

外国人材受入に関するアンケート結果



秋田労働局職業安定部

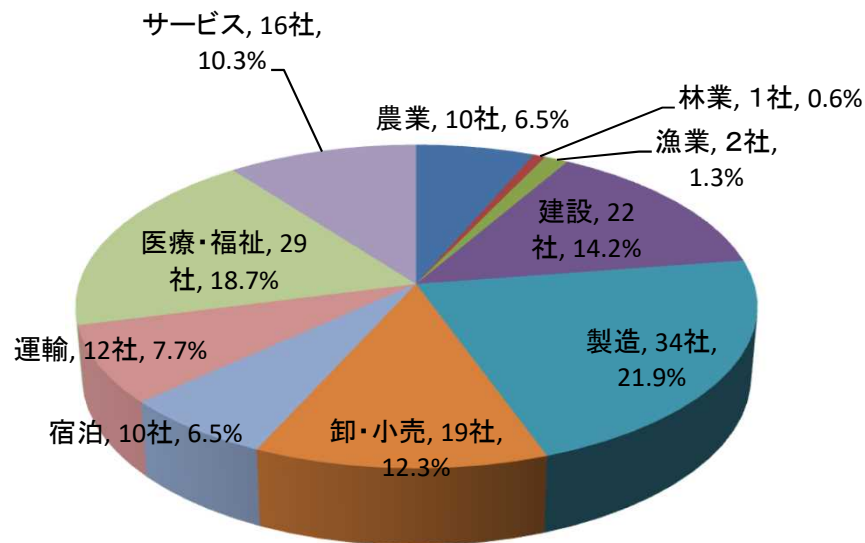
アンケートの趣旨・目的

第197回臨時国会において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」(平成30年法律第102号)(改正入管法)が成立し、平成31年4月より、新たな在留資格「特定技能」を有する外国人労働者の受入れが開始されます。

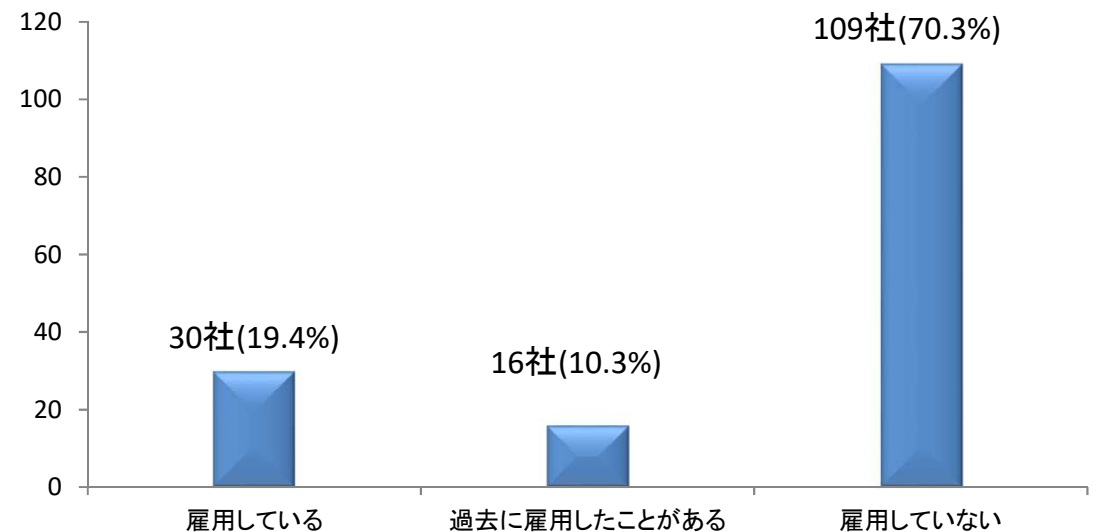
外国人労働者が安心して就労・生活できるよう、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善、社会保険の加入促進など、受入れ環境の整備に積極的に取り組むこととしております。

このような状況で、県下の事業主の中には、期待する声や不安視する声があることから、今後の外国人労働者の雇用対策に資する目的として、平成31年1月に、県下155社の事業所に対し「外国人材受入に関するアンケート」を実施しましたので、その結果について、ご報告します。

◆実施事業所内訳(業種別)◆

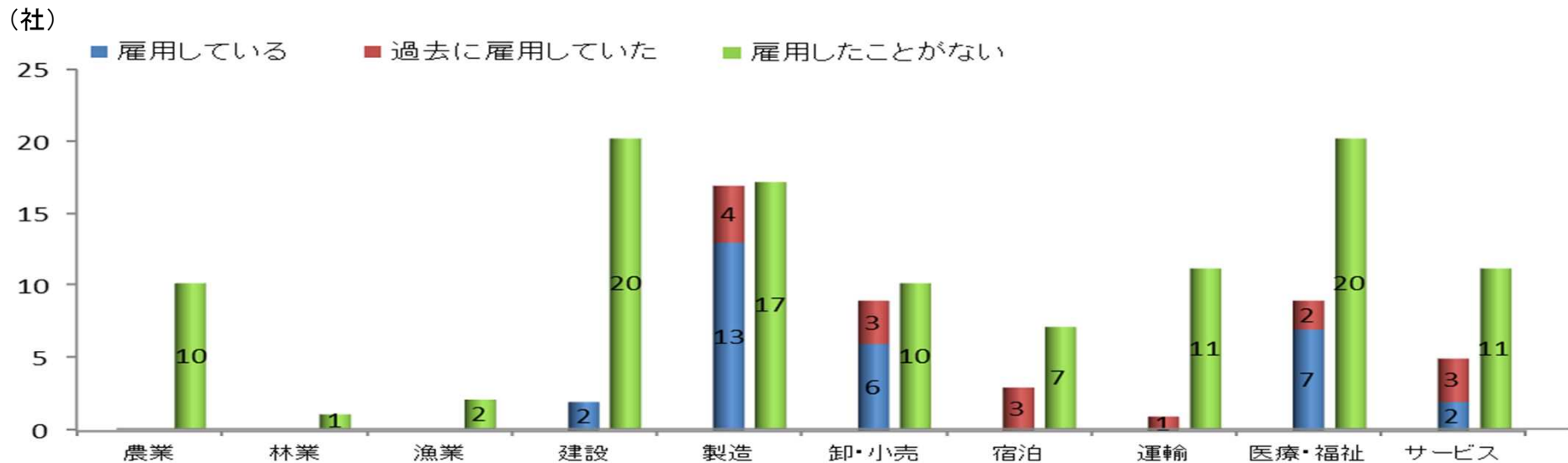
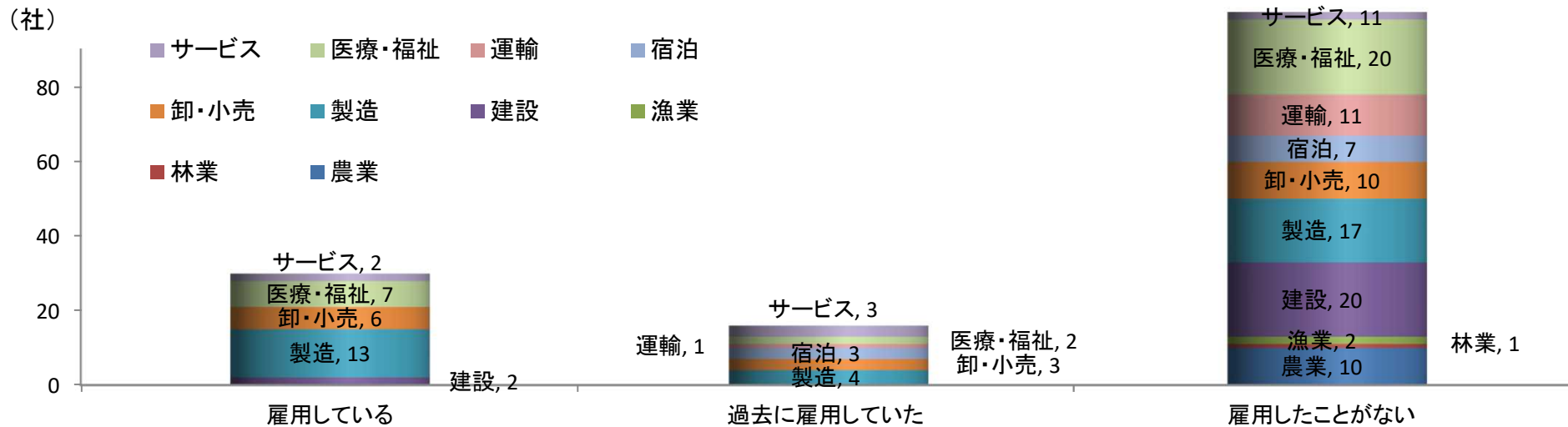


