

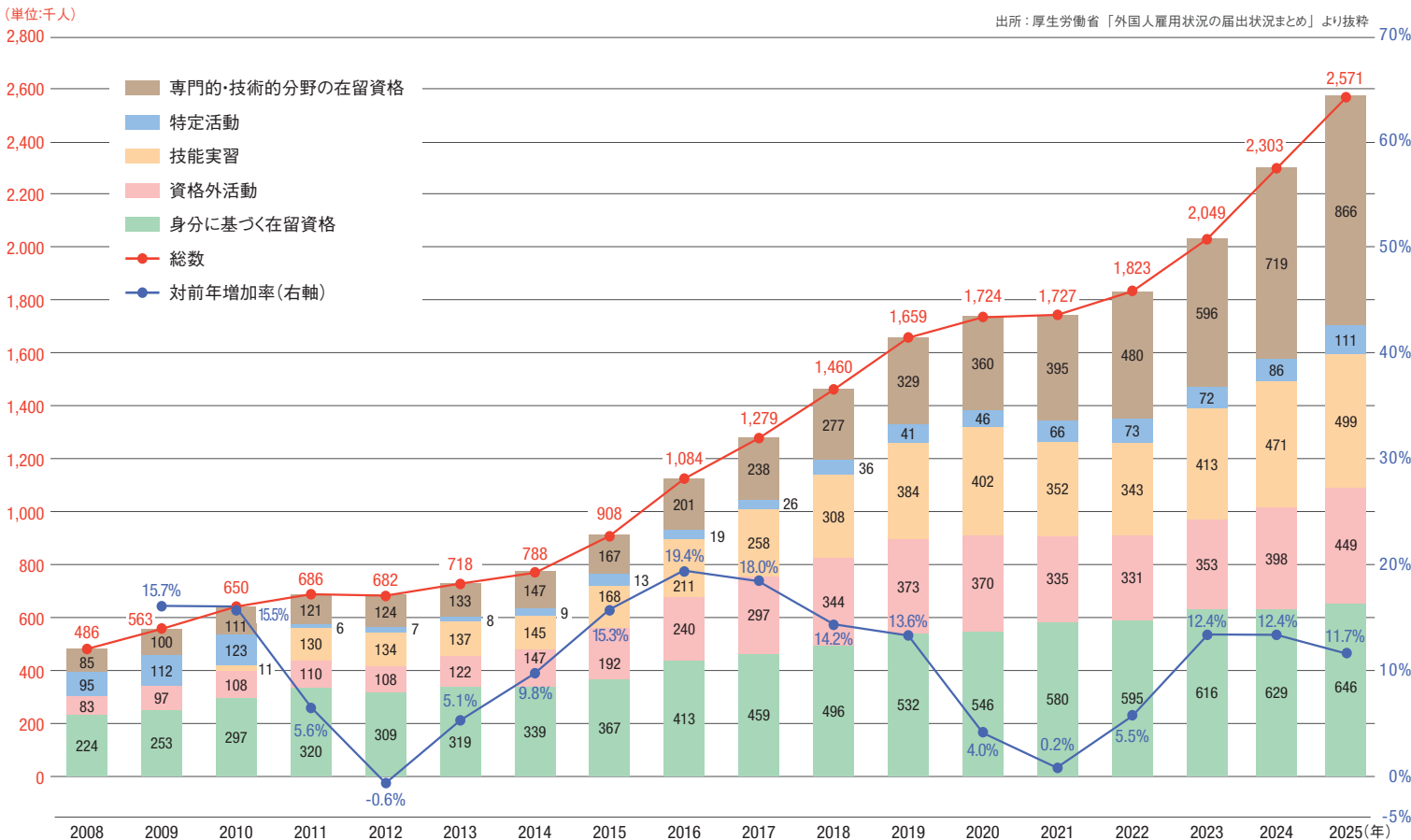
4 就労

(1) 日本で働く外国人労働者の急増

日本で働く外国人労働者の数は増え続けています（図表2-9）。人手不足は全国的な傾向ですが、労働供給の制約が大きい地域で

は、外国人材に頼る場が地域経済を支える不可欠な存在として、その役割を拡大させていくことでしょう。したがって、企業と外国人材の間に有効な関係を築くことが肝要です。また、地域社会としても、外国人材の定着を意識した取り組みが求められるでしょう。

