

誰一人取り残さない地域社会の創造 ～外国人と人権、互いを認め共に生きる～

事例①「就労の視点から見た函館モデル」確認資料

有限会社 河村工業
代表取締役 河村 悦郎

1. 中小企業家同友会の活動

中小企業家同友会には3つの目的があります：

- よい会社を作る
- よい経営者になる
- よい経営環境を作る

政策委員会は「よい経営環境を作る」ことを主な目的としています。
現在、会員企業を取り巻く経営環境で最も深刻な要因は「人手不足」です。
その解決手段として以下が挙げられます：

- 1：女性の更なる活躍支援
- 2：元気な高齢者の再雇用
- 3：障がい者の社会参加支援
- 4：UIJターン（都市部から地方への移住）の呼び込み
- 5：外国人雇用支援

※上記1～4については、日本国、北海道、各市町村からの支援制度が充実していますが、5は手付かずの状態でした。このため、2016年度より政策委員会として外国人雇用支援を会員企業向けに開始しました。

2. 第三国定住難民支援事業への挑戦

本事業は内閣官房により2010年からスタートしました。

第三国定住難民支援事業とは：

母国での迫害や人権侵害から逃れて隣国に避難したものの、その避難先でも十分な保護が受けられない難民を、第三国である日本が受け入れて定住を支援する人道的なプログラムです。

経緯：

2010年～2017年：首都圏での受け入れ

2018年度～：待機児童の問題等により地方での受け入れを開始

当時の候補地と各地のモデル比較：

- ・三重県鈴鹿市（自治体主導モデル）
特徴：担当者の善意の連続によるモデル
課題：支援の連続性が確保されにくい
- ・広島県呉市（大企業主導モデル）
特徴：安定した雇用
課題：退職時に住居を含む生活基盤を失うリスク
- ・北海道函館市（地域連携モデル）
特徴：多様な主体による包括的支援
課題：関係機関の連携調整の難しさ

3. 地域の在住外国人受け入れの開始

中小企業における特徴：

「現場の基礎から応用までを段階的に学び、実践できて初めて一人前」という文化が根強い → 従事する内容に制限のある在留資格は馴染みにくい

実施した取り組み：

- 対象：幅広い就労が可能な在留資格（永住、定住、日本人の配偶者等）保持者
- 連携：北海道教育大学函館校の地域プロジェクト（森谷康文准教授）との協働
- 調査：地域在住外国人の雇用状況調査を実施
- 結果：既存の行政システムでは把握できていない課題が多数存在

4. 理想の雇用に向けて

企業におけるジンザイ課題の整理：

人材不足：単純な労働力としての不足

特徴：日本人でも外国人でも充足可能

人財不足：企業の中核を担う人材の不足

特徴：特定のスキルや経験が必要

理想的な雇用実現の両立ポイント：

- ★外国人にとって：自己実現に資する就労とキャリアパス形成
- ★企業にとって：経営課題の解決に資する人財採用

実現のための具体的アプローチ：

■ 外国人向けの取り組み

「人と人」としての対話の重視

- ・ 個人の背景理解
- ・ 母国での経験
- ・ 趣味や特技
- ・ 価値観

キャリア形成支援

- ・ 初期キャリアプラン
- ・ 中長期的なキャリアパス

明確な情報提供

- ・ 詳細な求人条件
- ・ 税金制度の説明
- ・ 社会保障制度の説明

■ 企業向けの取り組み

- ・ 経営戦略の再定義
- ・ 現状と理想のギャップ分析による課題の明確化
- ・ 人事戦略における外国人財の位置づけ策定
- ・ 具体的な採用・育成計画の作成
- ・ 受入れ体制の整備

■ 担当者の選定

- ・ 社内環境の整備

5. コンソーシアムモデルの実証

新しい雇用形態の提案：

定義：複数企業による高度外国人財の共同雇用

対象：在留資格「技術・人文知識・国際業務」等保持者

実証：有限会社河村工業にて実施

成果：法務省の条件下での実現可能性を確認

※高度外国人財：専門的・技術的分野で高い知識・スキルを持つ外国人材