


# 外国人材活用に向けて

## メンバー

木村 加島 伊藤 遠藤  
楠本 天野 川添 斉藤

# ～目次～

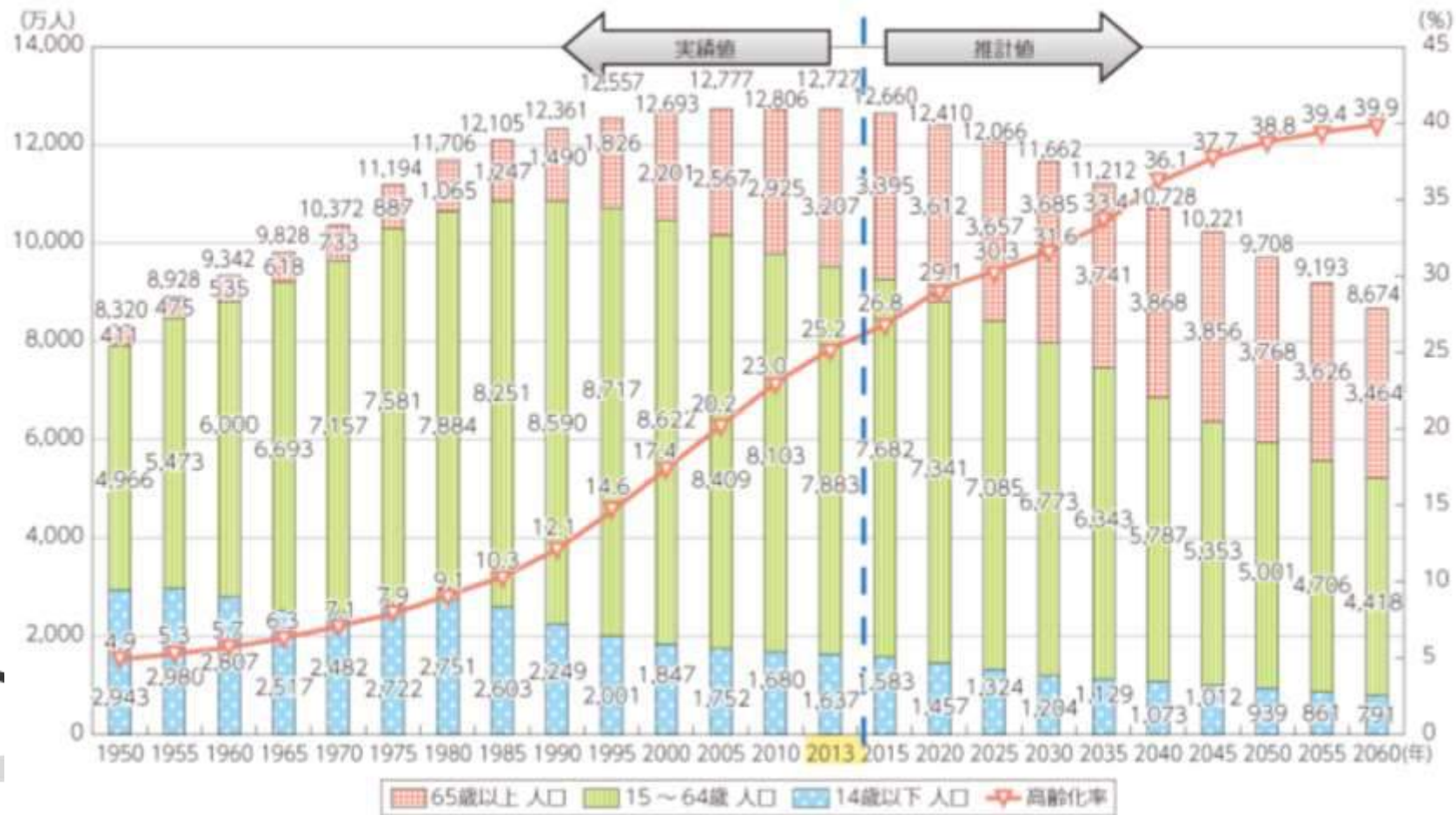
- 1、日本における人材不足の現状について
- 2、業種別の人材不足の現状と課題
- 3、IT人材確保に向けて
- 4、単純労働者（介護、建設）確保に向けて
- 5、生活環境 ～地域格差是正に向けて～



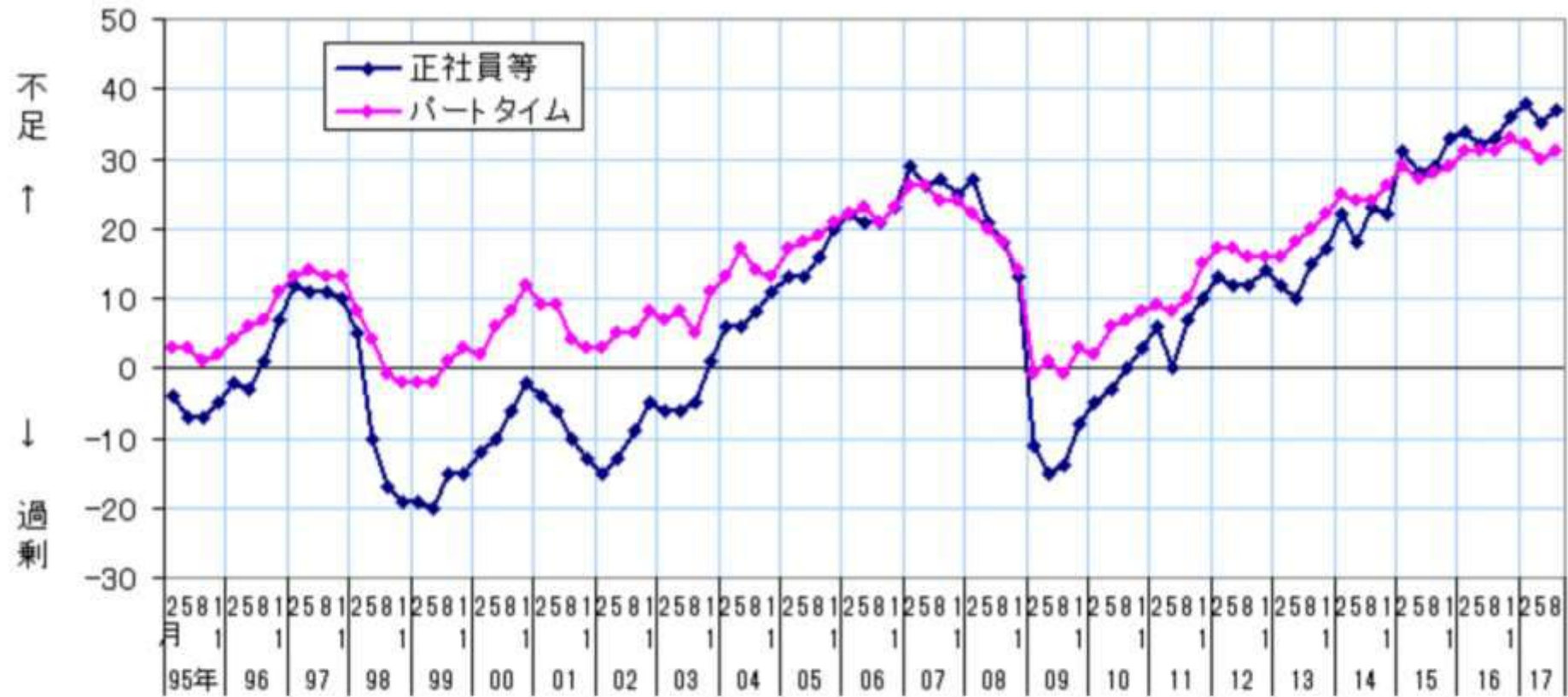
# 1、日本における 人材不足の現状について

# データ① 我が国の高齢化の推移

## 日本の人口が減少して人材不足が深刻に・・・



## データ② 労働力不足・労働力過剰の状況推移



(注)「労働者過不足判断D.I.」の推移である。これは、不足と回答した事業所の割合から過剰と回答した事業所の割合を差し引いた値である。「正社員等」は雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。なお、派遣労働者は含まれない。「パートタイム」は1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。調査対象は事業所規模30人以上の全国の民営事業所(直近は5,835事業所)。

# 2025年、このままいくと何万人足りなくなるのか？

- 2025年、経済が低成長(0.8%成長)の場合、全体で583万人不足
- 高成長(2.0%成長)の場合、1255万人不足



# 安倍政権の 外国人材受け入れ拡大の取り組み

- ・技能実習制度

→2017年11月1日より介護職種の技能実習制度がスタートした

- ・留学生**30万**人計画

→日本をより世界に開かれた国とし、アジア世界の間の人・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として2020年を目途に30万人の留学生受け入れを目指すもの

- ・**高度外国人材**の確保

→日本再興戦略でイノベーション創出力の強化を掲げている。「高度人材」の確保をその一環に位置づけ、高度外国人材の在留要件の緩和を目指す。



## 2、業種別の人材不足の現状

- ・受け入れ対象国について



# 業種別人手不足倒産数

- 人手不足倒産：従業員の新離職や採用難等、人手を確保できなかったことが要因となって倒産
- 2013年1月から2017年6月末の4年半累計

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年上半期	累計
建設業	10	34	27	21	13	105 (36.2%)
製造業	4	4	7	6	3	24 (8.3%)
卸売業	4	4	7	4	3	22 (7.6%)
小売業	4	3	3	5	7	22 (7.6%)
運輸通信業	2	4	6	4	15	23 (7.9%)
サービス業	10	21	15	31	1	92 (31.7%)
不動産業	0	0	0	1	1	2 (0.7%)

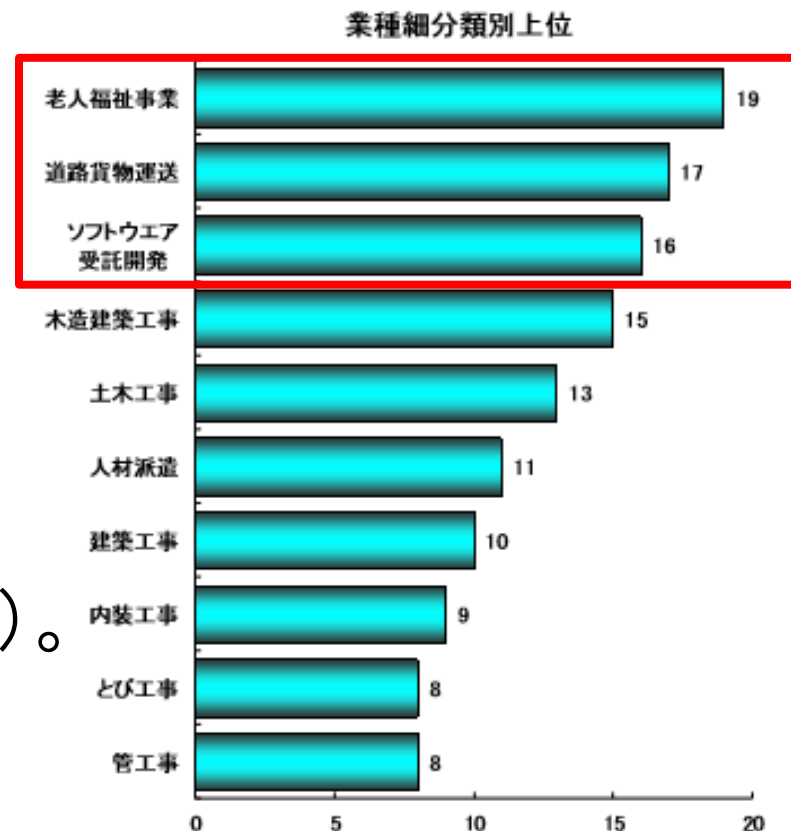
# 業種細分類別人手不足倒産数

「老人福祉事業」が 19 件で最多。

次いで「道路貨物運送」が 17 件。

「ソフトウェア受託開発」  
(SE、プログラマー)が 16 件(同 1 件)。

建設業の各業種も上位に



→介護、建設、運送、ITに重点的に外国人を受け入れ

# 業種別人材不足の現状

介護

建設

運送

IT人材

# 介護の人材不足状況

- 2025年度には介護職員が**約253万人**必要。
- それに対し供給の見込みは**約215万人**。  
→およそ**38万人**の介護職員が不足する見込み。

- 現在の介護職員数

	訪問介護員	介護職員(施設等)	計
人数	46万人	122万人	168万人
60歳以上の割合	31.6%	12.0%	17.3%

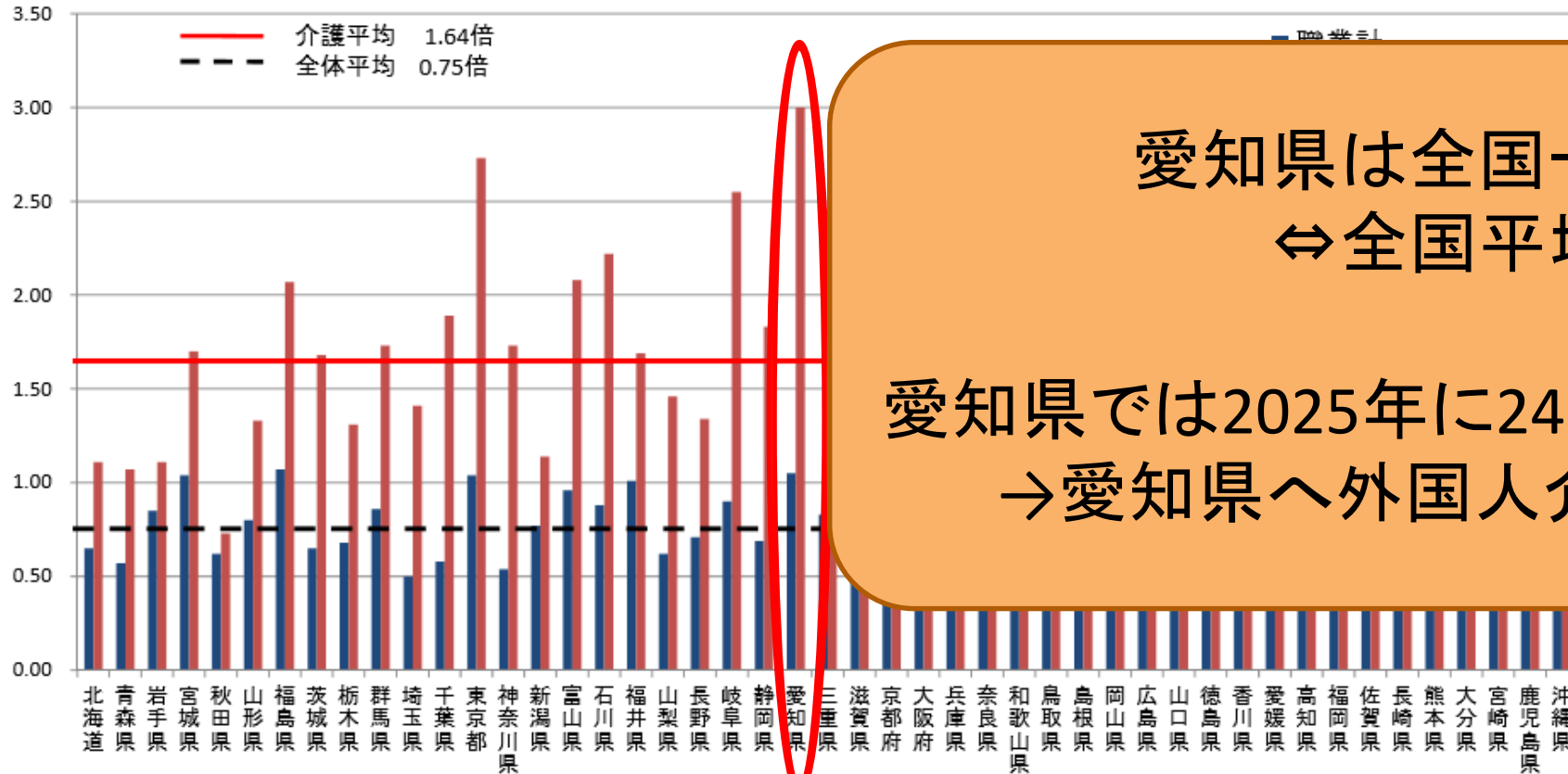
若手介護職の確保、育成が必要

168万人が60歳以上

(参考) 都道府県別有効求人倍率(平成25年6月)

