

福井県における外国人雇用状況調査結果

県内において外国人人口は、2014年から増加基調が続いている。2022年12月末には、1万5683人となり、県内人口の約2.09%を占めるようになった。また、福井労働局の集計によると外国人労働者は過去最多の1万565人（22年10月末）となっており過去最多を記録している。

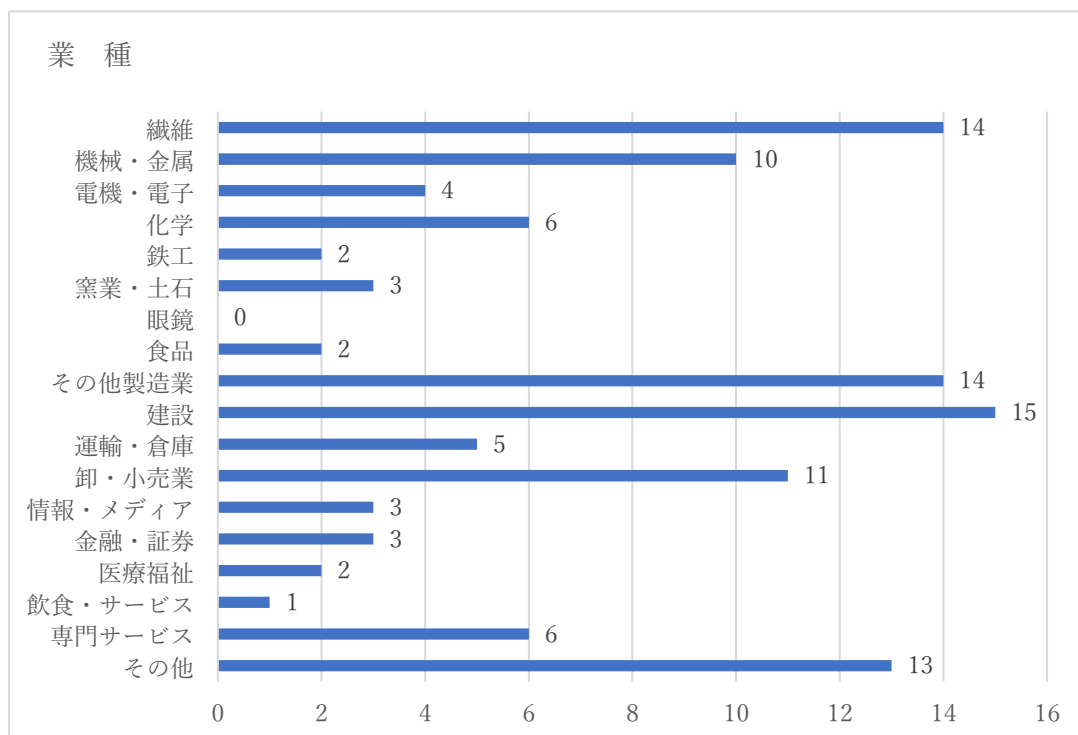
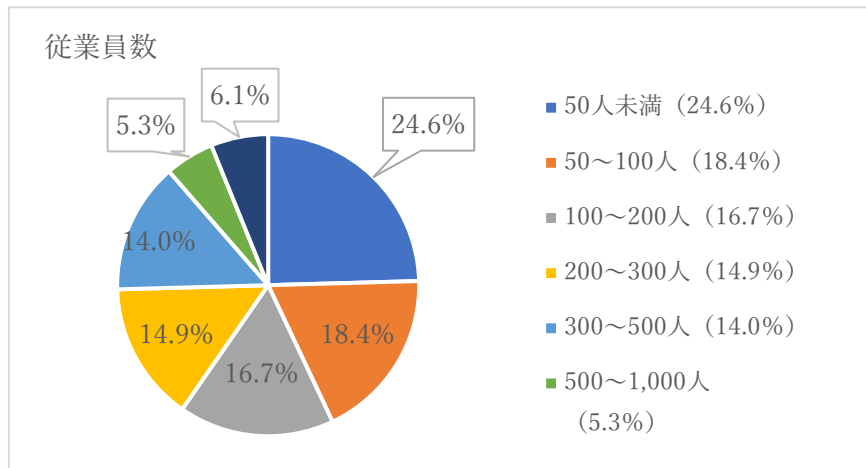
県内企業にとって、慢性的な人手不足、人材不足が喫緊の課題となっている中、外国人労働者や外国人留学生等を有効活用できないかとの声もあがっています。このため、人手不足の実態や外国人労働者の現状を把握する目的で当経営者協会会員あてアンケート調査を実施し、回答いただいた調査結果をとりまとめました。

調査期間 令和5年6月5日～6月30日

調査対象企業 福井県経営者協会会員

回答企業 114社（回答率 54.3%）

【回答企業の概要】



【調査結果の概要】

I 人手不足の状況について

- ① 人手不足の状況については、「概ね現状で足りている」との回答が48.7%と最も多かったが、「人手は過剰である」は0.9%とほとんどなく、「ほぼ全年齢層で人手不足」が25.7%、「若手・中堅で不足し中高年で余る」が24.8%と約半分で人手が不足している結果となった。
- ② 業種別では運輸・倉庫、鉄工での人手不足感が目立っており、逆に化学、飲食・サービス、専門サービスでは「概ね現状で足りている」100%など、業種によって人手不足感が大きく違う結果となった。
- ③ 人手不足の場合の原因については、「十分な人数を採用できない」が最も多く、「優秀な人材が少ない」、「離職率が高い」と続いた。
- ④ 人手不足への対応については、「人材育成に注力」が最も多く、次に「女性活躍を進める」、「社内での配置転換」と続いた。製造業、非製造業との比較では「人材育成に注力」は共に多かったが、「シニア雇用を増やす」、「女性活躍を進める」は非製造業で多く、「外国人を採用する」、「社内での配置転換」は製造業で多い結果となった。

II 外国人の雇用について

- ① 外国人を雇用しているとの回答は41.2%、雇用していないとの回答は58.8%であるが、製造業と非製造業では大きな違いがあり、非製造業で雇用していると回答したのは、18.6%にとどまった。
- ② 外国人を雇用していない理由については、「日本人の雇用を優先」が最も多く、「応募がない」、「雇用手続き・管理が煩雑」、「トラブルが心配」と続いた。
- ③ 外国人雇用者の国籍については、ベトナムが45.4%で最も多く、フィリピン18.2%、インドネシア12.7%と続いた。なお、製造業で最も多く雇用されている外国人国籍はベトナム(54.9%)が最も多く、非製造業ではフィリピン(69.5%)が最も多かった。
- ④ 外国人雇用者の在留資格については、「技能実習」が69.2%と最も多く、「特定技能」13.4%、「技術・人文知識・国際業務」8.8%であった。なお、特定活動(特定活動46号)は0.3%とわずかであった。
- ⑤ 外国人労働者の雇用理由については、約1/3が「日本人労働者が集まらない」からと答えており、業種にもよるが、人出不足を外国人で補っていることがわかる。「外国人採用で組織を活性化したい」、「外国人の方がまじめに働く」など外国人の能力や特性・国民性ゆえ雇用するという声もあった。
- ⑥ 外国人労働者の賃金水準については、「日本人とほぼ同一水準」が63.8%と最も高く、日本人より少ない賃金では外国人労働者が集まりにくくなっているようである。もっとも、「最低賃金と同程度」とする企業も14.9%。また、「仕事レベルは低く、賃金が日本人より低い」も17%あり、日本人と外国人の職務を分けて、その職務に応じて人件費を調整している面があることが窺えた。

