

第4章

人手不足の状況

昨今、少子高齢化を背景として人口が減少傾向にあることに加え、生産年齢人口が減少していることにより、人手不足が深刻になりつつある。

今後更なる人口減少が続き、人手不足がますます深刻になることが見込まれる中、我が国経済の成長のためには中小企業が労働生産性を高め、稼ぐ力を強化していくことが不可欠である。

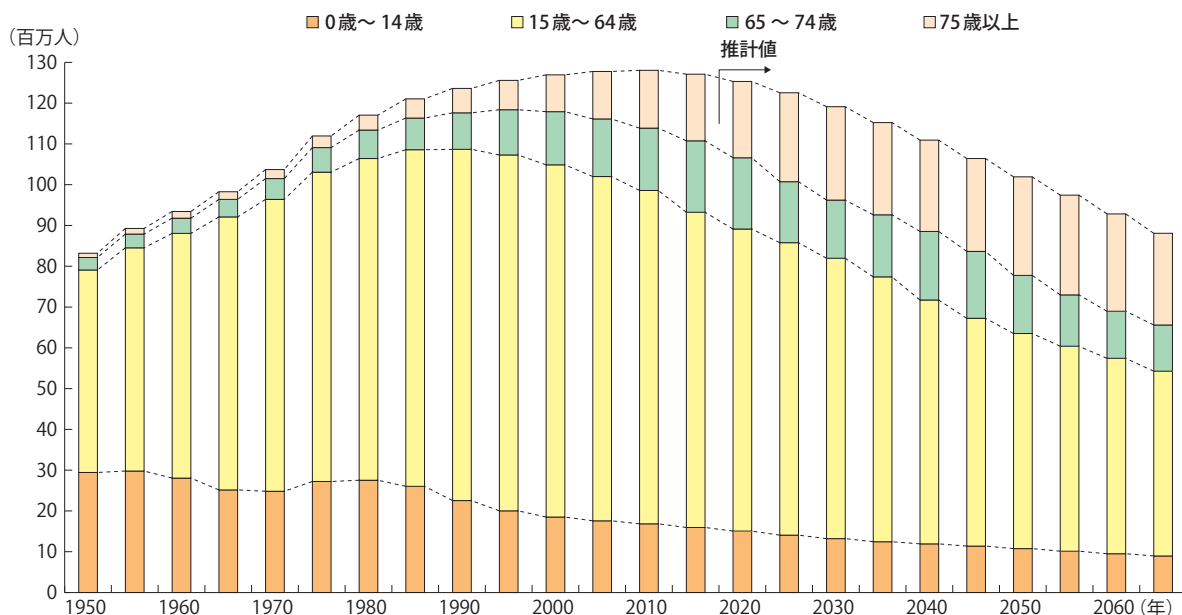
本章では、人手不足の実態を確認するとともに、我が国の労働生産性の現状を把握し、また人手不足の状況下での雇用確保の在り方について概観する。

第1節 深刻化する人手不足の現状

はじめに、我が国の人口の推移と年齢別構成比について確認する（第1-4-1図）。我が国の人口は2008年をピークに、2011年以降は減少が続いており、将来的にも減少が続く見込みとなってい

る。内訳について見ると、64歳以下の生産年齢人口が減少傾向にある一方、75歳以上の高齢者人口の割合が増加し続けていくことが分かる。

第1-4-1図 年齢別人口推計の推移



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）

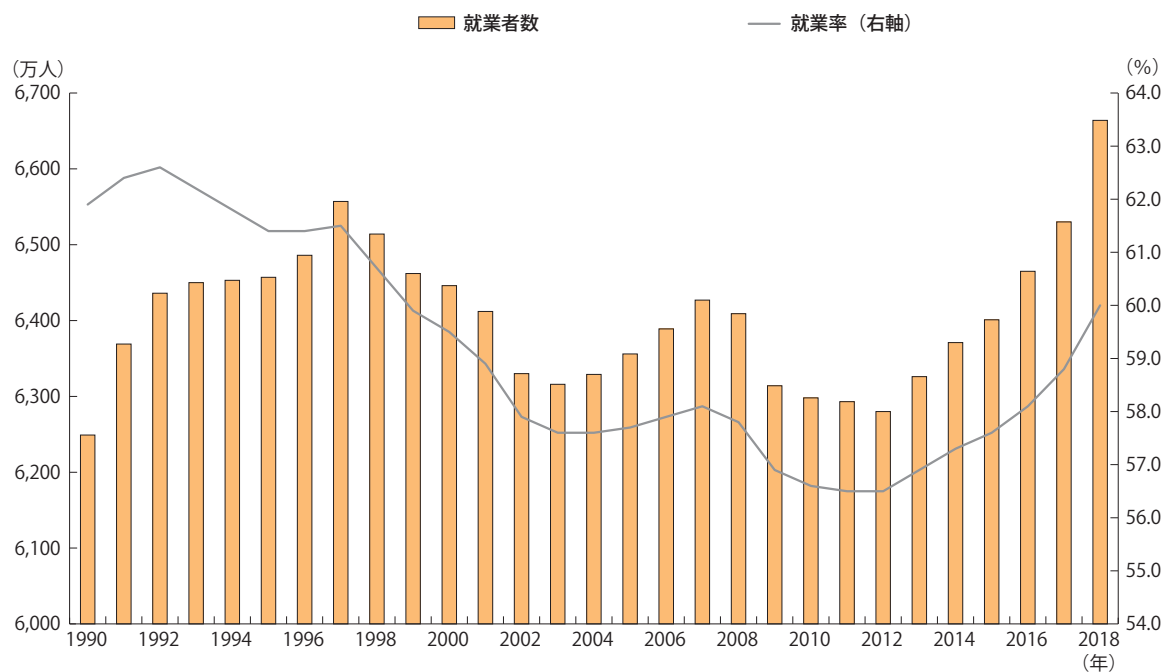
（注）1. 2016年以降は、将来推計人口は、出生中位（死亡中位）推計による。

2. 2010年までは総務省「人口推計」、2015年は総務省「国勢調査」（年齢不詳をあん分した人口）による。

就業率について見ると、1992年をピークに減少傾向にあったが、2012年を底にそれ以降は毎年上昇し続けている（第1-4-2図）。就業者数も

2013年から6年連続で増加しており、足下の2018年に統計開始以降で最高水準を記録している。

第1-4-2図 就業者数・就業率の推移

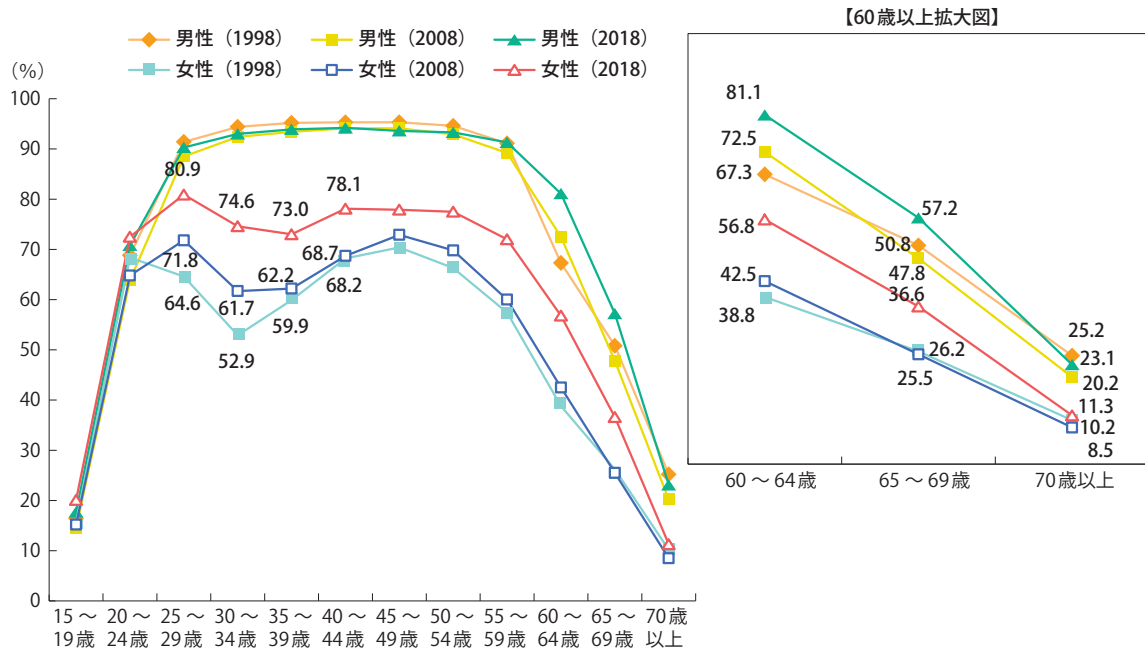


資料：総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

これを性別及び年齢ごとに確認する（第1-4-3図）。まず男女別に見ると、M字カーブの谷の部分である、女性の25～44歳の年齢層で、また、

年齢別に見ると特に60～69歳の高齢者の中でも比較的若い層で労働参加が進んでいることが分かる。

第1-4-3図 男女別・年齢別就業率の変化（1998年～2018年）

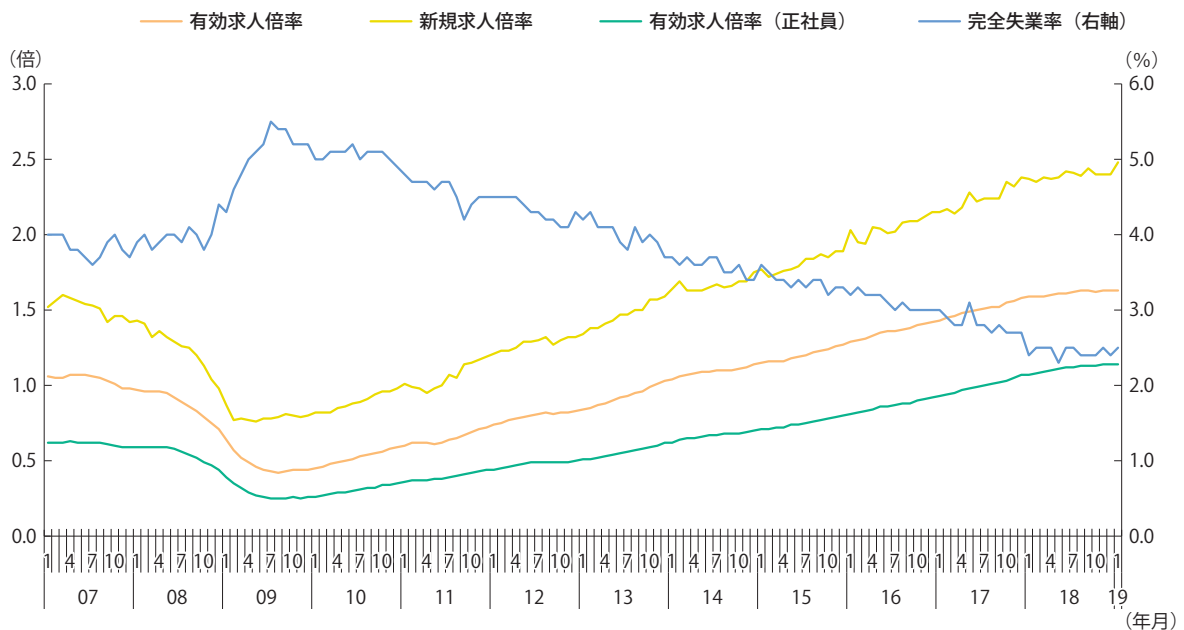


資料：総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

次に、求人倍率と完全失業率の推移について確認していく（第1-4-4図）。有効求人倍率及び新規求人倍率について見ると、リーマン・ショック以降緩やかに上昇し続けており、有効求人倍率は、

