

外国人労働者の活用に向けて

はじめに

人手不足等を背景に、本県でも外国人労働者が増加している。外国人労働者は、労働力不足の解消などの効果を企業にもたらす一方で、様々な課題も顕在化してきている。

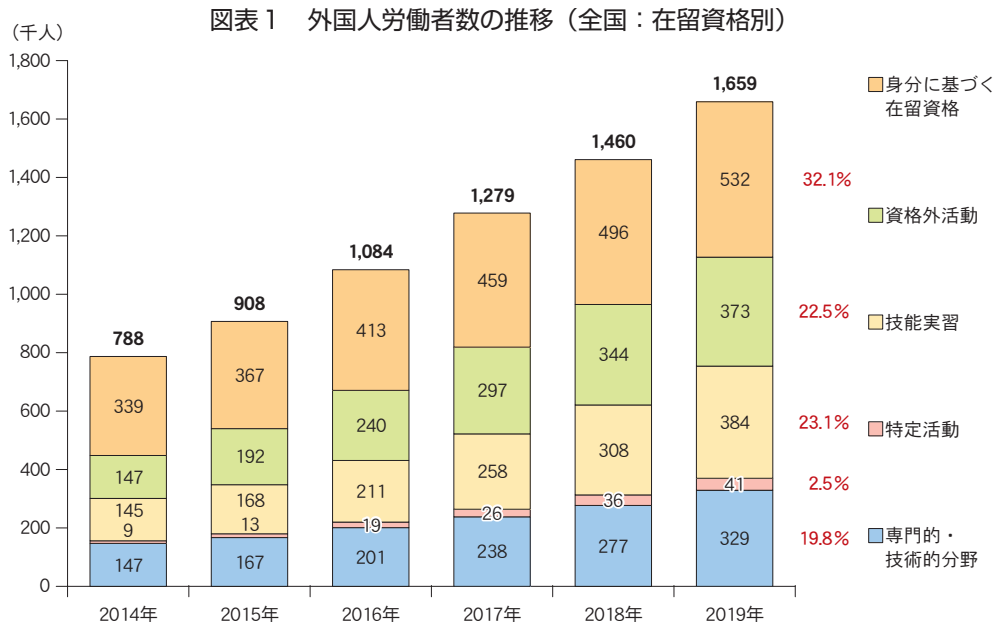
本稿では、外国人労働者の現状について概観し、企業の先進事例等を紹介しながら、持続可能な形で外国人労働者を活用していくヒント等を探る。

1 全国の外国人労働者の活用状況

➤ 外国人労働者数は1,659千人で、5年間で約2.1倍に増加している。

2014年に788千人だった全国の外国人労働者数は、5年後の2019年には1,659千人と約2.1倍に増加している。在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が532千人（全体の32.1%）で最も多く、以下、「技能実習」が384千人（同23.1%）、「資格外活動」が373千人（同22.5%）と続いた（図表1）。

また、2019年時点の外国人労働者を出身国別にみると、「中国（香港等含む）」が418千人（全体の25.2%）で最も多く、以下、「ベトナム」が401千人（同24.2%）、「フィリピン」が180千人（同10.8%）と続いている（次頁、図表3）。



資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

（参考）在留資格について

身分に基づく在留資格	定住者、永住者、日本人の配偶者等
資格外活動	外国人留学生によるアルバイト等
技能実習	外国人技能実習生
特定活動	ワーキングホリデー等
専門的・技術的分野	医師、看護師、通訳、デザイナー等、就労目的で在留が認められる者

