

京都における外国人材受入の現状と課題

特定社会保険労務士 内藤 義弘

1 はじめに（課題認識）

○近年、全国各地域において外国人住民が増加しており、定住化する傾向が見えてきています。なかでも、外国人労働者（外国人材）の増加は顕著であり、京都もその例外ではなく、高度人材から技能実習生まで、外国人材を求める京都産業のニーズは高いと言えます。

○ただ、外国人材の受入には課題が多く、特に中小・零細企業にとってはハードルが高いと言えます。今後さらなる受入を進めていくためには、こうした課題をどのように克服するのか、そのために何が必要か等について、関係者の認識を深めることが何より重要です。本稿ではそのために必要な基本的事項を整理することとします。

2 最近よく耳にする「移民」について

○外国人材の受入に関連して、日本として「移民」を受け入れているのかどうか、また「移民」のための政策を実施しているのかどうか、という問いかけがよくされます。これに関しては、正式な「政府見解」が出ており、政府としては、「専門的、技術的分野の外国人を積極的に受け入れることとする現在の外国人の受入れの在り方とは相容れないため、これを採ることは考えていない」として、「移民」に対する姿勢を明らかにするとともに、「移民政策」は採用するつもりはないとしています。

「移民政策」に関する政府の正式見解

お尋ねの「移民」や「移民政策」という言葉は様々な文脈で用いられており、それらの定義及び御指摘の「百二十七万八千六百七十人の外国人労働者」に係るお尋ねについて一概にお答えすることは困難である。

その上で、政府としては、例えば、国民の人口に比して、一定程度の規模の外国人を家族ごと期限を設けることなく受け入れることによって国家を維持していこうとする政策については、専門的、技術的分野の外国人を積極的に受け入れることとする現在の外国人の受入れの在り方とは相容れないため、これを採ることは考えていない

出所：外国人労働者と移民に関する質問に対する答弁書（平成 30 年 3 月 9 日）

○もっとも、「移民」の定義については、国連などが定めた定義はありますが、決められた正式な定義はないとされています。ただこの国連などの定義によれば、現に日本に定住している外国人材は、国際基準の上では「移民」と定義されると考えてよさそうです。

(参考)

国際移住機関（IMO）による「移民」の定義

- ・本人の法的地位や移動の自発性、理由、滞在期間にかかわらず、「本来の居住地」を離れて、国境を越えるか、一国内で移動している、または移動したあらゆる人 のこと

国連経済社会局による「移民」の定義

- ・国際移民の正式な法的定義はない
 - 多くの専門家は、移住の理由や法的地位に関係なく、定住国を変更した人々を国際移民とみなすことに同意している
 - ▶ 「3 カ月から 12 カ月間の移動」を「短期的または一時的移住」
 - ▶ 「1 年以上にわたる居住国の変更」を「長期的または恒久移住」と呼んで区別するのが一般的

○一方、「移民」の受入れに関しては、国民の間にもいろいろな考え方があるのが事実で、活発な議論が行われている状況とは言えず、コンセンサスもできていません。

○国においては、上記の「政府見解」があることから、これまで体系的な外国人材に対する政策（「移民政策」）は採っておらず、この間ずっと自治体、住民ボランティア、NPO 等に任せてきたのが現実です。

○その結果、日本においては「実態として移民化が進んでいるが、対策は追いついていない」状況となっていると言えます。「移民」の是非に関する議論は、政治レベルに任せるとしても、企業や市民のレベルにおいては、「従業員」であり、同時に「地域住民」でもある外国人材をどのように受け入れたらよいかを考えるべきであると言えます。

3 「将来人口推計」による外国人材受入の動向について

○2023（令和5）年4月に公表された国立社会保障・人口問題研究所（社人研）の「将来人口推計」は少なからずショッキングな内容でした。それによると、我が国の人口は、2070年には、8,700万人、高齢化率は39%になるということです。そしてこれは「中位推計」のやや楽観的なレベルであり、さらに「深刻化」のパターンも想定されるということです。

○いつも議論となる「生産年齢人口（15歳から64歳）」については、1995（平成7）年を境に減少傾向にあり、この間こうした人手不足は女性と高齢者と生産性向上（IT技術など）で埋めてきましたが、追いつかない状況にあります。今回の推計でも、そうした傾向はさらに強まり、外国人材に頼らざるを得ない状況が深刻化するとされています。

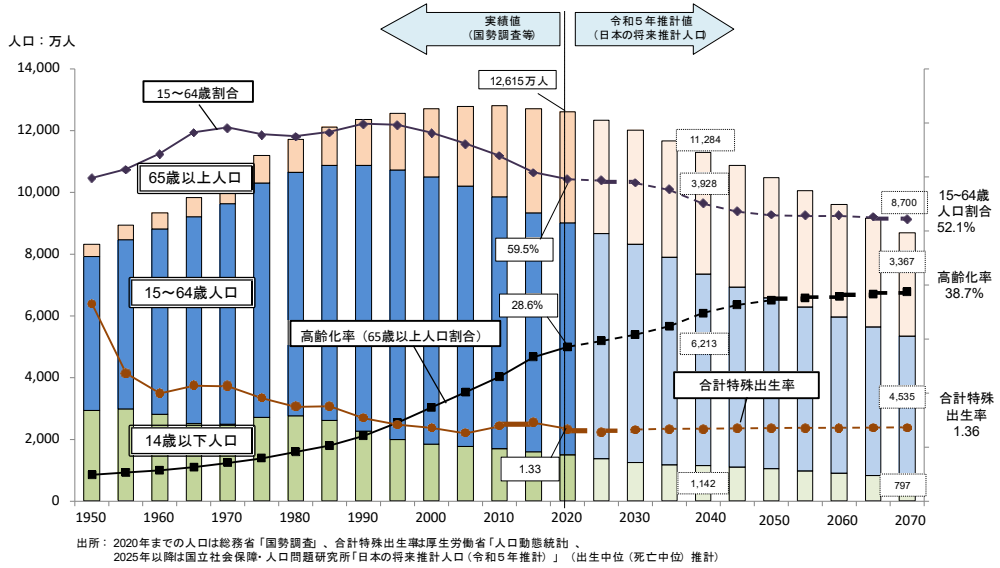
○この推計では、2040年には「生産年齢人口」が600万人不足する（2023年の7,400万人から2040年には5,978万人に減少）としており、とりわけ製造、建設、介護、運輸、サービスの各分野で深刻になると予測されています。

