

## 研究ノート

# 山形県における技能実習生受入れ企業の現状分析

源 島 穰  
本 多 広 樹  
中 澤 信 幸

1. はじめに
- 1-1. 研究の背景
- 1-2-1. 技能実習制度の歴史
- 1-2-2. 技能実習制度の概要
2. 調査対象
3. 調査結果
- 3-1-1. 調査対象企業の概要
- 3-1-2. 受入れの経緯, メリット
- 3-1-3. 在留資格, 国籍, 地域性
- 3-2-1. 配置部署, 日本人従業員とのスキル・待遇の違い
- 3-2-2. 既存制度が現場に与える影響
- 3-3-1. 定住, 定着に関する支援
- 3-3-2. 言語, 気候に関する支援
- 3-3-3. 民間の支援団体との連携
- 3-4. 方言, コミュニティとの関わり
- 3-5. 自治体や国への要望
4. 考察

## 1. はじめに

### 1-1. 研究の背景

日本はすでに移民大国である。図1のとおり、在留外国人は増加傾向にある。2020年度以降はCovid-19流行の影響でやや減少したものの、300万人弱の外国人が在留しており、10年前の1.5倍程度の規模を保っている。

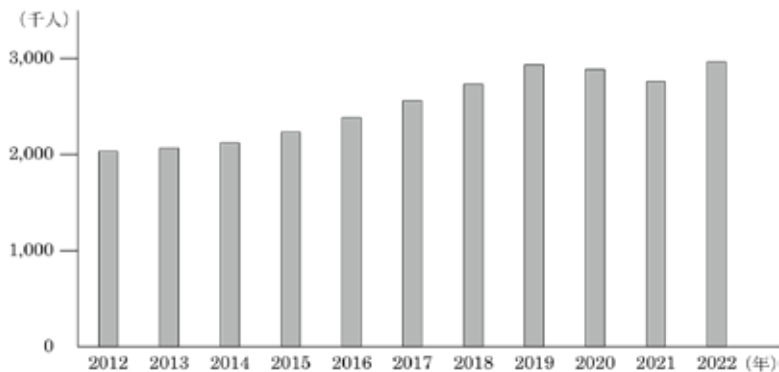


図1 在留外国人の推移 (2012～2022年)  
各年末時点でのデータである。ただし、2022年のみ6月末時点でのデータである。  
出入国在留管理庁 (2022a) により作成。

なぜ在留外国人が増加しているのか。その最大の理由は人手不足である。世界的にみても少子高齢化が急速に進行する日本では、生産年齢人口も減少している。そのため、人手不足が深刻化しているのである。図2は在留資格別の外国人労働者の推移である。留学生のアルバイトなどの「資格外活動」と並んで近年増えている在留資格が「技能実習生」である。

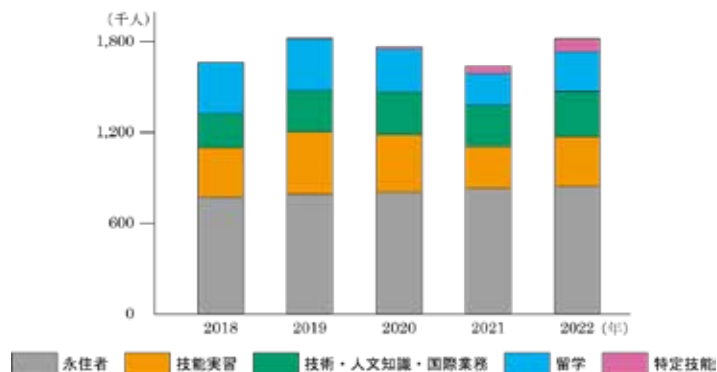


図2 在留資格別外国人労働者数の推移 (2018～2022年)  
各年末時点でのデータである。ただし、2022年のみ6月末時点でのデータである。  
出入国在留管理庁 (2022a) により作成。

近年の日本は、人手不足を理由に技能実習生を数多く受入れている。では、実際に技能実習制度を受入れることで、特に人口減少の著しい地方において人手不足問題は改善しているのだろうか。

また、技能実習制度をめぐる問題も報道等で多く取り上げられている。それらは技能実習生の劣悪な労働環境や待遇、それらに起因する逃亡などを取り上げており、技能実習生に焦点を当てていると言える<sup>1</sup>。一方、技能実習生の受入れ企業は批判を浴びることはあっても、受入れ企業の「実態」に焦点が当てられることは多くない。問題のある受入れ企業の存在は事実だとしても、それは受入れ企業の全体を表す傾向と言えるのだろうか。技能実習制度には、報道で取り上げられる問題が生じる構造的な欠点があるのではないだろうか。

以上の問題関心から、筆者らは2021年1月から2月にかけて、山形県内に所在する企業8社に聞き取り調査を行った<sup>2</sup>。本稿はその調査結果を通じて、山形県内の技能実習生受入れ企業の現状および課題（人手不足解消の有無、技能実習制度をめぐる構造的な欠点）の解明を目的とする。

### 1-2-1. 技能実習制度の歴史

具体的な調査結果の内容に入る前に、本項では技能実習制度の歴史および現在の制度の概要について簡潔に述べる。

表1 技能実習制度および関連制度

年	内容
1981年	外国人研修制度
1988年	雇用許可制度の検討（実現せず）
1990年	「団体監理型」外国人研修制度 在留資格「技術研修」
1991年	国際研修協力機構（JITCO）発足
1993年	技能実習制度 在留資格「特定活動」
2010年	研修制度廃止、呼称変更（技能実習1号、2号） 在留資格「技能実習」に統一
2018年	特定技能制度

筆者作成。

1 例えば、NHKのビデオ・オン・デマンドサービスであるNHK オンデマンドでは、技能実習生の逃亡や違法な派遣業者、技能実習生の妊娠やコロナ渦における酷い対応などを特集したドキュメンタリー番組を複数視聴できる（有料）。

NHK オンデマンド：<https://www.nhk-ondemand.jp/goods/G2021116859SA000/>（最終確認日：2022年11月30日）。

また、映画作品だが、山形県を舞台に技能実習生を描いた作品『コンプリシティ』（近浦啓監督、2019年）も近年公開された。この作品でも主人公の技能実習生は劣悪な労働条件を理由に逃亡する。

2 調査の経緯により、技能実習生を受入れている企業1社（本文中ではB社）にも聞き取りを行った。本研究の問題関心を少し拡大すれば、技能実習生以外の外国人材を受入れる山形県内の企業の把握も重要であるため、本稿では必要に応じてB社の調査結果も踏まえて分析する。

技能実習制度の前身は、1981年に開始された外国人研修制度である。同制度は海外で事業を展開する企業が、1年間外国人を受入れて技術を育成する制度であった（橋本 2018：4）。1980年代後半になると、バブル経済の影響によって外国人の不法就労が問題になる。好況にともなう人手不足に陥った企業が単純作業に従事させるために外国人を不法に雇い入れたのである。不法就労問題の顕在化という状況のもと、「研修」ではなく「労働力確保」を目的に外国人を受入れるための制度が検討される。それが1988年に労働省が開いた外国人労働者問題研究会で検討された「雇用許可制度」である。雇用許可制度では、不法就労者の削減と単純労働者の受入れ禁止という矛盾する目的が掲げられた（上林 2018：46-47）。

不法就労者の削減と単純労働者の受入れをセットで実現すれば、それは移民受入れを意味する。しかし、そのような制度案に対する反対は根強く、雇用許可制度の導入は見送られた（明石 2001：105-107）。労働力確保のための受入れ制度が頓挫してしまったため、既存の「研修」のための受入れ制度の拡充が目指されるようになった。

1990年に法務省告示によって「団体監理型」外国人研修制度が創設された。これによって海外展開のない企業も事業協同組合や商工会を通じて外国人の受入れが可能になった（橋本 2018：70）。あわせて在留資格に「技術研修」が追加された（上林 2018：48）。「技術研修」は、あくまで技術習得のために外国人の入国を認めるのであり、実際に従事する内容にかかわらず「労働者」として認めないことを意味する。同資格は不法就労者の取り締まりの根拠となったのである。1991年には研修制度を円滑に運営するための機関として「国際研修協力機構」が発足する（上林 2018：48-50）<sup>3</sup>。

