令和元年度 外国人材の受け入れに関する研究会

調查報告書(中間報告)

令和2年3月 (一財) 北海道開発協会

目 次

I	北海道における外国人材の現状と課題 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
П	報 告 1. 北海道における外国人技能実習生の受入状況と地域の課題 ・・・・	9 15 21
Ш	地域産業の人手不足要因と外国人労働者についての一考察 ・・・・・・・・・	27
IV	 資料集 01 在留外国人の現状 02 雇用情勢(全体概要) 02 雇用情勢(農業分野) 02 雇用情勢(食品産業) 02 雇用情勢(介護分野) 03 外国人労働者 技能実習 03 外国人労働者 特定技能 04 総合的対応策 	

05 多文化共生社会

I 北海道における外国人材の現状と課題

札幌大谷大学 社会学部教授 梶井 祥子

はじめに

2019年12月に中国で発生した新型コロナウイルス感染症は、その後世界に拡散して想定外の猛威を振るっている。日本を含めた各国が海外からの入国者を制限・禁止するなかで、外国人労働者に頼っていた国内の諸産業は思わぬ打撃に直面することとなった。

2019年10月末における日本の外国人労働者数は165万8,804人、北海道では2万4,387人を数えている。道内の外国人労働者数は前年同期比で16%の増加、この5年間で2.18倍になった。道内の就労先を産業別でみると、「製造業」が28.7%、「農林漁業」で14.4%、「卸売業・小売業」が10.1%と上位を占めており、これらの分野では外国人労働者への依存度が高くなっている。

30,000 24.387 25,000 21,026 20,000 17,756 15,081 15.000 9,403 9,250 9,894 11,199 10,000 6,125 5,000 2010# 2012 2015集 2016年 2017

外国人労働者の推移(北海道) 単位:人

(資料)北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」

少子高齢化とその後の本格的な人口減少が進む日本では、外国人労働者の需要はこの先も増え続ける見込みだ。産業構造の変化やグローバル化の進展をも含み込んだ社会変動にどう対応するのか。外国人労働者に関わる諸施策は対症療法的に取り組まれてきているが、体系的な制度設計としては捉えにくい。慢性的な人手不足で疲弊する地方においては危機感が常態化している。

1. 研究会立ち上げの背景と目的

2018年12月に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」 が公布され、新たな在留資格「特定技能(1号・2号)」を創設する改正出入国管理法が2019 年4月から施行されている。外国人材の受け入れを拡充するための施策であるが、これまでの技能実習制度との接続については注視する必要がある。政府は 2019 年度の「特定技能」の外国人材の受け入れを最大 47,550 人と見込んでいたが、施行後 1 年でおよそ 3,000 人にとどまっている。

このような状況に先駆けて、2019 年 6 月に北海道開発協会内において<地方における 外国人材の受け入れに関する研究会>を立ち上げた。道内における質的および量的な実態 調査を実施しつつ、多様な個性と人格を尊重する「共生社会」実現への理論的な道筋を構 築することが当研究会の目的である。

メンバーとして、とくに農業分野での調査研究を蓄積し、外国人労働者問題に精通している官入隆氏(北海学園大学教授)、ベトナム人技能実習生・労働力についての調査経験と知見が深い湯山英子氏(北海道大学大学院経済学研究院地域経済経営ネットワーク研究センター共同研究員)、アジア経済の研究者であり、韓国・台湾などの外国人労働者政策にも精通している孔麗氏(北海道教育大学函館校教授)、そして経営学の分野から企業経営・外国人労働者の実態や外国人の土地問題に取り組んでいる佐藤郁夫氏(札幌大学教授)の4名を迎えた。2009年~2016年に設置されていた<ソーシャル・キャピタル研究会>に所属していた筆者は、多様性を包摂する地域コミュニティの醸成という観点から加わった。

当研究会では地域社会における外国人の受け入れ実態の把握とそこでのコミュニティ形成のプロセスに焦点化していくことになる。北海道の特性を活かした労働環境や共生社会とはどのようなものなのか。共生のために、何をどのように取り組んでいくべきなのか。外国人を地域に取り込んでいく社会的仕組みをどのように具体化し実現していくのか。実証的な地域調査をエビデンスとして、道内外の現状と各地の事例を分析し、ビジョンを提言することまでを目指していく。

本書は当研究会発足1年目の中間報告である。各メンバーがこれまで蓄積してきた知見を共有するとともに、ヒアリング調査の報告データも掲載した。外国人材に関係する諸統計・行政資料を幅広く網羅した資料としても充実したものとなっている。

2. 道内における「技能実習生」

(1)「国際貢献」と「労働」の間で

ここでは「技能実習生」の現状と課題について触れておきたい。

1993年にスタートした「技能実習制度」は、日本の技能を海外へ移転することで国際貢献に資しようという理念に支えられていた。しかし、実際には「実習生」という立場と、安価な「労働力」の調達というマッチングが生じており、理念と実態の乖離は再三指摘されてきた。一方で、実習生と受け入れ側の双方の利益が一致するかたちで相互依存関係が定着してきたことも事実で、国内の技能実習生の数は 2019年 10 月時点では前年同期比で24.5%の増加となっており、在留資格別で最も高い伸び率を示してもいる。

同時期の北海道の技能実習生の受入数は12,946人で、道内の外国人労働者全体(24,387

人)の 53.1%を占めた。北海道での技能実習生の増加は 2015 年からとくに顕著で、送り 出し国としては 2014 年頃までは中国が大半であったが、現在は過半数がベトナムからと なっている。

技能実習制度がスタートした当初は1年間の研修後に技能検定の合格を経てから1年間の技能実習を認めるものだった。1997年には実習期間が2年間に延長、現在はさらに最大5年までの延長が可能となっている。該当する職種も逐次拡大してきており、2017年には介護職での受け入れが可能となった。

彼らは「実習生」という立場であるから、当然受け入れ側の保護責任の対象となるはずである。一方、諸種の統計では「外国人労働者」の一部として数えられてもいる。労働力ではあるが、一般的な「労働者」としての諸権利は十分に与えられていない。彼らには就労先を移動する権利がないし、給与は最低賃金で抑えられている場合がほとんどである。

このような実態が社会問題化しつつあるなか、政府も「研修生や技能実習生を低賃金労働者として扱うなど、不適正な受入れが行われている事案が増加」していることを認め(法務省)、2016年に制定された「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(技能実習法)」では、技能実習生に対する人権侵害行為等の禁止規定を設けるとともに、違反した場合の罰則も加えられることになった。

(2) 実習生の声

北海道新聞社を含む全国の地方紙 12 社は、来日 5 年以内の技能実習生や留学生を対象としたアンケート調査の結果を発表している(2020 年 2 月 25 日北海道新聞朝刊)。回答者(305 人)のほぼ全員が「日本が好き」、「日本に来て良かった」と好印象を持ってくれている一方で、技能実習生の 46%が「日本人の親しい友人がいない」と答えている。職場と宿舎の往復以外は外出せず、地域社会とのつながりも希薄である実態が窺われる。生活に関する質問では、困っていることとして「言葉が通じない」、「物価が高い」、「文化や習慣が違う」、「趣味や遊びの時間・場所がない」、「医療・法律・税金」が順に挙げられている。それと呼応するように、必要としている手助けとしては「日本語の勉強」、「日本人と仲良くなる行事」、「分かりやすい日本語ニュース」、「災害時の多言語情報」、「日本人の相談相手」などが上位に並んだ。ちなみに、「言われてうれしかった言葉」として、「こんにちは」、「ありがとう」、「お疲れさま」が多かったということである。

私たちの生活の基層的な部分が、少なからず彼らの労働によって支えられているとも言えるのだが、一般の人々がこのような外国人の意識を知る機会はほとんどない。共生社会の実現に必要なコミュニケーション環境の醸成にはまだ程遠い感がある。

当研究会発足1年目である2019年は、農業、水産加工、介護分野の3カ所でヒアリング調査を行った。調査成果の概要については本報告書の資料編に掲載しているが、ここでは私たちが直接話を聞いた実習生の様子を紹介しておきたい。

私たちが伺った名寄市の農家では、監理団体を通して毎年中国からの実習生を受け入れている。「実習生がいないと収穫が回らない」ほど、その存在を頼りにしている。彼らの生

活面の世話のようなことは奥さんが担っているが、「数年前に実習生が数か月で突然帰国してしまったことがあり、大変な目に遭った。とにかく最後まで居続けてほしい。契約期間が終わって見送るときは、まずはホッとする」ということであった。「夏はとても暑かったから、家で使っていない扇風機を宿舎に届けた。多めに作った惣菜や野菜とか果物も、渡したりしている」というように、実習生ならではの目配りもしている。私たちが会った男性の実習生は、母国で農業を生業としているのだが「生活は苦しい」という。子どもの進学費用を稼ぐために「実習生」となった。「家族とはスマホで毎日会話しているので、とくに寂しくはない」とのことである。「皆良くしてくれる」と言っていたが、地域との交流はほとんどない。

浜中町の水産加工工場では、ベトナムからやってきた2名の実習生(女性)から話をきいた。「監理団体からは実習先や仕事内容について、事前にまったく知らされていなかった。ここへ来て、こんなに寒いところだとは思わなかった。周りの人はとても良くしてくれるが、1年以上の滞在は考えていない。姉や知人は東京や名古屋にいる。自分も、次はそっちを希望する。」「夢は、実習生として稼いだお金を資金にして、母国で自分の店を持つこと」である。限定された期間のなかでしっかりと働く生活には満足している。地域の夏祭りには工場の年配の女性が浴衣を用意してくれたり、休日には車を出して釧路までショッピングに連れて行ってくれたりなど、職場の人たちとの交流も上手くいっている様子であった。

札幌市の介護施設ではベトナムからの実習生2名と話すことができた。そのうちの一人は母国の大学を卒業して教員資格を取得しており、もう一人は専門学校を卒業して看護師資格を保有している。介護職の場合は日本語能力も要求されており、日本語の日常会話には不自由がない。施設長さんの話では、「挨拶や利用者さんへの対応が丁寧で評判が良い。むしろ、日本人スタッフの模範になっていて、職場の雰囲気が変わった。」との評価であった。彼らもまた、目標の金額を貯めて母国に戻り、介護職以外で叶えたい夢があるという。

今回会うことのできた5名の実習生は、決められた短い実習期間での目的が明確であり、 帰国後の夢も語っていた。日本で、あるいは北海道で長期に働くつもりはないことも共通 している。

すべての技能実習生が満足した環境で実習しているわけではないだろうが、現段階では 技能実習制度が双方に都合よく回っているという側面が見受けられる。そのことが在留資 格のなかでの伸び率の高さにつながっていると思われる。一方で、循環し続けなければ人 材が簡単に途切れてしまうという脆弱な面があり、受け入れ先にとってはリスクにもなっ ている。

労働力不足は先進国諸国に共通する課題である。必要とされる人材はグローバルに国家間を移動する。技能実習生が特定技能の資格に移行すれば、国内において条件の良い場所を選択することができる。いろいろなレベルで「選ばれる環境」を醸成しておかなければ追いつかない状況であろう。

3.「共生社会」へ向かうための条件

(1) 定着する外国人への期待

「技能実習生」は通過的な人材であるが、「特定技能」は定着的な人材としての期待が大きい。「特定技能 2 号」を取得すれば家族の帯同が認められ、地域社会の担い手としても位置づけられることになる。家族である子どもたちを含めた「生活者としての外国人」への包括的な支援が、より一層重要になる。「技能実習生」から「特定技能」への移行はどのように進んでいくのか。繰り返しになるが、当研究会ではそのプロセスに大きな関心を払っている。

「特定技能」創設の背景には、日本における生産年齢人口の減少という切実な事情があった。政府が試算した人手不足数と外国人労働者受け入れ規模によれば、介護業では今後5年間で30万人が不足するが、特定技能の外国人材によって5年間で6万人を受け入れたいとしている。以下、期待する受け入れ人数が多いものを挙げると、外食業は29万人の不足で5.3万人の受け入れ、建設業は21万人の不足で4万人の受け入れ、農業は13万人の不足で3.7万人の受け入れ、ビルクリーニング業は9万人不足で3.7万人の受け入れ、と続く。全体として、人手不足が深刻とされる14業種での5年間の最大受け入れ見込み数は34万5,150人となる。彼らの存在に依存しなければ、私たちの生活の基盤が棄損されていくかもしれないのだが、私たちの側にそのような自覚はどこまで共有されているのか。

制度スタートから1年を経過し、特定技能の外国人材は期待通りには増えなかったことはすでに触れた。「特定技能」資格についての周知が進んでいないことや、送り出し側、受け入れ側の双方で準備が未だ不十分であったことなどが理由として挙げられている。また、技能実習制度による人材の循環が、様々な批判に対応しながら軌道に乗ってきているという実態もある。今後どのような準備が進めば、特定技能の外国人材が日本社会に定着していくのか。そのことを地域レベルで考えてみる必要がある。

(2) 何が課題なのか

2019年6月時点での「永住者(特別永住者を含む)」・「定住者」及び「日本人の配偶者等」を含めた在留外国人数は、282万9,416人。前年末に比べ9万8,323人(3.6%)の増加となり過去最高を更新した。北海道は3万7,906人で、道内人口の0.7%を占めている(法務省「在留外国人統計」)。

人口に占める外国人割合が全国で最も大きい市区町村は、2019年では北海道の占冠村の25%(371人)が全国トップになっている。留寿都村は8.2%(161人)で全国19番目である。ここ5年間での外国人の増加率では、やはり占冠村が529%で全国でも一番高く、次に東川町の500%が続く。倶知安町は増加率142%で全国20番目となった。(総務省「住民基本台帳」)。それぞれの地域でどのような共生の仕組みが築かれているのか、どのような課題を抱えているのか。人口規模や基幹産業、住民意識などの地域特性を考慮しながら

検証できる事例を北海道は多く抱えていることになる。

外国人受け入れに関わる諸問題を検討するために、内閣官房には組織横断的な「外国人労働者問題関係省庁連絡会議」が設置されている。設置当初の 2006 年 6 月には、「『生活者としての外国人』問題への対応について」という中間整理が報告された。ちなみに、この時の「生活者としての外国人」とは 1980 年代後半から一挙に増加した日系ブラジル人が主な対象者として想定されていた。「外国人を適法に受け入れた以上、その処遇、生活環境等について一定の責任を負うべきものであり、社会の一員として日本人と同じような住民サービスを享受できるようにしていくことが求められる」との現状認識が示され、喫緊の問題群が<地域社会との関係>、<子弟の教育>、<社会保障>、<労働環境>、<住宅環境>の5項目に整理されている。それから 10 年余を経た現在、これらの問題群は課題のまま残り続けている。

新たな在留資格である「特定技能」を創設するにあたっては、政府内の未来投資戦略や経済財政諮問会議等で新たな資格の必要性や運用の方向性について検討が進められてきた。2017年および2018年に閣議決定された方針のなかで強調されているのは、「移民政策と誤解されないような仕組み」の構築であり、「国民的なコンセンサス形成の在り方」に必要な政府横断的な調査・検討である。「外国人材を幅広く受け入れていく仕組み」の必要性を提示しつつ、「移民政策とは異なるものとして」、「特定技能」という新たな在留資格を発想するに至っている。そこでは、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を進めていくことも確認されている。

移民政策と誤解されないような仕組みづくりを進めながら、国民的なコンセンサスを形成し、そこから共生社会へ進んでいこうとする道筋はむしろ不透明さを感じさせる。「移民」という言葉を使わずに、「生活者としての外国人」という表現にこだわることの含意はどこにあるのか。

(3) 外国人から「選ばれる環境」とは

国土審議会・国土の長期展望専門委員会資料(2019年12月5日)によると、在留外国人数に帰化人口と国際児(外国籍の親を持つ子)人口を加えた「外国に由来する人口」は、2065年には1,076万人に達し、総人口の12.2%を占めることになると推計される。とりわけ20歳から44歳の年齢層では、「外国に由来する人口」が総人口の17.9%となる見通しが示されている。この推計が実現するには、そもそも在留資格を持つ外国人が日本への定住を選ぶのかどうかという、彼らの意識のありかたが重要となる。

永吉希久子は、高度専門職として認定された外国人を対象とした興味深い調査結果を紹介している¹。大石奈々が実施した調査によれば、「日本に定着しにくい理由」として、アメリカなどと比べた賃金の相対的な低さはあまり問題にされず、「昇進の見込みの低さ」、「転職の困難さ」、「職場でのコミュニケーションの問題」、「男女の不平等」、「ワークライ

¹ 永吉希久子(2020)『移民と日本社会ーデータで読み解く実態と将来像』中公新書

フバランス」などの労働環境の問題、そして「家族の生活や子どもの教育の問題」という生活環境の問題が挙げられているという(Oishi 2012、永吉 2020)。日本人の労働者にもかなりの共感を得られそうな回答である。長時間労働、男女不平等な処遇、正規雇用と非正規雇用の格差、進まないワークライフバランスなど、日本の労働環境の諸課題が外国人労働者から逆照射されているような状況である。日本で働く外国人に納得されるような欧米先進諸国なみの労働環境を整備していくことは、日本人の労働環境の向上にも連動するのではないか。その意味では、外国人をはじめとする多様な人材を受け入れることで、私たちの社会は持続可能な活路を見出しうるのかもしれない。

(4)「共生社会」とはどのような社会か

文部科学省や厚生労働省で使われている「共生社会」とは、障がいのある人々や高齢者との支え合いを前提とする社会であり、社会的サービスを送る側と受ける側が固定されず、誰もができる範囲で支える側にも立てるような仕組みの構築を目指している。

在留外国人が包摂される共生社会も「支え合う」ということでは同じ意味合いであるが、「外国人」ということを考慮に入れると、「多文化共生」ということがまず前景に浮かび上がる。地域社会における多文化共生とは「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義されている。

一方で、当然のことだが、基本的人権、社会保障、教育といった市民としての諸権利を対等に持てなければ、社会の担い手としての市民的義務に応じてもらうことはかなわない。定住する外国人が地域社会の構成員として共に生きていくことを<市民的統合>と呼んでもいいのではないか。地域社会において、<多文化共生>と<市民的統合>がうまく相乗りできているかどうかが、共生社会実現の核心的な指標となりそうである。

共生社会に向かっていくための基本的な条件として、コミュニケーション環境の重要性にも触れておきたい。漢字文化圏ではない母国の出身者にとっては、とくに「日本語習得」のハードルが高いと言われている。私たちが調査に伺った現場でも、そのような指摘があった。職場の同僚や地域のボランティアが日本語の学習支援をしていることも多いと聞いた。

これまで蓄積してきた各地の取組み事例から次のような視角を抽出することができる。まずは、<早い段階からの相互理解への準備>である。これはコミュニケーション環境の酸成と連動している。<地域社会・住民からの積極的な働きかけ>や<自治体レベルの行政のリーダーシップ>があるか。ボトムアップとトップダウンの双方向からの、地域ぐるみの共生社会への取組みである。<地域社会の多様なステークホルダーが連携・協働する環境>も必要である。

おわりに

地方自治体、企業・経営者、NPO などの市民団体、学校等の教育現場が、それぞれどのような役割を果たしているのか。寛容なコミュニケーション環境の在り方をどのように醸成するのか。住民の意識は何を契機に変容してきたのか。個人もまた、「外国人」と共生する地域社会の当時者という意識を持てなければ、同質の人々による「安心社会」から多様な人々を包摂しうる「信頼社会」へと進んでいくことはできない。信頼を基盤とした共生社会に向かっていかなければ、私たちの社会の持続可能性は保てない。そのことはどうすれば納得されるのか。

このような視角を共有しながら、2020年度は道内各地での外国人生活者の受け入れ状況 について量的検証と事例調査を並行して進めていく予定である。

Ⅱ 報 告

Ⅱ-1 北海道における外国人技能実習生の受入状況と地域の課題 ~農業分野を中心に~

北海学園大学 経済学部教授 宮入 隆

はじめに

本稿では、北海道で働く外国人の中でも存在感を増してきた外国人技能実習生の受け入れについて、全体的な傾向を整理するとともに、筆者が調査対象としてきた農業分野での受入実態を紹介する。

今年から新たな在留資格「特定技能」も加わり、北海道でも今後は、各分野でさらに多様なルート・在留資格を活用して外国人材を受け入れていくことが予想される。また、長期的な就労も可能となる中で、地域でこの問題をどう受けとめていくべきなのか考えてみたい。

それに先立ち、まずは外国人技能実習制度の整備・拡充経過を踏まえて、この制度の特徴について示しておきたい。

1. 外国人技能実習制度の特徴

わが国では、「外国人労働者」という言葉は、ある種のタブーとなってきた。これは政府が一貫して、単純労働力としての外国人労働者の受け入れを認めてこなかったことによる。しかし他方では、中小企業が多く存在する産業分野などで、1990年代から途上国の人材育成による国際貢献という名目のもと、技能修得を目的とした「実習生」として、実質的に働く外国人を受け入れてきたのである。これが外国人技能実習制度である。

この制度は幾度かの制度変更・拡充を経て現在に至っている。とくに入管法の改正を受けて、2010年に在留資格「技能実習(1号・2号)」が創設されたことが、現行制度への転機となった。これ以降、最長3年間の在留期間の1年目(1号)より日本人と同等に労働関係法令の適用を受け、最低賃金以上の給与を支払うことが義務づけられ、雇用契約も結ばれるようになったのである。また社会保険も適用された。

その後も、技能実習生の受け入れが拡大傾向にある中で、一部で発生した人権問題や賃金未払い問題がメディアに取り上げられて批判にさらされることも多々あったが、それは同時に、外国人技能実習生が特定の産業分野においては恒常的に受け入れられ、必要不可欠な「労働力」として定着してきたことも意味していた。他方で、技能実習生は「労働者」ではないとする制度的な矛盾と、入管法上の在留資格と労基法の適応のみによる「場当たり的な対応」に対する、社会的な批判も含まれていた。

このような中で、2016年には「技能実習法」が制定され、翌 2017年には、法施行に合わせて監督機関として外国人技能実習機構も創設された。法制化は、技能実習生の保護を強化し、制度運用を適正化するため、受入側の許認可制や罰則規定の導入などを主な内容

としている。ただし、それだけではなく、条件付きで最長5年まで就労可能となる在留資格「技能実習3号」の導入のほか、対象職種に人手不足が深刻化している介護職等が追加されるなど、さらなる受入拡大の方向も含まれていた。実際に、制度変更によって、受け入れにかかる準備や手続きなどが煩雑化しても、受入人数は依然として増加傾向のままとなっている。

以上のように、外国人技能実習制度は、制度的には労働力の調整としてはならないという矛盾を抱えつつも、実際には人手不足に悩む産業や地域にとって、欠くことのできない人材確保の手段として活用されて今日に至っている。それは北海道も例外ではない。

2019年4月に創設された在留資格「特定技能」は、今まで認められてこなかった14業種で外国人の就労を認めるということで注目を集めているが、制度設計上は技能実習制度との連動が意図されている。例えば、「技能実習2号(2~3年)」を修了していれば、試験を受けずに「特定技能」へと移行できるということになっている。したがって、今後、外国人材を受け入れていくための課題を析出するためにも、外国人技能実習制度による受入実態の把握は欠かせないということができる。

2. 道内における受入状況

2018年に北海道内で働く外国人労働者数は2万人を超えた。そのうちの約5割を占めるのが外国人技能実習生(約1万人)である。全国では、外国人雇用146万人のうち、技能実習生は2割(約31万人)ほどであり、道内では技能実習生の比率がとくに高いことが分かる。

これは外国人労働者を必要としている産業の構成を主な要因としている。表 1 では、産業別の受入人数動向を示した。2018 年現在、北海道で技能実習生が最も多く受け入れられているのは食料品製造業で、約 1 万人のうち半数強の 5,357 人となっている。次いで、農業が 2,765 人(27.6%)であり、この 2 分野で 81%を占めている。技能実習生の総数は 2012 年まで 5 千人弱であったものが、年々増加することで 2018 年現在では倍増するまでに至っているが、この 2 分野は常に 8 割以上を占めてきた。さらに近年増加している漁業

単位:人(%) 衣服・繊 般機械 金属製品 食料品 建設関連 その他 その他 漁 業 維製品 哭旦 合 計 製造業 工事業 製造業 製造業 製造業 製造業 3.261 1.410 49 13 160 8 32 4.988 49 6 2012年 (65.4)(28.3)(1.0)(0.3)(3.2)(0.2)(1.0)(0.1)(0.6)(100.0)1,479 3, 332 80 19 200 10 0 22 5, 142 2013年 (28.8)(64.8)(1.6)(0.4)(3.9)(0.2)(0.0)(0.0)(0.4)(100.0)3.245 1,654 31 231 42 34 5.413 176 0 0 2014年 (30.₆) (0.0)(0.8)(0<u>.</u>0) (0.6)(0.6)(59.9) $(3\ 3)$ $(4 \ 3)$ $(100 \ 0)$ 3,608 1,868 261 112 6, 212 241 10 2015年 (30.1)(58.1)(4.2) $(0 \ 9)$ (39)(0.2)(0.5)(0.4)(1 8) $(100 \ 0)$ 2, 155 3,865 375 111 218 28 2 156 6,917 2016年 (55.9)(0.4)(0.0)(0.1)(2.3)(100.0)(31, 2)(5.4)(1.6)(3.2)4.848 2.441 711 160 135 17 10 173 8.502 2017年 (57.0)(28.7)(8.4)(1.9)(1.6)(0.2)(0.1)(0.1)(2.0)(100.0)

表 1 産業別受入人数の推移[北海道]

資料:北海道経済部「外国人技能実習制度に係る受入状況調査(各年次版)」より作成

999

(10.0)

238

(2.4)

2, 765

(27.6)

5, 357

(53.4)

2018年

191

117

44

(0.4)

25

(0.2)

296

(3.0)

10.032

(100.0)

での受け入れ(238人)も含め、道内の最大の受入先は、基幹産業的な位置にある食料関連産業であるということができる。この点が道内での外国人技能実習生の受け入れの特徴の1つである。

食料関連産業は地域経済にとって重要な産業でありながらも、賃金水準が高いとはいえず、地域内の非正規雇用により多くが賄われてきた。そこが人手不足の中で、地域内での雇用確保が困難になった結果、技能実習生に代替してきたのである。

他方で、ここ数年は建設業や、金属製品業など他の分野でも受け入れが増加しており、 主要2分野のシェアを若干低下させている。近年のこのような傾向は、全産業において人 手不足の深刻化が進行している中で、技能実習生が得難い「人材」であるという認知が進 んでいることも示しているだろう。

次に振興局別の受入状況から、地域的な偏在傾向を確認してみたい。2018年現在、道内で最も多くの技能実習生を受け入れているのは石狩振興局である。そのシェアは17.3%(1,734人)であるが、2位のオホーツク14.1%、3位の渡島12.7%と、上位3振興局で4割強を占めている。もともと主要な受入分野が沿岸立地の水産業や農業であったことからも分かるとおり、技能実習生の多くは人口減少の著しい地方での受け入れが中心であった。しかし、近年は札幌を含む道央圏でも急増している。ただし、石狩においても食料品製造業が主要な受入先となっており、これは本州でみられるように、私たちが普段利用しているコンビニ等の弁当や惣菜などの中食の供給事業においても人材確保が困難になっていることを示唆している。

以上のように道内においては、食料関連産業での受け入れを主としつつも、近年は他分野においても一定の広がりをみせつつ受け入れが拡大してきたこと、そして、地域的にも産業立地と域内の人口減少を主要因として受け入れられてきたものが、人口の一極的集中が進んできた道央圏でも受け入れが拡大傾向にある。簡単には解消することのできない人材不足を抱えて、全道的に外国人材への依存は深まりつつあるということができる。インバウンド需要が地域経済にとって無視できないように、働く外国人も同様に重みを持つようになっている。

このことは同時に、地域で一定期間生活する外国人が増えることも意味している。従って、受入企業や農家の問題だけではなく、地域においてもどのように働く外国人を受け入れていくか考えなければならない時代になってきたということができる。

3. 農業分野での受入実態と近年の変化

日本の農業政策は、GATT 合意から WTO 設立に至る 1990 年代中頃にかけて、グローバル化に対応した方向転換が目指された。その状況下で、とくに北海道農業においては、生き残りを賭けて経営規模の拡大がさらに進み、それは家族経営の範疇を大きく超え、大規模経営の多くは雇用労働力の確保を前提としたものとなっていった。しかし、人口減少の進む地域内での労働力の安定的確保は益々困難となり、人材確保の広域化の延長線上で外国技能実習生の受け入れが行われてきた。

現在、農業分野において北海道の技能実習生の受入人数は、茨城県、長野県、熊本県に次ぐ規模となっている。これら上位3県を含め、全国的には野菜産地での受け入れが目立っている。それに対して、道内では表2のとおり、酪農部門の受け入れが最も多く、5割を占めている。続いて施設園芸(36.2%)、畑作・野菜(6.9%)という順である。

表 2 道内農業における職種・作業別技能実習生数[北海道]

単位:人(%)

_								位.人(70)			
+11 77						* *					
_		耕種 農業	施設 園芸	畑作・ 野菜	果樹	畜産 農業	酪農	肉用牛	養豚	養鶏	合計
2018年	1, 198	1, 002	191	5	1, 567	1, 409	20	29	109	2, 765	
	(43.3)	(36. 2)	(6.9)	(0. 2)	(56. 7)	(51.0)	(0.7)	(1.0)	(3.9)	(100.0)	

資料: 道庁資料より作成

酪農で技能実習生が主に担っているのは搾乳作業である。酪農へルパー組合も全道各地で組織されているが、飼養頭数規模が拡大していく中で、個別経営での従業員不足を補っているのが技能実習生である。通常3年間が実習期間(技能実習1号~2号)となるが、2017年の制度変更により、最長で5年間(技能実習3号)の在留が可能となった。一部ではすでに4年目以上の実習生も存在している。

それに対して、冬期間に作業がない野菜産地では、播種/定植1から収穫までの短期間の受け入れが主であり、7~8ヶ月程度となっている。この制度では実習計画の作業が終了すれば、在留資格が切れて帰国することになる。そのため農繁期のみを受け入れる道内の野菜産地では、毎年新たな実習生を集めることを繰り返さなければならない。これも冬の農閑期がある北海道における受け入れの特徴の一つである。

道内で耕種部門での受け入れがそれほど増えず、酪農がシェアを伸ばした理由も、このような農閑期の存在と制度的な制約を要因としている。通年で搾乳作業がある酪農は長期間の受け入れが容易なのである。

ただし、技能実習制度も耕種農業における季節性など特殊性を考慮した運用面での改善が進められている。農協自体が実習実施者となった場合、組合員農家との作業請負契約の下で農繁期は圃場作業を行い、農閑期は農協施設で選果・加工業務を行うことが認められ、いわゆる「農協方式」と呼ばれる農業現場の実状に合わせた受け入れも可能となった。

道内農業でのもう一つの特徴が、農協が監理団体となり、組織的に受入体制を整えてきた地域が多いことである。受け入れが急増した 2015 年以降は農協のシェアは低下しているが、それ以前は技能実習生の 5 割以上を農協で受け入れていた。雇用に慣れていない農業者の労務管理の徹底、住宅の確保、買い物等の生活面での支援、地域への理解などを、農協が営農指導の一環として担い、また残業代未払い、ハラスメント等の人権侵害を防止し、実習生が不満なく帰国できるようにし、産地維持のため、継続的に外国人技能実習制

^{1「}定植」とは、苗を苗床から移して、田畑に本式に植えること。

度を活用していくことに多大な労力をかけて体制整備を行ってきたのである。

このことからも示唆されるように、農村部においては組織的・地域的な受入体制の整備が不可欠であったということができる。言葉も十分には理解できず、慣習や文化が全く異なる場所で働く外国人にとって、人口減少が進み、生活インフラも脆弱化している農村部での暮らしに馴染むことは容易ではない。そのため、労働環境や雇用条件だけではなく、何よりも生活環境面を整える対策や孤立化を防ぐことが重要になる。居住スペースにWi-Fiを設置することは当然となったが、それだけではなく、多数の技能実習生を受け入れている地域では、技能実習生に町内のお祭りに参加させるなど交流を積極的に行っているところも存在する。個別経営が直接的な雇用関係の中で面倒をみるのではなく、技能実習生に対する地域での存在認知が「風通しの良さ」につながり、トラブルの回避にもなると考えられる。

さらに近年増加している大規模法人経営を調査していると、個別経営においても、雇用条件、労働環境、生活環境のあらゆる面で、十全な受入体制を整えようとする事例が現れている。例えば、通年で10名ほどの中国人実習生を受け入れている野菜作法人では、冬場の農作業も確保し、今年から4年目(3号)となる技能実習生もいる。1年ごとに時給単価を上げてきた結果、4年目の実習生の時給単価は最低賃金を超えて1,000円であり、個室も居間もある住宅の家賃は光熱費込みで2万円。さらに主食となる米は無償提供している。農繁期が終われば、日本人従業員と一緒に慰安旅行に参加し、日本語習得のための時間も多くとられている。経営拡大の最大のネックが雇用労働力不足であり、「日本人どころか外国人も来なくなってしまうかもしれない」という危機感が背景にある。

このような事例をみていると、即戦力となる「安価な労働力」として外国人材を受け入れてきた時代は終わり、今後は「北海道を就労の場として選んでもらう」ことを意識しなければならないと考えさせられる。

4. 働く外国人を地域で迎える

1997年に約570万人という人口のピークを迎え、人口減少の「先進地」といわれる北海道では、生産年齢人口の減少も急速に進展してきた。今後も人手不足はより深刻になるであろうし、生産性向上や新たな人材の掘り起こしを進めたとしても、外国人材を抜きにその解消や緩和を図っていくことは容易ではない。

本稿でみてきた外国人技能実習制度に加え、新たに在留資格「特定技能」が創設され、わが国では、本格的に外国人労働者を受け入れる時代に突入した。政府は「移民政策ではない、即戦力の受け入れ」としているが、就労期間は長期化し、それは働く外国人が地域に暮らす期間も長くなることを意味している。

例えば、技能実習制度で最長となる5年後に、特定技能(1号)に移行した場合、さらに5年、計10年間も道内で生活をすることとなる。特定技能においては、農業の場合は季節性を考慮して、通算5年以内であれば、一旦帰国して再入国・就労することも可能となっている。毎年、農繁期の6ヶ月間は北海道で働き、農閑期は帰国するという形であれ

ば、特定技能だけで10年にわたる雇用も可能となるのである。

20歳で日本に来た人が30歳になるまで働く、10年間という長さを思い浮かべて欲しい。 人生にとって大切な働き盛りの時期を、北海道で過ごしたいと思ってくれる状況にしてい くことも重要だ。

特定技能が創設された際には、最低賃金の地域格差が問題となり、本州の大都市圏に集中して、北海道に外国人材が集まらないことが危惧された。また、途上国の経済発展などの環境変化の中で、「外国人も来なくなってしまったら」という不安があるのは、ある意味で妥当である。ただ、就労目的で来る外国人にとって労働条件はもちろん重要であるが、それと同時に、生活する場として安心できるかどうかが、北海道もしくは道内地方を選択してもらうためのポイントになっていくだろう。現状でも、技能実習生に「なぜ北海道農業を選択したのか」を問えば、「北海道に行ってみたかった」もしくは「工場や工事現場よりも安心」という声も聞かれた。このようなことからも地域の魅力や安心感が重要であることが推察される。

現在、自治体では相談窓口の設置など、生活支援の体制づくりを急ピッチで進めている。 公的機関の役割も重要であるが、生活の場で問題が起こった時に、その現場に居合わせる 住民たちが初動対応をとることになる。それゆえに、住民にも働く外国人がともに地域で 暮らす生活者であるという意識の醸成が求められる。日常生活を通した交流が、様々なト ラブルの回避にも繋がっていくだろう。様々な地域から移り住んできた道民らしく、働く 外国人も、同じ場で生活する仲間として受け入れていければと思う。

Ⅱ-2 北海道におけるベトナム人技能実習生の生活実態

北海道大学大学院 経済学研究院 地域経済経営ネットワーク研究センター共同研究員 湯山 英子 ー橋大学大学院 社会学研究科特別研究員 設楽 澄子

はじめに

北海道で働く外国人は各産業においても年々、存在感を増している。なかでも技能実習生の増加は顕著であり、北海道は約1万3千人で(在留資格が「技能実習」)、うちベトナム人技能実習生の占める割合は約5割を超え、受け入れ業種は製造業、農業、建設業などに分散している(厚生労働省北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況(令和元年10月末現在)」2020年2月3日発表)。さらに、介護分野での技能実習生の受け入れが始まり、すでに受け入れている事業者も少なくない。介護分野においては、日越経済連携協定(EPA)からの受け入れもあることから、本レポート01(「地方における外国人の受け入れに関する調査研究」2020年1月号)で宮入隆が指摘するように、各分野において多様なルート・在留資格を活用した外国人材の受け入れが、すでに始まっていると言えるだろう。本稿では、2018年度より実施しているベトナム人技能実習生に特化した調査をもとに、彼女/彼らの生活の実態を報告する。

すでに北海道在留ベトナム人全体の概観は、昨年のレポートで報告しているため (2019 年 8 月号「北海道における在留ベトナム人の現状と課題 – 技能実習生の実態から」)、本稿では聞き取り・アンケート調査で明らかになった道内のベトナム人技能実習生の生活実態を取り上げる。また、技能実習制度の問題点については、前述した宮入が詳細に説明していることから割愛する。

なお、本章で扱う「技能実習生」「実習生」は、断りがない限り全てベトナム人技能実習生を指す。また、本章で取り上げる数字などは、2018年度の調査で収集したものであるが、一部 2019年度の調査内容を加えている箇所がある。そうした部分は断りを入れて記述する。

1. 調査対象者と基本情報

最初に、調査方法について簡単に説明したい。本調査では、北海道の技能実習生を対象に6支庁、17事業者93人に対して、アンケート調査、グループインタビュー、個別インタビューを実施したものである。うち75%が食品製造業であり、建設業、機械工業、漁業、農業(酪農)の順になっている。調査対象者の基本情報については、女性が76人、男性が17人で、年齢層は20~29歳に集中している。高卒が多いものの、短大や4大卒の高学歴者が3割いた(これのみ回答者47人中)。そして、ベトナムでの送り出し機関への支払いが100万円を超えた実習生が67%を占め、送り出し国での人材ビジネスによる実習生への金銭的な負担が多くなっていることが、北海道でも確認できた。出身地においては、

北部の紅河デルタ、北中部、南部のメコンデルタやホーチミン市周辺の各省の出身者となっており、ベトナム北部が若干多いものの、中部と南部からも輩出され、広域にわたっていることが分かる(図参照)。

紅河デルタ:

北中部:

干ばつや水害が頻発する最貧農業地帯

メコンデルタ:

東南アジア最長となるメコン河が形成する肥沃なデルタで、輸出米のほとんどがここで作られる

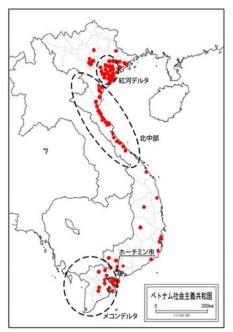


図 ベトナム人技能実習生の出身地 出所)アンケートおよび聞き取り調査より作成

2. 居住環境

彼女/彼らが生活する上で重要となる居住環境は、どのようになっているのだろうか。技能実習生は通常、会社が用意した寮に住んでおり、住む場所や環境を自分で自由に選べない。表1 は聞き取りをした13事業者の中で寮の建物種別を示したものである。一軒家は事業者所有の家や経営者が元々住んでいた家を実習生寮に転用したケースなどがみられた。実習生の人数が多い会社では、宿舎を新築した例が2社あった。今後、恒常的に実習生を受け入れるための設備投資となる。新築の宿舎は設備も整っており、実習生の満足度も高い。

表2 は、寮の1寝室あたりの人数を示したものである。 1人1部屋を確保している寮は13事業者中4ヵ所であり、 他8つの寮は1寝室あたりの人数が2~4人である。1部 屋に複数人が寝泊まりしていても、十分なスペースを確保 している寮・宿舎があるものの、1部屋に10人が寝泊まり している例が1ヵ所あった。ここは1軒家に30人が暮ら しており、満足な共有スペースが確保されておらず、当然、

表 1 寮の建物種別

(単位:事業者)

一軒家	5
賃貸アパート・ マンション	5
宿舎タイプ	2
プレハブ	1

出所)聞き取り調査より作成。

表2 1寝室あたりの人数

(単位:事業者)

1人	4
2人~4人	8
10人	1

出所)聞き取り調査より作成。

実習生は不満をもらしていた。明らかに基準違反であろう。また、実習生に必須となる Wi-Fi は、調査対象の寮では全て用意されていた。故郷の家族や友人と、仕事を終えた夜 には連絡を取るための欠かせないツールである。

そして、1ヵ月あたりの寮費は、光熱水費込みで5千円~2万6千円であった。その後

の調査で得た、ある事業者の支払い明細をみていくと(2019年調査)、寮費が1万5千円前後、光熱水費が一軒あたりの人数割りで平均7千~9千円で、冬季間の暖房費が当然、高くなる。事業者負担のときは、使い放題の状態で暖房を使用し、高額になっていたケースがあったが、実習生負担になったことで、暖房の使い方が抑制された。一方、節約しすぎて寒さに耐える事例もあった。

3. 日本人従業員との関係

職場の日本人従業員は、実習生にとってもっとも身近な存在であるが、日本人従業員との交流は事業者によって異なる傾向が見られた。日本人従業員が車で観光地を案内する、会社の敷地内にある畑で野菜の栽培指導をする、車で買い物に連れて行ってくれるなど、密な付き合いをしている例もあった。実習生の数が 10 人以下と比較的少数で、定期的に食事会を開くなどコミュニケーションを図っている企業では、実習生と日本人従業員との日常的な交流が生まれていた。一方、「日本人従業員と遊びに行ってはいけない」とマネージャーに言われたという企業があった。また、規模が大きく実習生の数が多い会社の方がコミュニケーション不足に陥りがちな傾向が見られた。

おおむね、人間関係が良好な会社では、雇用主も従業員も「そのための努力はしている」 という返答があった(2019年調査)。失踪者を出すと事業者が減点され、次の受け入れに 支障をきたすことからも企業努力は欠かせない。

4. 言語の問題

実習生が日本での生活で「困ったこと」「困難に感じていることは何か?」の問いで、「特になし」の次に多くあがったのが日本語の問題であった。「職場の人が何を言っているかわからない」「日本語がわからなくて社長に怒られる」などである。職場の人の話している日本語が分からなくて仕事中に悔し涙を流したこともあるという実習生もいた。また、「誰か日本語を教えてくれる人がほしい」という要望があった。日本語能力は、実習生個人の努力や積極性に起因すると思いがちであるが、実際は実習先の環境や雇用主(または受け入れ担当者)の考え方に大きく規定される。熱心に勉強し、日常会話は問題ないところと、全く勉強しておらず日本語での意思疎通が難しいところと、受け入れ側よって実習生の日本語能力に異なる傾向がみられた。

次に「集団生活」という回答があり、これはシフト制で夜勤がある企業にみられた。勤務時間帯がバラバラなため、「同室や隣室の物音が気になる」とのことであった。また、調査期間中、実習生同士の人間関係のトラブルを聞くことがあったが、これは、実習生が住む場所や一緒に住む人間を選べないことに起因しているのであろう。人間関係は、規模の小さい事業者においては、深刻な問題である。かえって一人しか実習生のいない職場では、家族からも大切にされている場合があった。雇用主自ら日本語指導を熱心にする例もみられた。

また、地方都市で日本語学習会が開催されるところが増えている(2019年調査)。大き

な問題は、職場や宿舎が郊外にある場合がほとんどで、学習会会場までの交通手段がないところが多いことである。これは、買い物も同様であり、買い物の場合は、雇用主が送り迎えをしているケースもある。規模の大きい事業者は、地元従業員の送迎バスを活用し、バスで送迎していた。一部地域では実習生によるタクシーの利用が多いところもあった。地元タクシー会社にとって「お得意様」になるケースもある。また、買い物のもう一つの方法として実習生は、ネット通販を頻繁に利用している。地元スーパー、ドラックストア、コンビニなどの利用があるものの、安いコメ、調味料、故郷への土産などはネット通販で調達する。

まとめ

本稿では北海道内の実習生を対象に行った調査結果を示したが、最後に調査から得られた課題とそれに対するインプリケーションを提示してみたい。

制度上の問題は大きいが、現在の制度内で、どのように快適に働き、生活してもらうかは、雇用主や地域が配慮しなければならない課題である。すでに「それなりの努力はしている」事業者は、数多くいるものの、失踪者の問題は常につきまとう。メディアで取り上げる「過酷な労働環境」「給料や残業代の未払」となるケースは、失踪の原因となりうるだろう。これは、日本人労働者にとっても「ブラック企業」となりえる。

一方で、失踪の理由は多岐にわたり、一様ではないことが指摘されている。本調査においても、失踪者を出した雇用主は「なぜ、失踪したのか」と、その理由が分からないまま次の実習生を迎えることが多い。実習生自身が、SNSによってさまざまな情報を入手し、SNS上の仕事紹介サイトから別の労働市場に移行するケースがあり、それが失踪、不法滞在となってしまう。ベトナム人の若者が、SNSに依存し過ぎる傾向は否めないが、唯一の外への繋がりとなる場合がある。

労働環境はもちろん、住環境も重要である。満足できる居住環境を得ている実習生がいる一方で、一部に不十分なケースがみられた。実習生は受け入れ側に「こうしてほしい」と要望しづらい立場にあることは、聞き取り調査でよく耳にした。受入側が人権とプライバシーに十分配慮することが必要であろう。

一方、日本語に困難を感じている実習生がおり、日本語学習環境の整備が喫緊の課題である。小規模の企業では日本語教育支援は難しい側面もあるため、実習生が参加しやすい時間帯や場所、内容に配慮した地域における支援体制の構築が必要であろう。

また、事業者が率先して実習生と地域の橋渡しを担うことによって、実習生と地域住民との交流が生まれる好事例もみられた。地域に外国人が集団で住んでいることに不信感を持つ住民がいるなかで、事業者が実習生と地域の橋渡しをすることは非常に重要である。特に過疎地域の事業者は人手不足に危機感を持っており、行政に働きかけるなどして、受け入れ環境を整備、改善しようとしている。こうした好事例があることに着目し、実習生の存在が北海道の地域社会に与えるポジティブな影響を発信していくことが求められてい

る。

最後に、今後実習期間の長期化、そして定住化が見込まれるなかで、私たち地域住民の側も相手国の事情を知る必要がある。日系企業が海外進出する際に、日本のやり方を押し付けるのはすでに過去の話である。彼女/彼らの習慣や、ある行動に至った社会的背景を知ることが重要であろう。受け入れ側の事業者だけでなく地域住民も「それなりの努力」を覚悟しなければならない。

ここ1年で、すでにそうした動きは随所でみられるようになった。様々な地域から移り住んだ人たちの集まりである北海道ならではの可能性を、本調査を通して感じており、今後も調査結果を広く発信していきたい。

Ⅱ-3 アジア NIE s の外国人未熟練労働者受け入れ制度

北海道教育大学函館校 国際地域学科教授 孔 麗

はじめに

アジア NIEs(新興工業地域)のシンガポール、台湾、韓国では、1980 年代以降の経済発展によって、製造業や建設業を中心に深刻な労働力不足となり、外国人労働者を多く受け入れてきた。それに対して、それぞれの国・地域では異なる外国人労働者政策がとられているが、共通するのは、未熟練労働者に就労資格を与えていることである。

一方、日本は「単純労働者は受け入れない」という基本方針の下で、未熟練労働者には 未だに就労資格を与えていない。昨年末の『入管法』改正により、「特定技能」という新た な在留資格が創設されたが、これは高度人材と技能実習生の中間に位置するものであり、 大きな転換といえるものの、従来の基本方針に変わりはない。

