

JILPT 資料シリーズ

No. 270 2023 年 6 月

# 特定技能 1 号外国人の受け入れ・ 活用に関するヒアリング調査



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No.270

2023年6月

# 特定技能1号外国人の受け入れ・ 活用に関するヒアリング調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

本報告書は2022年度に実施した、特定技能1号外国人受け入れ企業19社に対するヒアリング調査結果をとりまとめたものである。

深刻な人手不足への対応を目的とした外国人労働者受け入れのために2019年4月に始まった特定技能制度だが、コロナ禍による大幅な出入国制限を経験しつつも特定技能1号外国人数は増加しており、2023年3月末時点で15万人を超える規模となっている。だが現場レベルでの特定技能制度の運用等についての実態は明らかではない。特定技能1号外国人はこういったルートで採用され、どのように活用され、処遇されているのか。また現在はわずかな運用実績にとどまる特定技能2号だが、特定技能1号外国人の中長期的な活用について、受け入れ企業はどのような見通しを持っているのか。本調査では幅広い特定産業分野での受け入れ企業にヒアリング調査を実施し、特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理等の活用実態を検討することとした。実査では広く外国人労働者の受け入れ・活用にも目配せし、また特定技能1号外国人の受け入れにかかる費用や、生活管理・支援の実態についても尋ねている。

本調査は厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課からの要請（緊急調査）にもとづき実施しており、その結果をまとめた本報告書は外国人雇用対策に関する政策立案の際の基礎資料として利用される。またコロナ禍のなか特定技能制度に関する実態調査を思うようにできなかった研究者にとっても、本報告書が示唆に富むものであれば幸いである。加えて本報告書は一般の企業や個人にとっても参考になるものと思われる。特定技能1号外国人に限らず、外国人労働者を受け入れ、活用を図るにあたって企業はさまざまな工夫をする必要があり、苦心を重ねることになる。事例企業のなかには特定技能1号外国人の受け入れ経験が浅く、適切な活用や処遇等を模索中のところも多い。本報告書ではこうした点も可能な限り記述をおこなっているが、特定技能1号外国人や技能実習生、留学生のアルバイト等の外国人労働者を受け入れ、適切な雇用ポートフォリオの構築を目指すその他の企業にとっても参考となり、共感を得るものとなっていよう。

本報告書におけるヒアリング調査先の確保と実施にあたっては、要請元である外国人雇用対策課の協力を得ている。当課からの依頼にもとづきヒアリング調査先の確保に動いていただいた各特定産業分野の所管省庁等及び同調査に快く応じていただいた事例企業に心から感謝を申し上げたい。

2023年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 藤村博之

## 執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
		第 I 部 総論
		第 II 部 事例
		A 法人、B 法人、C 社、 D 社、E 社、F 社、G 社、 H 社、I 社、L 社 L 事業所、 M 社、N 社、O 社、 P 社 P 事業所、Q 社、R 社、 S 社
やまぐち 山口	るい 墨 労働政策研究・研修機構 研究員	
いわつき 岩月	しんや 真也 労働政策研究・研修機構 研究員	第 II 部 事例 E 社、K 社
しあ 夏	ていえん 天 労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー (慶應義塾大学大学院社会学研究科)	第 II 部 事例 G 社、J 社

「外国人労働者の受け入れ・活用に関する研究」

研究プロジェクト参加者（五十音順）

小野 晶子（労働政策研究・研修機構 統括研究員）

志甫 啓（関西学院大学 教授）

堀 有喜衣（労働政策研究・研修機構 統括研究員）

山口 墨（労働政策研究・研修機構 研究員）

# 目 次

## 第 I 部 総論

<b>第1章 調査の目的と概要</b> .....	2
第1節 調査の目的.....	2
第2節 特定技能制度について.....	2
1 特定技能制度の概要.....	2
2 特定技能制度と技能実習制度.....	4
第3節 統計資料にみる特定技能1号外国人.....	5
1 特定技能1号外国人数と産業分野.....	5
2 受け入れルート.....	8
3 コロナ禍における特定技能1号外国人.....	9
第4節 調査の概要.....	11
1 調査対象の選定.....	11
2 実査について.....	11
3 留意点.....	13
<b>第2章 調査結果の概観</b> .....	15
第1節 はじめに.....	15
第2節 雇用ポートフォリオと外国人労働者.....	15
第3節 特定技能1号外国人の属性と受け入れ開始時期.....	17
第4節 受け入れルート.....	18
1 技能実習修了者の受け入れ.....	19
2 留学生の新卒採用.....	21
第5節 仕事と活用.....	22
1 職場でのリーダーシップ.....	23
2 さらなる活用に向けた課題.....	24
第6節 賃金とその決め方.....	26
1 月給での支払い.....	26
2 時給での支払い.....	28
第7節 住まいと生活.....	29
第8節 離職について.....	31
第9節 今後の受け入れ・活用の見通し.....	33
1 今後の受け入れ見込み.....	33

2 中長期的な活用の展望	36
第10節 おわりに	39

## 第Ⅱ部 事例

A法人（介護分野）	42
B法人（介護分野）	50
C社（製造3分野）	58
D社（製造3分野）	68
E社（製造3分野）	75
F社（建設分野）	87
G社（建設分野）	95
H社（建設分野）	105
I社（建設分野）	109
J社（農業分野）	118
K社（農業分野）	127
L社L事業所（飲食料品製造業分野）	137
M社（飲食料品製造業分野）	149
N社（飲食料品製造業分野）	159
O社（飲食料品製造業分野）	168
P社P事業所（飲食料品製造業分野）	178
Q社（宿泊分野）	187
R社（外食業分野）	197
S社（外食業分野）	209

## 資 料

調査趣旨書	219
質問票（お伺いしたいこと）	220

# 第 I 部 総論

# 第1章 調査の目的と概要

## 第1節 調査の目的

深刻な人手不足の産業に対して外国人を受け入れるため、2019年4月より特定技能制度の運用が始まった。2023年3月末時点での特定技能1号在留外国人数は15万5千人近くまで増加しており、今後さらに増加することが予想される。特定技能外国人の受け入れに関する事例は関連する公的機関が公表する資料からみることができ<sup>1</sup>、またアンケート調査による実態把握の試みもおこなわれている<sup>2</sup>。ただし公表事例は優良なものに限られ、また特定技能制度の雇用・労働に関する仕組みとしての性格は必ずしも明らかではない。以上の問題意識にもとづき、特定技能1号外国人を受け入れる企業を対象としたヒアリング調査を実施し、特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理等の実態について明らかにすることを、本調査は目的としている。

特定技能1号外国人の受け入れ・活用については、すでに活用している外国人カテゴリー（技能実習生、留学生、技術・人文知識・国際業務等）や他の雇用形態の従業員との調整の必要等から、たとえば産業別に異なる特徴がみられることが予想される。そこでヒアリング調査では、特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理の実態について、その他の外国人労働者や雇用形態との比較の視点を重視しながら検討することとした。

なお本調査は厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課（以下、外国人雇用対策課）からの要請（緊急調査）にもとづき実施したものである。本調査結果は外国人雇用対策の在り方を検討する際の基礎資料として活用される。

## 第2節 特定技能制度について

### 1 特定技能制度の概要

特定技能制度の概要を述べる。

特定技能制度は、中小・零細事業者をはじめとした深刻な人手不足に対応することを目的として、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるための制度である。在留資格は「特定技能1号」と「特定技能2号」の2つである。

特定技能外国人を受け入れられるのは、生産性の向上や国内人材の確保のための取り組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野（特定産業分野、以下産業分野と表記）に限られる。特定技能制度が始まった際の産業分野は14であった。このうち素形材産業分野、産業機械製造業分野と電気・電子情報関連産業分野の3分野は2022年4月26日の閣議決定により素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野（以下、製造3

<sup>1</sup> 受け入れ企業が構成員となる産業分野別の協議会の活動内容には、優良事例を周知することも含まれる。これら優良事例については、協議会のホームページなどで閲覧することができる。

<sup>2</sup> たとえば三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2021、「令和2年度 外国人材受入れ支援体制の強化事業報告書（出入国在留管理庁委託事業）」。



分野と表記)に統合された。また、同年8月30日に、建設分野における業務区分が19から3へと再編された。産業分野では、それぞれ分野の所管省庁が協議会を設置している。特定技能外国人を受け入れる全ての企業は、当該協議会の構成員になることが必要である。

特定技能制度の産業分野と業務区分は図表1-2-1のとおりである。

図表1-2-1 特定技能制度 産業分野と業務区分

	受入れ見込み数 (5年間の最大値)		業務 区分数	従事する業務	雇用 形態	所管
	2019年4月	2022年8月				
介護	60,000	50,900	1	・身体介護等と付随する支援業務 (訪問系サービスは除外)	直接	厚 労 省
ビルクリーニング	37,000	20,000	1	・建築物内部の清掃	直接	
製造3分野	31,450	49,750	3	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理	直接	経 産 省
建設	40,000	34,000	3	・土木 ・建設 ・ライフライン・設備	直接	国 交 省
造船・舶用工業	13,000	11,000	6	・溶接 ・仕上げ ・塗装 ・機械加工 ・鉄工 ・電気機器組立て	直接	
自動車整備	7,000	6,500	1	・自動車の日常点検整備など	直接	
航空	2,200	1,300	2	・空港グランドハンドリング ・航空機整備	直接	
宿泊	22,000	11,200	1	・宿泊施設におけるフロントなど	直接	
農業	36,500	36,500	2	・耕種農業全般 ・畜産農業全般	直接 派遣	農 水 省
漁業	9,000	6,300	2	・漁業 ・養殖業	直接 派遣	
飲食品製造業	34,000	87,200	1	・飲食品製造業全般	直接	
外食業	53,000	30,500	1	・外食業全般	直接	

出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組(令和5年5月更新)」<sup>3</sup>をもとに筆者作成。

特定技能制度の基本方針では、分野別に向こう5年間の受け入れ見込み数を定めることとされている。当該見込み数については2019年4月に設定されており、その後2022年8月30日の閣議決定により見直しがおこなわれた。受け入れ見込み数の全分野の合計は34万5,150人であり、この数は見直し前と同じである。

特定技能外国人の雇用形態は直接雇用が基本だが、農業、漁業分野では労働者派遣事業の形態での受け入れが認められている。

<sup>3</sup> [外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組](#) (PDF) (2023年5月28日アクセス。)

特定技能1号は、相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格である。在留期間は通算で上限5年までである。技能は分野別の試験、日本語能力はおもに国際交流基金日本語基礎テストや日本語能力試験で確認されるが、技能実習2号を良好に修了した者は、対応する特定技能の産業分野での在留であれば、いずれの試験も免除される。特定技能1号外国人への支援は受け入れ企業または登録支援機関がおこなう。家族の帯同は認められていない。

特定技能2号は、熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格である。現在は建設と造船・船用工業の2分野で受け入れが可能である。在留期間の上限はない。日本語能力の試験等での確認は不要だが、技能水準は試験等で確認される。特定技能2号外国人は受け入れ企業や登録支援機関による支援の対象外であり、また家族（配偶者、子）の帯同は要件を満たせば可能である。

## 2 特定技能制度と技能実習制度

特定技能1号と技能実習制度（団体監理型）の制度比較については図表1-2-2のとおりである。統計資料の観察（3節）からは、多くの特定技能1号外国人は技能実習修了者であることが確認できる。また本報告書に掲載した事例企業における受け入れ・活用実態からも、技能実習制度のありようが特定技能制度の性格に大きく影響していることが明らかになる。両制度のあり方については技能実習法（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）の施行（2017年11月）から5年が経過したことから現在「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が開催され、検討がおこなわれているところである。

転籍・転職に関する違いについて、特定技能外国人の場合、転職は同一の業務区分、または転職先の業務区分の試験に合格することで可能である。他方で技能実習生の転籍・転職は原則認められておらず、ただし受け入れ企業の倒産といったやむをえない場合や技能実習2号から3号への移行時は転籍が可能である。このように特定技能制度では転職が自由なため、賃金の高い都市部等への集中が懸念されることから、特定技能制度の基本方針には、特定技能外国人が大都市圏や特定の地域に集中しないよう必要な措置を講じるよう努めることが記されている。

図表 1-2-2 技能実習と特定技能の制度比較

	技能実習（団体監理型）	特定技能（1号）
関係法令	技能実習法 出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
目的	開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力	深刻化する人手不足への対応
在留期間	技能実習1号：1年以内 技能実習2号：2年以内 技能実習3号：2年以内 （合計で最長5年）	通算5年
技能水準	なし	相当程度の知識または経験が必要
入国時の試験	なし （介護職種のみ日本語能力要件あり）	技能と日本語能力水準を試験等で確認 （技能実習2号修了者は免除）
送り出し機関	外国政府の推薦や認定を受けた機関	なし
監理団体	あり（許可制）	なし
支援機関	なし	あり（登録制）
マッチング	通常監理団体と送り出し機関を通して行われる	受け入れ機関が直接海外で採用活動を行い、または 国内外のあっせん機関等を通じて採用が可能
受け入れ機関の 人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	なし （介護、建設分野を除く）
活動内容	技能実習計画に基づき、講習や技能等に係る業務 に従事する活動	相当程度の知識または経験を必要とする業務に従 事する活動
転籍・転職	原則不可	同一の業務区分または試験によりその技能水準の共 通性が確認されている業務区分間において転職可能

出所）出入国在留管理庁「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組（令和5年5月更新）」などをもとに筆者作成。

### 第3節 統計資料にみる特定技能1号外国人

特定技能外国人の受け入れ実態について、出入国在留管理庁が公表する統計資料から概観する。ここではとくに、産業分野と、上述の調査目的にもっとも関連すると思われる特定技能外国人の受け入れルートをみる。また加えて在留外国人の出入国に関する統計資料を用いて、コロナ禍における特定技能外国人の出入国の状況もみる。

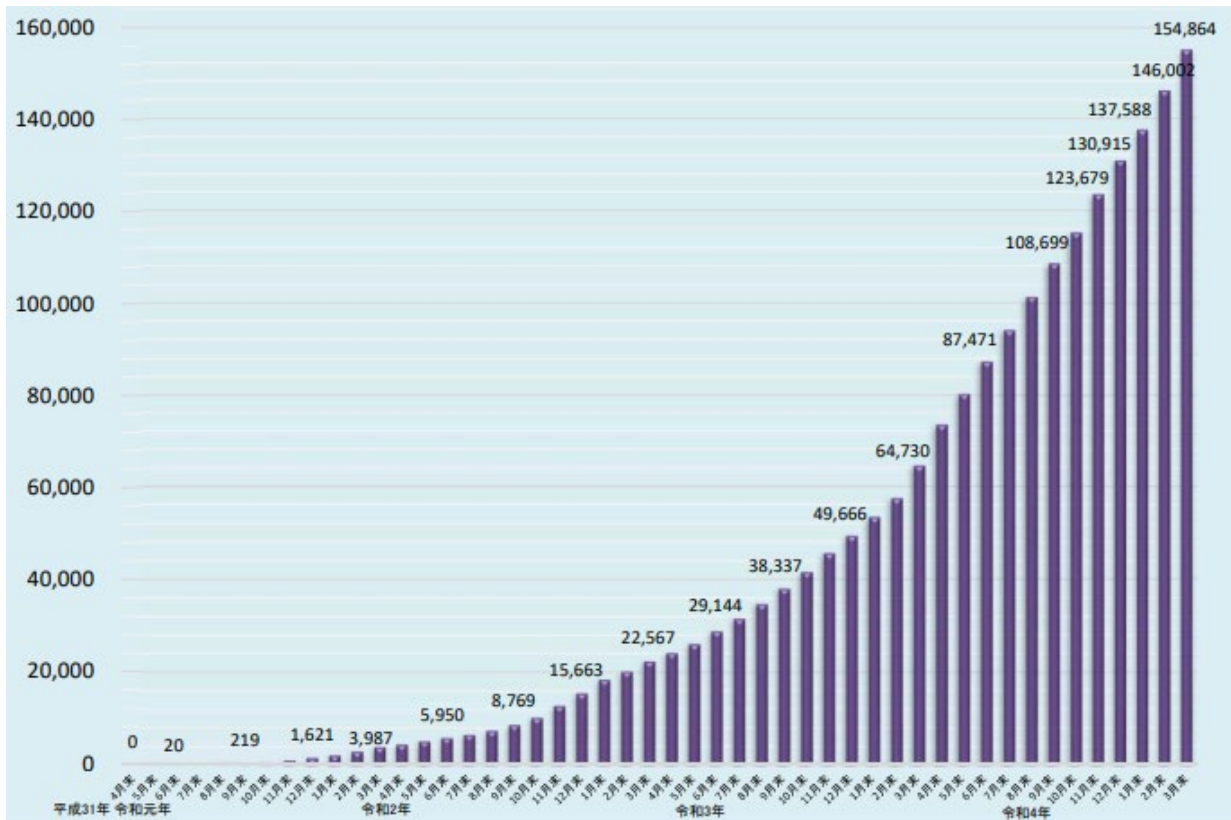
#### 1 特定技能1号外国人数と産業分野

図表 1-3-1 には、出入国在留管理庁の公表資料から、毎月の特定技能1号外国人数の推移を示した。

図表に示されるように、2019年12月末時点での特定技能1号外国人数は1,621人だったが、2020年初頭に始まる新型コロナの流行期においても堅調に増加しており、特定技能1号外国人数が前月より減少した月はみられない。2020年12月末の特定技能1号外国人数は15,663人、2021年12月末は49,666人、2022年12月末は130,915人であり、2022年3月末では154,864人である。

なお上記の資料によれば、2023年3月末時点での特定技能2号外国人数は11人（すべて建設分野）である。

図表1-3-1 特定技能1号外国人数の推移(単位:人)



出所) 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組(令和5年5月更新)」。

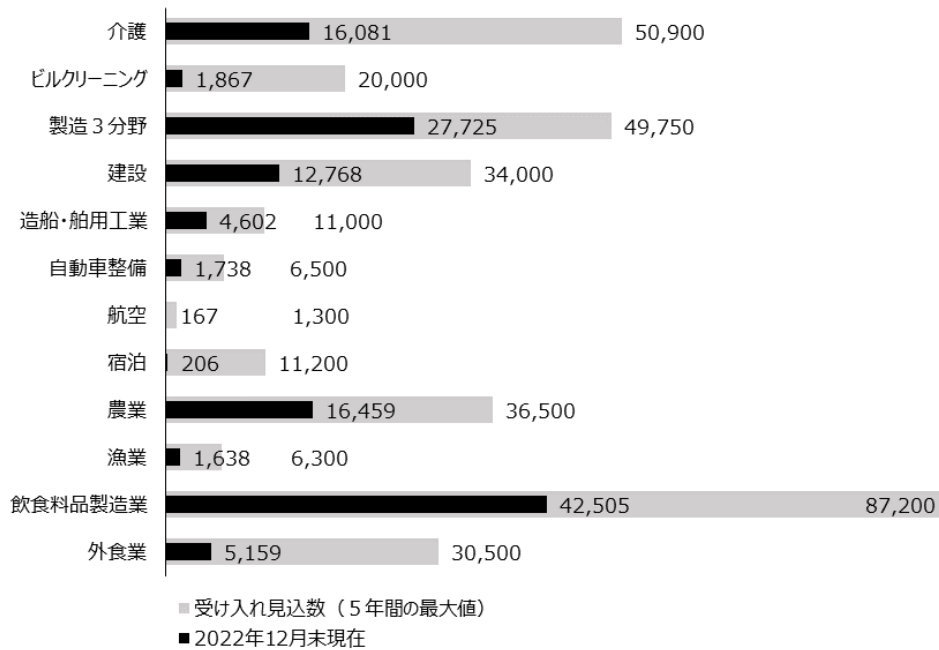
図表1-3-2には、出入国在留管理庁が定期的に公表する特定技能外国人数の速報値<sup>4</sup>から、2022年12月末現在における産業分野別の特定技能1号外国人数と受け入れ見込み数(5年間の最大値、2023年5月現在)を示した。

特定技能1号在留外国人数を産業分野別にみると、飲食料品製造業が42,505人でもっとも多く、これに製造3分野(27,725人)、農業(16,459人)、介護(16,081人)が続く。

なお同時点での5年間の最大受け入れ見込み数の充足率(在留外国人数÷見込み数)は全体で37.9%である。産業分野別にみると製造3分野が55.7%でもっとも高く、これに飲食料品製造業(48.7%)、農業(45.1%)が続く。飲食料品製造業分野では、制度開始時点(2019年)では受け入れ見込み数が34,000人だったが、現在の受け入れ数はそれを超える数となっている。

<sup>4</sup> [特定技能在留外国人数の公表](#) | 出入国在留管理庁HP (2023年5月28日最終アクセス。)

図表 1-3-2 産業分野別の特定技能1号外国人数と受け入れ見込み数(単位:人)

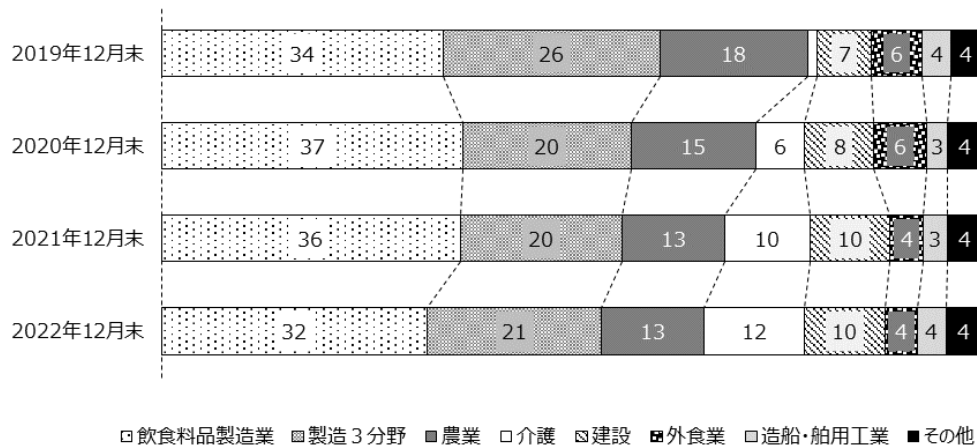


出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表(速報値)」より筆者作成。

図表 1-3-3 には、同じ出入国在留管理庁の統計資料(速報値)から、2019年から2022年にかけての12月末現在におけるおもな産業分野構成の推移を示した。

構成の推移をみると、飲食料品製造業分野が常に3割以上を占めて安定的であり、介護の占める割合が徐々に大きくなっている。

図表 1-3-3 特定技能1号外国人の産業分野構成の推移(単位:%)



出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表(速報値)」より筆者作成。

## 2 受け入れルート

次に、特定技能1号外国人の受け入れルートについて、産業分野別の特徴と、受け入れルートの構成の変化をみる。

図表1-3-4には、出入国在留管理庁の統計資料（速報値）から、2022年12月末現在における産業分野別の特定技能1号外国人の受け入れルートを示した。

図表1-3-4 産業分野別 特定技能1号外国人の受け入れルート

（2022年12月末、単位：上段は人、下段斜体は％）

	総数	試験ルート	技能実習 ルート	検定ルート	介護福祉士養 成施設修了ルート	EPA介護福祉 士候補者ルート
総数	130,915	34,078 26.0	96,356 73.6	207 0.2	1 0.0	273 0.2
介護	16,081	12,999 80.8	2,808 17.5	-	1 0.0	273 1.7
ビルクリーニング	1,867	507 27.2	1,360 72.8	-	-	-
製造3分野	27,725	601 2.2	27,124 97.8	-	-	-
建設	12,768	275 2.2	12,301 96.3	192 1.5	-	-
造船・船用工業	4,602	30 0.7	4,572 99.3	0 0.0	-	-
自動車整備	1,738	239 13.8	1,484 85.4	15 0.9	-	-
航空	167	167 100.0	0 0.0	-	-	-
宿泊	206	199 96.6	7 3.4	-	-	-
農業	16,459	4,491 27.3	11,968 72.7	-	-	-
漁業	1,638	97 5.9	1,541 94.1	-	-	-
飲食品製造業	42,505	9,463 22.3	33,042 77.7	-	-	-
外食業	5,159	5,010 97.1	149 2.9	-	-	-

出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表（速報値）」より筆者作成。

注) 網掛けは、総数や産業分野別にみてもっとも割合が高い受け入れルートを示している。

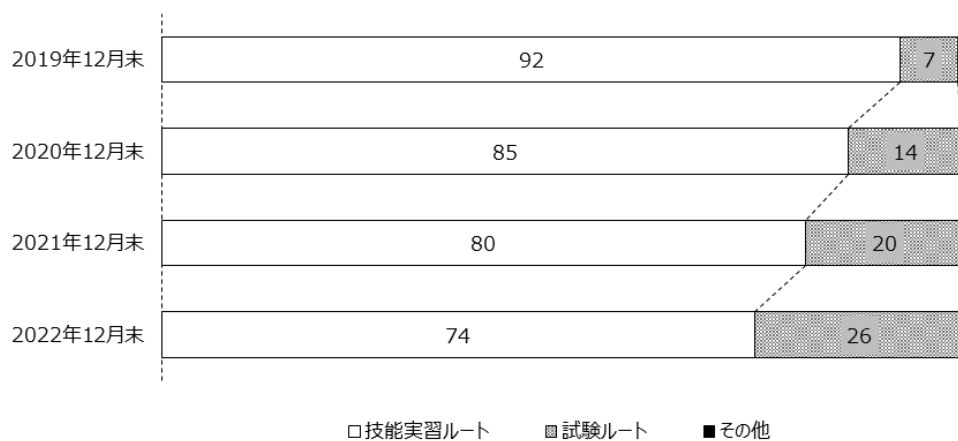
特定技能1号外国人全体でみると、技能実習ルート（技能実習2号移行対象職種と特定技能1号の業務区分が対応しており、したがって移行に際しての試験が免除される。両者が対応している限りの転職者も含む）が73.6%を占めてもっとも多く、これに試験ルート（技能水準や日本語能力を試験等で確認）が26.0%で続く。

産業分野別にみると、12分野のうち8分野で技能実習ルートがもっとも多い。とくに製造3分野では97.8%でほぼ技能実習ルートであり、建設、造船・船用工業、漁業でも当該ルートが90%以上を占める。一方で対応する技能実習の職種がないか、あるいは比較的新しい介護、航空、宿泊、外食業の4分野では試験ルートがもっとも多い。また介護分野では数は少ないものの、EPA介護福祉士候補者<sup>5</sup>ルートでの受け入れもみられる。

図表1-3-5には、同じ出入国在留管理庁の統計資料（速報値）から、2019年から2022年にかけての12月末現在におけるおもな受け入れルート構成の推移を示した。

図表に示されるとおり、2019年12月末時点では技能実習ルートが92%を占めていたが、その割合は徐々に低下している。

図表1-3-5 特定技能1号外国人のおもな受け入れルート構成の推移(単位:%)



出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表（速報値）」より筆者作成。

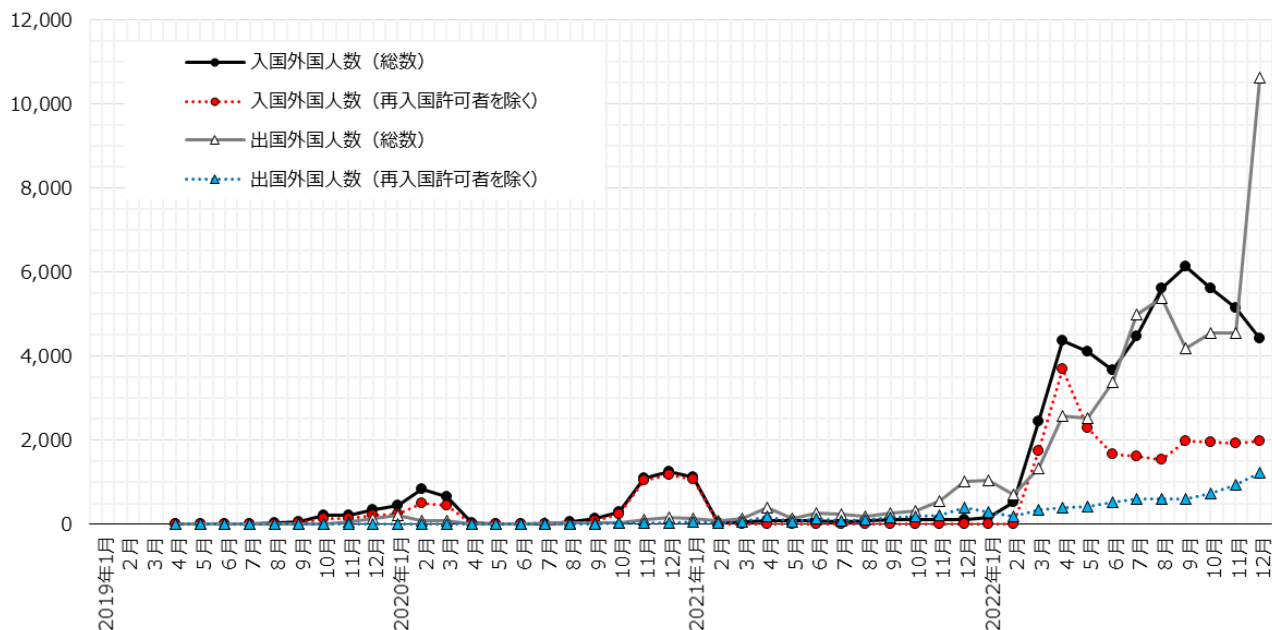
### 3 コロナ禍における特定技能1号外国人

最後に、コロナ禍における出入国制限の影響を確認するため、法務省「出入国管理統計」から、特定技能1号外国人と、特定技能外国人の主要な「受け入れルート」となっている技能実習生の出入国者数の推移をみる。

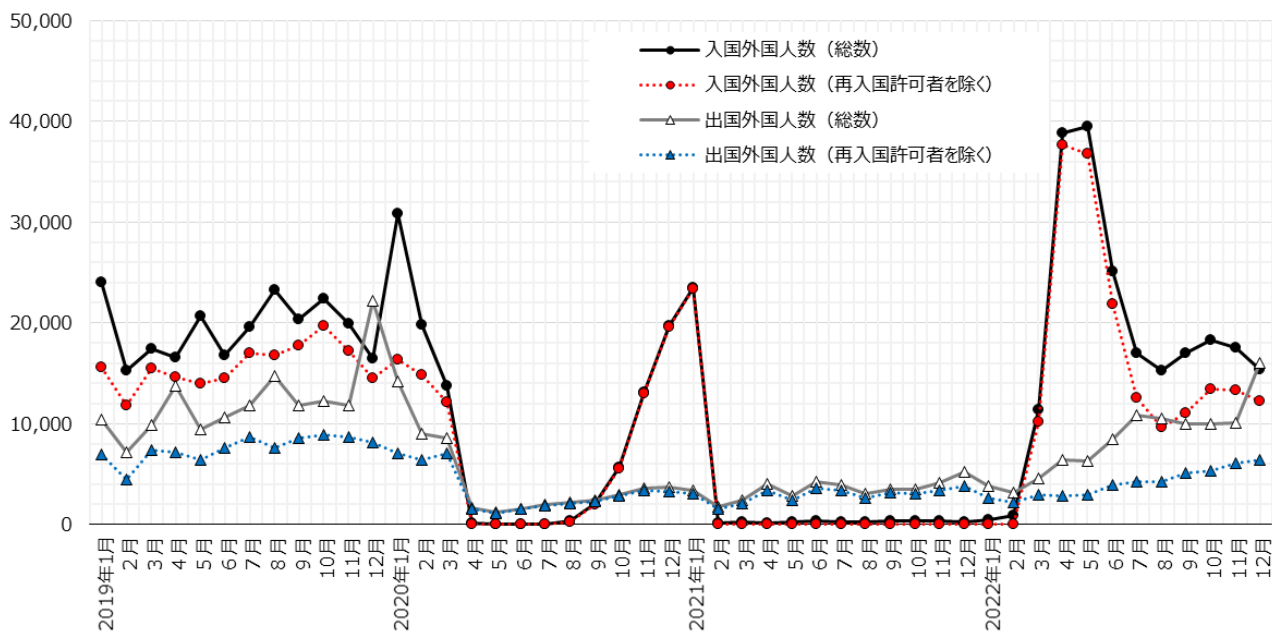
図表1-3-6には特定技能1号外国人の、図表1-3-7には技能実習生の出入国者数の推移を示した。

<sup>5</sup> EPA介護福祉士候補者とは、EPA（経済連携協定）または交換公文にもとづき日本の介護福祉士資格取得のための研修を受けながら就労するインドネシア人とフィリピン人、ベトナム人を指す。EPA介護福祉士候補者として入国し、4年間の就労・研修に従事した経験がある外国人が、特定技能1号に移行できる。

図表1-3-6 特定技能1号外国人 出入国者数の推移(単位:人)



図表1-3-7 技能実習生 出入国者数の推移(単位:人)



出所) 図表1-3-6、7ともに法務省「出入国管理統計」より筆者作成。

注1) 技能実習生については「技能実習1号イ」「技能実習1号ロ」「技能実習2号イ」「技能実習2号ロ」「技能実習3号イ」「技能実習3号ロ」を合計した。

注2) 図表中の再入国許可者について、2021年12月までは「再入国者」、2022年1月以降は「再入国の許可を得た者」である。



特定技能1号外国人について、入国者数は2019年の後半から少しずつ増え始めたが、2020年2月をピークに減少する。同年4月から9月までは、入国者がほぼいない状態であった。2020年後半から入国者数が増加するものの、2021年2月以降は再び入国者がほぼいなくなっている。

そして2022年初頭からは特定技能1号外国人の入国者がみられるようになり、2022年4月の入国者数（再入国許可者を除く）はおよそ3千7百人にまで急増した。2022年6月以降の入国者数（再入国許可者を除く）は2千人程度で安定的に推移している。また特定技能1号外国人の出国者は2021年後半から増加している。

近年における技能実習生の出入国にも、コロナ禍における大幅な出入国制限の影響がみられる。2020年4月から2022年2月までは、2020年後半期を除き、ほとんど入国者がみられない月が多くみられる。そして2022年3月の入国者数（再入国許可者を除く）はおよそ3万8千人へと急激に増加し、同年下半期は安定的に推移している。

なお法務省「在留外国人統計」によれば、2022年6月末現在の特定技能1号外国人数は87,471人、技能実習生数は327,689人である。技能実習生数もこれ以降増加しているであろうが、現在の特定技能1号外国人の規模は、技能実習生のその1/2程度だと考えられる。

## 第4節 調査の概要

### 1 調査対象の選定

ヒアリング先となる特定技能1号外国人を受け入れる企業等の選定にあたり、本調査ではまず産業分野をできるだけ広範にとり、受け入れ人数が多い産業分野から2、3社を訪問することとした。事例企業はおもに外国人雇用対策課を通し、各産業分野の所管省庁や受入協議会から紹介を受けている。

事前に想定した企業の属性に関する条件は、次の2つである。第一に、本社所在地が関東、中部地方であることである。これは、調査企画時におけるコロナ禍の動向の不透明さをふまえ、ヒアリング調査の実施しやすさを考慮したものである。第二に、企業規模が比較的大きいことである。これは、中規模以上の企業であれば多様な外国人労働者、多様な雇用形態と特定技能1号外国人との連関をみやすいものと考えたからである。

### 2 実査について

実査は2022年7月より開始し、8、9月を中心に実施した。

ヒアリング調査では1社を除き、複数名で事業所を訪問している。同行者はおもに要請元である外国人雇用対策課の職員であり、調査対象企業における受け入れ・活用実態をめぐる情報の即時共有をおこなった。これ以外の同行者は、志甫啓（関西学院大学教授、研究プロジェクト参加者）、田上皓大、岩月真也（労働政策研究・研修機構 研究員）、夏天（労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー）、厚生労働省人材開発統括官海外人材育成担当参

事官室職員である。

本調査におけるおもな調査項目は下のとおりである。

- 1 会社の概要
  - ・雇用形態別の従業員・外国人労働者数、人事管理上の課題など
- 2 特定技能1号外国人の受け入れ
  - ・受け入れに関する経緯、特定技能1号外国人の受け入れルート、受け入れにかかる費用、他の在留資格の外国人労働者との労務管理等における違いなど
- 3 特定技能1号外国人の活用
  - ・特定技能1号外国人の仕事の内容、処遇・労働条件、生活管理、転職・帰国状況、今後の活用見込みなど
- 4 受け入れに関する課題や困難

調査趣旨書と質問票は事前に対象企業等に送付し、ヒアリング調査は質問票に沿って実施した。本調査で利用した調査趣旨書と質問票は、巻末資料に掲載している。

1件あたりの調査に要した時間は1時間半～2時間半である。ヒアリング調査結果をまとめた記録文書は、本報告書の後半に掲載したとおりである。当該記録文書は労働政策研究・研修機構にてとりまとめたうえで事例企業に確認をとり、本報告書への掲載の許可を得ている。

事例企業数は19社（17企業、2法人）であり、うち2社は事業所調査である。産業分野の内訳は介護2、製造3分野3、建設4、農業2、飲食料品製造業5、宿泊1、外食業2である。

介護分野の2法人はEPA介護福祉士候補者の受け入れサポートをおこなう国際厚生事業団（JICWELLS）から紹介を受けた。これ以外の事例企業は概ね各産業分野の所管省庁や受入協議会から紹介を受けているが、飲食料品製造業分野のうち4社は、特定技能1号外国人を受け入れる企業のリストを所管省庁から提供してもらい、労働政策研究・研修機構が上述の選定条件にあう企業を選定した。

本調査における事例企業と調査の概観は**図表1-4**のとおりである。

図表1-4 事例企業と調査の概観

	分野	事業内容	本社所在地	従業員規模	訪問日	対応者	同行者
A	介護	介護	関東	300-999	7月11日	理事	分部唯宇（外対課）
B	介護	介護	関東	1000-	7月27日	理事	分部唯宇（外対課）
C	製造3分野	金属加工	関東	100-299	8月22日	総務部 課長代理	西牟田康寛（外対課）
D	製造3分野	電気機械器具製造	関東	30-99	8月26日	代表取締役 ほか1名	角村圭祐（外対課）
E	製造3分野	アルミキャスト製造	中部	300-999	8月30日	社長付 執行役員	田上皓大（JILPT）
F	建設	内装	関東	30-99	9月2日	常務取締役 登録支援機関 職員	泉彩音（外対課）
G	建設	住宅施工、販売	関東	1000-	9月5日	取締役 ほか2名 登録支援機関 職員	田上皓大（JILPT）
H	建設	住宅施工、販売	中部	1000-	9月9日	施工系職員 1名 総務系職員 2名	志甫啓（関西学院大学）
I	建設	内装	関東	100-299	9月21日	代表取締役社長 ほか3名	大友信也（外対課） 井上雄太（海人室）
J	農業	ねぎの生産・加工	関東	30-99	9月20日	専務取締役 登録支援機関 職員	夏天（JILPT AF）
K	農業	ジャガイモなどの生産	関東	-30	9月26日	代表取締役	岩月真也（JILPT）
L	飲食料品製造業	精肉加工	関東	100-299	8月3日	執行役員 ほか2名 登録支援機関 職員	大友信也（外対課）
M	飲食料品製造業	ホテルレストランの運営受託	関東	300-999	8月24日	取締役	志甫啓（関西学院大学） 大本千夏（外対課）
N	飲食料品製造業	水産加工	関東	30-99	8月26日	常務取締役 ほか1名 登録支援機関 職員	小倉雄斗（外対課）
O	飲食料品製造業	惣菜加工	関東	300-999	9月14日	取締役 ほか1名	分部唯宇（外対課）
P	飲食料品製造業	精肉・鮮魚加工	関東	100-299	11月30日	常務取締役 ほか2名 登録支援機関 職員	—
Q	宿泊	ホテル・旅館	中部	100-299	8月31日	専務取締役	田上皓大（JILPT）
R	外食業	居酒屋チェーン	関東	300-999	9月29日	本部長取締役	泉彩音（外対課）
S	外食業	丼ものチェーン	関東	1000-	9月30日	戦略部 部長 ほか1名	西牟田康寛（外対課）

注) L社とP社は事業所調査であり、図表中に示した従業員規模は事業所のものである。

### 3 留意点

本調査の留意点としては、次の3点が挙げられる。

第一に、調査の性格上、収集した事例は優良事例に偏っている可能性があることである。今回の事例企業は、各産業分野の所管省庁等から紹介を受けたものである。また調査実施者を受け入れる企業は、調査実施者が立てたテーマについて何らかの積極的な取り組みをおこなっていることは常でもある。

第二に、本調査では、特定技能制度が狙いとしており、同時に懸念されている点には沿わないサンプリングをおこなっていることである。特定技能制度は中小・零細企業をはじめとする深刻な人手不足への対応が目的であり、また特定技能外国人が大都市圏等に過度に集中しないよう配慮がなされることとされている。上で述べたように、本調査では関東、中部地方に所在する、中規模以上の企業の選定を試みている。したがって本来視野に入れるべき零

細企業や地方部における特定技能1号外国人の受け入れ・活用実態やそれをめぐる困難については十分かつ直接的に把握できていない。

第三に、今後は再び制度の性格が大きく変化する可能性もあることである。特定技能制度は2019年4月に始まったばかりであり、また2020年に入って始まるコロナ禍での厳しい出入国制限、そして国内外での試験の実施にも制約があるなかでの特殊な受け入れ事情もあると考えられる。加えて現在「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が開催されているところだが、制度の見直しがおこなわれれば、それにあわせて外国人労働者を受け入れる企業の雇用戦略も変わることが予想される。

以上の留意点はあるものの、特定技能1号外国人の受け入れ・活用実態に関するまとまった資料がないなか、2022年の下半期に幅広い産業分野の企業に対して集中的に実施したヒアリング調査結果を掲載した本報告書の価値は大きいものとする。特定技能1号の受け入れ・活用実態に関する一般的な傾向等の把握を含め、本調査の限界を補うための調査については、引き続きおこなっていくこととしたい。

## 第2章 調査結果の概観

### 第1節 はじめに

本章では19社を対象として2022年に実施したヒアリング調査結果の概観をおこなう。本調査の目的は、おもに他の外国人労働者カテゴリーや雇用形態との関連に注目して特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理等の活用実態を検討し、その雇用・労働についての性格を明らかにするための一次資料を得ることにある。ここではとくに本調査の目的に関連する項目を要約し、最後に得られた政策的示唆を述べる<sup>6</sup>。

### 第2節 雇用ポートフォリオと外国人労働者

事例企業のうち18社の雇用・就業形態別の従業員数と外国人労働者数は図表2-2のとおりである。

外国人の正社員について、特定技能1号外国人との関連からは、おもに通訳・翻訳業務に従事し、職場の技能実習生や留学生のアルバイトも併せて管理する役割を担う者がいることを、ここでは指摘しておきたい。たとえばR社（外食業）の場合は自社のアルバイト経験がある留学生を新卒で採用し、職場の外国人と会社との「かけ橋」になってもらっている。C社（製造3分野）は同様の役割を担う外国人を監理団体から紹介を受けて採用し、I社（建設）は監理団体での勤務経験がある外国人を雇用している。C社とR社での在留資格は技術・人文知識・国際業務である。I社の場合は永住者だが、E社（製造3分野）では自社の技能実習修了者が身分に基づく在留資格で就労しており、技能実習生や特定技能1号外国人の管理業務に従事している。

技能実習生や特定技能1号外国人の監理・支援は監理団体や登録支援機関もおこなう。当該団体や機関にも外国人従業員が在籍するが、G社（建設）が利用する登録支援機関職員が述べるように「日本人に話すタテマエではなく、同国籍者に話すホンネを把握できる」こともまた、その大きな理由だと考えられる。

パート・アルバイトについて、その規模が正社員と同等かそれよりも大きい事例企業のうち中高年のパート社員<sup>7</sup>を中心に活用するのはA法人、B法人（ともに介護）、J社（農業）、L社L事業所、M社、O社、P社（いずれも飲食料品製造業）、Q社（宿泊）である。このうち飲食料品製造業では、パート社員に外国人が一定数含まれる事例企業もみられる。彼らパ

<sup>6</sup> 現在開催されている技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議からは、2023年5月に技能実習制度の廃止と新たな制度の創設の提言を含む中間報告書が公表されている。本章の内容は、執筆担当者が「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」（厚生労働省職業安定局、第10回、2023年3月29日）にて報告した、本調査結果の概要に沿うものである。

<sup>7</sup> 雇用・就業形態の呼称について、本報告書では非正規雇用労働者のことを「非正社員」と表記するなど、すべて「～社員」となるよう統一している。またパート社員とアルバイト社員の表記についてはヒアリング内容にもとづき、前者は中高年層が主だと判断できる場合、後者は学生をはじめとする若年層が主である場合に用いている。

パート社員の外国人は、身分に基づく在留資格の者が多い。これに対して外食業2社のパート・アルバイトのなかには外国人が一定数含まれ、そのほとんどは外国人留学生である。

図表2-2 雇用・就業形態別 従業員と外国人労働者数

		正社員	契約社員	パート・アルバイト	技能実習	特定技能1号	従業員計	派遣社員	
A	介護	全体	338	0	257	0	<b>8</b>	603	-
		うち外国人	29	0	10	0	<b>8</b>	47	-
B	介護	全体	800	80	1300	44	<b>22</b>	2200	-
		うち外国人	-	-	-	44	<b>22</b>	200	-
C	製造3分野	全体	66	0	4	33	<b>7</b>	110	4
		うち外国人	6	0	2	33	<b>7</b>	48	0
D	製造3分野	全体	43	0	3	8	<b>4</b>	58	0
		うち外国人	5	0	0	8	<b>4</b>	17	0
E	製造3分野	全体	667	0	3	67	<b>74</b>	811	0
		うち外国人	16	0	0	67	<b>74</b>	157	0
F	建設	全体	31	0	0	14	<b>4</b>	49	0
		うち外国人	1	0	0	14	<b>4</b>	19	0
G	建設	全体	951	598	126	38	<b>26</b>	1739	41
		うち外国人	7	15	1	38	<b>26</b>	87	-
I	建設	全体	136	0	1	9	<b>31</b>	177	0
		うち外国人	3	0	0	9	<b>31</b>	43	0
J	農業	全体	8	1	31	0	<b>6</b>	46	0
		うち外国人	0	0	7	0	<b>6</b>	13	0
K	農業	全体	6	0	0	5	<b>6</b>	17	0
		うち外国人	0	0	0	5	<b>6</b>	11	0
L	飲食料品製造業	全体	31	1	67	0	<b>33</b>	132	47
		うち外国人	1	0	8	0	<b>33</b>	42	46
M	飲食料品製造業	全体	165	180	338	31	<b>19</b>	733	-
		うち外国人	1	1	3	31	<b>19</b>	55	-
N	飲食料品製造業	全体	31	9	8	7	<b>6</b>	61	6
		うち外国人	6	0	1	7	<b>6</b>	20	6
O	飲食料品製造業	全体	81	1	497	78	<b>80</b>	737	226
		うち外国人	0	1	222	78	<b>80</b>	381	226
P	飲食料品製造業	全体	65	0	147	0	<b>60</b>	272	52
		うち外国人	0	0	89	0	<b>60</b>	149	6
Q	宿泊	全体	58	0	70	0	<b>10</b>	138	6
		うち外国人	6	0	0	0	<b>10</b>	16	0
R	外食業	全体	103	0	397	0	<b>8</b>	508	0
		うち外国人	5	0	93	0	<b>8</b>	106	0
S	外食業	全体	210	186	8780	0	<b>29</b>	9205	0
		うち外国人	1	34	888	0	<b>29</b>	952	0

注1) 技能実習生と特定技能1号外国人数は、正社員や契約社員数等には含めていない。

注2) B法人の雇用形態別の従業員数は概数を示している。

注3) L社とP社は事業所調査であり、図表中に示した従業員数は事業所のものである。

注4) 今回の調査で請負社員の受け入れはみられなかったため、図表中には示していない。

派遣社員についてはその数を正確に把握できなかった企業もあるが、今回の調査では飲食料品製造業の事例企業で派遣社員の活用がみられた。派遣社員に外国人が含まれる場合、彼らの在留資格は特定活動や留学が多い。

事例企業のうち技能実習生を受け入れている企業は 12 社である。ただし技能実習生非受け入れ企業のうち J 社（農業）と P 社 P 事業所（飲食料品製造業）は直近まで技能実習生を受け入れており、Q 社（宿泊）は 1 年間での技能実習生受け入れを継続していた。また L 社 L 事業所（飲食料品製造業）では、L 社の別事業所で技能実習生を受け入れている。技能実習生と特定技能 1 号外国人との関係については、4 節（受け入れルート）を中心に詳述する。

特定技能外国人受け入れの目的は、深刻な人手不足に対応することにある。本調査では、採用難も含めて日本人の雇用が難しいことがしばしば指摘された。こうしたなか、受け入れコスト<sup>8</sup>も含めて技能実習生や特定技能 1 号外国人との比較対象となっていたのは、派遣社員である。たとえば飲食料品製造業においてはパート社員の高齢化が進むなか、派遣社員の活用に依存するようになり、しかし派遣社員の受け入れに際しては近隣の物流拠点など他業種との競合にさらされている（L 社 L 事業所、O 社、P 社 P 事業所）。こうしたなか実際に、たとえば L 社 L 事業所は派遣社員数をこれまでより抑え、特定技能外国人の採用を実現させている。また E 社（製造 3 分野）では生産性とコストの 2 つの面から技能実習生や特定技能 1 号外国人が派遣社員よりすぐれているとの結論に達し、派遣社員を含む非正社員の活用を停止することとしている。

### 第3節 特定技能1号外国人の属性と受け入れ開始時期

図表 2-3 には、事例企業における特定技能 1 号外国人の属性（国籍、性別、年齢）と受け入れ開始時期を示した。

国籍について、事例企業の約半数が 1 か国からの受け入れである。また事例企業のうち 12 社がベトナム国籍の特定技能 1 号外国人を受け入れている。

性別について、D 社（製造 3 分野）と建設分野の 4 社、農業分野の 2 社が男性のみの受け入れである。他の事例企業では男性と女性が同程度か、女性のほうが多い傾向がみられる。年齢は若年層が目立つが、D 社（製造 3 分野）や H 社（建設）のように、50 歳台も含めて幅広い年齢層を受け入れている事例企業も存在する。

受け入れ開始時期について、C 社、E 社（ともに製造 3 分野）、G 社（建設）、O 社（飲食料品製造業）、R 社（外食業）では、特定技能制度が始まった 2019 年に受け入れを開始している。逆に A 法人（介護）、H 社（建設）、N 社、P 社 P 事業所（ともに飲食料品製造業）は 2021 年からの受け入れであり、調査時点では 1 年程度の受け入れ経験となっている。事例企業のなかには「やるならば早くにいい人がほしい」「善は急げ」（L 社 L 事業所、飲食料品製

<sup>8</sup> 本調査のなかでは特定技能 1 号外国人の受け入れにかかる費用も尋ねており、この点については事例集での記述を参照されたい。

造業)、他社に先んじてよい人材を確保したい(Q社、宿泊)、「渡りに船」(R社、外食業)、「せっかくだから」(S社、外食業)といった理由で特定技能制度に期待し、採用に早期に取り組んだ事例企業も一定数みられる。

図表2-3 特定技能1号外国人の属性と受け入れ開始時期

	産業分野	人数	国籍	性別	年齢層	受け入れ開始時期
A	介護	8	バトナム フィリピン	男3、女5	-	2021年の初夏
B	介護	22	インドネシア バトナム タイ スペイン	-	-	2020年
C	製造3分野	7	バトナム	男女	20台後半が中心	2019年の冬
D	製造3分野	4	スリランカ	すべて男	31~59歳	2020年初頭
E	製造3分野	74	タイ フィリピン	-	-	2019年6月
F	建設	4	ミャンマー	すべて男	20台後半	2020年12月
G	建設	26	バトナム ウズベキスタン	すべて男	23~36歳	2019年9月
H	建設	-	-	すべて男	20~50台	2021年
I	建設	31	バトナム	すべて男	若者が多い	-
J	農業	6	インドネシア	すべて男	20台半ば~後半	2020年12月
K	農業	6	インドネシア	すべて男	-	2020年12月
L	飲食料品製造業	33	バトナム	男11、女22	20台	2020年の冬
M	飲食料品製造業	19	バトナム	男女	20台	2020年5月
N	飲食料品製造業	6	タイ	-	-	2021年
O	飲食料品製造業	80	フィリピン インドネシア ミャンマー バトナム タイ	-	-	2019年
P	飲食料品製造業	60	バトナム	男17、女43	20台50、30台10	2021年1月
Q	宿泊	10	バトナム 中国 韓国 インドネシア	男5、女5	23~27歳	2020年4月
R	外食業	8	バトナム ブラジル	男4、女4	20台半ばが中心	2019年
S	外食業	29	バトナム ほか	女6、7割	20台半ば	2020年4月

#### 第4節 受け入れルート

特定技能1号外国人の受け入れルートについて、本節ではとくに彼らが特定技能1号の在留資格を取得する前の経験の違いと人材の質に注目し、技能実習修了者と留学生の新卒採用の別に要約をおこなう。

図表2-4-1には、事例企業における特定技能1号外国人の受け入れルートを示した。



図表2-4-1 受け入れルート

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

注) 太字は自社ルート、下線はその他のルートである。

## 1 技能実習修了者の受け入れ

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

技能実習修了者の採用メリットは、次のように要約できる。技能実習修了者は日本での滞在経験がある。したがって一定の日本語能力と、日本社会に対する理解を期待できる。そしてその期間は職場において知識やスキルの習得のための実習をおこなっていることである。

とくに自社の技能実習修了者を移行させる場合、特定技能1号外国人には職場に固有の知識やスキルを習得済みであることを期待できる。また自社での技能実習を通して、特定技能

へと移行させる者のスクリーニングもおこないうる。たとえばC社（製造3分野）では技能実習3号修了者を移行の対象としているが、この5年間でスキルの習熟を期待できるだけでなく、コミュニケーション能力や人間性を見極めることもできる。このあいだに帰国を選択する者もいるが、C社では、技能実習3号から特定技能へと移行する際に内部審査をおこなう。同じ製造3分野のE社もまた、技能実習から特定技能への移行時は、これまでの勤務態度や勤務成績を評価し、現場担当者による面接を実施している。

製造3分野と同様、自社の技能実習修了者の移行を重視しているとみられる建設分野の事例企業では、より早い時期、すなわち技能実習生として来日する前からの育成と選抜が意識されている様子が窺われる。F社では送り出し国の日本語学校と連携して母国での事前教育をおこなうが、この時点での成績や態度により、技能実習生としての来日を断ることもある。G社の場合、技能実習生を採用する際のハードルを高め設定しており、また採用面接の際は自社の技能実習生に同行してもらい、応募者の適性を判断する際に助言をもらうようにしている。I社の場合、送り出し国での事前教育は取引先の建設会社を中心となって運営する教育機関を利用しておこなう。そして来日直後の1か月間の事前講習は委託ではなく独自に実施し、彼らのモチベーションを維持すると同時にI社の社風を学ぶことにも重点を置いている。

技能実習生が習得する職場に固有の知識やスキルには、職場の人間関係を維持するための方途も含まれていよう。上述の「コミュニケーション能力」や「社風」にもこのニュアンスが含まれているものと考えられる。製造3分野や建設分野以外でも、たとえばO社（飲食料品製造業）では、技能実習生の採用段階において応募者の表情や明るさから、職場の他の従業員とコミュニケーションをとり、人間関係を維持できるかどうかを判断している。

これに対して他社の技能実習修了者を採用する場合、その理由として次の2点が挙げられる。第一に、自社の技能実習修了者の採用と比べて、人手不足の状況に柔軟に対応できることである。自社の技能実習修了者の移行には計画的な採用と育成が必要である。だが他社の技能実習修了者の場合、必要に応じて採用をおこなうことが可能である。第二に、特定技能1号外国人には比較的職種制限がないことである。L社L事業所、P社P事業所（ともに飲食料品製造業）は、3年間の技能実習生の受け入れができない精肉加工の現場で特定技能1号外国人を受け入れている。両事業所は特定技能制度への期待が大きく、早期に採用への取り組みを始めたことで共通する。

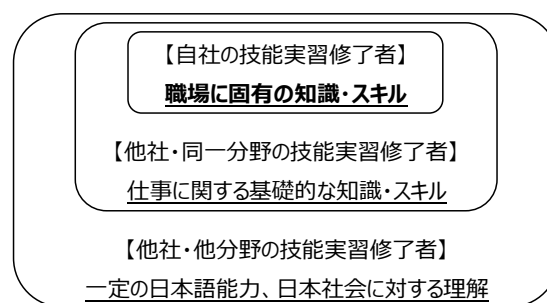
他社の技能実習修了者を採用する場合、他分野よりも同一分野での修了者が好まれる傾向がある。同一分野での修了者であれば、実習期間中に仕事に関する基礎的な知識やスキルを習得しており、職場への早期の適応が期待できるからである。こうした指摘は、飲食料品製造業分野の事例企業で多くみられる。またG社（建設）では、同一分野の技能実習修了者をターゲットにした採用活動を積極的におこなっている。技能実習生のなかには高いスキルや日本語能力を習得したにもかかわらず、実習先の企業が特定技能制度を利用していないため

に実習期間を終えて帰国せざるを得ない者がいる。G社はそういった人材を獲得するのである。なお9節（今後の受け入れ・活用の見通し）でみるように、優秀な人材を獲得することを目的として、今後は特定技能1号外国人受け入れのための多様なルートの利用を考えている事例企業は一定数存在する。

同一分野ではなく他分野の技能実習修了者を採用する理由としては、同一分野の技能実習修了者は、すでに実習先の企業が囲い込みをおこなっていることが挙げられる（介護A法人、飲食品製造業M社）。A法人の指摘にしたがえば、技能実習制度の2号移行対象職種に認定された時期が比較的浅い産業分野では、同一分野内でのコンフリクトを避けるために他分野の技能実習修了者の採用を好む傾向があるのかもしれない。

図表2-4-2には、技能実習修了者が保有する知識・スキルを、自社、他社・同一分野、他社・他分野の別に示した。

図表2-4-2 技能実習修了者の属性と知識・スキル



他社で技能実習を修了し、帰国済みの者をおもなターゲットとした採用をおこなった経験があるのはJ社（農業）、P社P事業所（飲食品製造業）の2社である。両社はともにコロナ禍による出入国の大幅な出入国制限の影響を受け、予定よりも遅れて実際の受け入れを実現させている。

今回の調査では、特定技能制度を利用して初来日する外国人を雇用する企業事例は収集できていない。国外からの特定技能1号外国人受け入れに特化するJ社（農業）の登録支援機関によれば、当該機関と契約する農家の多くは技能実習修了者、とりわけ実習先が農業であった者を希望する。ただしなかには初来日の特定技能1号外国人受け入れを希望する農家もあり、これは教育訓練のしやすさや、転職可能性の低さを理由としているという。

## 2 留学生の新卒採用

留学生の新卒採用者をおもに受け入れる事例企業はQ社（宿泊）、R社、S社（ともに外食業）の3社である。

R社とS社は、自社でアルバイトに従事している専門学校の留学生をおもに採用している。

R社は自社でアルバイトに従事する留学生に直接アプローチし、登録支援機関（顧問の行政書士）と連携して在留資格の変更などをおこなう。S社の場合、Sグループの登録支援機関を介して採用などをおこなう。両社は自社でのアルバイト経験がない留学生の新卒採用もおこなっているが、ともに採用前に自社でアルバイトを経験させ、あるいは経験することを推奨している。

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

留学生の採用について、これ以外では、非介護系の学校に通いながら自社でアルバイトに従事していた留学生を採用したB法人（介護）や、元留学生の採用に向けて在留資格変更の手続きをおこなっているところであったO社（飲食料品製造業）の事例が挙げられる。

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

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

## 第5節 仕事と活用

3節（属性と受け入れ開始時期）で述べたように、事例企業のなかには特定技能制度の創設に期待し、積極的に受け入れに取り組んだ企業が一定数みられる。また9節（今後の受け入れ・活用の見通し）でみるように、今後は特定技能1号外国人数を減らす、あるいは受け入れを停止する予定の事例企業はみられない。事例企業は概ね特定技能1号外国人を好意的に受け入れているといえる。ただし特定技能1号外国人に対しては、さらなる能力向上や職場での活躍を期待する事例企業もみられる<sup>9</sup>。本節では特定技能1号外国人の仕事と活用について、彼らが職場で担う役割（リーダーシップ）と、さらなる活用に向けた課題（日本語能力の向上、資格の取得）の要約をおこなう。

図表2-5にはこれに先立ち、特定技能1号外国人の仕事の内容を示している。

<sup>9</sup> 事例集には反映していないが、ヒアリング調査のなかで、特定技能1号外国人を「特定技能生」と呼ぶ事例企業がいくつかあったことも記しておきたい。

図表2-5 仕事の内容

	産業分野	人数	仕事
A	介護	8	・介護全般
B	介護	22	・介護全般
C	製造3分野	7	・金属加工
D	製造3分野	4	・溶接、塗装
E	製造3分野	74	・ガソリン製造、金型製作・保全
F	建設	4	・内装、仕上げ
G	建設	26	・建築大工（住宅施工）
H	建設	—	・建築大工（住宅施工）
I	建設	31	・内装
J	農業	6	・ねぎの生産、加工

	産業分野	人数	仕事
K	農業	6	・ジカバ任などの生産
L	飲食料品製造業	33	・精肉加工
M	飲食料品製造業	19	・ホテル内事業所での調理
N	飲食料品製造業	6	・鮮魚加工
O	飲食料品製造業	80	・惣菜加工
P	飲食料品製造業	60	・精肉、鮮魚加工
Q	宿泊	10	・ホテル内レストランでの接客
R	外食業	8	・店舗営業
S	外食業	29	・店舗営業

## 1 職場でのリーダーシップ

特定技能1号外国人の仕事と活用をめぐり、多くの事例企業で特定技能1号外国人が担うのは、職場における技能実習生への指導である。4節（受け入れルート）で述べたように、自社での技能実習を修了して特定技能へと移行した者は、職場に固有の知識やスキルを有する。会社が新たに受け入れた同じ国籍の技能実習生に対しては、職場の先輩・後輩関係をもとに、彼ら特定技能1号外国人が指導役となることが多い。

K社（農業）によれば、新しい技能実習生が職場に来ることで、特定技能1号外国人には責任感が生まれる。そして特定技能1号外国人が彼らの指導役を担うことで、当の本人のスキルもさらに伸びる。また職場において特定技能1号外国人が担うのは、知識やスキルに関する指導だけではない。C社（製造3分野）によれば、彼らは来日したばかりで仕事に慣れない技能実習生のかわりに、会社に対して意見を伝えてくれる役割も担う。仕事の面だけでなく、技能実習生の生活面での指導やフォローにもひと役買っているであろう。

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

このように、特定技能1号外国人には、職場の先輩としておもに技能実習生に対してリーダーシップを発揮することを期待されている。ただしリーダー役は、同じ国籍であれば、必

ずしも特定技能1号外国人が担わなければならないわけではない。たとえばA法人（介護）では特定技能1号外国人に先んじてEPA介護福祉士候補者を受け入れているが、先輩・後輩関係による指導はこの時期から形成されている。また技術・人文知識・国際業務等の在留資格で就労する外国人従業員が技能実習生や特定技能外国人の管理や指導の役割を果たす場合もあることは、2節（雇用ポートフォリオと外国人労働者）で述べたとおりである。ブリッジ社員制度を導入したO社もまた、より日本語能力の高さを期待できる技術・人文知識・国際業務の外国人を採用し、当該役割を担ってもらうことを当初は考えていた。

