



介護・宿泊・外食サービスにおける

「外国人在留資格の中心軸として期待される 特定技能制度活用と 外国人材確保の新人事戦略を探る」

～新たな在留資格創設に伴う介護・宿泊・外食業界の対応と

特定技能制度を生かした今後の人事戦略～

政府は、深刻な人材不足に伴い、本年4月1日入管法改正を行い外国人が就労ビザで就業できる画期的な在留資格「特定技能」を創設した。その結果、14業種に限るが、日本の労働市場を世界に開放することになる。当面、5年間に34万5,150人を上限に受け入れを行い、その後、労働力の需給に合わせ、国や受け入れ人数を調整しようというものである。既に業種によっては、国内外で特定技能1の語学・技能の能力評価試験が始まっている。

そこで当会では、6月15日（土）に『特定技能制度活用と外国人材確保の新人事戦略シンポジウム』を開催し、2017年11月技能実習制度に追加された介護サービスと、今後追加になる可能性が高い宿泊や外食サービス事業者から講師を招き、この危機的な人材不足の中での新たな在留資格「特定技能」の将来や可能性について議論するとともに、具体的な制度運用の実際について学んでいただいた。今回その内容を取りまとめ報告する。

Part 1 中小企業の8割超、特定技能を検討 国レベルでは送り出し国の分散が課題

『Visionと戦略』編集部

Part 2 外国人介護人材の受け入れ 特定技能の制度設計ポイント

厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室 室長補佐

平岡 敬博 氏

Part 3 受入れ機関と登録支援機関に 問われるのは覚悟を持つこと

株式会社アセアン・フォーカス 代表取締役

黒田 義明 氏

Part 4 他業種は特定技能にどう向かう？ 外食業、旅館・ホテル業の実情

株式会社和食人材プラットフォーム 代表取締役社長 坂口 岳洋 氏

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会 会長 多田 計介 氏

株式会社学研ココファン 代表取締役 五郎丸 徹 氏

全国人材支援事業協同組合 代表理事 菊池 博文 氏

Part 5 【パネルディスカッション】 支援内容と成果で変動する 登録支援機関の報酬相場

座 長

保健・医療・福祉サービス研究会 代表 田中 優至

パネリスト 厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐

株式会社アセアン・フォーカス 代表取締役 平岡 敬博 氏

株式会社和食人材プラットフォーム 代表取締役社長 黒田 義明 氏

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会 会長 坂口 岳洋 氏

株式会社学研ココファン 代表取締役 多田 計介 氏

全国人材支援事業協同組合 代表理事 五郎丸 徹 氏

「外国人在留資格の中心軸として期待される

特定技能制度活用と外国人材確保の新人事戦略を探る」

Part 1

中小企業の8割超、特定技能を検討
国レベルでは送り出し国の分散が課題日本語と文法が類似する
モンゴルが有力供給国に

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

外国人材の受け入れニーズは想像以上に多い。日本商工会議所が今年6月6日に発表した調査（対象・47都道府県の中小企業4125社）で、

特定技能に期待する一方で
モンゴルも看護介護人材不足

すでに日本とモンゴルとは、医師の育成で一定の実績

「モンゴルは2030年になると今の日本と同じように高齢化社会になる。まだ整備されていない送り出し体制を整備して、特定技能を活用してモンゴルの若者に日本の介護技術を身に付けさせたい」

「現在のモンゴルは看護と介護の人材が大幅に不足している。特定技能で介護職をめざす若者が大量に日本に行ってしまうと、モンゴル国内の人材不足がますます厳しくなっていく」という問題がある」

この矛盾に斬り込むアプローチには、例えば日本の介護事業者がモンゴルに介護施設を開設して、現地の介護ニーズに応じながら人材を育成すると事業スキームも考えられる。

もとより本誌は、特定の国からの人材受け入れを推奨する立場ではない。国レベルで見れば、A国からの人材調達が難しくなったから次はB国という弥縫策（びほうさく）でなく、相手国の分散化が肝要だろう。

（文／編集部）

外国人介護人材の受け入れ

特定技能の制度設計ポイント

外国人介護人材の受け入れには、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の4つの制度が用意されている。目下の焦点は今年4月にスタートした特定技能である。厚生労働省の平岡敬博氏が特定技能のポイントを解説する。



厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室 室長補佐

平岡 敬博 氏

人材の適正・円滑な受け入れの推進に向けた取組「生活者としての外国人に対する在留管理体制

と特定技能、技能実習に区分され、EPA（経済連携協定）による介護士候補者・介護福祉士は、就労の可否が指定される「特定活動」に分類されます。

日本では就労する外国人は約146万人で、就労目的で在留が認められる専門的・技術的分野が約27.7万人、身分に基づき在留する者が約49.6万人、技能実習が約30.8万人、特定活動が約36万人、留学生のアルバイトなど資格外活動が約34.4万人です。就労目的の在留資格で就労する方よりも、技能実習や特定活動で就労する方が多い状況になっています。