- 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに、大きな差異がある。
- 基本的には、職業計の場合と同様、介護関係職種の有効求人倍率も、地方よりも都市部の方が高くなっている。

都道府県別有効求人倍率(平成25年6月)



愛知県は全国一位の3.43倍  
 ⇔ 全国平均2.36倍

愛知県では2025年に24000人不足すると推測  
 → 愛知県へ外国人介護職を受け入れ

# 業種別人材不足の現状

介護

建設

運送

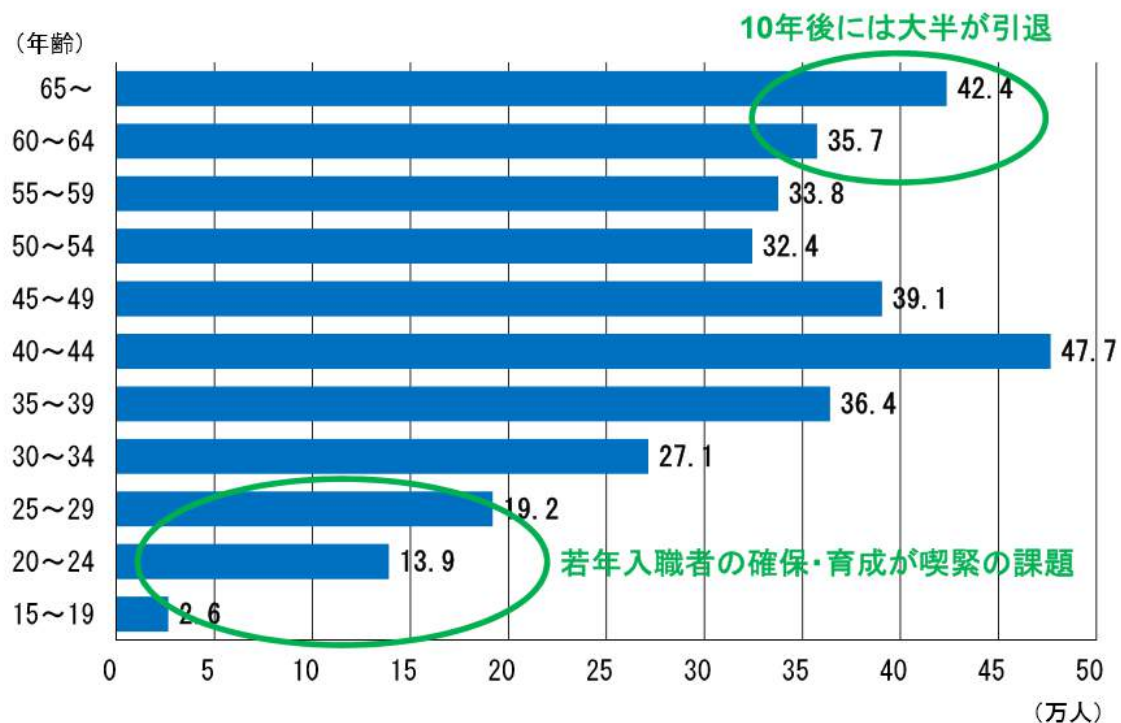
IT人材

# 建設業の人材不足状況

2025年の技能労働者数は約286万人。

⇔必要な技能労働者数は333万人～379万人。

→47万人～93万人の技能労働者が不足する見込み。



60歳以上:78.1万人  
29歳以下:35.7万人  
→若手技能労働者の確保、育成が必要

- 都道府県別年度計工事費、許可業者数

	年度計工事費	許可業者数
1位	東京 13.9%	東京 9.3%
2位	愛知 5.8%	大阪 7.8%
3位	神奈川 5.4%	神奈川 5.7%

- 年度計工事費、許可業者数ともに1位の東京から受け入れ  
東京の受け入れ可能人数は全国の不足人数の10%と仮定

- 受け入れ目標

2025年 47万人～93万人  $\times 0.1 = 4.7 \sim 9.3$ 万人

2020年

(65歳以上42.4万人-20歳以下16.5万人)  $\times 0.1 = 2.59$ 万人



# 業種別人材不足の現状

介護

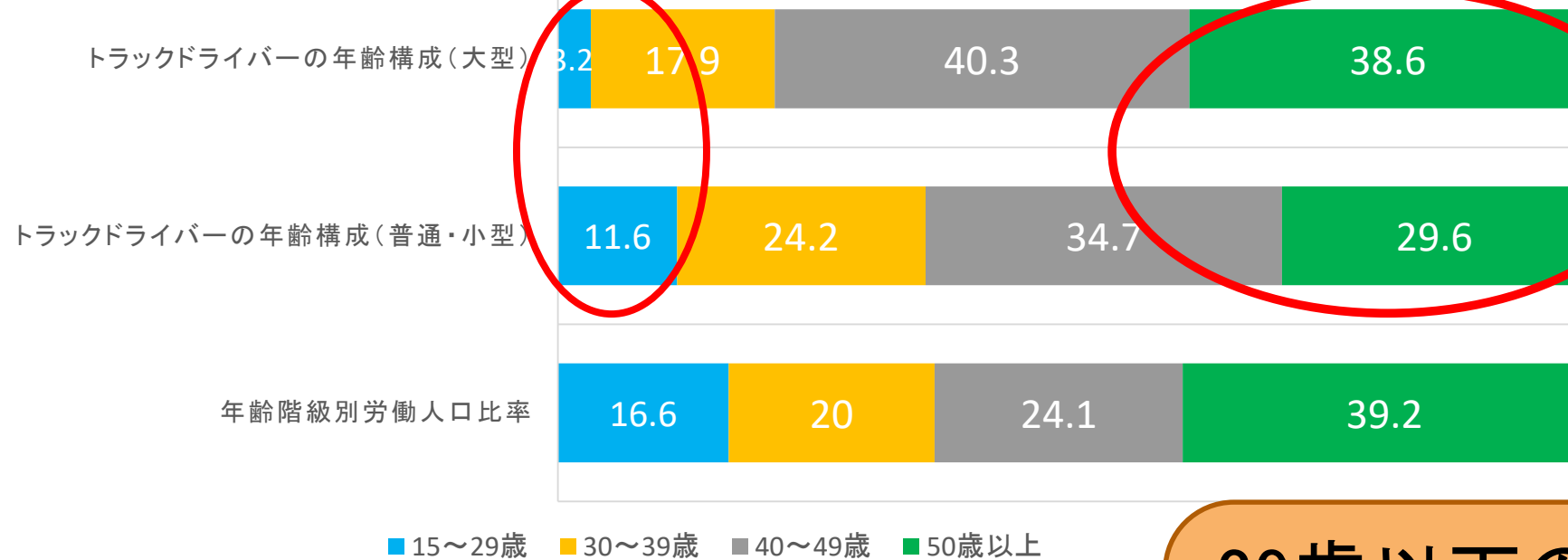
建設

運送

IT人材

# 運送業の人材不足状況

2015年物流業界における年齢構成



- 現在のドライバー数 83万人
- 2027年のドライバー数 **72万人** ⇔ 必要な
- → **24万人**のドライバーが不足する見込み

29歳以下の比率が低く、  
50歳以上の比率が高い  
→若手トラックドライバー  
の確保が必要

# 運送業の人材確保対策の現状

- 準中型自動車免許(平成29年度3月12日に施行)
- 現行の中型免許は普通免許を取得して2年経過しないと取得できず、高卒ドライバーの就労の妨げになっていた
- →未経験者でも最初から準中型免許を取得できる

☑ 平成19年改定(今はこれ)

最大積載量	車両総重量	乗車定員	~10人	~29人	30人
6.5t	11t		大型免許		
5t	8t		中型免許		大型免許
3t	5t		中型(8t限定) ※改定前に普通だった人		
			普通免許		

☑ 平成29年改定(3月から)

最大積載量	車両総重量	乗車定員	~10人	~29人	30人
6.5t	11t		大型免許		
5t	8t		中型免許		大型免許
4.5t	7.5t		中型(8t限定)		
3t	5t		準中型(新設)		
2t	3.5t		準中型(5t限定) ※改定前に普通だった人		
			普通免許		

# 業種別人材不足の現状

介護

建設

運送

IT人材

# 情報通信サービス業の人材不足状況

- IT企業及びユーザー企業システム部門に所属する人材

- 2015年時点で 91.9万人

⇔17.1万人不足

2020年 92.3万人

⇔約29万人不足

2030年 85.7万人

⇔約59万人不足

- 情報サービス業 事業所数、従業者数

	事業所数	従業者数
全国	35229	1044779
東京	10911 (30%)	513171 (49%)

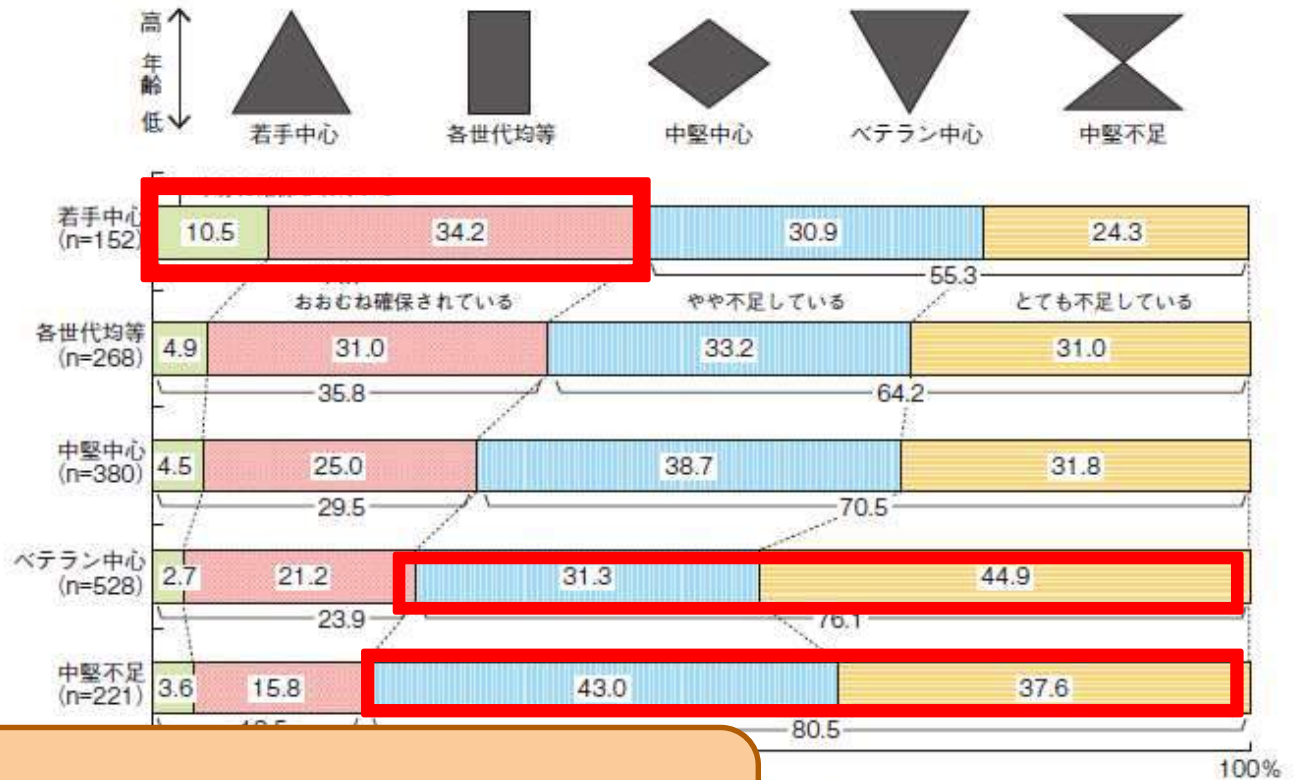
→東京から海外IT人材の受け入れを始め、全国に広げる

# 従業員年齢構成とIT人材の充足度

第2-4-18図 中小企業の従業員年齢構成とIT人材の充足度

若手中心の企業  
「十分に確保されている」、  
「おおむね確保されている」と  
回答する割合が高い。

⇔ベテラン中心、中堅不足の企業は  
「とても不足している」、  
「やや不足している」と  
回答する割合が高い。

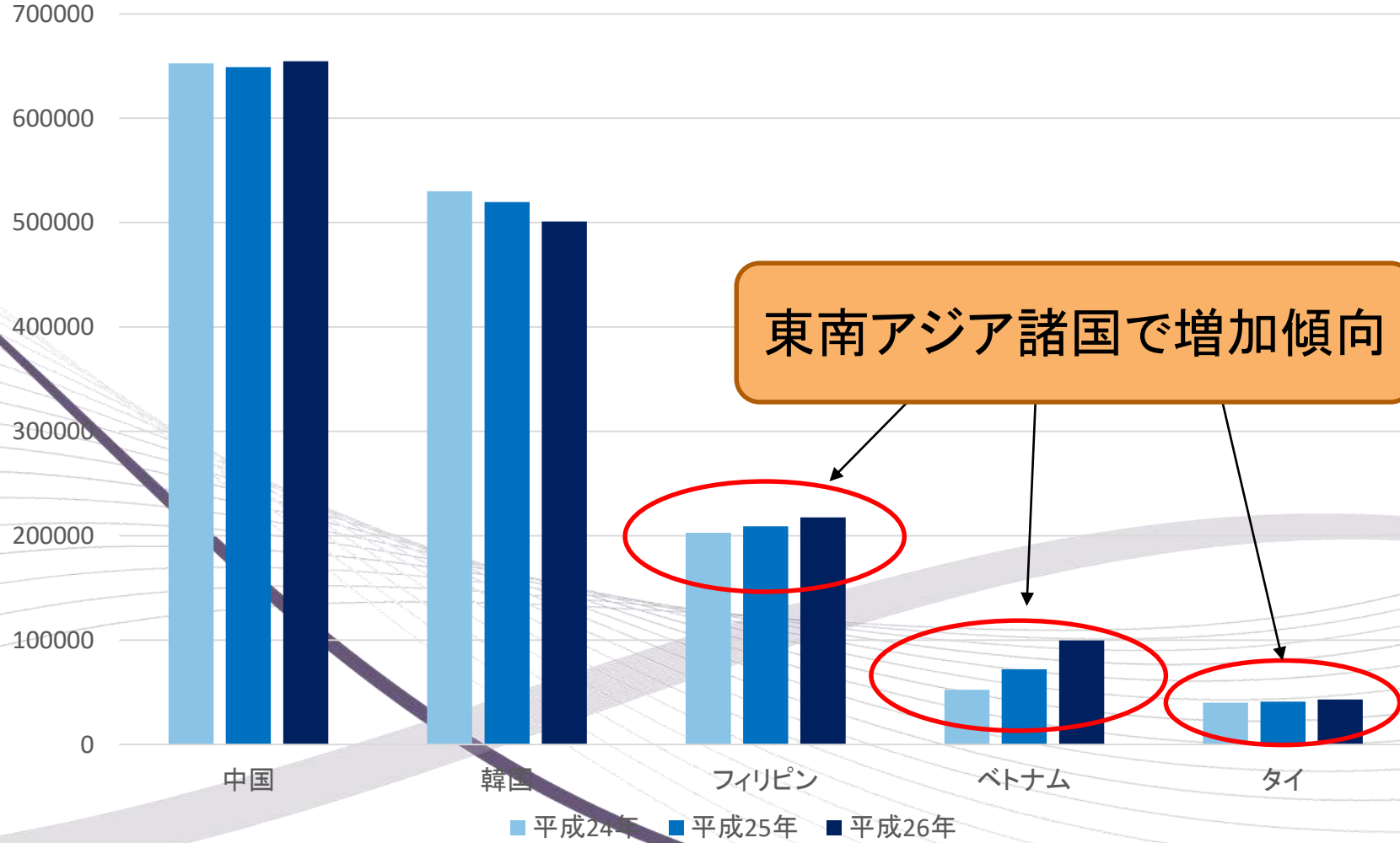


→若手や中堅を中心にIT人材が不足している

The background features a series of thin, light gray wavy lines that create a sense of movement and depth. A prominent, thick, dark purple curve sweeps across the lower half of the image, adding a dynamic element to the composition.

