

2019年11月

滋賀県内企業動向調査 特別アンケート
～外国人雇用について～

外国人雇用の理由、「日本人の採用困難」が約5割

(株)滋賀銀行のシンクタンクである、(株)しがぎん経済文化センター（大津市、取締役社長北川 正義）は、「滋賀県内企業動向調査」（2019年7-9月期）のなかで「特別項目：外国人雇用について」を実施しました。その結果がまとまりましたので公表いたします。

【調査概要】

- ・調査名：滋賀県内企業動向調査（2019年7-9月期）
[特別項目：外国人雇用について]
- ・調査時期：2019年8月26日～9月17日
- ・調査方法：郵送による配布、回収
- ・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 911社
- ・回答数：317社（有効回答率35%）うち製造業146社、非製造業171社

【調査結果の要旨】

滋賀県内企業の外国人雇用について、アンケート調査を行った。

(1) 外国人を雇用している企業は18.9%

- ・外国人の雇用の有無については、「雇用している」企業・事業所は18.9%で2割弱、「雇用していない」は81.1%。
- ・業種別では、「雇用している」は製造業が28.1%、非製造業が11.1%。
- ・資本金別、従業員数別でみると、小規模と大規模の差が大きく、規模が大きいほど「雇用している」割合は高い。特に「301人以上」では半数を占めた。

(2) 外国人を雇用する理由、約5割が「日本人の採用が困難だから」

- ・外国人を雇用する理由（複数回答）は、「日本人の採用が困難だから」（47.5%）が突出して高く、次いで「外国人のほうが日本人より熱心・勤勉に働くから」（28.8%）。

(3) 雇用している外国人の国籍、トップは「ベトナム」、次いで「中国」

- ・雇用している外国人の国籍（複数回答）は、「ベトナム」（38.3%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「中国（香港等を含む）」（35.0%）、「ブラジル」（23.3%）。
- ・製造業は「ベトナム」（41.5%）が最も高く、非製造業は「中国（香港等を含む）」（42.1%）が最も高い。

(4) 雇用している外国人の在留資格、「技能実習」「身分に基づく在留資格」が約5割

- ・在留資格（複数回答）は、「技能実習」「身分に基づく在留資格」（ともに47.4%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」（33.3%）。
- ・製造業は「技能実習」（53.8%）が最も高く、非製造業は「身分に基づく在留資格」（44.4%）が最も高い。

(5) 雇用している外国人の雇用形態、「正社員」が約5割

- ・雇用形態（複数回答）は、「正社員」（53.3%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「技能実習生」（38.3%）。
- ・製造業、非製造業とも「正社員」が最も高く（それぞれ53.7%、52.6%）、次いで、製造業は「技能実習生」（43.9%）、非製造業は「非正規社員（含パート・アルバイト）」（31.6%）。

（次ページに続く）

(6) 雇用している外国人の職位、約5割が「一般職」、次いで「単純労働」

- ・職位（複数回答）は、「一般職」（52.6%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「単純労働者」（47.4%）。
- ・製造業は「一般職」（53.8%）が最も高く、非製造業は「一般職」「単純労働者」（ともに50.0%）が最も高い。

(7) 外国人従業員向けの教育研修、「OJTのみ」「日本人と同じプログラム」が4割

- ・外国人従業員向けの教育研修プログラムについて（複数回答）は、「特に行っていない（OJTのみ）」（41.7%）と「日本人と同じ教育研修プログラムを設けている」（40.0%）がほぼ同じ。
- ・製造業は「特に行っていない（OJTのみ）」（41.5%）が最も高く、非製造業は「日本人と同じ教育研修プログラムを設けている」（47.4%）が最も高い。

(8) 外国人従業員への生活支援、「社宅の提供」が約5割

- ・外国人従業員への生活支援について（複数回答）は、「社宅の提供」（49.2%）が突出して高く、「特に行っていない」（28.8%）は約3割。
- ・製造業、非製造業とも「社宅の提供」が最も高いが、非製造業（63.2%）は6割を超え、製造業（42.5%）を20.7ポイント上回った。

(9) 外国人従業員の仕事ぶり、約8割が「ほぼ期待どおり」

- ・外国人従業員の仕事ぶりについては、「ほぼ期待どおりの活躍をしてくれている」（79.3%）が約8割を占め、「期待以上の活躍をしてくれている」は10.3%。

(10) 外国人雇用の課題、「コミュニケーションの取り方」が約7割

- ・外国人を雇用する上での課題（複数回答）は、「コミュニケーションの取り方」（69.0%）が突出して高く、次いで「求める能力（語学力、基礎学力、技術力など）との乖離」（37.9%）。

(11) 今後の外国人雇用は「現状程度の規模」が6割、「増やしたい」は3割

- ・今後の外国人雇用については、「現状程度の規模で雇用したい」（61.7%）が最も多く、「今よりも増やしたい」（35.0%）は3割超。業種別では、大きな差はない。

(12) 外国人を雇用していない理由、「社内の受入態勢が不十分」「日本人雇用を優先」

- ・設問1で「雇用していない」と回答した企業・事業所にその理由をたずねたところ（複数回答）、「社内の受入態勢が不十分（従業員理解、規程整備など）」（47.3%）が最も高く、次いで「日本人の雇用を優先している」（43.2%）となった。

(13) 外国人を雇用していない企業・事業所、今後は「雇用検討派」が7割

- ・設問1で「雇用していない」と回答した企業・事業所に今後の外国人雇用についてたずねたところ、「人員不足がどうにもならなくなれば雇用を考える」が36.5%で最も多く、次いで「いい人材にさえいけば雇用を考えたい」（32.2%）。「ぜひ雇用したい」（3.4%）も加えた「雇用検討派」は72.1%。