足下では約45年ぶりの高水準、新規求人倍率は過去最高水準で推移している。完全失業率については、リーマン・ショック以降ほぼ一貫して減少傾向が続き、足下では約26年ぶりの低水準となった。

第1-4-4図 求人倍率・完全失業率の推移



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

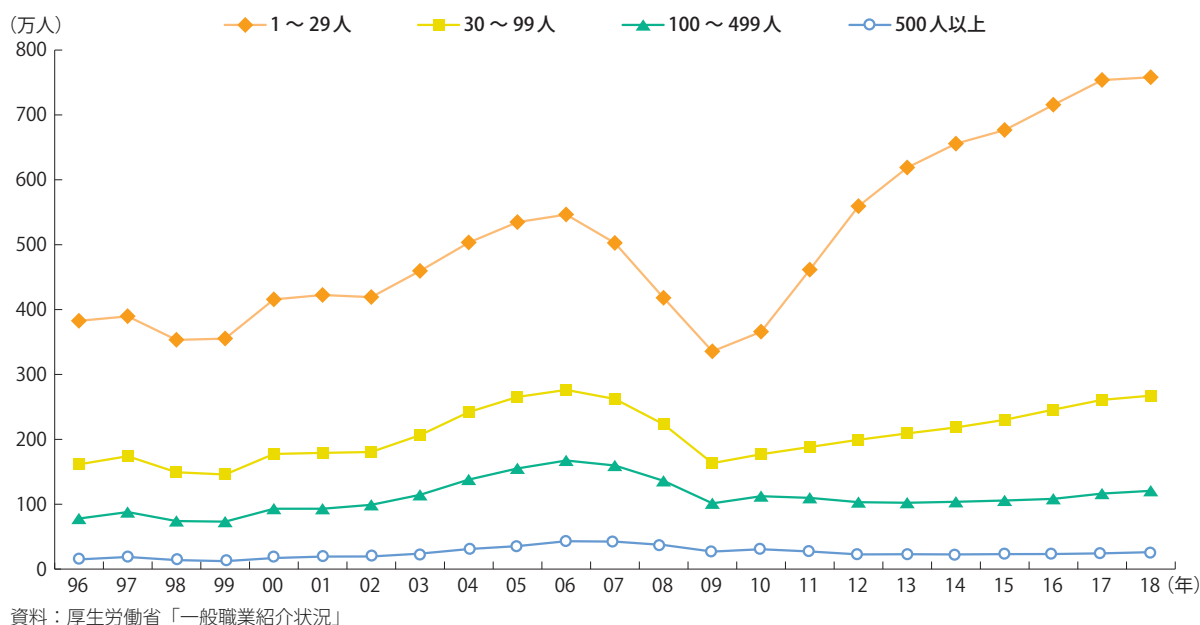
(注) 1. 数値は季節調整値。

2. 完全失業率は、2011年3月～8月までの期間、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値を用いている。

求人倍率の高まりに関連し、以下では事業所の従業者規模別の求人動向を見ていく。事業所の従業者規模別の求人数の推移について見ると、500人以上の事業所についてはほぼ横ばい、30～99人、100～499人の事業所については緩やかな上

昇傾向に留まっているのに対し、29人以下の事業所に係る求人数については2009年以降、30人以上の規模の大きな事業所に係る求人数と比較して大幅に増加していることが分かる。（第1-4-5図）。

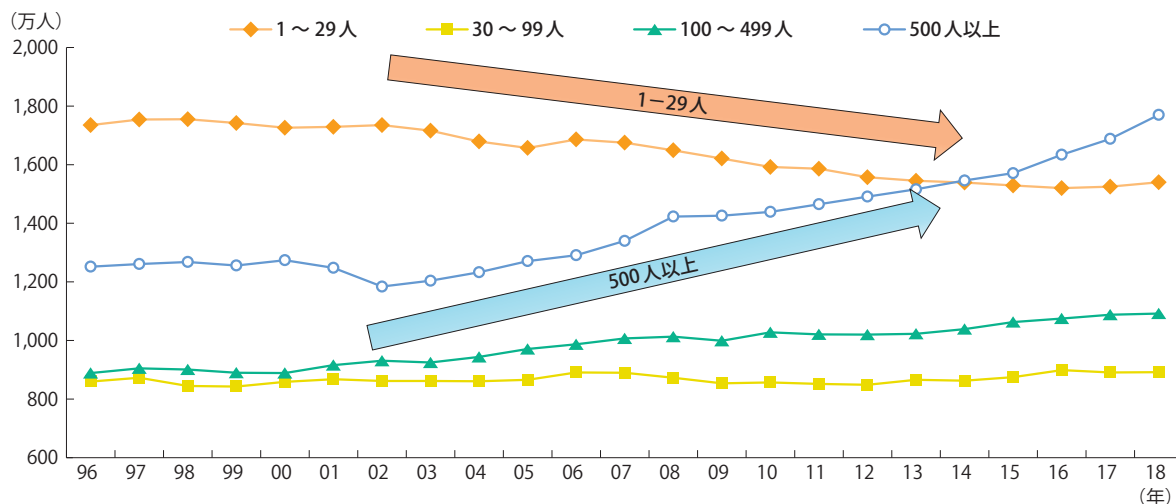
第1-4-5図 事業所規模別新規求人数の推移



続いて、従業者規模別の雇用者数の推移についても確認する（第1-4-6図）。従業者規模が30～99人の事業所については横ばい、100～499人の事業所については強含みで推移している。500人以上の事業所の場合、右肩上がりで年々雇用者数

を増加させている一方、29人以下の事業所は右肩下がりで推移しており、従業者規模の小さい事業所ほど新たな雇用の確保が難しいと考えられる。

第1-4-6図 従業者規模別非農林雇用者数の推移



資料：総務省「労働力調査（基本集計・長期時系列データ）」

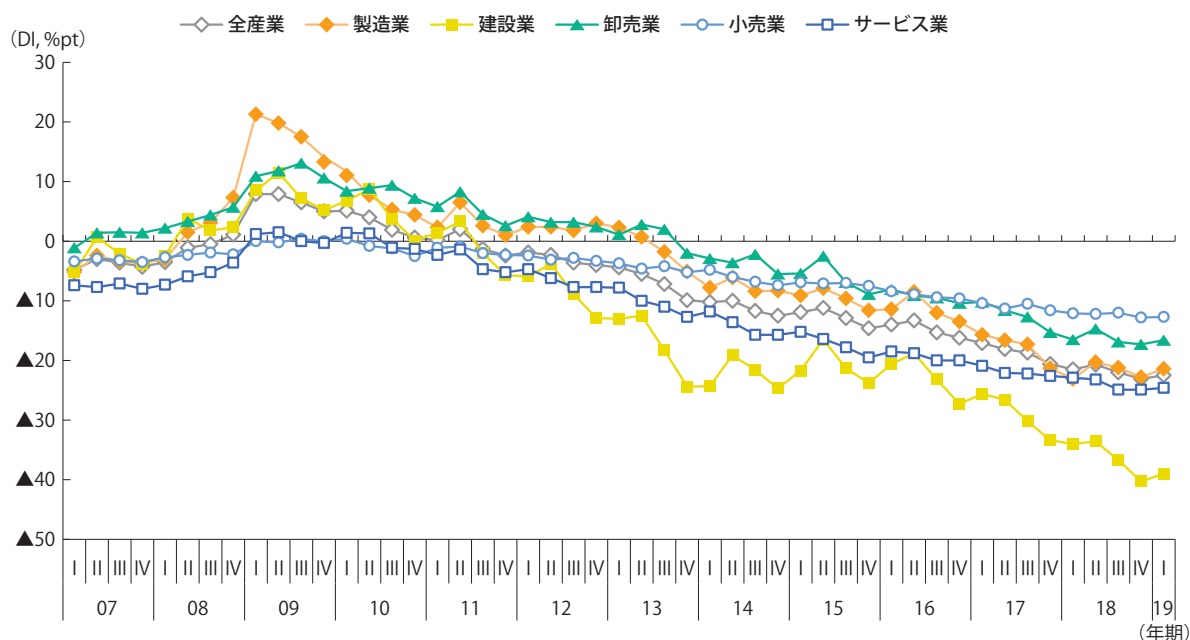
(注) 1. 2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により一部地域において調査実施が一時困難となったため、2011年の値は補完推計値（2015年国勢調査基準）である。

2. 2017年平均から算出の基礎となる人口を2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えており、2010年から2016年の数値については、2017年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値（2015年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えている。また、2005年から2009年の数値については、2010年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えている。

ここまで年齢別人口の推移や雇用の現状についてマクロ的な視点から確認してきたが、続いては中小企業の人手不足感について見ていく。景況調査を用いて中小企業の人手不足感を業種別に確認すると、2013年第4四半期以降、全ての業種で人

