

KIIP

外国人雇用・就労支援等 検討会報告書



INSTITUTE OF INDUSTRIAL PROMOTION
公益財団法人川崎市産業振興財団

発行 令和5年3月

はじめに

「川崎らしい」共生社会の実現と地域経済の発展に向けて

日本で働く外国人就労者は、2022年10月時点で全国約182万人、過去最高を更新したとされています。企業の外国人人材の採用意欲はますます高まっています。

今後、日本は少子高齢化がより一層進展し、一方、従来外国人就労者を供給してきた発展途上国、特にアジア諸国が経済発展していくことで、人材確保が困難になるとも予想されています。つまり外国人材の国際的な獲得競争の時代が到来しています。

そのような中、国や地域の発展には多様な人材の活躍が必要になってきています。川崎市もその例外ではありません。そこで、川崎市産業振興財団では、市内外の識者の方々とともに、市内中小企業への外国人人材に関する情報の提供などを通じて共生社会実現の一助と市内の経済発展を目的とする「外国人雇用・就労支援等検討会」を2021年7月に発足しました。

活動2年目となる本年度は、学校関係者や外国人起業家を新たに検討会のメンバーに加え、川崎市内における外国人留学生に関しての現状や課題の把握を行いました。

そして、昨年度同様、外国人人材の雇用や就労に関しての現状・課題把握や、外国人人材に関する雇用および就労を積極的に取り組んでいる企業の好事例の情報共有を目的に、外国人人材を雇用する市内企業へのヒアリング等を行いました。

また、市内で起業した外国籍の経営者、外国人人材の就労を支援する企業にも意見を伺いました。これらの情報を元に、これまで本検討会の参加メンバーと議論を重ねてきました。本報告書は、検討会の一年間を通じた活動内容を取りまとめたものです。

本検討会における外国人雇用・就労支援等の活動が、「川崎らしい」共生社会の実現と地域経済の発展につながれば幸いです。

外国人雇用・就労支援等検討会

会長 平尾 光司



I. 本検討会の目的

【外国人雇用・就労支援等検討会 設置の趣旨】

超高齢・人口減少を迎えている日本は、2026年に人口1億2,000万人を下回った後も減少を続けていくことが想定されています。2048年には総人口が1億人、2060年には9,000万人を割り込んで8,674万人となり、高齢化率が40%ほどになると推計されています。

今後、少子高齢化による人口の急速な減少に対して、女性や高齢者・障害者の就労支援と併せて、外国人のさらなる就業促進は、労働力確保という観点からも差し迫った課題であるといえます。

また、外国人も含め、女性、障害者など多様な人材によるダイバーシティ経営は、イノベーションや企業の活性化・高度化にも資することが期待されています。

さらには、外国人が起業しやすい環境づくりも、「多様な人材と産業が創り出すオープンイノベーション都市かわさき」の地域産業活性化にとって、大切な課題でもあると考えられます。

川崎市においては、全国に先駆けて外国人市民施策を推進しており、「川崎市多文化共生社会推進指針」を策定しています。2019年12月には「差別のない人権尊重条例」を制定し、多文化共生社会実現に向けて取り組みを進めています。

今後の、さらなる共生社会の実現と地域経済の発展に向けて、市内中小企業・ベンチャーに対し、さまざまな支援を展開している（公財）川崎市産業振興財団として、市や関係機関等と連携し、中小企業・ベンチャーの活性化に繋げるため、「川崎らしい」外国人雇用・就労支援等にかかる検討会を設置するものです。

INDEX

はじめに	2
I. 本検討会の目的	3
II. 外国人雇用にまつわるデータ（参考）	6
III. ヒアリング調査結果	

市内中小企業に聞く

01	アルファクス株式会社 海外展開はその国の人材活用が鍵	8
	文化も言葉も分かる人に活躍してもらう	
02	大阪サニタリー株式会社 東京ライフイノベーションセンター 会社が乗り越えねばならないこともある	9
	覚悟を持って受け入れると、先が拓ける	
03	上代工業株式会社 管理職含め外国人比率3割を目指す	10
	受け入れることで会社も社員も変わった	
04	株式会社 クリエイティブテクノロジー 小さい会社であればエンジニアにはチャンスがある	11
	優秀な人材であれば国籍は関係ない	
05	株式会社 CoLab (コラボ) 外国人というボーダーを取り払いたい	12
	必要なのは、働くためのマインド	
06	タカネ電機株式会社 文化も言葉も分かる人に活躍してもらう	13
	海外展開で売り上げも拡大	
07	株式会社 フューチャアテック 海外の現地法人で採用、優秀な人材を確保	14
	キャリアパスも国籍問わず、長く働く人材目指す	
08	株式会社 メタテクノ 海外で大学設立、人材確保につなぐ	15
	「日本で長く」より、海外で日本企業の仕事を	

大企業に聞く

01 日本電気株式会社	16
--------------------------	----

02 ナノ医療イノベーションセンター (iCONM)	17
---	----

その他報告

メンバーからの調査報告	18
-------------------	----

iCONM実施のアンケート	19
---------------------	----

Ⅳ. 市内外国人起業家に聞く

01 ピクト株式会社	21
-------------------------	----

02 vizo 株式会社	22
---------------------------	----

03 KAORI INTERNATIONAL JAPAN 株式会社	23
--	----

V. ヒアリング調査をとおして	24
-----------------------	----

Ⅵ. 外国人雇用・就労支援等検討会のまとめと今後の取り組みについて …	26
-------------------------------------	----

資料

検討会活動概要	30
---------------	----

検討会メンバー表	32
----------------	----

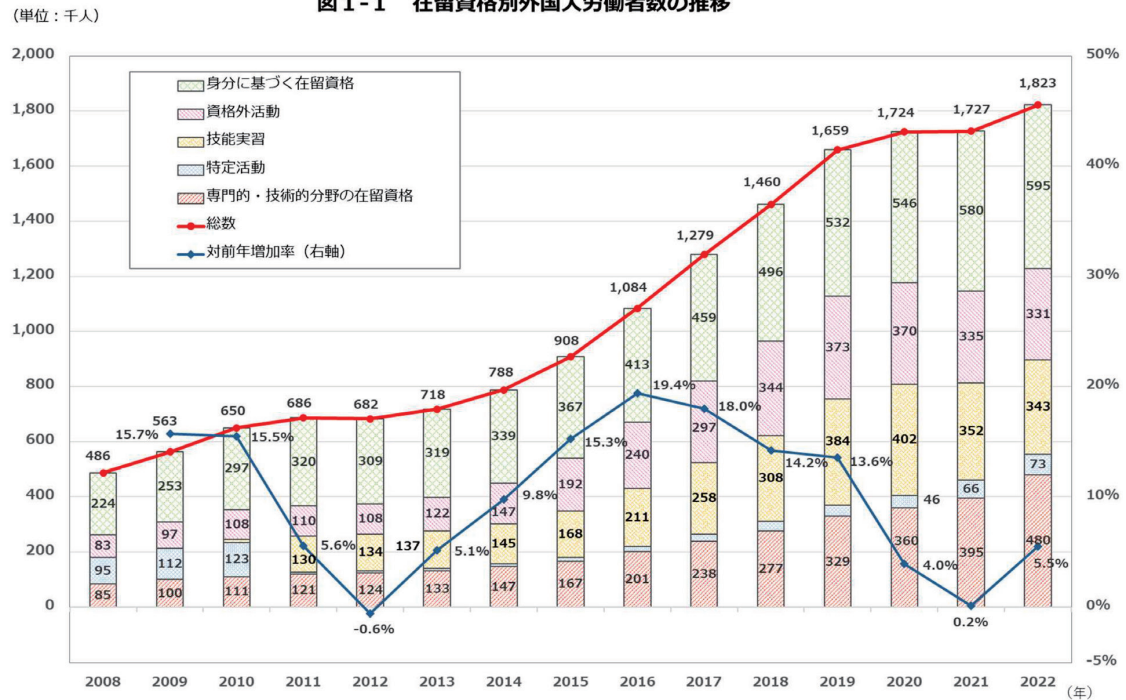
Ⅱ. 外国人雇用に関するデータ (参考)

厚生労働省が発表した、令和4年10月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況まとめによると、

- 外国人労働者数は182万2725人で、前年比で9万5504人増加した。
届出が義務化された平成19年以降の過去最高を更新し、対前年増加率は5.5%と、前年の0.2%から5.3ポイントの増加だった。(図1-1)