以上

【調査結果の詳細】

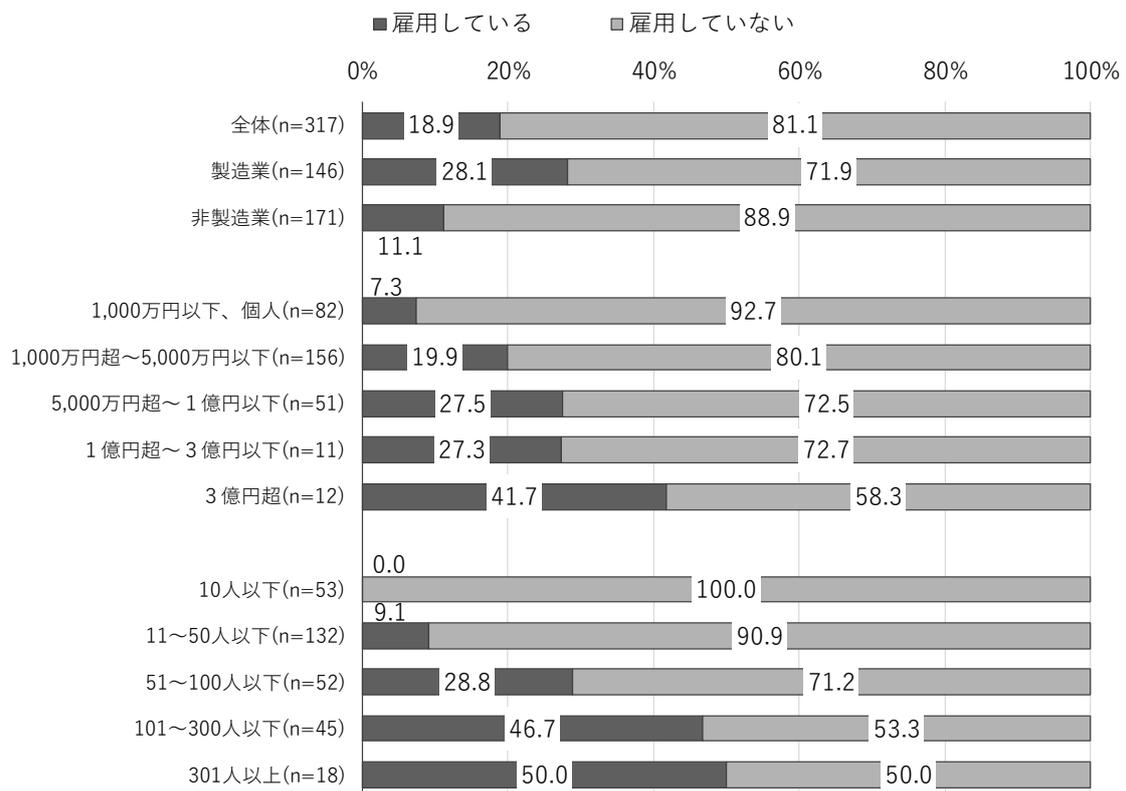
労働力人口の減少による人手不足は、企業にとって喫緊の課題である。本年4月には改正出入国管理法が施行され、外国人労働者の受け入れ拡大が始まった。滋賀県内の外国人雇用の現状について、県内企業にアンケート調査を実施した。

(1) 外国人を雇用している企業は18.9%

外国人雇用の有無についてたずねた。

- ・全体では、「雇用している」との回答は18.9%、「雇用していない」は81.1%。
- ・業種別では、「雇用している」は製造業が28.1%、非製造業が11.1%で製造業が17.0ポイント多い。
- ・資本金別では、規模が大きいほど「雇用している」割合は高く、「3億円超」の企業・事業所は41.7%と4割を超えた。
- ・従業員数別では、規模が大きいほど「雇用している」割合は高く、「301人以上」の企業・事業所は50.0%と半数を占めた。

図表1 外国人の雇用状況（業種別、資本金別、従業員数別）



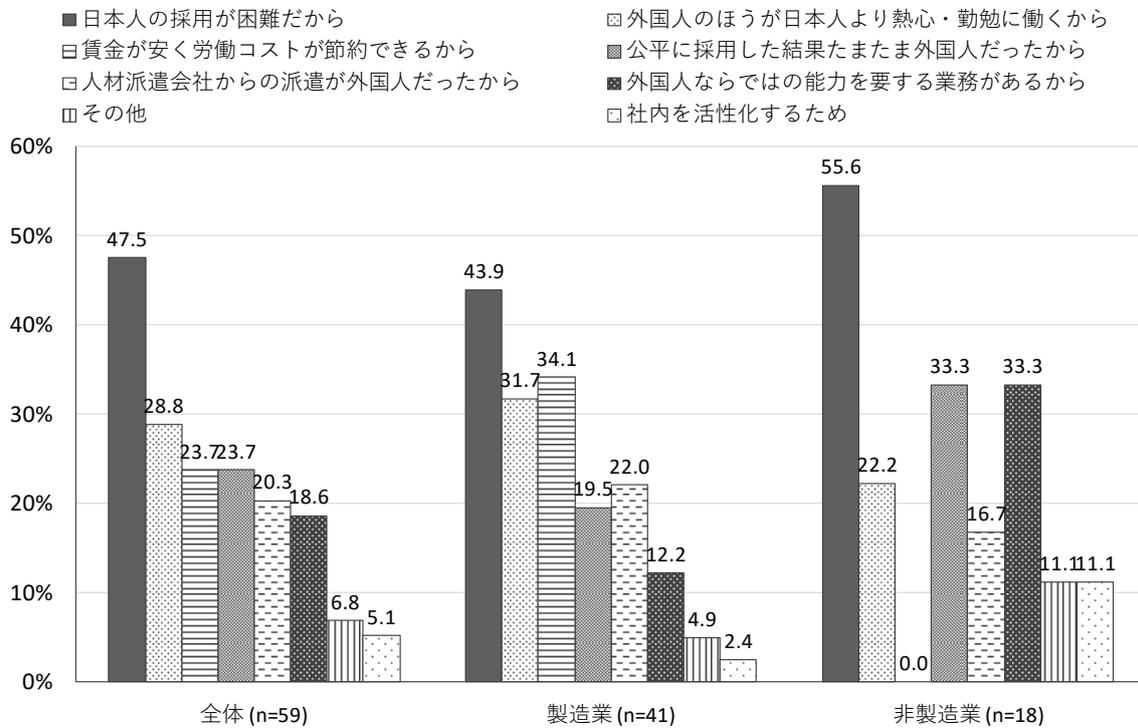
※資本金別、従業員数別は属性が無回答のものは除いたため、回答数の合計は全体の数と一致しない

