

# 「外国人労働者雇用に関する調査」結果報告

平成 30 年 10 月

福井商工会議所 中小企業総合支援センター

## 「外国人労働者雇用に関する調査」結果報告

### 【調査目的】

人材確保に苦慮する企業が増えている中、外国人労働者雇用を通して人手不足解消と生産性向上を図ろうとする取組が注目されている。県内企業の外国人労働者雇用の実態を把握し、今後の人材確保対策の参考とする。

【調査期間】平成30年9月7日(金)～9月13日(木)

【調査方法】FAXによる送付、回収

【調査対象】当所会員企業（本社：福井県内）1,000社を無作為に抽出

【回答事業所】242社（回答率24.2%）

業種	
製造業	81社 (33.5%)
建設業	30社 (12.4%)
小売業	21社 (8.7%)
卸売業	35社 (14.5%)
飲食業	9社 (3.7%)
サービス業	40社 (16.5%)
その他	26社 (10.7%)
合計	242社 (100.0%)

従業員数	
20人以下	51社 (21.1%)
21～49人	82社 (33.9%)
50～99人	54社 (22.3%)
100人以上	55社 (22.7%)
合計	242社 (100.0%)

本調査結果報告に関するお問い合わせ先  
福井商工会議所 経営支援・人材育成課（小谷・木下）

TEL：0776-33-8283  
E-Mail：keiei@fcci.or.jp

## 【調査結果の概要】

### 1. 外国人労働者の雇用状況について

外国人雇用（日本国籍取得者や海外での現地採用を除く）の現状について尋ねたところ、「雇用している」事業所は回答全体の27.7%と3割以下になっている。また業種別にみると製造業で56.8%と約6割が外国人を雇用しており、他の業種と比較して、極端に高くなっている。

外国人の雇用形態では「技能実習生」が55.2%で最も多く、次に「正社員」が44.8%と続いている。

### 2. 外国人労働者を雇用する理由、求める能力について

外国人労働者を雇用する理由は「日本人が採用できない」が55.2%で半数以上と最も多く、人手不足等が背景にあると予想される。続いて「真面目・熱心な人が多い」が31.3%、「日本人より賃金が安い」が28.3%となっている。

### 3. 雇用した外国人労働者の仕事内容について

雇用されている外国人が現在従事している仕事は「製造現場や作業現場、建設現場」が77.6%と他の項目と比べて極端に多くなっている。

### 4. 外国人雇用の利点と難点について

外国人を雇用して良かった点は「真面目で一生懸命に取り組む」が65.7%と6割以上を占めており、勤勉さを最も評価している一方で、「人員を確保できた」も59.7%と人手不足解消という問題を解決できたことを挙げる企業も多い。

逆に外国人を雇用して困った点は「コミュニケーションが取りづらい」が50.0%と半数を占めている。

### 5. 今後の外国人雇用計画について

今後外国人労働者と外国人留学生を雇用する意思を尋ねたところ、どちらも「雇用しない」が4割以上と外国人雇用には消極的な企業も多いが、「在留資格が緩和されれば雇用したい」と法整備を条件に「雇用したい、増やしたい」とする積極的な事業所もある。