事例企業のなかには、外国人にとどまらず、特定技能1号外国人が日本人を含む職場の従業員への指導や管理の役割を担うところもある。D社（製造3分野）の特定技能1号外国人は溶接・塗装の現場で就労するが、彼らは企業単独型で技能実習生として来日し、3号までの5年間を終えて特定技能1号へと移行する。したがってスキルはじゅうぶんに高く、中途採用の日本人従業員に仕事を教える役割も担う。G社（建設）の場合、特定技能1号外国人のうちもっとも技術力が高い者は課長レベル相当の職長を務め、G社の大工（約65人）のうちの半数程度を束ねる。またJ社（農業）の場合、加工場で働く特定技能1号外国人は、同じ職場のパート社員を指導する役割を担っている。これらの職場での人間関係について、従業員のなかには外国人に指導されることを嫌う日本人従業員もみられる（D社）。逆に職場外での交流も含め、両者が良好な関係を築いている場合もある（J社）。

一方で、特定技能1号外国人が日本人を含む職場の従業員の管理業務を担うことを期待しながらも、これを任せ切れていない事例企業もある。たとえばD社（製造3分野）の場合、特定技能1号外国人はスキルの面で申し分なく、会社は彼らに対してチームリーダーとして日本人を指導する立場になってほしいと考えている。だが日本語能力が十分に伴わないため、調査時点ではまだ彼らのなかからチームリーダーを輩出できていなかった。また特定技能1号外国人を店長候補者として受け入れているS社（外食業）の場合、特定技能1号外国人は店舗で留学生のアルバイト社員に対する教育係はおこなっている。しかし日本人を含めたパート・アルバイト社員全体の教育を含む管理業務はまだできていない状況にとどまっていた。

## 2 さらなる活用に向けた課題

### 日本語能力の向上

4節（受け入れルート）で述べたように、技能実習を修了した特定技能1号外国人には一定の日本語能力を期待できる。ただしその日本語能力はまちまちであり、また技能実習の期間を通して、会社が期待するほど日本語能力が伸びないこともしばしば指摘される。

日本語能力向上の如何は、職場でどの程度従業員どうしのコミュニケーションが必要とされているか、また受け入れ企業が日本語能力の向上にどれくらい力を入れているかにもよるだろう。とくに事例企業が日本語教育に力を入れている例としては、たとえば送り出し国の協力工場での事前教育や始業前のレッスンをおこなうD社（製造3分野）の取り組みが挙げ

られる。またG社（建設）も同様に技能実習生として来日する前から日本語教育に力を入れているが、現在はおもに他社で技能実習を修了した特定技能1号外国人向けに、日本語学校の先生を招いて毎週の日本語教育をおこなっている。

同じ国籍の先輩・後輩関係のなかでの職場の人間関係の形成は、とくに来日したばかりの技能実習生の知識・スキルの習得の面でメリットがある。だが同国籍者で人間関係が固定されてしまうと、日本での仕事と生活が母国語でもこと足りるようになり、日本語の習得が遅くなることが指摘される。とはいえ同じ国籍の外国人労働者が多くいる職場に別の国籍者を受け入れると、その外国人が孤立してしまう心配がある（C社、製造3分野）。また多様な属性の外国人労働者を受け入れるB法人（介護）では、彼らの日本語能力向上を目的として、職場の外国人労働者の国籍が同一にならないよう配置の工夫をおこなっていたこともある。だがB法人では外国人の管理職が適切に指導もおこなえており、現在は職場の国籍構成と日本語能力の向上との関係について、それほど重要視していない。

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

### 資格の取得

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

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

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

## 第6節 賃金とその決め方

図表2-6には、事例企業における特定技能1号外国人への賃金の支払い形態と賃金の水準、決め方を示した。

本節では賃金とその決め方について、月給での支払いの場合と時給での場合にわけ、要約をおこなう。なお事例企業のうち月給制は12社、時給制は5社となっているが、これ以外に月給日給制（E社、製造3分野）、日給月給制（L社L事業所、飲食料品製造業）を採るところもある。

### 1 月給での支払い

月給や日給月給、月給日給制を採る事例企業が準拠する雇用形態は、多くの場合正社員である。賃金を正社員準拠にする理由としては、特定技能1号外国人のことを正社員と同等とみていることがまずは挙げられる。留学生を新卒で採用するQ社（宿泊）やR社（外食業）の場合、正社員として処遇することは、自然な流れだと考えられる。一方で技能実習修了者を受け入れる場合、正社員に準拠した処遇を設定することは、日本人の採用が難しくなるなか、事例企業が特定技能1号外国人を希少な人材とみなし、その採用と職場への定着に向けて力を入れていることの証左とみることでもある。

事例企業のなかには、特定技能1号外国人を契約社員か契約社員に近い形で処遇するケースもみられる。B法人（介護）の場合、特定技能1号外国人はEPA介護福祉士候補者と同様、契約社員として処遇される。B法人が初めて採用した特定技能1号外国人はEPA候補者の枠組みで来日したが介護福祉士試験に合格できなかった者であること、特定技能1号外国人にも介護福祉士資格の取得を目指してもらっていること、そして有資格者は正社員として処遇していることが、特定技能1号外国人を契約社員として処遇する理由として挙げられる。なおA法人（介護）では特定技能1号外国人とEPA介護福祉士候補者を正社員として処遇しているが、B法人と同じく特定技能1号外国人にも介護福祉士資格の取得を目指してもらっているため、人事評価はおこなっていない。その他の分野では、たとえばS社（外食業）の場合は正社員ではなく契約社員に近い処遇の設定もみられ、また昇格試験は正社員のものより水準を少し落として実施している。

準拠する学歴について、A法人（介護）やE社（製造3分野）、I社（建設）は高卒、J社（農業）とQ社（宿泊）は専門学校卒である。M社（飲食料品製造業）は大卒だが、これは特定技能1号外国人の年齢に配慮したものである。

準拠する経験や勤続年数について、とくに建設分野では、技能実習の期間も考慮し、処遇をおこなう傾向がみられる。建設分野においてこうした傾向がみられる理由としては、当該分野では技能実習生、特定技能1号外国人ともに賃金を月給制で支払うよう義務づけられていること、2015年に外国人建設就労者受入事業が始まったことで技能実習生からの育成が他の分野より早くから意識づけされたこと、そして外国人建設就労者の期間も含めて長期に



わたり自社で実習・就労をおこなう者もいることが挙げられよう。G社とH社、I社は現場担当者の内部育成にも取り組んでいるため、彼らを対象とする人事制度を適用しやすいものと推測される。たとえばG社は特定技能1号外国人の1年目を主任職相当として処遇し、技術・技能水準に応じた社内資格の取得状況に応じて大幅に収入が増加するようにしている。

図表2-6 賃金とその決め方

	産業分野	支払形態	昇給	一時金	賃金の水準、決め方
A	介護	月給	○	○	・EPA介護福祉士候補者と同じく、 <b>高校新卒採用者</b> と同等になるよう設定。 ・基本給のうち年齢部分は年1回上昇。職能は対象外。
B	介護	月給	○	○	・基本給+処遇改善加算+月額処遇改善手当。 ・EPA候補者と <b>同じ契約社員</b> 準拠。技能実習生はパート社員準拠。
C	製造3分野	月給	○	○	・ <b>正社員</b> と同じ。年齢給部分について、年齢を滞日年数に置き換えて評価するが、同じ額になるよう調整。正社員と同じ人事考課あり。 ・技能実習時から大幅に収入が増える。
D	製造3分野	時給	×	×	・技能実習3号から3%アップし、 <b>中途採用1年目</b> と同等になるよう調整。 ・技能手当(月額)あり。技術レベルは工場長が判断する。
E	製造3分野	月給日給	○	○	・技能実習生より高く、 <b>高校新卒採用者</b> よりも少し高い。勤務態度、勤務成績を重視した人事考課あり。 ・職種により時間あたりの額に差があるが、勤続年数の違い(自社の技能実習修了者か否か)は反映していない。
F	建設	月給	×	×	・ <b>同経験の職人</b> の実収入を参考にして設定。 ・JLPT認定や技能検定合格状況に応じた手当(月額)あり。
G	建設	月給	○	○	・1年目は <b>主任職</b> 相当。 ・技術・技能水準に応じた社内資格取得により、月給の固定部分は大幅に増額。これとは別に役職手当がある。
H	建設	月給	○	○	・技能実習の期間も含めた勤続年数を前提に設定。
I	建設	月給	○	○	・技能実習の期間も含めた同じ勤続年数の <b>高校新卒採用者</b> に準拠。昇給は現状一律。
J	農業	月給	○	○	・ <b>農業系の専門学校卒の正社員</b> を基準に設定。技能実習時から大幅に収入が増える。人事考課あり。
K	農業	時給	○	×	・技能実習1年目から1年に20円ずつ時給アップ。 ・勤続年数をおもな根拠とするリーグ-手当(時給に上乘せ)あり。
L	飲食品製造業	日給月給	×	×	・ <b>短大新卒採用者</b> と同等。これは他事業所の技能実習3号と同じだが、人事考課に伴う昇給がある3号とは異なり、昇給は設定していない。
M	飲食品製造業	月給	○	○	・年齢等に配慮し、高校ではなく <b>大学新卒採用者</b> に準拠。技能実習時から大幅に収入が増える。 ・人事考課に伴う昇給あり。ただしJ117禍の影響により、今期は一律の昇給。
N	飲食品製造業	時給	×	×	・賃金はワークにパート・アルバイトの求人を出す場合と同じ。また <b>派遣社員</b> の時給も意識している。 ・自社の技能実習修了者の時給は、他社の修了者のそれより20円高い。
O	飲食品製造業	時給	○	○	・時給、賞与ともに <b>パート社員</b> の就業規定に準じる。 ・自社の技能実習修了者の時給は、他社の修了者のそれより1ランク高いところからスタート。 ・リーグ-手当(月額)あり。
P	飲食品製造業	時給	×	×	・ <b>パート社員</b> の最低ランクの時給より低い。家賃補助を考慮すれば、実質的にはパート社員のそれより高い。
Q	宿泊	月給	○	○	・ <b>専門学校新卒採用者</b> に準拠。 ・昇給は上司の評価をもとに随時おこなう。賞与は日本人の従業員と同様、1年の勤続が条件。
R	外食業	月給	○	○	・ <b>正社員採用者</b> と同じ。残業代含む。人事考課あり。
S	外食業	月給	○	○	・最終学歴により初任給は異なる。 <b>幹部候補の新卒社員</b> より低く、 <b>契約社員</b> に近い設定としているが、固定残業代が含まれない点で幹部候補の新卒社員とは異なる。 ・昇給の判断には正社員の資格試験を用いているが、合格水準は低めに設定。

注) 太字は日本人や雇用・就業形態に基づくもの、下線は外国人従業員である。

技能実習時との関連からは、技能実習生のときよりも収入を大幅に増加させることで、特定技能1号外国人のモチベーションを高め、役割認識を明確にすることが企図されている。たとえば自社の技能実習生がそのまま特定技能1号外国人へと移行したいと思ってもらえるようにすること（C社、製造3分野）、技能実習修了者に対して正社員と同等の従業員として自覚を持たせ、職場のパート社員へのリーダーシップをとってもらおうこと（J社、農業）である。

ただし特定技能1号外国人の処遇と技能実習生のそれとの関係が、やや複雑になっているケースもある。L社L事業所（飲食料品製造業）の場合、特定技能1号外国人の賃金水準は短大新卒者と同等だが、これはL社の他の事業所の技能実習3号とも同じである。だが技能実習3号では能力評価をおこなっているのに対し、L事業所の特定技能1号外国人の場合は実施していない。またQ社（宿泊）では2020年2月に宿泊職種が技能実習2号への移行対象職種に認定されたことにともない、新たに技能実習生を受け入れる準備をすすめている。実際に受け入れる際の技能実習生の時給は、高校新卒者の給与水準も視野に入れ、技能実習制度から特定技能制度への接続も考慮に入れて設定することを予定している。Q社のように特定技能1号外国人の受け入れが先んじる場合は、これにあわせて技能実習生の処遇を調整する必要も出てくるようである。

月給制の場合、F社（建設）を除き、昇給と一時金が設定されている。ただしF社では日本語能力試験や技能検定の認定・合格状況により、毎月の手当が付与される。また日給月給制のL社L事業所（飲食料品製造業）でも昇給と一時金はないが、現在L社L事業所では他事業所の技能実習3号と同様、特定技能1号外国人にも能力評価による昇給制度の導入を検討しているところである。

## 2 時給での支払い

D社（製造3分野）、K社（農業）、N社、O社、P社P事業所（いずれも飲食料品製造業）での特定技能1号外国人の賃金は時給で支払われる。

飲食料品製造業の3社での特定技能1号外国人の賃金は、職場で特定技能1号外国人とともに働く非正社員に準拠して支払われている。O社でのパート社員の時給は4段階に設定されており、年1回昇給する。特定技能1号外国人はこの賃金体系のなかに位置づけられており、加えてパート社員と同様、特定技能1号外国人も技能実習の期間を含めてO社の永年勤続賞の対象となっている。P社P事業所の場合、特定技能1号外国人の時給は職場のパート社員のそれより低い。これはパート社員とは異なり特定技能1号外国人には家賃補助を支払っていること、加えてより高い時給額とすることによるパート社員からの不満を避けることを目的としている。N社の場合は職場にパート社員はいないが、N社がハローワークで求人をおこなう場合の時給額や近隣のパート・アルバイトの時給額、またN社が繁忙期に受け入れる派遣社員のおおよその時給額を意識して、特定技能1号外国人の時給額を設定している。

時給での支払いは、技能実習時とのつながりを示しやすい。K社（農業）の時給は技能実習1年目から20円ずつ上がり、特定技能1号外国人のそれも、この延長線上にある。D社（製造3分野）の時給は技能実習1号、2号、3号から特定技能1号へと3%ずつ上昇していく。こうした支払い方法は、技能実習から特定技能への移行についての連続性を重視し、また処遇の「わかりやすさ」（K社）を優先する場合に合理的だといえよう。

また時給での支払いは、自社の技能実習生や技能実習修了者との均衡をふまえ、自社の技能実習修了者以外の特定技能1号外国人も処遇しやすい。たとえばO社（飲食料品製造業）の場合、パート社員の賃金体系のなかで、自社で技能実習を修了した特定技能1号外国人の時給を、その他の特定技能1号外国人よりも5円高くしている。またN社（飲食業品製造業）の場合、自社の技能実習修了者の時給は、他社のそれより20円高い。

この点については、月給制を採るC社（製造3分野）やM社（飲食料品製造業）、Q社（宿泊）による特定技能1号外国人の受け入れ方針も参考になる。C社とM社はともに、初来日の特定技能1号外国人の今後の受け入れについて、すでに職場での経験がある技能実習生から処遇の違いに関する不満が出る恐れがあるため難しいことを指摘している。また現在技能実習生受け入れのための準備をすすめているQ社（宿泊）では、技能実習生から処遇に関する不満が出ることを懸念し、特定技能1号外国人とは別の国籍の技能実習生を受け入れることとしている。

賃金を時給で支払う事例企業のうちD社（製造3分野）とN社、P社P事業所（飲食料品製造業）では昇給と一時金が設定されていない。ただしD社では毎月の工場長の推薦にもとづき、技術手当が毎月支給される。N社では、ヒアリング調査時以降の在留資格の更新のタイミングで昇給をおこなうこととした。P社P事業所の場合、パート社員の時給は3段階の設定であるが、この段階は実技試験をもとに判断される技能レベルにもとづく。P社P事業所ではおもに他社の技能実習修了者を特定技能1号外国人として受け入れており、他社にはなかった評価基準が彼らのなかで定着するには時間がかかるものと推測される。

## 第7節 住まいと生活

図表2-7には、事例企業における住まいの準備状況を示した。

住まいについては、ほとんどの事例企業が寮や社宅を用意している。A法人（介護）、I社（建設）、M社（飲食料品製造業）、Q社（宿泊）では、既存の自社寮を利用している。これら既存の自社寮の多くは、もともと地元出身ではない従業員が利用するためのものである。A法人の場合、現在の自社寮の利用者のほとんどは特定技能1号外国人、EPA介護福祉士（候補者）、在留資格「介護」といった外国人労働者である。M社の場合は事業所が全国に分散しており、自社寮はこれらの事業所に配属された従業員が利用するためのものである。

特定技能1号外国人に寮や社宅を用意する理由としては、とくに技能実習修了者について、滞日経験があるとはいえ特定技能1号外国人が自分で住まいを探し、契約をおこなうことは

難しいことが挙げられる。外国人に対して家を貸してくれるところは少なく、また近隣住民からの反発もあることは、今回の調査のなかでしばしば指摘された点である。これに対してE社（製造3分野）とN社（飲食料品製造業）はごみの分別を会社がおこなう、J社（農業）は近隣住民の理解を得るために技能実習生や特定技能1号外国人を積極的に地域の清掃活動に参加させるといった行動をとり、問題の解消に努めている。

図表2-7 住まいの準備

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

注) 太字は日本人や雇用・就業形態に基づくもの、下線は外国人従業員である。

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

こうした事例企業による特定技能1号外国人の生活への関与は、受け入れルート（4節）や賃金の支払い形態（6節）にかかわらずみられる。D社（製造3分野）やM社（飲食料品製造業）が指摘するように、技能実習制度が外国人に対して「手厚くいろいろ面倒見てあげてください」「苦勞させないでください」といったところがある（D社）のだとすれば、本節で要約したような事例企業による特定技能1号外国人への生活支援は、技能実習生に対する「保護」といえるものの延長線上にあるということができるとも考えられる。

## 第8節 離職について

図表2-8には、事例企業における特定技能1号外国人の離職状況を示した。

離職者数の多寡については特定技能1号外国人を受け入れ始めてからどれくらいの期間が経つのかにも依存するものと思われるが、製造3分野や建設分野では比較的離職者数が少ない傾向がみられる。技能実習時からの一貫した育成を図り、おもに特定技能への移行を機に即戦力として相応に処遇していることが、離職者の少なさの要因として挙げられよう。また自社の技能実習修了者を受け入れる場合、帰国を含む離職は、技能実習を修了する時点にも生じる。したがって技能実習生が自社で特定技能へ移行することを決めた時点で、移行後すぐに彼らが転職を決断するケースは少ないものと推測される。

離職者が比較的多くみられるのは、L社L事業所、O社、P社P事業所といった飲食料品製造業分野の事例企業である。これらの事例企業では、他社の技能実習修了者を、比較的まとまった規模で受け入れていることで共通する。L社L事業所とP社P事業所では、離職の要因として、ともに低温に設定されている職場の環境に特定技能1号外国人が適応できないことが挙げられている。

地域間移動の傾向について、関東、中部地方の受け入れ企業を対象とした本調査からまとまった知見を得ることは難しいものの、たとえば中部地方の山間部にあるQ社（宿泊）は、特定技能1号外国人が関東地方／飲食業に転職する傾向を指摘する。また全国に事業所を持つM社（飲食料品製造業）では、技能実習から特定技能への移行時に、M社の都市部の事業所へと異動を希望する者が一定数みられるという。

ただしQ社（宿泊）の転職者のうち1名は、Q社でもう一度働くことを希望している。ま

たP社P事業所では上述の職場環境の他に挙がる離職理由として、他社での技能実習時と比べて残業が少なく、また地方部よりも生活費がかかることで手元に残る金額が思ったよりも少ないことを指摘している。特定技能外国人が都市部に集中することへの懸念については、たとえば7節（住まいと生活）で要約したような点も含めた企業努力によって解消される余地もあることが示唆される。

特定技能1号外国人が帰国する理由としては、母国の家族の意向、とくに結婚のためがもっとも多い。これに加えてコロナ禍による大幅な出入国制限の緩和にともない長い滞日期間を終えるため、円安により日本で就労するメリットが小さくなったため、母国で新たなキャリアを始めるため、といったところも理由として挙げられる。

図表2-8 転職、帰国の状況

	産業分野	人数	転職、帰国の状況
A	介護	8	・転職なし、 <b>帰国1</b> 。母国の家族の意向（本人の結婚）のため。
B	介護	22	・離職なし。
C	製造3分野	7	・転職なし。 ・技能実習2号修了の帰国困難者（特定活動）1名が東北地方の食品加工会社に特定技能として転職。
D	製造3分野	4	・離職なし。
E	製造3分野	74	・離職なし。 ・技能実習修了時にSNSの情報をもとに転職する例はある。
F	建設	4	・離職なし。 ・技能実習2号修了時に同じ分野の他社に特定技能として転職するケースはある。
G	建設	26	・転職なし、 <b>帰国はときどきみられる</b> 。結婚、母国の家族の意向のためが多い。
H	建設	—	・ <b>転職はほぼいない</b> 。 ・SNS上の情報などをもとにした、技能実習2号修了時の他分野への転職が多い。
I	建設	31	・転職なし、 <b>帰国1</b> 。
J	農業	6	・離職なし。
K	農業	6	・ <b>転職1</b> 、帰国なし。転職先は北海道の農家。
L	飲食料品製造業	33	・ <b>離職15</b> 。理由は職場環境（低温）や結婚、出産のための帰国。
M	飲食料品製造業	19	・技能実習（修了）時も含め、 <b>離職者は一定数</b> いる。理由は結婚のための帰国など。 ・特定技能への移行時の転勤希望が多い。首都圏の事業所が好まれる傾向にある。
N	飲食料品製造業	6	・離職なし。
O	飲食料品製造業	80	・ <b>転職10</b> 、 <b>帰国1</b> 。転職は会社への不満が理由ではなく、やりたい仕事に就くため。帰国は滞日期間が長くなったため。
P	飲食料品製造業	60	・ <b>離職約40</b> 。転職と帰国は半々。転職の理由は職場の環境（低温）、残業の少なさや生活費の高さによる手取りの低さ。帰国の理由は結婚や滞日期間が長くなったため。円安も影響しているものと思われる。
Q	宿泊	10	・ <b>転職5</b> 。転職先は関東（東京都）で、飲食店が多い。 ・転職者のうちうち1名はQ社でもう一度働きたい旨を申し出てきている。
R	外食業	8	・離職なし。
S	外食業	29	・転職なし、 <b>帰国1</b> 。帰国は母国で自分の店を出すため。

注) 太字は特定技能1号外国人の離職者である。

事例企業が示す転職者への態度はまちまちである。たとえばO社（飲食料品製造業）では一定数の転職者がみられるが、これは彼ら転職者がO社に不満を感じていたからではなく、本人がやりたい仕事に就くためだと認識している。したがってO社では、特定技能1号外国人の転職をネガティブに捉えていない。

逆に、技能実習2号修了時ではあるが、H社（建設）は転職者の多さに強い懸念を示している。建設分野では技能検定が難しく、特定技能試験が整備されていないことで、他分野へと人材が流出してしまう。また転職に際してはブローカーの手引きもある。彼らはおもに同国籍者のネットワークのなかで情報を得ていることは多くの事例企業が指摘しており、転職に際しては、根拠のない「うわさ」にも左右されるようである。とくに技能実習の期間も含めて人材育成に注力している企業にとり、こうした形で離職者が出ることに對しては、強い不満を感じるであろう。

## 第9節 今後の受け入れ・活用の見通し

図表2-9-1には、事例企業における今後の特定技能1号外国人の受け入れ・活用の見通しを示した。

### 1 今後の受け入れ見込み

今後の特定技能1号外国人受け入れ数の増減について、その数を減らす、あるいは受け入れの停止を考えている事例企業はない。こうした考えについては、特定技能1号外国人の一定数の離職を経験している企業も同じである。たとえばL社L事業所（飲食料品製造業）では早期に特定技能1号外国人の受け入れに取り組んできたが、これまでの状況をふまえて活用の方途が「みえてきた」ところだと捉えている。またP社P事業所（飲食料品製造業）の場合、国外からの技能実習修了者受け入れについては離職者数が多かったこともふまえて積極的におこなうつもりはないが、現在と同程度の特定技能1号外国人数を維持していくこととしている。

技能実習生の受け入れについては、多くの事例企業が同時並行的にすすめていくこととしている。技能実習時から一貫して育成を図ることができる点で、技能実習生は特定技能1号外国人の「卵」とみなすことができる。また特定技能制度の創設などにより、技能実習生の側からみても多様な選択肢が用意され、その分会社も彼らと積極的にコミュニケーションをとる必要が出てきている（C社、製造3分野）。特定技能の創設は、技能実習生の受け入れにもポジティブな影響を与えている様子が窺える。

ただしなかには、今後技能実習生数を減らしていく、あるいは受け入れを停止とする事例企業もみられる（介護B法人、建設G社、農業J社）。その理由として、技能実習生の受け入れと活用には多くの制度的な制約が存在することが挙げられる。手続きの煩雑さも含め、技能実習制度の利用をめぐる制約の多さについては多くの事例企業が指摘するところである。

これに対して特定技能制度は、技能実習制度と比べて「すごくシンプルでいい」(J社、農業)と捉えられる面もある。加えて今後の技能実習制度の利用について消極的な事例企業では、他社の技能実習修了者を特定技能1号外国人として十分に採用できていることも重要であろう。

技能実習生と特定技能1号外国人を受け入れられる数には、限りもある。会社が雇用しようとする人員には協力会社も含め、適正な数がある(I社、建設)。また一定数の事例企業が指摘するように、今後の特定技能1号外国人の受け入れ人数については、会社の事業戦略やそれに伴う人員計画に依存する。加えて技能実習生や特定技能1号外国人を自社で受け入れる際の住まいをどれだけ確保できるかも、彼らを受け入れられる数を大きく制約する(O社、飲食料品製造業)であろう。

特定技能1号外国人の受け入れルート(特定技能1号外国人のこれまでのキャリア)については、自社の技能実習修了者や自社でのアルバイト経験がある留学生の新卒採用が好まれる傾向にある。だがこれに限らず、今後は多様な受け入れルートに門戸を開いていく態度もしばしばみられる。他社の技能実習修了者のなかには技能実習の期間を通して高いスキルを習得した人材も含まれることが予想され(製造3分野C社、飲食料品製造業N社)、優秀な人材を獲得できる可能性は、国外から特定技能制度を利用して来日する外国人にも広がる(G社、建設)からである。たとえばR社(外食業)ではおもに自社でアルバイト経験がある留学生を採用しており、その人材としての質の高さに大きな満足を感じているが、現在は自治体が主催するマッチング制度を利用し、特定技能1号外国人の新たな採用ルートの開拓に努めている。また受け入れルートを含め、今後の妥当な受け入れ方式については、関連する制度がどのように改編されるかにも依存する(N社、飲食料品製造業)ものと思われる。



図表2-9-1 今後の受け入れ・活用の見通し

	産業分野	人数	今後の受け入れ・活用の見通し
A	介護	8	・どちらかという増やしていく予定。小規模施設で外国人労働者数を増やしていく余地はある。 ・中長期的な活用（特定技能2号）はまだ想定していない。また長く法人で働いてもらうことを考えれば、介護福祉士資格を取得のうえに留資格「介護」での就労が現実的。
B	介護	22	・特定技能外国人と有資格の外国人を増員。EPA候補者の受け入れは引き続きおこなう。技能実習生数は抑えていく。 ・介護福祉士資格取得と家族帯同を可能にするため、特定技能2号を利用したい。
C	製造3分野	7	・自社の技能実習修了者を採用するため、特定技能外国人は結果的に増えていく。 ・タイミングがあれば、外部から特定技能外国人を採用することはありえる。ただし技能実習生との均等・均衡の観点から、未経験者を特定技能で受け入れることは難しい。 ・家族帯同により長期雇用が期待できるため、特定技能2号は受け入れたい。
D	製造3分野	4	・企業単独での技能実習生受け入れと特定技能への移行を続ける。自社の技能実習修了者以外のルートに対して門戸を開ざしているわけではないが、コスト面で折り合いがつかない。現地協力会社から特定技能で直接来日・就労する場合は、日本語能力が壁になる。 ・家族帯同は、仕事や日本語能力向上への本人のモチベーションにつながる。
E	製造3分野	74	・自社の技能実習修了者を中心に、特定技能外国人の採用に力を入れる。 ・特定技能試験が難しいため、他分野の技能実習修了者の採用は現実的ではない。 ・特定技能2号は積極的に利用し、長期動続につなげていきたい。
F	建設	4	・特定技能外国人が増えればいいし、そのベースとなる技能実習生の受け入れも続ける。 ・本人の希望に応じ、特定技能2号も利用予定。資格を取得して職長にもなれるし、独立して専門外注のような形でF社に貢献することも考えられる。
G	建設	26	・人員計画にあわせ、積極的に採用をすすめる。技能実習生数は減らしていくが、育成の観点から、自社の技能実習修了者の移行も引き続き実施。 ・優秀な人材の獲得に向けて、他分野の技能実習修了者、初来日者も視野に入れて、多様なルートでの採用を試みる。 ・特定技能2号移行の目的が立つ者はいるが、総じて日本語能力の面で心配がある。
H	建設	-	・人員計画と並行し、増加させていく。 ・特定技能2号はまだ先の話。家族帯同については、会社が責任と期待に応える必要がある。
I	建設	31	・受け入れ人数については現状が適正。日本人従業員や技能実習生とのバランスをみながら慎重に検討。 ・2、3名が日本での長期滞在を希望。技能検定1級合格への練習を来年始める予定。
J	農業	6	・技能実習の受け入れはせず、特定技能外国人の採用に注力。事業を拡大するのであれば、より多くの受け入れが必要になる。 ・特定技能2号は積極的に活用。帰国後も考慮したキャリアアップの環境づくりに取り組む。
K	農業	6	・技能実習生を含めて過剰の状況。どちらかといえば特定技能外国人の受け入れをすすめる。 ・特定技能2号の利用は考えていないが、本人が希望する場合は支援をするつもり。
L	飲食料品製造業	33	・特定技能2号による職場への定着を視野に入れ、正社員と同等の扶養手当を検討。
M	飲食料品製造業	19	・事業戦略にあわせ、技能実習と合わせた受け入れ人数を増加させる。 ・自社の技能実習修了者の移行がベター。国外から未経験者を特定技能外国人として受け入れることは、スキルや処遇にかなう技能実習生とのバランスの面からみて難しい。
N	飲食料品製造業	6	・技能実習制度も含め、今後の制度の改編にあわせて受け入れのあり方を考える。 ・自社の技能実習修了者がすべてではなく、特定技能外国人を広く受け入れる。
O	飲食料品製造業	80	・特定技能への移行メリットもふまえ、技能実習生との併用を続ける。ただし住まいの準備を考えれば、今の規模が限界。 ・いま取り組んでいるリーグ制度が軌道にのれば、特定技能2号もみえてくる。
P	飲食料品製造業	60	・技能実習生とあわせ、70人程度の規模が妥当。 ・まだ先の話ではあるが、特定技能2号を利用するなら、まずは嘱託社員としての処遇が妥当。
Q	宿泊	10	・全社で15人程度が妥当な規模。特定技能予備軍として、技能実習生の受け入れを始める。 ・特定技能2号もよいが、留学生の新卒採用で特定技能1号外国人を採用し、JLPT認定状況などにより技人国に移行することが望ましい。
R	外食業	8	・増加させていく。現在は自治体のマッチング制度を利用した採用を試みている。 ・特定技能2号に移行しても仕事は変わらないが、制度次第では、一部は間接部門に移る可能性もある。
S	外食業	29	・増加する見込み。ただし現状の制度の趣旨などからは、年間20人の採用規模が妥当。 ・特定技能2号とは別に、幹部候補としての途が開けるのであれば、S社も相応の能力開発・教育訓練体制を整備する必要がある。

## 2 中長期的な活用の展望

### 中長期的な活用の展望

特定技能1号での在留期間は通算で最長5年である。この期間を超える就労はおもに特定技能2号への移行により可能となるが、特定技能2号への移行については現在、建設と造船・舶用工業の2分野に限られている。本調査では、こうした制度的な移行可能性にかかわらず、事例企業に対して特定技能2号への移行を視野に入れた特定技能外国人の中長期的な活用の展望を尋ねている。

現在雇用している特定技能1号外国人の中長期的な活用については、制度の利用期間などにより展望の明確さに違いがあり、また5節（仕事と活用）で要約したような、さらなる活用に向けた課題はあるものの、多くの事例企業が前向きに捉えている。ただしその活用の方途については、産業分野や企業によりバリエーションが生じてくるものと思われる。ヒアリング調査結果にもとづき、若干の予測も含めながら、6節（賃金とその決め方）で述べた特定技能1号外国人に対する賃金の支払い形態（月給制か、時給制か）を起点とした特定技能外国人の中長期的な活用の展望を、**図表2-9-2**のように要約した。

図表2-9-2 特定技能外国人の中長期的な活用の展望

特定技能1号	中長期的な処遇と活用のタイプ (特定技能2号)	仕事や分野のイメージ
<p>○ 月給での支払い</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>おもに正社員に準拠した処遇</li> <li>技能実習時からの一貫した育成を重視</li> <li>技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇</li> </ul> <p>→特定技能1号外国人のモチベーションを高め、役割認識を明確にする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>留学生（おもに専門学校卒）の新卒採用</li> </ul>	<p>○ 熟練タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能1号時から、賃金は段階的に上昇</li> <li>職場の特定のスキルが熟達</li> </ul>	<p>職長、現場管理職 (建設、製造3分野)</p> <p>介護福祉士 (介護)</p> <p>店長 (外食業)</p> <p>独立開業</p>
	<p>○ 「技人国」タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能1号時から、賃金は段階的に上昇</li> <li>人手不足の職場を離れての活用もありうる</li> </ul>	<p>通訳業務（宿泊）</p> <p>間接部門への配転 幹部人材への転換 (外食業)</p>
<p>○ 時給での支払い</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>おもにパート社員に準拠した処遇</li> <li>他社の技能実習修了者も積極的に採用</li> <li>技能実習時から賃金は段階的に上昇</li> </ul> <p>→処遇に関する「わかりやすさ」を優先</p> <p>→自社の技能実習生／技能実習修了者との均衡をふまえ、自社の技能実習修了者以外の特定技能1号外国人を処遇しやすい</p>	<p>○ 正社員登用タイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能1号時と比べて賃金は大幅に上昇</li> <li>人手不足の職場を離れての活用もありうる</li> </ul>	<p>職場や職場の要員の管理 (飲食品製造業)</p>
	<p>○ 基幹パートタイプ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>特定技能1号時から、賃金は段階的に上昇</li> <li>職場の特定のスキルが熟達</li> </ul>	<p>外国人社員や非正社員のリーダー (飲食品製造業、農業)</p>

注) 図表中の赤色の破線は、スクリーニングがおこなわれる時期を示している。

### 「月給での支払い」の場合

特定技能1号外国人を月給制、すなわち正社員と同等に処遇している場合、彼らの賃金は自社の正社員に適用される賃金制度にもとづき、スキルの上昇等にあわせて段階的に上昇していくであろう。特定技能1号外国人として採用し、時給制（技能実習）から月給制へと移行した時点やそれまでの過程で、受け入れ企業は人材の選別をおこなう。特定技能2号への移行の際は試験等による技能水準の確認がなされることとなっているものの、たとえばE社（製造3分野）が指摘するように、この時点で受け入れ企業があらためてスクリーニングを実施する必要性はそれほど大きくないものと思われる。

活用の方途については、職場の特定のスキルの熟達が見られる「熟練タイプ」と、人手不足の職場を離れての活用もありうる「技人国（技術・人文知識・国際業務）タイプ」にわかれていくものと思われる。

このうち熟練タイプは、特定技能2号の制度上の定義（熟練した技能を要する業務に従事）と合致する。製造3分野や建設分野といった、熟練に時間を要し、あるいはスキルの計測が比較的制度化されている産業分野と相性がよいものと思われる。熟練タイプの特定技能外国人は人手不足の職場において、特定の仕事だけでなく幅広い仕事を経験することで、職場全体を見渡せるような管理業務に従事することが見込まれる。介護福祉士資格を取得のうえに留資格「介護」を取得し、これにより職場での活用の展望が広がる介護分野での活用も、この熟練タイプに分類できるであろう。一方でF社（建設）が言及する専門外注としての活用のように、熟練タイプでは、独立開業のキャリアも視野に入ってくるのが予想される。

技人国タイプについては、とくに留学生を新卒採用で受け入れる分野において、技術・人文知識・国際業務の在留資格の外国人との重なりも生じてくるものと思われる。たとえばQ社（宿泊）の場合、特定技能1号外国人の現在のおもな仕事はレストランでの接客サービスだが、彼らのうち勤務が長い者はベルスタッフなど別の仕事に配置転換することも考えている。またアフターコロナ期においては新卒採用の特定技能1号外国人の在留資格を技術・人文知識・国際業務に切り替え、通訳業務を担ってもらうこともQ社は想定している。

またR社とS社（ともに外食業）では、店舗運営を任せられる人材として特定技能1号外国人を採用している。うちR社では、将来的には特定技能外国人のなかから自社の間接部門の仕事を任せられる者が出てくることも視野に入れている。またS社では、S社の幹部を狙える人材の供給源としても特定技能外国人に期待し、そのための人事制度の構築の必要性を感じているところである。

### 「時給での支払い」の場合

特定技能1号外国人を時給制、すなわち非正社員と同等に処遇している場合は、「正社員登用タイプ」と「基幹パートタイプ」にわかれていくものと思われる。

このうち正社員登用タイプの場合、任意の時点（たとえば特定技能2号への移行時点）で正社員と同等の処遇となり、これまでと比べて彼らの賃金は大幅に上昇するであろう。この時点では、特定技能外国人のなかから誰を登用するのかのスクリーニングを実施する必要があるものと思われる。たとえば特定技能1号外国人のなかからブリッジ社員を選出している〇社（飲食料品製造業）では、彼らブリッジ社員の日本語能力がより高まれば、特定技能外国人の中長期的な活用の途もみえてくると考えている。当該タイプの特定技能外国人には、職場の人手不足を補う役割にとどまらず、職場や職場の要員管理が任されることも考えられる。上述の技人国タイプと同様、この正社員登用タイプでは、特定技能外国人と技術・人文知識・国際業務の在留資格の外国人との役割の重なりが生じるかもしれない。

一方で技能実習、特定技能1号時を含めて時給が段階的に上昇していく、基幹パートタイプの特定技能外国人も想定しうる。このタイプの特定技能外国人には職場の特定のスキルの熟達が見られ、また職場の外国人社員や非正社員を単位としたリーダーシップを発揮することも期待されるであろう。特定技能2号では家族の帯同が認められるが、この基幹パートタイプの場合、帯同する家族を含む分の家計を特定技能外国人が単独で担いうるかについては検討の余地がある。あるいは家族の構成員のうち複数の者が日本で就労し、日本での家族の形成・維持のための資を得ていくことになるのかもしれない。

ところで中長期的な活用の展望と関連して、一定数の事例企業が特定技能外国人の家族帯同の実現に期待を寄せていることも、ここで指摘しておきたい。特定技能1号では家族の帯同が認められていないが、特定技能1号外国人が離職する際、母国の家庭の事情や結婚が理由として挙がる。事例企業は彼ら特定技能1号外国人のこうした事情に対して理解を示しつつも、長期的な雇用の実現に向けて整備した受け入れ体制が、家族帯同の実現により補完されるものとみているのである。

家族帯同については、長期雇用の実現を補完するものとしてのみ捉えられ、期待されているわけではない。家族を母国に残し、単身で日本に渡り、就労することへの同情心のようなものも作用している（D社、製造3分野）ものと考えられる。また特定技能1号外国人が日本で同国籍者を中心としたネットワークを持ち、そのなかで交際が始まる様子を見るにつけ、日本での彼らの家族形成を制度的に制限することの難しさも、感じているようである。

家族帯同が実現した際、受け入れ企業は特定技能外国人の「大きな期待」をくみとり、それに応える「責任」にも直面しうる（H社、建設）。たとえば特定技能外国人が家族で暮らすための社宅の用意（E社、製造3分野）や、特定技能外国人への家族手当、住宅手当の適用（L社L事業所、飲食料品製造業）といったところが、受け入れ企業の取りうる施策の例として挙げられよう。

## 第 10 節 おわりに

本章では特定技能 1 号外国人の受け入れ・活用実態について、2022 年に実施した企業ヒアリング調査を通して得られた知見の整理をおこなった。その要点と政策的示唆は次のとおりである。

第一に、少なくとも日本社会や日本の職場への慣れ、一定の日本語能力の獲得といった点に注目すれば、「相当程度の知識又は経験を必要とする技能」を有する外国人材（特定技能 1 号外国人）を「つくる」のは、技能実習制度と留学制度（とくに専門学校）だといえる。今回の調査では技能実習生や技能実習を修了した特定技能 1 号外国人を受け入れる企業が多くみられたが、特定技能 1 号外国人が自社の技能実習修了者の場合、特定技能 1 号外国人には職場に固有の知識やスキルを期待できる。他社であっても同一分野の技能実習修了者であれば、仕事に関する基礎的なスキルや知識、一定の日本語能力を期待できる。

今後は特定技能の在留資格を取得のうえ初来日する外国人の増加も予想され、特定技能 1 号外国人の活用の幅も広がってくるものと思われる。特定技能外国人の受け入れルートは多様であってよいが、日本における「一定の専門性・技能を有し即戦力となる」特定技能外国人の持続的な活用を目指すにあたっては、人権侵害等の防止を徹底することを前提としつつ、技能実習制度、加えて留学制度が持つ「人づくり」の機能が有効に発揮されるような制度設計をおこなうことが期待される。

第二に、特定技能 1 号外国人は職場の即戦力として好意的に受け入れられており、またとくに自社の技能実習修了者の場合は後輩にあたる技能実習生を指導できる点において活路が見いだされている。一方で特定技能 1 号外国人の処遇に注目すれば、産業分野や企業ごとに活用の方途が異なることも示唆される。本章では賃金の支払い形態に注目して要約したが、技能実習からの移行を念頭におけば、月給制の場合は①処遇はおもに正社員に準拠、②技能実習時からの一貫した育成を重視、③技能実習時と比べて賃金は大幅に上昇、といった特徴がみられる。他方で時給制の場合にみられる特徴は①処遇はおもにパート社員に準拠、②他社の技能実習修了者も積極的に採用、③技能実習時から賃金は段階的に上昇、である。ただし特定技能 1 号外国人の住まいの準備に注目すれば、こうした活用の方途や処遇の類型にかかわらず、概ね技能実習生と同程度の配慮やコストが必要となっていることも指摘しておきたい。

人手不足の職場で即戦力として活用される特定技能 1 号外国人だが、日本語能力の向上や職場で必要となる資格の取得といった、さらなる活用に向けた課題は残る。こうした課題が解消に向かうことを前提としつつ、特定技能外国人の中長期的な職場への定着を見通した場合、その活用と処遇の道筋は複数に分岐していくことが予想される。特定技能 1 号外国人を正社員と同等に処遇している場合、賃金は職場の正社員に適用される人事制度にもとづき、段階的に上昇していくであろう。活用の方途については、職場の特定のスキルの熟達が見られる「熟練タイプ」と、人手不足の職場を離れての活用もありうる「技人国（技術・人文知

識・国際業務)タイプ」にわかれていくものと思われる。

特定技能1号外国人を非正社員、とくにパート社員と同等に処遇する場合、活用の方途については「正社員登用タイプ」と「基幹パートタイプ」にわかれていくものと思われる。正社員登用タイプの場合、任意の時点で特定技能1号時と比べて賃金は大幅に上昇する。このタイプの特定技能外国人は、職場や職場の要員の管理業務を担うことにもなろう。これに対して基幹パートタイプの場合、賃金は技能実習、特定技能1号の期間を含めて段階的に上昇する。特定技能外国人には職場の特定のスキルの熟達が見られ、また彼らは職場の外国人社員や非正社員のリーダーとしての役割を担うことも予想される。

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

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

## 第Ⅱ部 事例

## A 法人（介護分野、従業員 300～999 人、関東）

ヒアリング調査日：2022 年 7 月 11 日  
ヒアリング対応者：理事 法人管理部部長  
ヒアリング同行者：分部唯宇（外国人雇用対策課）

### 1 A法人の概要

A 法人は介護施設の運営をおこなう、従業員約 600 人の社会福祉法人である。創業は 2000 年代に入った頃である。現在は同一都道府県内で、特別養護施設（5 施設）や小規模多機能型居宅介護施設、住宅型有料老人ホーム、歯科、障害者福祉施設など 20 弱の施設を運営する。

### 2 A法人の従業員と外国人労働者

#### (1) 従業員の概観

A 法人の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は、**図表 A-1** のとおりである。

図表 A-1 雇用・就業形態別 A 法人の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	338 人	0 人	257 人	- 人	0 人	0 人	8 人
うち外国人	29 人	0 人	10 人	人	0 人	-	-

注) 技能実習と特定技能 1 号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は 338 人で、パート・アルバイトは 257 人である。派遣社員はスポット的に受け入れるが、人数は不明である。A 法人の介護職員は、外国人も含めて比較的年齢が若いことが特徴である。

A 法人の介護職員のうち 8、9 割が中途採用である。中途採用の場合、施設の近隣に住んでいる者の採用が多くなってきている。介護の仕事はシフト制で動いており、朝早くの出勤や夜遅くの退勤に対応しなければならないことが理由である。

新型コロナの流行から 2 年以上が経ったが、その間にたとえば A 法人の中途採用への応募状況が大きく変わったという実感はない。とくに飲食店での求人が軒並み低調となるなか、介護業界への求職者が増えることも予想していたのだが、実際はそれほどではなかった。介護は人と接する仕事だが、コロナ禍のなか対人接触に関する人びとの意識が飛躍的に高まったことがその理由ではないかと A 法人はみている。

新卒採用者は中途採用と比べると少ない。採用する際は最終学歴にはこだわらないが、最近では高校新卒者を採用することが多い。以前は同一都道府県内の専門学校から応募が来てい



たが、近年は当該専門学校の学生数そのものが減ってきていると聞いている。

A法人での離職率について、施設によってばらつきがみられるが、15～20%である。

## (2)外国人労働者の概観

正社員のうち外国人は29人である。これにはEPA介護福祉士候補者も含まれ、介護福祉士合格者とあわせて18人である。パート・アルバイトでは10人、特定技能従業者<sup>10</sup>は8人である。彼ら外国人従業者のうち9割以上が介護職員で、ほとんどがA法人の特別養護施設で働いている。

A法人ではEPA介護福祉士候補者の受け入れを10年程度続けてきている。ただしこの枠組みを活用する前から、A法人では外国人を雇用していた。在留資格でいえば永住者や、変わったところでは近隣にある省庁大学校の留学生の配偶者が、パート・アルバイトとして就労していたこともある。国籍も多彩で、以前はペルーやウクライナ、ロシアもみられた。こうした経緯もあり、特定技能外国人やEPA介護福祉士候補者が外国人従業者の中心となっている現在においても、外国人が職場で就労していることに対する違和感はない。

### EPA介護福祉士候補者の受け入れ

A法人ではこれまでEPA介護福祉士候補者を30人程度受け入れている。国籍はインドネシア、フィリピン、ベトナムである。

介護福祉士に合格した後、彼らは特定活動(EPA)ではなく、ここ数年は在留資格を「介護」に切り替える者が目立つ。EPAの枠組みを利用する限りはJICWELSの支援を受けられるのだが、他方で現状報告をおこなうなど、手続きなどに手間がかかることも事実である。A法人としては彼らがJICWELSの支援を受けられなくなることは心配ではあるのだが、在留資格の選択については本人の意思に任せている。

A法人がこれまで受け入れたEPA介護福祉士候補者のうち、3割程度はすでに離職している。このうち転職者は5人程度だが、3年間EPA介護福祉士候補者としてA法人で働き、その後他の法人に転職するケースが一般的である。うち2人は同じ国籍者と日本で結婚し、配偶者と生活するために転職した。また1人はクリスチャンだったが、他のEPA介護福祉士も通う教会の近くで働くため、転職した。なかにはA法人との意思疎通がうまくいかず、転職したこともある。介護福祉士に合格したため本人はいろいろな業務をやる気だったが、A法人が「まだ駄目、まだ駄目」と制限してしまったからである。

帰国者は2、3人である。これには介護福祉士資格を取得できなかった者や、結婚して帰国した者が含まれる。

---

<sup>10</sup> 本事例集の本文中で「特定技能外国人」「特定技能従業者」と表記する場合は、特定技能1号外国人を指している。

### 留学生のアルバイト

留学生のアルバイトは1人である。

以前A法人では、専門学校留学生を対象とした奨学金を独自に用意し、留学生のあいだはA法人でアルバイトに従事してもらい、卒業後はA法人に就職してもらう取り組みをおこなっていた。奨学金を受けた留学生のうち1人は卒業後に在留資格を特定活動に切り替えてA法人で就労し、現在は日本人と結婚し、日本人の配偶者等の在留資格でA法人での就労を続けている。

ただし上記の者は特殊なケースであり、A法人としては奨学金を準備して留学生の採用につなげるやり方はあまり効率がよくないと認識している。当時は日本人も含め、新卒採用者をほとんど受け入れられていない状況にあった。だが現在は新卒採用についてもこ入れをし直し、手応えを感じているところでもある。したがって今後は留学生に対する独自の奨学金制度を設ける可能性は低いとA法人は考えている。

### 技能実習生について

現在A法人では、技能実習生を受け入れていない。

技能実習制度の2号移行対象職種に介護が追加された当時(2017年)は、A法人はEPA介護福祉士候補者の受け入れに力を入れていた。したがってこれに加え、技能実習の在留資格で外国人を受け入れることについて若干の懸念があった。また介護福祉士資格の取得という明確な目的があるEPA介護福祉士候補者とは別に、技能実習生にはどのような目標設定をするべきなのかをA法人としても十分に検討できていなかったことも理由である。

だが現在、特定技能外国人を受け入れてみて、上のような心配は「思い過ぎだったのかな」とも考えている。EPA介護福祉士候補者も特定技能従業員も、制度の趣旨の違いは理解できているからである。

技能実習生の受け入れにはEPA介護福祉士候補者と同様、時間がかかる。だが現状であれば受け入れる可能性はあるとA法人は考えている。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

#### 受け入れのきっかけと背景

A法人が初めて特定技能外国人を受け入れたのは2021年の初夏である。最初は7人の採用であり、そして2022年に入って2人を採用した。現在、A法人の特定技能従業員は8人である。国籍はベトナム6人とフィリピン2人、性別は男性3人、女性5人である。

A法人が特定技能外国人の受け入れを始めた当時は、コロナ禍でEPA介護福祉士候補者の受け入れが半年間後ろ倒しになるなど、通常のスケジュールどおりにはいかない状況があ

った。こうしたなか、登録支援機関（以下X社<sup>11</sup>）から技能実習を修了した特定技能外国人の活用についての提案を受けた。X社はもともとA法人が付き合いのある会社であり、A法人の介護職員の実務者研修を委託したり、日本人の介護職員の紹介を受けていたりしていた関係にある。

A法人としては、人材の確保が必要なタイミングに応じ、介護職員を採用できることが望ましい。人材の不足は派遣社員でも補充できるが、A法人としては「そこまでぜひとは言えない」状況がある。この点、技能実習修了者は国外にいるわけではないため、紹介を受けてから2、3か月で入職できる。また技能実習修了者は一定の日本語能力が見込めるし、日本の生活に慣れていることもメリットである。こうしてA法人のニーズとも合致することから、A法人は実際に特定技能外国人の受け入れを始めることとなった。

A法人が特定技能外国人の受け入れを決めた背景としては、A法人では退職などで人員が不足しがちであり、人材確保が長らくの課題であったことが挙げられる。人材の確保について、本来であれば、人員はA法人が求人媒体を通して求人をかけ、充足することが望ましい。だが介護業界全体にいえることだが、求人媒体を通した求人は難しくなっている。人材紹介会社を利用した人員の確保もできなくはないが、日本人の場合も含め、紹介された人材には「当たり外れ」があるのが現状である。人材紹介会社に必要な経費を払って介護職員を採用したとしても、結局のところ、その後離職する可能性が残る。

そもそも介護業界では、法人や施設がそれぞれ独自の経験にもとづく育成のノウハウを持っている。外国人労働者は逆に育成から取り組めるため、「うちの色に染めていく」ことができる余地は大きい。この点についてはEPA介護福祉士候補者の受け入れを長らく続けてきた経緯があり、A法人には、外国人労働者の育成のノウハウの蓄積など受け入れ体制ができていたことも大きいとA法人は考えている。

### 受け入れルート

特定技能外国人の受け入れルートは2つで、国内他社の技能実習修了者と、同じく国内他社のEPA介護福祉士候補者である。前者はベトナム国籍、後者はフィリピン国籍である。

国内他社の技能実習生修了者の多くは、技能実習をおこなっていた企業では特定技能外国人として残れず、だがまだ日本に残って働きたい者たちである。在留資格を特定技能に切り替え、しばらく別の会社などで就労したのちA法人に転職した者はいない。

技能実習先の地域は東北や九州といった地方部が目立つが、中部や関東もいる。技能実習の分野はさまざま、たとえば農業や漁業、縫製業が挙げられる。介護施設で技能実習を修了した者はいない。介護分野では受け入れ施設がそれぞれ自社の技能実習生をプールしている傾向が強く、もし他の介護施設の技能実習生に声をかけるようなことをすると、施設間の

---

<sup>11</sup> 監理団体は営利を目的としない法人であり、登録支援機関には営利を目的としない法人も含まれるが、本報告書ではすべて「社」で統一する。

コンフリクトが生じる可能性があるからである。

E P A介護福祉士候補者は、介護福祉士資格に合格できなかった者である。A法人で働いているフィリピン国籍の従業員からの紹介により、在留資格を特定技能に切り替えてA法人で働いている。

## (2)技能実習修了者の採用

国内他社の技能実習修了者を採用する場合、X社が求職者をストックしているわけではなく、都度で揃えてもらう形となる。

年齢について、A法人では20歳台をターゲットにする。技能実習修了者は日本語や日本の生活に慣れていないとはいえ、これから介護に関する専門用語を覚えていかななくてはならない。年齢が高くなるほどなかなか専門用語などが身につかないことは、経験的に理解していることが理由である。

採用にあたり、性別はそれほど重視していない。強いて言えば、たとえば1つの施設に2、3人を同時に採用したいときは、なるべく男女のペアになるよう配慮している。

採用にあたっては面接を実施する。A法人がはじめて特定技能外国人を5人採用したときは、6人に面接を実施した。面接では日本語能力をみるが、介護施設での経験がないこともあり、いかに人と「接することが好きか」「コミュニケーションが取れるか」、人の「輪のなかに入っていけるのか」といった基本的なところもみている。

## (3)技能実習修了者の受け入れ費用

A法人がX社に支払う特定技能外国人の支援費用は、1人あたり月2万円である。

受け入れ時費用について、採用が決まった際は、X社に対して紹介手数料を支払う。紹介手数料は、特定技能外国人の想定年収の18%（60万円台）である。紹介手数料の根拠や内訳についてA法人では把握していないが、たとえば採用が決まった特定技能外国人の引越し費用などは、A法人は負担しない。この引越し費用をX社が負担しているのか、あるいは本人が負担しているのかは不明である。

受け入れコストをE P A介護福祉士候補者と比べた場合、紹介手数料や毎月の支援費用がかかることから、特定技能外国人のほうが少し高い。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と働き方

特定技能従業員は、基本的には介護福祉士と同じ仕事をする。採用当初は職場に慣れるまでの時間はとるようにしており、日本人の介護職員の1年目と同じである。

職場の配置に関する工夫について、A法人では、同じ国籍のE P A介護福祉士候補者と特

特定技能従業員と一緒にシフトに入れるようにしている。だが施設によっては国籍が偏っていることもあり、全員に同じ配慮ができていないわけではない。理想としては、一つの国から特定技能外国人とEPA介護福祉士候補者を受け入れることが、少なくとも彼らがA法人にスムーズに溶け込めるにはよいとA法人は考えている。

A法人では早番、遅番、夜勤でシフトを組み、24時間職場が回るようにしている。特定技能従業員は日本語能力の面で夜勤に入れづらいところは、A法人でも若干感じているところである。仕事のうえでは、パソコン上で記録をとらなくてはいけないこともあることが理由である。A法人では、特定技能従業員が夜勤に入る際は、日本人の従業員と組ませるなどしてこの問題に対応している。

時間外労働については日本人の介護職員と同等である。特定技能従業員からは、残業時間を多く確保したいといった要望はない。だが特定技能従業員、あるいはEPA介護福祉士候補者から、夜勤に入りたいといった要望は上がったことがある。夜勤手当は1回につき約5千円つけているからである。

### 資格の取得

A法人はEPA介護福祉士候補者と同様、特定技能従業員にも介護福祉士試験に合格してもらい、在留資格を「介護」に切り替えてもらいたいと考えている。そこでA法人では、特定技能従業員には登録支援機関であるX社が実施する、介護福祉士資格取得のための研修プログラムにも参加してもらっている。当該研修プログラムは介護福祉士試験を受けるための実務者研修に相当するが、現在はその前段階として、特定技能従業員には介護に関する専門用語を学ぶための日本語講座を受講してもらっているところである。受講費用はA法人負担である。

日本語能力について、技能実習修了者は3年以上の滞日経験があり、日本語は上手である。ただし日本語能力にはばらつきがある。特定技能従業員のなかには日本語能力試験のN2認定を受けているがN1認定には至っていないレベルの者もいるが、逆にN3がやっとの者もいる。

### (2)賃金とその決め方

A法人の特定技能従業員の賃金は月給で支払われる。これはA法人が所在する都道府県の最低賃金をもとに算出し、A法人の高校新卒採用者と同等の給与水準となるように設定している。特定技能従業員はEPA介護福祉士候補者と同様、正社員として処遇される。

特定技能従業員を含むA法人の正社員の基本給は、年齢給と職能給で構成される。基本給は年1回昇給するが、特定技能従業員やEPA介護福祉士候補者については職能部分の評価をおこなっていない。彼らは介護福祉士資格の取得を目指すこととしており、就業時間内に座学を受けるなどしていることが理由である。ただしA法人は今後、特定技能従業員につい

ては人事考課の対象としたうえで、職能の評価もおこなうことも考えている。特定技能従業員のなかには、介護福祉士資格の取得を目指さない者も出てきているからである。

一時金は日本人の高校新卒者と同じ設定としている。

A法人の特定技能従業員は基本的には節約を重ねてお金を貯め、母国に仕送りをしているようである。

### (3) 住まいと生活

特定技能従業員は、A法人の社宅を利用している者が多い。A法人の社宅は、もともとA法人の地方部の高校新卒採用者のために用意されたものである。A法人の社宅は、特定技能従業員だけでなくEPA介護福祉士候補者、EPAの枠組みを経て在留資格「介護」で就労する者たちが利用する。現在は日本人の従業員はほとんど利用していない。社宅の利用者に対しては、国籍や在留資格にかかわらず、A法人が寮費の半額を補助する。

生活の面でA法人が配慮していることは、基本的にない。とくにベトナム国籍の特定技能従業員については、同じ国籍のEPA介護福祉士候補者を含めて、先輩社員が後輩社員の生活面での面倒をみているからである。なおEPA介護福祉士候補者の受け入れを始めた頃はA法人が何かと生活面の支援をおこなっていたのだが、時を経て先輩、後輩の関係ができるなかで、A法人による生活支援は必要とされなくなってきた。特定技能従業員の受け入れもまた、こうした流れの延長線上にある。

休日の過ごし方について、A法人ではシフト制をとっているため、特定技能従業員やEPA介護福祉士候補者が同じタイミングで休みになることはなかなかない。ただしEPA介護福祉士候補者と同様、特定技能従業員も日本で過ごしている期間が長いため、国内に持つ同国籍者のネットワークのなかで休日などの過ごし方を決めているのではないかとA法人は想像している。

### (4) 転職、帰国

A法人ではこれまで、特定技能従業員1人の帰国を経験している。転職者はいない。

帰国者は女性で、在留資格を特定技能に切り替えてA法人での就労を始めるまでに、技能実習生として5年間を日本で過ごしている。A法人が本人からはっきりと聞いたわけではないが、本人はまだA法人での就労を続けたかったものの、母国の家族から「結婚しなさい」と言われたことが帰国の理由である。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 今後の受け入れ見込み

A法人では今後、特定技能従業員についてはどちらかという増やしていく予定である。EPA介護福祉士候補者と比べた場合、特定技能外国人は離職の心配はあるが、夜勤にも入

れるなど、より即戦力としての活用を見込めることがメリットである。

現在、A法人の従業員のうち外国人が占める割合は1割弱である。この割合については今後、1割5分程度にまで増加するとA法人は見込んでいる。現在、A法人の特別養護施設をはじめとする大規模施設にはEPA介護福祉士候補者や特定技能従業員が配置されている。これは研修の受講のしやすさなどにも配慮したものである。だが大規模施設ではこれ以上彼らを増員することは難しい。逆に小規模施設では、A法人で勤務経験を積んだ特定技能従業員を配置したり、あるいは先輩の外国人従業員がリーダーシップをとれるようになったりすれば、外国人従業員を増やしていく余地はある。

## (2)中長期的な活用の展望

介護分野において仮に特定技能2号への移行ができるようになった際のことについて、A法人は「まだそこまで正直想定していない」といったところが本音である。特定技能従業員も受け入れ始めてまだ1年であり、まずは彼らが「しっかり育つ」ための仕組みづくりが先決であるとA法人は認識している。

A法人としては、受け入れた外国人労働者にはとにかく長く働いてほしいと願っているところである。特定技能制度や技能実習制度、そしてEPA介護福祉士候補者の受け入れのいずれにしても、彼らには滞日の期限がある。せつかく日本に来て、働いて、成長するのであれば、そのゴールとして介護福祉士資格を取得し、そしてA法人で長く働いてもらいたい。そうであれば、むしろ現実的には、在留資格を「介護」に切り替えられるようにすることが目標となる。介護分野で就労できる在留資格のなかであれば、「介護」の在留資格が「何の制限もなく働ける」からである。

以上

## B 法人（介護分野、従業員 1000 人以上、関東）

ヒアリング調査日：2022 年 7 月 27 日 ヒアリング対応者：理事 統括本部長 ヒアリング同行者：分部唯宇（外国人雇用対策課）
--

### 1 B 法人の概要

B 法人は介護事業をおこなう従業員約 2,200 人の社会福祉法人である。

B 法人の事業所は、関東地方を中心に 100 以上ある。入所系サービスのうち特別養護老人ホーム、認知症対応型共同生活介護、在宅系サービスのうち通所介護、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護、高齢者福祉サービス、そして地域包括支援センターの事業所は、それぞれ 10 以上ある。

### 2 B 法人の従業員と外国人労働者

#### (1) B 法人の従業員

B 法人の従業員は約 2,200 人である。B 法人では、無期雇用の正社員を含め、従業員の雇用形態を 4 つに分類している。うち 1 つは無期雇用の正社員で、有期雇用は年契約・月給制の契約 A、時給制でいわゆるパート社員に相当する契約 C、契約 C より時給額が高く、今後は契約 A への移行も視野に入れる契約 B の 3 つである。正社員数は 800 人弱で、契約 A は約 100 人である。契約 B、C は 1,300 人弱で、うちほとんどが契約 C である。

正社員には 20～40 歳台が多く、平均年齢は 40 歳前後である。定年は 65 歳で、その後の継続雇用もある。

B 法人には介護・福祉系の仕事がほぼ揃っている。したがって、従業員の適性や希望に応じた柔軟な配置が可能である。新卒採用者には 6 年間にわたるサポート研修があり、彼らはこのあいだに、様々な職場を経験し、昇進してキャリアを積んでいく。そしてそのなかで自分の適性を見極め、必要な資格を取得しながら専門性をみがいていく。B 法人には転職せずともよい環境があり、ネガティブな理由での離職はほとんどない。実際の離職の理由としては、親の介護のため、あるいは看護師や理学療法士、作業療法士の資格取得を目的として学び直すため、といったところが挙がってくる。