(2) 外国人を雇用する理由、約5割が「日本人の採用が困難だから」

設問1で「雇用している」と回答した企業¹に、外国人を雇用する理由をたずねた（3項目までの複数回答）。

- ・全体では、「日本人の採用が困難だから」（47.5%）が突出して高く、次いで「外国人のほうが日本人より熱心・勤勉に働くから」（28.8%）、「賃金が安く労働コストが節約できるから」「公平に採用した結果たまたま外国人だったから」（ともに 23.7%）となった。
- ・業種別では、製造業は「日本人の採用が困難だから」（43.9%）が最も高く、次いで「賃金が安く労働コストが節約できるから」（34.1%）、「外国人のほうが日本人より熱心・勤勉に働くから」（31.7%）となった。非製造業は「日本人の採用が困難だから」（55.6%）が突出して高く、5割を超えた。次いで「公平に採用した結果たまたま外国人だったから」「外国人ならではの能力を要する業務があるから」（ともに 33.3%）となった。

図表2 外国人を雇用する理由（業種別／複数回答）



¹ 以降、(11)まではすべて、設問1で「雇用している」と回答した企業・事業所を対象とした。

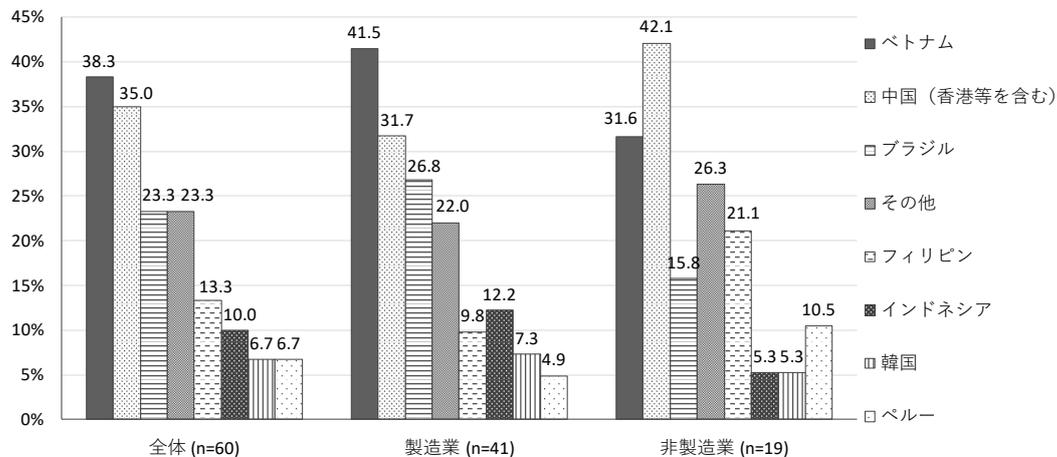
(3) 雇用している外国人の国籍、トップは「ベトナム」、次いで「中国」

雇用している外国人従業員の国籍、在留資格、雇用形態、職位についてたずねた（複数回答）。

●国籍

- ・全体では、「ベトナム」(38.3%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「中国（香港等を含む）」(35.0%)、「ブラジル」「その他」（ともに23.3%）となった。
- ・業種別では、製造業は「ベトナム」(41.5%)が最も高く、次いで「中国（香港等を含む）」(31.7%)、「ブラジル」(26.8%)。非製造業は「中国（香港等を含む）」(42.1%)が最も高く、次いで「ベトナム」(31.6%)で、製造業とはそれぞれ約10ポイントの差がある。

図表3 雇用している外国人の〔国籍〕（業種別／複数回答）

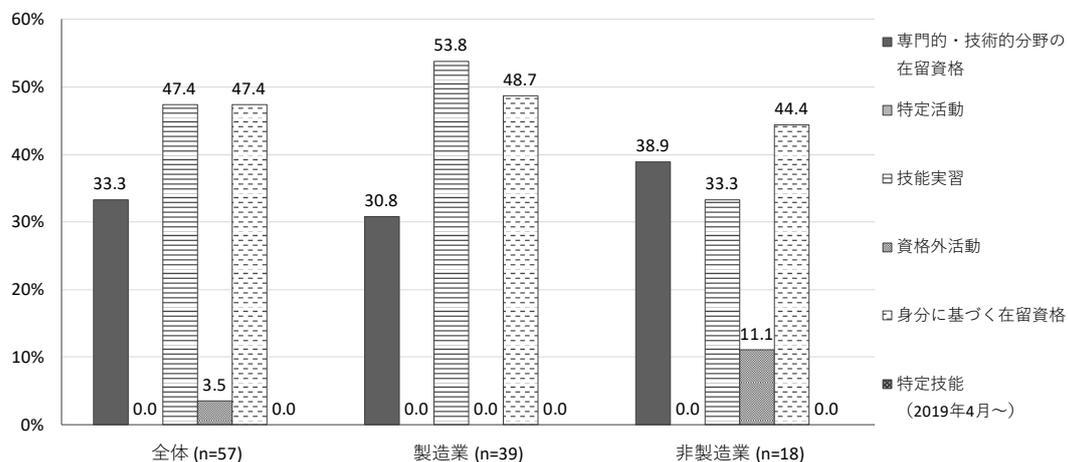


(4) 雇用している外国人の在留資格、「技能実習」「身分に基づく在留資格」が約5割

●在留資格

- ・全体では、「技能実習」「身分に基づく在留資格」（ともに47.4%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」（33.3%）。本年4月からスタートした新たな在留資格「特定技能」の回答はゼロ。
- ・業種別では、製造業は「技能実習」（53.8%）が最も高く、5割を超え、次いで「身分に基づく在留資格」（48.7%）。非製造業は「身分に基づく在留資格」（44.4%）が最も高く、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」（38.9%）。