そして1993年に、「研修」を終えた外国人の2年目以降の受入れを可能にする「技能実習制度」および在留資格の「特定活動」が導入される（明石 2017：13）。これより「技術研修」の在留資格で入国した外国人は、1年目は研修を行い、2年目は「特定活動」の在留資格で技能実習を受けることになった。1997年に技能実習の期間が2年間に延長され、合計3年間、研修生および技能実習生の受入れが可能になった（上林 2018：50-53）。技能実習の対象範囲も順次拡大され、導入時は17職種だったが2022年4月現在では86職種となっている<sup>4</sup>。

2010年には研修制度が廃止され、従来の研修期間に相当する来日1年目は、技能実習1号、来日2年目および3年目は技能実習2号という呼称に変更された。2年目以降も滞在するためには技能検定基礎2級に合格する必要がある<sup>5</sup>。在留資格も「技能実習」に統一された。技能実習生は

3 国際研修協力機構の英語表記は Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization であり、略称は JITCO である。2012年に内閣府によって公益財団法人の認定を受け、2020年に現在の日本語法人名称である「国際人材協力機構」に変更した。英語表記に変更はない。

4 具体的な職種は以下を参照。

認可法人外国人技能実習機構：<https://www.otit.go.jp/ikoutaishou/>（最終確認日：2022年11月30日）。なお、外国人技能実習機構と国際人材協力機構の違いは、前者が既に実施されている技能実習の適切な運用の支援を目的としているのに対して、後者は技能実習制度だけでなく特定技能制度のトータルな支援（送り出し機関、受入れ機関、外国人材のそれぞれの当事者を対象）を目的としている。

5 現在は、技能実習1号から技能実習2号に移行する際には「基礎級」の合格が必要となっている。次項でも説

労働者とみなされ、労働保護法の対象となる（上林 2018：53）。

2018年には、特定技能制度および在留資格の「特定技能1号」と「特定技能2号」が導入された。特定技能1号は、12の職務分野で受入れられる<sup>6</sup>。一定の試験の合格を条件に5年間の滞在と就労が認められる。特定技能2号は、建設と造船の2分野で受け入れられる。この2分野は特定技能1号でも受入れ対象だが、特定技能2号の在留資格で受入れられる場合は無期限更新が可能である。特定技能2号の場合は家族の帯同も可能であり、一定の条件で転職も可能である（小井土 2020：7）。

特定技能制度は、もともと技術移転を目的に導入された技能実習制度と異なり、導入時点から人手不足解消を目的としている。このため、特定技能1号および2号の在留資格で入国する外国人は労働者とみなされる。技能実習生が長い間、十分に労働者とみなされてこなかった（在留資格が「研修」の間は労働者とみなされなかった）のと異なる。加えて、特定技能2号の場合、この在留資格が更新される限り永住が可能であるとともに家族の呼び寄せもできることから、特定技能制度は制度の目的と実態が一致した「移民」政策と捉えられる。

このように、技能実習制度は外国人研修制度を前身としていることから、その目的は技術移転である。しかし実態は人手不足解消への転用であるため、制度を実態に合わせるように改正されてきた。ただし技能実習制度の目的は、現在でも技術移転である。技能実習制度は目的が変更されていない一方で、制度は実態に合わせて変更されてきたため、目的と実態の乖離が大きく生じているのである。一方、技能実習制度とは別に、人手不足解消の目的と実態を一致させた特定技能制度が導入された。

今後は特定技能制度の運用が本格化していく可能性もあるが、2022年6月時点で特定技能1号の在留外国人は87,000人余りにとどまり、特定技能2号の在留外国人はわずか1名である（出入国在留管理庁：2022b）。一方、技能実習の在留外国人は同じく2022年6月時点で32,7000人余りである（出入国在留管理庁：2022a）。技能実習制度は、現在も主たる人手不足解消のための外国人受入れ制度である。

したがって、本調査でも技能実習生を受入れている企業を主な対象とした。技術移転という目的と人手不足解消という実態の齟齬が、現場ではどのように影響しているのか、調査を通じて明らかにすることにした。

### 1-2-2. 技能実習制度の概要

技能実習制度は、具体的にどのような仕組みなのか。技能実習制度は企業が送り出し国の企業の従業員を受け入れて技能実習を実施する「企業単独型」と、事業協同組合や商工会等が「監理

明する。

6 具体的な職種は以下を参照。

公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）：<https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>（最終確認日：2022年11月30日）。

団体」となって技能実習生を受け入れ、その傘下の企業で技能実習を実施する「団体監理型」がある。本調査で技能実習生を受入れている企業はすべて団体監理型だった。

このため、本項では団体監理型のみ絞って概要を説明する。表2は団体監理型の技能実習制度の概要である。

表2 技能実習制度の概要（団体監理型）

目的	技術移転
在留期間（最大）	1号：1年，2号：3年，3号：5年
人材紹介を行う主体	監理団体（傘下の受入れ企業へ紹介）
教育	原則入国後講習 日本語，生活知識等（2ヵ月） ※入国前講習を実施する場合，入国後の講習の期間の短縮あり
受入費用	監理団体への監理費の納入 相場は月3～6万円@人 （通常の場合，手続・訓練・教育等に別途経費が必要）
行政手続	・法務大臣による在留資格審査 ・外国人技能実習機構の技能実習計画の認可， 実習実施状況の届出
監理	監理団体による訪問指導
転職	転職には，雇用先，監理団体の同意を得て， 実習計画の変更等が必要であり，事実上困難

恵羅（2020）11頁により作成。

団体監理型の場合，日本政府が送り出し国政府と二国間取り決めを定める。それを前提に，送り出し機関が傘下の企業の従業員を日本の監理団体へ派遣する。その従業員は入国の際に「技能実習」の在留資格を取得する。監理団体は送り出し機関から派遣された従業員を技能実習生として傘下の企業（受入れ企業）に派遣する。

在留資格の「技能実習」は，正確には技能実習1号，技能実習2号，技能実習3号に分かれる。技能実習1号は入国後1年目，技能実習2号は2～3年目，技能実習3号は4～5年目に取得する。したがって技能実習生の在留期間は最長5年間である。ただし技能実習3号へ移行できるのは「優良な監理団体・実習実施者」に限られるため，多くは技能実習2号までの取得・在留期間3年間となる。特定技能制度と異なり，技能実習制度では転職は基本的に不可能である。技能実習1号から技能実習2号，技能実習2号から技能実習3号へそれぞれ移行するためには，技能実習生本人が所定の試験に合格しなければならない<sup>7</sup>。

技能実習生は入国後，原則として日本語や生活知識等の講習を2ヵ月間受講する。技能実習生はこの講習を通じて，企業での基本的な意思疎通が可能なレベルの日本語能力を獲得する。受入れ企業は監理団体に対して監理費を納入する必要がある。相場は1人の技能実習生につき月3～

7 具体的な職種は以下を参照。

公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）：<https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>（最終確認日：2022年11月30日）。

6万円程度とされる。その他手続、訓練、教育等にも別途経費がかかる。調査でも明らかになるように、技能実習生の住居の確保などにも所定の経費がかかっている（惠羅 2020：11）。

このような制度のもと、実際に受入れ企業はどのように技能実習生を受入れているのだろうか。次節で調査結果を述べる。

## 2. 調査対象

本節では、調査対象の山形県内の技能実習生受入れ企業をとりまく状況を説明する。本来は企業の詳細も説明すべきだが、調査対象企業のプライバシーに配慮し、本稿では可能な限り特定を避ける記述にしている<sup>8</sup>。

