

人口減少が地域社会に与える影響

第5回「外国人労働者」

ぶぎん地域経済研究所 調査事業部長兼首席研究員 藤坂 浩司

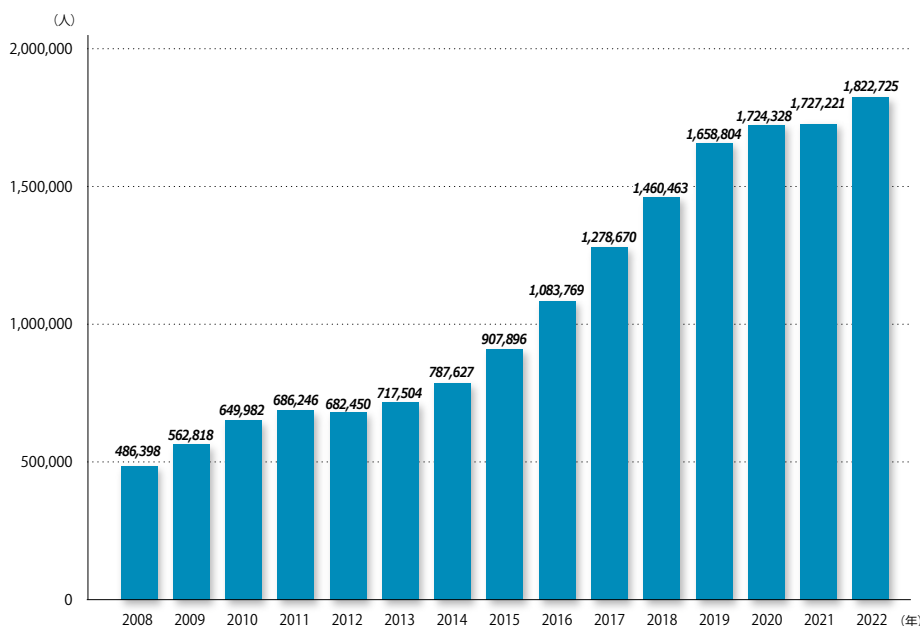
少子高齢化に伴い、生産年齢人口（15歳から64歳の年齢人口）が減少の一途を辿っている。すでに様々な業種や職種で労働力不足が顕在化、深刻化している。政府は定年延長に伴う60代以降の高年齢者の積極的活用や女性の社会進出支援、企業では機械化、自動化で人材不足に対応する動きも進んでいる。これら施策に並行して、広がりを見せているのが外国人労働者の活用である。日本国内で働く外国人労働者は右肩上がりが増加し続けており、今後、日本社会は外国人の労働力がなければ維持困難が顕著になると見られる。シリーズの第5回は「外国人労働者」を取り上げる。外国人労働者の実態を数字で把握し本県の状況と照らす。次に外国人労働者をうまく活用する企業をケーススタディとして紹介する。

増加し続ける外国人労働者

国内で働く外国人労働者はどの位の数があるのだろうか？図表1は厚生労働省が毎年1月に公表（調査は前年の10月現在の実績値）している「外国人雇用

状況」について、2008年からの推移をデータで表したものだ。見ていただくと分かるが、外国人労働者は一貫して増え続けていることが分かる。最新の2022年10月時点の数値では外国人労働者は182万2,725人（前年同期比9万5,504人増加）となり、外国人雇用について雇い主により国への届出が義務化された

