

外国人材受入れ支援事業

事業進捗状況資料（中間報告）

～はじめに～

日本政府は 2018 年 6 月「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（骨太方針）を決定し、新たに「外国人材受け入れ促進」が盛り込まれた。それにより新たな在留資格『特定技能』が 2019 年 4 月より新設。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位置づけられている。その受入見込み数は 2019 年 4 月 1 日から 5 年間で 345,150 人とされており、福岡市や九州圏内でも、外国人雇用を視野に入れる企業が増えるだろうと予測される。そうした時代背景があり、今回の共働事業はスタートした。

ところが 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は現時点（2020 年 8 月）では停滞を余儀なくされている。事実上外国との往来ができない中、国内に取り残された技能実習生の問題、また外国人材の主な雇用の受け皿となる企業の 9 割は中小企業といわれる中、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、新たな問題が生まれている。

そして集合研修型のセミナー中心で進める予定だったこの事業も、オンラインでの開催に向けて急遽変更、準備を進めることとなった。

様々な変化の中、変わらないのは経済持続のため必要な人材の確保は必要不可欠であるという事実である。最新情報の収集に努め、with コロナの時代に即した内容で参加者に情報提供ができるよう、今後もセミナー開催、ガイドラインの策定に向けて動いていく。

1. 共働のきっかけ・必要性

（1）なぜ「共働」が必要なのか。

政府の方針転換も、背景としては急速に進む「人材不足」にある。地方都市における「人材不足」は更に深刻であり、実際に人材確保ができず廃業に追い込まれることも少なくない。そこに目を付けた悪質なブローカーも出てきており、社会問題化する前に問題提起、解決策の提案が必要と考えた。

NPO も福岡市もその点に関しては問題意識を共有しており、より「スピーディ」に「広範にわたる施策」として取り組むため、「共働」することに至った。

（2）NPO はなぜこの事業を提案したのか。

NPO では外国人に関する様々な問題解決を総合的にサポートする窓口として、福岡県を拠点とし 15 年以上に渡り活動をしてきた。その間「リーマンショック」や「東日本大震災」等経験してきたが、以前と比較しても、ここ数年の相談内容や対象者が一般市民から企業へと変化してきている。

また相談内容の複雑さ深刻さから、労働力として外国人材を受け入れることが、人材交流としての「多文化共生」とは、明らかに違う次元のものであると危機感をもつようになった。独自のセミナー等で啓蒙していくには限界があるため、行政の力を借り、もっと速く広く市民と情報共有できるよう共働事業として提案した。

(3) 市担当はなぜこの事業に取り組むことにしたのか。

労働力不足の解決策として「高齢者・女性・外国人」などの活用が挙げられるが、その一つの「外国人」に関しては、まだ行政も企業も受け入れ態勢が整っていないところが多い。2019 年国の方針転換で「外国人材の受入れ促進」が示されたこともあり、より効果的に外国人受入れ支援・労働力不足解消を行うため、NPO の専門性・支援経験・蓄積したスキルと、市の持つネットワーク、公益性を活用し問題解決にあたるため、共働事業として取り組むことにした。



2. 事業目的

(1) 共働事業の目的

【現状】

- ・深刻化する人材不足解決策として外国人材受入れへの関心の高まり
- ・市内中小企業の外国人材受入れに関する知識情報の不足
- ・入管法改正等を背景に、急増する外国人労働者の受入れ対応の必要性の高まり

【目的】

- ① 外国人材大量流入に対して、受け入れ体制を整える。
- ② 企業・職場が正しい法令知識を持ち、自力で判断できる確かな眼力を養う。
- ③ 人材不足の打開策として、「外国人材」という選択の提案。