◆外国人労働者の雇用状況◆



外国人労働者の雇用経験の状況(業種別)

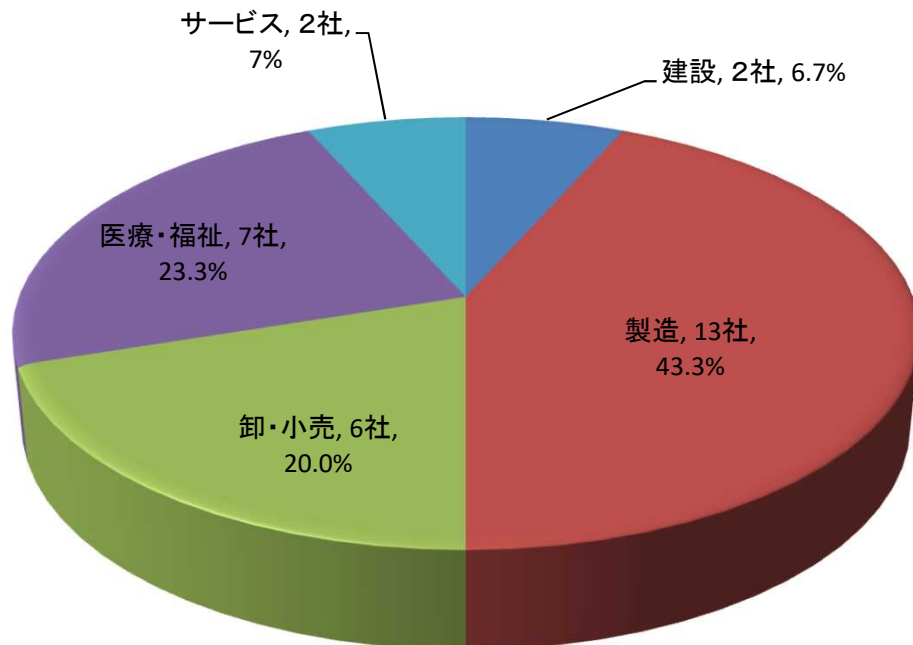
- ◆業種別に外国人労働者の雇用経験の状況をみると、「雇用経験がある」事業所は「製造」で17社である一方で、「建設」2社、「医療・福祉」が9社となっている。雇用経験がない事業所では、「建設」、「医療・福祉」が20社となっている。
- ◆「製造」では、雇用経験は同数となっているが、「建設」、「医療・福祉」では、雇用経験がない事業所が大幅に上回っている。



