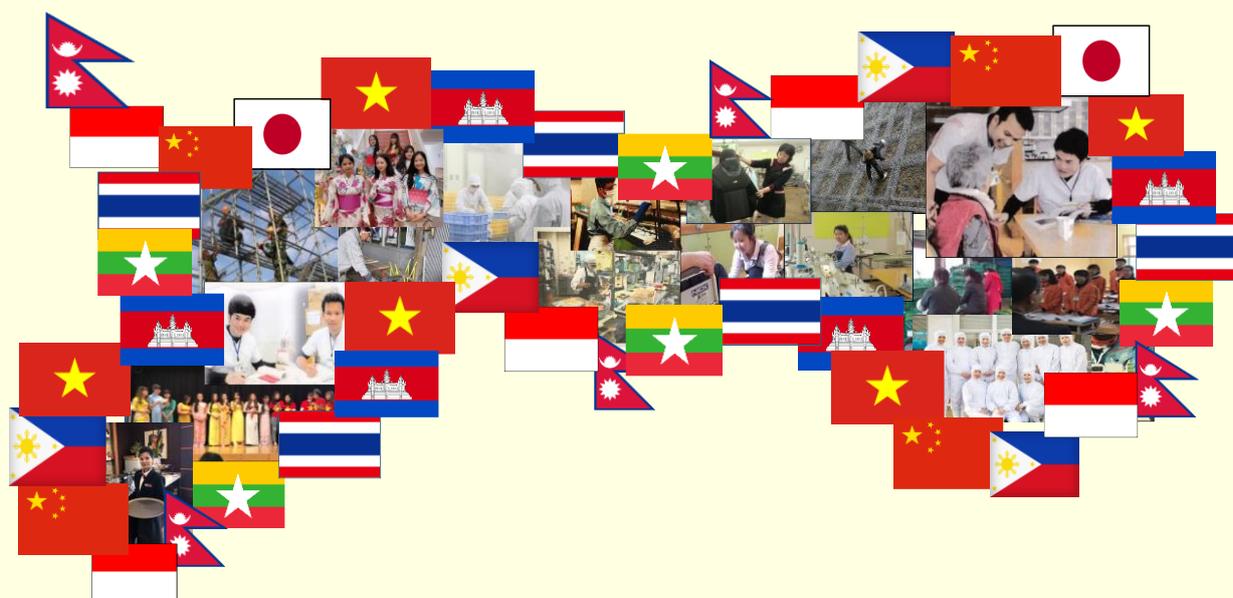


令和元年度
外国人材活用に係る県内事業者の実態調査
調査報告書



令和2年3月
一般社団法人鳥取県中小企業診断士協会
(委託：鳥取県商工労働部)

(注) 表紙のデザインは、鳥取県の地形  をイメージしています。

発刊にあたって

人口減少が本格化し、鳥取県内の人口は今後 10 年で 51.6 万人まで減少すると推計(注)されています。それに伴い、県内事業所の多くが経営課題として人手不足を挙げる状況が続いています。不足する人材確保の手段として、外国人材の受入れ(雇用)が注目され、県内事業者でも外国人材受入れに関する意欲、関心が高まっているところです。

(注) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」。

その一方で、外国人材の受入れを既に行っている県内事業者はまだ一部に留まっており、外国人材受入れへの意欲、関心が高まっているにも関わらず、具体的なアクションを起こせないという声も聞かれます。また、ノウハウ等を有しない事業者が外国人材の受入れを進めることで、双方のミスマッチが生じ、その結果、外国人材の失踪や劣悪な環境での就労等の問題が起こってしまうといった事例も生じており、これらの解消は喫緊の課題です。

外国人材の受入れは、人手不足への対応や海外進出に向けた取り組みといった企業の経営強化・持続的発展を目的とした手段の一つです。今後も、人手不足やグローバル化の進展を背景に、国内で就労する外国人は増加すると予測されます。こうした状況下、共生社会の実現に向け、雇用する県内事業者や支援機関(商工団体、金融機関等)に外国人材受入れのノウハウ等を蓄積していくことは必要不可欠です。また、そのノウハウ等を整理、体系化し、皆様で共有することは、多くの事業者が経営強化の手段として外国人材受入れを選択できるようになるとともに、県内で就労する外国人がいきいきと働くことができる環境整備にもつながります。

このような現状を踏まえ、今回、鳥取県商工労働部の委託事業として「外国人材活用に係る県内事業者の実態調査」を実施しました。本調査は、鳥取県で就労する外国人の方、雇用する県内事業者がお互いに良好な労使関係となり、企業の発展につなげるために必要なノウハウを県内に蓄積することを目的としています。

本調査報告書は、県内の事業者の方はもとより、多くの支援機関が活用することも念頭においており、既に外国人材を受入れ、外国人が活躍している事業者が行っている具体的な取り組みやその背景にある考え方等も盛り込み、より実践的に活用していただくことを意識したものになっています。

ぜひ本調査報告書をご活用いただき、外国人を含むすべての社員の活躍を意識した経営を実践いただくことで、経営力強化の一助となれば幸いです。

令和 2 年 3 月

一般社団法人鳥取県中小企業診断士協会
会長 穂田 誠一郎

目次

発刊にあたって	…	1
第1章 調査の目的と概要		
1-1 調査の目的	…	3
1-2 調査内容及び調査方法	…	3
1-3 調査の範囲	…	4
第2章 外国人雇用に係る諸制度の概要		
2-1 主な在留資格の概要	…	6
2-2 鳥取県における外国人労働者の在留資格	…	7
2-3 外国人労働者雇用時の届出事項・手続きなど	…	7
2-4 「技能実習」の制度概要	…	8
2-5 「特定技能」の制度概要	…	9
2-6 「高度人材」の制度概要	…	12
第3章 鳥取県における外国人労働者就労の現状と課題		
3-1 増加する外国人労働者	…	13
3-2 鳥取県における外国人労働者就労の現状と全国における位置づけ	…	14
第4章 鳥取県における外国人労働者就労実態のアンケート調査		
4-1 アンケート調査から見る鳥取県における外国人労働者就労の現状	…	18
4-2 「外国人を雇用している」66事業所のアンケート結果の概要	…	20
4-3 「外国人を雇用していない」123事業所のアンケート結果の概要	…	24
4-4 全回答者に共通するアンケート結果の概要	…	27
4-5 アンケート調査のまとめ	…	30
第5章 鳥取県内事業所及び監理団体へのヒアリング調査		
5-1 事業所及び監理団体ヒアリング事例	…	33
事例No.1 (有)前田水産	…	34
事例No.2 (株)上野水産	…	36
事例No.3 (株)角屋食品	…	38
事例No.4 S社	…	40
事例No.5 (株)大上農園	…	42
事例No.6 (有)西川工業	…	44
事例No.7 (有)プロテクト	…	46
事例No.8 (株)所子建設	…	48
事例No.9 (有)堀鍍金工業所	…	50
事例No.10 医療法人養和会	…	52
事例No.11 社会福祉法人こうほうえん	…	54
事例No.12 (株)ホテルマネジメント米子 (ANA)	…	56
監理団体 (協)ユーラシア山陰	…	58
5-2 ヒアリング結果の検証へ向けて	…	60
第6章 ヒアリング調査からみる外国人労働者活躍のポイント		
6-1 外国人労働者「雇用前」のポイント	…	61
6-2 外国人労働者「雇用後」のポイント	…	67
6-3 外国人材に選ばれる事業所となるために	…	70
第7章 多文化共生時代の外国人雇用 ～「選ばれる鳥取県」へ向けて～		
7-1 アジア諸国に賃金が迫られつつある日本	…	71
7-2 事業所の役割	…	72
7-3 事業所間連携、業界団体等の役割	…	73
7-4 商工団体、支援機関の役割	…	73
7-5 地域社会の役割	…	74
7-6 行政機関の役割	…	75
編集を終えて	…	76
資料編	…	77

第1章 調査の目的と概要

1-1 調査の目的

人手不足やグローバル化の進展を背景に、外国人材受入れによる生産性向上や海外進出に取り組む企業は益々増加するものと予測される。また、新たな在留資格「特定技能」の創設など、県内企業でも外国人材受入れ（雇用）を行える環境が整いつつある。

一方で、外国人材受入れに関するノウハウや知見等の蓄積には差があり、商工団体・金融機関等の支援機関にもさらに一層の支援が求められる。

本調査においては、鳥取県で就労する外国人労働者、及び雇用する県内企業が相互に満足度高く、良好な労使関係となるために必要なノウハウや、経営に必要な不可欠なスキルとなる外国人材受入れノウハウ等を整理、体系化し、県内企業及び支援機関に蓄積し、今後県内企業に幅広く波及させていくことを目的とする。

1-2 調査内容及び調査方法

(1) 鳥取県商工労働部の委託事業として実施

本調査は、鳥取県商工労働部雇用人材局が(一社)鳥取県中小企業診断士協会に対し、業務委託するかたちで実施された。調査に当たっては、県内商工団体（商工会議所（鳥取、倉吉、米子、境港）、商工会、鳥取県中小企業団体中央会）と連携して実施した。

(2) 実態把握のための事前アンケート調査の実施

県内に所在する従業員5名以上の事業所を対象とし、アンケート調査（詳細は p.79～）を実施した。業種については、有効求人倍率の高い介護、製造、建設、飲食、宿泊などを含め、幅広い業種を対象とした。

その結果、189事業所から外国人材雇用の実態（雇用の有無、人数・性別、国籍、賃金、福利厚生など）や受入れに関する関心、意欲、今後の計画、制度（技能実習、特定技能、高度人材等）に関する理解、具体的な取り組みの有無等の有効回答を入手した。

(3) 事業所等ヒアリング調査の実施

上記の事前アンケート調査から、外国人材が活躍していると推定される事業所を選定し、ヒアリング調査を実施した。水産加工食品製造業、飲食料品スーパー、農業、建設業、金属部品加工業、医療・福祉、宿泊業など県内12事業所、及び監理団体1団体を訪問し、経営者（または管理者）から外国人材の受入れについて聞き取り（ヒアリング）調査を行い、事例集としてまとめた。

ヒアリング内容は、外国人材受入れのきっかけと理由、現地での面接内容、監理団体の選定、受入れの前後比較・効果、賃金・休日・住居等の労働条件、福利厚生や日常の生活支援、経営面への影響、課題など多岐にわたり、各企業の外国人材受入れの実態と経験・ノウハウを収集した。

(4) 総括

上記のアンケート調査及びヒアリング調査を踏まえ、各事業所の外国人材活用に関する考え方、活躍に向けた戦略、日本人従業員との相乗効果、具体的な制度・仕組みの工夫等について、そのポイントを整理し、今後外国人材の受入れを検討する事業所に有益な情報提供となるよう、総括した。

一方で、今後益々外国人労働者の増加が予想される状況下、「外国人労働者が全国 47 都道府県の中で、どの地域で働くことを希望・希望するか」という視点がある。最低賃金額が全国比決して高額とは言えない本県において、「鳥取県が選ばれるために、どのような取り組みをすべきか」など、現状を踏まえた課題等についても整理した。

(5) 事業の成果物

調査結果をまとめ下記の資料を作成した。

①調査報告書（本報告書）

本調査の全体を網羅・整理し、まとめた調査報告書

②調査報告書（概要版、別冊）

調査報告書のポイントを整理したもので、普及啓発に活用する

③外国人材雇用対応マニュアル（別冊）

制度概要や外国人材受入れを行う際のポイント等を整理したマニュアル

1-3 調査の範囲

外国人が日本に滞在する場合、法律によって 29 種類の「在留資格」が決められている。このうち、本調査の対象範囲となる在留資格は、その調査目的と主旨を踏まえ、以下のとおりとした（**図表 1-1** 参照）。

(1) 「技能実習」及び「特定技能」を重点化

本調査は、県内事業所の人手不足やグローバル化の進展を背景に、外国人材受入れによる生産性向上や海外進出に取り組む事業所、さらにはその取り組みを支援する商工団体、金融機関等に対し、必要なノウハウ・知見を幅広く提供・波及し、県内経済・産業のさらなる活性化・向上を目的としている。

したがって、現在の制度の中で事業所等が外国人を雇用する際、最も一般的な在留資格となっている技能実習、及び特定技能（2019 年 4 月新設）を調査範囲の第一優先とした。

