

れば永続的な就労が可能になる一方で、2号取得のためにはさらに高いレベルの業務内容と日本語能力が求められています。同時に、特定技能2号になれなかった場合には、帰国せざるを得ないこととなります。

特定技能制度は、後発の制度であるが故に、非常によく考えられ

介護 Nursing care	ビルクリーニング Building Cleaning	工業製品製造業 Manufacturing	建設 Construction
宿泊 Accommodation	外食 Food Service	造船 Shipbuilding and ship machinery	自動車整備 Automobile repair and Maintenance
航空 Aviation	飲食品製造 Manufacture of food and beverages	農業 Agriculture	漁業 Fishery & aquaculture
鉄道 Railway	自動車運送 Automobile transportation	林業 Forestry	木材産業 Wood Industry

図1：特定技能の分野の種類 特定技能(SSW)16種



図2：支援メニュー一覧 (出入国在留管理庁)

ている制度です。日本人側が外国人に寄り添い、孤立を防ぎつつ、単純な受け入れと永続的な居住は認めていません。

それでも特定技能の外国人に限らず、在留外国人の増加に伴い各所でトラブルが発生する理由は、日本人側・外国人側双方の理解が不足していることにあります。日

本人側においては、正しく生活支援をしない支援機関や、在留資格の理解ができていないまま受け入れてしまう企業が散見されます。外国人側においても、短期的な出稼ぎ労働者ではなく、日本社会のルールに従うことや継続的な日本語学習が求められます。(図1・2)

適正な外国人活用と良好な受け入れ態勢の整備を推進

岐阜県では、県内企業が「外国人材から選ばれ、そして、職場で活躍(定着)してもらえる企業」を目指すため、高度人材から技能者まで様々な職能の外国人材の活用を希望する企業に対して、専門家によるサポート事業を実施しています(令和7年度



日本社会の基盤を守りつつ、外国人の受け入れを

4月14日に総務省から発表された2024年10月の人口推計によると、日本人の人口は1億2,029万6千人と1年間で89万8千人減少しており、それを反映して生産年齢人口も1995年ピークの8,726万人から7,372万8千人と大きく減少しており、日本社会は深刻な働き手不足に直面しております。人口減の続く日本社会において、高齢者や女性の社会進出、就労拡大が今まで生産人口の縮小による労働力減少を食い止めておりましたが、2030年問題など労働力不足が懸念されるなか、新たな労働力として「外国人材」の需要が今後増えていくことが予想されます。そのような環境下において、岐阜県では県内事業者の外国人材の活用を支える「外国人活用企業サポート事業」を実施し、県内事業者の外国人材の活用を支援しています。今月号では、外国人材の獲得に向けたポイントや支援体制について、ご案内いたします。外国人材の活用など働く環境を多様化し、様々な視点をもった人材と協働することで、事業や地域の発展につなげていきましょう。

「労働者ではなく、隣人」としての受け入れ態勢を

「外国人は」単なる労働者“ではなく、”生活者“であり共に生きる”隣人“である。」

2019年に外国人を労働者として正面から受け入れる「特定技能」制度がスタートして、5年が経過しました。現在も、技能実習生制度から育成就労制度への転換など、外国人の受け入れにおいて目まぐるしく制度設計が進められています。

ほとんどの日本で暮らす外国人が、日本の文化と生活環境を愛し、日本で満足して働いています。そして、工場、建設現場、コンビニ、ホテル、飲食店、農業…さまざまな場所で私たちの暮らしを支えています。一方で、外国人が「母国のルール“で暮らしてしまうがために発生するトラブルも後を絶ちません。法令違反の悪質なケースも顕在化しています。

「特定技能」の外国人を受け入れる企業には、受益者負担の原則に倣い、行政手続きの支援や生活支援を義務付けられており、その支援を登録支援機関という専門機関に委託することが可能です。さらに、特定技能2号が取得でき