すでに、労働力不足の問題を抱えている日本とアジア NIEs の間で外国人労働者の争奪 戦がはじまっており、外国人労働者にとって魅力的な受け入れ制度が求められる。そのた めには、アジア NIEs の受け入れ制度を比較検討することが重要である。

1. シンガポール

外国人労働者受け入れのための法律は、『外国人材雇用法』である。現行の就労パスには、高度技能者対象の「雇用パス(E パス)」、中度技能者向けの「S パス」、未熟練労働者対象の「労働許可 1 」がある。労働許可は、基礎技能レベルの R-2 と、より高い技能のR-1 に分かれている。受け入れている未熟練労働者の業種は、建設業、製造業、サービス業、家事労働などで、最長雇用期間は R-2 で 14 年、R-1 は $22\sim26$ 年である。

多くの国・地域では外国人の雇用に際して、自国労働者の雇用機会を確保するため、雇用する前に自国の労働者を対象とした求人広告を出し、希望者がいない場合には外国人の雇用を認めるという「労働市場テスト」が行われている。シンガポールでは、EパスとSパスについては実施されているが、労働許可では行われていない。

雇用主は、ビザ発給前に保証金を政府に預けなければならず、賃金未払いや失踪などがあれば没収される。雇用主の変更、労働許可で認められた業務以外は従事できないが、同じ企業内であれば異なる業務に就くことができる。外国人労働者への社会保障制度は皆無に近く、民間の障害保険や医療保険への加入が義務づけられる。家族帯同は認められない。

労働許可には、労働市場に応じて必要最小限となるよう数量調整を行うため様々な制限 が設けられている。その第1は、業種別に受け入れ国を決めていることである。第2は、

^{1 「}労働許可制」とは、外国人労働者が申請し、審査の上で就労ビザを発給するものであり、 雇用主が申請し、審査の上で、外国人労働者に就労ビザを発給するのが「雇用許可制」である。

「外国人雇用税」である。雇用主は外国人労働者 1 人当たり毎月一定額の税金が徴収される。これは、市場メカニズムを通じて外国人労働者の受け入れを調整する仕組みで、国内労働者の賃金低下を防止するためのものでもあり、その税収は、外国人労働者受け入れに要する行政経費の財源として使われる。第 3 は、「外国人雇用上限率」で、従業員に占める外国人労働者の割合やシンガポール人従業員 1 人に対して雇用できる外国人労働者の数を定めている。

外国人労働者は増加し、2017年で137万人となり(表1)、そのうち労働許可は71%の97万人で、業種別には製造業・サービス業が最も多く、建設業、家事労働が続いている。家事労働が多いのは、夫婦共稼ぎが一般的なことに加えて、子どもと両親の世話は家庭でという儒教的な考え方が強いからである。政府も育児と高齢者の福祉は「自助努力」を基本とする立場をとっており、世界でも珍しい『両親扶養法』を制定している。

表 1 シンガポールの就労パス別外国人労働者数					
就労パス	2012		2017		
ルカハヘ		構成比		構成比	
合 計	1, 268, 300	100.0	1, 368, 000	100.0	
Eパス	173, 800	13. 7	187, 700	13. 7	
Sパス	142, 400	11. 2	184, 400		
労働許可 計	942, 800	74. 3	965, 200	70. 6	
建設業	293, 300	23. 1	284, 900	20. 8	
製造・サービス業等	439, 900	34. 7	433, 500	31. 7	
家事労働	209, 600	16. 5	246, 800	18. 0	
その他	0 300	0.7	30 7 00	2 2	

2. 台湾

外国人労働者受け入れのための法律は、『就業服務法(第5章)』である。未熟練労働者の受け入れは、「雇用許可制」に近い仕組みがとられており、二国間協定に基づいて行われている。受け入れ業種は、漁船船員、家事労働、重要プロジェクトの建設業、労働部が指定した製造業、一般建設業、介護業務などである。

外国人の雇用主には、家庭介護を除き「労働市場テスト」が義務づけられ、日本のハローワークに相当する「就業服務センター」の求人サイトで、台湾人を対象とした募集を14日以上、3日間は新聞に求人広告を掲載しなければならない。

雇用期間は最長 12 年、介護は 14 年である。受け入れ人数は、業種ごとに従業員数に対する割合で定めている。雇用主には「就業安定費」の納付を義務づけている。この収入は主に失業者への職業訓練や就業情報の提供などに充てられる。雇用主は、許可された業務以外に外国人労働者を従事させてはならない。本人と新旧の雇用主の三者が合意すれば、雇用主を変更でき、同じ業種であれば 3 回まで変更できる。

台湾の社会保障制度は、外国人にも区別なく適用されるので、労働保険や健康保険に加入しなければならない。賃金は、最低賃金の水準でほぼ横並びとなっている。

台湾では、外国人労働者の雇用には人材仲介会社を利用するのが一般的である。人材仲

介会社は、送り出し国の人材仲介会社に候補者の募集を依頼し、そこから雇用主が面接や 実技試験などで選抜する。

しかし、仲介手数料と人材仲介会社が外国人労働者から毎月徴収する「受け入れ管理費 2 」が高額であったことから政府は、受け入れ管理費に基準を設けた。また、人材仲介会社の評価制度を導入し、評価結果は A から C ランクに分けられ、 2 年連続で C ランクとされれば廃業しなければならない。外国人労働者が失踪した場合、雇用主とともに人材仲介会社も処罰の対象となる。

外国人未熟練労働者は2018年で71万人と10年前の1.9倍に増加し(表2)、製造業が61%を占め、次いで介護・家事サービスが36.5%となっている。介護・家事のウエイトが大きいのは、シンガポールと同じ事情によるものと思われる。

表 2	表2 台湾における外国人木熟練労働者の美種別受け入れ状況						
年次	総計	漁船員	製造業	建設業	介護	家事 サービス	
2008	365, 060	4, 865	185, 624	6, 144	165, 898	2, 529	
構成比	100.0	1. 3	50.8	1. 7	45. 4	0. 7	
2017	676, 142	12, 300	408, 571	5, 114	248, 209	1, 948	
構成比	100.0	1. 8	60. 4	0.8	36. 7	0. 3	
2018	706, 850	12, 635	432, 014	4, 104	258,	097	
構成比	100.0	1. 8	61.1	0. 6	36	. 5	
2018/2008	193. 6	259. 7	232. 7	66. 8	153	3. 2	

表2 台湾における外国人未熟練労働者の業種別受け入れ状況

台湾労働部「労働統計」から作成 (単位:人、%)

3. 韓国

韓国は、1991年以降、日本の研修制度に倣った研修生制度を導入したが、劣悪な環境や 人権抑圧、不法就労の増加など、研修生をめぐる様々な問題が顕在化し、1995年頃から研 修生制度の存廃をめぐって議論が起きた。

一方、中国や旧ソ連に大勢の朝鮮族がいた。これを韓国では、「在外同胞」と呼ぶ。この在外同胞を労働力不足に活用するため、飲食業、清掃業、家事業務等で最長3年間就労を認める「就業管理制度」が導入され、外国人労働者の中心となった。

外国人労働者の問題は、韓国社会に大きな議論を呼び、2002年の大統領選挙では、与野党双方が「雇用許可制」を政策の一つに掲げた。それを受けて『外国人労働者雇用法』が制定され、2004年に「雇用許可制」が実施された。これには、国民的議論を経て研修生制度の矛盾を解消し、合法的に未熟練労働者を受け入れる枠組みを創設したことに大きな意義があり、高い国際的評価が与えられている3。雇用許可制には、一般外国人を対象とした「一般雇用許可制」と、在外同胞対象の「特例雇用許可制」がある。

² 人材仲介会社が、外国人労働者から毎月徴収する滞在中の各種手続費用、賃金清算、通訳などのサービスに係る費用のことである。

 $^{^3}$ 2010年には、ILO からアジアの「先導的移住管理システム」と評価され、2011年には国連の「公共行政大賞」を受賞している。

一般雇用許可制の原則の第1は、労働市場補完性である。韓国人の雇用を優先するために「労働市場テスト」が行われる。雇用主は雇用労働部の雇用情報サイトに求人を、原則 14日間求人広告をしなければならない。

第2は、均等待遇である。労働関係法と最低賃金、健康・労災保険は韓国人と同様に適用される。最低賃金は全国一律で決められているが、実際の賃金は最低賃金の水準である。

第3は、定住化防止のための短期ローテーションである。雇用期間は当初3年以内とされていたが、その後、雇用主が申請した場合は、最長で4年10カ月となり、現在では一定の条件を満たした場合は、出国から3カ月後、さらに4年10カ月の雇用が認められ、合計9年8カ月となり、この原則は崩れてきている。

第4は、受け入れプロセスの透明化である。そのため、送り出し16カ国と覚書(MOU)を交わし、覚書には、受け入れ枠、業種、求職者の条件、選抜方法、韓国語や韓国文化等の出国前教育などが盛り込まれ、2年ごとに見直される。送り出し国の公的機関は、韓国語試験の成績、経歴などから求職者名簿を作成し、そこから「韓国産業人力公団」が選抜する。これによって人材仲介業者の排除とともに、外国人労働者の費用負担が軽減されている。

一般雇用許可制では、総量規制と業種別の許可人数制が採られている。年間受け入れ総量は、「外国人労働者政策委員会」が毎年、決定する。受け入れ業種は、農畜・漁業のほか、従業員300人未満の製造業、建設業、サービス業である。企業ごとの許可数は、製造業やサービス業では韓国人労働者数、建設業は年平均工事金額に応じて決められている。

雇用主の変更は、一般雇用許可制では原則として認められないが、雇用主の事情による 場合は、在留期間に3回まで認められる。家族帯同は認められない。

外国人未熟練労働者はこの 10 年間に 9%増え、このうち一般雇用許可による労働者は 1.5 倍に増加している(表 3)。特例雇用許可は 2 割近く減少しているが、それでも半分近くを占めている。

表3 韓国の雇用許可制による外国人未熟練労働者数の変化

項目		200	9 構成比	201	9 構成比	2019/2009
一般	非専門就業 (E-9)	188, 363	37. 7	275, 330	50. 5	146. 2
雇用 許可	船員就業 (E-10)	5, 207	1. 0	17, 283	3. 2	331.9
	小計	193, 570	38. 7	292, 613	53. 7	151. 2
特例 雇用 許可	訪問就業 (H-2)	306, 283	61. 3	252, 058	46. 3	82. 3
	計	499, 853	100.0	544, 671	100.0	109. 0

韓国出入国在留管理庁資料から作成 (単位:人、%)

まとめ

アジア NIEs の外国人未熟練労働者の受け入れ制度を整理したのが表 4 である。そこか ら日本が学ぶべき方策について、その方向性だけをあげると、①未熟練労働者に就労資格 を与えること、②外国人労働者受け入れに関する法律の制定、③人材仲介業者の介入を極 力少なくすること、④「労働市場テスト」の実施、⑤国や地方自治体の受け入れコストの 一部を受益者である雇用主に負担させることである。

外国人労働者の受け入れに伴う様々な課題に対する絶対的な解決策はない。アジア NIEs の受け入れ制度を日本の国情に沿ったものにアレンジしていく必要がある。政府に は、この避けられない課題に対して、正面から議論する姿勢が求められる。なお、本稿で は紙幅の関係で社会統合4政策には言及しなかった。

表4 外国人未熟練労働者の受け入れ制度							
項目	シンガポール	台湾	韓国				
外国人労働者雇用の法律	外国人材雇用法	就業服務法 (第5章外国人)	外国人労働者雇用法				
受け入れ制度	労働許可制	雇用許可制に近い	雇用許可制				
受け入れ対象国	業種別の指定	二国間協定	送り出し国との覚書				
受け入れ総量	雇用上限率	受け入れ枠の設定	総量規制				
受け入れ企業への制限	雇用上限率	雇用上限率	業種別許可人数制				
送り出し機関	人材仲介会社	人材仲介会社 (直接雇用制度あり)	政府系機関				
労働市場テスト	なし	あり	あり				
社会的費用の負担	外国人雇用税	就業安定費	なし				
最長雇用期間	R-2 は 14 年 R-1 は 22~26 年	12年(介護は14年)	9年8ヵ月				
雇用主の変更	不可	同業種であれば3回まで	3 回まで				
家族帯同	不可	不可	不可				

関連資料から筆者作成

【参考文献】

- ・天瀬光二他(2007) 『アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態』労働政策研究・研修 機構
- ・天瀬光二他(2018)『諸外国における外国人材受入制度一非高度人材の位置づけ』労働政策 研究·研修機構
- ・岡本佐智子(2015)「シンガポールの移民政策一外国人の受入れと管理」、『北海道文教大学論 集』第16号
- ・江秀華(2015)「台湾における外国人労働者の受け入れについて-実態および政策調査」、城 西大学『城西現代政策研究』第8巻第1号
- ・孔麗(2019)「外国人労働者政策の転換による秩序ある単純労働者の受入れ」、北海道教育大 学函館校国際地域研究編集委員会『国際地域研究 I』、大学教育出版 ・佐野孝治(2017)「韓国の雇用許可制にみる日本へのインプリケーション」、『日本政策金融公
- 庫論集』第36号
- ・野村敦子(2015)「外国人材の活用に求められる制度の再構築-海外事例にみる外国人政策の 視点」、日本総合研究所『JRI レビュー』Vol. 6、No. 25

^{4 「}社会統合」とは、多様な外国人がその国の社会に溶け込めるようにすることをいう。しか し、日本では一般的に「多文化共生」又は「共生」と言われる。

Ⅲ 地域産業の人手不足要因と外国人労働者についての一考察

札幌大学教授 佐藤 郁夫

はじめに

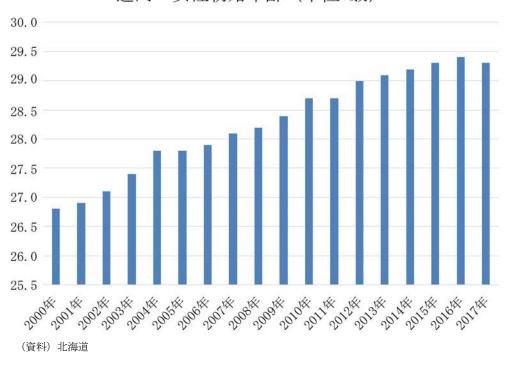
外国人労働者について語るたびに少子・高齢化によって生じる人手不足問題が冒頭に論じられてきた。2019年3月に北海道が発表した「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」においても「北海道は全国を上回るスピードで人口減少が進行し、様々な業種で人手不足が深刻化しており、本道の持続的発展に向けて、新たな在留資格により、一定の専門性や技能を有する外国人材を受け入れていくことは、今後ますます重要になる」と冒頭に記されている。

移民を認めていないわが国においては、少子・高齢化が進展して働き手が不足するようになれば、その不足分を充足させるために外国人労働力への依存度を高めていくのは一見すると自明のようにみられる。しかしながら、少子・高齢化、そしてそれが引き金になっていると巷間言われている人手不足とはどのような問題であるか。さらに、地域の少子・高齢化などの人口動向、過疎化などに問題が集約されて語られているが、その人手不足の実情について産業横断的な分析は意外に少ない。そこで、人手不足の原因を改めて問い直すとともに、外国人労働者と密接な関係を有する産業ごとの構造変化と人手不足への対処方法について考えてみたい。

1. 少子化とは?

少子化の問題を改めてとらえてみると、全国的には子育て支援、出生率の改善などの施策がまず議論されている。ところが女性が生涯に子供を産む数を示す合計出生率は2018年で1.42であり、最低の1.26を記録した2005年と比較すると改善されており、さほど低下していない。ただし、出生数は減っているため、少子化の主因は晩婚化、未婚化など子供を産み育てるカップルの減少が少子化に大きな影響を与えているとみられる。

大きな影響を与えている未婚者の増加についてみてみる。直近の国勢調査 (2015 年) によると、北海道では男性で 30%弱、女性で 20%強の未婚率となっており、生涯未婚率は男性が 24%弱、女性で 17%強となっている。また初婚年齢も年々高まり 2017 年時点で 30 歳前後となっており、平均的な初婚年齢から判断すると、子供を産もうと計画してもその期間は短くなる。 晩婚化に伴う育児負担などを考慮すると子育てを躊躇する気持ちが強くなることは不可避なこととみられる。 これらは非正規社員の増加と給与の伸び悩みが結婚に伴う負担感を強めていることが背景に潜むと考えられる。



道内・女性初婚年齢(単位:歳)

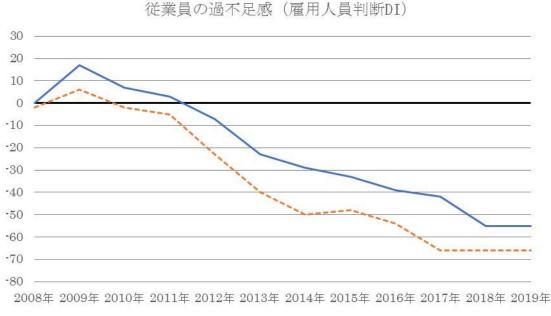
また、地域においては、結婚適齢期の男女が出会う機会も限られているために、生涯未婚が見込まれる若者が多数に上っていることも周知の一致するところである。他にも、三世代同居割合でみると、北海道は2005年6.7%が2015年では3.2%と全国(同様に11.2%が5.6%に低下)と比較して相対的に低い状態であることも子育て環境の悪化要因となっている。同様の観点に立った核家族化が全国よりも進展していることも子育て環境に悪影響を及ぼしているとみられている。さらに、北海道の分析では、全国と比較した育児休業体制の整備の遅れや完全失業率が全国平均よりも高いことなどを複合的な理由として列挙している。なお、完全失業率の高さについては、東京など大都市と比較して北海道の最低賃金が低いことも傍証となる。

また、わが国、とりわけ地域において婚外子、あるいは養子、外国人養子の受入について 許容する文化的風潮が乏しいことも何らかの影響を少子化に与えているとみられる。

2. 高齢化の下での人手不足の実態把握

今一つの問題である高齢化についてみると、本来は寿命の長期化は、望ましいことのはずである。それが逆にネガティブな評価を受けている大きな理由となっているのは医療費など社会保障費用の拡大傾向にある。この問題を解決できる方策の一つとして就業年齢を引き上げること、就業期間の長期化が政府の描く将来像として定着しつつある。この就業パターンの実現を可能にしているのが、多くの産業における人手不足である。ところが、雇用の長期化に先行して外国人雇用(研修生等)が実施されている。

外国人雇用(研修生等)の前提となっている雇用の過不足感を地域別に取り上げた調査は、 サンプル数が相当数に及ぶとともに時系列に検証可能な調査は非常に少ない。とりわけ、農 業、水産業等一次産業と他の二次産業、三次産業を同列で比較検討したものについては、ほとんどない。そのような実情において北海道二十一世紀総合研究所が実施している特別調査は貴重な資料となっている。当該研究所では一次産業に対しての調査はなされていないものの、道内企業が持っている雇用の過不足感については雇用人員判断 DI(「過剰企業の割合」 - 「不足企業の割合」)を用いることである程度、知ることが可能になっている。



----1 \sim 3月特別調査 ----7 \sim 9月特別調査

(資料) ほくよう調査レポート 2019 年 12 月号を筆者加工

同調査によると、リーマンショックの影響直後の不況時は、わずかながら雇用人員に過剰 感がみられた。しかし、2017年以降のDIは同水準に留まり、やや落ち着きはみられるもの の、2010年調査以降、雇用の不足感が年々強まる傾向は続いている。とりわけ、2019年の 調査結果を業種別にみると、非製造業の「建設業」「運輸業」「ホテル・宿泊業」「その他の非 製造業」で雇用の不足感が強いことがわかる。

業種別の過不足感(雇用人員判断 DI)(単位:%) (n=403)

(項 目)	全産業	製造業	食料品	木材・ 木製品	鉄鋼・金 属製品・ 機械	その他の製造業	非製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸業	ホテル・ 旅館業	その他の非製造業
(A) 過 剰	4	6	2	5	6	15	3	2	7	8	0	0	0
(B) 適 正	26	37	40	32	34	40	21	12	27	31	10	7	30
(C) 不 足	70	57	57	63	60	45	76	86	66	61	90	93	70
雇用人員判断DI (A)-(C)	Δ 66	∆ 51	△ 55	∆ 58	∆ 54	∆ 30	△ 72	Δ84	∆ 59	∆ 53	∆ 90	∆ 93	Δ 70
前年同時期 雇用人員判断DI	Δ 66	△ 55	∆ 51	△ 56	△ 65	Δ 42	△ 70	Δ81	△ 52	Δ 60	△ 76	△ 79	Δ 76

(資料) ほくよう調査レポート 2019 年 12 月号を筆者加工

職種別の過不足感(雇用人員判断 DI)(単位:%)

(n = 403)

(項 目)	一般事務	営業販売職	技能職	その他
(A) 過 剰	5	3	2	4
(B) 適 正	78	51	32	61
(C) 不 足	17	47	67	35
雇用人員判断DI(A)-(C)	△ 12	△ 44	△ 65	∆ 31
前年同時期 雇用人員判断DI	Δ 12	△ 45	∆ 65	∆ 33

(資料) ほくよう調査レポート 2019 年 12 月号を筆者加工

調査によって産業の分類が異なることや本論稿では外国人労働者を中心に据えていることから「その他の非製造業」では、医療・介護関連と飲食・サービス業などが想定可能であるため、介護関連業種を取り上げることとしたい。

なお、製造業については、人手不足感は非製造業ほど強くないものの、やはり雇用環境が ひっ迫している業種は多い。その中で、主力産業の一つであることや本道の産業構造と密接 な関係を有するとともに、本論稿では外国人労働者を中心に据えていることから「食料品」 (注:産業分類の中には食品製造業と定義されているものも散見されるが、本論稿では食料 品を食品製造業も含めた広義なものとする)を取り上げて検証を試みる。

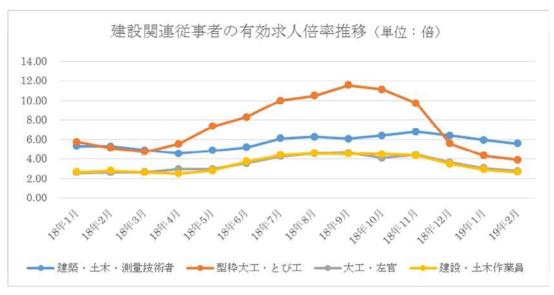
ただし、アンケート方式を採用したデータ結果の読み取りにあたって注意が必要とされる 論点がある。企業側が必ずしも「過剰」や「不足」の質問に対してその意図に対して適切に 回答しているとは限らないことだ。とりわけ、回答結果を時系列で比較検討を試みるときに は注意すべきであろう。つまり、技術的観点や販売実績、利益実績の観点を企業経営上の評 価基準に加えた場合には判断基準(「過剰」や「不足」)が異なってくる傾向がみられること である。例えば、IT 企業にエンジニアとして雇われていながら、あるいは営業職として職を 得ていながら、ともに企業経営にとって期待するほどの収益向上には貢献をしていない場合 については「過剰」な人員に加えられている可能性を否定できないからだ。高度化、複雑化 した現代の企業環境においては、労働力としての雇用数は単純かつ短期的な評価基準には耐 えられずに不合格(過剰人員)として判断されることになりがちだ。黒字リストラクチャリ ング(人員削減)が拡大する経営判断が背景にある。また、企業環境の変化が激しい状況下 では「適正水準の雇用数」は経営者の将来に向けての経営戦略が意思決定を左右するために 「あいまいさ」が影響していることは否定できない。したがって、絶対的な雇用数だけが評 価基準になっているとは限らないために、「過剰」や「不足」への読み取り判断については注 意を要する。「単純労働」のように頭数だけを評価基準にして「過剰」や「不足」を論ずるこ との難しさがここには存在している。産業別でも受注産業と開発・製造産業では、頭数だけ の数値に議論の焦点を統一できないことにも「過剰」や「不足」への判断に困難が伴うとみ られる。したがって、産業別に実態をみることがやはり不可欠になる。

3. 建設業における人手不足要因

まず、雇用不足感が強い「建設業」についてその構造変化をみてみる。北海道の主力である公共事業規模は最大1兆円超から6割程度にまで減少している。それにも関わらず、建設関連従事者の有効求人倍率推移で示されるように建築・土木・測量技術者の有効求人倍率は5倍前後に高止まりしているのが実態である。型枠大工・とび工については、2018年中には12倍前後に達するなど非常な人手不足となっている。東日本大震災の復興需要、オリンピック施設建設需要、高齢化に伴う住み替え需要などが複合的に重なり合うことでこのような深刻な人手不足が生じていると考えられるが、建築・土木・測量技術者、型枠大工・とび工などは、専門知識や経験の蓄積を求められる職種であることから、簡単には雇用者不足を解消できない現状につながっているとみられる。



(資料) 北海道建設新聞提供データに筆者加工



(資料) 北海道建設新聞提供データに筆者加工

とりわけ、建築・土木・測量技術を外国人に任せるためには、安全性の基準を満足させることが前提となる。こうして相応の経験に立脚した質的担保が求められてしまうことになる。したがって、少子化に直面する現状の環境もあって有資格者や豊富な経験を持つ人的資源を維持するには困難なため、人材不足が恒常的なものとなるのは避けられない。

4. 運輸業における人手不足要因

「運輸業」では、産業の相互に関連性は強いもののトラックなど運送業者と宅配業者の二つに分けて議論を進めることが状況の理解を助ける。鉄道や航空などの運送企業の中で最大の雇用を抱えているのがトラック運送であり、全国で約80万人超が従事しておりこの数値に大きな変化はみられていない。

ところがそのトラック業界が「運輸業界」において深刻な人手不足に直面している。その理由として列挙されているのが、①電子商取引増加によって宅配の個数が増えていること、②貨物の小ロット化(過積載の禁止)による積載効率の悪化、③長時間労働に加えて低収入な状況を見直すなど労働環境の改善などが運転手に対する需要の増加に歯止めをかけていないことがある。逆に、再配達の減少など配達手法の見直し等の取り組みが運転手への需要を冷やしている。ところが、需要増加と減少の両方を考慮しても将来的にトラック運転手への需要が増加を続けるとみられている。さらに、過酷な労働条件が若者に嫌われていることから職業としての選択肢に加えられずに新規参入が限られ、高齢化の進展を止められない状況が続いているために人手不足となっている。

トラック運転手の増加要因の一つに挙げられている宅配業者の状況についてみてみる。下図のように、同業界における宅配の取り扱い個数は増え続け、直近では航空便を除くトラック輸送による荷物数は増加を続けて42億個を超えている。つまり、一人当たりの荷物数が増加を続けて、労働の負荷は増している。ヤマト運輸は業界を取り巻くこのような深刻な実態から最大顧客のインターネット販売事業者のアマゾンと当日配送サービスからの撤退を表明している。また、顧客との値上げ表明などや再配達を一部、取り止めるなど人手不足対応を次々と打ち出している。



宅配便取扱個数の推移 単位:百万個

(資料) 国土交通省

ところが、トラック業界は外国人の就業を認める特定業種には含まれていない。その理由 としては、安全性を考慮に入れた免許取得の問題があると言われている。さらに大型車種に ついては、通常の運転免許以上の能力が求められることなどや経験を積み重ねた人材につい ては転職の懸念が生じるなどの理由があるために外国人材確保にさほど積極的になっていな いようだ。

5. ホテル・宿泊業における人手不足要因

ホテル・宿泊業における人手不足は、訪日外国人来道数の急増が大きな要因の一つとなっている。2010年度からの比較では途中に東日本大震災が起こり外国人の訪日が急減したにも関わらず、ビザ取得方法の緩和などから増加傾向にあるために2018年度時点までには420%もの増加となっている。それ以前には20万人程度で推移していた。したがって、バブル経済崩壊とそれを受けた北海道拓殖銀行破たんが影響して個人所得の伸び悩みが始まった1997年度と比較すると26倍弱の伸びとなっている。このような状況が生じたのは2013年以降、ビザ取得を緩和したことが大きく影響したとみられる。



(資料) 北海道

ただし、受入を担う宿泊施設の整備については、短期間で対応できないため、人手不足が深刻になってきた。とりわけ、宿泊施設の整備にとどまらず、語学力に優れ、外国人と自由にコミュニケーション可能で長期に雇用可能な人材が不足しているため、人手不足が深刻化している。地域によっては施設を整備する経営者を中心に必要なコミュニケーション能力に偏りがみられるため、深刻さは著しく増している。

また、今一つの人手が不足している要因は、宿泊業の離職率の高さが理由として考えられる。厚生労働省の産業分類では、「宿泊業、飲食サービス業」と表記されているため、宿泊業のみの数値ではないものの、2018年雇用動向調査では全産業において最も高い26.9%の離職率となっていることも人手不足に拍車をかけている。

6. その他非製造業における人手不足要因

その他非製造業における人手不足が最も深刻であるとともに本論稿のテーマと密接に関係しているのは、介護職員の雇用実態である。現状においても、施設介護では、介護職員が不足しているために待機者があっても要介護者が入所できなくなるなど問題の深刻化はすでに顕在化している。さらに、2025年問題、つまり団塊の世代が2025年には約2,200万人を超えると予想されており、国民の4人に1人が75歳以上の後期高齢者となり、介護職員の不足、社会保障費の増大がより深刻化することが確実視されているため、その対策などが課題となっている。

ところが、2018年度介護労働実態調査でも明確になったように、介護職員の離職率は 15.4%であり、人手不足は現状においてもすでに深刻だ。さらに介護保険サービス事業所を 運営する上での最大の問題点は「良質な人材の確保が難しい」であり、続いて「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」と答えており、2025年問題以前 にすでに顕在化した問題への対応に迫られている。

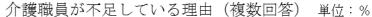
介護職員の不足感の推移 単位:%

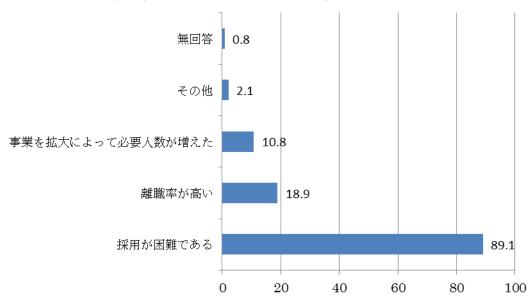


介護職員の離職率の推移 単位:%

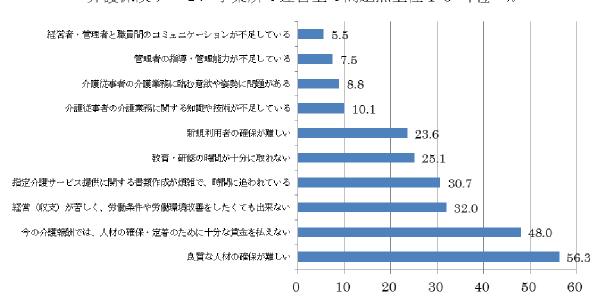


(資料)「介護労働の現状について 平成30年度 介護労働実態調査の結果と特徴」 公益財団法人 介護労働安定センター を筆者加工





介護保険サービス事業所の運営上の問題点上位10 単位:%



(資料)「介護労働の現状について 平成 30 年度 介護労働実態調査の結果と特徴」 公益財団法人 介護労働安定センター を筆者加工

7. 食料品製造業界における構造変化

農業、水産業は本道の産業構造と密接な関係を持つ、製造業のなかで「食料品」は非製造業と比較してさほど人手不足が深刻ではない。この要因について検証してみたい。

食料品で少子・高齢化などの人口動態と深く関わっているのは、弁当や総菜など中食だ。その中食需要の拡大は単身世帯の増加が一つの要因となっている。少子・高齢化、核家族化傾向を反映して、下図のように年を追うごとに北海道の世帯数は増えている。データを詳細にみると、増えているのは市部が中心であって町村部は市部への人口流出などを受けて減少傾向をたどっている。しかも、働き手の減少が中心であるために町村部の高齢化は着実に進んでおり、2019年1月1日時点では、65歳以上の人口割合については35%を超え、世帯当たり人口は2人程度である。したがって、町村部であっても1世帯の居住人口は少なく、食品需要は少量になることから無駄が少なくて食べきりやすい、総菜需要が拡大しているとみられる。



北海道の世帯数の推移 (単位:戸)

注)各年1月1日時点(資料)北海道

少量の総菜が店頭に並ぶコンビニエンスストアの立地が道内地域で続いている理由が、この世帯需要の減少に存在するとみられる。さらに、市部においては、世帯当たり人口が約 1.9 人と核家族の構成水準である 2 人を下回っていることから、同様の理由で総菜需要が拡大しているとみられる。

さらに、共稼ぎ世帯の増加が中食市場の拡大理由となっているとみられる。前述したよう に未婚比率の高まり、晩婚化の進展、高い離婚率などから調理時間が短縮できて手軽、かつ 無駄の少ない食事方法としての中食需要が拡大傾向にあるとみられる。なお、北海道家計調 査で 1 世帯当たり年間の品目別支出金額で調理食品の伸びをみると、2008年と比較した 2018年の伸びは約 23%(同全国約 25%)となっている。その内訳では、冷凍調理食品の同期間における伸びは約 69%(同全国約 64%)であり、調理時間の短縮化が重要視されていることが明白となっている。同様に、同期間におけるおにぎり・その他の伸びで約 31%(全国約 22%)、調理パンでは約 94%もの高い伸び(同全国約 47%)となっており、調理の簡便化ニーズが高まっていることがわかる。

なお、本道の「食料品」製造業では塩蔵や冷蔵が大きなウェイトを占めているが、家庭向け総菜需要の拡大でコンビニエンスストアやスーパー向け業務用食材の加工内容が変わってきている状況を指摘する向きもある。

これらの要因が重なって食品業界での雇用者の不足につながっている。一方では、需要が拡大している分野が存在していることが非製造業に比肩するような深刻さがデータに示されていないとみられる。ただし、コンビニエンスストアなどの小売店業務のアウトソーシング先として生産地に負担をシフトさせている側面もある。このため、外国人労働者が増加している実態が指摘可能であることから、人手不足対策としての評価は総菜需要の増加、労働者の雇用吸収能力の高さなどでは単純に判断できない。事実、外国人労働者の就業割合は食品業界でも高水準になっている。

まとめ

これまで業種別に人手不足の実態をみてきた。確かに、少子・高齢化が背景となって深刻な人手不足が生じて外国人労働者(研修生等)を必要としている業種は多いようである。しかしながら、それぞれの業種に固有の人手不足要因が埋め込まれていることもみえてきた。建設業であれば、建築・土木・測量技術者、型枠大工・とび工などは、相当の知識と経験が必要とされる。トラック業についても安全性を考慮して免許など相応の資格が求められることから障壁が高くなる。同様の視点からは、重機を取り扱うことになる建設関連も外国人の職場としては障壁が高い。介護業種も介護福祉士等の資格は日本人でも簡単に取得できるような資格ではない。とりわけ、感情事業ともいわれている介護事業では経験が重視されるために極めてデリケートな側面が残る。

また、機械化への単純な置き換えだけでは解決不能な側面も存在している。大型クレーンの自動化など機械化が進展している運輸業界では、離れて操作するケースが多いため、同僚との円滑なコミュニケーションの問題を払拭できないでいるために外国人雇用に消極的であると言われる。また、旅館・ホテルなど宿泊施設などは、機械やロボットに置き換え可能な印象を持ちやすい。ところが、先行して試行した長崎県の某ホテルではロボットが宿泊客の行動に過剰反応を起こしてしまった失敗事例があったため、ロボットが解雇されたことが報道されている。現在の技術水準では単純な機械化やロボットへの置き換えだけでは宿泊客の多様なニーズや行動パターンに対応できないケースも生じることが判明したからだ。

食品加工については、調理パン、おにぎりなど需要が増加していることに加えて、食には保守的側面が根強いために、安心感につながる伝統的製造方法が見込まれる分野では機械化対応が可能と考えられる。機械化対応による収益性の維持向上が期待できるからだ。逆の視点に立つと、機械を導入しても収益改善が期待できなければ機械化する経営判断には至らない。とりわけ、中小企業であれば、なお更、その判断は難しくなる。また、そもそも機械化

が難しい、統一されていない原材料を取り扱っている場合すら多い。したがって、多様な食材、とりわけ高齢化や世帯人員の減少などを受けた少量のパッキングなどは機械化が難しく、 外国人労働者に頼る事業者も多くなるとみられる。

介護事業についても嗜好や行動に個人差が大きいため、ロボット等の受入を許容するか否 かは慎重に検討しなければならなくなる。

さらに、全業種に共通していて、最も議論を重ねなければならないのは、これまで列挙してきた業種のほとんどが3K(きつい、きけん、きたない)としてみられていることや、賃金上昇がさほど期待できないことである。そのため、日本人の若者が就職を希望する職場として選択されていないことである。最近では、最も安定した職場として長くみられてきた公務員、エリートの職場であった銀行員ですら、多様な働き方を求めている若者の就職希望先の選択から外されるようになっている。このことからも明白なように、若者から低賃金で3Kとみなされた職場は忌避されがちだ。

また、少子・高齢化が進展する環境においては、増加する需要に対応できない業種すら出現している。公務員、介護職員・子育て支援等の福祉関係、防災関係などの職員の需要は増加傾向にあるにも関わらず、十分な職員確保には困難を感じつつあるようだ。具体的には、2018年の全国地方公務員受験者は前年度より5.7%減少している。しかも、減少は7年連続だ。残業や休日出勤で人手不足に対応すれば、かえって職場自体の魅力は低下することになる。公務員ですら雇用確保の面では構造的な問題を内包してしまったと思われる。

したがって、職場そのものを根本から見直す方法の検討すら必要になっている。中でも、外国人雇用を拡大して、かつ外国人労働者の戦力化、つまり定着を図るためには、日本で働くことの魅力を増すことから始めなくてはならない。彼ら、彼女たちが「単純労働」に従事することになった大きな理由は資格取得等に伴う難しさ。換言すると、語学力に集約されるコミュニケーション能力である。この問題を地域の独自努力で解決するには、職業訓練と同等の位置に語学能力を向上させる場の創設が有効と思われる。ただし、地域単独で実行するのは、予算、人材確保等の面からも難しいことは明白である。語学能力向上の場を自治体独自に創設している試みも出現しているものの、これでは日本で働くことの魅力を増すことにはならない。

地域活性化のための一貫システムとしての職業訓練、語学研修が必要になっている。海外では、移民のためにコミュニティ・カレッジを用意して職業訓練、語学研修を実施している国がある。一般の私立大学よりもはるかに割安で勉学可能であるとともに、一般大学との単位互換制度も設けられている。また、就職の際もコミュニティ・カレッジ卒業生は給料面からの優遇措置がみられる。意欲と向上心がある若者を社会で吸収して受け入れるためには、それに相応しいシステムが必要になる。

個人の判断により生活を営み、労働する場所が選択される。したがって、環境が整っていない社会では、困難を伴う子育てを希望する親がいなくなり、少子化が生じる。また、給料、障害補償などの労働者のための福祉政策が乏しいような職場は避けるようになって人手不足は不可避になる。これが日本社会の現状とみられる。同様に能力向上の機会やセイフティネットが存在しない社会では外国人労働者が逃避、あるいは忌避しても、それを非難することはできないし防ぐこともできない。したがって、外国人を含めた誰にも優しい職場や生活環

境の整備、職業能力向上、セイフティネットが存在するシステム作りをする地域を国が財政 的、人材的に支援することが急務となっているとみられる。

【参考文献】

- · 日本経済新聞 2020 年 1 月 13 日
- ・「介護労働の現状について 平成 30 年度 介護労働実態調査の結果と特徴」 公益財団法人介護労働センター
- •「平成 30 年度 介護労働実態調査」厚生労働省
- ・「宅配・郵便業界における人手不足について」ファイナンス 2018 Oct.
- ・「市場環境」2019/3 ヤマトホールディングス株式会社
- ・「調査ニュース 2019 8・9合併号」No.414 北海道銀行
- ・「ほくよう調査レポート」No.281 北洋銀行

IV 資料集

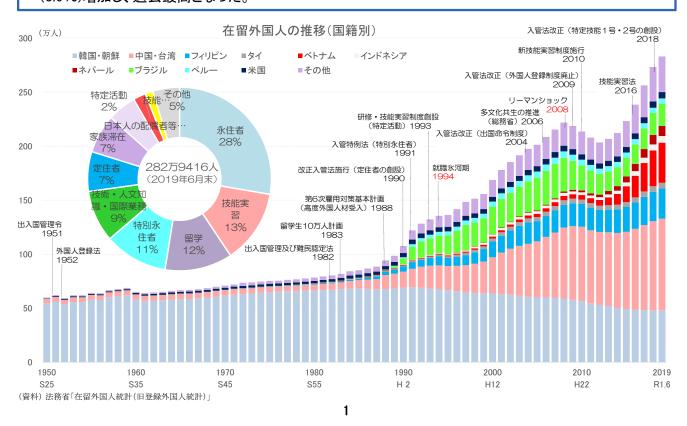


【資料集】01 在留外国人の現状

	€】UI 仕留外国人の現状
シート	タイトルと内容
1	日本における在留外国人の概況一国別推移
2	日本における在留外国人の概況(就労の制限)
3	都道府県別にみた在留外国人の動向-2014・2019 比較
4	在留外国人の多い市区町村-増加率・割合上位 20 市町村
5	北海道における在留外国人(国籍・地域)一人数推移
6	北海道における在留外国人(在留資格)-人数推移
7	全国の在留外国人(国籍・地域)一人数推移
8	全国の在留外国人(在留資格)一人数推移
9	北海道の訪日外国人観光客-来道者数の推移
10	(参考)全国の訪日外客の推移
11	北海道の外国人労働者(概況)一産業別&在留資格別外国人雇用状況
12	(参考) 全国の外国人雇用状況一産業別&在留資格別労働者数
13	北海道の外国人労働者(国籍)一北海道&全国労働者数推移
14	北海道の外国人労働者(在留資格)-北海道&全国労働者数推移
15	北海道の外国人労働者(産業別)ー北海道&全国労働者数推移
16	北海道の外国人労働者(地域別)-振興局別・産業別労働者数 2019. 10
17 • 18	(参考) 都道府県別にみた外国人労働者一産業別 2019.10、2013.10 比較
19	北海道の外国人技能実習生(国籍別、産業別)一技能実習生の推移
20	北海道の外国人技能実習生(地域別)-振興局別産業別 2015・2018 比較
21	市町村における在留外国人-道内市町村別外国人割合 2014.6、2019.6 比較
22~24	市町村における在留外国人一道内市町村別外国人数
25	市町村における在留外国人-札幌市の国籍別推移
26	市町村における在留外国人-倶知安町・浦河町の国籍別推移
27	市町村における在留外国人一占冠村・東川町の国籍別推移
28	市町村における在留外国人一名寄市・根室市の国籍別推移
29	年齢別にみた在留外国人-北海道&全国比較 2018
30	外国人児童生徒等の推移一日本の学校に在籍する外国人児童生徒数の推移
31	外国人留学生の動向一出身国別留学生の推移
32	外国人留学生の動向一大学・大学院を卒業・修了した留学生の動向
33	日本への帰化の状況-帰化許可者の推移
34	外国人の非正規滞在の状況-不法在留者の推移



○ 2019年6月末現在における、わが国の中長期在留者数は251万1567人、特別永住者数は31万7849人で、これらを合わせた在留外国人数は282万9416人となり、前年末(273万1093人)に比べ、9万8323人(3.6%)増加し、過去最高となった。



日本における外国人の在留資格(就労の制限)



就労が認	められる在留資格(活動制限がある)
在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授
芸術	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職	ポイント(学歴・経歴・年収等)制の高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律·会計業務	弁護士,公認会計士 等
医療	医師, 歯科医師, 看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技能·人文知識 ·国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企 業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
興業	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野※の業務に従事する外国人
技能実習	技能実習生

就労が認められるない在留資格※					
在留資格	該当例				
文化活動	日本文化の研究者等				
短期滞在	観光客, 会議参加者等				
留学	大学、短期大学、高等専門学校、高校等の学生				
研修	研修生				
家族滞在	在留外国人(就労資格)が扶養する配偶者・子				
※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲で就労が認められる。					

就労の可否は指定される活動によるもの						
留資格	該当例					

ワーキング・ホリデー、EPAに基づく看護師等

第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等

居住資格(在留活動の制限なし)					
在留資格	該当例				
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者				
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子、特別養子				
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び本邦で 出生し引き続き在留している子				

※ 介護、ビルクリーニング、素形材産業、機械製造業、電気・電子情報関係産業、 建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外 食産業 (平成30年12月25日閣議決定)

特定活動



(光体. 1)

- 2019年(6月末)と2014年(6月末)を比較すると、在留外国人は36%増加しており、全ての都道府県で 増加がみられる。
- 増加数では、3大都市圏が多くなっているが、増加率では、北海道、東北、九州等が大きい。
- 人口総数に占める外国人割合も、3大都市圏が高く、平均では1.6%から2.2%に増加した。

	2014年6月		004	0/50 🗆					00	44500		00	10/50 🗆			単位:人)
				9年6月		増加数	増加率			14年6月 外国人			19年6月		増加数	増加率
	人 口 (総数)	外国人人口 (A) 割合	人 口 (総数)	外国人。 (B)	割合	(B-A)	(B/A-1)		人 口 (総数)	が国人 (A)	割合	人 口 (総数)	外国人 (B)	割合	(B-A)	(B/A-1)
北海道	5,464,223	23.144 0.4%	5,342,319		0.7%	14.762	64%	滋賀県	1,422,330	24,375	1.7%	1,452,521	32.441	2.2%	8.066	33.1%
九海坦 青森県	1,368,005	4,042 0.3%	1,298,785	6,076	0.7%	2,034	50%	京都府		51,863	2.0%		62,603	2.4%	10.740	20.7%
月林宗 岩手県	1,311,514	5.524 0.4%	1,298,783	7.591	0.6%	2,034	37%	大阪府	2,586,430 8.882,187	203.673	2.0%	2,617,671 9.096.182	247.184	2.4%	43.511	21.4%
宮城県	2,329,955	15,446 0.7%	2,325,506	22,408	1.0%	6,962		兵庫県	5,656,294	95,916	1.7%	5,683,340	112.722	2.0%	16.806	17.5%
秋田県	1.070.231	3.693 0.3%	1.004.453			537	15%	奈良県	1,403,211	11,018	0.8%	1,375,936	13,155	1.0%	2.137	19.4%
山形県	1,151,399	6,111 0.5%	1,103,001	7.618	0.7%	1.507	25%	和歌山県	1,403,211	5,895	0.6%	971,466	6.868	0.7%	973	16.5%
福島県	1,976,473	9,879 0.5%	1,915,939	- '		5.007	51%	鳥取県	587,126	3,852	0.0%	570,791	4,739	0.7%	887	23.0%
^{抽齿乐} 茨城県	2,995,514	51,450 1.7%	3,004,170	67,986	2.3%	16,536		島根県	711,751	5,687	0.7%	695,775	9,649	1.4%	3.962	69.7%
栃木県	2,993,314	31,562 1.6%	2.018.912		2.1%	11,229		岡山県	1.945.140	20.598	1.1%	1.940.904	29,182	1.5%	8.584	41.7%
彻不乐 群馬県	2.022.122	43,028 2.1%	2.041.370	60,168		17,140		広島県	2.877.766	39.243	1.4%	2.893.051	54.419	1.9%	15.176	38.7%
埼玉県	7,294,682	126.066 1.7%	7,566,331	189,043	2.5%	62,977	50%	山口県	1,443,205	13,237	0.9%	1,400,504	17,425	1.2%	4.188	31.6%
千葉県	6.252.426	110.923 1.8%	6.473.778	162,588	2.5%	51.665		徳島県	782.415	4.961	0.6%	756,751	6.232	0.8%	1,271	25.6%
東京都	13.225.751	418.124 3.2%	14.322.178	581,446	4.1%	163.322	39%	香川県	1.010.356	8,689	0.0%	1.000.721	13.385	1.3%	4.696	54.0%
神奈川県	9.108.190	168,189 1.8%	9,417,550	228,029	2.4%	59,840		愛媛県	1,436,850	8,984	0.6%	1,394,220	12,459	0.9%	3,475	38.7%
新潟県	2.355.156	13.249 0.6%	2.276.984		0.8%	4.426		高知県	754.306	3,379	0.4%	722,226	4.746	0.7%	1.367	40.5%
富山県	1.092.049	13.357 1.2%	1.082.655	19,362	1.8%	6.005		福岡県	5.119.722	56,181	1.1%	5,210,434	79,129	1.5%	22.948	40.8%
石川県	1,163,684	10.735 0.9%	1,161,972	16,002	1.4%	5,289		佐賀県	852.320	4,280	0.5%	835,513	6.732	0.8%	2.452	57.3%
福井県	808,572	11.506 1.4%	801.645	15,142	1.9%	3,636		長崎県	1.424.986	8,136	0.6%	1.375,880	10.489	0.8%	2,353	28.9%
山梨県	862,194	13.902 1.6%	849,276	16,507	1.9%	2.605		能本県	1.826.015	9,739	0.5%	1,796,671	16,592	0.9%	6.853	70.4%
長野県	2,162,505	31,620 1.5%	2,139,736	37,845	1.8%	6,225	20%	大分県	1,197,955	9,800	0.8%	1,173,597	13,379	1.1%	3,579	36.5%
岐阜県	2.099.505	44.803 2.1%	2.101.720	57,606	2.7%	12.803		宮崎県	1.142.521	4.208	0.4%	1,110,917	7.162	0.6%	2.954	70.2%
静岡県	3.807.355	75.435 2.0%	3.823.191	96.654	2.5%	21,219	28%	鹿児島県	1,702,882	6.453	0.4%	1,654,890	11.453	0.7%	5.000	77.5%
	7.487.861	- 1	7.838.164			- '			1,448,825		0.7%	1,495,538	19.360	1.3%	9.007	87.0%
	1.870.134	42.558 2.3%	1.878.891			11.696			128.521.237		1.6%	130,272,979		2.2%	742.813	35.6%
愛知県	7,487,861	198,919 2.7%	7,838,164	272,855 54,254	3.5% 2.9%	73,936	37%	沖縄県全国合計	1,448,825	10,353	0.7%	1,495,538	19,360	1.3%	9,007	87.

