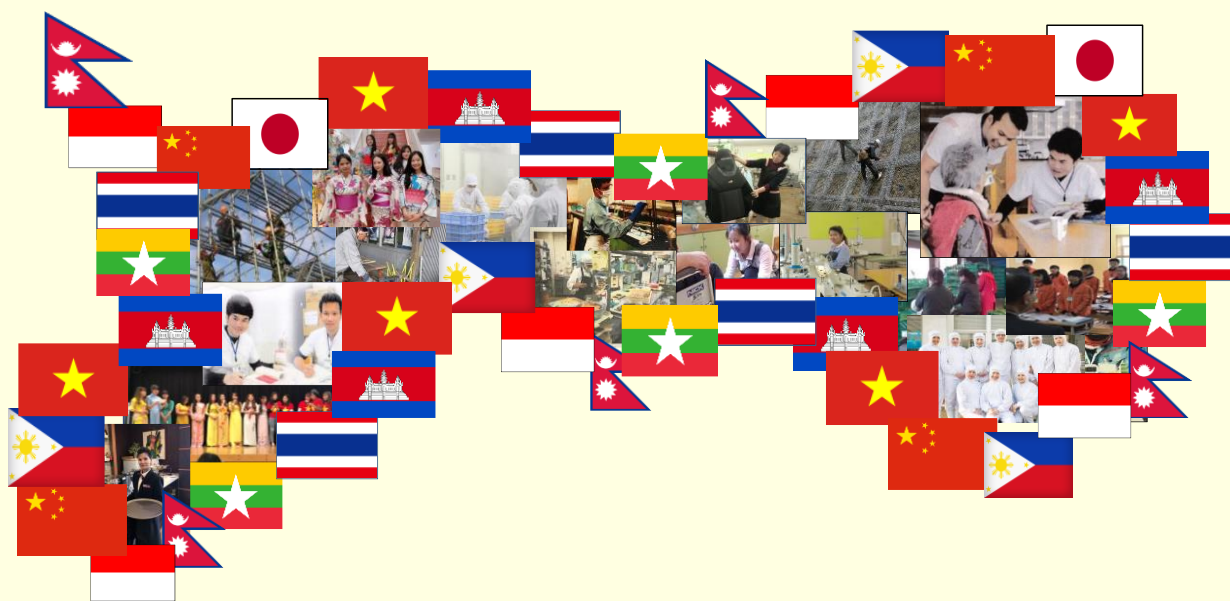


令和元年度
外国人材活用に係る県内事業者の実態調査
調査報告書

要約版



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。

要約版 目次

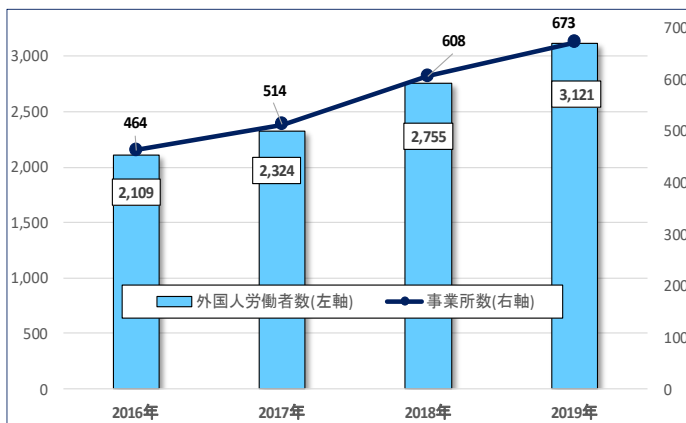
1. 増加する外国人労働者	… 2
2. 外国人労働者を受け入れるための在留資格	
2-1 「技能実習」制度のポイント	… 3
2-2 「特定技能」制度のポイント	… 3
2-3 外国人労働者雇用時の届出事項・手続きなど	… 4
3. 鳥取県における外国人就労実態のアンケート調査結果	… 4
4. 鳥取県内事業者等へのヒアリング調査	… 5
事例 No.1 (有)前田水産	… 6
事例 No.2 (有)西川工業	… 8
事例 No.3 医療法人 養和会	… 10
5. ヒアリング結果からみる外国人労働者活躍のポイント	
5-1 目的の明確化	… 12
5-2 日本人従業員の理解・協力と社内ムード改革	… 12
5-3 キーワードは、「尊厳」と「評価」	… 12
6. 多文化共生時代の外国人雇用～「選ばれる鳥取県」へ向けて～	
6-1 アジア諸国に賃金が迫られつつある日本	… 13
6-2 事業所の役割	… 13
6-3 事業所間連携、業界団体等の役割	… 13
6-4 商工団体、支援機関の役割	… 13
6-5 地域社会の役割	… 13
6-6 行政機関の役割	… 13

1. 増加する外国人労働者

厚生労働省鳥取労働局（以下、「鳥取労働局」）のデータによると、外国人労働者数は、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）。

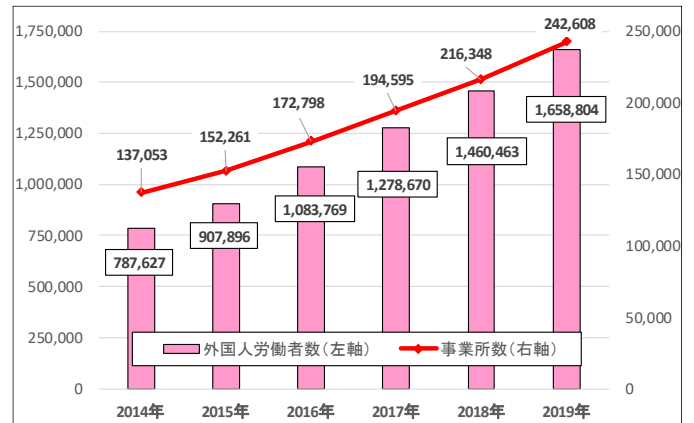
なお、こうした傾向は全国においても同様であり、国内全体の外国人労働者数は既に165万人を超えている（図表2参照）。

図表1 本県の外国人労働者数及び雇用場業者数
(単位人、カ所)



(資料)鳥取労働局 報道資料。

図表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 資料。

鳥取県（以下、「本県」）の場合、在留資格別の構成比では圧倒的に技能実習の比率が高い。また、「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、うち本県は5人となっている（図表3参照）。

