

広島県福山市における外国人労働者の実態、役割と課題 —多文化共生社会の実現に向けて—

上別府 隆 男

要旨

近年、日本に滞在する外国人及び外国人労働者の数はともに増加傾向にあり、毎年過去最高を更新しているが、これは、留学生や技能実習生などの若い外国人の流入が主因である。全国の傾向と同様、広島県と同県福山市においても外国人及び外国人労働者の数が増加しつつある。このような中、外国人受け入れに積極的に多文化共生社会の実現を目指すとする福山市における外国人労働者の実態、役割と課題を把握するための調査を2017年度実施した。

結論として、役割と課題をそれぞれ3点ずつ指摘した。まず、役割としては、第1に、外国人労働者は海外との取引などグローバルな展開に中心的な貢献をしていること、第2に、彼らは総じて向上心が高く野心的であることから日本人従業員に刺激を与えモチベーションを上げていること、第3に、彼らは元来国際的で多言語・多文化能力を持つため日本人従業員の国際感覚・多文化能力の向上に貢献し、社内にグローバルな雰囲気を作り出していること、である。課題としては、第1に、業種や企業により外国人労働者に関するニーズや対応は様々であるが、特に製造業で少子化高齢化や日本人（特に若手）が集めにくいことにより人手不足が深刻であること、第2に、外国人労働者の雇用が主に短期であるため費用対効果が低く、長期的な人材育成計画が作りにくいこと、第3に、外国人労働者の採用面や生活支援面において行政支援、環境整備への期待が高いこと、である。これらを踏まえ、外国人労働者は労働者であると同時に生活者であることも考慮し、外国人が働きたくなる福山市にするため、また、多文化共生のまちづくりを推進するための提言を行った。

キーワード：福山市、人材不足、外国人労働者、多文化共生社会

1 全国、広島県、福山市における外国人雇用の傾向

1.1 全国

近年、日本で暮らす外国人は増加傾向にある。総務省が発表した人口動態調査によれば、2018年1月1日時点で前年比17万4千人増の249万7千人となり、過去最高を更新した。都道府県別では、長崎県を除いてすべてで増加している（総務省、2018）。政府は単純労働者を受け入れない立場を維持しているが、留学生30万人計画や少子高齢化に伴う労働市場の人手不足問題を背景に、若い世代を中心に留学生や技能実習生という形で流入に拍車がかかっている。

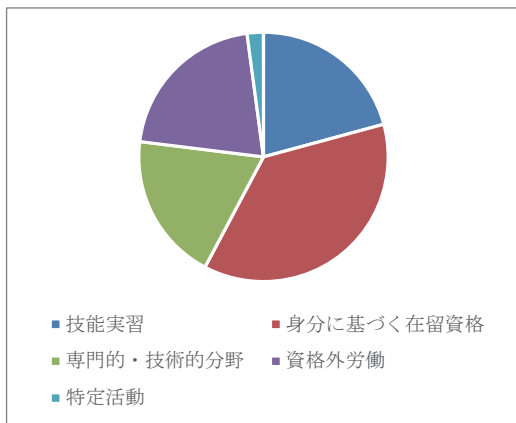
外国人雇用に関する全国的な統計としての厚生労働省「外国人雇用状況」の届出制度¹の届出状況によれば、日本で働く外国人は5年連続で増え、2016年10月初めて100万人を突破し、2017年10月末時点で約128万人と過去最高に達した。これは日本の被雇用者総数の約2%を占める。厚生労働省は、増加の主因として、政府が推進する高度外国人材や留学生の受け入れが進んでいること、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格による就労が進んでいること、技能実習制度の活用が進んでいることの3つを挙げている（厚生労働省、2018a）。

国籍別では、中国372,263人（全体の29.1%）、

ベトナム240,259人（同18.8%）、フィリピン146,798人（同11.5%）、ブラジル117,299人（同9.2%）、ネパール69,111人（同5.4%）の順であった。そのうち、ベトナムが前年比4割増、ネパールが3割増であり、この2か国が数字を押し上げている。

在留資格別では、身分に基づく在留資格459,132人（全体の35.9%）、留学等の資格外活動259,604人（同20.3%）、技能実習257,788人（同20.2%）、専門的・技術的分野238,412人（同18.6%）、特定活動26,270人（同2.1%）の順であり、図1はその構成比を示している。就労が主目的の外国人が約2割であるの対し、資格外活動と技能実習で全体の4割になり、就労が主目的ではない外国人が「労働力」として大きな役割を担っているという一種の逆転現象が起きていることが分かる。人口減少・労働力不足に直面している日本にとって、留学生と技能実習生抜きでは企業が活動できない事態に陥っていることになる。

図1 在留資格別構成比（全国）



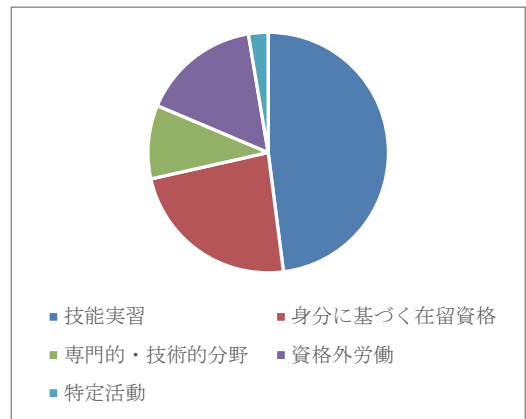
都道府県別では、外国人雇用事業所数、外国人労働者数とも東京、愛知、大阪、神奈川、埼玉（多い順）がトップ5であり、この5都府県で外国人雇用事業所数、外国人労働者数両方で全体の半数を超えた。広島県は外国人雇用事業所数で全国11位、外国人労働者数では全国12位であった。

