



皆様ぜひ、**友達登録**よろしくお願いします!

- 外国人労働市場関連の情報発信
- アイアジアグループ内限定の連絡事項
- チャットによる、業務連絡や相談連絡
- 請求書の送付・データの添付等

- ・電話する暇がない
- ・パソコンを開く時間がない
- ・気軽に簡単に問い合わせたい



QRコード簡単登録↓



お知り合いの方への
拡散・紹介も大歓迎です

日々、使い慣れているLINEを使う事で
業務の簡略化。連絡等も行いやすく
なるかと思えます。皆様是非お役立て下さいませ。

外国人労働者関連情報

外国人支援なら
アイアジアへ

令和5年版 外国人雇用実態調査に関して

※調査客体として抽出された9,450事業所の内、有効回答を得た、3,534事業所と11,692名の外国人労働者からの回答結果です。

令和5年度の「外国人雇用実態調査」の結果が公表されました。こちらは厚生労働省が外国人雇用中の企業を対象に行ったアンケートの結果となります。

- 平均給与額
- 所定労働時間・残業時間
- 雇用の課題
- 外国人社員の入職関連

などなど、様々な
アンケート結果が掲載
されております。

令和5年版 日本語能力検定速報値が発表

※2024年7月の総合統計と12月速報値を基に項目別に紹介を行っております。弊社ホームページにて抜粋した情報をお届けします。

皆様の雇用中の、外国人社員も受験した方が多いのではないのでしょうか？1年2度行われる「JLPT日本語能力試験」です。
2024年12月に関しては、過去最多の応募数となった様です。
外国人社員を雇用する上では、「日本語力」というのは非常に重要なポイントとなります。

弊社では以下の内容にて日本語の支援を行っております。

- 日本語教育
- 日本語試験受験支援

○外国人雇用実態調査に関して ○日本語能力検定の速報値と統計について
弊社ホームページ等でも紹介しております。QRコードよりご確認下さいませ!



皆様へ
お願い

皆様、お知り合いの外国人採用したい会社様がありましたら
是非、ご紹介頂きますよう謹んでよろしくお願い致します

LOOK!

- 帯広事務所◆帯広市西4条南15丁目共栄ビル
- 札幌事務所◆札幌市北区あいの里1条4丁目13-9
- 紋別事務所◆紋別町潮見町4丁目6-28
- 関東事務所◆東京都港区港南2-17-1京王品川ビル2F
- 代表TEL:0155-24-7737(帯広事務所)



ホームページ インスタグラム

東城敬貴 Keiki tojo

● 外国人採用の考え方 ● 外国人支援活動の情報 ● エンジニア
通訳・特定技能・技能実習生の動向 ● 日本の社会を良くしてい
きたい情熱 ● ベトナム・インドネシアなどを身近に感じる内容 ● アジ
アの伝統料理の美味しさなど・・・お伝えいたします。



note

<https://note.com/k1tojo>

地域資源を活かした外国人労働者との共生モデル



地域資源を活かした外国人労働者との共生モデル

地域の人口減少や担い手不足が深刻化する中で、外国人労働者の受け入れや定住促進は多くの自治体にとって喫緊の課題となっています。しかし、単に外国人を呼び込み、働き手として活用するだけでは、真の意味で共生する社会は構築されません。

地域ごとの特性や資源を活かし、外国人労働者が持つスキルや文化と結びつけた新たな価値創造の仕組みを作ることで、互いの学びや地域の発展につながる持続的なモデルが成立すると考えられます。たとえば、北海道の農業地域を念頭に置いてみると、農作業の担い手不足に対処するために外国人労働者を導入するだけでなく、外国人自身が持つ伝統的な食文化や調理技術を地域資源と組み合わせる発想が得策だと思います。

北海道の豊かな農産物は国内外でも高い評価を受けており、それを使った多国籍料理や新しい食のイベントを企画する余地が大きいからです。

外国人労働者にとっては、自分の母国の料理や文化を披露しながら地域の人々との交流を深める機会となり、地元住民にとっては海外の食文化に触れる楽しみを得ると同時に、道産品の新たな活用法を見つけるきっかけにもなります。また、新たな品種の生育への取り組みを農業普及員のみなさまへ相談する機会になるかもしれません。