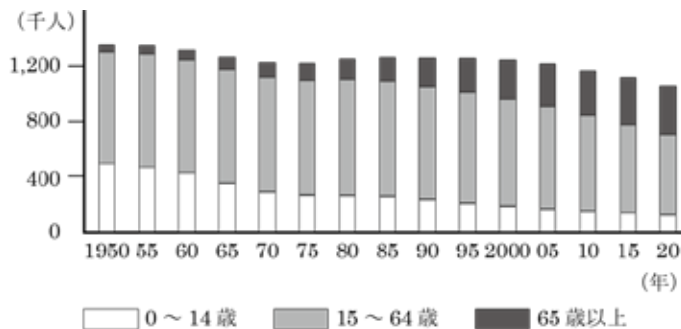


図3 山形県の人口推移 (1950～2020年)  
国勢調査により作成。

はじめに説明が必要なのは、山形県の人口減少である。図3のとおり、近年、人口が毎年1万人規模で減少し続けている。人口減少率は全国で3番目に高い<sup>9</sup>。同時に生産年齢人口（15～64歳）も減少している。生産年齢人口は1980年の約84万人をピークに減少し（山形県 2015：2）、2020年時点で60万人程度である。人手不足が政策課題として浮上するのは当然であり、その解決策として技能実習生が注目されることになる。

次に、山形県の産業構造について説明する。図4の産業構造別従業者数の推移から分かるように、第三次産業（サービス業）従業者が最も多く、第一次産業（農林水産業）と第二次産業（製造業）の従業者は減少している。山形県は全国的にも有名なさくらんぼの生産など「農業県」のイメージが強いが、実際には第一次産業従業者は少ない。こうした産業構造別従業者の割合は全国的な傾向と変わらない。これより、第一次産業と第二次産業（製造業）は第三次産業よりも人口減少の影響を強く受け、人手不足に悩む姿が想定される。

人口減少にともなう人手不足、とくに第一次産業および第二次産業の人手不足がデータから

<sup>8</sup> 具体的な調査対象企業の説明は次節の調査結果で述べる。

<sup>9</sup> 総務省統計局：<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2021np/index.html> 最終確認日：2022年11月30日）。

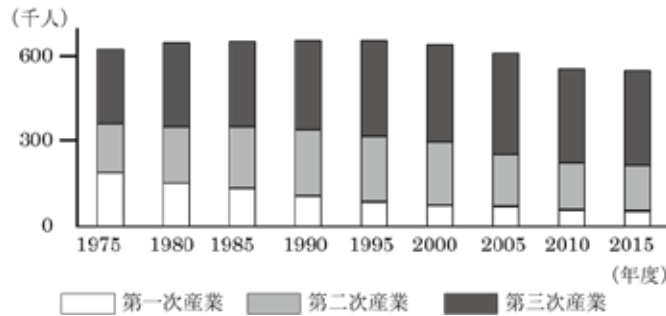


図4 山形県の産業構造別従業者数の推移 (1975～2015年)  
国勢調査により作成。

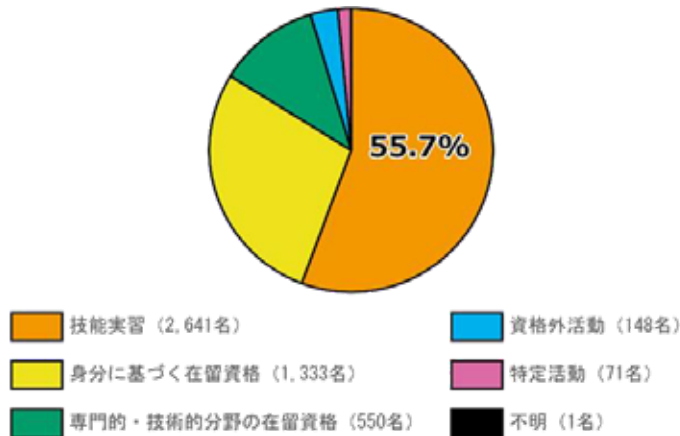


図5 資格別に見た外国人労働者の内訳 (2020年)  
山形労働局 (2021) により作成。

も明らかであるが、それを補うために山形県内で受入れられる外国人労働者のデータも確認する。図5は資格別に見た外国人労働者の内訳だが、「技能実習」が過半数を占めている。これより、山形県でも技能実習生が人手不足を補うために受入れられていることが想定される。

図6は産業別・公共職業安定所別外国人労働者数を公共職業安定所の管轄別に表したものだが、外国人労働者を最も受入れている産業は、第二次産業、特に製造業であるのが分かる。この点はこの管轄区域も同じである。

したがって、本調査では技能実習生を受入れている製造業者に聞き取り調査を実施することにした。偏りのないように、山形県内の4地域(村山, 最上, 置賜, 庄内)に所在する技能実習生を受入れている製造業者のうち、山形県工業戦略技術振興課から紹介を受けた8社(4地域×2社)に調査の協力を得た。調査を行った企業はA社・B社(村山地域), C社・D社(最上地域), E社・F社(置賜地域), G社・H社(庄内地域)である。Covid-19の影響で現地訪問がかなわず、



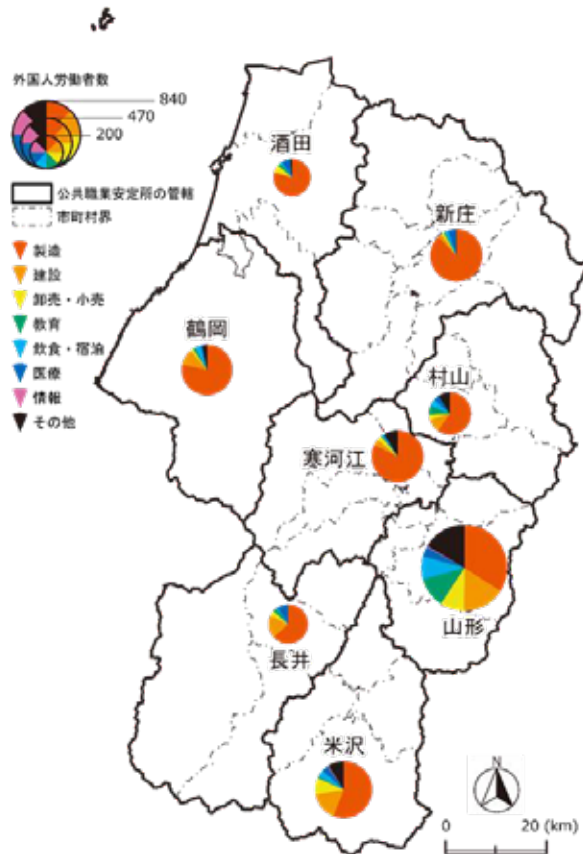


図6 産業別・公共職業安定所別外国人労働者数 (2020年10月31日)  
山形労働局 (2021) により作成。

聞き取りはweb会議システム (zoom) を利用した。企業ごとの調査結果は次節で述べる。

### 3. 調査結果

#### 3-1-1. 調査対象企業の概要

先述のとおり、山形県工業戦略技術振興課から紹介を受けた4地域の8社に調査を行った。8社の業種はすべて製造業であり、従業員数 (技能実習生は含まれない) は100名程度から400名程度の中規模企業である。ただし企業の特定を防ぐために、従業員数はおおまかな人数を載せるにとどめた。関連会社や海外拠点の従業員数も含めていない。具体的な業務内容も伏せているが、聞き取り内容には特定できない程度の業務内容が言及されている箇所もある。聞き取り内容は紙幅の都合上一部を抜粋しており、ゴシック体および括弧は筆者による。

	A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社
所在地	村山地域	村山地域	最上地域	最上地域	置賜地域	置賜地域	庄内地域	庄内地域
業種	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業	製造業
従業員数 (国内)	約100名	約400名	約100名	約200名	約150名	約150名	約100名	約100名