1.2 広島県

広島県の外国人雇用については厚生労働省広島労働局（2018a）が取りまとめており、2017年10月末現在、広島県内で外国人を雇用する事業所数は3,938事業所で前年同月比408事業所（11.6%）増、外国人労働者数は28,358人で前年同月比3,765人（15.3%）増であり、届出が義務化された2007年以降で両方とも最高記録を更新した。

在留資格別の構成比は、多い順に、技能実習が13,602人で48.0%（全国平均20.2%）、身分に基づく在留資格が6,668人で23.5%（同35.9%）、資格外活動が4,534人で16.0%（同20.3%）、専門的・技術的分野が2,806人で9.9%（同18.6%）、特定活動が747人で2.6%（同2.1%）であり、図2はその構成比を示す。全国平均と比べて、広島県では技能実習生の割合が2倍以上、専門的・技術的分野が約半分という特徴を示した。

図2 在留資格別構成比（広島県）



県内の外国人労働者の国籍別では、中国が最も多く8,929人（県内の外国人労働者全体の31.5%）、ベトナム8,485人（同29.9%）、フィリピン4,735人（同16.7%）、ブラジル1,159人（同4.1%）の順である。前年同期に比べ、中国は222人（2.5%）、ベトナムは2,494人（41.6%）、フィリピンは389人（9.0%）それぞれ増で、特にベトナムの急増ぶりが顕著である。

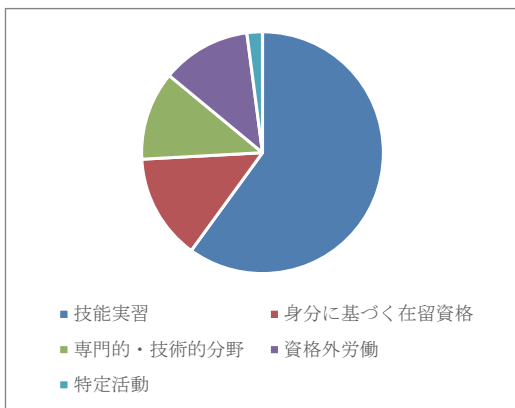
県内の外国人雇用事業所の産業別内訳は、製造業36.9%、建設業12.0%、卸売業・小売業11.9%が多く、とりわけ、建設業が前年比約36%増と目立っている。

1.3 福山市

広島県東端に位置する中核市（2018年人口約47万人、県内2位）である福山市の県内での位置付けについては、厚生労働省広島労働局（2018a）のデータをハローワーク別にみると分かる。外国人雇用事業所数は、広島の888事業所（22.5%）に次ぎ福山は839事業所（21.3%）で、県内2位であり、外国人労働者数では、広島5,365人（18.9%）、広島東4,977人（17.6%）に次ぎ、福山4,687人（16.5%）は3位であった。

福山市における在留資格別の内訳は、多い順に、技能実習2,813人（60.0%）、身分に基づく在留資格662人（14.1%）、専門的・技術的分野556人（11.9%）、資格外労働559人（11.9%）、特定活動97人（2.1%）であり、図3はその構成比である。技能実習割合の60%は県平均の48%を上回っている。

図3 在留資格別構成比（福山市）



出典：厚生労働省広島労働局（2018a）

福山市の産業別では、外国人労働者数4,687人のうち、上位4位が、製造業2,917人（62.2%）、卸売業・小売業453人（9.7%）、建設業420人（9.0%）、宿泊業・飲食サービス業188人（4.0%）であり、製造業が圧倒的に多い。製造業が盛んな福山市で技能実習生が活躍していることが分かる²。なお、福山市の在留資格別・産業別、国籍別・産業別内訳は、広島労働局の統計には示されていない。

2 本調査の背景

福山市は、生産年齢人口の減少に伴い、将来人手不足が経済成長の足枷になることが懸念される中、人手不足解消には、女性・高齢者の就労促進と併せ、外国人労働力の確保、高度の専門的な知識や技術を有する外国人材の活用が重要な課題であるとしている。また、そこでは、就労のため来日する外国人が年々増加する中、日本で暮らす外国人労働者やその家族は言語や文化の違いなどから様々な面で課題を抱えていることから、福山市として、労働者確保の観点からも、外国人が安心して働き、住み続ける生活環境を整えることが必要という方針も示している（福山市、2015）。

同時に、福山市は多文化共生のまちを目指しており、2009年には市民アンケートを元に、多文化共生のまちづくりの推進、市民との協働による国際交流の推進を目標とした「福山市国際化推進プラン～多文化共生社会の実現をめざして～」を策定した。しかし、時間が経過したため、福山市市民局市民部市民相談課に置かれた「ふくやま国際交流協会」が市内居住外国人の生活面、雇用環境などの動向把握のため2016年2月に再度、市民意識調査（アンケート）を行い、これを元に翌月「福山市の国際化と多文化共生に関するアンケート調査報告書」を作成している。現在は、「福山市国際化推進プラン」改訂版の策定中である。

