

## 1. 事業のきっかけ・必要性

2018年6月、日本政府は「経済財政運営と改革の基本方針2018」(骨太方針)を決定した。その中で、経済・社会基盤の持続のため、深刻な人手不足解消策の一つとして「外国人材受け入れ促進」が盛り込まれ、新たな在留資格『特定技能』が2019年4月より新設された。

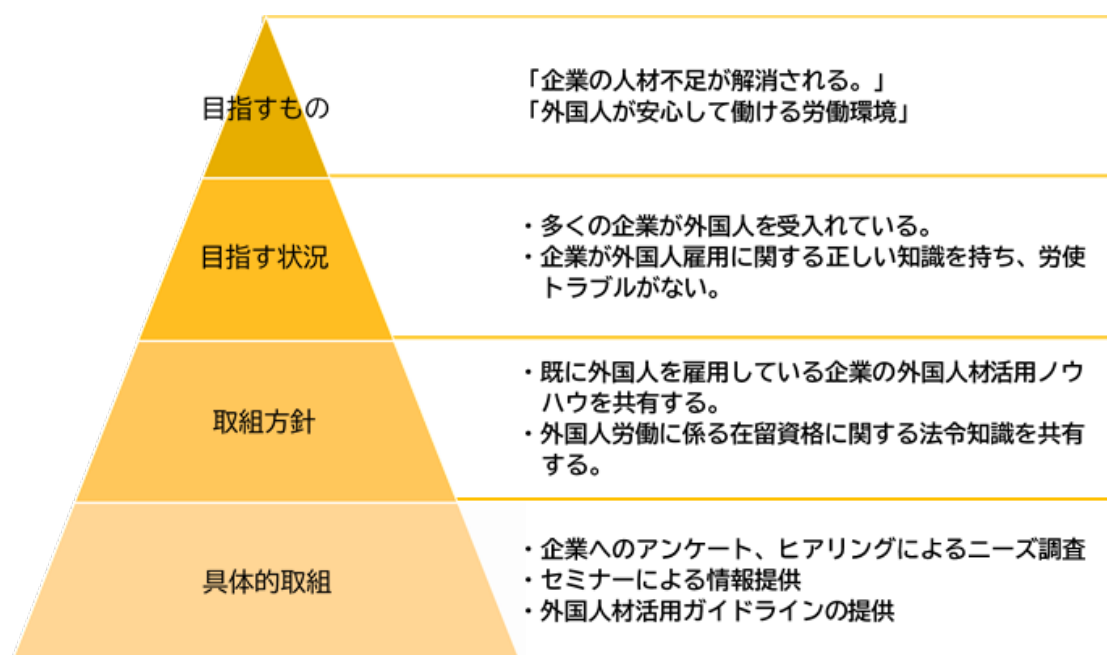
それを受けて、人手不足に直面する多くの中小企業が外国人材の受け入れを検討することが予測された。しかしながら、現状として労働環境や人権問題など、外国人労働者を取り巻く様々な問題がある中で、受け入れる企業が事前に正しい知識を持つことが第一の課題であり、それがこの共働事業を立ち上げたきっかけである。

なお、共働事業が採択された2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、外国人材を取り巻く環境が停滞を余儀なくされた。外国との往来が事実上できない中、国内に取り残された技能実習生の問題や、日本で就労予定だった外国人留学生や海外で待機中だった技能実習生の内定取り消し問題等、さらに新たな問題が生まれており、世界情勢や日本の施策に合わせた企業側への知識啓発が、なお一層必要な状況である。

感染症の影響で外国人材の新規採用が停滞している現在を「唯一の準備期間」と捉え、現在だからこそ十分にできる準備・理解を企業へ啓発していく必要がある。

## 2. 事業の目的

本事業の最終目的は、「企業の人材不足解消」と「外国人材の労働環境整備」である。その達成に向けて、以下の図に示す通り取組を実施する。



### 3. 令和2年度実績(詳細は令和2年度末報告書に記載の通り)

#### (1) セミナー内容・講義項目

##### ① 基礎編(全2回)

- 1 絶対に押さえない外国人雇用の基礎知識
- 2 採用できる！外国人材受入れの準備と体制づくり
- 3 選ばれる企業に！優良企業になるための要件
- 4 トラブルになる前に！外国人のメンタルヘルスケア(外部講師)
- 5 受入れ企業からの実例紹介(食品製造業)(外部企業より)  
※第2回セミナーで追加

