで、外国人を含む多様な人材と交流していただきました。すでにもうマッチングセミナーは終了しており、今、希望者に個別サポートを実施しております。資料には、そちらのイベントの、求職者向けのチラシと企業向けのチラシを入れさせていただいております。

中部経済産業局からの説明は以上になります。

（中部地方整備局）

建設分野における外国人材の受入れについてご説明させていただきます。

資料6をご覧ください。建設分野で活躍する外国人技能者は約11万人であり、全建設技能者数の約3.7%を占めます。このうち在留資格別では、技能実習生が最多で約9万人です。建設分野の特定技能外国人の人数は年々増加しており、資料のとおり、令和6年6月末時点で、31,919人が在留しています。このうち、66人が特定技能2号の外国人として在留しており、こちらも年々増加しています。国別の人数は、ベトナムが半分以上を占め、続いて、フィリピン、インドネシア、中国の順となっています。

中部地方整備局では愛知、岐阜、三重、静岡県4県の建設特定技能外国人にかかる受入計画の申請に対する認定事務を担当しておりますが、認定人数は全国の約15%で、その中でも約6割を愛知県が占めています。申請件数は年々増加しており、傾向としましては、新たに企業が認定を受けるための新規申請よりも、すでに認定を受け外国人の受入れを行っている企業が特定技能外国人を追加する、または、雇用期間を満了した特定技能外国人の代わりに、別の外国人を雇用する際の変更申請が増えています。

建設分野における外国人材の受入れ状況につきましては、以上です。

（中部運輸局）

私の方からは宿泊業の関係の取組についてご説明させていただきます。

資料7の裏面の方からお願いします。令和6年の訪日外国人旅行者数は、3,687万人ということで先日新聞報道もされておりましたが、過去最高を記録しておりまして、また令和6年のインバウンド消費額におきましても、約8.1兆円ということで、過去最高となりましたけれども、その受け皿となる宿泊業の方で人手不足が深刻化しておりまして、中部運輸局では、令和6年10月16日に、日本ホテル協会さんと日本旅館協会さんと連携しまして、観光系学科の専門学校や大学を対象にして、宿泊業の就職相談会を開催いたしました。各ホテルが、ブースで若手従業員の方や採用担当者の方が就職相談を行い、各ホテルがセミナー形式で自社のPRを行いました。参加人数としましては155人の学生の方が参加していただきまして、そのうち78人が外国人留学生ということで、多くの外国人の方に参加いただけました。次年度以降も引き続き実施を検討しています。

資料7表面の方、観光地・観光産業における人材不足対策事業の令和7年度の予算資料となりますけれども、外国人材の確保に関する内容が盛り込まれています。事業内容のところ①ということで、外国人材の確保ということで、特定技能試験の受験者を増やすため、ジョブフェアの実施、PR活動の実施、試験合格者の雇用のためのマッチングイベントの実施、観光地における外国語対応人材の確保などに取り組むこととしています。宿泊業の人材不足は、継続しておりまして、この解消に向けて今後も引き続き取り組むとしております。

続きまして、本日、配らせていただきました、中部管内の令和6年12月末、現在の人数について、表を配らせていただきました。特徴的なものは、やはりベトナムが多いということですが、ベトナムにおかれましては、令和4年から右肩下がりで減って、全体としましてはやはりベトナムが多いですが、フィリピンにおかれましては、12月末現在でほぼ対前年度に匹敵する人数となっております。また、インドネシア、ミャンマーにおかれましては、全体数は少ないものの、伸び率は大きくなっているところでございます。これに合わせて、表の左側、特定技能外国人、受入支援機関数、これは中部だけで

すが、143の法人、もしくは協同組合等が中部において多くなっております。

問い合わせにつきましては、2号の問い合わせ等もありますが、運輸局においては、入会するための、各受入れ企業の資格の確認が最重要となっております。企業の資格というのは、自動車の特定整備を、行うことができるという部分において、確認をすることが最重要になっております。全国においても、同じ状況ではありますが、私どもは、こういった国の特定整備の事業を行っていないようなところでの設計上の就労は講じていないものの、問い合わせは結構あります。これについては、雇用することができないということで、回答している次第です。その他に、整備にきちっと自動車の徹底、整備を行える事業者からの問い合わせにつきましては、日々増えている状況です。