どの国から人材を受け入れるか？

# 国籍別在留外国人数の推移

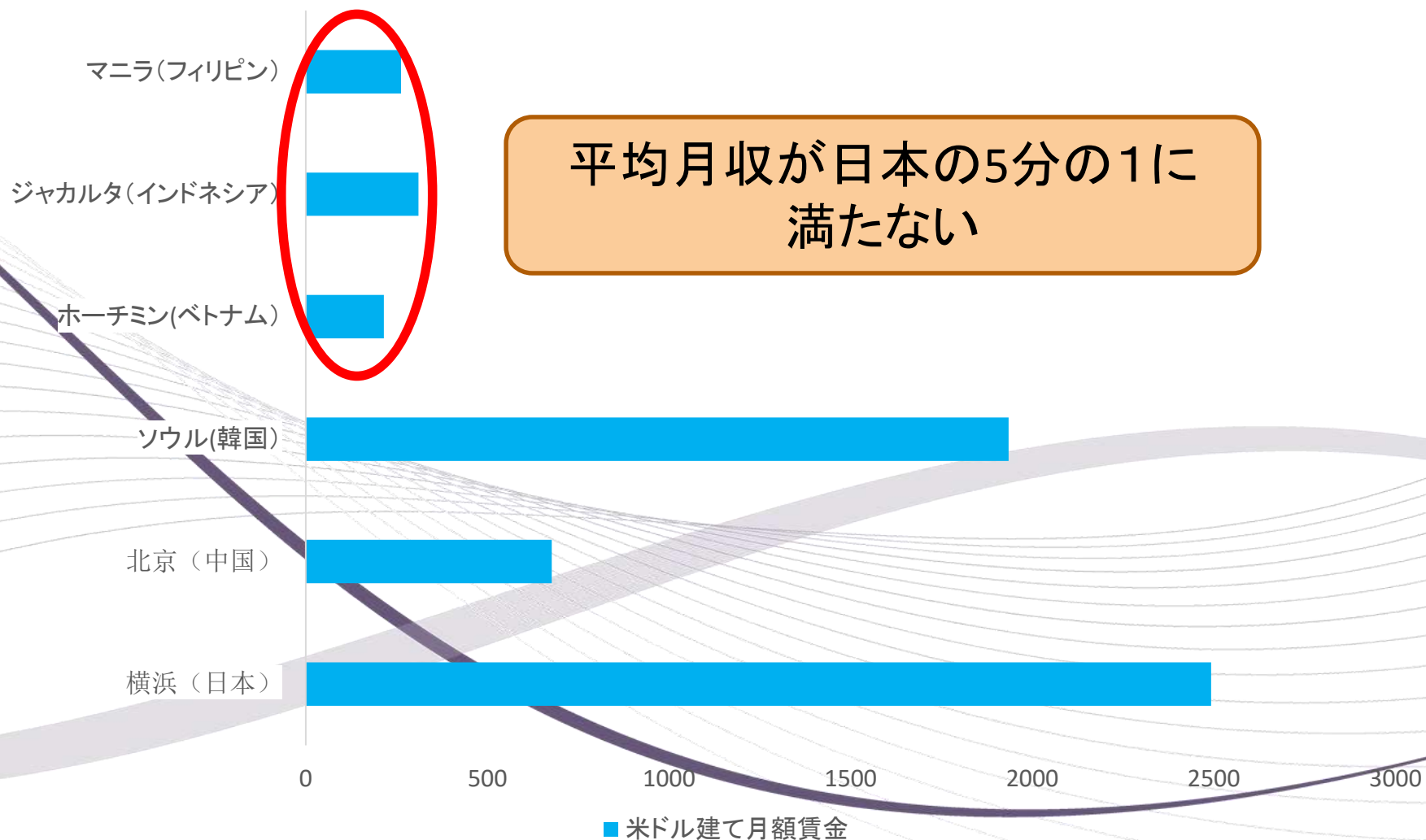


法務省 平成27年6月末現在における在留外国人数



# 国別平均月収

米ドル建て月額賃金の比較



# 仕事をする上で大切だと思うもの（価値観）

日本を除くすべての国で「高い賃金・充実した福利厚生」が最多  
 2番目に高い項目は、「明確なキャリアパス」（中国・インドネシア）、  
 「雇用の安定性」（インド、タイ、マレーシア）、  
 「教育研修の機会」（ベトナム）

■仕事をするうえで大切だと思うもの（最大3つまで選択可）

（上位3項目の選択率：％）

	サンプル数	高い賃金・ 充実した福利厚生	雇用の安定性	自分の希望する仕事内容	適切な勤務時間・休日	良好な職場の人間関係	明確なキャリアパス	自分の希望する勤務地	教育研修の機会	正当な評価	会社のステイタス
中国	518	79.0	31.3	31.9	30.3	29.9	50.4	18.3	10.6	5.6	12.7
韓国	562	75.1	46.1	41.3	50.2	30.6	11.6	18.0	6.8	13.3	7.1
インド	483	58.8	37.9	29.6	23.6	26.3	31.5	20.3	19.7	22.4	30.0
タイ	501	72.5	47.3	35.5	27.5	26.3	21.6	21.4	11.4	16.6	20.0
マレーシア	471	78.8	37.4	34.2	25.7	25.3	28.7	18.9	21.7	16.1	13.4
インドネシア	485	83.1	23.3	33.4	23.1	36.5	38.8	14.0	19.0	12.8	16.1
ベトナム	549	78.5	37.5	35.5	19.7	18.4	30.2	12.9	44.4	16.4	6.4
日本	600	39.0	36.3	51.3	49.0	56.0	10.5	20.7	7.0	25.3	4.8

各国1位  
2位

東南アジア諸国



悩み(金、情報)

◇国  
失業率高い  
経済成長  
技術力が低い

◇個人  
高収入

それぞれの悩み



日本

悩み(人)

◇国・民間  
人が足りない

# 目標



東南アジア



# 介護、建設、IT人材



名古屋

東京

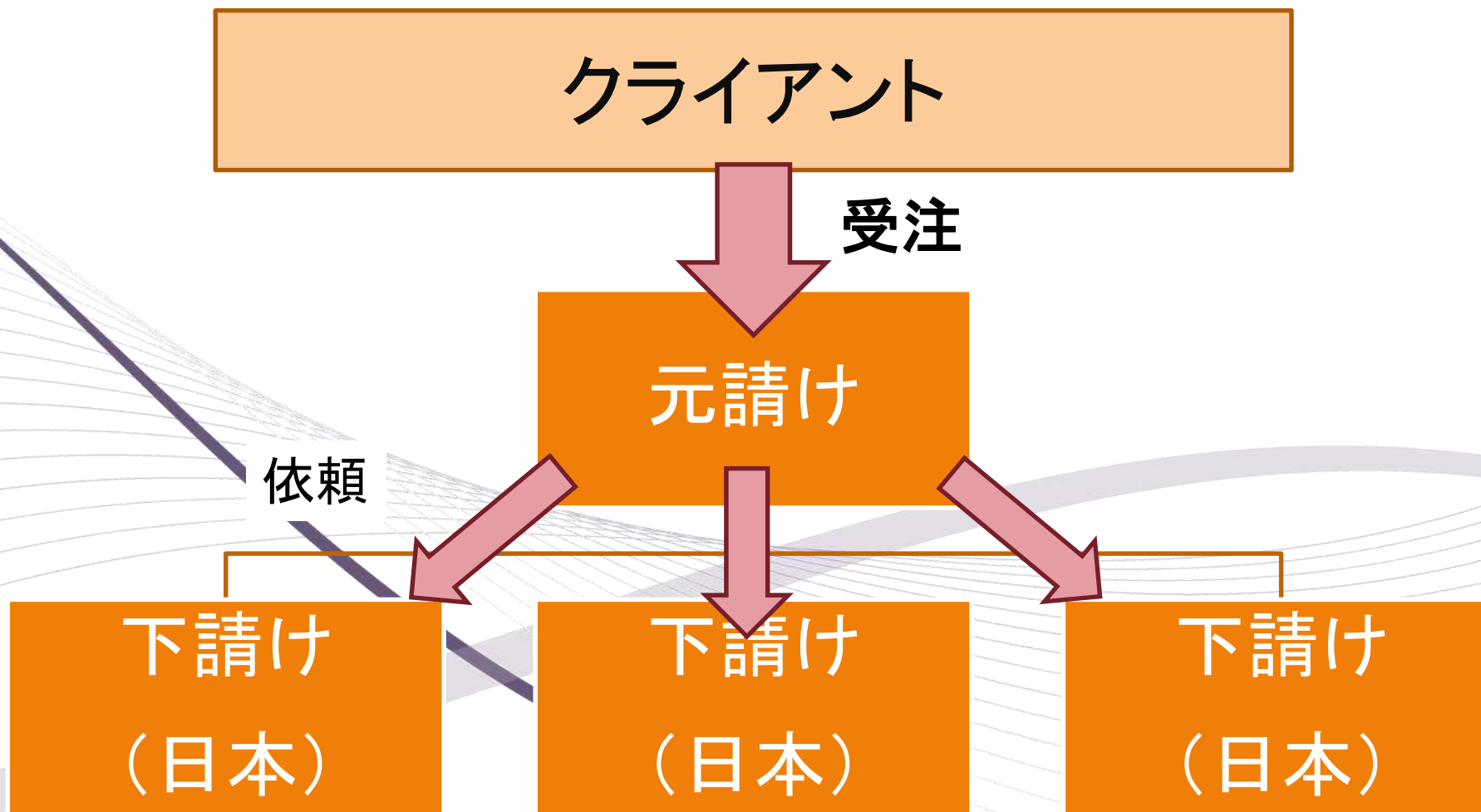
# 3、IT人材確保に向けて



# 提言目標

- 1、IT人材の絶対数の確保
- 2、高度外国人材受け入れのモデルケースを作る

# IT業界の業務について



海外IT人材の活用において重要な役割を果たす役職

**ブリッジSEが重要**



日本語と外国語を  
話せるバイリンガル人材

ブリッジSE



外国 or 日本

連携・指示

外国語のみ話せる

海外  
マネージャー

海外社員



外国

# IT業界の業務について

クライアント

ブリッジSE

元請け

下請け  
(外国)

下請け  
(外国)

下請け  
(日本)

業務の一部を外国に任せることが可能！！  
→日本の人手不足を解決！！



# 外国人材を受け入れる上での課題

# 受け入れ上の問題や悩み、不満

課題① 企業側  
外国人受け入れノウハウがない

課題② 外国人材側  
在留資格の問題  
日本の企業体質が合わない

# ①企業側の課題（取材より）



「外国人採用を始めたい企業は増えているが、何から始めればよいか分からないという相談が多い」

日本語のチューターを付けても、日本語で仕事できるレベルになるのは難しい」

学校の専攻と関連する仕事でないとならば就労の在留資格が許可されないのでは就職が難しい。  
IT企業の求人は多いが、ITを学んでいる留学生が少ないので断るしかない。



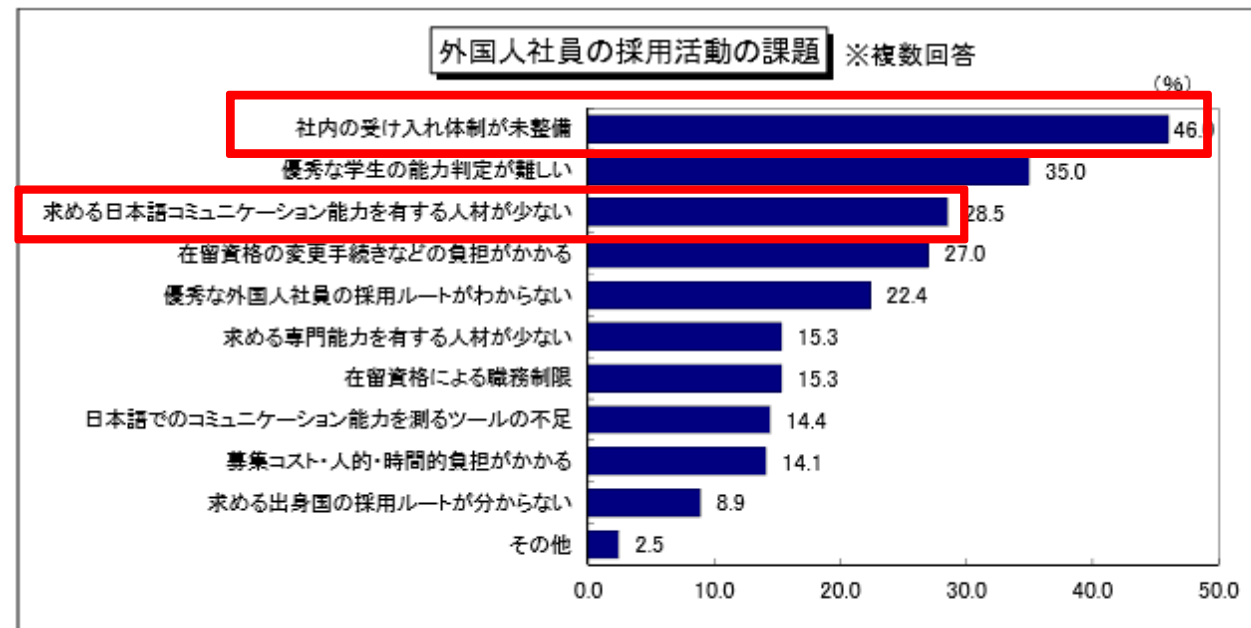
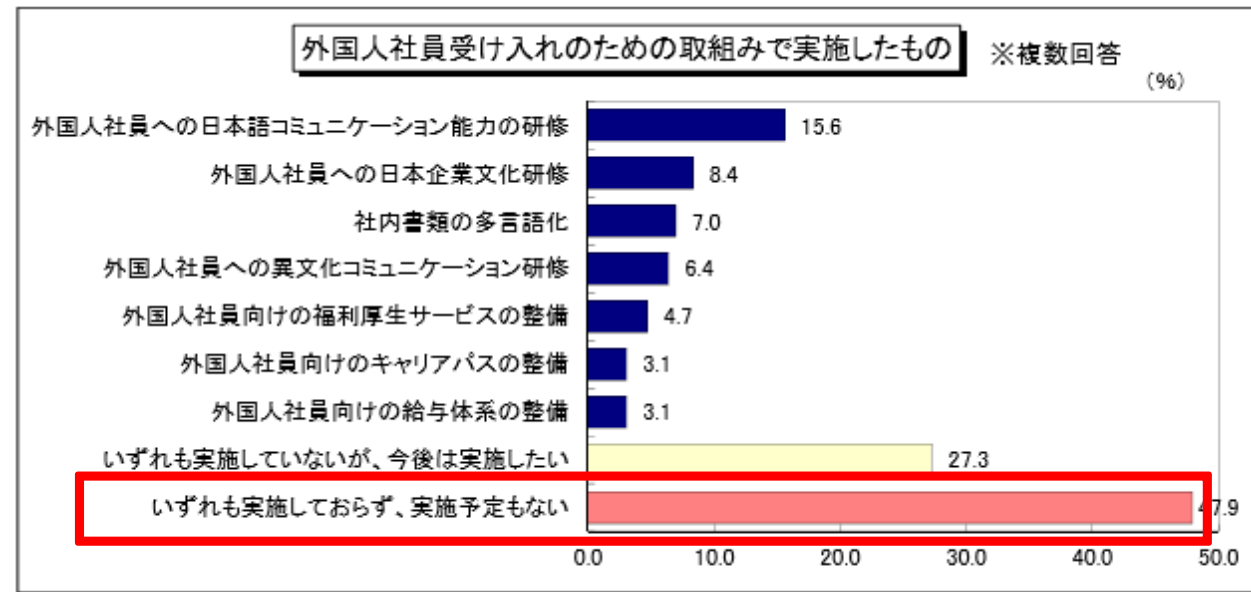
東京外国人  
雇用サービスセンター