さらに都道府県がマッチング支援団体に委託して、外国人留学生の情報収集や、養成施設・介護施設等からの情報提供に加え、現地合同説明会等を実施して、介護福祉士養成施設・介護施設と留学候補者とのマッチングを行う際の支援を行っています。

■法整備、在留資格、就労者数など外国人材の受け入れ状況を概観していただけますか。

平岡 外国人材の受け入れは2018年12月に策定された「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」に基づいて、126施策が実施されています。総合的対応策の柱は「外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等」「外国

在留資格には、就労が認められる在留資格、身分・地位に基づく在留資格、就労の可否が指定される活動、就労が認められない在留資格に分類されます。このうち就労が認められる在留資格には外交・教授・経営・報道・企業内転勤・介護（介護福祉士）など17分野の専門的・技術的人材

■外国人介護人材の受け入れでは、介護福祉士国家資格の取

得をめざす外国人留学生の受入環境整備事業が創設されました。

平岡 地域医療介護総合確保基金に新規メニューとして外国人留学生の受入環境整備事業が昨年度創設されました。留学生の受入介護施設等が支援する奨学金に都道府県が補助率3分の1で経費を助成しています。

さらに都道府県がマッチング支援団体に委託して、外国人留学生の情報収集や、養成施設・介護施設等からの情報提供に加え、現地合同説明会等を実施して、介護福祉士養成施設・介護施設と留学候補者とのマッチングを行う際の支援を行っています。

特定技能2号は「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」とされています。ポイントは「在留期間は3年、1年又は6か月ごとの更新」「技能水準は試験等で確認」「日本語能力水準は試験等での確認は不要」「家族の帯同は要件を満たせば配偶者と子について可能」「受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外」とされています。

■在留資格「特定技能」には1号と2号が設けられましたが、資格要件の違いは何でしょうか。

平岡 特定技能1号は「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」とされています。ポイ

■特定技能の受け入れ機関と登録支援機関それぞれの認定基

ントは「在留期間が1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限が5年」「技能水準は試験等で確認。技能実習2号を修了した外国人は試験等を免除」「日本語能力水準は生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認。技能実習2号を修了した外国人は試験等を免除」「家族の帯同は基本的に認めない」「受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象」とされています。

特定技能2号は「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」とされています。ポイントは「在留期間は3年、1年又は6か月ごとの更新」「技能水準は試験等で確認」「日本語能力水準は試験等での確認は不要」「家族の帯同は要件を満たせば配偶者と子について可能」「受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外」とされています。

■特定技能の受け入れ機関と登録支援機関それぞれの認定基

「外国人在留資格の中心軸として期待される

特定技能制度活用と外国人材確保の新人事戦略を探る」

準や履行義務として、何が規定されていますか。

平岡 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準は「報酬額が日本人と同等以上であるなど外国人と結ぶ雇用契約が適切であること」「5年以内に入出国・労働法令違反がないなど機関自体が適切であること」「外国人が理解できる言語で支援できるなど外国人を支援する体制があること」「外国人を支援する計画が適切であること」とされています。

受入れ機関の義務は「報酬を適切に支払うなど外国人と結んだ雇用契約を確実に履行すること」「登録支援機関への委託も含んで外国人への支援を適切に実施すること」「入国在留管理庁への各種届出をすること」。これらの義務を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがあります。

登録支援機関の基準は「5年以内に出入国・労働法令違反がないなど機関自体が適切

であること」「外国人が理解できる言語で支援できるなど外国人を支援する体制があること」です。登録支援機関の義務は「外国人への支援を適切に実施すること」「出入国在留管理庁への各種届出をすること」。この2つの義務を怠ると、登録を取り消されることがあります。

特定技能介護で来日するには3つの試験の合格が必要

■特定技能の介護分野で実施される試験内容と試験の実施状況はどうなっていますか。

平岡 特定技能介護で入国するためには、「介護技能評価試験」「国際交流基金日本語基礎テスト」「介護日本語評価試験」、この3つの試験に合格しなければなりません。

実施状況は、フィリピンで4月から毎月実施し、4月には84名が合格されました。フィリピン以外の国では、ベトナム、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴルのうち、

国際交流基金日本語基礎テストの実施環境が整った国から順次、実施を検討します。

■今年5月に、介護福祉士国家試験に合格できなかったEPA介護福祉士候補者が在留資格「特定技能1号」に移行できる措置が発表されました。移行の要件は何でしょうか。

平岡 この措置では、EPA介護福祉士候補者として入国し、4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事した者について、必要な技能水準及び日本語能力水準を満たしている

として特定技能1号への移行に際して技能試験及び日本語試験等が免除されます。特定技能1号に移行すれば、さらに最長で5年間、介護施設等で就労できます。5年の在留期間中に介護福祉士国家試験に合格した場合は、在留資格「介護」に移行が可能となり、在留期間更新の回数に制限なく、介護施設等で就労できます。