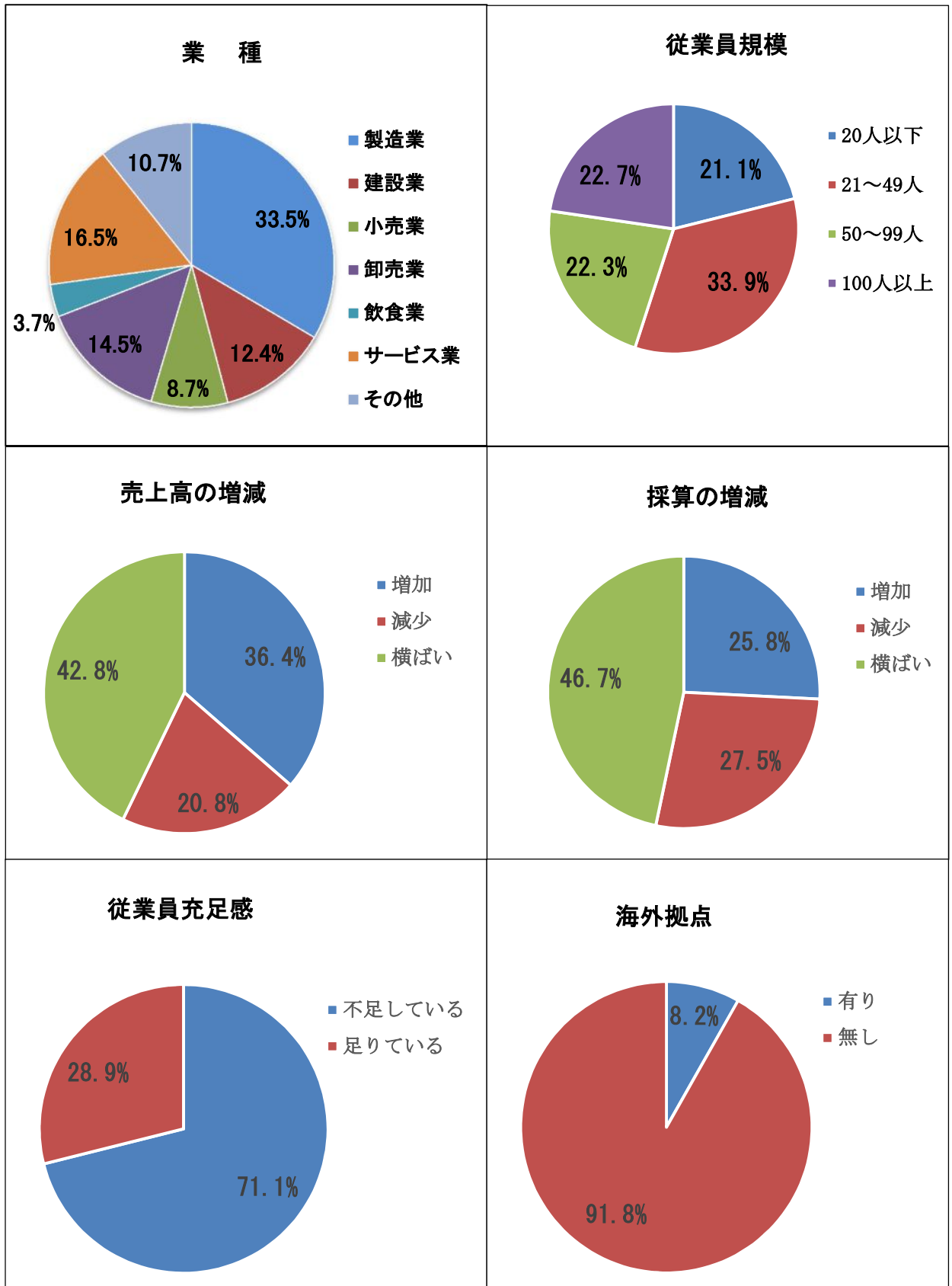
### 6. 外国人労働者を雇用しない理由

外国人を雇用しない理由は、「業種として難しい」が47.6%と最も多い。

### 7. 外国人雇用に関して行政機関に求める支援策

行政機関に対して求める支援策は「在留資格の緩和・変更手続きの簡素化」が46.3%と最も多い。

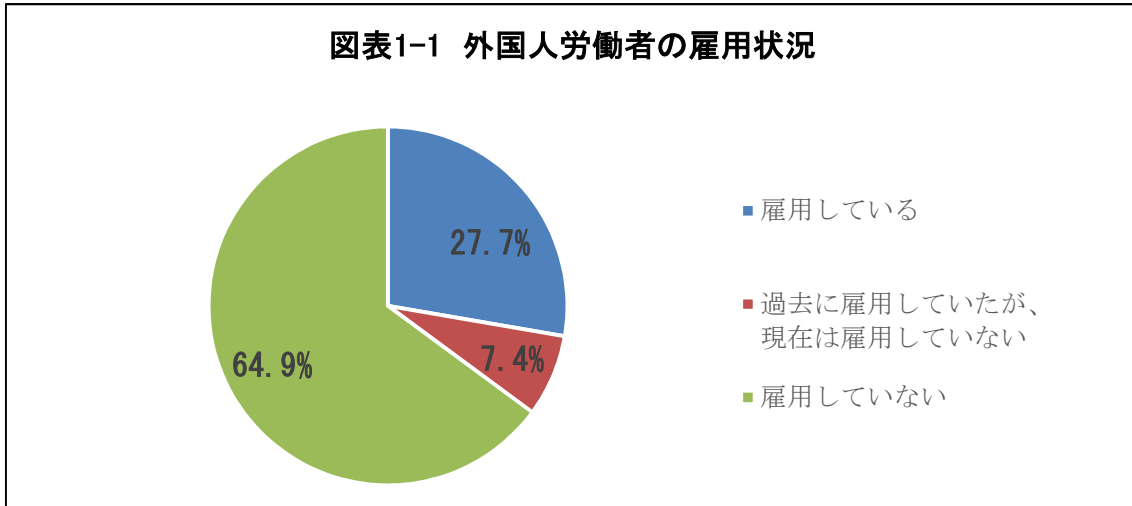
◆回答事業所の属性について



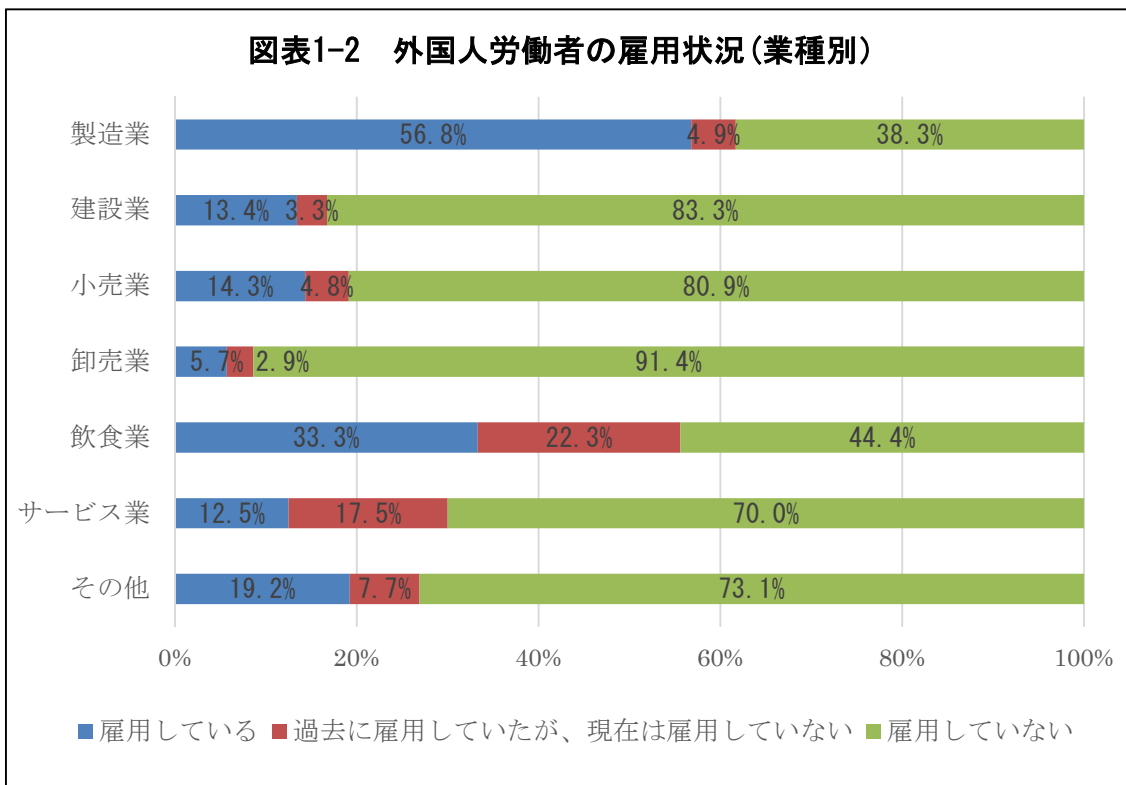
## 1. 外国人労働者の雇用状況について

### (1) 外国人労働者雇用状況

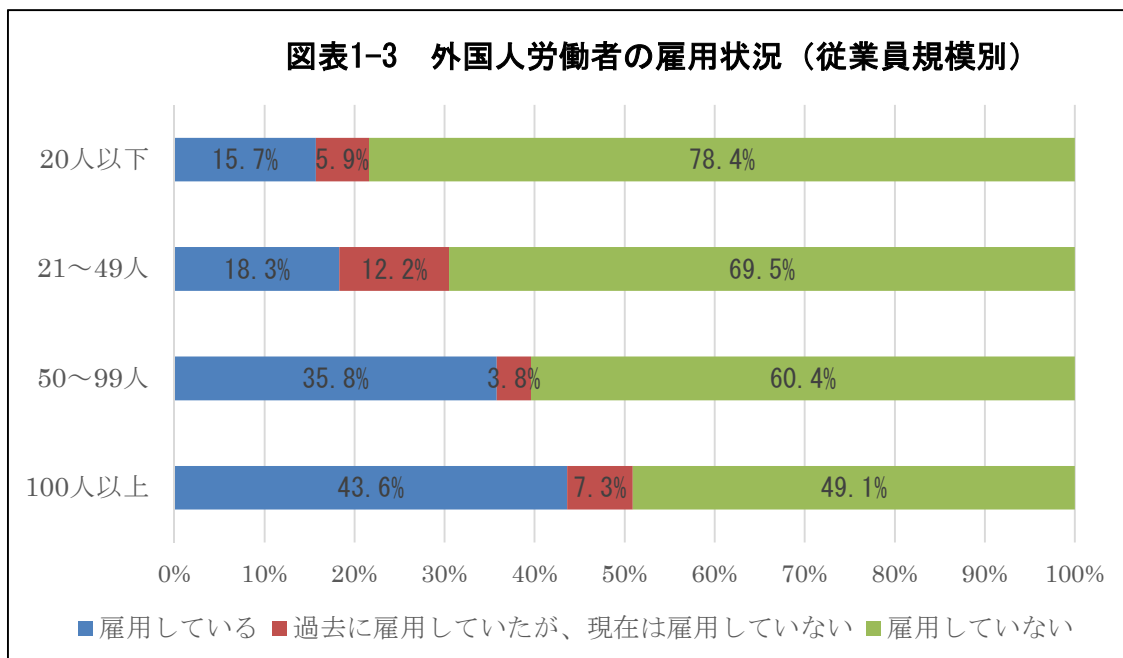
外国人雇用（日本国籍取得者や海外での現地採用を除く）の現状について尋ねたところ、「雇用している」事業所は回答全体の27.7%であるが、過去に雇用していた企業を併せると、全体の1/3以上で外国人労働者雇用の実績がある。



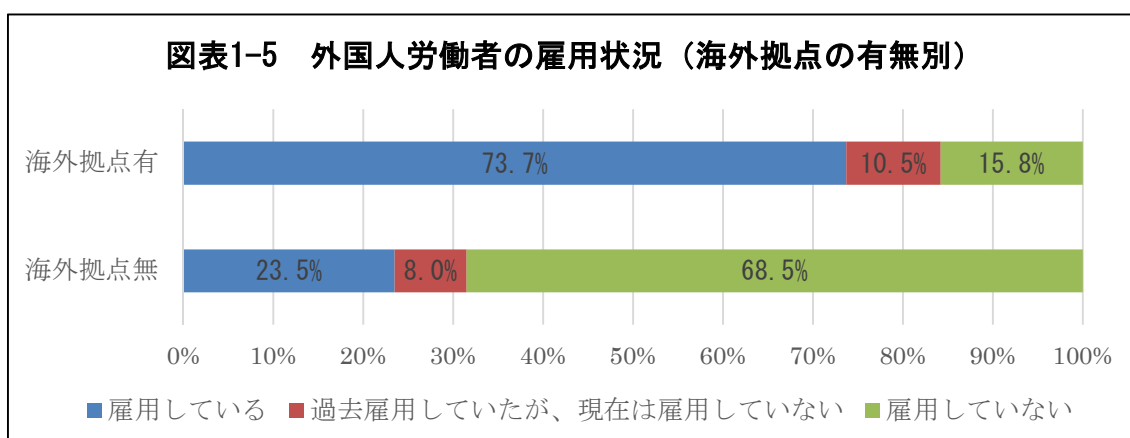
業種別にみると製造業では56.8%が外国人を雇用しており、他の業種と比較して極端に高くなっている。過去雇用していた企業を併せると6割以上の製造業が外国人を雇用した実績があるが、現状では製造業と飲食業を除く業種で3割未満の事業所しか外国人労働者を雇用していない。



従業員規模別で見ると、100人以上の事業所では43.6%の事業所が外国人労働者を雇用しているのに対して、20人以下の事業所では回答事業所全体の15.7%しか雇用しておらず、全体の従業員数が多いほど、外国人労働者を雇用している比率が高くなっている。

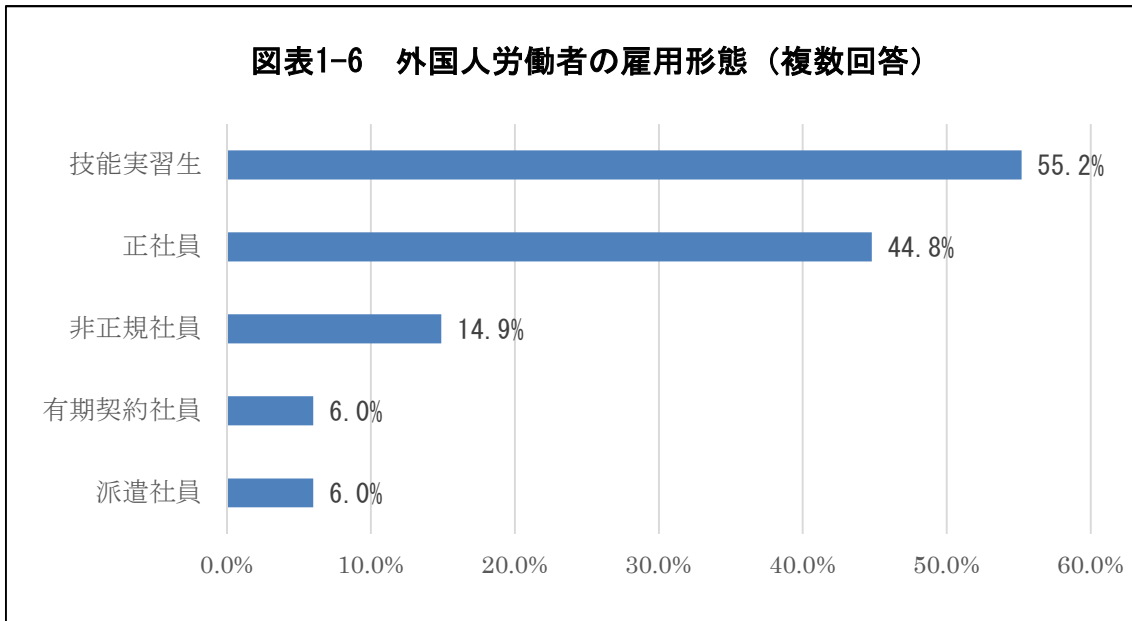


現地工場や営業所等の海外拠点を有する事業所では73.7%が日本国内で外国人労働者を雇用しているが、海外拠点がない事業所の内、日本国内で外国人労働者を雇用している企業の割合は23.5%となる。



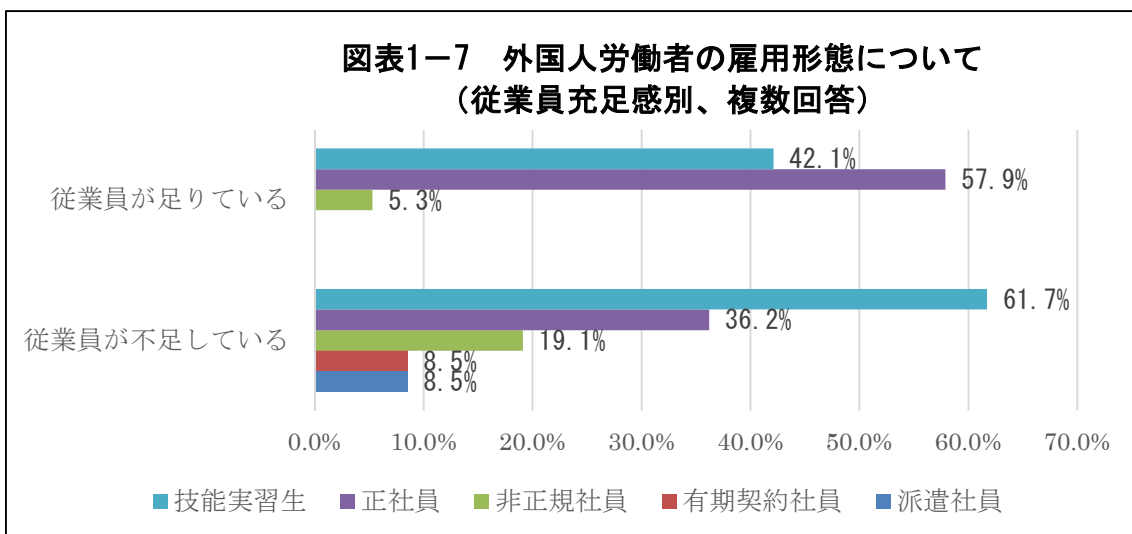
## (2) 外国人労働者の雇用形態について

外国人労働者を雇用している事業所を対象に、雇用している外国人労働者の雇用形態について尋ねたところ、「技能実習生」が55.2%で半数以上と最も多く、次に「正社員」が44.8%、「非正規社員（パート・アルバイト含む）」が14.9%と続いている。業種別にみると、「技能実習生」は建設業と製造業で多く、「正社員」は卸売業と小売業、サービス業（飲食を除く）で多かった。



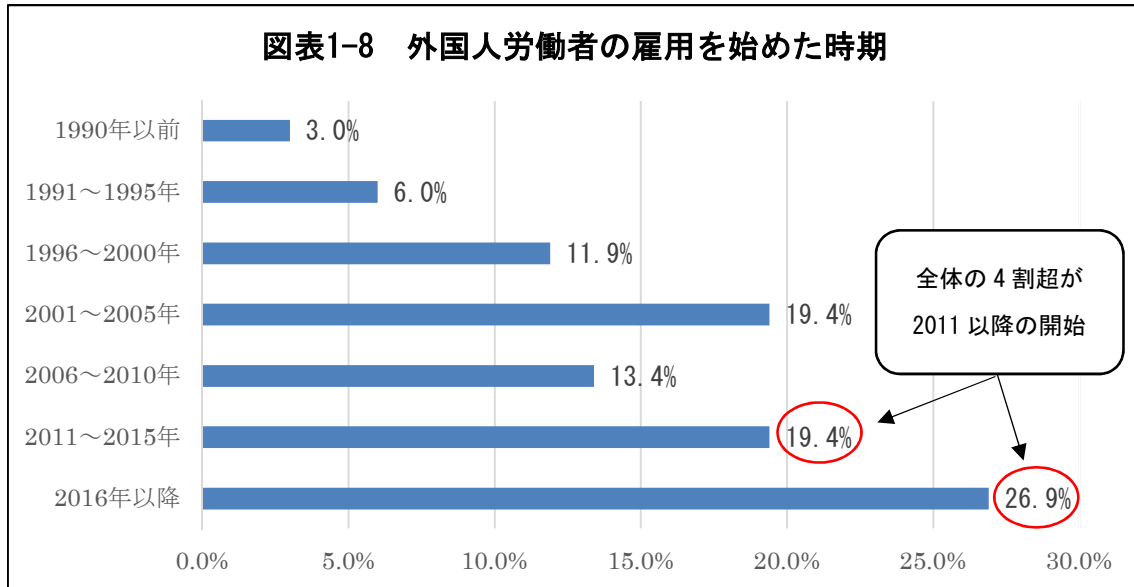
※本調査では派遣社員のみ受け入れている場合も便宜上、雇用しているものとして回答を求めた。

従業員の充足感別でみると従業員が足りている事業所では、正社員と技能実習生を中心に雇用しているのに対して、従業員が不足している事業所は技能実習生だけでなく、正社員や非正規社員、有期契約社員、派遣社員等様々な形態で雇用し、人員を確保する傾向がみられた。



### (3) 外国人労働者の雇用開始時期について

外国人を雇用開始した時期は、直近の2016年以降が最も多く21.9%となった。2008年のリーマンショックによる金融不況により、一旦、落ち込みがみられるが、それ以降はまた増加し続け、現在に至っている。全体の4割を超える事業所が2011年以降の雇用開始である。



