

「愛知県政労使協議会」開催結果

1. 日 時

2019年11月12日（火） 10時30分から正午まで

2. 場 所

愛知県議会議事堂 1階 ラウンジ

3. 出席者

労働者団体、使用者団体、学識者及び愛知県
（別添「愛知県政労使協議会出席者名簿」のとおり）

4. 議事次第

- (1) 開 会
- (2) 知事あいさつ
- (3) 懇 談
テーマ：外国人材の受入れについて
- (4) 閉 会

5. 配付資料

愛知県政労使協議会参考資料（別添のとおり）

6. 内 容

(1) 開 会（10:00～10:01） 司会：井上労働局長

ただいまから「愛知県政労使協議会」を開催させていただく。

本日、ご出席いただいた皆様には、大変お忙しい中、お集まりいただき感謝申し上げます。

私は冒頭の司会をさせていただく愛知県労働局長の井上である。よろしくお願ひ申し上げます。

本日の出席者の紹介については、本来であればご出席いただいた皆様のご紹介をさせていただくところであるが、時間の都合によりお手元の出席者名簿に代えさせていただきたい。

それでは、開会に当たり大村知事から挨拶申し上げます。

(2) 知事あいさつ（10:01～10:04）

本日はご多忙の中、「愛知県政労使協議会」にご出席いただき、厚く御礼申し上げます。

本日は、外国人材の受入れに係る現状と取組などについて県から説明した後、構成員の皆様からご発言をいただき、意見交換を進めていきたい。この地域の

労使のリーダーの皆様が一堂に会して懇談する機会は、大変貴重であると思っている。日頃から感じていらっしゃることなどを、是非お聞かせいただくとともに、外国人材に活躍していただくための取組、課題などを共有し、愛知のさらなる発展に向けた共通の認識を持つことができればと考えているのでよろしくお願ひ申し上げる。

県内には、今年6月末現在で、27万人を超える外国人県民の皆様が生活をし、15万人以上の外国人労働者の皆様が就労している状況である。愛知の産業、地域を支えていただいております、大変重要な役割を果たしていただいていると思っている。こうした方々が安心して働き暮らせるよう、環境の整備、教育の充実などの取組を行ってきたが、今年4月に新しい在留資格「特定技能」が創設され、県内の外国人労働者はさらに増加することが見込まれている。そのため、外国人労働者の労働環境や生活環境の整備はこれまで以上に地域全体で取り組んでいく必要があると考えている。

近年、本県の基幹産業である自動車産業においては、100年に一度の大変革期を迎えているほか、デジタル技術の加速度的な進展により、この地域の産業構造も大きく変わっていくことが想定されている。本県が産業首都として、引き続き我が国を牽引していくためには、最新の技術を取り込み、新たな産業分野を創出していくとともに、国内外から優秀な人材を呼び込む視点も必要となってくる。愛知県では、留学生の受入れやスタートアップ拠点への参画に関する海外大学との連携を図るなど、海外の優秀な人材の受入れが進むよう、環境整備を行っているところである。

様々な取組を行っているが、本日のテーマについてこの後、県から現状等を説明させていただくので、率直なご意見をいただき、経済と雇用の両面からより一層の地域の活性化を図ってまいりたいと思っているので、よろしくお願ひ申し上げ、冒頭の挨拶とさせていただきます。

(3) 資料説明 (10:04~10:09)

愛知県説明：井上労働局長

資料1の1ページ、「1 愛知県の在留外国人数の推移等」をご覧ください。愛知県の在留外国人数については、10月25日に本年6月末現在の速報値で272,855人と発表され、新聞報道もあったが、県ごとの国籍別等の詳細が明らかになっていないため、本日は2018年12月末現在の数値を基にご説明させていただきます。

愛知県の在留外国人は、②の表のとおり、「永住者」など「身分・地位に基づく在留資格」の人数が総数260,952人の65.4%を占め、最も多くなっている。また、③にあるように、10年前と比較すると、ベトナム、フィリピン、ネパール国籍の外国人の増加が大きくなっている。続いて「2 愛知県の外国人労働者数の推移等」をご覧ください。①のグラフにあるように、全国の外国人労働者1,460,463人の約1割にあたる、151,669の方が愛知県

で働いている。③の表にあるように、外国人を雇用している事業所の約8割は事業所規模100人未満の企業が占め、産業別では④のグラフにあるように、30.9%と製造業が最も多くなっている。

2ページをお願いします。「3 日本語指導を必要とする外国人児童等の現状」をご覧ください。日本語指導が必要な外国籍の児童生徒数は、①のグラフにあるように、2010年以降年々増え続けており、2018年には9,100人となっている。これは、②のグラフにあるように、全国第一位で、他県に比べ突出した人数となっている。続いて、「4 外国人留学生の状況」をご覧ください。①のグラフにあるように2019年5月現在で、県内の大学院、大学、短期大学に在籍する外国人留学生数は過去最高の7,036人となっているが、③に記載のとおり、それらのうち約7割が日本での就職を希望しているのに対し、実際の就職率は約3割にとどまっている。

続いて3ページをご覧ください。「外国人材の受入れに関する県の対応について」である。愛知県では、外国人材の受入れや共生に向けた環境整備が適切に行われるよう、2019年2月に、経営者団体、労働者団体、国の機関等を構成員とする「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」を設置した。この協議会の下に「労働環境」、「生活環境」、「日本語学習・日本語教育」の3つのワーキンググループを設置し、構成団体における取組や課題について情報を共有し、相互に連携して取組を進めることとしている。

4ページをご覧ください。県の具体の取組である。啓発資料を使った企業に対する労働関係法令の周知や、就職につなげるためのセミナー、就職面接会の開催などを行っている。また、あいち多文化共生センターによる外国人相談等の実施、日本語を指導する教員の小中学校への配置など、愛知県に住む外国人の方が働きやすく、暮らしやすい環境の整備に取り組んでいる。

5ページをご覧ください。2018年3月に「あいち国際戦略プラン2022」を策定し、世界中から注目を集め、グローバルに成長し続けるあいちを目指して、グローバル人材の育成、産業のグローバル化、魅力の創出からなる3つの分野別戦略を立て、「外国人留学生等の地域定着・活躍促進」を始め、様々な取組を進めることとしている。