# ① 企業側の課題 (データより)

## 「外国人留学生の採用 に関する企業調査」

外国人受け入れ体制が未整備  
の企業が多く、外国人社員受け  
入れのための取り組みも行われ  
ていない

各社外国人の採用について  
手探り状態。また、日本語で  
のコミュニケーションに課題

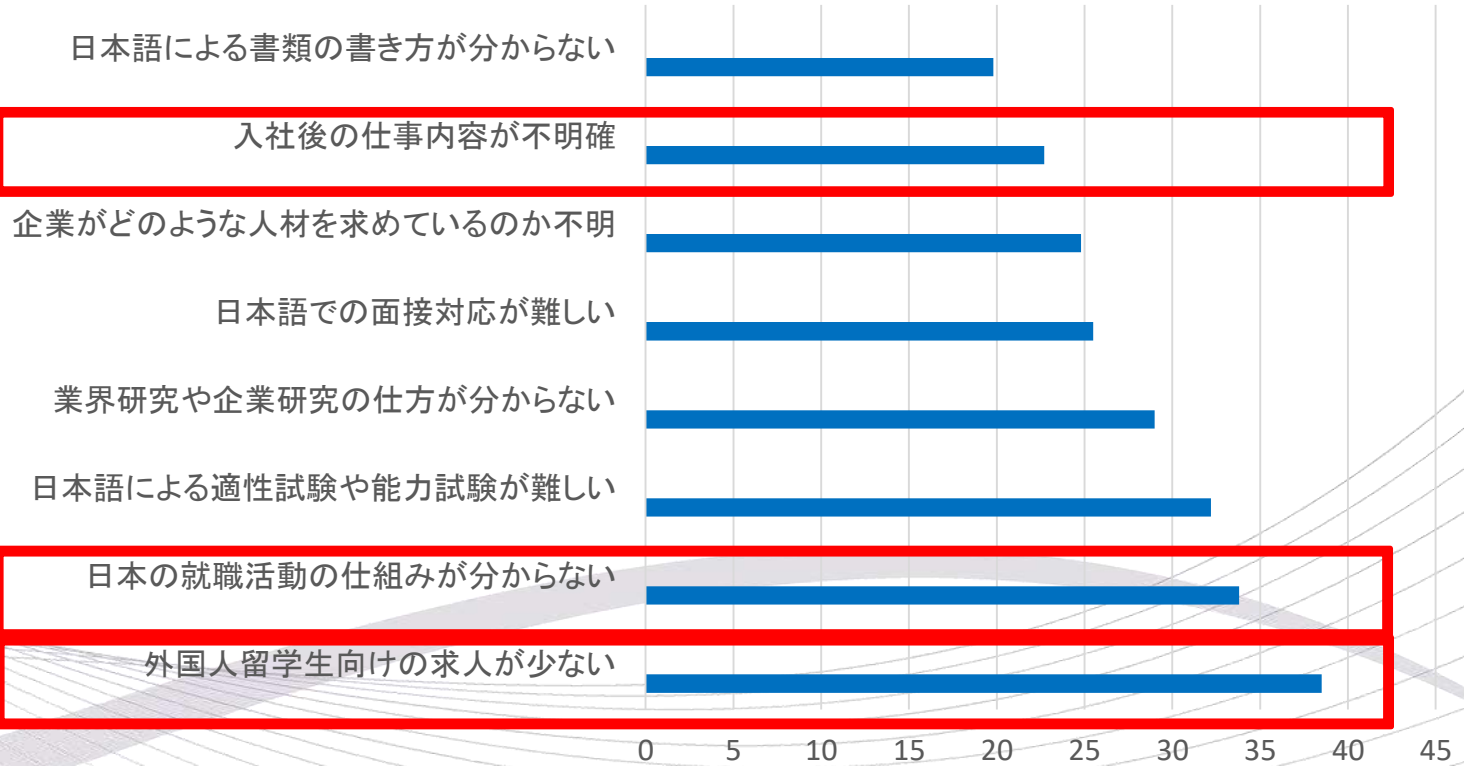


## ②外国人材の不満(データより)

# 外国人留学生の就職活動における課題

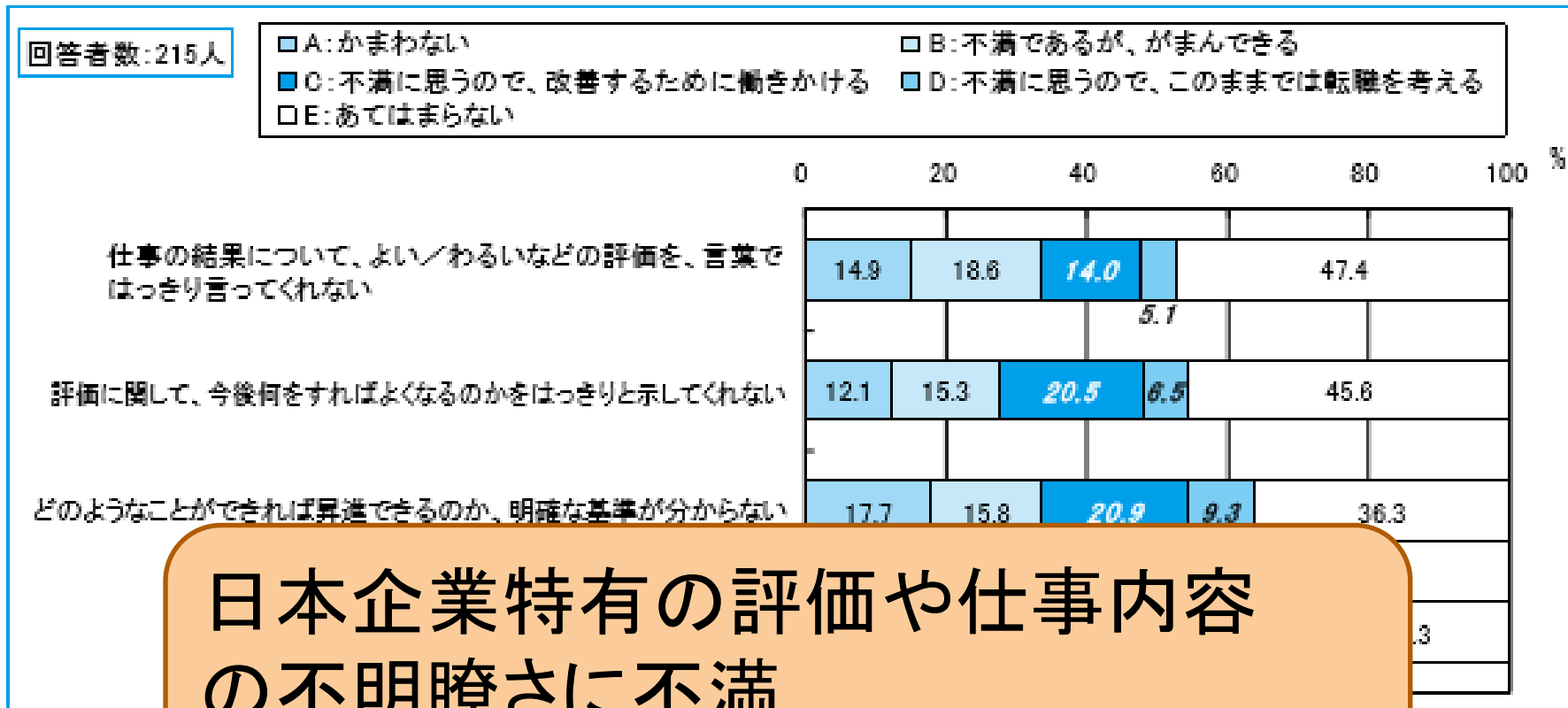
仕事内容、求める人材の明確化

外国人留学生の就職及び定着状況に関する調査結果



日本で就職を希望する学生のうち約50%しか就職できていない！！

# 日本で働く高度外国人材の不満



日本企業特有の評価や仕事内容の不明瞭さに不満  
 →タスクの明確化を進める必要

（調査結果）



# 政策提言

---

# 外国人ブリッジSE 育成モデル

①ビザ、在留資格の問題

東南アジア諸国

国境

日本

学生として日本へ留学

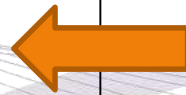


そのまま日本の  
IT企業へ就職

3~5年



本国で日本との  
ブリッジSEとして活躍



IT技術を学びきる



③外国人の日本企業に対する不満

②企業の受け入れ体制の問題

④滞在期間の問題

# 提言 IT人材不足解消 3本の柱

## 1本目

「IT技術特例ビザ及び在留資格の認定」  
→文系留学生を対象に、IT技術職に限り、  
最長5年で就労ビザ及び在留資格の認定

## 2本目

(新)高度IT技術習得制度を新設  
→文系留学生の受け入れ体制整備

## 3本目

高度外国人材活用マニュアルの実用化  
→日本の企業に外国人受け入れノウハウを広める

# 外国人ブリッジSE 育成モデル

## 東南アジア諸国

学生として日本へ留学

本国で日本との  
ブリッジSEとして活躍

国境

①「IT技術特例ビザ及び  
在留資格の認定」

②(新)高度IT技術習  
得制度の新設

日本

そのまま日本の  
IT企業へ就職

3~5年

IT技術を学びきる

③高度外国人材活用マニュアルの実用化

## ①「IT技術特例就労ビザ及び在留資格の認定」

# 在留資格とは

- 外国人が日本に滞在し働くために必要な資格(27種類)

### <VISAとの違い>

VISA: 日本に入国するために発行される証書。

在留資格: 出入国及び難民認定法(入管法)により定められている資格。



# ①「IT技術特例就労ビザ及び在留資格の認定」

## 在留資格の種類と要件

在留資格27種類		
外交	医療	短期滞在
公用	研究	<b>留学</b>
教授	教育	研修
芸術	<b>技術・人文知識・国際業務</b>	家族滞在
宗教	<b>企業内転勤</b>	特定活動
報道	興行	永住者
<b>高度専門職</b>	技能	日本人の配偶者等
経営・管理	技能実習	永住者の配偶者等
法律・会計業務	文化活動	定住者

## ①「IT技術特例就労ビザ及び在留資格の認定」

# 在留資格の種類と要件

基本的要件：就労の在留資格に関する要件（在留資格該当性・上陸許可基準適合性）を満たすこと。  
その上で各種資格に該当すれば、在留資格が認められる。

在留資格の種類	該当者
高度専門職	ポイント制による高度人材であること。
技術・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であること。
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者であること。
技能	外国料理の調理師，スポーツ指導者，航空機の操縦者，貴金属等の加工職人等であること。
技能実習	技能実習生であること。
文化活動	日本文化の研究者等であること。

# ①「IT技術特例就労ビザ及び在留資格の認定」

## 在留資格に関する問題点

■専攻の学部以外では、「留学」の在留資格を、就労の在留資格に変えることができない。

文系学部  
に所属

文系の職種

在留資格：  
技術・人文知識・国際業務

大学で専攻した技術に関する  
職業以外の職業に就くことが  
出来ない！！

留学生A

在留資格：留学生

理系の職種

在留資格：  
技術・人文知識・国際業務



## ①「IT技術特例就労ビザ及び在留資格の認定」

3本の柱 1本目

# IT技術特例就労ビザ及び在留資格の認定

- 3～5年のみの限定就労ビザ。
- 留学生限定で、これまで大学でIT技術を専攻していない学生に対し、IT業種に限り就労可能な在留資格を認める。
- 留学ビザから就労ビザへの変更の場合に限る。
- これにより、新制度の実現を可能に。

理系の職種 IT技術職に限り

在留資格：  
技術・人文知識・国際業務



文系留学生A

## ②(新)高度IT技術習得制度の新設

3本の柱 2本目

# (新)高度IT技術習得制度の新設

### 新制度の特徴

- 外国人にとって、IT技術及びブリッジSEについての技術が習得でき、帰国後活躍の場が広がる。
- 技能実習制度と同様、企業に対し育成計画の作成、国への提出を義務化することで、課題①の外国人に対して仕事を明確化することができ、早期帰国のリスクを抑える。
- 最長5年と定めることで日本国内における外国人の永住可能性を抑え、日本の国民感情の反発を防ぐ。

## ②(新)高度IT技術習得制度の新設

# 技能実習制度との相違点

	技能実習制度	(新)高度IT技術習得制度
業界	製造業を主とした特定77業種	IT業界
受け入れ対象	一定以上の日本語能力を有する外国人	一定以上の日本語能力を有する留学生
制度目標	日本での一時的な人で不足を補う。技術習得後は基本、本国で本国向けの需要に応える。	日本での一時的な人で不足を補う。技術を習得後は基本、日本で日本向けのIT需要に応える。

## ②(新)高度IT技術習得制度の新設

日本国内

### (新)高度IT技術習得制度の運用モデル

高度IT技術習得制度を利用し、新卒で入社

1年目 育成期間

学ぶ

検定試験

2～3年目  
プログラム開発が可能となり、OJTを通してさらなる

検定試験

OJTを通して、  
学びつつ  
実践する

3～5年目 より高度なプログラム開発が可能

検定試験

帰国後、日本とベトナムのブリッジSEとして活躍

日本国内  
の人材不足  
を充足

### ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

3本の柱 3本目

### ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

#### 高度外国人材活用マニュアルについて

- ・2013年国の依頼により、富士通総研が作成
- ・外国人の活用についてわかりやすくまとまっており、課題②の対策となる
- ・現在は国からの依頼が終了し、活用されていない



### ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

## 高度外国人材活用マニュアル問題点

- 認知度の低さ

そもそも高度人材活用マニュアルの存在を企業が知らず、内容を読むところまで至らない。

- 理解度の低さ

仮に、マニュアルにたどり着いても内容について説明を受ける機会や質問できる場所がないため、活用されにくい

### ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

## 経営者の経営情報取得方法に

「表面的な情報は Facebook やインターネット、雑誌、新聞。本質的な部分については、セミナーや会合で知り合った人に聞く。」

「行政からのメルマガはよく利用します。補助金絡みと施策関係、セミナー情報は行政のメルマガから入手している。」

「一番手っ取り早く情報を得る方法はセミナーに参加すること。どこの、誰に相談すれば良いのか解る。発信する側もメディアでの情報発信に加えて、セミナーなどを開催することで施策を効果的に普及させることができるのではないか」



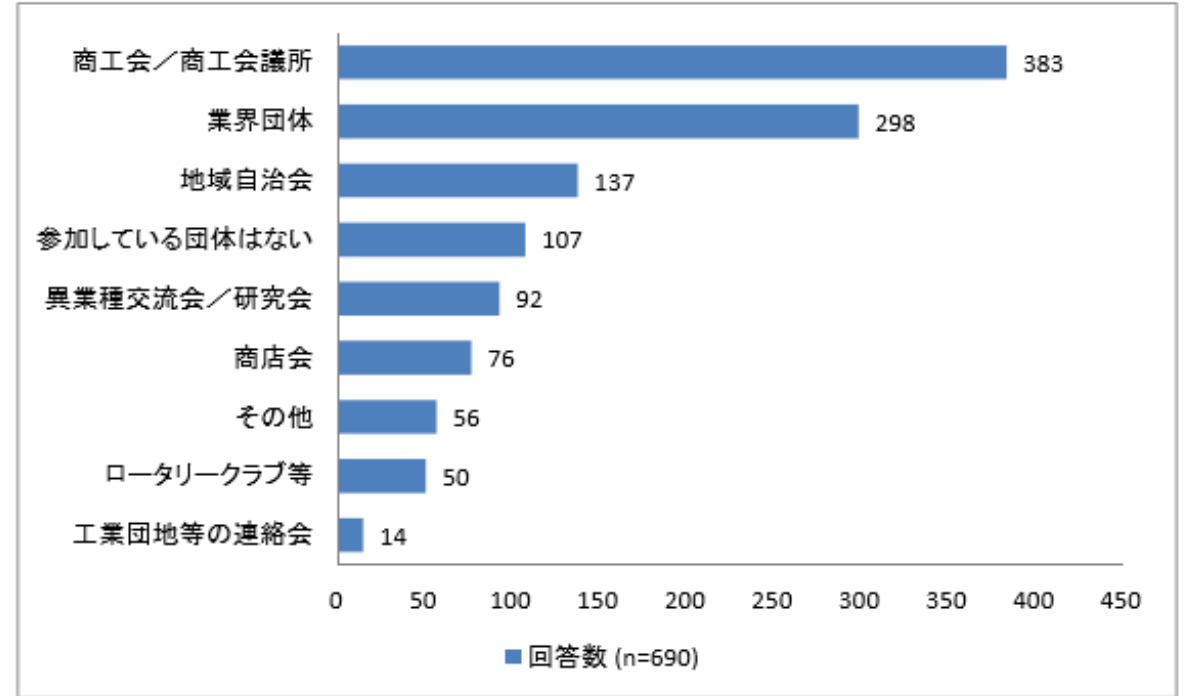
株式会社  
ファーム・アンド・ファーム・カンパニー  
藤井大介代表

### ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

## ・中小企業庁のアンケート調査

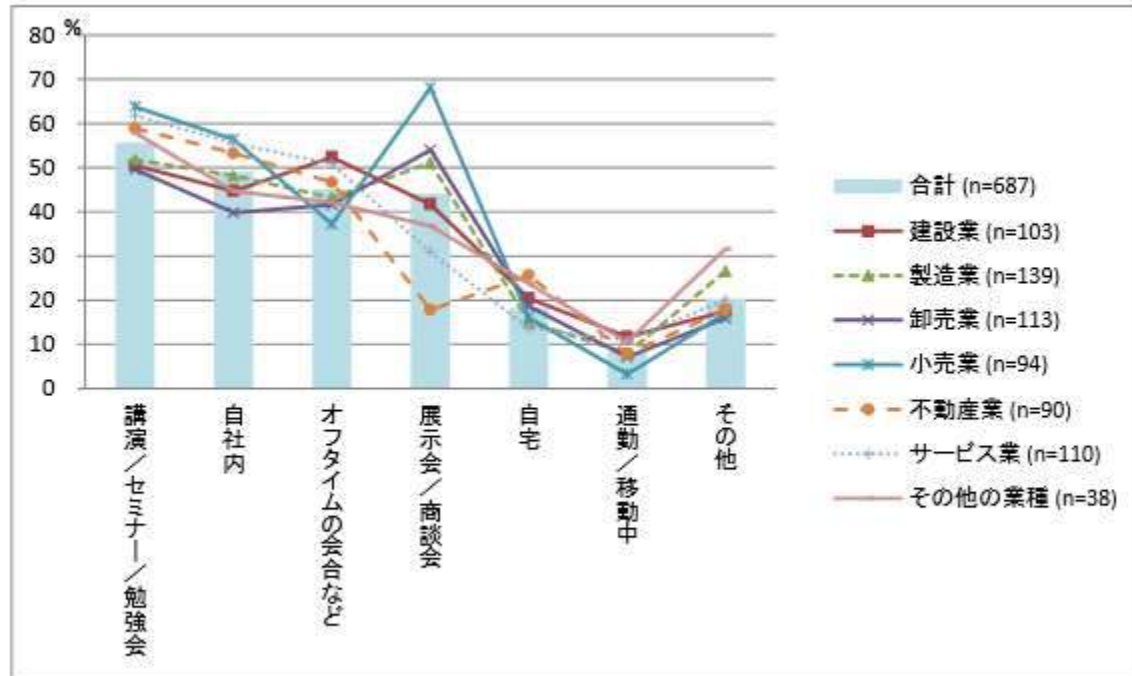
回答数690社のうち  
383社は商工会議所、  
298社は業界団体に参加

図表 8 参加している団体(複数回答)



情報収集の場所は、  
講演/セミナー/勉強会の割合が高い  
→高度人材活用マニュアルの認知  
度・理解度を高めるには、商工会議  
所等と連携したセミナーが有効

図表 10 情報収集の場所(全体・業種別)(複数回答)



(出所) 「経営に役立つ情報・施策の活用に関するアンケート」



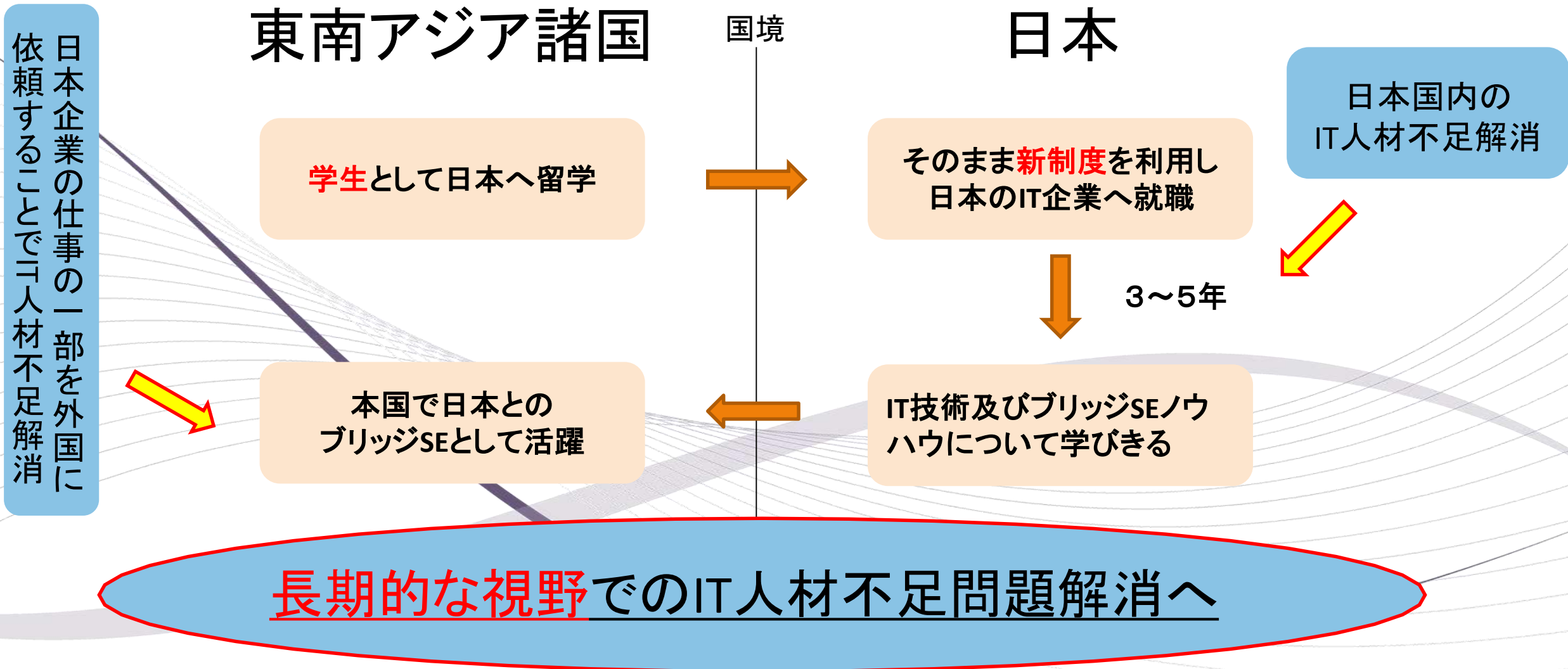
### ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

## ～高度外国人材活用マニュアルの普及に向けて～

### 定期的なセミナー開催 & 商工会議所・業界団体において同セミナーの宣伝

- マニュアルの理解度を高めるために  
富士通総研に再度定期的なセミナー開催を依頼し、マニュアルの内容についてセミナーを行う
- マニュアルの認知度を高めるために  
商工会議所や業種別交流会など人材不足で悩む企業の社長が集まる場所で説明セミナーの宣伝を行うことにより認知度を高めていく。SNSを活用し、認知度を高めるFacebookでいいね！してもらおう。

# 外国人ブリッジSE育成モデル





# 4、単純労働者（介護、建設） 確保に向けて

# そもそも単純労働者って？

- ・専門的な技術・知識を有する労働者以外の外国人労働者
- ・現在、具体的には「介護」、「建設業」などの労働者を指す
- ・現在、日本では外国人単純労働者の在留資格は認められていない

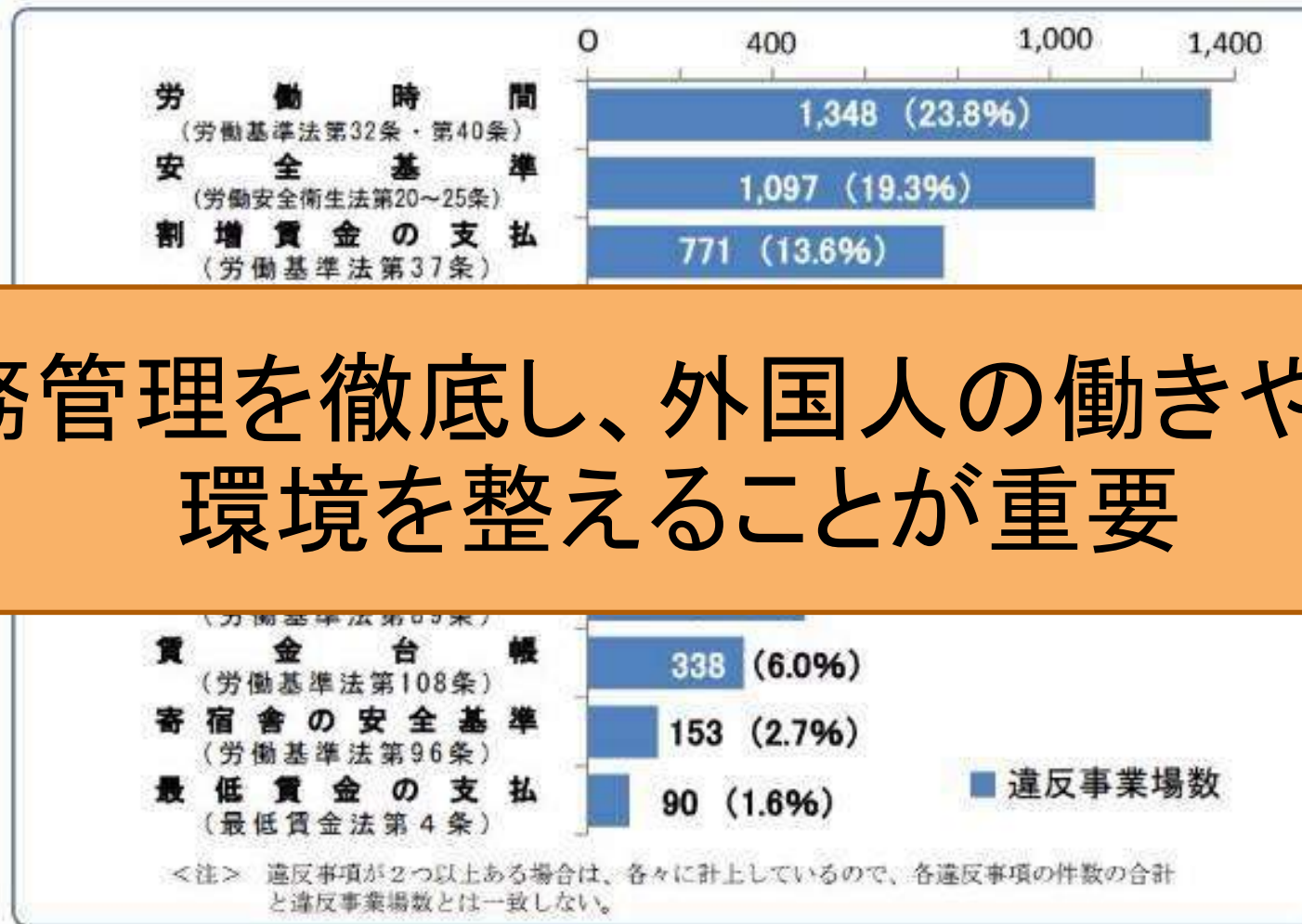
「何が専門的・技術的分野であるかについては、社会の変化にも配慮しつつ柔軟に検討する」  
「必要性がある分野については個別に精査して（単純労働者受入を）進めていくべき」