##### ② 応用編(全1回)

※ 建設分野に絞り、事前アンケートの要望が多かった項目を内容に反映

- 1 建設分野の現状と実例紹介
- 2 特別セミナーⅠ「特定技能建設分野の制度、仕組みについて」  
講師:国土交通省不動産・建設経済局 国際市場課 丹羽氏  
・特定技能制度の説明  
・JAC/FITS など用語説明  
・認定基準などのレクチャー
- 3 特別セミナーⅡ「特定技能申請の注意すべき点」  
講師:福岡出入国管理局就労・永住審査部門 入国審査官 江口氏  
・特定技能の在留資格変更許可申請に係る提出書類の書き方や  
注意点について  
(実際に間違いや質問が多い項目を中心にレクチャー)

#### (2) KPI(成果指標):セミナー受講者数

○ 成果目標 160名

○ 実施結果 160名

内訳

セミナー	受講者数
第1回セミナー(10月27日)	75名
第2回・第3回セミナー(2月2日)	のべ85名
総計	のべ160名

### (3) 受講者のアンケート回答結果

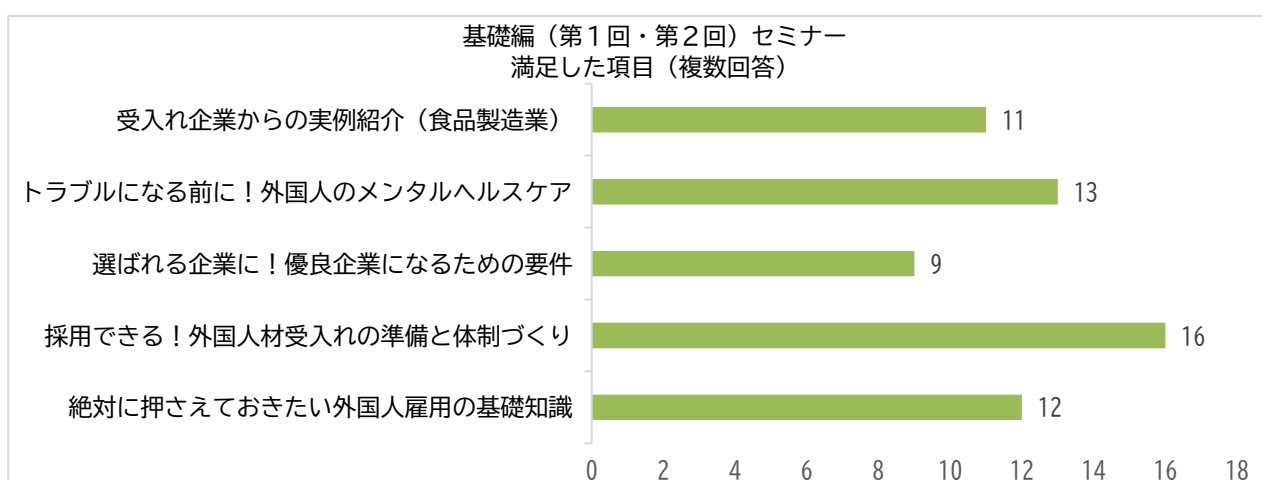
#### ① アンケート回収率

- ・第1回セミナー : 35名/75名(46.7%)
- ・第2回・第3回セミナー : 28名/48名(58.3%)