B 法人の主任以上の職員のうち半数以上は女性であり、課長以上では半数近くが女性である。管理職が産休・育休を取得する場合は同じポジションに戻ってくることもできるし、違うキャリアを考えて異動を希望することもできる。

パート社員に相当する契約 C では、平均年齢が 50 歳を超える。70 歳台だけでなく 80 歳台も就労しており、従業員の年齢が利用者より高いケースもみられる。高齢の介護職員については体力や都合にあわせて勤務に融通を利かせ、彼らが長い期間勤務できるよう配慮している。



従業員の募集にはA T S（採用管理システム）を利用する。募集は常時で、応募があった場合はすぐ面接できるよう体制を整えている。人材紹介会社を利用した採用はほとんどしない。

特別養護老人ホームは人員が充足しているが、地域密着型事業はやや人が足りない。また来年度は新規事業を予定しており、国籍を問わず人材を募集しているところである。

派遣会社の利用について、介護職員の場合はコロナ禍、インフルエンザの流行によりどうしても欠員がでたときに利用することとしている。

## (2)外国人労働者の受け入れと活用

### 外国人労働者の概観

B法人が外国人の介護人材を積極的に受け入れる目的は、能力があるにもかかわらず働く機会がない女性に対する支援を、東南アジアでもおこなうことである。介護労働力の充足が主たる目的ではない。また外国人介護人材の受け入れにあたっては、「差別はしないが特別扱いはしない」ことを徹底している。

B法人では現在、200人以上の外国人従業員が就労している。これはB法人の従業員の1割を占める数である。外国人従業員は、居宅介護支援、地域包括ケア以外のほとんどの事業所に配属されている。上述のように、当初は女性の外国人に対する支援が目的だった。だが現在は外国人従業員のうち4割を男性が占める。これは、B法人の従業員全体での割合よりやや高い。

B法人では、2013年からE P A介護福祉士候補者の受け入れを始めた。これ以降、当該枠組みは毎年利用している。当初はB法人の理念（東南アジアの女性に対する活躍支援）にもとづき、英語圏であることでグローバルに活躍の場を求めることができるフィリピン国籍ではなく、公用語がインドネシア語であるインドネシア国籍者の受け入れから始めた。その後はベトナム国籍者の受け入れも始めている。B法人の現在のE P A介護福祉士候補者数は64人である。

E P A介護福祉士候補者のうち、介護福祉士試験に合格してB法人で勤務を続ける者は41人である。在留資格は特定活動と「介護」の双方が含まれている。また41人のうち約半数は他社からの転職者である。転職者のなかにはフィリピン国籍者も含まれる。

留学生として来日し、介護福祉士資格を取得した外国人従業員は2人である。ここ数年、介護福祉士養成施設や自治体から、B法人が留学生を対象とする奨学金制度を設置するよう誘われたことは何度もあった。だが奨学金制度を適用した留学生が必ずしもB法人に就労するわけではない。他のルートを通して一定数の外国人従業員を受け入れることができている現状もあり、B法人において留学生に対する奨学金制度の利用に関する優先順位は低い。

技能実習生は44人で、国籍はタイとインドネシアである。監理団体などからミャンマーやネパールからの受け入れを勧められることもあるが、B法人は積極的に受け入れていない。

彼らが母国に帰った際の活躍の場についてB法人が目途をつけられないこと、また国籍を増やしすぎると管理やサポートを十分におこなえないことが理由である。

B法人ではこれ以外に、医療の在留資格で就労している元EPA看護師候補者や、永住者や日本人の配偶者等の在留資格で就労する外国人従業員も在籍している。特定技能従業員（22人）については後述する。

### 処遇と活用

B法人の外国人従業員は、B法人が定める雇用形態に準じて処遇が定められる。外国人従業員のうち介護福祉士などの有資格者は正社員として処遇される。月給かつ有期の契約Aは、EPA介護福祉士候補者と特定技能従業員が相当する。この双方をあわせると90人弱であり、契約Aの従業員のほとんどは彼らが占める。時給かつ有期の契約Cには技能実習生が相当する。契約Bにそのまま相当する在留資格はない。

外国人従業員には、日本人と同等の教育訓練や昇進の機会がある。たとえばEPA経由の介護福祉士のなかには、B法人の特別養護老人ホームなどで介護課長2人、介護主任を務める者が4人いる。彼らは日本人の部下も抱える。

また日本人と同等といった観点から、産休、育休を取得後、本人の働き方などの希望に応じた異動をおこなうこともある。外国人従業員がB法人での勤務を続けるなか、様々なパターンでの家族形成がみられるようになっている。介護福祉士資格を取得した者が母国から配偶者を呼ぶこともあるし、特定技能従業員や技能実習生を含め、B法人内外の外国人従業員どうし日本で知り合い、結婚することもある。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

現在B法人が受け入れる特定技能外国人は22人である。国籍はインドネシア10人、ベトナム8人、タイ3人、スペイン1人である。

B法人が初めて特定技能外国人を受け入れたのは2020年で、このときはEPA介護福祉士候補者のうち不合格者を移行させた。現在の受け入れルートはEPA介護福祉士候補者、正看護師からの不合格ルートと、技能実習からの移行ルート、国内外からの転職の採用がある。国内他社の技能実習修了者は2021年から採用しており、たとえば製造業での実習修了者を採用することもある。これ以外には、非介護系の留学生としてB法人でアルバイトに従事しており、卒業後そのままB法人で就労するために在留資格を特定技能に変更した者もいる。

## (2)採用のプロセス

B法人の技能実習2号から特定技能への移行時は、本人の意思を確認のうえ、希望者を対象とした昇格試験と面接をおこなう。このときは日本語能力や判断力、介護の仕事に対する意欲や姿勢をみるが、とくに昇格試験では判断力の有無を重視する。指導員の指示にしたがって実習をおこなう技能実習生とは異なり、特定技能従業員には、処遇に対応した責任を担い、役割を遂行することが求められるからである。またEPA介護福祉士候補者として4、5年の経験を持つ者とのあいだに不平等が生じないように、B法人は配慮する必要もある。なかにはB法人と話し合いのうえ、技能実習3号への移行を選択する者もいる。

国内他社の技能実習修了者などを採用する際は、コロナ禍であることに配慮してオンラインで面接を実施する。面接では、日本語能力や介護の仕事に就くことへの意欲（なぜ介護の仕事に就きたいのか）、コミュニケーション能力を確認する。コミュニケーション能力については、介護が対人サービスであることから、性格や表情の明るさも含めて判断材料としている。

国内他社の技能実習修了者の募集は人材紹介会社を通じておこなうが、1、2人の採用枠に対して6、7人の紹介がある。採用した者はすぐに職場に馴染んでおり、他分野での修了者であっても介護福祉士資格の合格に向けて意欲的な者は成長も早い。実習期間中に工場のラインに入り、また同国籍者どうしで生活を送ることに終始していたような修了者は、介護現場で日本人とコミュニケーションをとりながら働くことを楽しんでいるようである。

なお介護福祉士資格の取得について、B法人では特定技能従業員がこれを希望する場合はサポートをおこなう。ただし基本的には本人の意思に任せており、B法人が資格の取得を強制することはない。

## (3)登録支援機関と受け入れ費用

登録支援機関については、支援体制への信頼度にバラつきがある。登録支援機関のなかには監理団体から派生し、介護分野での監理や支援は始めたばかりのところも多い。また特定技能従業員の処遇は日本人の従業員と同等だが、家賃補助と併せ、毎月の支援費用は人件費（給与）に上乗せされるものとみることができる。こうした点を見極め、最適なバランスを探るため、B法人ではある程度のポートフォリオを想定しつつ、複数の登録支援機関を利用している。

B法人が利用する登録支援機関のうち1社の支援費用は1人あたり月3万3千円、受け入れ時費用はほとんどかからない。受け入れ時費用の内容は紹介手数料や在留資格取得手数料、在留カード更新手数料など登録支援機関ごとに様々である。

登録支援機関のなかには毎月の支援費用は安く抑えられているが、逆に紹介手数料は高く設定されている場合がある。上記の登録支援機関は支援費用が高めだが、在留資格の更新にかかる費用はかなり安い。総じて、ある費用が高ければ別の費用を下げたり、いちどの採用

人数が多い場合は紹介手数料が安くなったりなど、受け入れ費用の調整は効きやすい。また人材紹介をおこなう登録支援機関は多くあるため、今後は受け入れ費用も全体的に下がっていくのではないかとB法人はみている。

人材紹介会社を利用した場合の受け入れ費用の比較について、日本人の紹介を受ける場合はインシヤルコストしかかからないが、特定技能外国人の場合は支援費用や家賃補助といったランニングコストがかかる。したがって日本人の紹介手数料が比較的高かったとしても、数年後には同程度になるのではないかとB法人はみている。

技能実習生の受け入れにあたって利用する監理団体は1社である。監理費用は1人あたり月3万9千円程度で、受け入れ時費用は21万5千円である。受け入れ時費用には入国時講習費用が含まれるが、紹介手数料はかからない点で特定技能外国人の採用とは異なる。その分、毎月の監理費用は特定技能外国人より高くなっているものとB法人は認識している。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

特定技能従業員は、B法人で介護業務全般に従事する。

事業所の配置については、採用時の面接官がおもに判断する。B法人の事業所の多くには、育成経験がある外国人従業員がいる。したがってどの採用者をどの事業所に配置するのが妥当かについては、経験的に判断できている。

各事業所では、職員の充足はできている状況にある。だが様々なルートを通した受け入れに関する引き合いがあるなか、実際に事業所レベルでどの程度の人数を受け入れられるのかについては、法人事務局と各事業所の担当職員が話しあって決める。とくにEPA候補者についてはB法人としても今後も育成に関わっていきたいと考えている。実際のマッチング人数が不透明ななか受け入れ人数を柔軟に対応できるよう、事業所の担当職員との事前の打ち合わせを密にしている。

とくに技能実習生や国内他社から採用した特定技能従業員の配置の工夫について、当初は同じ国籍のベテラン従業員がいる事業所に配属するようにしていた。同じ国籍者どうしで先輩、後輩の関係を作り、個別のサポートを手厚くするためである。だが最近B法人は考え方を換え、同じ事業所の外国人はできるだけ多様な国籍になるようにしている。同じ国籍者どうしで固めてしまうと、日本語の習熟が遅くなるからである。

ただし課長や主任クラスの外国人介護職員は、どの外国人従業員にもはっきりとした物言いで指導をできている。したがって現在は同国籍者どうし、なれ合いの雰囲気になってしまふことについてはあまり心配していない。

B法人は外国人従業員が多く、利用客も含めて彼らに慣れている。たとえばイスラム教の女性従業員が職場でヒジャブを身につけていても、B法人ではとくだんの違和感はない。ただし外国人であっても特別視はしないとといった点では、たとえば宗教的な理由で彼らがいっ

せいに特定の日に休みをとりシフトが組みにくくなるようなことは、本人たちの理解のもとで避けてもらうようにしている。とくに日本で家族を形成し、長く生活を送ることを考えている者には、日本の文化やルールに早く慣れてほしいとB法人が考えていることもある。

総じて彼ら外国人従業員はきちんと挨拶ができ、日本人の若年従業員たちよりコミュニケーション力がある。彼らがいることで職場も明るくなり、受け入れメリットは大きいとB法人は考えている。

## (2)賃金

特定技能従業員の給与は月給で支払われており、月額 20 万 6 千円（処遇改善加算、月額処遇改善手当を含む）である<sup>12</sup>。賞与・一時金もある。これは前述のようにB法人の契約A従業員に相当する処遇であり、EPA介護福祉士候補者も当該カテゴリーに含まれる。

特定技能従業員の多様な受け入れルートにかかわらず一律の給与設定としているが、この点について、特定技能従業員からとくに不満は出ていない。B法人の契約Aの介護職員としての役割と責任があり、そしてそれに対して報酬が支払われていることを、みな理解しているからである。

## (3)住まい

B法人では、特定技能従業員やEPA候補者、技能実習生の住まいは、法人として契約する。彼らが自分で物件を探し、契約までおこなうことは現実的に無理だからである。住まいは新たな受け入れのたびに契約しており、現在は 170 程度の物件に 200 人以上が住んでいる。

敷金、礼金と家賃の半額はB法人の負担である。また家財道具の一切はB法人が事前に準備し、彼らが衣服さえ持ち込めば、その物件ですぐに生活を始められるようにしている。外国人は電車通勤の文化を持っておらず、B法人では、無理が生じない範囲での電車通勤となるように配慮もおこなっている。こうした住まいの準備はB法人が独自でおこない、登録支援機関が関わることはない。

技能実習生には、プライベートが確保できる2DKなどの物件を用意し、ルームシェアをしてもらっていたが、ルームシェアの場合、コロナ禍のなか濃厚接触者が出てしまうと、事業所の運営や実習に支障が出る。したがって現在は順次1人部屋に移行しつつある。

特定技能従業員は1人部屋の物件を利用する。これは、特定技能従業員の受け入れが、受験勉強に集中できるよう1人部屋を用意していたEPA候補者からの移行により始まったことに由来する。その後受け入れた特定技能従業員のなかには介護福祉士資格の取得を目指して受験勉強に励む者が一定数いるため、結果的には彼らに良好な学習環境を提供できている

---

<sup>12</sup> なお 2023 年 2 月時点では、月額 22 万円である。

のではないかとB法人は認識している。

外国人従業員のうち有資格の転職者の場合、賃貸物件の契約は本人にしてもらっている。彼らは日本人の正社員と同等の処遇であること、また日本で就労を続けることを前提として、日本の賃貸物件に関する独自のルールを経験し、身につけてほしいと考えていることがその理由である。また仮にB法人を離職することとなった際も、本人の契約であれば現在の物件に住み続けることができることにも配慮している。

ただし物件を探す際は、B法人がサポートをおこなったり、希望者には社宅を用意したりすることもある。外国人であることを理由に入居を断る不動産屋は、今も一定数ある。実際、外国人従業員と同じマンションやアパートに住む住民も、彼らが外国人であることを根拠に、色眼鏡でみるようなことが多い。

なお日本人の従業員の場合、とくにB法人が住まいを用意することはない。地方出身者のうち希望者に対してB法人が社宅などを用意することは検討中である。ただし日本人はインターネットなどを利用して比較的簡単に物件を探せるし、住む場所は自分たちで決めたがる傾向はある。

#### **(4)帰国、転職**

B法人では、これまで特定技能従業員が転職や帰国したことはない。また技能実習2号を修了するタイミングで帰国することはあるが、他の会社に転職したことはない。

### **5 今後の受け入れ・活用の見通し**

#### **(1)今後の受け入れの見通し**

B法人では今後、特定技能従業員と有資格の外国人従業員を増員し、技能実習生の受け入れ人数は抑えていく予定である。特定技能従業員については家賃補助や登録支援機関への支払いといった費用がかかるが、介護福祉士を目指すなど、やる気を感じられる者が多い。技能実習生の受け入れとの比較の観点からは、次の4点をメリットとしてあげることができる。第一に人員配置、夜勤、服薬管理などの条件が厳しくないためすぐに職場で活躍してもらえること、第二に指導員の配置や届出・講習受講の必要がないこと、第三に技能評価試験などがないためサポートが楽であること、第四に受け入れ費用が若干低いことである。

EPA介護福祉士候補者は、引き続き受け入れていく予定である。彼らは二国間の協定にもとづき選ばれた者であり、また母国で看護師資格を取得しているために一定の判断力と説明能力を見込める。

B法人では、介護分野でも特定技能2号を利用できるようになることが望ましいと考えている。特定技能従業員が介護福祉士資格の取得を目指す場合、特定技能1号の5年間とあわせ、10年程度の期間があれば取得がみえてくる。また特定技能2号では、家族の帯同が可能になるからである。

## (2) 両親の帯同について

インドネシアやベトナムではこれから高齢化社会を迎えることになると思われるが、いまだ親の介護は子どもの責任が大きく、介護施設もない。これらの国にB法人が進出し、介護施設をつくることも将来的には考えられるが、いまはB法人内で、外国人従業員が活躍できる場所を確保することが優先である。

こうしたなか、彼らが両親を日本に呼べるようになれば、職場への定着もよくなるものとB法人は考えている。実際、B法人が初めて受け入れたEPA介護福祉士候補者のうち1人は介護福祉士資格を取得のうえB法人で勤続を続けており、日本で家族も形成していたが、両親の健康上の都合により、あと少しで永住権を取得できるところで帰国を余儀なくされてしまったことがある。両親の都合で帰国せざるを得なくなる外国人従業員は一定数いるが、帰国者のなかには「親を日本に呼べて一緒に暮らし、日本の医療保険に入れたら病院に通わせて、自分たちも日本で働けるのに」と述べる者もいた。またもし外国人が日本で介護を受ける際は、B法人のように外国人従業員が多く就労する介護施設のほうが、彼らも安心するだろうとも考えているところである。

以上

## C社（製造3分野、従業員100～299人、関東）

ヒアリング調査日：2022年8月22日 ヒアリング対応者：総務部 課長代理 ヒアリング同行者：西牟田康寛（外国人雇用対策課）
--

### 1 C社の概要

C社は金属製品の加工をおこなう、従業員約110人の株式会社である。生産拠点は国内に本社工場、東北工場の2拠点がある。国外にはベトナムにも生産拠点があり、取引先の現地法人に、陸路でC社の製品を納入できる体制を整えている。

C社の取引先は製品によって異なるが、産業機械関係を手がける大手メーカーが多い。C社が納入する製品は、ミクロン単位での正確性が求められる。C社が製造する部品はナーバスの品質管理が必要なものばかりであり、取引先から納期の遵守率なども含めてさまざまな項目での評価を受けつつ事業活動をすすめている。

近年C社がもっとも深刻な経営危機に陥り、そして事業方針を転換することとなったのがリーマンショックの時期だった。リーマンショック時はぎりぎりの運営状況で、雇用調整助成金を利用して従業員を週1日だけ出社させ、順番に休みを取らせるような形で乗り切った。このあいだも従業員の解雇は1人もおこなっていない。C社はこの経営危機をきっかけに、これまでのように2、3社との取引で事業を運営し続けることには限界があることを痛感する。C社はその後10年にわたって既存の技術を活かしながら多角化を図り、多様な業種に取引先を分散させてきた。

現在C社では、15社程度の取引先からまんべんなく受注できる形で事業を運営している。その結果、コロナ禍においては月単位での売り上げ減少は経験したが、年単位での売り上げは伸び続けている。こうしたC社の好調さは、コロナ禍で打撃を受けたり、後継者不足で廃業したりする会社のかわりにC社が受注できていることも大きい。C社の従業員もこのあいだに増員を続けているが、C社における積極的な特定技能外国人の受け入れと活用もまた、その取り組みの一環である。

### 2 C社の従業員と外国人労働者

#### (1) 従業員の概観

C社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は、**図表C-1**のとおりである。



図表C-1 雇用・就業形態別 C社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	66人	0人	4人	4人	0人	33人	7人
うち外国人	6人	0人	2人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は66人で、うち外国人は6人である。在留資格は技術・人文知識・国際業務が5人で、全員ベトナム国籍である。技術・人文知識・国際業務の正社員は、C社が技能実習生を受け入れる際に利用している監理団体からの紹介を受け、技能実習生の通訳業務や生活上の支援をしてもらうことを視野に入れて受け入れた。これ以外の1人はネパール国籍である。10年以上日本で働いており、電話で話している分には、日本人だと勘違いするぐらいの日本語能力がある。

パート・アルバイト社員は4人で、うち外国人は2人である。うち1人の在留資格は家族滞在で、C社の技術・人文知識・国際業務の正社員の配偶者である。もう1人の在留資格は永住者である。

## (2) 技能実習生の受け入れ

### 技能実習生の受け入れ

現在C社が受け入れている技能実習生は33人である。うち20人程度は東北工場で受け入れている。技能実習生には2号が多く、3号は10人程度である。

C社の技能実習3号のなかには、他社で2号を修了した者もいる。これはC社が利用する監理団体から紹介を受けるものであるが、受け入れ企業が技能実習2号までしか利用しておらず、しかし本人が3号に移行のうえ技能実習を続けたいケースを対象としている。技能実習3号から受け入れる際は、C社と同じ職種（機械加工）で実習をおこなっていたことが条件である。これはもちろん実習の継続性に配慮したものであるが、加えてC社としては、他社から受け入れた者が経験者でなければ、C社で技能実習3号として処遇する際に齟齬が生じてしまうといった事情もある。

技能実習生は男性が中心である。東北工場は男性のみだが、逆に本社工場では7割が女性である。作業中には重い物を持つ必要も生じるが、C社では女性の従業員もこれを担当する。とはいえ総じて従業員に腰を痛めるほど重い物を持たせることはないし、リフターを使って負担を軽減できるように配慮もしている。

技能実習生の国籍はベトナムである。技能実習の期間を終えてベトナムに帰国した者のなかには、C社のベトナム工場で働いている者もいる。ベトナム工場の従業員は、経営者を除きみなベトナム国籍者である。C社との仕事上のやり取りは日本語でできるが、日本語能力

の高い者のほうがベトナム工場で高い役職に就いている傾向がみられる。

### コロナ禍における技能実習生

新型コロナの流行に伴い出入国が大幅に制限されていた際は、実習期間を終えて帰国しているはずの外国人従業員が長くC社に留まっていた。

帰国できない技能実習生の多くは、特定活動の在留資格での在留を選択していた。これには、技能実習2号から3号に移行する際の一時帰国が、コロナ禍の影響でなかなかできなかったことが影響している。また彼らの選択は、年金の脱退一時金をどのタイミングでもらうのかにより複雑になっている。脱退一時金とは、技能実習生が日本で支払った国民年金や厚生年金保険料を、日本国内に住居がないこと、いちど会社を退職して年金保険の資格を喪失していることを条件に、受け取ることができるものである。支給額の上限は5年で、在留資格を喪失後、2年以内に請求しなければならない。彼らが脱退一時金として受け取れる額は、100万円近くにもなる。彼らはどれぐらいの期間日本にいたいのか、またコロナ禍の動向も見据えてどのタイミングで帰国するとよいのか、といったことを睨みつつ、在留資格の選択もおこなっている。

なおこれら制度上の選択肢の提案は監理団体が担うが、なかにはC社の総務担当者に相談する者もいる。ただし先輩の技能実習生や特定技能従業員にもいろいろ教わっているため、こちらから説明せずとも、彼らは十分に詳しい面もある。

帰国できない技能実習生が増えたことで、一時はC社の従業員数が増え過ぎたこともあった。だが出入国の制限が緩和されるようになったここ1年近くは、帰国者が一気に増加している。現在C社では、新たな技能実習生の受け入れに取り組めるようになっている。

### (3) 従業員の確保と育成に関する課題

従業員の確保と育成について、C社が課題としているのは、現場で「流れをつくる」「旗振りをする」人材の育成である。

C社では、機械ごとに担当者を分けている。金属加工はほとんどがNC旋盤で、プログラミングにより自動で動く。プログラミングはタッチパネルでおこない、新しい装置であればプログラミングの方法も基本的には共通している。だが担当する機械に習熟していなければ、その機械の性能を100%引き出すことはできない。

たとえばNC旋盤の刃物は、一定の使用期間を過ぎれば自動的につけかえられるようになっている。だが担当機械に習熟している従業員は、これに全面的に頼らない。「もうちょっとできるはずだが、回転数でいえば、ちょっともう危ないかもしれない」といったところを音で聞き分けられるからである。こうして担当する機械のエキスパートになれば、これを横展開して多能工化も図ることができる。

1つの機械のエキスパートになるには5、6年は必要である。技術のベースとして職業資

格はあるにこしたことはないが、習熟に向けてはその機械にどれだけの時間かかわったのかがものをいうところが大きい。3年である程度は任せておけるようにもなるが、問題が生じた際は、経験年数の長い従業員に頼らなければならない。オペレーターである外国人従業員は飲み込みも早く、真面目に、そして堅実に機械と向き合うことができている。ただしその上流で段取りをする従業員は、現状では日本人でないと難しいところがある。

C社では日本人従業員の採用を新卒、中途の両方ですすめており、ここ半年では月に1人は入社している。C社の従業員には20歳台後半から30歳過ぎが多く、従業員の高齢化は課題となっていない。こうしたなか、新卒、中途で採用したばかりの従業員に、50歳台のベテランメンバーのノウハウを確実に引き継がせることが課題である。

日本人従業員を育成しなければ、外国人従業員に的確な指示ができない。これでは外国人従業員の数をいくら増やしても「宝の持ち腐れ」である。日本人従業員の育成と外国人従業員の受け入れは両輪であり、これを包括的にすすめていくことが必要だとC社は捉えている。

### 3 特定技能外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能外国人と受け入れルート

C社の特定技能外国人は7人で、うち本社工場は5人である。東北工場では1人増え、3人になる予定である。みなC社の技能実習修了者で、3号まで終えた者を移行の対象としている。日本語能力やコミュニケーション能力、リーダーシップや人間性を見極めるのに、技能実習2号修了までの3年ではやや短く感じるものが理由である。

C社が特定技能外国人を初めて受け入れたのは2019年の冬である。当時は特定技能制度が始まってまだ数か月しか経っていなかったが、東北工場でちょうど技能実習3号を修了する者が2人おり、特定技能へと移行させることとなった。なおC社では、技能実習3号の活用も、制度の運用開始直後に始めている。

特定技能外国人の国籍は、技能実習生と同じベトナムである。年齢層は20歳台後半が中心で、最年長は34歳である。技能実習生として来日する者は20歳台前半が圧倒的に多いため、上のような年齢構成となっている。

#### (2) 移行のプロセス

まず技能実習2号から3号への移行プロセスについて、C社では移行に際して審査はおこなうが、作業中に不具合を頻繁に出したり、極端に仕事が遅かったりといったことがなければ移行を認めている。なかには技能実習2号までの3年で帰国する者もいる。本人が母国での生活を望んで帰国することもあるし、あるいはC社からみて、ハングリーさが足りなかったりする者も帰国を選択する傾向にある。また3年で日本語能力やスキルが高まったうえで帰国を選択する者もいれば、逆に日本語能力やスキルが期待通りに伸びなかったものの滞日期間の延長を希望する者もいる。C社としては、後者をどう捉え、処遇していくかが一番難

しいところだと感じている。

技能実習 3 号から特定技能への移行プロセスについて、C 社では技能実習 3 号の 2 年目（来日 4 年目）の段階で本人の意向を確認し、特定技能への移行を希望する場合は C 社の内部審査を経てこれを認める。C 社で 5 年間過ごしてきたため即戦力としての期待があり、相応のレベルが求められること、そして特定技能へと移行すれば完全に日本人の従業員と同じ処遇になることが、内部審査をおこなう理由である。

日本語能力については、技能実習 3 号の時点で、できれば N 2 は持っているほしいと C 社は考えている。C 社からは折に触れ日本語能力試験を受験するように言っているのだが、N 3 に何度もチャレンジせざるを得ないような日本語レベルであれば、特定技能への移行は難しい。C 社では、在留資格の切り替えについての面談の時期と日本語能力試験のタイミングがあわないときは、登録支援機関に作ってもらったオリジナルの日本語試験を受けてもらい、また作文も課したうえで、移行の可否を判断することもある。

C 社の見立てによれば、仮に技能実習 2 号が 10 人いた場合、スキルやコミュニケーション能力の面を考慮に入れて、技能実習 3 号に移行できるのは 7 人程度である。また技能実習 3 号から特定技能 1 号に移行できるのはこのうち 3、4 人である。

### **(3) 監理団体、登録支援機関と受け入れ費用**

C 社の本社工場では監理団体（X 社）を利用しているが、特定技能従業員の支援は C 社が自らおこなっている。東北工場で利用する Y 社は技能実習生の監理と特定技能従業員の支援の双方をおこなっており、Y 社とは、C 社が 2004 年に初めて技能実習生を受け入れたときからのつきあいである。

こうして 2 社を利用することについてはなりゆき上のところもあるのだが、2 社のほうが紹介される人材の量が多くなる点がいちばんのメリットである。また 2 社を利用することで、それぞれの存在をお互いに意識させられる効果も期待できる。

技能実習生の監理費用と特定技能従業員の支援費用は、ともに 1 人あたり月 4 万 5 千円である。X 社、Y 社ともに大きな違いはない。この金額について、現在はこの費用を 2 万円程度に設定するところも多く、他と比べると少し高めであることを C 社は認識している。ただし C 社では、この金額を値下げさせるようなことはしていない。C 社としてはその分、X 社や Y 社が監理や支援に力を入れてほしいと考えているからである。

技能実習生の受け入れ時費用は 1 人あたり 25 万円であり、特定技能では追加的な費用はかからない。技能実習生の受け入れ時費用には渡航費、書類作成・申請費用、入国後講習費、外国人技能実習生総合保険が含まれる。

## 4 特定技能外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と活用、コミュニケーション

特定技能従業員はC社の製造現場で働いている。仕事は技能実習時のものを踏襲するが、特定技能従業員は仕事の習熟度が高く、技能実習生への指導役も任せられる。総合的には日本人の正社員と同格だとC社は捉え、特定技能従業員には作業品質への責任も持ってもらおうようにしている。

技能実習生の育成に向けた配置の工夫について、来日したばかりの技能実習生には、現場のいくつかの機械に向かわせることから始める。そこで本人の適性を判断し、筋のよさそうな者であればより難しい機械にトライしてもらうなど、配置転換をおこなうこともある。

実習を始めてしばらくたつと、彼らのなかでも今後どれくらい日本にいたいのが固まってくる。その希望にあわせ、さらに配置の工夫をおこなう。日本に長期的に滞在することを希望する者には、他の機械も扱えるようになるよう、配置転換をすることがある。逆に3年での帰国を希望する技能実習生には、特定の機械の習熟に集中してもらうことが多い。

C社と特定技能従業員、技能実習生とのコミュニケーションについて、まずは現場の係長を務める技術・人文知識・国際業務の従業員が、実質的に彼らの「親代わり」の役割を果たしている。社内の決定事項などは、休憩時間も使いながら、うまく彼らに伝えてくれている。

また特定技能従業員も、技能実習生のかわりに彼らの意見をC社に伝えてくれることがある。国民性が影響してか、C社が技能実習生に対して言いたいことは言うように指導しても、とくに来日したばかりの者にはなかなか難しいところがある。特定技能従業員は、C社において確かにリーダー的な役割は担っており、そしてC社としてもそれを期待している。

特定技能従業員との個別の面談は登録支援機関が毎月実施しており、C社が特別に面談をおこなう必要は感じていない。現場で毎日のように顔を合わせており、C社との通常のコミュニケーションは事足りているからである。

C社の特定技能従業員と技能実習生はすべてベトナム国籍だが、今後行き詰まらない限りはこれを継続するつもりである。別の国籍者を受け入れた場合、日本語とベトナム語に加え、もう1か国語が職場で飛び交うことになり、コミュニケーションが難しくなるからである。またベトナム国籍者が多いなかに違う言語の外国人を混ぜることで、その外国人が孤立してしまう不安もある。ただしベトナム国籍で揃えることにはよしあしがある。同じ国籍者が多くなり過ぎると、日本語を覚える必要がなくなるからである。

#### 職務等級上の位置づけ

C社では、職務等級と役職は別に設けている。大まかには、職務等級はC社でどれくらい難しい仕事ができるのか、役職はリーダーシップを発揮できるかどうかの評価を反映したものである。職務等級はふだんの職場ではあまり意識されず、「仕事に詳しい」従業員としての

位置づけである。これに対して仕事上の相談は、係長や課長といった役職ベースでおこなわれる。

C社の職務等級は10段階に分かれているが、C社で最初に特定技能に移行した者のうち2人は、この職務等級のうち真ん中にあたる主任になっている。彼らはエキスパートとして、技能実習生だけでなく日本人の従業員も部下として持っている。日常会話には問題ない程度の日本語能力があり、N1とN2の間ぐらいのレベルにはあるとC社はみている。たとえば技術文書を読むには漢字の読解がまだ難しいのだが、書くこと以外は大抵こなせるし、図面も読むことができる。

### 労働時間と有給休暇

特定技能従業員を含む従業員の週あたり労働時間は40時間で、残業は三六協定を逸脱しない範囲でおこなう。本社工場での残業は平均20時間程度だが、東北工場は忙しいため、限度時間ぎりぎりの者も多い。C社では特別条項により年6回まで月70時間の残業が可能だが、50時間台までいく従業員もいる。

特定技能従業員と技能実習生には、日本人の従業員と同様、有給休暇をとるよう促している。だが全社的になかなか有給休暇の取得がすすまない現状があり、C社では労使協定を結び、5日間の計画年休取得を義務としている。それでも有給休暇が残る場合は、日本人の従業員と同様、特定技能従業員と技能実習生については、帰国時にC社が有給休暇の残りをすべて買い取ることにしている。5年間の滞日期間のなかで20日程度は残ることもあり、これを給与換算すれば、相当な額になる。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の初任給は月給19万5千円である。この額は登録支援機関を交えて検討し、正社員の処遇とのバランスをみて総合的に判断のうえ決めた。C社の基本給は年齢、勤続年数、職務給（どの水準の仕事を担当しているのか）の3つで決まる。特定技能従業員の場合、このうち年齢について、日本で生まれたわけではないことを考慮し、滞日年数で評価する。そしてC社では、これらが同じ金額になるよう調整をおこなっている。

職務給の部分については、2022年9月より日本人の正社員と同じ人事評価制度を導入することとしている。人事評価では、職務の難易度と人間性、コミュニケーション能力を評価の対象としている。この人事評価制度の導入により、特定技能従業員の処遇は、日本人の正社員とまったく同じとなった。結果として、技能実習から特定技能への移行により手取りで4万円程度上がることにもなる。こうして給与が大幅に増えるような制度を導入することで、C社で特定技能に移行したいと考える技能実習生が今後は増えるのではないかとC社は期待している。

なおC社では、技能実習生にも月額で給与を支払う契約としている。技能実習1号、2号

の給与は定額だが、3号への移行時は月額で1万円程度上がるよう、別の規定を作成している。またC社では、東北工場の技能実習生にも、本社工場のレベルに合わせた給与を支払っている。とくにC社の東北工場と同じ地域にある他の会社の技能実習生は、C社の技能実習生のことをうらやましがっているものとC社は推測している。

### (3) 住まいと生活

特定技能従業員と技能実習生の住まいについて、本社工場の場合、工場の近くの賃貸物件を借り上げて寮としている。女性寮には、3階建てのビルを1棟借り上げたものを利用している。これまでは賃貸マンションを何部屋か借りて女性用の寮としていたこともあったが、そもそも本社工場では女性の人数が多く、そして入国や帰国のたびに部屋の解約と契約を繰り返さなければならない。これの手間を解消するため、ビル1棟を借り上げることとした。なお男性の場合は賃貸マンションの物件を4部屋程度借り、寮として利用している。

東北工場の場合は長屋のような形の貸家を何軒か借り上げ、寮として利用している。寮は工場から自転車で10～15分のところにある。寮費の本人負担分は1万～1万4千円、光熱費5千円である。

C社では、生活面については監理団体を通じて指導するようにしている。たとえば新しい技能実習生が来日した際、彼らどうしてパーティを開く程度のことにはC社から口を出すことはない。だが東北工場では最近、彼らが寮内で大騒ぎしたため近隣住民が激怒してしまうことがあった。この際は近隣住民に対してC社の社長から謝罪をし、騒ぎに加担した者たちに対しては強い言葉で指導している。ただしこうした行動については国民性もあることは理解しており、C社としては今後も同様の事態が起りうることは想定している。

特定技能従業員や技能実習生は繁華街に遊びに行ったり、都道府県外の同国籍の友人に会いに行ったりしている。またC社の社長が観光地に行こうと誘うと、20人程度は集まってくる。総じて彼らは外出やイベントが好きなようである。

技能実習生と同様、特定技能従業員もまた、母国に送金をしている。C社が受け入れる技能実習生や特定技能従業員は農村出身者の独身者がほとんどで、彼らのなかには親を助けたいと考えている者が多い。技能実習生のなかには1日に使うお金を1千円に抑え、年に100万円以上を母国に送金する者もいる。一方で近年は日本に行くことをファッションとして捉え、日本での交際費に給与を使う者もいる。この場合、仕送り額は月1、2万円程度である。

### (4) 転職

C社の特定技能従業員のうち、これまで転職した者はいない。

技能実習2号を修了し、特定技能の在留資格で他社に転職した者は1人いる。彼は実習2号が終わって約1年は、コロナ禍で帰国できずに在留資格を特定活動に切り替え、C社で就労していた。その者はもともとC社での実習のあとは日本の農家か食品加工の工場で就労す

ることも希望していたのだが、最終的には引き続きの日本国内での就労を決心し、東北地方の食品加工会社に移っていった。おそらく転職先での手取りはC社のほうが断然よいとC社はみているが、だが手取りの多さを求めた決断ではない。したがってC社としてはこの転職について、引きとめる理由はないと考えている。

特定技能従業員の転職希望については、ベトナム国籍者どうしの人間関係に起因することもありうる。こうした問題については、同じ言語を使用する本人どうしのあいだで解決することが望ましい。彼らは自ら承諾のうえC社で同僚として働き、ともに寮で生活をしていることとなっているからである。C社は問題の解消に向け、それが就業上のものであれば事情を聴取し、配置転換等の考慮をおこなうなどしている。また本人が退寮を希望する場合は、C社が必要な手続きのサポートやアドバイスをおこなう。

高い処遇を求めた転職希望の場合は、通訳を伴い、C社が必ず面談を実施するようにしている。面談では本人の意向を詳細に確認し、またC社からは会社として大きな戦力となっているため、転職は残念に思うことを本人に伝えている。それでも転職意思が固い場合は必要書類の提出、行政手続きのサポート、退職までのスケジュール調整をしっかりと確認し、確定することとしている。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 今後の受け入れ見込み

C社では、自社の技能実習3号修了者を特定技能へと移行させる方針をとっている。したがって特定技能従業員を計画的に増やしていくことはしていないが、結果的に増えていくのではないかとC社はみている。またもし製造分野で特定技能2号を活用できるのであれば、C社も2号を受け入れたいと考えている。特定技能2号では家族帯同ができるため長期雇用が見込め、結果として彼らが役職者となることも期待できるからである。

ただし特定技能外国人の受け入れルートについて、現状において自社の技能実習生からの移行者で占められることは、たまたまである。C社は特定技能外国人を外部から採用することも含め、一切の可能性を排除していない。現状ではC社から積極的に採用活動をおこなうことはしていないが、C社が新たな人材の受け入れを必要としており、かつそのタイミングで登録支援機関から他社の技能実習修了者について紹介があれば、もちろん検討するつもりである。

特定技能外国人のなかには国外で特定技能試験に合格し、初めて来日する者もいることが予想される。だがC社では、C社と同じ業種での経験がなければ受け入れは難しいと考えている。C社の特定技能従業員は、日本人の正社員と同等の処遇である。もし未経験者を特定技能の在留資格で受け入れた場合、C社での経験が長い技能実習生から不満の声が出ることが懸念されるからである。

総じて外国人は金銭に対して非常にシビアであり、1円にもこだわる傾向がある。給与の



差については合理的説明が成り立たなければ、均等待遇、均衡待遇が成立しない。外部から受け入れる特定技能外国人については、C社が採用したことについて、その人の姿を見ると誰もが納得できることが必要となる。こうして考えれば、特定技能外国人を外部から受け入れるとしても、必然的に経験者になってしまう。

## (2)特定技能制度と技能実習制度についての見解

近年の外国人労働者の受け入れに関する制度の改編について、C社では、技能実習3号と特定技能制度ができたことにより、労使双方にとってさまざまな選択肢ができたことを評価している。C社としては技能実習生本人がどういった選択を望んでいるのかを把握する必要があるのだが、こうしたなかで外国人の従業員とコミュニケーションをとりやすくなった面もあるとC社は感じている。

また技能実習制度そのものの可否について、まずしばしば報道されるような劣悪な労働条件下で就労する技能実習生は一握りだと感じている。とはいえこうした不適格な受け入れ企業については、厳格に排除する必要がある。そのうえで、技能実習制度は特定技能制度に統一したほうがよいとC社は考えている。教育訓練は平時でもできるからである。

特定技能外国人の家族滞在については、必然的に認めざるを得なくなるとC社は考えている。彼らが日本で結婚することは妨げられないし、そして子どもが産まれることも当然考えられる。このなかで、日本人と結婚する特定技能外国人も、これから一定数出てくることが予想される。そうなると、母国に仕送りをしながら日本で長期的に生活を送る者も増えてくるとC社は予想している。

中小企業の維持と発展に向けては、とにかく人材が足りない現状がある。C社の実感としては、C社のような中小企業で働きたい日本人を蹴落としてまで外国人を受け入れるような事態は、これからも起こらない。日本人はどんどん採用できなくなるからである。高齢者の活用も大事だが、外国人材への依存に関してもある程度割り切りが必要な時期になってきているとC社はみている。

以上

## D社（製造3分野、従業員30～99人、関東）

ヒアリング調査日：2022年8月26日
ヒアリング対応者：代表取締役 取締役
ヒアリング同行者：角村圭祐（外国人雇用対策課）

### 1 D社の概要

D社は電気機械器具の製造をおこなう、従業員約60人の株式会社である。生産拠点は国内2拠点（東京工場と千葉工場）に加え、国外には中国の合弁会社とスリランカの協力会社がある。

D社では国外拠点のうちスリランカの協力会社から企業単独型で技能実習生を受け入れ、特定技能へと移行させている。スリランカの協力会社がある地域はもともと繊維産業が盛んで、電子部品製造の進出工場には女性の従業員が多い。D社のように溶接技術を必要とする工場は、おもに男性の働き口となっている。

D社がスリランカに進出した理由のうち人材に関することとしては、人件費の低さや親日的なところも含めた国民性を挙げることができる。D社がスリランカに進出した当時からスリランカでは同程度の賃金水準を保っているのに対し、中国では大幅に高くなった。

事業活動に対するコロナ禍の影響について、D社では2019年度と比べて2020年度の売上高は3割以上落ちた。これは、建築工事の中断に伴う発注減が大きく響いたものである。コロナ禍の影響が落ち着いてくると今度は原材料費が高騰した。2008年のリーマンショックの際と比べても、コロナ禍以降のほうが事業活動は苦しい状況にある。

スリランカの協力会社についてはコロナ禍以降、原材料の仕入れだけでなく、コンテナ不足による製品の移送の面でも問題が生じている。またスリランカのインフレに対応するため、当該協力会社では現在、従業員に対して毎月の物価手当を支給している。

### 2 D社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

D社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表D-1のとおりである。

正社員は43人である。うち国内の工場で働いているのは技能実習生、特定技能従業員を含めて41人で、男性が多い。

2021年は日本人の現場担当の正社員2人を中途採用したが、それぞれハローワークと大手人材紹介会社を通して募集をした。ハローワークでは応募者がなく、何度か募集を繰り返してやっと採用することができた。

正社員のうち5人が外国人である。うち4人の在留資格は技術・人文知識・国際業務で、D社では輸出入関係の国際業務に従事している。4人はみなスリランカ国籍である。残りの

1人の在留資格は定住者で、中国国籍である。

また千葉工場では、スリランカから帰化した者が工場長を務めている。D社での勤続は20年を超える。当該工場長は調査時（2022年8月）以降に住宅を購入し、家族を日本に連れてきた。スリランカは政治経済が不安定であることに加えてコロナ禍の追い打ちもあり、子どもの教育環境に大きな不安を感じていることが理由である。

図表D-1 雇用・就業形態別 D社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	43人	0人	3人	0人	0人	8人	4人
うち外国人	5人	0人	0人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

## (2) 技能実習生の受け入れと活用

### 企業単独型での受け入れ

D社の技能実習生は8人である。D社では、スリランカの協力会社から企業単独型で技能実習生を受け入れている。初めて受け入れたのは2015年で、職種は溶接と塗装である。コロナ禍のなか、技能実習生の新規受け入れはしばらくストップしていた。現在D社では新たな受け入れのための申請を終えているが、出入国制限は続いているため、実際に受け入れられるまでには時間がかかるのではないかとみている。

### スリランカの職業訓練校との連携の試み

D社では現在、スリランカの職業訓練校と提携した現地での人材確保と育成を試みているところである。

スリランカには職業訓練校がいくつかある。現地の職業訓練校は高校卒業後3年間で溶接などの技能を習得する施設であり、ODAを財源として日本の職業訓練校と全く同じ学校を作り、日本の機械を備えて、職業訓練をおこなっている。北海道の職業訓練校の指導員のOBがスリランカへ行ったりするなど、職業訓練校の指導員や定年退職者が現地で教えている。スリランカの協力工場はこの職業訓練校の指導員に適切な人材を紹介してもらい、日本語教育も施したうえで日本へ送り出すことを計画している。職業訓練校の指導員たちは、日本に技能実習生を送れる可能性があるため協力的である。すでにスリランカの協力会社に職業訓練校の指導員が生徒とともにスリランカの協力会社を見学するなどしており、この試みはある程度のところまですすんでいる。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

D社が初めて特定技能外国人を受け入れたのは、2020年に新型コロナが流行する直前の時期である。スリランカの協力会社から受け入れている技能実習生が3号を修了した際、本人の希望にもとづき特定技能へと在留資格を変更した。

D社の特定技能従業員は4人で、みなスリランカの協力会社から受け入れた技能実習生からの移行である。D社では特定技能への移行に際して、技能実習3号を修了していることを要件としている。

特定技能従業員はみな男性で、年齢は31歳から59歳までと幅広い。

#### (2) 特定技能1号外国人の支援

D社では現在、登録支援機関を利用していない。登録支援機関は2021年まで利用しており、登録支援機関での支援費用は1人あたり月2万2千円だった。当該機関には技能実習生を含め、書類の作成・申請などを全面的に委託していたところ、総額で年間400万円以上の費用がかかっていた。

現在、特定技能従業員を受け入れるための書類の作成・提出などは、D社の従業員がおこなっている。不明な点があれば、社会保険労務士と行政書士の資格を持っているD社の顧問に適宜相談する。D社の担当者は総務と経理を1人でおこなっており、登録支援機関との契約を解約することで、負担はかなり大きくなった。だが年間400万円もの費用を低減することで、なんとか特定技能と技能実習の雇用を継続することができている。

D社が受け入れ時に負担する費用について、特定技能従業員の場合は1千円、技能実習生の場合は20万円である。特定技能従業員の費用には交通費と郵送料が含まれる。技能実習生の費用には技能実習計画認定申請手数料、収入印紙、郵送料、航空運賃、交通費、法的講習料、技能実習責任者・指導員・生活指導員講習料、社労士・行政書士顧問料、日本語教科書が含まれる。

### 4 特定技能1号外国人の活用

#### (1) 仕事と活用

##### 仕事と技能、働き方

D社がおもに製造しているのは、ケーブルなどを通すためのダクトである。ダクトは100m程度の長いものもあり、またたとえば工場の中であれば複雑な形になることもある。ダクトを屋内で使用する場合は塗装をおこない、屋外であればメッキをする。D社の工場では、金属の板を折り曲げ、溶接してダクトをつくり、最後の仕上げに塗装を施す。

特定技能従業員は溶接と塗装の両方の現場で働いている。D社の職場には作業班が幾つかあり、分業で仕事をしている。ふだんの仕事は黙々と、自分の世界に入って取り組むが、特

定技能従業員から質問や相談があれば、D社や工場長が適宜対応する。

特定技能従業員はスリランカの協力会社での勤務経験があるだけでなく、D社での5年間の技能実習も経ている。したがって技術に関する基礎はできており、加えて職場の人間関係も構築できている。特定技能従業員は技能実習生の手本になり、指導をおこなうだけでなく、現在は中途採用の日本人にも仕事を教えているほどである。また配管の溶接会社の従業員が仕事のあいまをぬい、D社に溶接技術を勉強しに来たこともあった。

ただしD社の新入社員のなかには、特定技能従業員に指示を受けることを快く思わず辞めてしまう者もいる。これに対してD社は「差別主義者はお断り」とのスタンスをとっているため、上のような理由でD社を退職する者については、とくに引き留めることはしていない。

1日の勤務は8時半から17時半までである。現在は業務量が減っていることもあり、残業はほとんどない。特定技能従業員や技能実習生は、始業ぎりぎりに現場に入ることが多い若年の従業員とは異なり、高齢の従業員と同様、始業の30分前には工場に来て準備をしている。スリランカの協力会社で勤務していた頃は欠勤が目立っていた者でも、日本にくると真面目になり、1日も休まない。

## 日本語能力

特定技能従業員の日本語能力について、通常の仕事をこなすために必要な日本語はすべて理解できており、漢字の読解は少し難しいものの、ひらがなは大体読むことができる。ただし日本語能力には個人差がある。

技能実習生の日本語能力を高めるために、毎朝始業前の1時間を取り日本語のレッスンを実施している。また現在はスリランカの協力会社で日本語教室を開き、来日が決まった者には毎日終業後の1時間を、日本語の勉強のために充てさせている。スリランカの協力会社での日本語教育は、2人の日本人スタッフが担当する。

ただし座学形式の日本語教育には限界がある。特定技能従業員や技能実習生自身が日本や日本語に興味を持たなければ、日本語能力は思うように向上しないからである。たとえばD社ではこれまで技能実習生を地元の祭りに参加させるなどして彼らが日本人と接触する機会を作ってきた。だがコロナ禍のなかこうした機会も減ってしまい、彼らは同国籍者どうしで固まり、休日を過ごすようになっていく。彼らが日本や日本語に興味を持つのであれば、それはアニメでもマンガでもアイドルとの握手会でもよい。D社としてはとにかく、彼らの日本語能力習得に向けたモチベーションが高まるためのきっかけを探しているところである。

また特定技能従業員や技能実習生の日本語能力が思うように高まらないのは、彼らを受け入れるための制度が充実しすぎていることも原因だとD社は考えている。すなわち技能実習制度も特定技能制度も、当該制度を利用する外国人に対して受け入れ企業などが「手厚くいろいろ面倒見てあげなさい」「苦勞させないでください」といったところを前提にしているように思える。それが痛しかゆしで、たとえば当の外国人は在留カード用に証明写真を撮るこ

とも自分ひとりではできないし、また役所に行って住民票をとることもD社がかわりにしているような現状がある。

総じて教室で日本語を教わるだけでは、本人が危機感を持って日本語を覚えることにはつながりにくい。彼らにどうやって本物の日本語を身につけてもらうのかも、D社の課題となっている。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金は時給 1,137 円である。この額は、技能実習 3 号から 3 %アップしたもののだが、技能実習 1 号から 2 号、2 号から 3 号に移行する際も同率の昇給を設定している。また在留資格を特定技能に変更することに伴い、彼らの収入が日本人の中途採用 1 年目と同等になるよう調整している。特定技能従業員の昇給や一時金はない。

手当には、技能手当（5 千円）を設定している。技術レベルは工場長が判断し、D社に推薦のうえ決まる。今後はこの技能手当を 3 段階にすることを予定している。

## (3)住まいと生活

住まいについて、D社では、技能実習生と特定技能従業員のために寮を準備している。寮には共用スペースと 1 人 1 部屋の寝室があり、寝室は 9.5 平米を確保している。家賃の本人負担は月 1 万円である。

食事について、D社からは、昼食用に 1 日 400 円の食費補助を出している。朝食と夕食は特定技能従業員や技能実習生が自分たちで作っており、調理は夕食時にまとめておこなっている。

生活の様子について、D社の本社工場の周辺にはインドやパキスタン国籍者が多く住んでいる。特定技能従業員や技能実習生は日曜日に、国別でチームをつくってクリケットの試合を楽しんでいるようである。だがスリランカ国籍者はそもそも人数が少ないため、試合にはいつも負けてしまうとD社は聞いている。

## (4)転職、帰国

D社では、これまで転職、帰国をした特定技能従業員はいない。技能実習 2 号から 3 号、そして技能実習 3 号から特定技能への切り替え時も同様である。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1)今後の特定技能外国人の受け入れ見込み

今後の特定技能外国人の採用について、D社では今のところ、企業単独型で技能実習生を受け入れ、そのなかから特定技能へと移行させていく現行の方式を続ける予定である。他の受け入れルートについては門戸を閉ざしているわけではなく、たとえば人材紹介会社が特定

技能外国人の採用を勧める際は、その話も聞くようにしている。だがコスト面で折りあわないのが現状である。

特定技能制度を利用し、スリランカの協力会社の従業員をダイレクトに受け入れることについては、これまで検討したことはない。そのルートも将来的にはあり得るが、スリランカの協力会社の従業員が日本語能力試験をクリアできるかどうか鍵になるとD社は考えている。

## (2)さらなる活用と家族帯同

現在の特定技能従業員の技術レベルは申し分なく、チームリーダーとして、工程管理まで含めて日本人を指導する立場になってほしいとD社は考えている。彼らは文化も気候も母国とは異なる日本に長く滞在し、実習や仕事にまじめに取り組んでいる。面白いもので、10年いけば見た目も日本人に似てくるところもある。だが残念ながら、日本語能力の面ではまだ改善の余地がある<sup>13</sup>。

D社における日本語能力向上に向けた取り組みについては前述のとおりである。これに加え、彼らが日本に家族を呼び寄せられるようになれば、仕事への身の入れ方が変わるだけでなく、日本語能力も高まるのではないかとD社はみている。子どもに日本語を教えなければならぬ立場になれば、彼ら自身ももっと一生懸命日本語を勉強することが期待できるからである。その意味では、特定技能1号の在留資格では家族の帯同が基本的には認められず、製造3分野では特定技能2号の活用の方途がみえない現状では彼らの立場も中途半端なものになっており、少し「もったいない」ところがあるとD社は感じている。

現在、彼らは家族をスリランカに残して来日し、給与の一部を母国に送金している。D社が特定技能従業員に対して日本で家族と暮らしたいか、それとも送金などをもとにスリランカでの生活を充実させたいのかを聞いてみたところ、みな日本で家族と生活したいと考えていた。スリランカの政治経済が不安定で、子どもの教育面を含めて心配ごとが多いことも、その理由だと思われる。またD社としても、彼らが日本で家族と暮らせるようにしてやりたいと感じるときはある。たとえば彼らが一時帰国した際、母国に残した子どもから「お菓子もおもちゃもいない。パパにずっといてほしい」と言われることがあるのだという。こうした話を聞くにつれ、「我が身に置き換えて考えると、身をよじられる思い」がすることも事実だからである。

D社の見立てによれば、人口増が見込まれない現状において、日本の浮沈は外国人の受け入れと帰化にかかっている。家族滞在を認め、家族を呼び寄せて生活の本拠地を日本にし、日本に住宅を設け、日本で子どもを教育し、優秀なバイリンガル人材を養成し、日本に納税してもらおう。こうして「United States of Japan」となることにより、日本は豊かに栄えるも

---

<sup>13</sup> なおD社では、2023年2月時点において特定技能従業員4人のうち2人をチームリーダーに抜擢している。管理職になると処遇も上がり、周りの見る目も変わり、ますます実力を発揮しているという。

のとD社は考えている。

以上



## E社（製造3分野、従業員300～999人、中部）

ヒアリング調査日：2022年8月30日  
ヒアリング対応者：社長付 執行役員  
ヒアリング同行者：田上皓大（労働政策研究・研修機構 研究員）

### 1 E社の概要

E社はおもに自動車向けのアルミダイカスト製品を製造する、従業員約800人の株式会社である。国内の生産拠点は3つで、うち2拠点は同一県内に、1拠点は関東地方にある。またE社の関係会社のうちアルミダイカスト製品の生産拠点は2拠点である。国外の生産拠点は中国とタイ、北米にある。

新型コロナの流行以降のE社の事業活動について、E社はコロナ禍やロシアによるウクライナ侵攻の影響を受けている。コロナ禍の影響について、2020年の売り上げは前年の2割減となり、とくに5月は5割減とかなり落ち込んだ。このときE社では雇用調整助成金を受給のうえ、半数程度の従業員を対象とした休業による雇用調整を実施している。2020年後半の業績は従来の水準に回復したが、2021年は再びコロナ禍の影響を受けることになった。そして2022年にはロシアによるウクライナ侵攻などにより、とりわけ原材料、副資材、燃料にかかる費用に影響が出ている。

### 2 E社の従業員と外国人労働者

#### (1) 従業員の概観

E社の雇用形態別の従業員構成と外国人労働者数は図表E-1のとおりである。

図表 E-1 雇用・就業形態別 E社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	667人	0人	3人	0人	0人	67人	74人
うち外国人	16人	0人	0人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

#### 正社員の概観と人材確保に関する課題

正社員数は667人である。正社員のなかには間接部門の従業員や出向者も含まれる。従業員の半数以上は中途採用者である。E社の従業員の年齢構成をみると、40歳台以上の割合が非常に高くなってきている。これは日本の人口構成の変化を反映しているだけでなく、リーマンショック以降、新規の採用を思うようにできていなかったことも影響している。

従業員の確保に関する課題について、E社では長らく新卒採用での地元の若年層の確保に

苦心してきた経緯がある。地元の大学進学者はその時点で関東、中部、関西地方の都市部に移動することが多く、就職活動は大学の所在地を拠点にしておこなう。したがって大学新卒者の採用はかなり難しい状況にある。

高校新卒者についても同様に苦心している。E社の近隣にある工業高校には中部地方の名の知れた企業から多くの求人票がよせられており、とくに成績優秀者は県外の就職先を選ぶ。また地元に残る者でも、やはり著名な企業に就職する。

こうしたなか近年、県外出身の大学新卒者やUターン組の採用はできている。E社では彼らに現場で仕事を任せながら勉強してもらい、将来的には現場の管理者になってもらえるよう、育成をすすめているところである。

### 外国人労働者の受け入れと活用

外国人の正社員は16人である。在留資格は技術・人文知識・国際業務が11人で、これ以外には定住者などが含まれる。技術・人文知識・国際業務の者のなかには日本の大学等を卒業した元留学生が何人か含まれる。定住者はもともとE社で技能実習生として実習をおこなっていた者であり、E社の従業員と結婚して現在の在留資格を得ている。彼らは日本語能力が非常に高く、技能実習生との通訳や、作業要領書の翻訳が必要な場面で活躍する。

E社では現在、契約社員や派遣社員、請負社員は活用していない。この点については後述するが、以前はブラジル国籍の日系2世、3世を50人程度、E社で直接雇用していたことがある。だがE社でのブラジル国籍者の雇用は、約15年前から途絶えている。みな定年年齢を迎えて退職したり、ブラジルに帰国したりしている。

またE社では以前、近隣の大学に籍を置く留学生のアルバイトが働いていたこともある。だが現在E社では、留学生のアルバイトは雇用していない。

### (2) 技能実習生の受け入れ

E社の技能実習生は67人で、みなタイ国籍である。技能実習3号は利用していない。技能実習生の性別は、男女半分ずつである。これは勤勉な女性、さぼりがちな男性といったところでバランスをとることと、どちらかの性別に偏ると「彼らも寂しい」ことに配慮したものである。技能実習生の1、2割は既婚者であり、母国に子どもを残して来日する者も一定数いる。未婚の技能実習生のなかにはE社で知り合った者どうし、帰国後に結婚することもある。E社はSNSにアップされた写真などをみてこの事実を知ることがあるのだが、E社で実習をおこなっている頃の様子から「やっぱりな」と思うこともある。

E社では、2000年初頭から技能実習生を受け入れている。当初は監理団体の勧めもあり、別の国籍の技能実習生を受け入れていた。だがお酒を飲んで喧嘩をしたり、放置されていた自転車を勝手に乗り回したりでE社の総務担当者が何度も警察に呼ばれ、「またおたくですか」とあきれられるようなありさまだった。また寮でも技能実習生が「真冬に半袖短パンで

暖房をガンガンつけている」など、管理が非常に難しいと感じるような局面が多々生じていた。こうした状況にE社も辟易とし、3年ほど経って、真面目な性格の者が多いといわれていたタイ国籍の技能実習生へと切り替えた。

技能実習生のなかには母国で大学を卒業した者も一定数存在する。現在は工業系の大学卒業者が、実習修了後にE社で設計の仕事に就くことを希望している。E社としてもこの要望を歓迎しており、当該希望者が在留資格を技術・人文知識・国際業務に変更するための手続きをすすめている。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

E社の特定技能従業員数は74人である。このうち70人の国籍はタイで、E社で技能実習2号を修了のうえ、特定技能に移行した者である。彼らはダイカスト製造に従事している。残りの4人はフィリピン国籍で、他社での技能実習を修了した者である。彼らは実習先で習得した技術を活かし、金型製造・保全業務に従事している。

E社では特定技能制度の運用が始まった2019年4月にさっそく申請をおこない、同年6月末に11人の特定技能外国人を初めて受け入れた。当時はE社の監理団体であるX社がまだ登録支援機関としての資格を得ていなかったため、E社の総務担当者が必要な書類を作成し、出入国在留管理庁と何度も電話でやり取りしつつ、受け入れを実現させた。

最初に受け入れた特定技能外国人は、E社で技能実習を修了し、タイに帰国していた者たちである。帰国して3、4年経つ者もいたが、E社とはSNSでつながっており、本人の希望にしたがい受け入れを決めた。なかには帰国後にE社のタイの生産拠点で就労していたが、これをきっかけに当該拠点を退職して再来日した者もいる。総じて日本での就労は稼得がよいことが、彼らが特定技能制度を利用して再来日し、E社で働くことを希望した理由だとE社はみている。

フィリピン国籍の特定技能従業員は、他の自動車部品メーカーで技能実習を修了した者である。当該企業では特定技能制度を利用していなかったため、本人の希望によりE社で在留資格を特定技能へと切り替えることになった。フィリピン国籍者のなかには技能実習を終え、すでに帰国していた者もいた。当時はコロナ禍のなか入国の目途が立ちにくい時期でもあったが、このあいだもE社の役員が何度も大阪フィリピン総領事館に通い、事情の説明をおこなっている。

#### (2) 非正社員から技能実習生／特定技能1号外国人へ

E社と同じ地域に所在する他の会社では、期間工や派遣社員といった多くの非正社員を活用して事業活動をおこなっている。E社の周辺には派遣会社が多くあり、派遣社員の国籍はフィリピン、ベトナム、中国、ペルーなど多様である。

E社では現在、派遣社員は活用していない。これはE社が派遣社員と技能実習生、特定技能従業者との生産性に関する比較検討から出した結論である。すなわち派遣社員には他の従業者と同様、受け入れ時に相応の時間をかけて社内認定資格を取得させ、1人で作業できるように教育をおこなう。このあいだE社の従業者はマンツーマンで対応するため、当該従業者の生産性はゼロである。だがたとえば2日間を費やして教育をおこなったとしても、派遣社員は1週間で辞めてしまうこともある。これが繰り返されると、E社の生産性は大きく損なわれる。

他方で技能実習生は、3年間をかけて育成することができる。その後特定技能に移行した際は、E社の現場で彼らが1人でできる作業も多くなっており、この時点ではE社がとくに教えることはない。実際に両者を比較したところ、派遣社員の生産性は、技能実習生、特定技能従業者のそれと比べて7割弱であった。

生産性だけではなく、受け入れコストの面でも派遣社員の場合の負担は大きくなってきている。20年前の派遣社員の時給は1,100円程度であったが、今は1,600~1,700円である。後述のように特定技能従業者の賃金は技能実習生より高く、賞与も支払っているが、それでも派遣社員の受け入れコストより低い。

こうしてE社では特定技能外国人とその卵たる技能実習生に大きな期待をよせることとなり、派遣社員だけでなく契約社員、請負社員の活用も止めることとなった。

### (3)採用と選抜のプロセス

技能実習生の採用について、応募者は20~30歳台半ばが中心であり、30歳台後半以上はいない。年齢は不問としているが、目視が必要な作業に差し障りがあるため、乱視が入っていないことを採用条件としている。