(図表2-9) 在留資格別外国人労働者数の推移



制度的には、従来の「高度人材」（図表2-9の「専門的・技術的分野の在留資格」）と、技能実習など「非高度人材」の2つの区分に整理されてきましたが、近年、新たな変化が生じています。具体的には、「特定技能制度」の導入により、外国人材がスキルを磨き、キャリアアップする「梯子」が用意されました。この制度を利用すると、技能実習生などの非高度人材も、特定技能を経て高度人材へと進むことが可能です。高度人材となると永住資格の取得や家族の呼び寄せも視野に入り、より長く日本で生活し、働くことができるようになります。

日本で働ける外国人は、就労目的で来日した外国人に限られません。例えば、すでに日本で働いている外国人が家族を日本に呼び寄せることも可能です。ただし、在留資格が「家族滞在」の配偶者が日本で働く場合には「資格外活動」の許可が必要で、週28時間以内という制限があります。この28時間という決まりは、留学生のアルバイトにも当てはまります。

外国人材を雇う企業は、経験を積んだ外国人材に長く留まってほしい、と考えるところが少なくありません。本人たちが日本で安心して長く働けるようにするには、受入れ企業や事業体が明確なキャリアパスを提示し、生活支援を提供することで、外国人材の就労意欲を維持し、高めることが求められます。具体的には、図表2-10のような取り組みがあります。

(図表2-10) 外国人材の勤労意欲の維持・向上のための取り組み例

スキルアップの支援	本人のキャリア展望を尊重し、社内研修や日本語教育プログラムを通じて能力開発の機会を提供する
資格取得のサポート	業務に関連する国家資格などの取得を支援し、キャリアアップを後押しすることで、将来への見通しを広げる
指導者の育成	多様な人材を育成指導できる人材を育て、マネジメントスキルを向上させる
多様なライフスタイルへの対応	例えば、出産や子育てへの対応、配偶者の呼び寄せ、宗教的な配慮など、外国人労働者が安心して生活を営めるような環境を整えることが求められる

こうした取り組みが望まれる一方で、働く人にとって、一つの企業に留まることは当たり前ではありません。転職の自由は外国人材を含むすべての労働者にとって重要な権利だからです。一方で、地方の雇用者からは転職を認めると「都会へ人材が流出してしまう」という懸念が挙がっています。この後に述べる「ビジネスと人権」という観点からも、外国人労働者だからという理由で自由を制限することはできず、受入れる地域全体で転職の自由を尊重しながら、外国人材の定着を促進することが求められます。

● 柔軟な働き方の提供：

一時帰国や休暇が取得しやすいような仕組みづくりは、長期滞在者にとって魅力的に映ります。労働環境の整備に加え、家族・友人や本人の故郷とのつながりに配慮することは重要です。

●家族の呼び寄せと支援：

多言語対応の教育プログラムの提供など、家族と一緒に暮らせる環境を整える。

●生活環境の整備：

地域社会との交流や生活サポートを充実させ、教育・就労・コミュニティにおいて孤立させない。

こうした取り組みによって、安心して働き続けられる環境を作ることが重要です。



多文化の介護職員がもたらすイノベーション

外国人労働者は単に人口の減少を補うための人材ではありません。異なる文化や社会背景、価値観が、新たな発想を生み出すイノベーターの担い手でもあります。介護の分野でも多くの人材が海外から入ってきています。中には3年間の就労の中で介護福祉士の国家資格を取得した人もいます。Aさんは2013年にインドネシアから来日し、介護の仕事が楽しくて仕方がないと言います。

彼は日々認知症ケアに従事していますが、「認知症の方は、世界一信頼できる存在です」と断言します。どんな相談にも乗ってくれ、秘密を守ってくれるからです。認知症のある人との関係性をポジティブに捉え、一人一人の方が大切に