外国人労働者を雇用している(過去に雇用したことがある)事業所の内訳

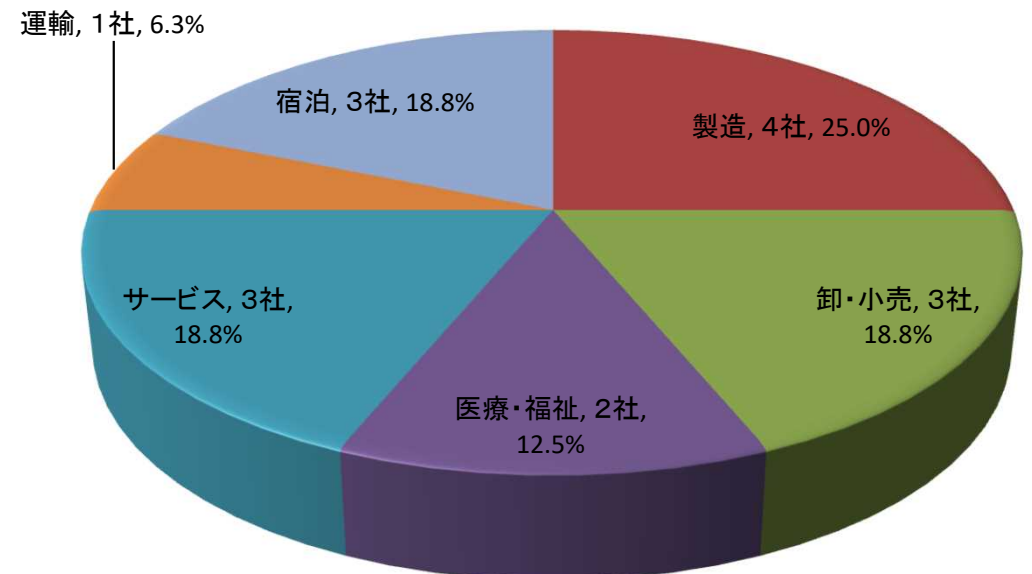
◆外国人労働者を雇用している事業所(業種別)◆

◆外国人労働者を現在雇用している事業所は、30社あり、「製造」が13社で43.3%を占めており、次いで「医療・福祉」が7社、23.3%となっている。



◆外国人労働者を過去に雇用したことがある事業所(業種別)◆

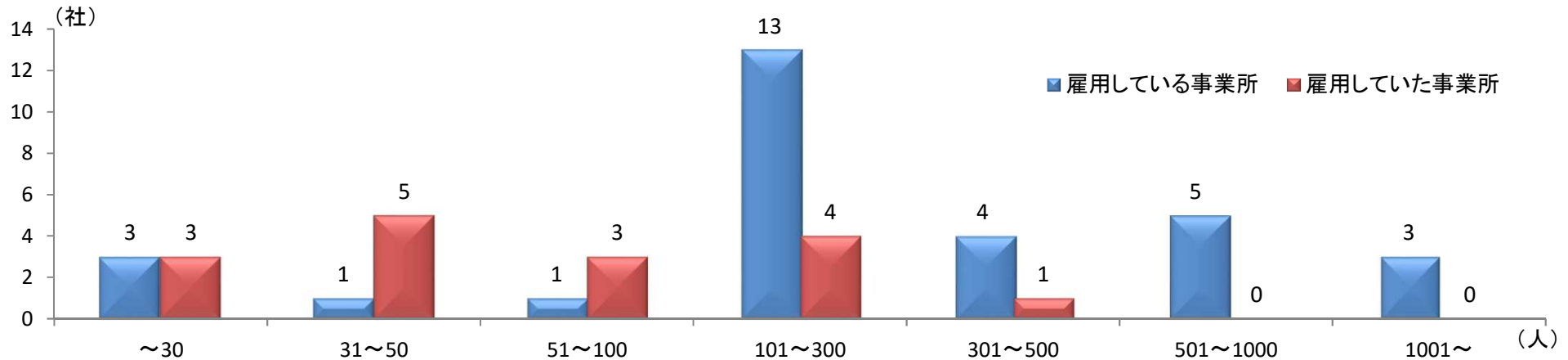
◆外国人労働者を過去に雇用したことがある事業所は、16社あり、「製造」が4社で25.0%を占めており、次いで「卸・小売」、「サービス」、「宿泊」が3社、18.8%となっている。



規模別、国籍・在留資格別の外国人労働者数

◆規模(従業員数)別では、現在外国人労働者を雇用している事業所のうち、従業員が「101～300人以下の事業所」が13社、43.3%と最も多く、過去に外国人を雇用したことがある事業所では、「31～50人以下の事業所」が5社、31.3%となっている。

◆外国人労働者の雇用状況(従業員数別)◆



◆現在雇用されている外国人労働者のうち、ベトナム出身者が119人、全体の40.9%を占めており、次いでフィリピンの71人、24.4%となっている。

◆在留資格別では、技能実習が210人と最も多く、全体の72.2%、次いで永住者の55人、18.9%となっている。

◆国籍別・在留資格別外国人数◆

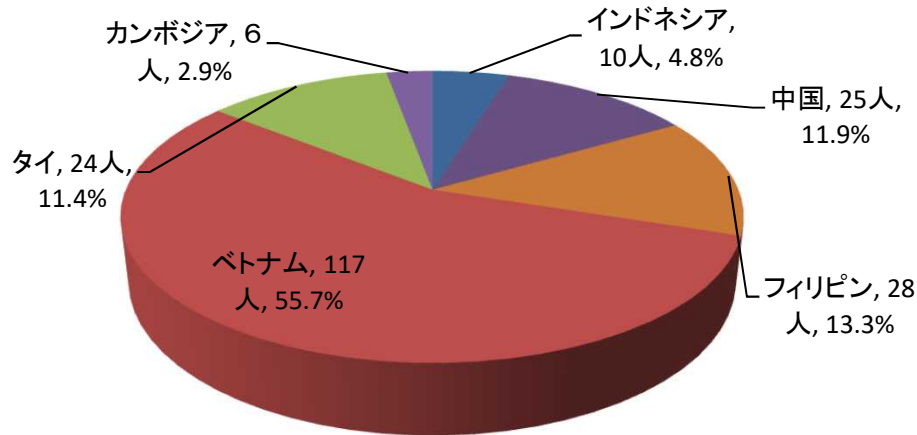
国籍/在留資格	インドネシア	韓国	台湾	中国	ネパール	フィリピン	ブラジル	ベトナム	タイ	カンボジア	マレーシア	ロシア	合計
技能実習	10			25		28		117	24	6			210
技術								1					1
技術・人文知識・国際業務	0					1		1					2
留学		1		2							1		4
家族滞在				1	3	1							5
永住者	1	7	1	10		33	2		1				55
定住者						6							6
日本人の配偶者等	1	1		1		3					1	1	8
合計	12	9	1	39	4	71	2	119	25	6	2	1	291

※H31年1月28日に公表した「外国人雇用状況」集計結果においては、中国国籍の外国人労働者が602人と最も多くなっているが、アンケート対象企業に中国国籍が少ないことにより、ベトナムが最多である。

