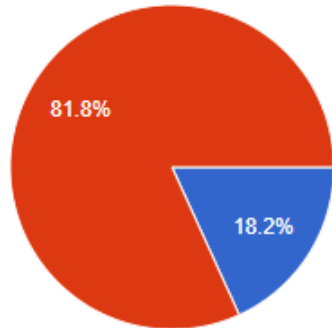


一般財団法人外国人材共生支援全国協会（NAGOMi） 緊急アンケート結果概要

アンケート期間：2023年10月13日（金）～17日（火） 対象：NAGOMi会員（有効回数53）

2023.10.12付の読売新聞によって報じられた「技能実習に替わる新制度案」が、入国前のコストに係る受入企業負担を増やす一方で、1年経過で転籍可能としている点について

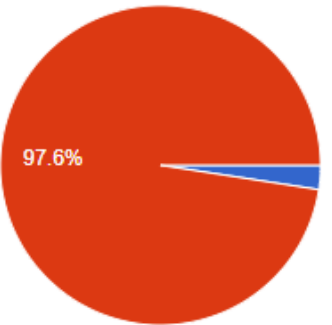
1. 技能実習に替わる新制度と特定技能制度によって、「質が担保された」「十分な数」の「人材確保」が実現されると考えますか。



● 実現される
● 実現されない

- ・ 実習生から特定技能の一貫した育成プランが全く機能しない。必ず悪質なブローカーがブラック企業に紹介する結果になる、それで犯罪に走る外国人材が急増する。
- ・ 新制度の目的には違和感はないが、転籍への対応が形式基準でハードルが低いことから、転籍が容易となり、企業側の育成意欲の低下につながる。
- ・ 育成制度と特定技能制度はセットであるからこそ特定技能のメリットがあるのであって、最終報告のたたき台の内容であれば質が担保された、十分な数の人材確保という目的は達成できないと考える。
- ・ 技能実習制度の場合、「実習を中止して帰国させる」ハードルが高い代わりに「3年縛り」があったため、ある程度のバランスは取れていたが、今回の新制度の場合、質の良い向上心のある人材は他社へ流出していき、他社へ転籍できない向上心のない人材が仕方なく残留するという構造になってしまうため、人材の質が低下するループに陥ってしまうのではないかと感じる。「転籍制限」と「中止して帰国させるハードル」はセットで緩和すべきだと思う。

2. 特に地方における「人材確保」が実現されると考えますか。



● 実現される
● 実現されない

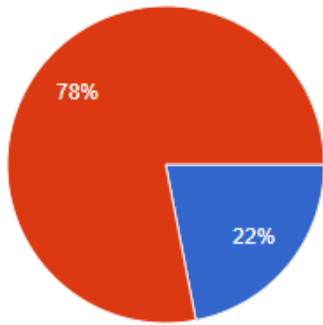
- ・ 地方企業からすれば、入国航空券や日本語学習費用などを負担して、時給が高い大都市の他社の為に1年ほどの人材育成をする制度と受け取ってしまう。
- ・ 現在より企業の負担が増えて転籍も今より緩やかになる状況では地方の中小企業にとって逆風としか思えないので、現状より人材の確保が良い方向になるとは思えない。
- ・ 地方は外国人が入国する手段に成りかねなく、初歩の外国人技能者まで首都圏に流出することが十分に考えられる。
- ・ 採用→転職の繰り返しの末、人材は都市部へ移動し、地方で受け入れ企業が減少していき、円安がそこに拍車をかけると予想する。地方で確保できるのは、人件費に余裕がある、ある程度大きな企業になっていくと思う。
- ・ 都会で職を無くした人間は地方へは流れず失踪し水面下で日本の治安が悪化しそう。
- ・ 中小企業の事を考えるには、政府や自治体の関与が必要。更に、1年後の転籍が可能とあるが、県内に限る、東北、関東などのエリアに限るなど場所を絞ることも必要だと考える。
- ・ 地方だからと差別は出来ないが、やはり地方は最低賃金が低いことと物価が安いかと問われると決して安いと思わない。