○一方、「少子高齢化」の進行も止まらず、「合計特殊出生率」は、1998（平成10）年の「1.57ショック」（丙午（ひのえうま）に当たった1966（昭和41）年の1.58を下回る）の後、2022（令和4）年には1.26となっており、「出生数」も80万人を

割り込んで、770,747 人となったところです。

日本の人口の推移（全国・令和5年推計）

▶日本の人口は2070年には総人口が8,700万人に減少、高齢化率は39%の水準になると推計

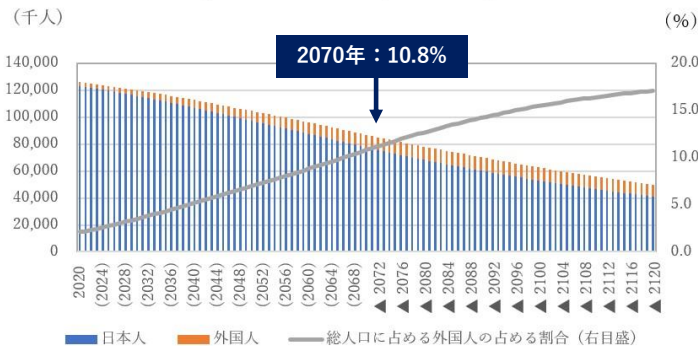


○そして、この社人研の積算のなかには、「外国人」の流入（2070年に939万人）が織り込まれています。その率は、近年の入国超過（入国から出国を控除）の割合である10.8%を基にしたものであり、実際にこの割合が増えていくかどうかは、今の段階では見通せないところがあります。しかし逆に言えば、この外国人の流入がないと、予測に挙げた8,700万人が維持できないということになるのです。

「将来推計人口」に基づく外国人人口の動向

- ▶日本人の減少を相殺するように、「外国人人口」は増加の見込み
- ▶2070年には、939万人（2020年の3.4倍）まで増加すると推計
- ▶全体の人口に占める割合は「10人に1人」（10.8%）にまで上昇（2023年：2.4%）

全体の人口に占める外国人人口の割合

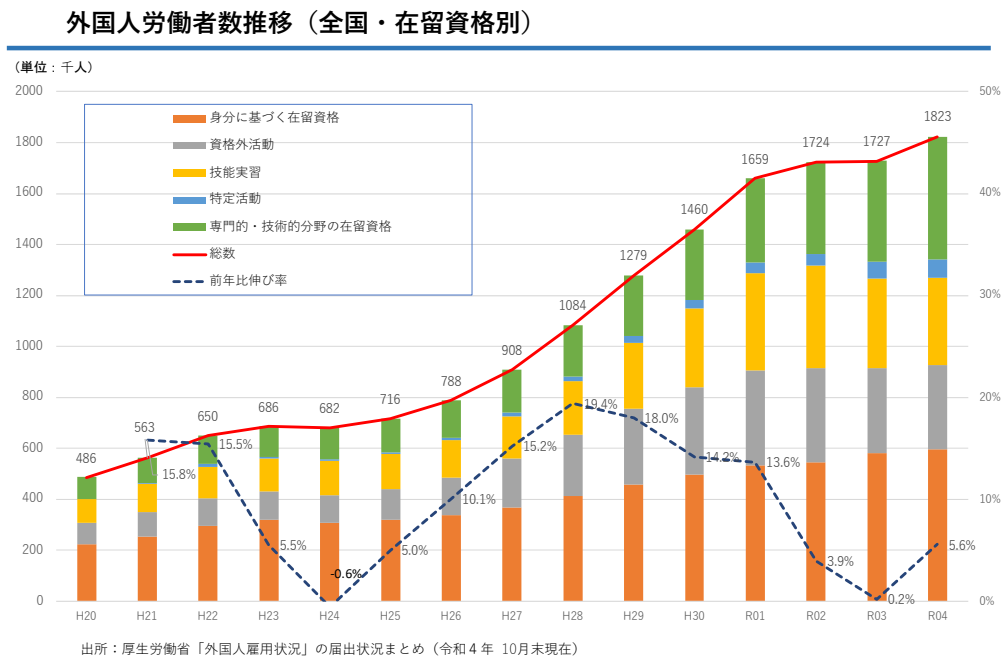


(注) 「出生中位・死亡中位」ケースの数値で、2021-2070は基本推計、2071-2120は長期参考推計に基づく。

出所：公益財団法人日本経済研究センターホームページ

4 外国人人口・労働者の動向について

○まず「全国の状況」については、コロナ禍で伸び率は一時的に低迷したものの、今では回復基調にあり、外国人人口（在留外国人数）は、2022（令和4）年末現在で、307万5,213人と過去最高となり、また、外国人労働者数も同年10月末現在で182万2,725人と、これも過去最高を記録しています。外国人労働者で注目すべきは、その4割が、「技能実習」と「資格外活動」（留学生など）となっていることで、不安定な労働力に頼っている状況がよく分かります。



