

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。

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、大切な課題でもありと考えられます。

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。

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。神奈川県と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。