## 3-1-2. 受入れの経緯, メリット

企業	回答
A社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当初はビジネス上の経緯。人手不足が理由ではない。</li> <li>・技能実習生採用は外国人社員の要望。人手不足が理由ではない。</li> <li>・(現在は) <b>人口減の影響大</b>。高校生大学生の地元就職率の低さ。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人も優秀な人が多いから。</li> <li>・国の制度のメリット：一時的には効果あるが帰国はネック。</li> </ul>
B社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>人口減</b>。県内の若い人材が採れない。東京へ流出して帰ってこない。</li> <li>・ベトナムの現地で幹部候補も採りたいが育たないので日本で採用して育成する方針。</li> <li>・外国人材を単純作業のために受け入れていない、グローバル市場への対応というねらい。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナで対面採用ができないため Web 採用活動が本格化。外国人採用も同様。今日本にいない方も採れるようになる。</li> <li>・外国人を採るが、満足はしていない。日本人とまったく同じ採用基準ではない(筆記, 面接), やむを得ない側面も大きい。</li> </ul>
C社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年頃に山形県内の大学出身の留学生を半年間雇用したことがきっかけ。現場に刺激があり、活性化。</li> <li>・ベトナムから受け入れているのは組合(監理団体)の勧めによる<sup>10</sup>。</li> <li>・<b>少子高齢化</b>。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・少子高齢化のなか、送り出し機関を通して<b>人材確保</b>できること。</li> </ul>
D社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・昔の「研修制度」の時から中国人を受け入れていた。</li> <li>・日本人の<b>人手不足</b>。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・トータルコストは日本人を雇用する場合とほぼ変わらないが、生産力の確保につながっている。</li> </ul>
E社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府から労働集約産業のODAの要望があり、受け入れ決定。</li> <li>・最初の受入れ要因は人手不足ではなかった。技術を教えるという本来の趣旨に則っていた。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当初のメリットは社内の活性化。政府への協力という性格も強かった。</li> <li>・ここ10年は<b>人手不足解消</b>という側面が大きい。コロナで受け入れできないのは会社の存続にかかわる。</li> <li>・人手不足・残業を満たしてくれる存在なのでありがたい存在。単身なので仕事を休まないのもありがたい。この点が、日本人を雇用するよりもコストはかかるが技能実習生を受け入れるメリット。</li> </ul>

10 先述のように、監理団体は事業協同組合や商工会等が担っている。そのため、回答で「組合」と述べられる場

F 社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人手不足で日本人が集まらないのが受入れに至った理由。</li> <li>・中国からの受入れ体制が整備されていたから。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コストと質を考えると今後は不透明だが、確実な人員確保の手段として今後も必要。</li> <li>・人手不足解消になっている。</li> </ul>
G 社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本人が思うように集まらなくなってきたため。</li> <li>・縫製会社はミシンを踏む人の数が業績に直結するため、人手確保がかなり大事。</li> <li>・最初は他社が受け入れており、その社長の紹介で始めた。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メリットはやはり労働力確保。</li> </ul>
H 社	<p>【要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社が加盟する組合（監理団体）にて技能実習生を受け入れている企業があり、自社も受け入れるようになった。</li> <li>・人材不足や人件費（受入れ開始当初は安かったため）の面から受入れを開始。最初は「研修生」として受け入れた。</li> </ul> <p>【メリット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れにより人手不足はかなり解消された。</li> </ul>

受入れに至った要因として、E社を除く7社が日本人従業員の人手不足（少子高齢化を含む）を挙げた。受入れのメリットも人手不足の解消を挙げる企業が最も多い（C・E・F・G・H社）。当初は制度の目的である技術移転を受入れ理由にしていた企業もあるが（D・E社）、現在は人手不足に理由が変化している。技能実習制度の目的は依然として技術移転であることを踏まえれば、やはり制度の目的と実態が大きく乖離していると言える。

### 3-1-3. 在留資格, 国籍, 地域性

企業	回答
A 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術・人文知識・国際業務（技・人・国）8名（ボリビア, ネパール, インドネシア, 中国, バングラデシュ）</li> <li>・技能実習生10名（バングラデシュ, インドネシア）</li> <li>・永住者10名・日本人の配偶者・定住者（うち3名は留学生出身にも含まれる）</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務中に宗教行為はできないことを入社前に慎重に説明。</li> <li>・総じて自己主張が強くない、日本の空気を理解。</li> </ul>
B 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員4名（ベトナム, 中国）</li> <li>・山形県内の大学教員の紹介による入社あり。</li> <li>・特定技能制度では採用していない。</li> <li>・技術職, 材料こう配職は定住を目指している。</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナム中心の採用。将来的にベトナム現地で働けるように育成。</li> </ul>
C 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生7名（ベトナム）</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナム人は真面目。送金のためか、残業したい（働きたい）と言ってくる。</li> <li>・ベトナムは2022~2023年頃をピークに少なくなる見込み。</li> </ul>

合は監理団体と同義であり、「組合（監理団体）」と表記した。

D 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生35名 (ベトナム)</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナムの南北の出身地の違いはあるが人間関係に影響していない。</li> <li>・<b>真面目</b>, 出勤率も高い。残業にも積極的な印象。</li> </ul>
E 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生 8 名 (中国)</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>真面目</b>な人柄で受け入れやすい。自己主張・独立心は強い。</li> <li>・最近実習生の希望者が減ってきている。中国国内の取入も上がっているから。</li> </ul>
F 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生 8 名 (中国)</li> <li>・技術・人文知識・国際業務 (技・人・国) 1 名 (ベトナム)</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中国人の特質として、集団で固まって日本語を覚えるのが遅れる傾向がある。</li> <li>・自己の都合のみ考える傾向が少々ある。</li> </ul>
G 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生10名 (ベトナム)</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人間的にベトナム人と日本人が合う感じがする。</li> <li>・<b>一生懸命</b>, 親日的という印象。</li> <li>・ベトナムは社会主義国なので労働者の権利に厚い国。</li> </ul>
H 社	<p>【在留資格, 国籍】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生22名 (中国, 子会社含む)。</li> <li>・自社としては、受入れを開始して20年以上になる。</li> </ul> <p>【地域性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中国から受入れているが、以前よりも集まりにくい。</li> <li>・ベトナムからの採用を検討。</li> <li>・中国人は<b>働き者</b>という特徴。</li> <li>・以前より人材が高齢化。</li> </ul>

在留資格は、B社を除く7社が技能実習生を受入れている。技能実習生の国籍はベトナム (C・D・G社) と中国 (E・F・H社) が多い。技能実習生の出身国でベトナムと中国が多いのは全国的傾向と同じである。

地域性として、外国人従業員の性格に「真面目」「一生懸命」「働き者」と答えた企業が多い (C・D・E・G・H社)。「日本の空気を理解」(A社) という回答もあるように、日本の職場環境に合う気質の出身者を雇用する傾向にある。残業にも積極的という回答 (C・D社) も印象的である。事実上出稼ぎに来ているためか、あえて長時間でも働きたい意思がうかがえる。

### 3-2-1. 配置部署、日本人従業員とのスキル・待遇の違い

企業	回答
A 社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・区別なし。役職も与えている。外国人がいない部署は総務くらい。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い, 待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・区別なし, 役職も与えている。</li> </ul>
B 社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設計, 材料こう配。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い, 待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本人と同じ制度で採用, 処遇も同じ。「外国人だから」というのはない。</li> </ul>

