

日本ゴルフ場経営者協会における 外国人材「コース管理技術者」雇用について

一般社団法人・日本ゴルフ場経営者協会（NGK）大石順一専務理事

（略歴）2011年一般社団法人日本ゴルフ場経営者協会専務理事就任。1997年以降、日本ゴルフ場経営者協会税・労務対策委員長東日本ゴルフ場支配人会連合会常任幹事・税対策委員長として、固定資産税・ゴルフ場利用税の税制見直し等に関し、総務省と折衝を行う。

ゴルフ場
業界は、人
手不足に悩
んでおり、
特にコース
管理部門に
おける人材
不足が深刻
な状況だ。
経営者団体
ではその悩
みを解決す
べく外国人
材を登用す
る道を探り
始めた。



今回は、一般社団法人・日本
ゴルフ場経営者協会（NGK）
において、ベトナム国立農業大
学や国内の研修機関との折衝に
あつた大石順一専務理事に外
国人材「コース管理技術者」雇
用の取り組み等について寄稿し
ていただいた。

「コース管理技術者」として

ベトナム国立農業大学卒業生

8名が就労開始

4月7日、ベトナム農大
から学長以下17名の視察
団が来日し、桜の花が咲
き誇るコースにて記念撮
影

NGKでは、コロナ禍の中断
を挟みながら、人材不足が著し
いコース管理部門に在留資格「技
術・人文知識・国際業務」（以下、
「技人国」）によって外国人の就
労が可能となるスキームの確立
を目指し、会員ゴルフ場の協力
を得てトライアル事業を実施し
てきました。その結果、ベトナ
ム国立農業大学（ベトナム農大）
卒業生8名を「コース管理技術
者」として就労させることが実
現しました。

トライアル事業の実施により、
「コース管理技術者」としてベト
ナム農大卒業生を在留資格「技
人国」により会員ゴルフ場で雇
用するために必要な関係機関と
の連携や、雇用企業の必要経費
が約67万円程度であることなど
の確認ができました。よって、
会員ゴルフ場を対象に、「コー
ス管理技術者の求人取次」の受
付を開始することになりました。

昨年1月に3社8名の求人募
集を依頼し、6月にベトナム農
大において採用面接を実施して、
卒業生8名（男性6名・女2名）

の採用を内定しました。

その後、「在留資格証明書」の
取得手続きを経て、女性2名に
関しては昨年11月下旬に入国し、
1カ月間の日本語・日本での生
活習慣・ゴルフコース管理基礎
知識などの研修を経て、12月下
旬に就業を開始しました。また、
男性2名は本年2月初旬に入国
して3月初旬に就業を開始、残
り4名は2月下旬に入国して4
月1日より就業を開始しました。

通常、出入国在留管理局から
発給される「在留資格証明書」
の取得には3カ月間程度の審査
期間が必要です。今回の8名の
入国日に3カ月程度のずれが生
じた理由は、この「在留資格証
明書」を入手する審査期間に相
違があつたためです。

在留資格「技人国」による
「コース管理技術者」としての
外国人就労

2023年12月4日、長野県
知事とベトナム駐日大使の立会
いの下に、「ベトナム国立農業
大学」・NPO法人長野県PS

ふくしネットセンターやさしなの」(NPOやさしなの)並びに「NGK」の3者は、日本・ベトナムの両国におけるゴルフ普及とゴルフ場産業の発展を目指して「人材交流覚え書」(MOU)を締結しました。

このMOUにより、人材不足が著しいコース管理部門への在留資格「技人国」でベトナム農大卒業生の就労を可能とするスキームへの道が拓かれることになりました。

日本のゴルフ場業界では、少子高齢化による人口減少などでコース管理人材の不足が大きな問題となっています。このため、ベトナム農大において、農学・作物栽培学・農芸化学などを履修した人材を雇用するニーズには、高いものがあります。

よって、NGKでは、在留資格「技人国」に必要な専門知識をベトナム農大で履修した人材をNPOやさしなの経由で「コース管理技術者」として就労するスキームを、MOUの締結により実現することにしました(N

