中国地域における
中小企業の外国人雇用の現状と
受入方策調査

報　告　書

2020年３月

公益財団法人中国地域創造研究センター

巻　頭　言

本調査は、約１年をかけて、中国地域５県の中小企業を対象に外国人雇用の動向と課題を探り、それを元に、これから外国人労働者受入を促進するために何をすべきかを検討したものです。自治体やシンクタンクの外国人雇用調査はある程度ありますが、複数の都道府県をまとまりとした調査は全国的に珍しく、そして、中国地域全体の外国人雇用に関する調査は恐らく初めてだと思います。また、2019 年４月の入管法改正が外国人雇用に与える影響を見ながら行った調査であり、その点非常にタイムリーなものではなかったかと思います。

私は、研究者として、比較教育や人の移動分野の研究・調査を生業としていますが、政策と実践の乖離は得てしてよく起きます。これは様々な要因から必然的かもしれません。例えば、大学院重点化政策や法科大学院（ロースクール）構想はよく知られています。博士や弁護士を多く送り出そうという政策に対し、需要が不足した結果、博士課程学生の減少や法科大学院の縮小という実態が生じています。外国人労働者については、政府は、昨年の入管法改正で新設された在留資格「特定技能」取得者を 2019 年度４万７千人程度と見込んでいましたが、実態は全く異なり、法務省によれば、昨年末現在全国で 1,621 人（１号のみで２号なし）、中国地域では 117 人です。手続きに手間暇のかかる特定技能の取得が低迷する一方、技能実習は継続して伸びてきています。政策は通常合理的な理由で作られますが、現実とのギャップに加え、様々な変化もその後に起きるため、その実現は一筋縄では行きません。

この点、本調査は現実に着目し、まだよく知られていない中国地域全体の外国人雇用の実態や傾向を中小企業と自治体対象のアンケートで把握した後、中国地域や関東・東海などの先進地域でのヒアリングを通してグッドプラクティスを拾い出し、そのグッドプラクティスたる要因を探りました。本調査は学術研究ではありませんが、得られたデータから言える動向や傾向、そしてそこから考えられる受入方策を提言としてまとめました。数多く開かれた本調査委員会では、中国５県から参加された産官学の委員間で活発な議論が行われました。外国人雇用と同じ位、多文化共生にも多くの議論が割かれましたが、本調査の趣旨である中小企業の視点での外国人労働者の受入方策を中心に据えてまとめました。

本調査により中国地域のこれからの外国人労働者受入推進の基礎となる貴重なデータが集まったと自負しております。もちろん、様々な取り組みは各自治体単位が基本になると思います。別に中国ブロックを作るわけではありませんが、ゆるやかな中国地方でのプラットフォームがあれば、各県の取り組みを後押しできるのではと考えています。

報告書で触れている PDCA サイクルにより、膨大なエネルギーが費やされた本報告書の提案を生かすためのフォローアップをすることも重要だと思います。例えば、中国地域のプラットフォーム構築ですが、重層的過ぎるとうまく機能しないかもしれません。実現可能、効果的で、取引費用が少なく使い勝手がいいプラットフォームが、中国５県に既に存在する枠組みを最大限に利用しながら、実現すれば本望です。

準備ができてから外国人を受け入れるのか、受け入れてからどうすべきかを考えるのかという鶏と卵の議論がありますが、国民の懸念をよそにメルケル首相の決断で 100 万人もの難民を受け入れたドイツのように人道的配慮を優先してアクションを起こし、後は何とかするという国もあります。ドイツとはもちろん異なりますが、歴史を見ると新たな状況への適応能力は日本にはあるのではと思いますので、伴走しながら考えていけば何とかなるのではと（楽観的かもしれませんが）個人的には思っています。

最後になりますが、本調査の根幹をなしている全国・中国地域の企業・行政・NPO 他の方々に対して実施したアンケート・ヒアリング調査にご協力いただいた関係各位、また、委員会で活発な討議をいただいた委員の方々、本調査の取り纏めに中心的な役割を担っていただいた一般財団法人岡山経済研究所、事務局の公益財団法人中国地域創造研究センターに厚く御礼を申し上げます。

2020 年３月

「中国地域における中小企業の外国人雇用の現状と受入方策調査」委員会

委員長　上別府　隆男

「中国地域における中小企業の外国人雇用の現状と受入方策調査」
委 員 会 名 簿

（敬称略、組織名 50 音順）

区 分	組 織 名	所 属	役 職	氏 名
委員長	福山市立大学	都市経営学部 副学部長	教授	上別府 隆男
副委員長	ノートルダム清心女子大学	文学部 現代社会学科	教授	二階堂 裕子
委 員	株式会社ＩＨＩ	中国支社	支店長	林 琢身
委 員	アイサワ工業株式会社	広島支店	営業部長	白石 裕史
委 員	一畑電気鉄道株式会社	業務推進部	次長	岡 和之
委 員	伊藤忠商事株式会社	中四国支社 企画開発部		小山 裕樹
委 員	岡山県	産業労働部 労働雇用政策課	副参事	小野 耕太郎
委 員	株式会社熊谷組	中四国支店	副支店長	山下 文章
委 員	株式会社山陰合同銀行	地域振興部	副調査役	角南 英郎
委 員	島根県	商工労働部雇用政策課 多様な就業推進室	主任	雪吹 重之
委 員	中国経済産業局	地域経済部	産業人材政策課長	岡本 広文
委 員	中国財務局	総務部	経済調査課長	藤吉 規史
委 員	一般社団法人中国経済連合会		常務理事	佐久間 剛
委 員	一般社団法人中国地域ﾆｭｰﾋﾞｼﾞﾈｽ協議会		専務理事	山内 博文
委 員	中国電力株式会社	地域共創本部 地域経済グループ	マネージャー	川村 芳宏
委 員	株式会社中電工	技術本部技術センター	開発支援担当課長	多羅尾 直
委 員	鳥取県	商工労働部 商工政策課	係長	武良 佑介
委 員	西松建設株式会社	西日本支社 中国支店 営業部	部長	津村 勇
委 員	株式会社日本政策投資銀行	中国支店企画課	次長	星 憲太郎
委 員	日本通運株式会社	広島支店	部長	松岡 直樹
委 員	浜田市	産業経済部 商工労働課	課長	大驛 弘訓
委 員	広島県	商工労働局 雇用労働政策課	参事	有馬 由美
委 員	広島県中小企業団体中央会	情報調査部	部長	池田 耕治
委 員	広島市	経済観光局 雇用推進課	課長	山縣 真紀子
委 員	三井物産株式会社	中国支社 業務室	次長	星 恭彦
委 員	三菱商事株式会社	中国支社 総務・業務開発グループ	ｸﾞﾙｰﾌﾟﾏﾈｰｼﾞｬｰ	小髙 一郎
委 員	株式会社山口フィナンシャルグループ	地域振興部	部長	生木 宏和
委 員	山口県	商工労働部労働政策課	主査	村岡 裕幸
委 員	山口大学大学院	技術経営研究科	教授	福代 和宏
事務局	公益財団法人中国地域創造研究センター		専務理事	増矢 学
事務局	公益財団法人中国地域創造研究センター	事務局長	常務理事	楫野 肇
事務局	公益財団法人中国地域創造研究センター	調査・研究部長		大井 博文
事務局	公益財団法人中国地域創造研究センター	調査・研究部	部長 主任研究員	岸本 真明
事務局	公益財団法人中国地域創造研究センター	調査・研究部	部長 主任研究員	小出 修司
ｼﾝｸﾀﾝｸ	一般財団法人岡山経済研究所		調査部長	宮前 善充
ｼﾝｸﾀﾝｸ	一般財団法人岡山経済研究所		主任研究員	北村 哲彦
ｼﾝｸﾀﾝｸ	一般財団法人岡山経済研究所		研究員	阿部 嘉徳
ｼﾝｸﾀﾝｸ	一般財団法人岡山経済研究所		研究員	吉田 一成

要約版

中国地域における中小企業の外国人雇用の現状と受入方策調査〔要約〕

１．調査の目的と報告書の構成

調査の目的

少子化や人手不足に対応するため、政府は 2019 年４月から「特定技能」が新たな在留資格として導入されたのに伴い外国人労働者の受入を大幅に拡大しようとしている。特に地方圏においては、特定技能で就労する外国人労働者は人手不足解消の手段として期待されており、中国地域においても外国人労働者の活用に期待する企業経営者の声が高まっている。

以上のような点を踏まえ、全国・中国地域における外国人労働者の動向を、主に雇用側の視点から把握、整理する。加えて、全国・中国地域において、外国人の人材活用を積極的に進める企業の取組事例を調査する。中国地域における人手不足解消にあたって、今後の「外国人雇用」拡大可能性の検討、特に中小企業の観点から課題抽出等を行う。また、外国人は労働者であるとともに地域における生活者であるという視点を踏まえて、外国人労働者を取巻く環境を調査し、外国人を地域が受け入れるための課題を抽出する。そのうえで、中国地域の企業および地域社会が外国人を受け入れるための方策を検討し、今後増加が見込まれる外国人材との共存可能な地域社会の実現を提案する。

報告書の構成と調査フロー

１．調査の概要

↓

２．全国・中国地域における外国人労働者の現状
- ○在留外国人の動向
- ○外国人労働者の動向
- ○外国人労働者増加の背景
- ○多文化共生に向けた取組み

↓

３．全国の外国人雇用状況（他地域事例調査）
- ○他地域事例調査の概要
- ○他地域事例調査の結果
- ○他地域事例調査の結果まとめ

↓

４．アンケート調査による中国地域における外国人雇用状況
- ○企業へのアンケート調査
- ○市町村へのアンケート調査

↓

５．ヒアリング調査による中国地域における外国人雇用状況
- ○中国地域ヒアリング調査の概要
- ○中国地域ヒアリング調査の結果
- ○結果まとめ

↓

６．外国人雇用の課題（アンケート調査、ヒアリング調査を基に）
- ○企業の課題（現状、課題の抽出・整理、取組方針の検討）
- ○地域の課題（現状、課題の抽出・整理、取組方針の検討）

↓

７．受入方策
- ○受入方策の基本的な考え方
- ○受入方策を講じる対象と目的の整理
- ○各取組領域における個別の方策

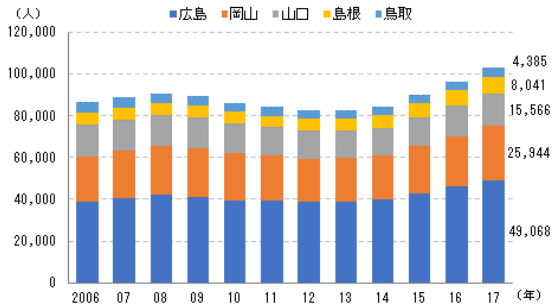
２．全国・中国地域における外国人労働者の現状

（１）在留外国人の動向

○在留外国人数（報告書　P3 参照）

2017 年末の在留外国人は 256 万人を超え、過去最高を更新している。在留外国人数に比例して、国内総人口に占める割合も増加傾向にあり、在留外国人の存在感が高まっていると言える。中国地域においても、全国と同じように、2008 年のリーマンショックを境に減少に転じたものの、2013 年から増加に転じている。

【中国地域の在留外国人数の推移】

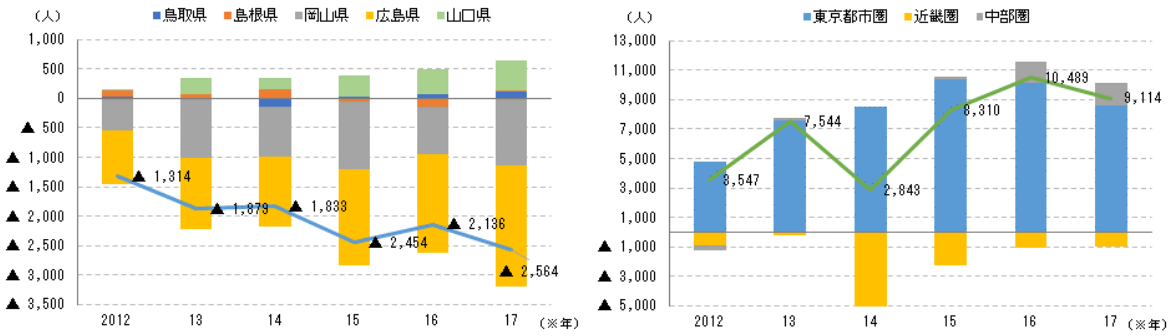


資料：法務省入国管理局「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」

○在留外国人の人口動態（報告書　P9 参照）

中国５県において在留外国人数自体は増加しているものの、入国者の一部は日本人と同じように、よりインフラの面などで生活環境がよく、賃金水準も高い都市圏に流出している可能性がある。

【外国人の転出入状況（国内間）】



資料：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数に関する調査」

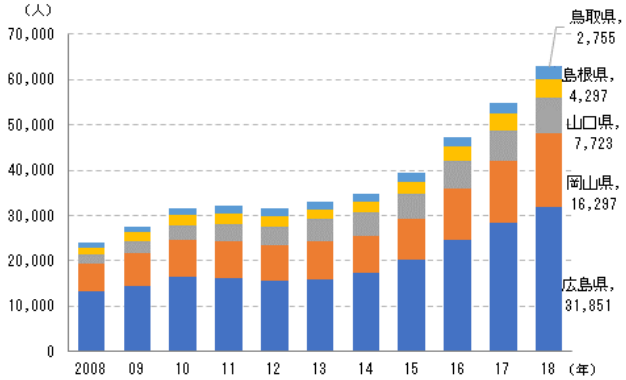
（２）外国人労働者の動向

○外国人労働者数の推移（報告書　P10 参照）

中国５県の外国人労働者数は、2018 年 10 月末時点で過去最高を更新する 62,923 人であった。2008 年と比較して、およそ 2.6 倍に増加している。

各県ごとにみると、いずれの県も過去最高を更新しており、中でも、島根県と山口県は 2008 年と比較して、３倍以上に増加している。もっとも、労働者の絶対数をみると広島県が最も多く、過半数を占めており、岡山県を加えた２県で中国５県の４分の３を超えている。

【中国５県の外国人労働者数の推移】

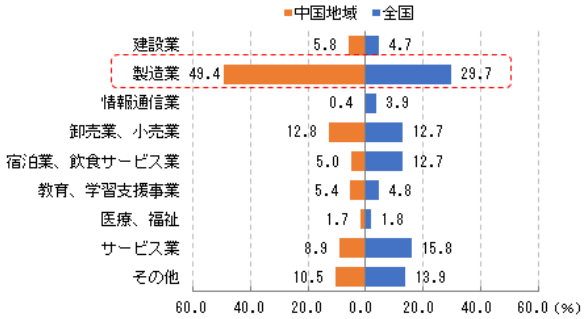


資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

○産業別外国人労働者（報告書　P12 参照）

全国と中国地域の産業別構造を比較してみると、全国は外国人労働者の 63.2%が３次産業（日本産業分類基準）に従事しており製造業の従事者は 29.7%にとどまる一方で、中国地域では製造業従事者が 49.4%と半数近くを占め、３次産業の従事者を上回っている。

【産業別外国人労働者の割合】



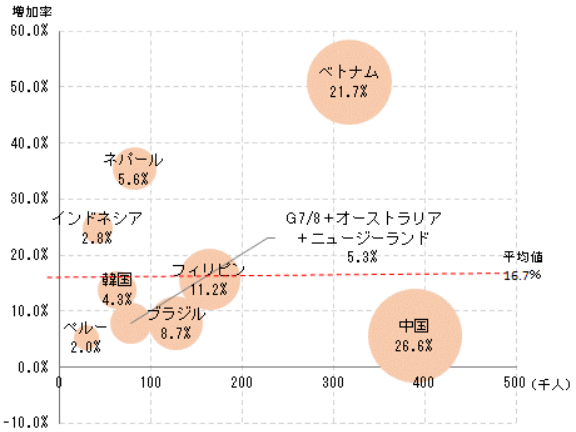
資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

○国籍別外国人労働者（報告書　P14 参照）

在留外国人数で全体の 17.6%を占め３番目に多かった韓国は、外国人労働者では全体の 4.3%にとどまっている。一方で、在留外国人数では全体の 10.2%にとどまっていたベトナムは 21.7%であり、就労を前提として入国する割合が比較的高いといえる。

増加率の視点でみても、ベトナムの割合は特に高い。全体の外国人労働者が増加傾向（年平均成長率 16.7%増）にあるにも関わらず、最も高いシェアを持つ中国に減速感が漂う中（同 5.7%増）、２番目に高いシェアまで拡大しているベトナムは最も高い増加率（同 50.9%増）となっている。

【全国の外国人労働者数と増加率】



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

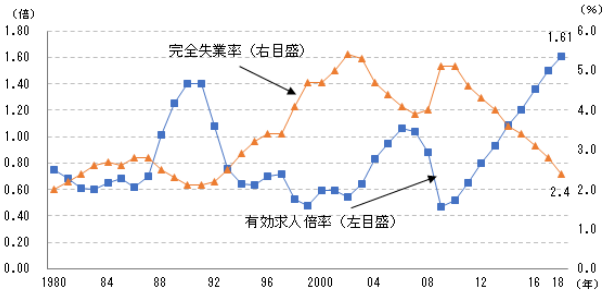
（３）外国人労働者増加の背景

a.　人手不足

○雇用情勢（報告書　P22 参照）

景気の緩やかな回復に伴い、雇用環境は着実に改善している。リーマンショック後の 2009 年、2010 年に５%程度まで上昇した完全失業率は 2018 年 12 月末時点で 2.4%と 1993 年以来の低水準となっており、有効求人倍率は 2018 年 12 月時点で 1.61 倍とバブル期を上回る水準で推移している。

【有効求人倍率と完全失業率の推移】

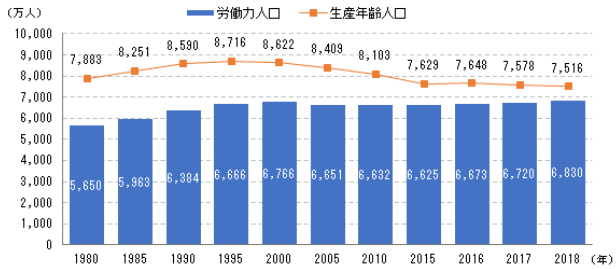


資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

○労働供給（報告書　P25 参照）

労働力人口と生産年齢人口をそれぞれ時系列で確認すると、労働力人口は 1995 年から 2015 年までの減少幅が約 42 万人となっており、生産年齢人口ほどには減少していない。生産年齢人口が減少する中、新たな労働力として女性や高齢者を採用してきたことで生産年齢人口減少の影響を緩和した格好となっていた。

【労働力人口と生産年齢人口の推移】



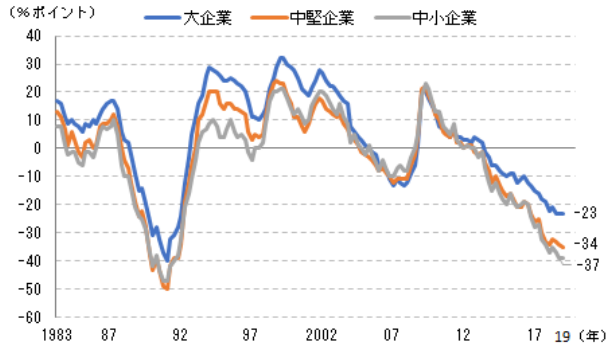
資料：総務省「労働力調査」、「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017 年推計）」

○労働需要（報告書　P26 参照）

景気の回復に伴う労働需要の高まりによって雇用環境が改善する一方で、労働供給が完全には追いついていないため、企業の人手不足感が高まっている。

人手不足感を表す日本銀行「全国企業短観経済観測調査」（以下「日銀短観」）の雇用人員判断ＤＩをみると、中小企業を中心に人手不足感はバブル期並みの水準となっている。特に大企業よりも、中堅企業および中小企業のほうが 10 ポイント以上マイナス幅は大きく、より雇用環境が厳しいと言える

【雇用人員判断ＤＩの推移】



資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

ｂ．国の施策による後押し

○国の施策の変遷（報告書　P29 参照）

日本国内の外国人労働者増加の背景には、国の様々な施策があり、これまで雇用情勢に応じた対策がとられてきた。産業界も国の制度を活用して、外国人労働者により労働力不足を補完してきた。近年の労働者の増加には、「身分に基づく在留資格の新設」や「技能実習制度の創設」、「留学生の受入拡大」、「高度人材の受入拡大」といった施策が、大きく作用していると考えられる。

（４）多文化共生に向けた取組み

a. 多文化共生とその必要性（報告書　P39 参照）

多文化共生とは、従来は外国人への支援活動など福祉的な意味を持つと考えられてきたが、現在は、外国人材が持つ価値観や経験、ネットワーク等を活用して地域の活性化に結び付けるために、外国人材の積極的な社会参画を促し、多様性を持った社会を作ろうという試みも行われている。

在留外国人（外国人労働者）の増加が続く中、既存の日本人住民にとっても、また地域で新たに生活する在留外国人にとっても住みやすい地域を形成するためには、自治体が中心となり、外国人住民への支援を総合的に行うと同時に、地域社会の構成員として社会参画を促す仕組みを構築することが重要である。

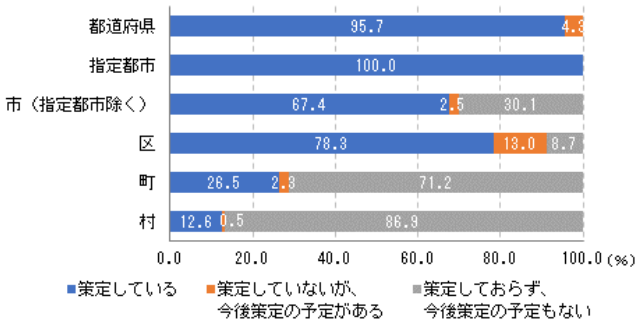
【多文化共生社会のイメージ】

資料：鳥栖市ＨＰ「多文化共生のまちづくり」

ｂ．多文化共生の大きな流れ（報告書　P40 参照）

一部自治体による積極的な取組みを背景に、政府は 2006 年３月に「多文化共生推進プラン」を公表し、全国の地方自治体に対して、多文化共生の推進に係る指針・計画の策定及び地方における多文化共生の推進の計画的かつ総合的な実施を促した。同プランをモデルに多くの自治体が多文化共生の指針や計画を策定するようになり、2018 年４月時点では、都道府県が 95.7%、指定都市が 100.0%、その他の市が 67.4%、区が 78.3%と半数以上の団体が策定している。

【各自治体の策定状況】



資料：総務省「多文化共生の推進に係る指針・計画の策定状況」

ｃ．全国的にみた取組み・プランの具体例

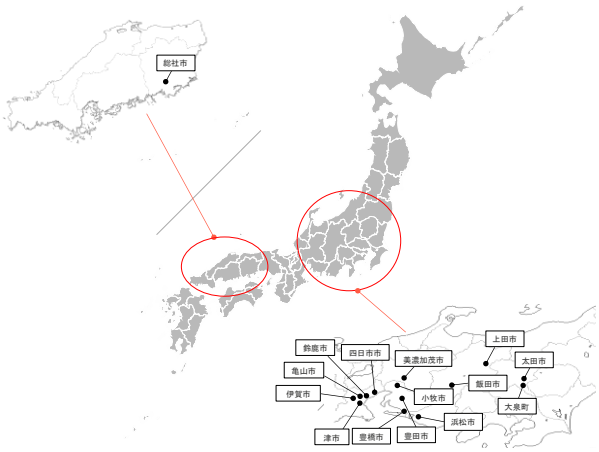
○国に先駆けた取組み事例（報告書　P42 参照）

国が「多文化共生推進プラン」を発表する前から独自に行われていた先進的な取組みとして、「川崎市多文化共生社会推進指針」と「外国人集住都市会議」の現在の取組みについて紹介。

○国の取組み（報告書　P44 参照）

自治体の取組みを背景に、国としては 2005 年から総務省が「多文化共生推進プラン」の作成に向けて動きだし、その指針を受け、関係省庁横断型連絡会議の「生活者としての外国人に関する総合的対応策」から、現在の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の策定につながった。

【外国人集住都市会議参加自治体】



資料：各種資料より作成

３．全国の外国人雇用状況（他地域事例調査）

他地域事例調査により、外国人雇用に係る地域特性を明らかにするとともに、他地域における実態把握ならびに当地域との比較は、中国地域が取組むべき外国人材を受け入れるための方策、共生可能な地域社会の実現を検討するにあたり、有用な知見を得られると考えられるため、既に先駆的な取組みを行っている主体にヒアリングを行った（報告書　P55 参照）。

訪　問　先		ヒ　ア　リ　ン　グ　の　ポ　イ　ン　ト
企業	株式会社エス・ティー・シー 〔静岡市〕 	○日本人マーケットが頭打ちする状況から、**在住外国人マーケットに着目**し、そのための手段として外国人材を採用 ○外国人従業員の**国籍は８か国と多国籍** ○通常採用の他にも、派遣からの正社員化、人材紹介会社、現地採用など**採用経路は多様** ○外国人マーケットに特化した**国際営業推進課を設立** ○日本人も含め派遣雇用が多い業界にあって、**外国人を正社員採用**
	日高工業株式会社 〔愛知県刈谷市〕 	**○外国人労働者も日本人と全く同じように扱うべき** ○日本人と外国人双方が互いに**尊敬と信頼の気持ちで対応**することが重要 ○現在の技能実習制度では、**企業は外国人を技能の担い手と見ず、外国人も日本で技術を学ぼうとしない**という悪循環に陥ってしまう ○**習慣の違いを受け入れる環境**を作らなければお互いの間に壁
	株式会社小金井精機製作所 〔埼玉県入間市〕 	○人手不足と、国内の将来的な**労働人口減少が外国人雇用のきっかけ** ○**現地で単独試験**（ペーパー及び面接）を行って採用 ○終身雇用を前提に外国人を採用していれば、企業が特別な配慮をしなくても**外国人従業員同士で仕事や生活面の学習**をする ○帰国する外国人従業員をつなぎとめるために**現地工場を設立**した ○外国人材の受入制度については**生活面・受入体制共に課題**がある
	グリンリーフ株式会社 〔群馬県利根郡昭和村〕 	○日本人より**外国人の方が定着率が高い** ○**能力によって賃金を決めており**、時給が１千円を超える実習生もいる。また、免許の取得費用を同社で負担 ○「技能実習生＝かわいそう」という**一方的な価値感がトラブルの元** ○企業が**欲しい人材を確保できるような制度**にすべき ○外国人従業員にとっては、**賃金よりも安心感を与える**方が定着率が高くなる
支援者	豊橋市（公益財団法人 豊橋市国際交流協会） 〔愛知県豊橋市〕 	○**「永住者・定住者」が外国人の７割**近くを占める ○通訳職員の配置、日本語教室など**言語対応に注力** ○外国人の子どもへの学習支援に特に力を入れている（**未就学児ゼロ**） ○支援される側だけで外国人をとらえるのではなく、**外国人が支援する側**でもあるという視点を持つ ○多様化する支援ニーズへの対応と外国人が活躍できる環境づくりが次のステップ
	特定非営利活動法人多文化 共生リソースセンター東海 〔名古屋市〕 	○**多文化共生社会実現のため**東海地域で活動する **NPO 法人** ○外国人への**直接支援は現場団体に任せ、中間支援に特化** ○Facebook を使った「多文化共生」に係る**情報の一元化と発信** ○**多文化共生とは「地域づくり」** ○外国人それぞれの**ライフプラン・キャリアプランへのサポート**を ○外国人非集住地域はゼロをプラスにする前向きな発想を

訪　問　先		ヒ　ア　リ　ン　グ　の　ポ　イ　ン　ト
有識者	公益財団法人 日本国際交流センター （執行理事　毛受敏浩） 〔東京都〕 	○平成の 30 年間で３倍近くに膨れ上がった在留外国人に対して、この間政府は無策。**一部の自治体や NPO 団体による対応は既に限界** ○技能実習制度は**労働市場を破壊**している ○人手不足よりも**人口減少にフォーカスすべき。定住外国人の受入が最も効果的** ○多文化共生とは外国人に対する支援のみではなく、**外国人を新しい地域のリソース**としていかに引き出すか ○（日本人も含め）地方は選ばれる地域を目指し、住民、自治体、企業等が**連携して知恵を絞る必要**がある

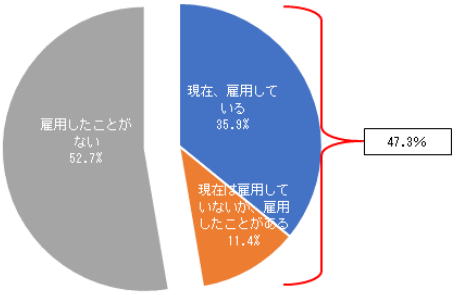
４．アンケート調査による中国地域の外国人雇用状況

本調査は、中国地域における中小企業の外国人雇用、外国人材への支援、多文化共生プランの策定・推進状況の実態を把握するため、「**（１）企業アンケート調査**」、「**（２）市町村アンケート調査**」の２種類を行った。

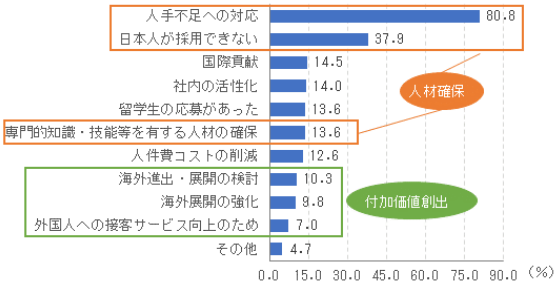
区　　分	対　象　数	回　答　数	回　答　率
（１）企業アンケート調査	2,138	596	27.9%
（２）市町村アンケート調査	107	41	38.3%

（１）企業アンケート調査（報告書　P71 参照）

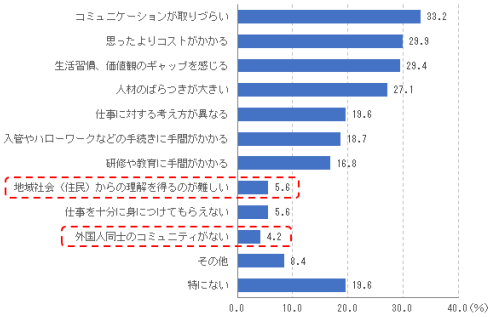
【外国人雇用実績】



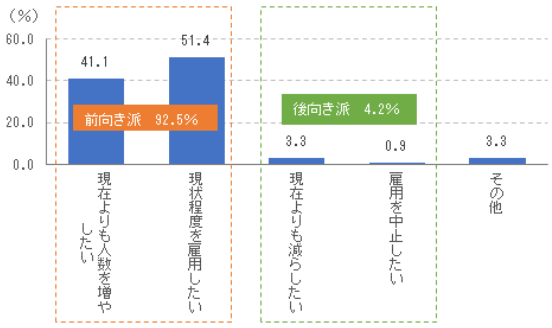
【外国人を雇用する理由】



【外国人雇用の課題】



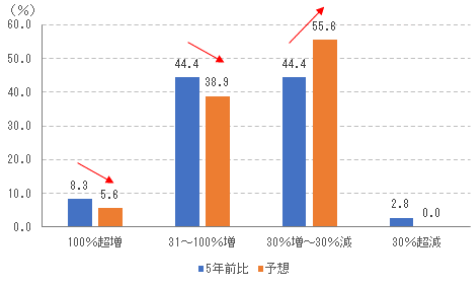
【今後の雇用方針】



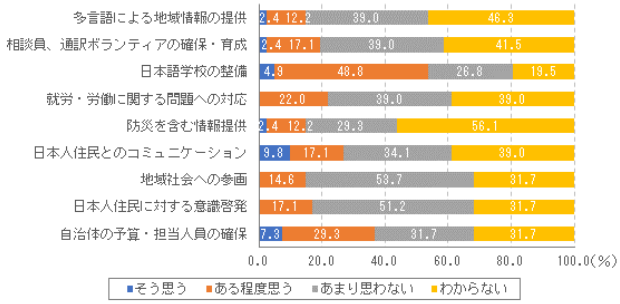
- **現在雇用している企業は 35.9%**で、**雇用したことがある企業を含めると 47.3%**になる（左図上）
- 雇用形態では**「技能実習生」**、国籍では**「ベトナム」、「中国」の存在感が高い**
- **人材確保の視点が強く**、付加価値創出を掲げる企業は少ない（右図上）
- **社内コミュニケーションやコスト、文化等の問題を挙げる企業が多かった**一方で、地域生活に関する問題点は比較的少なかった（左図下）
- 社内コミュニケーションの課題については、単純に言葉の面だけでなく、**コミュニケーションそのものが課題になっている可能性**
- **現在外国人を雇用している企業の９割以上**が今後の雇用に前向き（右図下）

（２）市町村アンケート調査（報告書　P120 参照）

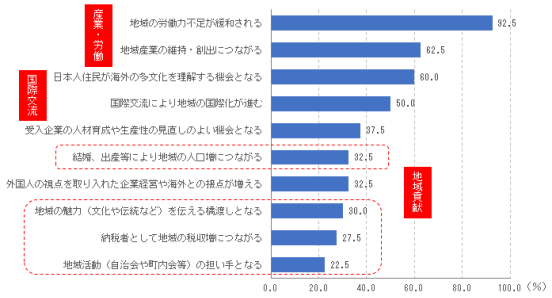
【外国人労働者の増減率】



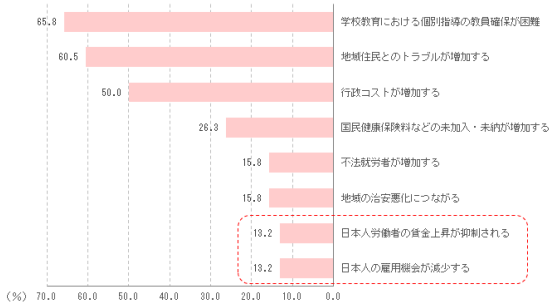
【新たな課題】



【プラスの影響】



【マイナスの影響】



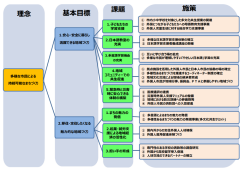
・５年前と比べると、**横ばいから全国平均並みに増加した市町村が多い**。今後５年は**これまで通りの増減率が続く見込み**(左図上)
・外国人就労の拡がりによる新たな課題は、**「日本語学校の整備」**が最も多い(右図上)
・プラスの影響では**「産業・労働」関連、「国際交流」関連が多い**一方で、「地域貢献」関連が少なかった(左図下)
・マイナスの影響では**「学校教育における個別指導の教員確保が困難」、「地域住民とのトラブルが増加する」、「行政コストが増加する」が過半数**を超えた一方で、プラスの影響が大きかった「産業・労働」関連は少なく、この分野は**概ね前向きに受け止められている様子**(右図下)

５．ヒアリング調査による中国地域における外国人雇用状況

中国地域における外国人雇用の実態を調査するため、アンケート調査回答先（企業、支援者）、その他特徴的な取組みを行う支援者から外国人材の雇用（受入）状況、受入のための支援内容、課題などを聴取した（報告書　P135 参照）。

訪　問　先		ヒ　ア　リ　ン　グ　の　ポ　イ　ン　ト
企業	サカグループ（介護部門） 〔広島市〕 	○近時は特に女性職員の確保が難しい。事業を維持するだけでなく**拡大していくためにも外国人労働者の活用**を戦略的にとらえている ○日本の技術を学び、母国に還元することで、さらに多くの現地の人々が日本に関心を持つ**“人材還流型”のエコシステム**が形成されればよい ○外国人を呼び込むためには、外国人が生活しやすい**環境を整える必要** ○行政には**生活支援の他、企業間の連携や地域を超えた連携の仲介**を行ってもらいたい

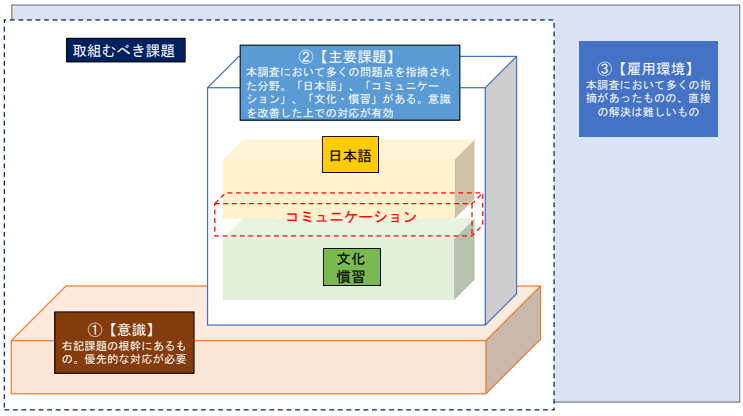
訪　問　先		ヒ　ア　リ　ン　グ　の　ポ　イ　ン　ト
企業	株式会社愛晃 〔広島市〕 	○社内レクリエーションや日本語教育支援により**実習生とコミュニケーション** ○**送出機関、監理団体ともに儲け優先の機関**が多く存在しており、実習生やまじめな企業にしわ寄せ ○職業選択の自由があれば、現状では地域から外国人材が流出するため、**地域の強みを産む**必要あり ○**日本語教育や補助金**などの行政サポートに期待
	株式会社中原製作所 〔岡山市〕 	○県内大学、専門学校とコネクションがあり**留学生を採用** ○技能実習生は**中国からベトナムへシフト**中 ○日本人外国人に関係なく、**もともと実力主義の社風** ○プラスマイナスの話を外国人とするときには**母国語、慣習の分かる人材を介在**
	有限会社トラベルシリウス 〔岡山県真庭市〕 	○インバウンド需要に対応するため、**県内大学を卒業**した「専門的・技術的分野」の**外国人材を受入** ○接客業という業種特殊性もあり、外国人雇用の枠組みを現在構築中 ○外国人と接する**日本人従業員の意識がコミュニケーションの鍵** ○企業努力では補えない業種や地域による人手不足には、**政策的な支援が必要**
	E社（匿名） 〔―〕	○**ダイバーシティ施策の一環**として外国人を雇用しており、**社内の活性化に寄与** ○中小企業では**インターンシップなど受け入れるための人手**が確保できない ○外国人は**長期就労の意識**がなく、短期で退職するという認識が必要 ○正しい情報発信で日本人の**外国人に対する理解を深める**ことが必要
	F社（匿名） 〔―〕	○技能実習は製造提携企業との**技術交流の一環** ○外国人材も**長期のキャリアパスを示されれば転職しない** ○**外国人従業員**（身分に基づく在留資格）が技能実習生の**相談相手**に ○外国人受入**手続きの煩雑化**は世の中の流れに逆行している ○**他の業務との接点**がある仕事になると、**日本語能力が壁**になる ○行政が中心となり、**外国人材のコミュニティ**ができればよい
過去に雇用していた	株式会社エステック 〔岡山県勝田郡勝央町〕	○１社の実習生だけでは難しい外国人のコミュニティも**他社と連携**して構築 ○社長交代をきっかけに、**企業の負担が大きく、それに対する経済的な見返りも少ない**実習生の受入を中止 ○閉鎖的な日本人の**国際感覚を磨く**べき
	株式会社WHOVAL 〔岡山県倉敷市〕	○仕事の作業では何とかなる言葉の問題も日常生活の**コミュニケーション時に障害**となった ○英語が使えれば**日本人側が歩み寄ること**も可能 ○**助成金**があれば外国人を積極的に支援する企業も増える

訪　問　先		ヒ　ア　リ　ン　グ　の　ポ　イ　ン　ト
支援者	株式会社 グローバルキャリア研究所 〔広島県福山市〕 	○**コミュニケーションに関する問題は外国人特有ではない**。解決には現場に近い人間が**いかに意識を持つか**が重要 ○諸外国の雇用慣行を踏まえ**労務施策を検討**すべき ○グローバル社会にマッチする**法制度の整備を進め、受け入れた外国人材は保護**されるべき
	安芸高田市 	○日本人の少子高齢化が進む中、**人口バランスを維持**するには外国人材に頼るしかない ○地域の方向性を決めるには**当事者を交えること**が必要であるとともに、その**当事者に一定の知識があること**も重要 ○多文化共生は**地道な国際交流活動の上に成り立つ**もの
	美作市 	○外国人の受入は**地方創生の取組み**の中の一つ ○現市長の行動力と**強力なリーダーシップ**の下、ベトナム人の積極的な受入を進める ○行政が中心となり国際交流を進めながら、**ベトナム人が住みやすい街**を目指す ○日本人の**外国人に対する好感が必要**
	出雲市 	○外国人住民の増減は、大手企業の生産・雇用方針に大きく左右されるため、**働く場の選択肢を広げる取組み**を積極的に行う方針 ○永住・定住志向の高い外国人住民は労働力だけでなく、**消費者、納税者としても欠かせない**存在 ○言葉や文化の壁という面を除けば、外国人住民も同じ人間で、**生活や就労に関する課題は日本人と同じ**
都道府県	中国５県	**中国５県の取組み（外国人材受入に対する支援）** **【鳥取県の取組】** 外国人受入に対する支援策　報告書　P146 参照 課題　報告書　P147 参照 **【島根県の取組】** 外国人雇用に対する支援策　報告書　P148 参照 多文化共生に向けた取組み　報告書　P149 参照 **【岡山県の取組】** 外国人受入に対する支援策　報告書　P151 参照 課題　報告書　P152 参照 **【広島県の取組】** 外国人雇用に対する支援策　報告書　P153 参照 多文化共生に向けた取組み　報告書　P154 参照 **【山口県の取組】** 外国人雇用に対する支援策　報告書　P155 参照 多文化共生に向けた取組み　報告書　P155 参照

６．外国人雇用の課題

企業の視点、地域の視点から外国人労働者、外国人材の受入に関する課題を整理し、それぞれの課題に対応するための取組領域を検討。

【課題の整理】



○企業視点の課題抽出・整理

（報告書　P169 参照）

企業の現状を踏まえて、課題を整理すると、「主要課題」（「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」）があり、それらの根底には「意識」がある。また、制度などの「雇用環境」に対する課題もある。

○地域視点の課題抽出・整理

（報告書　P177 参照）

地域の現状を踏まえて、課題を整理すると、企業と同じく、「主要課題」、「意識」がある。これらを地域の視点としてとらえた場合、「増え続ける外国人材に対する課題」、「外国人材を増やすための課題」が挙げられる。

【地域視点の課題整理】

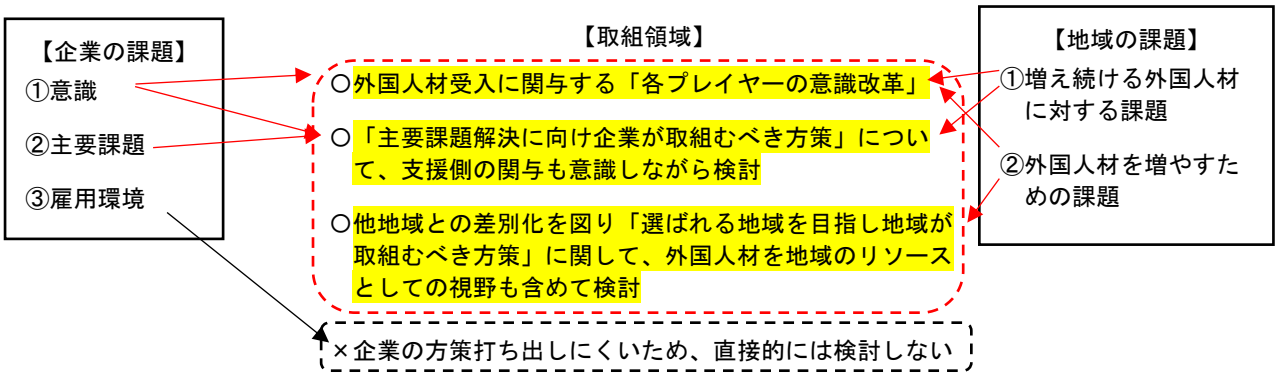
	増え続ける外国人材に対する課題	外国人材を増やすための課題
方策のイメージ	セーフティネット	差別化
課題と問題点	【支援体制の強化】 ・増加する外国人材に対応するための支援体制が整っていない 【意識】 ・増加する外国人材に対して偏見などがある	【支援体制】 ・外国人材が住みたい地域を作るための支援体制がない 【意識】 ・外国人材との関わりを持とうとしていない ・人口減少に対して外国人材を受け入れようという視点が欠如

○地域の課題も含めた取組領域

（報告書　P178 参照）

上記企業の課題・地域の課題に対する取組領域を検討。

【地域の課題解決も含めた取組領域】

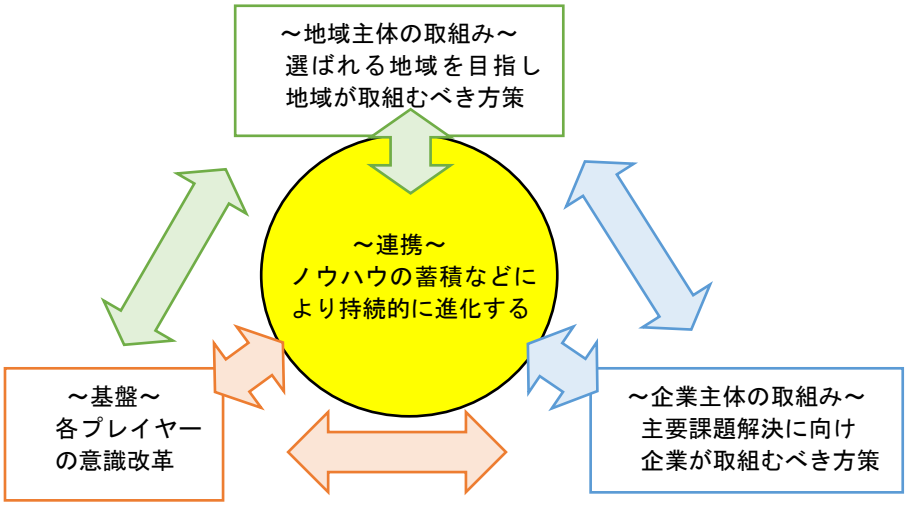


７．受入方策

○受入方策に関する基本的な考え方（報告書　P180 参照）

既述の３つの取組領域に、それぞれの方策が連携することで得られる「ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する」という取組領域を中心に加え、個別受入方策について検討。

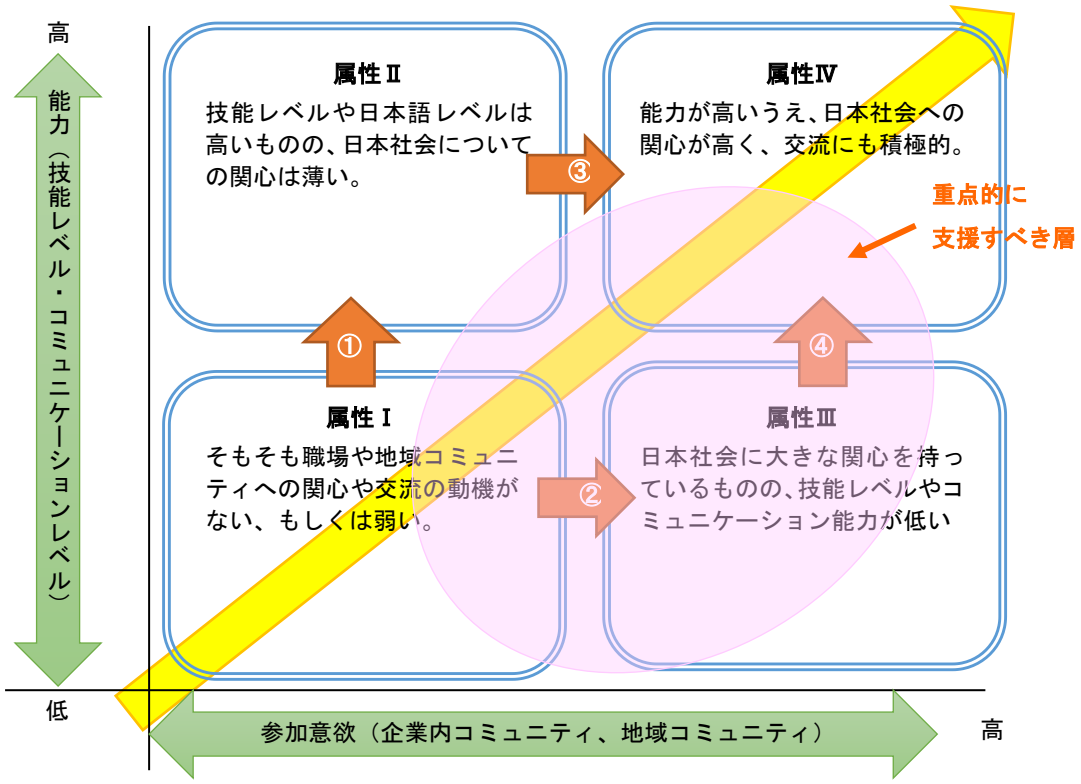
【各取組領域の関連（受入方策検討のイメージ）】



○受入方策を講じる対象と目的の整理（報告書　P183 参照）

施策はすべての外国人材を対象とすることが理想ではあるが、現実的には難しい面もある。よって、重点的に支援の対象とすべき外国人材についても検討。

【外国人材の属性別特徴のイメージ】



○各取組領域における個別の方策（報告書　P187 参照）

４つの取組領域ごとの個別の方策と具体的な内容は以下の通り。

【取組領域ごとの方策と具体例】

		方　　策	具　　体　　例
４つの取組領域	【企業主体の取組】 主要課題解決に向け企業が取組むべき方策	①外国人労働者が理解できる日本語環境を整備 →（報告書　P187 参照）	・理解しやすい日本語を周知 ・日本語教育の社内担当者を育成
		②コミュニケーション機会を充実させる →（報告書　P189 参照）	・ビジュアルを交えて意思疎通する ・実体験に基づいたコミュニケーション学習（ケース学習）を行う
		③企業内通訳・メンターの育成・任命 →（報告書　P190 参照）	・国籍ごとに日本語能力の高い従業員を企業内通訳・メンターに任命 ・企業内通訳等に報酬制度等を設ける
		④ベストプラクティス集を作成 →（報告書　P191 参照）	・支援機関等が各企業のベストプラクティスを地域企業にフィードバック ・支援機関等が採用企業を表彰するなどインセンティブを付与
		⑤キャリアパスを構築 →（報告書　P192 参照）	・系列企業内でキャリアパスを提示 ・地域として様々な活躍の場を提示
	【地域主体の取組】 選ばれる地域を目指し、地域が取組むべき方策	⑥中間支援組織の組成・支援 →（報告書　P193 参照）	・行政等支援機関が支援者に公的信用力を付与 ・企業や地域がカネやヒトを派遣
		⑦コミュニティづくりを後押し →（報告書　P195 参照）	・行政等支援機関が公的信用力付与などにより地域内コミュニティ作りを後押し ・企業もチームリーダーを任命するなどしてコミュニティの組成を促す
		⑧外国人材の育成・受入組織の組成・連携 →（報告書　P197 参照）	・産学官連携により外国人材の育成・受入体制をつくる
		⑨外国語教育の機会をつくる →（報告書　P198 参照）	・外国人従業員による母国語講座 ・行政等支援機関による外国語講座
	【連携】 ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する	⑩PDCA サイクルのための情報共有 →（報告書　P198 参照）	・地域内の各プレイヤー同士の現状を共有する場をつくる ・「多文化共生推進士」の養成
		⑪外国人材受入のための経営資源をシェアする →（報告書　P200 参照）	・上記 PDCA サイクルのつながりを活用し、外国人材を受け入れるために必要な経営資源をシェアする
		⑫中国地域でのネットワークづくり →（報告書　P201 参照）	・上記プラットフォームがお互いの情報を交換し『緩やかな』つながりを作る
	【基盤】 各プレイヤーの意識改革	⑬正確な情報を受発信 →（報告書　P202 参照）	・外国人材に関するセミナーを開催 ・ベストプラクティス集による周知
		⑭同文化を共有する →（報告書　P203 参照）	・スポーツや音楽等を通したコミュニケーションの促進
		⑮異文化を理解する →（報告書　P204 参照）	・企業内レクリエーションの実施 ・国際交流センター等による啓発活動
		⑯寛容性を育む →（報告書　P204 参照）	・国際文化交流活動などを積み重ねて実施

本調査は互いに関連し循環する４つの取組領域を示し、それぞれ具体的な方策を検討した。最終的には中国地域全体として、協力、連携できるネットワークを構築することを本調査は提言している。このネットワークが、中国地域ならではの外国人材を呼び込む地域資産に進化し、誰からも選ばれる中国地域のはじまりとなることを期待したい。

目　　次

１．調査の概要 1
１．１．調査の目的 1
１．２．調査対象地域 1
１．３．調査期間 1
１．４．調査フロー 2
２．全国・中国地域における外国人労働者の現状 3
２．１．在留外国人の動向 3
２．１．１．外国人の入国者数 3
２．１．２．在留外国人数 3
２．１．３．在留資格別にみた在留外国人 6
２．１．４．国籍別にみた在留外国人 7
２．１．５．在留外国人の人口動態 9
２．２．外国人労働者の動向 9
２．２．１．外国人労働者の推移 9
２．２．２．在留資格別外国人労働者 11
２．２．３．国籍別外国人労働者 13
２．２．４．職業別外国人労働者の特徴 16
２．２．５．外国人労働者受入事業所数 19
２．３．外国人労働者増加の背景 22
２．３．１．人手不足 22
２．３．２．国の施策による後押し 29
２．３．３．主要国における外国人受入制度について 36
２．４．多文化共生に向けた取組み 39
２．４．１．多文化共生とその必要性 39
２．４．２．多文化共生政策・施策の大きな流れ 40
２．４．３．全国的にみた取組み・プランの具体例 42
２．４．４．中国５県の多文化共生 48
２．４．５．中国地域内市町村の取組み 49
２．５．外国人雇用の現状整理 54
３．全国の外国人材受入状況（他地域事例調査） 55
３．１．調査の概要 55
３．１．１．ヒアリング先 55
３．１．２．ヒアリング項目 58
３．２．他地域事例調査のポイント 59
３．２．１．株式会社エス・ティー・シー 59
３．２．２．日高工業株式会社 60

３．２．３．株式会社小金井精機製作所 61
３．２．４．グリンリーフ株式会社 62
３．２．５．豊橋市（公益財団法人豊橋市国際交流協会） 63
３．２．６．特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海 63
３．２．７．公益財団法人日本国際交流センター（執行理事　毛受　敏浩） . 64
３．３．他地域事例調査結果まとめ 65
４．アンケート調査による中国地域の外国人材受入状況 71
４．１．企業アンケート調査 71
４．１．１．調査の概要 73
４．１．２．調査結果 74
４．２．市町村アンケート調査 120
４．２．１．調査の概要 121
４．２．２．調査結果 122
５．ヒアリング調査による中国地域の外国人受入状況 135
５．１．中国地域ヒアリング調査の概要 135
５．１．１．ヒアリング先 135
５．１．２．ヒアリング項目 138
５．２．ヒアリング調査のポイント 139
５．２．１．サカグループ（介護部門） 139
５．２．２．株式会社愛晃 140
５．２．３．株式会社中原製作所 141
５．２．４．有限会社トラベルシリウス 141
５．２．５．E 社（匿名） 142
５．２．６．F 社（匿名） 142
５．２．７．株式会社エステック 143
５．２．８．株式会社 WHOVAL..... 143
５．２．９．株式会社グローバルキャリア研究所 144
５．２．10. 安芸高田市 144
５．２．11. 美作市 145
５．２．12. 出雲市 145
５．２．13. 鳥取県 146
５．２．14. 島根県 148
５．２．15. 岡山県 151
５．２．16. 広島県 153
５．２．17. 山口県 155
５．３．ヒアリング調査結果まとめ 157

６．外国人雇用の課題（アンケート、ヒアリング調査を基に） 168
６．１．企業の課題 168
６．１．１．企業の現状 168
６．１．２．企業の課題抽出・整理 169
６．１．３．企業の課題解決に向けた取組領域 175
６．２．地域の課題 176
６．２．１．地域の現状 176
６．２．２．地域の課題抽出・整理 177
６．２．３．地域の課題解決に向けた取組領域 178
７．受入方策 180
７．１．受入方策に関する基本的な考え方 180
７．２．受入方策を講じる対象と目的の整理 183
７．３．各取組領域における個別の方策 187
７．３．１．主要課題解決に向け企業が取組むべき方策 187
７．３．２．選ばれる地域を目指し、地域が取組むべき方策 193
７．３．３．ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する 198
７．３．４．各プレイヤーの意識改革 202
８．おわりに 205

【資料編】

他地域事例調査（詳細版） 211
外国人の雇用に関するアンケート調査票 249
外国人労働者の受入・共生に関するアンケート調査票 257
企業アンケート調査（県別データ） 261
中国地域ヒアリング調査（詳細版） 285

１．調査の概要

１．１．調査の目的

少子化や人手不足に対応するため、政府は 2019 年４月から「特定技能」が新たな在留資格として導入されたのに伴い外国人労働者の受入を大幅に拡大しようとしている。特に地方圏においては、特定技能で就労する外国人労働者は人手不足解消の手段として期待されており、中国地域においても外国人労働者の活用に期待する企業経営者の声が高まっている。

以上のような点を踏まえ、全国・中国地域における外国人労働者の動向を、主に雇用側の視点から把握、整理する。加えて、全国・中国地域において、外国人の人材活用を積極的に進める企業の取組事例を調査する。中国地域における人手不足解消にあたって、今後の「外国人雇用」拡大可能性の検討、特に中小企業の観点から課題抽出等を行う。また、外国人は労働者であるとともに地域における生活者であるという視点を踏まえて、外国人労働者を取巻く環境を調査し、外国人を地域が受け入れるための課題を抽出する。そのうえで、中国地域の企業および地域社会が外国人を受け入れるための方策を検討し、今後増加が見込まれる外国人材との共存可能な地域社会の実現を提案する。

１．２．調査対象地域

中国地域

１．３．調査期間

2019 年４月～2020 年３月

１．４．調査フロー

１．調査の目的

↓

２．全国・中国地域における外国人労働者の現状

○在留外国人の動向
○外国人労働者の動向
○外国人労働者増加の背景
○多文化共生に向けた取組み

↓

３．全国の外国人雇用状況（他地域事例調査）

○他地域事例調査の概要
○他地域事例調査の結果
○他地域事例調査の結果まとめ

↓

４．アンケート調査による中国地域における外国人雇用状況

○企業へのアンケート調査
○市町村へのアンケート調査

↓

５．ヒアリング調査による中国地域における外国人雇用状況

○中国地域ヒアリング調査の概要
○中国地域ヒアリング調査の結果
○結果まとめ

↓

６．外国人雇用の課題（アンケート調査、ヒアリング調査を基に）

○企業の課題（現状、課題の抽出・整理、取組方針の検討）
○地域の課題（現状、課題の抽出・整理、取組方針の検討）

↓

７．受入方策

○受入方策の基本的な考え方
○受入方策を講じる対象と目的の整理
○各取組領域における個別の方策

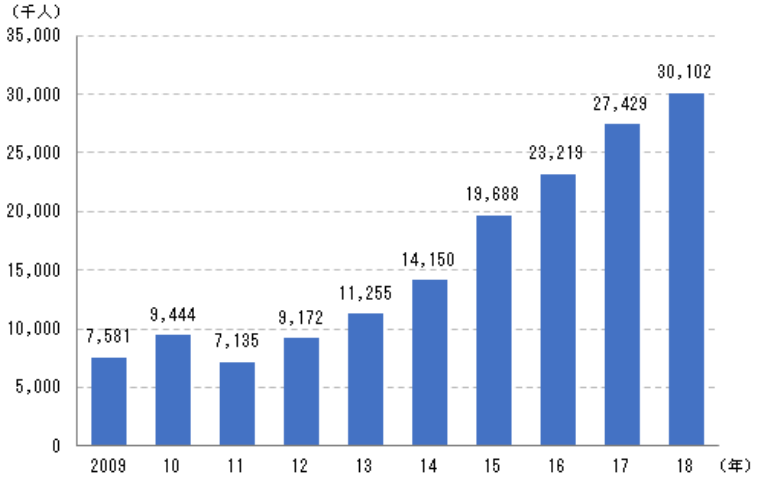
２．全国・中国地域における外国人労働者の現状

２．１．在留外国人の動向

２．１．１．外国人の入国者数

訪日外国人が過去最高を更新するなど、日本を訪れる外国人は年々増加している。外国人の入国者数をみると、1950 年以降の統計で初めて 10,000 千人を超えた 2013 年から、毎年過去最高を更新し続けており、2009 年と 2018 年を比較すると、およそ４倍に増加している。

図表２．１　全国の外国人入国者数



資料：法務省「出入国管理統計」
注）2018 年は月別の合計から算出

２．１．２．在留外国人数

入国者数は、その大半を短期滞在者（訪日外国人旅行者等）が占めているものの、中長期にわたり国内に滞在する在留外国人も増加傾向にある。

2017 年 12 月末の在留外国人は 256 万人を超え、過去最高を更新している。在留外国人数に比例して、国内総人口に占める割合も増加傾向にあり、在留外国人の存在感が高まっているといえる。

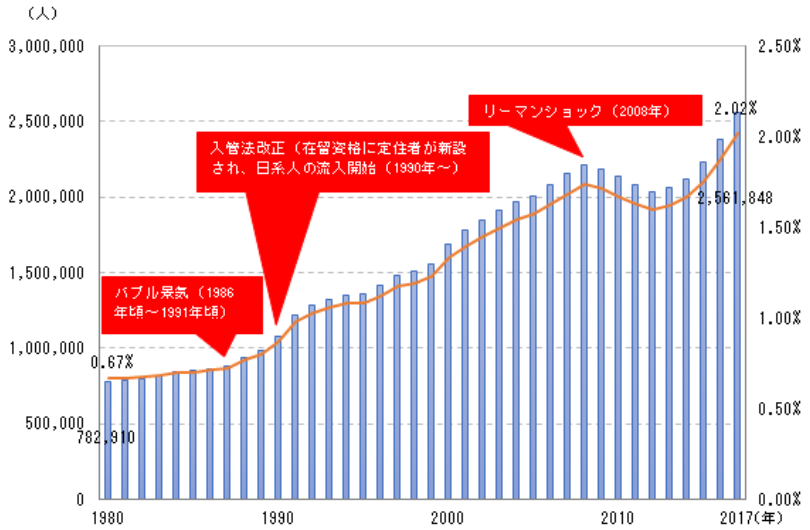
1989 年の出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）改正で新たな在留資格に「定住者」が創設され、日系３世までに一部の例外を除く就労資格が与えられたことにより、主にブラジルやペルーなどの中南米諸国からの外国人が増加した。この改正は、1980 年代のバブル期に起こった人手不足が背景にある。

その後、在留外国人数は着実に増加の一途をたどったものの、2008 年に減少に転じている。これはリーマンショックを機に、非正規雇用で働く中南米日系人が多く雇い止めされたことが大きな要因である。解雇された日系人は生活困窮に陥り、国の帰国支援事業も後押しし家族とともに母国に帰国した者も多かった。

第二次安倍政権が発足（2012 年 12 月）し、デフレ脱却のため異次元の量的金融緩和策を打ち出したいわゆるアベノミクス経済を機に、再び増加に転じ、現在に至っている。

このような経緯を鑑みれば、在留外国人数は国内経済の動向に左右されており、外国人が国内雇用の調整弁として活用されている一端が垣間みえる。

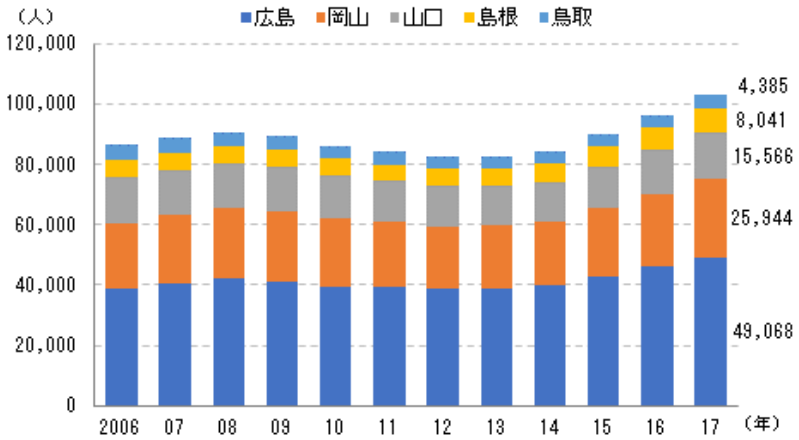
図表２．２　全国の在留外国人と総人口に占める割合の推移



資料：法務省入国管理局「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」、総務省「人口推計」
注）総人口は「人口推計」による各年 10 月 1 日時点を基に算出
総人口の 1995 年以前は 2000 年基準の長期時系列より算出

中国地域においても、全国と似た動きで推移している。つまり、2008 年のリーマンショックを境に減少に転じたものの、2013 年から増加に転じている。

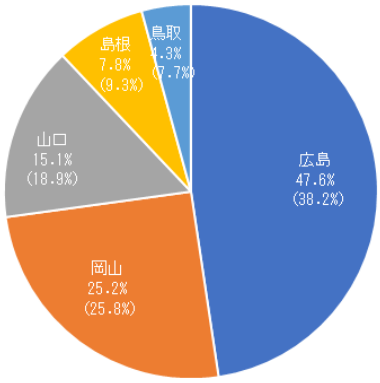
図表２．３　中国地域における在留外国人数の推移



資料：法務省入国管理局「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」

県別に在留外国人数の割合をみると、広島県と岡山県で７割強を占めている。また、人口の割合を勘案すると、山口県、島根県、鳥取県の割合が少なく、広島県の割合が大きい。県別総人口比では、広島県が 47.6％と大きくなっている。

図表２．４　中国地域における在留外国人数の県別内訳



資料：法務省入国管理局「在留外国人統計」、総務省「国勢調査」
注）カッコ内は中国地域人口の県別内訳

中国地域内の在留外国人数を市町村別にみると、総人口の多い広島市、岡山市、倉敷市、福山市が上位になっており、概ね総人口に比例している。一方で、総人口に占める在留外国人数の割合をみると、東広島市（3.6％）が最も高く、江田島市（3.3％）、海田町（2.7％）が続いている。在留外国人の多かった広島市（1.5％）、岡山市（1.7％）、倉敷市（1.2％）、福山市（1.9％）はいずれも全国平均（2.0％）を下回っている。なお、外国人比率が全国平均を上回ったのは三原市までの上位 10 市町であった。

図表２．５　中国地域の在留外国人数と人口に占める割合　上位 10 市町村

市町村	在留外国人数
広島市	18,495
岡山市	12,224
福山市	8,765
東広島市	6,688
倉敷市	5,840
下関市	4,182
出雲市	3,998
呉市	3,257
尾道市	2,513
三原市	1,996

市町村	外国人比率
東広島市	3.6%
江田島市	3.3%
海田町	2.7%
高梁市	2.4%
北広島町	2.3%
出雲市	2.3%
吉賀町	2.1%
安芸高田市	2.1%
吉備中央町	2.1%
三原市	2.1%

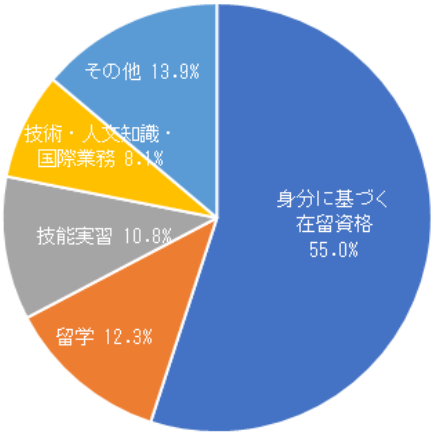
資料：法務省入国管理局「在留外国人統計」、総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数」
注）在留外国人は 2017 年 12 月末時点、総人口は住民基本台帳 2018 年 1 月 1 日時点を基に算出

２．１．３．在留資格別にみた在留外国人

2018 年６月時点の全国の在留外国人を在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が最も多く、過半数を占めている。続いて「留学（12.3%）」、「技能実習（10.8%）」、「技術・人文知識・国際業務（8.1%）」が大きなウエイトを占めている。

その他は「留学」、「技能実習」を除いた【活動に基づく在留資格】である（具体的には「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」、「文化活動」、「研修」、「家族滞在」、「特定活動」）。

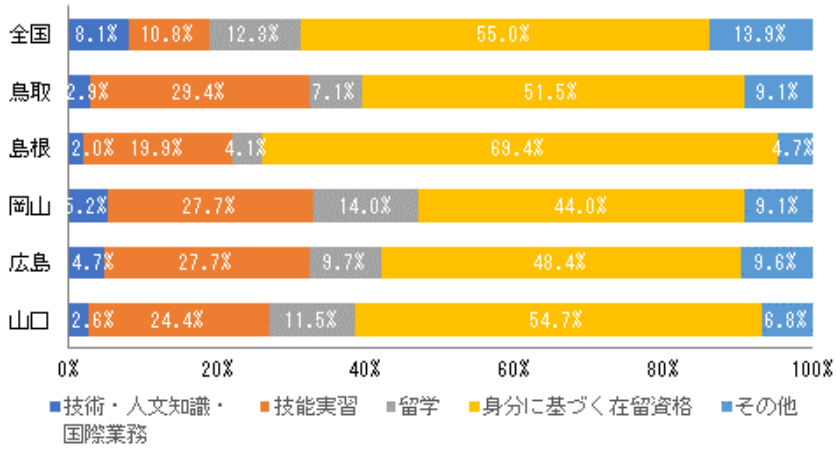
図表２．６　全国の在留資格別内訳



資料：法務省「在留資格統計」

全国と中国５県を比較してみると、「技能・人文知識・国際業務」の割合が低い反面、「技能実習」の割合が高い。

図表２．７　中国地域の在留資格内訳

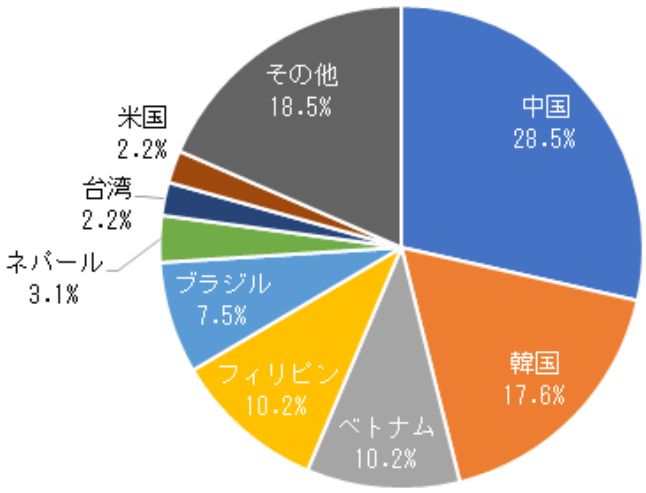


資料：法務省「在留資格統計」

２．１．４．国籍別にみた在留外国人

在留外国人の動向を国籍別にみると、中国や韓国の割合が高い。また、特定国の割合が非常に高く、上位３か国で全体の過半数を占め、上位５か国であれば、全体の約４分の３を占める。

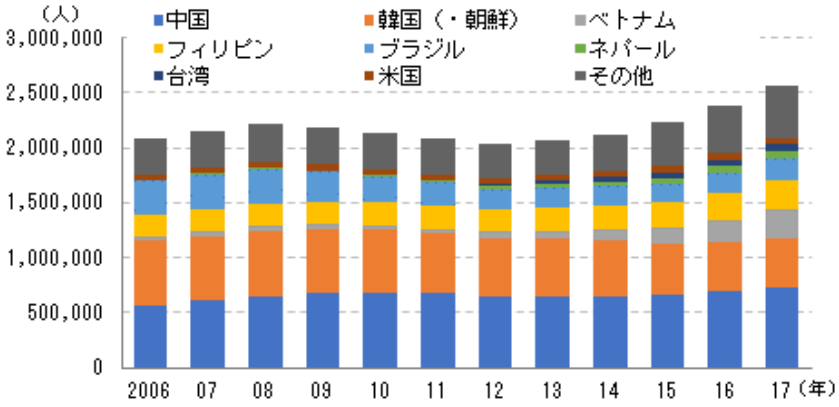
図表２．８　全国の国籍別内訳



資料：法務省入国管理局「在留外国人統計」

ただし時系列でみると、中国や韓国の割合は低下傾向にある一方で、ベトナム、フィリピン、ネパール、台湾などの東南アジア地域出身者の割合が増加している。

図表２．９　全国の国籍別在留外国人数の推移

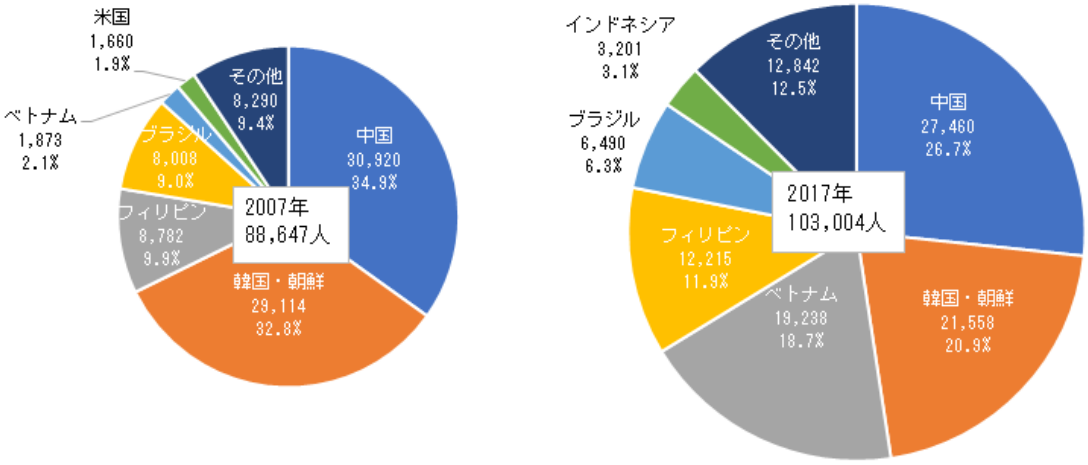


資料：法務省入国管理局「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」
注）韓国は 2014 年まで韓国・朝鮮。2011 年以前の中国は台湾を含む。（各年 12 月末基準）

中国地域における国籍別在留外国人の内訳をみると、全国と同様に中国、韓国・朝鮮の割合が最も高い。しかし、10 年前の国籍別在留外国人の内訳と比較すると、在留外国人が増加する中、中国、韓国・朝鮮の在留外国人が減少しており、両者を合わせた割合は 20 ポイント程度低下している。

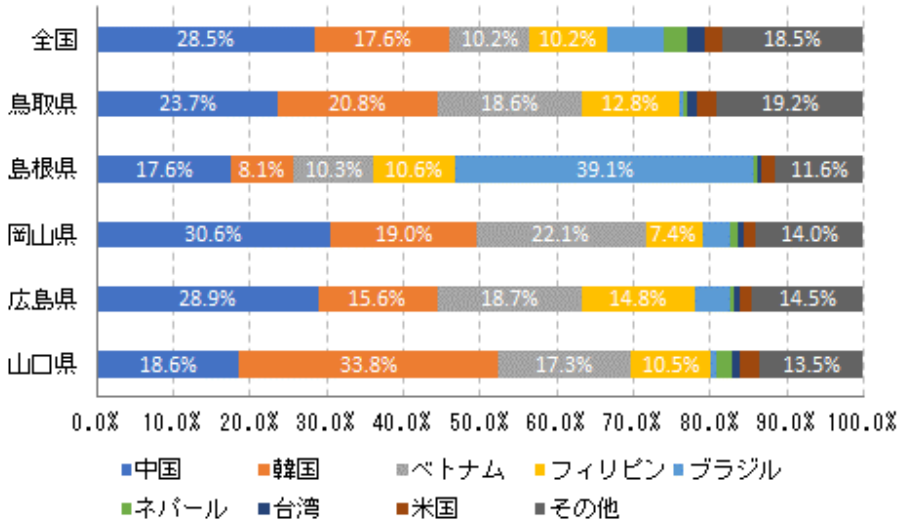
一方で、東南アジア地域出身者の増加が在留外国人の増加に大きく寄与しており、中でもベトナムの在留外国人は 10 年前と比較して 10 倍以上に増加している。

図表２．10　中国地域の国籍別在留外国人内訳（2007 年と 2017 年比較）



資料：法務省入国管理局「在留外国人統計（旧登録外国人統計）」
注）2017 年の韓国・朝鮮はそれぞれを合算して算出

参考．中国５県の国籍別在留外国人内訳



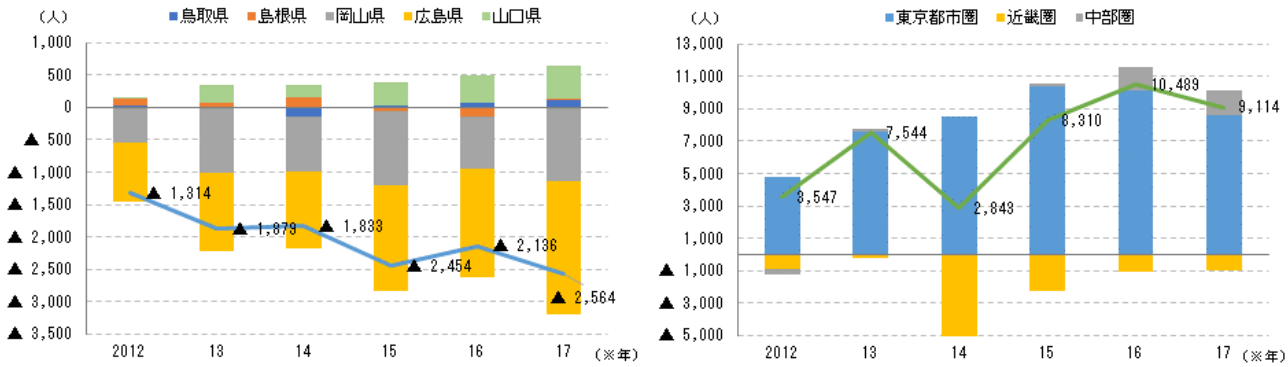
資料：法務省入国管理局「在留外国人統計」

２．１．５．在留外国人の人口動態

中国５県の外国人数は増加傾向にあるものの、国内間の転出入状況をみると、外国人の人口動態を公表しはじめた 2012 年度以降、6 年続けて転出超過となっている。一方で、大都市圏での転出入状況をみると、近畿圏は転出超過が続いているのものの、東京都市圏を中心に大幅な転入超過が続いている。

つまり、中国５県において在留外国人数自体は増加しているものの、入国者の一部は日本人と同じように、よりインフラの面などで生活環境がよく、賃金水準も高い都市圏に流出している可能性がある。

図表２．11　外国人の転出入状況（国内間）



資料：総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数に関する調査」
注）※2012 年のみ年度の数値。折れ線グラフは合計値
東京都市圏は「東京都」、「神奈川県」、「埼玉県」、「千葉県」、近畿圏は「大阪府」、「京都府」、「兵庫県」、「奈良県」、「和歌山県」、中部圏は「愛知県」、「静岡県」、「岐阜県」、「三重県」

２．２．外国人労働者の動向

２．２．１．外国人労働者の推移

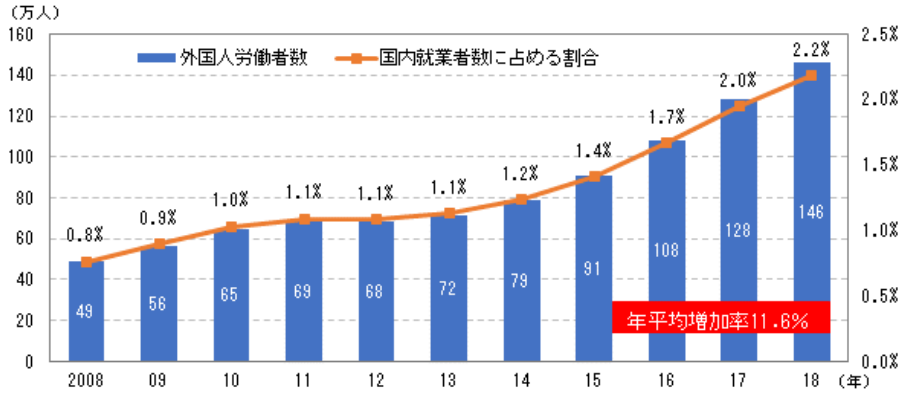
我が国で雇用されて働く外国人（以下、外国人労働者）は、2018 年 10 月末時点で約 146 万人（前年同期比 14.2%増）であり、2007 年に届出を義務化して以降、過去最高を更新した。厚生労働省は「外国人雇用状況の届出状況まとめ」において、増加の要因として以下の３点を挙げている。

- 政府が推進している高度外国人材や留学生の受入が進んでいること
- 雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること
- 技能実習制度の活用により技能実習生の受入が進んでいること

在留外国人が減少に転じた 2008 年以降も、外国人労働者は増加傾向を続けた。2008 年から 2018 年の 10 年間でおよそ３倍まで増加し、年平均増加率は 11.6%であった。

労働力人口が減少する中、女性や高齢者に加えた新たな働き手として外国人労働者が期待され、その存在感が高まっている。2018 年の外国人労働者数が国内就業者数に占める割合は 2.2%である。未だ全体に占める割合が大きいとはいえないものの、10 年間で１ポイント以上増加しており、人口減少下にある日本においては、今後も外国人依存率が高まってくることが予想される。

図表２．12　全国の外国人労働者数と国内就業者数に占める割合推移

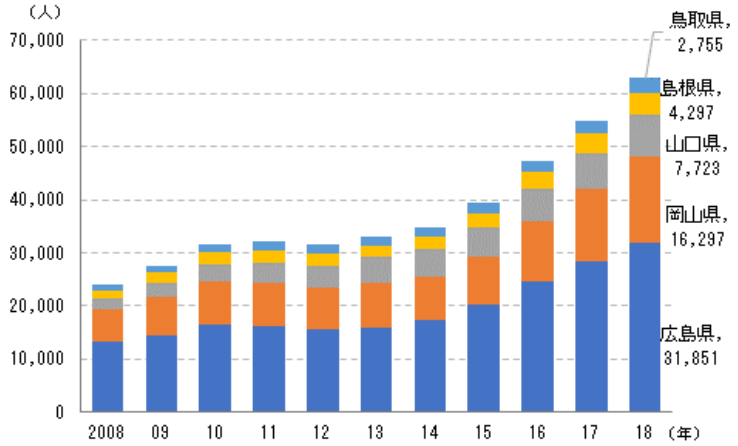


資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省統計局「労働力調査」
注）外国人労働者、国内就業者数（季節調整値）ともに各年 10 月末基準

中国５県の外国人労働者数は、2018 年 10 月末時点で過去最高を更新する 62,923 人であった。2008 年と比較して、およそ 2.6 倍に増加している。

各県ごとにみると、いずれの県も過去最高を更新しており、中でも、島根県と山口県は 2008 年と比較して、３倍以上に増加している。もっとも、労働者の絶対数をみると広島県が最も多く、過半数を占めており、岡山県を加えた２県で中国５県の４分の３を超えている。

図表２．13　中国５県の外国人労働者数の推移

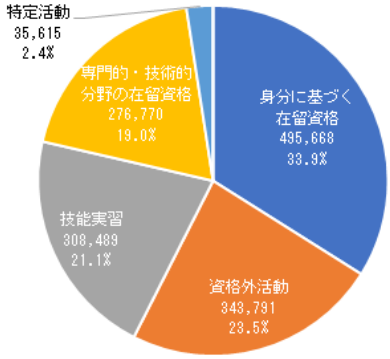


資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

２．２．２．在留資格別外国人労働者

2018 年 10 月末時点の在留資格別外国人労働者の内訳をみると、永住者や定住者、配偶者などの「身分に基づく在留資格」が 495,668 人（33.9%）で最も多い。続いて留学生や家族帯同などの「資格外活動」343,791 人（23.5%）、「技能実習」308,489 人（21.1%）、「専門的・技術的分野の在留資格」276,770 人（19.0%）が同程度で並んでいる。外国人労働者の在留資格は「身分・地位」が４割、「資格外活動」、「技能実習」、「高度人材」がそれぞれ２割ずつで構成されているといえる。

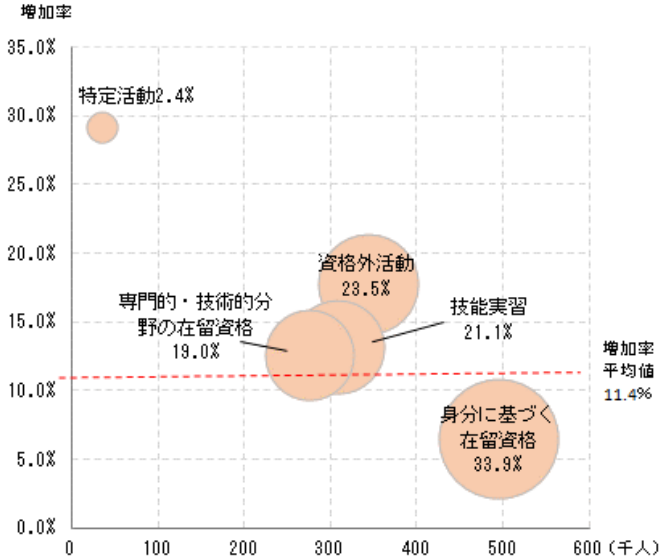
図表２．14　全国の在留資格別外国人労働者内訳



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

在留資格として技能実習が設けられた 2011 年から 2018 年の年平均増加率を在留資格別にみると、全体の３割強を占める「身分に基づく在留資格」（年平均成長率 6.5%増）が全体平均の 11.4%を下回る中、それぞれが２割程度の割合を占める「技能実習」、「専門的・技術的分野の在留資格」、「資格外活動」の割合が徐々に高まっている。

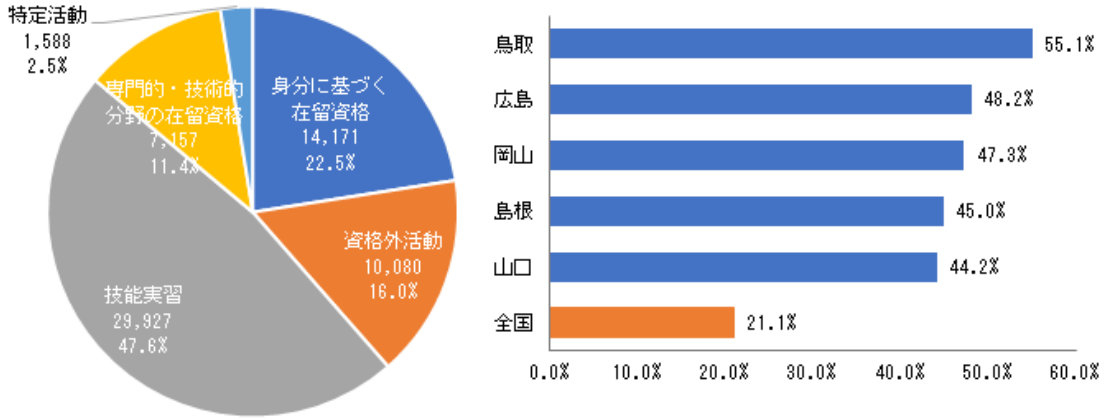
図表２．15　全国の在留資格別労働者数と増加率



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
注）増加率は 2011 年から 2018 年までの年平均増加率。バブルの大きさは各在留資格の全体に占めるシェア

中国５県の在留資格をみると、全国と異なり、技能実習が全体の 47.6%を占めている。技能実習の割合を県別にみても、全ての県が全国の割合値を２倍以上で上回っており、技能実習の活用割合が高いといえる。

図表２．16　中国５県の在留資格別外国人労働者の内訳と技能実習の割合

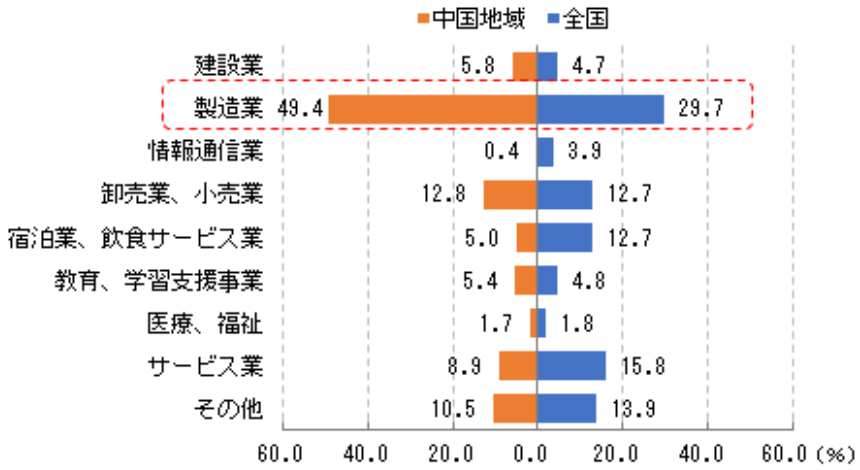


資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

理由の一つとして、外国人労働者の従事している産業の特徴が挙げられる。

まず、全国と中国地域の産業構造を比較してみると、全国は外国人労働者の 63.2%が３次産業（日本産業分類基準）に従事しており製造業の従事者は 29.7%に止まる一方で、中国地域では製造業従事者が 49.4%と半数近くを占め、３次産業の従事者を上回っている。

図表２．17　産業別外国人労働者の割合



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
注）その他は農業等も含まれるため、全てが３次産業ではない

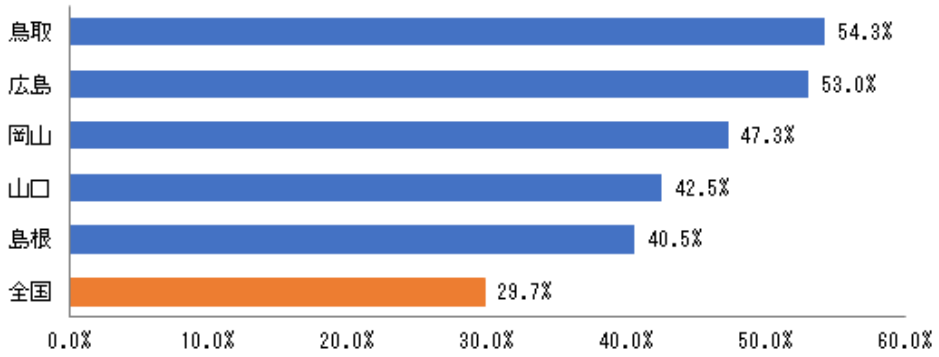
次に、外国人労働者数を在留資格別と産業別にクロスしてみると、中国地域に多い技能実習のうち６割以上が製造業従事者となっており、技能実習と製造業は親和性が高いといえる。よって、中国５県の技能実習割合が高いことは、産業構造の特徴から製造業従事者の割合が高いためと推察できる。

図表２．18　在留資格別にみた産業別従事者の人数と構成比

	総数	うち 建設業	うち 製造業	うち 情報通信業	うち 卸売業 ・小売業	うち 宿泊業 ・飲食 サービス業	うち 教育・ 学習支援業	うち 医療・福祉	うち サービス業
専門・ 技術的分野の 在留資格	276,770 人	5,994 人 (2.2%)	46,578 人 (16.8%)	44,019 人 (15.9%)	38,457 人 (13.9%)	18,538 人 (6.7%)	29,173 人 (10.5%)	3,563 人 (1.3%)	32,409 人 (11.7%)
特定活動	35,615 人	3,280 人 (9.2%)	7,743 人 (21.7%)	638 人 (1.8%)	3,276 人 (9.2%)	5,165 人 (14.5%)	713 人 (2.0%)	3,561 人 (10.0%)	8,528 人 (23.9%)
技能実習	308,489 人	45,990 人 (14.9%)	186,163 人 (60.3%)	190 人 (0.1%)	21,085 人 (6.8%)	2,427 人 (0.8%)	68 人 (0.0%)	293 人 (0.1%)	8,169 人 (2.6%)
資格外活動	343,791 人	442 人 (0.1%)	32,948 人 (9.6%)	2,197 人 (0.6%)	68,843 人 (20.0%)	121,280 人 (35.3%)	17,155 人 (5.0%)	3,125 人 (0.9%)	59,327 人 (17.3%)
身分に基づく 在留資格	495,668 人	12,894 人 (2.6%)	160,892 人 (32.5%)	10,575 人 (2.1%)	54,387 人 (11.0%)	37,610 人 (7.6%)	22,645 人 (4.6%)	15,544 人 (3.1%)	122,039 人 (24.6%)

資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
注)・カッコ内は各在留資格（行）における産業従事者の割合。すべての産業別を公表していないため、合計しても 100%にならない
・在留資格ごとで最も多い産業に配色している

図表２．19　製造業従事者の割合



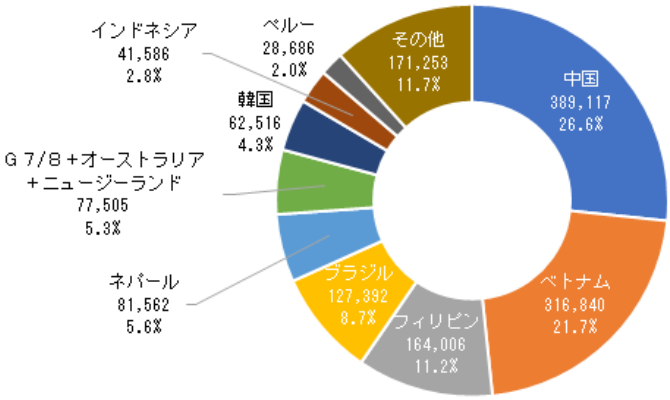
資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

２．２．３．国籍別外国人労働者

外国人労働者を国籍別でみると、中国が 389,117 人で最も多く、外国人労働者全体の 26.6%を占めた。次いで、ベトナムが 316,840 人（同 21.7%）、フィリピンが 164,006 人（同 11.2%）の順となっており、この上位３ヵ国で全体の６割弱を占める。

在留外国人数で全体の 17.6%を占め３番目に多かった韓国は、外国人労働者では全体の 4.3%にとどまっている。一方で、在留外国人数では全体の 10.2%にとどまっていたベトナムは 21.7%であり、就労を前提として入国する割合が比較的高いといえる。

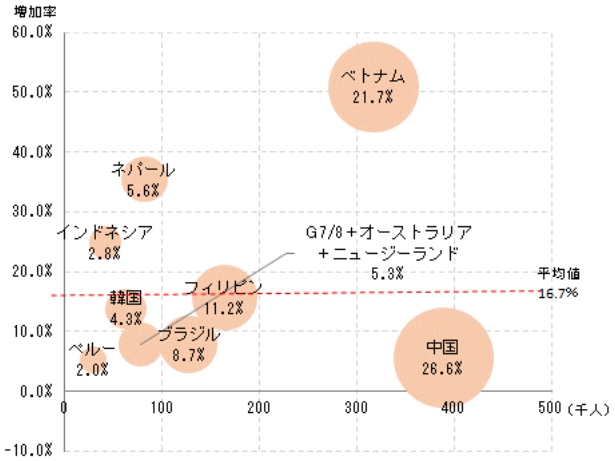
図表２．20　全国の国籍別外国人労働者内訳



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
注）Ｇ７/８は日本を除くＧ８（アメリカ、イギリス、イタリア、カナダ、ドイツ、フランス、ロシア）

増加率の視点でみても、ベトナムの割合は特に高い。全体の外国人労働者が増加傾向（年平均成長率 16.7%増）であるにも関わらず最も高いシェアを持つ中国に減速感が漂う中（同 5.7%増）、２番目に高いシェアまで拡大しているベトナムは最も高い増加率（同 50.9%増）となっている。このままの流れが続けば、ベトナムが我が国にとって最も有力な外国人労働者輩出国となる。また、現在のシェアは低いもののネパール（同 35.4%増）、インドネシア（同 24.8%増）も高い増加率となっており、外国人労働者市場においては東南アジアが拡大地域となっている。

