

外国人労働者にとって「働きやすい日本」を作るために

第1章 はじめに

第1節 研究動機

2020年6月から放送されたあるドラマの作品の中で、ベトナム人留学生がコンビニエンスストアのアルバイトだけで週27時間の労働をしていると描かれていた。彼女はコンビニエンスストア以外でも飲食店や運送会社でアルバイトをしており、勉強よりも働いている時間の方が長かった。また、彼女らに支払われる賃金の安さも問題であると考え、このような外国人労働者問題について、多くの人々に知ってもらい、外国人が安心して日本で働けるようになるための改善策を考えたいと思い、このテーマを設定した。

第2節 研究目的

令和6年時点で日本で働いている外国人労働者数は、2,302,587人おり、前年から2,53,912人増加している。その種類としては、技能実習生、特定技能外国人、高度外国人材、留学生アルバイトがある（図1）。厚労省の「令和6年度外国人雇用実態調査」によると、「今の仕事をする上でのトラブルや困ったことがある人」は10.9%であった。その内容として、「トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった」や「事前の説明以上に高い日本語能力を求められた」などが挙げられていた。この調査は、外国人労働者を雇用している事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況及び事業所の外国人労働者の状況、入職経路、生活状況等についてその実態などを産業別、在留資格別に明らかにすることを目的としており、雇用保険被保険者5人以上で、かつ、外国人労働者を1人以上雇用している全国の事業所及びその事業所に雇用されている外国人常用労働者を対象にしており、調査対象として抽出された8,877事業所のうち有効回答を得た3,623事業所及び11,568人について集計したものだ。

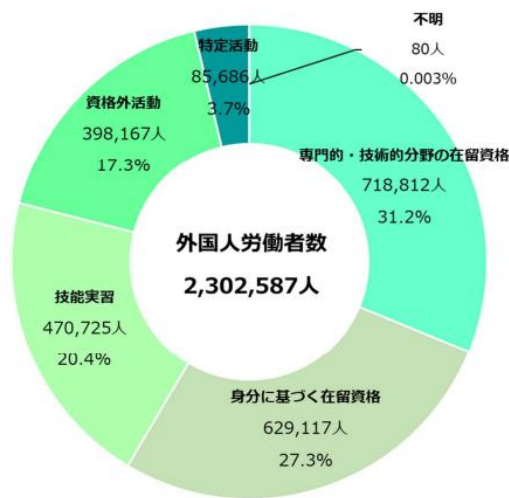


図1 在留資格別外国人労働者の割合

(出典：厚生労働省「外国人雇用状況」(2025年))

現在、日本では技能実習制度というものがある。本来は国際貢献を目的としていたが、人手不足の業界を中心に労働力として受け入れる企業が大半となり、制度の目的と実態のずれが問題視されていた。そのため、2027年に新しく育成就労制度が開始されることとなった。

本論文では、育成就労制度の目的や技能実習制度との違いや、過酷な労働環境や低賃金などの外国人労働者にまつわる問題について調査を行う。そして、それら問題を解決するための新たなシステムや制度を提案することを目的とする。

第3節 研究方法

本論文では、厚生労働省のホームページや文献より、「技能実習制度」と「育成就労制度」の概要を比べ、制度移行におけるメリット・デメリットについて調査する。また、「育成就労制度」の詳細と現在発生している外国人労働者問題を照らし合わせ、改善される点について整理する。さらに、外国人の相談センターや支援センターのホームページから、現在日本で働いている外国人労働者の悩みや仕事のトラブルなどについて調査し、その改善策を考察する。

