

人手不足解消策に留まらない、外国人技能実習生の効果的活用法 ～新技能実習法と対応の仕方～

人事コンサルティング部 主任コンサルタント 小笠原 敦 ● atsushi.ogasawara@mizuho-ri.co.jp

1. 技能実習制度の間違った運用

法務省の統計によると、技能実習生として日本に在住している外国人は2016年時点で20万人を突破し、外国人技能実習生（以下、技能実習生）を活用している団体・組織は、2017年8月時点で受入団体監理型5,571件、企業単独型343件にのぼります（※1）。この技能実習制度は、開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に協力するという趣旨のもとに1993年に成立されました。

しかし、実際は外国人技能実習生の活用を人手不足による人員補強かつ低賃金で雇うことができるという誤った目的に転嫁され、「現代の奴隷制度」と揶揄されることが多くなってしまいました。

2. 新たな法改正のプラスとマイナス

この事態に一石を投じたのが、昨年11月施行の「技能実習法」という新たな法律です。内容は、外国人に対する技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るための見直しです。この法では、技能実習生への不正行為が発覚した場合、「許可・認定の取り消し」・「業務停止命令」・「改善命令」等の罰則があるほか、事業者名等も公表されることが盛り込まれています。

一方、企業又は団体は、下記の要件において一定の基準を満たすことができれば、優良組織として認定され、優遇されることとなります（※2）。

- ① 技能等の修得等に係る実績
- ② 技能実習を行わせる体制
- ③ 技能実習生の待遇
- ④ 法令違反・問題の発生状況
- ⑤ 相談・支援体制
- ⑥ 地域社会との共生

尚、優遇される内容は以下の通りです。

- 実習期間の延長(3年間⇒5年間)
- 受入人数枠の拡大(最大5%まで⇒最大10%まで)
- 対象職種の拡大(職種の随時追加)

今回の技能実習法の改正をチャンスと捉えることができれば、実習期間の延長による技能実習生の更なる技能スキル向上や、そのスキルを社内で活かす期間の増加、受入人数枠の拡大による人手不足の解消、そして対象職種拡大により、今までとは異なる業務への人材補強という効果をもたらすことにもつながり、企業にとってプラスの側面が多く含まれています。

3. 技能実習生の新たな活用目的

グローバル化の進展により、競合企業との戦いはますます熾烈になっております。このような状況下において、競合企業に打ち勝つために「技能実習生の活用＝中長期的な投資」という方針に切り替え、技能実習生を、自社にイノベーションをもたらす存在として位置付けることが出来れば、人手不足の解消に留まらず、中長期的にプラスの効果をもたらすと考えます。

4. 中長期的に企業経営にもたらす効果

技能実習生の活用により、次のような中長期的な効果を企業経営にもたらすものと考えます。

(1) 新たなビジネスへの発展

これまで海外展開に踏み切ることができなかった企業が、母国に帰国した技能実習生を活かし海外での製造ラインの整備や海外の販路拡大といった海外進出の足掛かりとすることが期待される

(2) これまでにない新たな価値の創出

様々な国々から来た技能実習生の価値観を取り入れるチャンスとなり、従来の概念に固執しない新たな価値（業務改善のアイデアや新たなサービスのアイデア等）の創出が期待される

(3) 継続的な技能実習生の確保

日本で経験を積んだ技能実習生が、母国へ帰国したのちにも経験した企業のPRを技能実習生の知り合いやSNS等に発信されることにより、日本での技能実習を考えている外国人の期待を高め、新たな技能実習生の確保につなげることができる

(4) 国内における人材の確保へも波及

「技能実習生が活躍できる環境を整備している」という対外的な発信が、『この企業には多様性を活かす環境がある会社』として社会の認知度を高めることとなり、国内の人材獲得へも良い影響を及ぼす

中長期的に経営にもたらす効果を踏まえて環境整備を行うことは、人材確保という企業にとっての人材の入口の側面だけでなく、既存社員の定着化や活性化といった副次的な効果にも寄与すると考えられます。今回の法改正を企業価値向上の好機として、再度捉え直してみたいかがでしょうか。

※1 出所：JITCO 業務統計・調査報告を参考

※2 参考：法務省外国人技能実習の適正な実施および技能実習生の保護に関する法律