

外国人材受入れに関する調査報告書（案）

令和4年 月 日

外国人材受入れに関する専門部会

報 告

当専門部会は、少子高齢化の進行により、人口減少社会が到来する日本の社会背景を踏まえ、本市における外国人材の受入れの現状や課題を整理するため、令和3年6月25日から令和4年1月 日までに、アンケート調査の実施及び3回の専門部会を開催し、検討を進めた。その結果を、以下のとおり報告する。

【アンケート結果を踏まえた本市の現状】

- ・事業所の約2割で外国人が雇用されており、従業員数が多い事業所ほど、外国人を雇用している割合が高い。
- ・人手不足の解消を目的とした外国人雇用が多く確認され、特に3年前の平成30年の調査と比較可能な介護分野においては、外国人労働者が大幅に増加している。
- ・外国人労働者の在留資格について、平成31年4月に創設された特定技能の資格による雇用が、本市の各産業分野において進められていることが確認できた。

【アンケート結果を踏まえた本市の課題】

- ・外国人材受入れに当たっては、「コミュニケーション」、「日本語能力」が課題となっている。

【今後の多文化共生推進について】

我が国において、外国人をどのように受け入れていくかということは喫緊の課題であり、本市においても切実な課題である。

今回の調査において、人手不足解消のため多くの外国人が雇用されている実態がより具体的に確認できたが、外国人労働者を人件費が安く、使い勝手のいい労働力として扱うのではなく、ともに暮らす地域住民の一人として、受け入れていくことが重要であり、受け入れ側にも外国人市民への理解や多文化共生意識の向上が求められる。

外国人材は、ともに地域のまちづくりを担う一員であるという認識のもと、課題となっているコミュニケーションや日本語能力に関する支援等、彼らに必要な支援を行うとともに、コミュニティ、企業等と連携し、多文化共生社会を築いていくため、今後も幅広く取組を進めていくことを期待する。

報告に至る調査・検討の経過は以下のとおりである。

1 アンケート調査の実施概要及び質問項目についての検討（第1回専門部会）

本市における状況を調査するため、アンケート調査を実施することとし、事務局から示された実施概要及び質問項目について検討した。

まず、アンケートの実施概要のうち、調査対象先の検討を行い、商工業分野については、調査対象を無作為抽出する事務局案で行うこととした。

次に、質問事項について、外国人労働者の在留資格を尋ねる質問の選択肢に高度専門職を追加し、外国人を雇用した理由だけでなく、今後の施策に反映できるよう具体的な経緯を尋ねる質問を追加した。

また、外国人材の受入れ全般に関する意見として、人口減少社会が到来する日本の社会背景を踏まえると、今後は岐阜市内に在住する外国人も増加していくことが予想されるため、多文化共生の推進が重要であるという意見が出された。

加えて、労働力としての外国人は重要と考えるが、都合よく雇用できる、安い賃金で雇用できるということではなく、必要な人材として、また、地域住民の一人としても協力していく必要があるという意見、外国人が良い実感をもって母国に帰国しないと、日本で働きたいと思う外国人が減ってしまうことから、低賃金の労働者としてではなく、同じ仲間としてとらえることが重要であるとの意見が出された。

2 アンケート調査の実施及び結果について

上述のとおり、検討を行った上で、以下のとおりアンケート調査を実施し、結果を取りまとめた。

（1）実施概要

- ・ 調査期間

令和3年7月28日から令和3年9月30日まで（調査基準日：令和3年7月1日）

- ・ 調査方法

アンケート用紙の郵送による

- ・ 調査対象

市内の事業所 983件

（内訳）商工業293件、介護施設585件、農業31件、宿泊業42件、医療（病院）32件

※介護施設は全件、商工業は無作為抽出により選定

※介護施設については、平成30年度に岐阜市介護保険課が「外国人介護職員就労状況等に関するアンケート」を実施しており、一部共通する質問を設け、比較することとした。

- ・ 回収状況

回収件数 572件 （回収率 58.2%）

(2) 調査項目

- ・ 事業所の業種、従業員数
- ・ 外国人雇用の有無、雇用人数
- ・ 外国人労働者の国籍、在留資格、雇用形態
- ・ 外国人職員が困っている、不安に思っていると思われること
- ・ 外国人職員を雇用して良かった点
- ・ 外国人雇用に関する課題
- ・ 外国人を雇用する理由
- ・ 雇用する具体的なきっかけ、募集方法、雇用に当たっての相談先
- ・ 新型コロナウイルス感染症による外国人雇用への影響
- ・ 今後の雇用に対する考え方（雇用の継続、拡大、縮小、中止等）とその理由
- ・ 行政に求める支援策
- ・ 自由意見

