



# 外国人材との共生をめざす 創造的対話ガイドブック

～持続可能な地域と職場づくりに向けて～



一般財団法人 CSOネットワーク  
CSO Network Japan



# はじめに

「外国人材を雇うことになったとき、自分たちが変われるチャンスだと思いました。」佐賀県のある建設企業の人事担当者の言葉です。

外国人材を雇用する企業には様々な苦勞があり、一企業では解決できない、制度や仕組みによる問題も多いと思います。一方で、文化的な違いも含めて、それぞれが置かれている立場を理解し合って問題を解決しようとする中で、社内に新たな工夫や挑戦が生まれる可能性もあるのではないのでしょうか。

このガイドブックは、外国人材を受入れ、職場の環境整備に日々尽力されている企業の経営者や管理職の方々、また現場で外国人材とのコミュニケーションに直面している従業員の皆さまに、「対話」を通して、労働環境の改善をはかっていただくことをめざしています。

古来、日本人は、海外の文化や文明を積極的に取り入れることで社会を発展させてきました。その過程には、異なる文化を柔軟に受入れながら新たなものを生み出す「創造的対話」があったのではないのでしょうか。

企業の皆さまには、外国人材の受入れを、多様な人々の働きやすい職場づくりのきっかけとしていただき、持続可能な社会に向けてともに歩んでいただけることを願っています。

## 目次

はじめに	1
外国人材の受入れをきっかけとした「創造的対話」の提案	2
「創造的対話」とは	3
「創造的対話」の手順	4
「創造的対話」が生み出すもの	5
「創造的対話」のための環境整備	6
外国人材との共生社会実現のための「創造的対話」の7つの原則	7
「創造的対話」の手順	
問題に気づき特定する	8
背景の違いを理解する	9
目的を共有する	10
新たな解決方法を探る	11
ケースから考える外国人材との「創造的対話」の手順	12
外国人材との「創造的対話」 ベトナム日系企業の取組み	14
参考資料	
外国人材に関するデータ	16
外国人材雇用に関する支援・相談情報	18
外国人材との共生社会実現のための「創造的対話」に向けたチェックリスト	20

# 外国人材の受入れをきっかけとした「創造的対話」の提案

はじめて外国人材を受入れたとき、何を思っていたでしょうか。その時感じていた期待や不安はどう変化していったでしょう。そして今、彼ら彼女らは職場でどのような存在でしょうか。一人ひとりが働きがいをもって仕事に取り組んでいるでしょうか。

## コミュニケーションの難しさ

外国人材を雇入れると、日本人のときにはない手続きや管理が必要になり、外国人材ならではの対応が求められます。税金や社会保険など日本の制度について丁寧な説明が必要になりますし、働く上で重要視するポイントが日本人とは違っているため、企業の皆さんからは、コミュニケーションの難しさがよく聞かれます。

外国人材とのコミュニケーションの難しさは、ことばの問題とともに、ものごとを理解したり、考えたり、判断したりするときの文化的な枠組みの違いが一因と言われています。加えて、海外から働きに来ている外国人材と日本人従業員では、置かれている立場が違うため、賃金への思い入れや、上司や経営者に対する意識は、大きく異なるものと思われます。

## 「創造的対話」導入の提案

日本人同士では意識されにくい、ものごとを捉える枠組みが大きく違う外国人材と、安全で働きがいのある職場をつくっていくには、お互いの枠組みや立場を理解し合い、その違いを活かしながら解決を模索していく「創造的対話」の考え方が参考になるのではないのでしょうか。

「創造的対話」の導入によって、外国人材のみならず、多様な人々が働きやすい職場づくりにつながっていく可能性があり、人材の獲得や定着にも有効だと思われます。この「創造的対話」について、次ページ以降、詳しく説明していきます。

### コラム

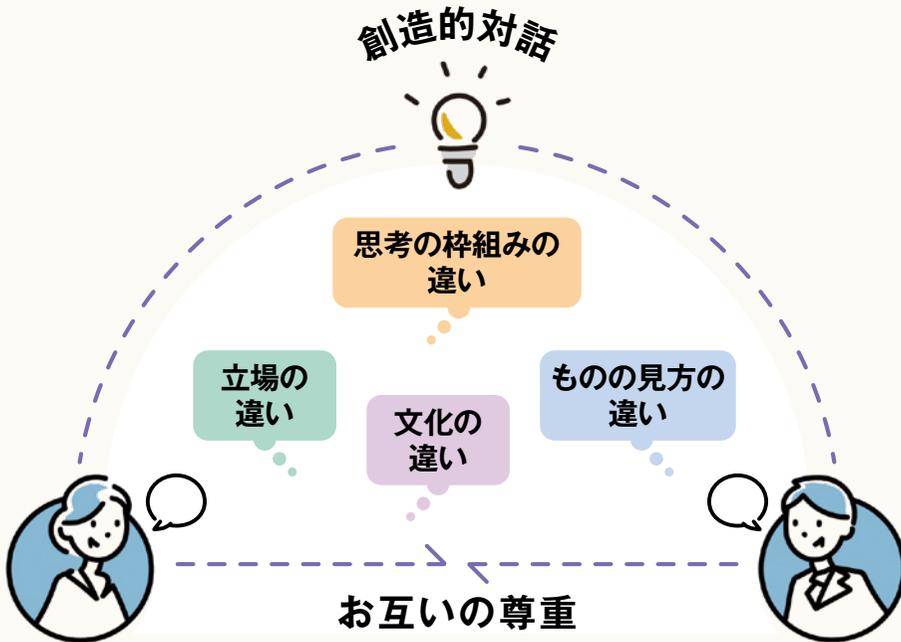
#### 外国人材も受入れ企業も、文化や価値観の違いに困っている

令和5年の法務省の調査によると、外国人材からの相談内容で一番多いのは、仕事に関するものとなっています。そして、相談の際のお困りごととして多く挙げられているのが、言語の問題とともに、文化や価値観の違いのために問題が伝わりにくいことです。受入れ企業側の24.7%、外国人材の29.2%が、文化や価値観の違いによるコミュニケーションギャップを問題と感じています。(p.17のデータをご参照ください)