移行の要件である「適切

に従事した者」の認定は、直近の介護福祉士国家試験の結果通知書により「合格基準点の5割以上の得点であること」「全ての試験科目で得点があること」を地方出入国在留管理官署で確認します。

■特定技能を受け入れる事業者は分野別に設置される「協議会」の構成員として加入することが義務付けられますね。協議会を設置する趣旨と活動内容を教えていただけますか。

平岡 制度の適切な運用を図るために特定産業分野ごとに分野所管省庁が協議会を設置して、構成員には、受入れ機関、業界団体、学識経験者、さらに法務省・警察庁・外務省・厚生労働省が関係省庁として加わります。協議会では、構成員の連携の緊密化を図って、各地域の事業者が必要となるように、制度や情報の周知、法令遵守の啓発、地域ごとの人手不足の状況を把握し必要な対応などを行います。

■新たにスタートする外国人材介護人材受入環境整備事業では、何がポイントになるのでしょうか。

平岡 今後増加が見込まれる外国人介護人材が国内の介護現場で円滑に就労・定着できるように、今年度予算では、次の4つをポイントに推進します。①介護分野における特定技能1号外国人の送り出しを行う外国において、介護の技能水準を評価するための試験等を実施②介護技能の向上のための研修等の実施に対する支援③介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備の推進に対する支援④介護業務の悩み等に関する相談業務等を実施。

高齢化の進展は待ったなしの状況です、利用者のありがとうを励みに1人でも多くの外国人の方々が介護現場で活躍できるよう、日本人であるか外国人であるかを問わず、スタッフを1人の人として育てることが大切になるのではないのでしょうか。

(文／編集部)

受入れ機関と登録支援機関に 問われるのは覚悟を持つこと

転職が自由な特定技能では、職場の魅力が乏しければすぐに辞められてしまう可能性が高い。「外国人を人手・労働力ではなく、人財・仲間として受け入れるべきだ」。中小企業の海外展開をサポートする黒田義明氏が、タテマエを排して実態を詳述する。



株式会社アセン・フォーカス
代表取締役 黒田 義明 氏

「日本人の採用が上手くいかなかったり、採用しても定着させられないような企業は外国人採用も上手くいかない」と指摘さ

向き合っていかなければなりません。

単一民族国家で歴史を積んできた日本人は、外国人を差別しやすく、私自身にも差別意識があつたことを自覚しています。介護業界にも外国人に何らかのアレルギーを持っている人は多いと思います。

これは日本人のDNAですが、一つひとつ取り除いていかなければなりません。特定技能の対象国は現在9カ国ですが、どの国と付き合っていくべきなのか、それ以外の国も視野に入れて各国との付き合いを

考えましたが、私も全く同感です。

特定技能の活用において、

■いまだに多くの日本人にとって、外国人との付き合い方は難しいのではないのでしょうか。

黒田 私どもは、香港、上海、ベトナム、タイに現地法人を構えて、日本の中小企業がベトナム、タイ、ミャンマー、カンボジアなどアセアン地域に拠点を設ける時にコンサルティングを行っています。厚生労働省の平岡室長補佐が

外国人の採用は入口に過ぎません。採用後いかにして定着させ、会社や施設で育成していくかが重要です。2018年末には273万人の在留外国人がカウントされたので、日本の人口1億2000万人に対して約2%を占めていることになりま

す。我々も日本人として、この現実にしつかりと

■国別に見て、送り出し国として今後期待できる国はどこですか。

黒田 技能実習生の送り出し

国はベトナムが最も多いのですが、これからはモンゴルなども期待値は高いと思います。ベトナム人にとって日本語の習得は大変ですが、モンゴル語は日本語と文法が共通しているの

で、モンゴル人はベトナム人よりも日本語を習得しやすいのです。モンゴル人は「N4」レベルでも流暢な日本語を話します。

か。理由は何でしょうか。

黒田 特定技能は技能実習制度の反省から創設された制度だと思っています。厚生労働省が6000の受け入れ事業所を調査したところ約7割の4200事業所で法令違反が判明しました。しかも技能実習法には「労働」という言葉が一つも書かれていません。あくまで「実習」なのですが、実態は「労働」です。そこで国は特定技能を創設して、表裏を開放したので

す。多くの介護事業者がベトナムを訪問していますが、ベトナムの送出機関は「もっと費用を高く設定してくれないと、日本の介護事業者には紹介できない」と明言しています。介護事業者の経営者には、人材を獲得できない国に向かうのか、獲得を期待できる国に向かうのか、検討していた

だか

一方、留学生の総数は2017年末31万人を超え、日本政府が掲げた30万人計画を達成したので、これからは増やし続ける方針は取らないと思います。あるいは出稼ぎ留学生の抑制という狙いもあるかもしれませんが。東京入国管理局における留学生へのビザ交付率は2018年から19年3月にかけて急落しました。上昇した国は98.7%から99.3%に伸びた韓国と94.4%から97.1%に伸びた中国の2カ国のみです。

■特定技能の創設で外国人材に対する門戸が一挙に開放された一方で、留学生の受入れでは昨年から門戸が狭められ

ベトナムは86.1%から74.