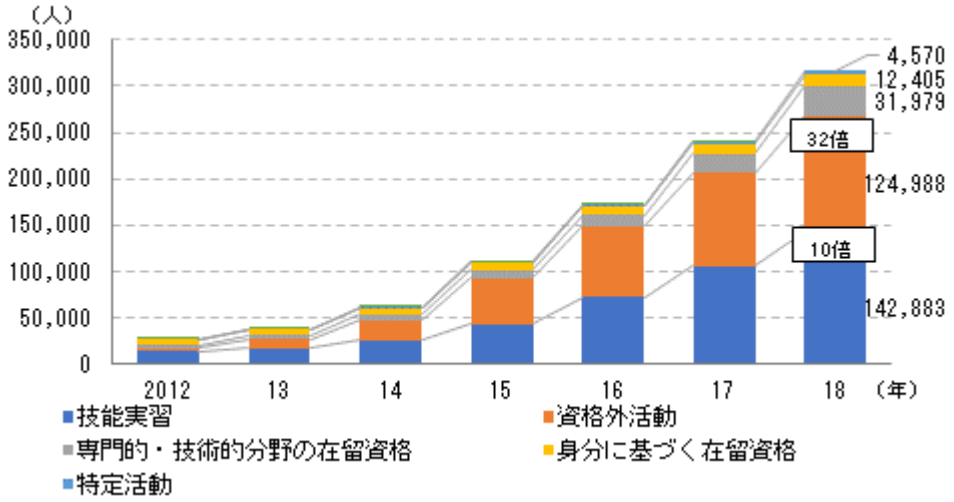
図表２．21　全国の外国人労働者数と増加率



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
注）2015 年から 2018 年までの年平均成長率及び 2018 年の労働者数。2014 年以前は対象国が少なく比較困難なため、2015 年以降としている。また、バブルの大きさはシェアを表している

ベトナムの外国人労働者を在留資格別に時系列でみると、技能実習と資格外活動の増加が全体の増加に大きく寄与している。特に、資格外活動は 2012 年比で 32.2 倍となっており、ベトナム人外国人労働者数の急増を支えている。

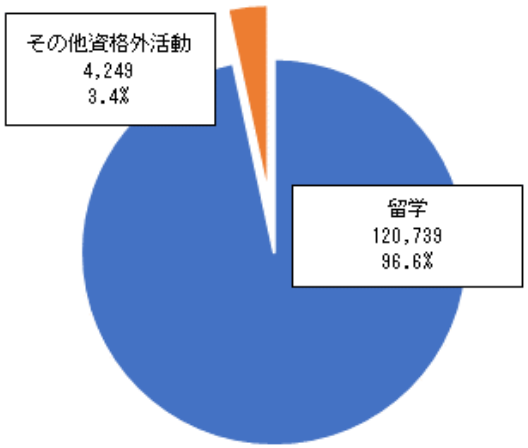
図表２．22　ベトナム人の在留資格別外国人労働者の推移



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

ベトナム人外国人労働者による資格外活動を、留学とその他の資格外活動に分けると、留学が 96.6%を占めており、資格外活動の大半は留学生によるアルバイトである。

図表２．23　ベトナム人労働者の資格外活動内訳



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

他国比較すると、ベトナムは留学による資格外活動の割合が相対的に高くなっている。同様に、留学による資格外活動の割合が多いネパールに関しても、ベトナムに次いで近年の外国人労働者の増加率は高い（2012 年比 35.4%増）。近年増加が著しい東南アジアは他の地域と比べ、技能実習または留学の割合が高い傾向にある。

図表２．24　全国の国籍別在留資格の内訳

	総数	専門的・技術的分野の在留資格	特定活動	技能実習	資格外活動（留学）	（その他）資格外活動	身分に基づく在留資格
中国	399,117 人	103,237 人（26.5%）	4,660 人（1.2%）	84,063 人（21.6%）	78,473 人（20.2%）	14,842 人（3.8%）	103,827 人（26.7%）
韓国	62,516 人	27,893 人（44.6%）	3,138 人（5.0%）	85 人（0.1%）	7,463 人（11.9%）	1,101 人（1.8%）	22,828 人（36.5%）
フィリピン	164,006 人	9,827 人（6.0%）	5,073 人（3.1%）	29,875 人（18.2%）	1,516 人（0.9%）	582 人（0.4%）	117,125 人（71.4%）
ベトナム	316,840 人	31,979 人（10.1%）	4,570 人（1.4%）	142,883 人（45.1%）	120,739 人（38.1%）	4,249 人（1.3%）	12,405 人（3.9%）
ネパール	81,562 人	9,041 人（11.1%）	3,573 人（4.4%）	399 人（0.5%）	44,541 人（54.6%）	20,334 人（24.9%）	3,665 人（4.5%）
インドネシア	41,586 人	3,766 人（9.1%）	3,020 人（7.3%）	24,935 人（60.0%）	4,196 人（10.1%）	235 人（0.6%）	5,434 人（13.1%）
ブラジル	127,392 人	863 人（0.7%）	42 人（0.1%）	105 人（0.1%）	179 人（0.1%）	38 人（0.1%）	126,162 人（99.0%）
ペルー	28,686 人	97 人（0.3%）	22 人（0.1%）	54 人（0.2%）	62 人（0.2%）	10 人（0.1%）	28,440 人（99.1%）
Ｇ７/８＋オーストラリア＋ニュージーランド	77,505 人	45,427 人（58.6%）	1,785 人（2.3%）	68 人（0.1%）	1,951 人（2.5%）	574 人（0.8%）	27,671 人（35.7%）
その他	171,253 人	44,640 人（26.1%）	9,732 人（5.7%）	26,022 人（15.2%）	39,341 人（23.0%）	3,365 人（1.9%）	48,111 人（28.1%）

資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
注）カッコ内は各国（行）における在留資格割合。また、国ごとで高い比率の資格に配色している。

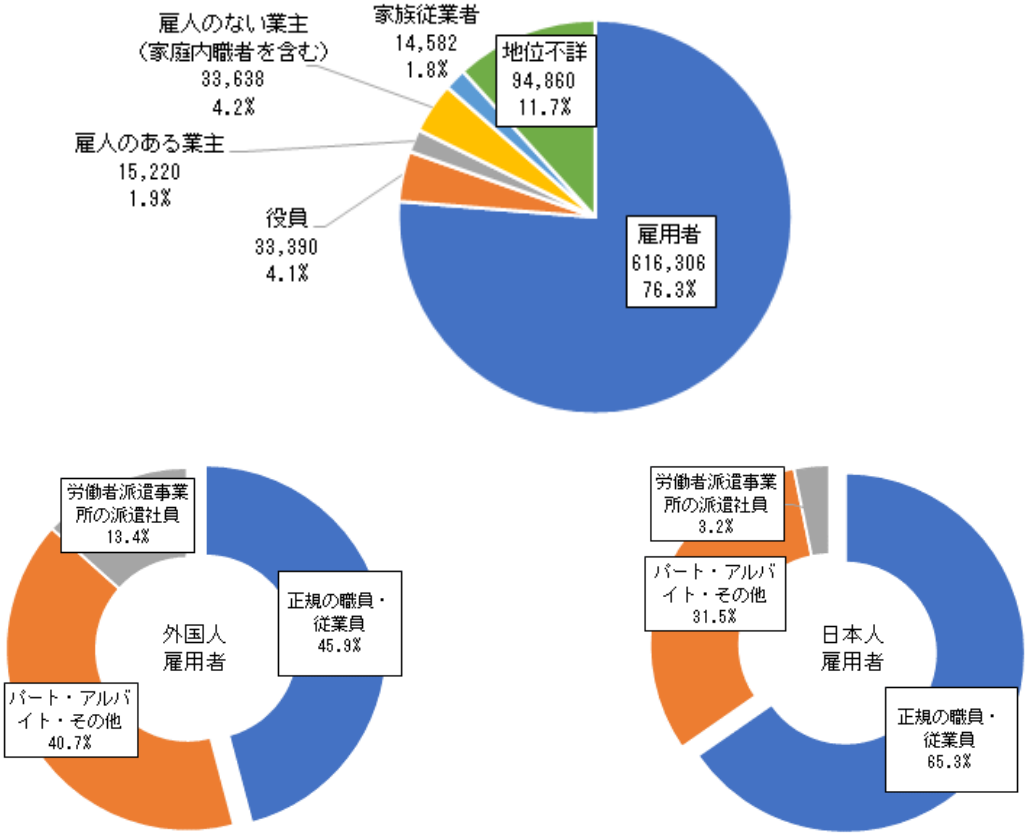
２．２．４．職業別外国人労働者の特徴

2015 年時点の国勢調査で外国人就業者の地位をみると、雇用者[1]が 76.3%を占めている。79.3%が雇用者である日本人と比べて大きな差はみられない。

しかし、雇用者の内訳をみると、日本人の 65.3%が正規の職員・従業員であるのに対して、外国人の正規の職員・従業員の比率は 45.9%であり、日本人と比べて 19.4 ポイント低い。一方で、外国人の雇用者は派遣社員やパート・アルバイト等が過半数を占めており、日本人と比べてそれぞれ 10 ポイント程度高い。

[1] 統計において、従業上の地位を区分したもので、会社員・工員・公務員・団体職員・個人商店の従業員・住み込みの家事手伝い・日々雇用されている人・パートタイムやアルバイトなど、会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人で、「役員」でない人

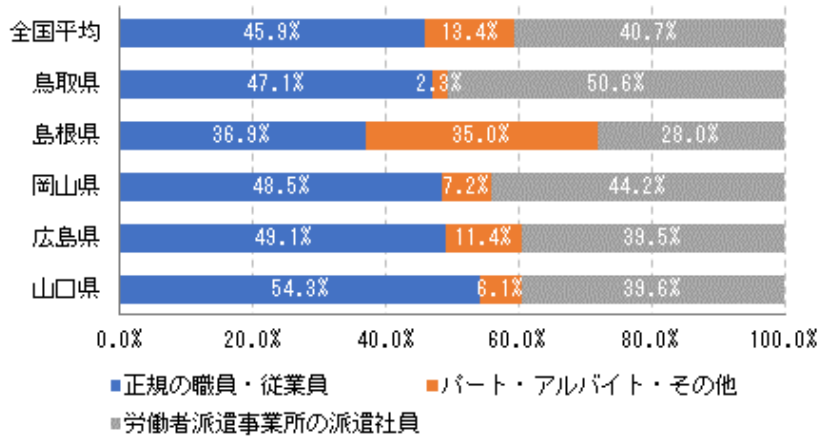
図表２．25　全国の外国人就業者地位内訳と雇用者内訳



資料：総務省「国勢調査」

中国５県別で正規社員・従業員の割合をみると、島根県は外国人の全国平均（45.9%）を下回っているものの、その他の県は全国平均を上回っている。しかし、いずれも全国の日本人雇用者の 65.3%には及ばない。

図表２．26　中国５県の外国人雇用者内訳



資料：総務省「国勢調査」

外国人雇用者の職業従事の割合をみると、「生産工程」が 38.4%で最も高く、「専門的・技術的職業（14.5%）」、「サービス職業（11.4%）」が続いた。

雇用者をそれぞれ「正規の職員・従業員」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「パート・アルバイト・その他」に分けてみても、「生産工程」がすべてにおいて最も高かった。しかし、正規の職員・従業員に関しては「専門的・技術的職業」や「事務」が比較的高いが、労働者派遣事業所の派遣社員やパート・アルバイト・その他については、「生産工程」の割合が他より高かったり「サービス職業」、「運搬・清掃・包装等」が高いなど、雇用形態により差異があった。正規の職員・従業員は比較的ホワイトカラーが多いのに対し、労働者派遣事業所の派遣社員やパート・アルバイト・その他はコンビニやビル清掃など、日本人の敬遠しやすい職業に従事している傾向にある。

なお、「管理的職業」については、正社員でも 0.5%しかなかった。

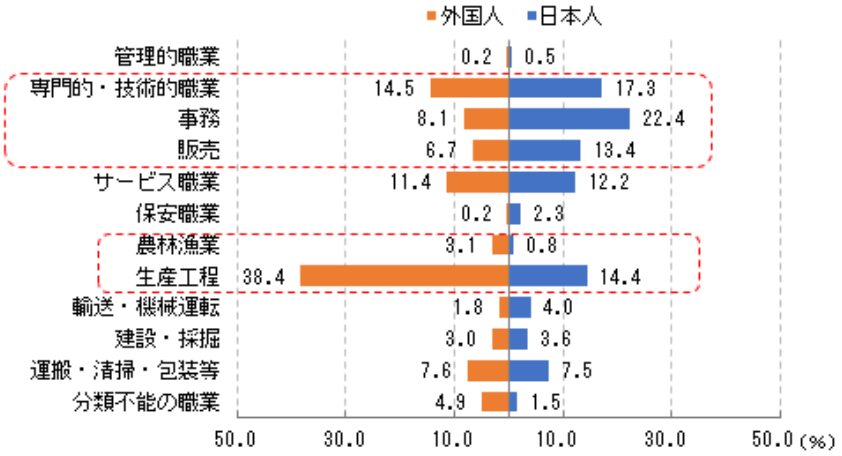
図表２．27　全国の外国人雇用者の職業分類

	雇用者	正規の職員・従業員	労働者派遣事業所の派遣社員	パート・アルバイト・その他
管理的職業	0.2%	0.5%	0.0%	0.0%
専門的・技術的職業	②14.5%	②22.5%	②7.9%	7.7%
事務	8.1%	③12.3%	4.5%	4.7%
販売	6.7%	7.8%	1.9%	6.9%
サービス職業	③11.4%	8.6%	2.2%	②17.7%
保安職業	0.2%	0.2%	0.0%	0.3%
農林漁業	3.1%	2.1%	0.6%	5.0%
生産工程	①38.4%	①33.0%	①68.7%	①34.4%
輸送・機械運転	1.8%	2.7%	1.5%	0.9%
建設・採掘	3.0%	5.0%	0.0%	1.8%
運搬・清掃・包装等	7.6%	3.2%	③7.1%	③12.8%
分類不能の職業	4.9%	2.1%	5.7%	7.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

資料：総務省「国勢調査」
注）雇用者分類ごとで高い比率の資格に配色している。

雇用者の職業を外国人と日本人で比較すると、外国人は「生産工程」、「農林漁業」の従事者が多く、「専門的・技術的職業」、「事務」、「販売」が低い。ホワイトカラーは日本人に多くブルーカラーは外国人に多いといえる。

図表２．28　全国の日本人と外国人の雇用者職業比較

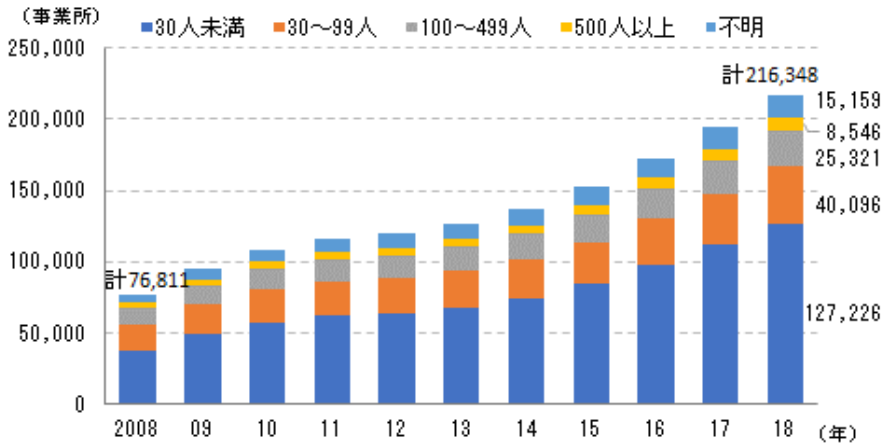


資料：総務省「国勢調査」

２．２．５．外国人労働者受入事業所数

外国人労働者を受け入れている事業所数は、2018 年 10 月時点で 216,348 事業所であり、2008 年の 76,811 事業所から 10 年でおよそ 2.8 倍に増加した。事業規模別にみると、いずれの事業規模においても一貫して増加しているが、特に 30 人未満の事業所が最も多く増加し、10 年でおよそ 3.4 倍に増加した。技能実習やアルバイトとして、比較的規模の小さい町工場やコンビニエンスストア等で働く外国人労働者の増加が背景にあるものと思われる。

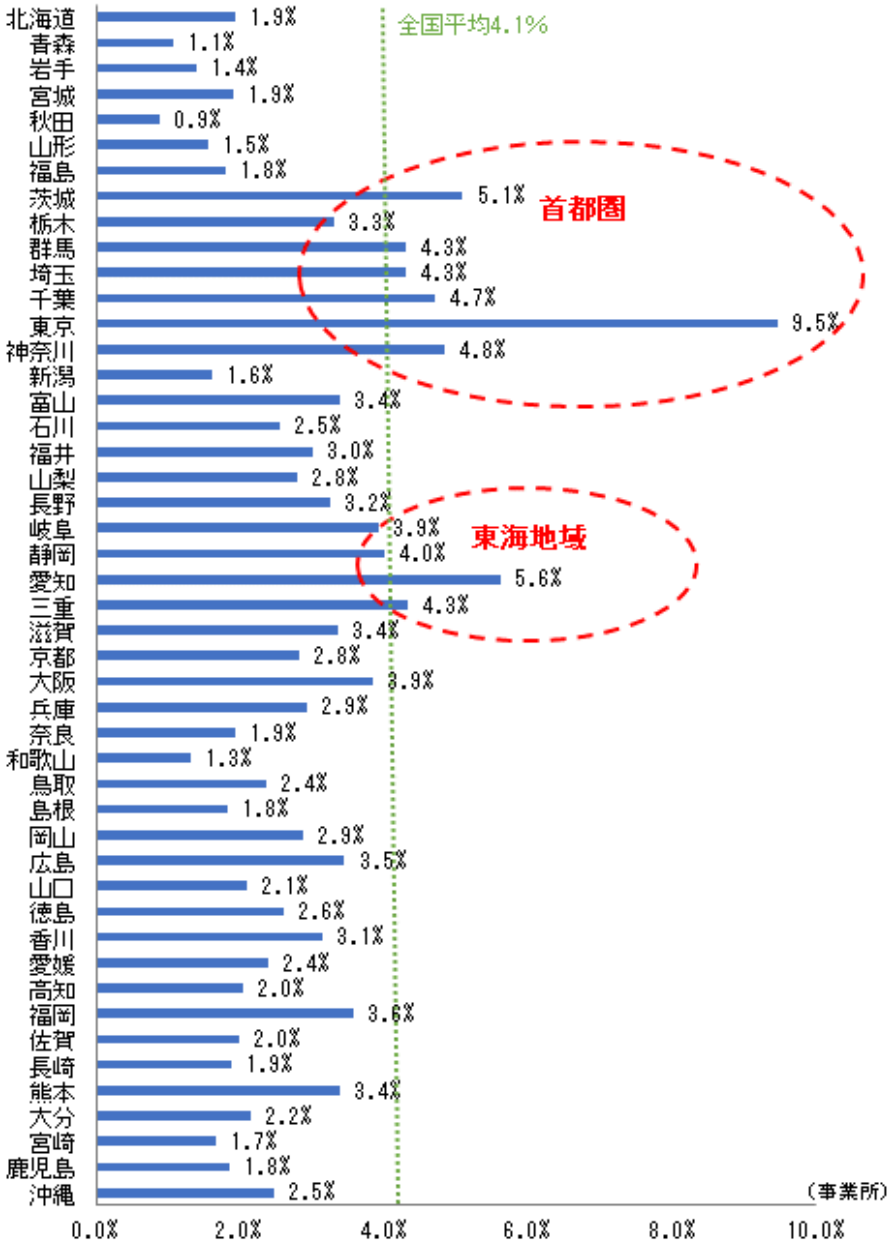
図表２．29　全国の外国人雇用事業所数の推移



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

民営事業所数に占める外国人雇用事業所数の割合を都道府県別でみると、東京都を中心に、首都圏が比較的高い割合を占めている。次いで、愛知県を中心とした東海地域も外国人労働者を受け入れている事業所の割合が高い。事業所の絶対数が多い首都圏が平均を引き上げているため、全国平均の 4.1%を上回った県は、首都圏、東海地域にある県のみであり、中国地域はいずれの県も全国平均を下回っている。

図表２．30　都道府県別外国人雇用事業所割合

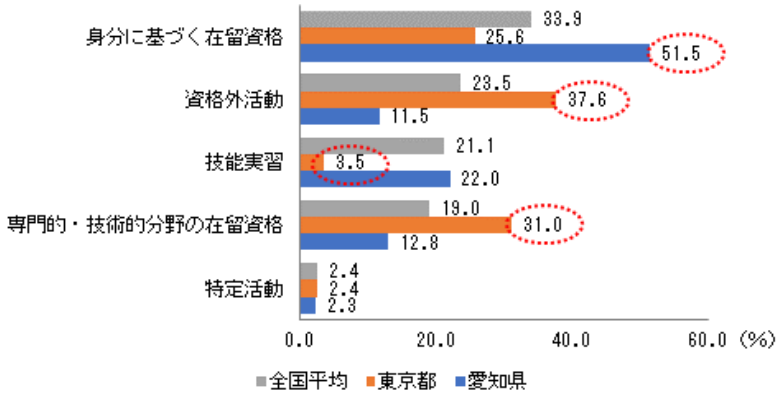


資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、経済産業省「経済センサス（活動調査）」
注）外国人雇用事業所数（2018 年 10 月末時点）/民営事業所数（2016 年経済センサスより）

外国人雇用事業所割合の高い両地域の中心である東京都と愛知県の特徴をみると、東京都は、「専門的・技術的分野の在留資格」、「資格外活動」の割合が高い一方で、「技能実習」の割合が低かった。「①高度な技術を活かし企業の中心を担う人材を確保する大企業が集中している」こと、「②大学等が集中していることから留学生が多く、また東京都において人手が不足しやすい小売・飲食などのサービス産業に留学生が従事している」ことなどが要因と考えられる。

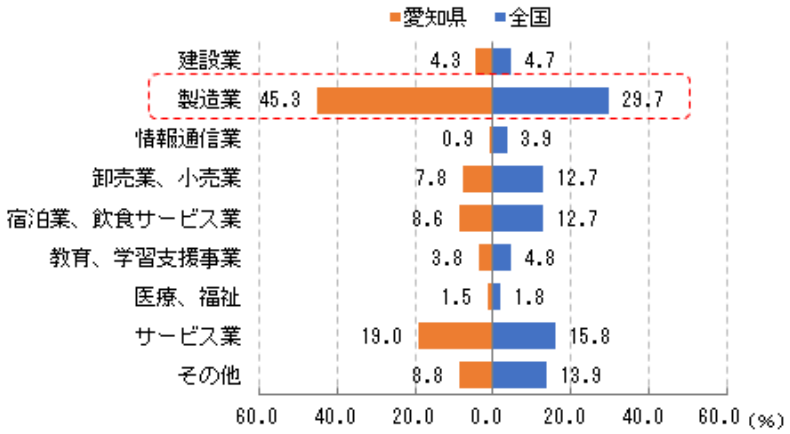
また、愛知県は「身分に基づく在留資格」の割合が高い。これは 1989 年の入管法改正により定住が認められたため、日系の南米出身者が多く入国したことによる。特に製造業で働く人の割合が大きく、裾野が広い自動車産業が集積している同地域の特徴が出ているといえ、製造業の盛んな中国地域と親和性がある。

図表２．31　東京都・愛知県の在留資格別外国人労働者の特徴



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

図表２．32　愛知県の業種別外国人労働者の特徴



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

２．３．外国人労働者増加の背景

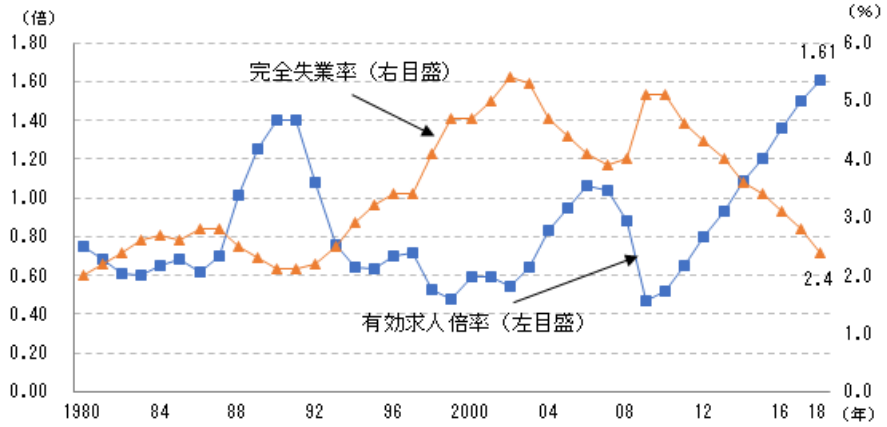
２．３．１．人手不足

外国人労働者増加の背景には、人手不足が考えられる。日本は 2008 年から人口減少期を迎えており、また少子化の影響から今後ますます労働力人口が減少していくことが予測される。一方で、日本が今後も経済成長を続ける上では、一定の労働力を確保する必要がある。このような状況を踏まえ、「ａ．雇用情勢」、「ｂ．労働供給」、「ｃ．労働需要」の３点に着目して、現状を整理する。

ａ.雇用情勢

景気の緩やかな回復に伴い、雇用環境は着実に改善している。リーマンショック時の 2009 年､2010 年に５％程度まで上昇した完全失業率は 2018 年 12 月末時点で 2.4％と 1993 年以来の低水準となっており、有効求人倍率は 2018 年 12 月時点で 1.61 倍とバブル期を上回る水準で推移している。

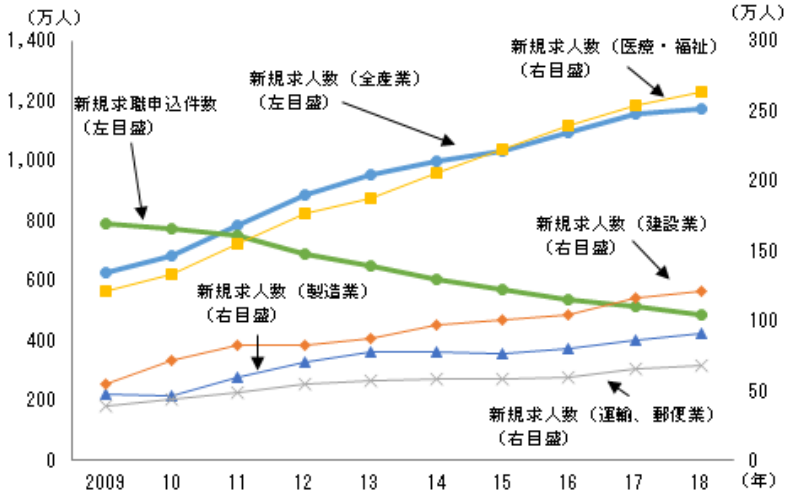
図表２．33　有効求人倍率と完全失業率の推移



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」

こうした雇用環境の改善の背景には、景気回復のみならず、生産年齢人口の減少による労働需給の逼迫がある。新規求人数をみると、「金融業、保険業」を除き 10 年前から増加している。昨今、人手不足で強調される「医療・福祉」、「運輸・郵便業」、「建設業」のみならず、「製造業」など、多くの産業が新規の求人を増やし続けている。一方で、新規求職申込件数は減少を続けている。

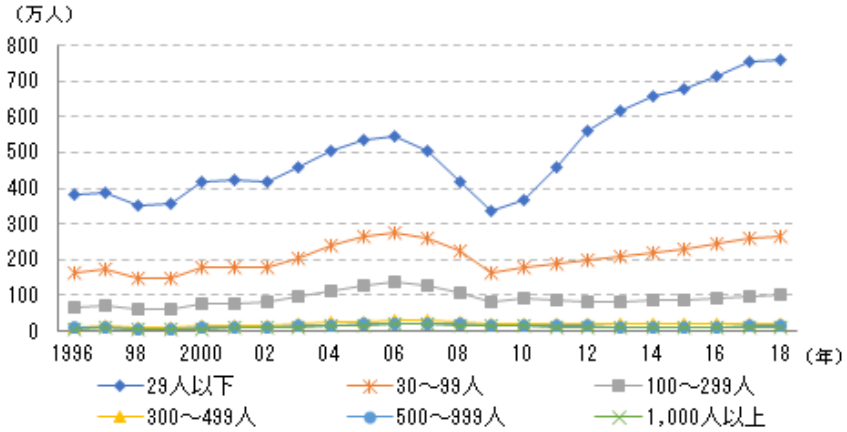
図表２．34　業種別新規求人数と新規求職申込件数の推移



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

事業規模別に新規求人数の推移をみると、いずれの規模においても直近は増加傾向にある。また、従業員規模の小さい企業ほど新規求人数が多く、特に 100 人未満の事業所が全体の９割弱を占める。つまり、労働需要の高まりは中小企業においてこそ大きくなっている。

図表２．35　事業規模別にみた新規求人数の推移



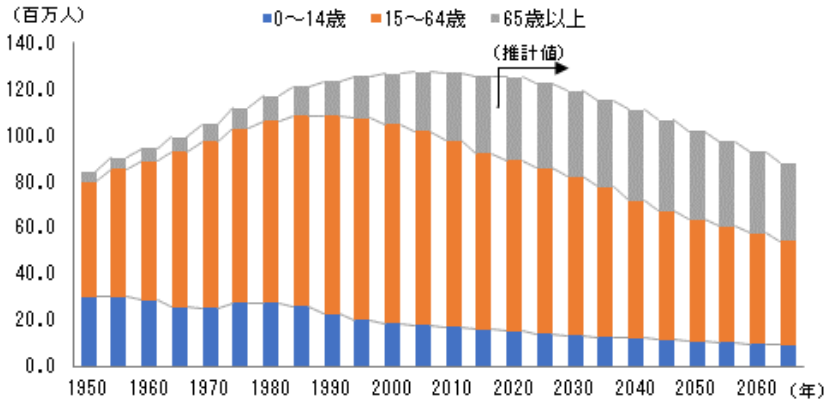
資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

ｂ.労働供給

（人口）

我が国の生産年齢人口（15 歳から 64 歳）は、1995 年の約 8,700 万人をピークに減少に転じており、2015 年には約 7,700 万人まで減少した。20 年のうちに 1,000 万人減少したことになる。この傾向は将来にわたって継続していくと見込まれ、「日本の将来推計人口」によると 2060 年には約 4,800 万人と、2015 年の約６割の水準まで減少すると推計されている。

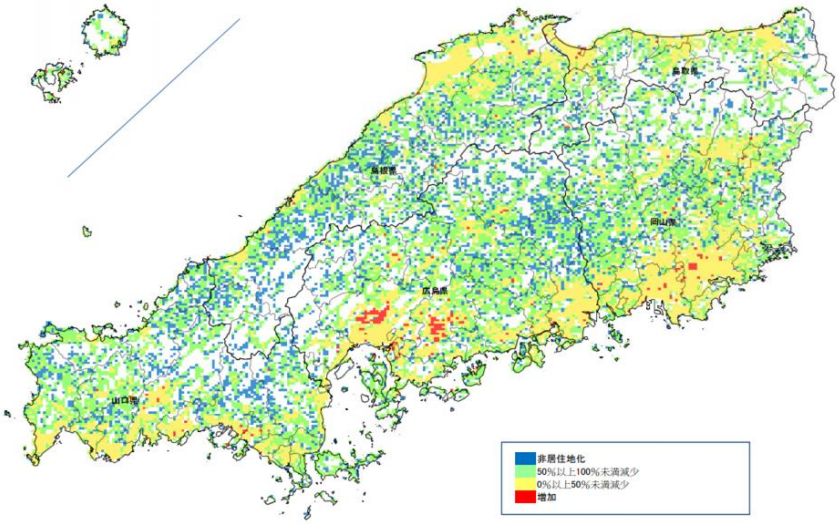
図表２．36　年齢別人口推計の推移



資料：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017 年推計）
注）2015 年までは総務省「国勢調査」、
　　2016 年以降の将来人口推計は、「日本の将来推計人口」の出生中位（死亡中位）推計

さらに国土交通省の推計によれば、2050 年には全国の６割の地域で 2010 年の半分以下にまで人口が減少する。中国地域においては全国平均よりさらに高い７割の地域の人口が半分以下にまで減少するとされており、人口激減の時代は目の前に迫っている。

図表２．37　中国地域の人口増減１km² 毎メッシュ図（2010～2050 年）

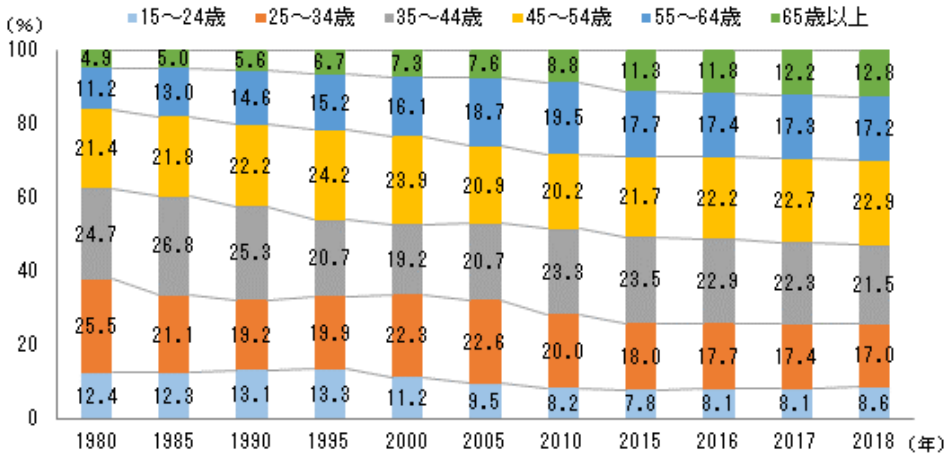


資料：国土交通省「国土のグランドデザイン 2050　参考資料」

（労働力）

労働力人口の年齢構成比を 1980 年と比較すると、44 歳以下の人材の占める割合が総じて減少していることがみてとれる。一方で、55 歳以上の人材が占める割合が増加してきており、中でも、65 歳以上の世代の増加率が特に大きい。

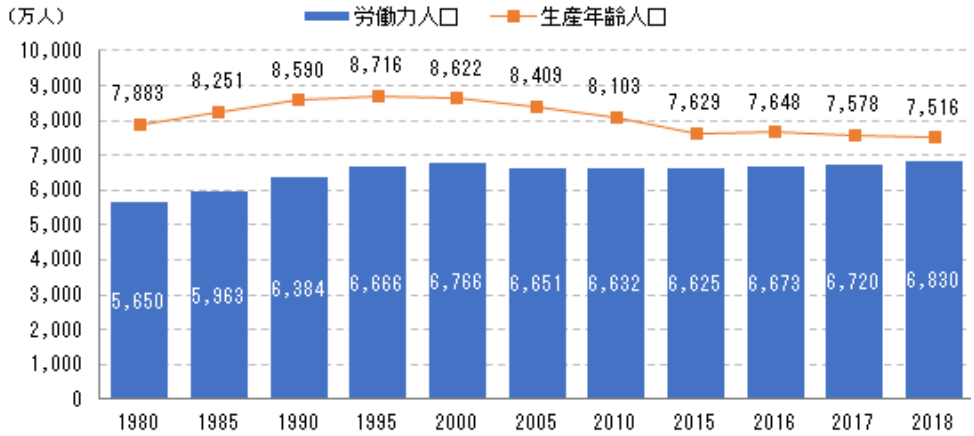
図表２．38　労働力人口の年齢構成比



資料：総務省「労働力調査」

労働力人口と生産年齢人口をそれぞれ時系列で確認すると、労働力人口は 1995 年から 2015 年までの減少人数が約 42 万人となっており、生産年齢人口ほどには減少していない。生産年齢人口が減少する中、新たな労働力として女性や高齢者を採用してきたことで生産年齢人口減少の影響を緩和した格好となっていた。

図表２．39　労働力人口と生産年齢人口の推移



資料：総務省「労働力調査」、「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017 年推計）

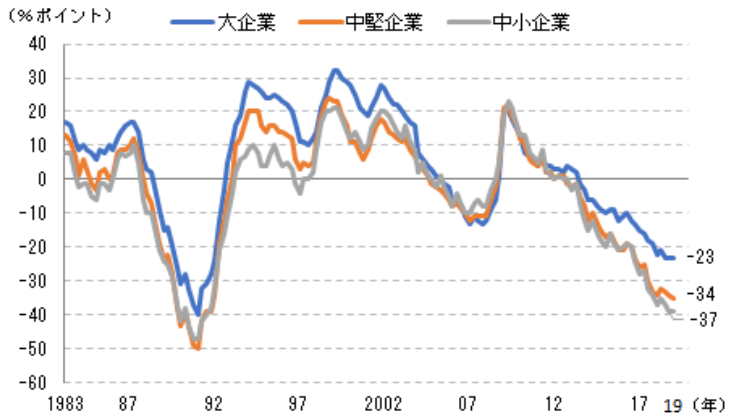
注）2015 年までは総務省「国勢調査」、
2016 年以降の将来人口推計は、「日本の将来推計人口」の出生中位（死亡中位）推計
労働力人口は 15 歳以上の者、生産年齢人口は 15 歳～64 歳の者を集計

ｃ．労働需要

景気の回復に伴う労働需要の高まりによって雇用環境が改善する一方で、労働供給が完全には追いついていないため、企業の人手不足感が高まっている。

人手不足感を表す日本銀行「全国企業短観経済観測調査」（以下「日銀短観」）の雇用人員判断ＤＩ[2]をみると、中小企業を中心に人手不足感はバブル期並みの水準となっている。特に大企業よりも、中堅企業、中小企業のほうが 10 ポイント以上マイナス幅は大きく、より雇用環境が厳しいといえる。

図表２．40　雇用人員判断ＤＩ



資料：日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

産業・企業規模・雇用形態別の人手不足感について、厚生労働省「労働経済動向」をみると、人手不足感はほとんどの産業に広まっている一方で、その程度については、産業・企業規模別にばらつきがみられる。

雇用形態別にみると、2018 年において「常用労働者[3]」が不足している企業の割合は 49%、「正社員等[4]」が不足している企業の割合は 45%、「パートタイム労働者」が不足している企業の割合は 34%となっており、不足していると回答している企業の割合は、パートタイムよりも正社員で高くなっている。

---

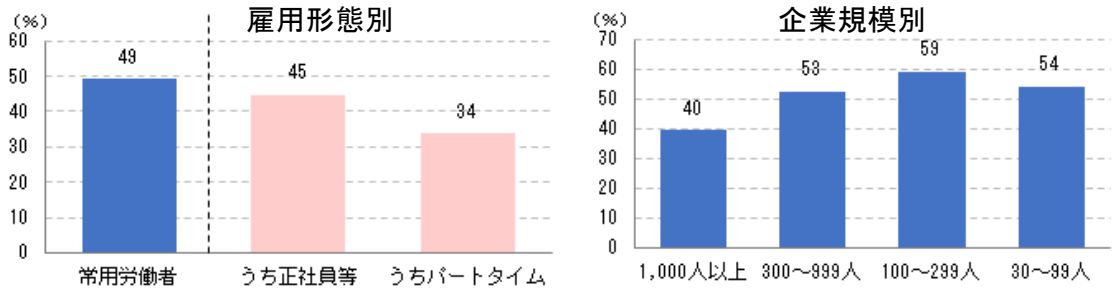
[2] 雇用人員が「過剰」と答えた企業の割合から「不足」と答えた企業の割合を引いたもの。

[3] 期間を定めずに雇われているもの、１か月以上の期間を定めて雇われているもののうち、派遣労働者を除く。

[4] 雇用期間を定めないで雇用されているものまたは１年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されているもので、パートタイム労働者や派遣労働者は含まない。

企業規模別にみると、常用労働者が不足していると答えた企業の割合は常用労働者数が「1,000 人以上」の企業では 40%であるのに対し、常用労働者数が「300～999 人」は 53%、「100～299 人」は 59%、「30～99 人」の企業では 54%となっていることから、中小企業のほうが不足感は強くなっている。

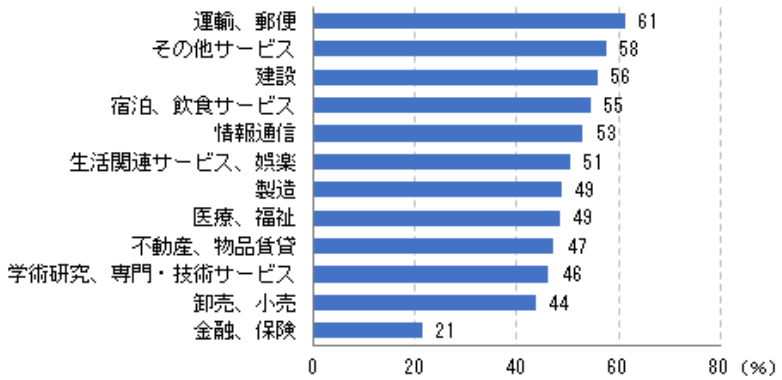
図表２．41　人手が不足している企業の割合



資料：厚生労働省「労働経済動向」
注）「やや不足」または「大いに不足」と答えた企業の割合
　　2018 年２月、５月、８月、11 月調査の平均値

産業別にみると、「運輸、郵便業」、「その他のサービス業」、「建設業」、「宿泊、飲食サービス業」、「情報通信業」、「生活関連サービス業、娯楽業」などの非製造業で不足感が強くなっており、約半数の企業で常用労働者が不足している。ただし、非製造業のみならず製造業でも 49%の企業は常用労働者が不足しているなど、不足感はほぼ全産業で広がっている。一方、金融業、保険業」では常用労働者が不足している企業の割合は約２割にとどまっており、常用労働者の不足感はほかの産業と比較して極端に小さい。

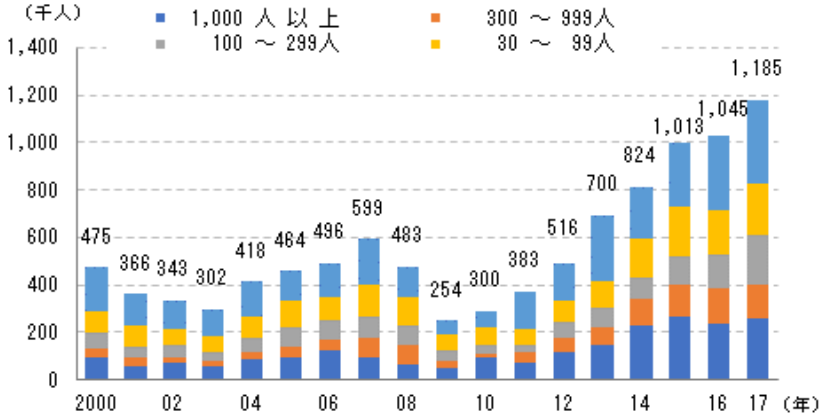
図表２．42　常用労働者が不足している産業の割合



資料：厚生労働省「労働経済動向」
注）労働者数が「やや不足」または「大いに不足」と答えた企業の割合
　　2018 年２月、５月、８月、11 月調査の平均値

厚生労働省の「雇用動向調査」をみると、未充足求人[5]はリーマンショック後の 2010 年から継続的に増加しており、2014 年以降は従業員 1,000 人未満の企業での増加が目立っている。2017 年 6 月時点における未充足求人は 118 万人となり、リーマンショック前のピークである 60 万人と比べ、約 2 倍の水準となっている。

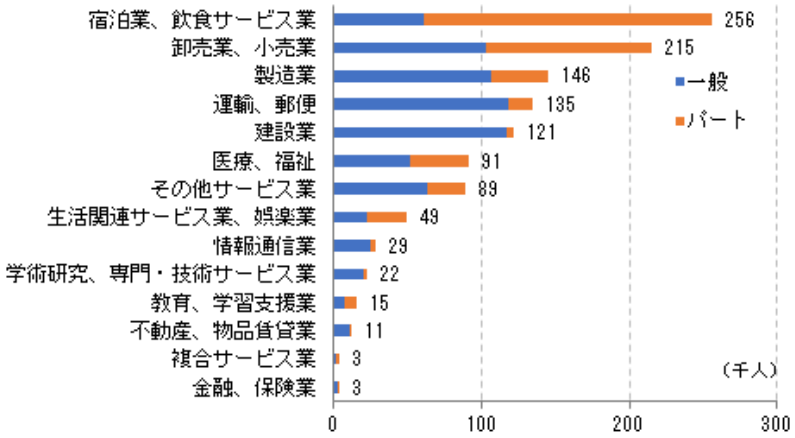
図表２．43　未充足求人の推移



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

産業別の未充足求人についてみると、未充足求人が多いのは「宿泊業、飲食サービス業」の 25 万人、「卸売業、小売業」の 21 万人であり、これらの産業ではパートタイム労働者の割合が特に高い。それに続くのが、「製造業」の 14 万人、「運輸・郵便業」の 13 万人、「建設業」の 12 万人で、これらの産業では一般労働者の割合が高い。一方で、「複合サービス業」や「金融・保険業」では未充足求人がほとんど存在しておらず、未充足求人の程度も産業別に大きく異なっている。

図表２．44　産業別常用労働者不足数



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

[5] 事業所における欠員であり、仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する者がいない状態を補充するために行っている求人数

２．３．２．国の施策による後押し

ａ．国の施策の変遷

日本国内の外国人労働者増加の背景には、国の様々な施策があり、これまで雇用情勢に応じた対策がとられてきた。産業界も国の制度を活用して、外国人労働者により労働力不足を補完してきた。近年の労働者の増加には、「身分に基づく在留資格の新設」や「技能実習制度の創設」、「留学生の受入拡大」、「高度人材の受入拡大」といった施策が、大きく作用していると考えられる。以下では、国の施策についての変遷をたどった。

（ａ）定住者告示による日系人の入国増加

1980 年代、バブル景気に伴う人手不足を背景に、経済界からは単純労働の外国人労働者の受入機運が高まった。このような中で、1989 年の入管法改正では、日系人の２世や３世に定住者という在留資格を与え、主に製造業の生産現場における有力な労働者として、全国の産業集積地に居住するようになった。

（ｂ）技能実習制度の創設

1993 年には、新興国や開発途上国から技能実習生を期間限定で受け入れ、日本で学んだ技能や知識を、その後、母国に持ち帰り、母国の経済発展を図る技能実習制度が始まった。この制度は、労働ではなく技能を習得する研修生を受け入れるものであったが、一部企業では技能実習生を低賃金労働者として扱う動きが目立ってきた。そのため、2009 年の入管法改正には在留資格に「技能実習」を創設し、技能実習生の地位の保護と労働環境の改善に取り組んだ。しかしながら、依然として入管法や労働関連法令の違反が後を絶たず、より強力に技能実習制度の活用促進を図るため、制度の拡充が求められてきた。このような中で、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護を図るため、2017 年、外国人技能実習機構が創設され、今後の技能実習制度の適正な運営が期待されている。

（ｃ）留学生の受入

1983 年当時、他の先進国と比べて留学生が少ない日本において、政府は留学生政策を重要な国策の一つであるとして「留学生受入 10 万人計画」を打ち出した。同計画の基本的な方策としては「大学等における受入体制の整備」、「留学生のための日本語教育」、「留学生のための宿舎の確保」、「民間活動等の推進」、「帰国留学生に対する諸方策」が挙げられる。1980 年代に伸びた留学生数は、1993 年以降５万人程度で推移したものの、2000 年以降再び増え始め、2003 年に 109,508 人となり目標が達成された。

2008 年には、文部科学省は各国の間のヒト・モノ・カネ、情報の流れを拡大する「グローバル戦略」を展開する一環として、2020 年を目途に 30 万人の留学生の受入を目指す「留学生 30 万人計画」を打ち出した。有能な留学生を増やすことで、大学の教育研究の国際化を図り、ひいては我が国の大学の国際競争力向上を目指す。また、留学生の卒業後、日本で就業してもらうことで、産業の技術力向上、生産性の向上、経済の更なるグローバル化に資することが期待される。

（ｄ）高度外国人材の活用促進

製造業の国際競争力強化や高付加価値サービス産業の創出による産業基盤の強化、医療・エネルギーなど戦略分野の市場創造、国際経済連携の推進や海外市場の獲得などを促進する日本再興戦略（2014 年）では、高度外国人材の活用、外国人技能実習制度の見直し、製造業における海外子会社従業員の受入、特区における家事支援人材の受入、介護分野における外国人留学生の活躍などを掲げている。

我が国の経済発展に向け、産業にイノベーションをもたらし、また、日本の技術者と切磋琢磨し、労働市場の効率性を高めるためには、世界中の高度人材の活用を促進する必要があり、2014 年の改正入管法では、高度人材の増加に向けた新たな取り組みとして、高度専門職ビザの制度を創設した。2012 年には高度人材ポイント制度を創設し、学歴や年収など項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が 70 点に達することで、出入国管理上の優遇措置が与えられる。

高度人材ポイントについて

日本の産業にイノベーションをもたらすとともに，日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることを目的として、世界中の優秀な人材を、大企業だけでなく中小企業も活用を促進するため、2014 年、改正入管法が成立し、高度専門職制度が新設された。

本制度は、高度の専門的な能力を有する外国人材の受入促進のための措置として、現在「特定活動」の在留資格を付与し、各種の出入国管理上の優遇措置を実施している高度人材の方を対象とした新たな在留資格「高度専門職１号」（在留期間５年）を設けるとともに、この在留資格をもって一定期間在留した方を対象とした、活動制限を大幅に緩和し在留期間が無期限の在留資格「高度専門職２号」を設けた。

高度外国人材の活動内容を、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の３つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数（70 点）に達した場合に、出入国管理上の優遇措置を与え、高度外国人材の受入促進を図る。

【高度外国人材が行う３つの活動類型】
○高度学術研究活動「高度専門職１号(イ)」
　本邦の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導又は教育をする活動。民間企業の研究所で研究する活動や、大学の教育機関で教育する活動や仕事を行っている人に該当する。

○高度専門・技術活動「高度専門職１号(ロ)」
　本邦の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動。自然科学・人文科学分野に関する専門知識・技術を必要とする業務、その仕事に携わることをする活動を行っている人に該当する。
○高度経営・管理活動「高度専門職１号(ハ)」
　本邦の公私の機関において事業の経営を行い又は管理に従事する活動。企業の経営・管理、弁護士事務所・監査法人事務所など経営・管理する仕事・活動を行っている人が該当する。

（ｅ）未来投資会議

　これまで各種の成長戦略において、産業の発展に寄与する人材の確保、育成を促進する施策を打ち出してきたものの、中小企業をはじめとした人手不足感が深刻化しており、我が国の経済基盤の持続が阻害される恐れが出てきた。そこで、2017 年、これまでの成長戦略の司令塔になりうるものとして未来投資会議が始まった。会議の KPI（重要業績評価指標）では、2022 年までに外国人高度人材を 2 万人へ、外国人材の受入を 2020 年までに 30 万人まで増やす目標を掲げている。

図表２．45　諸施策の背景と効果等の流れ

施策	背景	効果等
・入管法改正（1989 年） 27 種類に分類した在留資格を再編 定住者告示 技能実習制度の創設	・経済界より単純労働を伴う外国人労働者の受入機運の高まり。 ・不法就労問題の深刻化。	・大量の日系南米人が出稼ぎ目的で来日。 ・外国人労働者数は 1998 年には約 2.6 倍まで拡大。
・第９次雇用対策基本計画(1999 年)	・世界で通用する専門的、技術的なグローバル人材へのニーズ拡大。	・専門的・技術的分野の在留資格保有者が 2000 年と比べ 2018 年は 12.4 倍に増加。
・入管法改正（2009 年） 新たな在留資格「技能実習」を新設し雇用契約に基づき、労働基準法、最低賃金法による保護を受けられる。	・制度趣旨から外れ，研修・技能実習生を実質的に低賃金労働者として扱う事案の増加。	・技能実習生の地位、待遇の安定化。
・高度人材ポイント制の導入（2012 年） 外国人高度人材に対してポイント制を導入し、在留年数などで優遇する制度。	・高度人材の受入促進の更なる強化。	・2018 年６月末で、認定数は 12,945 人にまで拡大。今後、2022 年まで 20,000 人の認定数を目標としている。
・日本再興戦略 2016（2014 年） 外国人労働者の就労環境、生活面などの環境整備 高度外国人材の活用、外国人技能実習制度の見直し。	・リーマンショック以降の日系定住外国人の急激な減少。	・2015 年以降、技能実習の資格保有者が前年比で３割を超える大幅増加が続く。
・外国人技能実習機構の創設（2017 年） 新たに設けられた監理団体の許可 技能実習計画の認定	・技能実習生における技能実習の適正化、技能実習生への法的保護を図る。	・実習生の地位や労働環境の改善につながる。
・未来投資会議（2018 年） KPI として、2020 年末までに 1 万人、また、2022 年末までに 2 万人の高度外国人材の認定を目指す高度外国人材の認定を目指す。 2020 年までに外国人留学生の受入を 14 万人から 30 万人へ倍増を目指す。	・中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性。	・ポイント制の導入から 2018 年６月までに高度ポイント制度認定数は 12,945 人。 ・現在の日本国内における大学、大学など高度教育機関と日本語教育機関に在籍する外国人留学生は 2017 年５月時点で、267,042 人。

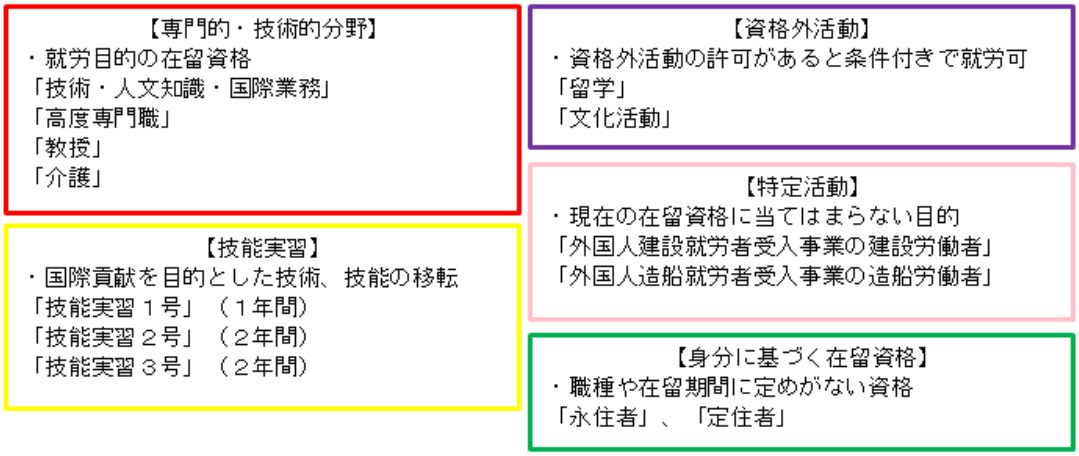
資料：各種資料を基に作成

ｂ．現在の在留制度について

現在の在留制度によると、在留資格を得ようとする外国人は、外国の日本大使館/領事館(外務省管轄)が入国を妥当と判断した場合に発給する上陸許可書である査証（ビザ）を申請、発給を受けた後、法務省に在留資格の認定証明書の交付申請を行い、在留資格認定証明書を交付する流れとなっている。

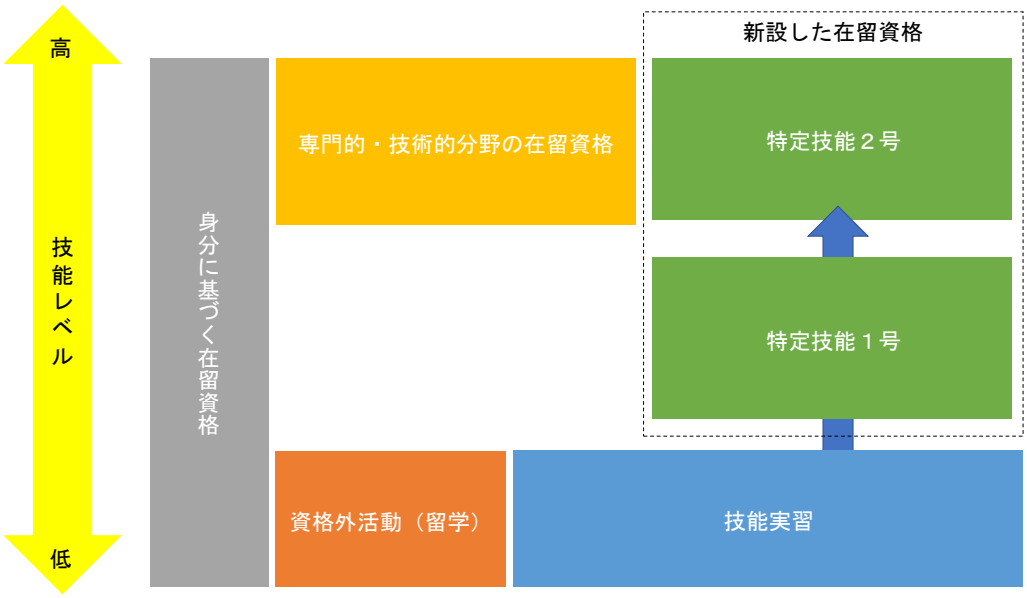
以下に、外国人労働者における在留資格を分類した上で、それぞれの資格取得を技能レベル毎に分類した。

図表２．46　外国人労働者における在留資格の分類



資料：各種資料を基に作成

図表２．47　在留資格毎の技能レベルのイメージ



資料：各種資料を基に作成

（ａ）専門的・技術的分野の在留資格

この分野は就労目的で在留が認められる在留資格として、ポイント制による「高度専門職」や「経営・管理」、「教授」、「医療」など高度人材の資格が多い。この分野では「技術・人文知識・国際業務」の割合が高く、具体的にはメーカーや IT 関連企業における開発部門の開発者や SE、一般的な総務部門や経理部門の事務職、外国語講師、翻訳業務などに従事する労働者で、概ね企業の中間層に位置する。

（ｂ）技能実習

「技能実習」は、国際貢献のため，開発途上国等の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、OJT を通じて技能を移転する制度で、その業務は 80 職種 144 作業に細かく分類されている。在留期間は、１号が１年、２号及び３号は２年となっており、最長の在留期間は５年間となっている。

（ｃ）資格外活動

「資格外活動」は、「留学」や「文化活動」などが含まれており、原則、働くことが認められない在留資格であるが、資格外活動の許可を得ることで、原則、１週間あたり 28 時間以内（長期休暇中は１日８時間以内）での労働が認められる。そのため、現状の人手不足が逼迫している中、企業の単純労働に対するニーズを満たすとともに、このテリトリーで最も多い「留学」生としても生活費の調達の糧となっている。

（ｄ）特定活動

「特定活動」は、入管法上、「法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動」とのみ定義されている資格で、入国目的も多様化し、全ての目的に沿った資格がないケースも多く、そのどれにも当てはまらない目的が該当する。そのうち、2020 年度までの暫定措置となっている外国人建設就労者受入事業などで在留している外国人労働者は、この分野に該当する。

（ｅ）身分に基づく在留資格

この資格は、日本における日本人と同様、職種や在留期間の制限はない。日系人などが本資格に含まれ、製造業など幅広い業種で就労している。

（ｆ）特定技能

中小企業や小規模事業者をはじめとして人手不足が続いており、それは介護や建設現場など特定の分野では特に深刻になっている。このような政府の現状認識を背景として、専門的・技術的な知識や技術を有する一部の専門的な職業以外（非熟練労働分野）においても、外国人労働者が在留できるシステムを構築し、深刻化する労働力不足の解消を図るため、入管法を改正し、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人労働者を受け入れる新たな在留資格である「特定技能」制度が 2019 年４月にスタートした。

受入機関（受入企業）は、外国人材に法令違反がないなどの条件を確認し、外国人材がスムーズに就労できるような支援を行う。受入機関は、日本人と同等の報酬支払いなどの義務が生じる。

新たな在留資格は、生産性の向上や労働力の確保への取り組みを進めても、人手不足が解消されず、該当業種の存続が危ぶまれる外食や介護など 14 業種について、就労を可能とする。「特定技能」には１号と、熟練技能を有する業務に従事する外国人労働者向けで、在留期間に制限を設けない（要更新手続き）２号がある。

特定技能の要件

〇特定技能１号

特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。

・在留期間：１年、６カ月又は４カ月ごとの更新、通算で上限５年まで。
・技能水準：試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除）。
・日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除）。
・家族の帯同：基本的に認めない。
・受入機関又は登録支援機関による支援の対象。

〇特定技能２号

特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格。

・在留期間：３年、１年又は６カ月ごとの更新。
・技能水準：試験等で確認。
・日本語能力水準： 試験等での確認は不要。
・家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）。
・受入機関又は登録支援機関による支援の対象外。

特定産業分野（14 分野）：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空，宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業（特定技能２号は下線部の２分野のみ受入可）

２．３．３．主要国における外国人受入制度について

（諸外国の受入施策）

諸外国の外国人労働者に係る施策等をみると、各国とも高度人材に対する姿勢は積極的な中、非熟練労働者の受入については、原則、停止している国もあれば、業種別の労働需給の状況を鑑みながら調整する面では共通している。

欧州各国の特徴としては、EU 加盟国の第５次拡大（2004 年及び 2007 年）で東欧諸国など 12 カ国が加わった結果、労働者の往来が自由となり、大量の労働者が流入し、非熟練分野における労働者は充足し、現状、フランスなど一部を除き、EU 経済圏の域外から非熟練労働者は原則、受け入れていない。ただ、イギリスは 2020 年２月に EU を離脱したことから、EU 域内から労働者が自国へ戻り、今後、労働力不足に陥る可能性が懸念されている。

アメリカは、もともと移民を受け入れて建国した国である。そのため非熟練労働者は移民や不法滞在者で充足している実態がある。一方でリーマンショック後には、アメリカ国籍の雇用を脅かす恐れのあるような外国人労働者の受入は厳しく規制している。

アジア諸国の施策の特徴としては、非熟練分野の外国人労働者を特定産業のみに認めた受入スキームがある。また、欧米諸国と比べ、非熟練労働者の雇用期間が長い点が挙げられる。台湾では最長で 12 年、シンガポールでは、送出国、業種によって異なるが、最長 26 年となっている。

日本における施策では、2019 年４月に始まった特定技能制度において、特定技能２号（数年後に運用予定）の労働者は、更新手続きが必要なものの、その期間については制限がなく、非熟練労働者に対する施策としては他国にみられないものとなっている。

図表２．48　主要国の外国人受入制度一覧

	日本	イギリス	ドイツ	フランス
非熟練外国人労働者の受入	2019 年から特定技能制度により受入を開始。実質的には技能実習制度、留学による資格外活動により充足してきた経緯がある。	制度構造としては、５つの階層から構成されている第３階層（Tier３）が該当するが、制度の枠としては存在するものの実施はされていない。EU 第５次拡大以降加盟した中東欧諸国出身の労働者で充足しているが、外国人材受入スキームの枠外。	期限付きの区分で受け入れられ、長期滞在や定住資格を得ることは困難。労働市場を域内労働者に完全開放した時期から、非高度人材供給は EU 域内労働者によって置き換えが進んでいるとみられ、域外からの流入については、制限されている状態。	旧植民地から二国間協定により６カ月以下の季節労働者を受け入れている。上記以外の非熟練労働者受入スキームを設けておらず、域外からの受入に関しては抑制する方針を堅持。イギリス、ドイツと同様に、EU 第５次拡大以降の新規加盟国出身労働者が多く参入。
高度人材受入制度	高度人材ポイント制による優遇制度がある。	第１階層及び第２階層にポイント制度を適用。	滞在法に基づく高度資格者、EU ブルーカード保有者、研究者、自営業者に対する滞在資格。	高度熟練労働者や革新的企業の従業員、学術研究者などを長期滞在ビザにより最長４年間で受け入れる。
外国人労働者を雇用するための費用負担	特になし	第２階層に該当する専門技術者の「一般」及び「企業内異動」カテゴリーで６カ月以上受け入れる場合、移民技能負担金が課せられる。	特になし	季節労働者の雇用主は従業員１人あたり１カ月 72 ユーロ支払う。
受入上限の有無	特定技能制度が始まる 2019 年度より５カ年で最大約 34 万人を想定。	第２階層に該当する専門技術者については年間 27,000 人を上限。	年間 18～22 万人に抑制している。	特に設定はみられないが、非熟練労働者は抑制スタンス。
労働市場化テスト	特になし	第２階層に該当する専門技術者の「一般」カテゴリーは必要になる場合もある。	一部の高度人材を除き原則実施。	特になし
その他、トピックス	特定技能制度における２号（数年後に運用開始予定）は、１号と異なり、家族同伴が可能で、在留期間についても更新により永住が可能。	2020 年２月の EU 離脱を受け、EU 域内からの労働者が自国へ戻り、労働力不足に陥る可能性を懸念されている。	2015 年における EU 各国への大量難民流入で、ドイツも年間 110 万人の難民を受け入れた。	季節労働者に対する労働条件は厳しく管理されており、１日 10 時間、１週間 48 時間以内などとなっている。

図表２．48　主要国の外国人受入制度一覧（続き）

	アメリカ	韓国	台湾	シンガポール
非熟練外国人労働者の受入	外国人労働者の受入制度は、①移民、②期間を定めた就労、③不法滞在者に対する特別措置という３つの施策のなかで動いてきた。永住権を付与することと、期間を定めた就労査証を付与することとの２本立てで制度が設計。単純労働者の短期就労査証には、H2A（短期季節農業従事者）、H2B（短期非農業従事者）がある。	産業研修制度で非熟練分野の労働力不足を補ってきたが、2004 年から実質的な非熟練分野の外国人労働者受入スキームである「雇用許可制度」を導入。製造業や建設業、農畜産業、サービス業等、特定の業種に限定した非専門人材を受け入れている。	「外労」と呼ばれる。「客工（GuestWorkers）制度」を採用。補助的な「客工」として位置づけられ、就労場所、就労時間、賃金等が制限されている。漁船の船員や家事サービス、当局の重要プロジェクトや、製造、建設、介護、畜産など中央主管機関が指定した業務に限られている。	非高度人材向けスキームとして、特定産業のみに許可される「労働許可」がある。家事以外の労働許可はさらに、上級技能労働者の「R１パス」と、基礎技能労働者の「R２パス」に分かれるが、非熟練労働に相当するのはR２パスと家事労働者。出身国によって、業種、滞在期間が異なることが特徴。
高度人材受入制度	高度技術者向けにはH１B査証を発行するが、外国人を雇用するために米国籍を持つ労働者を解雇することが禁じられるほか、企業がH１Bビザを持つ外国人を雇用する場合の基準が厳しくなった。	高度人材の在留資格として 教授（E-１） 会話指導（E-２） 研究（E-３） 技術指導（E-４） 専門職業（E-５） 特定活動（E-７） に区分されている。	専門人材については、「一般」、「特定」、「高度」の分類があり、一部の専門人材については、５年間継続して滞在することで、永久居留許可の申請が許されている。	管理職などの高度技能者向けの「雇用パス(Eパス)」、中度技能者向けの「Sパス」がある。Eパスは、月額給与が 3,600 シンガポールドル以上などの条件がある。
外国人労働者を雇用するための費用負担	特になし	特になし	非熟練外国人労働者の受入人数によって国に支払う就業安定費制度がある。	Sパス、労働許可を有する外国人労働者を雇用する企業は外国人雇用税が課せられる。外国人雇用率が低い業種ほど税額も低くなる。
受入上限の有無	アメリカ国籍を持つ労働者の雇用を脅かす恐れのあるような外国人労働者の受入については、制限が設けられている。	2014 年の受入上限を 54,000 人とし、47,400 人を新規入国者に、5,600 人を再入国者にそれぞれ割り当てられている。	自国内労働者とのバランスを取るため、業種別に受入数の規則が決まっている。	就労ビザ（中度技能者であるSパス、非熟練労働者である労働許可）取得者に対する外国人雇用上限率の設定。
労働市場化テスト	市場化テストの機能を果たす「雇用証明プログラム」の制度がある。	高齢者、女性等国内遊休労働者の活用が優先される市場化テストを実施。	非熟練労働者について、台湾人の応募人数が足りない場合、外国人非熟練労働者の募集許可を申請することができる。	Eパス、Sパスの雇用を希望する際に実施。
その他、トピックス	トランプ政権では、不法滞在の外国人労働者の国外退去と、メキシコとの国境警備強化による不法移民の入国防止などを進めている。	「雇用許可制度」は一般（一般の外国人）と特例（韓国系外国人）とあり、一般は最長４年 10 カ月、特例は最長５年間の在留期間となっている。	台湾の最大雇用期間は長期化しており、現在では基本的な雇用期間は３年、最大の滞在期間は 12 年となっている。	外国人労働者に対する公的な社会保障制度は皆無に等しい。年金や医療補助、雇用保険の対象外となっている。

資料：各種資料を基に作成

（労働者送出国の事情）

日本の外国人労働者増加の背景について送出国側の視点でみると、「賃金」が主な誘因の一つと考えられる。国籍別外国人労働者数が２番目に多く増加率も高いベトナムを例に挙げる。

ベトナム人にとって最も一般的な在留資格である技能実習は、『学歴』や『日本語能力』を問わず月給 20 万円程度で募集されている。この金額は現地の企業に勤める大卒の平均賃金より高く、管理職並みである。また、技能実習は最長５年という有期ではあるが、帰国後に現地日系企業に就職しやすい。よって、特に農村部のベトナム人にとって、日本の賃金水準が日本での就労の大きな誘因になっているといえる。ベトナム政府にとっても、若者の貧困対策や失業対策に加え、技術移転という観点から技能実習制度は好ましいことであり、政府は協力的立場にある。

もっとも、賃金のみが、日本に外国人労働者を呼び込む誘因となっているわけではない。例えば、技能実習制度の本来の目的の通り日本の技術を純粋に学びたいといったことや、日本語や日本人の文化、とりわけ礼節や勤労姿勢を身につけることが自身のスキルアップにつながるといった非金銭的動機に起因した意見もある。むしろ、賃金といった金銭的動機の強いベトナム人は、より長期間滞在でき地理的にも近い韓国を目指す傾向があるともいわれている。

これまで述べた誘因は、ベトナムに限ったことではなく、多くの東南アジア諸国にも当てはめることができるだろう。一方で、これらの誘因が今後も継続することに対しては懐疑的な意見がある。まず、技術については、技能実習等による技能移転が続くことで日本との差が縮まるため、非金銭的動機が低下する。さらに、自国の経済成長が続くことで賃金が上昇し、賃金格差が縮小することで金銭的動機まで無くなることが予想される。そうなると、東南アジアの人々は自国で就労することになる。

２．４．多文化共生に向けた取組み

２．４．１．多文化共生とその必要性

多文化共生とは、従来は外国人住民に対する支援活動など福祉的な意味を持つと考えられてきたが、現在は、外国人材が持つ価値観や経験、ネットワーク等を活用して地域の活性化に結び付けるために、外国人材の積極的な社会参画を促し、多様性を持った社会を作ろうという試みが行われている。政府は多文化共生を「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、共に生きていくこと」と定義し、自治体が 1980 年代後半から推進してきた「国際交流」、「国際協力」に加えた第３の柱として推進することを求めている。

ここまで説明したように、生産年齢人口の減少などによる国内の労働需給の逼迫や、政策による後押しを背景に在留外国人の数は増加している。期間の定めのない特定技能が新設されるなど、今後も国内に留まる外国人の割合が増えてくることが予想される。

また、外国人労働者は同時に生活者でもある。日本人住民と同じように労働力として貢献したり、納税などにより地域の発展を支える一方で、言葉や文化、制度の違いなどから、生活面でのトラブルなど地域コミュニケーションに悪い影響を与えることも懸念されている。

図表２．49　多文化共生社会のイメージ

資料：鳥栖市ＨＰ「多文化共生のまちづくり」

在留外国人（外国人労働者）の増加が続く中、既存の日本人住民にとっても、また地域で新たに生活する在留外国人にとっても住みやすい地域を形成するためには、自治体が中心となり、外国人住民への支援を総合的に行うと同時に、地域社会の構成員として社会参画を促す仕組みを構築することが重要である。すなわち、従来の外国人支援の視点を超えて、新しい地域社会のあり方として、国籍や民族の違いを超えた「多文化共生の地域づくり」を進める必要性が増している。

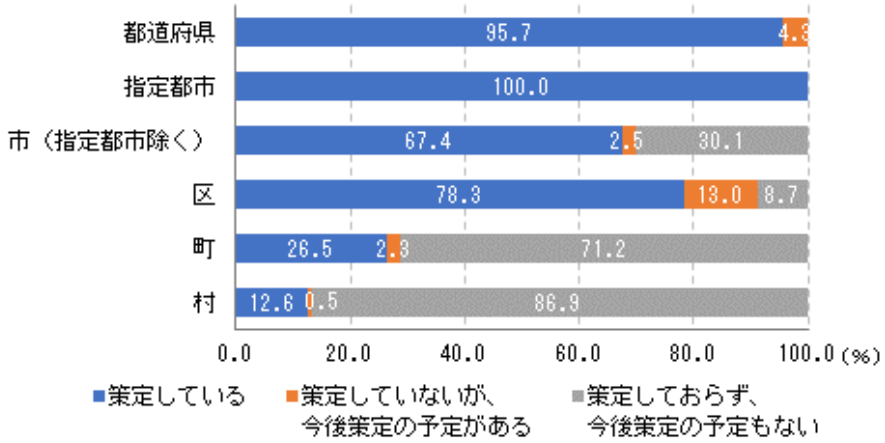
ただし、日本の自治体にとって地域に在住する外国人への対応は経験のないことではない。これまでも国内に在留していた外国人はいたし、姉妹都市交流などで自治体が長い期間取組んできた国際交流の経験がある。このような土台を活かせば、“多文化共生”社会を実現していくことができる。

２．４．２．多文化共生政策・施策の大きな流れ

国の取組みに先行し、歴史的に外国人住民の多い地域や、南米系の日系人等が増加した地域においては、自治体や地域の国際交流協会、民間団体等が、独自で対応を検討し、先進的に取組んできた。2001 年には浜松市が中心となり参加地域内での課題解決を検討する「外国人集住都市会議」を設立したり、2004 年には愛知県が中心となって政策提言活動などを行う「多文化共生推進協議会」が設立されたりした。また、2005 年には川崎市が全国に先駆けて「川崎市多文化共生社会推進指針」を策定している。

一部自治体による積極的な取組みを背景に、政府は 2006 年３月に「多文化共生推進プラン」を公表し、全国の地方自治体に対して、多文化共生の推進に係る指針・計画の策定及び地方における多文化共生の推進の計画的かつ総合的な実施を促した。同プランをモデルに多くの自治体が多文化共生の指針や計画を策定するようになり、2018 年４月時点では、都道府県が 95.7%、指定都市が 100.0%、その他の市が 67.4%、区が 78.3%と半数以上の団体が策定している。もっとも、町村においては未策定の団体が多く、町は 26.5%、村は 12.6%の策定率となっている。

図表２．50　各自治体の策定状況



資料：総務省「多文化共生の推進に係る指針・計画の策定状況（2018）」

また、多文化共生推進プログラムは経済財政諮問会議で取り上げられ、在住外国人の生活環境整備に向けて外国人労働者問題関係省庁連絡会議が「生活者としての外国人」問題への対応について検討を開始した。そして 2006 年 12 月に、日本で働き生活するが、一個人の処遇や生活環境等について日本人と同様の公共サービスが享受できるような環境を整備するための指針として「『生活者としての外国人』に関する総合的対応策」が取りまとめられた。

以降、政府のこの総合的対応策が政府の行動の指針となっていたが、新たな在留資格として「特定技能」が創設されたことを踏まえ、より強力・包括的に政府が一丸となって取組むべく、新たに「外国人の受入れ・共生のための総合的対応策」が取りまとめられた。この総合的対応策は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現を図ることにより、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入・共生に関して、目指すべき方向性を示したものである。

２．４．３．全国的にみた取組み・プランの具体例

ａ．国に先駆けた取組事例

国が「多文化共生推進プラン」を発表する前から独自に行われていた先進的な取組みとして、「川崎市多文化共生社会推進指針」と「外国人集住都市会議」の現在の取組みについて紹介する。

（川崎市多文化共生社会推進指針）

神奈川県川崎市は、外国人住民施策を積極的に展開してきた自治体である。在日韓国人からの要請を受けて、1972 年に市内在住外国人への国民健康保険の適用を行い、1975 年には児童手当及び市営住宅入居資格の国籍条項を廃止した。その他にも、1996 年 12 月に、外国人市民の市政参加の仕組みとして外国人人民代表者会議を設置するなど、様々な施策を国に先駆けて展開し、2005 年３月には、すべての人が互いに認め合い、人権が尊重され、自立した市民として共に暮らしていくことができる多文化共生社会を実現するため、「川崎市多文化共生推進指針」を策定した。

多文化共生社会の実現を基本目標として、３つの基本理念（①人権の尊重、②社会参加の促進、③自立に向けた支援）のもと、５つの施策推進の基本方向を定めている。具体的には「１．行政サービスの充実」、「２．多文化共生教育の推進」、「３．社会参加の促進」、「４．共生社会の形成」、「５．施策の推進体制の整備」である。また、「情報の多言語化と通訳体制の拡充」、「日本語学習支援の拡充」、「施策推進の地域拠点づくり」、「差別解消施策の検討」を重点課題としている。

図表２．51　施策推進の基本方向

基本方向	具体的な項目
１．行政サービスの充実	（1）行政サービスの提供　（2）情報提供・相談窓口　（3）年金制度 （4）保健・医療　（5）福祉　（6）住宅　（7）防災
２．多文化共生教育の推進	（1）就学の保障と学習支援　（2）違いを認め合う教育 （3）地域における学習支援　（4）家庭へのサポート
３．社会参加の促進	（1）市政参加　（2）地域における外国人市民グループ等の活動
４．共生社会の形成	（1）市民への意識啓発（2）市職員等の意識改革（3）市職員の採用 （4）事業者への啓発（5）国際交流センターの活用
５．施策の推進体制の整備	（1）行政組織の充実　（2）関係機関・ボランティア団体等との連携 （3）国等への働きかけ

資料：川崎市「川崎市多文化共生社会推進指針―共に生きる地域社会をめざして―2015 年 10 月＜改訂版＞」

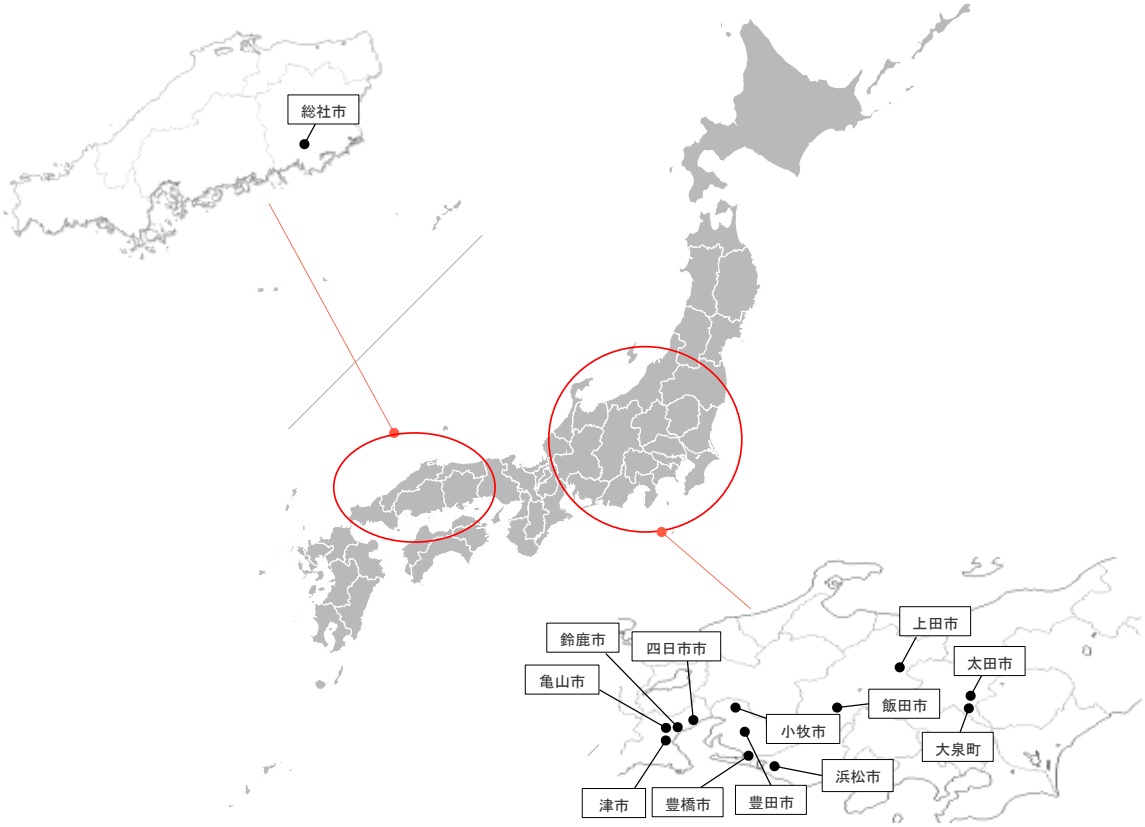
（外国人集住都市会議）

外国人集住都市会議とは、日本国内で外国人が多く住む地方自治体やその地域の国際交流協会などが参加する組織である。静岡県浜松市の呼びかけで 13 の市町が集まり、2001 年５月に設立され、ニューカマーと呼ばれる南米日系人を中心とする外国人住民が集住している地方自治体同士のネットワークの場として開始された。外国人住民に係わる諸課題は就労、教育、医療、社会保障など広範かつ多岐にわたり、法律や制度に起因するものも多いことから、国・県及び関係機関への提言や連携した取組みを検討、実施している。

2019 年 1 月に行われた「外国人集住都市会議おおた 2018」では、「おおた宣言」を表明し、今後、国が主導して全国の外国人住民労働環境や生活環境を整備するための法整備を行い、多文化共生のために省庁横断型の「外国人庁」の設置を求めた。

2019 年 4 月時点の会員都市は、群馬県太田市・大泉町、長野県上田市・飯田市、静岡県浜松市、愛知県豊橋市・豊田市・小牧市、三重県津市・四日市市・鈴鹿市・亀山市、岡山県総社市の 13 市町である。

図表２．52　外国人集住都市会議の参加自治体



資料：各種資料より作成

ｂ．国の取組み

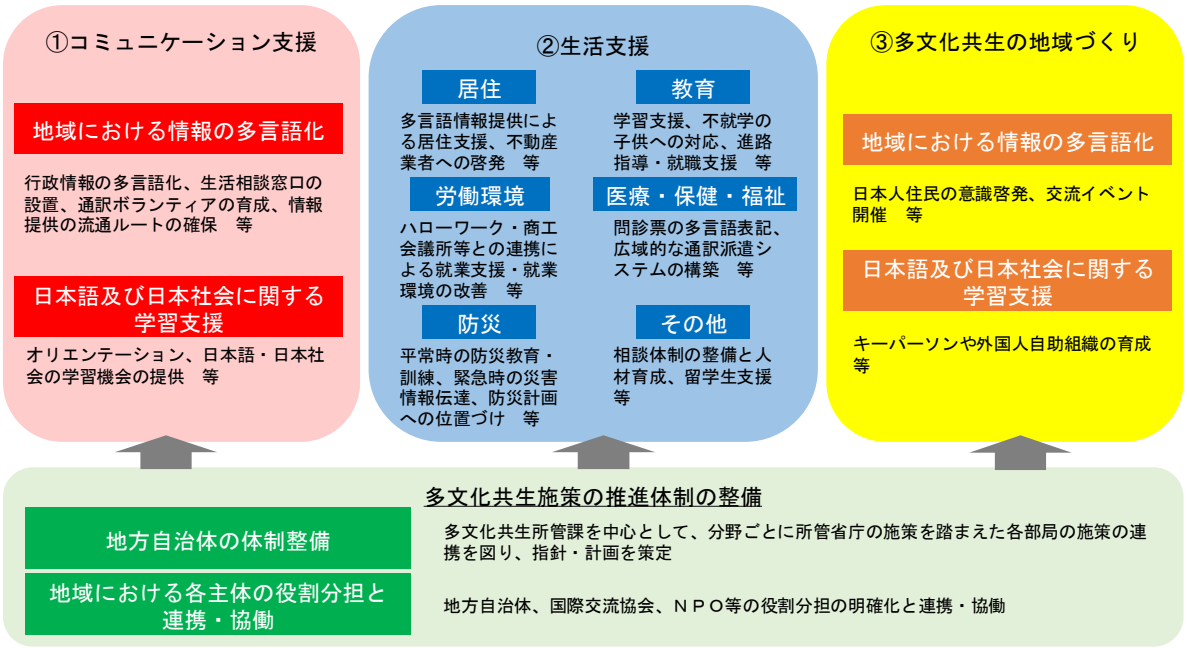
前述のような自治体の取組みを背景に、国としては 2005 年から総務省が「多文化共生推進プラン」の作成に向けて動きだし、その指針を受け、関係省庁横断型連絡会議の「生活者としての外国人に関する総合的対応策」から、現在の「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の策定につながった。これらの内容について紹介する。

（多文化共生推進プラン）

総務省は 2005 年６月に「多文化共生の推進に関する研究会」を設置した。この研究会は、自治体としての多文化共生の推進について、総合的・体系的に検討した初めてのものである。「多文化共生の推進に関する研究会」では、地方自治体が地域における多文化共生を推進する上での課題と今後必要な取組みについて「①コミュニケーション支援」、「②生活支援」、「③多文化共生の地域づくり」の３つの観点から総合的・体系的に検討し、また各自治体が多文化共生を推進する上で必要となる「多文化共生施策の推進体制の整備」について報告書で整理している。

この報告書に基づき、総務省は 2006 年３月に「多文化共生推進プラン」を策定・通知し、各自治体に対し、多文化共生の推進に係る指針・計画の策定、および計画的・総合的な推進を依頼した。これに呼応して各地で多文化共生に関するプランが策定されている。

図表２．53　多文化共生推進プランの概要



資料：総務省「地域における多文化共生推進プラン」を基に作成

（外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策）

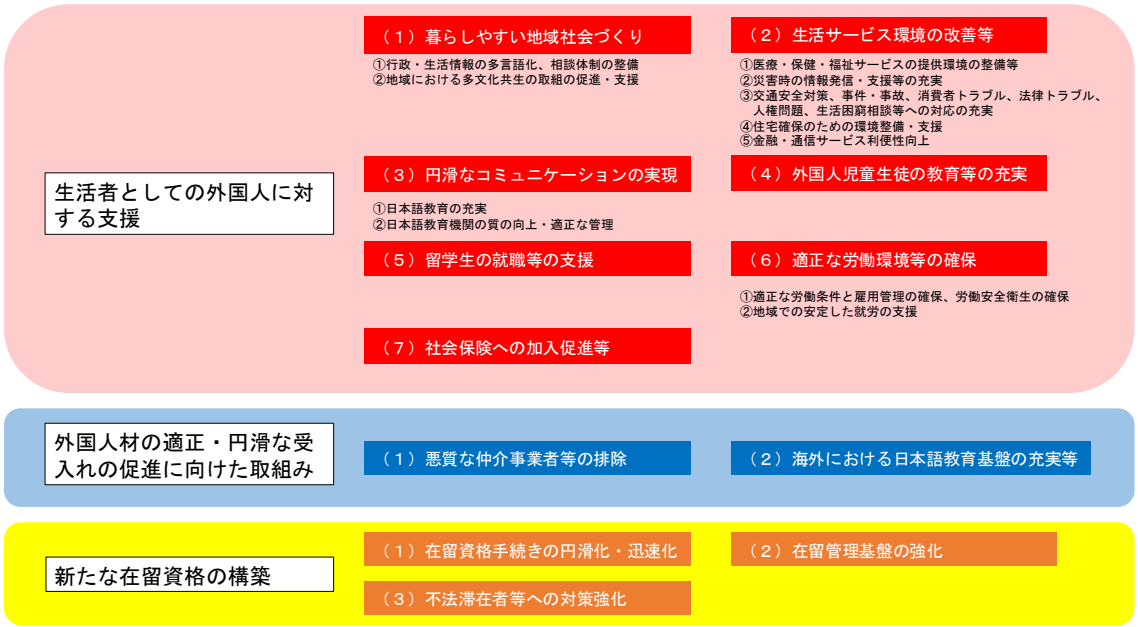
前述の「多文化共生推進プラン」の発表を受け、翌月の 2006 年４月、政府は各省庁横断型の外国人労働者問題関係省庁連絡会議を設置し、「生活者としての外国人」問題への対応について検討を開始し、同年 12 月に総合的対応策をまとめた。

それから 10 年以上、同「生活者としての外国人に関する総合的対応策」が政府の指針となってきたが、2019 年４月に施行された新たな在留資格「特定技能」の創設を踏まえ、外国人材の受入・共生のための取組みをより強力に、かつ、包括的に推進していく観点から「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応」が取りまとめられた。

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」は、外国人材を適正に受け入れ、共生社会の実現に寄与するという目的を達成するため、外国人材の受入・共生に関して、目指すべき方向性を示すものである。

「生活者としての外国人に対する支援」、「外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組み」、「新たな在留管理体制の構築」を柱として、具体的な施策を策定している。

図表２．54　外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の全体像



資料：法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を基に作成

ｃ．国の指針を受けた自治体の先進的な取組み

（愛知県）

愛知県は「日本人と外国人が多様な価値観を認め合いながら、ともに学び、ともに働き、ともに安心して暮らせる多文化共生社会をめざし、施策を計画的かつ総合的に展開するため」、2008 年３月に「あいち多文化共生推進プラン」を策定した。その後も５年毎に更新を行いながら、2018 年３月に「あいち多文化共生推進プラン 2022～あいちの多文化共生をデザインする～」を発表している。ライフサイクルに応じて施策を検討し、各年代に応じた支援を推奨している。

図表２．55　あいち多文化共生推進プラン 2022

プランの特徴
・最近の社会情勢から生じる新たな課題に対応するため、新たな施策目標を立てる ・タウンミーティングの開催などにより、県民の声を直接プランに反映した
プランの位置づけ
・多文化共生社会づくりに関する愛知県の基本的な考え方を示した指針 ・愛知県と公益財団法人愛知県国際交流協会が実施する推進施策を体系的に掲げる中期行動計画 ・多文化共生に関わる様々な活動主体の役割を示すとともに、こうした主体が多文化共生を実践する上で参考となるもの
計画期間
2018 年度～2022 年度（５年間）
基本目標
多文化共生社会の形成による豊かで活力ある地域づくり
施策目標
【ライフサイクルに応じた継続的な支援】 乳幼児期から老年期まで、ライフサイクルに応じた「支援のつながり」を目指す 【互いに支え合う共生関係づくり】 外国人同士、外国人と日本人が、互いに支え合う「人と人とのつながり」を目指す 【外国人県民とともに暮らす地域への支援】 外国人とともに暮らす地域を支援し、外国人と「地域とのつながり」を目指す

資料：愛知県「あいち多文化共生推進プラン 2022」を基に作成

（浜松市）

浜松市は、国際化施策の指針として 2001 年度「浜松市世界都市化ビジョン」を策定し、「共生」「交流・協力」「発信」の各分野での施策を推進してきた。「共生」分野においては、多文化共生センターと外国人学習支援センターの運営を両輪として、日本人と外国人の共生に向けた各種施策を進めた。

先行的に取組む中で、さらなる多文化共生に向けた取組みとして、「浜松市多文化共生都市ビジョン（2013 年度～2017 年度）」を策定した。このビジョンは 2011 年３月に策定された第２次浜松市総合計画の分野別計画の一つであり、「都市経営戦略」に掲げられている７つの重点戦略のひとつ、「郷土に誇り・活力あふれるまち」を進めるための計画でもある。

現在では、これまでのビジョンを継承発展させるとともに、社会経済環境の変化に的確に対応するなかで、引き続き、浜松型の多文化共生社会の実現を目指して「第２次浜松市多文化共生都市ビジョン」を策定している。

図表２．56　第２次浜松市多文化共生都市ビジョン

計画期間
2018 年度～2022 年度（５年間）
ビジョンが目指す将来像
相互の理解と尊重のもと、創造と成長を続ける、ともに築く多文化共生都市
目指す方向性
・異なる文化を持つ市民がともに構築する地域 ・多様性を都市の活力と捉え、発展していく地域 ・誰もが安全・安心な暮らしを実感できる地域
重点施策
・外国人市民のまちづくりへの参画促進 ・次世代の育成・支援 ・多様性を生かした文化の創造・地域の活性化 ・防災対策
施策の分野
【認め合い、手を取り合い、ともに築くまち（協働）】 多様な文化を持つ市民がお互いを認め合い、活発な対話や交流が行われ、ともにつくりあげる地域を目指す。この分野では、オール浜松での取組推進や、多文化共生のための教育・啓発、交流機会の創出、外国人市民のまちづくりへの参画促進などに取組む 【多様性を生かして新たな価値・文化を生み出すまち（創造）】 多様性を都市の活力と捉え、誰もが自らの持つ能力を十分に発揮することができ、その多様な文化の交流・融合により新たな価値・文化を生み出す地域を目指す。この分野では、次世代の育成・支援をはじめ、多様性を生かした文化の創造・地域の活性化、国内外の多文化共生都市との連携を進めていく 【誰もが快適に暮らせるまち（安心）】 誰もが安全・安心で快適な暮らしを送ることができる地域を目指す。この分野では、防災対策をはじめ、コミュニケーションに関わる支援、地域課題の解決に向けた共生支援、安心した暮らしの確保に向けた医療・福祉・保健・子育て・就労・居住の各分野、防犯・交通安全等における支援や周知・啓発に取組む

資料：浜松市「第２次浜松市多文化共生都市ビジョン」を基に作成

２．４．４．中国５県の多文化共生

多文化共生推進プランでは、都道府県の役割を「①都道府県レベルでの策定と市区町村レベルでの対応の促進」、「②各主体が連携・協働を図るための協議の場を設ける」としている。

【詳細】

①都道府県レベルにおける多文化共生の推進に関する指針・計画を策定し、市区町村レベルの対応を促進すること。その際、広域の地方公共団体として、市区町村との役割分担を明確にしつつ、市区町村との情報共有の上、通訳者などの専門的人材育成やモデル事業の実施などの取組を推進すること。

②都道府県の外国人住民施策担当部局および国際交流協会が中心的な役割を担い、都道府県レベルでどのようなリソースが存在しているかについて情報共有した上で、関係するNPO、NGOその他の民間団体が連携・協働を図るための協議の場を設けること。

これを受け、中国５県すべてが同プランに沿った対応を行っている。まず、2006年３月の総務省からの通知に対し、「国際化施策一般に関する指針・計画の中で、多文化共生施策を含めている」としたのが岡山県、広島県、山口県である。通知当初、「時期は未定」または「策定の予定はない」とした島根県と鳥取県も、その後、国際化施策や総合計画において多文化共生に沿った計画を策定している。

図表２．57　中国地域の多文化共生プランに対する動き

	指針・計画名	策定時期
鳥取県	鳥取県の将来ビジョン	2008年12月
島根県	島根県国際化推進施策	明確な時期の記述なし
岡山県	おかやま国際化戦略プラン	2006年３月
広島県	ひろしま国際施策推進プラン2010	2006年３月
山口県	新・やまぐち国際化推進ビジョン	2003年３月

資料：総務省「多文化共生推進指針・計画策定状況」等を基に作成

２．４．５．中国地域内市町村の取組み

（鳥取市）

2007 年４月に「鳥取市都市交流ビジョン」を策定し、市が行うべき都市交流の方向性を示し、市民や民間団体等との協働により、国際交流を総合的・計画的に推進してきた。2016 年に「鳥取市都市交流ビジョン」の見直しを図り、これまでの国際交流の取組を継承・発展させながら、特徴を生かした国際的で開かれた魅力あるまちづくりを目指すために、国際交流に特化した「鳥取市国際交流指針」を策定している。