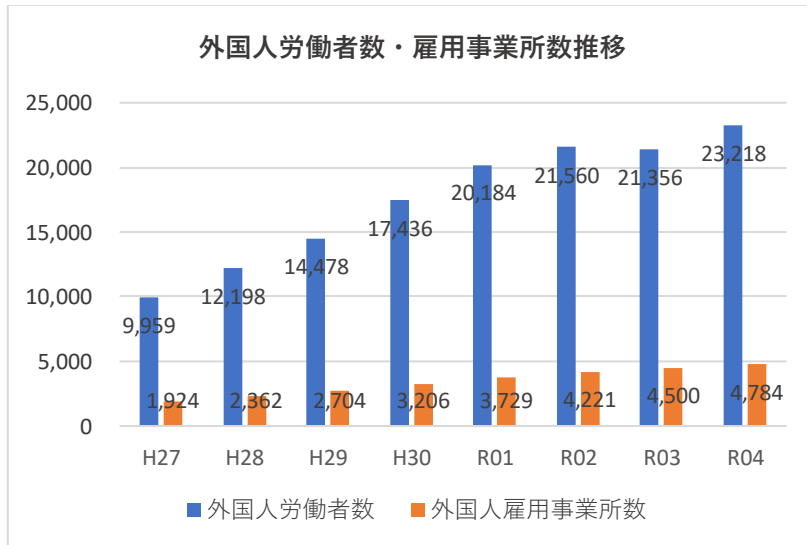
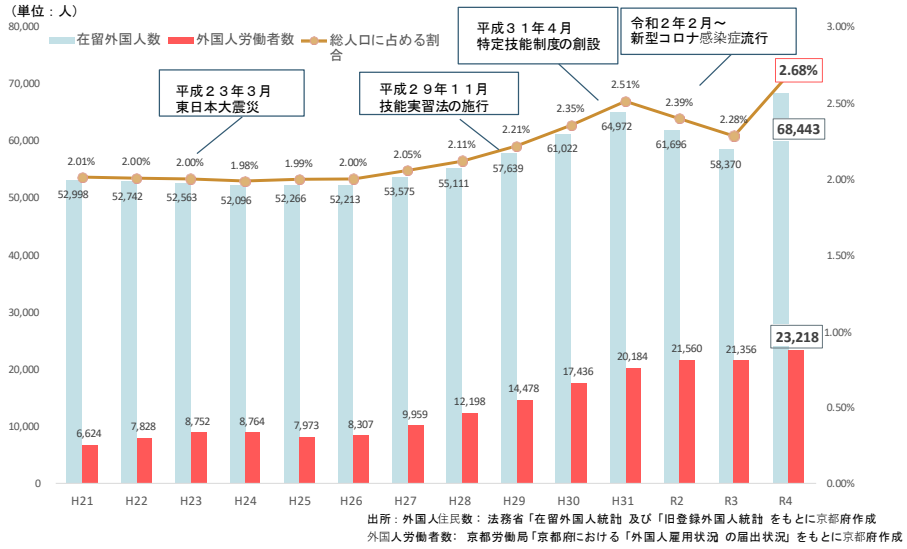
○次に「京都の状況」ですが、外国人住民数は2022（令和4）年末現在で68,443人、外国人労働者数は同年10月末現在で23,218人と、いずれも過去最高となっています。この数字は、2009（平成21）年の6,624人から13年間で3.5倍、また5年前の2018（平成30）年の17,436人からは1.3倍増となるものです。

○外国人労働者数は、2009（平成21）年からしばらくは6千人から8千人の間で推移していましたが、2015（平成27）年に9,959人となってからコロナ禍の影響が出る前の2020（令和2）年までの間は一貫して増加を続けることになり、コロナ禍の影響により2021（令和3）年に一旦減少したものの、コロナ禍の影響が少なくなった昨年には再び増加に転じることになりました。

○こうした増加傾向は、2017（平成29）年11月の技能実習法の施行や、2019（平成31）年4月の特定技能制度の創設による受入の増加が原因しているものと見られます。また、外国人労働者を雇用している「事業所数」は、4,784か所であり、前年の4,500か所から284か所（6.3%）増加しました。5年前の2018（平成30）年の3,206か所からは1.5倍の増となっています。「外国人労働者数」の伸び（1.3倍）よりもさらに大きな伸びを示しています。

京都府の外国人住民・外国人労働者の推移

- ▶府内の外国人住民数は令和4年6月末時点で 68,443人(総人口の 2.68%)となり過去最高
- ▶また、外国人労働者数も令和4年10月末時点で 23,218人となり過去最高



出所：「外国人雇用状況」の届出状況（京都労働局）

○また「在留資格別」に見ると、「専門的・技術的分野の在留資格」が 7,835 人（構成比 32.9%）と最も多く、「身分に基づく在留資格」が 5,396 人（同 23.2%）、「技能実習」が 4,749 人（同 20.5%）「資格外活動（留学）」が 3,826 人（同 16.5%）、「特定活動」が 924 人（4.0%）となっています。

○このうち「専門的・技術的分野の在留資格」の占める割合が全体の 32.9%と全国平均（26.3%）と比べて高くなっているほか、全国の傾向と同様に、「技能実習」の占める割合が 20.5%と高くなっていることが分かります。

