

「選ばれる地域」へ官民協力

モノづくり企業が集積する愛知県ですが、人手不足は深刻で、その傾向は今後もさらに厳しさを増すことが確実視されています。そこで期待されるのが外国人材の就業と定着です。ただ、労働力確保へ国際的な競争も激化しており、愛知を選んでもらうための環境整備は喫緊の課題といえるでしょう。そんな中、多くの自動車関係サプライヤーが立地する岡崎市で「外国人の健全な受け入れに関する研究会」が発足しました。企業と行政、各種団体が協力し、課題の克服を目指します。

外国人岡崎で研究会始動

初会合で発起人の山口健 題に対処していくことで、愛知県議会議員は「深刻な人手不足という大きな課題発展に向けた取り組みを

なげていきたい」とあいさつ。約50人の参加者らは、外国人材に関連して中小企業支援を進めている一般社団法人「国際パートナーシ

ップセンタ―(IPC)の土屋武志理事を座長に、それぞれの現状や課題、目標を共有しました。

発起人趣旨説明

深刻な人手不足 課題意識共有を 山口健・愛知県議



愛知県のモノづくりは日本一であり、日本経済を牽引している。モノづくり産業を取り巻く環境を考えると、一番大きな課題は、深刻な人手不足にほかならないと考えている。

私は、モノづくり産業出身の一人として、昨年6月の県議会でのこの課題について質問した。全国から愛知に多くの人が集まっている中、女性や高齢者の活躍は既に相当進んでおり、今後は外国人労働者の受け入れを拡大していくしかない。県にそういった問題提起をした。「精一杯取り組みを進めている」との回答があったが、県の機能だけで解決策があるかという点、限界があるのも正直なところ



外国人の健全な受け入れに関する研究会[in 岡崎] 設立趣旨書(骨子)

1) 設立趣旨

人材確保が企業にとって大変深刻な課題となる中、今後も岡崎(愛知県)において自動車(モノづくり)産業の基盤(サプライチェーン)を維持していくため、外国人労働者の健全な受け入れに関する課題の克服に向け、企業・行政・各種団体が協力する枠組みを整備する。

2) 活動の主たる目的

①大企業だけでなく自動車(モノづくり)産業の基盤(サプライチェーン)を支える中小・零細企業において、外国人労働者の健全で持続的な受け入れ拡大を図り、人材確保と競争力強化を図る。同時に東南アジア各国の労働者が岡崎(愛知県)で働くことに魅力を感じ、優秀な人材を継続的に送り出してもらえる環境を整える。

②技能実習と特定技能からなる我が国の外国人労働者受け入れの枠組みが育成就労に変化する事を見据え、新しい制度が人材確保に苦しむ中小・零細企業にとってより現実的に機能する様に、国(必要に応じて県及び、岡崎をはじめとした基礎自治体)に働きかけを行う。

③既に在留資格を有する日系人をはじめ、今後特定技能の枠組みで更なる定着拡大が見込まれる外国人県民が、日本人との共生を図りつつ、岡崎(愛知県)でよりイキイキと働き、暮らすことができる環境を整える。(真の多文化共生の推進)

3) 進め方

①岡崎に拠点を持つトヨタ系自動車中核企業に推進役として参画をお願いし、より深刻な人手不足に直面している中小・零細企業と関連団体に参加を呼び掛ける。

②行政課題(国)への問題提起を想定し、愛知県と岡崎に関与を働きかけるとともに、問題意識を持つ各級議員と連携する。(雇用・労働と日本語教育・多文化共生の両面)

③外国人労働者の育成と健全な受け入れ、及び多文化共生の取り組みを岡崎(愛知県)で進める各種団体と連携を図り、岡崎(愛知県)に自国民を送り出す東南アジア各国政府機関や健全な送り出し機関との連携強化を図る。

- ☆10年先を見据えた研究会 ⇒中小企業での真の外国人戦力化を促進
- ☆点と点をつなぎ面にしていく ⇒中小×大手×行政×各種団体×NPO
- ☆自主的な取り組みを主体とする ⇒連携して成果を最大化
- ☆在留資格を持つ日系人のキャリアアップ
- ☆派遣会社依存から脱却し未着手領域の生産性向上を図る