技能実習生を採用する際は面接をおこなうが、たとえば応募者が家の手伝いをどれぐらいしているかを尋ね、受け入れ後にE社でなじめるかどうかの参考にすることとしている。家の手伝いを頑張る者は、E社で同僚が一生懸命掃除しているところ、「自分たちもやらなきゃいけない」といった気づきができるE社は考えているからである。

技能実習から特定技能へと移行する際は、これまでの勤務態度や勤務成績を評価し、現場担当者による面接も実施する。勤務態度については、たとえば就業時間中にトイレでスマートフォンを操作しているような者には、E社からよい評価を得ることはできない。勤務成績についてはおもに良品と不良品をきちんと見分けられるかどうかの評価の対象になる。これ以外の理由で移行をさせなかったケースとしては、他の技能実習生を巻き込んでトトカルチョ（賭け事）に興じる、携帯電話を利用してブローカーまがいの行為をおこなう、といった例が挙げられる。

技能実習生が10人いれば、そのうち7人程度が特定技能への移行を希望し、実際に移行できるのは約5人である。

#### (4) 監理団体、登録支援機関と受け入れ費用

E社が登録支援機関として利用するX社は、技能実習生の監理団体も兼ねる。E社がX社に支払う特定技能従業員の支援費用は1人あたり月8千円であり、これは技能実習生の監理費用と同額である。

受け入れ時費用について、技能実習生の場合は渡航費と入国後講習の費用をE社が負担する。特定技能外国人の場合はこうした費用はかからないが、技能実習2号修了時に義務づけられている一時帰国のための渡航費はE社の負担である。

また送り出し機関への支払いについては、最初に一括で支払うこととなっている。特定技能外国人の場合は1人あたり約10万円で、これには紹介手数料や出国手続きにかかる費用が含まれる。技能実習生の場合は約30万円で、これには来日前に3か月程度をかけておこなう講習のための費用が含まれる。

X社は、E社が約20年前にタイからの技能実習生の受け入れを始めた頃、E社の従業員が中心となって設立されたものである。現在は近隣の8、9社がX社を利用しており、特定技能外国人と技能実習生をあわせて約300人の支援や監理をおこなっている。X社が設立された当時、技能実習生の受け入れにどの程度の費用がかかるのかを精査したところ、既存の監理団体の場合の3分の1か4分の1に抑えられるとの結論に達した。こうしてX社を通してE社が特定技能外国人や技能実習生を受け入れる費用は、X社の運営が成り立つ程度に抑えられている。

ただしその分、とくに特定技能外国人や技能実習生の生活面での支援や監理にかかる業務については、E社の総務や人事担当者が担う部分が多い。またたとえば通院などE社だけでは回しきれない業務については、E社が委託契約を結んでいる会社に依頼することとしている。

なおE社の同業他社のなかには技能実習制度は利用するが、特定技能制度は利用しないところが多い。これは特定技能外国人の転職に関する懸念の強さが大きな理由となっているが、監理団体や登録支援機関にかかる費用が実際の監理・支援の内容と見合っていないことに対する不満も大きいとE社はみている。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と働き方

タイ国籍の特定技能従業員は、E社でダイカストの製造ラインを担う。以前のダイカストの職場は3K（きつい、汚い、危険）の性格が強かったが、現在は機械化・自動化がかなりすすんでいる。難しい部分の仕事は大卒の幹部候補者が担い、あとは付帯作業が残るのみである。特定技能従業員や技能実習生はおもに製品を確認し、良品か不良品かを判断する作業をおこなう。

フィリピン国籍の特定技能従業員は、金型の整備やメンテナンスを担う。金型は熱くしたり冷ましたり繰り返したが、そのなかでクラックとよばれるひび割れが生じることがある。彼らはその部分を削り、溶接のうえ寸法出しをおこない、表面処理をおこなう。

職場での配置について、ラインのリーダー（班長）は日本人の従業員が担うが、そのサポートに特定技能従業員がつくこともある。この場合、リーダーが特定技能従業員に指示をおこない、そしてその特定技能従業員が技能実習生に指示をする形で作業がすすめられる。

総じて特定技能従業員と技能実習生は「先生と生徒」のような関係にある。2人でおこなう作業の場合、特定技能従業員と技能実習生はセットで配置されることが多い。配置を考える際は、ペアを組む者の相性にもE社は配慮している。相性が悪いと職場でのコミュニケーションがなくなり、ひいては生産性に悪影響を及ぼすことになる。具体的な工夫としては、たとえば住まいをシェアする者どうしを同じ持ち場に配置することもしている。

特定技能従業員の労働時間は週40時間である。残業は、三六協定により1か月42時間までと定められている。ただしE社では1年単位の変形労働時間制を採用しており、年6回、80時間までの残業をできる特別条項が設けられている。工場内は24時間動いているラインもあるが、そうではないラインもある。

### 職業関連資格の取得

職業関連資格については、社内認定資格だけでなく公的な資格も併せて取得することで、従業員としてのランクが上がっていく。スキルや給与も、これに応じて上昇する。

たとえばE社のダイカストマシンは汎用機であるため、金型を交換することで違う製品を生産できるようになる。この金型交換をおこなうためには、クレーンや玉掛けの資格が必要である。こうした資格試験は日本語でおこなわれ、技能試験だけでなく筆記試験もある。

E社では職業関連資格の取得に向けて、日本語の集合研修を含む研修の機会を設ける計画を立てていたが、コロナ禍の影響により延期となっている。

### 日本語能力

工場ラインを担当する従業員は、製造した製品や不良品の数、作業時間を日報に記録する。ただしすべてのラインで日報を書く必要があるわけではない。IoTの活用により良品、不良品などの状況はすべてデータ化されており、加えてスマート工場化をすすめるE社では、生産状況が大型のモニターにリアルタイムで映し出されるようになっているからである。また発注書については専門の担当者がいるため、特定技能従業員は担当しない。したがって仕事上では、特定技能従業員は日報を書ける程度には日本語ができたほうが良いというのが実情である。

特定技能従業員は、技能実習生と比べれば、職場で十分にやっつけられる程度の日本語を習得している。ただしその習得の程度には個人差がある。技能実習生を含め、E社が相当数の

タイ国籍者を抱えている現状では、彼らはタイ語だけで仕事も生活もこと足りるからである。たとえば食堂で食事をする際、タイ国籍どうして固まるような者は日本語が上達しない。逆に日本人の従業員と積極的にコミュニケーションをとる者は日本語が上達する。加えて当の日本人従業員も「あいつはかわいいやっちゃん」と気をよくし、職場でも何かと世話を焼く。結果として日本人の従業員と積極的にコミュニケーションをとる者は、日本語能力だけでなく、仕事の熟達も早くなる傾向がみられる。

## 評価

E社では、個々の従業員が取得している公的な資格や社内認定資格、そして個々の機械をどの程度扱うことができるのかがひと目でわかるよう、スキルマップを作成のうえ職場に掲示している(図表E-2)。スキルマップには、特定技能従業員や技能実習生の分も掲載されている。図表からは、特定技能従業員や技能実習生は最終製品検査員としての社内認定資格の取得までには至っていないものの、実際の作業は概ね任せられるレベルにあることがわかる。

E社は特定技能従業員のことを、職場に定着する人材として捉えている。技能実習の期間を通して彼らは一定の経験を蓄積しており、6、7年目ともなれば中堅クラスである。E社が言わずとも彼らは職場での指導役を担い、職場でおかしいと思うことがあれば、おかしいと言える人材に育っている。

なおX社を利用する会社のなかには技能実習3号を修了のうえ、特定技能へと移行させる方針を採るところもある。この場合は10年計画となるが、最終的に彼らは「熟練」に至り、会社としてもこれを前提として中期的な人員計画を組むことができるものとE社はみている。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金は月給日給で支払われる。給与は時間あたり金型製作・保全是1,142円、ダイカストは1,092円で計算する。賃金は技能実習生より高い額で設定しており、またその水準はE社の高校新卒者よりも少し高い。月給日給のため欠勤分は控除されるが、彼らは有給休暇を使ってうまくやりくりをしている。皆勤手当もある。

E社にはタイ国籍とフィリピン国籍の特定技能従業員が就労しており、技能実習生の期間を含めれば、E社での勤続年数は両者で異なる。だがE社では、E社での勤続年数を根拠とした賃金の差は設けていない。この点について特定技能従業員からの不満は出ていないが、そもそも両者のあいだには言語面での壁があり、仕事の内容も異なるためお互い無関心というところもある。少なくともタイ国籍者はフィリピン国籍者の仕事を「大変な仕事」と認識しており、逆にフィリピン国籍者はタイ国籍者の職場にある機械は「とても扱えない」とみているようである。

特定技能従業員には昇給と一時金が設定されている。昇給には人事考課が反映される。人

事考課では、日本人の従業員とは異なり、勤務態度（欠勤の多さなど）や勤務成績（不良品を流さないか）といった観点を重視している。

なお技能実習生の賃金は一律で設定されており、1号では最低賃金レベル、2号では時間あたり10～20円が加算されたものとなっている。ただしとくに勤務成績の面での成長を促すべく、年2回の寸志の額には人事考課を反映させている。人事考課での評価点は、特定技能従業員と同じく勤務態度と勤務成績である。

### (3) 住まいと生活

#### 住まいと生活支援

特定技能従業員と技能実習生の住まいには、近隣の旧雇用促進住宅を利用している。住まいはE社からは車で20分程度の距離にある。E社はバスを4台用意し、E社のシフトに合わせたスケジュールで送迎をおこなっている。

またE社ではこのバスを利用して、彼らを日用品の買い物に連れて行くこともおこなっている。運行ルートは、曜日ごとに別のスーパーやドラッグストア、ショッピングセンターが目的地になるよう組んでいる。

住まいでのゴミ出しについては、E社がタイ人専用のゴミ捨て場を特別に設けている。この際、ゴミの分別は、タイ人でも取り組みやすいよう少し緩く設定している。ゴミはE社と委託契約を結ぶ会社が収集し、再分別のうえ自治体で処理される。

E社は彼らとLINEでつながっており、特定技能従業員や技能実習生から「炊飯器が壊れた」「水が止まらなくなった」「照明の球が切れた」といった連絡があれば、すべて対応する。彼らからは、新型コロナの濃厚接触情報などの連絡を受けることもある。またLINEグループを通じて、E社から「ファンヒーター用の灯油がない人は言ってください」といった通知をおこなうこともある。

#### 生活の様子

特定技能従業員や技能実習生の生活の様子だが、基本的には、節約を重ねる生活を送る者が多い。E社では食堂で食事をとることができるが、彼らのなかにはアパートで食事を作り、職場に持参する者が多い。またスマートフォンはみな持っているが、多くの場合、これは先輩から譲り受けたものを利用している。スマートフォンについて彼らは費用節約のため携帯会社と契約はせず、Wi-Fiが利用できる環境でのみ使えるようにしている。

E社としても、彼らの生活状況や志向性に配慮をおこなうことがある。たとえばE社には労使交渉をおこなう従業員団体が設置されているが、特定技能従業員や技能実習生は当該団体に加入していない。これは加入により彼らの給与から会費が控除されることを避けるためである。またこれとは別にE社では、スポーツなどを楽しむ同好会があり、同好会の会費をベースとして年1回のバス旅行が企画される。特定技能従業員や技能実習生の同好会費用は



E社がすべて負担し、これら諸活動に参加できるようにしている。

ただし技能実習生のうち母国で大学を卒業した者については裕福な家庭で育ったためか、生活面だけでなく、技能実習制度そのものの捉え方にも独特のものがあるようにE社は感じている。彼ら大卒者は技能実習制度のことを、日本での仕事探しや失業の心配がなく、加えて日本の文化も楽しめるため、渡日をめぐってもっとも安心できるルートだと認識しているようである。彼らのなかにはデジタルミラーレスの一眼レフやMacBook、iPhoneを日本で購入する者もいる。彼ら大卒者にとって技能実習制度は、さながら「ガイドさんがいて、こっちはすよみたいな、ツアーに参加している感じ」だとE社はみている。

### 自治体の多文化共生政策

E社が所在する市には多文化共生協議会が設置されており、E社もこれに参加している。日本人が海外に住むとなれば、心配ごとは尽きないはずである。自治体で暮らす外国人にも彼らの心配ごとを解消できることを目指して、当該協議会では、外国人が働きやすく住みやすい環境づくりが議論されている。

なお自治体では英語、ベトナム語、中国語、韓国語での対応はなされているが、今のところタイ語は主たる対象ではない。

### (4) 転職、帰国

E社の特定技能従業員のうち、途中で帰国する者はいない。E社としては特定技能1号の5年間は定着する人材として彼らを見ており、彼らもそのつもりでE社での就労を続けている。このため契約は半年ではなく、1年ごとの更新としている。

E社の技能実習生が特定技能へと移行する際、約半数はE社を離れる選択をおこなう。これは前述のようにE社の選抜の結果でもあるが、もともと3年間のみの滞日を決めており、母国で家族と暮らすために帰国する者も一定数存在する。

またこの時点での転職者は数人である。特定技能従業員はSNSを通して得た情報から給与や福利厚生、住環境を総合的に比較し、結局ほとんどの者はE社で特定技能に移行することを決める。

とはいえ彼らのなかにはSNSのなかでの怪しい情報に惹かれ、「大丈夫、大丈夫」と誘ってくる同国籍者の誘いに乗り、転職を希望する者もいる。この場合はE社が転職先の情報を詳細に検討し、場合によっては本人に転職を思いとどまるよう説得する。転職者のなかには転職先の仕事が在留資格での規定に合っておらず、結局帰国せざるをえなくなった者もいる。

## 5 今後の受け入れ・活用の見通し

### (1) 今後の受け入れ方針

E社では、今後も自社の技能実習からの移行ルートを中心に、特定技能外国人の採用に力を入れていく予定である。その際、ネックとなるのは技能実習生の送り出し国である。タイ全体が裕福になってきていることもあり、「特定技能のモトになる」技能実習生が減少してきているからである。E社では現在、タイ以外の国にも間口を広げることを検討しているところである。

他分野の技能実習修了者が特定技能に移行のうえE社へ就労することについては、制度上は可能であるが現実的ではないとE社はみている。ダイカストの製造ラインや溶接の現場で働くための特定技能試験は難易度が高いからである。

いずれにせよE社では、特定技能従業員は今後も増えていくものと見込んでいる。こうしたなかE社は、国が音頭を取り、労働環境の改善に係わるガイドラインが早期に整備されることを望んでいるところである。

### (2) 中長期的な活用をめぐる展望

もし製造分野において特定技能2号の利用が認められるようであれば、E社はこれをぜひ活用してE社での長期勤続につなげていきたいと考えている。その際は、E社の中長期的な人員計画のありようが前提とはなるが、現在の特定技能従業員のうち全員が2号への移行対象だとE社は認識している。E社が特定技能外国人として受け入れた時点で一定の技能レベルには到達しており、すでにスクリーニングは終えているからである。

特定技能2号への移行については、1号の5年間を待つ必要はないともE社は考えている。2号へと移行した際の処遇については、現在の月給日給ではなく、日本人の正社員とまったく同じ処遇になることを想定している。また彼らが日本で家族とともに暮らすことを希望するのであれば、E社が社宅を借り、日本人と同等の補助をおこなうことも考えている。

以上





## F社（建設分野、従業員 30～99 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年9月2日
ヒアリング対応者：常務取締役 登録支援機関（X社）職員
ヒアリング同行者：泉彩音（外国人雇用対策課）

### 1 F社の概要

F社は内装・仕上げをおこなう、従業員数約50人の株式会社である。

F社のおもな仕事は、総合建設業者からの受注をもとに、建設されるマンションやオフィスに最後に入り、表装、壁装や床仕上げをおこなうことである。現在は都市の再開発に関係する仕事が多いが、これに限らず建設は、さまざまな専門業者が入り、完成を目指す。したがって受注から実際にF社が作業をおこなうまでには、数年の間をおくこともある。建設業界の仕事には大きな波があるが、かといって急に忙しくなるわけでもない。たとえば2015年頃は東京オリンピックの特需が話題となったが、F社としてはこの波についてはそれほど実感を持って受け止めなかった。

とはいえ建設業界の波について、「山が大きいということは谷も深い」。F社もこうした波に応じた労務調整には苦心しているところであり、たとえば違う総合建設業者の仕事を受注し、この「谷埋め」をすることが、F社の事業を安定させるための肝でもある。

事業活動に対するコロナ禍の影響について、新型コロナの流行以降、F社の仕事が大幅に減少したことはない。コロナ禍の初期は、発注側の総合建設業者が現場を1か月止めたこともあり、その間は国からの補償を受けたこともある。

現在F社では、原材料の値上げが経営の負担となっているところである。コロナ禍の影響は数年後に出てくるものとF社はみているが、そのときは経済情勢も変わっており、仕事量がどうなっているかは不透明なところもある。

### 2 F社の従業員と外国人労働者

#### (1) 従業員の概観

F社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表F-1のとおりである。

図表F-1 雇用・就業形態別 F社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	31人	0人	0人	0人	0人	14人	4人
うち外国人	1人	0人	0人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は31人であり、このうち24人はいわゆる番頭と呼ばれる者である。彼ら番頭は総合建設業者と打ち合わせをしつつ、現場で職人への作業指示や、材料や工程、安全管理をおこなう。番頭には職人あがりの者もいるし、管理者として採用した者もいる。職人も年を重ねると目が弱り、体力的にもきつくなって、現場作業ができなくなることがある。番頭になる際に、資格はあるに越したことはない。F社では番頭に対して、施工管理者や建築士の資格取得を促すようにしている。

正社員のうち外国人は1人である。国籍は韓国で、日本の専門学校を卒業後、F社に就職した。F社での勤続は20年近くになり、現在は番頭を務めている。現在は日本人と結婚しており、在留資格は永住者である。日本語能力も申し分なく、周囲も彼が外国人だと気づかないレベルであり、「逆に日本人より日本人らしくなっちゃっている」のが現状である。

## (2) 技能実習生の受け入れ

F社が技能実習生を初めて受け入れたのは2015年である。現在F社の技能実習生は14人で、みなミャンマー国籍である。

F社が技能実習生の受け入れを始めたきっかけは、建設業界に参入する若手が少なくなり、職人の人手不足が深刻になっているなか、その補助の一端になると考えたことである。建設業界に10歳台、20歳台の若年層が定期的に参入していたのは、20～30年前までのことであり、当時参入してきた職人はいま50歳前になっている。

F社が技能実習生の受け入れを考え始めたのは、実際の受け入れを始める3年程前の2012年である。F社は建設現場で最初に中国人が増え、しばらくしてベトナム人がみられるようになり、といったところを目の当たりにはしていたが、実際に技能実習生を受け入れている会社の様子も見学しつつ、詳細を詰めていった。

国籍については、受け入れのあり方を探っている当時から「今さらベトナム」といった見方をF社はしており、これから長く受け入れを続けられる国を探していた。そうしたなか、たまたまF社の知り合いがミャンマーで日本語学校を運営していた縁もあり、国民性や宗教も考慮して、ミャンマーからの受け入れを決めた。

技能実習生は毎年3人程度受け入れていたが、壁装に加えて床の職種でも受け入れを始めてからは、年間受け入れ人数を5人程度へと増やしている。だがコロナ禍が始まり、ミャンマーの政情不安定化も重なって、ここ2年間は新規の受け入れが止まっている状態である。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

F社が特定技能外国人の受け入れを始めたのは2020年12月である。

F社の特定技能従業員は、すべてF社の技能実習修了者である。初めての受け入れの際は、在留資格変更の申請が間に合わず、4か月程度は特定活動の在留資格で就労していたことも

あった。

F社の特定技能従業員は4人で、みなミャンマー国籍である。技能実習生として20歳台前半に来日しているため、特定技能従業員は20歳台後半になっている。

F社では、特定技能従業員について、技能実習の期間を通して育成を図る方針を採っている。他社の技能実習修了者のなかにもいい人材はいるとは思いますが、もし彼らをF社の現場に出しても、トラブルのもとになるだけである。内装業は最終客に近く、「やっぱり信用ならないやつは前に出せない」。仮に体調不良などで作業がうまくいかなかったとしても、その失敗について、責任を持って手直しをできるかどうかが重要だからである。同様の理由で、ミャンマーから直接特定技能外国人を受け入れることも、F社としては考えづらい。

またF社では、技能実習3号を含め、5年の実習期間を経て特定技能へと移行させる方針をとっている。その理由としては、F社と技能実習生の双方にとって「区切り」がはっきりしていたほうが、移行の判断もしやすいことが挙げられる。

## (2)受け入れと選抜のプロセス

### 技能実習生の採用

技能実習生の採用に際しては、まずF社が1年後の採用予定人数をミャンマーの送出し機関や提携する日本語学校に伝え、応募者の履歴書を用意してもらう。履歴書の裏づけ調査は事前に済ませてもらい、この時点では、10枚の履歴書から3人程度を選ぶ。

その後F社が面接をおこなうが、面接の際は「フィーリング」をもとに採用の可否を判断する。まだF社でもそれほど受け入れ経験があるわけでもないこともあり、本人の資質はF社の勤を頼りに判断するしかなく、受け答えなどのコミュニケーションに関するところはその後でも教育できるからである。実際のところ、日本に来て「駄目だな」と思う者もいるし、逆に採用段階で「駄目だな」と思った者が、「急に花が咲いたな」と感じることもある。

面接をパスした者には、ミャンマーで半年間、F社が提携する日本語学校で事前の教育をおこなう。この間の様子は日本語学校からF社へと報告されるが、連絡不足や怠慢さがみられる場合は、この時点で技能実習生として来日することを断ることもある。実際にこれまでF社では、5人の受け入れ予定を3人にしたこともある。こうした者については、来日後も「お互いが苦勞」するし、周りに対しても悪影響になる可能性があるからである。

### 技能実習から特定技能へ

来日後について、まず日本人であれ外国人であれ、F社に来てすぐに仕事ができるようになるわけではないことが前提である。F社では技能実習3号まで受け入れているが、実習を含めた仕事をきちんとこなしていれば、2号までの3年間でだいたい0.8人前、3号までの5年間で「それなりにどこに出しても恥ずかしくない職人」にはなれる。

ただしF社の技能実習生のなかには、3年で帰国する者もいる。どの受け入れ時期の技能

実習生をとっても、1、2人は帰国を選択している。これは本人の希望もあるし、F社が職務態度や技能の到達度から帰国されることを決めることもある。こうした帰国についてF社では、「彼らの人生」があるからと考え、悲観的に捉えてはいない。

### (3)登録支援機関、監理団体と受け入れ費用

F社では現在1社の登録支援機関（以下X社）を利用しており、これは技能実習受け入れのための監理団体も兼ねている。X社はもともと存在した監理団体の運営をF社が引き継いだ形となっており、X社が監理する技能実習生は、ほぼF社が受け入れている。当初は取引のある内装業者に、X社から技能実習生を受け入れるよう誘ったのだが、どの内装業者もなかなか重い腰があがらなかった。そもそも特殊な技能が必要となる内装業者のなかには技能実習生を受け入れているところが少ないのだが、寮の準備など、技能実習生の受け入れそのものが「大変なのは確か」だからだとF社は捉えている。

F社がX社に支払う特定技能従業員の支援費用は1人あたり月1万5千円で、技能実習生の監理費用も同額である。この費用設定は、X社の運営が成り立つ程度の費用をF社が考慮したものである。

今回対応してくれたX社の職員はミャンマー国籍で、母国で外国語大学を卒業後に来日した者である。X社での勤務は4年程度である。前任者もまたミャンマー国籍で、現在はミャンマーに帰国のうえ、F社の支援を受けながら日本語学校を運営し、そこでF社に送り出す技能実習生の事前の教育にもかかわっている。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と活用

技能実習生が担当する現場は、専属の親方や職長がいるところである。そのなかでも技能実習生を1人で行かせるようなことはない。床の仕上げは1人でもできるが、壁装の仕上げ作業は2人いないと効率が悪くなり、安全も確保しづらい。この場合、特定技能従業員と技能実習生、または経験のある技能実習生どうしがペアになることもある。

F社の仕事は月曜から土曜日までのものが多い。仕事がないときは、F社が事務所の近くに借りている一軒家のなかの実習場で、技術の練習させることとしている。この実習所は来日したばかりの技能実習生の講習にも使っており、彼らをすぐに現場に出せるように練習をさせる場ともなっている。建設分野では技能実習生、特定技能外国人ともに給与を月給で支払うこととなっている。だが彼らと一緒に仕事をおこない、面倒をみってくれる職人は歩合給で、「やってなんぼ」の世界を生きている。技能実習生や特定技能従業員が彼ら職人の足を引っ張るような状況を作るわけにはいかず、F社は彼らに対する教育訓練に力を入れているところである。



新しい現場では、はじめに現場側からの受け入れ教育が義務づけられている。したがって彼ら外国人労働者も現場側の監督からの受け答えを、日本語でできる必要がある。ただし彼らが任される仕事のうち7割程度はこれまでの経験で補え、現場特殊的なルールが関係してくる残りの3割は、応用力で対応できる。最近現場側も、「立入禁止」「有機溶剤使用中」「最大積載荷重」といった注意事項や看板例を事前に渡し、F社側が翻訳できるようにしてくれている。なお最近ミャンマー語での翻訳本や安全DVDが出てくるようになっており、これを使って研修をおこなうこともある。受け入れ当初はミャンマー語のテキストはなく、X社が自作して対応していた。

F社では、受け入れた技能実習生、特定技能外国人には、自分であだ名（サトシなど）をつけさせ、仕事中はそれで通すようにしている。ミャンマー国籍者の名前は覚えにくく、発音も難しい。現場の指示やとっさの注意に手間がかかり、彼らがけがをしてしまうことを防ぐことが目的である。

とくに技能実習生の受け入れに際してはトラブルがつきものであり、なかには日本に来て実際に仕事をしてみて、たとえばミャンマーでの習慣が日本人の従業員に理解されないなど、「悩み切っちゃった」者もいる。こうした場合はF社と現場の職長も交え、できるだけ彼らとコミュニケーションをとるようにしている。職長には不器用な者も多いが、彼らが安全に仕事をおこなえることに対して責任を感じていることは間違いない。こうした取り組みをすすめるなかでの付随的な効果として、これまで若手の育成にかかわったことがない50歳前後の職長や番頭が、教育者としても成長をしてくれることとなった。またこのことがきっかけとなってか、日本人の若者も業界に入ってきてくれるようになってきている。

## 資格の取得

資格の取得は本人の努力次第だが、F社では、技能検定や日本語能力試験に挑戦するための援助は可能な限りしている。

F社では、建設分野でのスキルレベルをいちばんわかりやすく示せるのは技能検定だと考えている。技能検定は、特定技能従業員のうち4人が技能検定2級に合格しており、現在は1級にチャレンジしたいと言う者もいる。技能検定2級については、技能実習から特定技能へと移行する際、必ず合格するようにF社から指導している。試験の前には受検予定の者が練習時間を確保できるようにし、練習の場には、技能検定1級資格保持者や熟練の職人を指導員として呼ぶようにしている。また講習会への参加費用はすべてF社が負担している。

また日本語能力の向上に向けて、F社では、日本語能力試験も必ず受けさせるようにしている。日本語能力試験へのインセンティブとするため、N3認定者には5千円、N2は1万円、N1は3万円といった形で、毎月の給与に手当をつけている。その成果として、F社の特定技能従業員のうち3人がN2認定となり、N1認定を目指す者も出てくるようになった。

彼ら特定技能従業員がこうした資格を持っていたとしても、F社やF社の特定技能従業員

が何かしらの優遇措置を受けることはない。ただし総じてみれば、外国人は、日本では「ハンデ」を持った存在である。これを打開するには、技能検定や日本語能力試験に限らず、資格で自分の能力を証明できることが重要である。こうした考えにもとづき、特定技能従業員に対して資格の取得を促すことが彼ら外国人のためにもなり、ひいてはF社、そして建設業界全体の利益にもなると、F社は考えている。

## 評価

F社では、特定技能制度を通じた外国人労働者の受け入れについては高く評価している。F社では自社の技能実習生を特定技能へと移行させる方針をとっており、技術もじゅうぶんにある。彼ら特定技能従業員がいることで、F社としてはコスト管理や品質管理をしやすいからである。

なお現在、F社には18人の外国人労働者がいる。彼らがもしいなければF社が苦境に陥っていたかどうかはわからないが、外国人労働者を受け入れる前は「今思えば、よくやっていたな」とF社は思い返しているところでもある。

## (2)賃金とその決め方

F社の特定技能外国人は月給で、24万7千円である。これは最低賃金や労働時間に配慮しつつ、同経験の職人の実収入に準じて設定したものである。また技能実習生にも月給で支払うよう国土交通省から指導されており、技能実習生の1年目の月給は17万2千円としている。これらの給与は最低賃金の改訂にともない、毎年再計算のうえ、上昇させるようにしている。

前述のように、F社では日本の能力試験の認定や技能検定の合格状況に応じ、毎月の手当を支払うこととしている。たとえばN2取得済、技能検定2級合格者（月3千円）は月の給与が26万円になる。これ以外にF社では、能力手当もある。

昇給について、F社では10月の最低賃金改定に合わせ、技能実習生も含めて導入を予定している。昇給については、勤続年数に応じた制度を考えているところである。

## (3)住まいと生活

F社では4棟の寮を用意しており、これに技能実習生と特定技能外国人のほとんどが住んでいる。技能実習生の寮費は月1万5千円で、物件に応じて必要平米数を計算しながら彼らにあてがうようにしている。特定技能外国人の家賃は月3万円としており、共同ではなく1人で住んでいることが多い。今後技能実習生が増えることを想定すれば特定技能外国人には早く寮を出て行ってほしいとも思うのだが、近隣で同じ条件の賃貸を借りられることはありえないこともあり、特定技能に移行しても寮に住み続けている。

なお特定技能外国人のうち1人が寮を出、自分で賃貸を借りている。彼は留学生として日

本に滞在していたミャンマー国籍の女性と恋愛関係にあり、技能実習2号修了時の帰国の機会を利用してミャンマーで結婚式を挙げた。そして在留資格を特定技能に変更したとたん「ルンルンで」F社の寮を出、配偶者と2人暮らしをしている。

はじめて技能実習生を受け入れた際は、生活の面でF社からいろいろ指導することもあった。たとえば寮の近隣の住民から、ごみの捨て方が悪いといった注意を受けることもある。今は先輩が後輩の面倒をみるようにさせており、以前よりは日本での生活に合わせるができるようになってきている。宗教は仏教徒が多いが、ヒンドゥ教やイスラム教徒もいる。ただしどの程度生活に宗教などが影響するかは人それぞれであり、またこうしたプライベートな問題についてはF社から何かの強制をするものでもない。基本的にはおおらかにみるようにしている。

自治体の外国人への対応について、通訳の派遣サービスなど施策が充実しつつあることをF社では感じている。ただしF社の技能実習生、特定技能外国人ともに登録支援機関のミャンマー国籍の職員を頼りにしており、役所に用事がある場合も彼が委任状を持って代行することが多い。そもそも特定技能外国人は日本語能力試験N2を持っているほど日本語が堪能なので、日本の生活に困ることは少ない。

なお特定技能従業員のなかには、日本で自動車運転免許を取る準備を始めた者もいる。F社としては私生活で自動車を運転することは「自己責任」と考えているが、現場に行く際などの仕事での自動車の運転はさせない予定である。なお仕事の現場には、みな電車に乗って向かうようにしている。現場にワゴン車などで荷物を運び込むこともあるが、これはF社の番頭の役割である。

#### (4) 転職、帰国

特定技能外国人の転職・帰国はこれまでない。ただしF社で技能実習2号までを修了した後、在留資格を特定技能に変更のうえ別の会社に移る者はしばしばいる。これはF社が技能実習3号を修了のうえ特定技能へと移行させる方針をとっていることによるのかもしれないが、これに対してF社が理由を問いただし、無理やり引き留めるようなことはしていない。最近では神奈川県の人に誘われて転職する技能実習生もいたが、「彼には彼の考えがある」し、その者から「すみませんと言われたけど、いや、すみませんとか言われるのも寂しいなと思う」といったところがF社の本音である。ただしこうして本人の意思と選択を尊重した結果、制度の枠組みにおさまらないことが生じた場合、これをF社やX社にとってあまりよくないことのように捉えられる可能性があることについては、やりきれない気持ちを感じてしまうこともある。

転職をめぐって最近懸念していることとしては、F社の特定技能従業員や技能実習生が「目先の匂い」をかがされ、判断を誤る傾向にもあることが挙げられる。ここ1、2年はミャンマーの政情が不安定になるなか、国内にいるミャンマー国籍者には特定活動の在留資格

を取得のうえ、1年間にわたりフルタイムで仕事に就くことが認められている。彼らはF社から与えられているスマートフォンを持っており、またすでに日本国内に存在するミャンマー・コミュニティを通してさまざまな情報を得ている。こうした情報のなかには真偽のほどが定かではないものも含まれており、これが彼らにとって「媚薬」ともなり、彼らに迷いを生じさせている様子が見受けられる。

外国人労働者の受け入れがコロナ禍や母国の政情に左右される面は致し方なく、それに対して日本が応急的な施策を打つことはいいことである。だがこれに加え、公的機関が音頭をとるような形で、特定活動がなぜ適用されるのか、これを安易に利用した場合のリスクは何かを、彼ら外国人に対して十分に周知する必要があるとF社は考えている。こうした安易に職場を移動することのリスクの周知については、特定技能制度を利用して地方部から首都圏へと移動しようとする外国人労働者についても然りである。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

F社では今後も特定技能外国人が自社に増えていけばよいと考えており、そのベースとなる技能実習生の受け入れも続けていくつもりである。

特定技能2号についても、1号の従業員が移行を望むのであれば、受け入れるつもりである。特定技能2号に移行するには1号で5年就労するか、あるいは技能検定2級に合格した後、一定の期間を経て1級に合格する必要があるが、結局のところ同じぐらいの時間が必要だとF社はみている。

特定技能2号では、関連する資格を取得すれば、職長にもなれる。また彼らがF社から独立し、専門外注のような形で、職人としてF社に貢献してくれてもいいと思っている。

日本で長く働いているとはいえ、特定技能従業員は今も母国に仕送りをしており、日本でどれだけ稼ぐかに関心を持っている。そしてすでに日本で結婚生活を送っているF社の特定技能従業員も含め、彼らはいずれ母国に帰ろうと思っているようである。ただしなかには日本で定住するべきか、母国に帰るべきかで揺れている者もいるかもしれない。F社としては「どんどん彼らのその先の未来をやっぱり考えてやりたい」と考えており、別の会社への転職も含め、彼らが国の内外を問わず、多くの将来的な選択肢を持てるよう配慮をしているつもりである。

以上

## G社（建設分野、従業員 1000 人～、関東）

ヒアリング調査日：2022 年 9 月 5 日
ヒアリング対応者：取締役 総務部 部長 技術センター 部長 登録支援機関（X社）職員
ヒアリング同行者：田上皓大（労働政策研究・研修機構 研究員）

### 1 G社の概要

G社は分譲住宅などの施工・販売をおこなう、従業員数約 1,700 人の株式会社である。他の住宅施工会社と比べた際のG社の強みは、住宅の施工だけでなく販売も自社でおこなっていること、また現場担当の従業員を自社で採用し、その育成にも力を入れていることである。

### 2 G社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

G社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は、**図表G-1**のとおりである。

図表G-1 雇用・就業形態別 G社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	951 人	598 人	126 人	41 人	0 人	38 人	26 人
うち外国人	7 人	15 人	1 人	－人	0 人	－	－

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は 951 人である。新卒採用者数は例年約 50 人で、うち現場担当者は 10～15 人である。今年はやや多く 100 人程度、うち現場担当者約 30 人に内定を出した。高卒採用の場合、工業高校、普通科にかかわらず採用する。

正社員のうち 7 人は外国人である。在留資格はおもに技術・人文知識・国際業務である。国籍はベトナム、中国、ネパールと様々である。いずれも中途採用で、設計や営業の仕事に従事する。彼らのうち設計担当者には、日本語能力の向上を含むOJTを目的として、まず現場を経験してもらうこととしている。将来的には監理技術者を任せる予定である。

契約社員は 598 人であり、うち外国人は 15 人である。G社では、中途採用者には最初の 1 年間は契約社員として就労してもらい、その後正社員として雇用契約を結び直すこととしている。契約社員の職種はさまざまだが、営業職が多い。パート・アルバイトは 126 人で、うち外国人は 1 人である。パート・アルバイトのおもな業務は営業補助で、G社の事業所で

事務作業の補助をおこなう。派遣社員は 41 人で、事務作業や販売業務を担当する。

## (2) 特定技能外国人と技能実習制度

技能実習生は 38 人で、特定技能従業員は 26 人である。彼らの人数を合計すると、G 社の現場担当の従業員の約 4 割を占めることになる。G 社では技能実習 3 号の在留資格は利用していない。2 号修了後に日本への引き続きの滞在を希望する者は、在留資格を特定技能に切り替える。

G 社における特定技能外国人の受け入れ・活用の背景やそれに対するスタンスは、次のように要約できる。建設業界においては人手不足が顕著になってきており、外国人労働者に限らず、建設現場を担える者を外部化し、あるいは外部化できる労働力として見込むことには限界がみえてきている。そこで G 社はみずから現場担当者を雇用し、自社の従業員として、営業力と施工力をかけあわせた人材を育成していくこととしている。特定技能外国人やその卵たる技能実習生についても、同じ範疇におさまってくるものと G 社は認識している。

また現状、技能実習生を特定技能へと移行させる建設会社はまだ少ない。したがって日本で高い技術力や日本語能力を身につけたにもかかわらず、実習修了後に帰国せざるをえない者も一定数いる。したがって G 社は、G 社で技能実習を修了した者だけにこだわらず、他社で修了した優秀な人材を積極的に採用することとしている。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

現在 G 社が受け入れている特定技能外国人は 26 人である。国籍はベトナムがほとんどで、ウズベキスタンもいる。また直近で、新たにフィリピン国籍者を受け入れることを予定している。

年齢は 23～36 歳である。技能実習生は 20 歳台前半の者を採用することが多い。19 歳の者を受け入れた際は、日本で成人式のお祝いをしてあげたこともあった。性別は技能実習生も含め、みな男性である。

G 社では、自社の技能実習 2 号修了者をそのまま特定技能へと移行させることが多い。これに加え、他社の技能実習修了者を採用することもある。特定技能外国人のうちウズベキスタン国籍、フィリピン国籍は他社の技能実習修了者である。

G 社が初めて特定技能外国人を受け入れたのは 2019 年 9 月である。このときは 4 人を移行させたが、うち 2 人は 2013 年に G 社が初めて受け入れた技能実習生である。彼らは技能実習 2 号修了時にいちど帰国したのだが、建設就労のための在留資格（特定活動）への切り替えがうまくいかずに 1 年近く母国で待たせてしまったこともある。彼らとは、2012 年にベトナムで面接をした際に出会ってから 10 年来の付き合いになる。

うち 1 人（以下チェンさん、仮名）は現在 G 社で課長クラスを務めている。またもう 1 人

(以下リンさん、仮名)は係長クラスまで務めたが、日本で結婚し、両親の要望に応じる形でいちど帰国した。現在リンさんは再来日のうえG社で就労することを希望しており、在留資格取得のための手続きをおこなっているところである。以上の事例にみられるように、技能実習から特定技能への移行時、あるいは特定技能に移行したあとも、母国との行き来は本人の意思に任せている。

他社の技能実習修了者は、本人が特定技能に移行のうえ日本で就労する意思があることが前提で、G社は日本語能力や技術レベルをみたくうえで採用する。建設関係の職種での実習を修了した者が対象だが、G社の技能実習修了者と同様、帰国者も採用する。

募集は登録支援機関(X社)が常時おこなっているが、ほとんどの場合はさまざまなネットワークのなかで人が動いているのが現状である。たとえばG社が利用している監理団体から紹介を受けることもあるし、G社の特定技能従業員から知り合いを紹介してもらうこともある。いずれの場合もX社が事前に面談や書類の確認をおこない、その後G社が面接をしたうえで、採用する場合はX社が手続きなどの支援をおこなう。

## (2)採用と選抜

### 技能実習生の採用と特定技能1号への移行

G社では、技能実習生を採用する際のハードルを高め設定している。ベトナムでは技術試験と面接をおこなう。技術試験では、たとえばインパクトドライバーなどの工具の使い方から、手先の器用さをみる。面接では人柄などを総合的に判断する。ただし面接を通して、日本人がベトナム人の人柄などを判断することは難しい。そこでG社ではG社の技能実習生のうちスキルや日本語能力が高い者にベトナムへと同行してもらい、応募者の適性などについて助言をもらうようにしている。適性を判断する際は、彼ら応募者のなかに技能実習生が「飛び込んで」応募者とコミュニケーションをとる。なお面接に参加してもらった技能実習生にはその後1週間程度ベトナムに滞在し、そのあいだに実家に帰ることができるよう配慮をおこなっている。

G社がベトナムで募集をかけると、30人程度の応募が来る。G社がここから10人を採用する予定を立てていたとしても、実際は6～8人の採用に留まる。募集に際してはG社の特定技能従業員や技能実習生も情報を発信してくれており、彼らの知り合いが応募してくれるケースもある。ただしよほど迷う局面でない限り、優秀な者以外は採用しない。こうした採用方針は、日本人の採用と比べてもはっきりしたものとなっている。

G社の場合、技能実習から特定技能に移行する際のルールを設定している。だが技能実習生としての採用時のハードルを上げているため、ほとんどの者が特定技能への移行対象となる。向上心がみられず、日本語が上達しない一部の者についてはG社との面談の機会を設け、あらためて特定技能への移行の可否に関する判断をおこなう。

### 他社の技能実習修了者の採用

他社の技能実習修了者についてはG社が彼らの中長期的なキャリアプランを考え、相応の給与を支払っていることもあり、応募は非常に多い。実習期間の経験から、かなり技術力が高い者も一定数含まれる。

採用活動をおこなう際は事前に履歴書に目を通すが、この履歴書にはいいかげんなところが散見される。たとえばG社の現場は禁煙だが、履歴書上や事前の面接ではみな「吸わない」と言うものの、蓋をあけてみれば実際は喫煙者であったといったケースはままある。またより深刻なケースとしては、来日前の職歴について、履歴書上の職歴と実際にX社がヒアリングした際のそれが違う場合があげられる。この点については移行申請をおこなった際に、厳しく審査される。たとえよい人材であっても、X社がその者をG社に実際に紹介することはない。

また彼らのなかには特定技能の移行を安易に考えている者もいる。とくに制度的なところの理解が弱い者については、採用前にX社に教育してもらうようにしている。

### (3)登録支援機関、監理団体と受け入れ費用

G社が利用する登録支援機関はX社のみである。X社は行政書士事務所であるため、監理団体の資格は持っていない。X社は登録支援機関として、建設分野だけでなく介護分野などでの支援もおこなう。X社にはベトナム、ネパール、スリランカ、フィリピンと多様な国籍の従業員がいる。特定技能外国人が日本人に対して使うタテマエではなく、同国籍者に対して言う本音をヒアリングし、支援をおこなう必要があるからである。

特定技能外国人の支援費用は1人あたり月1万5千円である。受け入れ時費用はかからない。

技能実習生の受け入れに際し、これまでG社はいくつかの監理団体を利用している。このうち初めて利用した監理団体は今も利用し続けている。G社は「それぐらい大丈夫ですよ」ではなく、X社と同様、「グレーだからダメ」だと言える監理団体との契約を優先している。

技能実習生の監理費用は1人あたり月3万5千円である。G社の場合、年間で多いときで15人程度を、2回にわけて受け入れる。受け入れ人数が多いため、監理団体は多少値引きしてくれているようである。技能実習生の受け入れ時費用はそのときの人数によりばらつきがあるが、1回の受け入れにつき、ベトナムでかかる費用や入国後講習の費用などで200万円程度を支払う。

特定技能外国人の受け入れ費用と比べると、技能実習生の費用は少し高いとG社は感じている。だがベトナムにはベトナムのルールがあること、また監理団体もある程度は利益を出したいこともG社は理解しており、納得しているところもある。



## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と配置

G社の技能実習生の受け入れ職種は大工や内装、鉄筋工、配管などである。特定技能従業員の場合、実習時に選択した職種で採用することが基本である。

技能実習生や特定技能従業員は、本社近くにある寮などに住んでおり、担当する現場は近隣に限定される。彼らがどうしても遠くの現場に行かなければならないときは宿泊を伴うこともあるが、こうした現場は基本的に日本人の従業員が担当することが多い。

現場では、特定技能従業員と技能実習生、日本人の若年従業員の別にはとくに配慮せず、ランダムに組み合わせている。現場での仕事中に従業員どうしがひんぱんに会話することはなく、必要に応じて指示や指導をおこなう。

後述のように、特定技能従業員のなかでもっともG社での経験があるチェンさんは、すでに日本人の部下を持っている。若年の日本人従業員のなかには、現場で「ベトナム人と一緒だから（仕事を）覚えられない」と言う者もいる。だが一方で、特定技能従業員に仕事を教わったり、特定技能従業員や技能実習生と一緒に現場を担当したりするなかで、急激に成長する若年の従業員もいる。外国人労働者とともに働き、彼らから指導されることに対する日本人従業員の反応は極端にわかれる。G社としては、まず上のような外国人に対する日本人従業員のネガティブな意見は、言い訳に近いものだと捉えている。成長する従業員は、国籍に関係なく、現場で先輩を見て学び、聞いて覚える者だからである。

#### 社内での格付け

G社では従業員の技術力を資格化し、処遇に反映させることを目的とした社内資格である「マイスター制度」を運用している。特定技能従業員だけでなく、日本人従業員のうち勤続3年目以上も当該制度の対象である。現在は約30人が当該制度に登録されている。

特定技能従業員の場合、技術レベルや日本語能力、自動車運転免許の取得状況などを要件として、マイスター制度への登録をおこなう。

技術試験はG社独自のものを用意しており、技術やスピードをみる。また勤務成績や勤務態度も評価対象である。たとえば勤務成績については、G社の品質管理をおこなう課が現場の仕上がり具合をチェックし、これを点数化している。また現場の清掃をどの程度きちんとできているかも重要なポイントである。これは担当者が休日に抜き打ちで現場を回り、チェックする。問題があればすぐに注意するが、最近は従業員が自主的に清掃をできるようになってきている。したがって抜き打ちでのチェックはほとんどおこなっていない。

日本語能力については、現場を任せた際、現場監督や取引先との打ち合わせができるかがこれにかかっている。

自動車運転免許の取得について、ベトナム人は日本で自動車運転免許の書き換えができな

いため、自動車教習所に通う必要がある。近隣にある自動車教習所の担当者にG社に来てもらって説明会を開くなど、G社からも必要な支援をおこなっている。また自動車教習所もベトナム人向けの講座をつくったり、仕事が終わる時間帯にG社まで送迎に来てくれたりと、協力的である。自動車運転免許はみな取りたがっており、日本語で悪戦苦闘しながら取得を目指している。

以上がマイスター制度の概要だが、役職の昇進は別に設定されている。こちらは後輩や部下を育成していける力があるかどうか判断基準である。

現場担当者について、ある程度の人数を教育できる者は班長に就任する。班長は各事業所のトップを務める係長レベルに相当する。班長の上には、課長レベル相当の職長がいる。職長は、たとえばG社の大工について、ローテーションや配置も含めて全体的なコントロールを担うことができる者である。

特定技能従業員のなかからは、職長に1人、班長に2人が就いている。職長を務めるチェンさんは、G社の約65人の大工のうち本社付近に配属されている半数程度を束ねる立場にある。チェンさんは技術力も高く、平均工期の半分以下で仕上げられる腕を持つ。

## 日本語能力

G社の特定技能従業員は技能実習生としての滞日経験があるため、日常会話に困らない程度の日本語能力を身につけている。だが日本語の読み書きとなると話は別であり、できる者とできない者の差が大きい。日本で自動車運転免許の取得を希望する者はモチベーションも高い傾向がみられるが、一方で日常会話ができることに留まる者も一定数いる。日本語の読み書きができる者には、G社の技術基準書をベトナム語に翻訳してもらい、それをLINEなどで他のベトナム人従業員と共有してもらおうことも依頼している。

日本語能力試験へのモチベーションもまちまちである。特定技能従業員のうちたとえばチェンさんやリンさんは、技能実習生のあいだに日本語能力試験のN2認定を受け、日本語の読み書きもできる。G社では以前、日本語能力試験の認定状況に応じて手当を付与するような制度を考えたこともあった。だがG社が当該試験の認定を促すことには限界を感じ、結局断念した経緯もある。

現在G社では他社の技能実習修了者の採用も始めており、これをきっかけとして特定技能従業員に対する日本語教育に力を入れている。日本語教育は、毎週水曜日の夜、日本語学校の先生にお願いしておこなう。

技能実習生の日本語能力は、彼らが来日する前に、送り出し機関などが日本語教育にどの程度時間をかけたかに依存するところが大きい。G社では技能実習生の来日前教育を7か月に設定し、「みんなの日本語」の段位取得に関する独自のルールを設けて日本語教育をおこなうよう、送り出し機関に依頼している。仕事を覚えるには日本語能力が必要であり、日本語の習得は彼らのためでもある。したがって、これにコストをかけるべきとのG社の判断であ

る。これに対して他社の技能実習修了者のなかには、当該期間に「みんなの日本語」を早い段階で切り上げており、したがって日本語が上手に話せない者も多くいる。G社が現在実施する日本語教育は、日本語能力についてのこうしたバラつきをなくすことが目的である。

### 働き方

特定技能従業員を含め、G社の現場担当の従業員は平日の出勤が基本である。

残業についてはG社からの指示があればすると思うのだが、特定技能従業員や技能実習生はあまり残業をしない。彼らは黙々と集中して仕事に取り組み、きりよくきちんと仕事をやるからである。

これに対して日本人のうちとくに若年の従業員は、分からないと手を止めて考え込んだり、仕事に談笑したりすることがままある。総じて日本人の従業員は、残業をしてでも現場を終わらせたいと考える傾向にあり、丁寧で神経質だともいえる。

たとえば日本人とベトナム人の従業員が同じ現場で働いている場合、ベトナム人は17時になると仕事を終えたいことをアピールする。これに対して日本人は、本来はもう少し仕事をしたいのだが、ベトナム人が帰りたいたいと言っているから否応なしに仕事を終えなければならないポーズをとる。G社は上述のような仕事の取り組み方の違いを理解しているため、とくに日本人従業員の肩を持つようなことはない。

休暇のとり方について、年間の仕事量を平準化するようG社は取り組んでいるものの、現状ではどうしても波がある。休暇はその波をみながら、G社の現場の生産性が低下しない程度に、交代でばらけさせながら取ってもらうようにしている。一時帰国についても計画的にとってもらっており、対象者が全員、急に現場からいなくなるようなことはない。

### (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金は月給で、1年目は23万円（みなし残業代4万円を含む）である。これはG社の主任職の給与と同等である。賞与は年2回である。

特定技能従業員は前述のマイスター制度（3段階）に挑戦する機会があるが、認定段階に応じ、給与は固定で35万円、40万円、45万円である。この設定は、勤続年数ではなく、技術力の高まりに応じて給与が急激に高まるよう配慮したものである。

G社ではこれとは別に、役職に応じた手当もある。たとえば現在課長職に就くチェンさんはマイスター制度のなかでも高いランクに位置づけられており、年収は約700万円である。

なお技能実習生の給与も月給で支払われるが、受け入れ当初は最低賃金をもとに算出した給与である。その後1年から1年半経ち、技術力と日本語能力が一定の水準に到達した時点で、彼ら技能実習生も、日本人の正社員と同じ賃金体系に乗せられる。ただし賞与はない。

### (3) 住まいと生活

#### 住まい

技能実習生は、全員が会社の寮に住んでいる。寮は相部屋で利用しており、家賃負担は1万円としている。技能実習生には母国や母国の友だちとSNSでつながりたいというニーズがあるため、寮にはWi-Fiを完備している。

特定技能従業員は給料が日本人と同等になるため、住まいは自分で借りるようG社から指示している。彼らは3人で1つのアパートを借り、共同で生活するなどしているようである。基本的には本社の近隣に住んでおり、すでに自家用車を買っている者もいる。

技能実習生の寮は、本社の近くのG社の技術センターに併設されている。寮では26人が生活している。日本人の従業員のうちたまたま住まいが見つからない場合は、2、3か月の間、この寮を利用することもある。

新型コロナの流行に伴い、寮内で感染者が相次ぎ、2か月近く影響が出たことがある。感染した本人らは概ね重症化していない。ただしG社の生産自体に大きな影響は出ていないとはいえ、当時は14日の待機が義務づけられているなど、管理者のほうは「お手上げ」状態であった。

また以前は週末になると寮の食堂にG社の日本人従業員が招かれ、彼らが作るベトナムの食事を一緒に食べたり、年2回程度はバーベキューを開いたりしていた。だがこうした交流も、コロナ禍のなか途絶えてしまっている。

#### 生活の様子

特定技能従業員や技能実習生が日本で覚えた技術は、母国でのキャリア形成に資する。だがそれとは別に、彼らは日本での稼得金額に魅力を感じているようでもある。

給与の使い方について、なかには日本人でも吸わないような高いたばこをたしなむ者もいるし、新型のiPhoneを使っている者もいる。ただし日常的にはかなり節約している様子がみられる。技能実習生は3年間で300万円程度貯金しており、G社もこれに驚くぐらいである。

#### 生活管理

生活管理について、技能実習生の場合、たとえばゴミ出しのルールを教えたり、街中での自転車の乗り方を指導するために警察署員を呼んで安全講習をしてもらったりと、都度の指導が必要な状況はある。また技能実習生との直接的なコミュニケーションの例としては、母国の父親が病気になったのだが、どうすればいいのかといった相談事のメールが深夜に来ることもある。ただし2、3年目にもなれば、日本のルールもだいぶわかってきて、ふるまいも変わってくる。特定技能従業員にもなれば、生活上のトラブルが原因で、G社が指導をしなければならぬ状況はあまりない。G社としても、技能実習生の受け入れを続けていくな

かで生活管理が必要な場面を何度も経験し、慣れてきたところはある。

総じて外国人は、文化や風習が日本人とはまったく異なる。外国人労働者の受け入れにあたっては、その「入り口」を理解し、彼らの考え方を「見抜いた」うえで採用する必要があるとG社は考えている。たとえばベトナム国籍者は、「勝手に判断する」ところがある。一時帰国のスケジュールを自分で決めてしまい、G社への報告は直前になってしまったり、いつの間にか日本で結婚し、子どもができたりといった事例がこれにあたる。後者の場合は産まれた子どもが不法滞在にならないよう、G社がいろいろ世話を焼く必要もある。

G社としては、日本の文化を彼ら外国人の従業員に理解してもらい、それに順応する意思がある者を見定めていきたいと考えている。現状、G社の外国人の従業員のほとんどは、この理解と順応のために努力をおこなえている。

#### (4) 転職、帰国

特定技能従業員のうち、これまで転職者はいない。帰国者はときどきみられる。

帰国については結婚が理由となることは多い。ベトナム人は家族のつながりが強く、母国の両親から帰国を希望されると断り切れないようである。G社としてはこうした理由での帰国については止めようがないと認識している。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 今後の受け入れ方針

今後G社が事業規模を拡大していくにあたり、特定技能従業員数もあわせて増えていくとG社は考えている。仮に今後5年間で現場担当の従業員を300人増加させる計画を立てた場合、日本人の採用は毎年数十人程度である。そうすると、残りはほぼ特定技能外国人で補充していくことが予想される。

現在G社では技能実習生の新規受け入れ人数を大幅に抑え、特定技能外国人の採用に注力している。ただし本来は技能実習の3年間のなかで育成を図り、人柄や仕事ぶりを見極めたのち特定技能に移行させることが望ましい。したがって今後、技能実習生も何人かは採用していきたいとG社は考えている。

他分野の特定技能外国人の採用については、国内外にかかわらず、建設分野の特定技能試験が整備され次第、取り組みを始める予定である。他分野にも、優秀な人材が眠っている可能性があるからである。その意味では、国外で特定技能試験を合格し、初めて来日する者の採用も、G社は視野に入れている。ただしG社で就労するにあたり、日本語能力を含むコミュニケーション能力は重要である。初めて来日する特定技能外国人については、まず日本語能力の如何が問われることになる。G社はX社と協力しつつ、特定技能外国人の採用ルートの幅を広げていくつもりである。

こうした取り組みができる背景としては、G社が外国人労働者の力を必要していることの

みならず、受け入れに際しては彼らの文化や風習を重視してきた経緯と経験もある。したがって特定技能外国人だけでなく、時宜に応じて、たとえば難民の受け入れも積極的におこないたいとも考えている。

## (2)中長期的な活用の展望

特定技能2号への移行について、たとえばチェンさんであれば、2号への切り替えは可能だとG社はみている。チェンさんは数か月後にベトナムに帰国し、結婚式を挙げる予定である。その後G社に戻ってくる予定だが、チェンさんの目標は、日本で家を買うことだと聞いている。

特定技能2号への移行にあたっては、技術だけでなく日本語能力も高いレベルが求められる。G社としては、チェンさんは別として、現在の特定技能従業員が日本語能力の面で移行の際の基準をクリアできるかどうかを心配しているところである。

特定技能外国人のさらなる活用に向けては、日本人の従業員と同様、彼らにも建設分野の様々な職種を経験させることができたほうがよいとG社は考えている。たとえば適材適所の人材活用を目指すのであれば、複数の職種を経験させたいうえで、適性のある仕事は何なのかを判断できる。また現実的な問題として、たとえばある仕事を担当するなかで腰を痛めてしまった際は、より負担の小さい仕事を担当させられるほうがよい。加えてとくにG社のように多様な職種を経験できる会社であれば、現在建設業界で強く求められている、多能工を育成することも可能である。もし彼らが日本を離れる決意をし、母国に帰ったとしても、いろいろな仕事を日本で覚えていたほうが、やはり国際貢献に資するとも考えられる。

以上

## H社（建設分野、従業員 1000 人～、中部）

ヒアリング調査日：2022年9月9日
ヒアリング対応者：施工系職員 1名
総務系職員 2名
ヒアリング同行者：志甫啓（関西学院大学）

### 1 H社の概要

H社は住宅施工・販売などをおこなう、従業員数 1,000 人以上の株式会社である。

H社の従業員には現場担当の従業員が一定数おり、外部の施工業者の協力を得つつ住宅を完成させる。H社では現場担当の従業員の育成を図るため、高校新卒者を対象とした1年間の企業内研修を実施している。

### 2 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

H社では 2021 年から特定技能従業員を受け入れている。みなH社の技能実習からの移行だが、いったん帰国のうえ再入国した者も多い。技能実習だけでなく一時は建設就労者としてH社で就労していた者もいるため、合計すると7、8年にわたりH社で受け入れている者もいる。

特定技能従業員はみな男性で、国籍は同一である。年齢は 20～50 歳台と幅広い。

他社の技能実習修了者について、H社はこれまで出入国在留管理庁主催のマッチングイベントに参加して採用を試みたこともある。だがマッチングは成立しなかった。他分野の技能実習修了者の採用についてはそもそも現在、建築大工の特定技能試験自体がない。こうした事情もあり、他社の技能実習修了者を採用できる確率は相当低いと感じたところである。

#### (2) 採用のプロセス

##### 技能実習生の採用と育成

技能実習生の採用にあたっては、母国で実施する学力テストの結果や、本人の前職を確認する。

採用予定者には来日前、送り出し機関での事前教育とは別に、最低限の技術などを身につけるための機会をH社は提供している。来日後の講習では日本語の勉強を重ね、必要な資格を取得してもらう。

実習においては3、4人でチームを組ませ、指導員も含めてみなでサポートしながら、技能実習生の成長を促している。

### 技能実習から特定技能1号へ

H社で技能実習から特定技能へと至るプロセスのなかで、スクリーニングという意味でもっとも大きな節目となるのは、技能実習2号を修了する3年目の終わり頃である。この時点では本人もH社のことを把握できている。一方でH社も、3号への移行の可否に関する判断材料をそれなりに蓄積できている。こうした双方の意思を反映した結果として、H社の技能実習2号修了者のうち7割程度が3号に移行する。

一方、技能実習3号から特定技能に移行するのは8、9割である。H社で技能実習3号へ移行した者については、この時点でH社との信頼関係もじゅうぶんに築けており、5年を経てお互いあまり多くを言わずとも理解しあえるところまでできている。

### (3)受け入れ費用

特定技能外国人の受け入れに際し、H社では、登録支援機関は利用していない。H社の特定技能従業員は5年以上のH社での経験があることが大きな理由である。特定技能従業員を受け入れるにあたり、送り出し機関への支払いを除き、H社が特別な費用を負担することは基本的にない。

## 3 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と活用

特定技能従業員は、基本的には現場で建築大工として就労している。特定技能従業員の場合、技能実習の期間を経ているため、H社の住宅施工のパターンはすべて頭に入っている。

特定技能従業員や技能実習生が施工の現場にいることについて、注文主はむしろ喜んでることが多い。彼ら外国人従業員にはもともと明るい性格の者が多く、現場で注文主と会う際は、日本語で挨拶できている。またとくに滞日年数が長い外国人従業員は現場での動き方もよく、この点も印象をよくしている。実際、注文主に事後的に書いてもらうアンケート調査結果では、H社に注文した住宅を外国人従業員のことを褒めるような記述がしばしばみられる。

#### 資格の取得

H社では、日本語能力試験の認定や技能検定の合格状況に応じ、特定技能従業員に対して報奨金を支払うことで、彼らの資格所得に対するモチベーションを高めることとしている。

H社の特定技能従業員は、概ね日本語で十分なコミュニケーションをとることができる。ただし日本語の読み書きがなかなか上達しない者もいる。

技能検定については随時3級と随時2級の受検が技能実習の期間に義務づけられているため、教材などを準備しチャレンジさせている。



## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の給与は月給で支払われる。その額は、彼らが技能実習生等で過ごした経験年数を前提として設定している。昇給、賞与はともに設定している。賞与は出来高に応じて支払われる。

技能実習生の賃金について、1年目の基本給（月給）は最低賃金をベースにして設定している。技能実習生にも最低賃金上昇分とは別に、1年ごとの定期昇給がある。

## (3)住まい

特定技能従業員は、H社が借りた賃貸物件を住まいとして利用している。チームが一緒に従業員の住まいがあまり離れないようにH社は配慮している。賃貸物件の利用について、2人で1部屋か、1人1部屋かについては人数や間取りによって決まってくる。特定技能従業員は、技能実習生と同じ賃貸物件に住むこともある。

特定技能従業員には、技能実習生と同じくH社から家賃補助を出している。H社からの補助について総じていえることだが、特定技能従業員と技能実習生の条件は同じである。どちらかは自腹だが、もう一方はそうではないといったことは基本的にない。

## (4)転職

H社の特定技能従業員のうち転職により退職した者はほぼいないが、転職で入社してくる者もない。これはH社が特定技能従業員を受け入れ始めてから時間が経っていないことも影響している。むしろ転職が多いのは、特定技能への移行の要件を満たす、技能実習2号から3号へと移行するタイミングである。

その要因は、大きく2つあるとみている。第一に、入社についてはとくに技能実習生や特定技能外国人に受検を課されている技能検定の難しさに起因する、建設分野独特のハードルの高さが挙げられる。技能実習生に課される技能検定試験は難易度がかなり高い。特定技能試験についても同様の傾向がみられ、別の分野への転職を考えている技能実習修了者や特定技能外国人が建築大工を選ぶ確率は低い。