手が足りていないと答えた企業の割合が優勢となり、その後も年々人手不足感が強まり続けている状況にある（第1-4-7図）。特に建設業やサービス業といった労働集約的な業種で人手不足感が顕著に表れていることが分かる。

第1-4-7図 業種別従業員数過不足DIの推移

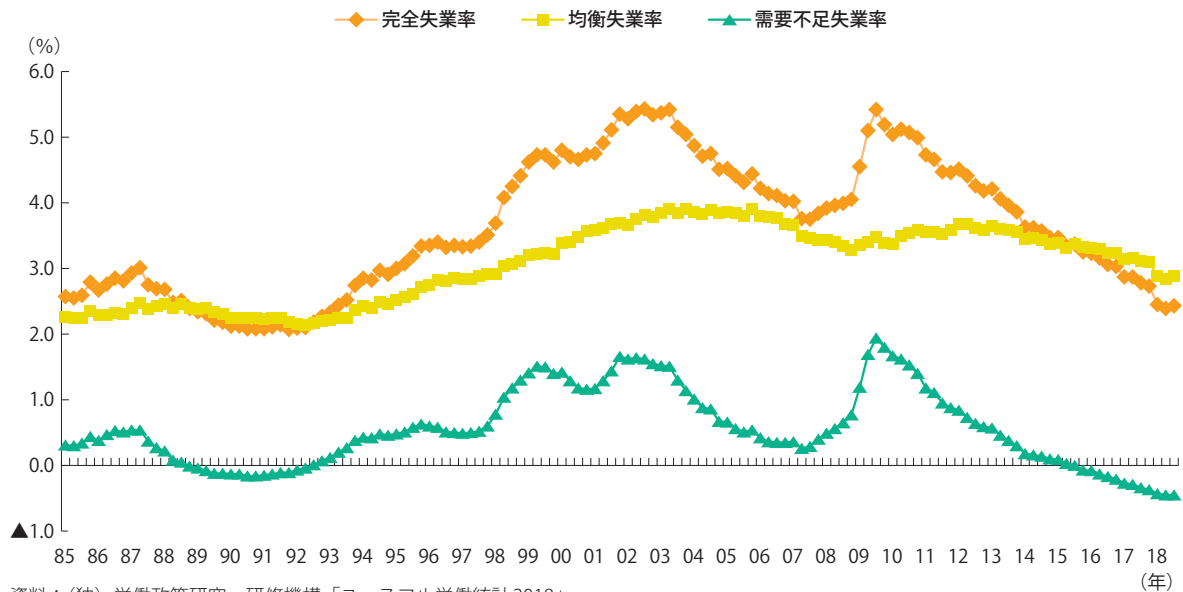


続いては、UV分析と呼ばれる手法を用い、完全失業率を均衡失業率と需要不足失業率の2つに分解し、構造的な要因による失業と景気変動に伴う失業に分解する。

足下について見ると、需要不足失業率がマイナスとなっており、企業が人手不足の状況にあると

いえる(第1-4-8図)。このような状況では、失業は主に職探しや再就職に時間が掛かることによる摩擦的失業や、求人と求職の条件が一致しないことによって生じる構造的失業で占められていると考えられる。

第1-4-8図 完全失業率の要因分解

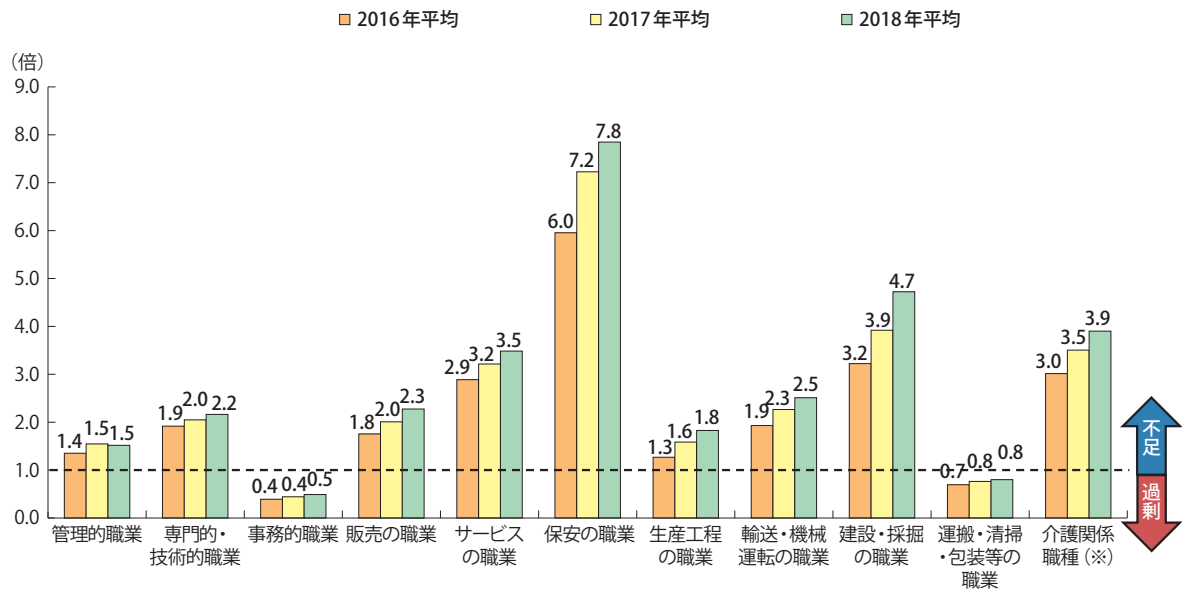


続いて、職業別、企業規模別の雇用のミスマッチの状況を確認する。

職業別求人倍率を2016、2017、2018年の3か年で比較すると、管理的職業以外のどの職業についても求人倍率は増加しており、全体的に人手不足感が強まっていることが分かる（第1-4-9図）。

ただし、職業毎に人手不足の程度に差異があり、最も求人倍率の高い保安の職業の求人倍率が2018年時点で7.8倍である一方、事務的職業については0.5倍と1倍を下回っているなど、職業間で人手不足の程度にばらつきが生じている。

第1-4-9図 職業別有効求人倍率（パートタイム含む常用）



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

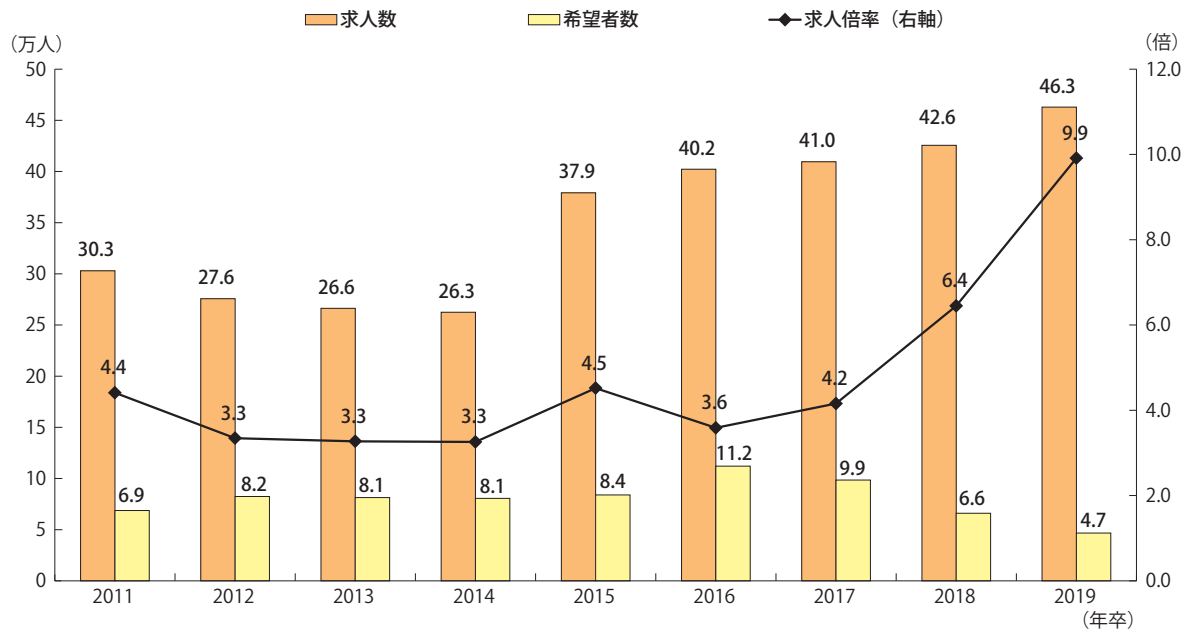
（注）1.「農林漁業の職業」「分類不能の職業」を除いて表示している。

2.「介護関係職種」とは、平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦（夫）、家事手伝い」、「介護サービスの職業」の合計であり、それぞれ「専門的・技術的職業」「サービスの職業」から抽出した数値である。

次に、従業者規模別に大卒予定者の求人数及び就職希望者数の推移を見ていく。まず就業者数299人以下の企業について見ると、大卒予定者の求人数は足下では2015年卒から5年連続で増加している一方、就職希望者について見ると2017年卒から減少傾向にあり、求人倍率は足下の2019年では9.9倍になり、2018年卒の6.4倍から大きく増加していることが分かる（第1-4-10図①）。

