

II

海外人材活用に関するアンケート調査結果

1. アンケート調査の実施概要・属性

(1) 目的

本アンケート調査は、県内産業における海外人材活用の可能性等を検討するとともに、海外人材活用にあたっての障壁及び生活環境整備についての実態を明らかにし、今後の施策の基礎資料とすることを目的としている。

(2) アンケート調査の実施概要

調査対象：県内に本社又は事業所がある法人、団体、個人事業主

調査時期：2017年5月20日から2017年8月28日まで

実施方法：郵送配布、事業所訪問においてヒアリングを実施

対象企業：1,180社

回答企業：454社

回答率：38.5%

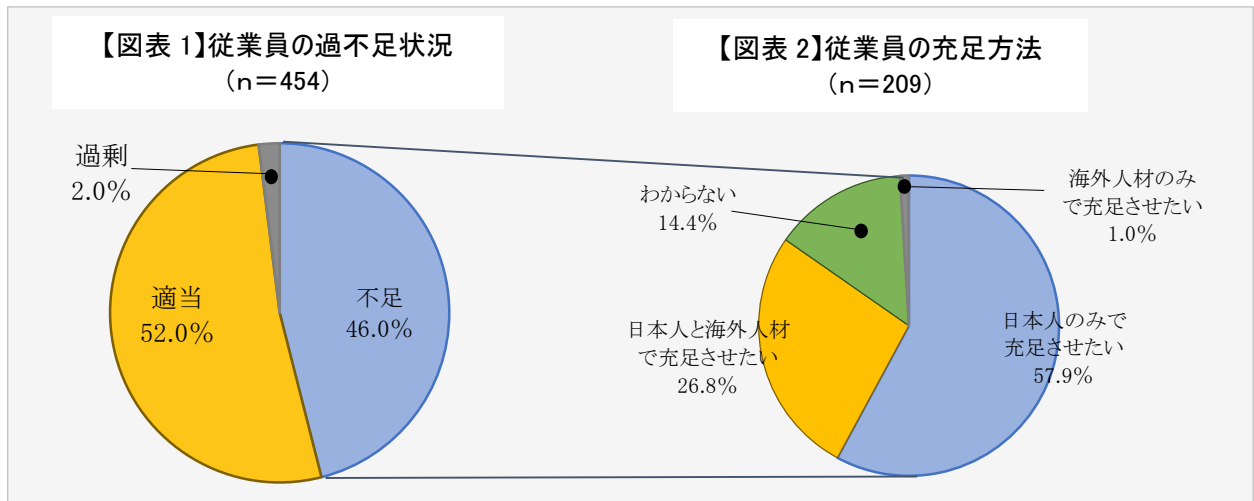
※本結果では、集計結果の数値を、特に断りのない限り、小数点以下第2位で四捨五入している。そのため、各回答の合計が100%に一致しないことがある。

(3) 回答企業の属性

業種	～49人	50～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上	合計	構成比
農業、林業、漁業	10	4	1	0	0	15	3.3%
建設業	27	7	7	1	0	42	9.3%
製造業	64	45	76	53	11	249	54.8%
情報通信業	0	3	0	2	0	5	1.1%
運輸業、郵便業	0	0	0	0	1	1	0.2%
卸売業、小売業	47	10	8	1	6	72	15.9%
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	0	0	0	0	2	0.4%
宿泊業、飲食サービス業	14	6	2	0	0	22	4.8%
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	1	0	0	2	0.4%
教育、学習支援業	0	0	1	0	0	1	0.2%
医療、福祉	10	13	9	3	0	35	7.7%
サービス業	6	2	0	0	0	8	1.8%
その他	0	0	0	0	0	0	0.0%
合計	181	90	105	60	18	454	100.0%