III 外国人留学生の採用について

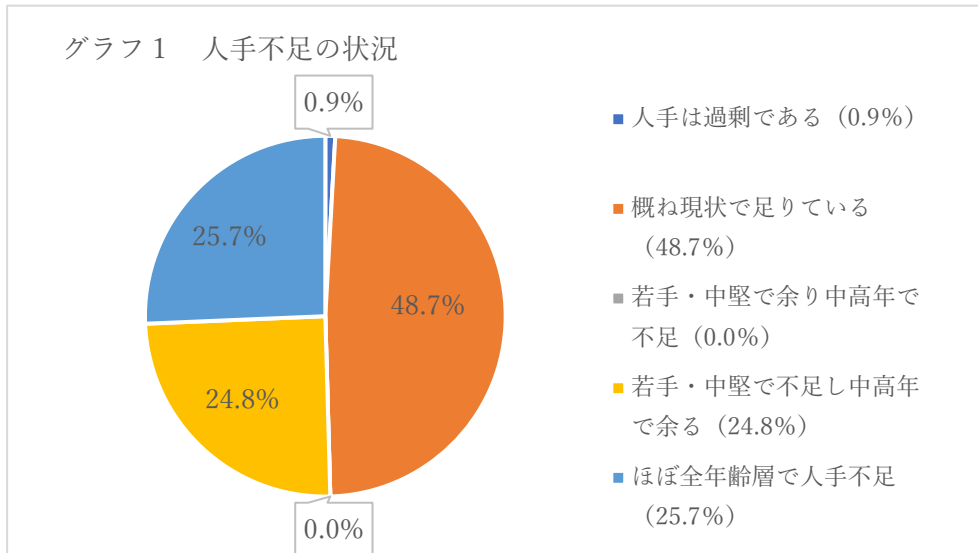
- ① 外国人留学生の採用については、「今後採用を考えたい」が最も多い。「すでに採用、当面現状維持」や「すでに採用、一層積極化したい」を合わせると約7割となり、外国人留学生の採用について積極的であることがわかる。
- ② 外国人留学生を採用した場合の業務については、「技術・研究」が最も多く、次に「通訳・翻訳業務」、「国際業務」、「海外事務所との連絡調整」と続いた。特に専門的・技術的分野について日本人と同様に高度な人材を求めているように思われる。
- ③ 在留資格(特定活動46号)に該当する者の採用については、「採用はしていないが関心はある」が最も多かった。現在、県内での就労は少ないが、特定活動46号を対象とした県内企業と首都圏外国人留学生とのマッチングも計画されており、今後の動向に注目したい。

【調査結果】

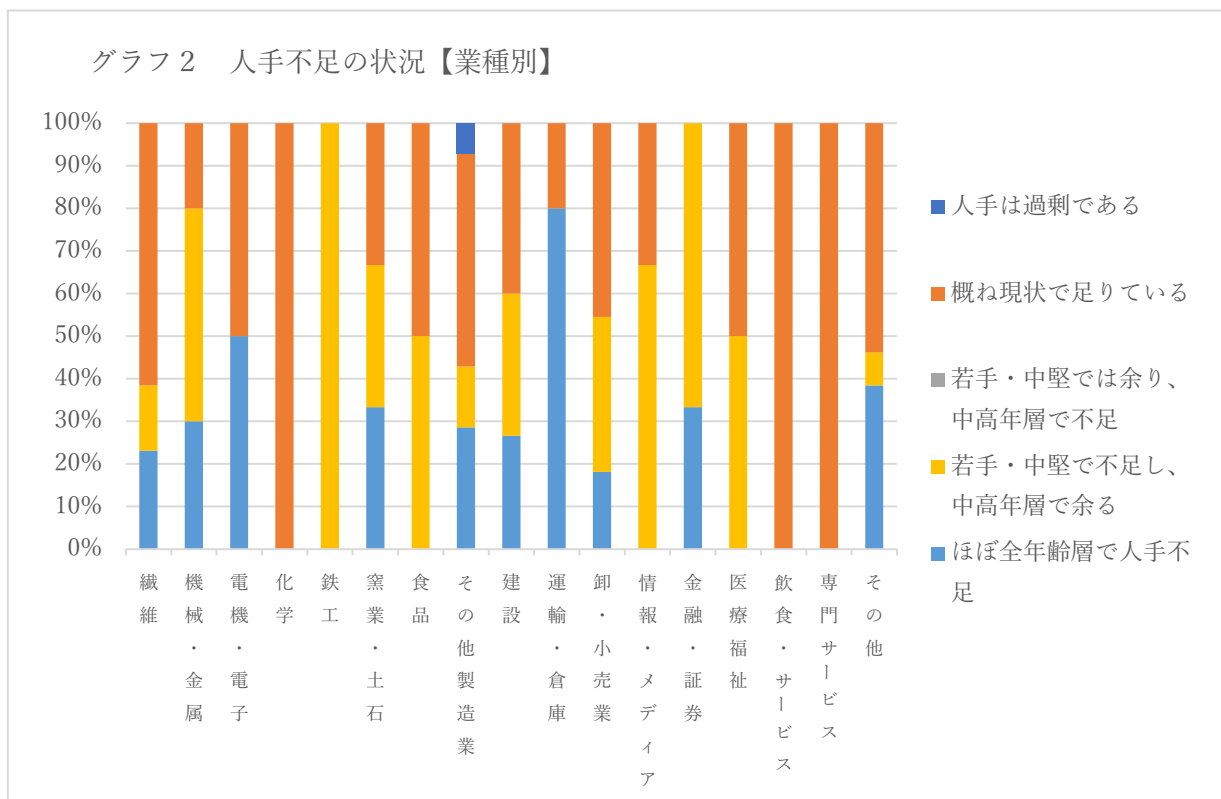
I 人手不足の状況について

(1) 人手は足りているか、不足しているのか

アンケートでは、まず外国人の採用・活用に関係なく、人手は足りているか、不足しているか伺ったところ、「概ね現状で足りている」との回答が48.7%と最も多かったが、「人手は過剰である」は0.9%とほとんどなく、「ほぼ全年齢層で人手不足」が25.7%、「若手・中堅で不足し中高年で余る」が24.8%と約半分で人手が不足している結果となった。なお、「若手・中堅では余り、中高年では不足」はゼロ回答であった。また、グラフは載せていないが、製造業、非製造業で比較した結果に大きな差はなかった。

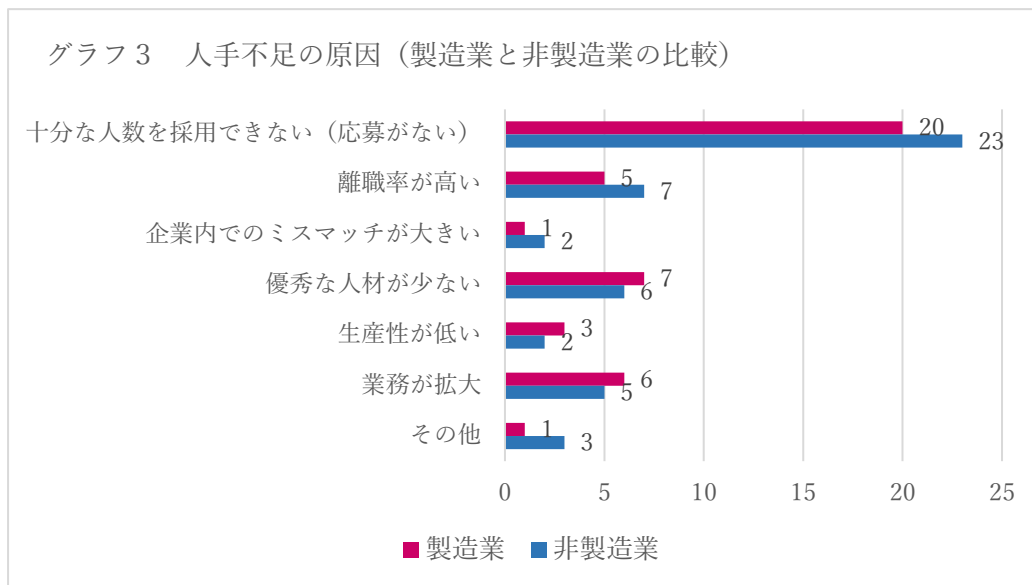


また、業種別では運輸・倉庫、鉄工での人手不足感が目立っており、逆に化学、飲食・サービス、専門サービスでは「概ね現状で足りている」100%など、業種によって人手不足感が大きく違う結果となった。