①「コロナ危機」が発生する以前は、多くの中小企業で深刻な人手不足が経営課題となっており、共働事業におけるセミナー応用編の中でも、「建設」「外食」「観光」の3業種にフォーカスを当ててセミナーを開催する予定だった。しかし「コロナ拡大」により一変。当面「外食」「観光」に関しては外国人材の必要性は薄いと考えられるが、慢性的に人手不足の「建設」に関しては国際往来が再開すれば、状況が急変することが予測される。一方でリーマンショック後に取られた「失業中の外国人を母国へ送り返す」といった政策が取られないとも言い切れない。このように外国人材の雇用は社会情勢と政策によって左右される。外国人材を現時点で受け入れている企業の不安解消、そしてこれから受け入れを検討する企業では、昨年の時点では受け入れ体制が整わない状態で受け入れることが問題であったが、今後準備をする時間が設けられたと捉え、「特定技能」新制度の理解、職場環境の整備など提案する。

②これはNPOでの相談内容で「もっと早く相談していれば深刻化する前に対処できたであろう」問題点に基づくもので2点ある。一つは企業の法令理解が不十分なため結果として違反・犯罪行為になってしまう問題、もう一つは企業の知識不足のため悪質ブローカーなどに騙されるパターンである。いずれも事前に正しい知識と判断基準があれば、このような問題は回避できる。もっと言うとセカンドオピニオンのような相談先を知っていれば、問題が発生した場合も深刻化する前に対処できる。NPOで受けてきた相談やノウハウを提供することで、知識の底上げにつなげる。

③「コロナ危機」といわれる中、それまで外国人材の労働力に依存してきた企業や、インバウンドなど外国人の消費で利益を得ていた企業ほど、その影響をダイレクトに受けているという。With コロナ時代にいかに外国人材を活用し経済活動を活性化させるか政策によるところも大きいですが、深刻な少子高齢社会において、恐らく当面は外国人材に頼らざるを得ない状況は変わらない。状況に応じた情報提供ができるよう情報収集を行う。

3. 事業目標

(1) 目指す事業成果

1. セミナー基礎編

市内企業に「人材不足の解決策の一つ」として外国人材受入れという選択肢を紹介し、必要な体制整備の概要について提起する。

2. セミナー応用編

外国人材受入れ企業（検討企業含む）に、受入れに向けた具体的な情報提供、法令順守、健全な職場環境整備を促す。

3. ノウハウ共有

外国人材の雇用に向け、企業が適切な人材を採用するための知識・ノウハウを共有する。
(ガイドラインの策定+報告会の開催)

(2) 成果指標 (KPI)

◆セミナー参加者数

- ・初回(基礎編): 80名
- ・第2回・3回(応用編): 各40名 計160名

4. 事業内容

(1) 進捗状況と内容について

◆5~7月 情報収集とオンライン開催に向けての準備

●企業情報交換会でのヒアリング(2月) ※実施は前年度ではあるが、本年度の業務として調査。

- ・建設: グループ企業で技能実習生受入れ実績あり。

技術の習得に10年程度要するため、国籍問わず長く働く人材が欲しい。求人はかけるものの日本人からの応募はない。外国人材の場合ODAの関係で、帰国後も技術を活かした仕事ができるのがメリットだが、制度上外国人は育てても長く働いてもらえないこと、任せることができる業務が制限されること、建設関係はビザが下りにくいことが採用のネックになっている。業務自体は今後も継続して需要が見込めるが、このままでは人手不足、技術の継承ができないため会社の存続自体難しい。

- ・IT(プログラミング): 2名新卒採用実績あり。(アルバイトからの採用・社員紹介)

高度人材というより新卒からの採用であれば、日本人同様、研修から力を入れていく方向で考えている。セミナーに関して、知識のインプットというより、社内ですぐに使える内容・取り組み事例(例えば語学教育支援・社内研修など)に、そろそろシフトしてほしい。

- ・宿泊: 専門学校からの新卒採用実績あり。

主に専門学校からの採用。在留資格は主に技・人・国。特定技能についてはこれからだが、注目はしている。インターンとしてアルバイトからの採用をすることで、ミスマッチが少なく効果的だと思う。

- ・主催者(商工会議所関係者)

中小企業で特定技能を受け入れるのは、知識的にも体力的にも今すぐには無理。2~3年くらいは啓蒙活動が必要なのではないか。長期的な目線で、受け入れるために必要なこと基本的なことから、言い続けることが大切。