# 「創造的対話」とは

「創造的対話」とは、対等な関係性のもとで、互いの立場や文化の違いを理解し合うよう努めながら、問題の解決策を模索する中で、新たな取組みを生み出す、相互のやり取りを意味しています。

異なるものの見方からの気づきや、立場や文化の違う視点を踏まえて、互いを尊重し、双方の立場や考え方に配慮し工夫をこらすことで、これまでになかった解決策や取組みを生み出そうとするプロセスと捉えることもできます。



## コラム

### 海外の日系企業の「対話」に学ぶ

日本企業の海外現地法人等には、地元労働者との対話を踏まえた経営や労務管理を行い、働きがいのある職場環境をつくり上げるとともに、業績を向上させているケースがあります。そのような企業では以下のような取組みを行っています。

- 常に対話を行い、問題が小さいうちから対処する。
- 経営者と従業員では情報の質・量に大きな違いがあるため、まずは互いを信頼し、正しく情報を公開・共有するよう心がける。
- 従業員の提案をボトムアップであげてもらい、経営陣が迅速に対応する。
- 企業理念や方針を現地に合うかたちで進めている。

(アジア経済研究所・ILOオンラインセミナー (2021.2.4) 「グローバル・サプライチェーンにおける責任ある労働慣行の実践と持続可能性向上 ～タイにおける日本の自動車部品企業の事例～」 サマリーレポートより)

# 「創造的対話」の手順

「創造的対話」には、「問題の特定」から始まり「創造的解決」に至る、対話の流れに沿った手順が考えられます。以下が、「創造的対話」の手順を図示したものになり、各手順の内容については、p.8～11の「創造的対話の手順」のところで詳しく説明します。この手順全体を通して、お互いを尊重する姿勢が重要になります。



## コラム

### 外国人材一人ひとりと出会うことから

佐賀県多文化共生さが推進課の北御門織絵さんは、小学校で多文化共生の話をする時、日本人と外国人を安易に分けないよう気をつけているといいます。子どもたちにとって、りさちゃんは「外国人」ではなく、一人のお友達のりさちゃんなのに、大人によって「外国人」に分類されることで、かえって子どもたちの間に壁をつくってしまう可能性があるからです。

職場においても、「外国人の誰々さん」ではなく、「職場の誰々」が外国人である。そういう順番の関係性を構築していくことが、「創造的対話」を進める上で重要な、お互いを尊重する姿勢につながっていくものと思われます。

実際、外国人材と「創造的対話」ができるようになるには、時間もかかりますし、成果もすぐには出ないかもしれません。けれども、互いを尊重しながら、じっくりと取組むなかで「コミュニケーションが良くなって新しいプロジェクトが生まれたよ」といった話も地元企業の方から聞けるようになると北御門さんは言います。第三者が入ることで外国人材と企業の間のカッションや橋渡しにもなるので、外部の力も積極的に借りながら、海外から来た一人の〇〇さんとの対話にチャレンジしていただければと思います。

# 「創造的対話」が生み出すもの

「創造的対話」では、他者の視点や自分とは違う思考の粹組みとの出会いを通じて、これまでのやり方にとられない、新たな取組みが生み出される可能性があります。外国人材の働く職場で「創造的対話」が生み出すものとしては、例えば次のような例が考えられます。

## 業務の改善や生産性の向上

外国人材が作業手順を理解しやすいように、作業工程を整理し標準化したことによって、作業の質が安定するとともに全体の作業効率が向上し、結果的に生産性の向上につながった企業の例があります。

## 多様な人材の働きやすい職場

外国人材のみならず、女性、高齢者、障がい者など多様な人材が働きやすい職場は、「心理的安全性」が確保され、全ての従業員にとって、働きやすい職場環境の創出につながります。

## 人材の獲得や定着

職場の働きやすさは、その企業の人材獲得にも有利にはたります。人材の定着の後押しにもつながり、結果的に経営力の向上が期待できます。

### コラム

#### 外国人材の雇用が若者を育成する制度のきっかけに

佐賀県鹿島市の植松建設は、昭和8年の創業以来、社会資本の整備等に取組んできた地域を支える土木建設企業です。地方の人手不足を背景に、技術を持った社員の高齢化と企業活力の向上をはかる必要性から、3年前に初めて外国人技術者を雇用しました。現在在籍しているネパールからの外国人材は、植松建設が提供する奨学金制度に関心を持った建設系専門学校の卒業生です。

この奨学金制度は、植松社長が、若者を応援したいという気持ちを具現化したもので、その気持ちに応えて、会社設立90年の歴史の中で初めて新卒として入社したのが、ネパールからの留学生でした。同時に、従来の職場環境や人材育成方法は、現代の若者にとって適切といえる状況ではなかったため、外国人材への細やかな対応は、若者の受け入れ態勢整備に向けた大きな契機になると考えました。

