

愛知県の製造業における人材不足と外国人雇用に関する独自調査結果

～製造業中小企業の採用難が深刻。採用希望数よりも応募者数が少ない企業が25%（新卒）～
～愛知県が提案する「外国人雇用特区」制度を評価する企業は約6割～

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：藤井 秀延）は、独自のアンケート調査として「製造業の生産工程における人材不足と、愛知県『外国人雇用特区』検討に関する調査」を実施し、その集計・分析結果をとりまとめましたので、公表いたします。

<調査の背景・目的>

企業の人材不足が徐々に表面化するなか、外国人雇用の変革期ともいえる動きが見受けられます。国家戦略特区における外国人受け入れについては、2015年に、家事支援外国人材、創業外国人材において受け入れが認められるとともに、2016年12月に農業分野における受け入れも国家戦略特区諮問会議で決定しています。また、2016年11月に技能実習法や改正入管法が成立し、技能実習制度や、外国人の雇用を取り巻く環境はここ数年のうちに大きく変化していくと考えられます。

愛知県においても、2015年の11月に「外国人雇用特区」を国に提案し、製造業分野を中心に外国人を受け入れについて、協議を進めているところです。こうした状況を踏まえ、当社は愛知県に拠点を持つシンクタンクとして、愛知県が提案している「外国人雇用特区」について考えるうえで、地域の実情を把握することが重要と考え、独自のアンケート調査を実施しました。

<調査の概要>

調査対象	愛知県内企業 1,000社程度 外国人雇用が多い業種より抽出 業種：食料品製造業、プラスチック製品製造業、金属製品製造業、生産用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業 規模：従業員 300名以下
調査方法	アンケート調査票を郵送し、企業が郵送回答
調査期間	2016年9月7日～9月23日
回収状況	135件

<結果の概要>

■ 人材の採用、過不足状況について

- 生産工程における直近1年間の採用活動をみると、約65%の企業が新卒・中途の正社員の採用活動を行った。応募状況をみると、採用希望数よりも応募者数が少ない企業が、新卒で25%、中途で18%となった。
- 生産工程における現在の採用希望をみると、新卒で6割弱、中途で5割強の採用希望がある。そのうち、外国人の雇用が可能となった場合、「同じ採用条件（技能レベル、最終学歴、月収）で外国人の雇用は考えられる」が14%、「追加条件・状況しだいでは外国人の雇用は考えられる」が44%で、合わせて約6割が外国人の雇用に前向きである。追加条件・状況は、「日本語能力」が9割以上となった。
- 生産工程における人員の過不足状況をみると、生産工程のうち特に『技能工』において不足感があり、約7割の

企業が不足していると回答している。

『技能工』の採用における課題として、約4割の企業が「募集を出しても求職者が少ない」、「求職者はいるが、求める技能の内容やレベルのあう人材がない」を挙げている。

■ 外国人の雇用状況、技能実習制度について

- 外国人の雇用状況は、約7割の企業において外国人を雇用している。在留資格及び雇用形態別の雇用状況としては、技能実習生が最も多く43%の企業が受け入れている。定住・永住(正社員・正職員)が30%、定住・永住(派遣・請負)が25%、定住・永住(パートタイム従業者)が20%、高度外国人材が16%の企業において雇用している。
- 技能実習生の受入における課題は、「実習生の質の確保」が最も多く6割、次いで「日本語教育の充実」が6割弱、「受け入れにかかる賃金以外の費用」が5割となっている。
改善希望としては、「実習期間の延長」が最も多く約9割、次いで「帰国した実習生の再雇用」が5割、「実習生に対する生活支援策の充実」が3割となっている。

■ 愛知県が提案する「外国人雇用特区」について

- 愛知県が提案する「外国人雇用特区」について、約6割の企業が評価している。
海外展開している企業、外国人雇用の実績が有る企業において、評価する割合が高い。
- 愛知県が提案する「外国人雇用特区」における能力の要件を充たした外国人(「産業人材」)の雇用意向について、約4割の企業において雇用したいと回答している。
そのうち、長期的に雇用したい企業が約6割。渡航費や日本語研修等の採用経費の負担については、負担しても雇用したいが23%、日本人と同程度の採用経費であれば雇用したいが42%となっている。