以上でございます。

(事務局)

続いて、その他の団体における取組状況等をご紹介いただきたいと思います。

(名古屋市)

私どもから資料というのは提出をしていないのですが、名古屋市としましては、外国人材を受け入れる中小企業の方に、それぞれ専門家を派遣しまして、それぞれの企業の、課題や悩みに対して支援をしていくというものをやっております。

今年度につきましては、募集等が終わっておりますので、来年に同じような事業をやる際には、皆様にご周知をお願いしたいなと思っております。

以上でございます。

(愛知県商工会連合会)

愛知県の小規模事業者の外国人労働者の雇用や創業に関する相談を行っております。現在いろいろなお話を伺いますと、小規模事業者は、今、大変未曾有の人材不足に陥っております。事業規模が小さい及び過疎地の事業者が労働者をどれだけ募集しても、なかなか新規の採用が難しいという状況があります。なので、新規で初めて採用する従業員が、外国人という方も今出てきているようなお話を伺っております。そのため、今後、外国人の就労制度または特定技能による労働力、雇用安定の需要がますます高まっていると思っております。この理由から、今後検討される転籍の条件に、都市部などへの流出を避けていただきたいと思います。そして、各地過疎地からの人材を流出させて都市部への集中が続くと、今の日本人の雇用とあまり変わらない状況になってしまうのが非常に懸念事項だと思っております。このような小規模事業者が、転籍にも選択肢として選んでもらえるような環境など、整備の充実を続けていただけるとありがたいと思っておりますので、これからどうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

(中部経済連合会)

労働環境に係る取組として、本会は、外国人留学生の就職支援に取り組む一般社団法人グローバル愛知及び名古屋大学の2団体それぞれと、企業と外国人留学生の相互理解促進に向けた交流会を開催しました。来年度も引き続き開催する予定です。

資料8として本会が経団連と共催するシンポジウム「外国人が活躍できる社会に向け

て」の案内チラシを配布しました。令和6年6月に、改正入管法及び育成就労法（旧技能実習法）が成立したことに伴い、技能実習に代わる育成就労制度が創設されることとなりました。今回のシンポジウムは、この制度創設によって今後は外国人が日本で生活しながら働くようになることを踏まえ開催するものです。登壇者はチラシ裏面に記載のとおり、多くの外国人を採用している企業経営者、多文化共生に取り組んでいる自治体の市長、外国人労働政策の研究を行っている大学教授、外国ルーツの子供たちの日本語指導を行っているNPO法人の理事長です。すでに会場は満席となっているが、オンライン聴講は可能なので、時間が許すようであればぜひご参加いただきたいと思います。

（愛知県経営者協会）

私どもは人事労務分野を中心に、使用者側の立場で会員企業の支援をさせていただいている経済団体でございます。中部経済連合会（以後中経連）さんからのお話があった今のイベントに関しては、経団連さんと中経連さんの共催のイベントでございますが、私どもの会員企業さんからも、登壇をいただいて、当日の情報提供をさせていただくという形にはなりますので、私どもからもぜひご参加をお願いしたいと思います。

それから、資料9の方が、毎度のご報告にはなりますが、産官連携で、日本語教室支援を行っている事業のご報告になります。

私ども令和6年度については8月31日に、それぞれの地域の日本語教室さん、特に児童生徒を受け入れている日本語教室さんのお手伝いができる方ということで、企業からボランティアを募集して、参加した教室からも、ご説明を聞いて、実際に行ってみて、それでやれそうだな、となれば活動を進めていくというマッチングイベントを行っております。ご覧のように、5社から46人の応募がありまして、ご覧のような教室に、皆さん、それぞれ説明を聞いて、現在、活動を始めていただいているという状況になります。