「外国人在留資格の中心軸として期待される

特定技能制度活用と外国人材確保の新人事戦略を探る」

4%、インドネシアは94.6%から28.0%、ミャンマーは83.3%から4.1%、バングラデシュが68.8%から0.8%、ネパールが47.9%から1.1%、スリランカが56.3%から0.3%に急落しました。

■留学生についても実習生についても問題を引き起こす関係者がいると、問題が極大化して、制度全体がマイナスであるかのようなイメージが形成されかねません。

黒田 大量の留学生失踪で問題になっている福祉大学があります。就労でも留学でも問題のある一部の事業者によって、まじめに取り組んでいる人たちに不利益が及んでしまうのです。せっかく政府が表玄関を開けてくれたのですから、外国人をたんなる人手としてではなく仲間として、外国人労働に関する正しい知識の習得と説明ができないことはしない、させないことを徹底していただきたいと思います。受入れ機関の経営者は社員に任せるのではなく、みずから入管法や労働基

準法を勉強してください。

受入れ事業所の法令違反には監理団体にも責任があるのではないのでしょうか。監理費用を受け取っている以上、クライアントである受入れ事業所にきちんと指導をする責任があります。特定技能でクライアント指導の役割を担うのは登録支援機関ですが、技能実習と同じような問題が頻発すれば、おのずと特定技能の将来はなくなるのではないかと見ています。

登録支援機関の業務は膨大
難題は通報義務の履行

■登録支援機関の業務内容や認可状況について教えていただけますか。

黒田 監理団体数は2000(2800)ですが、登録支援機関の認可は今年6月7日時点で462事業所に与えられました。3カ月でこれだけ登録支援機関が誕生したのです。登録支援機関には監理団体の他に、司法書士や行政書士など士業の方が認可を受けています。「何かできるのではないか」という期待がある

から、短期間でこれだけの数が認可を受けたわけで、おそらく監理団体の数を超すのではないのとも言われています。

ただし、登録支援機関の業務は簡単ではありません。以下の業務が定められています。①入国前ガイダンス(3時間) ②空港への送迎 ③住居の確保 ④生活サポート・オリエンテーション(最低8時間) ⑤住居届・社会保険等行政手続き ⑥相談・苦情受付(平日3日・土日1日以上) ⑦医療機関・保険の案内 ⑧災害・防災・防犯の連絡 ⑨案内 ⑩法令違反時の連絡 ⑪案内 ⑫行政手続きの案内・同行 ⑬転職支援 ⑭定期面談と通報業務(3カ月以上)。

認可を受けた462機関の全てがこれだけの業務を本当に実施できるのでしょうか？監理団体としてきちんと業務を行っている機関は心配ないでしょうが、「特定技能の業務は良さそうだ」という動機で登録した機関にとっては、結構大変な業務です。とくにネックになるのは通

報義務で、定期面談で残業代が支払われていない場合、その事実を報告書に記載して通報する義務がありますが、毎月報酬を支払ってくれているクライアントの問題点を通報することには躊躇するのではないのでしょうか。だから登録支援機関になるには覚悟が必要であり、覚悟を持ってない事業者は申請してはいけないと思います。

外国人を労働力と考えてはいけません。たんなる労働力ならITやロボットのほうがよほど効率的です。人材を受け入れることは投資です。

■技能実習制度では、監理団体と送出機関との間に不健全な力関係が働いています。この実態をどのように捉えていますか。

黒田 技能実習制度におけるパワーバランスで、技能実習生と送出機関は、監理団体と受入れ企業の下位にあります。これは技能実習制度の問題でもあります。送出機関にとって、監理団体と受入れ企業はお客さんなのです。監理

団体が送り出し国に行くと、送出機関は空港まで迎えに来てくれて、夜は接待をしてくれるという話を耳にします。この慣習が続いてきたことで、表面には出ていませんが、各国で日本人の評判はあまり良くありません。

日本人の美徳であった礼節に反する行動は、日本以上にSNSが発達しているベトナムなどではあつという間広がっています。彼らはビジネスになっているので、悪評を口にしないだけなのです。

特定技能では、特定技能人材と登録支援機関と受入れ機関の3者が対等な関係を結ぶべきだと思います。そうでないと、技能実習制度の二の舞になりかねません。しかも特定技能では転職ができるので、登録支援機関に報酬を払っているのに3カ月で辞められてしまったというようなケースも出てくると思います。自社に、日本人を含めて従業員を正当に評価する人事制度が運営されているかどうか、もう一度見直してください。