技能実習生、永住者の国籍・業種別内訳

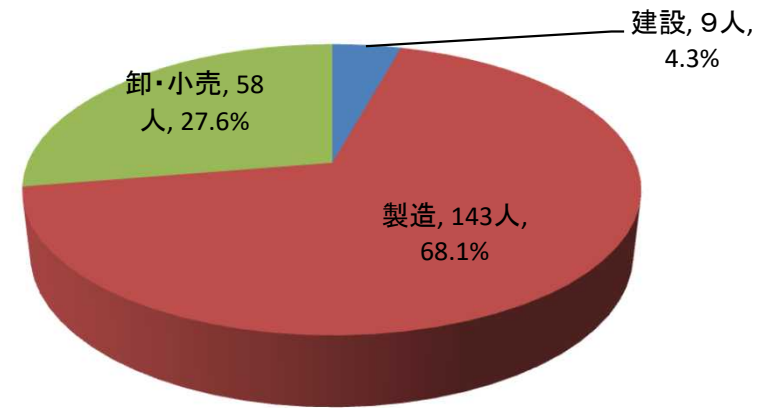
◆技能実習生の国籍別内訳◆

◆国籍別では、ベトナムの117人の55.7%が最も多く、次いで、フィリピンの28人、13.3%、中国の25人、11.9%の順になっている。



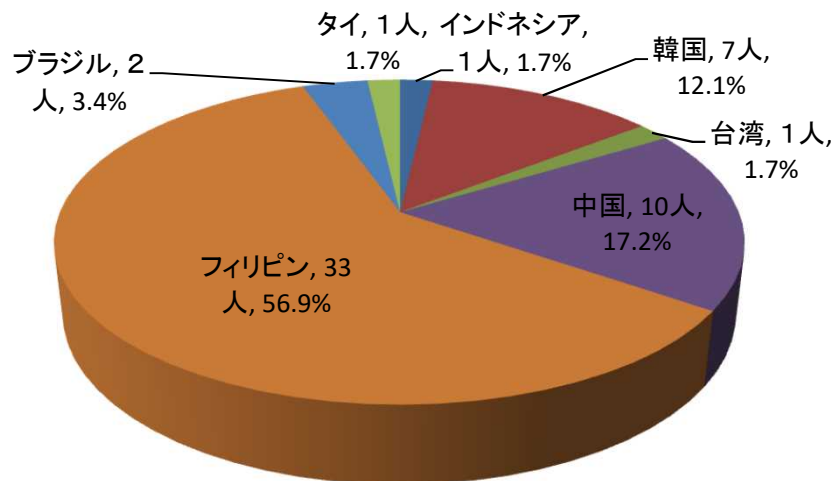
◆技能実習生の業種別内訳◆

◆業種別では、「製造」の143人、68.1%と最も多く技能実習生を雇用している。次いで、「卸・小売」が、58人、27.6%となっており、「建設」で9人、4.3%の技能実習生を雇用している。



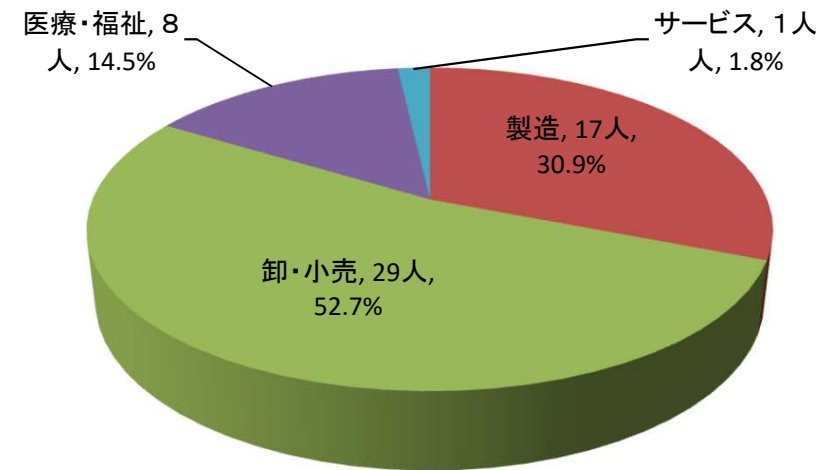
◆永住者の国籍別内訳◆

◆国籍別では、フィリピンの33人、56.9%と最も多く、次いで、中国が10人、17.2%、韓国が7人、12.1%の順となっている。



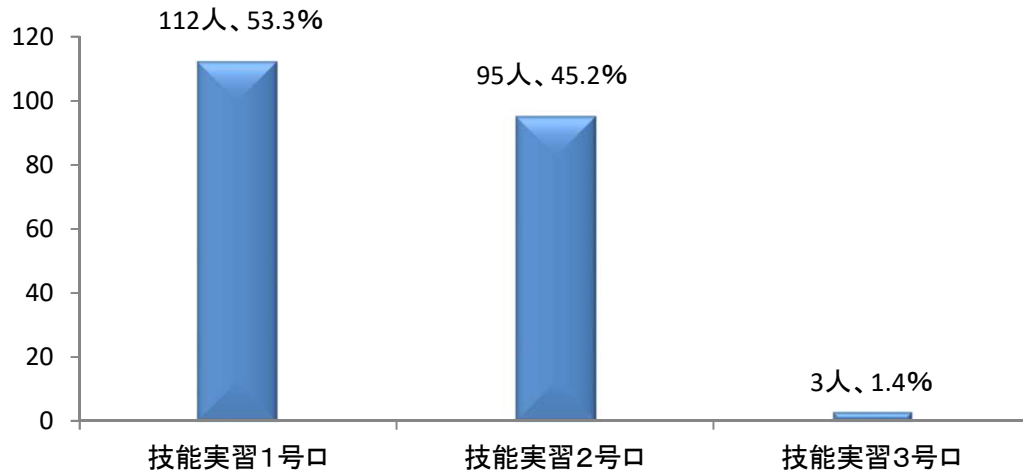
◆永住者の業種別内訳◆

◆業種別では、「卸・小売」で29人、52.7%雇用されており、次いで、「製造」で17人、30.9%、「医療・福祉」で8人、14.5%雇用されている。



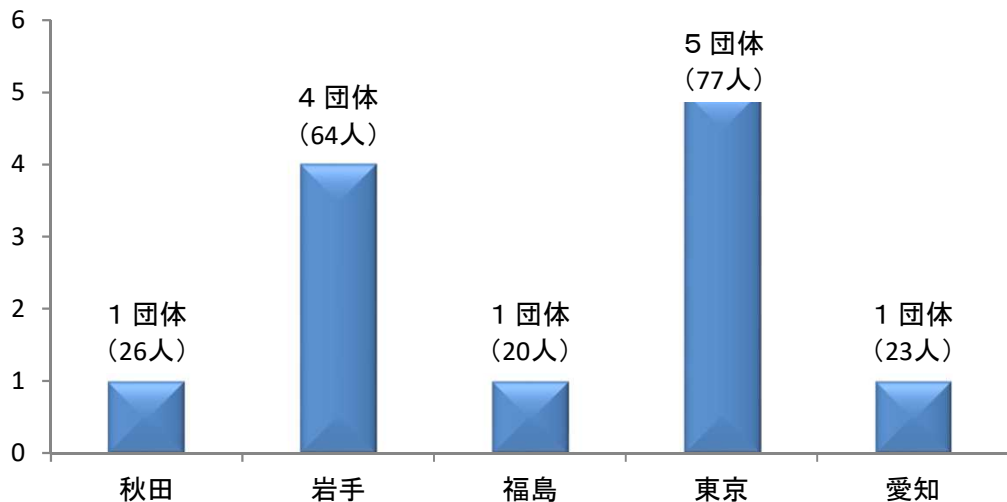
技能実習生の内訳

◆技能実習制度の受入機関別のタイプは、「企業単独型」と「団体監理型」の2つがあり、今回のアンケートでは、団体監理型のみとなっている。



- ◆技能実習1号……1年目
※1年目終了後実技試験及び学科試験受験必須
- ◆技能実習2号…2～3年目
※3年目終了後実技試験受験が必須(3級)
【一旦帰国 1か月以上】
- ◆技能実習3号…4～5年目
※4年目対象職種は「技能実習2号移行対象職種と同一」
※技能検定3級相当の実技試験に合格した者
※監理団体及び実習実施者が一定の明確な条件を充たし優良であること
※5年目終了後実技試験受験が必須(2級)
【帰国】