※届出の対象は、事業主に雇用される外国人労働者(特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く)であり、数値は令和4年10月末時点で事業主から提出のあった届出件数を集計したもの。

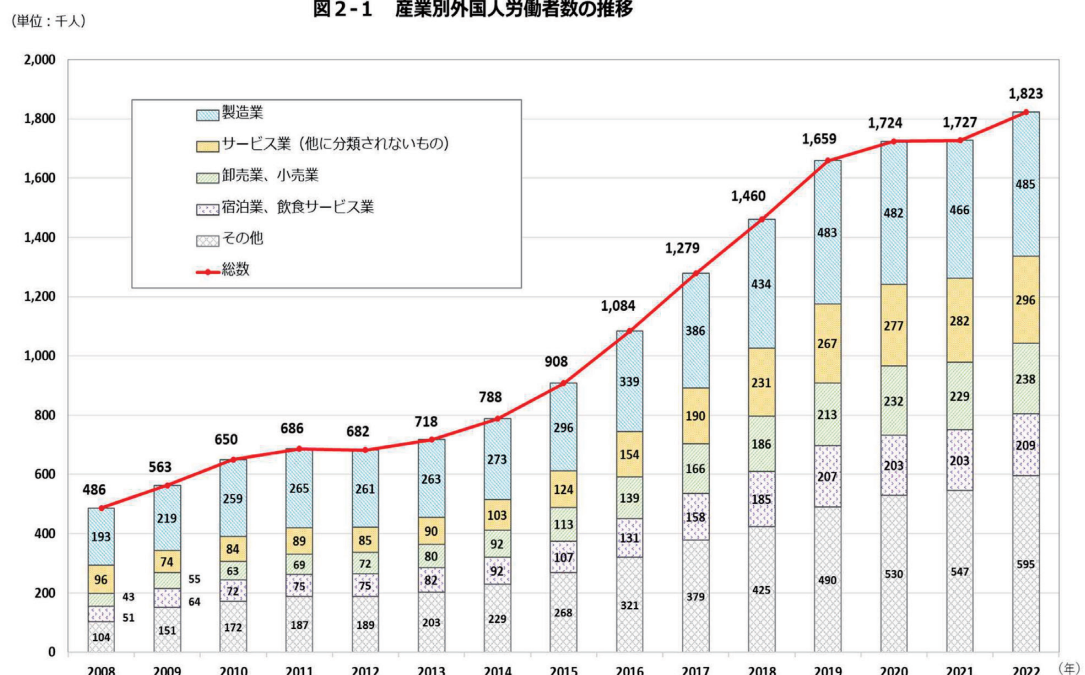
図1-1 在留資格別外国人労働者数の推移



出展: 厚生労働省 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和4年10月末現在)

- 産業別外国人労働者数をみると、「製造業」が最も多く、全体の26.6%を占める。対前年増加率をみると、「医療、福祉」が28.6%となっている。(図2-1)

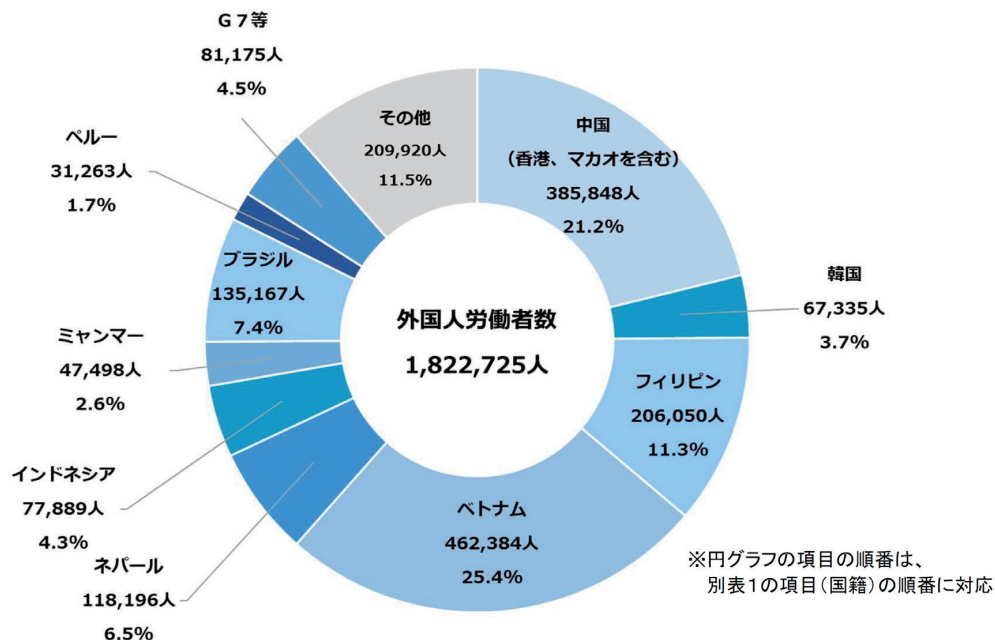
図2-1 産業別外国人労働者数の推移



出展: 厚生労働省 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ (令和4年10月末現在)

- 国籍別では、ベトナムが最も多く 46 万 2384 人（外国人労働者数全体の 25.4%）。次いで中国 38 万 5848 人（同 21.2%）、フィリピン 20 万 6050 人（同 11.3%）の順だった。（図 3）

図 3 国籍別外国人労働者の割合



出展：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）

- 外国人を雇用する事業所数は 29 万 8790 所で、前年比 1 万 3710 所増加。届出義務化以降の過去最高を更新したが、対前年増加率は 4.8%と、前年の 6.7%から 1.9 ポイントの減少だった。
- 在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が 47 万 9949 人で、前年比 8 万 5440 人（21.7%）増加、「特定活動」が 7 万 3363 人で、前年比 7435 人（11.3%）増加、「身分に基づく在留資格」が 59 万 5207 人で、前年比 1 万 4879 人（2.6%）増加。
一方、「技能実習」は 34 万 3254 人で、前年比 8534 人（2.4%）減少、「資格外活動」のうち「留学」は 25 万 8636 人で、前年比 8958 人（3.3%）の減少だった。

厚生労働省発表資料「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和4年10月末現在）をもとに作成

Ⅲ. ヒアリング調査結果

01

市内中小企業に聞く

アルファクス株式会社

代表者 石塚 静 〒 211-0042 神奈川県川崎市中原区下新城3-13-13 ☎ 044-755-6661 🌐 <https://www.alphax-contents.jp/>

海外展開はその国の人材活用が鍵

文化も言葉も分かる人に活躍してもらう

ア ルファクスは、レーザーダイオードやLED量産用の検査装置を手掛ける企業です。レーザーダイオード検査装置では国内のシェアトップ。その他製品も含め、海外への供給が多いグローバルカンパニーです。

外国人雇用を始めたのは約40年前。神奈川県の交流事業の一環で、技術を学びに来る「技術研修生」としての迎え入れでした。この経験があったことで、外国人材の採用に抵抗を感じなくなったといいます。

これまで受け入れた外国人材は約20人。長い人で勤続25年、定年まで勤めた人もいます。現在、社員の約1割が海外からの高度人材といい、輸出入に関わる手続きや、海外での装置立ち上げに携わっています。

しかし、苦い経験もありました。長い間勤務して技術を身に付けた人材が帰国後に競合に行ってしまったこともあったといいます。これをきっかけ



に、技術流出リスクを考えた人材配置もするようにもなりました。

同社の技術は用途開拓も進み、海外での取引も拡大しつつあります。

「今後を見据え、事業展開にマッチした外国人材の採用を考えています」と、石塚静社長は語ります。



ポイント

1 採用は足で稼いで人材を見つける

必要な人材は待ってもやってこない。学校に求人を出したり就職活動イベントがあれば積極的に出向いている。

2 グローバル展開には、その国の人材が必要

単なる人手不足解消を目的としていない。事業戦略に沿って展開先の国の人材を採用。ニーズが拡大する国で、現地企業とのやり取りをスムーズに進めるためには、その国を母国とする人材がいることが重要。また、コロナ禍（ビジネス渡航制限下）では、その国を母国とする人材だからこそビザ不要で入国（帰国）できたケースもあった。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

