



いばらきにおける外国人雇用の現状と方向性

茨城県の在留外国人数は、2013年12月末現在で5万1千人となっており、全国で11番目に多い。12・13年と増加しており、ピークの09年（5万2千人）に戻りつつある。

また、県内の外国人労働者数は2万1千人（13年10月末）で、全国で8番目に多く、09年からの4年間で7千人増加している。中国やフィリピン、ブラジル、タイ、インドネシア、ベトナムなどから入国する技能実習生、日系人などが製造業、農業、建設業などに従事している。

外国人労働者は全国的に増加している。その要因として、雇用情勢が改善傾向にあること、農業や建設業、製造業などの業種で人手不足が続いていることなどが考えられる。

外国人労働者は、在留資格により労働条件が異なる。日本人と同様の労働条件で働く外国人もいれば、例えば、技能実習生は職種や滞在可能期間が厳しく制限されるなど、外国人労働者が日本で働く上での課題は多い。

こうした中、日本での就職を希望する留学生と、県内中小企業をマッチングする試みが県内でも始まっており、外国人労働者の雇用増加に向けた新たな展開もみられる。

そこで、本調査では、県内における外国人雇用の現状をみていくとともに、日本人労働者と外国人労働者がともに働きやすい社会の実現に向けた方向性を探る。

第1章 外国人の在留資格と就労

1. 外国人の在留資格と就労条件

入管法で在留資格が定められている

日本では、「出入国管理及び難民認定法」（入管法）で、外国人の日本在留に関する許可要件や手続、在留資格制度、不法入国や不法在留に関する罰則などが定められている。

09年7月に同法が改正され、在留カードの交付など新たな在留管理制度の導入（外国人登録制度の廃止）、特別永住者証明書の交付、研修・技能実習制度の見直しなどが盛り込まれた。

27の在留資格があり、就労条件が異なる

入管法では、外国人が在留するための27の資格が定められている（表1）。

在留資格は、「技術」、「技能実習（1号・2号）」、「留学」など23の「活動に基づく在留資格」と、「永住者」、「日本人の配偶者等」など4つの「身分又は地位に基づく在留資格」に分けられる。

就労に関しては、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」の資格で在留している外国人は制限がなく、「文化活動」、「留学」、「研修」、「家族滞在」、「短期滞在」の資格で在留している外国人は、資格外活動許可を受けない限り就労はできない。

また、他の資格で在留している外国人は、在留資格に定められた範囲内で就労が可能となっている。

2. 技能実習制度

技能実習制度は93年に創設

在留資格のうち、「技能実習（1号・2号）」は、「技能実習制度」に基づき在留する外国人である。

同制度は、93（平成5）年、日本が国際社会と調和ある発展を図っていくため、技能、技術、知識を開発途上国などへ移転し、経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的に創設された。

技能実習は最長3年間で、技能実習生が雇用関係

の下、産業・職業上の技能などの修得・習熟を図る。

「技能実習1号」は、技能実習生が入国する際の在留資格で、在留期間が1年(または6ヶ月)となっている。

「技能実習2号」は、技能実習1号終了時に、対象職種・作業の技能検定基礎2級などに合格し、在留資格変更許可を受けることで移行でき、在留期間が最長3年に延長できる。この場合、技能実習1号

で技能などを修得した実習実施機関と同一の機関で、かつ同一の技能などを習熟するための活動を行わなければならない。

技能実習2号への移行対象職種は、14年4月現在、「農業」、「漁業」、「建設」、「食品製造」、「繊維・衣服」、「機械・金属」などの68職種、126作業となっている(表2)。

表1 在留資格一覧

在留資格	該当例	在留期間	就労
活動に基づく在留資格	教授	大学教授等	○
	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	○
	投資・経営	外資系企業等の経営者・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	○
	技術	コンピューター技師、自動車設計技師等	○
	人文知識・国際業務	通訳、語学の指導、為替ディーラー、デザイナー等	○
	企業内転勤	企業が海外の本店又は支店から期間を定めて受け入れる社員(活動は「技術」、「人文知識・国際業務」に限る)	○
	興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は15日
	技能	外国料理のシェフ、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月
	技能実習(1号・2号)	技能実習生	1号、2号合わせて最長3年
活動に基づく在留資格(在留外国人数に含まれない)	文化活動	日本文化の研究者等	3年、1年、6月又は3月
	留学	大学、短期大学、高等専門学校及び高等学校等の学生	4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月又は3月
	研修	研修生(技能実習、留学を除く)	1年、6月又は3月
	家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子	5年、4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月又は3月
	特定活動	高度研究者、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー等、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補	5年、4年、3年、2年、1年、6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間(5年を超えない範囲)
	外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	「外交活動」を行う期間
	公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の職務で派遣される者等及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
	短期滞在	観光客、会議参加者等	90日、30日又は15日
	永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者(入管特例法の「特別永住者」を除く。)	無期限
	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・子・特別養子	5年、3年、1年又は6月
身分又は地位に基づく在留資格	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者及び日本で出生し引き続き在留している子	5年、3年、1年又は6月
	定住者	第三国定住難民、日系3世、中国残留邦人等	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が個々に指定する期間(5年を超えない範囲)
(参考) 特別永住者	在日韓国・朝鮮人等(入管法上の地位ではなく入管特例法に規定される)	無制限	○

※○：就労に制限なし、○：在留資格に定められた範囲で就労可、×：原則就労不可。 ※技能実習1号：講習による知識修得活動及び雇用契約に基づく技能等修得活動。
 ※技能実習2号：技能実習1号に従事し、技能等を修得した者が当該技能等に習熟するため、雇用契約に基づき修得した技能等を要する業務に従事する活動。
 ※12年7月の入管法改正で、「興行」、「技能実習」、「文化活動」、「留学」、「研修」、「永住者」、「外交」、「短期滞在」以外における、在留資格の在留期間の上限が5年に引き上げられた。
 法務省入国管理局資料、厚生労働省HP等よりARC作成

表2 技能実習2号移行対象68職種(2014年4月1日現在)

	職	種
農業関係	・耕種農業	・畜産農業
漁業関係	・漁船漁業	・養殖業
建設関係	・さく井 ・とび ・内装仕上げ施工	・建築板金 ・石材施工 ・サッシ施工 ・冷凍空調機器施工 ・建具製作 ・瓦葺 ・コンクリート圧送施工 ・左官 ・配管 ・表装 ・鉄筋施工 ・熱絶縁施工 ・建設機械施工
食品製造関係	・缶詰巻締	・食鳥処理加工業 ・加熱性水産加工食品製造業 ・非加熱性水産加工食品製造業 ・水産練り製品製造 ・ハム・ソーセージ・ベーコン製造 ・パン製造
繊維・衣服関係	・紡績運転 ・寝具製作	・繊維運転 ・カーペット製造 ・染色 ・帆布製品製造 ・ニット製品製造 ・布はく縫製 ・たて編ニット生地製造 ・婦人子供服製造 ・紳士服製造
機械・金属関係	・鋳造 ・めっき ・プリント配線板製造	・鍛造 ・アルミニウム陽極酸化処理 ・仕上げ ・機械加工 ・機械検査 ・金属プレス加工 ・機械保全 ・鉄工 ・電子機器組立て ・工場板金 ・電気機器組立て
その他	・家具製作 ・工業包装	・印刷 ・製本 ・プラスチック成形 ・強化プラスチック成形 ・塗装 ・溶接

出所：厚生労働省HP

第2章 茨城の在留外国人及び外国人労働者の概況

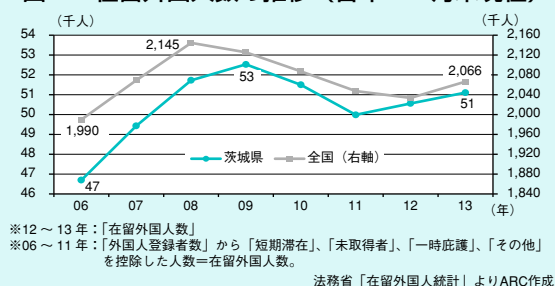
1. 在留外国人

茨城の在留外国人数は全国第11位

茨城県の在留外国人数は、13年12月末現在で51,107人となっており、47都道府県の中で11番目に多い。06年の46,699人から09年に52,529人まで増加し、11年まで緩やかに減少した後、12・13年と再び増加している（図1）。

全国は茨城県の推移と異なり、06年から08年まで増加した後、12年まで緩やかに減少し、13年に再び増加している。

図1 在留外国人数の推移（各年12月末現在）



中国・フィリピン・ブラジルが多い

国別の在留外国人数をみると、茨城県は、中国が13,646人（26.7%）で最も多く、フィリピンが7,990人（15.6%）、ブラジルが6,280人（12.3%）、韓国・朝鮮が5,122人（10.0%）、タイが4,279人（8.4%）、インドネシアが2,211人（4.3%）、ベトナムが1,673人（3.3%）、ペルーが1,656人（3.2%）で続いている（表3）。

全国の構成比に比べ、フィリピン、ブラジル、タイ、インドネシアは高く、ベトナム、ペルーは同水準、中国、韓国・朝鮮は低い。

「在留外国人数」として比較可能な12～13年における茨城県の国別在留外国人数の増減をみると、ベトナム、台湾、インドネシア、パキスタン、タイ、フィリピンなどが増加し、中国、ブラジル、韓国・朝鮮などが減少している（表4）。

表3 国別在留外国人数（2013年12月末現在）

（単位：人・％）

	茨 城		全 国	
		構成比		構成比
中 国	13,646	26.7	648,980	31.4
フィリピン	7,990	15.6	209,137	10.1
ブラジル	6,280	12.3	181,268	8.8
韓国・朝鮮	5,122	10.0	519,737	25.2
タ イ	4,279	8.4	41,204	2.0
インドネシア	2,211	4.3	27,210	1.3
ベトナム	1,673	3.3	72,238	3.5
ペルー	1,656	3.2	48,580	2.4
台 湾	1,017	2.0	33,322	1.6
スリランカ	920	1.8	9,191	0.4
パキスタン	866	1.7	11,119	0.5
米 国	713	1.4	49,979	2.4
インド	662	1.3	22,522	1.1
その他	4,072	8.0	191,958	9.3
合 計	51,107	100.0	2,066,445	100.0
ア ジ ア	40,403	79.1	1,676,140	81.1
南 米	8,201	16.0	243,174	11.8
ヨーロッパ	1,010	2.0	59,241	2.9
北 米	967	1.9	62,745	3.0
アフリカ	338	0.7	11,545	0.6
オセアニア	169	0.3	12,692	0.6
無国籍	19	0.0	908	0.0

出所：法務省「在留外国人統計」

表4 茨城県の国別在留外国人数の推移

（単位：人）

	2012年 (A)	2013年 (B)	(B) - (A)
中 国	14,255	13,646	- 609
フィリピン	7,900	7,990	90
ブラジル	6,778	6,280	- 498
韓国・朝鮮	5,262	5,122	- 140
タ イ	4,187	4,279	92
インドネシア	1,880	2,211	331
ベトナム	1,287	1,673	386
ペルー	1,698	1,656	- 42
台 湾	635	1,017	382
スリランカ	838	920	82
パキスタン	769	866	97
米 国	675	713	38
インド	635	662	27
その他	3,763	4,072	309
合 計	50,562	51,107	545
ア ジ ア	39,477	40,403	926
南 米	8,735	8,201	- 534
ヨーロッパ	956	1,010	54
北 米	926	967	41
アフリカ	305	338	33
オセアニア	150	169	19
無国籍	13	19	6

※各年12月末現在

出所：法務省「在留外国人統計」

永住者・技能実習生・定住者が多い

在留資格別の在留外国人数をみると、茨城県は、「永住者」が16,464人（32.2%）で最も多く、「技能実習」が9,550人（18.7%）、「定住者」が6,565人（12.8%）、「日本人の配偶者等」が4,964人（9.7%）、「留学」が2,928人（5.7%）、「特別永住者」が2,660人（5.2%）、「家族滞在」が2,581人（5.1%）で続いている（表5）。

全国の構成比に比べ、「技能実習」、「定住者」、「日本人の配偶者等」は高く、「永住者」、「家族滞在」は同水準、「特別永住者」、「留学」は低い。

表5 在留資格別在留外国人数(2013年12月末現在)

(単位:人・%)

	茨 城		全 国	
	人数	構成比	人数	構成比
永住者	16,464	32.2	655,315	31.7
技能実習	9,550	18.7	155,206	7.5
定住者	6,565	12.8	160,391	7.8
日本人の配偶者等	4,964	9.7	151,156	7.3
留 学	2,928	5.7	193,073	9.3
特別永住者	2,660	5.2	373,221	18.1
家族滞在	2,581	5.1	122,155	5.9
人文知識・国際業務	928	1.8	72,319	3.5
技 能	772	1.5	33,425	1.6
技 術	677	1.3	43,038	2.1
永住者の配偶者等	623	1.2	24,649	1.2
特定活動	561	1.1	22,673	1.1
研 究	500	1.0	1,910	0.1
投資・経営	336	0.7	13,439	0.7
教 育	302	0.6	10,076	0.5
企業内転勤	240	0.5	15,218	0.7
教 授	178	0.3	7,735	0.4
文化活動	114	0.2	2,379	0.1
研 修	84	0.2	1,501	0.1
宗 教	57	0.1	4,570	0.2
興 行	14	0.0	1,662	0.1
芸 術	5	0.0	432	0.0
医 療	4	0.0	534	0.0
報 道	0	0.0	219	0.0
法律・会計業務	0	0.0	149	0.0
合 計	51,107	100.0	2,066,445	100.0

出所:法務省「在留外国人統計」

12～13年における茨城県の在留資格別在留外国人数の増減をみると、「永住者」、「留学」などが増加し、「日本人の配偶者等」、「定住者」、「特別永住者」などが減少している(表6)。

表6 茨城県の在留資格別在留外国人数の推移

(単位:人)