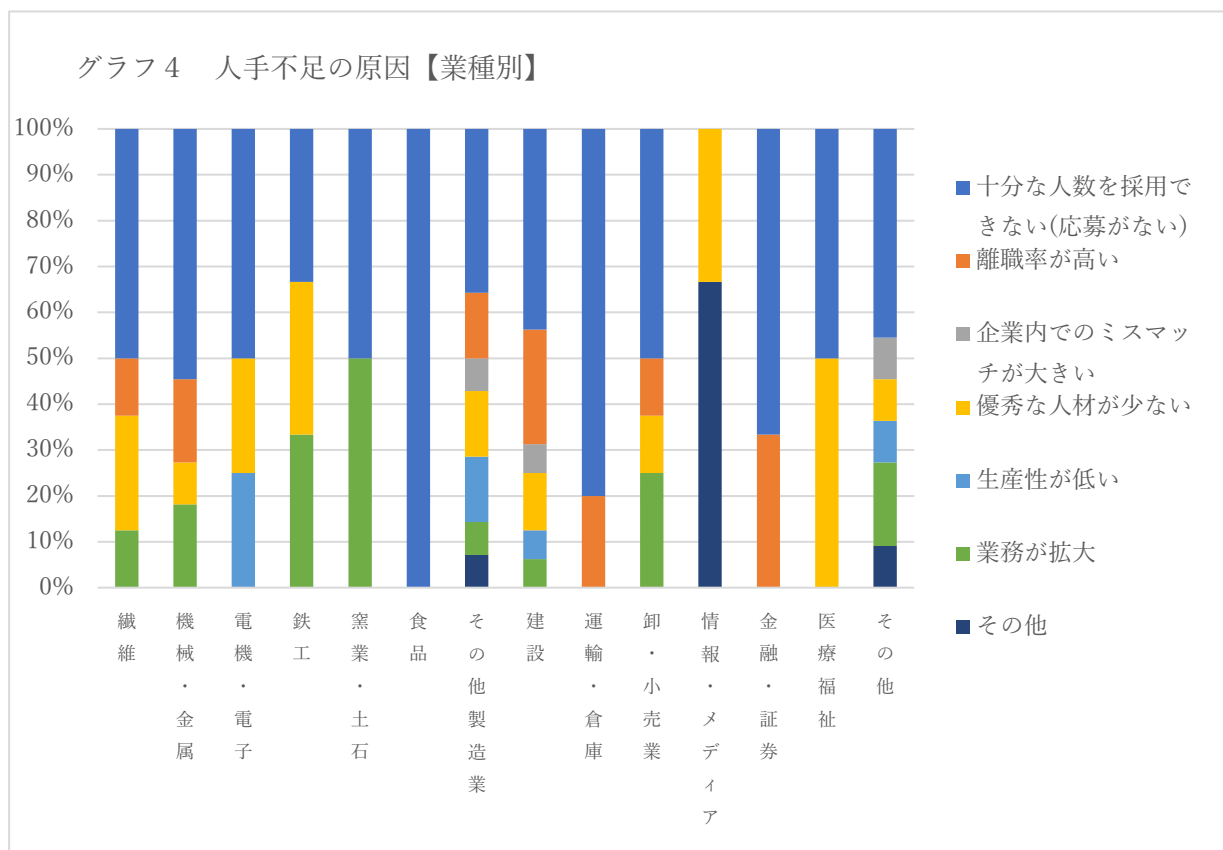
(2) 人手不足の原因

次に、人手不足の場合、その原因について伺った。回答の中で最も多かったのは、「十分な人数を採用できない」であり、「優秀な人材が少ない」、「離職率が高い」と続き、製造業と非製造業での大きな差はなかった。「その他」では育休・産休取得の影響、若手の離職率が高い、雇用を押しえた時期があったことなどがあげられた。



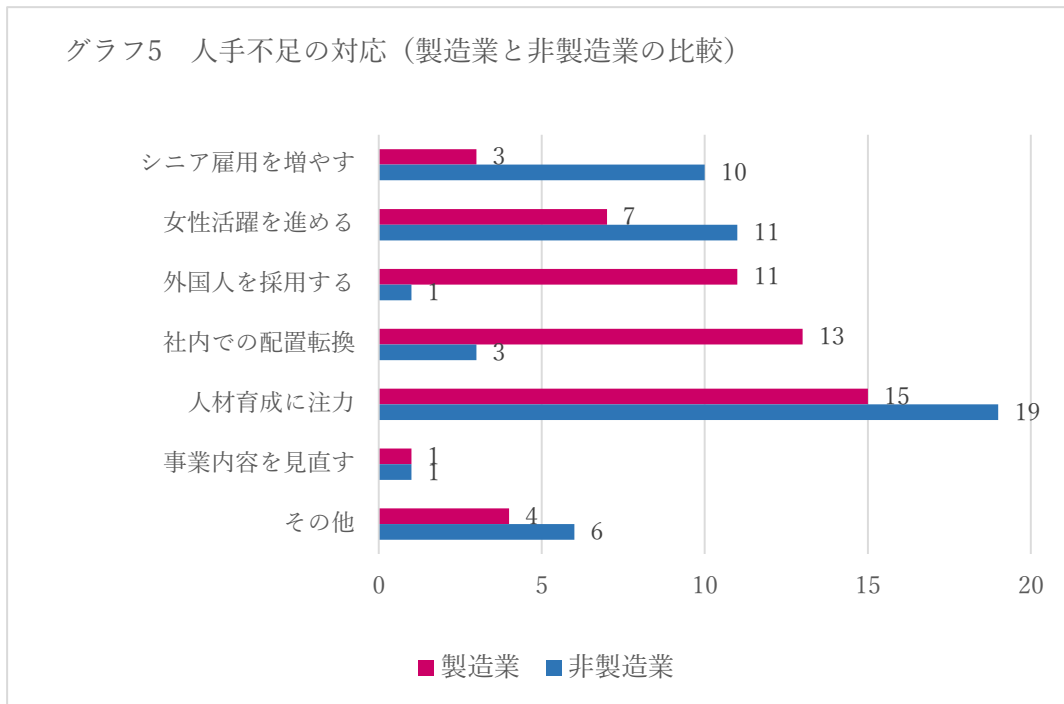
また、業種別にみると「十分な人数を採用できない」のは、「食品」、「運輸・倉庫」、「金融・証券」が特に多く、人手不足の影響が深刻であることがわかる。

