

# 外国人材の活用と地域共生について

東洋ワーク株式会社

取締役 国際事業部長 里見 誠 氏



※本稿は、2026年3月19日に仙台市内で開催した「公益財団法人東北活性化研究センター 2025年度事業報告会」でのご講演内容を編集したものです。スライドの詳細は当センターHPに掲載しております。

## ■自己紹介と外国人材との取り組み

本日は「外国人材の活用と挑戦」についてお話しします。私は東洋ワークという会社で国際事業を担当しています。東洋ワークは東北に本社を置く会社です。当社として、どのように外国人材を活用しているのか、また外国人材に実際に働いてもらい、やりがいを感じてもらえるか、特に技能実習生の場合には母国に帰国した際に技術移転につなげてもらえるか、といった取り組みをこれまで行ってきました。

私自身はインドネシア法人の代表も務めており、東南アジアでの事業も担っています。東南アジア全体ではおよそ6億人の人材がいるとされており、その中でもインドネシアは2億8000万人と非常に人口が多い国です。このインドネシア法人では、東南アジア地域から宮城や日本へ人材を育成して送り出す事業を担当しています。

## ■東洋ワークのグローバル展開

東洋ワークグループが掲げるグローバル展開についてご説明します。スライド3の一番上には「人材確保から海外進出支援まで」と記載し

ています。東北や地方というキーワードのもと、国境を意識せずグローバルに進出できる支援をしたいと考え、海外事業を進めてきました。



(スライド3)

今回の活性研のアンケート調査が実施されたことを、私自身とても喜ばしく思っています。これまで外国人に焦点を当てた調査例は、私の記憶では多くありません。

東北の中小企業に「人手が足りていますか」「外国人材を活用したいと思いますか」とアンケートを取ると、多くの場合、「人手不足」はイエス、「外国人材活用」はノー、という結果になります。そのため、外国人材の活用がなかなか前に進まないことが多く、当社としても課題だと感じてきました。この結果をより身近に感じていただきたいと思い、東洋ワークグループのグローバルビジョンおよびグローバル展開につ



(スライド4)

いて、ご説明をいたします。

東洋ワークでは、グローバル社員として20カ国、約400名の外国人材が在籍しています。内訳は技能実習や特定技能といった人材のほか、エンジニア、定住、永住など、さまざまな在留資格を持つ方も受け入れています。

ここで、当社の取り組みのうち、社内の共通言語にもなっている「ワンストップサービス」(スライド5)を紹介します。外国人材を採用する場合、技能実習なら約3年、特定技能1号なら約5年、日本に在留できる期間が決まっています。この3年や5年の間、分からないことが多い外国人材に対して、受け入れ企業として何をすべきか、共に考え、外国人と共に歩む共生社会を目指して事業を進めています。

## ■日本語教育と受け入れ体制づくり

スライド5中央の図について補足します。例えばインドネシアから来日する際、日本のことを理



(スライド5)

解して入国する必要があります。外国人材が日本に来て最初に直面する壁は語学、つまり日本語です。そのため私たちは外国人向けの日本語教育を、インドネシア現地で実施しています。

さらに、技能実習生の受け入れは協同組合を通す仕組みになっており、来日した外国人が安心して働けるよう、組合づくりにも力を入れています。

また、1人の外国人を採用すると、その人から次々と人材が紹介される傾向があります。既に当社で働く外国人社員から紹介を受けたり、企業に就職した外国人材から親族や知人を紹介されたりするケースもあります。これは日本で言う「紹介」と同じもので、「グローバルリファラル」と呼ばれるものです。外国人材同士の紹介は定着率が高く、雇用も安定しやすいという特徴があります。当社としても、こうした仕組みを大切にしたいと考え、外国人と日本人が協力し合って、会社の成長を目指す取り組みを進めています。