POやさしなのは、厚生労働省認可の職業紹介所で、ベトナム農大との間で「人材紹介に係る業務委託契約」を締結済。

これに対し、ベトナムでは急速な経済発展に伴い、今後10年間で約100以上のゴルフ場開発が計画されており、「コース管理技術者」へのニーズが高まっているとのこと。

以上のように、両国のゴルフ場業界が直面する課題解決と、両国ゴルフ場産業が人材交流を通して発展するとの判断から、前述のMOUを締結しました。

在留資格「技人国」とは

「コース管理技術者」は、「理系の技術や知識を必要する一定水準以上の業務」ですので、在留資格「技人国」で外国人材が就労可能な職種に該当します。具体的には、次の3点を全て満たしている場合に就労許可が出されます。

第1点は、一定水準以上の業務を行うための技術や知識に関する科目を専攻して大学を卒業



NGK理事とベトナム農業大卒のコース管理研修生が交流

していること。「コース管理技術者」の場合の専攻科目例は、農学・農芸化学・農業工学・地域農学・農業総合化学・林学などです。

第2点は、日本人が働く場合に受ける報酬と同等以上の報酬を受けられることです。在留資格「技人国」では、「技能実習制度」などで必要となる監理団体に対する月々の「監理費用」(3万5000円程度)が不要ですので、月額賃金が大卒並みであっても、雇用企業の雇用コストは技能実習制度と大きな差が生じないこととなります。

第3点は、在留資格「技人国」

での就労外国人が、「安定性・継続性」をもって日本での就労活動を行えることが必要です。そのため、雇用する会社の経営状態の安定性・継続性についても審査対象になります。

「技人国」で許可される在留期間は、「5年・3年・1年又は3カ月」ですが、初めて許可される期間の多くは1年間での更新です。

また、「技人国」で在留資格を取得した外国人は、同一職種での転職が日本人と同様に可能です。但し、転職先の給与額や会社の財務状況などが審査対象となるため、転職希望者にとっては要注意の事項です。

求人申込 から採用内定まで

NGKは、会員ゴルフ場からの「コース管理技術者」の求人申込を受け、NPOやさしなのに対して締結する『「コース管理技術者」採用業務依頼契約』に基づいて適切な人材紹介をベトナム農大に要請するよう依頼します。この依頼を受けたNP

○やさしなのは、ベトナム農大と同大学の外郭団体「ベトナム国立農業大学・投資開発サービス有限責任会社」と契約する「人材紹介に係る業務委託契約書」に基づき、人材紹介の要請を行います。「投資開発サービス」は、求人募集活動を行い、一定数の応募者が集められた段階で、求人ゴルフ場による面接の場（対面、或いは、Web）を設定し、採用内定者の決定を行います。

採用内定者が決定した後、求人ゴルフ場は「行政書士」に「在留資格証明書」を取得する手続きを委託します。通常、「在留資格証明書」の査定には、数カ月を要しますので、この期間を利用してベトナム農大では、採用内定者に対して日本語研修・オリエンテーション教育などを実施します（委託先の「行政書士」は、在留資格「技人国」による申請業務に精通した方を選定することがポイントです）。

「在留資格証明書」入手後、ベトナム農大では入国査証の発給を在ベトナム日本大使館に請求

します。この間、NGKは、雇用企業・NPOやさしなの・ベトナム農大と入国日の日程調整を行い、決定します。

本スキームでは、入国後の1カ月間において、就労者の就業がよりスムーズで充実したものになることを目的に、日本語・生活習慣・ゴルフコース管理基礎知識などに関する強化研修を専門教育機関「感性ジャパンネットワーク事業協同組合」で実施します。具体的な研修内容は、外国人が就労初期に直面する様々な課題を想定し、経験豊富な教官の指導や行政機関の協力を得て実施します。

今回のスキームの優位性

在留資格に必要な知識・技術の基礎を出身国の大学で修得しているため、就労時点において他の在留資格制度などに比較して優位性があります。

加えて、本スキームでは、前述の入国後1カ月間で行う「習熟研修」の充実を図っています。特に、「日本文化」に触れること

による日本的な感性の会得を目的とした課外授業も取り入れている点です。また、送出し機関がベトナム農大の外郭団体であるため、就労者が負担する準備費用が民間機関の場合より低廉となっております。

