

2018年9月26日

No. 18 - 257

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

## 地域産業を支え、存在感が高まる外国人材

～外国人技能実習制度の現状～

株式会社いよぎん地域経済研究センター(略称IRC、社長 重松 栄治)では、このたび、外国人技能実習制度における県内企業等の取組状況について調査結果を取りまとめましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、詳細は2018年10月1日発行の「IRC Monthly」2018年10月号に掲載いたします。

### 記

#### 【調査概要】

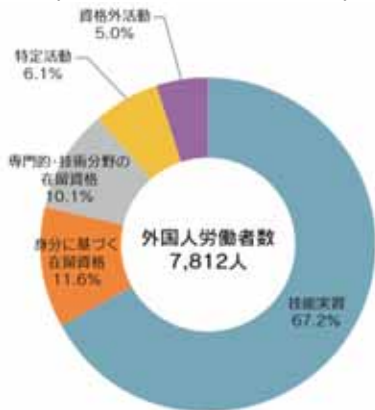
- ・ 外国人労働者は2017年10月末時点で全国約128万人、愛媛でも7,812人となっている。とりわけ、愛媛では外国人労働者の67.2%が「技能実習」の在留資格で働いており、その比率は全国で最も高い。
- ・ 外国人技能実習制度は2017年11月、「技能実習制度の適正な実施」「実習生の保護」「技能実習制度の拡充」を図るために改正が行われた。
- ・ 受入企業向けのアンケート結果をみると、県内では新たに実習生の受入を開始した企業がここ数年増えていることがうかがえる。また、回答企業の8割超が実習生の受入目的を「労働力の確保」としている一方、「コストダウン」を目的とする企業は前回調査時(2013年)から大幅に減っており、「実習生=安い労働力の確保」という構図が成り立たないことが認識されている。
- ・ 実習生を受け入れている企業の約9割が今後も受入を維持もしくは拡大する方針で、その背景には「日本人が採用できない」ことがある。また、実習生を受け入れることで、社内の活性化、生産性の向上、地域経済の下支えといった効果をもたらす事例も確認できた。
- ・ 政府の「骨太の方針」では新たな在留資格を設ける方針が示され、急速に変化する時代を生き抜くためには外国人材との共生がカギとなる。そのためには、「実習制度への理解と適正な運用」「コミュニケーション力」「将来を見据えた技術伝承」「監理団体との連携強化」が重要だ。

以上

## はじめに

労働力不足が問題となるなかで、外国人労働者に対する期待が高まっている。外国人労働者は年々増加し、全国で約 128 万人、愛媛でも 7,812 人となっている（2017 年 10 月末時点）。そこで今回は、愛媛県における外国人労働者の中で大きなウエイトを占める「技能実習」（図表 - 1）の制度について、県内企業等の取組状況に焦点をあて調査を行った。

【図表 - 1】在留資格別外国人労働者の割合  
（愛媛県、2017 年 10 月末時点）



資料：愛媛労働局「外国人雇用状況」の届出状況  
注1：「身分に基づく在留資格」には、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」が該当する。  
注2：「専門的・技術分野の在留資格」には、「教授」「実務」「宗教」「報道」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「旅行」「介護」「技能」「高度専門職1号・2号」が該当する。

## 1. 外国人技能実習制度

### （1）制度の概要と沿革

外国人技能実習制度は、1960 年代後半から海外の現地法人などの社員教育として行われていた研修制度を原型として、1993 年に制度化された。日本で培われた技能、技術や知識を技能実習生（以下、実習生という）に伝承し、開発途上地域等に移転することを目的としているが、貴重な労働力として活用されている側面もある。

実習生の受け入れには、企業等が直接受け入れる「企業単独型」と、事業協同組合などの団体（監理団体）が実習生を受け入れ、加盟企業等で技能実習を実施する「団体監理型」の 2 つの方式があり、団体監理型の技能実習生が 9 割以上を占める。

従来の制度のなかでは、実習生を安価な労働力として、違法な時間外労働や賃金の不払いといった問題のほか、各業界団体からは「受入期間 3 年は短い」などの要望が寄せられていた。これらを受け、2017

年 11 月に本来の制度趣旨を徹底するため、制度の見直しが行われた。

## （2）実習制度改正のポイント

### A. 技能実習制度の適正な実施

専門的な見識を持った新設法人「外国人技能実習機構」（以下、機構という。）が、監理団体の許可、実習計画の認定という 2 段階で審査する仕組みに変更された。このため、機構が適正と判断しない限り、実習生を受け入れることができない。

### B. 実習生の保護

実習生保護のため、技能実習の強制、旅券または在留カードの保管などに対する禁止規定を定めた。

これらは人権侵害にあたり、違反した場合の罰則が定められた。また、監理団体や受入企業に法令違反があった場合、実習生が相談・通報できる窓口の整備を行っている。

### C. 技能実習制度の拡充

監理団体は「一般監理団体」と「特定監理団体」の 2 種類に大別されるようになった。一般監理団体とは優良な監理団体の総称で、これに属する優良な受入企業は以下の点で優遇される。