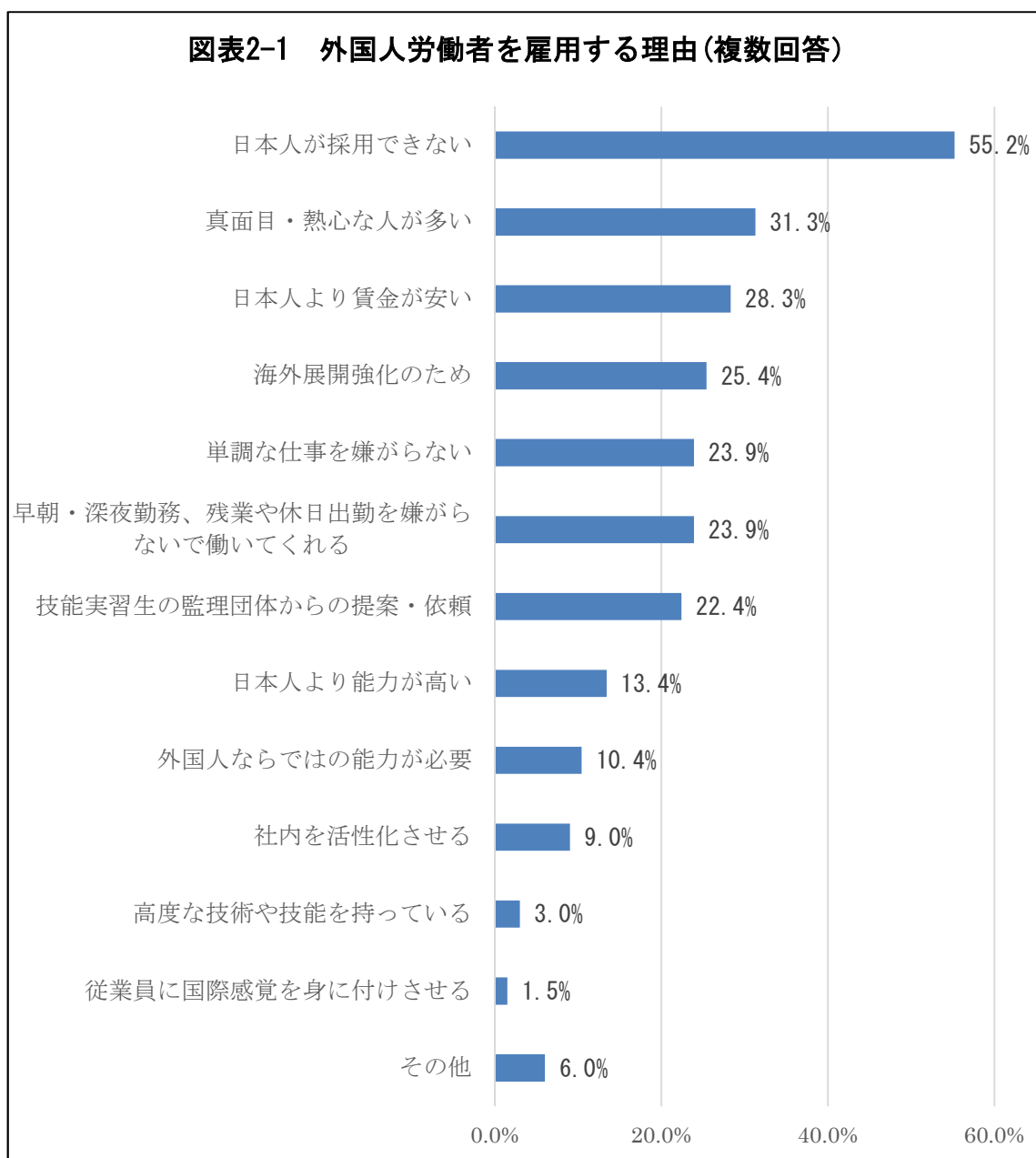


## 2. 外国人を雇用する理由、求める能力について

外国人を雇用する理由は「日本人が採用できない」が 55.2%と最も多くなっている。

続いて「真面目・熱心な人が多い」が 31.3%、「日本人より賃金が安い」が 28.3%、「海外展開強化のため」が 25.4%、「単調な仕事を嫌がらない」と「早朝・深夜勤務、残業や休日出勤を嫌がらないで働いてくれる」が同数で 23.9%、「技能実習生の監理団体からの提案・依頼」が 22.4%となっている。

また「外国人ならではの能力が必要」や「高度な技術や技能を持っている」等、外国人の能力や技術の活用を期待する回答をした事業所は、他の項目と比べると 10%程度、もしくはそれ以下と低かった。



雇用理由について業種別でみると、製造業と建設業、飲食業、サービス業で「日本人が採用できない」ことを外国人雇用の理由として最も多く回答している。

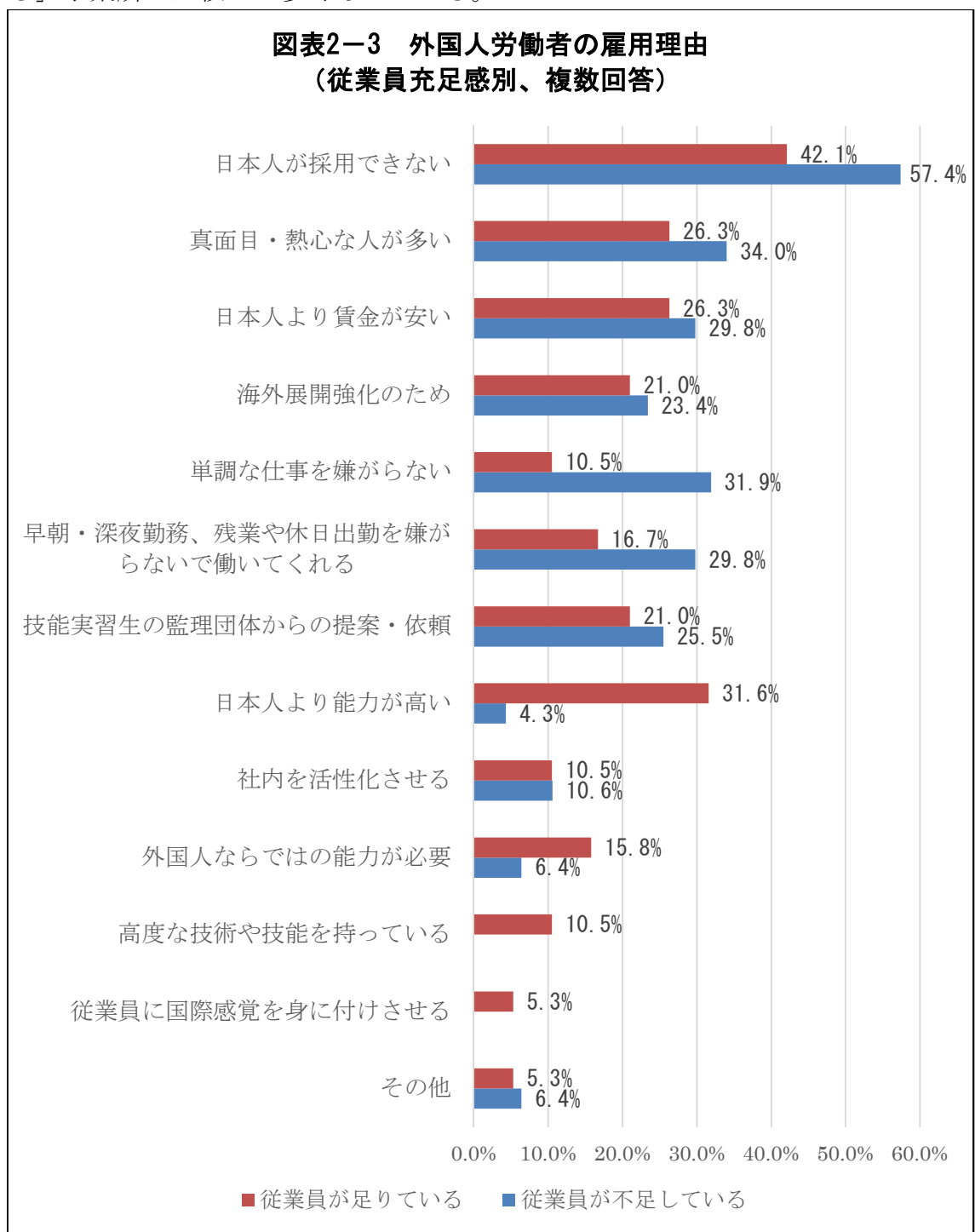
その他、建設業では「真面目・熱心な人が多い」、小売業では「社内を活性化させる」、卸売業では「海外展開強化のため」、飲食業では「真面目・熱心な人が多い」と「単純な仕事を嫌がらない」、その他の業種では「早朝・深夜勤務、残業や休日出勤を嫌がらないで働いてくれる」の回答が多くなっている。

**図表 2 - 2 外国人労働者を雇用する理由**  
(業種別、複数回答、回答上位 3 項目)

<b>■製造業</b>		<b>■建設業</b>	
1位	日本人が採用できない	1位	日本人が採用できない
2位	日本人より賃金が安い	1位	真面目・熱心な人が多い
3位	海外展開強化のため	3位	日本人より賃金が安い
3位	早朝・深夜勤務、残業や休日出勤を嫌がらないで働いてくれる	3位	技能実習生の監理団体からの提案、依頼
		3位	社内を活性化させる
<b>■小売業</b>		<b>■卸売業</b>	
1位	社内を活性化させる	1位	海外展開強化のため
2位	日本人が採用できない	2位	日本人より能力が高い
2位	単純な仕事を嫌がらない	2位	外国人ならではの能力が必要
2位	高度な技術や技能を持っている		
<b>■飲食業</b>		<b>■サービス業</b>	
1位	日本人が採用できない	1位	日本人が採用できない
1位	真面目・熱心な人が多い	2位	真面目・熱心な人が多い
1位	単純な仕事を嫌がらない	3位	単純な仕事を嫌がらない
<b>■その他の業種</b>			
1位	早朝・深夜勤務、残業や休日出勤を嫌がらないで働いてくれる		
2位	日本人が採用できない		
2位	技能実習生の監理団体からの提案、依頼		

従業員の充足感別では「従業員が不足している」事業所は「日本人が採用できない」や「単純な仕事を嫌がらない」、「早朝・深夜勤務、残業や休日出勤を嫌がらないで働いてくれる」を回答した事業所の比率が「従業員が足りている」事業所と比較して多くなっていた。

対して、「従業員が足りている」事業所では「日本人より能力が高い」と「高度な技術や技能を持っている」を回答した事業所の比率が「従業員が不足している」事業所と比較して多くなっている。

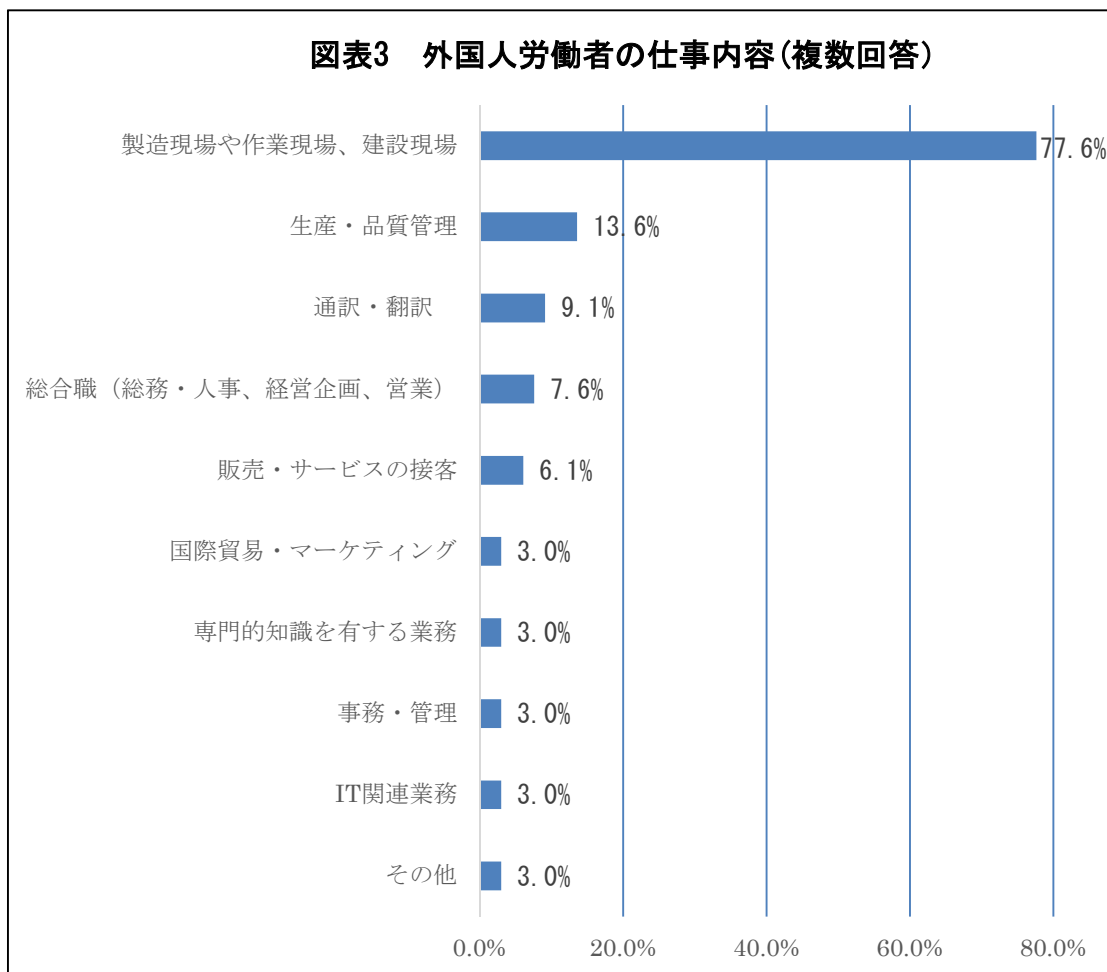


### 3. 雇用した外国人の仕事内容について

雇用する外国人が現在従事している仕事は、「製造現場や作業現場、建設現場」が77.3%と殆どが現場業務である。

続いて多い順に「生産・品質管理」が13.6%、「通訳・翻訳」が9.1%、「総合職（総務・人事、経営企画、営業）」が7.6%、「販売・サービスの接客」が6.1%となっている。