#### ② 受講者満足度

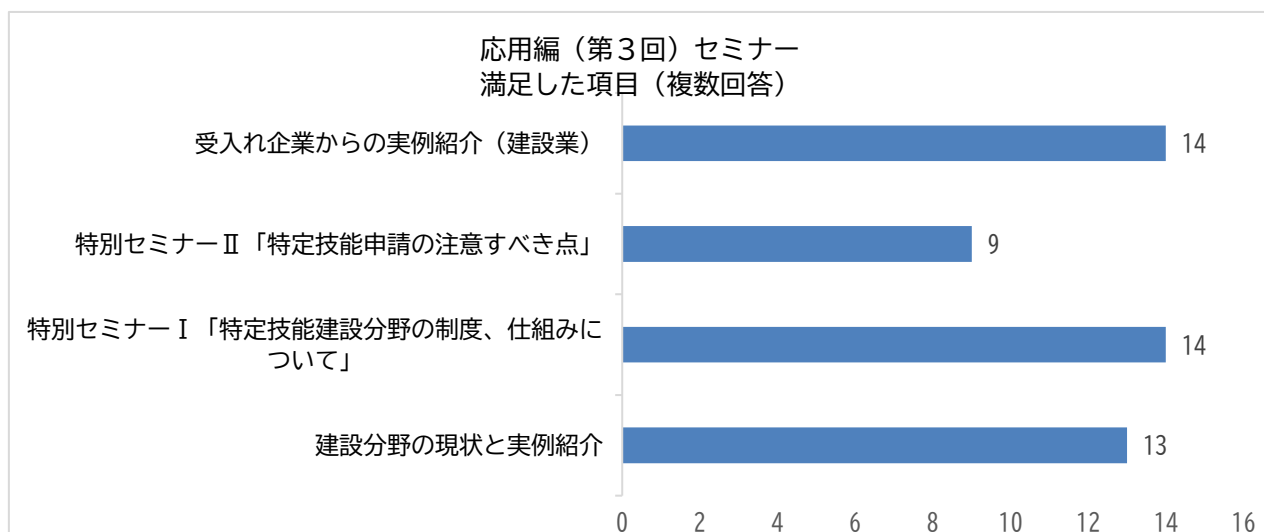
- ・第1回セミナー(5段階評価で回答) 平均 4.06/5
- ・第2回セミナー(満足/やや満足/やや不満/不満の4段階で回答)  
「満足」「やや満足」と回答した事業所 77.7%

#### ・項目別評価



- ・第3回セミナー(満足/やや満足/やや不満/不満の4段階で回答)  
「満足」「やや満足」と回答した事業所 66.6%

#### ・項目別評価



#### 4. 令和3年度の実績と計画

##### (1) 前年度の反省を踏まえた今年度の指針・具体策

- ① 内容を3つのレベルに分け、段階的に専門性が深まる構成にする。
  - ・前年度の基礎編セミナー受講者から「初心者には難しい」との声
  - ⇒参加者の知識レベルに応じ〈導入編〉〈基礎編〉〈応用編〉の3段階のセミナーを設定(〈導入編〉を新設)
  - ・毎回のセミナーで、冒頭に前回セミナー内容の振り返りを導入
    - 連続で受講しなくても理解しやすい。
    - 事業者はもちろん、広く市民の方も、どの回のセミナーから受講しても理解が深まる。
- ② 外国人材採用に対する意識のハードルを下げる。
  - ・受講者アンケートから、実務に近い内容へのニーズは高いが、理解度や満足度が低下する傾向であることが分かった。「外国人材採用はハードルが高い」と思わせる原因にもなりかねないため、理解度を高め、意識のハードルを下げる工夫が必要。
  - ⇒事前に、説明概要資料の配信及びアンケートを実施
    - 受講者の目的意識や課題を明確にした状態で受講できる。
  - ・受講者特典(年度内の無料相談・質疑応答・当日使用した資料の配信)を実施
- ③ コロナ対策・オンライン開催
  - ・セミナーはオンラインで開催
    - 受講者や講師は、安全・安心に受講できる。
    - 受講者は、天候・移動の心配がなく、より受講しやすくなる。
    - 講師も移動の負担等が軽減され、招聘しやすい。
    - 事務局の事務負担(受付等)も軽減できる。

##### (2) KPI(成果指標):セミナー受講者数

- 成果目標 160名
- 実施結果(第1回セミナー終了時点) 59名

内訳

セミナー開催	受講者数/目標者数	達成率
第1回 8月27日開催	59名/60名	98.3%
第2回 11月26日開催予定	1名/50名	—
第3回 1月開催予定	1名/50名	—
総計	59名/160名	36.8%

## 5. 翌年度に向けて

### (1) 基本方針

- 2年間で開催したセミナーでのアンケートや調査の結果に基づき、企業が外国人雇用に至るまでのガイドライン・ロードマップを作成する。
- 受講企業の抱える疑問や課題について実地調査を踏まえ、現実に即した内容とする。