福山市の外国人労働者の動向に関しては、広島労働局のデータからある程度の傾向は読み取ることができる。しかし、福山市は「外国人住民国別人口一覧表」は毎月更新しているが、市内で外国人を雇用している企業の名前と数、雇用実態、労働環境等外国人雇用に関する情報や統計は市として持っておらず、外国人労働者の課題の把握の壁になっている。

この観点から、本調査では、外国人が働きたくなる福山市にするため、また、多文化共生のまちづくりを推進するための施策提言につながる実態と課題の把握を行うことを目的とし、福山市との連携の下、市内の企業を対象としたアンケート、企業やその外国人従業員を対象としたヒアリングその他の情報収集を行った。

本調査が対象とした企業は、福山地方雇用対策協議会の全企業会員331社とした。その理由としては、同協議会の設立目的である「福山市・府中市の産業界が必要とする労働力の確保とその安定を図り、地域経済の発展に寄与すること」が本調査テーマに即している点である。福山地方雇用対策協議会企業会員には市外企業も含まれるが、福山市に在住し近隣市町で勤務する社員がいることも想定されるため、市内企業に限定せず、全企業会員を対象とした。

3 調査方法

調査はアンケートとヒアリングという2段階で行い、第1段階として、2017年4月～5月、福山地方雇用対策協議会の全企業会員331社（2017年4月20日時点）にアンケート調査を行い、133社から回答を得た（回収率40.1%）。アンケートは以下の情報を把握することを目的とした。

- (1) 外国人雇用の有無
- (2) 有の場合：外国人雇用人数・形態・職種、雇用理由、採用ルート、雇用実績歴、今後について
- (3) 無の場合：雇用の必要性、必要性がある場合：雇用職種、その理由、期待する能力。
- (4) 外国人労働者雇入れによる成果・課題、雇用促進に向けての意見

第2段階としては、アンケート回答133社のうちヒアリングが可能とした企業34社のうち18社に対し2017年7月から2018年1月にかけてヒアリングを行った。ヒアリングは、半構造化インタビュー方式³を用い、共通の質問項目を元に各事業所において1時間程度行った。以下、アンケート結果とヒアリング結果を整理した後、調査のまとめと今後の

展望という構成としている。

4 アンケート結果から

表1はアンケートに回答した企業の内訳である。回答企業の中には外国人を雇用していないが外国人雇入れについて回答した企業も含まれる。

表1 回答企業の業種別企業数及び構成比

業種（日本標準産業分類に基づく）	件数	比率
D 建設業	13社	9.8%
E 製造業	57社	42.9%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	3社	2.3%
G 情報通信業	5社	3.8%
H 運輸業、郵便業	6社	4.5%
I 卸売業、小売業	30社	22.6%
J 金融業、保険業	2社	1.5%
K 不動産業、物品賃貸業	2社	1.5%
L 学術研究、専門・技術サービス業	1社	0.8%
M 宿泊業、飲食サービス業	1社	0.8%
O 教育、学習支援業	1社	0.8%
P 医療、福祉	2社	1.5%
R サービス業（他に分類されないもの）	10社	7.5%
計	133社	100%

まず、回答企業の業種別では、福山市における外国人労働者の製造業への集中（62.2%）や福山地方雇用対策協議会会員の特徴を反映し、製造業が最多で42.9%、次が卸売業・小売業で22.6%と両業種で65.5%と約3分の2を占めた。また、建設業とサービス業（他に分類されないもの）がそれぞれ9.8%と7.5%と続いている。

次に、表2は、回答企業の中で外国人を雇用している企業における業種別・就労資格⁴別内訳を示す。外国人被雇用者数合計の649人という数字はあくまで本アンケートに回答した企業が申告した人数の合計であり、福山市の企業で働く外国人を網羅している訳ではなく、また、企業以外の組織、例えば、学校法人、医療法人、公的機関などで働く外国人は含

まれていないことに留意する必要がある。福山市の事業所（企業を含む）で働く外国人労働者数は、上述のように、2017年10月現在4,687人であった。

業種別内訳を見ると、78%が製造業で圧倒的に多く、次に卸売業・小売業（10.5%）、宿泊業・飲食サービス業（8.2%）となっている。就労資格別構成としては、技能実習が半数強を占め、就労目的で在留が認められる者が約25%で続いている。特に、製造業で働く技能実習生が合計人数の半分近くを占めることが注目される。

表2 外国人の雇用状況（業種別・就労資格別）

業種	就労資格					計	構成割合
	技能実習	資格外活動	身分に基づき在留する者	就労目的で在留が認められる者	特定活動		
D 建設業	2人			2人		4人	0.6%
E 製造業	308人	29人	41人	126人	2人	506人	78.0%
F 電気・ガス・熱供給・水道業						0人	0.0%
G 情報通信業						0人	0.0%
H 運輸業、郵便業		1人	3人	1人		5人	0.8%
I 卸売業、小売業	26人	12人	28人	2人		68人	10.5%
J 金融業、保険業						0人	0.0%
K 不動産業、物品賃貸業				1人		1人	0.2%
L 学術研究、専門・技術サービス業			1人			1人	0.2%
M 宿泊業、飲食サービス業	4人	14人	8人	27人		53人	8.2%
O 教育、学習支援業						0人	0.0%
P 医療、福祉						0人	0.0%
R サービス業（他に分類されないもの）	9人			2人		11人	1.7%
人数	349人	56人	81人	161人	2人	649人	100%
構成割合	53.8%	8.6%	12.5%	24.8%	0.3%	100%	