また「通訳・翻訳」や「国際貿易・マーケティング」、「専門的知識を有する業務」等外国人ならではの能力や高度な技術・技能等への従事する比率は相対的に低くなっているのに対し、生産管理も含めると現場業務要員としての人員確保が主目的であると考えられる。

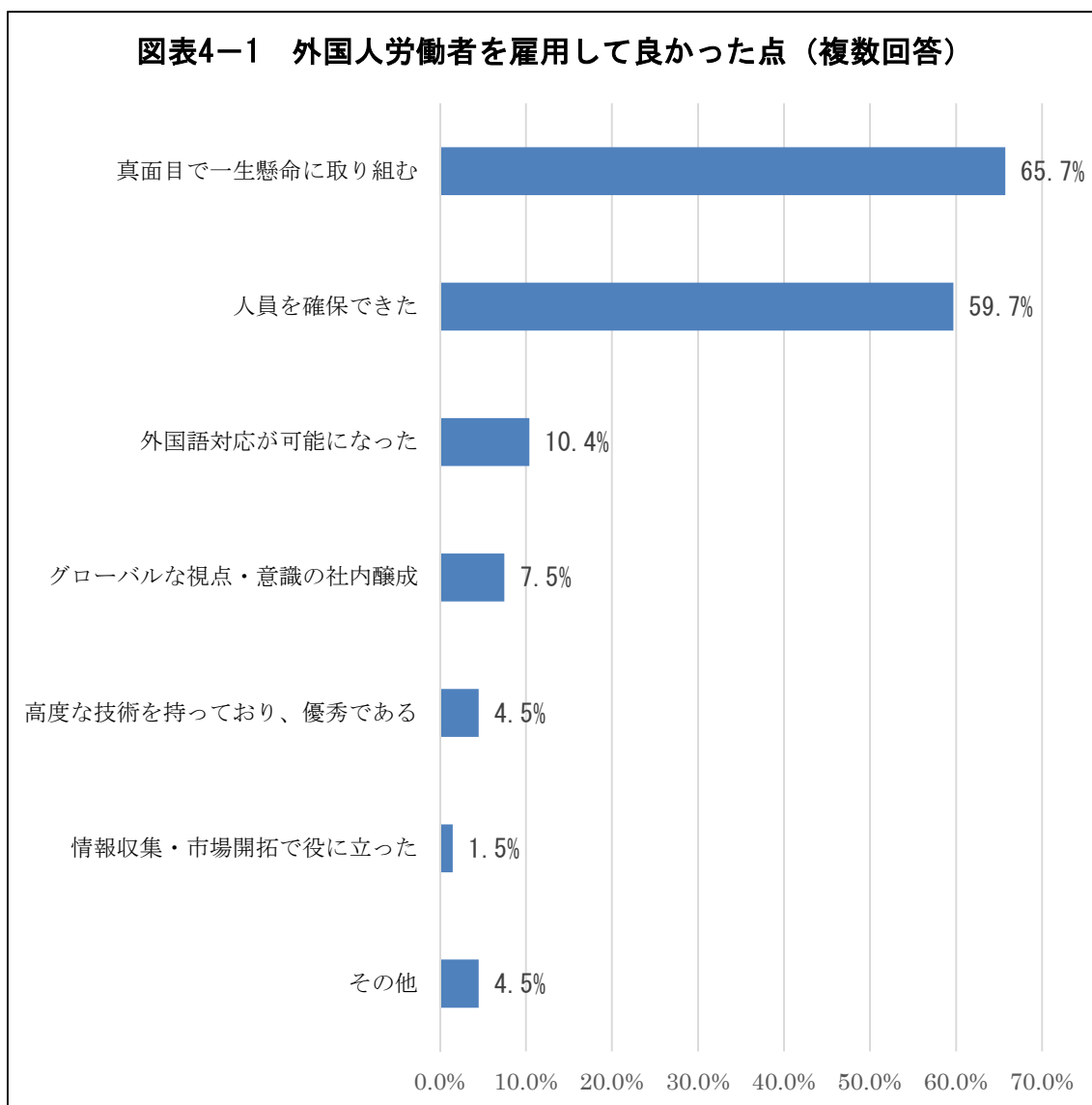


#### 4. 外国人雇用の利点と難点について

##### (1)外国人労働者を雇用して良かった点

外国人を雇用して良かった点は「真面目で一生懸命に取り組む」が65.7%と6割以上を占めており、勤勉さを最も評価している。また「人員を確保できた」も約6割と昨今の人手不足への対策も外国人採用の一因になっている。

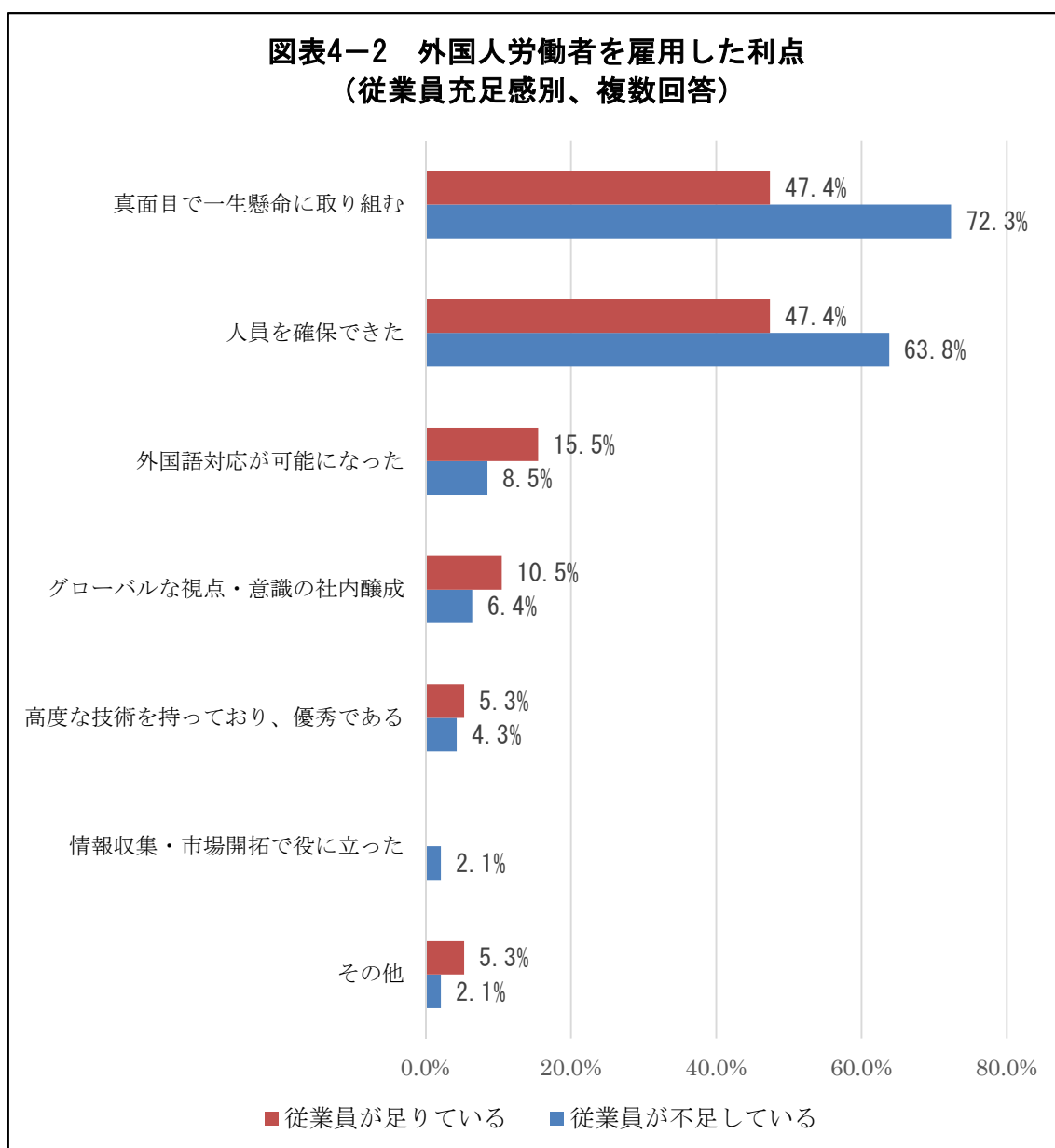
また「外国語対応が可能になった」や「グローバルな視点・意識の社内醸成」、「高度な技術を持っており、優秀である」、「情報収集・市場開拓で役に立った」等外国人ならではの技能・能力を求めている回答は少数となった。



業種別にみると、製造業では「人員を確保できた」と回答した事業所数が最も多くなっていたが、製造業以外では「真面目で一生懸命に取り組む」を回答した事業所数が最も多いという結果であった。

従業員の充足感別では「従業員が不足している」事業所は「真面目で一生懸命に取り組む」や「人員を確保できた」を回答した事業所の比率が「従業員が足りている」事業所と比較して多くなっている。