6ページをお願いしたい。主な取組を記載している。外国人留学生の地域への定着や活躍を促進するため、ものづくり企業への就職を志す留学生の受入れや、留学生が県内の企業へ就職するためのインターンシップや交流会の実施などに取り組んでいる。また、産業のグローバル化を一層促進するため、海外の大学との連携によりスタートアップ支援を行うなど、イノベーションを起こす環境づくりに取り組み、ビジネスを行う外国人材にとって、魅力ある県にしていく。

なお、7ページには、出入国在留管理庁の作成した在留資格一覧表を添付しているので、参考にしていただければと思う。

ここからの進行については知事をお願いします。

(4) 懇 談 (10:09~12:00) 司会：大村知事

<知事>

それでは進めさせていただく。初めに愛知県経営者協会加藤会長、連合愛知佐々木会長からそれぞれご発言いただきたい。よろしくようお願い申し上げます。

○使用者団体 加藤宣明（愛知県経営者協会会長）

現在、企業においては人手不足が続いており、技術革新など、変化の時代において人材の確保と育成が各社共通の経営課題となっている。多くの企業が働き方改革により、時間外労働の削減や休日の取得促進あるいは柔軟な勤務制度の導入などを積極的に推進し、女性や高齢者などが働きやすい職場環境づくりに努めているところである。

最近では、愛知県における女性の就業率が徐々に高まり、出産や育児により職を離れ、30代を中心に働く人が減るという「M字カーブ」の改善につながっていると聞いている。今後は、こうした取組を継続していくとともに、少子化による労働力人口の減少を見据え、外国人材の受入れが重要になってくると考える。先ほどの愛知県から説明があった「あいち国際戦略プラン2022」の策定、「あいち外国人適正受入れ・共生推進協議会」の設置がされ、今後の当地の持続的な発展のためには大変重要な取組だと認識している。われわれも協力するので、具体的な進展を期待している。

さて、外国人材に期待する役割は、大きく分けて2つあると思う。1つ目は製造やサービスなどの現場の実務を担う「現場人材」であり、2つ目は専門的な知識や能力を発揮して新しい価値の創出を担う「高度人材」である。

現場人材においては、「技能実習」や「特定技能」といった制度の利用や身分に基づく在留資格、すなわち日系人の受入れなどがあるが、雇用に当たっては言語や文化・慣習の違い、就労環境の整備など多くの課題がある。中には、労務管理面で対応が不十分な企業もあるので、経済団体としても行政機関と連携し法制度の周知徹底を図っているところである。

また、作業マニュアルの母国語表記や翻訳アプリの活用、社員交流イベントの企画、さらには日本語教育の支援など独自に取り組んでいる企業もあり、好事例を企業間で共有をするという取組を行っている。

次に、高度外国人材については、事業のグローバル化や新たな価値の創造を担う人材として期待する企業が多くなっている。特に中小企業では、人材の確保が難しく、外国人材に期待する企業が多くなっている。採用方法はキャリア市場の活用もあるが、外国からの留学生の採用も有効な方法の一つであると考えている。県内の大学には7,000人を超える留学生がおり、その70%近くが日本の企業への就職を希望しているが実際の就職率は30%にも満たないとのことである。愛知県経営者協会でもこうした状況を踏

まえ、本年7月に地元の大学で組織する「愛岐留学生就職支援ワークショップ」と連携し、会員企業と留学生との就職のマッチングイベントを企画した。当日は、企業や留学生に参加いただき、中には内定まで進んだ学生がいると聞いている。今後は産官学が連携し、留学生の地元企業への就職を支援していきたいと思っている。

最後に、現場人材、高度人材とも家族を含めて生活者として地域社会を構成する重要な存在でもあるので、住居や教育、医療、災害対応など日常生活の環境整備を進め、世界から外国人材が集まる魅力ある愛知にしていかなければならないと思う。皆様方と一緒に取り組んでいきたいと思っているのでよろしくお願いします。

○労働者団体 佐々木龍也（連合愛知会長）

愛知県の在留外国人は27万人、外国人労働者は15万人を超え、過去最高値となっており、深刻な人手不足と新たな在留資格の創設なども相まって、今後も増加することが想定されている。そうした増加する外国人材に対応するため、外国人材の受入れ、地域での共生に向けた環境整備等を多くの団体が認識を共有し、相互連携を図ることを目的とした「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」を全国に先駆けて設置した県の取組は高く評価している。今後、この協議会においてさらに充実した取組がなされることを期待している。

私からは、技能実習制度と生活面、特に災害発生時の対応について課題認識について申し上げたい。

まず、技能実習制度だが、本年5月に豊橋市の農家で技能実習生が劣悪な労働環境や最低賃金を大きく下回る低賃金などで働かされていたことが発覚した。大変残念なことである。この件に関しては、愛知労働局の皆さんの取組によって適正に対処されたが、他にも露見していないだけで、特に小規模事業所で違法な技能実習があるのではないかと懸念している。小規模事業所については、労働組合の組織率も低く、外国人技能実習生の労働環境等も把握しにくい現状である。連合愛知としても労働組合を組織していく取組を最重点にしているが、技能実習制度が適正に運用されるよう、関係する行政機関による立ち入り検査や指導の強化が必要だと考える。

続いて生活面、特に災害発生時の対応である。先日、長野県に台風で被災した地域に行ったが、ボランティア活動で外国人グループを数組見かけ、感動し、ありがたいと思ったところである。外国人労働者を上から目線で単に労働力で使うということではなく、同じ地域に暮らす生活者として、ともに支え合っていくということが大変重要だと改めて感じた。すでに県や関係機関が日本語教室や多言語での情報発信を実施しているが、先般の台風19号の被災地では、自治体からの緊急メールが理解できなかったとの報道もあった。こうしたことを教訓として、現在取り組んでいること、特

に災害対応など、必要なことが外国人に理解されるものとなっているか、地域での防災訓練が外国人にとって参加しやすいものになっているかなど、様々な視点で今一度、点検・確認することも必要なのではないかと考えている。

連合愛知としても、広く外国人にも相談対応を行うなどしているが、今後もさらに充実させるために、外国人労働者へのPRの充実や関係機関との連携強化などの検討も進めている。関係機関の皆さんのご指導、ご協力をお願い申し上げます。今後も引き続き、多様性を受け入れ、誰もが公正な労働条件の下、多様な働き方で参加・活躍できる社会、さらにはセーフティネットが張り巡らされている社会を目指して取り組んでまいります。