### (2) 事業計画

- 外国人雇用についてのガイドライン(ロードマップ)の作成
  - ・HP掲載、セミナー受講者へ配布
- ガイドライン策定のための調査・分析
  - ・引き続き、HP等による最新制度情報及び雇用事例収集
  - ・外国人材雇用に関する企業へのヒアリング、相談対応
    - ※ セミナーの受講企業を含む、外国人雇用を希望する事業者に対して求人から雇用までのヒアリング調査実施、相談に対応
    - ※ 企業ニーズが前提であるが、特に「特定技能」について、可能な限り多業種での雇用実例を収集する。
- セミナーの実施(3回)
  - ・啓発活動の継続(令和3年度同様の知識レベル別セミナー)
  - ・2年間の総括(これまでのセミナーに参加した企業が登壇し、外国人材受入れの状況について報告。企業間で情報共有できる場を設ける。)
  - ※ セミナー中でガイドライン(ロードマップ)の紹介を行う。

### (3) 事業費 4,496 千円 (前年同額)

## 【参考】第1回セミナー実施データ

近くの外国人がなんだか気になる…

**第1回〈導入編〉** → **導入編** 絶対に押さえない外国人雇用の基礎知識

「絶対に押さえない外国人雇用の基礎知識」  
日時:8月27日 14:00-15:30

その日は突然!  
今から準備!外国人と働くために。

**第2回〈基礎編〉**  
「採用できる!外国人受入れの準備と体制作り」  
(11月以降予定)

社内で環境整備。できる担当になろう!

**第3回〈応用編〉**  
「選ばれる企業になるための要件」  
(11月以降予定)

\This Time!/\

● 外国人雇用に必見!簡単に学べる入管法とは  
● 知っておきたい外国人が学ぶ日本語とは…  
● トラブルになる前に!  
外国人のメンタルヘルスケア

メイン講師 講師

グローバルライフサポートセンター代表理事・行政書士 山下 ゆかり  
EAPメンタルヘルスカウンセラー 伊藤 俊彦

**8月27日** 参加費 無料 定員 80名  
金 14:00~15:30

(チラシデザイン)

### ① 申込者・受講者の詳細

➤ 申込者 77名 うち 受講者 59名 受講率 76.6%

#### ➤ 申込者業種別

業 種	申込者 (人)	割合(%)
建設業	17	22.1
農業・林業・漁業・鉱業	10	13.0
官公庁・団体	9	11.7
その他サービス業(コンサルタントなど)	7	9.1
医療・福祉	6	7.8
人材サービス(監理団体除く)	5	6.5
監理団体	4	5.2
製造業	1	1.3
農業・林業・漁業・鉱業	1	1.3
その他(個人・学校など)	12	15.6
総 計	77	100.0