対して、「従業員が足りている」事業所は「外国語対応が可能になった」を回答した事業所の比率が「従業員が不足している」事業所と比較して多くなっている。



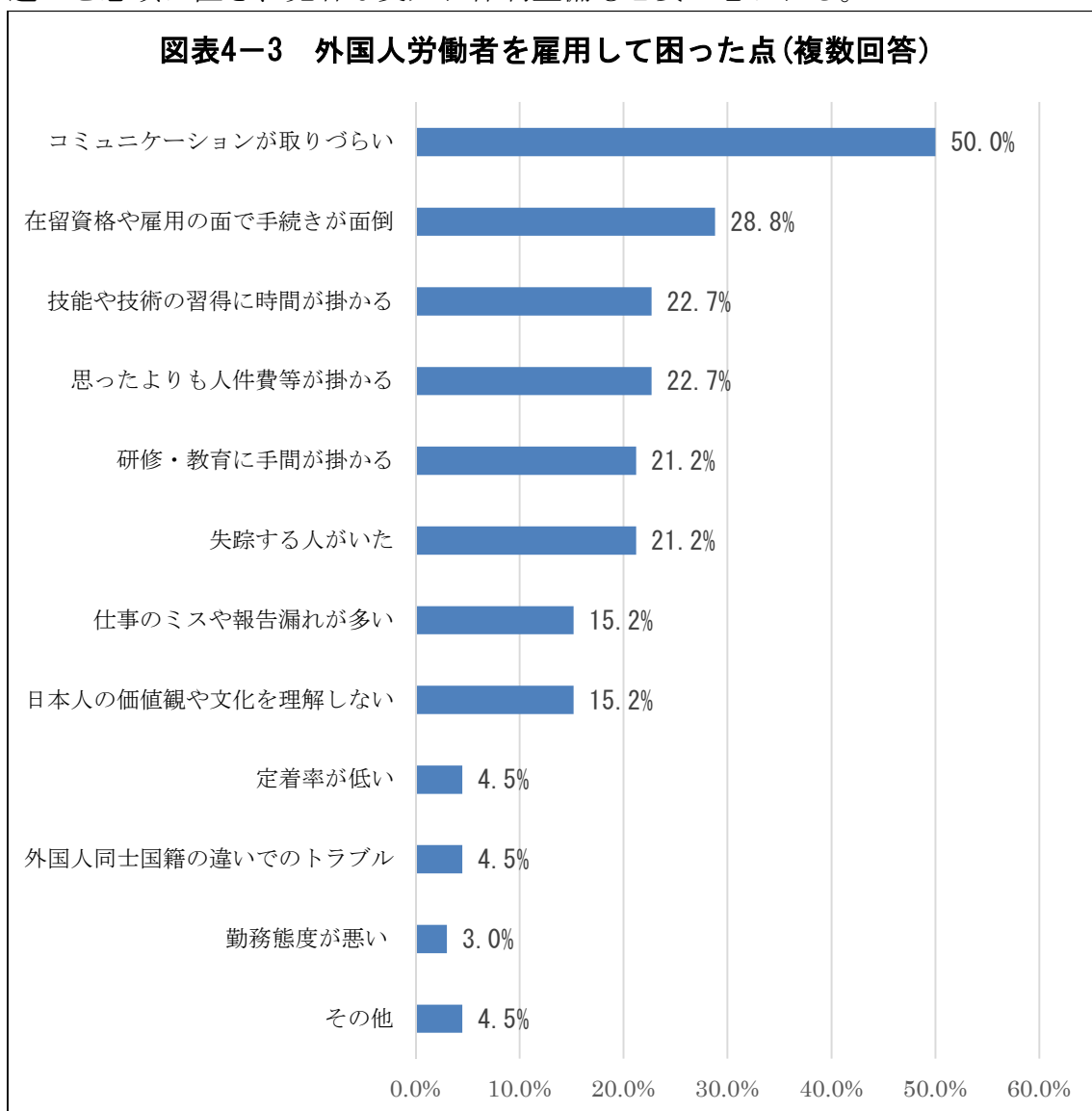
## (2) 外国人労働者を雇用して困った点

外国人を雇用して困った点は「コミュニケーションが取りづらい」が 50.0%と半数を占めた。

続いて「在留資格や雇用の面で手続きが面倒」が 28.8%、「技能や技術の習得に時間が掛かる」と「思ったよりも人件費等が掛かる」が同数で 22.7%、「研修・教育に手間が掛かる」と「失踪する人がいた」が同数で 21.2%となっている。外国人を採用する際、日本人だけを採用する場合には起こりえないトラブルや多くの手間が掛かる点が課題である。

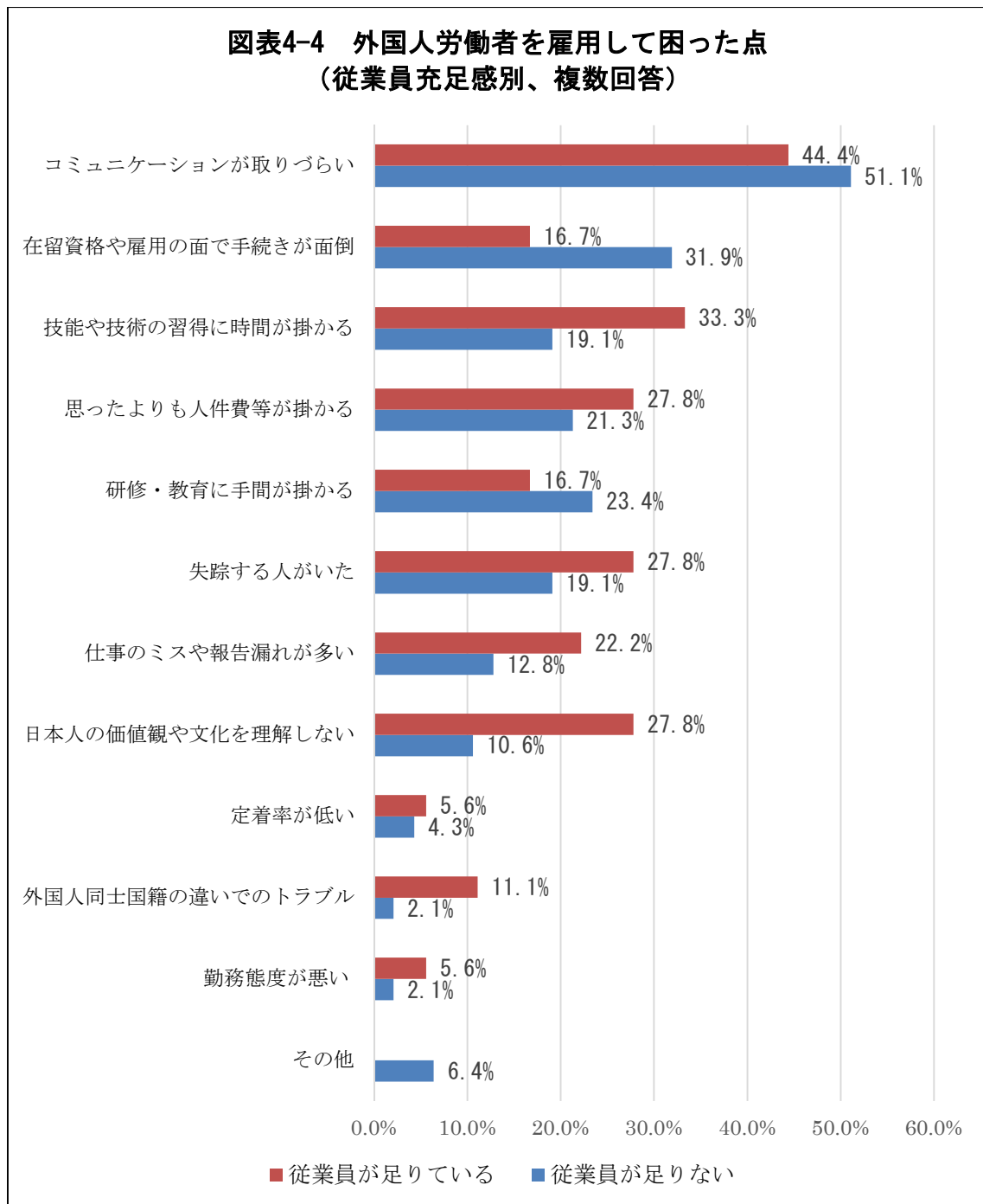
特に最も多かった「コミュニケーションが取りづらい」は言葉や文化、宗教の違いによる要素が非常に大きく、外国人労働者を雇用する場合、価値観や慣行の違いを念頭に置き、寛容な受入れ体制整備も必要と思われる。

図表4-3 外国人労働者を雇用して困った点(複数回答)



従業員の充足感別では「従業員が不足している」事業所は「在留資格や雇用の面で手続きが面倒」と「コミュニケーションが取りづらい」、「研修・教育に手間が掛かる」を回答した事業所の比率が「従業員が足りている」事業所と比較して多くなっている。

対して、「従業員が足りている」事業所は「技能や技術の習得に時間が掛かる」、「日本人の価値観や文化を理解しない」、「外国人同士国籍の違いによるトラブル」等の回答をした事業所の比率が「従業員が不足している」事業所と比較して多くなっている。

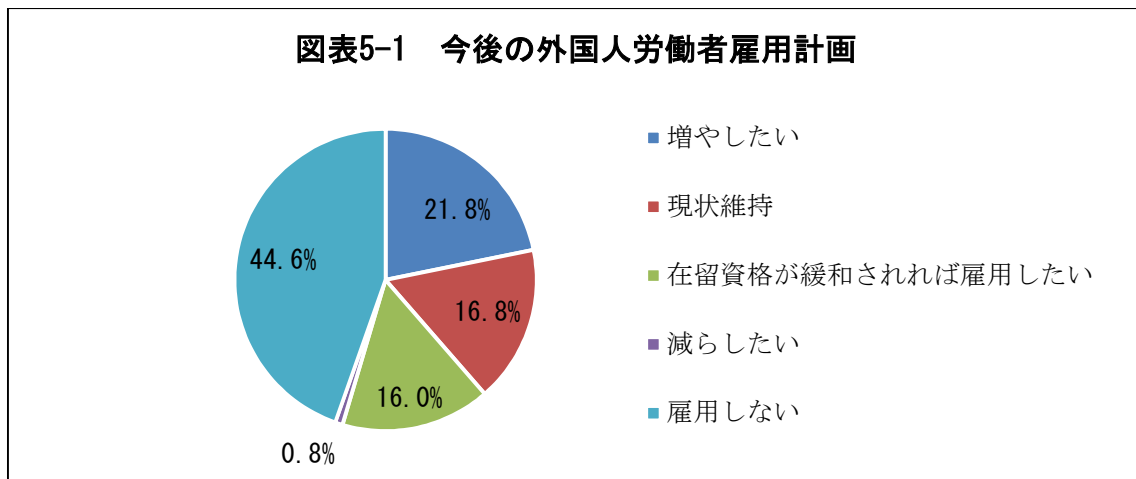




## 5. 今後の外国人雇用計画について

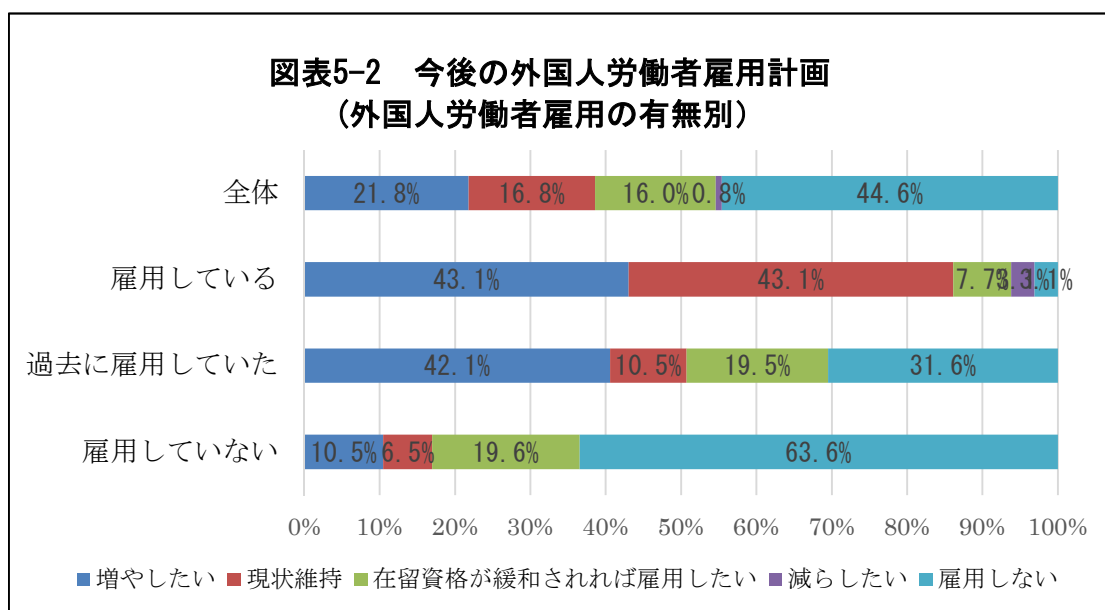
### (1) 今後の外国人労働者雇用

今後の計画について、「雇用しない」が44.6%となった一方で、「増やしたい」が21.8%、「現状維持」が16.8%、「在留資格が緩和されれば雇用したい」が16.0%となった。現在の雇用状況（P4 図表1-1）では「雇用している」の回答が約3割であったことを踏まえると、今後については、外国人雇用を増やしたい、あるいは条件付で雇用検討したいという積極的な回答割合が増える結果となった。