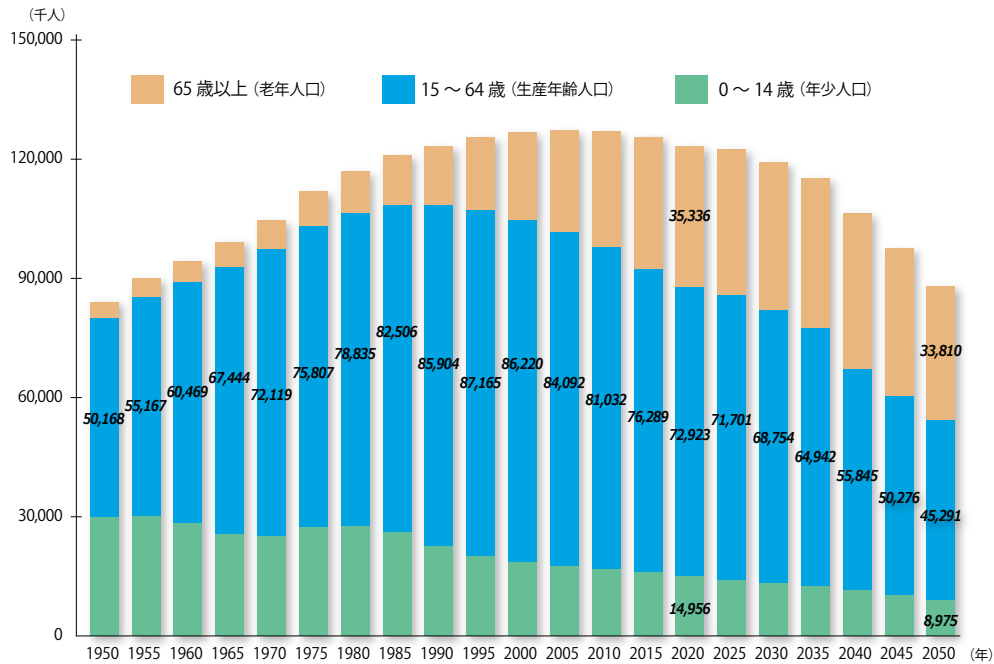
図表1：わが国における外国人労働者数の推移



厚生労働省『外国人雇用状況』各年10月末現在のデータを基に当研究所で作成



図表 2：わが国の人口推移と将来推計



総務省統計局『国勢調査結果』『我が国の推計人口』などを基に当研究所で作成

図表 3：都道府県別に見た生産年齢人口の推移

(単位：千人、倍)

	2016 (B)	2017	2018	2019	2020	2021 (A)	A - B	A / B
全 国	76,562	75,962	75,451	75,072	75,086	74,504	-2,058	0.97
東 京	8,969	9,021	9,084	9,158	9,286	9,255	286	1.03
愛 知	4,667	4,663	4,659	4,669	4,656	4,633	-34	0.99
大 阪	5,383	5,356	5,336	5,333	5,363	5,346	-37	0.99
神 奈 川	5,778	5,763	5,761	5,771	5,792	5,789	11	1.00
埼 玉	4,525	4,510	4,505	4,508	4,488	4,480	-45	0.99
千 葉	3,818	3,799	3,785	3,777	3,812	3,800	-18	1.00
静 岡	2,165	2,143	2,122	2,107	2,100	2,079	-86	0.96
福 岡	3,071	3,048	3,026	3,008	3,034	3,017	-54	0.98
兵 庫	3,284	3,252	3,224	3,202	3,198	3,169	-115	0.96
群 馬	1,163	1,151	1,141	1,131	1,128	1,117	-46	0.96

総務省統計局データを基に当研究所で作成 各年 10月1日現在

2007年以降、過去最高を更新する180万人を超えた。外国人を雇用する事業所数も29万8,790所(前年同期比13,710所増加)となり、こちらも届出義務化以降、過去最高を更新している。2020年、2021年は横ばいで推移しているが、これは新型コロナウイルスの感染拡大により、政府による外国人に対する厳しい入国制限措置が取られた影響と考える。現在、規制は順次解除されており、今後、さらなる生産年齢人口の減少に伴い外国人労働者の国内への流入は増え続けると推察する。

そもそも外国人労働者の需給は日本の人口減少、とりわけ生産年齢人口の減少と相関関係にある。図表2は総務省統計局が公表しているわが国の人口推移と将来推計のデータを示したもののだが、社会生活の基盤を支える生産年齢人口は2000年調査時点をピークに減少の一途にある。さらに図表3では生産年齢人口の多い上位10都府県の推移をまとめているが、直近の2021年データでは2016年時点と比較して、東京、神奈川以外は8自治体で生産年齢人口が減少している。この図表3を図表4と照らし合わせてみたい。