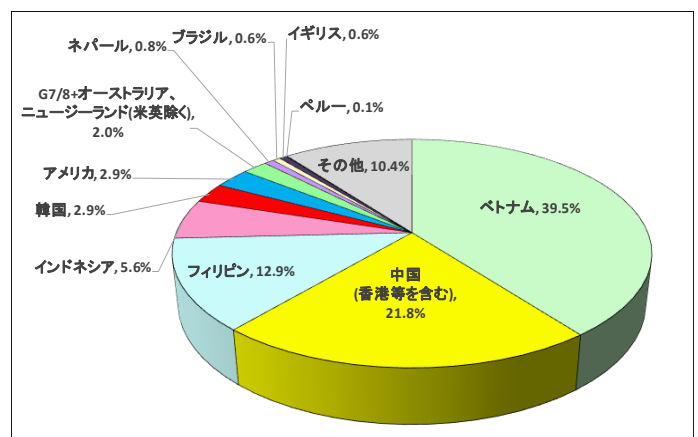
さらに、国籍別の内訳では、ベトナムが39.5%と最も多く、次いで中国（香港等を含む）、フィリピン、インドネシアと続く（図表4参照）。

図表3 本県及び全国の外国人労働者(国籍別)

区分	2019年10月末現在			
	鳥取県		全国	
	人数	構成比	人数	構成比
専門的・技術的分野の在留資格	382	12.2%	329,034	19.8%
技術・人文知識・国際業務	171	5.5%	260,556	15.7%
特定技能（2019新設）	5	0.2%	520	0.0%
特定活動	91	2.9%	41,075	2.5%
技能実習	1,714	54.9%	383,978	23.1%
資格外活動	254	8.1%	372,894	22.5%
留学	231	7.4%	318,278	19.2%
身分に基づく在留資格	679	21.8%	531,781	32.1%
永住者	465	14.9%	308,419	18.6%
日本人の配偶者等	160	5.1%	94,167	5.7%
永住者の配偶者等	8	0.3%	14,742	0.9%
定住者	46	1.5%	114,453	6.9%
不明	1	0.0%	42	0.0%
計	3,121	100%	1,658,804	100%

(資料)鳥取労働局 報道資料。

図表4 本県の外国人労働者(国籍別)



(資料)鳥取労働局 報道資料。

2. 外国人労働者の在留資格

外国人労働者の受入れを検討する場合、その在留資格に応じた受入れが必要になる。外国人在留資格は、現在 29 種類あるが、ここでは代表的な「技能実習」及び「特定技能」のポイントを紹介する。

2-1 「技能実習」制度のポイント

(1) 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等の目的で発足した制度。

(2) 企業単独型（事業所が現地法人などの職員を受入れる）と団体監理型（監理団体を通じて受入れる）の 2 通りがあるが、現在は後者が約 97% を占める。

※団体監理型の場合、採用から実際の勤務まで最低 6 カ月間必要。

(3) 一年間に受入れ可能な人数は、受入れ事業所の常勤職員数によって上限が決められている（例：常勤職員 30 人以下なら 3 人以内）。

※監理団体、事業所がともに優良基準適合者の場合、通常の 2 倍の受入れ可。

(4) 技能実習生は、第 1～3 号の在留資格があり、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。

2-2 「特定技能」制度のポイント

(1) 2019 年 4 月に新設された制度であり、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のが目的。

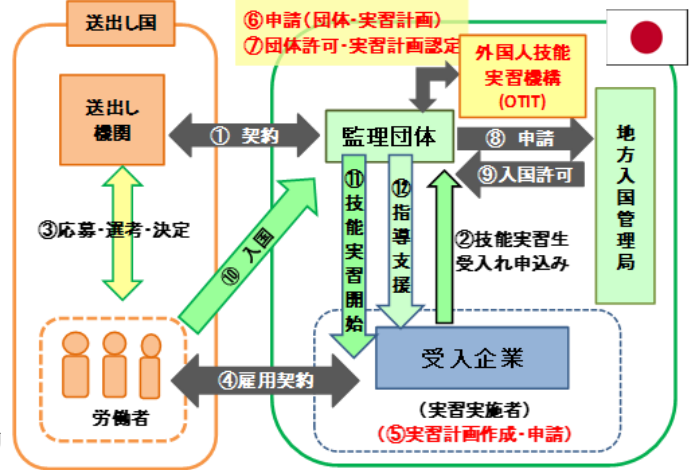
(2) 第 1～2 号の在留資格があり、技能実習と通算すれば最長 10 年間の滞在が可能。技能実習からのシフト（再来日含む）が予想されている。

(3) 当面の受入れは、第 1 号は 14 業種、第 2 号は 2 業種に限定されるが、順次見直しされる見通し。

(4) 現地の送出し機関、監理団体を介することは不要。ただし、登録支援機関に支援を依頼することは可能。

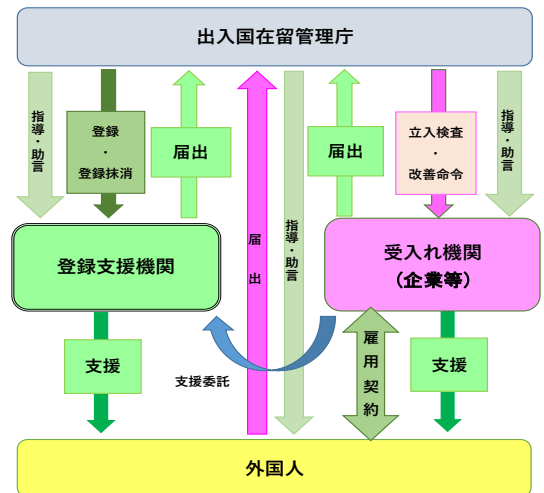
(5) なお、技能実習との制度比較については、図表 7 のとおりである。

図表 5 技能実習（団体監理型）受入れの流れ



(資料)厚生労働省 資料より作成。

図表 6 特定技能 受入れの流れ



(資料)法務省 資料より作成。

図表 7 技能実習と特定技能の制度比較

区分	技能実習			特定技能	
	1号	2号	3号	1号	2号
目的	技能の習得、本国への還元			日本での就労	
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
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
転職	×	原則×		○	○
家族帯同	×	×	×	×	○
特定技能1号への移行	特定技能評価試験合格が必要		評価試験免除		

