

外国人材雇用の現状と課題②

1. はじめに — 外国人材受け入れの背景 —

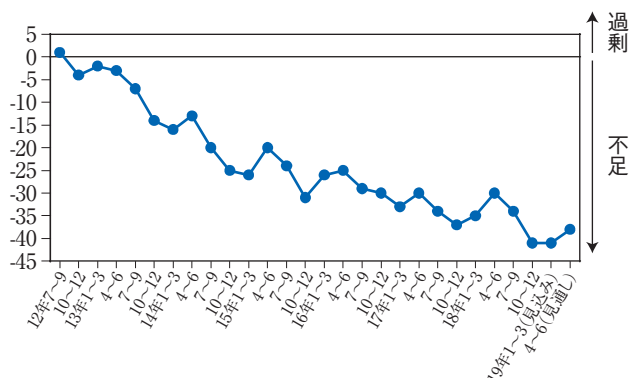
今年4月、改正出入国管理法が施行された。一定の技能と日本語能力のある外国人に国内での就労が認められ、単純労働での外国人労働者を受入れが可能となったことから、労働力不足の解消に期待がかけられている。

県内企業の人手不足について、当社が四半期毎に実施している県内企業景況調査の雇用BSIの推移をみても、不足感が強い状況が続いていることがわかる（図表1）。

こうしたなか、多くの県内企業が女性や高齢者雇用の促進、業務の効率化や働き方改革などを進めてきたが、それでもなお人手不足が解消されないことから、外国人材を雇用する動きがみられるようになった。

本誌18年12月号の「外国人材雇用の現状と課題①」では、主に留学生の就職を採り上げた。2回目の本稿では、県内の外国人労働者数等のデータをみたのち、技能実習生の雇用事例や、今年度新設された在留資格制度の概要、外国人材を受入れる上での課題と対策などを採り上げる。

図表1 県内企業景況調査 雇用BSIの推移



2. データに見る外国人雇用事業所数と労働者数

(1) 外国人材を雇用している事業所数は過去最高に

長崎労働局がまとめた18年10月末時点の「外国人雇用状況」をみると、外国人材を雇用している事業所数は1,174社（前年比141社増）と過去最高となった（図表2）。

図表2 主要産業別、事業所規模別にみた外国人雇用事業所数の推移

(所)

	製造業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	農業、林業	教育、学習支援業	その他	30人未満	30～99人	100～499人	500人以上	不明	合計
2014年度	193	147	104	81	79	236	428	215	125	35	37	840
2015年度	202	162	110	95	79	266	467	236	132	38	41	914
2016年度	216	174	130	117	81	296	539	256	130	43	46	1,014
2017年度	214	171	135	137	81	295	553	261	132	47	40	1,033
2018年度	235	186	164	169	82	338	657	288	130	63	36	1,174

資料：長崎労働局

これを業種別にみると、「製造業」が235社と最も多く、以下「卸売業、小売業」（186社）、「農業、林業」（169社）、「宿泊業、飲食サービス業」（164社）の順となっている。

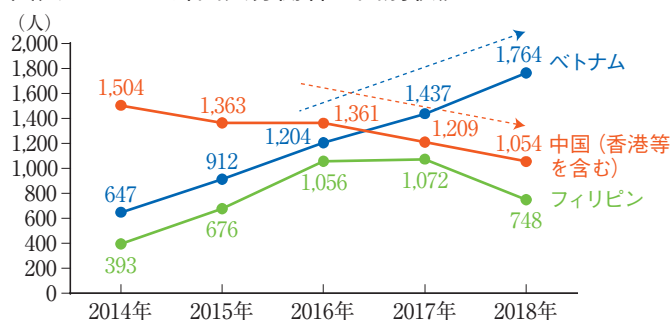
この5年間では、「農業、林業」が2.1倍増、「宿泊業、飲食サービス業」が1.6倍増など高い伸びとなっている。

