

中期事業計画2030 要約版

公益財団法人 国際人材育成機構

2025年4月1日



1. 環境認識
2. 中期事業計画2030の骨子
3. 理念の徹底
4. 職員待遇の大幅な改善
5. 法人規模の拡大
6. ハブ構想の実現
7. 派遣国構成の再構築
8. 事業構造の見直し

育成就労制度への制度改正に伴う民間の登録支援機関との競争激化 並びに経済情勢の変化への対応が求められる

当機構を とりまく環境

- ・国内における外国人労働者数は増加を続けており、2024年10月末時点では約230万人と、過去最多を更新（参考：厚生労働省）
- ・2027年に予定されている育成就労制度への制度改正に伴い、特定技能外国人の受入れがさらに拡大し、民間の登録支援機関との競争激化が予想される
- ・政策金利の引き上げ等による物価上昇に対応するため、給与引き上げの必要性が高まる

中期事業計画 2025の結果

基盤強化期(2020～2022年度)

- ・コロナ禍における入国停止期間は法人全体での経費削減により乗り切る
- ・2022年4月に新理念が制定され、その浸透と実践を図った
- ・人事制度改革として、従来の年功序列型から職能給型へと転換

成長推進期(2023～2024年度)

- ・入国再開後はコロナ前の水準(9000人)まで在留数が回復
- ・特定技能は認可の遅れにより思うような結果が得られず
- ・バングラデシュは想定した年間500人の受入れが未達に終わる

2. 中期事業計画2030の骨子

当機構が業界における日本社会と外国人材との繋がりについての模範になるとともに、物価上昇に伴う給与の引き上げにも対応するため、プレゼンスの向上を目指す

職員待遇の大幅な改善

- ・ 地域限定制度の見直しによる地域密着型の戦略強化や働きやすい環境づくり
- ・ 各種手当の見直しや給与の引き上げをはじめとする職員の処遇改善

法人規模の拡大

- ・ 在留数：技能実習(育成就労)13,000人
特定技能5,000人
- ・ 職員数は400名を目指し、拡大する在留数を支える体制を構築

派遣国体制の再構築

- ・ 目標とする受入人数に応える外国人材の質及び数の確保
- ・ キルギス、フィリピンを候補に新たな派遣国の追加による受入れの活性化

ハブ構想の実現

- ・ 現在の15拠点体制を見直し、全国を5~6の地域に集約する
- ・ 組織全体の意思統一を図るとともに、業務効率化及び業務推進の活性化

事業構造改革

- ・ 建設からサービス関係職種へ重点を置いた受入職種の転換
- ・ 高度人材（技人国）や大学生インターンシップ等、取り扱い分野の多角化

3. 理念の徹底

営利を目的とする競合他社との差別化を図り、全職員が働き甲斐を実感できる法人へ

競合他社との差別化

アイム・ジャパン

- ・理念に基づき、業界の模範となるような事業を行う
- ・外国人材とその母国、受入企業との関係性を継続的に構築する



競合他社

- ・利益の追求が第一優先であり、問題行為もしばしばみられる
- ・外国人材は派遣するのみに留まり、入国・帰国後の関係性も薄い

働き甲斐の実感

理念の理解浸透

- ・アテンドマニュアルの周知徹底
- ・各部署で理念研修を実施し、各々の業務に関わる理念の実践について共通の認識を持つ

理念実践に対する評価

- ・表彰制度を活用し、個人及び部署レベルでの理念の実践を奨励
- ・社内報等での発信を通じて、職員全体の理念実践に対する一体感を高める

4. 職員待遇の大幅な改善

受入人数の拡大を支える職員数の確保とそのより良い処遇の実現を目指し
給与の引き上げとともに公平かつ魅力的な人事・報酬制度の構築

地域限定制度

現状の問題点

- ・ 制度利用者の減給、人事評価による制度利用の可否判断、内示後の制度利用の申出等、公平・公正性に欠ける。
- ・ 法人におけるキャリアパス方針が不明瞭。

見直し案

- ・ 「総合職」と「地域限定職」の2通りでの採用制度導入を検討。
- ・ それぞれの職員区分で俸給表を定め、昇給、昇格の在り方についても再検討する。

各種手当

現状の問題点

- ・ 手当自体はあるものの、その内容は異動者や新卒採用者にとっては十分とは言えない。
- ・ 家賃、物価等の地域事情や職員の家庭状況を考慮できていない。

見直し案

- ・ 地域ごとの生活水準差を考慮した手当の導入を検討。（東京を最高水準とし全国で調整）
- ・ 住宅手当やその他諸手当についても、地域事情及び家庭状況等に合わせて見直しを行う。

