

# 深刻な労働力不足に 外国人材の活躍は不可欠 共生社会のあり方を考えるべき

## 外国人材の活躍促進PT

座長／長尾 裕

(インタビューは1月17日に実施)

各業界で人手不足が慢性化している。社会基盤を支えるいわゆるエッセンシャル領域での不足は特に深刻で、労働力確保は喫緊の課題である。政府は「育成就労制度」を新たに設けたが、外国人材の活躍に向けてより一層の検討が必要だ。長尾裕座長が語った。

### エッセンシャル領域では喫緊の課題 外国人材との共生のあり方を考える

2024年6月、国会において「技能実習制度」に代わる新たな制度として「育成就労制度」が成立しました。人手不足分野における外国人材の育成・確保を目的としており、27年までに施行されます。

他方、外国人材を受け入れる制度としては、現在も技能実習制度とそれに続く「特定技能制度」が整備されており、今回の制度改正は人材活用を一層強化するためのものと理解しています。とりわけ飲食、介護、物流、建設といったエッセンシャル領域での人手不足は深刻で、人材確保が急務であるという危機感は国も強く持っています。

しかし、物流の世界でビジネスを担う私自身の視点で言えることは、求められるスキルが多様化・高度化する中で、いかに働きやすい環境を整え、選ばれる産業になるかという点においては、日本人材の採用と何ら変わりはなく、その延長線上で考えるべき課題だと認識しています。

日本人についても、地域ごとの特性を考慮した採用・人事施策が不可欠だと日々実感しています。外国人材に対しても同様に教育、社会保障、コミュニティなど、それにふさわしい姿を具体的に考え、外国人材との共生のあり方を考えていくことが経営者には求められているのではないのでしょうか。

そうした観点から経営者自身が考え、同時に来るべき新たな育成就労制度の制度設計にも反映していきたい。PTではそのような問題意識を持ち、有識者との議論を深めています。

### 新たな育成就労制度を活かすには 企業の理解・意識向上が不可欠

現行の技能実習制度とそれに続く特定技能制度にはまず、従事可能業務などの制約が大きな課題として残されています。例えば、特定技能制度に「自動車運送業」が追加されたのは2024年であり、われわれ物流業界もようやく制度を活用できる立場になったばかりです。外国人トラックドライバーはまだほとんど存在しません。新たな育成就労制度では各業界のニーズを踏まえ

つつ、従事可能業務が一層拡大されていくことが期待されます。

まずは企業側が制度を正しく理解するところから始める必要がありますが、同時に先行して現行制度を活用してきた業界や企業から、外国人材の正しい受け入れ方や活用のノウハウ、制度による弊害を抽出し、新制度に反映させることも必要でしょう。

そうした観点でさまざまな業界の有識者にヒアリングしてきた中で、家族帯同をはじめ、在留資格は要件ごとに異なり、特に厳しい要件のある資格では外国人材の中長期的な活躍を妨げる要因と感じています。今後、要件緩和なども視野に対応を検討する必要があるのではないのでしょうか。また、新たな育成就労制度では1年ないし分野によっては2年の同一企業での就業などを条件に転籍を認めていますが、最大1年間までの拘束を認める有期雇用契約の規定と整合性が取れていません。これに対しては、多くの方から分野を問わず1年までの拘束に統一すべきという意見が上がりました。その他、現地の送り出し機関に支払う手数料の適正



長尾 裕 座長  
ヤマトホールディングス  
取締役社長 社長執行役員

1965年兵庫県生まれ。高崎経済大学経済学部卒業後、ヤマト運輸入社。執行役員関東支社長、常務執行役員を経て2015年取締役社長兼ホールディングス執行役員。19年ホールディングス取締役社長。21年ヤマト運輸取締役社長兼ホールディングス取締役社長。2020年4月経済同友会入会。24年度より外国人材の活躍促進PT座長。

化、一定数存在する短期就労希望者へ配慮した制度設計なども検討すべきテーマです。

一方で、受け入れ企業側にもさまざまな課題があります。特に、企業の人材育成が十分であるか、客観的な評価方法のあり方が問われています。育成就労制度下では特に、毎年<sup>1</sup>の技能・日本語能力の到達水準を設定し、第三者機関による中間評価を行うなどして、人材育成の実効性を担保することが肝要です。

### 中長期的な人材確保のため 留学生の就労の検討を

中長期的な人材確保につなげていくという観点では、留学生の卒業後のキャリアプランについても検討する必要があります。今回の意見に盛り込みました。

現在エッセンシャル業務に従事する外国人の中には、アルバイトとして就労している留学生が大きな割合を占めています。しかし、卒業後も日本で就労するには「技術・人文知識・国際業務(技・人・国)」いずれかの在留資格を取得する必要があります。資格ごとに従事