02

市内中小企業に聞く

大阪サニタリー株式会社 東京ライフイノベーションセンター

取締役技術本部長 柿崎 良哉 / 取締役営業本部国際部長 宇野 悟史 | 〒210-0821 神奈川県川崎市川崎区殿町3-25-22 | ☎ 044-201-4081
🌐 <https://www.osaka-sanitary.co.jp>

会社が乗り越えねばならないこともある

覚悟を持って受け入れると、先が拓ける



大阪サニタリーは、継ぎ手など配管部材の設計、製造からスタートした会社です。プラント設備やメンテナンス、装置設計など、歴史とともに業容拡大し、現在ではバイオ事業も手掛けています。

川崎に立地する同社の「東京ライフイノベーションセンター」は、バイオ事業を手掛けており、会社

としてさらに力をいれていく分野だといいます。

現在、全社で約200人いる社員のうち、外国人材は7人。台湾や中国、カンボジア、フィリピンからの高度人材です。外国人材雇用を始めたのは約20年前。中国籍の人材でした。長く勤めてくれたことがきっかけで、その人材を現地のトップとして、中国に現地法人を立ち上げています。

外国人材の採用を増やすようになったのは約5年前から。仕入れ先に中華圏が多かったため、現地取引先のサポートを目的に採用に注力するようになりました。現在、7人いる外国人材は営業だけでなく、製造や国際部、バイオ事業部などさまざまな部署で活躍。これから会社の新しい柱としていこうとするバイオ分野では、台湾からの優秀な女性が働いています。

優秀な外国人材に来て働いてもらうためには「自分の国に帰るという選択肢は必ずどこかで出てきます。そのための道筋を作ってあげることも大切です」と、柿崎良哉・取締役技術本部長は語ります。



ポイント

1 日本で働いてもらうため、会社が乗り越えるべきことがある

「日本では1年経っても成長がない」という声も多い。外国人材に活躍してもらうための道筋をどうするか、報酬の低さを不満としがちなことに対して会社はどう応えるか、試行錯誤を続けている。

2 昔と違い、転職が当たり前の時代と考える

本人のキャリアプランで目指すことがあれば、長く働き続けてもらうことも留めることも難しい。相手の考えを尊重・理解して受け入れることも大切。優秀な人材でも手放す覚悟をもったことで、自分が辞めるときに「会社が困らないように」と優秀な人材を後任者に見つけてきてくれたことも。

3 会社のビジョンを常日頃伝え続けること

経営理念や指針を常日頃、役員が若い社員に伝えている。働く上で、会社がどんな考えを持っていて、何を目指しているのかを伝え、理解してもらうことは大切。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

03

市内中小企業に聞く

上代工業株式会社

代表取締役 上代 健一 ☎ 213-0006 神奈川県川崎市高津区下野毛 1-11-23 📠 044-811-8181 🌐 <http://www.kamishiro.co.jp/>

管理職含め外国人比率3割を目指す

受け入れることで会社も社員も変わった

上 代工業は、エレベータ部材を中心に建設機械、トラック部品などの板金加工を幅広く手掛けています。また、自社の持つ金属加工技術の用途開拓として、3年前にキャンプギアブランドを立ち上げ、BtoCの事業展開も進めています。

現在、約60人いる社員のうち、外国人材は8人。



インドネシアからの技能実習生と高度人材です。これまではコンスタントに新卒人材を採用してきたものの、人手不足の深刻化とともに採用が難しくなってきたことから、4年ほど前から外国人材の雇用を始めました。

始めた頃は、日本に来る技能実習生の多くが中国やベトナムから。インドネシアからの人材は、宗教的な理由から受け入れが難しいとのイメージがあり、少数派だったと振り返ります。

しかし、いざ採用してみると、海外に来て働こうという思いがある人材だけに、どんどん仕事を覚えて吸収していくように。「数年後の近い将来、管理職も含め社員の外国人比率を3割程度までにしていきたい」と、上代健一社長は考えるようになりました。

心配していた言葉の壁も、陽気で明るく自発的にコミュニケーションをとろうとする彼らの姿を見て、日本人社員たちがインドネシア語の注意表を作るなど、お互い歩み寄りながらコミュニケーションをとっています。



ポイント

1 採用活動は社長が自ら現地に赴く

外国人を採用するためのエージェントもある。時間や費用はかかるけれど、自ら出向いて面接することで、細かいことも確認できる。オンラインでも面接はできるが、実際に現地に行かないと分からないこともある。

2 日本を選んでもらうためには、行動も必要

日本以外にも外国人材を必要とする国が他にもある中、日本に来る人材は減少傾向にある。そのため、直接現地の大学に行って自社を知ってもらい、人材確保につながるような人脈作りも進めていく。

3 まずは「人」

現地で直接会って採用を決めた人たちは、仕事の能力よりも人柄。まじめでよく気が利く人、とにかく明るくて陽気な人など。言葉の壁など問題があっても、まじめに頑張る人や人柄がよければ、社員たちも受け入れる気持ちを持ってくれる。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

04

市内中小企業に聞く

株式会社 クリエイティブテクノロジー

代表取締役 辰己 良昭 | 〒213-0034 神奈川県川崎市高津区上作延 507-1 | ☎ 044-853-1757 | 🌐 <https://creative-technology.co.jp/>

小さい会社であれば エンジニアにはチャンスがある

優秀な人材であれば国籍は関係ない

クリエイティブテクノロジーは、半導体製造工程で使われる「静電チャック」のパイオニア企業で、開発・製造から販売までを手掛けています。

静電チャックは、半導体ウエハーや薄い金属箔、フィルムなどの繊細なワークを傷をつけることなく静電気の力でくっつけて搬送するものです。あらゆる素材の吸着にも対応しています。

また、同社ではこの技術を活用した自社製品として、首かけできる空気清浄機なども開発しています。

現在、海外拠点となる子会社・関連会社には約50人の社員が活躍してくれています。日本法人単体の社員は約140人、そのうち外国人材の比率は約5%。欧州、アジア、東南アジアから高度人材が活躍してくれています。

日本での採用について、清水隆行総務部部长は「敢えて外国人材という募集はしていません。募集

をしている中で（日本人と）同じように応募してくれた人材が優秀であれば、日本人でも外国籍の人材でも採用しています」と語っています。



ポイント

1 日本で働くことのメリットやモチベーションを考える

一人当たりGDPが日本はここ数十年伸びていない中、同じ業界でも海外企業の初任給は日本の平均値と比べてもだいぶ高い。ただ、小さな会社であればエンジニアとしてやりたいことができるチャンスが大いにある。機械設計だけでなく調達も経験できるなど、スキルアップできる環境がここにはある。

2 国籍は関係ない

職種を問わず、高度人材に関して、特に国籍を意識した採用活動は行っていない。採用活動において、日本人、外国人ともに同じ評価基準において選考を行っている。外国人の人材においては、異文化、異言語というハンディーがある中で、最大限の力を発揮してもらえるよう環境整備に努めている。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

05

市内中小企業に聞く

株式会社 CoLab (コラボ)

代表取締役 川畑 晋治 | 〒212-0032 神奈川県川崎市幸区新川崎7-7 AIRBIC 2F | ☎ 044-223-7750 | 🌐 <https://www.colab.co.jp/>

外国人というボーダーを取り払いたい

必要なのは、働くためのマインド

Colabは、電子機器の組立工場から自動車工場、製鉄プラントまで、工場で自動化されずに残っている単純作業を自動化するためのAIロボットを開発・販売する会社です。基幹技術であり強みであるセンシング（画像認識や力覚認識）、AI（機械学習）、多関節ロボット制御などは、国内大学

の学科では、まだ教えられていない分野の技術も多く含まれます。

現在、18人いる社員のうち外国人材は3人。インドやエジプト、台湾からの人材で、うち2人は中長期の有給インターン生



です。

2015年創業のベンチャー企業である同社は、創業間もない頃から外国人材の雇用を始めました。というのも、同社が手掛けるのは、最先端技術の研究開発。世界中の研究論文や英語で書かれている文献を読み、そこから知識を吸収・応用し、結果を出すことが求められます。「スタートアップには時間をかけて手厚く教育する余裕はありません」と、川畑晋治社長。

本来、先端技術を実務で学びながら学業と整合させることがインターンシップと捉える同社では、担当する実務において社員とインターン生の区別がほぼありません。働く上で必要不可欠とする経営理念や三方よしのマインドも、しっかり理解をしてもらいたいと日々伝えています。

