

「育成就労制度」と外国人労働者のあり方

渡辺リアル株式会社 代表取締役
圏友協同組合 代表理事
渡邊 英一

現行の技能実習生制度は本来の制度の目的と実態の乖離によって深刻な失踪問題や不法就労トラブルなど社会問題が顕在化している。国際的にも理解が得られ、日本が外国人に選ばれる国になるように見直しを求められている中で、2023年11月政府の有識者会議は「技能実習生制度」を新しく「育成就労制度」にするために出入国管理法などの改正案提出し、その後閣議決定された。

渡辺リアルの実習生受入れは当時まだ研修生制度という名の下で2006年に中国人3名からスタートした。当時、取引先のゼネコンは研修生の理解も少なく作業許可をいただくまでに苦労した思い出がある。最初の組合は製造業の受け入れが主体で建設業の受入れに不慣れな様子だった。配属された研修生の日本語の水準も低く、組合の入国後の定期的な監査や必要なサポートも不満足なものだった。

そこで翌年に左官と内装の建設業者が数社集まり、建設業に特化したオリジナルの組合の設立を希望して圏友協同組合が発足された。その後、弊組合は優良事業者認定を受け、外国人技能実習生の受入れと監理事業、特定技能者の支援委託も受け、入国時の集合研修も自社の施設で自ら実施している。設立理念は組合法にある営利主義を排除して相互扶助の精神のもとに会員の為の必要な共同事業を行い、忠実に実習生事業を行うことを目的としている。

実習生事業で重要視しているのは日本語教育と母国語のケアである。今まで送り出し企業の視察は4カ国約60の企業を訪問した。送り出し企業は私たちの日本語教育の基準に合致するところのみ選択し協定の締結をしてきた。また実習生たちが日本で不安なく生活ができように通訳（ベトナム7人、中国、インドネシア2人、ミャンマー1人）を正規雇用し密接にフォローしている。設立当時は5社から始まった組合であったが少しずつ会員企業も増え、大阪営業所も開設し秋田から熊本まで156社847名の特定技能者と技能実習生の監理を任せ、左官業者は63社286名に増えている。

現在、弊社は中国人1名、ベトナム人7名、インドネシア人6名の計14名が特定技能者と技能実習生として活躍している。2級左官技能士検定試験の合格者5名（残念ながら実技のみ合格）があり、優良認定会社として1年間に6名の実習生の受け入れ枠を確保し、2024年は6名のインドネシアの実習生たちが3回に分けて配属される予定である。新たな試み

として実習生3号の中国人を職長として任命し、ベトナム人、インドネシア人、日本人の4名で現場を運営させている。本人の努力と資質もあり、所長や他の業種の職長からの評判も非常に良い。外国人材の活躍には、文化や生活習慣などの違いを認められるまとめ役の外国人材が必要になっている。外国人労働者のキャリア形成やモチベーションの向上を考慮しながら彼らの長所を活かしていきたいと思う。

2023年のラグビーワールドカップ日本代表チームの活躍は日本中を感動の渦に巻き込んだ。ラグビーはその国の国籍を持たなくても一定の条件を満たせば代表選手になれる。33人の代表のうち16人は外国籍だった。足りない人材を外国出身者で補強している国籍にとらわれない適材適所の人材配置だ。まさに多様性（ダイバーシティ）である。そこに少子化のなかに置かれている日本の建設業者の目指すべき姿があると確信した。国籍にとらわれない人材配置つまり「Made In Japan」でなく「Made With Japan」で日本古来の伝統技術や職人の特性を理解し、組織に溶け込んだ外国人労働者が今後ますます必要になる。

1ドル160円まで進んだ円安が話題になっている。

足下の円安で海外から見た賃金水準は一段と見劣りする。人手不足の現場を支える技能実習生確保も難しくなっているなかで、日本の外国人労働者は10年前の2.9倍に増えたが、オーストラリアの時給は2300円ほどになっている。日本は人口減少下で経済を成長させる改革を先延しにした結果、今は過度な円安によって外国人旅行者は増えても外国人労働者に選ばれない国になりつつある。台湾や韓国に雇い負けしている現状の中でいかに優秀な海外の若者に日本の魅力を伝えて就業の地として選ばれることになるかは新しい「育成就労制度」の運用しだいである。

日本だから外国から無条件に採用できる時代は終わりを迎えている。人材の育成には時間がかかり、継続的な人材の確保が必要な中で選ばれる国、選ばれる組合そして選ばれる会社になる為にそれぞれが優秀な人材を引きつける努力をしないといけないことと常に思っている。その上に「ONE TEAM」として国籍関係なく個々の強みを生かすことが企業の持続的な成長と競争力の維持に不可欠である。