外国人材採用に関心はあるものの、採用に対する意識は業界によっても温度差があり、必要とするサポート内容も異なる。コロナ禍によるオンラインセミナーの普及により、全国的に外国人材採用のセミナーが開催される中、地域のニーズと時勢に合わせてより実践的なセミナー内容の構築が求められる。

●外国人留学生支援団体とのヒアリング（7月）

- ・コロナ禍でアルバイトのシフトが減らされるなど収入減で困窮する学生が増えている。また、採用予定だった企業（観光関係など）から内定取り消しで今後についての相談が増えている。
- ・一方で企業（飲食関係）からいい人材がいたら紹介してほしいとの依頼もあるが、現状、相談に来る留学生に日本企業で働けるだけの日本語力やビジネスマナーなどのスキルが足りないのも現状。そのギャップを埋めるべく連携が取れるとよいのだが・・・。

企業にも、新卒からの採用は国籍問わず費用も労力もかかることを理解してもらった上で、優秀な人材が地元福岡で働ける環境づくりが必要。

●NPOでの相談事業（5月～継続中）

- ・個人からの生活に関する相談も多いが、在留資格に関する企業からの問い合わせが多い。
- ・企業からはコロナ禍で経営が悪化し、採用やビザ変更などに関する質問が増えた。
- ・企業からの相談は、最初、外国人個人の問題として相談が入るが、実際は外国人労働者を直接担当する部署全体の問題であることが多い。部署単位での研修が必要。

◆8月 分析・企画 オンラインシステム導入

- ・引き続き調査・情報収集を行う。5～7月期の情報整理とまとめ作業。
- ・10月オンラインセミナー開催に向けて、システム導入。
- ・資料作成スタート

◆9月 資料作成 オンラインシステム運用スタート

- ・セミナー資料作成
- ・オンラインセミナーに向けて、スタッフ研修。リハーサル開始。

◆10月 セミナー基礎編開催予定

- ・セミナー運営

（2）セミナー概要

セミナーではフェーズに応じた内容を提供できるようテーマの設定とプログラム開発を行う。

＜基礎編＞

外国人材を採用する方向で動いている企業対象に、外国人材採用に関する基礎知識を身につけてもらう。まずは基本的な法令、自社で受け入れる基準を満たしているのか、採用できる業種などをチェックし、職場環境の整備に必要な項目や受入れまでのスキームがイメージできるように内容。