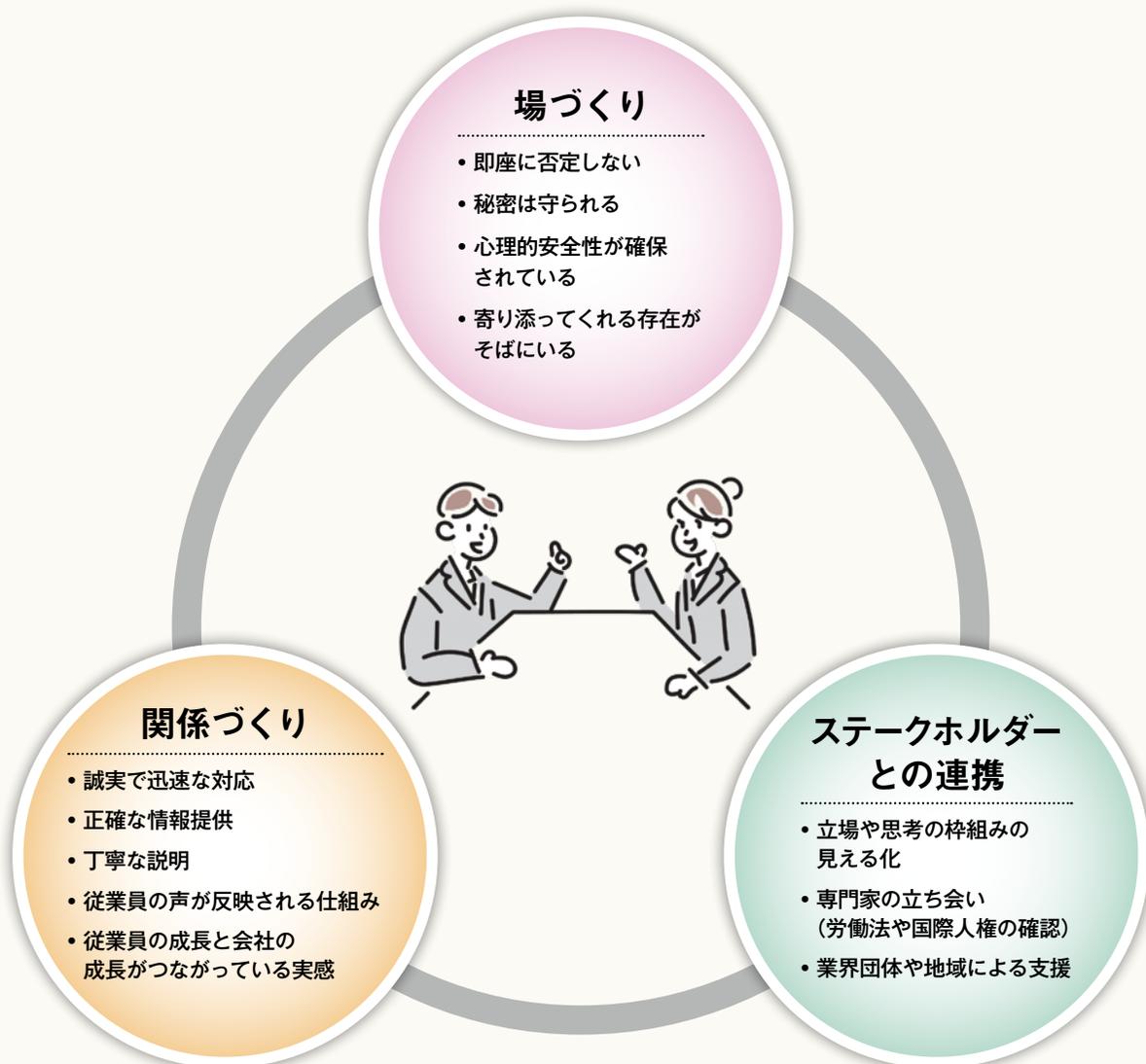
植松建設にとってはこの外国人材の雇用がきっかけとなり、多様な人材が安心して働ける職場づくりが進み、2024年10月、高齢者の働きやすい職場づくりに取組む企業を表彰する「高年齢者活躍企業コンテスト」で厚生労働大臣表彰の最優秀賞を受賞しました。また、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況が優良な中小企業を国が認定する「ユースエール企業」にも認められました。

# 「創造的対話」のための環境整備

## ～場づくり・関係づくり・ステークホルダーとの連携～

「創造的対話」を進めるためには、対話の場づくりや、外国人材との関係づくりも重要になります。また、お互いの意見の背後にある思考の枠組みを可視化してくれる第三者に立ち会ってもらったり、労務や法律の専門家に同席してもらうなど、ステークホルダーとの連携も有効でしょう。「創造的対話」によって問題を解決していく際には、労働法や国際人権について、改めて確認することも必要になるでしょう。

「創造的対話」の導入によって、問題をともに解決していくことで、職場内の信頼関係が醸成され、さらに「創造的対話」が進むという好循環が生まれることが期待されます。



# 外国人材との共生社会実現のための「創造的対話」の7つの原則

外国人材との「創造的対話」を進める際の心構えをまとめたものが、以下の7つの原則になります。

この原則では、誰もが生まれながらに平等に与えられている、人としての権利を、互いに尊重し、意見の違いを認め、人権や労働に関する国際規範にのっとり、十分な話し合いによって、新たな着地点を探すことを謳っています。

1 | 人権や人間らしい働き方に関する国際規範を確認しよう  
「ビジネスと人権に関する指導原則」\*1、ILO中核的労働基準\*2など

2 | 外国人も日本人と同じように平等に対応しよう

3 | 意見の背後にある宗教、言語、文化、伝統などを理解しよう

4 | 必要なルールは背景や理由を丁寧に説明しよう

5 | 意見を述べたことをもって不利益な取り扱いをしない

6 | 意見の違いを尊重し、認め合おう

7 | 十分に話し合い、合意点を探り新たな着地点を探そう

本原則は、「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則（ダッカ原則）」等を参考にCSOネットワークが作成しました。ダッカ原則は、「人権とビジネス研究所（IHRB: Institute for Human Rights and Business）」が、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と国際人権基準に基づき、民間企業、政府、労働組合、市民社会組織との協議を経て2011年に策定したものです。

\*1 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、従業員、顧客、消費者、取引先、業界団体等様々なステークホルダーとの対話を通じて、人権侵害のリスクを特定し、予防や軽減の取組みを行う「人権デューディリジェンス」が推奨されています。

\*2 ILO中核的労働基準は、労働に関して最低限遵守されるべき基準を定めたもので、結社の自由及び団体交渉権の承認、強制労働の撤廃、児童労働の廃止、雇用及び職業についての差別の撤廃、安全で健康的な労働環境の5つの原則から構成されています。

# 対話が必要な 問題に気づき特定する

ここからは、創造的対話の手順について、順番に説明していきます。

対話を通じて問題を解決するためには、まず問題に気づき、対話が必要な問題を特定することが求められます。問題に気づく機会としては、日頃の業務の中での個別の申し出や、定期面談時の相談、相談窓口からの情報、さらにはNGOや専門家からの指摘などがあります。

対話が必要となる解決すべき問題を特定するには、外国人材にとっての緊急性や重要性をもとに、企業として優先度の高いものを選定していくことになるでしょう。特定にあたって不安や迷いのある場合は自治体や専門家に相談することも考えられます。