「優秀な人材が少ない」は、「医療福祉」、「鉄工」、「情報・メディア」が、「離職率が高い」は「建設」、「金融・証券」が目立った。

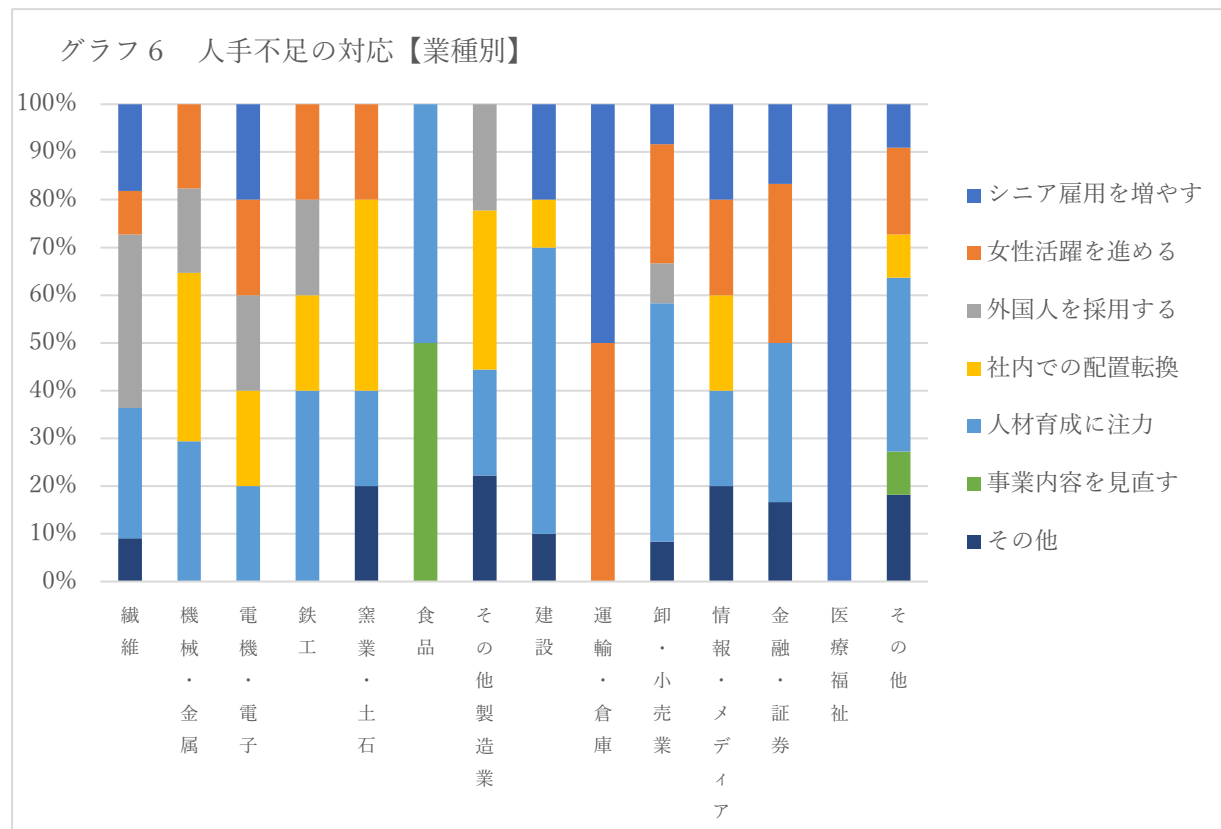


(3) 人手不足の対応

人手不足への対応も伺ったところ、「人材育成に注力」が最も多く、次に「女性活躍を進める」、「社内での配置転換」と続いた。製造業、非製造業との比較では「人材育成に注力」は共に多かったが、「シニア雇用を増やす」、「女性活躍を進める」は非製造業で多く、「外国人を採用する」、「社内での配置転換」は製造業で多い結果となった。十分な人数を採用できない状況においては、人材育成や女性活躍の推進、社内での配置転換により生産性を向上させ、人手不足の対応を図るところが多い結果となった。



業種別では、医療福祉で「シニア雇用を増やす」が100%。運輸・倉庫も「シニア雇用を増やす」、「女性活躍を進める」が多かった。繊維は「外国人を採用する」が、建設は「人材育成に注力」が多い。なお、食品では「人材育成に注力」とともに「事業内容を見直す」が目立った。コロナ後の事業展開への対応が求められているようである。



II 外国人の雇用について

(1) 外国人雇用の有無

まず、外国人雇用の実態を把握するため、雇用の有無と人数（男・女）を伺った。

雇用しているとの回答が41.2%、雇用していないとの回答が58.8%であるが、製造業と非製造業では大きな違いがあり、非製造業で雇用していると回答したのは、18.6%にとどまった。

なお、雇用している人数は、表1のとおり714人で、男性、女性の割合はほぼ同じくらいだが、業種の比較では製造業が約8割を占めている。なお、非製造業をみると女性が約85%だった。

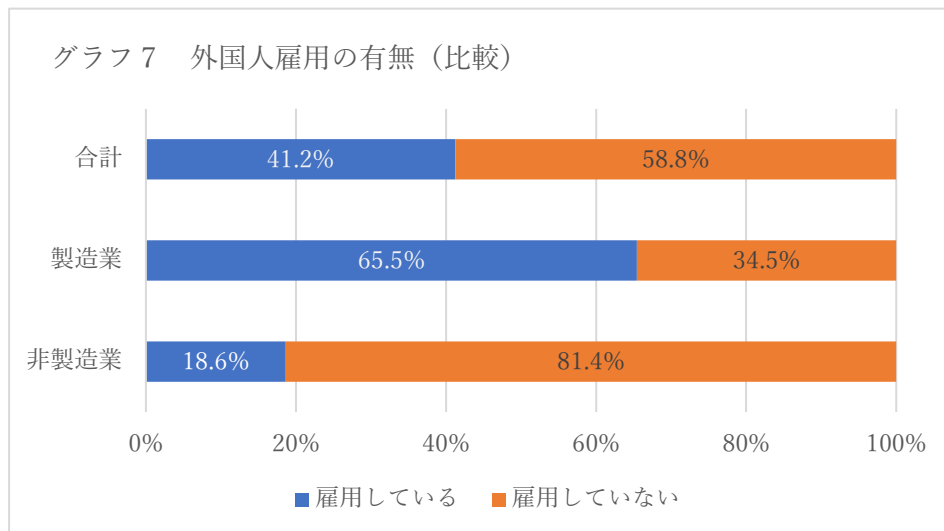


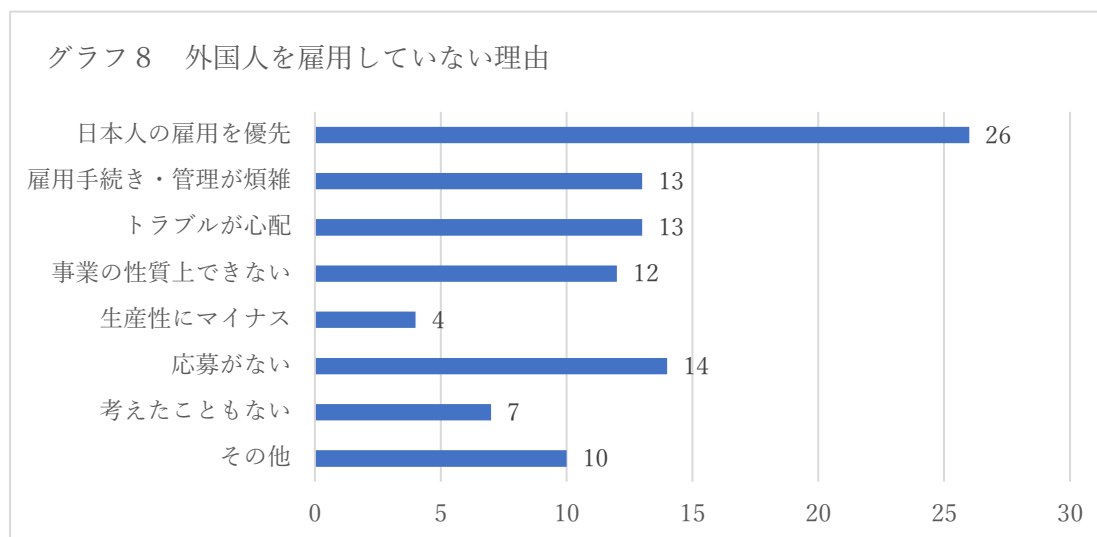
表1 雇用している外国人の人数

	製造業	非製造業	計
男性	351人	20人	371人
女性	232人	111人	343人
計	583人	131人	714人

※この質問には、雇用の条件（直接雇用、非正規雇用、協力会社からの出向等）を詳しく書かなかったため、実際には外国人が働いていても数字に計上してないものもあり、実際にはもっと大きな数字になると思われる。