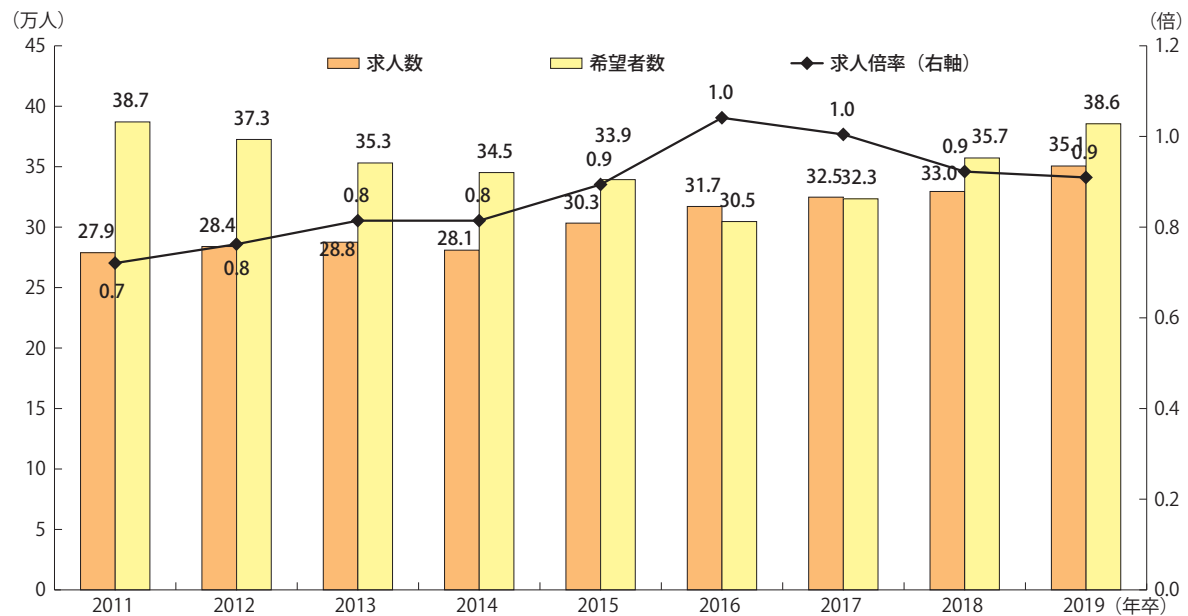
一方、従業者300人以上の企業について見ると、2016年卒までは求人数が増加し希望者が減少していたことで求人倍率も上昇傾向にあったが、2017年卒以降について見ると求人数の増加傾向は変わらないものの、求職者数がそれを上回る増加傾向に転じたため、2019年卒の求人倍率は0.9倍となり1倍を下回る結果となった（第1-4-10図②）。

第1-4-10図① 従業者数299人以下の企業の大卒予定者求人数・就職希望者数の推移



資料：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

第1-4-10図② 従業者数300人以上の企業の大卒予定者求人数・就職希望者数の推移

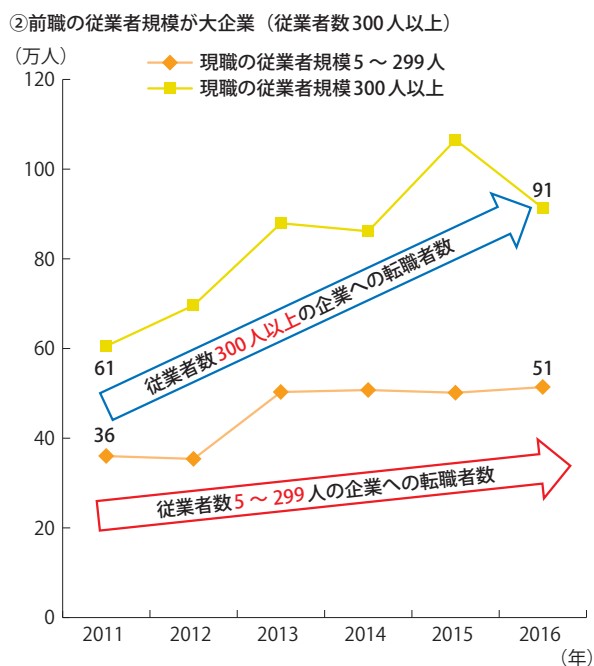
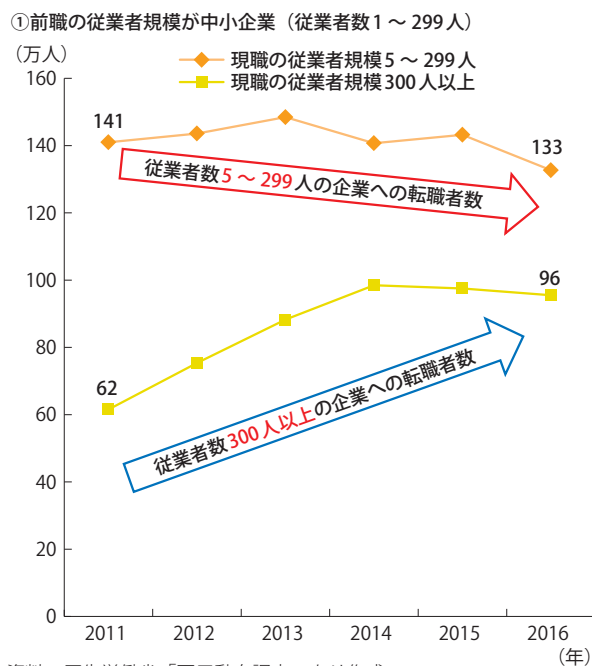


資料：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

続いて、前職の従業者規模別に見た、現職の企業規模別転職者数の推移について見ていく（第1-4-11図）。従業者数1～299人の企業を中小企業、300人以上の企業を大企業として、まず前職が中小企業だった場合について確認すると、現職の従業者規模が5～299人の企業への転職者数がほぼ横ばいで推移している一方、従業者300人以上の

企業への転職者数は増加傾向にある。次に前職が大企業だった場合、こちらも現職の従業者規模が5～299人の企業への転職者数はほぼ横ばいだが、従業者300人以上の企業への転職者数は増加傾向にあり、総じて見ると中小企業が転職先として選ばれにくい傾向にあることが考えられる。

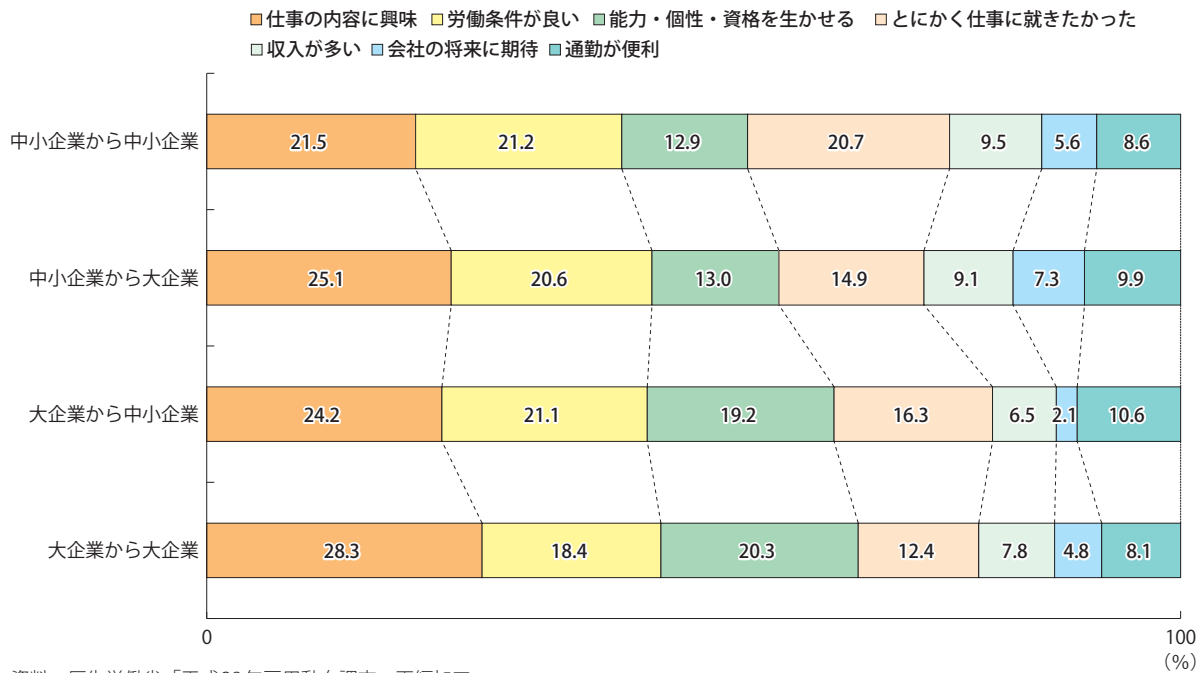
第1-4-11図 前職の従業者規模別に見た、現職の企業規模別転職者数の推移



上記では前職の従業者規模別に見た現職の規模の企業への転職者数の推移を確認したが、次に大企業、中小企業への入職者それぞれの入職理由について、前職・現職の規模別に確認する（第1-4-12図）。まず大企業から中小企業への入職理由として、中小企業から転職する場合よりも「能力・

個性・資格を生かせる」と答えた者の割合が高いことが分かる。また、「労働条件が良い」点では中小企業に入職する場合が大企業に入職する場合よりも上回っており、働きやすさを求めて中小企業へ転職する人が多いことが考えられる。

第1-4-12図 前職・現職の従業者規模別入職理由の割合



資料：厚生労働省「平成28年雇用動向調査」再編加工

(注)1. 入職理由について、「その他の理由（出向等を含む）」「不詳」を除いて集計を行った。

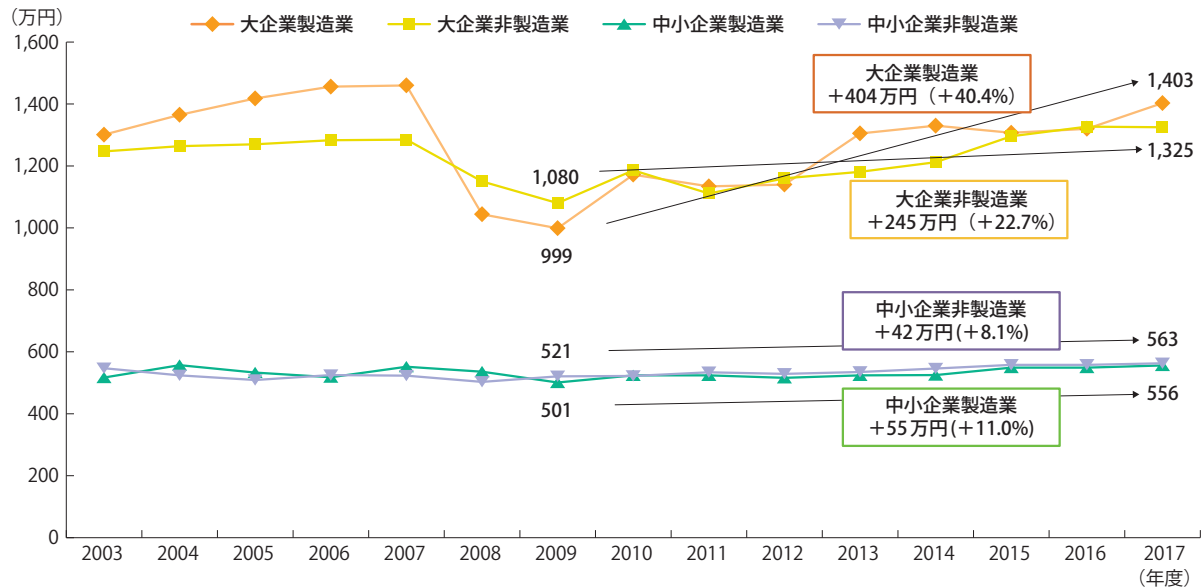
2. ここでいう大企業とは、従業者規模300人以上の企業を指し、中小企業とは従業者規模299人以下の企業を指す。