されていることを尊重することが認知症ケアのコツだと言います。「認知症の患者様は、物事をどんなに忘れても、若い時の習慣は一部残っていて、大切にされていることが多々あります」。彼が対応する入居者の一人は毎朝眉を整えることが大変重要でした。しかし、高齢になるとそれも難しくなり、それが社会との関係を遮断する要因だったのです。彼は、『高齢者を敬う』という自身の文化的背景から、入居者が大切にしてきた習慣に敏感に気づき、自ら練習して眉を描く手助けを始め、入居者の尊厳と自信を取り戻すきっかけを作りました。これはマニュアルを超えたケアの質の向上であり、現場に新たな視点をもたらしました。

彼は介護の専門性を、「人生を充実させるプロの仕事」と断言します。介護という職業の誇りと意義を簡潔に表現したフレーズですが、入居者にとっても残された時間を最高の質で飾れるというのは素晴らしいことです。私たちの営みに国境はありませんが、多様な人々が織りなす介護の中に、新たなイノベーションも生まれるのでしょう。



Aさんと施設入居者の方々

case 16 北海道苫小牧市

飲食店が日本語学校を経営～就職を目指す外国人を支援

苫小牧市を拠点に回転寿司店などを展開する株式会社久恵比寿は、2023年4月に「HISAE日本語学校北海道とまこまい校」を開設しました。在留資格特定技能1号（外食産業分野）の取得を目指すコースを設け、苫小牧市や北海道内での就職を支援しています。社長の畑中氏は、「外食産業としては、地域の人口減少はお客様も働き手も減る」との考えから、商工会議所を通じて苫小牧市に日本語学校の設立を要望し、約3年にわたり提言を続けました。しかし、自治体としては直ちに組み込む状況ではないとの回答を受けたため、自社で日本語学校を設立する決断に至りました。畑中社長は自ら日本語教師養成講座に通い、教師の資格を取得しています。

すべてがゼロからのスタートとなった日本語学校の運営を任された五十嵐啓子校長は、卒業後に企業で活躍できる人材の育成を重視し、ビジネス日本語を取り入れた日本語教育に取り組んでいます。現在は、学生への生活オリエンテーションや生活指導に加え、就職サポートにも力を入れており、企業の合同説明会や企業見学などを通じて、就職後を見据えた支援を行っています。また、普段は地域の方々が日本語学校に入る機会が少ないことから、オープンキャンパスとして学校を開放し、学生が主体となって地域の方々と交流する機会を設けています。そのほか、地域の自動車学校でのドライバー体験などの体験学習も積極的に取り入れています。現在の生徒数では日本語学校として大きな利益を上げることは難しいものの、卒業後に学生が社会で活躍することを願って社長が設立した学校であることが

ら、五十嵐校長は運営面について大きな不安を感じることはないと話しています。

日本語学校での取り組みとは別に、五十嵐校長自らが運営する（一社）北海道多文化共生NETを通じて、多文化共生の推進に取り組んでいます。同法人では、外国人と日本人が地域で共に暮らしていくための基盤づくりを目的に、苫小牧市の外国人向けに「みんなの生活ガイドブック」を作成しました。また、災害時に外国人と日本人が互いに助け合える関係を築くことを目指し、市の担当課や救急・消防隊、警察署、出入国在留管理庁、（公社）北海道国際交流・協力総合センター、大学、JICA北海道などと連携した避難所体験も実施しました。さらに、食やスポーツを通じて交流を促す取り組みとして、外国人と日本人と一緒に参加するスケート大会や100人バーベキューを開催し、いずれも好評を得ました。加えて、179の市町村を有する北海道では、地域の状況に関わらず外国人が暮らしていることから、外国人の社会参画を支える地域コミュニティづくりに、JICAのNGO提案型プログラムを活用して取り組んでいます。