事業所規模別にみると、従業員数が「30人未満」の小規模事業所が657社と半数超を占め、以下「30～99人」（288社）、「100人～400人」（130社）、「500人以上」（63社）の順となっている。また、この5年間では、「30人未満」の小規模事業所での外国人材の受入れ社数は1.5倍に増加している。

（２）外国人労働者数は前年比僅かながら減少

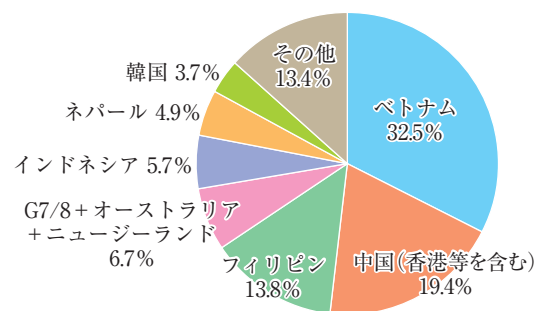
外国人労働者数は、この5年間でみると1.5倍と大幅に増加したものの、前年比でみると僅かながら減少し、18年は5,433人となった。

図表３－１ 外国人労働者の国別状況



資料：長崎労働局

図表３－２ 国籍別でみた外国人雇用の割合



資料：長崎労働局

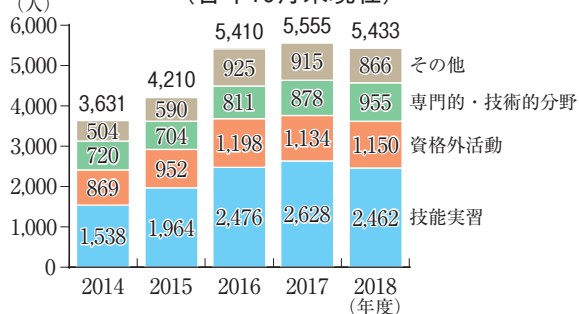
国籍別では、中国は毎年1,000人超の高水準にあるが足もとでは減少傾向にある。その一方、ベトナムは増加の一途を辿っており、18年度は過去最高の1,764人（前年比327増）と、全体の1／3程度を占めるまでになった。（図表３－１、図表３－２）。

在留資格別では、「技能実習」が2,462人で最も多く、全体の45%を占めている。次いで留学生などの「資格外活動」が1,150人、以下、「専門的・技術的分野」（955人）、「身分に基づく在留資格（永住者等）」（647人）、「特定活動」（217人）となっている（図表４－１、図表４－２）。

業種別では、「製造業」が1,933人と最も多く、以下「卸売業、小売業」（695人）、「農業、林業」（550人）、「宿泊業、飲食サービス業」（533人）の順となっている。

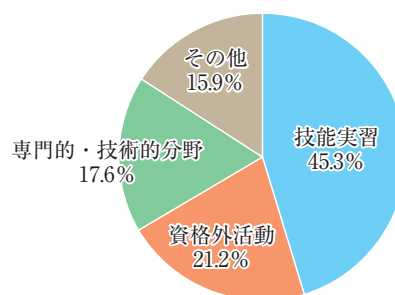
事業所規模別では、「30人未満」の事業所に勤める外国人労働者が2,024人と最も多く、以下、「30人～99人」（1,294人）、「500人以上」（1,112人）、「100人～499人」（891人）の順となっている（図表５）。

図表 4-1 外国人労働者雇用状況の推移
(各年10月末現在)



資料：長崎労働局

図表 4-2 在留資格別でみた外国人雇用の割合 (2018年10月末現在)



資料：長崎労働局

図表 5 主要産業別、事業所規模別にみた外国人労働者数

	製造業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	農業、林業	教育、学習支援業	その他	30人未満	30～99人	100～499人	500人以上	不明	合計
2014年度	1,360	430	329	268	413	831	1,224	795	795	714	103	3,631
2015年度	1,732	498	370	306	405	899	1,370	844	1,138	748	110	4,210
2016年度	2,333	636	442	392	419	1,188	1,701	1,075	1,680	824	130	5,410
2017年度	2,314	644	498	464	406	1,229	1,861	1,188	1,544	839	123	5,555
2018年度	1,933	695	533	550	393	1,329	2,024	1,294	891	1,112	112	5,433