第二に、転職による退職については他業種への転職に関するハードルの低さが挙げられる。H社が観察する限り、他業種への特定技能移行のための試験難易度や頻度が、建設業界とは異なり開催頻度も高く難易度も低い。また転職は「数珠つなぎ」のような形で、「一気に引張られる」ように生じる。すなわち試験の難易度が低く、月給だけ見れば好条件を提示する会社についての情報を仕入れた1人が仲間を誘い、その会社へと転職する。するとブローカーがその転職者を使い、元の会社の技能実習生をさらに誘ってくる。

SNS上の外国人向け求人は、年間休日や時間外労働など契約内容がいいかげんなものが多い。こうした求人情報につられて転職した者のほとんどは転職先での就労が続かず、結局帰国することとなったと聞いている。日本国内で特定技能外国人の転職を積極的に促すよう

な登録支援機関は、送り出し国との取り決めに関する知識に疎いことが多く、今後の国際関係上の大きなトラブルのもとにもなる。そもそも特定技能外国員が簡単に転職してしまう現状では、育成に向けた意欲をそがれてしまう会社も多く出てくるのではないかとH社は懸念している。

#### 4 今後の受け入れ・活用の見通し

今後の特定技能外国人の受け入れ見込みについて、H社は現場担当者の増員と並行し、特定技能従業員も増加させる計画を立てている。

今後の特定技能従業員の活用をめぐる課題としては、特定技能従業員で人手不足を補うことにとどまらず、特定技能従業員の役割やミッションを明確にすることで、技能実習制度と特定技能制度が補完性を発揮できるようにすることが挙げられる。現在H社では、特定技能従業員が管理職へと登用されるための要件をどう設定するのかを検討しているところである。また今後は特定技能従業員の多能工化をすすめ、彼らが住宅施工全体にかかわれるようにしていくことも考えている。

特定技能2号の活用の方途については、H社は実際のところまだ先の話といった感覚である。これとは別に、特定技能2号への移行者は、母国から家族を呼ぶことも考えられる。この場合H社としては、大きな責任と期待に正面から応えなければならないとも考えている。

以上

## I社（建設分野、従業員 100～299 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年9月21日  
 ヒアリング応対者：代表取締役社長  
                     総務部 部長  
                     総務部 経理課 副部長  
                     総務部 職員  
 ヒアリング同行者：大友信也（外国人雇用対策課）  
                             井上雄太（海外人材開発担当室）

### 1 I社の概要

I社は内装工事をおこなう、従業員約 180 人の株式会社である。関東の総合建設業者の一次協力事業者であり、有名な商業ビルでも施工している。

東京オリンピックの際には需要が増えると見込んだが、あまり大きくはなかった。首都圏には多くのビルが建つが、受注産業の悲しさで大きな波がある。コロナ禍のときは休業せざるをえなかったため、雇用調整助成金があったのはありがたかった。I社は職人を社員として雇用しているため雇用調整助成金を利用できたが、同じ業界でも雇用されていない一般の職人には支給されなかったようである。

### 2 I社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

I社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表 I-1 のとおりである。

図表 I-1 雇用・就業形態別 I社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	136人	0人	1人	0人	0人	9人	31人
うち外国人	3人	0人	0人	0人	0人	－	－

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員 (136 人) のうち管理部門の従業員は 30 人程度で、外国人の 3 人はみな事務職として働いている。在留資格は技術・人文知識・国際業務が 2 人、永住者が 1 人である。技術・人文知識・国際業務 (スリランカ、ミャンマー国籍) は専門学校留学生の新卒採用者である。永住者の 1 人 (ベトナム国籍) はもともと技術者として日本で就労していた経験があり、監理団体に勤めていたところ、今年の 4 月に採用した。

I社の現場担当の従業員は技能実習生 (9 人)、特定技能従業員 (31 人) をあわせて 150 人前後である。I社の現場では協力会社の従業員もいるため、全体としては毎日 400 人程度が

動いている。

## (2) 高校新卒者の採用

建設業では以前、直接雇用（以下、直用）が非常に少なかった。I社は50年近く直用として、職人でありながら正社員という形で、先駆けとしてやってきた。現在も、一般的な建設会社では直用で社員を抱えているところは少ない。

I社の採用の中心は新規高卒採用であり、工業高校を卒業した生徒が多い。18歳で右も左も分からない者を一人前に育てることにはお金も時間もかかるが、仕事をするのが自分の会社の現場なので、彼らは自分の現場という意識が高く、責任感がある。

かつては高校新卒を30～40人採用できていたが、近年はこれに苦戦しているところである。東京に出したくないという親の意向もあり、少子高齢化で少なくなっているところにコロナ禍があり、ダブルパンチを受けている。

また日本人の新卒採用だと、離職率が年によって全く異なる。かつては地方からの採用が多かったが、親の面倒を見るために子どもを地元に戻らせたがる親が増えているように感じる。

女性も最近採用しており、今年は6人である。現場のほうも更衣室、作業環境、設備関係に配慮している。寮についても以前は男女を分けていた。

## (3) 技能実習生の受け入れ

I社が技能実習生を初めて受け入れたのは2015年6月である。受け入れの目的は、採用の枠や視野を広げることである。技能実習生はベトナムから受け入れているが、これは仏教国であること、お米が主食であること、真面目な国民性であること、対日感情がよいことを理由としている。

最初の技能実習生を受け入れた際、彼らが帰国する頃にはI社がベトナムに会社をつくると約束をしたところ、日本での実習の態度も大変よかった。実際にI社は2018年頃にベトナムで関連会社を設立し（以下ベトナムI社）、併せてベトナムでの取引先をイチから開拓した。現在、帰国した技能実習生のうち5人はベトナムI社で働いている。

コロナ禍では雇用調整助成金を受給のうえ全社的な休業を実施し、この間は給与の6割ではなく100%を保証した。技能実習生もまたその対象であったが、母国の家族などの期待を受けている彼らとしては、日本で実習がないこと自体が拍子抜けだったようである。また技能実習生の出入国の時期がかなりずれてしまい、とくに帰国できなかつた者にはそのあいだもI社が寮や仕事を提供し続けた。

#### (4)外国人労働者の受け入れ・活用方針

I 社では、国籍にかかわらず同じ方針で従業員の育成などを図る。I 社は高校新卒採用者の採用経験から新人育成のノウハウを持っており、彼らの目線にあわせてたていねいな教育をおこなうことができる。特定技能従業員や技能実習生には日本語の壁があり、分かりやすい日本語で教える必要がある。これは、新卒の従業員に対していきなり専門用語を使っても理解できないのと同じである。

I 社では、従業員に対して人間性にまで及ぶ指導をおこなっている。たとえば挨拶について、「こんにちは」や「ちょえっす」といった軽い感じのものは、やり直しをさせる。小さな声で挨拶することも、やり直しの対象である。大きな声を出すことは、現場の危機管理上でも重要となる。また遅刻も指導の対象である。たとえば 200 人の会議に 1 分遅刻すれば、合計 200 分を損失することになるからである。

I 社では様々な行事を催しており、特定技能従業員や技能実習生もこれに参加する。たとえば社員旅行はバスを 6 台程度借りておこなうが、バスの添乗員には「学生より集まりがいい」と褒められるほどである。また入社式などの晴れの舞台には正装で参加してもらうため、I 社は技能実習生や特定技能従業員にスーツを仕立ててあげている。こちらは当の本人たちにも好評である。彼らはスーツを着た姿の写真を、家族に「かっこいいだろう」といった感じで送ってあげているようである。

ただし文化の違いには十分に配慮する必要がある。彼らベトナム国籍者は家族をととても大事にする。またどういう理由であれ、彼らの頭を触ることはタブーである。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1)特定技能1号外国人と受け入れルート

I 社の特定技能従業員は 31 人で、みな I 社が受け入れた技能実習生からの移行者である。全員ベトナム国籍の男性で、若者が多い。I 社では技能実習 3 号を利用していないが、特定技能従業員のうち 1 期生は技能実習 2 号を修了し、建設就労の枠組みでの 2 年の就労を経て特定技能へと移行している。技能実習の期間を終え、家庭の事情で帰国を選択する者もいるが、ベトナム I 社も含め、8 割程度が I 社で引き続き就労している。

コロナ禍のなか、I 社の特定技能従業員は技能実習 2 号修了時点での一時帰国がかなわなかった。出入国の制限が緩和されてからは順次一時帰国をおこなっており、現在は約 10 人が一時帰国中である。みな久しぶりの帰国であり、帰国中にベトナムで結婚式を挙げる者もいる。またベトナム I 社の近隣に住んでいる者は、同社を訪問のうえ元同僚の技能実習修了者と旧交を温めていることもあるようである。

## (2) 事前教育と採用

### ベトナムでの事前教育と採用

技能実習生の事前教育は、次のようなプロセスでおこなわれる。

まずベトナムでの事前教育は、I社の取引先の建設会社を中心となって運営する教育機関でおこなわれる。当該教育機関では半年をかけ、日本語教育や実習、日本の文化についての学習をおこなう。建設現場では、従業員どうしでコミュニケーションをとることが多い。専門用語を覚える必要があるし、安全についてもきちんと学んでおく必要がある。日本語については、カタコトで日本語を話し、ひらがなを読める程度には教育をおこなう。

ある程度の教育を終えたら、I社を含む複数の建設会社がベトナムに渡り、面接をおこなう。面接では日本人の場合と同様、彼らは事前に教えられたように振る舞う。したがってこの段階では真面目さを含む人柄がわかる程度である。だが教育機関で練習を重ね、緊張する場面にもかかわらず「あ、こんにちは」といった軽い受け答えになる者の採用は避けるようにしている。また採用にあたっては、できるだけ若い者を優先する。若年者は日本語の習得が早く、また日本語の習得状況は、仕事の進捗に直接かかわるからである。

複数の会社が同じ者を採用したい場合、抽選がおこなわれる。当該教育機関では定期的な試験による足切りもあるようで、日本企業との面接にまでこぎつけ、渡日の機会を得られる者は精鋭だといえる。運営を始めた頃は、約200人が入学し、そのなかで来日できたのは60人程度であった。ただし現在は応募者も少なくなっており、入学者のほとんどが技能実習生として来日できているのが実情である。結果として技能実習生の質も落ちてきている。

### 入国後講習

入国後講習はI社が独自におこなう。当該講習は1期生を除き、しばらくのあいだは外部委託で実施していた。だが外部の講習では、他社の技能実習生と仲良くなりすぎてしまうなどで、日本語を学ぶ意欲やルールに対する意識が緩くなるきらいがある。これではベトナムでていねいに教育をした意義も薄れてしまう。社内でも1期生のほうがよかったという声があり、現在はI社で入国後講習を実施する方式に戻し、I社の社風を学ぶことにも重点を置くこととした。

なおI社は建設業種の技能検定の試験会場となっており、技能実習生のための随時3級の試験もI社で実施する。こうした形で建設業界や同業他社への協力はおこなっているが、I社がおこなう技能実習生の入国後講習に同業他社の技能実習生が参加することはない。

## (3) 監理団体と受け入れ費用

I社は現在、登録支援機関を利用していない。I社の外国人従業員が支援業務に従事しているため、以前利用していた登録支援機関との契約は2022年7月いっばいで打ち切った。したがって支援費用はかからないが、送り出し機関には1人あたり月約5千円を支払う。

技能実習生の監理団体は関西地方に本部がある。取引先の建設会社との関係がある監理団体であるため、信用がおけることがメリットである。監理費用は1人あたり月約3万3千円である。

受け入れ時費用について、特定技能従業員の場合は20万円、技能実習生では66万円である。医療機関適用保険や航空費用はともにかかるが、技能実習生の場合は事前講習のための費用がかかる。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と活用

技能実習の職種は軽量鉄骨下地工とボード工である。

仕事は「習うより慣れよ」であり、現場で親方や先輩に付き、覚える。

作業はグループでおこなう場合もあるし、例えばマンションのような場合だと1人に入るケースもある。1人の現場であれば、1、2年目の従業員が行くことは難しい。いずれにせよ技能実習生を含め、外国人従業員が1人で現場に行くことはない。

現場担当の従業員が一人前になるまでの期間は大きな個人差があるが、早ければ1、2年で任された作業をきちんとできるようになる。ただしどの作業もできるようになり、全体を見渡せるようになるには5、6年はかかる。特定技能従業員の場合、技能実習の期間を含めて技術を身につけることができる。したがってほとんどの者が将来的には一人前に育つことが期待できる。

一般的に、技能実習生や特定技能外国人といった外国人労働者は、建設現場で事故にあうことが比較的多い。そもそも安全については日本が圧倒的に厳しく、以前は現場の担当者や職長が彼らと日本語の意思疎通ができるかを確かめることもあった。こうした取り組みをどれくらい厳しくおこなうかについてはまちまちな側面もある。だがたとえば提出しなければならない書類のフォーマットが現場によって異なることもあり、このことでI社の事務手続きが手間をとられる。こうした書類は国でフォーマットを統一してもらえると、手続きもしやすくなるとI社は考えている。

#### 働き方

労働時間について、就業規則は8時から17時半であり、現場によっては例えば7時半から17時といったように、多少の早出をするということはある。現場のルールがあるので、こちらで決められない。8時間を超えたら時間外という扱いである。

現場担当の従業員は寮から通うが、たいていグループになっているので、親方が迎えに来て、連れていくケースが多い。進んで残業や休日出勤をしたがり、「僕は日曜日休み1日です、あとは働きます」というベトナム人が多かった。逆に日本人の若年従業員は「給料

より休みください」「出世もしたくない」と言う。

## 評価

人材活用の面から評価すると、技能実習生から特定技能という段取りを踏んでというのが根本にある。後述のように離職率もかなり低く、頭数として戦力になってくるためありがたい。技能実習生や特定技能外国人は使い捨てる労働力ではなく、その先の活用まで考えてやっていく必要がある。当の本人も賢いため、会社がどのように自分たちを扱っているのかは分かっている。

新規高卒者と比べると、むしろ彼らのほうが優秀であり、難関を潜り抜けて日本に来るだけでも大変なことである。ベトナム人は借金し、家族中から期待を背負っており、ハングリ一さが違う。できないから帰るという選択肢はないからである。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金について、特定技能2年目の1期生は月給27万円である。高卒新入社員の5年目が比較軸である。残業代は別であり、毎年、決算賞与を別に払っている。年収でいうと稼ぐ従業員は年収500万円を超える。同業他社に比べて水準は高いため、ベトナムでの学校が一緒に他社に行った知り合いからは羨ましがられているようである。

給与にはまだ差をつけていないが、親方になってベトナム人を使いたいという意欲がある社員もいる。意欲がある社員に対してどうチャンスを与えるかについては模索中である。

技能実習生はみな月給である。技能実習生の1年目だと、17、8万円弱である。

## (3)住まいと生活

技能実習生や特定技能従業員は、新卒の従業員と同じくI社の独身寮を利用する。寮の部屋に収まりきれない者については、I社の近隣に借りた一軒家も用意している。なお新卒の従業員の場合、若手が入寮し、部屋が足りなくなれば年長者が退寮する、ところてん方式で寮を利用している。入寮の期間は3年程度、長くても5年である。

寮費は光熱費、インターネット利用費も含め、特定技能従業員は月3万円、技能実習生は2万円である。これらの費用負担は日本人の入寮者と同等の設定である。ただし特定技能従業員や技能実習生は2人1部屋で、日本人の入寮者は1人1部屋である。1人1部屋の場合はその分寮費が高くなり、このことを彼ら外国人従業員に説明したところ、みな2人1部屋を希望した。なお寮の近隣でアパートを借りれば、光熱費込みで月10万円はかかり、これに敷金、礼金、更新料なども別に負担する必要がある。

携帯電話はI社が貸与し、また本人たちの強い要望に応じ、寮内にWi-Fi設備を完備している。特定技能従業員や技能実習生のなかには家族をベトナムに残して渡日している者もあり、彼らは毎月家族に仕送りをする。全体的にあまり無駄遣いはせず、たとえば日本で



遊興に稼ぎをつぎこむような様子もみられない。ただし彼らにとってのステータスである iPhone 購入のためには食費を節約するようなどころもある。

特定技能従業員や技能実習生は、酒の席でみなと騒ぐことを好む。コロナ禍のなか飲み会を開く機会は大幅に減っているが、一緒に居酒屋に行くと 30 回程度は乾杯をする。I 社としては「あいつらと飲むと疲れちゃう」と感じるほどである。

また I 社はラーメン屋を関係会社として持っており、I 社の従業員は 500 円で食べ放題、飲み放題での利用ができる。特定技能従業員や技能実習生はこのラーメン屋を好んで利用する。彼らは 1 回につきラーメン 2 杯、ビール 3 杯程度の飲食を楽しんでいるようである。

I 社の特定技能従業員や技能実習生のうち、日本で出会った人と結婚した者はいない。I 社は部外者の入寮を禁止しており、門限もあることが影響しているのではないかと I 社はみている。

#### (4) 転職、帰国

技能実習修了時にほとんどが I 社での就労を希望することはすでに述べたが、特定技能従業員の離職もほとんどみられない。帰国者は 1 人で、転職の申し出も今のところはない。彼らは滞日の同国籍者とのコミュニティを持っており、みな連絡を取りあっている。そのなかでいろいろな情報を得たうえで、I 社での特定技能への移行や勤続を選択しているようである。

日本人の従業員の場合と同様、同じ業界内での技能実習修了者、特定技能従業員の引き抜きは今後出てくるものと思われる。I 社はこうした引き抜きにはこれまで厳格に対処しており、場合によっては引き抜き行為に対して直接抗議することもある。I 社がイチから育成した従業員を失うことは、会社にとって大きな損失だからである。

総じて、特定技能従業員や技能実習生の育成をきちんとできている会社とできていない会社の差が明確にわかるような制度ができることを I 社は望んでいる。現在も優良企業の認定と優遇的な措置はあるが、たとえば仕事の受注のしやすさも変わってくるようであれば、育成に対する企業努力もより後押しされるのではないかと I 社は考えている。

## 5 今後の受け入れ・活用の見通し

### (1) 今後の受け入れ方針

現在 I 社では、特定技能従業員と技能実習生をあわせて 40 人受け入れている。I 社としては、現状の人数がちょうどよいと感じている。建設業界全体での仕事の波があるなか、従業員を無軌道に増やしていくわけにはいかない事情がある。I 社の従業員で 200 人、協力会社の従業員も含めて 400 人が適正な規模であり、このなかで特定技能外国人の受け入れ数も決まってくるからである。

ただし今後の少子高齢化を考えると、I 社が受け入れる外国人従業員数は必然的に増えて

いくものと思われる。特定技能従業員と技能実習生の人数バランスについては、コロナ禍の影響なども鑑み、今後検討するつもりである。とくに技能実習生の場合、離職率が低いことはよいのだが、逆に雇用調整が効きにくい面もある。また管理者は日本人でなければ務まらないところがあるため、日本人の従業員1人が数人の外国人従業員を管理する形になっていくことが予想される。その意味では、日本人従業員と外国人従業員のバランスも今後の検討課題となるとI社は考えている。

特定技能外国人の受け入れルートについては、将来的にベトナムで建設分野の特定技能試験が実施されるようになれば、新卒社員として当該試験合格者をI社に受け入れることも考えている。また同業他社での技能実習修了者を受け入れは絶対にできないというわけではない。ただしI社は、現場担当の従業員に対して「ただ仕事ができればよい」ことは求めている。したがって彼らを経験者として受け入れるとしても、I社で再教育する必要性はあると考えている。

加えてI社はベトナムI社を通じ、会社独自の外国人労働者受け入れスキームをつくることも考えている。ベトナムでは現在、技能実習制度に対する応募者が減少している。賃金格差も縮小し、また渡日についても彼らは「なんか辛そう」といったイメージを抱いている。海外での就労を考えているベトナム人は、SNSを通して情報を得、オーストラリアやカナダ、韓国を渡航先として選んでいる。外国人労働者に来てもらえるかどうかは、企業それぞれの努力にも大きく依存することになるとI社はみているからである。

## (2) 中長期的な活用の展望

I社が受け入れる特定技能従業員のうち初めに受け入れた者は13人だが、うち2、3人は日本での長期的な仕事と生活を望んでいる。特定技能2号に移行するための試験（技能検定1級）はかなり難しく、I社は来年にも試験に向けた練習の場を設けることを検討しているところである。

I社で長期的に働くことを希望する者は、仕事に対する意欲も高い。彼らには、将来的にI社で親方になることも期待できる。I社で親方と呼ばれる者は、グループ長のような形で部下を束ねる従業員のことを指す。これは課長レベルに相当し、現場の管理だけをおこなう職長より上の役職である。I社内には30強のグループがあるが、親方には役職手当があるし、また才覚があつてより多くの従業員を率いることができれば、その分収入も多くなる。

日本人従業員の場合、「本当の」職長になるには5、6年かかる。外国人従業員の場合は日本語の読み書きの点での努力次第ではあるが、この点でのハンデを考慮すれば、職長になるまでに10年かかる。そして発注企業の担当者との打ち合わせができるようになれば、I社としても「すごく楽」になってくる。このレベルになれば、日本語の読み書きだけでなく、図面が読めることや、工程など「先々をみる力」も必要となってくる。

特定技能2号に移行した場合、移行者も「高度人材」としての処遇を求めてくるものと思

われる。処遇については、日本人と同様、意欲と技術次第で「惜しみなく」検討するつもりである。また I 社としても、特定技能 2 号の従業員に対してどのような役割を果たしてほしいか、どの程度の技術や日本語能力を身につけておいてほしいかなどをはっきりさせる必要があると考えている。

現状、I 社の特定技能従業員や技能実習生のなかで特定技能 2 号へと移行できそうな者は 2 人である。日本人の場合もそうであるように、なかには現場担当者として黙々と作業をすすめることを好む者もいる。また 2 番手でこそ実力を発揮できる者もなかにはおり、必ずしもトップに上り詰めることがすべてでもない。こうした者をどう評価していくのかについては、今後の課題でもある。

なお新卒採用と現場担当者の内部育成に長く力を注いできた I 社としては、特定技能従業員を独立させ、ひとり親方のような形で活用することは考えていない。

以上

## J社（農業分野、従業員 30～99 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年9月20日
ヒアリング対応者：専務取締役、加工部 部長 登録支援機関（X社）職員
ヒアリング同行者：夏 天（労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー）

### 1 J社の概要

J社はねぎの生産と加工をおこなう、従業員約 50 人の株式会社である。

J社が法人として保有する畑は約 5ヘクタールである。J社の特徴は、ねぎの生産だけでなく、全国の契約農家で収穫したねぎをJ社の工場に集め、加工もおこなっている点である。ねぎの作付けから収穫までは8～10か月かかり、同じ畑では1年に1作である。またねぎを育てるには18～20度の温度帯が必要である。たとえば7月だと北海道や秋田県、青森県が生産の中心で、その後は関東圏に移り、J社の畑では11月にも収穫ができるよう作付けをしている。J社の契約農家が産地リレーのような形で生産することで、J社は通年で加工ねぎを出荷できる体制を整えている。

J社は同じ地域で60年以上にわたりねぎの生産・加工・販売事業を営んでいた株式会社を母体として、2019年に設立された。関係会社であるX社はねぎの流通をおもに担うが、X社内の事業部が、登録支援機関としてインドネシアからの特定技能外国人の受け入れ支援をおこなっている。

生産・加工したねぎは通信販売もおこなっているが、スーパーや外食業、学校給食や社員食堂を運営する会社、タレやソースの生産会社などの加工業者との取引が売り上げの中心である。新型コロナが流行した当初は外食業への販売が落ち込む一方、一時的にはあるが、いわゆる巣ごもり需要の高まりを受けてスーパーへの販売が増えたこともあった。そのあいだもJ社ではねぎの生産量をとくに減らしたことはなく、したがって雇用調整は実施していない。

### 2 J社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

J社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表 J-1 のとおりである。

正社員は8人、契約社員は1人である。正社員は中途採用者で増やしており、新卒採用者はまだいない。

パート・アルバイト（以下パート社員）は31人である。派遣社員はいないが、これまで繁忙期に活用してきた短期雇用者にかわり、今後は派遣社員を受け入れることも検討している。

図表J-1 雇用・就業形態別 J社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	8人	1人	31人	0人	0人	0人	6人
うち外国人	0人	0人	7人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

パート社員はみなJ社の加工場で働いている。パート社員を募集する際は求人広告を出しており、ハローワークは使っていない。パート社員の9割は女性で、高齢者はそれなりに多く、60歳台だとまだ若手にみえる感じである。若年層はもの覚えが早いといったメリットはあるが、とくに子育てに忙しい世代は、急に仕事を休まなければならない状況が多々ある。したがってJ社としては国籍にかかわらず、子育てがひと段落した40歳台後半から50歳台を採用のターゲットとしてきた。

ただしJ社では近年、子育てに忙しい世代の働き方に関するニーズに柔軟に対応するようにしている。これはD社が特定技能従業員を含む正社員の雇用を増やしたことで、「ベースとして毎日いる人間」を確保できるようになったことも大きい。結果として最近ではパート社員の定着もよくなり、30歳台前半の女性を採用できるようにもなってきた。J社では次のステップとして、生産性の向上や効率の追求が、仕事や働き方に関するテーマとして上がってきているところである。

## (2)外国人労働者

パート社員のうち外国人は7人で、国籍はフィリピン5人、ペルーとタイがそれぞれ1人となっている。在留資格はほぼ日本人の配偶者等である。J社の近辺には学校がないため、留学生のアルバイトはいない。全員女性で年齢層は30歳台後半から50歳台と幅広く、分社化する前も含めて勤続年数は長い。外国人のパート社員は同国人のネットワークを通じてJ社での採用に応募してくる場合が多い。

分社化する以前も含め、フィリピン国籍のパート社員数は一時期に比べてかなり減った。一時期は中国やタイ、韓国国籍が多かった時期もある。なおJ社はパート社員を採用する際、在留カードの真偽やビザの種類や就労制限について厳しくチェックする。コロナ禍のなか帰国困難の外国人のオーバーワークが散見されることは聞いているからである。

J社の特定技能従業員は6人で、技能実習生はいない。技能実習生はJ社の設立時から受け入れており、直近まで3人いた。このうち2人は技能実習2号を修了して帰国し、

残りの1人は特定技能へと移行するための手続きを終えている。特定技能従業員数(6人)にはこの1人も含まれており、したがってJ社では直近まで、技能実習生3人、特定技能従業員5人の8人であった。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

J社が初めて特定技能従業員を受け入れたのは2020年12月である。特定技能従業員6人のうち5人はインドネシアで採用した他社の技能実習修了者で、1人は在留資格変更の手続きを終えたばかりのJ社の技能実習2号修了者である。

特定技能従業員はみなインドネシア国籍の男性で、年齢は20歳前半から20歳台後半である。インドネシアで採用した技能実習修了者は23歳前後で技能実習2号を修了し、1、2年をインドネシアで過ごしている。

インドネシアでの採用者の実習先には、農業だけでなく漁業や製造業も含まれる。漁業での修了者は根気があり、また実習期間中はほとんど船上にいたため、日本で家を借りて暮らすのは今回が初めてだと聞いている。実習先の地域は関東地方ではない者が多い。日本での滞在経験があるため、個人差があるものの、総じて日本語能力は高い。

J社では、技能実習生と特定技能従業員ともに男性を採用している。とくに加工場はパート社員を含め女性が多い職場であり、力仕事を担える特定技能従業員は重宝される。

J社が初めて受け入れた特定技能従業員は3人だが、彼らにインドネシアで内定を出したのは2019年だった。だがその直後に新型コロナウイルスの流行が始まる。内定者には入国許可はおりているものの実際の入国ができない状態が1年以上も続き、この間は在留資格認定証明書（有効期間は3か月）の延長申請を繰り返すこととなった。2020年10月頃の外国人の新規入国制限の緩和を受け、J社は急遽、内定を出していた3人の飛行機の手配と住居の準備をした。無事に入国した後も2週間の自宅待機が必要だったため、J社は3人それぞれのために個室を用意している。

#### (2) 登録支援機関

##### インドネシア農業省との提携

J社の登録支援機関は、J社の関係会社であるX社である。X社はJ社だけでなく、他の農家の登録支援業務もおこなっている。

X社内で登録支援業務を担当する従業員は3人で、みなインドネシア語が堪能な日本人である。このうち業務担当マネジャーは日本の大学を卒業後、インドネシアに留学していたことがある。その後インドネシアから日本への留学エージェントでの就労を経て現職に至る。

X社の特徴は、X社が自らインドネシア農業省と覚書（MOU）を結び、インドネシアから特定技能外国人の受け入れをおこなっていることである。MOUを結ぶメリットは、インドネシア農業省が持つトレーニングセンターに登録されている、優秀で身元が確かな者を受け入れることができる点にある。MOUをもとに特定技能外国人を受け入れた場合、受け入れ後に問題が生じた際も、インドネシアからのサポートを受けやすい。インドネシア農業省とMOUを結んでいる民間企業はJ社だけであり、現在J社はコロナ禍の影響で滞っていた

当該受け入れスキームの完成に向けて、インドネシア農業省と細部を調整しているところである。

またX社はインドネシアの日本語学校ともMOUを結び、入国前の日本語教育と帰国後のサポートに力を入れている。特定技能外国人は即戦力として期待されており、技能実習生のように「大目にみてもらえる」ことはない。特定技能外国人の日本語能力が低いことは、受け入れ農家からのクレームにもつながる。X社では特定技能外国人が日本で就労したあともオンラインで日本語教育を受けられるようにしており、手厚い日本語教育で他の登録支援機関との差別化を図っている。

### 登録支援業務の実際

X社は現在、20～30社の農家と契約している。支援をおこなう特定技能外国人数は約70人だが、なかには1社で2～30人を受け入れているところもある。契約している受け入れ農家は北関東を中心に、全国に広がる。農業の特性上、東京都での求人は少ないが、当の特定技能外国人には東京都近郊の農家の人気が高い。受け入れ農家は耕種農業全般に渡る。

上述のように、X社はインドネシアで特定技能試験などに合格した者を受け入れられることを強みとしている。国内での移行支援を依頼されることもあるが、この場合はX社で面接のうえ、支援の可否を判断する。

X社を利用する農家がインドネシアで採用活動をおこなう際も、X社が応募者と面接をおこなう。面接の際は日本語能力のほかに、応募者側の期待と契約農家での作業内容にずれが生じないかを確認する。たとえば何でもいいから日本で仕事をしたいと考えている者の場合、来日してからトラブルが生じやすい傾向にある。X社は応募者に対してなるべく自分が希望する条件にあう農家との面接に参加し、少しでも気になる点があるようであれば、応募を見送るよう助言している。

インドネシアでの応募者のなかには、技能実習修了者と、特定技能制度を利用して初めて来日する者の双方が存在する。X社がマッチングをおこなう際、受け入れ農家は技能実習修了者、とりわけ農業分野の者を希望することが多い。これは技能実習の経験がある者のほうが、受け入れがスムーズだからである。なかには特定技能制度を通じて初めて来日する者を希望する農家もいる。その理由としては、初めて来日する者は教えた作業を素直に受け入れてくれる可能性が高いこと、また来日後すぐに転職する可能性が低いことが挙げられる。

なおX社が実際に関与している特殊な受け入れケースとしては、短期雇用での長期契約が挙げられる。たとえばある農家では繁忙期の6か月間だけ特定技能外国人を雇用しているが、雇用契約は1年に半年、9～10年の長期契約である。こうした雇用契約を子どもがいる外国人男性が結んだ場合、母国に残った子どもはこれを「出稼ぎのお父さん」といったイメージで捉えており、とくに違和感のないものだという。

### (3)受け入れ費用

特定技能従業員の支援費用は1人あたり月2万2千円である。また受け入れ時費用は約23万5千円である。

なおJ社が以前受け入れていた技能実習生の場合、監理費用は1人あたり月2万円であった。これは利用していた監理団体が、X社と同じくインドネシア農業省と提携しており、送り出し機関への支払いがなかったことで通常よりも安くなっている。技能実習生を受け入れた際はさまざまな準備が必要だったため、受け入れ時は1人あたり60万円近くを費やすこととなった。この費用について、J社は「高いか安いかでいえば、かかる（※高い）んだな」と捉えている。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と働き方

特定技能従業員はねぎの生産と加工を担当している。配属はそれぞれ3人で、2つの職場は専門性が異なるため、ローテーションはしていない。

加工場は各地の契約農家から取り寄せたねぎを扱っており、常に稼働している状態である。生産現場の者も、年間を通して仕事はある。夏は草むしりをして畑の状態を維持する。また雨の日など畑の仕事ができない日は加工場で勤務するようにするなど、柔軟に対応している。J社の繁忙期（11月～1月）は週1日の休みになることもままあり、有給休暇もなかなか取れない。残業は疲れるが、この時期は手取りが増えることもあり、みな充実した表情である。

特定技能従業員はフルタイムで働き、J社の正社員と同等の雇用契約を結んでいる。J社は特定技能従業員に、その分の仕事を覚えてもらうよう取り組んでいる。とくに加工担当者にはふだんの作業にとどまらず、同じ職場で働くパート社員への作業の振り分けや指示などもしてもらう。

なお特定技能従業員はパート社員に息子のようにかわいがられている。外国籍のパート社員とは日本語でコミュニケーションをとっており、両者の関係も良好である。たとえば食堂で一緒に昼食をとったり、買い物やレストランに一緒に行ったりするなど、職場を離れた交流もみられる。

週の労働時間は40時間で、定時は8時から17時半、休憩は90分である。特定技能従業員のうち漁業の技能実習修了者は定時がない仕事に従事してきたこともあり、J社の働き方を気に入っているようである。

#### 資格の取得

特定技能従業員のさらなる活用に向けて、J社では彼らにフォークリフト資格を取得してもらい、自動車運転免許を取得するよう促している。



フォークリフト資格について、J社では特定技能従業員に、職場で使う1トン未満のフォークリフトを運転できるようにするため、必要な講習を受講してもらう。受講料はJ社が負担する。これによりフォークリフトでねぎを加工場に運んだり、加工したねぎを冷蔵庫にしまったりと、業務の8割程度をカバーできる。

講習科目の講師は日本人だが、外国人でも日本語が理解できれば受講できる。J社ではこれをフォローするため、インターネットからインドネシア語のフォークリフト資格のテキストをダウンロードし、彼らに読んでもらうようにした。特定技能従業員は機械を使うことが好きで、日本人よりも機械の使い方を覚えるのが早い。

自動車運転免許について、J社では、彼らがインドネシアで取得した免許を切り替えることにより取得させている。自動車運転免許があれば、畑で収穫したねぎを加工場まで運べるようになる。またJ社の畑は離れた場所にいくつかあるのだが、畑の移動を特定技能従業員だけでできるようになり、日本人の従業員が送迎のために作業を中断しなければならなかった現状も改善できる。

切り替えの際は、どうやって、いつインドネシアで自動車運転免許を取得したかなどを細かくチェックされる。実際、特定技能従業員のなかにはインドネシアの免許証に不具合があるため切り替えができなかった者もいる。ただしこの不具合は本人に責めがあるものではなかったため、J社としても準備を万端にしたうえで、免許の切り替えに再チャレンジさせる予定である。

加えてJ社では、特定技能従業員に対して定期的に日本語能力試験を受けさせるようにしている。加工担当者はパート社員に対して業務内容の指示出しをする必要があり、十分な日本語能力が求められる。また日本語の読解能力が高まれば、取引先とのやりとりも適切におこなえるようになる。

特定技能従業員の日本語能力にはばらつきがあり、日本語能力試験で「N3を取れたらよく頑張ったな」という評価に値する」のが現状である。だが日本語能力が高まれば、彼らが帰国した際の就職も有利になる。したがってJ社は特定技能従業員に対して、N2取得を目標として日本語能力の向上に励むよう指導している。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の1年目の給与は月18万円である。昇給、一時金ともにある。これはJ社の農業専門学校卒の正社員を基準にして設定したものである。昇給は人事考課をもとに決定する。評価項目は勤怠の貢献度、業務の理解度、本人のやる気の3つを柱としている。

農業分野では特定技能外国人にも時給で支払うところが多いが、J社の場合は月給制であり、技能実習時から収入は一気に増加する。J社の特定技能従業員には職場でのリーダーシップを期待していることは前述のとおりであるが、特定技能従業員には気持ちも一新してもらい、しっかり責任を持って働いてほしいとの考えから、この給与設定としている。

### (3)住まいと生活

#### 住まいと食生活

現在は一軒家を2つ借り、それぞれに3人ずつ住んでいる。これは技能実習生を初めて受け入れた際に一軒家を1つ借り、その後特定技能従業員を3人受け入れた際に、また別の1軒家を借りたものである。

技能実習生の場合、敷金、礼金は会社負担だったが、特定技能従業員はこれを自己負担としている。また家電製品を含む家具代についても技能実習生は会社負担、特定技能従業員は自己負担としている。家具はJ社が契約するリサイクル業者から安価で提供してもらい、代金はJ社が立替え払いのうえ、給与から月1万円程度ずつ分割で天引きするようにしている。

特定技能従業員は、基本的に自炊で食事をまかなっている。米はJ社が知り合いの農家から年に1回安く購入したものを支給している。ただし大量の米と揚げ物、といった食事スタイルが目につき、またJ社が彼らを焼き肉屋の食べ放題に連れて行くととても喜んでくれるのはよいのだが、J社としては彼らの栄養バランスが崩れがちであることが心配の種となっている。彼らは甘いものも好きで、最近では歯医者に通い、医療費がかさむ者もいる。J社は彼らに対して食事のバランスについての指導をおこない、またJ社のねぎを調理して提供するような形でも食生活のサポートをしている。

なおインドネシアの食材は、インターネットで購入することが多いようである。またSNSで知り合ったインドネシア国籍者が車で訪問販売をおこなっており、食材も含めて彼らから購入することもあるようである。

#### 地域社会との共生をめぐる

技能実習生や特定技能外国人を受け入れるにあたり、生活に関してもっとも苦労したのは、近隣住民との関係構築である。そもそも技能実習生や特定技能従業員のために一軒家を用意した理由は、アパートだと騒音などについての近隣住民からのクレームがどうしても多くなるからである。J社が所在する地域には高齢者が多く、彼らのなかには近隣で外国人の男性が共同で暮らすことについて率直に嫌悪感を示す者もいる。

現在は近隣住民とも良好な関係を築けているが、これは技能実習生や特定技能従業員に対して、近所の掃除やゴミボックスの清掃などを積極的に手伝うようにさせたことが大きい。こちらも当初、近隣住民は「どうせ日本語がわからないから、あなたたちはやらなくていいわよ」といったスタンスだったが、J社がこれに引き下がらずに説得を続けた。その結果、近隣住民も「じゃあバケツとモップを置いておくから、わからなかったら聞いてね」といった感じで態度を変化させるようになった。現在はお互い草むしりに参加するなど、J社やJ社の特定技能従業員と近隣住民は持ちつ持たれつの関係となっている。

J社の近隣には空き家もそれなりにあるのだが、総じて外国人が住まいを借りることに困難が伴う。外国人が住みやすい地域になるためには、自治体のサポートが必要だとJ社は

感じている。

### 生活の様子

給料の使い道について、貯金や仕送りを意識している人が多い。特定技能従業員のなかには農村出身者が多いが、彼らは貯金や仕送りで現地に家を建てたり、きょうだいの学費を賄ったりすることを目標としている。だが日本に長くいるとお金を使い始める傾向がある。技能実習生でも身のまわり品にいいものが増えて洗練された感じも見受けられるようになる。

交友関係について、特定技能従業員はSNSを通じた同国人どうしの横のつながりを持っているようである。たとえば冬場はインドネシア人だけで集まり、スノーボードのツアーに参加する様子もみられた。ただしJ社が設立時に受け入れた技能実習生たちは丸々3年間コロナ禍でどこにも行けず、帰国する直前になってやっと旅行に行けた程度であった。J社としても感染拡大防止のためむやみに出歩かないよう指導していたとはいえ、少し申し訳ない気分も味わっている。

特定技能従業員のうち2人は既婚者で、2人は日本国内の同国籍の技能実習生と交際をしている。技能実習生や特定技能従業員のなかには日本で知り合った者と結婚することもままみられ、彼らは一時帰国して結婚式を挙げた後、また日本に戻ってくる。日本で配偶者を近隣に呼び寄せ、一緒に生活することを希望する者もいるが、今は仕事に集中するよう、J社は諭すようにしている。また休みの日に遠距離を移動し、配偶者や交際相手に会いに行く際は必ずJ社に報告するよう指導し、有事の際も速やかにJ社が対応できるようにしている。

### (4) 転職、帰国

これまで特定技能従業員が離職したことはない。これはJ社の待遇のよさが原因だと考えている。事実、農業分野の他の特定技能従業員のなかには、J社で働きたがっている者もいる。

## 5 今後の受け入れ・活用の見通し

### (1) 今後の受け入れの見通し

J社では今後、技能実習生の新たな受け入れは考えておらず、特定技能外国人の採用に注力する予定である。技能実習制度と比べた際、特定技能制度では任せられる仕事の幅が広く、費用対効果が大きいためである。また技能実習制度は手続きが煩雑で、日誌をつけるなど手間がたくさんかかるのに対して、特定技能制度は「すごくシンプルでいい」ことも大きな理由のひとつである。

特定技能外国人の受け入れ規模について、現状の生産体制を所与のものとするれば、加工場であと2人程度を新たに雇用することは考えられる。ただしねぎの生産・加工事業の規模を飛躍的に大きくしていくのであれば、たとえば新しい加工場を他地域に作るたびに、相応の

人数の特定技能従業員が必要となることも考えられる。

## (2) 中長期的な活用をめぐる展望

今後もし農業分野における特定技能2号の活用体制が整うようであれば、現在の特定技能1号の従業員を積極的に2号へと移行させ、同時に彼らがキャリアアップできるような環境づくりにも取り組んでいきたいとJ社は考えている。

ただし特定技能従業員が帰国を選択した際のキャリアを、J社やX社が全く考慮していないわけではない。たとえばX社では、特定技能外国人が帰国した際、彼らが日系企業に就職できるようサポートをおこなっている。またJ社としては特定技能従業員が日本でせつかく農業分野での就労を経験したのだから、母国でも農業に従事してほしいとも考えている。インドネシアには、ねぎの生産・販売をめぐる環境がまだ整っていない。そこでJ社は将来的には帰国した者に現地でねぎを作ってもらいつつ、インドネシアで販路も開拓していきたいと考えている。

X社における登録支援事業について、今後は農業だけでなく飲食料品製造業（水産加工）や外食業、建設分野の企業からの特定技能外国人の受け入れニーズにも応えていく予定である。

このうち農業分野についてはこれまでの経験から、仕事に対する意欲が高く、長期雇用も見込める外国人労働者に対するニーズは相当に高いとX社はみている。だが農業分野では人手不足にもかかわらず、外国人労働者の受け入れにかかるコストをじゅうぶんに負担できるところが少ないのが現状である。日本の農業の維持・発展に向けては外国人労働者を積極的に受け入れる必要がある。これを認めただうえで、たとえば補助金といった形で資金を投入するような、公的な支援も整備していくべきだとX社は考えている。

以上

## K社（農業分野、従業員 30 人未満、関東）

ヒアリング調査日：2022 年 9 月 26 日 ヒアリング対応者：代表取締役 ヒアリング同行者：岩月真也（労働政策研究・研修機構 研究員）
--

### 1 K社の概要

K社は、農産物の生産をおこなう従業員約 15 人の株式会社である。

K社の生産する農作物は、ジャガイモ、ゴボウ、春・秋大根、ニンジンであり、2021 年からはサツマイモの生産も開始した。作付面積はジャガイモが一番大きい。

K社の前身は、先代が個人事業として営んでいた農業である。当時はゴボウの生産のみであった。その後、息子兄弟が農業を手伝うようになり、大手製菓会社と生産契約を結んだのを機に、ジャガイモの生産が始まった。規模が拡大し、株式会社として運営していくことにした。現在、K社とは別会社として農産物卸業もおこなっている。先代から続くゴボウ、契約作物であるジャガイモ以外に生産品目が増えたのは、卸業の取引先からの要望に応じてきたためである。

耕作面積は延べ 63 ヘクタールである。このうち、借地は3分の2で、様々なところに点在している。高齢化した近隣地域の農家が自身で耕作できなくなった農地を、K社が引き受けようになったためである。このような動きは今後も続き、借地は増えていく見込みである。

K社では、機械化が急速に進んでいる。耕作面積や生産品目が増えることによって、様々な機械が必要になったためである。導入してきた機械の性能は、10 年前とは全く比較にならない。これらの機械や設備には、補助金を利用して購入されたものもある。補助金制度は過去に3回ほど利用し、現在は利用していない。補助金を利用するためには、法人化や雇用増などの要件を新規におこなうことが条件となり、すでに条件を満たしてしまったためである。

コロナ禍は、K社の業績にあまり影響を与えなかった。大手製菓会社の契約量は以前と変わらず、引き合いの減った飲食業向けの農作物も、別会社の卸業を通じて、堅調な食品加工会社に振り分けるなどの対応を行ってきたためである。

### 2 K社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

K社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表K-1のとおりである。

図表K-1 雇用・就業形態別 K社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	6人	0人	0人	0人	0人	5人	6人
うち外国人	0人	0人	0人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は、前述の息子兄弟を核とした家族6人である。外国人は、技能実習生1号から3号が5人、特定技能1号の6人である。なお、技能実習3号が1人存在するが、3号を利用した明確な理由はない。

上記以外に1人の日本人従業員がスポット的に、繁忙期に日給で働いている。同じ市内在住の日本人であり、就業期間は年間約9か月である。その従業員は、土木作業などを請け負う個人事業主であり、K社での就業期間以外は他の場所で仕事を行っている。その他、派遣従業員などはいない。

## (2) 技能実習生の受け入れと外国人労働者

K社が技能実習生を受け入れたのは2011年からである。受け入れた技能実習生の国籍は、すべてインドネシアである。K社社員の知人がインドネシア人の受け入れ担当者であったこと、中国人技能実習生の質が落ち始めているとの評判を耳にしていたこと等から、インドネシア人を受け入れることにした。実際に受け入れて感じたことは、農作物の種類や生産方法が全く異なる国の人ではあるが、「農業に慣れている」ということである。

現在、11人の外国人労働者が在籍しているが、そのうち1人が一時帰国しているため、実質10人である。K社としては、10人というのは事業規模に対し人員過多だと感じている。それでも11人になってしまったのには事情がある。第一に、コロナ禍で今後の実習生の入国が見通せないこと、在籍する者の内で仕事(業種)の変更を希望している者がおり、その者がいつ転職するか不明で、余裕を持つようにK社の監理団体から勧められた。第二に、他の監理団体が担当している技能実習生1号の2人が、就職予定先の都道府県内農家の事情で日本に来られなくなって困っており、強い要請に応じてその受け皿になったことも、適正以上に人数が増えてしまった原因である。

耕作地が増えれば、人員の余剰感がなくなるかといえば、そう単純なものではない。さらに面積が増えれば機械が必要になり、その機械を扱うことのできる人員が必要になる。機械の操作や運転には免許が必要な場合もあり、それを技能実習生や特定技能従業員に求めることは、現状では難しいためである。

### (3)日本人従業員の雇用について

K社では、技能実習生を受け入れる 2011 年以前は、知人の紹介やハローワークを通じて、パートタイム等、時給で働く日本人従業員を雇用していた。年配の従業員は長期間勤続する傾向にあるが、若者はすぐに辞める傾向にある。夏季に採用し2時間で音を上げてしまった者、連絡もせず急にいなくなった者も多くいた。また、金銭トラブルなどもあったため、日本人を雇うことを避けるようになった。

現在働いている日本人従業員はかなり優秀であるが、過去に雇った日本人従業員に良い印象がなかったことから、基本的には家族従業員を中心に、技能実習生と特定技能従業員が加わるという形を取っている。日本人従業員の採用には積極的ではないが、自動車やトラクター免許の取得という点で、日本人従業員を採用したいという希望はある。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1)特定技能1号外国人と受け入れルート

K社には6人の特定技能従業員が在籍している。全員がK社で技能実習生として3年間働いてきた者達である。特定技能従業員の受け入れは、2020年12月に始まった。特定技能が制度化された時点では、K社は特定技能の活用はとくに意識していなかった。実習期間を終える技能実習生に、特定技能の制度を利用して特定技能として継続して日本で働けること、希望すればK社で引き続き雇用する旨を伝え、本人の希望を募った。その結果、当時在籍していた7人の技能実習生全員が特定技能制度を利用して日本に残りK社で働くことになった。そのうち6人が現在もK社で働いている。今のところ、別ルートから採用した特定技能外国人はいない。現在、外国人労働者は前記したとおり人員過多の状態のため、しばらくは新規採用する意思はない。

### (2)選抜と雇用継続

技能実習生を受け入れる際のポイントを尋ねた。K社特有の農作業をおこなうために無理のない体型であること（例えば、身長が低くすぎるとできない作業もある）、協調性があること、手先が器用であること等を希望している。しかし、採用時の面接では体型以外はほぼ分からないのが実情である。

K社では、技能実習生として採用した者については、本人の希望を原則受け入れ、特定技能の在留資格で継続して雇用している。技能実習生のなかには、継続雇用をためられるような者もいるが、技能実習生本人の希望はすべて受け入れている。そのため、現在の人員過多の状況が生まれている。

### (3)受け入れ費用

K社の監理団体の一つは、東京に本部を置く一般監理団体である。前記の、行き先がなく困っていた技能実習生を受け入れる時に県内の監理団体とも契約が始まった。その他の登録支援機関からの営業電話や来訪などもあるが、最初の監理団体をメインとしている。

技能実習生の受け入れ費用は、一括ではなく、月々の支払いの中に分割して支払っている。技能実習が3年であることから、1年12か月×3年で36月の分割払いとなる。請求書は毎月送られてくる。そして、すべて帳簿に付けて整理している。

受け入れ費用に関する資料が図表K-2である。これは、ある技能実習生2号の監理費と諸費用である。費用の内訳を見ると、36か月の分割で支払っている監理費・送出監理費等のほか、1年目には、海外講習費用、日本入国航空券費用、講習手当、雇い入れ時の健康診断代、国内日本語学校費用、初級試験代などが支払われており、受け入れ費用の一人当たりの総額は170万円弱となっている。

人件費を含めた監理団体の運営が、K社のような会社が支払う費用によって賄われていることを考えると、この金額は妥当であるとK社では考えている。また、監理団体が様々なことに誠実に対応してくれているので、金額的にも不満はない。

一方、特定技能従業員にかかる費用は、技能実習生よりも安く済んでいる。支援費用が一人当たり月々2万円程度である。技能実習生であった3年間で航空代金等は支払い済みであるため、その他余分な費用はかからない。



図表K-2 技能実習生の受け入れ費用に関する資料

1年目	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目	7ヶ月目	8ヶ月目	9ヶ月目	10ヶ月目	11ヶ月目	12ヶ月目	小計
監理費(税込)	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥396,000
送出管理費(実費・不課税)	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥60,000
海外講習費用(実費・不課税)	¥10,800												¥10,800
日本入国航空券費用(実費・免税)	¥30,765												¥30,765
講習手当(不課税)		¥60,000											¥60,000
雇入れ時の健康診断代(実費・税込)			¥7,430										¥7,430
国内日本語学校費用(実費・税込)			¥78,451										¥78,451
初級試験代(実費・税込)									¥15,400				¥15,400
帰国担保(帰国時実費清算)				¥3,000 (1/28)	¥3,000 (2/28)	¥3,000 (3/28)	¥3,000 (4/28)	¥3,000 (5/28)		¥3,000 (6/28)	¥3,000 (7/28)	¥3,000 (8/28)	¥24,000
小計	¥79,565	¥98,000	¥123,881	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥53,400	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥682,846

2年目	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目	7ヶ月目	8ヶ月目	9ヶ月目	10ヶ月目	11ヶ月目	12ヶ月目	小計
監理費(税込)	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥396,000
送出管理費(実費・不課税)	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥60,000
東京入国管理局申請印紙代(実費・非課税)	¥4,000											¥4,000	¥8,000
帰国担保(帰国時実費清算)		¥3,000 (9/28)	¥3,000 (10/28)	¥3,000 (11/28)	¥3,000 (12/28)	¥3,000 (13/28)	¥3,000 (14/28)	¥3,000 (15/28)	¥3,000 (16/28)	¥3,000 (17/28)	¥3,000 (18/28)		¥30,000
小計	¥42,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥42,000	¥494,000

3年目	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4ヶ月目	5ヶ月目	6ヶ月目	7ヶ月目	8ヶ月目	9ヶ月目	10ヶ月目	11ヶ月目	12ヶ月目	小計
監理費(税込)	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥33,000	¥396,000
送出管理費(実費・不課税)	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥5,000	¥60,000
東京入国管理局申請印紙代(実費・非課税)													¥0
専門級試験代(実費・税込)						¥18,514							¥18,514
帰国担保(帰国時実費清算)	¥3,000 (19/28)	¥3,000 (20/28)	¥3,000 (21/28)	¥3,000 (22/28)	¥3,000 (23/28)		¥3,000 (24/28)	¥3,000 (25/28)	¥3,000 (26/28)	¥3,000 (27/28)	¥3,000 (28/28)	帰国担保 清算	¥27,000
小計	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥56,514	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥41,000	¥38,000	¥501,514

3年間合計 **¥1,678,360**

注) 資料の欄外には次の3点が記載されている。1. 「2号技能実習生(3年生)〇〇さん」。2. 「株式会社K様 2019年10月7日入国実習生 3年生の1人当たり監理費及び諸費用の予定の御請求明示表」。3. 「※1人当たりの監理費及び諸費用です。実費は確定次第、通知し、訂正・記載します」。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と働き方

K社の特定技能の仕事内容は、いわゆる農作業である。特定技能従業員と技能実習生の仕事内容にほとんど違いはない。

勤務時間は8時から17時であり、この間に1時間の昼休みと15分ずつの休憩が午前・午後にある。ただし、現在は特定技能従業員達の希望により、昼休みが1時間半となっている。また、夏の暑い時期は身体を休ませるために2時間昼休憩の場合もある。

休日は土曜日と日曜日に設定しているが、本人達の希望により、土曜日はほぼ働いている。日曜日は、日本人を含めすべて従業員が休日としている。天候が悪くて平日に仕事ができない場合は、日曜日に働くこともあるが、野菜の仕分け作業等屋内での作業を雨天時に当てるようにして平日の勤務になるよう調整し、日曜日を休むようにしている。日曜日の労働は年に2、3日程度である。

農業には繁閑があり、訪問した9月26日はサツマイモの収穫の時期であった。K社では、1月と2月が農閑期となるが、何かしらの仕事はある。農繁期は残業が増え、それ以外の時期は定時に仕事を終えている。

#### 人材育成と資格の取得

農作業はOJTで徹底して覚えてもらうことが基本である。人によってばらつきはあるが、作業に慣れるにはそれなりに時間がかかる。

K社では、資格の取得が課題とされている。たとえばゴボウ収穫では、日本人従業員が運転するトラクターがゴボウを掘り起こし、それを外国人従業員が拾いサイズ分けをしながらヒモで束にして地面に置く。その束を日本人従業員が畑用フォークリフトでトラックに積んでいく。トラクターやフォークリフトは資格がないと扱えないため、外国人労働者は担当しない。資格を取れるのであれば、特定技能従業員にも運転してほしいとK社では考えている。特定技能従業員の中には、インドネシアで取得した運転免許を日本の免許に切り替えたいと申し出ている者もいる。切り替えることができれば、畑から作業場までトラックでの運搬を任せられるようになる。さらに彼が大型特殊免許を取得すればトラクターを運転できるようになり、できる仕事の幅が広がる。K社の願うところであるが、各種免許等の資格取得には、日本語の理解が障壁となる。資格試験にはインドネシア語などの外国語も併記し、外国人にも取得しやすい仕組みになることを希望している。この件に関しても監理団体が協力してくれている。

## コミュニケーション

日本語能力については、伸びる者と伸びない者がいるが、日本人従業員と一緒に仕事をしながら会話をする者は上手くなる傾向がある。さらに、外国人従業員達は帰宅後も日本語を勉強しているようである。彼らの部屋には、『洗う・Mencuci』『食べる・Makan』などのように日本語とインドネシア語が併記された紙が壁に貼ってあり、日々勉強している。

外国人従業員の日本語能力向上はK社にとっても望むところであり、彼らが日本語能力試験を受ける際には、会社で費用を負担している。

外国人従業員達は、仕事や生活で日本語を使ううちに、いつの間にか普通に日本語を話せるようになり、日本人従業員とのコミュニケーションも円滑になっていく。さらに意思疎通ができるようにと、K社の日本人従業員のなかには、インドネシア語を勉強している者もいる。

## 評価

K社の特定技能従業員は、技能実習生からの移行である。3年目の技能実習生よりも、特定技能1年目、2年目の従業員のほうが知識やスキルを身につけ、優秀である。また、新しい技能実習生が入ったときには、責任感も生まれ、技能実習生の指導を担うようになる。他者に作業を教えることによって、特定技能従業員自身の技能もさらに伸びているとK社は感じている。

その他、特定技能従業員は日本の言葉やK社の社風をある程度理解できているため、技能実習生よりもK社の意図をよく理解してくれているとK社は評価している。

## (2)賃金とその決め方

技能実習生の1年目の賃金は、県の最低賃金を基準として定めている。ヒアリング調査日においては、時給879円であった。その後1年ごとに昇給があり、時給が20円ずつ上がる。2年目で899円、3年目で919円、そして技能実習生から移行した特定技能1年目の時給は939円である。その後も年数とともに20円ずつ時給が上がっていく。

K社では、リーダー手当も付与している。その対象者は、たいていの場合、もっとも在籍期間が長い者である。時給当たり20円から30円の手当がつく。リーダーの役割は、他の特定技能従業員や技能実習生を束ねることである。在籍期間が長い者は、会社の意図もある程度くみ取ることができ、後輩の指導もできることから、リーダーとして選んでいる。

今後の昇給制度は、現在検討中である。個々の能力を評価判断することは難しく、私情が入る恐れもあることから、業務に必要な免許の取得状況に応じて手当を時給に付加することが、わかりやすくよいのではないかとK社は考えている。

### (3)住まいと生活

#### 福利厚生

特定技能従業員と技能実習生は、K社から徒歩2、3分の所にある借家に住んでいる。借家はK社が借り上げており、従業員達は無料で住むことができる。元々は一軒の平屋だけだったが、外国人従業員が増えて手狭になったため、同じ敷地内にプレハブを増設した。特定技能従業員は自分でアパートを借りることも可能であるが、現在は特定技能従業員もこの借家に全員住んでいる。特定技能従業員は1人1部屋で、技能実習生は1部屋を1、2人で使用している。

光熱費は本人負担だが、K社が自費で設置した井戸の水を利用できるため、水道代は無料である。生活費を安く済ませられる方法があるのであれば、それを利用させようというK社の意向による配慮である。

K社を通して近隣農家から米を安く購入することができ、野菜は会社で収穫した物を食べることもできるため、食費も低く抑えられている。

その他、借家にはK社負担でWi-Fiも完備されている。外国人従業員は、インターネットを通じて母国の家族や友だちと気軽に連絡が取れるようになっている。

#### 監理団体の生活管理

K社のメインの監理団体は、K社の同一県内に数社の取引先を持ち、地域担当者がK社を含めた取引先を適宜巡回している。K社では、技能実習生に大きな問題は起きていないが、作業中に軽度の怪我をして労災申請をしたことが数回ある。その際は、監理団体にも連絡し、誠実に対応してもらっている。

また、技能実習生に対し、夜中の騒音やたばこのポイ捨てといったマナーに関して、監理団体を通して注意してもらうこともある。

特定技能従業員は、技能実習の3年を経ているため、日本のルールや文化を理解し、そのような問題はみられない。

#### 宗教上の配慮

インドネシア人はイスラム教のため、宗教上の行事や食材の制限などがある。断食の際は個々の体調に合わせ、場合によっては有休の取得で対応している。食材に関しては、K社から約2kmの所にハラルの食材を販売している小売店もあることから、個々で対応できている。

#### 生活の様子からみる人材の質の変化

受け入れを開始した2011年と現在の技能実習生の違いを尋ねたところ、昔のほうが「お金を稼いで家族に送金する」という意思が強かったように感じられる。現在の技能実習生は、

趣味にお金を費やしたり、(コロナ禍前は)東京などに遊びに行ったり、自分のためにお金を使うことが多くなったようである。

### **自治体、地域と外国人労働者**

K社のある地域は農業が盛んであり、K社の近隣でも農業技能実習生等の外国人労働者が数多くいる。そのため、K社の所在する自治体でもホームページの多言語化が進められており、ゴミの仕分けや収集日などをインドネシア語で読むことができる。

しかし、自治体のサポートは一般的な事項に対してのものであり、K社では、実質的なサポートは監理団体に頼っている。K社の監理団体には日本語の堪能なインドネシア人が在籍しているので、通訳・翻訳はすべて監理団体に依頼している。

### **(4) 転職、帰国**

技能実習修了後の進路について、K社では本人の希望を最優先させている。

現在のところ、帰国を希望した者以外は、全員特定技能従業員としてK社で継続して働くことを選択している。特定技能従業員を選択した者は、9か月ほどで北海道の農家へと転職した1人を除いて、現在もK社で働いている。

## **5 今後の受け入れ・活用の見通し**

### **(1) 今後の受け入れの見通し**

K社では、コロナ禍前においては、1年に2人のペースで技能実習生を受け入れてきた。技能実習生と特定技能従業員を今後どのように活用していくのかについては明確な見通しはない。技能実習生は母国で日本の文化や日本語を勉強してから来る。しかし、技能実習を経ずに初めから特定技能の在留資格で来日する者はその勉強の義務はなく、勤務先での教育の負担が増える可能性がある。技能実習生では、実習日誌の記載など事務作業の負担や監理団体に対しての金銭的な負担が大きい。どちらも一長一短があるが、特定技能の方ができる仕事の幅が広がることから、どちらかという特定技能の活用の方向を考えている。

### **(2) 中長期的な活用をめぐる展望**

今後もし農業分野で特定技能2号が活用できるようになった場合について、現時点ではK社は2号の活用は考えていないが、本人が2号に移行したい場合は支援をするつもりである。K社には現在、特定技能1号の従業員が6人いるが、全員がやる気とスキルを持っており、特定技能2号に移行した場合も、K社でも他の農家でも充分やっていけると評価している。課題としては、トラクター等農業機械の運転、そのための資格の取得が挙げられる。

特定技能2号の処遇についても尋ねてみた。お互いに分かり易いという理由で、K社では時給の昇給で対応したいと考えている。

現状の制度では、特定技能2号になるためには技能実習3年、特定技能5年の合計8年を経なくてはならない。K社としては、もっと短くてもよいと考えている。K社では日本人の従業員がなかなか集まらず、来てもすぐに音を上げてしまう者が多かった。それに対し、頑張ろうという意思の強い外国人労働者を今まで多く見てきたことから、日本に残って頑張りたい人が報われる制度になってほしいとK社は望んでいる。

以上

## L社L事業所（飲食料品製造業分野、事業所従業員100～299人、関東）

ヒアリング調査日：2022年8月3日
ヒアリング対応者：執行役員 人事・総務課 課長 L事業所長 登録支援機関（X社）職員
ヒアリング同行者：大友信也（外国人雇用対策課）

### 1 L社の概要

L社は食肉の卸売と食肉に関する食品製造加工をおもな業務とする株式会社である。生産拠点はL事業所に加えて関東事業所、北陸事業所、東北事業所の4拠点がある。

新型コロナの流行に伴い、L社では、売り上げが10%程度落ちることとなった。これは、L社の取引先には外食業が多く、その外食業が苦境に陥ったことの影響を受けたものである。とくに流行初期は、日配品を生産する関東事業所を除く3事業所において、週3日休んでもらうなどして対応した。休業は特定技能従業員や技能実習生を含む全従業員が対象で、雇用調整助成金を受給のうえ特別休暇手当を出している。

