

緊急課題！

「人材不足でお困りでは ありませんか？」

～NPOクラブが人材紹介のお手伝いを
しています～

経営支援NPOクラブ
人材不足対策支援チーム
井料 敏和

目次

- ▶ 1. はじめに・・・現状の問題点と課題
- ▶ 2. NPOクラブとしての取り組み
- ▶ 3. 外国人労働者数の現況（推移と背景、国籍別、特徴比較）
- ▶ 4. 外国人材の分類、資格・目的（育成就労制度について）
- ▶ 5. NPOクラブの人材紹介先（主な特徴、実績）
- ▶ 6. 外国人採用のポイントと注意点
- ▶ 7. 外国人雇用の成功事例と失敗事例（経営者の心得）
- ▶ 8. 特定の業界でのニーズが加速（高度外国人材）
- ▶ 9. 国内の労働人口不足はさらに進む
- ▶ 10. 外国人採用の手続き・流れ
- ▶ 11. 日本が選ばれない国になる
- ▶ 12. まとめ（成功への鍵）

1. はじめに・・・現状の問題点と課題

- ▶ 少子高齢化のもと、日本国内におけるあらゆる産業の「人材不足」が年々深刻になっています。
- ▶ 2030年には7,073万人の労働需要に対し、労働供給は6,429万人で644万人の人材不足となる。(2040年には1,100万人の不足)
- ▶ 特に大企業より中小企業、都市部より地方がこの傾向が強い、また業種による格差も大きい。

<不安と懸念>

- ▶ ・外国人雇用に関し、政治的・社会的な問題の懸念で、なかなか踏み切れない。
- ▶ ・外国人をどのように採用すればいいのか分からない。
- ▶ ・日本語能力やコミュニケーションが出来るか？
- ▶ ・仕事を覚えても、長期間勤務してくれるのか不安。

2. NPOクラブとしての取り組み

当NPOクラブは、2015年に厚生労働省より「有料職業紹介事業」の許可を取得しています。

現在各企業が困っている「人材不足対策支援」については、**率先して取り組まなければならない課題**ということで、2024年度の中期活動方針の重点課題として、急遽追加して積極的に取り組むことにしました。

▶ 人材不足対策の大きな柱は次の2つです。

1. 外国人材紹介(送り出し機関・監理団体等を通じて、ニーズ先の企業に紹介)

▶ 現在国が制度で認めた「外国人材」は中進国(主にアジア)の若者が中心で、次のように資格が分類されています。(外国人なら誰でも雇用できる訳ではない、在留資格が必要)

▶ A. 高度外国人材 B. 技能外国人材 C. 特定技能 D. 技能実習生 E. 留学生

2. シニア人材の活用(企業をリタイアした方)への就活相談・紹介(今回省略)