#### 【優遇内容】

従来 3 年だった受入期間の上限が最長 5 年に

受入基本人数枠の上限引き上げ、旧制度の 2 倍以上の実習生を受け入れることも可能

## 2. 愛媛における実習生受入の現状

### （1）2013 年を境に増加に転じる

愛媛の外国人労働者は、リーマンショックなどの影響を受け減少傾向にあったが、景気回復に伴う需要増加などを受け、2013 年を境に増加に転じた。実

【図表 - 2】愛媛における国籍別実習生の推移



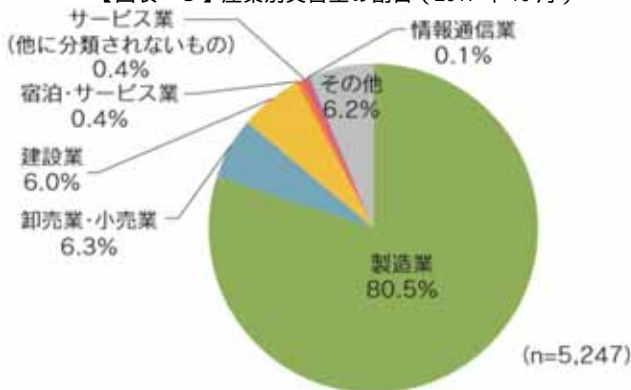
資料：愛媛労働局「外国人雇用状況」の届出状況をもとにIFC作成  
注：各年10月末時点。ベトナムは2013年、インドネシアは2015年から個別集計の対象となったため、それ以前の数値は「その他」に含まれる。

習生も同様、2014年以降増加傾向にある(図表-2)。

### (2) 製造業への従事が多い

産業別に実習生の構成比を見てみると、愛媛では製造業の比率が最も高く(図表-3)、全国でみると2番目に高い。集計機関・項目等が異なるため単純比較はできないが、国際研修協力機構の職種分野別の統計では、労働集約型の産業である婦人子供服製造業や紳士服製造業が含まれる「衣服・繊維製品製造業者」、造船業や鉄鋼業などでの溶接作業者が多くなっている。

【図表-3】産業別実習生の割合(2017年10月)



資料:愛媛労働局「外国人雇用状況」の届出状況をもとにIRC作成

## 3. 県内企業の動向と改正による変化

IRCでは、県内企業の動向と制度改正による変化などを把握するため、受入企業に対し、アンケート調査および取材によるヒアリングを行った。

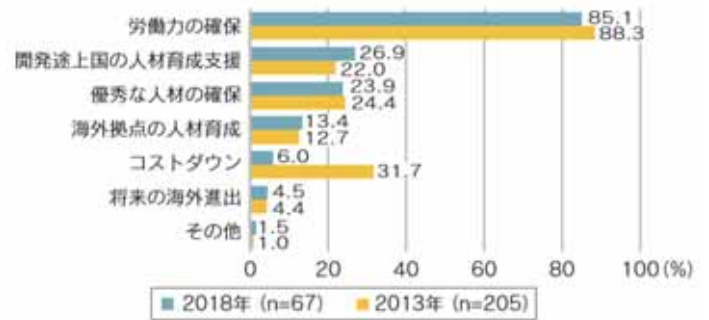
受入企業向けアンケート実施内容	
調査対象	実習生を受け入れている愛媛県内の企業等
調査方法	調査票を監理団体を通じて配布し、郵送・FAX・メールいずれかの方法で回収
調査時期	2018年7~8月
回答状況	有効回答数:71先

### (1) 受入目的の最多は「労働力の確保」

実習生を受け入れる目的を企業に尋ねたところ、ほとんどの企業が「労働力の確保」(85.1%)としている(図表-4)。集計対象が異なるため単純比較はできないが、前回調査時(IRC Monthly 2013年7月号)から3.2ポイント低下しているものの、依然として高い水準にある。一方で、前回調査から大きく低下しているのが「コストダウン」(25.7ポイント減)だ。実習生を受け入れる場合、実習生本人に支払う

賃金のほか、監理団体や送出し機関に支払う監理費などの諸経費を含めると日本人を雇うよりもコストがかかるケースは多く、「実習生=安い労働力の確保」という構図が成り立たないことが多くの企業で認識されるようになってきていることがうかがえる。