○5年前の2018（平成30）年と比べると、「専門的・技術的分野の在留資格」は約1.6倍、「特定活動」は約2.0倍の増となる一方、他の在留資格に大きな変化は見られません。

（参考）

「専門的・技術的分野の在留資格」

教授、芸術、宗教、報道、高度専門職（1号・2号）、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、介護、技能、特定技能

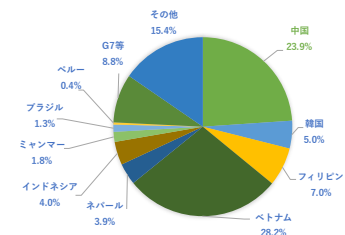
「身分に基づく在留資格」

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

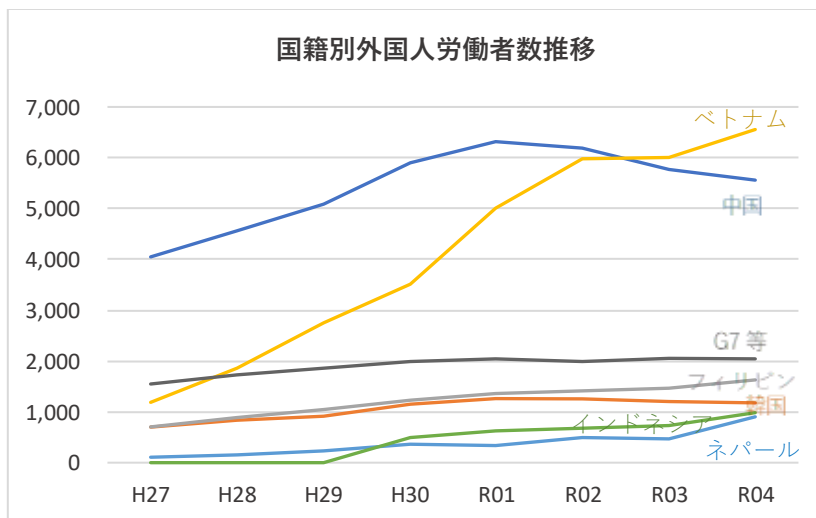
京都府の外国人労働者概況（在留資格別・国籍別）

単位：人、構成比		単位：人	
専門的・技術的分野	7,635	32.9%	専門的・技術的分野に含まれる在留資格
▶就労目的で在留が認められる者			
身分に基づき在留する者	5,396	23.2%	
▶永住者、定住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等			
技能実習	4,749	20.5%	
▶技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的			
特定活動	924	4.0%	
▶個々の許可の内容により就労が認められる者 （経済連携協定による介護福祉士、ワーキングホリデー等）			
資格外活動	4,514	19.5%	
▶留学生のアルバイト等			
合計	23,218		

国籍別外国人労働者数



出所：京都労働局「外国人雇用状況の届出状況（令和4年0月末現在）」
「専門的・技術的分野に含まれる在留資格」の数については、法務省「在留外国人統計（令和4年6月現在）」



出所：「外国人雇用状況」の届出状況（京都労働局）

○「国籍別」には、ベトナムが6,556人と最も多く、中国5,548人、フィリピン1,629人、韓国1,170人、インドネシア984人、ネパール903人、アメリカ753人、ミャンマー420人、イギリス324人、ブラジル293人、ペルー94人であり、「G7等」（オーストラリア、ニュージーランド、ロシア含む）は2,042人となっています。

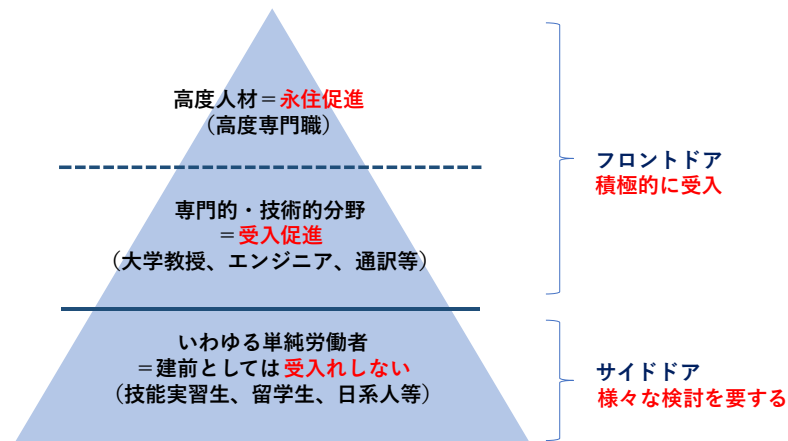
○5年前の2018（平成30）年と比べると、ベトナムは約1.9倍、ネパールは約2.6倍、ミャンマーは約3.5倍の増となるなど、顕著な増加を見せる一方、かつて最も多かった中国はコロナ禍による影響から2020（令和2）年から減少に転じ、2021（令和3）年には首位の座をベトナムに譲ることになりました。

5 外国人労働者受入の考え方について

○ここで、外国人労働者受入の全体像について、整理しておくことにします。外国人労働者については、政府の受入姿勢（スタンス）の違いによって、次の「3つの層」に分けて考えることができるとされています。（望月優大著「ふたつの日本」）

- ① 高度人材
- ② 専門的・技術的分野
- ③ 単純労働者（技能実習）

外国人労働者受入に関する基本的考え方



出所：「ふたつの日本」（望月優大著・講談社現代新書）から作成

○政府の受入姿勢は、上の2つ（①と②）は受入れ、下（③）は慎重とされています。つまり、専門的・技術的分野は積極的に受け入れるが、単純労働者は様々な検討を要するとして、基本的には労働者としては受け入れないという立場を取っているのです。「第9次雇用対策基本計画」（1999年8月閣議決定）においても、「我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応」とされているのです。