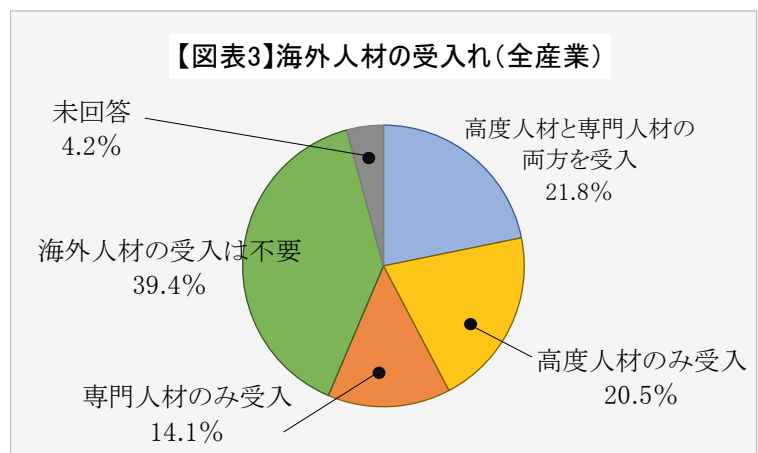
2. 従業員の過不足状況、充足方法について

まず、現状の従業員の過不足状況を尋ねたところ、「不足」と回答した企業は 209 社 (46.0%) となっており、約半数の企業において人材が不足している結果となった (図表 1)。また、不足している従業員を充足する方法として、「日本人のみで充足させたい」と回答した企業が 121 社 (57.9%) と、日本人で人材を確保したい企業が過半数を占める (図表 2)。



3. 海外人材の受入れの実情について

人材確保が困難になる中、今後の海外人材の受入れについて尋ねたところ、「高度人材のみ」「専門人材のみ」「その両方」を受入れると回答した企業が 256 社 (56.4%) となり、過半数の企業が海外人材の受入れを検討している (図表 3、4)。また、産業別にみると宿泊業・飲食サービス業が 16 社 (72.7%) と、最も高い割合となっている (図表 4)。



【図表 4】産業別海外人材の受入れ

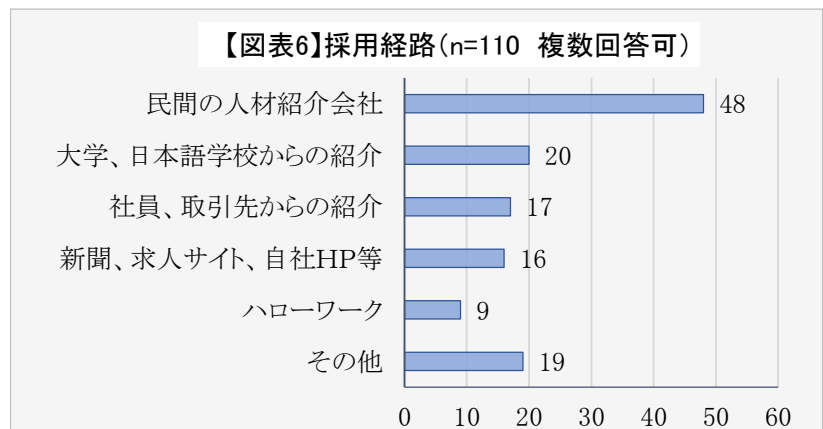
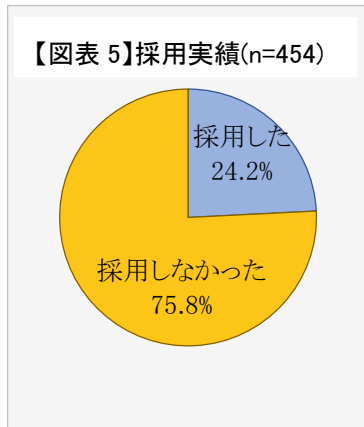
単位: %

業種	①②③の合計		①高度人材と専門人材の両方を受入れ	②高度人材のみ受入	③専門人材のみ受入	海外人材の受入は不要	未回答
	企業数	割合					
全産業	256 社	56.4	21.8	20.5	14.1	39.4	4.2
宿泊業・飲食サービス業	16 社	72.7	27.3	4.5	40.9	22.7	4.5
医療・福祉	24 社	68.6	22.9	40.0	5.7	28.6	2.9
製造業	154 社	61.9	23.7	22.1	16.1	35.3	2.8
建設業	25 社	59.5	26.2	23.8	9.5	35.7	4.8
卸売業・小売業	22 社	30.5	13.9	9.7	6.9	59.7	9.7