「外国人在留資格の中心軸として期待される

特定技能制度活用と外国人材確保の新人事戦略を探る」

でもないませんが、外食企業では2〜3年で店長になれるチャンスがあります。この話をすると俄然、皆やる気を高めるのです。賃金だけではなく、責任を与えるとモチベーションを高めるのは日本人と同じです。(談)

旅館で学ぶホスピタリティは母国のホテルで役に立つ



多田 計介氏

全国旅館ホテル

生活衛生同業組合連合会

会長 多田 計介氏

宿泊業の全国団体には、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会、日本旅館協会、日本ホテル協会、全日本シティホテル連盟の4団体があり、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会(全旅連)は各都道府県に事務局を置き、組合員施設数は約1万6000と最大です。

私どもの業界は生産性が低いことについて、国から最も

強く指摘を受けた業界です。少しずつ業務の改善が進んでいます。労働集約型産業であり、建物に多額の投資をすることも難しいので、人手不足が続いています。その状況の中で特定技能の対象に加えていただいたのです。

第1回宿泊業技能測定試験

試験は4月に北海道から九州まで全国7カ所を実施され、761名の申し込みが入りましたが、キャンセルや受験料の未入金が発生したため、結果的に受験者は391名でした。国別受験者数は、ベトナム183名、ネパール56名、ミャンマー37名、中国28名、インドシア16名、フィリピン16名などで、男女別受験率は、男性55%、女性45%でした。

試験は「フロント業務」「接客業務」「レストラン・サービス業務」「広報・企画業務」「安全・その他基礎知識」の5分野から出題され、日本の旅館・ホテルの業務に従事するための技能レベルを確認する内容となりました。筆記試験は真偽法による30題が出題され、実技試験は「フロント

業務」「接客業務」「レストラン・サービス業務」「広報・企画業務」の4分野から各1問が口頭で出題され、試験官が現場を想定した実際の対応能力や所作を判定しました。その後5月に合格が発表され、合格者は280名、合格率は71.6%でした。

受け入れる旅館・ホテルとのマッチングはこれからですが、来年にかけて進んでいくはず。宿泊業の特定技能受け入れ数は、5年間に最大2万2000人です。私の試算では大規模、中規模、小規模それぞれの旅館・ホテルの受け入れ人数を合計すると約2万人なので、政府が設けた枠とさほどの差異がありません。

現在、ホテルにはそれなりの人員がいますが、旅館には夫婦と数名の社員で経営している中小企業が多いので、教育の仕組みがありません。ところが、小規模の旅館では膝を突き合わせて仕事をするので、社員は家族といっしょなのです。外国人も同じように家族として迎えられるので、良い就労環境が提供され、満

足するでしょう。その意味で中小企業にこそ外国人獲得のチャンスがあると思います。

さらに旅館の仕事はホテルと違って分業化されていません。カウンターを超えてサービスを提供するためにホスピタリティが身につきます。日本の旅館で身につけたホスピタリティは、アジア各国で経済成長に伴って次々に建設されるホテルで大いに役に立つので、特定技能で来た人たちは帰国後に活躍できるでしょう。その評判を聞いて、次の世代が特定技能によって旅館で働くという流れができると思います。(談)

横浜市と連携してベトナム人の教育支援



五郎丸 徹氏

株式会社学研ココファン

代表取締役 五郎丸 徹氏

学研グループは「0歳から100歳を超える」高齢者ま

で、多世代が支え合いながら地域の中で安心して暮らし続けられる街」というコンセプトで、独自の地域包括ケアシステムづくりを進めています。グループが展開する高齢者施設はFCを含めて全国434拠点、居室数は1万2195室です。

外国人材の雇用について正直に申し上げますと、学研グループは今のところ外国人材に頼るしかないと考えている状況ではありません。介護業務は記録作成も含めて業務が多岐にわたるので、外国人材が短期間で戦力になるとも思えません。ただ、すでに人材不足は限界に達していますし、今後の人材難に対し、明確な解決策をもっているわけではないので、いまから外国人材の雇用に取り組んでおこうという方針を固めています。

利用する制度は、現時点では技能実習制度と違って直接雇用が可能な特定技能を考えています。特定技能では制度上、介護保険サービスにおける訪問介護など訪問系サービスへの就労が認められていま

せん。しかし、サービス付き高齢者向け住宅などの集合住宅に併設された訪問介護事業所で、かつ集合住宅内にお住まいのお客様を対象とする訪問介護サービスであれば、就労を認めてもよいのではないかと考えています。

特定技能の受け入れは次のように取り組んでいきます。受け入れの前提は、適正な受け入れコストが設定されていること、日本語教育事業を展開するパートナー企業が現地の大学などと提携して日本語教育を実施することです。介護教育では学研が制作したコンテンツを使用し、日本式介護を学べるプログラムを開発します。