○「単純労働者」の分類のなかで、特に議論となっているのが「技能実習」です。今から30年前の1993（平成5）年に発足した現行の技能実習制度は、あくまで「技能習得による国際協力」が目標とされましたが、実態は人材不足の産業分野において日本人に代わる労働力として機能していることは明らかです。

- また、技能実習生への待遇を巡っては、人権保護の観点から国際的な批判を受けてきたことも事実です。さらに、国内においても、「本音」と「建て前」を使い分けてきたという批判や、制度設計、運用が中途半端であるという指摘がされ、人手不足の深刻化もあいまっていよいよ政府も本腰を入れて制度見直しに向けた検討を行うこととなりました。

(参考)

技能実習制度に係る制度見直しの経過

- ・ 1993（平成5年）年：外国人技能実習制度として発足
- ・ 人権問題も指摘されるなか、制度は「拡充」
- ・ 2012（平成24）年7月：在留資格「技能実習」創設
- ・ 2017（平成29）年11月：技能実習法施行
- ・ 2019（平成31）年4月：特定技能制度創設（専門的・技術的分野と位置付け）

6 政府などの動きについて

- 外国人労働者をめぐる状況を踏まえて、政府の方でも様々な動きが出てきています。2023（令和5）年6月に決定された政府「骨太の方針」では、「技能実習・特定技能制度の見直し」や「高度人材の受入促進」の方向性が明確に示されました。
- そのなかで、「高度人材の受入促進」については、2023（令和5）年4月に、「高度外国人材」に係る新たな制度として、「特別高度人材」（J-Skip）と「未来創造人材」（J-Find）が創設されました。
- これらは、高度人材の在留資格取得を円滑に進めるためのものです。「特別高度人材」（J-Skip）は、「高度専門職」の在留資格の取得に必要なポイント制によらなくても、一定の学歴や職歴、年収の要件を満たせば、資格が取得できるようにしたもので、配偶者の就労が可能となるとともに、収入要件を満たせば外国人家事使用人が雇用できることとなります。また、「未来創造人材」（J-Find）は、トップレベルの大学や大学院を卒業した後の就職や起業準備のための活動の期間として、最長2年間の在留の延長を可能とするものです。
- また、「特定技能制度」については、2023（令和5）年6月に配偶者や子どもの帯同が可能な「特定技能2号」の対象分野の拡大が図られ、従来の2分野に加えて「特定技能1号」の9分野（他の在留資格がある「介護」を除く）が対象となりました。
- 一方、「技能実習・特定技能制度の見直し」については、2023（令和5）年5月に出入国在留管理庁に設置された有識者会議による「技能実習・特定技能制度在り方検討」の「中間報告」が出され、①技能実習の廃止と人材育成・人材確保を目的とする新たな制度の創設 ②特定技能の活用継続 ③技能評価制度は検討課題、転籍の緩和の方向性等が示されました。同有識者会議においては、その後も検討が進められ、11月30日に「最終報告書」が提出されたところです。
- このなかで、従来の技能実習制度を廃止し、人材確保と育成を目的とする「育成就労制度」（仮称）を創設するとともに、人権制限として批判があった「転籍」制限については、原則1年を超えた時点で一定の要件を満たすことを条件として認める

こととされています。

- これに加えて、外国人材受入のための環境整備として、2023（令和5）年5月には「日本語教育機関認定法」が成立し、日本語教育の推進を図る方策として、新たな国家資格としての「登録日本語教員」の創設や、日本語学校の教育内容や施設等に関する審査・認定制度の創設が図られることとなりました。
- さらに、外国人材の生活支援を行う「外国人支援コーディネーター」制度（仮称）の創設に向けた検討も進められるなど、徐々にですが、外国人材が活躍するための環境整備に向けた施策が進みつつあります。

外国人労働者をめぐる最近の動き

「骨太の方針」（令和5年6月16日）

▶技能実習制度及び特定技能制度の在り方の検討

「日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指し、両制度を外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍できる分かりやすいものとするとともに、人権侵害等の防止・是正等を図り、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立たなければならない。」

▶高度人材等の受入れ

「世界に伍する水準の在留資格制度の活用を進めるとともに、（略）税制や規制などの制度面を含めた課題の把握・検討を行い、必要な対応を行うことを含め、高度外国人材等の呼び込みに向けた制度整備を推進する。」

（実施済・検討中）

- ▶「高度外国人材」に係る新たな制度（特別高度人材、未来創造人材）創設（令和5年4月）
- ▶「日本語教育機関認定法」成立（令和5年5月）
- ▶「改正入管法」成立（令和5年6月）
- ▶「特定技能制度」の拡充（令和5年6月閣議決定）
 - ・特定技能2号の対象分野を2分野から**11分野**に拡充（「介護」は2号対象外）
 - ・「技能実習制度」の廃止に向けた検討（令和5年4月「中間報告書」11月「最終報告書」）

（提言レベル）

- ▶「外国人支援コーディネーター」制度の創設検討
- ▶「令和臨調」（民間有識者の国民会議）による「移民政策議論」の提言（令和5年6月）
- ▶「教育未来創造会議」2033年までに留学生**40万人**受入、国内就職率**60%**（令和5年9月）