図表 4：全国上位 10 自治体における外国人労働者数の推移

(単位：千人、倍)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016 年対比
全 国	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804	1,724,328	1,727,221	1822725	738,956 (1.68)
東 京	333,141	394,834	438,775	485,345	496,954	485,382	500,089	166,948 (1.50)
愛 知	110,765	129,155	151,669	175,119	175,114	177,769	188,691	77,926 (1.70)
大 阪	59,008	72,226	90,072	105,379	117,596	111,862	124,570	65,562 (2.11)
神 奈 川	60,148	69,400	79,223	91,581	94,489	100,592	105,973	45,825 (1.76)
埼 玉	44,008	55,534	65,290	75,825	81,721	86,780	92,936	48,928 (2.11)
千 葉	39,842	49,335	54,492	60,413	67,177	68,155	69,106	29,264 (1.73)
静 岡	46,574	51,832	57,353	64,547	65,734	66,806	67,841	21,267 (1.46)
福 岡	31,541	39,428	46,273	52,530	54,957	53,948	57,393	25,852 (1.82)
兵 庫	23,683	29,621	34,516	41,083	44,441	45,558	51,092	27,409 (2.16)
群 馬	24,906	29,319	34,526	39,296	44,456	46,449	45,112	20,206 (1.81)

厚生労働省『外国人雇用状況』各年 10 月末現在のデータを基に当研究所で作成

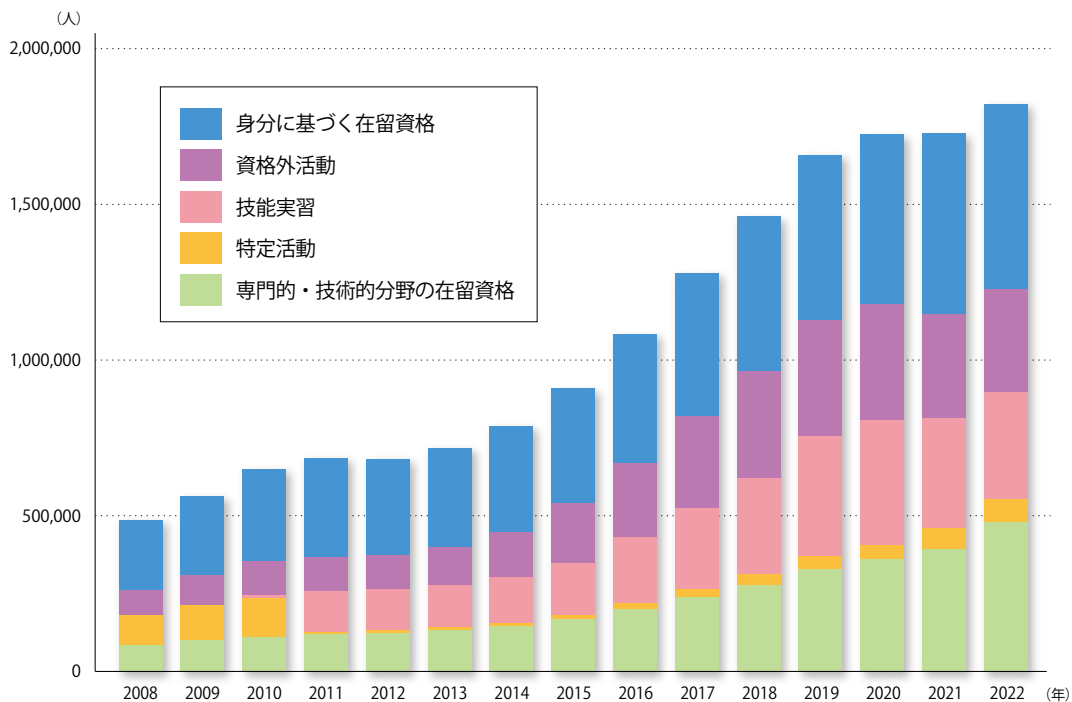
図表 4 は、図表 3 と同一自治体における外国人労働者数の推移を示しているが、すべての自治体で過去 7 年間で外国人労働者が増えている。埼玉県は全国で 5 番目に外国人労働者が多い自治体だが、増加率で見ると兵庫県の 2.16 倍に次いで全国で 2 番目に伸び率が高い自治体である。

