

食品産業の持続的な発展に向けた検討会  
第3回人口減少社会 PT の主な意見

令和5年11月24日

**【有識者ヒアリング】**

○公益社団法人国際人材革新機構 樋口代表理事CEO

我々は監理団体の仕事のほかに、特定技能の受入れの登録支援機関も行っている。その中で見つけた課題・要望や、他の国々との人材の獲得競争の状況などをお伝えする。

まず我々は公益法人ということで、内閣府から認証を受けて事業を行っている。公益事業の他にも収益事業ということで、企業・業界団体の海外の事業展開等を支援している。他には技能実習生及び特定技能外国人向けの日本語のオンライン授業、JICAや日本財団からの委託事業等により、技能実習生や海外政府からの研修生の方々への日本語教育、健康相談等の事業も行っている。このように日本語教育とキャリア支援を中心に、特に途上国の外国人材の雇用を創出する取組を行っている。特定技能に関しては、制度が始まった初年度に製造業分野において最初の試験団体として海外で試験の実施をしたという実績がある。現在、送出国数は10か国と多いが、ベトナムからの受入が多い。

本日のアジェンダだが、他国の人材獲得競争、現状の企業の受入れの制度の課題、また人材の教育、育成についての課題や登録支援機関や監理団体などの第三者機関の動き、また、国交省の取組もご参考でお伝えしたい。

最初に他国の人材獲得の状況について。台湾や韓国、中東、オーストラリアでは、ASEAN地域からの採用が非常に増えており、今回は台湾と韓国を紹介する。韓国では基礎教育のレベルが他の途上国よりも高いということで、ASEAN地域に着目している。韓国は現状、人口が5,100万人で日本の4割程度。ASEAN地域からの在留は一般雇用許可として30万人程度と言われている。また特例雇用許可として、旧ソ連や中国など、近隣諸国からの採用が10万人程度。ほかに季節労働が2.4万人程度で、農業などに従事している。全体で43万人程度が在留外国人で、一番多いのはネパールの15.6%。次はカンボジアで14.1%。他にはベトナムやインドネシアで、最近カンボジアからの採用が非常に増えている。基幹産業である製造業のほか、造船、タクシー・バス業、介護関連事業での人材不足が深刻で、2023年は11万人の受け入れを予定している。受入について日本と似ているところがあり、一般雇用許可制で最大9年8ヶ月働くことができる。韓国語の能力試験もあるが、志願者は年々増えている。韓国でも技能評価試験や面接評価を行っている。民間事業者同士が送り出しや受け入れをする日本とは異なり、韓国では公的機関を中心として受入れを進めている。

台湾については「非常に多様化した文化をもっと作っていこう」と台湾総統や政府が発信していて、国民全体が受入れに非常に寛容になっている。台湾は高齢社会が一気に進み、介護人材が非常に必要だという背景がある。施設介護は台湾ではまだ少なく、居宅の介護が非常に多い。台湾の人口は2,300万人で、在留外国人が大体74.6万人、うち介護人材が22.3万人。特にインドネシアからの受入れが促進されていて35%程度。ベトナムからも35%。韓国、

台湾とも労働環境や賃金の問題による失踪者が多い。

次にドイツの取組を紹介する。ドイツは日本と同じように、国を挙げて介護人材の受け入れを進めている。インドネシアやベトナムに行くと、ドイツ政府の方が学校等に訪問している場面とバッティングすることがある。話を聞くと、ドイツは今、ASEANの受け入れを特に進めていて、各国の看護師と介護士に、現状自分の国では（看護師や介護士に）なれないのであれば、ドイツでなってくれたらWIN-WINじゃないかと謳い、トリプル・ウイン・プロジェクトと銘打って受け入れを進めている。また受け入れに際し、語学の勉強や生活支援なども国の予算でやっている。また介護・看護だけではなく、製造業や小売業でも受け入れを進めている。

次に最低賃金の比較をする。これは現在、円安のインパクトが非常に大きい。日本の加重平均は1,004円で、沖縄や徳島が最も低く896円。為替の変動によって異なるが、これと比較して韓国は1,161円、台湾は860円と日本に追いついてきている。ドイツは2,026円。韓国は月収で22万円、台湾は14万～15万円からのスタートで日本が賃金的な競争力をつけることは難しくなっている。

次に隠れた手数料発生などのスキームだが、ベトナムでは手数料などの支払費用総額が70万円程度、インドネシアで23.5万円が発生していると言われているが、実際には他にも費用が発生していると感じている。ベトナムではブローカーの介入や知人・友人、送出機関への支払いが存在。本人からの手数料は最大で3,600ドルだが、それ以外にも教育費や寮費などを実費分として別の手数料がかかっている。また、違法な監理団体・企業にキックバックが発生していることがあり、見えない手数料となっている。

人材を採用する際、ベトナムではSNSや各市町村、学校等に行き採用するということが多いが、インドネシアではそれ以外にも日本語学校や訓練校と呼ばれるところから採用することが多く、そこで本人負担として学費が月当たり150～300ドル程度発生している。どのようなルートから人材が採用されているかを確認する必要があると感じる。

企業の受け入れの整備と人材の教育における課題について。受け入れ企業がキャリアプラン、キャリアパスをどのように考えているのかということも重要である。例えば工場長などへのキャリアパスが本人にきちんと説明、理解されているか。また、説明があつたとしても、評価基準や昇進条件などがきちんと示されている場合が非常に少ないと感じている。これらを明確にすることが外国人にとっての魅力にもつながるので、受け入れ企業側にとって大事な点である。