図表4 雇用している外国人の〔在留資格〕（業種別／複数回答）

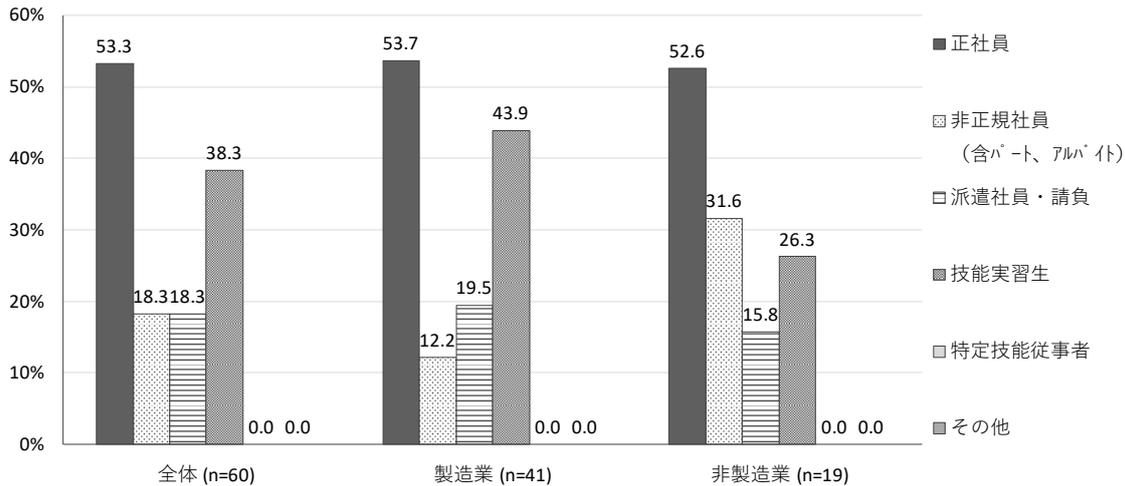


(5) 雇用している外国人の雇用形態、「正社員」が約5割

●雇用形態

- ・全体では、「正社員」(53.3%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「技能実習生」(38.3%)。
- ・業種別では、製造業は「正社員」(53.7%)が最も高く、次いで「技能実習生」(43.9%)。非製造業は「正社員」(52.6%)が最も高く、次いで「非正規社員(含パート・アルバイト)」(31.6%)となった。

図表5 雇用している外国人の〔雇用形態〕(業種別/複数回答)

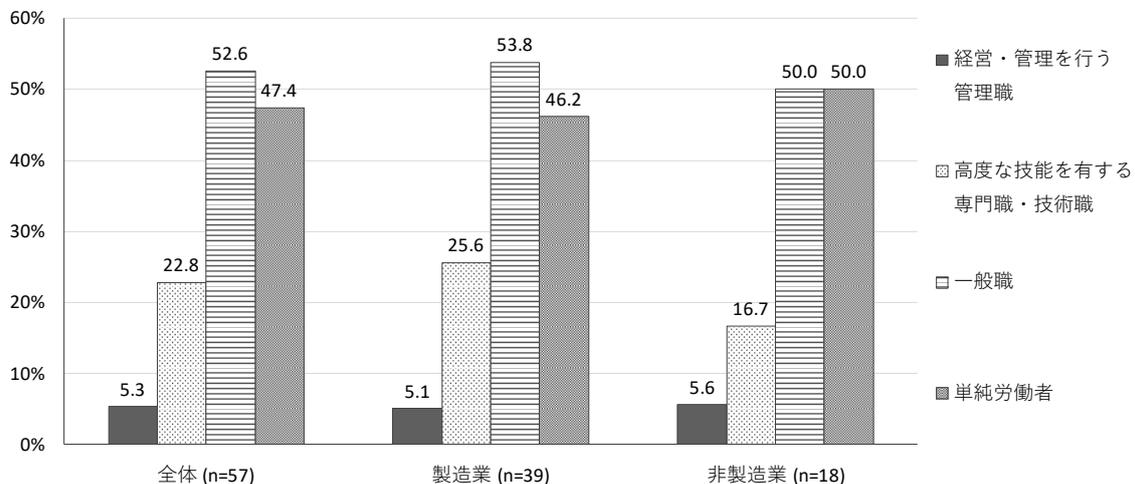


(6) 雇用している外国人の職位、約5割が「一般職」、次いで「単純労働」

●職位

- ・全体では、「一般職」(52.6%)と回答した企業の割合が最も高く5割を超え、次いで「単純労働者」(47.4%)となった。「高度な技能を有する専門職・技術職」(22.8%)は2割、「経営・管理を行う管理職」は5.3%にとどまった。
- ・業種別では、製造業は「一般職」(53.8%)が最も高く、次いで「単純労働者」(46.2%)となった。「高度な技能を有する専門職・技術職」(25.6%)は非製造業より8.9ポイント高い。非製造業は「一般職」「単純労働者」(ともに50.0%)が最も高い。

図表6 雇用している外国人の〔職位〕(業種別/複数回答)