以 上

【本件に関するお問い合わせ】

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部
研究開発部 主任研究員 南田、近藤、宮田、北澤 経済政策部 加藤
TEL:052-307-1103 E-mail:ayumi.minamida@murc.jp

【報道機関からのお問い合わせ】

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2 オランダヒルズ森タワー
コーポレート・コミュニケーション室 広報担当 村田、島林 TEL:03-6733-1005 E-mail:info@murc.jp

配布先 名古屋金融記者クラブ、愛知県政記者クラブ

製造業の生産工程における人材不足と 愛知県「外国人雇用特区」検討に関するアンケート調査結果

【アンケート調査結果概要】

■調査概要

○本アンケートは、愛知県内の中小企業のうち、外国人雇用が多い食料品製造業、プラスチック製品製造業、金属製品製造業、生産用機械器具製造業、輸送用機械器具製造業を対象として、約1,000企業を対象に調査票を送付し、うち135企業から有効回答を得た。調査票の配布・回収は2016年9月に実施した。

■人材の採用、過不足状況について

○生産工程における直近1年間の採用活動をみると、約65%の企業が新卒・中途の正社員の採用活動を行った。応募状況を見ると、採用希望数よりも応募者数が少ない企業が、新卒で25%、中途で18%となった。

○生産工程における現在の採用希望をみると、新卒で6割弱、中途で5割強の採用希望がある。そのうち、外国人の雇用が可能となった場合、「同じ採用条件(技能レベル、最終学歴、月収)で外国人の雇用は考えられる」が14%、「追加条件・状況しだいで外国人の雇用は考えられる」が44%で、合わせて約6割が外国人の雇用に前向きである。追加条件・状況は、「日本語能力」が9割以上となった。

○生産工程における人員の過不足状況をみると、生産工程のうち特に『技能工』において不足感があり、約7割の企業が不足していると回答している。『技能工』の採用における課題として、約4割の企業が「募集を出しても求職者が少ない」、「求職者はいるが、求める技能の内容やレベルのあう人材がない」を挙げている。

■外国人の雇用状況、技能実習制度について

○外国人の雇用状況は、約7割の企業において外国人を雇用している。在留資格及び雇用形態別の雇用状況としては、技能実習生が最も多く43%の企業が受け入れている。定住・永住(正社員・正職員)が30%、定住・永住(派遣・請負)が25%、定住・永住(パートタイム従業者)が20%、高度外国人材が16%の企業において雇用している。

○技能実習生の受入における課題は、「実習生の質の確保」が最も多く6割、次いで「日本語教育の充実」が6割弱、「受け入れにかかる賃金以外の費用」が5割となっている。

改善希望としては、「実習期間の延長」が最も多く約9割、次いで「帰国した実習生の再雇用」が5割、「実習生に対する生活支援策の充実」が3割となっている。

■愛知県が提案する「外国人雇用特区」について

○愛知県が提案する「外国人雇用特区」について、約6割の企業が評価している。海外展開している企業、外国人雇用の実績が有る企業において、評価する割合が高い。

○愛知県が提案する「外国人雇用特区」における能力の要件を充たした外国人(「産業人材」)の雇用意向について、約4割の企業において雇用したいと回答している。

そのうち、長期的に雇用したい企業が約6割。渡航費や日本語研修等の採用経費の負担については、負担しても雇用したいが23%、日本人と同程度の採用経費であれば雇用したいが42%となっている。

<問合先>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株) 政策研究事業本部
研究開発部 南田、近藤、宮田、北澤 経済政策部 加藤
Tel:052-307-1103 ayumi.minamida@murc.jp

【調査結果】

■ 調査の背景・目的	3
■ 調査概要	3
■ 回答企業の属性	4
I. 人材の採用、過不足状況について	5
1. 直近1年間の採用活動	5
2. 現在の生産工程における採用希望	8
3. 生産工程の正社員の採用希望条件(求人)	8
4. 3.の求人における外国人の雇用の可能性	10
5. 人員の過不足状況	11
6. 技能を必要とする人材(技能工)の採用等における課題	12
II. 外国人の雇用状況について	13
7. 外国人の雇用状況	13
8. 外国人の雇用における課題	16
9. 技能実習生受入における課題	17
III. 愛知県が提案する「外国人雇用特区」について	19
10. 愛知県が提案する「外国人雇用特区」制度の評価	19
11. 「外国人雇用特区」における能力の要件を充たした外国人(「産業人材」)の雇用ニーズ	21
12. 「外国人雇用特区」における能力の要件を充たした外国人(「産業人材」)の雇用条件	22
13. 外国人労働者を受け入れた際の支援策	24