	2012年(A)	2013年(B)	(B)－(A)
永住者	15,757	16,464	707
技能実習	9,505	9,550	45
定住者	6,907	6,565	-342
日本人の配偶者等	5,392	4,964	-428
留 学	2,561	2,928	367
特別永住者	2,741	2,660	-81
家族滞在	2,533	2,581	48
人文知識・国際業務	919	928	9
技 能	820	772	-48
技 術	637	677	40
永住者の配偶者等	568	623	55
特定活動	405	561	156
研 究	490	500	10
投資・経営	320	336	16
教 育	293	302	9
企業内転勤	238	240	2
教 授	166	178	12
文化活動	110	114	4
研 修	113	84	-29
宗 教	65	57	-8
興 行	13	14	1
芸 術	4	5	1
医 療	4	4	0
報 道	1	0	0
法律・会計業務	0	0	0
合 計	50,562	51,107	545

※各年12月末現在

出所:法務省「在留外国人統計」

つくば市・常総市・土浦市が上位を占める

茨城県内の市町村別在留外国人数をみると、つくば市が7,435人で最も多い。つくば市は、全国の自治体の中で48位となっている。以下、常総市が4,202人、土浦市が3,406人、水戸市が3,070人、古河市が2,472人、神栖市2,218人、鉾田市が2,129人の順となっている(表7)。

12～13年における市町村の在留外国人数の増減をみると、つくば市、水戸市、古河市、坂東市など22市町が増加し、稲敷市は横ばい、常総市、神栖市、大洗町、日立市など21市町村が減少している(図2)。

表7 市町村別在留外国人数(2013年12月末現在)

(単位:人)

順位	市町村	総数	順位	市町村	総数
1	つくば市	7,435	23	稲敷市	773
2	常総市	4,202	24	守谷市	718
3	土浦市	3,406	25	大洗町	673
4	水戸市	3,070	26	境町	672
5	古河市	2,472	27	阿見町	653
6	神栖市	2,218	28	笠間市	544
7	鉾田市	2,129	29	茨城町	432
8	筑西市	1,823	30	つくばみらい市	354
9	結城市	1,679	31	潮来市	332
10	坂東市	1,666	32	桜川市	264
11	下妻市	1,548	33	美浦村	259
12	日立市	1,341	34	東海村	234
13	取手市	1,333	35	北茨城市	231
14	ひたちなか市	1,295	36	常陸大宮市	229
15	牛久市	1,171	37	那珂市	201
16	小美玉市	1,138	38	高萩市	181
17	龍ヶ崎市	1,118	39	利根町	135
18	かすみがうら市	1,060	40	常陸太田市	134
19	行方市	975	41	五霞町	123
20	八千代町	931	42	城里町	89
21	石岡市	912	43	大子町	86
22	鹿嶋市	792	44	河内町	76

※つくば市:全国順位48位

出所:法務省「在留外国人統計」

常総市・鉾田市などの在留外国人数の割合が高い

市町村人口に占める在留外国人数の割合は、常総市が6.6%で最も高い(図3)。

また、鉾田市(4.4%)、八千代町(4.1%)、大洗町(3.9%)、下妻市(3.5%)、つくば市(3.4%)、結城市(3.2%)、坂東市(3.0%)が上位を占め、茨城県平均の1.7%を大きく上回っている。

ブラジルは常総市が圧倒的に多い

国別在留外国人数の市町村順位をみていく。

中国は、つくば市(2,769人)が最も多く、鉾田市(1,156人)、水戸市(756人)、神栖市(726人)

が続いている（表8）。

フィリピンは、土浦市（944人）、常総市（813人）、古河市（812人）、ブラジルは常総市（2,204人）、土浦市（566人）がそれぞれ上位を占めている。

韓国・朝鮮は、水戸市（1,030人）、ベトナムは鉦田市（295人）、ペルーは下妻市（383人）がそれぞれ最も多い。

図2 市町村における在留外国人数の増減（2012年12月末現在→2013年12月末現在）

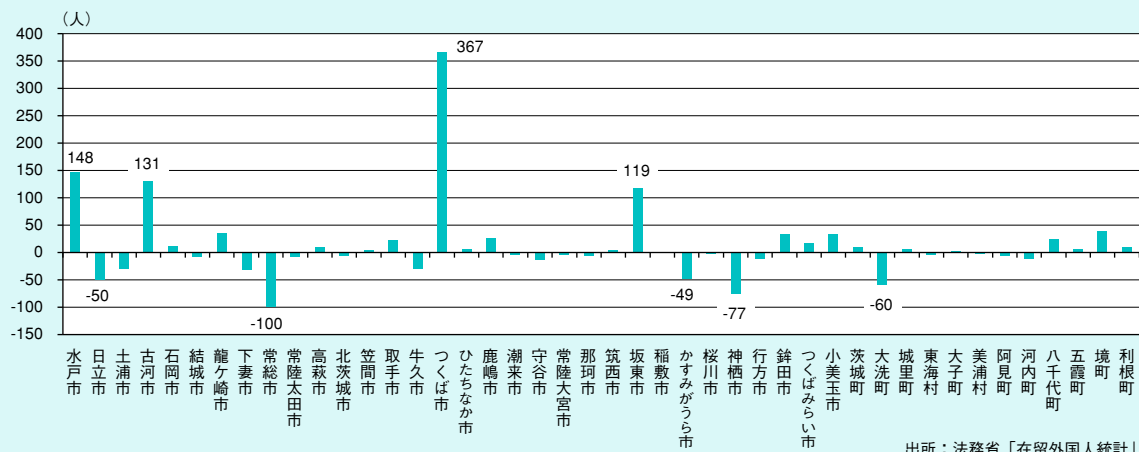


図3 市町村人口に占める在留外国人数の割合 ※割合=在留外国人数（13年12月31日現在）÷常住人口（14年1月1日現在）

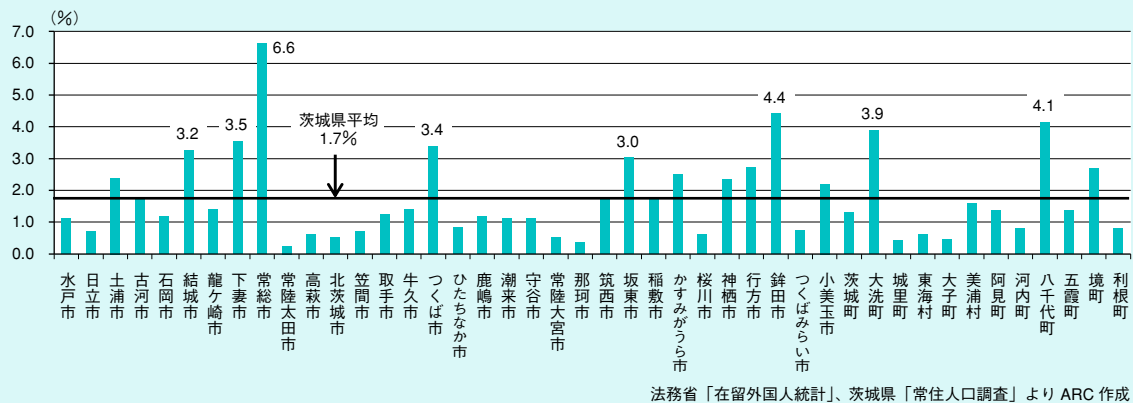


表8 国別在留外国人数の市町村順位（2013年12月末現在）

（単位：人）

順位	中 国		フィリピン		ブラジル		韓国・朝鮮		ベトナム		ペルー	
	市町村	総 数	市町村	総 数	市町村	総 数	市町村	総 数	市町村	総 数	市町村	総 数
1	つくば市	2,769	土浦市	944	常総市	2,204	水戸市	1,030	鉦田市	295	下妻市	383
2	鉦田市	1,156	常総市	813	土浦市	566	つくば市	1,010	結城市	151	常総市	246
3	水戸市	756	古河市	812	結城市	430	土浦市	333	つくば市	151	つくば市	152
4	神栖市	726	筑西市	409	牛久市	413	日立市	263	水戸市	131	かすみがうら市	127
5	土浦市	607	神栖市	386	かすみがうら市	299	古河市	181	坂東市	107	土浦市	101
6	行方市	606	下妻市	352	神栖市	289	取手市	181	古河市	97	結城市	99
7	古河市	525	水戸市	350	筑西市	258	ひたちなか市	139	小美玉市	90	筑西市	86
8	八千代町	480	ひたちなか市	334	古河市	222	石岡市	135	取手市	74	小美玉市	49
9	ひたちなか市	450	坂東市	320	つくば市	215	神栖市	120	八千代町	70	神栖市	45
10	取手市	414	つくば市	309	境 町	169	坂東市	118	常総市	55	古河市	38
11	日立市	412	結城市	278	下妻市	153	鹿嶋市	118	日立市	45	牛久市	36
12	龍ヶ崎市	412	日立市	236	取手市	141	筑西市	117	ひたちなか市	38	稲敷市	32
13	坂東市	336	龍ヶ崎市	210	守谷市	124	守谷市	116	筑西市	34	龍ヶ崎市	29
14	結城市	323	阿見町	184	笠間市	79	龍ヶ崎市	110	茨城市	32	石岡市	27
15	小美玉市	299	鹿嶋市	166	石岡市	75	牛久市	91	土浦市	31	取手市	26

出所：法務省「在留外国人統計」

県内留学生は約2,500人

県内の在留外国人のうち、留学生（大学・短大・高専）は、13年5月現在で2,502人となっており、10年をピークに減少傾向にある（表9）。

学校別では、筑波大学が圧倒的に多く、流通経済大学、茨城大学が続いている。

表9 県内学校別外国人留学生の推移

(単位：人)

年	筑波大学	流通経済大学	茨城大学	筑波学院大学	その他	合計
09	1,522	617	238	66	68	2,511
10	1,697	581	264	53	58	2,653
11	1,665	569	295	39	40	2,608
12	1,681	507	290	36	38	2,552
13	1,744	406	284	34	34	2,502

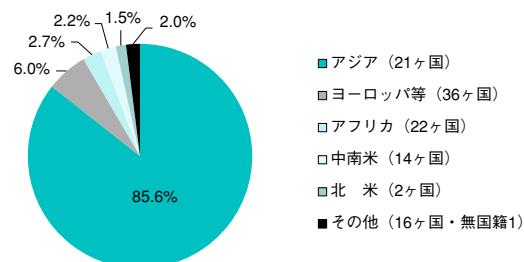
※留学生：在留資格が「留学」の方を指す。

※留学生数：毎年5月1日現在。

出所：茨城県国際課HP

茨城県には110ヶ国（他に無国籍1）の留学生が在留し、地域別では、アジア（21ヶ国）が85.6%で圧倒的に高い（図4）。

図4 地域別外国人留学生の割合（13年10月1日現在）



外国人留学生計：2,797人（111ヶ国・うち無国籍1） 出所：茨城県国際課HP

国別では、中国が半数以上を占め、韓国、ベトナム、インドネシア、台湾が続いている（表10）。

表10 主な国別外国人留学生数

(単位：人)

順位	国名	人数	構成比
1	中国	1,562	55.8
2	韓国	273	9.8
3	ベトナム	114	4.1
4	インドネシア	82	2.9
5	台湾	80	2.9
6	マレーシア	65	2.3
7	タイ	54	1.9
8	バングラデシュ	40	1.4
9	アメリカ	35	1.3
10	ブラジル	27	1.0

※13年10月1日現在

※構成比は合計（2,797人）に対するもの。

出所：茨城県国際課HP

県内の外国人児童・生徒数は約1,700人

県内の在留外国人のうち、国公立及び私立小・中

学校に在籍する児童・生徒数は、13年5月現在で1,696人となっており、10年をピークに減少している（表11）。

市町村別では、つくば市が最も多く、常総市、土浦市、下妻市、結城市が続いている。

表11 県内外国人児童・生徒数の推移
(国公立・私立小・中学校)

(単位：人)

年	外国人児童・生徒数					
	上位5市町村					
	つくば市	常総市	土浦市	下妻市	結城市	
09	1,699	265	156	191	94	119
10	1,793	275	176	190	104	107
11	1,728	266	174	198	118	99
12	1,703	235	182	183	125	105
13	1,696	245	197	185	120	101

※小・中学生数：毎年5月1日現在。

出所：茨城県国際課HP

2. 外国人労働者

(1)外国人労働者全体の状況

外国人労働者数・外国人雇用事業所数は増加

茨城県における外国人労働者数は、13年10月末現在で21,043人となっており、47都道府県の中で8番目に多く、09年から6,882人増加している（表12）。また、労働者数のうち、派遣・請負労働者数は4,403人となっている。労働者数に占める割合は20.9%で、低下傾向にある。

一方、外国人雇用事業所数は、13年10月末現在で3,843所となっており、労働者数と同様に増加している。また、事業所数のうち、派遣・請負事業所数は335所となっている。事業所数に占める割合は8.7%で、10年以降低下している。

表12 県内の外国人労働者数・外国人雇用事業所数の推移

(単位：人・所・%)

年 (10月末)	外国人労働者数			事業所数		
	全国 順位	うち派遣・ 請負労働者	(割合)	うち派遣・ 請負事業所	(割合)	
09	14,161	11	3,886 (27.4)	2,723	359 (13.2)	
10	16,910	10	4,730 (28.0)	3,133	413 (13.2)	
11	19,495	9	5,179 (26.6)	3,559	421 (11.8)	
12	20,417	8	4,919 (24.1)	3,628	367 (10.1)	
13	21,043	8	4,403 (20.9)	3,843	335 (8.7)	

茨城県国際課提供データよりARC作成

産業別では「製造業」「その他」が多い

産業別の外国人労働者数をみると、13年10月現在、「製造業」が9,666人（45.9%）で最も多く、農業・建設業などが含まれる「その他」が7,229人（34.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が1,594人（7.6%）、「教育、学習支援業」が1,321人（6.3%）で続いている（表13）。

全国の構成比に比べ、「製造業」、「その他」が高く、他の業種は低い。

09年以降の労働者数の推移をみると、「製造業」、「その他」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」「サービス業（他に分類されないもの）」は増加し、「教育、学習支援業」はほぼ横ばい、「情報通信業」は減少している。