## 問題への気づき

問題に気づくために、たとえば以下のような機会を設けてみてはいかがでしょうか。常にアンテナを張る姿勢をもちながら、それぞれの職場にあった形でできることから始めてみてください。



## 問題の特定

外国人材の人権を尊重し、外国人材からみた深刻度に応じて、対話が必要となる解決すべき問題を特定しましょう。たとえば以下のような問題が想定されます。



## 思考の枠組みや立場の違いなど 背景の違いを理解する

対話をすすめるにあたり、問題の背景となっている、関係者の立場や事情に思いをめぐらせてみましょう。外国人材の場合は、大切にしている価値観や文化が日本人とは異なることや、就労の範囲や滞在年数等に制限のある移住労働者という立場の違いを意識する必要があります。

意見の違いも、それぞれの立場やものの見方に立てば理解できる部分があり、その理解を対話の共通基盤にしていきましょう。また、問題に関わる関係者とともに、それぞれの立場や事情も踏まえながら、より広い視点や長期的視野から多角的に問題を検討してみることで、新たな解決方法につながる可能性があります。

### 外国人材の事情

外国人材は様々な理由で日本に働きに来ています。語学や技術の習得による将来のキャリア獲得を夢見て来日する外国人材もいます。一方で、借金を背負い、家族のために、覚悟を持って日本に働きに来ている外国人材もたくさんいます。

日本を好きになって、日本で働き続けることを希望する外国人材もいると聞きます。

外国人材も、一人ひとり事情や思いは様々です。まずは、その人の立場や思いに耳を傾け、それを踏まえて何ができるのかをじっくりと話しあうことが、問題の解決につながるステップになると思われます。



### 企業の事情

企業が外国人材を雇用する背景には、人手不足に加えて、多様な人材の必要性、外国人材のスキルや働き方への期待、国際展開への関心などが考えられます。

企業にとって重要な経営判断である外国人雇用の目的や方針について、社内全体で理解・共有し、それを踏まえて外国人材に関わる問題に取り組んでいくことが大切だと思われます。

## 意見の相違を超えて 目的を共有する

意見の背後にあるお互いの事情を知ることによって、お互いに対する理解や共感が生まれ、対話のための共通基盤がつけられます。

対話をより創造的なものにするためには、さらに、意見の相違を超えてお互いが共有できる目的や目標を探ってみましょう。

例えば、企業の業績の向上は、経営者にとってはもちろん、従業員である外国人材にとっても、賞与や福利厚生充実等が期待できるため、共通の目的になり得ると思われれます。あるいは、仕事をスムーズに進めるために、外国人材も含めて声をかけあい協力しあうことが職場の安全性の向上や労働環境の改善につながることもあるでしょう。

同じ職場で働く人同士の共通の目的は、具体的な問題解決のいとぐちを探っていくことを可能にすると思われれます。



## 背景の理解と目的の共有から 新たな解決方法を探る

問題に関わる人々がそれぞれの事情や立場を理解し合い、おたがいの目的を共有できたら、それらを踏まえて、問題に関係する人々とともに、より広く、より長期的な視点から、問題の本質的な解決方法を探ってみましょう。

### 関係者とともに幅広い視点から

当初は、外国人材と雇用企業の1対1の関係として見えていた問題も、それぞれの立場や事情の違いが理解され、それぞれに共通の目的が共有され、さらに、問題を取り巻く関係者の存在に気づくことができれば、それらの関係者の力も借りながら、お互いにとってより良い解決方法を生み出せるかもしれません。



### 長期的視点から

仮に、現段階では、お互いにとって満足のいく解決方法を見いだせなかったとしても、将来的な改善の方向性を示し、それに向けた取組みを考えるという方法もあるかもしれません。

外国人材の中には、国際的な移動の中でキャリア形成を図ろうとする人もいます。目の前の問題のみならず、将来についても対話をおこなうことで、長期的な解決策が見えてくるかもしれません。

### 国際的に認められた人権を尊重した解決を

解決策を模索するときは、外国人材の人権を尊重し、日本の労働基本法はもとより、労働や人権に関する国際規範を踏まえて、必要であれば専門家の力も借りながら、「創造的対話」を進めていくことが大切になります。



# ケースから考える 外国人材との「創造的対話」の手順

## ケース1 残業をさせてほしいとの訴えに対して

### 問題の特定

地方の工場等で働く外国人材の中には、残業を増やしてほしいと切実に訴える人がいます。

### 背景の違いを理解

この訴えの背景としては、外国人材が来日に際して背負った借金に対するプレッシャーや、故郷で仕送りを待っている家族の状況、日本の為替レートの変動や、他の会社で働く同郷の外国人材との労働条件の比較など様々な事情や理由が考えられます。

まずは、訴えの背景にある事情や思いを丁寧に聞き、できれば金銭面を含めた将来設計について一緒に考えてみてはいかがでしょうか。

### 目的の共有

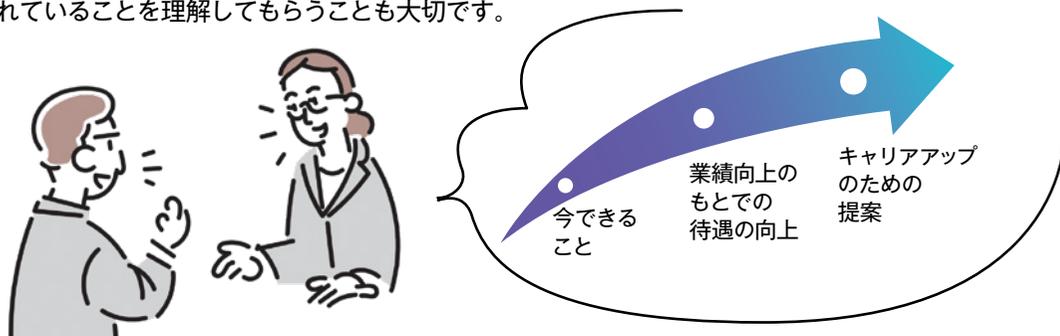
受入れ企業側としては、現在の経営状況や、残業に関わる事業の状態、今後の経営方針などを可能な範囲で共有するところから説明してみてもいいでしょうか。現在企業が置かれている状況を踏まえた上で、残業や給与の水準に関して、今できることとできないことを、外国人材に理解してもらうことが必要だと思われます。