■調査の背景・目的

○「国家戦略特区」における外国人の受け入れ

「国家戦略特区」における外国人の受け入れについては、2015年7月に家事支援外国人材、創業外国人材の受け入れが認められ、家事支援外国人材については東京都、神奈川県、大阪府において、創業外国人材については東京都、福岡市、新潟市、広島県、仙台市において、受入事業を行っている（2016.12.12現在）。

また、農業分野においても、2016年12月の国家戦略特区諮問会議で受け入れが決定する等、ここ1～2年において、「国家戦略特区」における外国人受け入れの議論が進んでいる。

そのような中、愛知県においても、2015年の11月に「外国人雇用特区」を国に提案し、製造業分野を中心に外国人を受け入れについて、協議を進めている。

【愛知県が提案する「外国人雇用特区」】

国家戦略特別区域での外国人労働者の受け入れ要件の拡充を行うもので、労働力不足が予想される分野に限定し、「技能検定3級合格程度」の資格・技能と高い日本語能力（日本語能力試験N1程度）を有する者に、新たな在留資格「産業人材」を創設して認め、我が国の労働者として受け入れ、就労・居住を許可するもの。<http://www.pref.aichi.jp/soshiki/kikaku/0000088708.html>

○技能実習法の成立等、外国人雇用や技能実習制度における変化

2016年11月に外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）と、改正入管法が成立した。技能実習法においては、外国人技能実習機構設けることでの技能実習の適正な実施と技能実習生の保護を図るとともに、監理団体の優良な実習実施者・監理団体に限定した4～5年目の技能実習の実施が可能になる等、技能実習制度を取り巻く環境は数年で変化していくものとする。

○愛知県「外国人雇用特区」における各条件を踏まえた上での企業ニーズの把握

このように、外国人の雇用について変革期を迎えている中で、当社では、愛知県に拠点を持つシンクタンクとして、愛知県が提案している「外国人雇用特区」について、地域の実情等を把握することが重要と考え、アンケート調査を実施することにした。

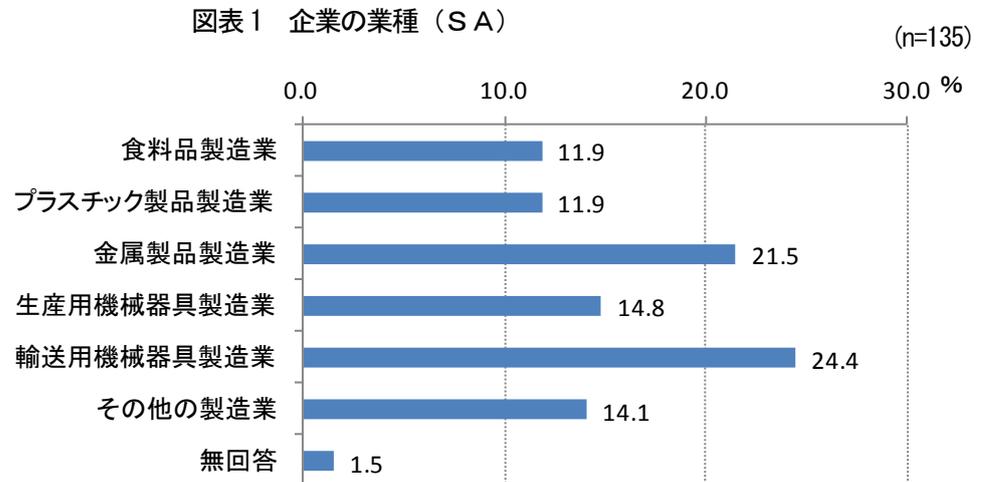
企業の人材不足の実情を把握するとともに、「外国人雇用特区」でポイントとなる、ある程度の「技能」を持つ外国人材の長期的な雇用へのニーズや、採用に関わる経費負担等についても確認を行った。