第2章 日本で働く外国人の現状

第1節 日本に働きに来る理由

近年、超高齢・少子高齢化の影響で産業分野などで労働力不足が深刻化しており、日本で働く外国人労働者が年々増えてきている（図2）。

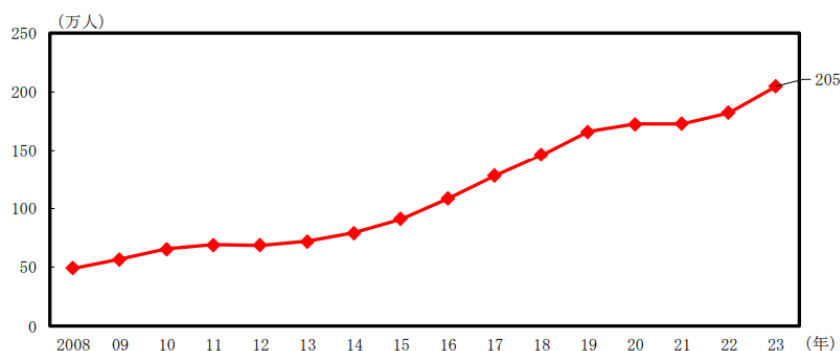


図2 外国人労働者の推移

（出典：内閣府ホームページ「我が国における外国人労働者の現状と課題」（2023年））

日本で働く外国人労働者の割合は、国籍別では、ベトナムからが570,708人、中国からが408,805人、フィリピンからが245,565人となっている。男女比は男性が51.0%、女性が49.0%とほとんど大差がない。産業別では、専門的・技術的分野の在留資格を持つ人が18,812人、永住者・定住者が629,117人、技能実習生が470,725人、資格外活動の人が398,167人、特定活動の人が85,686人、不明の人が80人となっている。

外国人労働者が日本に働きに来る理由として、まず、キャリアアップがある。日本では、日本語力や仕事の技術を身につけることで、昇格など役職やポジションが上がる場合がある。他にも、キャリアアップ補助金というものがあり、短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用に当たる労働者に対し、キャリアアップを促すために正社員登用や処遇改善の取り組みを実施した事業に対して助成金を支給する制度もある。次に、安定した雇用制度と福利厚生、高い給与がある。例えば、日本や韓国では、社会保険や有給休暇などの福利厚生が比較的整っているが、ベトナムなどの新興国では労働者に対して支払われる給料は低い傾向にある。産業別の外国人労働者の割合は、製造業（食品製造、自動車部品など）が一番多く、続いてサービス業（ビルメンテナンス）、卸売業・小売業（コンビニ、スーパーなど）となっている（図3）。

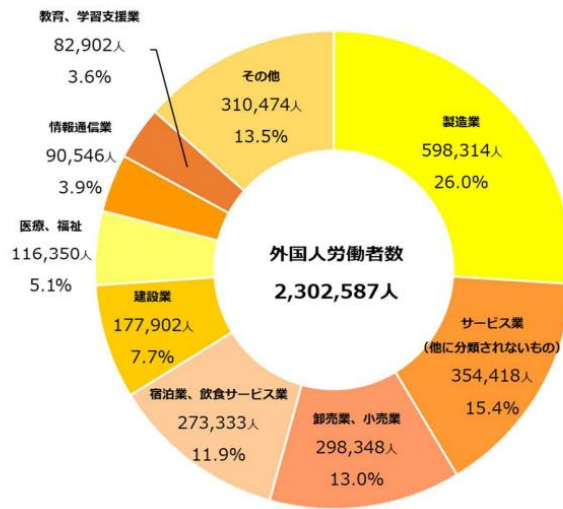
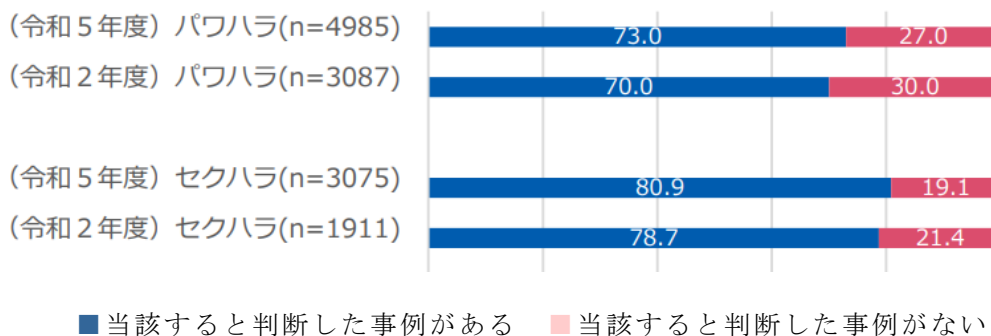


図3 産業資格別外国人労働者の割合
(出典：厚生労働省「外国人雇用状況」(2025年))