図表２．58　鳥取市国際交流指針

指針の位置づけ
まちづくりの総合的・基本的な方向を示す「鳥取市総合計画」を、国際化という観点から補完するものであり、国際化施策を総合的に推進するための基本方針を示すものとして、「第 10 次鳥取市総合計画」と整合性を図る
期間
2016 年度～2025 年度（10 年間）
基本理念
「世界に開かれた交流都市　鳥取」
基本目標
【市民との協働による国際交流の推進】 市民及び行政が、連携や協力を深め、市民主体の交流を活発に進め、多様な国際交流の広がるまちづくりに取組む 【国際感覚豊かな人づくり】 国際理解の醸成や多言語に対応できる、国際感覚豊かな人づくりに取組む 【多文化共生のまちづくり】 外国人住民が地域の一員として、言葉や文化、生活習慣等の違いに不安を感じず、安心して快適に暮らせるまちづくりに取組む 【グローバル化による経済活性化】 海外との経済交流や観光交流を進め、地域経済の活性化に取組む
多文化共生まちづくりの具体的な方向性
【外国人が暮らしやすい環境づくり】 ・外国人が安心して生活でき、また訪れることができるよう多言語による情報提供や相談体制の整備を図り、外国人にもやさしい印刷物や案内表示、ホームページやＳＮＳ等による情報発信、日本語ボランティアの育成、公共施設等の窓口対応の充実に努める ・外国人住民が地域で孤立することなく、地域社会の一員として生活していくことができるよう生活相談・生活支援、情報提供、日本語支援等について、国際交流プラザを拠点として関係機関や市民ボランティア等と連携しながら行うとともに、外国人住民と地域との関わりを深めていくため、外国人住民の地域コミュニティへの参加を促進する ・外国人に対する人権意識の向上を図り、人権が尊重されるよう教育啓発を推進する ・鳥取大学や公立鳥取環境大学で学ぶ留学生は、将来的に鳥取市に居住や就職する可能性があるほか、母国や海外で鳥取市を紹介してもらうことのできる貴重な人材となるため、大学と連携し、生活支援等や市民との交流を図り、本市への受入を促進する 【外国人住民との交流の推進】 ・「国際交流プラザ」や「とっとり国際交流連絡会（タイム）」、「多言語国際交流サポート TIA」等の民間団体等による国際交流イベントを通じて、地域住民と外国人住民が交流する機会を創出し、言葉や生活習慣等お互いの文化の違いを認め、尊重し合い、対等な人間関係を築けるよう多文化共生に向けた相互理解を図る 【国際交流プラザにおける機能の充実】 ・公益財団法人鳥取県国際交流財団や民間交流団体との連携を強化し、市民の多文化共生、国際理解の醸成を図るとともに、多文化共生のまちづくりを効果的に推進するための機能の充実・強化について検討する

資料：鳥取市「鳥取市国際交流指針」を基に作成

（出雲市）

出雲市は 1986 年以降、「国際交流」、「国際協力」をキーワードに国際化を進めてきた。その後、在日外国人が増加したことに伴い、第３のキーワードとして「多文化共生」を加えた新たな取組みとして、「出雲市多文化共生推進プラン」を策定した。

図表２．59　出雲市多文化共生推進プラン

プランの位置づけ
2012 年に策定した総合振興計画「新たな出雲の國づくり計画 出雲未来図」に基づく分野別個別計画として策定するもの
期間
2016 年度～2020 年度（５年間）
ビジョン
「互いの国籍や民族・文化の違いを尊重し、共に暮らす多文化共生のまち」
数値目標
外国人住民が長く暮らす（≒暮らしやすい地域）と仮定して、2021 年３月末に同市に５年以上住んでいる外国人の割合を 2015 年３月末時点の 24.6%から 30.0%にする（2015 年３月末外国人住民数基準）
施策の柱
【外国人住民のコミュニケーション支援】 ・情報発信の多言語化と情報伝達手段の確保 ・日本語の習得と地域社会で共に暮らしていくための支援 【外国人住民の生活支援】 ・快適な暮らしのための環境づくり ・子ども・若者支援の充実 ・健康で生活をするための支援 ・災害（危険）にそなえるための支援 【多文化共生の地域づくり】 ・地域社会での多文化共生の意識啓発 ・自立支援と地域社会への参加・交流 【多文化共生推進のための体制整備】 ・行政・民間団体等との連携強化

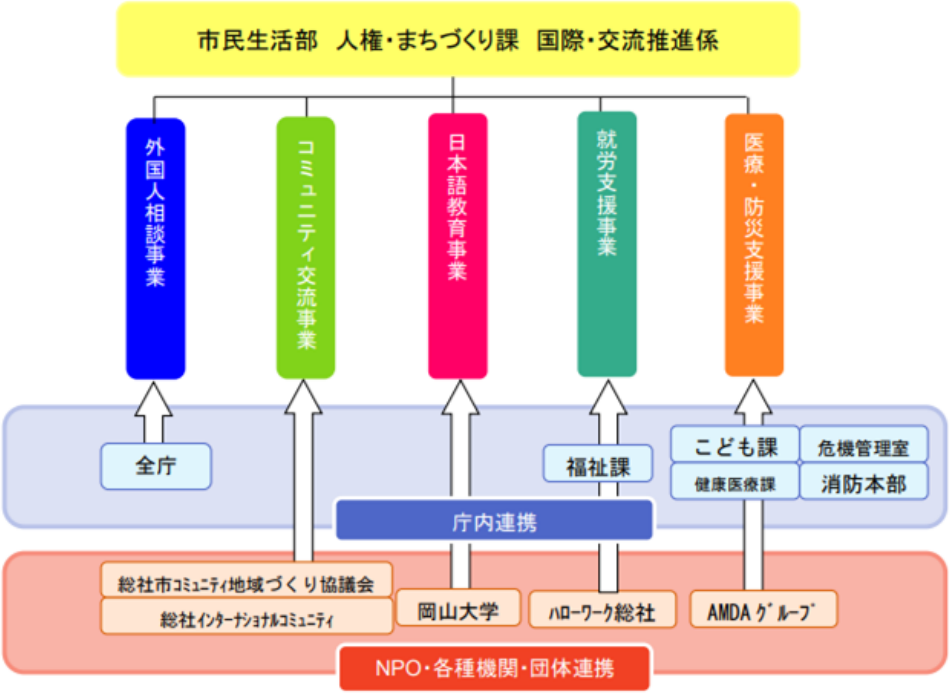
資料：出雲市「出雲市多文化共生推進プラン」を基に作成

（総社市）

総社市は 2006 年９月に策定した総合計画「誰もが集いたくなる総社」の基本計画として、外国人住民との共生を掲げている。

総社市がリーマンショック時に大量解雇された日系ブラジル人等の相談窓口を設置した際、問題は就労だけでなく、住宅、医療、保健等、多岐に渡っていたことから、2009 年４月、同市は外国人市民の生活全般に関わる自立支援を行う目的で人権・まちづくり課内に国際・交流推進係を新設した。「国籍を越えた多文化共生のまちづくり」をキーワードに、多文化共生を市政の重要施策と位置づけ、係設置直後から「外国人市民との顔が見える関係づくり」を目指し、多文化共生推進員を配置して、きめ細かな相談業務を通じて聞こえてくる外国人市民の声を反映した特徴ある多文化共生事業を展開している。また、同市は 2010 年４月から前述した「外国人集住都市会議」に、中国地域では唯一、参加している。

図表２．60　総社市の多文化共生事業の推進体制

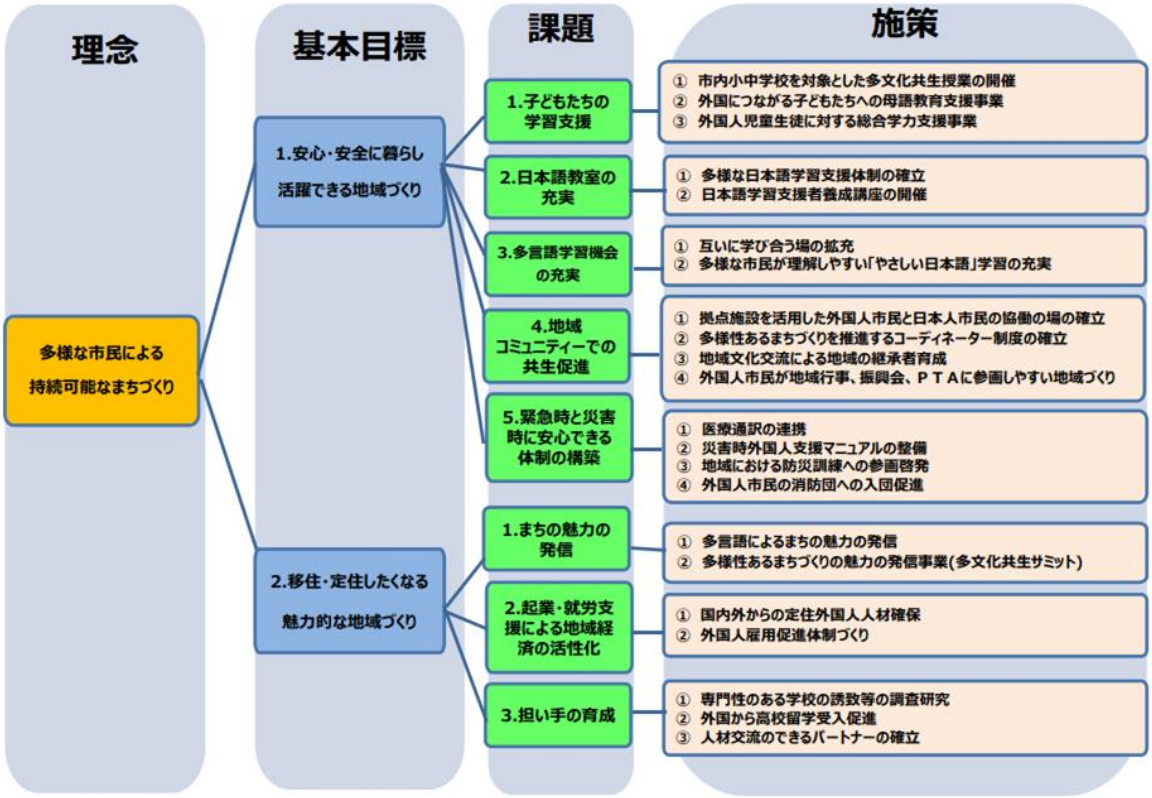


資料：総社市「総社市における多文化共生施策の概要」

（安芸高田市）

安芸高田市では 2013 年３月に「安芸高田市多文化共生推進プラン」（2018 年３月改定、2022 年までの５年間）を策定した。少子高齢化、人口減少に伴う農業、福祉、工業分野の就労人口減少や地域の衰退などの課題に対する一つの政策として「多文化共生」を掲げており、プラン策定前の 2008 年頃からすでに市の持続可能性を高めるために具体的な取組を実施してきた。現在は「安心」、「安全」なまちづくりに加え、「移住・定住したくなる魅力的な地域づくり」に向けて取組んでいる。

図表２．61　安芸高田市の多文化共生推進プランの体系



資料：安芸高田市「安芸高田市多文化共生推進プラン」

（長門市）

長門市では市内の在留外国人の増加に伴い、2017 年４月に長門市国際交流推進本部を設置するとともに、同年５月に今後の国際交流推進のための基本理念となる「長門市国際交流行動指針（第１次実施計画）」を策定した。これは、今後同市が持続的発展を続けるためには国際交流及び多文化共生を活性化することが欠かせないとして、具体的な実施計画を定めたものである。

図表２．62　長門市国際交流行動指針（第１次実施計画）

期間
2017 年度～2021 年度（５年間）※2022 年に見直し、継続する方針
実施計画
【学生、企業における価値創造】 ・空き家等を活用した定住、移住促進 ・人的支援を含めた日本型インフラの推進 ・外国人雇用に関する各種支援 ・学生の海外短期留学・ホームステイ ・外国人児童生徒のためのスクールサポーター制度の導入 【自治体としての価値創造】 ・海外都市との姉妹提携 ・ラグビーワールドカップ 2019 におけるナショナルチームのキャンプ招致 ・外国人市民の意識・実態の把握 ・2020 東京オリンピック・パラリンピック競技大会ホストタウンとして選手・関係者との交流 ・市民支援制度の創設 ・防災情報の充実 ・市民活動団体との連携及び外国人相談員の配置 ・行政サービスの多言語化 ・観光施設の多言語環境整備 【市民にとっての価値創造】 ・地域の多文化共生意識の啓発 ・ケーブルテレビでの外国語（人）番組の放送 ・生活ルール講座の開催 ・国際文化・スポーツ交流 ・日本語教室の開催及び交流機会の創出 ・食文化交流

資料：長門市「長門市国際交流行動指針」を基に作成

２．５．外国人雇用の現状整理

現在、日本は人口減少期にあり、生産年齢人口の減少に伴う人手不足という問題を抱えており、問題を解消する手段として外国人材の活用が注目されている。政府はこれまでも同様の人手不足に対し、在留資格の新設などにより外国人材活用の機会を拡大してきた。そのため、日本の在留外国人・外国人労働者ともに増加傾向が続いている。

中国地域でも外国人労働者は増加している。特に、中国５県において盛んな製造業においては、技能実習生を中心に多くの外国人材が活用されている。一方で地方ならではの問題点もある。わが国全体が外国人労働者の受入拡大を図る中で、日本人と同じように雇用条件の良い大都市圏へ外国人材が流出している現状がある。

また、外国人労働者が地域で生活する中で、言葉や文化の違いから生活面でのトラブルなども起こっている。特に言葉や文化の壁は緊急時の対応も困難なことがあり、外国人労働者の生命に関わる問題にもなりかねない。

加えて、外国人雇用の持続性という点では供給面の問題が指摘されている。外国人労働者を受け入れている他国との受入競争の他、現在労働送出側である新興国の経済力、技術力、賃金等が上昇することにより自国内で就職する人材が増加することが予測されるためである。

日本が今後も外国人労働者を受け入れ続けるためには、外国人労働者の金銭的な雇用条件を見直すだけでなく、外国人材を取巻く非金銭的な条件を整備し、外国人材に選ばれる日本になる必要がある。そのために、企業が外国人労働者の雇用態勢を整備することはもちろんのこと、行政や地域コミュニティも加わった、多文化共生社会の実現が期待されている。

３．全国の外国人材受入状況（他地域事例調査）

３．１．調査の概要

他地域事例調査により、外国人雇用に係る地域特性を明らかにするとともに、他地域における実態把握ならびに当地域との比較は、中国地域が取組むべき外国人材を受け入れるための方策、共生可能な地域社会の実現を検討するにあたり、有用な知見を得られると考えられるため、既に先駆的な取組みを行っている主体にヒアリングを行った。

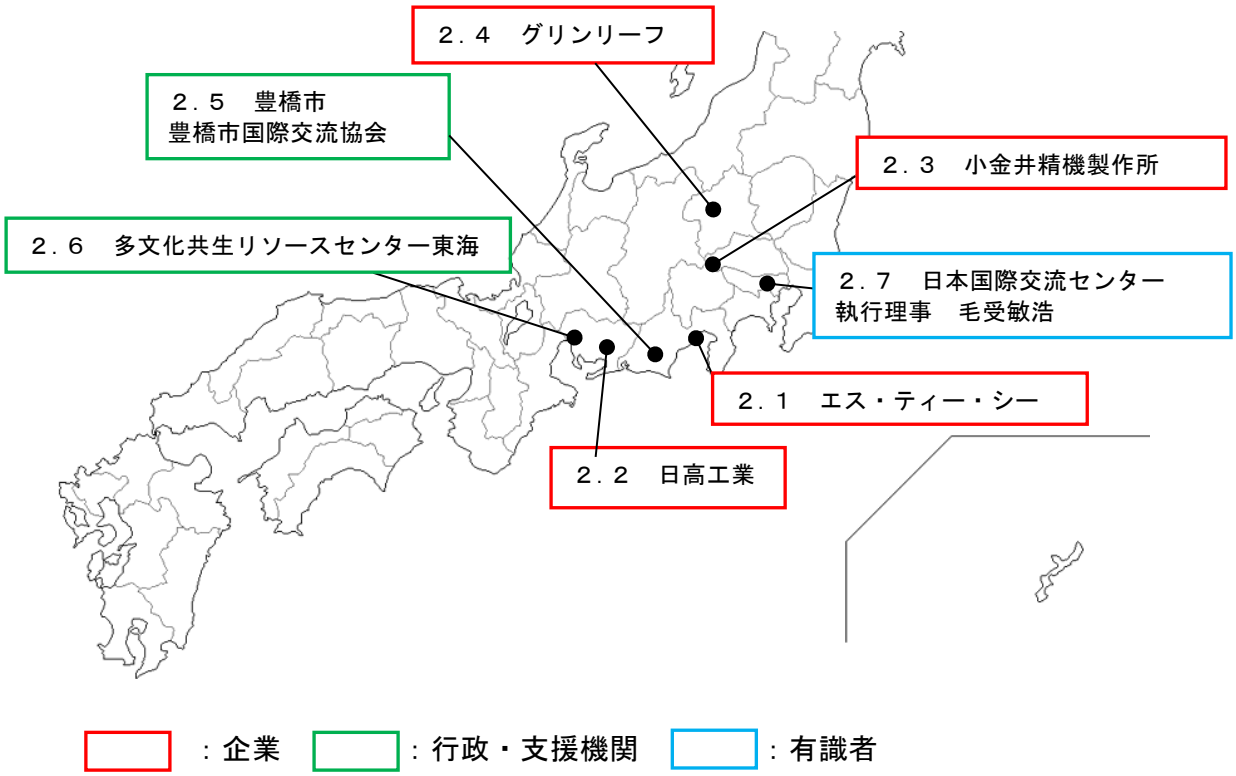
訪問先には外国人の人材活用を積極的に進める企業、外国人住民が集住する地域の支援団体、外国人住民が集住する自治体等を選定した。

訪問時期は 2019 年９～10 月。

３．１．１．ヒアリング先

ヒアリング先は以下の北関東地域～東海地域　計７箇所。①企業（製造業・農業・サービス業）、②行政・支援機関、③有識者を訪問した。

図表３．１　ヒアリング調査実施先



ａ．企業

外国人材の活用を積極的に進める「製造業」、「サービス業」、「農業」から計４先を訪問した。

図表３．２　ヒアリング調査実施先（企業）

		上段：訪問先　下段：概要	所在地
企業	①	**株式会社エス・ティー・シー**	**静岡市**
		静岡県内で au ショップを展開。高度な接客スキルを要する窓口販売員として、ブラジル、中国、韓国、ミャンマー、など多国籍の外国人材を合計 26 人雇用している。そのうち 20 人は正社員で、残りも正社員化を前提とした派遣社員として受け入れている	
	②	**日高工業株式会社**	**愛知県刈谷市**
		自動車部品の金属熱処理専門メーカー。技術・技能の担い手として、専門的・技術的分野のベトナム人、身分に基づく在留資格の日系ブラジル人など積極的に正社員雇用している。従業員 147 名のうち 23 名が外国人従業員	
	③	**株式会社小金井精機製作所**	**埼玉県入間市**
		航空機の部品加工メーカーとして創立。現在は、超精密機械加工やプログラミング技術、測定技術に代表される高い技術力を活かして、航空宇宙機器のみならず、自動車やオートバイ、半導体など精密機械加工分野の第一線で幅広く活躍。従業員 280 名のうち 39 名がベトナム人であり、重要な技術者（技能・人文・国際業務）として採用している	
	④	**グリンリーフ株式会社**	**群馬県利根郡昭和村**
		グリンリーフ株式会社は、有機栽培のコンニャク芋や葉菜類の加工、販売を手掛ける農業生産法人。ベトナム、タイ、フィリピンからの技能実習生を受け入れ、技能実習生に運転免許を取得させるなど、仕事・生活両面で支援を行っている	

ｂ．行政・支援機関

外国人集住都市が集中する東海地域の中で、新たな視点で外国人材を取込む観点から、先進的な取組みを行う行政・支援機関から計２先を訪問した。

図表３．３　ヒアリング調査実施先（行政・支援機関）

		上段：訪問先　下段：概要	所在地
行政・支援機関	⑤	豊橋市・豊橋市国際交流協会	愛知県豊橋市
		外国人の割合は全国平均の 2.0%を上回る 4.7%。国籍別ではブラジルが最も多く、フィリピンが続いている。現在５番目であるベトナム人も近年増加が著しい。在留資格別ではブラジル人が多いことが影響し、永住者・定住者が最も多く、増加率では技能実習が高くなっている。インターナショナルフェスティバルの実施や、留学生交流など相互理解を図るイベント、外国人児童の日本語学習支援講座など多文化共生に向けて取組んでいる	
	⑥	特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海	愛知県名古屋市
		外国人住民を直接支援するのではなく、NPO 団体などの支援者と公的機関をつなぐ中間支援組織として 2008 年組成された。中間支援組織を貫き、「調査・提案事業」、「人材育成・研修事業」、「交流・ネットワーク事業」などを通じて、多文化共生社会の実現を目指している	

ｃ．有識者

外国人労働者に関して広い知識を持つ識者のうち、実務に精通した識者１名を訪問した。

図表３．４　ヒアリング調査実施先（有識者）

業種		上段：訪問先　下段：概要	所在地
識者	⑦	公益財団法人日本国際交流センター 執行理事　毛受敏浩	東京都港区
		元兵庫県庁職員。多文化共生・移民政策など多様な事業に携わる。現在、「総務大臣賞自治体国際交流表彰選考委員」、「新宿区多文化共生まちづくり会議座長」等を務める	

３．１．２．ヒアリング項目

基本的なヒアリング項目は以下の通り。

図表３．５　基本的なヒアリング項目

①企業・組織概要（企・支・識）

・（企）事業内容、日本人を含めた雇用の状況

・（支・識）設立経緯、活動目的、活動実績

②外国人雇用の状況（企・識）

・（企）雇用の現状、雇用条件・支援状況、課題

・（識）今後の見込み、増加（減少）の背景、その他所感

③今後の展開（企）

・外国人雇用の今後の方針

・業界団体や行政などへの期待

④外国人（労働者）の受入・共生のための対応（企・支・識）

・（支）具体的な対応策、課題と今後の施策・取組み

・（識）現状と課題、地方がとるべき方向性

・（共通）外国人（労働者）の受入が地域経済・社会に及ぼす影響

３．２．他地域事例調査のポイント

詳細版は資料編に掲載

【企業】

３．２．１．株式会社エス・ティー・シー

訪問日	2019 年 9 月 9 日
対応者	人事部長　　藤　政人 外国人従業員　　池田　ユウ子 タピー
本社所在地	静岡県静岡市駿河区寿町 13-18
創業年	1988 年
資本金	40 百万円
年間売上高	10,150 百万円（2016 年度実績）
従業員数	280 名（うち外国人 30 名）
業種	サービス業（KDDI の販売代理店として au ショップ運営）
国籍	ブラジル、ベトナム、中国、ペルー、韓国、ミャンマー、スリランカ、台湾
在留資格	専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格

＜ポイント＞

・静岡県内ナンバーワンシェアを誇る携帯ショップ運営会社

・日本人マーケットが頭打ちする状況から、在住外国人マーケットに着目し、そのための手段として外国人材を採用

・外国人従業員の国籍は８か国と多国籍

・通常採用の他にも、派遣からの正社員化、人材紹介会社、現地採用など採用経路は多様

・外国人マーケットに特化した国際営業推進課を設立

・日本人も含め派遣雇用が多い業界にあって、外国人を正社員採用

３．２．２．日高工業株式会社

訪問日	2019 年 9 月 10 日
対応者	代表取締役会長　今村　順 取締役製造部長　山本　九州男 外国人従業員　　岩野
本社所在地	愛知県刈谷市一里山町柳原７－１
創業年	1965 年
資本金	10 百万円
年間売上高	4,691 百万円（2015 年 9 月期）
従業員数	147 名（うち外国人 23 名）
業種	製造業（自動車部品の金属熱処理）
国籍	ベトナム人、日系ブラジル人
在留資格	専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格

＜ポイント＞

・自動車産業の盛んな愛知県で主に自動車部品の熱処理加工を行う企業

・「はばたく中小企業・小規模事業者 300 社」の「担い手確保」部門に選定

・1996 年より外国人正社員を雇用し、以降、日系人採用、アジアでの現地採用、アジア人留学生採用を行ってきた

・外国人労働者も日本人と全く同じように扱うべき

・日本人と外国人双方が互いに尊敬と信頼の気持ちで対応することが重要

・現在の技能実習制度では、企業は外国人を技能の担い手と見ず、外国人も日本で技術を学ぼうとしないという悪循環に陥ってしまう

・習慣の違いを受け入れる環境を作らなければお互いの間に壁ができてしまう

３．２．３．株式会社小金井精機製作所

訪問日	2019 年 9 月 27 日
対応者	代表取締役社長　鴨下　祐介 総務部長　江川　淳一 製造部　研磨課　課長　古姓　直也 製造部　ＭＣ課　課長　髙橋　利男
本社所在地	埼玉県入間市狭山台 4-16-13
創業年	1948 年
資本金	10 百万円
年間売上高	4,691 百万円（2015 年 9 月期）
従業員数	280 名（うち外国人 39 名）
業種	製造業（高性能エンジン部品等試作・加工）
国籍	ベトナム人
在留資格	専門的・技術的分野（技能・人文知識・国際業務）

＜ポイント＞

・同社はエンジン部品等を試作・製造する製造業。「KOGANEI」ブランドは高性能、超精密加工として認知されている

・人手不足と、国内の将来的な労働人口減少が外国人雇用のきっかけ

・現地で単独試験（ペーパー及び面接）を行って採用

・終身雇用を前提に外国人材を採用していれば、企業が特別な配慮をしなくても外国人従業員同士で仕事や生活面の学習をする

・帰国する外国人従業員をつなぎとめるために現地工場を設立した

・外国人材の受入制度については生活面・受入体制共に課題がある

３．２．４．グリンリーフ株式会社

訪問日	2019 年 9 月 28 日
対応者	代表取締役　澤浦　彰治
本社所在地	群馬県利根郡昭和村赤城原 844-12
創業年	1962 年
資本金	95.5 百万円
年間売上高	約 3,800 百万円
従業員数	208 名
業種	農業
国籍	ベトナム、タイ、フィリピン
在留資格	専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格、技能実習

＜ポイント＞

・働きやすい環境作りの一環として、外国人労働者の就労環境整備にも力を入れている農業生産法人。人手不足が深刻な農業分野でありながら、人手不足感は全くない

・全従業員の２割程度が外国人技能実習生

・日本人より外国人の方が定着率が高い

・能力によって賃金を決めており、時給が１千円を超える実習生もいる。また、免許の取得費用を同社で負担

・「技能実習生＝かわいそう」という一方的な価値感がトラブルの元

・企業が欲しい人材を確保できるような制度にすべき

・外国人従業員にとっては、賃金よりも安心感を与える方が定着率が高くなる

【行政・支援機関】

３．２．５．豊橋市（公益財団法人豊橋市国際交流協会）

訪問日	2019 年 9 月 10 日
対応者	豊橋市 市民協創部 多文化共生・国際課　主査　三輪田　貴 豊橋市国際交流協会　田中　宏直
協会所在地	豊橋市駅前大通 2 丁目 33 番地 1 開発ビル 3 階

＜ポイント＞
・日系ブラジル人を中心に「永住者・定住者」が外国人の７割近くを占める
・通訳職員の配置、日本語教室など言語対応に注力
・「未就学児ゼロ」に象徴される、外国人の子どもへの学習支援に特に力を入れている
・支援される側だけで外国人をとらえるのではなく、支援する側でもあるという視点を持つ
・「多様化する支援ニーズへの対応」と「外国人が活躍できる環境づくり」が次のステップ

３．２．６．特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海

訪問日	2019 年 9 月 11 日
対応者	代表理事　土井　佳彦
法人所在地	愛知県名古屋市中村区本陣通５－６－１　地域資源長屋なかむら内
設立年月日	2008 年 10 月 8 日
事業内容	多文化共生理解促進事業 外国人住民の社会参画促進事業 多文化共生社会づくりに関する情報 　及び人材のネットワーク構築事業 「外国につながる子ども」の健全育成に関する事業

＜ポイント＞
・多文化共生社会実現のため東海地域で活動する NPO 法人
・外国人への直接支援は現場団体に任せ、「中間支援」に特化
・Facebook を使った「多文化共生」に係る情報の一元化と発信
・多文化共生とは「地域づくり」
・外国人それぞれのライフプラン・キャリアプランへのサポートが重要
・外国人非集住地域はゼロをプラスにする前向きな発想を

【有識者】

３．２．７．公益財団法人日本国際交流センター（執行理事　毛受　敏浩）

訪問日	2019 年 9 月 27 日
面談場所	東京都港区赤坂１丁目１-12 明産溜池ビル 7F
同席者	シニア・プログラム・オフィサー　李　惠珍

＜ポイント＞

・JCIE の執行理事で国際交流に深い知見。「外国人材受入れのための円卓会議」参加者

・平成の 30 年間で３倍近くに膨れ上がった在留外国人に対して、この間政府は無策。一部の自治体や NPO 団体による対応は既に限界

・技能実習制度は労働市場を破壊している

・人手不足よりも人口減少にフォーカスすべき。人口が減少しては経済力も低下してしまう。そのためには定住外国人の受入が最も効果的

・多文化共生とは外国人に対する支援のみではなく、外国人を新しい地域のリソースとしていかに引き出すか

・（日本人も含め）地方は選ばれる地域を目指し、住民、自治体、企業等が連携して知恵を絞る必要がある

３．３．他地域事例調査結果まとめ

	企業	
	株式会社エス・ティ・シー	日高工業株式会社
事業内容	・静岡県内ナンバーワンシェアを誇る携帯ショップ運営会社。KDDI の一次販売代理店として au ショップを 29 店舗運営	・自動車関連産業が盛んな愛知県で主に自動車部品の熱処理加工を行う企業
日本人も含めた雇用の状況	・携帯電話会社は飲食、介護、建設、運送業などと並び業界自体が不人気で人が集まらず、同社も同じ	・毎年日本人高卒を 10 名程度採用しているが充足状況は厳しい ・トヨタ自動車の Tier 1 が工業系高卒を集めており、工業系はほとんど採用できない
外国人雇用の経緯	・日本人マーケットが先細る中、新たなターゲットとして在住外国人に着目し、彼らに対する販売員として外国人労働者を採用したことがきっかけ	・大企業で派遣社員として働いていた日系ブラジル人を正社員として採用 ・外国人を技術・技能の担い手として考えるようになり、以降、日系人採用、アジアでの現地採用、アジア人留学生採用を行った
外国人雇用状況	・全社員 280 名のうち 30 名が外国人で、国籍は８ヵ国と多国籍 ・派遣を除く全ての外国人従業員が正社員で、派遣も正社員化を前提	・全社員 147 名のうち 23 名が外国人で、派遣を除く全てが正社員。また、有期雇用の契約社員も将来は正社員とする前提 ・ブラジル人は「身分に基づく在留資格」、ベトナム人は「専門的・技術的分野」
採用方法	・通常採用の他にも、①派遣からの正社員化、②人材紹介会社の活用、③現地採用を行っている	・人材派遣会社に頼ることなく、自社従業員の紹介により採用
外国人雇用のメリット	・外国人従業員が活躍することで外国人マーケットが拡大 ・在日外国人マーケットへの営業推進・アフターフォローに特化した「国際営業推進課」を設立	・お金を稼ぎたいというハングリー精神がありまじめ。また日本人と比べて長続き ・日本人従業員側も他者を思いやる気持ちが芽生えた
雇用条件・支援状況	【雇用条件】 ・日本人も含め派遣雇用が多い業界にあって、外国人を正社員採用 ・賃金のみでなく福利厚生などすべて日本人と同じ待遇	【雇用条件】 職位による違いはあれど国籍による違いはない 【外国人従業員への配慮】 ・話やすい環境づくり ・ポルトガル語の標準、手順書 ・同国人同士の配置 ・同一労働同一賃金 ・人間的な面を評価 ・尊敬と信頼の気持ちで対応

	企業	
	株式会社エス・ティ・シー	日高工業株式会社
外国人材 受入のための課題 （自社に限らず）	【文化・慣習の違い】 ・文化や風習の違いでお互い違和感が多々ある 【評価制度】 ・言語能力のみで判断されない、総合的な能力の人事評価が必要	【技能実習制度】 ・３年という短い期間では企業は外国人を技能の担い手と見ず、外国人も日本で技術を学ぼうとしない。ゆえに日本の強みである技術で外国人を呼び込むことができないという悪循環に陥る 【日本語】 ・日本語支援は企業だけでは限界 【文化・慣習】 ・習慣にズレがあるのでそれを乗り越える努力が必要 【コミュニケーション】 ・同国人同士で集まりがちのため改善が必要
外国人雇用 今後の方針	――――――――――――――	・今後も技術の担い手として外国人労働者を雇用
業界団体や 行政への期待	・外国人の子供の教育を日本人と平等にすべき ・コミュニティの重要インフラである携帯の審査を平等に	――――――――――――――

	企業	
	株式会社小金井精機製作所	グリンリーフ株式会社
事業内容	・埼玉県と群馬県に工場を構え、創業以来エンジン部品の試作・加工を行う製造業者 ・「KOGANEI」ブランドは高性能、超精密加工として認知	・群馬県で有機農産物の栽培・加工・販売を手掛ける農業生産法人 ・働きやすい環境作りの一環として外国人労働者の就労環境整備にも注力 ・特定技能における登録支援機関にも認定
日本人も含めた雇用の状況	・業界自体の人手不足感は強いが、同社としては必要な人材は何とか確保できている	・人手不足が深刻な農業分野でありながら人手不足感は全くない
外国人雇用の経緯	・慢性的な人手不足と、国内の労働力人口減少を見据えて海外の人材に注目	・採用難に加え離職率が高く、中国人実習生を採用したことがきっかけ
外国人雇用状況	・全従業員 280 名のうち１割を超える 39 名のベトナム人技術者を雇用（いずれも専門的・技術的分野）	・全従業員 208 名のうち、約 50 名が外国人従業員 ・タイ、ベトナムが大半で、「専門的・技術的分野」７名、実習生約 40 名 ・その他「身分に基づく在留資格」のフィリピン人
採用方法	・同社単独で、現地でのペーパーテスト、面接を実施 ・採用後、来日前の支度金として、自動車免許の取得資金や日本語教育費用を負担	・現地で実習生の本人だけでなく、両親とも面談 ・事前に仕事内容をしっかり説明し、来日後にギャップが生じないように配意
外国人雇用のメリット	・日本人以上にまじめで仕事を吸収 ・貪欲に仕事に取組む姿勢が日本人にも波及	・非常に勤勉で向上心も強いため、人手不足だからといって仕方なく不真面目な日本人を採用する必要がなく、業務運営の安定に貢献 ・技能レベルが高いため、仕事の難易度によって人材を振り分けることができるようになり、分業化に貢献
雇用条件・支援状況	【雇用条件】 日本人と同じ待遇 【外国人従業員への配慮】 ・社内クラブ活動を奨励 ・終身雇用を前提としていれば、企業が特別な配慮をしなくても外国人従業員同士で仕事や生活面を学習 ・自己流の仕事をしないように日本人と同じチームに配属 ・人格を考慮し、注意の仕方にも配慮 ・技術者であって、ただの作業者ではない ・不本意で帰国する従業員のためにベトナム工場を設立	【雇用条件】 ・仕事に見合った賃金、評価を実施し、実習生であっても時給１千円以上も ・国際免許への切り替えだけでなく、農作業に必要な大型免許の取得費用も負担 【外国人従業員への配慮】 ・日本人特有の曖昧な表現を避ける ・暗黙の了解ではなく、全てルールを明確にする ・個室寮にインターネット環境やエアコンも完備 ・実習生＝かわいそうという一方的な価値観がトラブルの元。対等な立場で接する

	企業	
	株式会社小金井精機製作所	グリンリーフ株式会社
外国人材 受入のための課題 （自社に限らず）	【生活支援制度】 ・終身雇用を前提とした人材に対する日本側の支援制度が不十分（永住権など） 【受入制度】 ・有期の受入制度では外国人雇用のノウハウが蓄積されない ・技能実習などには様々な問題点があり、このままでは日本は外国人材から見限られる	【技能実習制度】 ・現行制度は受入に係る一連の費用が不透明であり、労働者から搾取する構造 ・アメリカのように自由に人材を受け入れられるようにするべき 【生活環境整備】 ・日本語教室や病院への付き添い、生活相談などを充実させると周囲の外国人労働者に安心感が生まれる ・安心して働ける職場の環境整備こそ重要であり、賃金だけが働く動機ではない
外国人雇用 今後の方針	・これまで通り、優秀な人材は終身雇用を前提として採用	・技能実習生から特定技能への移行を進め、少しでも長く働ける人材の確保を目指す ・親族同士で実習生を受け入れることも検討
業界団体や 行政への期待	――――――――――――	――――――――――――

	行政・支援機関、有識者	
	豊橋市 （公益財団法人豊橋市国際交流協会）	特定非営利活動法人多文化共生 リソースセンター東海
組織概要	・人口 38 万人 ・交通条件に優れ、農業・工業・商業・伝統産業等バランスよく発展 ・外国人比率は 4.7%で、全国平均よりも高い ・ブラジル人（永住者・定住者）が最も多い	・有志が集まり、“支援が届いていないところと支援をしたいところをつなぐ存在”として、「多文化共生社会を目指す中間支援組織」として発足 ・外国人支援団体に対して、人、物、金、情報を提供する中間支援組織 ・中間支援に特化
外国人の受入・共生のための対応／現状	・外国人情報窓口の設置 ・通訳の配置 ・外国人総合相談窓口の開設 ・インターナショナルフェスティバルの開催 ・留学生交流 ・姉妹都市トリード（米国）のトリード大生とホームステイなどで交流 ・日本語学習支援 ・外国人児童サマースクール事業	・学校、経済団体などから年間 50 件ほどの多文化共生に関する講演会 ・自治体の外国人相談員・ボランティアへの研修会を実施 ・外国人の実態を調べるアンケート・ヒアリング調査 ・外国人の自助組織団体と自治体とのマッチング ・Facebook による情報発信
外国人の受入・共生のための課題	【日本語】 ・言葉の壁 【文化・慣習の違い】 ・言葉が分かっても自治体などについて全く理解できない 【連携】 ・外国人が支援側の視点を持って、個性が発揮できる環境づくりが必要 ・そのためには行政だけでなく、NPO や民間事業者の後押し、国の財政措置が必要	【直接支援団体の課題】 ・人手不足、資金不足、情報不足の３点 ・ボランティア不足は量（人員）より質（ノウハウ）の問題が大きい 【日本語】 ・そもそも日本語を必要としないケースもあり、必要性を十分整理すべき 【人権を守る】 ・外国人のライフプラン、キャリアプランへのサポートが重要

	行政・支援機関、有識者 公益財団法人国際交流センター （執行理事　毛受　敏浩氏）
活動内容	・文化庁文化審議会（日本語小委員会）、総務大臣自治体国際交流表彰選考委員、新宿区多文化共生まちづくり会議会長の他、外国人の受入について多様なセクターの代表者による継続的な議論として形成することを目的とした「外国人材受入れに関する円卓会議」の中で主要な役割
外国人の受入・共生のための対応／現状	・日本はトップの部分が機能せず、ボトムである自治体や NPO 団体のみが活動していた ・現状の自治体任せの対応は限界 ・日本の現状はプリミティブ（原始的） ・2019 年より予算が急増しており、各自治体が実施する支援策は急速に拡充され、在留外国人を取巻く環境は改善される
外国人の受入・共生のための課題	【技能実習・特定技能制度】 ・外国人労働者を安価な雇用の調整弁としか考えない一部の受入企業の対応が問題 ・技能実習では雇用の競争原理が働かない ・特定技能は技能実習の問題を解決するための制度であるも、併存することで効果はない ・労働者側も企業をその場限りの場所と捉えている ・技術を持った人材が日本に来て、有能なら無期限で働いてもらえるような状態が健全 【定住性】 ・人口減少が深刻な中、労働力確保ではなく、地域への定住者増加に目を向けるべき

４．アンケート調査による中国地域の外国人材受入状況

４．１．企業アンケート調査

【調査結果の要約】

○外国人労働者の雇用状況

・現在雇用している企業は 35.9％で、雇用したことがある企業を含めると 47.3％になる。

・外国人を雇用してもなお、人手不足を補えない状況がうかがえる。

○外国人労働者の属性

・雇用形態では「技能実習生」、国籍では「ベトナム」、「中国」の存在感が高い。

・在留資格別でも「技能実習」が最も高く、特に１、２次産業に集中。

・年齢は 30 歳未満が多く、近年雇用ペースが増加。

○外国人労働者を雇用する理由

・人材確保の視点が強く、付加価値創出を掲げる企業は少ない。特に、技能実習の多い、１次・２次産業においては量的人材確保、医療、福祉、宿泊業においては質的人材確保を求めている傾向。

○外国人労働者が企業に与える影響

・全体では「社内に活気をもたらしている」が半数近くを占めるも、「資格外活動」、「身分に基づく在留資格」の半数近くが「特になし」。

・「専門的・技術的分野」は企業が好影響を感じやすい在留資格。

○外国人労働者の働きぶり

・８割弱が満足のいく働きぶりを実感。

・全ての業種において外国人労働者の必要性は高い。

○外国人労働者の人件費

・多くの企業が何らかの形で住居を提供したり、渡航費などを負担したりしており、８割以上の企業が教育費なども含めた人件費が日本人より高い。

○日本語能力と支援

・日本語でのコミュニケーションが難しい人材は少数。

・日本語学習支援を行っていない企業が、支援している企業よりも多い。

○外国人労働者雇用の課題

・社内コミュニケーションやコスト、文化等の問題を挙げる企業が多かった一方で、地域生活に関する問題点は比較的少なかった。

・上記の問題から雇用しなくなった企業も多い。

・社内コミュニケーションの課題については、単純に言葉の面だけでなく、コミュニケーションそのものが課題になっている可能性。

○今後の雇用方針

・現在外国人を雇用している企業の９割以上が今後の雇用に前向き。
・賃金が高いと回答している企業でも約４割が今後も外国人を増やしたい。
・「パート・アルバイト等」を積極的に雇用することが、人材不足を和らげる。

○現在雇用していない企業が希望する人材

・高い技能レベルまでは希望していないものの、「技術を要しない」よりも「一定の知識・技能」を持った人材のほうが求められている。

○行政への期待

・「日本語習得教育等の支援」が最も求められている。

○自由回答

・８割近くの回答が「外国人雇用に肯定的」であり、そのうち９割が課題解決の必要性を提案。
・課題解決を求める声は「制度上の問題点」が多い。

４．１．１．調査の概要

ａ．調査の目的

本調査は、中国地域における中小企業の外国人雇用の実態を把握することを目的とする。

ｂ．対象と方法

本調査対象は中国地域の企業である。また、外国人の雇用経験を持つ企業の回答を増やすため、外国人雇用の必要性が高いと推定される業種に絞っている。具体的には、中国地域に本社を置く「製造業」、「建設業」、「宿泊業」、「飲食業」、「医療、福祉事業」、「農業」を営む従業員 10～300 人以内の企業を条件として帝国データバンクの名簿から抽出し、2,138 社を対象に選定した。調査は、調査票を上述の企業に郵送で配布し、郵送またはインターネット回答により回収した。

ｃ．実施概要

調査期間　　2019 年 7 月 19 日～８月 23 日
調査対象数　　2,138 件
有効回答数　　596 件（有効回答率 27.9%）

ｄ．集計データの見方

（ａ）回答比率

回答比率は、原則としてその設問の回答者数（無回答を除く）を母数として算出した。クロス集計に関しては、分類別の回答者数を母数としている。

（ｂ）小数点以下の表記

回答比率は、小数点以下第２位を四捨五入し、百分率（%）で表示している。そのため、比率の合計が 100%にならないことがある。

（ｃ）業種の表記

製造業の業種は以下のように統合し表記している。

調査票	調査結果
食料品	食料品等
飲料・たばこ・飼料	
繊維	繊維
木材・木製品	木材・木製品、家具等
家具・装備品	
パルプ・紙等	パルプ・紙等
印刷	
化学	石油・化学
石油・石炭	
プラスチック製品	プラスチック、ゴム
ゴム製品	

調査票	調査結果
窯業・土石	窯業・土石
鉄鋼	鉄鋼・非鉄金属
非鉄金属	
金属製品	金属製品
一般機械	一般機械
電気機械	電気機械
電子部品・デバイス・電子回路	
情報通信機械	
輸送用機械	輸送用機械
その他の製造業	その他の製造業

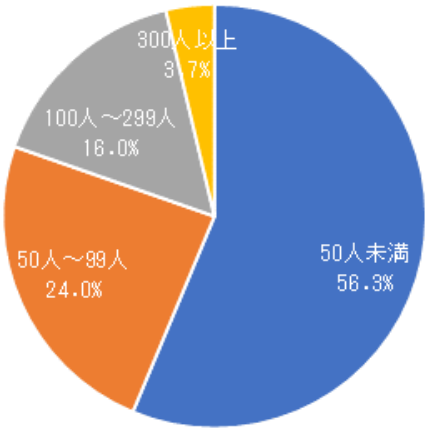
４．１．２．調査結果

ａ．回答企業の概要

問１．貴社の概要についてご記入ください。

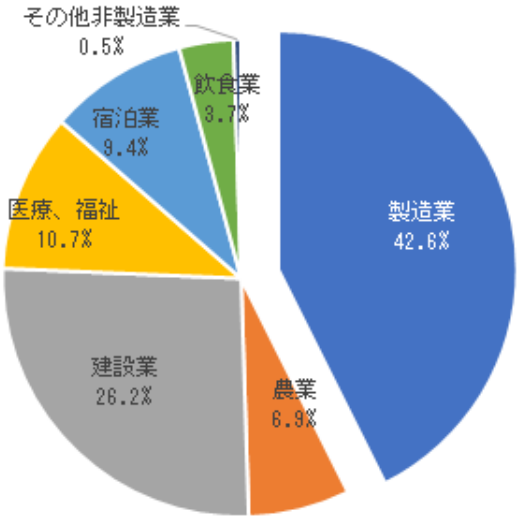
回答のあった企業の従業員規模は、「50 人未満」が最も多く、過半数を占めている。また、従業員規模が大きくなるにつれ、回答企業の割合は低下していく。

図表４．１　従業員規模（ｎ=595）



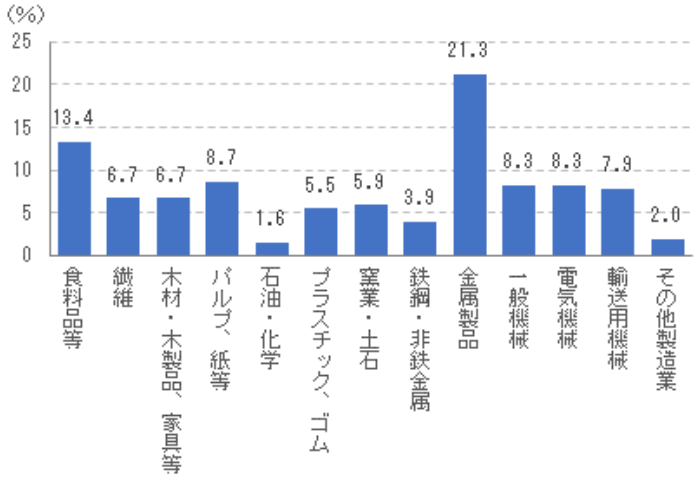
業種別の内訳は「製造業」(42.6%)の割合が最も高く、次いで「建設業」(26.2%)、「医療、福祉」（10.7%）となっている。

図表４．２　業種内訳（ｎ=596）



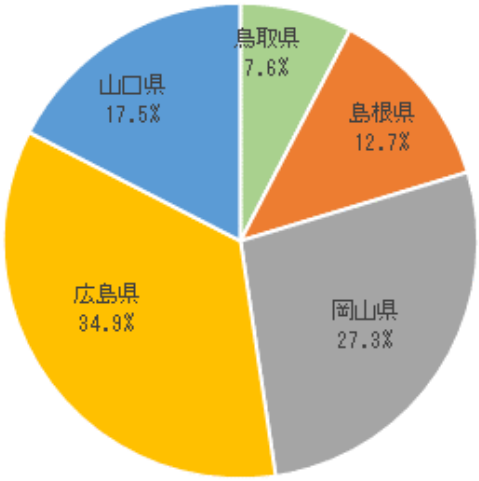
最も割合が高い製造業の内訳をみると、製造業のうち「金属製品」（21.3%）が最も高く、「食料品等」（13.4%）が続いている。

図表４．３　製造業の内訳（ｎ=254）



県別の内訳をみると、「広島県」（34.9%）と「岡山県」（27.3%）が高い割合となっているものの、概ね中国地域での企業数割合に近くなっている。

図表４．４　県別内訳（ｎ=590）



2016 年経済センサスによる企業割合
鳥取：　7.6%
島根：10.7%
岡山：26.1%
広島：38.6%
山口：16.9%

ｂ．雇用状況について

問２．貴社における、現在の日本人を含めた人員の充足状況について、あてはまるものを１つだけ選んでください。

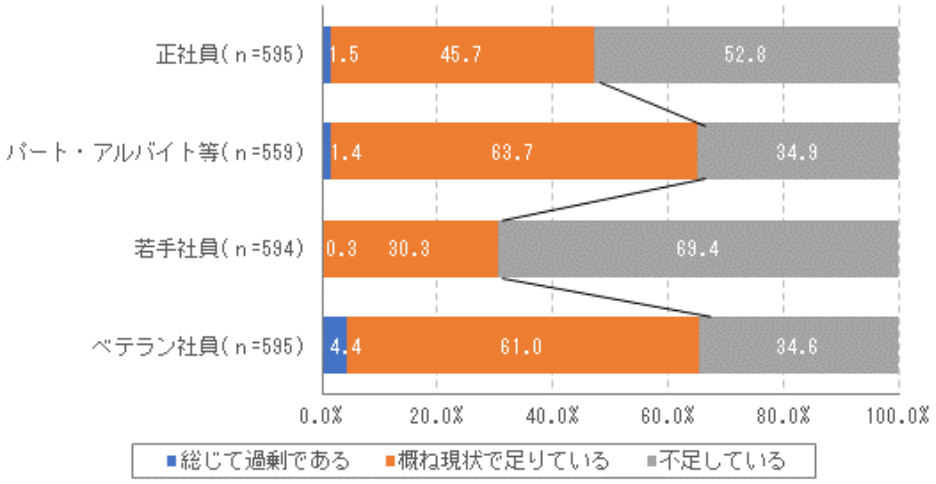
日本人を含めた企業の人員充足状況をみると、雇用形態などによってバラつきがみられる。

正社員は「不足している」（52.8%）で過半数を占める一方で、パート・アルバイト等は「概ね現状で足りている」が 63.7%となっている。

また、若手社員は「不足している」（69.4%）企業が多い一方で、ベテラン社員は「概ね現状で足りている」（61.0%）企業が多い。

なお、いずれの雇用形態においても「総じて過剰である」は少ない。

図表４．５　日本人を含めた人員の充足状況

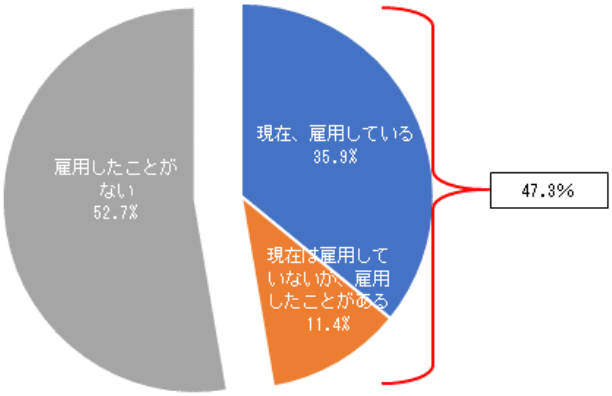


ｃ．外国人労働者の雇用状況について

問３．貴社では、これまでに外国人（特別永住者を除く）を雇用したことがありますか。あてはまるものを１つだけ選んでください。

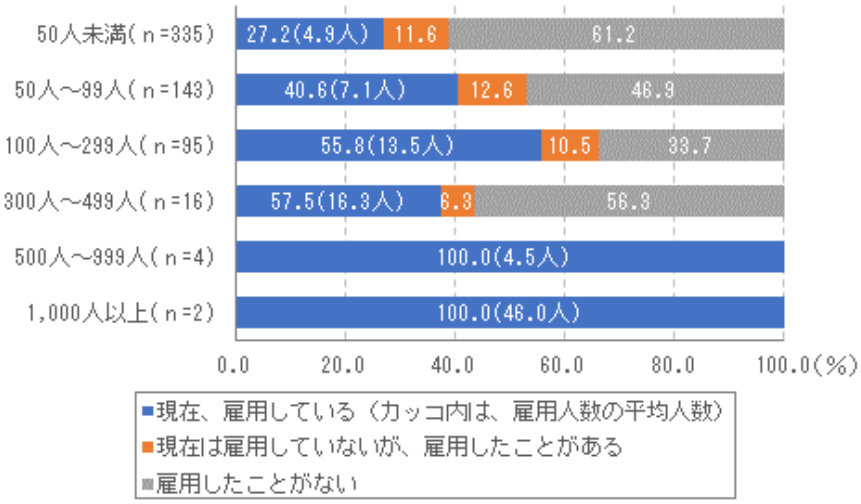
外国人労働者の雇用状況について、「現在、雇用している」企業は 35.9%で「雇用したことがない」企業の 52.7%を下回っている。もっとも、「現在、雇用している」企業に「現在は雇用していないが、雇用したことがある」企業を加えた企業の割合は 47.3%であり、半数近くの企業が外国人労働者の雇用経験がある。

図表４．６　外国人雇用実績（ｎ=596）



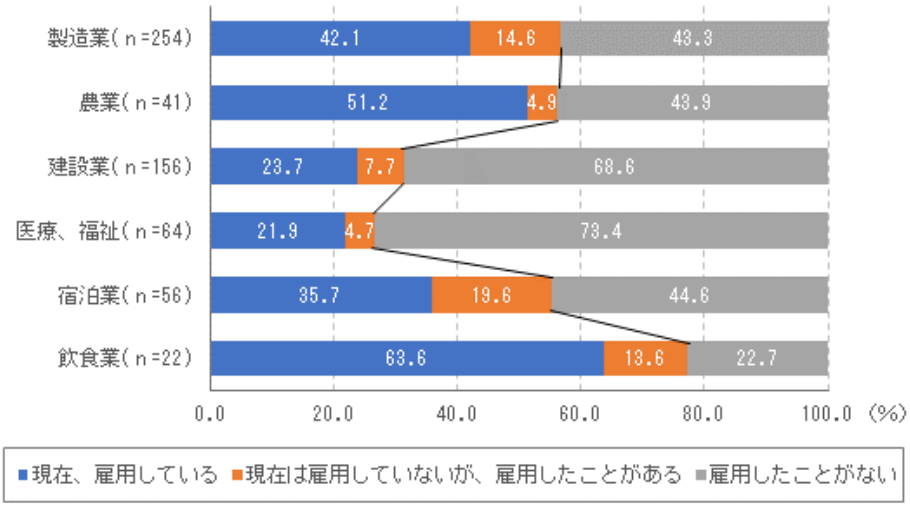
従業員規模別にみると、概ね従業員規模が大きくなるにつれて「現在、雇用している」企業と「現在は雇用していないが、雇用したことがある」企業の割合が多くなる傾向がみてとれる。

図表４．７　従業員規模別　外国人雇用実績



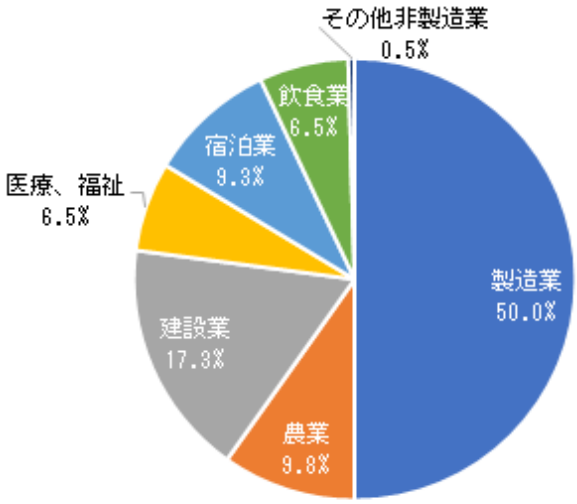
業種別に「雇用している」企業と「雇用していないが、雇用したことがある」企業をみると、「飲食業」（77.2%）、「製造業」（56.7%）、「農業」（56.1%）が多く、「医療、福祉」（26.6%）、「建設業」（31.4%）が少なかった。

図表４．８　業種別　外国人雇用実績



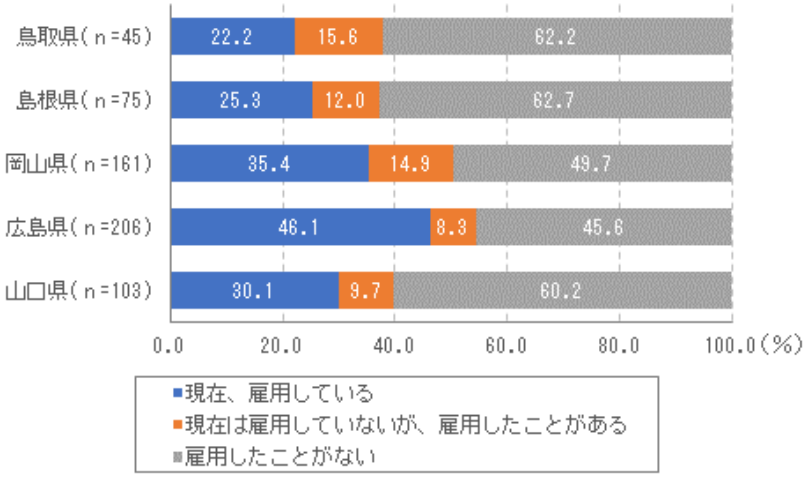
また、「雇用している」企業を業種別に分類すると、「製造業」（50.0%）が最も多く、「建設業」（17.3%）、「農業」（9.8%）が続いている。

図表４．９　外国人を雇用している企業の業種別内訳（ｎ=214）



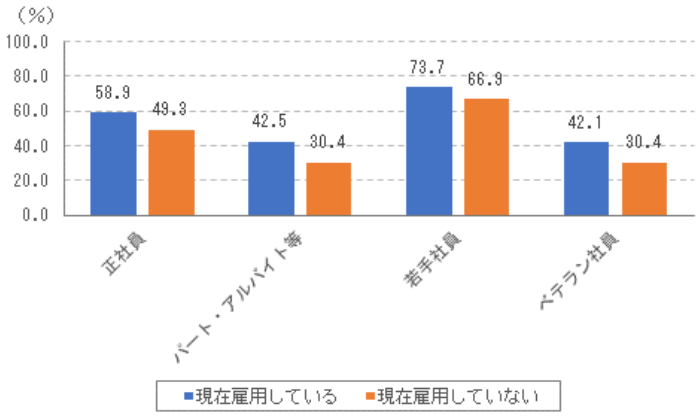
都道府県別に外国人雇用実績をみると、「現在雇用している」は広島県（46.1%）が最も多く、岡山県（35.4%）、山口県（30.1%）が続いている。「雇用していないが、雇用したことがある」企業を加えてみても、広島県（54.4%）が最も多く、岡山県（50.3%）が続いた。なお、広島県のみ「雇用している」企業が「雇用したことがない」企業を上回った。

図表４．10　都道府県別　外国人雇用実績



外国人雇用実績別に人員の充足状況の不足感をみると、いずれの雇用形態においても、不足感は「現在、雇用している」企業が「現在、雇用していない」企業を上回っている。このことから、外国人を雇用してもなお、人手不足を補えない状況がうかがえる。

図表４．11　外国人雇用実績別　日本人も含めた充足状況の不足感
（不足しているとした回答割合）



（ａ）「現在雇用している」企業

問４．（１）現在、貴社で雇用している外国人の雇用形態別人数をご記入ください。

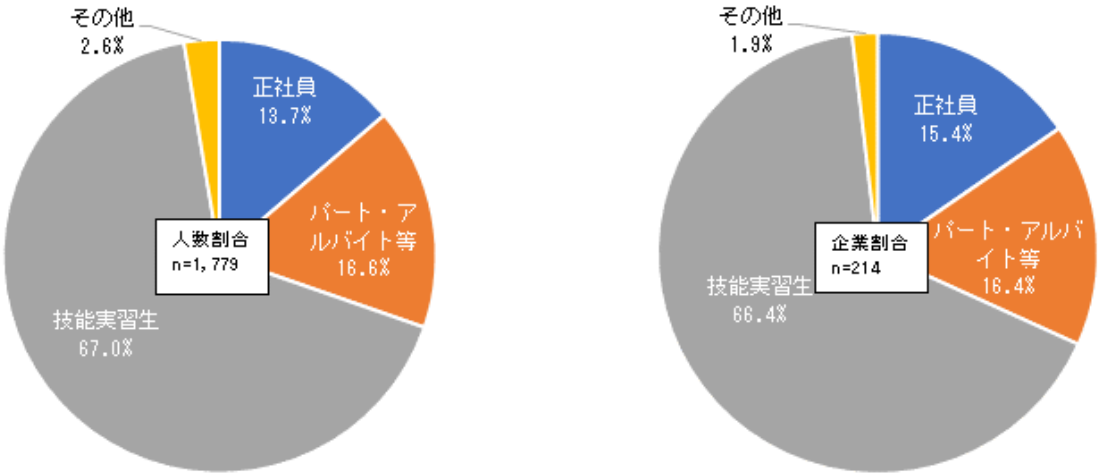
雇用人数の割合をみると、「技能実習生」が 67.0%（1,192 人）で最も多く、「正社員」が 13.7%（244 人）、「パート・アルバイト等」が 16.6%（295 人）であった。

また、最も多い雇用形態の企業割合をみると、「技能実習生」が 66.4%で最も多く、「正社員」(15.4%)、「パート・アルバイト等」(16.4%) を大きく上回っている。

外国人労働者を「現在、雇用している」企業が 35.9%であったことを踏まえると、調査対象企業のおよそ４社に１社（23.8%）が、外国人労働者を雇用する上で雇用形態として「技能実習生」を活用していることになる。

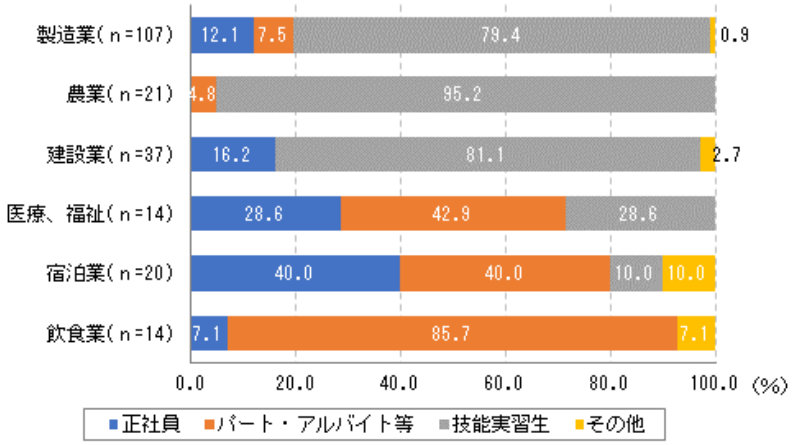
なお、「その他」に関しては、具体的な記述が無かったため、不明である。

図表４．12　雇用形態



最も多い雇用形態の企業割合を業種別にみると、「製造業」、「農業」、「建設業」などの１次、２次産業において「技能実習生」の割合が８割程度と高くなっているのに対し、３次産業では、「パート・アルバイト等」の割合が高い。これは、技能実習生の対象職種の関係が大きいとみられるが、いずれにせよ、製造業が盛んで、都市部と比べて３次産業の比重が小さい中国地域においては、産業構造上からも技能実習生の存在感が高い。

図表４．13　業種別　雇用形態

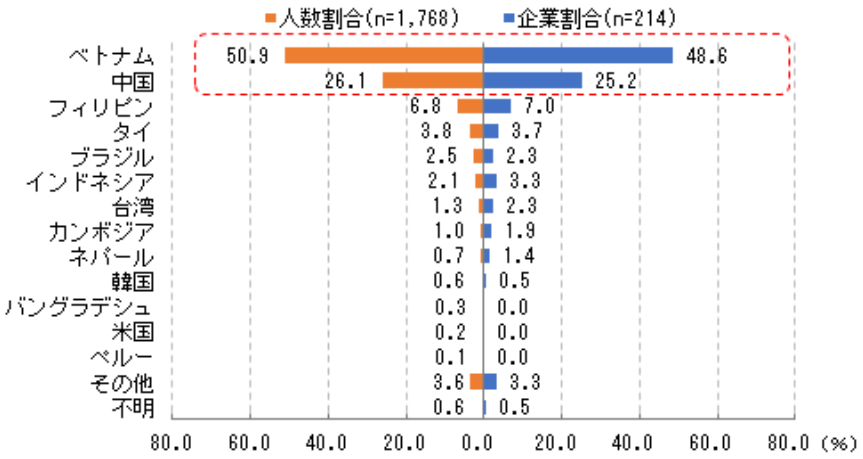


問４．（２）現在、雇用している外国人の国籍別人数をご記入ください。

国籍別人数の割合をみると、「ベトナム」が 50.9%（900 人）で最も多く、「中国」の 26.1%（461 人）と合わせて全体の 77.0%を占めている。

最も多い国籍の企業割合をみると、「ベトナム」が 48.6%で最も多く、「中国」の 25.2%が続き、人数割合同様この２国で全体の７割強を占めている。

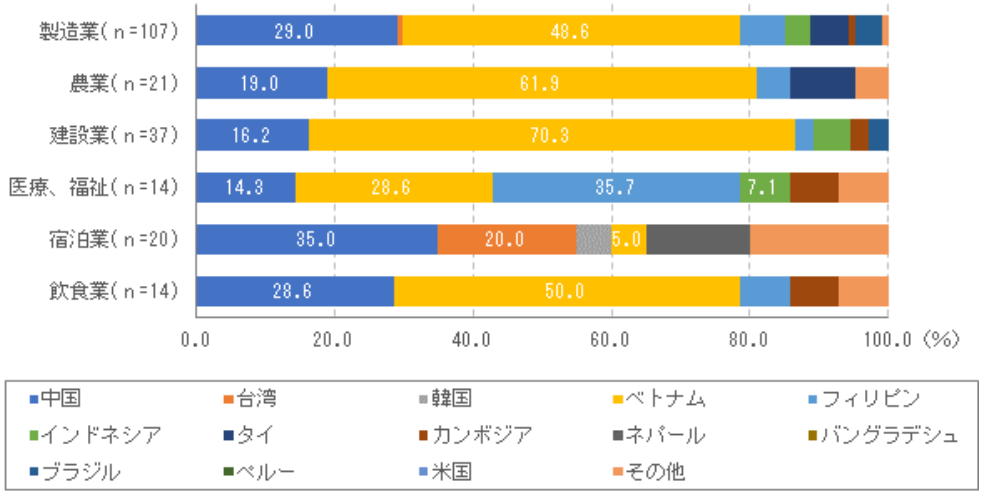
図表４．14　国籍



なお、その他には、「ロシア、ミャンマー、カメルーン、ウガンダ、モンゴル、インド、パキスタン、ガーナ、アルゼンチン、ウズベキスタン、マラウイ、モロッコ、ドイツ、トルコ、スリランカ、マレーシア」が挙げられていた。

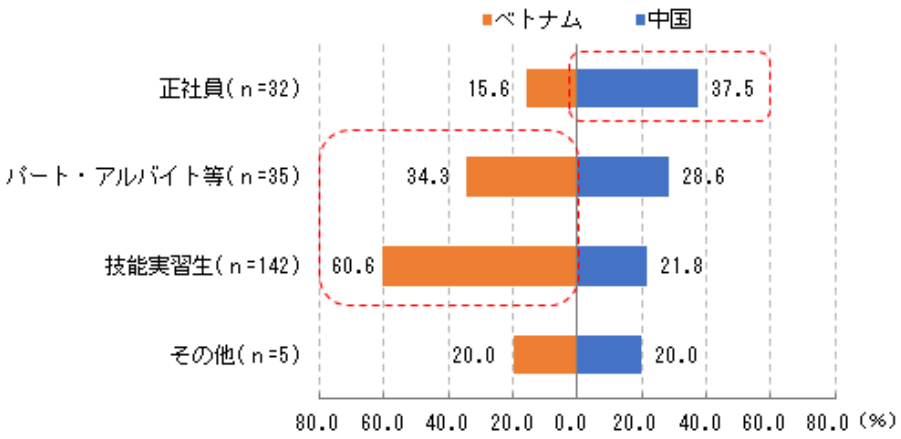
最も多い国籍の企業割合を業種別にみると、ベトナム人を最も多く雇用している企業割合は、「医療、福祉」（28.6%）、「宿泊業」（5.0%）を除く全ての業種で最も高い。また、「医療、福祉」に関しても、ベトナムはフィリピン（35.7%）に次ぐ割合で、「インドネシア」（7.1%）を上回っている。

図表４．15　業種別　国籍



全体の８割近くを占める「ベトナム」、「中国」を雇用形態別に比べてみると、「ベトナム」は「技能実習生」（60.6%）や「パート・アルバイト等」（34.3%）の比較的技術力の低い雇用形態における割合が高い一方、「中国」は一定の技術・知識が求められるであろう「正社員」（37.5%）の割合が高い。

図表４．16　雇用形態別　国籍（ｎ=214、中国・ベトナム）



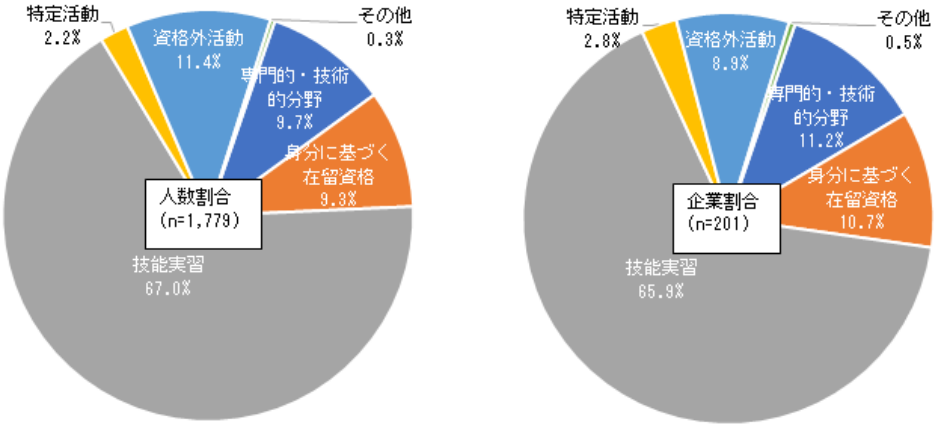
問４.（３）現在、貴社で雇用している外国人の在留資格別人数をご記入ください。

在留資格別人数の割合をみると、「技能実習生」が 67.0%（1,192 人）で最も多く、「資格外活動」の 11.4%（202 人）、「専門的・技術的分野」の 9.7%（173 人）、「身分に基づく在留資格」の 9.3%（165 人）、「特定活動」の 2.2%（40 人）と続いた。大企業も含めている中国地域の在留資格別外国人労働者割合と比べて、「技能実習」（47.6%　P12 グラフ再掲）の割合が高くなっている一方で、「身分に基づく在留資格」（22.5%）の割合が低くなっている。

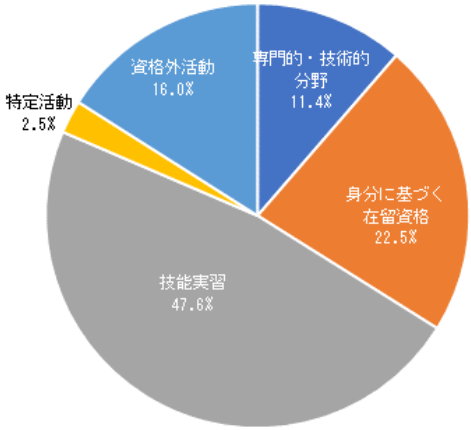
最も多い在留資格の企業割合をみると、「技能実習」が 65.9%で最も多く、「専門的・技術的分野」（11.2%）、「身分に基づく在留資格」（10.7%）、「資格外活動」（8.9%）、「特定活動」（2.8%）の順で、「技能実習」は他の在留資格の５倍以上の割合となっている。

なお、在留資格における「技能実習」の企業割合（65.9%）と、雇用形態における「技能実習生」の企業割合（66.4%）はほぼ一致する。

図表４．17　　在留資格

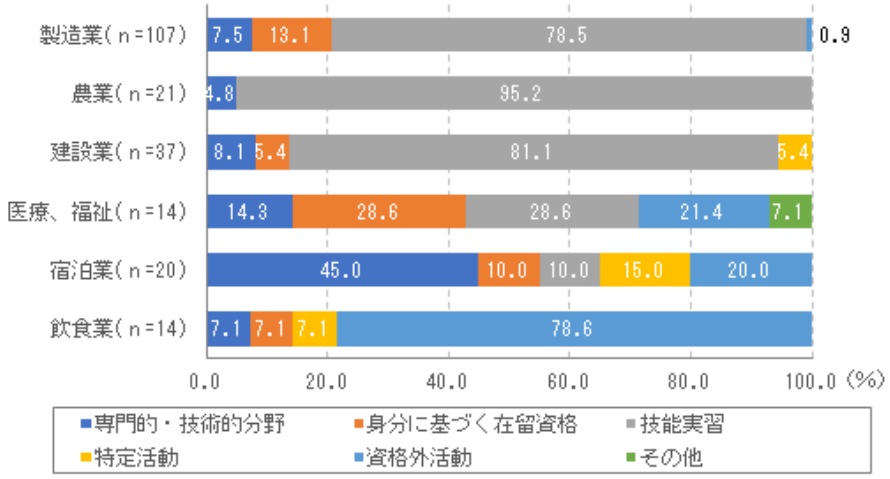


再掲．中国地域の在留資格別外国人労働者の割合



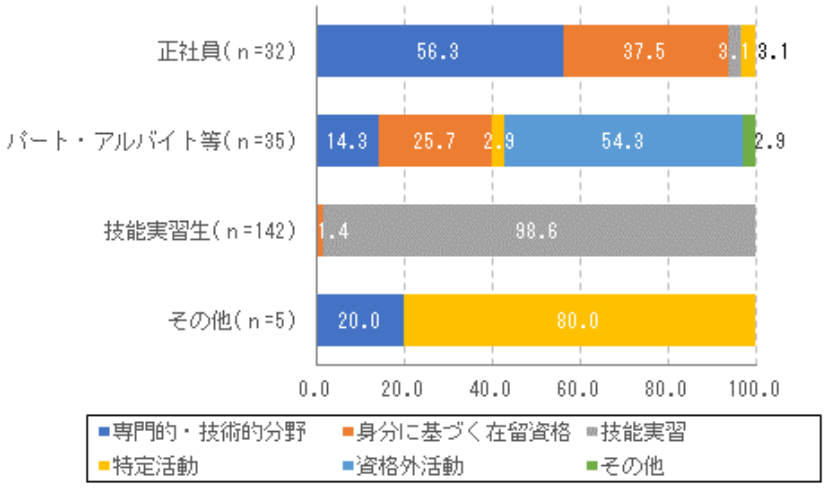
最も多い在留資格の企業割合を業種別にみると、「製造業」、「農業」、「建設業」の１、２次産業に「技能実習」の割合が高く、また「飲食業」における資格外活動が78.6%となっている。

図表４．18　業種別　在留資格



雇用形態別にみると、「正社員」においては「専門的・技術的分野」が 56.3%で最も高く、「パート・アルバイト等」においては「資格外活動」が 54.3%で高い。図表２．25（P17）での全国の状況と同じ傾向がみてとれる。

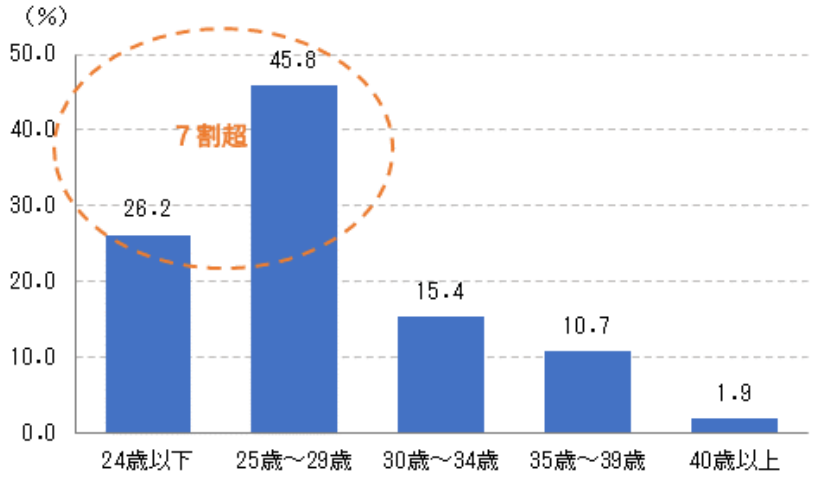
図表４．19　雇用形態別　在留資格



問５．現在、雇用している外国人の平均年齢を教えてください。あてはまるものを１つだけ選んでください。

企業が現在雇用している外国人の平均年齢をみると、25 歳～29 歳（45.8%）が最も多く、24 歳以下（26.2%）が続いた。30 歳未満が全体の７割強を占めており、若い人材が多く雇用されている。

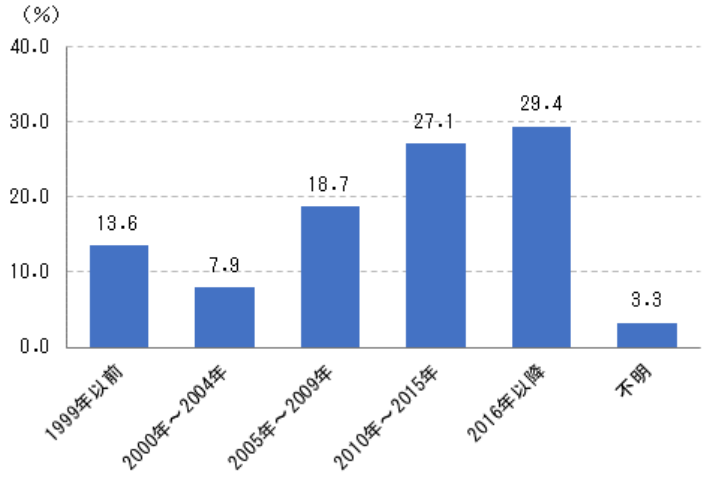
図表４．20　外国人労働者の平均年齢（ｎ=214）



問６．外国人をはじめて雇用したのはいつ頃からですか。あてはまるものを１つだけ選んでください。

外国人を初めて雇用した時期をみると、2000 年～2004 年にいったん減少しているものの、2005 年以降は右肩上がりで高まっている。中国地域における企業も外国人を雇用し始める企業が増加している傾向にある。

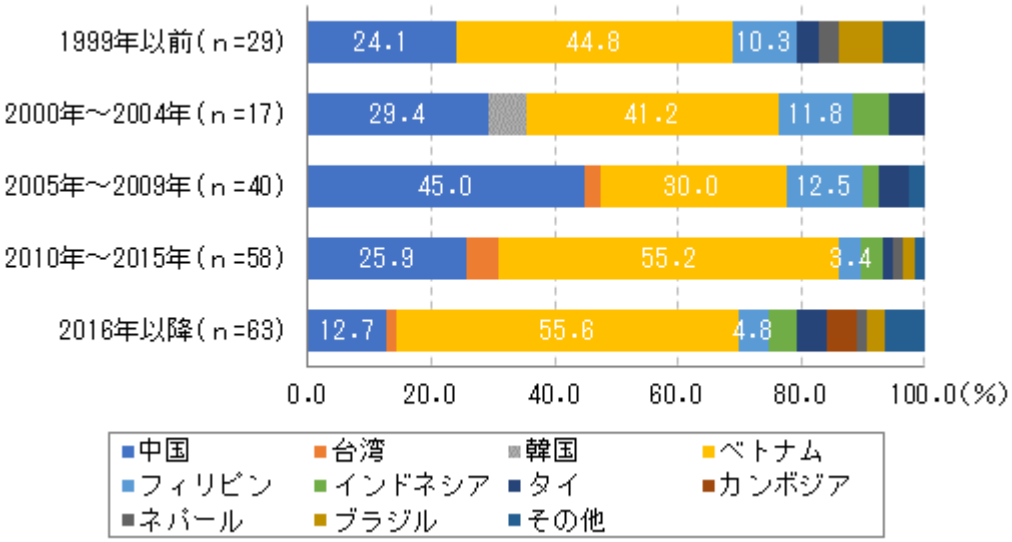
図表４．21　外国人労働者の雇用開始時期（ｎ=214）



外国人を初めて雇用した時期別に国籍の内訳をみると、いずれの時期も中国とベトナムが多い。もっとも、2010 年以降はベトナムが過半数を占めており、近年において存在感が高まっている。

一方で、2009 年までベトナム、中国に次ぐ３番手で全体の１割強を占めていたフィリピンは、2010 年以降その割合が半分以下に低下しており、存在感が低下している。

図表４．22　外国人労働者の雇用開始時期別　国籍内訳



問７．外国人を雇用する理由はなんですか。あてはまるものをすべて選んでください。

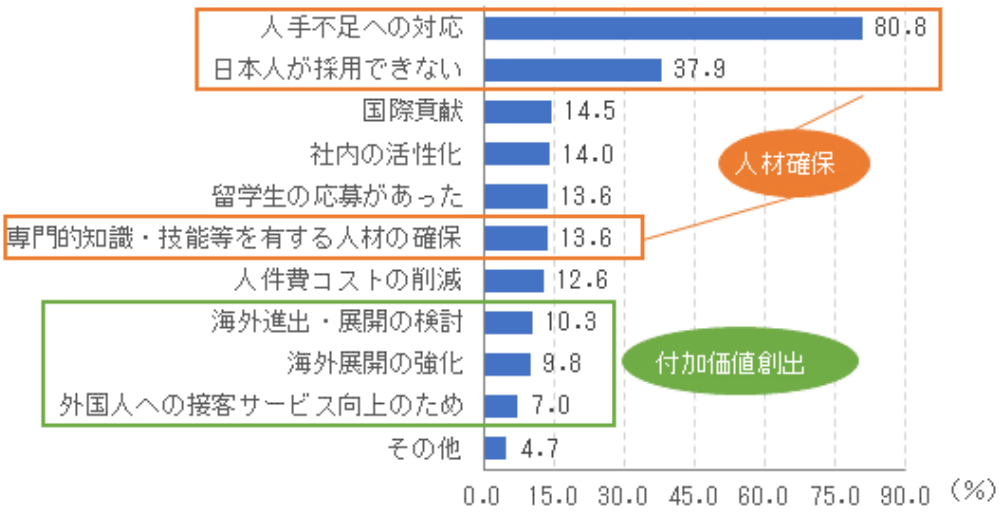
外国人を雇用する理由は、「人手不足への対応」（80.8%）が最も多く、次いで「日本人が採用できない」（37.9%）が続いており、人材確保の観点から外国人を雇用している企業が多い。同じく人材確保が雇用の理由であっても「専門的知識・技能を有する人材の確保」（13.6%）は上記２項目の半分以下であり、質よりも量を重視した人材を求める傾向がうかがえる。

また、「人件費コストの削減」（12.6%）は、理由全体の７番目に位置し、１割程度の企業しか外国人を雇用する理由としていなかった。

なお、「海外進出・展開の検討」（10.3%）、「海外展開の強化」（9.8%）、「外国人への接客サービス向上のため」（7.0%）といった付加価値を高める目的について理由に挙げた企業は比較的少なかった。

「その他」（4.7%）については、「やる気があった」や「人柄がよかった」、「適任であった」など、日本人・外国人を分けて考えず、人として評価したといった意見であった。

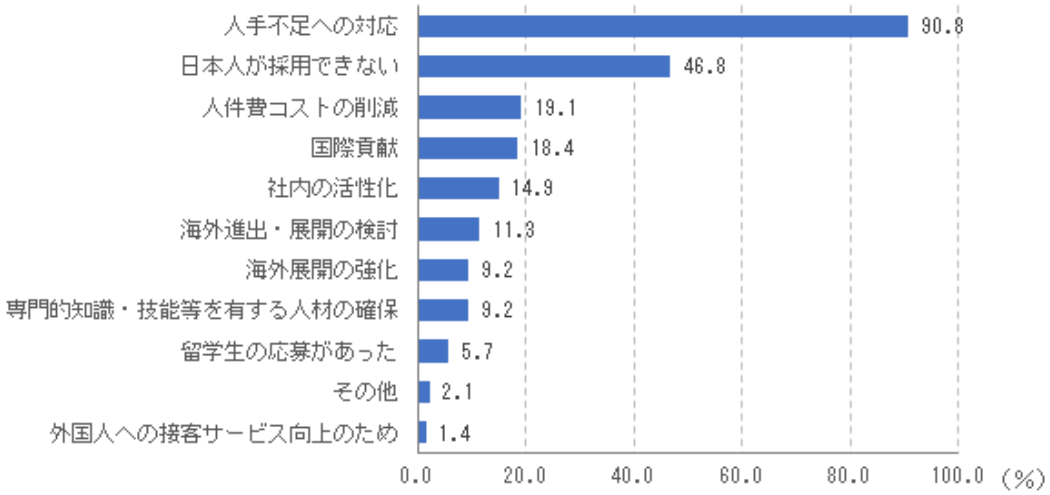
図表４．23　外国人を雇用する理由（ｎ=214、複数回答）



参考に、自社で技能実習生を最も多く雇用している企業別に外国人を雇用する理由をみると、全体と比べ人材確保の目的が高い。

技能実習制度の本来の目的である技術・技能移転を目的にした「国際貢献」（18.4%）は、全在留資格と比べて 3.9 ポイント高くなっている。しかし、同時に「人手不足への対応」（90.8%）、「人件費コストの削減」（19.1%）も全在留資格と比べてそれぞれ 10.0 ポイント、6.5 ポイント高くなっており、制度の目的に反して、安価な人材確保の手段とみられている可能性がある。

参考．外国人を雇用する理由（技能実習、ｎ=131、複数回答）



業種別にみると、外国人を雇用する理由は特色が異なる。

技能実習の多い１・２次産業においては、「人手不足への対応」や「日本人が採用できない」といった量的人材確保に加え、製造業、建設業では「海外進出・展開の検討」、「海外展開の強化」といった付加価値創出の比率も高かった。

一方で、医療、福祉、宿泊業においては１・２次産業と異なる質的人材確保（「専門的知識・技能を有する人材の確保」）が高く、宿泊業、飲食業では付加価値創出である「外国人への接客サービス向上のため」の比率が高かった。また、医療、福祉では「人手不足への対応」に次いで、「社内の活性化」が２番目に高い。

なお、「国際貢献」は技能実習の多い１・２次産業に限ってみても２割を下回った。

図表４．24　業種別　外国人を雇用する理由

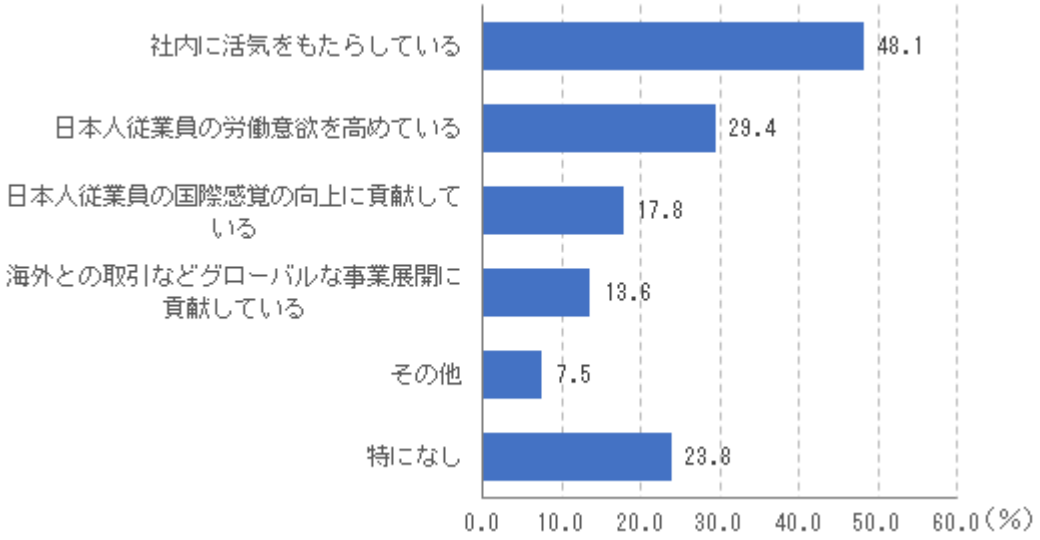
	人材確保					付加価値創出			
	人手不足への対応	日本人が採用できない	専門的知識・技能等を有する人材の確保	人件費コストの削減	社内の活性化	海外進出・展開の検討	海外展開の強化	外国人への接客サービス向上のため	国際貢献
全体（n=214）	80.8%	37.9%	13.6%	12.6%	14.0%	10.3%	9.8%	7.0%	14.5%
製造業（n=107）	81.3%	41.1%	13.1%	16.8%	14.0%	13.1%	15.0%	1.9%	15.9%
農業（n=21）	85.7%	57.1%	9.5%	9.5%	19.0%	0.0%	0.0%	0.0%	19.0%
建設業（n=37）	89.2%	40.5%	10.8%	16.2%	13.5%	16.2%	8.1%	0.0%	16.2%
医療、福祉（n=14）	64.3%	14.3%	21.4%	7.1%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%	21.4%
宿泊業（n=20）	80.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	5.0%	10.0%	55.0%	5.0%
飲食業（n=14）	64.3%	21.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%

※全体の数値より高い理由にそれぞれ配色している。

問８．雇用している外国人が仕事を通じて、貴社に与えている影響はありますか。 あてはまるものをすべて選んでください。

雇用している外国人が仕事を通じて企業に与える影響は、「社内に活気をもたらしている」(48.1%) が最も多かった。比較的若い人材を雇用している (図表４．20) ことも一因と考えられる。次いで、「日本人従業員の労働意欲を高めている」(29.4%) が多かった。

図表４．25　外国人雇用が企業に与える影響（ｎ=214、複数回答）



その他影響
・食事会を通して文化の交流がある（広島県、建設業） ・今後、他の外国人（中国人）雇用時に言語的サポートをしてくれる（広島県、医療・福祉） ・日本人社員が外国人の技能を習得する（岡山県、農業） ・(外国人を）特別視する見方がなくなった（広島県、製造業） ・仕入部品の高品質化につながった（鳥取県、製造業） ・日本人労働者の負担軽減（広島県、農業） ・外国人旅行客への円滑対応ができる（岡山県、宿泊業）

ただし、他の選択肢と同時回答できない「特になし」も 23.8%あり、外国人を雇用している企業のおよそ４社に１社は、外国人を雇用することによる好影響を感じていない。在留資格別に「特になし」の割合をみると、「資格外活動」(47.4%)、「身分に基づく在留資格」（43.5%）がそれぞれ４割を超える一方で、「技能実習」（19.9%)、「専門的・技術的分野」(8.3%）は比較的低い水準となっている。

「特になし」の割合が最も低かった「専門的・技術的分野」は他のすべての項目で全体平均を上回っており、企業が好影響を感じやすい在留資格であるととらえられる。

なお、「社内に活気をもたらしている」に限ってみれば、「特定活動」、「技能実習」が「専門的・技術的分野」を上回っている。

図表４．26　在留資格別　外国人が企業に与える影響（複数回答）

	特になし	社内に活気をもたらしている	日本人従業員の労働意欲を高めている	日本人従業員の国際感覚の向上に貢献している	海外との取引などグローバルな事業展開に貢献している
専門的・技術的分野（n=24）	8.3%	50.0%	45.8%	33.3%	25.0%
身分に基づく在留資格（n=23）	43.5%	26.1%	8.7%	13.0%	17.4%
技能実習（n=141）	19.9%	53.2%	32.6%	17.7%	12.8%
特定活動（n=6）	33.3%	66.7%	16.7%	0.0%	0.0%
資格外活動（n=19）	47.4%	31.6%	15.8%	10.5%	5.3%

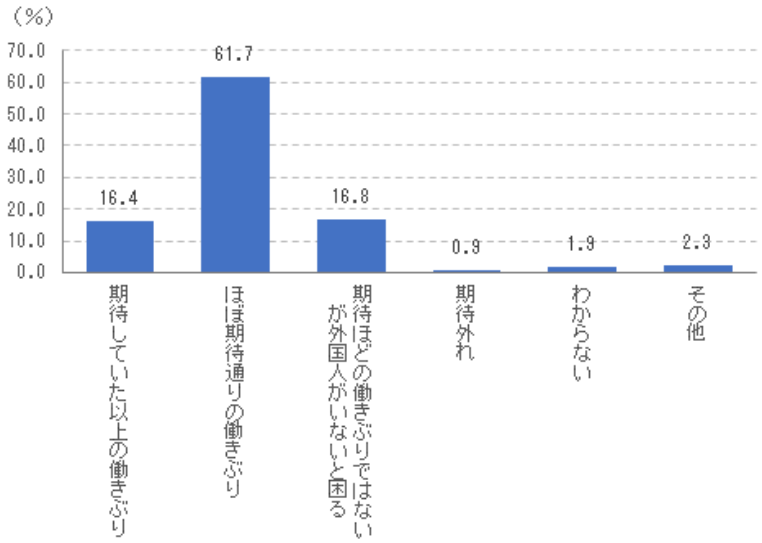
※全体の数値より高い影響にそれぞれ配色している。

問９．貴社が雇用している外国人の働きぶりは全体的にみればどうですか。あてはまるものを１つ選んでください。

雇用している外国人の働きぶりに関しては、「ほぼ期待通りの働きぶり」が 61.7%で最も多く、「期待していた以上の働きぶり」（16.4%）と合わせると、８割弱が満足のいく働きぶりを実感している。一方、期待外れは 0.9%であった。

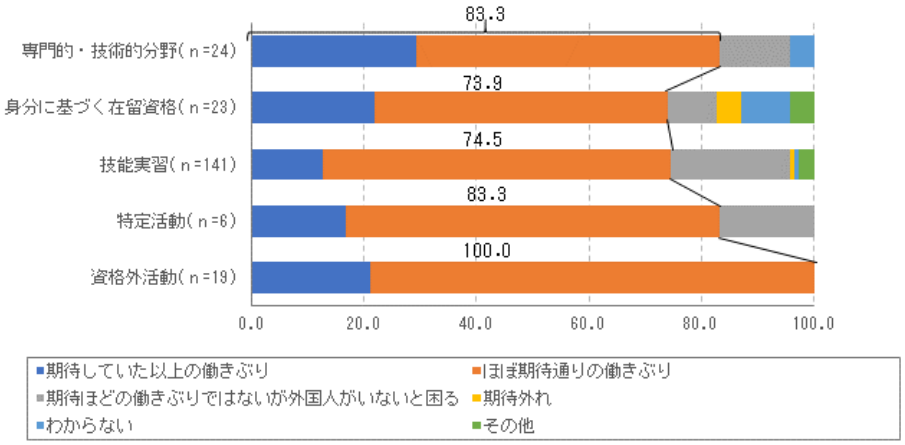
なお、その他は「人によって違うので、回答できない」といった内容であった。

図表４．27　外国人の働きぶり（ｎ=214）



在留資格別に「期待していた以上の働きぶり」と「ほぼ期待通りの働きぶり」を合わせた数値をみると、全体的に７割以上が満足している。「身分に基づく在留資格」（73.9%）と「技能実習」（74.5%）が全体平均（78.1%）を下回った一方で、「資格外活動」は 100.0%と不満がなかった。