技能実習制度における主な指摘事項のうち、食料品製造業では安全基準、労働時間、医師からの意見聴取が多い。特に労働時間については他の産業よりも多いと感じている。また安全基準についても指摘を受けることが多い。こうした部分は技能実習機構や労働基準監督署だけでなく、食品製造の分野としても全体で何らかを取り組んでいく必要があると考える。

日本語教育に関しては、技能実習では入国前後で日本語と日本での生活に関する知識の講習を受ける。あとは労働関係、入管関係の法令については専門家が行う。それらのコンテンツの内容については細かい部分は問われておらず、監理団体に任せられている。監理団体は外部の講習機関に依頼することが多いが、この教育に力が入っておらず、時間数を稼げば

いいという実態となっているのが課題であると感じる。このほかに安全管理や衛生・健康管理、保険教育、5S教育等のコンテンツを作成し、講習化することはいい取組と考えられる。

日本語教育は不足しているというのが外国人本人たちの意見である。特に地方に行けば行くほど休日に日本語を学びたくても学べる場所、教室等がないという声が多い。自治体がボランティア教室を作っている場合もあるが少数である。オンラインでの講習も有料になってしまうことが多く、優良なコンテンツを元に学ぶ機会がないということが課題となっている。

日本語教育認定機関も新しい制度の中で定められるのではないかという話も出ているが、現在の日本語学校等の機関自体が非常に少ない。特に地方では受入れ後にどうやって日本語教育のレベルアップをするか、受入れ前にできることはないかが大きな課題となっている。

第三者機関のチェックについて。技能実習から特定技能に移った際に問題になることがある。特定技能の場合はよくSNSで人材を募集・獲得することがあるが、ここに許可を持っていない仲介者が入って転職・転籍を促したり、悪質な登録支援機関が労務管理費などの名目で支援料を取って十分な支援を行わないことがあり、我々も駆け込みの相談を受けることがある。どうやって適正さを保つことや、採用に至るルートなどをフィルタリングしていくのが課題である。

その他の課題として、本人が転職するタイミングで転職予定先の企業のキャンセルや倒産などがあると、本人がどこからもサポートを受けられず宙ぶらりんになることがある。

参考だが、国交省が中心となって業界団体を集めて団体を作り、監理団体や登録支援機関が受入れ企業が適正な監理、管理をしているか等をチェックする取組がみあり、これが良い事例となる。

我々の外国人人材育成の哲学として、「日本人的人材の育成」ということで日本人としての特筆すべき良いスキルを教育していこう、その上でさらに人材活用ができないかといったことを、企業に向けてお話をしている。選ばれる国となるためには、他国と比較しても負けないよう「多様性を受け入れる寛容さ」「手数料のルールといったスキーム」「日本人と同等の賃金、キャリア設定、評価及びリターン」「適正な教育プログラムの提供」及び「悪質な機関や企業のチェック等」などが必要だと考える。

### ○株式会社デリモ 栗田代表取締役社長

当社は調理麺と言われる商品を青森から愛知まで毎日7.5万食ほど作っている。季節格差があり、夏になると14万食になるという課題もある事業体だが、その中で色々な形での取組を行っている。

まずは惣菜業界、中食業界全体の概況について。中食業界は労働人口が不足しており、課題は就職率の低さと低賃金。業界として最低賃金を基本として動いているところがあると思っている。ただ、最低賃金イコール本当に低いのかというと、仙台の友人などに聞くと、日本人の雇用も最低賃金が上がっている中で、外国人だけが安いとか、日本人が安いとかではなくて、地域全体が安いということもあると思っている。その中でも一番問題があるのが惣菜業とすし・弁当業。

食品ロスについては色々な工夫をすることで食品ロスが減っている。

惣菜製造業が抱えている経営課題について。我々の業態の中でも大企業は大量生産をしているが、その場合にはロングライフのものを作っているため一度に大量に作る事ができる。ところが我々の会社は賞味期限が平均3日間の商品を作っているため、小ロットで、ご家庭で作るのと変わらない作業を行っている。小ロット、多品種生産が基本で、なかなか生産性の向上が図れないこと、人材育成ができないことが課題。

日本惣菜協会は正会員が約600社の団体で、抱えている課題は様々あるが、物流の問題、受注システムが統一されていない点が特に課題。当社は100社ほどのスーパーと取引しているが、システムが50ほどあり、多種多様。例えば青森の某スーパーと取引したいが、当社の今までのシステムの中に全くはまらず、やむなく取引を断念したという事例もあった。システムが全く統一されていないのが現状。

中食業界を取り巻く課題をまとめる。生産性が低い、流通の課題がある、労働者の高齢化、付加価値が認めづらい。今回、色々な原材料、労働賃金、エネルギーが上がる中で値上げを行った。その影響で全体的に市場がしぼんでおり、前年度対比15%くらい購入が下がっているという状態も出てきている。