資料：厚生労働省の資料等を基に当研究所作成

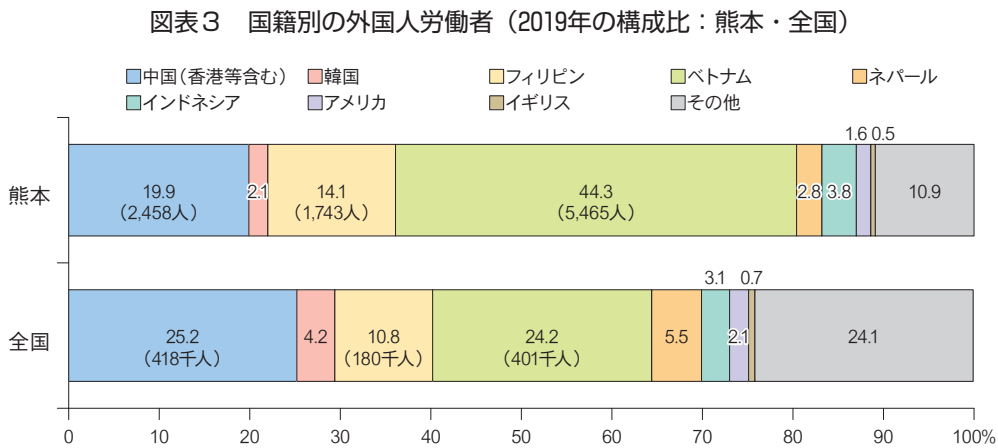
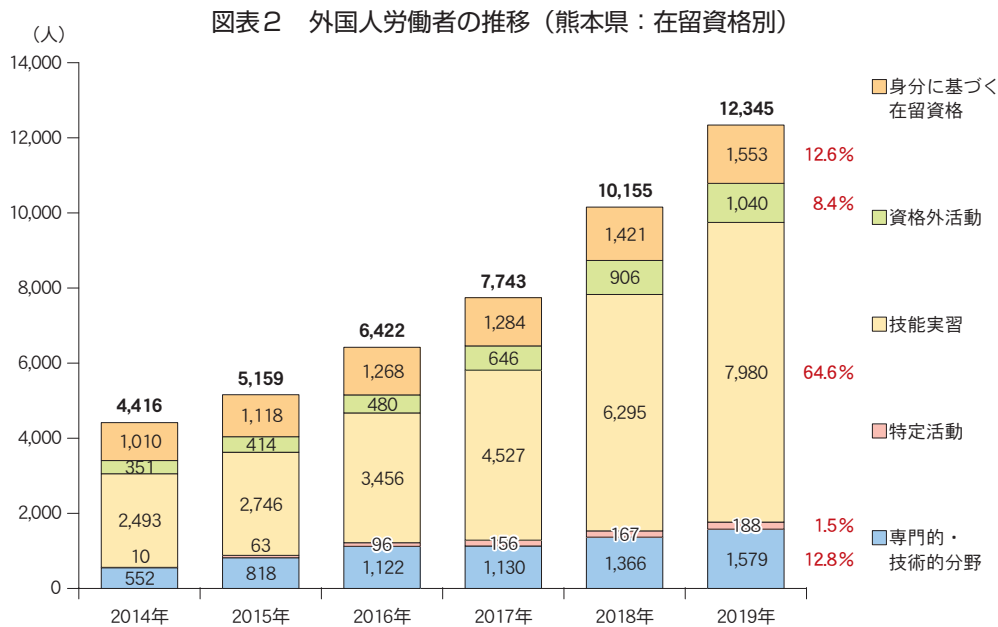
2 熊本県内の外国人労働者の活用状況

(1) 県内の外国人労働者数の推移 等

- 県内の外国人労働者数は12,345人で5年間に約2.8倍増加している。
- 出身国別では「ベトナム」が5,465人（同44.3%）で最も多い。

2014年に4,416人だった熊本県の外国人労働者数は、5年後の2019年には12,345人と約2.8倍に増加している。在留資格別にみると、「技能実習」が7,980人（同64.6%）で最も多く、以下、「専門的・技術的分野」が1,579人（同12.8%）、「身分に基づく在留資格」が1,553人（全体の12.6%）と続いた（図表2）。

出身国別では、「ベトナム」が5,465人（同44.3%）で最も多く、以下、「中国（香港等含む）」が2,458人（全体の19.9%）、「フィリピン」が1,743人（同14.1%）と続いている（図表3）。