¹ 監理団体：技能実習生を受入れ、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。

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

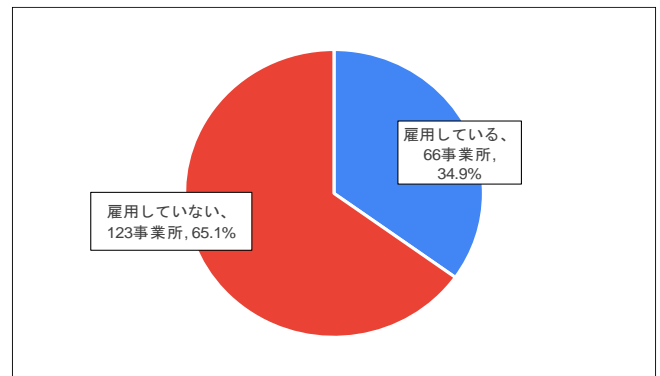
賃金、有給休暇、時間外労働、寄宿舍等の整備、安全衛生教育など、法令遵守が必要。

3. 本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

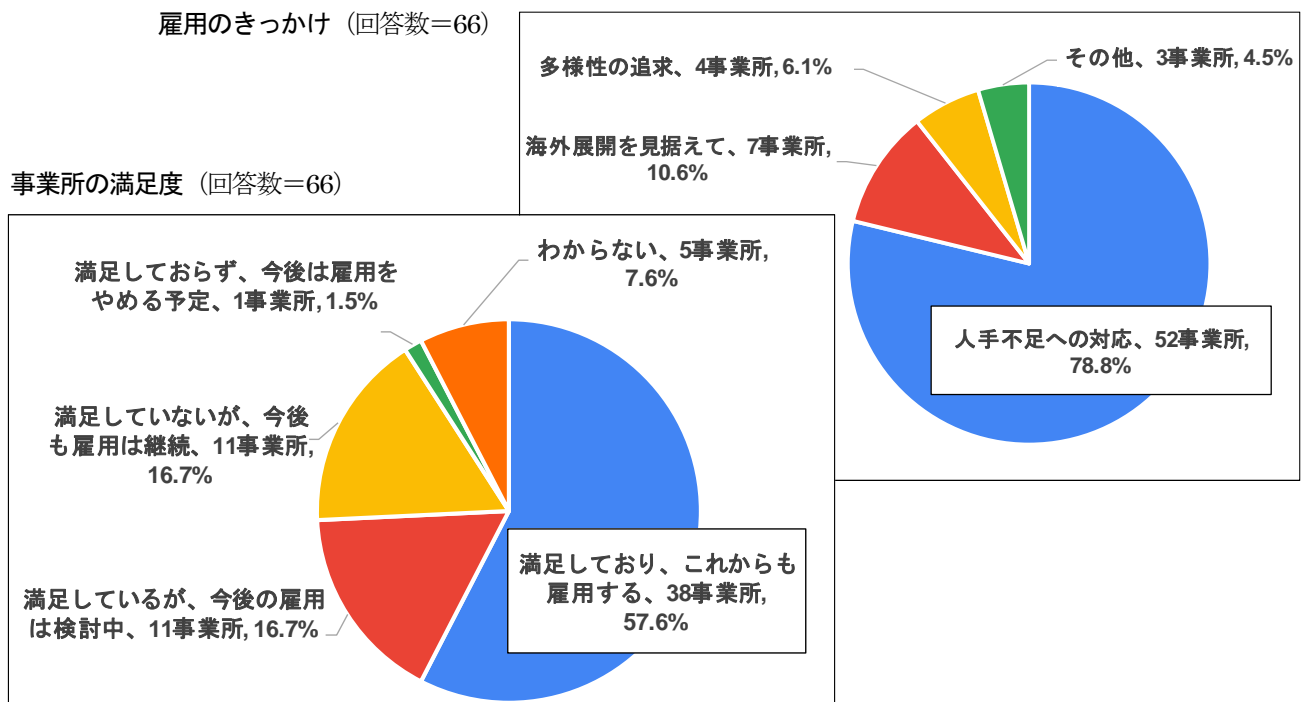
広く県内事業所に対し、WEB 入力アンケート調査（記名式）を実施したところ、有効回答 189 事業所（県東部 55、中部 37、西部 94、未記入 3）のうち、「雇用している」との回答は、34.9%であった（図表 8 参照）。

このうち、外国人労働者を雇用している県内 66 事業所への調査では、「外国人労働者雇用のきっかけ」として「人手不足への対応」（78.8%）、「海外展望を見据えて」（10.6%）等が見られる。また、外国人雇用に対し、「満足している」の回答合計が 74.3%を占めている（図表 9 参照）。

図表 8 外国人雇用の有無

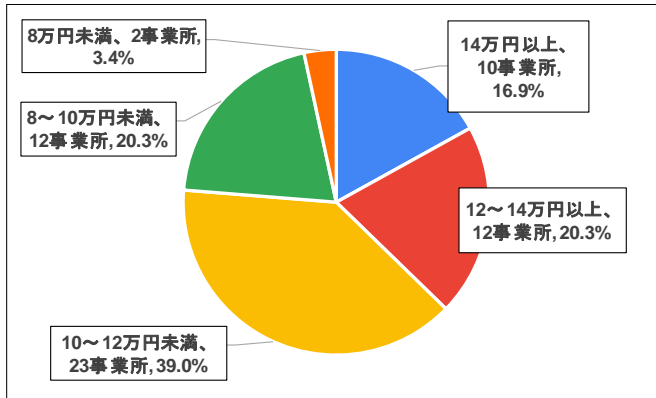


図表 9 アンケート結果にみる外国人労働者雇用のきっかけと事業所の満足度



外国人労働者雇用の有無それぞれの業種別内訳は、**図表 10** のとおりである。このうち外国人を雇用している 66 事業所において、外国人労働者の手取り給与（月額）は「10～12 万円」と回答した事業所が最も多い（**図表 11** 参照）。

図表 11 外国人労働者の手取り給与（月額）



図表 10 外国人労働者雇用の有無の業種別内訳

	外国人雇用				合計	
	あり	なし	あり	なし	あり	なし
	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比	構成比
農業・畜産	3	4.5%	4	3.3%	7	3.7%
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%

また、外国人労働者に対する賃金や待遇面について聞いたところ、「個人の能力や意欲に応じてアップしたい（しても良い）」が 53.0%、「他の費用（監理団体への支払費用等もあり）、これ以上の待遇アップは難しい」が 19.7%、「とくに考えていない（現状維持）」が 19.7%などの回答結果であった（**図表 12** 参照）。

図表 12 今後、外国人雇用の賃金や待遇面についての考え方

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の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%