4. 海外人材の採用について

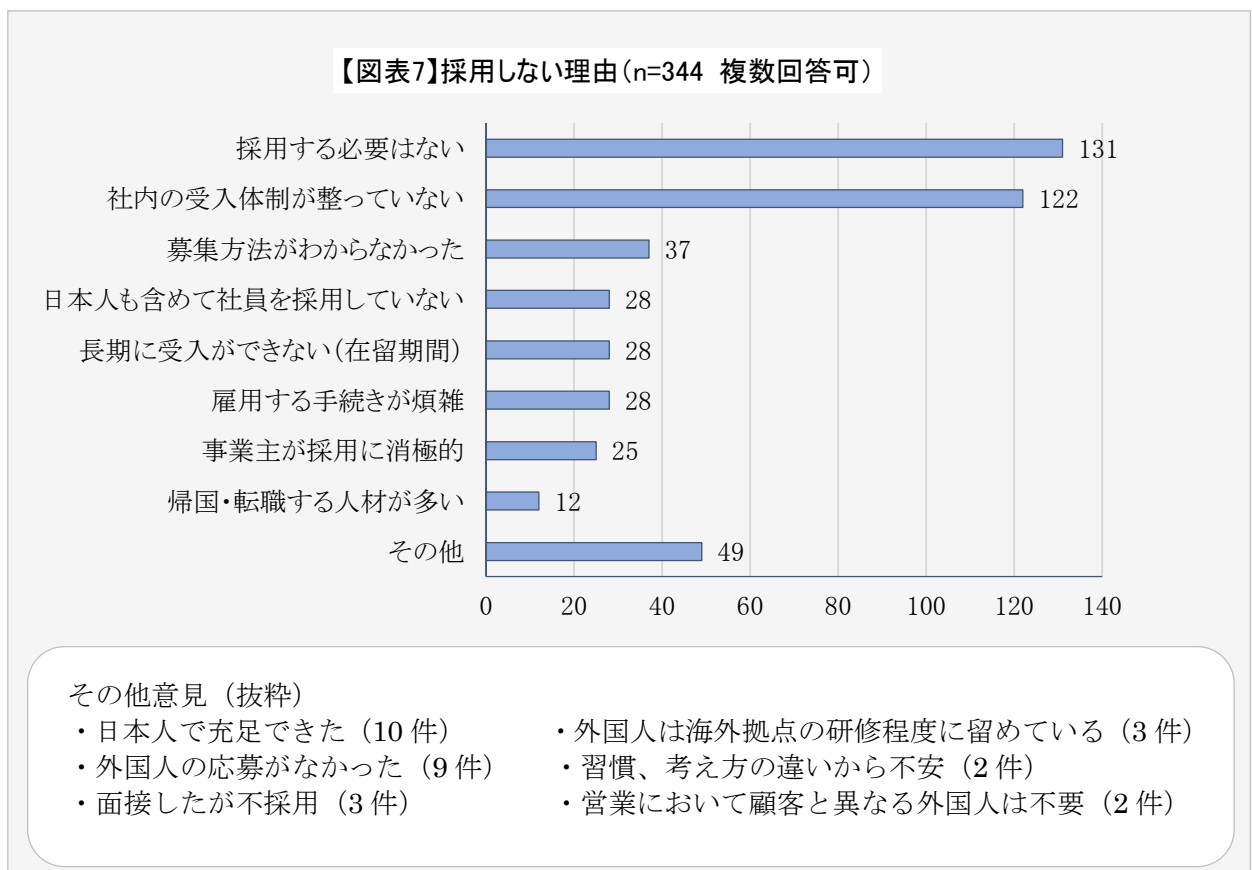
(1) 採用について

将来的には、過半数の企業が海外人材の受入れを検討しているが、過去3年間に、海外人材を「採用した」と回答した企業は110社（24.2%）で、4社に1社程度の実績となっている（図表5）。また、採用の経路としては、「民間の人材紹介会社」が48社、「大学、日本語学校からの紹介」が20社と、主に紹介による採用が行われている（図表6）。