第2節 中小企業の労働生産性の現状

これまで、我が国経済の緩やかな回復基調を背景に全体の雇用環境は改善しているものの、中小企業を取り巻く雇用環境として、大卒予定者や転職者の大企業志向の高まり等により、人手不足が深刻化している状況を確認した。加えて、将来的に人口減少が見込まれる中、我が国経済の更なる経済成長のためには、359万者のうち99.7%を占める中小企業が労働生産性を高めることが重要となってくる。

最初に、大企業との比較をしつつ、中小企業の労働生産性の現状について概観する（第1-4-13図）。大企業について見ると、リーマン・ショック後に一度落ち込んでいるものの、その後は一貫して緩やかな上昇傾向にある。一方で中小企業について見ると、大きな落ち込みは無いものの長らく横ばい傾向が続いており、足下では大企業との差は徐々に拡大していることが分かる。

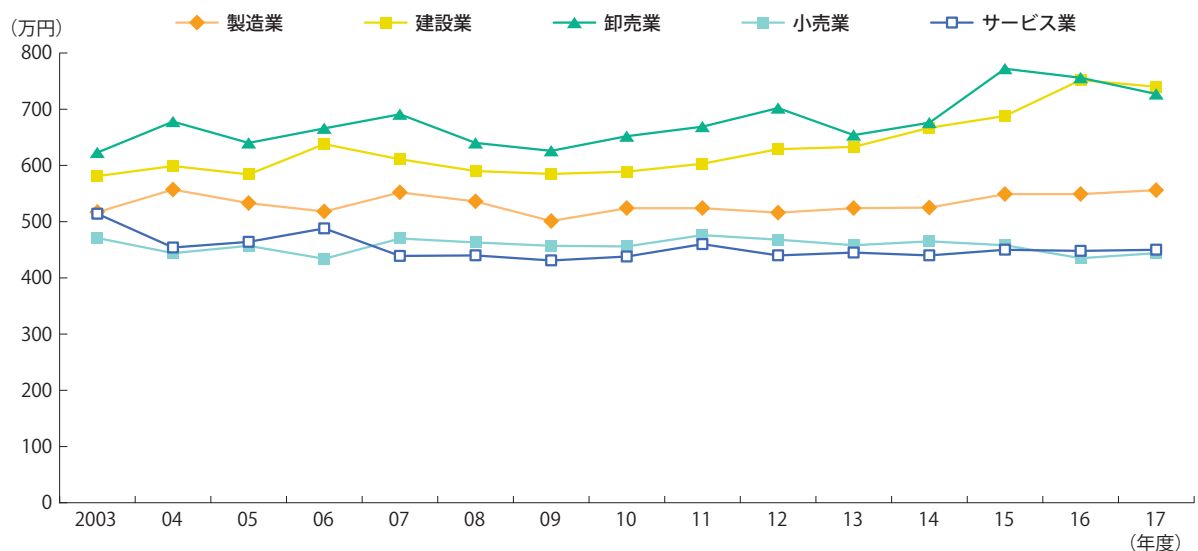
第1-4-13図 企業規模別従業員一人当たり付加価値額（労働生産性）の推移



また、中小企業の労働生産性について業種別に分解して見ると、建設業や卸売業では緩やかな上昇傾向にあるのに対し、製造業、小売業、サービス業では横ばいに推移していることが分かる（第

1-4-14図）。大企業との差を埋めるためには、既上昇傾向にある業種の更なる進展を支援するとともに、伸び悩んでいる業種を上昇傾向に転換させる施策を講じることが必要である。

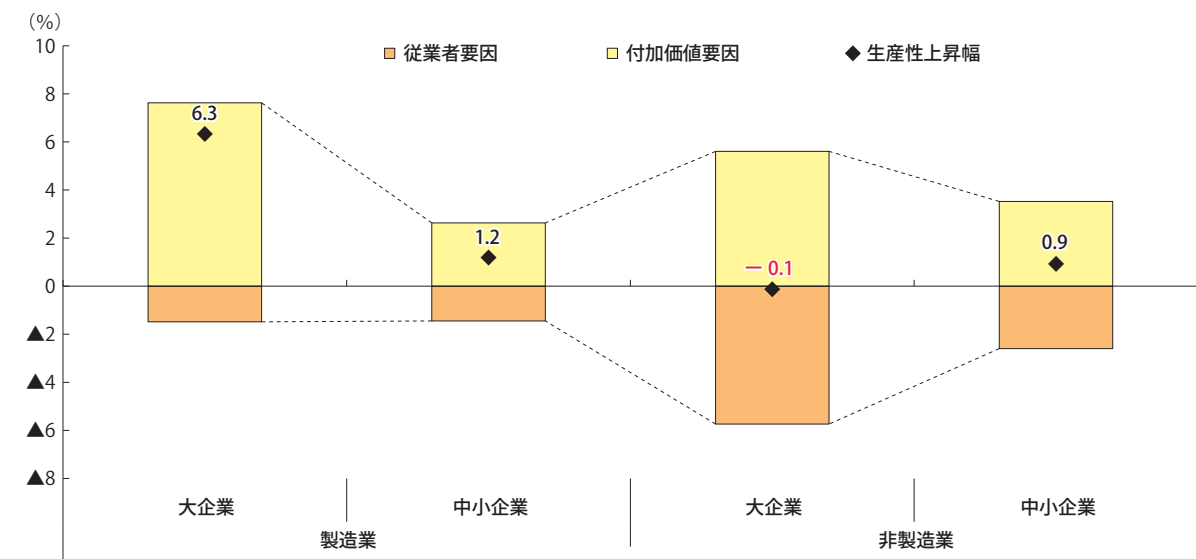
第1-4-14図 業種別中小企業の従業員一人当たり付加価値額（労働生産性）の推移



次に、2016年から2017年にかけての労働生産性上昇率の内訳について、業種別、規模別に確認する（第1-4-15図）。まず製造業について、従業員を増やしたことによる従業員要因の下げ幅は大企業と中小企業との間で差は生じていないが、付加価値額を伸ばしたことによる付加価値要因につ

いてはおよそ3倍の差が生じている。非製造業について見ると、中小非製造業は付加価値要因も従業員要因も大企業の約半分の水準ではあるものの、付加価値要因が従業員要因を上回り、総じて見ると労働生産性はわずかに上昇していることが分かる。

第1-4-15図 業種別規模別労働生産性上昇率の要因分解（2016～2017年度）



資料：財務省「法人企業統計年報」より作成

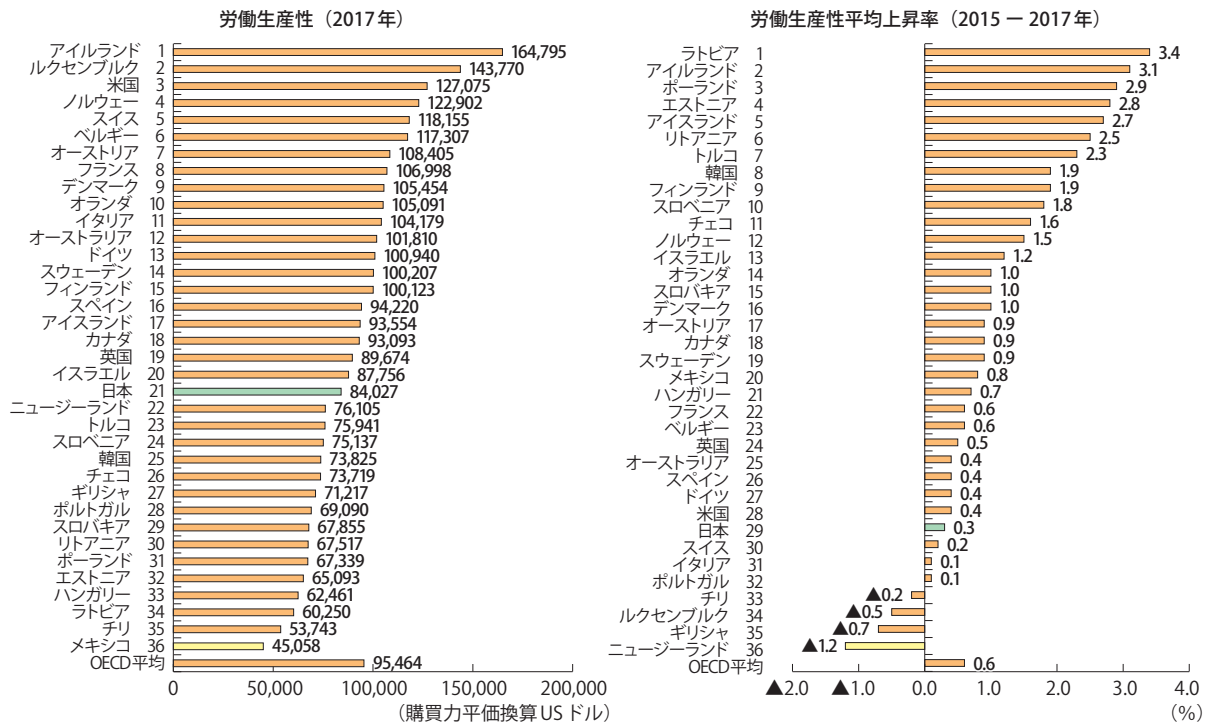
(注) 1. ここでいう大企業とは、資本金10億円以上、中小企業とは資本金1億円未満の企業とする。