留学生、技能実習生

自民党 労働力確保に関する特命委員会

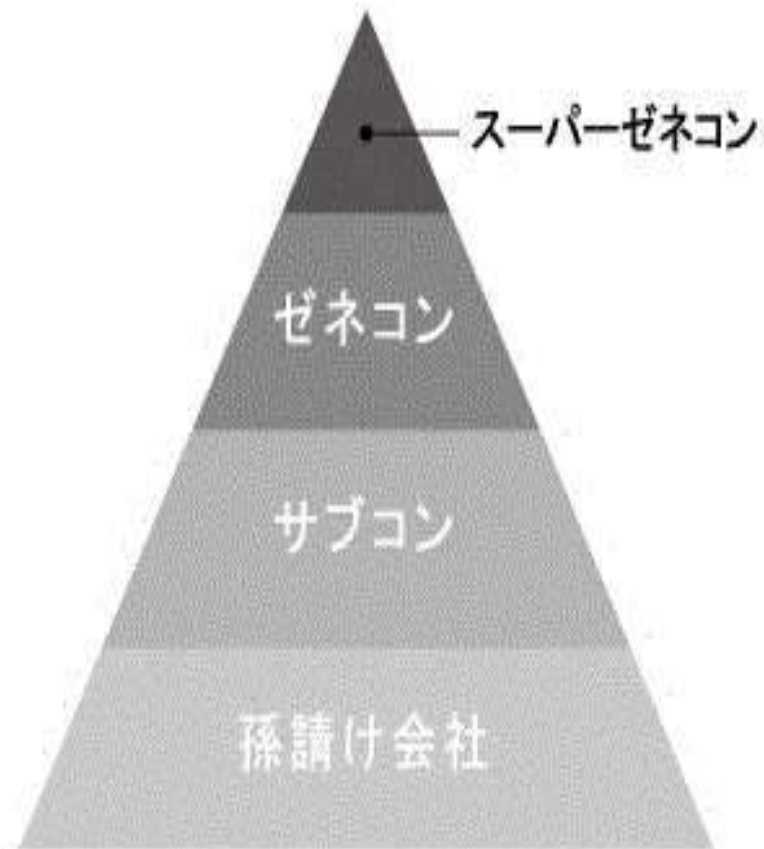
# 外国人受け入れている違反事業社数



労務管理を徹底し、外国人の働きやすい環境を整えることが重要

何らかの労働基準法を犯している事業所は全体の5分の1・・・

## 給与管理の必要性①



建設業界：重層的な下請け構造、雇用関係の流動性  
→適切な労務管理、技能・経験の評価が行われず、  
低賃金

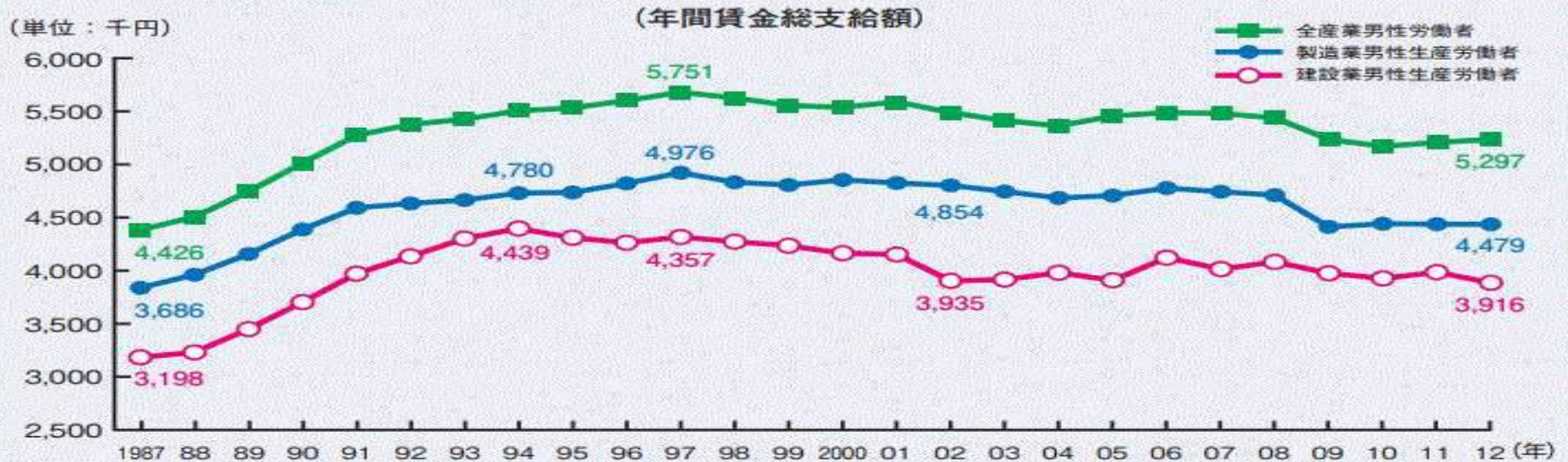
現状適切に給料が支払われているか監視するのが難しく、コストがかかる

～建設～

## 給与管理の必要性②

- スウェーデン大工の平均年収は35万クローナ(約500万円)
- 日本の大工の平均年収 400万円台前半

### ≫ 労働賃金の推移



～介護～

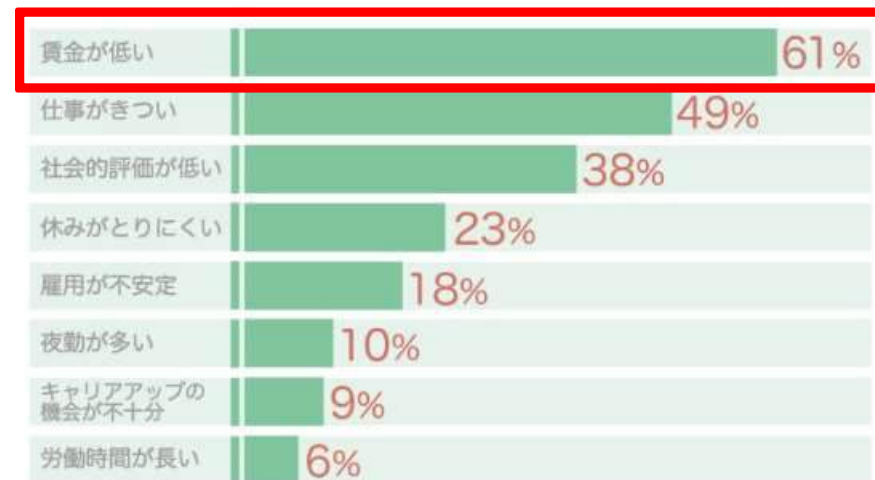
## 介護の労働環境の問題点

### 介護職員の労働条件上の不満



介護職員が労働条件上で不満に感じていることとはどんなことでしょうか？  
データ上で上位に挙がった3つをご紹介します。

### 採用が困難な主な理由



賃金、労働時間に不満を抱えている

人材の確保、定着には、  
労務管理の徹底が不可欠！！



# 政策提言

The background features a series of wavy, overlapping lines in shades of purple and grey, creating a sense of movement and depth. The lines are thin and numerous, with a thicker, more prominent purple line curving across the middle of the frame.

# 提言①

～労務管理の充実による  
適正な労働環境の確保～

# ITによる労務管理

- 就労履歴登録制度
- 多くの建設会社に政府から導入を申請し、特に外国人労働者を雇用する会社には強制する

就労者

- ・賃金が適正に支給されない
- ・技能向上が報われない待遇

雇用企業

- ・確実な日々の就労情報がない
- ・採用時に技能・経験を  
確認しづらい

ICT技術による  
就労履歴の一元管理

適正な賃金支払い  
技能の適正評価、  
処遇改善  
労務管理の省力化

# IT導入補助金

- 経済産業省

「サービス等生産性向上IT導入支援事業(IT導入補助金)」

- 目的: 中小企業者等におけるITツールの導入費用の補助を通じて、中小企業者等の生産性向上を図る。

- 内容

補助対象経費区分	ソフトウェア、サービス導入費
補助率	2/3以内
補助上限額・下限額	上限額：100万円 下限額：20万円

- 補助対象のITツール

フロント業務	顧客と対面し、売上げを作り出す
ミドル業務	原価・納期・在庫などを管理し、フロント業務を支える
バックオフィス業務	会計や給与等を把握し、下支えとなる

これらの機能のうち2つ以上含むITツールが対象  
⇔就労履歴管理システムはバックオフィス業務のみ

・平成29年6月30日(金)に、交付申請(二次公募)が終了

→これを介護、建設に限定して、  
バックオフィス業務のみのシステムも認めることで、  
介護、建設事業者への就労履歴管理システムの導入を支援！！

## 提言②

～介護と建設

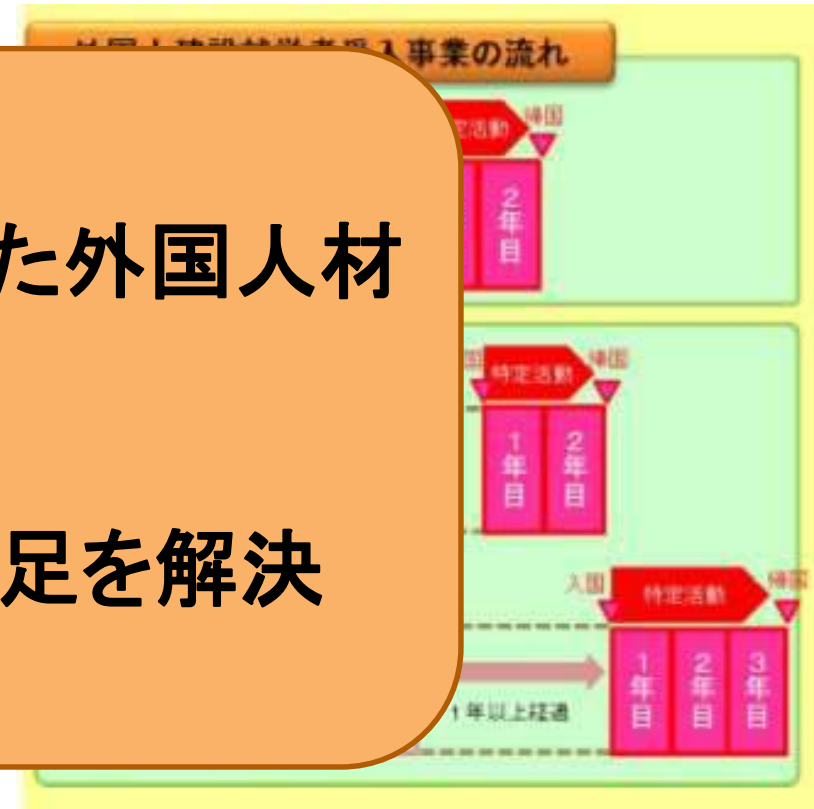
それぞれにあった制度設計～

# 建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置 (外国人建設就労者受入事業)

- 2020年
- 当面の
- 緊急
- 即戦
- の活用
- 常勤
- 実習3
- 1)
- 2015年4月より受け入れ開始、2017年3月で累計1500人

## 課題

- 帰国後、「日本式」施工を習得した外国人材の散逸
- 2020年以降も深刻化する人手不足を解決するには不十分



# ～建設～

# 新制度について

現行の技能実習制度

1年目

技能実習1号

2～3  
年目

技能実習2号

4～5  
年目

技能実習3号

技能実習制度終了後

(新)在留資格「建設」  
の認定

新制度





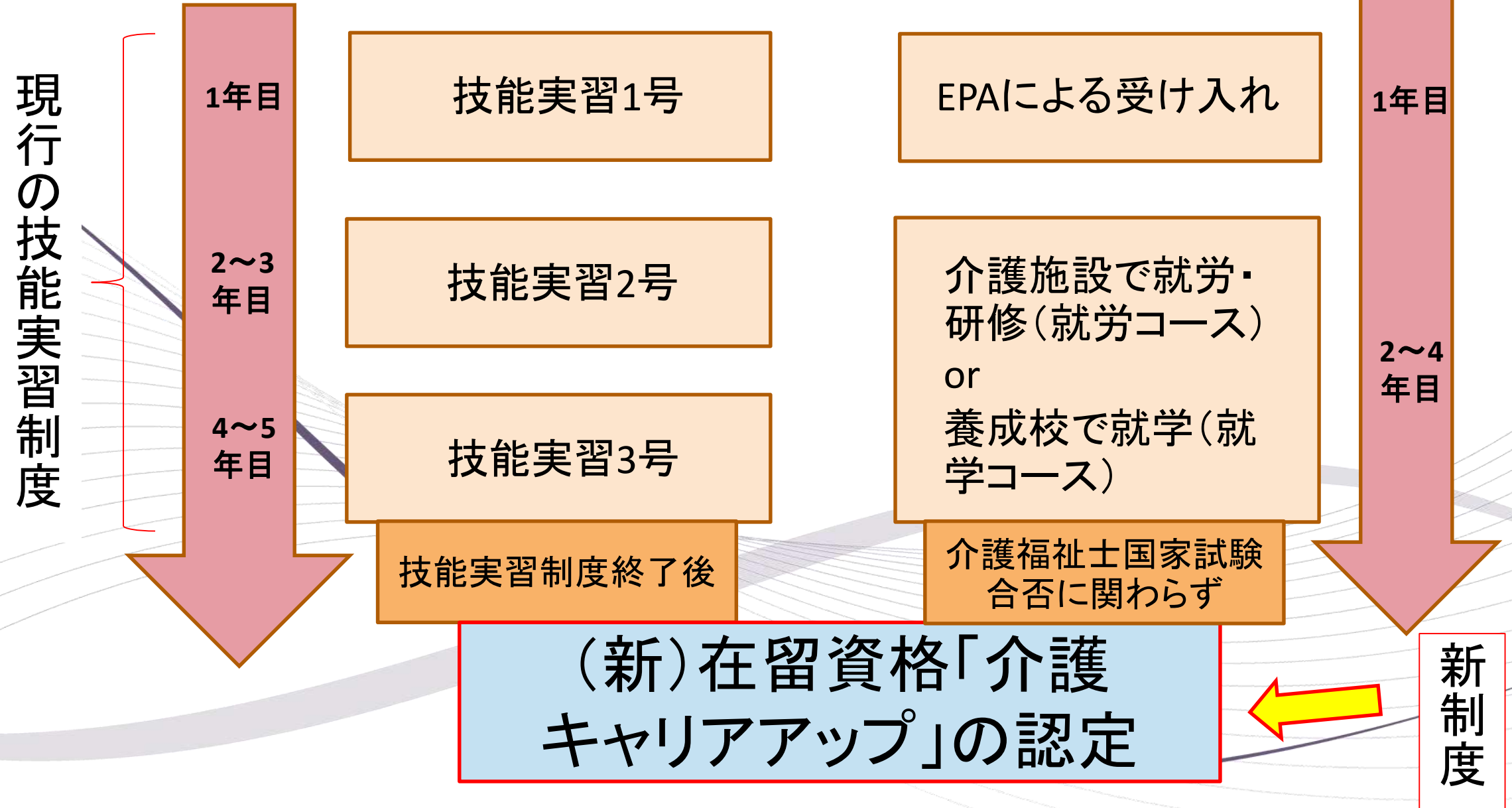
# (新)在留資格「建設」

- ・日本語能力試験(N3)及び建設技能検定2級に合格した外国人に対し、技能実習制度終了後、労働継続を条件に最長10年間の在留資格を認める。
- ・建設業の国家資格である、技術士、1級・2級施工管理技士などの資格取得(研修、奨励金)を支援