(資料) 法務省「在留外国人統計」、総務省「住民基本台帳」

註:「人口(総数)」は、日本人住民(住民基本台帳)と外国人人口(在留外国人統計)の合計

:

在留外国人の多い市区町村



- 外国人の増加率の高い市町村(外国人が300人以上)をみると、北海道や九州の比較的小規模な市町村が多い。
- 外国人割合の高い市区町村では、特定の国籍(韓国・朝鮮、ブラジル、クルドなど)の人々が集住しているところも見られる。

◇外国人の増加率の大きい市町村(外国人が300人以上)

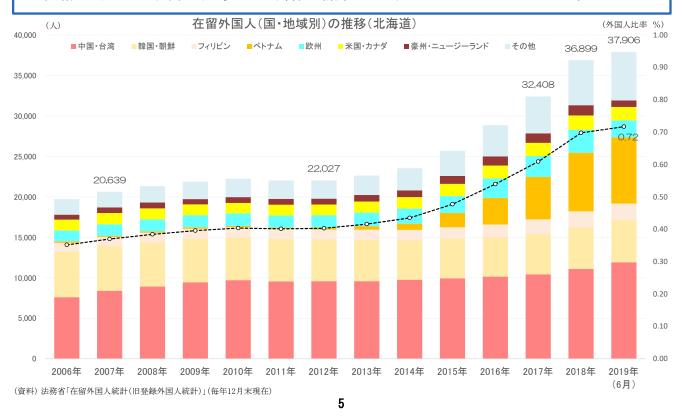
◇人口に占める外国人割合が高い市区町村

(単位:人)

											(
順 位	都道府県	市区町村	外国人 2014年(B)	外国人 2019年(A)	増減率 (A/B-1)	順 位	都道府県	市区町村	人口総数 2019年(B)	外国人 2019年(A)	増減率 (A/B)
- 1	北海道	占冠村	59	371	529%	1	北海道	占冠村	1,486	371	25.0%
2	北海道	東川町	62	372	500%	2	大阪府	大阪市生野区	127,800	28,192	22.1%
3	沖縄県	糸満市	206	863	319%	3	奈良県	川上村	4,887	1,065	21.8%
4	鹿児島県	曽於市	122	408	234%	4	群馬県	大泉町	42,237	8,075	19.1%
5	宮城県	大和町	127	412	224%	5	群馬県	南牧村	3,470	517	14.9%
6	鹿児島県	日置市	99	321	224%	6	大阪府	大阪市浪速区	67,867	9,268	13.7%
7	北海道	石狩市	136	436	221%	7	東京都	新宿区	346,878	43,784	12.6%
8	鹿児島県	さつま町	133	401	202%	8	愛知県	名古屋市中区	87,494	10,656	12.2%
9	神奈川県	箱根町	186	558	200%	9	神奈川県	横浜市中区	152,141	17,477	11.5%
10	熊本県	長洲町	167	494	196%	10	東京都	豊島区	289,601	30,316	10.5%
-11	熊本県	菊池市	219	640	192%	11	兵庫県	神戸市中央区	136,967	13,426	9.8%
12	兵庫県	加東市	510	1,454	185%	12	岐阜県	美濃加茂市	57,505	5,464	9.5%
13	鹿児島県	姶良市	139	388	179%	13	埼玉県	蕨市	75,724	7,162	9.5%
14	新潟県	五泉市	148	380	157%	14	東京都	荒川区	216,470	19,635	9.1%
15	熊本県	宇城市	228	578	154%	15	大阪府	大阪市西成区	107,571	9,690	9.0%
16	山梨県	富士河口湖町	184	466	153%	16	大阪府	大阪市東成区	83,531	7,442	8.9%
17	福島県	南相馬市	188	469	149%	17	大阪府	大阪市中央区	100,401	8,945	8.9%
18	大分県	中津市	601	1,487	147%	18	東京都	港区	259,013	21,644	8.4%
19	福岡県	宮若市	191	469	146%	19	北海道	留寿都村	1,956	161	8.2%
20	北海道	倶知安町	404	979	142%	20	茨城県	常総市	63,892	5,239	8.2%



- 北海道に在留する外国人は、2012年末の2万2千人から、2019年6月末には3万7906人へと増加し、道内人口に占める割合は0.7%となった。
- 国籍・地域別では、中国・台湾が30%、韓国・朝鮮が14%、ベトナムが20%となっている。



北海道における在留外国人(在留資格)

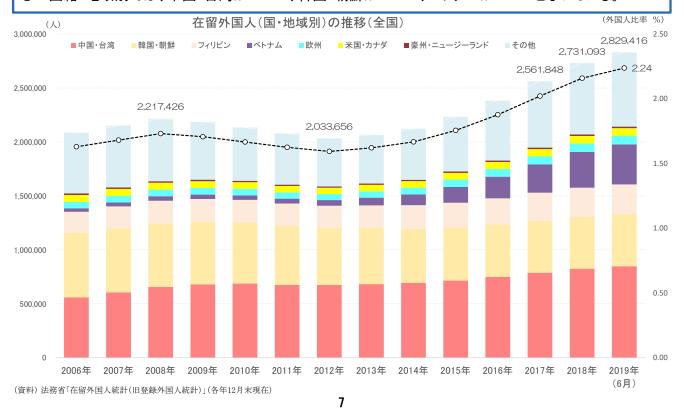


○ 在留資格別にみると、「永住者(特別永住者を含む)」、「定住者」及び「日本人の配偶者等」の合計は 概ね1万人で推移しており、近年は一般永住者が増加傾向にある。 「技能実習」は2015年頃から急増しており、2019年6月では在留外国人の31.7%を占めている。



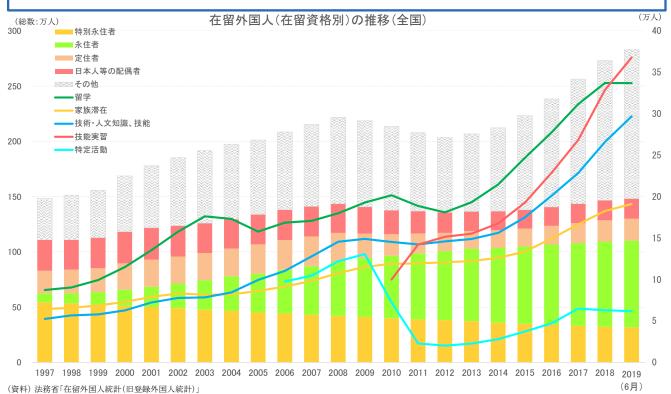


- 全国の在留外国人は、2012年末の約203万人から、2019年6月末には約283万人へと増加し、日本の 総人口に占める割合は約2.24%となった。
- 国籍・地域別では、中国・台湾が27.8%、韓国・朝鮮が16.0%、ベトナムが13.1%となっている。



全国の在留外国人(在留資格)



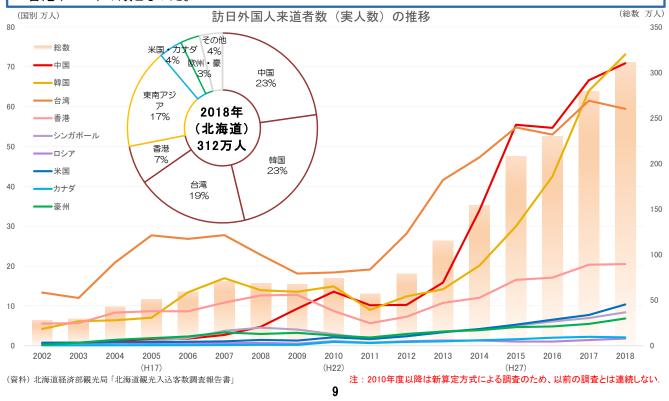


8



○ 訪日外国人来道者数は、国際定期便の新規就航や増便、査証要件の緩和、免税制度の拡充、円安 基調の継続などにより近年急増しており、平成30年度は過去最多の311万5千人となった。 国別にみると、アジア圏が86%を占め、韓国が最大の23.5%、次いで、中国(22.8%)、台湾(19.1%)

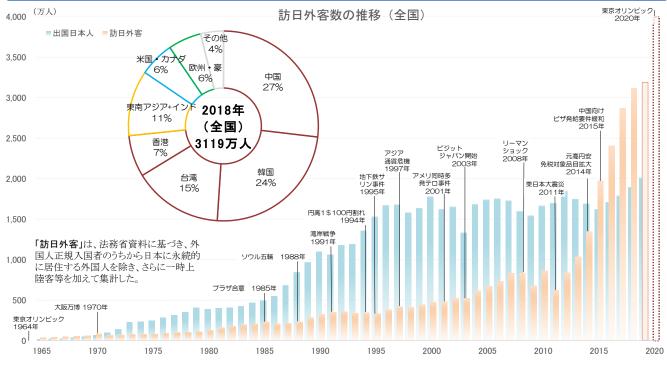
国別にみると、アジア圏が86%を占め、韓国が最大の23.5%、次いで、中国(22.8%)、台湾(19.1%)、 香港(6.6%)の順となった。



(参考) 全国の訪日外客の推移



〇 観光立国の実現に向けた政府の取組等により、日本に観光等で訪れる外国人旅行者数は大幅な増加傾向が続いており、2018年には約3,119万人となった(2019年の暫定値は3,188万人)。 地域別では、東アジアが2,200万人、東南アジアが330万人を超えるなど、特にアジアからの訪日外国人旅行者が多数を占めている。(2019年8月以降は、韓国客が半減する状況が続いている。)



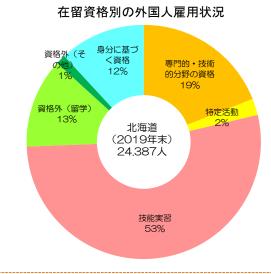
(資料) 日本政府観光局(JNTO)「日本の観光統計データ」

※ 2019年は暫定値



○ 2019(令和元)年10月末時点の北海道における外国人労働者数は24,387人(前年同比16%増)となっており、産業別にみると、「製造業」が28.7%を占め、次いで「農林漁業」14.4%、「卸売業・小売業」10.1%となっている。在留資格別では、「技能実習」が約1万3千人と過半を占めている。





(参考)

外国人雇用状況の届出制度は、労働施策の総合的な推進並 びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 に基づき、すべての事業主対して、外国人労働者の雇入れ・離 職時に、氏名、在留資格、期間などを確認し、厚生労働大臣(ハ ローワーク)へ届け出ることを義務付けている。

届出対象となるのは、事業主に雇用される外国人労働者(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く。)である。

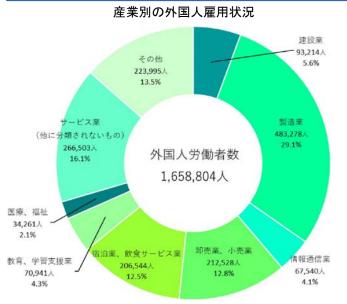
11

(参考) 全国の外国人雇用状況

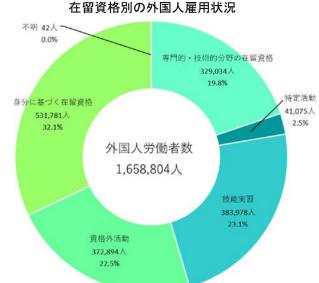


- 2019(令和元)年10月末の外国人労働者数は約166万人で、前年から19万5千人の増加となった。
- 産業別にみると、「製造業」が29.1%を占め一番多く、次いで「サービス業」16.1%、「卸売業、小売業」 12.8%、「宿泊業、飲食サービス」が12.5%となっている。
- 〇 在留資格別の割合をみると、「身分に基づく在留資格」が32.1%を占め、次いで「技能実習」23.3%、 留学を含む「資格外活動」が22.5%、「専門的・技術分野の在留資格」19.8%となっている。

「技能実習」は、前年同期比で24.5%の増加、「専門的・技術分野の在留資格(「特定技能」の外国人 労働者520人を含む)」も18.9%の増加となった。



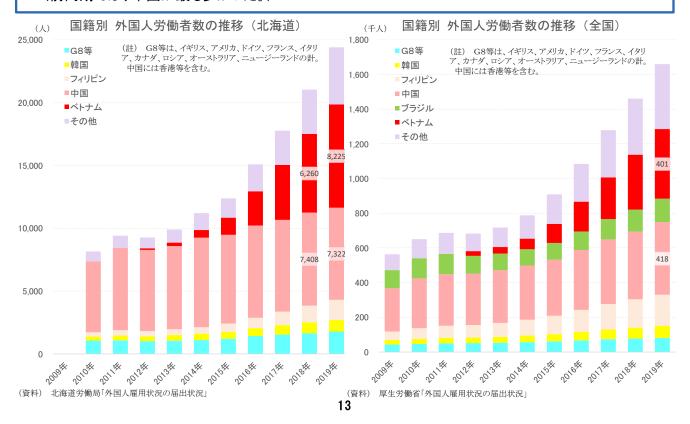
(出典) 厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(令和元年10月末現在)



註:「身分に基づく在留資格」は、「永住者」、「日本人の配偶等」、 「永住者の配偶等」及び「定住者」である。



○ 2019年10月末時点の北海道における外国人労働者数を国籍別でみると、ベトナムが最も多く8,225人 (全体の33.7%)で、次いで中国7,322人(同30%)、フィリピン1,606 人(同6.6%)の順となっている。 (前同期では、中国が最も多かった。)



北海道の外国人労働者(在留資格)

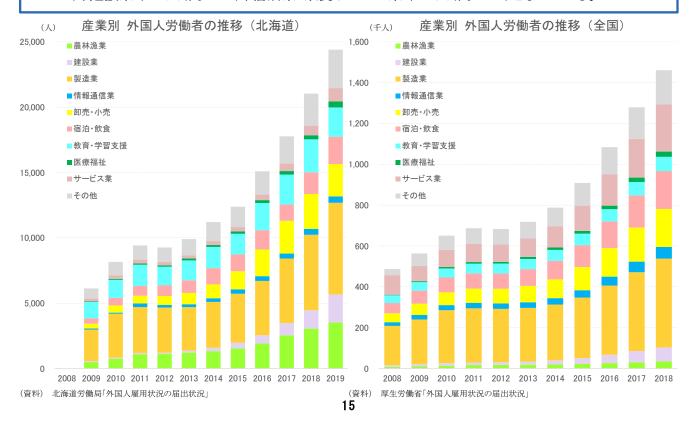


○ 在留資格別にみると、2019年10月末では、「技能実習」が12,946人(全体の53.1%)で最も多く、次いで、「専門的・技術的分野の在留資格」が4,637人(同19.0%)、留学生など「資格外活動」が3,355人(同13.8%)となっている。なお、「専門的・技術的分野」のうち「特定技能」はが35人となっている。





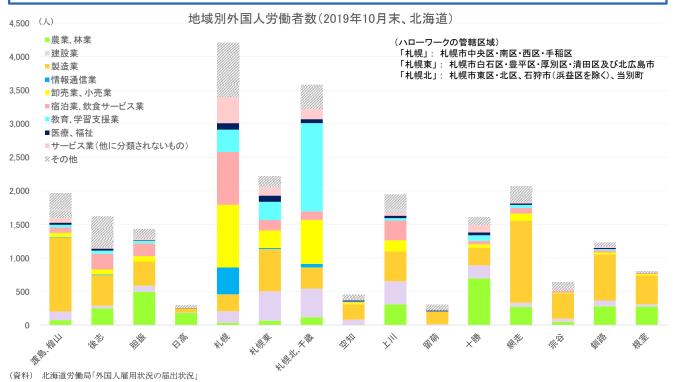
〇 産業別にみるとでは、2019年10月末では、「製造業」が7,009人(全体の28.7%)と最も多く、次いで「農林漁業」3,510人(同14.4%)、「卸売業・小売業」2,469人(同10.1%)、「教育、学習支援」2,237人(同9.2%)、建設業2,155人(同8.8%)、宿泊業・飲食サービス業2,097人(同8.6%)となっている。



北海道の外国人労働者(地域別)

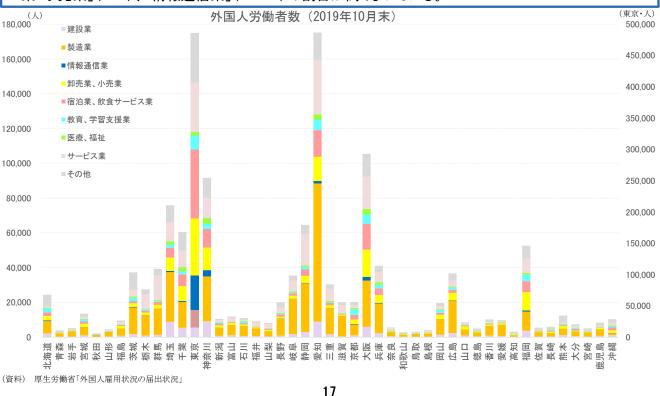


- 北海道内の地域別にみるとでは、2019年10月末で、石狩地域が41.1%を占めている。
- 5年前(2014年10月)と比較すると、北海道全体では2.2倍の増加となっており、この伸び率を上回るのは、釧路(3.3倍)、十勝(2.9倍)、後志(2.8倍)、上川(2.7倍)、胆振(2.4倍)、日高(2.3倍)となっており、石狩は2.0倍の増加。





- 都府県別にみると、2019年では東京が485,345人(30.0%)と最も多く、次いで、愛知175,119人(10.4%)、大阪105,379人(6.2%)の順となっている。
- ほとんどの地域で「製造業」の割合が高いが、東京では「宿泊業、飲食サービス業」(23.1%)、「卸売業・小売業」(19.4)、「情報通信業」(11.4%)の割合が高くなっている。

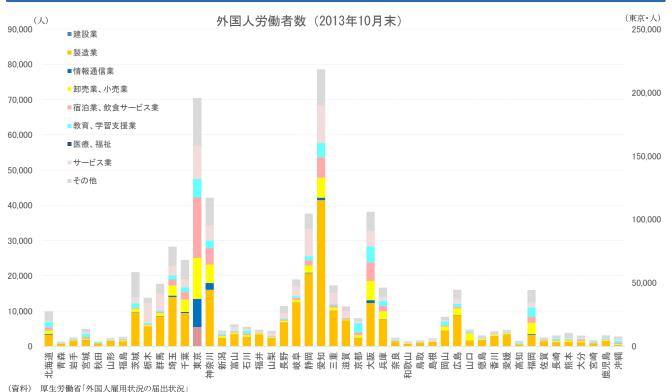


(参考) 都道府県別にみた外国人労働者



○ 2013年との比較では、沖縄(6.1倍)、鹿児島(4.6倍)、福岡(4.5倍)、熊本(4.1倍)、北海道(4倍)で増加が顕著となっている。

また、大都市圏でも、東京(3.5倍)、大阪(3.6倍)など3倍を超える増加率となっている。





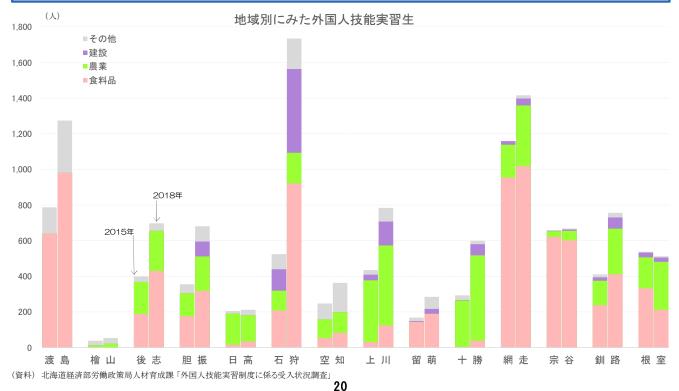
- 技能実習生の受入数は、2015年度以降に顕著に増加しており、2019年は12,946人となった。
- 国別にみると、2014年頃までは中国が大宗を占めていたが、近年、ベトナムが急増しており、2019年では7,178人と技能実習生全体の55%を占めている。
- 業種別では、食料品製造業が53%で、次いで、農業が28%、建設関連工業等が10%となっている。



北海道の外国人技能実習生(地域別)

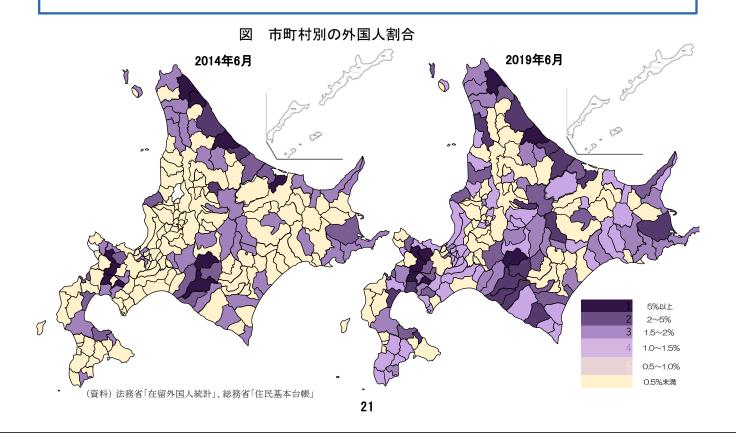


- 2015年では、技実習生を受入れた食料品製造業のうち93%が「水産加工品製造業」であったこともあり、地域別の受入数は、網走が19%と最大で、次いで、渡島が11%、根室が9%であった。
- 2018年は、建設関連工業等の受入数の増加に伴い、石狩地域の技能実習生が17%と最大となった。 なお、食料品製造業に占める水産加工品製造業の割合は、75%に低下している。





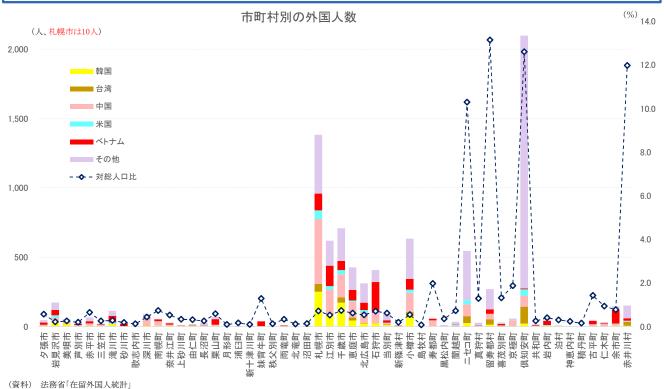
○ 2014年には、外国人人口が1%を超える市町村は、23であったが、2019年6月時点では、67市町村と 約3倍に増加している。



市町村における在留外国人

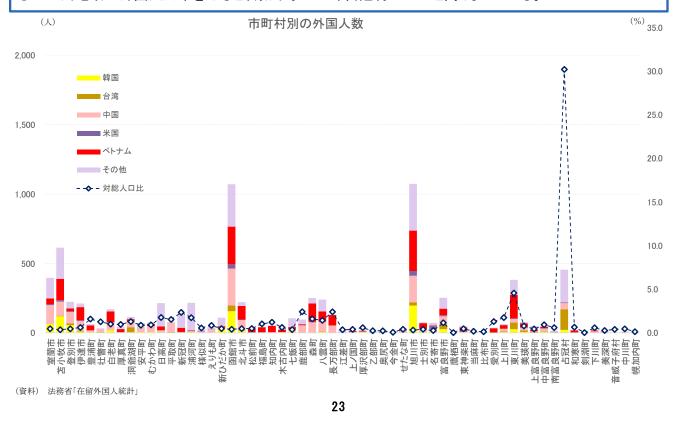


- 2018年の在留外国人は、北海道全体で36,899人。
- 市町村別の割合をみると、札幌市は37.5%であり、石狩管内では44.4%を占める。 後志のニセコ町、留寿都村、倶知安町、赤井川村では外国人比率が10%を超えている。





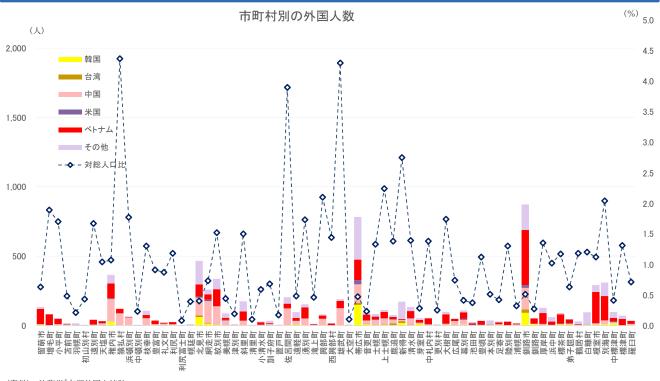
- 道南と胆振・日高では、市部で外国人数が多いが、鹿部や長万部、新冠や浦河では外国人の割合が高くなっている。
- 上川地域の外国人比率をみると、東川町が5%、占冠村が30%と高くなっている。



市町村における在留外国人



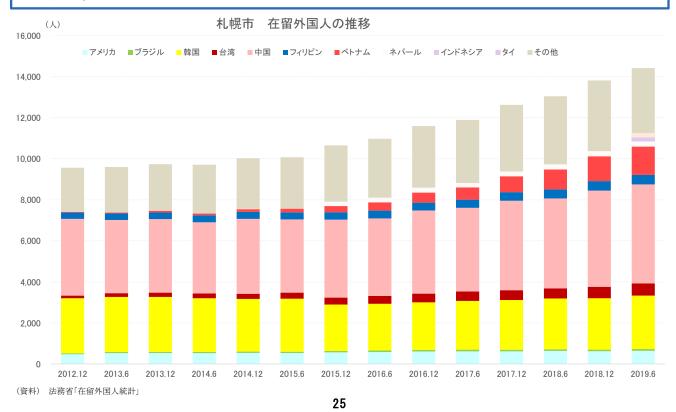
○ オホーツク海沿岸地域の町村で外国人比率が高く、猿払村が4.4%、佐呂間町3.9%、雄武町が4.3% となっている。



(資料) 法務省「在留外国人統計」



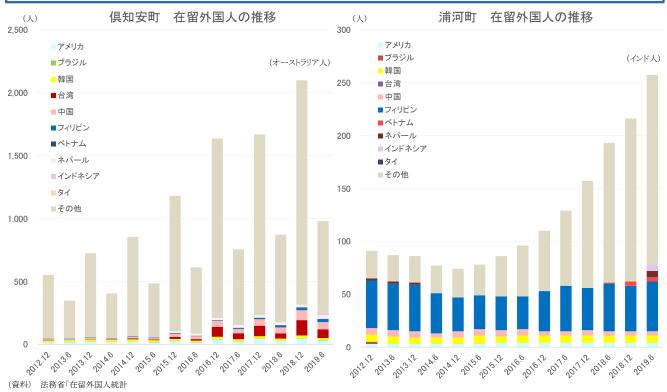
○ 札幌市には、大学、専門学校など高等教育機関が集積しており、1万人余の外国人が暮らしている。 近年は、ベトナムなどアジア地域の人々が増加しており、2019年6月の在留外国人数は、1万4425人 となった。



市町村における在留外国人



- 倶知安町では、パウダースノウを求めて訪れる外国人観光客が増加しており、在留外国人(オーストラリア人が多い)も、冬季に顕著に増加する。
- 浦河町では、軽種馬の飼育が盛であり、厩務員として働くインド人が増加している。





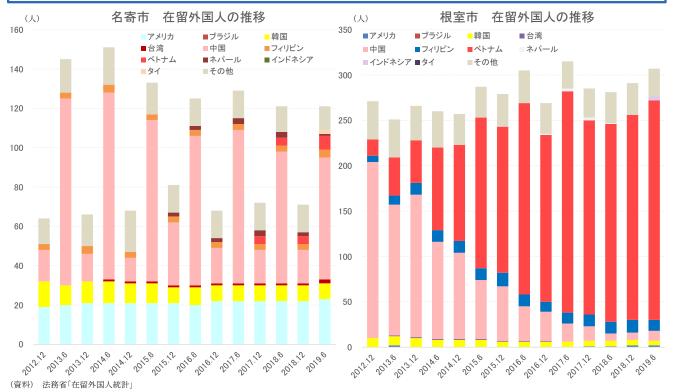
- 占冠村では、「星野リゾートトマム」や「クラブメッド北海道トマム」の開業により、冬季にリゾート施設で働く外国人が増加している。
- 東川町では、2015年に「町立東川日本語学校」を開校し、東アジア諸国を中心に留学生が増加。



市町村における在留外国人

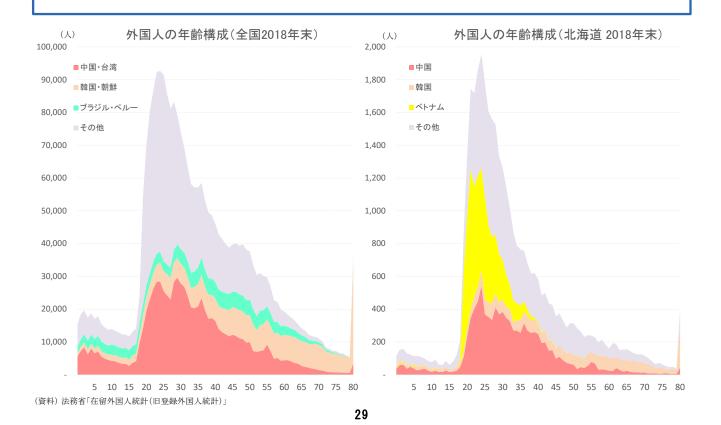


- 名寄市には、春から秋にかけて野菜生産農家で働く技能実習生が多いが、近年は減少傾向。
- 根室市では、水産加工等の分野で働く外国人が多く、2012年では中国からの技能実習生が大宗を占めていたが、近年は、ほぼベトナム人に置き換わっている。





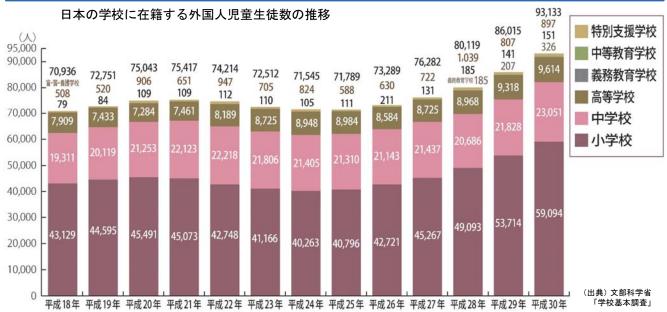
○ 全国における在留外国人の就学年齢人口割合は、0~15歳が8.9%、0~18歳が10.8%となっている。 ○ 北海道では、0~15歳が4.4%、0~18歳が5.5%と、全国の半分程度となっている。



外国人児童生徒等の推移



- 〇 日本の学校に在籍する外国人児童生徒は、2018(平成30)年度時点で約93,133人となっている。 これらの児童生徒のすべてが、日本語や学校文化の違いに対して特別な配慮を必要とするわけでは ないが、「日本語指導が必要な外国人児童生徒の受入れ状況等に関する調査」によると34,335人にの ぼる(2018年、外国籍の児童生徒のみ)。
 - なお、北海道の日本語指導の必要な児童は、北海道教育庁資料によると101人(札幌市を除く)。
- さらに、文部科学省の調査によると、小中学生相当の年齢の住民基本台帳人口12万4千人(2019年5月)のうち、2万人近くが不就学の可能性があるとされている。



(資料) 文部科学省「外国人児童生徒受入れの手引き」(2019年3月改訂)



- 外国人留学生は、2011年から12年にかけて東日本大震災の影響で一時的に減少しているものの、近年はおおむね増加傾向で推移している。
- 外国人留学生の出身国別内訳をみると、中国の割合が最も高い状況が続いているが、近年はベトナム、ネパールの割合も高くなってきている。



(出典) 国土審議会・国土の長期展望専門委員会資料(2019年12月5日)

31

外国人留学生の動向



○ 日本の大学・大学院を卒業・修了後、就職した外国人留学生のうち、日本国内で就職している人の割合は7割前後で推移。



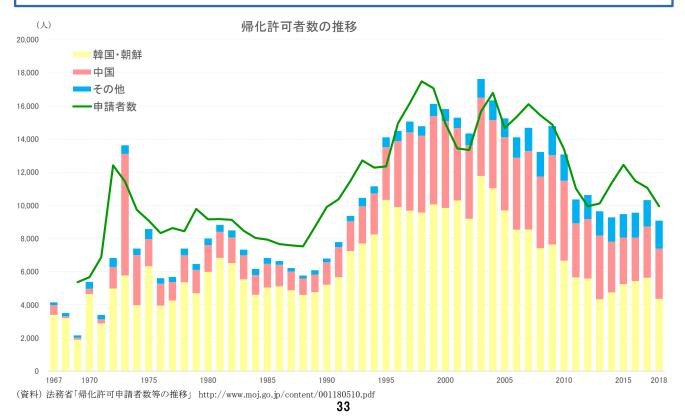
(出典)独立行政法人日本学生文接機構・外国人留学生進路状況・学位授与状況調査」より作成。 (注)非正規課程(学位の取得を目的としない課程)の留学生は対象に含まれない。また、進学した人や進路不明な人は対象に含まれない。

(出典) 国土審議会・国土の長期展望専門委員会資料(2019年12月5日)



○ 国際人権規約(1979)や難民条約(1982)の発効によって、帰化許可基準が緩和され、1990年頃から 在日韓国・朝鮮人の帰化が増えていった。

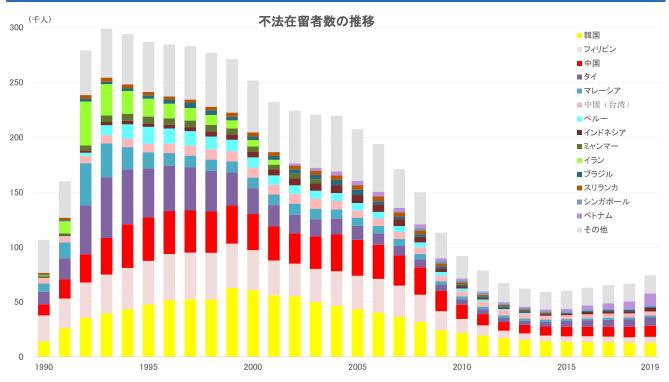
中国も、2000年前後に5千人を超え、近年は3千人前後で推移している。



外国人の非正規滞在の状況



- 非正規滞在者数は、1993年の約30万人をピークに減少し、2014年の5.9万人にまで減少したが、その後は微増傾向が続き、2019年には7.4万人となっている。
- 非正規滞在となった直前の在留資格では、「短期滞在」が64%と最も多い。



(資料) 法務省入国管理局「本邦における不法残留者数について」(各年1月1日時点)



【資料集】02雇用情勢(全体概要)

シート	タイトルと内容
1	人手不足の状況(求人倍率)一全国求人倍率・完全失業率の推移
2	人手不足の状況(近年の就業者数は増加傾向)ー全国の就業者と就業率推移
3	北海道の求人倍率(有効求職者数と有効求人倍率)ー求職者と求人倍率推移
4	職種別の有効求人倍率の推移一道内月間有効求人倍率の推移
5	職種別の求人数一道内月間有効求人数の推移
6	北海道内の企業の雇用判断-道内企業の人員・雇用方針DI
7	道内総生産の動向一産業別道内生産額(名目)
8	道内産業の生産性一産業別就業者一人当たりの総生産(実質)
9	北海道内の雇用情勢(足元では女性の労働参加率が上昇) 一男女別就業者数と労働カ人口比率推移
10	北海道内の雇用情勢(全国を下回る有業率)一年齢別男女別有業者率比較
11	北海道内の雇用情勢(女性の非正規雇用の割合が高い) -男女別年齢別雇用者数&雇用形態の推移
12	北海道内の雇用情勢(労働時間は全国に比較して長い) -月間労働時間&給与の推移、現金給与総額の全国比較
13 • 14	年齢階層別にみた就業者の動向(団塊の世代がリタイア) - 北海道の産業別、年齢別就業者数 2010、2015 比較)
15	産業別にみた就業者の動向(福祉の雇用が増加) 一主な産業別の雇用者数、全国&道_2000·2005·2010·2015 比較
16	産業別にみた就業者の動向(福祉の雇用が増加) 一主な産業別の雇用者数、札市&以外_2000·2005·2010·2015 比較
17 • 18	産業別にみた就業者の動向(札幌以外の地域) - 産業別男女別 2005・2015 比較
19	賃金の状況(全国) - 年齢別産業別男女別 2018 比較
20	賃金の状況(北海道の食料品製造業)-年齢別男女別賃金の状況 2008・2013・2018
21	賃金の状況(北海道の医療・福祉)-年齢別男女別賃金の状況 2008・2013・2018
22	賃金の状況(北海道の求人賃金)-業種別求人賃金推移
23	将来の労働力需給(医療・福祉分野で就業者数が増加) 一産業別就業者数&労働力見通し
24	将来の労働力需給(道内では10年後に26万人が不足-道経連の調査)
25	将来の労働力需給(人口減少の予測) 一全国・北海道人口比較&北海道の労働力人口推計
26	将来の労働力需給(人口減少の予測) -2040 年道内市町村 2015 年人口比&北海道生産年齢人口推移
27	(参考)諸外国・アジア地域の合計特殊出生率-出生率の推移
28	(参考)中国の人口の動向一人口推移(予測)



- 日本の有効求人倍率及び新規求人倍率は、リーマン・ショックの影響で大きく落ち込んだが、その後 の景気回復に伴い、緩やかに上昇し続けており、2019年1月の有効求人倍率は、約45年ぶりの高水準、 新規求人倍率は過去最高水準で推移している。一方、完全失業率については、リーマン・ショック以降 ほぼ一貫して減少傾向が続き、2019年1月には約26年ぶりの低水準となった。
- 中小企業では、全ての業種において年々人手不足感が強まり続けており、特に、建設業やサービス 業といった労働集約的な業種で人手不足が顕著となっている。

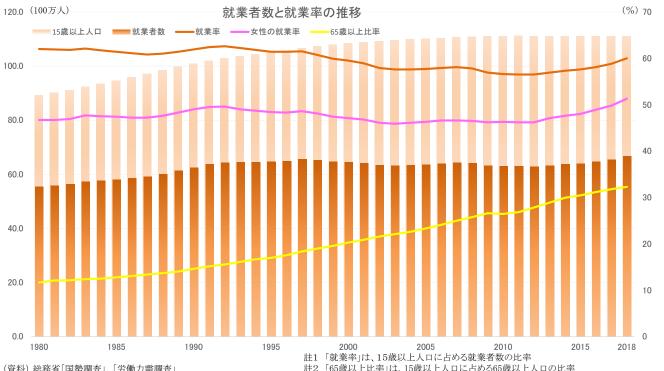




人手不足の状況(近年の就業者数は増加傾向)

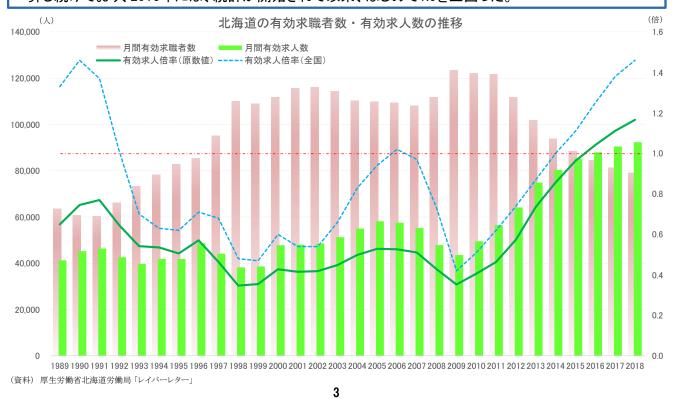


○ 日本の就業率は、1992年以降は減少傾向にあったが、2013年以降は、就業者数及び就業率とも連 続して増加している。なお、15歳以上人口に占める65歳以上人口割合が約3分の1に達している。 女性の就業率も、近年は増加傾向にあり、25~44歳層(M字カーブの谷部分)と60歳以上層の労働 参加率が上昇している。





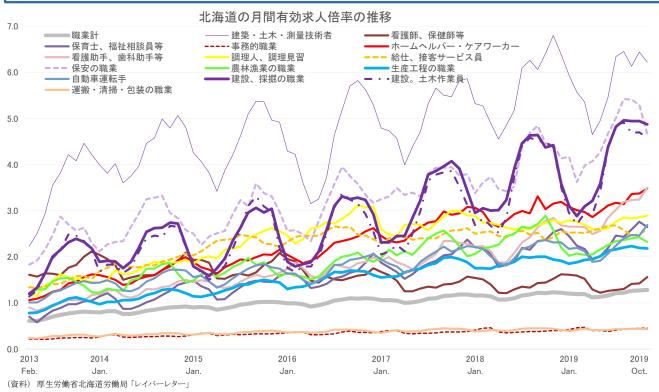
○ 北海道の雇用情勢は、バブル崩壊によって悪化しはじめ、1997年の拓銀破綻によって有効求人倍率が0.35まで落ち込んだ。その後、全国的にはIT関連分野でも景気回復があったものの、北海道の北海道の求人数は大きく回復しなかった。リーマンショック後は、全国を下回るものの、有効求人倍率は上昇し続けており、2016年には、統計が開始されて以来、はじめて1.0を上回った。



職種別の有効求人倍率の推移

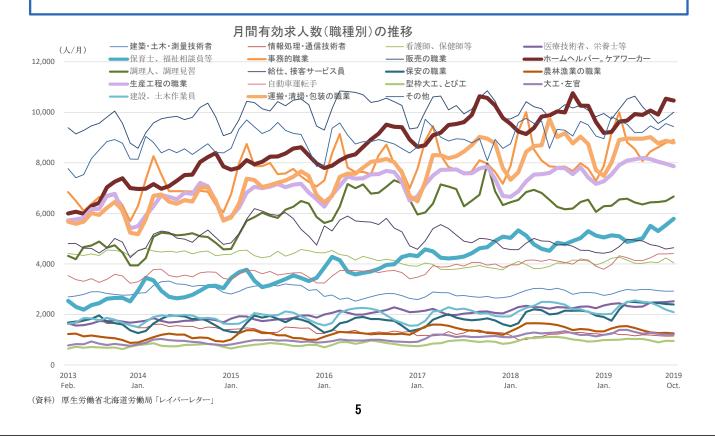


○ 従来から人手不足の状況にあった介護サービスや農林漁業に加え、復興工事や公共工事の増加に伴う建設関連のほか、接客・給仕、自動車運転や生産工程等の幅広い職種で有効求人倍率が1倍を超えている。一方、事務職種等では求職者数が多いが、相対的な求人数が少なく1倍を下回っている。





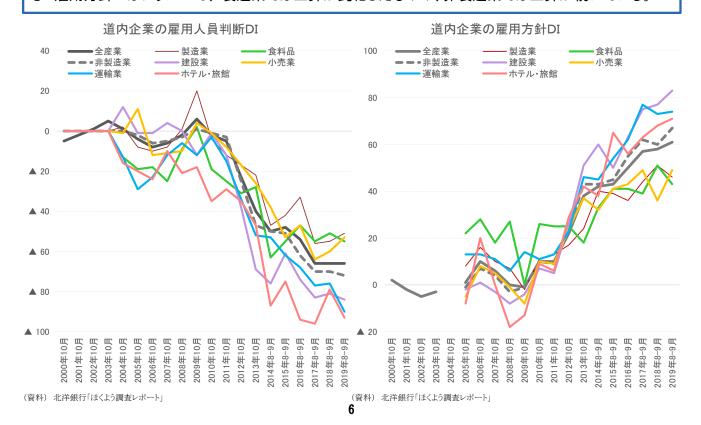
○ 北海道でも有効求人数の増加が続いており、特に、福祉・介護分野(ホームヘルパー、保育士)、製造業(生産工程の職業)、運搬・清掃・包装の職業では、増加傾向が顕著となっている。



北海道内の企業の雇用判断



- 2019年の道内企業の雇用人員判断DIは▲66で、人員が「不足」と回答した企業の割合は70%となり、 依然として人手不足感が強い状況が続いている。
- 雇用方針DIはプラス61で、製造業では上昇が鈍化したものの、非製造業では上昇が続いている。





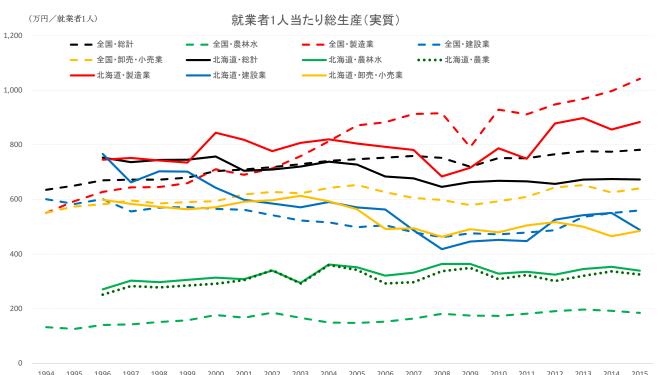
○ 道内総生産(名目)は、減少傾向で推移していたが、2013年度から増加に転じ、2016年度以降は、横ばい傾向にあるものの、増加が続いている。