資料：長崎労働局

これまでみてきたように、県内の外国人労働者数がここ数年間高水準で推移しているが18年はやや減少した。その要因として、基幹産業である造船業では中国や韓国との厳しい受注競争が続き主力の液化天然ガス（LNG）船の受注不振が続いていることや、大型客船建造が終了したことなどが挙げられる。また県内の多くの小規模事業所にとっては、外国人材を雇用する意向があっても受入れに係る設備やノウハウが十分でないことに加えて、就労手続きや法令に対応することなどへの負担が大きいことがあるものとみられる。

3. 技能実習生の受入れ事例

次に、県内で最も多い技能実習の概要と、県内企業の受入れ事例をみてみよう。

(1) 技能実習制度の概要

技能実習は、1993年に外国人が日本で働きながら技術を学び、帰国後に母国の発展に活かしてもらうことを目的に開始された制度である。

実習計画に基づいた就労は認められているが、実習を行う企業以外での就労や転職は原則認められていない。

期間は3年以上（最長は5年）、農業や漁業、食品製造、建設など80職種が対象となっている（図表6）。

図表6 技能実習制度の概要

	技能実習（団体管理型）
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理法及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）
外国人の技能水準	なし
入国時の試験	なし（介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり）
送出機関	外国政府の推薦または認定を受けた機関
監理団体	あり（非営利の事業協同組合等が実習実施者への監理事業を行う。主務大臣による許可制）
支援機関	なし
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出機関を通して行われる
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動（1号）技能実習計画に、基づいて技能等を要する業務に従事する活動（2号、3号）（非専門的・技術的分野）
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能。

出典：法務省

（2）技能実習生の受入れ事例 ―（株）大島造船所―

（株）大島造船所（西海市、平賀英一社長）は、73年創業の国内第3位の生産規模を誇る大手造船会社である。西海国立公園内にある81万平方メートルの工場では、約2,800人が事業に携わっており、穀物、鉄鉱石や石炭などを輸送するばら積み貨物船（バルクキャリア）を中心に年間約38隻を建造している。

造船業を取り巻く環境は、中国、韓国との競争が激しさを増し、マーケットの長期低迷や低船価の影響から厳しい状況が続いているが、今年1月、自律操船システムを搭載した電池駆動船「e-Oshima」（290トン）を完成させ、船舶分野で一つのモデルケースとなるような自動運行技術を確立させようと取組んでいる。

人材育成面では、昨年10月、長崎大学と船舶海洋分野の人材育成で連携協定を結び、今年4月からは大学院工学研究科に「船舶海洋人材育成講座」を開講し、造船分野の担い手を育成するほか、船舶の性能向上などの研究開発を共同で行っている。

外国人材の採用についてみると、本年度、留学生を2名（設計部門（ミャンマー出身）、事務部門（インドネシア出身）各1名）を採用したほか、インドやウクライナなどの海外大学の卒業生を毎年採用している。

技能実習生は、ベトナムから受入れており、協力会社と合わせると合計255名（19年1月現在）に上る。その内訳は、同社がベトナムにある送り出し機関と合弁会社をつくり約150名、協力会社については監理団体である大造協力事業協同組合を通じて約100名を受入れている（写真 技能実習生）。



写真提供：（株）大島造船所

この10年間の受入れ数は、同社が271人、大造協力事業協同組合が317人、ほかに同社造船就労者が173人となっており、総数は761人に上る。

実習生の住環境面では、ネット環境を整備した、朝・夕食付きの寮を設置し、日本での生活習慣や規律についても慣れてもらいやすい環境づくりに努めている。

日本語の習得支援は、ベトナムの送り出し機関であるLOD人材開発^(注1)が行っており、同社も日本語能力検定試験（N 3 レベル）^(注2)を推奨し、語学レベルの向上に係る支援を行っている。