建設はオリンピック需要に加え、職人の高齢化も今後問題となるので、更なる人材確保を図り、人材不足を補う！！

# ～介護～

# 新制度について



## (新)在留資格「介護キャリアアップ」

- 日本語能力試験(N3)及び介護技能検定基礎級以上に合格した外国人に対し、技能実習制度終了後、労働継続を条件に最長10年間の在留資格を認める。
- EPAで来日し、国家試験に不合格の場合も最長10年の在留資格を認め、合格を目指してもらう。
- 介護福祉士及びその上位資格であるケアマネージャー資格の取得(研修、奨励金)支援をする。

介護は離職率が高いため、働き続けてもらうことで人材不足の解消を図る！！

# 5、生活環境

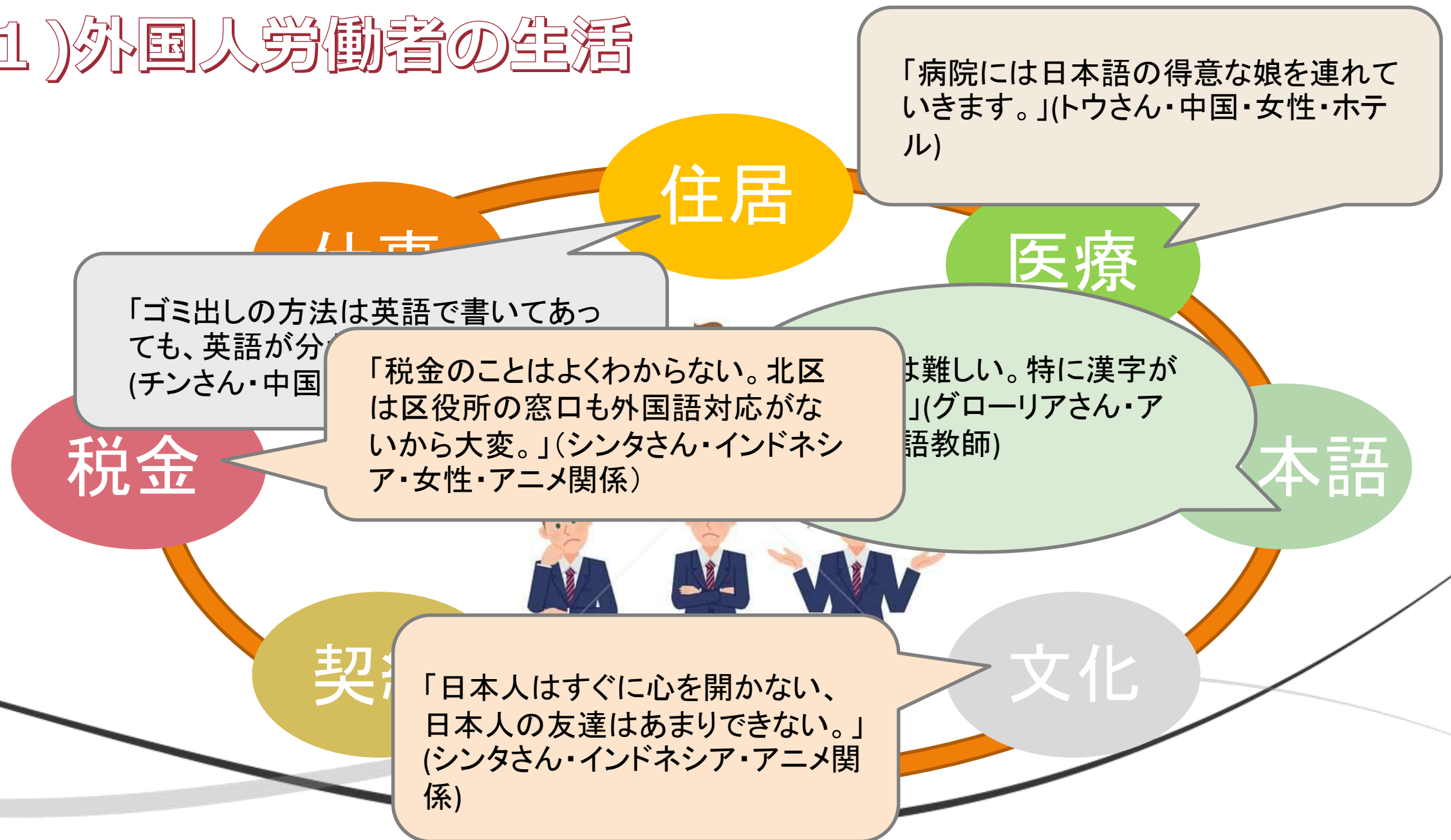
～地域格差是正に向けて～



# (1)外国人労働者の生活



# (1)外国人労働者の生活



「外国人労働者が日本で  
生活する上で困っていること」

=

日本語



「税金の仕組み、ゴミ出しの方法、  
病院、役所の窓口・・・」

## 事例



説明したことを理解していると思っていたが、まったく理解していなかった。  
その結果、大量の不良品を出してしまった。



確かな知識と技術を備えた人材をそうとは知らずに解雇。言葉が通じていれば、  
こんなことにはならなかったのに…。



日本語をちょっと教えたら、どんどん上達した。今では仲間に日本語を教えたり、  
ちょっとした通訳もしている！

「外国人労働者受入ガイドブック」 <http://www.chubu.meti.go.jp>



日本語支援を行う重要性は高い！！！！



# ①日本語支援（行政）

---

実際にどんな支援が行われているのか見ていきましょう

# 東京都の日本語教育の比較

取材より

目黒区国際交流協会 (MIFA)

「日本語サロン」

- ・ サロン
- ・ 日本語
- して文
- (勉強
- ではない

中野区国際交流協会 (ANIC)

「日本語教室」

- ・ 日本語の教え方は東京23区内でも地域によって様々
- ・ 中野区のようにしっかりした教室に行けば、日本語に困らない

り教え  
で、日  
できる

「日本語教室のおかげで、日本語に困った事はない」

# 名古屋市の日本語教室

区名	教室名	内容
北区	黒川日本語教室	みんなの日本語Ⅰ、Ⅱを使いレベル別に6クラスで文法、会話
中村区	あいち日本語の会	日常会話を中心に
中区	あいち国際プラザにほん語教室	少人数グループによる日常生活に必要な会話
中区	ヘルピングハンズ日本語教室	1対1のプライベートレッスン
熱田区	Japanese Language Volunteer in Nagoya	中級会話: ロールプレイ中心、中上級読解: 読解教材で文章理解及びグループディスカッション、教科書GENKIを使用、英語で文法説明あり

# 民間企業

---

実際にどんな支援が行われているのか見ていきましょう

# 技能実習生の日本語支援

## 事例：株式会社ハラダ製作所

(プリント配線基板製造・埼玉県)



①毎週月曜日の朝礼時に1人の技能実習生が1分～1分半の日本語によるスピーチをする。

②技能実習生に日誌をつけさせ、担当者が添削を行う。

③昼休みに30分程の日本語授業。



後列左：圏友協同組合 仁王さん 後列右：株式会社ハラダ製作所 鈴木さん  
前列：技能実習生の皆さん

# 技能実習生の日本語支援

日本語支援の担い手

★ 監理団体も日本語学習を支援！

- ・日本語教材の費用3分の2を負担。
- ・日本語能力試験2級に合格した折には管理団体と実習実施機関からそれぞれ報奨金を出す。



↑日本語学習の様子

# 日本語能力検定 レベル

日本語能力試験JLPT より作成

<http://www.jipt.jp/sp/about/levelsummary.html>

	レベル
N1	<p>幅広い場面で使われる日本語を理解できる</p> <p>読む 新聞の論説、評論などやや複雑な文章、内容に深みのある読み物</p> <p>聞く 幅広い場面において自然なスピードの会話、ニュース、講義</p>
N2	<p>日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解できる</p> <p>読む 新聞、雑誌の記事、平易な評論など、論旨が明瞭な文章</p> <p>聞く 様々な場面で、自然に近いスピードの会話</p>
N3	<p>日常的な場面で使われる日本語をある程度理解できる</p> <p>読む 日常的な話題について書かれた具体的な文章</p> <p>聞く 日常的な場面で、やや自然に近いスピードの会話</p>
N4	<p>基本的な日本語を理解できる</p> <p>読む 基本的な語彙や漢字で書かれた日常生活に関する文章</p> <p>聞く 日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話</p>
N5	<p>基本的な日本語をある程度理解できる</p>

技能実習制度: 2年目

技能実習制度: 入国段階

# 日本語支援上の課題

---



日本語を勉強していない正社員・派遣社員が半数程度いる。

表4 職業と日本語学習状況

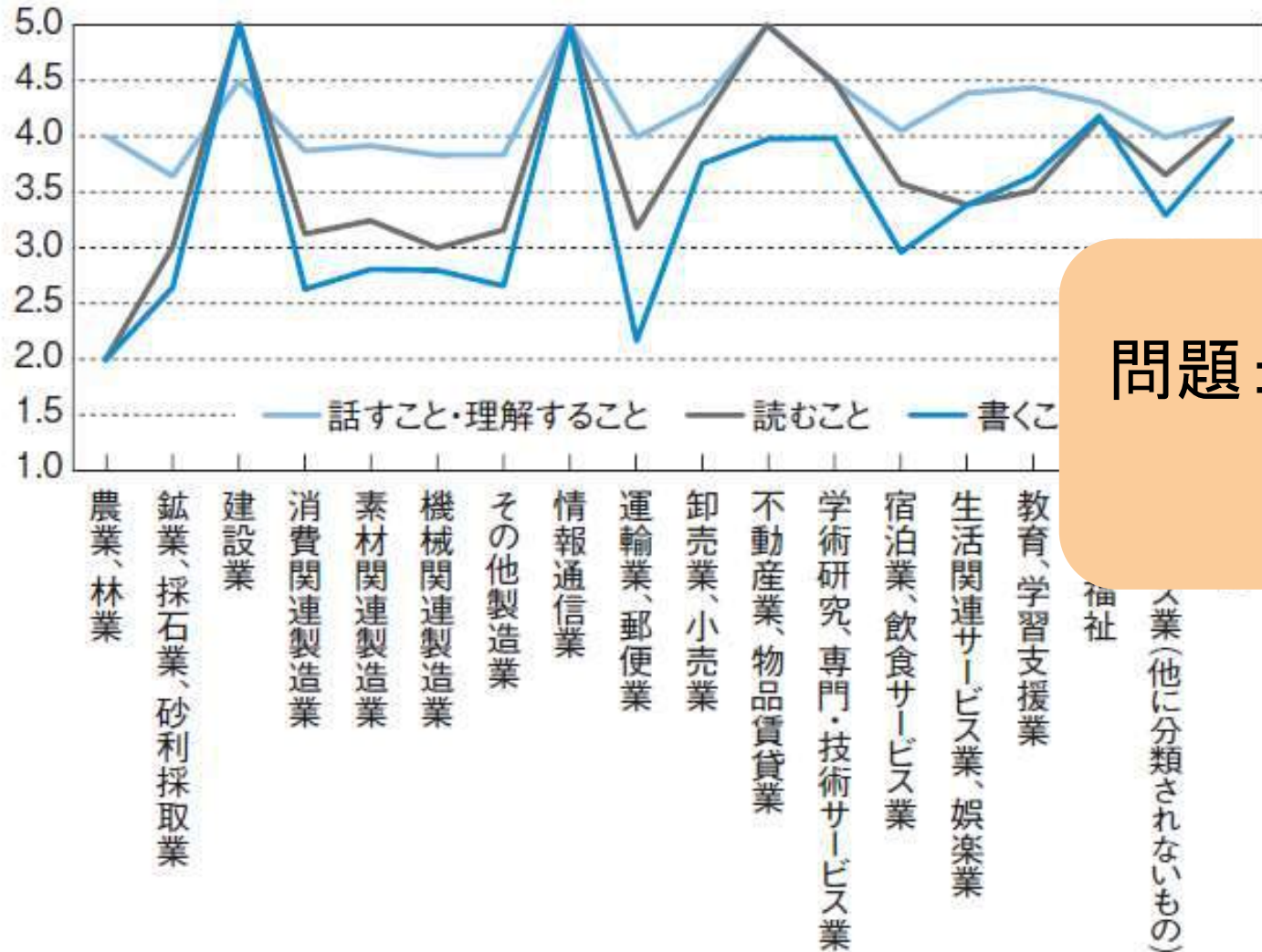
	自営業	正社員	派遣社員	パート・アルバイト	主婦	学生	無職
勉強している	33.3%	51.1%	42.5%	51.5%	45.8%	85.5%	73.3%
勉強していない	66.7%	46.7%	57.5%	48.5%	53.0%	14.5%	26.7%

報告論文「地域在住外国人の多様な背景要因と日本語能力との関連に関する考察」  
安藤淑子 [http://iminseisaku.org/top/pdf/journal/002/002\\_159.pdf](http://iminseisaku.org/top/pdf/journal/002/002_159.pdf)



問題：日本語教育をしていない企業も多い。

図1 企業が外国人に求める日本語能力は業種によって異なる



問題：業種によって求める日本語能力に違いがある。

# 政策提言①【日本語支援】

「外国人労働者を受け入れる企業は外国人労働者に対してN3合格までの日本語支援を行うことを義務付ける。」

- ・対象：名古屋市と東京23区のN4外国人労働者
- ・期間：N3合格まで(最長1年)
- ・レベル：N3まで(来日時はN4以上)
- ・担い手：(企業内でor)民間の日本語教室を紹介する。
- ・費用：三者負担(企業・行政・外国人)

## ②外国人相談事業

---

実際にどんな支援が行われているのか見ていきましょう

## 目黒区 外国人相談窓口月別統計表(平成29年3月分)

項目	内容	件数	累計	昨年同月比
出入国・登録	在留資格、住民登録、印鑑登録、転出入	102	986	813
医療	健康保険、病院、医療費	86	835	829
教育	幼・小・中・高・大、奨学金	9	99	103
福祉	児童・保育・生活・高齢者	18	208	221
施設案内	所在地、開庁時間、事業内容	14	122	148
生活環境	騒音、ごみ、リサイクル、防災等	5	64	54
税金年金	(非)課税証明・脱退一時金	99	605	574
暮らし	運転免許、放置自動車等	8	51	53
住まい	賃料、契約、トラブル等	4	69	75
仕事	経営、雇用、賃金等	5	32	26
文化余暇	レクリエーション、趣味、講座	8	62	73
外国語広報	送付依頼、内容問い合わせ等	9	68	103
保健	予防接種、健康診断	9	119	148
日本語学習	講座、学校	11	93	108
婚姻・国籍	婚姻・国籍・戸籍・出生・養子	13	120	97
その他	その他	55	491	430
	合計	455	4024	3855

# 東京都内の外国人相談

団体	相談日	相談時間	相談言語	電話番号
一般財団法人 港区国際交流協会	月～土	9:00-17:00 (予約制)	英語	03-6440-0233
			中国語	
			韓国語	
			スペイン語	
			フランス語	
公益財団法人 目黒区国際交流協会	月～金	9:00-12:00 13:00-17:00	英語	03-5722-9187
	月・火・水・金	10:00-12:00 13:00-17:00	中国語	03-5722-9194
	第1/第3木		韓国語	
	第2/第4木		タガログ語	
中野区国際交流協会	第1/第3火	10:00-16:00	やさしい日本語	03-5342-9169
杉並区交流協会	月	13:00-16:00	英語	03-3312-2111(内線1129) 問合せ:03-5378-8833
	金	9:00-12:00		
	月	9:00-12:00	中国語	
	第1/第3/第5金	13:00-16:00		
	第2/第4金	13:00-16:00		
公益財団法人 板橋区文化・国際交流財団	月1回 (法律相談会)	予約制	通訳応相談	03-3579-2015
	月～土 (生活相談)	10:00-17:00	英語、 中国語(週1回) 通訳が必要な場合は 要連絡。 (英語、中国語、 韓国語、 スペイン語、 ドイツ語、 ポルトガル語、 ロシア語、 フランス語、 タガログ語、 ベトナム語、 タイ語、 ネパール語、 ラオス語、 アラビア語、 モンゴル語)	042-642-7091
	火～土	9:00-17:00	英語	
水・金・土	10:00-16:00	中国語		
第3木	14:00-16:00			