#### ➤ 外国人材雇用状況 ※申込者ベース

・外国人材を雇用していない	20%
・興味はある	25%
・雇用を検討中	17.5%
・雇用中	47.5%

## ② セミナー内容

### 【導入編】「絶対に押さえてたい外国人雇用の基礎知識」

#### 1 外国人雇用に見る！簡単に学べる入管法とは

講師:実行委員会 山下

- ・外国人政策の変遷、法令知識のほか、「在留カード」の見方といった「在留資格」についての入門的な内容について講義

#### 2 トラブルになる前に！外国人のメンタルヘルスケア

講師:株式会社アムズメディカル 代表取締役 伊藤俊彦氏（外部講師）

- ・メンタルヘルスケアの内容を軸に、日本人だけでなく外国人材にも言えること、外国人ならではの課題などを、事例を交えながら講義

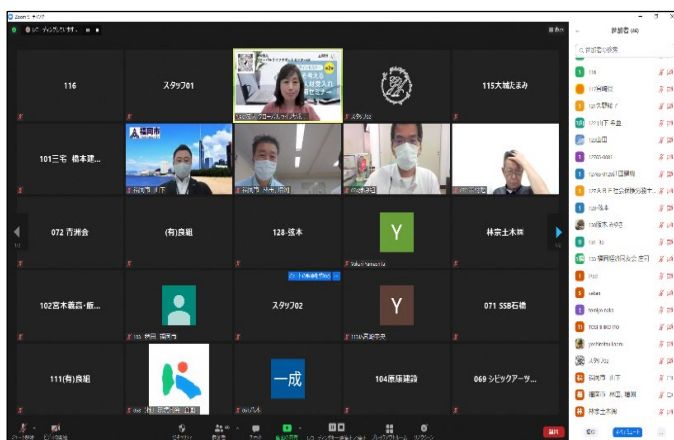
#### 3 知っておきたい外国人が学ぶ日本語とは・・・

講師:実行委員会 中川

- ・福岡市に多い留学生を例に、外国人留学生が学校で習う日本語や日本語資格について紹介
- ・外国人留学生とコミュニケーションをとるための日本語の話し方を提供

## ▶ セミナー風景

(セミナー冒頭あいさつ)



(外国人雇用に見る！簡単に学べる入管法とは)






**在留カードとは？**

在留カードは、中長期在留者に対し、上陸許可や、在留資格の変更許可、在留期間の更新許可などの在留にかかわる許可に伴って交付されるものです。

**表面**



**見方のポイント**

- ① 在留資格
- ② 期限
- ③ 就労の有無
- ④ 許可年月日
- ⑤ カードの有効年月日
- ⑥ 裏面の確認

⑦ 許可された在留資格に応じた活動**以外**の活動をする許可を受けた場合に記載される。  
例) 在留資格が「留学」の人がアルバイトをする場合など

⑧ 在留期間更新許可申請・在留資格変更許可申請をした時に、これらの申請中であることが記載される。


**※在留カードは常時携帯が義務**

法務省 出入

**外国人労働者で起こるトラブル（一例）**

- **労働環境**  
外国人に昔の昭和の日本のような常識は当てはまらない。**劣悪な労働環境、資金未払いや衛生面の悪い環境**で労働させると逃げ出してしまう。失踪することで不法滞在となり、犯罪者になってしまうことがある。
- **残業時間**  
海外では仕事が残っていても定時で上がるのが当たり前の国がある。日本の労働法は受け入れられないことも。
- **労働条件の食い違い**  
会社の状況が変わる場合も想定されるが、労働者の同意なく変更、撤回してはならない。
- **コミュニケーション不足**  
一方的な指示、一方通行のコミュニケーションは相互理解の妨げ。異文化への理解もなく、近隣住民の外見から生じる偏見など。
- **キャリアアップ**  
外国人というだけで差別を受け、キャリアアップできない

➡ 特に問題となっているのが、**技能実習生の待遇、扱い**




(知っておきたい外国人が学ぶ日本語とは・・・)

知っておきたい！外国人が学ぶ日本語とは・・・

- ・ベトナム人留学生 訪日1年目
- ・ベトナムでJLPT **N4** 取得
- ・ベトナムで『みんなの日本語』赤・青本 既習

●日本語学校1年目の学生の日本語力は…

- ・仕事で使う単語は、ほぼ習っていない。
- ・ゆっくり話せば、理解のスピードが追いつく。
- ・日常会話なら多少長い文でも理解できるが、基本的には短い文しか話せない。
- ・敬語は文法として理解しているが、いつ誰に使うかの判断は十分でない。

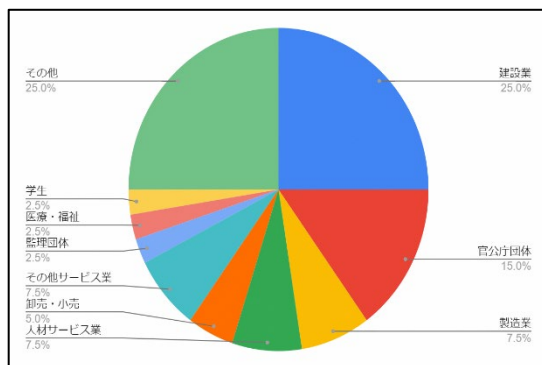


### ③ アンケートの回収率と結果

➤ アンケートの回収率: 40名/59名 67.8%(昨年度平均 51.2%)