第2節 技能実習制度と育成就労制度の違いについて

技能実習制度は、日本の技術を開発途上国に移転させるという国際貢献を目的に、1993年に制度化されたものである。しかし、日本人から外国人へのパワハラやセクハラなどの報告も多く、事業所の約7割が長時間労働など労働基準法違反していることが明らかになっている(図4)。そこで、2027年4月1日から育成就労制度が施行されることになった。育成就労制度とは、育成就労外国人が育成就労産業分野において就労することにより、特定技能1号水準の技能をもつ人材を育成し、その分野における人材を確保することを目的としており、技能実習制度からは大きく変わった制度になる。



■ 当該すると判断した事例がある ■ 当該すると判断した事例がない

図4 ハラスメントの発生状況

(出典：厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」(2024年))

表 1 技能実習制度と育成就労制度の違い

	技能実習制度	育成就労制度
制度の目的	技術を発展途上国へ移転	人材育成と人材確保
在留期間	最長 5 年	原則 3 年
受け入れ時の条件	入国後講習および前職要件 介護のみ日本語能力 N4	日本語能力 N5
受け入れ後の移行条件 (3 年後)	同職種であれば無試験で特定 技能 1 号へ移行が可能。 特定技能にない職種であれば 技能実習 3 号への移行	特定技能へ移行時 ・ N4 レベルの日本語能力。 ・ 技能検定 3 級等もしくは特 定技能 1 号評価試験 上記への合格が必須
転職・職場変更	できない	条件を満たした場合可能
サポートする団体	管理団体	管理支援機関
職種	88 職種 161 作業	特定技能 1 号に準ずる

(外国人相談センターのホームページより作成)

育成就労制度の外国人材側のメリットとして、転職が可能、送り出し機関への手数料や負担金が減る、厳格な労働基準・人権の保護、長期就職が可能などがある。受け入れ側のメリットとしては、日本語能力が高い人材を雇うことができる、長期雇用が可能になるなどがある。また、外国人材側のデメリットとして、受け入れ可能な職種が技能実習制度で 90 職種から、16 分野に減少するため、働く選択肢が減ってしまう点がある。受け入れ側のデメリットとしては、外国人材を日本へ送り出すための費用の負担や、労働環境の見直しを行うなども必要になってくる。

第 3 節 カミナシ従業員について

「カミナシ従業員」とは、株式会社カミナシが 2020 年から提供を開始した、スマートフォンを使った外国人とのコミュニケーションツールである。このツールを使えば、業務連絡をアプリ内で自動で翻訳し、外国人従業員に連絡することで、言語の壁を解消することができる。つまり、業務連絡を正確に伝えることで、業務ミスを減らし、業務の効率化に繋げることができるのである。このツールを導入しているあるホテルメンテナンス事業部では、「カミナシ従業員」を導入し

たことにより、外国人従業員と母国語で連絡を取ったり、全ての従業員に一斉に連絡ができるため、導入する前より円滑にコミュニケーションが取れるようになったという。2020年の提供開始から2022年にかけて、導入現場数は約5,000か所であり、これにより日本で働く外国人が増えていく中で、このようなアプリを活用する企業も増えてきていることが明らかになった。

第4節 仮説

年々、日本で働く外国人労働者が増えている。一方で、企業側と外国人従業員間で、過酷な労働環境やコミュニケーション不足などが問題となっている。これらの問題を解決するために、すでにあった技能実習制度から新たに育成就労制度へ移行することとなった。しかし、育成就労制度は人材育成と人材確保を目的としているため、コミュニケーション不足などの問題が根本的に解決されないと考えられる。このようなことから、日本人と外国人のコミュニケーションを活性化するアプリの開発と、外国人労働者をサポートする体制の構築が、外国人労働者問題の解決に必要である、という仮説を立てた。

第3章 改善策

第1節 コミュニケーションをとるための方法

第2章で述べた「カミナシ従業員」のようなアプリでは、業務連絡をスマートフォンの画面上のみでやりとりをするため、対面でのコミュニケーションが少なくなる。よって、このようなアプリの限られた条件下における文字だけのコミュニケーションでは、外国人労働者と受け入れ企業間のコミュニケーション不足という問題の根本的な解決は難しいと思われる。そこで、本論文では、文字だけではなく、音声を用いたコミュニケーションツールを提案する。