公益財団法人 武蔵野市国際交流協会	第3木	14:00-16:00	英語	0422-56-2922	公益財団法人 三鷹国際交流協会	月～土	9:30-17:00	英語	0422-43-7812
	第1火	14:00-16:00	スペイン語		調布市国際交流協会	(予約制)		英語	042-441-6195
	第2金	10:00-12:00	ロシア語					中国語	
	第2水	14:00-16:00	ノルウェー語		一般財団法人 町田市文化・国際交流財団 町田国際交流センター	木・土	13:30-15:30	英語	042-722-4260
	第3火		ドイツ語					中国語	
	第4金		タミル語、ヒンディ語					韓国語	
	第4土 (専門家相談)	13:00-16:00 (予約制)	通訳対応言語 (英語、中国語、 スペイン語、 韓国語、 フィリピン語、 ドイツ語、 ノルウェー語、 ヒンディ語、 タミル語、 ロシア語、 アラビア語、 インドネシア語、 タイ語、 ポルトガル語、 ネパール語、 ミャンマー語、など。)					スペイン語	
フランス語									
ドイツ語									
タガログ語									
ベルシア語									
	小平市国際交流協会	月・水～土	9:00-17:00	英語	042-342-4488				
	日野市国際交流協会	月～土	9:00-17:00 (予約制)	英語	042-586-9511				
中国語									
韓国語									
	国分寺市国際協会	月～金	10:00-16:00	やさしい日本語	042-325-3661				
英語									
	多摩市国際交流センター	第1/第3木	13:30-16:30 (予約制)	英語	042-355-2118				
中国語									
韓国語									
タガログ語									

東京都国際交流協会

<https://www.tokyoicc.jp/guide/consul/02.html>

各相談機関お問い合わせ先

相談業務の種類	機関名・所在地	備考
外国人行政相談	名古屋国際センター 中村区那古野一丁目47-1 相談電話番号:052-581-0100 <a href="#">名古屋国際センターのページへ(外部リンク)</a>	日本語を話すことのできない外国人の方の市政全般に関する相談に応じます ○英語・ポルトガル語・スペイン語:火曜日から日曜日、午前10時から正午、午後1時から午後5時 ○中国語:火曜日から金曜日、午後1時から午後5時、土曜日・日曜日午前10時から正午、午後1時から午後5時 ○ハンガール・フィリピン語:木曜日・土曜日・日曜日、午後1時から午後5時 ○ベトナム語:日曜日、午後1時から午後5時
外国人法律相談	名古屋国際センター 中村区那古野一丁目47-1 受付電話番号:052-581-6111 <a href="#">名古屋国際センターのページへ(外部リンク)</a>	土曜日、午前10時から午後0時30分 (予約制、相談は面接のみ) 相談言語:英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語
外国人こころの相談	名古屋国際センター 中村区那古野一丁目47-1 受付電話番号:052-581-0100 <a href="#">名古屋国際センターのページへ(外部リンク)</a>	相談日時など詳細については、予約時に相談 相談言語:英語・ポルトガル語・スペイン語・中国語 (予約制、相談は面接のみ)
外国人税務相談	名古屋国際センター 中村区那古野一丁目47-1 受付電話番号:052-581-0100	税理士による専門相談 確定申告時期(2月中旬から3月中旬) 相談言語:英語・ポルトガル語・スペイン語等 (予約制、相談は面接のみ)
外国人のための人権相談所	名古屋法務局人権擁護部 中区三の丸二丁目2-1 名古屋合同庁舎第1号館4階 電話番号:0570-090911	英語、中国語、韓国語、フィリピン語、ポルトガル語、ベトナム語 月曜日から金曜日(年末年始・祝日を除く) 午前9時から午後5時
人権相談	ソレイユプラザなごや(なごや人権啓発センター) 中区栄一丁目23-13 伏見ライフプラザ12階 電話番号052-684-7017 ファックス番号052-684-7018 電子メール a6847017@shiminkeizai.city.nagoya.lg.jp <a href="#">ソレイユプラザなごやのページへ(外部リンク)</a>	人権問題に関する一般的な相談 休館日(月曜日、月曜日が休日の場合は直後の平日)を除く午前9時30分から午後5時、 人権擁護委員による相談 原則毎月第1日曜日 午前9時30分から午後5時 面接は予約制

# 名古屋市外国人相談

- ①外国人行政相談
- ②外国人法律相談
- ③外国人こころの相談
- ④外国人税務相談
- ⑤外国人のための人権相談所
- ⑥人権相談

対応言語: 英語・ポルトガル語・スペイン語  
中国語・ハンガール・フィリピン語  
ベトナム語

実施機関: ①②③④名古屋国際センター  
⑤名古屋法務局人権擁護部  
⑥なごや人権啓発センター



# 外国人相談事業上の問題点

---

## 外国人相談コーナー

日本語

在留資格・保険・医療・仕事・教育などの生活相談や、文化やスポーツの活動場所の紹介など、外国の方に日本語で情報提供しています。また、都営や区営住宅の申込み、税金の申告用紙の記入、学校のおたよりなど、外国の方にとって理解が難しい日本語の書類の内容について、やさしい日本語でサポートします。

時間：平日 9:00~17:00

場所：中野区国際交流協会事務局

やさしい日本語：

普通の日本語よりも簡単で、外国人もわかりやすい日本語。

1995年阪神淡路大震災後の反省から考え出された。

中野区国際交流協会HP  
<http://www.anic.jp/easy-jp/>

## 外国人相談コーナー

やさしい  
日本語

外国の人はいろいろな問題（ビザ・保険・病院・仕事・学校・スポーツの場所）があるとき、ボランティアに相談することができます。ボランティアはやさしいにほんごで答えて、いろいろ教えます。東京都や中野区のアパートに申し込むとき、税金を払うとき、学校からの手紙が難しいとき、やさしいにほんごで手伝います。

いつ：1番と3番の火曜日 10:00~16:00

どこ：ANICの事務所（Office）なかのZERO西館1階

はろつきがある

国語・ハンゲル・カダログ語  
日本語

# やさしい日本語の重要性

取材より

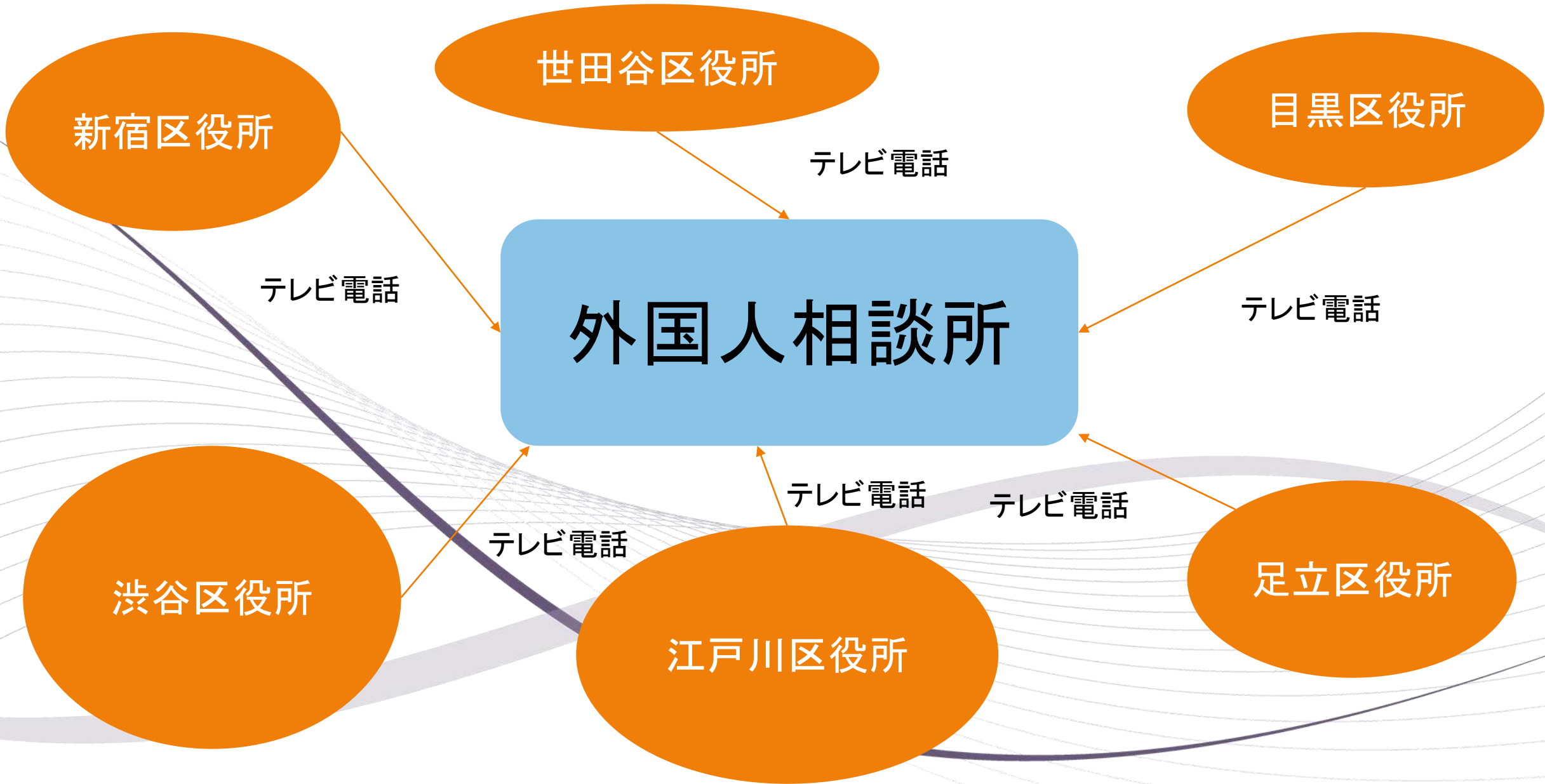
「多言語化は、多言語だけではカバーできない。  
分かる日本語、やさしい日本語が必要。  
日本語を直訳しても分かる母語にはならないから、  
行政用語ではなく、分かりやすい原文と訳し方の工夫が必要。  
(例えば、『洗面用具』ではなく、『タオルと石鹸』。)」

多文化子ども自立支援センター 中山真理子氏

# 政策提言②【外国人相談事業】

「外国人相談所を都庁と愛知県庁に設け、テレビ電話を介して、市区町村に相談に来た外国人それぞれの言語に対応できるようにする。」

- ・ 対象：名古屋市と東京23区
- ・ 言語：英語・中国語・韓国語・タガログ語・ベトナム語・インドネシア語・やさしい日本語等



新宿区役所

世田谷区役所

目黒区役所

テレビ電話

テレビ電話

外国人相談所

テレビ電話

渋谷区役所

テレビ電話

テレビ電話

テレビ電話

足立区役所

江戸川区役所

# 生活環境まとめ

## 言語の壁

地域によって日本語支援の有無やレベルにばらつきがある。

地域によって外国人相談窓口の有無や対応言語にばらつきがある。

### 政策提言①

「外国人労働者を受け入れる企業は外国人労働者に対してN3合格までの日本語支援を行うことを義務付ける。」

### 政策提言②

「外国人相談所を都庁と愛知県庁に設け、テレビ電話を介して、市区町村に相談に来た外国人それぞれの言語に対応できるようにする。」

# 発表まとめ



東南アジア



介護、建設、IT人材



名古屋

東京

# 発表まとめ

## IT人材

- ①IT技術特例ビザ在留資格
- ②(新)高度IT技術習得制度
- ③高度外国人材活用マニュアルの実用化

## 介護・建設人材

- ①ITによる労務管理
- ②新在留資格

## 生活環境

- ①日本語支援
- ②外国語相談



# 参考文献

留学生の就職就職支援ネットワーク

[https://ajinzai-sc.jp/u\\_situation.html](https://ajinzai-sc.jp/u_situation.html)

株式会社ディスコ キャリアリサーチ

<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/06/2015fsmonitor.pdf>

<http://www.disc.co.jp/uploads/2015/12/2015kigyou-gaikoku-report.pdf>

Asia Plus

<http://www.asia-plus.net/pr/ベトナム人若者の仕事観についての調査～平均勤務年数は2.pdf>

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>

<http://www.mlit.go.jp/common/001149561.pdf> 建設産業を取り巻く現状 国土交通省

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p170701.pdf> 「人手不足倒産」の動向  
調査 帝国データバンク

[www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyo-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushukibanka/270624houdou.pdf\\_2.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyo-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushukibanka/270624houdou.pdf_2.pdf)

[https://www.bcg.com/Images/JPR\\_171027\\_Logistics%20PPT\\_tcm56-174823.pdf](https://www.bcg.com/Images/JPR_171027_Logistics%20PPT_tcm56-174823.pdf)

[http://image-src.bcg.com/Images/JPR\\_171026-%E7%89%A9%E6%B5%81%E4%BA%BA%E6%89%8B%E4%B8%8D%E8%B6%B3\\_tcm56-174828.pdf](http://image-src.bcg.com/Images/JPR_171026-%E7%89%A9%E6%B5%81%E4%BA%BA%E6%89%8B%E4%B8%8D%E8%B6%B3_tcm56-174828.pdf)

「激動の物流業界と今後の展望」 ボストンコンサルティンググループ

<http://www.mlit.go.jp/common/001113013.pdf> 国土交通省 貨物自動車運送事業者数

<http://www.mlit.go.jp/common/001030470.pdf>

<http://www.mlit.go.jp/common/001173035.pdf>

<http://car-theory.com/menkyo/> 準中型自動車免許誕生。

外国人労働者受入ガイドブック <http://www.chubu.meti.go.jp>

名古屋市HP

<http://www.city.Nagoya.jp/shiminkeizai/page/0000006195.html>

JITCO 技能実習中の課外活動の好事例集

<http://www.jitco.or.jp/case/kagai/index.cgi>

報告論文「地域在住外国人の多様な背景要因と日本語能力との関連に関する考察」安藤淑子

[http://iminseisaku.org/top/pdf/journal/002/002\\_159.pdf](http://iminseisaku.org/top/pdf/journal/002/002_159.pdf)

日本語能力試験JLPT より作成

<http://www.jipt.jp/sp/about/levelsummary.html>

特集「日本に住む外国人労働者の就労支援」

[http://www.clair.or.jp/j/forum/forum/pdf\\_302/04\\_sp.pdf](http://www.clair.or.jp/j/forum/forum/pdf_302/04_sp.pdf)

東京都国際交流協会

<https://www.tokyoicc.jp/guide/consul/02.html>

中野区国際交流協会HP

<http://www.anic.jp/easy-jp/>

**ご清聴ありがとうございました！！**

The bottom of the page features several decorative wavy lines in shades of gray, creating a soft, flowing effect.