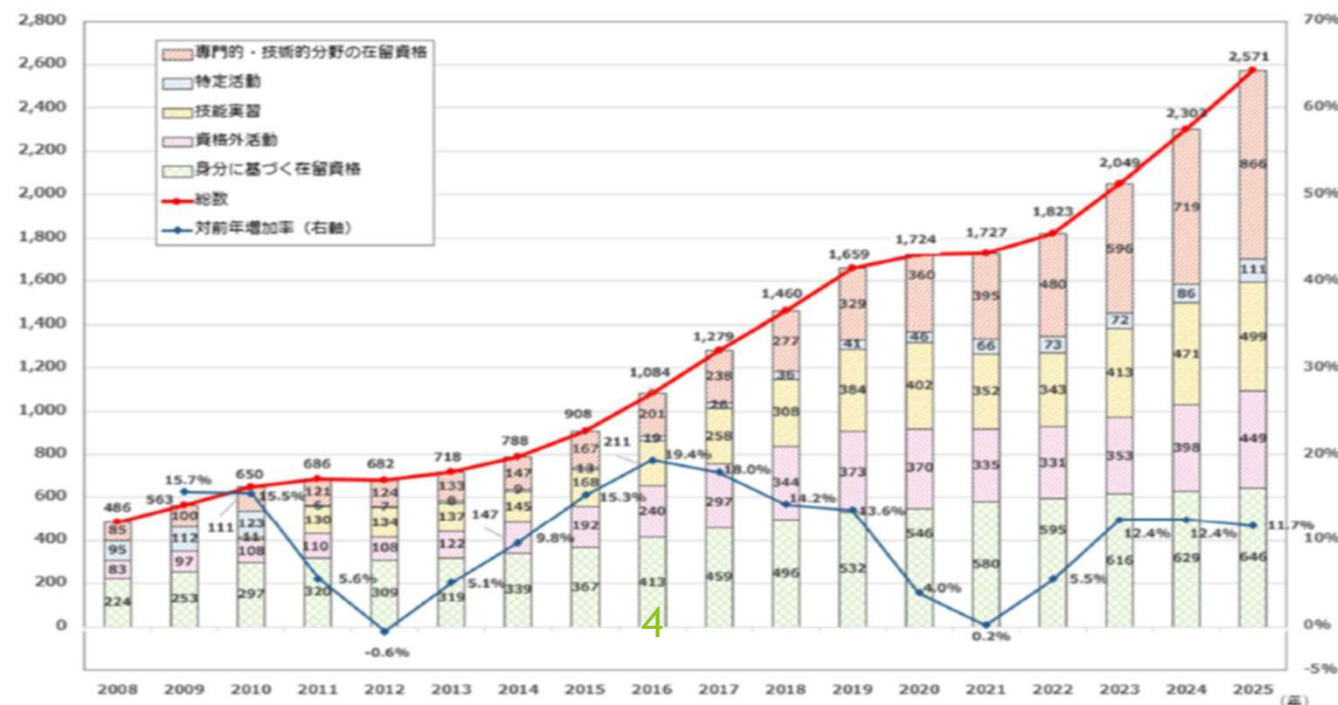
メンバー: 井料・酒井、他10名、³各業種別の専門家で活動中

3. 外国人労働者数の現況(推移とその背景)

- ▶ 厚生労働省が発表した「外国人雇用状況」の届出状況によると、2025年10月末時点の外国人労働者数は257万人を超え、前年からの増加は26万人11.7%にのぼり、11年前の2014年(約68万人)と比べて約3.8倍の規模となっています。

(単位：千人)

図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移



・外国人労働者の雇用状況(国籍別)

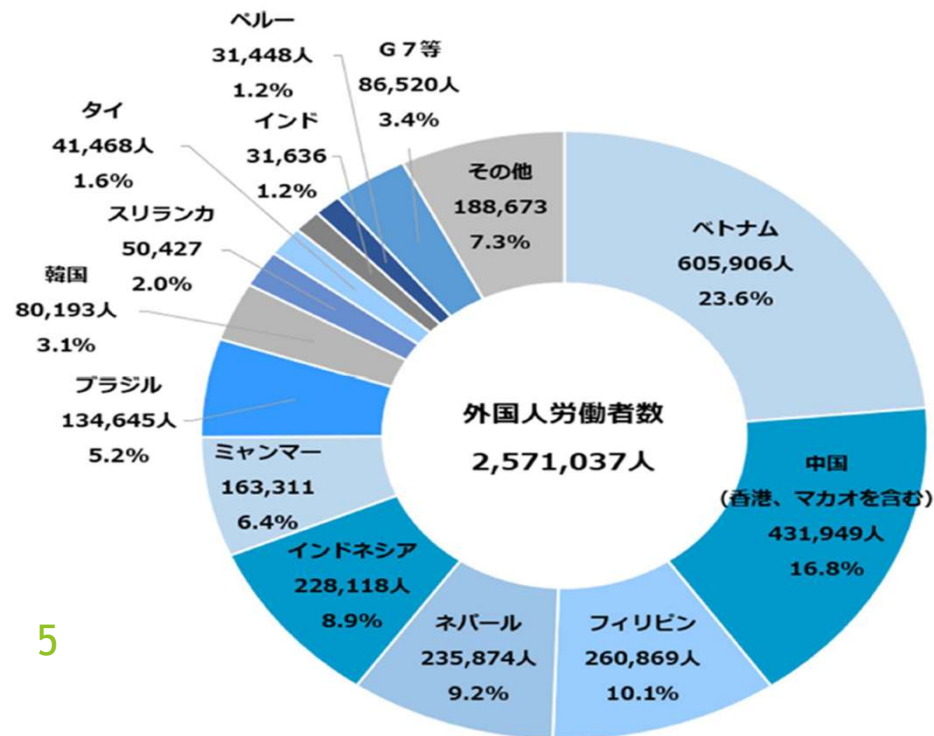
- ▶ 厚生労働省の2025年10月末時点での国籍別外国人労働者数は、**ベトナムが最も多く約60万人(外国人労働者数全体の23.6%)**であり、次いで中国約43万人(同16.8%)、フィリピン約26万人(同10.1%)の順となっています。