支援を結びつけよう 基調スピーチ



ではと感じた。そうした思いもあり、外国人労働者の健全な受け入れに関して同じ課題意識を持ち、この岡崎に拠点を

たれている自動車部品企業の皆様をはじめ、企業や団体、行政の皆様にもご相談した結果、今日のこの開催に至った。

日本では労働力確保が大きな問題になっている。大きな問題の一つが外国人労働者の活用。JICA国際協力機構の調査によると2040年の段階で、女性や高齢者も労働市場に参加したうえでなお97万人の労働者不足が予測されている。製造業を主とする愛知県にとって、ものづくり産業など刻々とした自動車産業などどうしても人の手が必要なのところが大きな影響を受ける。10年後を見据え、選ばれる日本、選ばれる愛知への取り組みを進めなければならない。

外国人労働者を取り巻く現状をお話ししたい。外国の賃金が高くなり、近隣国に競り負けるようになってきている。技能実習生については、決まった業務のみではなく、もう少し広い範囲の仕事に身をつけたら、興味関心があれば会社をもっと知って少しくランクアップしたいというモチベーションが上がってきたりするの

上、なかなかできない。そういった問題などから失跡や転職が起こることがあり、グレーな形でエージェントが関与して転職すると、それがまた問題になっていく。悪い情報が広がることで日本が選ばれなくなってしまう可能性がある。選ばれる日本、選ばれる愛知への取り組みをしていくというのが(研究会)発足の前提。モノづくりの愛知において必要な教育と何かが、地域が行っている支援と外国人労働者をどう結びつけるか。「地産地消モデル」のようなことができないだろうか。

個別の企業や団体の活動には限界がある。そうすると、既にある取り組みや地域の支援が必要になる。行政などから住民に対するアプローチ、それと労働者の取り組み。そういったものを有機的に結合していく地域のプラットフォームがあればいい。一緒にやっていくことによって、地域の国際化にもつながる。私たち自身も地域の中で変わっていく。そういう中で、この研究会が大きな役割を果たすことを期待している。

(西尾圭一郎・IPC理事、大阪公立大学大学院経営学研究科准教授)

取り組み事例プレゼン



効だと思っ
こういっ
とを含め
研究会で
組まれる
なと思っ
。(森英輝・
労働局就
進監)

愛知県

労働局は、地域の中小企業の人材確保支援を中心に、各施策に取り組んでいる。今回の研究会も立ち上げは、全国に先駆けてと聞いている。「選ばれる愛知県」を目指し、サプライズ・エール全体の人材確保に努めることなので、大変注目している。

下請けである中小企業が人材確保に取り組むには、発注側である元受けの理解が重要と聞く。労務費を含め、適正な価格転嫁がしっかり行われることで、中小企業は労働条件の向上や、労働環境の整備にしっかりと取り組むことができる。これが、外国人や若者を含む人材の確保に非常に有

日本で職場リーダー育成



石星織物

インドネシアの日本事業界における人材育成についてお話しします。私ども2人は若い頃、インドネシアに駐在しておりました。20代の後半でした。トヨタを退職し、インドネシアの方から「一緒にやれないか」とお話があった。まずお伝えしたいのは、若手のリーダーを育成したいということ。2つ目は、どのような職場を作るか。全員参加だが日本の文化として紹介されるが、力強い組織を作るために両国の若いリーダーを育成したいという。それを日本で実現したい。

3つ目、具体的にどんなことをするかという、まずインドネシア側はやはり

外国籍の子雇用の流れを



リード

私の会社はもととフアイナシナルプランナー業務を行っている会社。その時のノウハウを使って、既に定住している日系人が、ブラジルには日本人のルーツを持つ方々が多くの日本人が南米に渡り、そちらで生まれた方々が、働くために日本へ戻っ

変化の中、多様な施策これからも

みを紹介したいと思う。12月には、名古屋と刈谷で新たなセミナーを開催する。初めは外国人を受け入れる際の基本情報や在留資格、そうといった手続きについて、本当に入口段階の内容、また受け入れ企業の好意、また受け入れ企業の好意を紹介する。これから状況はどんどん変わっていき、雇用型訓練という形で研修中に手当を支給する事業があり、これは2015年から実施している。労働関係法令の周知にも取り組んでいる。日本の法令や知識が分かりにくいという点に配慮し、各言語でパンフレットを作り、市町村や労働局に配布している。外国人材の受け入れを支援するため、個別相談会も行っている。今後は国の制度が変わり、より多くの外国人を受け入れられることになっていく。外国人雇用の基本や取組の事例を紹介することとは必要。もっと幅広く企業に対していろんな取り組み