音声コミュニケーション技術の導入の例として、国際会議がある。本来、対面での国際会議では、ほとんどの場合は通訳者を通して相手と会話をするが、zoomを使用したオンライン会議では「JotMe」などのサービスで、リアルタイムの文字起こし・翻訳を利用する方法がある（日本コンベンションサービス株式会社）。他にも、Googleが提供する電話の音声を自動翻訳する機能や、Appleが開発したAir podsでは、iPhoneの「翻訳」アプリと連携した「ライブ翻訳」機も音声コミュニケーション技術の例として挙げられる（Google Air Podsの説明）。しかし、音声から文字起こしをするような翻訳では、表現によっては翻訳が正確にできないことや文化的背景を考慮することが難しいため、誤った言葉が相手に伝わってしまう可能性もある。そこで、文字起こしではなく、音声同士の翻訳ができるようなツールの開発を提案す

る。

実際に企業でこのような自動翻訳機能を使用するならば、現在飲食店などでも使われている「インカム」に翻訳機能を搭載する方法がある。そうすることで、複数人に同時に翻訳された内容を伝えることができ、音声同士のため、相手の表情を見ながら会話をすることができる。これにより、円滑なコミュニケーションが可能になると考える。デメリットとしては、インカムだとそれをつけている人全員にも翻訳の内容が伝わってしまうため、個人的なやり取りが難しくなるということがある。よって、Air podsのようなアプリと連携したライブ翻訳であれば、特定の人のみとのやり取りが可能と考えられる。対面の場合でも複数人の場合でも使用できるシステムを作ることで、よりコミュニケーションを取りやすくなると考えられる。

第2節 サポートセンターの体制

現在日本に外国人雇用サービスセンターと外国人在留支援センターの二つの公的支援機関がある。

外国人雇用サービスセンターとは、専門の相談員による外国人労働者や外国人留学生の就職や雇用に関する支援や、無料で職業相談・職業紹介を行っている機関である。他にも、企業への雇用管理指導、就職ガイダンス、インターンシップ、面接会開催などを行っている。現在、このセンターは東京、名古屋、大阪、福岡に設置されている。

外国人在留支援センターとは、出入国在留管理庁、法務省、労働局、ハローワークなどが連携して外国人や企業を支援する国家規模の窓口である。2025年1月には月間約9,000件の相談に対応しており、電話・メールや来所相談で多言語対応を行っている。設置場所は東京都の四ツ谷のみである。

近年、外国人在留支援センターなどの総合窓口の設置や、地方での相談窓口や合同相談会が実施されるなど、サポートセンターの地域での支援体制が増えてきているとホームページより明らかになった。しかし、これらのセンターは都市部に集中しているため、地方の人は相談しにくいという現状が明らかになった。また、法務省による「地方公共団体における共生施策の取組状況等に関する調査」より、外国人向けの相談窓口に関する課題として、人員不足と職員の専門性が低いと挙げられている。

現在のサポートセンターの課題は他にもある。一つ目は、すべての言語・時間帯に対応できないことである。設置場所によって対応言語が異なることや、曜日ごとに変わるため、い

つでも相談できるわけではない。二つ目は、相談をすると職場にばれるのではないかと不安から相談しにくいことである。実際には職場に知られることはないが、サポートセンターの体制を知っていないと相談してよいのか不安になると考えられる。四つ目は、支援センター自体は増えているが外国人労働者に周知されていないということである。支援センターの案内が少なく、外国人労働者は職場以外に相談できる場所があることを知らない人もいると考えられる。四つ目は、センターの種類が多くて何をどの窓口で相談していいのかわかりにくいことである。外国人を支援するセンターは、主なものだけでも5種類ほどあるため、適切な相談先が選びにくい。五つ目は、地方で働いている人の場合、相談しにくいということである。支援センターは、東京などの大都市圏に多いため、地方の人はすぐに相談できないという物理的な問題がある。

ここからは、これらの課題について改善策を考えていく。一つ目は支援センターの種類や詳細を入国時や就労開始時に詳しく外国人労働者に伝えることである。外国人雇用サービスセンターのような職業相談や就職ガイダンスなどの支援を行っている支援センターが、より主体的に外国人労働者に説明を行うべきだと考える。二つ目は、職場で悩みを抱えている外国人労働者が集まり、話し合う機会や場所を作ることである。同じ境遇にいる外国人労働者が集まり、互いの悩みを共有し合うことで解決策や相談場所などを見つけることや、仲間がいることの安心感を得ることができると考える。三つ目は、外国人労働者の悩みを書き込めるネット掲示板を作ることである。支援センター側が新しくホームページなどにネット掲示板を作り、そこに外国人労働者が悩みを書き込み、支援センターの人または同じ境遇の外国人、または以前にそういうトラブルを経験した外国人がアドバイスを送ることができるものを作ることによって、安心感を得ることができ、さらに地方で働く外国人も相談しやすくなると考える。四つ目は、全国的に広く支援センターを設置することである。ハラスメントやトラブルの相談数は、外国人が多く雇用されている大都市圏に多いと考えられるが、地方でもハラスメントに悩んでいる人が少なくないと考えられるため、少しでも安心して就労してもらえるように支援センターや相談所を増やすべきである。

