

「人材不足対策支援チーム」

経営支援NPOクラブ

1. 人材不足対策支援チーム

- ▶ (はじめに)
- ▶ 少子高齢化のもと我が国はあらゆる産業が「人手不足」に陥っています。
- ▶ 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、これはまさしく当NPOクラブが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。
- ▶ 活動は、2024年4月より約1年10か月に渡り、下記メンバーにて毎月定例会を実施しています。

メンバー： TL 井料、 SL宇野、甲斐、
酒井、山崎、中 嶋、田中、指田、織田、内藤、三橋、宇井野

2. 目的

- ▶ 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)
- ▶ 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

1. 外国人材の紹介

- ▶ 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、技人国人材 C、特定技能 D、技能実習生 E、留学生

3. 外国人労働者数の推移とその背景

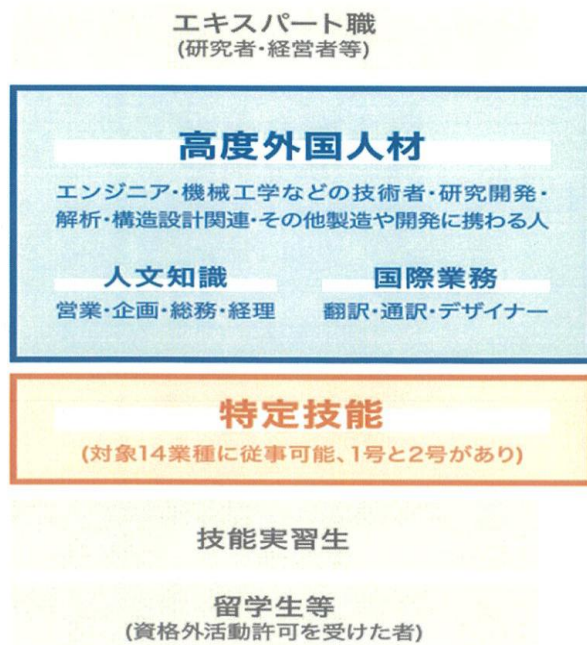
- ▶ 厚生労働省が発表した「外国人雇用状況」の届出状況によると、2024年10月末時点の外国人労働者数は230万人を超え、前年からの増加率は12.4%にのぼり、10年前の2014年（約68万人）と比べて約3倍の規模となっています。

図 1 - 1 在留資格別外国人労働者数の推移



4. 外国人材の分類、制度の関係図

4. 外国人材の分類、制度の関係図



テクノワールドが紹介する

高度外国人材の特徴

- 現地の大学または短期大学にて専門知識を習得し卒業または卒業予定、また、実務経験のある方も紹介可能
- 長期間日本滞在が可能
- 最低限の日本語コミュニケーションが可能
(日本語検定3級～4級程度)

テクノワールドが紹介する

特定技能外国人材の特徴

- 国内・国外での技能テスト合格者または日本での技能実習経験者
- 特定技能1号は最長5年間日本滞在が可能
- 最低限の日本語コミュニケーションが可能
(日本語検定3級～4級程度)

5. 育成就労制度について

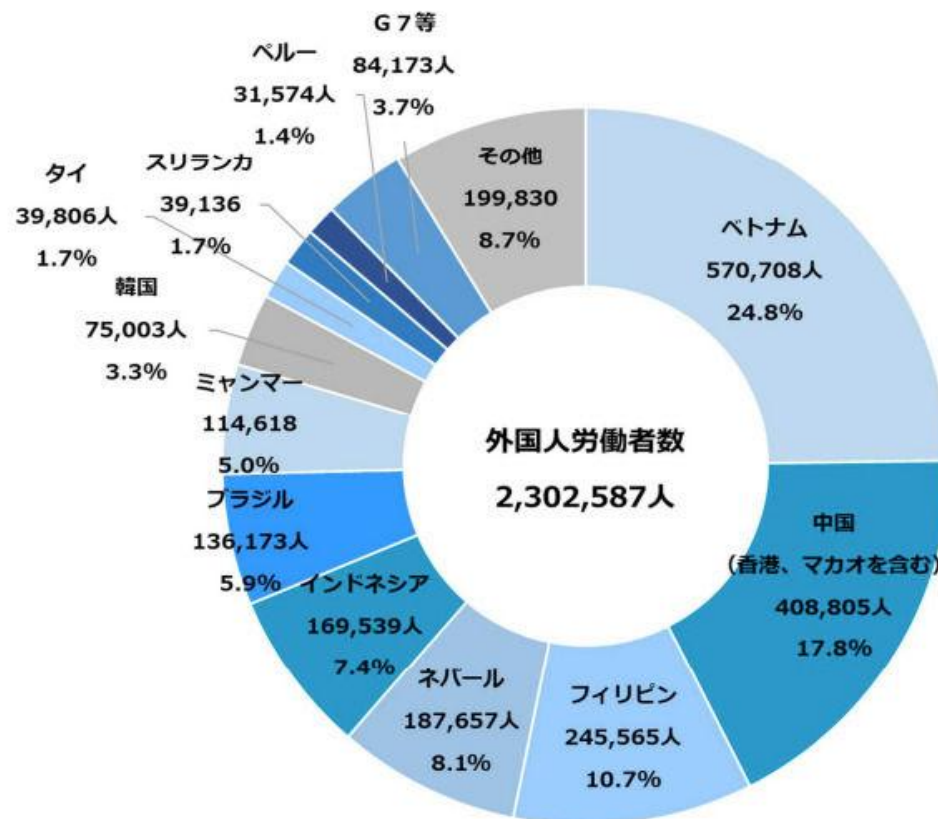
- ▶ 日本の外国人雇用制度において、大きな転換点となるのが「**育成就労制度**」です。従来の技能実習制度は、国際貢献を目的に技能の移転を目的としていましたが、実際には人材不足を補う手段として活用されてきた側面があります。その結果、労働環境の問題や、適切な人材育成が行われないといった課題が指摘されてきました。
- ▶ こうした課題を受け、新たに導入されるのが育成就労制度です。2024年6月に改正出入国管理法が成立し、**2027年4月1日**を施行日として閣議決定されました。
- ▶ 技能実習制度は廃止され、**3年間の就労を通じて「特定技能1号」相当**の水準に引き上げ「特定技能」へ移行し、長期的に日本で活躍してもらうことを目指す制度頃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。