道内産業の生産性

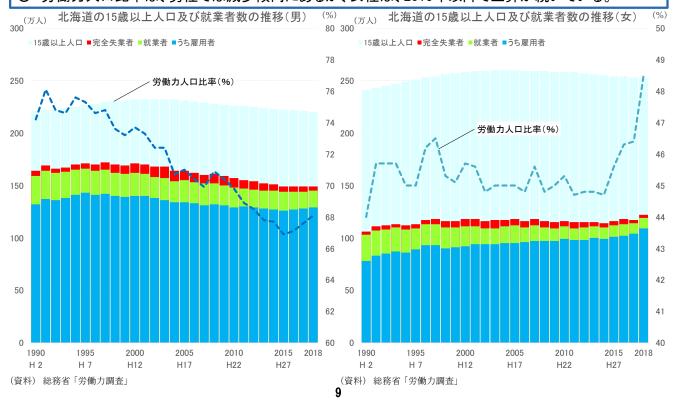


- 道内産業の生産性は、全国に比べて低い傾向にある。
- 商業や建設業では、生産性の向上に伸び悩みがみられる。農業では、横ばいから上昇傾向。





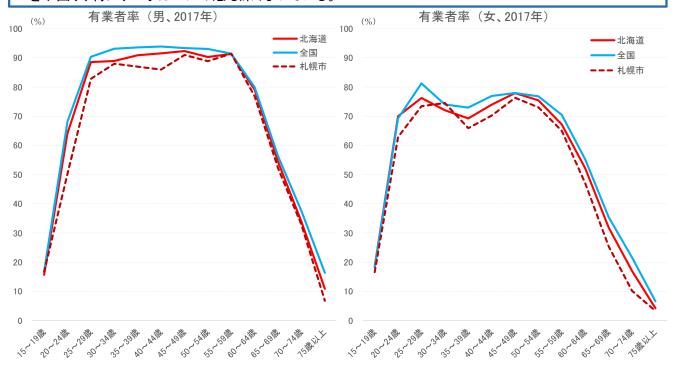
- 〇 「労働力調査」によると、北海道の就業者数は、2014年に254万人まで減少したが、その後は増加傾向にある。(国勢調査による就業者数は242万人。)
 - 2018年の就業者数(男女総数)は263万人。2019年7~9月期は273万人。
- 労働力人口比率は、男性では減少傾向にあるが、女性は、2015年以降で上昇が続いている。



北海道内の雇用情勢(全国を下回る有業率)

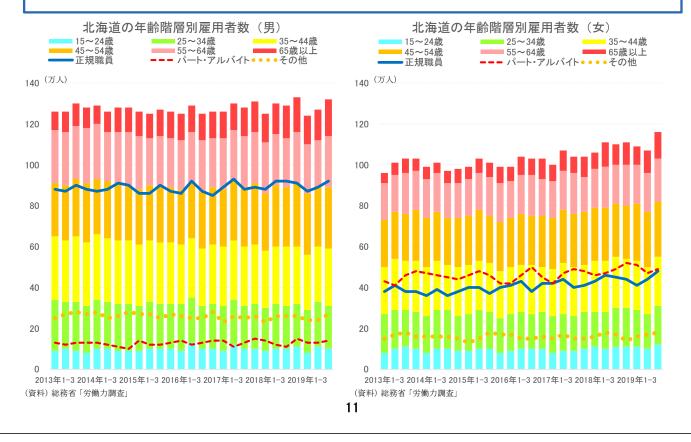


- 平成29年就業構造基本調査では、北海道の「有業率」(15歳以上人口に占める有業者の割合)は 55.4%と、全国(59.7%)を下回っている。
- 年齢階級別の有業率をみると男は、全国とほぼ同様の傾向であるが、女は、いずれの階級でも全国を下回り、特に、M字カーブの底も深くなっている。





- 就業者のうち9割が雇用者となっているが、雇用形態別にみると、正規雇用の割合が、男性では7割となっているのに対し、女性では4割にとどまっている。
- 男女とも、65歳以上では、非正規雇用の割合が7割となっている。



北海道内の雇用情勢(労働時間は全国に比較して長い)



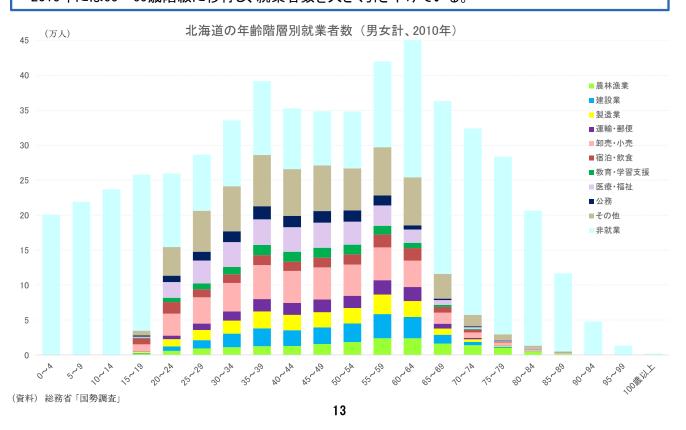
- 道内企業でも、労働時間は減少傾向にあるものの、全国平均に比較して長くなっている。
- 月間の給与総額は29万2千円(平成30年実績)で、全国平均(32万3千円)と比べると低くなっている。



12



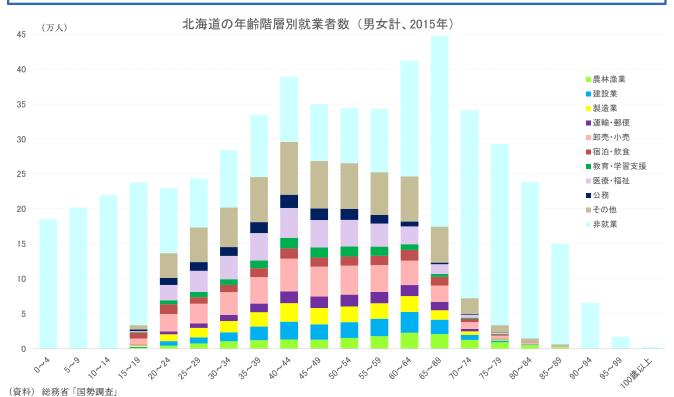
○ 国勢調査による年齢階層別の就業者数をみると、2010年の250万人(日本人)から、2015年には242 万人に減少している。「団塊世代」(1947~49年生まれ)が、2007年から60歳になりリタイアしはじめ、 2015年には65~69歳階級に移行し、就業者数を大きく引き下げている。



年齢階層別にみた就業者の動向(団塊の世代がリタイア)



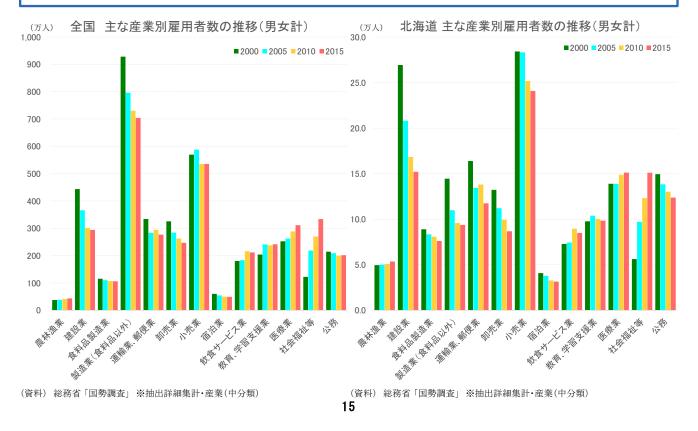
○ 特に、40歳未満の就業者数をみると、2010年の92万人から、2015年には78万人へと14万人の減少となっている。「団塊ジュニア」(1971~74年生まれ)は、2015年に40~44歳階級に移行し、これより若い年齢階級では、人口、就業者数とも少数となっている。



14



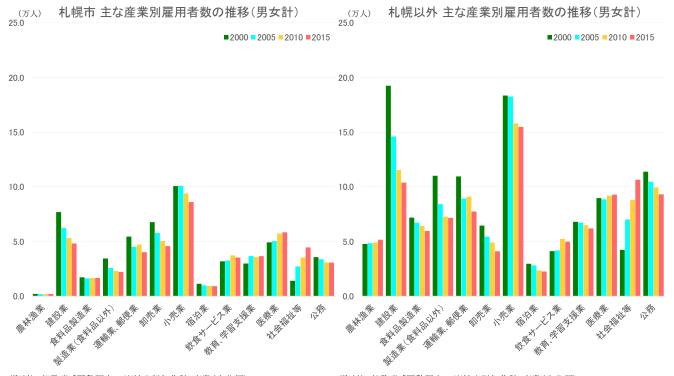
- 全国の雇用者数を主な産業別でみると、建設業、製造業(食料品以外)で減少が大きく、飲食サービス業、教育・学習支援業はやや増加傾向にあり、医療業、社会福祉では大きく増加している。
- 北海道も、全国と同様な傾向がみられ、雇用者数の多い建設業、小売業では減少が大きい。



産業別にみた就業者の動向(福祉の雇用が増加)

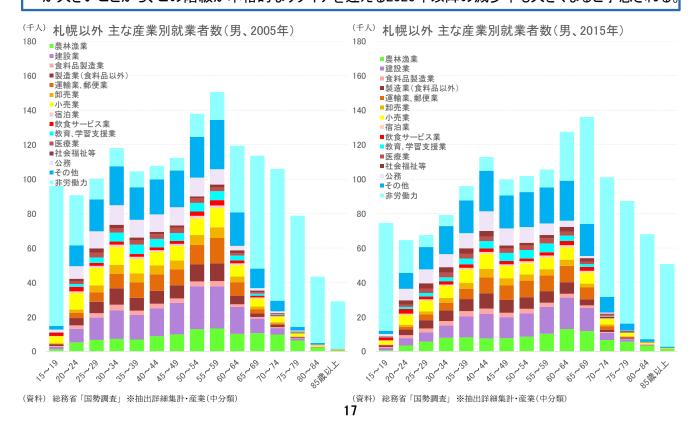


- 札幌市は、生産年齢人口が10年間で1割程度の減少にとどまっており、雇用者数の減少幅が比較的 小さく、医療業、社会福祉の雇用者数が増加している。
- 〇 札幌以外の地域では、生産年齢人口が2割の減となっており、医療・福祉以外で減少が大きい。





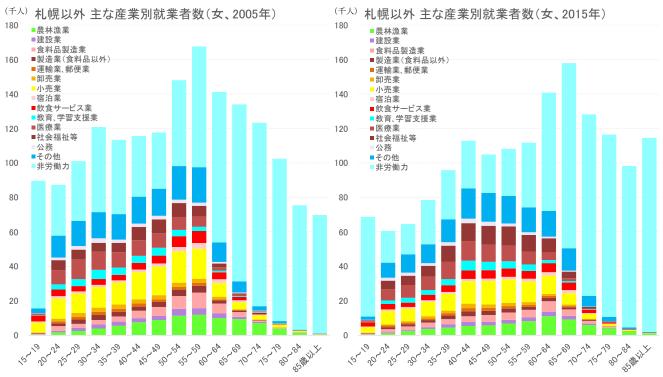
- 札幌市と、それ以外の地域の就業状況については、年齢構成、産業別構成に差異がみられる。
- 男性の場合、農林漁業、建設業、運輸業では、2015年では、団塊の世代が60歳以上階級でも存在感が大きいことから、この階級が本格的なリタイアを迎える2020年以降の減少率も大きくなると予想される



産業別にみた就業者の動向(札幌以外の地域)

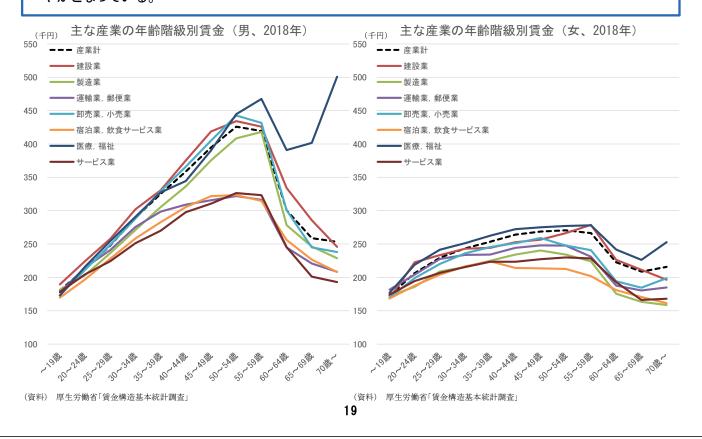


- 〇 女性の場合、2015年時点で、団塊の世代の比重が相対的に小さくなっている。
- 農林漁業、食料品製造業、小売業では、65歳以上階層のウエイトが大きくなっていることから、2020年以降の減少率が大きくなると予想される。





○ 主な産業別に賃金をみると、男性では、運輸業、宿泊業・飲食サービス業及びサービス業(他に分類されないもの)は他の産業に比べ賃金カーブが緩やかとなっている。女性では、総じて賃金カーブが緩やかとなっている。



賃金の状況(北海道の食料品製造業)



○ 北海道の食料品製造業では、男性ではあまり変化がみられないが、女性では、賃金カーブが緩やかであることは変わらないものの、近年は賃金が上昇している。

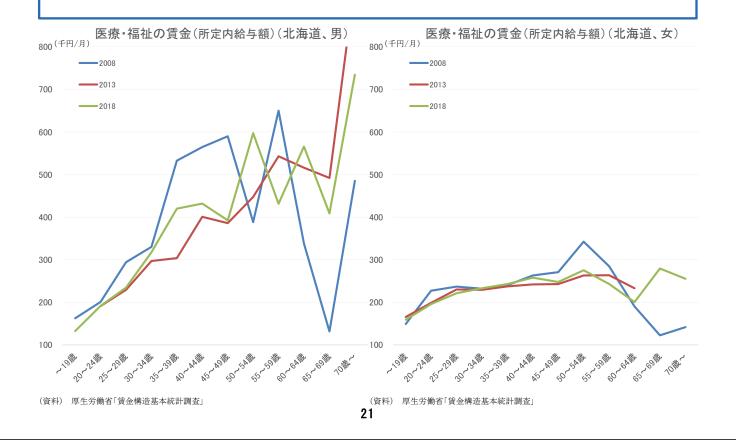


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



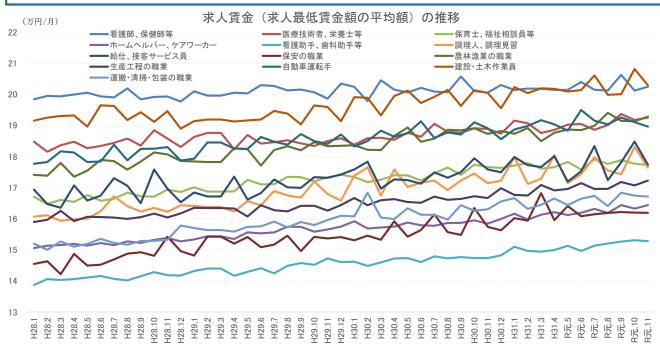
○ 北海道の医療・福祉分野では、求人数が増加傾向にある一方で、女性においても、賃金の上昇はみられない。



賃金の状況(北海道の求人賃金)



- 北海道の最低賃金は861円(2019年10月)で、全国平均を40円下回っている。これは、2016年と比較して9.5%の上昇。
- 北海道においても、求人賃金の上昇が続いている。職種別にみると、料理人、建設・土木作業員、保安、運搬・清掃では、最低賃金の上昇率とほぼ同様の伸びとなっているが、社会福祉(ホームヘルパー看護助手)、製造業(生産工程の職業)、接客サービス員では6%程度の伸びにとどまっている。

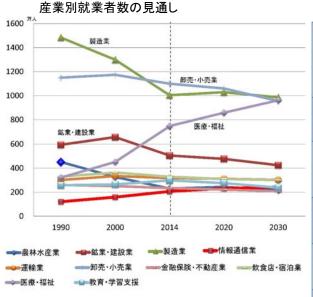


(資料) 厚生労働省北海道労働局 職種別、求人・求職・賃金状況」



- 厚生労働省の試算によると、

 医療・福祉の就業者数が今後も上昇する見通し。
- 現在も有効求人倍率が高くなっている、介護・看護・保育、建設、運輸等の分野では、将来的にも労働力不足が免れない見込み。



分野別 将来の労働力見通し



(出典) 厚生労働省「働き方の未来 2035」(第4回懇談会、2016年3月17日)参考資料

23

将来の労働力需給(道内では10年後に26万人が不足ー道経連の調査)



○ 北海道経済連合会は、北海道経済を維持・成長させていくための労働市場のあり方に関する考察を 公表(2019年6月)。

人口減少下にあっても 現在の実質道内総生産 を維持する	2002
-----------------------------------	------

2030年の北海道経済	斉の姿	
人口	479.2 万人	
実質道内総生産(GDP)	18.2 兆円	
道民1人当りGDP	380 万円	П
労働生産性(就業者1人当りGDP)	773 万円	\neg

必要な就業者数 235.7 万人 26 万人 に相当する労働力を 確保する必要あり

○ 2030年において、北海道の現在の実質GDP(18.2 兆円)を維持していくために必要な就業者数は235.7 万人と試算され、推計値209.7万に対して、26万人に相当する労働量の確保が必要。

【具体的な取組み】

- (1)就業者数の確保(量的対策)
- ① 都市部は、年齢別・性別の就業率が全国平均より低いことから、特に女性や高齢者の労働参加を促進し就業率を引き上げることで、働き手を確保していく。

都市部の就業率を政令指定都市上位5都市の平均まで向上させる ⇒16.9万人の効果

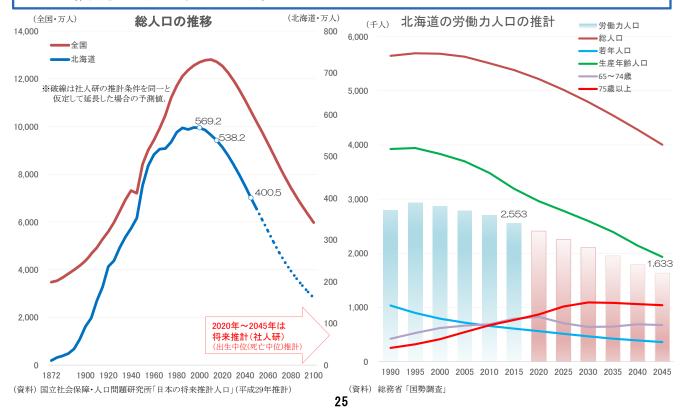
- ② 地方部においては、今いる限られた人材を効果的に活用し、不足分を補い合う地域ぐるみの取組みを 行う。(地域ぐるみで人材を確保する体制・仕組みの構築など)
- ③ 人手不足が深刻な業種における外国人材の受け入れ拡大、UIJ ターンの促進により働き手を確保していく。⇒「特定技能制度」により今後1.2万人程度を確保
- (2)労働生産性の向上(質的対策)

労働生産性の向上によって、9.1万人(26万人-16.9万人)の雇用確保に相当する労働力を補う必要がある。すなわち、産業部門における省力化技術やAI、IoT 等の活用により、一層の生産性を高める「質」の向上が不可欠。

労働生産性を、年率0.22% → 0.48%に向上(+0.26 ポイント)させる ⇒9.1 万人の効果 (就業者一人当たりのGDP は、773 万円から804 万円になる)



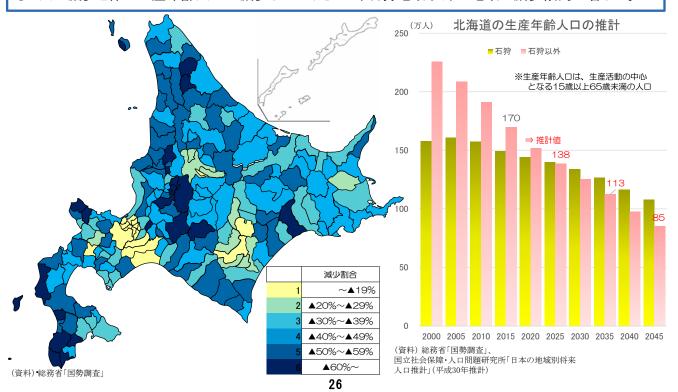
○ 社人研の推計によれば、北海道の人口は、2045年には400万人(2015年比▲25%)と見込まれる。○ 労働力人口の見通しとしては、年齢階級毎の労働力率が2015年と同じと仮定すると、2045年には163万人と推計される(2015年比▲36%)。



将来の労働力需給(人口減少の予測)



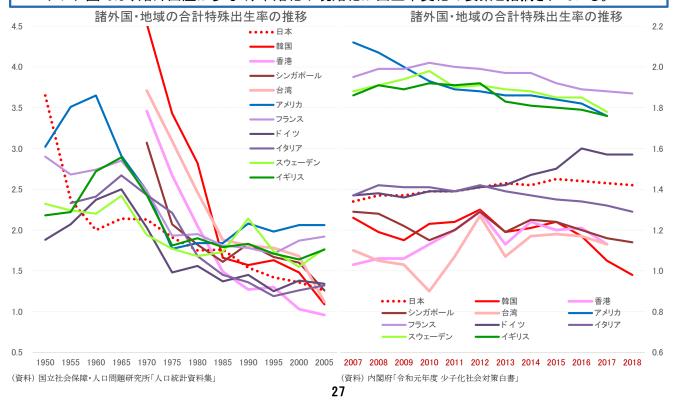
- 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」に基づいて、道内市町村の将来の労働力人口を推計すると、2040(令和22)年には、全市町村の半分以上で労働力人口が40%以上減少すると見込まれる。
- 人口減少と伴に生産年齢人口が減少していくためで、石狩地域以外の地域で減少傾向が著しい。





経済成長が著しく、時系列データの利用が可能なシンガポール、韓国、香港及び台湾の合計特殊出 生率の推移をみると、1970年の時点では、いずれの国や地域も日本の水準を上回っていたが、その後、 低下傾向となり、現在では人口置換水準を下回る水準になっている。

アジア圏では、婚外出産が少なく、未婚化や晩婚化が出生率変化の要素と指摘されている。

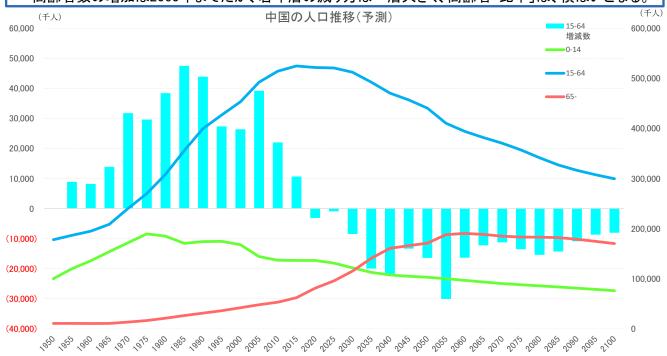


(参考)中国の人口の動向



○ 中国の人口は2030年をピークに減少に転じ、以降は、高齢者数の増加、若年者数の減少が進む。 しかし、生産年齢人口は、2013年をピークに減り始めていると見られ、国連推計でも、2020年には5年 前と比較して300万人の減少となる。さらに、2030年には▲850万人、2035年には▲2千万人と減少の絶 対数が大きくなると予想される。

高齢者数の増加は2060年までだが、若年層の減り方は一層大きく、高齢者「比率」は、横ばいとなる。



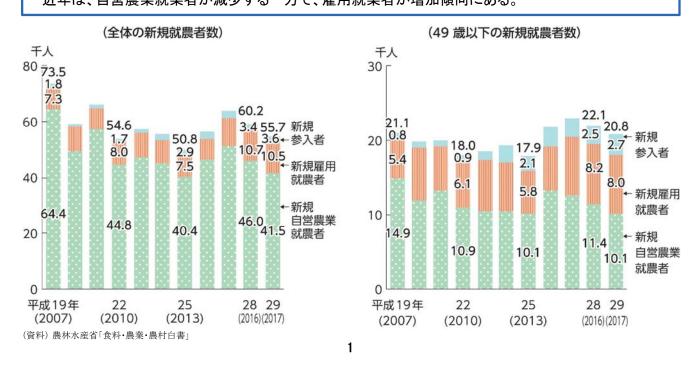


【資料集】02雇用情勢(農業分野)

シート	タイトルと内容
1	農業分野の人手不足の状況-新規就農者&49歳以下の新規就農者推移
2	農業分野の人手不足の状況
3	北海道の農業産出額の推移一産出額と所得&北海道シェア
4	北海道における基幹的農業従事の動向-農家世帯員と基幹的農業従事者の推移
5	北海道における農家の規模拡大-地域別農家1戸当たり耕地面積推移
6	北海道の農業就業者は、比較的雇用が多い -農業従業者数に占める雇用者割合 (2015 年)
7	北海道における新規就農者の動向-新規就農者の推移
8	北海道における農家戸数、世帯員の予測 一北海道と石狩地域の販売農家の戸数と世帯員数の予測
9	土地改良事業を通じた農業生産の効率化一大区画化
10	ICT、ロボット技術の社会的実装に向けて
11	北海道におけるスマート農業の取組みー農業用 GPS 等の出荷台数の推移
12	酪農経営の「働き方改革」一搾乳・哺乳ロボット
13	新技術を活用した農業の将来像ー【畑4輪作】
14	新技術を活用した農業の将来像ー【露地野菜(生食・規模拡大)】
15	(参考)十勝地域の農業生産額ー十勝管内農業協同組合の農畜産物取扱高推移
16	(参考) 世界の穀物生産量の伸びが鈍化傾向ー穀物の収穫面積、単収の推移
17	名寄市の農業(概況)
18	名寄市の農業(耕地面積と主要作物)一主要作物の作付面積
19	名寄市の農業(農産物の販売額)-農産物販売金額規模別経営体数(2015年)
20	名寄市の農業(農家戸数の動向) - 農業経営組織別にみた農家数・名寄市の農家 人口の推計
21	名寄市の農業(農業就業者の動向) 一(旧)名寄市の自営農業就業者と農業雇用者(男女計)
22	名寄市の農業(農業就業者の動向) 一(旧)風連町の自営農業就業者と農業雇用者(男女計)
23	名寄市の農業(外国人労働者)ー外国人人口・住基台帳外国人一月別推移
24	名寄市の農業(JA道北なよろの外国人技能実習生) 一中国人技能実習生の受入農家戸数推移



- 全国の2018(平成30)年における販売農家の基幹的農業従事者数は、145万1千人(前年比3.8%減) となり、平均年齢は67歳に達している。
- 2017(平成29)年の全国の新規就農者は5万5,670人で、前年に比べ4,480人(7.4%)減少した。これは、 雇用情勢が堅調に推移する中で他産業からの就農者が減少したこと等が要因と見られる。 特に、49歳以下の新規就農者は2万760人となり、さらに、2018年は1万9290人と2万人を割り込んだ。 近年は、自営農業就業者が減少する一方で、雇用就業者が増加傾向にある。

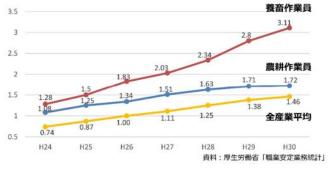


農業分野の人手不足の状況

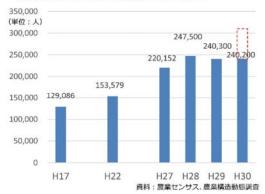




農畜産業の有効求人倍率は、全産業平均を上回っている



直近の雇用農業者数は、この10年の伸び率から 見込まれる人数に到達していない



農業分野の外国人労働者数は、この5年で1.9倍に増加のほとんどが技能実習

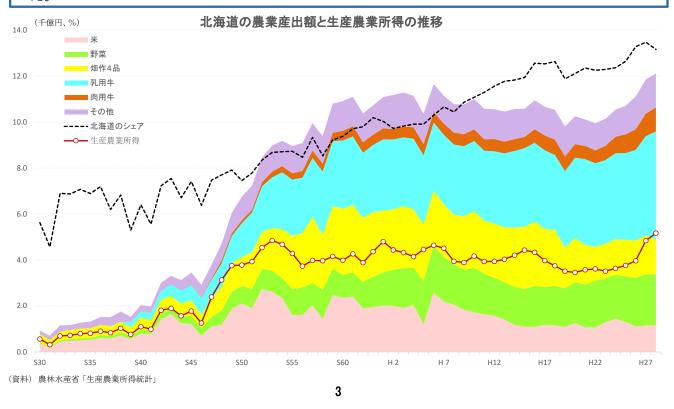


(資料)農林水産省「農業分野における新たな外国人材の受入について」(2019年12月)



○ 北海道の農業産出額は、1984年以降、1兆円前後で推移してきたが、近年は増加傾向にあり、2017年は1兆2762億円となった。

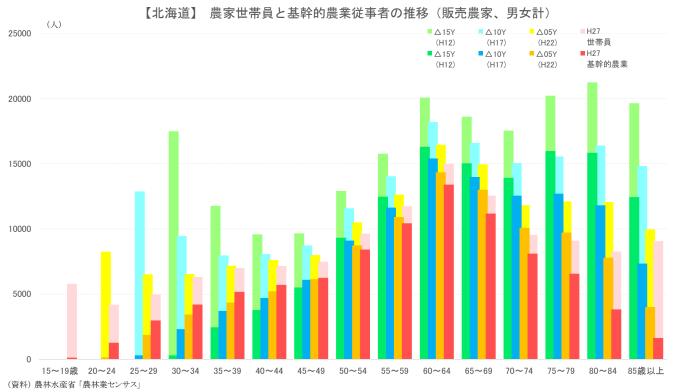
都府県の農業産出額が減少傾向となっているなかで、北海道のシェアは、2017年は13.8%まで高まった。



北海道における基幹的農業従事の動向

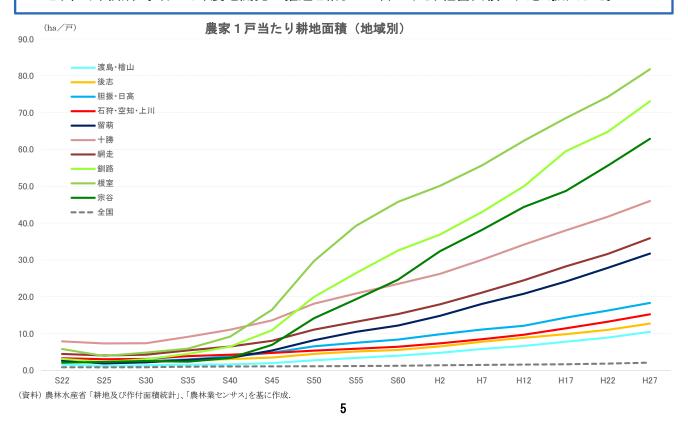


○ 40歳台前半までは、新規学卒者や他産業からのUターン等により、基幹的農業従事者が増加する傾向にある。60歳以上になると、離農によって世帯員数、基幹的農業従事者ともに減少しているが、農家を継続している場合は、70歳台まで基幹的農業従事者でいる割合が高い。





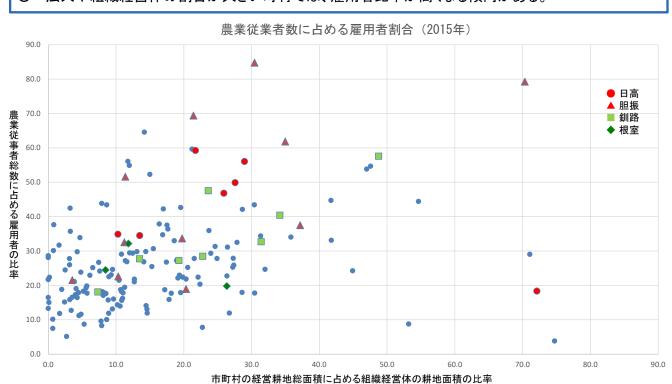
〇 昭和40年以降は、日本経済の高成長を背景に、北海道においても農業労働力の急速な流出と離農が進んだが、北海道の農家は離農跡地を取得し、継続的に経営の規模拡大に取り組んでいる。とりわけ、根釧・宗谷では、農地開発の推進と相まって、戸当たり経営面積が大きく拡大した。



北海道の農業就業者は、比較的雇用が多い



- 〇 北海道の農業分野の従業者数は13万2千人(国勢調査2015年)で、うち雇用者数(役員を含む)は3 万8千人と約3割を占めている。
- 法人や組織経営体の割合が大きい町村では、雇用者比率が高くなる傾向がある。



(資料) 総務省「国勢調査」、農林水産省「農林業センサス」



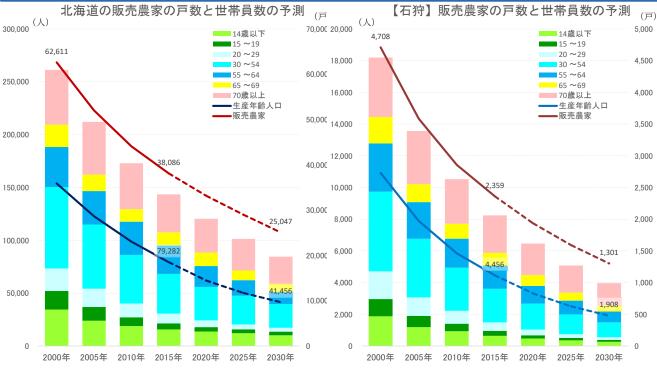
- 1960年に12.8千人だった新規学卒就農者は、'67年に7.1千人に減少し、さらに、'80年には1.2千人にまで減少した。
- 〇 平成に入ってからの新規就農者総数は、年間700人前後で推移してきたが、2015年以降は600人を 下回り、減少傾向が続いている。
- 〇 新規学卒者は、減少傾向が続いているが、近年は新規参入も増加しつつある。



北海道における農家戸数、世帯員の予測



- 〇 北海道の販売農家戸数は2000年から2015年の15年間で6.3万戸から3.8万戸(2000年比61%)に減少したが、2030年に2.5万戸(2015年比66%)となると予測されている。
- 販売農家の人口は2015年に14.3万人だが、2030年に8.4万人(2015年比59%)となると予測され、うち、 生産年齢人口は、7.9万人から4.1万人(同52%)へに減少する。



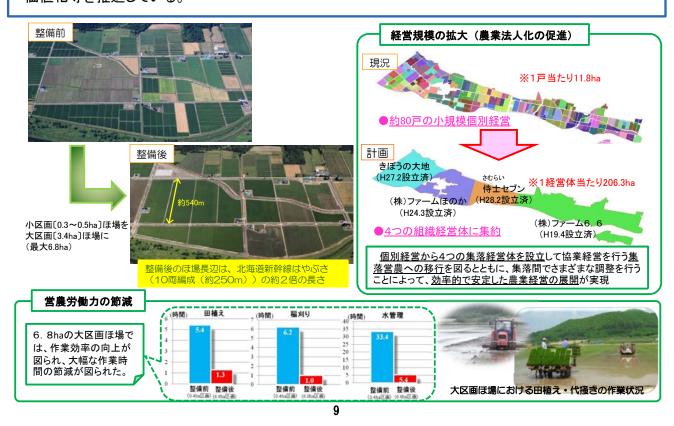
(資料)農林水産省「農林業センサス」、北海道立総合研究機構農業試験場資料

(資料)農林水産省「農林業センサス」、北海道立総合研究機構農業試験場資料



◆国営農地再編整備事業「上士別地区」の事例

○ 農地の大区画化・汎用化等の基盤整備を実施し、担い手への農地集積・集約化や農業の高付加 価値化等を推進している。



ICT、ロボット技術の社会的実装に向けて



- 水田の大区画化を行う事業の実施を契機として、更なる農作業の効率化を追求するため、地元の 農業者が、IT機器の導入等を検討する「上士別IT農業研究会」を設立(平成24年)。
- 士別市では、「低コスト農業」の実現に向け、GPSガイダンスと自動操舵システムを購入(平成26・27年度)。地区内の営農組織に無償で貸し付けを行うなど支援。
- 田植え作業では、自動操舵システムを活用し、労働力を節減。

◇新しい営農技術の導入(GPS・ロボット技術)

上士別は平成26、27年度に低コスト農業を実現するため、 GPS基地局及び、GPS機器を導入。

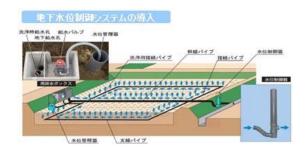


GPSガイダンスにより ①作業の重複が少なく機械 作業のロス減少 ②資材・肥料・農薬の低減 自動操舵システムにより、 苗を補給するだけの1人に 田植え作業の状況(自動操舵システム活用) 昨年は、3人で搭乗し作業 (運転者1人+補給者2人)

地区内の整備されたほ場で、さらなる省力化導入に向け、

「ロボットコンバイン」の 実証試験を実施。(平成 25年~26年)







農業用GPSガイダンスシステム等は、農作業の省力化、高精度化に向けた欠かせない技術として導入が進んでいる。

2017(平成29)年度の北海道向けGPSガイダンスシステムの出荷台数は、前年度を550台上回る2,200台で、2008年度以降の累計出荷台数は、9,200台となり、累計で8割が北海道向けとなっている。2017(平成29)年度の北海道向け自動操舵装置の出荷台数は、前年度を大きく上回る1,590台で、2008年度以降の累計出荷台数は、4,430台となり、累計で9割以上が北海道向けとなっている。



(資料) 北海道農政部「農業用GPSガイダンスシステム等の出荷台数の推移」より作成

(出典) 北海道農政部 http://www.pref.hokkaido.lg.jp/ns/gjf/jisedai/syukka.htm

1 .

酪農経営の「働き方改革」



酪農の生産性向上、労働負担の軽減を図るためには、分娩間隔の短縮や子牛の事故率低減、搾乳作業の省力化を推進することが重要。このため、ICTの新技術を活用した搾乳ロボットや発情発見装置、分娩監視装置等の機械装置の導入促進が必要。

搾乳ロボットは、ロボットが人に代わって搾乳を行う装置であり、自由行動により牛が搾乳ロボットに入ることで搾乳が行われる(1台で約60頭の牛を1日2~3回搾乳可能。)。販売業者からの聞き取りによれば、平成30年3月時点で、全国で約680台稼働し、1農家当たり平均して2台程度が導入されている。

北海道では、平成9年に搾乳ロボットが初めて導入されて以降、毎年10戸程度の酪農家で導入されてきた。平成27年度以降、畜産クラスター事業の活用により搾乳ロボットの導入が加速化し、平成30年2月現在では228戸・431台が稼働中となっている。

搾乳ロボット



哺乳ロボット



(出典) 北海道農政部 http://www.pref.hokkaido.lg.jp/ns/tss/chikusan/index.htm



【畑4輪作】

新技術のフル活用、作業の外部化により、輪作体系の適正化を図りつつ、規模拡大、コストの削減を 実現



(出典) 農林水産省「農業新技術の現場実装推進プログラム」(2019年6月)

(注) 試算に基づくものであり、必ずしも実態を表すものではない。

13

新技術を活用した農業の将来像



【露地野菜(生食・規模拡大)】 省力化による規模拡大とコストの削減を実現

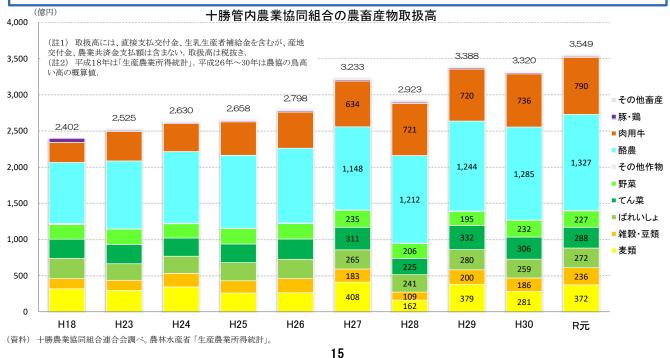


(注) 試算に基づくものであり、必ずしも実態を表すものではない。

(出典) 農林水産省「農業新技術の現場実装推進プログラム」(2019年6月)



- 小麦は、好天の影響により収量が前年を上回った。豆類は、7月の低温・日照不足等により生育に影響を与えたものの、収量は前年を上回った。ばれいしょは、作付面積が前年より減少したものの、生育が順調で収量が前年より増加。てんさいは、前年を上回る単収を確保したが、作付面積が前年を下回った。野菜は、多くの品目で前年を上回る作柄となったものの、市況価格が低迷。
- 酪農は、前年を上回る生乳生産を維持するとともに、乳価も上昇。肉用牛は、枝肉価格や素牛取引 価格が堅調に推移し、取扱高が増加。



(参考)世界の穀物生産量の伸びが鈍化傾向



- 2017年の世界の穀物生産量は26億2千万トンで、前年より減少した。世界の穀物生産量の増加は、 これまで単収の向上に支えられてきたが、近年、単収の伸び率は鈍化している。
- 長期的には、単収は遺伝子組換え作物導入などで一定の伸びが期待されているが、地球温暖化、 水資源の制約、土壌劣化などが不安要素となっている。



注1:グラフの数値は、2016年までは実績値、2017年は予測値。なお、平均単収は1960年以降10年ごとの平均値、2010年以降は2017年までの平均値であり、 単収の年平均伸び率は幾何平均とした。

注2:穀物には、ソルガム、燕麦、ライ麦、ミレット等の粗粒穀物を含む。

資料:USDA「PS&D」(2017.10)、国連「World Population Prospects:The 2017 Revision」を基に農林水産省で作成。

(出典) 農林水産省発行「国際的な食料需給の動向と我が国の食料供給への影響」 http://www.maff.go.jp/j/zyukyu/jki/j.zyukyu_doko_m/zkyu_kyo.html



○ 名寄市は、旭川市の北80kmに位置し、天塩 川が形成する「名寄盆地」のほぼ中央にありま す。

2006年3月に名寄市と風連町が合併しました。

人口は27,359人、世帯数は14,356戸となっています。(2019年7月時点)

- 夏と冬の寒暖差が激しく(最高39.3度、最低マイナス38.5度)、冬以外でも盆地特有の昼と夜の寒暖差が大きいことから、作物は全般的に甘みの強い(糖度が高い)物が収穫できます。
- 名寄市の農業は、もち米が日本一の作付面 積となっており、青果物では、かぼちゃ、アスパ ラガス、スイートコーンが全国でも有数の産地と なっています。

國 南美深 △ピヤシリ山 智恵文支所 名寄庁舎 名寄 風連庁舎 鬼烈布湖 **206** 御料貯水池 0 関連ダム 一部バイバス共用開始 高速自動車道国道 名寄バイバス --開通区間 --計画区間 迴車高速道路計画区間砂投所 松国道自動車専用道路 一開通区間 -計画区間

(出典) 名寄市ホームページ、JA道北なよろホームページ

17

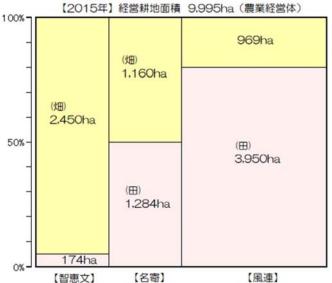
名寄市の農業(耕地面積と主要作物)



- 風連・名寄地区のもち米は、品質が高く、関西伊勢の「赤福」の原料にもなっています。
- 智恵文地区では、アスパラガス・じゃがいも・かぼちゃ・とうもろこし・ビート・豆類・小麦などの様々な 農作物が生産されており、アスパラガスは全国でも有数の産地です。

じゃがいもは加工用として「ポテトチップス」などにも使われており、智恵文にはカルビー専用の馬鈴薯貯蔵施設があります。

智恵文は「えびすかぼちゃ」の主産地で、JAの共選施設(2014年から稼働)により、生産者が圃場で収穫したかぼちゃは、選果から出荷、出荷先まで一元管理がなされ、全国各地に発送されています。



2.445ha

2.624ha

◆ 主要作物の作付面積

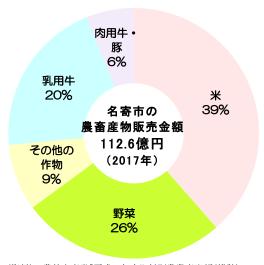
V 1211 1801 13 11 18							
	作付面積 ha	収穫量 t		作付面積 ha	収穫量 t		
水稲	3,600	19,700	かぼちゃ*2	624	9,090		
小麦	670	1,520	スイートコーン*2	355	4,990		
大豆	663	1,680	ばれいしょ	208	7,280		
小豆*1	66	15	アスパラガス*1	140	336		
てんさい	111	8,090	たまねぎ	64	2,740		
			キャベツ*1	19	•••		
			はくさい	11	•••		
			トイト	10	•••		
			にんじん	9	276		
			レタス*1	3	•••		
無印は、2017年	産.		ねぎ ^{*1}	3	•••		
*1は、2015年産	雀、*2は2013	年産.	やまのいも*1	2	•••		

(資料) 農林水産省「作物統計」、「野菜生産出荷統計」

4.925ha

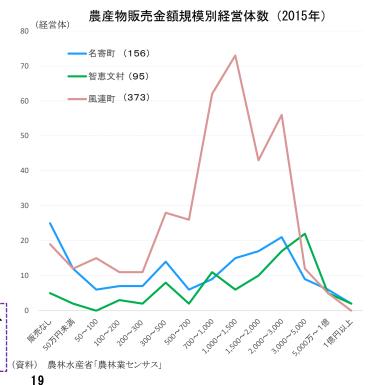


- 〇 名寄市の農業産出額は、約113億円(農林水産省の推計値)で、米が43億円と最も多く、次いで野菜 30億円、酪農23億円となっています。
- 〇 農産物の販売金額が1千万円以上の農家が過半を占めている一方、500万円未満の農家も約3割と なっています。



(資料) 農林水産省「平成29年市町村別農業産出額(推計)」

(参考)JA道北なよろの農畜産物販売事業実績では、 2018年度は82億6千万円。最近の15年間は、概ね 80億円前後で推移しており、2015年度が94億5千 万円と最も多くなっている。



名寄市の農業(農家戸数の動向)

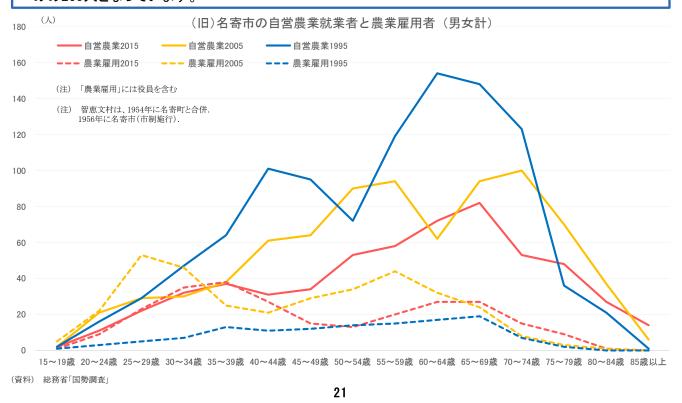


- 2015年の農家数(販売のあった経営体)は575で、2000年から4割減少しています。米を主体とした農家の減少割合が大きく、野菜主体の農家はあまり減少していません。
- 道総研の推計では、2030年の販売農家戸数は2015年から44%減少し、農家の生産年齢人口(15~65歳の世帯人員)は62%減少すると試算されています。





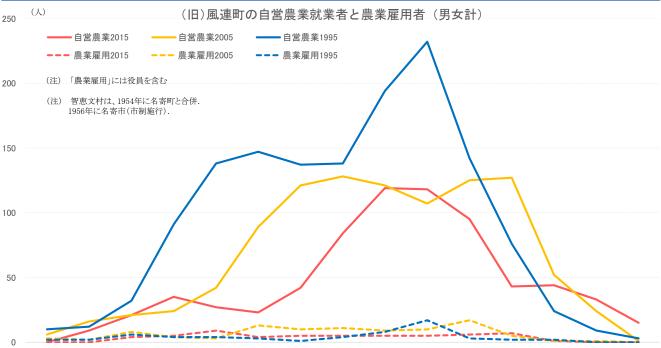
- 〇 旧名寄市(智恵文と名寄)の自営農業就業者は、1995年の1028人から、2005年に798人、2015年に は576人へと減少しており、高齢化も進展しています。
- この間、農業雇用者は、1995年の126人から、2005年の347人へと増加し、2015年はやや減少したものの260人となっています。



名寄市の農業(農業就業者の動向)