### 創造的解決

今すぐに満足のいく解決策を提示できなくても、将来的に業績の向上が、賞与や福利厚生の実、賃金アップにつながり得ることを説明し、そのためにできることを検討することも有効でしょう。

また、キャリア形成に関心のある外国人材には、技能の熟練や日本語能力等の向上による資格取得やキャリアアップなどの将来像を示すことで、能力開発や研修等企業内で取組めることが見つかるかもしれません。

労働条件等を規定する日本の法制度についてもしっかり説明し、法令の範囲内での対応が求められていることを理解してもらうことも大切です。



## ケース2 技能実習生を理由にした取引停止に対して

### 問題の特定

外国人技能実習生を雇用していることを理由に、労働条件や雇用環境の確認もなく、取引の停止を言い渡されるケースを耳にすることがあります。

### 背景の違いを理解

問題の背景には、人権リスクから距離を置こうとする顧客企業の姿勢やポリシーが存在します。他方で、外国人材雇用企業側の情報開示が不足していることも考えられます。技能実習制度に関するマスコミの報道のあり方や、技能実習制度自体の問題とされる労使の関係性にも原因があるかもしれません。

まずは顧客企業のポリシーや取引先に求める基準を確認し、同時に、対話を申し入れ、労務管理に関する書類を確認しながら、労働法令を遵守していることを説明しましょう。労働環境改善に向けた取組みなどがあれば紹介し、事情や姿勢を理解してもらいましょう。

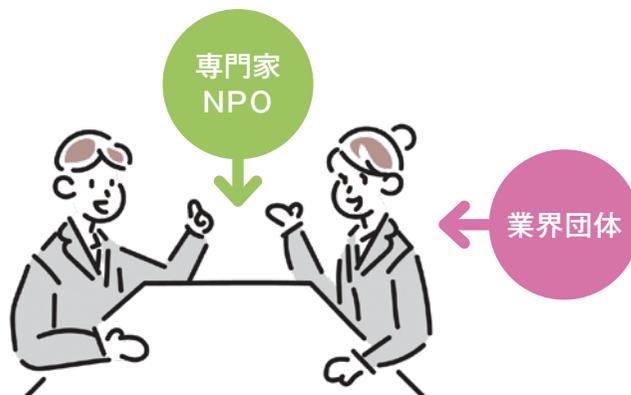
### 目的の共有

顧客企業が求めている取引の内容と自社が提供できる内容を擦り合わせるとともに、事業を取り巻く環境や将来予測などを踏まえて、お互いが共有できるビジョンや合意点を探りましょう。

### 創造的解決

外国人材の雇入れ自体が人権リスクとみなされる場合は、法令を遵守している労働環境について、積極的に情報開示していくことが重要です。個別企業の開示では発信力が弱いときは、業界団体として労働環境改善の取組みを進め、業界として発信していくことも効果的でしょう。

また、顧客企業との対話など、力関係に差があると考えられるときは、労働法や労務制度に知見のある専門家や中立的な第三者に立ち会ってもらい、公正で客観的な助言を得ることも有効です。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権リスクに対して、取引企業同士が協力しながら、状況を改善していくことが求められています。



# 外国人材との「創造的対話」

## 海外 ベトナム日系企業の 取組み



### OLYMPUS VIETNAM CO., LTD.

内視鏡をはじめとする手術用医療器機の生産と販売を、37の国と地域で展開するOLYMPUS株式会社。製造拠点のひとつである、ベトナムDong Nai省の工業団地内にあるOLYMPUS VIETNAM CO., LTD.を訪ね、約1,660名の現地従業員のマネジメントについて、対話のあり方を中心にお話をうかがった。

#### 従業員との丁寧な対話

OLYMPUS VIETNAM社では、現地従業員との丁寧な対話を心がけている。特に、賃金額や昇給など金銭報酬に関わる通達や、人事制度の変更などについては、それに至った経緯や本社の考え方、ベトナムの社会状況など、さまざまな角度から、その理由や背景を丁寧に説明することを大切にしている。それでも不満が出るような場合には、職制を介して聞き取りをおこなったり、人事担当者が個別に対話をしたりと、様々なチャネルから納得が得られるまで説明を尽くし、従業員を尊重した誠実な姿勢を徹底している。

#### 高い女性従業員比率、管理職比率

DEI（ダイバーシティ・エクィティ・インクルージョン）経営を本社の方針に基づいて推進しているが、OLYMPUS VIETNAM社では、現実に即した形で実現できている部分も多い。例えば、女性活躍の分野では、全従業員の70%以上が女性で、管理職も女性が多くを占める。医療機器という繊細なものづくりをおこなう上で必須となる手先の器用さや細やかなマネジメント能力を重視し、性別に関係なく、必要な人材を採用し活用してきた結果が自ずと女性活躍に繋がっているという。

#### 人材育成と業績向上の好循環

OLYMPUS VIETNAM社では、資格取得による賃金アップや、優秀な人材の日本留学・研修制度などを整備することで、積極的に人材の育成を図っている。ベトナムではキャリアに対する成長志向が強く、総じて離職率が高い傾向にあるが、人材育成を大切にしているOLYMPUS VIETNAM社では辞める人は少ない。

現地従業員の育成により、結果的に業績が向上し、それによってまた新たな雇用が創出されるという成長の循環を生み出すことで、ベトナムと日本のウィン・ウィンの関係づくりをめざしている。

(2024年3月6日インタビュー)

# OMRON Healthcare Manufacturing Viet Nam Co., Ltd.



オムロン株式会社から分社して設立された、家庭向け・医家向け健康機器およびサービスの開発・販売を手がけるオムロンヘルスケア株式会社。海外生産拠点の一つ、ベトナムBinh Duong省にあるOMRON Healthcare Manufacturing Viet Nam Co., Ltd.を訪ね、労務管理や労働環境整備における、現地従業員との対話のあり方についてお話をうかがった。