(2) 業種別の雇用実態を踏まえ、他の在留資格にも言及

本調査のアンケート調査、事業所ヒアリング調査等を進める中で、上記の 2 つの在留資格以外にも県内事業所の業種特性に応じた様々な在留資格（例：建設業の建設就労者制度、宿泊・飲食業の留学生アルバイトなど）がある。

したがって、本調査の目的の範囲内でこれらの在留資格についても必要に応じ言及することとし、県内事業所の外国人雇用実態をより具体化・明確化することとした。

●図表 1-1 わが国の在留資格一覧（2019年11月現在）

区分	No	在留資格	該当例	今回の調査対象	
就労が認められる 在留資格 (活動制限あり)	1	外交	外国政府の大使、公使等及びその家族		
	2	公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族		
	3	教授	大学教授等		
	4	芸術	作曲家, 画家, 作家等		
	5	宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等		
	6	報道	外国の報道機関の記者, カメラマン等		
	7	高度専門職	1号、2号(ポイント制による高度人材)	(○)	
	8	経営・管理	企業等の経営者, 管理者等		
	9	法律・会計業務	弁護士, 公認会計士等		
	10	医療	医師, 歯科医師, 看護師等		
	11	研究	政府関係機関や企業等の研究者等		
	12	教育	高等学校, 中学校等の語学教師等		
	13	技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等, 通訳, デザイナー, 語学講師等	(○)	
	14	企業内転勤	企業内転勤 外国の事務所からの転勤者		
	15	介護	介護福祉士	(○)	
	16	興行	俳優, 歌手, プロスポーツ選手等		
	17	技能	外国料理の調理師, スポーツ指導者等		
		18	特定技能	1号、2号、特定産業分野(14業種)の各業務従事者	◎
		19	技能実習	1号、2号、3号、81職種145作業	◎
就労の可否は指定される活動によるもの	20	特定活動	外交官等の家事使用人, ワーキングホリデー等		
就労が認められない 在留資格	21	文化活動	日本文化の研究者等		
	22	短期滞在	観光客, 会議参加者等		
	23	留学	大学, 専門学校, 日本語学校等の学生	(○)	
	24	研修	研修生		
	25	家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者, 子		
身分・地位に基づく 在留資格	26	永住者	永住許可を受けた者		
	27	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子		
	28	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者, 我が国で出生し引き続き在留している実子		
	29	定住者	日系3世, 外国人配偶者の連れ子等		

(注) ◎は、本調査の第一優先の対象範囲。(○)は、関連して言及するもの。

(資料) 法務省出入国在留管理庁「在留資格一覧」[1]より作成。

なお、2019年4月に新設された特定技能については、厚生労働省鳥取労働局（以下、「鳥取労働局」）の統計資料（2019年10月末現在）では5名となっているが、今回のアンケート調査、事業所ヒアリング調査においては8名（ミャンマー5名、ベトナム3名）が確認できた。

このように、調査時期のズレにより、統計データと実態は必ずしも一致しないケースもあるが、本調査においては鳥取県内事業所の雇用実態を極力ありのままに記載している。

第2章 外国人雇用に係る諸制度の概要

2-1 主な在留資格の概要

本章では、鳥取県内の事業所が外国人雇用を行うことを想定した場合の在留資格について解説する。わが国の外国人在留資格（29区分）のうち、その代表的な在留資格の区分は、**図表2-1**のとおりである。

●図表2-1 外国人雇用を行う際の代表的な在留資格

	在留資格	概要	日本語能力
業務スキルレベル ↑高 ↓低	技術・人文知識・国際業務	・一般的には、「広義の高度人材」と呼ばれる。 ・日本または母国の大学・専門学校等を卒業し、日本で社員として就職した者。	N1~2
	特定技能	・2019年4月新設 ・一定の技能と日本語能力を条件に、即戦力として期待。	N4
	技能実習	・発展途上国の若者などを実習生として受入れ、わが国の先進技術や知識を修得してもらい、将来の母国の経済発展に活かすための制度。 ・近年、人数が急増している。	N4
	資格外活動(留学など)	・就労が認められていない在留資格者が、政府の許可を得て報酬を受ける活動を行う。 ・留学生アルバイトの場合、原則1週28時間までOK。	N2~4

(注1) 業種・職種(接客 or 非接客)によって、日本語能力の要求レベルは異なる。

(注2) 日本語能力試験レベルは、以下のとおり[2]。

N1: 幅広い場面で使われる日本語を理解できる。

N2: 日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる(※日本の大学に留学する場合、平均的に要求されるレベル)。

N3: 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解できる。

N4: 基本的な日本語を理解できる(※日本の小学校低学年レベルと言われる)。

N5: 基本的な日本語をある程度理解できる。



Coffee Break①

令和元年は「ダイバーシティ元年」?

最近、ダイバーシティ(多様性)社会、多文化共生社会などの言葉をよく耳にします。「令和元年は、外国人労働者受入れにとって大きな転換期」と指摘する人もいます。

一般に、国外から多くの外国人が自国に入国することについては、移民問題などの観点から様々な議論があります。わが国においても、これまで高度人材や日系ブラジル人など一部を除き、いわゆる「単純労働者」の海外からの受入れには慎重な姿勢が見られました。

ところが、近年の人口減少による深刻な人手不足が国内経済の停滞を招く一因となり、政府もこれまでの方針を見直し、「一定の専門性・技術を有し、即戦力となる外国人の受入れ(特定技能)」を開始しました。多様な人材が活躍する「ダイバーシティ(多様性)社会」の到来が現実化しているといえます。

2-2 鳥取県内における外国人労働者の在留資格

鳥取労働局のデータ（2019年10月末現在）によれば、鳥取県内で就労する外国人労働者は3,121人であり、在留資格別では図表2-2のとおりである。なお、2019年4月に新設された在留資格「特定技能」¹は、鳥取県内で5人となっている。

●図表2-2 鳥取県内の外国人労働者の在留資格（単位：人）

在留資格	外国人労働者数	
	(人)	構成比
専門的・技術的分野の在留資格	382	12.2%
技術・人文知識・国際業務	171	5.5%
特定技能（2019新設）	5	0.2%
特定活動	91	2.9%
技能実習	1,714	54.9%
資格外活動	254	8.1%
留学	231	7.4%
身分に基づく在留資格	679	21.8%
永住者	465	14.9%
日本人の配偶者等	160	5.1%
永住者の配偶者等	8	0.3%
定住者	46	1.5%
不明	1	0.0%
計	3,121	100%

広義の「高度人材」と呼ばれる。ホワイトカラー、技術者、大学教授、スポーツ選手、料理人、通訳など。

県内事業所へのヒアリング調査により、8名まで確認済み。

本来の在留資格である「学業」を阻害しない範囲内（注）で就労可能。

就労等の活動について、原則制限なし。

（資料）鳥取労働局 報道資料[3]より作成。

（注）留学生のアルバイト

- ・学業期間中は、週28時間（残業含む）が上限。夏休みなど学則で定められた長期休業期間に限り、1日8時間以内、週40時間まで拡大可能。

2-3 外国人労働者雇用時の届出事項・手続きなど

外国人を雇用する際の届出事項・手続きのうち、主なものは以下のとおりである。



（1）ハローワーク（国）への届出義務

雇入れ時及び離職時に、氏名、在留資格等について、ハローワーク（国）へ届出が必要。

（2）労働保険、社会保険の加入義務

日本人と同様に、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金等の加入義務がある。

（3）日本人と同等の法令遵守

賃金、有給休暇、時間外労働、寄宿舍等の整備、安全衛生教育など、法令遵守が必要。

なお、外国人雇用に関する照会・相談は、鳥取県外国人雇用サポートデスク（TEL 0857-24-2744）（相談は無料）または鳥取県商工労働部雇用政策課（TEL 0857-26-7699）へ。このほか、行政機関リンク集（巻末資料編 p.117）などを参照されたい。

¹ 特定技能：厚生労働省など政府統計においては、「特定技能」は在留資格において「専門的・技術的分野の在留資格に含む」として分類されている。本調査においても、この例に倣い、表記している。

2-4 「技能実習」の制度概要

技能実習は、1993年にわが国の先進技術・ノウハウ等を発展途上国へ移転するなどの目的で発足した制度であり、その後制度改正を重ね、現在に至っている。2019年10月末現在で、全国約38万人（うち鳥取県1,714人）の実習生を受け入れており、現時点において、多くの事業所にとって外国人を雇用する上で最も一般的な制度と言える。

そのポイントは、以下のとおりである。（※技能実習制度の詳細は、巻末資料編 p.103～106 参照）

（1）企業単独型と団体監理型の2つのタイプ

- ・企業単独型…事業所が現地法人、合弁企業、取引先の職員等を受入れて行う。
- ・団体監理型…監理団体²と呼ばれる団体が技能実習生を受入れ、事業所等で実習を行う。

なお、現在は団体監理型が全体の96.6%を占めている[4]。

（2）受入れ可能な人数に上限

一年間に受入れ可能な技能修習生の人数は、受入れ各事業所の常勤職員数によって上限が定められている（図表2-3参照）。なお、監理団体かつ受入れ事業所がともに優良基準適合者³であれば、基本人数枠の2倍の技能実習生を受入れることができる。

●図表2-3 技能実習生の受入れ人数

常勤職員数	基本人数枠	優良基準適合者
301人以上	常勤職員数の1/20	常勤職員数の1/10
201～300人	15人以内	30人以内
101～200人	10人以内	20人以内
51～100人	6人以内	12人以内
41～50人	5人以内	10人以内
31～40人	4人以内	8人以内
30人以下	3人以内	6人以内

（資料）（公財）国際研修協力機構（以下、JITCO）HP[5]より作成。

（3）技能評価試験に合格すれば、最長5年間受入れ可能

技能実習の在留資格（1～3号）別の在留期限は、図表2-4のとおりであり、実習生本人が技能評価試験（学科、実技など）に合格すれば、最長5年間の滞在が可能である。

また、第2号技能実習もしくは第3号技能実習に移行が可能な職種・作業（移行対象職種・作業）は主務省令で定められており、82職種146作業（2020年2月25日現在）が認定されている。

² 監理団体：技能実習生を受入れ、実習実施機関である事業所等において実習が適正に実施されているかの確認、指導、諸手続き等を行う。各事業所は監理団体に監理費用を支払うが、監理団体そのものは営利を目的とすることができず、設立には主管大臣の許可が必要。

³ 優良基準適合者：監理団体が所定の基準（技能検定の合格率、失踪・法令違反の有無など）に適合し、かつ受入れ事業者が優良な実習実施者に該当する場合、優良基準適合者として認定される。

●図表 2-4 技能実習生の在留資格別の在留期限と職種制限

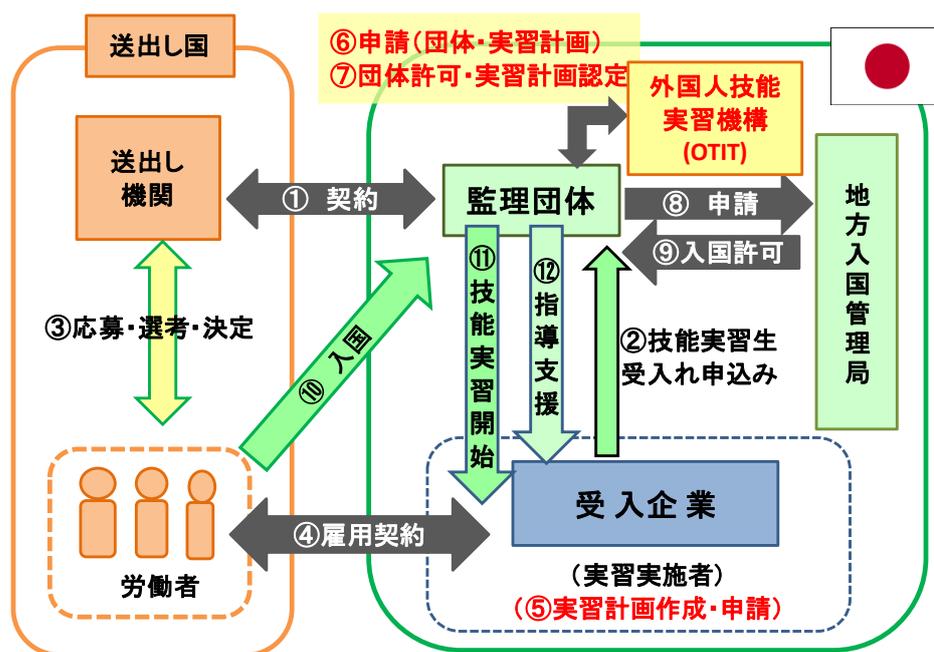
在留資格	第1号	第2号	第3号
在留期限	最長1年	1号修了後 最長2年	2号修了後 最長2年
職種制限	なし	あり (82職種146作業)	