■調査概要

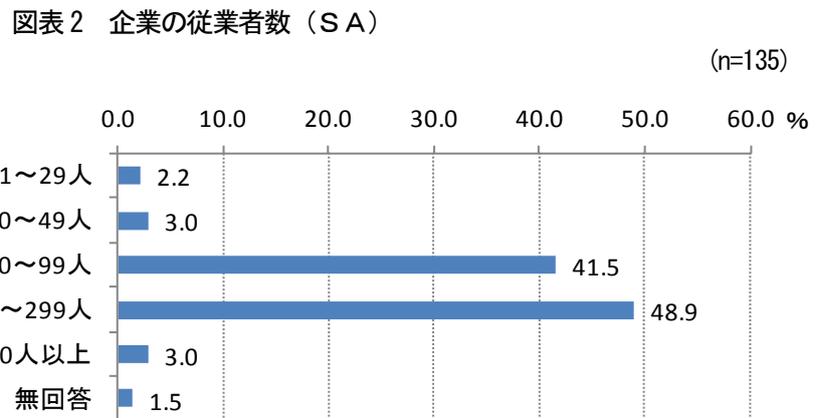
調査対象	愛知県内企業 1,000 社程度 外国人雇用が多い業種より抽出 業種：食料品製造業、プラスチック製品製造業、金属製品製造業、生産用機械器具製造業、 輸送用機械器具製造業 規模：従業員 300 人以下
調査方法	アンケート調査票を郵送し、企業が郵送回答
調査期間	2016年9月7日～9月23日
回収状況	135 件

