

# 緊急課題！ 人材不足でお困りでは ありませんか？

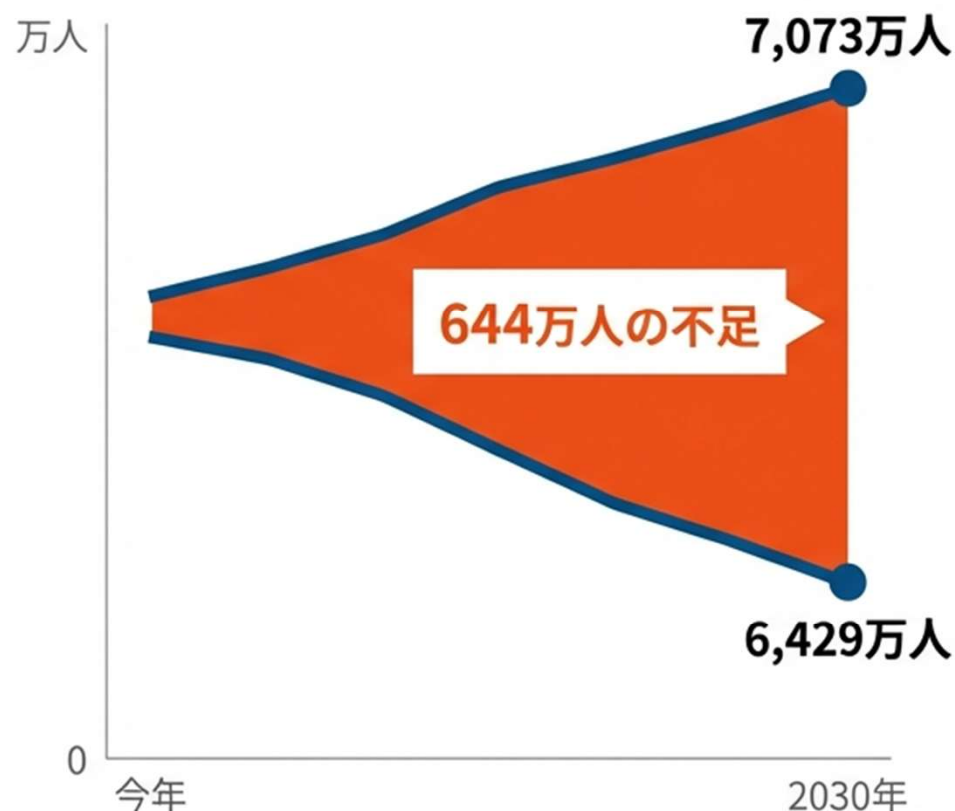
経営支援NPOクラブが導く、  
外国人材活用の  
戦略的パートナーシップ



# 2030年に直面する「644万人」の労働力不足

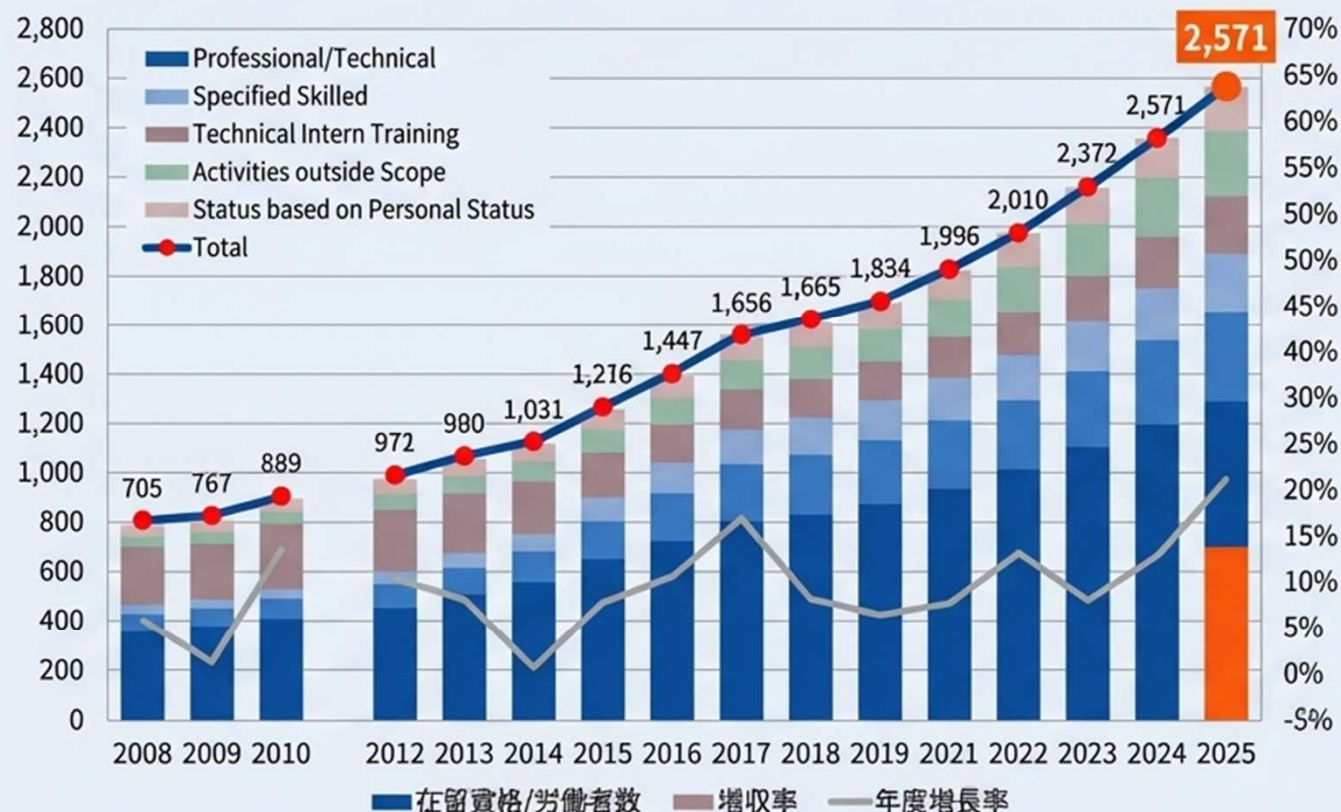
少子高齢化により、国内のあらゆる産業で人材不足が深刻化しています。

- ⚠ 2040年には不足幅が「**1,100万人**」へとさらに拡大
- ⚠ 大企業よりも「**中小企業**」、都市部よりも「**地方**」でより深刻な打撃
- ⚠ 業種による格差も顕著に



# すでに始まっている労働市場の構造変化

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移 (単位:千人)