具体的な進め方としては、まず、地方の地域行事への参加率を上げながら、地域に定住する外国人労働者の多様なバックグラウンドを把握し、どのような伝統料理や得意分野を持つかを丁寧にヒアリングすることが出発点となります

その上で、農業者、地域農協や地元の食材卸業者、さらには観光関連の事業者などと連携しながら、地域の特産物を活かしたメニュー開発を進めます。

たとえば北海道の農業地域ならば、小麦やじゃがいも、乳製品など世界的にも支持される原材料が豊富に存在し、それらを活かした料理を外国人労働者たちと一緒に考案することで、ここにしかない新しいレシピや食文化が生まれます。そして、その料理を主軸としたイベントやワークショップを地域住民や観光客向けに定期的で開催し、多文化交流の場を作っていきます。

ここまでは、2年、3年かかるかもしれないです。

このイベントの演出には、外国人労働者が料理の手順を実演したり、調理の背景にある文化や歴史を紹介するコーナーを設けるといった工夫が考えられます。

その際、ただ料理を提供するだけではなく、「なぜその食材をこの調理方法で使うのか」「その国ではどのような場面で食べられている料理なのか」といった背景ストーリーを丁寧に語ることで、地域住民の興味を深めることができます。もっと科学的な論証もしながら、様々な学びを吸収する場となるように工夫、深掘りしていくことが私たちには使命のような運びになっていくのではないかと予感しています。

また、イベント会場に地元農家の直売所ブースを設けたり、農産物の加工品を展示販売、規格外農産品などを販売するコーナーを用意することで、地域の特産物に対する認知度がさらに高まり、地元産業に対する経済的な恩恵も期待できます。

こうした取り組みは、観光地として有名な温泉地やリゾート地でも応用可能です。外国人労働者が宿泊施設や飲食店で働いている地域においても、同様に彼らが持つ伝統料理や文化を地域資源である温泉観光と組み合わせることが考えられます。

たとえば、温泉宿での特別な食事プランとして異国料理を提供する「異文化交流の夕べ」を定期的で開催し、その宿に滞在する観光客や地域住民を招く形をイメージすると、単調になりがちな宿泊体験に多国籍な彩りを添えられます。

特に、温泉と食文化は「癒やし」と「楽しみ」の両要素を備えているため、相互に補完し合うことで地域の魅力をさらに高めることが期待できます。

このような「地域資源を活かした外国人労働者との共生モデル」は、単なる労働力不足対策にとどまらず、多様な文化や価値観を受け入れる包容力のある地域社会を生み出す可能性を秘めています。

外国人労働者が自らの存在意義や活躍の場を見いだせる一方で、受け入れる地域側も新しい刺激や学びを得て、従来にはなかった新規ビジネスや観光資源の開発につなげることができるからです。

また、この仕組みを広域で連携して行うことで、近隣自治体同士の相乗効果が期待できるのも大きなメリットといえます。

最終的には、個人と地域が相互に利益を得るような関係が形成され、持続可能な共生社会の実現に近づいていきます。

特定の地域資源と外国人労働者のスキルや文化を掛け合わせることで、当初の想定を超える多面的な効果が生まれうることを踏まえ、今後はさらに多角的な連携策や広報戦略を検討していくことが望ましいでしょう。

ここで提示した事例は、あくまで料理や観光といった身近なテーマを中心にした取り組みですが、将来的には地域独自の産業や文化を深く掘り下げ、それぞれの外国人労働者が持つ専門技術と結びつけることで、より多様性に富んだ新産業の創出やコミュニティの強化が期待できます。

このように、地域資源と外国人労働者の文化的背景を融合させたモデルは、単なる労働力の補完にとどまらず、地域活性化の新たな原動力となり得ます。

共生モデルを実践するためには、地域内外の事業者や行政、NPO、教育機関、そして外国人コミュニティが対等なパートナーとして協力し合う仕組みを整備することが欠かせません。その先にあるのは、多様性を積極的に取り込みながら、人口減少を克服するだけでなく、むしろ新たな魅力を発信できる地方の姿だといえるでしょう。今年はこの共生モデルを北海道で実践することが私の目標の一つです。