表3は外国人を雇用した理由（複数回答）であり、大まかな傾向が見て取れる。人手不足緩和・解消（29.5%）、優秀な人材であること（21.1%）、海外市場進出・展開を見据えたもの（16.8%）、仕事量の変化への対応（11.6%）が主な理由である。

表3 外国人の雇用理由（複数回答）

理由	件数	比率
1. 人手不足を補うため	28社	29.5%
2. 優秀な人材であれば国籍を問わず採用する方針のため	20社	21.1%
3. 異なる価値観を有する人材の採用によって社内を活性化させるため	4社	4.2%
4. 仕事の量の変動に柔軟に対応するため	11社	11.6%
5. 海外の市場シェア拡大や顧客への対応のため	16社	16.8%
6. 将来的に海外拠点を設置するため	4社	4.2%
7. 人件費抑制のため	7社	7.4%
8. その他	5社	5.3%
計	95社	100%

外国人の採用ルートは様々であり、一般応募、海外子会社からの出向受入れ、外国人技能実習組合、人材派遣会社、ハローワーク、広島県留学生活躍支援センター等である。

また、今後の採用方針に関しては、表4が示すように、ほとんどの企業が現状維持か拡大と回答している。

表4 今後の採用方針

方針	件数	比率
1. 今後拡大する（予定含む）	15社	28.3%
2. 現状を維持（予定含む）	36社	67.9%
3. 縮小	1社	1.9%
4. どちらともいえない	1社	1.9%
計	53社	100%

次に外国人の雇入れがないものの今後の雇入れの必要性について回答した企業の集計は表5～表7のとおりである。「必要性を感じない」が半分近くを占める一方、「必要性を感じているが、現実には難しい」という回答が3分の1程度あり、雇用したいが課題を抱えている企業が一定数いることが窺える（表5）。

表5 必要性

必要性の程度	件数	比率
1. 必要性を感じており、実際に計画が進んでいる	2社	2.7%
2. 必要性を感じており、今後具体的な検討が始まると考えられる	5社	6.7%
3. 必要性を感じているが、現実には難しいと考えられる	23社	30.7%
4. 必要性を感じていない	34社	45.3%
5. 判断できない	11社	14.7%
計	75社	100%

雇入れを希望する企業が検討している職種としては、多い順に、生産工程作業員、その他、研究・開発・設計、建設土木作業員である（表6）。

表6 雇入れ希望の職種

職 種	件 数	比率
(A) 生産工程作業員	11社	30.6%
(B) 建設土木作業員	4社	11.1%
(C) 介護・福祉サービス	2社	5.6%
(D) 通訳・翻訳	1社	2.8%
(E) 販売・営業	3社	8.3%
(F) 研究・開発・設計	6社	16.7%
(G) 経営・管理	0社	0.0%
(H) その他	9社	25.0%
計	36社	100%

雇入れ希望の理由としては、「人手不足を補う」と「優秀な人材の採用」で7割を占める（表7）。

表7 雇入れ希望の理由

理 由	件 数	比率
1. 人手不足を補うため	20社	44.4%
2. 優秀な人材であれば国籍を問わず採用の方針のため	12社	26.7%
3. 異なる価値観を有する人材の採用によって社内を活性化させるため	2社	4.4%
4. 仕事の量の変動に柔軟に対応するため	3社	6.7%
5. 海外の市場シェア拡大や顧客への対応のため	3社	6.7%
6. 将来的に海外拠点を設置するため	1社	2.2%
7. 人件費抑制のため	3社	6.7%
8. その他	1社	2.2%
計	45社	100%

期待する能力としては、能力（言語、コミュニケーション、習慣の違い）、日本語を読み理解出来ること、安全意識が高いこと、専門スキル、パソコン入力（ワード・エクセル）、まじめに働けること、長時間働けること、海外拠点とのコミュニケーションなどが挙げられている。

5 ヒアリング結果から

ヒアリング対象の18社の内訳は、分類順に、D 建設業3社、E 製造業9社、G 情報通信業2社、H 運輸業・郵便業2社、I 卸売業・小売業2社である。

ヒアリング対象については、各業種からサンプルを選ぶといったシステムティックなものではなく、相手方の受入れと時間の制約から決まったものである。

事前に用意したヒアリングの主要項目は以下のとおり。

（1）企業対象

- ・外国人採用の経緯と実績
- ・外国人への支援状況（言語、文化、宗教など）
- ・日本人との差異
- ・外国人の評価

（2）外国人対象

- ・採用の経緯
- ・日本と当企業への関心
- ・業務内容
- ・キャリアプラン

なお、ヒアリングにおける情報提供者の保護については、「福山市立大学研究倫理規程」（平成24年2月8日一部改正）及び「福山市立大学における研究者の行動規範」（平成27年9月9日制定）を踏まえ、以下の措置を講じることとした。

- ① インフォームド・コンセントの原則により、情報提供の方に対し、研究の目的・意義、収集方法、対象の方が被る可能性のある不利益、提供を中止または同意を撤回する権利、などについて分かりやすく説明し、明確な同意を得る。
- ② 情報提供の方のプライバシーその他の人権を保護する。その対応策として、ヒアリングを行う際においては、「論文や報告書等で特定の個人のコメントを引用する場合、機関・組織名、個人名は伏せて特定できないようにし、市レベルでのデータの開示のみとする」旨の説明文を事前に対象の方に渡し、同意を得る。そして、実際の論文、報告書等では、情報提供者の意思を尊重し、個人情報の十分な保護を行う。