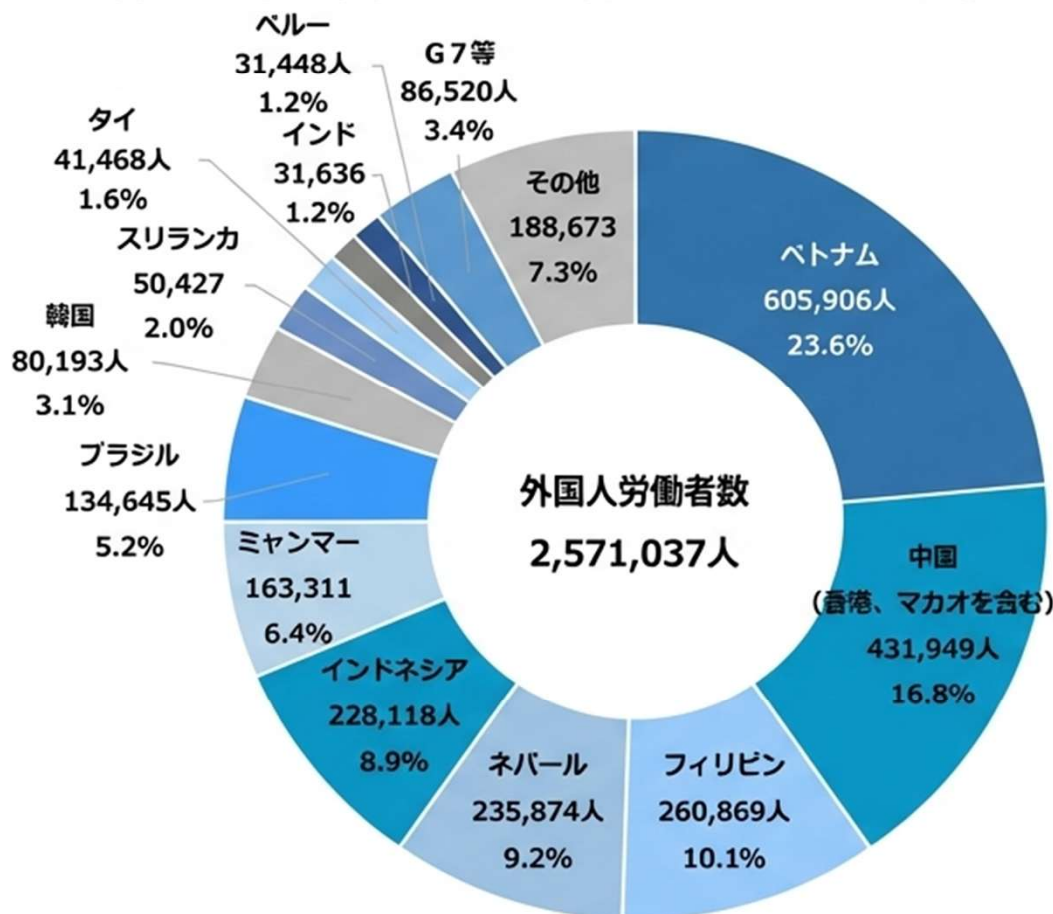
257万人  
約3.8倍

外国人労働者数は2025年10月末時点で257万人を突破しました。これは11年前の2014年（約68万人）と比較して約3.8倍の規模です。

前年からの増加率も11.7%（26万人増）に達しており、外国人材は「一時的な労働力」から日本経済の「主流」へと移行しています。

# 多様化する人材の供給源と文化への理解

急増する中進国からの人材。それぞれの文化・宗教・価値観の理解が成功の第一歩です。



・ベトナム (23.6%) : 真面目で手先が器用。向上心が高い。



・中国 (16.8%) : 合理的でスキルアップと金銭的リターンを重視。



・フィリピン (10.1%) : 陽気で社交的。ホスピタリティが非常に高い。

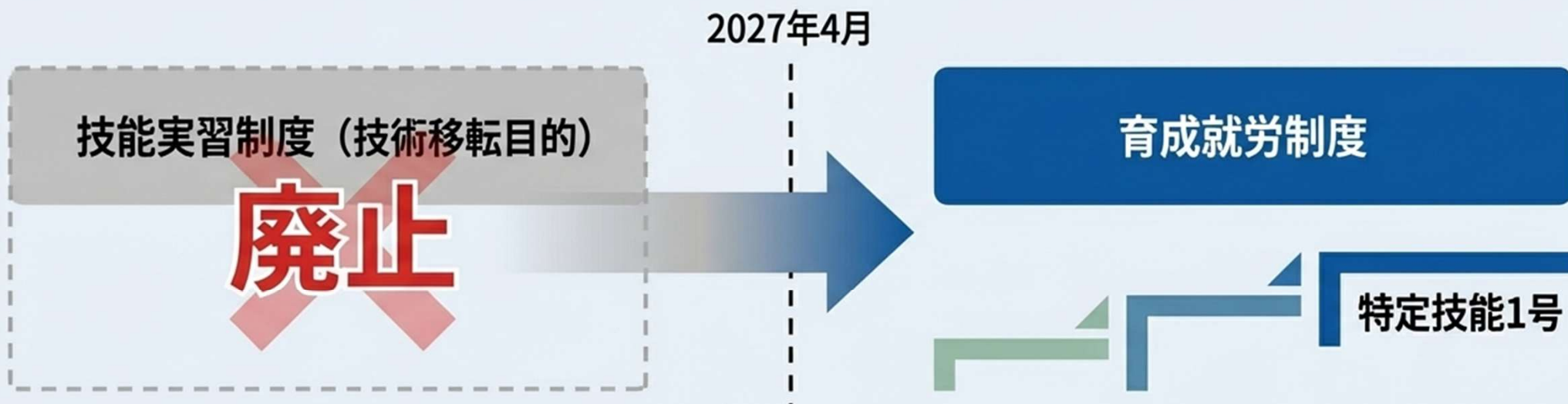


・ネパール (9.2%) : 急増中 (第4位)。忍耐強く協調性がある (※牛肉NG)。



・インドネシア (8.9%) : 穏やかで規律を守る (※ハラール対応・お祈り必須)。

## 「国際貢献」から「長期的な人材育成」へのシフト



2027年4月、外国人雇用制度に大きなパラダイムシフトが起きます。従来の「技能実習制度（技術移転目的）」は廃止され、新たに「育成就労制度」がスタートします。