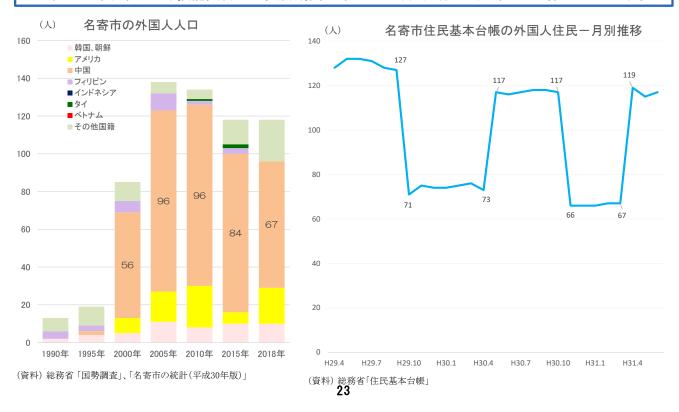
- 〇 旧風連町の自営農業就業者も、1995年の11385人から、2015年で708人へと減少しています。
- 農業雇用者については、1995年の58人から、2005年に97人、2015年には56人となっており、旧名寄市と比較して、雇用労働に依存する割合が小さくなっています。



15~19歳 20~24歳 25~29歳 30~34歳 35~39歳 40~44歳 45~49歳 50~54歳 55~59歳 60~64歳 65~69歳 70~74歳 75~79歳 80~84歳 85歳以上 (資料) 総務省「国勢調査」



- 国勢調査によると、名寄市の外国人は、2000年から85人に増加し、2005年には138人となり、近年でも120人弱で推移しています。
- 〇 国籍別では中国人が多く、2015年で約7割を占めています。
- 〇 住民基本台帳では、技能実習生の実習期間である4~10月(畑作)は、外国人が増加しています。



名寄市の農業(JA道北なよろの技能実習生)



- 外国人技能実習生は、2010年までは90人を超えていましたが、2018年では51人となっています。○ 受入農家は、智恵文地区が大宗となっています。
- 畑作農家では、実習期間は4月から10月までです。なお、酪農では、通年で7~8人の実習生を受ける。



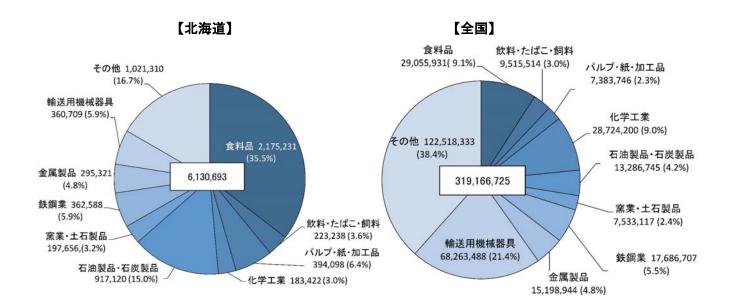


【資料集】02雇用情勢(食品産業)

シート	タイトルと内容
1	北海道における食品産業ー北海道と全国の製造品出荷額品目比較
2	北海道における食品産業ー産業別事業所及び従業員数と製造品出荷額
3	北海道の食料品製造業(出荷額の推移) 一製造業と食料品製造業の出荷額と従業者数の推移
4	北海道の食料品製造業(地域別の状況) 一振興局別農業・漁業・食料品製造出荷額
5	北海道の食料品製造業(従業者規模別)ー規模別出荷額・従業者数推移
6	北海道の食料品製造業(細分類別)ー製造品別出荷額・従業者数推移
7	水産食料品製造業の動向一出荷額の推移
8	水産食料品製造業の動向一従業者数推移
9	食料品製造業の雇用者数の動向 一道内製造業と食料品製造業の年代別雇用者数比較
10	食料品製造業の雇用形態-年代別、正規・非正規男女別比較 2015
11	根室市の外国人労働者一国籍別の人口推移&外国人の人口推移
12	根室市の外国人労働者
13 - 14	【根室市の水産加工業】一近年の生産物出荷量と出荷額
15 • 16	食料品製造業における機械化の状況



〇 北海道における製造業の製造品出荷額等(平成29年)についてみると、「食料品」、「飲料・たばこ・飼料」等の生活関連型や、「石油製品・石炭製品」、「パルプ・紙・紙加工品」、「鉄鋼業」等の基礎素材型の占める割合が高く、なかでも食品工業(「食料品」及び「飲料・たばこ・飼料」)の割合は、39.1%で、全国の12.1%を大きく上回っている。



(資料) 経済産業省「工業統計調査」(2019年)

1

北海道における食品産業

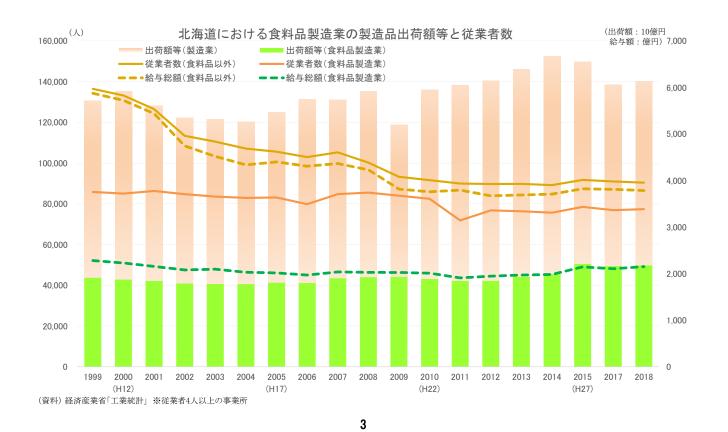


産業分類			- AUL 101			- 					
		事業所数	構成比 (%)	全国シェア (%)	(人)	構成比 (%)	全国シェア (%)	出荷額等 (億円)	構成比 (%)	全国シェア (%)	
食料品類	製造業	1,734	91.1%	4.5%	77,332	95.5%	6.6%	21,752	90.7%	7.4%	
	畜産食料品製造業	226	11.9%	7.8%	12,338	15.2%	7.5%	6,995	29.2%	10.3%	
	水産食料品製造業	789	41.5%	10.9%	25,588	31.6%	17.8%	6,745	28.1%	19.6%	
	野菜缶等製造業	60	3.2%	2.6%	2,050	2.5%	4.3%	376	1.6%	4.5%	
	*調味料製造業	35	1.8%	1.4%	1,462	1.8%	2.7%	397	1.7%	1.9%	
	*糖類製造業	11	0.6%	6.8%	791	1.0%	11.7%	881	3.7%	16.0%	
	精穀·製粉製造業	42	2.2%	4.1%	789	1.0%	5.1%	968	4.0%	7.0%	
	パン・菓子製造業	216	11.4%	2.7%	13,422	16.6%	5.1%	2,542	10.6%	4.8%	
	動植物油脂製造業	10	0.5%	4.5%	346	0.4%	3.4%	53	0.2%	0.5%	
	その他食料品製造業	345	18.1%	2.4%	20,540	25.4%	4.4%	2,767	11.5%	3.4%	
飲料・た	ぱこ・飼料製造業	169	8.9%	2.5%	3,607	4.5%	3.3%	2,232	9.3%	2.3%	
	清涼飲料製造業	34	1.8%	4.7%	906	1.0%	3.1%	322	1.3%	1.4%	
	酒類製造業	35	1.8%	1.8%	1,048	1.3%	2.9%	934	3.9%	2.7%	
	*茶・コーヒー製造業	5	0.3%	0.2%	140	0.2%	0.6%	-	-	-	
	製氷業	11	0.6%	3.9%	88	0.1%	3.4%	13	0.1%	2.3%	
	たばこ製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	_	
	飼料製造業	84	4.4%	7.3%	1,425	1.8%	9.1%	941	3.9%	7.7%	
	合 計	1,903	100.0%	4.2%	80,939	100.0%	6.3%	23,984	100.0%	6.2%	

(資料) 経済産業省「工業統計調査」(2019年)



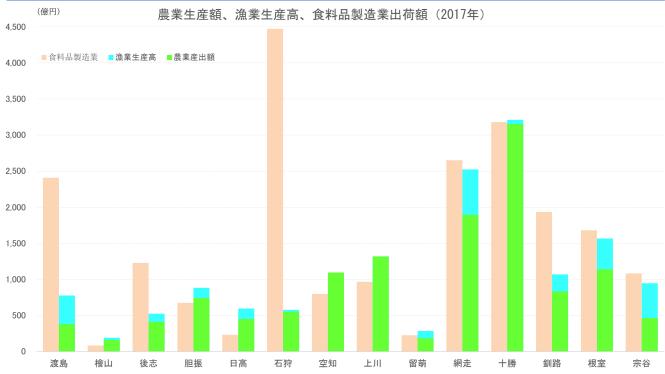
○ 北海道は、豊富な農水産物を背景に、製造業における食料品製造業のウエイトが大きい。



北海道の食料品製造業(地域別の状況)



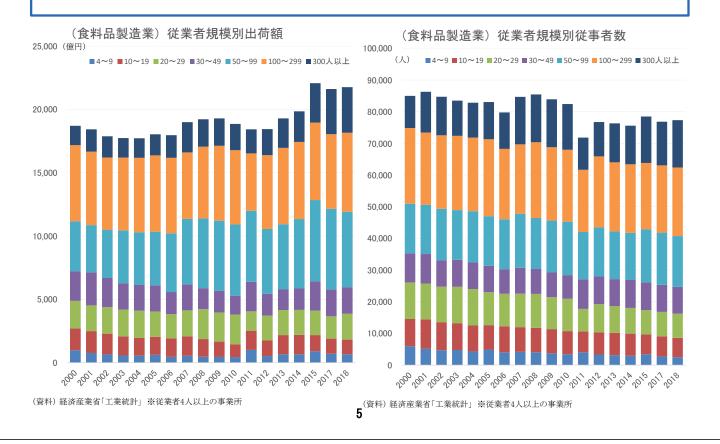
- 北海道は、四囲をを海に囲まれ、広大な農地を有していることから、各地域では、農業、漁業が地域 経済の柱となっている。
- 〇 農水産物を原料とする食料品製造業は、従業者数で道内製造業全体の46%を占めている。



(資料)農林水産省「平成29年市町村別農業産出額(推計)」、経済産業省「工業統計」、北海道水産林務部「北海道漁業生産状況」(平成30年推計)



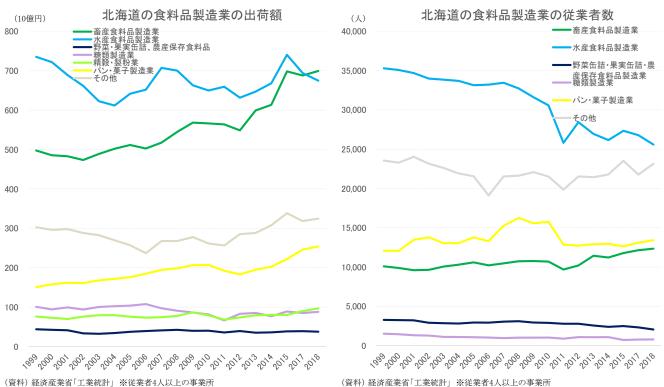
○ 従業者規模別にみると、従業者数30人以上の事業所は、事業所数では全体の3分の1を占めており、 これらの事業所で、従業者数、製造品出荷額等の全体の約8割を占めている。



北海道の食料品製造業(細分類別)

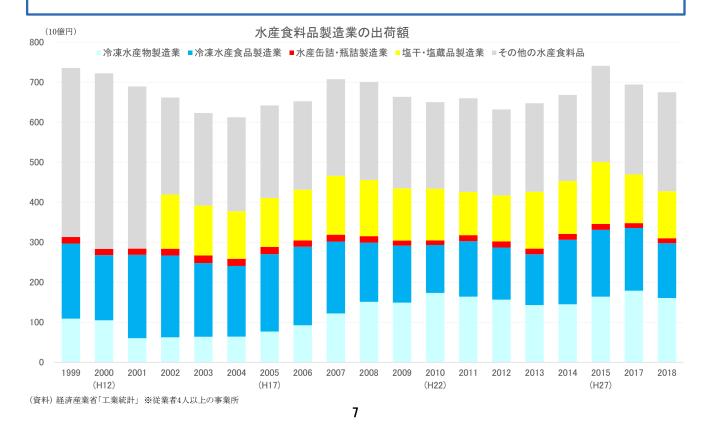


- 北海道の食料品製造業は、製造品出荷額では水産食料品製造業、畜産食料品製造業の割合が高 0 い。
- 0 従業者数でも、水産食料品製造業の割合が高いが、近年は減少傾向が続いている。





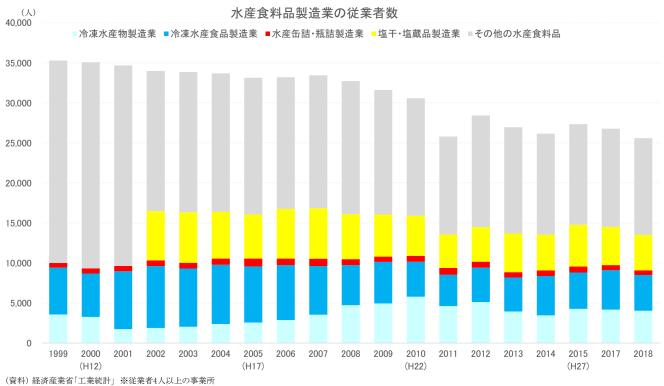
○ 製造品出荷額等をみると、冷凍水産物製造業、冷凍水産食品製造業、塩干・塩蔵品製造業の構成比 が高く、これらで、全体の6割を占める。



水産食料品製造業の動向

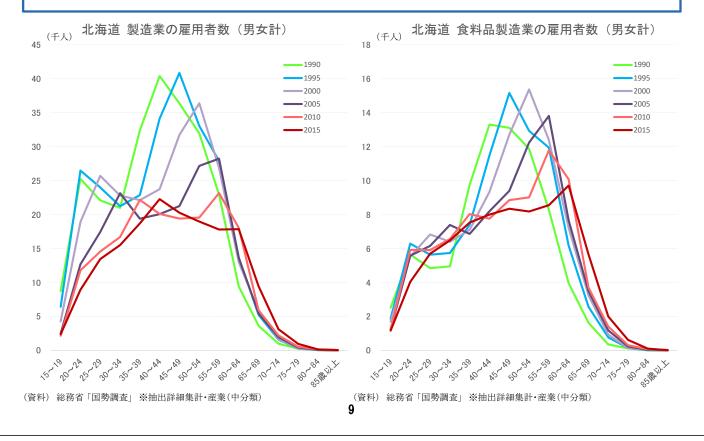


○ 従業者数でも、製造品出荷額等ど同様の傾向がみられるが、冷凍水産物製造業、冷凍水産食品製 造業、塩干・塩蔵品製造業の従業者数は、全体の5割となっている。





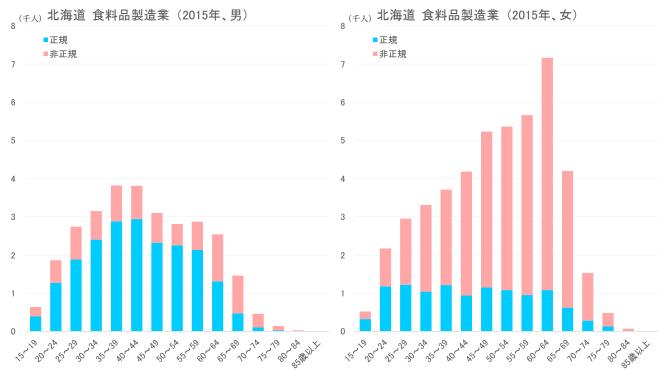
- 北海道の製造業の雇用者数は、減少傾向が続いている。
- 食料品製造業の雇用者は、60歳以上の高齢者の構成比が高まっている。



食料品製造業の雇用形態



- 北海道の食料品製造業の非正規雇用の割合は59%と全国(51%)に比べて高い。
- 非正規雇用の割合は、女性が76%と高く、年齢が高いほど割合が高まる傾向にある。

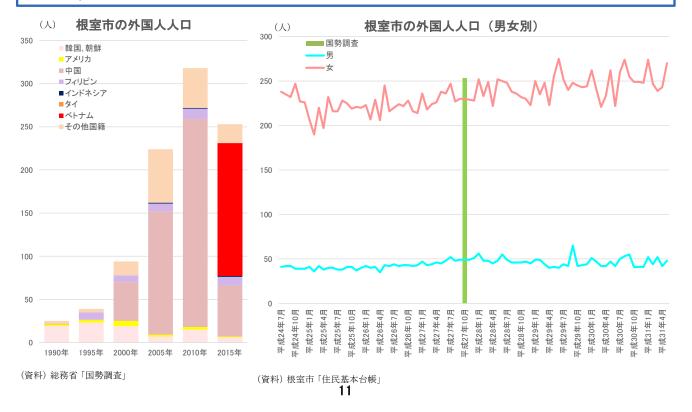


(資料) 総務省「国勢調査」※抽出詳細集計・産業(中分類)

(資料) 総務省「国勢調査」 ※抽出詳細集計·産業(中分類)



- 根室市の外国人は、2010年までは中国人が約240人と一番多かったが、2015年には、ベトナム人が 150人と最大になっている。
- 外国人労働者は、主として技能実習生として働いており、性別では、女性が約250人で大部分を占めている。



根室市の外国人労働者



○ 根室ではベトナムへのサンマ輸出事業をきっかけに、2012年度から商工会議所を通じてベトナム人 技能実習生を受け入れている。

技能実習生はかつて中国人が中心だったが、中国の経済成長に伴って減り、今はベトナム人が多数を占める。

根室水産協会長でもあるカネヒロの廣田秀樹社長は「過疎化で若い人が集まらない。ここ数年でさらに求人が難しくなり、彼女たちがいないと地域の水産加工業は立ちゆかない」と語った。

○ 根室市の水産加工会社「カネヒロ」のサケ加工場で働く約20人のうち、3分の2ほどをベトナム人が占める。同社の宿舎で共同生活を送り、自由時間は日本語の勉強に励んでいる。

2013年に来日したグエン・ゴック・カイン・バンさん(29)は日本語能力試験で2番目に難しい「N2」に合格し、「ベトナムに戻ったら日系企業で通訳として働きたい」と話した。

加工場の日本人女性(74)は「みんな一生懸命働くし、若い子がいると張り合いが出る」。高齢化が進む職場で、彼女たちは活気をもたらす存在でもあるようだ。





		平成 2	29年	平成30年		
区 分	主な品目	出荷量	出荷額	出荷量	出荷額	
		(単位:トン)	(単位:千円)	(単位:トン)	(単位:千円)	
鮮魚・活魚	さんま、さけ等	9,947	6,397,620	15,685	9,125,720	
冷凍品	冷凍さんま・さけます かに・ほたて玉冷等	11,925	8,236,850	14,818	6,268,510	
塩蔵品	さけます・さんま・すじこ等	4,852	4,292,470	4,193	3,968,980	
魚介類前処理品	さんま・さけます たら・すけとうだら等	4,351	3,731,890	2,904	3,447,840	
干製品	こまい・たら すけとうだら等	745	1,143,500	1,074	1,667,030	
調味水産加工品	サケフレーク等 (瓶詰でないもの)	1,122	941,420	1,056	1,225,760	
ゆで物類	かに・たこ等	1,021	365,160	742	2,341,270	
水産缶詰類・びん類	サケフレーク さけます・さんま缶詰等	560	897,020	720	1,501,860	
刺身類	うに剥き身折 サーモン刺身等	1,520	883,690	298	1,892,650	
水産漬物類	いくら醤油漬等	413	1,578,350	126	800,930	

13

		平成 2	29年	平成30年		
区 分	主な品目	出荷量	出荷額	出荷量	出荷額	
		(単位:トン)	(単位:千円)	(単位:トン)	(単位:千円)	
冷凍調理食品	魚フライ等	94	150,710	103	228,040	
塩辛	いか塩辛等	45	117,490	43	109,170	
すり身	たらフィレー等	25	17,280	25	38,000	
その他水産食料品	他に該当しないもの	0	10	21	22,100	
水産惣菜	さんま・さば・いわしの煮物等	10	8,300	10	12,900	
海そう加工品	焼きのり、酢昆布等	24	64,610	9	49,350	
水産練製品	ちくわ、かまぼこ等	ı	-	1	9,000	
つくだ煮	つくだ煮、甘露煮等	1	19	1	i e	
くん製品	スモークサーモンなど	ь	. . .	-	: . .	
	合計		28,826,370	41,828	32,709,110	

注1)北海道食品工業動態調査が平成11 年をもって廃止されたことに伴い、平成13 年より根室市水産加工業調査を実施する。 注2)平成29 年度調査の回答率は44.7%、平成30 年度調査の回答率は45.5%である。 注3)表示単位(トン・千円)未満の端数を四捨五入したため、合計欄の数値と内訳の計は必ずしも一致しない。また、表示単位未満の数値については0 表記とする。



- ① 食品の製造現場では、形状や品質が一様ではない原料を扱うことが多い。例えば、キュウリは、大きさや曲がり具合、収穫時期などが異なっており、製造機械はそうした差異に柔軟に対応する必要がある。
- ② 製造ラインや装置の入れ替えなど、「変種変量生産」が求められる。また、季節ごとに新商品を多数発売するため、生産品目の変更が求められる。製造機械は、製品の種類と生産量に柔軟に対応する必要がある。
- ③ 食品機械には徹底した衛生管理が求められる。例えば、機械部品や潤滑剤の食品への混入の危険性が増大するなど、機械装置の管理を強化する必要がある。
- ④ 食品材料だけでなく商品である食品にも季節性(例えばクリスマスケーキ、恵方巻き)があり、生産機械を通年使用できない場合がある。そのために設備の稼働時間が短く、投資資金の回収が難しいために設備投資が困難で、機械化・自動化・ロボットの導入が遅れている。

水産加工分野の課題



分業の徹底(同じ作業の作業者いない) 強制駆動ラインによる連続生産 (停止時間5%以下)

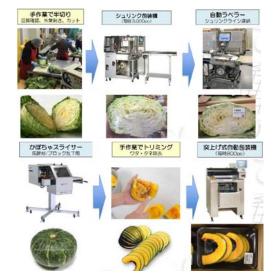
煙進作業

トヨタ生産方式(あんどん)の活用 コンベアによるタクトタイムの保持 通路の確保(自走車による運搬) ライン長によるコントロール 生産性向上のしくみ

(出典) 農林水産省「食品産業戦略会議」資料



マイペースの個人完結型作業(同じ作業) 不安定な断続作業 (停止時間30~40%) 個人任せの作業方法 マネージメントが希薄 コンベアはただの運搬器具(リズム無し) 手押し台車による運搬 差し立てが曖昧(三々五々作業開始) 生産性向上の意識無し

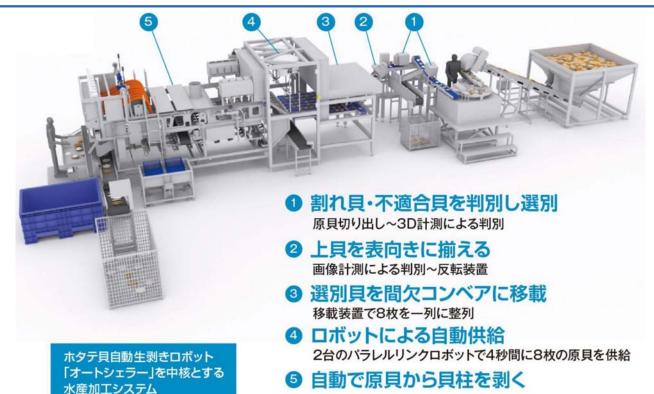


15

食料品製造業における機械化の状況



(株)ニッコーは、北海道を中心に食品産業技術をコーディネートしており、25年かけて積み上げた食品 産業向けロボットシステムのノウハウ蓄積を活かし、世界初のホタテ貝自動生剥き機を開発。



(出典) 農林水産省「食品産業戦略会議」資料

ホタテ貝自動生剥きロボット「オートシェラー」



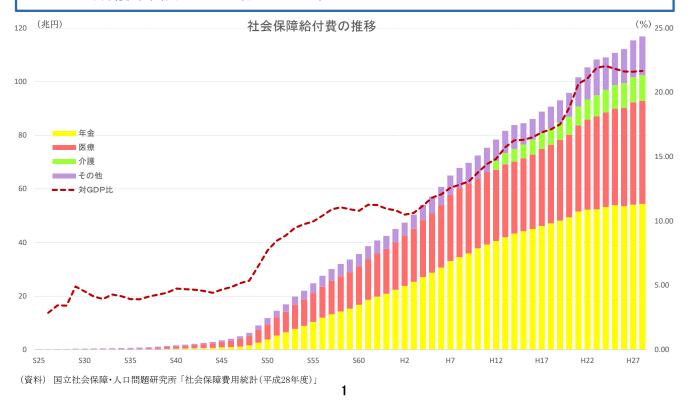
【資料集】02雇用情勢(介護分野)

1.只作オ	是】02 雇用情勢(介護分野)
シート	タイトルと内容
1	社会保障の動向ー社会保障給付費の推移
2	介護保険制度の仕組み
3	要介護認定者数の推移-年齢別介護認定者数の推移
4	介護の今後(高齢者の単独世帯が増加) 一世帯主が 65 歳以上の世帯の家族類型別世帯数の推計
5	介護の今後(認知症が増加)-65歳以上の認知症患者の推定者数と推定有病率
6	介護の今後(介護を必要とする高齢者の増加)-要介護認定者数等の見通し
7	介護人材(職員数)の推移一介護サービス別職員数推移
8	介護人材の就業形態と年齢構成一就業形態別割合&年齢構成
9	介護人材の賃金等の状況
10	介護分野における人材確保の状況-有効求人倍率と失業率
11	介護分野における人材確保の状況ー都道府県別有効求人倍率(令和元年8月)
12	介護人材の離職率等-産業計と介護職員の採用率・離職率の比較
13	増加する介護人材の不足感と介護労働者の高年齢化
14	介護人材確保の目指す姿~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~
15	介護人材確保の必要性一必要となる介護人材数(介護人材の需要)
16	介護人材確保対策(主な取組)
17	北海道における介護人材の状況 一全国と北海道の年度別年齢別福祉・介護事業就業者数
18	北海道における介護人材の状況(雇用形態) 一年代別、正規・非正規男女別比較 2015
19	北海道における介護人材の状況(入職と離職)
20	北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要 一調査対象と福祉・介護系の資格保有割合
21	北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要 一介護職員の勤務年数、雇用形態
22	北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要 一介護職員の離職率と職員確保状況
23	北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要-退職しない理由・要因
24	北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要ー退職する理由・要因
25 • 26	北海道の介護人材確保対策
27	介護人材の養成について 介護福祉士資格取得方法
28	介護人材の養成について 養成施設の入学者数の状況
29	介護人材の養成について 介護福祉士国家試験の合格者数
30	介護人材の養成について 養成施設卒業生に係る経過措置
31	地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案の概要
32	(参考) 外国人介護人材受入の仕組み
33	(参考)EPA 介護福祉士候補者受け入れ ーEPA 看護師・介護福祉士候補者受入れ人数
34	(参考) 北海道における EPA 介護福祉士候補者受け入れの事例



2016年度の社会保障給付費は116兆9027億円(前年度比1.3%増加)。GDP(国内総生産)に対する割合は21.68%(前年度比0.06ポイント上昇)。

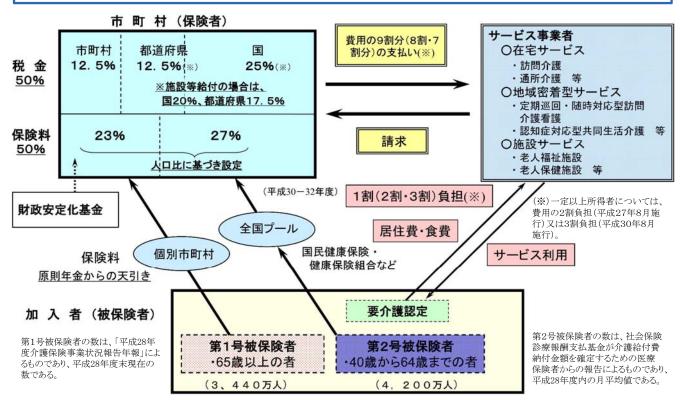
- 部門別に見ると、年金給付が最も多く54兆3770億円(46.5%)、次いで医療給付38兆3965億円 (32.8%)、介護対策給付9兆6045億円(8.2%)。



介護保険制度の仕組み

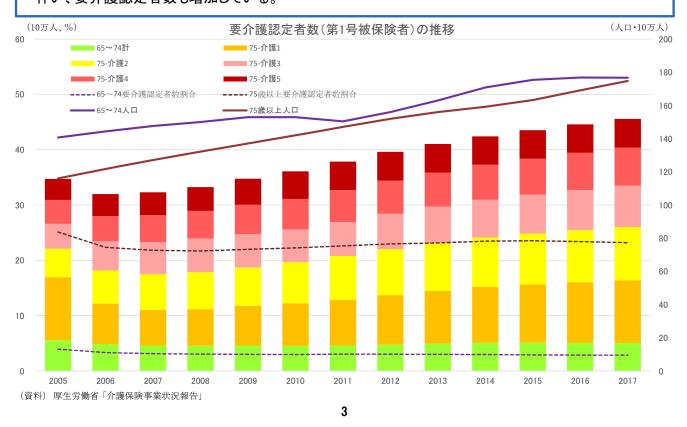


(利用者負担) <mark>介護サービス費の9割</mark>(一定以上所得者は8割又は7割)は保険給付され、要介護者は、原 則として残りの費用の1割分のほか、施設サービスを利用した場合の食費及び居住費を負担する。





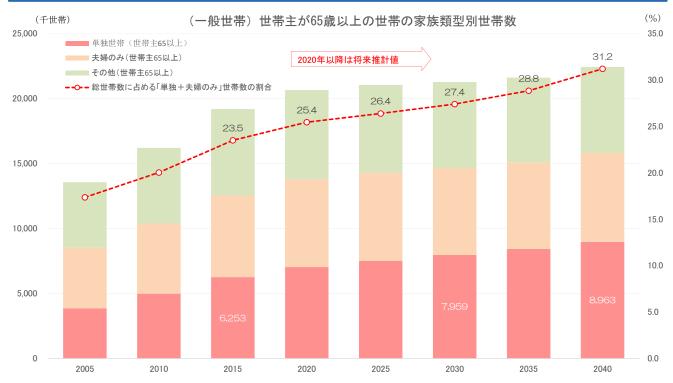
)要介護認定者数は、2006年の320万人から2017年には456万人に増加している。 このうち、65~74歳は、約50万で横這いで推移しているが、75歳以上は、この階層の人口の増加に 伴い、要介護認定者数も増加している。



介護の今後(高齢者の単独世帯が増加)



○ 世帯主が65歳以上の世帯数は、2020年頃から横ばいで推移すると見込まれるが、家族類型でみると、 高齢者の単独世帯と、夫婦のみの世帯は増加していく。



(資料)総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(2018(平成30)年推計)」



◇ 65歳以上の認知症患者の推定者と推定有病率

65歳以上の認知症高齢者数と有病率の将来推計についてみると、2012(平成24)年は認知症高齢者数が462万人と、65歳以上の高齢者の約7人に1人(有病率15.0%)であったが、2025(平成37)年には約5人に1人になるとの推計もある。



(資料):「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」(平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 九州大学二宮教授)より内閣府作成 (出所) 内閣府「平成29年版高齢社会白書」

5

介護の今後(介護を必要とする高齢者の増加)



○ 要介護と要支援の認定者数は、平成27年4月現在608万人で、制度創設から15年間で約2.8倍に増加 しており、このうち軽度の認定者数の増が大きくなっている。

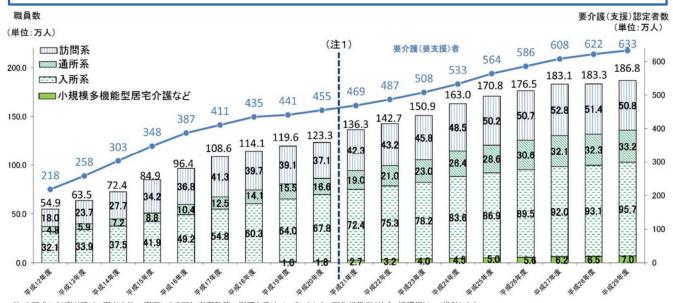
年齢別の認定率が今と変わらないとすれば、2060年には、要介護3以上(介護老人福祉施設の入所要件)に認定者数が2倍近くまで増加すると予想される。



(資料)「人口推計」(総務省)、「介護給付費実態調査(平成26年10月審査分)」(厚生労働省)、「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所) (推計方法)性・年齢階級別認定率、年齢階級別施設利用率が現状(平成26年)のまま変わらないとして、これを将来推計人口に乗じて機械的に推計。なお、制度改正(予防給付の地域支援事業への移行等)による影響等は織り込まれていない推計であるため、留意が必要。



介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い介護 職員数も17年間で約3.4倍に増加している。



- 注1)平成21年度以降は、調査方法の変更による回収率変動等の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。 (平成20年まではほぼ100%の回収率→(例)平成29年の回収率:訪問介護91.7%、通所介護86.6%、介護老人福祉施設92.5%)
- ・補正の考え方:入所系(短期入所生活介護を除く。)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。 ・年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
- 注3) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

は4) 平成27年度以降の介護職員数には、介護予防。日常生活支援総合事業に従事する介護職員数は含まれていない。 (【参考】平成27年度 : 0.8万人、平成28年度: 6.6万人、平成29年度: 8.3万人 ※総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数の推計。) 【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

(資料) 厚生労働省: 社会保障審議会福祉部会(第24回)資料(2019年12月16日)

7

介護人材の就業形態と年齢構成



- 介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存している。
- 介護職員の年齢構成は、介護職員(施設等)については、30~49歳が主流となっているが、訪問介護 員においては、60歳以上が約3割を占めている。
- 男女別に見ると、介護職員(施設等)、訪問介護員いずれも女性の比率が高く、男性については40歳 未満が主流であるが、女性については40歳以上の割合がいずれの職種も過半数を占めている。

1. 就業形態

	正規職員	非正規職員		
	正況戦貝	非正 况	うち常勤労働者	うち短時間労働者
介護職員(施設等)	58.4%	40.4%	14.5%	25.9%
訪問介護員	20.2%	77.1%	9.0%	68.0%

- 注)正規職員:雇用している労働者で雇用期間の定めのない者。非正規職員:正規職員以外の労働者(契約職員、嘱託職員、パートタイム労働者等)。 常勤労働者:1週の所定労働時間が主たる正規職員と同じ労働者。短時間職員:1週の所定労働時間が主たる正規職員に比べ短い者。 注)介護職員(施設等):訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員:訪問介護事業所で働く者。
- 調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。 【出典】平成27年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

2. 年齡構成(性別・職種別)

	20歳未満	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上
介護職員(施設等)	1.1%	17.2%	22.9%	23.5%	19.3%	7.6%	4.7%	1.6%
男性(23.6%)	1.4%	27.6%	33.3%	18.4%	9.2%	4.0%	3.3%	1.2%
女性(74.2%)	1.0%	14.0%	19.7%	25.1%	22.5%	8.8%	5.1%	1.7%
訪問介護員	0.2%	4.3%	11.0%	20.9%	25.2%	16.0%	13.8%	6.6%
男性 (8.2%)	0.4%	15.0%	22.5%	20.1%	18.3%	9.7%	8.4%	4.1%
女性 (89.6%)	0.1%	3.4%	9.8%	21.0%	25.9%	16.6%	14.3%	6.9%

注)調査において無回答のものがあるため、合計しても100%とはならない。

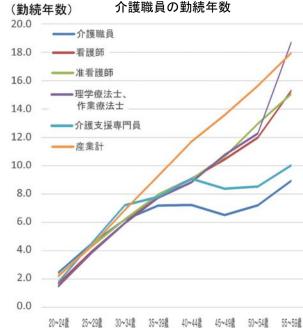
【出典】平成27年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)を社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において集計。



- 介護職員は、産業全体と比較すると、勤続年数が短く、賞与込み給与も低い傾向にある。
- 介護職員の平均勤続年数について、産業全体や、看護師や介護支援専門員等の他の職種と比較すると、30~34歳までは概ね変わらないが、35歳以上では短い傾向にある。

介護職員の年齢、賃金、給与

1					
	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	賞 与込み 給 与 (万円)		
産業計	41.8	10.7	36.6		
医師	42,1	5.3	102.7		
看護師	39.3	7.9	39.9		
准看護師	49.0	11.6	33.8		
理学療養士、作業療養士	32.7	5.7	33.7		
介護支援専門員(ケアマ ネジャー)	48.0	8.7	31.5		
介護職員 (C)と(D)の加重平均	41.3	6.4	27.4		
ホームヘルパー(C)	46.9	6.6	26.1		
福祉施設介護員(D)	40.8	6.4	27.5		



【出典】厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」に基づき老健局老人保健課において作成。

注1)一般労働者とは、「短時間労働者」以外の者をいう。

短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者をいう。 注2)介護職員は「ホームヘルパー」と「福祉施設介護員」の加重平均。

注3) 産業別賃金は「100人以上規模企業における役職者」を除いて算出。

(資料) 社会保障審議会介護保険部会(2019年7月26日) https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000531297.pdf

(

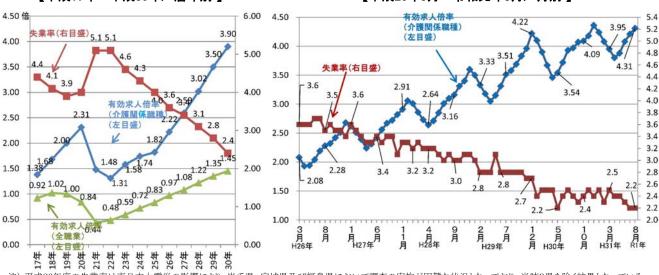
介護分野における人材確保の状況



- 全職業の有効求人倍率は、リーマンショック後の日本経済の持ち直しと少子高齢化が相まって上昇が続いており、2018年には、1.45倍となった。
- <mark>介護関係職種の有効求人倍率は、全産業より高い水準で推移</mark>しており、2018年には3.90倍となり、 2019年に入っても以前として高い水準にある。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率 【平成17年~平成30年/暦年別】

有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値) 【平成26年3月~令和元年8月/月別】

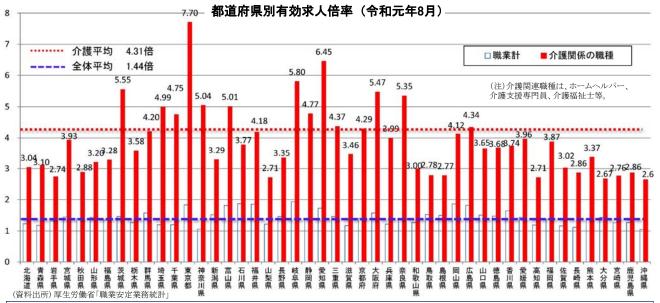


- 注) 平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。 【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」
 - (※1) 全職業及び介護関係職種の有効求人倍率はパートタイムを含む常用の原数値。月別の失業率は季節調整値。
 - (※2) 常用とは、雇用契約において、雇用期限の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

(資料) 厚生労働省:社会保障審議会福祉部会(第24回)資料(2019年12月16日)



○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。 ※都道府県名の()内の数値は倍率の順位。

	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	~	東京都(11)	~	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年 <>は割合	77.3万人 <10.6%>	70.7万人 <11.4%>	99.3万人 <10.9%>	80.8万人 <10.8%>	105.0万人 <11.9%>		146.9万人 <10.9%>		26.5万人 <16.1%>	18.9万人 <18.4%>	19.0万人 <16.9%>	1632.2万人 <12.8%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	120.9万人 <16.8%> (1.56倍)	107.2万人 <17.5%> (1.52倍)	146.7万人 <16.2%> (1.48倍)	116.9万人 <15.7%> (1.45倍)	150.7万人 <17.7%> (1.44倍)		194.6万人 <14.1%> (1.33倍)		29.5万人 <19.5%> (1.11倍)	20.9万人 <23.6%> (1.11倍)	21.0万人 <20.6%> (1.10倍)	2180.0万人 <17.8%> (1.34倍)

(資料) 厚生労働省:社会保障審議会福祉部会(第24回)資料(2019年12月16日)

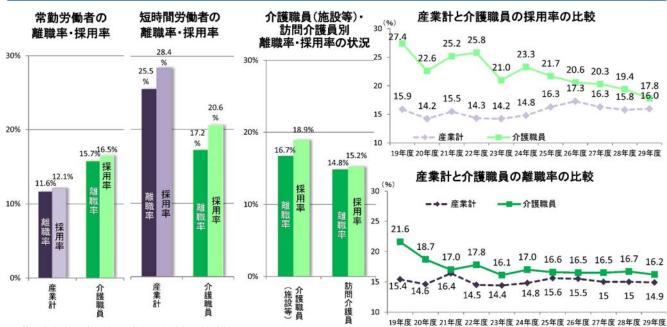
社人研「日本の地域別将来推計人口(平成30年3月推計)」より作成

11

介護人材の離職率等



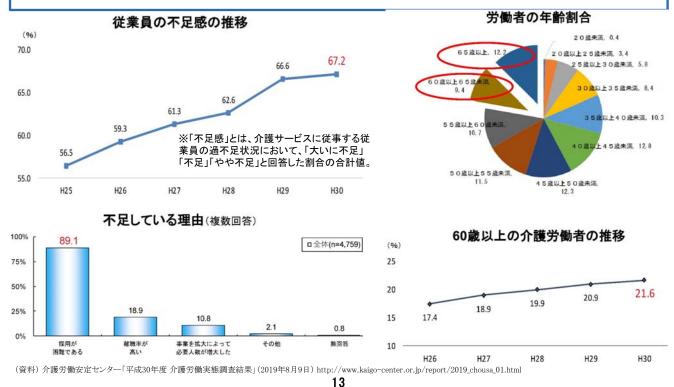
介護職員の離職率は低下傾向にあるが、平成29年度で16.2%と、産業計(14.9%)と比べて、やや高い水準16.2%)となっている。



- 註1)離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
- 注2) 産業計の常勤労働者:雇用動向調査における一般労働者(常用労働者(期間を定めず雇われている者等)」のうち、「パートタイム労働者」以外の労働者)。 注3) 産業計の短時間労働者:雇用動向調査におけるパートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般の労働者より短い者等)。
- 注4) 介護職員(施設等):訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員:訪問介護事業所で働く者。介護職員とは「介護職員(施設等)]及び「訪問介護員」の2職種全体をいう。
- 注5) 介護職員・介護職員(施設等)・訪問介護員の常勤労働者・短時間労働者は、介護労働実態調査における常勤労働者・短時間労働者をいう。
- 【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「平成29年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率(公財)が参加が関するでとシラーで成29年度介護労働実態調査」

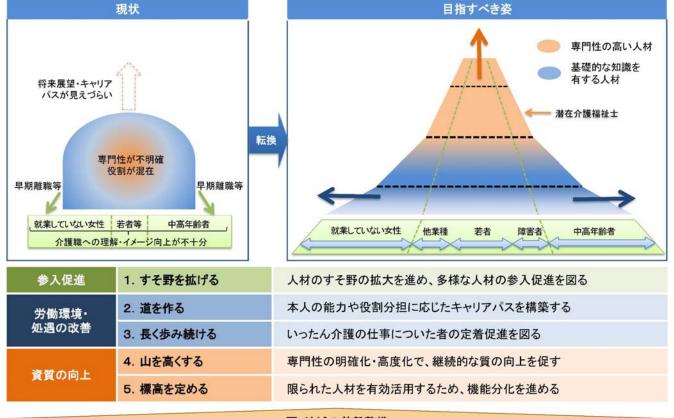


- 平成30年度の介護保険サービス事業所を対象としたアンケート調査によると、従業員の不足感は 67.2%で、平成25年以降、5年連続して上昇している。
 - 不足している理由では、「採用が困難である」が89.1%で最も高かった。
- 60歳以上の介護労働者の割合は、年々増加傾向にあり、平成30年度は21.6%に達している。



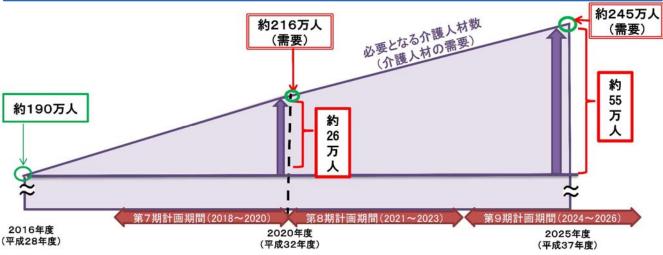
介護人材確保の目指す姿~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~







- 第7期介護保険事業計画(2018~2020年)の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護 人材の需要を見ると、2020年度末には<mark>約216万人、2025年度末には約245万人が必要。</mark>
- 2016年度の約190万人に加え、2020年度末までに約21万人、2025年度末までに約44万人、年間約6万人程度 の介護人材を確保する必要がある。(※介護人材数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職 員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。)
- 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、 ④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



- (注1)需要見込み(約216万人・245万人)については、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量(総合事業を含む)等に基づく都道府 県による推計値を集計したもの。
- (注2) 2016年度の約190万人は、「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数(回収率等による補正後)に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当する ービスに従事する介護職員数(推計値:約6.6万人)を加えたもの。

(資料) 厚生労働省: 社会保障審議会福祉部会(第24回)資料(2019年12月16日)

15

介護人材確保対策(主な取組)



これまでの主な対策

(実績)月額平均5.7万円の改善

月額平均1.4万円の改善(29年度~) 月額平均1.3万円の改善(27年度~) 月額平均0.6万円の改善(24年度~)

月額平均2.4万円の改善(21年度~)

多様な人材 の確保・育成

介護職員の

処遇改善

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準 備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対す る入門的研修の実施から、研修受講後の マッチングまでを一体的に支援
- 入門的研修受講者等への更なるステップ アップ支援(介護の周辺業務等の体験支援)

今後、さらに講じる主な対策

◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜

色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある

介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善

を2019年10月より実施

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット·ICTの活用推進
- 介護施設·事業所内の保育施設の設 置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽 減や代替職員の確保支援
- 介護職機能分化・多職種チームケア等の 推進
- ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化
- 生産性向上ガイドラインの策定・普及
- 認証評価制度ガイドラインの策定・普及

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者 等への介護の仕事の理解促進
- 介護を知るための体験型イベントの開催

若者、子育て層、アクティブシニア層に対す る介護職の魅力などの発信

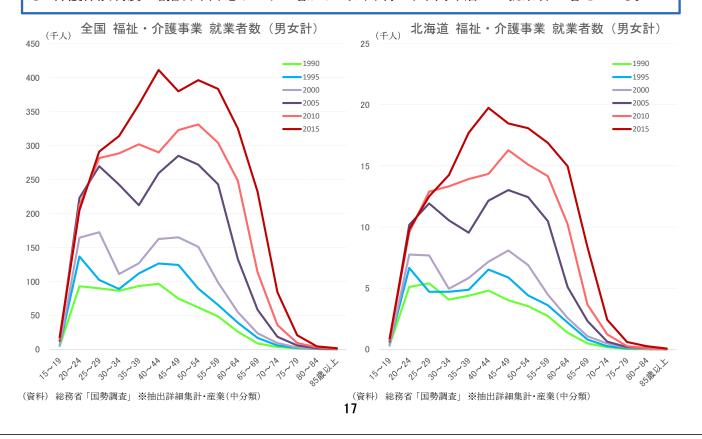
外国人材の受 入れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援 (介護福祉士修学資金の貸付推進、日 常生活面での相談支援等)
- ◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環 境整備(介護技能向上のための集合研修、 介護の日本語学習支援、介護業務等の相 談支援・巡回訪問の実施等)

(資料) 厚生労働省: 社会保障審議会福祉部会(第24回)資料(2019年12月16日)



- 北海道における福祉・介護分野の就業者数(2015年)は15万5千人で、そのうち9万4千人が、老人福祉・介護事業、訪問介護事業に従事している。
- 介護保険制度の創設以降、急テンポで増加しており、特に、中高年層での就業者が増えている。



北海道における介護人材の状況(雇用形態)



- 福祉・介護分野の雇用者は、女性が4分の3を占めている。
- 女性の雇用者の半数が非正規雇用となっており、特に、中高年層での非正規割合が高い。



(資料) 総務省「国勢調査」※抽出詳細集計・産業(中分類)