(3) 調査結果の概要

【外国人材の受入れ状況】

- ・ 回答のあった事業所の約2割（568件中112件）が外国人を雇用している。（資料1）
- ・ 雇用の有無を従業員数別で比較すると、介護施設においても、商工業等それ以外の事業所においても、従業員数の多い事業所の方が外国人を雇用している割合が高い。（資料2）
- ・ 外国人労働者の国籍は、ベトナム、フィリピン、中国、インドネシアの順に多く、この4か国で全体の8割を占めている。（資料3）
- ・ 在留資格は身分に基づく在留資格が最多で、技能実習、技術・人文知識・国際業務、特定技能の順となっている。（資料4）

【雇用する理由・課題等】

- ・ 雇用する理由は、「マンパワー（人手）不足解消のため」（102件）が最も多かったが、「真面目で熱心な人が多いため」（51件）、「優秀な人材を確保するため」（46件）がそれに次いで多かった。（資料5）
- ・ 雇用に関する課題としては、「日本語文章力・読解力の不足」（82件）が最も多く、「日本人職員とのコミュニケーション」（59件）、「顧客・取引先等とのコミュニケーション」（50件）がそれに次いで多かった。（資料6）
- ・ 事業者外国人職員が困っていると考えられることを尋ねた質問に対しては、「日本人職員とのコミュニケーション」（57件）、「介護記録の作成」（52件）が多く、「顧客・取引先（利用者及びその家族）等とのコミュニケーション」（41件）、「日本語学習」（33件）がそれに次いで多かった。（資料6）

【行政に求める支援】

- ・「日本語学習支援」(183件)が最多で、「外国人雇用に関する制度・手続の相談」(151件)、「生活環境の提供(住居の確保等)」(122件)がそれに次いで多かった。一方で、「特にない」(147件)との回答も多かった。(資料7)

3 アンケート調査結果を踏まえた、現状、課題等についての考察(第2回専門部会)

事務局において、アンケート調査の結果等を取りまとめ作成された資料を基に、本市における現状及び課題を以下のとおり、整理した。

現状1 回答があった事業所の約2割で外国人を雇用、従業員数が多い事業所においてその割合が高い

まず、雇用の有無について、調査を行い、回答があった568事業所のうち、112事業所で外国人が雇用されており、全体の約2割が外国人を雇用している状況が確認できた。

また、事業所の従業員数別で比較すると、従業員数が多い事業所ほど、外国人を雇用している傾向にあることも確認できた。

このことについて、従業員数が多い事業所はマンパワーに頼らざるを得ない業種もあるのではないかとの意見が出された。また、従業員数が多い事業所において、外国人を雇用しているとの回答が多いことは確認できたものの、事業所の規模による外国人雇用の進展状況を知るためには、各事業所の従業員数全体において外国人が占める割合等も分析する必要があるとの意見が出された。

現状2 人手不足解消を目的とした雇用

第二に、外国人労働者を雇用する理由については、「人手不足の解消のため」との回答が最多であった。また、人手不足が深刻と言われる介護事業所において、平成30年度に行った調査では計105人の外国人労働者となっていたが、今回の調査では計206人の約2倍に増加しており、外国人雇用が進んでいる状況が確認できた。(資料8)

また、「真面目で熱心な人が多いため」、「優秀な人材を確保するため」といった外国人労働者の仕事に対する取り組み方や能力等を評価する回答も多く、職場の活性化に必要な人材という側面も見受けられた。

このことについて、介護分野では人手不足が深刻で、介護施設の施設長自らがベトナムへ出向いて労働者の雇用ルートを確保している事例の紹介があったほか、外国人労働者を安価な労働力として扱うべきではないとの意見が改めて出された。