最先端技術を単に大学で勉強するだけでなく、ビジネスでどう生かされるかを経験できる場として、インターンシップに応募してくる学生は特に外国人材に多いといいます。



ポイント

1 ビジネスに国籍のボーダーはいらない

両親は日本人だけれど海外の文化で育ち日本語を話さない人、両親は外国人だけれど日本の文化で育ち日本語を話す人、何をもって日本人か外国人か。日本の文化をしっかりと学び、日本語を操り、日本で暮らして納税していくのであれば、国籍というボーダーは必要ない。

2 本気のインターンシップで人材獲得を

同社の事業は、大学の学科としては存在していない、新しい分野の最先端技術。だからこそ、国籍問わず学生が就職活動前の“お試し体験感覚”でインターンシップに応募してくるケースは少ない。

臆さず応募してくるのは外国人留学生が多いが、採用後は社員と変わらず働いてもらい、1年以上など長期間にわたるインターンシップとなっているケースも少なくない。長期インターンシップを経て、お互いミスマッチなく正社員となってくれるのであれば、最初から高い待遇も提示できる。

文化も言葉も分かる人に活躍してもらおう

海外展開で売り上げも拡大

タ カネ電機は、複写機やプリンターなどに使われるワイヤリングハーネスやプリント配線基板製造などを幅広く手掛ける会社です。創業から約60年、大手精密機器メーカーの協力会社として海外展開に伴う委託生産工場や下請け工場の新設のほか、生産機能の維持を目的とした海外拠点開設を進めてきました。

同社の特徴は、海外拠点の多さです。1993年、香港に現地法人を設立。95年には、中国広東省に委託生産拠点を新設。2001年には蘇州にも委託生産拠点を立ち上げています。その後は、14年にタイ、17年にラオス、フィリピン、18年にはベトナムに相次いで拠点を設立。現在、海外の従業員は約2000人。トップ以外は現地人材を採用しています。

一方、国内拠点は社員が約100人。そのうち外国人材は1名、日本で家庭を持ち暮らす中国籍の人材で、家からほど近い同社で工場勤務をしています。

「中小企業にとって、海外に拠点を持つことは簡

単ではありません。リスクを伴い、時として、本業をもダメにしてしまう危険性も秘めています」と、簗原利憲会長は言います。

同社では国内で外国人雇用をするなどして拡充していくのではなく、取引先の海外進出に伴い拠点を新設したことで、既存取引先はもとより、現地同士での取引もできるようになりました。人件費が高くなってきたとはいえ、まだ日本よりは安いアジア諸国でコスト集約にもつながったとしています。

判断は確かに難しく、中には海外進出を見送ったケースもあるとしますが、同社では海外進出したことで売り上げの約8割は海外。結果として、日本では年々難しくなっていた労働力の確保と売り上げの拡大が、海外展開したことで実現できているといいます。



ポイント

1 海外拠点のナンバー2は、必ず現地の人材を

海外展開で日本流の押しつけは反発を招く。また、全て現地流でも会社の統制が取れなくなる。現地トップには日本人材を、橋渡し役として、留学経験があるなど、日本のことを理解している人材をナンバー2に起用する。

考え方や感じ方は国によっても違う。また、従業員が不満を持った時やトラブルが起きた時にもナンバー2の人材に対応してもらうことで、うまく回っている。

2 トップ自らが決断すること

海外拠点を持つことのリスクは少なくない。ただ、製造業でも機械化が難しいような労働集約型の場合、打てる手は限られる。若い頃、貿易商社で世界中を回っていた経験を持つ会長が、実態調査を行い、自ら進出するか決断をしている。

3 自動機の開発と活用

海外での人材採用は、以前ほど容易ではなくなっているため、自動組立装置を自社開発。活用することで、新しい生産体制構築に力を入れる。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

07

市内中小企業に聞く

株式会社 フューチュアテック

代表取締役社長 松澤 健次 ☎ 210-0804 神奈川県川崎市川崎区藤崎3-5-1 トークピア川崎ビル ☎ 044-270-5789
🌐 <https://www.ft-hardness.com>

海外の現地法人で採用、優秀な人材を確保

キャリアパスも国籍問わず、長く働く人材を目指す

フューチュアテックは、硬度計の専門メーカーです。硬度計は、熱処理や表面処理をしたものに対し、その強度に直結する硬さを計測するものです。国内外問わず、自動車業界や航空業界、宇宙産業、鉄鋼産業などで使われる部品製造では、品質検査に欠かせないとされています。

同社は、硬度計や関連機器を国内外約35カ国向けに製造・販売。タイにはASEANの販路開拓拠点であり、アフターフォローも担う重要な拠点でもあるサービス会社を2006年に設立。現在は生産も行っています。

これまでは毎年、専門学校や工業高校などから新卒採用してきた同社でしたが、加速する人手不足のなか、採用の難しさを感じるようになりました。そこで、2018年からは、外国人材採用を始めています。

現在、同社では13人の外国人材を雇用。イタリアや、台湾、タイからの人材です。いずれも高度人材で、開発および製造、営業部門で働いています。「彼らがいなかったら会社が成り立たないといえるほど貴重な存在です。また、ヨーロッパ市場統括の

イタリアの責任者は、本社の取締役でもあります」と、松澤健次社長は語ります。

そのため、日本語を苦手とする社員たちには、外部講師を招いて日本語研修を行ったり、家電付きの個室を用意したり、住宅の家賃補助もするなど、生活面でのサポートも手厚くしています。



ポイント

1 海外拠点で人材採用

日本での人材採用は難しいが、サービス拠点を海外に持つことで、現地での人材採用が可能に。名前も知らない、何をやっているかもわからない日本の中小企業でなくその土地では「現地に存在する会社の日本拠点」と安心してもらえるため、優秀な人材確保ができています。

2 人材は宝、企業がすることはとことんやる

同社はチューニングなどのアフターサービスも行いうメーカー。そのため、人がいないと成り立たないし、その場しのぎの人材とも捉えていない。社員には、技術を身に付け長く働いてもらいたいとの考えから、国籍問わず雇用条件は同一。本人の頑張り次第では役職にも就けるキャリアステップもあれば、日本語や生活のサポートもする。国を離れて働くことになる外国籍社員であれば、安心してもらうために家庭訪問して親に会うこともある。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

08

市内中小企業に聞く

株式会社 メタテクノ

代表取締役社長 福重 一彦 / 相談役 古賀 道夫 ☎ 211-0063 神奈川県川崎市中原区小杉町1-403 武蔵小杉タワープレイス10階
☎ 044-739-3431 🌐 <https://www.meta.co.jp>

海外で大学設立、人材確保につなぐ

「日本で長く」より、海外で日本企業の仕事を

メタテクノは、大手メーカーのプリンター事業に関わるソフトウェア開発をメインに手掛ける会社です。絶えず技術革新が起こるソフトウェア業界の中で、同社は、常に高度なソフトウェア技術に挑戦。現在も、AI（人工知能）やセンシングなど新しい技術分野でも裾野を広げています。

現在、社員約220人のうち外国人材は1人ですが、スリランカにある現地法人では、現地人材30人が活躍しています。「一時は、日本で30人近くスリランカからのITエンジニアたちが働いていました。ですが、長く働いてもらうには障壁もありました」と、古賀道夫相談役は振り返ります。

2001年、同社は開発会社として、スリランカに上記の現地法人を設立。現地採用後1年間、日本語とプログラミングのトレーニングを受けてもらい、その後、本社のエンジニアとして働いてもらって



ました。

しかし、スリランカではIT系の学部はどの学部よりも難易度が高く、国内でも優秀な人材が集まります。IT業界で働く人材はパートナーもエリートであることが多いことから「夫が技術ビザで来日しても、妻が医師や会計士などで、母国と同じ仕事（日本で）続けられないとい

う問題がありました」（古賀相談役）。また、子どもの教育も、母国と同じ水準で環境整備できないことが障壁となっていたといいます。

そこで、同社はスリランカに教育機関を設立。2023年には日本の民間企業として初めての4年制私立大学としての認可を得ました。IT技術だけでなく、日本語や商習慣、文化も学んでもらうことで「日本に来て、日本企業の仕事をする」だけではなく、将来スリランカに戻りスリランカで日本向けの仕事ができるような人材育成を始めています。