以下、主なヒアリング結果を、業種別に総合し、採用・雇用、社内支援、課題のそれぞれについて記したい。

5.1 D建設業3社

[採用・雇用]

- ・ベトナムの現地法人を通じて外国人を採用している。
- ・外国人採用は、海外との取引が増加しているため、今後も必要な投資である。
- ・外国人従業員は向上心や熱意が高く、野心的、愛想がよく、ネットワーキングがうまい。

[社内支援]

- ・社宅の用意、親睦イベント開催などの環境面、週1回の日本語レッスンなどの教育面、資格や自動車免許取得の経費を貸与するなどの金銭面の支援を行っている。
- ・文書の漢字にルビを振っている。

[課題]

- ・平均年齢が高まり、若年層が入ってこない。女性の土木系人材も欲しいが少ない。
- ・ベテランの高齢者が増え、若い世代が不足しており、人材不足の状態。
- ・現場の仕事には資格が必要であるが、外国人の資格取得は難しい。資格がないと補助しかできないが、そのニーズはあまりない。役所との連絡や危険な現場には流暢な日本語が必要とされる。基礎的日本語では難しい。
- ・設計やメンテナンスなどの単純作業であれば外国人でも可能。
- ・仕事の性質上長期間働かないと覚えるのが難しい。一人前になるには10年かかるため、技能実習生は働けない。
- ・技術職など専門性の高い職種はビザ取得が難しく、応募者の専門性を詳しく聞かれる。
- ・外国人雇用を増やしても社内教育に時間とお金がかかるため、業務に支障が出る可能性がある。長期的雇用が見込めないと投資を躊躇する。
- ・福山市は車が多く、交通が不便。
- ・福山市には工業系の学校が不足。

5.2 E製造業9社

[採用・雇用]

- ・昔から生産工程作業員として外国人を採用している。外国人従業員は真面目な者が多く、指示通りに動いてくれる。採用前に研修を行っている。
- ・指示した言葉が通じなくても、筆談でコミュニケーションを図っている。
- ・外国人は人件費が安く、人数調整がしやすい。
- ・外国人を雇うことのデメリットを考えると、できるだけ日本人を採用したい。
- ・日本人の新人は市内の大企業に流れるため、外国人に頼らざるを得ない。
- ・応募者にたまたまいた外国人が優秀だったため3名採用している。1名は多言語を話せるので海外営業の窓口として、ほかの2名はサービスやメンテナンス業務に従事。
- ・中国語や英語を話せるので、すごく助かっている。
- ・社内にグローバルな雰囲気を作るために、日本語もうまく意思疎通がしっかりできる優秀な人材を、営業職、設備設計で採用した。英語も堪能で重宝している。
- ・海外子会社の研修員が半年ほど滞日する制度がある。
- ・事情により日本人が一度に辞めたため、国際友好も兼ねて採用した。現在は21名を雇用している。日本人の中途採用がないこと、少子高齢化などがその理由である。
- ・実習生は日本人材不足により増やさざるを得ないが、国際取引に貢献して欲しい。英語ができる実習生はありがたい。
- ・外国人雇用の結果、日本人従業員が外国人に慣れて恐怖心が薄くなり、取引時に物おじしなくなった。
- ・海外取引時に、技術や知識を持った外国人従業員は重宝する。また、日本人と違い本音を隠さず、話の内容が明確なため、交渉に貢献できる。
- ・「稼ぐ」目的が明確な外国人従業員はアグレッシブで、社内も明るく活発になる。
- ・東南アジアでの生産、海外への納品も増加しているため、国際的な人材を採用した。
- ・外国人従業員はお金の交渉がうまく、日本人と違

って遠慮がなく積極的。外国人は海外派遣に抵抗がなく、多言語を話せる。

- ・人件費や人手不足から、いわゆる3Kと呼ばれる塗装や機械加工などの分野で技能実習生を採用している。期限の3年で交代する。
- ・外国人従業員は残業を嫌がらずやってくれる。
- ・福山は気候が良く、製造業が多い。
- ・外国人と交流することで日本人従業員が多文化を知る機会となっている。
- ・日本人高校新卒の方が、期間限定の技能実習生より長く働いてくれる可能性がある。

[社内支援]

- ・仕事場から自転車で通勤できる場所に会社寮を作り、光熱費の補助もしている。
- ・バーベキューなどのイベントや親睦会も開き、コミュニケーションを図っている。
- ・ビザ更新や家族来日の手続きの支援、賃貸契約の保証などしている。
- ・従業員のみならず顧客にイスラム教徒が多いため、食事への配慮を行っている。
- ・年2回ほど会社負担の帰国休暇を与えている。
- ・会社の寄宿舎で生活している。
- ・家電や自転車を提供し、病院にも付き添う。月1回は自宅を訪問。
- ・社内で週1回2時間の日本語教室を開催。

[課題]

- ・人材不足を補うため、外国人を雇用しているが、3年の契約期間が終了すると退職する必要がある。この点手間がかかり、採用が難しい。
- ・外国人同士でトラブルが起きることもある。
- ・若い世代が大きく不足しており、年齢層がだんだん高くなってきている。現在60歳以上の従業員が約2割おり、10年後見込まれる退職者の補充が厳しい。市内に工業系の学校設立を希望する。
- ・日本語でのコミュニケーションが難しく、スムーズに技術の伝達ができない。
- ・欠勤、離職や失踪を防ぐため、イベント開催など様々な工夫を会社がする必要がある。辞めるリスク