2. 各要因の変化率を対数差分で計算し、寄与度として用いているため、全体の生産性上昇率と一致しない。

続いて、我が国の労働生産性及び労働生産性上昇率について、OECD諸国と比べつつその水準を確認する（第1-4-16図）。まず労働生産性については、去年と変わらずOECD加盟諸国36か国中

21位であり、首位のアイルランドのおよそ半分程度の水準である。また、労働生産性上昇率については36か国中29位と低い水準となっている。

第1-4-16図 OECD加盟諸国の労働生産性



資料：日本生産性本部「労働生産性の国際比較2018」

(注) 1. 全体の労働生産性は、GDP/就業者数として計算し、購買力平価（PPP）によりUSドル換算している。

2. 計測に必要な各種データにはOECDの統計データを中心に各国統計局等のデータが補完的に用いられている。

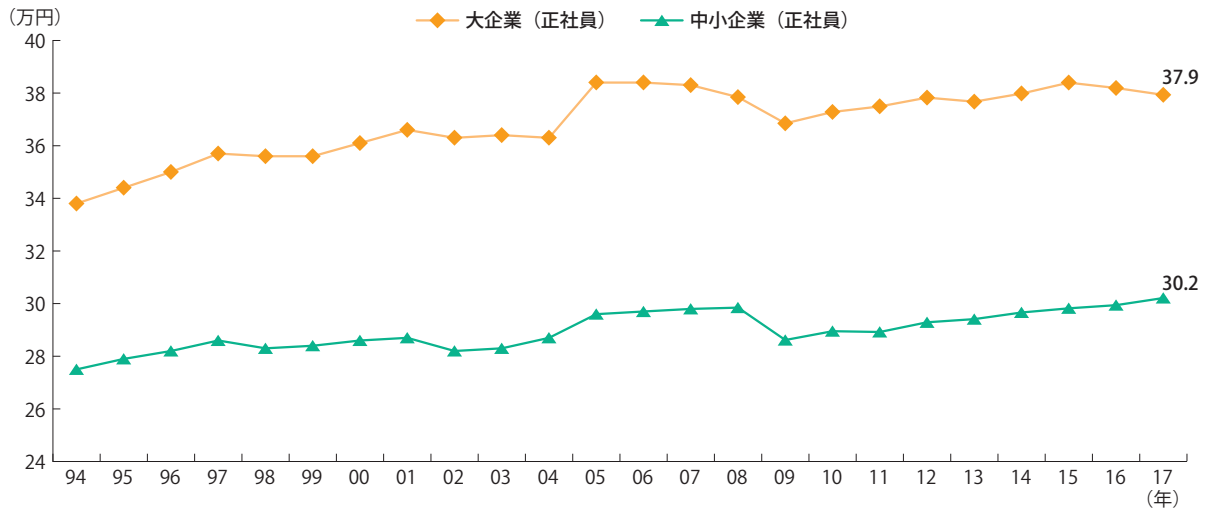
第3節 企業を取り巻く労働環境について

ここまで、我が国の中小企業が直面している人手不足の状況を見たところで、求人に大きな影響を及ぼす雇用環境の現状について見ていく。

前掲の第1-4-12図において前職・現職の従業者規模別の入職理由の割合について確認したが、大企業に比べ中小企業へは収入面に期待して転職

する割合はあまり高くなかった。ここで企業規模別の給与額の推移について見てみると、中小企業の給与額は2010年以降徐々に上昇し続けているものの、大企業の給与水準との格差は埋まらずに推移しており、大企業の水準に近づけることが人手不足解消の一つの鍵といえる（第1-4-17図）。

第1-4-17図 規模別給与額の推移



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」再編加工

(注) 1. 「正社員」の値は、2004年以前は、雇用期間の定めなしの一般労働者を集計しており、2005年以降は、一般労働者のうち、事業所で「正社員・正職員」とする者を集計している。

2. 一般労働者とは、常用労働者のうち「短時間労働者」以外の労働者をいう。

3. 「短時間労働者」とは、同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

4. 常用労働者とは、次のいずれかに該当する労働者のことである。(イ) 期間を定めず、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇われている者(ロ) 日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査月の前2ヶ月にそれぞれ18日以上雇われている者

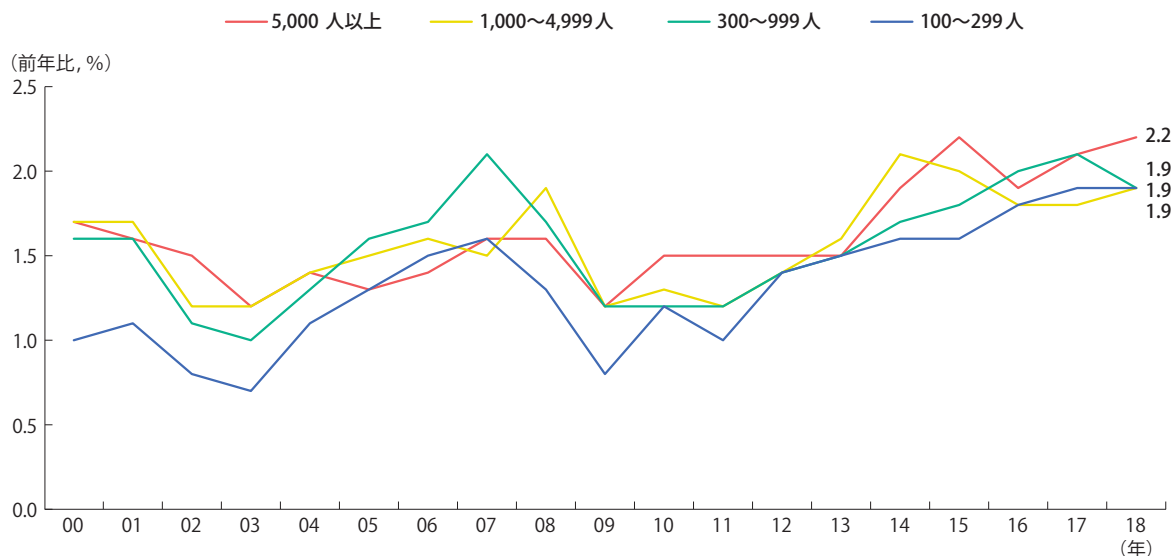
5. 給与額は、「きまって支給する現金給与額」であり、各年の6月分として支払われた給与額で基本給と、あらかじめ定められている諸手当の合計額をいい、残業代を含む。

6. 「企業全体の常用労働者数」が299人以下（卸売業、サービス業、小売業、飲食店は99人以下）の企業を中小企業、中小企業以外の企業を大企業とする。

給与額の推移に関連し、従業者規模別に賃上げ率の推移についても確認する（第1-4-18図）。足下の20年間について見ると、299人以下の企業の賃上げ率は、2010年頃から上昇傾向にはあるも

の、それ以上の規模の企業の賃上げ率を概ね下回っており、従業者規模による格差は拡大しているといえる。

第1-4-18図 従業者規模別賃上げ率（一人当たり平均賃金の改定率）の推移



資料：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 1. 賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したもの。

2. すべて若しくは一部の常用労働者を対象とした定期昇給、ベースアップ、諸手当の改定等をいい、ベースダウンや賃金カット等による賃金の減額も含む。

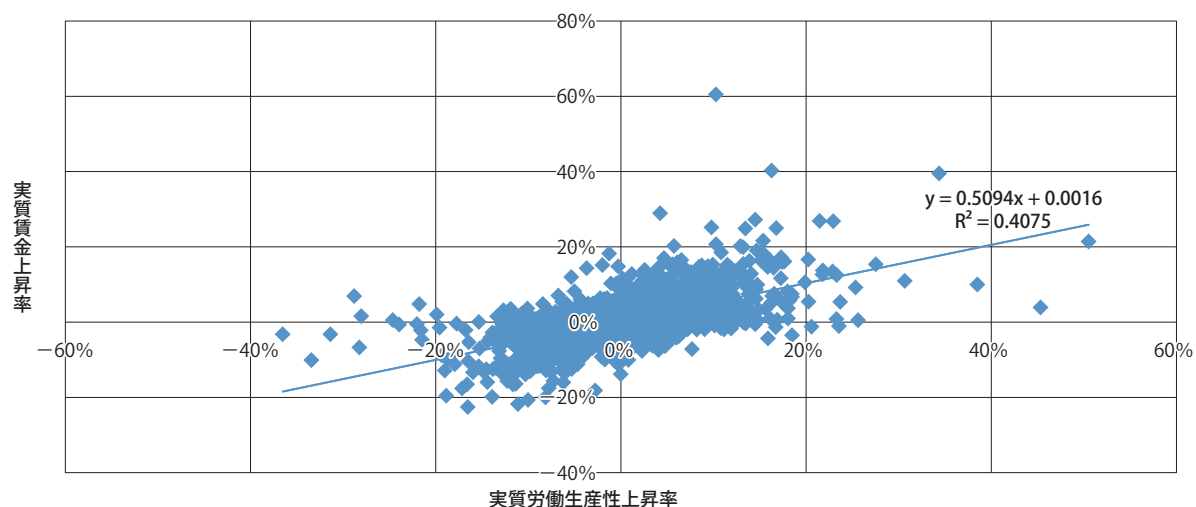
3. 当該調査の常用雇用者とは、雇用期間を定めず雇用されている労働者をいう。

4. 一人平均賃金の改定率は、常用労働者数による加重平均による。

ここまで中小企業の賃金が伸び悩んでいる状況を確認したところで、「企業活動基本調査」を用いて我が国における実質労働生産性上昇率と実質賃金上昇率の関係性について見ていく。第1-4-