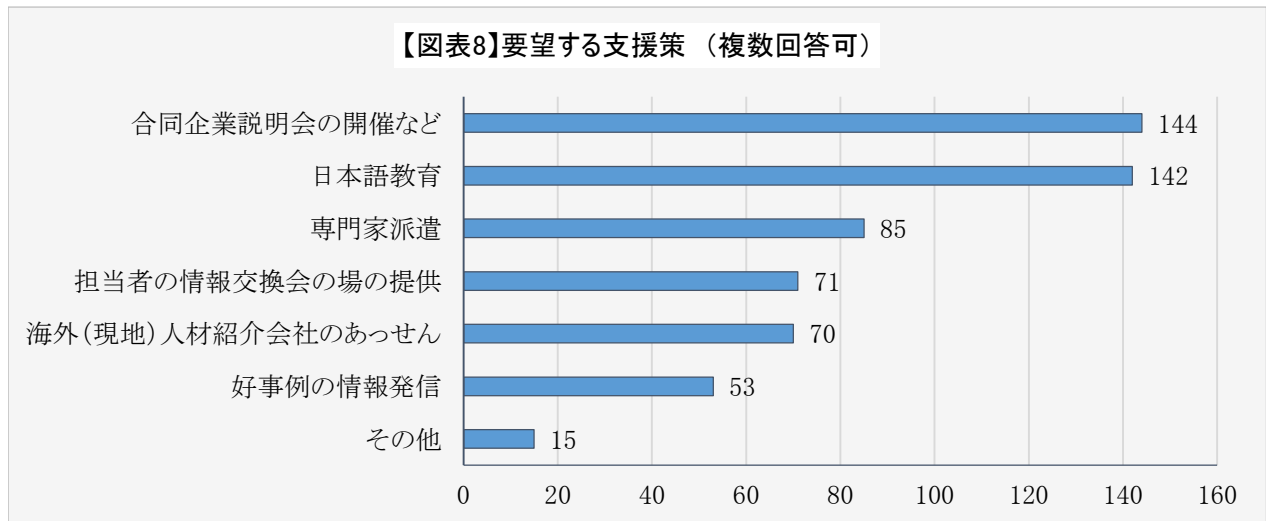
(2) 採用しない理由について

上記(1)で「採用しなかった」と回答した企業344社（75.8%）に対して、その理由を尋ねたところ、「採用する必要はない」と回答した企業が131社で最も多く、次いで「社内の受入体制が整っていない」が122社という結果になり、採用する必要性を感じていない企業を除くと、海外人材の受入れには企業の受入態勢の整備が必要と考えられる（図表7）。



5. 海外人材活用のために要望する支援策について

人材確保が困難になる中、海外人材活用を進めるための支援策として、「合同企業説明会の開催など」と回答した企業が144社、「日本語教育」と回答した企業が142社となり、採用及び採用後の支援策も求められている（図表8）。



6. 海外人材活用に関する県への意見等

- ・日本の人口が減少し、従業員が高齢化するなかでは、海外人材を活用せざるを得ないのが現状（農業）。
- ・建設業の仕事は資格がないとできないため、海外人材のみならず日本人の資格取得に官民合同での対策を強く求めます（建設業）。
- ・近年、海外人材の採用実績がなく採用及び採用後のノウハウが不足しているため、そういった面への支援をお願いしたい（製造業）。
- ・人材不足に関しては、設備投資や自動化でまかなうべき（製造業）。
- ・実際に外国人を受入れて困ったことの事例を聞きたい（製造業）。
- ・海外人材は都市部で活躍してもらい、都市部に多い若者や非正規社員に地方で活躍して欲しい（製造業）。
- ・海外人材が一般の日本人と同レベルで選考に参加できるよう、日本語習得などの支援が必要（小売業）。
- ・就労ビザの職種に「宿泊業」を追加して欲しい（宿泊業）。
- ・期限付きの就労では海外人材の活用は難しい（宿泊業）。
- ・地方では通勤や買い物等の移動手段に自家用車が必須になるため、海外人材の活用は難しいのではないかと（医療）。