## 質の高い対話への取り組み

オムロンヘルスケア株式会社では、従業員の声を聴くことを基本姿勢とし、話しやすい雰囲気をつくるための経営層との対話「KURUMAZA」や組織間及びメンバーどうしの対話「TAKIBI」と呼ばれる心理的安全性を重視した対話を大切にしている。

OMRON Healthcare Manufacturing Viet Nam社においても、現地従業員と日本人管理職が、少人数で直接あるいは通訳を介して話す場を設けている。従業員に関心の高い社食の内容を従業員主体で改善したり、賃金についても日頃から率直にやり取りするなど、対等な関係性が自然に醸成されている。

## 教えるのではなく育てる意識で

人を労働力と見て接すると問題が起きるのは日本でもベトナムでも同じではないか。本社から日本人がやって来ると、知識や経験に加えて、本社から来た権限もあるため、たとえそのような意図はなくても、現地従業員を労働力として扱うことになりかねない。そのようなリスクを踏まえ、一歩下がって、後ろから見守る姿勢で、現地従業員を育てていくことを強く意識していると話された。

## 多様性を尊重した職場づくり

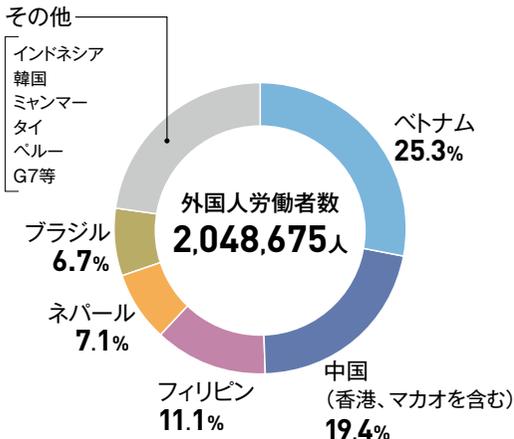
オムロンヘルスケア株式会社では、職場の多様性を尊重する動きが進んでいる。海外の工場や営業所を経験する人材が増え、多様性があるあたり前という意識の広がりがあるようだ。

OMRON Healthcare Manufacturing Viet Nam社でも、(ベトナムでは珍しいことだが)障がい者を雇用しており、対応の参考にするために、「OMRON 京都太陽株式会社(福祉工場)」を、ベトナムの従業員とともに訪れた。このような経験も活かしながら、最終的には、障がいに限らず、人はそれぞれ皆違う存在で、それぞれに向き合い対応する必要があると捉えるようになってほしい。多様性とはあたり前のことで、本来掲げるものではないと結ばれた。

(2024年3月7日インタビュー)

## 国籍別外国人材の割合

外国人材を国籍別で見ると、ベトナムが最も多く全体の約25%を占めている。次いで、中国、フィリピンの順。



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」(令和5年10月末時点)

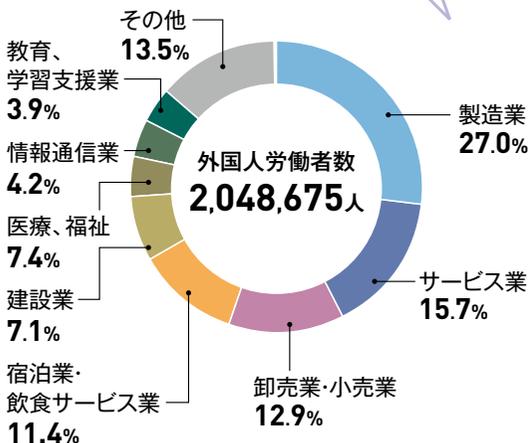
## 在留資格別外国人材の人数

1 就労目的で在留が認められる者	約59.6万人
専門的・技術的分野の在留資格 教授・高度専門職、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、介護、技能、特定技能	
2 特定活動	約7.2万人
経済連携協定に基づく介護福祉士候補者、ワーキング・ホリデー等含む	
3 技能実習	約41.3万人
4 資格外活動	約35.3万人
留学生のアルバイト等。本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(週28時間以内)	
5 身分に基づき在留する者	約61.6万人
永住者、日本人の配偶者、定住者(主に日系人が含まれる)等	

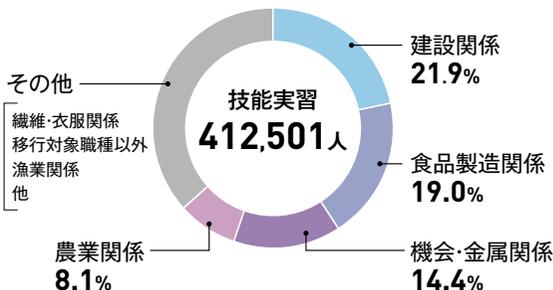
出所：厚生労働省「外国人雇用対策」(外国人雇用状況の届出状況(2023年10月末時点)による)

## 産業別外国人材の割合

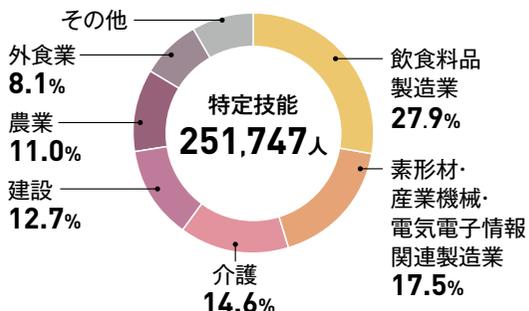
外国人材全体では、製造業、サービス業、建設業が多く、技能実習では、建設関係、食品製造関係、特定技能では、飲食料品製造、素材材・産業機械・電気電子情報関連製造が多い。



出所：厚生労働省「外国人雇用対策」(外国人雇用状況の届出状況(2023年10月末時点)による)