企業による生活支援体制の構築と責務

さて、冒頭に紹介した「特定技能」制度においては、外国人の日本語能力向上のための情報提供と生活支援体制の構築を受入企業側に義務付けられているのはご存知でしょうか？

しかし私たちの日本経済を持続させていくためには、日本人側は多様で異なる価値観を持つ人々を受け入れ、外国人側は日本のルールに適応し、国籍を問わず誰もがその能力を十分に発揮し活躍できる社会を構築する、そんなダイバーシティ&インクルージョンを目指すべき段階に來ていると考えています。



図3 外国人活用企業サポート事業のチラシ

業側にもペナルティが課されてしまうため、関係法令の正しい理解と遵守が必要です。本事業では、複雑な外国人雇用について、準備から採用、受け入れ時のサポート、定着まで、伴走型“での支援を実施しています。また、県内企業にむけて適正な外国人材活用を啓発するセミナーや外国人材とのマッチング支援のイベントも実施します。

相談については「岐阜県外国人活用企業サポート事業」のホームページ内申し込みフォームまたは、お電話にてお申込みいただくことができますので、ぜひご利用ください。(図3)



なぜ在留資格の理解が必要か

雇用する外国人には、出入国在留管理庁が認める在留資格に基づき「できる仕事」が法律で定められています。永住者等の一部の外国人を除き、日本人と同じように日本で就労の制限なく働くことはできません。

例えば、在留資格の一つ「技術・人文知識・国際業務」は、高度人材として専門業務に限定されており、単純労働は不可とされています。また、「特定技能」は一定の業種（介護・外食・建設など16業種（介護・外食・建設など16業種令和7年5月時点）に限定されています。採用したい職種がどの在留資格に当てはまるのか、企業としての理解が必要です。在留資格「留学」の留学生をアルバイトで雇用する場合においても、週に28時間までという労働時間の制限があります。

実際には、企業側の想定する業務で「技術・人文知識・国際業務」での就労が可能かなどといった疑問には、個々のケースで判断が必要になるため、外国人の在留資格に詳しい行政書士などの専門家に相談することをお勧めします。外国人活用企業サポート事業で

は、無料の行政書士相談を実施しておりますので、こちらもご利用ください。

留学生の採用やインターシップなど方法は様々

また、採用する外国人についても、高度人材や特定技能については国内にいる留学生や転職人材を雇用する場合と海外から呼び寄せる場合があります（技能実習生は海外からの雇用が中心）。いずれの場合にも在留資格の適合性を確認する必要があるため、専門家に相談しながら進めていくことがポイントです。

また、初めて外国人を雇用するにあたり、不安が大きい場合には、インターシップやオープンカンパニーを活用するという方法もあります。海外からのインターシップについては、半年または1年間、海外の大学に通う学生を受け入れることができます。

岐阜県では「外国人インターシップ事業（受託者＝岐阜新聞社・44 Project 共同体）」として、企業向けに海外学生によるインターンシップ、国内留学生によるオープンカンパニーのサポートを実施しています。

日本人も外国人も心地よい日本社会を目指しましょう

すでに多くの「隣人」が暮らし、「隣人」が支える日本社会においては、外国人を一時的な存在としてではなく、私たち一人ひとりが日本社会の一員として受け入れる姿勢を持たなければならないと言える時期にきています。外国人に対して相手に合わせるだけでなく、私たち日本人が正しく寄り添いながら日本のルールと社会習慣を伝えていく必要があります。

互いを認め合いながら、日本人も外国人も「ここにいてよかった」と感じられる日本社会を築いていくために、ぜひ外国人活用企業サポート事業を活用し、「隣人」を戦力として迎え入れ、貴社事業の発展を目指していきましょう。

お問い合わせ先

外国人活用企業サポート事業 運営事務局
株式会社岐阜新聞社
〒500-8577 岐阜県岐阜市今小町10
株式会社岐阜新聞社内
Tel.058-264-1159 Fax.058-265-1632
（岐阜新聞社事業戦略部内）
電話受付時間（土、日、祝日、年末年始を除く）
10:00～12:00 13:00～16:00
ホームページ
<https://jinsapo.jinzai-gifu.jp/gaikokujinzai/>