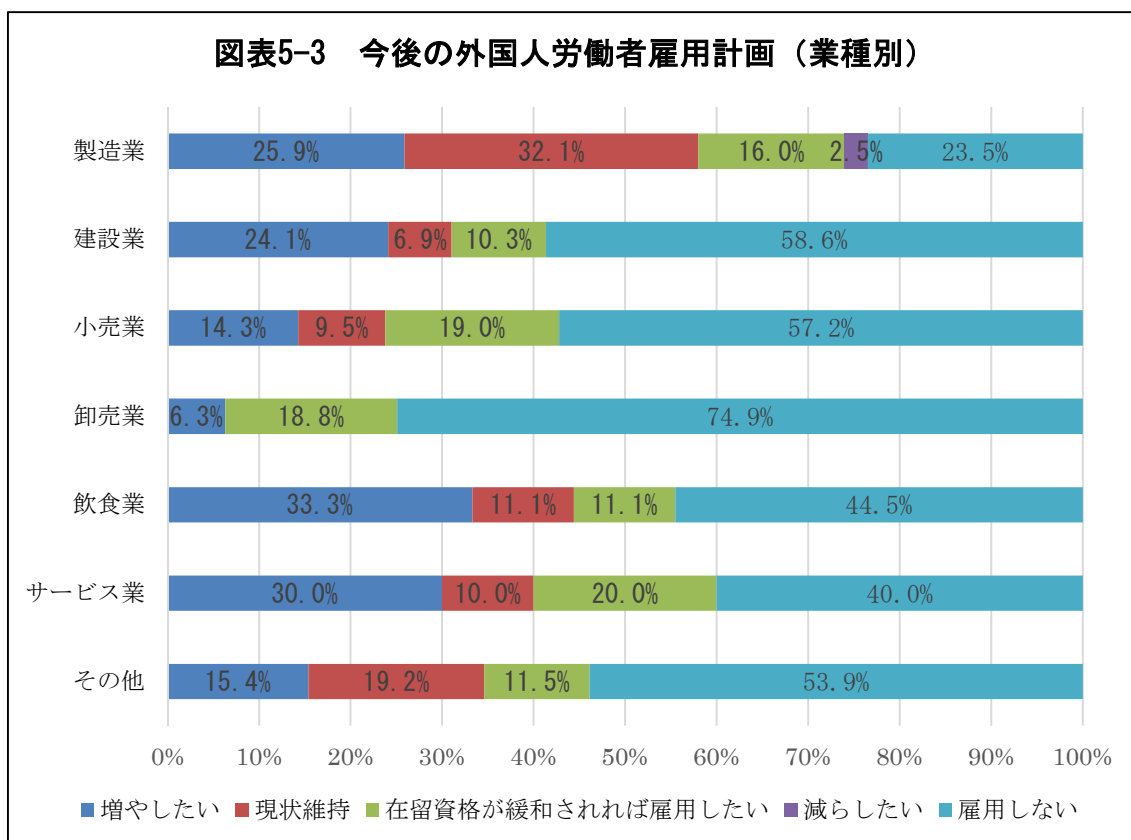


現在の外国人雇用状況別に今後の計画をみたところ、「雇用している」事業所で43.1%、「過去に雇用していたが、現在は雇用していない」事業所で42.1%と4割超の事業所で外国人雇用の増加を検討している。

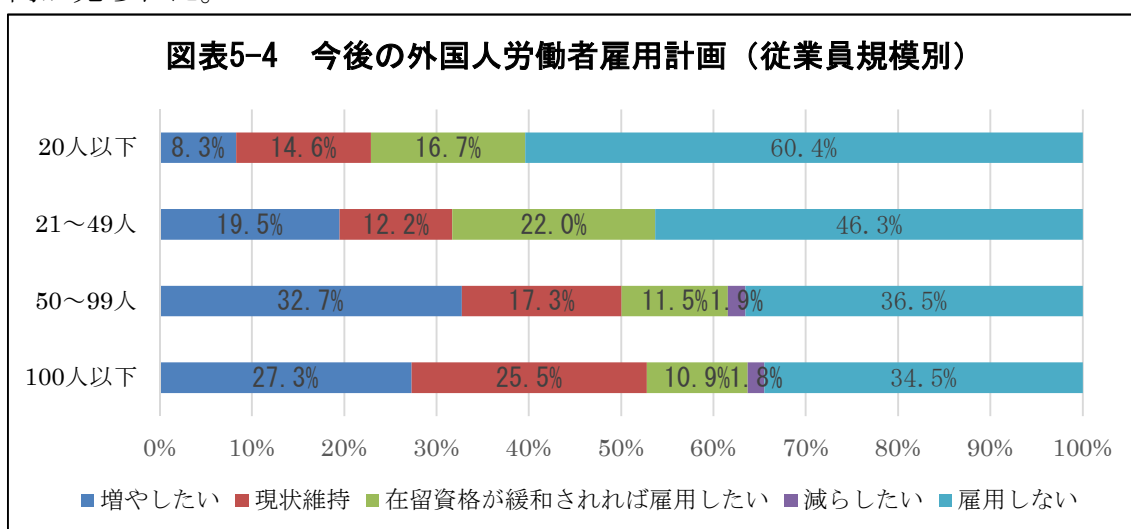
また現在、雇用していない事業所でも在留条件が緩和されれば、雇用したい事業所は約2割あり、法整備を条件に外国人雇用を検討している企業の存在も顕かになった。



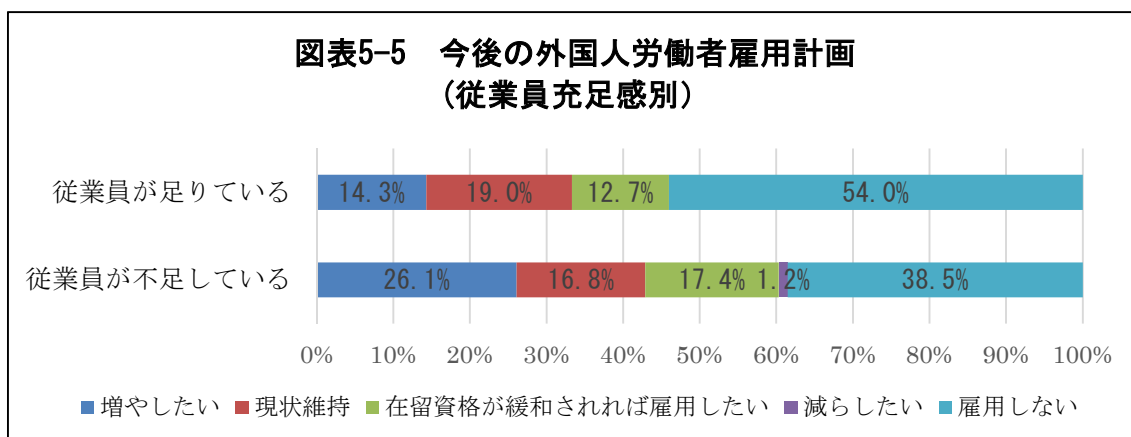
業種別にみると製造業は、「増やしたい」と「現状維持」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」の合計は74.0%となり、他の業種と比較すると非常に積極的な姿勢が目立った。他の業種では飲食業とサービス業で「増やしたい」と「現状維持」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」の合計が半数以上となっている。



従業員規模別でみると従業員数が多くなると、「増やしたい」と「現状維持」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」の合計数値も比例して、大きくなる傾向が見られた。



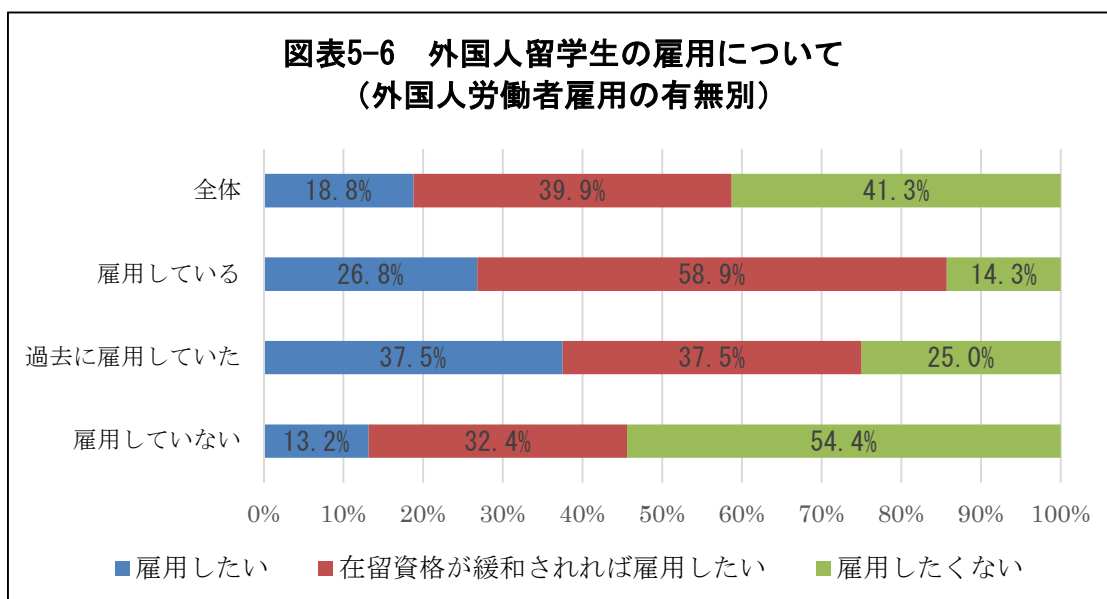
従業員の充足感別では「従業員が不足している」事業所が、「従業員が足りている事業所」と比較して外国人雇用に積極的な傾向がみられたが、これは人員確保懸念を解消するために、外国人雇用を検討する姿勢の表れと思われる。



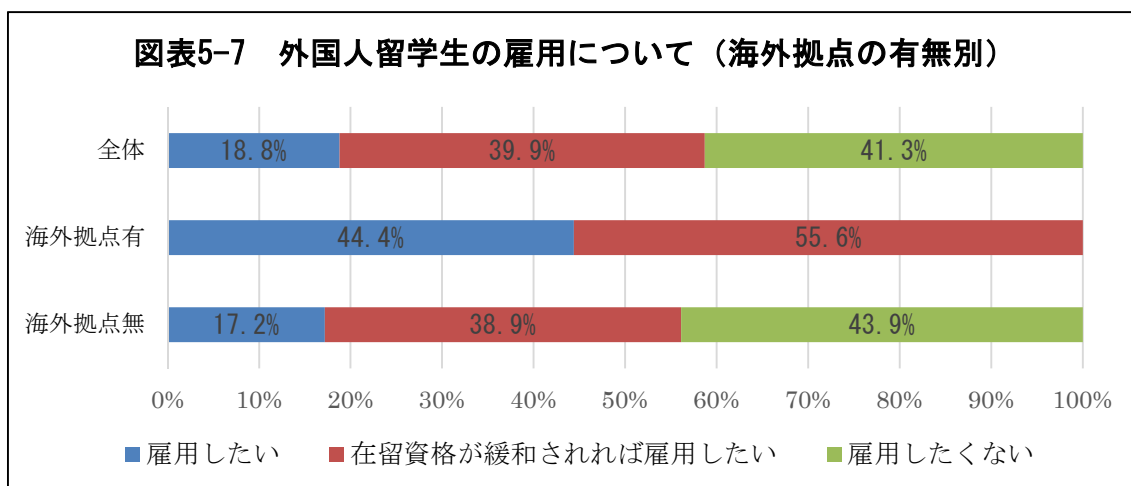
## (2) 外国人留学生の雇用

現在、日本に留学している外国人留学生を卒業後採用する意思があるかを尋ねたところ、「雇用したい」が18.8%で約2割、「在留資格が緩和されれば雇用したい」が39.9%で約4割と、併せて6割近くの事業所が外国人留学生の雇用に対して前向きな回答となった。

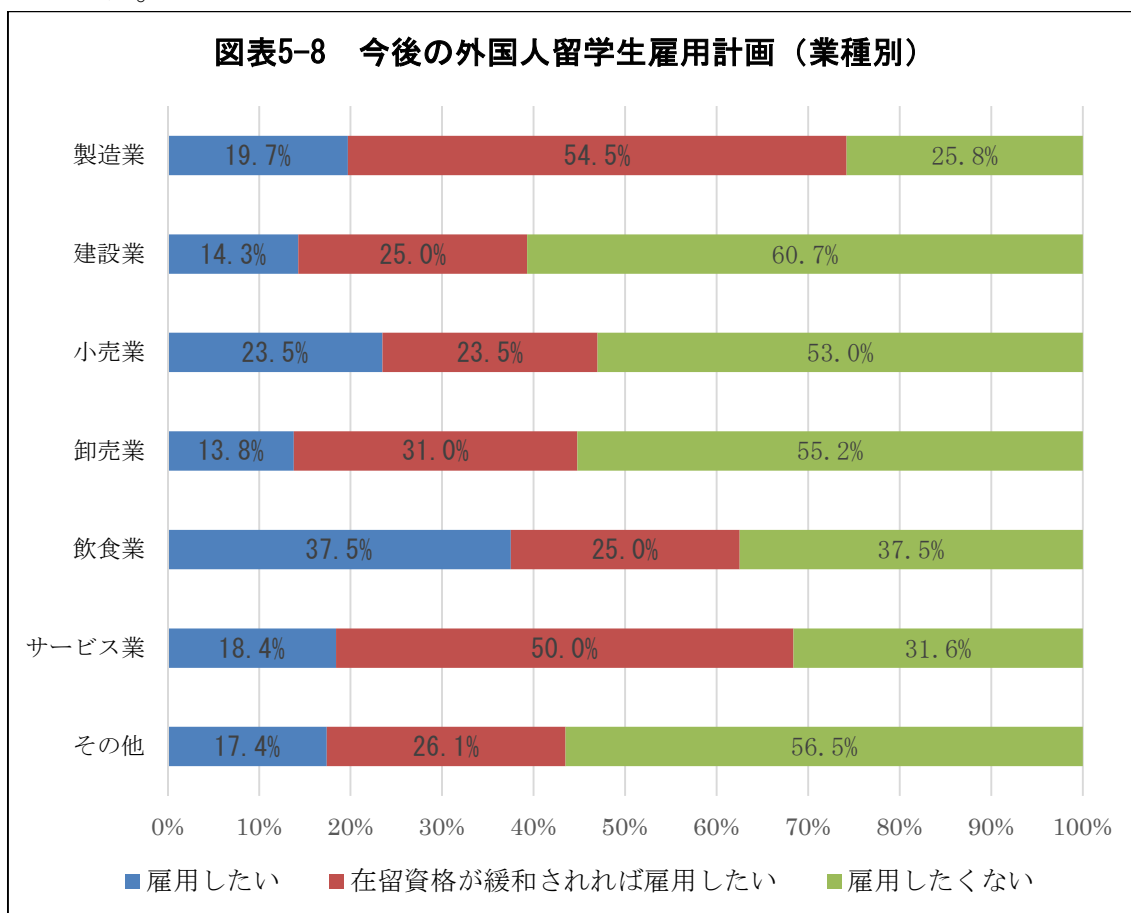
「外国人雇用有り」事業所では「在留資格が緩和されれば雇用したい」と回答した事業所を併せると8割超、「過去に雇用していたが、現在は雇用していない」事業所では7割超が雇用を希望している。また「雇用していない」事業所でも半数近くが雇用を希望している。