C社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・板金，塗装。</li> <li>・技能実習生は<b>特定の業務にのみ</b>就かせることができる。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経験者を揃えるように依頼している。</li> <li>・板金の<b>従事者は即戦力</b>になった。</li> <li>・塗装の従事者は<b>補助的業務</b>を行っている。</li> </ul>
D社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・縫製の業務のみ，<b>他の業務には技能実習法上配置できない</b>。</li> <li>・日本人とチームを組む。日本人とコミュニケーションを取れるようにしている。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年経過すると<b>ほぼ日本人と同等</b>になる。それ以上に上達する人もいる。最終的にはスキルの違いはなくなっている。</li> </ul>
E社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・縫製部門。会社の心臓部分。</li> <li>・優秀な人は<b>本当はいろいろな部門をやってもらいたい</b>。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3年たつと逆転するくらい上達する。<b>日本人より3倍くらいはやく上達</b>。</li> <li>・短期間で集中して指導するので，3～4割くらいは縫製の仕事に帰国後も就いているようだ。</li> <li>・残業に関して，技能実習生は42時間以内の残業をやってもらっている。</li> <li>・本人たちが残業をやりたがっている，稼ぎたいから。こちらがストップをかけるくらい本人たちはやる気。</li> </ul>
F社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・製造部門，金型のメンテナンス。</li> <li>・<b>部署を動かさないこと</b>のやりづらさはある，本来は時期に応じて忙しい部署に異動してもらいたい。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・製造部門，金型のメンテナンス。</li> <li>・<b>部署を動かさないこと</b>のやりづらさはある，本来は時期に応じて忙しい部署に異動してもらいたい。</li> <li>・一番は言葉の問題と業務の幅が大きい，<b>スキルは高い人や伸びる人も</b>いる。</li> </ul>
G社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・縫製。</li> <li>・裁断，プレスの業務も可能だが，縫製部門が人手不足なので縫製部門を募集している。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人差はあるが，<b>来日当初よりスキルは身につけている</b>。</li> <li>・経験者も未経験者もいるが，基本的には同じように指導している。</li> </ul>
H社	<p>【部署の配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・縫製。</li> </ul> <p>【日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最近はまだ<b>日本人とのスキル差は感じていない</b>。</li> <li>・3年経つと技術は上達している。日本の方が品質管理が厳しいので，それに対応できるようにする中での<b>スキルアップ</b>があるかもしれない。</li> </ul>

部署の配置は，技能実習制度で認められた業務のみに従事させている。しかし，その点に言及する回答（C・D社）や，日本人従業員と同じく複数の業務に従事してもらいたい（E・F社）と述べる企業から，より柔軟に日本人従業員と同じような就労を望む企業があるようだ。

日本人従業員とのスキルの違い，待遇の違いでは，実習期間でスキルが上達する，日本人と同等のスキルを身につけるようになると回答した企業が目立つ（C・D・E・F・G・H社）。社員として外国人労働者を採用しているA社とB社は日本人従業員と待遇や役職の区別がないことから，可能な限り日本人従業員と同等に外国人労働者を採用・配置したいが制度（技能実習制度）がその障壁となっている点がうかがえる。

## 3-2-2. 既存制度が現場に与える影響

企業	回答
A社	・現在は技能実習生のみ。今後は特定技能も考えている。
B社	・既存制度はほぼ利用していない。 ・現地で採用して来日してもらう形態。単純作業をねらいとしていない。 ・物流が停滞している現状があるので、日本に生産拠点が戻れば技能実習制度や特定技能制度を活用する可能性あり。
C社	・技能実習生だけでなく留学生でも可。 ・特定技能制度は職場を変えられるなど外国人にとって魅力。 ・代わりに技能実習制度の意味がなくなる可能性。 ・企業としては <b>最低3年は在籍</b> するという制限があるので技能実習制度のほうが利用しやすい。 ・技能実習生は組合（監理団体）が人材を集めてくれる点もメリット。 ・技能実習生は賃金が高くないため、当人たちは気にする可能性がある。 ・送り出し機関、監理団体への手数料、家賃その他の支払いがあり、トータルコストは日本人を雇用する場合と同程度。
D社	・実態としては「技能実習生」 <b>本来の趣旨から逸脱。人手確保。</b> ・ <b>帰国後、現地で日本で学んだスキルは生かされていない印象。</b>
E社	・受入れの効果として、 <b>人手不足解消。</b>
F社	・受入れの効果として、 <b>人手不足解消。</b> ・ <b>3年間は退職はない</b> ので人員計画も建てやすい。 ・期待している現場への影響は、多国籍化による現場の価値観の多様化。 ・特定技能は技能実習制度とのバランスをみながら検討する予定。業務を任せる幅が広がれば会社としては良い。 ・期間継続が双方で合意のもと可能になれば良い。
G社	・ <b>人手不足解消</b> になっている。技能実習制度によって人手不足の部門のみを補っている。 ・受入れ開始後に現地工場を設立。現地工場設立の際に、元技能実習生を管理職として採用。これは制度本来の趣旨に合っているのでは。 ・元技能実習生が帰国後も現地で勤務を希望した場合は採用。
H社	・ <b>人手不足解消</b> になっている。 ・現在、基本的には3年+2年。3年でいなくなるのは困る。

既存制度が現場に与える影響は、人手不足解消を挙げる企業が多い（D・E・F・G・H社）。実習期間中の確実な人員確保という回答も複数ある（C・F社）。技術移転という技能実習制度本来の目的を言及する企業はG社のみだった。受入れの経緯だけでなく現場の影響を鑑みても、技能実習制度が本来の目的から逸脱していることは、「技能実習生」本来の趣旨から逸脱」「帰国後、現地では日本で学んだスキルは生かされていない印象」というD社の回答からも明確である。

このように、受入れ企業は専ら労働力として技能実習生を受け入れており、スキルや待遇などの面でも日本人従業員と同じように接している実態が浮上する。

## 3-3-1. 定住, 定着に関する支援

企業	回答
A 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(定住移行は) 本人たちの意思にまかせている。</li> <li>・日常生活の支援は実施。免許取得の支援、金銭面、住居、アパートの保証人、病院の付き添い、買い物の車出しなど。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活環境が一番重要。</li> <li>・会社は町中にあるので利便性が高い。</li> <li>・初めて外国人が入社したときは細かくケア。</li> <li>・最初は日本人が相談に乗るが、外国人の先輩ができると外国人がケアするように。</li> <li>・永住権を持つ人が働くようになった。</li> </ul>
B 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別なにか支援していることはない。</li> <li>・会社の福利厚生、住宅補助などは日本人正社員と同じ支給。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人材だからということはなく、日本人と同じように対応。</li> <li>・外国人用にプログラムを作っているわけではない。外国人が日本人と同様の立ち回りが難しい場面などについては別途対応。</li> </ul>
C 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援していない(支援できない)。3年間の期間だと会社の戦力になるタイミングで帰国することになる。</li> <li>・定住してもらいたい。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・将来的な人手不足を見据え、体制づくりを行っている。技能実習生を受け入れられない時期に備えている。</li> <li>・コミュニケーションを密にとるようにしている。</li> <li>・日常会話や業務の指示は問題ない。日本語検定でN1を取得した実習生もいる<sup>11</sup>。</li> <li>・生活面では習慣の違いに関するサポートを行う。ごみの出し方など。</li> <li>・入居の際に近くのスーパーを案内。最近はネットなどを利用している様子。</li> <li>・日本に在住する知人にSNSで連絡している。</li> </ul>
D 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能に移行した後の就職活動は自身で行っている。</li> <li>・大卒の人は就労ビザに切り替えて日本で就活している人もいる。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・住居はアパート借り上げ、通勤はバス会社と契約。コストはかかるが安全性重視。</li> <li>・監理団体の意向で自助を重視。</li> <li>・入居段階は銀行、病院、スーパーに連れて行く。</li> <li>・他のことは、ネットや技能実習生同士、先輩のつながりで対応。</li> <li>・決まり事も最初に指導。</li> </ul>
E 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・残ってほしいが延長制度が無いので難しい。</li> <li>・特定技能も縫製職は入っていないので入ってほしい、3年は言語的にもスキルのにも中途半端。</li> <li>・18,19歳の人には3年くらいで帰りたいがるかも。</li> </ul>

11 N1とは、日本語能力試験の最上級を意味する。日本語能力試験は公益財団法人日本国際教育支援協会と独立行政法人国際交流基金が主催する、日本語を母語としない人の日本語能力を認定する語学検定試験である。試験は年に2回実施され、語彙知識と聴解を問う問題で構成される。受験者数は2022年7月実施回で約36,5000人。試験レベルはN1からN5までの5段階であり、認定の目安は以下のとおりである。