ポイント

1 日本にいなくても日本の仕事はできる

家族の仕事の問題、子どもの教育の問題を考えると、雇用した人材が家族と一緒に来日し、長く仕事を続けることには障壁も多くあるが民間企業単体では、できることにも限界がある。それならば、日本で活躍した後、現地から日本とのビジネスを行えるような人材を育成したいと考えた。そのために、現地に教育機関も設立した。

2 一つの国に注力することで得られる人脈もある

当初、スリランカ以外にも海外拠点を持っていたが、リーマンショックや政治的背景もあり、現在はスリランカのみ注力。少なからず国民性が仕事のやり方に出るところはある。親日国家かどうかやその国を取り巻くさまざまな要素を考慮し、一つの国に絞ることで、情報だけでなく人脈も得られる。現地社会にも溶け込むことができる。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

01

大企業に聞く

日本電気株式会社

<インタビューに協力いただいた方>

日本電気株式会社 人材組織開発統括部 ディレクター 大橋 康子さん

NEC マネージメントパートナー株式会社 人事サービス事業部 ディレクター 福士 由希子さん

今 回、外国人雇用の取り組みについて、インタビューにご協力いただいたのは、採用に関わるみなさん。

2019年、HR方針として「挑戦する人の、NEC。」を策定。以来、同質性の解消を目的として社内のカルチャー変革を断行しています。「多様性を積極的に取り込むことがイノベーションの創出につながります」と、大橋さんは語っています。

「働く先として、日本を選ぶという時代は変わりました」と、両氏は語ります。「以前は、空いたポストの求人募集に一晚で数十件の応募がありました。が、状況は変わりつつある」といいます。ただ、「大企業だから（うまくいっている）というわけではありません」ともきっぱり。

大企業である同社も、常に試行錯誤。インターンシップ制度の導入や新卒採用イベントや留学生向けの採用イベントなどにも、自ら出向いて年間数回は



参加します。入ってきた人にどう活躍してほしいかを考え続け、実行し続けること。企業規模に関わらずどんな企業でもトライしてみることが大切としています。「（試行錯誤も）やればやるほど、その道のエキスパートになりますから」と、前向きに語っています。



ポイント

1 VUCA時代を生き抜くには「多様性」

これまで、新卒一括採用をベースとしてきた同社は、新卒入社で20年、30年勤務、というような同質性の高い人材が多かった。先の見えない「VUCA時代」と言われる今、たった一つの考え方で進むことはこの時代、リスクがある。外国人材だけでなく、女性や性的マイノリティーを含め、多様性ある人材の受け入れを2018年以降、積極的に行っている。

2 国籍不問、新卒採用は職種により選考基準が異なる

営業、技術、バックオフィス系など幅広い職種において、新卒採用の選考フローは日本人学生も外国人留学生も基本的には同じ。面接は原則、日本語で実施しているが、一部の研究職では英語のみの学生も対応している。

今後は、職種により求められる言語は変化していくだろう。全留学生に対して、社内で使う書類の英語化やビザ取得サポートなどは行っている。

3 インターンシップで間口も広く

研究職、グローバルビジネスユニットなどは、半分公用語が英語ということもあり、研究開発職には外国籍社員が多い。研究部門では海外の大学から長期インターンシップの受け入れもしている。外国人材にもチャンスはある。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

02

大企業に聞く

ナノ医療イノベーションセンター (iCONM)

<インタビューに協力いただいた方>

管理部 栗山 奈央さん
横山 美弥子さん

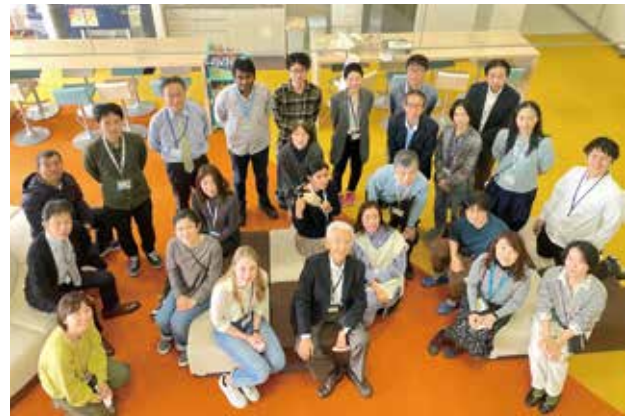
2 015年に研究施設としてスタートしたiCONMは、産学官が一つ屋根の下に集い、革新的課題の研究や研究成果の実用化に取り組む施設です。これまで、有期や研究補助要員やインターンとして来た人など含めると約50人の外国人材を受け入れています。

現在は、バングラデシュやインド、中国、インドネシアからの研究者のほか、カナダとタイからのインターンなど計8名が在籍しています(2023年6月時点)。

異分野が融合しながら研究を進めるiCONMでは基本的に雇用人材の国籍は問いません。そのため、世界中から集まる研究者たちが思う存分活躍し、居心地よく感じてもらえるよう、管理部は外国人研究者との交流のイベントを企画するなどサポートを

行っています。

コロナ禍で、研究者たちが海外から来れない状況が続きましたが、今後は受け入れを拡大していく予定だとしています。



ポイント

1 折角日本に来たのだからお互い歩み寄りが必要

研究者であれば、英語が話せれば仕事に支障はないが、センター長の考えは少し違う。ここで働く人たちが国籍も所属も関係なく誰でもオープンに交流ができるよう、仕事や食事、イベントなど多目的に利用できるフリースペース「マグネットエリア」を設置している。

2 つかず離れずのサポートを

基本的には特別なサポートはしていない。ただ、業務で提出が必要な申請書のフォーマットが日本語のみで困っていれば翻訳の手伝いをしたり、家族帯同で働いている人が子どもの学校のことで悩んでいる時には、同じように子育て経験のある職員がサポート。必要な時に、同じ目線で相談に乗れる職員を配置している。

3 「ここで必要とされている」と感じてもらうこと

待遇も確かに重要ではあるが、居心地よく感じてもらうことで長く働いてもらえ、他の人への口コミにもつながるかもしれない。そのため、外国人材がここで活躍しているということは積極的に情報発信している。広報資料に起用したり、採用時の面接官もやってもらっている。

※今回、管理部が外国からの研究者を対象にアンケートを実施しています。一部、19ページでご紹介しています

Ⅲ. ヒアリング調査結果

その他報告

メンバーからの調査報告

企業単独型技能実習とは

検討会メンバーの笠間由美子（行政書士かさまゆみこ事務所・代表）委員より、タカネ電機様が活用する「企業単独型技能実習」についての調査報告がありました。

訪問先：タカネ電機株式会社

日 時：2023年3月9日（木）9：00～10：10

出席者：タカネ電機株式会社 代表取締役 簗原利憲氏
管理部 総務課 課長 青野実氏
川崎市産業振興財団 理事長 三浦淳※検討会副会長
行政書士かさまゆみこ事務所 代表 笠間由美子※検討会委員

内 容：外国人材の受け入れについて、これまでの経緯と現在の状況について、ヒアリング。
特に、今後の計画について、めずらしい制度活用をしている点に着目した。

外国人材の活用状況と今後計画検討していること

- ・海外6か所の工場では、約2000人が勤務。経営層に日本人が2～3人いるだけで、後は現地採用。中国（広東省、蘇州）、タイ、ラオス、ベトナム、フィリピン。
- ・日本は3工場あり、雇用しているのは中国人の正社員1名。
現在は工場での人材不足が深刻。よって、「企業単独型」技能実習を利用して、タイ工場の従業員を茨城工場に呼び、育成することを検討している。
これは、人手不足解消のためだけでなく、将来タイ工場を任せられる現地幹部候補生を育成することを最大の目的としている。日本での留学生や人材あっせん団体などからの技能実習生の受け入れは、離職率の観点から今は考えていない。

企業単独型技能実習とは・・・

日本の企業が直接海外の支店や関連企業・取引先等から職員を受け入れ、技能実習を実施する方式。監理団体を経由せず、企業自身が直接海外の支店や関連企業・取引先等から技能実習生の受け入れを行う。

比較的規模が大きく、海外に支店や関連企業等の事業所を持つ企業がこの制度を利用できるが、技能実習全体の約1.5%のみ。

◆制度活用のメリット

- ・企業側は事前に技能実習生の人柄などもよく知った上で受け入れることができる
- ・監理団体を経由しないので、監理費が発生しない
- ・帰国後も現地の支店等で働くため、受け入れにかかったコストを回収しやすい