○使用者団体 田中豊（愛知県商工会議所連合会事務局長）

お手元の資料2をご覧ください。全国515の商工会議所の会員で構成される「日本商工会議所」が先月取りまとめ、公表した「外国人受入れ政策に関する要望〈概要版〉」を配布している。現時点の「商工会議所としての考え方や意見」が盛り込まれているので、これを元にお話しさせていただきます。

資料の右上で①をご覧ください。ここで要望の全体構成が示されている。重点要望項目は、ローマ数字Ⅱの通り、計4つである。具体的な内容としては、③をご覧ください。まず1として、「外国人材の受入れに係る相談機能の強化・拡充」を挙げている。日本商工会議所の調査によると、約44%の企業がこうした「相談機能の創設、窓口相談や専門家派遣等を必要」としていることから、法務省の出入国在留管理庁に対し、中小企業を対象に、本制度に特化した全国的な相談機能の早期創設を求めている。次に、その下の2として、「受入れ企業と外国人材とのマッチング機会の提供」を挙げている。これも先の調査で、約35%の企業が必要だとしていて、関係省庁で連携しながら、国内外の合同会社説明会の開催やオンライン面談の実施などを通じたマッチング機会を提供するよう要望している。

また、次の④では、3として「受入れ対象分野の拡大に向けた検討」も求めている。同様の調査で、資料に記載の通り、特定技能1号の追加希望の分野・業種が挙げられている。特に、製造業のところで、金属製品、紙加工品、ゴム製品などが挙げられている。

次に、教育や生活支援についてである。これらは大村知事が日頃より強く仰っておられる内容であり、基本的には、国を中心とした取り組み・対応を求めたいところである。配布資料の⑩、ローマ数字Ⅲの4にある通り、「共生社会の実現に向けた受入れ環境の更なる整備」を、国等に求めていくべきだと思う。日本商工会議所の調査では約70%の企業が「外国人材に対する日本語教育の充実」を、約56%の企業が「日本で暮らしやすくするための社会づくり、行政・生活情報の多言語化、多文化共生の取組」

を挙げている。国による外国人材の受入れ、共生のための「総合的対応策の着実な実行」をお願いしている。中でも外国人材に対する日本語教育は、本人のみならず、家族も含めた教育が大変重要である。また、その下、5にある通り、制度を実効性のあるものにしていくために、「総合的対応策の定期的なフォローアップと施策の追加・拡充」を求めている。われわれ商工会議所も日本商工会議所等を通じ、中小企業からの要望や「生の声」を伝えるべく、今後、様々取り組んでまいりたい。

最後に、名古屋商工会議所の取組を紹介させていただく。愛知県商工会議所連合会は県内 22 の商工会議所で構成されている。「外国人材の受入れ」に限らず、「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革」、「女性活躍」、「障害者雇用」など、常に県とは連携を図りながら、情報共有と周知に努めている。こうした取組は、今後も着実に進めてまいりたい。また名商では、本年度「働き方改革関連法」のセミナーや個別相談会を既に 3 回実施しており、今月 18 日にも予定している。また、来年 1 月から、「働き方改革！シリーズ講演会」として 12 回にわたり、会員企業から、改革に取り組む企業を毎回 1 社お招きし、取組内容や成果に関して実例を交えた話をお聞きすることになっている。生産性向上を中心とした「働き方改革」や、「女性活躍」の視点から始めたいと考えているが、後半には「外国人材」や「障害者雇用」へとテーマを広げてまいりたい。日本人にとって働きやすい環境を迫及することは、外国人材が働きやすい環境を作ることにもつながっていくと考えている。

今後とも、本協議会や県が軸となり設立した「あいち外国人材適正受入れ・共生推進協議会」への参画を通じ、しっかり取り組んでまいるのでよろしくお願い申し上げます。

○使用者団体 新美文二（愛知県商工会連合会会長）

商工会連合会は、愛知県下 57 の商工会で構成されている。特に、中小・小規模事業者の立場を代表する団体である。本日は、そういった立場から発言をさせていただく。

近年、製造業や建設業を中心に、高齢化社会が進展していく中で、中小・小規模企業の人手不足問題は深刻になっている。現在、都市部以外の地域では事業を継続していくために、人手不足を何とか解消するために、外国人技能実習制度を活用し、労働力を確保している中小・小規模企業も少なくない。そのために、経済団体である商工会も管理団体の申請が可能であるため、会員サービスの一環として、例えば、送り出し機関との連携協定を締結し、外国から優秀な人材を受け入れ、経営基盤の安定と人手不足の解消を図るとともに、新たな人づくりに取り組んでいるところもある。

外国人労働者を受け入れる小規模事業者の課題として、年々、外国人労働者は増加傾向にあり、人口問題研究所の日本の将来推計人口では、20

30年に390万人に増える見込みとのことである。このような中で、本日のテーマの中の、「外国人材の労働環境の整備に関する事項」での取り組みとして、雇用管理、技能実習生への技能研修などが挙げられているが、受入れ企業としては、「コミュニケーションに苦労した」とか「口頭での指示が正しく伝わらなかった」など、外国人労働者との意思の疎通を図ることが課題として上げられている。このような課題を解決するために、送り出し機関と受入れ機関並びに行政がそれぞれの役割分担の中で、連携と情報共有を図っていくことが重要である。受入れ企業として、技能実習生の母国語やその他対象となる外国人が使用する言語、また、平易な日本語等により外国人が理解することができる支援体制の確保や、安心して働ける生活環境などの整備が必要である。

また、今年の4月に入管法が改正され、製造業、建設業、外食業など14業種が「特定技能」職種として在留資格が新設されたが、まだ、愛知県では合格者が0人ということである。人手不足が深刻な業種への外国人材の受入れが可能になることから、技能実習生受入れ企業に対する技能指導の強化など、「特定技能」の受験機会の確保が図れるような支援の強化をお願いしたい。現在、東京都と大阪で実施されているようであるが、愛知県でも是非実施していただきたい。