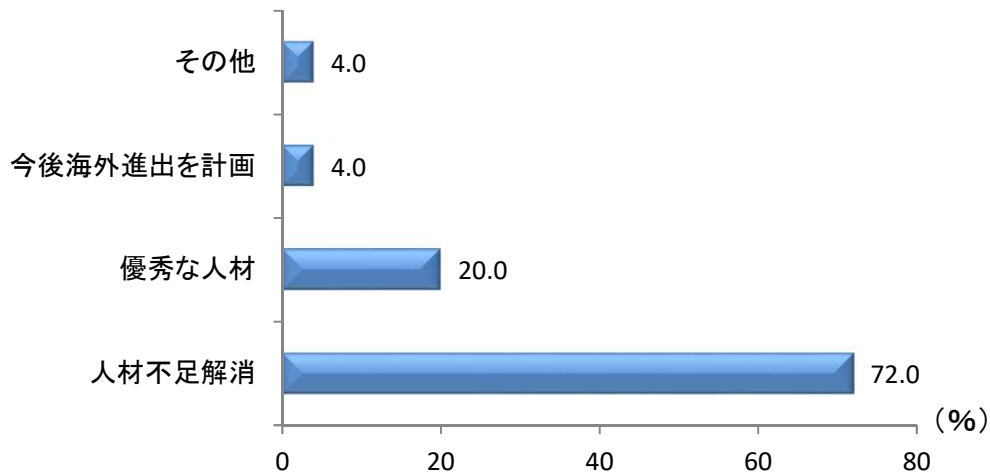
◆秋田県内には、平成30年12月10日現在、13の監理団体があり、今回のアンケートで、最も多く活用されているのは東京にある監理団体であった(5団体、77人の技能実習生を受入れ、秋田県内傘下の事業所で技能実習を実施している)。



- 一般監理事業 8団体
※技能実習の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定められている基準に適合していること。
- 特定監理事業 5団体
- 13団体のうち、12団体が婦人子供服、紳士服製造で、1団体が左官、食鳥処理加工、惣菜製造、介護など。

外国人労働者を雇用した理由

◆外国人労働者を雇用した理由で最も多かったものは、「人材不足解消のため」と回答した事業所で、現在雇用している事業所30社のうち、72.0%となった。



外国人労働者を雇用して良かった点(事業所の声)

◇人手不足解消◇業務の安定化◇作業効率の向上

【技能実習生を雇用している事業所】

- 周りのスタッフにも刺激になっているようだ、技能実習制度は外国人を確保しやすいため**事業計画を立てやすい**(建設)
- 人手不足解消、教える側の**社員のスキル向上、懸命さが周りの従業員にも**好影響を与える**、企業内活性化(製造)、**業務の安定化、作業効率が向上**した(卸・小売)、労働力の向上により**生産量が増加**した(製造)

- 周りが世話してくれるため**チームワークが良くなったと感じる**(製造)、**言葉が通じない分周りの配慮が見られ**チームワークが高められた(卸・小売)
- 社員が**外国の文化に触れる機会**が多くなり、海外の動向・事情に目を向けるようになった(建設)

外国人労働者を雇用して苦労した点(事業所の声)

◇コミュニケーション◇生活習慣◇教育

【技能実習生を雇用している事業所】

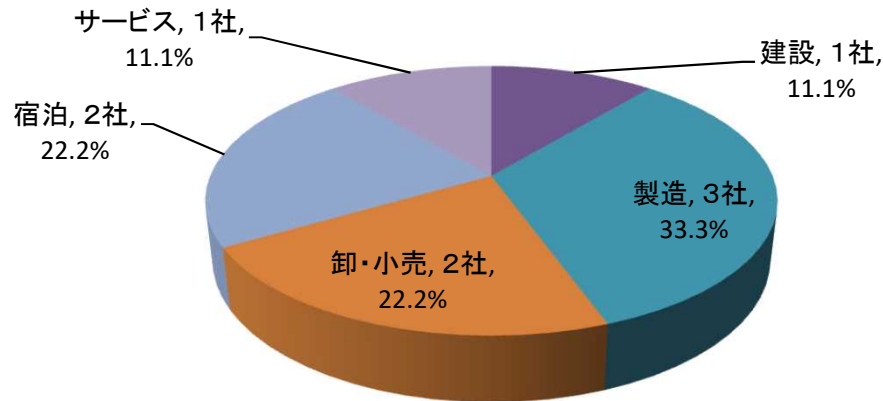
- 住宅の確保(**町内会及び大家の了承**を得るのに苦労した)、生活習慣の指導(**地域に溶け込むための教育に苦労**) (製造)
- 会話(コミュニケーション)が入社当初は難儀した。想定したより**費用がかかった(住居関連などの準備品など)**(卸・小売)
- 会話をしたくても言葉が通じず、**コミュニケーションが不足し**、仕事を教える時に苦労したし考え方の違いで失敗が多かった(**言葉の壁**)、自分の要求が通らないと怒ったり、要求が徐々にどんどん増えてきたこと、少しの体調不良で病院に行きたがり直ぐ帰ったりと歩み寄らない者もいた、通院・病院への送迎を含めた日本での生活のお世話(製造)

- 会話は問題ないが**書くのは苦手**としている、以前外国人を雇用した際は文化の違いや自己中心的な行動がトラブルとなった(製造)
- 記録に苦労しており、職員が記録時は一緒に確認しながら進めていた、生活習慣の違い(味付けなど)があり、その都度、確認などを行った(医療・福祉)