さらに面接に入る前に、面接のマナーや日本の文化などを教育し、事前に能力を測ります。雇用契約書の確認・伝達では、あらかじめ業務内容と雇用条件の全てを本人に正確に伝達し、入国後も安心して就業できるように学習支援・生活支援を実施します。

以上の方針に基づいて今年2月、学研ココファンは、横浜市とベトナム介護人材の受

け入れに関する協定を締結しました。横浜市はベトナムの3都市・5大学と介護人材受け入れ推進のための覚書を締結しましたが、締結をしたベトナムの大学で、当社のeラーニングシステムやコンテンツが導入され、基本的な介護知識、技能の習得、日本語学習が行われます。さらにベトナム介護人材の横浜市内での住居確保や日常生活の相談支援を実施するほか、ベトナムの大学や送出機関などと連携して、横浜市内の介護事業所で就労する人材の確保に取り組みます。

その一環として、今年1月から4月にかけて、ベトナムの看護大学を卒業したベトナム人3名をサ高住「ココファン日吉」併設の短期入所生活介護事業所で受け入れて、介護業務研修を実施しました。研修内容は①利用者のための環境整備、居室準備の理解②利用者の安全な移動のための方法の理解③高齢者コミュニケーション④身体介護に関わる方法の理解⑤振り返り記録の記入

日本語による添削と日本語学習。この3人は今年4月にフエ医科・薬科大学に開設される「日本式介護学科」で学生の指導にあたります。(談)

技能実習生の受け入れ実績は 全国550社に8000名超



菊池 博文氏

全国人材支援事業協同組合

代表理事 菊池 博文氏

全国人材支援事業協同組合は550社に対して、12カ国から8000名超の技能実習生を紹介してきました。ビジョンは、実習生の質、組合員の質、送出機関の質、監理の質で「品質の日本一」、実習生の満足、組合員の満足、送出機関の質で「満足度の日本一」、さらに、人数、受入国、職種で「規模の日本一」になることです。

当組合は業務の項目を「入国前」「実習中」「帰国後」の3カテゴリーに分け、各カテ

ゴリーに6項目を設定して、実習生と組合員が円滑に実習を満了できるように取り組んでいます。これは当組合の優位性であると思います。例えば送出機関は募集能力や教育体制だけでなく危機管理能力や就職先の斡旋力なども審査して選定し、入国後のサポートでは清掃活動などを通して安心して生活ができる環境づくりにも取り組んでいます。

帰国後のフォローアップでは、追跡調査を行いました。調査では、技能実習生の52%が「非常に役立った」、45%が「役立った」と答えています。帰国後に就いた仕事は「実習と同じ仕事」が48%、「実習に関連する仕事」が21%で、帰国後に役に立ったことは多い順に「技能習得」「日本での生活経験」「日本で貯金したお金」「日本語の習得」「仕事に対する意識」「職場の規律」などでした。

ただ、昨今はベトナムからの介護技能実習生に対する獲得競争が激しくなってきました。先日でもベトナムに面接に出張してきましたが、目標

数が集まらなかったの、いくつかの送出機関にアプローチして、どうにか目標数を集めることができました。

技能実習生に続く特定技能も、当組合は登録支援機関として受け入れを進めています。

さらに当組合は、全国の約25の協同組合とともに一般社団法人全国人材支援連合会を運営しています。連合会は外国人エンジニアの紹介、台湾のワーキング・ホリデー人材受け入れ、海外大学とのインターンシッププログラムを進めています。外国人エンジニアは「技術・人文知識・国際業務」という就労ビザを得たホワイトカラーで、この就労ビザは国内の就労ビザで一番メジャーなビザです。台湾のワーキング・ホリデー人材の受け入れは、中華圏からのインターンシップ対策に役に立ちます。インターンシップではヒューマンライフケア株式会社と連携して、ベトナム人の介護インターンシップの受け入れを進めています。(談)

(文／編集部)



パネルディスカッション

支援内容と成果で変動する

登録支援機関の報酬相場

技能実習制度の利用では監理団体の選定がポイントだが、特定技能では登録支援機関の選定がポイントになる。介護人材の配置規制や送出し国のポテンシャルも含めて、特定技能の論点を議論した。

座長 保健・医療・福祉サービス研究会 代表 田中 優至
パネリスト 厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐 平岡 敬博 氏
株式会社アセアン・フォーカス 代表取締役 黒田 義明 氏
株式会社和食人材プラットフォーム 代表取締役社長 坂口 岳洋 氏
全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会 会長 多田 計介 氏
株式会社学研ココファン 代表取締役 五郎丸 徹 氏
全国人材支援事業協同組合 代表理事 菊池 博文 氏

田中 このディスカッションには厚生労働省の平岡室長補佐も参加されているので、今の制度に対して「ここは問題だ」「ここを変更してほしい」「先々こうしてほしい」という意見や要望があれば述べてください。五郎丸社長は「住宅系の訪問サービスには特定技能の配置を認めてよいのではないかと指摘されましたね。」