技能実習生の受入れについて、受入れ企業の条件に宿舍の確保が必要であるが、民間のアパートや賃貸マンションを借りようとした場合、家主から外国人というだけで宿舍として貸してくれないのが現状で、確保が非常に難しい状況である。外国人労働者の日常生活の支援としてソフト面のみならず、県営住宅の空き部屋の有効活用の一環として、受入れ企業に貸し出すことも取組の中で盛り込んでいただくことを検討していただきたい。今、空き家対策がクローズアップされているようだが、そのあたりも考慮していただけるとありがたい。

今後、ワーキンググループの中で、外国人材を重要な労働力として受入れするためには、課題のところでも少し触れたが、外国人労働者の育成で苦労している企業もあり、地域との共生、生活環境の整備への取組や言葉の問題もさることながら、お互いの文化を理解しあえる対策や、また、病気や事故への対応や実習期間終了後、自国企業で活躍できる技術・技能の習得を支援する指導員の確保も重要になってくると思う。そのためには、受入れ機関となる商工会、商工会議所、中小企業団体中央会等の監理団体の体制整備に係る支援についても検討していただきたい。

ある機関の調査によると、外国人技能実習生は、日本で働きたいと思っているが、賃金未払いや過酷な労働環境、失踪などで、働きたい国のランキングが32位という結果が出ている。愛知県で働きたいと思ってもらえるよう、受入れ機関への支援の充実・強化を図っていただくとともに、中小・小規模事業者の人材確保、人手不足の解消につながるよう、即戦力となる

外国人労働者の受入環境である労働環境、生活環境、日本語教育環境を整備していただき、県、市町村、企業、教育機関が連携し、地方がハンディーンを持つことがない、地域産業の持続的発展に繋げていただくことをお願い申し上げます。

○使用者団体 伊藤茂（愛知県中小企業団体中央会副会長）

今回のテーマについて、愛知県中小企業団体中央会会員 1,109 会員のうち、約 200 組合で実施している団体監理型による外国人技能実習生の受入れについて意見を述べる。

中小企業が技能実習生を受け入れる場合、企業単独ではなく、事業協同組合を設立し、団体監理型で行うことが多いことから、組合の設立相談が増加している。本会での設立相談件数は、平成 30 年度は 110 件中 81 件、今年度は 10 月末現在で 51 件中 47 件が技能実習生の受入れを希望する相談であった。また、設立だけではなく、既存の組合が新規事業として外国人技能実習生の受入れ事業を実施するため、定款変更を行うケースもあり、本会で支援を行った件数は平成 29 年度で 11 組合、30 年度で 15 組合が定款変更を行っている。しかしながら、以前より技能実習生に対する不適切な対応に関して、出入国在留管理庁による処分が報道されるケースもあり、法令を遵守した適正な制度の運用が求められている。これに対し、本会では平成 18 年度より受入れ組合および企業に対し、愛知県庁担当職員同行の下、訪問指導を行っている。近年では、外国人技能実習制度適正化事業を全国中小企業団体中央会より受託し、外国人技能実習制度の適正な運用を目的としたコンプライアンスセミナーを年 2 回開催し、訪問指導の際にも社会保険労務士を同行させ、より専門的な見地からの指導や助言を行っている。また、今年度は「外国人材の活用について」をテーマにした労働問題研究会を開催し、外国人技能実習生の受入れ事業を行っている組合の役員 5 名の出席をいただき、現場での実態把握と課題について意見交換したので内容を一部紹介する。

まず、技能実習生の採用時の対応である。最近は SNS で技能実習生同士のネットワークがあるので、賃金や待遇など企業ごとの条件の違いに敏感になっている。企業による条件面の違いは仕方のないことであるので、入国後にトラブルにならないよう、採用試験合格直後から労働条件についてきちんと説明しており、中には実習生の母国の自宅を訪問し、家族を含めて説明をし、納得していただくなど、企業による労働条件明示を徹底している。

次に、日本語習得に関して、である。残念ながら技能実習生本人は消極的な傾向にあるようだ。原因としては、業務・作業を行うこと自体では必ずしも日本語が必要でないこと、先輩実習生が通訳の役割を担い、コミュニケーションがとれることなどが挙げられる。組合や企業においても、日

本語での朝礼の実施や独自の教材を用いた定期的な講習会の開催、アニメを用いた日本語指導などの工夫に加え、日本語能力試験の受験費用の負担や、合格時の報奨金制度を設けているものの、受験者が少ないことから、日本語習得へのモチベーションの向上が課題となっている。また、日本の生活に適応していくため、技能実習生が町内清掃や、花見、夏祭り、花火大会、餅つきなど地域の行事への積極的な参加や、京都の神社仏閣、富士山、北海道、沖縄、旅行を通じて日本の文化に触れるなど、各組合や企業で前向きに取り組んでいるケースもあり、技能実習生には好評を得ている。

最後に、新たな在留資格「特定技能」による外国人材の受入れに対する中小企業の関心が高まっているが、対象職種が 14 分野に限定されており、複雑な申請書類に対する改善の要望があげられている。

本会としては引き続き、組合および組合員企業の実情を把握し、中小企業の声を代弁しつつ、名古屋出入国在留管理局を始め、行政関係機関との連携を密にして、外国人技能実習制度及び特定技能制度の適正な運用の支援に努めていく。また、外国人材が引き続き愛知を望んで来てもらうためにも受入れ環境の一層の整備が求められていると思う。その点からも、あいち外国人適正受入れ・共生推進協議会の果たす役割はより重要になると思うので、本会もその一員としてしっかりと取り組んでまいりたい。

○労働者団体 舟橋史洋（連合愛知副会長）

私は、自動車の車体・部品の製造及び輸送・販売を担っている自動車産業の労働組合の愛知の代表を務めており、その立場で意見を述べさせていただきます。大きく 2 つあり、1 つ目は製造現場の意見、2 つ目は技能実習制度の課題についてである。

まず、製造現場の意見である。自動車産業は負荷の波があるので、一定程度は有期雇用に頼らざるを得ない部分がある。そのような中で、安全を第一に確保しなければならない。有期雇用であっても、できれば日本語が通じる日本人を採用したいが、有効求人倍率が高いなど、中小企業は外国人の方に頼らざるを得ない。一部においては技能実習生を活用している企業もあるようだが、多くは外国人の派遣社員等、有期雇用を採用して頑張っている。安全の面では、言葉の問題が非常に大きい。マニュアルを母国語で作成するなどの努力をしているが、専門用語があり、専門用語に精通した通訳を雇う場合もあるが、それにも人数的には限界がある。各職場ではポケットクなどの通訳機を管理職が持って対応しているが、専門用語は難しい。今後、ますます少子高齢化が進展し、外国人の方に頼らざるを得ない時代が来ると、通訳ですら確保が難しいのではないかと懸念している。有期雇用の方とはいえ、外国人の方も仲間同士で労働条件のやりとりを頻繁に行っているとのことで、少しでも労働条件の良い会社があるとそちらへ移ってしまうということがある。そのようなことにならない