(資料) 総務省「国勢調査」※抽出詳細集計·産業(中分類)



〇 北海道における介護職員数は約9万2,000人(平成29年度、北海道の調査による推計)。このうち、専門的知識を持った介護福祉士資格を有する従業者は4万8千人(登録者数の約6割)。

北海道における平成37年度における介護職員の必要数は、各市町村のサービス見込量を基に推計すると約11万7,000人と見込まれている。

○ 介護職員の有効求人倍率は、高齢化の進行に伴う介護需要の高まりなども背景に、北海道において も上昇しており、平成24年度に1倍を超え、平成28年度には2倍を超えている。また、介護職員は、他の 職業に比べて入職率、離職率ともに高くなっている。

離職の理由としては、「職場の人間関係に問題があったため」が最も多く、次いで「結婚・出産・妊娠・育児のため」、「自分の将来の見込みが立たなかったため」、「収入が少なかったため」、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」などがあげられている。近年では、20代、30代の女性の介護職員が増加していることもあり、「結婚・出産・妊娠・育児のため」を理由とした離職者の割合が増加している。

北海道における介護福祉士の状況

平成25年度 平成26年度 平成27年度 平成28年度 (干人) 従事者数a 43 46 48 登録者数b (千人) 67 73 78 83 58.9 59.0 57.8

[資料] ①従業者数:厚生労働省 「介護サービス施設・事業所調査」(北海道分)②登録者数:(財) 社会福祉振興・試験センター調べ(北海道分)

介護職員の有効求人倍率

(単位:倍)

区分	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
ホームヘルパー・ケアワーカー	1.17	1.36	1.68	1.92	2.30
全 職 業	0.57	0.74	0.86	0.96	1.04

[資料] 北海道労働局調べ (北海道分)

介護職員の入職率、離職率

ET A		平成2	5年度	平成2	6年度	平成2	7年度	平成2	8年度
区分		入職	雕職	入職	離職	入職	離職	入職	離職
介護職員	(%)	23.8	18.5	24.1	18.5	22.2	20.1	22.6	20.0
全職業※	(%)	16.3	15.6	17.3	15.5	16.3	15.0	15.8	15.0

[資料] ①介護職員:(財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」(北海道分)②全職業:原生労働省大臣官房統計情報部「雇用動向調査」※都道府県別の数額が未公表のため全国値を参考掲載

(資料) 北海道「北海道高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画」(平成30年3月)

19

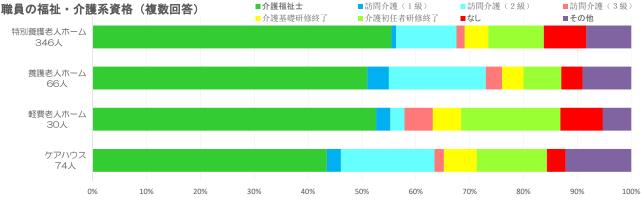
北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要



- 北海道老人福祉施設協議会は、会員事業所を対象に、2016年11月~12月にかけ、「介護職に対するイメージ」、「退職又は退職しない要因」、「離職対策」等についてのアンケート調査を行った。
- 福祉系資格は、「介護福祉士」の割合がもっとも多く、資格が「なし」は47名(9.1%)と少ない。

表2-〇 調査の対象及び回答数等

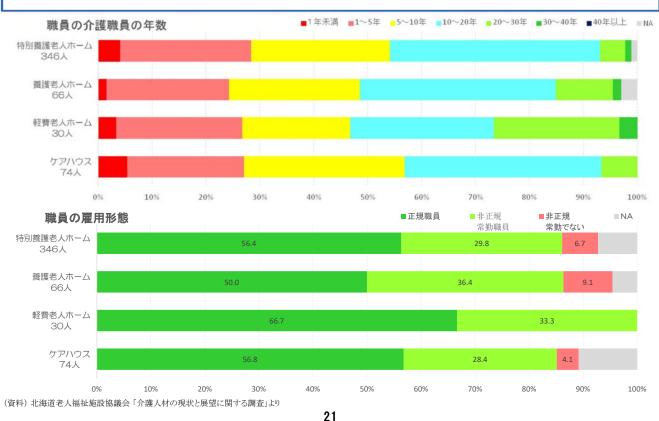
調査対象施設種別	対象数(ヶ所)	回答数(ヶ所)	回収率(%)
特別養護老人ホーム	296	170	57. 43%
養護老人ホーム	51	32	62.75%
軽費老人ホーム	19	19	100.00%
ケアハウス	59	36	61. 02%
合 計	425	257	60. 47%



(資料) 北海道老人福祉施設協議会「介護人材の現状と展望に関する調査」より



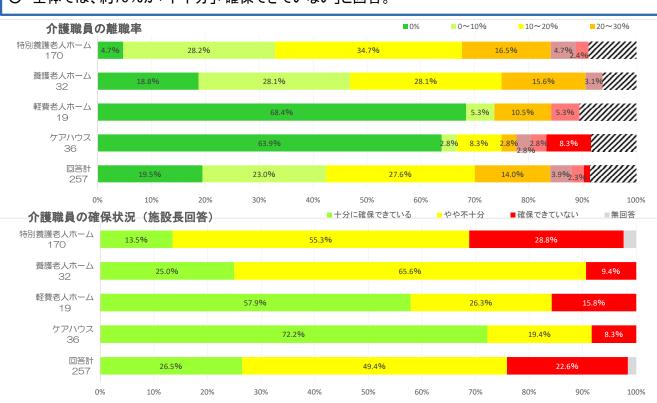
- 介護職としての年数は、「10年以上20年未満」の割合がもっとも多い。
- 雇用形態は、「正規職員」の割合がいずれも5割程度。



北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要



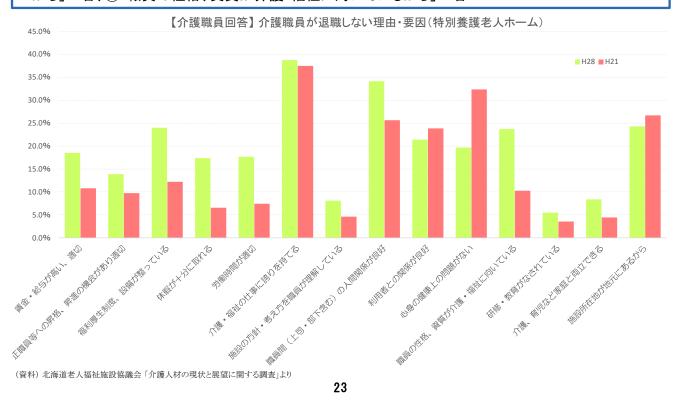
- 平均離職率は、12.9%。施設種別では特養が14.45%と全体平均よりも高い。
- 全体では、約70%が「不十分」「確保できていない」と回答。





介護職員が退職しない理由・要因(職員の確保について「十分に確保できている」と回答したものを対象)

上位5項目は、①「介護の仕事に誇りを持てるから」134名、②「職員間(上司部下を含む)の人間関係 が良好だから」118名、③「施設所在地が地元にあるから」84名、④「福利厚生制度、設備が整っている から」83名、⑤「職員の性格、資質が介護・福祉に向いているから」82名

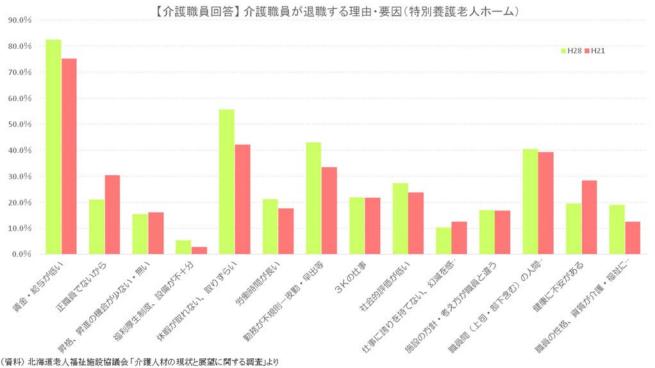


北海道老人福祉施設協議会による意向調査の概要



介護職員が退職する理由・要因(職員が「確保できていない」「やや不十分」と回答したものを対象)

○ 上位5項目は、①「賃金、給与が低い」60名、②「職員間(上司部下を含む)人間関係が悪い」29名、③ 「休暇が取れない、休みがとりづらい」27名、④「夜勤、早出など勤務が不規則」23名、⑤「昇格、昇進の 機会が少ない、またはない」19名





- ①福祉・介護に対する理解の促進
- ②多様な人材の就業促進
- ③職場定着・離職防止の促進
- ④関係機関の連携強化
- ⑤保健・医療関係人材の養成・確保
- ⑥介護支援専門員の養成・確保

(対策推進の視点)

介護職員については、将来、人材不足が急激に進行すると見込まれていることを踏まえ、長期的な視野に立ち、幼少期からの「福祉・介護に対する理解促進」に継続的に取り組むとともに、他分野からの離職者等の就業を促進するほか、潜在的な有資格者の掘り起こしや、介護を必要としない高齢者や主婦の参入など、「多様な人材の就業促進」を図る必要がある。

また、求職者に選ばれる魅力ある職場づくりを進めるため、事業者のマネジメント能力の向上、働きやすい職場環境づくり、キャリアパスに応じた職場内の人材育成の仕組みづくりを促進するとともに、職場環境の改善に向けた相談体制を充実するほか、職員の業務負担の軽減や効率的な業務遂行に向けた介護ロボットの導入支援やICT機器の活用促進など介護現場の「職場定着・離職防止の促進」を図る必要がある。

このため、介護職員の人材確保に当たっては、理解促進、就業促進、職場定着・離職防止の促進などの取組を関係機関の連携により強化し、総合的に推進する必要がある。

さらに、地域包括ケアシステムを構築するためには、介護職員、看護師、保健師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、介護支援専門員等の多職種の人材確保とともに、その資質の向上が課題となっており、関係機関が連携をより強化し、各種の取組を総合的に推進する必要がある。

(出典) 北海道「北海道高齢者保健福祉計画・介護保険事業支援計画」(平成30年3月)

25

北海道の介護人材確保対策

目的



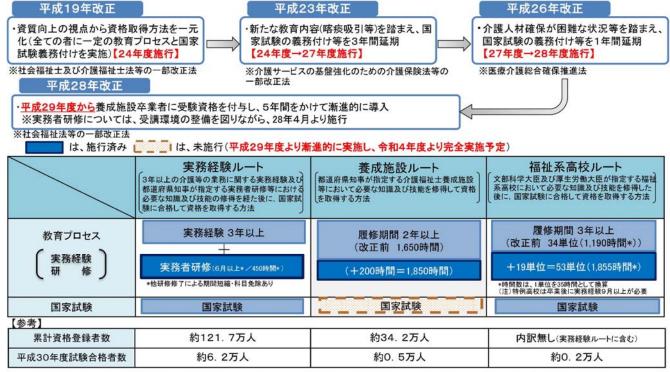
平成31年度 介護人材確保対策

介護を必要とされる方々が地域で安心して暮らし、必要な介護サービスが提供されるために、介護現場における人材 の安定的な確保と離職防止に向け、幅広い施策を総合的に推進する。

事業·取組 多様な人材の参入促進 ・次世代の担い手育成推進事業 職員の資質向上 校等に有職者をアドバイザーとして派遣 職場休除事業 福祉人材センターにおいて職場体験の機会を提供 業務遂行上必要な知識・技術等に係る各種研修を開催 たん吸引等の医療行為の研修及びプラックがある職員へのフォローアップ研修 ・介護のしごと魅力アップ推進事業 中・高校生、高齢者や主婦等の一般の方を対象とした普及啓発事業に 喀たん吸引等の研修機関として新たに登録するものに対し初度経費を 道内4箇所で普及啓発イバント、職場見学会を開催 ・キャリアバス支援等研修事業 職員のキャリア形成や資質向上研修の実施に対し補助 介護福祉士養成施設等の学生に対する條学資金等を貸付 ·外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 ・福祉人材センター運営事業 福祉・介護分野の無料職業紹介や就職説明会を開催 経済連携協定(EPA)に基づく外国人介護福祉士候補者の資格取得に 向けた学習を支援 ・福祉・介護人材マッチング機能強化事業 キャリア支援専門員による求人・求職開拓、就業支援 ・潜在的介護職員等活用推進事業 人材派遣会社を介して介護事業所に潜在有資格者等を派遣 ・離職した介護福祉士等の再就業促進事業 労働環境・処遇の改善 介護福祉士等が離職した際の届出制度の普及や再就業に向けた相談支 再就職準備金貸付事業 介護職員として再就職する際の準備金を貸付 事業所内に保育所を設置した場合の運営費を補助 介護未経験者に対する研修支援事業 ・介護佐事者定着支援事業 労働環境改善に向けた相談支援、雇用管理改善や職員の健康対策に関するは 福祉人材センター登録者の初任者研修及び生活援助従事者研修の受講料減 障がい者を対象に初任者研修を実施し就労・定着を支援 ・介護職員等研修事業 (エルダー・メンター研修) 指導的立場や中竪環員に対し、11が一次外制度の導入やOJTA間向上研修を開催 ・キャリアノス支援等研修事業(実践者研修支援) 関係機関の連携強化 実務者研修等を受講させるために代替職員を雇用した際の人件費等を補助 ・介護従事者定着支援事業(協議会の開催・運営) 外国人材の受入に係る制度(在留資格「介護」、技能実営制度、EPA)に関す 雇用・福祉・教育分割の行政機能、介護事業所団体や機能団体等で構成する 「北部適介護人材産保対策街並経議会」において、介護職場の現状や課題等について共通理解を図り、適内の介護職員の確保及び定着に向けた対策を協議するこ る研修を開催 とを通じ、各種の施策や取組が効果的に推進されるよう関係機関、団体の連携 協働を図る



介護ニーズの多様化・高度化の進展に対応できる資質を担保し、社会的な信頼と評価め観点から、 ① 一定の教育課程を経て国家試験の受験資格を得た上で、② 国家試験により修得状況を確認する、 という2つのプロセスを経るこが必要。



注) 累計資格登録者数は平成30年3月末時点の登録者数を記載している。また、平成30年度試験合格者数の養成施設ルートの人数には、国家試験を受験せずに登録をした者を含む。

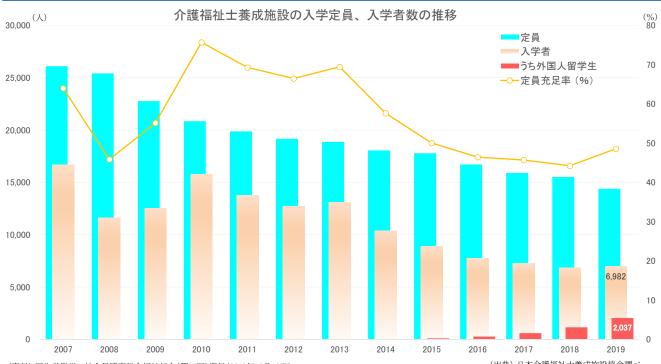
(出典) 厚生労働省: 社会保障審議会福祉部会(第24回)資料(2019年12月16日)

27

介護人材の養成について 養成施設の入学者数の状況

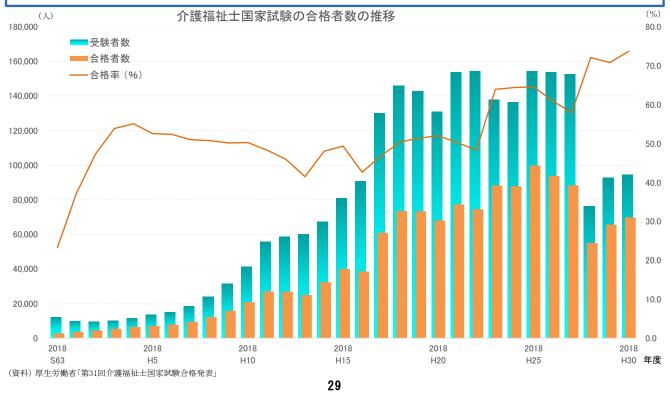


- 日本介護福祉士養成施設協会は、介護福祉士を養成する専門学校、短期大学、大学の全国団体。 ○ 養成施設の定員及び定員充足率は減少傾向となっている。
 - -方、ここ数年で入学者に占める外国人留学生の人数、割合は急増しており、平成19年度591名、平 成30年度1,142名、令和元年度2,037名となっている。



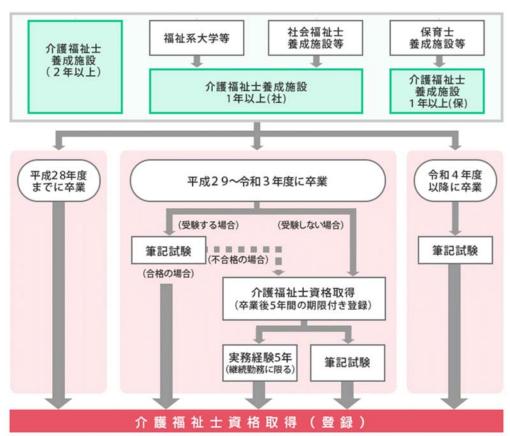


- 介護福祉士の合格率は平成30年度で73.7%となっており、全体としては、合格率は上昇傾向。 ○ 養成施設卒業生(平成29年4月以降の卒業の場合国家試験義務づけ)の合格率は、日本人が平成30 年1月で89.4%、平成31年1月で90.9%と、平均と比べても高い。一方、外国人は、平成30年で41.4%、
- 平成31年で24.7%と低い状況。



介護人材の養成について 養成施設卒業牛に係る経過措置





※ 平成29年4月から令和 4年3月までの介護福祉士 養成施設卒業者は、卒業 後5年の間は、国家試験を 受験しなくても、または、 合格しなくても介護福祉 士資格を取得できる(期 限付き登録)。

卒業後5年間、継続して 介護等の業務に従事した 場合は、5年経過後も介護 福祉士の登録を継続する ことが可能。

※ 介護施設関係者からは、 国家試験義務化によって 資格の価値は高めて欲し いが、喫緊の課題である 介護人材の確保に対応す る観点から、経過措置を 延長すべきとの意見が あった。

また、経過措置が終了 すると、外国人留学生の 入学などに影響が生じ、 人材不足が累積するおそ れがあり、経過措置を延 長すべきとの意見があっ た。



改正の趣旨

出典) 厚生労働省(2020年3月6日国会提出)

地域共生社会の実現を図るため、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な福祉サービス提供体制を整備する観点から、市町村の包括的な支援体制の構築の支援、地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進、医療・介護のデータ基盤の整備の推進、介護人材確保及び業務効率化の取組の強化、社会福祉連携推進法人制度の創設等の所要の措置を講ずる。

※地域共生社会:子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる社会(ニッポンー億総活躍プラン(平成28年6月2日閣議決定)

改正の概要

- 1. 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の包括的な体制の構築の支援 【社会福祉法、介護保険法】 市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の抱える課題の解決のための包括的な支援体制の整備を行う、新たな事業及びその財政支援等の規定を創設するともに、関係法律の規定の整備を行う。
- 2. 地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進 【介護保険法、老人福祉法】
- ① 認知症施策の地域社会における総合的な推進に向けた国及び地方公共団体の努力義務を規定する。
- ② 市町村の地域支援事業における関連データの活用の努力義務を規定する。
- ③ 介護保険事業(支援)計画の作成にあたり、当該市町村の人口構造の変化の見通しの勘案、高齢者向け住まい(有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅)の設置状況の記載事項へ追加、有料老人ホームの設置状況に係る都道府県・市町村間の情報連携の強化を行う。
- 3. 医療・介護のデータ基盤の整備の推進 【介護保険法、地域における医療及び確介の総合的な確保の促進に関する法律】
- ① 介護保険レセプト等情報・要介護認定情報に加え、厚生労働大臣は、高齢者の状態や提供される介護サービス内容の情報、地域支援事業の情報の提供を求めることができると規定する。
- ② 医療保険レセプト情報等のデータベス(NDB)や介護保健レセプト情報等のデータベース(介護DB)等の医療・介護情報の連結精度向上のため、社会保険診療報酬支払基金等が被保険者番号の履歴を活用し、正確な連結に必要な情報を安全性を担保しつつ提供することができこととする。
- ③ 社会保険診療報酬支払基金の医療機関等情報化補助業務に、当分の間、医療機関等が行うオンライン資格確認の実施に必要な物品 の調達・提供の業務を追加する。
- 4. 介護人材確保及び業務効率化の取組の強化【介護保険法、老人福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律】
- ① 介護保険事業(支援)計画の記載項として、介護人材確保及び業務効率化の取組を追加する。
- ② 有料老人ホームの設置等に係る届出事項の簡素化を図ための見直しを行う。
- ③ 介護福祉士養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る現行5年間の経過措置を、さらに5年間延長する。 5. 社会福祉連携推進法人制度の創設 【社会福祉法】

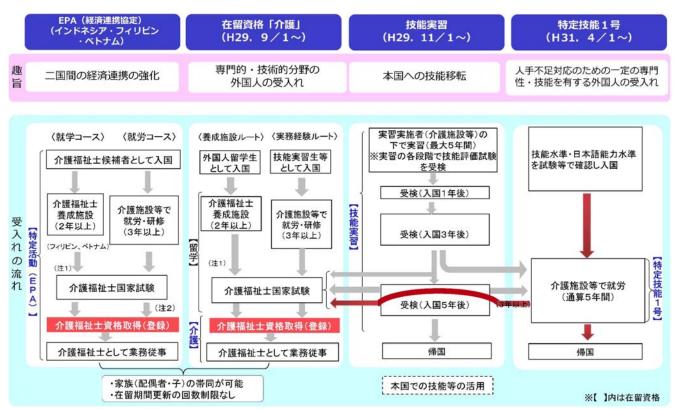
社会福祉事業に取り組む社会福祉法人やNPO法人等を社員として、相互の業務連携を推進する社会福祉連携推進法人制度を創設する。

【施行期日】 令和3年4月1日(ただし、3②及び5は 公布の日から2年を超えない範囲の政令で定める日、3③及び4③は公布日)

31

(参考) 外国人介護人材受入の仕組み





- (注1) 平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和3年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている
- (注2) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。



2008年度よりEPA(経済連携協定)に基づく外国人看護師・介護士候補生の受け入れが行われており、2018年度までに看護師候補者1,300名、介護福祉士候補者4,302名(就学コース含む)を受入れいる。介護福祉士候補生の場合は、4年間の滞在期間中に国家試験に合格しなくてはならず、家庭の事情や、試験に合格できずに帰国した人も少なくない。



(参考) 北海道におけるEPA介護福祉士候補者受け入れの事例



社会福祉法人よいち福祉会(余市町)は、2009(平成21)年に北海道初となるEPAに基づく外国人(フィリピン人)介護福祉士候補生を受入れている。

2017年3月の時点で、特別養護老人ホームフルーツシャトーよいちにおいて、ジァンファーさんとララメイさんの女性2名(いずれもフィリピン)が働いており、2名とも、フィリピンで看護の勉強をしてきた。通算で6名の介護福祉士候補生を受け入れているが、国家試験の受験に至ったのは、4名で、合格者は1名。

この1名も、他の施設で働く介護福祉士候補者(男性)との結婚を契機に、退職して他の施設に移っている。なお、来日直後に「結婚・出産するので帰りたい」といって帰国した人もいた。

EPA外国人の受入れは、高額な費用が必要※なこともあり、積極的に受け入れる事業所は少ない模様。

よいち福祉会では、外国人介護人材活用セミナー(2019年8月24日)を開催するなど、外国人材の受入れについての情報発信を行っている。



※国際厚生事業団への斡旋手数料等161千円、滞在管理費20千円/年送出し国機関への支払い(事務経費等)30~60千円、 介護導入研修100~220千円

日本語研修 260~360千円



【資料集】03 外国人労働者 技能実習

シート	タイトルと内容
1	外国人技能実習制度(基本理念と制度の沿革)
2	外国人技能実習制度(概要)
3	外国人技能実習生の入国から帰国まで
4	外国人技能実習制度 (移行対象職種・作業 81 職種 145 作業)
5	外国人技能実習制度(現状) 一研修生・技能実習の在留状況&「技能実習」の国籍別構成比
6	外国人技能実習制度(現状)-職種別「技能実習2号」への移行者数の推移
7	外国人技能実習制度(現状)-技能実習生の失踪者数の推移
8	外国人技能実習制度(現状)-「不正行為」を通知した実習実施機関数の推移
9 - 10	外国人技能実習制度(見直しの経緯)
11	技能実習法(外国人の技能実習適正な実施及び技能実習生保護に関する法律)の概要
12	技能実習制度の見直しの内容について
13	技能実習制度の見直し一監理団体の許可、技能実習計画
14	外国人技能実習制度(二国間取決め)
15	外国人技能実習制度(不正行為に対する対応の強化)
16	外国人技能実習制度(技能実習生に対する支援・保護方策)



基本理念

- 技能実習制度は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該 開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として創設された。
- 技能実習法には、技能実習制度が、このような国際協力という制度の趣旨・目的に反して、国内の人 手不足を補う安価な労働力の確保等として使われることのないよう、
 - ① 技能等の適正な修得、習熟又は熟達のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行わなければならないこと、
 - ② 労働力の需給の調整の手段として行われてはならないこと が基本理念として、定められている。

制度の沿革

1982(昭和57)年1月 出入国管理及び難民認定法の改正

企業単独型による外国人研修生の受入開始

1990(平成2)年8月 「研修」に係る審査基準を一部緩和する法務大臣告示の制定

団体監理型による外国人研修生の受入開始

1993(平成5)年4月 法務大臣告示「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」施行

技能実習制度の創設(研修1年+技能実習1年、在留資格「特定活動(技能実習)」)

1997(平成9)年4月 法務大臣告示「技能実習制度に係る出入国管理上の取扱いに関する指針」改定

技能実習期間の延長(研修1年+技能実習2年)

2010(平成22)年7月 出入国管理及び難民認定法の改正

①実務研修を行う場合に、雇用契約に基づいて技能等を修得することを義務化

②在留資格「技能実習」の創設

2016(平成28)年11月 <mark>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</mark>の制定 2017(平成29)年1月 外国人技能実習機構(OTIT Organization for Technical Intern Training)の設立 2017(平成29)年11月 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

(資料) OTIT外国人技能実習機構 https://www.otit.go.jp/info_seido/

1

外国人技能実習制度 (概要)



○ 本制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間(現在は最長5年間)に限り 受け入れ、OJT(On The Job Training)を通じて技能を移転するもので、1993年に制度創設。

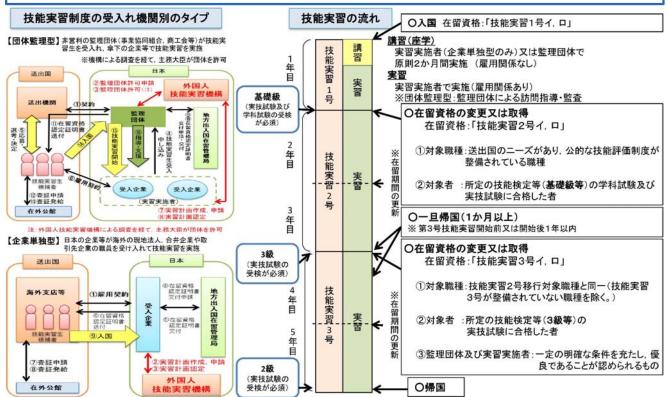
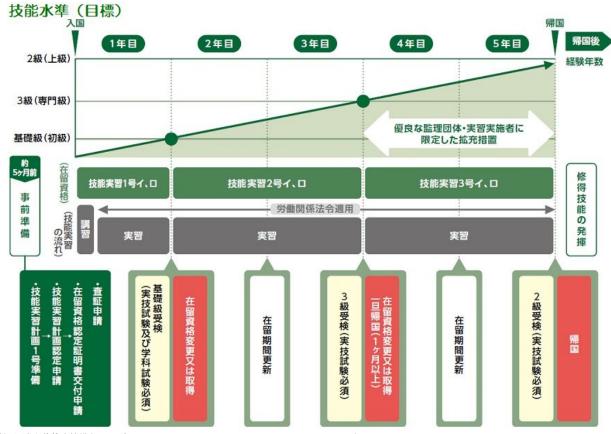




図 技能実習生の入国から帰国までの流れ



(出典) 国際研修協力機構(JITCOジツコ、Japan International Training Cooperation Organization) https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/

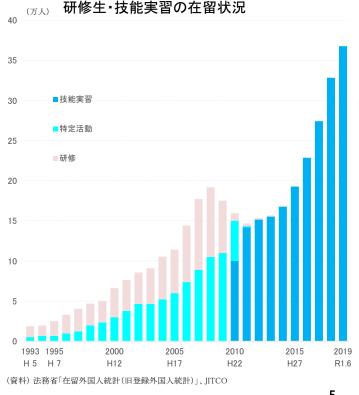
外国人技能実習制度(移行対象職種・作業 81職種145作業)2019年11月



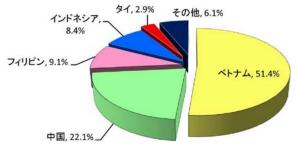
1 農業関係(2職種6作業)		4 食品製造関係(11職種16		6 機械・金属関係(続き)	
職種名	作業名	職種名	作業名	職種名	作業名
耕種農業◆	施設園芸	缶詰巻締●	缶詰巻締	金属プレス加工	金属プレス
	畑作・野菜	食鳥処理加工業●	食鳥処理加工	鉄工	構造物鉄工
	果樹	加熱性水産加工	節類製造	工場板金	機械板金
畜産農業●	盤 豚	食品製造業●	加熱乾製品製造	めっき	電気めっき
	養 鶏	1	調味加工品製造		溶融亜鉛めっき
	路農	1	くん製品製造	アルミニウム陽極酸化処理	陽極酸化処理
	•	非加熱性水產加工	塩酸品製造	仕上げ	治工具仕上げ
2 漁業関係(2職種9作業)		食品製造業●	乾製品製造	1 1	金型仕上げ
職種名	作業名	1	発酵食品製造		機械組立仕上げ
魚船漁業●	かつお一本釣り漁業	水産練り製品製造	かまぼこ製品製造	閥械検査	機械検査
monada =	延繹漁業	牛豚食肉処理加工業●	牛豚部分肉製造	機械保全	機械系保全
	いか釣り漁業		製造 ハム・ソーセージ・ベーコン製造	電子機器組立て	電子機器組立て
	まき網漁業	パム・ジーセージ・ペーコン	パン製造	電気機器組立て	回転電機組立て
	ひき網漁業				変圧器組立て
	刺し網漁業	そう菜製造業●	そう菜加工		配電盤・制御盤組立て
	定置網漁業	農産物漬物製造業●△	農産物漬物製造	l I	開閉制御器具組立て
	た直内放果 かに・えびかご漁業	医療·福祉施設給食製造 ● △	医療・福祉施設給食製造	l [回転電機巻線製作
DO TO HIS -			(1 - 11 - 11 - 1 - 1 - 1 - 1 - 1 -	ブリント配線板製造	プリント配線板設計
蓋殖業●	ほたてがい・まがき養殖	5 繊維・衣服関係(13職種		,	ブリント配線板製造
2 1443.00 (F (2270.05.20 (LW))		職種名	作業名		•
3 建設関係 (22職種33作業)		紡績運転●△	前紡工程	7 その他(15職種27作業)	
職種名	作業名	1	精紡工程	職種名	作業名
さく井	バーカッション式さく井工事]	巻糸工程	家具製作	家具手加工
	ロータリー式さく井工事]	合ねん糸工程	印刷	オフセット印刷
建築板金	ダクト板金	織布運転●△	準備工程	製本	製本
	内外装板金	I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	製織工程	ブラスチック成形	圧縮成形
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工	1	仕上工程		射出成形
建具製作	木製建具手加工	染 色	糸漫染	l I	インフレーション成形
建築大工	大工工事	* 5	織物・二ット浸染	l I	ブロー成形
型枠施工	型枠工事	1	戦物・二ツト/反米 靴下製造	強化ブラスチック成形	手積み積層成形
鉄筋施工	鉄筋組立て	二ット製品製造		途接	建築塗装
<u>ک</u>	EU	1	丸編み二ット製造	I F	金属塗装
<u>と び</u> 石材施工	石材加工	たて編二ット生地製造●	たて編二ット生地製造		细格塗装
台付施工	石張り	婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製	l I	噴霧塗装
in an inches	タイル張り	紳士服製造	紳士既製服製造	溶接●	手溶接
タイル張り		下着類製造 ●	下着類製造	VET 100	半自動溶接
かわらぶき	かわらぶき	寝具製作	寝具製作	工業包装	工業包装
左官	左官	カーペット製造●△	織じゅうたん製造	工業で表 紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き
配管	建築配管		タフテッドカーペット製造	HIVES - FX/II — / D/48 BOUE	印刷箱製箱
	ブラント配管	1 1	ニードルバンチカーベット製造	1 1	店箱製造
熟絶縁施工	保温保冷工事	帆布製品製造	帆布製品製造	1 I	脱ポール箱製造
内装仕上げ施工	ブラスチック系床仕上げ工事	布はく縫製	ワイシャツ製造	陶磁器工業製品製造●	機械ろくろ成形
	カーペット系床仕上げ工事	原席シート経数●	自動車シート縦製	対域が上来を印む息●	圧力鋳込み成形
	鋼製下地工事	(無)のシートを設め▼	passer l'estat	'	注方病込みが状形 パッド印刷
	ボード仕上げ工事	6 機械・金属関係(15職種	129作業)	自動車整備●	自動車整備
	カーテン工事	職種名	作業名		
サッシ施工	ビル用サッシ施工	新 浩	排鉄鋳物鋳造	ピルクリーニング	ビルクリーニング
防水施工	シーリング防水工事	1 7 4	非鉄金属鋳物鋳造	介護●	介護
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	銀 浩	ハンマ型鍛造	リネンサブライ●△	リネンサブライ仕上げ
ウェルポイント施工	ウェルポイント工事	1 2 2	プレス型鍛造	コンクリート製品製造●	コンクリート製品製造
シェルバイントルエ 表 装	壁装	ダイカスト	ホットチャンパダイカスト		
<u>农_农</u> 建設機械施工●	押土・整地		コールドチャンパタイカスト	○ 外内检索则の際種 作者 /	REFER O (Nº NW)
XE&X10014USL⊥ ■	精込み	INTERNATION TO SERVICE AND ADDRESS OF THE PERSON OF THE PE	コールトナヤンハタイガスト 普诵辞録	社内検定型の職種・作業()	
	掘削	機械加工		職種名	作業名
		1	フライス盤	空港グランドハンドリング●	航空機地上支援
	締固め	1 1	数値制御旋盤 マシニングセンタ	l I	航空貨物取扱
築 炉△	築 炉				客室清掃△



○ 外国人研修生・技能実習生は、バブル景気下での若者の製造業離れ等を背景に増加を続け、リークを表する。 ンショック、東日本大震災の影響により一時減少したものの、2014年以降は、顕著に増加している。 2019年(6月)の技能実習生は、36万7千7百人で、受入人数の多い国は、ベトナム、中国、フィリピン。



在留資格「技能実習」の国籍別構成比 (2019(令和元)年6月末)



(註) 2010(平成22)年7月の制度改正により、 在留資格「研修」が「技能実習1号」に. 在留資格「特定活動(技能実習)」が「技能実習2号」となった。

5

(現状) 外国人技能実習制度



- 近年の「技能実習2号」への移行者を職種別をみると、食品製造関係が一番多く、次いで、機械・金属 関係、建設関係の順となっている。
- 受入形態別では、団体監理型の受入が357,754人と、全体の97.3%を占めている。

職種別「技能実習2号」への移行者数の推移



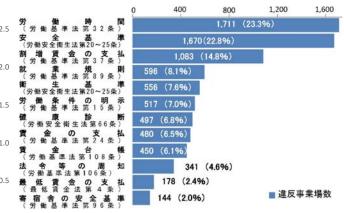


- 技能実習生の増加に伴い、近年は、失踪者も年々増加している。
- 失踪の動機は様々で、技能実習意欲が低くかったり、より高い賃金を求めて失踪したケースがある一方、実習実施者において、「低賃金(最低賃金以下)」や「帰国を強制された」等のほか、暴力やセクシュアルハラスメント等の人権侵害の事例も見られている。



■ 平成30年に労働基準監督署等が、実習実施者に対し 7,334件の監督指導を実施したところ、7割で労働基準関 係法令違反が認められた。

主な違反事項としては、①労働時間(23.3%)、②使用する機械に対して講ずべき措置などの安全基準(22.8%)、③割増賃金の支払(14.8%)の順に多かった。



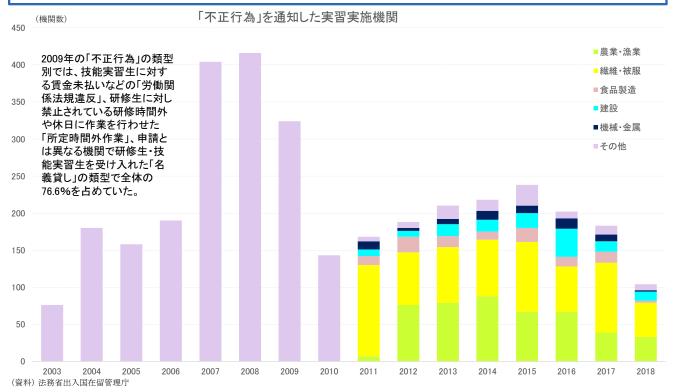
(註)違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているので、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しない。

7

外国人技能実習制度 (現状)



○ 出入国在留管理庁(入国管理局)は、技能実習に関して不適正な行為を行った機関に対し、「不正行為」を行ったと認められる旨を通知するとともに、当該機関に対し、一定の期間を経過するまで、技能実習生の受入れを認めない等の措置を講じている。





外国人技能実習制度は、1960年代後半頃から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度が評価され、これを原型として1993(平成5)年に制度化された。

研修・技能実習制度は、我が国で培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転を図り、当該開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的とした制度で、従来は、「出入国管理及び難民認定法」(昭和26年政令第319号。)とその省令を根拠法令として実施されてきた。

しかし、近年、一部の受入れ機関において、制度の趣旨を十分に理解せず、研修生や技能実習生を 低賃金労働者として扱うなど、不適正な受入れが行われている事案が増加し、また、傘下の企業に対 する指導・監督が不十分な受入れ団体の存在や研修生をあっせんして不当な利益を得るブローカーの 存在も指摘されていた。

このような状況に対処するため、2010(平成22)年7月に、改正入管法に基づく「技能実習制度」の運用が開始され、実務を伴う研修を行う場合、原則として雇用契約に基づき技能等修得活動を行うことを義務付け、当該活動を行う期間中の技能実習生が労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令上の保護を受けられるように措置するとともに、団体監理型の受入れにおいて、従来、1年目の研修についてのみ団体が監理を行っていたところを、2年目以降の技能実習についても団体の責任と監理の下で行うこととした。

従来の制度においては、専門的な知識を有する者による技能実習生の法的保護に必要な情報に係る講習の実施を義務付け、さらに、監理団体の指導・監理・支援体制を強化するため、監理団体の要件として、①監理団体の職員等が、1か月に1回以上、実習実施機関に赴き技能実習の実施状況を確認・指導すること、②監理団体の役員が、3か月に1回以上、監査を実施し、その結果を地方入国管理局へ報告すること、③相談員の設置などにより監理団体が技能実習生からの相談に対応する措置を講じていること、などが規定されていた。

(資料) 法務省「2015平成27年 出入国管理」

9

外国人技能実習制度(見直しの経緯)



2012(平成24)年11月1日には、上陸基準省令等が改正され、技能実習生の保護の強化及び適正な 技能実習制度の運用が図られた。具体的には、①技能実習の適正な実施を妨げる不正行為を行った 実習実施機関等に対する新たな技能実習生の受入れを認めない期間の始期を明確化、②監理団体等 について過去5年間に虚偽申請に関与していた場合に受入れを認めないとすること、③実習実施機関 や監理団体が不正行為を行った場合は直ちに地方入国管理局等に対し不正行為事実を報告すること を要件とすること等の改正であった。

2013(平成25)年12月には、同年4月の行政評価・監視結果報告書による指摘を受け、監理団体による監査の適正化を図るため、監査の視点、手順、方法等をより具体的に示すとともに、監査が適切に行われなかった場合に適用される不正行為について具体化・明確化を図ることとし、「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」が改訂されている。

2014(平成26)年11月には、学識経験者や関係団体(経済団体及び労働団体)等の有識者で構成する「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」が設けられた。

この懇談会は、2015年1月までに計4回の会合を開催し、①技能等の修得・移転の確保、②監理団体及び実習実施機関の適正化、③人権侵害等の防止及び対策、④送出し機関の適正化、⑤実習期間の延長又は再実習、⑥受入れ人数枠の見直し、⑦対象職種の拡大等の各項目について、制度の見直しの具体的方策として報告書を取りまとめた。

これらに基づき、法務省及び厚生労働省は、「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案」を作成し、2015年3月6日、第189回国会へ提出した(継続審議)。

技能実習法は2016(平成28)年11月18日に成立し、同月28日に公布され、2017(平成29)年11月1日 に施行されている。

(資料) 法務省「2015平成27年 出入国管理」



- 〇 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を 定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、 これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。
 - 平成28年11月18日 (成立)
 - (公 布) 平成28年11月28日
 - (施行日) 平成29年11月1日(外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日)

法律の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共管

- 1. 技能実習制度の適正化
- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、 技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、 技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定 の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定 の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) 実習実施者について、届出制とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) 監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事 由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を 規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設 け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に 対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行 うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。 【第46条から第51条まで関係】

- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、 地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。 【第53条から第56条まで関係】
- (7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、[第3章関係]
 - ・(2)の技能実習計画の認定 [第12条関係]
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査 【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査 [第24条関係] 等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。 【第87条関係】
- 2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習 生の受入れ(4~5年目の技能実習の実施)を可能とする。 【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認 定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

(資料) 法務省出入国在留管理庁、厚生労働省 https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jitco-prd-nhp/wp-content/uploads/2019/02/06142406/000584422.pdf

技能実習制度の見直しの内容について



○ 開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという制度趣旨を徹底するため、管理監督 体制を強化するとともに、技能実習生の保護等を図る。

旧制度

見直し後

(法務省・厚生労働省共管)

(註)下線部分は法律で規定

- ①監理団体や実習実施者の義務・責任 が不明確であり、実習体制が不十分
- ②民間機関である(公財)国際研修協力 機構が法的権限がないまま巡回指導
- ③技能実習生の保護体制が不十分
- ④業所管省庁等の指導監督や連携体制 が不十分
- ⑤政府(当局)間の取決めがない 保証金を徴収している等の不適正な 送出機関の存在

- ① 監理団体については許可制, 実習実施者については届出制とし, 技能実習計画は個々に認定制とする。
- ② 新たに外国人技能実習機構(認可法人)を設立し、監理団体等に 報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
- ③ 通報・申告窓口を整備。人権侵害行為等に対する罰則等を整備。 実習先変更支援を充実。
- ④ 業所管省庁、都道府県等に対し、各種業法等に基づく協力要請等 を実施。これらの関係行政機関から成る「地域協議会」を設置し、 指導監督・連携体制を構築。
- ⑤ 技能実習生の送出しを希望する国との間で政府(当局)間取決め を順次作成することを通じ、相手国政府(当局)と協力して不適正 な送出機関の排除を目指す。

優良な監理団体等に対する拡充策のポイント

①優良な監理団体等への実習期間の延長



3年間 ⇒ 5年間 (一旦帰国後,最大2年間の実習)

②優良な監理団体等における受入れ人数



常勤従業員数に応じた人数枠を倍増(最大5%まで ⇒ 最大10%まで等)

枠の拡大

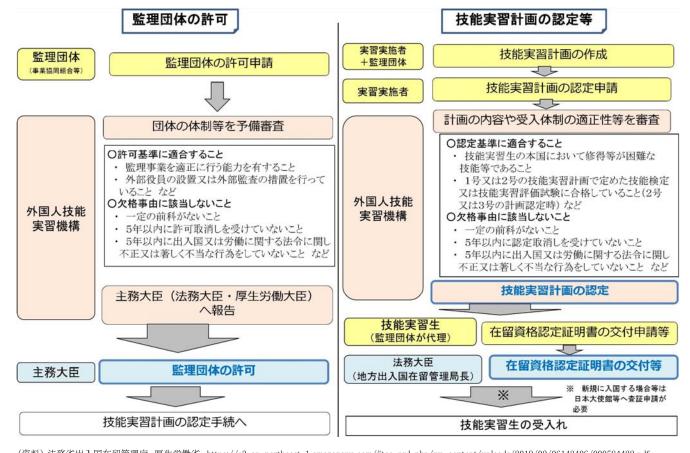


地域限定の職種・企業独自の職種(社内検定の活用)・複数職種の実習の措置

③対象職種の拡大 職種の随時追加

※優良な監理団体等とは、法令違反がないことはもとより、技能検定等の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。





(資料) 法務省出入国在留管理庁、厚生労働省 https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jitco-prd-nhp/wp-content/uploads/2019/02/06142406/000584422.pdf

外国人技能実習制度 (二国間取決め)



○ 技能実習生が、本国において送出機関等に高額な手数料支払っており、その借金の返済の必要性から、別の就労先を求めて失踪する事例も見られていた。このため、日本と送出国が、技能実習を適切かつ円滑に行うための連携を図るため、不当に高額な手数料等を徴収する送出機関の排除に努めるなど、二国間取決めの作成を進めている。

【取決めの骨子】

日本側

- 技能実習法の基準に基づき、監理団体の許可・ 技能実習計画の認定を適切に行う。
- 送出国側が認定した送出機関及び認定を取り消した送出機関を日本で公表し、送出国側が認定した 送出機関からの技能実習生のみを受け入れる。
- 監理団体・実習実施者に対して、許認可の取消や 改善命令を行った場合は、その結果を送出国側に 通知する。

送出国側

- 本協力覚書の<u>認定基準</u>に基づき、送出機関の認定を 適切に行う。
 - 「・制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者を選定すること
 - |・帰国した者が技能等を活用できるよう就職先の | あっせんその他の支援を行うこと
 - |・保証金の徴収,違約金契約をしないこと
 - し・技能実習生に対する人権侵害をしないこと
- 送出機関の認定を取り消したときは、日本側に通知 する。
- 日本側から不適切な送出機関についての通知を受けたときは、調査を行い適切に対処する。また、その 結果を日本側に通知する。

両国共通の事項

技能実習制度についての定期的な意見交換

二国間取決めの作成状況 (令和元年6月自転で14か国)

ベトナム(H29年6月)、カンボジア(H29年7 月)、インド(H29年10 月)、フィリピン(H29年11月)、ラオス(H29年12月) モンゴル(H29年12 月)、バングラデシュ(H30年1月)、スリランカ(H30年2月)、ミャンマー(H30年4月)、 ブータン(30年10月)、ウズベキスタン(H31年1月)、パキスタン(H31年2月)、タイ(H31年3月)、インドネシア(R元年6月)



○ 技能実習生に対する差別や賃金の未払いなど不正な行為のあった機関・企業に対しては、実習生の 受入れが出来なくなったり、企業名を公表するなど措置を強化。

機

構

主

務

大臣

等

主

務

大

臣

旧制度

[端緒]

- 技能実習生からの相談
- 労働基準監督機関からの通報
- 在留資格変更·在留期間更新の申請書類
- JITCOの母国語相談 など

地方出入

玉

在

留

管

理

局

実態調査

受入れ停止

〇 技能実習の適正な実施を妨げるものである場合

⇒ 不正行為終了日後, 欠格期間(1~5年間)を 経過し, かつ, 改善措置が講じられるまでは, 新規受入れ不可(現にいる技能実習生は転籍 させるよう指導)。

改善指導

○ 技能実習の適正な実施を妨げるものではない場合⇒ 再発防止に必要な改善措置を講じ、適正化されたと判断されるまで、新規受入れ不可。

注意喚起

外国人技能実習制度

- 〇 不正の態様や程度がごく軽微な場合
- ⇒ 再発防止について注意喚起。

現行制度

・ 定期的な実地検査

[端緒]