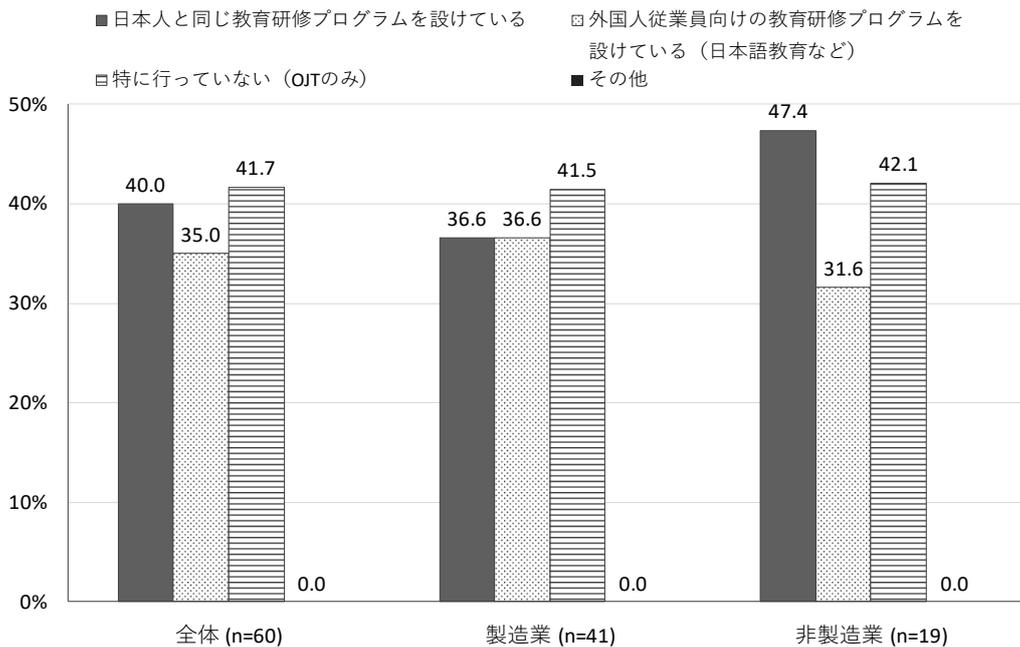


（7）外国人従業員向けの教育研修、「OJTのみ」「日本人と同じプログラム」が4割

外国人従業員に対して教育研修プログラムを設けているかたずねた（複数回答）。

- ・全体では、「特に行っていない（OJTのみ）」（41.7%）が最も高いものの、「日本人と同じ教育研修プログラムを設けている」（40.0%）もほぼ同じ割合。「外国人従業員向けの教育研修プログラムを設けている（日本語教育など）」も35.0%を占めた。
- ・業種別では、製造業は「特に行っていない（OJTのみ）」（41.5%）が最も高い。非製造業は「日本人と同じ教育研修プログラムを設けている」（47.4%）が最も高く、製造業より10.8ポイント高い。

図表7 外国人従業員向けの教育研修プログラムの有無（業種別／複数回答）



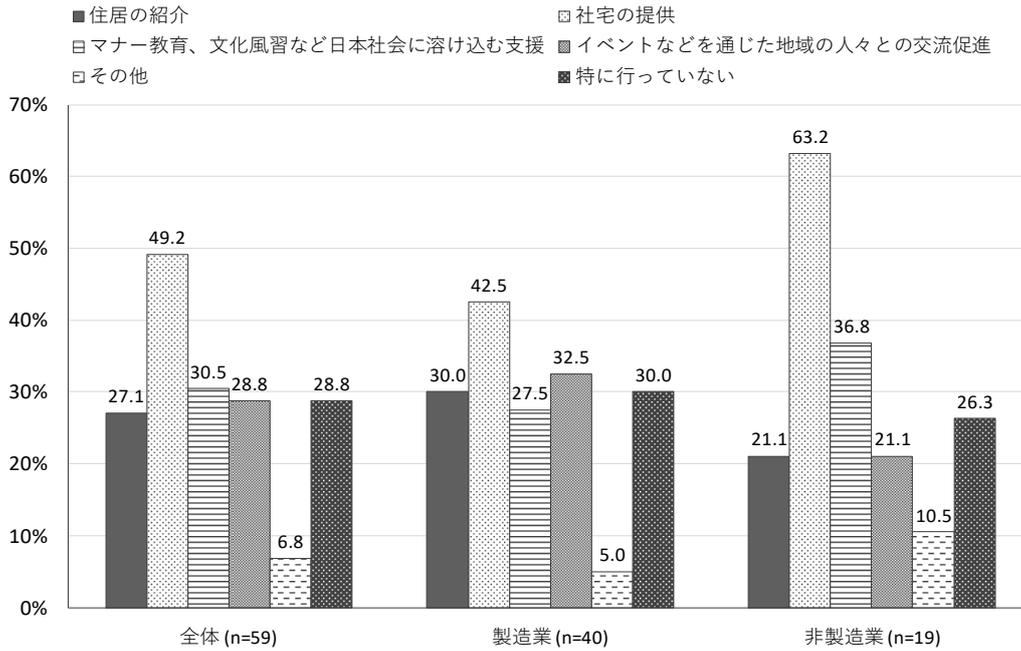
（8）外国人従業員への生活支援、「社宅の提供」が約5割

外国人従業員に対して生活支援を行っているかたずねた（複数回答）。

- ・全体では、「社宅の提供」（49.2%）が突出して高く、ほぼ5割を占めた。「特に行っていない」（28.8%）は約3割。
- ・業種別では、製造業、非製造業とも「社宅の提供」が最も高いが、非製造業（63.2%）は6割を超え、製造業（42.5%）を20.7ポイント上回った。「住居の紹介」や「イベントなどを通じた地域の人々との交流促進」は製造業が3割と高い。