➤ アンケート結果

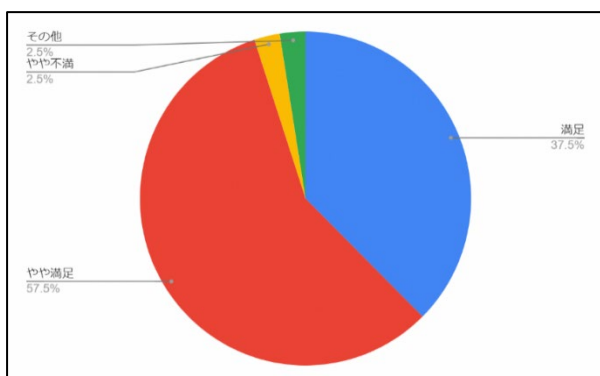
#### I. 回答者業種



	業種	割合(%)
1	建設業	25.0
2	官公庁団体	15.0
3	製造業	7.5
4	人材サービス業	7.5
5	その他サービス業	7.5
6	卸売・小売	5.0
7	監理団体	2.5
8	医療・福祉	2.5
9	学生	2.5
10	その他	25.0



## II. 満足度(満足/やや満足/やや不満/不満の4段階で回答)



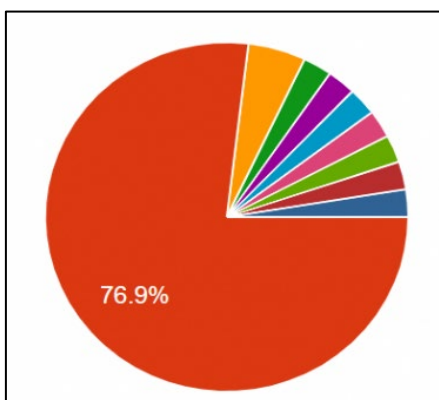
	回答	割合(%)
1	やや満足	57.5
2	満足	37.5
3	やや不満	2.5
4	その他	2.5

→ **満足・やや満足 95%**

## III. セミナー内容や運営で不満だった項目(自由回答)

- ・セミナーが予定時間で終わらなかった …2 件
- ・もう少し事例や説明に時間を割いて欲しかった(時間が足りない)…4 件
- ・その他
  - ▶こちらの知識不足で特でない
  - ▶外国人雇用に関する問題の具体的な解決事例
  - ▶全体的に、もっと詳細な説明や具体例があるとよかった。(時間が足りない感じ)
  - ▶外国人が学ぶ日本語がかなり駆け足になったことです。残念です。
  - ▶Q&A の時間をもっと長くっていただいたほうが良かったです
  - ▶時間が短いように感じました。機会があれば色々学んでいきたいです。

## IV. 貴社における今後の外国人雇用について



・今後も外国人雇用について検討・継続したい  
76.9%

・その他  
(企業に属していない、雇用予定なし など)  
23.1%

## V. 回答者からの感想・質問

- このようなセミナーに参加するのは初めてで、勉強になりました。ありがとうございました。
- 日本語学校で教えているため、学校が管理してくれるので、知らなくてもそれほど困ることはありませんでした。今後就労者への日本語教育にもかかわっていきたいと思い、今回初めの一步を踏み出してみました。またぜひ参加したいと思います。
- メンタルヘルスのお話も興味深いものでしたので、もう少しお聞きしたいと思いました。
- 在留について、勉強になりました。ありがとうございました。また、外国人のメンタルヘルスを 邦人海外労働者の例からアプローチしていて、なるほどと思いました。
- わかりやすい説明で 2 回目も参加して知識を深めたいと感じました。ありがとうございました。
- 外国人労働者や学生が抱える悩み・注意する点や対策について、改めて考える機会となりました。
- 日本語力を「JLPT の段階」で判断していたが、会話が含まれていないことを知り、以前の面接時の疑問が理解できました。
- 知っているつもりでも理解不足な点が多々ありました。お送りいただく PPT の資料で再度学習し、講義等の参考にさせていただきます。ありがとうございました。
- とてもわかりやすく、大切に有効な情報満載でした。次回もぜひお聞きしたいと思います。
- 弊社は建設業と清掃業の兼業ですが、委託業務などでの採用は、まだまだ先になると感じております。ハードルとリスクが高いと思っています。