

## 令和3年度2回外国人材受入れに関する専門部会 議事概要

- 1 日時 令和3年10月27日（水）13：30～14：35
- 2 場所 市役所本庁舎 10階 10-2会議室
- 3 出席者 辻会長、早川委員、ファン委員、村山委員  
菅沼アドバイザー  
経済部 労働雇用課 農林課  
福祉部 介護保険課  
保健衛生部 保健医療課  
ぎふ魅力づくり推進部 観光コンベンション課  
(事務局：国際課)

### 4 議事内容

外国人材受入れに関するアンケート調査の結果について

事務局からの説明の後、以下のとおり質疑及び意見があった。

#### 【国籍等について】

- ・資料6ページで外国人労働者の国籍について、業種間で比較されているが、ベトナムは国としても介護に力を入れており、それがここにも現れているとの意見に対し、事務局から、フィリピン、インドネシア、ベトナムから、経済連携協定によって看護師や介護福祉士候補者を受け入れてきた背景等もあり、岐阜にもその影響が表れていて、人数が多いと考えられると補足。

#### 【雇用形態について】

- ・雇用形態について9ページによると正社員が多かったことは意外に感じたとの意見に対し、事務局から、技能実習生は原則正社員として雇用されることになるため、技能実習生の多さが正社員の多さに繋がっているのではないかと考えていると補足。
- ・一般的に正社員を雇用することは、経営者にとってはメリットもデメリットもあることであり、有期雇用に比べて慎重になるが、外国人の技能実習生等の場合、予め実習の期間が定められていることから、正社員として雇用しやすいという面があると考えられる。
- ・アドバイザーから、留学生が多い地域では、アルバイトの割合が増加する傾向にあり、岐阜市では身分に基づく在留資格が多いため、これも正社員の割合を押し上げていると考えられるとの意見に対し、事務局から新型コロナウイルス感染症の影響もあり、留学生はそれ以前より500人程度減少していると補足。
- ・福祉部から、技能実習制度は、当初問題もあったが、「介護」が技能実習に追加される段階で、監理団体等について改善がなされてきている。技能実習生は最低賃金でも雇用できるものの、介護分野では日本人並みの待遇という考え方にに基づき、正社員並みの賃金での雇用が多い。特定技能は元々日本人並みの待遇とされているので、正社員並みの賃金で雇用されていると思われる。留学生について、介護分野では留学生である段階でアルバイト

等として雇用し、その後、他の在留資格によって雇用を継続するケースも増えてきているようだと補足。

#### 【在留資格について】

- ・27ページに特定技能、技能実習、在留資格「介護」について、開始時期が記載されているが、この分野の在留資格は数が多く、少し調べてみないと分からないくらい難しいという意見のほか、介護分野で就労できる在留資格は4つもあり、その違いも分かりにくいという意見があった。これに対し、アドバイザーから、在留資格は新型コロナウイルスへの対応から更に複雑化しており、専門家でないと分からない。日本人である事業者ですら分からないので、当然外国人も分からないので、分かりやすい情報を提供してくれる企業や都市に外国人が流れていくことが考えられるとの意見があった。
- ・名古屋には留学生を多く受け入れている専門学校があり、留学生が多いように感じるが、岐阜は少ないのではないかと発言に対し、事務局から、そのような専門学校もあるが、数は限られると補足。
- ・アドバイザーから、在留資格について、身分に基づく在留資格が多く、留学が少ないが、留学生が少ないのは他の都市に比べて決定的に違う点である。留学生の消費額は多いため、数百人の留学生が減少したとなると、市の財政にも大きな影響がある。日本人を一人増やすのは非常に難しいので、働きやすいまちにして、ある程度の外国人を迎え入れていくことで、市の財政を落ち着かせるという観点もある。既に外国人が集まっている自治体もあり、留学生は特定技能の在留資格へ転換して働いていたり、永住者が集まるまちになったりしているので、外国人にとって住みやすいまちにしていくことは重要との意見。
- ・アドバイザーから、留学生が在留期間が切れる際に、日本でのキャリアステップを考えて、本来は飲食業等で働きたいと思っても、要件が異なるため、農業分野での特定技能を選択するという事例もある。日本にいたいと思う外国人をどのように受け入れていくのかを考えていく必要があるとの意見。