最後に、人材の専門性や多言語への対応については、対応する日本人の教育制度の充実や外国人留学生や「カミナシ従業員」などの翻訳アプリ、そして、先ほど提案した音声同士でのコミュニケーションアプリなどを活用し、より多くの言語で相談に対応できるような体制を構築することで解決が目指せると考えられる。

第4章 まとめ

本論文では、日本で働く外国人労働者の問題とその解決方法について探るために、書籍や法務省、支援センターのホームページなどを参考にし、現在日本にある外国人労働者問題への理解を深め、技能実習制度と育成就労制度の比較調査を行った。また、外国人労働者問題を解決するための方法について新たな施策を提案した。

背景知識から、現在働いている外国人労働者数は2,302,587人で、前年から253,912人増加し、技能実習生、特定技能外国人、高度外国人材、留学生アルバイトなどの種類があることや長時間労働や過酷な労働環境、コミュニケーション不足などが問題となっていることが明らかになった。

また、2027年から現行の技能実習制度から移行される育成就労制度とは、産業分野における人材育成と、人材確保を目的としており、そのメリットとして、転職が可能や長期雇用が可能になる、厳格な労働基準・人権保護などがあった。しかし、問題点として、外国人材の受け入れ可能な職種が、技能実習制度では90職種だったのに対し、16分野に減少するため、働く先の選択肢が減ってしまう点があった。また、受け入れ側は外国人材を日本へ送り出すための費用の負担や、労働環境の見直しを行うなどもこの制度では必要になってくる。

そして、コミュニケーション不足を改善することのできるアプリとして、「カミナシ従業員」があることが明らかになった。「カミナシ従業員」とは、外国人労働者が多い現場でのスマートフォンを使った外国人とのコミュニケーションツールである。このツールを使えば、業務連絡をアプリ内で自動で翻訳し、外国人従業員に連絡することで、言語の壁を解消することができる。そのため、このアプリを導入する企業が近年増えてきている現状があった。しかし、これはスマートフォンの画面上でのみ行うため、対面でのコミュニケーションが減ってしまうこと、文字を打つ手間が増えることなどの問題点が考えられた。

これらのことより、日本人と外国人のコミュニケーションを活性化するアプリの開発と、外国人労働者をサポートする体制の構築が、外国人労働者問題の解決に必要である、という仮説を立てた。そして、二つの施策を本論文で提案した。一つ目は、アプリと連携したライブ翻訳機能を使った音声コミュニケーションである。これにより、対面の場合でも複数人の場合でも使用できるため、日本人と外国人のコミュニケーションをより円滑に行うことができると考えられる。二つ目は、サポートセンターの活性化である。対応する日本人の教育制度の充実や外国人留学生、「カミナシ従業員」などの翻訳アプリや一つ目で提案したツールを活用し、よ

り多くの言語で相談できるようにすること、そしてそのような支援を全国的に行うことで、外国人労働者が安心して日本で働くことができるようにする必要があると考えた。

本論文では、外国人労働者の現状や外国人が抱えている問題、企業側の外国人に対する対応について実際の声进行调查することができなかった。今後はインタビュー調査などを行い、外国人労働者や外国人労働者を雇用する企業の声聞き、仮説が実現可能かを検証する必要がある。

しかしながら、本論文を通して、外国人労働者問題についての関心が高まり、問題解決へと社会が進んでいくことを願う。

【参考文献】

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html>（2025年11月13日閲覧）

法務省「外国人に対する相談・支援の現状について」

<<https://www.moj.go.jp/isa/content/001384445.pdf>>（2025年1月4日閲覧）

法務省「外国人在留支援センター（FRESC/フレスク）」

<<https://www.moj.go.jp/isa/support/fresc/fresc01.html>>（2025年1月4日閲覧）

YOLO WORK「外国人向けの日本政府サポート、80%以上の外国人が知らない」

< <https://www.yolo-japan.co.jp/yolo-work/9978> >（2026年1月7日閲覧）

JITCO「外国人技能実習制度とは」< <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/> >（2025年12月18日閲覧）