今後、外国人労働者を雇用したいと思っている事業所の内訳

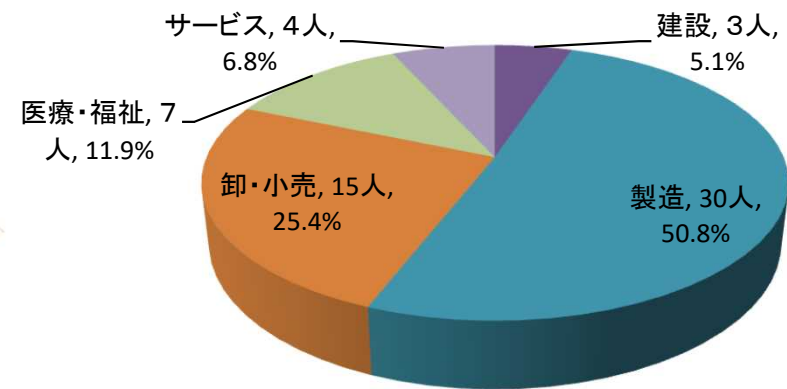
◆外国人労働者を雇用している事業所◆

◆現在外国人労働者を雇用している事業所で、今後も外国人を雇用したいと思っている事業所は30社中9社となっており、「製造」が最も多く、3社で33.3%となっている。



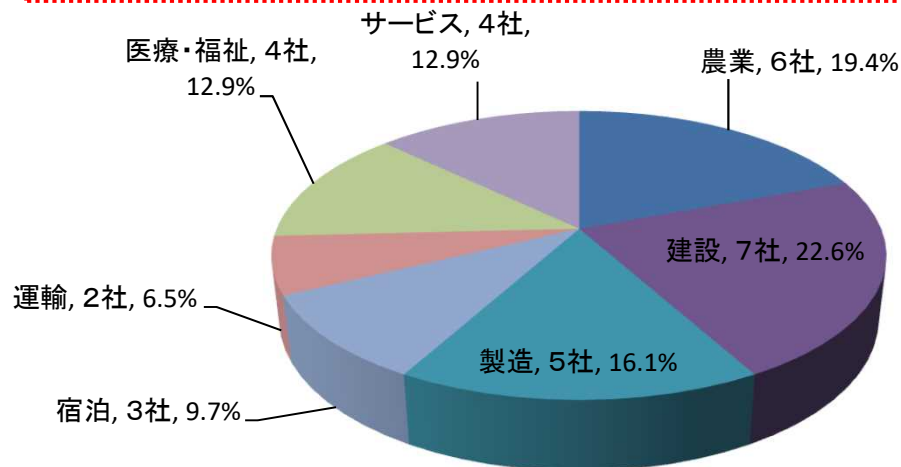
◆雇用したい外国人労働者数◆

◆今後雇用したい外国人労働者の数は、全体で59人となっており、「製造」で30人、50.8%となっている。



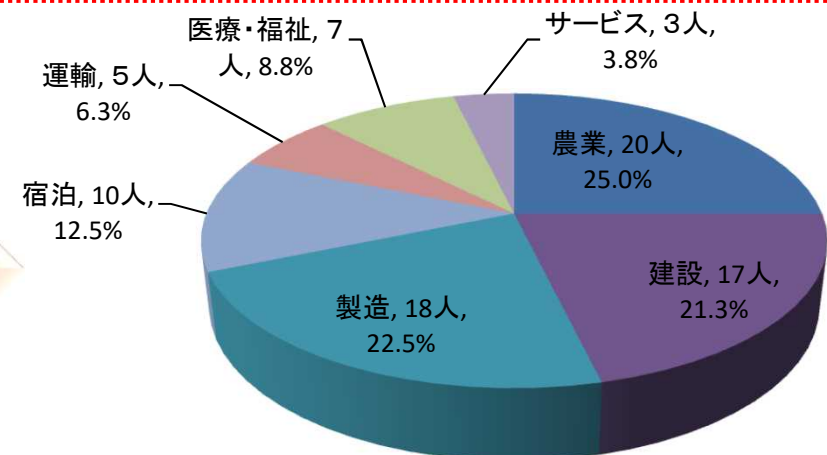
◆外国人労働者を雇用したことがない事業所◆

◆現在外国人労働者を雇用したことがない事業所で、今後外国人を雇用したいと思っている事業所は109社中31社となっており、「建設」が最も多く、7社で22.6%となっている。



◆雇用したい外国人労働者数◆

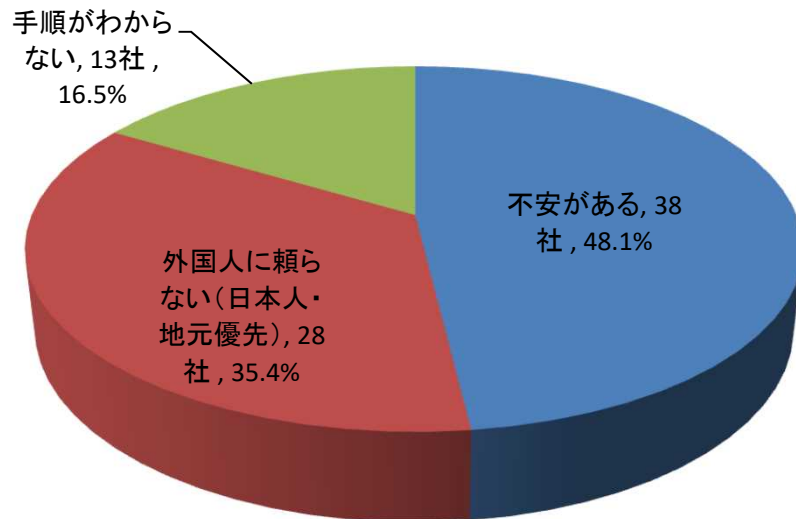
◆雇用したい外国人労働者数は、全体では80人であり、「農業」で20人、25.0%となっており、次いで、「製造」の18人、22.5%、「建設」の17人、21.3%の順となっている。