■ 回答企業の属性

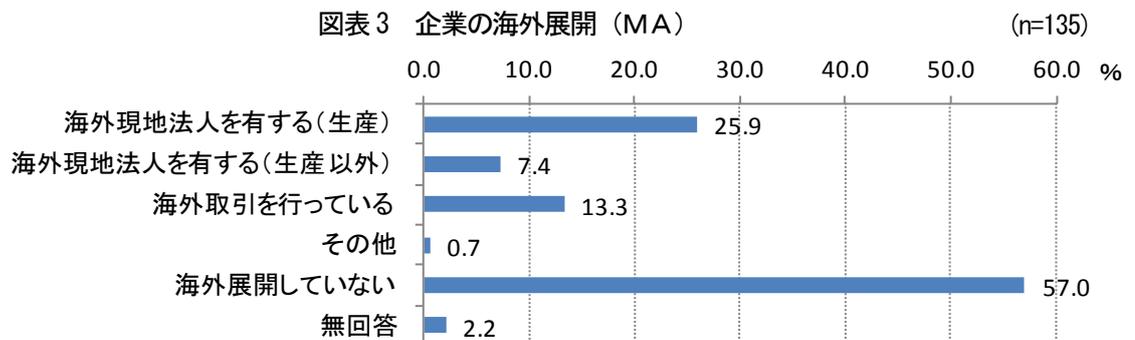
①回答企業の業種



②回答企業の従業員数



③回答企業の海外展開



I. 人材の採用、過不足状況について

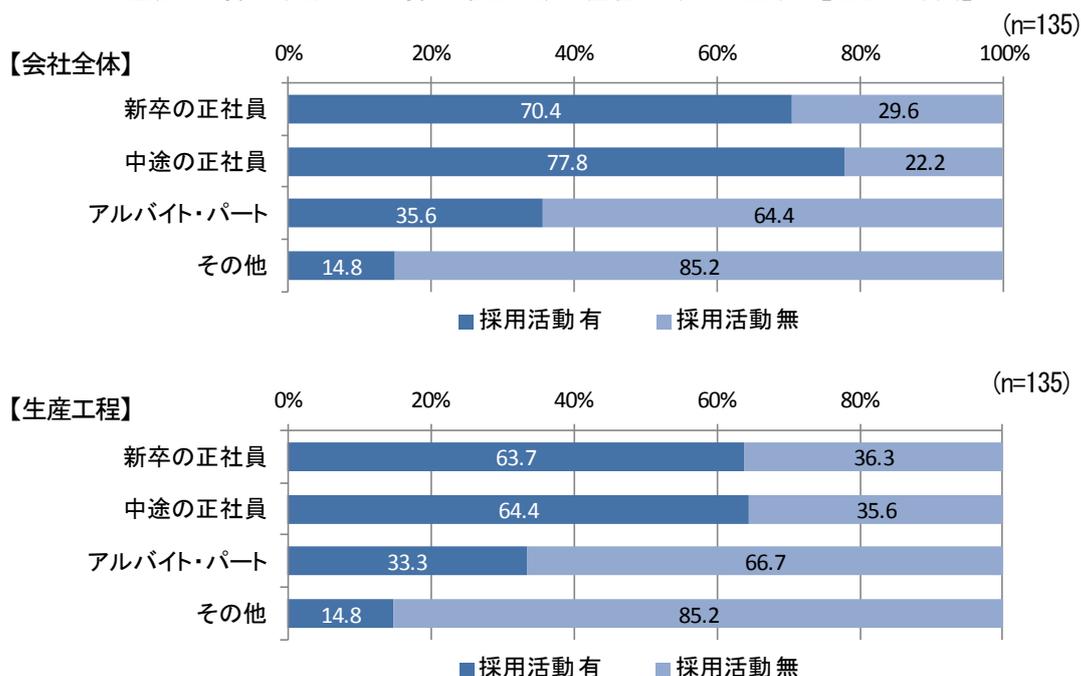
1. 直近1年間の採用活動

①直近1年間の採用活動（会社全体・生産工程）【過去1年間実績】

直近1年間で採用活動をみると、会社全体では、新卒の正社員において70.4%、中途の正社員において77.8%の企業において採用活動を行っている（採用希望人数の回答があった）。

生産工程では、新卒・中途の正社員において、約65%の企業において採用活動を行っている。

図表4 採用活動状況（採用希望人数の回答があった企業）【過去1年間】



②採用希望人数、応募人数、採用人数（会社全体・生産工程）【過去1年間実績】

直近1年間の採用希望人数、応募人数、採用人数をみると、会社全体における生産工程の採用希望人数の割合は、新卒の正社員において73.3%、中途の正社員において67.6%を占めているのに対し、応募人数をみると、新卒の正社員において34.7%、中途の正社員52.7%となっている。

図表5 採用活動実績（採用希望人数、応募人数、採用人数 回答人数合計）

【会社全体】			
	採用希望人数	応募人数	採用人数
新卒の正社員	459	1180	375
中途の正社員	583	1675	505
アルバイト・パート	501	806	495
その他	237	469	384

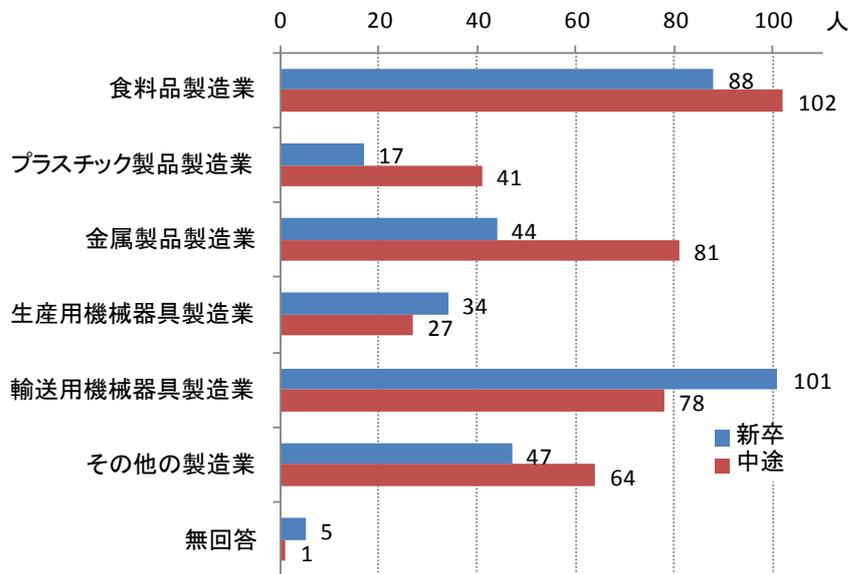
【うち生産工程】			
	採用希望人数	応募人数	採用人数
新卒の正社員	336 (73.3%)	409 (34.7%)	296
中途の正社員	394 (67.6%)	883 (52.7%)	338
アルバイト・パート	456 (91.0%)	724 (89.8%)	436
その他	237 (100.0%)	466 (99.4%)	384