在留資格別外国人労働者数の推移

在留資格別の外国人労働者数をみると、13年10月現在、「身分に基づく在留資格」（永住者、定住者など）が9,956人（47.3%）、「技能実習」が7,340人（34.9%）、「専門的・技術的分野の在留資格」（技術、人文知識・国際業務など）が2,055人（9.8%）など

となっている（表14）。

全国の構成比に比べ、「技能実習」は大きく上回り、「身分に基づく在留資格」は同水準、「専門的・技術的分野の在留資格」は大きく下回っている。

(2)外国人技能実習生の状況

技能実習生（1号）の受け入れは全国第3位

茨城県における外国人技能実習生（1号）の受け入れ状況をみると、12年は2,520人で、47都道府県の中で愛知県（4,216人）、岐阜県（2,677人）に次いで3番目に多い。08年の4,439人から10年に3,152人まで減少し、11年に若干増加した後、12年に再び減少している（図5）。

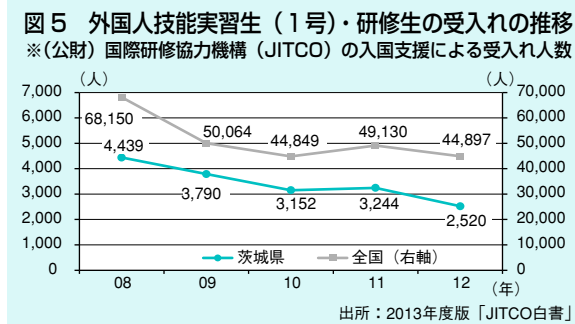


表 13 県内の産業別外国人労働者数の推移

（単位：人・％）

年（10月末）	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	サービス業（他に分類されないもの）	その他	合 計
09	7,092	170	505	86	1,080	1,111	4,117	14,161
10	8,353	150	547	122	1,341	1,318	5,079	16,910
11	9,155	175	671	154	1,277	1,675	6,388	19,495
12	9,475	131	680	233	1,297	1,657	6,944	20,417
13	9,666	95	860	278	1,321	1,594	7,229	21,043
構成比	45.9	0.5	4.1	1.3	6.3	7.6	34.3	100.0
（参 考）全国構成比	36.6	3.9	11.1	11.5	6.9	12.6	17.4	100.0

茨城県国際課提供データよりARC作成

表 14 県内の在留資格別外国人労働者数の推移

（単位：人・％）

年（10月末）	専門的・技術的分野の在留資格			特定活動	技能実習	資格外活動		身分に基づく在留資格					合 計
	うち技術	うち人文知識・国際業務				留 学	その他	うち永住者	うち日本人の配偶者等	うち永住者の配偶者等	うち定住者		
09	1,543	294	246	4,628	—	594	173	7,223	2,436	1,966	84	2,737	14,161
10	1,759	325	293	5,289	300	790	247	8,519	2,938	2,206	120	3,255	16,910
11	1,846	363	322	111	6,440	898	213	9,987	3,677	2,443	169	3,698	19,495
12	1,952	354	316	271	7,129	949	229	9,887	3,837	2,282	171	3,597	20,417
13	2,055	387	353	308	7,340	1,158	226	9,956	4,155	2,156	187	3,458	21,043
構成比	9.8	1.8	1.7	1.5	34.9	5.5	1.1	47.3	19.7	10.2	0.9	16.4	100.0
（参 考）全国構成比	18.5	5.5	7.6	1.1	19.0	14.3	2.7	44.4	23.7	9.5	1.0	10.1	100.0

※09～10年の「特定活動」は、技能実習生が含まれている。10年7月施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになったため（同日以後に資格変更をした技能実習生も同様）、11年以降は「技能実習」が大幅に増加している。

茨城県国際課提供データよりARC作成

技能実習生（１号）は中国が圧倒的に多い

12年における国別の外国人技能実習生（１号）の受け入れ状況をみると、中国が1,727人（68.5%）で圧倒的に多く、ベトナムが257人（10.2%）、インドネシアが247人（9.8%）で続いている（表15）。

全国の構成比に比べ、インドネシアが高く、中国が低い。

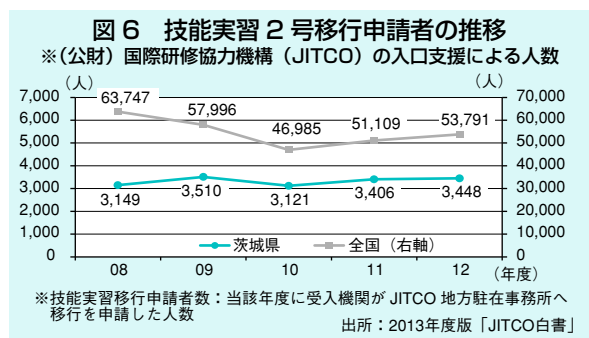
表 15 国別外国人技能実習生（１号）・研修生
（2012 年）

	茨城県		全 国	
		構成比		構成比
中 国	1,727	68.5	35,004	78.0
ベトナム	257	10.2	4,788	10.7
インドネシア	247	9.8	1,621	3.6
フィリピン	94	3.7	1,550	3.5
タ イ	44	1.7	807	1.8
その他	151	6.0	1,127	2.5
合 計	2,520	100.0	44,897	100.0

※JITCOの入国支援による受け入れ人数 出所：2013年度版「JITCO白書」

技能実習生（２号）の移行申請も全国第３位

茨城県における外国人技能実習生（２号）の移行申請状況をみると、12年度は3,448人で、47都道府県の中で愛知県（6,086人）、岐阜県（3,716人）に次いで３番目に多い。09年から10年にかけて減少したものの、11・12年は増加している（図６）。



技能実習生（２号）は農業従事者が最も多い

12年度における国別の技能実習生（２号）の移行申請状況をみると、中国が2,103人（61.0%）で圧倒的に多く、フィリピンが450人（13.1%）、インドネシアが326人（9.5%）、ベトナムが271人（7.9%）で続いている（表16）。

全国の構成比に比べ、フィリピン、インドネシアが高く、中国、ベトナムが低い。

また、職種分野別では、「農業」が1,838人（53.3%）で最も多く、以下「機械・金属」が444人（12.9%）、「食料品製造」が302人（8.8%）、「建設」が277人（8.0%）の順となっている（表17）。

全国の構成比に比べ、「農業」が圧倒的に高い。

表 16 国籍別技能実習 2 号移行申請者の状況
（2012 年度）

	茨城県		全 国	
		構成比		構成比
中 国	2,103	61.0	38,808	72.1
フィリピン	450	13.1	3,326	6.2
インドネシア	326	9.5	3,413	6.3
ベトナム	271	7.9	6,488	12.1
タ イ	122	3.5	1,072	2.0
その他	176	5.1	684	1.3
合 計	3,448	100.0	53,791	100.0

※JITCOの入口支援による人数
※技能実習移行申請者数：当該年度に受入機関がJITCO 地方駐在事務所へ移行を申請した人数 出所：2013年度版「JITCO白書」

表 17 職種分野別技能実習 2 号移行申請者の状況
（2012 年度）

	茨城県		全 国	
		構成比		構成比
農 業	1,838	53.3	6,888	12.8
機械・金属	444	12.9	11,775	21.9
食料品製造	302	8.8	7,043	13.1
建 設	277	8.0	4,595	8.5
繊維・衣服	139	4.0	11,437	21.3
漁 業	0	0.0	594	1.1
その他	448	13.0	11,459	21.3
合 計	3,448	100.0	53,791	100.0

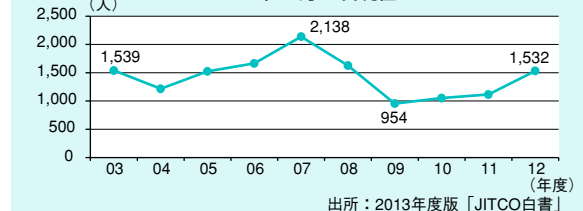
※JITCOの入口支援による人数
※技能実習移行申請者数：当該年度に受入機関がJITCO 地方駐在事務所へ移行を申請した人数 出所：2013年度版「JITCO白書」

実習先から行方不明となる技能実習生もみられる

在留期間満了前行方不明となり、不法に就労する技能実習生もみられる。全国における技能実習生（２号）の行方不明者は、03～12年度の10年間で14,362人に上る。

04～07年度にかけて増加した後、09年度まで減少したものの、10年度以降再び増加傾向にある（図 7）。

図 7 技能実習生（２号）の行方不明者数の推移（全国）
※13年 4 月 1 日現在



Topics1 県内における外国人犯罪・不法滞在・不法就労などの状況

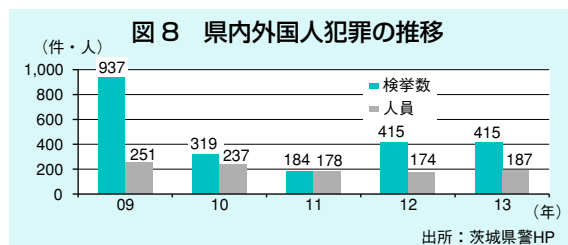
茨城県内の外国人犯罪、外国人の不法滞在・不法就労、外国人に対する防犯・交通安全教室などについて、データや茨城県警察本部へのヒアリングから整理する。

外国人犯罪

13年に茨城県内で摘発された外国人犯罪の検挙数は415件、人員は187人となっている。09年に比べ検挙数、人員ともに大幅に減少しているが、12～13年は横ばいで推移している（図8）。

国籍別の検挙件数は、ベトナム、中国、韓国、フィリピン、タイの順で、検挙人員は、中国、ベトナム、フィリピン・タイ（同数）、韓国の順となっている。

刑法犯検挙人員は、「窃盗」が54%で、「傷害・暴行」が続いている。外国人の窃盗は、非侵入（家に入らない：自動車窃盗、万引き、置き引きなど）が多い。



不法滞在

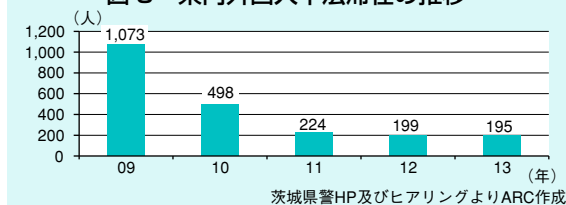
13年に県内で検挙・摘発した不法滞在外国人は195人で、09年の1,073人から大幅に減少している（図9）。検挙・摘発件数も、09年の111回から12年が52回、13年が45回に減少している。

国籍別では、中国、タイ、インドネシア、ベトナム、フィリピンの順に多く、職業別では農業従事者、土木作業従事者が多い。

04年より総量抑制（※）に取り組み、不法滞在外国者は減少している。しかし、取り締まりを逃れるために居住先や稼働先が潜在化・分散化傾向にあり、「偽装結婚」により正規滞在外国者を装うなど、より悪質・巧妙化している。

（※）政府の「犯罪対策閣僚会議」は、03年12月、「犯罪に強い社会のための行動計画」において、不法滞在外国の大幅な縮減を明言した。

図9 県内外国人不法滞在の推移



不法就労

13年に不法就労で検挙された外国人は14人、14年1～6月は11人となっている。

また、13年の不法就労助長罪（不法就労者を雇用あるいは不法就労を斡旋）による検挙数は9件、人員は4名となっている（4名は不法就労助長罪のみの検挙、他の5名は風俗営業法や売春防止法と並行しての検挙で件数のみカウント）。14年1～6月の検挙数は6件、人員は6名となっている。

以前は不法就労外国人を数十名雇用している工場などが目についたが、近年は少なくなっている。

また、県内の外国人数から、まだ一定の不法就労者がおり、特に製造業・農業・建設業での不法就労助長や、不法就労も多いとみられる。

最近、不法就労で検挙された中国人は、農業の技能実習生であった。失踪した上オーバーステイで、偽造在留カードを作成し工場で働いていた。

外国人集住地域総合対策の展開

茨城県警では、09年に「茨城県警察外国人集住地域総合対策推進本部」と、全警察署に推進本部を設置した。日本人と外国人の共生社会を確立するため、外国人住民に対し、犯罪被害に遭ったり、犯罪に関係することがないように、以下の対策に取り組んでいる。

特に日系外国人の集住が見られる地域を管轄する常総警察署をモデル警察署に、これに準じる鹿嶋、土浦、下妻の3警察署を重点対象地域警察署に指定している。

①全警察署

- ・外国人世帯への巡回連絡
- ・外国人留学生、技能実習生などに対する生活安全指導

②常総警察署

- ・外国人学校への防犯・交通安全指導

- ・外国人防犯ボランティア団体への活動支援
- ・各種イベントにおける広報啓発活動

③鹿嶋警察署・つくば中央警察署・常総警察署

- ・コミュニティリーダーの委嘱と活動

④鹿嶋警察署

- ・「警察相談ボックス」の設置

Topics 2 県内における外国人技能実習実施機関に対する監督指導などの状況

茨城県内の外国人技能実習実施機関に対する監督指導、外国人技能実習生からの申告の内容、外国人労働者の相談状況について、データや茨城労働局労働基準部監督課へのヒアリングから整理する。

外国人技能実習実施機関に対する監督指導

茨城労働局管内における12年の外国人技能実習実施機関に対する監督指導は、75の事業場で実施され、違反件数は「労働時間」が35件（48.6%）で最も多い。「安全衛生関係」が25件（34.7%）、「割増賃金不払」が12件（16.7%）、「賃金不払」が11件（15.3%）で続いている（表18）。

全国に比べ、「労働時間」の違反率が高く、「時間外労働・休日労働に関する協定届」の提出漏れのケースが多くみられる。また「賃金不払」は、支払手続きが不適切（控除協定のないまま賃金控除をしている）なケースもみられる。