に、適切なサポートを提供する責任があります。これは、外国人労働者が自分の権利が侵害されたと感じた時に、正当な申し立てを行える仕組みを設けることです。また、企業は苦情に対しては適切に処理する仕組みを整える必要があります。外国人労働者が不当な扱いを報告する際に、不利益を被ることなく事実を伝えられる公正な環境を作り、迅速で公平な対応を行うことが求められます。具体例として、社内に「外国人労働者専用のホットライン」や「苦情相談窓口」を設けることが挙げられます。

日本では、入管法に基づき「不法」と判断された時、すべてを本人の責に帰すことが難しい場合でも、その負の影響は本人のみならず他の家族構成員にも広がります。例えば、子どもが教育を受ける権利も事実上剥奪される場合があり、外国人住民の社会的排除を深めてしまいます。「ビジネスと人権」では、国籍や在留資格に関わらず、すべての人々のさまざまな権利を保障することになっています。

外国人労働者の人権を尊重する企業活動は、企業の成長に直接的に結びつきます。労働条件の改善は、外国人労働者の満足度や仕事へのモチベーションを向上させ、生産性も高くなります。適切な労働環境を提供することは離職率の低下につながり、長期的な人材確保を可能にします。また、企業による人権の遵守は、法的リスクを回避し、生産コストの節約にもつながります。ブランドイメージの失墜を避けるためにも、権利の保護は企業の持続可能性に不可欠です。

人権を尊重する企業は、環境・社会・ガバナンス（ESG）投資の対象となることが期待され、新しいビジネスチャンスの創出にもつながります。特に、外国人労働者の権利保護に積極的な企業は、ESG投資家からの評価を得やすく、サステナブルな成長を遂げる可能性が高まります。

(2) ビジネスと人権

「ビジネスと人権」の考え方はすべての労働者に当てはまりますが、外国人労働者に対しても同様であり、今後は一層の重視が求められます。近年は、人権の遵守が企業間の取引でも重要視されています。例えば、外国人労働者を含む労働者の労働条件のあり方、差別の排除、社会的保護の確保、生活支援の提供は、企業が担うべき責任となっています。例えば、外国人だからという理由で低い賃金を支給することは、同等報酬要件に反することになります。周辺の業務のみに従事させたり、不適切な斡旋を黙認すること、さらには数年で帰国する技能実習生であっても妊娠した女性が産前産後休暇を希望した際には断ることはできません。

こうした考え方は、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づいています。この指導原則は、第一に「人権を保護する国家の義務」、第二に「人権を尊重する企業の責任」、第三に「救済へのアクセス」という三つの柱から構成されています。企業の責任については、以下のことを記しています。

●企業の人権を尊重する責任

企業は、自社のビジネス活動やサプライチェーン全体で労働者の人権を守る責任があります。これには、人権デューデリジェンス（人権に関するリスク調査）の実施が含まれます。例えば、職場での不公平な扱いや差別、強制労働、賃金未払いなどの問題を見つけ出し、それを防いだり減らしたりするための対策をとることです。外国人労働者が人権を尊重された環境で働くことは、本人たちの健康や安全、そして生活の質に直接関わる大切なことです。

●被害救済へのアクセス

企業は、外国人労働者が自社の活動によって被害を受けた場合

Pour Bébéからは、子どもとの分離不安や、子どもを保育園に預け始めてからの各家庭の新しい生活リズムの作り方・準備の仕方、卒乳・離乳やトラブル発生時の対応方法などが説明されます。

市民団体、市役所とハローワークの3者が共に情報提供を行うことにより、外国人の親が仕事探しや、保育園の申請や利用、保育園に子どもを預けながら働くうえで必要な心構えや準備についての情報を一連の流れとして得られることで、実際のイメージが湧き、困った時にどこに相談に行くと良いのかも知ることができます。

case 17 秋田県秋田市 子育て関連部署とNPO、 ハローワークの連携による仕事復帰支援

Pour Bébé（プール・ベベ）は、外国人住民を含む秋田県民を対象に（１）妊産婦および乳幼児に対する支援や情報提供、（２）子育てに関する悩みや不安を軽減するための講座開催、（３）父親の育児参加の啓発を行うことを目的に設立された市民団体です。2021年から、やさしい日本語と外国語通訳付きの子育て支援講座を開催し、2023年の秋田豪雨の際には秋田県央地域子育て支援ネットワークとして被災家庭向け託児補助事業を実施しました。