(4) 面接・決定から約6カ月間の期間が必要

初めて技能実習生を受入れる場合は、どの監理団体を選ぶかが大きなポイントとなる。監理団体は、全ての業種や国籍をカバーしている訳でなく、業種や国籍について国の許可を受ける必要がある。監理団体が決まれば、海外の送り出し機関との交渉、現地での面接等について打合せすることとなる。

図表 2-5 は、技能実習生受入れの流れ（団体監理型の場合）を示している。受入れ実習生の決定→入国→監理団体による受入れ研修（約1カ月）後に実際に各事業所で勤務することとなるが、この間最低6カ月間必要であり、余裕を持った準備が必要である。

●図表 2-5 技能実習 受入れまでの流れ（団体監理型の場合）



(資料) 法務省出入国在留管理庁、厚生労働省資料[6]より作成。一部加筆。

2-5 「特定技能」の制度概要

特定技能（2019年10月末現在で全国520人、うち鳥取県5人）は、2019年4月に創設された制度である。一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受入れる制度であり、今後、技能実習からのシフト（昇格）も予想される。「高度人材と未熟練人材の間に当たる『中程度の人材』」

⁴ この表現は、みずほ総合研究所「外国人材の受入拡大と今後の課題」（2019.3.25）から引用。

と位置付けることができる」[7]との指摘もある。

そのポイントは、以下のとおりである。（※特定技能の詳細は、巻末資料編 p.107～110 参照）。

（１）第１号は最長５年（技能実習と通算で最長１０年）まで在留可能、第２号は無期限

図表２－６は、技能実習（p8～9）、特定技能、高度人材（p12）の３つの制度を比較したものである。技能実習２号修了者は、特定技能１号への移行試験が免除される。技能実習で最大５年の在留期間であったものが、さらに最大５年延長されることになることから、「技能実習生にとって特定技能１号への移行は魅力的」[7]との見方がある。

なお、現在、鳥取県内で特定技能を受入れている２事業所は、いずれも技能実習生を再雇用しており、「本人の身元・性格等を既に把握しており、安心して雇用できる」（水産加工食品製造業）とのことである。

●図表２－６ 技能実習、特定技能、高度人材の制度比較

区分	技能実習			特定技能		高度人材	
	1号	2号	3号	1号	2号	高度専門職1号	高度専門職2号
目的	技能の習得、本国への還元			即戦力、日本での就労		専門的・技術分野における在留	
在留期限	最長1年	1号修了後 最長2年	2号修了後 最長2年	最長5年	なし	5年(更新可)	なし。ただし、 1号で3年以上の活動
受入可能業種	制限なし	移行対象82職種146作業		14業種	建設業 造船業	学術研究、専門技術、経営管理など	
転職	×	△(注1)		○	○	○	
家族帯同	×	×	×	×	○	○	
移行・優遇	特定技能1号への移行には 特定技能評価試験合格が 必要(注2)		評価試験 免除(注2)	/		学歴、職歴、年収等のポイント制 一定点数以上で永住許可に必要な 在留年数を短縮	

(注 1) 倒産や事業主から不当な扱いを受けた場合などは職場を変わることができる。

(注 2) 最終的に特定技能へ移行できるかは、ビザ申請による総合判断となる。

（２）当面、第１号は１４業種、第２号は２業種のみに限定

特定技能は、当面、受入れ可能業種が限定される（図表２－７参照）。なお、受入れ可能業種は、今後見直しされる方向、と言われている。

●図表２－７ 特定技能の受入れ可能業種

特定技能1号	①介護、②ビルクリーニング、③素形材産業、④産業機械製造業、⑤電気・電子情報関連産業、⑥建設 ⑦造船・船用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食品製造業、⑭外食業
特定技能2号	①建設、②造船・船用工業、

(資料) JITCO HP[5]から作成。

（３）転職、家族帯同も可能性あり

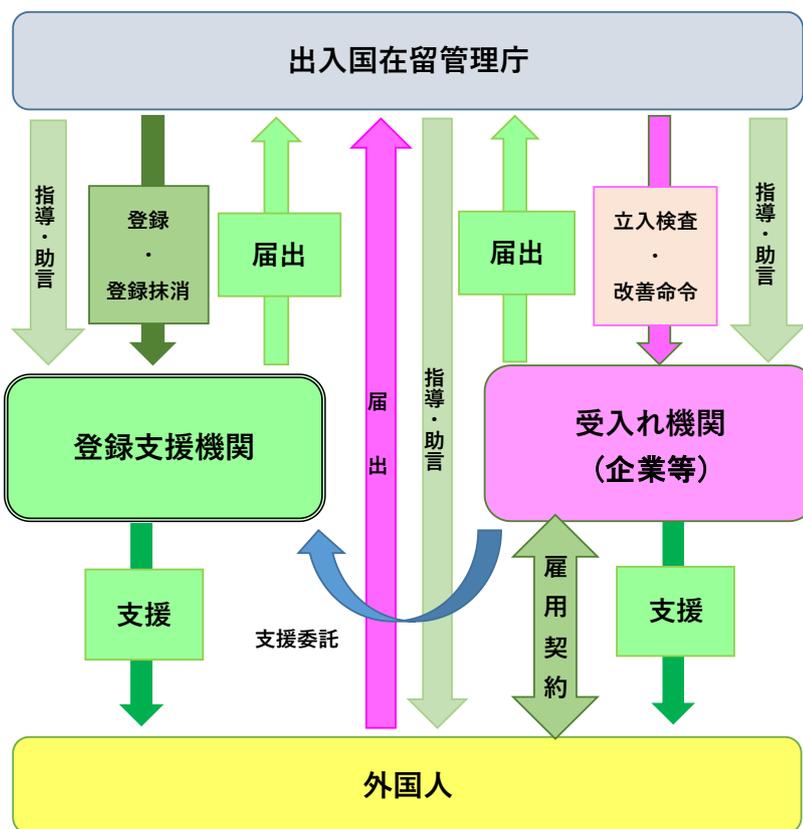
上記図表２－６のとおり、特定技能は転職が可能であり、第２号は家族帯同も可能である。一方で、せっかく育成した外国人労働者が労働条件の良い事業所へ「転職」してしまうリスクもあるといえる。

(4) 監理団体ではなく、登録支援機関がサポート

特定技能は、技能実習と異なり、制度上は送出し機関（相手国）及び監理団体（日本）を介することは不要である。事業主にとっては、コスト削減となり、大きなメリットであるが、一方で監理団体に代わり、新たに登録支援機関（営利団体も参入可能）が事業所からの委託により支援計画策定、出入国在留管理局への定期報告等の業務を担うことができる（図表2-8参照）。

登録支援機関への業務委託は必須ではないものの、事業主にとっては管理コストとの比較・検討が必要となる。

●図表2-8 特定技能 受入れの流れ



(資料) 法務省資料[8]より作成。一部加筆。

(5) 日本人と同等以上の労働契約

特定技能の場合、事業主は外国人労働者に対し、報酬や給与額が日本人と同等以上である労働契約書を締結する必要がある。したがって、残業代なども労働基準法や関連政省令などに基づいて日本人と同様に算出しなければならない。

新しく創設された特定技能は、技能実習に比べて制度面の自由度が高く、今後、技能実習から特定技能へシフトする事業所が増えることも予想される。ただし、2つの制度の比較を踏まえ、今後の事業戦略との整合性、外国人を雇用する職種・作業、現在の従業員の構成、必要コスト等を十分精査した上で、自らの実情に合わせた検討が望まれる。

2-6 「高度人材」の制度概要

高度人材（「高度外国人材」ともいう）とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材である」[9]とされている。本調査においては、直接の調査範囲ではないが、鳥取県内で実際に雇用している事業所もあることから、関連して紹介する。（※高度人材の詳細は、巻末資料編 pp.111～115 参照）。

(1) 「広義」の高度人材、「狭義」の高度人材

わが国の外国人在留資格のうち、一般に「広義の高度人材」と呼ばれるものは、**図表2-9**のとおりである（No.3～17が該当）[9]。

このうち、No.7の「高度専門職」は「狭義の高度人材」と呼ばれ、第1号、第2号の区分がある（p.10 **図表2-6**参照）。

●**図表2-9 「広義」の高度人材、「狭義」の高度人材**

区分	No	在留資格	該当例	今回の調査対象
就労が認められる 在留資格 (活動制限あり)	1	外交	外国政府の大使、公使等及びその家族	
	2	公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	
	3	教授	大学教授等	
	4	芸術	作曲家、画家、作家等	
	5	宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	
	6	報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等	
	7	高度専門職	1号、2号(ポイント制による高度人材)	(○)
	8	経営・管理	企業等の経営者、管理者等	
	9	法律・会計業務	弁護士、公認会計士等	
	10	医療	医師、歯科医師、看護師等	
	11	研究	政府関係機関や企業等の研究者等	
	12	教育	高等学校、中学校等の語学教師等	
	13	技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等	(○)
	14	企業内転勤	企業内転勤 外国の事務所からの転勤者	
	15	介護	介護福祉士	(○)
	16	興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等	
	17	技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等	
	18	特定技能	1号、2号、特定産業分野(14業種)の各業務従事者	◎
	19	技能実習	1号、2号、3号、81職種145作業	◎

(資料) 法務省出入国在留管理庁[1]より作成。一部加筆。

(2) 「広義」→「狭義」となるためのポイント制が導入

2012年5月より、「広義」の高度人材が「狭義」の高度人材の在留資格「高度専門職」を取得するための「高度人材ポイント制」が導入されている。ポイントは、年齢、年収、学歴、職歴、日本語能力等によって計算され、永住許可要件の緩和、配偶者の就労、親や家事使用人の帯同など、ポイントに応じた優遇措置がある。

さらに、わが国では2017年に「日本版高度人材グリーンカード」（永住許可申請に要する在留期間を短縮する制度）を新設し、高度外国人材の受入れ拡大を積極的に推進している。

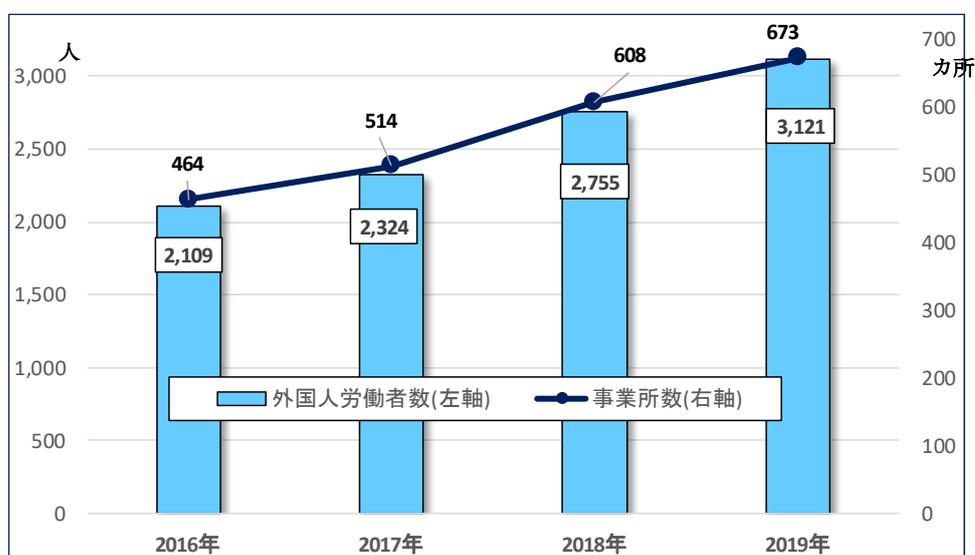
第3章 鳥取県における外国人労働者就労の現状と課題

3-1 増加する外国人労働者

鳥取労働局のデータによると、鳥取県内で就労する外国人労働者は2019年10月末現在で3,121人（前年同期比13.3%増）と、初めて3,000人超となった。また、外国人を雇用する事業者数は673事業所（同10.7%増）である。いずれも近年は急速なスピードで増加している（図表3-1参照）。