介護事業者の経営難



介護事業者の経営難

介護事業者の休廃業が急増した背景には、特に、新型コロナウイルスの流行にともなう利用控えが大きな衝撃となったことが大きいです。

特に訪問介護の場合、利用者が「自宅での介護サービスを受け入れること自体に感染リスクがある」と感じ、サービスを一時的に取りやめたり頻度を減らしたりするケースが目立っていました。結果として売り上げが大きく落ち込み、規模の小さな事業者では新たな設備投資や人件費の維持が困難となり、経営難に直面しました。

もともと訪問介護はスタッフを利用者宅へ派遣するため交通費や人件費がかさみやすいのですが、利用者数が回復しきれないままに融資の返済時期だけが迫り、事業継続が難しくなった事例が多かったと考えられます。

東京商工リサーチによりますと、去年1年間に確認された介護事業者の休業や廃業、それに解散の件数は、全国で612件と、前の年から1.2倍増え、平成22年に調査を始めて以降、最も多くなりました。内訳は「訪問介護」が最も多く448件と全体の7割以上を占め、次いでデイサービスなどの「通所・短期入所」が70件、「有料老人ホーム」が25件となっています。

介護事業者の休廃業 去年最多600件余 訪問介護が7割以上 2025年1月20日 8時33分 NHKニュース

物価高騰や光熱費などの上昇によって経営環境がさらに圧迫された点も見逃せません。

介護報酬は基本的に国の制度によって定められた範囲内で設定されますが、急激なコスト上昇に対して報酬の改善は常に後手に回りやすいです。

この陰にある真実は、詳細な介護業態ごとの収益分析状況も、コロナ禍後も、以前としてと同じく厚生労働省は3年ごとにしか実態を把握していないということです。毎年の実態把握に早急に改善していかないと時流に追いついていけないわけなのです。

特に小規模事業者の場合、利益率が高くないうえに運転資金の余力が少なく、食材費やガソリン代の上昇がそのまま収益を直撃します。

デイサービス事業者であれば施設の維持管理費や送迎車両の燃料費、有料老人ホームであれば居住スペースの空調や給食のコストなどが大きな負担となります。

加えて、スタッフの労働条件を改善して離職を防ぎたい思いはあっても、人件費を抑えなければならない厳しい現実があり、経営破綻に追い込まれるリスクが高まったと思います。

さらに介護報酬の算定基準が複雑であることも経営上の不安定要素になっています。訪問介護や通所介護のサービス提供量やケア内容に応じて報酬は決定されるが、国全体の社会保障費を抑制する動きや制度改定によって収入が大きく変動する可能性もあります。

一度赤字の状態に陥ると、新しいサービスメニューを企画してもすぐに利益へ結びつきにくく、スタッフ教育や設備投資に回す余力が削られてしまうため、負のスパイラルに陥りやすいです。

とりわけ訪問介護では利用者が複数の事業所を使い分けることもあり、一社当たりの安定した確保が難しいのです。こうした脆弱な収益構造が、コロナ禍や物価高といった外的ショックを受けたときに大きく経営を揺るがす要因となったと思います。

競争の激化にも注視が必要です。利用者が少ない地域に複数の事業所が新規参入することで、単価の低いサービスや利用者奪い合いが発生し、どの事業者も十分な経営規模を確保できずに潰し合いに近い状態に陥ることが起きています。

特に訪問介護では自宅から近い範囲に密着したサービスという特性上、小規模事業者が機能的に地域社会から必要とされやすいですが、新型コロナウイルスを機に需要が一時的に落ち込むと余剰となった事業者が淘汰される状況が生まれやすくなり過ぎたのだと思います。

病院など医療法人と経営が一体となっている法人、大規模な法人は一定の資本力で一時的な赤字を吸収できるかもしれませんが、小規模事業者ほどその余裕がなく、休廃業の増加につながったとみられます。これらの理由が複雑に絡み合った結果、コロナ後に需要が多少戻りはじめても、借入金の返済やスタッフ確保の目途が立たずに閉業を選ぶ事業者が相次いだと思います。