現状3 特定技能の資格による雇用

第三に、「特定技能」は、平成31年4月、改正出入国管理及び難民認定法の施行により創設された在留資格で、人手不足が深刻な14の特定産業分野(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・舶用工業、⑧自動車整備、⑨航空、⑩宿泊、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食料品製造業、⑭外食業）において新たな外国人材の受入れが可能となったものである。

今回の調査においては、介護、商工業、宿泊業、農業の各分野で特定技能の資格による雇用が確認され、特に介護分野において、この資格による雇用が進んでいることが確認できた。

国で創設された経緯としては、特定技能は人手不足が深刻な分野に限り、受入れが可能な在留資格であり、本市における人手不足の状況とそれに起因とする外国人雇用が進んでいることが見受けられた。

課題 「コミュニケーション」、「日本語能力」

現在外国人労働者を雇用している事業者、また、雇用していない事業者ともに、「コミュニケーション」、「日本語能力」を外国人を雇用する場合の課題に挙げている。さらに、行政に求める支援についても、「日本語学習支援」が最多であった。外国人が日本で働き、生活していく上で、円滑なコミュニケーションとその要である日本語の習得は特に重要である。

令和元年6月に日本語教育の推進に関する法律（令和元年法律第48号）が施行され、地方公共団体の責務として、地域の状況に応じた施策の実施に努めるよう規定されたところであり、これらの状況から、行政が積極的に日本語学習を支援していくことも必要である。

なお、支援に当たっては、事業者が雇用者として果たす責任との役割分担に留意するとともに、その手法については、外国人が就労する業種ごとにテーマを設けた講座を開催することや、多様なツールを用いること等が考えられるとの意見があった。

また、コミュニケーションにおいては、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重要な要素であるとの意見も出された。

その他の意見等

行政に求める支援では、「生活環境（住居の確保等）」が上位に挙げられているが、外国人が住宅を賃借する際に、賃貸住宅の家主に敬遠される事例の紹介があった。

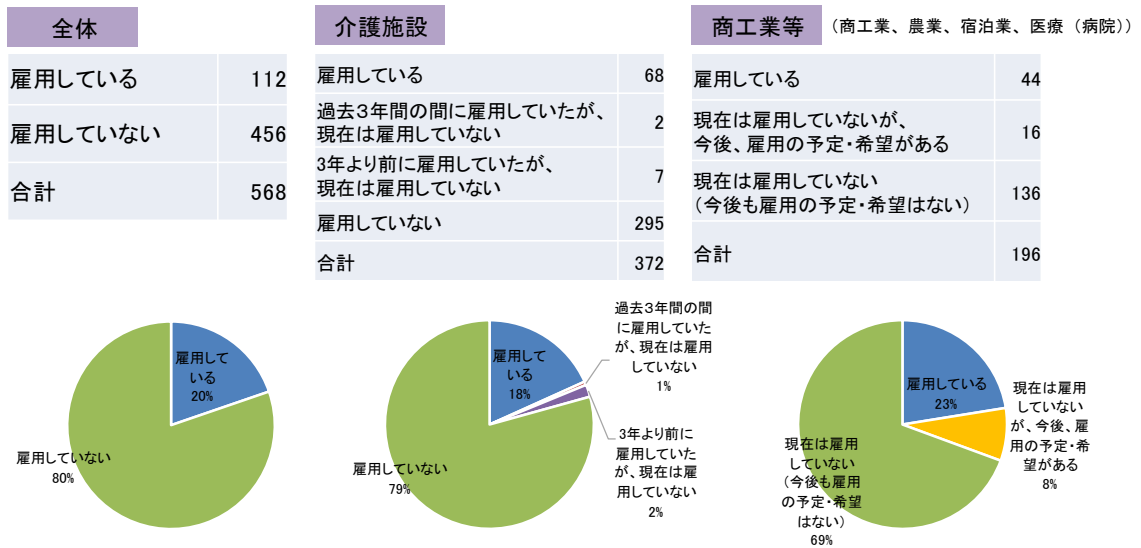
加えて、在留資格は複雑で分かりにくく、介護分野を例に挙げれば、当該分野で就労できる資格は、「特定技能」、「技能実習」、「特定活動」、「介護」の4種類（職種に制限なく就労できる「身分に基づく在留資格」を除く）であり、それぞれ制度の趣旨、在留条件や手続等が異なるとの指摘があった。