当日は、NPO法人トルシーダの代表からも、「こんな活動をするんだよ」とか、「今こんな現状にあるんです」というようなこともいただきながら、知見を深めながら進めております。

特にこれまで令和4年度から3年間、マッチング活動を進めて参りましたが、この3年間の活動を総括して、継続はしていきたいという前提の中で、今後も、産官でしっかり連携しながら、令和7年度以降、より持続的な活動になるよう取り組んで参りたいと思っております。

以上でございます。

（愛知県中小企業団体中央会）

今回は、外国人材の取組についてということですが、本会は、外国人技能実習生の受入れ、特定技能外国人の支援業務を行うための組織となる事業協同組合の設立や設立後の運営支援を行っている団体であります。

現状は、国内の労働力不足の影響受けまして、ほぼ毎日、実習生の方を受け入れ、特定技能外国の支援、組合を出したいということで、ご相談をいただいております。

説明につきましては、令和6年度12月末までに、愛知県等に申請し、認可されました事業協同組合が10組合ございました。そのうち技能実習生の受入れを目的とした組合が9組合ございまして、ほとんどの組合が実習生の受入れを目的としての申請でした。その9組合のうち、3組合が特定技能外国人の支援を事業目的に入れているところであり

ます。

既存の監理団体の会員組合からは、特定技能制度と育成就労制度、今後基本方針の運用方針が決定していきますが、監理団体が今後許可制になる等、育成就労制度の施行が近づくにつれて、今後、監理団体が取るべき対応について非常に関心が高くなっています。

以上になります。

（日本労働組合総連合会愛知県連合会）

特に配布している資料ございませんが、私の方からは連合愛知の取組と、もう少し課題について触れさせていただき、報告にかえさせていただきたいと思っております。

1つは労働相談についてです。連合愛知では外国人労働者も含め、労働相談を承っているところです。件数は非常に少ないですが、この会議の第12回会議以降、11月に3件、それから12月に1件、そして1月に1件ということで外国人の方から相談があったというところです。相談内容につきましては、ハラスメントに関する相談が目立っているというような状況です。

もう1つ課題について触れておきたいと思います。外国人労働者は、日本人労働者と比べますと、やはり不公平な労働条件や、処遇の格差など、報酬が適正に支払われていないということも少なくない状況ですし、不安定な生活基盤の中で、将来不安を抱えているような状況です。職場の課題では、日本語の能力が十分なレベルに達していない外国人労働者との意思疎通に苦労するケースが多く、業務上の誤解、ミスの誘発、不要なトラブルを招く可能性もあるというところです。

外国人を雇用する際は、その理解できる言語による、わかりやすいマニュアルの整備と、それから、異文化を理解することを目的にした研修などが必要ではないかと、いうふうに認識をしています。従いまして、外国人労働者、日本人労働者も含めてですが、誰もが安心安全に働くために、労働条件の不公平、言語の壁、社会的支援の不足などの課題を解消し、労働環境の改善に向けた、労使での議論が重要であるととらえています。連合愛知としましては、支援団体、行政の皆様と連携しながら、国籍を問わず、共生できる職場環境の改善に向けまして、引き続き取組を進めて参りたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

（国際人材協力機構名古屋駐在事務所）

私どもの取組としましては資料13をご覧ください。外国人材の活用に向けた取組状況について作成された資料です。一番下に記載しておりますような内容、取組をしております。

その他としましては、特定技能に繊維工業が追加されたことに伴いまして、受入れ要件の1つである勤怠管理の電子化の対応として、JITCOの賛助会員に提供している申請書類の作成システムに勤怠管理の機能を追加しております。

また今後の取組としましては、新たに外国人材の受入れを検討されている企業様向けに、監理団体、特定技能の登録支援機関について情報提供するサービスの展開を予定しております。