(日本に住む外国人の数(在留外国人数)は**395万6,619人**) **永住者・留学生**

特に注目に値するのは、前年比で大きく増加している国々です。

ネパールが急増、約23.58万人にまで達し、**第4位の労働者供給国**となり、その他インドネシアが約22.8万人、ミャンマーが約16.3万人となっており、東南アジアの中進国からの労働者が大幅に増えています。

図3 国籍別外国人労働者の割合



・在日外国人5カ国の特徴比較

国籍	主な宗教	食事の傾向・制限	勤勉さ・仕事観	タブー・注意点
ベトナム	仏教(大乘)が多いが、無宗教も多い。	ほぼ制限なし。日本食を好む傾向。生魚・パクチー苦手な人も。	真面目・手先が器用。向上心が高い。家族思い。	どんぶりに口を付けない。麺をすすらない。直箸の取り分け。
中国	仏教、道教、無宗教など。	大皿料理・熱い飲み物を好む。生魚・冷たい食事が苦手な人も。	非常に合理的。スキルアップ・金銭的リターン重視。	箸を縦に置く(食後)。感謝を言葉に出さない。食事を平らげる。
フィリピン	キリスト教(カトリック)が約9割。	甘い・濃い味を好む。フィリピン料理は手で食べる文化もある。	陽気・社交的。ホスピタリティが高い。楽観的。 英語力。	人前で恥をかかせる(叱責)。人差し指で人を指す。甘え。
ネパール	ヒンドゥー教が主流(仏教徒も)。	牛肉はNG。左手は不浄。手食文化がある。	家族のために真面目に働く。忍耐強い。協調性がある。	左手で食事・物を渡す。牛肉を出す。相手の頭に触れる。
インドネシア	イスラム教(ハラール対応必須)。	豚肉・酒NG。肉はハラール認証が必要。 6	真面目・穏やか。規律を守る。お祈りの時間を重視。	左手で物を渡す。お祈りを阻害する。肌の露出。

4. 外国人材の分類、在留資格・目的

- 技能実習生から特定技能へ: 技能実習2号または3号を良好に修了すると、試験免除で特定技能1号に移行できます。
- 特定技能1号から2号へ: 試験に合格することで、さらに熟練した「特定技能2号」に移行し、長期間の在留が可能になります。
- 高度人材: ポイント制により永住権の要件が大幅に緩和されています。
- 目的の違い: 技能実習は「国際貢献(技術移転)」、特定技能は「人手不足の解消」、高度人材は「イノベーション・経済成長」が目的です。

分類	在留資格	主な目的	在留期間	家族帯同
高度人材	高度専門職	研究・経営など高専門性	5年/無制限	原則可
特定技能	特定技能2号	熟練した技能(人手不足分野)	無制限	可
特定技能	特定技能1号	即戦力(人手不足分野)	最長5年	原則不可
技能実習	技能実習1-3号	技能習得(国際貢献)	最長5年	不可

・育成就労制度について

- ▶ 日本の外国人雇用制度において、大きな転換点となるのが「**育成就労制度**」です。従来の技能実習制度は、**国際貢献を目的に技能の移転を目的**としていましたが、実際には人材不足を補う手段として活用されてきた側面があります。その結果、労働環境の問題や、適切な人材育成が行われないといった課題が指摘されてきました。
- ▶ こうした課題を受け、新たに導入されるのが育成就労制度です。2024年6月に改正出入国管理法が成立し、**2027年4月1日**を施行日として閣議決定されました。
- ▶ 技能実習制度は廃止され、**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「特定技能」へ移行し、**長期的に日本で活躍してもらうこと**を目指す制度に施行予定のこの制度では、人材確保と育成の両立が目的とされています。
- ▶ 新制度では、企業が外国人労働者を受け入れる際の負担軽減や、労働者の権利保護の強化も図り、外国人労働者が単なる短期労働力ではなく、長期的に日本の産業を支える存在となることが期待されています。