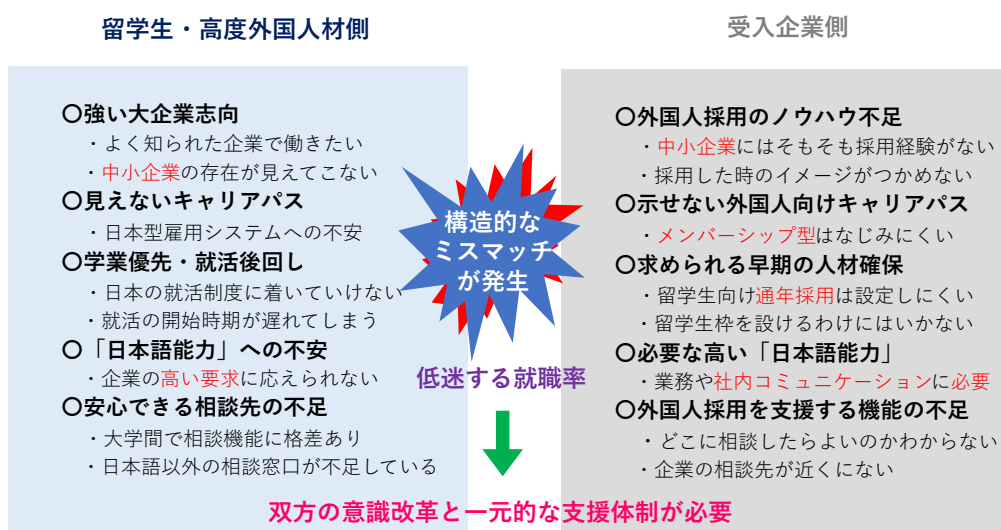
7 外国人材受入に係る現場での課題について

- ここまで、外国人材受入に係る全体の動きについて見てきましたが、次に、実際の就職と受入の現場での課題を見ていくこととします。
- 京都には2022（令和4）年12月末現在で、15,253人の外国人留学生在籍しています。コロナ感染の拡大期には一時期在籍数が低迷した時期がありましたが、その後回復に転じ、2022（令和4）年には過去最高を記録しました。
- 留学生は、その6～7割程度が国内での就職を希望していると言われてはいますが、実際に就職できるのは3割程度にとどまっており、高度人材の就職が進まないことが明らかになっています。なかでも、高度人材を受け入れた実績のない中小・零細企業においてその傾向が顕著になっています。
- また、就職先として京都企業を選択する留学生はさらにその数割程度となっており、

首都圏や京都以外の関西圏に転出することとなっています。留学先として京都を選んでもらっておきながら、京都で就職の機会が限られているという現状は改めなければなりません。

○こうした状況を踏まえ、留学生がおおむね 100 名以上在籍する京都の主な大学の招致担当者及びキャリア支援担当者に対して対面によるヒアリング調査を実施したところ、留学生・高度外国人材側の課題が浮かび上がってきました。

外国人労働者受入に係る外国人材・企業側の課題（京都の現状）



出所：京都府域の各大学・企業へのインタビュー等を基に作成

（留学生・高度外国人材側の課題）

- ▶強い大企業志向
 - ・留学生には一般的によく知られた企業で働きたいという欲求が強く、会社名や事業内容に接する機会が少ない中小企業の存在が見えていないという現実があります。
- ▶見えないキャリアパス
 - ・伝統的な日本型雇用システムのなか、企業に就職した際に自分のキャリアをどう向上させることができるのかが見えて来ず、就職自体に不安を感じています。
- ▶学業優先・就活後回し
 - ・学業を最優先させる留学生にとって、早期に開始される日本の就職活動に追いつけず、就活の開始時期が遅れてしまうことになる場合が多く見られます。
 - ・また、大学が就活のためのイベントを企画しても、その情報に反応する留学生が少ないという状況も指摘されています。
- ▶「日本語能力」への不安
 - ・留学生には、企業が求める高い日本語能力に十分にたえられないのではないかと不安が生じています。
 - ・特に、「英語基準」で入学する留学生が急増する状況にあって、「日本語能力」の課題は重要です。

▶安心できる相談先の不足

- ・キャリア支援を実施する大学間で相談機能に格差があることや、日本語以外の相談窓口が不足していることなど、安心して相談できる環境が十分でないことがあります。

○このなかで、特に深刻なのが「日本語能力」への不安です。留学生の受入を希望する企業、とりわけ中小・零細企業においては、業務における即戦力として高いレベルの日本語能力（日本語能力試験 N1・N2 相当）を求める企業が多いため、このレベルに至らない留学生はその段階で応募ができなくなってしまいます。もっとも、これまでは、少なくない大学で一定の日本語能力を入学の条件としてきましたが、近年ではこうした条件を求めない「英語基準」での入学を認める大学が増えてきており、企業が求める「日本語能力」の要求を満たさない留学生が増えてきているのが現状です。

○また、留学生のキャリア相談への対応は、各大学で千差万別であり、所属する大学によっては、十分な支援を得られていない可能性があります。さらに、支援体制が充実していても、大学側の周知不足や留学生側の認識不足により、十分に活用されていない状況もあります。

○一方、外国人材を受け入れる企業側の課題についても、次のような点が指摘されています。

（受入企業側の課題）

▶外国人採用のノウハウ不足

- ・高度人材受入の実績が豊富な大企業はまだしも、京都の企業のほとんどを占める中小企業や零細企業には、受入実績が少なく、外国人材を採用した時のイメージがつかめないという状況にあり、初めての採用に踏み出す際にためらいを感じるようになります。

▶示せない外国人材向けのキャリアパス

- ・ほとんどの企業が、伝統的なメンバーシップ型の雇用形態であるため、就職を希望する留学生に対して明確なキャリアパスを示すことができない状況にあります。これは、外国人材に限らない問題ですが、即座に対応できる企業は限られています。