以上になります。

（愛知県職業能力開発協会）

私どもは技能実習生を対象とした技能検定試験を実施している団体です。最近の受検者数の推移について説明させていただきます。

まず資料11の最上段の表、基礎級をご覧ください。技能実習1号を終了する前に受検する試験です。令和6年度の4月から12月ですが、7,590人です。令和5年度の同じ時期は6,647人ですので、900人以上増えました。1年前、これらの受検者が技能実習1号として入国された当時における入国者数の堅調な増加を反映してのことと思います。この試験がコロナの影響を受ける前、ピークであった令和2年度の同じ時期の受検者数は8,900人でして、その数には至りませんが、8割以上戻った状況です。

次に、2段目の表、随時3級をご覧ください。技能実習2号を終了する前に受検する試験です。令和6年度の4月から12月ですが、3,148人です。3年前に、入国制限が解除され、2年前に基礎級受検者が増えたことを受け、今年度の後半から、随時3級が増加している状況です。この3,148人のうち、2,681人は、10月から12月の3ヶ月間の受検者数です。

次に3段目の表、随時2級をご覧ください。技能実習3号を終了する前に受検する試験です。令和6年度の4月から12月ですが、2,116人です。

今年度の前半は、コロナ前における入国者が増え続けていたときの技能実習生を対応してきましたが、後半から、コロナの影響を受けるタイミングに差しかかりましたので、昨年度と比べて減少に転じ始めたところです。

私からのご説明は以上です。

（愛知県就業促進課）

私の方から、当課における外国人の雇用促進への取組についてご説明させていただきます。

各取組の概要につきましては前回会議でご説明させていただきましたので割愛させていただきます。

資料12の1ページをご覧ください。定住外国人、企業双方からの相談実績につきまして、下表の右側、本年12月末現在での外国人求職者からの相談に対応している出張相談、こちらは市町村と連携して実施しているものになりますけれども、昨年と比べて倍近くに増加しております。その内容は主に仕事探しや面接に向けての助言などで、一方、企業側からは、人手不足で外国人を紹介して欲しいという相談が多く寄せられておりますので引き続きマッチングを図れるように支援してまいります。

2ページをご覧ください。伴走型支援プロジェクトにつきまして、今年度は7社を支援しておりますが、これまでの状況をみますと、外国人求職者の日本語能力不足による、ミスマッチが多い状況にありますので、支援メニューであるオンラインでの日本語能力等支援講座の方に積極的に参加していただき、能力向上への支援をしまして、企業とのマッチングを図っているところです。

最後に3ページをご覧ください。介護分野外国人就職支援事業について、今年度は30人定員のところ、前期13人、後期15人が訓練を実施しております。後期は訓練継続中ですが、前期は13人中10人が就職しております。残りの参加者への支援も継続しているところです。企業における外国人材の受入れ支援として、今年度新たに実施しました、セミナー及び個別相談会ですが、下表のとおり、名古屋、刈谷で開催し、55

人の方に参加をいただきました。内容としましては、外国人雇用の基本的な内容についての講義及び受入れ企業の事例紹介でしたけれども、参加者のアンケートを見ますと、受入れ企業からの外国人雇用に際し直面した課題やその解決法の紹介が、参考になったという声が多くありましたので、当課としまして、実際に受け入れる企業の受入れ好事例の情報発信について、引き続き取り組んでいくこととしております。

以上になります。

(事務局)

これまでの説明に関しまして、ご質問がありましたら、挙手をお願いいたします。

特にご質問はないようですので、続きまして、議事(3)「外国人材の定着に向けた労働環境の整備について」です。外国人材で定着する組織のポイントや企業の取組事例等についてお話をいただきます。

それではよろしくをお願いいたします。

(Man to Man株式会社)

本日は、外国人材が定着する組織のポイントや企業の取組事例等、外国人の定着に向けた労働環境の整備についてお話させていただきます。

まず初めに、私の自己紹介をさせていただきます。私自身、大学時代、海外に留学をし、社会人になってからも海外での勤務経験を経てきて、海外で働く難しさ、大変さを実感しております。そういった経験から、Man to Man株式会社のグローバルマーケット開発部にて、今度は海外から日本に向けて働きたい、活躍したいと願う方々の様々な施策に取り組んでおります。