表 18 外国人技能実習生の実習機関に対する監督指導の状況（2012年）

主な違反内容	茨城労働局管内 (監督実施事業場数：75)		全 国 (監督実施事業場数：2,776)	
	違反事業場数	(違反率)	違反事業場数	(違反率)
労働時間	35	(48.6%)	894	(32.2%)
安全衛生関係	25	(34.7%)	1,362	(49.1%)
うち健康診断	11	(15.3%)	357	(12.9%)
割増賃金不払	12	(16.7%)	499	(18.0%)
賃金不払	11	(15.3%)	335	(12.1%)
寄宿舎関係	8	(11.1%)	165	(5.9%)
労働条件の明示	7	(9.7%)	373	(13.4%)
最低賃金	2	(2.8%)	131	(4.7%)

出所：茨城労働局資料

外国人技能実習生からの申告の内容

茨城労働局管内で、技能実習生から労働基準関係法令違反の是正を求めてなされた申告件数は、12年で38件となっている（表19）。

申告の内容は、「賃金不払」が28件、「解雇の予告等」が9件、「最低賃金」が1件となっている。

表 19 外国人技能実習生からの申告の内容（2012年）

主な申告事項	茨城労働局管内		全 国	
	件 数	(構成比)	件 数	(構成比)
賃金不払	28	(73.7%)	118	(72.9%)
解雇の予告等	9	(23.7%)	13	(8.0%)
最低賃金	1	(2.6%)	31	(19.1%)
合 計	38	(100.0%)	162	(100.0%)

出所：茨城労働局資料

外国人労働者の相談状況

14年4月現在、茨城を含め全国30の労働局（37ヶ所）で「外国人労働者相談コーナー」を設置しており、茨城労働局では英語、スペイン語、中国語で対応している。

茨城労働局管内における12年の相談件数は157件、相談者数は121人となっている。相談内容は「賃金」が36件で最も多く、「解雇その他契約一般」、「労災請求」がそれぞれ32件となっている（表20）。

コーナーは、労働に関する相談受付を目的としているが、外国語が通じるため、生活上の問題を相談してくる外国人も多い。県内のみならず、他県から電話が掛かってくるケースもある。

表 20 「外国人労働者相談コーナー」の外国人労働者の相談状況（2012年）

	茨城労働局管内		全 国（※）	
	件 数	(構成比)	件 数	(構成比)
相談件数	157	(100.0%)	20,897	(100.0%)
賃 金	36	(22.9%)	5,395	(25.8%)
解雇その他契約一般	32	(20.4%)	4,581	(21.9%)
労災請求	32	(20.4%)	1,358	(6.5%)
研修・技能実習制度	10	(6.4%)	301	(1.4%)
労働時間	4	(2.5%)	1,075	(5.1%)
安全衛生	2	(1.3%)	46	(0.2%)
その他	41	(26.1%)	8,141	(39.0%)
相談者数	121	—	16,967	—

（※）外国人労働者相談コーナーが設置されているのは、茨城を含め26都道府県、26局34ヶ所。
出所：茨城労働局資料

第3章 外国人雇用政策及び多文化共生の取り組み

1. 国などにおける外国人雇用政策の動向

雇用政策基本方針

厚生労働省では、外国人の就労支援や安定雇用の確保、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（外国人指針）（表21）に基づく雇用管理改善指導、外国人雇用状況届出制度の履行、専門的・技術的分野の就業促進などの対策に取り組んでいる。

厚生労働省における「外国人雇用対策の基本的な考え方」は、表22の通りである。

14年4月に告示された「雇用政策基本方針」では、「外国人労働者の受け入れ範囲拡大は、労働市場や医療・社会保障、教育、地域社会への影響や治安等国民生活への影響も踏まえ、国民的議論が必要」としつつ、「外国人材の活用による我が国の経済活性化」として、以下を示している。

- ①高度外国人材の受け入れ及び定着支援
- ②定住者（日系人など）、日本人の配偶者等、活動制限のない外国人の就業推進
- ③外国人技能実習制度の適正化（人権侵害等の不正行為等の発生防止）

また、外国人の適正就労・安定雇用に向けた取り組みとして、以下を示している。

- ①外国人労働者の雇用管理改善促進のため、外国人指針の事業主への周知・啓発、事業所指導の実施
- ②日系人に対する機動的な雇用対策の実施（ハローワークの相談・支援機能強化、就労準備研修の実施）

日系定住外国人施策の推進

内閣府では、「日系定住外国人施策に関する基本指針」（10年8月）、「日系定住外国人施策に関する行動計画」（11年3月）を一本化し、14年3月に「日系定住外国人施策の推進について」を取りまとめた。

日系定住外国人に関する情勢の変化、日系定住外国人の課題などを踏まえ、以下の分野ごとに、具体的な59施策を提示している。

- ①日本語で生活できるために
- ②子供を大切に育てていくために
- ③安定して働くために
- ④安心・安全に暮らしていくために
- ⑤地域社会の一員となるために
- ⑥お互いの文化を尊重するために

その他の政策・法律改正

アベノミクス（第3の矢：成長戦略）に関し、14年4月、閣僚会議において、「建設分野における外国人材の活用」として復興事業や2020年東京オリンピック・パラリンピックによる建設需要の増大に対応するため、建設分野において外国人材を活用する緊急措置（20年度で終了）を決定した。

また、14年6月には改正入管法が成立し、高度外国人材のための新たな在留資格を創設するとともに、永住が認められるために必要な在留歴が短縮（現行5年→3年）された。新たな在留資格は、15年4月に創設される。

さらに政府は、外国人技能実習制度に関し、実習生を保護し、雇用する事業所などに対する監督指導を強化するため、立ち入り調査権限のある新たな機関を創設する方針を固めた。15年の通常国会に新法案などを提出し、15年度中の実施を目指している。

「日本再生ビジョン」（外国人材の活用促進）

14年6月、自由民主党・日本経済再生本部では「日本再生ビジョン」を取りまとめた。その中で、以下の通り「外国人材の活用促進」を示している。

- ①外国人技能実習制度の深化と拡大
- ・技能実習期間延長（現状最大3年→5年）

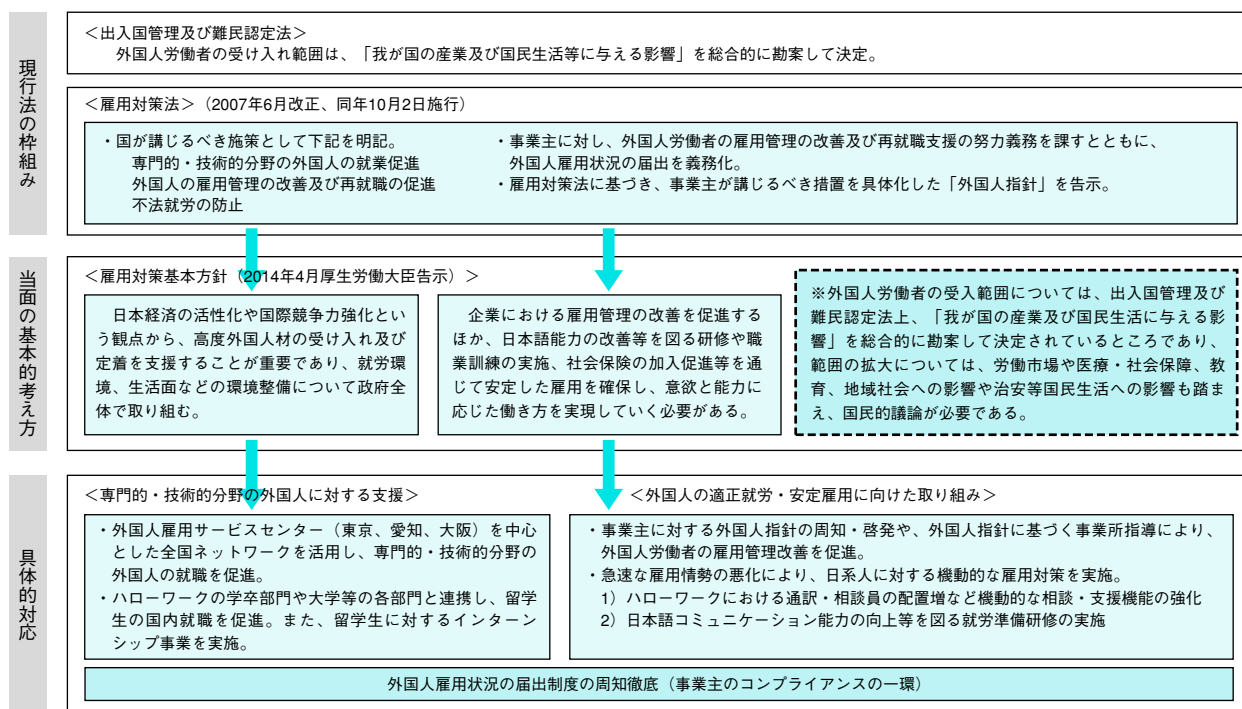
- ・技能実習生受け入れ人数枠の拡大
- ・技能実習（2号）移行職種の拡大（林業、飲食サービス業、惣菜製造業など）
- ・技術進歩、多能工化ニーズなどへの対応
- ・技能実習の評価制度などの見直し
- ・技能実習制度の運営・指導機関の位置付けの明確化と機能・体制強化
- ・国内失踪に対する摘発強化及び罰則の明確化
- ・日本語及び日本文化の共有
- ・技能実習生の厚生年金保険の適用についての理解の促進
- ②より開かれた国を目指して
- ・高度人材の受け入れ拡大
- ・国民的論議と今後の検討

表 21 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（外国人指針）（概要）

基本的考え方
事業主は、外国人労働者に対して、 ・労働・社会保険関係法令を遵守する。 ・外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずる。
事業主が講ずべき措置（主なもの）
・外国人労働者の募集及び採用の適正化（採用に当たり、在留資格上、労働に従事することが認められる者であることを事前に確認する。）
・適正な労働条件の確保（国籍を理由とした賃金、労働時間等の労働条件の差別的取扱いは、労働基準法で禁止されている。）
・安全衛生の確保（労働災害防止のため、安全衛生教育・日本語教育等を実施する。）
・雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の適用（外国人労働者も、日本人と同様に労働・社会保険が適用される。）
・適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等（能力発揮しやすい環境の整備、生活上または職業上の相談、適切な宿泊施設確保等に努める。）
・解雇の予防、再就職援助（安易な解雇等を行わないようにする。やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等への斡旋、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等この外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努める。）
外国人労働者の雇用労務責任者の選任
・外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任する。

出所：厚生労働省HP

表 22 外国人雇用対策の基本的な考え方（厚生労働省）



出所：厚生労働省HP

2. 自治体・団体における多文化共生に向けた取り組み

地域における多文化共生推進プラン

06年3月、総務省は外国人住民の増加やグローバル化の進展などを踏まえ、都道府県及び市町村における多文化共生施策の推進に関する指針・計画の策定に資するため、以下の「地域における多文化共生推進プラン」を通知した。

①地域における多文化共生の意義

- ・外国人住民の受け入れ主体としての地域
- ・外国人住民の人権保障
- ・地域の活性化
- ・住民の異文化理解力の向上
- ・ユニバーサルデザインのまちづくり

②具体的な施策

- ・コミュニケーション支援
- ・生活支援
- ・多文化共生の地域づくり
- ・多文化共生の推進体制の整備

茨城県国際化推進計画

茨城県では、「茨城県国際化推進計画」(06年～10年度)に続いて、11年2月、「茨城県総合計画」(11～15年度)の部門計画、上記の総務省の推進する指針・計画として、「茨城県国際化推進計画」(11～15年度)を策定した。

計画の基本方針と取り組みは以下の通りである。

①多文化共生社会づくりの推進

- ・コミュニケーション支援
- ・生活支援
- ・多文化共生の地域づくり

②国際感覚豊かな人づくり

- ・世界で活躍する人材の育成
- ・国際理解の推進

③グローバル社会への積極的な対応

- ・県民主体の国際交流の推進
- ・国際協力の促進
- ・経済交流の促進

④国際化推進体制の充実、強化

- ・国際化推進拠点の活用
- ・関係機関との連携・協働の促進

市町村の多文化共生に向けた取り組み

県国際課へのヒアリングによれば、13年4月1日現在、地域の実情に鑑み国際化に関連する指針を「策定している」のは24市町村で、「現在策定していないが、今後策定する予定がある」が6市町村、「現在策定しておらず、今後も策定する予定はない」が14市町村となっている。

指針を「策定している」24市町村のうち、多文化共生に関する項目を盛り込んでいる市町村は5市町村(笠間市、牛久市、つくば市、鹿嶋市、阿見町)で、総合計画に同項目を盛り込んでいる市町村は19市町村となっている。

多文化共生に向けた取り組み

在留外国人数が上位に位置する市町村を中心に、現状に対応するための取り組みが進んでいる。

土浦市は、13～14年にかけて「土浦市多文化共生推進プラン策定計画」を策定し、現状分析と今後の方向性を検討している。

常総市は、市民協働課、収税課、健康保険課にポルトガル語の通訳を設置し、外国人市民からの相談や、行政文書の多言語化を実施している。

県国際交流協会の取り組み

茨城県国際交流協会は、外国人向けの情報誌やパンフレット、ホームページについて、8言語に対応している(英語、中国語、ポルトガル語、タガログ語、タイ語、スペイン語、韓国語、インドネシア語)。

また、外国人相談センターに外国人の相談員を配置し、外国人らが母国語で相談できる機会を提供している。

(外国人相談員担当曜日一覧)

月：ポルトガル語、スペイン語 火：韓国語、スペイン語
水：中国語、タイ語 木：ポルトガル語、タガログ語
金：タイ語、インドネシア語

第4章 外国人受け入れ事業者及び外国人労働者ヒアリング

県内で外国人労働者を受け入れている農業、土木・建設業、部品製造業、食料品製造業、情報通信業の各事業者に、外国人労働者の雇用方針、待遇面、外国人労働者や制度に関する考えなどを伺った。

また、県内で就業している技能実習生や、日系人、定住者などに、来日の理由や仕事内容、生活状況について話を伺った。

1. 外国人受け入れ事業者ヒアリング

(1) 小規模農業経営者A及びB（従業員：技能実習生のみ）

外国人の雇用（受け入れ）状況

（経営者A）

- ・雇用人数：10名以下、男性のみ（20～30代）
- ・外国人の国籍：中国、ベトナム
- ・過去にはタイ人、カンボジア人も受け入れた。今後バングラデシュ人も予定している。