外国人労働者の雇用を予定しない理由 → 雇用を考える理由

◆外国人労働者を雇用を予定していない事業所◆

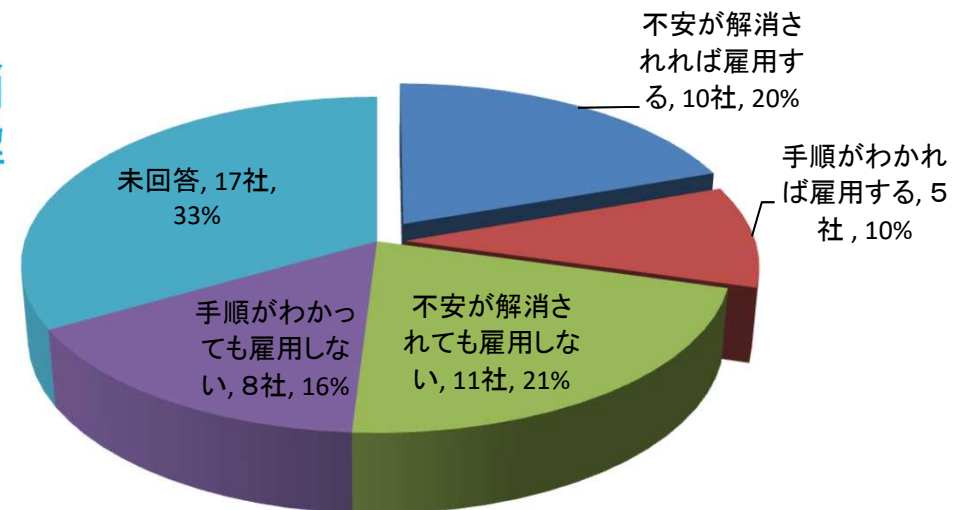
◆外国人労働者の雇用に対し、「不安がある」が38社、48.1%と最も多く、次いで、「日本人・地元の方を優先」とする事業所が28社、35.4%となっている。



◆外国人労働者の雇用を考える理由◆

◆現在外国人労働者を雇用していない事業所でも、「不安が解消されれば」「手順がわかれば」を合わせると、3割の事業所が雇用を考えている。

不安の解消
手順の理解



今後外国人労働者の雇用を予定しない理由(事業所の声)

◇コスト面の不安◇コミュニケーションの不安

- 受入れ体制が整っていないためコスト面で不安がある、施設利用者が高齢のため外国人は珍しいという感覚がありコミュニケーション面で不安がある、(医療・福祉)
- 生活習慣、文化・宗教の違い、法令の教育、言葉の問題、ICT機器のオペレーション(日本語表示)(運輸)、雇用後の管理(公私両面)、宗教(月2回朝礼で神式の安全祈願あり)(建設)、コミュニケーション(業務の関係で言葉(阿吽の呼吸が理想)だけに頼らず理解してもらいたいため)(サービス)
- 外国人スタッフを雇用する場合、日本人の研修担当者を1~2名配置する必要があると考えているが人的にも金銭的にもその余裕はない(医療・福祉)

外国人労働者を雇用するうえで、採用・労務管理において特別な配慮をした点(事業所の声)

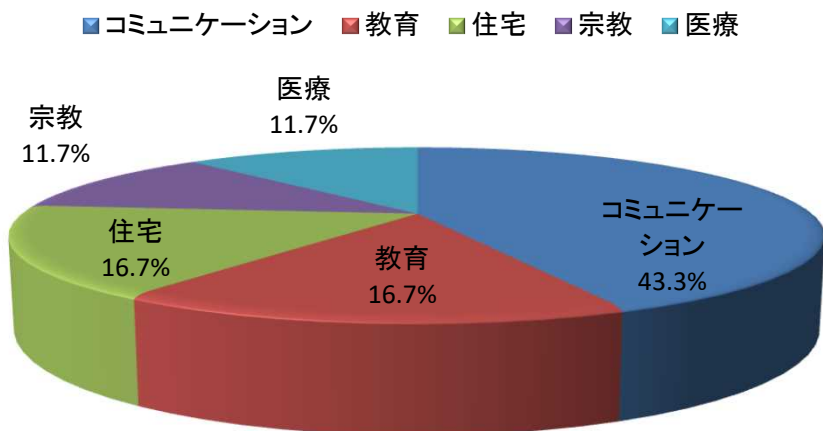
◇住居の確保◇通訳の採用◇外国語の表記

【技能実習生を雇用している事業所】

- 自前の寮、アパートを用意している、仙台にも寮を用意している(建設)、アパートを借り上げ4人で共同生活をさせている(製造)、会社敷地内に寮を新設した、通訳を採用した(製造)
- 携帯端末、翻訳ソフトなどの活用(卸・小売)
- 送り出し国に出向き、実技、面接試験の実施(製造)

- 手取りで10万円以上を支払わなければならないので、フルタイムでの受け入れ先の確保、住宅・家財と道具一式を揃えないといけないなど、採用にかかる経費が日本人と比べ多い(サービス)
- 労働条件通知書の説明の際に、英語版やベトナム語版も日本語版と併せて使用した(建設)
- 回りにフォロー出来る人員を配慮したほか、不安解消のための相談できる人員を配置した(医療・福祉)

外国人労働者を雇用するうえで不安なこと(全事業所回答)



その他具体的な不安(事業所の声)

◇採用手順◇医療・福祉◇教育

【外国人を雇用している事業所の声】

- 生活環境に馴染むことができるか等生活面全般(医療・福祉)、伝統、文化に根付いた考え方の違い(建設)
- 県外の監理団体よりアプローチを受け、現在技能実習生の受け入れを検討している、行政に対しては就業規則、マニュアル作成時にアドバイザーやフォローをお願いできればと感じている(卸・小売)

【外国人を雇用していない事業所】

- 採用にあたりどのような手順が必要なのかがわからないため説明会の開催。コミュニケーションをとるためにも言葉の教育。住宅の支援、借家情報、集落の理解(製造)、雇入れ手順や雇用方法(建設)

外国人を雇用するうえで、必要な支援、ご意見・ご要望

◇行政手続きの簡略化◇日本語教育◇情報交換

【技能実習生を雇用している事業所】

- 行政手続きの簡素化(卸・小売)、外国人を雇用する際の必要な諸手続きや労務管理(製造)
- 給料面で補助があればと感じる、日本語の読み書きは勉強しないと忘れてしまうので、日本語の勉強の支援があれば良い(建設)
- 日本語習得のための教育の支援やコミュニケーションの場を増やすなどしてもらえば、双方のプラスになると思う(日本語教室の支援)、外国人同士での食事会やイベントを行ってほしい、自国の文化やルールを日本人に押し付けないために、日本の文化や生活の仕方等の講習をして欲しい、実習生を雇用している企業関連総会(情報交換のため)等がほしい、大きな病気にかかった時、うまく自分の意思を伝えられないことがあると考えますので、そのようなときの通訳を増やすとか、分かりやすい医療が必要ではないかと思えます(製造)