本日は、弊社のグローバルマーケット開発部を統括しております布垣も同席しておりますので、ご質問等ございましたらまた後程いただければと思います。

次に進みます。Man to Man株式会社は名古屋市中区に本社がございまして、今期で34期目となる人材サービス会社でございます。Man to Manグループを通して年齢性別国籍障がいの有無を問わず、働きたいと願う方々が活躍できる社会づくりに取り組んでおります。弊社の外国人材を対象とした雇用支援、活躍促進、国際交流事業の取組といたしまして、愛知県政策企画局国際課の事業「留学生地域定着・活躍促進事業」を通して県内大学・大学院等で学ぶ外国人留学生と県内企業の相互理解促進に取り組んでおります。また愛知県労働局の事業「外国人雇用促進事業」にて定住者・永住者等の身分に基づく在留資格を有する外国人材の活躍促進に取り組んでまいりました。また、名古屋市の実業「企業における外国人材の活躍支援事業」にて、中小企業を対象とした外国人材の雇用促進について取り組むほか、「留学生交流促進事業」にて外国人留学生と日本人学生の交流イベントの実施を行いました。その他、経済団体や大学等の教育機関にてセミナーを行っております。

次に進みます。外国人材が定着する組織のポイントといたしまして、最初に3つお話をさせていただきます。まず1つ目です。本日のテーマとなっている定着でございますが、皆様がお考えになる定着の期間はどれぐらいでしょうか。3年以上、10年、それとも定年までの期間でしょうか。私どもは様々な企業、組織、労働者、求職者の方からお話を伺っていると、企業が考える定着というものも、非常に多様化しておりますし、外国人材を含めた求職者の方々が考える定着、働き方とも大きなギャップがあると感じて

おります。そのため、私どもは定着という言葉よりも、人材の活躍という表現で、そういったところに意識を向けていただくように企業にお伝えさせていただいております。外国人材を雇用する企業、雇用しようと思っている企業様と話をさせていただくと、「いずれ母国に帰るんでしょ。」「辞めてしまうから、なかなか採用難しいよね。」とおっしゃる方もいらっしゃいますが、だからといって採用をやめるのではなく、企業に興味を持って、働きたいと申し出る方がいれば、そういう方に、いかに活躍をしてもらえるのか、というところへの取組を行っていただくことが大きなポイントと考えております。ですので、1年であろうと、3年であろうと、活躍をしてもらい利益につなげていただくことが大切でありますので、長くいたから、一概に良いというわけではない。活躍をしてもらうという視点を企業側がもっと高めていく必要があるということをお伝えしております。

次に進みます。人材を選ぶ時代から、コロナ禍後は、人材の移動ができるようになり、世界規模で優秀な人材の獲得競争が激化しています。人材不足なのは日本だけではないため、企業だけではなく地域や国が選ばれる時代に入っています。そういったところを、どれぐらいの企業の方が、意識をされているのかというところもお話をさせていただいております。

次に進みます。3つ目のポイントですけれども、経営戦略と人事戦略、現場の理解、これがワンラインになっているかというところが先ほど申し上げた社員が活躍でき、選ばれる企業になるための、ポイントと考えております。人手不足で、経営戦略として外国人材の採用を決めた企業が、人事戦略を立てて、やっとのことで採用できた外国人材がいたとしても、現場の受入れ体制がない、現場の理解がないと、早期離職に繋がってしまいます。そのため、事業規模の大小問わず、経営戦略、人事戦略、現場理解、この3つをワンラインで取り組むことがこれから、人材が定着するための大きなポイントと考えております。