- 技能実習生からの相談・申告
- ⇒検査権限を持つ機構に相談・申告窓口を設置 申告を理由とする不利益取扱いの禁止(罰則あり)
- 労働基準監督機関, 地方入管局等からの通報 など

実地検査等

許可・認定の取消し(法16条1項, 37条1項)

○ 重大な許可・認定基準違反, 法令違反等が あれば, 取消し。

業務停止命令(法37条3項・監理団体のみ)

○ 許可基準違反や法令違反に対し、期間を 定めて業務停止を命令(同時に改善命令も可。)

改善命令(法15条1項, 36条1項)

- 出入国・労働関係法令(技能実習法を含む。) 違反があれば、期限を定めて改善を命令。
- ※業務停止命令・改善命令に違反した場合の罰則あり

(資料) 法務省出入国在留管理庁、厚生労働省 https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jitco-prd-nhp/wp-content/uploads/2019/02/06142406/000584422.pdf

件数等を公表



者名等を

表

○ 異国の地で働く実習生の安全や安心のための母国語相談ホットラインや、実習先が適切な環境でない場合の保護対策として一時的宿泊先の提供など、支援・保護策を拡充。

1 相談・支援体制の整備

(1) 母国語による通報・相談窓口の整備等

○ 電話のほか、メールの対応も整備。※中国語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語(フィリピン語)、 英語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語

(2) 実習先変更支援体制の構築

- 実習実施者や監理団体に<u>実習継続が困難な</u> 場合の届出義務(19条、33条)及び実習継続に 関する対応義務(51条)を法律に規定。
- 機構が、技能実習生からの<u>相談に対応</u>し、保有情報を活用しながら、<u>転籍先の調整も含む支援を</u> 実施。

(3) 技能実習生への一時宿泊先の提供

- 技能実習生が、監理団体又は実習実施者が確保 する宿泊施設に宿泊することができない場合に、 機構が一時宿泊先を提供。
- 新たな実習先の確保等の支援も実施。

(4) 技能実習生への技能検定等の受検手続支援

○ 機構が、監理団体からの申請に基づき、試験 施機関への取次ぎ、合否結果の迅速な把握等の 支援を実施。

2 罰則の整備

(技能実習牛に対する支援・保護方策)

罰則	監理団体	実習実施者
1年以上 10年以下 の懲役 又は 20万円以 上300万 円以下の 罰金	① 暴行、脅迫、監禁その他 精神又は身体の自由を不当 に拘束する手段によって <u>技能</u> 実習を強制する行為(46条)	労働基準法に 同様の規定 あり (5条)
6月以下の	 ② 違約金等を定める行為(47条1項) ③ 貯蓄金を管理する契約を締結する行為(47条2項) 	労働基準法に 同様の規定 あり (16条・18条 1項)
懲役 又は 30万円以 下の罰金	 ④ 旅券等を保管する行為(48条 ⑤ 私生活の自由を不当に制限(2項) ⑥ 法違反事実を出入国在留管(厚生労働大臣に申告したことを実習生に対する不利益取扱い) 	する行為(48条 理庁長官及び 理由とする技能

- ※ ④については、技能実習生の意思に反して行った場合を処罰。
- ※ ⑤については、解雇その他の労働関係上の不利益等を示して技能 実習時間外の外出制限等を告知した場合を処罰。



【資料集】03 外国人労働者 特定技能

シート	タイトルと内容
1	新たな在留資格「特定技能」制度(概要)
2	新たな在留資格「特定技能」制度(創設の経緯)
3	新たな在留資格「特定技能」制度(運用に関する基本方針)
4 ~ 6	新たな在留資格「特定技能」制度(分野別方針)
7	新たな在留資格「特定技能」制度(技能実習との比較)
8	新たな在留資格「特定技能」制度(受入れ機関、登録支援機関)
9	新たな在留資格「特定技能」制度(支援計画の実施)
10	新たな在留資格「特定技能」制度(支援計画の概要)
11	新たな在留資格「特定技能」制度(登録支援機関)
12	新たな在留資格「特定技能」制度(分野別の協議会)
13	新たな在留資格「特定技能」制度(MOC:二国間協定)
14	新たな在留資格「特定技能」 運用状況 (2019 年末時点)



○特定技能1号:特定産業分野に属する相当程度の知識又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

○特定技能2号:特定産業分野に属する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

特定産業分野:介護、ビルクリーニング、素形材産業、機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、 (14分野) 造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業

特定技能1号のポイント

〇在留期間:1年、6か月又は4か月ごのと更新、<mark>通算で上限5年</mark>まで

○技能水準:試験等で確認(技能実習2号を修了した 外国人は試験等免除)

〇日本語能力水準:生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)

〇家族の帯同:基本的に認めない

○受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

〇在留期間:3年、1年又は6か月ごのと更新

〇技能水準:試験等で確認

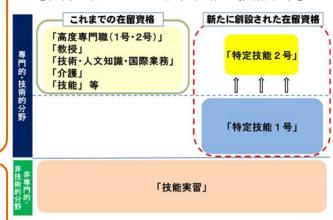
〇日本語能力水準:試験等で確認は不要

○家族の帯同:要件を満たせば可能(配偶者、子)

○受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

(資料) 出入国在留管理庁

【就労が認められる在留資格の技能水準】



註:特定技能2号は、特定産業分野(14分野)のうち 「建設」、「造船・船用工業」のみ受入れ可能 (2020年1月時点)

新たな在留資格「特定技能」制度(創設の経緯)



【政府における検討経緯】

〇未来投資戦略2017(2017(平成29)年6月9日閣議決定)

経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

1

○経済財政諮問会議(2018(平成30)年2月20日)で総理大臣支持

「深刻な人手不足が生じて」おり、「専門的・技術的な外国人受入れの制度の在り方について、早急に検討を進める必要がある。」「在留期間の上限を設定し、家族の帯同は基本的に認めないといった前提条件の下、真に必要な分野に着目しつつ、制度改正の具体的な検討を(中略)開始していただきたい。」

○タスクフォース設置(2018(平成30)年2月23日)

経済財政諮問会議における総理大臣の御発言を受け、2月23日、関係省庁の局長級で構成するタスクフォースを設置

2月23日から5月29日までの間にタスクフォースを2回開催したほか、関係省庁の課長級で構成する幹事会を8回開催

〇経済財政運営と改革の基本方針2018(骨太の方針)(2018(平成30)年6月15日閣議決定) 「従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる 外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある。このため、真に必要な分野に着目し、 移民政策とは異なるものとして、外国人材の受入れを拡大するため、新たな在留資格を創設する。」

〇外国人の受入れ・共生に関する関係閣僚会議(2018(平成30)年7月24日設置)

一定の専門性・技能を有する新たな外国人材の受入れ及び我が国で生活する外国人との共生社会の実現に向けた環境整備について、関係行政機関の緊密な連携の下、政府一体となって総合的な検討を行うため、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議を開催



1. 制度の意義

中小・規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保取のための取組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において、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ていく仕組みを構築

- 2. 外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野
 - 特定技能外国人を受け入れる分野

生産性向上や国内人材確保のため取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図べき産業上の分野(特定産分野)

・人材が不足している地域の状況に配慮

大都市圏その他の特定地域に過度に集中して就労することとならないよう、必要な措置を講じるよう 努める。

- ・受入れ見込み数 分野別運用方針に向こう5年間の受入れ見込み数を記載
- 3. 求められる人材(特定技能1号、<>内は特定技能2号)
 - ・技能水準:相当程度の知識又は経験を必要とする技能 <熟練した技能>
 - 日本語能力水準:ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度を基本とし、業務上必要な水準
 - ・在留期間:通算で5年を上限 <在留期間の更新が必要(可能)>
 - ・家族の帯同:基本的に不可 <可能>
- 4. 関係行政機関の事務の調整(抄)
 - ・特定産業における人手不足の状況ついて継続的に把握する。人手不足の状況に変化が生じたと認められる場合には、今後の受入れ方針等について協議。必要に応じて関係閣僚会議において、分野運用方針の見直し、在留資格認定証明書の交付の停止等。
 - ・向こう5年間の受入れ見込み数は、大きな経済情勢の変化が生じい限り、本制度に基づく受入れ上限 として運用

(資料) 法務省

3

新たな在留資格「特定技能」制度(分野別方針)



○ 我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく必要があり、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。(「出入国在留管理基本計画(法務省 2019年4月)」より)

			人手不足状況	下足状況 人材基準		その他重要事項			
		分野	受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能 試験	日本語 試験	従事する業務	雇用 形態	受入れ機関に対して特に課す条件	
	厚生労	介護	60,000A	介護技能評価試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上 記に加えて) 介護日本語評 価試験	・身体介護等(利用者の心身の上記用に応じた入 浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随 する支援業務(レクリエーションの実施、機会訓 練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外 [1試験区分]	直接	・厚生労働省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚生労働省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定	
	働省	ピルク リーニン グ	37,000Д	ビルク リーニン グ分野特 定技能1 号評価試 験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・建物内部の清掃 [1試験区分]	直接	・厚生労働省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚生労働省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・厚生労働省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・「建築物清掃業」又は「建築物環境衛生総合管理 業」の登録を受けていること	
	経済産業省	素形材産業	21,500人	製造分野 特定技能 1号評価 試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・鋳造 ・工場板金 ・機械検査 ・鍛子カスト ・アルミニウム ・塗装 ・機械加工 ・陽極酸化処理 ・溶接 ・金属プレス加工 ・仕上げ [13試験区分]	直接	・経済産業省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経済産業省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと	
		産業機械 製造業	5,250人	製造分野 特定技能 1号評価 試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・鋳造 ・工場板金 ・電子機器組立て ・数ラき ・電気機械組立て ・ダイカスト ・仕上げ ・リル配線板製造 ・機械加工 ・機械検査 ・プラスチック成形 ・塗装 ・機械保全 ・金属プレス加工 ・鉄鋼 ・工業包装 ・工業包装 「16試験区分]	直接	・経済産業省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経済産業省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと	
		電気・電 子情報 関連産業	4,700人	製造分野 特定技能 1号評価 試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・機械加工 ・機械保全 ・塗装 ・金属プレス加工・電子機械組立て ・溶接 ・工場板金 ・電気機器組立て ・工業包装 ・めっき ・プリント配線板製造 ・仕上げ ・プラスチック成形 [13 試験区分]	直接	・経済産業省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経済産業省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと	

新たな在留資格「特定技能」制度(分野別方針)



		人手不足状況	人村	オ基準	その他重要事項				
	分野	受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能 試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件		
	建設	40.000A	建設分野 特定技能 1号評価 試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	型枠施工 ・土工 内装仕上げ ・左官 屋根ふき 内装仕上げ施工、表装 コンクリート圧送 電気通信 トンネル推進工 鉄筋施工 建設機械施工 鉄筋継手 [11試験区分]	直接	・外国人の受入れに関する建設業団体に所属すること ・国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・建設業法の許可を受けていること ・日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、技能習熟に応じて 昇給を行う契約を締結していること ・雇用契約に係る重要事項について、母国語で書面を交付して説 明すること ・受入れ建設企業単位での受入れ人数枠の設定 ・報酬等を記載した「建設特定技能受入計画」を適正に履行して いることの確認を受けること ・特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること		
	造船• 船用工業	13,000人	造船·船 工用分野 特定技能 1号評価 試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・溶接 ・塗装 ・鉄工 ・仕上げ ・機械加工 ・電気機器組立て [6試験区分]	直接	・国土交通省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記 条件を満たす登録支援機関に委託すること		
国土交通省	自動車整備	7,000人	自動車整 備分野特 定技能評 価試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・自動車の日常点検整備、定期 点検設備、分解整備 [1試験区分]	直接	・国土交通省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記 条件を満たす登録支援機関に委託すること ・道路運送車両法に基づく認証を受けた事業場であること		
	航空	2.200A	特評所のである。 特別のでは、 では、 できますが、 できますが、 できますが、 できませいが、 できままないが、 できままない こうがい こうがい こうがい こうがい こうがい こうがい こうがい こうが	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・空港グランドハンドリング (地上走行支援業務、手荷物・ 貨物取扱業務等) ・航空機整備(機体、装備品等 の整備業務等) [2試験区分]	直接	・国土交通省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記 条件を満たす登録支援機関に委託すること ・空港管理規則に基づく構内営業承認等を受けた事業者又は航空 法に基づく航空機整備等に係る認定事業場であること		
	宿泊	22,000	宿泊業技 能測定試 験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、 スト、別 本語能力試験 N4以上	・フロント、企画・広報、接客、 レストランサービス等の宿泊 サービスの提供 [1試験区分]	直接	・国土交通省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土交通省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記 条件を満たす登録支援機関に委託すること ・「旅館・ホテル営業」の許可を受けた者であること ・風俗営業関連の施設に該当しないこと ・風俗営業関連の接待を行わせないこと		

(資料) 出入国在留管理庁

5

新たな在留資格「特定技能」制度(分野別方針)



	分野	人手不足状況	人材基準		その他重要事項			
		受入れ見込数 (5年間の最大値)			従事する業務	雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件	
	農業	36,500人	農業技能 測定試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・耕種農業全般(栽培管理、農産物の集出荷・運搬等) ・畜産農業全般(飼養管理、畜産物の集出荷・運搬等) [2試験区分]	直接	・農林水産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農林水産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、協議会に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること ・労働者を一定期間以上雇用した経験がある農業経営体であること	
農林水産省	漁業	9,000人	漁業技能 測定試験 (漁業又 は養殖 業)	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・漁業(漁具の製作・補修、水産動植物の探索、 漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲 物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業(養殖資材の製作・補修、養殖水産動植 物の育成管理・収穫(穫)・処理、安全衛生の確 保等) [2試験区分]	直接	・農林水産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農林水産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、分野固有の基準に適合している登録支援機関に限ること	
	飲食料品製造業	34,000	飲食料品 製造業特 定技能1 技能測定 試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・飲食料品製造業全般(飲食料品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生) [1試験区分]	直接	・農林水産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農林水産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと	
	外食業	53,000	外食業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金 日本語基礎テ スト、又は、日 本語能力試験 N4以上	・外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理) [1試験区分]	直接	・農林水産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・農林水産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・風俗営業関連の営業所に就労させないこと ・風俗営業関連の接待を行わせないこと	

(註) 14分野の受入れ見込数(5年間の最大値)の合計:345,150人

新たな在留資格「特定技能」制度(技能実習との比較)



	技能実習(団体監理型)	特定技能1号		
関係法令	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/出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法		
在留資格	「技能実習」	「特定技能」		
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	相当程度の知識又は経験が必要		
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)		
送出機関	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし		
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の 監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし		
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人 に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録 制)		
マッチング	通常監理団体と送出機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機 関等を通じて採用することが可能		
受入人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)		
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る 業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活 動(2号・3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)		
転籍•転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合 や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又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		

(資料) 出入国在留管理庁

7

新たな在留資格「特定技能」制度(受入れ機関、登録支援機関)



受入れ機関について

受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切(例:報酬額が日本人と同等以上)
- ② 機関自体が適切 (例:5年以内に出入国・労働法令違反がない)
- ③ 外国人を支援する体制あり(例:外国人が理解できる言語で支援できる)
- ④ 外国人を支援する計画が適切 (例:生活オリエンテーション等を含む)

2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行(例:報酬を適切に支払う)
- ② 外国人への支援を適切に実施
 - → 支援については、登録支援機関に委託も可。 全部委託すれば1③も満たす。
- ③ 出入国在留管理庁への各種届出
- (注)①~③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

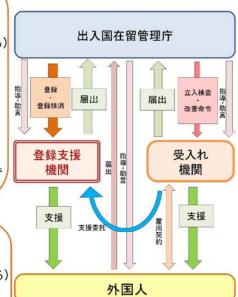
登録支援機関について

1 登録を受けるための基準

- ① 機関自体が適切(例:5年以内に出入国・労働法令違反がない)
- ② 外国人を支援する体制あり(例:外国人が理解できる言語で支援できる)

2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
- ② 出入国在留管理庁への各種届出
- (注) ①②を怠ると登録を取り消されることがある。





〇 受入れ機関は、1号特定技能外国人に対して「特定技能1号」の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援の実施に関する計画を作成し、当該計画に基づき支援を行わなければならない。

● 支援計画の作成

- 受入れ機関は、在留諸申請(※)に当たり、支援計画を作成し、当該申請の際にその他申請書類と併せて提出しなければならない。
 - ※ 特定技能1号に関する在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請等

● 支援計画の主な記載事項

- ・ 職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援として必要であるとして省令で定められた10項目の 実施内容・方法等
- 支援責任者及び支援担当者の氏名及び役職等
- ・ 支援の実施を契約により他の者に委託する場合の当該他の者の氏名及び住所等
- 登録支援機関(登録支援機関に委託する場合のみ)

● 支援計画実施の登録支援機関への委託

- ・ 受入れ機関は、支援計画の全部又は一部の実施を他の者に委託することができる(支援委託契約を 締結)。
- ・ 受入れ機関が支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託する場合には、外国人を支援する体制 があるものとみなされる。
- ・ 登録支援機関は、委託を受けた支援業務の実施を更に委託することはできない。(支援業務の履行を 補助する範囲で通訳人などを活用することは可能)

(資料) 出入国在留管理庁

9

新たな在留資格「特定技能」制度(支援計画の概要)



①事前ガイダンス

・雇用契約締結後,在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に,労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について,対面・テレビ電話等で説明





②出入国する際の送迎

・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎 ・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行





③住居確保・生活に必要な契約支援

- ・連帯保証人になる・社宅を提供する等
- ・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助







④生活オリエンテーション

・円滑に社会生活を営めるよう日本 のルールやマナー、公共機関の利用 方法や連絡先、災害時の対応等の説 明



⑤公的手続等への同行

・必要に応じ住居地・社会保 障・税などの手続の同行,書類 作成の補助



⑥日本語学習の機会の提供

・日本語教室等の入学案内,日本語 学習教材の情報提供等



⑦相談・苦情への対応 ・職場や生活上の相談・苦 情等について、外国人が十

情等について, 外国人が十分に理解することができる言語での対応, 内容に応じた必要な助言, 指導等



8日本人との交流促進

・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等







⑨転職支援(人員整理等の場合)

・受入れ側の都合により雇用契約を解除する 場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成 等に加え、求職活動を行うための有給休暇の 付与や必要な行政手続の情報の提供



⑩定期的な面談・行政機関への通報

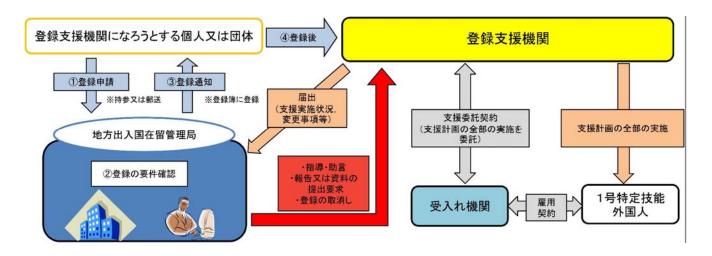
・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し, 労働基準 法違反等があれば通報





(登録支援機関とは)

- 登録支援機関は、受入れ機関との支援委託契約により、支援計画に基づく支援の全部の実施を行う。
- 登録支援機関になるためには、出入国在留管理庁長官の登録を受ける必要がある。
- 登録を受けた機関は、登録支援機関登録簿に登録され、出入国在留管理庁ホームページに掲載される。
- 登録の期間は5年間であり、更新が可能である。
- 登録には申請手数料が必要である。(新規登録2万8400円、登録更新1万1100円)
- 登録支援機関は、出入国在留管理庁長官に対し、定期又は随時の各種届出を行う必要がある。



(資料) 出入国在留管理庁

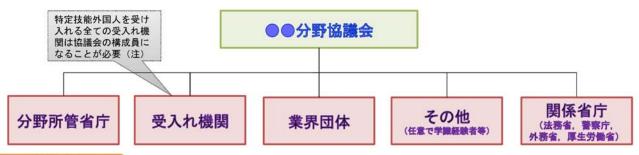
11

新たな在留資格「特定技能」制度(分野別の協議会)



- 特定技能制度の適切な運用を図るため、特定産業分野ごとに分野所管省庁が協議会を設置する。
- 協議会においては、構成員の連携の緊密化を図り、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、制度や情報の周知、法令遵守の啓発のほか、地域ごとの人手不足の状況を把握し、必要な対応等を行う。

<協議会のイメージ>



活動内容

- 特定技能外国人の受入れに係る制度の趣旨や優良事例の周知
- 特定技能所属機関等に対する法令遵守の啓発
- 就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析
- 地域別の人手不足の状況の把握・分析
- 人手不足状況,受入れ状況等を踏まえた大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整(特定地域への過度 な集中が認められる場合の構成員に対する必要な要請等を含む)
- 受入れの円滑かつ適正な実施のために必要なその他の情報・課題等の共有・協議等 等

(註)建設分野においては、受入れ機関は建設業者団体が共同で設置する法人に所属することが求められ、当該法人が協議会構成員となる。



【政府基本方針(平成30年12月25日 閣議決定)】

○ 保証金を徴収するなどの悪質な仲介事業者(ブローカー)等の介在防止のため、二国間取決めなどの政府間文書の作成等,必要な方策を講じる。

【総合的対応策(平成30年12月25日 閣僚会議決定)】

○ 外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組み:悪質な仲介事業者等の排除 外国人材の送出しが想定される日本語試験を実施する9か国との間で、悪質な仲介事業者の排除を目的と し、情報共有の枠組みの構築を内容とする二国間取決めのための政府間文書の作成を目指すとともに、必要 に応じ、上記国以外の国であって送出しが想定されるものとの間で、同様の政府間文書の作成に向けた交渉 を進める。

【二国間取決めのポイント】

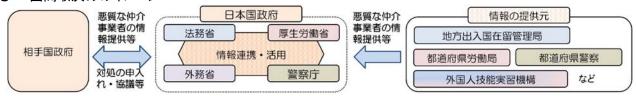
〇 情報共有

特定技能外国人の円滑かつ適正な送出し・受入れの確保等のために必要又は有益な情報を速やかに共有する。この情報には、特定技能外国人に係る求人・求職に関与する両国内の機関による以下の行為に関する情報を含む。(※保証金の徴収、違約金の定め、人権侵害行為、偽変造文書等の行使及び費用の不当な徴収等)

〇 問題是正のための協議

定期又は随時に協議を行い、本制度の適正な運用のために改善が必要と認められる問題の是正に努める。

○ 二国間取決めのイメージ



○ MOCの署名は、2019(令和元)年12月末現在で、11か国 フィリピン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、モンゴル、インドネシア、ベトナム、

スリランカ、バングラデシュ、ウズベキスタン、パキスタン

(太字は総合的対応策における9か国)

(資料) 出入国在留管理庁

13

新たな在留資格「特定技能」 運用状況(2019年末時点)

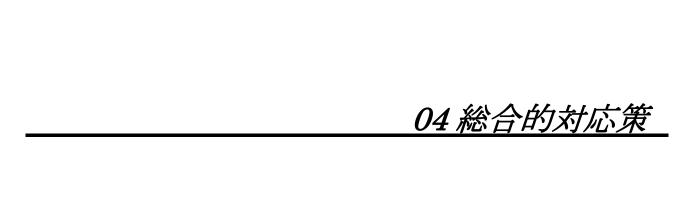


- 2010(令和元)年12月末現在の特定技能外国人数は、1,621人。
- 〇 北海道では85人で、農業分野が過半を占め、次いで、食料品製造業分野が35%となっている。

分野別割合 国籍•地域別割合 造船·舶用工業 その他 116人(7%) ネバール 18人(1%) その他 79人(5% 29人(2%) 外食業 カンボジア 100人(6%) 飲食料品製造業 94人(6%) 557人(34%) 中国 建筑 107人(7%) ベトナム 100人(6%) 901人(56%) ミャンマー 100人(6%) 泰形材産業 フィリビン 111人(7%) 産業機械製造業 農業 292人(18%) インドネシア 198人(12%) 189人(12%)

分野別 特定技能1号在留外国人数

都道	府県	総 数	介護分野	ビルクリー ニ ン グ 分 野	素 形 材産業分野	産業機械製造業分野	電気・電子情報 関連産業分野	建設分野	造船・舶用 工 業 分 野	自 動 車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食料品製 造業分 野	外及果
総	数	1,621	19	13	193	198	38	107	58	10	-	15	292	21	557	100
北海	毎 道	85	-	-	-	-	-	5	-	-	12	12	48	1	30	1



【資料集】04 総合的対応策

シート	タイトルと内容
1	外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 一労働力が不足する分野と特定技能外国人受入予定数
2	「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 改訂」の概要
3	北海道の外国人関連施策 「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」
4	北海道の外国人関連施策 「多文化共生総合相談ワンストップセンター」
5	北海道の外国人関連施策
6	北海道の外国人関連施策 「外国人材地域サポート促進事業」
7	北海道の外国人関連施策 「第2期 北海道創生総合戦略(素案)」
8	北海道の外国人関連施策 札幌市における多文化共生の取組と課題
9	東川町立東川日本語学校
10	北海道インターナショナルスクール・ニセコ校(ニセコ町人口推移)
11 • 12	先行地域の取組み(愛知県)
13	先行地域の取組み(浜松市)
14	先行地域の取組み(横浜市)
15~20	「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 改訂」(2019年 12月 20日)



○ 政府は、新たな在留資格「特定技能1号・2号」の創設を踏まえつつ、外国人材の受入れ・共生のための取組を、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(2019年12月改訂)として取りまとめた。総合的対応策は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入れ・共生に関して、目指すべき方向性を示すもの。

政府としては、条約難民や第三国定住難民を含め、在留資格を有する全ての外国人を孤立させることなく、社会を構成する一員として受け入れていくという視点に立ち、外国人が日本人と同様に公共 サービスを享受し安心して生活することができる環境を全力で整備していく。

外国人の受入れにかかる環境整備に当たっては、受け入れる側の日本人が、共生社会の実現について理解し協力するよう努めていくだけでなく、受け入れられる側の外国人もまた、共生の理念を理解し、日本の風土・文化を理解するよう努めていくことが重要。

労働力が不足する分野と特定技能外国人受入予定数「特定技能の存留資格に係る制度の運用に関する方針(分野別運用方針)」より

	分野	業務内容	人手不足	受入れ予定数	備考
厚王	介護	〇身体介護等(入浴、食事、排せつの介助等)と付随する支援業務(訪問介護等は除く)	30万人	6万人	(5年間)
労働 省	ビルクリーニング	○建築物内部の清掃	9万人	3.7万人	
経済	素形材産業	〇鋳造、鍛造、機械加工、金属プレス加工、めっき、塗装、溶接など13区分	6.2万人	2.2万人	
産業	産業機械製造業	〇電気機器組立て、機械検査、工業包装、鉄工等18区分	7.5万人	0.5万人	
省	電気・戦士・情報関連産業	〇電子機器組立て、機械加工、プリント配線板製造等13区分	6.2万人	0.5万人	
	建設	〇型枠施工、左官、屋根ふき、コンクリート圧送等11区分	21万人	4万人	
国十	造船•船用工業	○溶接○塗装○鉄工○仕上げ○機械加工○電気機器組立て	2.2万人	1.3万人	
交通	自動車整備	〇自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備	1.3万人	0.7万人	
省	航空	○空港グランドハンドリング(地上走行支援業務等)○航空機整備(機体等の整備)	0.8万人	0.2万人	
	宿泊	Oフロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供	10万人	2.2万人	
	農業	〇耕種農業全般 (栽培管理、集出荷·選別等) 〇畜産農業全般 (飼養管理等)	13万人	3.7万人	
農林	魚礁	○漁業(漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理等)○養殖業	2万人	0.9万人	
省	飲食料品潜像業	○飲食料品製造業全般(飲食料品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生)	7.3万人	3.4万人	
	外食業	〇外食業全般(飲食物調理、接客、店舗管理)	29万人	5.3万人	

1

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(改訂)」の概要 (2019年12月)



○ 政府は、平成30年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定し、その充実を図る方向で、令和元年12月に「総合的対応策」を改訂。

外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進に向けた取組

- **地域における就労を希望する外国人材と企業とのマッチング支援**(介護分野におけるマッチングを行う地方公共団体への財政支援、建設分野の特定技能外国人受入事業実施法人における求人求職の斡旋等の実施、地方公共団体とハローワークの連携によるモデル事業の実施等)
- 地方創生推進交付金による地方公共団体の自主的・ 主体的で先導的な取組の積極的な支援(優良事例の収集・横展開等)
- 技能試験の受験機会の拡大等(短期滞在者に係る受験資格対象者の拡大、日本語試験の不正防止の徹底)

生活者としての外国人に対する支援

- ○ **一元的相談窓口に係る地方公共団体への支援拡大等**(交付対象の全地方公共団体への拡大 、複数の地方公共団体による広域連携の交付対象化、共生に資する日本人からの相談への対応等)
- 入管庁・法テラス・人権擁護機関・ハローワーク・査証相談窓口・JETRO等の関係部門を集約した「外国人共生センター(仮称)」の設置(地方における外国人の雇用促進支援、一元的相談窓口からの問合せへの対応、地方公共団体担当者への研修、通訳支援の試行等)
- やさしい日本語の活用に関するガイドラインの作成
- 多言語自動音声翻訳技術に関する AI 同時通訳の実現や対応言語の追加等に向けた取組
- **災害時の情報発信・支援等の充実**(災害情報の14か国語対応の推進、119番多言語対応等)
- **運転免許取得等に係る多言語化の要請**(学科試験、外国の運転免許からの切替手続等)
- 金融機関における外国人の口座開設円滑化のための環境整備(14か国語のパンフレット作成・周知、外国人の在留期間の把握による口座の適切な管理等)
- 「生活者としての外国人」に対する日本語教育の充実(地域における日本語教育環境を強化するための総合的な体制整備、ICT教材の対応言語の拡大等)
- **外国人労働者の就労場面における日本語コミュニケーション能力の評価支援**(コミュニケーション能力の定義・評価ツールの作成、「ひな形」としての各企業への提供)
- **外国人児童生徒の就学機会の適切な確保**(「外国人の子供の就学状況等調査」の結果に基づく就学状況把握・就学促進の好事例の普及、日本語指導等きめ細かな指導を行う自治体の支援)
- 留学生の就職支援の強化
- 秋卒業者の国内就職促進(通年採用の促進、就職が内定した留学生に採用までの滞在を「特定活動」で認める取扱いの企業等への周知等)
- ・留学生の日本語能力の多様性に応じた採用選考・採用後の柔軟な待遇等の推進に向けたチェックリストやベストプラクティス等の横展<mark>開、</mark> 関係省庁から経済団体や大学等への周知
- ・**留学生や海外からのインターンシップの受入れの促進**(外国人共生センター(仮称)を拠点とした説明会やセミナー等の実施等)
- 外国人労働者向け**安全衛生教育教材の多言語化、**VR 技術等を用いた危険体感教育用教材の作成



- 北海道は、「外国人に選ばれ、働き暮らしやすい北海道」を目指し、道が国や関係団体などと連携し ながら、今後何に取り組んでいくかについて、2019年3月に「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応 方向」として取りまとめ、その後、新たな取組を追加し7月に一部改訂を行っている。
- 道庁としては、日本に関心がある外国人材に北海道を知ってもらうことや、来道後の日本語能力の向 上などの課題があり、道内企業等においては、外国人材のコミュニケーション能力の向上や日本語教 育、労働条件や就業環境の適正化などの課題、また、地域においては、外国人の増加に対する不安感 の解消や外国人とのコミュニケーションの充実などといった課題があると認識。

「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」における取組の基本方向

- (道内地域の方々への取組)
 - 1. 外国人と共に暮らすことの重要性を理解できる環境をつくる……多文化共生に関する啓発活動の推 進や日本人と外国人との共同行事の開催など
- (外国人の方々への取組)
- 2. 外国人が安全に安心して暮らせる環境をつくる……多言語で行う相談体制の充実や災害時の情報 提供・支援、住宅確保のための環境整備や支援など
- 3. 外国人が日本の文化や地域の慣習・慣行を理解できる環境をつくる……外国人の日本語学習の支 援、多言語化環境の推進、外国人に対する行政・生活情報の提供など

(企業等への取組)

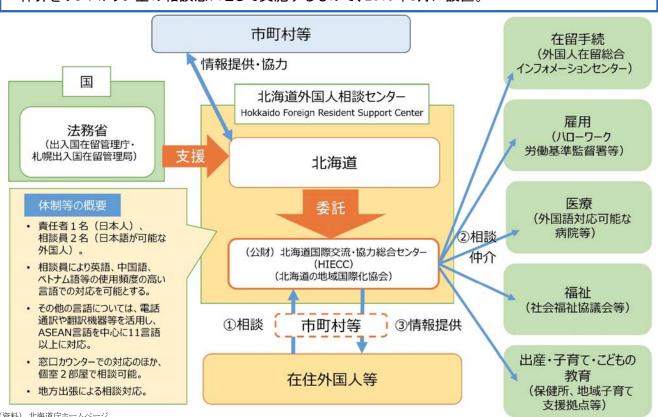
- 4. 業界や企業等における受入環境づくりを支援する……行政や業界団体等との連携体制を構築、新 たな在留資格に関する説明会の開催、適正な雇用管理・就業環境の確保に関する周知・啓発
- (国内外への情報発信の取組)
 - 5. 北海道で働き暮らす魅力を外国人材にPRし、呼び込む……海外の関係機関等とのネットワークの 構築、道内の就業環境や生活環境に関する情報発信等

(資料) 北海道「外国人材の受入拡大・共生に向けた対応方向」(平成31年3月作成、令和元年7月一部改定)

北海道の外国人関連施策 「多文化共生総合相談ワンストップセンター」



○ 道内在住外国人を対象に、就労を含め生活全般にわたる相談に対応し、情報提供や関係機関への 仲介をワンストップ型の相談窓口として実施するもので、2019年8月に設置。





北海道の「外国人に関する事業」(令和元年度)

事業者~

Pinch

深刻な人材不足

建設、流通·運輸、観光、介護·保育分野等

<背景> ×

Chance 在留資格「特定技能」の新設 外国人材の就労の場の拡大

地域へ

①外国人材確保支援事業

■目的

→ 100 ・ 外国人材の採用経験がない又は新たな採用ルートの開拓を希望している道内事業者等に対して円滑な外国人材の確保を支援する

■内容

(1) 講義

外国人の在留資格の概要、受入事業者に求められる支援内容、外国 人材確保に向けたノウハウなどについての講義

(2) 個別相談・マッチング セミナー参加事業者の募集人物像、雇用条件等に 応じた個別相談のほか、人材紹介事業者等の専門 事業者を比較検討できるようなマッチングの場



札幌、函館、旭川、釧路、帯広、北見(又は網走)

■スケジュール (予定)

8-9月 事業委託先企画提案募集·決定 10-2月 事業実施

(資料) 北海道庁ホームページ

②外国人材地域サポート促進事業 (モデル地域支援)

■目的

外国人材を受け入れる環境づくりを促進するため、地域が主体となって 外国人材の受入環境を整備するモデルケース創出を図る

■実施地域

- タイプ別に4地域を公募
- (A) 沿岸部型 (B) 内陸型
- (C) 都市・リゾート型
- (D) 工業地域型





■支援内容

- コーディネーター派遣に (1)協議会の立ち上げ 一派遣による支援
- (構成員:市町村・企業・関係団体・外国人材等)
- (2)協議会での試行的支援メニューの作成・実施 (例:日本のルールやマナー等生活オリエンテーションの 内容検討、 日本語教室の講師派遣、 従事する業務に関する合同研修開催等)

■スケジュール(予定)

■ ステンフュール (予定) 7-8月 モデル地域募集・決定 9-10月 事業委託先企画提案募集・決定 10-2月 支援事業実施 3月 支援レポート作成



5

北海道の外国人関連施策 「外国人材地域サポート促進事業」



〇 地域が主体となって外国人材の受入環境を整備するモデルケースの構築を図るもので、モデル地域 へのコーディネーター派遣等により、地域の関係者による協議会の立ち上げから、外国人向けの就労 や生活に関する支援、例えば、生活ガイダンスやマナー講座、日本語講座、また、従事する業務の合 同研修など、地域の状況に応じた取組の試行的実施をサポートする。

19-1d	振興局	人口規模	地域タイプ	****	人材不足の産業	現状					主な課題		体制
1519	微典局	人口規模	心味ダイン	地域の主な産業	人材不足の産業	人材不足の状況や主な歌組	技能実習生の国籍と 推定受入人数	受入企業数	多文化共生	言語支援	生活支援	その他	信議会構成員 (見込み)
A	石符	5~10万人	工業地域型内陸型	食品製造業農業	会品製造業 農業 建設業	- 工業団地の企業は4額が人手不足(市内企業への 販売)。 「点品製造業を中心に接触業資生が増加。 「油化で作業のある農業ま人にも技能業資金がおり、 ・ナス・裏門でおかわり、第字生を住住。 吸責向けに「やらしい日本部」調産を製施。 「特異人に日本語・調査を製施。 の際に登記。」 「は被表人に日本に日本の表が一次で向けの課金の 別能を表しまった。」 「は服务の立た」に任を実立てあり、共生に向けた専 門的な物質可能なコーディネーターの滅迹を希望。	食品製造業(フィリピン 約70人、ベトナム約10 人)、農業(ベトナム約10 人)	11	町内会や 地域住民と のトラブル 回避	多言語対 応、日本語 管得	教育、医療、防災等		市、道、商工会議所、 技能実習生受入企 案、国際交流团体、在 住外国人
В	留萌	1~5千人	沿岸部型	農棄(水稻・略農) 漁業 水産20工業	造業 水倉加工業 建設集	・機能進業が封鎖で人手が不足しているほか、雑飲業においても、手が不足している。 ・不度加工基金やいく日数実質とが増加。 ・不度加工基金やいたが、ペンナム人同りの支援を希 ・指数実営を出る場所の分替しており、地域住民 からリームがあったことがあり、また分別に関し、地域住民 からリームが入ったことがある。 ・地域のお掛けに技能実質をより参加している。 ・地域のお掛けに技能実質をより参加している。 ・地域のお掛けに技能実質をより参加している。 ・力がに高業素があるため、交流の接後検討した ・フェム間による交通安全や約束に関する意意を実 ・福祉会の立ち上げを予定しており、横成員内協済 ・機能会の立ち上げを予定しており、横成員内協済	水産加工業(ペトナム約 40人)、建設業(ペトナム 約10人)	4	高校生等、 総元の若い 人との交流 促進	コミュニ ケーション 程度語の習 得	地域の生 活習慣(ゴ ミの分別 等)の習得	・市内企業に対して、協議会の(地 域・両をなった)サ ボートの必要性を 伝えたい	町、油店、建設会社
С	オキーツク	1~5万人	沿岸部型内陸型	水産加工業 漁業 農業(商品) 宿泊業	水産加工業 農業 福祉-介護 建設業	ど便遇している。 ・許年度からつながりのある行政書士や日本語学校 の人を頂側に胎強金を実施。事業者向けの胎強金の 関値を検討している。	水産加工(ベトナム約 120人、中国約120人、4 付約0人)、農業(ベトナ ム約50人)、農業(ベトナ	48	地域の理 解や最着 離成	日本語習得		・市内企業に対けた ・市内企業に対けた が変更を変更のである が変更を を表するのである を表するのである。 ・特定は接続などのである。 ・特定は接続などのである。 ・特定は接続などのである。 ・特定は ・特定は ができまする。 ・特定は ができまする。 ・特定は ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	市、商工会議所、造 店、最級・市国際化理 進長、市内企業(建 技、介建・福力企業(建 大・力学・通子・ ル、清掃) 一R元3月に協議会 立ち上げ予定
E 道)	標室	1~5万人	沿岸移型	水産加工業 漁業 農業(耐震)	水産加工業 漁業 建設業 福祉·介護	・水産加工業を中心に、生産性の複算には投業資 生の存在が欠かせない状況である。 ・環ル2年よりベトナム設和ペルルの関係を模型し、 放展元少立シャの配別シャンルなどの受入れた重か、水産物の協出に取り組かながら、実習主を受け入れ ・毎五会銀所が整理団体とかり、ベトナム有数の送出 機能資金化では乗り出を受け入れて取り組んで、 ・炉本来には、駐日ペトナム大使が飲れ、ペトナム人 と作品との交更を選出を受け入れて取り組んで、 ・炉本来には、駐日ペトナム大使が飲れ、ペトナム人 と作品との交更を選出の最初を必要がある。 ・増加・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・大田・	水産加工業(ベトナム的 223人)、漁業(インドネ シア教人)	16	市民レベル理を 相互進と 報義会交流				市、商工会議所、油 店、高協、金融機関、 競売協会、水産事業 者等 ーH31.4月に協会 立ち上げ添み



- 第2期総合戦略(素案)では、北海道の人口減少対策の中核として、戦略の推進期間を通じて政策資源を集中投入し、重点的に展開する施策群である5つの「重点戦略プロジェクト」を設定している。 プロジェクトの一つである、「未来の北海道をけん引・北海道創生をけん引する人づくり」において、外国人が安心して働き、暮らすことのできる環境づくりが掲げられている。
- また、基本戦略では、5つの柱を設定し、そのうちの「北海道に住みたくなる、戻りたくなる魅力にあふれた社会」において「外国人材の受入拡大と共生」を掲げている。

② 外国人材の受入拡大と共生

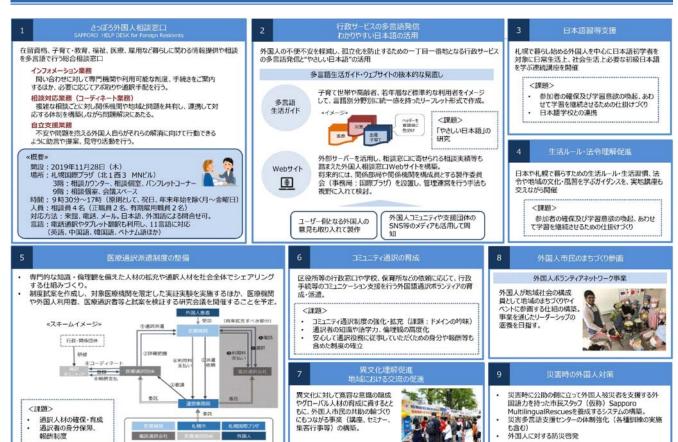
■ 外国人材の受入れ	重要業績評価指標(KPI)		
外国人が本道で安心して働き、暮らすことができる環境づく りを進めるとともに、その魅力を国内外へ多言語で情報発信す る。 道内企業へ外国人材の採用事例の普及や、留学生等外国人材	外国人居住者数 36,899 人(H30)		
超内近果へ外国人材の採用事例の音及や、田子王寺外国人材を対象とした企業見学会、交流会を開催し、道内企業への就職を促進する。	→ 38,000 人以上(R7)		
■ 多文化共生社会の推進	重要業績評価指標(KPI)		
国の外国人受入環境整備交付金を活用して、多文化共生総合 相談ワンストップセンターを整備し、生活者としての外国人を 支援する。			
市町村職員等に、多文化共生社会形成の必要性や「やさしい 日本語」の活用等について研修公を行い、外国人に選ばれ、働き暮らしやすい環境整備に取り組む。	外国人居住者数 36,899 人(H30) →38,000 人以上(R7)		
医療機関の意思疎通の支援や受入体制の検討の場を設け、医療従事者の負担軽減を図るとともに外国人への医療提供体制を整備する。			

(資料) 北海道庁ホームページ

7

北海道の外国人関連施策 札幌市における多文化共生の取組と課題







- 〇 東川日本語学校は、①日本語、日本文化を世界に広め、日本語教育を通じて国際貢献する、②東川町を世界に向けてPRし、世界に開かれたまちづくりを推進する、③交流人口を増やし、地域及び地域経済の活性化を図ることを目的に、2015年10月に開校された。1年コース(学費80万円)と6カ月コース(同40万円)が設置されており、いずれも40名の定員。
- 東川町では、2009年から「東川町短期日本語・日本文化研修事業」を実施している。研修は1カ月から 3カ月の短期コースで、日本語の能力に応じてクラス分けをし、個々のレベルに合わせた指導を行っている。町民との交流にも力を入れており、地域イベントへの参加だけでなく、「日常会話サポートクラブ」として週に1回程度、受講者と町民の交流の場を設けている。

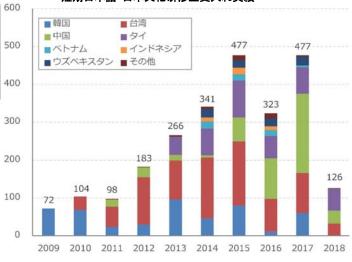
表 東川日本語学校の時間割

	時間	内 容
1校時	9:00~9:45	日本語の授業
2校時	9:50~10:35	COLUMN PROCESSOR CONTROL CONTR
3校時	10:55~11:40	
4校時	11:45~12:30	
午 後	13:30~15:10	自習・試験対策、日本文化学習など

(主な日本文化学習)

- ・茶道や日本舞踊など日本の伝統文化体験
- ・木工や陶芸、写真など東川町の特色を生かした体験学習
- ・旭岳や近隣町村など北海道の自然を肌で感じ理解を深める学習
- ・旭山動物園や科学館、美術館などの施設見学
- ・小樽など北海道の魅力を感じてもらう研修旅行

短期日本語・日本文化研修生受入れ実績



(出典) 谷脇茂樹「北海道東川町に見る小規模都市の地方創生」」

9

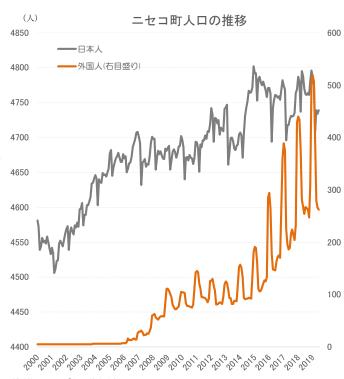
北海道インターナショナルスクール・ニセコ校



○ 「北海道インターナショナルスクールニセコ校」(HISニセコ校)は、2011年に設立され、国籍を問わず、 就学前から6年生まで、西洋スタイルの教育を提供する、民間学校。授業は英語で行われている。



- 二セコ町では、海外からの観光投資と定住外 国人の増加が進んでいる。これに伴い、外国人 による教育環境の充実を望む声があがっていた。
- 一方、町は、「小さな世界都市」を目指し、働きやすく定住しやすい環境の提供、ニセコ小中学校の生徒を中心とした町民にさまざまな文化的刺激を提供する、国際交流の新たな展開を創造していく等を、まちづくり方針として掲げていた。
- 〇 上記のような背景の下、旧二セコ幼稚園舎を 国際交流施設として改修するとともに、施設を HISへ無償貸与することとし、2012年1月に開校 した。
- 2018年では、Mp1(5~7歳)11人、Mp3(8~11 歳)6人、EY(3~4歳)10人の3クラスで授業が行 われている。



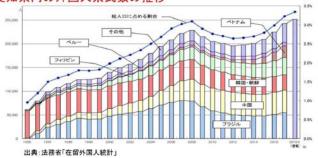
(資料) ニセコ町「住民基本台帳」

(出典) ニセコ町ホームページ



- 2019年6月の在留外国人数は、1位が東京都の57万で、次いで、愛知県の27万人。
- 愛知県は、2008年に「あいち多文化共生推進プラン」を策定し、5年毎に改定しながら、多文化共生社 会づくりに取り組んでいる。
- 〇 「多文化共生センター」では、外国人県民が抱える子供の教育問題、DVや離婚、雇用トラブルなどに 対し、多文化ソーシャルワーカーを配置して、解決に向けて継続的に支援を行っている。

愛知県内の外国人県民数の推移



2008年から「あいち多文化共生推進プラン」を5年ごとに策定し、多文化共生社会づくりを実施

「あいち多文化共生推進プラン2022」(平成30年3月策定、第3次計画)