いよう、採用したからにはできるだけ長く働いてもらいたいと各社様々な取組をしている。例えば、社内の売店に母国の菓子を置いたり、その国のポスターを社内に掲示したりと少しでも定着していただけるような工夫をしている。

次に、技能実習制度に関することである。労働組合ではあるが、組合活動を通して経営者側の意見も聞く機会があるので、そのような点も交えて述べたい。経営者側が気にしていることは、技能実習生をどこの監理団体から派遣してもらうかである。よりしっかりとした監理団体を見極める必要がある。受け入れる側として、先ほど話題にも上がったが、宿舍の確保が課題だと聞いている。借り主は、日本の企業であっても中に入る方が外国人という家主から敬遠されがちであり、宿舍の確保が大変だと聞いている。技能実習生は登録された業務にしか携われないので、その方の業務の習熟が早く、新たに他の分野の業務も行っていただこうと思っても簡単に次のことを学んでいただく条件になっていない。せっかく来ていただいた方なので、いろいろと学んで母国に帰り、母国での活躍をしていただけたらと思う。こういったことが今後の課題だと思っている。

○労働者団体 畑 慎一（連合愛知副会長）

UAゼンセンは、繊維を中心とする小売り、介護サービス、医薬などの企業が集まる労働組合である。

小売りを含め、人材不足が表面にでてきており、コンビニなどはほとんどが外国人というところもある。そのような産業を持つ立場として、今回の入管法改正については歓迎する立場である。採用したくても応募がなく、慢性的な要員不足の状態を少しでも解消し、あるべき要員で企業活動、営業活動が正常に行える状態に少しでも前進するために労使一体となって環境整備や支援を行うことが重要だと認識している。技能実習は3年間であるが、導入されてから相当な歳月が経過しており、その間、様々な悪しきケースが摘発されたりもしたが、徐々に定着しつつあり、技能実習に対して慣れてきつつある。しかし、技能実習生についてはまだまだ劣悪な環境で働いている場合があり、それを食い物にしている労働組合が一部あることも事実である。当面は、環境整備をしっかりと行いながら、環境整備がされないところはなくなっていくようにしていかなければならないと感じている。労働力人口が確実に減少していくことに対して、これまで以上に、3Kな現場仕事では採用がままならず、そもそも「技能実習制度」など存在しない「宿泊」、「外食」、あるいは技能実習制度の歴史が浅い「介護」の現場では、違法な状態での就労を解消するため、制度の理解を深めるために周知することが必要だと認識している。このような観点に立ち「あいち国際戦略プラン2022」の取り組みはしっかりと推進していかなければならないし、良い取組だと思っている。

そこで、現状の外国人採用現場で起こっている現象を少し紹介させていただく。すでに外国人材を多く採用している企業の現場では、少しでも長く、安心して活躍していただけるように同じ国の出身者を複数で、あるいはグループで採用している企業が多いと聞いている。出身国が同じであれば仕事もしやすいし仲間意識もできるし長く勤めてもらえるなどのメリットもあるが、デメリットもある。出身国の催事に合わせて、例えば中国の春節など、まとめて休暇申請をするケースが多くあり、最低限の要員でやりくりしている現場では対応に苦慮している。また、課題として、宿舎の問題、慣れない国の生活で体調を崩した時の対応が大変だと聞いている。そこで、今後外国人を多く採用予定の中小零細企業に、翻訳機の導入を行う際の補助を行うなど、生活面でも仕事面でも即役立つような施策を検討していただきたい。大企業などでは導入されているところは多いだろうが、中小企業でも是非導入したいというところがあれば、後押しするような施策をお願いしたい。また、様々な支援制度の周知を外国人材の活用をしている企業に対して行っていると思うが、まだまだ周知が足りないと考えている。外国人材を受入れる窓口でしっかりと周知を行っていただきたい。もう一点は外国人が企業の中に入ってくると「怖い」など異質なものを見るような文化が日本にはまだ残っていると思う。宿舎を含めて地域行事等を一緒に行い、お互いに理解をして末永く日本を好きになっていただき、一緒に共生できるような制度を皆さんとつくれるといいと思っている。

○労働者団体 吉田正春（連合愛知副会長）

電力関連産業における産業別労働組合である。グループ内には、製造、サービス、発電所の保守管理、電気設備の工事・保守、建設業などに従事する組合員が加盟している。外国人労働者の割合としては低い状況である。私からは、外国人に対する配慮への課題として、建設現場で働く外国人が増加する可能性が高まっている中での外国人労働者の安全衛生対策について述べたい。

安全衛生対策では、すでに厚生労働省から、建設現場に働く外国人労働者向けの安全衛生教育の実施、視聴覚教材やパンフレットなどを用いた各種施策が展開されているものと認識している。そのような中、高所作業や建設機械・クレーンなどの作業をはじめとした建設現場においては、日本人労働者と外国人労働者の安全意識の捉え方に違いがあるのではないかと考える。例えば、日本人から見ると非常に危険な行為だと思う場面が多々ある。しかし外国人労働者はそれほど危険を意識していないように感じる。海外出張時、様々な建設現場を見かけるが、我々から見ると危険だと感じ

る作業行為がある。外国人労働者の受入れ側、送る側という話もある中、具体的な安全意識を高める教育・指導等はそれぞれの企業で取り組んでいる、またはこれからさらに強化されていくものと認識しているが、今後、人手不足対策としてしては外国人就労の拡大に向けた動きが進み、建設現場で働く外国人が増加する可能性も高まっていることを踏まえれば、いかに安全意識を植え付けていくのかということが、大きな課題の一つであると受け止めている。いずれにしても、最も大切なのは、すべての前提として「健康」、「安全」が確保されることであり、外国人労働者が安全に対する意識を高め、日本人とともに働いていくことであると考えている。