一般財団法人外国人材共生支援全国協会（NAGOMi） 緊急アンケート結果概要

アンケート期間：2023年10月13日（金）～17日（火） 対象：NAGOMi会員（有効回数53）

2023.10.12付の読売新聞によって報じられた「技能実習に替わる新制度案」が、入国前のコストに係る受入企業負担を増やす一方で、1年経過で転籍可能としている点について

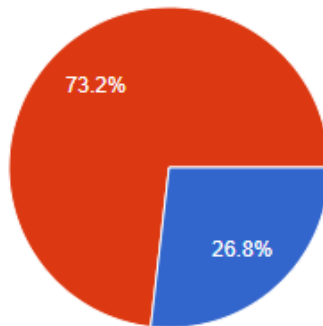
3. 受入企業による「人材育成」が積極的に行われると考えますか。



● おこなわれる
● おこなわれない

- ・ 転籍が1年間で可能となったことで、外国人材から見て魅力の低い企業は実質1年実習となってしまう、人材育成をしても転籍してしまうことを懸念し、**人材育成に対してリソースを割かなくなってしまう**可能性がある。逆に魅力の高い企業も、2年目以降かつ転籍条件のハードルを越えてきた外国人材が集まるようになり、人材育成をせずとも自己研鑽できる優秀な外国人材が集まるため、**「人材育成」よりも「雇用条件の優遇」にリソースを割く**のではないかと考えられる。
- ・ 1年で転籍のリスクを考えると**単純作業レベルの育成は行われるがその先は行われない**。
- ・ 企業側がいくら手厚く人材育成を行ったとしても、実習生間の情報交換だけで転職したいと意思表示してきそう。**初期費用等を支払って1年で転籍されることのデメリットが大きすぎる**。
- ・ 受入企業の規模によって**監理団体のサポートがないと育成は難しい**。
- ・ **なぜ育成し日本語を覚えた企業からの移籍を可能にするのか**、その発想が全く理解できない。
- ・ 国策として新制度を考えるには、企業の負担を増やすだけでなく**国としても費用的な負担をどのようにすべきか考えるべきではないか**。企業の負担は増えるが、国として補助金が出る、県として助成金が出る、市区町村として助成金が出るなどの具体案も示さなければ今までと何ら変わらないと思うし、企業も人材育成を行うためには費用の捻出が必要。

4. 労働市場における人材の質が高まると考えますか。



● 質は高まる
● 質は低くなる

- ・ 石の上にも三年の格言通りです。国籍性別関係なく、育成のための最短ルートは同じ場所でできるだけ長く頑張る事。本当にわずかな問題事例を除いて、ほとんど100%に近い実習生が結果的にその恩恵を受けて**技術を身につけ4年目以降の高給につなげている**のです。その事で多くの実習生・家族・送出国から感謝されています。その**基礎があるから、4年目以降に転職しても活躍できる**のです。
- ・ 実習生の数と質の低下が著しい低レベルの「送出国」がこの様な制度に変更した場合、応募の際に「実習生も転職できるようになった！1年後は自由になれる」などのうたい文句で、**真面目な送出国では選抜しないようなメンバーを揃えて利益を得る**ようになり、各国の不良送出国を助長させるだけになる。
- ・ 1年で転籍であれば即戦力しか受け入れ出来ないが、母国でその技術・知識レベルに到達している人材は少ない。**頭数合せて採用せざるを得なくなり、人材の質は低下する**と思われる。
- ・ 梅田副会長が緊急アピールでおっしゃっていたが、**問題が多く発生しているのは特定技能の制度**ではないか。人材の質を高めるには企業が負担する、試験を改める、だけではなく今までにない抜本的な改革が必要。質を高めるには、企業の体制や報酬面も大事だが「日本に行きたい、日本に来てよかった」と思える具体的な対策が必要だが、そこが現状の情報では何も触れられていない。政府として各都市での必要生活費を検討し、生活後に残るお金がどこにいても一緒になるしくみをつくるべき。