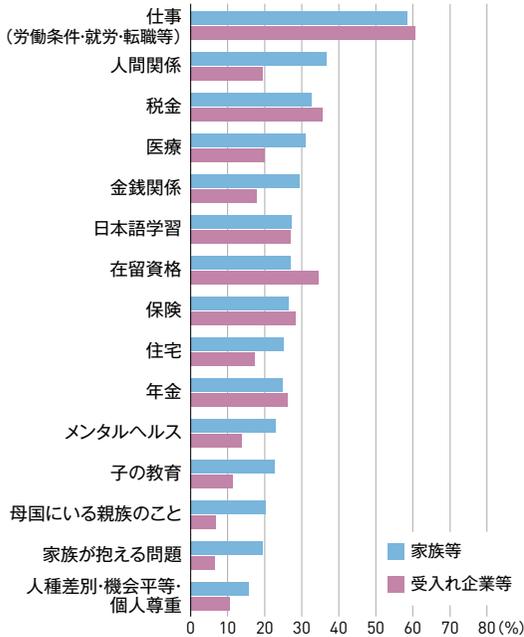


出所：外国人技能実習機構「令和4年度外国人技能実習機構業務統計 概要」

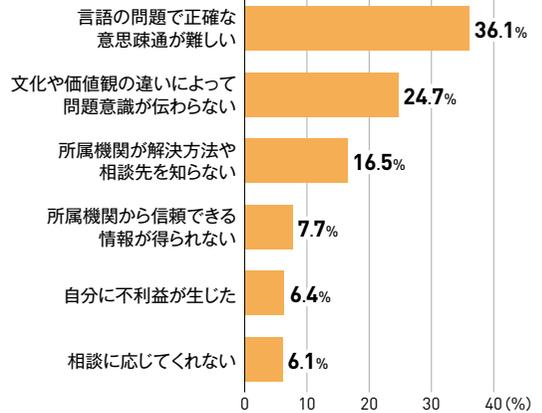


出所：出入国在留管理庁「特定技能制度運用状況」(令和6年6月末速報値)

## 外国人材の相談内容

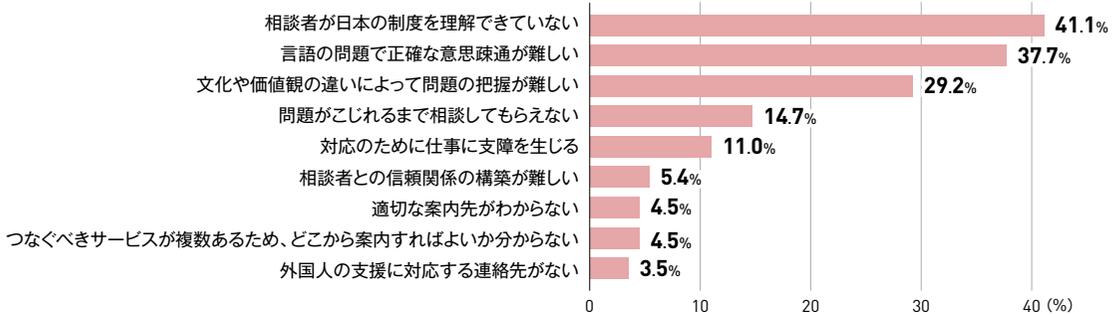


## 外国人材が受入れ企業等に相談した時に感じる問題



外国人材からの相談内容は仕事に関するものが多い。相談の際の困りごとは、受入れ企業、外国人材ともに、言語の問題や文化・価値観の違いによるコミュニケーションギャップが多い。

## 外国人材から相談を受けた時の受入れ企業等の困りごと

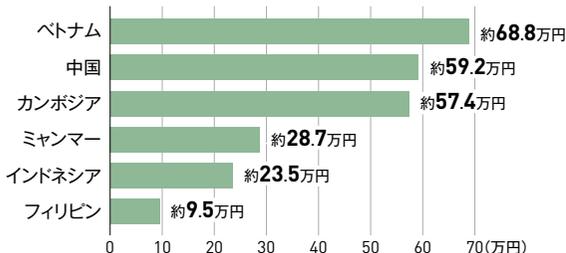


出所：法務省「在留外国人に対する基礎調査」

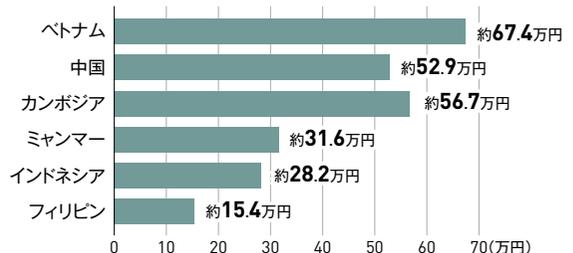
技能実習生の支払い平均額は約54万円。全体の約55%が来日前に借金をしている。借金の平均額は54万7,788円。

## 技能実習生の来日前の支払費用、借金の実態

母国の送出機関や仲介者への支払費用の平均額(国籍別)



借金の平均額(国籍別)



出所：出入国在留管理庁「技能実習生の支払い費用に関する実態調査」(令和4年7月)

## パンフレット 『外国人雇用はルールを守って適正に』

事

### (令和6年6月版) 厚生労働省

外国人材を雇用する事業主様向けに、守らなければならないルールや配慮すべき事項をまとめた資料。届出事項の記載方法や届出方法、支援制度やツール、関係機関の問い合わせ先も掲載。



## パンフレット 『外国人従業員とのコミュニケーションのコツ』

事 目

### (令和6年2月版) 厚生労働省

外国人材とともに働く日本人ができるコミュニケーションの工夫を、チェックリスト形式で簡潔に解説した支援ツール。



## 【外国人を雇用する事業主への支援策】

事

### 厚生労働省

#### 外国人雇用管理アドバイザー

外国人材の雇用管理や職業生活上の問題等について、無料で相談・支援を受けることができる。お申し込みは、お近くのハローワークへ。



#### 人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備コース)

外国人材特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人材の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成。

#### 外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツール

1) 人事・労務に関する説明の際に役立つ例文集、2) 雇用管理に役立つ多言語用語集(やさしい日本語他9言語)、3) 外国人社員向けモデル就業規則を提供。

## チラシ 『外国人労働者向け安全衛生教育教材』

事

### 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署(令和6年5月)

最大14言語・幅広い業種にも対応した安全衛生教育教材情報まとめ。マンガ・動画教材、未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル、技能講習補助教材を提供。