- 多文化共生社会の形成による豊かで活力ある地域づくり
- <施策目標>
- I ライフサイクルに応じた継続的な支援 乳幼児期から老年期まで、ライフサイクルに応じた「支援のつながり」を目指す
- Ⅱ 互いに支え合う共生関係づくり
- - 外国人同士、外国人と日本人が、互いに支え合う「人と人とのつながり」を目指す
- Ⅲ 外国人県民とともに暮らす地域への支援 外国人とともに暮らす地域を支援し、外国人と「地域とのつながり」を目指す。



<9/23開催 第1回育成研修(西尾市)>

多文化共生センター

愛知県国際交流協会が、「あいち国際プラザ」内に設置

外国人県民に対する生活情報の提供や、複雑な問題を抱える外国人に対する「多 文化ソーシャルワーカー」による継続的な支援などを実施

[相談件数](平成29年度事績、単位:件)

相談言語	情報提供	継続的支援	傾聴	翻訳-通訳	
日本語	271	0	1	4	276
英語	32	0	1	4	37
ポルトガル語	166	3	0	37	206
スペイン語	71	0	1	6	78
中国語	4	1	0	2	7
フィリピノ語/ タガログ語	11	1	0	1	13
合計	555	5	3	54	617(504)

「地域多文化コーディネーター」の育成

外国人県民の相談窓口となり、地域住民の円滑な コミュニケーションを支援する「地域多文化コーディネーター」の育成を目的に、研修会を実施

[実施市及び実施回数]

岡崎市、豊田市、西尾市 9月から12月まで、各3回 [参加者]

・自治会、町内会役員など、地域活動に関わる方 各会場20名程度

・地域に住む外国人の状況や先進地域の取組事例などを学び、 自らの地域で実践するための講義やワークショップ

(出典) 法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」(2018年10月24日)資料

11

先行地域の取組み(愛知県)



<10/6はじめての日本語教室>

- 〇 柱の一つが「外国人を対象とした日本語教育の充実」、日本語指導が必要な外国人児童生徒の在籍 数に応じて、該当の学校へ日本語教育適応学級担当教員を配置している。県立高等学校では、生徒の 母語に堪能な外国人生徒教育支援員を配置している。
- 〇 言語習得では、乳幼児期からの日本語教育が重要であると認識し、子育てサロンを設置。来日して 日の浅い日本語がほとんど分からない外国人の方への日本語教育のための人材育成などを試行。

日本語教育適応学級担当教員の配置

外国人児童生徒等に対する指導の充実を図るため、日本語指導が必要な児童生徒 の在籍数に応じて、該当の学校へ担当教員を配置

[表]小中学校への日本語教育適応学級担当教員の配置数

年度	H4	H5	H11	H16	H20	H22	H24	H26	H27	H28	H29	H30
人数	34 (27)	67 (54)	114 (99)	123 (99)	251 (202)	294 (242)	2.0000000000000000000000000000000000000	362 (291)	10000000	446 (354)	391	433

語学相談員の派遣

県教育事務所に語学相談員11人(ポルトガル語4、スペイン語4、フィリピノ語3)を配 置し、小・中学校を訪問支援

<従事業務>

日本語指導、母語指導、教育相談、保護者会等での通訳、連絡文書の翻訳等

県立高等学校における外国人生徒教育支援員の配置

外国人生徒に対する学習指導や学校生活の支援を行うため、県立高等学校に生 徒の母語に堪能な外国人生徒教育支援員を配置

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
支援員数	28	35	36	54	55	60	79	89	89
被支撑牛徒数	123	120	153	204	238	244	329	360	440

外国人生徒の高等学校入学者選抜などに対する配慮 外国人生徒及び中国帰国生徒等にかかる入学者選抜、定時制課程前期選抜に おいて、問題の漢字にルビを付すなどの配慮を行う

・外国人生徒及び中国帰国生後等にかかる入学者選抜 県立高等学校9校において実施。学力検査は、国語、数学及び外国語(英語)の基礎的な内容とし、一般選抜 の学力検査とは別に行う。問題の漢字にはルビを付し、外国語(英語)の関き取り検査は行わない。 ・定時制課程前期選抜における外面人生徒等にかかる受検上の配慮

出身中学校長等から「外国人生徒等にかかる受検上の配慮に関する申請書」が提出された入学志願者につ

、基礎学力検査を行う場合、漢字にはルビを付した問題によって行うなどの措置を取る

多文化子育でサロンの設置促進

乳幼児を持つ外国人県民が、日本人親子との交流 の中で、子どもに言葉を教えるポイントを学ぶことを目 的に、市町村との連携により実施

乳幼児を持つ外国人県民、日本人親子 計10組以上

4 付 ・棚子のコミュニケーションを促進する取組(ベビーマッサージやリズム遊び等) ・棚子町士をつなげる取組(子育てに関する意見交換やケッキング等) ・子どもの「ことば」について考えるきっかけづくりの配組(後本の読み間かせ等) ・保護者の日本題能力を育成する取組(日本語の歌や紙芝居体接等)

・外国人親子と地域をつなげる取組(地域の児童センターや子育で支援センター訪問等

保護者への子育でに関する情報提供の取組(子どもの「病気」や「栄養」に関する有識者の講座等)

<9/22開催子育てサロン(知立市)>

地域における初期日本語教育モデル事業

日本語がほとんど話せない外国人県民が基本的な日本語を学ぶた めの学習教材の開発、その教材を活用した初期日本語教室の開催及び初期日本語を教えることのできる専門的な知識・技能を有する指導者を養成するための講座の開催を、モデル的に一宮市で実施 (文化庁委託事業)

・「はじめての日本語教室」 実施回数 10月から2月まで、20回 参加者 来日して間がなく、日本語がほとんど分からない外国人県民20名程度(国籍・在留資格を問わない) 内 容 日本語の専門家による、簡単な日常会話や文字を学習するためのカリキュラム(64時間)

内 容 日本語の専門家による。 間単な日常会話やメチでチョッ シルタルバン・エン (1初期日本語教育向け指導者養成講座) 実施回数 9月から1月まで、6回 参加者 地域の日本語教室において初期日本語教育を行う意志のある人20名程度(国籍を問わない) 内 容 日本語教育のための専門性と地域や外国人の状況等に関する知識等を習得するためのカリキュラム (2018 m)

(30時間) ・その他、「はじめての日本語教室」で使用する教材を作成



🤏 公財)浜松国際交流協会(HICE)

多文化共生社会に向けた取り組み・課題・提言

1. 浜松市の外国人住民の特徴

①ブラジル国籍が4割

2,499

ベトナ

2. 155

②永住など長期定住者が8割

永住者の配偶者等 603

外国人住民数 23, 145 人 (人口比 2.8%) 2018 年 4 月 1 日現在 (A) その他 1,961 インドネ シア 929 家族滞在 586 その他 1,319 711 技能実習 ブラジ 1, 182 1,821 007 永住者 11,616 1.713 の配偶 者等 1,432

2. 浜松市多文化共生都市ビジョン (2013年~現在第2次)

ポイント 多様性を生かす

日本人が多様化している現実 ★支援から協働へ(for⇒with)

★外国人のためのものではなく全ての人のため

3, 699

3. HICE の取り組みの姿勢

- ①行政の枠を超えた柔軟で迅速な取り組み
- ②外国人当事者の力・視点を生かす
- ③専門職としてコーディネート

4. HICE 事業 ~ 4つの柱~

■多文化共生のまちづくり ■グローバル人材育成 (外国人住民サービス) (受入れ社会の理解と変容) 多言語相談 (人権保障) 日本語学習支援(自立のため) 国際交流/国際理解 次世代支援/地域共生 多文化防災/多様性を生かし

たまちづくり ■ボランティア・市民活動支援

5. HICE 事業 ~重点事業を中心に~

①メンタルヘルス相談・ペアレントトレーニング

ブラジル人心理士2名配置(相談と精神科への同行通訳)

外国人の子どもの発達障がいが多い

②浜松版日本語コミュニケーション能力評価システムに基づいた日本語教室

行政の保障する日本語教育(外国人学習支援センター、市委託による NPO 日本語教室) 交流の場としての日本語教室(おしゃべりタイム、市民活動の日本語教室)

③不就学ゼロ作戦事業・キャリア支援・就学前の子どもと保護者支援

年間 6 回約 200 軒訪問調査 (外国人の子どもの教育を受ける権利を保障するために) 定時制進学が多い外国人生徒の進路・キャリア支援

4)地域共生推准

特別永

個別の自治会支援・地域共生自治会会議

⑤災害時多言語ポランティア養成研修

外国人託児所の質の向上

7 言語約 50 人

避難所となる自治会との連携

⑥若者のエンパワメント (外国につながる若者グループ COLORS 活動促進)

「78 カ国の浜松市民が大集合」、定時制高校でのワークショップ

⑦国際理解教育 (ex. マジョリティ側から考える多文化共生) アクティブラーニングを取り入れ、自立した市民が「対話」して社会をつくることを 目指す

6. 課題と提言

①雇用の調整弁としての外国人「労働力」ではなく

⇒ まるごとの「人」を受け入れる覚悟を(中小企業は技能実習生を「技術」で再雇用)

②法的根拠に基づいて予算をともなった社会統合政策が必要

日本語教育推進基本法の整備

通訳制度の整備(医療通訳・相談通訳)⇒ 医療保険の中で通訳を

義務教育化(公教育の目的再考:「日本人」⇒「この社会を構成する人」の育成)

③人々の心に働きかける=「多様性があることは誰もが生きやすい社会」 「少子高齢化」「人口減少化社会」のためではなく「個人の幸せ」

④取組体制の整備=専門職を適正な予算で配置

日本語教師、通訳、コーディネーターなど

(出典) 法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」(2018年9月28日)資料

■情報収集・提供

13

先行地域の取組み(横浜市)



市の多文化共生施策のもと、地域国際化協会である横浜市国際交流協会 がコーディネート役を担い、地域のNPO団体やボランティアの方々との 連携により支援を実施

横浜市 横浜市国際交流協会 (地域国際化協会) 国際交流ラウンジ (市内11か所) NPO・ボランティア団体等 在住外国人への多言語での情報提供・生活相談、日本語学習 等

国際交流ラウンジ、地域のNPO等による多言語での生活相談を実施

- ■地域の外国人ニーズに応じた多言語での相談対応を実施
 - ●国際交流ラウンジでの相談件数 (H29年度)

「22.616件」

- ●主な相談対応
- 「通訳・翻訳」 · 「日本語学習」
- 「教育」



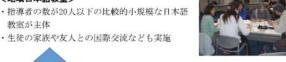
例・韓目国際交流ラウンジ 名言語での相談対応

171 · 164 7 C 154 14	1	.,,		2 dell Cox librax vivo					
	月	火	水	木	金	±	B		
英語	-	0	-	-	0	-	0		
中国語	0	0	0	0	=		0		
ハングル	-	-		-	-	0	-		
ポルトガル語	0	-	100	-	-	0	100		
スペイン語	-	-	0	0	0	_	=		
タガログ語	-	0	-	-	-	-			

市民団体やNPOなどによる地域日本語教室(約120教室)の開催、 横浜市国際交流会(地域国際化協会)による日本語支援を実施

<地域日本語教室>

- ・指導者の数が20人以下の比較的小規模な日本語 教室が主体



<横浜市国際交流協会による支援> 市内の地域日本語教室の運営支援・連携

- ・日本語ボランティア研修会
- 日本語教室の取組事例発表会

日本語支援拠点施設「ひまわり」の開設 2017年9月開設

来日間もない児童生徒や保護者の不安を軽減し、新たに転・編入をする在籍校で 学校生活に適応できるよう支援するための施設

■ 学校ガイダンス 4か国語対応(※1)

保護者・児童生徒に日本の学校生活 について説明、書類の記入支援、児童 生徒学習状況の確認等

プレクラス

来日間もない児童生徒への集中的な 日本語指導と学校生活の体験の実施

■ さくら教室 8か国語対応 (※2)

外国につながる小学校新1年生を対象 にした学校生活の体験、保護者を対象 にした日本の学校生活についての説明 や書類の記入支援等



日本語支援拠点施設「ひまわり」

※1:中国語、タガログ語、英語、やさしい日本語
※2:中国語、タガログ語、英語、タイ語、ベトナム語、ボルトガル語、ロシア語、やさしい日本語



外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組とともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進するため、平成30年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を策定し、その充実を図る172施策を盛り込んで、改訂を策定。

【外国人材の円滑かつ適正な受入れの促進に向けた取組】

- (1)特定技能外国人の大都市圏その他特定地域への集中防止策等
- 地域における就労を希望する外国人材と企業とのマッチング支援(介護分野におけるマッチングを行う地方 公共団体への財政支援、建設分野の特定技能外国人受入事業実施法人における求人求職のあっせん等の 実施、地方公共団体とハローワークの連携によるモデル事業の実施等)
- 地方公共団体と連携して地方で就労することのメリットを周知するとともに、外国人受け入れ環境整備交付金による地方への支援を引き続き推進
- 地方創生推進交付金による地方公共団体の自主的・主体的で先導的な取組の積極的な支援(優良事例の 収集・横展開等)

(2)特定技能試験の円滑な実施等

- 技能試験の受験機会の拡大等(短期滞在者に係る受験資格対象者の拡大、日本語試験の不正防止の徹底)
- 特定技能試験及び日本語試験についての周知方法の充実(法務省ホームページにおいて最新情報を多言語で一元的に提供。関係機関のホームページの多言語化)

(3)悪質な仲介業者等の排除

- 二国間の政府文書の作成と、これに基づく情報共有の実施
- 外務省(在外公館)、警察庁、法務省、厚生労働省、外国人技能実習機構等の関係機関の連携強化による 悪質な仲介業者(ブローカー)等の排除の徹底と入国審査の厳格化

(4)海外における日本語教育基盤の充実等

- 日本での生活・就労に必要な日本語能力を確認する国際交流基金日本語基礎テストの実施の推進
- 国際交流基金等による海外における日本語基盤強化(現地教師育成、現地機関活動支援)
- 在外公館等による情報発信の充実、在外公館等と連携した特定技能に係る正確かつ効果的な広報の実施

15

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 改訂」(2019年12月20日)



【生活者としての外国人に対する支援】

(1)暮らしやすい地域社会づくり

- ①行政・生活情報の多言語化、組織体制の整備
- 一元的相談窓口に係る地方公共団体への支援拡充等(交付対象の全地方公共団体への拡大、複数の地方 公共団体による広域連携の交付対象化、共生に資する日本人からの相談への対応等)
- 入管庁・法テラス・人権擁護機関・ハローワーク・査証相談窓口・JETRO等の関係部門を集約した「外国人共生センター(仮称)」の設置(地方における外国人の雇用促進支援、一元的相談窓口からの問い合わせへの対応、地方公共団体担当者への研修、通訳支援の試行等)
- 〇 安全・安心な生活・就労のための「生活・就労ガイドブック」(14か国語と「やさしい日本語」)の作成・活用
- やさしい日本語の活用に関するガイドラインの作成
- 多言語自動音声翻訳技術に関するAI同時通訳の実現や対応言語の追加等に向けた取組
- ② 地方における多文化共生の取組の促進・支援
- 地方創生推進交付金による地方公共団体の自主的・主体的で先進的な取組の積極的な支援(優良事例の収集・横展開等)(再掲)
- 外国人の支援に携わる人材・団体の育成とネットワークの構築

(2)生活サービス環境の改善等

- ① 医療・保健・福祉サービスの提供環境の整備等
- 電話通訳や多言語翻訳システムの利用促進、マニュアルの整備、地域の対策協議会の設置等により全ての 居住圏において外国人患者が安心して受診できる体制を整備
- 地域の拠点的な医療機関における医療通訳者や医療コーディネーターの配置・院内の多言語化の支援
- 医療費不払等の経歴がある外国人観光客に対し、厳格な審査を実施することにより、新たな医療費の不払いを防止
- 〇入国前結核スクリーニングの適切な実施



(生活者としての外国人に対する支援ーつづき)

- ② 災害発生時の情報発信・支援等の充実
- 気象庁HP、緊急地震速報や国民保護情報等の緊急情報を発信するプッシュ型情報発信アプリ Safety tips 等を通じた防災・気象情報の多言語化・普及(14か国語対応)
- 三者間同時通訳による「119番」の多言語対応と救急現場における多言語音声翻訳アプリの利用、「災害時 外国人支援情報コーディネーター」の養成
- ③ 交通安全対策、事件・事故、消費者トラブル、法律トラブル、人権問題、生活困窮相談等への対応の充実
- 運転免許取得等に係る多言語化の要請(学科試験、外国の運転免許からの切替手続等)
- 〇「110番」や事件・事故等現場における多言語対応
- 消費生活センター等(消費者ホットライン188番)、法テラス、人権擁護機関、生活困窮相談窓口等の多言語 対応
- 4 住宅確保のための環境整備・支援
- 賃貸人・仲介業者向け実務対応マニュアル、外国語版の賃貸住宅標準契約書等の普及(やさしい日本語含む14言語対応)
- 外国人を含む住宅確保配慮者の入居を拒まない賃貸住宅の登録・住宅情報提供・居住支援等の促進
- ⑤ 金融・通信サービスの利便性の向上
- 金融機関における外国人の口座開設円滑化のための環境整備(14か国語のパンフレット作成・周知、外国人の在留期間の把握による口座の適切な管理等)
- 携帯電話の契約時の多言語対応の推進、在留カードによる本人確認が可能である旨の周知の徹底

(3)円滑なコミュニケーションの実現(日本語教育の充実)

- 〇 「生活者としての外国人」に対する日本語教育の充実(地域における日本語教育環境を強化するための総合的な体制整備、ICT教材の対応言語の拡大等)
- 夜間中学の設置促進と、その教育活動の充実
- 〇「ヨーロッパ言語共通参照枠(CEFR)」を参考にした日本語教育の標準等の作成
- 日本語教師の養成・研修プログラムの改善・充実・普及、日本語教師の資質・能力を証明する新たな資格の 整備

17

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 改訂」(2019年12月20日)



(生活者としての外国人に対する支援-つづき)

○ 外国人労働者の就労場面における日本語コミュニケーション能力の評価支援(コミュニケーション能力の定義・評価ツールの作成、「ひな形」として各企業への提供)

(4) 外国人の子供に係る対策

- 保育所等における外国人児童に対する適切な支援を推進
- 外国人児童生徒の就学機会の適切な確保等(「外国人の子供の就学状況調査」の結果に基づく就学状況把握・就学促進の好事例の普及、日本語指導等きめ細やかな指導を行う自治体の支援)
- 日本語指導に必要な教員定数の義務標準法の規定に基づく着実な改善と日本語指導補助者・母語支援員 等の配置への支援
- 教員等の資質能力の向上(研修指導者の養成、地方公共団体が実施する研修への指導者派遣等による全 国的な研修実施の促進)
- 地域企業やNPO等と連携した高校生等のキャリア教育等を行う自治体への支援

(5) 留学生の就職等の支援

- 日本の大学を卒業した留学生の就職機会の拡大のための特定活動告示(第46号)の周知
- 秋卒業者の国内就職促進(通年採用の促進、就職が内定した留学生に採用までの滞在を「特定活動」で認める取扱の企業等への周知等)
- 調理又は製菓の専修学校を卒業する等した留学生が就職できる業務の幅が拡大された「日本の食文化海 外普及人材育成事業」の普及
- 中小企業等に就職する際の在留申請手続における更なる提出資料の簡素化
- 文部科学省による大学等の就職促進のプログラムの認定等
- 留学生の多様性に応じた採用選考・採用後の柔軟な待遇等の推進にむけたチェックリストやベストプラクティス等の横展開、関係省庁から経済団体や大学等への周知
- 留学生の就職率の公表の要請、就職支援の取組状況や就職状況に応じた教育機関に対する奨学金の優 先配分、介護人材確保のための留学・日本語学習支援の充実



(生活者としての外国人に対する支援ーつづき)

- 地方企業に対しても就職から活躍までのきめ細やかな支援を迅速かつ効率的に提供するため、専門家を全国に配置
- インターンシップのマッチング及び日本企業での就職に関心を持つものを対象とした国内外でのジョブフェア 等の情報提供の実施
- 留学生や海外からのインターンシップの受入の促進(外国人共生センター(仮称)を拠点とした説明会やセミナー等の実施等)
- インターンシップの適正な利用促進のためのガイドラインの策定及び当該制度の周知

(6) 適正な労働環境等の確保

- ① 適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保
- 労働基準監督署・ハローワークの 体制整備、外国人技能実習機構の実地検査能力の強化
- 〇「外国人労働者相談コーナ」、「外国人労働者向け相談ダイヤル」及び「労働条件相談 ほっとライン」に おける多言語対応の推進・相談体制の拡充(14か国語対応)
- 技能実習生に対して新た周知すべき情報等の随時提供を可能にするため、入国時に配布している技能実習 生手帳についてアプリ化
- 外国人労働者向け安全衛生教育教材の多言語化、VR技術等を用いた危険体感教育教材の作成
- ② 地域での安定した就労支援
- 〇 ハローワークにおける多言語対応の推進(14か国語対応)と地域における再就職支援、定住外国人向け職業 訓練の実施
- 日本の職場におけるコミュニケーション能力向上やビジネスマナー等に関する知識習得を目的とした 研修事業に ついて、実施地域及び対象者数を拡充

(7) 社会保険への加入促進等

- 法務省から厚生労働省等への情報提供等による社会保険加入促進
- 医療保険の適正な利用の確保(被扶養認定において原則とし国内居住要件を導入、不適正事案対応等)
- 納税義務の確実な履行の支援等の納税環境の整備

19

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 改訂」(2019年12月20日)



【新たな在留管理体制の構築】

- (1)在留資格手続の円滑化・迅速化
- 〇 受入れ企業等による在留資格手続のオンライン申請の対象拡大(在留資格認定書交付申請、在留格 変更 許可申請、就労資格証明書交付申請等)、標準処理期間の励行
- マイナンバーカード の円滑な取得・更新、在留カードとマイナンバーカードの一体化の検討
- (2) 在留管理基盤の強化
- 法務省・厚生労働省において、外国人の在留状況・雇用状況の正確な把握ため情報胸中共有を推進するためのオンライン連携の検討
- 業種別・職種別・在留資格別等の就労状況を正確に把握する仕組みの構築、公的統計の充実・活用
- 〇 出入国在留管理庁における出入国及び在留管理体制の強化
- (3) 留学生の在籍管理の徹底
- 留学生の在籍管理が不適正な大学等に対する、留学生の受入れを認めない等の在留資格審査の厳格化や、 留学生別科についての日本語教育機関と同様の基準作成等
- 〇 日本語教育機関に関する情報を関係機関で共有し、法務省における調査や外務省における査証審査に活用 (4) 技能実習制度の更なる適正化
- 〇 外国人技能実習機構の実地検査能力強化ため、出入国在留管理庁が把握している技能実習生の情報を共有
- 不正を知った場合の対応方法及び失踪後に犯罪等巻き込まれる可能性などついて、技能実習生に 直接周 知する方策を検討
- 技能実習生の失踪等の防止を目的とした取組の強化(失踪に帰責性がある実習実施者の一定期間 の新規 受入れ停止等)、日本人との同等報酬等の確認の徹底、人権侵害等の場合の実習先の変更が可能であるこ との周知
- (5) 不法滞在者等への対策強化
- 警察庁、法務省、外務省等の関係機関の連携強化による不法滞在者等の排除の徹底
- 仮放免の身元保証人に係るより慎重な適性審査の実施及び仮放免を認める際の保証金の金額設定の適正化
- 国際移住機関(IOM)による帰国支援プログラムを活用し、送還忌避者を翻意させ自主的な出国を促進する ための取組を充実
- ○「収容・送還に関する専門部会」の議論を踏まえた、有効な送還方法等の在り方や法整備を含む措置の検討



【資料集】05多分化共生社会

シート	タイトルと内容
1 • 2	「地域における多文化共生推進プラン」 (2006 年 3 月総務省)
3	共生社会に向けて(外国人集住都市会議)
4	共生社会に向けて「外国に由来する人口」の見通し
5	地域における多文化共生(川口市)
6	地域における多文化共生(鈴鹿市)
7	地域における多文化共生(日本語教育)-やさしい日本語
8	地域における多文化共生(日本語教育)-横浜市
9 • 10	(参考) 日本語教育の推進に関する法律(令和元年法律第48号) 概要」
11	共生社会に向けて(障害者雇用の意義)
12	共生社会に向けて(障害者雇用の現状)
13~15	共生社会に向けて(非正規雇用の現状)
16	(参考) ディーセント・ワークについて



- 「国際交流」や「国際協力」に加え、「地域おける多文化共生」を地域の国際化を推進する柱とし、地域 の国際化を一層推し進めていく必要。
- 都道府県及び市区町村における多文化共生施策の推進に関す指針・計画の策定に資する。

地方自治体の指針・計画において記述すべき施策

① コミュニケーション支援

地域における情報の多言語化

行政情報の多言語化、生活相談窓口の設置、通訳ボランティアの育成、情報提供の流通ルートの確保

日本語および日本社会に関する 学習の支援

オリエンテーション、日本語・日本社会の学習機会の提供等

② 生活支援

居 住 言語情報提供による居住支援

多言語情報提供による居住支援、 不動産業者への啓発 等

学習支援、不就学の子どもへの対応、進路指導・ 就職支援 等

労働環境

ハローワーク・商工会議所等との連携による就業支援・ 就業環境の改善等

医療·保健·福祉

問診票の多言語表記、広域的な通訳派遣システム の構築 等

防災

平常時の防災教育・訓練、緊急時の災害情報伝達、防災計画への位置付け、等

③ 多文化共生の地域づくり

地域社会に対する意識啓発

日本人住民の意識啓発、交流イベント開催等

外国人住民の 自立と社会参画

キーパーソンや外国人自助組織の育成 等

多文化共生施策の推進体制の整備

地方自治体の体制整備

地域における各主体の役割分担と 連携・協働 多文化共生所管課を中心として、<u>分野ごとに所管省庁の施策を踏まえた</u>各部局の連携を図り、 施策を推進

地方自治体、国際交流協会、NPO等の役割分担の明確化と連携・協働

(出典) 総務省「多文化共生の推進に関する研究会 報告書」(2006年3月)

1

共生社会に向けて「地域における多文化共生推進プラン」(2006年3月)



(多文化共生の推進の必要性)

外国人の定住化が進む現在、外国人を観光客や一時的滞在者としてのみならず、生活者・地域住民として認識する視点が日本社会には求められており、外国人住民への支援を総合的に行うと同時に、地域社会の構成員として社会参画を促す仕組みを構築することが重要である。すなわち、従来の外国人支援の視点を超えて、新しい地域社会のあり方として、国籍や民族のちがいを超えた「多文化共生の地域づくり」を進める必要性が増している。

今後、日本の総人口は急速に減少していくことが予想される。グローバル化の進展により、人の国際 移動がますます活発になる中で、社会の活力を維持するためには、外国人を含めた全ての人が能力を 最大限に発揮できるような社会づくりが不可欠であり、地域において多文化共生を推進する必要性は より一層高まることとなろう。

(地域における多文化共生の定義)

「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」

多文化共生を推進していくためには、日本人住民も外国人住民も共に地域社会を支える主体であるという認識をもつことが大切。

(多文化共生推進の基本的な考え方)

単に外国人労働者問題や在留管理といった観点から論じるのではなく、外国人を地域で生活する住民と捉え、「コミュニケーション支援」および「生活支援」について総合的・体系的に対応していくことが重要。

外国人も地域社会の構成員として共に生きていくという観点から、「多文化共生の地域づくり」の取組を実施するため、地域における「多文化共生の推進体制の整備」が必要。



(外国人集住都市会議)

「外国人集住都市会議」は、多文化共生に取り組む自治体のネットワーク。

2001年に東海地方を中心に13の市町が集まって、「外国人集住都市会議」を作った。この会議は、毎 年、省庁関係者を招いて、意見交換を行っており、政府の外国人政策にも大きな影響を及ぼしてきた。

2018年度は、1月に群馬県の太田市で開かれ、法務省の入管局長などが参加し、総合的対応策の内 容について、浜松市長や太田市長らと討論を行った。



(出典) 明治大学·山脇啓造(NHK視点·論点 2019年2月26日)

3

共生社会に向けて「外国に由来する人口」の見通し



- 在留外国人数に帰化人口と国際児(外国籍の親を持つ子)人口を加えた、「外国に由来する人口」は、 2065年には1,076万人となる見通し。これは、総人口の12.2%にあたる。
- 年齢階層別にみると、20~44歳では、「外国に由来する人口」が総人口の17.9%となる見通し。

外国に由来する人口の推移

外国に由来する人口の総人口に占める割合 (年齢区分別、2065年)

※()内は、年齢区分別にみた

(3.8%)

0.2%

1.1%

2.5%

(9.7%)

2.1%

2.1%

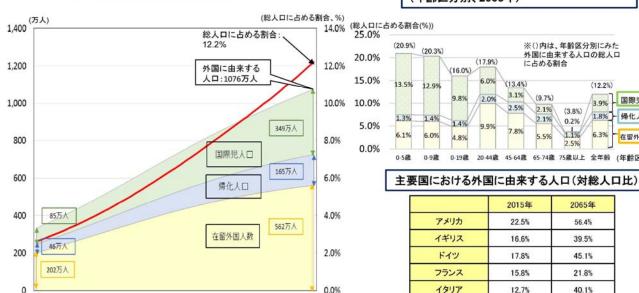
(12.2%)

3.9%

1.8%

国際児人口

在留外国人数



2015年 2065年 22.5% 56.4% 16.6% 39.5% 17.8% 45.1% 15.8% 21.8% イタリア 12.7% 40.1% 2.6% 12.2%

(出典)左図、右上図: 是川夕,2018.『日本における国際人口移動転換とその中長期的展望-日本特殊論を超えて』「移民政策研究」Vol.10, pp.13-28. 右下図: Giampaolo Lanzieri「Fewer, older and multicultural? Projections of the EU populations by foreign/national background」 Sandra L. Colby and Jennifer M. Ortman Projections of the Size and Composition of the U.S. Population: 2014 to 2060」、是川氏推計值

2065 (年)

2035

2040

2045

2050

2055

2060

2015 2020



- 埼玉県川口市の芝園団地は、外国人居住者の増加に起因し、居住環境の悪化等が問題となっていたが、学生等と の協働イベント開催などによる住民同士の接点創出等の取組の結果、居住者の多文化交流が生まれ、居住環境が改 善するとともにコミュニティが活性化している。
- 長野県野沢温泉村では、スキーをきっかけとして、外国人が後継者のいない旅館や民宿を取得し、宿泊施設や飲食 店を経営(全体の1~2割)。村には、自治組織「野沢組」(江戸時代から存在)があり、共有財産である山林や水源、 外湯(共同浴場)を守り、村人の生活全般を支えているが、理解のある外国人経営者は、野沢組に正式に加入し、村 人とともに外湯の清掃など共有財産を管理し、地域と良好な関係を築いている。







交流イベント の様子

UR都市機構

- ・多文化共生イベントの協力
- ・自治会と協力してコミュニティーの 活性化

自治体

中国語で配信

- ・「微信」(「Line」と類似するツール)
- による情報提供事業(3か年)を開始 ・自治会広報、イベント案内や市から のお知らせ、観光情報等を日本語と

学生ボランティア団体 (芝園かけはしプロジェクト)

- 多文化共生の取組みへの協力
- ・「芝園サロン」を開設
- ・「多文化交流クラブ」を開設

自治会

- ・学生団体との協働イベント
- ・世代・国籍を越えた地域交流活動
- ・中国人やガーナ出身の役員が誕生
- ・「微信」事業を引き継いで運営

長野県野沢温泉村

旅館経営者の高齢化 後継者不足

閑散とした温泉街

外国人の流入 早い人は20年前から ~8年前から継続して増

活気の復活 外国人宿泊客は素泊まり レストランで飲食するため、 開散としていた温泉街に 活気が出てきた。

村人 警戒

村長の説得 村役場

外国人を排除したら 野沢はつぶれる

懇談会の開催

年1回(年明け頃)開催 税金の納め方、ごみの出し方を説明 ⇒外国人従業員への周知依頼 村民運動会 9月下旬頃開催

ズンで本国に帰っていても 戻ってくる外国人もいる

野沢組

- 温泉源の管理運営、共同浴場の管理
- · 燈籠祭りや道祖神祭りの運営
- ・山林原野、用水などの管理 文書蔵(郷蔵)に保存されている
- 古文書の管理 野沢組各区の区長との連携



依頼

組費の納力 外湯清掃等への参加

(出典) 国土審議会・国土の長期展望専門委員会資料(2019年12月5日)

5

地域における多文化共生(鈴鹿市)



- 〇 平成2年の入管法の改正により、自動車産業が盛んな鈴鹿市では南米の日系人を中心に外国人市民が急激に増加 し、平成20年には1万人を超えた。その後、リーマンショックを契機に一時減少したが、ここ数年再び増加傾向にあり、 2019年10月末現在8.696人(総人口の4.35%)となっている。
- 国籍別では、ブラジル、ペルーが全体の約半数を占め、次いで中国、ベトナム、フィリピンなど、アジア諸国からの外国 人市民が増えてきており、外国人市民の定住化、多国籍化(現在56か国)が進む中、様々な分野で取組を進めている。

行政窓口での取組

タブレット端末を用いた 多言語通訳システムの試験導入

多言語への対応を行うとともに、ポルトガ ル語、スペイン語の通訳職員を補完

- 13言語に対応
- ・タブレット端末4台
- ・夜間・休日窓口や 庁舎外での使用も可能



災害時支援の取組

外国語版防災マップ (大雨や地震)

・市内を10地区に分けた防災 マップの英語、ポルトガル 語.

- スペイン語、中国語版を作成
- ・転入手続きの際に窓口で配付 ホームページにも掲載

避難場所の電柱看板 (広告付き)

- ・災害協定により、企業等の広告 主を募り、避難場所を明示した 案内看板を電柱に設置
- 英語、ポルトガル語、スペイン 語の表記のほか、ピクトグラム でも表示
- 標高も表示



私立保育園での取組

- 児童や保護者への対応のため
- →ポルトガル語、スペイン語の通訳や保育士を配置 →中国語の通訳を配置
- →保育補助員 (ペルー国籍 ケニア国籍) の配置
- →英語ができる人材の配置
- 通訳等の人材確保が困難な園 →翻訳機の活用



各園での母国語への理解

児童・保護者の安心感

市内小中学校での取組







日本語を第一言語としない外国人児童生徒(JSL児童生徒) の日本語能力を測るものさしとして、JSLバンドスケールを 市内小中学校で導入

4つの項目の日本語能力を把握し、そのバンドスケールを 基にした個別の指導計画を作成。きめ細かな指導を実現。

就学へ



○ 政府の総合的対応策でも、情報提供や相談の多言語対応と日本語教育が強調されており、多言語対応では、8~11言語による情報提供や相談を行うこととなっている。

来日間もない外国人には情報を多言語で提供し、定住者には日本語教育を推進することが望ましい。一方、滞在の長短にかかわらず、医療や災害など命に関わる情報は多言語化のニーズが高い。

自治体では以前から多言語対応が進んでいるが、最近特に注目されているのが「やさしい日本語」。これは、日本語に慣れていない外国人にわかりやすいように、簡単な語彙や文法で、短くはっきりと話す日本語。改定総合対策では、「やさしい日本語」の普及にも努めていくこととしている。

2019年6月には、日本語教育推進法が可決されており、定住外国人に関する日本語教育の体制整備は喫緊の課題。

やさしい日本語	
● 召し上がる	➡ 食べる
● 土足厳禁	→ くつをぬいでください
• キャンセルする	→ やめる
● 高台に避難する	る → 高いところへ逃げる

(出典) 明治大学·山脇啓造(NHK視点·論点 2019年2月26日)

7

地域における多文化共生(日本語教育)



○ 日本で暮らす外国人にとり、医療は命に関わる情報として、全国的な医療通訳体制の整備が大きな 課題であり、教育問題も同様に重要。

文科省によれば、日本の公立学校で学ぶ外国人児童生徒は約8万人で、そのうち3万4000人が日本語指導を必要としているが、その4分の1が日本語指導を受けていない。このため、一部の自治体では、独自の政策を打ち出して外国人児童生徒の支援に取り組んでいる。

横浜市では、2017年度に、日本語指導を集中的に行う拠点施設を設置した。また、学校と地域が連携して、外国につながる子どもをサポートしている。横浜市で、今一番、外国につながる子どもが多いのが南吉田小学校で、全児童数の半数を超えている。南吉田小学校で日本人と外国につながる子どもたちがどうしたら仲良く学校生活を送れるかを話し合うパネル討論など、地域と学校が連携しながら、おり、多文化共生の学校づくりに取り組んでいる。





日本語教育推進法の基本理念は、外国人の児童生徒や留学生、就労者らに対し、日本語教育を受ける機会を最大限確保すること。国や自治体には日本語教育の推進に関する施策を定め、実行する責務があると規定。企業には雇用する外国人やその家族に対し、日本語教育の機会の提供といった支援に努める責務を規定するもの。

目的 (第一条関係)

(背景) 日本語教育の推進は、

- ・我が国に居住する外国人が日常生活及び社会生活を国民と共に円滑に営むことができる環境の整備に資する
- ・我が国に対する諸外国の理解と関心を深める上で重要である

2 -

- そこで、定義以下について定めることにより、

(目的) 多様な文化を尊重した活力ある共生社会の実現・諸外国との交流の促進並びに友好関係の維持発展に寄与。

定義 (第二条関係)

この法律において「日本語教育」とは、外国人等が日本語を習得するために行われる教育その他の活動(外国人等に対して行われる 日本語の普及を図るための活動を含む。)をいう。

基本理念(第三条関係)

- ①外国人等に対し、その希望、置かれている状況及び能力に応じた日本語教育を受ける機会の最大限の確保
- ②日本語教育の水準の維持向上
- ③外国人等に係る教育及び労働、出入国管理その他の関連施策等との有機的な連携
- ④国内における日本語教育が地域の活力の向上に寄与するものであるとの認識の下行われること
- ⑤海外における日本語教育を通じ、我が国に対する諸外国の理解と関心を深め、諸外国との交流等を促進
- ⑥日本語を学習する意義についての外国人等の理解と関心が深められるように配慮
- ⑦幼児期及び学齢期にある外国人等の家庭における教育等において使用される言語の重要性に配慮

国の責務等 (第四条-第九条関係)

- ・国の責務
- ・地方公共団体の責務
- ・連携の強化
- 法制上、財政上の措置等
- 事業主の青務
- ・資料の作成及び公表

9

(参考) 日本語教育の推進に関する法律(令和元年法律第48号) 概要」



基本方針等(第十条・第十一条関係)

- ・文部科学大臣及び外務大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求める。
- ・地方公共団体は、基本方針を参酌し、地方公共団体の基本的な方針を定めるよう努める。

基本的施策(第十二条—第二十六条関係)

国内における日本語教育の機会の拡充

- ・外国人等である幼児、児童、生徒等に対する日本語教育
- ・外国人留学生等に対する日本語教育
- ・外国人等の被用者等に対する日本語教育
- ・難民に対する日本語教育
- ・地域における日本語教育
- ・日本語教育についての国民の理解と関心の増進

日本語教育の水準の維持向上等

- ・日本語教育を行う機関における教育水準の維持向上
- ・日本語教育に従事する者の能力・資質の向上等
- ・教育課程の編成に係る指針の策定等
- ・日本語能力の適切な評価方法の開発

海外における日本語教育の機会の拡充

- ・海外における外国人等に対する日本語教育
- ・在留邦人の子等に対する日本語教育

日本語教育に関する調査研究等

- ・日本語教育の実態、効果的な日本語教育の方法等に係る 調査研究等
- ・外国人等のための日本語教育に関する情報の提供等

地方公共団体の施策

・地方公共団体は、国の施策を勘案し、地域の状況に 応じた日本語教育の推進に必要な施策の実施に努める。

日本語教育推進会議等(第二十七条・第二十八条関係)

- ・政府は、関係行政機関相互の調整を行うため、日本語教育推進会議を設ける。
- ・関係行政機関は、日本語教育推進関係者会議を設け、関係行政機関相互の調整を行うに際してその意見を聴く。
- ・地方公共団体に、地方公共団体の基本的な方針その他の日本語教育の推進に関する重要事項を調査審議させるため、<mark>合議制の機関</mark>を 置くことができる。

検討事項 (附則第二条関係)

- 国は、以下の事項その他日本語教育機関に関する制度の整備について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
 - 日本語教育を行う機関のうち当該制度の対象となる機関の類型及びその範囲
- 二 外国人留学生の在留資格に基づく活動状況の把握に対する協力に係る日本語教育機関の責務の在り方
- 三 日本語教育機関の教育水準の維持向上のための評価制度の在り方
- 四 日本語教育機関における日本語教育に対する支援の適否及びその在り方



- 障害者雇用については、障害のある人が障害のない人と同様、その能力と適性に応じた雇用の場に 就き、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を目指し、障害のある人の雇用対策を 総合的に推進している。
- 障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」の実現という理念がある。障害に関係なく、希望や能 力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていくことが必要。
- 障害者雇用は、企業にとって労働力の確保という効果をもたらす。障害者の「できないこと」ではなく、 「できること」に目を向け、活躍の場を提供することを通じ、企業にとっても貴重な労働力の確保につな
- 企業が、障害者の能力を発揮できるよう職場改善をすることで、他の従業員にとっても安全で働きや すい職場環境が整えられる。こうした取組を通じて企業の生産性向上を実現することに結びつく。

厚生労働省「障害者雇用のご案内~共に働くを当たり前に」(2018年4月)

○ 障害者の雇用拡大を通じて、誰もが働き続けられ、活躍できる組織を実現し、社員のモチベーション を高め、組織の成果、会社の利益に結びつけていくという考え方が重要。

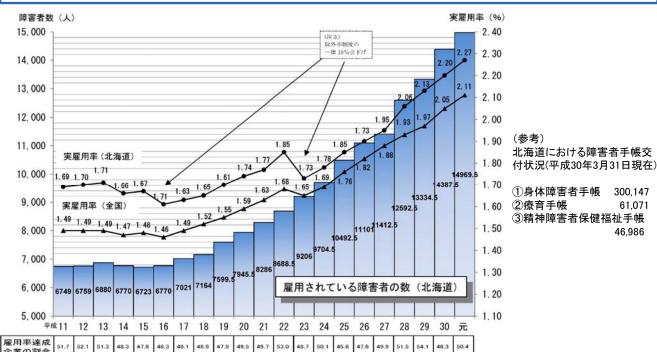
業務工程等をそのままにして、障害者が仕事をこなそうとすれば、それをフォローする人が必要にな るのが一般的であり、それでは障害が重ければ重いほどコストが嵩むことになる。そのため、例えば、 業務を細分化するといった工夫が肝要となる。名刺作成という業務であれば、健常者が一人でこなして いる一連の工程であっても、「名前の確認」、「印刷」、「チェック」、「発送」などに細分化し、その細分化 した仕事を、それぞれできる人、得意な人に担ってもらう。障害の程度や能力に応じて、適材適所を旨 に工程を振り分けることによって、健常者と遜色のない仕事を目指していくことが重要。

障害者には何かしらの制限があることから、彼(彼女)らが働き続けられる企業は、同じ賃金で、できる だけ長時間働かせるのではなく、労働者に無理のない雇用環境でなければならない。こうした取組は、 主婦や妊娠中の女性、ガンなどの傷病の治療中の人、家族の介護が必要な人などといった、多様な人 材にとっても、無理なく働くことを可能とするものでもある。

共生社会に向けて(障害者雇用の現状)



○ 北海道の民間企業においては、集計企業数3.735企業(対前年比0.6%、22 企業増加)、雇用率の算 定基礎となる対象労働者数658,720人(対前年比0.6%、4,095人増加)で、雇用されている障害者の数 は14,9069.5人(対前年比4.0%、582人増加)、実雇用率は2.27%(対前年比0.07ポイント上昇)となった。 また、法定雇用率達成企業の割合は50.4% (対前年比2.1ポイント上昇)。



300,147

46.986

61.071

(出典) 北海道労働局「令和元年 障害者雇用状況の集計結果」(2019年12月) https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contents/000572779.pdf



- 非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)は、1994(平成6)年から現 在まで緩やかに増加している(役員を除く雇用者全体の37.9%、平成30年平均)。
- 正規雇用労働者は、2014(平成26)年まで緩やかに減少していたが、2015年に8年ぶりにプラスに転じ、 以降は4年連続で増加している。



- 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
- 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 5) 正規雇用労働者:勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

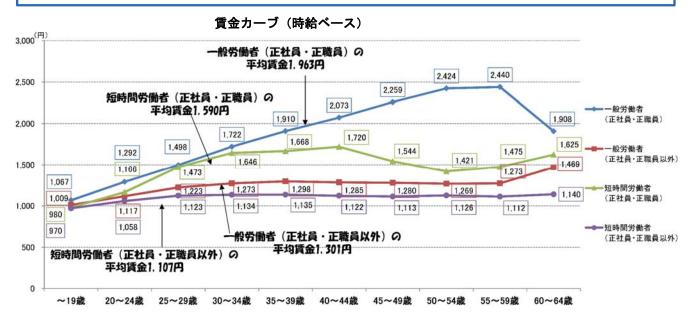
(出典) 厚生労働省 「非正規雇用」の現状と課題 https://www.mhlw.go.jp/content/000508253.pdf

13

共生社会に向けて(非正規雇用の現状)



非正規雇用労働者の賃金は、正規雇用労働者に比較して低い。



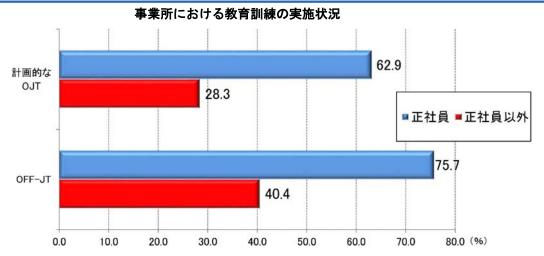
- (資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成30年) 雇用形態別表:第1表 (注)1) 賃金は、平成30年6月分の所定内給与額。

 - 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

 - 3) 一般労働者:常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。 4) 短時間労働者:同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。
 - 正社員・正職員:事業所で正社員・正職員とする者
 - 6) 正社員・正職員以外:事業所で正社員・正職員以外の者



○ 正社員以外に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT、OFF-JTのいずれも、正社員の約 半数となっている。



- (資料出所)厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)事業所調査第1表、第2表 (注)1)正社員:常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、企業又は事業所で定められている1週間の所定労働時間で働いている、企業又は事業所で正社員・正職員として 処遇されている者。
 - 2) 正社員以外:常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者など。派遣労働者及び請負労働者は含まない。
 - 3) 計画的なOJT: 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、 段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。
 - 例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。
 - 4) OFF-JT: 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう。 例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する 教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

(出典) 厚生労働省 「非正規雇用」の現状と課題 https://www.mhlw.go.jp/content/000508253.pdf

(参考)ディーセント・ワークについて



○ ディーセント(decent)とは、「(社会的基準からみて)ちゃんとした、きちんとした」という意味の単語。 「ディーセント・ワーク」は、1999年に国際労働機関(ILO)が「ILOの活動の主目標」として掲げた概念で、 日本においては「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されている。

具体的には「権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕 事」であると報告されている。つまり、「仕事がある」という事を前提として、以下の5つの条件を満たした 「人間としての尊厳を保てる生産的な仕事」が、ディーセント・ワークとされる。

権利の確保

社会保障の確保

社会対話の確保

自由と平等の保障

生活の安定

更に2000年に開催された日本ILO協会記念式典においては、ILO事務局長が「子どもに教育を受けさ せ、家族を扶養することができ、30年~35年ぐらい働いたら、老後の生活を営めるだけの年金などがま かなえるような労働」と解説している。

また、ディーセント・ワークは単に「働きがいのある人間らしい仕事」を指すのではなく、人々がそのよ うな仕事を獲得するための、環境整備、そして広くはグローバル化や貧困削減など、世界的な事象の解 決への取り組みも指している。