（グラフは次ページ）

図表8 外国人従業員向けの生活支援の有無（業種別／複数回答）

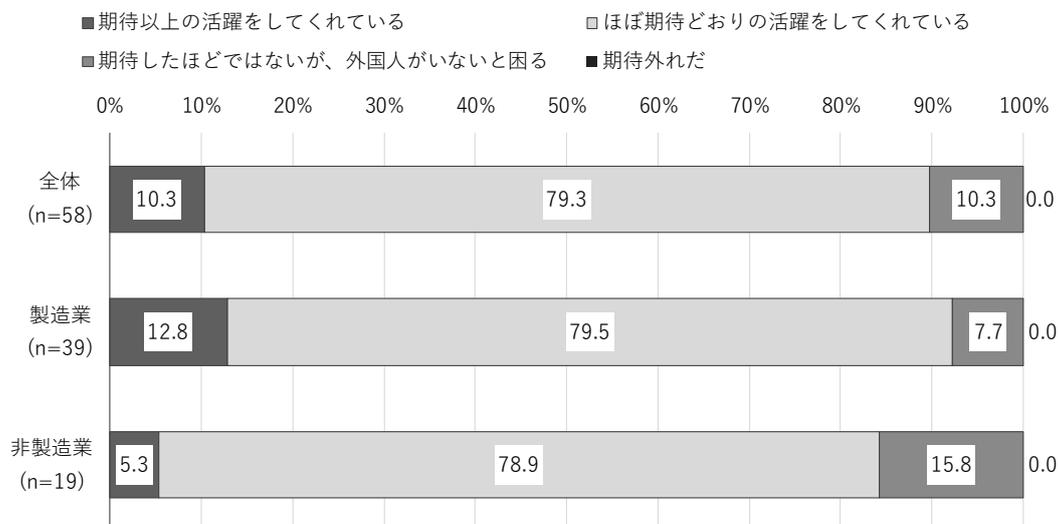


(9) 外国人従業員の仕事ぶり、約8割が「ほぼ期待どおり」

外国人従業員の仕事ぶりについてたずねた。

- ・全体では、「ほぼ期待どおりの活躍をしてくれている」（79.3%）が約8割を占め、「期待以上の活躍をしてくれている」は10.3%。
- ・業種別では、製造業が「期待以上の活躍をしてくれている」が12.8%で、非製造業（5.3%）を7.5ポイント上回った。非製造業は「期待したほどではないが、外国人がいないと困る」が15.8%で、製造業の倍となった。

図表9 外国人従業員の仕事ぶり（業種別）

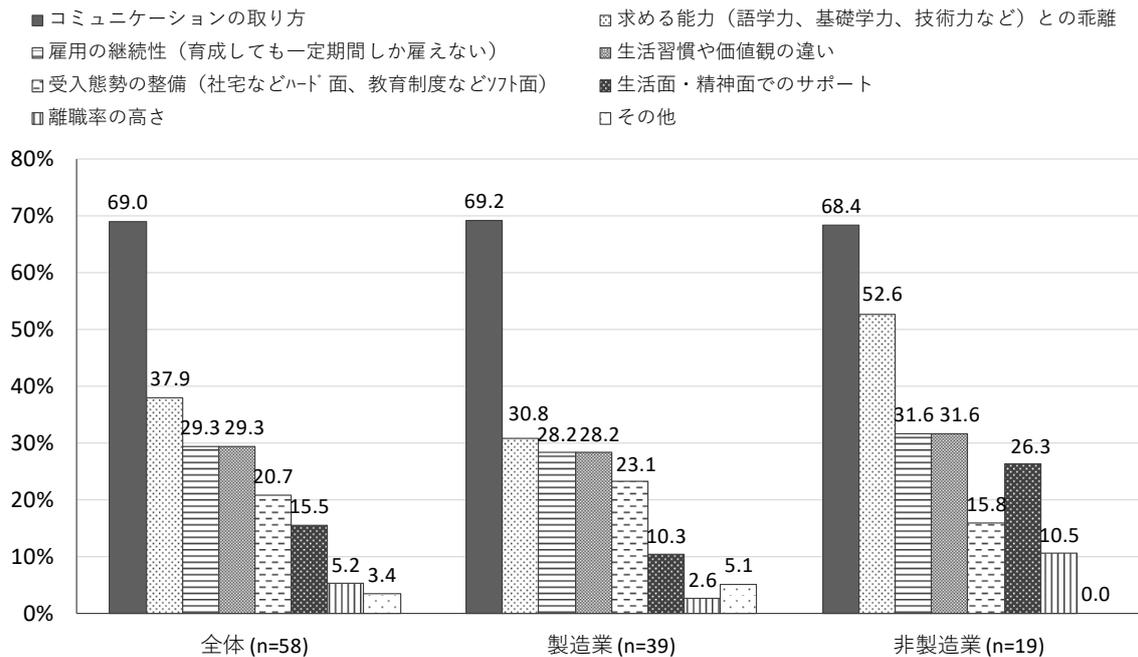


(10) 外国人雇用の課題、「コミュニケーションの取り方」が約7割

外国人を雇用する上での課題についてたずねた（3項目までの複数回答）。

- ・全体では、「コミュニケーションの取り方」（69.0%）が突出して高く、次いで「求める能力（語学力、基礎学力、技術力など）との乖離」（37.9%）となった。
- ・業種別では、製造業、非製造業とも「コミュニケーションの取り方」（それぞれ69.2%、68.4%）が最も高く、非製造業は次いで「求める能力（語学力、基礎学力、技術力など）との乖離」（52.6%）も高かった。