これらを踏まえて、それでは弊社全体としてどのように人員が動いているか。社員数、契約社員、技能実習生、特定生、日本人派遣、外国人派遣、合計人数を資料で示しているが、正社員はなかなか増えていない。背景の一つに60歳で定年となり、その後契約社員になっていくという60歳定年制がある。そうした人たちは契約社員の欄の中に含まれているが、日本人の契約社員を見ると逆に減っている。これは60歳で定年した人を入れても減ってきており、今期、日本人で採用ができた契約社員は1名で、正社員は4名。これでもだいぶ頑張って4名採った。一方、一気に人数が増えているのは特定技能生で特定技能制度導入の影響。弊社は技能実習生が最大45名の枠であるが、それを超えたのは特定技能の制度によるもの。当社は外国人材をミャンマーだけに絞っており、ミャンマーに帰っている8名を抜いた人数は92人。次は日本人派遣について。今、製造の現場で働く人の中で、会社に所属したくない、責任を取りたくないという人は食品工場に多くいる。直接雇用は嫌だ、派遣だったらいつも辞められるからいいという人材がどうしてもいるが、それでも雇用しなくては回らないので雇用している状況。外国人派遣については留学生が多い。弊社の場合、ベトナム人が多いが、特に昨年あたりに外務省が留学生に対して労働時間の制限を強く言った影響で一気に増えた。本人達が会社を厳選し、当社には週に1回しか来ないという形になったために、一気に人数が膨れた状態で推移している。どの採用もできなくなっており、特に日本人アルバイトの採用が一気に落ちてきていることが分かる。

次は会社全体ではなく生産の部署の雇用形態について。正社員は横ばいで、38~39名で推移している。特に新卒採用に力を入れ、何とか1~2名増えているが、パートナーと言われる日本人たちで、社会保険にも入っており、技能実習生も特定技能生も含まれるが、この人たちがなかなか増えない。そのため当社として教育に取り組み、特定生の定着を図った。辞めない環境作りを行い、成果が少し出ていると感じる。

弊社は技能実習生に取り組んで約20年になる。中国の研修制度を行った頃から一緒に取り組んでくれていた送り出し機関があり、そこに意見を聞いた際に、今抱えている問題

というのを文章で出してくれた。今の技能実習制度について、一部を除き真面目にやっている会社がほとんど。先ほどのデータでは食品業界は酷いとあったが、雇用している人数が多いので、私から仲間を見ていてもみんなすごく真面目に取り組み、面倒を見ていると感じる。特に地方の惣菜業ではスーパーが遠いと送り迎えをしてお買い物に行く、お祭りやディズニーランドに連れていく、浴衣を着せるなど、色々な取組をして頑張っている人たちも多いということもご理解いただきたい。

その中で、転職条件が軽減されることが問題だろうと思っている。弊社は日本人も雇用しており、特定生と日本人雇用は同じ給料で対応している。今は1,060円でリーダー手当等をつけながら対応しているが、それでは特定生が来ないから給与を上げて良いかという、特定生の場合、登録支援機関に月1万円程度やその他保険料を企業持ちで払っている。社会保険の個人3割負担がなくなる保険が特定生の場合もあり、それを負担している。それ以外にもどこまでやるかというところがある。当社の場合には技能実習生にも特定生にも月に平均2時間、日本語学校を社内で開き、日本語のスキルを上げるという取組を行っている。理由は日本人の固定化をしたいため。当社には100人弱の外国人がいるが、その人たちが外国語で話すことは日本人が辞めていく原因になる。特に当社は日本人と外国人もインカムで業務連絡している。こうした中、外国語で話すのではなく日本語で話すという環境を作るために、日本語の教育を強化している。それを考えたときに、本当に転職がいいのか本人たちも考えてもらいたいが、それでも、今ミャンマーに戻っている子から連絡があり、日本に戻ってきたら転職したい、それまでは面倒を見てほしいという、とても虫のいい話をする人がいる。おそらく向こうの転職相場が20万円くらいで、平均20万円出すと瞬間時給は上がるため、それに惹かれて辞めていくということがある。累積の金額を考える能力が、大変失礼だが、東南アジアのミャンマーとかベトナムの子は低く、瞬間単価だけを見ている。そして掛かる費用やその後のことは考えずに瞬間を見て転職を決めていく。転職先の会社の運営などを見ないのが一般的であり、ここをどうしていくのかというところが課題だと思う。

技能実習制度についてまとめた。基本的には日本語を話すようにすることが大事ではないか。母国に帰ったときに、日本語が上手であれば戻ったときに給与が約3倍～5倍上がる。雇用している日本の企業が、どうそこを協力するかが大事だと思っている。また失礼な言い方になるが、今の1号試験は大変簡単で、誰でも受かるような試験になりつつある。それで日本人と同じように扱うのが本当にいいかという点には私も懸念を持っている。当社の場合にはN2、N1を目指すということで、協力・指導し、日本語学校にも通わせている。行きたい子は夜勤システムに入れ、日勤は半日にして日本語学校や専門学校に行きたい人も行かせ、スキルの向上を支援している。また、特定技能2号試験に向けて、当社の場合には惣菜協会の惣菜管理試験を受けさせている。今回は2名受けて1名合格するという成果が出ており、もっと教育が必要と思っている。

今後望むこと。日本は移民を受け入れないとはっきり言っていると思っている。では帰すときにどうするか。ミャンマーにミャウミャウという地域があり、その日本人と話すと、本人が母国に帰って地元の農業を中心に展開しようとする時に、農地を5年以上農作しないで放置すると農業の土地に返すことが出来なくなるとのこと。ずっと日本で働くのであれば、5年以上の雇用もいいと思うが、日本の勝手に長く日本に居てくれた方がいいと考え

るのが正しいのかと最近悩んでいる。また、就労ビザについて、特定技能に加えてもう1つあるのが我々の業界だと「人文」というビザがある。新しいビザの発給はできないだろうか。