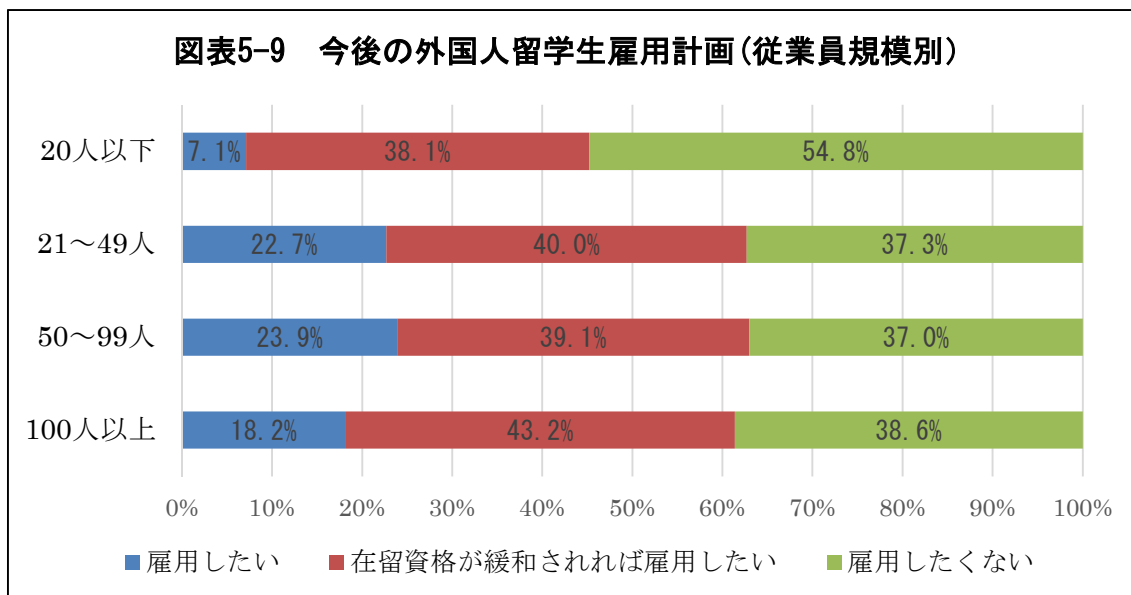
海外拠点の有無別でみると、海外拠点有の事業所では「雇用したい」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」で100%であり、外国人留学生を「雇用したくない」の回答は無かった。



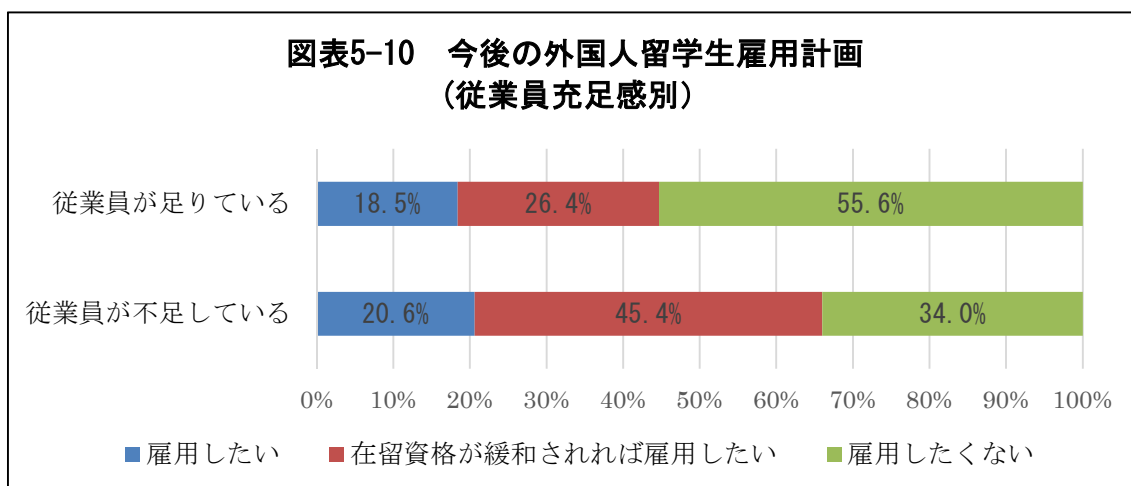
業種別でみると製造業では「雇用したい」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」を併せると7割を超えている。また飲食業とサービス業でも半数を超えていた。



従業員規模別でみると従業員が21人以上の事業所で、「雇用したい」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」の合計が半数を超えており、従業員規模が大きくなれば、外国人留学生への雇用意欲も強い。



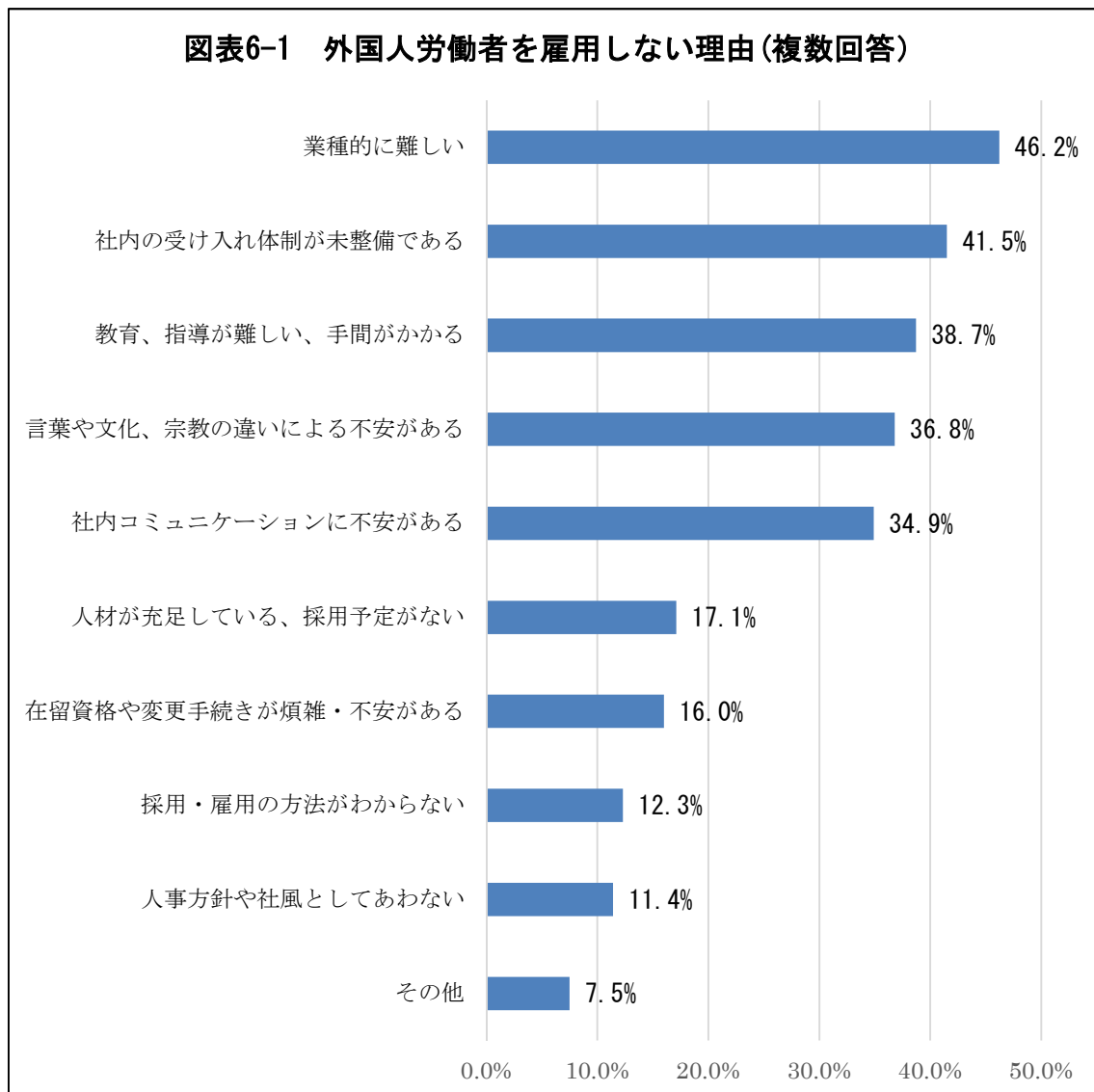
従業員の充足感別では従業員が不足している事業所は「雇用したい」と「在留資格が緩和されれば雇用したい」を併せると6割を超えており、人手不足を背景に人員確保したい事業所の悩みが感じられる。



## 6. 外国人労働者を雇用しない理由

外国人を雇用しない企業の理由としては、「業種的に難しい」が46.2%と最も多い。次いで「社内の受け入れ体制が未整備である」が41.5%、「教育、指導が難しい、手間がかかる」が38.7%、「言葉や文化、宗教の違いによる不安がある」が36.8%、「社内コミュニケーションに不安がある」が34.9%と続いている。

これらの要因をみると、外国人を採用する際、言葉や文化、宗教等の違いから、日本人採用のみの場合には起こりえないトラブルや多くの手間が掛かるため、外国人労働者の雇用を敬遠する一因となっているようである。



業種別にみると建設業と飲食業、サービス業、その他で「業種的に難しい」、製造業と卸売業、飲食業で「社内の受け入れ体制が未整備である」、小売業で「言葉や文化、宗教の違いによる不安」を回答した事業所が最も多くなっている。