5. NPOクラブの人材紹介提携先

<主な送り出し機関等>

- (1) エスハイ社(東京)・・・ベトナム <https://jp.esuhai.vn/>(契約窓口:ベトナムコンサルティング)

<主な監理団体>

- (1) エコロジー促進協同組合(東京)・・・フィリピン・ベトナム・インドネシア <https://www.eco-biz.or.jp>
(2) JSA同業交流組合(東京)・・・インドネシア (プロジェクトジャパン協同組合に改称)
(3) ㈱ニホント(東京)・・・ネパール nwso.or.jp
(4) 製造産業技術協同組合(愛媛)・・・インド・インドネシア

<契約検討中>

- (1) スリーイーホールディングス(東京)・・・ミャンマー <https://www.3ec.jp>
(2) 国際労務管理財団IPM(東京)・・・ベトナム・インドネシア・タイ <https://www.ipm.or.jp/>

<その他団体>

- (1) モリタプランニング(神奈川)・・・ミャンマー・インドネシア
(2) エダマミー行政書士事務所(東京)・・・ネパール・フィリピン・ラオス <https://egyoseishoshi.jp>
(3) CBS山陽(兵庫)・・・ベトナム <https://www.kk-cbs.co.jp/cbs-sanyo/>
(4) サンウェル(東京)・・・人材派遣(インド・ベトナム等)
(5) リアライズ(滋賀)・・・人材派遣(国内)
(6) プロフェッショナルネットワーク(神奈川)・⁹・有料職業紹介提携先
(7) Sinka(東京)・・・人材紹介(ネパール他)

・NPOクラブ実績・主な契約先の特徴

- ▶ **(1) エスハイ社(東京)、エコロジー促進事業協同組合・・・ベトナム・フィリピン他**
 - ▶ 当NPOクラブとの付き合いも古く、ベトナム・ホーチミンをグループ本拠地とし、エスハイジャパンはNPOクラブ事務所のお隣にある。独自カリキュラムによりベトナム若手人材の日本企業への就労を目的とした育成を行う人材育成機関と、優秀なベトナム人材を日本企業へご紹介する人材送り出し機関を持って活動している。
 - ▶ エコロジー促進事業協同組合は、フィリピンを中心に技能実習生・特定技能をサポートしている。(スーパー業界他)
- ▶ **(2) エダマミー行政書士事務所(東京)・・・ネパール他**
 - ▶ 元外務省OBがやっている行政書士事務所、NPOクラブ会員でも有るので身近な相談が出来る。入管局への在留資格認定証明書(MOE)申請手続き、同交付後の求職者への送達、出発準備のアドバイス、日本大使館へのビザ申請、政府労働局可申請補助が出来る。ネパール・フィリピン・タイ・ラオス等海外の人脈がある。(ホテル業界他)
- ▶ **(3) CBS山陽(兵庫)・・・ベトナム他**
 - ▶ CBSグループは、兵庫県姫路市にあり、2005年にベトナムに設計会社を設立して以降、ベトナム事業を中心にお客様のビジネスをさまざまな角度からサポートしている。機械系・建設系・電気系等のベトナム人をエンジニア(注1)として採用するサポート事業の本格展開を開始し、特に中小企業様への人材紹介に力を入れています。(製造業界他)
- ▶ **(4) 製造産業技術協同組合(愛媛)・・・インド・インドネシア他**
 - ▶ 当組合は愛媛県にあり、四国全域の他関東圏にもものばしつつある、技能実習生や特定技能に加え、高度外国人材の紹介が可能な全国でも珍しい組合である。受入国は、インドネシア、インドが中心である。(ベトナム、カンボジア、ミャンマー、他)現在在組合数は85社あり、監理費は一般的に月額40,000円～50,000円のところが多いが、こちらは25,000円～30,000円程度と割安である)(土木建設他)

・NPOクラブ契約実績(有料職業紹介事業の資格)