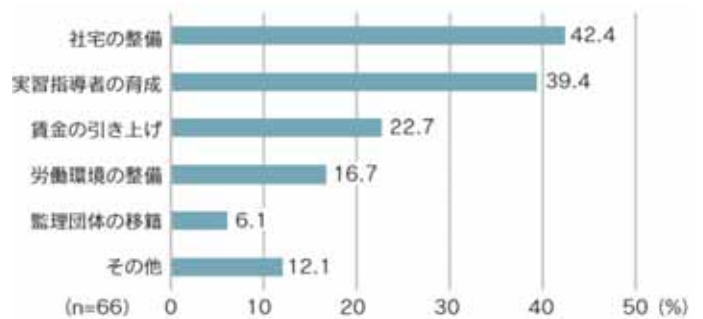
【図表-4】実習生を受け入れる目的【複数回答】



### (3) 社宅の整備を行った企業が最多

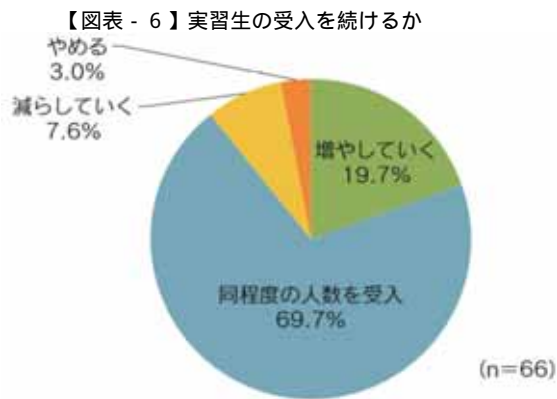
制度改正に合わせて、企業がどのような取組を行ったか尋ねたところ、最も多かったのが「社宅の整備」(42.4%)だ(図表-5)。以降、「実習指導者の育成」(39.4%)「賃金の引き上げ」(22.7%)「労働環境の整備」(16.7%)が続く。

【図表-5】制度改正に合わせて取り組んだこと【複数回答】



### (4) 約9割が受入を維持もしくは拡大する方針

実習生の受入を今後も続けるか尋ねたところ、最も多かったのが「現状と同程度の人数を受入」で69.7%(図表-6)。それに続くのが、「増やしていく」の19.7%で、多くの企業が実習生の受入を今後も維持もしくは拡大する方針だ。その理由は、「日本人を雇用する場合とコストは同程度だが、日本人を採用できないため」(40.0%)が最も多く、「日本人を雇用するよりもコストが低いため」(26.7%)「日本人よりもよく働き、生産性が高いため」(23.3%)と続く。



## 4. 受入企業が留意すること

### (1) 実習制度への理解と適正な運用

慣習や文化、言葉も異なる外国人を受け入れることは容易ではない。失踪などの問題も後を絶たず、リスクは存在する。

今回の制度改正は、現在受入を行っている企業、これから受入を検討する企業ともに大きな分岐点といえる。改めて、制度の趣旨を理解し、適正に運用していくことが求められる。制度改正で罰則が強化されたため、法令違反があれば実名が公表され、受入が5年間できなくなる。対外的な信用もダウンすることになるため、事業の存続に関わることを再認識しておく必要がある。

### (2) コミュニケーション力

方言や現場での専門用語など、言葉の壁が大きな課題となっている企業は多いなか、スマートフォンの翻訳アプリを使いながら指導を行う企業もある。日本人の場合だと「言わなくても分かるだろう」ということもあるが、実習生の場合には一つひとつ丁寧に教えていくことが重要だ。

生活面でも、ゴミ出しのルールなどささいなきっかけが地域住民とのトラブルになることがあり、十分な配慮が必要だ。そのためには受入企業自身も地域住民との信頼関係を構築し、実習生が地域にうまく溶け込める環境を整備しておくことが大切であろう。こうしたことを積み重ねていけば、社内の雰囲気も活性化し、生産性が高まる効果もあり、地域の産業を下支えする大きな存在になるかもしれない。

### (3) 将来を見据えた技能伝承

「実習生は仕事を覚えた頃に帰国してしまう」といった声がアンケートや取材を通して多く聞かれ、後述する新しい在留資格の創設には歓迎ムードのところが多かった。「目先の労働力確保」といった概念は捨て、実習生を一人の「従業員」として中長期的な目線で本気で技能伝承していくことが今後重要になってくるだろう。

### (4) 監理団体との連携強化

これらのことを受入企業だけで全てこなすことは難しい。信頼できる監理団体に籍を置き、これまで以上の連携体制を構築し、必要な時に必要なサポートが得られる環境を作っておくことが重要だ。

## 5. 今後の方向性

実習制度における2号移行対象職種は徐々に拡大されており、愛媛県内でも職種追加に向けた動きが見られる。

また、実習制度の改正に続き、政府が6月に閣議決定した骨太の方針では新たな在留資格を設ける方針が示され、早ければ2019年4月に運用が開始される。その対象となる職種は建設、農業、介護、造船、宿泊の5分野のほか、金属プレスや鋳造など一部の製造業や非製造業の食料産業も対象とする見込みで、今後の動きが注目される。

## 6. おわりに

本音では「日本人の雇用を最優先したい」という企業が大半だろうが、近い将来、女性やシニア世代の活躍だけでは労働力不足を補えず、外国人材に頼らざるを得ない時代が来る可能性が高い。取材でも「実習生がいなければ事業存続は難しい」「地域コミュニティにとっても実習生はなくてはならない存在」という声が多く聞かれ、その存在感の大きさを再認識した。

急速に変化する時代を生き抜くためには、外国人材との共生がカギになる。 (福田 泰三)