#### 【雇用する理由等について】

- ・16ページの雇用に対する考え方の回答について、「今後は雇用を中止したい」と答えた3者に、その理由は尋ねたのかという質問に対し、事務局から直接確認はしていないと回答。
- ・雇用して良かった点について、人柄がよいことや職場に好影響を与えているとの意見が寄せられているが、社会福祉協議会で低所得者向けの貸付を行った際に、手続に来た外国人留学生は概して皆真面目で、コンビニでバイトするなどしながら苦労して生活していた。
- ・介護分野では人手不足が深刻で、ベトナム人が多く雇用されているようだが、介護施設の施設長自らがベトナムへ行って労働者の雇用ルートを確保している状況と聞いており、雇用している企業数は微増であるものの、労働者の人数が平成30年比で倍増している。
- ・従業員数が多い事業者はマンパワーに頼らざるを得ない業種もあり、10人未満であれば、日本人だけで対応できることも多いのではないかと。

- ・アドバイザーから、アンケートの回収率が非常に高く、驚いている。外国人材受入れに対する期待の裏返しとも言えるとの意見。
- ・アドバイザーから、50人規模の事業者が多く外国人を雇用していることから、この規模の事業所における人手不足が浮き彫りになっているともいえる。
- ・福祉部から、介護分野においては、外国人を採用する前は不安もあるようだが、採用してみると非常に良かったといわれる事業者が圧倒的に多い。マンパワーよりも、日本人職員への影響や外国人の熱意や一生懸命さには見習う点が多く、日本語の問題はあっても、外国人を受け入れたいと考える介護施設は多い。国籍については、ベトナム人は宗教上の問題が生じることが少なく、インドネシアについても、施設において配慮がなされ雇用が進んでいるようだとの補足。

#### 【受入れに係る課題等について】

- ・職員間のコミュニケーションが課題との回答も見られたが、複数の国籍の職員を雇用すると、それぞれの国の文化、習慣、考え方が異なることから、そういった課題も生じるのかもしれない。
- ・岐阜市だけではなく、全国的にもベトナム人は増加しており、ベトナム人にとって日本語の能力は大きな課題。18ページにおいても、コミュニケーションに関することが課題として回答されているが、これは外国人側のみの課題ではなく、受け入れる側の日本人の課題でもある。日本人が外国人に対し、興味や関心をもって分かろうとすることもコミュニケーションを円滑にする重要な要素であり、雇用する事業者にも取組が求められる。
- ・取引先との関係で外国人の雇用を控えている大手企業もあるが、大手企業でも外国人を雇用している企業もある。担当職員を外国人とすることについて、お客様に提案し、当初難色を示されたケースであっても、その後の評判は良くなることも多く、日本語の問題はあるものの、外国人職員は評判が良く、制度として浸透している。ただし、日本と海外の交通ルールの違いから外国人労働者が交通事故に遭ったりする等の話を聞くことがあり、職員の管理の面で難しい点もあるほか、外国人が住宅を賃貸しようとした際に、オーナーに敬遠されたりするなど課題もある。

#### 【行政からの支援について】

- ・資料6ページ、8ページ、20ページ及び21ページについて、完全なクロス集計ではないものの、特徴は現れているように感じる。例えば宿泊業については、技術・人文知識・国際業務が占める割合が多く、これは外国人観光客へ対応する職員と考えられ、日本語が話せるため、20ページを見ても、日本語学習支援を求める意見は少なくなっている。
- ・今回のアンケートでは雇用側からも、労働者側からも、コミュニケーションが課題として挙げられているので、日本語教育に対する支援を強化したり、窓口等を設置して相談ができる体制を強化していくなどの対応が考えられる。
- ・介護分野における平成30年度と令和3年度の比較について、17ページには特定技能や技能

実習の制度開始について注が入れられているが、これらの制度開始時期は介護における外国人材受入れの元年だったとも位置付けられる。3年間でこの変化を踏まえ、まだ外国人材を受入れていない事業者が受入れを開始した際には、現在受け入れている事業者と同じ課題を抱えることになるので、事前にサポートできるよう、介護分野についてはもう少し、深く分析していく必要があるとアドバイザーから意見。

- ・外国人を雇用したことがある事業者と、そうでない事業者では感じる課題が違う。雇用したことがある事業者の抱える課題から、施策を検討することができる。中には外国人が海外にいる間に、出来る施策もあるのではないかと。採用したことがない事業者には、モデルケースを提示したり、合同面接会のようなことが実施できると、ハードルが下がるのではないかと、アドバイザーから意見。