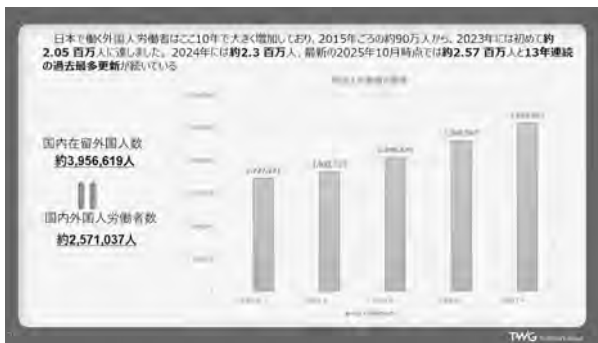
## ■日本国内の外国人材の現状

本日の主な話題は、東洋ワークでの外国人材活用についてです。

まずスライド7をご覧ください。これは外国人材に関するデータで、昨年10月時点の最新統計です。

現在、国内の在留外国人数は約400万人(395万6619人)です。しかし、「日本で働いている」外国人の人数は別で、国内外国人労働者数約257万人が、特定技能や技能実習、資格外活動、高度人材など、日本国内で実際に働いている外国人の数です。つまり、「国内に400万人の外国人がいる＝全員が働いている」というわけではありません。働いても良いという在留資格が発行されている人は257万人です。

近年、外国人材の問題が大きく注目されてい



(スライド7)

ます。技能実習生や特定技能、留学生の資格外活動などが話題ですが、問題の多くは400万人と257万人の間にいる、さまざまな立場の方々です。この点は、外国人を雇用する企業にとって正確に認識しておくべき事実です。

外国人が企業で働く場合、在留カードの携帯義務があり、求められた際は提示が必要です。企業は在留カードを持っていない人、または持っても就労が許可されていない人を雇用することはできません。当社にも外国人が約400人在籍していますが、全員が在留カードを携帯しています。また、採用時の面接で「在留カードを見せてください」と必ずお願いしています。

ただ、最近では偽造カードを持っている方も一部存在します。皆さんの中で在留カードを見たことがある方もいると思いますが、それが本物か確認したことがある人は少ないのではないのでしょうか。今はスマートフォンで在留カードのICチップ情報を確認できる入管庁のアプリがあり、本物か偽物かを見分けることができます。当社でも、女性の顔写真の在留カードを確認したところ、ICチップ内に写っているのは男性だったという事例がありました。つまり、外国人雇用には難しい一面があるということをお伝えしたいです。

## ■出身国別の動向と東北の課題

次に、外国人は東南アジアから最も多く来ているという現状についてです。スライド8には令和3年から令和7年までの国別データをグラフでまとめています。下位順でミャンマー、インドネシア、ネパール、フィリピン、中国、ベトナムと並んでいます。これは東北6県においても同じ順位です。構成は大きく変化していませんが、近年はインドネシアが増えています。



(スライド8)



(スライド9)

次に東北6県です。受け入れ人数は宮城県が最も多い状況ですが、東北全体で見れば全国で受け入れている外国人材の中で、東北が占める割合は1%未満(宮城でも0.8%程度)です。秋田や岩手、青森はさらに低い比率です。今後は、この受け入れ比率をいかに上げていくかが重要課題だと考えています。

インドネシア法人で学んでいる外国人材を例にすると、東北6県の受け入れ比率の低さの要因の一つは、東北の魅力や「なぜ東北で働くのか」が十分に伝わっていないことだと思います。

それを外国人に分かりやすく伝える工夫がまだ不足していると考えます。

## ■特定技能外国人の不満とキャリアビジョンの重要性

活性研の調査では、特定技能1号の外国人が職場で感じる最たる不満は「給料が低い」ことでした。外国人が日本を目指す理由はさまざまですが、私が東南アジア諸国で人材開発に取り組む中で最も強く実感するのは、給料が大きな動機であるということです。どれだけ稼げるかが彼らの大きな目標なので、日本語の勉強も熱心に行っています。

ところが、特定技能の外国人が「給料が低い」「日本語がなかなか上達しない」と感じていることは重要な課題です。また、「仕事の次の目標が分からない」という点は当社の従業員にも多く当てはまり、特に大切なことです。

企業がやるべきことは、外国人にもキャリアビジョンを明確に示すことです。技能実習で3年働き、さらに特定技能1号で5年働き、計8年間でどう成長できるのか、明確に伝えましょう。特定技能2号になると家族も呼べるため、将来家族を支える自分がどうなりたいかを具体的に描けるかということが重要です。こうしたビジョンがしっかりしていれば、外国人は納得して働いてくれると考えています。

今回のアンケート結果を念頭に、外国人材の受け入れを検討している企業には、キャリアビジョンの明確化が重要だとお伝えしたいと考えています。多少給料が低くても、キャリアビジョンをしっかり提示できていれば、外国人が納得しやすくなります。