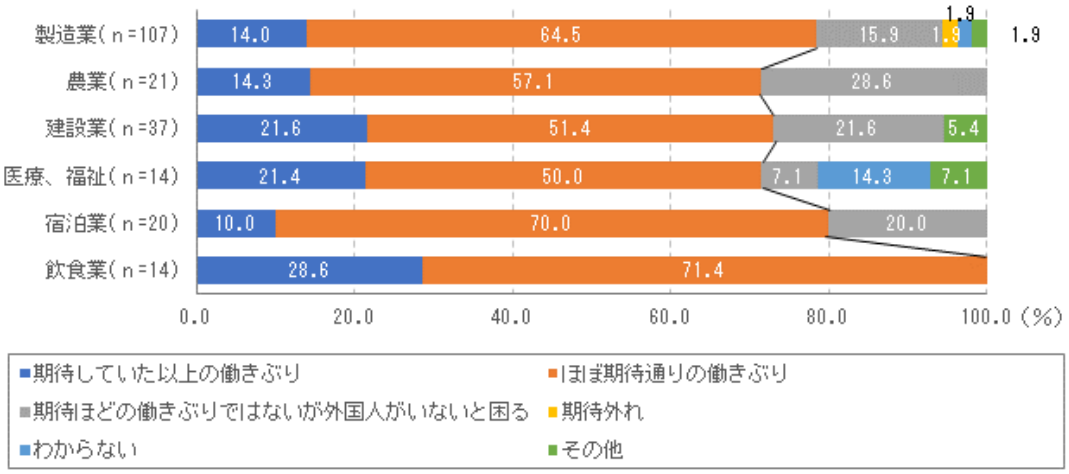
図表４．28　在留資格別　外国人の働きぶり



業種別に「期待していた以上の働きぶり」と「ほぼ期待通りの働きぶり」を合わせた数値をみると、飲食業(100.0%)が最も多く、宿泊業(80.0%)、製造業(78.5%)が続いた。また、建設業と医療、福祉の「期待していた以上の働きぶり」をみると、飲食業に続いて多かった。いずれも比較的少なかった農業についても、「期待ほどの働きぶりではないが外国人がいないと困る」まで含めると 100.0%であり、全ての業種において外国人労働者の必要性は高いと言える。

なお、「期待外れ」は製造業のみであり、介護分野の受入制度[6]（EPA を除く）が 2017 年に開始されたばかりの医療、福祉のみ「わからない」との回答が目立った。

図表４．29　業種別　外国人の働きぶり

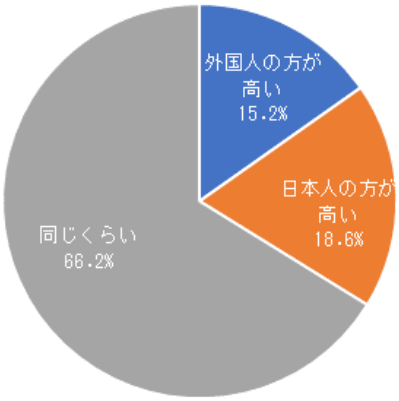


[6] 専門的・技術的分野の受入（在留資格「介護」：2017 年９月１日より開始）、技能実習生の受入（同年 11 月１日より開始）

問 10. 貴社が雇用している外国人の人件費（教育費、社会保険料、住居費、監理団体への支払い経費等を含む）は、同一職種の日本人社員の人件費に比べてどうですか。あてはまるものを１つ選んでください。

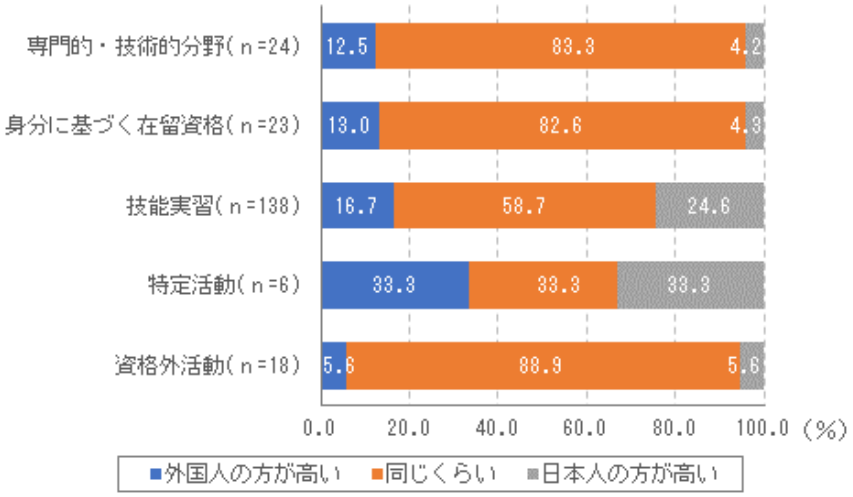
雇用している外国人の、日本人と比べた人件費は、「同じくらい」が 66.2%であった。「外国人の方が高い」（15.2%）と合わせると、８割強の企業が日本人以上の人件費を払っており、外国人雇用が必ずしも人件費の抑制につながるとは言えない。

図表４．30　外国人の人件費（ｎ=210）



在留資格別に外国人の人件費をみると、「専門的・技術的分野」や「身分に基づく在留資格」については８割強の企業が同程度、９割以上が日本人以上の人件費を支払っている。一方で、教育や住居、監理団体への手数料等が余計にかかるはずの「技能実習」はおよそ４社に１社が日本人以下の人件費としている。

図表４．31　在留資格別　外国人の人件費

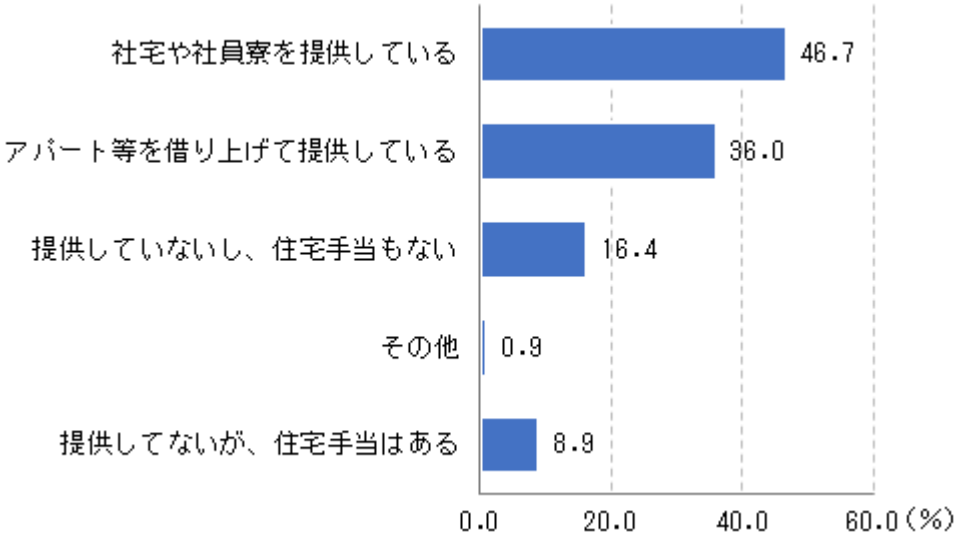


問 11. 雇用している外国人に住まいを提供していますか。あてはまるものをすべて選んでください。

外国人への住まいの提供状況は、「社宅や社員寮を提供している」（46.7%）が最も多く、「アパート等を借り上げて提供している」（36.0%）が続いた。他の回答と同時に選ぶことができない「提供していないし、住宅手当もない」が 16.4%であることを踏まえると、何らかの形で住宅費を支援している企業が８割を超えている。

なお、その他は、家族の持家に暮らしているなどして元々不要という回答であった。

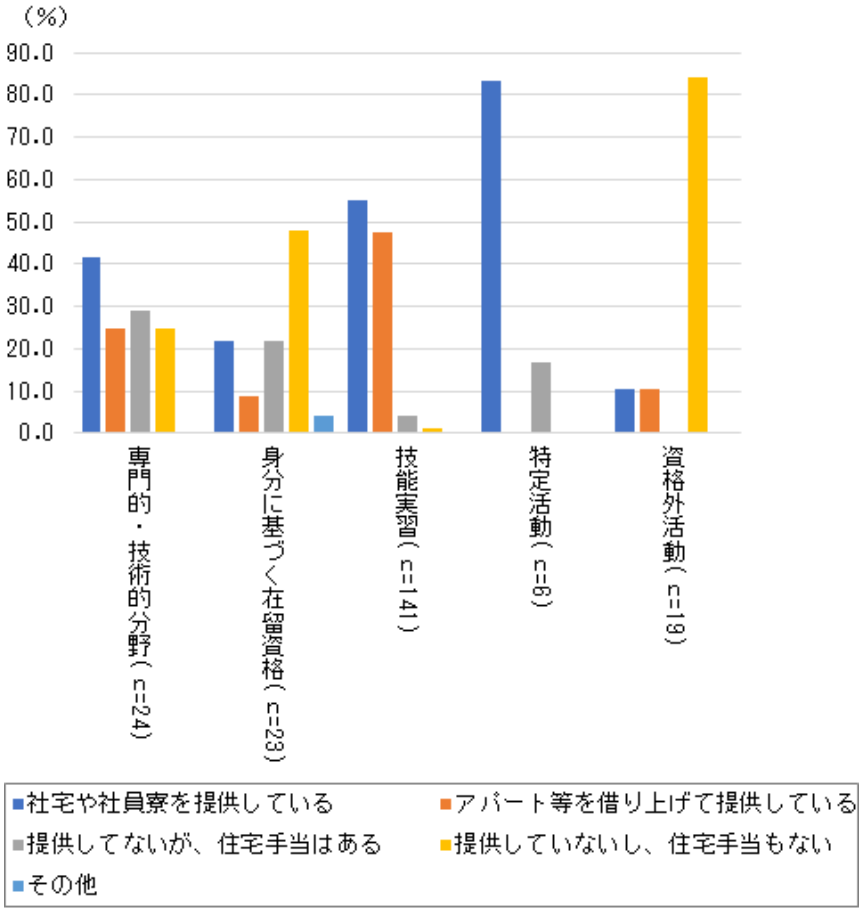
図表４．32　住まいの提供状況（ｎ=214、複数回答）



在留資格別でみると、「社宅や社員寮を提供している」や「アパート等を借り上げて提供している」など、ハード面を揃えている企業は「技能実習」や「特定活動」に多かった。

一方で、「資格外活動」や「身分に基づく在留資格」においては「提供していないし、住宅手当もない」が半数程度を超えている。留学生であることや、身分に基づく在留資格を日本人住民と同様に扱っているケースが考えられる。

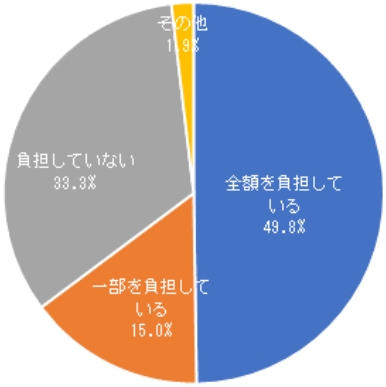
図表４．33　在留資格別　住まいの提供状況（複数回答）



問 12. 雇用している外国人の日本への渡航費用や帰国費用を負担していますか。 あてはまるものを 1 つだけ選んでください。

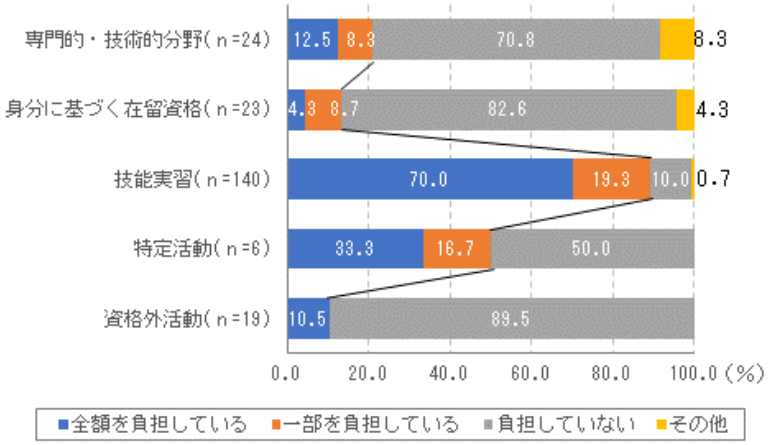
渡航費用や帰国費用の負担状況については、「全額負担している」（49.8%）が最も多く、「負担していない」（33.3%）を上回った。

図表４．34　渡航費用等負担状況（ｎ=213）



ただし、一部負担も含めた企業の負担状況を在留資格別にみると、元々制度で帰国費用負担を義務づけられている「技能実習」（89.3%）が突出して高い。その他、制度で義務付けられていない在留資格については、渡航費用等を負担する企業は少数派であった。その他は「まだわからない」といった意見であった。

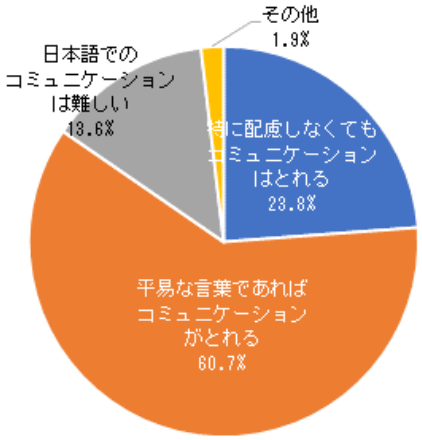
図表４．35　在留資格別　渡航費用等負担状況



問 13. 雇用している外国人の日本語能力は全体的にみればどの程度ですか。あてはまるものを 1 つだけ選んでください。

企業ごとの全体的な日本語能力は、「平易な言葉であればコミュニケーションがとれる」(60.7%) が最も多く、「特に配慮しなくてもコミュニケーションはとれる」(23.8%) が続いた。両回答で全体の 84.5%を占めており、全体的にみれば日本語能力に起因するコミュニケーション不足感は低い。

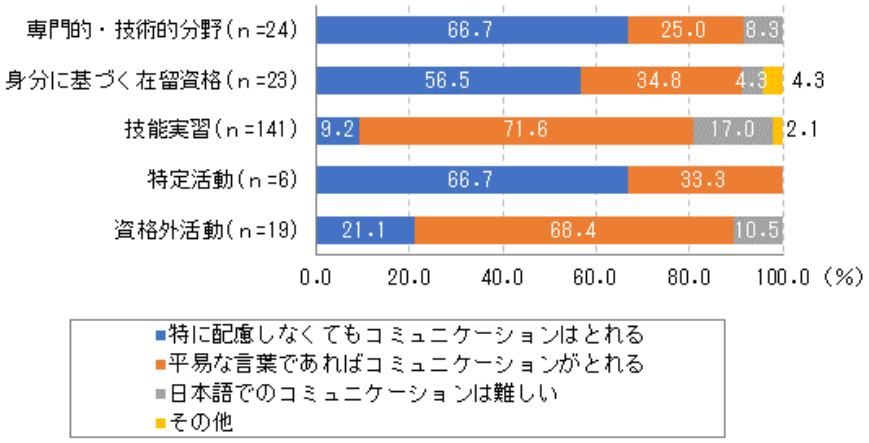
図表４．36　日本語能力のレベル（ｎ=201）



在留資格別にみても、いずれの在留資格においても「日本語でのコミュニケーションは難しい」は少数である。ただし話せる中でもその程度によって分けてみると、「専門的・技術的分野」や「身分に基づく在留資格」においては、「特に配慮しなくてもコミュニケーションはとれる」が多数派であるのに対し、「技能実習」や「資格外活動」においては「平易な言葉であればコミュニケーションがとれる」が多数であった。在留期間を延ばしやすい資格ほど、コミュニケーション能力が高い。

なお、その他は「人によって違うので判断できない」といった内容であった。

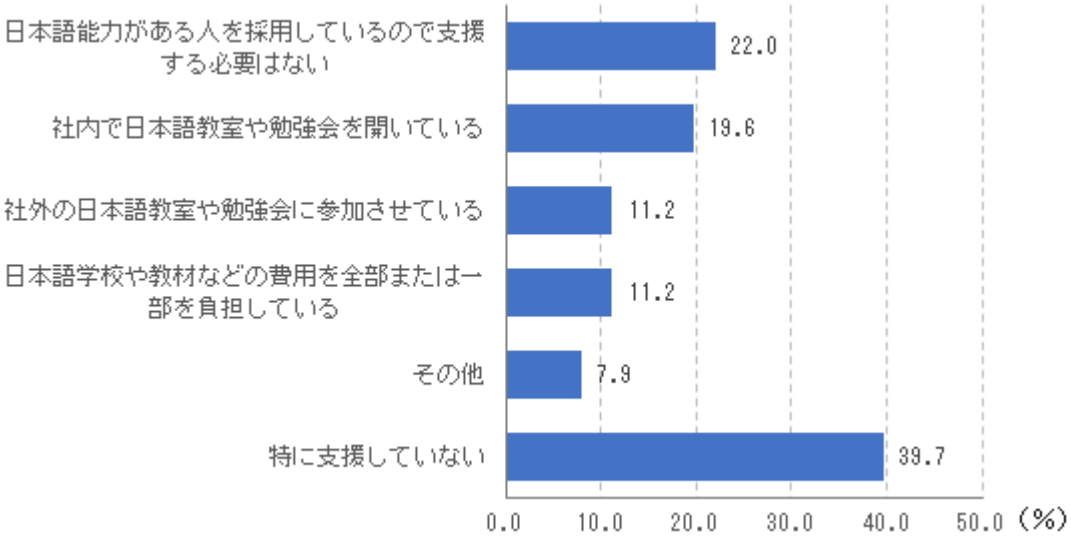
図表４．37　在留資格別　日本語能力レベル



問 14. 雇用している外国人の日本語学習を支援していますか。あてはまるものをすべて選んでください。

日本語学習に対する支援は、「特に支援していない」(39.7%) が最も多く、「日本語能力がある人を採用しているので支援する必要はない」(22.0%) が続いた。いずれも支援を行っていない項目であり、支援を行っている回答はいずれも２割以下であった。

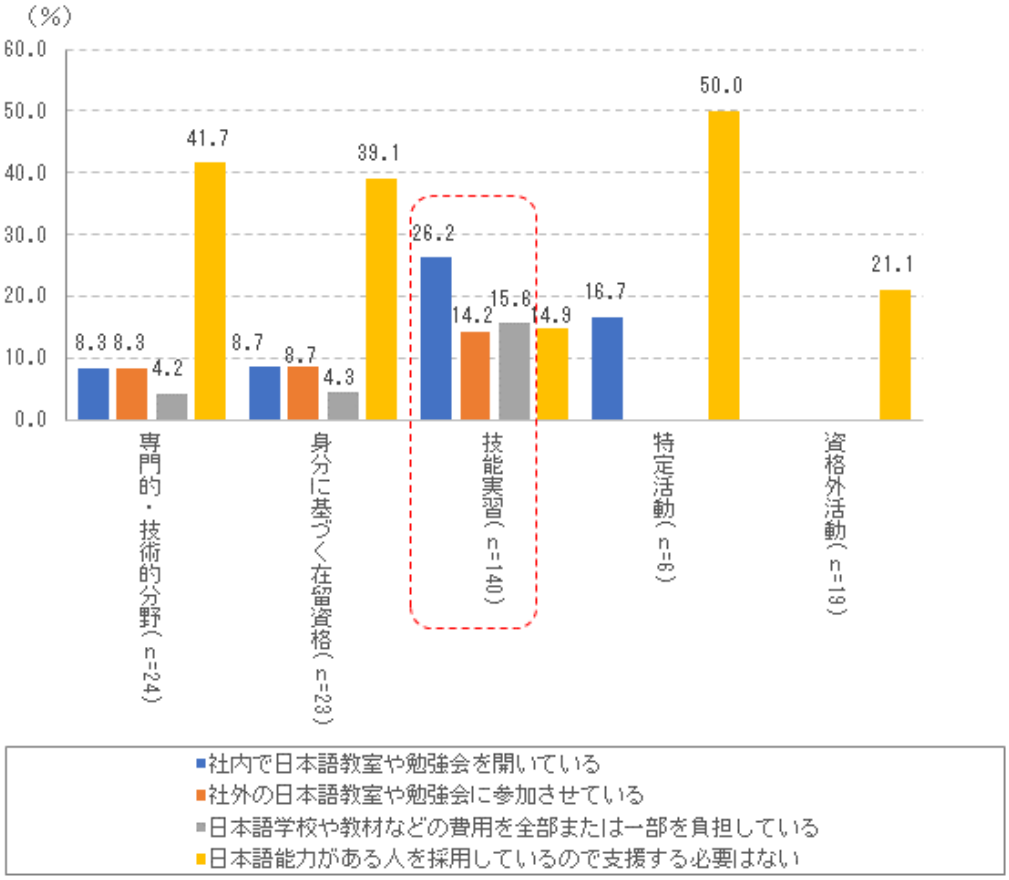
図表４．38　日本語学習支援状況（ｎ=214、複数回答）



その他日本語学習状況
・試験前に勉強会ができる環境を作ったり、試験会場への引率等を行う（山口県、宿泊業） ・仕事中、間違えた日本語を都度指摘し、修正している（岡山県、農業） ・積極的に会話するよう社内で推奨している（岡山県、製造業） ・技術職は勉強会に参加させる、実習生には支援しない（岡山県、製造業） ・日本語能力検定試験に合格すればお祝い金を出している（N-１合格者 20,000 円　N-２合格者 10,000 円　N-３合格者 5,000 円）（広島県、製造業） ・専任の教育担当を付けている（広島県、製造業） ・OJT で教育している（広島県、建設業）

在留資格別にみると、何らかの形で日本語学習を支援している企業は「技能実習」を多く雇用している企業に多く、他の資格（特定活動除く）の倍程度の割合である。その他の在留資格については、事前に「日本語能力のある人材を採用する」方針が強い。

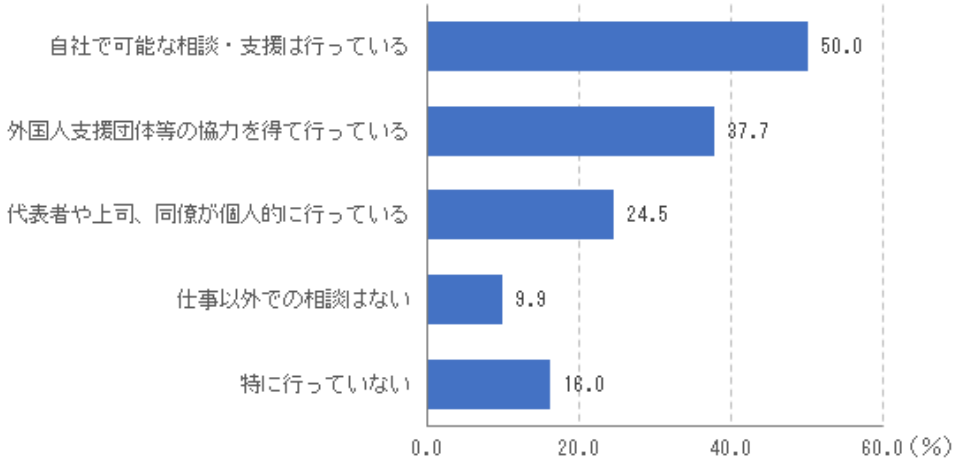
図表４．39　在留資格別　日本語学習支援状況（複数回答）
（選択肢「特に支援していない」、「その他」除く）



問 15. 雇用している外国人の困りごとの相談にのったり、生活支援を行っていますか。あてはまるものをすべて選んでください。

外国人労働者への相談や生活支援については、「自社で可能な相談・支援は行っている」が 50.0%と最も多く、半数の企業が自社での生活支援を行っている。
「外国人支援団体等の協力を得て行っている」も 37.7%であり、およそ３社に１社は外部と連携している。また、そもそも相談を必要としない「仕事以外での相談はない」（9.9%）を除くと、「特に行っていない」企業は 16.0%であった。

図表４．40　相談・生活支援（ｎ=214、複数回答）



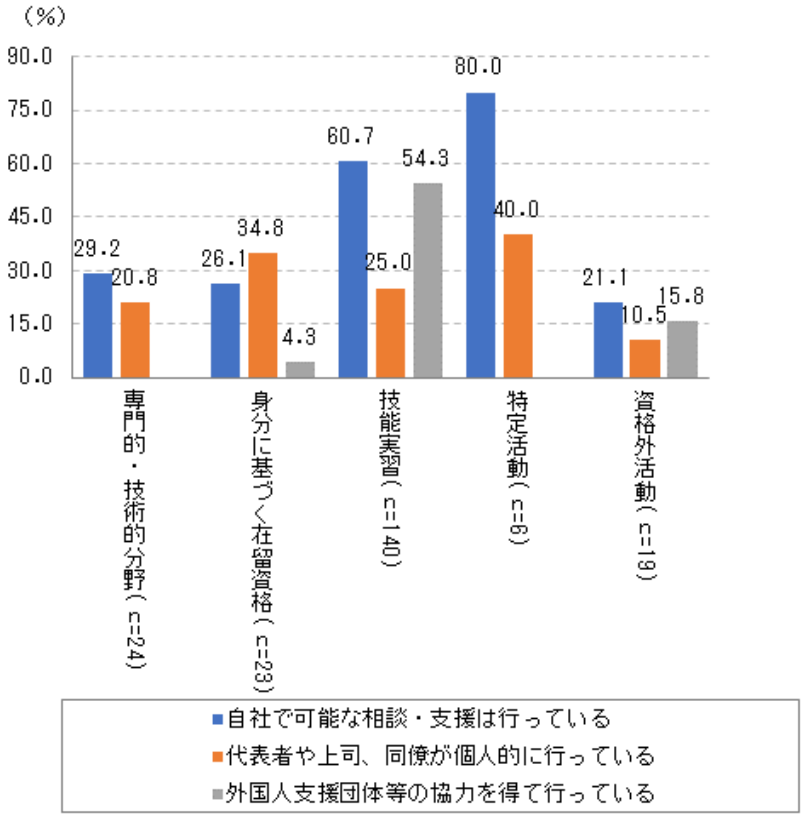
具体的な相談・生活支援の活動（回答数 87 先、複数回答）としては「医療機関受診」を挙げた企業が最も多く（58 先）、「その他の生活支援」（56 先）、「行政手続きの支援」（28 先）が続いた。

具体的な相談・生活支援
【医療機関受診】（岡山県、製造業　ほか 57 先） ・医療機関受診・付き添い　・病気の相談　・通院の送迎　・定期健診の受診 【その他生活支援】（岡山県、製造業　ほか 55 先） ・銀行手続き　・住宅関連契約　・生活（習慣）相談　・買い物の送迎・付き添い ・自転車の貸与・修理　・食料品の支援　・教育相談　・保険契約の相談 ・長期休暇時の食費負担　・運転免許更新費用負担　・人間関係の相談 【行政手続き】（山口県、農業　ほか 27 先） ・行政手続きや交渉　・納税手続き　・帰国手続き　・転出入手続き ・在留資格に関する相談 【地域活動】（島根県、農業　ほか９先） ・地域の行事に参加・手伝い　・自治会や町内会との交流・交渉 【社内交流】（島根県、農業　ほか５先） ・花見や花火大会、忘年会など　・レクリエーション　・定期的な社内清掃

在留資格別にみると、「自社で可能な相談・支援は行っている」は「特定活動」（80.0%）、「技能実習」（60.7%）が多く、「代表者や上司、同僚が個人的に行っている」でも「特定活動」（40.0%）が最も多かった。技能実習は「外国人支援団体等の協力を得て行う」ケースが他の資格と比べて多かった。

図表４．41　在留資格別　相談・生活支援（複数回答）

（選択肢「特に支援していない」、「その他」除く）

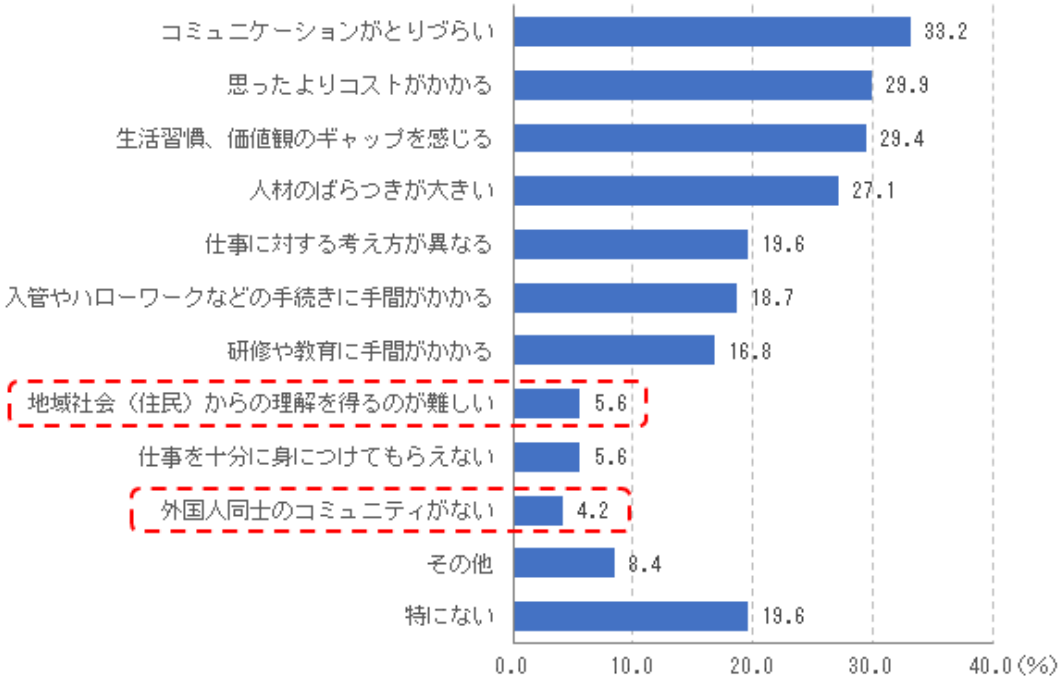


問 16. 外国人を雇用して課題や困っている点はありますか。あてはまるものを３つ選んでください。

外国人を雇用する上での課題や問題点については、「コミュニケーションがとりづらい」(33.2%) が最も多く、「思ったよりコストがかかる」(29.9%)、「生活習慣、価値観のギャップを感じる」(29.4%)、「人材のばらつきが大きい」(27.1%) が続いた。

一方で、「地域社会（住民）からの理解を得るのが難しい」(5.6%)、「外国人同士のコミュニティがない」(4.2%) といった地域生活に関する課題への指摘は少なかった。

図表４．42　外国人雇用の課題（ｎ=214、複数回答）

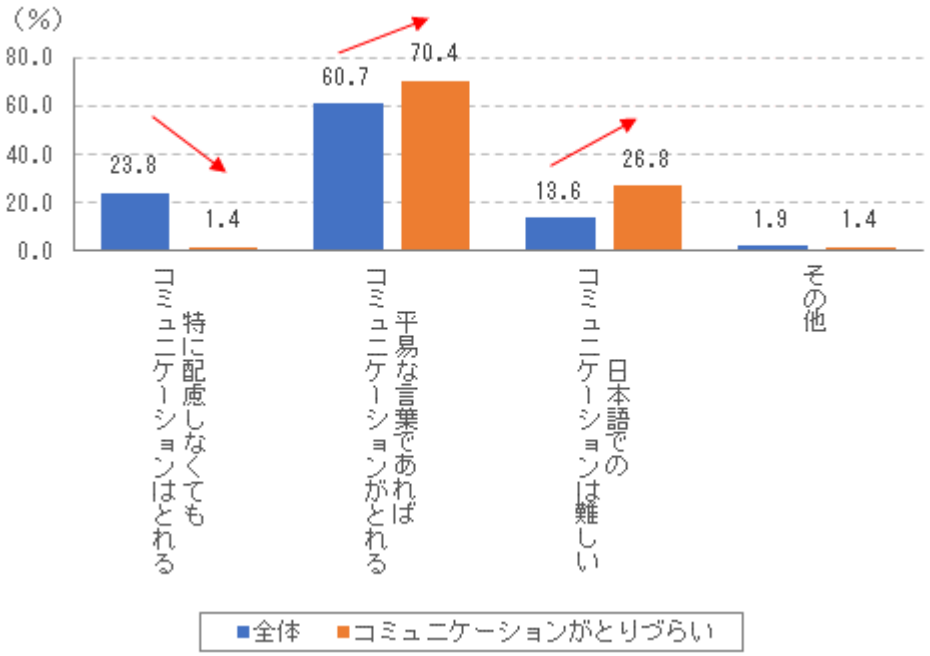


その他課題
・インターネット等による外部からの誘惑（広島県、製造業） ・自動車の免許が取れなくて不便（岡山県・広島県・島根県、製造業・農業） ・決められた職種以外は就労できないので、雇用にしばりができる（岡山県、製造業） ・住居を選ぶ時、受け入れできない（貸せない）と言われた（山口県、製造業） ・監理団体が何もしてくれない（岡山県、農業） ・雇用できる期間が短い（広島県、製造業） ・生活者としての視点がない（広島県、医療・福祉）

最も多く課題に挙げられた「コミュニケーションがとりづらい」を選んだ企業の日本語能力のレベルをみると、選択肢の中で最もレベルの高い「特に配慮しなくてもコミュニケーションがとれる」が全体平均と比べて 22.4 ポイント低くなる一方で、「平易な言語であればコミュニケーションがとれる」、「日本語でのコミュニケーションは難しい」がそれぞれ、9.7 ポイント、13.2 ポイント高くなっている。日本語能力の低い外国人は、コミュニケーションをとりづらい状況が強くなる傾向がうかがえる。もっとも、７割以上が「平易な言葉であればコミュニケーションがとれる」としている中でも、コミュニケーションを課題としている企業が多いのは、単純に言葉の面だけでなく、コミュニケーションそのものが課題となっている可能性が示唆される。

図表４．43　コミュニケーションを課題とする企業の日本語能力のレベル

（ｎ=71）



業種別の上位３項目をみると、１・２次産業では対象企業数を反映して全体平均の上位項目が並んでいるものの、医療、福祉、宿泊業では「特にない」が３位となっている。また、コストが上位３項目に位置するのは製造業と農業のみであった。

図表４．44　業種別　外国人雇用の課題

	１位	２位	３位
製造業（ｎ=107）	コミュニケーションがとりづらい	思ったよりコストがかかる	人材のばらつきが大きい
	36.4%	32.7%	28.0%
農業（ｎ=21）	思ったよりコストがかかる	コミュニケーションが取りづらい	仕事に対する考え方が異なる
	61.9%	38.1%	28.6%
建設業（ｎ=37）	生活習慣、価値観のギャップ	コミュニケーションが取りづらい	人材のばらつきが大きい
	43.2%	37.8%	29.7%
医療、福祉（ｎ=14）	生活習慣、価値観のギャップ	仕事に対する考え方が異なる	特にない
	42.9%	28.6%	28.6%
宿泊業（ｎ=20）	入管やハローワークなどの手続きに手間がかかる	生活習慣、価値観のギャップを感じる	特にない
	40.0%	30.0%	30.0%
飲食業（ｎ=14）	人材のばらつきが大きい	コミュニケーションが取りづらい	仕事に対する考え方が異なる
	50.0%	42.9%	28.6%

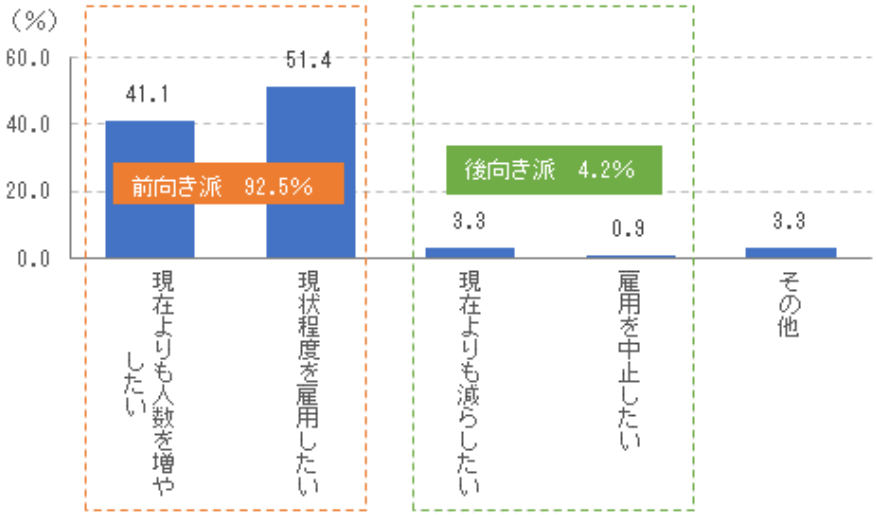
※全体平均の上位３項目に配色している

問 17. 今後の外国人の雇用人数について、どのような方針ですか。あてはまるものを１つだけ選んでください。

現在、外国人を雇用している企業のうち、今後の外国人雇用の方針を聞くと、「現状程度を雇用したい」（51.4%）が半数を占め、「現在よりも人数を増やしたい」（41.4%）と合わせて、外国人雇用に前向きの企業が９割を超えている。一方で、「現在よりも減らしたい」（3.3%）や「雇用を中止したい」（0.9%）といった外国人雇用に後ろ向きの企業は５％に満たなかった。

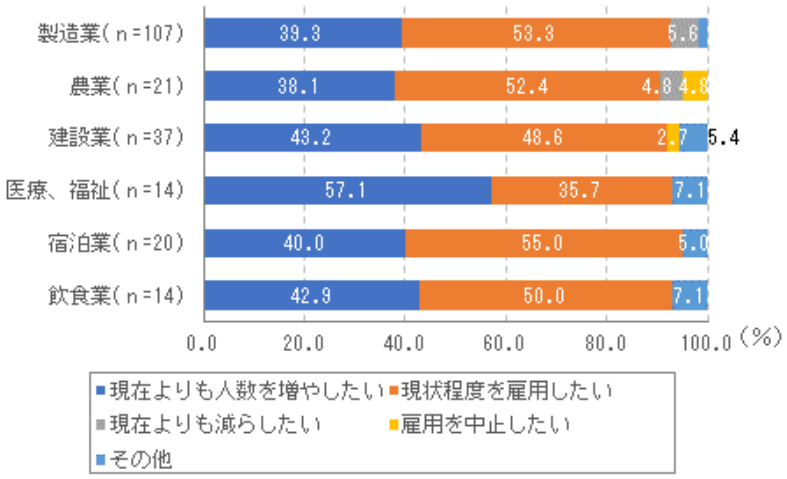
なお、その他は「まだわからない」「日本人と同様に人を見て判断する」といった内容であり、雇用を中止したい具体的理由の記載は「人員が十分足りている」のみであった。

図表４．45　今後の雇用方針（ｎ=214）



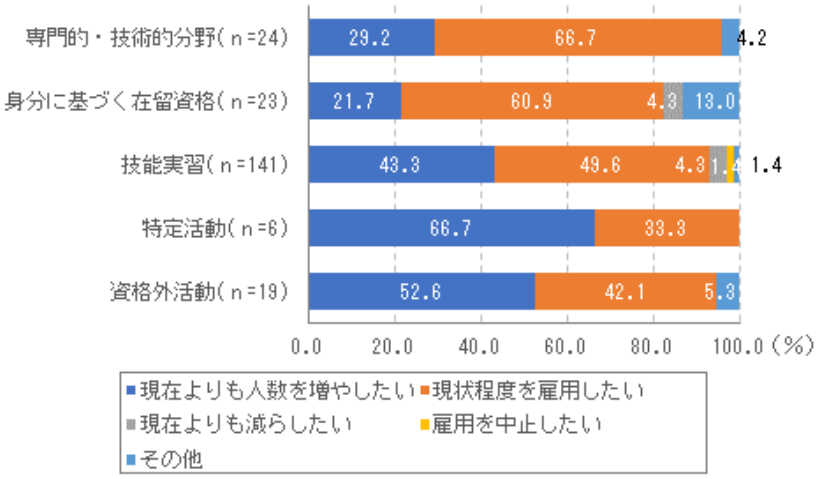
業種別にみると、前向きな企業の割合はいずれの業種においても同程度であるものの、「現在よりも人数を増やしたい」という積極的な姿勢と、「現状程度雇用したい」という前向きながらも現状維持の姿勢との間で、業種別に差がうかがえる。内訳としては、「建設業」、「医療、福祉」、「飲食業」は「現在よりも人数を増やしたい」が平均値（41.1%）以上であるのに対して、「製造業」、「農業」、「宿泊業」は「現状程度を雇用したい」が平均値（51.4%）を上回っている。

図表４．46　業種別　今後の雇用方針



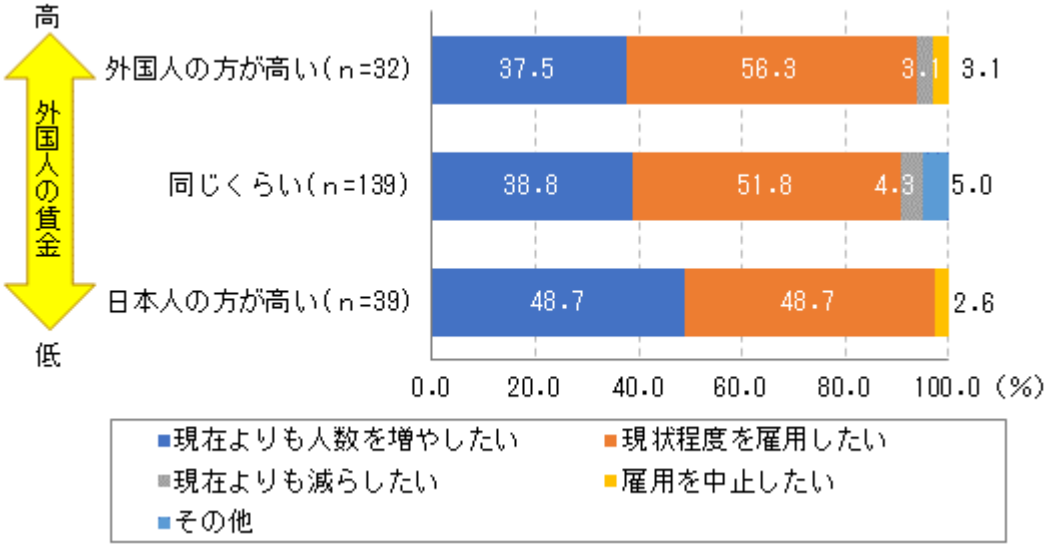
在留資格別にみても、同様の傾向がある。内訳としては、「技能実習」、「特定活動」、「資格外活動」は「現在よりも人数を増やしたい」が平均値（41.4%）以上であるのに対して、「専門的・技術的分野」、「身分に基づく在留資格」は「現状程度を雇用したい」が平均値（51.4%）を上回っている。

図表４．47　在留資格別　今後の雇用方針



外国人の人件費別にみると、「現在よりも人数を増やしたい」は「日本人の方が高い」、つまり「外国人労働者の方が低い」が 48.7%で最も多い。一方、「外国人のほうが高い」企業においても、約４割の企業は外国人労働者について「現在よりも人数を増やしたい」としている。

図表４．48　人件費別　今後の雇用方針

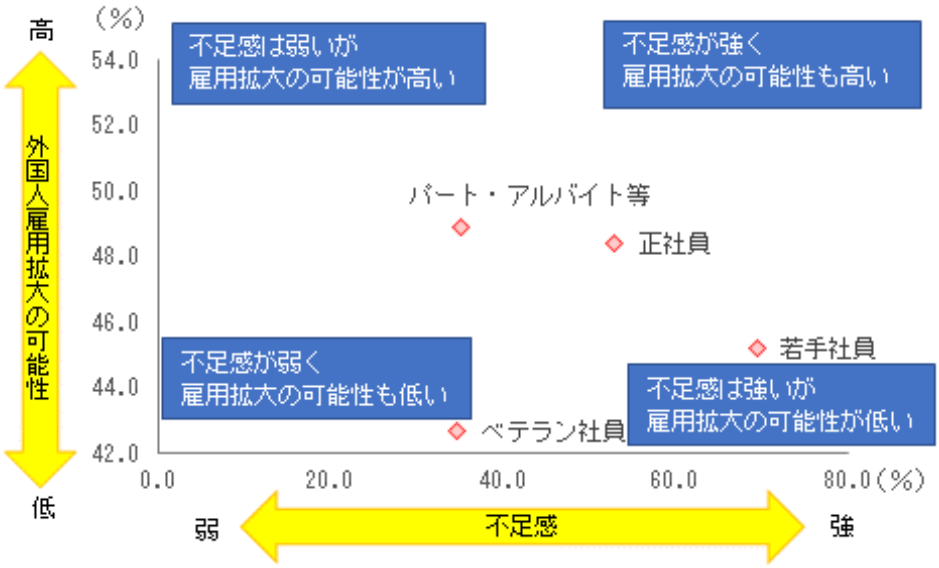


企業における人員の不足感が今後の外国人雇用の方針に与える影響をみるため、「パート・アルバイト等」、「正社員」並びに「ベテラン社員」、「若手社員」について、日本人も含めた人員の不足感[7]と外国人雇用拡大の可能性[8]（現在より外国人雇用を増やしたいとする企業の割合）の関係を図表４．49 に示した。

「パート・アルバイト等」は、「正社員」に比べて不足感は低いが雇用拡大可能性はほぼ同じである。これは、「パート・アルバイト等」が単純労働であるが故、日本人でなくとも外国人による代替が可能であり、外国人を積極的に雇用することが、人材不足を和らげていることがうかがえる。

「ベテラン社員」と「若手社員」の比較では、「若手社員」のほうが「ベテラン社員」より雇用拡大可能性が高いものの、雇用の確保がより困難と思われる「ベテラン社員」でも雇用拡大可能性は４割を超えている。

図表４．49　人員の不足感と外国人雇用拡大の可能性

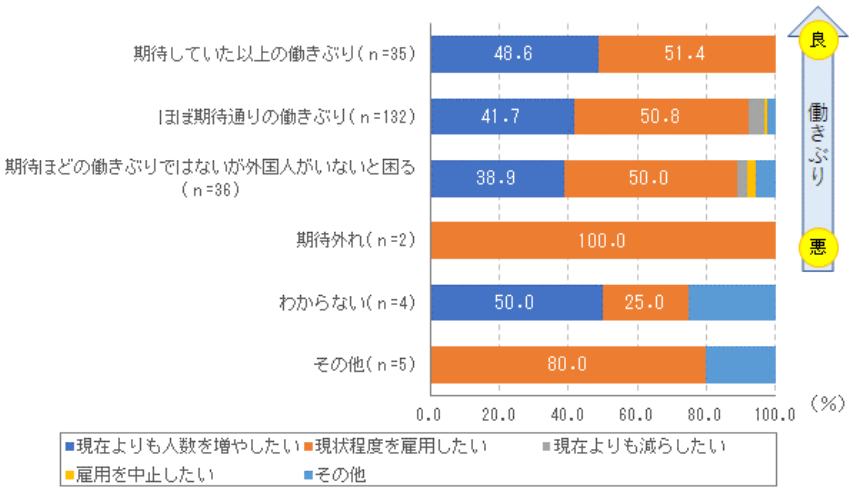


[7] 問２.「日本人も含めた人員の充足状況」のうち、「不足している」と回答した企業の割合

[8] 不足感のある企業のうち、「問 17. 今後の雇用方針」で外国人労働者を「現在より人数を増やしたい」と回答した企業の割合

外国人の働きぶり別にみてみると、働きぶりが良いほど、今後積極的に増やしたい企業が多いという、一般的な結果が導かれた。ただし、「期待外れ」でも「現在よりも減らしたい」や「雇用を中止したい」といった回答はなく、人手不足の深刻化とともに、代替のきかない外国人労働者の存在が浮かび上がる。

図表４．50　働きぶり別　今後の雇用方針

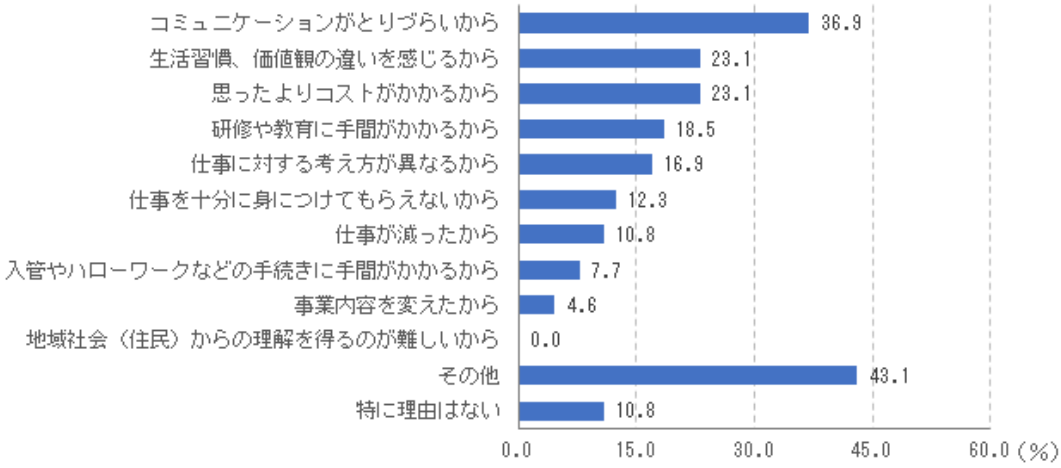


（ｂ）「現在は雇用していないが、雇用したことがある」企業

問 18．なぜ、外国人を雇用しなくなったのですか。あてはまるものを３つ選んでください。

外国人労働者について「現在は雇用していないが、雇用したことがある」企業の雇用しなくなった理由については、「コミュニケーションがとりづらいから」（36.9%）が最も多く、「生活習慣、価値観の違いを感じるから」（23.1%）、「思ったよりコストがかかるから」（23.1%）が続いた。

図表４．51　外国人を雇用しなくなった理由（ｎ=65、複数回答）



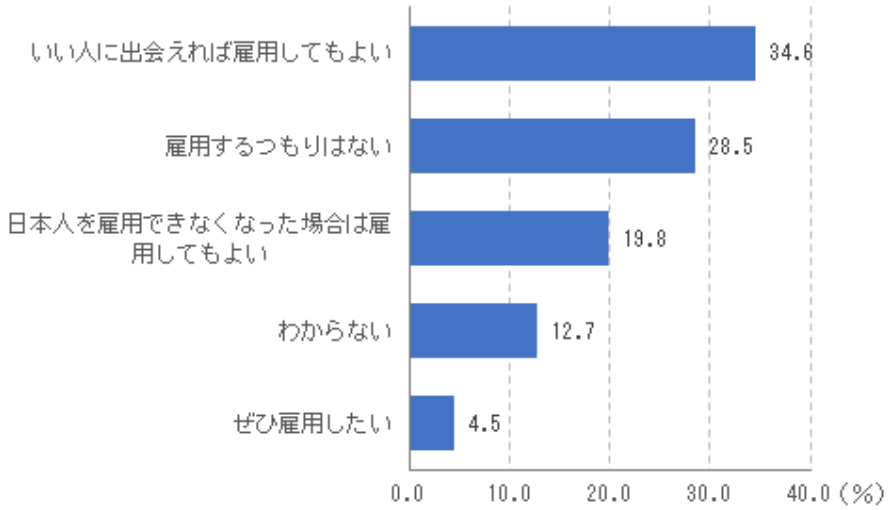
「その他」(43.1%) のうち具体的な記述があったものは 21 先で、「労働者の自己都合で退職した」(14 先) が最も多く、次いで「期間が短い」(２先)、「日本人で間に合うようになった」(２先)、「入管で雇用を止められた」、「対象職種が無くなった」、「日本国籍を取得した」(それぞれ１先) であった。

(ｃ)「現在は雇用していないが、雇用したことがある」および「雇用したことがない」企業

問 19. 今後の外国人の雇用について、どのようにお考えですか。あてはまるものを１つ選んでください。

現在外国人を雇用していない企業に対し、今後の雇用方針について尋ねたところ、「いい人に出会えれば雇用してもよい」が 34.6%で最も多く、「雇用するつもりはない」(28.5%)、「日本人を雇用できなくなった場合は雇用してもよい」(19.8%) と続いた。「いい人に出会えれば雇用してもよい」が多いものの、「ぜひ雇用したい」(4.5%) は最も少なく、積極的にこれまでの方針を転換しようという姿勢は低い。

図表４．52　今後の雇用方針（ｎ=379）

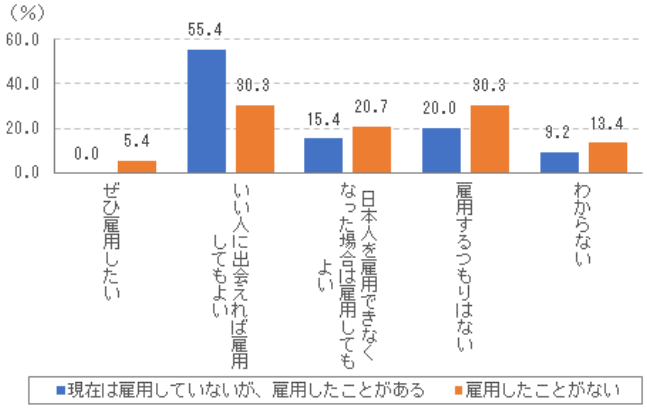


現在外国人を雇用していない企業のうち、「過去に雇用していた」企業と「雇用したことがない」企業に分けてみると特徴が異なる。

「過去に雇用していた」企業は「いい人に出会えれば雇用してもよい」(55.4%)が平均（34.6%）を上回っているものの、「ぜひ雇用したい」はゼロである。外国人と一括りにせず、個々の人材を見極めながら慎重に採用する姿勢がみてとれる。

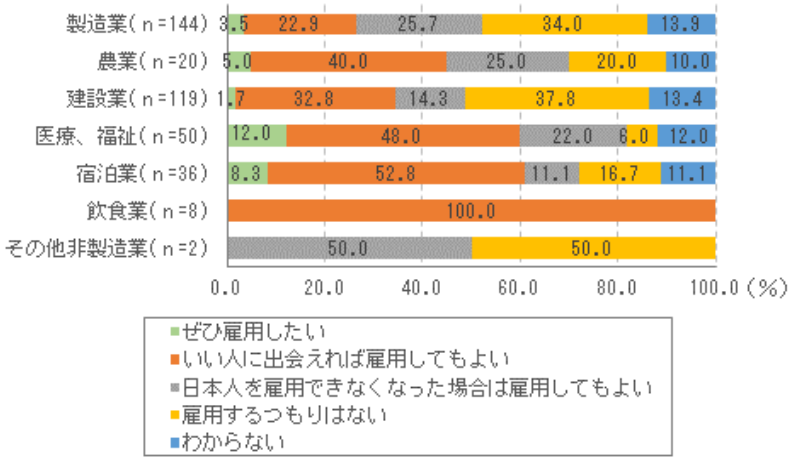
「雇用したことがない」企業については、これまで同様「雇用するつもりはない」（30.3%)、「いい人に出会えれば雇用してもよい」（30.3%）が最も多く、「ぜひ雇用したい」（5.4%）も平均（4.5%）以上あり、多種多様な姿勢がある。

図表４．53　雇用実績別　今後の雇用方針



業種別にみると、「ぜひ雇用したい」は「医療・福祉」(12.0%)、「宿泊業」(8.3%)に多く、それら２業種は「雇用するつもりはない」が比較的少なかった。一方で、「製造業」と「建設業」は、「ぜひ雇用したい」と「いい人に出会えれば雇用してもよい」を合わせても、「雇用するつもりはない」を下回っており、業種間に温度差がある。

図表４．54　業種別　今後の雇用方針



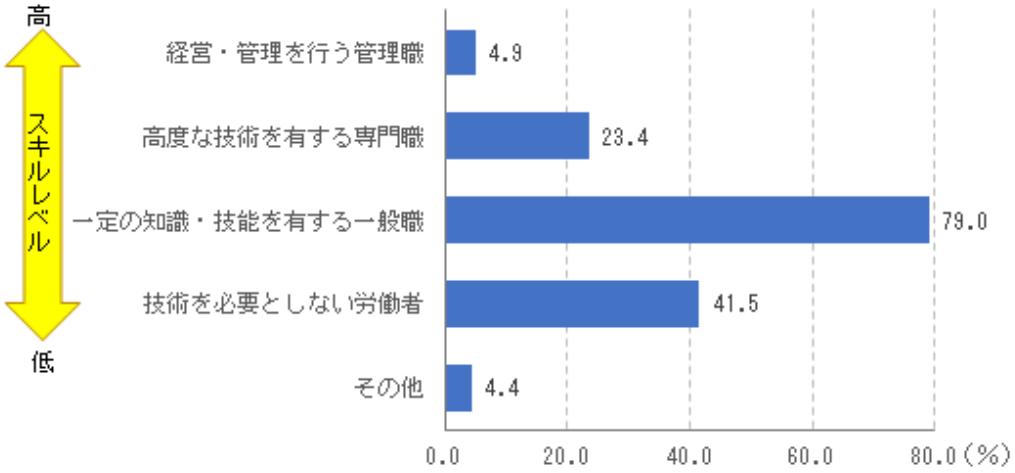
問 20. 外国人を雇用するとした場合、どのような人材を希望しますか。あてはまるものをすべて選んでください。

現在外国人を雇用していない企業のうち、「ぜひ雇用したい」、「いい人に出会えれば雇用してもよい」、「日本人を雇用できなくなった場合は雇用してもよい」を選択した企業にどのような人材を希望するか聞いたところ、「一定の知識・技能を有する一般職」（79.0%）が最も多く、「技術を必要としない労働者」（41.5%）が続いた。

比較的にスキルレベルの低い職種を希望する企業が多い傾向にあるものの、「一定の知識・技能を有する一般職」が「技術を必要としない労働者」を上回っており、現在外国人を雇用していない企業の目線は、「技能実習」よりも「特定技能」に向きつつあるのではないか。

なお、その他は「日本語のできる人材」、「長期間働ける人材」、「明るい」といった、技術面とは異なった回答であった。

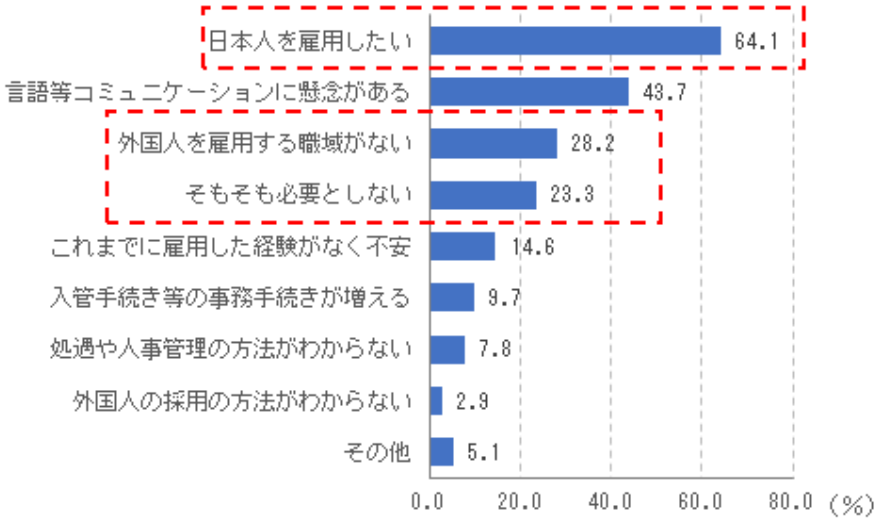
図表４．55　希望する人材（ｎ=205、複数回答）



問 21. 外国人を雇用するつもりはない理由を教えてください。あてはまるものをすべて選んでください。

現在、外国人を雇用していない企業のうち、今後も「雇用するつもりはない」企業に理由を聞いたところ、「日本人を雇用したい」(64.1%) が最も多く、「言語等コミュニケーションに懸念がある」(43.7%)、「外国人を雇用する職域がない」(28.2%) が続いた。言葉の壁や事務的な手間など外国人雇用特有の理由が挙がる一方で、「日本人を雇用したい」や「外国人を雇用する職域がない」、「そもそも必要としない」など、企業側の意識がそもそも外国人雇用に向いていない理由が上位に集中した。

図表４．56　雇用するつもりはない理由（ｎ=103、複数回答）



その他雇用するつもりはない理由
・研修や教育に手間も人材も割かれ、労務費が高くつく（岡山県・島根県、製造業・建設業） ・作業のための資格や運転免許が必要だが外国人だと難しい（島根県・岡山県・広島県・山口県、建設業、その他サービス業） ・地域雇用を心掛け、地域から採用したい（島根県、宿泊業） ・在留期間が短い（鳥取県・岡山県・山口県、製造業・宿泊業） ・都会に転職し、定着しない（鳥取県、宿泊業）

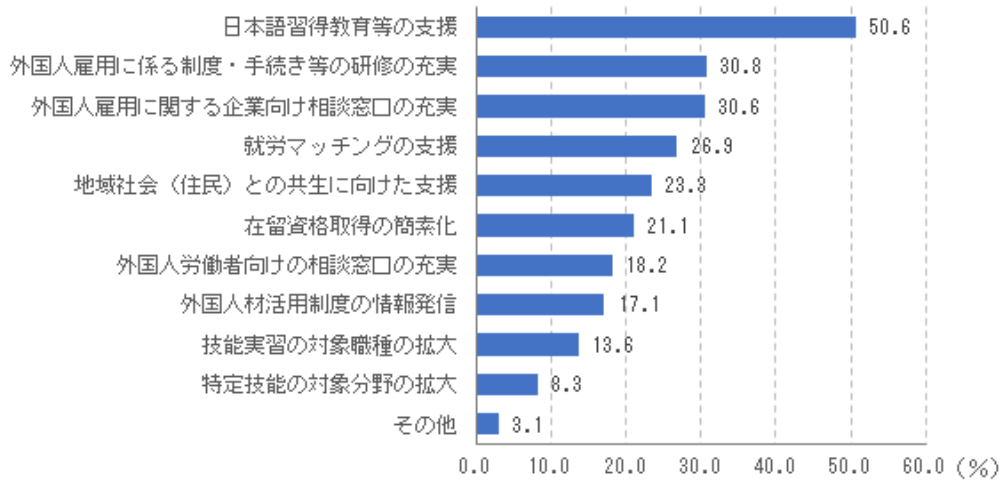
（ｄ）全ての企業

問 22. 外国人の雇用について、行政に期待することは何ですか。あてはまるものを３つまで選んでください。

外国人の雇用について行政に期待することは、「日本語習得教育等の支援」が50.6％で最も多く、２番目に多い「外国人雇用に係る制度・手続き等の研修の充実」（30.8％）と比べても 19.8 ポイント高い。他には、「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の充実」（30.6％）、「就労マッチングの支援」（26.9％）があり、４社に１社以上が期待している。これらは、企業に対する支援である。

一方で、「在留資格取得の簡素化」（21.1％）、「技能実習の対象職種の拡大」（13.6％）、「特定技能の対象分野の拡大」（8.3％）といった制度に対する要望は、比較的少なかった。

図表４．57　行政への期待（ｎ=484、複数回答）



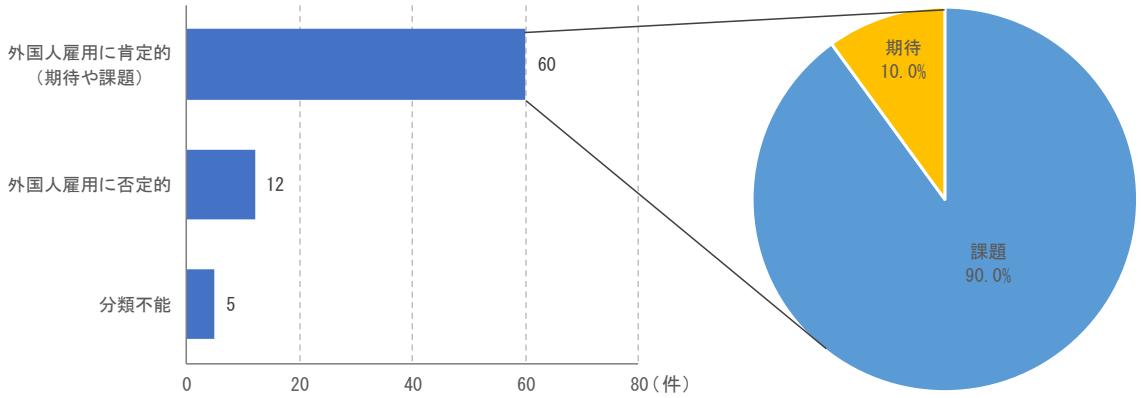
その他行政への期待
【支援】 ・（特に中小・零細企業向けに）補助金等による財政支援（岡山県・広島県、製造業・医療・福祉） ・語学教育や住居のあっせんなど、生活補助の支援（鳥取県・広島県、農業・建設業） ・窓口の一本化（鳥取県、農業） 【制度の改善】 ・失踪しない制度の構築（島根県、建設業） ・技能試験時の各国での試験への対応（山口県、建設業） ・就業期間の延長（広島県・山口県、製造業・宿泊業） ・中抜きの防止や渡航費用を外国人労働者に負担させ、日本で就労を続けることを事実上強制するシステムからの変更（鳥取県、農業） 【その他】 ・まずは国交を安定させるべき（島根県、農業） ・これ以上外国人が増えると日本の良さが失われるため、外国人雇用の枠組みを縮小してほしい（広島県、建設業）

問 23. 外国人労働者の雇用に関して、ご意見、ご要望、ご提案等がございましたら、ご自由にご記入ください。

外国人労働者に関する自由回答欄には賛否両論含め、多数の意見が寄せられた。回答内容から「外国人雇用に肯定的[9]」と「外国人雇用に否定的」な意見に分類してみたところ、８割近くの回答が「外国人雇用に肯定的」な意見であった。

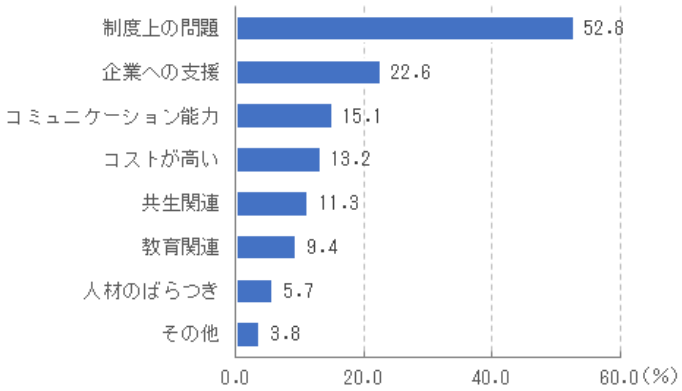
なお、「外国人雇用に肯定的」な意見のうち９割近くが、外国人を雇用するために課題解決の必要性を提案しており、潜在的な外国人労働者へのニーズが浮かび上がる。

図表４．58　自由回答（ｎ=77）



次に、どのようにすれば、企業が外国人雇用を進めるための課題解決につながるかを検討するため、自由回答の内容（課題）からいくつかに分類してみると、「制度上の問題点」を指摘した意見が突出して多かった。

図表４．59　課題の内訳（ｎ=55、複数回答）



[9] 外国人雇用に対する期待のみならず、雇用するための課題も含む。課題については、外国人を雇用するために課題解決の必要性を訴えている意見であることから肯定的と定義した。

制度上の問題点としては、「職種の範囲」や「在留期間」などが社会に求められているものと合致していないため人手不足の実態に即した制度の見直しを求める声や、「手続きの簡素化」、「悪質業者の排除」、「人権意識の醸成」といった意見のほかに、過度に外国人を優遇していることへの批判も見受けられた。

図表４．60　外国人雇用に肯定的な意見

期待
・外国人労働者は必要になってくると思うが、雇用に関しては、なかなかタイミングが見つからない（広島県、医療、福祉） ・受入組合がしっかりしているので助かっている（広島県、農業） ・過去に働いてもらった外国人労働者は、とても真面目で非常に助かった。こちらの人員を必要とする職種と対象職種がミスマッチする時は雇用したくてもできなくなる（岡山県、製造業） ・お金のためだけではなく、日本の文化、モラル、マナーを理解しようとする外国の方々はうまくやっていけると思う（島根県、製造業） ・就労意欲も高く、コミュニケ―ションもご自身から積極的に取ろうとしてくれるので、日本人も見習うべき点が多い（広島県、飲食業）
課題
【制度上の問題点】
・技能実習制度が間違っている。労働者として使えないし業務範囲が狭い。また、縦割り行政が問題である。法務省が労働者として認めていない。よって、労働力不足で海外に出ざるを得ない。現状では日本の社会が求めているものとかけ離れているため、人手不足という現実を受け止めた抜本的な制度の整備が必要（広島県、製造業ほか） ・今後は外国人労働者の方々と共に共存して健全な社会とする為に、雇用企業も紹介組合もルールを守り運営していく事が大切であり、監視も必要。受入斡旋組合が利益誘導型であることは問題。悪質業者は排除するべき（岡山県、製造業ほか） ・外国人労働者は必要になる。良質な人材をしっかりとした受入機関で対応し、優良な企業へ紹介してほしい。また、運転免許証や各種技能資格が容易に取得できるようにしてほしい（鳥取県、建設業） ・将来的に定住定着ができないので主力、戦力にならない。在留期間を長くしてもらいたい（広島県、製造業ほか） ・中小企業が雇用しやすいように制度を簡素化するべき（広島県、医療、福祉ほか） ・未経験者に対しても日本人以上の待遇が求められるのはおかしい。外国人を優遇しすぎである（岡山県、建設業ほか） ・就労手段の対象分野を拡張してほしい（広島県、製造業ほか） ・渡航費用等を外国人労働者から搾取する現状のシステムに人権意識が全く感じられない（鳥取県、農業） ・弊社の業務は、①物量波動が大きいこと　②受託作業地区、期間、施設等が短期間で移動するため、現在の制度下では安定稼働の事業所のように技能実習生を受け入れられない（岡山県、その他） ・面接ではわからないため、不良社員を途中で帰国できるようにする必要がある（広島県、建設業）
【企業への支援】
・公共交通機関が少なく（遠い）、また、ライフライン（スーパー等）からも遠い田舎の中小企業であるので、外国人労働者の雇用に際して、住居、ライフラインの整備、交通の便等、中小企業だけでは難しい課題がある（岡山県、製造業） ・コミュニケーションスキル向上のため OJT を設けて対応したい予定であるが、勤務時間に含まれると現場困難となり、スタッフの過重負担となる。研修についての助成制度が望まれる（岡山県、医療、福祉） ・費用の面で積極的に支援をしてもらいたい（鳥取県、農業ほか） ・技能試験の料金を下げてもらいたい（岡山県、製造業） ・企業の受入環境の優良度に応じて助成金を交付してもらいたい（広島県、製造業） ・日本語や専門性（資格取得など）を教える費用や場の支援（広島県、建設業ほか） ・企業だけでは限界があるため、自治体にも協力してもらいたい（岡山県、製造業）

図表４．60　外国人雇用に肯定的な意見（続き）

【コミュニケーション能力】
・ある程度、日本語を話せる留学生を紹介してもらえるとありがたい（岡山県、飲食業ほか） ・人対人のコミュニケーション能力の充実が望まれる（岡山県、医療、福祉ほか） ・コミュニケーションをとる為のグッズの充実が迫られている（広島県、農業） ・言葉の壁がある。意思疎通ができないのが困る。外国人労働者・会社側双方に相談できるところがあればよいと思う（広島県、建設業ほか） ・３年経過後は日本人社員と同等の賃金水準を求められるが、コミュニケーション能力が不十分な場合、生産性が低いため継続中止の判断となることが多い（岡山県、建設業）
【コストが高い】
・雇用の為には住宅、電気製品、生活用品等全てを整え、諸々の費用全額を企業負担、経由業者への毎月の負担は零細企業にとってはかなりのリスク（広島県、製造業） ・紹介してくれる会社が何もしないのに、ずっと監理費を支払うのが納得いかない（岡山県、農業ほか） ・受入企業のコストがかかりすぎる（負担が重たい）。講習会、試験等の受講料など（島根県、農業） ・現地での採用面接実施が有効と考えるが、コストが高くつく（岡山県、建設業ほか）
【教育関連】
・業務上の安全教育・対策に不安がある（岡山県、建設業） ・日本語教育の場の充実が迫られている（広島県、農業） ・日本語の読み書きができて、試験（国家資格）の受験ができ、また経験年数を条件にされているので最低５年以上かかる。零細企業で対応する事はできないと感じる（岡山県、建設業） ・①外国に出向いて日本語とルールの教育を充分行う。その上で入国させる。②日本国内で受入教育を責任持ってやる事、また、教育センター、食事所、宿泊所を完備した上で、極めて安く、または、就職までは無料で十分実施する政策をもっとやる。③就職先で寮と食事所を完備・極安で利用可とする受入体制をつくる（広島県、製造業） ・教育人材を確保できない（岡山県、製造業）
【共生関連】
・いちばん大変なのは生活支援であり、そこをどうサポートするのか、その体制ができていないと企業努力だけでは難しい（広島県、医療、福祉） ・悪いことをする外国人は防ぎようがないところもある。何か不正行為があった時、その外国人と受入企業のみにペナルティを与えればよい（広島県、医療、福祉） ・①日本人に対する外国人労働者受入の理解づくりと共生の環境整備を国として進めてほしい、②外国人労働者の雇用と合わせて高齢者の活用を並行して進めてほしい。年金との関連も改善する必要あり（広島県、製造業） ・生活習慣についても外国人労働者に学習してほしい（広島県、建設業） ・外国人で能力のある方には、賃金的に日本人と同様な雇用条件で雇用するのが当たり前の世界の日本になって欲しい。国内外を問わず、優れた力を積極的に取り入れる、いかなる差別もしない、そんな国に日本になって欲しい（広島県、建設業）
【人材のばらつき】
・現場へ行って作業することが多いので、免許が取れないのが困る（広島県、建設業） ・研修生の技能や能力により大きく影響を受ける（岡山県、建設業） ・優秀な外国人を採用するルートが無い（島根県、製造業）
【その他】
・外国人雇用に興味はあるものの、社内体制もなく静観している（岡山県、製造業） ・ニュース等では外国人の介護職員を目にすることがあるが、我々の地域ではまれである。活用しやすいよう、体制を整えたいが、もともとの人手不足でサポートする人材がいない（山口県、医療、福祉）

外国人雇用に否定的な意見をみると、「外国人では代替できない」、「日本人を雇用」といった意見がある中で、外国人材を受け入れることによって「日本の経済力等が低下する」という意見があった。外国人材を受け入れる体制を整備する際にこれらの意見には十分配慮する必要がある。

図表４．61　外国人雇用に否定的な意見

【外国人では代替できない】
・仮に雇用したくても、要求（企業側から）するターゲットの視野が広すぎてわからない。雇用後に問題が多発するリスクの方が大きい（水道工事業として）。また、当社の場合は事業そのものがアナログな為、個人のスキルに影響されやすく、元請業者とのトラブルになる恐れの方が大きい。工場ラインのような単純、単調な作業ではないため、異なる環境で育った外国人ではアウトプットのレベルが低くなり、結果として日本人を含めた会社全体の評価が低下する。主たる業務において、IT または言語のみで対応できる業務なら問題ないと考える（岡山県、建設業）
・介護施設では、実際には活用は難しいと考える。利用者、一人一人の人生に寄り添うことは、文化の違いや言葉（方言）など介護技術の習得だけでは対応できない（広島県、医療、福祉）
・語学がかなり堪能でなければ、下請業者や施工主との打ち合わせ、調整、指導が難しい（岡山県、建設業）

【日本人を雇用】
・日本人を雇用したい（岡山県、製造業ほか）
・今現在、日本人の社員が過剰（岡山県、製造業）
・日本人の方が経営的に望ましい（広島、医療、福祉）

【経済力等の低下】
・安い労働力の安易な導入を行っていることは、日本人の実質賃金切り下げに向かっているから、外国人労働者を増やすことに反対する。設備投資、日本人労働者に対する教育投資を行うことで、日本人一人当たりの生産性を上げて人手不足を解消したい（広島県、建設業）
・労働力の面で外国人に頼ってばかりにすると、日本人の力が弱くなってしまう。どんどん日本人の底力がなくなる懸念がある（山口県、農業）
・外国人雇用より、未就労の氷河期世代の対策を早急にすべき（岡山県、製造業）

そのほか、外国人材受入に対する方向性が判断できなかった意見は以下のようなものであった。

図表４．62　分類できなかった意見

・外国人に頼る以前に前提として、もっと日本人を雇用するシステムを創造する必要がある（高齢者、刑務所出所者、障がい者 etc）。外国人を労働力としてではなく、文化交流の視点で受け入れたい（広島県、医療、福祉）
・実際日本に来て、自分の在留資格、職種について向き不向きを感じている外国人もいる（広島県、建設業）
・外国人労働者雇用仲介者が少ないし、一業者に集中する為、手数料、前渡し金等含め、日本人雇用より賃金が高くなり、雇用する人物像も見えてこない為、困惑している（山口県、製造業）
・受入側の意識が変わらないことには、どうにもならない（山口県、医療、福祉）
・言葉の問題、生活文化の問題等、特に福祉分野において課題山積している（岡山県、医療、福祉）

４．２．市町村アンケート調査

【調査結果の要約】

〇在住外国人の状況

・「中国」、「ベトナム」、「韓国」が多いものの、その存在感は特に「ベトナム」が大きい。

・在留資格別では「技能実習」、「身分に基づく在留資格」が多く、「資格外活動」も深く浸透している。

〇外国人労働者の増減率

・５年前と比べると、横ばいから全国平均並みに増加した市町村が多い。

・今後５年はこれまで通りの増減率が続く見込み。

〇外国人共生のための施策・取組み

・「防災対策」が最も多く、「各種生活の相談・提供の体制整備」、「就労・労働に関する相談」が続いた。

・外国人就労の拡がりによる新たな課題は、「日本語学校の整備」が最も多い。

〇外国人労働者受入の影響

・プラスの影響では「産業・労働」関連、「国際交流」関連が多い一方で、「地域貢献」関連が少なかった。

・マイナスの影響では「学校教育における個別指導の教員確保が困難」、「地域住民とのトラブルが増加する」、「行政コストが増加する」が過半数を超えた一方で、プラスの影響が大きかった「産業・労働」関連は少なく、この分野は概ね前向きに受け止められている様子。

４．２．１．調査の概要

ａ．調査の目的

本調査は、中国地域における自治体の外国人材への支援、多文化共生プランの策定・推進状況を把握することを目的とする。

ｂ．対象と方法

本調査対象は中国地域の 107 市町村である。

調査は、調査票を上述の役場に郵送で配布し、郵送またはインターネット回答により回収した。

ｃ．実施概要

調査期間　　2019 年７月 19 日～８月 23 日
調査対象数　　107 件
有効回答数　　41 件（有効回答率 38.3%）

ｄ．集計データの見方

（ａ）回答比率

回答比率は、原則としてその設問の回答者数（無回答を除く）を母数として算出した。クロス集計に関しては、分類別の回答者数を母数としている。

（ｂ）小数点以下の表記

回答比率は、小数点以下第２位を四捨五入し、百分率（%）で表示している。そのため、比率の合計が 100%にならないことがある。

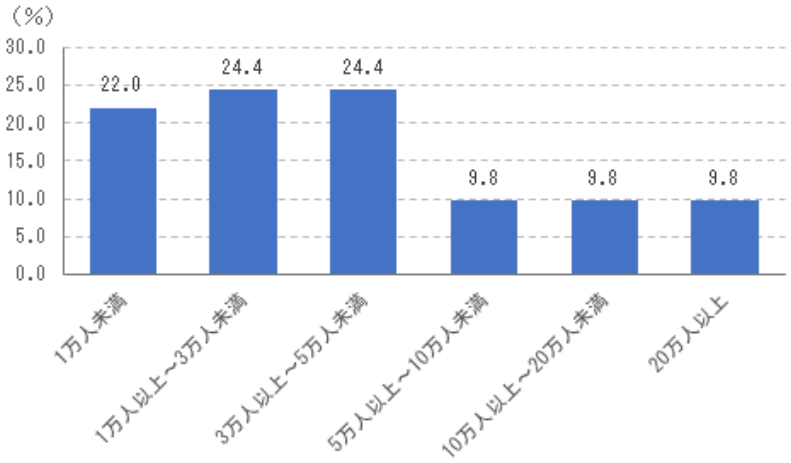
４．２．２．調査結果

ａ．回答自治体の概要

問１．貴自治体についてご記入ください。

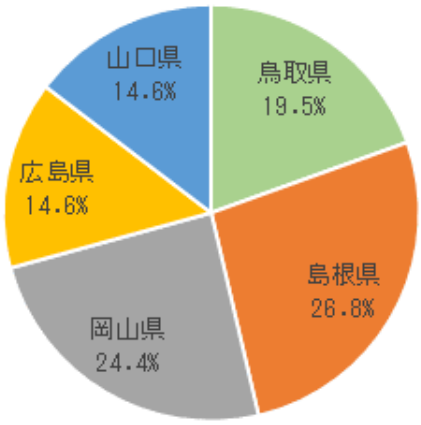
回答のあった自治体の人口規模は、「１万人以上～３万人未満」及び「３万人以上～５万人未満」（24.4%）が最も多く、「１万人未満」（22.0%）が続いた。

図表４．63　人口規模（ｎ=41）



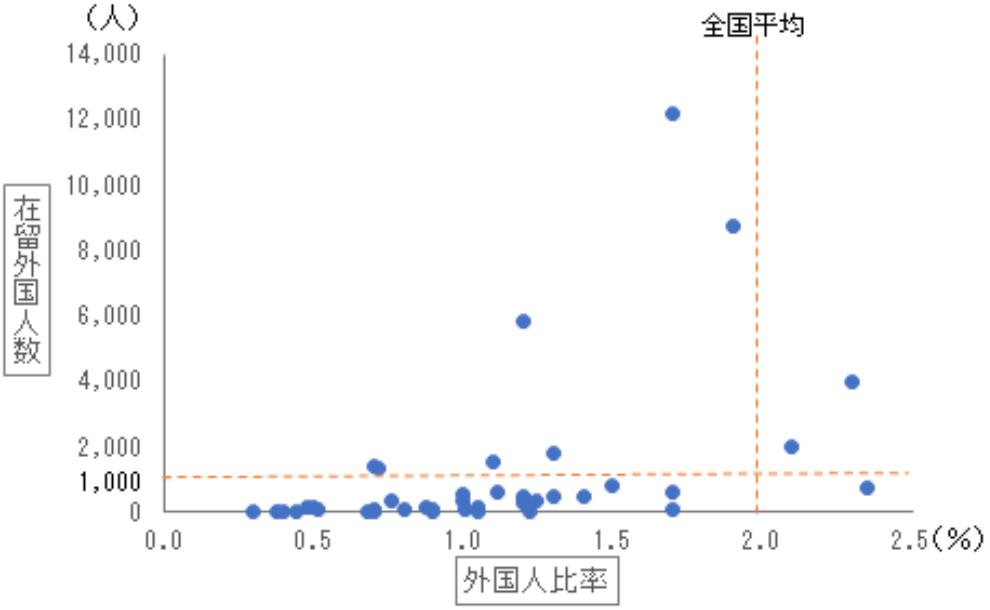
県別にみると「島根県」（26.8%）の割合が最も高く、次いで「岡山県」（24.4%）、「鳥取県」（19.5%）となっている。

図表４．64　県別内訳（ｎ=41）



「在留外国人統計」及び「住民基本台帳」から回答市町村それぞれの、①在留外国人規模・人口規模を抽出、②それらから外国人比率を算出し、プロットすると、在留外国人数が 1,000 人未満、外国人比率が全国平均（2.0%）未満の市町村が大半を占めている。なお、回答市町村の平均値は 1.1%、中央値 1.0%であり、中国地域の平均値 1.1%、中央値 0.9%とほぼ同じ母集団となっている。

図表４．65　県別内訳（ｎ=41）



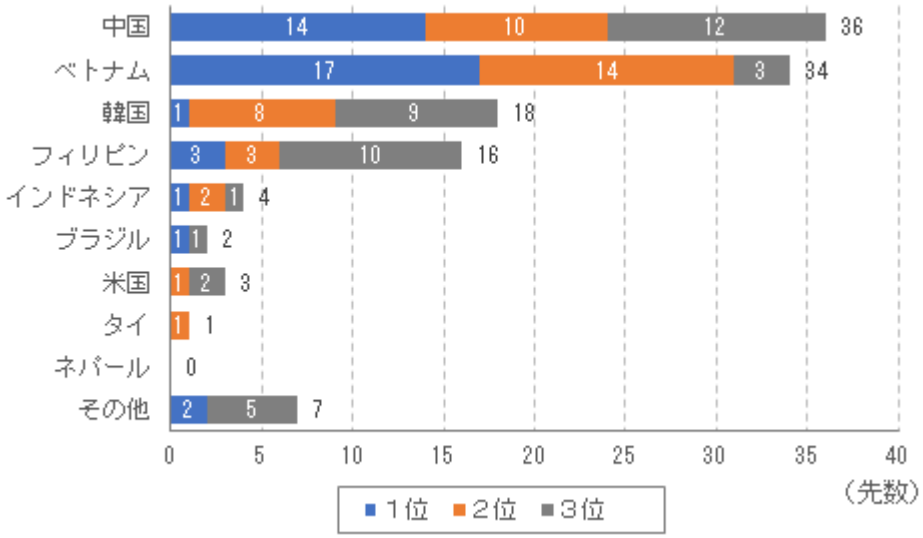
ｂ．外国人の在住状況について

問２．（１）在住外国人の国籍別にみて、多い順に１位から３位までの順位をおつけください。

市町村内の在住外国人の国籍別上位３か国を選んでもらったところ、「中国」をいずれかの順位に選んだ自治体が 36 市町村（92.3%）で最も多く、「ベトナム」34 市町村（87.2%）が続いた。両国は自治体の９割程度で上位国籍となっている。

順位をみると、上位１位と２位については「ベトナム」がそれぞれ 17 市町村、14 市町村と最も多く、「中国」の 14 市町村、10 市町村が続いた。なお、その他国籍には「カンボジア、カナダ、カメルーン、台湾、スイス」があった。

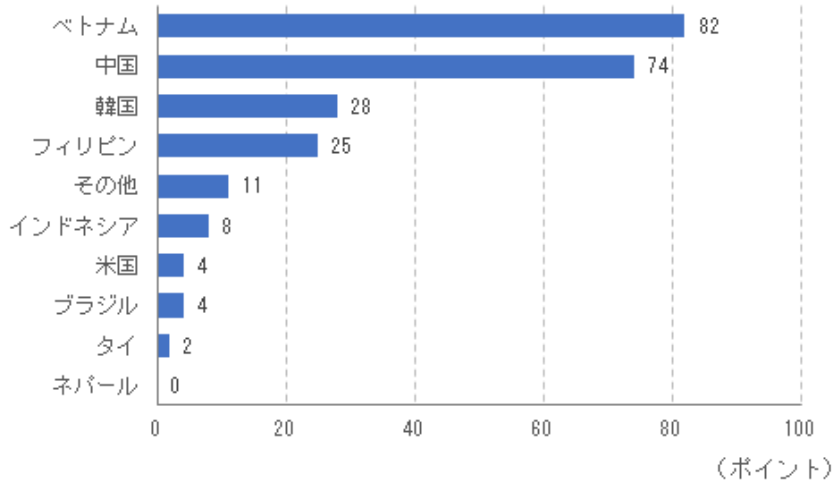
図表４．66　国籍別　在住外国人（ｎ=39）



それぞれの国籍の市町村における存在感を確認するため、ポイント付け[10]してみると、「ベトナム」（82 ポイント）が最も高く、「中国」（74 ポイント）を上回った。

中国は広く市町村に在住している一方、ベトナムの方が集住している傾向が高い。

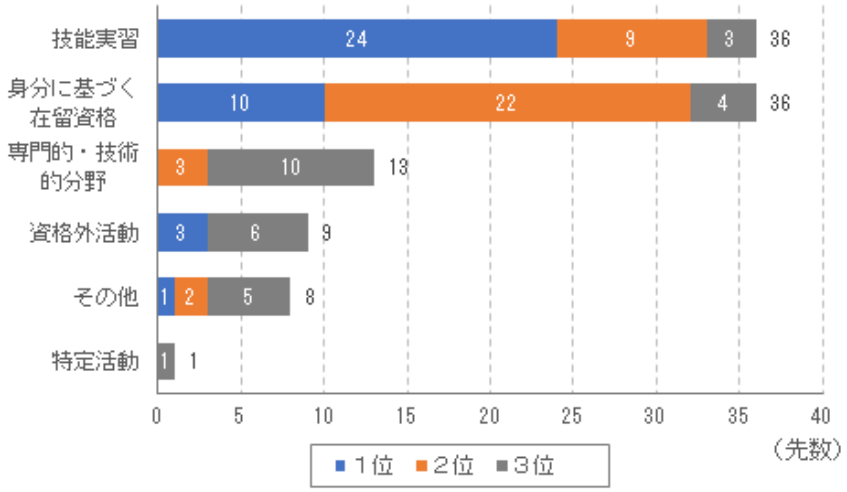
図表４．67　国籍別　在住外国人（ｎ=39）



問２．（２）在住外国人の在留資格別にみて、多い順に１位から３位までの順位をおつけください。

市町村内の在住外国人の在留資格別上位３か国を選んでもらったところ、「技能実習」をいずれかの順位に選んだ市町村は 36 市町村（94.7%）で、「身分に基づく在留資格」36 市町村（94.7%）と並んで最も多かった。なお、その他は「特別永住者」で、ほかに「自治体職員」という回答があった。

図表４．68　在留資格別　在住外国人（ｎ=38）

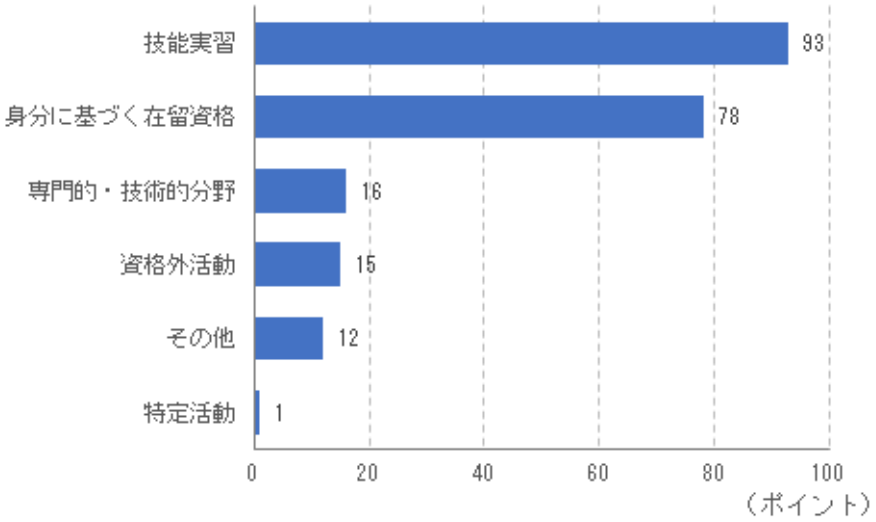


[10] １位＝３Ｐ、２位＝２Ｐ、３位＝１Ｐ

国籍同様にポイント付[11]けをすると、「技能実習」（93 ポイント）が最も多く、「身分に基づく在留資格」（78 ポイント）を上回った。

広がりは同程度であるものの、「技能実習」の方がより集住感があるといえる。

図表４．69　在留資格別　在住外国人（ｎ=39）



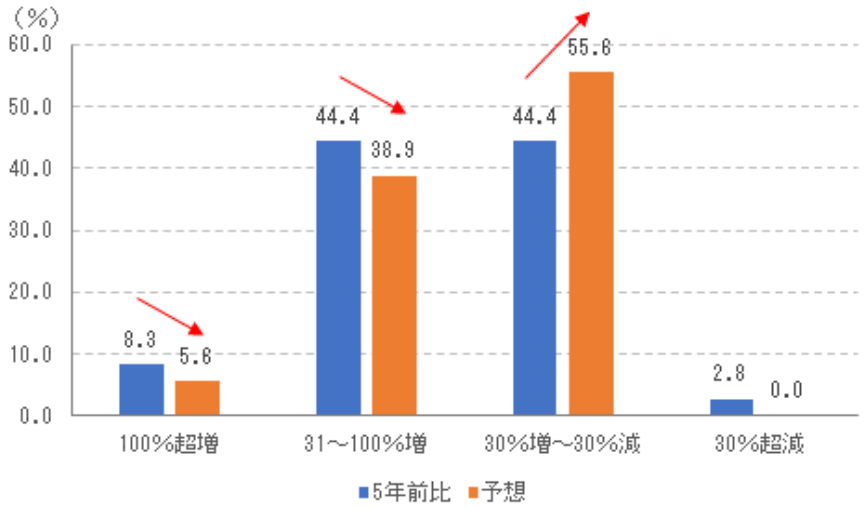
[11] １位＝３Ｐ、２位＝２Ｐ、３位＝１Ｐ

問３．貴自治体に在住する外国人労働者についておうかがいします。あてはまるものを１つだけ選んでください。 （１）５年前と比べて現在の外国人労働者数の増減率（概算で可） （２）現在に比べて５年後の外国人労働者数の増減率（予想）

在住外国人労働者の５年前との増減率と今後５年の増減率予想を聞いたところ、５年前比では、「31～100%増」、「30%増～30%減」がそれぞれ 44.4%で大半を占めた。厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」によると 2013 年～2018 年の５年間の増加率が 102%増であったことを踏まえると、横ばいから全国平均並みに増加した市町村が多かったといえる。

※選択肢は、2013 年～2018 年の５年間での増加率（全国）が 102%（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」）であったことを踏まえて４区分に分類した。つまり、①全国平均同様に大きく伸びた先を「100%超増」、②全国平均を下回りながらもやや伸びた先を「31～100%増」、③横ばいと見る「30%増～30%減」、④減少した「30%超減」としている。また、横ばいについては、中国地域の市町村は比較的在留外国人が少なく 10 人未満の市町村も複数あることから、１名の増減でも増減率が大きく変動する可能性を考慮し、±30%のレンジとした。

図表４．70　外国人労働者の増減率（ｎ=36）



C．外国人労働者の受入・共生のための対応について

問４．貴自治体の外国人共生のための施策・取組みについて次の①～⑨の項目であてはまる番号をそれぞれ選んでください。

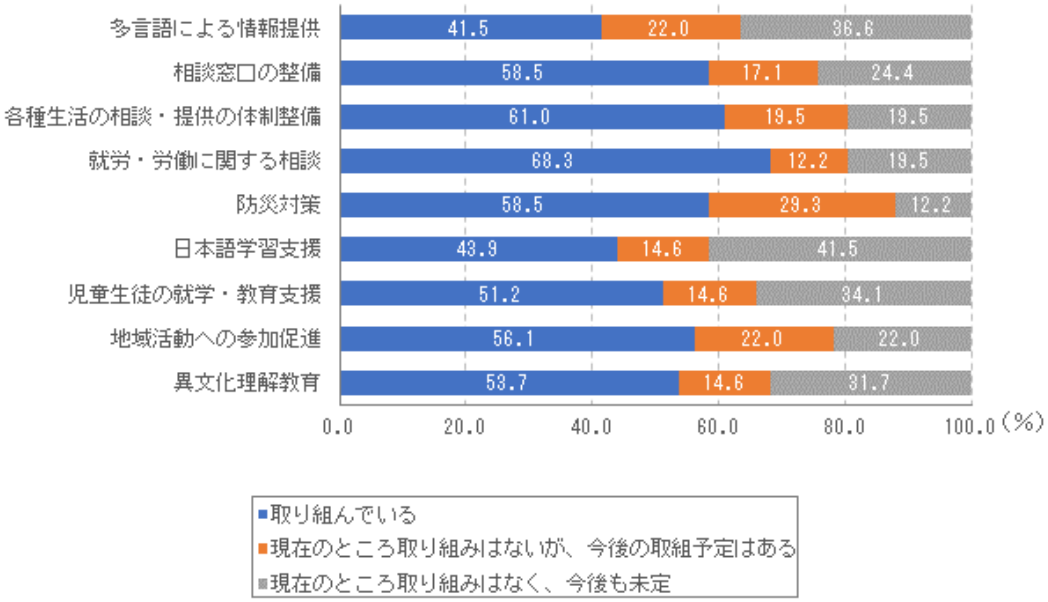
外国人共生のための施策・取組状況で既に「取組んでいる」項目をみると、「就労・労働に関する相談」（68.3%）が最も多く、「各種生活の相談・提供の体制整備」（61.0%）、「相談窓口の整備」（58.5%）、「防災対策」（58.5%）が続いた。