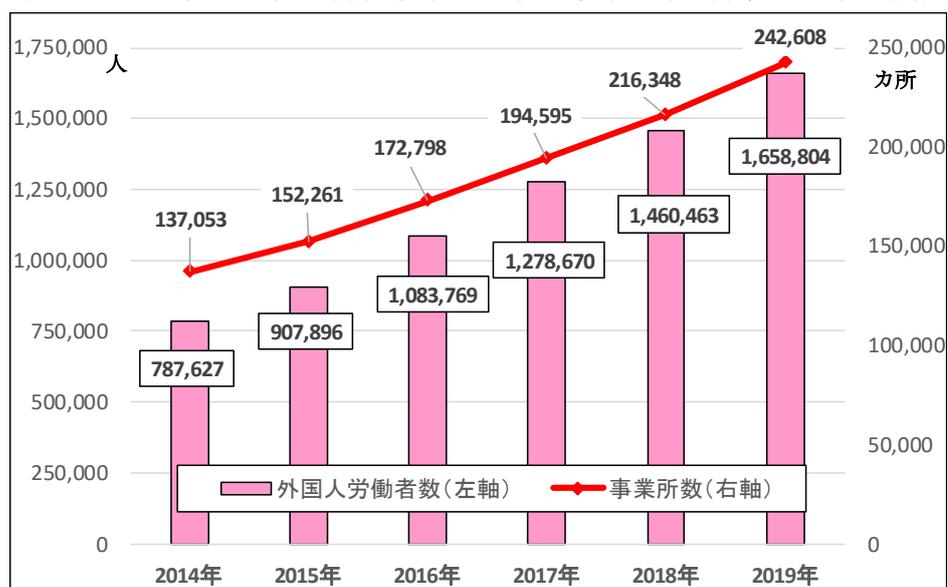
なお、こうした傾向は全国においても同様であり、国内全体の外国人労働者数は既に165万人を超えている（図表3-2参照）。

●図表3-1 鳥取県における外国人労働者数及び雇用事業所数（単位：人、カ所）



（資料）鳥取労働局[3]より作成。

●図表3-2 全国の外国人労働者数及び雇用事業所数（単位：人、カ所）



（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について」（2019年10月末現在）[10]より作成。

3-2 鳥取県における外国人労働者就労の現状と全国における位置づけ

(1) 近年における外国人労働者の推移

前述のとおり、鳥取県内の外国人雇用事業所数及び外国人労働者数は増加している。直近の2019年のデータを5年前の2014年と比較すると、事業所数はほぼ全国並みのペースで増加している。一方、外国人労働者数の増加率は、全国に比べやや低いが、それでも5年前の1.83倍である（図表3-3参照）。

●図表3-3 鳥取県における外国人雇用事業所数及び労働者数（単位：カ所、人）

		2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
事業所数 (カ所)	鳥取県	384	401	464	514	608	673
	指数	100.0	104.4	120.8	133.9	158.3	175.3
	全国	137,053	152,261	172,798	194,595	216,348	242,608
	指数	100.0	111.1	126.1	142.0	157.9	177.0
外国人 労働者数 (人)	鳥取県	1,705	1,798	2,109	2,324	2,755	3,121
	指数	100.0	105.5	123.7	136.3	161.6	183.0
	全国	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	1,658,804
	指数	100.0	115.3	137.6	162.3	185.4	210.6

(注) 指数は、いずれも2014年=100。

(資料) 鳥取労働局[3]、厚生労働省[10]より、それぞれ作成。

(2) 在留資格別の状況

在留資格別の内訳は、図表3-4のとおりである。鳥取県の場合、構成比では圧倒的に技能実習の比率が高い。なお、「専門的・技術的分野」「留学」「永住者」等の在留資格者も、近年増加が目立つ。なお、特定技能（2019年4月新設）は全国で520人、うち鳥取県は5人となっている。

●図表3-4 鳥取県における外国人労働者（在留資格別）（単位：人）

区分	2016年		2017年		2018年		2019年			
	鳥取県		鳥取県		鳥取県		鳥取県		全国	
		構成比		構成比		構成比		構成比		構成比
専門的・技術的分野の在留資格	273	12.9%	290	12.5%	350	12.7%	382	12.2%	329,034	19.8%
技術・人文知識・国際業務	121	5.7%	134	5.8%	157	5.7%	171	5.5%	260,556	15.7%
特定技能（2019新設）							5	0.2%	520	0.0%
特定活動	43	2.0%	53	2.3%	68	2.5%	91	2.9%	41,075	2.5%
技能実習	1,236	58.6%	1,314	56.5%	1,519	55.1%	1,714	54.9%	383,978	23.1%
資格外活動	92	4.4%	119	5.1%	188	6.8%	254	8.1%	372,894	22.5%
留学	75	3.6%	106	4.6%	170	6.2%	231	7.4%	318,278	19.2%
身分に基づく在留資格	465	22.0%	548	23.6%	630	22.9%	679	21.8%	531,781	32.1%
永住者	306	14.5%	364	15.7%	431	15.6%	465	14.9%	308,419	18.6%
日本人の配偶者等	123	5.8%	141	6.1%	150	5.4%	160	5.1%	94,167	5.7%
永住者の配偶者等	5	0.2%	6	0.3%	5	0.2%	8	0.3%	14,742	0.9%
定住者	31	1.5%	37	1.6%	44	1.6%	46	1.5%	114,453	6.9%
不明							1	0.0%	42	0.0%
計	2,109	100%	2,324	100%	2,755	100%	3,121	100%	1,658,804	100%

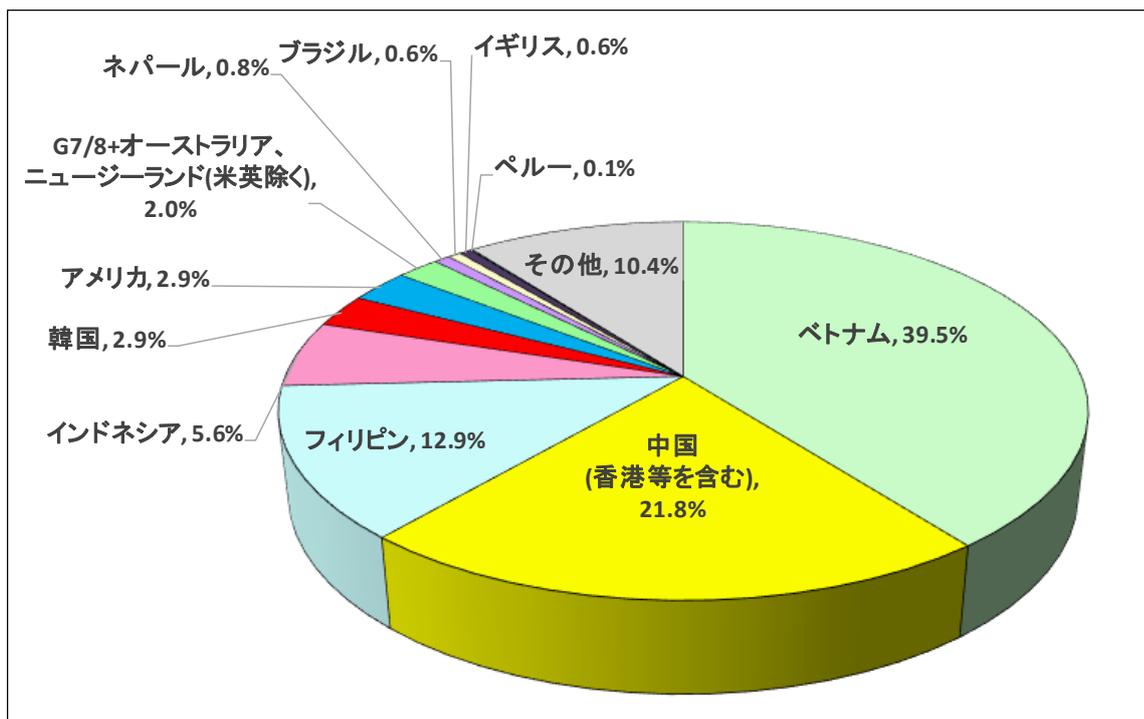
(資料) 鳥取労働局[3]、厚生労働省[10]より作成。一部加筆。

(3) 国籍別の状況

国籍別の内訳では、鳥取県の場合、ベトナムが39.5%と最も多く、次いで中国（香港等を含む）、フィリピン、インドネシアと続く（図表3-5参照）。

なお、全国との比較では、鳥取県はベトナム、フィリピン、インドネシアの割合が全国に比べて多い。逆に、ネパール、韓国、ブラジル、ペルーなどは少ない（図表3-6参照）。

●図表3-5 鳥取県における外国人労働者（国籍別）



(資料) 鳥取労働局[3]より作成。

●図表3-6 鳥取県における外国人労働者（国籍別）及び全国構成比との比較（単位：人）

	鳥取県		全国 構成比
	人数	構成比	
中国(香港等を含む)	679	21.8%	25.2%
韓国	89	2.9%	4.2%
フィリピン	403	12.9%	10.8%
ベトナム	1,234	39.5%	24.2%
ネパール	24	0.8%	5.5%
インドネシア	176	5.6%	3.1%
ブラジル	19	0.6%	8.2%
ペルー	3	0.1%	1.8%
アメリカ	89	2.9%	2.1%
イギリス	18	0.6%	0.7%
G7/8+オーストラリア、ニュージーランド(米英除く)	63	2.0%	2.1%
その他	324	10.4%	12.1%
計	3,121	100.0%	100.0%

(資料) 鳥取労働局[3]、厚生労働省[10]より作成。

(4) 産業別の状況

産業別の内訳では、事業所数、外国人労働者数ともに製造業が 199 カ所、1,623 人と最も多く、中でも食料品製造業 (35 カ所、501 人)、繊維産業 (57 カ所、413 人)、電機機械器具製造業 (33 カ所、211 人) などが目立つ。また、製造業以外では、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、教育、学習支援業などが多い (図表 3-7 参照)。

なお、あくまで参考値だが、県内就業者構成比 (2015 年) と比較すると、製造業、漁業等は外国人労働者の割合の大きさが目立っている。

●図表 3-7 鳥取県における外国人雇用事業所数及び労働者数 (産業別、2019 年)

(単位: カ所、人)

	事業所数		外国人労働者数		<参考> 就業者構成比 (2015年)
		構成比		構成比	
A 農業・林業	25	3.7%	75	2.4%	8.4%
うち農業	25	3.7%	75	2.4%	
B 漁業	40	5.9%	113	3.6%	0.4%
C 鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1%	21	0.7%	0.0%
D 建設業	51	7.6%	152	4.9%	7.7%
E 製造業	199	29.6%	1,623	52.0%	13.6%
うち食料品製造業	35	5.2%	501	16.1%	
うち飲料・たばこ・飼料製造業	3	0.4%	11	0.4%	
うち繊維工業	57	8.5%	413	13.2%	
うち金属製品製造業	10	1.5%	32	1.0%	
うち生産用機械器具製造業	6	0.9%	30	1.0%	
うち電気機械器具製造業	33	4.9%	211	6.8%	
うち輸送用機械器具製造業	8	1.2%	55	1.8%	
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0.5%
G 情報通信業	9	1.3%	36	1.2%	1.1%
H 運輸業、郵便業	15	2.2%	58	1.9%	4.1%
I 卸売業、小売業	90	13.4%	209	6.7%	14.7%
J 金融業、保険業	2	0.3%	5	0.2%	2.3%
K 不動産業、物品賃貸業	2	0.3%	3	0.1%	1.1%
L 学術研究、専門・技術サービス業	13	1.9%	15	0.5%	2.5%
M 宿泊業、飲食サービス業	72	10.7%	177	5.7%	5.5%
うち宿泊業	22	3.3%	66	2.1%	
うち飲食店	50	7.4%	111	3.6%	
N 生活関連サービス業、娯楽業	8	1.2%	18	0.6%	3.3%
O 教育、学習支援業	40	5.9%	220	7.0%	5.2%
P 医療、福祉	40	5.9%	87	2.8%	14.9%
うち医療業	13	1.9%	21	0.7%	
うち社会保険、社会福祉、介護事業	27	4.0%	66	2.1%	
Q 複合サービス事業	6	0.9%	16	0.5%	1.2%
R サービス業(他に分類されないもの)	39	5.8%	164	5.3%	5.6%
うち自動車整備業	2	0.3%	2	0.1%	
うち職業紹介労働者派遣業	8	1.2%	38	1.2%	
うちその他の事業サービス業	22	3.3%	81	2.6%	
S 公務(他に分類されるものを除く)	19	2.8%	126	4.0%	5.0%
T 分類不能の産業	2	0.3%	3	0.1%	3.1%
合計	673	100%	3,121	100%	100%