▶求められる早期の人材確保

- ・留学生になじみが深い「通年採用」が普及していない状況のなかで、留学生向けの採用時期の設定や留学生採用枠の設定が進まないことになっています。

▶必要な高い「日本語能力」

- ・即戦力を求める企業としては、業務や社内コミュニケーションに使える日本語能力を必須とする考えは根強くあります。

▶外国人採用を支援する機能の不足

- ・企業が外国人材を採用する際に気軽に相談できる行政や経済団体の支援機関が不足している状況にあります。

○こうして見ると、やはり「日本語によるコミュニケーション」の「壁」が大きいことが分かります。グローバルな大企業では「英語基準」で対応できますが、中小・

零細企業では限界があります。「日本語能力」について言えば、日本語能力試験 N1 や N2 といった高いレベルを求める企業がほとんどですが、業務のなかでそうした高い日本語能力が本当に不可欠なのか、十分検証されていない可能性があります。場合によってはそこまで高くなくても構わない業種や職場があるという認識が不足しています。

- 今の「何が何でも N1」という固定化した考え方はそろそろ見直す時期に来ていると言えます。そこで参考となるのが、厚労省が提唱している「就労場面における日本語能力：参照表」で、ここでは「CEFR（セファール）」という欧州の基準を参考にし、それぞれの就労場面に応じて使用する能力（聞く・読む・話す・書く・オンライン・橋渡し）別にどこまで日本語能力を求めるべきか、その目安を作ることを推奨しています。外国人材にとっては自身の日本語能力のレベルの確認、また企業にとっては採用する外国人材の適切な見極めに活用することができ、外国人受入の促進と採用時のミスマッチの防止・解消に活用することが期待されます。
- また、日本商工会議所が全国の中小企業を対象に実施した 2023（令和 5）年の調査でも、外国人材受入の課題として「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が一番多く、「仕事や人間関係、生活面でのサポート」「受入に関する手続きが煩雑」がこれに続いており、ここでも日本語に関する課題が指摘されています。
- このように、留学生など外国人材とそれを受け入れる企業の双方で課題を抱えている「構造的なミスマッチ」とも言える状況を改善するために、就職と受入に関して双方の意識改革が必要であることはもちろんですが、そうしたことも含めて、双方の取組を伴走型で支援する一元的な体制づくりが有効です。
- 既に、いくつかの自治体でそうした取組が始まっており、京都としてもそうした先進事例に学ぶことも考えてよい段階に来ています。

（参考）

滋賀県外国人材受入サポートセンター

- ・所在地：滋賀県草津市
- ・設置者：滋賀県（運営を民間企業に委託）
- ・設 立：特定技能制度発足を契機に地元経済界からの要請を受けて設置
- ・事 業：外国人材受入を希望する企業及び就労を希望する外国人材への相談対応
合同企業説明会の開催、セミナー、啓発活動等
- ・体 制：常勤 5 名（統括アドバイザー、行政書士、キャリアコンサルタント等）
- ・開所日：月曜～金曜、10 時～17 時
- ・設置年：2019（令和元）年 4 月

8 外国人材受入に頑張る京都の中小企業の取組について

- このように課題が多い厳しい状況のなかでも、すでに外国人材を継続的に採用し、事業の発展につなげている京都の中小企業があり、今回は次の 2 社の事例について紹介したいと思います。



A社	B社
<p>○事業内容：工具、機器等製造販売</p> <p>○所在地：京都市</p> <p>○外国人材採用：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用開始：2009年 ・採用動機：海外進出 ・現在在籍者：6名（中国、韓国、台湾、ベトナム） <p>○概要（特徴）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営トップ自らが留学生等に積極的に発信 ・一般採用枠で応募してきた留学生を採用して以来、コンスタントに採用を継続 ・3年程度で他社に移る社員が多いが外国人の特性と割り切り、補充採用 ・海外事業部に配置するほか、国内事業部、企画部門などにも配置 ・外国人材が働く企業ということで志望する留学生には安心感 ・インターンシップのほか、就職説明会等に積極的に参加 ・若手日本人職員を先輩（ブラザー）と決め、日常活動をサポート 	<p>○事業内容：不動産賃貸等</p> <p>○所在地：京都市</p> <p>○外国人材採用：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用開始：2009年 ・採用動機：外国人留学生向けアパート紹介 ・現在在籍者：5名（中国、韓国、タイ） <p>○概要（特徴）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・留学生の招致拡大の動きに合わせて、留学生向けサービスを経営方針として位置づけ ・担当部長が国際交流に積極的で、外国人材の受入を中心となって推進 ・日本人と同様に窓口業務を任せるとともに、不動産オーナーとの連絡も外国人材が担当 ・定着率が高く、多くが結婚・子育て後も就業を継続 ・会社独自の企業向けセミナーで社会貢献 ・インターンシップのほか、就職説明会等に積極的に参加 ・宅建士の資格取得を促し資格手当を支給 ・多言語対応に対する外国語手当を支給 ・外国人材が孤立しないよう、周囲の社員が気配り

（A社の事例）

- ・「A社」は、京都市内で工具や機器等の製造販売を行う中小企業ですが、2009（平成 21）年に初めて外国人材を採用してから、途中で入れ替わりはあったものの、6名程度を継続して採用し、現在は中国、韓国、台湾、ベトナム出身者が在籍しています。
- ・もともとは、海外進出を開始する時期に、一般採用枠で応募してきた留学生を採用したのが始まりで、それ以来、経営トップが自ら会社説明会等に出向き、積極的な発信を続けることにより、外国人材が働きやすい企業ということで、志望する留学生に安心感を与える好循環が生まれ、コンスタントな採用につながっています。
- ・また、インターンシップの実施に加えて、外部の就職説明会等のイベントに参加するとともに、若手職員を先輩（ブラザー）に指名し、日常活動をサポートしてきたことが功を奏していると言えそうです。採用後には海外事業だけでなく、国内事業や企画の部門にも配置を行うなど、外国人材向けのキャリア支援にも努めています。