多文化共生推進室では、外国人が安心して生活できるようにさまざまな取り組みをしようとしている。愛知県の外国人人口は約32万人で、全体の約4.3%。最多はブラジル人で、それと並んでベトナム人が本場に多くなっている。フィリピン、韓国、ネパール、インドネシアなど東南アジアからも多くの人が来ている。私たちは、多言語での相談窓口

と、公正な評価査定や給与待遇をしっかりと見ていくこと。当事者の負担を少しでも軽減するような枠組みにしていこうと考えている。全体のフローとしては、インドネシア側はパートナーと一緒に送り出しまでの4〜6カ月間で教育準備を行い、日本では3〜5年、永年という形で人を日本で定着させるように育成していく。 (濱本吉康)

共助の街づくり急務



以降の生活の変化やSNS

私たちは、多文化共生の構築と促進を目的に活動している市民活動団体。在住外国人と市民の交流イベント、また外国人支援団体の

分科会(案)

- ①外国人技能実習制度見直し対応分科会
新しい育成就労制度の枠組みへの働きかけ
- ②外国人材受入企業での人材育成強化と マネジメントへの登用分科会
日本語教育 グローバルキャリアデザイナー育成 2026アジア・アジアパラ大会でのPR
- ③日系ブラジル人人材育成・ 正社員化(脱派遣社員)分科会
非正規卒業 正社員化促進 脱失業手当・脱生活保護
- ④多文化共生・コミュニケーション促進分科会
共生促進機会創出 多言語翻訳システム等のツール活用
- ⑤高卒就職の価値観を高めて広める分科会
日本人向け愛知の子どもたちが自らキャリアデザインをする為のサポートを強化しつつ、高卒で 就職する選択肢への誤解を払拭する 愛知モデルの構築

参加企業あいさつ

トヨタ自動車

弊社においても人手不足は深刻で、人事部がかなり苦労しながらいろいろと対策している。やはりサプライズエールの方が、同等かそれ以上に苦しいという声を聞いていて、何とかしていかないとけないというところで我々もいろいろと取り組んでいる。産業の魅力を上げるための価格転嫁だったり、労務費を含め

アイシン

外国籍の方が最大で日系の方が約1800名ぐらいいる。「アイン精機」時代の一世、二世はよかつたが、三世、四世になるとちよつと定着面が。現場ではいろいろの試みながらやっているが、なかなか。定着しない理由はいろいろあると思う。少子高齢化で、日本人をなかなか採用できない状況。外国籍の方に頼らないと産業は多分持たないだろう。分科会には積極的に参加し、いろいろ教えていただけたらと思う。 藤井 宏紀・ものづくり人事部 主査

ジェイテクト

西尾先生のお話の中で非常に大事な言葉だと思ったのは、「愛着」だ。それがあれば定着するんだというところで、目指すところはやっぱりそこなんだろう。

マルヤス工業

弊社は自動車部品を製造しており、派遣社員や技能実習生がたくさん勤務している。やはり言葉の問題だとか、非常に苦労しているところがある。こういった活動の中で、解決していけると思うし、弊社は中小企業の方々に本当に支えられている。少しでも力になればと思う。 青木宏尚・参 与 総務・人事部長

高木製作所

弊社は、自動車部品の中でも小型の板金部品をプレスで製作している会社。岡崎工場では、だいたい500〜600人が働いている。外国人は、正社員では3〜4人、技能実習生が15人ぐらい、派遣が10人ぐらい。小さな会社なので、社員は外国人と働くことに慣れていない。言葉を選ばずに言うとう、腫れ物扱いしているような感じで、なかなかうまく活用できていないのが現状。発起人の山口先生の言葉にも「共生」と「定着」があった。それがまずは目指したいところで、外国人スタッフと共生し、ぜひ定着して戦力になっていただきたいと考えている。 (藤井章徳・総務部人事課担当課長)

フタバ産業

現在、外国籍の社員は28人。製造現場では400人ほどが働いており、そのほとんどは日系ブラジル人。5分科会のテーマは、中長期にわたって会社を運営していくうえでいずれも大変魅力的だと思っている。 ぜ

MINEZAWA

弊社は、製造業のお客様に機械工具や生産設備を納入する商社。私たちはエンジニアも抱えており、人材不足は製造業の皆さんと同様だ。それをどう確保するのかというのは私たちにとても非常に大きな課題。この研究会でお話を聞かせていただいたらいいと思う。 (太澤幸利・取締役)