図表 10 外国人を雇用する上での課題（業種別／複数回答）

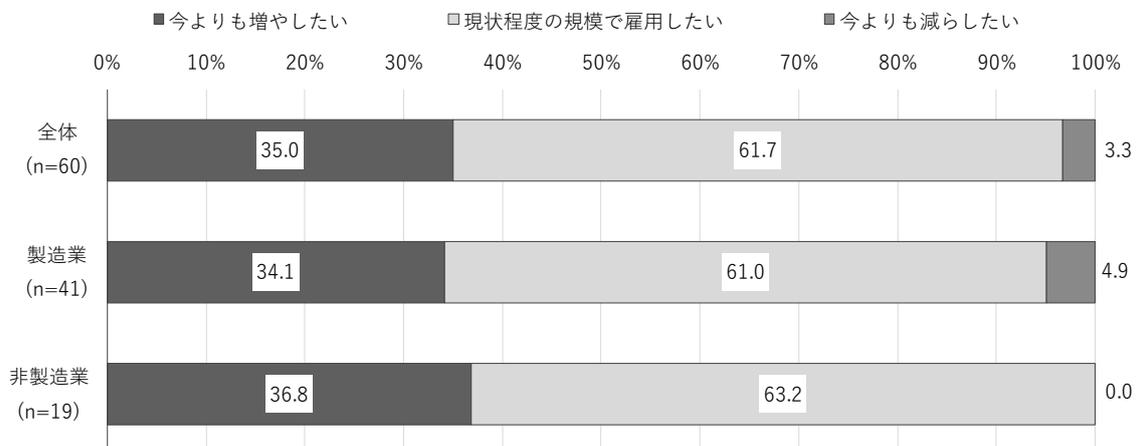


(11) 今後の外国人雇用は「現状程度の規模」が6割、「増やしたい」は3割

今後の外国人雇用についての考えをたずねた。

- ・全体では、「現状程度の規模で雇用したい」（61.7%）が最も多く、「今よりも増やしたい」（35.0%）は3割超。
- ・業種別では、製造業、非製造業とも大きな差はなかった。

図表 11 今後の外国人雇用についての考え（業種別）

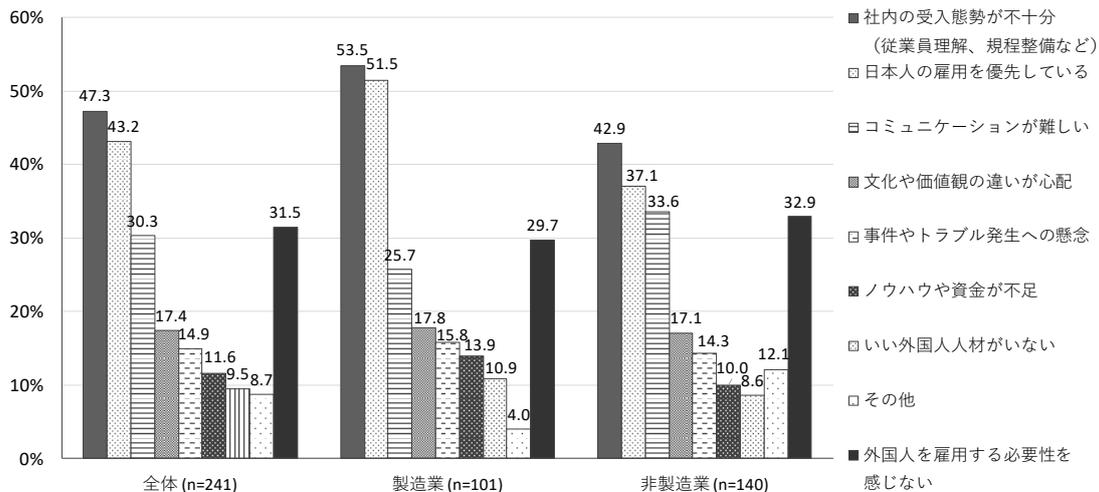


(12) 外国人を雇用していない理由、「社内の受入態勢が不十分」「日本人雇用を優先」

設問1で「雇用していない」と回答した企業・事業所にその理由をたずねた（3項目までの複数回答）。

- ・全体では、「社内の受入態勢が不十分（従業員理解、規程整備など）」（47.3%）が最も高く、次いで「日本人の雇用を優先している」（43.2%）、「コミュニケーションが難しい」（30.3%）となった。「外国人を雇用する必要性を感じない」は31.5%。
- ・製造業は、「社内の受入態勢が不十分」（53.5%）と「日本人の雇用を優先している」（51.5%）が5割を超え、突出して高い。非製造業では、「コミュニケーションが難しい」（33.6%）が製造業より7.9ポイント高い。

図表 12 外国人を雇用しない理由（業種別／複数回答）

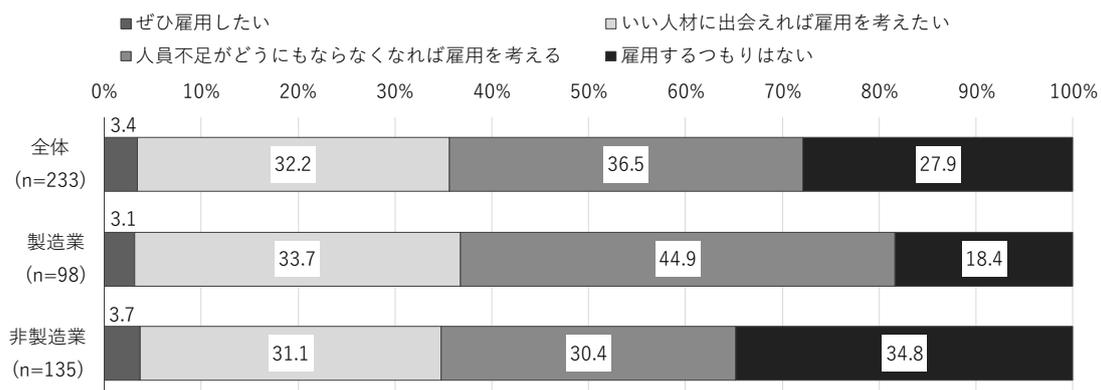


(13) 外国人を雇用していない企業・事業所、今後は「雇用検討派」が7割

設問1で「雇用していない」と回答した企業・事業所に、今後の外国人雇用についての考えをたずねた。

- ・全体では、「人員不足がどうにもならなければ雇用を考える」が36.5%で最も多く、次いで「いい人材に出会えれば雇用を考えたい」が32.2%。「ぜひ雇用したい」（3.4%）も加えた「雇用検討派」は72.1%。
- ・製造業は「雇用検討派」（81.7%）が8割を超えた。非製造業は「雇用検討派」は65.2%で、「雇用するつもりはない」（34.8%）が最も多く、製造業（18.4%）を16.4ポイント上回った。