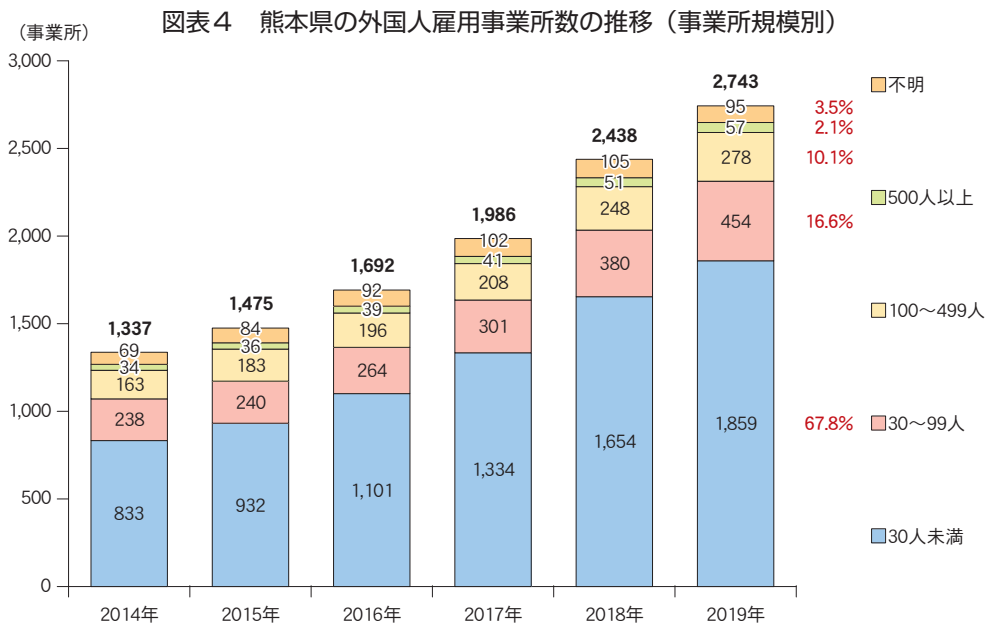
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（資料2、3）

(2) 県内事業所における外国人労働者の活用状況

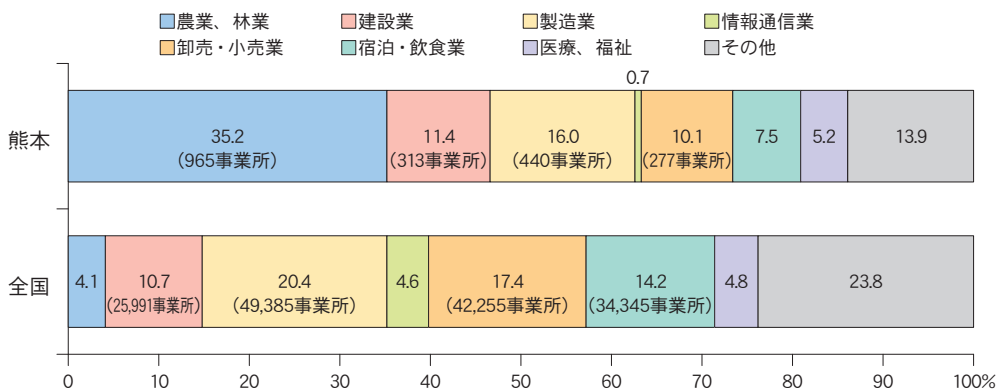
- 県内で外国人を雇用する事業所は2,743で5年間に約2.1倍増加している。
- 産業別にみると、熊本県で外国人を雇用している事業所のうち、「農業、林業」が全体の約35%を占めており、「製造業」が16%で続いている。

2014年に1,337だった熊本県の外国人雇用事業所数は、5年後の2019年には2,743と約2.1倍に増加している。事業所規模別にみると、「30人未満」が全体の67.8%を占めており、「30～99人」が16.6%で続くなど、小規模の事業所でも外国人の雇用が進んできていることがうかがえる（図表4）。

また、熊本県の外国人雇用事業所数を産業別にみると、「農業、林業」が965事業所で全体の35.2%を占めており、全国平均の4.1%を大きく上回っている。以下、「製造業」が440事業所（同16.0%）、「建設業」が313事業所（11.4%）、「卸売・小売業」が277事業所（10.1%）と続いている（図表5）。



