



外国人雇用に関する実態調査(IRSME20001)

2020年1月14日 山本貢郎

株式会社エフアンドエムでは、エフアンドエムクラブ会員企業に対し、外国人雇用に関する実態調査を行った。

1. 調査背景

企業における人材確保の手段として、外国人材の雇用に注目が高まっている。今後も、人材確保に課題のある中小企業では、外国人の雇用が増加されると言われている。そこにはどのようなメリットや課題があるのだろうか。中小企業の外国人労働者の雇用実態を知るため、本調査を行った。

2. 調査概要

調査期間：2019年11月22日～12月18日

調査対象：エフアンドエムクラブ会員企業

※エフアンドエムクラブ会員企業とは、エフアンドエムから中小企業向け
管理部門支援サービスの提供を受けている企業

有効回答数：344社

調査エリア：全国

3. 調査結果

調査の結果、表1のように、約半数の企業で外国人労働者の雇用をしていることがわかった。業種別の外国人雇用については、回答が多かった製造業で69.0%、建設業では42.3%の企業で実績があった。回答数は多くないが、飲食業や宿泊業での雇用も進んでいることがうかがえる。

令和2年1月6日

(IRSME20001) 外国人雇用に関する実態調査

表1 外国人労働者の雇用状況（業種別）

	雇用している	雇用したことがある	雇用したことがない	回答企業数	雇用の有の割合
サービス業	7	4	33	44	25.0%
飲食業	2	1	0	3	100.0%
運輸業	4	3	10	17	41.2%
卸売業	7	1	15	23	34.8%
介護業	2	0	6	8	25.0%
建設業	26	4	41	71	42.3%
宿泊業	2	0	0	2	100.0%
小売業	6	3	11	20	45.0%
製造業	66	12	35	113	69.0%
通信・IT業	4	7	5	16	68.8%
不動産	0	0	2	2	0.0%
その他	6	3	16	25	36.0%
総計	132	38	174	344	49.4%

企業規模別の外国人労働者の雇用状況については、規模が大きい企業の雇用実績が高い傾向にある。しかし、企業数としては全国の84.9%（304.8万事業者 中小企業庁2018年公表 2016年時点）を占める小規模企業数に比例し、小規模企業でも外国人雇用が進んでいることがわかった。

表2 外国人労働者の雇用状況（企業規模別）

	雇用している	過去に雇用したことがある	雇用したことがない	回答企業数	雇用の有の割合
0～10名	10	7	37	54	31.5%
11～20名	22	8	42	72	41.7%
21～30名	22	3	31	56	44.6%
31～40名	12	7	14	33	57.6%
41～50名	15	6	19	40	52.5%
51～60名	8	0	5	13	61.5%
61～70名	4	1	6	11	45.5%
71～80名	8	1	5	14	64.3%
81～90名	5	0	6	11	45.5%
91～100名	4	0	0	4	100.0%
100名以上	22	5	9	36	75.0%
総計	132	38	174	344	49.4%

また、多くの企業で外国人技能実習制度を利用して外国人を雇用していることがわかった。外国人技能実習制度は「日本で培われた技能、技術又は知識の発展途上地域等への移転を図

令和 2 年 1 月 6 日

(IRSME20001) 外国人雇用に関する実態調査

り、開発途上地域等の経済発展を担う人づくりに寄与することを目的として創設された制度」である。1993 年に制度化され、幾度となく制度の改正があり現在に至っている。

現在、81 職種・145 作業（建設関係や食品製造関係など）で技能実習生としてベトナムやカンボジア、フィリピン等の人材を 3 年や 5 年の在留資格で雇用することが認められており、2017 年末の時点では全国で 274,233 人が日本で実習を受けている。

表 3 雇用した外国人労働者の種別（複数回答）

技能実習	永住者	就労ビザ	留学生アルバイト	その他
93	60	52	18	12

表 4 外国人労働者の出身国（複数回答）

国	企業数
ベトナム	77
中国	56
フィリピン	32
インドネシア	18
タイ	11
韓国	11
ミャンマー	9
ブラジル	7
ネパール	6
台湾	5
カンボジア	4
スリランカ	4
ペルー	4
アメリカ	3
その他	14

以前は中国からの実習生が多く、実習生（前制度では外国人研修生）というと中国というようなイメージが強かったが、現在ではベトナムやフィリピン、インドネシア等の東南アジア諸国からの受け入れが多くなっている状況がうかがえる。

表 5 は、「引き続き外国人を雇用したいか」の回答結果である。雇用している企業の 81.1%が、「今後も雇用したい」と回答している。雇用している、過去に雇用したことがある企業で「雇用したくない」と回答した企業は 10 社のみで、大多数の企業が肯定的にとらえていることがわかる。

表 5 今後外国人労働者を雇用したいか

	雇用したい	どちらともいえない	雇用したくない	総計
雇用している	107	22	3	132
過去に雇用したことがある	9	22	7	38
雇用したことがない	39	99	36	174
総計	155	143	46	344