「現在のところ取り組みはないが、今後の取組予定はある」を含めると、「防災対策」（87.8%）が最も多くなり、「各種生活の相談・提供の体制整備」（80.5%）、「就労・労働に関する相談」（80.5%）が続いた。西日本豪雨災害の影響もあり、日本人も含めた防災意識の高まりの影響が見受けられる。

一方で、「日本語学習支援」（58.5%）、「児童生徒の就学・教育支援」（65.9%）、「異文化理解教育」（68.3%）などの教育関連に対する取組みは比較的少なかった。図表４．57.で企業の半数以上が「日本語習得教育等の支援」を行政に期待している中、市町村との意識差が若干ある。

下記以外にも「技能実習受入企業への補助制度」「多文化交流などの交流会実施」（いずれも鳥取県：所在県、以下同じ）、「外国人労働者受入のための計画策定中」（広島県）といった回答があった。

図表４．72　外国人共生のための施策・取組状況（ｎ=41）



問６．外国人就労の拡がりによって、貴自治体では新たな課題を懸念していますか。具体的な課題として、次の①～⑨の項目であてはまる番号をそれぞれ選んでください。

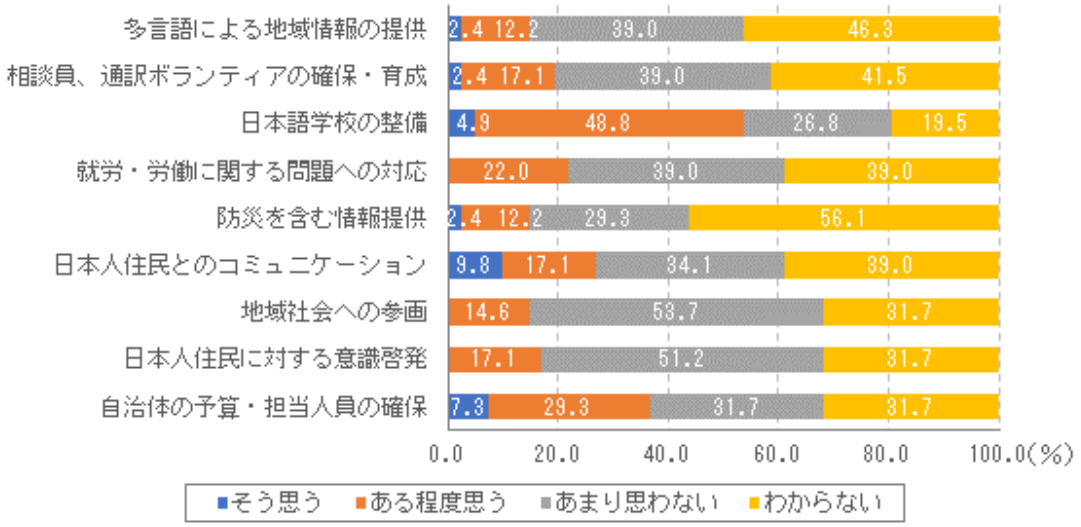
外国人就労の拡がりによって生まれる新たな課題としては、「そう思う」と「ある程度思う」を合わせると「日本語学校の整備」（53.7%）が最も多かった。「自治体の予算・担当人員の確保」(36.6%)、「日本人住民とのコミュニケーション」(26.9%)が続いたものの、新たな課題として過半数が認識しているのは「日本語学校の整備」のみであった。

もっとも、「防災を含む情報提供」(14.6%)、「就労・労働に関する問題への対応」（22.0%）などは、図表４．72 で既に取組んでいたり、取組予定があったりする市町村が大半であり、課題解決に向け着手済という見方もできる。

一方で、「地域社会への参画」(14.6%)、「日本人住民に対する意識啓発」(17.1%)、などの地域交流に関する取組みは比較的少なく、優先順位が低く後回しの懸念がある。

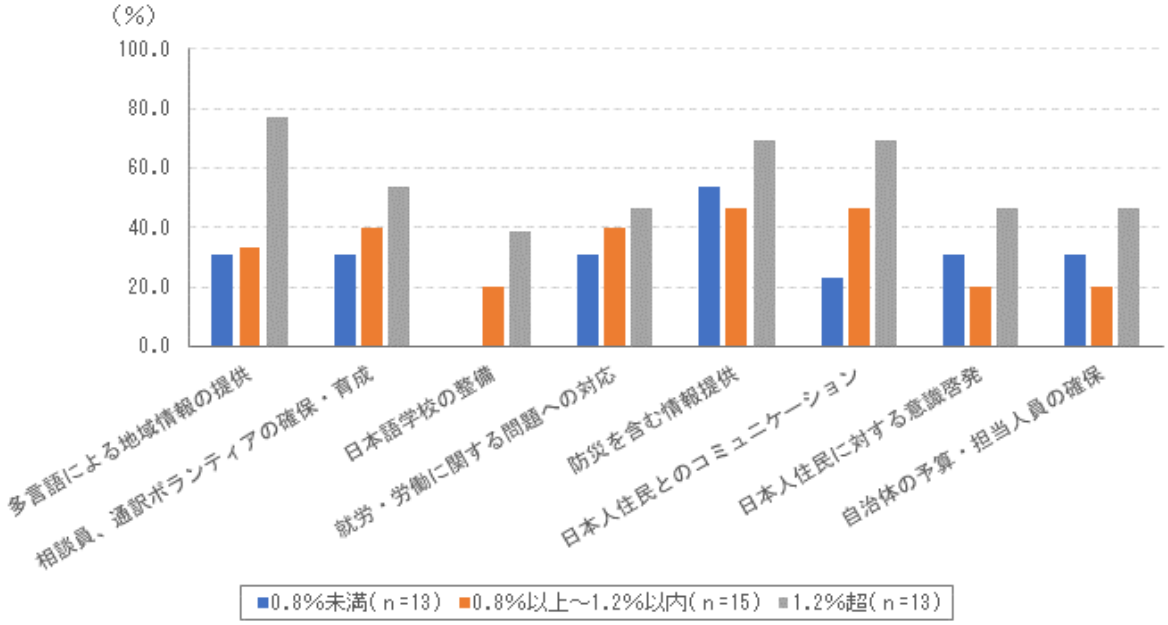
下記以外には、「医療受診やアパート入居などの生活支援」といった意見があった。

図表４．73　新たな課題（ｎ=41）



新たな課題に関しては、「わからない」と回答した市町村の多さも目立つ。外国人比率の中央値を基準にして３つのグループに分け、それぞれ新たな課題に対する「わからない」と答えた市町村の割合をみると、いずれの新たな課題に対しても、外国人比率が高いグループの「わからない」割合が最も高かった。

図表４．74　外国人比率別　新たな課題に対する「わからない」の割合

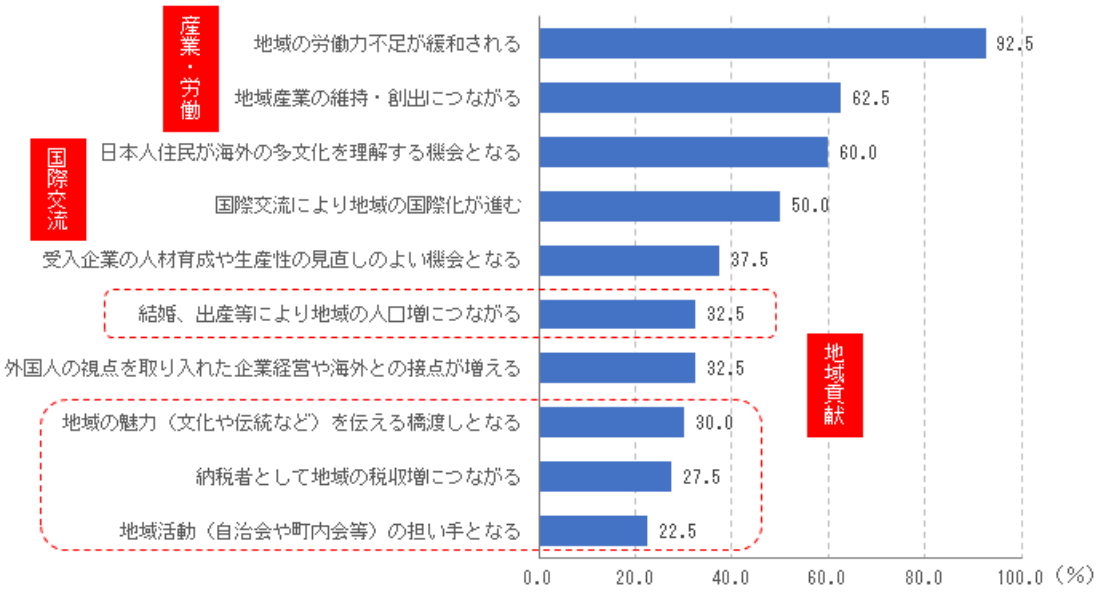


問８．外国人労働者の受入は貴自治体の地域経済・社会にどのような影響を及ぼすと考えていますか。具体的な影響としてあてはまるものをすべて（プラス・マイナスの両面）選んでください。

外国人労働者の受入が地域経済・社会に及ぼす影響としてプラスの影響をみると、「地域労働力不足が緩和される」(92.5%）が最も多く、９割以上の企業が当該影響を期待している。他には「地域産業の維持・創出につながる」(62.5%)、「日本人住民が海外の多文化を理解する機会となる」(60.0%)、「国際交流により地域の国際化が進む」(50.0%）が続き、ここまでが半数以上の自治体が回答したプラスの影響である。これらをまとめると、上位２項目が「産業・労働」関連、下位２項目が「国際交流」関連である。

一方で、「結婚、出産等により地域の人口増につながる」(32.5%)、「地域の魅力を伝える橋渡しになる」(30.0%)、「納税者として地域の税収増につながる」(27.5%)、「地域活動（自治会や町内会等）の担い手となる」(22.5%）といった「地域貢献」関連に対する期待は比較的少なかった。

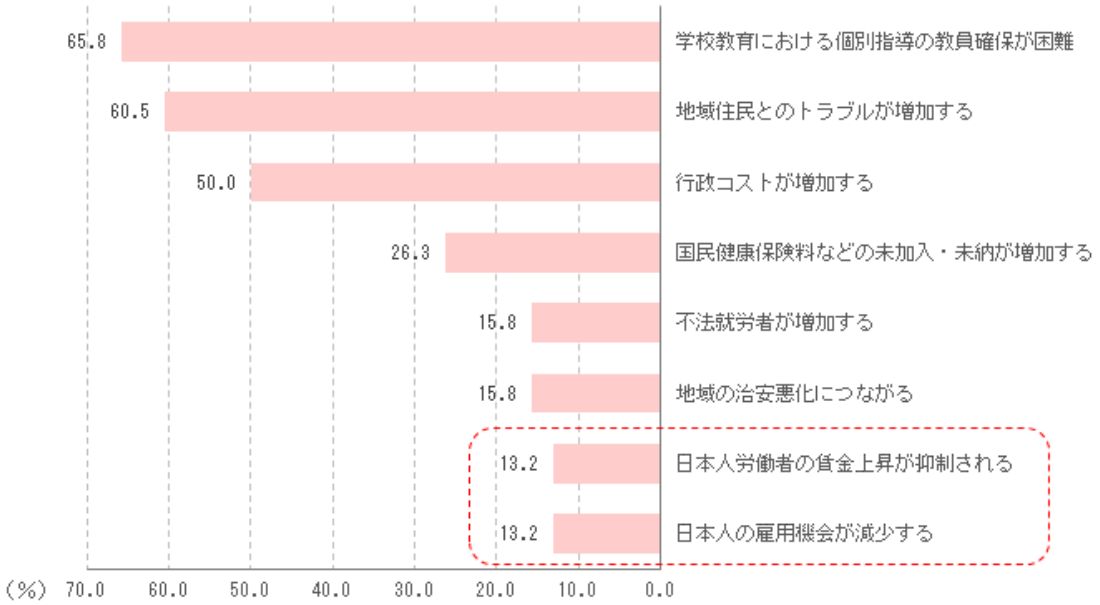
図表４．75　プラスの影響（ｎ=40）



マイナスの影響としては「学校教育における個別指導の教員確保が困難」(65.8%)が最も多く、「地域住民とのトラブルが増加する」(60.5%)、「行政コストが増加する」(50.0%) が続いた。これらの影響は半数が懸念している。

一方で、「日本人労働者の賃金上昇が抑制される」(13.2%) や「日本人の雇用機会が減少する」(13.2%) といった、プラスの影響が大きかった「産業・労働」関連は少なく、この分野は概ね前向きに受け止められていると捉えることができる。

図表４．76　マイナスの影響（ｎ=38）



問９．今後、強化が求められる外国人労働者の受入・共生のための施策・取組みがあれば、内容、理由・背景をご記入ください。

今後、強化が求められる施策・取組としては、図表４．77 のようなものが指摘された。

「これまで対応してきた多文化共生施策について、外国人の増加により、強化・見直しが必要となる」といった意見の他にも、「外国人材を積極的に確保するための施策」なども挙げられる。

また、「企業が外国人労働者を受け入れるための意識醸成」といった外国人を受け入れる地域住民側の努力を促す必要性も挙げられた。

図表４．77　今後強化が求められる施策・取組み

- 全国的な外国人労働者の獲得競争になれば地方は弱いため、地方の人材獲得を補助する取組みが必要（広島県：所在県、以下同じ）
- 外国人のための公共職業安定所があれば、より就労につなげることができる（具体的には東京外国人雇用サービスセンターの地方版）（島根県）
- ①提供する情報の”やさしい日本語化”、多言語化（外国人が安心して暮らせる環境整備）、②日本人住民との交流の場の創出（相互理解の促進）、③外国人住民と日本人住民の共生を支援する組織・体制の整備（人材・予算の確保、情報共有）（鳥取県）
- 企業訪問活動等によるヒアリングでニーズがあったため、市内企業に対する外国人労働者・実習生などの育成指導や、外国人労働者採用に向けた手続き等のセミナーの開催（広島県）
- 交通マナーが悪く、傷害未遂事件があったため「治安対策」の強化が必要（山口県）
- 市内企業の外国人採用意欲は低いため、外国人雇用に関する理解を深めるための施策が求められる（岡山県）
- 現在、ボランティアが教えている日本語教室の受入が生徒数の増加により難しくなっており、今後の体制強化が求められる（岡山県）
- 中小企業事業者の積極的な受入体制及び意識の確保（岡山県）
- 中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、「外国人材育成雇用プロジェクト」により海外の４年生大学卒業生を留学生として日本語学校で受け入れ、１年間の日本語教育後に在留資格を「技術人文知識国際業務」に変更し企業に送り出す取組みをしている。市内企業の持続的発展や販路拡大などの新たなビジネスチャンスを創出するため、外国人留学生向けに職場体験実習「外国人留学生等インターンシップ」を行い高度外国人材の地域定着の促進を図っている（鳥取県）

問 10．外国人労働者の受入・共生、在住外国人の現状などについてのご意見・コメントがございましたら、ご自由にご記入ください。

外国人労働者の受入・共生、在住外国人の現状などについて自由記入を求めたところ、下記のような意見があった。

市町村としては、人材不足による外国人労働者受入の必要性を感じている。しかし、そのことに直接対応するのではなく、受け入れるための体制整備を急ぐべきといった意見が多くみられた。

図表４．78　自由回答

- 外国人労働者の受入に際し、受入企業から住居に対する支援要望が多い。労働者は徒歩及び自転車での通勤となるため、住居を探す際、企業から近いところで探すが、なかなか見つからない（鳥取県：所在県、以下同じ）
- 本市では、平成 28 年６月に多文化共生推進プランを策定し、多文化共生に向けた取組みをしている（島根県）
- 外国人材は人材確保のための一手法としては「必要」。ただし、クリアしなければならない問題が多々ある。受入・共生に向けて問題点の共有化が優先。（山口県）
- 外国人労働者の住居確保、通勤、福利厚生は、各受入企業が対応しているが、文化・習慣の違いによる居住地近隣住民とのトラブル対処など、想像以上に負荷がかかっていることや、継続的安定的雇用に向けた人材確保が困難な実態にあり、正規雇用も見据えた体制整備が望ましいと考えている。各企業の外国人労働者確保の投資リスク、コスト縮減に公共で協力できるメニューを現在検討している（広島県）
- 本市では、いずれも取組みが十分できているとは言えない。現在、関係分野が多岐にわたるため、庁内の勉強会を立ち上げ、情報共有と意見交換を始めた。今後、現状に合った適切な体制を整えたいと考えている（岡山県）
- 労働力の確保として、外国人労働者の受入は不可避と思う。ただし、今後は多文化共生社会の進展と人権意識の向上が必要と考える（島根県）
- 悪質なブローカー、日本語教育を十分に行わない日本語学校の排除。 技能実習生を安い労働力としか考えていない企業の意識改革（鳥取県）

５．ヒアリング調査による中国地域の外国人受入状況

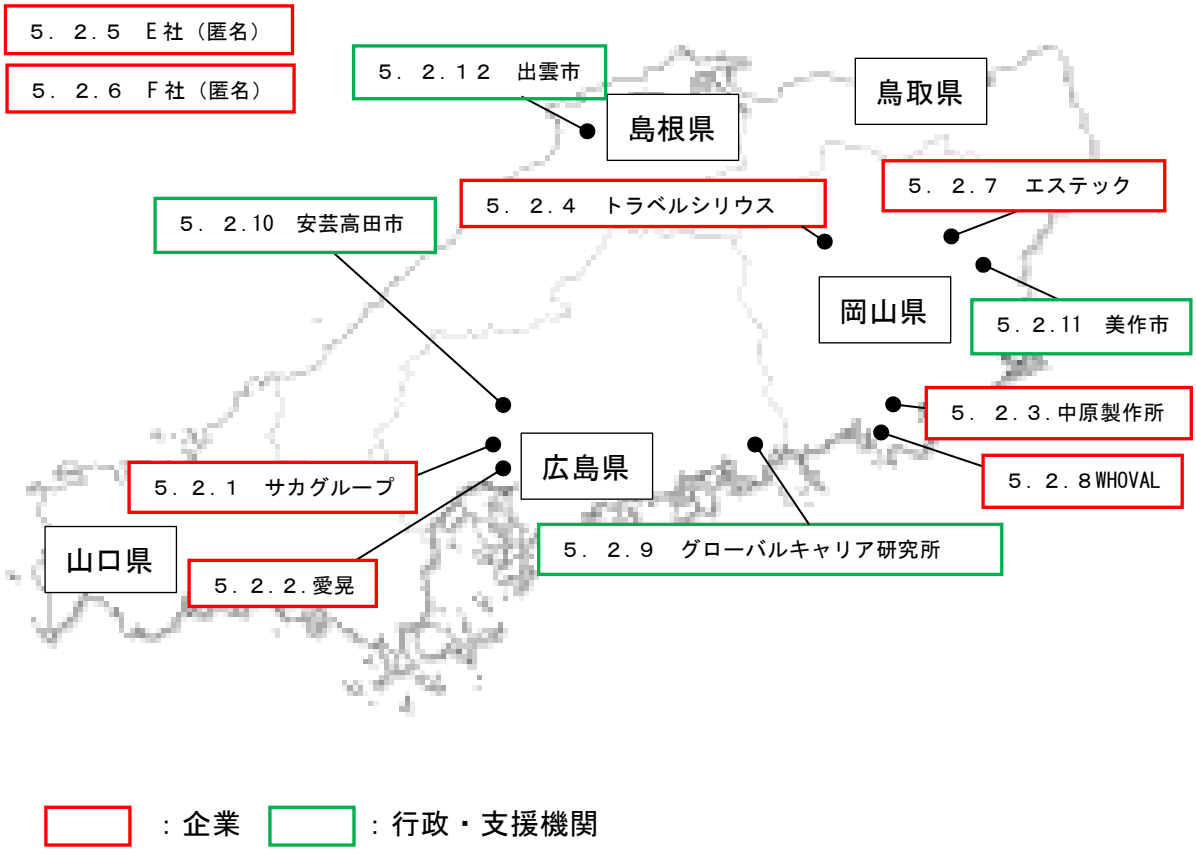
５．１．中国地域ヒアリング調査の概要

中国地域における外国人雇用の実態を調査するため、アンケート調査回答先（企業、支援者）、その他特徴的な取組みを行う支援者から外国人材の雇用（受入）状況、受入のための支援内容、課題などを聴取した。

５．１．１．ヒアリング先

中国地域内の企業計８先、中国５県、市町村・支援機関計４先に対してヒアリング調査を行った。

図表５．１　ヒアリング調査実施先



ａ．企業

訪問したヒアリング先（企業）の外国人雇用に関する概要は以下の通り。

図表５．２　ヒアリング調査実施先（企業）

		上段：訪問先　下段：業種、外国人雇用概要	所在地
企業	①	サカグループ（介護部門）	広島市
		2007（平成 19）年５月に介護付有料老人ホーム・居宅介護支援事業所である「緑井ガーデンハウス」を開所。正社員のベトナム人、アルバイトの中国人、2019 年 11 月からは技能実習生の受入も	
	②	株式会社愛晃（広島県外壁補修工事業協同組合・株式会社ヨシカ）	広島市
		個人宅からマンション、オフィス、公共施設、特殊建物（病院、学校等）、橋梁まで幅広いニーズに対して外壁塗装や補修などのリフォームを手掛けている。また、外補協の中心として、外国人労働者の採用や監理などの業務も。13 年間実習生を受け入れ続けており、同社には現在ベトナム人が７名在籍	
	③	株式会社中原製作所	岡山市
		食品製造ライン、産業用ロボット、フィルム製造装置、航空機用機械部品など様々な分野へ進出。従業員 50 名のうち、12 名の外国人を雇用。中国人、ベトナム人の技能実習生、身分に基づく在留資格、専門的・技術的分野を受け入れ	
	④	有限会社トラベルシリウス	岡山県真庭市
		「宿泊温泉事業」を核として、「旅行バス事業」、「観光交流事業」を展開する、観光と旅に関わるサービスをトータルに提供する総合観光事業者。日本の大学を卒業した中国人、台湾人、ベトナム人を新卒で採用。また、週末のみ留学生をアルバイトとして雇用	
	⑤	E 社（匿名）	―
		製造業者。国籍内訳はベトナム、中国、フィリピン、ブラジル、インド、タイと多岐にわたる。在留資格では「技能実習」、「専門的・技術的分野」、「身分に基づく在留資格」	
	⑥	F 社（匿名）	―
		製造業者。国籍内訳はフィリピン、中国、ベトナムで在留資格は「身分に基づく在留資格」、「技能実習」	
	⑦	株式会社エステック	岡山県勝田郡勝央町
		ステンレス加工に特化した製造業者。現在外国人雇用は無いが、過去に中国人技能実習生を受け入れた。企業負担を理由に方針転換し、受入中止	
	⑧	株式会社 WHOVAL	岡山県倉敷市
		デニム製品、アパレル製品の染色・加工・OEM まで行う。現在外国人雇用は無いが、過去に中国人技能実習生の受入経験あり。工場閉鎖により受入中止したものの、再び工場取得計画あり、技能実習生の受入を検討中	

ｂ．行政・支援機関

訪問したヒアリング先（支援者）の外国人雇用（受入）に関する概要は以下の通り。その他にも中国５県へのヒアリングを行った。

図表５．３　ヒアリング調査実施先（支援者）

<table>
<tr><th colspan="2"></th><th>上段：訪問先　下段：在住外国人（支援目的）概要</th><th>所在地</th></tr>
<tr><td rowspan="8">行政・支援機関</td><td rowspan="2">⑨</td><td>株式会社グローバルキャリア研究所</td><td>福山市久松台</td></tr>
<tr><td colspan="2">ベトナム人の高度人材受入時の事務手続きの代行だけでなく、採用選考、採用決定後の日本語教育・専門教育、入職後の雇用管理に至るまでの幅広い採用代行のほか、人事戦略策定などのコンサルティング業務も行っている支援機関</td></tr>
<tr><td rowspan="2">⑩</td><td>安芸高田市</td><td>―</td></tr>
<tr><td colspan="2">人口減少が進む中、在住外国人の人口は増えており、2014 年に 555 人（1.8%）であった人口（外国人比率）も 2018 年 12 月末では 613 人（2.3%）まで増加。国籍でみると 2019 年７月までは中国人が 160 人程度で最も多かったが、８月からはベトナム人が中国人を上回った。いずれの国籍も在留資格は技能実習生が最も多い。また、近時は日系ブラジル人が 100 名程度まで増加し、その割合は増加。人手不足ではなく人口減少に対する外国人材受入方針のため、積極的に定住性の高い外国人を呼び込むための施策を検討</td></tr>
<tr><td rowspan="2">⑪</td><td>美作市</td><td>―</td></tr>
<tr><td colspan="2">人口減少が進む中、在住外国人の人口は増加傾向。2019 年の外国人比率は 1.4%まで増加。特にベトナム人の増加率が高く、2015 年にそれまで１位であった中国を追い抜き、2019 年３月時点で、全外国人住民に対するベトナム人の比率は 45.7%。なお、2019 年度に入ってもベトナム人は増加。ベトナム人技能実習生にターゲットを絞り、同国と積極的に国際交流を行う</td></tr>
<tr><td rowspan="2">⑫</td><td>出雲市</td><td>―</td></tr>
<tr><td colspan="2">同市の在留外国人数は 2015 年３月末から２倍以上増加。就労制限のない永住・定住者（身分に基づく在留資格）が多く、全在留資格のおよそ８割を占めている。国籍でみるとそのほとんどが日系ブラジル人</td></tr>
</table>

５．１．２．ヒアリング項目

基本的なヒアリング項目は以下の通り。

図表５．４　基本的なヒアリング項目

①企業・組織概要（企・支）

・（企）事業内容、日本人を含めた雇用の状況

・（支）組織概要（設立経緯、事業内容、市の概要、在住外国人の状況）

②外国人雇用の状況（企）

・雇用の経緯

・雇用の現状

・雇用のメリット

・雇用条件・支援状況

③今後の展開（企）

・課題

・行政への期待

④外国人（労働者）の受入・共生のための対応（支）

・外国人材受入に関する取組み

・外国人受入・共生のための課題

５．２．ヒアリング調査のポイント

県を除く詳細版は資料編に掲載

【企業】

５．２．１．サカグループ（介護部門）

訪問日	2019 年 6 月 10 日
対応者	サカグループ介護部門　代表　坂　聡一郎 ㈲サカコーポレーション　人材紹介・派遣事業部 管理者　金島　徳明
本社所在地	広島県広島市安佐南区緑井６-28-１
資本金	-
従業員数	350 名程度（正社員 250 人、パート・アルバイト 100 名）
業種	医療・介護複合施設運営

＜ポイント＞

・医療・介護分野において、多くの施設を運営

・近時は特に女性職員の確保が難しい。事業を維持するだけでなく拡大していくためにも外国人労働者の活用を戦略的にとらえている

・日本の技術を学び、母国に還元することで、さらに多くの現地の人々が日本に関心を持つ“人材還流型”のエコシステムが形成されればよい

・外国人を呼び込むためには、外国人が生活しやすい環境を整える必要がある

・行政には生活支援の他、企業間の連携や地域を超えた連携の仲介を行ってもらいたい

５．２．２．株式会社愛晃

（広島県外壁補修工事業協同組合・株式会社ヨシカ）

訪問日	2019 年 6 月 10 日
対応者	代表取締役　須山　隆文（外補協　理事長） 取締役総務部長　田邉　聡信 中野　佳子（外補協　実務担当者） 後藤　のぶえ（ヨシカ　実務担当者）
本社所在地	広島県広島市南区西蟹屋 4-8-17
資本金	50 百万円
従業員数	50 人未満
業種	土木・建設
国籍	ベトナム人
在留資格	技能実習生

＜ポイント＞

・県内建設業 16 業者で組合を運営し、理事長会社として 13 年前から実習生を受け入れ

・技能実習生は、たとえ技術面が高くなくとも一生懸命仕事をすることで、職場に活力を与えてくれる重要な存在

・社内レクリエーションや日本語教育支援により実習生とコミュニケーション

・送出機関、監理団体ともに儲け優先の機関が多く存在しており、実習生やまじめな企業にしわ寄せ

・職業選択の自由があれば、現状では地域から外国人材が流出するため、地域の強みを産む必要あり

・日本語教育や補助金などの行政サポートに期待

５．２．３．株式会社中原製作所

訪問日	2019 年 10 月 29 日
対応者	専務取締役　中原　和彦
本社所在地	岡山市中区乙多見 463
資本金	15 百万円
年間売上高	2,300 百万円（2018 年 12 月期）
従業員数	50 名（うち外国人 12 名） グループ約 100 名（関連会社でも外国人雇用あり）
業種	機械設計、印刷機部品、フィルム製造機械部品 各種ロール加工及び旋盤マシニング精密加工
国籍	中国、ベトナム
在留資格	技能実習、身分に基づく在留資格、専門的・技術的分野

＜ポイント＞
- 食品製造ライン、産業用ロボット、フィルム製造装置、航空機用機械部品など様々な分野で活躍する金属加工メーカー
- 残留孤児２世の受入をきっかけに長年中国人の雇用実績あり
- 県内大学、専門学校とコネクションがあり留学生を採用
- 技能実習生は中国からベトナムへシフト中
- 日本人外国人に関係なく、もともと実力主義の社風
- プラスマイナスの話を外国人とするときには母国語、慣習の分かる人材を介在

５．２．４．有限会社トラベルシリウス

訪問日	2019 年 11 月 6 日
対応者	代表取締役　池田　博昭
本社所在地	岡山県真庭市湯原温泉 387-1
資本金	10 百万円
従業員数	110 名（うち外国人５名）
業種	宿泊事業、温浴事業、旅行事業、リゾート開発事業
国籍	中国、台湾、ベトナム
在留資格	専門的・技術的分野、資格外活動

＜ポイント＞
- 「宿泊温泉事業」を核とする総合観光事業者
- インバウンド需要に対応するため、県内大学を卒業した「専門的・技術的分野」の外国人材を受入
- 接客業という業種特殊性もあり、外国人雇用の枠組みを現在構築中
- 外国人と接する日本人従業員の意識がコミュニケーションの鍵
- 企業努力では補えない業種や地域による人手不足には、政策的な支援が必要

５．２．５．Ｅ社（匿名）

訪問日	詳細省略
対応者	
本社所在地	
資本金	
年間売上高	
従業員数	
業種	製造業
国籍	ベトナム、中国、フィリピン、ブラジル、インド、タイ
在留資格	技能実習、専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格

＜ポイント＞
・ダイバーシティ施策の一環として外国人を雇用しており、社内の活性化に寄与
・中小企業ではインターンシップなど受け入れるための人手が確保できない
・外国人は長期就労の意識がなく、短期で退職するという認識が必要
・正しい情報発信で日本人の外国人に対する理解を深めることが必要

５．２．６．Ｆ社（匿名）

訪問日	詳細省略
対応者	
所在地	
資本金	
年間売上高	
従業員数	
業種	製造業
国籍	フィリピン、中国、ベトナム
在留資格	身分に基づく在留資格、技能実習

＜ポイント＞
・技能実習は製造提携企業との技術交流の一環
・外国人材も長期のキャリアパスを示されれば転職しない
・外国人従業員（身分に基づく在留資格）が技能実習生の相談相手に
・外国人受入手続きの煩雑化は世の中の流れに逆行している
・他の業務との接点がある仕事になると、日本語能力が壁になる
・行政が中心となり、外国人材のコミュニティができればよい

【企業（過去に雇用していたが現在雇用していない）】

５．２．７．株式会社エステック

訪問日	2019 年 11 月 20 日
対応者	取締役　久保　京子
本社所在地	岡山県勝田郡勝央町植月中 961-１
資本金	60 百万円
従業員数	34 名（現在は外国人雇用無し）
業種	自動化機械・食品機械設計　産業機械部品等の金属加工
国籍	中国（過去）
在留資格	技能実習（過去）

＜ポイント＞
・過去に採用した技能実習生は人間性も仕事面も尊敬できる
・１社の技能実習生だけでは難しい外国人材のコミュニティも他社と連携して構築
・社長交代をきっかけに、企業の負担が大きく、それに対する経済的な見返りも少ない実習生の受入を中止
・閉鎖的な日本人の国際感覚を磨くべき

５．２．８．株式会社 WHOVAL

訪問日	2019 年 11 月 25 日
対応者	取締役　猪野　遼介
本社所在地	岡山県倉敷市児島下の町５－１-50
資本金	３百万円
従業員数	35 名（現在は外国人雇用無し）
業種	アパレル製品の製造販売
国籍	中国（過去）
在留資格	技能実習（過去）

＜ポイント＞
・仕事の作業では何とかなる言葉の問題も日常生活のコミュニケーション時に障害となった
・英語が使えれば日本人側が歩み寄ることも可能
・助成金があれば外国人を積極的に支援する企業も増える

【行政・支援機関】

５．２．９．株式会社グローバルキャリア研究所

訪問日	2019 年 11 月 7 日
対応者	代表取締役社長　久田　数枝
本社所在地	広島県福山市久松台１-24

＜ポイント＞
・同社代表の久田氏は外国人材斡旋のみではなく、講師、インストラクターなどの人材育成、人事戦略のコンサルティングなども行う
・コミュニケーションに関する問題は外国人特有ではない。解決には現場に近い人間がいかに意識を持つかが重要
・諸外国の雇用慣行を踏まえ労務施策を検討すべき
・グローバル社会にマッチする法制度の整備を進め、受け入れた外国人材は保護されるべき

５．２．10．安芸高田市

訪問日	2019 年 11 月 11 日
対応者	市民部　人権多文化共生推進課　主任主事　関川　宏 文化共生推進員　明木　一悦
在留外国人	在留外国人数：665 人（2018 年 12 月末） 外国人比率：2.3%

＜ポイント＞
・田園都市の顔を持つ一方で大手自動車メーカーの Tire１が多数立地
・人口減少が進む中、外国人は増加。しかし、過去に時給が原因で定住外国人が大量流出
・日本人の少子高齢化が進む中、人口バランスを維持するには外国人材に頼るしかない
・地域の方向性を決めるには当事者を交えることが必要であるとともに、その当事者に一定の知識があることも重要
・多文化共生は地道な国際交流活動の上に成り立つもの

５．２．11. 美作市

訪問日	2019 年 11 月 12 日
対応者	企画振興部　営業課　課長　有本　直紀 主任　山本　勇士
在留外国人	在留外国人数：383 人（2019 年 3 月末：同市提供資料） 外国人比率：1.4%

＜ポイント＞
- １次産業に従事する人が比較的多い地域
- 外国人の受入は地方創生の取組みの中の一つ
- 現市長の行動力と強力なリーダーシップの下、ベトナム人の積極的な受入を進める
- 行政が中心となり国際交流を進めながら、ベトナム人が住みやすい街を目指す
- 日本人の外国人に対する好感が必要

５．２．12. 出雲市

訪問日	2019 年 11 月 15 日
対応者	経済環境部　産業政策課　課長　角　健二 係長　池尻　精二 総合政策部　政策企画課　文化国際室　室長　山根　裕恵 係長　立花　裕行
在留外国人	在留外国人数：4,908 人（2019 年３月末：同市提供資料） 外国人比率：2.8%

＜ポイント＞
- 製造品出荷額は県内の４割程度を占める
- 永住・定住志向の高い日系ブラジル人が多い
- 外国人住民の増減は、大手企業の生産・雇用方針に大きく左右されるため、働く場の選択肢を広げる取組みを積極的に行う方針
- 永住・定住志向の高い外国人住民は労働力だけでなく、消費者、納税者としても欠かせない存在
- 言葉や文化の壁という面を除けば、外国人住民も同じ人間で、生活や就労に関する課題は日本人と同じ

【中国５県（詳細）】

５．２．13．鳥取県

訪問日	2019 年 10 月 30 日
対応者	商工労働部　雇用人材局　雇用政策課　係長　臼田　拓巳 係長　武良　佑介
在留外国人	在留外国人数：4,739 人（2019 年６月末） 外国人比率：0.8%
外国人労働者	外国人労働者数：3,121 人（2019 年 10 月末）

ａ．外国人受入に対する支援策

鳥取県においては、高齢者や障がい者、女性などの活躍の場を推進し、企業のダイバーシティ推進活動に対する雇用政策上の支援策の一つと位置づけている。外国人材の受入への支援はその一環である。近年、外国人雇用のニーズは着実に増加しているため、外国人材が十分に能力を発揮することができる受入体制整備にかかる取組みについて支援していく必要がある。そして、これらの取組みが多文化共生支援につながると考えている。

外国人受入支援体制としては、2019 年２月に多文化共生支援ネットワークを組成した。外国人材の適切・円滑な受入に対応していくとともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進するため、県、労働局、県内大学、商工団体、医師会、市町村等が参画し、プラットフォームとして各団体間で情報を共有している。多文化共生を実現するために欠かせない各プレイヤーが互いに交流することで、それぞれの多文化共生に対する意識が高まっている実感がある。具体的な連携活動としては、例えば、定期的な情報交換の場を設けたり（地域部会）、後述する調査事業を商工団体等と連携して実施しているところである。

外国人受入の支援策としては、「医療用ポケトーク[12]の購入助成金」、「防災アプリの多言語化」、「生活相談窓口」、「日本語学習支援」、「情報提供」などがある。「生活相談窓口」は、公益財団法人鳥取県国際交流財団（以下、「交流財団」）に委託し実施している。交流財団本所のある東部地区（鳥取市）のみならず、県中部の倉吉事務所（倉吉市）、県西部の米子事務所（米子市）にも相談員を配置し、英語、中国語、ベトナム語で個別の生活相談に応じている。

「日本語学習支援」では、交流財団が主催し、日本語学習を希望する外国人住民のための「日本語クラス」（年間延べ 702 人（H30 年度）が受講）の開催や、日本語学習の講師を養成する講座を開催している。県では、平成 31 年度より複数企業が合同で行う日本語学習への講師謝金等の経費補助など自主的に外国人従業員を育成・サポート等している企業の活動を支援している。今後も企業の自主的な取組に期待したい。

[12] 小型通訳機

ｂ．課題

現在直面している人口減少、人手不足に対して多様な人材を確保し生産性を向上させることが重要である。その１つの手段として外国人材の受入があるが、まずは、外国人材を受け入れる体制を整備することが必要である。企業にはもっと当事者意識をもって積極的に対応していただきたい。例えば、日本語教育の視点で言えば、行政は地域住民である外国人住民に対して「日本語クラス」を開催し日常会話の習得支援はできるが、企業内で使われる専門的な用語等を理解するには企業内での支援が欠かせない。日々の業務指示が理解できると作業効率も上がり生産性の向上にもつながる。

企業が試行錯誤して外国人雇用に対するノウハウを蓄積し、自力を付けて外国人を受け入れる体制を整備しなくては、今は良くとも、５年、10 年後にはまた人手が確保できなくなってしまう。現在は人手不足に対してベトナム等から安易な労働力として採用している企業が見受けられる。しかし、ベトナムも高度経済成長期に入っているといえ、今後は現地企業の賃金が上昇し、来日する誘因が低下する。アジア地域でも人材不足により外国人材の獲得競争が激化している。新たな国の人材を確保しようとしても、宗教観や文化の違いを理解した上で外国人材が働きたいと思う環境を整備しない限り確保できない。将来的には外国人材は日本に来なくなってしまう。宗教の違いや文化の違い等を理解した上でより柔軟に人材を確保できる企業が生き残り、そうでない企業は淘汰されることになる。県内企業には前者であってもらいたい。また、企業が積極的に外国人の働きやすい、生活しやすい環境に配慮し始めれば、日本人にも魅力的な企業に映り、日本人の雇用につながり定着率も向上するのではないか。県内企業に残る県民や他県から来た大学生が増えるようになれば、地方創生にもつながると考える。

よって県としては、県内企業が外国人材を受け入れる環境整備を行った上で外国人材を受け入れ、生産性の向上につなげるなどの意識をもっていただくよう働きかけていきたい。例えば、現在、一般社団法人鳥取県中小企業診断士協会に委託し「外国人材活用に係る調査」を県内企業に対して行っている。この調査は、企業に対して外国人雇用の心構えやノウハウ等の基本的な認識、具体的な取組み等について広く情報提供するためのツール開発等、県内企業の外国人雇用が企業の経営強化につながることを目的としている。企業と接点の多い金融機関、税理士、中小企業診断士などが、この調査結果を参考に外国人雇用をしている企業や雇用を検討している企業への経営指導・経営支援等に活用してもらいたい。

このように、鳥取県の外国人材受入の取組みとしてはあくまで企業の経営支援の一つという位置づけである。主役は企業であり、企業それぞれが外国人受入ノウハウを蓄積し経営発展につなげていただきたい。県は企業のそれらの取組みを支援していきたい。

５．２．14．島根県

訪問日	2019 年 10 月 29 日
対応者	商工労働部　雇用政策課　多様な就業推進室　専門員　内藤　高彰 雪吹　重之 環境生活部　文化国際課　多文化共生推進スタッフ　岩﨑　靖
在留外国人	在留外国人数：9,649 人（2019 年６月末） 外国人比率：1.4%
外国人労働者	外国人労働者数：4,184 人（2019 年 10 月末）

ａ．外国人雇用に対する支援策

（具体的な対応）

島根県では、2019 年３月より商工労働部　雇用政策課　多様な就業推進室内に「外国人材雇用情報提供窓口」を設置し、専門員が外国人材を雇用しようと考えている県内企業に向けて情報提供を行っている。具体的な情報の内容としては、「入管法や各種制度」、「外国人の採用や雇用管理の方法」、「雇用した外国人に対して企業が行う各種支援」、「専門機関への取次ぎ」などがある。現時点では、これから外国人を雇用しようと考えている企業が多く、制度に関する質問が多い。また、同窓口では上記のような受け身の支援のみならず、制度紹介パンフレットの配布やセミナーの開催など、外国人雇用のノウハウが整っていない企業に対して積極的な情報発信も心掛けている。

図表５．５　パンフレット

資料：島根県提供資料

外国人を雇用している企業に対する支援としては、今年度より「公益財団法人しまね国際センター」（以下、SIC）に委託している事業として「訪問日本語コース<企業訪問型>」がある。企業が求める日本語レベルは千差万別であり、来日する外国人の日本語レベルも同様であるため、各企業のニーズに応じた学習内容を SIC コーディネーターが組み立て、SIC に登録している日本語教育ボランティアが企業に訪問して日本語教育を行う。

（課題）

自社の外国人労働者に対する支援の重要性が十分に認識されていない。例えば、多くの企業が課題と認識している日本語能力においては、上述の通り、企業の求める日本語能力も、外国人自身の日本語能力も千差万別であるため、企業もどのように日本語能力の向上を図って良いか分からない状況がある。SIC が実施している「訪問日本語コース」も、企業が手を挙げなくては始まらない。

外国人従業員に対する支援は、日本語教育であれば企業の生産性や安全な作業の向上に直結するし、地域交流であれば企業の社会的評価を上げることにつながる。このように外国人労働者への配慮は企業のためでもあることに気付いてもらい、企業が積極的に支援するよう働きかける必要がある。そして、企業が積極的に従業員を支援しようとする中で、対応できない部分を行政がカバーするという体制が望ましい。

能力の高い県内留学生のほとんどが帰国したり都市部で就職したりしていることも問題である。県内の留学生は、県内企業のことをほとんど知らない。産学官が連携し企業と留学生のマッチングの場を提供するなどして、留学生が地域に留まるような方策も必要であろう。

ｂ．多文化共生に向けた取組み

（具体的な対応策）

同県の多文化共生に向けた取組みとしては、おもに SIC に委託している、「訪問日本語コース（前頁の企業訪問型とは別の地域訪問型事業）」、「ワンストップセンターの設置」、「外国人地域サポーター事業」がある。

「訪問日本語コース」は、地域内外国人の日本語教育セーフティーネットとして、NPO 法人などボランティアが展開する日本語教室に通えない外国人を対象に、公民館や自宅などに、SIC の講習を受けた日本語教育ボランティアが訪問し、個別に日常生活に必要な日本語を教えている。毎回募集人数を上回る応募があり、好評を得ている。

「ワンストップセンターの設置」では、従来の SIC の相談スタッフ（英語・中国語・ポルトガル語・タガログ語・ベトナム語）が対応するほか、2019 年６月より、民間企業の専用ダイヤルを通じた通訳を介し、生活相談を受け付ける体制を整えた。英語や中国語の他にベトナム語やタガログ語など 12 言語で対応可能であり、SIC 運営時間内であればいつでも相談できる。

「外国人地域サポーター事業」は、外国人住民と行政・支援団体等の橋渡し役として、個人や団体に対し外国人地域サポーターとして委嘱する制度である。外国人地域サポーターは外国人住民への情報提供のほか、外国人住民の現状やニーズの把握、行政や関係団体との連絡調整、相談窓口の紹介や同行支援などを行っている。現在、個人を含む 13 団体が委嘱されており、そのうち４人は外国人である。年４回行われる、行政とサポーターとの連絡会議の中で、外国人サポーターからの要望としては、外国人の子供のサポート、技能実習生の生活環境の整備などがあった。

雇用政策を含め、県としては「日本語教育」、「生活相談」、「情報提供」を大きな柱として考え、これらに資する支援策のより一層の充実を目指している。

（課題）

島根県としては、外国人労働者受入だけではなく、外国人定住者のための支援も進めていきたいと考えている。しかし、県だけが動いていたのでは現場の声も届きにくいし、機動的に対応することもできない。市町村やボランティア、企業や NPO などが一体となって同じ方向に向いて進めばよい。そのためには日本人住民による多文化共生に向けた意識を醸成することが重要になる。2011 年度に住民に対する意識調査を行ったところ、外国人の約 66％が日本人と関わりたいと回答し、日本人の約 54％も外国人と関わりたいと回答があった。一方で、現状では両者の交流は限られているため、まずは交流の場を増やすことを進めていきたい。

５．２．15．岡山県

訪問日	2019 年 11 月 1 日
対応者	産業労働部　労働雇用政策課　副参事　小野　耕太郎
在留外国人	在留外国人数：29,182 人（2019 年６月末） 外国人比率：1.5％
外国人労働者	外国人労働者数：19,592 人（2019 年 10 月末）

ａ．外国人受入に対する支援策

岡山県では、2019 年４月の改正入管法施行に伴い、県内に在住する外国人のさらなる増加が見込まれたため、岡山国際交流センター内に「岡山県外国人相談センター」を開設し、これまで岡山国際交流センター指定管理業務として実施していた各種相談業務の体制強化を図り、生活者としての外国人に対する支援を拡充した。ここでは、外国人からの相談に総合的に対応する一元的相談窓口として、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、タガログ語、ポルトガル語、インドネシア語、タイ語、ネパール語など 13 か国語で対応できる相談体制を整備している。医療や仕事、教育・子育て、年金・税金などの多言語による「生活相談」、在留資格や出入国手続きなどの「行政書士相談」、離婚、金銭トラブル、雇用問題などの「法律相談」などを受け付けており、外国人から様々な相談があることから、相談内容によっては専門的な機関に橋渡しするなど、臨機応変に対応している。４～10 月の相談内容を分類すると、雇用や労働に関する相談は全体の約５％であり、外国人からの労働相談や、職探しの相談に対しては、労働基準監督署やハローワークへの橋渡しを行うほか、相談内容に応じた関係機関への誘導も併せて行うなど、関係機関との連携に努めており、必要に応じ、出張多言語相談も実施することとしている。

図表５．６　岡山県外国人相談センター

資料：岡山国際交流協会ホームページより

また、県内企業における外国人材の適正で円滑な受入を支援するため、外国人材の受入を考えている県内企業を対象に、新たな在留資格「特定技能」の制度概要や、外国人を雇用する際の留意事項等を解説するセミナーを県の主催で開催している。

県庁内の体制整備としては、外国人材の適正で円滑な受入に向けた取組と、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を全庁的に進めるため、「外国人材受け入れ・共生に関する庁内連絡会議」を 2019 年２月に設置したところであり、庁内の関係部局が連携し、情報等を共有している。同会議内には「外国人材受入部会」と「多文化共生部会」の２種類の部会を設けており、産業労働部（労働雇用政策課）、県民生活部（国際課）が各部会を所掌し、会議全体はこの２課で共管している。２種類の部会を設けることで、焦点を絞った議題設定が可能になるなど、機動的、効率的な会議運営を図ることとしている。

ｂ．課題

人口減少社会において、外国人材の受入は、県内企業の人手不足の解消につながるものと期待される一方で、言語や習慣の違いによる課題等も懸念されていることから、改正入管法施行後の外国人材の雇用の動向や、県内企業のニーズ、これらに関わる課題等の把握に努めるとともに、その課題等を踏まえながら、県としてどのような対応が必要か、検討を進めていく必要がある。

また、今後も増加していくと見込まれる外国人材にとって、働きやすく、活躍できる岡山県の実現を目指して、外国人材の受入企業への適時・適切な情報提供や、県内で暮らす外国人のサポートに、県として取組む必要があると考えている。

５．２．16．広島県

訪問日	2019 年８月８日
対応者	地域政策局　国際課　参事　猪原　知司 商工労働局　雇用労働政策課　参事　有馬　由美
在留外国人	在留外国人数：54,419 人（2019 年６月末） 外国人比率：1.9%
外国人労働者	外国人労働者数：36,607 人（2019 年 10 月末）

ａ．外国人雇用に対する支援策

出入国管理及び難民認定法の改正による新たな在留資格「特定技能」の創設をきっかけに、2019 年４月から局横断型の「外国人材の受入・共生対策プロジェクト・チーム（以下、PT）」を立ち上げた。産業労働部長をチームリーダーとして、「雇用労働政策課」、「国際課」、「経営企画チーム」が中心となり、「医療介護人材課」や「商工労働総務課」、「就農支援課」、「水産課」、「建設産業課」、「空港振興課」、「地域支え合い担当課」が連携し、「就労環境」と「生活環境」の両面から受入環境の整備を推進していくこととしている。このため、PT では、県内企業等の課題や外国人材に対する雇用ニーズ、県内で就労する技能実習生等の今後の就労意向等を把握し、施策の検討資料とするために、県内企業等 5,000 社、監理団体等 173 団体、県内の技能実習生や留学生等 5,000 人に対してアンケート調査を実施することとしている。

図表５．７　ひろしま国際センター

資料：同センターホームページより

また、外国人材の円滑かつ適切な受入に向け、県内企業等を対象として、文化や習慣等の違いによる留意点や、コミュニケーションの課題・対応策などを内容とするセミナーも実施することとしている。

このほか、本年６月には、広島銀行と「外国人材の活躍促進に向けた業務連携に関する協定」を結び、県内企業等のニーズ等の把握や県内企業等に対する各種支援策等の周知、県内在住外国人に対する外国人専門相談窓口等の周知などを連携して取り組んでいる。

広島銀行との連携事項

① 県内企業等における外国人材の受入ニーズ・課題の把握に関すること
② 県内企業等における外国人材の円滑かつ適切な受入の推進に関すること
③ 県内在住外国人の地域における生活利便性及び満足度の向上に関すること

ｂ．多文化共生に向けた取組み

（具体的な対応策）

多文化共生推進プランを受け 2006（平成 18）年より、ひろしま国際センター（以下、HIC）に委託し、外国人専門相談窓口を設置した。日常生活に対する相談業務は、住民に身近な市町が行うことを前提として、県では在留資格や社会保険・労働条件などの専門的な相談を受け付ける。週２回、行政書士や社会保険労務士、弁護士や司法書士などに専門的な内容を相談することができる。これまで英語、韓国語、タガログ語で対応していたが、2019 年４月の「出入国管理及び難民認定法」改正を受け、中国語とベトナム語を増やし、さらにタブレット端末で通訳会社を介すことでネパール語、インドネシア語、タイ語、ポルトガル語、スペイン語にも対応できるようになった。

また、HIC では、県内在住外国人の増加に対応するため、2018 年度より独自で医療通訳ボランティア派遣事業を始めた。これは、日本語の習熟度が低い外国人住民が安心して医療・保健サービスを受けられるようにするためのものであり、医療機関及び保健機関からの要請により、HIC が開催する医療通訳養成研修等を受講しかつ試験に合格したボランティアを派遣する事業である。現在、英語の担当者は日本人が多いものの、その他の言語（中国語、ベトナム語、タガログ語、スペイン語）についてはネイティブの方が多い。リピート率は高い。2021 年４月から正式運用を開始する予定で、それまでに費用負担等について検討することとしている。

図表５．８　医療通訳ボランティアの流れ

資料：公益財団法人ひろしま国際センターホームページ

（課題）

行政としては、外国人であろうと日本人であろうと地域住民の生活を支援することに目的の違いはない。広島県としては 2019 年度から地域支え合い課を新設し、「誰も孤立させない」をテーマに、特に高齢者やひきこもり、外国人住民に向けた地域福祉の向上に努めている。もっとも、行政だけの対応では限界がある。日本人住民が外国人住民に積極的に関与し、お互い理解することでしか解決できない問題も多々あるのではないか。そのためにも日本人住民の意識に関与する活動も必要である。

５．２．17．山口県

訪問日	2019 年８月８日
対応者	商工労働部　労働政策課　雇用・労働企画班　主査　村岡　裕幸 観光スポーツ文化部　国際課　調整班　班長（主査）福居　俊一
在留外国人	在留外国人数：17,425 人（2019 年６月末） 外国人比率：1.3％
外国人労働者	外国人労働者数：8,518 人（2019 年 10 月末）

ａ．外国人雇用に対する支援策

（支援策）

労働政策課では、外国人材の県内企業等での受入を支援するため、企業からの相談に応じて雇用制度・採用に係る助言等を行う「外国人材雇用アドバイザー」を、山口しごとセンター内に配置している。特定技能制度が開始されることを受けて 2019 年度から配置しており、山口しごとセンター指定管理者に委託し、雇用制度の概要や雇用手続き、留意点などの助言を企業向けに行っている。

図表５．９　山口県　国際課

資料：山口県ホームページより

（課題）

企業から人手不足解消に対する期待感や外国人雇用に関する費用面への不安など、制度で対応すべき声は多く聞かれるものの、開設後間もないため認知度が低いのか、実際の相談件数は伸びていない。来年度以降も継続して行う事業のため、今後は制度の周知を図っていく必要がある。

ｂ．多文化共生に向けた取組み

（プラン）

「多文化共生推進プラン」について、山口県においては 2003 年３月に策定した「新・やまぐち国際化推進ビジョン」の中で多文化共生に対応していた。同ビジョンは 2010 年に終期を迎えているため、現在では「やまぐち維新プラン（2018 年度～）」の中で多文化共生による地域づくりの推進を掲げている。

やまぐち維新プランより一部抜粋

■国際交流の推進

（多文化共生による地域づくりの推進）

・外国人住民の持つ文化特性を活かした地域の魅力創出の促進

・県民、市町に対する、多文化共生についての意識啓発や人材育成

・県、市町における多言語相談窓口の開設促進

（具体的な対応策）

外国人住民に対する支援については、まずは、住民に身近な市町においておこなわれることになるが、言葉の壁などにより、日本人にとっては当たり前のことでも外国人にとってはわからない場合も多い。また、外国人住民のニーズは把握しづらいため、市町によって対応できる範囲にバラつきがでてしまうことも考えられる。そこで、国際課では 2019 年度より、外国人住民等への情報提供や相談対応を行うワンストップ窓口「やまぐち外国人総合相談センター」を公益財団法人山口県国際交流協会内に開設し、２名の多文化共生コーディネーターと４名の多言語相談員（英語、中国語、タガログ語、ベトナム語）を配置している。この両者の連携により、在留手続きや雇用、医療、出産、子育てなど、幅広い相談に一部を除き母国語で対応できるようになった。県内各地域で外国人住民が増加し、地域における円滑な受入対応が求められる中、同センターは外国人住民の生活相談に対するセーフティネットとして期待されている。

（課題）

ワンストップ窓口に寄せられる相談内容は多岐に渡るため、前述の多文化共生コーディネーターや多言語相談員は、解決や適切なアドバイスに向けて、関係機関と連携して取組んでいかなければならないケースも多い。そのようなケースにおいては、各専門家とのネットワーク構築が重要であることから、現在、国際交流協会と連携して、市町や関係分野の団体等との連携を強化していくことにも注力している。

図表５．10　パンフレット

資料：山口県提供資料

また、開設したセンターについては、まずその存在を知ってもらい、利用してもらうことが重要である。そこで、外国人住民に少しでも関心を持ってもらうため、６月のセンター本格稼働以降、留学生や業界団体などに声をかけるなどの取組みを行ったところ、前年度に比べて相談件数が大きく伸びているところである。

今後、外国人が増加してくれば、これまで認識していなかった新たなニーズが出てくる可能性もある。そのような場合には、日本人住民が外国人住民に積極的に関与することで、地域全体で解決に向けて動いていく。このような状態が、望ましい多文化共生社会の姿と考えており、その実現に向けて、日本人住民の意識醸成に向けた取組みも検討していきたい。

５．３．ヒアリング調査結果まとめ

	企業	
	サカグループ（介護部門）	株式会社愛晃
事業内容	・サカグループは1985年にサカ整形外科として創業し、医療施設の他、介護施設等を手掛ける	・外壁塗装や補修などのリフォームを手掛けている ・外補協（監理団体）の中心として、外国人労働者の採用や監理などの業務も行う
日本人も含めた雇用の状況	・正社員、パート・アルバイト・派遣社員等いずれにおいても人員が不足 ・40歳代前後の女性の介護士を獲得することが課題	・若手が採用できず、高齢の従業員が中心となっている
外国人雇用の経緯	――――――――――――	・若手が採用できないため外国人での補充
外国人雇用状況	・正社員としてベトナム人を３名、アルバイトとして中国人を１名雇用しており、11月からは技能実習生の受入も予定 ・正社員は介護福祉士の資格を持つ在留資格「介護」 ・アルバイトは現場で働きながら資格取得を目指し専門学校へ。資格取得後に同社に就職してくれることを期待	・1988年に設立した外補協の理事長会社として、2007年より13年間、技能実習生を受け入れ続け、現在はベトナム人技能実習生が７名
外国人雇用のメリット	・日本人従業員の国際交流や労働意欲の向上 ・人手不足への対応に加えて、積極的な人材補強（関東への進出の際の補充人員）	・若い人材として職場に活気 ・純粋でたおやかな性格から、日本人が豊かになって忘れていたものを思い出させてくれる ・技術力が高くなくとも職場に活力を与えてくれる
雇用条件・支援状況	【雇用条件】 ・日本人と同じ費用の他に教育費用が多くかかる。教育費用には金銭の他、指導員の確保などの人材面も ・借上げ社宅を用意したり、来日の際に発生する渡航費の他、福利厚生費として年に数回の私的な帰国費用の負担 【生活支援】 ・日本語を自主的に勉強するための環境作り ・日本語とベトナム語で介護の専門用語を整理したり、指導方法を見直したりして、教育方法の標準化にも取組む	【雇用条件】 ・採用後に日本語教育をしたり、入国後すぐに生活できる環境（住居等）を整備することを考えると、日本人の賃金に加え一人当たり年間100万円程度コストが高い 【生活支援】 ・住環境などの他にも、社内レクリエーションや独自の日本語教育を行う ・同社の日本語教育「ヨシカスタイル」により技能実習生の日本語は堪能でコミュニケーションが良好

	企業	
	サカグループ（介護部門）	株式会社愛晃
外国人材 受入のための課題 （自社に限らず）	【負担感】 ・外国人にとって日常生活の多くで不便がある一方、企業だけで生活面をすべてカバーすることは難しい 【選ばれるため】 ・外国人同士で助け合えるコミュニティなど必要 ・中国地域においても、外国人材が来たいと思うような特徴を持ち、選ばれる地域を目指していく必要	【送出機関】 ・一部の実習生は現地で多額の借金を背負って来日しているため、不正の温床となる 【受入機関】 ・実習生を儲けの対象としてみている企業や受入団体がいるため、純粋に人手を求める企業が困る 【日本語】 ・中小企業では多国語に対応できないため受入国を一つの国に絞らざるを得ない 【制度】 ・「特定技能」には転職の自由があるため、地域の魅力を高めないと都市部流出の危険
業界団体や 行政などへの期待	・外国人労働者の生活面を支援 ・在留資格ごとの条件を均一化 ・日本語教育の機会提供 ・各企業が連携して支援できる体制を作るため、企業をつなぐ仲介役を担ってもらいたい	・日本語教育の提供。外国人の日本語能力の標準化にも貢献 ・優良な監理団体には補助金が有効。外国人に対する支援内容が充実する

	企業	
	株式会社中原製作所	有限会社トラベルシリウス
事業内容	・長年印刷機械部品の加工を手掛けてきたことから、大型ロール加工を得意とする ・印刷機ロール加工技術を応用し様々な分野へ進出	・観光と旅に関わるサービスをトータルに提供する総合観光事業者 ・中国エリアを中心に25を超える施設を運営
日本人も含めた雇用の状況	・人手不足ではないが、日本人の採用環境は厳しい ・近年、工業高校の新卒者採用はゼロ	・人手不足は地域の課題でもある ・日本人の求職者は非常に少ないうえ、そもそも若い人がいない ・派遣社員は正社員になりたくないという人が多い
外国人雇用の経緯	・日中平和友好条約締結に伴い、先代が友好団に入ったことで残留孤児の２世を中心にその家族を従業員として雇用 ・ベトナム人は、帰国後に現地工場で働くことを前提として、技能実習生を採用 ・中国人留学生（アルバイト）が帰国後人材派遣会社を始めたため技能実習生の受入開始	・地域としてインバウンド集客に舵を切り、中国・台湾からの観光客が多くなってきたため、６年前から中国人の採用を開始
外国人雇用状況	・従業員50名のうち、12名の外国人 ・技能実習８名、身分に基づく在留資格２名、専門的・技術的分野が２名 ・中国人とベトナム人	・留学生を卒業後に正社員として採用し、現在中国人３名、台湾人１名、ベトナム人１名 ・土日限定のアルバイトとして留学生を２～７名雇用
外国人雇用のメリット	――――――――――――――	・従業員の高齢化が続く中、若さで職場に活気
雇用条件・支援状況	【雇用条件】 ・国籍に関係なく、成果を上げる社員には報酬で報いる ・技能実習生に賞与はもちろん、単身赴任手当を支給 ・日本人を含め、社宅を整備 【生活支援】 ・地元優良企業の子会社が監理団体としてしっかり対応 ・有給休暇の権利があることは明確に伝えている。日本人社員も以前から有給を取得しており、もともと休みやすい会社	【雇用条件】 ・外国人正社員の待遇は、日本人と同じ ・日本人と同じように社宅、社員寮を提供 【生活支援】 ・外国人ならではの支援というものは特に行っていない

	企業	
	株式会社中原製作所	有限会社トラベルシリウス
外国人材 受入のための課題 （自社に限らず）	【日本語】 ・直接的に日本語教育を行っていないため、個々に外国人に接しているリーダーの悩みを聞くことが大事 ・母国語でしか分からないニュアンスがある 【人材のばらつき】 ・中国人は昔と違い働き盛りでない人などが増えた。ベトナム人も人材のばらつきが増えるのでは 【文化・慣習】 ・慣習が違う。日本人として腹落ちしない部分も理解する必要がある ・中国人・ベトナム人は家族が優先 ・技術を教えようとしない 【意識】 ・日常生活へのクレームも注意すれば改善されるが、注意の仕方が重要	【働きぶり】 ・正社員は日本人よりやる気がある一方でアルバイトはそれほどでもない 【文化・慣習】 ・意識の差がコミュニケーションを阻害 ・日本人客が求めるものと意識がズレている 【コミュニケーション】 ・一般的な日本語は理解できるものの、早口、方言、ニュアンスなどに対応することが難しい ・日本人スタッフのコミュニケーション不足によるトラブルも ・日本人がどのように外国人従業員を使えば、お互いが気持ちよく働けるか、この役割を担う日本人スタッフの育成が課題
業界団体や 行政などへの期待	・入管審査の方法にバラつきがあるので基準を明確にしてほしい ・留学生を県内に就職させる仕組みづくり ・自治体職員も母国語を使える人を介して接するべき	・企業、行政、議員、地域が一体となって、観光資源の再開発化を図る必要 ・小規模事業者こそが地域の未来を創るような政策が必要 ・手間・コストを埋める助成金を期待

	企業	
	E 社	F 社
事業内容	――――――――――――	――――――――――――
日本人も含めた 雇用の状況	・新卒採用は厳しくなっている	――――――――――――
外国人 雇用の経緯	・女性や高齢者の雇用とともに多様性の充実に向けた採用策の一つ ・現地工場の営業職として正社員採用 ・技能実習生は当初は現地工場向けとしての採用であったが、現在は国内工場向けとして採用	・技能実習は製造提携企業との技術交流の一環
外国人 雇用状況	・国籍はベトナム、中国、フィリピン、ブラジル、インドと多岐にわたる ・在留資格では「技能実習」、「専門的・技術的分野」、「身分に基づく在留資格」	――――――――――――
外国人雇用の メリット	・職場の発想が柔軟になったり多文化意識が高まるなどの社内の活性化に効果	――――――――――――
雇用条件・ 支援状況	【雇用条件】 ・日本人でも外国人でも国籍に関係なく、職種に対して賃金を規定 ・福利厚生として日本人も外国人も関係なく社宅や社員寮の整備、アパートの借上げにより住居を提供 【生活支援】 ・日本語レベルの低い従業員に対しては会社負担で積極的に社外の日本語教室や勉強会に参加させる	【生活支援】 ・外国人従業員（身分に基づく在留資格）が技能実習生の相談相手に ・外国人材も長期のキャリアパスを示されれば転職しない

	企業	
	E 社	F 社
外国人材 受入のための課題 （自社に限らず）	【人材のばらつき】 ・日本語の問題や生活習慣、仕事に対する価値観の違いがあるため、日本人よりもバラつきが大きい ・中小企業ではインターンシップに対応する日本人従業員の確保も難しい 【雇用慣行】 ・技能実習以外の外国人従業員もほとんどは５年以内に同社を去っていく ・中小企業では示すことのできるキャリアパスやそのノウハウには限界 ・長期雇用を前提としない雇用施策の検討も必要 【意識】 ・受け入れる側の日本人の意識が変わり、偏見を無くす必要あり	【手続きの煩雑化】 ・外国人受入手続きの煩雑化は世の中の流れに逆行している 【コミュニケーション】 ・他の業務との接点がある仕事になると、日本語能力が壁になる
業界団体や 行政などへの期待	・インターンシップなどに対応するための専門家派遣を期待 ・技能実習や外国人労働者に対する悪いイメージがあるが、正しい情報を発信してほしい ・地域住民の理解を促す取組みを求める	・行政が中心となり、外国人材のコミュニティができればよい

	企業	
	株式会社エステック	株式会社ＷＨＯＶＡＬ
事業内容	・ステンレス加工に特化した製造業者	・デニム製品、アパレル製品の染色・加工・OEM まで手掛けるメーカー
日本人も含めた 雇用の状況	・現状では特に不足感はない	・業界自体で日本人の採用は難しく、特に一定の技能を持っている人材はほとんど採用できない
外国人 雇用の経緯	・前社長（現会長）の方針で、2007 年頃から８年程度、中国人技能実習生を受け入れたことがきっかけ	・過去に、縫製工場で中国人技能実習生を受け入れた
外国人 雇用状況	・現在外国人雇用はない ・当初は毎年２名ずつ中国人技能実習生を受け入れた	・現在外国人雇用は無いが、今後縫製工場取得に際して新たに外国人技能実習生の受入を検討中
外国人雇用の メリット	・日本人がやりたがらないことも率先してくれ、経営的に助かった ・人間性も仕事面も尊敬できる	・日本人と賃金水準が異なるためある程度低い賃金でも来てくれた
雇用条件・ 支援状況	――――――――――――――	――――――――――――――
外国人材 受入のための課題 （自社に限らず）	【企業の負担】 ・日本語教育や生活面での世話など、企業の負担感が強いため、社長交代とともに受入を中止 ・支援のいらない人材であれば外国人でも採用したい 【意識】 ・日本は閉鎖的で特に地方は顕著 ・国際感覚を磨かないと外国人の受入は難しい	【コミュニケーション】 ・日本語が話せないため、作業自体は何とかなったものの私生活のコミュニケーションで苦労した 【企業負担】 ・外国人支援の負担が大きく経営が圧迫される
業界団体や 行政などへの期待	・企業の負担を和らげてほしい ・外国人受入当初は企業のみで支援していた。困ったときに頼れる存在であってほしい	・助成金があれば外国人を積極的に支援する企業が増える

	市町村・支援機関	
	株式会社グローバルキャリア研究所	安芸高田市
概要	・同社代表は各種教育・行政機関、企業で講師、研修インストラクターを務める。また、学生や社会人（外国人材含む）を対象にビジネスコーチ、就労コンサルタントとして活動 ・同社としては日本人向けの「キャリア留学・生涯留学事業」とともに、「アジア人材確保・職業紹介事業」、「メンタルヘルス推進事業」、「研修企画・教育サービス事業」を行う	・人口 28.5 千人 ・田園都市の顔を持ちながら、マツダの Tier 1 企業が多く立地 ・在住外国人数、外国人比率ともに増加が続く ・2019 年にベトナム人が中国人を上回り最多 ・過去に大量流出した日系ブラジル人も近年回復傾向
外国人材受入に関する取組み	【アジア人材確保・職業紹介事業】 ・事務手続きの代行だけでなく、採用決定後の日本語教育・専門教育、入職後の雇用管理に至るまでの幅広い採用代行のほか、人事戦略策定などのコンサルティング業務も 【メンタルヘルス推進事業】 ・外国人従業員に対してもメンタルヘルス対策やメンタル不調の予防と対応の仕方を提供 【研修企画・教育サービス事業】 ・日本人のみならず外国人従業員に対しても研修・教育サービス	【外国人受入方針】 ・年齢別人口バランスを維持するために外国人の受入は必須の取組み ・市長が率先して定住外国人の受入に舵 【多文化共生推進プラン策定の流れ】 ・もともと、外国人との共生に対して住民の理解があった ・外国人住民の人権を守るために「人権多文化共生推進課」を設置 ・プラン策定のために行ったポイントは①会議に住民を参加させる②参加者に対しては勉強会を開催したこと
外国人の受入・共生のための課題	【コミュニケーション】 ・日本語教育を万全に行ったとしてもコミュニケーションの問題は解決できない ・日本人従業員との相互交流等を増やし、相談できる場を持つことが重要 ・経営者の考えが重要 ・日本人が外国人を理解しようとする意識を持つことが出発点 【労務施策】 ・外国人には日本人のような雇用慣行が無いため、グローバルな視点で労務施策を検討することが重要 【法制度】 ・適正な枠組みの範囲で外国人材を受け入れ、受け入れた外国人材は日本人と同様に保護 【家族の保護】 ・家族を支援するための指針は少ない	【意識】 ・外国人との共生に対する住民の理解は一朝一夕では得られない ・地道な国際交流により住民の意識は得られる 【外部との連携】 ・外国人の受入には市や企業を中心として考えがちであるが、いずれも単体で行えない部分については、国際交流協会などの外部団体とも連携して取組むことも必要

	市町村・支援機関	
	美作市	出雲市
概要	・人口 27.6 千人 ・１次産業のウエイト高い ・関西資本からの製造工場、湯郷温泉がある ・在住外国人数は増加傾向にあり、外国人比率も高まっている ・特にベトナム人技能実習生の増加が顕著	・人口 172.7 千人 ・大手製造業者が多数立地しており、多くが製造業に従事 ・外国人数は５年前と比べて２倍以上に増加 ・身分に基づく在留資格が８割を占め、多くが日系ブラジル人 ・特定の企業に勤める外国人が多いため、企業の方針が在住外国人数に影響
外国人材 受入に関する 取組み	【外国人受入方針】 ・人口減少・労働力不足に対応し、ベトナム人技能実習生を積極的に受け入れ ・将来的には定住性の高い人材の増加も見込む 【具体的な取組み】 ・ダナン大学と相互協力協定締結 ・ダナン大学卒業生を通訳として採用 ・美作日越友好協会の発足 ・在市ベトナム人技能実習生との交流 ・東京オリンピック・パラリンピックのホストタウン ・イエンバイ省と友好協力関係を築くための覚書を締結 ・日本語パートナーズ短期派遣	【外国人受入方針】 ・５年以上同市に居住する外国人住民の割合を 30%とすることを目標 ・積極的に定住・永住者を受け入れる 【具体的な取組み】 ・通訳・翻訳職員の配置 ・農業支援 ・帰国・外国籍児童生徒支援 ・NPO など支援者との連携 など
外国人の受入・ 共生のための課題	【意識】 ・外国人との共生のためには住民が外国人に対して良いイメージを持つ必要がある ・同市ではベトナム人嘱託職員が好感を呼んでいる 【連携】 ・現在は市が中心でベトナム人技能実習生の支援を行っているが、将来的には企業と積極的に連携していきたい	【日本語】 ・関係機関と協力するなど地域一丸となった対応が必要 【青少年への支援】 ・外国人青少年は孤立しやすいため支援が必要 【雇用の受け皿】 ・同市の外国人は特定企業に集中しているため、その影響力が大きい ・他の企業でも働きやすい環境を整備 ・そのためには受入側企業経営者の意識を高めることが重要

	中国５県	
	鳥取県	島根県
外国人材 受入に関する 取組み	・外国人受入は企業のダイバーシティ推進活動に対する雇用政策上の支援策の一つ ・外国人材が十分に能力を発揮できる受入体制整備が多文化共生につながる ・各参加者をつなぐ多文化共生支援ネットワークを組成 ・国際交流財団に生活相談窓口を委託。県内三か所に窓口 ・日本語教育については自主的に支援している企業に対して補助	・「日本語教育」、「生活相談」、「情報提供」を大きな柱として、より一層の充実を目指す ・外国人材雇用情報提供窓口を設置し、企業に情報提供 ・企業の従業員向け、地域住民向けに訪問日本語教育 ・生活相談受け付けるワンストップセンター設置 ・地域の個人や団体に外国人との橋渡しを委託する外国人地域サポーター事業
外国人の受入・ 共生のための課題	【意識】 ・人手不足に対して生産性を向上させるため、受入体制の整備が必要 ・企業にはもっと当事者意識が必要 【選ばれるため】 ・自主的に魅力的な企業を目指し、選ばれる企業になれば、外国人材だけでなく日本人の採用にもつながる	【意識】 ・外国人労働者に対する支援の重要性が十分に認識されていない ・外国人への支援が企業のためにもなることを周知していきたい ・日本人の多文化共生意識の醸成が必要 【留学生とのマッチング】 ・留学生が県内企業に就職する流れを作りたい

	中国５県		
	岡山県	広島県	山口県
外国人材 受入に関する 取組み	・岡山国際交流センター内に「岡山県外国人相談センター」を開設 ・相談業務の体制強化を図り、生活者としての外国人に対する支援を拡充 ・雇用経験のない企業に対して、制度面の周知を図るべくセミナーなども積極的に開催 ・雇用に関する相談は、関係機関への誘導など、臨機応変に対応。必要に応じて出張多言語相談も ・各部局横断型の庁内連絡会議を設置	・局横断型の「外国人材の受入・共生対策プロジェクト・チーム」を設置 ・県内企業等の課題や外国人材に対する雇用ニーズ、県内で就労する技能実習生等の今後の就労意向等を把握するために調査を計画 ・広島銀行と「外国人材の活躍促進に向けた業務連携に関する協定」 ・外国人専門相談窓口を設置 ・HIC が独自で医療通訳ボランティア派遣事業を開始	・企業からの相談に応じて雇用制度・採用に係る助言等を行う外国人材雇用アドバイザーを配置 ・外国人住民等への情報提供や相談対応を行うワンストップ窓口「やまぐち外国人総合相談センター」を設置
外国人の受入・ 共生のための課題	【働きやすい環境整備】 ・言葉や文化などの課題が懸念される中、企業の働きやすい環境を目指して情報収集を行っていく	【連携】 ・高齢者や外国人などを孤立させない地域福祉の向上を目指す ・行政だけでは全てをカバーできない 【意識】 ・地域住民が外国人と関わることでしか解決できないこともある ・日本人住民の意識に関与する取組みも必要	【支援制度の認知】 ・支援策も認知され利用されることが重要 【意識】 ・これまで認識できなかった新たなニーズが出てきかねない ・日本人住民が積極的に関与することで、地域全体で解決に向けて動くべき ・日本人住民の意識醸成に向けた取組みを行う

６．外国人雇用の課題（アンケート、ヒアリング調査を基に）

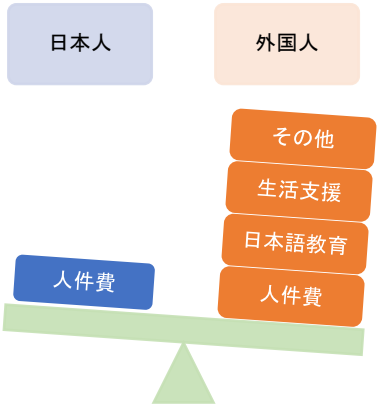
６．１．企業の課題

６．１．１．企業の現状

企業が外国人材を採用する理由には、日本人では創出できないであろう新たな付加価値を産むために外国人の力を借りようという視点もあるが、主に、日本の人手不足を背景とした人材確保の視点、つまり日本人を外国人で代替することがある。ゆえに、これまで雇用していた日本人には必要とされなかった新たなコスト、教育、配慮、手間などに戸惑いを示す企業が多い。ヒアリング対象企業の多くは、日本語教育や生活面での支援などを行うことで、外国人労働者のコストは「日本人より高い」とのことであった。中にはこれら支援のためのコストや労力の負担感から外国人材の雇用を諦め、日本人の採用ができない部分は業務を縮小して対応した企業もあった。また、雇用の中止に至らなくとも、多国籍に対応する人材がいない中小企業等では「一ヵ国からの受入を続けるしかない」といった意見もある。「多岐にわたる支援に対して一企業では対応できない」という意見が多いのが現状である。

一方で、外国人労働者に対する企業の期待は高い。実際雇用している企業は「外国人労働者の能力のばらつき」に対する指摘も一部あるものの、全体的に「外国人労働者がいないと困る」企業が多い。また、現在外国人材を雇用していない企業の中でも、日本語教育や生活面での支援に対して「外部から協力が得られるのであれば、外国人材を雇用したい」とするような意見が多く見受けられた。ただし、「短期雇用を前提とした制度の限界」を指摘する意見など、長期的な雇用を可能にする制度の充実を望む声もあった。

図表６．１　日本人と外国人のコスト・労力



アンケート結果より、コミュニケーションは単純に言葉の壁だけでなく、コミュニケーションそのものが課題となっている可能性が示唆されたが、ヒアリング対象企業からもコミュニケーションに関する指摘があった。コミュニケーションの目的は「相互理解」であり、そのための手段として「ことば」がある。言語はもちろん文化・慣習が異なる外国人は日本人と比べてコミュニケーションそのものが課題になりやすい。例えば、「母国語でしか伝わらない言葉のニュアンス」、「文化・慣習の相互不理解」などのコミュニケーションを阻害している要因が指摘された。また、日本人にも問題があるとする、「日本人が外国人を理解しようという意識が低い」といった意見もある。

支援団体へのヒアリングにおいて、日本側の一方的な意識に対する指摘があった。例えば、日本語を話せない外国人のせいでコミュニケーションがうまくいかないといった認識に対しては「日本人でもコミュニケーションを理由に離職する人は多い。日本語とコミュニケーションは別問題。コミュニケーションはまず経営者の意識が必要」といった意見があった。ほかにも外国人に日本特有の長期雇用を望む企業に対して「外国人は長期就労の意識が無いため、外国人に合わせた雇用制度の検討が必要」といった指摘もある。

６．１．２．企業の課題抽出・整理

アンケート調査ならびに他地域及び中国地域ヒアリング調査により、企業の現状を把握した。その中でも、課題となっているものを大きく分類すると、「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」、「雇用環境」の４つとなっている。以下、調査内容を踏まえ、カテゴリーごとにその具体的内容を改めて示す。

（日本語）

「日本語」の内容をみると、外国人材の「日本語習得レベルが異なること」と企業における「日本語教育の負担」に二分される。そもそも日本語教育は一企業だけでは負担が大きいため、自社で教育を行っている事業者は少数である。それが多言語となればなおさらであるうえ、外国人材の日本語を学ぶ動機も在留資格だけでなく個々人でも異なる。この課題認識は行政サイドにおいても同じであった。ここでいう「日本語」とは、外国人が来日して使う日本語に関する課題を想定している。

具体的内容

- 日本語教育を行っている企業は少数（P. 99）
- 一般的な日本語ができる外国人（留学生及び留学から技人国）でも早口や方言に困る（P. 300）
- 日本語能力に起因する人材のばらつき（P. 303　ほか）
- 日本語教育の負担感が大きいため採用できない（P. 307）
- 日本語教育は企業だけでは限界（P. 220　ほか）
- 外国人が求める日本語レベルは様々であるため、日本語教育をどのように進めるかは状況に応じた検討が必要（P. 240）
- 多言語で対応できない中小・零細企業は雇用を一か国に偏らざるを得ない（P. 290）

（コミュニケーション）

「コミュニケーション」の内容をみると、日本語での意思疎通がある程度できる場合でも課題となっており、単純に日本語能力だけの問題ではないことが明らかとなった。母国語でしか伝わらないニュアンスがあるとする回答がこれを示している。言語はコミュニケーションをとる手段の一つと考えると、言語以外のものがコミュニケーションを阻害していることが示唆された。コミュニケーションが「相互理解」であることを踏まえると、日本人側の歩み寄る姿勢も阻害要因の一つとなっているようだ。

具体的内容

・コミュニケーションが最も重要な課題（P. 103）
・日本語教育を行ってもコミュニケーション問題は別問題。従業員のコミュニケーションに対する意識が必要（P. 312）
・母国語でしか伝わらないニュアンスあり（P. 296）
・日本人スタッフのコミュニケーションに対する配意不足もトラブルのもと（P. 300）
・コミュニケーションには時間と労力を要する（P. 312　ほか）

（文化・慣習）

「文化・慣習」の内容をみると、生活支援に対する負担感が大きいことや、多国籍の外国人材を雇用している企業では、人材の文化・慣習にばらつきがあるとの課題がみられた。また、外国人によくみられる職業観（長期就労の視点がない、会社より家庭、実力主義など）が目立つなど、日本人の価値観に前提を置くと齟齬が生じる課題が多かった。一方で、調査結果からは、生活習慣の違いから生じるゴミ出しや騒音などの一般的に喧伝されている外国人の問題は、注意すると改善するとの意見が多かった。

具体的内容

・外国人材は日本での日常生活で数々の困難がある。範囲が広く、企業だけでの対応は難しい（P. 288　ほか）
・文化・慣習の違いで人材にばらつきがある（P. 303　ほか）
・生活習慣・価値観の違いを課題に挙げる企業は３割程度（P. 103）
・雇用慣行の違い（P. 304、313）
・生活支援などの企業負担が大きく雇用をやめた（P. 307）
・職業観の違いからコミュニケーションの違和感も（P. 214、220）
・日本語が分かっても、自治会など日本の慣習を理解できない（P. 235）

（雇用環境）

最後に制度などの「雇用環境」の内容をみると、労働力確保の観点から外国人材の受入を進める政府の方針は「移民政策」ではないことから発生する課題が多いように見受けられる。例えば、長期雇用を前提としていないため企業ニーズにマッチしていない点や、帯同家族を想定していないゆえにその対応策に乏しい点、採用手続きの煩雑さ、海外ゆえの採用ルートの狭さ、安易な就労目的の来日などである。これらについては、政治的背景や国策に依るところが多いため、企業や地域がそれぞれ個別で解決に向けた方策は打ち出しにくい。

具体的内容

・在留期間が短く戦力にならない（P. 226　ほか）
・長期滞在を望む人材に対する日本の制度が不十分（住宅ローンや運転免許等）（P. 225）
・制度が複雑で中小企業では採用ルートの確保が難しい（P. 118　ほか）
・制度上の支援義務によりコストが高くつく（P. 103　ほか）
・一部の監理団体・送出機関が不正の温床（P. 292　ほか）
・国内の法整備を急ぐ必要がある。そして労働者として受け入れられた外国人材は、日本人と同様に保護されるべきである（P. 314）
・外国人材（労働者、留学生）の家族を保護する制度が脆弱（P. 314　ほか）
・技能実習制度は従業員を安価な労働力としてしか見ない経営者を延命させる。特定技能は上記技能実習制度問題を解決するため期待されたが、併存しているため意味が無い（P. 245）

様々な課題が存在する中で、「コミュニケーション」に着目してみると、これは「日本語」に起因するものがある一方、「文化・慣習」に起因するものもある。言葉さえ通じれば、コミュニケーションが成り立つというものではない。日本人同士のコミュニケーションが通常成り立つのは、同質性の高い文化・慣習を共有している前提（相手のことつまり生い立ちや考え方をよく知っていること）があるためであり、例えば日本人でも初対面の同郷人と話が弾むのはこのためであろう。本調査に置き換えると、日本人が外国の文化・慣習を知らない、あるいは知ろうとしないこと、外国人が日本人の文化・慣習を知らない、あるいは知ろうとしないことが、日本人と外国人間のコミュニケーションを難しくしているとみられる。

外国人と日本人の違いは大きく分けて「日本語」と「文化・習慣」であり、これらを除くと同じ人間であるという意見があった。日本人や外国人が相手に対する偏見や苦手意識をなくし、お互いが歩み寄ることが課題解決の土台となるのではないか。

図表６．２　コミュニケーションの課題例と方策のヒント

<table>
<tr><th></th><th>課題例</th><th>方策のヒント</th></tr>
<tr><td rowspan="7">日本語</td><td>あらゆる場面で言葉の壁に直面</td><td rowspan="3">日本語教育の充実
（例：教育方法を標準化、会社負担で日本語教室に参加　等）</td></tr>
<tr><td>日本語教育支援を行う企業は少数</td></tr>
<tr><td>多言語に対応できない中小・零細企業</td></tr>
<tr><td>外国人労働者のやる気、動機にばらつき</td><td rowspan="6">上記に加え、コミュニケーションも含めた教育の必要性
また教えたからといって分かるものではなく、経験により学習する部分も大きいので、日本人と多く交流の場を持つことが重要</td></tr>
<tr><td>企業が求めるレベルは多様</td></tr>
<tr><td>一般的な日本語能力では難しい仕事</td></tr>
<tr><td>日本語の曖昧な表現、微妙なニュアンス</td></tr>
<tr><td rowspan="3">コミュニケーション</td><td>母国語でしか伝わらないニュアンス</td></tr>
<tr><td>日本語能力の高い日本人も含めた課題</td></tr>
<tr><td>日本人が外国人に関わる意識の低さ</td><td rowspan="6">日本人が外国人に積極的に関与し、お互いを理解することで解決できる可能性大</td></tr>
<tr><td>受け入れる側の人材不足、負荷</td></tr>
<tr><td>面接で分からない能力</td></tr>
<tr><td rowspan="4">文化・慣習</td><td>あいまいさは通じない</td></tr>
<tr><td>帰国による長期間の職場離脱</td></tr>
<tr><td>長期間勤める職業感なし</td></tr>
<tr><td>外国人材といっても、国籍は様々</td><td rowspan="3">外国人材にも、日本の文化、慣習を理解してもらう。ただし伝え方には工夫が必要。日本の文化、モラル、マナーを理解しようとする外国人材は溶け込めるはず</td></tr>
<tr><td>日本の生活習慣を学ばない外国人材</td></tr>
<tr><td>日常生活に対する支援の負担感</td></tr>
</table>

注）「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」それぞれの単体ではなく、複数にまたがって方策を検討する必要がある部分を橙枠で示している

今回抽出した課題の多くは「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」に起因しており、これらに対する施策を講じることが、今後の外国人材の受入を進める上で重要になる。その際、「意識」がボトルネックであるという意見が多数あり、「意識」の改善こそが課題解決につながるという問題意識がみられている。

これらの課題例と、それを解決する方策のヒントを前頁の表に挙げているが、ヒントの多くは本調査における「意識」に対する指摘から抜粋したものである。このうち「コミュニケーション」の課題は、「言語」、「文化・慣習」のいずれかを解決しただけで、解決されるわけではなく、さらにいずれをも解決しても、また解決されないこともある問題といえる。

なお、課題の背景にある「意識」に関しては以下のような指摘があった。

企業の意識

- 社内の対応の有無は、業界や職種、企業規模でバラつきがあるものの、根底としては経営者の考えが最も重要。（P. 312）
- 長期雇用慣行の無い外国人労働者を理解した雇用慣行を作らなければ、長続きしない（P. 304、313）
- 行政が行っている支援は、企業側に当事者意識がなければ効果は低減する（P. 147 ほか）
- 外国人労働者への支援は企業にとってプラスにもなる（P. 147　ほか）
- 地域の１社が外国人材を雇用していても、地域全体の企業がその転職の対象となるように進めたいが、そのためには経営者の意識を高めることが必要（P. 325）
- 将来的に奪い合いになり得る外国人材に対して魅力的な選ばれる企業になるような努力が必要（P. 147　ほか）
- 一部の監理団体、送出し機関が儲け優先（P. 292　ほか）
- 外国人労働者の地域社会での生活を課題に挙げている企業は少ない（P. 103）
- 日本語支援はあらゆるところで必要なため、地域が一丸となって対応する必要がある（P. 325）
- 日本語能力のみでなく、総合的な能力で評価（P. 214）

住民の意識

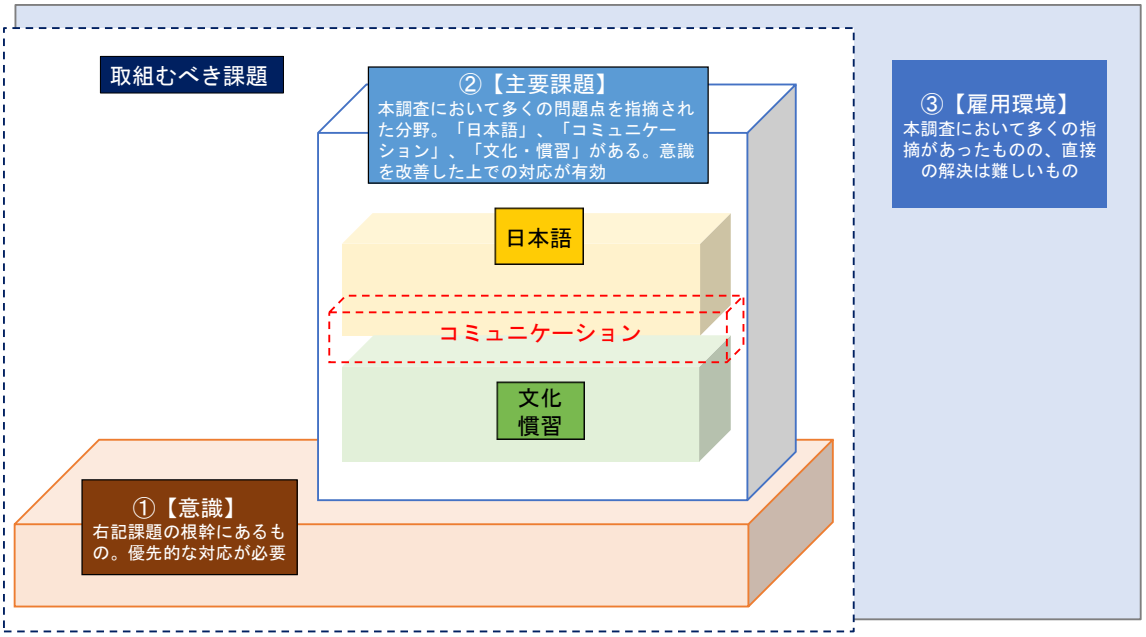
・外国人材を受け入れる側の日本が外国人に対して偏見を持っている（P. 304）
・日本人は閉鎖的で特に地方は顕著。国際感覚を磨かないとそもそも受け入れても上手くいかない。多文化共生のための意識づくりが必要（P. 307　ほか）
・多文化共生は一朝一夕では得られない。地道な国際交流活動が必要（P. 318　ほか）
・住民が外国人に対して良いイメージを持つ必要がある（P. 322　ほか）
・行政だけではカバーできないので地域住民が外国人材と積極的に関わってもらいたい（P.　154、156）
・日本語支援はあらゆるところで必要なため、地域が一丸となって対応する必要がある（P. 325）

外国人の意識

・「留学」資格の目的と実像に多少の差異がある。（P. 314）
・長期雇用の慣習がない（P. 304　ほか）
・仕事に対する感覚が異なる（P. 103　ほか）

以上を踏まえ、これまでの調査で得られた課題を「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」、「雇用環境」に分類し、このうち「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」を主要課題として纏めると、図表６．３ のようになる。

図表６．３　企業の課題イメージ



６．１．３．企業の課題解決に向けた取組領域

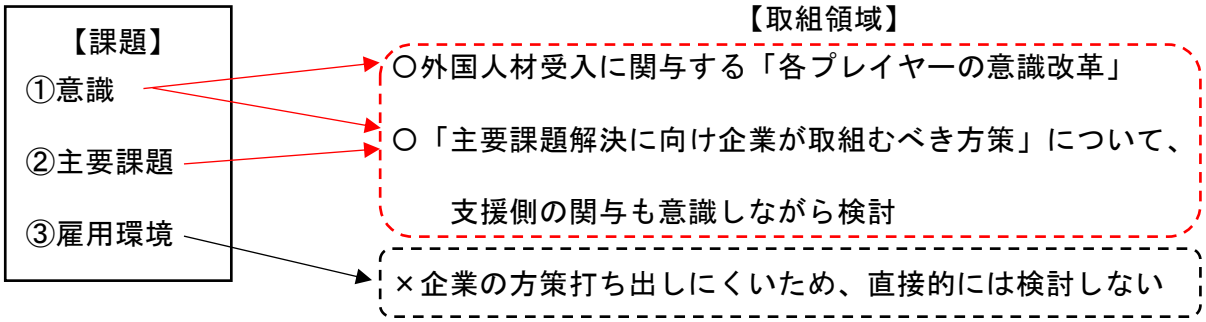
上記問題点のうち、「意識」を改善することで解決可能と考えられる「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」を主要課題に設定する。もっとも、主要課題に対していくら良い施策を講じても、根幹にある「意識」を改善しなければ、有用な効果は得られない。よって、本調査では、上記課題のうち企業が直接解決することの難しい「雇用環境」を除く、「意識」と「主要課題」に関する取組みの検討を行う。

「意識」については、企業単体の取組みというよりは、外国人材受入に関連するプレイヤー全ての活動に関わってくる。例えば、後述する地域としての課題解決にも寄与することも当然ある。よって、外国人材受入に関与する「各プレイヤー」の「意識改革」を検討する。

「主要課題」については、「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」に着眼し、「解決に向け企業が取組むべき方策」について検討する。企業が外国人材を雇用する課題という観点から、ここでは当然企業が活動の主体となる。ただし、企業の規模や業種、連携の可能性などによりどうしても企業単体では難しい取組みもある。よって、主要課題解決に向けては、行政等支援機関や地域組織の支援にも触れた方策を検討する。

「雇用環境」については、既述の通り、制度設計に対する問題点など、企業では解決が難しい課題であるため、直接的な方策は検討しない。ただし、「各プレイヤーの意識改革」が進み、「主要課題解決に向けて企業が取組む方策」が講じられる中で、次第に企業にとって望ましい「雇用環境」へ変容することを期待する。

図表６．４　企業の課題解決に向けた取組領域



６．２．地域の課題

６．２．１．地域の現状

中国地域内の市町村は「産業・労働」分野においては多くが外国人材に期待を寄せており、マイナスの影響を踏まえても、外国人材の受入は概ね前向きにとらえられている。一方で、外国人材の地域住民としての貢献を望んでいる市町村は比較的少ない。