(注) 産業分類は、日本標準産業分類 (2013 年 10 月改定) に対応。

(資料) 鳥取労働局[3]、鳥取県統計課「鳥取県統計年鑑」[11]。

(5) 産業別・在留資格別の状況

産業別の内訳を、さらに在留資格別でみると、**図表3-8**のとおりである。建設業、製造業、卸・小売業では「技能実習」の比率が高い。一方、情報通信業では「専門的・技術的分野」、宿泊業、飲食サービス業では「留学（資格外活動）」、また、医療・福祉では「身分に基づく在留資格（永住者など）」の比率が高いなど、業種によってかなりのバラツキがみられる。

●図表3-8 鳥取県における外国人労働者（産業別、在留資格別）

産業 在留資格	全産業		建設業		製造業		情報通信業		卸・小売業		宿泊業、 飲食サービス業		教育・学習 支援業		医療・福祉		サービス業(他に 分類されないもの)	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
①専門的・技術的分野の在留資格	382	12.2%	5	3.3%	67	4.1%	26	72.2%	7	3.3%	37	20.9%	89	40.5%	2	2.3%	16	9.8%
うち技術・人文知識・国際業務	171	5.5%	5	3.3%	43	2.6%	26	72.2%	6	2.9%	14	7.9%	11	5.0%	1	1.1%	13	7.9%
うち特定技能	5	0.2%			5	0.3%												
②特定活動	91	2.9%	10	6.6%	56	3.5%			10	4.8%	13	7.3%	1	0.5%	1	1.1%		0.0%
③技能実習	1,714	54.9%	129	84.9%	1,206	74.3%			88	42.1%	10	5.6%			13	14.9%	29	17.7%
④資格外活動	254	8.1%			30	1.8%	7	19.4%	34	16.3%	78	44.1%	75	34.1%	6	6.9%	11	6.7%
うち留学	231	7.4%			24	1.5%	6	16.7%	30	14.4%	75	42.4%	68	30.9%	6	6.9%	10	6.1%
⑤身分に基づく在留資格	679	21.8%	8	5.3%	264	16.3%	3	8.3%	70	33.5%	39	22.0%	55	25.0%	65	74.7%	108	65.9%
うち永住者	465	14.9%	4	2.6%	169	10.4%	2	5.6%	49	23.4%	30	16.9%	43	19.5%	47	54.0%	75	45.7%
うち日本人の配偶者等	160	5.1%	4	2.6%	73	4.5%	1	2.8%	17	8.1%	7	4.0%	10	4.5%	13	14.9%	19	11.6%
うち永住者の配偶者等	8	0.3%			3	0.2%											4	2.4%
うち定住者	46	1.5%			19	1.2%			4	1.9%	2	1.1%	2	0.9%	5	5.7%	10	6.1%
⑥不明	1	0.0%																
計	3,121	100%	152	100%	1,623	100%	36	100%	209	100%	177	100%	220	100%	87	100%	164	100%

(資料) 鳥取労働局[3]より作成。一部加筆。

Coffee Break②

鳥取県のランキング（産業別外国人労働者数）は？

全国の都道府県の中で最も人口が少ない鳥取県。さて、外国人労働者数の産業別国内ランキングはいかがでしょうか？

厚生労働省のデータ（2019年10月末現在）によれば、鳥取県は全産業（3,121人）では全国45位、建設業は45位、製造業は43位、情報通信業は27位、卸・小売業は45位、宿泊・飲食サービス業は43位、教育・学習支援業は39位、医療・福祉は46位、サービス業（他に分類されないもの）は42位、となっています。

情報通信業（36人）は、全国第27位と大健闘！（？）図表3-8のとおり、その内訳は「専門的・技術的分野」26人、留学生6人などです。国籍別では、中国（香港等を含む）22人、フィリピン6人などとなっています。

鳥取県内においても、多様な産業において、外国人労働者が活躍している状況がうかがえます。



第4章 鳥取県における外国人労働者就労実態のアンケート調査結果

今回の調査では、外国人雇用の有無に関わらず、広く県内事業所に対し、Web入力等によるアンケート調査（記名式）を実施した。その結果、189事業所（県東部55、県中部37、県西部94、未記入3）から有効回答を得た。以下は、その集計結果の主なポイントをまとめたものである。

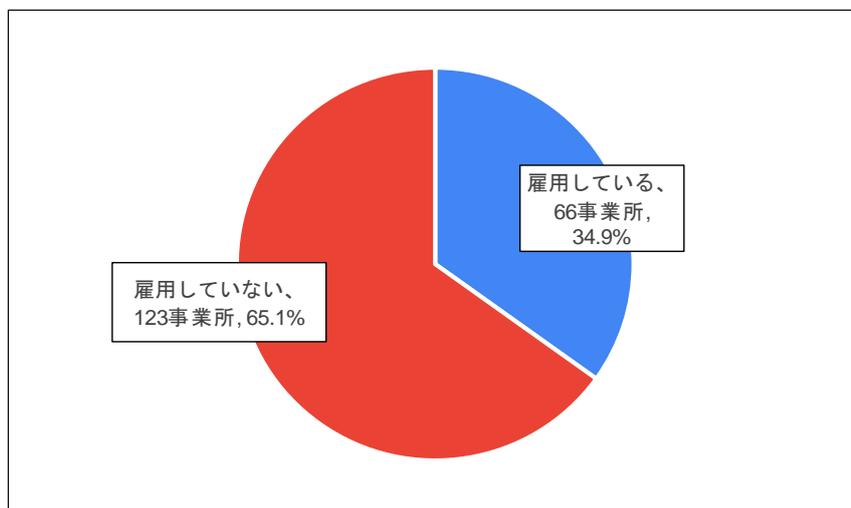
（※ アンケート全設問に対する回答結果の詳細は、巻末の資料編 p.80～99 に掲載）

4-1 アンケート結果から見る鳥取県における外国人労働者就労の現状

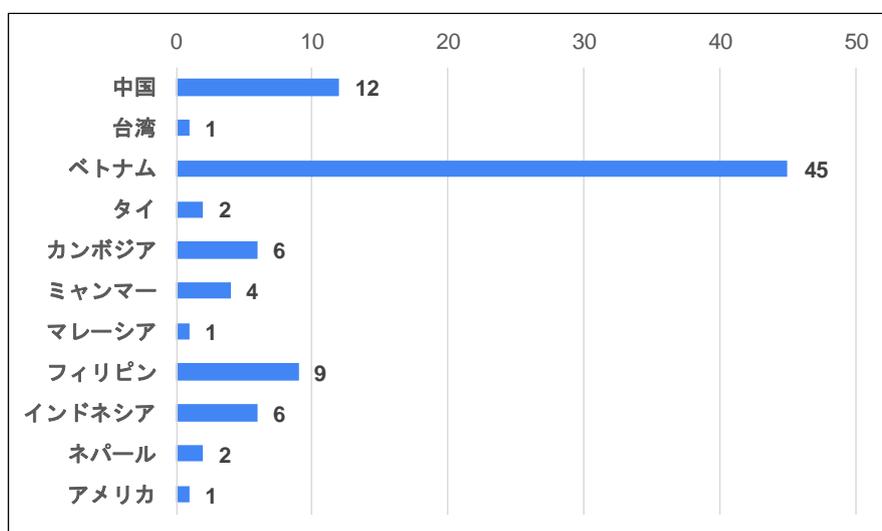
<雇用の有無、国籍>

アンケート有効回答数（n=189）のうち、外国人を雇用しているのは全体の34.9%に相当する66事業所である（図表4-1参照）。国籍別では、ベトナムが45名と最も多く、次いで中国、フィリピン、カンボジア、インドネシア、ミャンマーと続く（図表4-2参照）。

●図表4-1 （問1）貴社では外国人を雇用していますか？ （回答数=189）



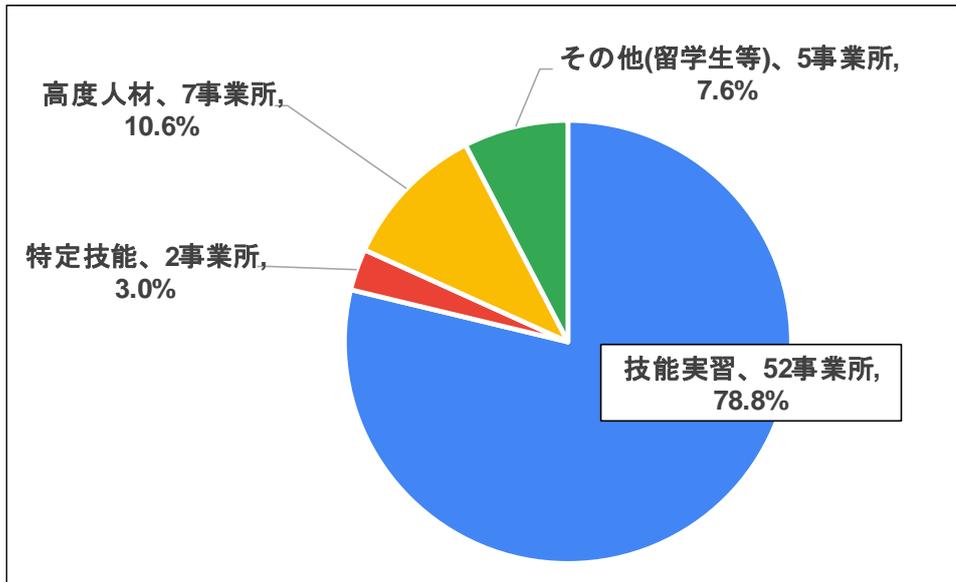
●図表4-2 （問2-1）貴社の外国人従業員の属性を教えてください。（国籍）（複数選択。回答数=89）



<在留資格>

外国人従業員の在留資格別では、「技能実習」が52事業所（78.8%）と多く、「高度人材」7事業所（10.6%）、「その他（留学生等）」5事業所（7.6%）と続く。2019年4月に創設された「特定技能」も2事業所の回答があった（図表4-3参照）。

●図表4-3（問2-2）貴社の外国人従業員の属性を教えてください。（在留資格）（回答数=66）



<人数・性別>

それぞれの在留資格における人数と性別は、図表4-4のとおりである。在留資格別では「技能実習」が圧倒的に多く、また女性の割合が全体（性別不明を含む）の約6割を占める。

●図表4-4 在留資格別の人数と性別（単位：人、%）（回答数=684）

在留資格	男性	女性	不明	計	構成比
技能実習	101	401	134	636	93.0%
特定技能	5	3		8	1.2%
高度人材	21	3	1	25	3.7%
その他(留学生等)	5	1	9	15	2.2%
計	132	408	144	684	100%
構成比	19.3%	59.6%	21.1%	100%	

（資料）アンケート集計及び企業ヒアリング等から算出。

<業種>

「外国人を雇用している」66、「外国人を雇用していない」123、計189事業所の業種別内訳は、図表4-5のとおりである。このうち、「外国人を雇用している」件数が「外国人を雇用していない」件数を上回っているのは、製造業の各業種及びホテル・宿泊業である。

●図表 4-5 アンケート有効回答事業所の業種別内訳 (回答数=189)