が高い。

- ・日常生活でトラブルを起こすことがあるが、企業としてはそこまでフォローしづらい。
- ・3年という在留リミットが厳しいため、永住できる人が欲しい。
- ・少人数で業務を行っているため、外国人の支援ができない。
- ・日本の最低賃金で雇うため、それに見合う仕事ができないと採用はしたくない。
- ・外国人は複数で来ないと、孤立しがちである。
- ・市内のバスの遅延や本数不足が気になる。
- ・日本語能力試験N1レベル⁵でも業務上の会話が難しいことがあり、不採用のこともある。
- ・現場では危険物の取扱いがあり、専門性の高さも必要なため、意思疎通のリスクを考えると、技能実習生などの外国人は配置しない。
- ・外国人雇用のため人材派遣会社を使っているが、来日した労働者対象に対し人材派遣会社が行う20日間程度のマナー・生活に関する講習費用を払っている。
- ・技能実習生の数も不足しつつある。
- ・製造業は日本の若者に人気がないから、人手不足になる。
- ・ネパールやラオスの労働者も雇いたいが、通訳がない。
- ・会社に残って欲しいが、リスクを冒して来た日本での仕事経験を元に帰国して起業する者が多い。
- ・日系企業は、欧米企業に比べて、学歴が浅くても入りやすく、また人材育成に力を入れているため、経験のある程度積んだ労働者がランクが上の欧米企業に転職するケースがある。日系企業は外国人労働者の教育機関となっている節もある。
- ・福利厚生、細かい意思疎通が大変である。
- ・日本語学習塾が市内の郊外には少なく、娯楽施設が少ない。
- ・福山で人材を確保しようとしても、専門学生数が少なく、大半は市内の大手に流れてしまう
- ・外国人の生活習慣に合うような家探しが大変である。
- ・アジア諸国での給料水準上昇も日本の人手不足を

助長しており、今後各国間での競争が予想されるため、給料を上げることが必要かもしれない。

- ・市役所の外国人支援体制が分かれば、お願いしたい。

- ・福山には工業系高校が少ないため、倉敷や岡山の工業高校まで人材を探しに行く必要がある。

- ・日本で外国人を受け入れる体制が整っていない。
- ・溶接では技術習得に3～4年かかるため、技能実習生制度では厳しい。

5.3 G 情報通信業 2 社

[採用・雇用]

- ・人材不足対策に加えて、海外の工場と本社との懸け橋となることを期待して採用した。5年くらいで外国人1割を目指す。

- ・情報システム開発分野で世界展開する際のオフショアの懸け橋として期待するが、IT業界では専門性とコミュニケーション能力が重要であるため、日本人を採用する傾向が強い。

[社内支援]

- ・語学やビジネススキルの研修を制限なく会社の経費で受けることができる。

- ・年の近い先輩が1年間アドバイザーとして支援するトレーナー制度があり、入社から3年以内の離職はゼロである。

[課題]

- ・社宅は大企業ではないと用意が難しく、行政からの助成金を希望。

- ・車を持つ外国人は少ないので、市内の公共交通機関を発展させて欲しい。

5.4 H 運輸業・郵便業 2 社

[採用・雇用]

- ・国際運送支店であることから海外と交流があったため、人手に関係なく日本語能力で採用し、事務や通訳として勤務してもらっている。

- ・運送業は機械化が進んでおらず人手に頼る必要があるが、若い人材を中心に人手不足が深刻であるた

め外国人を採用した。

- ・外国人従業員は、日本人にとってある種のショック療法として、グローバル化が進む世界で生き残れる企業になるための姿勢・意識作りの基礎となる。

[社内支援]

- ・(なし)

[課題]

- ・現職のトラック運転手のほとんどが高齢のため、人材確保が課題。

- ・他の企業に頼れず、また市役所のホームページに外国人雇用の情報がなかったため、市役所に電話して相談をし、手間がかかった。

- ・ハローワークを中心に求人を行っているが、それだけでは不十分。

- ・現場で働く日本人が外国人を受け入れるかどうか課題。社員の意識を変える必要あり。

- ・企業側に外国人雇用の手段や情報が十分にある訳ではなく、福山市が外国人向けの企業説明会を開くなど、企業と行政との連携が必要。採用ルートの確立が必要。

- ・福山市で外国人を誘致して欲しい。

5.5 I 卸売業・小売業 2 社

[採用・雇用]

- ・住居の提供や育成のコストを考えると、留学生アルバイトの方がいい。

- ・業務では所有権の問題で外国人は対象にならず、営業が備後圏であるため、外国人は雇用していない。ただ、彼らはハングリー精神を持っているイメージがあり、貢献してくれそうである。

- ・求人費がかからないので、ハローワーク経由で採用。肉のパック詰めや調理に配置しているが、労働意欲が高く、真面目なので、周りの日本人にいい影響を与えている。

- ・牛肉を扱うため、宗教上採用できなかったことがある。

[社内支援]

- ・ローマ字表記のマニュアルを用意。

[課題]

- ・中小企業は大企業に比べて外国との接点が少ないため、採用の窓口があっても義務的な対応しかしてもらえない。雇用前提の説明会の前に、外国人労働者を知る懇談会などを無料で開いてくれると、外国人採用に積極的になれる。
- ・外国で家畜伝染病が流行している場合畜産業では帰国に制限をかけられないため、一定の外国人は雇用ができない。
- ・覚えた技術を他に伝えることができる3年目でいなくなるのはもったいない。
- ・外国人向けの就職説明会があれば、会社としてもやりやすい。
- ・市内の公共交通機関を発達させる必要がある。