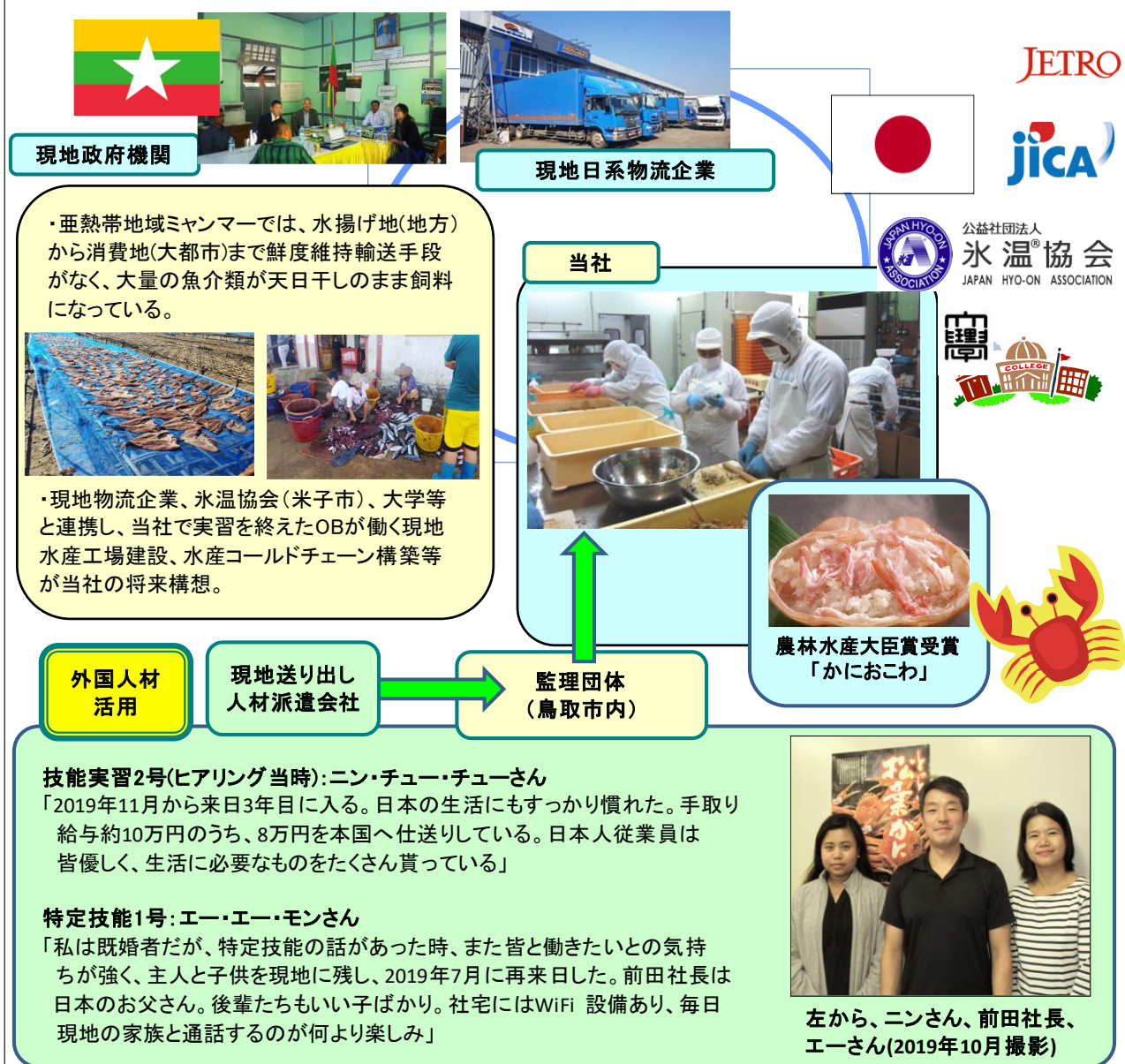
4. 県内事業所等へのヒアリング調査

本調査で実施したヒアリング調査（12 事業所、1 監理団体）のうち、以下の 3 事業所を紹介する。

No.	事業所名	所在地	業種	対人業務	受入形態		受入相手国	訪問日
					技能実習	特定技能		
1	(有)前田水産	米子市	水産加工食品製造		○	○	ミャンマー	10/12
2	(有)西川工業	〃	建設用鉄筋工事業		○	○	中国、ベトナム	11/12
3	医療法人養和会	〃	医療・介護・福祉	○	○		カンボジア	11/5