東南アジアの場合には4年制大学を卒業して日本に来る人はあまりいない。今の日本の法律では4年生大学を卒業していること、N2程度の能力があること、企業が受け入れることが就労ビザの発給条件だが、他業界では業界的な国家試験や認可試験を受けて合格すると就労ビザが出ると聞いている。N2は当然かもしれないが、例えば建築関係やIT系の試験を通り、日本語能力があれば、向こうの4年制大学を出ていなくても就労ビザが出るというように聞いている。その中で本当に我々の仲間として働いてくれて、日本の衛生管理、安全安心をやってくれる人たちに対して別の就労ビザが出るようなことはできないのかと思っている。

また、SNSで嘘の情報がたくさん出ている。先日、社員の従業員から、ある会社から特定の1号ではなく正社員にしてくれると言われたので転職していいですか、と聞かれた。しかしこの人の今の学歴、日本語能力では絶対に正社員としての就労ビザは出ない。こうした嘘の情報が平然とSNSで出回っており、本人たちはそれを信用してしまう。しかも日本人が騙しているのではなく、母国の人がミャンマー語やベトナム語で騙す、といったことが横行している。個人事業主で納税もしてない外国人たちが、平均20万円をピンハネしながらやっている状況の中で、我々の働く仲間をどのように雇用するのかは、特定1号2号技能実習生の制度の変更に合わせて、もう少し実態を見て考えていただければと思っている。

#### ○株式会社ゆで太郎システム 井田取締役

弊社は、2004年8月に株式会社ゆで太郎システムという会社を設立し、2020年2月に、もつ次郎というもつ定食の店舗を併設。二つのブランドを併設している店舗を多数展開している会社。ゆで太郎については、そばをメインに提供している会社。事業内容は、そばをフランチャイズチェーンとして運営しており、資本金は5,000万円。展開している商品は、そばともつ定食。

外食産業の現状ということで課題について説明する。人手不足が外食産業共通の課題であり、他に原材料の高騰がある。円安の影響で輸入品が上がっており、ロシア・ウクライナの戦争で穀物やエネルギーも値上がりしている。原材料及びエネルギー費用の高騰が外食産業で今、非常に課題として抱えていると認識している。

対応策としては、人手不足は給与の上昇がある。物価も上がっており、また政府も給与を上げるように世間に依頼している。あとは、AIやDX、ロボットの活用。大手のファミレスでは配膳ロボットを見るが、弊社は立ち食いそば屋のためロボットの導入は難しく、給与を上げて人が集まるようにしていくことが対応策と考えている。原材料及びエネルギー費の高騰への対応策としては、価格を維持すれば当然利益は減るので、我慢するか、値上げをするか、質を下げるかのどれか。質を下げるについては今までより1ランク安い商材を使ったり、ボリュームを下げたりなどがあるが、当社は質を下げることはしたくないので、値上げをするしかない。

今回のテーマである人手不足について掘り下げる。人手不足の中で、日本人の主な働き手は、成人男性・成人女性、高齢者と考えている。成人男性は少子高齢化で減少傾向であり、各社が取り合っている。成人女性も同じような状況で、あとは主婦パート。成人女性には短時間

のパートが含まれているが、働きたい方は既に働いてしまっている。高齢者については、定年を迎えて孫のお小遣いや生活費の一部のために5年～10年パートとして働きたい方もいるにはいるが、高齢化に伴いパートからもリタイアする方もいる。特に飲食店は立ち仕事で、体力的に限界でリタイアされるため、やはり増える見込みはなく、現状維持と考えている。このように日本人の働き手は増えていかない中で、外国人に働き手になってもらうしかないと感じている。

弊社の採用の状況は直近3年分、新卒採用が毎年10名前後で推移していたが、来年入社予定は4名ということで、今までの半分に減ってしまった。弊社は毎年20店舗程出店している。飲食店は離職率が非常に高く、出店数の倍程度の人を採用したいので、最低でも20名は中途採用をしたいが、現状は半分も取れていない。2023年度の採用の人数は増えたが、このうち5名が受刑者雇用。人手不足ということと、刑期を終えた方の社会復帰ということで、受刑者雇用を増やしている。そこが5名で、それを除くと採用は横ばい、しかも弊社の希望の半分しか取れないという状況。その中で増えているのが特定技能1号。採用数は、20名、64名、92名と、こちらについては毎年採用が拡大している。

弊社の特定技能1号社員の採用の取組は、2019年6月に最初の特定技能1号社員を申請し、9月に1人目の許可がおりて正式採用を始めた。おそらく外食業の中でも非常に早い部類ではないだろうか。2022年9月に奨学金制度を作ってミャンマーで採用活動を開始。2023年6月にミャンマーの奨学金制度が12名入社。2023年の10月現在、特定技能1号社員が160名。うちベトナム141名、ネパール5名、ミャンマー5名、中国2名。

特定技能1号の採用方法は、まずは特定技能1号からの転職。これは別分野・別事業所からの転職者の受け入れ、技能実習生からの転職、日本語学校や専門学校の卒業生、あとは人材紹介会社を一部利用している。もう一つが奨学金制度でミャンマーから外国人の直接採用を行っている。こちらはコロナで日本に来る留学生が一時的に止まってしまい、3～4年来ていない中で、現状は技能実習生や卒業生、特定技能1号で人を確保できているが、今後コロナから5年程経つと、コロナ禍に入ってくる予定だった留学生や技能実習生がいないという事態を予測して、直接採用を実施している。