さらに、今後も持続的に外国人材を受け入れていくためには、外国人に本市の魅力を発信していくことが必要との意見も出された。

【参考資料】アンケート調査結果（抜粋）

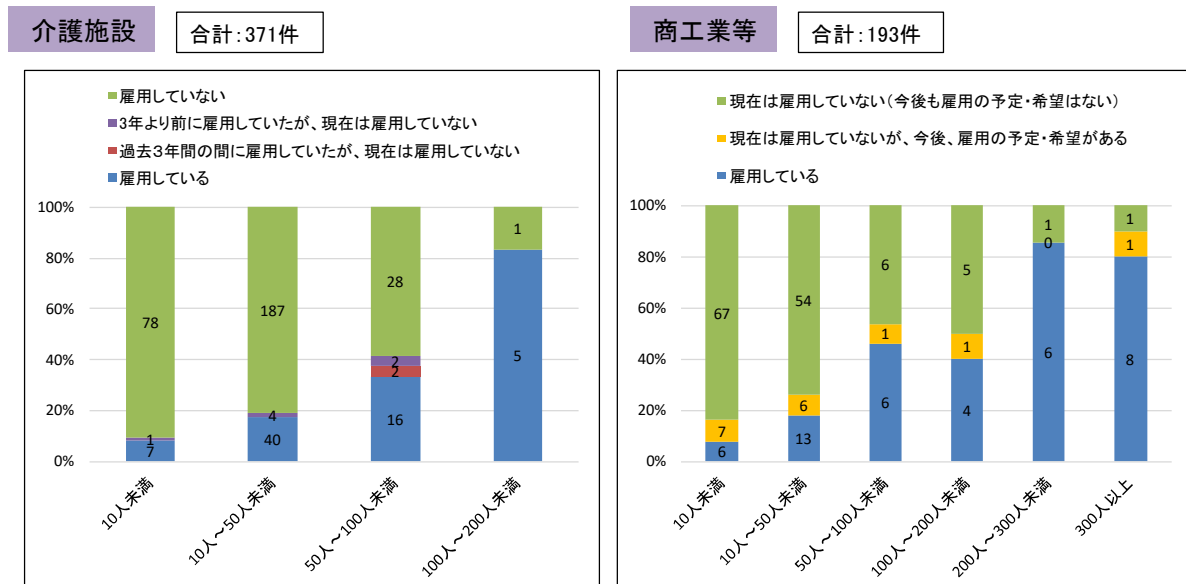
資料1 外国人の雇用状況

■ アンケートに回答した事業所の約2割が、外国人を雇用している。



資料2 事業所の従業員数別の雇用状況の比較

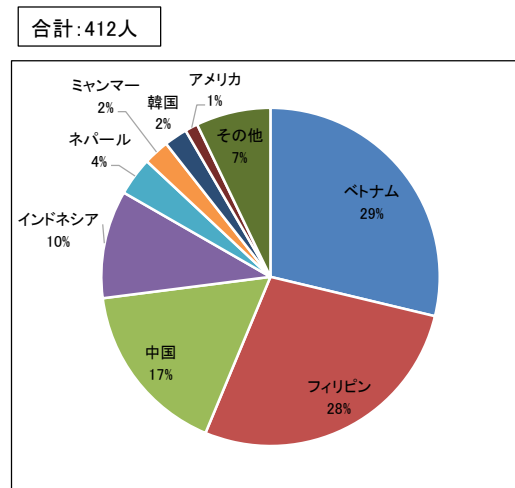
■ 従業員数の多い事業所において、外国人労働者を雇用している割合が高い。



資料3 国籍

■ ベトナム、フィリピン、中国、インドネシアで全体の8割を占める。

ベトナム	117	オーストラリア	1
フィリピン	112	カザフスタン	1
中国	68	スウェーデン	1
インドネシア	42	セネガル	1
ネパール	15	タイ	1
ミャンマー	10	台湾	1
韓国	9	朝鮮	1
アメリカ	5	トルコ	1
カンボジア	4	ナイジェリア	1
キルギス共和国	4	フランス	1
ブラジル	3	ペルー	1
イギリス	2	マレーシア	1
スリランカ	2	ロシア	1
ウクライナ	1	不明	5
		合計	412