（経営者B）

- ・雇用人数：10名以下、男性のみ（20～30代）
- ・外国人の国籍：中国、ベトナム
- ・栽培作物の繁忙時期が異なる農家との共同受け入れを実施している。

外国人労働者の雇用手段

（経営者A）

- ・近隣の受け入れ団体を通して雇用している。面接は団体が実施している。

（経営者B）

- ・知人から紹介された受け入れ団体を通して雇用している。ベトナム人は、現地で直接面接を実施している。

外国人労働者の業務内容

- ・果物・野菜の栽培、収穫、出荷準備など。
- ・母国での農業経験者がほとんど。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・賃金は契約通りで、最低賃金程度。出荷の最盛期や、葉物野菜の出荷時期は残業を依頼し、割り増し賃金を払う。
- ・実習生は運転免許がなく、農業機械の運転ができ

ないため、農業機械業務以外を担当する。

- ・仕事ぶりは真面目。

外国人労働者の生活状況

- ・自宅敷地内の寮、あるいは借家を借り上げて共同生活をしている。必要なものがあれば、外国人向けの食材を多く揃える店に車で連れて行く。また、すぐに自転車で行動するようになる。
- ・生活を切り詰め、母国に送金している。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・実習生は地域農業に携わる人材の主力であり、今後も受け入れていく。
- ・日本の農業は労働力不足に苦しんでおり、実習生を受け入れていくしかない。

その他

- ・来日直後1ヶ月ほどは、近隣の公民館で日本語の研修があるため、車で送り迎えをする。
- ・実習生は1年ほどで日常的な日本語が使えるようになる。多国籍で実習生を受け入れている場合、日本語で意思疎通を図るようになる。
- ・携帯電話を持ち、同国人同士で連絡を取り合っている。近くに住む者同士が集まることも多い。
- ・残業代は経営の大きな負担となる。実習生を最大限受け入れて、ワークシェアリングの方式を検討したい。
- ・実習生は残業をしたがるため、残業の多い葉物野菜農家が人気である。芋などの普通作農家は残業が少ないため人気がなく、失踪する実習生もいる。

- ・実習生を雇用するためには、年間を通して仕事量を確保する必要がある。

- ・実習生制度の拡大は魅力だが、人間関係など、長期間の受け入れによるデメリットも感じる。

(2) 大規模農業経営者C及びD（従業員：技能実習生のみ）

外国人の雇用（受け入れ）状況

（経営者C）

- ・雇用人数：10名以下、女性のみ（20～30代）
- ・外国人の国籍：中国のみ

（経営者D）

- ・雇用人数：10名以下、男性のみ（20～30代）
- ・外国人の国籍：インドネシアのみ

外国人労働者の雇用手段

（経営者C）

- ・近隣の受け入れ団体を通して雇用している。現地で直接面接を実施している。

（経営者D）

- ・近隣の受け入れ団体を通して雇用している。面接は団体が実施している。

外国人労働者の業務内容

- ・葉物野菜の栽培、収穫、出荷準備など。
- ・葉物野菜は力がそれほど必要でなく、袋詰めなど作業が細やかなので、女性が向いている。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・最低賃金程度を基準とし、時間外給与は25%増しで支払う。最盛期は休日出勤も依頼しており、35%増賃金としている。
- ・実習生は技術習得のためよりも稼ぎに来ており、残業がなければ人が集められない。

外国人労働者の生活状況

- ・自宅敷地内にある寮で共同生活をしており、米は安く分けている。中国人は個人主義なので、食事は各自で自炊する。
- ・仕事のことや生活のことなど、母国語で教え合っている方が、実習生同士のコミュニケーションとしても良いと考えている。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・特に既婚者は、来日目的が明確（子どもの学資のためなど）で、勤労態度が真面目なため、進んで雇用したい。
- ・以前は技能実習生は安い労働力という考えが地域でも主流であった。現在は、日本人労働者が集まらない中で、大事な労働力と考えている。
- ・最近では、中国人実習生が集まりにくい。

その他

- ・怒鳴ることを嫌うなど、文化的な違いがあることから、接し方に気をつけている。
- ・実習生には親子感覚で接し、親近感を持ってもらうようにしている。日本を楽しんでもらいたいのので、桜や富士山を見に連れて行く。
- ・東南アジア出身者の実習生は、気立てが良く、礼儀正しくて情が深い。
- ・受け入れ期間は3年だが、途中で帰国する方もいる。受け入れ時期は年2回なので、繁忙期に人手が不足することもある。
- ・実家が農家の人は少なく、出稼ぎが目的。帰国後は、農業に活かそうと種や農機具を持ち帰る方、起業する方など様々である。
- ・制度拡大により、経験者が再来日できることに期待している。
- ・リーマンショックで職を失った労働者が、不法就労者となり地域に流れ込んでくる。不法就労者は、滞在期間が長く、様々な仕事の経験があり、仕事ができる。法が禁じていなければ、手伝ってほしいと思うことさえある。

(3) 土木・建設業 E社（従業員数：50人以下）

外国人の雇用（受け入れ）状況

- ・雇用人数：10人以下、男性のみ（20～30代の永住者・技能実習生）
- ・外国人の国籍：インドネシア、中国、ベトナム
- ・永住者は日系人。

外国人労働者の雇用手段

- ・永住者は、ハローワークの求人を通して雇用する。
- ・実習生は、東京などの受け入れ団体を通じて紹介を受け、書類選考に合格した人と現地で面接を行い、雇用している。

外国人労働者の業務内容

- ・永住者は、資格を持っているわけではないが、様々な仕事を行っている。
- ・実習生は、土木・建設の未経験者なので、見習いから始め、溶接・圧接、切断、内装など少しずつ仕事のレベルを上げている。1年を経過して仕事や言葉などの問題点がなければ、鉄骨・鉄筋の躯体（骨組み）工事、型枠工事など危険性が高まる仕事も行ってもらふ。物覚えは良いと感じている。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・永住者は正社員で、給与体系は日本人と同じ。
- ・実習生の給与は、県の最低賃金レベル。
- ・多忙で残業は多いが、特に実習生は稼ぎたいのか残業に積極的。
- ・実習生は、会社で用意した借上アパートに入居している。家電製品などは支給する。
- ・永住者、実習生ともに実直で勤勉。

外国人労働者の生活状況

- ・永住者は全員既婚者で、配偶者は同じ国の日系人。それぞれ借上アパートに入居。子どもがいる世帯、共稼ぎしている世帯など。

- ・実習生は、全員独身。
- ・永住者、実習生ともに、同じ国の入国者との連絡を密にしている様子。地域の日本人とのトラブルなどは聞かない。
- ・実習生は、悩みや相談事について、同じ国の人同士、あるいは受け入れ機関に相談している。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・会社は非常に多忙な状況で、外国人を雇用しないと仕事が回らない。永住者、定住者の採用を増やしたい。
- ・実習生も受け入れたいが、他国との競争が激しいようなので、今後都合よく雇用できるかわからない。
- ・実習生の期間が延長されることは賛成。技術を身に付けるには時間が掛かるので、期間が長くなるに越したことはない。

その他

- ・土木・建設業界の人手不足は厳しくなる一方。特に土木工、型枠工、鳶工、現場監督などの技術職、設計などの専門職が不足している。
- ・期間限定の実習生で人手不足を埋めても、技術が継承されないので、実習生の雇用は一時凌ぎに過ぎない。
- ・実習生は、帰国後土木・建設関係の就職を希望している人が多い。しかし、建設技術が日本と違う国もあり、学んだ技能を活かせる機会は少ないのではないかと。
- ・他県では、仕事中に怪我をした実習生が病院に行く際、「仕事中の怪我」と言わせず、さらに航空券を渡し自己都合で帰国させるなど、悪質な受け入れ団体、事業者がある話も聞く。

(4) 部品製造業 F社（従業員数：101～300人）

外国人の雇用（受け入れ）状況

- ・雇用人数：11～50名、女性が多い（日系人・日本人の配偶者等・永住者・定住者）
- ・外国人の国籍：ブラジル、ペルー、インド、タイ、フィリピン、インドネシア、中国

外国人労働者の雇用手段

- ・ハローワークの求人募集を通じて雇用している。
- ・一部は、同じ国のコミュニティを通じて推薦されることもあるが、必ずハローワークを通す。

外国人労働者の業務内容

- ・男性のうち、若干名は正社員。
- ・期間工、パートのうち、男性は主に部品製造、女性、主に検査や後工程などに携わる。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・待遇や考課は、日本人と全く同じ。
- ・日本人、外国人ともにまず期間工で採用し、働きぶりに応じて正社員に登用する。外国人正社員も、当初期間工で入社した。
- ・働きぶりは総じて真面目。

- ・日本人同様に残業、夜勤をこなす。
- ・パートは、繁忙時期のみ残業を依頼する。
- ・パートも産休・育休を取得できる。

外国人労働者の生活状況

- ・正社員は永住資格を持っている。男性期間工も日本に永住する意思がある。
- ・正社員の中には、ローンで住宅を購入した方もいる。
- ・女性は家庭がある方がほとんどであるため、パートのみとしている。
- ・一部に母国へ仕送りをする方がいるものの、金額は小遣い程度。自分たちの生活のために働いている方がほとんど。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・日本人、外国人の区別はない。ハローワークを通じて、自然体で雇用していく。

その他

- ・入れ替わりが激しく、突然出社しなくなる外国人もいるが、それは最近の日本人も同じである。

(5) 食品製造業 G社：（従業員数：50人以下）

外国人の雇用（受け入れ）状況

- ・雇用人数：10人以下、女性のみ（20～30代の永住者（日本人の配偶者を含む）・定住者・技能実習生）
- ・外国人の国籍：中国、フィリピン、インドネシア、タイ
- ・永住者、定住者は日系人。
- ・実習生は中国人で独身。過去には既婚者の男性もいた。

外国人労働者の雇用手段

- ・永住者、定住者は、知人を通して雇用する。
- ・実習生は、上海、広州などの送り出し機関から、茨城、東京、神奈川、千葉などの受け入れ団体を通じて雇用している。

外国人労働者の業務内容

- ・永住者、定住者、実習生ともに作業内容はほとんど変わらない。
- ・勤務期間が長い人は、作業の取りまとめも行っている。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・永住者、定住者はパートで、給与は日本人のパートと同じ。
- ・実習生の給与は、県の最低賃金レベル。
- ・残業は時期による。外国人は残業に積極的で、要望を受ける。
- ・永住者（独身）、定住者（独身）、実習生は会社が用意した借上アパートに入居。家電製品などは支給。
- ・永住者、定住者、実習生ともに仕事ぶりは真面目。

目。ただ、国・人ごとに個性が違うので、慣れるまで対応は難しい。

- ・実習生は、質が低下している印象。しかし、作業自体が難しいわけではないので、仕事上で問題になることはない。

外国人労働者の生活状況

- ・永住者のうち既婚者（日本人の配偶者）は、一軒家に住んでいる。
- ・独身の永住者、定住者、実習生は、同じ国の入国者との連絡を密にしている様子。地域の日本人とのトラブルなどは聞かない。
- ・永住者のうち既婚者（日本人の配偶者）は、家族を日本に呼び寄せている。
- ・実習生は、悩みや相談事について、中国人同士で

やり取りしている様子。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・人手が足りないので、日系人の雇用を増やしたい。しかし同業他社も同じような状況なので、競争が激しく雇用できていない。

その他

- ・実習生が中国に帰国した後は、ほとんどが食品製造業に就業していると聞いている。
- ・ベトナムやインドネシアなど他国の実習生の評判がよく、今後切り替えていく可能性もある。
- ・以前、中国人実習生2人が9ヶ月勤務した後失踪したことがある。労働条件、生活条件などは同業他社に比べ見劣りするわけではなかった。最初から他で働く計画をしていたとは思えない。

(6) 食品製造業 H社（従業員数：50人以下）

外国人の雇用（受け入れ）状況

- ・雇用人数：10人以下、女性のみ（20～30代の技能実習生）
- ・実習生は中国人で独身。

外国人労働者の雇用手段

- ・実習生は、上海などの送り出し機関から、複数の受け入れ団体を通じて雇用している。

外国人労働者の業務内容

- ・日本人作業者と実習生の作業内容に大きな違いはない。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・実習生の給与は、県の最低賃金レベル。
- ・残業は多いが、実習生は積極的に働いている。
- ・実習生は、社宅及び借上アパートに、3人1部屋で入居している。家電製品などは支給している。
- ・実習生の仕事ぶりは至って真面目。よく働いている。
- ・実習生の質が少しずつ低下している。中国で直接面接しているが、算数ができない人などもある。面接人数は減少傾向にある。

外国人労働者の生活状況

- ・入国前に日本での生活ルールを厳格に指導してもらっているので、トラブルはない。
- ・中国人だけで行動している。
- ・実習生は、悩みや相談事について、中国人同士でやり取りしたり、受け入れ団体に相談している。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・日本人の雇用が確保できない中、外国人は今や貴重、かつ重要な労働力であり、法律の範囲内で雇用を拡大したい。
- ・しかし、外国人は就労ビザがなかなか取得できず、雇用する機会がない。

その他

- ・実習生制度、就労ビザなどは、国内産業の実態に即して見直すべき。
- ・ある程度の残業の延長も認めて欲しい。実習生も、もっと働くことを望んでいる。
- ・日本は事業者、外国人労働者それぞれに制約が多く、このままでは外国人にとって日本で働く魅力がなくなり、入国しなくなる恐れがある。
- ・ほとんどの事業者は、法律に従い雇用しているに

も関わらず、一部の事業者が違反すると、マスコミに大きく取り上げられ、業種自体の批判に繋が

る。

・再入国を希望している中国人は多いようだ。

(7) 情報通信業 I 社 (従業員数 : 51 ~ 100人)