<2024年度>

- ▶ 兼廣と朝日音響がCBS山陽との契約締結(関西G)、ベトナム人の紹介
- ▶ 全農Aコープ, ベトナムコンサルティング、エコロジー促進事業協会

<2025年度>

- ・全農Aコープ(スーパー)、監理団体エコロジー促進事業協同組合
(ベトナム人技能実習生 16名、フィリピン人技能実習生 10名)
- ▶ 森トラストホテル&リゾーツ(ネパール調理人4名、フロント1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
- ▶ 株式会社栄戸(土木・建設) 事務2名、技能実習生3名内定

<2026年度内定> その他案件提言中5~6社

- ▶ 2026年4月 新横浜ホテル(1名内定済)
- ▶ 2026年6月 マリオット東京、ラフォーレ修善寺(4名内定済)
- ▶ 2026年9月 全農Aコープ エコロジー¹¹8名入れ替え
- ▶ 2027年2月 長野Aコープ 第1期4名(内定済)

6. 外国人採用のポイントと注意点

- ▶ **外国人採用のポイント(成功させるコツ)**
- ▶ **在留資格(ビザ)の確認**: 有効期限、就労制限の有無(「技術・人文知識・国際業務」など)を確認する。
- ▶ **日本語能力の測定**: 業務に必要な言語レベル(目安: JLPT N1~N2)を見極める。
- ▶ **文化・習慣の理解**: 宗教や母国の習慣を尊重し、社内全体で多様性を受け入れる環境を整える。(性格や意欲のミスマッチ)
- ▶ **面接での明確なコミュニケーション**: 労働条件(給与、勤務時間、残業など)を母国語や平易な日本語で書面で伝え、理解を確認する。
- ▶ **適性の評価**: 日本人とは異なる視点や、グローバルな知見をどう活かすかを見極める。

・外国人採用の注意点

法的リスク・トラブル回避(コンプライアンスの重視)

- ▶ 不法就労の防止: 在留期限切れ、資格外活動(アルバイトの週28時間制限)をチェックする。
- ▶ 外国人雇用状況の届出: 雇い入れ日の翌月末までに、ハローワークへ氏名、在留資格、国籍等を報告する(義務)。
- ▶ 労働条件の不当な差別禁止: 労働基準法に基づき、日本人と同等以上の待遇を確保する。
- ▶ 面接でのNG質問: 国籍、宗教、健康状態、家族構成など、差別につながる質問は避ける。
- ▶ 社内体制の整備: 教育担当の選任、社内マニュアルの整備など、現場の受け入れ体制を整える。

7. 外国人材雇用の成功事例と失敗事例

- ▶ 外国人採用を成功させるには、**受け入れ企業は在留資格に合った内容でないといけない**。制度ごとに就労条件やサポート内容が異なるため、ミスマッチを避けるためにも慎重な選定が求められます。
- ▶ **日本人と同じ待遇**、公平な評価制度
- ▶ **親しみやすい環境作りを重視**。外国人労働者のモチベーション維持に繋がっていく点も重要です。(幸せを感じられるように)
- ▶ **役割の明確化と視覚的なマニュアル**:
言葉の壁を越えるため、**マニュアルを動画や写真中心**の視覚的なものに、変更。また、何をしてほしいかを明確に伝えること。
- ▶ 「生活支援」と「専門日本語教育」の充実:)
- ▶ ウェスティンホテルの実例(社宅、生活備品、学習、ポケットーク)
- ▶ 土木建設業の実例

・外国人材雇用の失敗事例

- ▶ 人手不足を補うための“単なる労働力”と考え導入すると失敗する。
「共に働く仲間である従業員」として向き合う姿勢。
- ▶ 「安い労働力」として、日本人より賃金を低く設定しようとし、モチベーション低下や早期離職につながった。日本人と同等の待遇が必要。
- ▶ **コミュニケーション不足と文化の壁**: 異文化への理解がないまま「日本流」を強要し、孤立感を深めた。宗教的な配慮(食事や礼拝)を無視してトラブルに発展した。
- ▶ 社長は外国人雇用に理解が有るが、**組織全体に浸透していない**。現場リーダーが率先してコミュニケーションを図り、孤独感を解消し、信頼関係を構築。「期待しすぎず、個々の能力を見極めて適材適所」
- ▶ 在留資格申請は不許可になったり、追加の資料提示が求められて更に回収の期間が必要になったりと不測の事態が起こることもあります。
- ▶ ゴルフ場の事例(遠隔地、社宅が遠い、車の免許が無い、)