## ■国別・業種別の受け入れ状況

また、インドネシア人材が増えている理由を

まとめると、2億8000万人という大きな人口があり、分母が大きければ東北でも獲得競争に勝てるチャンスがあるという点です。例えばカンボジアやミャンマー、ラオスなど人口の少ない国の人材では、横浜や大阪、東京と地方の求人と比較されると、どうしても給料に差が出てしまい負けてしまいます。多数の人材がいる国にアプローチし、地方の魅力も発信することが受け入れ比率アップの近道だと考えます。

国別の特定技能と技能実習生の受け入れについて、特定技能が上、技能実習が下の棒グラフで示しています。ベトナムが全体的に多いですが、このほかにスリランカ、ネパール、タイもあります。



(スライド10)

ネパールなどは特定技能が技能実習を上回っています。その背景には、留学生の受け入れが多い点が挙げられます。特定技能には技能実習からの移行と、試験を受けて直接特定技能を取得するパターンの2つがあり、特にネパールの留学生は直接取得の割合が高く、スリランカも同様です。そのため、これらの国別の在留数や特徴も押さえておくべきだと思います。

業種別にみると、建設や製造業での受け入れが多く、続いて宿泊や医療・福祉分野で働く外国人も増えています。医療・福祉分野では介護事業者が多く含まれます。また、サービス業(人材派遣業界など)も在留資格を取得しやすく、受け入れ事業者数が多くなっています。

都道府県別では、最も多いのは東京、愛知、

大阪、神奈川の4地域です。東北6県の合計は約6万1000人、全国平均(5万4000人)をわずかに上回っています。宮城県は全国の中でも中位、他の東北各県は下位に位置しています。

	事業所数	外国人労働者数
企業累計	37215事業所	2,571,033
計	164事業所	327
農林業	14440事業所	64,826
製造業	1884事業所	7,081
建設、採石業、砂利採取業	113事業所	526
運輸業	50133事業所	206,466
製造業	58400事業所	635,075
電気・ガス・熱供給・水道業	217事業所	805
情報通信業	14366事業所	87,924
運輸業、郵便業	10464事業所	85,477
卸売業、小売業	70358事業所	340,667
金融業、保険業	1677事業所	14,151
不動産業、物品賃貸業	5792事業所	26,984
学術研究、専門・技術サービス業	14592事業所	90,703
宿泊業、飲食サービス業	53855事業所	319,999
生活関連サービス業、娯楽業	7157事業所	33,928
業種、学習支援業	8026事業所	83,225
医療、福祉	26076事業所	146,105
通信サービス業	1726事業所	7,431
サービス業(他に分類されないもの)	28549事業所	391,946
公務(他に分類されるものを除く)	1963事業所	11,461
分類不詳の事業所	1263事業所	5,808

(スライド11)

用ですが、転職が可能です。技能実習は転職できませんが、特定技能の方はより高い給与を求めて転職する場合があります、企業側としてはキャリアビジョンを明確にすることが重要になります。

	必要実業	必要技能	職業・人材の種類・雇用形態(エンジニア等)
合資格者の確保	育成(研修的)	労働(即戦力)	専門職(ホワイトカラー職種)
留付期間	実習生として受け入れ(監理団体経由)	直接雇用(企業が雇用主・支援機関あり)	直接雇用(企業が雇用主)
対象職種	91職種168作業(農業・介護・建設・食品加工など)	12分野(介護・外食・製造・建設など)	通訳、営業、設計、システム開発などの専門・技術職
留付期間	最長5年	特定技能①:最長5年 特定技能②:無期限	1年~5年、更新制(更新無期限)
学歴・言語スキル	学歴不問、送り出し国の訓練終了要	技能試験+日本語試験合格	大学または専門学校知識・実務経験10年以上
雇用の形態	雇用不可(契約先固定)	同一分野内可	職種が一貫していれば可
転職可否	不可	特定技能①:不可 特定技能②:可能	可能
雇用主の国籍	日本人と同様以上が原則(実態はやや広め)	日本人と同様以上	職務に応じて一般社員と同様

(スライド14)



(スライド12)

## 外国人材の採用方法の多様化

日本で働く外国人の在留資格は4つしかありません。資格外活動(主に週28時間まで就労できる留学生)、就労ビザ、特定技能、技能実習です。企業で多く受け入れている在留資格は、技能実習、特定技能、就労ビザ(「技人国(技術・人文知識・国際業務)」)となっています。技人国はエンジニアなどが該当し、これとは別に高度人材ビザもあります。

