

# 特定技能 1 号外国人の受け入れ・活用に 関するヒアリング調査（JILPT調査）

# 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査①

## 1 調査の目的

- 外国人労働者数が過去10年間で3倍となる中で、平成31年より深刻な人手不足に対応するための外国人を受け入れる在留資格「特定技能1号」の運用が始まった。令和4年8月末時点での特定技能1号在留外国人数は10万人を超え、アフターコロナ期においてはさらに増加することが予想される。特定技能外国人の受け入れ・活用実態については十分に明らかではないが、受け入れ企業がすでに活用している外国人カテゴリー（技能実習生、定住者など身分に基づき在留する者、留学生、技術・人文知識・国際業務の者等）や他の雇用形態の従業員との調整の必要等に応じた特徴がみられることが予想される。本調査では、企業ヒアリング調査により特定技能外国人の受け入れ方法や雇用管理の実態を明らかにする。

本調査は独立行政法人労働政策研究・研修機構 緊急調査「外国人労働者の受け入れ・活用に関する調査研究」（令和4年度第1四半期募集分）として実施中である。

## 2 調査対象

- ・調査対象企業：特定技能外国人を受け入れる企業・事業所を対象とする。特定技能外国人の受け入れが比較的すすんでいる建設、介護、飲食料品製造等の産業分野から選定。調査は新型コロナウイルスの流行等の状況を鑑み、関東、東海地方で実施する。また多様な在留資格の外国人労働者／雇用形態と比較する観点から、中～大規模の企業を優先。
- ・調査対象企業の選定プロセス：外国人雇用対策課を通して各産業分野の所管省庁から紹介を受けた会社を中心に選定。
- ・調査参加者：山口 墨 労働政策研究・研修機構研究員、志甫 啓 関西学院大学教授、外国人雇用対策課職員ほか

## 3 質問項目

- 1 会社の概要
  - ・雇用形態別の従業員・外国人労働者数、人事管理上の課題など
- 2 特定技能外国人の受入れ
  - ・受入れに関する経緯、特定技能外国人の受入れルート、受け入れに係る費用、他の在留資格の外国人労働者との労務管理等における違いなど
- 3 特定技能外国人の活用
  - ・特定技能外国人の仕事の内容、処遇・労働条件、転職・帰国状況、今後の活用見込みなど
- 4 受け入れに関する課題や困難

# 特定技能1号外国人の受け入れ・活用に関するヒアリング調査②

## 調査の進捗

- ・現在18社にヒアリング調査を実施済みである(介護2、製造業3、建設業4、宿泊業1、農業2、飲食料品製造業4、外食業2)。
- ・調査結果は2022年度中に、労働政策研究・研修機構より刊行予定である。実施済みの企業ヒアリング調査のうち一部の概要を以下に示した。

## 結果の概要 (一部)

### A社(介護分野、従業員300人以上、関東)

- ・特定技能外国人は8人で、元技能実習生と元EPA介護福祉士候補者で構成される。元技能実習生については、他分野、他地域で働いていた技能実習生もいる。
- ・給与は高校新卒採用者に準じる。人事考課はまだ導入していない。
- ・A社では今後、在留資格「介護」の取得やA社の小規模施設への配属可能性を整理・検討しつつ、外国人労働者の活用をすすめていく予定である。

### B社(建設業分野、従業員100人未満、関東)

- ・特定技能外国人は4人で、すべてB社の元技能実習生である。技能実習3号を行ってから、希望者が特定技能に進む。
- ・給与は業務成績や同経験の職人の賃金と比較しながら決定。
- ・B社では特定技能外国人に対して日本語検定や技能検定の受検を推奨し、資格の取得状況に応じた賃金の上乗せを制度化している。
- ・B社では今後、特定技能外国人に対して職長クラスの人材となることを期待している。

### C社(飲食料品製造業分野、従業員300人以上、関東)

- ・特定技能外国人は80人で、すべて元技能実習生である。他分野、他地域で働いていた技能実習生もいる。
- ・給与は有期契約の労働者に準じ、勤続年数に応じて時給に差をつけている。
- ・C社では現在、特定技能外国人のさらなる活用に向け、特定技能外国人の中から経験や日本語能力に応じ、リーダーを選定し、特定技能外国人のリーダーが社内の定例会議に出席する仕組みを準備している。
- ・特定技能外国人にはできるだけ長くC社で働いてほしいと考えているが、その際に参考になるのは有期契約の労働者からの正社員登用の事例だとみている。

### D社(外食業分野、従業員300人以上、関東)

- ・特定技能外国人は8人で、すべてD社でアルバイトに従事していた元留学生である。
- ・特定技能外国人は店舗営業業務に従事しており、店長クラスの者もいる。技人国の労働者も活用してきたが、現場の営業の人手不足対策として、特定技能外国人を活用。
- ・D社では今後、特定技能に特化した自治体が行うジョブマッチング制度を利用し、多様な属性の特定技能外国人を採用する予定である。