6 調査のまとめと今後の展望

アンケートからは回答があった企業に限定した傾向、ヒアリングからは応じた企業に限定したコメントが得られたが、まとめとしては、どの点が重要であったり、緊急であったりといった判断はできないため、アンケートとヒアリングの回答を参照いただきたい。

しかしながら、大まかな傾向を捉えようとするれば、本調査から外国人労働者が果たしている主な役割3点と外国人雇用にまつわる主な課題が3点浮かび上がってきたと考える。

まず、役割としては、第1に、外国人労働者は海外との取引などグローバルな展開に中心的な貢献をしていること、第2に、彼らは総じて向上心が高く野心的であることから日本人従業員に刺激を与えモチベーションを引き上げていること、第3に、彼らは元来国際的で多言語・多文化能力を持つため日本人従業員の国際感覚・多文化能力の向上に貢献し、社内にグローバルな雰囲気を作り出していること、である。

次に、課題としては、第1に、業種や企業により外国人労働者に関するニーズ（資格、業務の危険度、

日本語や他の言語能力など）や対応は様々であるが、特に製造業で少子化高齢化や日本人（特に若手）が集めにくいことにより人手不足が深刻であること、第2に、外国人労働者の雇用が主に短期であるため費用対効果が低く、長期的な人材育成計画が作りにくいこと、第3に、外国人労働者の採用面や生活支援面において行政支援、環境整備への期待が高いこと、である。特に、第3の課題については、外国人雇用サービスコーナーがハローワーク福山に設置されているものの、本ヒアリングからは、サービスが十分知られていないこと、より強力なサービスが求められていることが浮かび上がってきた。

現在は全国で人手不足であり、福山市も例外ではない。人材確保競争は国家間で起きているだけではなく、国内でも自治体間、自治体内で起きている。人口減少が既に始まっている福山市にとって、人手不足緩和・解消や税収確保に貢献できる外国人は重要な人材である。

政府は2018年6月、技能実習生とは別に、建設、農業、介護など5業種を対象に2019年4月に在留資格（特定技能（仮称））を新設し、2025年度までに50万人超の受入れを目指すことを表明した（内閣府、2018）。政府はこれは一義的に全国的に深刻な人手不足に対する対策であり、移民政策ではないとしているが、単純労働者への事実上の門戸開放であり事実上の政策転換とも言える。政府は、その後、外食や製造業など9分野を追加し、更に、「入国管理庁」のような新組織を設置する検討も始めた。実質的に単純労働の担い手を供給していた技能実習制度では、最長5年の研修期間を終えると本国に帰国する必要があるが、本調査でも示されたように、人手不足に悩む企業にとっては技術習得の面で不満であった。また、技能実習制度では、待遇への不満などから失踪などの事例も増加している。新たな政策の下では、技能実習修了者は2019年4月以降は更に5年間の就労資格を得ることが可能になり、改善が期待される。

外国人に関しては「労働者」や「人手」などの言葉が多く使われるが、彼らは人であり生活者であり、長期的滞日や家族の帯同のシナリオも考慮に入れた

対応を取る必要がある。日本社会の安定と活力を保つためには、彼らを社会の一員として迎え入れ、社会に貢献できるよう支援する施策も同時に不可欠となってくる。この点から、他の多くの自治体に並んで福山市が掲げる多文化共生社会の実現のために公費を投入することは、「外国人に選ばれる自治体」の実現に重要なことと考える。ドイツの外国人対象のドイツ語学習施策や韓国の全国200か所の外国人支援施設などが参考になるであろう。なお、福山市では「ネウボラ（フィンランド語でアドバイスの場）」という子育ての総合相談窓口を最近開設しているが、外国人の労働面や生活面に対応できる総合相談窓口（いわゆるワンストップサービス）の設置も検討に値すると思われる。

外国人の採用で重要になってくる外国人雇用支援制度については、厚生労働省は東京、名古屋、大阪に外国人雇用サービスセンター、福岡に福岡学生職業センター（福岡新卒応援ハローワーク）を設置し、就労資格のある外国人に対し就職に向けた各種情報を提供するとともに、留学生に対しては、入学後の早い段階からの就職支援（就職ガイダンス）、インターンシッププログラムの提供、就職面接会等を実施している。外国人雇用サービスセンターでは、求人が外国人を対象としているか分からない場合（求人は特定国の出身者を対象とできないため）は、口頭で説明を加えている。また、福岡市にあるハローワーク福岡中央わかもの・外国人支援部門には、外国人の職業相談・紹介を専門的に行うための外国人雇用サービスコーナーが設置されている。広島労働局管内では、ハローワーク広島とハローワーク福山に外国人雇用サービスコーナーが置かれ、日本で就労を希望する留学生や、専門的・技術的分野の外国人労働者の雇用、日系人労働者の雇用に関する相談を行っている。広島県は広島県留生活躍支援センター（広島市）を設置しており、広島県への留学生の受入促進から県内における留学生の勉学・生活及び就職までの総合的な支援を行っている（厚生労働省、2018b；厚生労働省広島労働局、2018b）。