サクセス協同組合「育成就労制度のメリット・デメリットは何ですか？」

< <https://success-kyodo.com/column/589/> >（2025年12月28日閲覧）

NHK取材班（2017年）「外国人労働者をどう受け入れるか 「安い労働力」から「戦力」へ」

< [\[book.co.jp/detail/000000885252017.html?srsltid=AfmB0orooAM_d_9cb04mzU1jJG1T5Nx-BWcVMH4Jd4Ge6Ghn0eGQo80j\]\(https://www.nhk-book.co.jp/detail/000000885252017.html?srsltid=AfmB0orooAM_d_9cb04mzU1jJG1T5Nx-BWcVMH4Jd4Ge6Ghn0eGQo80j\) >](https://www.nhk-</p></div><div data-bbox=)

外国人雇用マネジメントラボ「外国人社員が抱える「生活の悩み」にどう向き合うか？住居・行政手続きの効果的サポート」< [https://lab.ippo-talk.com/article/foreign-](https://lab.ippo-talk.com/article/foreign-talent-challenges-8/#toc3)

[talent-challenges-8/#toc3](https://lab.ippo-talk.com/article/foreign-talent-challenges-8/#toc3) >（2026年1月3日閲覧）

YOLO WORK「外国人雇用の相談窓口6選」< <https://www.yolo-japan.co.jp/yolo-work/4988> >（2026年1月7日閲覧）

YOLO WORK「外国人労働者問題の事例と主な原因、その解決策を紹介

」< <https://www.yolo-japan.co.jp/yolo-work/2086> >（2026年1月3日閲覧）

外国人相談センター「育成就労と技能実習の違い」

< [\[employment/?gad_source=1&gad_campaignid=18847064293&gbraid=OAAAAApCawngNCYuOyAKTiWj7k3iYmNcA2&gclid=Cj0KCQiAh0fLBhCCARIsAJPiopNPd6SSPvbV0VtvvGjJQFU3101S9K5X8SvtZ_ir36bmqdJu0Xlsl_IaAg5QEALw_wcB\]\(https://apsip.or.jp/soudan/column/training-employment/?gad_source=1&gad_campaignid=18847064293&gbraid=OAAAAApCawngNCYuOyAKTiWj7k3iYmNcA2&gclid=Cj0KCQiAh0fLBhCCARIsAJPiopNPd6SSPvbV0VtvvGjJQFU3101S9K5X8SvtZ_ir36bmqdJu0Xlsl_IaAg5QEALw_wcB\) >（2025年11月10日閲覧）](https://apsip.or.jp/soudan/column/training-</p></div><div data-bbox=)

あかるい職場応援団「外国人労働者向けハラスメント対策ページ」

< https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/foreign_workers_jp > (2026年1月7日閲覧)

日本学生支援機構 (JASSO)「東京外国人雇用サービスセンター 業務概要」<

https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/_icsFiles/afieldfile/2023/06/06/3gaikokujinkoyou.pdf > (2026年1月7日閲覧)

法務省「令和7年6月末現在における在留外国人数について」

< https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00057.html > (2025年11月20日閲覧)

KAMINASHI「カミナシのサポート体制」

< <https://kaminashi.jp/about/support?slid=9ecc68d572a441948dc474edfbb28055-1923> > (2026年1月19日閲覧)

LINE WORKS「外国人労働者とのコミュニケーション実態に関する調査」< <https://line-works.com/pr/20230530/> > (2026年1月19日閲覧)

MEIKO GLOBAL「【2025】育成就労制度における問題点とは？4つの課題をわかりやすく解説」

< <https://meikoglobal.jp/magazine/problems-with-fostered-work-system/> > (2026年1月10日閲覧)

Apple「Air Pods のユーザーガイド」< [https://support.apple.com/ja-](https://support.apple.com/ja-jp/guide/airpods/dev9c215ca94/web)

[jp/guide/airpods/dev9c215ca94/web](https://support.apple.com/ja-jp/guide/airpods/dev9c215ca94/web) > (2026年1月19日閲覧)