奨学金を利用した採用プランは、1年間日本に語学留学し、卒業後に弊社に入社できるプログラムを作っている。入国前、ミャンマーに弊社の採用担当者が行き、1～2回目は弊社の代表が行って現地で採用試験を実施し、初回は12名を採用した。その12名に対して100万円を貸し付けしている。そのお金でまずは日本語学校へ通い、日本語学校に通っている間に、希望すれば弊社でアルバイトをする、というもの。1年間日本語学校で勉強しながら、その間に特定技能1号の試験と、できれば日本語検定のN3、ビザ申請にはN4で構わないが、なるべくN3をとってくれると良いという形で、日本語学校に通いながら試験を受けてもらい、試験に合格したら弊社に入社、もしくは本人の希望に応じて卒業してから入社して、奨学金100万円を毎月の給料から返済してもらう制度を実施している。基本はゆで太郎システムの店舗で留学期間アルバイトしていただき、弊社は1年分の学費の前払いをしている。

奨学金モデルのメリットは、今後減少が予想される国内の留学生より、ミャンマーから直接採用ということで対象者が非常に多く、また純粋な子が多いと感じていること。また安定的な採用ができる。弊社はセルフサービスのそば屋のため、接客が多くはないが、日本語で

会話ができないと接客ができず、従業員間のコミュニケーションにも支障が出るため、最初の1年間はしっかり日本語学校で学んでもらい、一般生活できるレベルの語学レベルを備えてもらう。技能試験の開催が遅れているが、その開催がない国でも自由に採用できる。ビザ申請の際、弊社が貸付等を行い内定もすると説明するため、留学ビザが出やすいといった点もある。デメリットは、奨学金の返済、弊社を辞めてしまった場合、一応本人に返済をしてもらう予定ではあるが、恐らく返ってこないということ。まだ始まったばかりなので前例はないが、そういうのも一部出てしまう可能性がある。また入国時には日本語があまりできないということ。あとは、奨学金返済前、特にミャンマーはアジアの中でも貧しい国なので、一時的に企業側が負担しなければならないこと。国内にいる留学生よりも時間がかかること。これは日本語学校に1年通わせるので、通常ビザ申請を出せば1ヶ月程でおけるが、1年間程の長期目線で対応しなければならないことがデメリット。

外国人に選ばれる国になるため、先ほど樋口氏からも話があったが、日本は円安で他の先進国と比べて給与水準が低い。ニュースで見た話となるが、東南アジアの人々が日本はものが安いと爆買する時代。日本で働く価値が薄れてきているのかなと思う。これもニュースや弊社に入社した方からだが、劣悪な雇用環境が現実としてあると聞く。今もやっていただいているが、労働環境のチェック体制や、もっと使いやすいと相談ホットラインを整備するなど外国人が働きやすい環境を整えていただきたい。

最後に、弊社から特定技能制度についてのお願い。まず1つは特定技能2号の詳細を早く出してほしい。弊社も来年の秋に期限が到来する者がおり、その子がどうなるのかと心配している。試験のチャンスが何回あるのかなど、早く試験の内容を出していただけると助かる。あとは人材を今は店舗で管理しているが、会社単位で管理・報告させてもらえると非常に使い勝手が良い。あと、加盟店で働いている外国人の指導として応援は許可してほしい。派遣ではなく加盟店でも外国人の社員や留学生が働いているので、その方々への指導として応援に行くことを許可して欲しい。他には人事部にリーダーとして抜擢したいが、現状は店舗で働かなければならない制限がある。例えば特定技能1号の報告作業や面談等でリーダー的な立場で抜擢したいが、現状ではできない。あとは各業界5年にしてほしい。例えば、建設3年+飲食2年の経験では特定技能で2号になれない。飲食店で店長になれない場合、その人たちは帰るしかない。それと、特定技能1号の期間の5年を延長していただけないか。日本人でも5年で店長になれない人がいる中で、当然外国人も5年で店長になれない方がいる。5年間日本で働いて店舗運営はきちんとできるのに、その人たちを帰してしまうことは勿体ないと感じる。

#### ○一般社団法人日本惣菜協会 大隅常務理事

栗田社長から説明いただいた日本惣菜協会を抱える課題について、最低賃金という部分でも低い、食料品製造自体が元々他業界と比較して低い。その中で、惣菜製造、寿司・弁当がより低いということが統計で出ている。これは中々生産性の向上が進まないという部分と、販売価格が低いというところもあり、何とか今の値上げの中で、もう少し販売単価を上げていくことと、生産性を向上していくことの両面から対応しないと課題がクリアできないと思っている。競争領域から協調領域の部分について、考え方を切り替えていく中で、

流通システム全体としてこの問題に取り組んでいかないと、一企業で生産性を上げるのは非常に限界にきている状況でもある。惣菜協会としては、AI・ロボット化、番重や規格書の統一といった、今まで競争領域にしていた部分を協調領域にシフトしていこうという働きかけを今進めているところである。こういった働きかけによって、少しでも付加価値の高い商品を世に送り出していきたい。

## 【意見交換】（発言順）

### ○一般社団法人日本スーパーマーケット協会 江口専務理事

我々小売業界も、業界調査によると充足率が87%、81%、75%と年々低くなっており、まさに人手不足。セルフレジやAIの活用、電子タグやプロセスセンターの活用等努力しているが、店舗において商品を製造・加工し提供するという最前線での人手がかなり不足しており、特定技能の受け入れ業種への追加認定をお願いした。本日、他の業界の方から伺った話は、我々スーパーマーケットと一緒に感じしており、我々も対策をやらなければならない。

高齢者の活用を進めると労災が増えることがはっきりしており、我々も悩んでいる。決して危険な職場というわけではないが、若い人であれば問題の無い作業でも、高齢者は反応が遅れて事故につながる（例えば、台車に足を轢かれる等）。