3年間の就労を通じて「特定技能1号」相当の水準に引き上げ、短期労働力ではなく長期的に日本の産業を支える戦力として定着してもらうことが最大の目的です。

# 加速する特定業界のニーズと高度人材への期待



・製造業（24.7%）：  
全体の最多。食料品や輸  
送用機械器具などで高い  
割合。



・建設業（8.0%）：イ  
ンフラ需要継続の中、施  
工管理など高度技術職の  
ニーズも拡大。



・介護・福祉（5.7%）：  
高齢化に伴い需要急増。  
増加率28.1%と非常に  
高い伸び。



・IT・情報（3.8%）：  
DX推進を背景に、技術・  
人文知識・国際業務などの  
「高度外国人材」が前年  
比20.4%増と急増中。  
単なる人手不足解消を  
超えた戦略的活用へ。

# 成功を分ける「マインドセット」の転換



## 【失敗するマインド：単なる安い労働力】

- 人手不足の穴埋めとして扱い、日本人より低賃金に設定。
- 文化の壁を無視し「日本流」を強要。
- 事例：遠隔地のゴルフ場で車の免許もなく孤立、早期離職へ。



## 【成功するマインド：組織のパートナー】

- 共に働く仲間として迎え、日本人と同等以上の待遇を用意。
- 現場リーダーが率先してコミュニケーションを図る。
- 事例：ウェスティンホテル。社宅、生活備品、学習支援、翻訳機（ポケトーク）を完備し高い定着率を実現。