「やさしい日本語と外国語で学ぶ仕事＆入園準備クラス」では、秋田市子ども育成課とハローワークと3者で連携し、これから仕事を探し、子どもを保育園に預けて仕事復帰をしようという外国ルーツの親たちを対象に、実際に働き始めるまでに必要な一連の情報提供を行っています。

ハローワーク秋田マザーズコーナーからは、外国人住民の方はその在留資格に応じて就業が可能であるため、在留資格ごとの情報を確認する必要があること、応募の際には日本語での会話や読み書きのレベルを伝える必要があること、就職活動のステップとしてまず自分の働ける時間帯や希望条件・自分の強みを整理した上で応募先を選ぶこと、面接でよく聞かれる質問などが紹介されます。

秋田市子ども育成課からは、教育・保育施設の種類、支給認定の種類、保育所を利用できる人と利用可能な期間、入所手続き、保育料、延長保育や休日保育、病児・病後児保育などが紹介されます。

(3) 就労におけるムスリムへの配慮について

総務省中部管区行政評価局（2017）は、中部地方6県で外国人ムスリム従業員を多く雇用する20件の事業所等を調査し、受入れの取り組みの好事例を紹介しています。主な例として、次のような工夫が挙げられます。

- 食事：社員食堂でのハラール食メニューの提供、メニュー選択のための原材料表示
- 礼拝：未使用室・休憩室・会議室等の既存施設を礼拝室として活用、礼拝前に手足を洗うための水道設備の設置
- 断食月（ラマダーン）：体調不良や脱水症状等に周囲が注意し、希望があれば昼夜交代の勤務シフトを夜勤に変更
- 金曜日の集団礼拝：近隣礼拝所へ向かうための途中外出を認める

また、関連資料では、上記に加えて、女性のスカーフ着用への理解、挨拶の場面で異性間の握手を避ける傾向があることの周知なども挙げられています。これらは、技能実習生や特定技能で就労する方が多い職場で課題になりやすい点と重なります。

在日ムスリム人口は推計約35万人で、そのうち外国籍ムスリムが84%、日本国籍ムスリムは16%とされています（店田2024）。外国籍ムスリムの国籍は、インドネシア（約23万人）が最も多く、バングラデシュ（約4万人）、パキスタン（約3万人）などが続くとされています（2025年6月末現在）。また、インドネシア人の在留資格では技能実習48%、特定技能30%の2つで78%を占めています。こうした状況から、在日ムス

リムといえば、技能実習・特定技能で就労するインドネシア出身者を想起しがちですが、実際には背景は多様です。

外国籍ムスリムの場合、職種・業種、職場環境、居住地域、在留期間、日本語能力に加え、在留資格、国籍、年齢・性別、使用言語等によって、困難を感じる場面は異なります。これらの事情と重なる形で宗教に関連した課題が現れることもあります。出身地域、家族、個人による価値観の違いも影響します。困難の原因が複層的である以上、解決も一筋縄ではいかず、ある人への配慮が他の人には当てはまらないこともあります。したがって、個別の事情を確認しながら、過不足のない対応を検討することが重要です。

また、ニューカマー第2世代のムスリムの若者の就労をめぐる問題は深刻であるにも関わらず、十分に注目されていません。例えば、日本語指導が必要な高校生の卒業後の非正規就職率は38.6%と高く、全高校生（3.1%）の10倍です（文部科学省2024）。背景には複層的な事情があり、（1）仕事や就職に関する情報不足・情報アクセスの難しさ、（2）若者自身が将来を考える機会や支援の不足、（3）雇用側の根強い就職差別（特に国籍、人種・民族、宗教による差別）と若者側の諦観、（4）高校教員や保護者の偏見や無理解・無関心、（5）ハローワークや学校斡旋といった公的制度の機能不全が挙げられます。とりわけ、ハローワークが外国人の求職活動において十分に機能していない現状は深刻です。