特定技能等の制度の活用にあたって、海外と日本で制度そのものの違いがあると考えている。海外と日本を比較した観点から、樋口氏からご意見をいただきたい。

### （公益社団法人国際人材革新機構 樋口代表理事CEO 回答）

大事な点は、手数料と教育。前者はMOUにおける相手国との協議の中でいくらまでではないと受入れをしないと日本として強く示す。後者は事前の講習などで、ある程度のコンテンツを日本側から提供し、必修項目とすることが考えられる。

相手国の環境、法律等がそれぞれ異なるので統一的にできないこともあるが、今述べた点は日本からの要望として、相手国とやりとりできるのではないか。

### ○株式会社一ノ蔵 浅見相談役

私は宮城県の食品産業協議会の会長も務めているので、幅広く話す。ゆで太郎さんに伺いますが、外国人の採用の前に人手不足の一つの原因になっているのが2019年の働き方改革。これが今2024年問題では物流が騒がれていますが、既に食品業界は影響が出ていると思う。食品の販売のところは時短のため営業時間を短縮しないといけない。生産現場でも、ローテーションを組んで人数を増やす必要がある。それが、外国人雇用に繋がっていると思うが、それについてはどのようにお考えか。

### （株式会社ゆで太郎システム 井田取締役 回答）

ご指摘いただいたとおり、弊社ではまだ外国人を採れているので、店舗運営では現状営業できているが、他の会社を見ると大手チェーンでも時短や、中には定休日を設けるなど、人手が本当に足りない店もある。飲食店では、一日やめれば家賃は同じでもその一日の売上、

利益は飛んでしまい、時短であってもその時間帯の売上、利益は飛んでしまう。そういう中で、弊社も外国人もうまく採用できているため、営業時間の短縮はせずに済んでいるというのが現状。まさに外国人材のおかげで、顧客のニーズに合った営業時間を提供できている状況。

#### ○株式会社一ノ蔵 浅見相談役

洋菓子業界にはパティシエがいる。いわゆる職人養成のところだが、本人が希望してパティシエになりたいという場合、そのためには相当努力しないと優秀なパティシエにはなれない。しかしそこに働き方改革での時間の制限により、十分な教育ができないということがある。これは職人を大切にする日本社会からすると大きな損失になる。フランスでは既に十数年前に働き方改革をやっており、週 35 時間、あるいはもっと厳しい時間制限がある。最近ヨーロッパ、フランスに行った人の話を聞くと、有名なパティシエのいる洋菓子店が店を閉める、あるいは業態を変えて当たり前のものしか作って売らないという店になっている。これを見ると本当に日本はいいのかなど。このままで行くと日本の良いところがどんどん消えていく心配がある。働き方改革もそうだが、雇用は職人の多い食品産業としては大きな問題と思っている。

#### ○主婦連合会 柿本副会長

非常に重要な視点のご説明に感謝。私からは 2 点コメントを申しあげる。ゆで太郎さんから労働環境のチェック体制が急務で、労災の発生率が増加傾向にあるという話があった。労災発生率の増加傾向の詳細について、重大事故に繋がるようなものなのか、そうでないのか、それから労災が発生する原因は技能が未熟なことによる事故なのか、それとも、システム上の問題があるのか伺いたい。

働く者としては、外国人も日本人も同じ条件で働けるようになることがあるべき姿ではないかと思う。

#### (株式会社ゆで太郎システム 井田取締役 回答)

事故でいうと、弊社は蕎麦屋で、店内で製麺しているので、製麺機の事故、あとは油を取り替える時にかかってしまうというのが最近の事故としては多い。製麺機でひいた粉から作っており、メンテナンスする際に蕎麦粉を流さないといけませんが、そこに手突っ込むであとか、あとは油交換する際に普通やらないようなこと、例えば油をフライヤーから抜いて運ぶ際に、栓を閉め忘れてその油を顔からかぶってしまうような、日本人ではやらないような危ないことをやってしまう。その辺はマニュアル等を母国語で作リ工夫しているが、マニュアルを無視されてしまう。何かあれば製麺機もボタンを止めてから操作するなどルールは決まっているが、面倒なのか慣れたからなのか分からないが、挟んでしまうことも結構多い。マニュアルを無視した事故が外国人は結構多いことが課題。

#### (株式会社デリモ 栗田代表取締役社長 回答)

この間まで、結構その辺について悩んでいたが、今やっと 1 年間労災ゼロとなりホッと

ている状態。原因は外国人のプライドの高さだと考えている。「自分ができる」というプライドの高さで、多少分からなくても質問せず自分の判断でやってしまう。そこをどう違うか教えていくことが課題で、私はミャンマーで運営するまで技術学校を回っていたが、防護眼鏡なし、サンダルで溶接をするような国の人たちが日本に来ているので、全く違う形での教え方をする必要はある。母国語でかつ、母国語の先生を入れて、防災指導・安全衛生の指導を行い、やっと止まった。自分はすごく出来ると勝手に思い込んでおり、こちらからするとどこがそんなにすごいのか、ということを手平気でやって来る。プライドの高さゆえに、多少日本語が分からなくても質問せず自分の判断でやってしまうことが労災の原因。