19図を見ると、両者には正の相関があり、実質労働生産性上昇率が高まると実質賃金上昇率も高まることが分かる。

第1-4-19図 実質労働生産性上昇率と実質賃金上昇率の関係（2007～2017年度）



資料：経済産業省「企業活動基本調査」再編加工

(注) 1. 労働生産性は（純付加価値額/従業者数）により計算している。

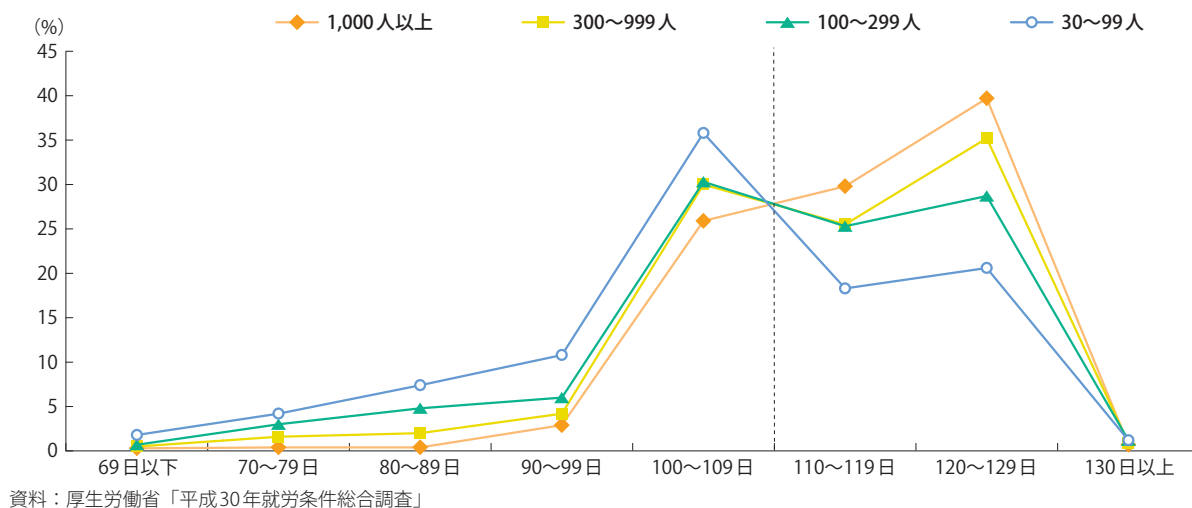
2. 賃金は（給与総額/従業者数）により計算している。

3. 実質化は、平成23年基準国内総生産（支出側）デフレーター（年度）により計算している。

賃金に続き、休暇取得の状況について見ていく。まずは、従業員規模別の年間休日総数の企業割合について確認する（第1-4-20図）。これを見ると、年間休日総数が109日までの場合、どの日数においても従業員規模が小さな順に取得割合が

高くなっていることが分かる。これとは逆に、年間休日総数が110日を超えると従業員規模の大きな順に取得割合が高くなっており、規模の小さな企業ほど有給休暇等の取得が進んでいないと考えられる。

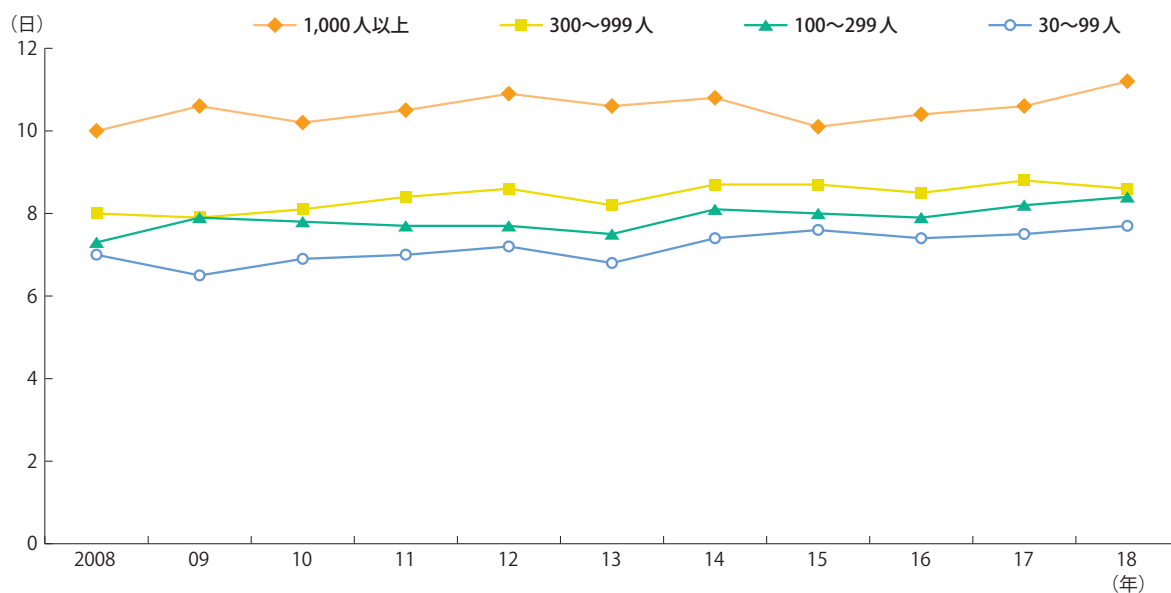
第1-4-20図 企業規模別年間休日総数の企業割合



続いて、企業規模別に労働者1人当たり平均年次有給休暇の取得日数の推移について確認する（第1-4-21図）。直近10年について推移を見ると、従業員規模1,000人以上の企業が足下でや

や強含みで推移しているほか、999人以下の企業については取得日数が少ないまま横ばいで推移しており、規模の小さい企業ほど有休取得が進んでいないことが考えられる。

第1-4-21図 企業規模別労働者1人平均年次有給休暇の取得日数の推移

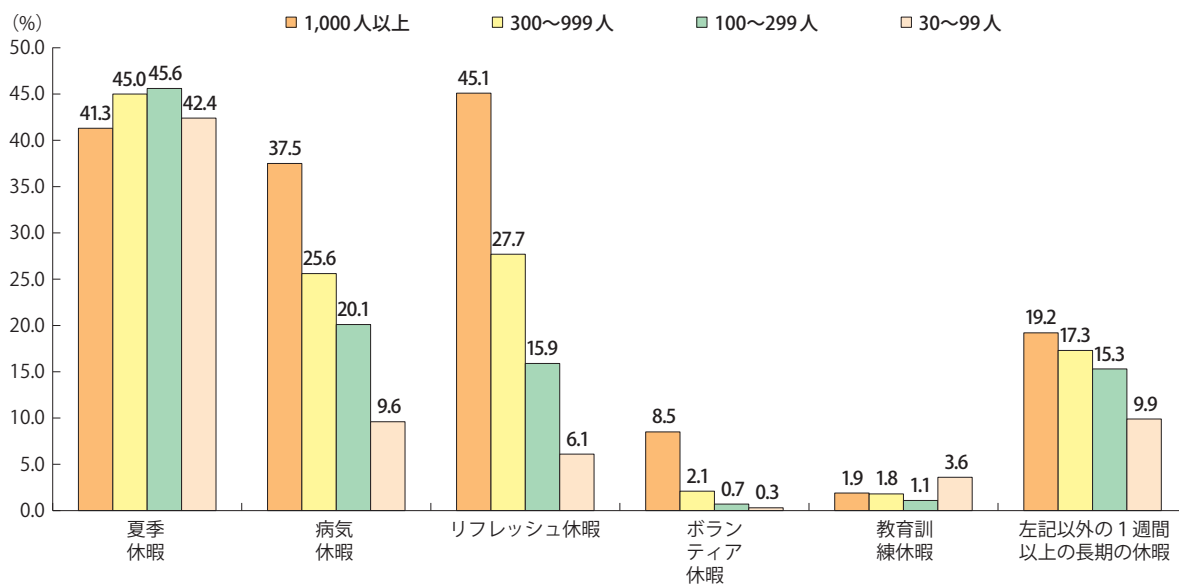


資料：厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」

最後に、企業規模別に特別休暇の利用企業割合について見ていく（第1-4-22図）。これを見ると、夏季休暇については従業者規模間における差異は比較的小さいが、病気休暇、リフレッシュ休暇、

ボランティア休暇においては従業者規模間における差異が顕著であり、中小企業にはまだ改善の余地があると言える。

第1-4-22図 企業規模別特別休暇の利用企業割合



資料：厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」

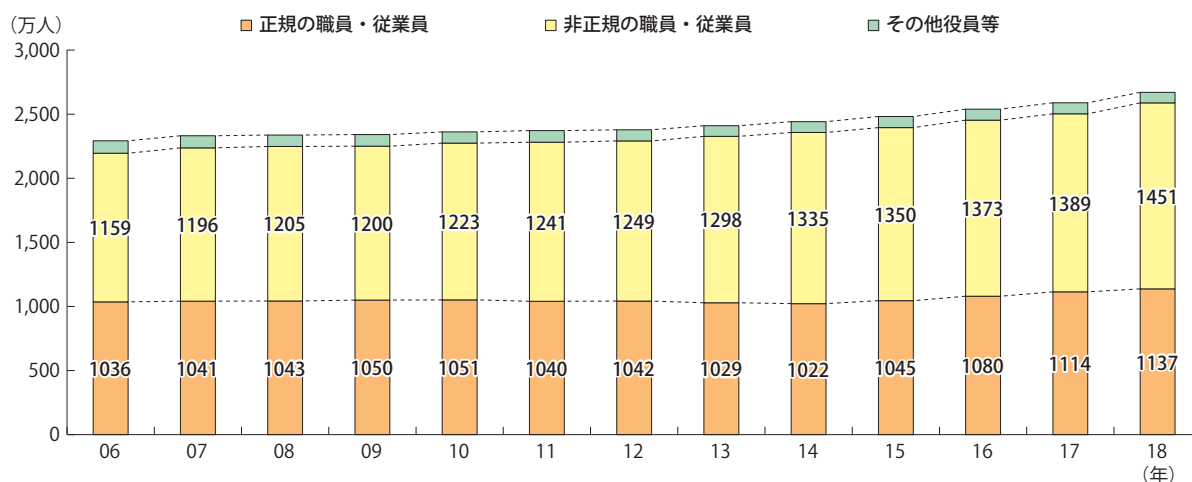
(注) 調査年の前年（又は前々会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

第4節 新たな雇用の担い手

これまで見てきたとおり、規模の小さな企業の雇用環境は規模の大きな企業との差があるが、そのような環境においても採用対象者を工夫することで人手不足に対応している企業も存在する。例えば、これまで社会進出の進んでいなかった女性