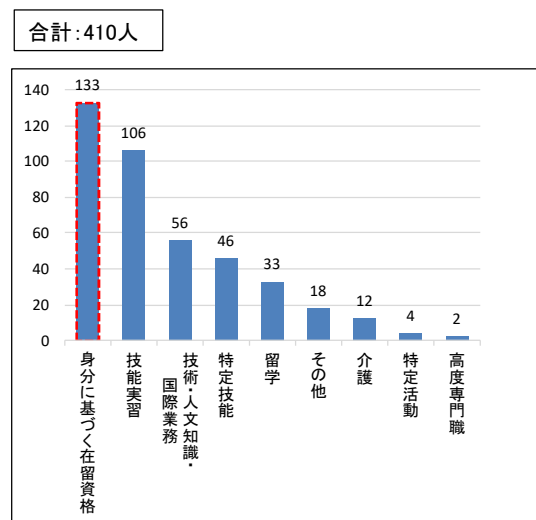


資料4 在留資格

■ 身分に基づく在留資格が最多で、次いで技能実習も多い。

■ 技術・人文知識・国際業務、特定技能も全体の10%以上を占めた。

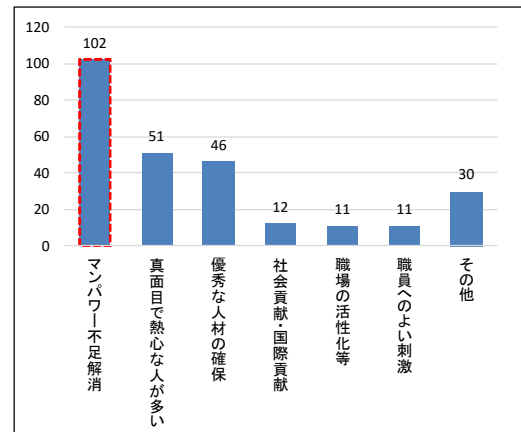
身分に基づく在留資格	133
技能実習	106
技術・人文知識・国際業務	56
特定技能	46
留学	33
その他	18
介護	12
特定活動	4
高度専門職	2
合計	410



資料5 雇用する理由

- 人手不足解消のためという回答が特に多いが、真面目で熱心な人が多い、優秀な人材の確保といった能力を求める理由も多く寄せられた。

マンパワー(人手)不足解消のため	102
真面目で熱心な人が多いため	51
優秀な人材を確保するため	46
社会貢献・国際貢献のため	12
職場の活性化等を見込んで(商工等のみ)	11
職員へのよい刺激を見込んで(介護のみ)	11
業務上必要な言語が堪能であるため(商工等のみ)	8
人件費の効率化を図るため	6
人材育成の見直しの機会のため(介護のみ)	4
海外での事業展開に対応するため(商工等のみ)	3
利用者へのよい刺激を見込んで(介護のみ)	3
その他	6