◆制度活用のデメリット

- ・監理団体を通さないため、入出国の手続きや入国後の講習、実習を企業自身ですべて対応しなければならない

Ⅲ. ヒアリング調査結果

Tips 外国からの技能実習生受け入れについて

外国からの技能実習生の受け入れには「企業単独型」と「団体監理型」の2つの方法がある。

「団体監理型」は、事業協同組合等が受入れ団体（第一次受入れ機関）となって研修生・実習生を受け入れ、傘下の中小企業（＝受け入れ企業、第二次受け入れ機関）において実務研修および技能実習を実施するもの。

厚生労働省発表資料「外国人技能実習制度について」の法務省統計データ（令和5年5月12日改訂版）によると、令和4年度末「技能実習」に係る受入形態別総在留者数では、全体の98.3%が団体監理型、わずか1.7%が企業単独型となっている。

（参考：外国人技能実習制度について

法務省出入国在留管理庁／厚生労働省人材開発統括官発表資料）

その他の報告

iCONM 実施のアンケート

今回、ナノ医療イノベーションセンター（iCONM）では、ここで働く研究者を対象に、日本で働くことや生活することについて、どのように感じているかアンケートを行いました。アンケートの一部を紹介します。

Q 来日にあたって大変だったこと（家族の問題や手続きの問題など）は？

A 7人中6人が言葉の壁と回答。

特に、漢字が難しいとする人や日本語で受信する大量のメールのうち、（大事なものと）大事ではない広告メールなどを仕分けて整理するのが大変だったという声もありました。

Q 来日して日本での暮らしで感じたことは？

A ほとんどがポジティブな回答でした。

ネガティブな回答では、「母国と比べて、仕事以外の人との人の距離が遠く感じられる、住居が狭い」といった声がありました。

ポジティブな意見として、以下のようなものがありました。

人：日本人は全般的に誠実で温かく控えめでとても素晴らしい

とても礼儀正しい、優しい、丁寧。日本人は組織的で規則正しい

食：高いけれど、日本食（お寿司・てんぷらなど）は、おいしい

日本のカレーはだいたいインドカレーよりおいしい

環境：日本はとても美しい場所。どこも清潔で綺麗です。環境がとてもよく、交通網も完璧です。日本の生活は（母国より）便利。いつも安心感と誠実さを感じます

一方、こんなコメントもありました

- ・日本は、最先端テクノロジーと伝統が隣り合わせ。このような現代と伝統の融合は、日本での経験の様々な瞬間で私を魅了します。

- ・たびたびスーパーで財布を無くしたりしても、ちゃんと戻ってきます。これは海外ではありえないことです。

- ・3.11の震災の時もこのような大惨事に直面しても、皆が落ち着いて平然としていることに、私は非常に驚き、感動しました。

Ⅲ. ヒアリング調査結果

Q 生活をする上で、日本に求めることは？

A インターンシップとして短期で生活する人、家族と一緒に長期滞在する人など、さまざまな人がいる中、以下のような回答がありました。

・日本での生活はとても満足しています。ですが、この機会を利用して私のより深い想いを共有します。日本人はすでに優しく誠実であるといいましたが、日本に住んでいる外国人に対してはもっと包括的な態度を示してくれればと思います。少子高齢化が進む中、日本はより労働力が必要になると思います。

しかしながら日本社会が外国人労働力をコミュニティや文化に受け入れなければ社会システムは適切に機能しません。この状況は日本人、外国人にとって有益ではないです。

・私は（自分自身が）住んでいるすべての国に溶け込もうとする傾向があるので、日本に求めることは何もありません。しかし、日本企業が円安とインフレの上昇に合わせて賃金を上げ始めるのは良いことだと思います。

・物価安、昇給、減税。多くの電子マネー決済種類があり、かえって不便と感じます。2 - 3種類にすればいいのにはと思います。

その他、「創造性」「親近感・フレンドリーさ」とする回答もありました。



Ⅳ. 市内外国人起業家に聞く

01 ピクト株式会社



代表者 タハミド・モイヌル 📍 〒225-0002 神奈川県横浜市青葉区美しが丘5-35-2 インベリアルMビル502 🌐 <https://pikt.jp/>

事業概要

- ▶ WEB / EC サイト制作
- ▶ スマートフォンアプリ制作
- ▶ システム開発



● 起業までの道のり

1999年バングラデシュ・ダッカ大学から立命館アジア太平洋大学へ編入。卒業後は住友電気工業やボッシュに勤務、海外事業に携わる。2009年起業、フィリピン人の「経済的自立」と日本人の「語学的自立」支援を目的としたオンライン英会話事業を始める。11年に事業売却も経験。

働きながら、筑波大学大学院国際経営プロフェッショナル課程(MBA)を修了。17年には中古車販売事業開始、18年には送り先機関設立、22年にはアイコンテクノ社のM&Aを行ない代表に就任している。



ポイント

■ 日本で起業して感じること、目指すこと

- ▶ 留学先だった立命館アジア太平洋大学は、世界60以上の国と地域から、文化や政治的背景もさまざまな学生が集まる場所。そこで培った経験や人脈は、日本で働く上で社会人になってからも、新規ビジネスを始めるときにも役立っている。
- ▶ 日本とバングラデシュが外交関係を樹立して2022年で50周年。これまで、一番バングラデシュの開発協力を積極的だったのは日本。日本とバングラデシュの架け橋となり、ODA(政府開発援助)の何倍も返していきたいという思いがある。
- ▶ IT分で人手不足の日本に対して、失業率が4割と高いものの、国策であるIT分野に若い人材が多いのがバングラデシュ。日本の人材不足に優秀な人材で貢献していくと同時に母国の若者たちの失業率を下げていきたい。

Ⅳ. 市内外国人起業家に聞く

02 vizo 株式会社



代表者 ホー・フィ・クーン 📍 〒210-0012 神奈川県川崎市川崎区宮前町8-11 第5平沼ビル202 🌐 <https://www.vizo.co.jp/index.html>

事業概要

- ▶ AI導入支援、新規開発、オリジナルAIソリューションの提供
- ▶ VRコンテンツ制作、VRアプリ (vizo360) の配信事業

受賞歴

第112回かわさき起業家オーディション ビジネス・アイデアシーズ市場
かわさき起業家賞／かわしんビジネスチャレンジ賞／はまぎん賞／会頭賞



● 起業までの道のり

1994年、留学生として来日。電気通信大学電子工学部卒、大学院修士課程は経営専攻。2002年に古河電気工業に入社、04年に起業。その後、17年に2社目となるvizoを設立している。

家系も起業家が多く、父も経営者。小さいころから親の仕事を見てきたのでいずれは起業しようと自然に考えていた。他の3人の兄弟も起業家。大学院は、将来を考え経営を専攻していた。



ポイント

■ 日本で起業して感じること

- ▶ 日本で学び、自分の国に帰国した後にその職業に就こうと思っても、途上国だとなかなか仕事がない。特に、最先端技術では顕著。
逆に、自分で起業して大きな市場を開拓できれば、自分の会社も自国のパートナー会社にもチャンスが生まれる。
- ▶ 日本では行政的なサポートが手厚い。提出する書類が間違っている、窓口で直したり教えてくれるなど、海外ではないような素晴らしいサポートがある。
- ▶ 外国人経営者が日本でビジネスをやっていくうえで難しいと感じるのは、「対等な関係を築く」こと。また、商習慣を理解して市場開拓していくことも難しい。掃除方法やものの飾り方ひとつとっても、丁寧さが要求される。言語の問題も含め、相手を理解してやっていくにはまだまだ距離がある。

IV. 市内外国人起業家に聞く

03 KAORI INTERNATIONAL JAPAN 株式会社



代表者 阿部 健太郎 📍 〒210-0007 神奈川県川崎市川崎区駅前本町11-2 川崎フロンティアビル 4階 🌐 <https://kaori-international.co.jp/>

事業概要

- ▶ 環境事業 水処理装置や水処理関連消耗品などの販売
- ▶ 生活産業事業 包装容器、ゴミ袋の輸入販売
- ▶ 石材資源事業 石材、大理石、石英石などの輸入



● 起業までの道のり

兄弟が90年代、日本に国費留学。その時に聞いた日本の技術の高さや人々の礼儀正しさに良い印象を持ち、1998年に留学生として来日した。

大学卒業後、IT企業で勤務。そののち、中国や中央アジアでニーズの高い日本製品の輸出入事業の会社を中国で立ち上げた。自ら在庫管理システムを開発し、サロン向け化粧品をネット販売していた。輸出入に関わるビジネス経験をもとに16年、水処理（下水、浄水）の海外展開をするための会社を友人と一緒に日本で設立している。