(2) 外国人を雇用していない理由

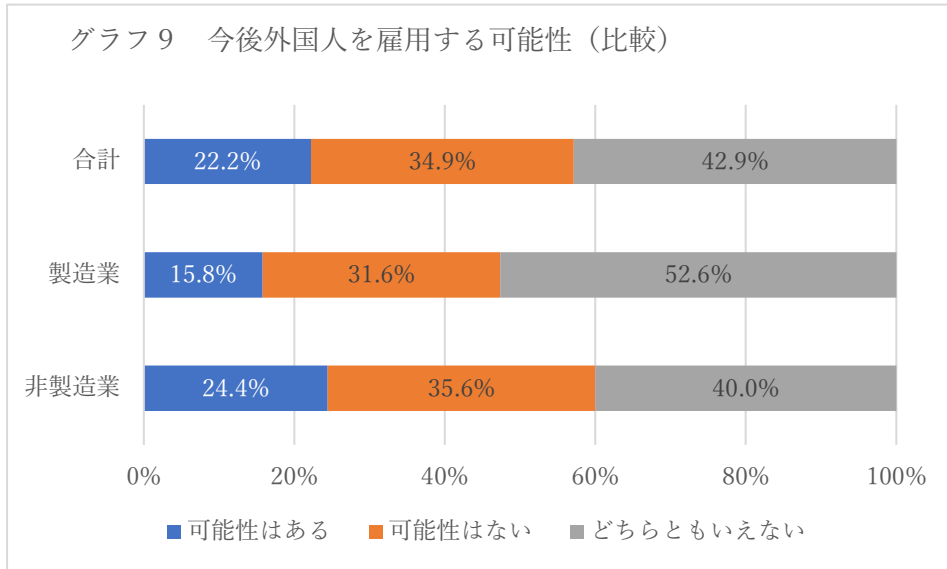
外国人を雇用していない理由については、「日本人の雇用を優先」が最も多く、「応募がない」、「雇用手続き・管理が煩雑」、「トラブルが心配」と続いた。「その他」の理由として「機密事項の流出」、「組合との関係上」というものもあった。



(3) 現在、外国人を雇用していない企業が、今後雇用する可能性

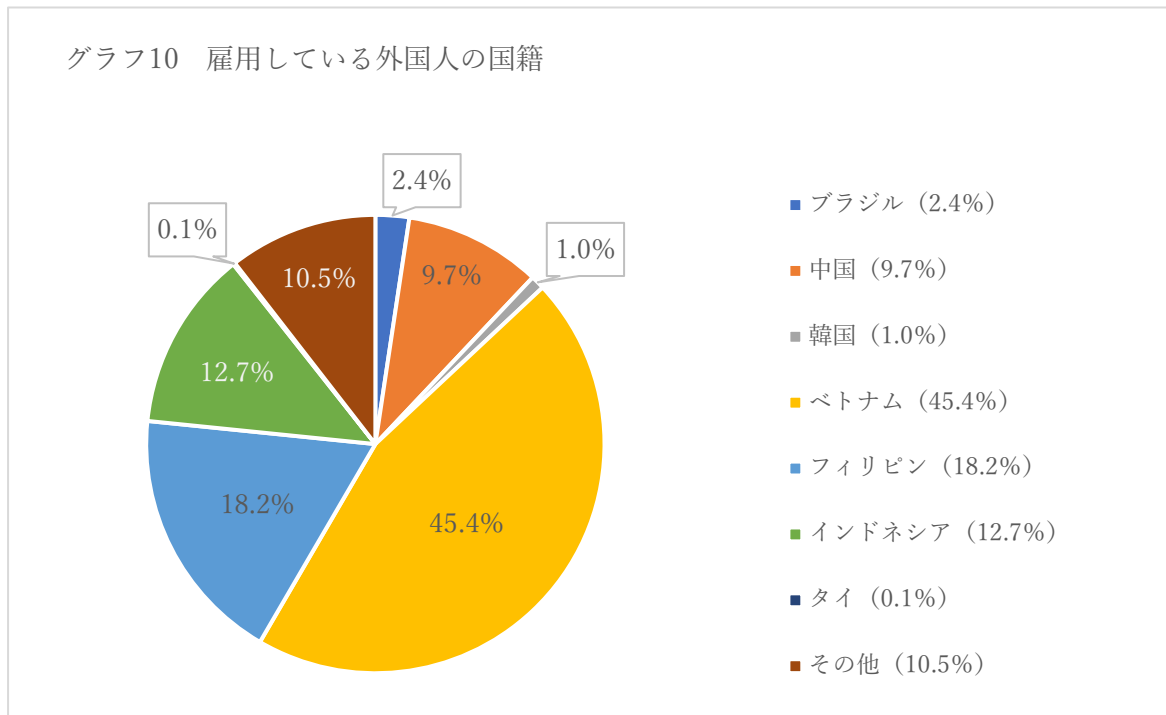
現在、外国人を雇用していない企業に対し、今後、外国人を雇用する可能性はあるか伺ったところ、「どちらともいえない」が42.9%と最も多く、「可能性はある」との回答が22.2%と一番少なかった。

現在、外国人労働者が製造業より少ない非製造業の方が、「可能性はある」との回答は多い結果となり、今後の動向に注目したい。



(4) 雇用している外国人の国籍

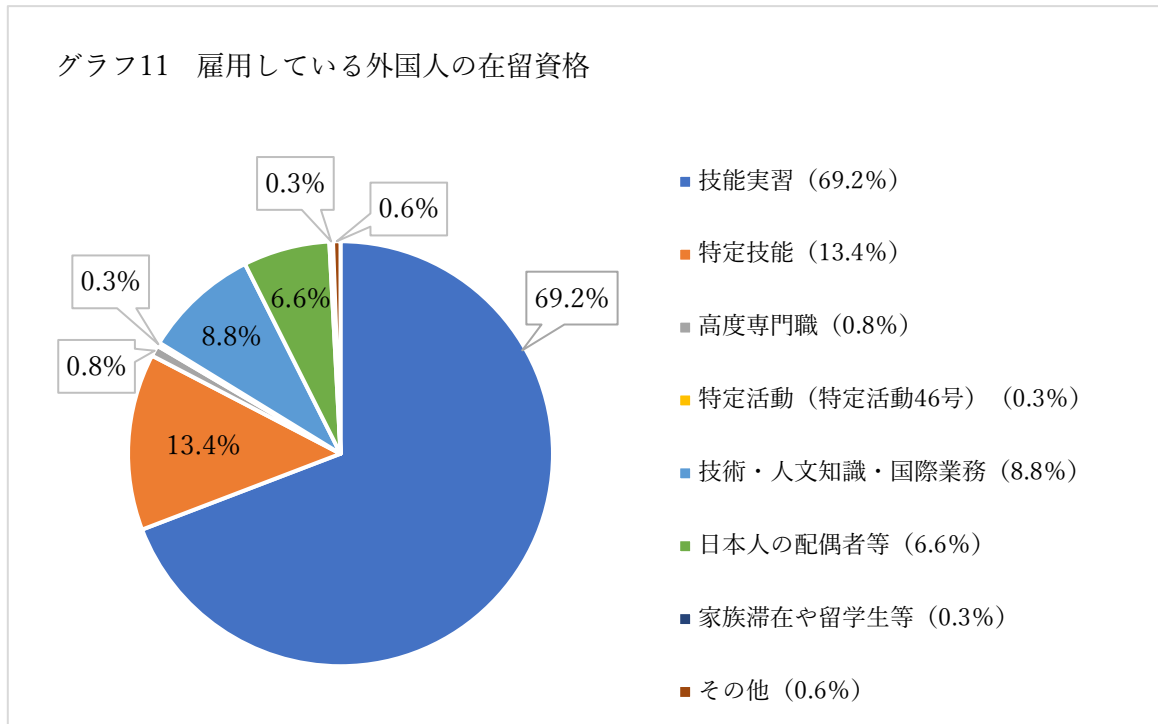
企業が雇用している外国人について国籍を伺った。ベトナムが45.4%で最も多く、フィリピン18.2%、インドネシア12.7%と続いた。なお、グラフは載せていないが、製造業で最も多く雇用されている外国人国籍はベトナム（54.9%）が最も多く、非製造業ではフィリピン（69.5%）が最も多いという違いがあった。



