



令和8年5月27日開催

第2回「第三国定住による難民の受入れ事業の在り方に係る検討会」資料

# 草加商工会議所が提案する 第三国定住難民就労支援 — 商工会議所の役割と外国人材活用 —

草加商工会議所  
専務理事 山崎 修

# 1. はじめに(結論)

『慢性的な産業人材不足に悩む地域の商工会議所がハブになることで、第三国定住難民の就労支援は成立』

なぜならば、

- 商工会議所のメンバーには様々な業種を営む方がおり、就労先のミスマッチを防ぐことが可能。
- (会員事業所等と連携することで、)  
【雇用＋住居＋生活支援＋ $\alpha$ 】がワンストップで可能に。
- 少人数であれば、第三国定住難民の受入れは中小企業でも可能であり、十分戦力になる。※育成就労人数枠よりも相性良い
- 全国展開可能なモデル構築ができる。

## 2. 本日の目的

- ① 草加商工会議所における第三国定住難民の就労支援の全体像と成果を共有する。
- ② 地域の中小企業の人手不足解決に資する「商工会議所主導スキーム」の標準モデルを提示する。
- ③ 自治体・RHQ (アジア福祉教育財団) ▪ CLAIR (自治体国際化協会)  
・経済団体との連携強化による“全国横展開の具体策”の検討材料とする。

### 3. 第三国定住制度の基礎

- ①趣旨：UNHCRが保護する難民を日本が「第三国定住」で継続受入れ
- ②プロセス：海外での事前研修 → 日本到着  
→約6か月の定住支援（日本語・生活・職業講習）  
→就労・定住
- ③雇用のポイント：  
・日本語レベルは個人差あり  
・生活面の初期支援が定着に直結  
・ミスマッチ回避の職務設計が重要

# < 難民定住者の雇用の特徴 >

出所:(公財)アジア福祉教育財団

## ●在留資格は「定住者」

第三国定住制度によって受け入れた難民は、日本に長期間滞在し、更新が可能な「定住者」の在留資格を付与されています。この在留資格は、就労する業種に制限がありません。技能実習生のように期限の設定がありませんので、長い期間をかけて技術や技能を習得することができます。職種によっては熟練工になるなど、長い間企業に貢献できる人材に育ちます。

## ●基本的な日本語は習得済み

日本政府の委託を受けて、(公財)アジア福祉教育財団難民事業本部(RHQ)が定住支援プログラムを実施します。日本の生活に適応・順応するために必要な日本語や生活習慣、ルール等の学習など、半年間の研修プログラムを修了しています。

## ●アフターケア

難民の方々が、一日も早く安定して、自立した生活基盤が整うよう難民事業本部が協力します。①就労先での定着を目的に、RHQが職業相談員を地域に配置して、随時フォローを行います。②生活面の支援を目的に、RHQが生活相談員を配置して、定住者からの相談にのります。

日本政府は、平成22年度より第三国定住制度による難民の受け入れを国際貢献・人道支援の観点から行っています。この制度によって、これまでにミャンマーからの難民を中心に **135家族332人(2025年3月末)** が日本各地に受け入れられています。

この制度は、受け入れた難民が、日本に定住し、自立した生活を送ることを前提にしています。そのために生活を支える就労の場を必要としています。

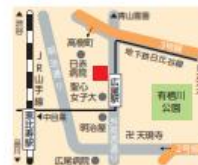


公益財団法人 アジア福祉教育財団  
**難民事業本部**



### 本部事務所

〒106-0047 東京都港区南麻布5-1-27  
アジア福祉教育財団ビル2F  
電話 03-3449-7011  
FAX 03-3449-7016  
東京メトロ日比谷線「広尾駅」4番出口右



### RHQ支援センター

〒169-8799 東京都新宿区新宿北郵便局留  
電話 03-5292-2144 FAX 03-5292-2043

# 4. 草加商工会議所の概要

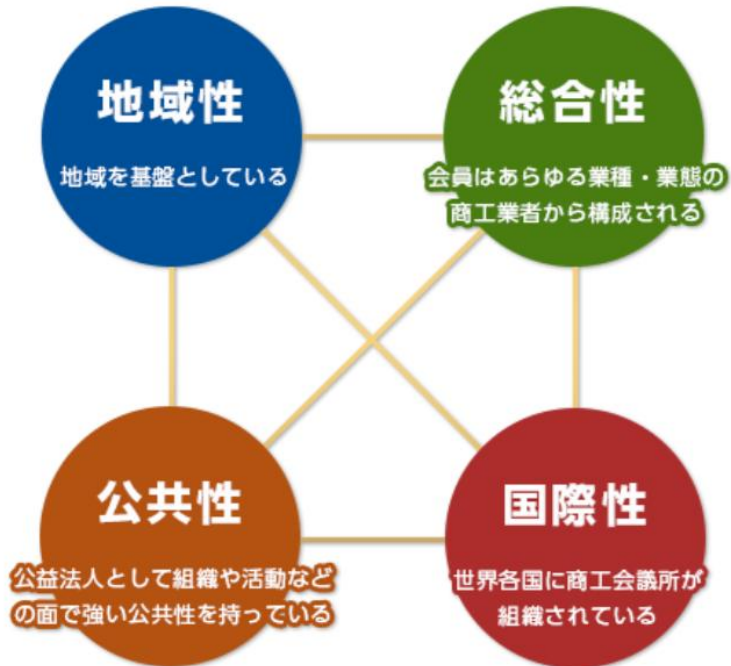
1. 設立年月日:

平成4年(1992)4月1日

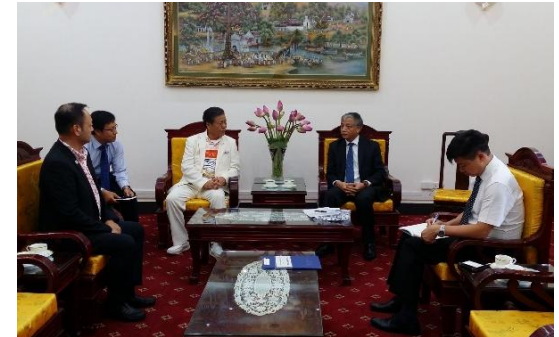
2. 組織 (令和8年4月1日現在)

- ① 会員数 3,477件※内、3,000件超が小規模事業者
- ② 組織率 53.28%(管内商工業者数6,526件)
- ③ 役員・議員151人
- ④ 職員数17人(男性7人、女性10人)

## 商工会議所 4つの特徴



ミャンマー政府との意見交換



ベトナム政府との意見交換



技能実習生(当時)の最終面接

# 5. 草加商工会議所の取組 概要



①背景: 人手不足の深刻化、国の第三国定住制度の拡充、  
地域としての国際貢献ニーズ

## 日本の労働力不足と外国人材

ア. 育成就労含め、外国人労働者は年々増加。

イ. 在留資格の内訳は多様化。「専門的・技術的」「身分系」「技能実習  
→育成就労」「特定技能」等

ウ. 第三国定住難民の採用は、社会貢献×人材確保の両立策として  
相性が高い

②目的: 地域**産業人材の確保**と難民の安定的な定住・就労

③位置づけ: 商工会議所主導 “雇用受入・職場定着”モデル

④対象: 第三国定住難民(RHQ支援センター修了者等)

⑤成果: 会員企業での雇用受入れ、職場適応訓練の実施、  
就労後フォローの継続

→第12陣の内、**単身者11名を6社で受入**

日商 Assist Biz 中小企業と地域の商売繁盛・企業事例が満載!

新着記事 企業事例 地域振興 あの人の訪ねたい 日商レポート

アクセスのランキング 家族経営の有機栽培茶 3 ニードルパンチマシン 4 GODA BRIDGE 5 労働人口減少も見据 商工会議所から探す

**セレクト地域短信 難民の雇用支援に貢献 会員企業で11人受け入れ**

元気印! 地域の挑戦 □セレクト地域短信 ◇会議所ニュース2023年5月1日号 草加商工会議所 埼玉県 草加市

2023/5/17



4月から同所に勤めているノル・ハリサ・ムニル・アフマドさん

草加商工会議所(埼玉県)は、難民雇用を通じた国際的な社会貢献に取り組んでいる。政府が国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) の要請を受けて実施している第三国定住制度により日本に受け入れられた難民11人を同所会員の6事業所で雇用。社会貢献と外国人材確保の両面から成果を上げることが期待している。

朝日新聞 > 記事

**商議所が就労先を仲介 「第三国定住制度」で来日のミャンマー難民**

有料記事

伊藤悟 2023年8月24日 11時00分

内戦が続くミャンマーから周辺国に逃れた難民11人が、この春から埼玉県草加市と八潮市で暮らしている。国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR) が認定した難民を受け入れる「第三国定住制度」で来日した。草加商工会議所が市内の企業などに就職を仲介し、その後のフォローもしている。商議所がこうした支援にあたるのは全国初だという。



世話役の職員とともに仕事するノル・ハリサ・ムニル・アフマドさん=草加商工会議所

### 経緯・実施内容

- ・ 2023年1月、難民の定住支援を行う(公財)アジア福祉教育財団難民事業本部と連携し、**第三国定住難民第12陣29人のうち単身者11人を会員6事業所で雇用することが決まった。(同所も1人<以下、リサ(愛称)氏>を雇用)**
- ・ 4月から現場実習を開始。半年の訓練期間を経て、**10月に雇用契約を締結、正職員として勤務**している。
- ・ リサ氏は、**原産地証明、外国人を雇用する企業への巡回を担当**。また、事業継続力強化計画の策定支援等、従来の相談所業務にない**新規の仕事に専務理事と取り組んでいる**。