L社の2021年の決算は黒字だったが、L社の業績はいまだ回復途上にある。

### 2 L事業所の従業員と外国人労働者

#### (1)L事業所の従業員の概観

L事業所の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表L-1のとおりである。

図表L-1 雇用・就業形態別 L事業所の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	31人	1人	67人	47人	0人	0人	33人
うち外国人	1人	0人	8人	46人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は31人である。L社の定年は60歳だが、この時点でL社を辞める人は全社的に少ない。再雇用者は契約社員として処遇するが、70歳近くになっても勤務し続ける者が目立つ。正社員としての継続雇用者も数人いる。

パート・アルバイト（以下パート社員）は67人である。パート社員のほとんどは、近隣に住む主婦層である。外国人は8人で、国籍は中国とフィリピンである。在留資格は永住者が7人、日本人の配偶者が1人である。職場への定着を見据え、L事業所では特定活動の外国人の直接雇用はしていない。

なおL事業所では雇用・就業形態別にみてパート社員が最も多いのに対し、関東事業所ではパート社員が少数で、派遣社員を多く受け入れている。関東事業所では新卒採用の正社員も多く就労しているが、人手不足であることはL事業所と同じで、特定技能外国人の採用活動に力を入れている。

派遣社員は47人で、うち外国人は46人である。国籍はネパールが多いが、最近ではインドも増えている。これにバングラディッシュやセネガルも加わり、多様な国籍構成となっている。在留資格は特定活動が19人でもっとも多い。これ以外には永住者、定住者、永住者の配偶者、日本人の配偶者、家族滞在といった身分に基づく在留資格者がいる。留学生の派遣社員については、L社は受け入れない方針をとっている。

派遣社員を受け入れる際、国籍は問わないが、派遣会社には、日本語能力が高い者を派遣するようお願いしている。また派遣会社には、在留カードや住所を厳しくチェックしてもらい、在留資格を申請中であつたり、在留期限が短かつたりする者はL社に派遣しないよう要請している。以前L社の別事業所では、受け入れている請負社員のなかに不法滞在者が多く含まれていたことがあり、L社にも警察が来たという苦い思い出がある。こうした問題が生じる懸念があれば、事業所長も安心して間接雇用の従業員を受け入れることができない。その後L社では、請負社員の活用を一切やめることとした。

## (2)L社における技能実習生の受け入れ

L社が初めて技能実習生を受け入れたのは2017年である。技能実習生を受け入れるのは東北事業所と北陸事業所の2拠点であり、受け入れ職種が合致しないL事業所と関東事業所では受け入れていない。L社の現在の技能実習生は33人で、出入国制限の緩和に伴い帰国者が多くなっているため、技能実習生数はこれまでより少なくなっている。

技能実習生の国籍はベトナムとタイである。L社はベトナムに商品を輸出しており、将来的にはL社の技能実習修了者が、ベトナムでの営業活動に従事してほしいと考えている。またタイからの受け入れについては、L社のタイの現地法人において技能実習修了者を活用したいと考えてのことである。以前はL社が輸出の認可を持っているミャンマーからも技能実習生を受け入れていたのだが、政情の不安定化により現在は受け入れを停止している。

## (3)従業員の確保と特定技能制度

他の食品関係の会社と同様、L社は人材確保に苦勞している。これはとくに2015年あたりから顕著になってきた。

現在L社でもっとも課題となっているのは、パート社員を含めた従業員の高齢化である。L事業所では、従業員のうち60歳以上が6、7割を占める。とくにパート社員のなかには長くL事業所で勤務している者もあり、最高齢で80歳近くにもなる。社会保険の加入条件の変更(2022年10月～)にともない、L社ではこれから順次パート社員との面談をおこなう



予定だが、ノウハウを有し、リーダーを務めていた者がこれを機に一定数退職することが予想される。

L社では新卒採用をおこなっているが、これもほんとうに苦戦している状況である。パート社員の外国人採用は一度試みたことがあるが、現在のパート社員の基準で募集しても、まったく応募がない。

こうして不足人員は派遣社員で埋めることとなり、一時はL事業所で100人程度の派遣社員を受け入れていたことがあった。だが派遣社員の受け入れには費用がかかる。L事業所の近隣には物流基地や物流センターが増えており、派遣社員がそちらに流れていってしまっている現状もある。

L社では、こうした状況に対応するため、少人数化を目指して「人に依存しない仕事の仕方」を模索し、そのために設備投資もおこなっている。だが自動化では補えず、そしてかえってコスト高を招く側面もある。たとえばロースは一本ずつ性格が異なり、これをカットする作業を機械で一律におこなうと無駄が増え、原価率がとても高くなってしまう。こうした作業にはノウハウが必要となるが、そのノウハウを保有し、継承するのはやはりヒトである。

急速に進行する少子高齢化の解決策にはならないことを前提としつつ、L社が特定技能制度に期待するところは大きい。彼ら特定技能外国人が働きやすい環境を整備し、受け入れ・活用に関するノウハウを得ていくべきであることは、喫緊の課題としてL社全体で共有しているところである。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

L事業所が初めて特定技能外国人を受け入れたのは2020年の冬である。

特定技能制度の運用開始(2019年4月～)に際し、L社としては「やるならば早くにいい人が欲しい」「善は急げ」とのスタンスであった。そこでL社が利用する登録支援機関(X社、監理団体も兼ねる)の支援を受け、L事業所長の理解も得ながら、実際の受け入れを始めることになった。時期柄、X社も当然ながら特定技能外国人の受け入れ経験はほとんどなかった。L社とX社は「お互いでノウハウを作ろう」といった感じでスタートした。

L事業所で初めて受け入れる際は、派遣社員の受け入れにかかる費用の削減も目的としていた。ただし派遣社員を急に特定技能外国人へと置き換えることにはリスクが伴う。そこでまずL事業所の派遣社員を20～30人規模に抑えたうえでどの程度の特定技能外国人を受け入れることができるかを計算したところ、はじき出された人数規模は40人であった。実際にL事業所が初めて受け入れた人数は予定より多く、48人となっている。

現在、L事業所の特定技能従業員は33人である。みなベトナム国籍で、20歳台である。性別構成は男性11人、女性22人となっている。

受け入れルートについて、L事業所では国内他社の技能実習修了者を採用している。飲食

料品製造業分野での修了者が多いが、これには惣菜加工だけでなく、水産加工の修了者も目立つ。

現在L社では新たな特定技能外国人の採用活動をすすめているところだが、建設や製造（金属加工、電子機械）、農業分野など、飲食料品製造業分野以外からの応募者も増えてきている。面接で応募者に話を聞いている限りでは、飲食料品製造業分野では求人が多く、仕事や給料が安定しており、現場はきれいで職場環境がいい、といったイメージを彼らは持っているようである。

X社によれば、特定技能制度を利用して日本での就労を希望する技能実習修了者のなかには、コロナ禍のなか製造業は景気が悪いことを理解しており、特定技能試験に合格のうえ飲食料品製造業分野に転職する者が一定数いる。また飲食料品製造業分野は賃金が比較的高く、夜勤も多いといった、漠然としたうわさが彼らのあいだで流れていた時期もあったようである。ベトナム国籍者のコミュニティのなかでは、X社からみて「実際はちょっと違う」うわさも流れている。彼らの転職行動は、この「うわさ」にも非常に影響を受けているとX社は捉えている。

技能実習を修了した地域について、関東地方出身もいるが、北海道、東北、中国、四国、九州とばらばらである。L社ではL事業所だけでなく関東事業所でも特定技能外国人の受け入れをおこなっているが、このうち都会のイメージがある関東事業所のほうが人気は高い。

なお技能実習生を受け入れている東北事業所と北陸事業所では、特定技能外国人は就労していない。ただし今後はこの2つの事業所でも、L社の技能実習生を移行させる形で特定技能外国人を受け入れることになるものとL社はみている。実際、L社では現在、技能実習3号までの5年を終える者に対して移行に関するヒアリングを実施しているところだが、みな特定技能制度を利用してL社に残りたい旨を表明している。L社としても自社の技能実習生がそのまま特定技能従業員へと移行することを歓迎しており、むしろこうした受け入れルートがいちばんいいストーリーだと認識している。

## (2) 募集と採用

### 募集・採用状況の変化

X社によれば、L社の特定技能外国人の採用は、他社と比べてもかなり早い意思決定であった。だがその後、他の会社も特定技能外国人の募集をかけるようになってきている。他方でこの間に、技能実習生のほうも、特定技能への移行に関する意識の変化がみられるようになってきている。当初はコロナ禍のなかで帰国が難しいなか、覚悟を持って特定技能制度を利用して日本で頑張ろうと思っていた者が一定数いた。だが出入国に関する制限が緩和されることで、特定技能に移行するかどうかを迷った末、「ご迷惑をおかけしますが急遽翻意して帰りたい」と申し出る者が出てきている。現在はX社が特定技能外国人の募集をかけても、そもそも日本で働こうと思っているパイが減ってきている状況にあり、特定技能外国人については

人材確保に取り組む他社との競合の様相を示している。

実際、L事業所が初めて特定技能外国人 48 人を採用した際は、採用予定人数の 3 倍程度の応募者を確保し、実際の面接も 100 人以上とできていた。だが現在は 20 人の採用予定枠に対してX社が集めることができたのは 22 人程度であり、このうち実際にL事業所に紹介できたのは 16 人である。

なお現在X社では、特定技能外国人を募集する際は、すでに特定技能に移行のうえ他の会社で働いている者ではなく、技能実習修了予定者や帰国困難者にアプローチをかけるようにしている。ただし実際に募集をかけると、特定技能に移行のうえ現在の会社からの転職を希望する者が 1、2 割は入ってくる。また技能実習修了者や特定技能外国人の地域移動についてはX社のほうでコントロールはしておらず、難しさも感じている。L社としてもいい人材を採用したい気持ちが優先しており、現状ではX社とともに応募者を集め、面接にこぎつけることで精一杯の面がある。

### 現在の採用時の基準

特定技能外国人を採用するにあたっては、食品会社における衛生管理上の基本的なルールを理解している経験者が望ましいとL社は考えている。だが実際にはそう言っておられず、採用時のハードルは下げつつ、採用後に教育することとしている。

日本語能力についてL社では、仕事のなかで最低限の意思疎通ができるかどうかをみている。日本語能力試験の認定状況は採用の基準としていない。ほとんどの応募者は日本語をゆっくり話せば理解してくれるレベルにある。質問に対して難しい回答はできないが、イエスカノーでのかんたんな返答はできている。事業所長からは日本語ができる人材の採用を依頼されており、本来はそうであってほしいことは本人たちに伝えつつ、面接をおこなっている。

現状では日本語ができる者を採用できているが、これから採用面接をおこなう応募者については、今までよりは日本語能力が多少落ちることも予想している。

### (3)登録支援機関と受け入れ費用

L社が利用している登録支援機関（X社）は、L社が別事業所で受け入れている技能実習生の監理団体と同じである。特定技能外国人の支援費用は 1 人あたり月 1 万 5 千円である。特定技能外国人を受け入れた際にL社がX社に支払う紹介手数料は 19 万円である。これはL社における特定技能外国人の給与 1 か月分に相当する。

L社には特定技能外国人の受け入れについて、登録支援機関からメールやファックス、電話などさまざまな方法で営業が来る。L社としては勉強がてらこれらの営業の話はできるだけ聞くようにしているが、たとえば人材紹介会社のなかには紹介手数料を年収の 3 割とするところもある。したがってX社の毎月の支援費用や支援紹介手数料は、かなり安いほうだとL社は認識している。

採用した特定技能外国人がL社の寮に引越す際、L社では地域別に旅費の補助金額を決めている。またスーツケース2個までの荷物の送料は、L社が負担する。L社が特定技能外国人のために借り上げているアパートの敷金・礼金、管理費、インターネット工事費用はL社が負担する。アパートの部屋に設置する冷蔵庫や洗濯機といった家電製品、布団やこたつ、食器といった生活必需品はL社が購入し、彼らが荷物ひとつで入居できるようにしている。また自転車は1人1台を使えるように揃えており、通勤や日常生活で使うように指導している。紹介手数料にこうした諸経費を足していけば、L社が特定技能外国人1人を受け入れる際に負担する費用は45万円程度になる。

L社は特定技能外国人の受け入れにあたり、今後もX社を登録支援機関として利用するつもりである。これはコスト面での優位性だけが理由ではない。X社はL社が初めて技能実習生を受け入れた際も含め、L社と技能実習生、特定技能外国人の双方の立場になって支援してくれている。何かあったらSNSなどを通じ、すぐX社に特定技能外国人から連絡がいく。社内や生活上のトラブルで外部の者とのコミュニケーションが必要になった際は、すぐに間に入り、通訳・翻訳もやってくれている。X社が第三者的な立場で彼らとコミュニケーションをとってくれることは、L社が直接言うよりも効果が大きい。

なおX社によれば、すべての受け入れ企業がL社のように登録支援機関の必要性を理解しているわけではない。技能実習生を受け入れる際は監理団体を利用するが、特定技能外国人については登録支援機関を使わない企業もある。これ自体はコストの関係があるし、X社の監理や支援が足りていなかった面もあるかもしれない。だが登録支援機関を利用しなかったものの、その会社が在留資格をきちんと理解できていなかったため、結果として不法滞在者を出してしまったこともある。こうして大きな問題が起こってから改めて相談を受けることもあったが、X社としてはどうしようもないところが実情である。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と活用

特定技能従業員は、L事業所で冷凍食品の食肉加工の仕事に従事する。事業所内には肉の分割やスライス、ハンバーグの製造、製品の盛り付けやパッキング、パッキングした商品の箱詰めなど、いろいろなセクションやラインがある。特定技能従業員は管理業務には従事していないが、こうしたL事業所内のすべての持ち場に配置されている。

L事業所の稼働は日中のみ、月曜から土曜日である。特定技能従業員の労働時間は週40時間で、交替制と1年単位の変形労働時間制をとっている。

特定技能従業員を採用した際は、L社内のルールを含め、通常の中途入社の場合と同じ内容の研修をおこなう。事業所内でよく使うフレーズ割りも含め、専門用語は入社時に教える。またスライサーなど機械を扱う場合もあるため、日本人の従業員と同様、安全衛生について

も教育をおこなっている。

集合研修は年に1、2回あり、研修では衛生教育など、食品会社としての基本的なところを確認する。研修の際は、L社が年間契約で使用しているアニメの教材を使う。当該教材はベトナム語の字幕がついており、現在L社からは、タイ語版も作成するよう依頼をしているところである。ただし内容はそれほど高度なものではなく、特定技能従業員はみな日本語で理解できているレベルのものである。

なお事業所内の掲示物は日本語、ベトナム語、英語、スペイン語でおこなっている。スペイン語は以前、ペルーを中心とする南米国籍の派遣社員が多かったことの名残りである。

肉の切り方や包丁の使い方はOJTが基本である。各ラインにはライン長がいるが、事業所長やライン長を含め、L社の正社員が特定技能従業員の指導をおこなう。たとえばとくに精度が求められる肉のカットは、一人前になるまでに約1年はかかる。必要となるのは作業量と経験、そしてセンスである。1年のなかで技術は大きく成長するが、とくに若年者はのみ込みも早い。ただし指導員になるにはもう少し時間がかかる。L社の新卒の従業員でも数年はかかるが、特定技能従業員は彼ら新卒者と比べて時間はかからないのではないかとL社はみている。

職場内での配置について、従業員はみな能力が異なるとみることが基本である。特定技能従業員のうち仕事ができる者には、少し難易度が高い仕事を任せようとしている。

またL事業所では、1個10kgはある部分肉の原料を、1日数百本単位で水槽からまな板に上げる作業もある。これが一部の特定技能従業員に集中すると、不満の声が上がってしまう。この作業は性別に関係なく、L事業所の従業員でローテーションを組みながらおこなっている。結局のところすべての作業が重要であり、忙しいときは管理系の正社員も一緒になって作業する姿をみな見ているので、特定技能従業員からの理解も得られているとL事業所は考えている。

職業関連資格について、L事業所内において資格がないとできない仕事は基本的にない。日本語能力の向上についてはX社に頼り切っているところもあるが、L事業所からは日本語能力試験をみなで受けるよう声かけをおこなうようにしている。

## 評価

営利企業であるL社としては、生産性を高め、利益を最大化することが目的となる。特定技能従業員はL社の戦力である。彼らが現場に入ることによって生産性を追求すべき事業所内の動きに確かな変化が生じており、L事業所としては手応えを感じている。

また若年層がいることで、職場の雰囲気にも活気が出る。これは技能実習生も同じである。たとえば別事業所では、パート社員が彼らのことを「ここまで頑張ってくれて」いるからと、リンゴをあげるなどして技能実習生をかわいがってくれている様子もみられる。

L事業所の特定技能従業員はみな顔色もよい。みな元気に明るく仕事に取り組み、生活を

送っている。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の給与は月 19 万円であり、現場を担当する正社員と同様、日給月給である。この給与は、L社の短大新卒採用者の水準と同じである。

ただし特定技能1号は在留期間に限りがあるため契約社員扱いであり、全員一律の給与としている。現在、特定技能従業員を受け入れ始めてから2年以上がたっている。L社としてはようやく特定技能制度の活用について「みえてきた」ところであり、今後は正式な人事考課を経て給与に差をつけていく予定である。人事考課に伴う昇給制度の導入については特定技能従業員に対して面談で簡単にL社から説明をしたのだが、これを喜ぶ者もいれば、そうでない者もいた。

特定技能従業員の給与水準は、L社の別事業所で受け入れている技能実習3号と同等でもある。L社では、技能実習1号、2号の給与は高校新卒採用者と同じ水準にしているが、3号に入ると短大新卒採用者の水準まで上げるだけでなく、能力に応じて昇給に差をつけるようにしている。L社では技能実習3号に対して昇給制度を導入しているため、今後は特定技能従業員に対しても同様に昇給制度を導入することについても検討すべきとの意見を社内からももらっているところである。

## (3)住まいと生活

### 住まい

特定技能従業員の住まいについては民間のアパート・マンションをL社が借り上げて寮としており、そこに特定技能従業員が3、4人で共同生活をしている。住まいの準備と費用については前述のとおりだが、実際に彼らが寮で生活を送るにあたっては、特定技能従業員は家賃と水道費、光熱費を負担する。

### 生活管理

特定技能従業員の生活管理について、L事業所では必要に応じてX社に特定技能従業員との面談を実施してもらい、X社のベトナム国籍の職員も交えてコミュニケーションをとるようにしている。

特定技能従業員をL事業所が初めて受け入れた当時は、彼らが住まいで騒いでしまい、警察沙汰になったこともあった。こうしたトラブルが生じる理由としては、日本人との文化が異なることも大きい。たとえば彼らが横断歩道で止まっている際、自転車で2列に並んでいることで警察に呼び止められ、L事業所の従業員が警察署に彼らを迎えに行ったことも2度ほどある。

またL社の特定技能従業員がアパートの前で集まり、ライチかプラムを食べている様子を

みた近隣の住民が警察を呼んだこともある。コロナ禍のなか、住民が彼らの姿をみていぶかしがる気持ちは、L事業所もわからないではない。だが彼らからすれば、家の前でただ果物を食べていただけである。また日本での過ごし方については、技能実習生としての3年間の滞日期間のなかで、彼らもおそらくじゅうぶんに理解している。しかし職場を変え、L社で新しい友だちができることで、楽しくなってしまった面もあるのだろうとL社は推測している。こうして生活管理に手がかかることについて、彼らが高校生や短大生と同じ年頃だと考えれば、理解できる部分もあるのが正直なところである。

ただし総じていえば、特定技能従業員は技能実習生として日本で3年間過ごした経験もあり、L事業所が考えていたよりは、生活上で指導や支援が必要な状況は生じていない。たとえばL事業所のほとんどの特定技能従業員は、これまでコロナワクチンを3回接種している。この際、L事業所からは市役所や東京都の自衛隊接種会場へのアクセスについて1回説明しただけだが、みな友だちどうして協力しあいながら接種を済ませており、L事業所としてはまったく苦勞しなかった。

特定技能従業員どうしの人間関係にも大きな問題は生じていないようである。L事業所からは彼らに対して何かあればすぐに言うよう伝えているのだが、彼らはあっけらかんとした表情で「何もないです」といった返答をするのが常である。

### 生活の様子、とくにお金の使い方についての評価

L事業所では4人に話を伺ったが、特定技能従業員の生活の様子、とくにお金の使い方についての評価はまちまちである。

仕送りについては、特定技能は技能実習と比べるとしてないとみる者もいれば、両者とも同じぐらいしているとみる者もいる。

日本人と比べると、ベトナム国籍者のほうが意外とお金を計算せずに使っている様子を見ている者もいる。たとえば彼らが住まいとして利用している物件のなかには、ガスを「流しているのかな」とL社が思うぐらい使うところもある。またスーパーで買い物をする際は毎回3円を払ってレジ袋を買っており、L社から「ビニール袋を自分で持っていきなよ」と思わずアドバイスしてしまうときもある。

ベトナム国籍とタイ国籍を比べると、また違う見方もできる。技能実習生のうちベトナム国籍者は1か月で1万円程度の食費で済ませて節約に励み、残りはすべて貯金している者が多い。これに対してタイ国籍者は比較のおおらかで、自分が楽しむために日本に来ており、日本国内で旅行にも行く様子がみられる。

同じ特定技能従業員でも、事業所によって様子が異なる。関東事業所の特定技能従業員は技能実習生に近い雰囲気があり、残業が少ない時期にはすれ違うたびにそのことを質問してきたりする。

とはいえ特定技能従業員は渡航費などの費用は気にせず一時帰国はおこなっており、そし

て一時帰国を終えてL社に戻ってくる際は、L社のためにお土産も買ってきてくれる。休日は仲のよい者どうしが連れだってどこかに遊びに行ったりもしている。北陸事業所では技能実習生が日本人の従業員と一緒に桜を見にドライブに行ったり、祭りに行ったりといった様子もみられるとのことであった。

#### 自治体の支援について

L事業所が所在する自治体での外国人向けサービスについて、L事業所は概ね高く評価している。住民票のとり方やごみの捨て方についてのリーフレットはベトナム語のものが用意されており、自治体はベトナム国籍者に対して親切である。日本人と外国人との交流会も開かれており、他の自治体にはないような企画もみられる。ただし彼ら特定技能従業員がこうした自治体の交流会に参加しているかどうかは別問題である。すでに同国人どうしでの交流圏を持っている彼らとしては、やはり同国人と過ごしていたほうが楽しいと感じているようである。

他方で北陸事業所が所在する自治体では、外国人に関与しようとする姿勢はあまりみられない。かつてL社は、当該自治体の協議会のなかで、過疎化がすすんでいる現状を鑑み、自治体として外国人労働者の受け入れ支援をやってほしいと訴えたことがある。この意見については同じ地域の同業他社も賛同してくれたのだが、結局何かが動くといったことはなかった。自治体は切羽詰まらないと動かないことを、L社は痛感したところである。

#### (4) 転職、帰国

L事業所ではこれまで、15人の特定技能従業員が離職している。

離職の理由としてもっとも多いのは、L事業所の職場環境である。L事業所では、冷凍食品を扱っていることもあって、事業所内の温度を一定の低温（10～15度）に保っている。こうした職場環境については採用時にL事業所から説明するが、だが実際に働き始めてからもこの点についての声が出る。事業所長もこうした声に対応するため、軍手をしてから手袋をさせるなど工夫している。

これ以外には、結婚を理由にL事業所を離職し、帰国を選択する者もいる。具体的にはコロナ禍における出入国制限が緩和され、帰国して結婚することを希望する者や、日本で妊娠して離職と帰国を選択する者である。特定技能従業員や技能実習生を含め、子どもを母国に残して日本で頑張る外国人は多く、L事業所としても慰留はするのだが、翻意を促すことは難しい。

特定技能従業員を受け入れ始めてから2年間のあいだ、多くの至らない点があったことはL事業所も認識している。受け入れ当初はX社との定期面談を通して、特定技能従業員の声や改善してほしい点がいろいろ上がってきていた。だが一定数の離職を経験し、現在はいちばんいい状態にあるとL事業所は感じている。



## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 今後の活用見込み

L事業所では、特定技能従業員は今後、職場で指導員になれると認識している。また将来的に彼らのなかからライン長が出てきてもまったく不思議ではなく、その期待を持たせる者はすでに何人かいる。

L社のような食品加工の会社だけでなく、製造業全般において、いずれ特定技能外国人は欠くべからざる人材になる。そうなると、果たして特定技能とは何かといった点も考え直す必要が出てくる。もし在留期間に限りのある特定技能1号のみで外国人労働者を受け入れるのであれば、企業は常に新規の採用を続けていかなければならない。この場合、彼ら特定技能外国人のことを単なる労働力、コストとしてみる企業が必ず出てくることも懸念される。

L事業所では、職場で特定技能従業員がパート社員に指示するようになり、さらには彼らのなかから正社員と同じ、あるいは正社員より立場が上の者も出てくるようになるものとみている。L社としては、いずれ彼ら特定技能従業員の知識やスキルがL社にとって必要になるときがくることを歓迎しているところである。

### (2) 定住化と福利厚生

L社が特定技能従業員に求めるのは、とにかく定着をしてほしいことである。これに伴い、将来的には特定技能従業員が定住に向かう可能性があることも、L社は頭に入れていいる。たとえば脱退一時金の扱いについて、彼らが将来にわたり日本で働く意思があるのであれば、年金は日本人と同じように納めておくよう、L社から助言するようになっている。だが実際のところ、彼らはなかなか先のことまで想像できていないのが現状であり、みないずれは帰国することを想定して、脱退一時金を受け取っている。

こうしたなか、彼らが日本で結婚することは定着にもつながる。L社ではこれを非常に前向きに捉えている。現在、L事業所の特定技能従業員のなかには他社で就労する同国籍者の特定技能外国人と結婚し、共同生活をするため寮を出て行くことを希望している者がいる。もし子どもができたらどちらかは帰国するものと思われるが、その際L事業所の特定技能従業員が日本に残るのであれば、再びL事業所の寮を利用してもいいと考えている。L社としては、こうした多様なニーズは受け入れていくつもりでいる。

将来的に飲食料品製造業分野で特定技能2号外国人を受け入れることができるようになれば、日本で子どもを育てながら家族で生活をする者も出てくる。これに備え、L社では現在、家族手当や住宅手当といった福利厚生を特定技能従業員に適用できるよう、社内での調整をおこなっているところである。制度化に向けては正社員の原資を削るわけではないため、これは労使間での大きな問題にはならない。多様性を受け入れることは、会社の存続につながり、そして正社員の利益にもなる。

日本で外国人の定住化がすすんでいけば、L社の事業活動に新たな展開を見込むこともで

きる。たとえばベトナム人向けの肉の味付けをした商品の開発と販売が挙げられる。このように考えても、やはり彼ら特定技能従業員を早く戦力化していく必要があると、L社は考えているところである。

以上

## M社（飲食料品製造業分野、従業員 300～999 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年8月24日
ヒアリング対応者：取締役
ヒアリング同行者：志甫啓（関西学院大学）
大本千夏（外国人雇用対策課）

### 1 M社の概要

M社はおもにホテル、レストランの運営（食事の調理）受託をおこなう、従業員約 700 人の株式会社である。

M社が食事の調理に関する受託契約を結ぶのは、ほぼMグループのリゾートホテルである。リゾートホテルは全国の名勝地や温泉街にあり、食材は地のものを使う。調理場はリゾートホテル内にあり、接客等のホール業務は契約には含まれない。したがって特定技能制度では、M社は飲食料品製造業分野に属する。またM社では同じ職場で技能実習生も受け入れているが、こちらは惣菜加工関連の職種である。

新型コロナの流行に伴い、ホテル業界は過酷な状況に陥った。M社と同じグループ企業内でも高年齢の中・高階層者をターゲットとしたホテルは比較的落ち込まなかったが、とくに訪日外国人観光客に依存する部門は影響が大きく、現在もコロナ禍で受けた痛手から完全に立ち直っていない。

M社は従業員の休業補償のため雇用調整助成金を受給し、コロナ禍のなかでの雇用維持を図っている。休業補償は2段階に分け、給与水準が高い地域は6割支給、遠隔地は生活を維持できるよう8割支給とした。技能実習生にも状況を説明のうえ、休業補償の対象としている。

### 2 M社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

M社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表M-1のとおりである。

正社員は 165 人、契約社員は 180 人、パート・アルバイト（以下パート社員）は 338 人である。正社員は本社採用で、異動がある。契約社員は現地採用・異動なしの場合が多く、これ以外に1年程度の契約社員の期間を経た後、正社員に登用される者も含まれる。パート社員はおもに事業所採用で、地域異動はない。

正社員のうち外国人は1人である。中国籍で、在留資格は技能・人文知識・国際業務である。日本で専門学校を卒業後、新卒で入社した。外国人観光客への対応のため、通訳業務として採用した。入社して3年程度がたち、現在は実際に現場で活躍するレベルに達する途上にある。

契約社員のうち外国人は1人、パート社員では3人である。在留資格は技術・人文知識・

国際業務、特別永住者、永住者、家族滞在である。

M社では以前、外食事業で留学生のアルバイトを雇用していたこともある。だが現在は雇用していない。留学生自体がコロナ禍のなかで減ってしまったこと、留学生には週の労働時間に制限があるため、本人の希望どおりに勤務させられないことが大きな理由である。

図表 M-1 雇用・就業形態別 M社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	165人	180人	338人	-人	0人	31人	19人
うち外国人	1人	1人	3人	-人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

## (2) 技能実習生の受け入れ

M社が初めて技能実習生を受け入れたのは2016年である。受け入れ当初は技能実習3号も活用しつつM社やM社の業務に慣れてもらい、技能実習を修了した後は技術・人文知識・国際業務など別の在留資格に切り替え、たとえばリゾートホテルの朝食のバイキングでベトナムをはじめとするアジアの料理を提供してもらうことも計画していた。だが2019年に特定技能制度が始まったこともあり、当該計画はいったん保留とすることになった。

技能実習生の受け入れにあたってM社がもっとも不便を感じている点としては、在留資格を1号から2号に移行させる際に受験を義務づけられている試験の日程が限られており、また試験会場も少ないことがあげられる。受験に際してはM社が交通費や宿泊費を負担するが、事業所によっては責任者が社用車に技能実習生を乗せて移動のうえ前泊し、試験が終わったら夜通し運転して帰ってくることもある。

コロナ禍では新たな技能実習生の受け入れがストップし、また出国もできない状況のなかで帰国を希望する者の多くは在留資格を特定活動に切り替えてM社に残った。2021年半ばからベトナムへの特別便が出るようになったものの、実際にチケットをとれる確率は限りなく低い状況であった。2022年3月頃からは飛行機のチケットが取れるようになり、M社では帰国のための手続きや給料の精算などが立て込むことになった。

現在、特定活動の在留資格でM社での就労を続けていた者はあらかじめ帰国している。その一方で2022年は新たな技能実習生が16人入国し、加えて面接を実施のうえ採用が決まっている者が19人いる。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

M社が特定技能外国人の受け入れを始めたのは2020年5月である。この時点で技能実習2号を修了する者のうち引き続きM社に残ることを希望する者に対して技能実習3号がよいか、それとも特定技能制度を利用したいかを聞いたところ、ほとんどが特定技能制度の利用を希望した。特定技能制度を利用した場合、給料が大幅に上がることが、その理由である。

現在、M社の特定技能従業員は19人で、みなM社の技能実習修了者である。国籍はベトナムである。

特定技能従業員のなかには女性だけでなく男性もいる。M社としては女性のほうが望ましいと考えているのだが、その理由のひとつとしては、ベトナム国籍の男性は同性、同国人のなかで力関係を示しがちで、けんかが絶えないことが挙げられる。たとえばM社が技能実習生を受け入れ始めた頃、寮ではモバイルWi-Fiを2人に1個用意したのだが、これを独り占めし、勝手に持ち歩いてしまう者がいた。こうした事態が生じれば、場合によっては現場の責任者が仲裁に入らなければならないことにもなる。

年齢層は20歳台である。若いほうが勉強意識は高く、年齢が高くなると日本語学習への意欲が比較的低い傾向がある。

#### (2) 登録支援機関、監理団体と受け入れ費用

M社が利用する登録支援機関は、技能実習生の監理団体と同じX社である。X社の本部は広島県にある。これはM社が技能実習生の受け入れを検討していた当時、惣菜加工でベトナムから技能実習生を受け入れていた取引先から紹介を受けたものである。M社に受け入れノウハウがなかったときからX社はていねいにフォローしてくれており、たとえばベトナムでの面接に同行し、採用決定後に自宅で両親に挨拶するところまで同行してくれた。技能実習制度と特定技能制度の利用を今まで続けてこられたのは、X社のおかげだとM社は認識している。

なお技能実習生を受け入れるにあたり、X社以外に監理団体をもう1社利用していた時期もある。M社が受け入れる技能実習生は1つの事業所に集約されているわけではなく、全国各地の事業所に分散している。監理団体としては、巡回等の手間がかかる点で大変だったようである。

特定技能外国人の支援費用は1人あたり月2万円で、技能実習の監理費用は1人あたり月2万5千円である。技能実習生の監理費用は、監理団体を2社利用していた際、相見積もりをとるなどして値下げしてもらっている。

図表M-2は、M社での直近の監理団体からの請求書をもとに、技能実習生1人を3年間受け入れるにあたりかかる費用をまとめたものである。

監理団体に支払う費用については、正直高いと思うところはある。だが日本で一般的な採

用活動をおこなう際にかかる費用などを考慮すれば、仕方ないと思うところもある。何より彼らはM社の貴重な人的資源であり、彼らがいなければM社は成立していないことも事実である。ただし送り出し機関への毎月の支払いについては、そのサービス内容を鑑みても、納得できないところがあるとM社は感じている。

図表M-2 技能実習生の受け入れ費用(監理団体への支払いベース)

<u>入国時費用</u>	
総合保険	24,320
入国後講習費用	110,000
健康診断	8,200
講習手当	60,000
在留資格交付申請費用	15,000
入国渡航費	85,000
<u>1年目費用</u>	
技能試験費用(初級)	13,000
試験移動・宿泊費	15,000
<u>2年目費用</u>	
在留資格更新申請費用	50,000
在留資格申請印紙代	4,000
<u>3年目費用</u>	
在留資格更新申請手数料	3,900
技能試験費用(専門級)	13,000
試験移動・宿泊費	15,000
在留資格更新申請費用	50,000
在留資格更新申請印紙代	4,000
在留資格更新申請手数料	3,900
納税証明書(税込)	4,000
帰国航空代金	50,000
	528,320
<u>月あたり費用</u>	
組合賦課金	108,000
組合監理費	900,000
海外送り出し機関監理費	180,000
	1,188,000
<u>計</u>	1,716,320

### (3)国内他社の技能実習修了者の採用に向けた準備

現在M社では、人材紹介会社を通して、国内他社の技能実習修了者を採用するための面接をしているところである。コロナ禍が長引くなか、Mグループのなかで去年までは見合わせていたリゾートホテルの新規出店も活発化している。M社の技能実習生からの転換だけだと間に合わなくっていることが大きな理由である。

採用はベトナム国籍で進めている。現在M社が受け入れる特定技能従業員と技能実習生はベトナム国籍であり、1か国に揃えることで日本人従業員とのコミュニケーションのとりや

すさも担保できる。だがベトナムからの受け入れは、徐々に厳しさを増してきている。ただし、たとえばインドネシアだとお祈りの時間や断食など本人の宗教に配慮しなければならないところもあり、他の国籍者を受け入れるかどうかについてはまだ決めかねているところである。

応募者は製造業や農業での技能実習生が目立つ。M社が必要としている人材の要件を満たすような技能実習生はそもそも少なく、また惣菜加工関係の別会社はみな、自社の技能実習生を特定技能に移行させるべく囲い込んでいるものと思われるため、必然的に異業種の技能実習生をターゲットにせざるを得ない状況にある。

面接では、とくに日本語能力を含むコミュニケーション能力をみている。ただしM社が期待していたよりも日本語のレベルは低く、やはり言葉は使わないと覚えないうところがあるとM社は実感しているところである。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と働き方

特定技能従業員は技能実習生と同様、リゾートホテルの調理場で調理業務を担当している。労働時間は週 40 時間である。朝食と夕食の調理を担当するため、昼休みを長めにとっている。残業時間はホテルの稼働状況によって変動する。

調理場には責任者と補佐的な従業員を置いており、さらに焼き物や揚げ物といった業務の別に担当責任者の日本人従業員がいる。その下に特定技能従業員や技能実習生、日本人の若手従業員が配置されている。10 人程度の調理場であれば特定技能従業員と技能実習生数は2人だが、約 20 人の大きい調理場だと6人のところもある。業務は2人1組になるようにしている。これはどちらかが休むこともあることに配慮したものである。特定技能従業員と技能実習生を組み合わせることもあるが、この場合は同じ国籍どうし、先輩が後輩を指導することになる。

調理場ではまず商品や食品名を覚えることから始まり、たとえば焼き物を覚えたら次は揚げ物、といった形で、できる業務を増やしていく。技能実習の3年間では一通りの業務をやっと回り終えられる程度であり、特定技能従業員になれば、もうひとつ上のステップに上がれるぐらいである。担当責任者は商品管理までできる必要があり、1週間分の宿泊予定や食数予定をみて食品の発注書を自分で書くこともできなければならない。これは特定技能1号の5年間をかけて同じ調理場、同じ業務を経験すれば、やっとできるかもしれないぐらいのレベルである。

総じてスキルの向上は本人のやる気次第なところもある。たとえばM社では技能実習生に対しても基本的なところだけでなく、プラスアルファの業務も教えるようにしているが、なかには刺身を三枚に下ろし、刺し盛りができる者もいる。場合によっては日本人の従業員よ

り熟達が多い。日本人の従業員には在留資格などの制限がない分、特定技能従業員や技能実習生より頑張ってもらわないといけないのだが、逆に甘えている部分があるかもしれないとも感じる場所である。

## 日本語能力

M社では、特定技能従業員や技能実習生の日本語能力向上を促すため、日本語能力試験認定の際の資格取得手当を設けている。具体的にはN1で5万円、N2で3万円、N3で1万円である。N1認定者は日本人より漢字を知っていることもあるし、N2認定者であれば日本語でのコミュニケーションの面では問題ない。M社では日本語能力試験の結果は信用できるものとして捉えており、こうして手当をつけている。

日本語能力の必要性について、調理作業ではたとえば刃物を使うなど危険も伴う。また加熱するときには、加熱の温度や加減、そして加熱した食材をすぐ冷やす必要があるかどうかなど、細かいところまで話をしながら作業を進めていく必要がある。衛生の面でもいろいろ教えなければならないことは多く、またアレルギーの問題は深刻な結果をもたらす可能性がある。一生懸命勉強する技能実習生のなかには、自分で日本語とベトナム語対比の調理マニュアルを作り、後輩に教えてくれることもある。日本語を覚えてくれていたほうが教える側も楽だということもあるが、日本語能力の如何が、スキルの向上にも大きくかかわってくる。

現在M社は国内他社の技能実習修了者に対する採用面接をしているところだが、たとえば製造系の工場では作業中に会話があまりなく、彼らが日本語を覚える機会が限られているようである。特定技能制度を利用するにあたってはもっと日本語能力を高めたいため、M社に応募してきた者もいる。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の初任給は18万5千円である。人事考課にもとづく昇給制度はあるが、現在はコロナ禍の影響もあって従来の人事考課ができなかったため、一律3千円の昇給とした。したがって昇給月の2022年7月以前に採用した特定技能従業員の給与は18万8千円である。

特定技能従業員の給与は大学新卒採用者に準じている。当初は高校新卒にあわせることも考えていたが、20歳台半ばまでの年齢層が中心のM社の技能実習生が切り替えるにはやや低すぎるため、大学新卒に準拠することとした。

技能実習生から特定技能に切り替えることで、収入は大幅に増加することになる。



### (3)住まいと生活

住まいについて、特定技能従業員と技能実習生は、各リゾートホテルの従業員が利用する寮か、寮がない場合は賃貸物件をM社が借り上げたものを利用している。特定技能従業員は1人1部屋である。技能実習生は2人1部屋の場合もあるが、2LDKに2人といった形で、個人のスペースは確保している。

家賃補助について、M社では正社員の寮規定にもとづき補助をおこなっている。たとえば会社都合での勤務については、月2万円を個人が負担する。また住まいで利用する家具や電化製品などは、M社から貸与する。こうした住まいに関する補助制度は技能実習生も対象である。特定技能従業員も技能実習生も、生活が大変なのは一緒だからである。M社としては彼らに対して「よくしてあげている」というより「普通に生活できるようにはしてあげている」といった感覚である。

特定技能従業員や技能実習生を受け入れている調理場は、遠隔地にあることが一般的である。たとえばあるリゾートホテルでは、いちばん近くのコンビニエンスストアまで車で30分かかり、そのコンビニエンスストアも24時間営業ではない。下手に表を出歩いていると、野生動物に鉢合わせしてしまうこともありえる。こうした環境にあるホテルを利用する客はここで非日常を楽しむことができるが、特定技能従業員や技能実習生にとっては、調理場と寮のみに日常が終始しがちである。

特定技能従業員や技能実習生にはM社から自転車を1人1台貸与しているが、彼らが買い物に行く際は、休みが合う従業員の車に乗せて連れて行くこともある。これに加えてM社では、彼らが一人で行動したいときもあることに配慮し、彼らに対して近くの都市までの交通費を1か月に2回、全額補助することとしている。

最近ではコロナ禍のなか控え目であったものの、特定技能従業員や技能実習生は、M社に外出届を出したうえで、みなで旅行も行っている。彼らは来日して2年もたてば、入国時に一緒だった者のところを訪れたり、テーマパークに行くために友だちどうしで休みを合わせたりしているようである。

なお技能実習生は節約のため、プランターや敷地内のスペースを利用して野菜を育てるなどしている。貯金や仕送りの目標金額は300万円が多く、これはM社での勤続で達成できる金額である。ただし近年は円安の影響で目標達成が難しくなっており、M社では採用時にこうした事情を説明するとともに、今後は日本に来たい人が少なくなることを危惧しているところである。特定技能従業員も、3年以上の滞日期間を経て垢抜けてくるようなところはあるものの、基本的には技能実習生と同様、貯金や仕送りのために節約を続けている。

#### (4) 転職、帰国、転勤

M社では技能実習からの移行時も含め、離職者は一定数いる。

帰国について、結婚にともなう帰国はしばしば生じる。技能実習生も含め、年に2、3人は結婚している。結婚はベトナム人どうしで、他の会社で受け入れている者とのあいだに成立する。技能実習生の場合は日本に来て2年経った頃が多く、あと少しで実習期間が終わるタイミングで結婚し、帰国を選択する者もいる。結婚すれば彼らが日本にいる理由はあまりないし、彼らにとっては帰国までに目標金額を貯められていられれば、それで十分なのではないかとM社はみている。

転職については、たとえば特定技能制度を利用して介護分野で働きたいと申し出る技能実習生もいた。その企業や地域で友だちが働いていることや、転職先が首都圏や地方都市にあることが転職の理由である。

離職よりもM社が頭を抱えている点は、技能実習から特定技能に移行するタイミングで、M社の事業所間の異動を希望する者が多いことである。技能実習生は受け入れ事業所が入国前から決まっており、実習期間中に会社都合や技能等の習得に配慮した転勤はあるものの、基本的には事業所が固定されている。技能実習修了後のキャリアに関する本人の意向は、登録支援機関に依頼のうえ実習修了の1年前からヒアリングを始める。技能実習生のなかには現在の事業所を気に入り、そのまま同じ事業所で特定技能に移行することを希望する者もいる。だが総じて彼ら外国人労働者は、日本人の従業員のように、勤務地に関する指示を黙って聞いてくれることがない。

転職も含め、転勤を希望する理由をM社が正確に把握できていないわけではない。だが総じて首都圏の事業所が好まれる傾向にある。その理由として考えられることとしては、次の2点が挙げられる。第一に、首都圏の事業所では、地方部のそれよりも最低賃金が大幅に高いことである。第二に、首都圏には若者が好むテーマパークもあるし、買い物も不自由なくできることである。またなかには地方部の事業所への転勤や転職を希望する場合もあるが、これはその事業所や地域に交際相手がいることが理由となっているようである。

転勤や転職先の情報は、彼らのネットワークのなかで得ている様子である。技能実習生は、他社の技能実習生も含め、入国後の講習時に1か月程度の集団生活をおこなう。みなこの機会に知り合い、各会社の事業所に離散した後もSNSを通じてやり取りを続けているとM社はみている。

## 5 今後の受け入れ・活用の見通し

### (1) 今後の受け入れの見通し

M社の現在の特定技能従業員と技能実習生数はあわせて50人だが、コロナ禍がなければ本来は両方とも増加している予定だった。今後の受け入れ規模について、M社では事業所がある各ホテルの部屋数にあわせた配置人数を割り出しつつ、増やしていく予定である。

またコロナ禍の終息がみえてくれば、M社の外食事業でも特定技能外国人を受け入れる可能性はある。この場合も、現在ホテルの調理場で就労する特定技能従業員と同じく、給与は日本人の正社員を基準にして設定する予定である。だが外食事業は首都圏で展開しているため、家賃補助や寮での家電の準備など、現在の特定技能従業員とは異なる規定を準備する必要もあるとM社は考えている。

とくにホテル内の調理場での特定技能外国人の受け入れ方式について、M社ではまず技能実習生として受け入れ、育成を図ったうえで移行させていくことを基本に考えていくつもりである。食品加工の現場や外食業での経験から包丁の使い方に慣れており、温度管理等を理解しているレベルならまだいい。そうでなければ、M社がイチから教えたほうが間違いないし、そもそも仕事は我慢しながら覚える面もあるからである。

特定技能の在留資格を取得のうえ初めて来日する者を受け入れることは、現状では難しいとM社は考えている。職場内での秩序にひずみが出るリスクを伴うからである。国外から受け入れた未経験の特定技能外国人と2年目の技能実習生を比べた場合、どちらのスキルが高いかといえばおそらく2年目の技能実習生である。この場合、未経験の特定技能外国人に現場で仕事を教えるのは技能実習生である。よほど日本語が堪能でM社の指示をじゅうぶんに理解できる人材であれば別だが、未経験の特定技能外国人に対してM社が現在の給与を支払うことは想像しにくいところである。

また広い目でみて、未経験の特定技能外国人の受け入れ枠組みには不透明なところが多い。特定技能外国人が離職した際、家賃の滞納があった場合は誰がその責任をとるのか。彼らが無職になり、住むところも帰国のための蓄えもなければ、誰が支援をおこなうのか。特定技能外国人は自由に転職できるが、逆に言えば、日本で失業する可能性もある。人手不足の現状では引く手あまたかもしれないが、今後必ず景気が悪くなる時もある。技能実習生の場合、彼らを「預かっている」という責任感が受け入れ企業にはある。これに対して特定技能外国人の場合は容易に失職するケースが続出することはじゅうぶんに予想される。

特定技能制度については、技能実習生のように煩雑な書類作成業務がないなど、メリットを感じる部分もある。だが同じ職場で3～5年をかけて技能等の習得を目指し、受け入れ企業も彼らに対して責任を持つ技能実習制度には正しい部分もあると、M社は感じている。

## (2) 特定技能制度のあり方について

M社の関係会社のなかには特定技能外国人を受け入れ始めたところもあるが、受け入れ規模を縮小することとなっている。その理由としては、外国人労働者の受け入れ経験がないため彼らの生活習慣や考え方などいろいろ理解する必要があることが分からず、結局特定技能従業員を「使い切れない」「管理し切れない」ことが挙げられる。これに対してM社は技能実習生の受け入れ経験があるため、特定技能外国人の受け入れや管理は比較的楽だと捉えることができている。

M社の感覚としては、特定技能外国人は技能実習生に近いものであり、教えながら育てなければならぬ部分もある。ところが特定技能制度を通して初めて外国人労働者を受け入れる会社は、試験に合格し、日本語能力も一定の水準にある即戦力として彼らに期待をかけている。だがM社からみて特定技能試験についてはいまひとつ信用できないところがあり、また彼らの日本語能力も即戦力として期待できるレベルではない。

総じて特定技能制度については、特定技能A、B、Cといった形で受け入れる外国人材の能力水準が一見して分かるようになればいいとM社は考えている。すなわち特定技能試験についていえば、試験のレベルを下げて特定技能外国人数全体を増やすというよりも、相応のレベルの試験に合格した特定技能外国人、試験に合格していない特定技能外国人の区別をつけることである。このことで、特定技能制度に本来の意味での即戦力を求める企業と、日本語能力はそれほど求めないが、まずは人手不足を補うことを目的として外国人労働者を受け入れたい企業との棲み分けが成立することが期待できるからである。

以上

## N社（飲食料品製造業分野、従業員 30～99 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年8月26日
ヒアリング対応者：常務取締役 取締役 登録支援機関（X社）職員
ヒアリング同行者：小倉優斗（外国人雇用対策課）

### 1 N社の概要

N社は水産加工をおこなう、従業員約 60 人の株式会社である。

N社は創業以来、水産関係の間屋稼業、具体的には百貨店やホテル、レストランへの御用聞きが主たる業務であった。だがホテルやレストランが 1 社独占ではなく 2、3 社購買という形に変わり、N社の売り上げ規模は縮小の一途をたどることとなった。

そこでN社は新たに加工場を確保し、水産物加工にも力を入れるようになる。加工場では当初、さまざまな輸入魚種の加工を手がけるつもりだったが、現在はサーモンの専用工場になっている。中国やインドといった国での魚の消費量が増えるなか、養殖もののサーモンは、価格は別としても量は確保できるからである。

輸入したサーモンは、N社の加工場で滅菌・消毒のうえ、仕立て直しをして量販店などに納品される。量販店は人手不足の状況にあり、魚を加工して納入するというニーズがある。とくに都市型の小型店では鮮魚担当者を置く余裕はないが、一方で利用客のニーズは細かいところまである。ここ 30 年でこうしたアイテムへのニーズは 3 倍程度に増加しており、N社の加工場はこれに対応できるよう、生産体制を整えている。

新型コロナ流行下での事業活動について、N社の売り上げはそこまで落ちてはいないものの、人件費を賄えるほどの利益を生まない状態が続いている。訪日外国人観光客の激減などの影響を受け、たとえば 2020 年のホテル関係の売り上げは前年の 20～30%まで落ち込んだ。ただし量販店関係は逆に伸長し、サーモンの需要が 1.5 倍ぐらいになったこともあった。

現在N社の売り上げは少しずつ盛り返してきてはいるものの、直近ではロシアによるウクライナ侵攻の影響や円安の進行によりサーモンの輸入が途絶え、価格が大幅に高くなる事態にも直面している。

### 2 N社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

N社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表N-1のとおりである。

図表N-1 雇用・就業形態別 N社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	31人	9人	8人	6人	0人	7人	6人
うち外国人	6人	0人	1人	6人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は31人で、うち外国人が6人である。契約社員は9人で、うち6人が定年退職後の再雇用者である。パート・アルバイトは8人で、うち外国人は1人である。派遣社員は6人で、みな外国人である。

正社員の平均年齢は48歳である。N社では正社員を65歳まで雇用し、本人が希望すれば70歳まで働くことができる。総じてN社の従業員は高齢化が顕著だが、なかには元気な者も多い。たとえばあるパート社員は73歳だが、1日6時間程度は働いている。朝礼でも必ず発言するなど、仕事に対する積極的な姿勢を保っている。

正社員のうち5人はフィリピン国籍で、在留資格は永住者である。パート・アルバイトの1人も含め、彼らはみな親戚である。以前は別の会社で水産加工の現場で働いていたところ、会社が廃業となった時点で紹介があり、そのまま全員をN社が雇用することになった。

正社員のうちもう1人の在留資格は技術・人文知識・国際業務である。国籍はバングラデイシュで、派遣社員からの登用である。

## (2) 技能実習生の受け入れ

N社では、2010年代に入った頃から技能実習生を受け入れている。国籍はタイで、みな女性である。監理団体はX社で、現在はN社の登録支援機関でもある。

技能実習制度の活用を始めた際、N社が技能実習生に期待したのは、技術の伝承であった。魚をさばく仕事に資格は必要ないが、かといってかんたんな仕事ではない。N社では高校新卒者を正社員で採用し、技術の伝承にも努めていたのだが、こうした取り組みを継続的にできていたのは30年前までである。基本的には魚のさばき方をイチから勉強しようという日本人の若者はほとんどいないし、定着の面でもおぼつかないところがある。こうしたなか、若さと将来性を兼ね備えた技能実習生はN社にとって魅力的であった。彼ら技能実習生のなかには、たとえば韓国で同様の仕事に従事していた者もあり、刃物を扱うことに抵抗がないことも高く評価できる点であった。

N社が技能実習生を受け入れ始めた当初は、彼ら外国人が職場にいることに対して違和感を持つこともあった。だが10年程度の受け入れを経て、日本人従業員も彼らと当たり前のようコミュニケーションしているのが現状である。

なおN社では近年、ミャンマー国籍で男性の技能実習生を3人受け入れることを予定して

いた。だがコロナ禍における出入国の大幅な制限の影響を受け、結局N社は彼らの入国を断念している。

### (3)派遣社員の活用

前述のとおり、N社は現在、事業の方向性を転換し、輸入サーモンの加工をおこなっている。当該作業では、機械化をすすめるにも限界がある。サーモンを量販店が望む形にするためには、皮をむき、骨を取り、要らないところを削り取るといった、手作業での作業がどうしても要る。現在は高度な技術も持つ人材というより、適材適所の人材が必要となっている。

N社では、派遣社員の受け入れ数を増やすことで繁忙期に対応する。1年のうちサーモンの需要がもっとも高くなるのは12月である。クリスマスや年末年始には、日持ちする商品特性もあり、サーモンの加工量は平常月の約3倍になる。現在の派遣社員は6人だが、昨年の繁忙期は約20人の派遣社員を受け入れた。

N社が利用する派遣会社は多くの外国人を雇用している。派遣社員は男性がほとんどで、在留資格は特定活動が多い。食品を扱っているためN社は髭のある者は断っており、また不法就労などの問題が生じないよう、派遣会社に対して強く念を押しているところでもある。

派遣社員には食品加工の現場に慣れてもらうため、去年は繁忙期より前の10月から受け入れを開始した。だが日本人と同様、彼ら派遣社員のなかにはN社の職場環境（低温を保っていること）を理由に離職する者もいる。結局派遣社員は半数程度にまで減ってしまい、繁忙期には予定したラインが組めない状況にも陥った。

こうした派遣社員のなかには優秀な者も一定数いる。N社では昨年受け入れた派遣社員のうち1人をN社で正社員転換のうえ、品質管理部門に配属して育成を図っているところである。なおハローワークを通じた人員の募集は何度かトライしているが、品質管理レベルで募集しても応募はない。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1)特定技能1号外国人と受け入れルート

N社が初めて特定技能外国人を受け入れたのは2021年である。特定技能従業員数は6人で、みなタイ国籍である。うち3人は国内他社の技能実習修了者で、残り3人は自社の技能実習修了者である。

このうちN社が最初に受け入れたのは、X社が監理団体を務める別の水産加工会社の技能実習2号修了者である。コロナ禍のなか、彼らは実習先の会社では特定技能に移行できず、タイに帰らざるをえない状況だった。実習先の会社とN社では、導入している機械は異なるが、仕事内容は似ているところもある。そこでN社は本人の意思を確認のうえ、特定技能の在留資格を利用して、実際に採用することとした。

## (2) 監理団体、登録支援機関と受け入れ費用

### X社について

X社はN社の監理団体と登録支援機関を兼ねている。取引先は水産加工や惣菜加工の会社を中心で、もともとタイからの受け入れでスタートしたが、現在はこれに加えてベトナム、ミャンマー、中国からも受け入れている。

X社の場合、技能実習生が実習先の会社で特定技能に移行する者が多く、X社もこのルートがもっとも理想的だと捉えている。特定技能外国人の紹介は、N社のケースと同様、実習先の会社で特定技能に移行できない場合におこなう。また現在は、国外で特定技能試験に合格した技能実習修了者の採用にもかかわることがある。ただしこの場合、X社は日本で就労するための書類の作成にのみ関与し、実際に就労した後の支援はおこなっていない。

### 受け入れ費用

N社がX社に支払う特定技能従業員の支援費用は1人あたり月1万5千円で、技能実習生の監理費用は1人あたり月3万円である。X社によれば、特定技能外国人の支援費用については、技能実習からの移行者が多いこともあってそれほど高くは設定していない。

受け入れ時費用について、N社が初めて特定技能外国人を受け入れた際は、住まいに関するものをN社がほとんど全部用意した。具体的には冷蔵庫などの家電や備品に120万円、これに加えて家賃や敷金などで55万円を支出している。

技能実習生の場合、たとえばN社が初めて技能実習生を3人受け入れた際は合計180万円程度を支出している。またその後4人を受け入れて新たに住まいを準備した際は、冷蔵庫などの家電や備品に92万円、これに加えて家賃が敷金などで42万円を支出している。

総じて技能実習生だけでなく特定技能従業員もまた、自ら不動産屋を訪れ、住まいを用意することは不可能だとN社はみている。そこでN社では、彼らの住まいの準備に費用をかけ、手厚くおこなうこととしている。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と働き方

N社の加工場にはおもに包丁で魚をさばくラインと機械に魚を流すライン、真空機を使って魚をパックするラインがある。特定技能従業員はさまざまな持ち場をローテーションで担当する。

職場の仕事といった観点で見れば、特定技能従業員と技能実習生はみな同じ仕事をしている。ただし技能実習生としてN社に来たばかりの者のなかには包丁を扱ったことがある者もいれば、あまり慣れてない者もいる。後者の場合、まず魚から骨を抜く仕事からスタートする。骨自体はいちど機械に通して抜くのだが、これだけでは全部取りきれない。残った骨は



目視で取る必要がある。包丁を使う作業自体は、技能実習生であれば約3か月でできるようになる。

加工場は元旦を除き、年中稼働している。加工場の稼働は6時半から3時半頃までである。従業員はシフトを組んで作業をおこなうため、たとえば全員が6時半に出勤するわけではなく、7時や8時に出勤する者もいる。

### 日本語能力

ふだんの仕事上での指示は、日本人やフィリピン人の責任者が日本語でおこなう。N社が取得するISO22000基準の関係もあり、加工場ではポケトークなどの翻訳機器を使うことはできない。またたとえばラインが変わったり、扱う商品が変わったりする際は、N社がタイの言語に翻訳した手引きを用意し、座学で説明する。N社では、コミュニケーションに起因する仕事上の問題は起きてない。

N社では、仕事と同様、日本語もOJTだと考えている。ただし総じて日本語能力は思うように高まっていない。ふだんは同じ国籍の者と一緒に生活し、またSNSを利用して連絡をとりあっているため母国の言語で事足りる。日本人とコミュニケーションを取る際も、ポケトークやスマートフォンのアプリで会話できるからである。

なかには生活上も含めて日本人とコミュニケーションをとるなかで日本語が上達し、たとえば一時帰国をN社やX社からの支援なしにおこなえる者もいる。ただし読解が必要になる日本語能力試験については結果が伴っていない。特定技能従業員のうち日本語ができるほうの者でも、N4に落ちてしまうほどである。N社の特定技能従業員6人に対しては、X社からも、4年後タイに帰国した際に通訳やガイド、あるいは日本人向けのレストランなどでも仕事を得られるため、日本語を勉強するよう促しているところである。

### 評価

特定技能従業員と技能実習生は年々仕事慣れしてくる。そのため、5年前と比べると生産効率は飛躍的に上がっている。彼らがいなくなれば、N社の事業は回らなくなるとN社は考えている。

### (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金は時給で、N社の技能実習修了者は1,220円、他社の技能実習修了者は1,200円である。昇給や一時金は調査時点(2022年8月)では設定していなかったが、その後の在留資格の更新のタイミングで昇給をおこなっている。

特定技能従業員の賃金は、もしN社がハローワークで従業員を募集するのであれば、同程度の金額で募集することを根拠として設定している。最近コンビニエンスストアのアルバイトであっても時給1,200~1,300円であることも横目にみつつの金額である。また現在N

社が利用している派遣社員の時給も同程度の額であり、この金額がひとつの目安になるとN社は考えている。

技能実習生の賃金は、N社が所在する都道府県の最低賃金である。ただし技能実習生の監理費用や航空機代などの諸費用を入れて計算し直すと、時給は1,800～1,850円になる。これは1時間あたりの派遣料金が1,350円である派遣社員よりも高い。

なお特定技能外国人の賃金について、X社が支援する受け入れ企業でこれを揃えるようなことはしていない。特定技能外国人がX社に対して賃金の高低を相談することはないが、給与明細をみて労働時間の多寡を気にする様子はしばしばみられる。

### (3) 住まいと生活

#### 住まいの確保

N社が特定技能従業員の住まいのために相当の費用を支出していることは前述のとおりである。X社からみても、N社が初めて受け入れた特定技能従業員には、N社の技能実習生よりもいい住まいを用意してくれたと感じるほどである。

本来、特定技能外国人のためにここまでしてN社が住まいを用意する必要はない。だが現実的に、彼らが1人で住まいを探せないことは、経験的によくわかっている。そもそもN社が技能実習生を受け入れ始めた頃から、彼らの住まいを確保することは大変な困難が伴った。外国人労働者が住むといった時点で、物件を貸してくれるところはかなり少なくなる。

N社が初めて受け入れた技能実習生は3人だったが、彼らのためには1軒家を用意したものの、結局近隣住民からのクレームが入り、出て行かざるをえなくなった。次の住まいとしてN社は新たな1軒家の空きを見つけたのだが、なかなか大家が貸してくれない。その理由はいくつかあったのだが、彼ら外国人はごみの分別ができないことも大きかった。そこでN社の課長が毎週ごみの分別をすることを大家に提案し、納得してもらった経緯がある。

彼らは日本での給料の多くを母国に送金しており、子どもたちにいい暮らしをさせたいと思って日本に滞在している者もいる。彼らが日本で使えるお金はそれほど多くはなく、したがって住まいの準備にかかる費用はN社が負担することとしている。

ただしこうしたN社の意図が常に彼らに伝わるわけではない。特定技能従業員の場合、日本に来て3年も経てばプライベートは欲しいし、日本で交際相手もできる。最初に受け入れた特定技能従業員は、自らアパートを借りたいとN社に申し出てきたことがあった。N社としてはこうした希望が一時的な憧れにもとづくものであることを理解しており、彼らに対しては家具の準備や敷金などを含めてどれくらい費用がかかるのかをよく考えるよう諭すことで、最終的な理解を得ることができた。

## 生活の様子と管理

技能実習生として来日したばかりの頃は気が張っているし、目的もはっきりしている。だが慣れてくれば、住まいをともにして 365 日を一緒に過ごしている以上、人間関係でも好き嫌いが出てくる。また 3 年も経てば日本語も分かるようになり、雑踏を歩いているいろいろな楽しさを知るようになる。来日した当初と比べると、垢抜けて見た目も変わる様子もみてとれる。

X 社によれば、技能実習生は国籍にかかわらず、SNS で同国の技能実習生とつながっている。とくに X 社の場合は技能実習生が入国した際に義務づけられている 1 か月間の講習のあいだに、N 社だけでなく、他の会社の技能実習生とも友だちになる。