(5) 雇用している外国人の在留資格

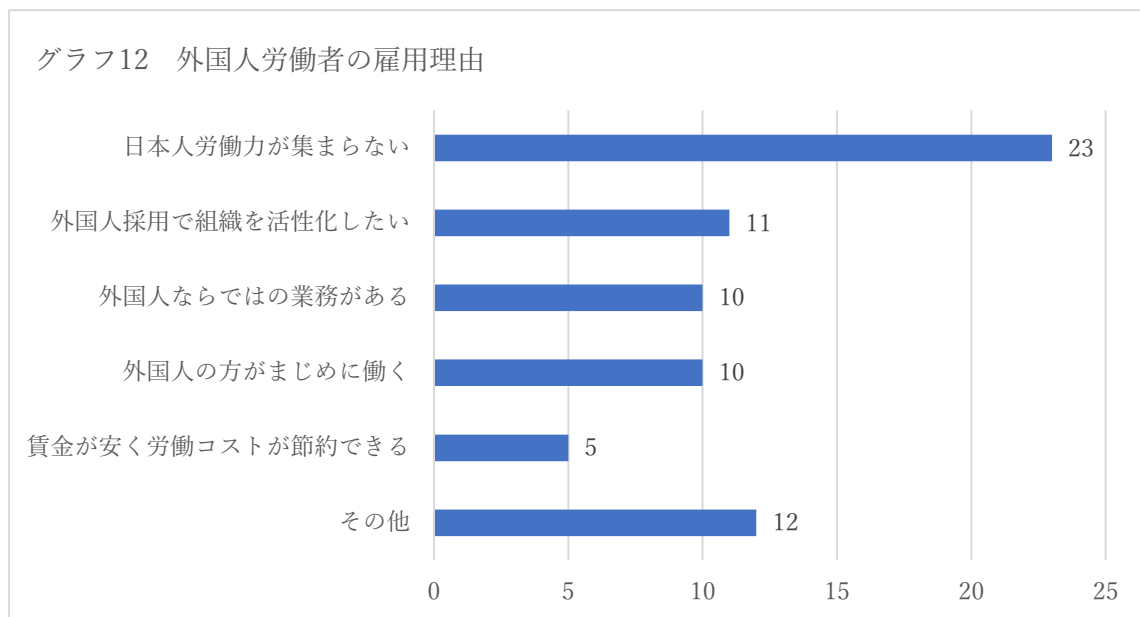
次に、当該外国人の在留資格を伺ったところ、「技能実習」が69.2%と最も多く、「特定技能」13.4%、「技術・人文知識・国際業務」8.8%であった。

なお、特定活動（特定活動46号）は0.3%とわずかであった。



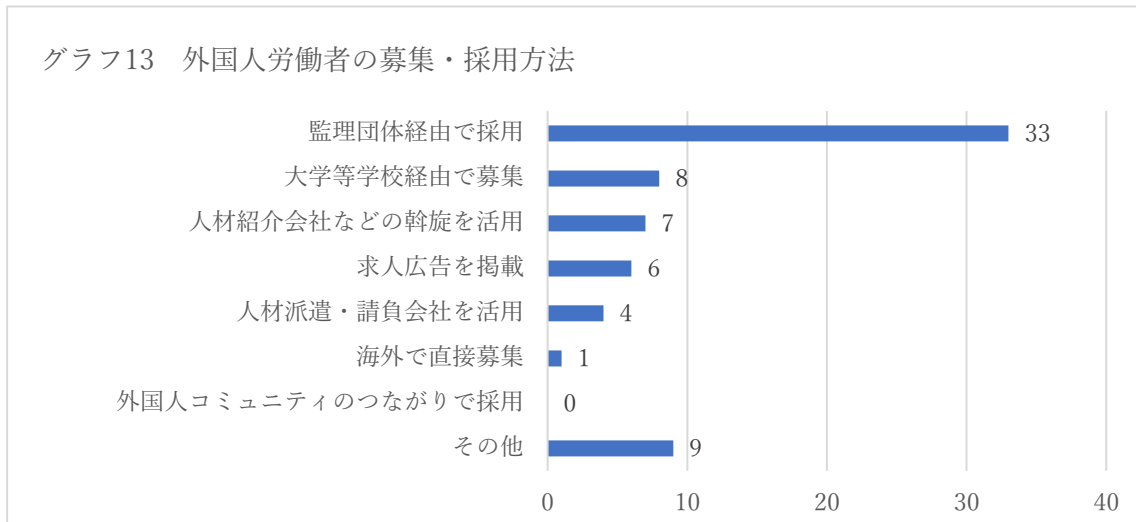
(6) 外国人労働者の雇用理由

外国人活用に前向きな企業では、実際にどのような理由で雇用しているのでしょうか。ここでは、外国人労働者の雇用理由を伺ったところ、約1/3が「日本人労働者が集まらない」からと答えており、業種にもよるが、人手不足を外国人で補っていることがわかる。「外国人採用で組織を活性化したい」、「外国人の方がまじめに働く」など外国人の能力や特性・国民性ゆえ雇用するという声もある。「賃金が安く労働コストが節約できる」が少なかったのは意外であった。