6. 国籍別にみる外国人労働者の雇用状況

- ▶ 厚生労働省の2024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57万人(外国人労働者数全体の24.8%)**であり、次いで中国約41万人(同17.8%)、フィリピン約25万人(同10.7%)の順となっています。

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、29.9%(約18.8万人)にまで達し、**第4位の労働者供給国**となり、
その他ミャンマーが61.0%(約4.3万人)
インドネシアが39.5%(約4.8万人)増加、
スリランカが33.7%(約1万人)増加となっており、東南アジア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



7. 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 <https://jsa-dogyo.jpnx.org/>
(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) プラマ・インターナショナル(東京)・・・有料職業紹介提携先

8. マッチング、面談先(2024年～2025年)

▶ <2024年>

- ▶ 4月 千代田企業(日産自動車の下請け)、SOMPOケア(介護付き有料老人ホーム)
- ▶ 5月 エーコープ九州(総菜・鮮魚部門)、福岡県庁(介護人材確保対策室・農林水産部両部署)、タウンライフ社(注文住宅会社)、ジェイエース・JFS(バス・ドライバー)、JA全農A・コープ、竹中工務店、NCネットワーク
- ▶ 6月 グリーンファスト(加工食品会社)、ジャコム石川(石川県下の農協店舗)、SOMPケアラヴィーレ羽田、つのだ(渋川市、住宅型有料老人ホーム)
- ▶ 7月 三井物産流通G (トラックドライバー)、新潟県産業労働部、福祉保健部、新潟徳栄福祉会、JA全農人事部、(有)世紀(鹿児島の水産加工会社)、



8. マッチング、面談先(2024年～2025年)

- ▶ 8月 田島軽金属、兼廣
9月 朝日音響、鹿沼商工会議所
- ▶ 10月 紳良工業(いわき、機械加工、溶接)
- ▶ 11月 プロフェッショナルネットワーク(日産自動車OB)、
森トラストホテルズ&リゾーツ、旬フーズシステム(エコ
ロジー事業協同組合)
- ▶ 12月 NihonNaukri Navigator (インド高度人材)
森トラストホテルズ&リゾーツ(マリオットホテル他)

8. マッチング、面談先(2024年～2025年)

▶ <2025年>

- ▶ 1月 JR東日本、JR東海、SOMPOケア株式会社、
▶ 野火止製作所
- ▶ 2月 (株)ジェイエース、神奈川中央交通、
▶ 紳良工業(いわき商工会)
- ▶ 3月 東京アグリビジネス、東亜化成、田島軽金属、
▶ アルムヒューマン社、桶野電機工業、
- ▶ 4月 モリタプランニング、千代田Xone
- ▶ 5月 森ビルエステートサービス、リアライズ
▶ ベトナム国 ズイダン大学

8. マッチング、面談先(2024年～2025年)

- ▶ 6月 新潟県老人福祉施設協議会
- ▶ 7月 全国介事業者護協議会、加賀電子
- ▶ 8月 JSA同業交流協同組合、国際労務財団(IPM)、
▶ 愛媛県製造産業協同組合
- ▶ 9月 スリーイーホールディングス、サンウエル
- ▶ 10月 野火止製作所
- ▶ 11月 長野エーコープ、ヒューテックノオリン
- ▶ 12月 新潟県介護老人保健施設協会
裾野カンツリー倶楽部、JAえひめエネルギー、ヤマキ
▶ カーブドッチ都内レストラン(株)Varmen