などの雇用を増やすことが挙げられる（第1-4-23図）。これを見ると、直近10年間で、特に非正規の雇用形態において、女性の雇用者数が増加していることが分かる。

第1-4-23図 雇用形態別に見た、女性の雇用者数の推移



資料：総務省「労働力調査（詳細集計・長期時系列データ）」

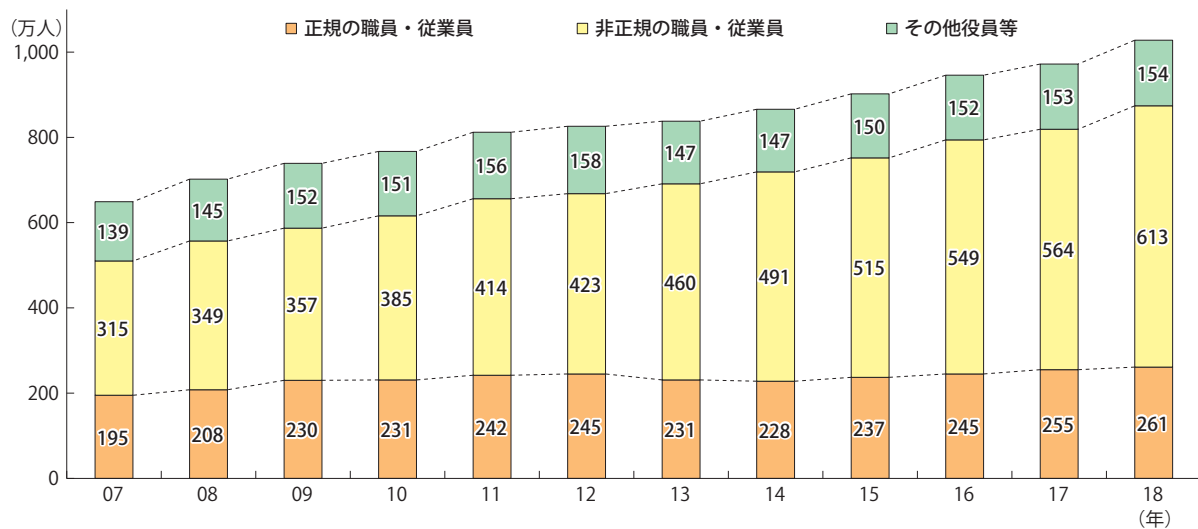
（注）1. 2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により一部地域において調査実施が一時困難となったため、2011年の値は補完推計値（2015年国勢調査基準）である。

2. 2017年平均から算出の基礎となる人口を2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えており、2010年から2016年の数値については、2017年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値（2015年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えている。また、2009年以前の数値については、2010年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えている。

また、これまで社会進出の進んでいなかった層として、60歳以上のシニアが挙げられる（第1-4-24図）。シニア層においても、女性と同様に非正規雇用での雇用者数が増加しており、ライフ

スタイルに合わせて柔軟に働いたり、無理の無い程度に働いたりすることで社会進出を進めていることが考えられる。

第1-4-24図 雇用形態別に見た、60歳以上の雇用者数の推移



資料：総務省「労働力調査（詳細集計・長期時系列データ）」

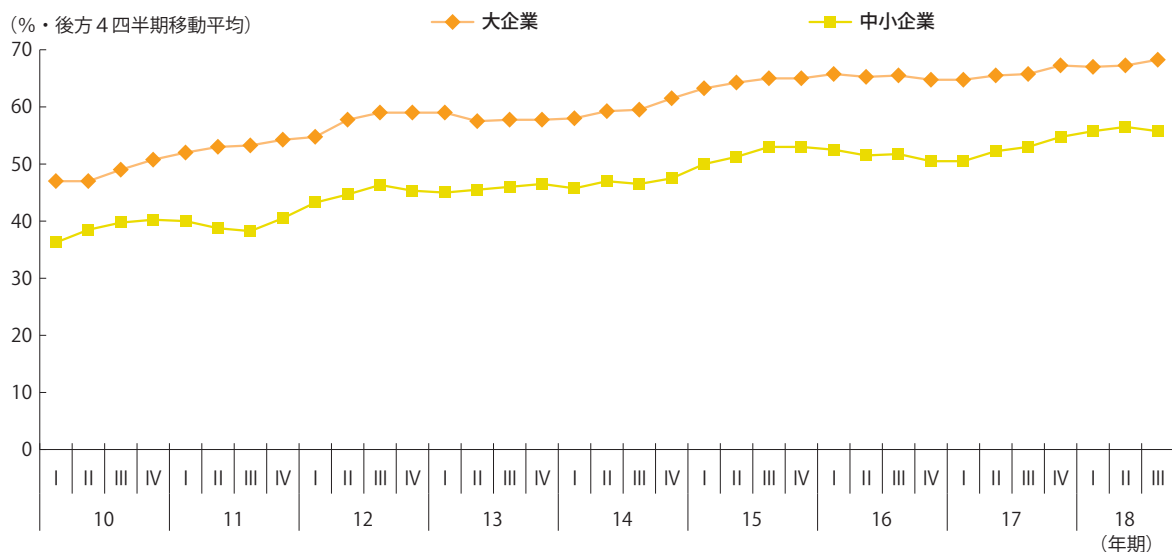
(注) 1. 2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により一部地域において調査実施が一時困難となったため、2011年の値は補完推計値（2015年国勢調査基準）である。

2. 2017年平均から算出の基礎となる人口を2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えており、2010年から2016年の数値については、2017年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値（2015年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えている。また、2009年以前の数値については、2010年以降の結果と接続させるため時系列接続用数値（2010年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの）に置き換えている。

第1-4-10図①で新規大卒予定者について、規模の小さな企業への希望者数が年々減りつつあることを確認したが、非正規というかたちで女性やシニアの労働者数が増えていることを見てきたとおり、採用の方法は新卒の正規雇用に限られない。人手不足への対応策の最後に、常用労働者の

中途採用事業所割合の推移を確認する（第1-4-25図）。直近10年間の推移について見ると中小企業の中途採用事業所割合は増加傾向にあり、人手の足りない事業所においては中途採用という形態で人を雇うことも対策の一つとなっている可能性が考えられる。

第1-4-25図 常用労働者の中途採用事業所割合



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」より中企庁にて作成。

(注) 「企業全体の常用労働者数」が99人以下の企業を中小企業、1000人以上の企業を大企業とする。

第5節 まとめ

本章でははじめに、少子高齢化を原因とする人口減少及び年齢構造の変化について見たあと、就業率の上昇によって就業者数自体は増加傾向にあることを確認した。求人倍率は年々上昇傾向にあり、従業者規模別に見ると規模の小さな事業者程求人数が多く人手不足の状況にあり、また業種別に見ると人手不足の度合いに差が生じていることも分かった。

上記のような人手不足の状況下で、中小企業の労働生産性について見ると伸び悩んでおり、企業全体で見ても OECD加盟諸国の中でも低い水準

に位置しており、全企業数の99.7%を占める中小企業の労働生産性を上げることは喫緊の課題と言える。

労働生産性向上の鍵となる労働環境について見ると、賃金は伸び悩み、休暇取得状況についてもまだ改善の余地がある。働きやすさを求めて中小企業に入職した者を離さず、中小企業が稼ぐ力を身に付け労働生産性を向上させるためには、これらの課題に正面から向き合った労働環境づくりが重要である。

事例 1-4-1 フルヤ工業株式会社

「外国人人材の受入れを技能実習生から高度人材へ拡大した企業」

兵庫県篠山市のフルヤ工業株式会社（従業員数148名、資本金4,500万円）はあらゆる業種のプラスチック製品を取り扱う製造業者である。種々のプラスチック特殊射出成型技術を駆使し、製品企画から設計開発まで提案できる点が特徴である。1918年創業の同社には、ベトナム人受入れについて15年の歴史がある。

2002年に、降矢寿民社長は、ある海外研修会で初めてベトナムを視察した際に、ベトナム人の器用さや真面目さに感嘆し、帰国後ダイレクトメールでベトナム人の外国人技能実習制度を知り、ベトナム人受入れの検討を始めた。しかし、外国人受入れのノウハウが全くなかったので、まず、ベトナム人を受け入れている取引先を探して見学を願い出た。見学したところ、自社でも受け入れられそうだと判断し、ベトナムの人材紹介機関に紹介を依頼して2003年に技能実習生2名を受け入れることにした。受入れ前は現場に不安の声が多かったが、実際に受け入れてみると働きぶりへの評価が高く、人数を増やすことになった。同社では、週1回、定刻後に日本語教室を継続して開いたり、総務の社員が隙間時間に日本語の個人指導を行ったりと、言語の習得支援に積極的に取り組んでいる。技能実習を終えてベトナムに戻った後に、同社と類似のプラスチック事業を立ち上げた者もいるなど、同社の技能はベトナムでも活用されている。現在では、28人のベトナム人技能実習生が同社で活躍している。

また、同社は高度外国人材¹も受け入れている。2008年には、ベトナム人技能実習生のコミュニケーションを円滑にするため、技能実習生の面倒を見ることができるベトナム技術者を正社員として採用した。2017年には、国内で確保できなかった金型の技術者を1人採用した。この金型の技術者は、付き合いのあるベトナムの人材紹介機関に相談し、日系企業に勤務する金型技術者の紹介を受け、実際に現地での勤務ぶりを見学して採用を決めた。当時は、企画や設計を顧客に提案できるほどの水準ではなかったが、金型の知識や機械の操作には問題はなかった。現在では、日本語もマスターし、同社の企画や開発に欠かせない一線級の技術者となっている。

現地での面接時、この金型技術者には妻子も一緒に日本で生活することを勧めた。降矢社長は「高度外国人材は、日本国内での転職が自由なため、技能実習生以上に配慮している。奥さまが安心して生活できることがエンジニアの長期就労につながると考えている。」と語る。初めての日本で言葉もままならない状態では精神的に落ち込みやすいため、帯同してきた妻も雇用して、ベトナム人技能実習生と交流できる機会を設けた。同社では、日頃からの積極的な声掛けなどベトナム人のストレス解消や日本人との融和に気を配っている。



定刻後の日本語教室



技能実習生を指導中のベトナム人技術者

1 ここでは高度外国人材を、「高度外国人材活躍推進ポータルサイト（Open for Professionals）」の「高度外国人材とは」（<https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>）に記載されている以下の1. 2. 3. のいずれかに該当する人材としている。

1. 在留資格「高度専門職」、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「企業内転勤」等のいわゆる「専門的・技術的分野」に該当するもの
2. 採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
3. 日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している