	外国人雇用						
	あり		なし		合計		
		構成比		構成比		構成比	
農業・畜産	3	4.5%	4	3.3%	7	3.7%	
製造業	食品加工等	14	21.2%	7	5.7%	21	11.1%
	電気・機械・金属加工等	15	22.7%	12	9.8%	27	14.3%
	繊維縫製等	9	13.6%	3	2.4%	12	6.3%
	ゴム、その他	3	4.5%	2	1.6%	5	2.6%
	計	41	62.1%	24	19.5%	65	34.4%
建設土木工事	8	12.1%	27	22.0%	35	18.5%	
運輸業			3	2.4%	3	1.6%	
情報通信	1	1.5%	3	2.4%	4	2.1%	
写真・印刷			4	3.3%	4	2.1%	
卸小売業	4	6.1%	14	11.4%	18	9.5%	
不動産業			1	0.8%	1	0.5%	
ホテル・宿泊業	4	6.1%	3	2.4%	7	3.7%	
飲食店			5	4.1%	5	2.6%	
その他サービス	1	1.5%	16	13.0%	17	9.0%	
医療・介護・福祉等	2	3.0%	17	13.8%	19	10.1%	
学校法人・組合	1	1.5%	1	0.8%	2	1.1%	
不明・未記入	1	1.5%	1	0.8%	2	1.1%	
合計	66	100%	123	100%	189	100%	

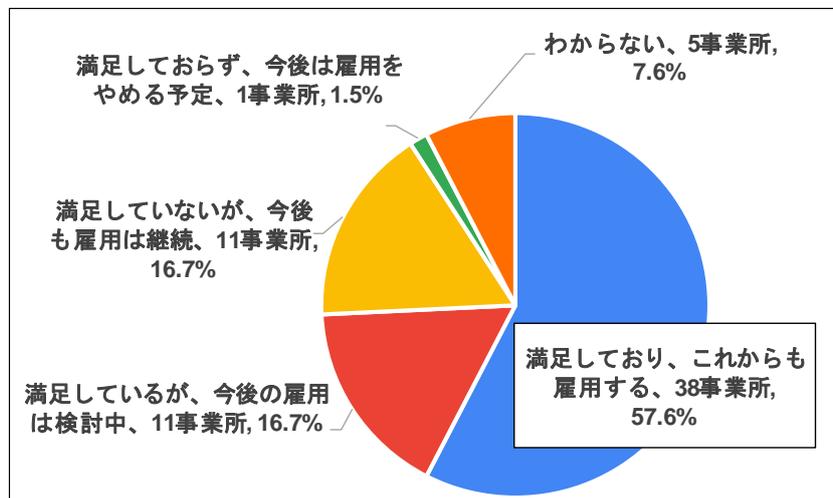
4-2 「外国人を雇用している」66事業所のアンケート結果の概要

<満足度>

外国人を雇用している66事業所(県東部17、県中部12、県西部36、未記入1)に対し、「満足度」を尋ねたところ、図表4-6のとおり結果となった。57.6%の事業所が「満足しており、これからも雇用する」、16.7%の事業所が「満足しているが、今後の雇用は検討中」、同じく16.7%の事業所が「満足していないが、今後も雇用は継続」と回答している。

なお、「今後は雇用をやめる予定」との回答は、1事業所のみである。

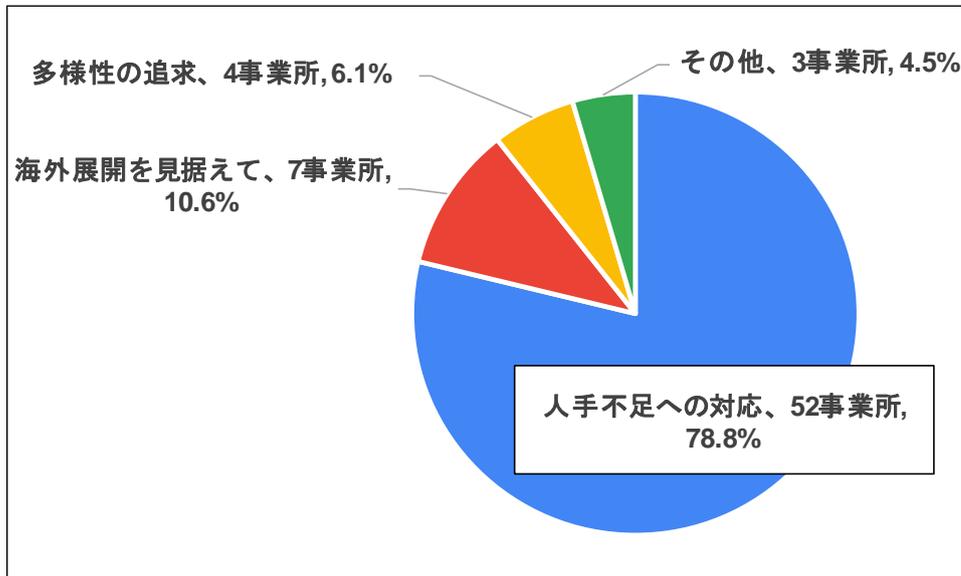
●図表 4-6 (問13) 外国人を雇用して良かったと思いますか？ (回答数=66)



<雇用のきっかけ>

外国人雇用を始めたきっかけは、「人手不足への対応」が 78.8%と圧倒的に多く、上述の「不満だが、やむなし」の回答も含め、県内事業所の人員確保に対する厳しい現状がうかがえる（図表 4-7 参照）。

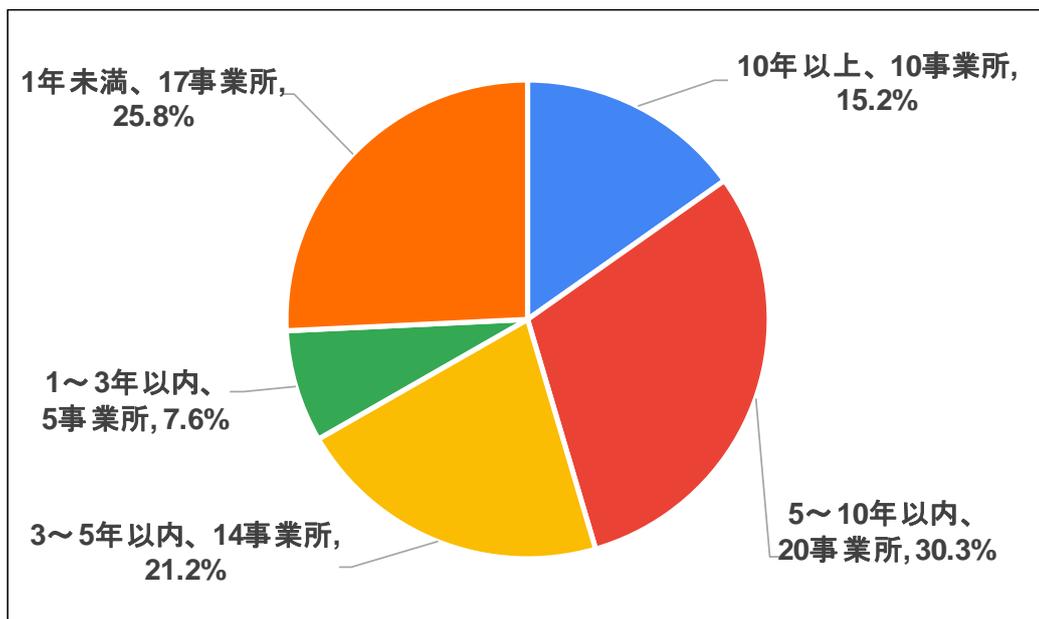
●図表 4-7 （問 4）外国人雇用を始めた経緯は何ですか？ （回答数=66）



<雇用後の経過年数>

また、外国人雇用を始めてからの経過年数を尋ねたところ、「5年以上」との回答が全体の 45.5%、「3年以上」を含めると 66.7%に達した。深刻な人手不足に悩む事業所は、かなり早い段階から対策を講じてきたことがわかる（図表 4-8 参照）。

●図表 4-8 （問 3）貴社では外国人雇用を始めてどのくらいですか？ （回答数=66）

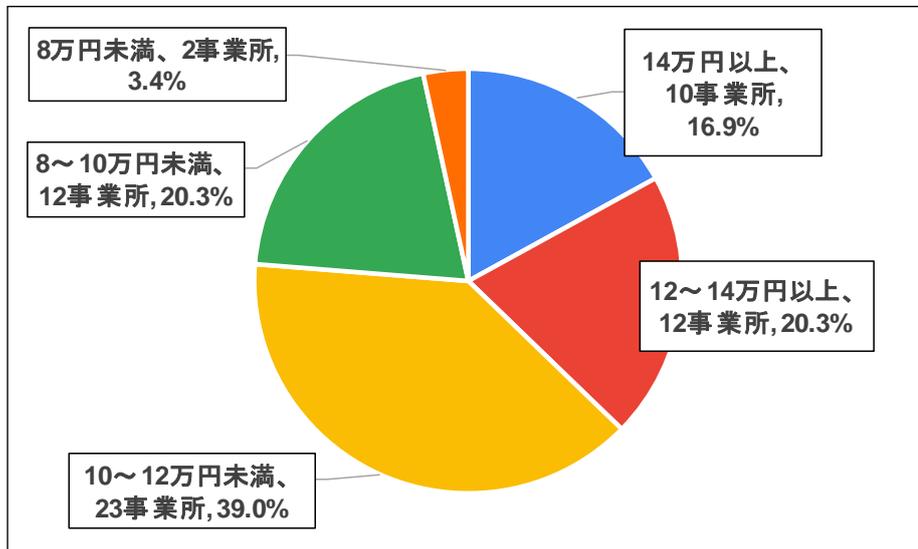


<給与・待遇>

外国人労働者への給与に関しては、図表4-9のとおりであり、手取り月給10~12万円と回答した事業所が最も多い。

●図表4-9 (問5) 貴社で雇用している外国人の手取り給与(月額)について教えてください。

(回答数=59)



なお、給与に関しては58事業所(全体の87.9%)が「妥当である」、5事業所(同7.6%)が「割高である」、3事業所(同4.5%)が「安価である」と回答している。

また、こうした賃金や待遇面の考え方は、図表4-10のとおりであり、59.0%の事業所が「能力に応じた待遇改善」に肯定的な意見を持っている。

●図表4-10 (問8) 今後、外国人の賃金や待遇面についての考え方を教えてください。(回答数=66)

回答区分	回答数	構成比
個人の能力や意欲に応じて、賃金アップしたい(してもよい)と考えている	35	53.0%
外国人の方が対象ではなく、同業種が賃金アップしていれば全体的に近い時給までUPしている。	1	1.5%
来年、特定技能就労者への転換者発生を踏まえ「同一労働同一賃金」の考え方を取入れたい	1	1.5%
技能実習生は最低賃金の動向による	1	1.5%
状況に応じて	1	1.5%
待遇面の改善を図りたいが、他の費用(監理団体等の費用)もあり、これ以上の待遇アップは難しい	13	19.7%
都会の最低賃金と比較して時給を上げてほしいとの要求があり困る。実際の業務は新規入社日本人の半分以下の業務内容です。(3年で帰国するため、本来する教育を100として時に50以下)	1	1.5%
特に待遇改善等は考えていない(現状維持の予定)	13	19.7%
計	66	100%

<人材育成>

外国人を雇用した後の人材育成については、**図表4-11**のとおりである。多くの事業所が業務に関する研修のほか、日本語習得、生活・習慣面、地域行事への参加など、外国人が日本人従業員と同様に活躍できる職場環境・生活環境づくりに努めている。

●**図表4-11** (問10) 貴社で雇用している外国人に対して人材育成を行っていますか？

(複数回答可、回答数=153)