()内は、会社全体に占める割合

③業種別の採用希望数（生産工程の正社員）【過去1年間実績】

生産工程の正社員の採用希望数を業種別で見ると、食料品製造業、輸送用機械器具製造業において多くなっている。金属製品製造業、プラスチック製品製造業においては、新卒に比べ中途の採用希望人数が多い。

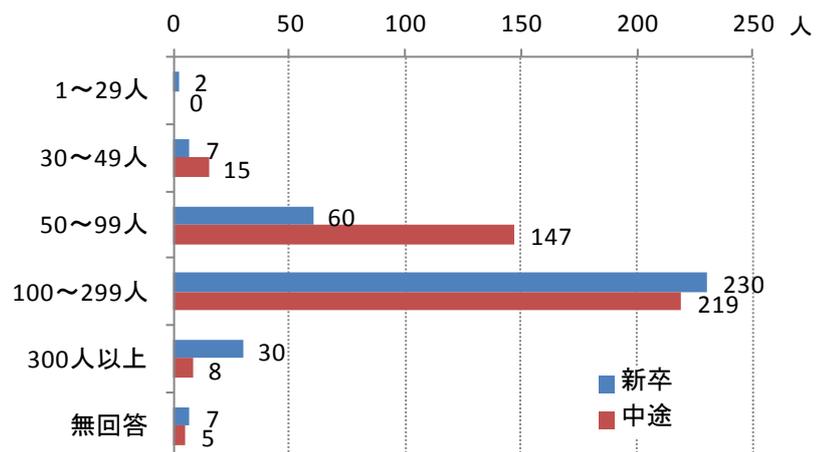
図表6 業種別の採用希望数合計（生産工程の正社員）



④従業員規模別の採用希望数（生産工程の正社員）【過去1年間実績】

生産工程の正社員の採用希望数を従業員規模別で見ると、50～99人の企業においては、中途の採用希望数が多くなっており、100人以上の企業においては、新卒と中途の採用希望数が同程度となっている。

図表7 従業者数別の採用希望数合計（生産工程の正社員）



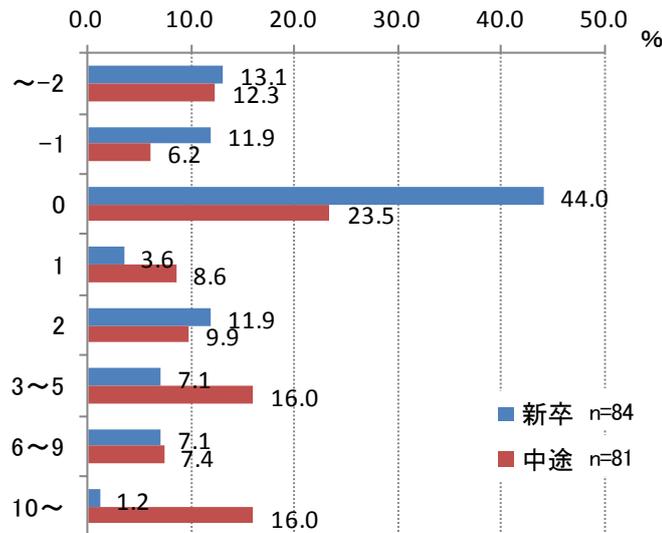
⑤ 1企業における採用希望数と応募数の過不足状況（生産工程の正社員）【過去1年間実績】

生産工程の正社員における、新卒の採用希望数に対する応募者数の過不足をみると、採用活動をおこなった企業※のうち、採用希望数よりも応募者数が少ない企業（「-1」、「-2～」合計）が25.0%となっており、採用希望者数と応募者が同じ企業（「0」）を合わせると、約7割の企業において、人材を比較した上での採用ができない状況となっている。

中途の正社員においては、採用活動をおこなった企業※のうち、採用希望数よりも応募者数が少ない企業（「-1」、「-2～」合計）が18.4%となっており、採用希望者数と応募者が同じ企業（「0」）を合わせると、約4割の企業において、人材を比較した上での採用ができない状況となっている。