9. 契約実績（紹介料と成功報酬）

<2024年度>

- ▶ 兼廣と朝日音響がCBS山陽との契約締結、ベトナム人の紹介
- ▶ 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>

- ・JA全農エコープ、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 25年5月9名・9月7名 計16名）
- ▶ （フィリピン人技能実習生 25年5月6名・9月4名 計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

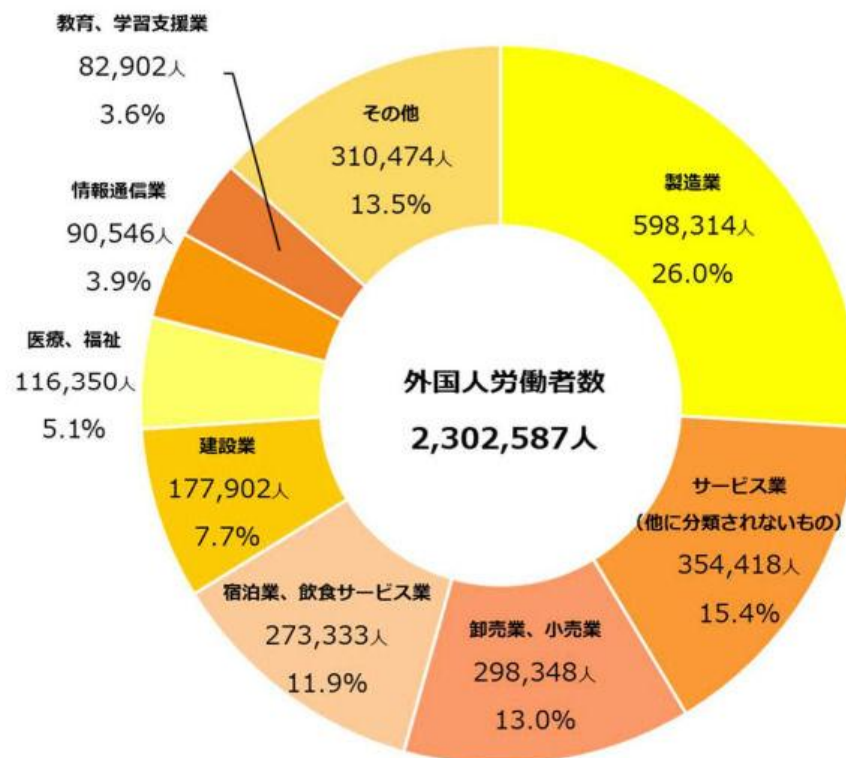
<2026年度>

- ▶ 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8名入れ替え
- ▶ 2027年2月 長野Aコープ 第1期4名

10. 業種別にみる外国人労働者の雇用状況

- ▶ 外国人労働者数の産業別の割合をみると、「**製造業**」が26.0%と最も多く、「**サービス業**」が15.4%、「**卸売業、小売業**」が13.0%となっています。
- ▶ 対前年増加率をみると、「**医療、福祉**」が28.1%となっており、これは高齢化社会における介護人材の需要増加を反映

図6 産業別外国人労働者の割合



1 1. 国内の労働人口不足はさらに進む

- ▶ 2025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)となる見込みです。とくに介護・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。
- ▶ **地方と都市部の人材需給バランスの不均衡**も大きな課題です。東京などの大都市圏へ就職を希望する新卒者が多く、地方企業では採用目標に達することができないケースが増えています。特に地方における労働人口不足は都心と比べ顕著であることから、東京一極集中の緩和傾向がさらに進み、地方都市での外国人材受け入れが拡大していくと考えられます。
- ▶ その結果、地方自治体による受け入れ支援やテレワークの普及も追い風となり、地方都市での外国人材の活躍の場は広がっています。地域経済の持続的発展のためにも、外国人材の受け入れは欠かせない選択肢となっており、今後もこの流れは続くでしょう。

12. 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ると予想されます。
- ▶ **<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。
- ▶ **<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26.0%と最も多く、約51万人[32.0%]となっています。特に製造業の中でも特に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。
- ▶ **<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。

12. 特定の業界での人材ニーズが加速

▶ <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。

▶ <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2019年末の約27万人から2024年6月末には約39万人へと急増し、対前年比でも8.8%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。

13. 今後の取り組み

- ▶ 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。
- ▶ **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。
- ▶ **情報提供と支援**: 厚生労働省は、外国人雇用状況の届出制度を通じて雇用管理の改善指導を行うとともに、不法就労防止のための啓発活動なども行っています。これらの取り組みにより、中小企業が外国人材をより円滑に受け入れ、活用できる環境整備が進められています。
- ▶ **今後の対策（経営支援NPOクラブとして）**
- ▶ **特定の職種のニーズ（製造業・建設業、IT・技術職、医療・福祉）が高まっているにもかかわらず、これらの企業との接触が不足している。**
- ▶ **「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。**
- ▶ またシニア人材活用についても、プロフェッショナルネットワークやディレクトフォースとの情報交換しています。