五郎丸 そのように思っている事業者は多いですし、あまり制約が多いと制度そのものが普及しなくなるのではないのでしょうか。それと介護は保険事業なので、もともと制約の多い分野です。今日、外食業界と旅館業界のお話を聞きましたが、多くの外国人はそちらを選ぶのではないかと思います。

田中 特定技能では転職ができるという問題もありですね。

平岡 念のためですが、特定技能においても、業種をまたがった転職は認められません。特定技能は同一業種内での転職が可能な制度です。例えば外食から介護に転職するには介護技能評価試験と介護日本語評価試験に合格しなければなりません。

五郎丸 試験に合格すれば他の業種にも転職できるわけですね？

平岡 合格すれば他の業種に転職できます。それから訪問系サービスについては、制度を検討している時に様々なご意見がありました。現在、訪問系サービスについては、在留資格「介護」で介護福祉士資格を取得された外国人の方などに認められていることも踏まえて、特定技能でも慎重な検討が必要かと思っています。

それから介護施設では介護記録をはじめ作成する書類が多く、記入事項が細かいことも、課題として検討されていると聞いていますので、もう少し時間をいただければと思います。

田中 厚労省は書類を削減する方向に進めながらも、実地指導では多くの書類が揃っていないと報酬返還などの問題もあり、事務量が増えると嘆く介護事業者も少なくありません。ぜひ適切な施策を取っていただきたいと思います。それから坂口社長が留学生へのビザ交付率が落ちていることを説明されましたが、留学生アルバイトの多い外食業界に影響は出ていますか。特定技能の見直しも併せてお聞かせください。

坂口 東京入国管理局が今年の留学ビザをほとんど出さなかった国にネパール、スリランカなど数か国があります。留学生を当てにしていた専門学校、何校かが私のところに駆け込んできました。留学ビ



田中 優至 氏

ずで来日しながら、労働目的で来日しているのではないかという疑問を持たれるケースを締め出しにかかっているのが現状です。出入国在留管理庁も、留学はあくまで留学であり、今までのようにアルバイト目的の留学を完全に締め出す方向に入っています。この方針は良いことだと思います。本当に勉強したいと考えている留学生はいますし、働きたい人は特定技能で来日すべきです。

私は、外食、宿泊、介護には共通している良い点があると思っています。農業の技能実習生が私を訪ねてきて「将来は外食の仕事をしたいのだが、可能性はあるか？」と質問してきました。転職を希望する理由を聞いたら「農業の仕事を続けていては日本語がなかなか上達しない」と答えました。外食、宿泊、介護は

日本語がすぐく上達する仕事です。例えば工場で働いている技能実習生は本当に可哀そうで、3年働いて日本語をほとんど話せない状態で帰国している人もいます。しかし介護はお年寄りと接するので、正しくてきれいな日本語を学ぶことができ、そのスキルを高めるチャンスがあると思います。

外国人はお金だけを持ち帰るわけではありません。日本語力や日本で学んだことを持ち帰るのです。このことをアピールすれば介護は外国人を採用しやすくなるでしょう。

田中 多田会長にお尋ねします。宿泊業には、どの国の人材を優先的に選ぶという傾向がありますか。観光客を含めた訪日外国人数は中国、韓国、台湾の順に多いのですが、中国の場合、人口750万人の香港から毎年200万人が訪日しています。こうした訪日数も踏まえて送出国を選ぶことが多いのでしょうか。

多田 宿泊の技能試験は日本

各地で行いましたが、特定技能制度の建付けから考えれば、本来、技能試験は外国で行うべきなのです。外国で実施する場合、文化的な背景など検討事項がいくつかありますが、ポテンシャルに関してはベトナム人が非常に高いといえるでしょう。

ベトナムの国民平均年齢は32歳です。しかもベトナムには世界規模のリゾート開発が進み、次々にホテルが建設されていて、現段階では日本との二国間協定はまだ締結されていませんが、ベトナムの観光庁も特定技能にたいへん乗り気です。日本で働いてスキルを磨いて帰国してくれば、ベトナムの観光産業に役立ち、日本人が現地のホテルに宿泊する時も気持ちの良いサービスを受けられるという循環を期待しています。日本の宿泊業の人材ニーズに対する供給量もベトナムが一番高いのではないのでしょうか。

さらにミャンマーや他の国でも特定技能への関心が高まっているので、2年も経たないうちに各送出国で技能

試験が行われると思います。特定技能で日本式おもてなしを学んで、スキルのレベルによって、例えば「金」や「銀」などのランク付けバッジを与えることで、彼らは「金」を目指して一生懸命に働くでしょうから、良いスキルアップとなり、サービスの向上にも繋がると思います。