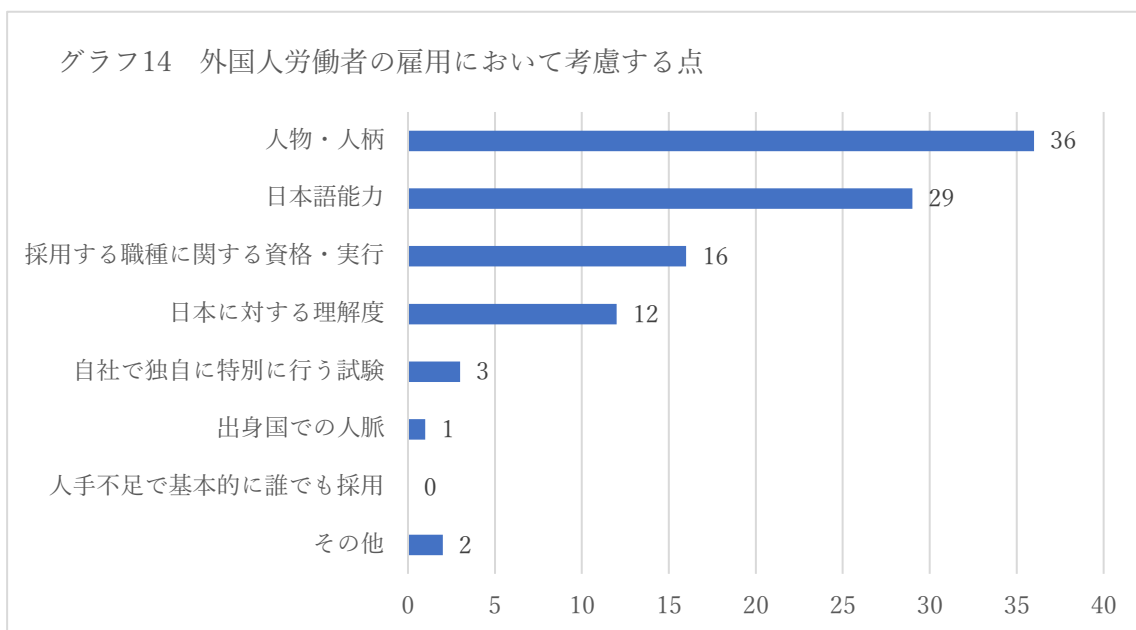
(7) 外国人労働者の募集・採用方法

外国人労働者の募集・採用方法について伺ったところ、「監理団体経由」での採用が最も多かった。次に「大学等学校経由で募集」、「人材紹介会社などの斡旋を活用」となった。「求人広告を掲載」、「海外で直接募集」もあったが、県内企業の多くは外国人を直接採用するところは少ないようだ。



(8) 外国人労働者の雇用において考慮する点

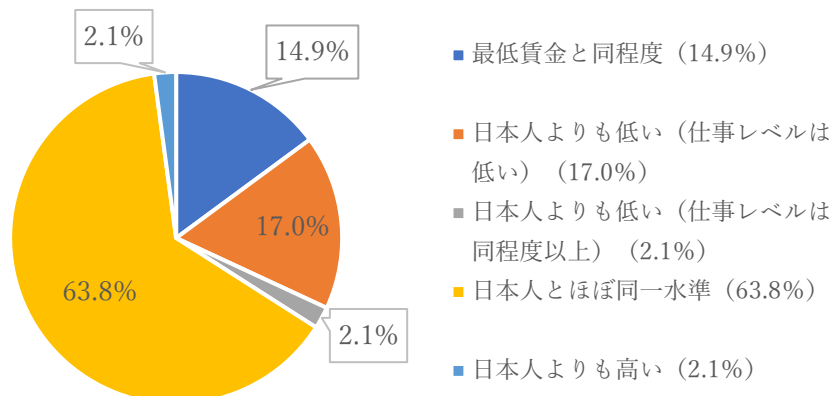
外国人を雇用している企業に対して考慮する点を伺ったところ、「人物・人柄」、「日本語能力」が突出して高い、多くの企業が、業務を遂行するうえでの基礎的な面は少なくとも求めたいと考えているようである。一方で、「人手不足で基本的に誰でも採用」と答えた企業はなかった。



(9) 外国人労働者の賃金

では、実際に働いている外国人労働者は、どのような賃金水準となっているのだろうか。「日本人とほぼ同一水準」が63.8%と最も高く、日本人より少ない賃金では外国人労働者が集まりにくくなっているようである。もっとも、「最低賃金と同程度」とする企業も14.9%あり、また、「仕事レベルは低く、賃金が日本人より低い」も17%と答えており、日本人と外国人の職務を分けて、その職務に応じて人件費を調整している面があることが窺える。

グラフ15 外国人労働者の賃金

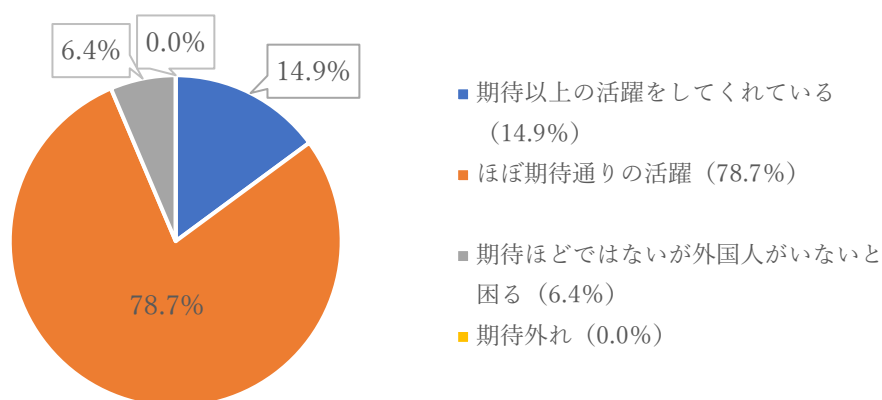


(10) 外国人労働者の活用状況

実際の活用状況を伺ったところ、「ほぼ期待通りの活躍」が78.7%と最も高い。「期待以上の活躍をしている」と合わせると、実に9割以上の企業が、外国人労働者に対して満足しているようである。「期待外れ」がゼロ回答であったことも見逃せない。

なお、グラフは載せていないが、外国人の採用・活用方針も伺っており、「現状を維持する方針」55.3%、「将来は拡大する方針」34.0%、「将来は減らす方針」10.6%となっており、約9割が今後も外国人労働者を活用していきたいとしている。

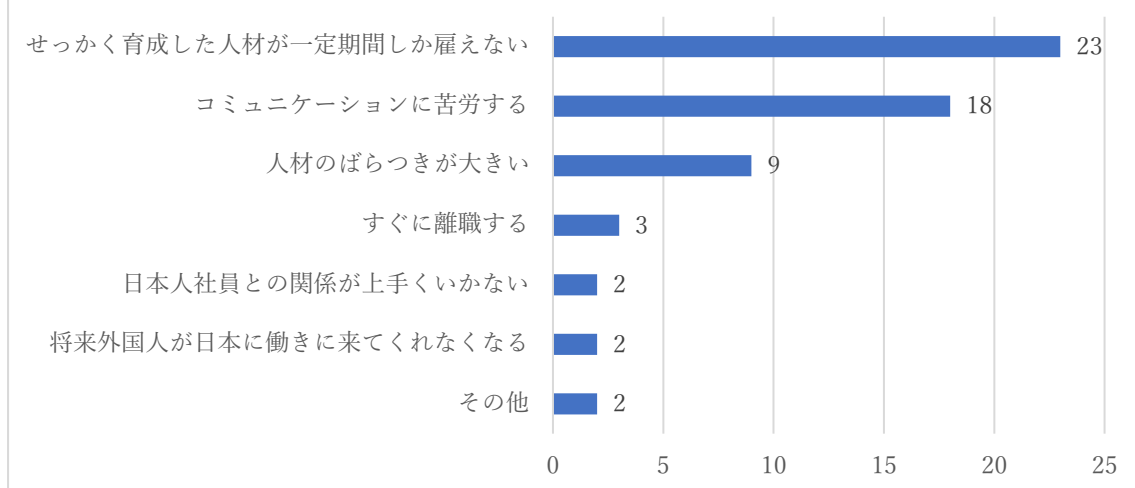
グラフ16 外国人労働者の活用状況



(11) 外国人を雇用する企業が抱える課題

一方で、外国人を雇用する企業が抱える課題は何であろうか。「せっかく育成した人材が一定期間しか雇えない」が最も多く、人材の確保や定着に苦労しているようである。また、「コミュニケーションに苦労する」も多くの企業で抱えている課題である。自由意見の中には、「技能実習生の国内雇用の任期の延長を早急に検討し規制を緩和して欲しい」等制度の見直しを求める声や「治安の面で問題が多く発生している。日本人と共存していくためにどうすべきか考える必要がある（県民全体で）」という意見もあった。