外国人労働者の増加は、人口が減少し、人材を集めたくても必要な人材が集まらない雇い主と、稼ぐこと、

技術を身に付けることを目的に日本で働くことを望む外国人双方のニーズが合致していることで市場拡大が続いてきた。その創成期は、外国人を日本人よりも安い労働力として使いたいという雇い主側の思惑が市場形成の牽引役を果たしていたが、現在では外国人を日本人に代わる“戦力”として積極的に活用したいというニーズが中心となっている。そうした積極的な企業の増加に伴い、外国人労働者市場は“売り手”市場に

(12 頁に続く)

図表 5：在留資格別外国人労働者数の推移



厚生労働省『外国人雇用状況』と総務省統計局の調査データを基に当研究所で作成 各年 10 月末現在



Interview

生産年齢人口が減少していく中、外国人の活用に関心が集まっている。そこで、外国人の登録支援機関として活動し、埼玉県産業振興公社で外国人人材の活用支援アドバイザーも務める株式会社ワールドヒューマンサポートの高橋哲平氏に外国人の活用について成功事例やポイントなどを伺った。

—貴社のビジネスについて教えてください。

当社は特定技能外国人の支援を行う登録支援機関で、人材紹介業も兼ねています。2020年4月1日に設立し、この3年間で取扱い件数が着実に増えています。取引先には建設業が多く、型枠大工と鳶のニーズが多いです。次が製造業で、機械加工と鋳造を中心に高いニーズがあります。また、介護も引き合いが多く、今年1月、介護事業強化を目的に、特定技能で現場に従事されたベトナム人女性を社員として採用しました。これまで支援した外国人は125人で、インドネシア人が7割、残りがベトナム人です。派遣企業は30社で、いずれの会社も外国人に頼らなければ業務が回らない状況です。

ビジネスは、企業から外国人の求人ニーズを頂いて、求人票をもとに海外の人材紹介事業者の協力を得て外国人の募集をかけます。候補が見つければオンラインで面接を行い、企業が気に入り採用となれば、特定技能在留資格取得に向けての書類作成、入国管理局への申請などの手続きを支援します。その後、在留資格取得後に企業へ引き継ぎます。企業で働いている間は登録支援機関として、外国人の支援を行い、合わせて会社の労務管理も見せて頂いています。

—どのような企業が外国人の雇用に成功しているのでしょうか？

外国人は日本に稼ぎに来ています。雇用条件や会社のルールを最初の段階でしっかりと開示し、話し合ってお互いに納得している企業はうまくいっています。相手に対して過度な期待を持たせず、ありのままを話すことが必要です。定期的な話し合いの場を設けること、労務管理について逃げないことが大切です。逆に経営者が僕らの様な登録支援機関に作業を丸投げしてしまう会社はうまくいかない。外国人だからという考え方をできるだけ捨てることも必要です。日本人社員と同様にできるだけ接することが大切です。

—中小企業が外国人を雇用する際の課題や問題点を教えてください。

多くの企業が在留資格制度や申請の複雑さにより、まずつまづきます。企業側に在留資格に関する知識が不足して



たかはし てつぺい
高橋 哲平氏

中小企業診断士、社会保険労務士
埼玉県産業振興公社 外国人人材活用支援アドバイザー
株式会社ワールドヒューマンサポート

おり、不法就労助長の危険があります。産業振興公社でアドバイザーとしての相談も、「技能実習生を雇用しているが、特定技能に変えたい。どうしたら良いか」と在留関係の制度に関する相談が圧倒的に多いです。

外国人人材は現在、売り手市場になっているため、宿舍の準備などが必須です。日本人を採用することよりもコストと手間がかかります。外国人だから低賃金で使用できると考えている企業がありますが、そういう企業は、お話を頂いた時点でお断りしています。また、外国人もそうした会社では働きません。