（注1）LOD人材開発は、実習生の募集から選考、管理サポート、日本語教育、技術指導、帰国後のフォローなどを総合的に手掛けるベトナムの機関である。特に日本語教育を徹底している。

（注2）実習生は来日時には日本語能力N 4 レベルで構わないが、1年後にはN 3 レベルの日本語が求められるため、就労開始後の日本語教育が重要となっている。

実習生は、送り出し機関で溶接等の訓練を受けており、早期に戦力となり活躍している。また、入社時期が近い日本人の若手社員にとっては「意識せざるを得ない存在」であり、着実に技術や技能を身に付けていく実習生は日本の若手社員のやる気やモチベーションを引き出すきっかけとなっているという。

同社は、数年前までは実習生を中国からも受け入れていたが、経済成長に伴い人件費が上昇したことから、現在、ベトナムからの受入れだけとなっている。そのため研修や職場環境の整備など人事面での管理やサポートをしやすいといったメリットがある一方、採用を1か国だけに依存すると安定的な人材確保ができなくなる恐れがある。また詳細は不明だが、最近の傾向として好条件を提示する韓国などへ優秀な人材が流れているとみられ、獲得が難しくなっている。そのため、同社は今後、操業度に応じて、ベトナムのほか東南アジアを中心に合計3か国から300名以上を受入れることを検討している。

4. 在留資格「特定技能」の制度概要

（1）今年新設された在留資格「特定技能」について — 14業種、5年で最大34万人へ —

今年4月から特定技能1号と2号による新たな外国人雇用制度の運用が始まった。対象となる業種は、介護や外食、宿泊など14業種に限られ、初年度となる19年度は最大で4万7,550人、5年間で約34万人の受入れを見込んでいる。

当面は9か国（ベトナム、フィリピン、カンボジア、中国、インドネシア、タイ、ミャンマー、ネパール、モンゴル）から受入れ、人手不足が解消した分野は受入れ対象から外し、2年後を目途に見直す（図表7）。

特定技能1号資格は、受け入れる産業分野において相当程度の知識又は経験を必要とする技能を持つ外国人労働者に付与される。この資格を取得するためには、3年以上（最長は5年）の技

図表7 14業種の受け入れ見込数と主な業務

産業分野	受け入れ見込数	業務内容
介護業	60,000	入浴・食事・排泄の介助
外食業	53,000	飲食物調理、接客、店舗管理など全般
建設業	40,000	型枠、左官、建設機械施工、鉄筋、土木など
ビルクリーニング業	37,000	建築物内部の清掃
農業	36,500	栽培管理、農畜産物の出荷選別
飲食物品製造業	34,000	酒類を除く製造加工など全般
宿泊業	22,000	フロント、レストランサービス、接客など
素材加工業	21,500	鋳造、鍛造、金属プレス加工など
造船・船舶工業	13,000	溶接、塗装、機械加工など
漁業	9,000	漁業、養殖業
自動車整備業	7,000	自動車の日常・定期点検整備、分解整備
産業機械製造	5,250	金属プレス加工、溶接、プラスチック成形など
電気・電子情報関連産業	4,700	電子機器組み立て、溶接、プラスチック成形など
航空業	2,200	地上走行支援、手荷物、貨物の取扱いなど
全分野の合計	345,150	