・経営者と管理者の心得

▶ 「管理」ではなく「共生」と「受入体制」の構築

- ▶ 雇用計画を立てて、外国人材を「人手不足の穴埋め」と考えるのではなく、「組織のパートナー」として受け入れるマインドを持つ。
- ▶ 定期的な面談、異文化理解研修の実施など、管理職・日本人従業員側の意識改革を行う。職場環境の改善。教育面のサポート。
- ▶ 寄り添う気持ち（親戚の子供を預かる気分、何より「優しく」接する）

▶ 明確な意思決定と情報共有

- ▶ 採用背景や、いつまでにどのような役割を担って欲しいかを経営層が具体的に示す。（末端の部下にまで浸透させる）
- ▶ 在留資格（ビザ）の期限、生活状況の変化を人事担当者だけでなく、現場管理者も把握する仕組みを作る。

▶ 労働条件の透明化

- ▶ 雇用契約書、就業規則を多言語化し、労働条件（給与、休憩、残業）を明確に理解してもらう。健康保険料や税金の控除、手取り金額の説明。

8. 特定の業界での人材ニーズが加速

- ▶ 業界別に見ると、以下のような分野で特に外国人材へのニーズが高まっています。
- ▶ **<製造業>**
- ▶ 外国人労働者数の産業別の割合をみると、「**製造業**」が**24.7%**と最も多く、**約63万人**となっています。特に製造業の中でも食料品製造業や繊維工業、輸送用機械器具製造業などで外国人労働者の割合が高くなっています。
- ▶ **<建設業>**
- ▶ 体力的に厳しい労働環境というイメージもあり、若年層の就業希望者が減少している建設業界では、人材不足が深刻化しています。インフラ整備や災害対策の需要は今後も継続するとみられ、型枠施工・左官・電気通信など多様な業務で外国人材の活躍が期待されています。
- ▶ また高い建設需要から、施工管理技師など、**高度な技術力とコミュニケーション力**が同時に求められる職種においても、外国人採用を目指す動きが高まっています。建設業8.0%、20万人。
- ▶ **<IT・技術職>**
- ▶ 少子化やキャリア選択の多様化により、理系学生の技術職離れが進む中、IT分野では人材不足が顕著です。**AIやDXの急速な普及も後押しし、高度なスキルを持つ外国人IT人材への期待**はますます高まっています。情報・IT系3.8%、9.8万人

・専門的・技術的分野、高度人材の増加

▶ <介護・福祉業界>

- ▶ 高齢化の進行に伴い需要が大幅に伸びている介護・福祉分野では、供給不足が深刻な課題となっています。医療・福祉分野における外国人労働者数の増加率は28.1%と非常に高く、今後も拡大傾向が続くと予測されます。5.7%、14.6万人

▶ <高度外国人材への期待・ニーズは高まる傾向に>

- ▶ 外国人労働者の受け入れ傾向として特筆すべきは、「専門的・技術的分野の在留資格」を持つ高度人材の増加です。特に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人は2016年末の約20万人から2025年6月末には約86万人へと急増し、対前年比でも20.4%増と高い伸び率を示しています。
- ▶ この背景には、国内市場の縮小にともなう海外展開の必要性や、企業のDX推進などがあり、単なる人手不足解消を超えた戦略的な人材活用が求められています。特にIT、グローバル展開など専門性の高い職種において、国際経験やスキルを持つ外国人材が求められおり、この傾向は今後も続くでしょう。

9. 国内の労働人口不足はさらに進む

- ▶ 2026年以降の外国人労働者受け入れ動向予測
- ▶ 日本社会における**少子高齢化**や**人口減少**を背景に、外国人労働者数は今後も増加傾向が続くと予測されます。
- ▶ 日本の生産年齢人口は年々減少しており、2025年には団塊の世代が後期高齢者(75歳以上)となりました。**特に介護・医療・建設**といった人手不足が顕著な分野では、外国人材が産業を支える重要な担い手となるでしょう。
- ▶ 東南アジアの一部の国では母国の大学を卒業していても安定した仕事に就くことができない国もあり、日本で就労を希望する外国人は多いです。