外国人材を採用する方法に関しても、近年は日本国内の日本語学校や大学から採用するケース、海外現地で面接し採用するパターンも増えています。オンライン面接も普及し、アプローチの障壁は大幅に下がりました。宮城県内では大崎市に日本語学校ができ、台湾、ベトナム、インドネシアなどからの留学生が地元産業で働くという新しいケースが出ています。今はハローワークやSNSの活用、人材エージェントの紹介サービスなどもあり、外国人材の採用方法は多様化しています。

特定技能は即戦力として働けるため非常に有

日本で働くグローバル人材	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・資格外活動許可           <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本国内の学校に在籍しているもの</li> <li>・資格外活動許可をとっているもの</li> <li>・週28時間以内の就労制限</li> <li>・職種は、観光施設・電装法は不可</li> <li>・学生期間のみ活用可能</li> </ul> </li> <li>・実習生           <ul style="list-style-type: none"> <li>・91職種168業務に分類されている職種のみ</li> <li>・働き方は、日本人同様活用可能</li> <li>・実習計画に含むで行く</li> <li>・職種は、観光施設・電装法は不可</li> <li>・期間は最長5年(1年・3年・5年)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労ビザ           <ul style="list-style-type: none"> <li>・高度人材と並ばれるビザ</li> <li>・15職種に分類されている職種のみ</li> <li>・専門分野の資格が必要</li> <li>・無期限で活用可能(更新制)</li> </ul> </li> <li>・特定技能           <ul style="list-style-type: none"> <li>・14職種に分類されている</li> <li>・政府試算の受入数が設定されている</li> <li>・労働者として活用ができる</li> <li>・転職が可能</li> <li>・期間は最長5年間</li> </ul> </li> </ul>

(スライド13)



(スライド15)

## ■宮城県内で進む外国人材活用の事例

宮城県内の具体的な事例として、農業、介護事業者などでも外国人材の受け入れが進み、介護では日本人スタッフと海外のスタッフが共に働く環境が当たり前となっています。農業分野でも外国人と共に新たなビジネスを展開し、海外輸出にも取り組む企業が増えています。製造業や食品加工においても、外国人なしで事業継続や競争に勝つことは難しくなっており、外国人材活用が当たり前の時代になってきました。



(スライド16)

## ■日本語能力向上への企業の関わり

私たちが外国人材を雇用する中で、日本語能力は品質や生産性に大きく関わると実感しています。そこで、社内では日本人講師による授業や勉強会を開催し、JLPT（日本語能力試験）のレベルアップを目指しています。JLPTは英検や漢検のような試験で、5級から1級まであり、外国人材のほとんどは一番易しい5級レベルで日本に来ますが、さらにレベルを上げる取り組みをしています。

多くの企業では日本語学習を外国人材本人に任せがちですが、企業が少しの時間と手間、費用をかけて座学授業を実施すれば、日本語能力が大きく伸びると考えています。例えば、月2回の授業でも違いが出ます。3級や4級といった目標を明確にし、しっかりと指導することで、



(スライド17)

品質や生産性の向上に結びつきます。

## ■異文化交流イベントと定着支援

グローバル共生という観点では、異文化交流やモチベーション維持のためのイベントなども行い、定着率アップに努めています。着物体験や社内イベント、ディズニーリゾートツアーなどを実施しています。必ずしもイベントだけで出勤率や定着率が上がるわけではありませんが、やらないよりは確実に良い効果があります。技能実習修了者の7割が特定技能に移行しているということです。



(スライド18)

社内環境についても、警察との合同研修や作業報告会、外国人同士の勉強会など、さまざまな取り組みで環境づくりにも努めています。外国人材の多くは寂しい思いをしており、季節ごとにイベントを開催し、日本人社員も協力して、みんなで一緒に楽しむ取り組みを行っています。また、日本人も外国人も共に嬉しくなるよ

うな工夫として、表彰制度も取り入れています。これにより、外国人材と日本人の距離が縮まり、企業と従業員の間にも良い関係が築けます。



(スライド19)

## ■時代とともに変化する外国人材

ここで、私が外国人材事業に長年携わってきて、最近印象的だったエピソードをご紹介します。20年前、初めて中国やベトナムに行った時、よく「日本に行ったらダイソーに行きたい」と言われました。百円ショップやコンビニエンスストア、ディズニーランド、東京タワーのあるところに住みたいという夢を持つ人がたくさんいました。新幹線や富士山、東京タワーがどこの県にもあると思っている外国人も多いです。山手線が全国を走っていると勘違いしている方もいます。