なお、建設業ではないが、一部の企業で、現場の保守作業員として外国人労働者を受け入れているが、独身の方であり、受入れ態勢としては独身寮に入居しており、人間関係をはじめ働き方や労働条件等、より良い環境の中で働いていると、現地の労働組合から聞いている。

○労働者団体 牧田辰夫（連合愛知副会長）

所属する産別であるセラミックス連合の状況について報告させていただく。各組合に聞き取りを行ったが、外国人労働者を受け入れている所は、あまり多くなかった。その中で、日系ブラジル人、また、中国人が働いている職場があったので、現状について報告する。

まず、現状であるが、派遣会社から派遣をされている外国人の方であった。また、派遣会社から通訳の方も派遣されている。その企業では、昨年末から中国人の方十数名が派遣され、現在に至っている。朝礼等は日本語と母国語で2回に分けて行い、特に安全教育については、全体集会の終了後に通訳者が母国語で説明をしている。工場内の案内版などの掲示物は、日本語と母国語で作成している。特に注意喚起の表示版は、日本語、母国語の両方で記載するなど、平等になるように配慮している。食堂、ロッカーも同じものを利用し、職場で行うインフルエンザの予防接種も同様に行っている。また、残業協力はよくしてくれるので助かっている。労働時間管理についても日本人と同じように管理している。

課題としては、職場のルールを守れない方がいる。作業中、トラブルが発生した時に、機械を停める、人を呼ぶ、指示を待つことがなかなか出来ないといったことがあった。また、煙草のマナーが悪い、携帯電話の音が大きい、通勤バスの車内で音が大きい。バスの中での携帯電話や、食べる事も大丈夫との国民性で、生活スタイルの違いがあり、日本のマナーについて通訳を通して理解してもらうように説明するが、難しい面もあり、中には喫煙室で食事をしていたケースもあった。

仕事については、通訳を介しているが、教育が非常に難しいと感じているとのことである。また、日本語の習得が進まない、言葉の壁によって日

本人とのコミュニケーションが出来ないという現状があった。

もう1つの職場では、指示したことを理解して行動しているかを確認している。日本語が分からない作業も多くいるため、指示内容を写真や図に描き、ローマ字で記入し、周知を徹底している。

課題としては、言葉の壁があるため、作業者同士で口喧嘩などのトラブルが発生しても真意がつかめないことに苦労している。派遣会社の担当者が間に入っているが、その場を収めるだけになっているので人間関係が一度悪化すると修復できない、という話を聞いている。

要望としては二つある。一つは、日本人との交流、休日など、仕事以外の場面でのコミュニケーションの向上。安全面、品質面の向上のためにも今以上のコミュニケーションが必要と考える。そのためには、企業や地域へ出張する形での日本語教育制度の導入を希望する。もう一つは、外国人労働者を受け入れている企業への職場の改善ポイントの情報交換が行えるような仕組みづくりをお願いしたい。

○学 識 者 松尾清一（名古屋大学総長）

本日のテーマ「外国人材の受入れ」に関して、名古屋大学の経験を中心に「留学生の就職」という視点で述べる。

現在、世界の人口は増えているが、15歳以下の人口はすでに横ばいであり、将来は減っていくと推測されている。長寿社会にあって寿命は延びているが、子どもの数はあまり増えていない。その中で、発展途上国でも経済発展するにつれて教育に力を入れるので、高等教育に力を入れ、良い大学がたくさん出てきていることはご存知のとおりである。そうすると良い人材の獲得競争がますます激しくなる。おそらく景色が今後変わってくるのではないかと思っている。

そのような背景の中、名古屋大学ではこの10年間で年間の留学生受入れ人数を約1,500名から3,000名に拡大した。この中には、学部4年間で英語の講義だけで卒業できるプログラムや短期受入れプログラムも含まれ、受け入れる枠組や内容も多様化し、ニーズに応えられるようにしている。留学生も多様な考え方があり、多様な国から来ており、名古屋大学では100か国から受け入れているが、様々な方がいる。留学生の就職に関しては、今年4月の法務省による入管法改正を代表として、政府による促進施策が複数の省庁によって実施されている。その中の一つ、文部科学省の委託事業「留学生就職促進プログラム」を本学が受託し、名古屋工業大学、名城大学、南山大学、愛知県立大学、岐阜大学と連携して行っている。資料3にあるように、このプログラムで運営しているビジネス日本語教育やキャリア教育に参加している留学生は、この3年間で劇的に拡大しており、留学生側の日本で就職する意欲の表れだと理解している。この委託事業に連動した「愛岐就職支援コンソーシアム」には愛知県にも参画をいただいて

おり、地域の経済団体やJETRO 名古屋などとともに、産官学連携の取り組みを進めている。具体的には、愛知県が主催しているインターンシップの説明会を複数大学のキャンパス内で説明会を開催するなどし、数年前には50名に満たない参加者が、今年度は100名を大きく超える留学生インターンシップを実現した。また、企業の留学生インターンシップ受入れについても毎年増えており、企業向けの説明会は募集直後に席が埋まってしまうほど、企業側からのニーズも高まっている。ただし、留学生の就職には様々な課題があり、その中でも我々大学関係者が注目しているのがミスマッチの課題である。現状では、約3割の留学生が日本での就職を実現させ、既に活躍している。逆に言うと、それ以外の学生は日本での就職ができずにいる。もちろん、一部の留学生はそのまま研究者を、または母国での就職を希望するものもいる。ただ、実際には留学生の半数以上が日本での就職を希望しており、語学力不足や日本独特の就職活動に対応できずに日本での就職をあきらめている、あるいは環境に適応できない現状がある。また、企業側も留学生の採用を希望しているのに、結果としてこの地域での採用数は大きく伸びていない。その原因の一つは、留学生と企業、双方が双方を理解できず、ミスマッチが起こっていることが原因だと考えている。そこで、現状を踏まえ、企業と留学生を結びつける様々な取り組みを実施している。添付資料にあるように、昨年は中部経済連合会の支援により、会員企業6社と留学生とのワークショップを開催した。また、中部経済同友会とは「意見交換&懇談会」を開催した。そして、愛知県の主催で名古屋大学を会場とし、外国人留学生と企業の交流会も開催した。これは単に留学生の就職を支援するにとどまらず、地域の企業の活性化や国際化の支援にもつながる取組だと考えている。世界的に優秀な人材を集めるのは国際的な競争が激しくなっている中、単に大学、単に企業というのではなく、留学生がここに来て、住んで、働いて、学んでといった総合的な環境が改善されることが重要である。そのような意味でも、このような協議の場を活用し、連携をすることが大切だと考えている。