では次に進ませていただきます。企業の事例を紹介させていただきます。本日は製造業、建設業、そして介護、サービス業、4つの事例を紹介させていただきます。

まず製造業の取組事例です。今年で、創業から54年目を迎える従業員数40人ほどの国内外に複数拠点をお持ちの企業の取組事例です。上から順番に経営者の方が会社の理念を従業員の方々、そして現場の方々と共有する場を持っています。それは国内だけではなく、国外でも共有ができる場を持っています。懇親イベントも開催されていますが、会社内でバーベキューを行うこともあれば、現地の料理を外国人社員に作って持ってきてもらうこともありますし、ハラル料理店を予約して懇親会をし、外国人社員に日本の文化を知ってもらう押し付けではなく、海外の文化を日本人に知ってもらう機会にしています。また、社長が社員から360度評価を受けるなど、公平公正な評価制度の導入をしています。日本語教育については、就業時間内に社員が教育を行うほか、今はChatGPT等、翻訳機能も進んでおりますので、そういった機能も使いながら翻訳を行っています。宗教的配慮というところで、こちらの企業はもともと倉庫だった場所を、お祈り部屋として作り変えまして、足を洗うスペース、お祈り時間の確保等、取り組んでいます。また、外国人社員が母国に帰るときも母国に拠点があれば、そこでのキャリアに繋がるような支援もしています。こちらの企業の取組については、できるだけコストをかけずに、日本語・英語教育のほか、異文化理解、宗教的な配慮に取り組むところが特徴でございます。

次に進みます。建設業の企業の取組事例です。こちらは創業から27年、従業員数は60人ほどの企業です。建設業ということで、経験や年齢が異なる職人がいらっしゃるの、現場や人により指導内容が違い、「見て覚えろ。」という職人も多く、見て覚えられない外国人社員が放っておかれる現状がありました。それを放置せず継続して改善する取組を行ったことで、現在は従業員数の4分の1が外国人社員、かつ外国人社員の中でも家族兄弟で働いている方もいると聞いております。こちらの企業では、会社の理念を経営者側から、そして人事側から、現場の職人に、何度も何度も伝え続けることを行う。そして、外国人材が帰国したいとなったときはできるだけ長期で休めるような休暇制度を導入しています。日本語教育は行われていますが、建設業の専門用語が非常に多くありますので、専門用語集を作って、そちらを入国前から勉強してもらって一気通貫した日本教育を行うほか、入国後も日本語教育をしっかりされていて宿題も出るようで、宿題の期限が間に合わない場合には、先生にどう伝えるのか、次に間に合うようにするためには、どう行動すれば良いのか、日本のマナー的な要素も含めた教育を行っています。また、できるだけ早く仕事を覚えて早く現場に出られるように、オンライン学習システムを作られているということでした。日本人と同等の雇用環境ということで、外国人社員も、経験・スキルが向上していけば、昇進と昇給の機会を提供しています。さらに、悩みを抱え込ませないということを重要視されており、面談の機会やLINE等のSNSを活用して、常に相談できる体制の構築をされていました。こちらの企業は「見て覚えろ。」という慣習を変える取組を進められ、外国人社員が孤立しない体制づくりが行われていることが特徴です。ただ、これだけ行われていても、経営者の方は高い危機感を持っており、「もっと生産性を上げて、給与が上がる仕組みを作っていないと、日本は外国人材から選ばれない、そして人が取れないということで、会社が終わってしまう。だからもっともっと改善する取組を行わないといけない」とおっしゃっていました。

次に進みます。介護でございますが、こちらはいくつかの事業所で行われていることを事例として持ってきました。まず、行われていることが、外国人材の採用をする際に、全社員に説明会を実施する事業所もあります。また、面接時に、選抜された外国人材の家族に会いに行く事業所もあり、家族側もわざわざ会いに来て話をしてくれると、安心して送り出せるため、それが外国人材が日本に来るモチベーションにも繋がります。また、配属される部署の職員にもヒアリングを実施することで、現場まかせにせず、悩みがあったらチーム、あるいは経営まで関わりながら、不安の解消に取り組んでいます。日本語能力については介護に関しては、非常に高いレベルが求められますので、しっかりと読む・書く・聞く・話す力が伸ばせるように、日本語教育を行っている事業所も多くあります。あわせて、介護福祉士という資格は、外国人材の方が介護という現場で長く働くために、ぜひ取りたい資格でありますので、入国時から日本語教育と介護福祉士になるための教育を、カリキュラムを組んで取り組んでいる事業所もあります。そして、地域住民への挨拶等を行って、生活面でも地域に溶け込めるようにということや、介護はサービス業でございますので、人事評価の基準、育成状況を可視化していくことも、外国人材が成長するための大きなポイントでございます。