ポイント

■ 日本で起業して感じること、日本とビジネスすることとは

- ▶ 商機に恵まれた。海外進出を希望する企業に対し、ビジネス支援をしたり中国や中央アジアの情報提供をすることで多くのビジネスチャンスがあった。日本人は、勤勉で礼儀正しく関わりやすい印象を持っている。
- ▶ 日常会話は問題ないが、ビジネスでプレゼンテーションをおこなうには高い日本語能力が求められる。また、日本文化特有のこととして、日本企業は会う前に事前情報提供をかなり細かく求める。これは海外ではあまりないことで、相手にとって精神的負担が大きい。また、確認作業が非常に多いため、工数もかかる。海外と日本企業の仲介を行う時、海外の相手企業に「日本の商習慣」を伝え、最適解を見出すのに苦労することがある。

V. ヒアリング調査をとおして 市内企業からの声

今回、ヒアリング調査の中で聞いた声やちょっとした工夫などについて一部を紹介します

外国人は日本以上に家族を大切にする人が多いです。
国によっては、高齢の親の面倒を見るために退職して
しまうケースもあります



待遇は厚くしています。
数年したら帰るのではなく、ずっと日本にいてこの
会社で働くつもりのある人になってほしいと考え採用
しているためです。内定者には、家族、特に親にも
了解を得てもらっています

その国の事情を理解することも大切です。
家族帯同で来れるとしても、配偶者は日本で何をする
のか。子どもたちは母国と同じような教育を受け
られるのか、日本人と同じように大学進学や就職が
できるのか…



人により異なるという前提ではあるが、国によっ
ての国民性はあると感じます。親日国であるか、どん
な国民性なのかも考えています

今は、現地に行かなくても採用する方法はいくらでもあります。ですが、時間も費用もかかっても、自ら直接現地に行っています。時には、現地で内定者の家族にも会います。
画面越しでは気づかないような些細なことにも気が付きますし、気持ちも伝わるので…

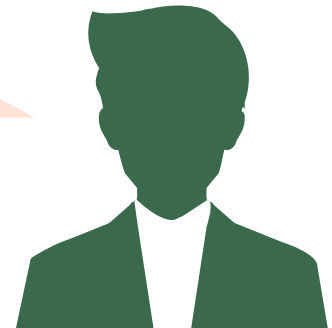


企業の経営理念、指針を明確にしています。それを、日本人社員にも外国人材にも、常に言葉にして伝えていきます。
会社が目指していることがはっきりしていれば、どういう考えを持った会社なのかやここで自分はどんなことができるのか伝わりやすいので

<番外編>

ヒアリングに協力いただいた企業で働く、外国人エンジニアの方に、「なぜ日本で働こうと思ったか」「日本で働くことは（母国と比べて）どうか」聞きました。

来日のきっかけは、日本好きのバンドメンバーがバンドにいたこと。もともと、日本のことは全く知りませんでした。ですが、友人から日本のことを聞くうちに日本語を学ぶようになりました。
折角学んだ日本語を使いたいと思い、日本でインターンシップを経験しました。別の企業でしたが。その後、就職活動をして今の会社に就職しました。
日本に来て5年くらい経ちます。「どこかと比べて」ということについては、日本でしか働いたことがないのでどこがいいとか悪いとかは特にありません。
強いて言うなら、日本の企業にはフレキシビリティがもっとあってもいいかと思います。（同社にはフレックスタイムがありますが）自分のように音楽を趣味とする人なら音楽活動をやりながら働けるとか。一般的にそういう働き方もあっていいのでは、と感じます。



Ⅵ. 外国人雇用・就労支援等検討会のまとめと今後の取り組みについて

【2年間の活動のまとめ】

「外国人雇用・就労支援等検討会」は、平尾光司会長のもと、有識者や企業、大学・専門学校、支援機関など多様な関係者のみなさまを委員に迎え、川崎市の外国人施策関係部署や外国人就労等に関心のある方々はオブザーバーとして参画いただき、川崎市産業振興財団に事務局を設置いたしました。

検討会では、2021（令和3）年度および2022（令和4）年度の2年間にわたり、外国人雇用をおこなう市内の中小企業や大手企業へのヒアリング調査や市内外国人起業家からの状況報告などをもとに、今後の外国人雇用・就労支援等のあり方について各年度4回、熱のこもった議論を展開してきました。

この間、世界では新型コロナの感染拡大、ロシアのウクライナ侵攻、米中対立の激化など、急激な社会経済環境の変化が進みました。

我が国においても、人口減少・少子高齢社会が加速化、経済の相対的な伸び悩みや生産性の向上・働き方改革への取り組み、急激な為替変動などが事業環境に影響をもたらす中、とりわけ企業における人材不足は年々大きな課題となってきました。

この検討会を通じて、私たちの外国人の労働者に対する見方も大きく変化しました。彼らは企業や地域社会の発展のための貴重な人材であり、外国人材たちが活躍できる企業や地域社会をつくることは、我が国や川崎市にとって大変意義のあることだと確信するようにもなりました。現在、政府においては、理念と実態の乖離が課題となっていた技能実習制度の抜本的な見直しの検討も進められています。

この検討会は今年度で終了となりますが、終了に際して、検討内容を次のとおり取りまとめます。

また、2023（令和5）年度以降は、この検討内容を踏まえて、川崎市産業振興財団や検討会に参加したメンバーをはじめ、外国人の雇用・就労に関心のある関係者のみなさまにも呼びかけし、外国人材が地域社会において活躍できる取り組みを進めていきたいと考えています。

これにより、外国人材が市内中小企業・ベンチャーで活躍する姿などを、広く社会に向けて積極的に発信し、共生のまちづくりに貢献してまいりたいと思います。

引き続き、みなさまのご協力・ご支援、よろしくお願いいたします。

【今後の取り組みについて】

- 1 外国人材がいきいきと活躍できる企業づくりや地域社会の形成に向けた情報の共有・発信の場づくり
- 2 外国人材、とりわけ留学生が川崎市内の中小企業やベンチャーで活躍できる仕組みづくりとその実践
 - ① 外国人材の川崎市や市内中小企業・ベンチャーに対する理解を深めるため、川崎市の魅力や優れた技術を有する市内中小企業・ベンチャーの情報を発信
 - ② 留学生など外国人材が市内中小企業・ベンチャーでの就労について理解し、就業に結びつけるための川崎版「インターンシップ」の仕組みづくりとその実践
 - 外国人材が、日本における労働条件、企業システム等に関する理解を深めるための機会を提供する。
 - 外国人材を市内中小企業・ベンチャーへの就業につなげるための、外国人就業者と雇用企業がWin-Winの関係を築ける川崎らしいインターンシップの仕組み（仮称：「川崎版インターンシップ」）を構築し、実践する。
 - ③ 市内中小企業・ベンチャーに外国人材を雇用することの意味を理解していただくための取り組みの推進
 - 日本企業がおかれている現状と課題、外国人材の現状、外国人材の活躍好事例等の情報を提供する。
 - 外国人材の情報入手方法、雇用手続き、在留資格制度、定着の工夫等に関する理解を深めるための機会や情報を提供する。



○「外国人材は、日本の企業に何を期待するのか?」「なぜ外国人材を自社で活用するのか?」という基本的な事業戦略（選ばれる中小企業・ベンチャーになる）の構築に向けた支援を実施する。

○ 送り出し機関、監理団体、人材会社、登録支援機関及び雇用企業等と情報の共有を行う。

④ 市内中小企業・ベンチャー等における外国人材の活躍好事例の発掘とその情報発信
○ 情報提供の場として、セミナー・フォーラム等を開催する。

⑤ その他、外国人材と市内中小企業・ベンチャーの Win-Win の関係構築に資する取り組みの推進

3 これまで外国人材の対象としてきた国々に加え、発展著しい台湾や繋がりが少なかった新興国・発展途上国等（インド、バングラデシュ、スリランカなど）との連携に向けて、関係事業者等との協力によるモデル事業の構築とその実践