事例No.1	タイミング良く、ビジネスチャンス捉え、新たにミャンマー人特定技能 5名受入れ。 将来の海外水産ビジネス展開にも期待！				
事業所名	所在地	創業・設立 年月	従業員 数	年商	事業内容
(有)前田水産	米子市	1960年	28名	約1億円	水産加工食品製造
受入れ相手国名	ミャンマー		受入れ開始年度		2012年度
現在の受入れ人数	11名(男性5名、女性6名)		平均手取り月額給与	8~10万円程度	
制度区分(複数可)	A.技能実習 6名(男性3名、女性3名)、B. 特定技能 5名(男性2名、女性3名) C. 高度人材(1号・2号) D.その他(留学生等)				
A.技能実習の場合、監理団体名	エレクトロネットワーク協同組合(鳥取市)		面接方法	社長が現地にて面接	
B.特定技能の場合	a. 新規受入れ(再来日) b. 技能実習からの移行				
1. 外国人材受入れの経緯(きっかけ、理由など)					
<p>(1) 7~8年前から知人のミャンマー人(米子市在住)の仲介により、ミャンマーから実習生受入れを打診されたのがきっかけ。知人のご主人が現地で貿易・観光・人材派遣業を経営しており、その会社を送り出し機関として現在まで受入れている。</p> <p>(2) 2019年7月、新たに特定技能5名受入れを決断した経緯は、以下のとおり。</p> <p>①2018年に新制度スタートという情報を得たが、その時は受入れに見合う仕事がなく、とくに気に留めなかった。</p> <p>②2019年2月頃、同業者(境港市)から新たに一次加工業務を受注することとなり、業容拡大に合わせ、かつて自社で技能実習生として働いていたミャンマー人が即戦力として再来日してくれることになった。新制度発足とタイミング良くマッチングしたかたちである。</p> <p>③上記の加工業務は、もともと別の業者が請け負っていたものを事業引継したものの。販売先そのまま引き継ぎ、安定的な売上向上につながり、「大変助かっている」(前田社長)とのこと。</p>			 <p>前田社長(後列青い服)と ミャンマー人技能実習生(2019年1月撮影)</p>		
<p>(3) 特定技能制度利用にあたっては、出入国在留管理局(広島市)に若干問い合わせた程度。申請書等は、ほとんど社長一人で作成。全員が過去に当社で勤務経験がある人物であり(再来日)、資質・性格など熟知していたことが何よりの「強み」。</p>					
2. 現在、外国人材が従事している具体的な業務内容					
<p>(1) 水産物(カニ、えび、貝類等)の一次加工(殻むき、取り出し、ボイル、洗浄など)。</p> <p>(2) 惣菜、正月おせち料理の詰め合わせ、梱包・ラベル貼り。出荷準備ほか。</p> <p>(3) 「最初の1年目は、日本人→ミャンマー人に教えるので大変。しかし、2年目以降はミャンマー人の先輩→後輩という教育体制が確立し、スムーズになる」(前田社長)とのこと。</p>					
3. 外国人材受入れによる効果(Before/After比較)、業績・経営面への影響(メリット、デメリット)					
<p>(1) 現在、当社の従業員28名のうち、11名(39.3%)がミャンマー人従業員。貴重な労働力かつ戦力として機能。</p> <p>(2) 当社は、ミャンマー人技能実習生受入れと時期を並行し、業績向上を遂げてきた。また、単なる人手不足解消ではなく、将来の海外ビジネス展開をも展望し、現地関係機関との関係構築を図ってきた経緯がある。</p> <p>(3) なお、特定技能は「転職可」であり、給与の高い日本の大都市での勤務希望者も多いが、当社の場合は、前田社長をはじめ日本人スタッフとの「家族的な関係」の社風を重視する傾向が強い。</p>					
4. 外国人材受入れにあたって、とくに注意していること(人材育成・研修、日本語能力、生活面のサポート等)					
<p>(1) 社宅は、技能実習生向け(工場・事務所敷地内。複数名1室)、特定技能生向け(隣接一軒家を借り上げ。複数名1室)と、全て自社整備。家電、寝具、自転車、WiFi環境等も整備。</p> <p>(2) 市内ボランティア運営の日本語教室に週1回通い、日本語能力向上に努めている。</p> <p>(3) 地域の祭り等にも参加。他社のミャンマー人との合同バスツアー(関西方面、半額補助)も実施し、大好評。</p>					

5. ビジネスモデル(仲介・斡旋団体、連携・支援体制等含む)の図示



6. 外国人材受入れにあたって利用した公的補助金、各種制度、専門家のアドバイスなど

- (1) 受入れ当初は、監理団体等からいろいろアドバイスもらった。現在は、現地の送り出し機関がビジネスパートナーでもあり、良好な人脈が形成されている。
- (2) 特定技能は、制度上、現地送り出し機関を経由する必要はない。ただし、人材管理面など何らかの機能は存続させた方が運営上はスムーズ。「現地送り出し機関にもカネが落ちる仕組みが必要」(前田社長)とのこと。

7. さらなる成長ステージへ向けて、今後の課題・要望 (労働条件、社会保険、日本人労働者との関係ほか)

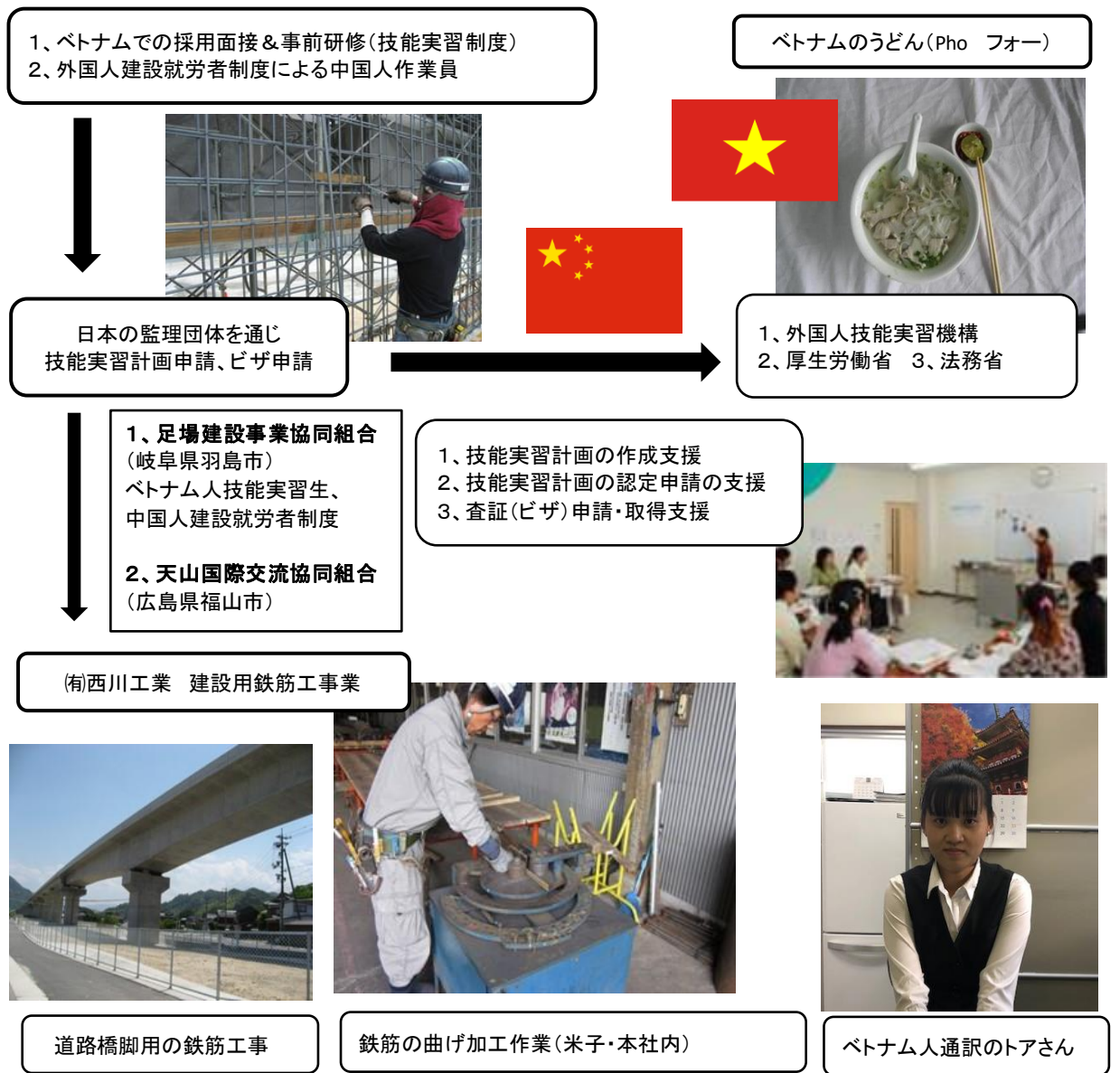
- (1) 特定技能は、配偶者や子の帯同が可能な2号への早期移行が望ましいが、現状は2業種(建設・造船)のみ。
- (2) なお、前田社長は「特定技能制度発足後も、従来通り技能実習生は毎年3名受け入れたい。彼らが将来、特定技能へ移行(いったん帰国後、再来日含む)するなど、ローテーションづくりが目標」とのこと。