外国人の雇用 (受け入れ) 状況

- ・雇用人数 : 10人以下、男性のみ (30 ~ 40代の永住者 (元留学生) など)
- ・外国人の国籍 : 韓国、中国
- ・外国人の従業員数は変動が大きく、最近は減少傾向にある。
- ・韓国のITエンジニア資格試験合格者で、IT資格試験相互認証 (※) に伴う日本企業の合同説明会をきっかけに採用した人もいる。

(※) 外国のITエンジニア資格試験と日本の情報処理技術者試験の合格者を、同等のレベルと相互に認めること。01年以降、日本はインド、シンガポール、韓国などアジア諸国との相互認証を締結している。相互認証により、海外のITエンジニアは日本の労働ビザ取得が容易になった。

外国人労働者の雇用手段

- ・現在、外国人の採用は留学生のみ。日本に長く住み、生活面で日本に慣れていることから、会社のサポートが少なく済む。
- ・日本人は文系でも採用するが、外国人留学生はIT関連用語の理解の問題があるため、技術系の学部に限って採用している。
- ・日本人、外国人ともに採用は随時行っており、リクナビにエントリーする外国人が多い。

・エントリーは、北海道から九州の大学まで幅広い地域からある。

・エントリーは中国人、韓国人が中心で、実際に面接まで至るのは数えるほどである。

外国人労働者の業務内容

- ・ほとんどの外国人はシステム関連の業務を担当している。

外国人労働者の待遇・仕事ぶり

- ・全員正社員で、給与体系、昇進体系は日本人と同じ。
- ・日本人従業員との関係も特に問題ない。

外国人労働者の生活状況

- ・全員既婚者で、配偶者は同じ国の人。それぞれ借上アパートに入居している。

今後の外国人労働者の雇用方針

- ・今後も日本人と外国人 (留学生) を区別せず、優秀な人材を確保していく方針である。

その他

- ・日本で働きたい外国人、特に5 ~ 10年働きたい外国人は多いと思われる。
- ・これまでに採用した留学生や、外国のITエンジニア資格試験合格者のうち、母国が恋しくなったのか短期間で辞める人も結構いた。アメリカに渡った人もいた。

2. 外国人労働者ヒアリング

(1) 日系ブラジル人 (男性・40代・永住者)

入国した経緯

- ・出稼ぎのため、20年以上前に20代で入国。
- ・何度かブラジルに帰国しており、今回は入国してから6年になる。

家族構成・在留年数

- ・家族構成 : 独身 (長男・長女) ~ 日系ブラジル人と結婚したが離婚
- ・在留年数 : 18年

- ・前妻は、再婚して近くに住んでおり、子どもとよく話をしている。

労働環境

- ・入国してから、様々な地域の工場に勤務した。
- ・現在は通訳の仕事をしており、充実している。
- ・入国した頃は、外国人への差別がきつかった。馬鹿にされないために日本語を勉強し、漢字も読めるようになったことで通訳の仕事に繋がっている。
- ・言葉や文字、社会保障などの制度、生活・文化など日本についてもっと勉強して、仕事に活かしたい。

生活の状況

- ・長男は20代。独立して工場に勤務。日本の学校に通ったのは1年のみだが、日本語も堪能で、日本人との付き合いが多い。

- ・長女は中学生。日本語は話すことができ、公立中学校に通っているが、授業について行くのが難しく、高校に進学するか悩んでいる。
- ・日系ブラジル人の子ども達は、授業について行けない、差別されるなど、進学・学校生活の悩みが多い。
- ・塾やブラジル人学校は、学費が高いので行かせられない。

その他

- ・日系ブラジル人の中には、当初日本に永住する予定がなかったものの、子どもが日本人と結婚したことを機に、日本での永住を決断する人が増加してきた。日本人がブラジルに移民した頃と逆のことが起こっている。
- ・外国人にとって、日本の税金や社会保険、健康保険制度は、細かくてわかりにくいと思う。

(2) 日系インドネシア人 (G社勤務・女性・20代・定住者)

入国した経緯

- ・同じ縫製工場で働いていた日系人の友人と入国した（現在友人と同居し、職場も同じ）。
- ・自分と友人の親同士も仲が良く、両方の親の知人で茨城に居住している日系インドネシア人から出稼ぎに来ることを勧められた。

家族構成・在留年数

- ・家族構成：独身（実父（日系2世）、実母、実弟2人、実妹2人はいずれもインドネシア在住）
- ・在留年数：5年

労働環境

- ・現在はパート。給与が多いとは思わないが、毎年少しずつ時給は上がっている。早く正社員になりたい。
- ・勤務時間は、今までに過酷だと思ったことはない。入国した頃に比べると残業が少ないので、もっと残業をして稼ぎたい。

生活の状況

- ・会社が用意した借上アパートに友人と同居してい

- る。家賃・光熱費込の額を会社に払っているが、負担が大きいとは思っていない。住み心地は良い。
- ・食事は、質素な中で、友人と工夫して色々作っている。
- ・買い物は(食料品)は、近くのスーパーやコンビニ。
- ・悩み事などは、友人に相談したり、近隣に住むインドネシア人に相談している。同僚の日本人に相談することもある。
- ・家族に会えないので寂しいが、友人と同居しているので気は紛れる。
- ・将来は日本人と結婚して永住したいと思っているが、いい人が見つからない。
- ・もし日本人と結婚できたら、親を日本に呼び親孝行したい。

その他

- ・外国人も生活しやすい街にしてほしい。何か疎外感を感じる時がある。
- ・日本に住む外国人は、日本語をしっかりと覚え、日本の文化に合わせる必要があると思う。

(3) 日系フィリピン人（女性・30代・日本人の配偶者）

入国した経緯

- ・金属加工工場で働いていたが、給料が安く、片親で貧しい家庭でもあったので、出稼ぎ目的で入国した。
- ・職業は何でも良く、場所も日本国内のどこでも良かった。
- ・フィリピンの送り出し機関に日本への入国を依頼して、日本の受け入れ機関を通じて茨城に来た。
- ・入国期間を決めていたわけではなかったが、日本に永住することは考えていなかったの、当然日本人と結婚することも考えていなかった。

家族構成・在留年数

- ・家族構成：既婚（夫、長男（2歳）、実母（日系2世）、実妹（実母、実妹は2年前に入国））
- ・在留年数：6年（4年前に結婚）

労働環境

- ・正社員で、給与は日本人と同じで不満はない。
- ・子どもを保育園に迎えに行かなければならないので、多忙の時期を除き、ほぼ定時で帰社させても

らっている。

- ・育児休暇を取得できた。子どもが風邪を引いたときなどは早退させてくれるなど、気を使ってもらい感謝している。

生活の状況

- ・夫、実母、妹はそれぞれ別会社で働いており、生活は安定している。
- ・一軒家に住み、近所の日本人とは普通に付き合っている。外国人に対する理解があると感じるし、自分も日本人になりきっているつもり。
- ・同じ会社に勤めるタイ人の日本人配偶者と仲が良く、家族ぐるみの付き合い。

その他

- ・実母、妹もフィリピンに帰る意思はない。妹の結婚相手（日本人）を探している。
- ・専業主婦になるつもりはない。働いて、少しでも家計を楽にしたいし、家族で楽しむことにお金を使いたい。

(4) ベトナム人（E社勤務・男性・20代・技能実習生）

入国した経緯

- ・ベトナムの大学を卒業後、実家の農業を手伝ったり、アルバイトをしていた。
- ・結婚資金を貯めるため、そして帰国後日系企業あるいは建設関係の企業に就職したいと思い、実習生に応募した。

家族構成・在留年数

- ・家族構成：独身（実父（日系2世）、実母（日系2世）、実兄、実妹はいずれもベトナム在住）
- ・在留年数：1年

労働環境

- ・給与は、入国前の説明通り。ベトナム人同士で給与や勤務時間、仕事の内容などについて情報交換をしている。

- ・残業が結構あって、入国前に想像していたより給与は貰えている。
- ・日本語が難しく、従業員の方々と意思疎通するのが大変。

生活の状況

- ・会社が用意した借上アパートに、実習生と同居している。家電製品も用意してもらい、住み心地は問題ない。
- ・食事に関しては、お金を使わないように、同居人と相談しながら切りつめている。
- ・買い物（食料品）は、近くのスーパーなど。
- ・悩み事などは、同じ会社の実習生や、他のベトナム人、受け入れ団体に相談している。
- ・社長や従業員がドライブ、買い物、食事などに連

れて行ってくれるので、それが一番の楽しみ。

その他

- ・日本、台湾、韓国のいずれの国に行くか悩んでいる実習生は多い。最近は実習期間の長さなどから台湾（最長12年）、韓国（最長10年）を選ぶ人が多いと思う。

- ・自分は日本が好きで、長期間の実習は想定していなかった所以日本を選んだ。
- ・同じ土木・建設業で働いているベトナム人は多いが、罵声を浴びたり、仕事を任せてもらえない人もいて、会社によって実習生への対応が全然違う。

(5) 中国人（女性・20代・技能実習生）

入国した経緯

- ・両親と自分が働いていたが、皆収入が少なく、もっと稼ぎたかった。

家族構成・在留年数

- ・家族構成：独身（実父、実母は中国在住）
- ・在留年数：2年

労働環境

- ・給与は、入国前の説明通り。中国人実習生同士で情報交換をしているが、県内の他の事業所・業種に勤める実習生に比べ、給与に差はない。
- ・勤務時間は、入国前の説明通り。残業は結構あり、残業手当も割増で貰っているが、もっと残業したい。
- ・従業員の人たちは皆優しいし、丁寧に仕事を教えてくれる。
- ・日本語も上達し、普通の会話ができるようになっていたので、以前に比べ仕事が楽しい。

生活の状況

- ・会社が用意した借上アパートに、実習生と同居している。家賃の負担はあるが、契約通りなのでやむを得ない。

- ・食事に関しては、なるべくお金を使わないよう質素にしている。
- ・買い物（食料品）は、近くのスーパーなど。
- ・悩み事などは、同じ会社や別の会社の実習生に相談したり、受け入れ団体に相談している。
- ・家族と離れて寂しさはある。
- ・社長の家族がドライブ、買い物、食事などに連れて行ってくれる。

その他

- ・入国当初は、日本人から何か白い目で見られている気がしたが、今は何も感じない。
- ・中国人の情報網・連絡網は、日本人が想像している以上にあるのではないかと。
- ・韓国で働く選択肢もあったが、日本は安全で住みやすいことから、親が日本に行った方がいいと勧められた。
- ・実習生の失踪は、情報で入ってくる。茨城で失踪する実習生が多いことも聞いている。「仕事が厳しい」、「雇い主の扱いが酷い」、「残業がない」、「最初から東京で働く手配をしていた」など色々な理由を聞いている。

Topics 3 外国人留学生の就職支援などを展開

茨城大学の公認ベンチャー企業である(株)商輪は、中国からの留学生であった黄磊氏が茨城大学を卒業後に設立し、県内中小企業と外国人留学生のマッチングなどを通じて、中小企業のグローバル人材確保の支援を展開している。

事業概要、今後の展望などの話を伺うとともに、14年7月12日に当社が開催した「第3回茨城県中小企業と留学生の交流フォーラム」に参加した留学生に、将来の就業希望などのインタビューを行った。

また、当フォーラムで講演した(株)水戸理化ガラスの平沼氏に、留学生を活用した海外展開などについて話を伺った。

～株式会社 商輪^{しょうわ}（水戸市） 代表取締役 黄^{こう} 磊^{らい} 氏

12年に茨城大学発のベンチャー企業として設立

私は高校卒業後、日本の大学に入るため、04年に横浜の日本語学校に入学しました。そして、ビジネス専門学校を経て、08年に茨城大学に入学しました。

入学後、留学生支援サークルを組織しました。在日期間が長いことを活かし、来日したばかりの留学生がわからないような、滞在に関する法律・行政手続きや、買い物場所や引っ越しなどの生活支援、マップ作りを行いました。

また、県内中小製造業を取材するアルバイトを行い、技術の凄さや面白さを知りました。

さらに、国際商談会などの通訳などを務め、海外進出を検討する中小企業が、「現地を知る人に手伝って欲しい」、「社員として携わって欲しい」といったニーズがあることがわかりました。

卒業後日本での就職を希望する留学生が多い一方で、留学生が中小企業で活躍できる場がある、留学生が必要とされていると強く感じました。

そこで、地元中小企業に留学生を活用してもらいたく、茨城大学の「イノベーション創成機構」の支援を受け、12年4月に当社を設立しました。

留学生は地方の中小企業でこそ成長できる

（独）日本学生支援機構（JASSO）の調査では、留学生の6割は日本企業への就職を希望しています。

多くは大都市、大企業への就職を希望し、東京や大阪に就職する留学生が8割、その他が2割です。しかし、就職後うまくいっていない留学生が

多いです。自分が期待する仕事と実際の仕事が合っていないのです。

大都市の大手企業では駒の一つにしかねませんが、地方の中小企業では多くの仕事、多くの責任が与えられ、やりがいを感じ、成長できます。そういったことに、多くの留学生が気付いていません。

多くの中小企業は留学生を評価

一方、中小企業は、留学生（外国人）を活用する希望があっても、採用した経験がなく、生活習慣や文化の違いからうまくやっていけないのではという懸念が先に立ってしまいます。

しかし、ほとんどの懸念事項は企業側の思い過ごしで、留学生を雇用した企業からは、「採用して良かった」という声が多く聞かれます。

留学生は、国際感覚があり、日本で長く暮らしているので、日本文化を理解していますし、忍耐力もあります。

インターンシップマッチング事業を展開

当社では、①中小企業の海外ビジネス支援、②外国人留学生の就職支援、③通訳・翻訳、④外国語教室の運営などの事業を展開しています。

14年7月に、「第3回茨城県中小企業と留学生の交流フォーラム」を実施しました。

この事業は、茨城県の「起業支援型地域雇用創造事業」に採択されています。

フォーラムでは、留学生を雇用する企業経営者

の講演や、「留学生リクルートインターンシップマッチング会」による中小企業と留学生の面談、留学生採用に関する無料相談などを実施しました。

外国人というと、工場作業員として考えてしまう企業が多いですが、フォーラム開催に際して、外国人を「単純労働者」として捉える企業の参加は認めていません。

マッチング会で企業と留学生が話をして、互いの感触が良ければインターンシップを行います。インターンシップが上手くいけば、就職に繋がっていくと期待しています。

今後も、新しいグローバル人材採用プログラムを構築し、外国人留学生の能力、海外における人脈ネットワーク（母国においてネットワークを築ける力）を活かして県内中小企業の海外市場進出を推進していく所存です。