## 外国人生活支援ポータルサイト



### 出入国在留管理庁

16言語の生活・就労ガイドブックなど、外国人や支援者に有用な情報を豊富に提供。カテゴリ別の「雇用・労働」から「外国人労働者の安全衛生対策」に関する情報や、「特定技能外国人制度ポータルサイト」にアクセスできる。



## 「新たに来日した外国人就労者に対する早期適応研修 カリキュラム」



### 愛知県

外国人材受入企業の皆さま向けに、外国人材が職場や暮らしにスムーズに適応できるためのサポートツールとして開発。外国人材向け教材（やさしい日本語含む8言語）、動画教材、及び「指導者マニュアル」を提供。



## JP-MIRAIポータル



### 責任ある外国人受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）

外国人材が日本で安心・安全に働き暮らす為のお役立ち情報を提供。日本に住む外国人労働者のための相談サービス「JP-MIRAIアシスト」では、外国人材を支援する関係者からの相談も受け付けている。



JP-MIRAIでは、「学びあいと内外への発信」の活動として、外国人材受入れに関する勉強会や会員活動報告会などの機会を積極的に提供している。



## コラム

### 育成就労制度

2024年6月、技能実習制度に代わる新制度「育成就労」の新設を柱とする改正出入国管理法などが可決・成立しました。施行は2027年の予定で、完全移行は2030年頃になる見通しです。

「育成就労制度」は、原則3年間の就労を通じて特定技能1号水準の人材を育成し、長期にわたって産業を支える人材の確保を目的としています。同時に、外国人材の人権保護と労働者としての権利性の向上や、監理団体等関係機関の要件等の適正化も目指しています。

「育成就労」の受入れ対象分野は、特定技能制度と原則一致とされています（国内での育成になじまない分野は対象外）。なお、2023年6月には、在留期限の定めのない特定技能2号の受入れ対象分野が追加され、介護分野以外は特定技能1号の分野と一致することになりました。

## 外国人材との共生社会実現のための 「創造的対話」に向けたチェックリスト

「創造的対話」を進めていくために、職場の対話環境をチェックしてみましょう。心理的安全性の確保された場づくり、ていねいな説明と誠実な対応による関係づくり、そして専門家や第三者などのステークホルダーとの連携が「創造的対話」を生み出します。

外国人材を含むすべての従業員が生き生きと働ける職場づくりに向けて、できるところから少しずつ始めてみてはいかがでしょうか。

- 1. 外国人材を普段から名前と呼んでいますか
- 2. 外国人材と、労働条件や将来のキャリアなどについて対話する面談を、定期的に行なっていますか
- 3. 給与明細（税金・社会保険等含む）や、労働条件の変更等について、外国人材に丁寧に説明していますか
- 4. 外国人材が困った時に気軽に相談できる人・体制が整っていますか
- 5. 外国人材の意見をよく聞いて、対応できることは誠実に対応するとともに、できないことはその理由をわかりやすく説明していますか
- 6. 外国人材と仕事以外の話もできる日本人従業員はいますか
- 7. 外国人材から困りごとを相談されたとき、参考になるサービスや専門機関等を紹介していますか
- 8. 自社と取引先等との間で外国人材に関する問題が起きた時に、相談できる人がいますか
- 9. 日本人従業員は、外国人材の出身国の文化・宗教・年中行事などを尊重していますか
- 10. 外国人材に地域の行事や人を紹介していますか

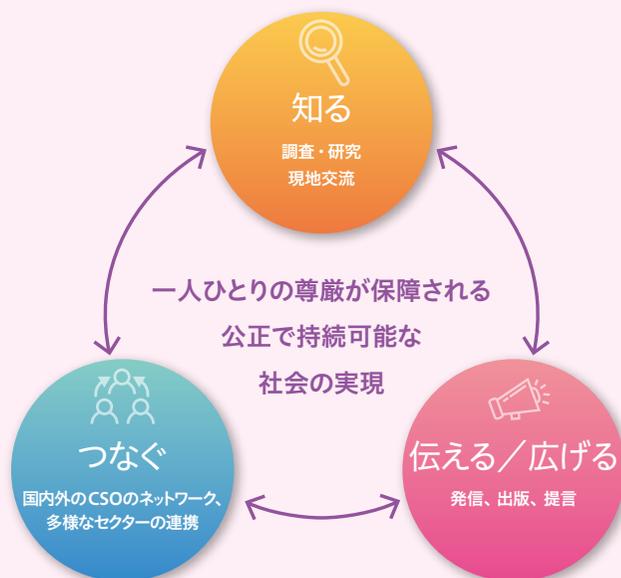
（愛知県「外国人就労者に対する早期発見適応研修カリキュラム」等を参考にCSOネットワーク作成）

# CSOネットワークについて

一般財団法人CSOネットワークは、「公正で持続可能な社会に向けた価値ある取組みを見出し、マルチステークホルダーの参画と対話による社会課題解決を促す」ことをミッションとする非営利組織です。

## 主な活動

- 責任あるビジネスの促進
- 持続可能な地域づくり
- プログラム評価
- 市民社会組織との連携
- サステナビリティ・人権理解の普及



2024年12月1日 初版

編集・発行： 一般財団法人CSOネットワーク  
〒169-0051 東京都西早稲田2-3-18 アバコビル5階  
E-mail : office@csonj.org

編集担当：長谷川 雅子、古谷 由紀子、加藤 諒祐

協力：和田征樹 (The Global Alliance for Sustainable Supply Chain : ASSC)

デザイン：大滝奈緒子 (blanc graph)

\*本書の一部または全部を許可なく複写・複製・転載することは著作権の侵害になります。

©一般財団法人CSOネットワーク

\*本報告書は、トヨタ財団助成 特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」2022年度採択事業として、トヨタ財団の助成を受けて作成しました。



一般財団法人 CSOネットワーク  
CSO Network Japan



HP  
<https://www.csonj.org/>



Facebook  
<https://www.facebook.com/csonj/>



YouTubeチャンネル  
(一般財団法人CSOネットワーク CSO Network Japan)  
<https://www.youtube.com/channel/UCheMxqfn6iM3xjZ0sfJgRhA>