5. 法人規模の拡大

2030年数値目標

- ▶ 在留数 **18,000人**
技能実習(育成就労)13,000人、特定技能5,000人
- ▶ 職員数 **400人**



6. ハブ構想の実現

組織全体の意思統一を図り、管理業務の集約による業務効率化と 地域に密着したサービスの提供による業務推進の活性化

ハブ構想とは

- ・ 全国5～6の地域にハブとなる地方本部を置き、その下に支部または事業所を置く
- ・ 管理業務はハブで行い、支部及び事業所では主に業務推進とアテンド業務に専念する

背景

- ・ 現在の体制では各支局によって規模が異なり、意思統一が難しくなっている
- ・ 支局では雑多な業務に追われ、本来のアテンド業務に支障をきたしている

目的

- ・ ハブは拠点間の管理体制を強化し、**業務内容の一貫性や情報共有の円滑化**を進める
- ・ 支部及び事業所は空白地域を解消し、それぞれの**地域特性に応じたサービス**を提供する

導入 スケジュール

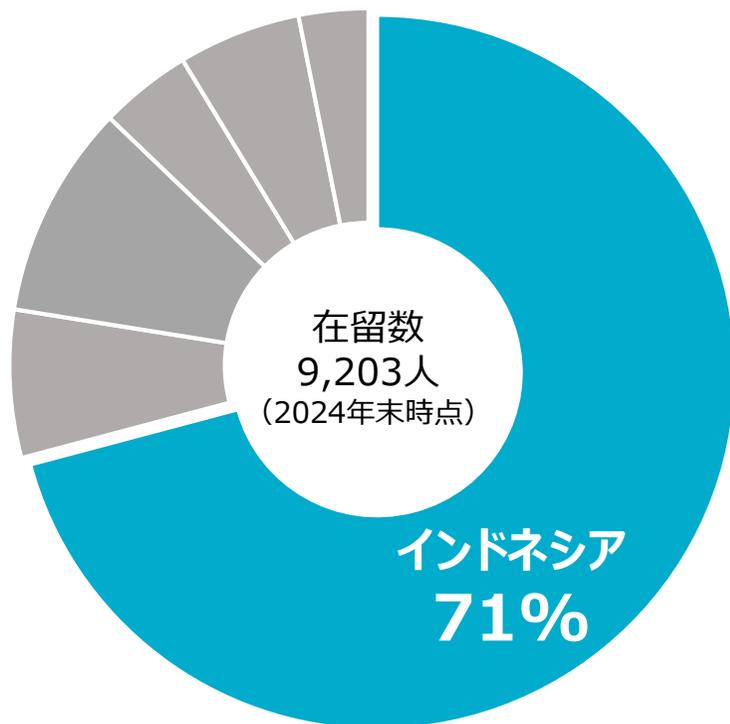
九州・東京から始め、効果を見極めたうえで全国に広げる

- ・ **九州**：福岡支局において熊本、沖縄支局を統合（進行中）
- ・ **東京**：関東圏で自由に利用できるオフィスを契約する（2025年1月～）

7. 派遣国体制の再構築

インドネシアに偏った送出し体制の改善ならびに派遣国の追加による 持続可能な派遣体制の構築と受け入れの活性化

技能実習在留生の国別割合



現派遣国の見直し

- ・インドネシアに偏らない派遣体制の構築。
- ・リクルート基準の見直しや実習生の処遇改善をはじめ、マッチングやリクルートの在り方を根本的に見直す。

派遣国の追加検討

- ・現5カ国の将来的な送出し停滞へのリスクヘッジや受け入れの活性化を図る。
- ・キルギスは大学生インターンシップ、フィリピンは介護に特化した受け入れを検討。

8. 事業構造の見直し

外国人材及び受入企業のニーズに合わせたマッチングを行うことで
企業の価値を高めるとともに、外国人材の活躍の場を拡大

技能実習在留生の職種別割合（2024年末時点）

建設
40%

建設以外
60%

サービス関係職種の強化

- ・ 建設職種はリクルート応募者からの人気減少やアテンド職員への負担増加が懸念される。
- ・ 介護、自動車整備、宿泊、ビルクリーニング等のサービス関係職種に重点を置く。

取扱分野の拡大

- ・ 民間の人材派遣会社との競争において後れを取らないよう、事業の多角化が求められる。
- ・ 高度人材（技人国）や大学生インターンシップ等の受入れについて、可能性を見極める。



人・企業・国を結び、アジア新時代を共に築く