在留資格「技人国」での就労者への賃金は、国内の大学卒業生並みと高額ではありませんが、技能実習制度などで必要な監理団体への監理費が不要なため、雇用側、就労者側の双方にとつて実利的な雇用関係となります。

以上のようなメリットがある反面、同一職種での転職が可能なたため、日常の人事管理面で丁寧な対応と配慮が必要です。

就労後の評価とベトナム農大との今後の連携

8名の就労状況を、各ゴルフ場にヒアリングしてみました。その結果は、驚くほど高い評価を聞くことができました。

最も気がかりな点であった職場内での意思疎通は、日常的な職務の遂行にほぼ支障がなく、



ベトナム農業大学卒業生によるゴルフ練習場での女性スタッフ

先輩諸氏の指導の下に職場に溶け込んでいるとのことでした。このような評価を得られた要因は、職務内容を一日でも早く体得し、長期に亘って日本で就労していたいとの強い思いを抱いているためです。

4月7日、ベトナム農大から学長以下17名の視察団が来日され、就労状況を視察するとともに、授業科目にゴルフ場のマネジメントに関する教科を取入れたいこと、芝草の開発研究に着手したいなどの発表もあり、相互の連携をより強化する方向で意見交換を行いました。

2017年から始まったNGKの「人手不足」対策

NGKでは、2017年に「業務部門別従業員充足状況調査」を実施しました。この調査では、

全部門で人手不足が発生しており、近い将来には深刻な状況になるとの危機感が強いことが判明しました。特に危機的な部門は、「コース管理部門」と「キャディ部門」であり、調査前の想定通りの結果となりました。

この実態調査を受けて、「短期的対策」として「同一労働・同一賃金など非正規雇用者の処遇改善・高齢者雇用の促進・IT化による長時間労働の是正」、「中長期的対策」として「外国人人材の雇用」を指すとの提言書を纏めました。

この時点では、「外国人材の雇用」の第1目標は、創設される「特定技能」の対象に「コース管理職」の認定を定めること、第2目標は「技能実習制度移行職種」に認定されること、そして、前2目標が困難な場合は在留資格「技人国」による外国人の就労スキームの確立でした。

在留資格「特定技能」と「技能実習制度」

2018年、経済産業省に対して創設される在留資格「特定技能」の対象職種に認定される可能性を事前相談しましたが、対象とすることは困難であると決定を受けました。

因みに、在留資格「特定技能」は、「深刻化する人手不足に対応するために、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行った上で、なお、人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限って行う」とされ、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるとされた制度です。

第2目標の「技能実習制度2号移行職種」としての承認を目指しました。

「技能実習制度」は、我が国で培われた技能・技術・知識の開発途上地域への移転により、当該地域などの経済発展を担う「人づくり」に寄与する制度で、基本理念として「労働力の需要の

調整の手段として行われてはならない」とされる国際貢献を趣旨とする制度です。

したがって、「技能実習2号移行対象職種」に認定されるためには、「ゴルフ場業界内の合意」、「2ヶ国以上の送出し国からの要望書の取付け」、「技能実習評価試験制度の創設と財務基盤の確保」などをクリアした後、専門家会議における確認及びパブリックコメントを経なければならぬことになっています。

以上の条件の中で、一番大きな課題となったのは、全国各地で実施しなければならぬ「技能実習評価試験制度」の維持管理の問題でした。ゴルフ場は47都道府県に所在するために試験会場は多くならざるを得ないため、想定受験者数で他の職種並みの受験料では、維持管理が困難であるとの判断に至り、「技能実習制度」での実施を割愛せざるを得ないとの結論に至った次第です。

「技能実習制度」は、技能の移転による国際貢献が本来の目的



コース管理機械に乗る姿はベテランのよう

ですが、多くの場合に人手不足を補う手段として利用されてきました。そのため、低賃金や長時間労働と言った労働環境の問題や適切な人材育成が行われなといった点もあり、労働災害の発生や失踪などのトラブルが相次いだため、2027年度を目途に「育成就労制度」に切り替わることになりました。

2017年度からコロナ禍での2年間の中断期間を含め、足掛け9年間の試行錯誤の結果、今般の在留資格「技術・人文知識・国際業務」によるベトナム農大卒業生を「コース管理技術者」として雇用するスキームを何とか確立することができた次第です。