図表5 産業別の外国人雇用事業所数（2019年の構成比：熊本・全国）



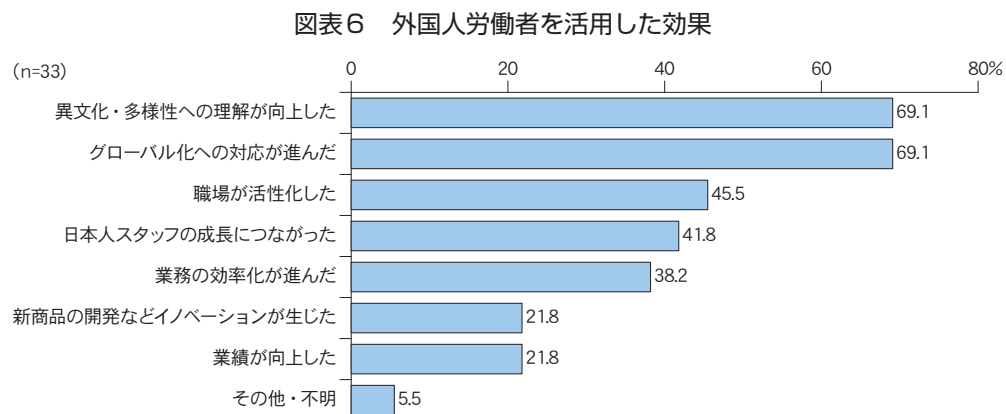
資料：熊本労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（資料4、5）

3 外国人労働者の活用効果と課題

- 外国人労働者を受け入れた効果としては、グローバル化対応や異文化への理解等が進んだこと、職場の活性化や日本人スタッフの成長などがあげられる。
- その一方で、生活慣習の違いや、職場でのコミュニケーション等が課題となっている。

(1)外国人労働者を活用した効果

総務省が2019年に実施した調査によると、企業が認識する外国人労働者を採用したことによる効果では、「異文化・多様性への理解が向上した」、「グローバル化への対応が進んだ」（ともに69.1%）という回答が最も多かった。以下、「職場が活性化した」（45.5%）、「日本人スタッフの成長につながった」（41.8%）などの回答が続いている（図表6）。

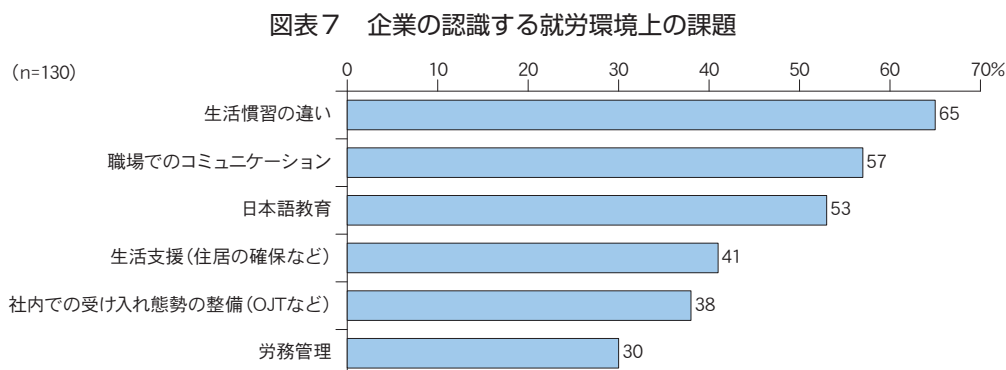


資料：総務省「高度外国人材の受入れに関する政策評価書」

(2)外国人労働者を活用する際の課題

一方、外国人労働者を雇用する上での問題点や課題は何であろうか。(株)九州経済研究所が2019年に鹿児島県の事業所を対象に行った調査によると、最も多かったのは「生活慣習の違い」で65%、以下、「職場でのコミュニケーション」（57%）、「日本語教育」（53%）、「生活支援」（41%）などの回答が続いている（図表7）。外国人労働者の受け入れに際しては、生活慣習に関する事前研修の実施や事後のフォローアップ、職場でのコミュニケーションの促進などがポイントになると思われる。

県内企業でも、外国人労働者が増えるにつれて様々な課題が顕在化していると思われる。次章では、外国人労働者の受け入れに関して、先進的に取り組んでいる県内企業の事例を紹介する。



資料：(株)九州経済研究所「県内企業の外国人雇用状況について」

4 県内企業の取組事例 ～株式会社ヒライ～

- 外国人労働者等の存在は、単にマンパワーを補うだけでなく、日本人従業員の刺激になっているほか、「伝えるスキル」等の向上がコミュニケーションの促進につながり、日本人従業員の定着率向上等の効果をもたらしている。
- 社内行事の開催や地域行事等への参加は、異文化への理解やコミュニケーションの促進などにつながり、外国人労働者等を活用することにも寄与している。