N1：幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。

N2：日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。

N3：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。

N4：基本的な日本語を理解することができる。

N5：基本的な日本語をある程度理解することができる。

日本語能力試験：https://www.jlpt.jp/index.html (最終確認日：2022年11月30日)。

	<p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族、自分の娘を預かる気持ちでやっている。</li> <li>・本人の気持ち、意気込みを尊重、社員と同じように。</li> <li>・取入面に関しては、お互い納得できるよう話し合いをする。</li> </ul>
F 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定住支援は行っていない。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアル関係、注意喚起の母国語による掲示、冬季の送迎、休日の買い物の送迎。</li> <li>・先輩から後輩への教育を重視。デメリットとして日本語をなかなか覚ええない。</li> <li>・監理団体の通訳に依頼することもある。</li> <li>・コロナ前は会社内部の日本人との交流イベントを開催。春節の料理会、芋煮会、バーベキュー。</li> </ul>
G 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社で特には行っていない。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・先輩が生活、仕事共に指導。先輩が後輩に教える流れができています。</li> <li>・送り出し機関が通訳（1名）を準備し、相談に対応している。</li> <li>・送り出し機関によって対応や日本語教育などの質が違う。3回送り出し機関を変えた。</li> <li>・相手（ベトナム人）は労働者の権利をしっかりと知っているの、無知だと思わずに日本人と対等に扱うべき。</li> </ul>
H 社	<p>【定住移行支援の有無】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自社の業種は特定技能に含まれていないために技能実習制度のみ。定住支援もできない。</li> </ul> <p>【外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りよう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国が違えば基本的な考え方が違うので、そうした考え方の違いを受け入れる。</li> <li>・日本に来たからといって、日本の考え方をすべて押し付けるのは難しい。</li> <li>・自社で寮を用意。そこで先輩が後輩に教えている。</li> <li>・実習生の体調不良等のトラブルの際は、送り出し機関にお願いして対応するしかない。具合が悪くなったときのトラブルが一番多い。</li> <li>・騒音（など）のトラブルはあった。</li> <li>・（技能実習生が主催者に）日本の祭りへの参加を拒まれたこともある。</li> </ul>

定住移行支援の有無は行っていないと回答した会社が多数だった（B・F・G社）。支援の意思はあるが、技能実習制度の特質上支援できないと答えた企業もある（C・E・H社）。

外国人材の定着向上に向けた受入れ体制の工夫のポイント、配慮の有りようは、先輩の技能実習生が後輩の技能実習生に生活面などの指導を行うことを挙げた会社が多数（A・D・F・G・H社）。会社自体も送迎をはじめ生活面のケアを行う（A・C・D・F・H社）。H社の述べる日本の祭りへの参加をめぐるトラブルは、3-4で取り上げる。

### 3-3-2. 言語、気候に関する支援

企業	回答
A 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語は派遣先である程度学ぶ。</li> <li>・会社でも日本語を教える。教師は外国出身の社員。N4がN5のテキスト使用。</li> <li>・配偶者のサポートも必要。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本の大企業志向は留学生も増えている。少し前はただ日本で働きたいのが理由だったが。</li> <li>・気候というより大企業志向が強い。日本人と同じ。例年5月か6月に採用。</li> </ul>
B 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本人社員向けの英語取得費用補助日本語習得のために転用。ただし利用実績なし。</li> <li>・採用時点で日本語能力がある（読み書き、メールのやりとり）。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用者は愛知で働いていたが、気候は気にしていないようだ。</li> <li>・仕事のやりがい、取得できるスキル、処遇を重視。</li> <li>・気候はむしろ魅力かも。雪のめずらしさなど。</li> </ul>
C 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・N 1 を取得者から日本語を教わっている。同氏の通訳も。</li> <li>・会社としては言語教育はしていない。市の主催する日本語教室に希望者を通わせている。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雪は喜んでいる。</li> <li>・雪かきの指導</li> <li>・特段の不満は聞こえてこない。</li> </ul>
D 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語による意思疎通をできるようにさせる。</li> <li>・作業マニュアルはまずアプリを使用して翻訳し、次にベトナム語が分かる人がチェックし、完成させる。それ（作業マニュアルに関する日本語）を勉強させる。</li> <li>・コロナ禍前は月に2回、会社が休みの日に、自主参加の日本語教室を開催。N 2 合格した人も。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雪を見たことがないので、大変というよりは喜んでいる。会社として気候はハンデとっていない。</li> <li>・アパートはすごく暖かくしているので冬場でも半袖でいる。</li> <li>・地方でネックとなるのは賃金か？しかし生活費も安いので、手元に残る額は都市部と同じでは？</li> </ul>
E 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・上達は本人次第、N 2、N 3をとったら資格手当を支給。</li> <li>・日本語教科書、現場の専門用語をまとめたものを使っている。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雪は最初は喜ぶ、今年は多すぎて生活に影響。</li> <li>・山形県の最低賃金が低い。</li> </ul>
F 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・監理団体が日本語教育をやってくれている。Webで2時間くらい、任意。</li> <li>・市の国際交流協会経由で会社で支援したこともあるが、会場まで遠く、効果もあまりなかった。現在は会社としては支援していない。</li> <li>・N 2 に合格したら時給を上げるようにしている。</li> <li>・日本語が覚えられず現場でトラブルが発生することがある。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雪や交通事情は来日のネックにはなっていないが、来日後のネックになっている。除雪もしたがない。</li> </ul>
G 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎年10人ほど受け入れると、1～2名は日本語ができるようになる人がいる。その人を中心に、仕事や生活といった日本のことを教える。</li> <li>・ベトナムで事前に6か月の語学研修、入国後に1か月の語学研修を行っている。</li> <li>・会社として特別には行っていない。実習生のうち希望者が組合（監理団体）を通じて市の国際交流センターの日本語教室に申し込んでいる。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・応募者を募るのは送り出し機関のため、地域差はわからない。最低賃金はわかったうえで応募してくるのでは？</li> <li>・雪は見たことがないためか喜んでいる。</li> </ul>
H 社	<p>【言語教育への支援（当事者、その家族）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会話が半分くらいは通じる印象。</li> <li>・グループで作業をするため、リーダーはある程度日本語が分からないと困る。</li> <li>・自分で勉強し、日本語試験を受ける人もいる。</li> <li>・会社としては特に支援はしていないが、他社の事例では市の国際交流に関わった実習生もいるようだ。</li> </ul> <p>【気候、暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援など】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中国南部出身が多く、雪は見慣れないものだが、雪で困った話は特に聞かない。</li> <li>・中国人には、今は日本より韓国の方が選ばれやすい。給料が良いから？技能実習制度が中途半端、建前と実態が異なる、規制が多い、といった理由から日本そのものの人気下がっている？</li> </ul>

言語教育への支援（当事者，その家族）は，会社として行っている会社（A・D・E社）と行っていない会社（C・F・G・H社）に分かれている。

気候，暖かい地域出身の外国人が寒冷地に住むことについての支援などについて，暖かい地域出身の外国人にとって雪は喜ばれる，魅力的という回答が多かった（B・C・D・G社）。ただし，ネックになっている旨の回答もあった（E・F社）。大きなネックになっているのは気候よりも賃金のようである（D・E・H社）。これは技能実習生の賃金が，受入れ企業の所在する都道府県の最低賃金に準拠しているためだと思われる。

### 3-3-3. 民間の支援団体との連携

企業	回答
A社	・会社としてはしていない。 ・個人ではしているかも。語学サークルなど。
B社	・技能実習生の団体から話を聞くことはある。 ・一般の人材派遣会社などを利用。外国人材専門の会社は利用せず。
C社	・市主催の日本語教室。 ・市企画の外国人バスツアーにも参加。
D社	・現時点では連携していない。監理団体との協力で十分対応。 ・行政の支援も特に受けていない。
E社	・今は行っていない。 ・以前は日中友好協会に所属していた。 ・組合（監理団体）でやっている実習生の相談，病気などを対応。 ・市や県から要望はある（受入れノウハウの講師）。
F社	・行っていない。
G社	・市の国際交流センターとの連携のみ。
H社	・最初から組合（監理団体）と送り出し機関でやり取りしているので，他との連携は行っていない。