では次に進みます。最後にサービス業でございます。こちらは弊社の事例でございます。弊社は、当時の愛知県のご担当者の方から、留学生の方が日本の企業で就業体験をする機会がない旨のお話を伺い、平成26年から社会貢献の一環として、インターンシップ生を毎年、春と夏に受入れを行っております。当初は、社会貢献としての受入れだっ

たのですが、外国人社員の採用にも繋がっています。そして、採用された外国人社員と、経営層、他部署での交流の機会を作ったり、人事評価制度の改善をしたり、人事面談でのキャリアプランの相談・対応しています。また、一時帰国時には、休暇期間が長くとれるよう配慮を行っております。インターンシップにつきましては、今年で11年目になるのですが、受入れたインターンシップ生の方々が、今世界中で活躍をしております、受け入れることによる企業価値の向上も実感しておりますし、採用目的ではなく、受け入れたことによって、弊社の現場の社員の外国人材に対する理解促進、人材育成に繋がっておりますので、インターンシップに関しては、他の企業にも受け入れを勧めております。

次に進みます。ここからは、人材を迎える「土台づくり」の話をさせていただきます。これから外国人材を迎える企業に2つのことをお伝えしております。まず1つ目が、外部環境の理解です。先ほど細かい数字等もご発表いただきまして、そういったところも理解をすると、日本の人口増えていかないとか、最近外国人の方が多いなということをイメージだけではなくて、本格的に地域や国の労働市場について理解をするということに繋がりますし、今いろいろな行政機関の皆様、ご発言いただいた皆様が支援を出していただいているのに、ご存じがない企業も多かったり、他業界の動きについても、今は業界を超えて人材の獲得競争が行われておりますので、経営と人事、現場が、一体となって理解促進に取り組むことが重要ですし、内部環境についても、どんな取組を今行っているのか、自社の魅力はどんなところがあるのかということ、経営・人事・現場が一体となって考えていただく、そういった基盤の整備というものを、求職者、労働者の価値観が変化する中で継続して行う。それが、企業のブランディングということに繋がりますし、外国人材がこの企業で働きたい、選ばれる企業になるためのポイントになると考えております。

次に進みます。ニーズについて、外国人材と企業の間でニーズにギャップがあるという話をさせていただきます。働く目的も、それぞれ在留資格によって異なりますし、先ほど日本語についての話もございましたが、外国人材の方は企業に入るために、日本語を勉強しているのですが、職場で活かせる日本語というのは、まだ身につけていない方も多く、そこでのギャップがあり、入ったあとに定着に繋がっていない企業もございます。在留資格を問わず、地域の外国人材の方々が持っている情報や価値観、選択肢というのは多様化しておりますし、永住者の方々が求めているニーズと技能実習生の方々が求めているニーズ、あるいは技術・人文知識・国際業務の方が求めているニーズは異なります。そして例えば、10年前の中国の方の考え方と今の中国の方の考え方は、価値観を含め本当に違っておりますので、企業が自社に合う人、こういう人が欲しいから探していくというだけではなく、外国人材の方が、今何を求めているのかというところをしっかりと理解をしていくことが、外国人材の定着に向けた労働環境の整備に繋がると考えております。

次のページにもございますが、労働市場における変化のスピードは早いので、教育や採用、活躍促進への取組は早期に、育成は中長期に構えて行っていただきたいと思います。

最後になりますが、ダイバーシティということで、今、性別・年齢・国籍・文化・宗教・障がいの有無、性的指向や価値観などの違いを尊重して生かしていくと考え方、これが社員の活躍促進に繋がると考え取り組んでおります。外国人材については人手不足