ニューカマー第2世代の若者が求職経路から排除される現状の打開が喫緊の課題です。高校教員、保護者、スクールソーシャルワーカー、教育相談員、母語相談員、ハローワーク職員、NPO、地域の日本語教室等、複数のステークホルダーが連携し、若者を支える仕組みづくりが求められます。

(4) 帰国後の再統合

日本で働く外国人材は、本人の意思により帰国することがあります。帰国を前提に来日と日本での就労が認められる、といった法的制約もあります。

こうした制度を利用して日本に来る方々には、日本で得られた経験や技能を帰国後に生かして新たなチャンスをつかむ人もいます。他方、こうした経験や技能を生かす仕事につけず、帰国後に安定したキャリアを確立することが難しい場合もあります。帰国後は一時的に家族との時間を楽しむものの、その後すぐに他国での就労を検討する人も少なくありません。日本での就労経験は他国でも評価されるといわれています。しかし、現状ではパスポートの押印は残るとしても、日本でどのような就労をしたのかは履歴として残らないのが実情です。どのようなスキルを獲得したのかといった情報を英語で記載した就労認定証明書等が発行されるようになれば、日本での経験が次のステップにも生かされるでしょう。

また、第三国での就労ではなく、出身国での再統合を促進するために、在外日本企業による就労機会の提供など、日本国内で培った学びを活かすためのネットワーク構築や就労機会の提供も有効だと考えられます。具体的には、在外日本企業による就職フェアやウェビナーの開催、帰国者向けのオンライン求人情報の提供などが挙げられます。さらに、現地で日本企業の支援窓口を設置し、就労に関する相談やスキルアップのための研修プログラムを提供することで、帰国者が現地の職場にスムーズに適応できるようサポートする体制の整備も、将来的には検討が必要かもしれません。

一方で、技能実習制度には高額な斡旋料や失踪の問題があり、

同様の問題は在留資格「興行」、特定技能、留学でも発生しています。興行では未払い賃金や性的搾取が多く見られ、留学においては奨学金と称して授業料の負担を一時的に肩代わりしてくれる日本のアルバイト先への借金返済に苦勞しているケースが多くあります。帰国者の生活の再建に対するケアにも配慮が求められるということです。

こうした現状を考えると、受入国および出身国双方にまたがり、人の移動に伴う課題を共通して論ずる場を作ることが非常に重要です。

その際、出身国側のアクターの参加が欠かせません。帰国後も本人の経済的上昇に移転可能な技能習得を促す仕組みの強化や、出身国側で帰国者人材が備えるポテンシャルの評価やマッチング機会の創出を促し、帰国者の生活の安定度を高める仕組みづくりも、共生を実現するための重要な一要素と言えるでしょう。

帰国後の再統合～ ベトナムの元技能実習生の例

2025年6月末の滞日ベトナム人の在留外国人数は660,483人を数えます。特に多いのは「技能実習」（198,417人）と「特定技能」（148,486人）です。

技能実習制度は2027年4月から育成就労制度へと移行する予定です。育成就労制度は、育成就労（3年）後、特定技能1号（5年）で就労できる技能の習得を目標としています。育成就労と特定技能1号を合わせると8年間、日本で生活することになります。これは「一時的」とは呼べない長い期間です。地方自治体が、地域に暮らす住民として、本人たちと今まで以上に関わろうとする姿勢が必要とされます。

特定技能制度では、制度改正により、特定技能2号では、家族の帯同が認められ、一定年数を経過すると永住許可申請もできるようになります。しかしながら、特定技能2号へ移行するには、日本語能力（多くの分野でN3相当）が必要で、分野ごとに定められた技能試験に合格する必要があります。また、結婚・出産・親の介護などのライフステージの変化により、ベトナム人自身が希望して帰国する場合もあります。つまり、特定技能1号までで帰国するケースが多く想定されます。8年という期間は長く、日本での就労経験を、帰国後に役立ててもらうためには何が必要かを受入れ側も考えるべきではないでしょうか。