株式会社商輪へのお問い合わせ・無料相談

TEL：029-231-7432

MAIL：info@shoowa.co.jp

URL：http://www.shoowa.co.jp/

Facebook：https://www.facebook.com/recruit.internship

【「茨城県中小企業と留学生の交流フォーラム」に参加した留学生へのインタビュー】

①筑波大学院生（中国・男性・20代）

◆フォーラムに参加した感想は？

留学生は、日本で仕事を探すのに苦労しています。こうした交流フォーラムは、外国人と日本企業が出会える良いきっかけになります。

◆将来の就職の希望は？

日本の会社で、日本人と同じように仕事したいと思っています。語学力はあるので、企業がそういう人材を求めているなら役立てると思います。

◆どういった規模の企業に入社したいですか？

大手企業への入社を希望する留学生は多いです。しかし、大手企業は社員も多く、1人で任される仕事は少ないと思います。

中小企業は、若いうちから様々な仕事を任せてもらえ、成長できると考えており、私は中小企業への入社を希望しています。

②常磐大学生（中国・女性・20代）

◆フォーラムに参加した経緯は？

グローバルに展開している日本企業への入社を希望しており、茨城で留学生向け就職イベントはほとんどなく貴重な機会なので参加しました。

◆将来の就職の希望は？

大手旅行会社への入社が内定しています。

しかし、馴染みのある茨城で、海外展開をし

ている中小企業、海外展開を希望している中小企業があれば就職したいと考えています。

◆なぜ中小企業に就職を希望するのですか？

大手企業は、仕事をマニュアルに沿ってやるだけで、自分のやりたいようにできません。中小企業の方が、自分のやりたいように仕事ができるし、成長できると考えています。

◆留学生ならではの悩みは？

自分はずっと日本で仕事をしていきたいと考えています。中国にいる親も日本での就職を応援しています。しかし1人っ子で、親を考えるとずっと日本にいることはできないかもしれません。

親を日本に連れてきている中国人も多く、私も連れてくることを考えました。しかし、親は日本に親戚・友人はいませんし、日本語もできず、覚える気もありません。

自分の将来を考えても、なかなか現実との折り合いが付きません。だから、現在は目の前の就職活動に注力しています。

◆留学生として後悔しない就職とは？

当初は大手企業の就職が格好いいと思いましたが、色々な仕事にチャレンジしないと、お金を掛けて留学した意味がないことに気がきました。

仮に中国に戻ったとしても、様々な仕事ができるようになりたいと思います。

【「茨城県中小企業と留学生の交流フォーラム」講演企業】

中国工場の総経理・副総経理に留学生を登用

～株式会社水戸理化ガラス（水戸市） 代表取締役社長 平沼 博 氏

ガラス加工、特殊ランプ作製を展開

当社は1965（昭和40）年、国産の分析用精密ガラス加工品の開発・製造会社として創立し、現在はバイオ、メディカル、航空機、原子力、食品などに使用するガラス加工、及び分析用特殊光源ランプを作製しています。

従業員は80名で、工場は国内2ヶ所（水戸工場、百合ヶ丘工場）に立地しています。また、中国・北京に進出しており、中国工場では約200名を雇用しています。

13年12月、経済産業省から「がんばる中小企業・小規模事業者300社」に選定されました。

中国人留学生2名を正社員として雇用

中国に進出し、数々の商談を進める中で、中国語に明るい人材の必要性を感じていました。

ある時、茨城キリスト教大学に通う中国人留学生と話す機会がありました。話が進むうちに、日本の中小企業への就職を希望していることがわかりました。「大きな仕事をしたい、会社を経営したいという自分の夢を叶えられるのは中小企業しかない」というのが彼の考えでした。

将来有望な人材と判断し、正社員として採用しました。なお、彼の同級生で大企業に入社した人は、末端にすぎない仕事をしているか、会社の都合で辞めてしまったそうです。

彼の力もあって中国工場の立ち上げに成功し、現在は総経理（社長）を任せています。後に採用した茨城大学の中国人留学生は、副総経理を務めています。2人とも、仕事で世界を飛び回る毎日です。

待遇や評価制度は日本人と全く同じ

彼らを採用してわかったことは、留学生は語

学力などの能力が高いだけでなく、外国で生活することで、忍耐力や経験を身に付けており、視野も広いことです。彼らの働きぶりは素晴らしく、信頼して仕事を任せています。

待遇や実績考課は、入社当初から日本人と全く同じです。総経理・副総経理を務める彼らは、他の日本人社員よりも高給です。

現在は帰化し、中国系日本人として生活

2人とも日本に帰化しており、中国系日本人として、日本に生活の拠点を置いています。1人は家族で生活しており、子どもは県内の高校に通っています。

受け入れ当初は、日本人社員の間に戸惑いもありましたが、長年仕事をするうちに、受け入れられてきたと感じています。

今後も留学生を雇用する方針

今後、シンガポールなどの東南アジア方面に販売拠点を拡大する方針です。そのためにも、留学生をさらに2名程雇用したいと考えています。

留学生には、語学力だけでなく、仕事への生きがいを求めていると願っています。中小企業は大企業と違い、個人が様々な仕事を担います。自分の力を試したいというチャレンジ精神のある人に、我が社に来てもらいたいと思っています。



百合ヶ丘工場（水戸市）の外観

第5章 外国人雇用に関する有識者・専門家ヒアリング

本章では、外国人労働に詳しい有識者・専門家3者のヒアリングを紹介する。

まず、10年4月から13年3月までの3年間茨城県から受託した「外国人就労・就学サポートセンター」を運営し、現在も民間助成金や補助金などで就学支援を継続する茨城NPOセンター・コモنزの横田氏に、県内における外国人の就労や子どもの教育問題などについて話を伺った。

次に、外国人労働者弁護団に所属し、外国人労働者の保護に努めている暁法律事務所（東京都新宿区）の指宿弁護士に、技能実習生など外国人労働者の労働実態や労働事件に関して話を伺った。

最後に、JETROアジア経済研究所（千葉県千葉市）の山田氏に、アジアにおける外国人労働市場の現状や、日本の外国人労働者受け入れの問題点などについて話を伺った。

1. 事業所や地域社会における外国人労働者

～認定NPO法人茨城NPOセンター・コモنز（水戸市） 常務理事・事務局長 横田 能洋 氏

【経歴】茨城県経営者協会で7年間企業の社会貢献推進業務を担当した後、1998年にコモنزを設立。ニート、外国人、生活困窮者などの支援に取り組んでいる。

外国人労働者の再就職支援などを実施

当法人は、県内のNPO活動支援や、NPOの普及促進活動を行う中間支援法人です。外国人支援では、県の外国人就労・就学支援センターの運營業務や、失業した外国人労働者の介護資格取得支援を手掛けてきました。

また、「定住外国人との共生に関する連続円卓フォーラム」を開催し、県内外の外国人や事業者、学識経験者、支援団体などと情報交換をしながら、外国人を取り巻く状況を探っています。

常総市に多い日系ブラジル人労働者

常総市では、製造業の工場などで多くの日系ブラジル人が働いており、日系ブラジル人を含む在留外国人数は、つくば市に次いで県内第2位です。08年のリーマンショックや、11年の原発事故などを機に減少したとはいえ、現在も4千人以上が市内で働いています。

食料品製造業や夜勤業務がある事業所などで多く働いています。フィリピン人も増えています。

かつては、派遣会社が仕事を紹介し、街にはブラジル人向けの店も多く、日本に居ながら日本語や日

本文化を理解せず生活できました。しかし、リーマンショック後、外国人派遣を行う会社が減ってきた中で、会社の通訳にまかせる生活ができなくなってきました。

文化・考え方の違いなどから多くの問題が発生

ブラジル人と日本企業・日本人の間では、文化・考え方の違いや、コミュニケーション不足から多くの問題が起こります。

例えば、ブラジル人はより高い時給を求めて職を転々とする人が多いです。雇用者側が、経験を積み重ね多能工になって欲しいと考えていても、すぐに辞めてしまうので技術が身に付きません。

また、「病欠の際は会社に連絡する」など基本的な日本の習慣がわからず、無断欠勤して解雇されることがあります。住民税や社会保険料は、制度が理解しにくく、年金未加入や税の滞納が問題になりやすいです。

日本人も、ブラジル人を理解していないため、無意識に彼らを傷つける発言をして不信感を招いていることがあり、日本人側、ブラジル人側の双方に問題の原因があります。

日本語が話せず不登校になるケースもある

ブラジル人の子どもたちは、ブラジルの教育省が認定するブラジル人学校に通う子と、日本の学校に通う子がいます。

ある程度成長してから来日した子どもで、日本の学校に通う子どもの中には、日本語が話せないため授業についていけず、不登校になるケースがあります。外国人ということではじめられ、ブラジル人学校に転校せざるを得ないケースもあります。ブラジル人学校は学費が高いので、学校に通えなくなる子どもも出てきます。

こうした子どもたちを放置すれば、犯罪グループに巻き込まれ、街の治安悪化を招く可能性もあります。

しかし、子どもたちは、きちんと教育を受けられれば、日本語とポルトガル語のバイリンガルとして活躍できる可能性があります。教育をしないのは、人材の損失ではないでしょうか。

定住化するブラジル人が増加

ブラジル人にとって、来日の目的は出稼ぎであり、将来的にはブラジルに帰るつもりの人が大半です。母国と全く異なる国の制度を知る機会もなく、楽観的な国民性、労働状況の苦しさなどから、子どもの教育や先のことを考えられない状況の人が少なくありません。

このような中、短期間の滞在のつもりで来日したブラジル人が、定住しているケースが増えています。

こうした人たちが高齢化して働けなくなれば、公的扶助で生活を支援しなければならないでしょう。

行政側は、「ブラジル人はいつか帰る」と放置するのではなく、日本で生活する上で最低限の日本語や日本文化やルールを学べる環境を作り、外国人に配慮した住民サービスを作る方向へ転換すべきです。

外国人が生活しやすい環境をつくる

外国人に納税などの義務を果たしてもらうためにも、行政文書の多言語化による情報提供や、母国語が話せる相談員の設置、地域コミュニティへの受け入れなど、外国人が暮らしやすいまちづくりを行っていく必要があります。

子どもたちの支援も重要です。当法人では、ブラジル人やフィリピン人の子どもたちを対象に、職場見学を実施し、日本における就労のイメージ作りを行っています。この機会をきっかけに、自分が望む仕事を目指して進学にチャレンジしてもらいたいと思います。

こうした取り組みは、ブラジル人のためだけでなく、我々の地域の安全性、暮らしやすさに繋がります。

今後も、日本人・外国人がともに暮らしていける地域を作るために、活動してまいります。

2. 外国人の労働実態について

～**暁法律事務所（東京都新宿区） 弁護士 指宿 昭一 氏**～

【経歴】1995年、筑波大学第二学群比較文化学類卒業。2007年、弁護士登録（第二東京弁護士会）。外国人技能実習生弁護士連絡会共同代表、外国人労働者弁護団共同代表。日本労働弁護団常任幹事。関東弁護士会連合会外国人の人権救済委員会前委員長（現副委員長）。

差別に悩む日系人や定住者

日系人や定住者などは、多くが製造業の工場などで働いています。

仕事内容は日本人と同じですが、待遇面は日本人より賃金が安い方が多く、非正規労働者の割合も高いなど、労働者としては日本人に比べ弱い立場に置

かれています。

労働環境では、言語面で苦しんだり、差別によって「うつ」になり、休職するうちに解雇される事例が増えています。外国人は異国で働いていて精神的にタフだと思われがちですが、日本人と同様に傷つき、悩んでいるのです。

賃金や労働時間で多くの問題を抱える実習生

技能実習生の問題で多いのは、賃金などの金銭面や、労働時間の問題です。中国やベトナムの実習生は、送り出し機関に高額を保証金を預託していることがあります。問題を起こしたり、途中帰国すると没収されるため、逃げられません。より高額の違約金を契約させられているケースもあります。

賃金は最低賃金が多いですが、不当に少ない残業代、給与からの不当控除の例が多く、茨城県でも、下妻市の受け入れ団体が不当控除により摘発されています。「36協定」(*)をはるかに超える残業時間を課す例も少なくなく、潮来市では実習生が過労死する事件がありました。

ハラスメントや生活面の規制もみられる

怒鳴られる、殴られるなどのパワー・ハラスメントや、女性へのセクシャル・ハラスメントなどの相談も後を絶ちません。

携帯電話の所持や実習生同士の会話を禁止するなどの生活面への規制、悪質な生活環境、パスポートの取り上げなど、人権侵害もみられます。

しかし、こうした被害を弁護士に相談することは、受け入れ団体により禁じられていることが多いです。相談にきても、雇用主や受け入れ団体に見つかり、強制帰国させられてしまうケースが多々あります。

労働に関する知識が不十分な外国人労働者

事業者には、セクシャル・ハラスメントに関する研修などにより対策を講ずることが義務付けられています。しかし、技能実習生を受け入れる農家に対してはこうした研修がなく、雇用や労働者に関する全般的な知識が不足しています。受け入れ団体は、農家への研修を行うべきでしょう。

また、日系人や定住者、技能実習生は、労災など労働に関する基本的な知識がなく、相談できる機関も知らないで、十分な保護がされていません。労災という言葉すら知らない人も多いので、啓蒙活動にも取り組む必要があります。

電話による多言語対応労働相談会を実施

私は外国人労働者弁護団の活動を通じて、外国人労働者の保護に努めています。年2回程度、多言語による電話相談を実施しています。また、各地の国際交流協会と連携し、外国人の労働に関する相談に対応しています。