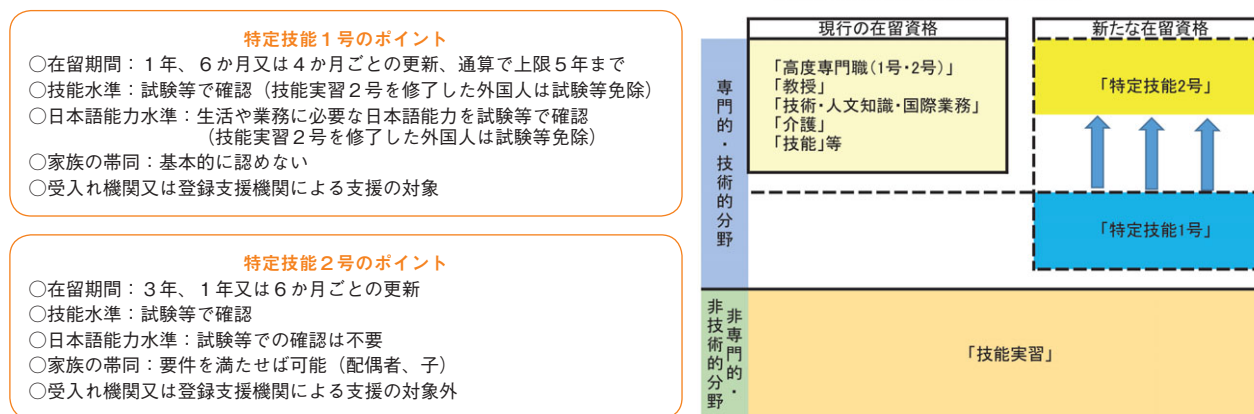
(注) 受け入れ見込数は、2019年度から5年間の最大受け入れ見込数
資料：政府がまとめた「分野別運用方針」を基に当社にて作成

能実習を修了するか、技能試験と日常会話程度の日本語能力試験に合格しなければならない。在留期間は通算5年だが家族の帯同は認められていない。

特定技能2号資格は、現場監督など熟練した技能の要求される仕事に就く外国人に付与される。在留資格は、更新時の審査を通過すれば更新回数に制限はなく、家族を帯同して事実上の永住も可能である（当面、特定技能2号は建設業と造船・船用工業の2分野に限られる）。

図表8は、法務省の資料を基に、特定技能1号と2号のポイントをまとめたものである。

図表8 制度概要



資料：法務省

（2）受入れ企業側の要件について

受入れ企業に求められる要件をまとめると、以下の4つが挙げられる。

- ① 報酬額が日本人と同等以上であるなど、外国人労働者と結ぶ雇用契約（特定技能雇用契約）が適切であること。
- ② 過去5年以内に入管法や労働法の違反がないことなど、受入れ機関自体が適切であること。

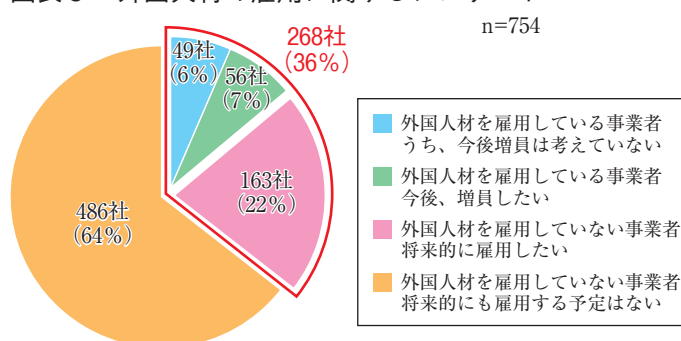
- ③ 生活オリエンテーションなどを含む、外国人労働者を支援するための適切な計画があること。
- ④ 外国人労働者が理解できる言語で外国人労働者への仕事および生活上の支援ができる体制があること。(但し、自社で実施する以外に登録支援機関に委託することもできる。)

5. 県内企業の外国人材の採用意欲 — 県が実施したアンケート結果から —

県が昨年11月から今年3月にかけて実施した県内企業1,828社への「外国人材の雇用に関するアンケート」(回答754社)の結果をみてみよう。

まず、現在の雇用状況を尋ねた設問では、回答が得られた754社のうち105社(14%)が技能実習生や留学生などの外国人材を合計で841人雇用している。

図表9 外国人材の雇用に関するアンケート



資料：長崎県若者定着課

さらにこの105社に対し、今後の採用について尋ねた設問では、56社が「外国人材を増員したい」と回答し、その人数は合計で297人に上る。既に外国人材を雇用している企業の半数近くは今後増員を検討している(図表9)。