※採用活動をおこなった企業で、採用希望数と応募数の両方の回答のあった企業

図表8 1企業における採用希望数と応募数の過不足状況（生産工程の正社員）



図表9 生産工程・新卒の正社員の採用希望数と応募数の過不足状況

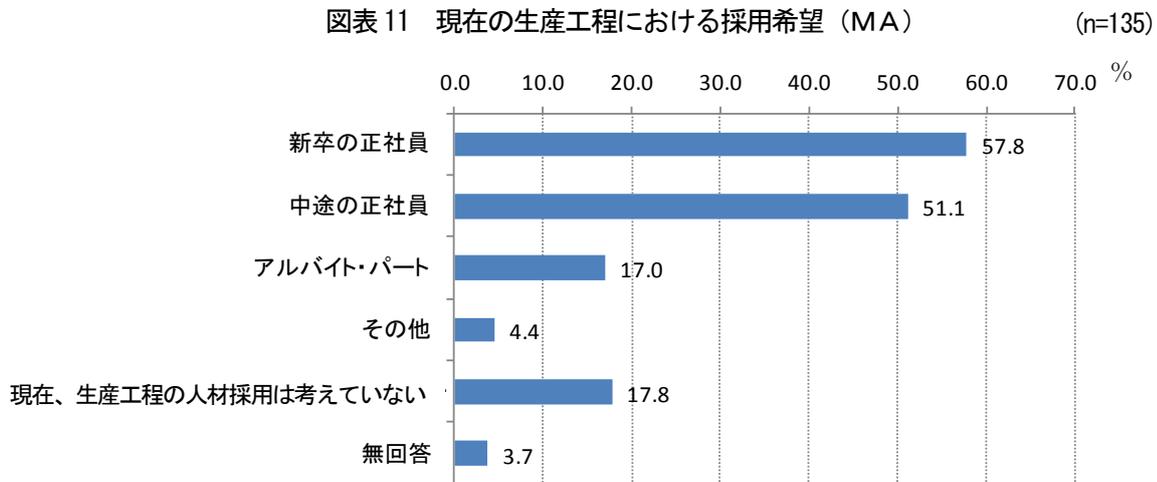
応募数-採用希望数		-5~-2	-1	0	1	2	3~5	6~9	10~	合計
従業員規模	1~99人(企業)	2	5	19	1	3	1	0	0	31
	割合(%)	6.5	16.1	61.3	3.2	9.7	3.2	0.0	0.0	100.0
	100~300人(企業)	9	4	18	2	6	5	6	1	51
	割合(%)	17.6	7.8	35.3	3.9	11.8	9.8	11.8	2.0	100.0
	企業規模無回答	0	1	0	0	1	0	0	0	2
	合計(企業)	11	10	37	3	10	6	6	1	84
割合(%)	13.1	11.9	44.0	3.6	11.9	7.1	7.1	1.2	100.0	

図表10 生産工程・中途の正社員 採用希望数と応募数の過不足状況

応募数-採用希望数		-10~	-9~-2	-1	0	1	2	3~5	6~9	10~19	20~	50~99	合計
従業員規模	1~99人(企業)	1	3	0	9	3	6	4	4	3	0	0	33
	割合(%)	3.3	10.0	0.0	30.0	10.0	20.0	13.3	13.3	10.0	0.0	0.0	100.0
	100~300人(企業)	0	6	5	10	4	2	8	2	4	4	2	47
	割合(%)	0.0	12.8	10.6	21.3	8.5	4.3	17.0	4.3	8.5	8.5	4.3	100.0
	-	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	合計(企業)	1	9	5	19	7	8	13	6	7	4	2	81
割合(%)	1.2	11.1	6.2	23.5	8.6	9.9	16.0	7.4	8.6	4.9	2.5	100.0	