#### ○公益社団法人日本農業法人協会 紺野専務理事

食品産業とは別の業界からお話する。農作業安全という問題もあり、こちらについても、当協会会員にとっても重要な課題になっている。これは日本人従業員の方はもちろんだが、特に外国人の方々については、言葉の関係もあり、非常に時間とコストと労力がかかっている。従業員教育の重要な課題という位置づけとなっている。そのことを報告した上で、若干今日いただいた課題に対する回答をお話したい。私は日本政策金融公庫から協会に出向しており、公庫は年2回、全国の食品関係企業2,400社に対して、景況や経営課題への対応状況など調査を実施し、食品産業動向調査結果として公表している。私は20年近く前に調査課長を務めていた際、この調査を所管していた。今年の令和5年7月の調査結果では、今後の経営発展に向けた取組課題に対して、製造業、卸売業、小売業、飲食業4業種全てにおいて、人材確保・人材育成が最上位の経営課題と回答が得られている。とりわけ人材確保が全業種で4割を超えるという実態。特に飲食業では8割がその課題を指していた。また雇用状況の実績が不足していると回答した先に原因を聞いたところ、「求人に対応する応募がない」という回答が8割を占め、その理由として「賃金・福利厚生が他業種より劣っている」、「早朝・深夜・日曜勤務など勤務条件が合わない」などの理由があげられている。これらの結果からも、食品産業の持続的な発展のためには、労働力の確保が不可欠であることは申し上げるまでもない。実はこれは食品産業に限ったことではなく、農業界でも同じである。会員に対する実態調査を行い、農業法人白書として公表しているが、従業員集めに苦慮していることはこの会議で申し上げているが、外国人材である特定技能実習制度を活用している、活用予定であると回答している会員が2,100社のうち約3割を占めており、外国人に頼らざるを得ない経営実態が明らかになっている。その技能実習生の母国は、当時中国から始まったが、ベトナム、インドネシア、そしてインドの方に若干重点が移りつつあるという実態がある。食品産業と農業は車の両輪であり、外国人材の有効活用なくして、お互いに持続可能な食の充実は成しえないと考えている。農水省の資料のとおり、現在の外国人技能実習制度のあり方が有識者会議で議論されており、今日の会議の結果はまだ確認はしていないが、転籍用件に関して様々な意見が出ている。当協会においても、今年3月に「日本農業法人協会における人権方針」を制定し、食品産業の皆様と一緒に、この問題について最適解を提言していきたい。

#### ○一般財団法人食品産業センター 澤岡企画・渉外部長

非常に有意義な情報を提供いただき感謝。労働安全の話については日本人と外国人関係なく平等を確保しないといけないと思っている。

また、先程、ゆで太郎さんの現場の話も非常に勉強になった。制度としては廃止されるが、技能実習制度において OJT を積み重ねてきたことはかなり意味があったと思っている。新しい制度が現在検討中という事だが、これはシームレスに特定技能に繋がっていくと理解している。その際、「技能というものは何か」ということを把握し、それを習得するためのカリキュラムを作るという形になると思うが、それが食品製造業という括りでどのように担保されるのかなと思っている。新しい制度の下での技能の習得の在り方については、現場の実態を踏まえながら、議論を深めてほしい。

さらに、特定技能2号の関係では、更新がなくなる、家族を帯同できるようになるなど、外国人の方が定住に近い形で住むことになるが、当然、日本人の生活環境とかなり違う価値観を持った方が入ってくることになる。これは農水省の守備範囲ではないと思うが、健康、福祉、子どもの就学といった細かな点に関して、きちんと受け入れられるよう各省庁で体制整備を図っていただければと思う。

#### ○全国青果卸売協同組合連合会 井出専務理事

私どもは仲卸の全国団体で、事務所は大田市場の中にある。仲卸の中でどのくらい外国人の雇用をしているか、今日の会議に備えて確認した。明確な統計調査はないが、東京都が毎年この時期にどのくらい外国人を雇用しているか調べている。大田市場の中だけの話だが、およそ 50 社が我々の団体に入っている。一つの会社の社員は 20 名前後という会社が一番多いが、そのうちどのくらい外国人を雇用しているかということ 0 名から、多いところで 5 名。平均では 1 社 1 人いるかどうか。しかし、毎日大田市場に通っていると、もっという印象を受ける。そのギャップが生まれる理由として、どう見ても外国人だが日本国籍という人がいる。東京都の調査は外国籍かどうかであり、結婚等で国籍が日本になった人は含まれない。伝票入力・精算、場内配達、免許を持っていたら場外にも出るといった業務で活躍いただいている。外国籍の方で労働力を確保するということもあるが、日本国籍を持っていても、元々外国人で、仕事をする上での語学が十分ではない人を掘り起こすことも、労働力の確保につながるのではないかと。

#### ○株式会社スベックホルダー 田中コンサルタント

弊社は食に関連する企業の売り上げ向上やコスト削減をやらせていただいている。様々な業種のサプライチェーンの方々に関わる中で、人材確保はどの企業も課題に感じていること。皆さんが雇用している外国人労働者の方は、なぜ日本が、御社が良いのか、どんな声が多いのか伺いたい。それが他の業態での外国人確保につながるのではないかと。

#### (株式会社ゆで太郎システム 井田取締役 回答)

基本的には、弊社の特定技能外国人1号が紹介してくれることが多い。ただ最初は給料ではないか。あまり働きたくないという人もいるが、外国人の方は残業を求められることが多い。弊社では法律の範囲内で、45 時間の残業を内規で認めているので、28 万、30 万円近く

稼がれる方がいる。外国人の方は海外に仕送りするのを含めると 25 万では足りず、それ位欲しいのだと思う。弊社としても人手不足なので、残業は最大 45 時間できるというところと、パート・アルバイトの方が高齢化し、体が限界で労働時間を減らしたいというニーズもあり、それらがマッチして働く時間が確保できるということで、紹介されて弊社に来る特定技能 1 号社員が多い。自分が働いていて嫌であれば誘わないと思うので、労働環境や待遇面で評価されているのではないかと思う。