4 外国人相談支援体制の充実にに向けた「川崎市の新たな拠点」との連携

○ 川崎市が外国人の生活面のサポートのため2024（令和6）年度に新たに設置する「外国人相談支援体制の充実にに向けた新たな拠点」との連携、とりわけ産業関連の連携を検討する。





5 外国人材が安心できる住まいの提供やコミュニティづくりへの支援

- 外国人が安心・安全に生活できる住居スペースの提供及び自国や日本を含め他国とも共生するコミュニティづくりに向けてモデルとなる好事例の提供などの支援を行う。

6 外国人が起業しやすい環境づくり

- 外国人の日本国内における起業の仕組みや法制度等に関する理解の促進、川崎の産業の特徴や魅力、起業支援情報の発信、川崎市内における外国人起業家の事例発掘とその情報提供を行う。

7 「海外に繋がる学生」等に対する課題の認識

- 日本で学ぶ学生のうち、両親もしくは片方が外国出身者である子どもや移民の子どもを指す「海外に繋がる学生」は、文法や漢字などの日本語力に弱い面が見られる一方、将来も日本での生活を望むことが多く、市内中小企業・ベンチャーにおいて活躍する人材として期待される。教育や生活、就職など学生の抱える課題を共有するための取り組みの支援を行う。

検討会活動概要

【令和4年度の活動】

第1回

日 時：2022年7月7日(木) 14～16時

場 所：川崎市産業振興会館 10階第4会議室

出席者：27名

議 題：外国人雇用・就労支援等検討会の取り組みについて

概 要：本検討会発足のきっかけと目的について説明。昨年度の振り返りとともに、外国人雇用や支援等に関わる本年度の参加メンバー各自が自己紹介を行った。

それぞれの立場から感じる外国人の雇用や就労支援における課題や現状について、意見を述べてもらい、意見交換を行った。

昨年度の活動にはなかった要素として、本年度は「留学生を取り巻く状況」についての情報共有も行っていくこととなった。



検討会の様子（2022年7月7日）

第2回

日 時：2022年10月13日(木) 14～16時

場 所：川崎市産業振興会館 10階第4会議室

出席者：28名

議 題：留学生支援の取り組みについて

横浜市立大学 キャリア支援コーディネーター 河瀬恵子 氏

学校法人専修大学 キャリアセンター事務部 部長 閑念文博 氏

意見交換

企業ヒアリングに関する報告

概 要：日本に來ている留学生のうち、日本での就職を希望しながら採用に結びつかず帰国するケースも多い。現在、県内の大学での留学生を取り巻く状況について、横浜市立大学および市内にキャンパスのある専修大学から情報提供があった。

横浜市立大学では「YCU-ADVANCE Program」とする、留学生の就職活動支援の取り組みをしており、文部科学省の留学生就職促進教育プログラムに認定されている。県内で産官学連携体制をとることで、留学生の就職に向けた教育やインターンシップや企業説明会のコーディネートなど情報提供や機会創出も行っている。

一方、専修大学では、コロナ禍後も半数を超える外国人留学生が日本での就職を希望しており、就職ガイダンスなどのサポートを行っている。

大学側が抱える課題として、マンパワー的にも日本人の就職だけで精一杯とする大学が多く、外国人留学生までは手が回っていないのが現状でもあるとの報告もあった。



検討会の様子（2022年10月13日）

第3回

日 時：2022年12月21日(水) 14～16時

場 所：川崎市産業振興会館 10階第4会議室

出席者：28名

議 題：留学生支援機関の取り組みについて

学校法人深堀学園 CIO兼企画課 課長

津村利昭氏

外国人起業家による事例紹介・意見交換

ピクト株式会社 代表取締役

タハミド・モイヌル氏

vizo株式会社 代表取締役

ホー・フィ・クーン氏

KAORI INTERNATIONAL JAPAN 株式会社 代表取締役 阿部健太郎氏

企業ヒアリングに関する報告

検討会のまとめに向けて

概 要：日本で働くために日本語や就職につながるスキルを身に付けようとする人たちを支援する教育機関の立場から、彼らを取り巻く環境や現状についての情報提供があった。

神奈川県は、県立高校に在籍する外国人の比率が全国ナンバーワンと言っているほどである。

両親が定住・永住ビザを持つ外国籍の人や日本人と外国人の親を持つ子どもたち「海外につながる学生」という存在は、バイリンガルでありバイカルチャーである学生たちは日本と海外をつなげる貴重な人材となる。帰る可能性のある留学生と違い、家族と日本で暮らしているので、中小企業にも寄与できる。

自身で会社を起業し、日本で事業経営する立場からの意見として、タハミド社長、ホー社長、阿部社長を招き、起業までの経緯や日本で起業して感じることを聞いた。

市内で外国人材を雇用する企業のヒアリングについて、途中経過を報告。意見交換を行った。



検討会の様子（2022年12月21日）

第4回

日 時：2023年3月15日(水) 14～16時30分

場 所：川崎市産業振興会館 10階第4会議室

出席者：30名

議 題：企業ヒアリングに関する報告等について

二カ年のまとめについて

今後の取り組みについて

概 要：市内で外国人材を雇用する企業のヒアリングについて報告。

検討会での情報共有がきっかけで始まった新たな取り組みとして東京エンジニアリングの留学生インターンシップについて報告があった。

2年間の活動を通して、実態調査を目的とした今回の活動は一旦幕を引く。この活動を通して見えてきた、在留資格ごと（高度人材、技能実習・特定技能、留学生）の課題と対応案、外国人を雇用する中小・ベンチャー企業の課題と対応案について、意見交換を行った。



検討会の様子（2023年3月15日）

今後については、今回の活動をベースとして、それぞれの立場からできることを考え、まとめた。

検討会メンバー表

R 4 年度外国人雇用・就労支援等検討会委員等名簿

● 委 員

※敬称略

氏 名	所属・役職等
平 会 長 尾 光 司	公益財団法人 川崎市国際交流協会 会長
三 副 会 長 浦 淳	公益財団法人 川崎市産業振興財団 理事長
笠 間 由美子	行政書士かさまゆみこ事務所 代表
貝 田 充	株式会社 東京エンジニアリング 代表取締役
松 田 秀 和	ゴーウェル株式会社 代表取締役社長
河 瀬 恵 子	横浜市立大学 キャリア支援コーディネーター
フリオセサル・マルクス	JCM Language Training Chief Consultant
内 尾 雄 介	独立行政法人 日本貿易振興機構 横浜貿易情報センター 所長 (2022年10月～)
鎌 田 桂 輔	独立行政法人 日本貿易振興機構 対日投資部 外国企業支援課 課長代理 (～ 2022年9月)
叶 直 樹	株式会社 学生情報センター ソリューション営業本部 東日本キャリア支援事業部 部長
津 村 利 昭	学校法人深堀学園 CIO 兼企画課 課長
閑 念 文 博	学校法人専修大学 キャリアセンター事務局 部長

● オブザーバー

氏 名	所属・役職等
野 村 有紀子	川崎市 経済労働局 経営支援部 経営支援課 国際経済担当課長
鈴 木 勇 二	川崎市 経済労働局 労働雇用部 担当課長
佐 藤 紀 子	川崎市 市民文化局 市民生活部 多文化共生推進課長
北 沢 仁 美	公益財団法人 川崎市国際交流協会 常務理事 事務局長

● 事務局

氏 名	所属・役職等
草 野 静 夫	理事・産業支援部長
山 関 章 司	産業支援部 新産業振興課長
増 淵 慎	産業支援部 新産業振興課 担当係長
岡 田 真 基	産業支援部 新産業振興課 担当
道 添 元 美	かながわ経済新聞合同会社 専務執行役 編集担当





川崎市産業振興財団は 中小企業・ベンチャーの みなさまを**応援**いたします

総合的な相談支援サービス

海外展開
(KOBS)

ワンデイコンサル
出張キャラバン
窓口相談

知財戦略支援

資金調達支援
人材育成・
紹介支援

産学連携支援

マッチング支援

企業支援
ベンチャー・
スタートアップ支援

プロモーション支援

中小企業の新事業展開や
ベンチャーの成長支援をはじめ、
企業交流サポート、技術・経営情報の提供など
地域経済の活性化を目的に様々な取り組みを
しております。



公益財団法人川崎市産業振興財団
INSTITUTE OF INDUSTRIAL PROMOTION

<https://www.kawasaki-net.ne.jp>