N 社の場合、技能実習生が住まいに友だちを呼び寄せ、パーティを開いたことが 2 度あった。彼らの住まいは N 社が責任を持って借り上げており、したがって X 社にも協力を仰ぎつつ、N 社の会議室でその度に反省会を開いている。彼らが住まいで騒いでしまい、こうして近隣に迷惑をかけてしまうことについては厳正に対処しているが、一方で彼らの国民性などによるところであることも理解はしている。

## (4) 転職、帰国

N 社ではこれまで、特定技能従業員が離職したことはない。

これまで特定技能従業員と N 社がいちばん揉めたのは、彼らが独り暮らしすることを希望したときである。その際はお互いに話し合い、もし N 社より時給が高い会社に転職しても、福利厚生を考えれば手取りが必ずしもよいわけではないことを N 社や X 社から説明している。その後はみな、N 社での就労を続けている。

なお一時帰国については、繁忙期の 12 月を過ぎた時期に集中するものと N 社はみている。彼らとしては、一時帰国して年金の脱退一時金を受け取りたいし、子どもにも会いたいといった事情がある。特定技能従業員のうち最初の 3 人は、技能実習修了時点での帰国ができなかったため、実習先の会社から帰国のための費用が本人に支給されている。また N 社で技能実習を修了のうえ特定技能に移行した者には、同様の理由で N 社が片道分を負担する予定である。

## X 社からみた離職の傾向

X 社では現在、特定技能への移行準備のために在留資格を特定活動に切り替えた者を含め、約 130 人の特定技能外国人の支援をおこなう。X 社が支援する特定技能外国人のうち帰国者、転職者はともに 3～5 人と少ない。

転職者の地域移動の傾向について、関東地方の技能実習修了者は仕事や生活に慣れたところを優先し、とくに都市部に近い技能実習生は地方部に行きたがらない傾向がある。実際、関東地方で技能実習を修了し、特定技能に移行のうえ九州地方に移動した者がいるが、移動

先では慣れ親しんだ量販店がなく、交通費も高いなど、予想以上に地域差を感じたようであった。移動先の会社は処遇の面では申し分なかったのだが、結局彼は1年で辞め、帰国した。

前述のようにX社では、技能実習修了者が同じ会社でそのまま特定技能へと移行することがベターだと考えている。他の登録支援機関のなかには高い手数料を設定して紹介し、当の特定技能外国人には半年で辞めてもよいと告げているところもあるようである。これに対してX社では、特定技能外国人に対して1年更新ではあるが5年間は働いてほしいこと、ただし今の会社が嫌になれば転職してもいいし、また目標稼得金額を達成すれば帰国してもいいことを伝えている。

総じてX社が支援する会社は、技能実習生と同じように特定技能外国人の面倒をみている。特定技能外国人のなかには、最初は1年だけ働くと言っていたが、結局もう少し長い期間日本に滞在することを決めた者もいる。またいったん転職した者のなかには、転職先の仕事についていけず、元の会社に戻った者もいる。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 今後の受け入れについて

特定技能制度については今後、少なくとも大幅な改編がおこなわれるものとN社はみている。N社としてはこれにあわせ、外国人労働者の受け入れ方式についてどういう選択をするのかを決めるつもりである。

だがいずれにせよ労働力の確保は必要である。またイチから育てることを繰り返すよりも、時給が高くともベテランが職場にいたほうがよい。特定技能従業員や技能実習生がN社からいなくなったときに、日本人がかわりに来てくれることは考えづらい。たしかに派遣社員はN社が住まいを用意する必要がなく、費用の面では優位にある。だが特定技能従業員や技能実習生はみな真面目であり、仕事を休んだり、辞めたりすることはない。N社としては、費用をかけても安定的な労働力を確保しておきたい。

特定技能外国人の受け入れルートについては、都度でN社と応募者との相性をみる必要がある。N社の技能実習修了者からの移行者がすべてというわけではない。他社の技能実習修了者については水産加工の経験者のほうが、仕事に慣れ親しんでいる分コンフリクトは生じにくい。だが今後もし他分野の修了者がN社での就労を希望するのであれば、N社としては実際に会ってみたくて採用の可否を決めるつもりである。

国外で特定技能試験に合格して来日する特定技能外国人についても、N社はまったく門戸を閉ざしているわけではない。重要な点は応募者がこれまでどのような仕事をしてきたかであり、たとえば特定技能制度を利用して来日する前に他国の水産加工の現場で働いたことがあるのであれば、経験者として歓迎できる。これに人物像や日本語のレベルも加味し、採用の可否を決めるつもりである。

## (2)中長期的な受け入れをめぐる見解

特定技能2号については現状、飲食料品製造業分野での移行の可否が定まっていない。X社としてはこれとは別に、1号での在留期間を長くすることも一案だと考えている。たとえばタイでは、25歳を過ぎると母国で就ける仕事がなくなってしまう。20歳前後で技能実習生として来日し、8年を日本で過ごせば20歳台後半になっている。この時期に母国へ帰国させることには不憫さを感じることもある。日本での長期的なキャリアを評価する会社とのマッチングさえ成立すれば、彼らの滞日期間をもう少し伸ばせるようにし、日本で貯金をできるようにしてあげたい、というのがX社の見解である。

これに関連し、N社としては、特定技能外国人に対して家族帯同を早期に認めることが必要だと感じている。もし特定技能1号に移行した時点で0歳の子どもがいるとして、2号に移行する時点では5歳になっている。その時点から来日し、日本語を覚え始めると、その子どもは必ずギャップに苦しむことになるからである。

なおX社が支援する特定技能外国人のうち、結婚のために帰国を選択する者がいる。うち女性は技能実習から特定技能に移行したのだが、男性は飲食料品製造業の特定技能試験に受からず、結局帰国してしまった。女性は結婚のために一時帰国の準備をしているところだが、X社としてはそのまま彼女が日本に戻ってこないことを心配しているところである。母国で特定技能試験などをすぐに受験できるようになれば、男性ももういちどチャレンジできるし、結果として夫婦で日本での生活を送ることができるのではないかとX社は期待している。

以上

## ○社（飲食料品製造業分野、従業員 300～999 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年9月14日
ヒアリング対応者：取締役 総務部長 総務部 主事
ヒアリング同行者：分部唯宇（外国人雇用対策課）

### 1 ○社の概要

○社はコンビニエンスストア向けのお握りやサンドイッチ等の製造販売をおこなう、従業員約 700 人の株式会社である。事業拠点は 1 カ所で、敷地内には米飯工場と生産、製造から出荷までをおこなう工場がある。

コロナ禍のなか、○社では減収減益を経験している。○社では都市部のコンビニエンスストア向け商品も手がけているが、在宅勤務の浸透等により、オフィスに行く人が少なくなったことに影響を受けたからである。ただしこの間も○社は工場を止めることなく、24 時間体制で製造を続けていた。現在は都市部での需要も戻りつつあるが、一方で工場での光熱費や原材料費が値上がりをはじめている。○社は労務費を確保しつつ、事業活動の維持を図っているところである。

### 2 ○社の従業員と外国人労働者

#### (1) 従業員の概観

○社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は、**図表〇-1**のとおりである。

図表 〇-1 雇用・就業形態別 ○社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	81 人	1 人	497 人	226 人	0 人	78 人	80 人
うち外国人	0 人	1 人	222 人	226 人	0 人	-	-

注) 技能実習と特定技能 1 号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は 81 人である。正社員は新卒、中途の両方で採用している。パート・アルバイト（以下パート社員）とは役割が異なり、パート社員の管理等にも従事する。正社員の外国人はいない。

パート社員は 497 人で、うち外国人は 222 人である。パート社員の 7 割が女性である。日本人のパート社員の平均年齢は 50 歳を超え、高齢化がすすんでいる。○社は 75 歳まで雇用延長をできるようにしているが、2022 年だけで 2 人が 75 歳を迎え、定年を間近に控える 70 歳台の従業員が 4～50 人いる。

外国人のパート社員のうち半分以上がフィリピン国籍で、みな〇社の近隣に住んでいる。在留資格は定住者や永住者が中心である。これら外国人従業員は独自のネットワークを持っているようであり、〇社に採用された者が知り合いや親戚を呼んでくる形で増えていった。

派遣社員は 226 人で、すべて外国人である。〇社では現在、外国人専門の派遣会社を 2 社利用している。派遣社員は留学生として来日しており、国籍はほとんどベトナムである。

技能実習生は 78 人で、うち 9 割近くは女性である。国籍はフィリピン、インドネシア、ミャンマーである。〇社では、フィリピン国籍のみ技能実習 3 号へと移行させることとしている。

## (2) 従業員の確保に関する課題

〇社は関係会社が参加する業界団体に加入しているが、当該団内で話し合われる労務に関する話題のうち高いウェイトを占めるのは、技能実習から特定技能への移行についてである。

同業他社と同様、〇社もパート社員の確保に苦心している。〇社では今年に入って 2 回求人広告を出したが、日本人、外国人ともに満足いく採用はできなかった。また派遣社員の受け入れについても難しい状況が続いている。たとえば近隣の物流拠点では時給約 1,700 円で派遣社員の募集をおこなっており、〇社では、この時給の高さに太刀打ちはできないからである。

2019 年 4 月に特定技能制度が始まり、多くの同業他社は、1 年程度は当該制度のなりゆきを見守りつつ、徐々に自社の技能実習修了者を特定技能へと移行させていく方針をとっていた。だがコロナ禍のなか出入国が大幅に制限されることとなり、当初の想定通りにはいかなかった。そして 2022 年に入り、国内の特定技能外国人や国内他社の技能実習修了者への需要が急激に増えることとなった。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

〇社が特定技能外国人を初めて受け入れたのは 2019 年である。はじめは〇社の技能実習修了者を特定技能へと移行させるところから始め、2022 年に入って他社の技能実習修了者の採用を始めた。現在〇社の特定技能従業員は 80 人で、うち 60 人程度が〇社の技能実習修了者である。

特定技能従業員の国籍はフィリピン、インドネシア、ミャンマー、ベトナム、タイである。このうちフィリピン、インドネシア、ミャンマーは技能実習生の国籍と同じだが、ベトナム、タイ国籍者は特定技能従業員のみである。ベトナム、タイ国籍者を採用するようになった理由としては、フィリピン国籍者が技能実習から特定技能へと移行する際、母国（フィリピン海外労働事務所）の審査が厳しくなっており、当該国籍者の雇用に関する先行きが不透明な状況が続いていることがあげられる。

〇社が初めて技能実習生を受け入れたのは 2015 年 2 月だが、なかには現在も特定技能従業員として〇社で勤務している者もいる。技能実習生は 20 歳前後で来日することが多く、したがって現在は 30 歳を超える特定技能従業員がいる。

国内他社の技能実習修了者は、登録支援機関からの紹介で採用することもあるが、〇社では紹介制度を設けており、〇社の外国人従業員からの紹介で採用することが多い。たとえば〇社の技能実習生から他社で技能実習を修了したきょうだいの紹介を受け、〇社で特定技能外国人として受け入れたこともある。

国内他社からの採用者のなかには建設分野など他分野で技能実習を修了した者もいる。このことについて、〇社としては採用後の職場への適応の早さが違うことから惣菜加工の職場を経験していたほうが望ましいとの思いもある。また現在、元留学生 1 人の採用も予定しており、在留資格変更のための申請をおこなっている。

国内他社からの採用者は〇社の近くの地域から転職してくる者もいるが、九州や東北地方などの遠隔地からが目立つ。食品加工業界全体の動向をみる限り、地方部から都市部へ、といった人の流れの背景には、最低賃金の違いが大きく影響しているものと〇社は捉えている。この点では、最低賃金が比較的高いだけでなく、首都圏へのアクセスもよい地域に所在する〇社は、転職を希望する技能実習修了者や特定技能外国人に選ばれる立場にある。

## (2)採用のプロセス

〇社が技能実習修了者を採用する場合、まず彼らが実習期間を終える前に全員を集め、特定技能制度の概要と〇社での労働条件等を説明する。この時点で母国での結婚等を理由として帰国を希望する者もいるが、これは 3 割程度と少数である。彼らがみなの前で帰国の意思を表明するのは難しいことに配慮し、帰国の希望はその後個別に〇社に言うようにしてもらっている。

国内他社から採用する際は面接をおこなう。彼らは日本の職場での経験があり、日本語での会話も問題なくできるため、あまり細かくチェックすることはない。とくに〇社の外国人従業員からの紹介者の場合はほとんど合格にしている。紹介で採用する場合も、必要な書類を作成したり、申請の可否を判断してもらったりする必要があるため、必ず登録支援機関が関与することとなっている。

なお技能実習生を受け入れる際は現地で面接をおこなうが、受け答えの内容や日本語の習熟状況よりも、応募者の表情や明るさをみている。〇社は面接で、他の従業員とコミュニケーションをとり、人間関係を維持できるかどうかを判断する。

技能実習生を受け入れる際、国によって違いはあるが、現地では予定人数の約 3 倍の応募者が集まる。応募者のほとんどは船やバスを使って何時間もかけて面接会場に集まってくる。面接で落ちてしまった者のなかには泣きながら「なんで私を落としたの」「何でだめなの」と〇社に問いかける者もあり、〇社としてはいたたまれない気持ちにもなる。



### (3)登録支援機関、監理団体と受け入れ費用

現在〇社では、4つの登録支援機関を利用している。1つ目は現在利用している監理団体と同一の登録支援機関、2つ目は以前〇社が利用していた監理団体からの技能実習生が〇社で特定技能に移行したために依頼している登録支援機関、3つ目は〇社が契約している派遣会社が運営する登録支援機関、4つ目は〇社の社長がよい評判を聞きつけて紹介してもらった登録支援機関である。監理団体や登録支援機関から営業を受ける機会が多いが、大企業の関連会社である〇社としては、それなりの信用や付き合いがあるところでなければ、話を受けることはない。

1人あたりの登録支援料は3社が月2万5千円、1社が1万5千円となっている。特定技能制度も登録支援機関も始まったばかりの現状では「右へ倣え」で決まるところもあり、3社は同じ料金となっている。

受け入れ時費用について、登録支援機関を通じて国内他社の技能実習修了者を採用する場合は約25万円がかかる。うち紹介手数料は20万円程度だが、これがどのような根拠をもとに設定されているかは把握していない。たとえばいちどに複数人を採用する場合は、紹介手数料が1人あたり10万円程度にまで値下げされることもある。

〇社が現在、技能実習生受け入れのために利用している監理団体での監理費用は1人あたり月2万5千円である。送り出し機関への支払いは別で、これはインドネシア5千円、ミャンマー5千～1万円、フィリピン1万5千円とばらつきがある。技能実習生の受け入れ時費用は35万円程度で、これには渡航費(9万円)、講習費(10万円)、講習手当(12万円)、健康診断費(1万円)などが含まれる。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と職場、働き方

特定技能従業員は、パート社員や派遣社員、技能実習生と同じく食品加工の現場で働いている。特定技能従業員は、仕分けを除き、調理や盛り付け、荷受けといったさまざまな持ち場を担当している。現在の特定技能従業員の国籍は4か国だが、国別にラインを分けるようなことはしていない。

〇社の工場内の温度は概ね20度(米飯)、15度(盛り付け、調理作業)に設定されており、いちばん低いところでも10度(仕分け)である。冷凍室もあり、冷凍食品などの出し入れをするために入室することはあるが、冷凍室内での作業はない。

〇社では食品を扱うため、職場では清潔さが重視される。たとえば手は2種類の洗剤で洗うし、手袋も二重ではめる。爪はきちんと切り、体温が37.5度以上の者は職場に入れない。こうした点については〇社が徹底的に管理しているのだが、技能実習生として来日したばかりの時期は日本のルールに慣れておらず、教育の期間が必要となる。こうした初期教育の際

は、彼らの先輩にあたる特定技能従業員が指導にもあたる。

労働時間については月単位の変形労働時間を組んでいるが、実質8時間で、大きくは昼帯か深夜帯かといった2つの時間帯で分けられる。深夜帯は派遣社員が入ることが多いのだが、このことで派遣社員の受け入れコストが高くなるだけでなく、技能実習生や特定技能従業員が昼帯に集中する結果も招いている。いずれにせよ1年目の技能実習生はまだ体が慣れていないこともあり、深夜帯に勤務させることはない。

特定技能従業員のなかには稼得金額の最大化を目指して残業を希望する者も一定数いる。だが〇社で長く勤務している者は残業をそれほどしたがない様子もみられ、また国籍別に異なる傾向も観察される。滞日期間が長くなると、もっと生活を楽しまたい、稼いだお金は自分のお小遣いとして使いたい、といったところに重心が移ってくるように〇社は感じている。

### 日本語能力

特定技能従業員の日本語能力について、総じて彼らの会話能力は高い。〇社では職員どうしで話すことが多いのだが、日本人はどうしても日本語しか話せないし、その日本人と会話するには日本語を覚える必要が出てくる。日本語を一生懸命覚えて話すことで、パート社員とフレンドリーに接する機会が増えることも、彼らのモチベーションになっているようである。

ただし読み書きには難があり、このことが〇社での活用の幅を制限する状況もある。たとえば〇社には商品に貼るラベルを読み出す機械があるが、このラベルには栄養成分などが日本語で表記されている。〇社ではアレルギーに関する事項は何度もチェックすることとしており、このラベルの表記も誤りがないかを確認する必要がある。特定技能従業員には、まだこの作業を任せられてはいない。

〇社の特定技能従業員はみな日本語能力試験N3にチャレンジしており、なかにはN2認定者もいる。また特定技能従業員のなかには、自治体が関わる日本語教室に通う者もいる。〇社は彼らが日本語能力向上に向けて努力している様子をしばしばみているものの、自主性に任せているのが現状である。〇社では、日本語能力試験の受験などをフォローできる体制を整えることを今後の課題として捉えている。

### ブリッジ社員制度の導入

特定技能従業員が増加するなか、〇社は彼ら外国人労働者とのコミュニケーションを強化する必要性を感じている。そこで〇社では2022年9月より、特定技能従業員のなかからリーダー的な者を選出のうえ「ブリッジ社員」として活用していくことを予定している。ブリッジ社員の役割は、日本人社員と特定技能従業員、技能実習生とのあいだの橋渡し役となることである。

ブリッジ社員制度は本年4月から試行的に導入しており、現在はフィリピン、インドネシア、ミャンマー国籍のなかからそれぞれ1人ずつブリッジ社員を選んでいる。ブリッジ社員の選出にあたっては勤続年数（1年以上）や日本語能力の高さ、勤怠、面倒見のよさを考慮した。今後はたとえば日本語能力試験N3以上といった明確な条件を設定する予定である。また現在は3人だが、成り行き次第ではブリッジ社員を増やしていくことも〇社は考えている。なお選出したブリッジ社員のうち2人は国際結婚を果たし、現在は結婚式を挙げるために帰国中である。

ブリッジ社員には、〇社のリーダー会議に出席してもらうこととしている。〇社では月に1回リーダー会議を開いており、この会議には社長と工場長、そしてパート社員のリーダーが参加している。パート社員のリーダーは各ラインの昼帯、深夜帯勤務のそれぞれから選んでいる。

ブリッジ社員のおもな役割は、〇社からの要望や周知事項を同じ国籍の従業員に伝えたり、逆に従業員の意見を吸い上げて〇社に報告したりすることである。前者については、たとえば工場内の操作盤の日本語表記を母国語に翻訳してもらい、それをシールにして操作盤に貼ることや、新商品を説明する際の通訳を依頼することを考えている。従業員からの意見の吸い上げについては、たとえばこれまで〇社がしっかり伝えたはずの労働時間に関するルール（月単位の変形労働時間）がうまく伝わっておらず、ある技能実習生が自分のラインだけ終業時間が遅いことに強い不満を抱いていたことがあった。この不満は第三者から聞いて初めて〇社は知ることとなったのだが、この出来事が〇社においてブリッジ社員を設けることになった大きなきっかけでもある。

なおブリッジ社員の活用について社内で協議していた際、この役割を技術・人文知識・国際業務の外国人従業員を新たに迎え入れ、任せることを考えたこともある。技術・人文知識・国際業務の外国人従業員のほうが最低でも日本語能力試験N2レベルの日本語能力を期待でき、適役だからである。だが技術・人文知識・国際業務の在留資格では現場の作業に従事することができないため、特定技能従業員からブリッジ社員を選ぶこととした。

## 評価

〇社にとって、特定技能従業員は現場の主力である。特定技能従業員は仕事に対する意欲が高く、また高齢化がすすむ職場を活性化してくれている。技能実習生との比較の観点からは、作業職種が限定されないために労使で話し合いのうえ特定技能従業員を上位職種に転換させることが容易であり、パート社員と同様、本人のやる気次第では職場でのさらなる活用が見込める点を評価している。

また派遣社員との比較について、若年というところでは特定技能従業員や技能実習生と同じであるものの、派遣社員は「時間」で働いている感覚の者が多く、離職率も高い。したがって生産性で見れば、特定技能従業員や技能実習生のほうが派遣社員より高い。また受け入

れにかかるコストでみれば、受け入れ単価が上がってきている派遣社員のほうが少し高い。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金について、〇社の技能実習修了者の1年目は時給965円、特定技能に移行して〇社に転職した者は960円である。〇社の技能実習修了者のスタートを高くしている理由は、彼らのほうが〇社での経験が長く、スキルも高いからである。

この時給はパート社員の就業規定に照らしあわせて設定したものである。賃金表は4段階であり、960円からスタートし、毎年5円ずつ昇給のうえ最大975円に到達する。昇給の基準は勤続年数のみだが、最低賃金が上がればその分彼らの時給にも上乘せがなされる。10月の最低賃金の改定により〇社の時給は一律30円上がるが、これと勤続年数による昇給を目前にして、なかには「同時出世」だと喜んでいる特定技能従業員もいる。

〇社のパート社員のなかには勤続年数が長い者もみられるが、彼らと同様、〇社の技能実習から移行した特定技能従業員のなかには、すでに〇社の最高時給に到達している者もいる。また〇社では勤続5年、10年、15年の区切りで永年勤続賞の対象としているが、特定技能従業員のなかには5年でこれを授賞のうえ、金一封を受け取っている者もいる。

賞与はパート社員と同等のものを設定している。リーダー手当（ブリッジ社員）は6千円で、リーダーの場合は賞与も若干上がる。

## (3)住まいと生活

### 住まい

特定技能従業員は技能実習生と同じく、〇社の徒歩圏内にある旧雇用促進住宅の部屋を〇社が確保し、そこに住んでもらっている。特定技能従業員と技能実習生は合わせて160人程度いるため、約50部屋を借り、国籍と宗教に配慮しながら、3DKの部屋を3人でシェアしてもらうようにしている。部屋の大きさなどは特定技能従業員と技能実習生に差をつけていないが、家賃の自己負担も同じ額（2万5千円）である。家賃自体はだんだん上がっていく傾向にあるが、これはすべて〇社の負担増へとつながっている。

また新型コロナに感染した者を速やかに隔離できるよう、〇社では1人部屋を別に借りている。隔離者のなかには「お化けが出るから部屋を変えたい」と言い出す者もあり、調整は一筋縄ではいかない。

特定技能外国人の住まいについては、本来であれば技能実習生のように手厚くする必要はないはずである。だがたとえば国内他社の特定技能外国人を採用した場合、自分で住まいを探して〇社に来ることはまずあり得ない。〇社は彼らのためにアパートだけでなく、電子レンジや冷蔵庫といった家電製品、Wi-Fi設備といったものをすべて準備しており、結果として技能実習生と同程度の手間とコストがかかっている。

また国内他社の特定技能外国人については、採用をめぐる手続きに時間がかかり、その間

の住まいをどうするかといった問題が生じる。とくに技能実習修了者を採用する場合、面接してから在留資格の変更手続きを終えるまでに2、3か月かかる。その間彼らは〇社で働くことができず、そして実入りのないまま待機をせざるを得ない。この期間もどの程度続くか読めないところもあり、〇社としては少なくとも〇社での就労を始められるまでの間は、彼らから家賃だけは徴収しないようにしている。

### 生活支援

とくに技能実習生の生活管理について、監理団体は月1回の定期訪問だけでなく、〇社が要望すればすぐに〇社に来てくれる。技能実習生からの意見や要望等は監理団体が〇社に報告してくれるため、必要があれば監理団体に対応をお願いすることもある。

技能実習生の生活面での問題として、ごみと騒音は、特定技能従業員が指導してくれる昨今では以前ほど頻度は多くないものの、必ずあがってくる。たとえば最近では、入国したばかりの技能実習生が大声で歌を歌う、日本人が捨てたごみのなかからまだ使えるものを拾ってくる、といった問題が生じている。後者については近隣住民からは縛ってまとめた出したごみが散乱してしまうことなどに嫌悪を感じるようである。こうした生活上の問題に対処するため、〇社では新型コロナ感染への注意を促すことも目的として、毎月1回は彼らの住まいを巡回し、声がけをおこなうこととしている。個別の指導は〇社がおこなう場合もあるし、監理団体や登録支援機関の場合もある。ただし通訳を通してきちんと注意したい場合は、監理団体を通すこととしている。

他に監理団体等の通訳が必要なケースとしては、彼らが体調を崩してしまい、病院に行かなければならないときがあげられる。病状を正確に把握し、問診票を書くことも含め、通訳は欠かせない存在である。

〇社が自らおこなっている支援としては、年末調整時の対応があげられる。〇社には12か国、11言語の外国人従業員がいる。たとえば書類を揃えられずに申請できなかつたり、あるいは申請に不備があつて税金が高くなる結果を招いていたりといった場合も、彼らは〇社にすぐに質問してくる。年末調整の問題は特定技能従業員や技能実習生に限られないため、監理団体や登録支援機関に対応を依頼するわけにもいかない。〇社が「ドライに切っていない」ところもあつてか、〇社の年末調整の時期はてんてこ舞いの様相を呈する。年末調整については自治体等が外国人向けのマニュアルを作るか、あるいは専用の相談窓口を開いてくれることで、〇社の負担はかなり減るものと期待している。

## 結婚と生活

特定技能従業員のなかには、日本で知り合った者と結婚する人もいる。結婚・出産にはさまざまなパターンがある。たとえば〇社の特定技能従業員のなかには、別会社で働く特定技能外国人と日本で結婚し、子どもができた者がいる。2人が働く会社はそれぞれ同じ関東地方にあるとはいえ地理的に離れており、同居して子どもを育てることは難しい。そこで出産は母国でおこない、再来日後は母国の両親が子どもを育てることになっている。

また別のケースとしては、〇社の特定技能従業員どうしで結婚し、現在妊娠している者もいる。こちらは子どもが産まれたら日本の保育園に入れることを希望するなど、日本で生活し続けることを視野に入れている。これ以外には日本の定住者の外国人と結婚して、今は育児休暇を取っている特定技能従業員もいる。

〇社としてはこうした特定技能従業員の結婚・出産を時代の変化だと捉え、おおらかにみているところである。

## (4) 転職、帰国

〇社の特定技能従業員のうち、これまで10人が転職し、1人が帰国した。転職者は〇社に不満があったということではなく、自動車整備の仕事をやりたい、帰国後の起業に備えて菓子製造の会社で働き、ノウハウを得たいといった、ポジティブな理由が多い。帰国者については長い滞日期間を経て、母国に帰りたくなったようである。

特定技能従業員の転職は、1年程度〇社で働いたうえで生じることが多い。技能実習2号修了時に他社への転職を希望する者はほとんどいない。なお菓子製造のノウハウを得たいと言って転職した2人は結局転職先でうまくいかず、転職先の会社も辞めてしまったと聞いている。

## 5 今後の受け入れ・活用の見通し

### (1) 今後の受け入れ見込み

〇社は今後も特定技能従業員と技能実習生の受け入れを併用していく予定である。とくに特定技能従業員の受け入れルートを考えれば、〇社での経験がある技能実習生は、特定技能従業員の重要な供給源となるからである。国外試験ルートを利用するかどうかについてはまだそこまで考えていないが、他社の技能実習修了者のほうが、日本企業への慣れだけでなく、受け入れコストの面でも期待できるところが大きいのではないかと〇社はみている。

現在、〇社の技能実習生は78人、特定技能従業員は80人であり、あわせて160人近くの規模となっている。以前は合計120人体制を考えていたのだが、気づけば今の規模まで増えていた。ただし技能実習生と特定技能従業員の合計でいうと、今の規模を限界とせざるをえない側面もある。物理的に、彼らのための住まいをこれ以上用意できないからである。技能実習生だけでなく、特定技能従業員も生活の面倒をみる必要があり、ある程度〇社が管理で

きる場所に住んでもらう必要がある。

## (2)中長期的な活用の展望

もし飲食料品製造業分野において特定技能2号外国人を受け入れられるようになった場合、〇社は彼らを受け入れたいと考えている。また当の特定技能従業員や技能実習生も、みな特定技能2号に大きな期待感を持っており、2号を活用して長く日本に住むことを希望している。

現在〇社では、〇社と特定技能従業員、技能実習生のあいだのコミュニケーションを円滑にすることを目的として、特定技能従業員を対象としたブリッジ社員制度の導入を試みている。〇社の現場では正社員も働いており、またパート社員からの正社員転換の実績もある。ブリッジ社員の日本語能力がもう少し高まっていけば、特定技能2号を利用して、彼らのさらなる活用の途もみえてくると〇社は考えている。

以上

## P社P事業所（飲食料品製造業分野、事業所従業員 100～299 人、関東）

ヒアリング調査日：2022 年 11 月 30 日  
 ヒアリング対応者：常務取締役  
 P事業所長  
 P事業所 業務課長  
 登録支援機関（X社）職員

### 1 P社の概要

P社は関東地方の大手スーパー向けの精肉・鮮魚の加工をおこなう株式会社である。

P社は2つの加工事業所を持つが、P事業所の開設は2010年代に入った頃である。P事業所は海沿いにある物流拠点にあり、低温物流センターとしての機能も果たしている。関係会社である大手スーパーの商品棚に並ぶ牛乳やおにぎり、サラダといった要冷商品はすべてP事業所に集約され、そして各スーパーへと配送される。

### 2 P事業所の従業員と外国人労働者

#### (1)P事業所の従業員と外国人労働者

P事業所の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表P-1のとおりである。

図表P-1 雇用・就業形態別 P事業所の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	65人	0人	147人	52人	0人	0人	60人
うち外国人	0人	0人	89人	6人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は65人で、うち事務系の7人を除く58人は加工センターで精肉・鮮魚の加工などに従事している。

パート・アルバイト社員（以下パート社員）は147人である。パート社員のうち94人は女性である。パート社員の9割は加工センターで働いており、一部は荷受けや検品作業にも配置されている。パート社員は週35時間か28時間、あるいは社会保険非加入を希望する場合は20時間以内の勤務時間を選ぶことができる。勤続年数がかなり長い者もいるが、一方で入れ替わりは激しい現状もある。

パート社員のうち89人は外国人である。国籍はフィリピンがいちばん多く（約50人）、次がネパール（20人強）である。在留資格は永住者がもっとも多く、50人を超える。P事業所では開設当時から外国人のパート社員が多くみられたが、以前は留学生のアルバイトが30



人以上いたこともあった。だがコロナ禍の影響で留学生の新規入国者が激減したため、現在は6人程度である。P事業所でアルバイトとして働く留学生は日本語学校や専門学校に在籍する者が中心である。専門学校は情報系が多いため、卒業後に食品関係の会社に就職することはあまりない。

パート社員のうち日本人は50歳台の者が多い。P事業所を開設した当時はみな若かったが、今は「ある程度年齢がいったしまった」状況にある。外国人のパート社員は、日本人のパート社員より少し若い。

パート社員は概ねP事業所の近隣に住んでおり、バスでP事業所に通う者が多い。募集はインターネット上の求人サイトでおこなうが、外国人の場合は知り合いの紹介という形で採用することが多い。

派遣社員は52人で、うち外国人は6人である。P事業所では現在、5社程度の派遣会社を利用している。外国人の派遣社員については、外国人労働者の雇用を主としている派遣会社から多く来ている。国籍は把握していないが、名前をみる限り、ほとんどフィリピン国籍だとP事業所はみている。

## (2) 従業員の確保をめぐる課題と経緯

2010年頃にP事業所を開設した当初、加工センターの非正社員のほとんどはパート社員であった。当時も派遣社員は若干名いたが、これは刺身を切ったり、肉をさばいたりといった、一般的な求人では集まってこない、高い技術を持つ者を確保するために派遣会社から受け入れていた者である。

だがしだいにパート社員の採用がままならなくなる。開設当初はパート社員の時給を県の最低賃金より250円程度高く設定していたのだが、最低賃金が毎年上がっていくなかでその差が縮まり、現在のP事業所の時給は最低賃金より50円程度しか高くないことが、採用が難しくなった大きな理由のひとつである。そもそも場所柄もあり、同じ地域だけでなく、P事業所が入棟する物流拠点のなかでも、人材の獲得競争が激しくなっていることも懸念材料となっている。

パート社員の採用が難しくなるなか、P事業所では長期安定的な雇用を確保するための派遣社員の活用を始めることとなった。派遣社員のなかには長期にわたりP事業所で就労する者もいる。だが8度前後の低温を保っている加工センターの環境に慣れることができず、すぐに辞めてしまう者もいる。派遣社員の受け入れ単価も徐々に上がってきており、現在、P事業所が受け入れる派遣社員の時給は1,400円程度、手数料等を含む派遣料金は2,000円前後となっている。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

P事業所が初めて特定技能外国人を受け入れたのは2021年1月である。ベトナムに帰国した技能実習修了者の採用から始め、その後P事業所の技能実習修了者や国内他社の技能実習修了者の採用も開始した。

現在、特定技能従業員は60人である。みなベトナム国籍で、うち50人が20歳台、残りの10人は30歳台である。女性は43人で、男性は17人である。

#### 国外の技能実習修了者の採用

国外からの特定技能外国人の受け入れについて、P事業所では2020年1月にベトナムに渡り、26人の採用を決めた。だがその直後に始まったコロナ禍の影響で国内外の人の往来が止まってしまう。ベトナムでの採用者の一部が実際に入国できたのは、採用を終えてから1年経った2021年1月である。このときは8人が入国し、その1年後に残りが入国した。採用を決めてから2年をかけて入国させたため、このあいだに採用者数は多少目減りをしている。

国外での特定技能外国人の採用は、ほぼ帰国済みの技能実習修了者がターゲットとなる。そもそも当時は国外において特定技能試験が実施されていなかったこともあるが、特定技能制度を利用して初めて来日する者と比べた際の技能実習修了者のメリットは、日本や日本の職場での経験があることである。P事業所がベトナムで採用した者には技能実習を修了してから1年程度の者が多かったが、帰国して何年も経つ者もいた。彼らは特定技能制度の運用が始まった2019年4月より前に帰国した者たちであり、特定技能制度がなかったから、二度と日本に行くことはないと思って帰ってベトナムで過ごしていた者ばかりであった。

ベトナムで採用した際は、P事業所が利用する登録支援機関（以下X社、監理団体も兼ねる）に募集を依頼した。実際に集まった応募者は、ベトナムの送り出し機関が持つネットワークを通してそろえてもらった者である。採用予定の倍の人数を面接する予定でP事業所はベトナムに渡り、30人以上に面接をしている。

#### P事業所の技能実習生と特定技能1号への移行

P事業所が初めて技能実習生を受け入れたのは2018年である。当時は関係会社のなかで技能実習生を受け入れているところがなく、誰にも受け入れノウハウがない状況であった。そこでP事業所はいろいろな人の話を聞きつつ、知人からX社の紹介を受けて、鮮魚加工に関する職種での受け入れを始めた。

2018年の技能実習1期生は10人、2019年の2期生は12人であった。特定技能従業員と同様、技能実習生もベトナム国籍だが、みな女性である。

P事業所の技能実習修了者が初めて特定技能へと移行したのは2021年である。技能実習

生を特定技能へと移行させるにあたっては、X社が2号修了の半年前から技能実習生への意思確認を始める。技能実習生の最終的な意思決定はX社がP事業所に報告し、実際に移行させる運びとなった。技能実習の1期生、2期生ともに2号を修了し、それぞれ4人がP事業所で特定技能へと移行した。1期生からの移行者のうち1人はすでに帰国している。P事業所の技能実習修了者からの移行者数については、P事業所が概ね想定していたところであった。

### 国内他社の技能実習修了者の採用

P事業所が国内他社の技能実習修了者の採用を本格的に開始したのは、2022年に入ってからである。X社を通じた採用が中心だが、P事業所よりもあとに技能実習生の受け入れを始め、だが現在は特定技能制度を利用していない関係会社での技能実習修了者も受け入れている。

採用活動は、X社に必要人数を伝え、これをもとにX社が応募者を集めるところから始まる。採用に際してはオンラインで面接をおこなったうえで可否を判定するが、これでは応募者の人物像を把握しにくいところがある。面接ではP事業所の労働条件（休日や年末年始の出勤など）を確認するが、こうした会話を通して人物像の把握に努めている。

P事業所が採用する国内他社の技能実習修了者だが、飲食料品製造関係出身の者が8、9割を占める。彼らの実習先の地域は北海道から九州・沖縄まで幅広く、ばらばらである。

現在P事業所では、国内他社の技能実習修了者の採用を中心に、特定技能外国人の採用につとめている。だが出入国の制限が緩和されるなか、帰国を希望する者も多く、今は10人の募集に対して12、13人しか集まらない状況にある。

なお技能実習から特定技能への移行について、本人の意思を優先することを前提としつつも、X社は次のようなスタンスをとっている。まず、技能実習制度は利用するが特定技能制度は利用しない会社の技能実習修了者は、特定技能を利用する他の会社に紹介する。また2つの制度を利用している会社が一部の技能実習修了者を自社で特定技能へと移行させない場合、当該修了者も特定技能制度を利用する他の会社に紹介する。だが2つの制度を利用している会社が特定技能へと移行させたいにもかかわらず本人が他社への転職を希望する場合は、X社から転職先を紹介することはない。ただしこの場合も転職に関する手続きが終わるまではX社に責任があるため、次の登録支援機関とは連絡を取り合い、円滑な転職に努める。

X社によれば、他分野から飲食料品製造業分野へと転職してくる特定技能外国人は一定数みられるが、逆に飲食料品製造業分野から他の分野へと転職するケースはほぼない。転職先の地域は関西の場合もあるが、基本的には最低賃金が高い地域に移動する傾向がある。

## (2)登録支援機関と受け入れ費用

P事業所が監理団体、登録支援機関として契約しているX社の場合、特定技能従業員の支援費用は1人あたり月2万5千～3万円である。この金額は、技能実習生の監理費用とさほど変わらない。国内他社の技能実習修了者を採用する場合、紹介手数料は特定技能外国人の1か月分の給与にあたる10～15万円である。これは紹介手数料を2か月分とすることが多い登録支援機関が多いなか、かなり抑え目の金額設定だとX社は認識している。受け入れ時費用は紹介手数料の他にもたくさんかかっているが、たとえば公的機関への申請関連費用は、1人あたり10万円弱かかる。またP事業所がベトナムで採用した特定技能外国人が来日した際は、入国のための航空運賃に加え、入国時のホテル隔離費用もP事業所が負担した。

P事業所のところには、登録支援機関や監理団体からの営業がしばしば来る。P事業所としては情報を収集し、見識を広げるために、これら営業の話は聞くようにしている。彼らが示す見積もりを比べると、費用そのものだけでなく、費用項目自体が「多かったり少なかったり」といったところがある。P事業所としては今後、支払う費用とサービスのレベルがイコールであるかどうかも含め、特定技能外国人の受け入れにかかる経費を精査していく必要があると感じている。

なお特定技能外国人の受け入れ費用を含む総コストを時給換算した場合、これはP事業所が現在活用している派遣社員のそれより安い。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と活用

特定技能従業員の仕事は精肉と鮮魚加工である。制度の設計上、精肉加工の職種での受け入れができない技能実習生とは異なり、特定技能従業員はP事業所の加工センターでの業務を幅広くカバーできる。特定技能従業員のなかには男性もいるが、これは重いものを持つ必要がある仕事を任せるために、意図的に採用したものである。

P事業所での食品安全について、他分野の技能実習修了者にはイチから教える必要があるが、飲食料品製造業分野の技能実習修了者に対しても、受け入れ時にP事業所から「きちんと」教えるようにしている。当該分野の技能実習修了者はこれまでの経験から食品安全の考え方については大まかには理解できているとはいえ、食品安全に関する実際の手順は、会社それぞれに独自のものがあるからである。

P事業所の加工センターにはいくつもの班があり、それぞれの班に日本人の正社員が必ず2、3人いる。その班にパート社員や派遣社員、そして特定技能従業員が配置されている。特定技能従業員は、班内の仕事をすべて任せられるレベルにはまだ至っていない。仕事の手順は覚えられたとしても、原料の準備といった作業には日本語読解能力が欠かせない。これが外国人従業員にとってのネックとなっていることも影響している。

P事業所が以前受け入れていた技能実習生、そして特定技能従業員ともに国籍はみなベトナムである。これは同じ国籍で揃えることで、職場で同じ国籍者どうし教えあえる環境を整えることをP事業所が意図したものである。P事業所ではフィリピンやネパール国籍者も多く働いているが、これらの国籍の従業員のなかには職場でリーダーシップをとれる者が見当たらない。逆にたとえばフィリピン国籍で相応のレベルの者を採用できれば、今後はフィリピン国籍の特定技能従業員の採用を試みてもよいとP事業所は考えている。

### 日本語能力

特定技能従業員の日本語能力には個人差がある。なかには日本語能力試験を受験するなど日本語能力の向上に前向きな者もいるが、総じて同じ国籍者の人数が増えれば増えるほど、日本語能力向上へのモチベーションが低くなる傾向があることをP事業所は感じている。彼ら特定技能従業員はP事業所での勤務を終え、住まいに帰ると同じ国籍者とともに生活する。こうした環境では日本語を覚えたり、話したりする機会が少なくなるからである。一方で、P事業所でアルバイトに従事する留学生は日本語学校に通っているため、半年もたてば日本語を理解できるようになり、1年後には日本語で「よくしゃべる」ようになる者も出てくる。こうした留学生の姿をP事業所は見ていることもあり、以前受け入れていた技能実習生も含め、特定技能従業員の日本語能力には忸怩たる思いを抱いているのが現状である。

職場では、人間関係に起因するトラブルはあまりない。P事業所の加工センターでは日本を含めて10の国籍者が就労しているが、国籍が違えば言語も違い、意思疎通ができないためお互い「何言われているのか分からない」状況も影響している。

### 働き方

P事業所では、昼勤と夜勤の2交代制をとっている。昼勤は7時から18時、夜勤は20時から6時が基本である。特定技能従業員には夜勤の人気の高いが、そもそも体質的に深夜の勤務が合わない者もいる。シフトについては本人の希望や適性をもとに、P事業所が組むこととしている。特定技能従業員の勤務態度は良好であり、「だらしなく休む」ことがままあるパート社員と比べても、シフト通りにきちんと出勤する傾向がみられる。残業についてはP事業所の三六協定の範囲内でおこなっており、パート社員と同様、月20時間前後が一般的である。

P事業所では、年末年始が繁忙期にあたる。だが年末年始は日本人だけでなく、外国人のパート社員も「日本の文化に乗っちゃう」ところがあり、シフトに入らず休みをとりたい者が多くなる。これに対して特定技能従業員は収入が減ることを嫌がり、年末年始も休まず出勤する。特定技能従業員が増え始めてから初めての正月をこれから迎えるため、先行き不透明なところはあるが、こうして特定技能従業員が年末年始のシフトを埋めてくれることについて、P事業所は大いに助かると考えている。なお特定技能従業員は1回につき2～5人ず

つ、順番に一時帰国をしている。一時帰国者はベトナムの旧正月時にやや多くなるが、この旧正月は日本の正月より後の時期である。

## (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の時給は一律 1,100 円である。パート社員の場合は 1,150 円スタートで、これより 50 円低い。近隣から通うパート社員とは異なり、特定技能従業員には P 事業所からの家賃補助がある。これを組み入れて計算し直すと、特定技能従業員の時給は約 1,250 円になる。家賃補助をやめて時給を 1,250 円にすることもできなくはないが、そうするとパート社員より時給が高くなってしまい、これは「非常に難しいところ」がある。こうした事情を考慮し、特定技能従業員の時給を現在のように設定している。

パート社員の時給は 3 段階で設定されており、上と下では 90 円程度の時給の差がある。パート社員の時給は、勤続年数ではなく、たとえば包丁を使って魚をさばくといった、技術を要する持ち場を担当できるかどうかについて、実技試験をもとに決めている。特定技能従業員のなかには技能を要する職場で積極的に学んでいる者もあり、今後は彼らに対する上司の評価にも差がついてくるものと考えられる。これに伴い特定技能従業員の技術や勤務態度を評価できるような仕組みを作っていくことが、今後の課題だと P 事業所は認識している。

一時金についてはパート社員と同様でない。

## (3)住まいと生活

特定技能従業員の住まいは登録支援機関である X 社に調整をお願いし、用意してもらっている。住まいは P 事業所からバスで 30 分程度離れた駅との間にあり、特定技能従業員はバスで通勤している。

P 事業所からの家賃補助額は月 2 万 5 千円である。住まいは本人の希望に応じ、本人負担は大きくともプライベートを確保したい者には、1 部屋の物件を用意している。

なお特定技能従業員のなかには、夫婦で一緒に P 事業所に勤務し、生活している者がいる。2 人とも P 事業所がベトナムで採用し、同じ面接会場に来ていた者である。女性の従業員が先に入国し、男性の従業員は 1 年遅れで入国した。2 人はベトナムで待機している間に結婚したようで、P 事業所への報告は事後的なものであった。P 事業所に対する 2 人からの報告は「どうでしょうか」といったものであったが、これに対して P 事業所としては「おめでとうございます」としか言いようがなかったところである。なお 2 人のあいだに子どもはいない。

#### (4) 帰国、転職

P事業所ではこれまで約40人の特定技能従業員が離職している。離職者のうち帰国と転職は半々の数となっている。

帰国の理由は結婚が多い。ただし本当のところはわからず、確認しようもない。コロナ禍の終息もみえてきたところで出入国が活発化するなか、長くなりすぎた滞日期間を終わらせて帰国したくなった者も一定数いるのではいかとP事業所はみている。また最近は円安の影響もあり、帰国を選択する者もいるように感じている。

とくに他社から採用した者についての転職の理由としては、職場が寒いことと、手取りが思ったよりも少ないことの2つが挙げられる。後者について、P事業所の時給は高いほうであり、仕事も安定的にある。だが労働時間はしっかり管理されており、また残業が多いわけではない。残業については他分野からの転職者に「前はもっと残業できていた」「もっと働きたい」と直接言われることがあり、P事業所としてはこれに困っているところでもある。加えて場所柄、地方部と比べて家賃や生活費はどうしても高くつく。最低賃金の高さと同国籍の友だちがたくさんいることから地方部の職場を離れ、P事業所に採用されたところまではよいのだが、上のような理由で「ちょっと想像と違った」と感じてしまうところがあるようである。

転職先の地域は関東だけでなく、関西も多い。関西に転職する場合は、同国人の友だちや交際相手が転職先の地域に住んでいることも大きな理由となっている。

特定技能従業員の離職者数であるが、これはP事業所が事前に予想していたより多かった。コロナ禍のなか、特定技能外国人の「引き合い」が非常に強い時期でもあったことも災いした。ただし現在は一定数の企業が「特定技能で懲り」ており、加えて技能実習生の入国も活発になってきている現状を鑑みれば、今後は特定技能外国人の頻繁な転職もおさまってくるのではないかとみている。

## 5 今後の受け入れ・活用の見通し

### (1) 今後の受け入れについて

P事業所では今後、再び技能実習生を受け入れることを計画している。P事業所での特定技能従業員、技能実習生の受け入れ総数は70人程度が妥当であり、うち特定技能従業員は60人、技能実習生は10人とP事業所はみている。技能実習生については職種の制限もあるが、このなかから何人かが順調に育ってくれば、そのままP事業所で特定技能へと移行させることも予定している。

ただしこれまでの受け入れ経験をふまえ、どのようなルートで特定技能外国人を採用すべきかについては迷いがあるのが現状である。P事業所が初めて特定技能外国人を受け入れた際はベトナムで採用活動をおこなったが、当時はP事業所も特定技能外国人に5年間働いてもらえると期待し、いい人材を採りたいと意気込んでいた。だがとくに職場への定着につ

いて、実際には期待通りにいかなかった面が大きい。いまになれば、彼らベトナムでの採用者は「おそらく日本に行くすべを探していただけ」であり、「日本に行ったらどこかに移っちゃうぞ」といった考え方の者が多かったようにも感じられる。一方で国内他社の技能実習修了者の採用にも難点がある。再来日したばかりの者と比べて、P事業所での就労を始めた直後に帰国を希望しがちであることである。いずれにせよ今後もしP事業所が国外で採用活動をするとしても、「あれだったらリモートで十分」であり、コストをかけて現地に面接に行くようなことはしないつもりである。

## (2) 中長期的な活用をめぐる展望

現在、飲食料品製造業分野での特定技能2号への移行については設定されていない。だがもし現在P事業所で就労する特定技能従業員が5年以上の勤続となった場合、彼らがパート社員のなかでもトップレベルと同等の技術を持っていることは想像に難くない。

P事業所では、パート社員から正社員へと転換した者も数名いる。だが特定技能2号をこれと同じように捉えられるかといえば難しいところがあるとP事業所は考えている。結局のところ、将来的には帰国してしまう可能性があるからである。その意味では、特定技能外国人が永住者へと移行できるような道筋が整備され、そしてP事業所の特定技能従業員が永住者への移行を希望するようであれば、彼らをP事業所の正社員の候補者としてみていくことも考えていくべきだと感じている。初めのステップとして特定技能2号の従業員は1年契約の嘱託社員として位置づけ、そして次のステップとしてP事業所に定着する従業員として処遇を考えていくことのほうが、P事業所としても取り組みやすい。

とはいえP事業所が特定技能外国人を本格的に受け入れ始めてからまだ1年程度である。そして「入れ替えもバタバタしている」現状では、「なかなかそこに行き着かない」のが正直なところである。まずは彼らの日本語能力が高まり、そしてそのなかから職場での指示もできるようなリーダー的な存在が出てきてくれることが、P事業所の現実的な願いである。現在の特定技能従業員のなかからこれに該当するような者が1人でも育ってくれば、特定技能従業員のあいだでもP事業所で目指すべきところがはっきりする。結果としてP事業所における特定技能外国人のよりよい受け入れと活用に関するよい循環が生じてくるとP事業所は期待している。

以上



## Q社（宿泊分野、従業員 100～299 人、中部）

ヒアリング調査日：2022 年 8 月 31 日
ヒアリング対応者：専務取締役
ヒアリング同行者：田上皓大（労働政策研究・研修機構 研究員）

### 1 Q社の概要

Q社はホテル・旅館の運営をおこなう、従業員約 140 人の株式会社である。

Q社は山あいにある温泉街で 3 軒の宿泊施設を運営している。うち 1 軒は客室 100 以上のリゾートホテルであり、特定技能外国人は当該リゾートホテル内の大規模レストランでおもに就労している。またQ社にはグループ会社が 1 社（以下X社）あり、Q社が受け入れる特定技能外国人の登録支援機関ともなっている。

新型コロナの流行時は雇用調整助成金を受給したが、それほど長い期間ではない。Q社はこのあいだも宿泊施設をできる限り開けておくようにし、宿泊者が 1 か月ゼロということはなかった。また新型コロナの流行より前は、温泉街全体として訪日外国人観光客に全面的に依存するのではなく、日本人を中心とする観光客が楽しめる雰囲気も重視してきた。したがって他の観光地と比べると、訪日外国人観光客の激減によるダメージは小さかった。

### 2 Q社の従業員と外国人労働者

Q社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表Q-1のとおりである。

図表Q-1 雇用・就業形態別 Q社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	58 人	0 人	70 人	6 人	0 人	0 人	10 人
うち外国人	6 人	0 人	0 人	0 人	0 人	-	-

注) 技能実習と特定技能 1 号数は正社員や契約社員数等には含めていない

#### (1) 正社員の採用と外国人労働者

##### 新卒採用

Q社は新卒採用に注力しており、当該採用活動は業況にかかわらず、毎年実施している。新卒採用のボリューム層は高校卒であり、募集は著名な観光地がある関東地方を除き、全国の高校を対象としている。またこれ以外にQ社は大手の就職活動サイトにも登録しており、大卒や専門学校卒も採用している。

高校新卒採用では、就職率が高い 2,600 校程度に毎年求人票を送っている。毎年の高校新卒採用者数は 3～10 人で、九州地方など遠隔地からの採用者も一定数いる。高校卒業後に一

人暮らしを始めたい者にとって、Q社が所在する地域は治安の面等での安心感が比較的ある。またQ社の場合、赴任費用として5万円程度を支給し、寮には寝具やテレビ、冷蔵庫といった必要な家具を全て揃えていることから初期費用がかからない。こうした理由により、Q社は遠隔地から高校新卒者を採用することができている。

ただし現状、高校新卒採用者は1年以内で半数以上が辞めてしまうなど、全体的に定着はよいとはいえない。遠隔地からの就職であれば比較的定着はよいのだが、中部地方の都市部からの就職者は離職して地元に戻り、工場での勤務を始めることが多い。Q社は「人が遊んでいるとき」が仕事のサービス業であるため、友だちと休日を合わせられないことが大きな理由である。Q社としてはその分、平日にゆっくり休めるメリットを新卒採用者に対して強調しているのだが、早くてゴールデンウィークを迎え、友だちが楽しんでいる様子を耳にすると、カレンダーどおりに休みたいとの気持ちになってしまうようである。またQ社では7時から勤務を開始し、長い休憩を挟んで22時に退勤するようなシフトの組み方が一般的なのだが、昼休憩にうまくリラックスできず、拘束時間が長いと感じてしまうことも離職の原因となっている。

### 正社員の外国人労働者

正社員（58人）のうち外国人は6人である。うち4人がQ社のバイキングレストランでコックを勤めており、勤続年数は15～20年と長い。国籍はフィリピンで全員男性、在留資格は技能である。彼らの家族はフィリピンにおり、1年に1回、1か月から1かヶ月半の間、帰国している。現在は新型コロナの流行が落ち着き始めたこともあり、飛行機代が通常の3倍程度かかるものの、2人が帰国している。

残り2人はブラジル国籍とフィリピン国籍の永住者である。フィリピン国籍者は今年度、専門学校を卒業してQ社に入社した。

### (2)パート・アルバイト社員

パート・アルバイトは70人で、うちパート社員は45人である。パート社員は地元出身者であり、自宅から通勤している。

アルバイト社員は25人である。新卒採用者の一部が離職後、工場へと転職していくことはすでに述べたが、彼ら離職者のなかには正月や盆だけアルバイトでQ社に働きに来る者もいる。工場の仕事は安定しているが繰り返しの作業が多く、従業員どうしでコミュニケーションをとることも少ない。これに対してホテル業界の仕事は比較的面白みがあり、また正月や盆のあいだに家にいるよりは、気分転換に温泉も入れるし、アルバイトでお金も稼げるからである。

パート・アルバイト社員に外国人はいない。Q社では、原則として留学生のアルバイトは採用しない。夏休みの期間に留学生が1日8時間まで働くのであれば考えるが、そもそもQ

社の近隣には専門学校がない。

### (3)派遣社員

派遣社員は6人である。派遣社員はスポット的に受け入れており、繁忙期はこの数より多い。繁忙期の人員調整について、以前は大学生のリゾートバイトを受け入れていたこともあったが、今は募集をかけても来ない。

派遣社員のなかに外国人はいない。人材派遣会社から外国人派遣社員の受け入れを勧められることもあるが、彼らがどこから来るのか、どういった在留資格で来るのか、といった点で懸念が残る。外国人労働者に支えられて事業の運営が成り立っているQ社としては、外国人労働者の受け入れができなくなるようなリスクはできるだけ避けたいところである。

なおQ社では、ホテル・旅館の清掃業務を専門業者に委託していたこともある。だが結局単価が高くなってしまい、専門業者も繁忙期は人員を揃えられないこともある。そこで現在は、Q社が自ら清掃業務をおこなっている。

### (4)技能実習生の受け入れ

Q社では現在、技能実習生は受け入れていない。ただしこれまで、中国のホテル学校から1年間の技能実習生（研修生）受け入れを継続してきた経験がある。Q社では今後、カンボジアから技能実習生を受け入れるための準備をすすめている。この点については後述する。

## 3 特定技能1号外国人の受け入れ

### (1)特定技能1号外国人と受け入れルート

Q社の特定技能外国人は10人で、国籍はベトナムが7人、これ以外は中国、ネパール、インドネシアである。年齢は23～27歳で、男性5人、女性5人である。

Q社が初めて特定技能外国人を受け入れたのは2020年4月である。当時は特定技能制度の運用が始まったばかりであり、宿泊分野の特定技能試験も1、2回しか実施されていない頃であった。Q社がこれだけ早くの時期から特定技能外国人の採用を始めたのは、他の会社に先んじて始めることでよい人材を確保し、受け入れノウハウを確立させたいと考えたからである。コロナ禍のなか、就職先の確保に苦慮している留学生を中心に、Q社は採用活動を始めた。

Q社が初めて受け入れた特定技能外国人は、九州の専門学校を卒業した留学生である。内定時はまだ留学生だったが、卒業までに在留資格変更の申請をおこない、無事採用することができた。

Q社では、大手就職情報サイト上での留学生の応募者から特定技能外国人の採用をおこなっている。また後述のように、技術・人文知識・国際業務の在留資格で働いていた外国人を特定技能の在留資格で採用したこともある。これ以外には、有料職業紹介の認可を受けてい

る人材紹介会社から、技能実習修了者を紹介してもらうこともある。当該人材紹介会社はもともベトナムにある技能実習の送り出し機関の出張所であったところである。技能実習修了者を採用するメリットは、卒業の時期が決まっている留学生と比べて、修了のタイミングが一律ではない点にある。技能実習生は実習期間中に宿泊分野の特定技能試験に合格し、在留資格を特定技能に変更するための申請をおこなう。

以上のように複数の受け入れルートを持つQ社だが、採用のターゲットは国内の外国人材である。これまで国外在住の特定技能外国人を採用したことはない。

## (2)採用と日本語能力、技術・人文知識・国際業務

### 採用と日本語能力

特定技能外国人の採用にあたり、Q社では面接を実施する。新型コロナの流行当初に初めて特定技能外国人を採用した際も、オンラインではなく、中部地方の都市部で対面での面接をおこなった。

採用の際の基準について、特定技能の在留資格での採用にもかかわらず、日本語能力があまりにも低い場合は不採用としている。Q社が特定技能外国人に求める日本語能力は、日本語能力試験のN2認定者が理想である。だが実際はN3認定者を採用することが多い。ただしコンビニエンスストアやファストフード店などで接客のアルバイトに従事していた経験がある留学生は、N3認定者でも実際にQ社で働く分には問題ない日本語能力がある。

### 特定技能1号と技術・人文知識・国際業務

Q社では、大手就職情報サイトを利用し、留学生の新卒採用にも努めている。サイトには、日本語能力試験N4以上かつ宿泊分野の特定技能試験合格者の場合は特定技能の在留資格、N1の場合は技術・人文知識・国際業務で募集することを明記している。

留学生、とくに大学生や専門学校生は、特定技能ではなく技術・人文知識・国際業務の在留資格で就労することを希望している。留学生のうちホテルや観光系の専門学校生は、日本で通訳の仕事を長くできると聞いて来日し、そのために日本で勉強をしている。特定技能1号での通算在留期間の上限は5年だが、技術・人文知識・国際業務は何度も更新できるからである。

だが現在、宿泊業や旅行業界はコロナ禍の打撃を受けており、加えて訪日外国人観光客は激減している。したがって通訳業務での留学生の就職は難しい状況にある。Q社のみとすると、N1認定者であれば技術・人文知識・国際業務の在留資格で就職できる。だが彼ら留学生の多くが認定を受けているN2での就職は、その他の条件に左右されるところが大きい。Q社はこうした事情を留学生に説明し、技術・人文知識・国際業務ではなく、まずは特定技能の在留資格で就職することを勧める。だが「私は特定技能で働くつもりで日本に来たわけではありません」といった感じで、なかなか同意を得ることは難しい。

Q社の特定技能従業員のなかには、技術・人文知識・国際業務から在留資格を切り替え、Q社に転職した者がいる。こちらはコロナ禍のなか、技術・人文知識・国際業務での採用が難しい状況にあることについて納得してもらっている。加えて特定技能1号の5年のなかでコロナ禍が終息し、通訳業務へのニーズが高まってきたら、出入国在留管理庁による許可がなされる範囲内でふたたび技術・人文知識・国際業務へと在留資格を変更できるよう、Q社は手続きをおこなうこととしている。

### (3)登録支援機関と受け入れ費用

Q社が利用する登録支援業務は、Q社の関係会社であるX社が担う。Q社がX社に対して支払う支援費用は、1人あたり月4万円である。受け入れのための手続きや受け入れ初期の特定技能従業員の支援には時間と手間がかかるし、X社が登録支援機関として登録するにあたり、新たに専門の人材を雇用するなど追加的なコストがX社にかかっている。とくに後者の点について、当該コストを回収できる頃には、支援費用は値下げしてもらうことでX社と話はついている。

人材紹介会社の紹介で特定技能外国人を採用する場合、当該人材紹介会社に対してQ社が支払う紹介手数料は、特定技能外国人の給与の1か月分である。ただしQ社がとくに特定技能外国人の採用を急いでいる場合はこの額を支払うが、そうでない場合は、紹介手数料を10～13万円に下げてもらえることが一般的である。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1)仕事と活用

#### 仕事と活用

特定技能従業員は、Q社でバイキングレストランの接客サービスに従事する。また一日のシフトのなかで、客室清掃に入ることもある。

Q社で接客サービスに従事するにあたり、キャリアアップのために公的な資格をとる必要はとくにない。基本的にはOJTで仕事を覚え、そしてその仕事のなかで日本語能力も高まっていく。

採用当初、日本語が上手でない特定技能従業員にはまず館内のことを覚えてもらい、利用客に説明できるようにしてもらおう。慣れてきたら、徐々に利用客と接することが多い持ち場に移していく。だが基本的には、特定技能従業員の日本語能力には問題がないとQ社は感じている。留学生の新卒採用者だけでなく、技能実習修了者も日本での滞在経験がある。新たな技能実習生を受け入れる際のレベルと比べると、やはり楽だと感じるころは大きい。Q社では入社後すぐにQ社の接客マニュアルで勉強してもらっているが、みな日本語で大まかなことは理解できている。

また同じ対人サービスではあっても、介護分野のように命に関わるような内容を聞き取ら

なければならないわけではない。ホテルの利用客は毎日変わるが、利用客ととるコミュニケーションの内容はだいたい同じである。レストランでよくある発話は「お席はこちらです」「お飲物は」「お箸、落としました」であり、ホテル内で利用客からひんぱんに尋ねられるのは「お風呂はいつでも入れるんですか」である。

特定技能従業員のうち2年目にもなれば、レストランで業務を仕切るところまでできている。もし業務の改善などに彼らに関わりたいのであれば、Q社としてはぜひ頑張ってもらいたいと考えており、少なくとも彼らが外国人だからといった理由でこれを妨げるつもりはない。また今後はレストランで、特定技能従業員が日本人のパート社員に指示を出す役割を担うことも、じゅうぶんあり得るとQ社はみている。

特定技能従業員のさらなる活用に向けてQ社がこれから取り組みたい点としては、彼らの仕事をレストランの接客に限定せず、日本語の習熟にあわせた職種転換の実例を作っていくことが挙げられる。とくにQ社が初めて採用した特定技能従業員については、そろそろレストランを離れ、ホテルの玄関前での案内やベルスタッフを任せてもよいのではないかとQ社は考えている。