図表 13 今後の外国人雇用についての考え [外国人を雇用していない企業]（業種別）



(14) 外国人雇用についてのフリーアンサー

①外国人を「雇用している」企業・事業所

	業種	従業員数	コメント
製造業	繊維	101～300人以下	一般社員として待遇している。
	食料品	301人以上	文化・習慣の違いは大きいと感じている。
	金属製品	11～50人以下	エンジニアとして採用している。年に4～5回、ベトナムで面接他コミュニケーションをとり、1年に1名程度を採用。3年目で、現状3名となっている。 海外子会社からの企業内転勤で人員不足を補っている。と同時に、教育も行って、子会社のレベルアップもしていく方針。
	電気機械	51～100人以下	国内で勤務経験のある人のみの中途採用なので、特に一般の日本人との変化はない。
非製造業	小売	301人以上	インバウンド売上の増加につながっている。
	サービス	301人以上	外国人のインターンシップ受入をしており、通訳として活躍。今後、さらなる外国人受入に際して、子どもの教育面（外国人学校）での課題がある。
		51～100人以下	JICAを中心とした海外案件にチャレンジすべく、事務所出店や外国人雇用をしている。語学力が向上すれば、国内業務も担当させたいと考えている。
その他の非製造業	51～100人以下	日本語能力の問題以外では、日本人と同じように個人の違いはあるが、教育次第で人材として育っていく。	

②外国人を「雇用していない」企業・事業所

(a)今後の雇用：「ぜひ雇用したい」と回答

	業種	従業員数	コメント
製造業	電気機械	101～300人以下	来年、海外子会社で採用し、企業内研修で対応を計画している。
	金属製品	11～50人以下	日本人の若手を求人しているが、数年採用できていない、たちまちの人手不足対応のため、来春より、外国人技術者の採用を行うつもり。しかし、長期での技術伝承を考えると外国人に頼るだけでは経営難になると思われる。

(b)今後の雇用：「いい人材に出会えば雇用を考えたい」と回答

	業種	従業員数	コメント
製造業	金属製品	-	今後、組合等を通じて成功事例を学んでいきたい。
	その他の製造業	11～50人以下	インド市場拡販の要員として。
101～300人以下		現在取り組みを行っていないが、日本人が雇用できなければ考えたい。その場合、長期に正社員で働いてくれる人を希望する。	
非製造業	小売	10人以下	現場の人手不足は深刻なため、早めに取り組みしたい。
		11～50人以下	5年前にいち早く外国人を雇用した時、自社の態勢が不十分で活かすことができなかった。今後は必要になってくる。
		301人以上	現状、アルバイトは採用しているが、正社員は言葉、コミュニケーションが難しく、なかなか踏み込めない。他社の事例をたくさん知りたい。
	建設	101～300人以下	いい人材であれば日本人、外国人に関わりなく公平に採用するというのが基本的スタンスである。
	卸売	11～50人以下	仕事量が季節によって変動が大きいので、年間の雇用が難しい。
			外国人雇用や人権に関するセミナーに参加している。 海外進出を考えるなら外国人の雇用を進めるべきと考える。
サービス	10人以下	外国人人材を紹介してくれる企業に登録している。	
	101～300人以下	受け入れ準備は進めている。	

(c)今後の雇用：「人員不足がどうにもならなくなれば雇用を考える」と回答

	業種	従業員数	コメント
製造業	食料品	101～300人以下	受入態勢（研修制度）が構築できていない。
	金属製品	51～100人以下	人手不足がどうにもならなくなれば雇用を考える。
	その他の製造業	11～50人以下	歴史、文化の違いが心配。
非製造業	小売	10人以下	雇用はあってもいいが、同業他社での事例がほとんどないので悩んでいる。
		11～50人以下	まず会話がある程度できることから。
	建設	10人以下	外国人雇用について説明は受けたが、2名からの雇用や、受入規程の大変さに安易に雇用できないと考え、一旦保留に。
		11～50人以下	当社の業務は現場監督がメインなので、コミュニケーションがとれないと難しいところがある。
			受入態勢やノウハウがなく、フォローやサポートが充分にできないので早期退職につながっていると思っている。
		51～100人以下	下請・協力企業では外国人を雇用されているところがあるが、何年かすると別のところに移動して、技術が向上しない点が問題と考えている。
101～300人以下	研修生の受入制度で、現場をマネジメントできる人材として育てるには、会社の体制に無理が生じ、困難と考える。		
		日本語（漢字）、英語の読みができ、日本語で会話ができれば雇用可能であるが、現段階では難しい。	

(d)今後の雇用：「雇用するつもりはない」と回答

	業種	従業員数	コメント
製造業	繊維	10人以下	小規模な企業であり、受入態勢が不十分で外国人雇用は困難。
	食料品	11～50人以下	組織づくりを優先しており、その中で大切なコミュニケーション不足からの不和等が問題となるのではという認識があるため雇用は控えている。
	精密機械	11～50人以下	人材育成の投資に5～10年かかるが、一人前になって辞められることが想定される。
非製造業	建設	11～50人以下	外国人雇用の受入態勢が確立できていない。
	卸売	11～50人以下	営業職のため、環境等の違いが原因でお客様とのコミュニケーションでトラブルなどの発生が予想される。また、自動車運転時のトラブルもあると考えている。
	小売	10人以下	当社の業務は漢字が多いため、日本語のわからない方は無理かと思う。
-		-	宝飾品等、販売員の店舗販売能力技術によるところが大きい。よって、外国人雇用については当分の間考えていない。

(e)今後の雇用：未回答

	業種	従業員数	コメント
製造業	化学	11～50人以下	本当は外国人を雇用したいが、業種でダメなのであきらめている。しかし、人手不足でいつも困っており、もっと門戸を開いてほしい。
非製造業	建設	11～50人以下	資格が必要な業務内容で、その資格を取得することが可能か否か分からず、雇用への判断ができない。
	サービス	11～50人以下	現在、人員不足で目の前の仕事をこなすことで精いっぱい。外国人を雇用すると、言葉、コミュニケーションなど、時間もかかり大変であるから歓迎できないという従業員の意見がある。

以上

本調査結果についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部 長山 (077-523-2245)