—外国人の雇用に警戒する中小企業経営者も少なくありません。

当社がお手伝いした範囲で言えば、外国人を雇っている企業は業種を問わず、すべての経営者が外国人を雇用して良かったと言っています。職場が明るくなった、日本人が刺激を受けたなど100%満足されています。外国人を敬遠する必要や心配は一切ありません。

—今後の取組みについて教えてください。

先日、ある外国人から「日本にいる限りは、私は外国人だから争いごとが起きた場合、私が悪くなる。だから多少のことは我慢します」と言われ、その言葉が響きました。外国人との共生には社会全体としてまだ課題は多いと感じます。そうした中で当社は、外国人人材の教育支援に積極的に取り組み、共生社会を構築していきたいと考えています。外国人を現地でしっかり教育した上で日本に連れてくる必要があります。今後は現地企業と教育機関の運営なども手掛けていきたいと考えています。

▶連絡先 t.takahashi@wh-support.co.jp

図表 6：区分別に見た特定技能 1 号在留外国人数の多い上位自治体

(単位：人)

	1	2	3	4	5	
介護	大阪 (1,737)	神奈川 (1,478)	東京 (1,469)	愛知 (1,226)	埼玉 (962)	
ビル・クリーニング	東京 (355)	千葉 (321)	大阪 (218)	神奈川 (148)	埼玉 (108)	
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	愛知 (4,277)	大阪 (2,161)	岐阜 (1,622)	茨城 (1,613)	兵庫 (1,548)	埼玉 (851)
建設	埼玉 (1,347)	神奈川 (1,239)	東京 (1,210)	愛知 (1,173)	大阪 (978)	
造船・船用工業	広島 (1,569)	愛媛 (911)	香川 (433)	長崎 (232)	大分 (218)	埼玉 (3)
自動車整備	愛知 (161)	埼玉 (131)	東京 (101)	兵庫 (78)	広島 (74)	
航空	千葉 (67)	東京 (60)	神奈川 (23)	大阪 (12)	愛知 (2)	埼玉 (1)
宿泊	岐阜 (30)	静岡 (11)	北海道 (10)	山形/兵庫 (9)		埼玉 (2)
農業	茨城 (2,412)	北海道 (1,649)	熊本 (1,343)	千葉 (1,074)	長野 (923)	埼玉 (249)
漁業	北海道 (357)	広島 (293)	宮城 (130)	長崎 (103)	千葉 (91)	埼玉 (0)
飲食品製造業	埼玉 (3,411)	千葉 (3,235)	愛知 (3,225)	茨城 (2,353)	福岡 (2,262)	
外食業	東京 (1,440)	愛知 (561)	大阪 (510)	神奈川 (323)	千葉 (308)	埼玉 (298)

出入国在留管理庁の調査データ「特定技能在留外国人数」を基に当研究所で作成 統計は 2022 年 12 月末現在

変わりつつある。外国人労働者はより賃金の高い仕事を求める傾向が高まっており、安い労働力という認識は古い価値観であると同時に、需給のミスマッチにつながっている。また、そうした需給バランスの変化により地域間格差も出始めている。埼玉県産業振興公社で外国人人材活用支援アドバイザーを務める株式会社ワールドヒューマンサポートの高橋哲平氏によれば、「関東圏と地方では賃金格差があり、地方では外国人を求人しても賃金が安くて集まらない課題が顕在化している」と話す。

資格別に見た外国人労働者と本県の状況

次に在留資格別に見た外国人労働者数について見てみたい。図表 5 は、厚生労働省の外国人雇用状況統計でまとめている在留外国人を「身分に基づく在留資格」「資格外活動」「技能実習」「特定活動」「専門的・技術的分野」の 5 つに区分（在留資格としては 27 種類が定められている）したデータの推移を示しているが、各分野とも年々、増加し続けていることが分かる。最も人数の多い身分に基づく在留資格者は、日系