**(株式会社デリモ 栗田代表取締役社長 回答)**

当社の場合は技能実習生スタート。その中で、基本的に日本語を学びたい人が来る。特定技能も同様。本人が希望すれば日本語学校や専門学校にも通わせている。また、特定技能になると結婚・妊娠がある。当社ではまめに病院に付き添ってメンテナンスをしている。日本の病院は片言の外国人だけでは受け入れてくれないので、フォローアップが大切。当社には現在、結婚して生まれた子供が 5 人程いる。会社で保育園を持っているので、5 歳児までは面倒をみるが、市役所には「小学校からは市だよ」と伝えている。このような対応を好んで来ているのかなと思う。

それから農業も一緒だが、食産業には毎月 45 時間に収まらない最盛期がある。しかし法制度の関係で 45 時間を超えないようにコントロールしないとイケない。年間では基準内に納めることができるが、食に関わるものは最盛期というものが厳しい。1 ヶ月単位ではなく年間という考え方をとってもらえると従業員に貢献できる。

**○公益財団法人食品等流通合理化促進機構 佐南谷専務理事**

為替レートの関係で日本の賃金水準が他国と比べて見劣りするという話もあるが、それが現在雇用を確保する上で障害になっているか、実情をお聞かせいただきたい。

**(公益社団法人国際人材革新機構 樋口代表理事CEO 回答)**

全体的には韓国に流れているという傾向も否めないが、引き続き日本も人気がある。特に親日の国が ASEAN 諸国は多い。そういった意味では日本に来たい方々がまだ集まる状況ではある。そこは賃金だけの問題ではなく、「日本人は優しい」「日本は安全」というイメージがある。日本での事件もあるが、韓国や台湾での失踪するニュースの方がひどいものが多く、そういったメディアの伝え方的なものも影響があるのではないか。

例えば、日本への募集に対して、自国の経済が急成長しているベトナムでは、自国の賃金が上がってきていて、働く環境を選んで仕事をする人が増えている。建設などの建屋外での仕事で環境が大変だと感じている仕事には人が集まりにくくなっている状況にはある。しかしそれ以外で、残業が多くてしっかり稼げそうな仕事であれば、「稼ぎたい」という出稼ぎ的な要素が人材募集の時点では非常に強いので、人が集まる。派遣国の経済成長がどこまで高まっていくか、同様の仕事選んだ時、日本との賃金の差はどのくらいかということと、円安のインパクトは関係してくると思う。現状では全体的に食品産業分野では集まりにくくなっているという大きな印象はないが、集まらない分野は集まらない。日本との賃金差が大きい、他の国に採用に行くといったことで採用の機会が広がっていくのではないか。

### ○公益社団法人国際人材革新機構 樋口代表理事CEO

国交省の参考事例について。仕組み等はいろいろ考えるところがあると思うが、特に、業界全体として、まず共通の行動規範等を立てて、業界としてはこういう受け入れ方をしていくと宣言を行い、業界全体としての外国人の適正な受け入れをしていこうと、目的、姿勢を明確に打ち立てて、外国人の人材確保に積極的に取り組んでいるところが非常に参考になると思っている。また、人権の問題や、人材をどう教育し確保していくかに非常に注力しているところが参考になる。食品産業の分野に関しても、皆様がそういった取組をしていただけると、我々も賛同を持って協力し、さらに外国人人材に対して積極的に確保していく行動に出ることができると思っている。

### ○株式会社デリモ 栗田代表取締役社長

国交省の業界と違うことは、食品は労働力が瞬間的に一堂に集まること。当社では100名ほど外国人を雇用している。先ほど申し上げることを忘れていたが、地域の抵抗をどう下げるかは重要。2年前に市を移動した際は、アパートの確保に苦労した。外国人と言っただけで、NOと否定される地域に越してきたため、今は工場のある地域ではなく、隣の市にアパートを借り、自分たちで建てるしかないというところまで追い込まれている。基本的に日本人は外国人が駄目だと思っている。惣菜業は1ヶ所の工場に50人外国人を雇用する。今後、特定技能が全国に増えた際、田舎では地域からつまはじきにされてしまう可能性がある。地方自治体との協力体制を持って、どう変えていくかも課題だと思っている。

### ○一般社団法人日本惣菜協会 大隅常務理事

地方という話が出たが、惣菜業はその地域で作って届けるというのが主たる業務。人がいないからといって地域を離れることはできない。地方が一番苦しんでいるのは、低賃金でも生活できるから最低賃金が低いのに関わらず、目先の金額だけで人が動いてしまうところ。今回の育成就労に関しても、転籍が可能であるということに非常に危機感を持っているのは地方の事業者で、格差がどんどん広がっていくのではないかと懸念している。ただ単価だけのことを言うと議論が止まってしまう。企業に魅力があるかどうかという点と、都会のネオンに憧れて都会に行きたいという若者が多いという話も聞くので、魅力あるものを地方自治体と一緒にあって外国人を受け入れていくという体制が国にとって一番必要な施策ではないか。

### ○株式会社ゆで太郎システム 井田取締役

説明したとおり、弊社も外国人がいないと出店も営業時間の維持もできない状態。外食産業全体として人手不足が大きな課題となっているので、特定技能1号をより良いシステムにするとともに、特定技能2号を早く取りまとめただけだと、将来成長に向けてスタートを切れる。良い制度を作っていたいただければ。