2023年・2024年にベトナムにて40名の元技能実習生

にインタビュー調査を行った結果（研究者：加藤丈太郎、研究名称：COVID19は移民と出身国にいかなる影響を与えたか―持続可能な国際移動に向けて）、40名は技能実習をきっかけとして経済的な階層を上昇移動した方と、帰国後、停滞している方に分かれます。

まず経済的な階層を上昇移動した方を見ていきます。第一に、職業上の「技能」を移転した例が存在します。ベトナムで元々縫製業に従事していた女性Aさん（女性、ゲアン省在住）が、日本でも縫製業の技能実習に従事し、ベトナムに帰国後、自らのオーダーメイドの洋品店を開き成功している例があります。Aさんは技能実習先の様子を以下のよう

「三つの生産ラインがあって、その内の二つが背広を作る専用ライン。もう一つが小ロットで、毎回デザインや設計が変わるお客さんのための服を作る。私はそっちのグループに回された。（中略）実は最初に向こう（日本）に行っ

Aさんは、多品目を生産するラインに入ったことで、縫製に関わる技能を幅広く身につけました。また、部長が「なんでもわかる人」で、「色々教えてもらった」と言います。

元技能実習生Bさん（男性、ホーチミン市在住）を起点にベトナム進出を果たした企業の例もあります。Bさんはセメント

の販売やエクステリア（玄関周り）商品の設置を行う会社で技能実習を行いました。3年の技能実習のうち、2年半はカーポートの組み立てに従事し、残り半年は営業に同行することで、営業のノウハウを身につけました。技能実習から間もなくして、2019年4月から5年間、ベトナム拠点の社長として、5人の従業員を雇い会社を運営しています。ホーチミン市周辺の富裕層向けに、カーポートの販売・組み立てを行い、これまでに約40セットを販売実績があるといえます。日本の社長は「とても優しい」と言います。良好な関係を築いている様子がうかがわれます。

経済的な階層の上昇移動の第二は大学進学です。技能実習での貯金を元に、ベトナムの大学の日本語学科、歯学部、法学部などに進学をしています。本人たちは大学卒業後・在学中に観光ガイド、オンライン日本語教師、歯科クリニックの経営などの仕事に従事しています。例えば、ハノイ外国語大学日本語学部に進学し、オンライン日本語教師としても働いているCさん（女性・ハノイ市郊外在住）は、日本で働いているベトナム人を相手に日本語を教えています。「自分の失敗した経験も語ることでリアリティがあって皆さんも共感してもらえ、評判が良くなったんです」と、自身の技能実習経験が日本語指導に役立っている様子を語ります。

経済的な階層の上昇移動の第三は、日本語能力を活かしての就職です。送り出し機関の日本語教師、募集担当として就労している例があります。また、大卒の学歴がある元技能実習生は、日系企業専属の通訳、リーダー層として日本人駐在員とベトナム現地労働者をつなぎ、現地労働者よりも高

い収入を得ています。

一方で、母国に帰国後、停滞している例が多く見られました。技能実習とは関係ない職でワーカー（一般従業員）として働いている例があります。ミルクティー屋、カフェなどの小規模事業に挑戦するも失敗している例もあります。本人たちに共通するのは、技能実習中、雇用主の暴力的な言動や人権侵害に直面し、職場を離れざるを得なかったなど、適切な就労環境が保障されていなかった点です。

経済的な階層を上昇移動している方と停滞している方を分けていたのは、日本にいる間の日本人との関わり方にありました。前述のCさんはインタビューの最後に以下のように述べました。

「円安で稼げなくなるから行かないというのは出稼ぎの人だけです。そうじゃなく日本とベトナムの間に生まれる仕事、例えばビジネス関連や工業等、日本の首相がベトナムに何度も訪れるくらいの関係性で良くなっているんです。なので日本は魅力的じゃない、円安だというのは少し極端なことであって、長期的に見れば両国の間に立つことができればいろんな仕事出来るはずでそこは変わらないです。」

注）Cさんの発言部分は（一財）自治体国際化協会「多文化共生ポータルサイト」内のコラム「外国人就労の現実―ベトナム人の視点から」（2024年5月）からの引用です。