8. より効果的な外国人雇用のためのポイント

- (1) 当社は、食のみやこ鳥取県 最優秀賞(2010年)、農林水産大臣賞(2012年)など、数々の受賞実績を有する中小企業である。現在、JETRO等と連携し、現地での水産プロジェクトを進行するなど、海外展開にも積極的。
- (2) 「仕事に見合う人員確保」が基本方針。当社社長は、今後の事業展開等を勘案し、必要な能力や作業量、作業内容等を精査した上で、人材確保に取り組んでいる。受入れにあたっては、人員増に見合う仕事の獲得(新規事業や販売先確保等)を行うなど、戦略的に外国人雇用に決断・実行している点がポイントである。

事例No.2		技能実習、特定技能、建設就労者の3制度を有効活用。会社の業績を支えるベトナム人技能実習生。				
事業所名	所在地	創業・設立年月	従業員数	年商	事業内容	
(有)西川工業	米子市	2004年5月	21名	約2.7億円	建設用鉄筋工事業	
受入れ相手国名	ベトナム12人、中国2人		受入れ開始年度		2014年度	
現在の受入れ人数	14名(男性13名、女性1名)		平均月額給与		16~22万円程度	
制度区分(複数可)	A. 技能実習(1号・2号)、 B. 特定技能(1号)、 C. 高度人材(1号・2号) D. その他(通訳、外国人建設就労)					
A. 技能実習、監理団体名	足場建設協同組合、天山国際交流協同組合			面接方法	社長が現地にて面談	
B. 特定技能の場合	a. 新規受入れ b. 技能実習からの移行					
1. 外国人材受入れの経緯(きっかけ、理由など)						
(1) 人手不足が深刻で日本人従業員が確保できないため、仕事が受けられなくなった。建設作業現場は鳥取県内だけでなく、広島県、福井県、宮城県と広域に及ぶため、生活環境が悪く、日本人から敬遠されがち。 (2) 2014年からベトナム人をエンジニアとして雇用し始め、仕事に対する意欲が高いことを認識した。このため日本の監理団体を通じ、技能実習生の受入れを開始。 (3) 2017年からベトナム人技能実習生3名の受入れを開始、また、建設就労者として中国人2名を雇用し、建設現場の鉄筋組立作業に従事している。さらに、2018年には天山国際交流協同組合を通じ、ベトナム人技能実習生3名を受入れた。						
(注) 建設就労者: 災害復興、東京五輪など一時的な建設需要に応えるため、2021年3月まで期間限定で技能実習の期間延長を認める制度。 (4) 現在、外国人は通訳1名(ベトナム)、エンジニア3名(ベトナム)、技能実習生5名(ベトナム)、建設就労者2名(中国)、特定技能3名(ベトナム)で、いずれも当社の主力従業員となっている。 (5) 監理団体は足場建設事業協同組合(岐阜県)および天山国際交流協同組合(広島県)と契約している。						
2. 現在、外国人材が従事している具体的な業務内容						
(1) 建設作業現場で鉄筋組立工として働いている。また自社工場内で、鉄筋の切断・曲げ加工を実施している。 (2) 2014年最初にベトナム人をエンジニアとして受入れた時、日本人がベトナム人に仕事を教えるのに大変苦労した。2017年技能実習生の受入れ時は、先輩から教えてもらうので、仕事を覚えるのが早かった。 (3) 特別な教育訓練はなく、現場OJT(見て覚える)で教えたが、仕事を覚えようとする意欲が高く、理解力もある。また母国で建設工事、鉄筋工事の経験のある人を採用したので、仕事を覚えるのが早い。						
3. 外国人材受入れによる効果(Before/After比較)、業績・経営面への影響(メリット、デメリット)						
(1) 外国人(ベトナム人、中国人)は、当社にとって重要な戦力であり、彼ら無しでは仕事を受注できない。とくに、ベトナム人は仕事を覚えようとする意欲が高く、優秀で理解力もある、2年たつと日本人より仕事ができるようになる。 (2) 技能実習生で3年間働いたあと、特定技能制度を使って再度雇用したい。またエンジニアとして雇用したい。 (3) 建設工事用の鉄筋組立・溶接工事は特殊な職種であり、安定した需要がある。しかし作業環境や生活環境の厳しさから日本人従業員が集まらない現実がある以上、ベトナム人従業員は不可欠な存在であり、今後とも会社の売上高、利益を伸ばすために必要不可欠な存在。						
4. 外国人材受入れにあたって、とくに注意していること(人材育成・研修、日本語能力、生活面のサポート等)						
(1) 住宅は、民間アパートを借り上げ1部屋に2~4名が居住しベッド布団を設置。エアコン、テレビ、冷蔵庫、洗濯機、電子レンジあり。部屋にWiFiは無し、自転車は2~3人で1台、食事は各自で調理する。家賃は水道光熱費込みで月約15千円。業務上の連絡や日常生活のやりとりは、ベトナム人通訳(女性)を通じて行う。 (2) 日本人幹部が生活指導員として、ベトナム人の面倒を見る。飲み会、カラオケなどは頻繁に実施。社内旅行はない。日本語研修、社会生活習慣に関する研修等は実施していない。日本語は各自でスマホ辞書を使って覚えている。						

5. ビジネスモデル(仲介・斡旋団体、連携・支援体制等含む)の図示



6. 外国人材受入れにあたって利用した公的補助金、各種制度、専門家のアドバイスなど

・監理団体の足場建設事業協同組合および天山国際交流協同組合に行政手続、書類作成支援、現地送り出し機関との交渉、現地(ベトナム、中国)での人材募集等、全面的にサポートをもらった。

7. さらなる成長ステージへ向けて、今後の課題・要望(労働条件、社会保険、日本人労働者との関係ほか)