また、雇用したことがない企業でも「雇用したい」が 22.4%と約 4 社に 1 社が雇用を検討しており、また「どちらともいえない」との回答が 56.9%を占め、今後も外国人雇用が

令和 2 年 1 月 6 日

(IRSME20001) 外国人雇用に関する実態調査

広がることを見込まれる。

雇用した経験がある企業がこれほど今後も「雇用したい」と考える理由は何なのだろうか。アンケート結果では多くの企業で「日本での人材の確保が難しくなっているから」との回答があった。技能実習の基本理念である「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」を理解して制度を利用する必要があるが、技能や日本語を学んでもらいながら、3年ないし5年にわたって雇用を確保できることは中小企業にとって魅力的であることがわかる。

また、今後も雇用したい理由として多くの企業が「外国人の優秀さ」もあげている。表6は、雇用した経験のある企業の「雇用して良かった点」を分類・集計したものである。良かったと回答した企業143社のうち77社(54%)が「まじめ・勤勉」という回答であった。具体的には、「ベトナム人を18年雇用しています。明るい性格で仕事ぶりはまじめで、手を抜きません」「モチベーションが高く、仕事の覚えもよい」「勤務態度が真面目であり、日本人が見習うべき点が多い」など非常に評価の高い回答がいくつも見受けられた。

表6 雇用したことがある企業の「雇用して良かった点」(複数回答)

まじめ 勤勉	人材確保が できた	従業員への 好影響	その他	特になし
77	33	15	10	8

一方、表7は「苦労した点」の集計結果である。「言葉・コミュニケーション」が62.4%(82社)と高い割合であった。「細かいニュアンスが通じない」「言ったことが正確に伝わらないことがあった」等の回答が多くあった。しかし、「初めの半年くらいは多少会話に不自由した」「外国人でもできる体制が整った」「先輩の外国人が指導者になってくれた」等、時間はかかるが理解してもらえたり体制が整ったりしたことで、良いコミュニケーションがとれるようになるといった声もあった。

表7 雇用したことがある企業の「雇用して苦労した点」(複数回答)

言葉 コミュニケーション	文化の違い	ビザ・書類 手続き	その他	特になし
82	22	11	19	7

表8、表9は雇用したことがない企業の不安と、雇用したことがある企業の不安をそれぞれまとめたものである。雇用したことがない企業では「言葉やコミュニケーション」「文化・

令和 2 年 1 月 6 日

(IRSME20001) 外国人雇用に関する実態調査

居住・生活面」に不安を抱えていることがうかがえる。雇用したことがある企業では「トラブル・事件・事故・失踪」が多く、「コミュニケーション・言葉」「文化・居住・生活面」に関しての不安は雇用したことがない企業と比べてかなり少ないことがわかった。

表 8 雇用したことがない企業の「不安な点」(複数回答)

コミュニケーション 言葉・意思疎通	トラブル・事件 事故・失踪	文化・住居 生活面	受入体制 労務管理	実習生制度 ビザ	顧客の理解	能力	特になし
78	1	56	13	12	2	5	2

表 9 雇用したことがある「企業の不安」(複数回答)

コミュニケーション 言葉・意思疎通	トラブル・事件 事故・失踪	文化・住居 生活面	受入体制 労務管理	実習生制度 ビザ	顧客の理解	能力	特になし
44	28	25	21	15	2	2	15

4. 総評

日本の人口構成からみると、今後「労働力人口」が減少し続けるのは明らかである。30 年後には現在の約 2/3 にまで減少するとの予測も出ている。物価や賃金上昇を考慮せずとも、2/3 の従業員数で今の売上や利益の確保が必要になるということだ。AI やロボットの発達により、ある程度の代替は可能だろうが、人材不足の企業は必ず出てくると考えられる。特に資金力や魅力に劣る中小企業では人材が不足するのは確実だろう。ましてや優秀な人材であればなおさらである。

現在の制度では外国人の雇用には制約もあるが、雇用したことがない企業でも外国人雇用制度の理解を高め、情報収集をしながら検討を進めてほしい。早期に外国人雇用を経験することで、受け入れ体制が整ったり、先輩の外国人労働者が育ったりするだろう。

今回の調査では外国人労働者の真面目さ、勤勉さ、モチベーションの高さ、労働に対しての意欲など日本人より優秀だという企業の声が多くあった。そのような外国人労働者が日本人労働者へ与える好影響が、日本人従業員を高めモチベーション向上を促すことができれば、その効果は 1 名の雇用以上のものとなるだろう。

実際に筆者もベトナムの実習生送り出し機関や特定技能人材紹介会社の視察を通じ、モチベーションの高さを肌で感じて身が引き締まる思いを経験した一人である。まずは一步踏み出すことをお勧めしたい。(了)