○学 識 者 鵜飼裕之（名古屋工業大学学長）

本日の話題について、国立大学の立場から、外国人留学生が真に我が国の労働力として産業競争力の向上や生産性の向上に貢献していくためにはどのような役割と課題があるか、について述べたい。

国立大学の使命として、高度知識基盤社会を支える知の拠点としての地位を継承し、かつ持続的にイノベーションの創出に貢献し、次世代を担うグローバル人材を育成することが期待されている。外国人留学生に関しては、従前の留学生30万人計画のような量的な拡大から、真にわが国の産業競争力向上と生産性向上に資する留学生の受入れとその育成を目指す方針へ転換する時期に来ているのではないかと考えている。質の転換を含めて国立大学とし

での役割が必要であると考えている。

名工大では、現在 350 名程度の学生がおり、ほとんどは大学院が中心である。就職については、製造業を中心に非常に堅調であり、本人が希望するところにほぼ就職できている。これまで本学ではアジアからの学生を受入れる「アジア人財構想」というものがあり、現在は自立化し、日本での就職を前提とした受入れ計画をしている。最近では海外の大学との共同学位プログラムによる優秀なドクター、マスター人材の獲得を行っている。また、JICA プログラムを積極的に活用し、特定地域からの留学生の獲得などを行い、高度な研究者のプログラムを充実させ、外国人材の質と向上につながっている。

ただ、アジアからの留学生には生活支援のための奨学制度も必要である。「愛知県のものづくりを支える留学生受入事業」なども活用しているが、絶対的に不足しており、アルバイトに精を出すのが留学生の実態である。国の支援は特定地域に限定されていることから、広範囲にわたる外国人留学生への経済的支援、授業料の減免措置、宿舍の提供など、生活支援の視点が必要である。

また、外国人留学生はキャリアアップをめざした転職、あるいは母国での就職・起業を最終目標とする者も多く、必ずしも日本人学生と同様にひとつの企業に定着するとは限らない。外国人留学生の雇用はメンバーシップ型採用よりジョブ型採用の方が適切であり、外国人材に対しては能力に応じた賃金体系、待遇などを考えながら流動性を前提とした採用、活用をすることも考える必要がある。また、外国人留学生は日本人学生に比べて起業家志向が高い。本学でもアントレプレナー教育を通して、外国人留学生のベンチャー支援を積極的に推進している。このようなベンチャー企業への実際の支援について、国でもいろいろと考えていただきたい。ある意味、イノベーションの起爆剤として外国人留学生を活用していくことも必要なのではないかと思う。

最後に、日本語教育の必要性について申し上げる。政府方針により、日本人学生のグローバル化に対応し、英語のみで修了できるコースの設置がいくつかできている。そのため、日本語をまったく履修せずに日本の大学を卒業する学生もいる。一方で、日本企業への就職を希望するのであれば日本語は必須であるのが現状である。そのため、大学教育におけるグローバル化と企業人材のグローバル化との間でミスマッチが起きている。外国人留学生に対して日本の生活習慣を身につけさせるプログラムは必要なのだろうが、留学生の日本語教育・生活支援は留学生センターなどの、自前の実施だけでは限界がある。外国人児童の教育も含めた一般的な外国人材の受け入れを前提とした日本語習得と生活支援に対して、国および地域と、行政、教育組織が一体となって支援していく仕組みが必要なのではないかと考える。様々な支援策が出ているが、もっと統一的な支援プログラムに

よって機能するようにしなければ浸透していかないのではないかと感じている。

○学 識 者 大西 隆（豊橋技術科学大学学長）

豊橋技術科学大学は同じ国立大学であるが、規模が 2,000 人程度の小さな大学である。本学の現状について報告する。

10月1日現在、283名の外国人留学生がいる。13.7%が構成比であり、4年間で1.7倍に増え、近年外国人留学生が目立っている。意識的に大学法人として国際化を重視してきた結果ともいえる。これまで外国人留学生ということで特別な存在として扱ってきた面があるが、それはやめようということで、最近では入学式で、「対等に扱っていく、留学生も重要な構成員」と言っている。しかし、まだ「国際課」という課があり、留学生の生活面の支援は国際課で行い、教学面は学生課で日本人と同様に扱うことにしており、完全に一体的ではない。

本学では、今年の3月に卒業した学生が83名いる。中には進学をする者もいるので計算は難しいが、日本に就職した学生は28名おり、そのうち7名が愛知県に就職している。日本に就職したいが5月くらいの時点で就職が決まっていなかった者が数人いた。県のデータでは卒業生のうち、日本での就職率が26.6%となっているが、これと同じ数字を本学でも作ってみると34%であり、少し多い。ただ、本学のケースでは就職を希望しながら就職できないケースはそれほど多くない。したがって、希望者は就職できているが、希望者は多くないということで、課題もあるのだろう。

留学生の中には、本国に仕事を持っており、派遣されてくるケースもある。戻って大学で教職を続けたり企業で元の職に就いたりする場合もあるので、就職希望者の中で3分の1が本国に帰りたい、3分の2が日本で就職したい、その大半は日本で就職できているのが実態だと思う。豊橋の企業の中にも海外展開をしている企業があり、極端な例では留学生全員を受入れても良いと言ってくれる企業はある。そのような企業にも毎年1人か2人しか就職できていないということだと思うが、かなり本学の卒業生を評価している企業はあるのだと思う。

卒業生が日本に就職するルートはいくつかあり、一つは「実務訓練」である。本学では「インターンシップ」とは言わずに古典的に「実務訓練」と言う言葉を使っているが、それも40年前から実施しており、大学4年生の最後の2か月を実務訓練として過ごしている。ほとんどの学生は大学院に進学するので、卒業論文の審査を12月に終えて、1月と2月を実務訓練の期間に当てている。2か月たっぷり行くので、その間に企業のこともわかるし企業内での人間関係もできてくるので、そこでリクルートされて、進学をしても良いからと就職につながるがものが一つのルート。もう一つは、手を挙げて就職活動を日本で行いたいという学生である。これについては、日本人と