### 働き方

特定技能従業員の働き方について、基本的には7時から22時のあいだでシフトを組んでいる。朝食対応があるため、6時出勤のシフトもある。シフトの組み方としては、たとえば7時から10時、16時から21時のあいだレストランで働く、7時からレストランで働いた後16時まで客室清掃業務に従事、10時から客室清掃に従事し、長めの休憩を取ったあと17時からレストランで働く、といったパターンがある。体調面に考慮し、彼らが深夜勤務のシフトに入ることはない。

Q社では、基本的に残業がない月はない。だがあったとしても、月10時間の残業と1日程度の休日出勤である。特定技能従業員のうちとくに元留学生は比較的金銭に執着しない傾向にあるが、なかにはできるだけシフトに入ることを希望する者もいる。この場合、「稼げないと辞める」といったところにもつながる可能性がある。Q社はこうした特定技能従業員の個々のニーズに配慮してシフトを組むようにしており、とはいえできるだけシフトに入りたい者に対しては無理が生じない程度に休みをとらせるようにしている。

### (2)賃金とその決め方

特定技能従業員の初任給は19万4千円である。Q社の特定技能従業員には専門学校の新卒者が多いため、Q社の専門学校の新卒採用者の初任給と同じである。

昇給は随時である。Q社では人事考課制度はなく、上司からの適時の評価により昇給が決まる。賞与は日本人の正社員と同様、1年以上の勤務者が正式な対象となる。

### (3)住まいと生活

住まいについて、特定技能従業員はQ社の自社寮に住んでいる。自社寮は日本人の従業員も利用しているが、赴任費用や寮費、設備などの条件はみな同じである。部屋の割り当ても日本人の従業員と同じく1人1部屋を原則としているが、本人たちの希望によっては同性2人で1部屋を共有することもある。

生活面について、特定技能従業員が寮で騒いで問題になるようなことはとくにない。もし彼らが騒ぐようなことがあれば、同じ寮に住んでいる日本人の従業員からクレームが入る。逆もまたしかりである。特定技能従業員が寮で飲酒をしている様子はそれほどみられないが、これは寮が男女別にわかれていることも大きい。

またごみの分別に関するトラブルも今のところない。そもそもQ社の特定技能従業員はふだん、客室清掃の際にごみの分別をしている。もし仕事上できちんと分別ができていなければ、これを定期的に回収に来る専門業者に迷惑をかけてしまう。寮でのごみの分別はこれより緩く、ふだんの仕事のとおり出してもらえば問題はない。

自治体による外国人住民への支援について、自治体職員は外国人に対してとくに親切で、英語が話せる職員もいる。特定技能従業員が病院に行くことがあっても、きちんと対応してくれる。温泉街を抱えるため自治体には外国人観光客が訪れることが多く、したがって外国人に対する施策も充実しているとQ社は考えている。

### (4)転職、帰国

#### 転職

Q社では、これまで5人の転職を経験している。転職先の地域はみな関東で、うち4人が東京都である。とくに地方部の技能実習修了者は、東京都で働きたいという思いがあるようである。

転職先には飲食店が目立つ。彼らのなかには、宿泊と外食業の両方の特定技能試験に合格している者も多い。飲食店ではまかないがついているため、食費を浮かせることができることが魅力である。また多くの場合、すでに転職先の地域で友だちが働いており、転職後はその友だちと共同生活をしている。

転職先は、特定技能従業員が自分で探してくる。Q社のみる限り、彼らは同国籍者どうしのネットワークを持っており、そのなかで、どの会社が特定技能外国人を受け入れているのかを把握している。転職先についてはQ社の登録支援機関であるX社に相談してくれば、他のホテルや旅館、飲食店も紹介するつもりではいる。だがX社がQ社の関係会社である分、転職希望の特定技能従業員は「相談しても止められるんじゃないか」という恐れを抱き、相談しづらいのでは、とQ社は推測している。

特定技能従業員が転職することについては、防ぎようがない。最近では、採用前に彼らに対して、Q社としてはできる限り長くQ社で働いてほしいこと、また働いているあいだにQ社

の不備にもとづく不満や悩みがある場合はすぐにQ社に相談してほしいことを伝えるようにしている。こうした取り組みを始めてからは、Q社から転職する者が減った。

転職した者のうち1人は、Q社でもう一度働きたい旨をQ社に申し出ている。どの会社もいいところと悪いところはある。こうして特定技能従業員がいちど転職したとしても再びQ社に戻ってくることについては、Q社は歓迎するところである。なおその者は「あんまり残業したくない」という理由でQ社から転職したのだが、東京都の転職先では「あんまり仕事がない」ためにQ社で再び勤務することを希望している。

### 転職に際してのジレンマ

転職に際しては、彼らも1か月ぐらい前にはその旨をQ社に申し出ている。だがその1か月のあいだにQ社が次の特定技能外国人を探し、採用するには時間が足りないことが悩みどころである。

とくにQ社のように留学生を採用する場合、源泉徴収票や納税証明書など必要書類をX社が集め、本人が日本で納税の義務を果たしているか、留学生のアルバイトでの収入が多すぎないか（アルバイトは週28時間以内でおこなっていたのか）といった点をチェックする必要がある。書類が欠けている場合は申請もできないが、たとえば彼らのアルバイト先に書類の送付を依頼したところ、X社から何度か催促しないと書類を送ってくれないところもあった。そうこうしているうちに、1か月はすぐに過ぎてしまう。また採用にあたっては求職者が宿泊業の特定技能試験に合格している必要があるが、その試験もひんぱんに実施されているわけではない。試験に合格したとしても、タイミングが悪ければ、申請までに半年かかることもある。

Q社やX社としては、採用にあたって彼らが職場に定着することを期待し、書類を集めて申請をおこない、雇用契約を結ぶ。こうして採用した特定技能従業員が次の日にも辞めるかもしれないとなれば、Q社としても彼ら特定技能外国人を安心して採用することができない。事実、これまで転職した特定技能外国人のなかには、日本での滞日期間を少しでも長くするための「つなぎ」としてQ社のことをみている者もいたように感じる。Q社としては、会社側に落ち度がない限りにおいて、彼ら特定技能外国人が離職を申し出てから3か月はQ社にいてほしいと考えているところである。

## 5 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 今後の受け入れ・活用見込み

Q社では現在、4人の特定技能外国人の受け入れ申請をおこなっている。Q社での適正な受け入れ人数についてはもう少し様子をみないとわからないが、Q社の他の宿泊施設での活用を視野に入れても、15人程度が妥当だとみている。

Q社のような職場にとって、特定技能の在留資格で働いてくれる外国人は大事である。受



け入れにはコストもそれなりにかかるが、この点は日本人の従業員の採用も同じである。それよりも現状では、Q社がきちんと処遇すれば職場に定着してくれる可能性が高く、期待のほう大きい。Q社としては、彼ら特定技能従業員がどうすればもっと長く勤めてくれるかを突き詰めていくことが今後の課題だと認識している。

もし宿泊業で特定技能2号への移行ができるようになれば、Q社としては当該在留資格を利用したいと考えている。ただしQ社がいちばん望ましい受け入れルートだと認識しているのは、留学生の新卒採用である。彼らを特定技能の在留資格でまず採用し、その後日本語能力試験のN1認定をとってもらおう。専門学校卒業生で専門士の資格を持つ者であれば、出入国在留管理庁による許可がなされる範囲内で技術・人文知識・国際業務に切り替え、Q社で通訳業務に従事してもらうことができる。特定技能から技術・人文知識・国際業務への切り替えについては、Q社もできる限りのバックアップをしていきたいと考えている。

## (2) 技能実習生の新たな受け入れ

### カンボジアからの受け入れ

Q社では今後、カンボジアから6人の技能実習生受け入れを予定している。

中国からの受け入れについては円安もあり、中国国籍者にとって来日する価値が大きく下がっていること、また他の国に比べて政治的なリスクが大きいことから継続しないこととしている。またベトナムからの受け入れも考えたが、これについてはQ社には特定技能の在留資格で働くベトナム国籍者がいることがネックとなった。特定技能従業員は専門学校の新卒採用者の給与だが、技能実習生の場合はこれより低い賃金となる。技能実習生の側もなぜ賃金が異なるのかについては理解してくれるものと思われるが、長い間同じ会社にいるあいだには、「私はあの人より仕事している」といった感情が技能実習生のなかに生じることが懸念されるからである。

監理団体は、以前Q社が中国から技能実習生を受け入れていた際、彼らを招いてクリスマスパーティを開くなど、何かと技能実習生の面倒をみてくれていた者から紹介を受けた。当該監理団体は、同じ温泉街にある3、4件の宿泊施設とすで取引がある。その宿泊施設にも実際に話を聞くなどして、受け入れを決めた。

### 「特定技能予備軍」としての育成と処遇

宿泊職種については、2020年2月に技能実習2号の移行対象職種に認定されたばかりである。したがってQ社でのこれまでの受け入れとは異なり、3年の受け入れが可能となっている。

こうしたなか、Q社では今後受け入れる技能実習生を「特定技能予備軍」として育成していくことも考えている。技能実習から特定技能に移行する頃には、Q社の仕事をある程度覚えてくれていることが期待できる。特定技能外国人を国外から直接イチから受け入れること

と比べれば、自社の技能実習生から特定技能へと移行させることも平行してすすめていくことは理にかなっている。

受け入れたばかりの技能実習生には十分な日本語能力を見込めないため、利用客とのコミュニケーションが必要な仕事を任せることができない。はじめは客室清掃やレストランの準備などバックヤードの仕事に従事してもらい、そのあいだに館内の避難誘導などを覚えてもらい、衛生教育を施すことから始める予定である。

賃金については、これまでQ社が受け入れていた技能実習生とは異なり、Q社が所在する県の最低賃金より高く設定することを考えている。技能実習生は監理費などの追加費用がかかるとはいえ、Q社の高校新卒採用者の給与との比較の視点を入れても、最低賃金より50～100円高くする余地はある。たとえば時給が50円上がれば、月収では1万円程度変わってくる。これは外国人労働者にとっては大きい額であり、彼らの仕事に対する意欲も相応に高まることが期待できる。また技能実習生の賃金設定については、これをどのようにQ社の特定技能従業員の初任給に接続させるのかも考える必要がある。

Q社ではこれまで長期にわたり外国人従業員とともに事業の運営をすすめてきている。外国人と日本人との違いは、在留カードを持っているかどうかだけである。もちろん在留カードを持っている人材であるがゆえに、Q社はルールを徹底して守らなければならない。そのうえで、日本人と外国人とのあいだにある垣根はなくしていったほうがよいとQ社は考えている。今後はさらに外国人労働者に頼らざるを得ない状況がくる。また彼ら外国人労働者をきちんと処遇していれば、彼らのあいだでその情報が共有され、紹介を通して他の外国人労働者がQ社に来ることも期待できるからである。

以上

## R社（外食業分野、従業員 300～999 人、関東）

ヒアリング調査日：2022年9月29日  
ヒアリング対応者：本部長取締役  
ヒアリング同行者：泉彩音（外国人雇用対策課）

### 1 R社の概要

R社は関東地方を中心に複数の店舗を持つ居酒屋チェーンで、従業員約500人の有限会社である。R社は創業以来、おもに焼き豚、焼き鳥を取り扱う。現在はこれ以外に、牛、魚、串揚げ、ホルモンなど多くの業態の店舗を持つ。店舗の多くは首都圏にあるが、北海道や関西、九州にも出店している。

新型コロナの流行に伴い、経営上いちばん苦しかった時期は、2020年に最初の休業命令が出た頃である。R社は多くの従業員を抱えていることもあり、休業を続けていると会社が立ち行かなくなると判断し、営業開始時間を早めるなどの工夫をしながら営業を続けてきた。コロナ禍のなかR社は公的機関の補助金は受けているが、この補助金は休業ではなく、時短営業に関するものである。

### 2 R社の従業員と外国人労働者

R社の雇用・就業形態別の従業員、外国人労働者数は図表R-1のとおりである。

図表 R-1 雇用・就業形態別 R社の従業員数と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	103人	0人	397人	0人	0人	0人	8人
うち外国人	5人	0人	93人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

#### (1) 正社員

R社の従業員のうち正社員は103人で、パート・アルバイト（以下アルバイト社員）は397人である。

店舗営業の正社員の採用には、中途採用とアルバイトからの登用の2つのルートがある。割合は中途採用が7割、アルバイト社員からの登用が2、3割である。新卒採用者はほぼいない。

中途採用については民間の求人媒体を利用して募集をおこなうが、ほとんどの中途採用者は飲食店での勤務の経験がある。加えて客として利用したことがあることからR社のことを以前から知っており、応募する者もいる。

アルバイト社員からの登用については、店舗からの推薦をもとに候補者を選定する。総じてアルバイト社員としての勤続年数が高いほど、そのままR社で正社員になる傾向がある。彼らはR社やR社での業務内容をよく分かっており、登用後もR社での勤務に慣れるのが非常に早い。中途採用者と比べても、アルバイト社員からの登用者のほうが、R社への定着はかなり良好である。

正社員のうち外国人は5人である。外国人の在留資格は技術・人文知識・国際業務が2人、永住者2人、永住者の配偶者1人である。

技術・人文知識・国際業務の2人はいずれもベトナム国籍である。留学時にR社でアルバイトに従事した経験があり、留学先を卒業した後にR社へ就職した。正社員としての勤務を始めてから3、4年が経つ。R社にはベトナム国籍の留学生のアルバイト社員が多い。当該正社員は契約書や資料の翻訳、採用時の面接への同席、現場でのフォローなど、ベトナム語が必要になった際の「かけ橋」としての役割を担う。

永住者の2人はタイとネパール国籍、永住者の配偶者はタイ国籍である。タイ国籍の2人は夫婦である。タイ国籍の夫婦のうち女性はもともとアルバイトとしてR社で就労していたが、結婚して永住者の配偶者の在留資格を取得し、R社の正社員となった。その後男性がR社に転職して現在に至る。ネパール国籍者は10年以上前からR社でアルバイトに従事していたが、在留資格を永住者に切り替えた後、R社の正社員として勤務を続けている。

## (2)アルバイト社員

アルバイト社員は397人である。アルバイト社員の多くは大学生と専門学校生である。学生のアルバイト社員のほとんどは、地方部出身でひとり暮らしをしている。生活費を稼ぐ必要があること、加えてまかないがつくことで食費を節約できることが、彼ら地方部出身の学生がR社のような飲食店をアルバイト先に選ぶ大きな理由である。学校の試験の時期は出勤率が下がったり、1日の勤務時間が短くなったりといったことはあるが、昔と比べて彼ら学生の気質が大きく変わったとは感じていない。総じてアルバイト社員は、R社で楽しく働いているようである。なお以前はフリーターも多く勤務していたのだが、最近では減少傾向にある。

R社では、アルバイト社員の募集を求人媒体でおこなう。ハローワークの利用はまれである。アルバイト社員の求人は常に出しているわけではなく、たとえば新しい店舗をオープンする際、正社員の募集と同時にしている。これ以外には、R社の従業員からの紹介で採用することもある。

留学生のアルバイト社員については、次節で詳しく述べる。

### 3 留学生のアルバイト社員

#### (1)属性

アルバイト社員のうち外国人は 93 人で、このうちほとんどが留学生である。日本語学校や専門学校に通う者が多い。新型コロナの流行が始まってからは卒業に伴い留学生が R 社を離職し、しかし留学生の入国が難しい状況が続いたことから、流行以前と比べて留学生のアルバイト社員数は少なくなっている。

外国人のアルバイト社員のなかには特定活動の在留資格で就労する者もいるが、現在は新型コロナの流行に伴う帰国困難者ではなく、ほとんどが就職活動中の元留学生である。最近では特定活動の者が若干減り、それにあわせて留学生が再び増え始めている。

外国人のアルバイト社員のうち 7 割程度が首都圏の店舗で働いているが、これはそもそも R 社の店舗が首都圏に多いことに影響を受けている。性別の偏りはみられず、女性のほうが若干多いように感じる程度である。年齢層は 20 歳台前半が中心である。

国籍はベトナムが 8 割程度で大多数を占めており、この次にネパールが多い。数は少ないものの最近増えてきているのはインドネシアである。以前は中国や韓国、ネパールがそれぞれもっとも多くを占める時期もあった。これ以外に目立つ国籍としては、タイやミャンマーが挙げられる。ミャンマー国籍者についてはミャンマーの政情が不安定化した際、紹介をもとに 10 人程度を特定活動で受け入れたことがある。だが勤務が続かず、辞めてしまった。

#### (2)募集と採用

留学生のアルバイト社員の募集は、R 社の従業員からの紹介が基本である。留学生は同じ国籍者どうし、共同で生活していることが多い。このうち 1 人が R 社で働いている場合、同居者をみな R 社に紹介する。そしてその 1 人ひとりが、今度は同じ学校の学生を 3 人程度 R 社に紹介する。こうして留学生のアルバイト社員は「枝分かれ」して増えていく。

R 社では求人媒体でも「外国人歓迎」の旨を記載して求人をおこなっている。ただしこの求人情報を見て応募してくる外国人はほとんどいない。また以前は調理師専門学校に求人をかけたこともあったのだが、R 社が取り扱う食品とはジャンルが異なるためか、反応は思わしくなかった。

アルバイト社員を採用する際は面接をおこなう。留学生を採用する際、R 社ではとくに日本語能力の如何をチェックポイントとして重視してはいない。採用時に日本語が上手でない者には技術・人文知識・国際業務の正社員、加えて現在は特定技能従業員が指導できるし、また同国出身のアルバイト社員からのサポートもあるからである。また採用面接には応募者を紹介した従業員が同席することもあり、R 社としては紹介がいちばん安心できるアルバイト社員の採用ルートだと認識していることから、「問題ないだろう」と判断して採用することもある。

ただし在留カードやパスポート、学生カードは面接時にみせてもらい、問題がないことを確認する。またなかには複数のアルバイトを兼務している者もいるが、彼らに対してはアルバイトの時間が週 28 時間を超えないよう、採用後も含めて厳しく言うようにしている。

### (3) 仕事と日本語能力

採用後の仕事について、日本語があまり上手ではない場合は、まず厨房の仕事を任せるようにしている店舗もある。厨房内だと、「これ切って」「これ盛りつけて」「これよそって」といった単純な日本語の指示だけで済むからである。その後店舗内で必要な日本語を覚えてくれば、ホールに出て接客を任せるようにしている。これは、最初にホールを任せるようにしている日本人のアルバイト社員とは逆の順序である。

留学生のアルバイト社員は、仕事をこなしながら、仕事で使う日本語を中心に覚えていく。また彼ら外国人のアルバイト社員は留学生として在留資格を得ており、ふだんは学校で日本語を勉強している。採用してから遅くとも 1 年後には、十分な日本語能力が身についている。実際に現在 R 社で店長を務める特定技能従業者は、アルバイトとして採用した当初はほとんど日本語が話せない状態だった。総じて「本当にこんなにしゃべれるようになって、こんなにできるようになるかというぐらい」の成長を、R 社は留学生のアルバイト社員に対して感じているところである。

なお R 社の留学生アルバイト社員のうち複数のアルバイトに従事している者には、別の飲食店でアルバイトをしたり、ホテルの清掃業務に従事したりしている者が多い。清掃業務では日本語でコミュニケーションをとる必要がないためか、飲食店でアルバイトをする者のほうが日本語の上達が早い印象を R 社は持っている。

### (4) 評価

R 社のアルバイト社員には留学生だけでなく日本人の学生も多いが、どちらかといえば留学生のほうがしっかり働いている。「逆に、日本人のほうがちょっと見習え」と R 社が思うぐらいである。定着率については同じ留学生でも国籍やその国籍者の全体的な出入国の動向により違いはみられるが、総じて留学生のほうがよい。留学生は今のアルバイトを辞めても、その次をすぐに見つけられる保証がない。また日本語や日本に慣れないなかで別のアルバイトに移った場合、新しいアルバイト先ではイチから物事を覚える必要がある。留学生にとっては、同じところでアルバイトを続けるほうが安心できることが、定着率のよい理由のひとつだと R 社はみている。

なお新型コロナの流行以降、外国人からのアルバイトへの応募はほとんどなかったのだが、逆に日本人からの応募は激増した。いちど求人を出すと、200 人近くから応募があるほどであった。他の会社が休業しているところ、R 社は営業を続けていたことがその理由である。応募者のなかには面接に来なかったり、連絡が取れなくなったりする者も一定数みられたが、

結果として外国人が減った部分を、日本人が補う形ともなった。

そして現在、出入国が活発化したことに伴い、留学生からのアルバイトの応募も増え始めている。留学生をはじめとする外国人労働者に依存せざるをえないR社としてはこの流れを歓迎しているのだが、同時に日本人のアルバイト社員も増えてほしいとも考えている。ベトナムやネパールからの留学生は旧正月に一斉に休む傾向があるし、日本語能力試験がある時期も、留学生のアルバイトが手薄になる。逆に盆や正月、ゴールデンウィークになれば、日本人のアルバイト社員が休みがちになる。留学生が休みがちな時期は日本人がシフトを補い、日本人が休みがちな時期は留学生がシフトを補う。R社では、日本人と外国人のこうした補完的な関係にもメリットを感じているからである。

#### 4 特定技能1号外国人の受け入れ

##### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

###### 特定技能1号外国人の属性と受け入れルート

R社が初めて特定技能外国人を採用したのは2019年である。

現在R社で就労する特定技能従業員は8人で、国籍はベトナムが7人、ブラジルが1人である。年齢は20歳台半ばが中心で、性別は男性4人、女性4人である。

特定技能外国人は全員元留学生である。特定技能従業員のなかには日本語学校のみを卒業した者もいるが、多くの者は日本語学校と専門学校を卒業しており、3、4年の滞日経験を持つ。

特定技能従業員のうちベトナム国籍の7人は、留学生の頃からR社でアルバイトをしていた。これに対してブラジル国籍の特定技能従業員は、留学生のあいだは別の飲食店(蕎麦屋)でアルバイトをしていた。だがそのアルバイト先では特定技能外国人の採用をおこなっておらず、求人媒体を利用してR社のことを知り、応募してきたものである。採用時は学校を卒業して在留資格を特定活動に切り替えていたが、この期間が3か月程度残っていた。そこでこの間にアルバイト社員としてR社で勤務した後、特定技能へと移行している。

###### 受け入れのきっかけ

R社が特定技能外国人の採用を始めた背景としては、ここ5、6年にわたりR社は毎年のように新たな店舗を出店しており、店舗営業の担い手が不足していたことがある。R社では、留学生のアルバイト社員のなかから店舗営業担当を「ピックアップ」したいという思いを以前から持っていた。こうしたなか2019年4月に運用が始まった特定技能制度は、R社としてはまさに渡りに船であった。

現在R社では、技術・人文知識・国際業務での採用よりも、この「新しい選択肢」である特定技能制度を利用した採用のほうに力を入れている。技術・人文知識・国際業務の場合、大学生であればどの分野にでも就職できるが、事務系の仕事しか任せることができない。他

方で専門学校生は、その専門性と関連する形での就職しかできない。この点特定技能外国人は、R社が担い手を強く必要としている店舗業務にそのまま従事することができる。

## (2)在留資格「特定技能1号」取得のプロセス

### 候補者への説明と特定技能試験

R社では、専門学校や日本語学校の卒業の時期が近づいた留学生のアルバイト社員に対して、特定技能への移行についての積極的なコミュニケーションをとるようにしている。たとえば留学生のアルバイト社員からは、R社への就職に関する相談が常にある。相談を受けた際は、R社にもし就職したいのであれば、外食業の特定技能試験に合格すれば、卒業後にR社で就職できることを説明する。また留学生のアルバイト社員のなかにはすでに外食業の特定技能試験に合格している者もいる。こうして早めに試験に合格することは、R社も推奨しているところである。R社に限らず日本の外食業に就職したいと考えている者に対しては、R社から「よかったらこっちで(特定技能従業員に)ならない?」と話しかけることもある。彼らのなかには実際に就職活動をおこなった末に、R社へと就職する者もいる。R社が特定技能への移行に関する相談や説明をおこなう際は、双方のあいだに齟齬などが生じないように、ベトナム国籍の正社員に同席してもらっている。

R社のアルバイト社員が外食業の特定技能試験に臨む際は、R社が過去問を渡すなどしてサポートをおこなうようにしている。留学生が在籍する学校から特定技能試験へのサポートがあるかどうかはわからないが、たとえばブラジル国籍者を特定技能外国人として採用した際は、彼が通っていた学校の校長先生からR社に連絡があり、今後学校側で特定技能試験対策を実施する場合は、相談に乗ってほしいと言われている。

外食業の特定技能試験では、事前に覚えなければならないことがたくさんある。この内容だと「調理師免許を取れる」とR社が思うほどの勉強量が要求される。いちど技術・人文知識・国際業務の正社員が試しに試験を受けたことがあるのだが、不合格になったほど難易度は高い。この特定技能試験は、日本人のアルバイト社員の正社員登用にはない、大きなハードルになっているとR社は認識している。

ここ最近では外食業の特定技能試験の受験者数が急増しており、申し込み者数が多すぎて試験を受けられない者も出てきている。こうした動向については人手不足に直面する会社側のニーズの高さに影響を受けている部分もあるが、「最低でも5年は日本でお金を稼げる」特定技能制度を利用して日本で働きたいと考えている、外国人側のニーズのほうが大きいとR社はみている。実際に受験できなかった者のなかには在留資格を特定活動に切り替えて日本で就職活動を継続できるようにし、あらためて受験を申し込む者もいる。



## 登録支援機関と在留資格変更のための手続き

R社が現在利用している登録支援機関は、R社の顧問の行政書士（以下X社）にお願いしている。特定技能外国人を採用する際は、R社が申請者に指示して集めてもらった必要書類をX社に渡し、その後はX社とR社が相談しながら手続きをすすめていく形をとっている。在留資格変更手続きのための書類はとて多く、X社からの支援なしにR社ですべての手続きをおこなうことは無理である。

在留資格変更の手続きをおこなう際、R社がX社に支払う手数料は1人あたり7万円である。採用後の毎月の支援費用は発生しないが、R社はX社に顧問料として毎月3万円を支払い、適宜相談できるようにしている。R社には他の人材紹介会社から特定技能外国人の受け入れに関する営業の電話がしばしばかかってくるが、紹介手数料が20～30万円、支援費用は1人あたり月5万円といった内容が多い。R社としては詳しい話を聞くまでもなく、こうした営業は断るようにしている。

特定技能への移行にあたっては、日本の学校を卒業していることが原則である。在留資格変更を申請する際は、技術・人文知識・国際業務への移行と同様に、さまざまなチェックをおこなう必要がある。たとえば申請時には、成績証明書や卒業証書が必要となる。申請者の学校での成績が悪かったり、出席日数が少なかったりすれば、特定技能への移行は認められない。

申請者は納税証明書や源泉徴収票も提出する必要もある。本人の収入が多すぎると、留学の資格に沿った活動をしていないとみなされ、変更は認められない。この点についてはR社でアルバイト社員として採用した時点から注意を促しているのだが、結局のところR社としては、この段階まで実際のところを確認する手だてではない。納税証明書に記載されている金額と源泉徴収票の合計が合致しないなど収入に関して疑問点がある場合はR社が申請者と直接会い、事情を確認したうえで、在留資格の変更が不許可となる可能性があることを伝えている。また税金の未納がある場合は、すぐにこれを支払ってくるよう、R社から指導する。

R社ではこうして自らに在留資格変更に必要な書類を集めているのだが、最近ではその業務にも慣れてきた。必要があればX社が申請者と直接やりとりをしてくれるのだが、現在はR社から申請者に対してある程度のところまでは説明できている。

## 5 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と配属

特定技能従業員は、店舗内営業に従事する。キッチン業務、ホール業務、食材や備品の発注業務など、店舗内にかかる一切の業務を任せている。

みな焼き鳥専門の店舗への配属だが、今後採用予定がある特定技能外国人はR社でのアルバイト時の経験を考慮し、魚専門の店舗に配属することとしている。なおR社では、店舗営

業の正社員が、専門の異なる店舗に異動することは基本的にない。たとえば「焼き鳥の人間が魚さばけと言われても」できないからである。

配属先について、基本的には本人が「何も知らない」店舗に配属することは避けている。なじみのある店舗で、本人が仕事をやりやすいように配慮している。また特定技能従業員として働き始めた当初は日本人の正社員がいる店舗に配属し、日常業務のなかで彼らをサポートできるようにしている。そして彼らが仕事に慣れてきたら、「頑張ってみるか」といった形で店舗を任せ、日本人の正社員がときどき店舗に顔を出す形でサポートをおこなう形に切り替える。

特定技能従業員は、首都圏の店舗で就労している。ただし特定技能従業員を配属する地域について、R社がこだわっているわけではない。実際これまでも、特定技能外国人としてR社の地方部の店舗で就労することを希望する留学生のアルバイト社員がいた。だがその者は学校での成績が思わしくなく、結局在留資格の切り替えができなかった。R社は首都圏以外の店舗でも特定技能従業員が増えてくれることを期待しているが、これとは別に、地方部の店舗で人手が足りないときは、首都圏の従業員がヘルプで行くこともある。R社としては、今後はこうした緊急の対応時に特定技能従業員がかかわってくれることも期待している。

### 店長としての活用

R社では、焼き鳥を焼く仕事は店長業務を担当する正社員しかできず、アルバイト社員には任せない方針を徹底している。焼きの仕事に入るためには、料理全般を担当する専務による数か月の「焼き講習」を受け、最初は営業開始の1時間やまかない分の焼きを経験しながら、この講習をパスする必要がある。こうしたプロセスを経て店長になるには1、2年はかかる。特定技能従業員はすでに基礎ができているため、すぐに焼き講習を始める。

特定技能従業員のなかにはすでに店長を務める者もあり、そうでなくとも店長を任せられるレベルになっている。なおブラジル国籍の特定技能外国人はもともと日本のアニメに興味があり、ブラジルの大学で日本語の勉強をしていた。語学が堪能で、4か国語程度を駆使できる。日報をみても、日本人より日本語がうまい。R社に就職する前から「スーパーマンみたいな」存在であった。在留資格を特定技能に切り替えてから1年程度ではあるが、彼にもやはり店長業務を任せている。

特定技能従業員は発注書の読み書きや、利用客からのクレーム対応もできる。R社が採用する特定技能従業員は、みな留学生として日本での滞在経験がある者たちである。したがってR社が、特定技能従業員に対して特別に日本語教育をおこなう必要はない。この点についてR社は「ちょっと楽させてもらって」といると認識しており、たとえば海外から特定技能外国人を直接受け入れることと比べると「省けている」部分も大きいのではないかと感じている。

R社の店舗利用客のなかには、もめ事があった際、店長業務を任されている外国人従業員に対して「なんで責任者で、外国人が出てくるんだ」と絡むようなことも以前はあった。だが総じて利用客は、外国人従業員を応援してくれている。アルバイト社員として長く働き、今はR社の店舗で焼きの仕事に入る特定技能従業員については、常連客の目線からは「その子を育てている」気持ちにもなるようである。

なお資格の取得について、店舗営業の正社員がみな取得する食品衛生責任者資格は、特定技能従業員もまた、R社からの費用補助を受けて取得する。当該資格の取得による手当等はない。

### 労働時間と有給休暇の使い方

特定技能従業員の労働時間は週 40 時間である。R社はみなし残業制（月 45 時間）をとっており、これが日々の労働時間に上乘せされていく。店舗の営業が始まるのは 17 時であり、特定技能従業員は 15 時に出勤し、休憩を挟みつつ 24 時頃まで働く。

有給休暇の使い方について、特定技能従業員は留学生の頃も含め、コロナ禍のなかまったく帰国できていなかったため、有給休暇を使って一時帰国をしている。一時帰国の期間は約 1 か月である。

また特定技能従業員のなかには既婚者もいるが、子どもが産まれた際には育児休暇を取得している。配偶者は別の飲食店で特定技能外国人として就労しているのだが、2人は留学生の頃から同棲していた。配偶者が妊娠した際はコロナ禍のなか帰国することができなかったため、日本で出産した。その際はR社としても「さすがに異国の地で子ども生まれて、奥さん一人はきついやろう」と考え、1か月間の育児休暇をとることとなったものである。

### 評価

特定技能従業員について、R社は「本当に良い、でしかありません」と高く評価している。特定技能従業員はみな熱心に働いてくれている。留学生のアルバイト社員も含め、R社は外国人従業員を重宝しているところである。

## (2)賃金とその決め方

特定技能外国人の初任給は、日本人の正社員のそれと同じで、月額 27 万 3 千円である。最低賃金の改訂に伴い、この金額は上昇する<sup>14</sup>。R社では変形労働制をとっており、上の金額は残業代（月 45 時間）を含む。

昇給は毎年あり、どの程度上がるかはR社の業績や本人の人事評価の結果により若干異なる。店長には定額ではないが手当が別につくなど、役職手当もある。賞与は夏、冬の年 2 回

---

<sup>14</sup> 2022 年 10 月の最低賃金改定により、月 28 万 3 千円に変更となっている。

である。

### (3) 福利厚生、生活支援と住まい

R社の特定技能従業員は留学生として日本での生活を経験しているため、R社からの「生活支援自体がもう（必要）ない」状態である。R社からはこまめに「最近どう？」といった声かけをしており、適宜相談は受けるようにしているが、役所に一緒に行くといったサポートの必要はない。福利厚生は前述の休暇制度も含め、日本人の正社員とほとんど同じである。

住まいについて、R社ではアパートを何件か借り、家賃の半額を補助のうえ、社員寮として利用できるようにしている。特定技能従業員はこの社員寮に住むことを希望することが多いのだが、なかには留学生の頃から住んでいる家に住み続ける場合もある。また前述の既婚の特定技能従業員は、自分で家を借りて家族と一緒に暮らしている。

### (4) 転職、帰国

R社の特定技能従業員のなかで、これまで転職や帰国を理由に離職した者はいない。

## 6 今後の受け入れ・活用見込み

### (1) 自治体のジョブマッチング制度を利用した受け入れ

#### 自治体のジョブマッチング制度を利用した受け入れ

R社では現在、留学生のアルバイト社員から特定技能へと移行させる方針をとっている。この方針は、当の留学生のアルバイト社員のうち「ほかのところで就職するよりは、もうこのまま就職したほうが」いいと考える者のニーズとも合致しているものとR社は考えている。

店舗の出し方など事業展開にもよるが、R社では、今後も特定技能外国人の雇用を増やしていく予定である。実際にR社は、2人の留学生のアルバイト社員について、現在特定技能への移行申請をおこなっているところである。他方でこのルートとは別に、R社では現在、特定技能外国人に特化した自治体のジョブマッチング制度を利用した採用活動も始めたところである。

R社が自治体主催のジョブマッチング制度のことを知ったのは、2022年の中頃である。利用は無料であり、自治体による審査を経て、当該制度に登録をおこなった。自治体主催のジョブマッチング制度では、応募してきた外国人の履歴書を自治体を確認し、それを登録会社に紹介する形をとっている。求職者は基本的に国内在住者で、地方部出身の者が多い印象である。

R社は登録時点ですでに特定技能外国人の活用実績があったため、自治体のほうからは積極的に紹介を受けられている。またR社も自治体制度の制度であることから、求職者が一定の水準をみたした者であることに信頼を置いている。実際にR社が求職者の履歴書をみると、「今どきの日本人もここまで書かないですよ」というぐらいしっかり書けている。N1

を持っていたり、母国の大学も出ていたり、十分なクオリティを持つ者が多い。

採用予定の1人は中国地方の飲食店で1年程度働いていた特定技能外国人の転職者である。さらに今後はもう1人を採用する可能性があり、こちらは中部地方の自動車整備学校を卒業した元留学生である。

当該制度を利用した採用者は、R社が初めて地方部から受け入れる特定技能外国人である。だが現在、R社の社員寮にはあまり空きがない。そこでR社が自治体のジョブマッチング制度を利用して受け入れる特定技能外国人には、まずは自分で住まいを探してもらい、寮に空きができたなら移ってもらうこととしている。不動産屋は自治体が紹介してくれるが、採用予定者は自分で家探しをできているようである。また転職に際しての在留資格関係の申請に向けて、現在R社では必要な書類を集めているところであるが、書類をPDFで送ってもらうなど、こちらも滞りなくすすめることができている。

### 関係会社への展開

R社では同じ自治体のジョブマッチング制度を利用して、R社の関係会社で就労する、飲食料品製造業分野の特定技能外国人も採用することとしている。自治体内では工場での勤務を希望する特定技能外国人に紹介できる求人が少ないため、自治体側もこの話に積極的で、その結果R社の関係会社では初めて特定技能外国人を受け入れることとなった。

R社の関係会社での採用者数は3人である。このうちミャンマー国籍者は特定技能ではなく、特定活動での就労を希望している。したがって週の労働時間は28時間に限定されるが、「本人の希望なら仕方ない」ところがある。R社としては、これもひとつの例としてみていければよいと構えているところである。

R社の関係会社で採用する特定技能外国人は、みな技能実習修了者である。ジョブマッチング制度を運営する自治体からは、技能実習修了者であっても外食業の特定技能試験に合格すればR社の店舗での勤務が可能であり、こうしたパターンの採用も検討してほしいと言われている。

### (2)中長期的な活用をめぐる展望

特定技能従業員の今後の活用をめぐるR社がもっとも懸念している点は、外食業では特定技能2号の活用がいまだ認められておらず、特定技能1号の在留期間である5年以上の勤続についての見通しを立てられないことである。

実際にR社の特定技能従業員のなかには在留資格を2回更新し、勤続3年目に入った者もあり、R社に今後のことを聞いてくる者もいる。もし外食業において特定技能2号が認められなかったとして、彼ら特定技能従業員が永住者の資格を取るには時期尚早の感があるし、かといって在留資格を技術・人文知識・国際業務に切り替えれば、現在のように店舗営業の仕事には従事できなくなってしまう。

仮にR社で特定技能2号を活用できるのであれば、特定技能2号の従業員に任せる仕事や役割は、1号のそれととくに変わらないとR社はみている。ただし制度の設計次第ではあるが、彼らのうち一部はR社の間接部門に移る可能性もあるとも考えてはいるところである。

以上

## S社（外食業分野、従業員 1000 人～、関東）

ヒアリング調査日：2022年9月30日
ヒアリング対応者：戦略部 部長 戦略部 人材開発課 課長
ヒアリング同行者：西牟田康寛（外国人雇用対策課）

### 1 S社の概要

S社は丼ものを中心に提供するファストフード店を運営する、従業員約9,000人の株式会社である。S社は複数の外食会社を抱えるSグループの関係会社であり、店舗は全国に広がる。

### 2 S社の従業員と外国人労働者

#### (1)従業員の概観

S社の雇用・就業形態別の従業員と外国人労働者数は図表S-1のとおりである。

図表S-1 雇用・就業形態別 S社の従業員と外国人労働者数

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	210人	186人	8780人	0人	0人	0人	29人
うち外国人	1人	34人	888人	0人	0人	-	-

注) 技能実習と特定技能1号数は正社員や契約社員数等には含めていない。

正社員は210人である。正社員の新卒採用者はS社の幹部候補として育成が図られる。契約社員は186人で、おもに店舗で深夜帯の運営を担う。

パート・アルバイトは約8,800人である。パート・アルバイト社員は勤務先の店舗が決まっているが、利用客数の変動に伴い、エリア内での日別の単発的な異動はある。たとえば東京都の場合、日本人のパート・アルバイト社員は主婦や学生、フリーターだが、近年は学生のアルバイト社員が少なくなっている。学生は10年前と比べてアルバイトに対する意欲が薄れており、またアルバイトをするにしてもしっかりと休みをとりたい者が目立つことを、S社は聞いている。

## (2) 留学生のアルバイト社員

### 採用のプロセス

パート・アルバイト社員のうち外国人は 888 人で、留学生のアルバイト社員がほとんどである。現在 S 社のパート・アルバイト社員に占める外国人労働者数は 1 割程度だが、以前はもっと多かった。新型コロナの流行に伴う出入国制限のなか新たな留学生の来日が途絶え、逆に今年に入ってから出入国制限が緩和されたことで帰国者のほうが多くなっていることが、S 社における留学生のアルバイト社員数にも影響を与えている。

留学生のアルバイト社員の勤務地は東京、名古屋、大阪といった大都市が基本で、専門学校がある地方部の店舗でも勤務している。たとえば東京都では、従業員の半分以上が留学生のアルバイト社員である店舗も存在する。

留学生のアルバイト社員の募集について、エリアによっては S 社が日本語学校や専門学校、大学に対して定期的に募集をかけることもある。既存の留学生のアルバイト社員に知人を紹介してもらうことも多い。総じて留学生のアルバイト社員は、ネットワークで集まってくる印象を S 社は抱いている。

パート・アルバイト社員の採用は店舗の営業担当がおこなう。店舗の利用客は日本人がほとんどであることもあり、全く日本語を話せない者の採用は難しい。ただし厨房担当と接客担当のアルバイト社員を分けられるような大型の店舗では、日本語が未熟な者にはまずは厨房を担当してもらい、同じ国籍の先輩のアルバイト社員にフォローしてもらいながら仕事をこなしていくことも可能である。したがって留学生のアルバイト社員の採用に際して、日本語能力により一律に採用の可否を決めているわけではない。

東京都で採用されたパート・アルバイト社員には、S 社のトレーニングセンターで、オリエンテーションと基本的な接客の練習を数日にわけておこなう。これはパート・アルバイト社員の国籍にかかわらず実施するものであるが、現在は採用者のなかに留学生が多く含まれる。S 社ではたとえばやさしい日本語で書かれた研修のテキストを用意するなどして、外国人が当該研修を受けやすいよう配慮をおこなっている。

### 評価と課題

近年 S 社で増えているベトナム国籍の留学生は、真面目な性格の者が多い。また彼らは日本人に近い考え方を持っているように感じており、たとえば利用客のことを優先的に考えたり、同じ店舗で働く同僚のために早く仕事を終わらせたりするような行動はとれている。留学生のアルバイト社員は、概ね日本人と同様に S 社の店舗で活躍してくれている。

ただし留学生のアルバイト社員が、日本人の学生アルバイト社員と比べて意欲的であるかは、一概には言えないところがある。留学生のアルバイト社員が最初に配属された店舗にいる日本人の先輩社員がどういう態度で仕事に臨んでいるかによって、その後の留学生の勤務態度もまったく変わってくるからである。日本人の先輩社員が彼らにネガティブな態度をみ



せてしまうと、留学生のアルバイト社員も間違った方向にすすんでしまう。とくに来日したばかりの留学生の場合、それをそのまま鵜呑みにすることが懸念される。

### 3 特定技能1号外国人の受け入れ

#### (1) 特定技能1号外国人と受け入れルート

S社が初めて特定技能従業員を受け入れたのは2020年4月である。現在の特定技能従業員数は29人である。

S社では、Sグループが2019年に特定技能制度が始まったことをきっかけとして立ち上げた登録支援機関（以下X社）を通して特定技能外国人の採用活動をおこなっている。X社では、Sグループ内の外食会社が雇用している留学生のアルバイト社員を対象として特定技能への移行支援をおこなっている。こうした取り組みは、Sグループの他の外食会社のうち留学生のアルバイト社員を多く雇用している会社を中心に「せつかく自分のところで働いてもらっているのに、日本でそのまま働きたいという留学生を残してあげたい」といった意見があがり、動き始めたものである。なおX社では、特定技能従業員だけでなく留学生のアルバイト社員、高度外国人材を含めたSグループの外国人労働者全般に対する支援もおこなっている。

S社の特定技能従業員のうち、S社のアルバイト社員からの移行者は8割程度を占める。残りの2割はX社が学校訪問などを通じて募集をかけ、S社のことをすでに知っていたことをきっかけとして、S社への応募を決めた者である。なおX社からの紹介で採用する者に対しては入社前にS社でアルバイト社員として働くことを勧めており、なるべくS社になじませる期間をとるようにしている。

S社の特定技能従業員の属性について、国籍は9割がベトナムである。性別でみると女性のほうが多く、6、7割を占める。年齢は20歳台半ばぐらいである。

最終学歴について、専門学校を卒業した留学生が多い。専門学校の種類は様々である。日本語学校を卒業してすぐに特定技能へと移行する者もいるが、この場合は日本に来て初めて本格的に日本語を勉強するのではなく、母国で日本語を勉強していた者が多い。こうした者については、年齢が比較的高い傾向がみられる。

S社では、特定技能従業員の募集要件として、学歴は高卒以上としている。ただしみな日本の学校は卒業しており、中退して特定技能に切り替える者はいない。たとえば専門学校の3年課程に入学したのだが、途中で2年課程に切り替えて卒業した者はいる。S社としても日本の学校を卒業しているほうが、本人のキャリアや履歴書のうえでも望ましいことだと考えている。

特定技能への移行前の在留資格について、全員が留学からの切り替えではなく、特定活動からもみられる。

## (2)採用のプロセス

S社が特定技能従業員の募集をおこなう際は、店舗内の利用客からみえないところに募集のポスターを出す。ポスターにはQRコードがあり、留学生のアルバイト社員はそれを読み込み、自分でエントリーすることができる。

留学生のアルバイト社員からのエントリーはいったんX社にあがり、X社が応募者に対してSグループの外食会社のうちの会社に応募したいのかをヒアリングする。応募者がS社を希望すれば、S社に優先してX社から紹介が来る。X社では応募者の書類選考と適性検査、一次面接をおこない、これをクリアすれば、S社本部で最終面接をおこなう。

S社では適性検査を実施するが、これはS社が一般の採用活動で利用している検査を応募者の母国語に翻訳したものを使う。部長面接はS社本部で実施する。基本は対面での面接だが、応募者が遠方に住んでいる場合は、オンラインで面接をすることもある。

面接では応募者の日本語能力を含めたコミュニケーション能力を確認する。また店舗で食品を扱うことから、安全衛生の面について必ず触れるようにしている。たとえば店舗で働くにあたり一番大事なことは何かをS社が質問すれば、応募者の半分は「衛生が大事」だと回答してくれる。これ以外には日本に来た目的や、日本やS社でどうなっていきたいかといった点も必ず聞くようにしている。

応募者のなかには、これから特定技能試験を受ける者もいる。その場合は試験に合格した後に採用となるが、S社の場合、不合格のため採用時期を延期したケースはこれまでにない。特定技能試験についてはX社が未受験の者に対して周知しており、受験前には勉強会も開いている。

なお特定技能従業員の募集に関する反応について、ここ1年は特定技能従業員の募集を始めてからいちばん採用者数が多い状況である。今年は8月頃からポスター掲出し、現在部長が最終面接を実施しているところだが、現在は応募者数の面で手応えを感じているところである。

## (3)受け入れ費用

S社がX社に支払う支援費用は、1人あたり月1万円である。また受け入れ時費用は、S社のアルバイト社員を移行させる場合は1万5千円、それ以外の場合は10万円程度である。

S社には、他の登録支援機関から特定技能外国人の紹介に関する営業がくることもある。こうした営業の話は聞くことはあるものの、S社は全て断るようになっている。X社の支援による受け入れは、コスト面で他の登録支援機関のそれより勝っている。またS社にはS社のアルバイト社員を優先的に移行させてきた実績があるし、他の登録支援機関では、そもそもX社のようにS社の裁量の余地がある調整ができないからである。

## 4 特定技能1号外国人の活用

### (1) 仕事と活用

#### 仕事と活用

特定技能従業員はS社の店舗に所属し、その店舗の店長を目指す。ふだんはパート・アルバイト社員と同じルーチンをこなしながら、正社員やパート・アルバイト社員とのコミュニケーションをとりつつ、店舗の円滑な運営を促す役割を担う。店舗は常に「いい状態」というわけではなく、何かしらの課題を抱えていることもある。特定技能従業員はその改善に向けてリーダーシップを発揮できるよう、S社としても育成を図っているところである。

店舗運営における人材活用の面で現在大きな課題となっている点は、アフターコロナを見据え、国籍にかかわらずパート・アルバイト社員の確保にテコ入れをしなければならないことである。とくに留学生の場合は最近やっと入国が始まったばかりであり、彼らが新規でS社に採用されることも多い。特定技能従業員は彼ら来日したばかりの同国のアルバイト社員に対して、母国語と日本語の両方を使いながら、教育をしてくれている。こうした役割を特定技能従業員が担うことで、留学生のアルバイト社員が職場に定着してくることも、S社は期待している。ただしS社としては日本人のパート・アルバイト社員も含めて特定技能従業員が教育をしてほしいと考えており、この点はS社と特定技能従業員の双方において、今後の課題である。

特定技能従業員から実際に店長を任せられる者はまだ出てきていないが、店長の補助をおこなえるところまできている者はいる。彼らは総じて店舗での1日の運営を滞りなくできるレベルにはあるが、パート・アルバイト社員の教育やシフトを組むことまでは、まだチャレンジできていないのが現状である。

なおS社には労働組合があるが、労働組合には特定技能従業員や留学生を含むパート・アルバイト社員も加入している。S社では近々、労働組合主催で特定技能従業員と上司とのコミュニケーションを促すための企画があることも聞いている。

#### 労働時間

特定技能従業員の勤務はシフト制で、1日の実働は8時間が基本である。時間外労働はある。たとえば残業をたくさんしたい、割増しがつく深夜帯のシフトに入りたいといった特定技能従業員からの希望は一定数ある。逆にあまり残業したくない、もっと休みたいとS社に言う特定技能従業員もいる。

#### 配属先について

特定技能従業員の所属店舗は基本的に固定だが、状況に応じ、他店舗のヘルプに入ることがある。人事異動で所属店舗が変わることはあるが、これまで都道府県をまたぐ異動はない。なお幹部候補の大学新卒社員もOJTで店舗営業を経験するが、彼らについては都道府県を

またいだ異動がある。

特定技能従業員の配属先を決める際は、ほとんどが日本人の従業員であるような地域には配置はしない。実際の配属地域は関東圏を中心とする都市部が多い。これは特定技能従業員の採用などをおこなうS社本部とエリア担当者とのあいだで、特定技能従業員の雇用に関するコミュニケーションをとりやすいよう配慮したのもでもある。また都市部のほうがS社の店舗が密集しており、S社本部としても何気ない機会に彼らの顔を見にいきやすく、話も聞いてあげやすい。当の本人たちも都市部での勤務を希望することが多く、彼らの都会志向にできるだけ応じた結果でもある。

ただしS社の方針として、もともとアルバイト社員として勤務していた店舗やその近くの店舗には、なるべく配属しないようにしている。こうした店舗に配属すると、アルバイト感覚がなかなか抜けられないことが懸念されるからである。同様の理由で、たとえば外国人従業員が半分以上を占めるような店舗やエリアにも配属しないよう配慮している。

## 評価と課題

特定技能従業員への評価について、S社は彼らのことを労働力の面だけでなく貢献度の面でも重宝しているところである。S社が育て方を間違えない限り、彼らは仕事をしっかりやり切る真面目さを発揮できている。特定技能従業員は、入社したばかりの新卒社員よりS社の生産性に関する貢献度が高いといえる。

より大枠での課題としてS社が感じているのは、S社の内部、あるいはS社の利用客のなかには、特定技能従業員を始めとする外国人従業員に対して根拠のない偏見を持つ者がいることである。たとえば特定技能従業員は少なくとも2か国語を話せる時点で多くの日本人より優れているところもあるのだが、そういった面をみず、彼らがつたない日本語を話すことに執着するような日本人がしばしばみられる。

現在は、日本で日本人だけが接客をする時代ではない。特定技能制度が日本社会に正しく理解されることでこうした風潮が解消されれば、外食業全体としても追い風になるものとS社は期待している。

## (2)賃金とその決め方

### 賃金とその決め方

特定技能従業員の賃金について、S社では入社時の基本給を高卒・専門学校卒で19万円、大卒・大学院卒で20万円としている。残業代はこれとは別につく。この入社時の処遇は、S社のアルバイト社員からの移行者と外部からの採用者で差をつけていない。外部からの採用者も入社前にS社のアルバイトを経験しており、人材の質の面でみて違いはないからである。むしろS社になじみすぎているアルバイト社員からの移行者より、外部からの採用者のほうがアグレッシブで勉強熱心な面がみられるとS社は感じている。

S社の幹部候補として採用するS社の大学新卒正社員の給与は約22万円である。特定技能従業員の基本給はこれより低い。特定技能1号は5年の滞日期間の限定があるため、基本給は契約社員のほうに合わせている。ただし正社員の給与には固定残業代が含まれており、この点で、残業代は別に支払われる特定技能従業員とは異なる。

特定技能従業員には昇給や賞与がある。昇給は次に述べる昇格試験により決まる。賞与については、契約社員のほうによりあわせたものとしている。

### 昇格試験

昇給に向けて特定技能従業員が受ける昇格試験には、彼らの仕事にあわせ、店舗業務に関する内容のものを準備している。昇格試験の内容は正社員が受けるものとほぼ同じだが、賃金体系が異なる正社員と同等の基準というわけにもいかないため、水準は少し落とすよう工夫している。たとえば特定技能従業員については合格点数を少し下げる、筆記試験は特定技能従業員でも答えやすいものにする、試験問題は漢字を少なくする、などである。

特定技能従業員が昇格試験を受ける際は、日本語能力試験の認定状況を要件としている。これは特定技能従業員が日本語の勉強を続けることを促すことも意図している。日本語能力試験の受験にかかる費用はS社が負担し、また日本語の勉強については登録支援機関であるX社からのフォローもある。

なおS社の契約社員にも正社員や特定技能従業員と同様の昇格試験があり、上長評価と人事評価にもとづき昇格、昇給する。そして昇格の状況や本人の希望に応じ、正社員登用もある。

### (3)住まいと福利厚生

特定技能従業員はS社の寮を利用する。ただし寮で生活せず、留学生時からの引き続きで友だちと共同生活を送る者もいる。寮を利用しない場合の住宅手当について、S社では最大3万円の本人負担としている。特定技能従業員は都市部に住んでいることが多いため、比率ではなく固定額での手当としている。

特定技能従業員は節約と貯金、仕送りに励んでおり、お金の面ではシビアである。友だちとの共同生活のほうが安くすむと判断した場合は、退寮することもある。また住まいについては勤務する店舗の近くを希望することが多く、住まいから店舗まで30分以上かかる場合は、本人たちが不満を表明することになる。

総じてS社では、特定技能従業員の福利厚生を、なるべく正社員と同等のところをもっていきたいと考えている。また実際に受け入れを継続し、彼らのニーズを把握しつつ、細部の調整をおこなっているところでもある。たとえば前述の住宅手当は、S社が特定技能外国人の受け入れを始めた当初は付与していなかったものである。

なお結婚について、特定技能に移行してすぐに特定活動の在留資格を持つ者と結婚した従

業員がいる。おそらく本人は、日本に長く滞在することを望んでいるものとS社はみている。

#### (4) 転職、帰国

S社ではこれまで、離職は1人いる。その者はS社を退職して母国に戻り、自分でお店を出すための準備をしていると聞いている。

特定技能従業員の定着は、S社が受け入れを始めた頃の想定よりよい。この定着のよさの理由はS社としても測りかねているところではあるが、S社が特定技能外国人の受け入れについて一気に拡大しようとしなかったこと、また前述のように、とくに配属に関して工夫と配慮をおこなったことが大きな理由ではないかと推測している。

転職者はこれまでいない。特定技能従業員と定期的に面談しているX社からは、転職を考えている者もいる旨の報告を受けている。したがってS社でも、いずれは転職者が出てくることは想定している。

#### 5 今後の受け入れ・活用見込み

今後の特定技能外国人の受け入れ規模について、S社は大きくしていきたいと考えており、また彼らが離職しない限り、必然的に大きくなるものとみている。

S社としては、特定技能従業員がS社に入社して3年後、あるいは1号の在留期限である5年後までには、彼らがS社で正社員を目指したいと思ってもらえるようなところに持っていきたいと考えている。日本国内の労働力も減少しているなか、日本人だから幹部だといったことではなく、「中途」「パーシャル」な特定技能従業員のなかからも、S社の幹部を狙っていけるような人材を育てていきたいとS社は考えている。特定技能従業員は母国語と日本語の2か国語を話せるし、たとえば海外展開といった事業拡大の局面では、彼らのアグレッシブさが発揮されやすいとS社はみているからである。

ただしS社では現状、まだ正社員登用の試験を受けた特定技能従業員はいない。S社としても候補者の斡旋をできていないし、また特定技能従業員はみな長く日本で働くことを希望しているものの、そのなかから正社員登用を希望する声も上がってきていない状況にある。

とはいえS社が初めて受け入れた特定技能従業員は、今年で3年を終え、あと2年しか残されていない。こうした状況を考慮しても、近いうちにS社が彼らに対して何をできるか、彼らをどう成長させていくか、が必ず問われるようになる。特定技能従業員が正社員になるための教育訓練・能力開発制度を整えるとともに、それを可能にするような受け入れ制度があるのであれば、積極的に利用していきたいとS社は考えている。

こうしたS社における人材活用を見通すにあたり、S社がイメージする「特定技能2号」と重なってくるかといえば、そうではないところがある。特定技能2号はそのまま継続して日本で働くことを目的とした在留資格であり、キャリアアップは目指さず、あくまで現在の生活水準を維持したい者には向いているようにS社は感じている。

現状の特定技能制度だけで受け入れを続けるのであれば、年間 20 人の採用規模が限界だと S 社はみている。また現在の特定技能従業員を S 社の正社員として登用し、管理職や幹部を目指してもらうための妥当な在留資格の切り替えについては、S 社も頭を悩ませているところである。

以上

## 資 料

- ・ 調査趣旨書
- ・ 質問票（お伺いしたいこと）



〇〇様

令和4年〇月〇日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 多様な人材部門 研究員 山口 塁

Tel.〇〇（勤務先）、〇〇（携帯）

E-mail 〇〇

## 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関する調査 調査趣旨書

### ○ 調査の狙い

外国人労働者数が過去10年間で3倍となる中で、平成31年より深刻な人手不足に対応するための外国人を受け入れる在留資格「特定技能1号」の運用が始まりました。令和4年3月末時点での特定技能1号在留外国人数は6万5千人近くを数え、アフターコロナ期においてはさらに増加することが予想されます。こうしたなか、特定技能1号外国人の受け入れ・活用については、すでに活用している外国人カテゴリー（技能実習生、定住者など身分に基づき在留する者、留学生、技術・人文知識・国際業務の者等）や他の雇用形態の従業員との調整の必要等から、産業分野ごとに異なる特徴がみられることと拝察しています。

そこで今回、特定技能1号外国人を受け入れていらっしゃる〇〇様にお時間を頂き、特定技能1号外国人の受け入れ方法や雇用管理の実態について、その他の外国人労働者との比較を交えながら、お聞きしたいと考えた次第です。

### ○ 日時・場所

・・・

### ○ 訪問メンバー

・・・

### ○ 本調査結果の取り扱いにつきまして

- ・本調査は厚生労働省職業安定局 外国人雇用対策課からの要請（緊急調査）にもとづき、実施します。本調査結果は、今後の外国人雇用対策の在り方等の検討のための基礎資料として活用する予定です。
- ・本調査結果をとりまとめたものは、独立行政法人 労働政策研究・研修機構より刊行予定です。本調査でお伺いしたことをまとめた記録文書は、調査終了後にご確認をいただくようにします。
- ・本調査結果は、上記および学術以外の目的で利用することは一切ありません。また調査・研究成果として公表する際は、匿名性に十分に配慮し、ご迷惑がかからないようにします。

以上

貴社／事業所についてお伺いします

1 貴社の概要（設立年、事業内容、事業拠点の概要等）について教えてください。

2 貴社／事業所の従業員についてお伺いします。

(1) 貴社／事業所で働く従業員の内訳を、雇用形態別に教えてください。

貴社全体／事業所名 ( ) : ( )年 ( )月現在

	正社員	契約社員 (期間工)	パート・ アルバイト	派遣社員	請負社員	技能実習	特定技能 1号
全体	人	人	人	人	人	人	人
うち外国人	人	人	人	人	人	-	-

※技能実習と特定技能1号数は二重線の枠内にお書きいただき、正社員や契約社員数には含めないでください。

(2) 特定技能1号のほかに、貴社／事業所ではどのような在留資格、国籍の外国人労働者が就労していますか。定住者など身分に基づき在留する者、留学生、特定活動、技術・人文知識・国際業務の者等がいる場合には、それらの人数を教えてください。

(3) とくに特定技能1号外国人が働く職場では、従業員の確保と育成について、どのような点が課題となっていますか（若年層の採用難、従業員の定着促進、高齢者層の活用等）。

(4) 新型コロナの流行に伴い、外国人労働者の受け入れと活用に変化はありましたか。

特定技能1号外国人の受け入れ状況についてお伺いします

3 特定技能1号外国人の受け入れについてお伺いします。

(1) 特定技能1号外国人を受け入れ始めた時期ときっかけを教えてください。

(2) 特定技能1号外国人の属性（国籍、性別、年齢等）を教えてください。

(3) 特定技能1号外国人は、どのようなルートで受け入れていますか（国内／国外試験ルート、技能実習ルートなど）。

→特定技能1号外国人の、具体的な選抜プロセス（人材紹介会社の利用の有無、面接方法、選抜の基準等）を教えてください。

→現在、登録支援機関を利用していますか。利用している場合、その登録支援機関を選んだ理由を教えてください。

(4) 特定技能1号、技能実習生の受け入れ時費用と、月あたりの支援料・手数料(1人あたり)を教えてください。

- ・特定技能1号：受け入れ時費用( )円 登録機関支援料 月( )円
  - ・技能実習 : 受け入れ時費用( )円 監理団体手数料 月( )円
- 受け入れ時費用の項目について、詳細がおわかりでしたら、教えてください。

(5) 受け入れに際しての手続きや費用の面から、特定技能1号外国人をどのように評価していますか。他の外国人労働者カテゴリー(技能実習生、定住者など身分に基づき在留する者、留学生、技術・人文知識・国際業務の者等)との比較から、教えてください。

特定技能1号外国人の活用状況についてお伺いします
--------------------------

4 特定技能1号外国人の活用状況についてお伺いします。

(1) 特定技能1号外国人は、職場でどのような仕事に従事していますか。

(2) 特定技能1号外国人の処遇について教えてください。

- ・賃金(時給/月給 ( )円) 昇給(あり/なし) 一時金(あり/なし)
- 賃金額はどのようにして決めましたか。
- 昇給の際に人事考課をおこなっている場合、評価項目を教えてください。
- ・労働時間(週 ( )時間) 時間外労働(あり/なし)

(3) 特定技能1号外国人のさらなる活用に向けておこなっている取り組みがあれば、教えてください(職業資格の取得、日本語能力の習熟にむけた補助や集合研修、職場での配置の工夫など)。

(4) 特定技能1号外国人の生活の面で、配慮していることはありますか。

(5) 特定技能1号外国人から、転職や帰国の申し出はありましたか。

(6) 総じて、人材活用の面から、特定技能1号外国人をどのように評価していますか。他の外国人労働者カテゴリー(技能実習生、定住者など身分に基づき在留する者、留学生、技術・人文知識・国際業務の者等)との比較から、教えてください。

5 今後の特定技能外国人の活用見込みについてお伺いします。

(1) 今後、特定技能1号の外国人数を増やしますか、それとも減らしますか。他に活用する外国人労働者カテゴリーの見込みもふまえ、教えてください。

(2) 今後、特定技能2号外国人を受け入れる予定はありますか。ある場合、その外国人労働者に担ってほしい仕事や職場での役割、彼らの処遇の見込みを教えてください。

最後にお伺いします

6 外国人労働者の受け入れと活用にあたり、国に求めることがありましたら教えてください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

---

JILPT 資料シリーズ No.270

特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査

発行年月日 2023年6月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

---

©2023 JILPT