た人への投資を積極的に進めていくことをやっており、外国人の活用についても調査や行政とのやりとりを進めている。そういった情報の共有だとか、逆に皆さんから良い事例だとか、生の声だとかをいただける良い機会だと思っており、我々もしっかりと勉強させていただきたい。(高尾正道・サプライズエール戦略部 戦略室 2グループ 長)

参加議員・団体あいさつ (順不同)

県議会議員

私の選挙区は名古屋の西側、あま市、海部郡。三河とは離れているが、もちろんそこにも企業などたくさんあり、私が豊田合成に勤めていた関係もあって外



国労働者については非常に関心を持っている。今日は多文化共生議連事務局長の立場で参加させていただいた。外国人も地域で暮らす生活者であるとの視点を忘れず、健全に受け入れていくことが大事だろうとい



あいち民主県議団は、県議会の第2会派で旧民主系の議員が集まっている。会派の中で多文化共生政策推進議連を立ち上げた。当事者にしっかりと話を聞き、我々の立場で知事や県政局に政策提案をしている。

全トヨタ労連

我々は製造126の組合と販売店の181の組合で構成され、組合員数は約36万人。やはり、特に製造業の方で人材不足が課題になっている。全トとしても、多様な人材が活躍できる職場環境を一つの方針として掲げており、外国人労働者の健全な受け入れは課題であり、重要な位置付けだ。

去年は42組合で外国人技能実習生を受け入れているというところで、そこにアンケートをしたところ、約3000人の外国人労働者が働いており、そのうち半分の約1500人が技能実習生ということが分かってき

愛知商工連協同組合

本組合は中小企業、主に小規模事業者の相互支援を目的として設立され、今年で51年目を迎えた。20年ほど前から、組合員さんがどれだけ『ハローワーク』に申し込んでも誰も応募しないというところで、何か方法はないかと考えた。そこで我々は定款を変更し、技能実習生の受け入れを始め

た。この研究会に参加し、職場関係をしっかりと改善していくことができればと思う。(稲熊秀俊・政治・政策局部長)

岡崎市議会議員

私は、企業出身の議員で構成される会派「民政クラブ」の会長をしている。8人だが、企業名を具体的に挙げるのとトヨタ自動車、デンソー、ジェイテクト、私はフタバ産業、それから三菱自動車。以上が自動車関係



きたい。(加藤嘉哉・民政クラブ会長)

岡崎市の外国人はコロナでいったん減ったが、今き1万4000人ぐらいで、コロナ後にどんどん増えていると認識している。共生育成、定着というところに課題意識を持って見ていき

連合愛知三河地域協議会

この地域で労働組合を構成する仲間とともに5万5000人ほどで活動している。やはりこの地域で働く立場としては、組合のみならず外国人と一緒に協働しながら活動をするというこ

均・代表理事)

岡崎市

企画課公民連携係主任主査)

国勢調査で、本市の人口も来年ぐらいから減少傾向に入ると分かり、そうした状況の中で労働力の維持確保という取り組みを引き継ぎ進めていきたいと考えている。

その一つとして外国人材を含めて、地域の人材不足に対応できないかという研究を昨年始めた。これは今日の開催趣旨と非常に沿っており、就業の部分と生活の部分、この両輪でやらな



外国人材を活用していると感じている。この研究会を通じてたくさん勉強させていただきたい。(井町圭孝・副議長)

最近ではやはりなかなか優秀な人材が確保できず、外国人労働者に助けられている事業所が増えている。「もともと早く外国人労働者に頼ればよかった」という声もある状況で、今回は情報交換の場として参加させていただいた。(後藤重美・経営指導員)

岡崎市ハツ美商工会

六ツ美は岡崎市の南西部。この地域は約4万5000人ぐらいの人口で、事業所が1100から1200ぐらいある。

岡崎鉄工会協同組合

私たちのところは、岡崎市の機械部品会社や自動車産業の二次・三次下請け、それから機械メーカーの二次・三次下請けの会社がある。私たちが50人、60人の会社からみれば、5000人、1万人の会社からの引き抜きには非常に困っている。私たちも勉強して、少しでも社会保障や給与を向上させていきたいと思っている。(宮石恒男・副理事長、清水福和・事務局長)

岡崎商工会議所

岡崎商工会議所は約41

岡崎市ぬかた商工会

岡崎市の人口は約38万。面積の4割ほどを占める額