

働く外国人暮らしも支援

戦力育成 中小、大手に先行 日本語や習慣から



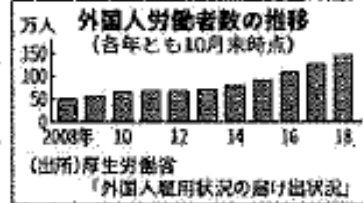
木村工業に入社した外国人に1年間の研修を実施する（東京都大田区）

中堅・中小企業が外国人労働者の受け入れ体制を整えている。日本人の輸入社と同じ時間をかける研修も、関係にこだわらない採用制度で能力開発を図る一方、生活面も支援し離職を防ぐ。4月に施行される改正出入国管理法は人手不足に悩む中堅・中小にとって人材確保の好機。大手に先んじてやりがいや働きやすさを感じられる環境を作り、戦力に育てる。

建設業の木村工業（東京都大田区）は、建設現場に外国人労働者を1年間の外国人労働者を対象に研修を施している。研修時間は年間250時間と日本人の新人社員と同水準。「Jターン」として、語学教育を兼ねてノウハウを伝える取り組みも始めた。

いったん基本動作から教える。外国人と現場責任者が日本語で日記を交換

▼改正出入国管理法 外国人が単独労働に就くことを認める法律で4月に施行される。「特定技能1号」「特定技能2号」の2種を新設。1号は技能や介護、外食など14業種が対象で、技能試験と日本語能力試験に合格する必要がある。在留期間は通算5年間。政府は2019年度からの5年間で最大34万6150人の受け入れを想定する。2号は熟練した技能を持つ人が対象で家族の帯同も認められる。在留資格も更新が可能。1号を取得した後2号を取得するといった形で日本人への移行の道が開ける。



同社では従業員の1割を外国人が占める。ベトナムや中国、ネパールなどから来た計7人で大半が技能実習生で、法改正以降は技能実習生だけでなく「特定技能1号」の資格を持つ人材の受け入れも増やす考え。寮も整備してゴミ捨てや食事の仕方といった生活習慣も教えている。法改正が人手不足を招くのではと懸念する業界の一つが建設業だ。日本建設業連合会によると、2025年度の建設技能労働者は218万人と14年度比で37%減る見通し。働き手が減るペースが速く外国人を確保する動きが広がってきた。外食産業も外国人の需要が高い。牛タン料理店などを運営するわきしフーズサービス（東京・新大塚）は外国人に日本人と同じ賃金・評価制度を適用している。作業の達成度に応じて「トレーニング」「リーダー」などから店長まで昇格できる。中国人がアルバイトから店長に昇格した例もある。従業員の約15%が外国人。毎年来る調査では外国人の満足度は90%以上と高いという。

製造業では幹部社員に育てようという企業もある。計測装置の中央電機計器製作所（大阪市）は関係に関わらず人材を登用し始めた。入社10年目を迎える中国出身の女性を総務課課長に採用。経営企画課も兼務しており「中核の仕事を通じている」と畑野淳一社長は。外国人の親が来日した際は、創業家の会長夫妻が家来と交際する。サポート体制を整えて、長期出勤してもらった。11月中小企業労働力調査によると、人手不足の程度を示す未充足率は従業員数51人の製造業で3・2%、非製造業で5・5%。1000人以上の企業はそれぞれ0・4%、1・6%で、中小企業ほど働き手の不足が深刻だ。国内の少子化も一因。各社は外国人の獲得に力を入れている。