人を中心にした日本への定住者や永住者、日本人の配偶者等を指し、2022 年 10 月現在の統計では、フィリピン人（14 万 4,221 人）が最も多く、ブラジル人（13 万 3,699 人）、中国人（13 万 74 人）と続いている。このうちブラジル人については、全在留資格者の 98.9% を占めている。

また 2 番目に多い「専門的・技術的分野の在留資格」は、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職 1 号・2 号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「特定技能」が含まれているが、注目点の 1 つが「特定技能」である。特定技能は 2019 年 4 月に創設された新たな在留資格で、特定技能 1 号と 2 号に分かれている。特定技能 1 号は、「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」（外務省）と定義されている。特定技能は転職ができない技能実習に対して転職が可能であることが特徴である。また在留期間は技能実習の最長 5 年（基本は 3 年だが、実績評価に応じて最長 5 年間が認められている）に対して、特定技能 1 号は通算 5



図表 7：業種別に見た埼玉県内の外国人労働者数の推移

(単位：人)

	建設業	製造業	情報通信業	卸売業 小売業	宿泊業 飲食サービス業	教育、 学習支援業	医療 福祉	サービス業 他に分類 されないもの	全産業計
2015 (A)	2,630	16,328	344	3,752	2,422	1,406	-	3,918	36,545
2016	3,764	18,057	415	4,436	3,246	1,480	-	5,979	44,008
2017	5,202	22,198	431	5,321	4,295	1,608	-	7,864	55,534
2018	6,505	25,827	487	6,253	5,074	1,712	1,542	9,647	65,290
2019	8,787	28,576	652	7,746	5,615	1,861	1,912	11,005	75,825
2020	10,009	28,980	676	9,060	5,661	1,928	2,418	12,770	81,721
2021	9,683	29,181	977	10,303	5,898	2,008	3,337	14,900	86,780
2022 (B)	10,416	30,476	1,112	11,289	6,149	2,104	4,252	16,610	92,936
B/A	3.96倍	1.87倍	3.23倍	3.01倍	2.54倍	1.50倍	-	4.24倍	2.54倍

厚生労働省『外国人雇用状況』各年10月末現在のデータを基に当研究所で作成

年、特定技能2号は「3年、1年又は6か月」の在留期間が存在し、1度の在留資格申請でいずれかの在留期間が付与される。特に問題がなく、許可申請が更新され続けた場合は2号では実質的に無期限に日本に在留できる制度で、2号には家族帯同も認められている。2号については、現在2業種（建設と造船・船用工業）に限定されているが、業種を増やすべきだという意見も多い。わが国は国策として移民政策を採用していないが、2号に相当する外国人労働者の増加は今後の日本の社会政策を左右する可能性もあり動向が注目される。

図表6は、特定技能1号に関する区分ごとの在留外国人の上位5自治体を抜粋してまとめたものだが、業種の特性や地域性ごとに外国人が日本国内に点在していることが分かる。

埼玉県は建設業、飲食料品製造業の分野で全国1位を占めているほか、自動車整備についても全国2位となっている。埼玉県の動向について、図表7と照合してみたい。図表7は埼玉県内の外国人労働者数の推移を過去8年の推移でまとめたものだが、建設業はサービス業に次いで外国人労働者の増加率が高く、

2015年時点から直近の2022年では3.96倍に増加している。各分野とも軒並み外国人労働者の人数が増加しており、統計を見ただけでは一概に言えないが、現場の人手不足を外国人労働者に依存している実態が理解できるだろう。

まとめ

2023年2月末、厚生労働省が公表した人口動態統計（速報値）によれば、2022年1年間のわが国の出生数は79万9,728人（前年比4万3,169人減）となり、統計開始以来、初めて80万人を割込んだ。少子化の深刻度はより鮮明となっており、今年1月、岸田総理は年頭の記者会見で「異次元の少子化対策」の実施を発表したものの、生産年齢人口の観点では、その効果が出てくるまでには10年以上の年月を要する。その間にも少子高齢化に伴い、生産年齢人口は減少を続けることは明らかで、外国人との共生社会実現の一環として外国人労働者の積極的な活用はあらゆる業種で不可避となるだろう。