可能な業務にも制約が生じているのが現状です。

特段の技術、技能、知識または経験の定義についてもより細かな議論が必要です。例えば物流において、運送業務とトラックへの荷物の積み込み(荷役作業)はそれぞれ別の人が行うことが一般的です。このうち荷役作業はパート社員が担うことが多く、一見すると特段の技術が不要だと見られがちです。しかし現場では、どのような順番で荷物を積み込み配置すればドライバーが短時間で配送できるのか、システム化して効率的に思考・実施するスキルが求められるのです。

この例のように、職務の定義化・言語化を通じて、まさにわれわれ企業側が現場の実態を踏まえ提示する必要があるはずです。外国人材の今後一層の活躍が不可欠です。職務を通じてどのようなスキルが身に付き、どのようなステップアップが可能なのか、日本人材に対して行っていることと同様に示していくべきです。そのようにして初めて、外国人材にとっても魅力的な職場環境を構築でき、受け入れ制度も実効性のあるものとなっていくのではないのでしょうか。

### 企業が体験を提供することで 共生社会へのマインド醸成を

外国人材に選ばれる国であるために、企業が果たすべき役割は非常に大きいと言えます。人材を雇用する際、企業は大きな責任を負いますが、外国から人を受け入れるという場合には、生活のありようという範囲にまで広げて考える必要があります。生活の場である自治体との連携強化は特に欠かせないと考えます。

企業側が採用計画を立てる際、外国人材についても採用数や配置を検討しますが、これらを同時に自治体へ共有しながら、彼らの外国人受け入れ態勢とも連携していく必要があります。現に本PTでは、外国人が多く住む自治体で現在どのような課題があるのかヒア

リング調査を行っており、今後の提言にも反映させていきたいと考えています。

職場環境という点ではやはり言語が大きなテーマとなります。私の会社でも、占める国籍の割合はその時々で変遷します。そこで彼らの母国語に対応した資料や掲示などを揃える責務が生じます。また、社内で相談できるチャネルを多数用意し、きめ細かくケアすることも求められています。

こう言うと企業側の負担増を懸念する向きもあるかと思いますが、人手が足りず業務が回らないことの方が企業にとっては一大事です。やはり不断の努力が求められているのです。企業が率先して外国の方と共に働く環境を整えることで、日本人も外国人も双方が良い体験を積み重ねていく。「一緒に働いて良かった」という体験自体が共生社会へのマインドを醸成していくことになると思いますし、職場への定着にもつながっていくのではないのでしょうか。

このように、企業側がまず職務の定義や環境整備を進めて共生社会のマインドセットをしていくべきです。そうして実践を重ねて得られたファクトこそが、より良い制度を構築していく上での説得力ある材料ともなるはずです。国も同じように危機感を共有しています。そこでわれわれ企業人が具体的に現状の課題や改善点を発信していくことで、より使いやすい制度設計が可能でしょう。

外国人材を正しく受け入れていく上での最大の障害は、とすると従来までの固定的なイメージかもしれません。実際、外国人採用は来る側も受け入れる側も大きな労苦を伴い、容易ではないことも事実です。先行する業界のさまざまな有識者にヒアリングして強く感じたのは、イメージとファクトに大きな乖離<sup>かいり</sup>があるということでした。正しい事実、客観的なデータに基づいて現状把握をしなければ、行動にもずれが生じてしまうと実感しました。

まずは人材不足が顕著なエッセンシャル

ル領域で正しく人材を受け入れていくことが重要です。AIが進展し、デスクワークが減少していく未来も予見される中、エッセンシャル領域の活性は国

力に直結すると言っても過言ではありません。ぜひ多くの方に、将来自らにかかわることとして考えていただければ幸いです。

意見概要(1月15日発表)

## 新たに創設される育成就労制度の施行に向けた意見

昨年の通常国会において、技能実習制度に代わる新たな制度として「育成就労制度」が成立した。本制度はより多くのエッセンシャル領域の外国人材の活躍を強化する制度であり、われわれも大きな期待を寄せている。そして、本制度は3年後以内の施行に向けて、制度の基本方針や分野別運用方針などを検討する政府有識者会議(「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に

関する有識者会議」)が2月より実施されている。

有識者会議においては、制度設計を具体化する際に、エッセンシャル領域の外国人材と、彼らを受け入れる企業双方の視点(ニーズ)を踏まえて検討されるべきと考える。

本意見では、育成就労制度とそれに続く特定技能制度が制度の目的を十分に果たすために必要な施策を取りまとめ、併せて制度の実

効性を高めるべく、実際に制度を用いてエッセンシャル領域の外国人材を受け入れる企業が果たすべき役割・責任についても整理を行った。なお本意見では、目下エッセンシャル業務に従事する外国人の中で大きな割合を占めるアルバイトとして就労している留学生が、卒業後も引き続きわが国で活躍するための方策についても言及した。