※岐阜県「外国人活用企業サポート事業」は、岐阜県から株式会社岐阜新聞社が委託を受けて運営しています。

外国人材活用 事例紹介

ハヤックス株式会社

取締役統括本部長 佐治 重樹さん



DATA 外国人材活用実績（グループ会社含む）	
人材数	技能実習生 19 名（11月に技能実習生 8 名入国予定） 特定技能実習生 23 名（8月に特定技能実習生 2 名入社予定）
国 籍	ベトナム人 25 名 インドネシア人 16 名 スリランカ人 1 名

Q1 なぜ外国人材の活用に
取り組むようになったのですか？

A パワフルな若手の人材を獲得したかったからです
国内では非常に採用環境が厳しく、求人広告を出してもなかなか応募すら集まらない状況でした。また、ビルメンテナンスの業界は年齢層が高く、特に若い人材が集まりづらかったんです。何とか若手の人材を確保したいと思っていたところ、「技能実習」を活用してみてもどうかとお話をいただいたのがきっかけでした。

Q2 実際に外国人材の活用をどのように
進めましたか？

A 手探りの中、色々な方の協力を得て進めていきました
「技能実習」の採用にあたり、ご紹介いただいた現地の送り出し機関の力を借りて2017年12月に初めてベトナムで面接をおこないました。その後の採用についても、国内の監理団体の力を借りるなど、色々な方の協力、お力添えをいただき、何とか一期生を採用することができました。初めてのことばかりなので、色々な方に相談したり、協力を得ることが大事だと思います。

Q3 受け入れて工夫していることは？

A 信頼関係を築くこと、これが一番大事だと思っています
当社に「技能実習・特定技能」で来てくれる外国人材の大半が女性だったこともあり、女性の担当者が色々な相談にのる専属窓口を設けました。一期生、二期生の時は試行錯誤の連続でしたが、信頼関係を構築することを重視して丁寧に対応していたおかげか、三期生以降、先輩が後輩をフォローしてくれるいい流れができたことは、すごくよかったと思います。
また、仕事のことも大事ですが、何よりも大事なのが生活ができるように支えてあげること。そのうえで一番大事なのが言語だと思います。当社では週に一回日本語を教える機会を設け、日本語力の向上を図っています。
くわえて、信頼関係を築くために、定期的に個別面談をして本人たちの要望を聞いたり、採用がきまった方の家庭を訪問して親御さんに挨拶にいったりなどしています。

Q4 実際に外国人材を活用してみて
いかがですか？

A パワフルな若手の人材を獲得できました
若い人材が来てくれて、当社で活躍してくれるのはとても助かっています。当社のビルメンテナンスの仕事においては、若い活気のある人材が現場で活躍してくれると、作業効率も上がり、業務改善にもつながります。活用していく上での今後の課題としては、指示された業務以外にも気づいたことに気を回して立ち回る日本人特有の「気遣い」を身につけてもらうことですね。機微なことなので、なかなか伝えるのが難しいです。

Q5 今後の展望は？

A 外国人材活用を仕組化したいですね
今後は「外国人材の方に何を求めるのか」や「スキルアップの仕組み」、職責によって給与を明確にするなど、明確に見える化し、みんなのモチベーションアップにつなげたいと思っています。そんな中で、責任をもって取り組んでくれる方には、リーダーとなり長期で核になる人材として活躍してもらいたいと思っています。

まだ外国人材を活用されていない方への
メッセージをお願いします

国内での人材採用が厳しくなる中、実際外国人材の活用について悩まれている企業様も多いかと思います。言葉や生活習慣、文化の違いなど大変なことも多いですが、若くてやる気のある人材の採用が可能となります。実際に外国人材を活用されている企業様への訪問や県のサポート事業窓口[※]にアドバイスを頂く事で外国人材活用のイメージが出来ると思います。



技能実習生 入国後講習の様子。警察や消防の方にも講習いただけます。

※県のサポート事業窓口 本誌 4 ページのお問い合わせ先をご覧ください。