また、製造業や小売業では「言葉や文化、宗教の違いによる不安がある」、卸売業や飲食業では「社内コミュニケーションに不安がある」を回答した事業所も多かった。

**図表 6-2 外国人労働者を雇用しない理由  
(業種別、複数回答、上位回答3項目)**

■製造業	
1位	社内の受け入れ体制が未整備
2位	言葉や文化、宗教の違いによる不安
3位	教育、指導が難しい、手間がかかる
3位	社内コミュニケーションに不安

■建設業	
1位	業種的に難しい
2位	社内の受け入れ体制が未整備
3位	教育、指導が難しい、手間がかかる
3位	社内コミュニケーションに不安

■小売業	
1位	言葉や文化、宗教の違いによる不安
2位	社内の受け入れ体制が未整備
3位	社内コミュニケーションに不安

■卸売業	
1位	社内の受け入れ体制が未整備
2位	社内コミュニケーションに不安
3位	言葉や文化、宗教の違いによる不安

■飲食業	
1位	業種的に難しい
1位	社内の受け入れ体制が未整備
1位	社内コミュニケーションに不安

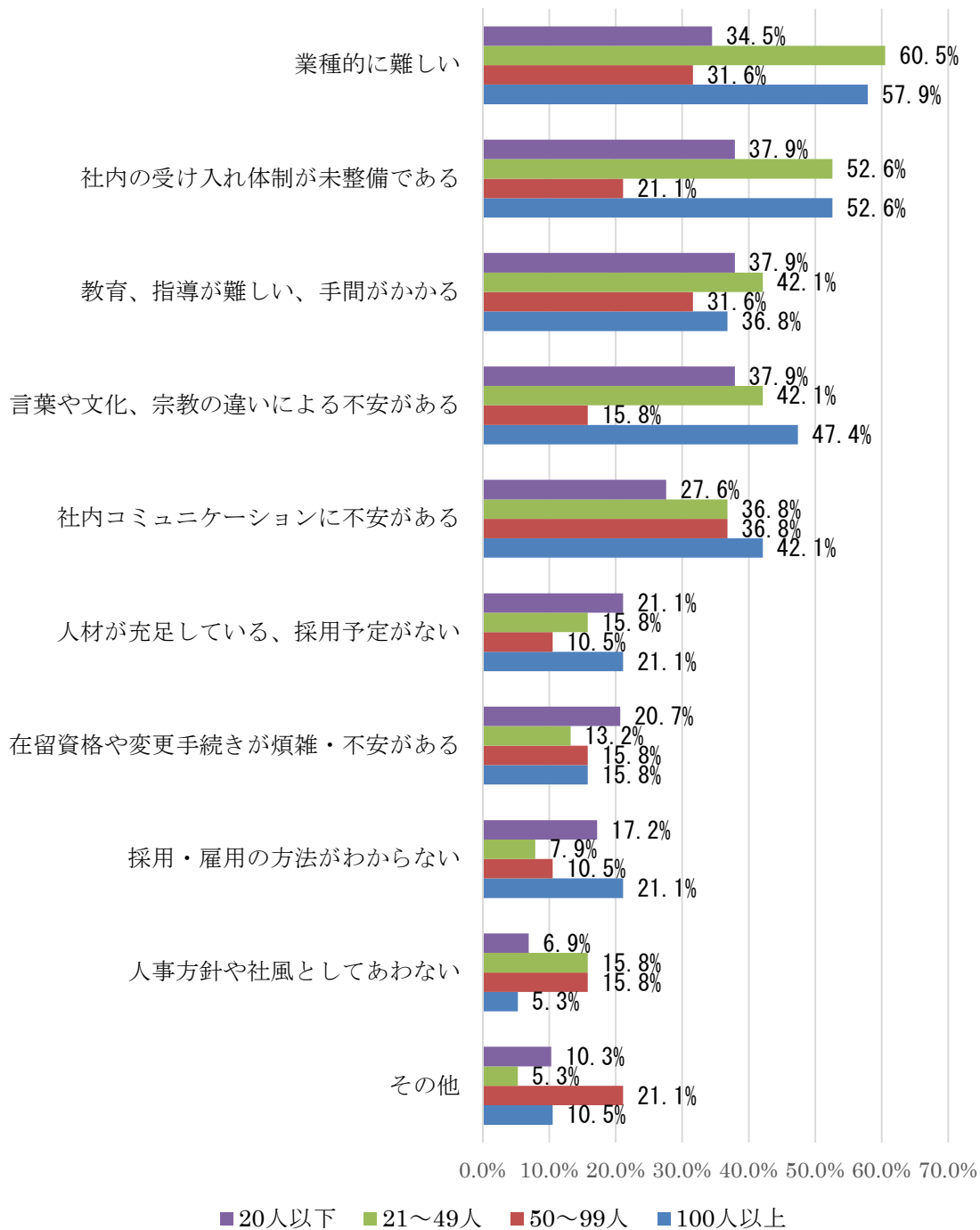
■サービス業	
1位	業種的に難しい
1位	教育、指導が難しい、手間がかかる
3位	言葉や文化、宗教の違いによる不安
3位	社内コミュニケーションに不安

■その他の業種	
1位	業種的に難しい
2位	教育、指導が難しい、手間がかかる
3位	社内の受け入れ体制が未整備
3位	採用・雇用の方法がわからない

従業員規模別でみると「業種的に難しい」や「教育、指導が難しい、手間が掛かる」を回答した事業所は従業員規模に関わらず、多くなっている。

また従業員数が多い程、「社内コミュニケーションに不安がある」を回答した事業所の割合が多くなる傾向がみられた。

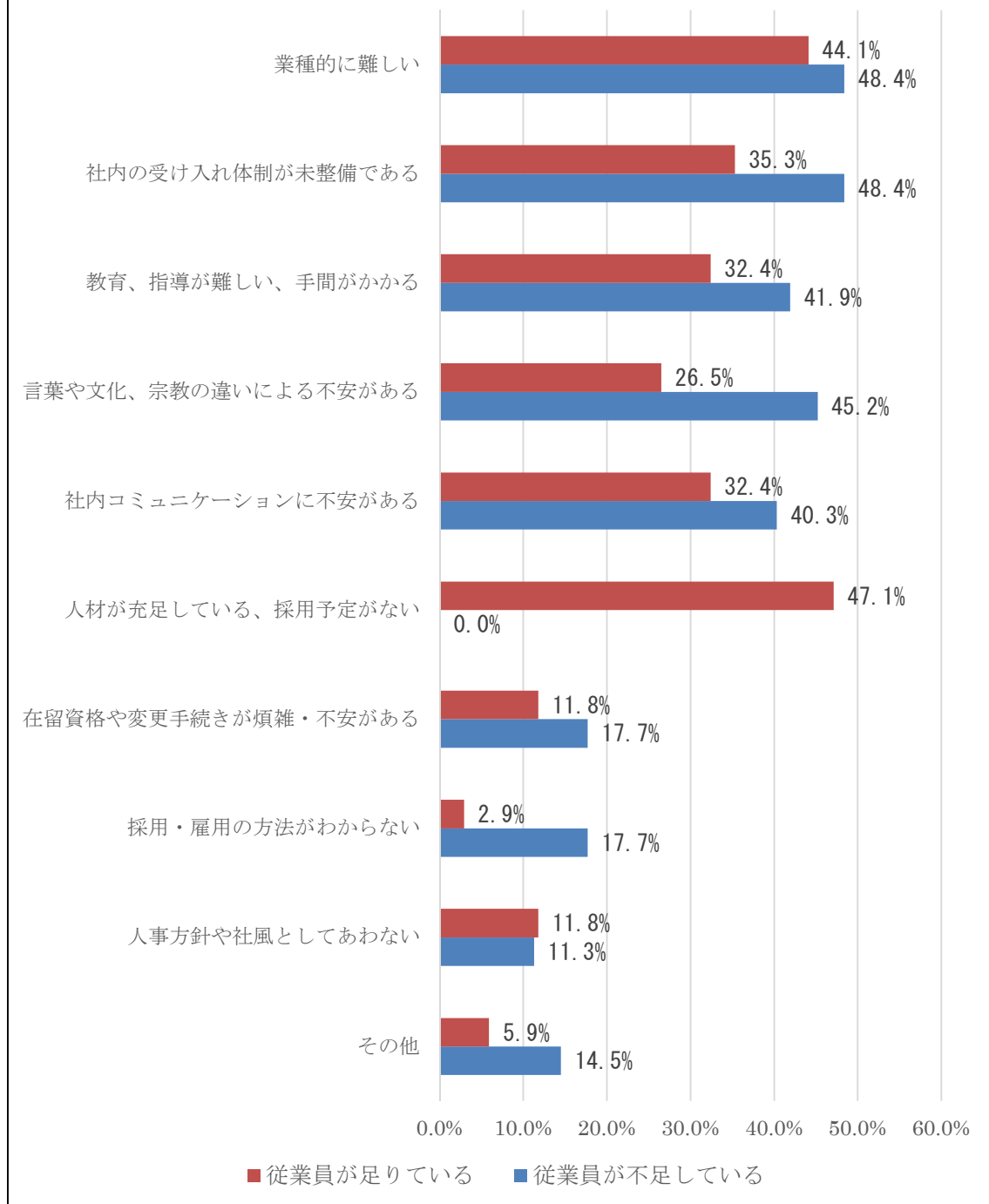
図表6-3 外国人労働者を雇用しない理由  
(従業員規模別、複数回答)





従業員の充足感別では「従業員が不足している」事業所では「社内の受け入れ体制が未整備である」と「言葉や文化、宗教の違いによる不安がある」、「採用・雇用する方法がわからない」を回答した事業所の比率が、「従業員が足りている」事業所と比較して差異が大きく、高い割合となった。

図表6-4 外国人労働者を雇用しない理由  
(従業員充足感別、複数回答)

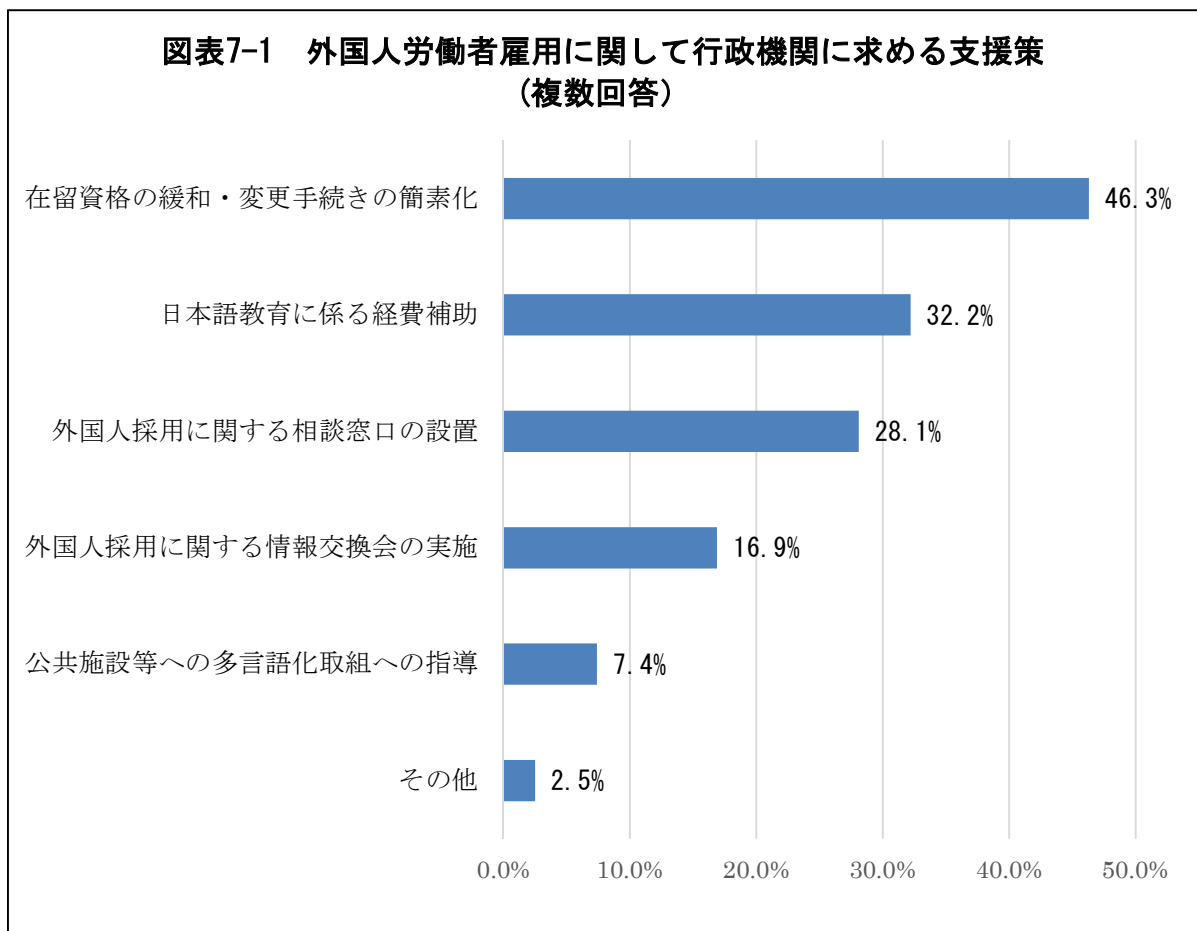


## 7. 外国人雇用に関して行政機関に求める支援策

行政機関に対して求める支援策は「在留資格の緩和・変更手続きの簡素化」が46.3%と最も多い。これは例えば外国人留学生を雇用する際、留学から就労への在留資格変更手続きや同じ就労でも職種の変更手続きが必要なケースが考えられる。

続いて「日本語教育に係る経費補助」が32.2%、「外国人採用に関する相談窓口の設置」が28.1%、「外国人採用に関する情報交換会の実施」が16.9%となっている。

外国人労働者の雇用に関してはハード面でもソフト面でも多くの経費負担も発生することが想定されるが、言語や文化、宗教等の違いによる目に見えない、費用に現れない負担も大きいいため、外国人労働者雇用への慎重な姿勢も垣間見える結果となった。



外国人雇用の実績有無でみると、「在留資格の緩和・変更手続きの簡素化」の回答が、現在雇用している・過去雇用していた事業所で6割を超えた。

また、外国人採用に関する「相談窓口の設置」、「情報交換会」については、現在雇用している事業所の回答は少ないが、過去雇用していた・雇用していない事業所では3割以上が選択している。これらの事業所は、採用に至るまでの課題整理やきっかけづくりの機会提供を希望する傾向にある。

**図表7-2 外国人雇用に関して行政機関に求める支援策  
(外国人労働者雇用の有無別)**