一方、現在外国人材を雇用していない649社のうち、「将来的に雇用したい」と回答した企業は163社(25%)と、現在外国人材を雇用していない企業の4社に1社を占める。

これらを合計すると、外国人材の採用意欲のある県内企業数は268社、全体の36%に上る。

これらの結果をみても、今後も外国人労働者は潜在的に増加することが見込まれる。

6. 外国人材を受け入れる上での課題と支援について

(1) 課題

技能実習生の採用にあたっての課題として、就労期間が原則3年(最長で5年)と限られていることから、実習生が入れ替わる度に、繰り返して研修が必要なことが挙げられる。また、一部の企業で、賃金の未払いや長時間労働、実習計画とは異なる内容の就労などのコンプライアンス違反があり、失踪者も出ていることから、受入れ企業の法令順守が課題となっている。

また、特定技能の外国人労働者は、制度上では日本人と同等額以上の報酬額としなければならないことが要件となっている。適正な給与水準を設定しなければ、より給与水準の高い職場に転職する可能性があり、職場環境や待遇面のほか生活面でもサポートが不十分であると大都市部へ

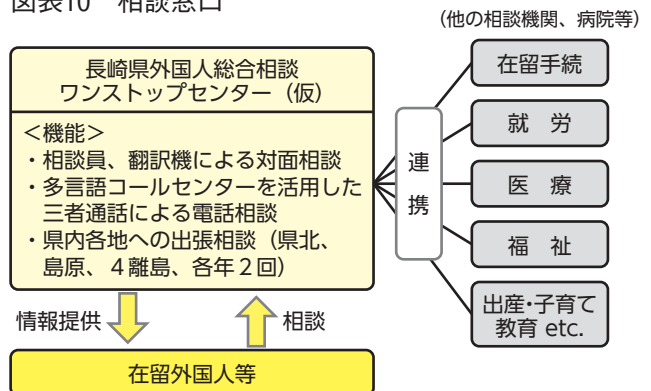
一極集中してしまう恐れがある。

（２）総合相談窓口の設置

政府は、こうした背景を踏まえ、生活にかかわる情報や相談を一元的に担う「多文化共生総合相談ワンストップセンター」を都道府県や政令指定都市など全国約100カ所での設置を目指している。センターでは、通訳や多言語翻訳アプリを活用し、雇用や医療、子育てなど、生活に身近なことを相談できる。

今年7月、長崎県では長崎県国際交流協会内（長崎市出島町）に在留外国人の生活や就労などの相談ができる「長崎県外国人総合相談ワンストップセンター（仮）」を開設する。窓口には、ベトナム語と英語が話せる相談員を1名ずつ配置するほか、翻訳機や民間の多言語コールセンターで相談を受け付ける（図表10）。

図表10 相談窓口



資料：「長崎県「アジア・国際戦略」2019年度行動計画」

7. さいごに

域内GDPを向上させるためには、生産年齢人口を増加させることと、生産性（一人当たり付加価値額）を向上させる必要がある。外国人材を雇用することによって、短期的には人手不足を補い生産年齢人口は増加させることはできるが、長期的にみても生産性の向上に貢献してもらえ人材を確保できるよう、賃金や福利厚生をはじめ労働環境などを整えていく必要がある。

もっとも、外国人材の支援を手厚くするよりも、日本の若年労働者への賃金を上げるべき、という考え方もある。しかし、既に生産年齢人口の減少は著しく外国人材で補っても不足する状況となっている。

そのため、住居、教育、医療・福祉、防災などの生活支援のほか、多言語対応・日本語学習などのコミュニケーション支援を行い、地域住民として暮らす外国人の声を、行政やまちづくりに、どのように反映させていくか、といったことが課題となってくる。これらのことは、外国人材を受け入れる企業だけでなく、自治体や地域が一体となって取組んでいく必要がある。

（泉 猛）