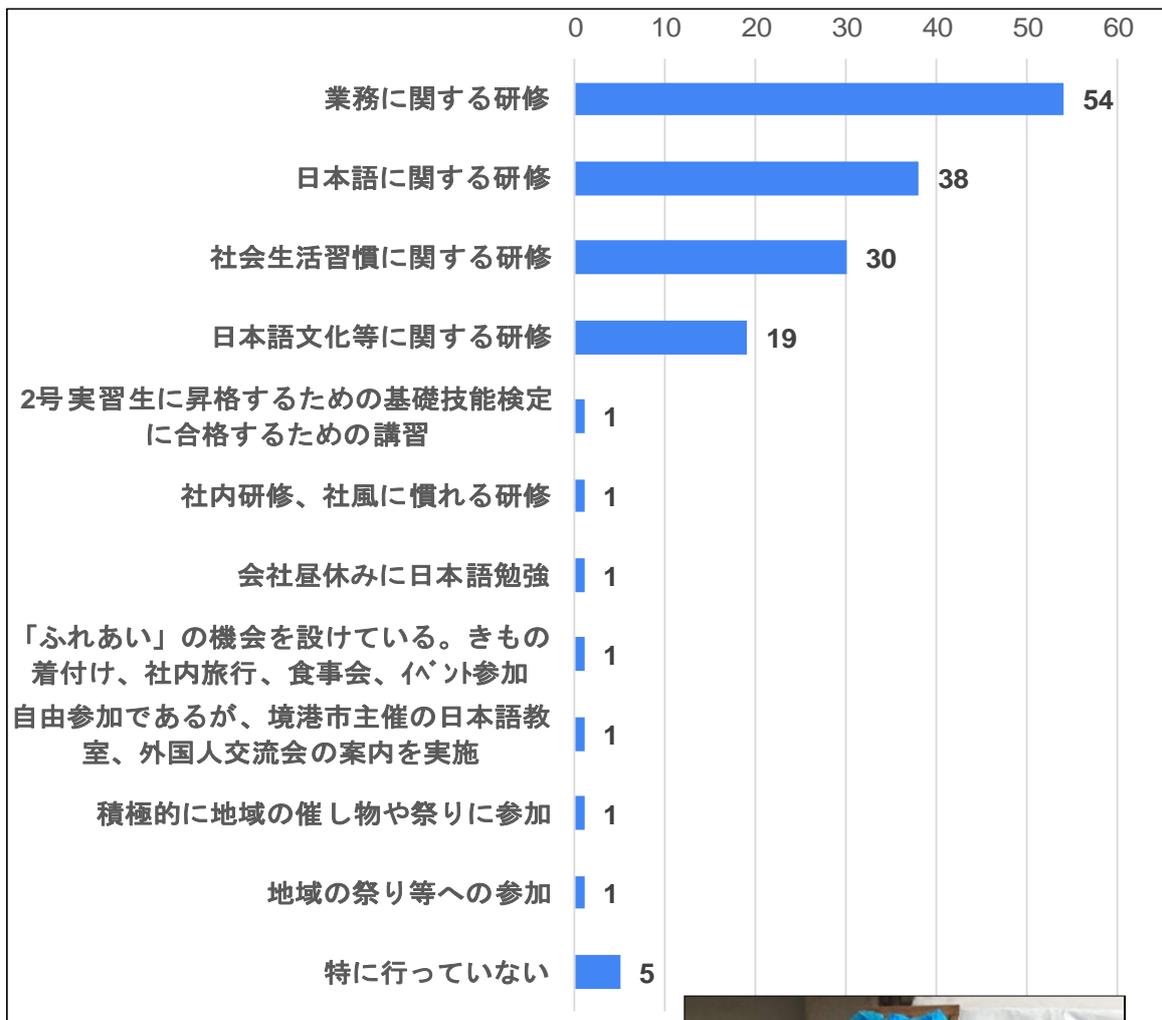


写真1 花見会・(株)上野水産



写真2 秋祭り・社会福祉法人こうほうえん

4-3 「外国人を雇用していない」123事業所のアンケート結果の概要

<雇用しない理由>

外国人を雇用していない123事業所（県東部38、県中部25、県西部58、未記入2）に対し、その理由を尋ねたところ、「必要性を感じていない」（32.8%）が最も多い。一方で、「サポート体制が整っていない」（20.2%）、「コミュニケーションに不安がある」（17.7%）、「制度がわからない」（10.6%）、「手続きが煩雑」（9.6%）など、受入れ体制の課題が浮かび上がる（図表4-12参照）。

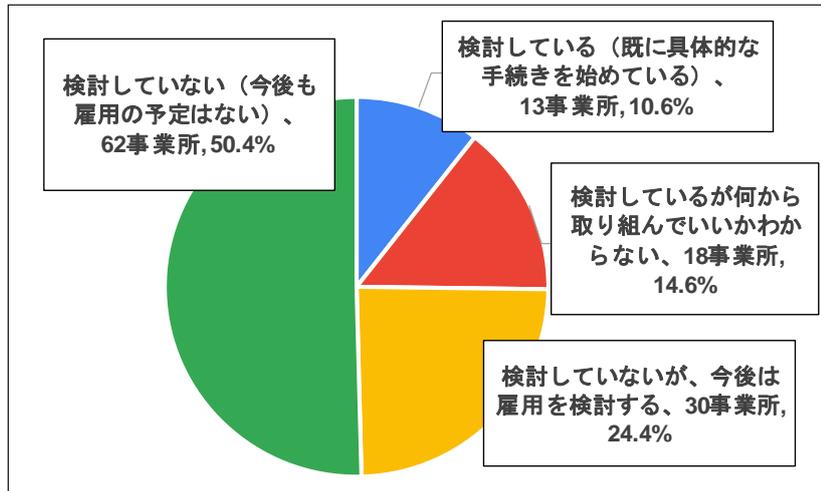
●図表4-12（問16）外国人をこれまで雇用しなかった理由を教えてください（複数回答可、回答数=198）

回答内容	回答数	構成比
必要性を感じていないため	65	32.8%
サポート体制が整っていないため	40	20.2%
コミュニケーションに不安があるため	35	17.7%
制度がわからないため	21	10.6%
手続きが煩雑なため	19	9.6%
社内のコンセンサスが取れなかったため(従業員の反対等)	2	1.0%
その他	16	8.1%
外国人雇用の必要がなかった。(人の不足がなかった)	1	
採用で賄っていたため(新卒等)	1	
通訳を都度雇用することで、今までは足りていたため	1	
以前雇用していた	1	
契約から受入までの期間が長く、その期間を利用するならば国内で人員確保ができるのではないかと考えていたから	1	
技術管理が必要なので、難しいとえます	1	
受入までに何か月もかかる為	1	
人物の信用度がわからないため	1	
県外工事で下請けの従業員を見ていても良い人がいなかった為	1	
資格を必要とする職種が大部分である為	1	
資格職であり国内の現法制度中では厳しい	1	
業種的に実習生受け入れが認可されていない	1	
当社の業種が対象でないため	1	
運転手としての雇用は厳しい為	1	
知的障害者の方の支援にコミュニケーションの不安があるため	1	
不明	1	
計	198	100%

<今後の検討>

「今後、外国人の雇用を検討するか」について尋ねたところ、「既に具体的な手続きを始めている」(13事業所、10.6%)、「検討しているが、何から取り組んでいいかわからない」(18事業所、14.6%)、「検討していないが、今後は雇用を検討する」(30事業所、24.4%)との回答であり、計61事業所が潜在的に雇用したいと考えていることがわかる(図表4-13参照)。

●図表4-13 (問14) 外国人雇用を検討していますか? (回答数=123)



<検討する理由>

「検討している」と回答した方に、その理由を尋ねたところ、「人手不足が深刻なため」(77.4%)との回答が最も多く、「外国人労働者を雇用していない」と回答した県内事業所においても人員確保の厳しい現状がうかがえる(図表4-14参照)。

●図表4-14 (問15) 問14の理由を教えてください(「検討している」と回答の方)

(複数回答可、回答数=62)

回答内容	回答数	構成比
人手不足が深刻なため	48	77.4%
同業他社の動きを見て	5	8.1%
海外展開等を考えているため	2	3.2%
その他	7	11.3%
今後の人手不足を考えて	1	
従業員の高齢化	1	
国内採用が困難になりつつあり、今後外国人材の採用を検討する可能性がある	1	
以前雇用していた	1	
外国人の方が増えているため	1	
面接に来られた方が外国人なら雇用を考える	1	
外国人技能実習生の監理団体をやっているが、今後特定技能での登録機関になる場合は、外国人の雇用が必要になると思います	1	
計	62	100%

<検討しない理由>

一方で、「検討していない」と回答した方に、その理由を尋ねたところ、「必要性を感じない」(56.8%)、「サポート等をしてまで雇用したくない」(10.8%)、「制度が面倒」(8.1%)との回答が目立つ。

また、「その他」(24.3%)の回答として、「入所者支援を行う際のコミュニケーションが難しいと思われる」「入所者の方の支援にコミュニケーションの不安があるため」(いずれも福祉系施設)など、職種に応じた対人日本語能力が求められる一面がうかがえる(図表4-15参照)。

●図表4-15 (問15) 問14の理由を教えてください(「検討していない」と回答の方)
(複数回答可、回答数=74)

回答内容	回答数	構成比
必要性を感じない	42	56.8%
サポート等をしてまで雇用したくない	8	10.8%
制度が面倒	6	8.1%
その他	18	24.3%
技術管理が必要なので、難しいと考えます。	1	
資格を必要とする職種が大部分である為	1	
運転手として雇用は難しい為	1	
何年かで帰国されては技術者として育成が難しいと考えています。	1	
ひとりでの現場が多いのと会社の受け入れ体制が出来ていない。	1	
今のところ当社の仕事内容が外国の方に向いていない為	1	
体制が整ってない為	1	
マニュアル整備	1	
日本人の教育体制が整っていない状況で外国人まで雇用できない現状です。	1	
私生活を含め個人指導する組織力がない	1	
派遣会社の利用	1	
雇用までの費用や、組合への参加等、実現までに時間がかかる。また、都心に比べ少ない。	1	
コミュニケーションの問題がある。	1	
受け入れる前にこちらも英語の学習が必要	1	
入所者支援を行う際のコミュニケーションが難しいと思われる	1	
入所者の方の支援にコミュニケーションの不安があるため	1	
現在のところ必要を感じていないが将来は分からない	1	
不明	1	
計	74	100%

4-4 全回答者に共通するアンケート結果の概要

<外国人への期待>

外国人雇用の有無にかかわらず、回答者計 189 事業所に対し、「外国人の雇用に対する期待」について尋ねたところ、「若い労働力」(39.4%)が最も多く、次いで「日本人従業員への波及効果」(22.5%)、「安価で質の高い労働力」(22.5%)と続く。従業員の高齢化が加速する中、若くて、多様性のある人材が活躍することにより、社内活性化に期待する姿がうかがえる(図表4-16参照)。

また、「海外展開等の販路拡大に資する人材」(6.2%)、「管理・経営人材」(2.1%)、さらに「その他」(7.3%)の回答として「優秀な人材の確保」など、外国人雇用を事業所の成長へ結びつけたいという意向がうかがえる。

●図表4-16 (問18)外国人の雇用について期待していることは何ですか？(複数回答可、回答数=289)

回答内容	回答数	構成比
若い労働力	114	39.4%
日本人従業員への波及効果(多様性)	65	22.5%
安価で質の高い労働力	65	22.5%
海外展開等の販路拡大に資する人材	18	6.2%
管理・経営人材	6	2.1%
その他	21	7.3%
優秀な人材の確保	3	
人材不足の解消	2	
人材確保	2	
通訳やコミュニケーションをとる人材として活用	1	
海外からのお客様とのコミュニケーションのレベルアップ	1	
技術力	1	
日本人にない個性を生かせる	1	
我が社の業務は外国人での対応は難しいと考えます。	1	
雇用の予定がないので特に期待するものがない	1	
今のところ必要ないです	1	
最低時給を下回っていいのなら考えたい	1	
特になし	6	
計	289	100%



写真3 (株)前田水産 (ミャンマーから受入れ)