グラフ17 外国人を雇用する企業が抱える課題



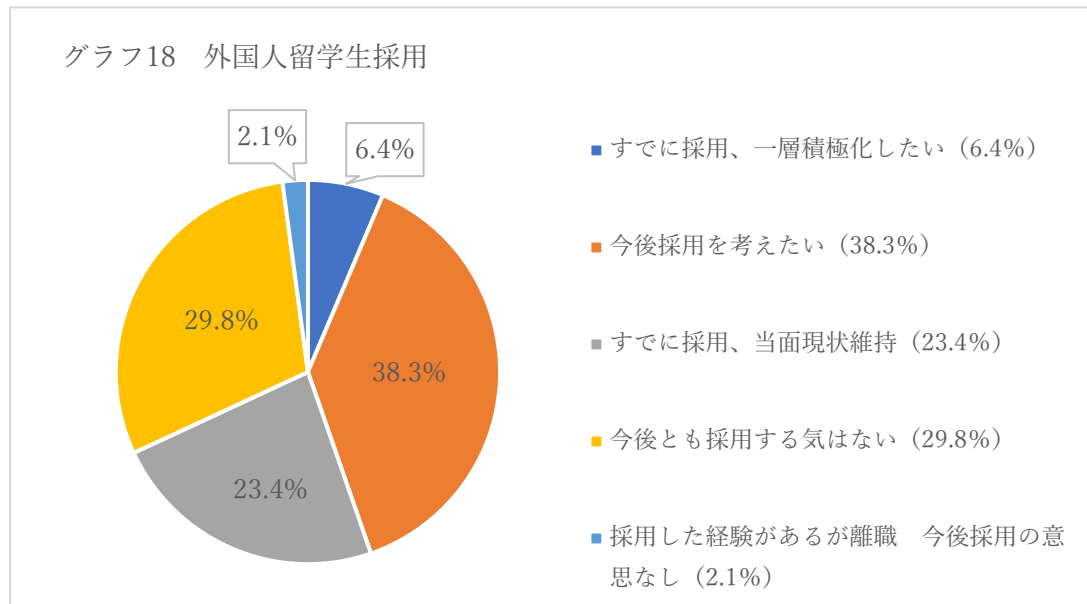
III 外国人留学生の採用について

(1) 外国人留学生採用についての見解

次に外国人留学生の採用についての見解を伺ったところ、「今後採用を考えたい」が38.3%と最も多く、「すでに採用、当面現状維持」や「すでに採用、一層積極化したい」を合わせると約7割となり、外国人留学生の採用について積極的であることがわかる。

今後益々、グローバル化する社会において、県内企業の将来を担う優秀な外国人を確保することが必要とされている。

グラフ18 外国人留学生採用

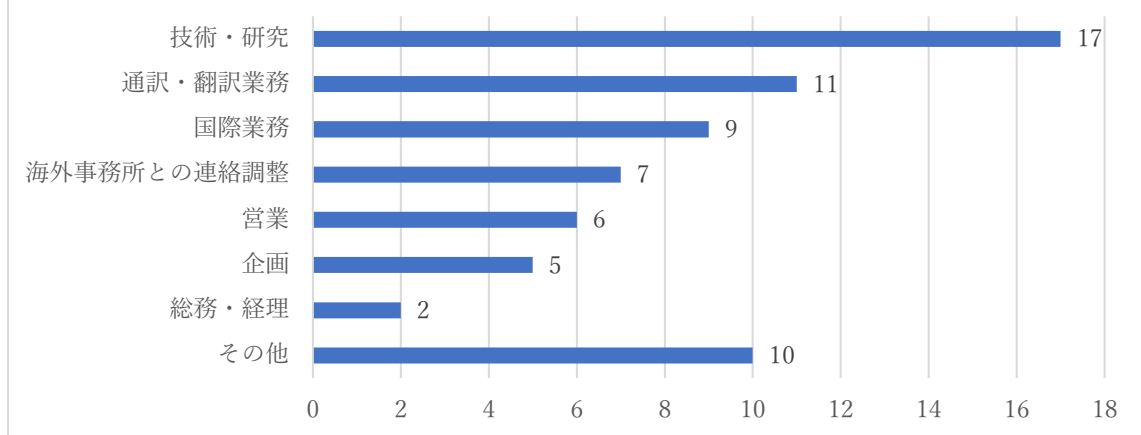


(2) 外国人留学生を採用した場合の業務

採用した外国人をどのような業務で活用するかについては、「技術・研究」が最も多く、次に「通訳・翻訳業務」、「国際業務」、「海外事務所との連絡調整」と続いた。「その他」では、介護職業務、コンサルタント業務、現場技術者等があげられた。

外国人留学生については、特に専門的・技術的分野について日本人と同様に高度な人材を求めているように思われる。

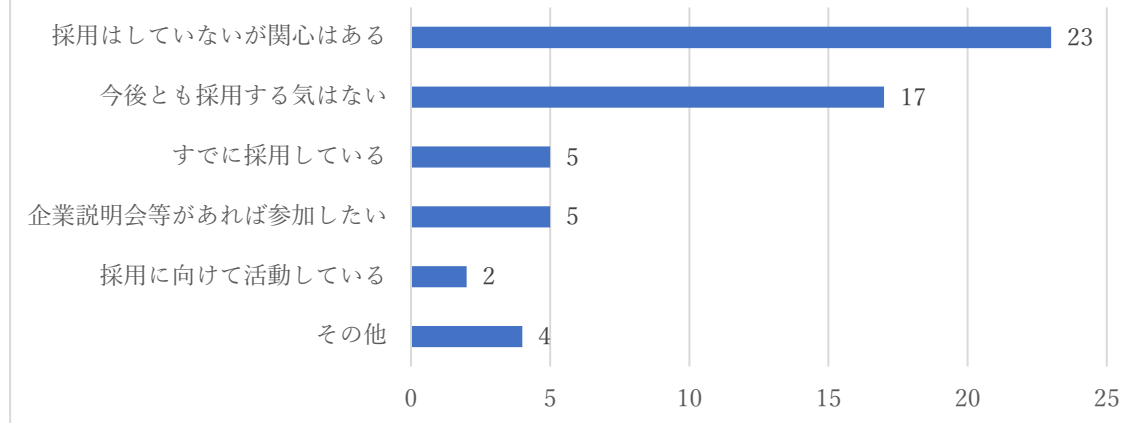
グラフ19 外国人留学生を採用した場合の業務



(3) 在留資格が特定活動46号に該当する者の採用

在留資格（特定活動46号）は、2019年に新設されたもので、業務の範囲に制限はなく全ての業務に就労できる。ただし、日常的な場面で使われる日本語に加え、論理的にやや複雑な日本語を含む幅広い場面で使われる日本語を理解することができる能力を有していることを試験その他の方法により証明されていることが条件となる。現在、県内での就労は少ないが、特定活動46号を対象とした県内企業と首都圏外国人留学生とのマッチングも計画されており、今後の動向に注目したい。アンケートでも「採用はしていないが関心はある」が最も多かった。

グラフ20 外国人留学生のうち、在留資格が特定活動46号に該当する者の採用



今回の調査では、企業において「日本人労働者が集まらない」慢性的な人手不足を、業種により差はあるが外国人労働者で補っていることがわかる。企業では外国人労働者への評価は高く（ほぼ期待通りの活躍）、「外国人採用で組織を活性化したい」、「外国人の方がまじめに働く」との意見もあった。

一方で、「せっかく育成した人材が一定期間しか雇えない」、「コミュニケーションに苦勞する」など課題も多い。県経済が直面している最大の課題である人手不足への対応策の一つとして、外国人材の活用を有効なものとするためには、受け入れ制度の改善や国内人材の活用、生産性向上など多方面からの取り組みが必要と感じました。

※ご多忙中にもかかわらず、アンケートにご協力いただきありがとうございました。今後も引き続きご協力くださるようよろしくお願いいたします。