- (1) 作業員が確保できれば仕事が取れる。現状は技能実習生、建設就労者制度、エンジニア、通訳として外国人を雇用しているが、今後は技能実習生だけでなく、特定技能制度による雇用も増やしたい。
- (2) 特定技能制度で外国人が色々な工種を実施できるようになれば、技能レベルが向上し1人前になれる。現場リーダーを任せられるようになれば、給料も多く出せるようになる。

8. より効果的な外国人雇用のためのポイント

- (1) 建設工事用の鉄筋組立・溶接工事は特殊な工種であり、安定した需要がある。しかし、当社の場合、工事作業現場が鳥取県内だけでなく、広島、福井等広範囲にわたり、作業環境や生活環境の厳しさから人手不足はとくに深刻である。
- (2) 今後、中小規模の建設業などでは外国人材の獲得競争が益々激しくなる。外国人作業員に会社に残ってもらうためには、給与面や住居・福利厚生面での内容充実と合わせ、日本人役員・幹部・スタッフ等との積極的なコミュニケーションを図るとともに、家族経営的な一体感を持たせていくことが重要である。

事例No.3 全国介護技術コンテスト 外国人部門で第1位！ 高い対人介護技術と手厚い教育訓練・生活支援でモチベーション向上					
事業所名	所在地	創業・設立年月	従業員数	年商	事業内容
医療法人 養和会	米子市	1951年6月	457名	約32億円	医療・福祉
受入れ相手国名	カンボジア	受入れ開始年度			2009年度
現在の受入れ人数	3名(男性3名、女性0名)		平均月額給与	16~17万円程度	
制度区分(複数可)	A.技能実習(1号・2号・3号)、B.特定技能(1号・2号)、 C.高度人材(1号・2号) D.その他(留学生等)				
A.技能実習の場合、監理団体名	MCC協同組合(広島)		面接方法	社長が現地にて面談	
B.特定技能の場合	a.新規受入れ b.技能実習からの移行				
1. 外国人材受入れの経緯(きっかけ、理由など)					
<p>(1) 病院や介護施設での人手不足とスタッフの高齢化が深刻になってきた。また、2009年からインドネシア人4名を看護師として雇用した経験から、仏教国であり、親日的な国ということもあってカンボジアからの受入れを実施した。</p> <p>(2) 2018年11月から技能実習生として2名の受入れを開始、2019年10月には、第2期生として同じくカンボジアから1名を技能実習生として雇用した。</p> <p>(3) 採用の決め手としては、母国で看護師として「精神科病院」勤務の経験を持ち、日本語能力試験3級(N3)を取得している点であった。日本語レベルや日本の文化・生活習慣などに対する理解度は、こちらが思っていたより高かった。</p> <p>(4) 監理団体の「MCC協同組合(広島)」を通じて技能実習生を受入れている。MCC協同組合は自社グループ内で介護事業を実施しており、日本での受入教育は、日本語や日本文化だけでなく、基礎的な看護、介護用語などの教育も実施してもらっている。</p>					
					
			日本海新聞 2019/1/9より		
2. 現在、外国人材が従事している具体的な業務内容					
<p>(1) 養和会グループの介護施設(仁風荘)で介護助手として入所者の介護&リハビリ、通所者の介護補助を実施。</p> <p>(2) 通常は仕事に慣れるまで間接業務から入るが、今回は初めから入所者と接し、OJTで介護の仕事を覚えてもらった。もともと母国で看護師として「精神科病院」勤務の経験があり、仕事に対する理解力もあり意欲が高い。</p> <p>(3) 日本語の習得のため、日本人スタッフが毎日1時間マンツーマンで教育した(勤務時間内で実施)。</p>					
3. 外国人材受入れによる効果(Before/After比較)、業績・経営面への影響(メリット、デメリット)					
<p>(1) 外国人雇用に当たり、職員説明会を実施し、日本人職員全員に当事業所の人手不足の現状を説明し、理解を求めた。また、職員に監理団体(MCC協同組合、広島)を訪問してもらい、外国人の実習状況を見せて不安を払拭した。</p> <p>(2) カンボジア人2名は、1年目は入所者への扱いが丁寧過ぎて、0.3人~0.5人並みであったが、2年目からは1人前となった。また、カンボジア人1名が、全国介護技術コンテスト(東京)の外国人部門で第1位となったこともあり、日本人職員が仕事の基本を再認識するなど、良い刺激になっている。</p> <p>(3) 日本人の介護福祉士が本来業務に専念できるようになった。(人数が1人増えるだけで介護に手が回るようになった)</p> <p>(4) 介護事業所としての国の人員基準を維持するため、外国人技能実習生は不可欠となっている。</p>					
4. 外国人材受入れにあたって、とくに注意していること(人材育成・研修、日本語能力、生活面のサポート等)					
<p>(1) 専用の1戸建て社宅を準備し6部屋を設置、1部屋に1名が居住しベッドを設置。エアコン、テレビ、冷蔵庫洗濯機、電子レンジあり。WiFi設置、自転車は1人1台。</p> <p>(2) 家賃は約10千円(水道光熱費込み)。個室と共用スペースあり、食事は各自で調理。</p> <p>(3) 地域住民も参加する事業所さくら祭り(年1回)。日帰り旅行、野球大会などがある。</p> <p>(4) カンボジア人2名は勤務後に、自分の部屋で日本語学習。手作り辞書を作成している。</p>					
					

5. ビジネスモデル(仲介・斡旋団体、連携・支援体制等含む)の図示



6. 外国人材受入れにあたって利用した公的補助金、各種制度、専門家のアドバイスなど

- (1) 鳥取県外国人受入介護事業者に対する学習強化支援補助金(県福祉保健部、157千円/人)を利用した。
- (2) 監理団体のMCC協同組合に行政手続、書類作成支援、日本での実習生研修など全面的なサポートを受けた。

7. さらなる成長ステージへ向けて、今後の課題・要望(労働条件、社会保険、日本人労働者との関係ほか)

- (1) 現在技能実習生は男性3名だが、2020年/3月は女性を雇用予定。将来は10名程度まで雇用する計画。
- (2) 特定技能制度が出来たことは知っているが、当面はMCC協同組合による技能実習制度を利用する。
- (3) 給与は月16~17万円/1人で、日本人介護助手並み。監理団体への支払いが約7万円/月あり、コストがかかる。
- (4) 市役所など行政からの広報や暮らし情報を外国人でも理解しやすい表現にできないか(例、ひらがなメモをつける)。