外国人比率の比較的高い外国人集住地域へのヒアリングでは、外国人を労働力として迎え入れつつも、「人口減少に対する定住者としての外国人材の受入を目指している」市町村がほとんどである。早くから外国人住民の受入に対応している自治体を模範にするのであれば、地域住民として受け入れる方策も検討するべきである。ただしこれには「地域住民の十分な理解が必要」となる。そのためにも、「国際感覚を養うためにコツコツと国際交流に取組むこと」が重要であるといった指摘があった。

支援団体に対しては、直接企業や外国人材を支援している団体や、直接支援は行わずそのような団体にノウハウなどを提供する中間支援組織にヒアリングを行った。その中では、「外国人材の人権を十分守る必要性」が強調されていた。しかし現状では、受入組織がある外国人労働者のような外国人材には一定の支援制度がある一方で、「家族などの支援が制度上で欠如していることから、十分なサポートが受けられない外国人がいる」ことが指摘された。そのような弱者を保護するボランティア団体も「人手・資金・情報の３点が不足」しており、「運営手法やノウハウの欠如から苦労することが多い」ため、活動に注力してもらえるように上記の不足に対する支援も必要である。

中国地域の５県も増加する外国人材に対する体制を整えようとしている。いずれの県でもニーズを把握したうえで、「庁内外との連携体制を構築し、企業、地域、外国人材に対するサポート体制」を拡充したいとする。国際交流協会などを通じた日本語教室、外国人ワンストップ相談窓口の他にも、企業への情報提供などを行っている。このような取組みの中、各県では「企業、地域住民の協力」に期待しており、今の制度では対応できない「新たな課題が発生する可能性」もあるため、元々行政と接点のある企業や地域住民が「積極的に外国人材と関わり、行政に声を挙げるように」なるとよいとする。もっとも、このような声は県に限らず、市町村からも指摘があった。

図表６．５　連携した支援体制イメージ

有識者からは日本が目指すべき方向性に対する示唆が得られた。現在の日本は人口減少下にも関わらず、移民政策を否定しながら応急措置的な考えで安易に外国人を労働者として迎え入れているため、各制度に様々なほころびが出ている。特定技能の新設などにより外国人材も居住地域を選択する中、人口減少への対策という観点から自分たちの足りない部分を見極め、その足りない部分を補うために外国人材を新たなリソースとして迎え入れる姿勢が、真の多文化共生につながるという指摘である。

６．２．２．地域の課題抽出・整理

地域の視点でみると、まず「増え続ける外国人材に対する課題」が挙げられる。この課題に関しては、企業と同じく「主要課題」(「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」)、「意識」が根底にある。企業は自ら採用した外国人労働者に対応するだけでよいが、地域は外国人材の国籍や能力に関係なく幅広く対応する必要があるため、支援にかかる労力は非常に大きい。このこともあり、増加を続ける外国人材に対して支援体制の整備が追い付いていない。原因としては、「人手（能力も含む)」、「資金」、「ノウハウ」の不足がある。よって、主要課題に対する支援体制を強化することが求められる。

また、「意識」の中で、企業、地域住民と外国人材の関与を深める必要性も多く指摘された。全て行政任せでは細かな対応ができない。より外国人材に近い現場が意識を持って関与することで解決に向かう問題も多いはずである。

一方で、外国人材の域外への流出についても指摘があった。地域は労働力不足ではなく、人口減少に対する対応としてもっと外国人材を受け入れるべきとの意見もある。今後、特定技能など居住地域を選択できる外国人材の増加が見込まれる中、外国人材を受け入れ、流出させない仕組みづくりも重要である。これはもう一段階進んだ「外国人材を増やすための課題」である。

このように地域の課題は、「増え続ける外国人材への対応」という視点と、「外国人材を増やす」という視点がある。それぞれの課題を整理すると図表６．６のようになる。「増え続ける外国人材に対する課題」は、外国人材が増加する中、全ての地域が対応しなければならないセーフティネットとしての課題であるが、「外国人材を増やすための課題」は各地域の方針によるプラスαの課題（差別化）である。多くの自治体が「増え続ける外国人材に対する課題」に焦点をあてて取組む一方、安芸高田市や美作市のように、「外国人材を増やすための課題」に対してすでに積極的に取組む自治体もある。課題をどちらに置くかによって、地域の取組みには温度差がある。

図表６．６　地域の視点における外国人材受入の課題

	増え続ける外国人材に対する課題	外国人材を増やすための課題
方策のイメージ	セーフティネット	差別化
課題と問題点	【支援体制の強化】 ・増加する外国人材に対応するための支援体制が整っていない 【意識】 ・増加する外国人材に対して偏見などがある	【支援体制の構築】 ・外国人材が住みたい地域を作るための支援体制がない 【意識】 ・外国人材との関わりを持とうとしていない ・人口減少に対して外国人材を受け入れようという視点が欠如

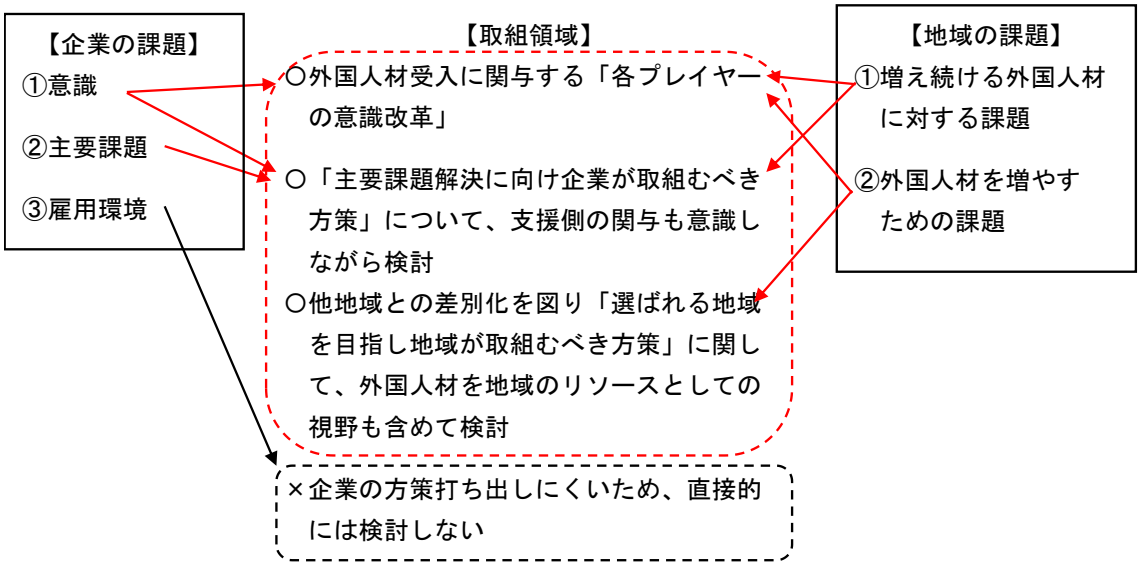
６．２．３．地域の課題解決に向けた取組領域

まず前提として、上述のように「外国人材を増やすための課題」はそもそも地域に外国人材を増やす意向が無ければ不要である。しかし、本調査では、他地域事例調査、中国地域の自治体への調査の結果を踏まえ、「外国人材を増やし、定住化につなげる」という視点のもと受入方策を検討する。よって、地域については「増え続ける外国人材に対する課題」と「外国人材を増やすための課題」に対する方策を示す。

「増え続ける外国人材に対する課題」としては、主要課題解決のための「支援体制の強化」や住民の「意識（関与）」がある。ただし、本調査の趣旨が企業の外国人雇用に対する調査であることを踏まえると、外国人住民に対する「日本語」や「コミュニケーション」、「文化・慣習」といった主要課題解決については直接検討せず、あくまで企業が外国人労働者に行う支援のバックアップとして位置づける。よって、「意識」と併せて、企業の課題解決に向けた取組方針とリンクさせる。地域の住民でもある外国人労働者に対する支援が手厚くなるということは、結果として地域の外国人材に対する支援につながるものと考える。

「外国人材を増やすための課題」については、企業が外国人労働者を受け入れやすい環境を作るために地域に外国人材を呼び込むための方策であり、他地域との差別化が必要になる。よって、地域が主体となり、他地域に負けない「選ばれる地域を目指す」ための方策を検討する。もっとも、企業が受け入れる外国人労働者を、地域が主体となって支援することには一部で反対意見もある。よって、企業にとっても外国人材の受入がメリットになるよう、外国人を労働者としてだけではなく「地域のリソース」としてどのように活用するかについての視野も含んで検討する。産業分野に限らず、地域で外国人材の活躍の場が様々な分野に広がれば、地域が外国人材を受け入れる誘因にもなり、外国人材に対する支援の負担が分散すると考えられる。

図表６．７　地域の課題解決も含めた取組領域



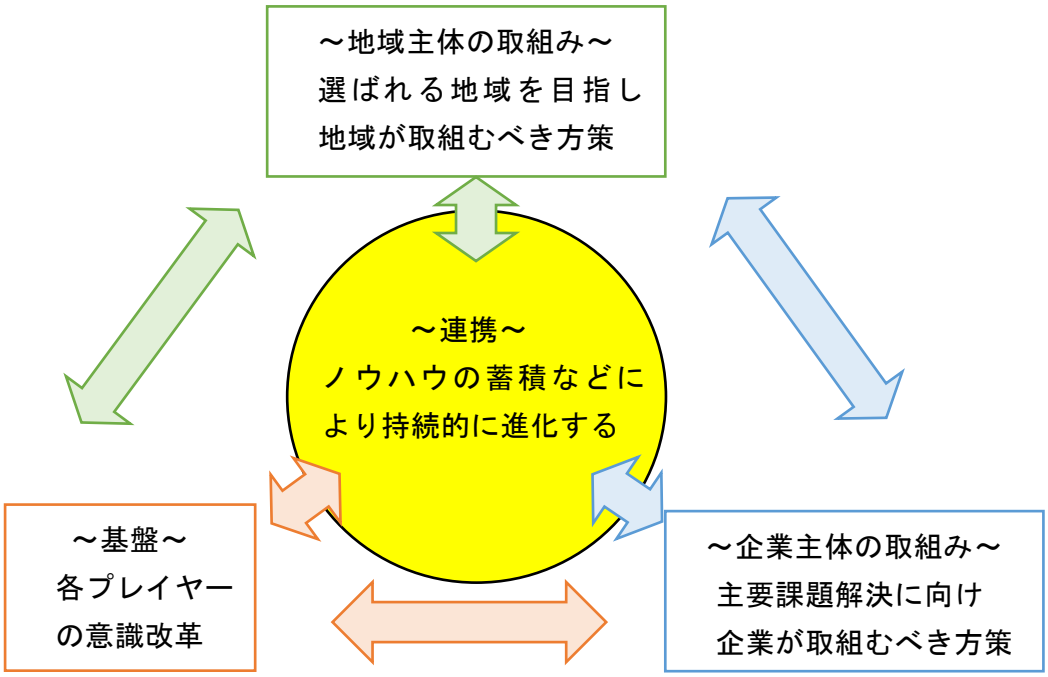
７．受入方策

７．１．受入方策に関する基本的な考え方

前章において、企業、地域の課題を整理し、それらの解決に向けた取組領域として「各プレイヤーの意識改革」、「主要課題解決に向け企業が取り組むべき方策」、「選ばれる地域を目指し地域が取組むべき方策」の３つを示した。加えて、受入方策を検討する上では、実際の課題に対するこれら３つの取組領域を実行することで得られる効果にも着目したい。すなわち、「企業」が外国人労働者に対する支援を行い、「地域」が選ばれる地域を目指して活動し、各プレイヤーが「意識」を改革するといったそれぞれの方策が、連携することで得られる「ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する」という取組領域も検討する。

したがって、中国地域が外国人材を受け入れるためのこれら４つの取組領域は、図表７．１のように「ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する」を中心として互いに関連し合うイメージとなる。本調査ではこのような取組領域の関係を踏まえ、個別受入方策について検討する。

図表７．１　各取組領域の関連（受入方策検討のイメージ）



４つの取組領域に対し、取るべき方策について一覧にした表が図表７．２である。なお、各方策の詳細については、「７．３．各取組領域における個別の方策」で解説する。

もっとも、基盤となる「各プレイヤーの意識改革」は、非常に抽象的であり、改革に直結する具体的な方策が打ち出しにくいうえ、醸成にはある程度の時間を要すると考えられる。また各企業や地域で受け入れている外国人材の属性も異なれば、安芸高田市のように住民の受入意識が高い地域もあれば、そうでない地域もある。よって、４つの取組領域から導かれる各方策のうち、それぞれの企業や地域が最適と考えるものを選択し、方策の実施にあたっては、必ずしも順番にこだわらなくてもよい。

なお、本調査において多くの指摘があった、外国人雇用ならではの課題ともいえる制度等の「雇用環境」は、４つの取組領域に基づいた方策の実施によって企業等にとって、より望ましい状態に変容していくことを期待する。

図表７．２　取組領域ごとの方策と具体例

		方　　策	具　　体　　例
４つの取組領域	【企業主体の取組】 主要課題解決に向け 企業が取組むべき方策	①外国人労働者が理解できる 日本語環境を整備	・理解しやすい日本語を周知 ・日本語教育の社内担当者を育成
		②コミュニケーション機会を充実させる	・ビジュアルを交えて意思疎通する ・実体験に基づいたコミュニケーション学習（ケース学習）を行う
		③企業内通訳・メンターの育成・任命	・国籍ごとに日本語能力の高い従業員を企業内通訳・メンターに任命 ・企業内通訳等に報酬制度等を設ける
		④ベストプラクティス集を作成	・支援機関等が各企業のベストプラクティスを地域企業にフィードバック ・支援機関等が採用企業を表彰するなどインセンティブを付与
		⑤キャリアパスを構築	・系列企業内でキャリアパスを提示 ・地域として様々な活躍の場を提示
	【地域主体の取組】 選ばれる地域を目指し 地域が取組むべき方策	⑥中間支援組織の組成・支援	・行政等支援機関が支援者に公的信用力を付与 ・企業や地域がカネやヒトを提供
		⑦コミュニティづくりを後押し	・行政等支援機関が公的信用力付与などにより地域内コミュニティ作りを後押し ・企業もチームリーダーを任命するなどしてコミュニティの組成を促す
		⑧外国人材の育成・受入組織の 組成・連携	・産学官連携により外国人材の育成・受入体制をつくる
		⑨外国語教育の機会をつくる	・外国人従業員による母国語講座 ・行政等支援機関による外国語講座
	【連携】 ノウハウの蓄積などに より持続的に進化する	⑩PDCA サイクルのための情報共有	・地域内の各プレイヤー同士の現状を共有する場をつくる ・「多文化共生推進士」の養成
		⑪外国人材受入のための経営資源を シェアする	・上記 PDCA サイクルのつながりを活用し、外国人材を受け入れるために必要な経営資源をシェアする
		⑫中国地域でのネットワークづくり	・上記プラットフォームがお互いの情報を交換し『緩やかな』つながりを作る
	【基盤】 各プレイヤーの 意識改革	⑬正確な情報を受発信	・外国人材に関するセミナーを開催 ・ベストプラクティス集による周知
		⑭同文化を共有する	・スポーツや音楽等を通したコミュニケーションの促進
		⑮異文化を理解する	・企業内レクリエーションの実施 ・国際交流センター等による啓発活動
		⑯寛容性を育む	・国際文化交流活動などを積み重ねて実施

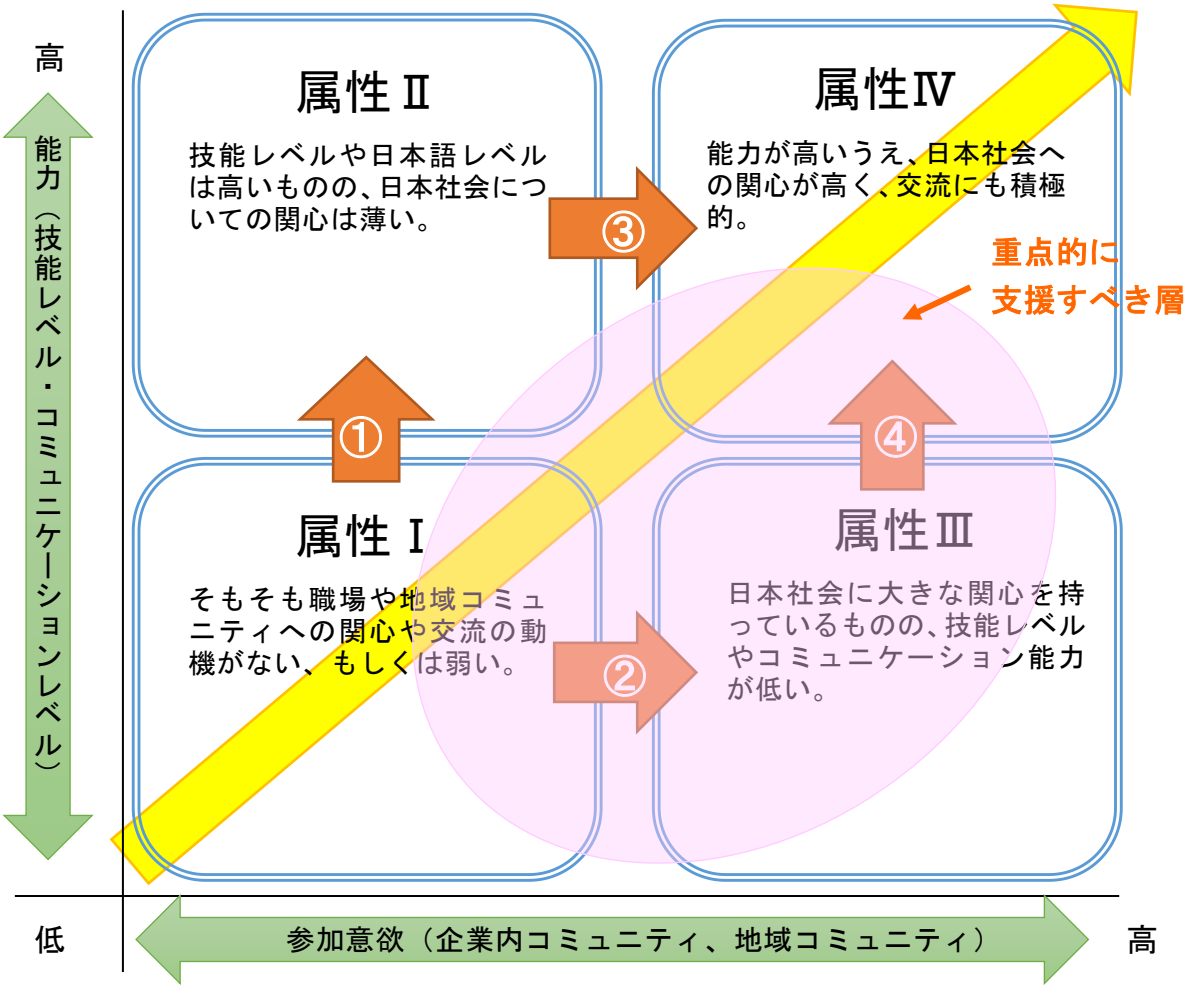
７．２．受入方策を講じる対象と目的の整理

（受入方策を講じる対象）

これまで誰が（企業、自治体、地域）、何を（方策）すべきかという視点の考え方を示してきたが、誰に（外国人）という視点も大事である。「図表７．２　取組領域ごとの方策と具体例」で列挙した方策はすべての外国人材を対象とすることが理想ではあるが、現実的には難しい面もある。よって、重点的に支援の対象とすべき外国人材についても検討する。調査結果から導かれた課題の一つとして「外国人材のばらつき」があるが、これは在留資格毎に異なるというよりも、日本人と同じく一人ひとり異なることがその背景としては強い。「意識」が各課題の土台にあるとした中で、日本人の外国人に対する意識とその改革を提言してきたが、外国人側の意識も同じく重要である。日本人側からの一方通行ではなく、日本の文化、モラル、マナーを理解しようとする外国人材こそ、施策の効果は高いはずである。したがって、方策の中心対象に据えるのは、企業コミュニティや地域コミュニティへの参加意欲が高い外国人材である。日本の文化、慣習を理解しようとする外国人材は、モチベーションも高く、例え来日当初はスキルが低くても、支援によって大きく成長すると考えられる。

企業や地域の実情に合わせて、最も効果的な属性の外国人像を想定するため、横軸に参加意欲、縦軸に能力を取ったものが図表７．３である。横軸は地域目線、縦軸は企業目線ともいえ、両者のクロスにより外国人材の属性を大まかに分類している。

図表７．３　外国人材の属性別特徴のイメージ



属性Ⅰは、仕事上の技能レベルや日本人とのコミュニケーション能力が低く、また日本の文化、慣習への関心も低く、職場の同僚や地域との交流に消極的な属性である。学問では無く就労を目的とする留学生などが想定される。

属性Ⅱは、技能レベルや日本語レベルが高いものの、一時的な滞在や仕事上のキャリアアップを前提としているため、地域との交流に関心が薄い。賃金やキャリア重視の高度人材（高度専門職人材や技能・人文・国際業務）などが想定される。

属性Ⅲは、日本社会に関心を持ち、職場の同僚や地域との交流を望んでいるものの、仕事上の技能レベルや日本人とのコミュニケーション能力が低いため実現に大きな障壁がある層である。来日間もない技能実習生や留学生などが想定される。重点的に支援の対象とすべき属性と考えられる。

属性Ⅳは、技能レベルや日本語レベルが高く、職場や地域との交流を積極的にとる人材である。本調査において企業や地域に求められる人材であり、最終的にはこのような人材を育成、獲得するために、各種方策を実施し、選ばれる企業、選ばれる中国地域を目指したい。

属性ごとの基本対応をまとめたものが、以下である。

属性ごとの基本的な考え方

【属性Ⅰ】

能力、参加意欲がともに低いため、支援レベルとしては最も労力を要するものと思われる。能力、参加意欲それぞれに対して段階的に支援を行い属性Ⅱ、Ⅲへの変化を促す。特に、能力の低さ故に参加意欲が乏しい可能性も高く、能力、参加意欲双方の向上に向け積極的に支援すべきである。

①企業として能力不足は問題であるため、能力向上のための支援を行い、改善を促す。目標は属性Ⅱへの変化。

②日本での生活を充実したものにし、地域を好きになってもらう観点から、参加意欲を高めるための支援を行う。目標は属性Ⅲへの変化。

【属性Ⅱ】

能力が高いため、能力に対する支援は必要性が低い。加えて、参加意欲についても日本語能力等を有しながらも関心が低いため、②と比べて右の属性へ変化させることが難しい。よって、支援の優先度としては４つの属性の中で最も低くなると思われる。

③選ばれる企業・地域を目指し、外国人材に地域を好きになってもらうことで、コミュニティへの参加意欲が高まることを期待する。目標は属性Ⅳへの変化。

【属性Ⅲ】

④能力は低いものの、参加意欲（≒やる気）が高いため、時間が経過すれば能力向上が見込まれ、比較的容易に目標の属性Ⅳに変化するものと思われる。よって４つの属性の中で最も重点的に支援すべき属性である。このような人材が望む支援環境を整えることで、有望な外国人材に選ばれる体制づくりを目指す。

【属性Ⅳ】

能力、参加意欲ともに高く、企業にとっても地域にとっても望まれる人材。このような人材を、企業を含む地域として受け入れ続けるために、支援の持続的な進化を図っていく必要がある。もっとも、既に能力、参加意欲ともに高い点を踏まえれば、支援という観点では比較的重要度は低く、選ばれるための差別化が必要となる。また、このような人材は、日本語やコミュニケーションレベルの高さを活かし、外国人材と企業・地域等をつなぐハブとしての役割も期待できる。

本調査は外国人材、特に外国人労働者を受け入れる企業に着目した調査であるが、前頁の属性ごとの基本対応をみると、①、④は企業主体で行うべきものであるし、当然その効果は企業に恩恵をもたらす。一方で、②、③は、企業単独では難しく、地域（行政）の協力が必要となる。しかしながら、②、③による人材の底上げは地域を愛する定住性の高い外国人材の増加につながることから、地域社会にとっても恩恵がある。これらを踏まえると、図表７．２の地域主体の取組みも、企業だけでなく地域社会にとってもメリットがあり、地域一丸となって取り組むべき誘因になる。このような意識が地域全体に浸透し、外国人材を受け入れる体制が整えば、企業だけでは重かった負担感も分散され、より加速度的に外国人材の受入環境は整備されていくものと思われる。

（目的の整理）

本調査の目的を改めて整理すると、中国地域における人手不足解消にあたって、企業が外国人労働者を受け入れるための課題を抽出し、そのうえで、中国地域の企業および地域社会が外国人材を受け入れるための方策を検討することである。そもそも人手不足の背景には、生産年齢人口の減少、少子化の加速による、日本人若年者労働力の奪い合いがある。従来、多くの企業では、基本的に働くことに制約のない、新卒者に代表されるフルタイム勤務が可能な人材を主力としてきた。今後は、こういった人材を量的に確保することは困難な社会になる。このため注目されているのが、高齢者や障がい者、子育て中の女性など、つまり、これまで労働市場の参入に制限のあった、何らかの理由で働くことに制約のある人材である。これらの人材を迎え入れるためには、企業の受入態勢づくりが大切であるが、外国人材も日本で働くには多くの制約がある人材である。制約のある人材を受け入れるという面では、外国人材だけに限るものではなく、働くことに制約のある人に、個人が能力を発揮できる職場環境を提供する企業こそが、人手不足を解消できると考えられる。

このように、企業が人材を雇用するにあたって、大切なのは受入態勢であることを踏まえると、今回打ち出した方策は、企業が当事者として主体的に実施していくことが望まれる。その一方で、今回の調査では、受入に対する外国人特有の「負担感」が大きな問題として抽出され、個々の企業努力だけでは乗り越えることが困難であることも浮き彫りとなっている。企業側においても外国人雇用は様々な制約があるため、自身のできること、できないことを整理し、できることには積極的に取組んだうえで、できないことを補完するために行政や地域（住民）と協力することが重要である。またその際、地域にかかるコストをまかなうために、受益者である企業がその一部を直接的に負担しうるような制度の検討も必要かもしれない。

７．３．各取組領域における個別の方策

７．３．１．主要課題解決に向け企業が取組むべき方策

ａ．外国人労働者が理解できる日本語環境を整備

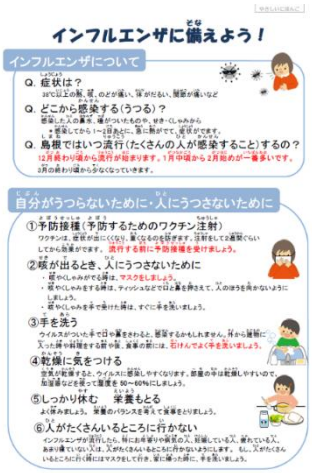
（理解しやすい日本語）

来日する外国人労働者がすべて企業の求めるレベルの日本語を習得できれば良いが、これまでの調査結果から人手やノウハウなどから非常に難しいことが指摘されている。そこで、外国人労働者が業務上習得すべき日本語のレベルを下げて外国人労働者が日本語を理解しやすくすることも有効である。例えば、「やさしい日本語」の周知が挙げられる。

「やさしい日本語」とは、弘前大学の佐藤教授が提唱した、日本語が母国語でない人にもわかりやすい、やさしい日本語のことである。当初は災害時に命を救う目的で、日本語があまり得意でないが少しは分かるという人を念頭に、彼らが分かる程度の文法や語彙を選択し、日本語で情報のやり取りができるようすることを目指して作成されている。多数の自治体で、防災のみならず、医療機関、生活情報など幅広く活用されており、中国５県内でも活用されている。このような活用方法を、企業や地域住民にもっと周知するべきである。外国人材を受け入れる側である企業や住民が「やさしい日本語」を学び、企業内や外国人材の生活スペースにおいて「やさしい日本語」が活用されることを期待する。

初めてでも「やさしい日本語」を作成できるような支援として、佐藤教授のホームページ上に作成マニュアルが掲載されているほか、自治体でもマニュアルを作成するなどしている。また、「やさしい日本語」に変換可能はオープンソースソフトウェア（例：「やんしす[13]」など）も公開されている。

図表７．４　やさしい日本語によるパンフレット



資料：島根県ホームページ（左）、東広島市「学校ガイドブック」（右）

[13] YAsashii Nihongo SIen System の略：http://www.spcom.ecei.tohoku.ac.jp/~aito/YANSIS/

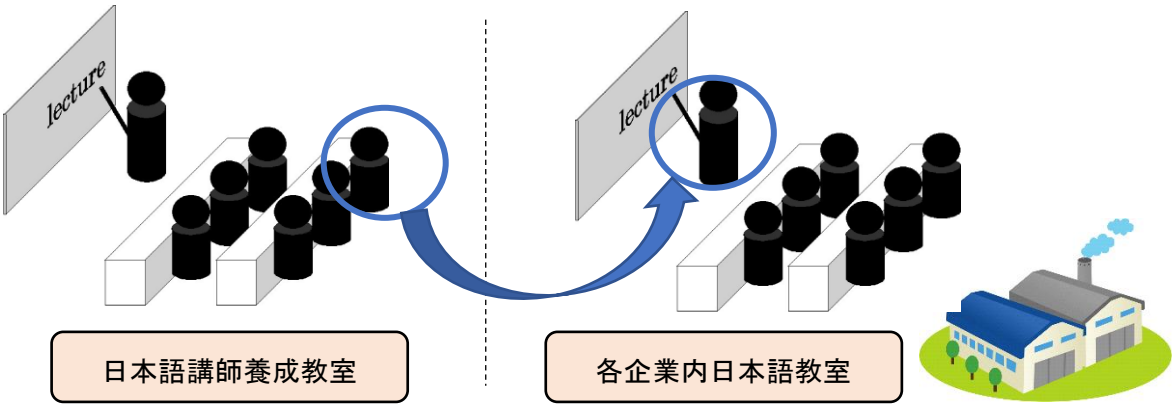
（日本語教育担当者の育成）

外部の日本語教室ではそのターゲットの広さから普遍的な日本語教育になってしまうため、各企業が求める専門的な用語、社内ルールなど細かな点まで学ぶことは難しい。そのため、企業ごとに日本語教育担当者を養成することによって、各企業が必要とする範囲での日本語教育を行う体制を構築する。

しかし、企業、特に中小・零細企業では独自に日本語教育担当者を育成することが困難である。よって、業界団体の他、行政や国際交流協会、ボランティア等の現場団体等が日本語講師の養成教室を行い、各企業は「ヒト」を派遣し日本語教育担当者を育成する。その講座を受講した担当者が自社で独自の教育プログラムを構築すれば、最小限のコストで自社に必要なオーダー型の日本語教育を行うことができる。

島根県が公益財団法人しまね国際センター（SIC）に委託している「訪問日本語コース〈企業訪問型〉」では、各企業に訪問してオーダーメイド型の日本語教育を行っている。企業の実情に則したこのような教育体制が敷かれることが、各地域でもっとも望ましい支援ではある。ただし、このような個社別での支援は、今後も受入企業の増加が見込まれる中、支援側の負担が大きくなる。よって、個社別に授業を行うのではなく、集団授業型の教室で、各企業の日本語講師（日本語教育担当者）を養成することが、負担も少なく早期の浸透につながると考える。

図表７．５　日本語講師養成教室のイメージ



ｂ．コミュニケーション機会を充実させる

本調査において、日本人と外国人材間でのコミュニケーション不足は、日本語能力のみが原因となっているわけではなく、また外国人材だけの問題でもなく、日本人も含むコミュニケーション能力不足に起因する可能性も示唆された。よって、経営者が社員教育の一環としてコミュニケーションを重視する姿勢を示し、社内にコミュニケーションを意識する環境を整備する必要がある。社内の日本人が外国人材に対してコミュニケーションの意識をもって接すれば、自然と、言葉のみに頼らないコミュニケーションが図られるようになり、外国人材が日本語、仕事、生活マナーなどを理解しやすくなる。

具体的なコミュニケーション手段の一つとして、ビジュアルを交えたコミュニケーションが挙げられる。例えば、言葉で説明することが難しい場合は、イラストや写真、実物を用意したり、ジャスチャーを交えて意思の疎通を図る。また、職場内での作業や生活面でのマナーなどについて動画を作成すれば、外国人材も具体的なイメージがつきやすい。

図表７．６　イラストによる理解（イメージ）

資料：横浜市国際交流協会「外国人に伝える広げる　多言語情報の作り方～原稿づくりから届けるまでのヒント集～」

企業における外国人材の定着支援を目的として、ビジネスコミュニケーション教育を推進している研究者、グループもある。これはテキストの会話と語彙を教え、暗記させるという方法ではなく、仕事の現場で必要とされる能力を育成するための「ケース学習」を提案している。「ケース学習」は、現実に起きた事例（ケース）の解決策を、学習者同士で議論しながら導き出していくもので、外国人と日本人に起こった仕事上のコンフリクトを基にしたケースを教材[14]とする。ビジネス場面のコンフリクトを疑似体験しながら、その事例が遠くても近くても、自分の経験に投影して、問題解決の方法を導き出し、そのプロセスを振り返り、学習者の次の行動に影響を与えることを狙いとしている。異文化同士の人間双方がコミュニケーションを学習するにあたり、このような実践的な学びは、互いの理解を助け、深くする効果的な方法の一つと考えられる。

また、他地域事例調査において、現地での面接を行う際に親にも会っておけば、働き手と親の両方が安心でき、企業も外国人労働者に配意しやすいといった意見があった。企業が、可能な範囲で外国人労働者の肉親との交流を持つこともコミュニケーションの一つである。

[14]近藤彩・金孝卿・福永由佳・ヤルディムグダ・池田玲子（2013）『ビジネスコミュニケーションのためのケース学習　職場のダイバーシティで学び合う【教材編】』ココ出版

c．企業内通訳・メンターの育成・任命

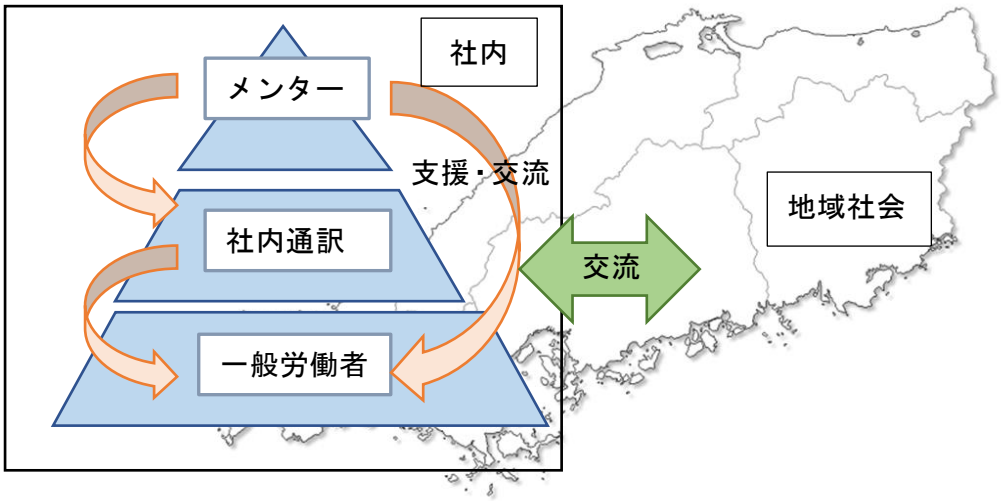
日本語によるコミュニケーションが可能でも、文化・慣習などを背景としてどうしてもニュアンスなどが異なる齟齬が生じてしまうという指摘もあった。よって、国籍ごとで日本語能力の高い外国人労働者を企業内通訳に任命する。重要なやり取りは同通訳を通して行うことで、微妙なニュアンスの違いによるコンフリクトを回避することができる。

企業内通訳はメンターとしての活躍も期待できる。ここでのメンターとは、会社や配属部署における上司とは別に、相談を行う人材のこととする。仕事面での相談の他、私生活での相談を身近な人物が受けることにより、人材の定着やチーム内のコミュニケーションの円滑化が期待できる。特に中小企業では外国人労働者の世話役となる日本人従業員の確保が課題となっていたが、外国人労働者自身に他の外国人労働者に対する世話や社内のコミュニケーションを円滑にする活動を行ってもらう。ヒアリング先には、通訳（社外対応目的）で採用した人材に別途手当を支給し、日本語の苦手な技能実習生に対する生活相談や日本での礼儀や作法など細かな点まで指導している先があった。また、メンターに対して、社内活動（日本人との交流）や地域活動などへの積極参加を促すことで、メンターが社外コミュニティとのハブとなり、チーム内や社内のみならず、地域の日本人とのコミュニケーション円滑化にも寄与することが期待できる。

企業内通訳やメンターに対する社内での価値を可視化し、外国人労働者を評価することも有効である。評価に対応し報酬（手当、賃金、地位、名誉など）を与えることは、明確な基準を求める外国人材の価値観に適うほか、社内外国人労働者の日本語学習意欲の向上や地域交流を通した日本文化の習得意欲向上に対するインセンティブにもなり得る。

外国人労働者が少数であったり、国籍（文化・母国語が異なる）が多岐にわたるケースや、そもそもそのように日本語能力やコミュニケーション能力の高い人材がいないケースなど、望んでも上記のような対応ができないことも想定される。このような場合は、「７．３．１．a. 日本語教育担当者」がメンターを兼ねることを検討してもよい。他にも、企業の横のつながりや行政等支援機関による支援が考えられる。企業の横のつながりとしては、業界団体などで能力の高い外国人材や日本人の外国人受入経験者を派遣するなど、一企業では足りないリソースをシェアするという相互扶助の姿勢が求められる。行政等支援機関による支援としては、例えば美作市のベトナム人通訳が外国人材の相談窓口となっているように、メンターとしての機能を間接的に担うことが考えられる。ただし、企業の横のつながりや行政等支援機関による支援は、日本語教室と同様に各企業の細かなニーズに対応できなかったり、在留資格制度などにより制限があるため、可能な限り自社で育成することが望まれる。

図表７．７　社内通訳・メンター制度におけるコミュニケーション

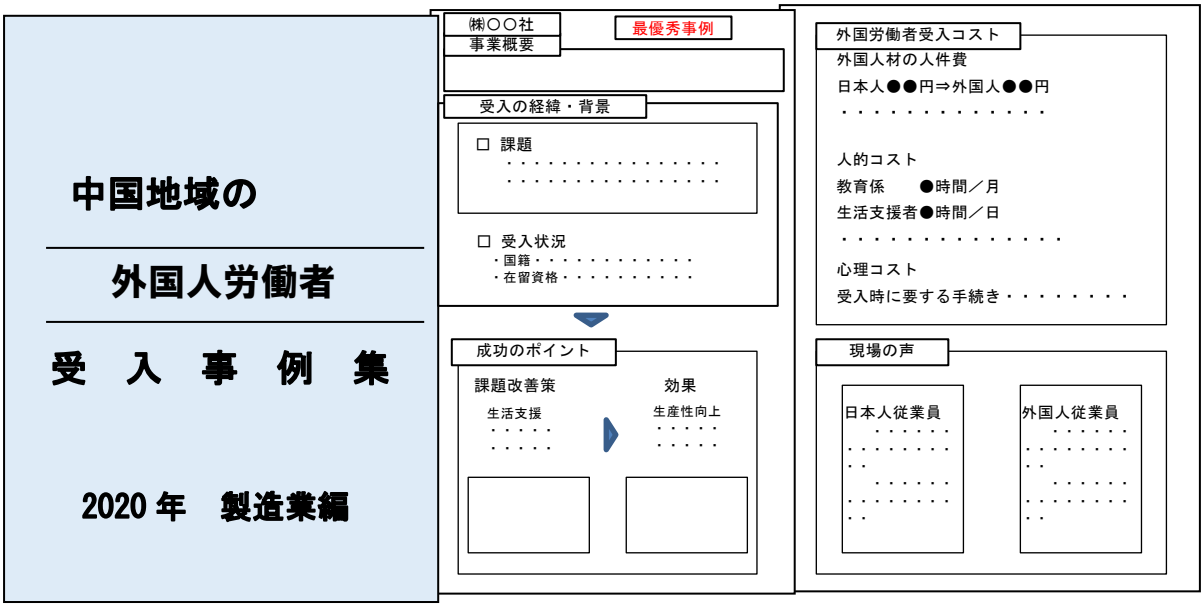


ｄ．ベストプラクティス集の作成

企業における主要課題解決の参考となるよう、ベストプラクティスとして成功事例集を作成し、地域内企業にフィードバックする。この事例集は後述する「７．３．４．ａ．正確な情報を発信」のためにも利用すべきものでもあるが、ここでは特に、主要課題解決に向けた事例を重視し、企業の受入ノウハウの好事例をシェアする。また、具体的な課題解決策とともに、企業に及ぼす好影響も明示できれば、企業のより積極的な活用が期待できる。例えば、「自社で外部の対話型日本語教育ツールを活用すること（具体的対応策）で、外国人労働者の日本語が上達するとともに日本人とのコミュニケーション機会が増えた（効果）」といった事例や「細かな指導は同郷の人を通す（具体的対応策）ことで、教育コストが減少するとともにトラブルも減少した（効果）」といった事例を、様々な規模・業種・課題別などに整理する。作成者としては企業単体では難しく、業界団体や行政等支援機関などが想定される。

このベストプラクティス集作成にあたり、採用企業に報酬を与えたり、賞などによる対外的なランク付けをすることも有効である。報酬や対外的なランク付けが企業にとってのインセンティブとなり、積極的な支援及び支援内容の公表につながることが期待される。

図表７．８　ベストプラクティス集（企業内活用法）イメージ



ｅ．キャリアパスを構築

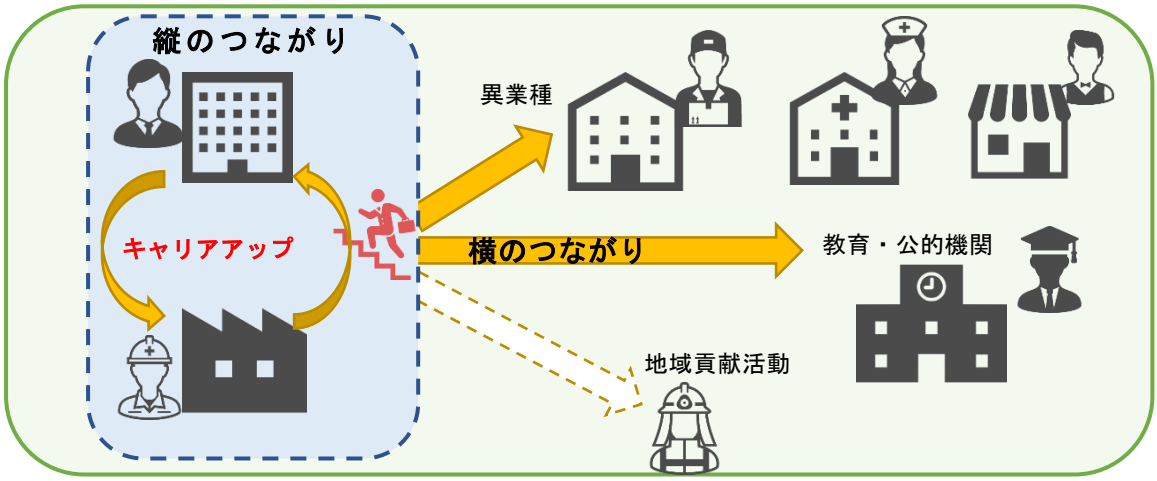
外国人労働者は転職率が高いため離職の防止策として、一部企業でキャリアパスの明示が挙げられたが、小規模・中小企業ではキャリアパス明示のノウハウがないことが多い。そこで、行政等支援機関がキャリアコンサルタント等を派遣し、人事制度の教育を行う。また、ヒアリング調査を行った株式会社グローバルキャリア研究所などキャリアコンサルティング活動をしている民間企業もあるため、それらと連携し、人事制度を整備できれば効果的である。

人事制度の改変により対応できれば良いが、そもそも小規模・中小企業では示すことのできるキャリアパスの範囲に限りがあるとの指摘もある。そこで、次段階としては、一定の離職は容認しつつ、地域に留まる外国人材を増やす（選ばれる地域）ため、地域としてのキャリアパスを明示できる体制を構築する。一企業では示すことのできるキャリアパスに限りはあっても、他社、行政、教育機関、NPO などが連携すればその範囲は拡がる。例えば、裾野の広い自動車関連製造業であれば、請負会社と完成品メーカーの系列（縦のつながり）で連携してキャリアパスを明示する。転籍可能性が拡がれば、素材～加工～組立まで幅の広い職種を経験できるし、企業規模が異なれば、目指すべきポストも多様化する。

また、様々な仕事（スキル）を経験したい人材に対しては、他業種（横のつながり）で連携してキャリアパスを明示する。自らのスキルを拡げ、習得したスキルを他業種に活かしていくことができ、外国人材のみならず地域社会にとっても労働市場や地域の活性化などといったメリットがある。この横のつながりのキャリアパスには、地域ボランティアなど地域貢献活動も想定される。キャリアとは、自分の職歴だけでなく、地域に頼られるといった充実感も含まれるとの指摘もあった。このような横のつながりは特に、企業だけで音頭を取ることが難しく、地域の理解や行政等支援機関による仲介が必要になる。

なお、縦のつながり、横のつながりのいずれにおいても在留資格の活動範囲による制限があるが、働く場を選ぶ自由が利く人ほどこの対策は有効に働くものと考える。

図表７．９　地域でのキャリアパスのイメージ



７．３．２．選ばれる地域を目指し、地域が取組むべき方策

ａ．中間支援組織の組成・支援

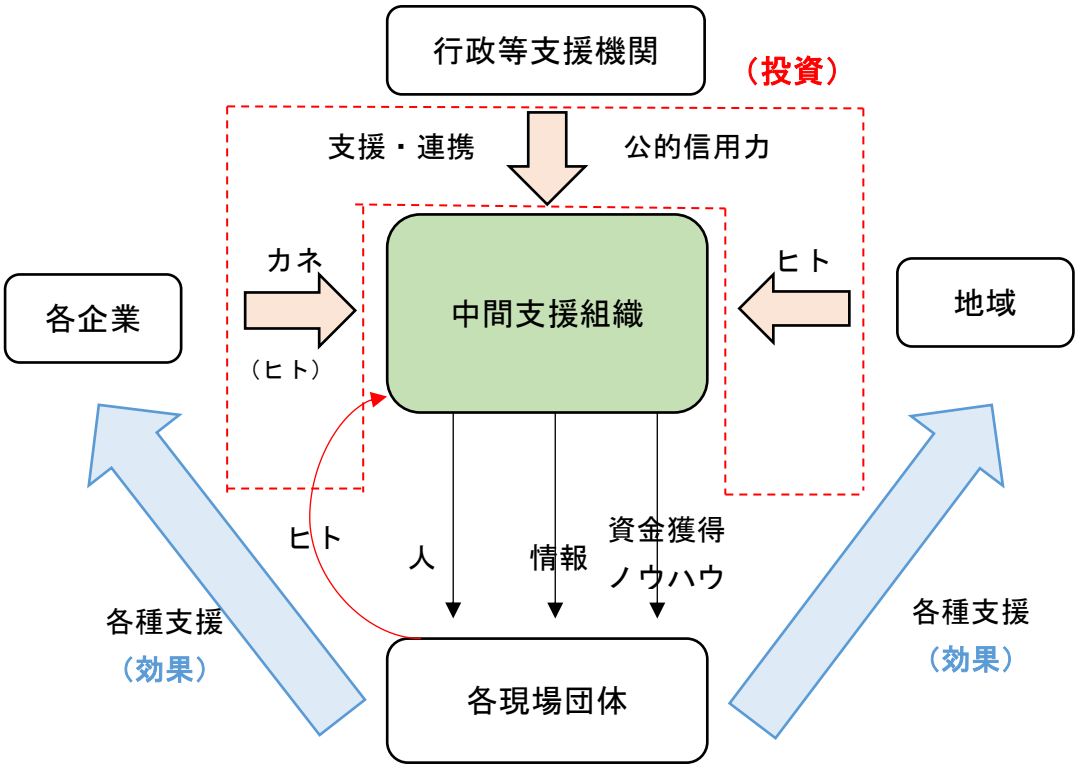
企業の主要課題全般を解決する上で求められる支援として、企業だけでは負担が多過ぎるとの指摘があった。そのような中、地域的な支援としてボランティアなどの現場団体の活動が期待されるが、現状の現場団体は「人手・資金・情報の３点が不足」しており、「運営手法やノウハウの欠如から苦労することが多い」との指摘もあった。よって、現場団体を支援するために NPO 法人多文化共生リソースセンター東海のような「中間支援組織」の組成・支援を行う。この中間支援組織が現場団体を「人」、「資金（獲得ノウハウの支援）」、「情報」の面から支援することで、地域内の外国人材や企業を支援する複数の団体活動が強化されるため、直接支援団体を組成するよりも投資に対して大きな効果が期待できる。具体的には、前述の「日本語講師養成教室の開催」や、「外国人材受入に関する講演会による情報提供」、「自治体やボランティアの相談員に対する研修会の実施」などがある。また、外国人材受入に関する国の事業や補助金の情報などを SNS で発信することもニーズが高いとの意見もあった。

中間支援組織の組成・支援の方法としては、まず企業が「カネ」、場合によっては「ヒト」を提供することが考えられる。直接支援ではなく中間支援に徹することで、各企業の負担としては１社で負担するものよりも小さくなることが見込まれる。

ただし、「ヒト」については、実際にはノウハウを有した人材が企業内にいないため困っている場合が多く、外部からの人材獲得を検討する必要もある。そこで、行政等支援機関は当該中間支援組織の活動を連携して支援することに加え、公的な信用力を提供する。例えば、当該中間支援組織の組成を大々的に支援したり、そもそも当該組成を主導することなどが考えられる。公的な信用力を得た組織であれば地域のボランティアを志す一般の人材等が集まりやすくなる。

また、実際現場団体として活動している団体の中で、特にノウハウを多く持つ団体を中間支援組織として引き上げる方法も検討すべきである。

図表７．10　中間支援組織の組成・支援のイメージ



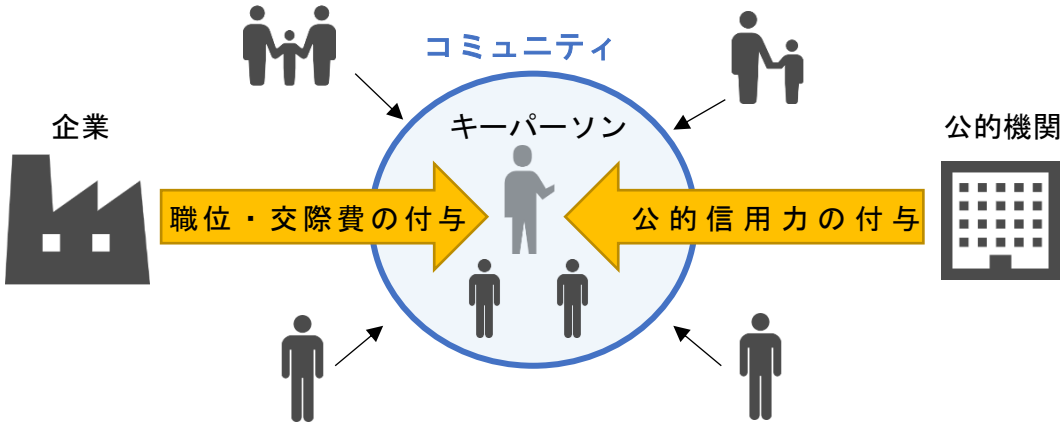
ｂ．コミュニティづくりを後押し

他地事例調査を行った地域では、地域内や企業内に外国人同士のコミュニティがあり、相互に情報交換、生活支援などを行っていた。このような集まりは外国人材の心理的な不安感を軽減すると同時に、日本人との交流のきっかけにもなり、「働きやすい」、「住みたい」といった印象の向上につながる。また、同国人のコミュニティがあれば、就職や留学の際に居住地として選ばれやすくなるばかりでなく、それ自体が地域資源になるケースもある。一方で、中国地域ではこのようなコミュニティが都市部に比べて少ないといった指摘があった。よって、地域内のコミュニティ作りを後押ししたり、既存コミュニティの支援を行う。

地域内のコミュニティ作りでは、行政等支援機関が主体となって枠組みを作ることが外国人材の安心感にもつながり、受け入れられやすい。例えば、八王子市は市内の外国人住民が母国語で情報交換できるように Facebook 上に言語ごとの６グループアカウントを作成している。ここでは日本人も参加できるため、日本人住民とのコミュニケーションを図ることもできる。また、島根県が行っている「外国人地域サポーター事業」のように公的信用性を与えることで、コミュニティの安心性を高めることも有効である。コミュニティはすべてが同国人で固まる必要はない。同国人同士でのコミュニティである方が安心感につながりやすいかもしれないが、外国人材が困りごとを解決するために助け合うという趣旨からすれば、日本人が発起人となってもよいし、多国籍でもよい。

ただし、全て支援側が行うだけでは外国人材が「働きやすい」地域にならない。外国人材が働く職場、つまり企業内でのコミュニティは企業が主体となるべきである。具体的には、上記の行政等支援機関が行うような取組みを各企業の実情に合わせ、企業ごとの規模感にブレイクダウンして支援する。例えば、現場のチームリーダー的な人物に対して、正式な権限を持ったリーダーに任命したり、交際費を支給するなどして、食事会や趣味の交流会、同好会といったコミュニティの組成も促す。

図表７．11　エンパワーメントによるコミュニティ組成支援のイメージ



既存コミュニティに対する支援としては、コミュニティの自主性を尊重しつつ、行政等支援機関による各種イベントの共催や地域住民が自らのお祭りへ外国人材を勧誘するなどして、コミュニティ活動を活発化させる。例えば、愛知県は、「多文化共生コミュニティ支援事業」の一環として、各外国人自助組織が自らの活動をアピールする場である「外国人コミュニティフェア」を開催したり冊子を作成したりしている。

最終的にはこれらのコミュニティを連携させ、より広い単位（例えば各県や中国地域）で外国人材の「働きやすい」、「住みたい」地域になることを目指す。例えば、各国のコミュニティを一段高い次元で統合している事例として、神奈川県横浜市と大和市にまたがる公営住宅「いちょう団地」のお祭りがある。ここでは行政や大使館ではなく団地連合自治会が主体となり、まちづくりの一環として多文化共生のお祭りを開催している。日本の伝統的なお祭りスタイルだけでなく、地域の外国人住民それぞれの文化をアピールすることができ、地域内の同国人同士のコミュニティから、「いちょう団地」単位へとコミュニティが進化されつつある。他にも、産学官が連携して取組めば、各種就労可能な在留資格に加え留学生が対象となるなど、コミュニティの幅が拡がる可能性がある。また、「いちょう団地」のような独自のコミュニティは、それ自体が地域資源になる可能性も秘めている。代表的なものに、神戸や横浜のチャイナタウンや、大久保（東京都新宿区）のコリアンタウンなどがある。

図表７．12　いちょう団地祭りの様子

資料：公益財団法人かながわ国際交流財団ホームページ

「いちょう団地」の例では団地という比較的統合しやすい単位でコミュニティが形成されているものの、異なる企業内のコミュニティ間を統合することに対しては、企業間の軋轢など様々な障害が指摘されている。そのような障害を解消するためには、業界団体や市町村・県など、企業のより統括的な立場にあるプレイヤーが仲介を行う必要がある。企業の枠を越えてコミュニティをつなぐイベントの開催や、企業内コミュニティ間の交流に対するインセンティブの付与などがその交流の動機になる。企業内コミュニティ間の交流が活発になれば、企業同士の交流にもつながり、同じ外国人労働者受入企業として意見交換によるノウハウの共有など、副次的効果も期待できる。

c．外国人材の育成・受入組織の組成・連携

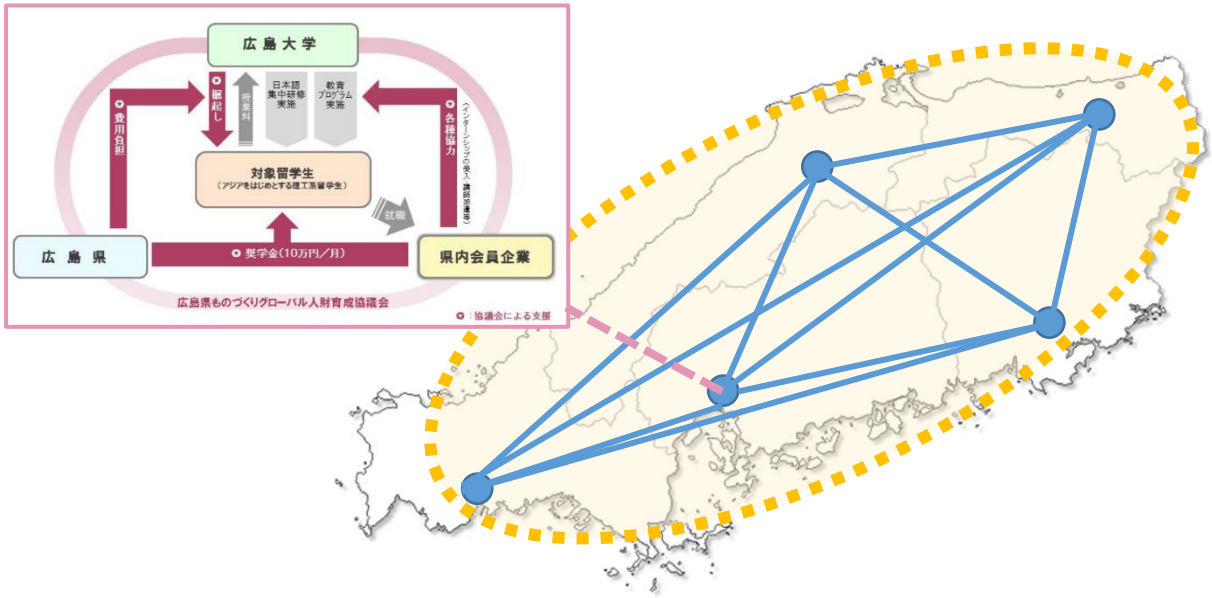
地方では、留学生が就職活動を機に都市部に転居するケースが多く、高度人材の受入が進まない。よって、優秀な外国人材を育成するとともに、地域に定着させるためには、産学官が連携して外国人材の育成・受入コンソーシアムを組成する必要がある。

広島県内では既に、広島県、広島大学、県内企業 19 社による「広島県ものづくりグローバル人財育成協議会」が組成されている。この協議会は高度産業人材としてのグローバル人材の育成と、県内企業への就職を進めることを目的に、産学官が連携した組織である。広島県が費用を負担し、広島大学がアジアをはじめとする理工系留学生の発掘と日本語学習や日本型ものづくり及び日本型企業経営を理解するための教育プログラムを実施する。会員企業は費用の一部負担とともにインターンシップ受入や講師派遣などに協力することで、対象となる人材の確保を目指している。

このような仕組みを、高度人材を前提とした留学生に限らず広げていく取組みである。日系人などの身分に基づく在留資格や今後受入が加速するであろう特定技能なども居住地を限定されていないため、彼らを迎えるために産学官が連携したコンソーシアムの組成を目指す。

最終的には、中国地方各地で立ち上がったコンソーシアムが連携する。中国地域内の大学、地域産業それぞれが得手・不得手とする分野は分かれているため、それぞれが連携することで、幅広い外国人材のニーズ・シーズを共有することができるようになる。

図表７．13　広島県ものづくりグローバル人財育成協議会と、各地域の連携イメージ



資料：広島県ホームページを利用し加工

ｄ．外国語教育の機会をつくる

外国人材に選ばれる地域になるためには、日本人と外国人材とのコミュニケーションが重要である。これまでの方策では、いかに日本語でコミュニケーションを取るかという視点で検討していたが、外国人材の母国語を日本人が理解することも一つの解となる。つまり、日本語では伝わらないニュアンスについて、日本人が相手の母国語に歩み寄ることで理解可能になることもあり得る。

自社内の外国人労働者が日本人に対して母国語講座を開き、企業はこれに対する報酬や運営費、時間等を提供する。とはいえ、企業体力や規模などで取組めない企業も多く予想されるため、それらのセーフティネットという位置づけで行政等支援機関の支援が重要となる。具体的には、日本人とコミュニケーションを図れるような外国人材がいない個別の企業に対する支援として、地域の外国人住民と当該企業を仲介する。また、日本人を含む地域住民に対する国際交流施策の一環として外国語講座を行う。例えば、美作市では市内の大半をベトナム人が占めていることから、市の嘱託職員であるベトナム人が日本人向けのベトナム語講座を開催している。

図表７．14　ベトナム語講座の様子

資料：美作市ホームページ

７．３．３．ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する

ａ．PDCA サイクルのための情報共有

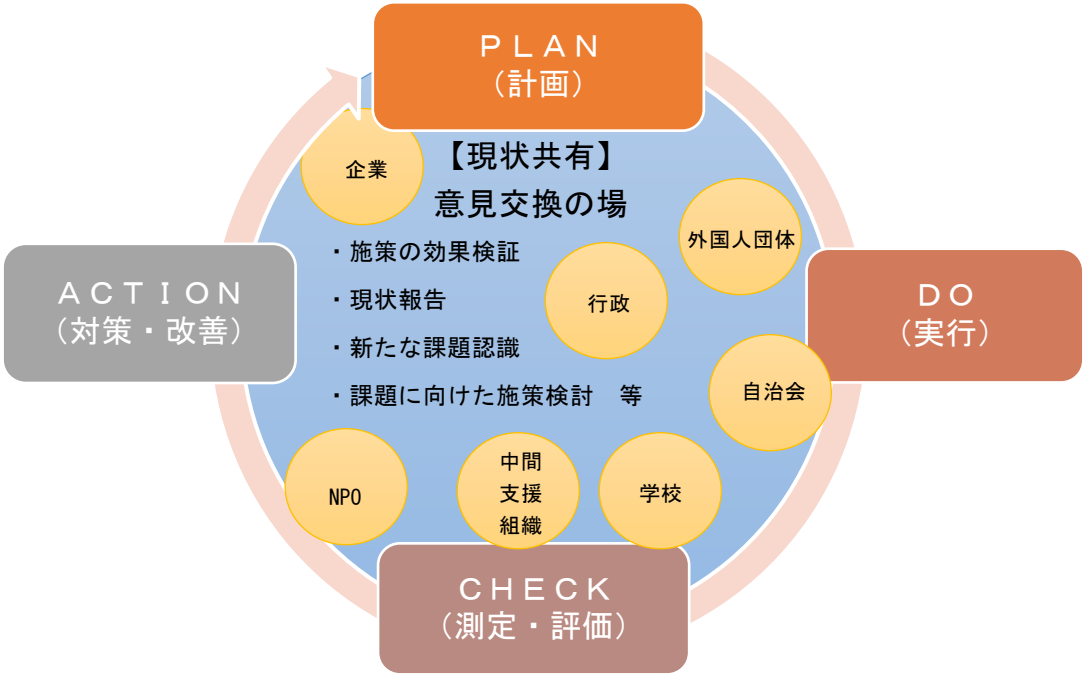
これまでの方策を講じても、思ったほど効果が出ず、逆に効果が出たがゆえに外国人材が増加することで新たな課題が発生する可能性もあり得る。そのようなケースに迅速対応できるよう、地域で常に意識し合う体制づくりが望まれる。そこで、「ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する」という目標達成に向けた地域内 PDCA サイクルを構築するために、メンバー相互間の現状を共有する組織を組成する。

PDCA とは、Plan（計画）、Do（実行）、Check（測定・評価）、Action（対策・改善）の仮説・検証型プロセスを循環させ、マネジメントの品質を高めようという概念である。一過性の対応策に留まらないよう、実行した施策の効果を検証し、問題点に対して新たな対策を検討するという行動を循環させることで、外国人材受入体制を進化させることが期待される。

PDCA サイクルを循環させるために参考となる組織として、鳥取県が 2019 年２月に組成した「多文化共生支援ネットワーク」がある。これは庁内組織の連携のみに限らず、労働局、大学、商工団体、医師会、市町村等の幅広い層で構成されている。実際に鳥取県は、多文化共生に関わるプレイヤーが互いに交流することで、それぞれの意識の高まりも実感している。この組織に日本人住民や外国人労働者、前述の中間支援組織なども加え、外国人材全方位型でお互いを意識し合う体制を作る。その中で上記 PDCA サイクルを回していけば、これまでの対策のブラッシュアップや、新たな問題への迅速な対応が可能となるだけではなく、活用事例集の更新など、外国人材受入体制がより充実していくものと考えられる。

このような組織の調整役として、多文化共生を推進するコンサルタントのような人材を育てることも効果的である。例えば、群馬大学は群馬県と連携して、地域や職場にある多文化の現状を的確に把握し、効果的な課題解決の方法を企画し実践する「多文化共生推進士」を養成している。多文化共生推進士は、国籍や文化の違い等、個人の特性の違う者同士が、同じ地域に住む生活者として、分かち合い、補完し合い、活かし合う関係づくりを進め、互いに、地域の社会活動や経済活動に参画する新たな人的資源ととらえ、その活用を実現する社会システムや新産業を創出しようと考える視点を持って活躍することが期待されている。このような人材を企業や自治体、ボランティアなどの各団体内に育成・派遣し、彼らが主体的に意見交換を行うことで、専門職としてより正確な仮説・検証を行い、各現場の視点を持ちながら効果的な施策を検討することが期待できる。

図表７．15　PDCA サイクル循環のイメージ（一例）



ｂ．外国人材受入のための経営資源をシェアする

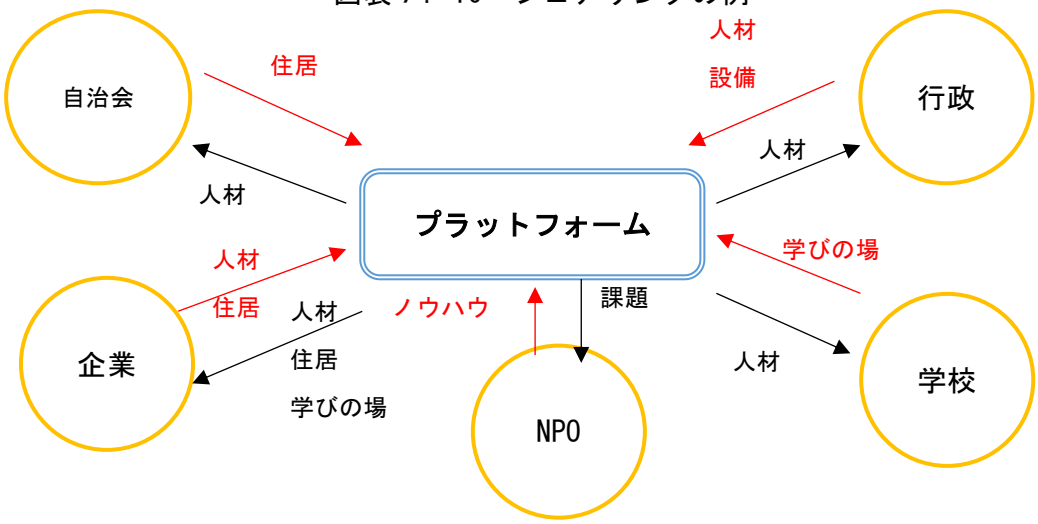
上記 PDCA サイクルを進めるために組成されたユニットは、多様なプレイヤーをつなぐ場でもある。次段階としてこのつながりを活用し、互いの課題を協力して解決するためのプラットフォームを結成する。このプラットフォームは、外国人材を受け入れるために必要な経営資源（「ヒト」、「モノ」、「カネ」、「情報」）をシェアする役割を目指す。PDCA による新たな施策（Do、Action）を講じる上で不足する経営資源を、余裕のある他のメンバーが援助するようなイメージである。「カネ」は性質上シェアに適さないこと、「情報」は前項の意見交換の場でノウハウを共有していることから、「ヒト」、「モノ」について以下に具体例を示す。

「ヒト」については、（在留資格は限られるが）人材をシェアする「人材バンク」が挙げられる。この「人材バンク」は、ある企業が受け入れている外国人労働者をより適当な企業へ紹介したり、支援組織内の支援ノウハウを身につけた人材（日本人含む）を企業や自治体に紹介したりする。外国人労働者の紹介を受けた企業は適当な人材を確保できるし、ノウハウを身につけた人材は直接の労務以上にノウハウという無形財により大きな好影響を産み出す。また、紹介された人材にとってもキャリアパスの可能性が広がる。

「モノ」については、住居の共同提供（技能実習生等）や、教育機会をシェアする夜間学校などが挙げられる。「住居の共同提供」は、新設の際に数社で取組めば施工規模が大きくなり、固定費の面からも単体で新設するより安くなる。また、既存住居では、外国人従業員の退去により空き家となった部屋を他社へ貸し出したり、地域の空き家を企業に融通したりすることで、無駄が無くなるし、地域にとっては空き家対策にもつながる。「夜間学校」は、夜間中学や公民館を外国人材の学びの場に活かすことであり、地域の公共財をシェアすることで主要課題解決に向けた取組みを後押しすることができる。

なお、既に方策で示した「中間支援組織」、「外国人材の育成・受入組織」がこの役割を果たしてもよい。

図表７．16　シェアリングの例



ｃ．中国地域でのネットワークづくり

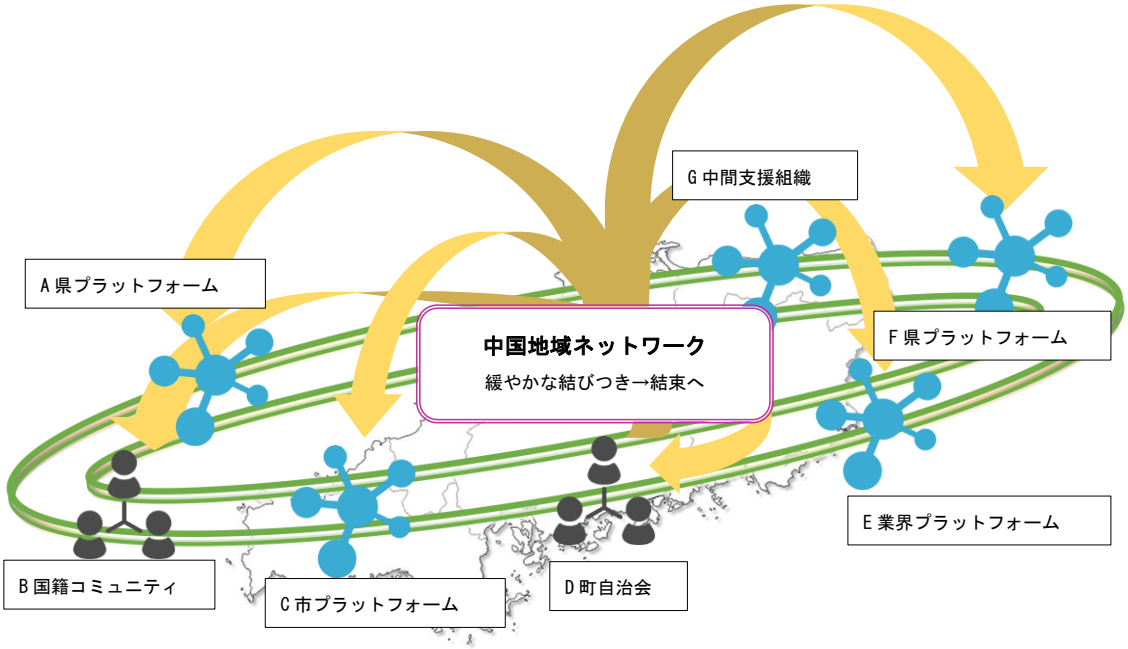
上記プラットフォームは、県単位などの組成を想定しているが、プラットフォーム自体は大きいほど効果が高い。中国地域で一つのプラットフォームが組成できれば、外国人材の獲得に関して大都市に対抗しうる地域資源になる。もっとも、中国５県全体となると、イニシアチブをとるべき立場の組織が無いため、一朝一夕に強固な組織を組成することは難しい。よって、まずは各プラットフォームがお互いの情報を交換するなどの緩やかなつながりから始める。

各県内組織、外国人コミュニティ、市町村、自治会、業界、中間支援組織など様々なユニットがプラットフォームを形成する。そして、それぞれのプラットフォームが中国地域内で緩やかに結びつき、あらゆる視野から外国人材の受入に協力、連携することで、多文化共生社会の実現に向けた課題解決の役割を果たすネットワークを構築していく。地域外の企業や外国人材にとっては、中国地域ならではのネットワークが魅力となり、進出、移住する動機にもなる。

緩やかなつながりによるネットワーク化により期待される活動のイメージとして、「トランザクティブ・メモリー」が挙げられる。これは 1980 年代にアメリカで提唱された「Who Knows What」の学習概念であり、簡単に言えば「業務が複雑化する中、一人一人が全ての業務を理解するのは非効率である。誰が何を知っているか（つまり誰に聞けばよいか）を学習すれば、組織としてのパフォーマンスは上がる」ということである。同じく、外国人材を取巻く環境も様々なプレイヤーの関与が必要で、複雑化している。ネットワーク内で「トランザクティブ・メモリー」による情報交換が行われ、「このような状況は〇〇市の〇〇コミュニティが取り組んだことがある」や「〇〇県の〇〇さんが詳しい」といったような知識が共有されれば良い。個々のプラットフォームが「Know How（どのようにすればよいか）」を蓄積することも大事ではあるが、中国地域として「Know Who（誰に聞けばよいか）」といった相互扶助体制を蓄積することができればよい。

ゆくゆくはこのような緩やかな結びつきが時間の経過とともに強固な結束となり、豊かな多文化共生社会の地域づくりに貢献し、外国人材だけでなく日本人にも「選ばれる中国地域」になることを期待する。

図表７．17　中国地域ネットワークのイメージ



７．３．４．各プレイヤーの意識改革

ａ．正確な情報を受発信

これまでの調査から今後外国人労働者を必要とする企業は増えることが見込まれる中、企業・住民ともに外国人材を迎え入れる際の不安が多い。これは、相手を知らない、理解していないことに起因するところもある。また、外国人材との共生がうまくいっている企業・地域がある一方、外国人材による犯罪や治安の悪化など「少数部分が多く報道され悪いイメージがある」との意見もあった。よって、日本人が外国人材を正しく理解し、受け入れる環境を整えるためにも、偏りない正確な情報を受発信する必要がある。報道内容などを一方的に是正することはできないが、各企業や地域が外国人材と関わった率直な意見を広めるための活動が行われれば、より実態に沿った情報が共有される。

具体的には、「外国人材に関するセミナーの開催」や「ベストプラクティス集（７．３．１．ｄ.)」の活用が挙げられる。企業・住民が外国人材の実態を知り、また外国人材を支援することによる企業や地域のメリットを実感できるようになれば、自主的な外国人材支援の輪が自然と拡がっていくと考える。

また、外国人材への情報発信も積極的に行うべきである。ヒアリング調査において、「文化・慣習の違いも外国人材が日本の習慣を知らないだけで、きちんと伝えれば共生できる」や「近隣からのクレームに対してもルールを教えれば解決する」との意見もあった。外国人材に対しても日本についての情報を積極的に発信し、日本の「文化・慣習」等を知ってもらえれば、回避されるトラブルも多いはずである。

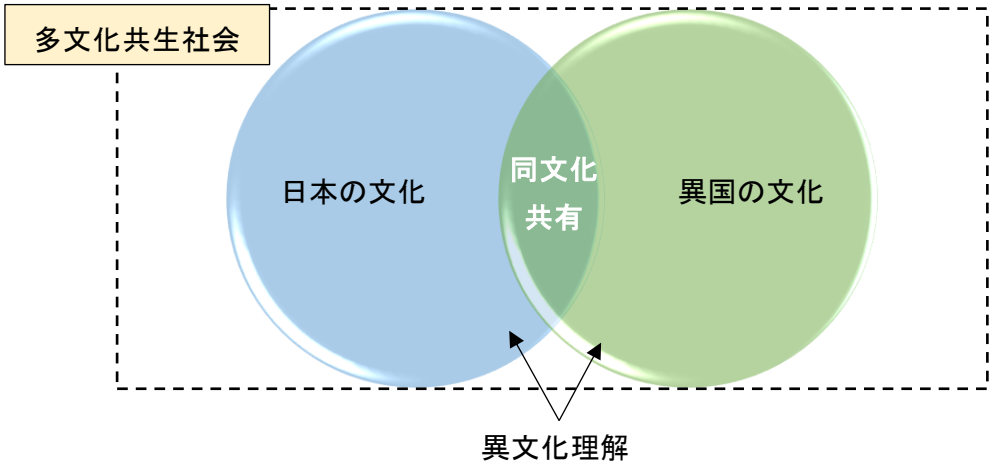
ｂ．同文化を共有する

日本人、外国人双方のお互いに対する意識改革の重要性については既に述べたが、多文化を理解し共生することは非常に高い壁であることも事実である。そこで本調査では、その前段として同文化を共有する方策を提案する。同文化共有をきっかけに交流を深め、最終的に相手を理解し、受け入れる多文化共生に結び付くことを目指す。

同文化共有とは、共通の趣味などを通じてコミュニケーションを図ることであり、具体的には「多国籍のスポーツチーム」や「宗教を通じた集会」、「音楽イベント」などが挙げられる。日本人同士でも同じ趣味などで集まった組織は結束力が強い。

世界的にメジャーなスポーツである「サッカー」を通した同取組みは多数見られる。ヒアリング先でも社内にフットサルサークルがあり、日本人チームとベトナム人チームで一緒に汗を流して楽しんでいた。また、美作市では、地域にベトナム人が多いこと、地元にプロサッカーチーム（湯郷ベル）があることから、2020 年東京オリンピック・パラリンピックのベトナムのホストタウンとして、女子サッカーチームを招聘して交流試合を行ったりするなどして交流を深めている。他にも、広く海外でも受け入れられている日本のアニメ文化や、世界共通の音楽など、可能性は多岐にわたる。

図表７．18　同文化共有と異文化理解



ｃ．異文化を理解する

多文化共生社会を実現するためには、同文化共有だけではない、お互いの国の文化を受け入れる「異文化理解」を進める活動も必要である。そのためには、まず相手の文化を知る必要がある。

全国的な取組みとしては、国際交流基金や国際学友会、国際文化会館など幅広い組織が行っており、各県でも県・国際交流センター等が積極的に進めている。これを各企業も行うことで、当事者意識をもって、より広範に、より具体的に、異文化理解を深めることができる。例えば、企業内でレクリエーションを行ってその中で自国の食や遊びなどを披露する場を設けたり、食堂や休憩スペースなどの運営を外国人従業員にも任せるなどすることで、異文化に触れる機会を増やすことができる。ただし、従業員規模や国籍別人数が少ないことから、企業単独で行うことが難しいケースもある。そのような場合にも対応するためには、前述のコミュニティやプラットフォームを活用することが現実的であり、まさに、取組領域「～連携～　ノウハウの蓄積などにより持続的に進化する」で示す各方策が効果を発揮する。ヒアリング先には、1社単位での技能実習生は少ないものの、業界団体を通じて、多くの技能実習生が参加するレクリエーションを開催している企業もある。

ｄ．寛容性を育む

文化の違う外国人材を受け入れるために、「主要課題」に対する種々の施策があるが、お互いが完璧に同化することは難しい。よって、小さな違いを許す寛容性が求められる。

日本人でもゴミ出しのルールを完璧に理解しておらず、仕分けが曖昧な人もいるが、そのこと自体が大きな問題に発展するケースはまれである。外国人材を受け入れる企業、地域も、外国人材が起こすミスは決して悪意から行われているものではなく、理解不足から発生するミスという広い心で対応するべきである。このような姿勢を意識した企業風土、地域づくりが必要である。例えば、企業では「同文化共有」などをきっかけに、日本人と外国人が親交を深めるような環境を整備したり、地域では「国際文化交流活動」などを進めて相手を理解するきっかけを整備したりすることで、徐々に日本人側の意識が改善されることを期待する。ゆえに、寛容性については「意識改革」の集大成と位置づけることもできる。

８．おわりに

全国・中国地域における外国人労働者の動向を、主に雇用側の視点から把握、整理した結果、付加価値創出を掲げる企業は少数で、人材確保のねらいが強いものであった。行政サイドにおいても「地域貢献」に対する期待が低い一方で、「産業・労働」分野における期待が高かった。このように労働力確保の観点から、多くの企業が外国人雇用に肯定的となっている中、外国人労働者の受入を進めるための課題を本調査では明らかにした。

課題としては、「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」、「雇用環境」の４つが挙げられ、これら外国人雇用に関する企業の負担は非常に大きなものであることが分かった。そして、「雇用環境」を除く３つの課題の背景には、企業、地域、外国人それぞれの「意識」が根幹にあることから、「意識」の改革が課題の解決につながる３つ（「日本語」、「コミュニケーション」、「文化・慣習」）を主要課題として定義づけた。加えて、「地域」の視点で外国人材を受け入れるための課題も、「増え続ける外国人材に対する課題」と「外国人材を増やすための課題」に整理し、それぞれの方向性を打ち出した。

この結果、外国人材を受け入れるために「各プレイヤーの意識改革」、「主要課題解決に向け企業が取組むべき方策」、「選ばれる地域を目指し、地域が取組むべき方策」という取組領域が導かれた。この３つに「ノウハウの蓄積などにより持続的な進化」を加え、互いに関連し循環する４つの取組領域を示し、それぞれ具体的な方策を検討した。本調査の目的は、特に中小企業の観点から課題を抽出し、今後の「外国人雇用」の拡大可能性を検討するものである。しかしながら、４つの取組領域から導かれた各方策は、行政、支援団体、住民といった地域全体の協力、連携を要すものが多く、実際、企業単独で実施していくことに現実的には難しい面がある。

本調査の端緒となった労働力不足は、日本社会、特に中国地域のような地方において深刻化する人口減少に起因している。外国人材は労働者であるとともに地域における生活者であるという視点に立ち返ると、外国人労働者が地域にとってのリソースになりうるのであれば、地域社会全体が外国人材を支援するインセンティブとなる。また外国人材を地域社会に受け入れることは、地域の文化や経済、インフラ等を維持するための手段の一つでもある。このように考えると、地域社会で活躍しうる外国人材を呼び込むために、地域一丸となって取組むことには意義があり、地域全体で外国人材を支えることで企業の負担感も低減する。本調査ではこのような視点も付加することで、企業が雇用する外国人材を地域全体で支援しながら、企業、地域がお互いに協力し合い、Win-Win の関係を築けることを目指した。外国人が「働きたい」環境は、「住みたい」環境でもあり、共生可能な地域社会の実現は、地域全体の課題ともいえる。

なお、本調査で浮き彫りとなった現状と課題は、別の角度からみると、日本人に対しても当てはめることができる。地方では若者を中心に都市部への転出が続くほか、言葉使いや世代間の文化の違いから職場でのコミュニケーションがうまくいかず離職を繰り返す人材も多く、新卒後３年以内に退職する割合は３割に上ると言われている。また、女性活躍に関しても、旧来の性別役割分業に囚われた社会の理解不足から、最前線で活躍する機会を失っているとの指摘もある。これらは結局のところ、従来の「意識」の範囲に収まらない「異国」や「異文化」、「異世代」、「異性」などを受け入れる態勢が未熟であることに起因しているのではないか。

以上のような視点も踏まえると、「外国人雇用」の受入方策を検討した本調査であるが、その中で示してきたものは、日本人も含めたあらゆる人材の受入に相通じるのではないだろうか。各地域が外国人材に「選ばれる地域」を目指しながら、そのうえで中国地域全体として、新たな課題にも対応できる持続的な受入ノウハウを有し、あらゆるプレイヤーが協力、連携できるネットワークを構築することを本調査は提言している。このネットワークが、中国地域ならではの外国人材を呼び込む地域資産に進化し、さらには、あらゆる多様性を受容する真の共生地域社会、すなわち誰からも選ばれる中国地域のはじまりとなることを期待したい。

参考資料

・愛知県（2018)「あいち多文化共生推進プラン 2022　～あいちの多文化共生をデザインする～」
・明石純一（2017)「海外から働き手をいかに招き入れるか　―日本の現状と課題―」、日本政策金融公庫論集　第 34 号
・安芸高田市（2018)「第 2 次安芸高田市多文化共生推進プラン多様な市民による持続可能なまちづくり」
・出雲市（2016)「出雲市多文化共生推進プラン」
・NHK 取材班（2017)「外国人労働者をどう受け入れるか」、NHK 出版新書
・岡山県多文化共生政策研究会（2015)「岡山多文化共生政策研究会報告書」
・上林千恵子（2015)「外国人労働者受け入れと日本社会　－技能実習制度の展開とジレンマ」、東京大学出版会
・川崎市（2015)「川崎市多文化共生社会推進指針　―共に生きる地域社会を目指して―　改定版」
・株式会社共立総合研究所（2009)「外国人労働者受入ガイドブック　国際的な人材活用」
・厚生労働省（2017)「外国人の活用好事例集　～外国人と上手く協働していくために～」
・厚生労働省（2002)「外国人雇用問題研究会報告書」
・国土交通省（2019)「外国人造船就労者受入事業に関するガイドライン」
・国土交通省（2002)「北関東圏の産業維持に向けた企業・自治体連携による多文化共生地域づくり調査報告書　北関東圏における多文化共生の地域づくりに向けて」
・小坂拓也（2018)「わが国における外国人労働者の現況と中小企業における外国人雇用の方向性について」、中小企業支援研究
・近藤秀将（2018)「外国人雇用の実務」、中央経済社
・出入国管理関係法令研究会（2018)「ひと目でわかる　外国人の入国・在留案内　－外国人の在留資格一覧－」、日本加除出版
・衆議院調査局法務調査室（2008)「外国人研修・技能実習制度の現状と課題」
・公益財団法人人権教育啓発推進センター（2017)「外国人住民調査報告書　－訂正版　－」
・瀬戸一郎、井沢泰樹（2010)「移民族化社会・日本【多文化共生】の社会的リアリティを問い直す」、明石書店
・芹澤健介（2018)「コンビニ外国人」、新潮新書
・総社市（2018)「総社市における多文化共生施策の概要」
・総務省（2017)「多文化共生事例集 2017　～共に拓く地域の未来～」
・田尻英三（2017)「外国人労働者受け入れと日本語教育」、ひつじ書房
・丹野清人（2018)「「外国人の人権」の社会学」、吉田書店
・中央大学法科大学院（2016）中央ロー・ジャーナル　第 12 巻第 4 号「我が国の出入国管理及び難民認定法の沿革に関する一考察」
・中国経済産業局（2019)「中国地域における高度外国人材の採用・活用に関する現状と取り組みについて」
・津崎克彦（2018)「産業構造の変化と外国人労働者　－労働現場の実態と歴史的視点」、明石書店
・定住外国人政策研究会（2015)「政策提言『定住外国人受け入れビジョン－明るい未来を創るために－』」

・寺田知太（2017)「誰が日本の労働力を支えるのか？」、東洋経済新報社
・鳥取市（2016)「鳥取市国際交流指針」
・中川雅貴（2018)「外国人人口の地域分布と異動」
・中島恵（2018)「日本の「中国人」社会」、日本経済新聞社
・長門市（2018)「長門市国際交流行動指針　第１次実施計画」
・中西優一郎（2014)「現場で役立つ！外国人雇用の実務」、同文館出版
・中村二朗（2009)「日本の外国人労働力　経済学からの検証」、日本経済新聞出版社
・西日本新聞社（2017)「新 移民時代－外国人労働者と共に生きる社会へ」、明石書店
・公益財団法人日本国際交流センター（2018)「日本の地方自治体における多文化共生の現在と今後「 多文化共生と外国人受け入れ についてのアンケート調査 2017」調査報告書」
・日本政策金融公庫総合研究所（2018)「中小企業における外国人雇用の現状と課題」、第９回日本公庫シンポジウム 報告書
・日本政策金融公庫総合研究所（2017)「中小企業の成長を支える外国人労働者」、同友館
・株式会社日本総合研究所（2019)「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」
・株式会社日本総合研究所（2018)「増加する外国人労働とどう向き合うか　―望ましい受入れの条件―」
・浜松市（2018)「第２次浜松市多文化共生都市ビジョン」
・法務省（2015)「第５次出入国管理基本計画」
・法務省出入国管理局（2018)「出入国管理」
・三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社（2017)「愛知県の製造業における人材不足と外国人雇用に関する独自調査結果」
・宮島喬、鈴木江理子（2014)「外国人労働者の受入れを問う」、岩波ブックレント
・宮島喬（2003)「共に生きられる日本へ　外国人施策とその課題」、有斐閣選書
・毛受敏浩（2016)「自治体がひらく日本の移民政策－人口減少時代の多文化共生への挑戦」、明石書店
・山本栄二、藤川久昭、堀正樹（2009)「アジア諸国における外国人労働者受入政策の現状と課題」
・株式会社リクルートキャリア（2018)「就職白書 2018」
・立命館大学経営学会（2010）第 48 巻第５号『立命館経営学』「日本における外国人研修制度・技能実習制度に関する研究―滋賀県を中心として―」
・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2018)「諸外国における外国人材受入制度　―非高度人材の位置づけ―　―イギリス、ドイツ、フランス、アメリカ、韓国、台湾、シンガポール―
・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015)「主要国の外国人労働者受入れ動向」
・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2016)「企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査」
・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2006)「欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合―独・仏・英・伊・蘭５ヵ国比較調査―」

・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011)「地方自治体における外国人の定住・就労支援への取組みに関する調査」
・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2007)「アジアにおける外国人労働者受入れ制度と実態」
・若松絵里（2018)「中小企業のための外国人雇用マニュアル」、KKベストブック
・早稲田大学大学院教育学研究科紀要　別冊　20号―1（2012)「日本の外国人入国政策の変遷と外国人入国の推移」

資料編

他地域事例調査（詳細版） 211
外国人の雇用に関するアンケート調査票 249
外国人労働者の受入・共生に関するアンケート調査票 257
企業アンケート調査（県別データ） 261
中国地域ヒアリング調査（詳細版） 285

他地域事例調査（詳細版）

株式会社エス・ティー・シー

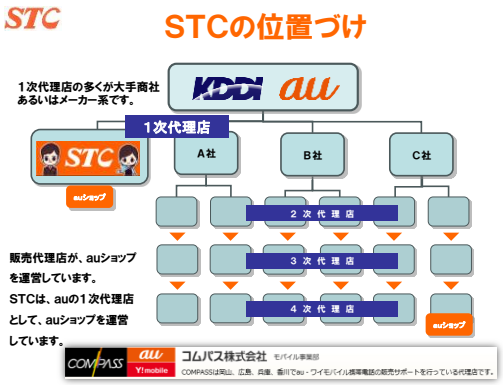
訪問日	2019 年 9 月 9 日
対応者	人事部長　　藤　政人 外国人従業員　　池田　ユウ子 タピー
本社所在地	静岡県静岡市駿河区寿町 13-18
創業年	1988 年
資本金	40 百万円
年間売上高	10,150 百万円（2016 年度実績）
従業員数	280 名（うち外国人 30 名）
業種	サービス業（KDDI の販売代理店として au ショップ運営）
国籍	ブラジル、ベトナム、中国、ペルー、韓国、ミャンマー、スリランカ、台湾
在留資格	専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格

a．企業概要

（a）事業内容

株式会社エス・ティ・シー（以下、同社）は、KDDI の一次販売代理店として静岡県内で au ショップを 29 店舗運営している。県内 au ショップとして、店舗数・販売台数共に最も高いシェアを占めており、直近の売上も増加傾向にある。

図表：エス・ティ・シー社の位置づけ



資料：同社提供資料

（b）人員の充足状況

携帯電話販売会社は、飲食業、介護業、建設業、運送業などと並び業界自体が不人気で、人が集まらないと言われている。特に、富士川を越えた静岡県東部地区では、専門学校や大学なども少ないうえ、関東圏が近いため人手不足がさらに厳しくなっている。静岡全域をカバーするために、浜松市などで採用した人材を東部地区に補充しているのが現状である。

b．外国人雇用の状況

（a）外国人雇用の現状

（雇用の経緯）

日本人を対象にした携帯販売が「普及期」から「成熟期」となり、今後はシェアの奪い合いが予想される中、新たなターゲットとして浜松市の外国人（約 25,000 人）に目をつけたことが、同社が外国人従業員を採用したきっかけである。

５年ほど前に、大手携帯会社各社がキャッシュバックキャンペーン[15]を行った。このキャンペーンに浜松市在住の外国人も大いに関心を寄せた。しかし、浜松市の外国人の多くは工場等に勤務する単純労働者で、日本語が話せない人が多い。

そこで、同社では外国人向けに通訳を準備すれば、外国人客を取り込むことができるのではないかと考え、まずは浜松市に最も多く在住するブラジル人向けに同国人通訳を採用した。この噂は Facebook を通じて瞬く間に拡散し、多くのブラジル人顧客を獲得するに至った。現在では、外国人マーケットにおける外国人従業員の重要性を十分に認識し、ブラジル人以外の外国人材も多く採用している。

（現在の雇用状況）

現在は、全社員 280 名のうち 30 名が外国人であり、派遣を除く全ての外国人従業員が正社員である。派遣も６か月以内に正社員とする前提であり、派遣は優秀な人材を獲得するための一つの手段となっている。

国籍別内訳は、ブラジル 12 名、台湾６名、韓国４名、中国３名、ベトナム２名、ミャンマー・スリランカ・ペルー各１名と多岐にわたり、いずれも「専門的・技術的分野」、「身分に基づく在留資格」など長期滞在が可能な在留資格者である。

（採用方法）

外国人従業員の採用基準には以下の５項目を設定している。

採用基準
１．日本語の会話感覚で違和感がないこと（面接時）
２．日本語能力検定２級以上
３．漢字の読み書きができること（商品パンフレット朗読）
４．日本に長期滞在可能なこと
５．運転免許証を取得している、または今後取得する予定がある

同社では外国人材だけでも毎年かなりの人数を面接しているが、業界特有の複雑な仕組みを理解したり、接客の適性などもあるため、採用基準に合致した人材を獲得することは難しい。そこで、通常の正社員採用（新卒採用、中途採用で現在 10 名雇用中）以外にも、①派遣からの正社員化、②人材紹介会社の活用、③現地採用を行っている。

①派遣からの正社員化では現在６名雇用している。最初の６か月間は派遣会社から受け入れ、適性をみて正社員として採用する。その際、派遣会社への紹介料が 30～60 万円発生するが、非正規雇用を正社員にすることに対する補助金が 80 万円支給されるため負担感はない。

[15] 通信料を除き、機種を実質無料で購入でき、さらに場合によっては数万円の現金をもらえるというキャンペーン

②人材紹介会社を通して現在２名雇用している。紹介料が 30～90 万円であり派遣からの正社員化と比べて割高ではあるが、同社が活用している人材紹介会社は外国人材の情報収集手段として最も一般的な SNS をメインに外国人材を募集しており、全国に散在した優秀な外国人材を採用する手段である。この会社を通じて採用したベトナム人の一人も、福岡県から静岡県の同社に就職してきた。

③台湾（台北）、中国（上海、香港）、韓国（ソウル、釜山）で現地採用を行い、現在 12 名雇用している。いずれも日本に親近感を持っており、漢字に抵抗なく習慣にも違和感がないため、即戦力として活用しやすい。採用費用としては、採用１名に対する手数料 50 万円に加えて、渡航費と宿泊費などの現地費用がかかる。採用面接から内定まで１日で行わなくてはならないため、スケジュール・決断共に非常にハードになる。

（外国人雇用のメリット）

外国人材を採用し、通訳機能に加えて外国人従業員が活躍することで確実に外国人マーケットが広がった。本社近くには日本語学校が多いことから、外国人へのセールスが好調に推移している。例えば、ミャンマー人の従業員タピー氏はミャンマー人コミュニティの中心的存在であり、日本語学校の生徒などが同氏を頼って来店することも多々ある。

2018 年 11 月には在日外国人マーケットへの営業推進・アフターフォローに特化した「国際営業推進課」を設立した。他企業や在日外資系金融機関などと連携して様々なイベントを企画し、Facebook で周知することで多数のイベント参加者が同社とふれあっている。このような機会によって外国人にとっての同社の存在感がさらに高まればよい。現在は、ブラジルを除く住民のマーケットがそれほど大きくないため、ブラジル人コミュニティ向けのみの営業となっている。