(1)外国人技能実習生を受け入れた経緯と現状

弁当や惣菜の製造・販売等を手掛ける株式会社ヒライでは、慢性的な人手不足の状況が続き、特に弁当等を製造する工場の夜間の勤務時間帯で深刻な状況となっていた。当初は、派遣会社から人材を受け入れるなどして対処していたが、派遣人材の時給単価が上昇傾向にあり、コスト負担も増加していたため、2014年から試験的にベトナム人の技能実習生（以下、実習生）を受け入れた。

実際に実習生を受け入れてみると、優秀で勤勉な人材が多く、現場での評判も良かったため、その後、継続的に実習生を受け入れている。同社では、2020年1月現在で約200名のベトナム人実習生が県内外の工場や店舗で技能実習を行っており、貴重な戦力としても活躍している。

(2)外国人労働者等の活用状況

同社では、実習生が製造工場や店舗等の現場で活躍しているほか、3年間の実習期間を終えた8名のベトナム人が、昨年4月に新設された「特定技能」の資格で勤務している。また、熊本大学に留学経験のある2名の外国人を2017年度から「専門的・技術的分野」の資格で採用している。ポーランド人の女性は、総務・広報の業務、ベトナム人の女性は実習生のメンタルヘルスの担当として活躍している。同社では、今後も外国人留学生や「特定技能」の採用などを広げていく方針である。

(3)外国人労働者等を活用した効果

外国人労働者等を活用した最大の効果は、人手不足が常態化していた現場（工場・店舗）の貴重な戦力となったことであるが、その存在は日本人従業員にも様々な好影響を与えている。

同社の管理本部次長の高本浩也氏によると、優秀で勤勉な外国人労働者等の存在が日本人従業員の刺激になったほか、日本人従業員の「伝えるスキル」、「教えるスキル」などが向上する効果もあったそうである。外国人相手ということで、相手に「ゆっくり話す」、「標準語で話す」、「反復して話す」などの基本動作を徹底した結果、外国人労働者とのコミュニケーションが改善しただけでなく、日本人の新人スタッフ向けの研修等にも活かされ、日本人従業員の定着率上昇にもつながっている。

会社概要	
名 称	株式会社ヒライ
所 在 地	熊本市西区春日7丁目26番70号
設 立	平成21年6月
資 本 金	5,000万円
代 表 者	代表取締役社長 平井浩一郎
従 業 員	2,203名（令和2年1月末）
事業内容	弁当・惣菜・サンドイッチ・おにぎり・寿司の製造及び直売



製造現場の貴重な戦力となっている実習生

(4)外国人労働者等を活用するための配慮等

①生活慣習への対応

同社は実習生等の住まいとして、法人名義でアパートなど70部屋を寮として賃借契約しており、居住地は基本的に勤務地（工場・店舗等）から2キロ以内で、通勤用の自転車は会社が貸与している。

ゴミ出しなどの生活慣習の面については、事前の受入研修のカリキュラムの中などで対応している。当社では、実習生の採用を決めた後に、6か月間のベトナム現地での研修を行い、その際に日本語教育や、ゴミの分別などの生活慣習等を事前に学んでいる。その後、1か月間の熊本県内での寮生活で実際に熊本県での生活を経験し、実習生を受け入れる流れとなっている。

②社内イベントの開催、地域行事への参加 等

同社では、福利厚生の一環として、全社的に実施している社員旅行や新年会などのイベントには、6か月以上勤務のパート職員のほか、外国人労働者や実習生も参加しており、コミュニケーションの促進に寄与している。なお、昨年夏に江津湖で行われた花火大会には、同社でチャーターした屋形船に実習生を招待し、花火や食事を楽しんだほか、日本の伝統文化に触れる機会にもなったようである。

また、戸建の寮に住む実習生は、地域の祭りに参加するなど、地域住民との交流が日常的に行われている。町内会長によると、実習生は挨拶もきちんと出来ていて、寮周辺の掃除もしっかり行うなど、地域での評判も上々とのことである。



昨年夏の江津湖花火大会での屋形船での様子

おわりに

- 外国人労働者の存在は、単なるマンパワーの補完要員としてではなく、職場の活性化や日本人従業員の成長など、企業に様々な効果をもたらしている。
- 人手不足が続く中、県内でも外国人労働者の重要性が高まってくると考えられる。生活慣習の違いに対する配慮やコミュニケーションを促進することなどが、持続可能な形で外国人労働者を活用することにつながると思われる。