8. より効果的な外国人雇用のためのポイント

- (1) 当事業所は、経営規模が大きく、安定している。事業所内で行う日本語教育やメンター担当者の選任、生活支援などを手厚くし、これが外国人従業員の仕事に対する意欲向上につながっている。
- (2) 関西圏、山陽圏と比べ、鳥取県内企業の外国人給与は低い傾向にある。外国人に選んでもらえる企業、地域となるために、当事業所が行っている取り組み(継続的な待遇改善、日本語教育、介護技能教育など)は、一つの解であると言える。

5. ヒアリング結果から見る外国人労働者活躍のポイント

前述で紹介しきれなかった県内事業所等へのヒアリング調査結果を踏まえ、外国人労働者が活躍するポイントをまとめると、以下のとおりである。

5-1 目的の明確化

外国人雇用にかかる制度等を理解した上で、人手不足の解消、受注確保、将来の海外進出など、外国人雇用の目的を明確化することが大切。

ヒアリング先の声

- ・「従業員のうち60歳以上が約150名と、全従業員の約3割に達している。職場に若い人がおらず、入社見込みもなく、技能実習生の受入れを決断した」(食品スーパー)
- ・「作業員が確保できれば仕事が取れる。現状は技能実習生、エンジニア、通訳など多様な外国人を雇用しているが、今後は特定技能制度による雇用も増やしたい」(建設業)
- ・「将来的には、ベトナム市場への進出も視野に入れている。その時は、技能実習生が中核的な高度人材として自国の発展に貢献してくれることを期待する」(水産加工食品製造業)

5-2 日本人従業員の理解・協力と社内ムード改革

外国人労働者を受入れることによって、日本人従業員との相乗効果が生まれる点に注目。

ヒアリング先の声

- ・「ベトナム人の採用を決めた際、日本人の採用が困難であることを現場スタッフに説明し、納得を得ることが出来た。工場内の表示についても『危険』『注意』など、ベトナム語と日本語の表示を上下に並べて記載・掲示し、安全に配慮している。」(金属部品製造業)
- ・「彼女たちは、まさに『職場のカンフル剤』。日本人従業員から見れば、彼女たちは年齢的に子供や孫レベルであり、とても可愛がられる。レクリエーションにも参加してくれるので、とても盛り上がる。日本人従業員のモチベーションにもプラス」(水産加工食品製造業)

5-3 キーワードは、「尊厳」と「評価」

外国人労働者を日本人と区別せず「尊厳」を持って「評価」し、モチベーション向上に役立てている。

ヒアリング先の声

- ・「2019年10月より技能実習生一人一人の生産数量実績をもとに、固定時給にプラスして、能力に応じ10~40円を上乗せする『月次能力評価制度』を導入した。これは、できるだけお金を稼ぎたい技能実習生にとって大きなインセンティブになっている」(農業)
- ・「外国人従業員に対し、日本人と同様にキャリアアップ目標を持たせて育てるという経営方針をとっている。新人職員一人一人のスキルを見える化した『職員ケア確認表』や社内通信『小さな出来事』で外国人従業員の活躍を紹介するなど、いろいろ工夫している」(介護福祉施設)

6. 多文化共生時代の外国人雇用 ～「選ばれる鳥取県」へ向けて～

6-1 アジア諸国に賃金が迫られつつある日本

経済が低成長にとどまる日本に比べ、アジア諸国の経済成長は著しい(図表13参照)。アジア諸国においては、所得水準が向上し、日本との賃金格差は縮小しつつあり、今後はアジア諸国と日本との賃金格差を誘因とした外国人労働者の確保はできなくなる可能性がある。

こうした状況を踏まえ、外国人労働者を取り巻くステークホルダー(利害関係者)である事業所、業界団体、商工団体・支援機関、地域社会、行政機関の役割を考える。

6-2 事業所の役割

今回の調査を通じ、多くの事業所が外国人労働者を単なる「労働力」としてでなく、「貴重な戦力」として位置づけ・育成し、インセンティブを与え、評価し、業績向上に役立っていることが明らかになった。

共通するのは、外国人労働者に対し「尊厳」を持って接し、明確な経営「戦略」にもとづいて雇用している点である。

6-3 業界団体、事業所間連携の役割

日本語教育、交通ルール、病気・ケガの対応、防火訓練、災害時の避難などについて指導・徹底する場合、単独の事業所で行うよりも複数の事業所が連携・協力し、合同開催した方が効果的であるケースも多い。事業所同士(異業種を含む)の連携のほか、業界団体等がその旗振り役となることが求められる。

6-4 商工団体、支援機関の役割

商工会議所、商工会などの商工団体、地域の金融機関、公益法人などの支援機関は、日々の事業活動の中で事業所と密接に関わり、経営指導・相談などを行うケースも多い。外国人労働者の雇用についてもアドバイス機能、コンサルティング機能が求められる。

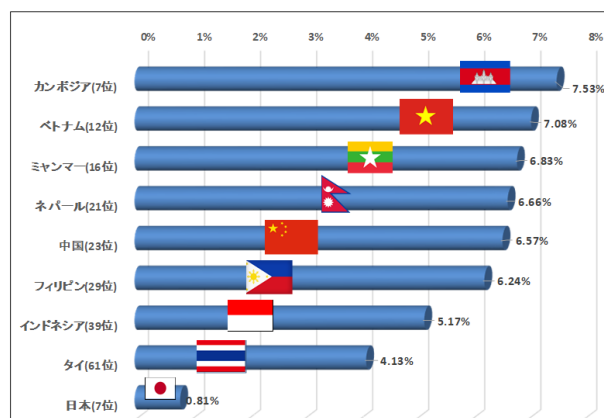
6-5 地域社会の役割

Fashion(民族衣装など)、Food(外国料理)、Festival(祭り、踊り)などを通じ、外国人労働者が地域社会の中で住民と交流し、本県の歴史・文化を体感することはとても大切なことである。外国人労働者、雇用する事業所、そして地域住民の3者がともに歩み寄り、コミュニケーションを図る努力が必要である。

6-6 行政機関の役割

人口最少県である本県が、今後の持続的発展を長期的視点で展望する時、日本人だけでなく、外国人在住者(労働者を含む)を含む多様な県民を「人口」として捉え、産業振興、教育・文化、医療・社会福祉、生活向上など、あらゆる面の政策展開を図る必要がある。

図表13 アジア主要国の経済成長率



(資料) IMF「World Economic Outlook Databases」。