民間の外国人支援団体との連携状況について，連携していないと回答した企業は5社に上る（A・D・E・F・H社）。

言語教育は受入れ前にある程度行われていることも影響していると思われるが，大半の企業が可能であればより長く働いてほしいと考えていることを踏まえると，現状受入れ企業の自動頼みの技能実習生への支援の「社会化」を図り，より柔軟かつ多様な支援を行う必要がある。

### 3-4. 方言，コミュニティとの関わり

企業	回答
A社	【方言（国は同じだけど出身地が違うから通じない，会社の人の日本語の方言が分からない？） <sup>12)</sup> 】 ・仙台（の語学学校）から来た子は山形弁にびっくりしていた。でも理解できないことはない。 ・メール文化で成長する。次に電話で日本語学向上。 【企業側が被用者のコミュニティ（出身，宗教など）とどう関わっているか】 ・イスラム圏内の違い，飲酒の有無には配慮。しかしそれほど自己主張しない。

12 以下，【方言】と略記。

B社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特に問題はない。</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特にない。</li> <li>・同じ国同士で連絡を取り合っているようだ。</li> </ul>
C社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・言葉の問題は特にない。</li> <li>・わかりやすい日本語を心掛ける必要がある。</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ国同士のネットワークがあるようで、他県の在住者でも連絡を取り合っている様子。</li> </ul>
D社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・方言が問題になっていることはあまり無いようだ。</li> <li>・たまに山形弁で注意するときがあるが、基本的には標準語なので問題はない。</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・会社として、それほど深くは入らないようにしている。</li> <li>・アパートの部屋割りを変えるタイミングで、会社から内々にアンケートを取り、部屋割りの配慮を行う。</li> </ul>
E社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・四川省は方言が強いが、通じないわけではない。中国で中国語の標準語を学ぶから。</li> <li>・山形弁もよく話されるが、身振り手振りで説明したり先輩実習生が通訳。</li> <li>・実習生は日本語の方言か標準語かわからないと思う。</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・まったく意識していない。食事の配慮なども特にしていない。</li> <li>・自分たちで自炊している。</li> <li>・日常生活の配慮事項は最初の面接のときに聞く。</li> </ul>
F社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者間ではなさそうだ、だいたい同じ地域から採用しているので。</li> <li>・日本人従業員の方の言葉がわからないことはあるかもしれない。なるべくですます調で話すように日本人には伝えている。</li> <li>・トラブルがあったときは監理団体の通訳に状況把握してもらう。</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・普段は特に配慮しない、必要性も感じない。</li> <li>・油をダイレクトに台所に捨てるのがトラブルになったので注意したことはあった。</li> <li>・ゴミ出しは何回かは分別や曜日のトラブルがあったが、それほど大きくはなかった。</li> </ul>
G社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベトナムの地域内で見るとハノイ周辺出身者が多い。</li> <li>・地域ごとに言葉が通じないということはないようだ。</li> <li>・庄内弁で指導しているが、なまっているからわからないということはない。</li> <li>・3年間いると、庄内弁で話すベトナム人も出てくる。</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・宗教的な配慮は特に行っていない。</li> </ul>
H社	<p>【方言】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中国人同士、出身地の違いから言葉が通じない問題がある。通じないときは標準語を話している。</li> <li>・中国人で日本の方言が身に付いた人はいる。なまっている日本人の影響を受けている？</li> </ul> <p>【企業側が被用者のコミュニティ（出身、宗教など）とどう関わっているか】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・買い物世話（毎週、食料品の注文を取る）。年に数回、焼き肉の食べ放題に連れて行くことがある。</li> <li>・コロナ禍前は、バスで近場（松島や月山など）に遊びに連れて行った。</li> <li>・宗教上のトラブルはないが、日本の宗教勧誘がきて困ったことはあった。</li> </ul>

出身国が同じでも出身地方が異なることによる言語の壁は、特段問題無いようである（E・F・G社）。言葉が通じない場合は母国語の標準語で意思疎通を図っているようである（H社）。日本人従業員の方言（山形弁）も通じなくて困っているということも特段無いという回答はH社を除く7社で見られた。

外国人労働者のコミュニティとの関わりについて、特に関わらないと回答した企業が多かった（B・D・E・F社）。宗教上の配慮も「それほど自己主張しない」（A社）ためか、重大な配慮が必要にはなっていないようである（G社）。外国人労働者のコミュニティは、同じ国の出身者同市のネットワークが機能しているようである（B・C社）。

その他、トラブル（廃油やゴミの出し方、地域住民との関わり）もあるようだ。それほど大きなトラブルにならなかった企業もあるが（F社）、そうではない場合もあり得るようだ（H社）。3-3-1でH社が述べた日本の祭りへの参加をめぐるトラブルは、技能実習生と地域コミュニティとのかかわりを考える上で重大である。しかし同様のトラブルが他でも生じていたかについては、今回の調査では分からなかった。

### 3-5. 自治体や国への要望

企業	回答
A社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・山形県の留学生を県内就職させようと言っているが、口だけになっている。ベンチマーキングが必要。</li> <li>・山形の認知度が少ないので向上させてほしい。</li> <li>・山形に来てよかったと思ってもらえるための具体的な政策が必要。</li> <li>・山形に就職してほしい、留学生のネットワークをもっと太くできないか。</li> </ul>
B社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育環境、住環境の整備。</li> <li>・自治体や国の支援はあったとしても、技能実習向けになるだろう。</li> </ul>
C社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・補助金や助成金など、何らかの支援があれば助かる。</li> <li>・地域住民になれば住民税が発生し、納税者になるので何かしら支援してほしい。</li> <li>・支援があれば受入れ企業も増えるのでは？</li> </ul>
D社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語研修を会社だけでやるのは大変。しかし、県で日本語研修をやってもらう動きがあるようだ。</li> <li>・市は外国人を招いてバスツアーをやっているが、自社の技能実習生は人数が多いので、全員参加させることは難しい。</li> </ul> <p>【国】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習制度は制約が大きいこと、建前と実態が乖離していること、転職ができないことが課題。</li> <li>・就労できる業種が絞られているのも問題。</li> <li>・特定技能は技能実習制度の問題を改善できている。すぐに帰国しないのもよいのでは。</li> </ul>
E社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・取り扱いが日本人と同じなので、特にない。</li> <li>・コロナの入国後の待機期間（2週間）の人件費は企業負担なので空き家などを提供してほしい。</li> </ul> <p>【国】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生終了後の在留資格がない、優秀な人は残れる制度が必要。</li> <li>・真面目、素直、日本が好きなのは日本に残ってもらえれば人同士のつながりができる。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定技能の指定職を増やしてほしい。</li> <li>・特定技能制度（5年）を技能実習制度（3年）の延長としてつなげてほしい、計8年いけば定住的になる。</li> </ul>
F 社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・住居の確保が大変、一軒家が少なく、遠いと通勤が大変。</li> <li>・交通手段の整備も大変、工業団地はバスが走っていない。</li> <li>・言語の支援もあればいい、日本語教室の充実、web<sup>13</sup>、無料が望ましい。</li> <li>・民間の日本語教育は費用がかかる。</li> </ul> <p>【国】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度としては業種が増えてきていい方向だと思う。</li> <li>・今の制度だと特定の作業工程、試験対応に時間が取られる、試験の融通が利くといい。</li> </ul>
G 社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本社工場は近くに市営団地があるので、そこを使えるようになると受入れが可能になる。</li> <li>・民間だと外国人にはなかなか貸してくれないので、住宅の融通を利かせてもらえるといい。</li> </ul> <p>【国】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習制度は基本3年、最長5年であり、やっと業務ができるようになったところで帰国しなければならぬので延長してほしい。</li> </ul>
H 社	<p>【自治体】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市では、掛け合った結果として入国待機時の補助金を出すようになったという事例がある。</li> <li>・市は懇親目的で補助を出してくれているが、あまり大規模な支援はないかもしれない。</li> </ul> <p>【国】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・制度を実態に近づけた方がいい。書類が膨大。制度をシンプルにしてほしい。</li> <li>・コロナ渦でも早期に入国可能にしてほしい。</li> <li>・特定技能の業種は組織ができていて（できやすい）分野が認められているような印象。業種をもっと増やした方がいい。</li> <li>・実習生であれば管轄は外国人機構だけなのに、実態としては労働者扱いの監督を受けているという管轄の複雑さも課題と感じている。</li> </ul>