その裏には「介護という公共性の高い事業だからこそ、利用者の生活を守りたいがために赤字経営でもしばらく踏みとどまっていた」という背景もありますが、物価高や人手不足が長引いたことで事業継続が不可能になったケースが増えたと考えられます。

今後も介護スタッフの確保難と報酬基準の見直しが続く中で、同様の理由による休廃業や倒産が増える可能性は高いと思います。地域での必要な介護サービスを国策で、どう支え続けるかが大きな課題となっていると思います。

中小零細の介護事業者の経営に深く関わってきました。その収益構造の低さにそもそも国策としての大きな舵取りが必要だと以前から考えてきました。名高い議員立法など政策に取り組んでいる政治家に、実態をお伝えしたこともあります。

しかし、この中小法人、零細法人を下支えする介護事業の保険点数の加算、介護報酬の算定基準の改定には、病院など医療法人と経営一体となっている法人、すなわち、医師会の意向や賛成が根強く、大きな壁となるものです。

最も困難なものが、介護報酬の算定基準の改定にあると思います。介護分野での中小法人、零細法人を下支えする「新たな介護事業の中小法人の区分の定義の新設」とそれに合わせて、早急に介護事業の中小法人、零細法人を対象とする保険点数の加算へと変革できる『変革の政治家』を熱望しています。



地域と人を繋ぐ多文化共生 ～外国人雇用と少子化克服への挑戦～



外国人雇用や労働人口の減少、少子化の問題は、日本社会全体が抱える大きな課題です。しかし制度的・政策的アプローチだけでは、個々の生活者が直面する困りごとや相互理解の機会不足を十分に解消できないです。

そこで注目したいのが、地域社会で具体的に進められている多文化共生の取り組みです。自治体がコミュニティスペースや多言語相談窓口を開設し、在住外国人の就労や生活を支援するだけでなく、地域住民同士の文化交流の場を設ける事例が増えています。

職業訓練校や企業、日本語教室などが連携し、外国人住民が自らのルーツを活かして地元で貢献できる枠組みを整えているケースも興味深いものです。

たとえば読み聞かせ会や母国の料理教室といった活動によって、日本人住民との垣根を下げ、新たな刺激を与え合う関係が生まれ始めています。

さらに、テクノロジーと外国人雇用の融合事例として挙げたいのは、介護分野におけるAIロボットやICTを活用した実証実験があります。

高齢化と労働人口の減少が顕著な地域では、若い外国人労働者を介護職として積極的に受け入れていますが、その際には、言語や文化の違いからくる業務負担の増大や意思疎通の難しさが課題となります。

そこで、日常会話や専門用語を翻訳するAIツールをタブレット端末に導入し、職員同士・利用者とのコミュニケーションを補助する試みが行われています。

さらに、身体的に重い負担がかかる介助作業には着用型ロボット（パワースーツ）を導入して、若い外国人スタッフが長期間働きやすいよう労働環境を整えています。
こうした先端技術の活用によって、単に人手不足を埋めるだけでなく、仕事そのものを省力化・効率化して、スタッフ全員が持続的に働けるようにする狙いがあります。

実際に導入を進める施設では、日本人スタッフと外国人スタッフが互いに知見を交換しながらロボットやソフトウェアの扱いを学び合い、それが良好なチームワーク形成につながる好循環が生まれ始めています。

高齢化・少子化の先を見据え、テクノロジーを梃子にして労働環境とコミュニケーションを根本的に改革していくモデルケースとして注目されています。
また教育現場では、外国にルーツを持つ子どもたちがただ適応を強いられるのではなく、日本人児童も異文化への理解を深める取り組みが模索されています。

バイリンガル化を意識した授業やSNS・文化祭を活用した交流を行い、“多様性が当たり前”という認識を地域全体に広げようとしているのです。

こうした事例はまだ小規模ですが、人々が顔を合わせ、課題を共有する場を丁寧につくり上げることの重要性を示しています。

大小さまざまな主体が協力し合い、一つの自治体や学校で生まれた知恵が他地域にも波及すれば、労働人口減少と少子化の時代を生き抜くための新たなヒントが見えています。

すぐ身近に広がるヒントがあることに着目していきたいです。



ーアイアジアグループー