しかし、助けを求める声が弁護士まで届かず、支援の手を延べられていないケースが多いのが現状です。今後も、外国人労働者の権利を守るために活動してまいります。

(※) 36協定：労働基準法第36条に定めている労使協定のこと。法定の労働時間を超えて労働（法定時間外）させる場合、又は法定の休日に労働（定休日労働）させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要。

3. アジアにおける外国人労働者の受け入れについて

～独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO） アジア経済研究所（千葉県千葉市）

新領域研究センター 法・制度研究グループ長 山田 美和 氏

【経歴】1998年ロンドン大学キングスカレッジ法学修士号（法と開発）取得。1998年アジア経済研究所入所。海外派遣員（バンコク）などを経て、2011年4月より現職。研究テーマは、アジア法、法と開発、移民労働者制度など。近編著『東アジアにおける移民労働者の法制度—送出国と受入国の共通基盤の構築に向けて』アジア経済研究所（2014年3月）。

東アジアの外国人労働者受け入れ状況

東アジアでは、シンガポール、台湾、韓国、マレーシアなどが労働者として外国人を受け入れ（受

入国）、フィリピンやインドネシア、ベトナム、ミャンマーなどが労働者を送り出しています（送出国）。タイは、外国人労働者を送り出す一方で、受

け入れも多くなってきました。

受け入れ分野は、家事労働や看護、製造業、建設業、農水産業など、個々の国の事情によって異なります。

国家的に外国人労働者受け入れ制度を整えた韓国

韓国における12年末の経済活動人口は2,514万人で、外国人労働者数は約54万人です。外国人労働者は朝鮮族が多く、「雇用許可制度（EPS）」（※）による就業も増加しています。

もともと韓国では、日本の技能実習制度に似た産業研修制度を設けており、単純労働者の受け入れは認めていませんでした。しかし、外国人労働者の法的保護が不十分などの問題により、04年にEPSを導入し、韓国政府関与による外国人労働者受け入れ制度が定められました。

EPSは、韓国政府が、送出国と労働力提供に関する覚書を交わします。労働者の受け入れや研修、企業等の求人受付は国の機関が行います。

受け入れ期間は3年で、最長9年8か月まで延長できます。

国際的批判や情報化により魅力を失う実習生制度

外国人労働者から見て、日本が魅力を失っている理由は、大きく2つあります。

1つは、アメリカによる技能実習制度への批判です。アメリカは、国務省の「2013年度人身取引報告」において、日本の技能実習生制度を「搾取的」と批判し、2014年度版でも引き続き批判しています。これにより、技能実習生制度は国際的に悪い印象が広がっています。

もう1つは、外国人労働者が様々な情報を得られるようになってきていることです。労働者同士の横の繋がりや、インターネットの普及により、受入国やそこで働く労働者の情報を得ることが容易になりました。条件や待遇を比べられるようになり、取捨選択する中で日本が選択肢に入らなくなっているのです。

外国人労働者や送出国からみた技能実習生制度

例えば、ミャンマーやスリランカなど送出国の労働者は、韓国のように労働者受け入れ・送り出しに関し政府間で覚書を交わしている国について、安心感があると評価しています。

一方、日本では民間の事業者が個別に受け入れており、上記の国と比較して、労働者の信頼を集めにくいのです。

加えて、受け入れに関しては（公財）国際研修協力機構（JITCO）に相談するものの、労働問題に関しては各地の労働局・労働基準監督署が担当するなど、外国人労働者受け入れに関する窓口が一本化されていないことも、国家レベルで受け入れをしている韓国に比べわかりにくく、日本が敬遠される一因です。

労働者受け入れ制度の確立が求められる

技能実習生は労働基準法などが適用になりますが、制度自体があくまで研修という立場をとっていることから、労働者としての権利の保護が十分ではありません。実態に即し、労働者受け入れ制度として確立していくことで、労働者保護に努めていくべきです。

もっとも、制度を変えるのは短期間でできるものではありません。足元のできることから始めていくのが現実的です。

また、事業者は「安い労働力」として外国人労働者を受け入れているかもしれませんが、彼らはいつまでも安い労働力ではありません。今後も外国人労働者を獲得していくためには、技術力を身に付けられるなど付加価値が求められるようになるでしょう。

日本の動向に、世界も注目しています。

（※）韓国の雇用許可制度（EPS）：製造業、建設業、農畜産業、サービス業などの分野において、従業員数が一定以下の事業所が、一定期間求人を出しても韓国人労働者を雇用できない場合、所定の手続きを経て外国人労働者と一定期間の雇用契約を締結できる制度。労働者の受け入れを透明に行うためブローカーなどを排除し、政府が受け入れを管理し、外国人労働者の受け入れ人数、業種、送出国は政府が定め、毎年調整する。

第6章 日本人と外国人労働者がともに働いていける社会に向けて

これまでのデータ、団体及び事業者（紙面非掲載先を含む）、外国人労働者、専門家・有識者へのヒアリングから、事業者や外国人労働者の現状や課題、解決に向けた今後の方向性を考える。

1. 外国人労働者と事業者の現状と課題

(1)現状の整理

多国籍の外国人労働者が従事

アジア圏を中心に、多国籍の外国人が県内製造業や農業、建設業などに従事し、それらの全体に占める構成比は全国に比べ高い。外国人労働者数、外国人雇用事業所数は、ともに増加している。

在留資格別では、技能実習生の構成比が全国に比べ高い。県内における技能実習生の受け入れ数は全国第3位で、職種別では、農業の構成比が全国に比べ圧倒的に高い。

技能実習生は、協同組合などの受け入れ団体を通じて各事業者に配属される。一方、日系人などは、日本人同様にハローワークでの紹介や、外国人労働者向けの派遣会社などを利用している。

主に単純労働に従事し勤務態度は真面目

外国人労働者の多くは、単純労働に従事しており、日本人に比べ賃金は低い。

業務に熟練していく中で、多能工として実力を発揮し、日本人同様に高い賃金を得る外国人もみられる。勤務態度は総じて真面目で、収入増を主目的に労働意欲は高い。

農業や製造業、建設業の事業者は、外国人労働者について、安価な労働力ではなく、重要な働き手と考えており、日本人労働者が集まらない中、外国人労働者が必要不可欠の存在となっている。

行政と事業者・実習生の認識に乖離

技能実習制度は、発展途上国への技術移転を目的とし、実習生の滞在期間や就業業種など雇用上の条件がある。

受け入れている事業者、実習生ともに、当制度を

「研修・実習」ではなく、「出稼ぎ」と認識し、可能な限り「働いてもらいたい」、「働きたい」と考えている。実態面からみると、行政と事業者・実習生には認識の乖離があることがわかる。

(2)課題・問題点の整理

①事業者

事業者は多くの外国人労働者受け入れを希望

日本人の労働者が集まらず、人手不足となっている農業や建設業、製造業などでは、より多くの外国人労働者の雇用や、技能実習生の滞在期間延長・受け入れ人数枠の拡大を希望している。しかし、技能実習制度の規制や、国内外間で人材の獲得競争が激しく、突然の無断欠勤・転職などもみられ、雇用の確保が厳しい状況にある。

また農業では、実習生が別事業者で実習できないことから、閑散期（低収入期）の賃金支払いが大きな負担になっている。

労働関連法規や契約の理解の不十分さ、収益環境の悪さなどから、時間外の割増賃金を支払わないなど、外国人労働者を劣悪な環境下で働かせる事業者も一部にみられる。

事業者は留学生との接点を持たず採用に繋がらない

県内の大学には多くの外国人留学生が在籍し、日本企業に就職を希望する留学生もいる。母国の言語や文化に詳しい留学生は、海外進出を検討する県内中小企業の現地業務に携わるなど、有用な人材となる可能性がある。

しかし、県内事業者と留学生の接点が少なく、留学生のほとんどが都内企業や大手企業に就職し、貴重な人材が流出している。

②外国人労働者

日本語・日本文化への理解不足が問題を生む

日系人などの外国人労働者は、就労の制限がない。しかし、日本語が堪能でないことや、日本の企業文化に馴染みがないなどの理由から、事業者とトラブルになることがある。

また、自治体の広報誌が読めず、情報が不足している。税金や社会保険料を支払う義務を負うが、母国の仕組みとの違いに戸惑い、滞納に繋がってしまうこともある。

こうした状況下、通訳設置や広報誌などの多言語化に取り組む市町村がある一方で、未対応の市町村も多い。

制度の制約により、自由に働くことができない

技能実習生は、滞在期間や労働条件（実習条件）が厳しく定められており、「より長く働き、より多く稼ぎたい」というニーズが満たされていない。

また、同一業種（職種）内でも原則として転職できず、事業者とトラブルがあっても、実習終了まで我慢するしかない。

2. 課題・問題点解決の方向性

常陽アークは、「いばらきの価値創造～潜在力、デザイン力、連携力を活かして」を自主調査の年度テーマにしている。そこで、「潜在力」、「デザイン力」、「連携力」の視点から、外国人労働者が働きやすい「いばらき」に向けた課題・問題点の解決の方策や、方向性を考えてみる。

(1)潜在力

外国人が持つ潜在力を活かす

県内の外国人労働者は、①仕事に対するひたむきさ・ハングリー精神、②多様な価値観・能力といった「潜在力」を持つと考えられる。

この潜在力を活かしていくために、課題・問題点を解決していかなければならない。

解決のアプローチについて、デザイン力、連携力の視点から考えてみる。

(2)デザイン力

現状に適し対外的に信用される制度への転換

技能実習制度の目的と実態の乖離は、事業者、実習生双方に不利益をもたらす。現状に適した制度に変えることで、事業者の人員・人材の確保の課題解決に繋がり、外国人労働者の「もっと働きたい」という希望が叶う。

技能実習生にとって、出稼ぎ先としての日本の魅力は薄れつつある。背景には、円安や中国の発展、米国国務省による実習制度の「搾取的」という指摘、実習制度そのものの魅力低下（研修期間の短さなど）がある。日本が選ばれる国であるためには、特に「搾取的」と指摘される実習生の労働条件、労働環境を見直し、送出国の信用を取り戻す必要がある。

政府は、実習生保護のため、15年度に新たな監督機関を創設し、管理体制を強化する予定である。実習生受け入れ体制の適正化など、今後も実習生保護と外国の信頼回復のための制度見直しが求められる。

(3)連携力

受け入れ体制の安定化を図る

農業では、割増を含めた賃金負担が大きく、割増分が支払えないこともある。これは、農業の低収益性に起因しており、構造的な問題で短期的な改善は難しい。

とはいえ、賃金未払いは明確な法律違反である。

茨城の主力産業である農業を維持し、外国人労働者を保護する観点から、実習生の受け入れ農家に対して補助金を交付するなど、一定の事業者支援も必要ではないだろうか。

中・長期的には、集落営農と法人化などにより、農家間での繁忙期の調整や実習生の融通、賃金負担を軽減していくことも考えられるだろう。

外国人の力を活かすための基盤作り

外国人労働者は、地域経済を担う「一員」であり、地域の経済的課題を共有し、発展に向けともに邁進して行くべきである。

そのためには、日本人・外国人を区別せず、誰も

が知識・技術を習得し、能力に応じて評価される環境に転換して行かなければならない。外国人にとって身近な相談所である国際交流協会や、行政、NPOなどが連携し、日本語、日本文化を理解するための機会の増加や、子どもの教育・進学支援などを通じ、働くための生活の基盤作りを支援していく必要がある。

業界団体などの会合において、外国人労働者枠を設け、意見に耳を傾けるのも一案である。

多様な価値観の集合体は、新たな発展の可能性を導くことに繋がるだろう。

地元中小企業の留学生雇用促進を図る

交流会やインターンシップのマッチングを通じて、県内中小企業と外国人留学生を結びつける商輪の活動は、県内の人材流出を防ぐ方策として重要な役割を担っている。

今後も、商輪などの仲介事業者と大学、行政などが連携し、能力のある人材の県内就職を促進していくことが求められる。留学生が地元企業に就職し活躍すれば、企業も海外進出を展望できる可能性が高まるだろう。

外国人が意見を表明できる場を作る

外国人労働者も住民として登録され、納税の義務を負う。したがって、外国人住民のニーズを汲み、暮らしやすい街にしていかなければならない。

外国人が約3万人居住する神奈川県川崎市は、外国人の意思を市政に反映するため、96年から「外国人市民代表者会議」を開催している。役所内への情報コーナー設置など41項目を市に提言した。



インターンシップで実習前に説明を受ける留学生

外国人住民が意思を伝える場があれば、外国人の要望が行政に伝わる。行政も、外国人住民の要望に即した支援が可能となる。こうした「話し合いの場」を持つことで、外国人が暮らしやすい地域になっていくのではないだろうか。

(4)その他

事業者の受け入れ体制の強化も求められる

労働関連法規や雇用契約などの理解は、受け入れ団体や個別事業者の自主性に任されている。一部には劣悪な雇用環境に悩まされる実習生もあり、こうした事例は根絶されなければならない。

外国人労働者の離職とそれに伴うトラブルについては、長年外国人労働者を雇用するF社の取り組みが参考になる。F社は、雇用契約を結ぶ際、必ず口頭で就業規則を説明する。欠勤が続いた場合、平仮名のみの文書による連絡、訪問を実施し、反応がなければ解雇としている。

規則や条件などは、外国人労働者が理解できる形で説明し、説明した事実に基づいて冷静に対処すれば、トラブルを防ぐことができるだろう。

おわりに

外国人労働者は、日本で生活し働くという点で「日本人」と同じであり、社会における貴重な担い手として地域に馴染み始めている。

「移民国家」と言われるカナダは、年間25万人の移民を受け入れる。出生率は低いものの、移民の力もあり経済は維持・拡大している。移民を自国の力に変えるのは、カナダ国民の外国人や異文化に対する寛容な姿勢である。カナダ国民は、マイノリティを特別視せず、自国の文化を押し付けない。両文化を尊重するのがカナダの方針である。

こうした国や国民の考え方は、日本全体、そして地域が向かうべき姿の一つとも考えられる。外国人と日本人が、ともに日本の活力となれる社会になることを期待したい。

(菅野・大倉)