【外国人を雇用している事業所】

- 生活習慣の違い等に不安は感じていない。むしろ会話がスムーズにできないことで、当方の意思がうまく伝わらないことに不安を感じている、行政側で受入れ体制が確立され日本語の習得のための研修や助成制度がしっかりしてくれれば受入れ側の負担も少なくなってくるためその時には受入れを検討したい(医療・福祉)
- Aターン同様、移住定住に係る行政支援が必要であると思えます(医療・福祉)、行政、法的支援が必要と思われる(宿泊)、免許や言葉など条件がクリアさえできれば外国人だからと拒むものではない、資格取得のための助成金制度(製造)
- 実際に採用した企業からの生の声が聞きたい、インターネット等で調べてもイメージが持ちづらい(好事例集を見てもイメージしづらい)ため、企業同士の意見交換会等交流の場を設けてもらいたい、一方的な説明となる講習会よりは交流の場を設けてもらった方が良いと思う。異文化の方との交流に際し、企業として外国人材に対し必要な支援ができるのか、企業側も不安が大きいと思うので、不安を解消できるための場を設けてもらえたら考え方も変化するのかもしれない(サービス)

【技能実習生を雇用している事業所】

- 住居の紹介等の支援(製造)、居住先の確保、通訳の紹介や外国語による行政サービスの案内(製造)、
- 申請書類の簡略化(製造)
- 言葉と日本の日常生活・常識を理解してもらうための日本語教育の支援とサポート(日本語教室などの地域の輪)、受入時点で当方の意思がしっかりと伝わるように通訳等の派遣があればスムーズに進むのではないかと(卸・小売)
- 仕事以外を含めた**トラブル発生時のサポート機関**があればいい(製造)、
- 地域間での**企業同士の情報交換の場**を設けてほしい(製造)
- 一度地元の監理団体を利用して見たが望むような対応をもらえず県外の団体を利用、非常にスムーズにいった、**地元の団体ももっとスキルを上げてほしい**(サービス)

【外国人を雇用している事業所】

- 企業だけで支援するには限界があると思われるため、住宅確保のためのあつせん、外国人材を雇用したことに伴い**送迎員を新たに採用した場合の助成制度の創設**があれば良いのではないかと、**地域の活性化にもつながるので市町村等のバックアップ体制の構築**(医療・福祉)
- 規模の小さい企業においては外国人スタッフに専属で配置する日本人スタッフを雇入れる余裕がなく現実的に厳しいと考えている、**行政において外国人スタッフの給料の補助や教育係の日本人スタッフの受入れ補助のような制度**があれば雇入れを検討する企業も出てくるのではないかと(医療・福祉)
- 生活基盤までは面倒が見られないと考える、**地域全体が外国人労働者の受入れを歓迎していることを外国人の皆さんが意識・安心してもらはないと人は集まらない**、この地域は圧倒的にそれが遅れており集めること自体が難しいのではと感じる、すぐにも準備を始めて開始しないと**全国的に見ても働き手を確保できていない地域**となってしまうと考えます(製造)
- グローバルに事業を展開していく上で、多様な人材を受け入れ働ける環境を整えていくために取り組みたいと考えている(**実際に実習生を受け入れている企業の訪問、実践事例報告会、そういった機会があれば参加したい**)(製造)
- 受入れ企業との交流の機会を作ってほしい**(情報入手のための交流のかけはしとしてHWIに期待する)。受入機関としての役目を行うための情報・知識がほしい。国・県・市の支援が必要。詳細な情報入手が必要(農業)
- 外国人の日本語教育の機会、雇用する側の外国語学習の機会(建設)
- エンジニアを受け入れるにはある程度の賃金でないと応募してこないため賃金の助成が必要と考える(製造)

その他事業所の声(具体的な不安)

【外国人を雇用している事業所の声】

- 地域住民の理解、通勤環境(手段)(卸・小売)
- 病気やケガへの対応時にケアを含む通訳がない(製造)
- 外国人を多数雇用するとなった場合、今の従業員からの理解が得られるかどうか(製造)
- 医者に連れて行っても言葉が通じなく症状がわからない(製造)

【外国人を雇用していない事業所】

- 一度社内でも外国人労働者の採用を検討したが**コミュニケーション・採用にかかる費用等の問題**で一旦ストップ、複数名採用したいと思っているが、誰か一人でもコミュニケーションがとれれば仕事上の指示・伝達や指導ができると思うので、**通訳的なポジション派遣や支援があれば助かる**(建設)
- 労働に対する考え方が国によって異なること**(建設)、文化の違い(医療・福祉)、**高齢者が抵抗感を持つ心配**がある(医療・福祉)、生活習慣の違い、常識が伝わるか(農業)
- 手続きの面で外国人を雇用した経験がないので不安**(卸・小売)
- 就業規則への周知**、対応、生活習慣の違いによるトラブルなど(建設)
- 方言が通じるのか**、資格取得のための費用負担とレベル、外国人受入れアパートがあるか、家具や日用品などの費用負担は必要なのか、宗教的理由でできないことがないか、日本人同様の対応(受診や救急受診料等)ができるのか(医療・福祉)
- 受入について興味はあるものの、**実際に受け入れて技能が発揮できるのかという不安**、**コミュニケーションなどの不安**がある、実際に監理団体からの問い合わせも1件あった、同業他社との話の中では、被災地での作業で技能実習生を活用していると聞いており、まじめだといった声を聞いたことがある(建設)
- 県外の現場(仙台)では技能実習生が多くいるのを目にしている、人手不足の状況も仕事柄、**夏は忙しく冬はそうでもないので通年での受入れが難しい**(建設)
- 地域内に空家が多数有るので、農業法人での雇用に関わらず**市・県全体で定住で働ける環境を整備**してほしい(農業)
- 生活習慣の違いから対人とのトラブルが絶えないものと考えられます。行政側でも**指導教育も含め受入体制を整え更には雇用助成金制度も手厚く企業側に盛り込み**願いたい(運輸)

【外国人を過去に雇用したことがある事業所】

- トラブルが発生した際の当人の家族への連絡等について不安(サービス)
- 従業員の差別意識(運輸)、テナント側(デパート等)の了承が得られるかどうか(卸・小売)
- 日本人なら当然と思っている部分の感覚の違い(宿泊)
- 現在雇用していないが日本語が普通にできる人であれば雇用も考えている、民間の紹介機関からは外国人を紹介する旨のファックスが届いているが、コストがかかるため、**外国人を受け入れについてもハローワーク等公共機関を利用したい**、ハローワーク等に外国人を紹介する専門の窓口があれば利用しやすくなるのではないか(卸・小売)