図表：国際営業推進課

資料：同社提供資料

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

賃金を始め、福利厚生などの待遇はすべて日本人と全く同じである。同業界で正社員対応は非常に珍しく、派遣社員ばかりの企業が多い。

東海地域に多い製造業と比べ、手取り給与は劣ることがあるものの、福利厚生やその他手当、勤務時間や休暇制度、そして正社員化といった要因を踏まえれば、非常に好待遇となっている。ゆえに、同業他社から転職するケースも多く、現在「国際営業推進課」でリーダーを務める池田ユウ子氏も、他の携帯ショップから転職してきた。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（文化・習慣の違い）

文化や習慣の違いで、互いが違和感を覚えるケースが外国人も日本人も多々あるため、それらを乗り越えることが必要である。

例えば、帰国する際に外国人従業員は長期で休暇を取得する。帰省するために数日かかり、結婚式などであれば数日かけて行う国もあるので当然のことである。しかし、同社では当初、そのようにまとめて有給を取得することに抵抗があり、いったん退職してもらって、再び来日する際に再度雇用する方針を考えていた。これでは外国人従業員は在籍期間が短くなるなどの不利益を被り、企業も優秀な人材がいなくなる危険を伴う。現在は計画的に会社と相談することで、有給の範囲で長期の帰省休暇が取得できるようになり、会社側の意識も変わってきている。

（評価制度）

同社では、顧客アンケートを従業員評価の一部に採用している。しかし、顧客の印象は日本語に違和感があると評価が下がりやすい傾向にある。従業員の頑張りに報いるためにも、言語以外も含めた総合的な能力の人事評価策定が課題である。

（ｂ）行政への期待

まず、教育についてである。外国人の子供が、せめて義務教育の期間は全員日本人と同等の教育を受けられるようにすべきである。日本の義務教育を受けていない両親の子供は両親同様に義務教育を受ける機会に恵まれず、（製造業を悪く言うわけではなく単純労働という意味で）就職先が工場勤務に限られるケースをよく耳にする。子供が自ら道を切り開けるようにするためにも、教育の平等についてもっと配意してもらいたい。

また、業界特有の制度ではあるが、携帯審査についてもどうにかしてもらいたい。携帯電話は、購入の際に審査があって、なぜか外国人はその審査に通りにくい。携帯電話は今や世界的な必需品であり、コミュニティの重要インフラである。平等に持てるようにしてもらいたい。

参考：従業員インタビュー１

（池田ユウ子氏）

池田氏は父が日系ブラジル人、母が日本人の永住者。未就学児の時点で来日し、日本で育ったため、自身は日本人だという感覚である。

来日した 1990 年はブラジル人が増え始めたばかりといったこともあり、ブラジル人独自のコミュニティは無く、日本人と同様に学校に通った。

図表：池田氏

資料：同社提供資料

母は日本人であるもののブラジルに住んでいたため家庭で日本語を使ったことはなく、日本語は挨拶程度しかできなかった。日本の文化にも困った記憶がある。特に、和式トイレで困ったことと、冬に学校に長ズボンで登校したら怒られたことが印象的であった。

途中で両親とともに帰国し、ブラジル生活を送ったことがある。言葉の通じない、文化も違う日本の生活と比べてとても居心地がよかったものの、両親が再び来日することになり、渋々再来日した。その経験もあって、成人後再び両親がブラジルに帰国する際、両親に振り回されたと言い訳したくないとの意識から、日本での自立を決意した。既に日本での生活にも慣れ、ブラジルと比べて日本は住みやすいと感じていたこともある。

高校を卒業してから５年ほど派遣社員として工場で働き、その後、自分の能力を活かせる職を目指し、ソフトバンクの販売代理店に派遣社員として就職した。同社に転籍したのは、仕事のやりがいとともに正社員として採用してくれることが大きかった。現在は、正当な評価をしてくれることも働きがいにつながっている。

日本の素晴らしい点は「時間を守る」ことと「国がきれい」であること。一方で、サービス業に携わる中で「わからないということに対しての不寛容さ」を感じる。

（タピー氏）

入社２年目のタピー氏は「専門的・技術的分野（技術・人文・国際業務ビザ）」で来日したミャンマー人である。ミャンマーの大学で日本語を専攻したことがきっかけで日本の文化を勉強したいと思い、来日に至った。

図表：タピー氏

資料：同社提供資料

日本語学校での履修ののち、他県の４年制県立大学に進学した。卒業後、新卒採用で地元飲食業に就職したが、結婚を機に静岡県に引っ越した。その後、派遣会社で静岡での仕事を希望したところ、同社を紹介され、派遣期間を経て正社員採用となった。

同社では飲食業ではあまりなかった教育をしっかりとしていて、３か月程度の研修もある。職場内の雰囲気も良く、外国人に対する壁も感じない。また、頑張れば評価されることも仕事のやりがいにつながっている。

もっとも、ミャンマーは多くの人材が海外で働くものの、そのほとんどいつかは帰国したいと考えており、タピー氏も日本に永住するつもりはない。

在住ミャンマー人同士で情報を交換するなど、ミャンマー人同士のコミュニティはあり、災害情報なども SNS 上で共有し、安全対策にも役立っている。

日本人はしっかり挨拶し、感謝の気持ちも伝えることができる点が素晴らしいと思う。ただ、接客の際、曖昧な表現を使われることが多く、その点は非常に困っている（例えば、「大丈夫」や「結構です」は、前向きなのか後ろ向きなのかわからない）。

日高工業株式会社

訪問日	2019 年 9 月 10 日
対応者	代表取締役会長　今村　順 取締役製造部長　山本　九州男 外国人従業員　　岩野
本社所在地	愛知県刈谷市一里山町柳原７－１
創業年	1965 年
資本金	10 百万円
年間売上高	4,691 百万円（2015 年９月期）
従業員数	147 名（うち外国人 23 名）
業種	製造業（自動車部品の金属熱処理）
国籍	ベトナム人、日系ブラジル人
在留資格	専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

日高工業株式会社（以下、同社）は、自動車関連産業が盛んな愛知県の刈谷市、豊明市に３工場を構え、創業以来金属の熱処理加工[16]を行っている。ブレーキ、トランスミッション、ドアロック、サスペンションなどの部品を熱処理することで強度を向上させ、自動車の性能や安全性の向上、軽量化などに貢献している。同社製品の多くは自動車部品に活用されており、トヨタ自動車系列のみならず、本田技研工業系列、日産自動車系列、三菱自動車系列まで幅広く取引がある。

図表：作業風景

資料：ヒアリング調査時撮影

2017 年に経済産業省より「はばたく中小企業・小規模事業者 300 社」の「担い手確保」部門に選定されており、働きやすい環境整備の一環として日本人・外国人関係なく取組みを行っている。

（ｂ）人員の充足状況

毎年日本人高卒を 10 名程度採用している。地元の高校から定期的に推薦してもらっているが今年は非常に厳しい。同社のある地域にはトヨタ自動車系の Tier１があり、その傘下も含めて高卒採用の競争が激しい。工業系高校からほとんど採れず、製造業にも関わらず男女比４：６の割合で女性の方が多い。

大卒者に関しては無理に採用しておらず、良い人材がいれば採用するというスタンスである。

[16] 鉄やアルミなどの金属に対し、加熱と冷却を行うことで性能を大きく改善する技術

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

（雇用の経緯）

大企業で派遣社員として働いていた日系ブラジル人から正社員として働く先を探していると相談を受け、1996 年に初めて正社員としての外国人材を採用した。それまでも外国人材を雇用していたことがあるが、全て単純労働を前提とした派遣社員であった。

この正社員採用をきっかけに、外国人従業員を技術・技能の担い手として考えるようになり、2004 年頃から積極的に日系人を正社員として採用するようになった。外国人派遣社員が帰国などで同社を離れる際、能力のある外国人従業員に対しては「今後は正社員として採用する」という意思を伝えておくと、再来日した際などに声がかかるようになった。

2008 年にはベトナムで面接を行い、海外進出時の現地管理者候補として工業系大学の卒業生を３名採用した。ただし、採用決定後にリーマンショックが発生し人手が過剰となったため、その後は現地採用を行っていない。

2012 年には初めて外国人留学生（卒業後）を採用した。名古屋工業大学がベトナムのハノイ工科大学と提携していることから、現地大学の２年次を終了して３年次から名古屋工業大学に転入することがある。そのケースで卒業した留学生を採用した。

そして現在は人材派遣会社に頼ることなく、同社の外国人従業員が発するロコミによって採用人数を徐々に増やしている。既存従業員による紹介なので、一定以上の適性が見込まれるため、最初から正社員で採用できる。

（現在の雇用状況）

現在は、全社員 147 名のうち 23 名が外国人であり、派遣を除く全ての外国人従業員が正社員である。派遣も正社員とする前提であり、従業員と会社双方の適性を確認する上での試用期間のように位置づけている。内訳はベトナム人６名と日系ブラジル人 17 名であり、ベトナム人はすべて「専門的・技術的分野」で、日系ブラジル人は「身分に基づく在留資格」である。

（外国人雇用のメリット）

外国人従業員は働いてお金を稼ぎたいというハングリー精神があり、非常にまじめに働いてくれる。そもそも、自国ではなく他国で学ぼうという向上心を持っている人物なので優秀な人材である。また、日本人従業員と比べて長続きする。加えて、日本人従業員側に他者を思いやる気持ちが芽生えたと感じる。身近なところに外国人がいることで、自分とは違う環境で育ったことを理解する機会になっているのだろう。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

（金銭的負担）

賃金や休暇制度、昇格条件など、日本人と全く同じ待遇で雇用している。職位による違いはあれど、国籍による違いはない。借上げ社宅の整備なども最初のうちは提供していたが、外国人従業員も自分で部屋を決めたいと言って出ていき、不要になってしまった。現在ではアパート契約時に社長個人が保証人になるといった支援にとどまっている。

（外国人従業員への配慮）

まず、外国で働く不安感を軽減するため、特に以下の３点に配慮している。

①社内の食事会や会合では、日本人側から積極的に声をかけ、話やすい環境づくりを心掛けている。

②ブラジル出身者が多いので、教育にはポルトガル語で自社作成した標準書・手順書を使用している。

③仕事や環境に慣れるため、新人は同国のベテランがいる部署に配置している。

図表：ポルトガル語を交えた不良対策事例集

また、外国人従業員が安心して働くためにも待遇面でも以下の３点に配慮している。

①日本人と同じ待遇（同一労働同一賃金）。

②言葉のハンディを気にしない。母国語の違いから劣っているのは当然のことであるので、日本語能力を評価の対象とせず、人間的な面を評価するようにしている。

③お互いが尊敬と信頼の気持ちで対応することが重要である。日本語の会話や作文は苦手でも、仕事に対する思いは日本人と同等かそれ以上。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（技能実習制度）

現在の技能実習制度は、技能移転を目的としていながら、３年という短い期間しか就業できない（場合によっては５年）。技術を教えても３年経てば母国に帰ってしまうのでは、企業側も技能実習生を技術の担い手として考えられないだろう。実際には、企業は技能実習生を単純労働者として迎え入れる面があり、技能実習生も技能を学ぶことができないという悪循環になってしまう。

現在、ベトナム人などは韓国などに向かっていると聞くが、日本の強みである技術を学ぶというインセンティブが働かないのであれば、外国人材がより雇用条件の良い国に向かうのは当然のことである。外国人材には定住志向もいれば母国に帰って技術を活かしたいと考えている人もいる。いずれにしても仕事で満足させることが有効ではないだろうか。悪循環を打破するためにも、始めは技能レベルが低くとも企業が技術者として育てたいと思うような人材を採用できる環境整備が必要である。現在、技能実習制度の対象職種として認定が無いため技能実習生の採用は行っていないが、業界団体は特定技能の対象職種に認定されるために、その前段となる技能実習制度の対象となるようアプローチしている。

（日本語能力）

同社は日本語ができないことに対して評価を下げるといった対応をとらないように配意しているものの、自社だけでは限界がある。例えば、同社の賃金評価基準である「職位」や「保有資格」のうち、保有資格については試験制度が業界基準で行われる。ここでは日本語しか対応言語が無い場合がほとんどで、日本語の苦手な従業員はたとえ知識・技能があったとしても落とされてしまう。日本人でも取得することが難しい熱処理の国家資格に合格したベトナム人もいるものの、せめて英語で対応できる試験を増やしてほしい。

（習慣の違い）

育った環境の違いから習慣にズレがあるので、それを乗り越える努力が必要である。例えば、ブラジル人は一回帰国すると一か月くらいは帰ってこない。日本人と同様の休暇制度をやりくりしてその中で取得しているものの、日本人の感覚からすれば最初は抵抗を覚えるだろう。この場合、同社では「国内でも遠くに実家のある人が帰省すれば、できるだけ長い休みをとりたくなる気持ちは理解できるだろう。ブラジルは地球の反対側、つまり距離が相当あるため、日本人が帰省する延長として考えてあげよう」と心掛けている。このような習慣のズレは小さなものでも乗り越える努力をしていかなければ、国籍の違いで壁ができ、日本人は対応しやすい日本人の部下を好みだすなど、職場環境に差別観念が生じかねない。

（コミュニティ）

前述の外国人従業員への配慮に挙げたように、食事会や会合では、日本人側から積極的に声をかけているが、その際も同国人同士で集まってしまいがちである。言葉の壁や生活習慣から、より接しやすい同国人同士で集まることはある意味仕方がないが、改善できればよい。

（ｂ）今後の方針

今後も技術の担い手として外国人労働者を雇う方針である。国籍については新たな国籍を採用しないわけではないが、どうせなら先行投資という意味でメリットが感じられるケースに絞られるだろう。海外進出時の現地管理者育成を見込んでいたベトナム人採用がまさにその例である。

参考:従業員インタビュー

同社で８名のグループリーダーを務める岩野氏は日系ブラジル人で、約 13 年前（当時 18 歳）に兄と二人で来日した。当初は大学入学のための費用を稼ぐための出稼ぎ目的であったが、日本で生活する上で日本が好きになり、日本に永住するつもりで一戸建て住宅も購入した。

同じブラジル人女性と結婚し、公立小学校に通う子供が１名おり、自治会などには所属していないものの、日本人と同じように生活している。一戸建てのため、公営団地のように密集したブラジル人同士のコミュニティはないが、Whats App や Messemger、Facebook といった SNS で情報交換できる。

図表：岩野氏

資料：ヒアリング調査時撮影

日本に住んでみた感想としては、安全であることが最も印象的であり、子どもを育てる環境からも今後日本に住み続けたいと思っている。また、仕事面においても職場内の仲間が家族のようで非常に居心地が良い。そのため、日本で困った記憶がない。一方で、日本の平等の感覚には違和感がある。例えば、累進課税制度では頑張って働いた人の方が多くの税金を取られ、保育園料についても、自分が先に昇給したことで同僚よりも料金が高くなった。

株式会社小金井精機製作所

訪問日	2019 年 9 月 27 日
対応者	代表取締役社長　鴨下　祐介 総務部長　江川　淳一 製造部　研磨課　課長　古姓　直也 製造部　ＭＣ課　課長　髙橋　利男
本社所在地	埼玉県入間市狭山台 4-16-13
創業年	1948 年
資本金	10 百万円
年間売上高	4,691 百万円（2015 年 9 月期）
従業員数	280 名（うち外国人 39 名）
業種	製造業（高性能エンジン部品等試作・加工）
国籍	ベトナム人
在留資格	専門的・技術的分野（技能・人文知識・国際業務）

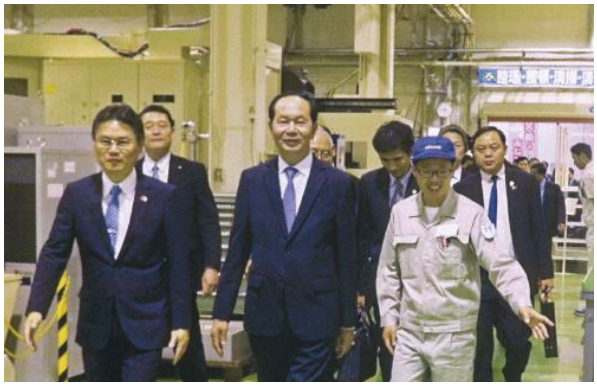
ａ．企業概要

（ａ）事業内容

株式会社小金井精機製作所（以下、同社）は、埼玉県入間市の本社工場、前橋工場（群馬県）の２工場を構え、創業以来エンジン部品の試作・加工を行っている。同社の製品「KOGANEI」ブランドは高性能・超精密加工品として認知されており、特に高度な技術を求められるＦ１レース用のエンジンや航空・宇宙分野に利用されている。

2017 年に経済産業省より「はばたく中小企業・小規模事業者 300 社」の「担い手確保」部門に選定されるとともに、同省より「高度外国人材活躍企業 50 社」としても紹介されている。また、2018 年には、ベトナムのチャン・ダイ・クアン国家主席（当時）が国賓として来日した際に同社の前橋工場を視察している。

図表：視察風景



資料：同社提供資料

（ｂ）人員の充足状況

業界として人手不足感が強い。ただし、同社としては必要な人材は何とか確保できている。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

（雇用の経緯）

慢性的な人手不足と今後の労働力人口の減少を見据え、海外の人材に目をつけたことが、外国人材を雇用し始めたきっかけである。当時は中国人を採用する企業が一般的であったが、ベトナムは就職難で優秀な人材が職に就けていないという実態を知り、2007 年に初めて大卒のベトナム人を採用した。以降も定期的にベトナム人技術者の採用を続けている。

（現在の雇用状況）

全従業員 280 名のうち１割を超える 39 名のベトナム人技術者を雇用している。全員「専門的・技術的分野（技能・人文知識・国際業務）」での採用であり、主に機械加工や三次元計測、プログラミングといった業務を行っている。

（採用方法）

現地でのペーパーテスト、面接を経て、人材の能力・人物を独自に審査している。当初は現地のホテルを借りたり、飲食店での面接を行ったりしていたが、今では大学を通して定期的に採用することから、大学から教室の提供を受けるまでになった。面接風景は極力映像に残すようにし、採用後に見せたりし、当人を和ませている。また、単独での採用活動であるため、必要な費用は交通費と現地での実費のみである。ただし、採用後に、来日までの支度金として、自動車免許の取得費用や日本語の教育費用を負担している。

（外国人雇用のメリット）

ベトナム人従業員は日本人以上にまじめで、仕事を吸収しようという姿勢が強い。これは能力・人物本位で大卒を採用しているからかもしれない。彼らは得てして図面を見る理解力に長けている。

また、同社の主力製品は自動車などに関連するが、近年の日本人の若者は車離れが著しいが、ベトナム人従業員は車に対する情熱がある。車という目的をもって貪欲に仕事に取り組む昔の日本人の若者のような姿勢が日本人にも波及し、現場全体に活気が生まれていると感じる。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

（雇用条件）

待遇は日本人と全く同じである。賃金も日本人と同じように査定するし、借上げ社宅の入居条件も同じである。採用規模についても、日本人、外国人の採用比率は考えておらず、中には夫婦で勤務している外国人従業員もいる。

一方で、休暇制度などでの特別配慮もしていない。帰国を伴う場合でも、基本的には有給と代休（休日出勤の振替）を合わせることで対応してもらっている。もっとも、昔は勤務シフトの関係で大型連続休暇を取得しづらかったが、外国人従業員が増えたこともあって、徐々に緩和し、現在に至っている。

（外国人従業員への配慮）

ア．コミュニティの形成に配慮

社内でクラブ活動を推奨し、ベトナム人従業員もサッカーチームに所属している。日本人チームとベトナム人チームで試合をするなど、対日本人のみでなく、ベトナム人同士の交流も深められている。

図表：社内サークル活動

資料：同社ホームページ

イ．仕事・生活面での配慮

外国人材を雇用し始めた当初は企業側も、外国人従業員もどのように対応したらよいか全くわからず、同社がどのような会社であるのかさえ分かっていない従業員ばかりであった。最初は、半日仕事して、半日は日本語や日本での生活の学習時間に充てていた。

ただ、試行錯誤を重ね、２、３人の外国人従業員が仕事や日本のルールを憶えると､あとに続く後輩たちには先輩が仕事や日本での生活･習慣などを教え、勝手に順応するようになる。今では外国人だからといって特別な配慮は不要になっている。外国人材を雇用し始めてからの１～２年は、日本語教育、生活習慣、仕事など会社が面倒をみるべき要素は多いが、３～４年もすれば新人外国人に対する会社がすべき要素はそのほとんどが解消される。

ただし、全てを外国人同士に任せきりではよくない。例えば、ベトナム人同士は極力別の職場に配置するようにしている。同社のベトナム人従業員は団結が強く向上心も高いため、職場がベトナム人で固まってしまうと作業が自己流（ベトナム流）に変化してしまう。自己流の変化は多くの場合、問題点を含んでおり、日本人と一緒に作業させることで抑制する必要がある。また、日本人と組み合わせることでお互いの良いところを共有でき、正当な方法で進化することも期待できる。

一般的には同じ職場に配置したほうが不安感を払しょくできるとされているが､そこはプライベートでの交流を支援することで､オン-オフを切り替えるように配慮している。もっとも、来日したばかりの外国人がほとんどであれば、外国人同士を同じ職場に配置して慣れさせることも必要である。

ウ．人格に配慮

日本人と外国人は育ってきた環境も違うため、注意の仕方にも配慮が必要である。例えば、強く怒ると委縮してしまうし、人前で注意すると自尊心を傷つける。逆に、諭すように注意すると非常に聞き分けがよい。

また、外国人従業員を会社の労働力の一部とみるのではなく、一人の人間として接することも重要である。外国人であっても日本人であっても、ただの作業者であってはならない。両者を対等な立場で受け入れ、同じような作業をさせるように、全従業員に浸透させるよう心掛けている。

エ．家族意識に配慮

家族を非常に大切にするがゆえに､家族のために帰国を選択する人材もいた。過去に、家庭の事情で泣く泣く退職を申し出た従業員がいた。本人は当社で働き続けたいという思いがあったものの、仕方がないという。

家族を大切にする気持ちも理解できる一方で、そのような状況は両者にとって不利益である。今ではベトナム工場を建設し、帰国を希望する人材の受け皿として稼働している。時差の関係で、日本で時間内に終えられなかった業務を肩代わる「リレー式協業」により、企業活動としても効率的な運営ができている。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（生活支援体制）

同社は帰国を前提とせず、終身雇用を望んでいるが、そのような人材を受け入れる日本の体制が不十分と感じている。例えば、ベトナム人は日本人と比べて平均的な結婚時期が早い。同社では普通の日本人並かそれ以上の賃金を支払っているため、なおさらである。しかし、同社の借上げ社宅は単身のみで既婚者は退去しなければならず（日本人と同様の条件)、その際、多くの従業員は戸建て住宅を求めている。一方で、永住権は取得するまでに 10 年かかり、それまでは銀行の住宅ローンを借りられない。同社では独自の制度を構築したが、企業が主体にならなくても、永住を望む外国人材が住宅ローンを普通に組めるような仕組みを作ってもらいたい。

（受入制度）

現行の外国人労働者受入制度も課題が多い。前述の通り、外国人材を雇用して試行錯誤することで、外国人労働者のノウハウが蓄積され、社内で外国人労働者を教育する好循環が構築される。しかし、他の在留資格のように３年程度で帰国していては外国人従業員のノウハウが毎回リセットされるため、企業に外国人材受入の好循環が構築されない。

また、特定技能制度により在留期間が延びているが、これまでの採用方法でも十分必要な人材が採用できている中で、わざわざ在留期間の限られる方法を選択する理由が理解できない。おそらく、そのような受入制度があるから受入側も外国人材を安い労働者としてみているのではないか。外国人材も同じ人であり、「人として接すること」が重要である。さらに、技能実習制度などでは現地で多額の借入をして来日することがあると聞いている。企業も外国人材を安い労働力とみなし、労働者も借金返済を考える、このような状況では外国人材はお金に執着し、犯罪や逃走といった問題に走ってしまう。このままでは（既に傾向はあるが）日本は外国人材から見限られてしまう。

（ｂ）今後の方針

これまで通り、専門的・技術的分野の優秀な外国人材を定期的に採用していく方針である。特定技能などの利用は全く考えていない。

グリンリーフ株式会社

訪問日	2019 年 9 月 28 日
対応者	代表取締役　澤浦　彰治
本社所在地	群馬県利根郡昭和村赤城原 844-12
創業年	1962 年
資本金	95.5 百万円
年間売上高	約 3,800 百万円
従業員数	208 名
業種	農業
国籍	ベトナム、タイ、フィリピン
在留資格	専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格、技能実習

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

グリンリーフ株式会社（以下、同社）は、群馬県で「赤城高原農場」ブランドとして有機農産物の栽培・加工・販売を手掛ける農業生産法人である。グループの農産物生産販売、栽培管理を手掛ける「株式会社野菜くらぶ」、有機ほうれん草、有機小松菜などを栽培する「株式会社四季菜」の他、太陽光発電や託児所運営を行う「ビオエナジー株式会社」、社会福祉法人「まほろ」の５社グループで運営しており、農業に関しても単なる栽培だけでなく、流通から６次産業化まで、全体で 40 アイテム以上の商品を備えて幅広い業務を行っている。

図表：工場外観

資料：同社提供資料

畑から食卓に至るまで食の安定供給、安全・安心を常に追求し、そのために欠かせない土づくりには「健全な価値観、人生観を持った従業員でなければならない」とし、働きやすい職場環境の整備や、女性や外国人技能実習生の受入など人材育成にも力を注いでいる。また、外国人材を受け入れる体制として特定技能における登録支援機関の認定を受けている。

（ｂ）人員の充足状況

農業は人手不足と認識されているようであるが、現状で全くそのような実感はない。それどころか、今後業務拡大をしていけるだけの人材が確保できていると思っているし、難なく採用もできている。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

（雇用の経緯）

外国人材を初めて雇用したのは 1996 年のことであり、きっかけは人手不足であった。日本人を採用したくても採用できず、また採用できてもすぐに辞めてしまう。そこで中国人技能実習生を受け入れることにした。以降、日系フィリピン人の採用なども行い、最終的には勤勉性や向上心を重視してタイやベトナム人を多く採用するようになった。

（現在の雇用状況）

現在は全従業員 208 名のうち、専門的・技術的分野（技能、人文知識、国際業務）としてベトナム人５名、タイ人２名、身分に基づく在留資格としてフィリピン人、タイ人各１名、実習生としてタイ人、ベトナム人を約 50 名受け入れている。

過去には上記国以外にも、中国人、台湾人、ラオス人、インド人など多くの国籍を雇用した経験があるが、現在のベトナム人やタイ人が最もよく働いてくれていると感じている。

【以下技能実習生を主体とした内容】

（採用方法）

現地で面接を行い、自宅を訪れ両親との面談も行う。そうすればお互いが安心するし、企業にとっても従業員の育った背景を感じ取ることができるため、日常生活の配意などしやすい。ベトナムやタイには非常に義理堅い人が多く、従業員が弱音を吐いた時にも両親が企業側の味方になって応援してくれることもある。

また、仕事の内容をしっかり説明し、来日後に想像と現実の間に極力ギャップが発生しないように配意している。

（外国人雇用のメリット）

現在雇用しているベトナム人、タイ人従業員に関して言えば、非常に勤勉で向上心も強く、周りで働いている不真面目な日本人がいなくなっている実感がある。また、日本と同じ仏教国で共感するところが多く、真面目であるため、トラブルが非常に少ない。

図表：外国人の作業風景

資料：同社提供資料

ベトナム人、タイ人従業員は非常に技術力が高く、能力も秀でている。実際に日本人が扱っていたトラクターが壊れた際も、何も対応できなかった日本人の代わりにタイ人の女性が修理したこともある。このように能力の高い人材が入ってきたおかげで、仕事の分業化が進み、従事できる範囲が限られる高齢者や子育て女性なども積極的に採用することができ、前述の人手不足の解消に大いに貢献している。また、定着しない日本人に対して、外国人は定着しやすい。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

（雇用条件）

仕事に見合った賃金、評価を心掛けている。賃金の基本は最低賃金（群馬県：835円）を基準とするが、働き方や運転免許の有無、出勤率や仕事の内容で異なり、技能実習生であっても時給 1,000 円以上の人もいる。

また、大型免許がないと仕事にならないため、同社の費用で取得させている。出身国で免許を取得している前提とはなるが、国際免許への切り替えと大型免許の取得費用を合わせると、一人当たりおよそ 350 千円かかる。

その他にも監理団体への監理費が月額 25～40 千円、渡航・帰国費用に 100 千円、入国時の教育費用 100 千円などもかかる。また、それらの個別費用の他にも外国人の生活をサポートする人材の労力を費用換算すると一回の採用で一人当たり 2,000 千円ほどかかっている。そのため外国人労働者は決して安い労働力ではない。

（外国人従業員への配慮）

ア．コミュニケーション

職場でのコミュニケーションは重要である。

イ．ルールの明確化

同社では賃金の査定方法から作業の内容まで、きっちりとルールを見える化している。外国人は日本人と違い、合理主義である。よって曖昧な表現では納得してくれない。ルールを明確に定め、ルールによって話をすればすぐに納得してくれる。

ウ．生活環境

生活環境の整備にも配慮している。寮を５か所整備して、エアコンやネット環境も完備している。寮費はとるものの、個室と相部屋の両方を用意しており、それぞれ 25 千円、15 千円に寮費を設定することで環境とお金のどちらを優先するのかという選択を従業員ができるようにしている。今はほぼ全員が個室を選択しており、プライバシー確保の重要性を感じる。

エ．対等な立場

「技能実習生＝かわいそう」という視点で接してはならない。目的をもって来日した人間を見下す行為であり、大変失礼な態度である。こういう視点の経営者は「いろいろ教えてあげたのに結局３年で帰国してしまう」とか、「これだけ尽くしたのになんだその態度は」といった姿勢で外国人従業員と接するため、トラブルの原因となる。よって日本人の従業員に対することと同じように、同じ人間として接することが重要である。

例えば、同社では寮費を徴収しているが、多くの企業は無償で提供している。日本人に対しても同様の福利厚生があれば別だが、技能実習生だから寮費をとらないというのは日本人に対しても、技能実習生に対しても失礼なことである。寮費を徴収せずに無理に寮制度を運営している企業はとにかく安い施設を望むし、何かあっても修繕できない。結果的に質の低い部屋を提供するしかない。前述の通り、同社の技能実習生は少し値段が上がっても快適な環境を選択している。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（技能実習制度）

現在技能実習生を受け入れているが、手段がこの制度しかないから活用しているだけで、本音としては、技能実習制度は廃止すべきと考えている。アメリカのようにもっと自由に人材を受け入れられるようにすべきである。日本の現行制度は、受入に係る一連の費用が不透明であり、外国人労働者から搾取する構造のように捉えられる。

（日本語教室）

日本語教室を充実させるとよい。日本語に不安を抱いている外国人労働者は多く、安心感が生まれる。日本語教室に限らないが、外国人個人を病院に連れて行ったり、生活相談を受けたりしていると、周囲の外国人労働者も安心感が生まれる。外国人労働者が安心して生活できる環境整備こそが最も重要であり、そうすれば賃金の重要度は相対的に低くなる。

（ｂ）今後の方針

技能実習生の特定技能への移行を進め、少しでも長く働ける人材の確保を目指す。また、ベトナムやタイの人は家族を大切にするので、少しでも現地での不安を払拭できるように、全員の家族を技能実習生として受け入れることも検討している。

豊橋市（公益財団法人豊橋市国際交流協会）

訪問日	2019 年 9 月 10 日
対応者	豊橋市 市民協創部 多文化共生・国際課　主査　三輪田　貴 豊橋市国際交流協会　田中　宏直
協会所在地	豊橋市駅前大通 2 丁目 33 番地 1 開発ビル 3 階

ａ．自治体・団体の概要

（豊橋市の概要）

人口は約 38 万人、市域面積は 261.88 平方キロメートル。愛知県東三河地区の中心都市。交通条件に優れ、農業・工業・商業・伝統産業等バランスよく発展している。

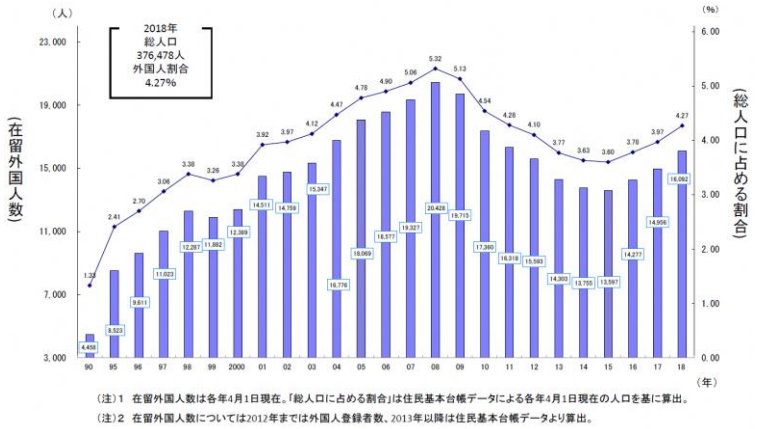
（豊橋市国際交流協会）

市の外郭団体として 1989 年に財団法人として設立、2013 年に公益財団法人に移行。事業の柱は、①国際交流・国際協力事業　②多文化共生事業　③人材育成・市民活動支援　④情報提供の４つ。今回のヒアリングは①②について伺った。

ｂ．在住外国人の状況

外国人比率は約 4.7％（2019 年 4 月 1 日時点）で、全国平均である約２％を上回る。外国人人口のピークはリーマンショック前の 2008 年の約２万人である。以降は、帰国支援事業もあって減少したが、2015 年に下げ止まると近年は増加に転じている。ただしリーマンショック前の水準には戻っておらず､愛知県全体や西三河地区に比べると戻りが鈍くなっている。

図表：在留外国人の推移



資料：豊橋市提供資料

国籍別にみると、ブラジル人（永住者・定住者が主）が最も多い。二番目はフィリピンで、近年は右肩上がりで増えている。日系や日本人の配偶者、技能実習生など在留資格は多様となっている。次いで中国、韓国・朝鮮となるが、この２国は今後大きく増える見込みは小さいと予想している。５位のベトナムは、近年急激に増加している。

在留資格別にみると、日系ブラジル人が多いことを反映して、永住者・定住者が最も多くなっている。増加率をみると、近年では技能実習の伸びが急増している。

ｃ．外国人（労働者）の受入・共生のための対応

（多文化共生計画）

「平和・交流・共生の都市宣言」（2006 年）を受け、外国人人口のピークとほぼ重なる 2009 年、「平和・交流・共生の都市宣言推進計画」を策定。国と県の計画も参考に同年、「豊橋市多文化共生推進計画」を策定。５か年計画であり、本年３月には、改訂版「豊橋市多文化共生推進計画 2019-2023」を新たに策定した。事業は 50 事業から 64 事業（半分程度は多文化共生・国際課以外の他部署事業である）に増加している。当初策定に苦労した点は、自助団体のブラジル協会とは接点があったものの、他の国籍の外国人を含め外国人住民の実態把握が難しかったことである。また現計画においても、日本人向けの多文化共生施策をどう進めていくかを課題と認識している。

（取組の一例）

（ａ）外国人情報窓口（フロアアシスタント）の設置

転入してきた外国人に自治会、ごみ捨て等の生活に関する説明を行う。市民課の横にカウンターを設置している。

（ｂ）通訳を配置

市全体で 33 名の通訳職員を配置。彼らは嘱託職員またはアルバイトで勤務時間は人によってまちまちであるが、フルタイムよりやや短めである。外国人がよく来る部署や、学校へ重点的に配置するとともに、多文化共生・国際課には全庁横断的に対応できる４名の通訳職員を配置している。

（ｃ）外国人総合相談窓口（愛称：インフォピア）を開設

国の総合的対応策で求められている総合相談窓口を国際交流協会内に開設。祝日と年末年始を除き年中無休。ポルトガル語、タガログ語、英語等に対応し、市の外国人人口の７割程度の言語をカバーしている。他言語は翻訳機（ポケトーク）で対応する。９月下旬から 10 月上旬にはテレビ電話による相談を導入予定。駅前に近い利便性を考慮して、市役所ではなく国際交流協会に設置している。交流協会では日本語教室はじめ外国人向けのセミナーを多く催しており、このような協会の事業と接点をもってもらう狙いもある。

図表：外国人総合相談窓

資料：ヒアリング調査時撮影

（国際交流協会の取り組み）

（ａ）とよはしインターナショナルフェスティバル

30 周年を迎えた参加型体験型イベント。参加者 3,800 人のうち、1,500 人が外国人。

（ｂ）留学生交流

留学生が豊橋祇園祭、豊橋まつり総おどりに参加し市民と触れ合う。

市の施設を無料で利用できるパスポートやバス回数券を留学生に交付。

（ｃ）友好親善

姉妹都市トリード大生とホームステイなどで交流。

（ｄ）日本語学習支援

東三河５市の国際交流協会が連携して実施する「東三河日本語スピーチコンテスト」。

市内２か所で開催する日本語教室「にほんごきょうしつ」「豊橋ふれあい日本語教室」。

（ｅ）外国人児童サマースクール事業（市より受託）

小学校児童の２学期の不登校防止に向け、夏休みに日本語学習を支援。

（国際交流協会の日本語教室について）

５～10 名のグループレッスン制で、さまざまなレベル別コース、日程コースを開講している。３期 13 回、１回 90 分が基本となっている。教科書を使わない初心者向けの会話クラス（ひらがな、カタカナを読めなくても参加が可能）を今年度より開始した。在住外国人割合に比べて、ベトナムをはじめとした東南アジアの受講者が増加傾向にある。日本語教師のボランティアは 60 名程度で、プラス今年度新設した「会話クラス」で 10 名を加えたが、不足が課題となっている。

図表：日本語教室パンフレット

資料：豊橋市国際交流協会

（学習支援について）

永住者・定住者が多いため、外国人の子どもの学習環境整備に力を入れている。外国人児童率は平成 25 年の 4.1%から平成 30 年は 6.0%に上昇。中学校を含めると 3.9%から 5.8%に上昇している。集住地域では外国人比率が 22.3%に及ぶ小学校もある。外国人が転入してきた場合、子どもがどこに就学（公立校もしくは外国人学校）するかの聞き取り調査を必ず実施、不就学を生まない対策をとっている。これにより不就学は限りなくゼロに近くなっている。学校には外国人児童生徒相談コーナーを設置するとともに、教育相談員 22 名を配置、巡回や常駐の形で児童生徒だけでなく教諭からの相談にも対応している。

図表：「みらい」修了式

資料：豊橋市提供資料

来日して間もない中学生によみかき、日本の習慣などを集中的（約 10 週間・200 時間）に教える日本語初期支援校「みらい」を 2018 年４月９日に開校した。今年度には２校目を設置、２校体制とした。

豊橋市立高校では基本的な日本語学習、補助的学習指導などを行う定住外国人等高校生日本語学習支援事業を実施している。また高校に進学することを目指す中学生を対象とした学習塾的な補助学習を行う、「定住外国人等中学生アフタースクール事業」も実施している。

（日本人市民への施策）

外国人が多い地区をモデル地区として、多文化共生推進員がイベント実施の手伝いや通訳の派遣、自治会主催のごみ分別勉強会や防災訓練を支援している。また自治会向けの外国人受入マニュアルを今年度中に作成する予定である。市役所内でも啓発活動をより強化するため、全課に多文化共生推進主任者を任命している。

国際交流協会では人材育成事業としてボランティア登録を行っており（事業ボランティア、ホームステイビジットボランティア、通訳ボランティア、日本語ボランティアの４つ）、日本語ボランティア養成講座を年４回開催している。ほかに外国人講師を招いた講演会や、市内中高生の海外派遣や市民向けの外国語講座を実施している。

（外国人の活躍支援）

外国人と企業をマッチングし雇用の正社員化を図る「定住外国人等就労支援事業」を前年度まで３年間実施していた。３か月の試用雇用期間中には最低賃金分の補助金を交付。NPO 法人 ABT 豊橋ブラジル協会が自主事業として現在はマッチングを継続予定。実績としては、半分近くの外国人が離職しており、必ずしも正規雇用を望んでいない外国人の姿が浮かび上がった。外国人市民意識調査（ブラジル人のみ）によると、

半数近くが「住み続けたい」と今後の居住予定を回答する一方で、３割近くが「分からない」と回答しており、福利厚生等を加味しなければ、派遣社員の方が稼ぎやすい賃金条件を反映しているようだ。同調査では、外国人の半数以上が非正規雇用となっており、ライフプランに関する啓発を行う必要性があると考えている。

ほかには外国人の起業相談に応じるほか、留学生向けの市内企業見学ツアーを企画中である。

（地域に与える影響）

プラス面は単純に働き手が増えること。市の平均年齢は 45 歳程度であるが、外国人は 30 代前半である。地域経済を支えるとともに、自治会などでは地域活動の担い手ともなる。マイナス面は通訳職員や教育などの行政コストの増大である。

（地域間連携）

東三河５市の多文化共生担当課長会議が開催されているほか、市として「外国人集住都市会議」に参加している。

（課題）

例えば自治会の問題を例に挙げると、まず言葉の問題がある。また情報の翻訳ができても、自治会費の支払いや清掃活動参加の意味がそもそも分からない外国人が多いうえ、自治会そのものの存在理由が不思議なようである。

日本人の意識では、市民意識調査では市民の外国人への意識は毎年少しずつではあるが向上している。外国人の自治会役員、赤十字の救急指導員（日本初）が生まれるなど、外国人市民が活躍できる土壌が育ってきている。支援される側だけで外国人をとらえるのではなく、外国人は支援する側でもあるという視点をもって、個性が発揮できる環境づくりが必要である。そのためには行政だけではなく、NPO や民間事業者の取り組みを後押しするとともに、国の財政措置も必要である。

（今後の方向性）

これまでは日系ブラジル人の永住者・定住者が多かったものの、多国籍化が進行していく。具体的には新たに入ってきている東南アジアの外国人への基本的支援をより進める必要がある。また長く住んでいる外国人（日系ブラジル人）へは子育て、教育への支援ニーズに加え、高齢化も進んでいくので各（年代）ステージで切れ目のない施策を実施していきたい。今後はその２点（多国籍化と高齢化）で外国人の支援ニーズはより多様化していく見通しである。その際のキーワードは「自立」と「活躍」ではないだろうか。

特定非営利活動法人多文化共生リソースセンター東海

訪問日	2019 年９月 11 日
対応者	代表理事　土井　佳彦
法人所在地	愛知県名古屋市中村区本陣通５－６－１　地域資源長屋なかむら内
設立年月日	2008 年 10 月８日
事業内容	多文化共生理解促進事業 外国人住民の社会参画促進事業 多文化共生社会づくりに関する情報 　及び人材のネットワーク構築事業 「外国につながる子ども」の健全育成に関する事業

ａ．団体の概要

（土井代表理事の経歴）

1979 年広島県生まれ。倉敷芸術科学大学在学時、副専攻で日本語教師養成課程を修了。2002 年の卒業後は同大学の留学生別科で非常勤講師。ONN（岡山日本語教師ネットワーク）で日本語ボランティア、福山 YMCA 国際ビジネス専門学校で非常勤講師。日本語教師としてキャリアアップを目指し、名古屋の南山大学大学院に進学、2011 年修了。日本語教師になった理由は、単純に海外で生活したいという夢があったため。名古屋に来てからはビジネスマン向け、特に日系企業（タイデンソー、エプソンインドネシア等）海外社員の来日後研修の一環として日本語を教えていた。

2005 年から豊田市保見地区の NPO が開催する日本語教室（実際には地域の外国人と日本人との交流の接点の場という性格が強かった）で教えるうちに、異文化に触れながらコミュニケーションを楽しみ、地域活動に関わることが自身のしたいことだと思うようになった。2008 年秋のリーマンショックを機に、いち日本語教師にとどまらず、地域社会や日本社会全体の外国人に関わる問題に目を向けるようになった。

（設立経緯）

NPO 法人起業支援ネット（名古屋市）が全国８か所に多文化共生の中間支援組織を作る経済産業省の事業を受け、その一つとして 2007 年 12 月と 2008 年１月に、東海地域の多文化共生社会づくりに向けて「在住外国人支援事業(活動)の発展継続を考える懇談会」が開かれた。翌２月、同会参加者の中から、20～30 代の若い人を中心にした有志が集まり、“支援が届いていないところと支援をしたいところをつなぐ存在”として、「多文化共生社会を目指す中間支援組織」の設立準備会が発足。10 月に任意団体「多文化共生リソースセンター東海」としてスタート。翌 2009 年 10 月に NPO 法人認証。

（ミッション）

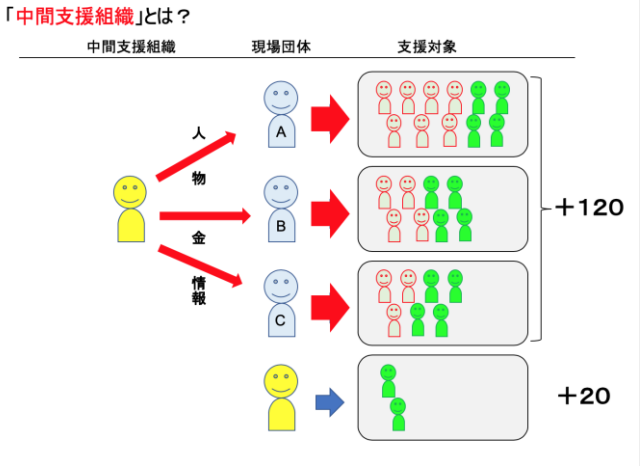
多文化共生社会の実現に必要な仕組みづくり、意識づくり、環境づくり、に取組む。
「多文化共生」は、活動分野（取組んでいる社会課題）を
「リソースセンター」は、活動スタイル（社会資源の収集・整理・発信）を
「東海」は、主な活動地域（愛知・岐阜・三重・静岡）を表している。

（中間支援組織を貫く）

同法人は現場団体と呼ばれる外国人支援団体に対して、人、物、金、情報を提供する。具体的にはボランティアの紹介や研修、支援ノウハウや教材、場所、行政に関する情報提供などである。金銭面の直接支援は難しいため、助成金、委託事業への申請などの支援を行っている。

例えば、愛知県内の日本語教室で学ぶ外国人は 120 教室に 1,000 人程度と推計される。県全体の外国人 25 万人のうち、わずか 1，000 人であり、1％も来ていない現状を変えるには、新たな教室を作る（現場団体として活動する）のではなく、地域の社会資源（リソース）を集めて（センター）、現場団体に提供することで、現場団体の活動が充実し、受益する外国人が増えると考えている。

図表：中間支援組織のイメージ



資料：同法人提供資料

行政等の指定管理事業や大型委託事業を受けずに運営しているのには、法人としての安定性にはつながるが、それをこなすことが本業になってしまうと、本来の中間支援機能や地域での情報収集力が弱まってしまうと考えているため。実際、多文化共生に特化した中間支援組織は全国で同法人のみである。金銭面で運営が厳しいこと、直接支援の方が（運営参加者の）やりがいを満たすことが全国に広がらない理由ではないか。

ｂ．具体的な活動内容

主な活動としては「調査・提案事業」「人材育成・研修事業」「交流・ネットワーク事業」などである。学校、経済団体などから年間 50 件（この１年は 70 件）ほどの多文化共生に関する講演会のほか、自治体の外国人相談員・ボランティアへの研修会を実施している。また外国人の実態を調べるアンケート・ヒアリング調査、外国人の自助組織団体と自治体とのマッチングなども行っている。最近注力しているのは以下の３テーマ（①日本語教育　②災害時支援　③外国人のこどもの発達障害）となっている。また全国 1,780 自治体への交付金による相談センター設置の動きに伴い、その相談が増えている。

図表：同法人の主な活動

資料：同法人提供資料

日本語教育、医療通訳、生活相談といった個別のテーマにどのくらい関わるかは、現場団体の活動状況や国の施策等によって柔軟に対応するようにしている。外国人支援の方法は様々で、焦点を定めるとその事業のみを行う団体となってしまうからである。また既述のようにあくまでその関わり方は現場団体への中間支援である。どうしても直接支援事業を行う際には、現場団体と共同で行い、単独では実施しない。この 10 年ほどで延べ 700 団体ほどと連携･協働してきた。地域で起きた小さな問題を拾い、社会問題として提起し、行政に提言し、その行政の施策を現場にフィードバックする、このような一連の流れを生み出していきたい。

（Facebook による情報発信）

多文化共生の情報をまとめて集約化し、発信している。国の事業や補助金などの情報が一元化して流れることで、外国人はじめ関係者における情報収集の利便性を高めている。HP ではなく SNS にしているのは、外国人との親和性が高いためである。このため、外国人が発信する情報も日本人に見てもらえるうえ、相談窓口の機能も発揮している。情報は発信するところに一番集まると考えており、発信することで同法人も有益な情報を入手することができる。中国地域でも同様の団体ができれば、是非連携したい。

図表：Facebook による情報発信

資料：Facebook より

（現場団体の課題）

人手不足、資金不足、情報不足の３点が課題である。ボランティア等人手不足がいわれるが、これは数の問題よりも質（ノウハウ）の問題の方が大きい。専門家が足りていない団体が多い。資金不足の問題も、それ以前に運営に必要な資金がいくら足りないかがそもそも分かっていないケースが多い。使い方（経営）が分からないところに、金銭のみを注入しても上手くいかない。予算と経理の仕方を教える必要がある。情報不足については、行政の情報が分かっていない点が挙げられる。助成や交付金を受けられる行政の予算や事業のタイミングなどそもそも基礎的な知識が不足している団体が多い。

（経営状況）

経営面では昨年度は自主財源（講演等）５割、受託事業・助成金が５割の収入となっている。組織を担う 20～30 代の女性スタッフの多くが子育て中の時期に重なったため、在宅で仕事をしてもらっているものの、フルタイムで働けるスタッフを新たに雇用できていないため、法人全体の事業規模は縮小しているのが現状となっている。NTT ドコモや子供教育財団など市民活動の助成事業に応募し、一般のテーマながらその中でも外国人支援に絡むような内容について都度確認し、助成金を活用しているが、助成金の支出可能な費目としてスタッフの人件費に当てられないものが少なくない（外部協力者への謝金は可能）。あえて競合先といえば、調査・コンサルティング会社や、支援組織の中小企業同友会などである。近年、外国人受入事業への関心が高まっているようだ。

専門家につなぐのが我々の仕事である。支援先の現場団体からは原則、金銭は受け取らない。企業とのつながりでは、社員を海外駐在で行かせる際の家族へのケアという依頼が過去にあった。これは当法人のミッションとは異なるため、別の関連団体を紹介した。会員制を敷いているが、企業は１回限りの寄付ならともかく、継続的な会費をもらうのが難しい。

ｃ．外国人（労働者）の受入・共生のための対応、提言

（経済情勢と外国人）

2006 年に「生活者としての外国人」に関する総合的対応策が政府から示され、多文化共生の機運が盛り上がりつつあった中、2008 年以降のリーマンショックが発生し、大きな影響を与えた。経済状況の変化が外国人に与える影響は非常に大きい。これを受け、同法人も国の「緊急雇用創出授業」を４年間受けて活動した。また、不就学・自宅待機となっている外国につながる子どもを対象とした支援として実施された「虹の架け橋教室（定住外国人の子どもの就学支援事業）」は、３年の予定が６年となったが、現在は終了しており、本事業に携わった NPO の中には活動休止となったところもあると聞く。これらの事業は年間 1,000～2,000 万円程度であったため、各受託団体がその後も同程度の活動資金を確保することが困難となり、存続・休止の転換期を迎えることとなった。

（日本語教育）

外国人が日本語を学ぶ、あるいは学んでもらわないといけないということを、素直に受け止められない現状がある。外国人向けの求人広告の例を挙げると、愛知県の介護の仕事は、ある程度の日本語の読み書きが必要で、それでも時給は 1,000 円。一方、静岡県の車の組み立て工場は日本語が一切不要と強調され、時給 1,700 円となっている。日本語ができない方が時給がいい、このような現実があって、外国人が日本語を学ぶインセンティブは何になるのか。実際、日本語を学ぶ必要はないとの外国人の声を多く聞く。現実として、就労（金銭）目的で来日する外国人が多いのに、名目的な在留資格との間に齟齬があり、整理が必要である。今年６月に成立・施行された「日本語教育の推進に関する法律」で政府は日本語教育機会を提供するとしたが、これはあくまで希望する外国人に対してである。これから企業側と外国人側のニーズを調査することになっているので、この結果をどう整理するか注目している。

（地域との関わり）

外国人が特定の地域に集積する要因は、「依」「職」「住」という観点から説明できる。「依」は外国人依存、「職」は日本人含め仕事があること、「住」は外国人は家を貸してもらえないことが多く（現在はだいぶ改善したが）居住地の選択幅が狭まること。その背景には結局、人口減少、少子化、高齢化があるが、本音では日本人がいいのにという思いもあるだろう。また特定の国籍の住民が集積する要因としては、受入側としては人材確保のルート、言語対応のしやすさといったものがあり、外国人側としては移住のルート、先に移住した人とのつながり・情報などがある。

富山大学・坂先生の研究によると日系ブラジル人と中国・技能実習生の消費を比べると、日系ブラジル人の消費行動の方が地域経済にプラスに作用している。これは家族連れか単身かの違いである。生産者だけでなく消費者としての目線で外国人（雇用）も考えるべきである。またインバウンドに力を入れれば入れるほど、外国人は増える。例えば北海道占冠村、沖縄恩納村などは外国人観光客の増加に伴い、宿泊施設などでその受入のための外国人スタッフの居住者（家族含む）が増加している。愛知県では、観光客向けに通訳の役割を期待されて採用さて働いている外国人留学生アルバイトがどのドラッグストアにでもいる状況となっている。

（他地域での取り組み）

出雲市は外国人を積極的に受け入れているが、定住率を上げる目標を掲げている。ほかに安芸高田市の日本人住民への異文化理解を促す取組み、熊本市の防災の観点から市内全区に日本語教室を開設しようとする施策を評価している。

外国人集住都市会議は、あくまで自治体関係者が業務をするうえでの課題をどうするかを議論する場にとどまっている。実際の事業はNPO等に委託している場合が多いにもかかわらず、現場団体の声を聞かずに議論がなされているように思う。もっと現場や当事者からのフィードバックの吸い上げを行えば、国への要望事項等などはより有意義なものとなるのではないか。

（今後の活動の方向性）

将来を見据えて必要な社会資源を発掘・創出・育成し、地域課題の早期発見と拡大防止につなげる。多文化共生とは、外国人支援でも人手不足の穴埋めでもなく、“地域づくり”である。地域の課題に中間的にマネジメントに入って、リソースを届けることが役割である。多文化共生社会に向け、相手（外国人）の立場で想像力を働かせ、創造力でチャレンジし、理解しあうため様々な人と共感を広めていく、このような社会づくりを当地区の課題として活動に取り組みたい。

（受入、共生に関する提言）

第一は外国人の人権を守ること。国籍や在留資格で差別しない、日本語力や技術力で差別しない。日本人であっても同様だと思うが、自分が異国に行った時を想像してほしい。日本在住または過去に在住していたベトナム人の SNS「SUGOI」など外国人の情報網はすさまじく、悪いことほど瞬時に拡散する。逆に日本人はいいところを発信してもらうよう意識すべきである。

技能実習生など短期滞在者の外国人への支援の在り方にも言えることであるが、見通しは大事である。受入側が短期で外国人を返したいのか、制度上やむをえず返しているのか、どう考えているのかは大事で、外国人のライフプラン、キャリアプラン（見通しがどうなっているのか）へのサポートが重要となっていく。技能実習生を例にとると、純粋な金銭目的でかつ帰国して日系企業にも就職しない考えであれば、そもそも日本語を学習しないし、させることも難しい。制度のゆらぎもある中ではあるが、外国人本人はもちろん、雇用する会社が外国人従業員と会社の将来の見通しを見つめることが大事である。

いま外国人が集住していない地域は、支援するボランティア活動の動きも弱い。愛知県でも集住地は一部の自治体にとどまる。大半は外国人があまりいない地域で、支援者も少なく、54 市町村中 11 市町村では日本語ボランティア教室すらなく、支援という面でも地域格差が生まれている。一方でそういう地域では外国人に対するマイナスイメージも比較的少ない。集住地域はこれまで外国人が住むことで生じるマイナス面をゼロにする発想で施策を実施してきた。一方、非集住地域は外国人の存在をプラスにする前向きな考えができるはずである。また外国人が少なければ、ひとり一人に行き届く支援も多いはずである。

公益財団法人日本国際交流センター（執行理事　毛受　敏浩）

訪問日	2019 年 9 月 27 日
面談場所	東京都港区赤坂１丁目１−12 明産溜池ビル 7F
同席者	シニア・プログラム・オフィサー　李　惠珍氏

ａ．活動概要

図表：毛受氏

資料：JCIE　ホームページ

（ａ）公益財団法人日本国際交流センターの概要

日本国際交流センター（以下、JCIE）は、国際関係や地球的課題、政治・経済・社会など幅広い政策課題をめぐり、日本と諸外国の相互理解と協力関係を促進し、国際社会の発展に寄与することを目的として 1970 年に設立された民間の事業型財団である。国際的な政策対話・共同研究や政策提言、各種交流プログラム、企業市民活動の推進や NPO・NGO 支援など、非営利・非政府としての立場から幅広い国際交流事業を実施している。1970 年の創設以来、非営利・非政府の立場で培ってきた知見と人脈を活かし、日本と諸外国のオピニオンリーダーの相互理解や関係構築をはかり、日本の国際的役割の強化と社会の多様化に取り組んでいる。

（ｂ）毛受氏の活動

毛受氏（以下、同氏）は兵庫県庁勤務時代の 1970 年代後半、国際交流という視点で留学生に日本の文化を教える活動をしていた。その後、アメリカの大学院で姉妹都市間交流について学ぶ機会を得たのがきっかけで、JCIE を知る。当時、日米摩擦が起こっていたことから、JCIE では日米の地域間交流（外交だけでなくもっとミクロなレベルでのいわゆる草の根交流にフォーカス）を深めようとしていたため、転籍し参画する。JCIE では、転籍後まもなく、大学院での経験を活かし、日本国際交流基金の日米センターからの委託により、州 - 県レベルでの大型な姉妹都市交流について７～８年程度調査に従事した。

前述の調査が終わる頃に発生した阪神淡路大震災をきっかけに、同氏の活動の対象が変化する。当時、被災地で生活する在留外国人が様々な不便を強いられていたことから、神戸、大阪に多文化推進センターが設置された。このような在留外国人に対する支援に注目が集まり、多文化共生という取組みが一般的な言葉となった。以降、同氏の活動も徐々に現在のような国内在留外国人に対する多文化共生にシフトしていった。

現在は、文化庁文化審議会（日本語小委員会）、総務大臣自治体国際交流表彰選考委員、新宿区多文化共生まちづくり会議会長の他、外国人の受入について多様なセクターの代表者による継続的な議論として形成することを目的とした「外国人材受入れに関する円卓会議」の中で主要な役割を担っている。

ｂ．外国人受入の現状

平成の 30 年間で在留外国人数は 98 万人から 273 万人と、３倍近くまで膨れ上がった。この間の在留外国人に対する活動は、一部の自治体や NPO 団体に任せきりで、日本政府としては何もしてこなかった。結果、在留外国人を取巻く環境は多くの問題を抱えるに至った。例えば、永住権を得るまでの 10 年を日本で生活しても日本語を全く習得できない在留外国人も多く、ダブルリミテッドという問題が取りざたされている。30 年という年月は１世代に相当するため、そういった在留外国人の子世代も増え、大きな社会問題となっている。

諸外国をみると、本来は法律に基づいたトップダウンでの政策により、各自治体が一律の対応をとることが望ましい。しかし、日本はトップの部分が機能せず、ボトムである自治体や NPO 団体のみが活動していた。ゆえに、活動していた自治体とそうでない自治体間における対応レベルに大きな偏りもあり、現状の自治体任せの対応は限界を迎えている。

このような状況に対し、政府は 2018 年の入管法改正で総合的対応策を打ち出し、ようやく動き始めた。ただし、ゼロからのスタートであり、基本的な統計もない。「日本語教育の推進に関する法律（2019 年６月施行）」などができたものの、ようやくできたという表現が正しい。ワンストップで対応できる外国人相談窓口を増やすなど、様々な取組みを進めているが、海外では一般的な職種である医療通訳や法廷通訳などをボランティアに頼っている現状は、プリミティブ（原始的）と表現せざるを得ない。

もっとも、同氏が審議会委員（日本語教育）を務める文化庁でも 2019 年より予算が急増しており、今後も雪だるま式に増加していく見込みである。よって外国人材受入が現状ではゼロからのスタートであっても、予算が増えることにより、各自治体が実施する各種多文化共生支援策は急速に拡充され、在留外国人を取巻く環境は改善されていくであろう。

ｃ．外国人受入・共生のための対応

（ａ）外国人労働者受入の課題

（技能実習制度と特定技能）

行政の多文化共生支援策こそ拡充していくものの、問題は外国人労働者を安価な雇用の調整弁としか考えない一部の受入企業の対応である。このような企業対応を可能にしているのが、多くの問題を抱える技能実習制度であり、これが労働市場のあり方を破壊している。例えば、技能実習生は一つの企業で働くことを前提としているため移動を制限されていて、雇用の競争原理が働かない。また、非正規雇用の代用としてその場しのぎの安い労働力とみなされるケースが多く、本来であれば市場から退出するべき低賃金の不安定な企業へ労働力が流れている。このような企業にイノベーションが起こるはずもなく、日本企業の競争力はどんどん衰退してしまう。中にはこのような状況に気付いて技能実習生をあえて受け入れない企業もあると聞くが、日本人が働きたがらない経営基盤の弱い企業や過当競争の渦中にいる大企業の一事業部などが、安価な雇用の調整弁として技能実習生を受け入れている印象がある。人材に投資して育てる企業と、単なる労働力とみる企業との間で、企業競争力の二極化が進む中、技能実習制度は後者の企業を増やす圧力となり得る。そもそも技能実習制度が無ければ、不安定な職場は人材を採用できず、日本人が集まらないのであれば否応なく安定的な職（例えば正社員）で外国人を雇うしかなくなる。よって技能実習制度自体は廃止すべきと考える。

特定技能で移動の自由を認めたことは、雇用の競争原理が働き、企業も労働者を安易に扱えなくなるという意味では大きな進歩であるといえる。しかし、移民政策に反対する一部議員からの指摘により、政治的な配慮から１号、２号に分けて業種を制限するなど内容が大きく縛られてしまった。また、技能実習制度が併存していることも問題である。特定技能があっても、技能実習制度が残っていれば、外国人労働者を雇用の調整弁とみている企業にとって特定技能を活用するメリットがない。ゆえに、技能実習制度から特定技能への移行は一部に留まってしまう可能性が高い。

また、労働者側も企業をその場限りの場所と捉えている。技能実習生などは企業を収入を得る場としてみているわけであって、大震災などを機に日本を見限れば当然帰国してしまう。そのような人材に国内産業が支えられるのは非常に危険である。さらに日本は介護という人命にかかわることも技能実習制度の対象としており、リスクが非常に高い。

特定技能と技能実習制度が併存するという政府の対応が中途半端なため、このような問題を抱えているのだが、そもそも制度を整えたところで、企業の意識が変わらなければ、外国人労働者の位置づけは変わらないともいえる。企業が安価で使い勝手のよい労働力ばかり求めるのではなく、付加価値を創出する人材に投資するようになれば、有期でしか採用できない制度を活用しなくなる。技術を持った人材が日本に来て、有能なら無期限で働いてもらえるような状態が健全である。

（定住性）

現在の日本は少子高齢化が進み、人口が減り続けている。住民の数が減ることは経済力の低下につながり、地方の衰退はより加速する。よって人口減少に対する手立てを考える必要がある。そのためには、外国人を受け入れ、定住してもらうことが最も有効な手段と考える。

人口減少に対する国民の認識を個人的に「砂時計効果」と呼んでいる。これは「減っている認識ができても最初は直ちにそれが危機とは認識しない。しかし、危機を感じるころには減少のスピードはかなり速くなり、手立てがなくなっている」ことからそう呼んでいるのだが、人口減少はまさにその危機であり、未だにその危機を本気で認識できている自治体は少ない。一方で外国人材受入制度は、人手不足対策で労働者として外国人材を受け入れる制度と位置づけられている。両者をマッチングしようと思えば、外国人材はその場しのぎの労働力ではなく、定住者として受け入れるべきである。定住者が増え、その定住者が家族をつくれば国内人口は増加する。そして、日本の人口減少を抑制または解決することは、地方創生に直結する。地方創生で政府が現在掲げている「関係人口の創出・拡大」では日本が直面している課題の真の解決策にならない。

（ｂ）地方がとるべき方向性

（選ばれる地域へ）

外国人材を単なる労働者としてではなく、定住性の高い地域住民として受け入れる準備を進めるべきことは既に述べた。それではとりわけ地方はどのようにしたらよいか。それは、日本人の場合と同様であるが、単純に選ばれる地域になることである。

（住民の共感）

選ばれる地域になる第一歩として、まず市民の共感を得る必要がある。つまり、自治体トップが市民に対して外国人材を受け入れることと、地方創生のつながりを説明し、自治体が外国人材を受け入れることに納得してもらうことである。

現在、日本人だけで社会が成り立っていると思っている人が多い。しかし、先にも触れたが、日本は人口減少が続くため、今は大丈夫でも将来的に消滅する地域が出てくる事は必然である。特に地方では若者がいなくなったと言われて久しい。高齢者ばかりの自治体は不健全で、防災など命に係わる活動を含めて、地域を運営していけなくなる。そのような状況を打破するためには、外国人材の若い力を地域に受け入れ、例えば消防団に所属してもらうなど、彼らに地域運営に携わってもらい、地域の安心・安全を確保することしか解決策がないのではないか。そのような現状を住民に理解してもらう必要がある。ほかにも、住民の目に見える形で、外国人材が地域社会に及ぼす経済効果などを示すことも効果的である。

これまで外国人材は地域のリソースとして捉えられていなかった。しかし、これからは地域にとって外国人材は必要である。このリソースをいかに効率的に引き出すかということが真の多文化共生であると考える。支援のみが多文化共生ではない。

（具体的対応）

地域全体が外国人材を歓迎する姿勢ができたのであれば、あとはその姿勢を外国人材側に示すことである。自治体として、定住外国人に向けて地域社会貢献への期待を表明すればよい。例えば、地元住民と友好的な関係を築き、平穏で楽しい生活を送ってほしいこと、また地元自治体に入会し、地域のお祭りなど、さまざまな地域の行事や活動に参加してもらいたいことなどを伝える。地域住民の多くが外国人材を歓迎して受け入れているのであれば、受け入れられた側も所属意識が芽生え、地域に根をおろした定住につながるだろう。

以下に、同氏と（同席した）李氏が考える具体的な方向性を一部示す。

地域社会の対応としては例えば、ドイツではその国に来た外国人を市町村単位でもてなす「ウェルカム・カルチャー」という風習がある。誰しも地域の住民に歓迎されれば良い気分になり、その地域に愛着がわくだろう。また、自分が地域の決定に対してイニシアチブを持っているという主体性を感じることも、地域に定住する一つのファクターであるだろう。

企業の対応としては、キャリアパスを明確にすることが大切である。今の日本人もそうであるが、将来の自分という目標を立て、そのために「今」、さらには「今後」どのようなキャリアを築いていくかを考える。九州地方のある経営者と話をしたとき「外国人材を雇用するということは、彼らを成長させるための責任を負ったことになる」という言葉が印象的であった。そのような企業に勤める外国人は、自分の将来を明確に想像できる。そして一企業に留まらず、地域内で完結するようなキャリアパスを明確に示すことができれば、外国人材も定住という視点で検討するのではないか。

こういった取組みが現在の地方では一部を除きあまり見られない。転職が可能となる特定技能制度において、賃金が低いから外国人材（日本人も同じだが）が来てくれないという諦観は、選ばれるための活動が未熟で、自信が無いだけではないか。

国民の移民に対するハードルは着実に下がってきているのにそのことが政治には反映されていない。自治体から手を挙げて、外国人材の定住を目指すべきことを国に提言するほどに、活発に外国人材を受け入れてもらいたいと願っている。

外国人の雇用に関するアンケート調査票

Ⅰ．貴社について

問１．貴社の概要についてご記入ください。

①貴社名	
②所在地	
③従業員数 （パート・アルバイトを含む）	１．50 人未満　２．50～99 人　３．100～299 人 ４．300～499 人　５．500～999 人　６．1,000 人以上

ア．製造業の方（以下の分類から貴社の業種を１つ選んで、◯印をおつけください）

④業　種	１．食料品	２．飲料・飼料等	３．繊維	４．木材･木製品
	５．家具・装備品	６．パルプ・紙等	７．印刷	８．化学
	９．石油・石炭	10．ﾌﾟﾗｽﾁｯｸ製品	11．ゴム製品	12．窯業・土石
	13．鉄鋼	14．非鉄金属	15．金属製品	16．一般機械
	17．電気機械	18．電子部品・デバイス・電子回路		19．情報通信機械
	20．輸送用機械	21．その他の製造業（　　）		
⑤主な取扱製品				

イ．製造業以外の方（以下の分類から貴社の業種を１つ選んで、◯印をおつけください）

④業　種	22．農業	23．建設業	24．医療, 福祉	25．宿泊業
	26．飲食業	27．その他（　　）		

Ⅱ．貴社の雇用状況について

問２．貴社における、現在の日本人を含めた人員の充足状況について、あてはまるものを１つだけ選んで、◯印をおつけください。

（1）正社員

１．総じて過剰である　２．概ね現状で足りている　３．不足している

（2）パート・アルバイト、派遣社員等

１．総じて過剰である　２．概ね現状で足りている　３．不足している

（3）若手社員（３０歳未満）

１．総じて過剰である　２．概ね現状で足りている　３．不足している

（4）ベテラン社員（専門的な知識や技術をもった人材）

１．総じて過剰である　２．概ね現状で足りている　３．不足している

Ⅲ．外国人労働者の雇用状況について

問３．貴社では、これまでに外国人（特別永住者を除く）を雇用したことがありますか。次のあてはまるものを１つだけ選んで、○印をおつけください。

１．現在、雇用している	⇒問４へ
２．現在は雇用していないが、雇用したことがある	⇒問 18 (P6) へ
３．雇用したことがない	⇒問 19 (P6) へ

問４．上記問３で「１．現在、雇用している」と回答した方のみにうかがいます。

（１）現在、貴社で雇用している外国人の雇用形態別人数をご記入ください（特別永住者を除く）。

雇用形態	１．正社員	人
	２．パート・アルバイト、派遣社員等	人
	３．技能実習生	人
	４．その他　（例：海外拠点からの出向社員）	人
合　計		人

（２）現在、雇用している外国人の国籍別人数をご記入ください（特別永住者を除く）。

国籍	１．中国	人	８．カンボジア	人
	２．台湾	人	９．ネパール	人
	３．韓国	人	10．バングラディシュ	人
	４．ベトナム	人	11．ブラジル	人
	５．フィリピン	人	12．ペルー	人
	６．インドネシア	人	13．米国	人
	７．タイ	人	14．その他（　　）	人
合　計				人

※合計の人数が（１）の合計人数と一致するかをご確認ください。

（３）現在、貴社で雇用している外国人の在留資格別人数をご記入ください。

在留資格	１．専門的・技術的分野〔例：技術・人文知識・国際業務〕	人
	２．身分に基づく在留資格　※特別永住者は除く	人
	３．技能実習	人
	４．特定活動	人
	５．資格外活動〔留学生を含む〕	人
	６．その他（具体的に：　　）	人
合　計		人

※合計の人数が（１）の合計人数と一致するかをご確認ください。

問５．現在、雇用している外国人の平均年齢を教えてください。あてはまるものを１つだけ選んで、◯印をおつけください。

１．２４歳以下	２．２５歳～２９歳	３．３０～３４歳
４．３５～３９歳	４．４０歳以上	

問６．外国人をはじめて雇用したのはいつ頃からですか。あてはまるものを１つだけすべて選んで、◯印をおつけください。

１．1999 年以前	２．2000～2004 年	３．2005～2009 年
４．2010～2015 年	５．2016 年以降	６．不明

問７．外国人を雇用する理由はなんですか。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

１．人手不足への対応	２．日本人が採用できない
３．人件費コストの削減	４．専門的知識・技能等を有する人材の確保
５．社内の活性化（自社従業員への好影響等）	６．海外進出・展開の検討
７．海外展開の強化	８．外国人への接客サービス向上のため
９．国際貢献（技術・技能移転）	10．留学生の応募があった
11．その他（具体的に：　　）	

問８．雇用している外国人が仕事を通じて、貴社に与えている好影響はありますか。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

１．海外との取引などグローバルな事業展開に貢献している
２．日本人従業員の国際感覚の向上に貢献している
３．日本人従業員の労働意欲を高めている
４．社内に活気をもたらしている
５．特になし　　６．その他（具体的に：　　）

問９．貴社が雇用している外国人の働きぶりは全体的にみればどうですか。あてはまるものを１つ選んで、◯印をおつけください。

１．期待していた以上の働きぶり	２．ほぼ期待通りの働きぶり
３．期待ほどの働きぶりではないが外国人がいないと困る	
４．期待外れ	５．わからない
６．その他（具体的に：　　）	

問 10. 貴社が雇用している外国人の人件費（教育費、社会保険料、住居費、監理団体等への支払経費等を含む）は、同一職種の日本人社員の人件費に比べてどうですか。あてはまるものを１つだけ選んで、◯印をおつけください

１．外国人の方が高い	２．日本人の方が高い	３．同じくらい

問 11. 雇用している外国人に住まいを提供していますか。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

１．社宅や社員寮を提供している	２．アパート等を借り上げて提供している
３．提供していないが、住宅手当はある	４．提供していないし、住宅手当もない
５．その他（具体的に：　　）	

問 12. 雇用している外国人の日本への渡航費用や帰国費用を負担していますか。あてはまるものを１つだけ選んで、◯印をおつけください。

１．全額を負担している	２．一部を負担している
３．負担していない	４．その他（具体的に：　　）

問 13. 雇用している外国人の日本語能力は全体的にみればどの程度ですか。あてはまるものを１つだけ選んで、◯印をおつけください。

１．とくに配慮しなくてもコミュニケーションはとれる
２．平易な言葉であればコミュケーションがとれる
３．日本語でのコミュニケーションは難しい
４．その他（具体的に：　　）

問 14. 雇用している外国人の日本語学習を支援していますか。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

１．社内で日本語教室や勉強会を開いている
２．社外の日本語教室や勉強会に参加させている
３．日本語学校や教材などの費用を全部または一部を負担している
４．日本語能力がある人を採用しているので支援する必要はない
５．とくに支援していない
６．その他（具体的に：　　）

問 15. 雇用している外国人のお困りごとの相談にのったり、生活支援を行っていますか。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

※例えば、医療機関への受診、行政への手続き、住宅の契約、子どもの教育、自治会や町内会との交渉など。

1．自社で可能な相談・支援は行っている
2．代表者や上司、同僚が個人的に行っている
3．外国人支援団体等との協力を得て行っている
4．とくに行っていない
5．仕事以外での相談はない

▶〔1～3の場合、具体的な生活の相談・支援内容）をご記入ください〕

問 16. 外国人を雇用して課題や困っている点はありますか。あてはまるものを３つ選んで、◯印をおつけください。

1．コミュニケーションがとりづらい
2．生活習慣、価値観のギャップを感じる
3．仕事に対する考え方が異なる
4．仕事を十分に身につけてもらえない
5．人材のばらつきが大きい
6．研修や教育に手間がかかる
7．思ったよりコストがかかる
8．入管やハローワークなどの手続きに手間がかかる
9．地域社会（住民）からの理解を得るのが難しい
10. 外国人同士のコミュニティがない
11. 特にない
12. その他（具体的に：　　）

問 17. 今後の外国人の雇用人数について、どのような方針ですか。あてはまるものを１つだけ選んで、○印をおつけください。

１．現在よりも人数を増やしたい
２．現状程度を雇用したい
３．現在よりも減らしたい
４．雇用を中止したい（理由を具体的に：　　）
５．その他（具体的に：　　）

問 18. 問３(P2)で「２．現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した方のみにうかがいます。

なぜ、外国人を雇用しなくなったのですか。あてはまるものを３つ選んで、○印をおつけください。

１．コミュニケーションがとりづらいから
２．生活習慣、価値観を感じるから
３．仕事に対する考え方が異なるから
４．仕事を十分に身につけてもらえないから
５．研修や教育に手間がかかるから
６．思ったよりコストがかかるから
７．入管やハローワークなどの手続きに手間がかかるから
８．地域社会（住民）からの理解を得るのが難しいから
９．仕事が減ったから
10．事業内容を変えたから
11．とくに理由はない
12．その他（具体的に：　　）

問 19. 問３(P2)で「２．現在は雇用していないが、雇用したことがある」および「３．雇用したことがない」と回答した方にうかがいます。

今後の外国人の雇用について、どのようにお考えですか。あてはまるものを１つ選んで、○印をおつけください。

１．ぜひ雇用したい	⇒問 20(P7)へ
２．いい人に出会えれば雇用してもよい	
３．日本人を雇用できなくなった場合は雇用してもよい	
４．雇用するつもりはない	⇒問 21(P7)へ
５．わからない	

問20. 問19(P6)で「１～３」と回答した方にうかがいます。

外国人を雇用するとした場合、どのような人材を希望しますか。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

１．経営・管理を行う管理職
２．高度な技術を有する専門職
３．一定の知識・技能を有する一般職
４．技術を必要としない労働者（いわゆる単純労働者）
５．その他（具体的に：　　）

問21. 問19(P6)で「４．雇用するつもりはない」と回答した方のみにうかがいます。

外国人を雇用するつもりはない理由を教えてください。あてはまるものをすべて選んで、◯印をおつけください。

１．日本人を雇用したい
２．言語等コミュニケーションに懸念がある
３．外国人を雇用する職域がない
４．入管手続き等の事務手続きが増える
５．処遇や人事管理の方法がわからない
６．これまでに雇用した経験がなく不安
７．外国人の採用の方法がわからない
８．そもそも必要としない
９．その他（具体的に：　　）

Ⅳ．その他

問22. 外国人の雇用について、行政に期待することは何ですか。あてはまるものを３つまで選んで、〇印をおつけください。

１．外国人雇用に関する企業向け相談窓口の充実
２．外国人雇用に係る制度・手続き等の研修の充実
３．外国人材活用制度の情報発信
４．就労マッチングの支援
５．外国人労働者向けの相談窓口の充実
６．日本語習得教育等の支援
７．地域社会（住民）との共生に向けた支援

次ページにも選択肢があります

８．在留資格取得の簡素化 ９．技能実習の対象職種の拡大 10．特定技能の対象分野の拡大 11．その他（具体的に：　　）

問 23. 外国人労働者の雇用に関して、ご意見、ご要望、ご提案等がございましたら、ご自由にご記入ください。

問 24. ヒアリング調査のお願い

本調査をもとに、ヒアリング調査を予定しております。お手数ですが、ヒアリング調査の可否について、以下の該当する番号に〇印をご記入ください（１つだけ）。

１．ヒアリングを受けることは可能	２．ヒアリングを受けることはできない

最後に、ご回答いただいた方のご所属、お名前、ご連絡先についてご記入ください。
（個別のご回答内容、組織名・ご回答者名等の情報は公開いたしません）

①ご所属		
②お役職・ご芳名	お役職	ご芳名
③電話番号	（　　）　　－	
④メールアドレス		

～以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました～

２０１９年８月２３日（金）までに、このアンケート用紙を同封の返信用封筒にて郵送、またはインターネットによる回答、いずれかによりご回答いただきますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた方に、後日、「アンケート調査結果（概要）」を送付いたします。

外国人労働者の受入・共生に関するアンケート調査票

Ⅰ．貴自治体について

問１．最初に、貴自治体およびご回答いただく方についてご記入ください。

①自治体名		
②ご所属		
③お役職・ご芳名	お役職	ご芳名
④お電話番号	（　　）　　－	

Ⅱ．外国人の在住状況について

問２．貴自治体に在住する外国人についておうかがいします。

（１）在住外国人の国籍別にみて、多い順に１位から３位までの順位をおつけください。

国籍	（記入例）	順位	国籍	（記入例）	順位
１．中国	1		６．タイ		
２．韓国			７．ネパール		
３．ベトナム	2		８．ブラジル	3	
４．フィリピン			９．米国		
５．インドネシア			10．その他（　　）		

（２）在住外国人の在留資格別にみて、多い順に１位から３位までの順位をおつけください。

在留資格	（記入例）	順位	在留資格	（記入例）	順位
１．専門的・技術的分野			４．特定活動		
２．身分に基づく在留資格	1		５．資格外活動		
３．技能実習	2		６．その他（　　）	3	

問３．貴自治体に在住する外国人労働者についておうかがいします。あてはまるものを１つだけ選んで、○印をおつけください。

※外国人労働者とは外国人の労働者を幅広くとらえて、技能実習生、アルバイトの外国人留学生なども含めるものとします（ただし特別永住者を除く）。

（１）５年前と比べて現在の外国人労働者数の増減率（概算で可）

１．100％超増加	２．31～100％増加	３．±30％以内	４．30％超減少

（２）現在に比べて５年後の外国人労働者数の増減率（予想）

１．100％超増加	２．31～100％増加	３．±30％以内	４．30％超減少

Ⅲ．外国人労働者の受入・共生のための対応について

問４．貴自治体の外国人共生のための施策・取組状況について、次の①～⑨の項目であてはまる番号をそれそれ選んで、◯印をおつけください。

	取組んでいる	現在のところ取組みはないが、今後の取組予定はある	現在のところ取組みはなく、今後も未定
①多言語による情報提供（行政・生活全般）	3	2	1
②相談窓口の整備	3	2	1
③各種生活の相談・提供の体制整備	3	2	1
④外国人の就労・労働に関する相談	3	2	1
⑤外国人のための防災対策	3	2	1
⑥日本語の学習支援	3	2	1
⑦外国人児童生徒の就学・教育支援	3	2	1
⑧外国人の地域活動への参加促進	3	2	1
⑨日本人住民に対する異文化理解教育	3	2	1

問５．上記以外の施策・取組みがあれば、その内容と取組状況をご記入ください。

問６．貴自治体の課題

外国人就労の拡がりによって、貴自治体では新たな課題を懸念していますか。具体的な課題として、次の①～⑨の項目であてはまる番号をそれそれ選んで、◯印をおつけください。

課題	そう思う	ある程度思う	あまり思わない	わからない
①多言語による地域情報の提供	4	3	2	1
②相談員、通訳ボランティアの確保･育成	4	3	2	1
③日本語学校の整備	4	3	2	1
④就労・労働に関する問題への対応	4	3	2	1
⑤防災を含む情報提供	4	3	2	1
⑥日本人住民とのコミュニケーション	4	3	2	1
⑦外国人の地域社会への参画	4	3	2	1
⑧日本人住民に対する意識啓発	4	3	2	1
⑨自治体の予算・担当人員の確保	4	3	2	1

問７．問６の項目以外に課題があれば、その内容をご記入ください。

問８．外国人労働者の受入が地域経済・社会に及ぼす影響

（１） 外国人労働者の受入は貴自治体の地域経済・社会にどのような影響を及ぼすと考えていますか。具体的な影響として、あてはまるものを下欄からすべて（プラス・マイナスの両面）選び、○印をおつけください。

【プラスの影響】

１．地域の労働力不足が緩和される
２．地域産業の維持・創出につながる
３．外国人の視点を取り入れた企業経営や海外との接点が増える
４．受入企業の人材育成や生産性の見直しのよい機会となる
５．地域の魅力（文化や伝統など）を伝える橋渡しとなる
６．納税者として地域の税収増につながる
７．結婚、出産等により地域の人口増につながる
８．地域活動（自治会や町内会等）の担い手となる
９．日本人住民が海外の多文化を理解する機会となる
10. 国際交流により地域の国際化が進む

【マイナスの影響】

１．日本人の雇用機会が減少する
２．日本人労働者の賃金上昇が抑制される
３．行政コストが増加する
４．国民健康保険料などの未加入・未納が増加する
５．地域住民とのトラブルが増加する
６．地域の治安悪化につながる
７．不法就労者が増加する
８．学校教育における個別指導の教員確保が困難

（２） 前頁（１）の選択肢以外に想定される影響があれば、その内容をご記入ください。

プラスの影響	
マイナスの影響	

問９．今後、強化が求められる外国人労働者の受入・共生のための施策・取組みがあれば、その内容、理由・背景をご記入ください。

問 10. 外国人労働者の受入・共生等に向けてのご意見

外国人労働者の受入・共生、在住外国人の現状などについてのご意見・コメントがございましたら、ご自由にご記入ください。

～以上でアンケートは終了です。ご協力ありがとうございました～

２０１９年８月２３日（金）までに、このアンケート用紙を同封の返信用封筒にて郵送、またはインターネットによる回答、いずれかによりご回答いただきますようお願い申し上げます。

なお、ご回答いただいた方に、後日、「アンケート調査結果（概要）」を送付いたします。

企業アンケート調査（県別データ）

上段：回答数
下段：県別内訳

問２．現在の日本人を含めた人員の充足状況（単一回答：以下 SA）

（正社員）

	総じて過剰である	概ね現状で足りている	不足している
鳥取県	2	24	19
	4.4%	53.3%	42.2%
島根県	0	33	42
	0.0%	44.0%	56.0%
岡山県	2	67	92
	1.2%	41.6%	57.1%
広島県	2	98	106
	1.0%	47.6%	51.5%
山口県	3	49	50
	2.9%	48.0%	49.0%

（パート・アルバイト等）

	総じて過剰である	概ね現状で足りている	不足している
鳥取県	2	28	12
	4.8%	66.7%	28.6%
島根県	0	45	21
	0.0%	68.2%	31.8%
岡山県	2	102	51
	1.3%	65.8%	32.9%
広島県	0	120	76
	0.0%	61.2%	38.8%
山口県	4	58	33
	4.2%	61.1%	34.7%

問２．現在の日本人を含めた人員の充足状況（SA）

（若手社員）

	総じて過剰である	概ね現状で足りている	不足している
鳥取県	0	18	27
	0.0%	40.0%	60.0%
島根県	1	22	52
	1.3%	29.3%	69.3%
岡山県	1	59	101
	0.6%	36.6%	62.7%
広島県	0	53	152
	0.0%	25.9%	74.1%
山口県	0	28	74
	0.0%	27.5%	72.5%

（ベテラン社員）

	総じて過剰である	概ね現状で足りている	不足している
鳥取県	5	44	26
	6.7%	58.7%	34.7%
島根県	5	103	53
	3.1%	64.0%	32.9%
岡山県	6	124	76
	2.9%	60.2%	36.9%
広島県	6	64	32
	5.9%	62.7%	31.4%
山口県	4	25	16
	8.9%	55.6%	35.6%

問３．これまでの外国人（特別永住者を除く）雇用経験（SA）

	現在、雇用している	現在は雇用していないが、雇用したことがある	雇用したことがない
鳥取県	10	7	28
	22.2%	15.6%	62.2%
島根県	19	9	47
	25.3%	12.0%	62.7%
岡山県	57	24	80
	35.4%	14.9%	49.7%
広島県	95	17	94
	46.1%	8.3%	45.6%
山口県	31	10	62
	30.1%	9.7%	60.2%

問４．（１）現在雇用している外国人数の最も多い雇用形態（企業割合）

	正社員	パート・アルバイト等	技能実習生	その他
鳥取県	1	2	7	0
	10.0%	20.0%	70.0%	0.0%
島根県	1	4	13	1
	5.3%	21.1%	68.4%	5.3%
岡山県	11	7	38	1
	19.3%	12.3%	66.7%	1.8%
広島県	17	17	59	2
	17.9%	17.9%	62.1%	2.1%
山口県	3	5	23	0
	9.7%	16.1%	74.2%	0.0%

問４．（２）現在雇用している外国人数の最も多い国籍（企業割合）

	中国	台湾	韓国	ベトナム	フィリピン	インドネシア	タイ	カンボジア	ネパール	バングラデシュ	ブラジル	ペルー	米国	その他
鳥取県	3	0	0	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	30.0%	0.0%	0.0%	40.0%	10.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%
島根県	1	1	0	10	3	0	1	0	2	0	1	0	0	0
	5.3%	5.3%	0.0%	52.6%	15.8%	0.0%	5.3%	0.0%	10.5%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%
岡山県	20	1	1	26	0	2	0	3	0	0	2	0	0	2
	35.1%	1.8%	1.8%	45.6%	0.0%	3.5%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	3.5%
広島県	20	2	0	49	10	3	6	0	1	0	1	0	0	3
	21.1%	2.1%	0.0%	51.6%	10.5%	3.2%	6.3%	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	3.2%
山口県	8	1	0	15	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2
	25.8%	3.2%	0.0%	48.4%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	6.5%

問４．（３）現在雇用している外国人数の最も多い在留資格（企業割合）

	専門的・技術的分野	身分に基づく在留資格	技能実習	特定活動	資格外活動、留学生	その他
鳥取県	0	2	7	0	1	0
	0.0%	20.0%	70.0%	0.0%	10.0%	0.0%
島根県	0	3	13	1	2	0
	0.0%	15.8%	68.4%	5.3%	10.5%	0.0%
岡山県	12	3	39	0	3	0
	21.1%	5.3%	68.4%	0.0%	5.3%	0.0%
広島県	10	13	57	4	10	1
	10.5%	13.7%	60.0%	4.2%	10.5%	1.1%
山口県	2	2	23	1	3	0
	6.5%	6.5%	74.2%	3.2%	9.7%	0.0%

問５．雇用している外国人の平均年齢（SA）

	24 歳以下	25 歳～29 歳	30 歳～34 歳	35 歳～39 歳	40 歳以上
鳥取県	2	5	1	2	0
	20.0%	50.0%	10.0%	20.0%	0.0%
島根県	5	7	4	2	1
	26.3%	36.8%	21.1%	10.5%	5.3%
岡山県	16	24	8	8	1
	28.1%	42.1%	14.0%	14.0%	1.8%
広島県	22	47	16	8	2
	23.2%	49.5%	16.8%	8.4%	2.1%
山口県	11	14	3	3	0
	35.5%	45.2%	9.7%	9.7%	0.0%

問６．外国人をはじめて雇用した時期（SA）

	1999 年以前	2000 年～2004 年	2005 年～2009 年	2010 年～2015 年	2016 年以降
鳥取県	1	2	1	3	3
	10.0%	20.0%	10.0%	30.0%	30.0%
島根県	4	2	0	5	8
	21.1%	10.5%	0.0%	26.3%	42.1%
岡山県	7	3	9	14	19
	12.3%	5.3%	15.8%	24.6%	33.3%
広島県	15	8	26	24	20
	15.8%	8.4%	27.4%	25.3%	21.1%
山口県	2	2	4	10	13
	6.5%	6.5%	12.9%	32.3%	41.9%

問７．外国人を雇用する理由（複数回答：以下 MA）

	人手不足への対応	日本人が採用できない	人件費コストの削減	専門的知識・技能等を有する人材の確保	社内の活性化（自社従業員への好影響等）	海外進出・展開の検討	海外展開の強化	外国人への接客サービス向上のため	国際貢献（技術・技能移転）	留学生の応募があった	その他
鳥取県	9	3	3	0	1	1	1	1	1	0	1
	90.0%	30.0%	30.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%
島根県	17	7	2	2	2	1	0	1	3	1	0
	89.5%	36.8%	10.5%	10.5%	10.5%	5.3%	0.0%	5.3%	15.8%	5.3%	0.0%
岡山県	42	19	9	15	5	8	6	7	7	11	3
	73.7%	33.3%	15.8%	26.3%	8.8%	14.0%	10.5%	12.3%	12.3%	19.3%	5.3%
広島県	79	40	12	12	18	10	11	4	15	13	4
	83.2%	42.1%	12.6%	12.6%	18.9%	10.5%	11.6%	4.2%	15.8%	13.7%	4.2%
山口県	24	11	1	0	4	2	3	1	5	4	2
	77.4%	35.5%	3.2%	0.0%	12.9%	6.5%	9.7%	3.2%	16.1%	12.9%	6.5%

問８．外国人が仕事を通じて与える好影響（MA）

	海外との取引などグローバルな事業展開に貢献している	日本人従業員の国際感覚の向上に貢献している	日本人従業員の労働意欲を高めている	社内に活気をもたらしている	特になし	その他
鳥取県	1	1	1	5	3	2
	10.0%	10.0%	10.0%	50.0%	30.0%	20.0%
島根県	4	2	3	10	5	0
	21.1%	10.5%	15.8%	52.6%	26.3%	0.0%
岡山県	11	12	18	27	10	4
	19.3%	21.1%	31.6%	47.4%	17.5%	7.0%
広島県	11	20	31	45	23	8
	11.6%	21.1%	32.6%	47.4%	24.2%	8.4%
山口県	1	3	10	16	9	2
	3.2%	9.7%	32.3%	51.6%	29.0%	6.5%

問９．外国人の働きぶり（SA）

	期待していた以上の働きぶり	ほぼ期待通りの働きぶり	期待ほどの働きぶりではないが外国人がいないと困る	期待外れ	わからない	その他
鳥取県	1	8	1	0	0	0
	10.0%	80.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%
島根県	2	8	9	0	0	0
	10.5%	42.1%	47.4%	0.0%	0.0%	0.0%
岡山県	9	40	6	0	1	1
	15.8%	70.2%	10.5%	0.0%	1.8%	1.8%
広島県	16	60	11	2	3	3
	16.8%	63.2%	11.6%	2.1%	3.2%	3.2%
山口県	7	16	7	0	0	1
	22.6%	51.6%	22.6%	0.0%	0.0%	3.2%

問 10. 日本人社員と比べた人件費（SA）

	外国人の方が高い	日本人の方が高い	同じくらい
鳥取県	3	0	7
	30.0%	0.0%	70.0%
島根県	1	2	15
	5.6%	11.1%	83.3%
岡山県	6	14	37
	10.5%	24.6%	64.9%
広島県	17	16	61
	18.1%	17.0%	64.9%
山口県	5	6	18
	17.2%	20.7%	62.1%

問 11. 住まいの提供（MA）

	社宅や社員寮を提供している	アパート等を借り上げて提供している	提供してないが、住宅手当はある	提供していないし、住宅手当もない	その他
鳥取県	5	5	1	2	0
	50.0%	50.0%	10.0%	20.0%	0.0%
島根県	8	7	2	4	0
	42.1%	36.8%	10.5%	21.1%	0.0%
岡山県	29	22	5	9	0
	50.9%	38.6%	8.8%	15.8%	0.0%
広島県	43	30	9	16	2
	45.3%	31.6%	9.5%	16.8%	2.1%
山口県	13	13	2	4	0
	41.9%	41.9%	6.5%	12.9%	0.0%

問 12. 日本への渡航費や帰国費用負担（SA）

	全額を負担している	一部を負担している	負担していない	その他
鳥取県	5	2	2	1
	50.0%	20.0%	20.0%	10.0%
島根県	7	3	9	0
	36.8%	15.8%	47.4%	0.0%
岡山県	24	11	22	0
	42.1%	19.3%	38.6%	0.0%
広島県	50	12	31	1
	53.2%	12.8%	33.0%	1.1%
山口県	19	4	7	1
	61.3%	12.9%	22.6%	3.2%

問 13. 外国人の日本語能力（SA）

	特に配慮しなくてもコミュニケーションはとれる	平易な言葉であればコミュニケーションがとれる	日本語でのコミュニケーションは難しい	その他
鳥取県	2	4	3	1
	20.0%	40.0%	30.0%	10.0%
島根県	5	10	4	0
	26.3%	52.6%	21.1%	0.0%
岡山県	10	38	8	1
	17.5%	66.7%	14.0%	1.8%
広島県	27	58	8	2
	28.4%	61.1%	8.4%	2.1%
山口県	7	20	4	0
	22.6%	64.5%	12.9%	0.0%