（B社の事例）

- ・「B社」は、京都市内で不動産賃貸等を行う中小企業ですが、2009（平成 21）年に初めて外国人材を採用してから、継続的に雇用し、現在は中国、韓国、タイ出身の5名が在籍しており、その中には採用以来勤務している者もいるなど、定着率が高いのが特徴となっています。
- ・きっかけは外国人留学生向けのアパート紹介を始めるに当たって言語が使用できる人材として採用したことでしたが、留学生対応にとどまらず、日本人家主への対応も担当するなど、日本人社員と同様の業務内容となっています。
- ・外国人材の受入が円滑に進んだのには、採用担当部長が国際交流に積極的で受入を中心となって進めたことがあります。ただ、それにとどまらず、多言語対応を評価

して外国語手当を支給したり、宅建業の資格取得を勧めて資格手当を支給したりと、具体的なキャリアパスを示すことができたのが大きかったと思われます。

○両者に共通しているのは、受入側の管理者がリーダーシップを取って真摯に取り組んだこと、外国人材が求める要求に的確に応えたこと、キャリアアップを積極的に支援したことなどが挙げられます。

○こうした取組事例は、中小企業であっても、また、外国人材の受入経験がない企業であっても、取組次第では外国人材を円滑に受け入れ、また、その成長を支援し、定着を図っていくことが可能であることを示しており、これら先進的な取組に学び京都企業のなかで横展開が図られていくことに期待したいところです。

9 外国人材受入促進に向けた取組事例と工夫について

○これまで述べてきたような課題や受入企業の取組事例を踏まえて、受入現場である企業として何ができるか、また、何をしていたかなくてはいけないのかについて、さらに検討を加えていくことにします。

外国人材受入促進に向けて（取組事例と工夫）

- 外国人材受入に係る意識の醸成・ノウハウの獲得
 - ・経営トップの決断、多様性を尊重する意識改革、社風（社内文化）づくり
 - ・インターンシップの実施による採用・受入ノウハウの獲得
- 外国人材を支えるスタッフ（メンター）の配置
 - ・先輩外国人材や日本人社員による業務「内外」の活動支援
 - ・行政手続き、生活導入支援
- 社内環境（インフラ）の整備
 - ・就業規則等基本的な書類の多言語化
 - ・外国人材を活用する「核となる人材」の確保・育成
 - ・日本人社員の意識改革（多文化共生、異文化理解）と外国人材への「気配り」
- 人事制度の点検・見直し
 - ・本人の特性に合った配置・育成
 - ・雇用慣行の見直し、「ジョブ型雇用」の導入
 - ・外国人材向けのキャリアパス、報酬手当等の導入
- スキルアップ支援・生活支援
 - ・日本語学習、資格取得支援
- 地域との交流活動支援
 - ・地域の行事、お祭り等への参加機会の創出



出所：「2030年に向けた外国人政策のあり方」（経団連）等を参考に作成

○経団連がまとめた「2030年に向けた外国人政策のあり方」のなかで、外国人材の受入に当たって企業として取り組むべき事項が列挙されています。なかでも、「経営トップの決断」や「外国人材を活用する核となる人材の確保・育成」は、先に取り上げた京都の中小企業の取組事例のなかで注目された事項であり、企業としての意思次第で受入が進むかが決まってくるとも言えます。

○また、企業内部の制度的な面では、「就業規則等の多言語化」や「雇用慣行の見直し」「ジョブ型雇用の導入」「外国人向けのキャリアパス、報酬手当等の導入」といった取組の重要性が指摘されており、従来の日本人を対象とした社内制度を外国人材に適合した内容にアレンジし直すことが求められています。

○さらに、外国人材の事業所内での業務支援だけでなく、事業所外での生活全般にわたる支援として、「日本語学習の支援」や「地域と交流活動支援」などの取組も大切になってきます。

○こうした取組事例も参考にしつつ、それぞれの企業に応じた取組を進めていくことが必要です。国や他の自治体では、外国人材に係るノウハウをとりまとめたハンドブックや取組事例集を作成している例があり、これらを参考にすることも有益です。

10 まとめに代えて

○外国人材の受入に関わって、欧州でよく引き合いに出される言葉に、「我々は労働力を呼んだが、やってきたのは人間だった」（スイス人・マックス・フリッシュ）というのがあります。自国の労働力として受け入れた外国人材には、当然家族がいるし、それぞれの生活もあるということを無視することはできないということです。これは今の日本にもそのまま当てはまる内容だと思われます。

○外国人材の受入は先行する欧州、米国でも、必ずしも上手く行っているとは言えず、特に最近になって「移民問題」が各地で再燃しています。それほどこの問題は非常に難しい問題ではありますが、これまで述べてきたように、日本が持続的な発展を続けるためには避けては通れない課題であり、まずはできるところから取り組むことが求められているのです。

○そのとき、何より求められるのは、国、自治体、企業経営者、社員、住民の「意識の転換」に尽きると思います。この問題は、国や自治体の主導のもと、企業と地域が両輪となって進めなくてはいけない問題なのです。外国人材は、「労働者」であるとともに、「地域住民」でもあるのですから。

(了)