ケーススタディ

①

株式会社 ケーエムエフ

(東京都港区)

ケーエムエフはコンクリート型枠の製造事業者で、2013年から外国人技能実習生（以下、実習生）の活用をスタートさせた。きっかけは同年、インドネシア国交樹

立55周年を記念したイベントに参加するため、小島浩光社長（現会長）が首都ジャカルタを訪問。その縁で公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会（JIAEC／ジーク）の紹介で初めて実習生3人を受け入れた。業務内容は工場における鉄の溶接とそれに付随する作業。

外国人を迎え入れた当初、社内では3年で帰国する実習生に対して“仕事を覚えた頃に帰国する”と懐疑的な意見も出ていた。ところが、実際に現場で業務に従事して貰うと、想定していたよりも仕事の覚えが早く、業務の生産性が上がり収益性も大きく改善した。ケーエムエフではそれまで仕事の受注残が発生すると、納期に間に合わせるため外注を活用していた。自社で作業したくても現場の人材が足りず、外注せざるを得なかったからだが、実習生の採用で内製化率が引き上げられると判断し、大きく方向転換した。

2014年からは毎年ほぼ10人の実習生をインドネシアから受け入れている。実習生は全員が日本の高校卒に相当する18～20代前半の男性で、主力の花泉工場（岩手県一関市）と熊谷工場（埼玉県熊谷市）を中心に配置している。5年前からは毎年秋、同社幹部や工場担当者がインドネシアの首都、ジャカルタと第2の経済都市、スラバヤを訪問し、現地で候補者を直接面接して採用するなど積極的に実習生を採用している。実習生は平均毎年25人から30人がケーエムエフで働いており、すでに全社員210人（2023年2月現在）の15%に達している。新型コロナウイルスが発生する直前の2019年には、厚生労働省が定めた

技能実習3号の実習生を受け入れる優良認定事業者に認定され、最大60人まで雇用が認められている。現在はグループ企業の株式会社大出工業所（群馬県太田市）でも溶接、

機械加工分野で10人（取材当時）の実習生を受け入れ、この中には厳しい条件をクリアした3号や特定技能の資格を持つ実習生も含まれる。

ケーエムエフは外国人を受け入れるにあたり、工場の敷地内や近隣に社宅を用意している。インドネシア人の多くはイスラム教徒であることから1日、数回の礼拝が義務付けられているが、礼拝は社宅に戻り行えるように配慮している。また、日本人従業員と同じ“仲間”として一切の区別は行わず、例えば月1回、拠点ごとに開催される社員全員参加の集会では、実習生も参加して、その中で行われる誕生日を祝うイベントでは、実習生の対象者にも幹部からケーキが手渡されている。

ケーエムエフではこうした外国人労働者を採用した経験を活かして、2017年12月、ジャカルタに現地企業と合併による型枠の販売現地法人「KMFインドネシア」を設立。翌2018年12月には生産法人「KMFマニユファクチャリングインドネシア」を立ち上げた。新会社では現地インドネシア人を採用すると同時に、研修期間を終えた実習生の活躍する受け皿としての役割も果たしている。また、2019年には現地法人で採用した社員に、日本の最先端CAD技術を身に付けさせる目的で花泉工場に招聘し、半年間研修させる制度をスタートした。さらには、2020年4月、インドネシアの理工系公立大学「バンドン工科大学」から5人のインドネシア人を高度外国人材として初めて採用した。

日本人社員と同一条件で、現在、設計部門に所属して各種型枠製品の設計を行うと共に、3D（3次元）-CADの活用などの先端技術にも取り組ませている。2013年、3人の実習生を手探りで迎え入れた外国人労働者だが、現在は製造部門に加えて設計部門でも外国人が活躍する会社の“戦力”に成長している。小島会長は「業界の人材不足は深刻で、業績が伸び悩む企業も少なくない。当社は外国人材を積極的に活用しながら、今後の技術継承、世代交代を見据え、新たなビジネスモデルにチャレンジしていきたい。」と話す。