＜外国人採用のメリット＞

- メリット1、若手の人材を確保しやすい(20～40代)
- メリット2、日本人と比較して地方でも応募が集まりやすい
- メリット3、助成金などの補助が多く、活用が可能
- メリット4、多言語対応ができ、インバウンド対策や海外進出の足掛かりになる

10. 外国人採用の手続き・流れ

- ▶ **募集・面接:** 在留資格と実務能力を確認。
人材紹介サービス会社や求人媒体、自社の採用サイトなどを用いて外国人を募集していきます。外国人の書類選考と面接
- ▶ **内定・採用:** 雇用契約書の締結(母国語併記推奨)。
- ▶ 雇用契約書は在留資格の申請手続きにおいて必要
- ▶ **在留資格手続き:** 必要に応じてビザの変更・更新。
海外在住の外国人に来日してもらう場合は、在留資格認定証明書交付申請。
- ▶ 国内に在留している外国人を採用する場合は、在留資格変更許可申請や在留期間更新許可申請が必要になる場合があります
- ▶ **受け入れ:** 社内教育、社会保険の加入(日本人と同様)。
- ▶ 住居確保、銀行口座開設や印鑑作成、電気・水道や携帯電話などの契約
- ▶ 航空券の手配、引っ越しの準備、事前の研修やオリエンテーション
- ▶ 自治体への各種届出(マイナンバーカード、在留資格カード)

11. 日本が選ばれない国になる

日本は、深刻な円安による賃金実質低下、諸外国との給与格差、煩雑な在留資格制度により「**稼げない・魅力のない**」就労先となる懸念がある。

日本は、治安や安全面・生活環境の良さは強みだが、今後は近隣諸国との競争が激化し、外国人材から選ばれない国となる可能性が非常に高い。

既にベトナムの鈍化傾向と東南アジア諸国の台頭。

- ▶ **深刻な賃金格差と円安**: 他国と比べて**給与水準が低い**上、円安により母国への送金額が減少している。
- ▶ **他国の賃金上昇**: **アジア諸国の経済成長**により、日本で働く旨味が相対的に薄れている。(自国での収入水準が向上して、働き口も増えている)
- ▶ **煩雑な手続きと受け入れ体制**: 在留資格やビザの申請が複雑であり、職場環境も差別的待遇や低賃金が依然として存在している。
- ▶ **言語と文化の壁**: **日本語の習得難易度が高く**、生活や業務上のコミュニケーションが負担となる。**同じ英語圏の国(カナダ・オーストラリア)で働く方が楽。**

12. まとめ(成功への鍵)

- ▶ 日本が選ばれない国になる

だったら、いつ、どうする?..... 今でしょ!

- ▶ 5年後・10年後を見据えて、優秀な外国人材を採用して、日本人と同様に育てていく。そして10年後にその成長に期待する。

外国人雇用の成功には、「**適正な労務管理**」と「**丁寧な生活支援**」のバランスが不可欠です。外国人の人材採用を成功させる企業に共通するのは、「制度を理解した上で、自社に合った活用法を見出している」点です。その為に国は、**外国人材の受け入れと共生社会の実現**に向けて、以下のような取り組みを推進しています。

- ▶ 「**育成就労**」制度への移行: 従来の「技能実習」制度は、人権問題への懸念や目的外利用の問題を受け、2024年に成立した法律に基づき「育成就労」制度へ移行し、人材育成と人材確保の両立を図ることを目指しています。特定技能の浸透で変化、低賃金では通用しない。
- ▶ **日本語教育の充実**: 外国人が円滑に社会生活を送れるよう、認定日本語教育機関制度の導入や登録日本語教員の資格制度を円滑に運用し、日本語教育の水準向上を図っています。
- ▶ 今後の対策(経営支援NPOクラブとして)
- ▶ 「**人材不足対策支援チーム**」として、これらの課題・対策を通じて、**人手不足に悩む中小企業の持続的な成長をサポートすることを目指しています。**
- ▶ **NPOクラブのHPでも今後積極的にアピールしていきます。**
- ▶ **ご清聴ありがとうございました!**