同じ就職活動の流れに乗せ、企業とやりとりを行い、そこでマッチングして就職していく。

企業の側からみると、実務訓練の場合は就職を前提としないので、研究テーマ、自分の学んでいることを実地で生かすことが主なポイントとなり、学生の専門と企業の要望が合い、そのまま修士を経て就職するという、専門性を生かすケースが一つ。もう一つは現地の法人要因として、幹部候補生として、その国の留学生が本学にいれば就職させ、何年か日本で鍛えて本国に帰ってもらうというケースもあり、この2つのケースが代表的なものとなっている。

留学生が日本の就職について希望することについて述べる。留学生の中には、「日本は非常に進んだ国なので、すべて英語で話を通じると思っていたが、そうではないことがわかった」というような、少し最初の思い込みとは違うと感じるケースもある。大学でも日本語教育には力を入れていて、最も高度なクラスではN1という日本語能力試験の最高レベルを条件としているクラスもある。本学では、高専を卒業してくる学生もおおり、高専からの学生はまず1年間日本語を学び、高専で日本の学生と同じように日本語で授業を受けて来ることになるので、相当なレベルで日本語ができる。大学では日本語と英語のバイリンガルで講義をするが、「日本語だけで良い」、「日本の専門用語をもっと覚えたい」、という学生もいる。日本語教育は大学でかなり実施しているつもりで、日本語が障害になっているというケースはあまり聞かない。ただ、日本の就職の習慣、在学中に就職活動が始まること、自分は何を試されて就職試験を受けるのかがわかりにくい。先ほど鶴飼学長からも話があったが、自分の技能が評価されているのかどうかははっきりしない面がある。このように、日本の就職の慣習が外国人の持っているものとは合わないという点がある。これは、大学でも日本の慣習について様々に情報提供をしているが、不十分な点があるのかと思っている。このような点をもっと改善し、指導していけば数は小なりではあるが、本学の卒業生が日本の企業で活躍できる数はもう少し増えていくのではないかと思っている。

<知事>

一巡したらほぼ時間になった。本日は愛知労働局、経済産業局からもお越しいただいている。オブザーバーの方から発言はいかがか。

○愛知労働局 木原亜紀生（愛知労働局長）

本年4月から働き方改革関連法が順次施行されており、来年4月には中小企業にも時間外労働の上限規制が適用される。皆様においては周知啓発をお願いしたい。

外国人材の件であるが、愛知県の外国人労働者数は全国で2位、技能実習生については全国1位である状況の中で、愛知労働局としては大きく2

つの施策を講じている。1点目は、適正な労働条件の確保であり、必要な監督指導を実施している。2点目は、外国人への職業紹介である。名古屋中ハローワークの中に、「名古屋外国人雇用サービスセンター」を設置しており、各ハローワークでも職業相談や職業紹介を行っている。外国人材の活用にあたっては、ハローワークを通じた外国人の採用も選択肢の一つとして検討していただきたい。外国人労働者が働きやすい職場は、日本人にとっても働きやすい職場であると思うし、人材確保や企業経営の観点からも重要だと思っている。引き続き必要な支援を行ってまいりたい。

○中部経済産業局 青山美代子（人材政策室長）

日頃は中小企業の支援についてご協力いただき、感謝申し上げます。

資料4としてお配りしているが、大きく2つの相談窓口を紹介したい。1つ目は、1ページ目からの「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」である。昨年JETROの運営によりポータルサイトを開設し、関係省庁の施策情報、イベント情報を集約している。さらに、国内で外国人留学生を雇用したい企業情報を外国人の方が見ることができ、大学関連情報も掲載している。こちらは3、4ページに記載しているので、是非ポータルサイトをご覧ください。海外の大学と組み、マッチングの機会も設けており、中小企業の皆様にもご参加いただくことが可能である。5ページ目をお願いしたい。特定技能のうち、経済産業省が所管している3業種「素形材産業分野」、「産業機械製造業分野」、「電気・電子情報関連産業分野」の中小企業向け相談窓口、外国人従業員向けの相談窓口を(株)JT Bに委託して設置している。中小企業向け相談窓口は対面相談も可能であるが、必ず電話予約した上で具体的な相談をしていただきたい。外国人従業員向けについては、予約は不要であり、セントレアの中に相談窓口を設けている。6カ国語で対応しているが、対面相談は日本語、英語、中国語以外は3者間通訳となる。6ページ目をご覧ください。外国人起業促進事業で新たな「特定活動」の枠組ができているが、愛知県においては以前から国家戦略特区を活用している。新制度の認定も取得しているが、特区の方が柔軟であり、そちらを活用されていると聞いている。

これからも、外国人材の活躍については一緒に取り組んでまいりたいと考えているので、よろしくようお願い申し上げます。

<知事>

最後に森岡副知事から発言させていただく。

○愛知県 森岡仙太（副知事）

本日は、様々な貴重な意見をいただき感謝申し上げます。聞いていて様々

なケースがあると思った。しっかりと取り組んでいかなければならない。労働環境、生活環境の整備は地域を含めて取り組んでいかなければ、と思っている。その中で、外国人材がしっかり活躍していく、先ほどの発言にもあったように、愛知県の生産性の向上に寄与していただくことが大切ではないかと思う。そのためにも、今回のような政労使協議会で共通の認識を持つことは必要だと考えている。今後とも連携していきたいと考えているので、よろしくお願い申し上げます。

(5) 閉 会 (知事あいさつ) (12:00)

先ほどの国家戦略特区についてであるが、農業分野への派遣も行っている。技能実習制度では農作業しかできないが、特区を活用することで加工も販売も運搬もすべてできる。140名を超える方の受入れを見込んでいる。これは、派遣である。非常に重宝がられているが、コストは3割ほど高い。それでも愛知県の農業は園芸を中心に、収益の高いところの農家が喜んで活用している。ベトナムから来ている人が多い。技能実習で帰った人が来ているのかと思ったが、新規で来ている。1年現地で日本語を教育し、日本語ができるようになった人を送り出している。非常にレベルが高いということだ。多様な人材がこれからも労働者としても、生活者としても増えてくるので、政労使などでもしっかりと協議して取り組んでいくことができれば、と思う。

皆様から頂いた貴重な意見や提言は、今後の施策に反映させていただきたいと思うのでよろしくお願い申し上げます。

以上で、本日の愛知県政労使協議会を終了する。