# 採用時の法的リスクとトラブル回避のポイント



## 1. 法的リスクの徹底排除

在留期限の確認、資格外活動（アルバイトの週28時間制限）の厳格チェック、ハローワークへの外国人雇用状況の届出（義務）。



## 2. 労働条件の透明化

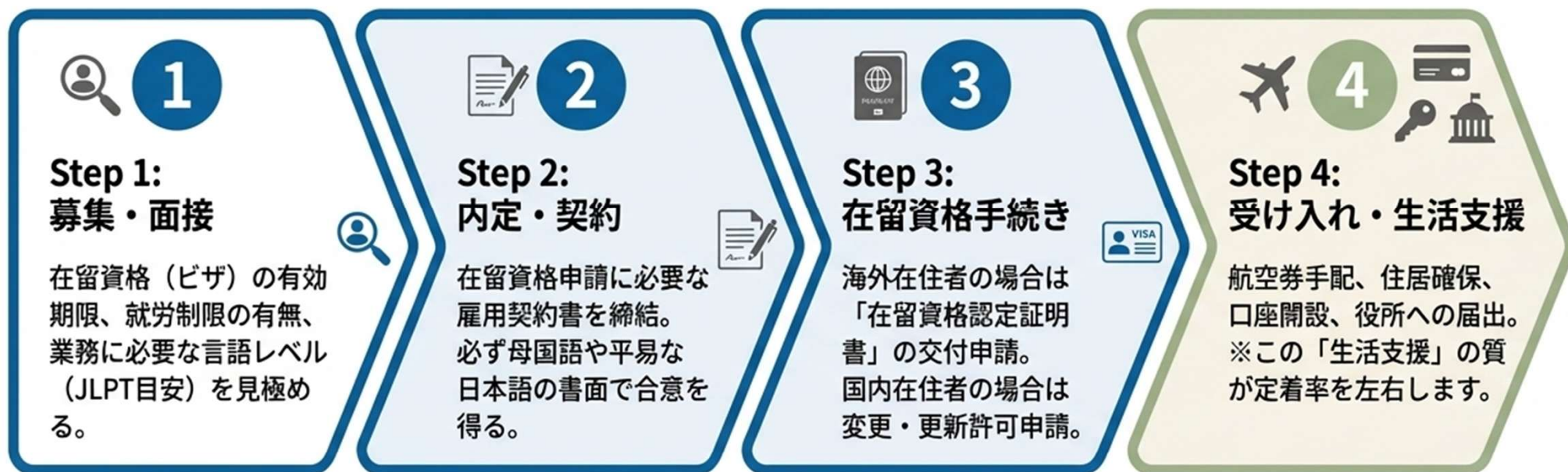
雇用契約書や就業規則を多言語化（母国語併記）。給与、残業、社会保険の控除額などを明確に説明し、不当な差別を排除。



## 3. 現場受け入れ体制の整備

言葉の壁を越えるため、動画や写真中心の「視覚的なマニュアル」を作成。面接時のNG質問（宗教・家族構成等）の徹底排除。

# 外国人材受け入れの4ステップ・ロードマップ



# なぜNPOクラブが選ばれるのか？



## 1. 専門性と広範なネットワーク

特定の国に依存せず、ベトナム、ネパール、インドネシアなど多様な国籍と職種（高度人材から技能実習まで）に対する幅広い対応力。



## 2. エンドツーエンドの伴走支援

単なる「紹介」では終わりません。煩雑なビザ申請から、住居手配、入社後の生活サポートまで提携先と一丸となって伴走します。



## 3. 経営視点での支援とコスト優位性

中小企業の持続的成長を目的としたNPO法人ならではの使命感。一般的な監理費（月額4～5万円）に比べ、割安なコスト構造（月額2.5～3万円程度）を実現する提携先もご案内可能です。

# 人材不足対策の実行パートナー「経営支援NPOクラブ」

各企業が直面する人材不足に対し、NPOクラブは率先して支援体制を構築しています。  
国の許可を受けた確かな基盤をもとに、2つの柱で組織の成長をサポートします。



## 柱1: 外国人材紹介

(送り出し機関・監理団体  
を通じたニーズ先企業への  
最適なマッチング)



## 柱2: シニア人材の活用

(豊富な経験を持つリタイア層の就活相談・紹介)



# アジア全域を網羅する強固な提携ネットワーク

独自のネットワークで、優秀な人材の送り出しから監理まで一貫して対応します。

- ・ベトナム・フィリピン  
エスハイ社（人材育成・送り出し）、  
エコロジー促進協同組合
- ・インドネシア  
プロジェクトジャパン協同組合（旧JSA）
- ・ネパール  
㈱ニホント、エダマミー行政書士事務所  
（ビザ申請・生活支援の専門家）
- ・インド・その他  
製造産業技術協同組合  
（四国・関東圏、高度人材にも対応）