問 14. 日本語学習支援（MA）

	社内で日本語教室や勉強会を開いている	社外の日本語教室や勉強会に参加させている	日本語学校や教材などの費用を全部または一部を負担している	日本語能力がある人を採用しているので支援する必要はない	特に支援していない	その他
鳥取県	3	3	1	1	2	1
	30.0%	30.0%	10.0%	10.0%	20.0%	10.0%
島根県	4	0	2	3	11	0
	21.1%	0.0%	10.5%	15.8%	57.9%	0.0%
岡山県	9	6	5	14	21	6
	15.8%	10.5%	8.8%	24.6%	36.8%	10.5%
広島県	19	10	11	23	39	5
	20.0%	10.5%	11.6%	24.2%	41.1%	5.3%
山口県	7	5	5	5	11	5
	22.6%	16.1%	16.1%	16.1%	35.5%	16.1%

問 15. 外国人の相談・生活支援（MA）

	自社で可能な相談・支援は行っている	代表者や上司、同僚が個人的に行っている	外国人支援団体等の協力を得て行っている	特に行っていない	仕事以外での相談はない
鳥取県	7	3	6	1	1
	70.0%	30.0%	60.0%	10.0%	10.0%
島根県	9	7	7	4	1
	47.4%	36.8%	36.8%	21.1%	5.3%
岡山県	26	16	23	11	5
	45.6%	28.1%	40.4%	19.3%	8.8%
広島県	46	20	33	13	11
	48.9%	21.3%	35.1%	13.8%	11.7%
山口県	17	5	11	4	3
	56.7%	16.7%	36.7%	13.3%	10.0%

問 16. 課題（MA：３つまで）

	コミュニケーションが取りづらい	生活習慣、価値観のギャップを感じる	仕事に対する考え方が異なる	仕事を十分に身につけてもらえない	人材のばらつきが大きい	研修や教育に手間がかかる	思ったよりコストがかかる	入管やハローワークなどの手続きに手間がかかる	地域社会（住民）からの理解を得るのが難しい	外国人同士のコミュニティがない	特にない	その他
鳥取県	6	0	4	0	3	2	2	1	0	2	2	0
	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%	30.0%	20.0%	20.0%	10.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%
島根県	6	6	3	3	5	3	6	3	1	2	3	3
	31.6%	31.6%	15.8%	15.8%	26.3%	15.8%	31.6%	15.8%	5.3%	10.5%	15.8%	15.8%
岡山県	20	21	11	4	12	11	14	11	5	1	10	4
	35.1%	36.8%	19.3%	7.0%	21.1%	19.3%	24.6%	19.3%	8.8%	1.8%	17.5%	7.0%
広島県	27	26	19	5	31	14	29	18	6	3	20	9
	28.4%	27.4%	20.0%	5.3%	32.6%	14.7%	30.5%	18.9%	6.3%	3.2%	21.1%	9.5%
山口県	12	10	4	0	7	6	12	6	0	1	6	2
	38.7%	32.3%	12.9%	0.0%	22.6%	19.4%	38.7%	19.4%	0.0%	3.2%	19.4%	6.5%

問 17. 今後の外国人の雇用人数方針（SA）

	現在よりも人数を増やしたい	現状程度を雇用したい	現在よりも減らしたい	雇用を中止したい	その他
鳥取県	2	8	0	0	0
	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%
島根県	7	12	0	0	0
	36.8%	63.2%	0.0%	0.0%	0.0%
岡山県	24	28	3	1	1
	42.1%	49.1%	5.3%	1.8%	1.8%
広島県	41	47	2	0	5
	43.2%	49.5%	2.1%	0.0%	5.3%
山口県	13	14	2	1	1
	41.9%	45.2%	6.5%	3.2%	3.2%

問 18. 外国人を雇用しなくなった理由（MA:３つまで）

	コミュニケーションがとりづらいから	生活習慣、価値観の違いを感じるから	仕事に対する考え方が異なるから	仕事を十分に身につけてもらえないから	研修や教育に手間がかかるから	思ったよりコストがかかるから	入管やハローワークなどの手続きに手間がかかるから	地域社会（住民）からの理解を得るのが難しいから	仕事が減ったから	事業内容を変えたから	特に理由はない	その他
鳥取県	3	2	1	1	3	4	1	0	1	0	0	2
	42.9%	28.6%	14.3%	14.3%	42.9%	57.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	28.6%
島根県	5	6	2	1	0	4	0	0	0	0	1	1
	55.6%	66.7%	22.2%	11.1%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	11.1%
岡山県	8	2	3	3	6	3	2	0	3	1	3	11
	34.8%	8.7%	13.0%	13.0%	26.1%	13.0%	8.7%	0.0%	13.0%	4.3%	13.0%	47.8%
広島県	5	4	5	2	1	2	2	0	3	2	1	8
	33.3%	26.7%	33.3%	13.3%	6.7%	13.3%	13.3%	0.0%	20.0%	13.3%	6.7%	53.3%
山口県	3	1	0	1	2	2	0	0	0	0	1	6
	30.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	60.0%

問 19. 今後の外国人の雇用方針（雇用している企業以外）（SA）

	ぜひ雇用したい	いい人に出会えれば雇用してもよい	日本人を雇用できなくなった場合は雇用してもよい	雇用するつもりはない	わからない
鳥取県	0	16	8	9	2
	0.0%	45.7%	22.9%	25.7%	5.7%
島根県	3	23	7	15	8
	5.4%	41.1%	12.5%	26.8%	14.3%
岡山県	6	30	27	24	15
	5.9%	29.4%	26.5%	23.5%	14.7%
広島県	4	45	21	29	11
	3.6%	40.9%	19.1%	26.4%	10.0%
山口県	4	16	11	29	12
	5.6%	22.2%	15.3%	40.3%	16.7%

問 20. 希望する人材（MA）

	経営・管理を行う管理職	高度な技術を有する専門職	一定の知識・技能を有する一般職	技術を必要としない労働者（いわゆる単純労働者）	その他
鳥取県	1	7	16	11	2
	4.3%	30.4%	69.6%	47.8%	8.7%
島根県	1	8	26	11	1
	3.1%	25.0%	81.3%	34.4%	3.1%
岡山県	5	15	45	27	3
	8.5%	25.4%	76.3%	45.8%	5.1%
広島県	3	12	50	23	1
	4.9%	19.7%	82.0%	37.7%	1.6%
山口県	0	5	23	12	2
	0.0%	17.9%	82.1%	42.9%	7.1%

問 21. 外国人を雇用するつもりはない理由（MA）

	日本人を雇用したい	言語等コミュニケーションに懸念がある	外国人を雇用する職域がない	入管手続き等の事務手続きが増える	処遇や人事管理の方法がわからない	これまでに雇用した経験がなく不安	外国人の採用の方法がわからない	そもそも必要としない	その他
鳥取県	2	3	1	1	0	1	0	2	2
	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%
島根県	11	9	3	2	1	0	0	2	4
	73.3%	60.0%	20.0%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	13.3%	26.7%
岡山県	13	9	7	4	0	2	0	5	5
	54.2%	37.5%	29.2%	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%	20.8%	20.8%
広島県	21	9	9	0	2	5	0	7	3
	77.8%	33.3%	33.3%	0.0%	7.4%	18.5%	0.0%	25.9%	11.1%
山口県	18	13	8	3	4	6	3	8	3
	62.1%	44.8%	27.6%	10.3%	13.8%	20.7%	10.3%	27.6%	10.3%

問 21. 行政への期待（MA:３つまで）

	外国人雇用に関する企業向け相談窓口の充実	外国人雇用に係る制度・手続き等の研修の充実	外国人材活用制度の情報発信	就労マッチングの支援	外国人労働者向けの相談窓口の充実	日本語習得教育等の支援	地域社会（住民）との共生に向けた支援	在留資格取得の簡素化	技能実習の対象職種の拡大	特定技能の対象分野の拡大	その他
鳥取県	7	9	6	9	7	17	8	8	6	3	1
	20.0%	25.7%	17.1%	25.7%	20.0%	48.6%	22.9%	22.9%	17.1%	8.6%	2.9%
島根県	26	18	10	25	14	38	14	11	5	2	3
	40.6%	28.1%	15.6%	39.1%	21.9%	59.4%	21.9%	17.2%	7.8%	3.1%	4.7%
岡山県	49	44	28	35	32	71	26	25	14	12	2
	35.5%	31.9%	20.3%	25.4%	23.2%	51.4%	18.8%	18.1%	10.1%	8.7%	1.4%
広島県	46	52	23	43	20	71	41	41	24	13	8
	29.1%	32.9%	14.6%	27.2%	12.7%	44.9%	25.9%	25.9%	15.2%	8.2%	5.1%
山口県	19	23	16	17	14	46	23	16	16	9	2
	22.9%	27.7%	19.3%	20.5%	16.9%	55.4%	27.7%	19.3%	19.3%	10.8%	2.4%

中国地域ヒアリング調査（詳細版）

サカグループ（介護部門）

訪問日	2019 年 6 月 10 日
対応者	サカグループ介護部門　代表　坂　聡一郎 ㈲サカコーポレーション　人材紹介・派遣事業部 管理者　金島　徳明
本社所在地	広島県広島市安佐南区緑井 6 -28- 1
資本金	-
従業員数	350 名程度（正社員 250 人、パート・アルバイト 100 名）
業種	医療・介護複合施設運営

a．企業概要

（a）事業内容

サカグループは 1985 年にサカ整形外科として創業し、医療施設の他、介護施設等を手掛け、現在は「有限会社サカコーポレーション」、「社会福祉法人信々会」、「医療法人サカもみの木会」、「医療法人社団もみの木会」の４法人から構成されている（以降は同グループの介護部門である「有限会社サカコーポレーション」、「社会福祉法人信々会」に対する内容）。

図表：サカグループ の組織図

資料：㈲サカコーポレーション提供パンフレット

サカグループ介護部門は、2007 年５月に介護付有料老人ホーム・居宅介護支援事業所である「緑井ガーデンハウス」を開所したことに始まる。「信用を第一」にした事業所づくりを目指し、上記のサービスの他、（看護）小規模多機能センター、訪問看護ステーション、特別養護老人ホーム、短期入所生活介護事業所、デイサービスなどを手掛けている。

（b）人員の充足状況

正社員、パート・アルバイト・派遣社員等いずれにおいても人員が不足している。法定人員の確保は問題ないが、感情労働といわれる介護においては、介護人員は 10 人１グループで運営することが理想と考えている中、現状では１グループ９名程度の状況が続いている。

男性介護士が増え始めたことで新卒者の不足感はないものの、現場の主力となりうる 40 代前後の正職員女性が減ってきている。介護は「同性介護」が望ましいとされているため、利用者の７割が女性である同社にとっては女性の介護士を獲得することが課題となっている。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

（雇用状況）

2019 年より、正社員としてベトナム人を３名、アルバイトとして中国人を１名雇用しており、11 月からは技能実習生の受入も予定している。

正社員のベトナム人は介護福祉士の資格を持つ在留資格「介護」（専門的・技術的分野）により受け入れている。一方で、アルバイトの中国人は、週 28 時間の範囲で介護現場で働きながら、介護福祉士の資格取得を目指し、専門学校に通っている。アルバイト生が２年後に資格を取得して、ベトナム人正社員とともに長期的な戦力となってくれることを期待している。

介護に関する在留資格は EPA を除くといずれも制度ができてから日が浅いため、同グループのような EPA を活用していない介護事業者は、現時点で外国人を雇用している事業者が少ないのではないか。

（外国人雇用のメリット）

同グループは外国人雇用を始めたばかりのため外国人材を雇用するメリットの実感はないが、２つの点に期待している。

一つ目は、日本人従業員の国際交流や労働意欲の向上である。留学生を対象にインターンシップも行っているが、実際日本人従業員の国際感覚が磨かれているし、特にベトナム人は高齢者を敬う文化があり真面目な性格であるため、日本人が見習うべきことがある。

二つ目は、人手不足への対応である。ただし、人手不足と言っても現状維持のために必要な人材の確保のみではなく、積極的な人材補強といった視点がある。積極的な人材補強とは、需要拡大に対応する事業展開のために重要な戦略である。例えば、短期的にみれば日本人高齢者の増加が期待されているため、関東地方への進出を考えている。関東進出に際し、ベテラン職員を現地に派遣するため、その職員の補完人員として外国人材に期待している。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

（金銭的負担）

外国人従業員に対する人件費としては、給与や社会保険など日本人と同様の費用の他に教育費用が多くかかる。教育費用は金銭面の他にも指導者の手間など人材面の負担がある。特に１年目は教育費用が非常に高くなるだろう。正社員と言えども２～３年は教育期間になることを覚悟している。

この他にも、アパートを借りづらい外国人従業員のために借上げ社宅を用意したり、来日の際に発生する渡航費の他、福利厚生費として年に数回の私的な帰国費用の負担も考えている。

（生活支援）

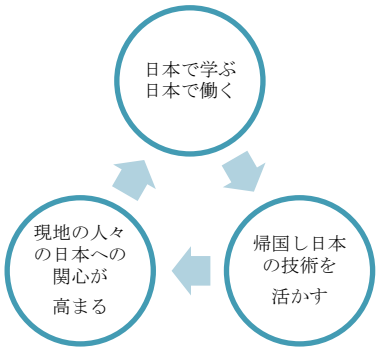
現在雇用している外国人従業員はすでに職場でも困らない程度の日本語能力を有しているため、日本語学習支援は行っていない。しかし、今後は技能実習生が入ってくるため、日本語学習支援も行う必要がある。技能実習生は N4[17]程度の日本語能力を身につけて来日することになっているが、同じ N4 でも能力差が大きいため、来日後に企業側で対応する必要がある。現在、直接教育するカリキュラムは整っていないが、自主的に勉強するための環境作りを始めている。また、日本語とベトナム語で介護の専門用語を整理したり、指導方法を見直したりして、教育方法の標準化にも取組んでいる。

ｃ．今後の展開

（ａ）今後の方針

関東地方への進出を検討しており、外国人労働者を増やす方針である。また、長期的にみれば人口減少下にある日本は 2060 年には高齢者数も減少に転じるため、2040 年以降急激に高齢者が増える東アジア、東南アジアへの進出を考えている。そのため、質の高い（と思われる）日本式介護を技能実習などを通して伝承したい。今でも、介護ビジネスのない東南アジアからの留学生をインターンシップとして受け入れている。結果として、日本の技術を身につけた人材が帰国後に現地で日本の技術を広めたり、同グループの海外進出の際の中心人物になったりするようになればよい。また、日本を身近に感じることでより多くの東南アジア人が日本に親近感を持ち、来日を望むといった“人材還流型”のエコシステムが形成されることを期待している。

図表：人材還流型のエコシステムイメージ



資料：ヒアリング内容を基に作成

（ｂ）課題

外国人材を受け入れる日本側の体制が整っていない。外国人材にとって買い物や交通ルール、ゴミ出し、法律、病院、銀行口座開設など日常生活の多くで不便がある。登録支援機関の認証も受けたため企業側での対応を策定しているが、雇用環境の改善ならまだしも、生活面をすべてカバーすることは難しい。外国人同士で助け合えるコミュニティなどがあってもよい。大都市圏にはこのようなコミュニティが多々あると聞いている。

[17] 日本語能力試験認定のレベル。N１～N５に分けられ、N4 は下から２番目の難易度で「基本的な日本語を理解できる」。

外国人労働者の活用が期待される中、住みやすさや賃金格差などにより都市圏へ集中することが危惧される。外国人労働者の労働・生活環境はSNSを通して瞬く間に拡散される。中国地域においても、外国人が来たいと思うような特徴を持ち、選ばれる地域を目指していく必要がある。

（ｃ）行政への期待

（外国人への支援）

選ばれる地域になるためには、まず外国人労働者の生活面を支援してほしい。外国人労働者も人であり、生活のしやすさが大きなポイントになるのではないか。携帯や銀行口座の契約、日常生活での買い物やゴミ出し、マナーや緊急時の対応など、外国人が生活する上での障害はいくつでもある。また、国籍や在留資格が違えば文化や日本に滞在できる期間、制約なども異なるため、それぞれで困りごとも異なる。しかし、中小企業がそれぞれの事例に対応するには限界がある。

特に介護業界に対応する在留資格は多岐に亘るため、それぞれの在留資格ごとの条件（例えば在留期間や日本語能力要件など）が均一化されれば、生活支援も対応しやすい。いろいろな事情から制約があるのであろうが、生活者としての視点をもって制度を設計してもらいたい。また、日本語教育の機会も行政の支援があればありがたい。

（企業への支援）

単独企業の努力もさることながら、企業間で協力し合えれば、より多くの支援を、より容易に行うことができる。しかし、同じ業界であっても企業同士が連携して一つのことに取組むには利害関係など多くの障害があり難しいため、それらを調整する中心機能が必要である。ゆえに、行政には各企業をつなぐ仲介役を担ってもらいたい。同グループも県内の介護業界による連絡協議会を設立した。その際も、全国老人福祉施設協議会の会長経験のある人物が中心的な役割を担ってくれたことが成功につながった。もしも行政が音頭をとれば、より広い範囲の企業にも波及しやすいし、さらには業界を超えた連携も期待できる。

さらに、中国地域の各自治体が地域の垣根を超えて連携することができれば、大都市圏に対抗しうる強みとなり、地域に外国人材を呼び込めるのではないだろうか。

株式会社愛晃

（広島県外壁補修工事業協同組合・株式会社ヨシカ）

訪問日	2019 年 6 月 10 日
対応者	代表取締役　　須山　隆文（外補協　理事長） 取締役総務部長　田邉　聡信 中野　佳子（外補協　実務担当者） 後藤　のぶえ（ヨシカ　実務担当者）
本社所在地	広島県広島市南区西蟹屋 4-8-17
資本金	50 百万円
従業員数	50 人未満
業種	土木・建設
国籍	ベトナム人
在留資格	技能実習生

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

株式会社愛晃（以下、同社）は、広島市内外を問わず、個人宅からマンション、オフィス、公共施設、特殊建物（病院、学校等）、橋梁まで幅広いニーズに対して外壁塗装や補修などのリフォームを手掛けている。また、県内建設業 16 事業者からなる広島県外壁補修工事業協同組合（以下、外補協）の中心として、外国人労働者の採用や監理などの業務も行っている。外補協は建設工事に係る協同運営の他、技能実習生（以下、実習生）の受入事業を行っており、組合員への実習生派遣を通して、人材支援の役割を果たしている。

図表：㈱愛晃

資料：同社ホームページ

（ｂ）人員の充足状況

若手が採用できず、高齢の従業員が中心となっている。これは昨今の人手不足というよりも、昔から３K（きつい、きけん、きたない）として若者に敬遠されがちな業界の特徴でもある。同業界の中小・零細企業では、若手を一人採用することですら大きな収穫であり、大変難しいことでもある。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

（雇用状況）

1988 年に設立した外補協の理事長会社として、2007 年より 13 年間、実習生を受け入れ続けており、同社には現在ベトナム人が７名在籍している。人手を確保できるのであれば様々な国から受け入れたいというのが本音ではあるが、日本語教育も含め、多言語で対応できない中小・零細企業はどうしても１か国に偏らざるを得ない。このような環境下において、ベトナム人は仏教徒が多く日本人に通じるものがあるため、受け入れやすい。過去に中国人実習生を受け入れていた時期があったが、優秀な人材が集まりづらくなったため現在は受け入れてない。中国の経済成長に伴い好条件の雇用先が増えれば、中国内で就職するケースが増えるため、優秀な人材は日本に来なくなったことなどが考えられる。そういう意味で言えば、今後、ベトナムから他国にシフトすることも十分考えられる。ミャンマーやカンボジアなどは、人口の少なさや識字率の低さが改善されれば今後大きく伸びてくるだろう。

（外国人雇用のメリット）

実習生の本分が技能移転による国際貢献であることは十分に理解し、意識している。一方で、日本人の若者を採用できない業界において、30 歳未満である実習生は若い人材として職場に活気をもたらす。また、毎日一生懸命真面目に働き、純粋でたおやかな性格から、日本人が豊かになって忘れていたものを思い出させてくれる。実習生は、たとえ技術面が高くなくとも一生懸命仕事をすることで、職場に活力を与えてくれる重要な存在となっている。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

（金銭的負担）

実習生を安い労働力としてとらえている企業の声をよく聞くが、日本人労働者より安いわけではない。採用のため現地へ出張したり、採用後に日本語教育をしたり、入国後すぐに生活できる環境（住居等）を整備することを考えると、日本人への賃金に加え一人当たり年間 100 万円程度多くかかる。

また、実習生の本音はお金を稼ぎたがっている。日本に来るために現地で大きな借金を背負っているケースがほとんどなので仕方がない。そのため、企業がきっちり管理しないと問題になるほど残業をやりたがる。稼ぐことしか考えていない企業は、実習生のそういった心理や転職の自由がない制度などにつけこんで、過剰残業・残業代不払いなどを強いることで、実習生を安い労働力としてとらえているのだろう。

（生活支援）

技能実習制度で定められている住環境などの他にも、社内レクリエーションや独自の日本語教育を行っている。

社内レクリエーションでは、昨年夏に従業員の家族も含め親睦会を開催した。実習生も大変喜んでくれて、ぜひまた開催してほしいといった声も多く届けられている。また、外補協としても合同のソフトボール大会、バーベキュー等を行っており、本年は江田島青少年センターで実習生約 30 名、日本人 10 名の参加で開催した。このような活動は、日本人も含めた都市部への人口流出に対する一つの解となり得るのではないか。

図表：社内親睦会の様子

資料：同社ホームページ

独自の日本語教育については、関連会社である株式会社ヨシカ（以下、ヨシカ）を通して行っている。ヨシカは東日本国際大学学長・早稲田大学名誉教授である吉村作治氏が考案した「吉村作治式 e 日本語」の販売代理店業務を行っており、外補協の実習生にも「ヨシカスタイル」として日本語教育をサポートしている。授業内容もさることながら、最近の実習生はスマートフォンを必ずといっていいほど持っているため、スマートフォンや PC でいつでもどこでも授業を受けることができるのが大きな強みである。同社の実習生は日本語にはさほど支障をきたしていない。日本語が苦手な外国人は日本人とうまくコミュニケーションがとれないため、困りごとが増える度にどんどん孤立していくことが多いと聞く。しかし、同社の実習生は日常生活における日本語能力の水準が高いことから、医療機関への受診方法や保険金請求の手続きなど生活する上で最低限必要なことはもちろん、プライベートなことまで相談してくるなど、コミュニケーションが良く取れている。

図表：WEB カメラを用いた日本語習熟度テスト

資料：株式会社ヨシカ　ホームページ

ｃ．今後の展開

（ａ）今後の方針

もともと若者が入りたがらない業界で、その若者を補充する意味合いも込めて 13 年前から実習生を受け入れている。そのため、今後も事業規模を維持していくためには同程度の受入を継続していく必要がある。

また、高度人材採用も検討している。先日、ベトナムのホーチミン市建設短期大学を訪れた。宮崎県の技術系送出機関を通して採用することになるが、人材紹介手数料など含め、一人につき 160 万円程度かかるという。技術はあっても日本語能力が高いわけではなく、非常に悩ましい。

（ｂ）課題

（送出体制）

実習生が現地で負っている借金は 100 万円を超えていることが珍しくない。実習生の賃金を考えれば、非常に大きな負担である。最低限必要な費用もあるだろうが、日本の受入企業に対する接待交際費などもかなりの額が含まれていると聞く。そういった費用を削減し、実習生が多額の借金を負わなくても来日できるようにしなければ、借金が不正の温床となり、制度自体の運営を困難にしてしまう。以前、中国人実習生が帰国直前に逃亡したことがある。中には始めから逃亡を計画している実習生もいるが、借金返済の目途が立たないならまだまだ日本で稼ぎたいという実習生の考えも理解できる。このような状況を踏まえ、外補協では必ず現地に出向き、実習生個人の費用負担を確認した上で、高額の借金を背負わせる送出機関からは受け入れないように注意している。

（受入体制）

実習生を儲けの対象としてみている企業や団体が多く、そのせいで、本当に人材が不足している企業や実習生があおりを受けている。例えば、実習生の通帳を企業が預かることは禁止されている。しかし、一般的な企業が通帳を預かる理由は、防犯の視点や若くて金銭感覚の未熟な実習生を保護する目的であったはずだ。実際、当組合企業の実習生の中にも、パチンコ店に通い詰めるようになり、実習はおろか、まともな生活さえできなくなった若者もいた。

きちんと実習生を監理する気のない団体も多い。最近、実習生の不当解雇などで問題になった監理団体が話題になったが、事実であれば、それは最たる例だろう。外補協では実習生を家族のように考え、接している。以前、島根県安来市の企業から派遣を求められたが、毎月安来市まで通うことが大変なため断った。しかし、儲け至上主義の団体であれば、派遣すれば手数料が入るため、監理しない前提で受け入れるだろう。

（制度）

特定技能に関しては、途中で帰国することなく５年間日本で働くことができるなど、稼ぎたいことが本音である実習生にとっては非常に魅力的だろう。ただし、受入企業としては、制度自体の趣旨や手続きがよくわからない。何度も説明会に参加したが、省庁横断型で統一性が無く、未だに理解できない。また、高度人材も含め、転職の自由がある点が気がかりだ。本当に人材が欲しい地方の中小・零細企業は利便性で劣り、大企業のような条件も提示できず、条件のよい都市部の大企業に流出する可能性が高い。地域の魅力を高め、選ばれる地域を目指す必要がある。地域の強みを検討するにあたっては、UIJ ターン、特にＩターン者を参考にしてみてはどうか。

既存の技能実習制度についても、雇用管理機構が管理するようになってから監査が厳しくなり、手続きが煩雑になった。実務に精通した人材が不足しているのではないかと感じる。もう少し企業目線の監督をしてほしい。

（ｃ）行政への期待

（外国人への支援）

現状では実習生の日本語能力がバラバラである。公的機関で日本語教育をやってもらえれば、自前で用意できない企業も助かるし、実習生の日本語能力の標準化にもつながる。大企業であれば下請けに発注する資金力があるだろうが、中小企業では、資金も、指導人材も足りない。

（企業への支援）

技能実習制度の趣旨を忠実に守り実習生を保護するには多額の費用がかかる一方で、ずさんな監理で費用を抑えることができる。制度を健全に運営するためには、この不平等を是正する必要がある。優良な監理団体には補助金を出すなどすればよい。補助金があれば、本当に人材を欲しがっている地方の中小・零細企業も実習生に対し教育やレクリエーションなども含めた手厚いサポートができるため、企業側は外国人を集めやすくなるし、実習生側も待遇が改善することで働きやすくなるだろう。そして、地方の中小・零細企業が人材を確保しやすい環境が整備されれば、地域間格差の是正につながり、地域活性化に資することになるだろう。

株式会社中原製作所

訪問日	2019 年 10 月 29 日
対応者	専務取締役　中原　和彦
本社所在地	岡山市中区乙多見 463
資本金	15 百万円
年間売上高	2,300 百万円（2018 年 12 月期）
従業員数	50 名（うち外国人 12 名） グループ約 100 名（関連会社でも外国人雇用あり）
業種	機械設計、印刷機部品、フィルム製造機械部品 各種ロール加工及び旋盤マシニング精密加工
国籍	中国、ベトナム
在留資格	技能実習、身分に基づく在留資格、専門的・技術的分野

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

株式会社中原製作所は長年印刷機械部品の加工を手掛けてきたことから、大型ロール加工を得意としている。リーマンショックを契機に、印刷機ロール加工技術を応用し、現在は食品製造ライン、産業用ロボット、フィルム製造装置、航空機用機械部品など様々な分野へ進出している。

図表：地域未来牽引企業

資料：経済産業省ホームページ

経済産業省より 2017 年に「地域未来牽引企業」、中小企業庁より 2018 年に「はばたく中小企業・小規模事業者 300 社」に選定されている。関連会社に株式会社憲ファクトリー、株式会社 NS 技研、ネッツ・ソリューション株式会社などがある。

（ｂ）人員の充足状況

会社全体としては人手不足ではないが、日本人の採用環境は厳しい。新卒ではなく、学校卒業後３年程度で離職した人をターゲットに中途採用することで確保してきたが、最近は難しくなった。また近隣の工業高校は社内に出身者も多いが、近年は新卒での採用はゼロが続いている。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

中原製作所本体では従業員 50 名のうち、12 名の外国人を雇用している。在留資格の内訳は技能実習８名、身分に基づく在留資格２名、専門的・技術的分野が２名

である。実習生は８名のうち、ベトナム人５名、中国人３名である。技能実習以外の在留資格の４名は正社員で、いずれも中国人である。

身分に基づく在留資格は「定住者」（残留孤児２世３世）であり、1978 年の日中平和友好条約締結に伴い、先代が友好団に入ったことで中国残留孤児に関わるようになったことが同社の外国人雇用のきっかけである。残留孤児の２世を中心にその家族を従業員として雇用してきた。技能実習生については、上記中国とのつながりに加え、同社でアルバイトしていた吉備国際大学の第１期留学生が母国で人材派遣を始めた縁から採用するようになった。現在、同社で働いていた２名の中国人を顧問とし、採用活動に関与させている。

ベトナム人の技能実習生については受入２年目である。取引先のベトナム工場へは出資に加え、同工場に同社で使っていた生産設備機械を売却している。このため帰国後に現地工場で働くことを前提として、文字通り同社に実習に来る体制になっている。現地工場より賃金が高いので、技能実習は人気がある。生産設備も日越同じメーカーの機械なので技術的な汎用性もある。

専門的・技術的分野については、岡山科学技術専門学校ものづくり創造学科の卒業生を採用している。同専門学校における授業カリキュラムとしての実習先に当社は認定されていることに加え、卒業生先輩社員の有無は採用の武器になる。来年はベトナム人１名の採用が決まっているが、残念ながら中国人１名の辞退があった。

関連会社の NS 技研では９名の中国人技能実習生を受け入れている。そのほかにも専門的・技術的分野で管理者として３名を受け入れている。また三重県伊賀市の関連会社でも７名の技能実習生を受け入れている。こちらは本体（中原製作所）の送出機関とは別のところから受け入れている。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

残留２世・３世は中国で生まれ育ち、文化的には中国的なものがベースになっているため、言葉や文化、生活習慣の違いなどから、軋轢は生じる。もっとも同社は雇用して 30 年という歴史があるので対応は難しくない。彼らは転職はもちろん、元の会社に戻ることにも抵抗がない。同社でも、一旦辞め再度勤務している中国人が３名いる。日本人としては腹落ちしない部分もあるが、文化が違うことを理解することが大事である。

ベトナム人の受入は始まって間がないため、課題はこれからとなるが、若い彼らに接する人事は、20～30 代の幹部（社長の子息）が担当し、実際の採用も彼らが行っている。若い人は若い人に任せるのが良いと考えている。

技能実習生はじめ外国人労働者へ劣悪な労働環境を強いる企業は、製造業にはないのではないか。どの企業も機械化して無駄・危険な作業を減らす努力をしている。一昔前と違い、女性や体力のない男性でも働ける職場になっている。日本人も同じ

であるが、いま人を確保しようとすれば、省力化投資が優先される。また環境面では、機械の精度を上げる必要性もあり、空調も整ったところが多い。

同社では日本人外国人関係なく、成果を上げる社員には報酬で報いる。このため給料・賞与、人事査定にはメリハリ（個人差）をつけている。これは中小企業ならではの強みであり、実力主義的な同社の社風が外国人従業員にも受け入れられているように感じる。また有給休暇の権利があることは明確に伝えている。日本人社員も以前から有給を取得しており、もともと休みやすい会社であると認識している。最近の実習生は、実習期間内に年１回から２回は帰国する。実習生には賞与はもちろん、単身赴任手当を支給することで帰国費用を支援している。

同社では日本人を含め、社宅を整備している。役員所有の借り上げ１棟と自社所有の社宅を４棟保有している。外国人従業員は実習生のほかには３名（家族用）が入居している。実習生は現状、３Ｋの社宅一室に３人住む形である。費用は１人２万円（家賃 1.1 万円、光熱費等 0.9 万円）である。物件が古くなってきたことや個室志向の高まりがあり、中古アパートを１棟（12 部屋）買いし、現在リフォーム中である。この初期投資はじめ維持管理費を考えると、全般的なコストは日本人の正社員と変わらなくなる。

ベトナム人技能実習生の監理団体は、当地地元優良企業の関連会社で、しっかり対応してくれている。ベトナム人実習生は社内のフットサルチームに積極的に参加しているが、管理団体の担当はフットサルにも付き添ってくれる。中国人実習生は当社の顧問が介在した愛媛県の監理団体であるが、こちらも対応に問題はない。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（日本語）

同社では、関連会社で管理者として採用している外国人従業員が通訳機能を担うなど中国人、ベトナム人ごとにリーダーがいる。会社の健康診断でも、リーダーに日本語を聞いて受診表に記入してくる。このため、日本語が上達しないという課題がある。会社としては直接的に日本語教育を行っていないため、個々に外国人従業員に接しているリーダーの悩みを聞くことが大事であり、ケアの状況に応じて金銭的なインセンティブを与えている。

外国人とトラブルになる原因は「お金」と「注意」、つまりプラスとマイナスの話をするときに生じる。同社では例えば、ボーナス（査定等）の話をする際には、前述のリーダーなど必ず母国語を喋ることのできる人を介す。母国語でしか分からないニュアンスがある。むしろ中途半端に日本語を話せる外国人の方が注意である。話を理解したようにみえるが、実は本当に分かっていないケースが多い。表面の言葉だけでなく、話の内容を本当に理解して納得しているかを確認しないといけない。

（人材のばらつき）

個人差はあるが、全体的には期待通りの働きをしてくれている。技能実習生では中国は昔と違い、働き盛りでない人などが来るようになった。中原製作所本体は今後、ベトナム人を優先して雇用する方針であるが、今後はベトナムも含め、人材のばらつきは増えるのではないか。実習生のベトナム人は現地工場で働くことが前提であり、中国人は３年で帰りたい人が多いことを踏まえると「特定技能」の活用は考えていない。本音としては、ずっと働いてほしい。

（雇用慣行）

中国人、ベトナム人共に家族愛が強い。家族の冠婚葬祭、病気で帰国することは当たり前である。そういった際には、前述のように慣習の分かる人を介して会社側の都合は説明するようにしている。

中国人は習得した技術を人に教えたがらない。例えば日本人の４人に１人がそうだとすると、中国人は４人に３人である。実力主義の観点から苦労して覚えた技術は人に教えず、自分が囲い込む傾向がある。しかし長年勤めると、理解してくれて教えるようになる。一方、一生懸命教えてもらって技術を習得しても日本人特有の「恩」という感情は薄く、条件の良い職場へ転職することがある。

（地域住民の理解）

過去、中国人は油を流したり、ごみを出さないことにクレームがあった。注意すれば分かってくれるが、注意の仕方が前述のように大事となる。ベトナム人は基本的に賑やかである。社宅の周りに鉄鋼団地の関係者が多く住んでいるせいか、クレームは今のところ聞かない。

現場の社員からは日本人の方が良いという声を聞く。その理由は外国人というよりも、技能実習生はもちろんそうだが、教えてもいずれ職場を去ることが多いからである。

（ｂ）行政への期待

入管への「専門的・技術的分野」在留資格の審査にばらつきがあるように感じる。査定の基準がある程度分かるようにしてほしい。

当社では吉備国際大、岡山商大からの中国人留学生を採用した実績があり、各大学とパイプがある。日本人でも岡山出身の優秀な人は県外に出ていく。せめて県内の大学に来た留学生は岡山県で就職するような仕組みがあればよいのではないか。

自治体の職員もなるべく母国語を話せる人を介在することで、お互いの理解が進むと思う。

有限会社トラベルシリウス

訪問日	2019 年 11 月 6 日
対応者	代表取締役　池田　博昭
本社所在地	岡山県真庭市湯原温泉 387-1
資本金	10 百万円
従業員数	110 名（うち外国人５名）
業種	宿泊事業、温浴事業、旅行事業、リゾート開発事業
国籍	中国、台湾、ベトナム
在留資格	専門的・技術的分野、資格外活動

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

有限会社トラベルシリウスは「宿泊温泉事業」を核として、「旅行バス事業」、「観光交流事業」を展開する、観光と旅に関わるサービスをトータルに提供する総合観光事業者である。1978 年に岡山県湯原町で一軒の旅館から創業し、現在、中国エリアを中心に 25 を超える施設を運営している。宿泊施設として、「湯原国際観光ホテル菊之湯」「ゆばらの宿米屋」「菊乃家旅館」などを直営するほか、指定管理事業者として、「ホテル蒜山ヒルズ」「うかん常山公園」などを運営している。

図表：湯原国際観光ホテル菊之湯

資料：同社提供資料

また同社は経済産業省の「地域未来牽引企業」に選定されている。

（ｂ）人員の充足状況

同社の池田社長が理事長を務める湯原町旅館協同組合でも、人手不足は大きな課題の一つであり、地域全体の課題でもある。日本人の求職者は非常に少ないうえ、そもそも若い人がいない。各旅館においては従業員の高齢化が進んでおり、金銭面に余裕のあるシニアの従業員は、勤労へのモチベーションはさほど高くない。

同社では、再雇用などで働きたい人はいつまでも働けるようにしており、最高齢は 82 歳である。若い人材を確保するため、毎年新卒採用を続けてきたが、本年からは中止し、中途採用に切り替えた。なかなか思うような人材の採用につながらなかったためである。採用した日本人の新卒者は県南出身者が多い。また派遣社員が一定数いるものの、彼らとのヒアリングの中で派遣社員は正社員になりたくないという人が多い。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

インバウンド集客に当地域が舵を切り、中国・台湾からの観光客が多くなってきたため、６年前から外国人（中国人）の採用を開始した。来日した県内の留学生を卒業後に採用したもので、正社員である。以降、岡山商科大、吉備国際大、環太平洋大の卒業生を順次採用し、それぞれ入退職もあったが、現在は５名の在籍となっている。国籍は中国３名、台湾１名、ベトナム１名である。採用活動で感じるのは、日本人はもちろん外国人にとっても、県北かつサービス業という就労環境は不人気だという現実である。外国人正社員はフロント業務など管理的な仕事に従事しているものの、海外向け営業活動などへの展開、活用までには至っていない。

一方、アルバイトとして留学生を土日のみ雇用している。運転手を仕立て、県南から１時間以上かけて送迎している。人数は週によって異なるため２～７名程度で、国籍は中国、台湾、ベトナムである。もっともアルバイト留学生も最近は集まりにくくなっている。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

外国人正社員の待遇は、日本人と同じであり、外国人ならではの支援というものは特に行っていない。日本人と同じように社宅、社員寮は提供している。採用した外国人がようやく定着しつつある段階であり、外国人雇用の枠組みの構築はまだこれからである。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（働きぶり）

正社員はよく頑張っており、日本人との一番の違いは「やる気」である。社内に活気をもたらす存在となっているが、それは外国人だからというより単純に若いからと認識している。また彼らは日本企業の雇用慣行をよく知っている。各種保険の充実ぶりや解雇が難しいことなど日本企業で働くメリットを理解しており、SNS を通じた外国人同士のネットワークから知識を得ているようだ。

一方、アルバイトの働きぶりをみると、親が裕福で経済的に余裕のある学生が多く、週末の空いた時間を埋める感覚で働いているように感じる。

（文化の違い）

例えば、上海出身のアルバイト留学生が、地方出身の同国人を軽蔑するような発言があった。このような発言は日本人には理解しがたいが、中国人にとっては許容範囲なのかもしれず、この意識の差が日本人と外国人とのコミュニケーションを難しくしているのではと感じる。

窓拭きをしている外国人社員へは、お客様からご指摘を頂いたことがある。元気さや一生懸命さに欠け、面倒臭そうな表情で作業していたことに苦言を呈された。当人は単純に指示された仕事をしているだけで、悪気はなく、注意してもピンとこない。こういった認識のズレを解消するためにはビデオ教育が有効と考えている。ドイツの自動車メーカー・オペルでは、車の購入者の生活ぶりを従業員に見せることで、車を売るのではなく生活シーンの提供こそがオペル社員の仕事だと教育するという。同社では皿洗いや掃除を単なる作業と捉えるのではなく、お客様それぞれの記念日や食事シーンを思い描き、温泉地で過ごすことのストーリーを想像することで、綺麗にすることの意義を教えている。しかし言葉ではその時は理解するものの、時が経つとおざなりになり（日本人スタッフも同じであるが)、根競べになっている。

（コミュニケーション）

アルバイトの業務内容は基本バックヤードであり、接客のあるフロント業務は正社員が担当する。彼らは一般的な日本語は理解できるものの、早口、方言などに対応することが難しい。また日本特有の曖昧な表現、微妙なニュアンスが分からないがゆえのクレームも多い。これらは教えて分かるものではなく、経験でしか分からない部分が大きい。日本で大学教育を受けた人材ですらこのような現状であることから、「特定技能」の活用は考えられない。

日本人スタッフのコミュニケーション不足によるトラブルもある。黙っていても勝手に動いてくれるだろうと日本人は思っていても、実際に指示がないとしない、できないことは多い。一方、外国人側は言葉が分からなくても、バカにされると雰囲気で感づく。両者を調整する人間が社内に必要である。海外から一人で来日し、右も左も分からない環境で仕事をするのだから、日本人はリスペクトする姿勢が必要である。一方、外国人は日本語を含め理解できないのであれば、素直に聞き取れません、分かりませんという姿勢が大事である。このように「お互い様」という意識を持ちなさいという指導を行っている。

慣れ、経験も必要だとは思うが、日本人がどのように外国人従業員を使えば、お互いが気持ちよく働けるか、この役割を担う日本人スタッフの育成が課題である。人材育成が進まない根本原因は、多忙なことすなわち現場の人手不足にある。人手不足の解決策として外国人材を採用しても、その手間がかかるのでは本末転倒であり、悩ましい問題である。

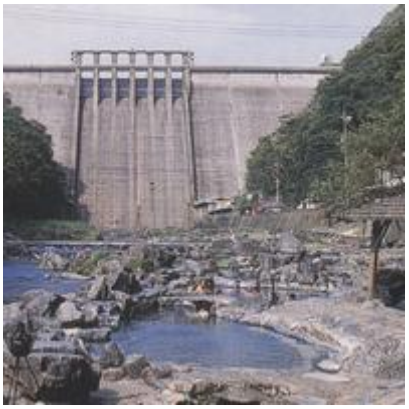
（ｂ）行政への期待

文化や歴史、アイデンティティなど独自のものを残さないと、これからの日本はアジアの小国になっていくだろう。欧米から見ると、日中韓は同じである。観光に限っていえば、ゴマンとある全国の観光地の中で上位５％に入らないと生き残ることは難しい。日本人が古いという当温泉でも、台湾人観光客からは空気、水、まちが綺麗、そして古いスタイルが残っていると評価されている。しかし複数回訪れてもらうことが大事で、そのためには、企業、行政、議員、地域が一体化となって、自然を残しつつも湯原という観光資源の再開発化を図る必要がある。こういった取組みに対して行政の反応は鈍い。星野リゾートが進出した長門湯本温泉[18]は官民一体の取り組みを行っており、理想的なモデルである。

そもそも外国人の雇用を必要とする背景には、地域経済の衰退が根底にある。例えば、湯原地区商工会の会員は 10 年前から 60％にまで減っている。個人商店など小規模事業者単独の体力と資金力では、他の地域（観光地）に勝つことは難しい。小規模企業振興基本法にあるように、小規模事業者[19]こそが地域の未来を創るような政策が必要である。

直接的に外国人雇用に係る行政への期待としては、費用の助成である。住宅や教育、研修など外国人特有の手間・コストを埋める助成金を期待する。

図表：湯原温泉露天風呂「砂湯」



資料：真庭市ホームページ

[18] 山口県の長門湯本温泉は、湯原温泉と同様に、旅行スタイルの変化などから旅行客が減少。長門市が主体となり、2014 年から温泉街の再生に向けた取り組みをスタート。同市の要請を受け、2016 年に星野リゾートが「長門湯本温泉マスタープラン」の策定を受託。地域・民間・公共が連携した事業協定を結び、星野リゾートの高級温泉旅館「界」の進出をはじめ、温泉街再生に向けた取組みを推進している。

[19] 同社は今では従業員 100 名を超す企業であるが、もともと一軒の温泉旅館で、観光客減少に苦しむ地域の同業者を買収し再生することで事業の拡大を図ってきた経緯がある。

Ｅ社（匿名）

訪問日	詳細省略
対応者	
本社所在地	
資本金	
年間売上高	
従業員数	
業種	製造業
国籍	ベトナム、中国、フィリピン、ブラジル、インド、タイ
在留資格	技能実習、専門的・技術的分野、身分に基づく在留資格

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

省略。

（ｂ）人員の充足状況

最近では応募の減少とともに辞退者の増加もあり、新卒採用は厳しくなっている。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）外国人雇用の現状

現在同社に所属する外国人従業員の国籍は、ベトナム人、中国人、フィリピン人、ブラジル人、インド人、タイ人と多岐に渡る。在留資格では「技能実習」、「専門的・技術的分野」、「身分に基づく在留資格」である。外国人従業員がいることは、職場の発想が柔軟になったり多文化意識が高まるなどの社内の活性化に効果があり、女性や高齢者の雇用とともに多様性の充実に向けた採用策の一つとして位置づけている。国籍に関係なく能力や必要性に応じて採用する方針ではあるが、多様性の観点から毎年１名以上は外国人材を採用したいと考えている。

中国、インドに現地工場があり、中国人、インド人の「専門的・技術的分野」の一部人材は営業職として現地取引先を相手に活躍している。また、「技能実習」の人材も、当初は中国工場で働く要員として採用しており、外国人従業員は海外進出・展開のための要員確保が目的であった。しかし、思ったように現地工場での雇用につながらないケースも多かったため、現在は国内の労働力確保としての比重が高く、現地工場のないベトナムからも採用している。

（ｂ）外国人労働者への雇用条件・支援状況

日本人でも外国人でも国籍に関係なく、職種に対して賃金を規定している。技能を習得した頃に帰国してしまう技能実習生に対して、新卒採用者は技術を学んだ後も企業に貢献してくれる前提のため、期待を上乗せした分だけ手取りの賃金は高い。結果的には、諸々の費用が制度で定められている技能実習生と、手取賃金の高い新卒採用者の会社負担は同程度となる。また、同社は地理的に住宅を確保しにくい地域にあるため、福利厚生として日本人も外国人も関係なく社宅や社員寮の整備、アパートの借上げにより住居を提供している。

日本語能力は、在留資格に関係なく人それぞれである。技能実習制度では最低限の日本語を話せる状態で来日することになっているが、あまりあてにならないため、日本語レベルの低い従業員に対しては積極的に社外の日本語教室や勉強会に参加させており、その費用は会社が負担している。もっとも、現在ではスマートフォンアプリを使えば、最低限の意思疎通は行えるようになっている。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

（人材のばらつき）

日本人も含めて、人材のばらつきが大きく、採用してみないとわからないというのが実態である。特に外国人は日本語の問題や生活習慣、仕事に対する価値観の違いがあるため、日本人よりもバラつきが大きい。技能実習生に関しては、事前に日本で働くための形式的な体裁を学んでから面接に臨むため、面接だけでは本当の能力を事前に把握できない。例えば、受け答えのケースで「はい、わかりました」という言葉を使えるものの、言葉の意味を理解しているのではなく、日本人からの問にはこのように答えるという知識を教わっているだけのケースが多い。

留学生など高度人材受入時であれば、インターンシップなどの対応である程度標準化できるかもしれないが、中小企業ではインターンシップに対応する日本人従業員の確保も難しい。人手の確保に対する補助などもあるが、手続きが煩雑でなかなか活用できない。簡単な手続きで、インターンシップなどに対応するための専門家派遣などが受けられると助かる。

（雇用慣行）

外国人は日本人のように一つの企業に長期間留まるという職業感はない。同社に20 年以上務める外国人もいるが、それは例外的なことであって、「専門的・技術的分野」の外国人従業員もほとんどは５年以内に同社を去っていく。企業としては長期間働いてもらって、自社で必要なスキルを広く習得してもらうことが理想である。手をかけ育てても、５年程度で退職されては人材育成が無駄になってしまう。同社では３年や５年という節目に面談したり、自分の身につけたいスキルに対する教育補助を行ったりすることで、外国人従業員のキャリアパスを明確に示し、長期雇用に結びつくよう努力している。

しかし、中小企業では示すことのできるキャリアパスには限界があるし、そもそもそれらを示すノウハウも乏しい。中小企業の外国人雇用に関しては、苦肉の策として長期雇用を前提としない雇用施策の検討が必要かもしれない。

（地域住民の理解）

アパートの入居に際して、外国人であることを理由に拒否されることが多々ある。文化・風習の違いがその理由に挙げられるが、彼らも日本の習慣を知らないだけで、教えながら共生していけばおのずと日本の生活に溶け込んでいくはずである。受け入れる側の日本人の意識が変わり、偏見が無くなればよい。

（ｂ）行政への期待

正しい情報を発信し、社会の外国人に対する偏見をなくしてほしい。

現在、一部マスコミなどで技能実習制度の悪い例が紹介されることが多く、技能実習生を雇用している企業は人道的に悪い企業という社会の目ができつつあるように感じる。上記のような報道で紹介される例は、ほんの一握りの企業であり、多くの企業は真面目に制度にのっとって、技能実習生の人権にも配慮しながら受け入れているはずである。

外国人労働者（特に単純作業者）は犯罪予備軍といった偏見もある。そもそも、外国人は習慣が違い、日本人の気に入らないことをしてしまいがちであるため、そのような偏見ができあがる。しかし、それは悪いことを悪いこととして認識できていないためであって、当人には悪いことをしている意識がない。周りの人間が温かい目で日本の常識を教えていけば解消されることである。このような偏見についても、地域住民の意識改革が進むような支援を行ってもらいたい。

F 社（匿名）

訪問日	詳細省略
対応者	
所在地	
資本金	
年間売上高	
従業員数	
業種	製造業
国籍	フィリピン、中国、ベトナム
在留資格	身分に基づく在留資格、技能実習

詳細省略

株式会社エステック

訪問日	2019 年 11 月 20 日
対応者	取締役　久保　京子
本社所在地	岡山県勝田郡勝央町植月中 961-１
資本金	60 百万円
従業員数	34 名（現在は外国人雇用無し）
業種	自動化機械・食品機械設計　産業機械部品等の金属加工
国籍	中国（過去）
在留資格	技能実習（過去）

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

株式会社エステックはステンレス加工に特化した製造業者である。部品加工だけでなく、医療機器や食品製造機械など設計から一貫して手掛ける機械装置もあり、売上比率は機械装置と部品加工でおよそ半々となっている。設計から板金、溶接、研磨、組立まで行うことのできるステンレス加工の「よろずや」として活躍している。

（ｂ）人員の充足状況

現状では特に不足感はない。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）過去の外国人雇用状況

前社長（現会長）の方針で、2007 年頃から８年程度、中国人技能実習生を受け入れていたことがある。初めて採用した実習生２名が同社にやってくるまでの間にリーマンショックが起こり、業務縮小に伴う人員整理がやむを得ない状況となったため、苦渋の決断の末、当時 100 名ほどいた社員のうち 10 名程度の希望退職を募った。実習生は、自分たちは制度に守られる中、日本人正社員が泣く泣く辞めていく状況を見てまるで自分のことの様に心を痛め、純粋さを感じさせた。仕事面をみると、１名はとても手先が器用で通常３年程度必要な溶接技術を簡単に習得してベテラン社員より活躍したり、もう１名は一生懸命日本語を勉強して難易度の高い日本語検定１級を取得した。日本人が嫌がる残業も率先して行ってくれ、経営的に非常に助かった記憶がある。彼らは人間性、仕事面の共に非常に尊敬できる人物であった。また、彼らの努力が現場の日本人従業員にも目に見えるように伝わるため、コミュニケーションは非常に良好であった。

以降５年間、人員整理の影響もあって業績が回復したため、現地で面接を行いながら毎年２名ずつ技能実習生を採用した。全員基本的にはまじめで良いイメージを持っている。当時の同社としてはもっと長く在籍してもらいたかった。

（ｂ）当時行っていた外国人労働者への雇用条件・支援状況

同社の２名の外国人実習生の他に、近隣の他社工場も５名の中国人を受け入れていたため、同社の社宅に計７名を住まわせた。２名では心もとない中国人のコミュニティも７名であれば心強くなる。結果的に仲良くなって、私生活も充実したと考えている。

日本語が全く話せなかった最初に受け入れた２名に加えて、他社工場の中国人とともに当初は会長の妻である京子氏（対応者）が日本語を教えた。その後、毎年２名ずつ受け入れた実習生をすべて指導していたところ、同社が中国人を受け入れていることを聞き、近隣の日本語講師がボランティアによる日本語教室を申し出てくれ、とても助かった。結果的に、８年間で同社実習生（累計 10 名程度）のうち２名が日本語検定１級に合格できた。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

日本語教育や生活面での世話など、企業の負担感は強い。会長や京子氏自身はそれらを負担と感じず、楽しい思い出と認識しているが、現在の社長はそのようにとらえていないため、就任後に新たな実習生を受け入れなくなった。洗剤やお箸、茶碗などといった細かな必需品を揃えてすぐに生活ができる準備を整えたり毎日日本語を教えたりしながらも、短期間で帰国してしまうことを踏まえると、そのような負担がない日本人で人繰りを考えようとする現社長の方針も十分理解できる。日本語が理解でき、生活環境にも慣れている技術者、例えば過去に受け入れた実習生が再来日するなどすれば、現社長も外国人材を受け入れたくなるのではないか。

日本人が閉鎖的なところも受入の弊害になる。特に地方では外国人に対する悪い印象が強いように感じる。日本人の国際感覚が磨かれないと外国人を受け入れる体制が整わないのではないか。

（ｂ）行政への期待

企業の負担感を和らげてほしい。同社が実習生を受け入れていた際には全て企業が試行錯誤して行っていた。日本語ボランティアが支援してくれたように、外国人従業員のことで頼れる先が増えるとよい。行政にはそのような存在になってもらいたい。

株式会社 WHOVAL

訪問日	2019 年 11 月 25 日
対応者	取締役　猪野　遼介
本社所在地	岡山県倉敷市児島下の町５－１-50
資本金	３百万円
従業員数	35 名（現在は外国人雇用無し）
業種	アパレル製品の製造販売
国籍	中国（過去）
在留資格	技能実習（過去）

ａ．企業概要

（ａ）事業内容

株式会社 WHOVAL は「VINTAGE　ALL　LOCATION～ビンテージデニムを世界中すべての場所へ～」を理念に、デニム製品、アパレル製品の染色・加工・OEM まで行っている。ジーンズのみでなく、様々な素材・商品の加工も手掛ける。

（ｂ）人員の充足状況

業界自体で日本人の採用は厳しく、特に一定の技能を持っている人材はほとんど採用できない。

ｂ．外国人雇用の状況

（ａ）過去の外国人雇用状況

過去に自社で縫製を行っていた際、中国人技能実習生を受け入れていたが、縫製工場を閉鎖した現在は受け入れていない。

縫製に関しては、全く経験のない人材がすぐに作業ができる分野ではないため、一定の経験を有した人材でなければ仕事にならない。当時は団体監理型で技能実習生を受け入れていたが、その団体が一定の技能を身につけた人材を紹介してくれていたので成立していた。

（ｂ）当時行っていた外国人労働者への雇用条件・支援状況

（対応者は受入当時に同社に在籍していなかったため）賃金自体は外国人技能実習生のほうが日本人新卒者より低かったと聞いている。業界自体、賃金を相当上げないと日本人新卒採用ができないが、外国人材は日本と賃金水準が異なるためある程度低い賃金でも来てくれた。同業界では、全て日本人の賃金水準で対応していては経営が成り立たない。

生活支援としては、買い物や医療機関受診の際の送迎などを行っていたと聞いている。

ｃ．今後の展開

（ａ）外国人雇用における課題

同社では、事業規模拡大や内製化によるコスト削減の一環として再び縫製工場を取得する計画を進めているため、改めて技能実習生を受け入れることを検討している。まだ情報収集段階であり、国籍なども決めていないが、できれば英語を使える国から受け入れたいと思っている。過去に受け入れた中国人は日本語が全く話せず、同社社員も中国語を使えなかったため、仕事の作業自体は何とかなったものの、日常生活におけるコミュニケーションで苦労したと聞いているからである。英語を使える人材であれば、日本人側が歩み寄ることができる。

（ｂ）行政への期待

同社が技能実習生を受け入れることになれば、寮の整備や日本語指導、生活指導・支援が必要になってくる。しかし、日本人が集まらない、集まっても賃金相場が高く経営が厳しい状況で外国人を頼るのであって、それらの費用が経営を圧迫しては意味がない。外国人支援に対する助成金があれば積極的に外国人を支援する企業が増えるのではないか。

株式会社グローバルキャリア研究所

訪問日	2019 年 11 月 7 日
対応者	代表取締役社長　久田　数枝
本社所在地	広島県福山市久松台１-24

ａ．グローバルキャリア研究所の概要

（久田氏の経歴）

株式会社グローバルキャリア研究所（以下：IGC）で代表取締役を務める久田氏は、広島県福山市に生まれ、中央大学法学部を卒業した。その後コンピューターメーカー勤務を経て、1991 年より専門学校教務部勤務、各種教育・行政機関、企業にて講師、研修インストラクターを務める。また、キャリアコンサルタント（国家資格）のもと、広島県内に限らず学生や社会人（外国人材含む）を対象にビジネスコーチ、就労コンサルタントとして活動している。進路指導歴は 28 年、コンサルティング実績は 3,000 人を超える。

図表：同社代表　久田氏

資料：同社提供資料

（設立経緯）

まず、個人事業として 2004 年に「ふくやまキャリア研究室」を開業した。当初は研修企画・実施等の教育サービスや日本人の就職支援が主力事業であった。国内留学生の就職支援や、カナダ、マレーシアに日本人学生を送り出すキャリア留学を手がけ 2012 年に法人化、「株式会社ふくやまキャリア研究所」を設立した。

留学支援事業において現地のサポート体制を調整するうち、企業から海外進出時に必要な通訳の手配やコンサルティング営業を依頼され、現地人材の雇い入れ等の相談を受ける機会が増えていった。このことから、製造コスト削減のため海外に進出する企業が多い中にあって、現地の人の協力が欠かせないことを知ることになる。2014 年には、外国人材に関するコンサルティング業務が、本業である留学支援や日本人の就職支援以上の規模となったため、同業務も正式な活動内容に加え、商号も「株式会社グローバルキャリア研究所」に変更した。

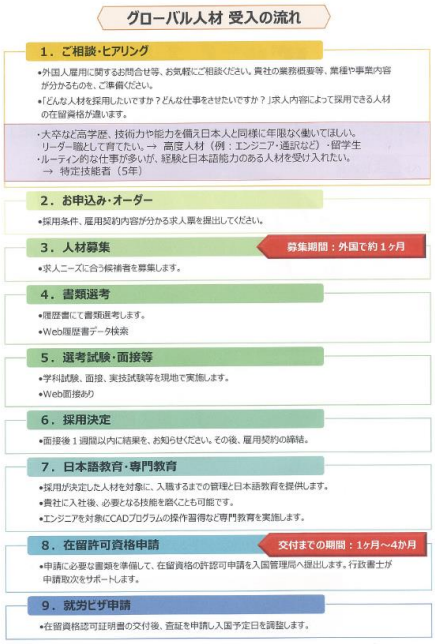
現在は、「次世代に高いメリットを寄与すること」、「個人が自分らしく働くための、教育サービスを提供すること」を経営目的とし、従来の日本人向けの「キャリア留学・生涯留学事業」とともに、「アジア人材確保・職業紹介事業」、「メンタルヘルス推進事業」、「研修企画・教育サービス事業」などを行っている。

ｂ．外国人材受入に関する具体的な取組み

（アジア人材確保・職業紹介事業）

「アジア人材確保・職業紹介事業」では、現地人材派遣会社と連携して、建設・機械等の工学系技術者や高度専門職を募集する企業の採用活動をサポートしてきた。日本企業の求人募集や書類選考のポイントを、現地の人材紹介企業に伝授し、採用決定後の日本語教育・専門教育、入職後の雇用管理に至るまでの幅広い人材確保に関する採用活動を支援する他、人事戦略策定などのコンサルティング業務も行っている。特に現地での日本語教育に加え、企業の要請に応じて技術職を対象にCADプログラムの操作や、技能実習生対象の介護講習等、海外における実務教育サービスの企画実施を担い、企業は同社を通した人材を即戦力として期待している。

図表：　外国人材受入の流れ



資料：同社提供資料

さらに、(後述する) 職場定着のために外国人労働者に対して行う生活・就労支援、相談対応、カウンセリングなどにより、入職後の定着率は1年後100%、3年後84%と高い水準を維持しており、同事業は好評を得ている。

2019年からは高度人材に限らず、特定技能や留学生の職業紹介も始め、外国人材受入全般をサポートする体制を整えつつある。

（メンタルヘルス推進事業）

契約企業の日本人従業員のみならず外国人従業員に対しても、メンタルヘルス対策やメンタル不調の予防と対応の仕方の提供など、心理療法によるアプローチにより、精神疾患の早期発見、回復を図っている。また、そのような精神疾患に至らずとも病気になった時の通訳派遣や通院の付き添い、買い物の同行など、外国人従業員が日本で生活するにあたって、きめの細かいサポートも行っている。

同サービスは企業との契約の上で対応しているものであるが、上記の人材確保・職業紹介事業を行っていることもあって、採用に至った外国人従業員が気軽に同社を訪ねてきて、プライベートな相談を受けることも多々ある。

（研修企画・教育サービス事業）

日本人のみならず外国人従業員に対しても「ビジネスマナー」や「職場のコミュニケーション」、「報告・連絡・相談」といった研修・教育サービスを行っている。外国人従業員の日本語能力レベルに合わせてカリキュラムを組み立て、知識の習得に終わらず、自ら考えるように促す教育を心掛けている。

行政機関や公益財団法人などからの依頼で外国人雇用に関するセミナー講師を務めることもある。最近では外国人を雇用する企業を対象にしたセミナーや、グローバル人材の育成研修などの引き合いが増えている。

図表：同氏が講師を務めたセミナーパンフレット

資料：同社提供資料

c．外国人（労働者）の受入・共生のための課題

（コミュニケーション）

外国人労働者は日本人と比べると語彙が少なく、育った環境も違うため、入職後のコミュニケーションに関する課題が多々見られる。個別能力レベルに合わせた日本語教育研修を積極的に行う必要がある。

また全く違う視点ではあるが、日本人が会社を退職する理由として、会話力不足による人間関係が関わっている事例を、労働相談で受けてきた経験もあり、職場のコミュニケーションについては、日本語の語学力の低さに起因する外国人特有のものではなく、日本人も含めた課題ではないか。外国人材を受け入れる職場のコミュニケーションに問題があるとしたら、外国人従業員に対して日本語教育を万全に行うだけでは、解決しないのではないかと考えている。今後、研究を進めたい。

同氏はコミュニケーション教育を 30 年近く行ってきた経験を踏まえ、外国人労働者の受入・共生のために、コミュニケーションに関する問題を解決するヒントとして、コミュニケーションの量と質、二つの視点で対策を練ることを提案する。外国人も日本人も相互に交流、会話する機会を増やす（量）ことと、外国人材の日本語能力を上げる教育機会の提供や、職場全体のコミュニケーションアップを図る研修の導入、多様な社員同士が働く中で困難に感じることを、外国人も日本人も相談できる場（質）をもつことである。そして「お互いに声をかけよう」「相手に関わろう」という、社内の意識醸成も重要である。このような対策、社内の対応の有無は、業界や職種、企業規模でバラつきがあるものの、根底には経営者の考えが最も重要である。経営者が社内の風通しをよくして、社員間のコミュニケーションを大切に、円滑にしたいという思いが企業風土や文化となるからである。また、いくら経営者が理想を掲げていても、実際に外国人従業員と接する現場の人たちに伝わっていな

ければ意味がなく、コミュニケーションは課題として認識さえされない。

コミュニケーションの目的は相互理解であるが、外国人を受け入れ共生するために、まずは受入企業の日本人が「相手を理解しよう」「こちらから関わろう」とする意識が、相互理解と信頼関係の出発点と考えである。

さらに外国人労働者の国籍によって、コミュニケーション上で留意することに違いがある。例えば、入職したばかりの外国人従業員のミスについて、日本人上司は原因を確認したいだけなのに、人前で指摘すると外国人従業員にとっては原因分析というよりはむしろ追及、叱責されているように感じ萎縮してしまうケースがこれまでに多かった。プライドが高いといわれるミャンマー人やベトナム人従業員と、日本人上司との関係性において見受けられる。日本人でも人前で叱責されることについては同様の反応が想定されるが、ストレス耐性に程度の違いがあり該当国の背景、文化や習慣、価値観の違いも外国人従業員とコミュニケーションをとり協働するためには留意しておくことに損はない。

以上のように、働く現場での事例を踏まえたポイントや情報を、一般の企業が事前に調べることは難しい。同社のような専門家が仲介し、こういったノウハウを企業に伝授できればよい。同社では人事戦略として、国籍を配慮した従業員の配置などまでコンサルティングの対象にしており、近年引き合いが増えている。

（労務施策）

外国では日本と雇用慣行が違うケースが多いため、従来と異なったグローバルな視点での労務施策を検討する必要がある。例えば、日本の従来の雇用慣行である年功序列や終身雇用については、「若年時の賃金が低くとも、長期間働けば次第に賃金が上昇するためトータルで満足できる」という、日本人労働者の理解の上に成り立っているが、外国人労働者にそのような考えは無い。また、日本人は仕事への優先度、就社意識が高く、滅私奉公的な考えに寛容な傾向にあると思うが、諸外国の労働者に、このような意識は理解しにくい。よって今後、外国人従業員が増えていけば、これまでのような雇用慣行は通用しなくなる。外国人従業員からは「評価システムが不透明」や「昇給が遅い」といった不満が寄せられることも多く、職場でのトラブルや離職につながるケースも少なくない。優秀な人材を確保して、企業の生産性を上げるためにも、グローバルな視点で労務施策を講じることが重要である。

（法制度）

諸外国では、外国人が働くためのハードルは相当高い。旅行者や留学生はお金を当該国に落とす消費者だが、労働者は自国民と職を奪い合うライバルになり得るからである。

日本では、人手不足が背景にあると思われるが、途上国への技能移転を目的としている「技能実習」資格の実習生は、日本人が確保できない単純労働に対する労働

力として採用され、特例的な就業資格である留学生の「資格外活動」においても、就労前提で来日している留学生が多いと聞くなど、外国人が容易に働ける環境が整っているように見える。

2019 年 4 月に施行された「特定技能」の在留資格は、人手不足の解消を目的としているので語学学校の外国人留学生に就労のチャンスとなるのではと、国内試験を受験するよう勧めたことがある。ところが「特定技能」は家族帯同が認められないので留学生に人気がない、という思わぬ答えが返ってきた。勉学を目的としている留学生とは思えない返答にがっかりしたが、留学生のほんの一部の回答であるとはいえ、留学の目的と実像に多少の差異があるのではないか。最近「留学」資格の認定要件が厳格化されてきているが、至極当然のことのように思う。

その他、日本の労働法や社会保障は、当然ながら主には日本人を対象にしていることから、外国人材には適用しにくいと思われる制度がある。外国人労働者を受け入れるにあたって、国内の法整備を急ぐ必要があるのではないか。企業は法制度の適正な枠組みの範囲で外国人材を受け入れ、外国人には日本の法律やルールを理解し活躍してもらいたい。そして労働者として受け入れられた外国人労働者は、日本人と同様に保護されるべきである。

（外国人材の家族の保護）

労働者は企業が、留学生は学校が責任をもって保護することが明らかだが、これらの外国人材に帯同して来日した家族の保護は手薄い。家族は、労働者や留学生と違い一日のほとんどが私生活となり、地域社会において日本語能力が未熟な場合、最も日常生活上の困難に直面するであろう。しかしながら人手不足が著しい現代に、外国人労働者を受け入れるための施策は多くあっても、家族を保護、支援するための体制や方策は少なく、まだまだこれからの感がある。

定住者の家族であれば、子どもの教育の問題が大きい。外国人材の子どもは居住地域の学校に編入するが、日本語が不十分だと授業についていくのは大変なのではないか、外国人材の親子は言葉や文化の壁から孤立しやすいのではないか。

法制度で家族の帯同を認めているのであれば、しっかり保護されるべきである。先述の「コミュニケーション」同様、相手のことを理解し、どうすれば住みよい街や地域になるかを共に考え、支援が拡がっていくような枠組みが求められている。

（活躍の場と街づくり）

外国人雇用に直結する課題ではないが、地方には若者の活躍の場が少ないと感じる。IT 企業の誘致を進め、日本の技術を支える製造業への就職を促すためにも、工科技術系の教育機関を増やし職業訓練に注力する必要があるのではないか。

外国人材の受入と同時に、若者が活躍できる場を創出する必要がある。若者が活躍できる地域は、外国人材が定着しキャリアを磨きたいと思える地域でもある。

安芸高田市

訪問日	2019 年 11 月 11 日
対応者	市民部　人権多文化共生推進課　主任主事　関川　宏 文化共生推進員　明木　一悦
在留外国人	在留外国人数：665 人（2018 年 12 月末） 外国人比率：2.3%

ａ．安芸高田市の概要

安芸高田市は 2004 年３月に旧高田郡６町（吉田町、八千代町、美土里町、高宮町、甲田町、向原町）が合併して新設された。合併当初は 34 千人程度であった人口も減少の一途をたどり、現在は 28.5 千人程度まで減少した。

産業構造では、北部を中心に特色ある農業が展開されるなど田園都市の顔を持つ一方で、広島市と隣接しているためマツダ自動車の Tier１企業も多数立地するなど製造業も盛んである。

ｂ．在留外国人の状況

人口減少が進む中、在住外国人の人口は増えており、2014 年に 555 人（1.8%）であった人口（外国人比率）も 2018 年 12 月末では 613 人（2.3%）まで増加した。

国籍でみると 2019 年７月までは中国人が 160 人程度で最も多かったが、８月からはベトナム人が中国人を上回った。いずれの国籍も在留資格は技能実習生が最も多い。また、近時は日系ブラジル人が 100 名程度まで増加し、その割合は増加している。もっとも、合併当初は日系ブラジル人が 200 名程度いたものの、リーマンショックにより帰国したり、2012 年頃の県外大手企業による高い時給の提示により大量に流出してしまった。この流れは同市だけのことではなく、全国の日系ブラジル人集住都市にあてはまると聞いている。

ｃ．外国人受入・共生のための対応

（外国人材受入方針）

安芸高田市では積極的に外国人材を地域に呼び込み、定住者を増やすことで、地域の人口減少問題に対応する方針であり、2007 年以来、市長が先頭に立って進めている政策である。

地域の将来を考えた際に、年齢別人口バランスが重要になる。今後、少子高齢化が進行していけば当然このバランスは悪くなり、地域の老人、防災、産業を支える若者がいなくなってしまう。仮に今すぐ日本の合計特殊出生率が人口置換水準（2.07 人）を上回ったとしても、成人になるまで 20 年以上かかる。人口バランスは加速度的に悪化しており、待ったなしの状況である上、頼みの綱である東京への人口一極集中の解消は全く進まないどころか悪化している。そうなってくると外国人材の力を頼るしかない。外国人が好きか嫌いかに関係なく、この対策は必須であると考える。この対策を怠れば、地方自治体は消滅へと向かってしまう。

（外国人材受入プラン策定の流れ）

このような方針を具体的に進める前提として 2010 年に市民の意識調査を行ったところ、「外国国籍の方と共生するとよいことがあると思いますか」との問いに対して、「ある」の 60.7%が「ない」の 28.0%を大きく上回っており、同市市民の外国人に対する印象は全体的には悪くないと判断できた。よって、本格的にプランを策定し、取組みを始めた。なお、プランを進行する過程の定点調査として 2017 年にこれと同じ調査を行ったところ、「ある」が 82.0%、「ない」が 15.4%となっており、外国人に対する印象はさらに良化している。

当時はこの取組みに対応する部署が無かったため、まずは専門部署を検討する必要があった。国際課や多文化共生課の新設などが候補に上がったが、「定住者を呼び込むには差別なく外国人が住みやすい街にする必要があり、そのためにはまず住民の人権を擁護しなければならない」という意見から、2011 年に市民部の中に「人権多文化共生推進室（現在の人権多文化共生推進課）」が設置された。その際、海外勤務経験や外国人との交流も豊富で多文化共生に知見のある明木氏（対応者）や、現在人権多文化共生推進課の相談員を務めている人物などが招集された。以降、市長や明木氏、同課が中心となり、多文化共生推進プランの策定に着手した。

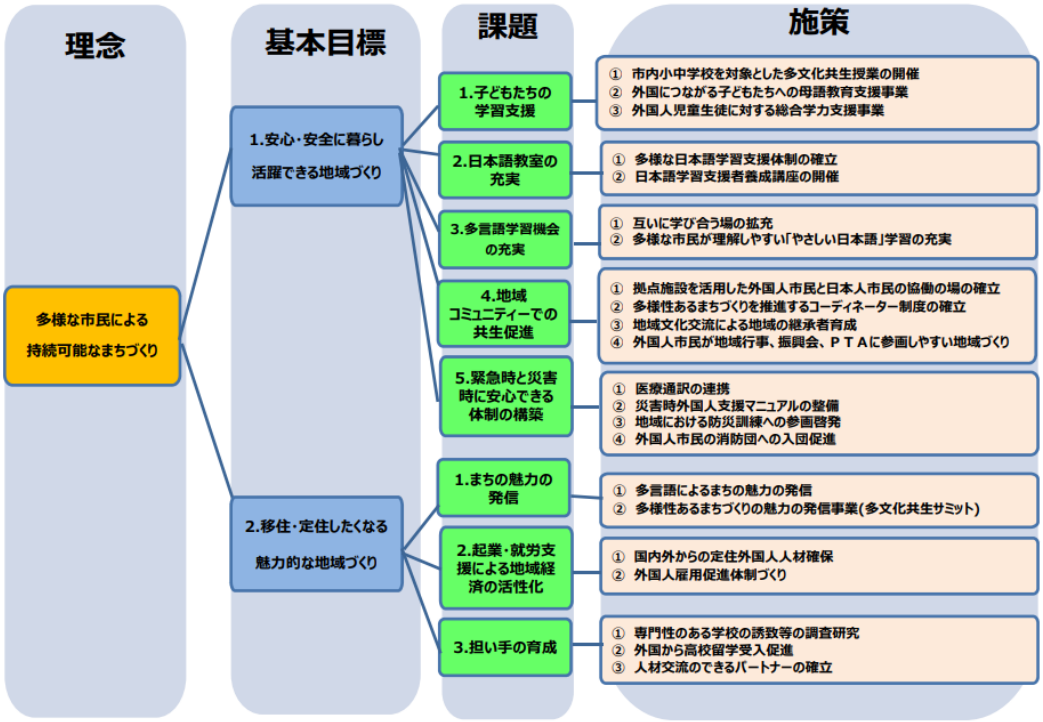
第一次プランを策定する際のポイントとして、事務局主導で議論が形式的に進むことが無いよう、事務局の設置をしなかった。また、当事者である外国人市民を交えて議論を進めることにした。外国人住民に対するサービスを拡充するために、まずは地域の体制を整えようという話がまとまり、「①安心・安全に暮らし活躍できる地域づくり」（以下、①）を基本目標に掲げ、それらに対する課題・施策を策定した。

ただし、どんな人材でも来てくれればよいかと言えばそうではない。例えば、技能実習生だけに頼れば、当面の産業を支える人材は確保できるが、居住期間が短いため、持続的な人口対策としては限界がある。同市の受入方針の通り、人口減少に対応するには定住性の高い人材に来てもらわなければならない（当然、日本人でもよい）。よって、現在の第２次プランでは①の継承とともに「②移住・定住したくなる魅力的な地域づくり」（以下、②）も基本目標に追加している。この第２次プラン策定時も事務局は置かず、さらには委員のメンバーに勉強会を行いながら検討を進めた。当事者というだけでなく、一定の知識を前提に議論することが重要だからである。そこで策定された第２次プランの骨子は以下の図表の通りである。①、②の基本目標の下、課題を抽出し、それらに対応した施策を策定している。

図表：勉強会の様子

資料：同市ホームページより

図表：第２次安芸高田市多文化共生推進プランの体系



資料：同市提供資料

具体的な対応としては､言葉の壁をなくすべくタブレット翻訳機を 30 台導入し、使い方を教える研修を行ったり、外国人住民が理解しやすい「やさしい日本語」を用いた防災セミナーを開催したり、４か所６クラスで日本語学習支援を行ったりしている。事業の多くは NPO 法人安芸高田市国際交流協会に委託しており、明木氏は同協会の事務局長も務めている。

（課題・推進のポイント）

同市では外国人の受入方針に対して、住民の抵抗感が低かったことからこのような方針を現在でも進められている。しかし、このような住民の理解は一朝一夕で得られるものではない。同市の場合、合併前の６町の中に２つの国際交流協会があり、早くからCIR[20]に取組んでいた町もあった。このような地道な国際交流活動が現在の同市市民意識を形成していると考えられる。多文化共生はコツコツと国際交流を行った上に成り立つものであり、いきなり多文化共生政策を進めても上手くいかないだろう。国際交流を図る上で重要なポイントとしては、外国人の見える化がある。相手を知らないから外国人を敬遠する日本人は多いため、お互いを知ることが多文化共生の近道になる。同市では外国人と日本人を交えたお祭りや各種イベントを開催することで、さらに交流を深める活動を行った。また、地域内の人材を活かすことが相互理解につながる。例えば、地域の観光案内を作成する際、外部機関に委託する市町村が多いが、地域の外国人とともに作成すれば、日本人には見えない魅力発見につながるとともに外国人自身が地域を知るきっかけにもなるし、住民との相互理解につながる。

民間ができること、市しかできないことを区別し、より効果の高い取組みを優先的に行うべきである。例えば、技能実習生や留学生に対する支援は企業や学校が行うものであって、市ができることは相談業務や補助金等である。しかし、外国人が増える一方で市の予算にも限りがあるため、全て援助するにも限界が出てくる。同市では市しかできないことに注力すべく、プラン②の課題３．担い手の育成に対する取組みとして第三国定住者[21]の受入を掲げた。この取組みは市しか行えないことであり、他の自治体が手を挙げていない中、効果的な施策となるものと期待している。

市単体でも民間単体でも対処できないことについては外部機関の力に頼ることも必要である。同市へは民間企業から外国人従業員の生活面の支援を行ってほしいと依頼がくる。しかし、行政では対応が難しい。そこで、同市ではNPO法人安芸高田市国際交流協会と連携して多くの支援策を行うこととしている。

同市には定住外国人が現時点で200名程度いる。人権多文化共生推進課は７人態勢であるため、単純計算で一人当たりが対応する外国人住民は30人未満となる。よって全ての外国人住民の顔が見える体制となっている。このように顔の見える相談機関があるというのは外国人住民にとって魅力的に映るのではないか。

---

[20] CLAIRや外務省などが行うJETプログラムの中にある３つの役割の一つ。CIR（Coordinator for International Relations）は国際交流委員のことで、他には外国語補助助手（ALT）、スポーツ国際交流委員（SEA）がある

[21] 既に母国を逃れて難民となっているが、一次非難国では保護が受けられない人を第三国が受け入れる制度。国は国際貢献及び人道支援の観点から受入を始めている

美作市

訪問日	2019 年 11 月 12 日
対応者	企画振興部　営業課　課長　有本　直紀 主任　山本　勇士
在留外国人	在留外国人数：383 人（2019 年 3 月末：同提供資料） 外国人比率：1.4%

a．美作市の概要

美作市は 2005 年３月に旧５町１村（勝田町、大原町、東粟倉村、美作町、作東町、英田町）が合併して新設された。合併当初は 32.5 千人程度であった人口も減少の一途をたどり、2019 年３月末には 27.6 千人程度となった。

智頭急行線や中国自動車道が通っており、大阪から同市玄関口である大原までは電車・車共に２時間未満の距離であり、関西圏からの交通アクセスに優れている。

産業構造では、林業や農業などの１次産業のウエイトが比較的高い一方で、関西企業の工場立地が多く、また美作三湯の一つである湯郷温泉はじめ観光資源を活かしたサービス業も盛んである。

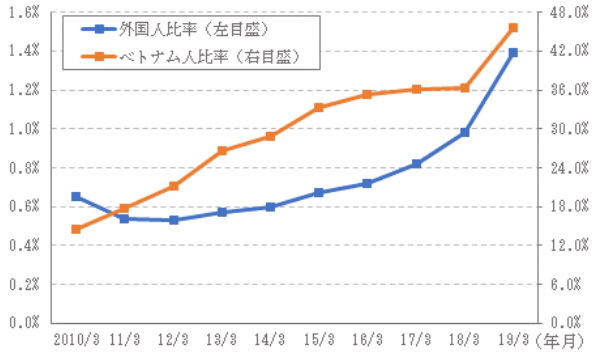
b．在留外国人の状況

美作市全体の人口減少が進む中、在住外国人の人口は増加傾向にあり、外国人比率は 2012 年３月末以降増え続け、現在は 1.4%まで増加した。

特にベトナム人の増加率が高く、2015 年にそれまで１位であった中国を追い抜き、2019 年３月時点で、全外国人住民に対するベトナム人の比率は 45.7%と、同市在住外国人のおよそ半数がベトナム人となっている。なお、2019 年度に入ってもベトナム人は増加している。

ベトナム人の在留資格のほとんどが技能実習生であり、大阪に本社を置く企業の岡山工場にその多くが所属している。同市のベトナム人比率が急激に伸びているのは同社職種に対して３号認定が可能となり、滞在可能期間が５年に伸びたことによるとみている。その他の在留資格としては、インバウンド観光客増加により温泉旅館などの通訳（技能・人文・国際業務）の需要が高いと聞く。なお、同市にも嘱託職員としてベトナム人通訳が活躍している。

図表：美作市の外国人比率とベトナム人比率



※外国人比率＝外国人数/日本人も含めた住民数
　ベトナム人比率＝ベトナム人数/外国人数

資料：同市提供資料を基に作成

ｃ．外国人受入・共生のための対応

（外国人材受入方針）

同市は、地方創生に対する施策の一つとして、地域の人口減少、労働力不足に対して積極的に外国人材を受け入れる方針である。

きっかけは 2014 年の現市長就任である。当時の市内人口推移をみると、人口減少が続いていた一方で、外国人、中でもベトナム人が増加し続けていた。市長はこれに目を付け、ベトナム人の住みよい街にし、良い印象を持ってもらうことで、来日するベトナム人数を増やし、地域に活力を与えようと考えた。また、市長が過去に通商産業省（現経済産業省）に勤務している際にベトナムと交流があり、ベトナム人の国民性に対して良い印象を抱いていたことも後押ししている。ベトナムとの国際交流を積み重ね、お互いを知ることで、ベトナム人に選ばれる街を目指す方針を打ち出した。

このため、ベトナム担当として企画振興部の中に「営業課」を立ち上げた。

（具体的な取組み）

（ａ）ダナン大学との相互協力協定締結

2015 年４月に、ベトナムに５つある国立大学の一つであるダナン大学と「相互の協力に関する協定」を締結した。同大学は学生数約 90,000 人を擁するベトナムを代表する総合大学の一つである。同協定は美作市とダナン大学にとって相互に利益をもたらすよう協力関係を発展させていくことを目的としたもので、具体的な内容としては相互の人材交流や講演会の実行等について定めている。

（ｂ）ダナン大学卒業生を市が採用

上記相互協力協定の一環として、2016 年１月からダナン大学の卒業生を同市嘱託職員として採用している。以降も約２年の周期で入れ替わりしながら採用を続けており、現在は３人目（写真右、左は２人目）を受け入れている。

図表：ベトナム人職員

資料：同市提供資料

同職員はベトナム語の通訳・翻訳の他、在市技能実習生の生活サポート、SNS を利用した観光情報等の発信、日本人に対するベトナム講座などを行っている。技能実習生の相談は窓口での対応もあるが、Facebook などの SNS で同市アカウントを介した相談も多い。嘱託職員が専門部署と連携しながら対応している。

（ｃ）美作日越友好協会の発足

2016 年４月には、同市の取組みに賛同しベトナムとの国際交流を後押ししようと考えた商工会、企業、住民団体などが中心となり、「美作日越友好協会」を設立した。名誉顧問には在大阪ベトナム総領事館のヴ・トゥアン・ハイ総領事が、会長には商

工会会長が就任し、友好親善活動に関する計画の実施、経済・文化・教育などにおける交流や観光誘客に伴う受入体制の調査・研究などに取組む。例えば、2017 年から、毎年ダナンで開催される「ダナン越日文化交流フェスティバル」にメンバーが参加し、地元の方々に日本の文化を披露している。

（ｄ）在市ベトナム人技能実習生との交流

2017 年からは、日越友好協会の事業より、在市ベトナム人技能実習生との交流を積極的に始めた。在市技能実習生に向けて年度ごとに、市内観光地をめぐるバスツアーを開催したり、一緒に地元のお祭りに参加したりしている。2019 年 10 月の「作東ふるさと祭り」では、在市技能実習生の飲食店ブースの他、在大阪ベトナム総領事館もブースを開き、50 名程のベトナム人によるベトナム料理の提供やベトナム文化の紹介を行った。

（ｅ）2020 年東京オリンピック・パラリンピックのホストタウン

2020 年に開催される東京オリンピック・パラリンピックの開催に向け、同市はベトナムを相手国として、参加選手と地元地域の相互交流を図るホストタウンとして登録された。ホストタウンとしての交流計画としては、ベトナム女子サッカーチームを招聘した交流試合の開催、相互歴史文化の学習、オリンピアンによる講演・スポーツ教室の開催、ボランティアスタッフの養成、事前キャンプの受入、多言語発信による「おもてなし」、障がい者競技の学習などがある。

（ｆ）ホー・チ・ミン主席像の寄贈

同市のベトナム交流事業がベトナム政府に高く評価され、2017 年 11 月にベトナムの初代国家主席であるホー・チ・ミン氏の銅像の寄贈を受けた。同銅像のある作東美術館に、国内外のベトナム人が訪れており、また、市在住のベトナム人にとっては心の拠りどころとなっている。

（ｇ）ベトナム・イエンバイ省と友好協力関係を築くための覚書を締結

2019 年 7 月に、ベトナム外務省から「同国イエンバイ省との交流について公式に検討してほしい」と依頼を受けた。同市の取組みと市長を筆頭にした行動力が、日本の自治体と交流を持つよう模索していた同省の目に留まったためと聞いている。その後、何度かやり取りをし、同年 11 月、正式に、友好協力関係を築いていくための覚書を締結した。覚書の中には、農業機関の相互交流強化や、両地域の学校や交流団体・企業等の協力関係強化、文化・観光の宣伝などがある。このように同国外務省が公式に仲介して市単位の覚書締結を促すことは初めてのことであり、今後この取組みがどのような結果となるのか注目されている。

（ｈ）日本語パートナーズ短期派遣

国際交流基金が主催する、ベトナム国のホストタウンを対象とした「日本語パートナーズ事業」に同市出身者を含む美作大学の学生をベトナムに派遣した。日本語パートナーズとは、アジアの中学・高校などで、現地の日本語教師や生徒のパートナーとして、授業のアシスタントや日本文化の紹介を行う人材のことである。

（課題・推進のポイント）

地域が外国人材を受け入れる上で、まずは住民が外国人に対して良いイメージを持つことが大切である。そのため、同市では在市ベトナム人に対する支援とともに国際交流活動に取組んでいる。その中で、ベトナム人嘱託職員の採用が非常に上手く進んだ。彼女たちが一生懸命まじめに活動してくれ、日本人市民に対してもベトナムの情報発信を積極的に行うことで、日本人市民も彼女たちを応援している。例えば、街ですれ違うと「がんばってね。」「前にケーブルテレビで見たよ。応援しているよ。」といった声を掛けられることが多々ある。このように日本人のベトナムに対する意識を向上させることで、ベトナム人の住みよい街をつくっていくことが課題である。

現在、前頁（ｄ）のような在市ベトナム人技能実習生と市民との交流は日越友好協会が企画して行っている。企業や住民の関与がさらに増えれば、よりよい支援が検討できると考える。地域内のすべてのステークホルダーが互いに協力し合いながら、ベトナム人が住みよい街を築いていきたい。

（今後のステップ）

現在は技能実習生に対する支援を中心に検討しているが、これは現状最も人口が増加している層であるから、その層をより伸ばすために行動しているということである。今後は、技能実習生だけでなく、定住性の高い外国人材の増加も見込まなければならない。

2018 年に同市内に初めて専門学校が開校した。同校では看護学科や介護学科の他に日本語学科がある。技能実習で美作の住みよさを理解してくれた人だけでなく、彼らから美作の良いイメージを受け、初めて美作に訪れる人が同校で日本語を学び、その後看護学科や介護学科で専門知識を身につけて、ゆくゆくは市内の病院などで美作のために働いてくれる仕組みができれば、地方創生につながることになる。

出雲市

訪問日	2019 年 11 月 15 日
対応者	経済環境部　産業政策課　課長　角　健二 係長　池尻　精二 総合政策部　政策企画課　文化国際室　室長　山根　裕恵 係長　立花　裕行
在留外国人	在留外国人数：4,908 人（2019 年３月末：同市提供資料） 外国人比率：2.8%

ａ．出雲市の概要

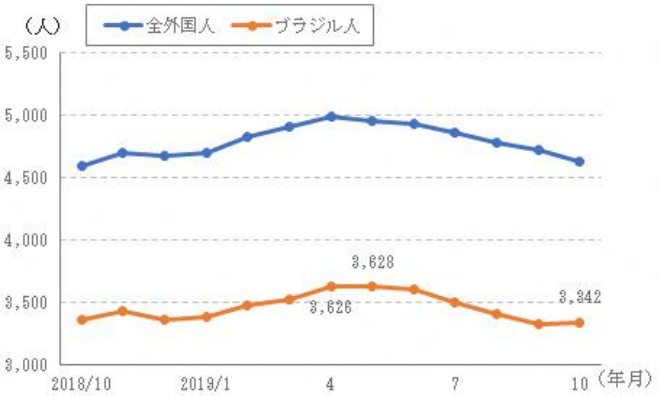
現在の出雲市は 2005 年３月に旧２市４町（旧出雲市、平田市、大社町、湖陵町、多伎町、佐田町）が新設合併したのち、2011 年 10 月に斐川町を編入している。島根県内で２番目の人口規模を誇り、人口推移としては自然減が続くものの社会増により、近年おおむね横ばいで推移している。

産業構造では、３次産業に従事している市民が多いものの、大手製造業者の工場が多数立地し、県内製造品出荷額の４割弱を占めている。なお、外国人労働者の多くは技能実習を含め製造業に従事しているものの、製造請負を受託している会社に所属している者が多いため、多くは統計上サービス業に計上されている。

ｂ．在留外国人の状況

同市の 2019 年３月末時点の在留外国人数は 4,908 名であり、2015 年３月末の 2,440 人と比べて２倍以上になっている。身分に基づく在留資格（就労制限のない永住者・定住者等）が多く、全在留資格のおよそ８割を占めている。国籍でみるとそのほとんどが日系ブラジル人であり、外国人全体のおよそ７割程度を占める。年代構成では 20～40 歳代のファミリー世代が多く、以前は単身で出稼ぎという目的が多かった日系ブラジル人も、今では家族を呼び寄せるなど定住志向が強く、マイホームを構える外国人住民も増加傾向にある。

図表：出雲市の外国人数推移



資料：同市提供資料を基に作成

永住・定住者は職業選択が自由で居住地選択の幅が広いことから、日本への滞在期間が長い一方で、技能実習生と違い地域外へ流出する可能性もはらんでいる。同市の場合、直近のブラジル人人口を月別にみると、増加基調が続いていたものの、2019 年５月をピークに減少に転じ、わずか５か月のうちに１割程度減少した。外国

人住民の７割がブラジル人である同市にとっては同じことが外国人全体の人口推移でも言える。理由としては、これまで業容を拡大していた大手企業が米中貿易戦争などの影響で生産調整を行った結果、日系ブラジル人の多くが影響を受けたことが考えられる。また、日系ブラジル人は賃金の高い職場を好むため、労働時間の減少により収入が減少したことから、より条件の良い市外の企業に転職した可能性がある。

ｃ．外国人受入・共生のための対応

（外国人材受入方針）

日本人住民、外国人住民がともに暮らしやすいまちづくりを目指して、2016 年６月に「出雲市多文化共生推進プラン」を策定した。「互いの国籍や民族・文化の違いを尊重し、共に暮らす多文化共生のまち」をビジョンに、2016 年３月末の外国人住民数を基準として、2021 年３月末に引き続き５年以上同市に居住する外国人住民の割合を 30％台とすることを目標に掲げている。

図表：出雲市多文化共生推進プラン

資料：同市ホームページ

５年以上居住する外国人住民の多くは永住者・定住者で、世帯人数が多いゆえ、消費性向も高い。したがって、地域の労働力としてだけではなく、消費者、納税者として出雲市の新しい市民であるという位置づけである。

（具体的な取組みの一部）

（ａ）通訳・翻訳職員の配置

企業に採用された日系ブラジル人のみでなく、その家族も増えてきたため、ポルトガル語などの通訳や翻訳が必要となった。同市ではポルトガル語通訳・翻訳嘱託員を配置したほか、三者通訳コールセンターや通訳機器を利用している。その他にも、国際交流員の通訳による生活オリエンテーション、外国語出前相談なども行っている。

（ｂ）農業支援

プライベートで農業をしたいと考えている外国人向けにモデル農園を設置したほか、就農を望む外国人に対しては就農支援推進体制づくりを進めている。

（ｃ）帰国・外国籍児童生徒支援

来日したばかりの就学前児童に対して、日本語初期集中指導教室への参加を誘導し、日本語だけでなく、日本の文化や礼儀なども教えている。例えば、ブラジル人児童は教室の掃除を自分たちでする習慣がないため、事前に理解を促している。同教室では、日本では当たり前でも海外では当たり前でないことを就学前に教えることで、児童が入学後に戸惑わないようにすることに配意している。

（ｄ）その他支援者との連携

同市内では市の他に、市民によるサポート、NPO 法人によるサポート、企業などのサポート活動が行われており、連携することでより効果的な支援を実施している。例えば、市民ボランティアが行う日本語教室の運営に対する補助や、企業との定期的な情報交換などがある。

（課題）

同市では通訳やコールセンター活用などの支援を行っているが、その他にも外国人住民は病院や保健所、税務署、労働基準監督署などあらゆる場面で言葉の壁に直面する。この問題は各機関が協力しながら地域一丸となって取り組まなければならないことである。

日本における義務教育期間を過ぎた年齢の外国人青少年への対応も必要である。彼・彼女らは教育の機会が狭いことで、社会的な孤立が懸念される。ゆえに、日本語教育を含む学習支援、居場所の提供、就職のあっせんなどを積極的に行う必要がある。

外国人住民の就労先の選択肢を拡げる必要もある。前述の通り、同市の日系ブラジル人のほとんどが一社の大手企業の製造請負をしている会社の社員として採用されているため同社の生産方針により同市内での就労を左右されやすい。このような不安定な状況を改善するためにも、同市内の他の企業でも働きやすい環境を整えるよう支援を進めていく必要がある。企業と外国人住民の雇用マッチングの他、市内に多くある中小企業の経営者の外国人雇用に対する意識醸成が重要になる。

言葉や文化の壁という面を除けば、外国人住民も生活や就労に関する課題は日本人と同じである。外国人住民だけに対する支援ではなく、地域住民だれもが住みやすいまちづくりを目指して、今後も支援を続けていきたい。

中国地域における中小企業の外国人雇用の現状と受入方策調査
報　告　書

2020 年 3 月 31 日　　1 版 1 刷

編集・発行　　公益財団法人中国地域創造研究センター
〒730-0041　広島市中区小町 4 番 33 号

本書の一部または全部の無断転載、複写などを禁止します。