田中 特定技能では直接雇用ができるわけですが、登録支援機関への報酬はどのぐらいが妥当だと思いますか。業種によって採用コストや、登録支援機関への報酬額は違ってくると思いますが、五郎丸社長、いかがでしょうか？

五郎丸 当社の場合、日本人を採用するコストは、媒体費用等だけを見ると1人当たり10万円もかかっていません。日本語に対応できない方を一人当たり何十万円もかけて採用する必要があるのかと言え、そこまでやる必要はないのではないかという結論になってしまいます。登録支援機関への報酬はいくらが妥当

なのかは分かりませんが、現地で1人に何十万円もかけて特定技能を育成する方法では、日本の介護事業者の資金繰りが廻らないと思います。2030年問題や2040年問題を取り切るには、介護事業者の資金だけでは持たないでしょう。

一番問題になるのはインシャルコストです。今のコストのままで、どんな制度を創設しても介護事業者には対応できず、最終的には制度が廻らないと思います。

田中 登録支援機関への報酬については、サービス内容によって、月3万円とか、最低限のサービスなら月1.5万円などの案が出ています。この案が妥当かどうかはともかく、多田会長と坂口社長の見解はいかがでしょうか？

多田 旅館の仕事は多岐にわたります。特定技能で旅館に来て、仕事の全てが初めてやることばかりという事態になってしまったら、お互いに不幸です。送出機関で日本語だけでなく実務教育も



菊池 博文 氏



五郎丸 徹 氏



多田 計介 氏



坂口 岳洋 氏



黒田 義明 氏



平岡 敬博 氏

やっていただく必要があるという意見が出ていますので、それに相当する費用が発生するという話になってくると思います。当連合会の組合員施設は特定技能人材に對して、配膳から接客までマルチタスクで働いてもらうことを期待しているのです。今の制度の建付けを旅館業の現状に合わせて変更することも求められてくるのではないかと思います。

坂口 日本人の採用コストが1人10万円という五郎丸社長の話を聞いて、介護業界は人が集まるのだと感じました。外食業界では経験者の料理人を雇う場合、平均して年収の25%ぐらいのコストがかかります。特定技能ビザ保有外国人を正社員で雇う場合は、年収の10~15%はかかるだろうと言われています。年収300万円なら30万円以上、250万円なら25万円以上がかかります。

外食産業は人が取れそうに見えて、募集をかけても取れない業界です。地方では収支は黒字でも働く人がいない

ので、店を閉じるというケースが出てきています。介護って、結構人が集まるんだなあと（笑）。

五郎丸 採用を担当する社員の人件費などを除いて、裸で見える採用コストだけなら1人10万円ぐらいです。

平岡 1人10万円の採用コストという話が出ましたが、採用コストは企業によってそれぞれかと思っています。それから教育コストの負担についてですが、ドイツでは600時間のドイツ語教育について、十分な公費で賄われます。ただ同時に、教育の到達度も問われることになります。日本でも、日本語教育の標準の作成に向けた検討が、政府内で始まっています。

田中 大阪の青山メデイカルグループは、1人当たり420万円のコストをかけて留学生を受け入れ在留資格「介護」の完全取得を進めています。人材に投資すべきだという考え方です。コストに関する考え方は事業者によって様々ですが、黒田

社長と菊池代表理事に相場観をお尋ねしたいと思います。

黒田 相場観の前に特定技能は直接雇用ができるので、できるだけ特定技能を利用していただきたいというのが、現場で働いている私たちの意見です。外国人の研修を登録支援機関にサポートしてもらうことは良いのですが、本来、受入れ、サポート、育成及び研修は事業主の仕事です。登録支援機関にサポートしてもらう期間は1年から3年にとどめるべきです。登録支援機関への外注を続けているのは外国人雇用のノウハウが事業主にストックされません。

相場観については定着との関係があると思います。事業主によって1年働けば定着なのか、3年働いて定着なのか、5年働いて定着と見なすのかというように様々です。私どもは登録支援機関に對して、在籍年数が長くなれば報酬を引き上げるように助言しています。登録支援機関によっては「何でもやりま

す」と安請負いして、入管法や労働関連法規を知らない機関がでてることも想定できます。その見極めが大切ですが、「こういう事態が発生したら委託を解約する。このぐらいの金額を請求する」という条項を契約書に記載することが必要です。

菊池 当組合は監理業務を行っています。支援にはある程度のコストがかかります。相場観としてはあまり悩みがなければ月1万5000円ぐらいで対応できると思いますが、バックオフィス業務なども担えば、その金額ではとても無理です。それでも3カ月に1回ぐらいでよいというのなら月3万円に対応できると思いますが、ただ、技能実習制度では監理団体は職業紹介料を徴収できないので、面接への同行などの費用は持ち出しになってしまいます。この費用をどう報酬に反映させるかで金額が異なってくると思います。

——ありがとうございました。

（文／編集部）