#### 【新型コロナウイルス感染症の影響等について】

- ・最近では新型コロナウイルス感染症の影響もあり、海外から外国人を受け入れるのが難しいため、国内の他の地域からの受入れを進めているところ。最低賃金の関係から東京等から受け入れることは難しいため、他の地域から外国人を受け入れる予定。現在、雇用している外国人とは異なる国籍の外国人が新たに加わることになるため、それを危惧する声もあるが、新たに受入れを予定している国も真面目な方が多いと聞いている。
- ・規制が緩和されていた4月に外国から労働者を受け入れるため、準備をしたが、送出し機関から許可が下りず断念し、その後も受入はできていない。他社では、ホームシックになったベトナム人を帰国させようとしたが、飛行機の便がなく大変な苦勞をして、鹿児島から台湾経由で帰国させたという話も聞いたことがある。現在では、日本からの出国は比較的容易になったが、昨年2月に採用を決めた外国人はいまだに入国できていない。現地でも、送出しができないため、日本語教育等を一時ストップしているとも聞いている。
- ・新聞報道によると、新型コロナウイルス感染症の影響で、入国待ちの状態の外国人は37万人に上ると言われており、1か月に1万人ずつ入国しても、何年もかかる。出国より入国の方が時間がかかるため、委員から発言があったとおり、国内の他の地域から受け入れるということも考えられるが、人口が減少していく中、どのように外国人を受け入れていくかということは検討していく必要がある。企業も外国人も入国できるようになるのを待っている状況であり、情報不足によって、それが滞ることがないようにしていく必要があるとアドバイザーから意見。

#### 【「今回の調査から読み取れること」について】

- ・課題として日本語支援が挙げられており、日本語学習については、市の支援を受けて、国際交流協会でも日本語講座を開設しているところであるが、日本語支援について各委員の意見を聞きたい。
- ・日常会話で用いられる日本語に加えて、それぞれの業種で専門用語が求められることも多いため、日本語講座においては、例えば、宿泊業のための日本語講座等、テーマを設けて

実施することがあってもよいのではないかと。

- ・アドバイザーから、外国人を雇用する事業者が、自社内で出来る教育と出来ないことがあって、経済連携協定に基づき、看護師や介護福祉士候補者を受け入れている事業所では、社内で日本語教師がついていたり、就業時間内に日本語を勉強する時間が設けられたりしていて、そのように日本語を勉強できる体制や雰囲気がある事業所はよいが、それが出来ない事業者をどうするのか。人手不足で外国人を雇用したいと考えている企業が、更に日本語教育の体制を整えるのは難しい面もあるので、ツールや勉強会、日本語教育を促す補助は必要であると思う。日本語コンテストを行うなどのアイデアもあると思うとの意見。
- ・事業者は事業者として、日本語教育を行っており、技能実習や特定技能であれば、監理団体や受入れ企業、登録支援機関が外国人のサポートの一部を担うこととなっているので、それらとの役割分担も必要ではないかと思う。
- ・継続して外国人を雇用している企業では、日本語等の課題が外国人同士の先輩・後輩の間で、一定程度解決されていくということもあるのかもしれない。
- ・会社のOB等業務内容を理解した日本語教師がいれば大変助かる。自分も海外で暮らしたこともあり、言葉の壁は厚くて大きいですが、外国人職員はステップアップを目指して、よく勉強している。
- ・介護分野は調査件数が多いため、回答に与える影響も大きいと、分けて分析していく必要があるのではないかと、アドバイザーから意見。

#### 【その他】

- ・資料3、4ページに外国人の雇用状況とその従業員数別の比較があるが、仮に労働者100人中1人が外国人である等、一定の割合で外国人が雇用されているとすると、従業員が多い事業者には外国人が雇用されている確率が高くなっていくのは当然であるので、各事業者の従業員の中で何割程度を外国人が占めているのかが分かるとより良かったとの意見に対し、資料3、4ページを組み合わせ、労働者の2割が外国人である等の誤解を招かないようにしていきたいと回答。
- ・外国人労働者を最低賃金で雇用するなど、安価な労働力として扱うことはするべきではなく、SNSが広く使われる時代であり、労働者は他の職場の待遇等を容易に知ることができる。彼らはいずれ母国に帰るため、岐阜にとって観光親善大使とも言える。外国人を雇用する際、岐阜は空気も水も美味しい地域で、治安も良いところだと説明しているが、沢山の外国人にそういったことをPRして欲しい。

#### 【まとめ】

- ・本日の各委員の意見を集約し、次回の部会にて、推進会議への報告案を事務局から示すことを会長が各委員に確認し、会議を終了した。