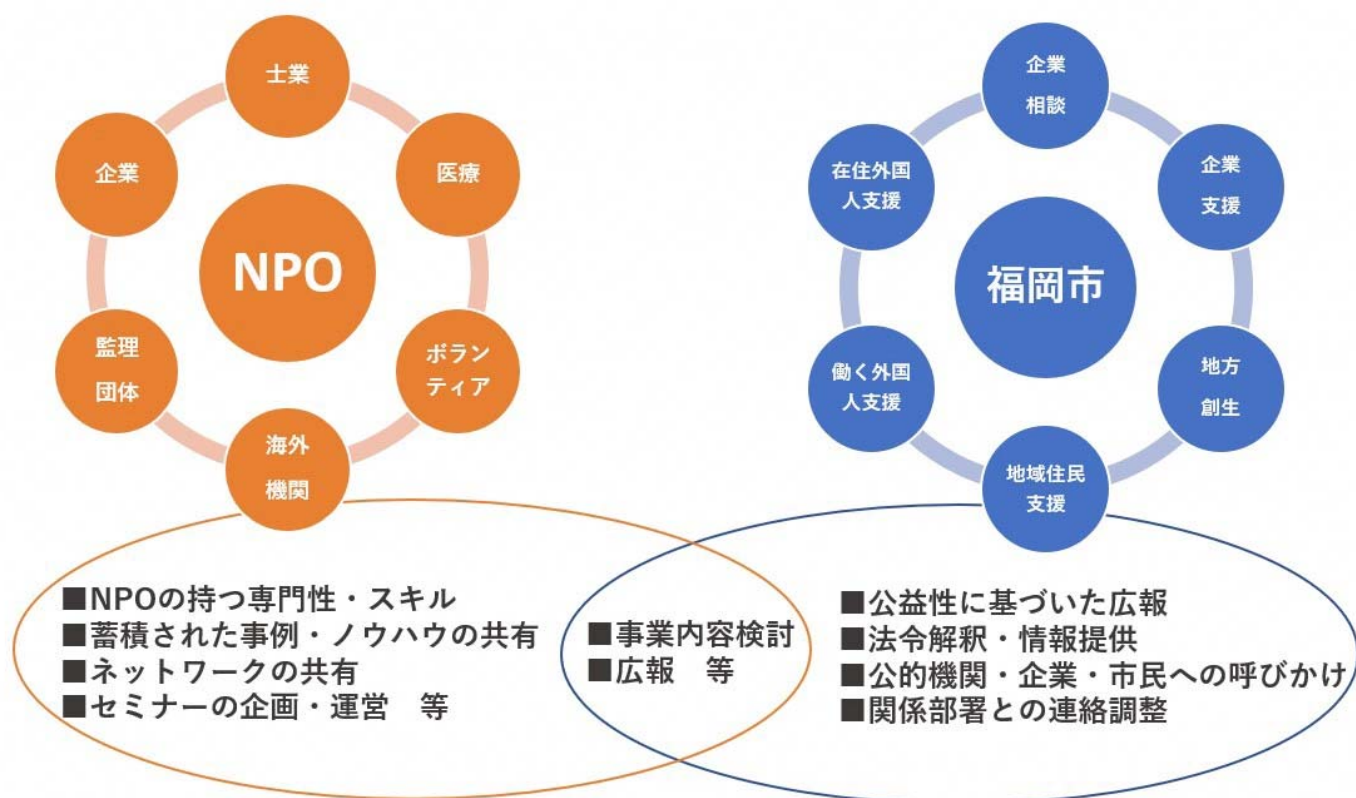
＜応用編＞

既に受け入れている企業対象。業界別に行う予定。困っている事例について事前に調査し、問題点に合わせた事例紹介、また持ち帰ってから社内の環境点検できるチェックリストの提案などを考えている。参加企業には、なるべく追跡調査に協力してもらい、セミナーで解消できなかった問題点は次回以降の改善点として、プログラムの改良の参考にしていく。

（３）セミナースケジュール（予定）

- ◆【初 回】 10 月頃 基礎編（キックオフセミナー）実施
- ◆【第 2 回】 12 月頃 応用編実施
- ◆【第 3 回】 2 月頃 応用編実施

5. NPO と市の役割分担



6. 担当者の声・市民の声

◆担当者の声

新型コロナウイルス感染拡大で状況が一変したが、今後外国人材の活用がなくなることはないと思う。市民が参加しやすいセミナー形式、広報、必要な情報を速く届けるため、最良の方法を模索しながら10月開催に向けて準備していきたい。

◆市民の声

セミナー参加時にアンケートを実施。

7. 翌年度への展開 <共働事業継続予定>

(1) 共働事業としての有用性

①セミナーについて

セミナーの開催方法（オンライン or リアル）はコロナの状況次第ではあるが、2年目以降は外国人材の採用を考える企業向け（基礎編）、実際に受け入れている企業向け（応用編）を実施する予定。社会情勢も鑑み、その時に必要な情報が届けられるよう、引き続きヒアリング・相談業務の中で情報収集・調査を続ける。またセミナー後のアンケートや追跡調査を活用し、より現実に即したプログラムにアップデートしていく。NPO・福岡市双方、直接に企業の相談を受ける機会が増えているため、情報共有を強化することで、市民のニーズに応える。

②ガイドラインについて

コロナ禍で、外国人材に関わる機関（海外送出し機関・国内監理団体や登録支援機関など）で体力がないものは淘汰されることは予測される。ある意味、優良なものが残るとも限らないし、逆に資金力だけで生き残るものもあるかも知れない。そんな状況に左右されない判断基準を持つことは、優秀な外国人材を確保する上で必要な基礎知識といえる。

セミナーの集大成として、参加した企業にも参加意識を共有できるよう報告会を開催予定。その際、セミナーごとにアップデート・内容精査を繰り返した「ロードマップ」「ガイドライン」を提示し共有財産とする。