（左）実習生の作業の様子

（右）先進CAD習得に來日した現地法人社員

（中央下）2020年採用の高度外国人材／前列5人、小島会長は後列中央



ケーススタディ

②

株式会社KND
コーポレーション

(埼玉県戸田市)

株式会社KNDコーポレーションは1971年6月、株式会社神田運送として設立した。当初は物流会社として事業を営んでいたが、1995年から戸建て住宅向けにユニットバスの施工を手掛ける建築工事業として市場に参入した。以来、「物工」と呼ぶ「物流」と建築現場の「施工」を一体化させたビジネスを展開している。

外国人労働者を雇用する契機となったのは、2014年、神田充社長がミャンマー連邦共和国（以下、ミャンマー）を訪問したことによる。当時、建設現場では日本人の建築作業員を確保できない問題が常態化していた。「作業員を確保できなければ、事業計画が立てられず、工期がずれ込んでしまう。」（神田社長）という経営課題を抱える中、神田社長の元に入社してミャンマー人の採用について情報が舞い込んだ。当時、日本国内にはミャンマー人は1万人程度しかいなかった。神田社長は早速、現地を視察したが、そこで得たことは「これからはミャンマー人に外国人労働者数は切り替わるな」と肌で感じたことだった。神田社長はすぐにミャンマー人の技能実習生5人を外国人労働者1期生として採用した。それ以降、毎年70人前後の実習生を採用し、平均45人前後の実習生が建築現場で戸建て住宅づくりに取り組んでいる。

同社は、外国人実習生4人に対して日本人の大工（親方）1人が付く形でチームを編成し、現在は4チームで月間70-80棟の戸建て住宅を建てている。年間換算では900棟前後に達している。一方、2015年6月には、国際協力機構（JICA）からの委託事業として、ミャンマーにおける「建築技能訓練者育成プログラム普及・実証事業」が採択された。ODA事業の一環で、「ものづくり大学」の協力を得て、ミャンマー現地で日本式の建築技術を教える機会を得た。安全衛生教育を基礎に左官、型枠・鉄筋、建築大工の3コースで実践的な技能教育を実施した。このODA事業の経験から、独自の外国人実習生に対する技能教育ノウハウを習得し、現在では、日本の建築現場に即した人材づくりを進めてきた。

KNDが大手ゼネコンなど建築企業から依頼を受けて、ミャンマーで人材を募集する。集まったミヤ

マー人に複数回にわたる試験や体力測定を行うなど、独自の審査方法で、建築の仕事に向けた人材かどうかを選別する。そして合格者について、来日する前に現地で1カ月間、建築の集中トレーニングを行う。これまでに57社に計340人の外国人労働者を派遣し、うちミャンマー人は50社、300人に及んでいる。しかし、2021年にミャンマーで起きた軍事クーデターの影響で、現在、教育事業は凍結している。その代替策として、2021年11月にバングラデシュに進出、現地におけるバングラデシュ人の教育、日本への派遣に順次、切り替えている。2022年1月、バングラデシュ人4人が第1弾として入国した。現在はミャンマー人とバングラデシュ人の混成チームで、建築工事を行っている。

同社の従業員170人のうち約3分の1を占める50人が外国人で占められている。今年からは新たに教育実習に「ゼネコンコース」を追加する。型枠工や鉄筋工の技能を実習生に学ばせる取組みで、KNDは今後、日本から治具や工具など建築現場で使用する資材をバングラデシュに輸出する計画も温めている。

神田社長は外国人労働者の雇用について、「キチンと評価をしてあげることが大切。何度も痛い目にあっているが、経験を通じて外国人労働者の評価を改定している。例えば、日本語検定に合格すれば人事考課に反映する評価制度を導入している。」と話す。また、新型コロナウイルス流行以前は、日光など観光地に外国人従業員を旅行に連れて行ったり、現在は食事会を開催するなど、「出来る限り長い間、働いて貰うために、互いの関係をしっかりと作ることが大切。」（神田社長）と工夫を凝らしている。



外国人の研修風景