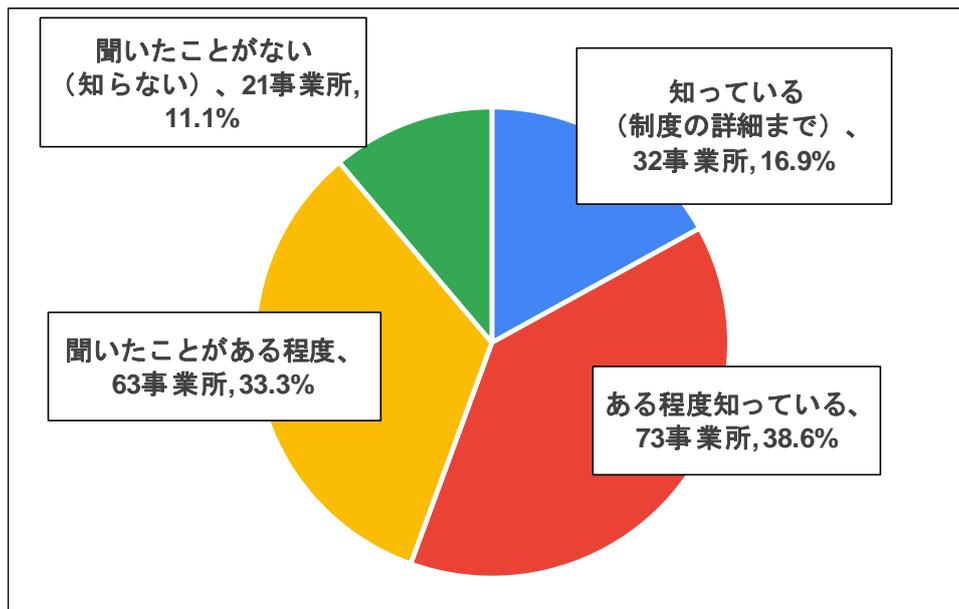
写真4 (株)西川工業 (ベトナム・中国から受入れ)

<特定技能の認知>

2019年4月に創設された「特定技能」の認知度について尋ねたところ、**図表4-17**のとおり
の回答である。アンケート回答事業所のうち、既に2企業の導入実績があるものの、まだまだ制度の
周知が不十分であると言える。

●**図表4-17** (問17) 本年4月に新たな在留資格(特定技能)が創設されましたが、知っていますか？

(回答数=189)



<行政に対する要望>

最後に、「行政にサポートしてほしいこと」について尋ねたところ、**図表4-18**のとおり
の結果であった。

まず、「受入れ前」の支援として、「外国人材受入れに係る手続き等の支援」(15.8%)、「制度説明
会や事例紹介など制度理解の促進」(10.5%)、「外国人雇用につながるマッチング機会の提供」
(7.0%)などが挙げられる。

次に、「受入れ後」の支援として、「日本語学習等への支援(研修会の実施、教材等の貸出・充実
等)」(15.6%)、「コミュニケーションツールの充実(通訳の充実、翻訳機器・アプリ等の導入支援
等)」(12.5%)など日本語能力向上に関するもの、及び「受入れ後の外国人の生活サポートへの支
援」(19.1%)、「多文化共生等の外国人材受入れ環境整備」(8.6%)など生活・文化面の支援を求め
る回答が多い。

このほか、「外国人雇用を通じた経営強化等のセミナー」(3.7%)など、単なる「雇用」にとどま
らず、外国人材の活躍による成長・発展を期待する声もうかがえる。

●図表 4-18 (問 19) 今後行政にサポートしてほしいことは何ですか？(複数回答可)(回答数=512)

回答内容	回答数	構成比
受入れ後の外国人の生活サポートへの支援	98	19.1%
外国人材受入れに係る手続き等の支援	81	15.8%
日本語学習等への支援(研修会の実施、教材等の貸出・充実等)	80	15.6%
コミュニケーションツールの充実(通訳の充実、翻訳機器・アプリ等の導入支援等)	64	12.5%
制度説明会や事例紹介などの制度理解の促進	54	10.5%
多文化共生等の外国人材受入れ環境整備	44	8.6%
外国人雇用につながるマッチング機会の提供	36	7.0%
外国人雇用を通じた経営強化等のセミナー	19	3.7%
その他	36	7.0%
日本語学校開設及び運営の基準を強化して欲しい。金儲けの材料にしてほしくないと思います。	1	
現状留学生の訪日目的はアルバイトという就労目的が大部分だと思います。語学学校に対し語学学習と同様に就労に対するコンプライアンスの徹底を指導いただきたい。	1	
外国人実習生向け(日本語教育や安全衛生の啓蒙、日本文化理解等)の勉強会主催	1	
英語学習の支援	1	
労働力としての存在ではありますが、生活者として彼女・彼らが生き生きと生活できる環境の整備が必要です。そのためには、特定の部署のみでなく全部署を交えて情報の交換等を行う会議、全体の中で実行できる責任部署の確立など必要だと思います	1	
地域住民(県民)への理解を促す機会の提供	1	
地域への啓発活動、支援	1	
地域のルールを伝えるパンフレットや病院へ持っていくことのできる冊子の作成	1	
居住地域の理解、借家アパート外国人NG等、行政説明パンフレット	1	
鳥取県内に監理団体が圧倒的に少なく、とても困っている。行政が支援するなどしてサポートしてほしい。県内の何社かの協同組合に負担がかかりすぎており、対応がかなり遅いので困る。かといって県外だと管理費が高価になるため検討できない。	1	
特定技能申請中であるが、8/30書類受付、10/3現在審査中で審査に時間がかかりすぎる。当局の対処人数に問題があるのではないか。	1	
組合	1	
導入経費の援助	1	
現在、警備業は技能実習制度の対象業種ではありません。各種セミナーも技能実習制度が前提のものばかりで何をして良いか分かりません。警備業を対象業種に加えてもらうか、それ以外の業種への外国人雇用に関する人材の紹介、手続等の支援をお願いしたいです。	1	
外国人労働者が運転業務に就ける法改正	1	
技能実習制度の枠に入れて欲しい。	1	
対象業種の追加	1	
我が社の業務は外国人での対応は難しいと考えます。	1	
外国人雇用の予定がないので、当面必要なサポートはない	1	
特になし	10	
未回答	7	
計	512	100%

4-5 アンケート結果のまとめ

上述のアンケート結果を総括すると、以下の3点が挙げられる。

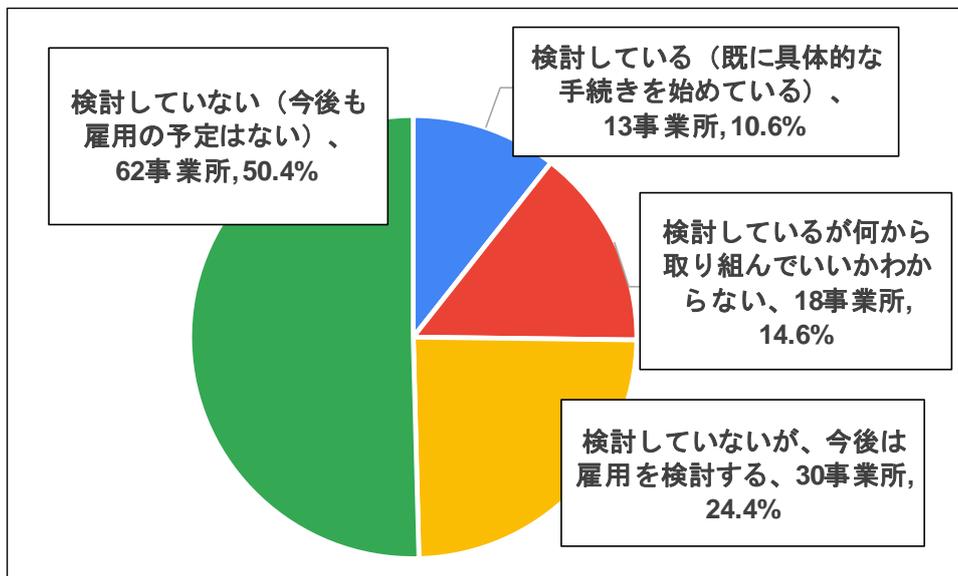
(1) 当面の政策支援の対象となりうるのは、全体の約2/3の事業所である

今回のアンケート有効回答 189 事業所に限定すれば、大きく分けて以下の3つの層に分類される。

- ①既に外国人雇用を実施している … 66 事業所 (34.9%)
- ②今後、外国人雇用が見込まれる(問14で「今後、雇用を検討する」と回答) … 61 事業所 (32.3%)
- ③当面、外国人雇用の見込みがない(問14で「今後も予定がない」と回答) … 62 事業所 (32.8%)

このうち、全体の約2/3に相当する上記①②の合計127事業所(67.2%)にターゲットを絞り、必要な支援施策を準備することが重要といえる(図表4-19参照)。

●図表4-19 (図表4-13再掲) (問14) 外国人雇用を検討していますか? (回答数=123)



なお、上記③の事業所については、現在、外国人雇用の対象業種・職種に含まれていないものも多く、今後の法律改正など状況の変化があれば、支援の対象となる可能性がある。

(2) 既に雇用している企業、これから雇用を検討する企業、各々の支援施策が必要である

ターゲットによって支援施策は異なる。具体的には、以下のとおり。

①「既に外国人雇用を実施している」事業所に対する支援施策例

この層の事業所は、既に外国人雇用に関する一定のノウハウ(成功・失敗例など)を蓄積していると推察できる。したがって、さらなる成長・発展に向けた支援の可能性が考えられる。

具体的には、1事業所で行うよりも複数が合同して実施した方が合理的な以下の様な施策が考えられる。

ア. 日本語能力向上に向けた支援

- イ. 職場の現場事情に沿った昇級試験、技能訓練等の整備
 - ウ. 交通安全・病気・災害時避難等の対応・訓練
 - エ. 地域のイベント、祭りなどの交流を図り、多様な人材が活躍できる地域社会づくり
- また、今後拡大が予想される「特定技能」については、
- ア. 制度の周知、事例紹介
 - イ. 技能実習からのシフトが円滑に進むための登録支援機関の充実
 - ウ. 送り出し国側のメリットが減少しない制度の整備（国などへの働きかけ）
 - エ. 外国人材雇用と海外進出・販路拡大をリンクした支援・助成制度の創設
- 等が考えられる。

②「今後、外国人雇用が見込まれる」事業所に対する支援施策例

この層の事業所は、外国人雇用を行いたいと考えている層であり、スムーズな雇用に向けた以下のような具体的支援策が考えられる。

- ア. 業種別の受入れノウハウに長けた監理団体の紹介
- イ. 県内各地区（東部・中部・西部）の相談窓口の充実
- ウ. 外国人雇用マッチング機会の充実
- エ. 複数企業が利用可能な借家・共同アパート等の整備

(3) 単なる人手不足解消にとどまらず、企業の成長・発展につながる支援が望まれる

アンケート結果（問 18）では、「若い労働力」「質の高い労働力」「管理・経営人材」など、外国人労働者の「量」だけでなく、「質」を求める回答が目立つ。単なる人手不足解消にとどまらず、企業の成長・発展につながる支援が期待される（図表 4-20 参照）。



写真5 医療法人 養和会
（カンボジアから受入れ）



写真6 (株)堀鍍金工業所
（ベトナムから受入れ）

●図表 4-20 (図表 4-16 再掲) (問 18) 外国人の雇用について期待していることは何ですか？

(複数回答可) (回答数=289)

回答内容	回答数	構成比
若い労働力	114	39.4%
日本人従業員への波及効果(多様性)	65	22.5%
安価で質の高い労働力	65	22.5%
海外展開等の販路拡大に資する人材	18	6.2%
管理・経営人材	6	2.1%
その他	21	7.3%
優秀な人材の確保	3	
人材不足の解消	2	
人材確保	2	
通訳やコミュニケーションをとる人材として活用	1	
海外からのお客様とのコミュニケーションのレベルアップ	1	
技術力	1	
日本人にない個性を生かせる	1	
我が社の業務は外国人での対応は難しいと考えます。	1	
雇用の予定がないので特に期待するものがない	1	
今のところ必要ないです	1	
最低時給を下回っていいのなら考えたい	1	
特になし	6	
計	289	100%

2019年4月の特定技能の新設により、外国人労働者の受入れが拡大されるなど、新たな時代に突入した。また、近年のインバウンド増加や2020年東京五輪により、日本国民が外国人と接する機会がさらに拡大すると考えられる。

こうした外部環境を踏まえ、鳥取県内の事業所においても外国人労働者を受入れる職場環境、地域社会環境づくりをさらに進めることが期待される。これまでの人手不足、従業員の高齢化、社内ムードの硬直化等を解消し、事業所及び地域社会の発展・活性化が望まれる。

なお、今回の調査では、「外国人を雇用している」66事業所から12事業所及び1監理団体を厳選し、ヒアリング調査を実施した。次章にて、その詳細を紹介する。