しかし時代は変わり、外国人はクレジットカードを持参して来日し、Amazonなどのオンラインサービスを日本人以上に使いこなします。「ダイソーに行きたい」と言うより、「Amazon アカウントを作りたいので電話番号が欲しい」と言われることもあります。

近頃の外国人材はスマートフォンを持って入国し、オンラインショッピングやキャッシュレス決済を当たり前のように利用しています。郵便局では海外送金を利用し、母国の家族にお金を送る人も多いです。このように欲しいものやこだわりが変わってきています。「Amazonの

方が安ければ、スーパーで買わない」というケースもあります。企業もこうした時代の変化にしっかり対応することが大切です。



(スライド21)

## ■現地日本語授業の様子 (動画紹介)

また、日本語学習の様子もご覧いただきたいので、動画を見てください。これは、インドネシアの会社で行っている日本語教室の様子です。



(スライド22)

### <動画開始>

#### 語学教育

先生：おはようございます。

生徒全員：おはようございます。

--

#### 会話中心に生きた日本語を学習

生徒A：昨日は何を食べましたか？

生徒B：私はラーメンを食べました。

生徒A：おいしかったですか？

生徒B：はい。とてもおいしかったです。

--

生徒 A：日本語を勉強して、どれくらいですか？  
 生徒 B：2か月ぐらい日本語を勉強しています。  
 生徒 A：なぜ日本に行きたいですか。  
 生徒 B：家族を支えるために日本で働きたいです。

作文・スピーチの授業

生徒 C：私の考える日本は先進的で文化を大切にしている国だと思います。地震のニュースをみたとき、人と人が助け合っている姿を見ました。私はすごく感動しました。

先生：外国人材なら  
 生徒全員：東洋ワーク！

<動画終了>

ありがとうございました。動画内で作文を読んでいたのですが、私が一昨年インドネシアに行った際に東日本大震災の記事を読んでもらい、その感想を作文にまとめてもらいました。入学後3か月ほど経った時点の映像で、この生徒は特に表現力が高く、今回動画でご紹介しました。インドネシアは日本語教育の環境が整っており、3か月ほどでこれくらいの日本語レベルに到達しています。これもインドネシアの魅力のひとつだと思います。

行政の支援体制と法改正の動き

また、行政からのバックアップとして、東北6県と新潟県にサポートデスクを設置しており、当社も運営として関わっています。岩手県は未設置ですが、宮城、青森、秋田、福島、山形、新潟で体制がありますので、自治体のバックアップも十分に活用できます。こうした支援をうまく利用することも大切です。

法律改正については、活性研の事業報告にもあった通り、2027年4月から「技能実習」に代わって「育成就労」が導入され、育成就労生は

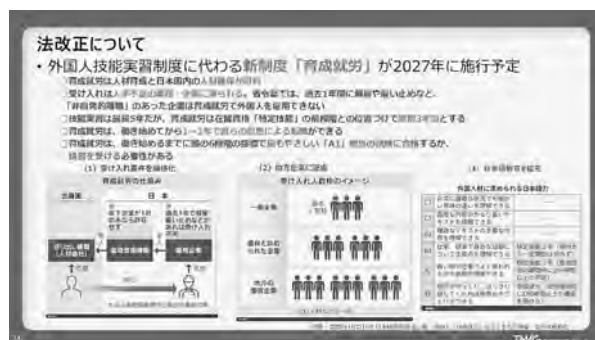
「労働者」として明確に位置付けられる見込みです。人材確保が日本政府の目的となっていると理解しています。



(宮城県のチラシ)



(スライド 23)



(スライド 24)

## ■まとめ：外国人と目線を合わせて共生する企業へ

最後にまとめです。東洋ワークとして、地域に根差した外国人との共生を目指し、企業成長と両立する形を追求してきました。外国人材を採用する際に大切なのは、私たち日本人が外国人と目線を合わせ、同じ方向を向いて仕事をすることです。これは私が国際事業部長として常に社員に伝えていることでもあります。

外国人を採用する際、日本人側が「外国人だ

から」と身構えてしまいがちですが、実は外国人も同じように不安を感じています。だからこそ、お互いに目線を合わせることが重要です。外国人材を採用することで、今までできなかったことが可能になることも多いです。

企業の財産となり、多様性が強みとなります。企業にとっても市場を拡大できるチャンスです。今後も、外国人と共に共生できる会社を目指して努力していきたいと思えます。

本日はご清聴ありがとうございました。



(スライド23)



(スライド24)