最後に、本調査では外国人労働者数名にヒアリングもできたが、調査結果はあくまで企業目線による

情報であり、本稿はその整理分析に焦点を当てた。技能実習制度が抱える様々な課題の検討は別の機会に譲りたい。今後、実際に市内で就労する外国人労働者への意識調査を行うことにより、外国人目線での行政施策につなげていく予定である。

参考文献

- 厚生労働省（2018a）「外国人雇用状況」の届出状況（平成29年10月末現在）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000192073.html>（最終アクセス日2018年9月28日）
- 厚生労働省（2018b）外国人雇用対策
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html（最終アクセス日2018年9月27日）
- 厚生労働省（2018c）日本で就労する外国人のカテゴリー
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin16/category_j.html（最終アクセス日2018年9月29日）
- 厚生労働省広島労働局（2018a）「外国人雇用状況」の届出状況（平成29年10月末現在）
<https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/library/201813115247.pdf>（最終アクセス日2018年9月30日）
- 厚生労働省広島労働局（2018b）窓口案内
https://jsite.mhlw.go.jp/hiroshima-roudoukyoku/madoguchi_annai.html（最終アクセス日2018年9月28日）
- 総務省（2018）住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数（平成30年1月1日現在）
http://www.soumu.go.jp/main_content/000563135.pdf（最終アクセス日2018年9月28日）
- 内閣府（2018）経済財政運営と改革の基本方針2018（仮称）原案（第8回経済財政諮問会議，平成30年6月5日）

(http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0605/shiryo_01.pdf) (最終アクセス日2018年10月1日)

福山市 (2015) 第五次福山市総合計画策定のための基礎調査報告書 (2015年11月)

(https://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/uploaded/life/58498_132027_misc.pdf) (最終アクセス日2018年9月28日)

福山市 (2018) 福山市の統計

(<http://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/soshiki/johokanri/24115.html#gaikoku>) (最終アクセス日2018年10月1日)

謝辞

末筆ながら、アンケートやインタビューに快くご協力いただきました地元の企業の皆様に心より厚く御礼申し上げます。また、福山市経済環境局経済部経済総務課の支援に感謝いたします。

- 1 雇用対策法に基づき、外国人労働者の雇用管理改善や再就職支援などを目的とし、全事業主に対し、外国人労働者の雇入れ及び離職時に、氏名、在留資格、在留期間などを確認し、厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることを義務付ける制度で、2007年度開始。
- 2 2018年4月末、国・地域別総数でベトナム人が中国人を初めて超えた（福山市，2018）。
- 3 事前に大まかな質問項目を決めておき、回答者の答えによってより詳細なあるいは追加の質問をする質的調査法。
- 4 出入国管理及び難民認定法（入管法）上、以下の形態での就労が許されている（厚生労働省，2018c）。
 - (1) 就労目的で在留が認められる者：いわゆる専門的・技術的分野であり、教授、高度専門職、経営・管理など。
 - (2) 身分に基づき在留する者：定住者（主に日系人）、永住者、日本人の配偶者等、等であり、在留中の活動制限がない。
 - (3) 技能実習：技能移転を通じた開発途上国への

国際協力を目的とする。

- (4) 特定活動：EPA（経済連携協定）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者・ワーキングホリデー等
 - (5) 資格外活動（留学生のアルバイト等）：本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内、長期休暇中1日8時間以内）で報酬活動可能。
- 5 日本国際教育支援協会と国際交流基金が主催する日本語能力試験のレベルのうち最上級であり、その設定レベルは「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」である。

The Conditions, Roles and Challenges of Foreign Workers in Fukuyama City, Hiroshima Prefecture - Towards Achieving A “Multicultural Symbiotic Society” -

Takao KAMIBEPPU

Abstract

There is an upward trend in the numbers of both foreign residents and foreign workers (part of foreign residents) in Japan, reaching the highest numbers in the last five years. This phenomenon is mainly due to the influx of young foreigners such as students and technical trainees. Along with this national trend, the numbers of both foreign residents and foreign workers have been on the rise in Hiroshima Prefecture and in Fukuyama City as well. In this context, a survey was conducted in 2017 to investigate the conditions, roles and challenges of foreign workers in Fukuyama City, which is proactively welcoming foreign residents and foreign workers in an effort to achieve a “multicultural symbiotic society” in the future.

As conclusions, three roles and three challenges were uncovered. In regard to the roles of foreign residents and foreign workers, first, they play a central part in global deployment such as transactions with overseas countries. Second, most of them have high career motivations and ambitions, which encourages Japanese colleagues to increase their motivations. Third, they have essential international traits such as multilingualistic and multicultural skills, which contributes to the increase of international awareness and multicultural skills among Japanese colleagues, thus creating a global environment in the workplace.

For their challenges, first, the needs of foreign workers and the responses to them are diverse among different business sectors and firms. There is an acute labor shortage in the manufacturing sector because of lower birth rates, ageing and the lack of interest among young Japanese people. Second, the average employment duration of foreign workers is rather short resulting in low cost effectiveness, which makes it difficult for firms to formulate a long-term human resource development plan. Third, there are high expectations towards stronger public support for the hiring of foreigners and their livelihood. Based on these conclusions, some proposals were made to make Fukuyama City more attractive to foreign workers and to facilitate the process towards a “multicultural symbiotic society”, taking into account that they are also due members of society.

Keywords : Fukuyama City, foreign worker, labor shortage, multicultural symbiotic society

DOI : 10.15096 / UrbanManagement.1101