### 効果・影響

- ・ 本件のスキームでは、**雇用する事業所の業種に制限がなく**、商工会議所でも採用を通じた社会貢献が可能となった。
- ・ 採用したリサ氏は慣れない環境でも前向きに業務に取り組んでおり、**その姿は所内にも良い影響を与えている**。  
(リサ氏は、日本語、英語、マレー語、インドネシア語の4カ国語が堪能で、基本的な会話に問題はない。)
- ・ 「外国人採用」に壁を感じている**事業所も多い**。会議所が率先して取り組むことで、地域へその魅力をアピールできている。

### 人材マネジメントに関する今後の取り組み(抱える課題)

- ・ 現在、業務(相談業務、一般事務)のアウトソーシングを積極的に進めて効率化を図る等、**会議所運営に必要な職員数の把握に努めている(いずれ十分な人員が確保できなくなること危惧)**。また、会議所を引っ張る人材は必要不可欠なため、**将来を担う中堅職員の育成の重要性を感じている**。

## 6. 草加モデルのスキーム(全体像)

### ①候補者形成:

RHQ支援センターでの日本語・生活・職業講習(約6か月)

### ②マッチング:

商工会議所が会員企業とRHQ・自治体等をつなぐハブ役

### ③職場適応訓練:

原則6か月(企業側でのOJT体制)→**指導役の存在は重要**

### ④正式雇用:

就労条件の明確化(商工会議所)、労務関係手続きの支援(RHQ)

### ⑤定着支援:

生活面(住居等)と職場面(評価・配置転換)の並走支援

### ⑥モニタリングと地域内での【**雇用循環(転職支援)**】

転職を希望する定住者へ、地域内での**転職サポート実施**

 **商工会議所の中核的機能**

# 7. 草加モデル成功要因

## ①中小企業への伴走支援機能

(求人設計、現場への説明、RHQとの個人情報共有)

## ②関係機関との連携基盤

(RHQ・自治体・社会福祉団体等との**顔の見える連携**)

## ③生活・就労の一体支援

(技能実習制度で培ったノウハウ(**※特に住居の考え方**)で、住まい～仕事～生活に関するワンストップ化)

## ④広報による受入環境整備

(会報やHPでの広報、説明会・体験談➡**経営者の不安解消**)



職場適応訓練生(第三国定住難民)市長表敬(令和5年6月28日)

## 8. 受入れチェックリスト(対企業)

- ①雇用契約書(日本語+やさしい日本語/必要に応じ英語併記)
- ②労働条件通知書・就業規則・安全衛生規程の説明  
(口頭+図解)
- ③在留資格の確認と更新スケジュール管理
- ④ハラスメント防止・宗教配慮(祈祷スペース・食支援)・  
更衣/休憩環境
- ⑤通訳体制・緊急連絡網・医療機関連携



## 9. 全国の商工会議所向け(標準モデル雛形)



### ①体制づくり(0~1か月)

所内に難民・外国人材支援タスクフォース(事務局長級の直轄が望ましい)

RHQ・自治体(多文化共生・労働・教育)

ハローワーク・専門家(社労士／行政書士)との連携

### ②企業開拓(1~3か月)

経営課題ヒアリング→業務内容を調査(業務範囲／必要スキル／安全配慮)

経営者、管理者向けに就労・在留・労務の解説資料やQ&Aを配布

### ③マッチング&受入準備(2~4か月)

事前職場見学／体験→受入計画(指導担当・OJT計画・夜勤有無・配慮事項)

生活立ち上げ支援の説明(住居、通勤導線の確認・日本語レベル・就労意欲の再確認)

### ④職場適応訓練(入社~6か月)

言語シンプル化・図解マニュアル・安全教育の徹底。

月次1on1・通訳/メンター配置・同僚向け「やさしい〇〇語」講座

### ⑤定着・キャリア(6か月~)

評価面談・職域拡大・資格取得支援(例:フォークリフト、自動車運転免許等)。

# 10. まとめ(今後の展望と政策提言)



## 【展 望】

### ①対象の拡大:

単身者のみではなく、家族単位での第三国定住難民受入れ体制の構築  
→自治体との**さらなる連携強化**が必須(特に保育園や住居等の手続き)

### ②業種の多様化:

製造／物流／介護／飲食サービス／清掃／美容関係 等

### ③地域連携:

近隣商工会議所、近隣自治体との広域ネットワーク構築

## 【政策提言】

### ①商工会議所の制度上の位置付けの明確化

### ②「就労＋住居」の一体支援(各商議所から**【提案型事業】**として実施)

### ③企業インセンティブ(助成制度ではなく、**税制優遇・補助金加点**等)

### ④地域分散マッチング(首都圏・関西圏→全国展開へ)

### ⑤教育支援強化・充実(オンライン授業の多様化)