# 確かなマッチング実績と企業の信頼

多様な業種での採用支援が加速しています。

## <2024年度>



- ・製造系企業（兼廣・朝日音響）にてCBS山陽を通じたベトナム人エンジニアの紹介

## <2025年度>



- ・全農Aコープ：ベトナム・フィリピン人技能実習生 **計26名**
- ・森トラストホテル&リゾーツ：ネパール調理人、フロント担当 **計5名**
- ・マリオットホテル東京、ウェスティンホテル仙台、箱根強羅等の大手ホテルチェーン

## <2026年度内定>



- ・新横浜ホテル、ラフォーレ修善寺など複数名が既に内定済。他5～6社で案件進行中。

# 日本が「選ばれない国」になるリスク

「豊かな日本に來たがる外国人は多い」という前提は崩れつつあります。



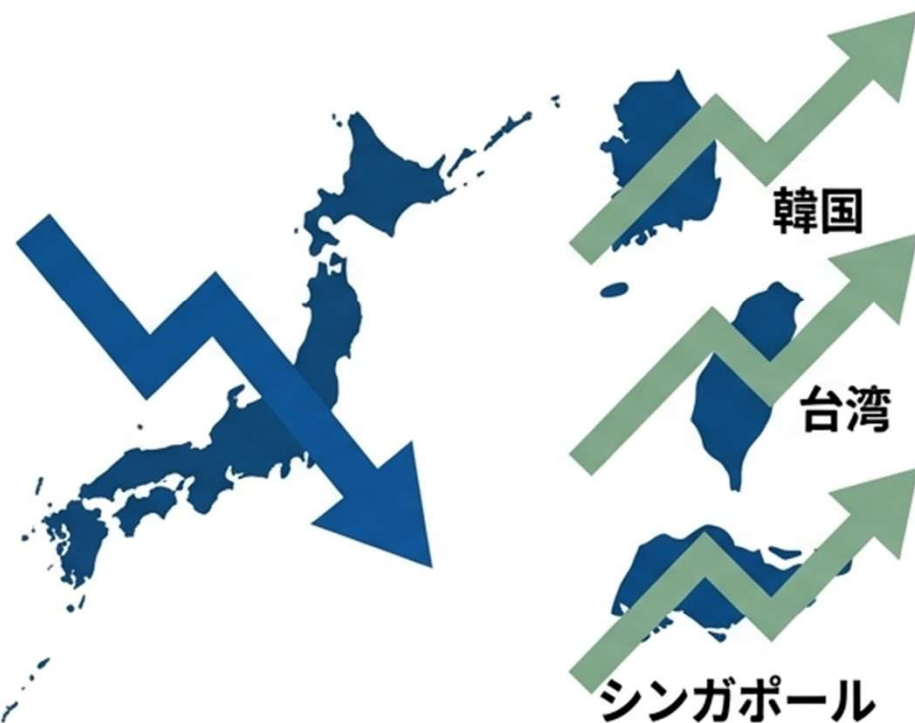
- 深刻な円安と賃金格差:  
諸外国との給与格差が拡大し、  
母国への送金額が減少



- アジア諸国の台頭:  
アジア全体の経済成長により、  
自国や他国で働くメリットが上昇



- 煩雑な制度:  
複雑な在留資格制度や手続きが就労  
先としての魅力を低下させている



結論: 今すぐ受け入れ体制を整え、人材を自ら惹きつけ、育てる努力が不可欠です。

# 持続可能な成長への鍵は「適正な管理」と「丁寧な生活支援」

外国人材はもはや「助っ人」ではなく、未来の日本経済、そして貴社の成長を共に創る「パートナー」です。  
外国人材はもはや「助っ人」ではなく、未来の日本経済、そして貴社の成長を共に創る「パートナー」です。

制度を正しく理解し、自社に合った受け入れ体制を築くことが成功の絶対条件です。  
私たち「経営支援NPOクラブ 人材不足対策支援チーム」が、皆様の組織の未来を全力でサポートいたします。

外国人採用に関するご相談・現状の課題など、まずはお気軽にお問い合わせください。  
経営支援NPOクラブ WEBサイトにて詳細な支援内容を公開中。