対策ということで人材確保の手段として捉えられている企業が多くございますが、そうではなく、組織の成長戦略という考え方で取り組んでいただくことが重要です。多様な人材の活躍を発揮できる環境に正解はございませんので、社会全体で継続的发展に繋がるために組織の成長戦略として、外国人材の活躍の場を作っていく。こうした考え方をすることが企業に求められています。本日のお話は以上でございます。何か1つでもお取組みに役立てていただければと願っております。ご清聴ありがとうございました。

(事務局)

今のお話に関しまして、ご質問ございましたら挙手をお願いいたします。

(愛知県就業促進課)

先ほどの資料の13ページの外国人材のニーズの、日本語能力のところで、職場の中で必要な日本語能力が不足しているという話がありましたが、それについて詳しく伺いしたいと思います。これは、マナー的なことなのか、業界分野の日本語の不足なのか、その点について話を聞かせていただきたい。

(Man to Man株式会社)

外国人材の日本語能力課題は大きく2つあります。

まず、国内でも海外でもですが、現地で学んでいる日本語と、実際に職場や現場で使う日本語が異なっている点です。

現在、大手企業様の中では、技能実習生や特定技能外国人材など、自社のカスタマイズ教育として、来日後、業務に必要な技術も含めた日本語教育を、海外の教育機関で教育をしてから日本に受け入れるというようなスキームを実施している企業様もありますが、企業単独型ではなく、団体監理型の仕組みで来日される外国人材の日本語教育の現状では、多くが日本語の試験を受けるための日本語教育が主となっています。

また、企業様が外国人材に求める日本語能力で、N2やN3という能力レベルの表現を使用される機会があるのですが、企業様のご担当者様や現場の社員の方々が日本語レベルの内容をご理解なく、それぞれのイメージでN2や、N3という表現を活用されている場面をよくお見かけします。

多くの企業様が指標とされている日本語能力試験のレベルは、「読む」と「聞く」という能力評価となっており、企業の現場で求められる日本語能力と一致していません。

先ほど4技能の話がありましたけれど、「読む」、「書く」、「聞く」、「話す」の、どこが大事ですかと伺うと、製造業の企業様だと、「聞く」、「話す」も重要ですが、安全を考慮してその手順書を「読む」能力であったり、記録や結果を記入するという「書く」能力を求められる職場もあります。

他方、介護やサービスの領域になりますと、対話などのコミュニケーション能力を求められる場合が多く、「聞く」と「話す」という能力がより求められるという状況です。

即ち、業界や業種、職場が異なると、それぞれの現場で使う日本語や、求められる日本語能力は異なるということです。

現地の日本語教育や外国人材が学ぶ日本語と、実際に職場で必要とされる日本語に差異があるところが外国人材の日本語課題であると、我々は捉えており、企業様にもその実情をお伝えしているところです。

もう1つの課題は、外国人材が教育機関で学習した日本語や、学んだ日本語会話を、受け入れる職場の日本人社員や職場が使っていないということです。

例えば、「あれ取ってきて」や「こんな感じ」というような曖昧な日本語表現です。我々日本人が、正しい日本語の活用や具体的な指示命令を行っていないことで、職場内でコミュニケーション不足が生じ、意思の疎通が不十分となり、結果として外国人材が職場で孤立していくパターンです。外国人材を求める企業様の現場では、管理者を含めて外国人材に求める日本語能力レベルはとても高いのですが、そもそも、現場の所属長やリーダ、先輩社員が正しい日本語を使っているのかどうかということも課題のひとつだと捉えています。

国籍を問わず日本語の習得は容易ではありませんので、外国人材に日本語能力を求める時には、外国人材を受け入れる企業や組織が日本語教育の現状や、外国人材を受け入れる職場環境の改善に取り組み、職場内でコミュニケーションの質を高めることが、外国人材の定着のみならず、活躍促進につながると考えております。

(事務局)

他に何かご質問やご意見があれば伺いたいと思いますが、ございますでしょうか。

特にないとのことですので、これもちまして、本日の会議を終了させていただきます。