※複数回答可

資料6 課題

- コミュニケーション、日本語に関する課題が多く寄せられた。

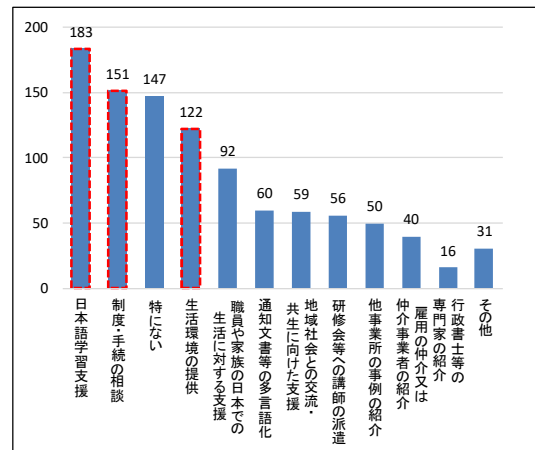
雇用に関する課題		職員が困っている、不安に感じていること	
日本語文章力・読解力の不足	82	日本人職員とのコミュニケーション	57
日本人職員とのコミュニケーション	59	介護記録の作成	52
顧客・取引先等とのコミュニケーション	50	顧客・取引先(利用者及びその家族)等とのコミュニケーション	41
外国人職員の精神的なサポート	28	日本語学習	33
仕事への取り組み方	27	技能・業務知識の習得(理解)	29
宗教や生活習慣等への対応	26	資格取得や研修	24
受け入れに係る費用	25	日本での生活習慣等への対応	21
生活環境の提供(住居の確保等)	24	他の外国人職員とのコミュニケーション	7
在留資格により、就業期間や就労時間が制限	23	待遇・賃金	7
資格取得支援や研修(日本語指導者の確保含む)	21	困っていることや不安に感じていることはほとんどない	7
技能・業務知識の習得(理解)	19	地域住民とのコミュニケーション	0
在留資格の手続き(更新含む)	14	外国人職員の家族の日本での生活	0
外国人職員の待遇・賃金	12	その他	1
離職率の高さ	10		
地域社会の理解、地域社会との共生	9		
他の外国人職員とのコミュニケーション	8		
受け入れに関わる関係機関との連携	8		
利用者及びその家族等の不安感(介護のみ)	7		
課題はほとんどない	7		
その他	13		

※複数回答可

資料7 行政に求める支援

- 日本語学習支援、外国人雇用に関する制度・手続の相談、住居の確保が上位に。
- 特に求める支援はないとの回答も多く寄せられた。

日本語学習支援	183
外国人雇用に関する制度・手続の相談	151
特にない	147
生活環境の提供(住居の確保等)	122
家族の日本での生活に対する支援	92
通知文書、生活情報冊子等の多言語化	60
地域社会との交流・共生に向けた支援	59
研修会等への講師の派遣	56
他事業所の外国人材活用事例の紹介	50
雇用の仲介又は仲介事業者の紹介	40
行政書士、社会保険労務士等の専門家の紹介	16
その他	31

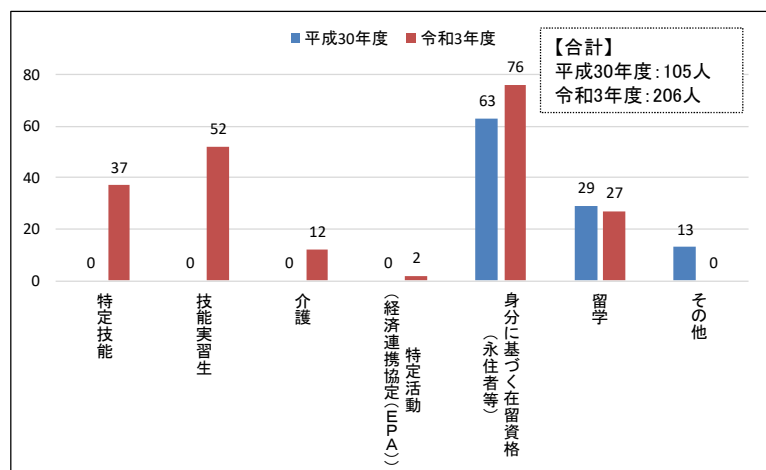


※複数回答可

資料8 介護施設における外国人労働者数、在留資格

- 3年間で外国人労働者の雇用人数は、ほぼ倍に増加した。
- 特定技能、技能実習、在留資格「介護」の制度を活用した受入れが浸透し始めている。

	平成30年度	令和3年度
特定技能	—	37
技能実習生	0	52
在留資格「介護」	0	12
特定活動(経済連携協定(EPA))	0	2
身分に基づく在留資格(永住者等)	63	76
留学	29	27
その他	13	0
合計	105	206



外国人材受入れに関する専門部会委員等名簿

【委員】

辻 賢司（会長）	公益財団法人岐阜市国際交流協会
早川 知明	岐阜商工会議所（ハヤックス株式会社）
ファン ティ ヴィン	昭和商事株式会社
村山 直樹	社会福祉法人岐阜市社会福祉協議会

【アドバイザー】

菅沼 蔵人	ハノイ大学日本語・日本文化コラボレーションセンターアドバイザー
-------	---------------------------------

※五十音順、敬称略

庁内検討体制（外国人材受入れに関する専門部会準備会議）

事務局：ぎふ魅力づくり推進部国際課

経済部商工課、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