自治体への要望は、外国人労働者への住宅提供を求める回答が最も多かった（B・E・F・G社）。他の項目でも明らかになったように、外国人労働者への住宅提供は受入れ企業が自前で行っているため、その負担軽減を求めている。他には日本語教育への支援も挙がった（D・F社）。日本語教育も自治体による支援が希薄であるため、充実が望まれている。

国への要望は、制度の延長を求める回答（E・G社）や制度の目的（技術移転）を実態（人手不足解消）に近づけるべき（D・H社）との回答が目立つ。技能実習制度はもはや技術移転ではなく人手不足解消のために利用している実態がここでも浮き彫りになった。

しかし、一人前になる前に離職してしまうのを課題として指摘する回答（G社）から、技術移転の目的が全く果たされないわけではないこともうかがえる。技術移転の目的が副次的に果たされたとしても、多くの場合の受入れ期間が3年間になっている現状は受入れ企業にとって短く、「使い勝手の悪い」制度であるようだ。

#### 4. 考 察

以上の調査結果から、とりわけ重要だと考えられる点をまとめる。技能実習生を受入れに至った理由は人手不足であり、技術移転を謳う制度の目的と実態が大きく乖離している。この点は技

13 オンライン授業のような形態を指していると思われる。

能実習制度の経緯だけでなく、今回の調査を通じても浮き彫りになった。業務上の処遇は、技能実習生に対して日本人従業員と同じように採用・配置したいが、制度がその障壁となっている。受入れ期間も多くの場合3年であり、人材育成の観点では中途半端な状態で帰国してしまう。

技能実習生への支援状況は、住宅提供や日本語教育、買い物、社内交流など一連の支援は基本的に受入れ企業が自助で行っており、民間の外国人支援団体や行政（県、市町村）による支援はかなり希薄である。受入れ企業による行政への支援の要求も見られた。技能実習生間の関係性は、先輩の実習生が後輩の実習生に生活指導などを行うパターンが定着しており、また同じ国の出身者同士のネットワークによるコミュニケーションをとっている。

地域住民との関係性は、ごみ出しなどのトラブルが生じることがあるが、それがどの程度深刻なのかは今回の調査では明らかにできなかった。地域の行事への参加を拒まれたケースもあり、総じて技能実習生が地域に溶け込んでいるとは言い難いようである。その理由は、技能実習生の受入れ期間が3年程度であり、地域に溶け込む前に帰国してしまうからだと思われる。

特定技能制度の創設を、外国人労働者をめぐる実態に合わせた「前進」と捉えることができるならば、外国人労働者の支援状況も「前進」が必要だろう。そうでなければ、特定技能制度のもと、賃金の高い都市圏を選択する外国人労働者の増加が予想され、人手不足という山形県の抱える課題の解決策としての外国人労働者受入れも不調に終わってしまうだろう。

以上、本稿は山形県内の技能実習生受入れ企業の調査結果を通じて、受入れ企業の実態および課題（人手不足解消の有無、技能実習制度をめぐる構造的な欠点）を解明してきた。

分析を通じて、受入れ企業は、人手不足を一定程度解消していることが明らかになった。加えて受入れ企業は、技能実習生への日本語教育、住居、生活支援をも自助で行っており、行政による企業への支援は希薄であるという現状も明らかになった。企業は人手不足を解消するために技能実習生を受入れ、各種の支援を自助で行うということは、第三者が介在する余地が希薄であることを意味する。このため、報道等で取り上げられるような、技能実習生に対する劣悪な対応を防ぐ手段が脆弱になっていると思われる。受入れ企業に対する第三者の関与の希薄さが、技能実習制度をめぐる構造的な欠点の一部だと示唆される。

ただし、今回は監理団体への調査を実施できなかった。監理団体は技能実習生の受入れ企業の支援を行う組織である。今後は監理団体の受入れ企業への支援の実態も調査することで、技能実習制度をめぐる構造的な欠点をよりトータルに明らかにする必要がある。今後の課題としたい。

## 謝 辞

本稿は、山形大学と交流する会「山形県の課題解決研究への支援事業」の助成を受けた。また、本稿はYU - COE (M)「移民社会における多文化共生研究拠点」(旧「移民社会における多文化共生論」)での研究報告ならびに研究成果を反映している。調査先を紹介していただいた山形県工業戦略技術振興課および調査に協力してくださった企業の方々に深く感謝申し上げる。

## 引用文献

- 惠羅さとみ (2020) 「改正入管法後の制度形成をめぐる分析：建設分野における制度の並存がもたらすもの」『移民政策研究』12：9-26。
- 明石純一 (2001) 「現代日本における『外国人受け入れ』の政策評価：1990年改正入管法および90年代の関連政策の効果についての分析」『国際政治経済学研究』8：85-101。
- 明石純一 (2017) 「安倍政権の外国人政策」『大原社会問題研究所』700：12-19。
- 上林千恵子 (2018) 「外国人技能実習制度成立の経緯と2009年の転換点の意味づけ：外国人労働者受け入れのための試行過程」『移民政策研究』10：44-58。
- 小井土彰宏 (2020) 「2018年改訂入管法と制度化への多角的分析」『移民政策研究』12：5-8。
- 出入国在留管理庁 (2022a) 「特定技能在留外国人数 概要版」。
- 出入国在留管理庁 (2022b) 「令和4年6月末公表資料」。
- 橋本由紀 (2018) 「外国人研修生・技能実習生受入企業の資金と生産性に関する一考察」『経済分析』185：67-91。
- 山形県 (2015) 「山形県人口ビジョン」。
- 山形労働局 (2021) 「令和2年「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ」。
- NHK オンデマンド：<https://www.nhk-ondemand.jp/goods/G2021116859SA000/> (最終確認日：2022年11月30日)。
- 日本語能力試験：<https://www.jlpt.jp/index.html> (最終確認日：2022年11月30日)。
- 公益財団法人国際人材協力機構 (JITCO)：<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/> (最終確認日：2022年11月30日)。
- 公益財団法人国際人材協力機構 (JITCO)：<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/> (最終確認日：2022年11月30日)。
- 総務省統計局：<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/2021np/index.html> (最終確認日：2022年11月30日)。
- 認可法人外国人技能実習機構：<https://www.otit.go.jp/ikoutaishou/> (最終確認日：2022年11月30日)。

## **An Analysis of Companies Accepting Technical Intern Trainees in Yamagata Prefecture**

**Yutaka GENJIMA, Hiroki HONDA, Nobuyuki NAKAZAWA**

Japan is facing a growing labour shortage due to a declining birthrate and an ageing population. In recent years, therefore, it has accepted a large number of technical intern trainees. This study aims to elucidate the current situation and shed light on the issues facing companies accepting technical intern trainees, especially in Yamagata Prefecture where the population is declining significantly and labour shortage is a serious issue.

The survey results revealed the following. Firstly, the reason for accepting technical intern trainees is labour shortage, a stark deviation from the original goals of technology transfer. Secondly, although companies wish to hire and assign technical intern trainees in the same manner as Japanese employees, the system itself is a barrier to such hiring and assignment. Thirdly, support for trainees is essentially up to the recipient companies. Finally, the relationship between technical intern trainees is one of senior trainees providing lifestyle guidance to juniors.

Although the labour shortage has been alleviated to a certain extent by the technical intern trainee scheme, trainee support remains the responsibility of the accepting company, and enhanced support provided by the government is an issue that needs to be addressed.