### I 育成就労～特定技能制度に対する評価と課題および解決の方向性(一部)

#### 1. 現場の就労ニーズに対する、従事可能業務の制約と、解決の方向性

【課題】現行の制度下では、当該在留資格を持つ外国人の従事が認められていない分野・業務区分(特定技能制度下)、職種・作業(技能実習制度下)も存在し、育成就労制度へ改正後も従事が認められなかった場合、各業界・企業にとってエッセンシャルワーカーの確保が果たされない懸念がある。

【解決策】エッセンシャル領域における人手不足を解消する観点および当該外国人材の効果的な育成を促進する観点から、政府は各業界の申し出を踏まえ、育成就労の在留資格を有する外国人材が従事可能な業務を拡大するなど、不断の見直しを行うべきである。

#### 2. 育成の実効性低下

【課題】育成就労制度では、従来の技能実習1～3号が一つにまとめられ、3年間の育成期間を経て特定技能1号に移行するためには、評価試験に合格する必要がある。しかし、受け入れ企業が十分な育成を行わず低難易度の業務ばかりを行わせた場合、特定技能へ移行できずに帰国する事態が続き、後に続く外国人材がわが国での就労を躊躇する懸念がある。

【解決策】産業分野・業務区分ごとに、毎年の技能・日本語力の到達水準を設定し、各外国人材がその水準に到達しているかを第三者機関が中間評価するべき。育成に遅れが見られる企業・事業所には、今後の受け入れ可能数を減らすなどの罰則を課すべきである。

#### 3. 入管法制と労働法制における、転籍制約の不一致

【課題】育成就労制度では、1年もしくは分野によって2年の同一受け入れ企業での就労を条件するなど、本人意思での転籍が可能となる。しかし2年間雇用の拘束を認めた場合、最大1年間までの拘束を認める、労働法制上の有期雇用契約に関する規定と平仄が合わない。

【解決策】転籍制限の期間を労働法制上の有期雇用における最大拘束期間と揃え、産業分野や業務区分の例外なく1年までにすべきである。雇用契約書内にもその旨の明記を義務付けるべきである。

### II 留学生が卒業後にわが国で就労する際の現行制度に対する評価と課題および解決の方向性(一部)

#### 1. 「技・人・国」の外国人材に対する従事可能業務の制約

【課題】技術・人文知識・国際業務(「技・人・国」)の在留資格では従事可能な業務に一定の制約が存在し、企業にとって当該外国人材

が1人で一連の業務フローを実行できないことで、就労現場全体の業務効率性を下げてしまっている場合が存在する。

【解決策】エッセンシャル領域における人手不足を解消する観点および当該外国人材の就労

可能性を広げる観点から、政府は各業界の申し出を踏まえ、「技・人・国」の在留資格を有する外国人材が従事可能な業務を拡大するなど、不断の見直しを行うべきである。

### III 外国人材にわが国が選ばれるために企業が果たすべき役割と責任

#### 1. 賃金の向上

エッセンシャルワーカーが多く従事する職種は、全産業平均と比べ給与水準が低い傾向がある。国内外の人材に限らず、上記職種への魅力を高めるため、経済情勢に応じた賃上げは継続すべきである。

#### 2. 就労時の生産性向上支援

外国人材が円滑に業務を遂行するための支援を積極的に講じるべきである。例えば、多言語の業務マニュアル、現場の就労を支援する専属の外国人材の配置や、外国人材支援の専門部署の設置などが挙げられる。

#### 3. 人権保護の強化

各社・各業界がサプライチェーン全体で、「国籍による不利益を一切許容しない姿勢」を示すべきである。大企業であれば、統合報告書などにその姿勢を明記することを義務付けることが挙げられる。

#### 4. 複線的なキャリアステップと適切な人事・育成体制の構築と発信

わが国での就労や定住の予見性を高めるため、育成就労をはじめとする制度を通じて、中長期的かつ複線的なキャリアプランを提示し、その実現のための人事制度や育成体制を

構築することが重要である。

#### 5. 生活面・教育面での支援

就労面以外も、受け入れた外国人材の支援を惜しむべきではない。例えば、専属人材を採用し、寮や勤務場所を巡回して、相談やわが国のマナー・文化理解に向けた支援を行うなど、私生活も支援すべきである。



詳しくはコチラ