2. 現在の生産工程における採用希望

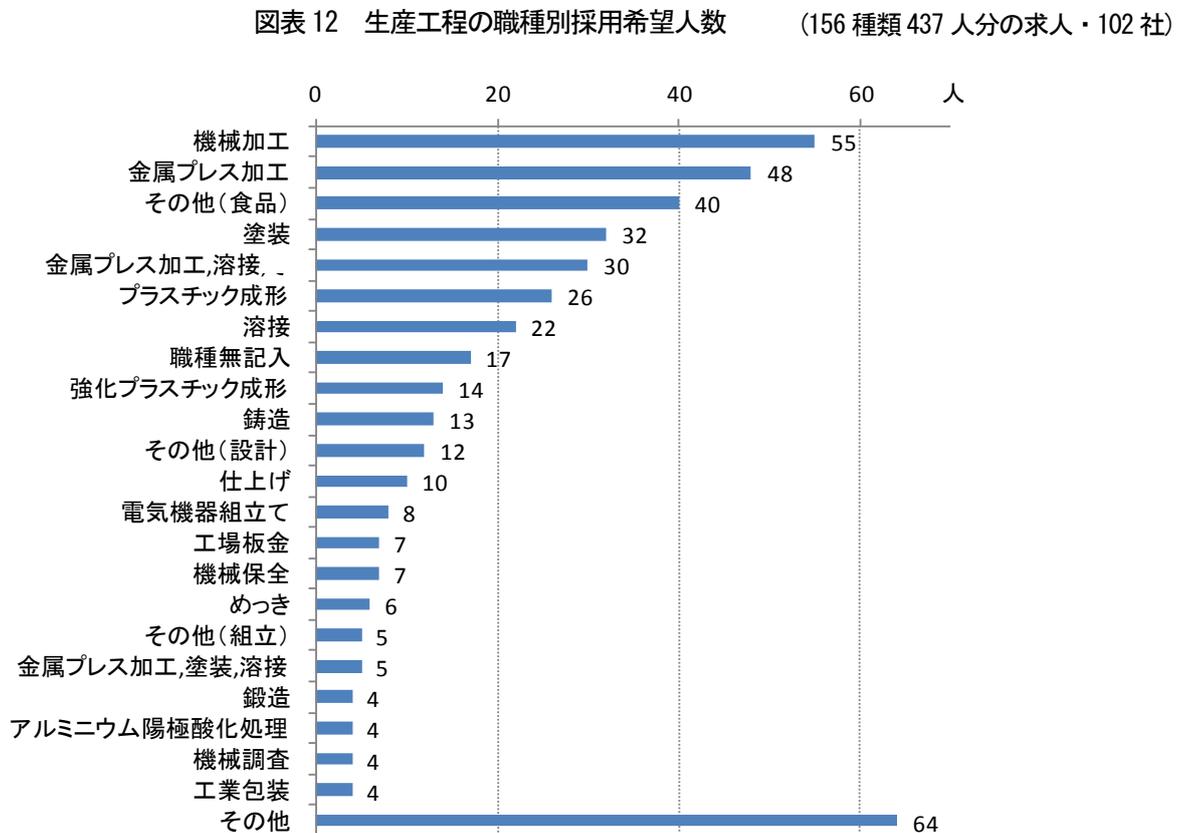
現在の生産工程の採用希望として、新卒の正社員が57.8%、中途の正社員が51.1%の採用希望がある。



3. 生産工程の正社員の採用希望条件(求人)

①職種

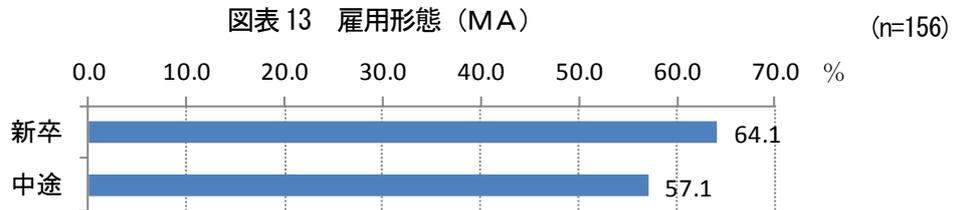
2. において生産工程の正社員(中途・新卒)の採用を希望する102社において、現在の採用希望条件(求人)を尋ねたところ、合計で156種類437人分の求人の回答があった。職種別でみると、機械加工が最も多く55人、次いで金属プレス加工48人、食品40人、塗装32人の順となっている。



正社員（中途・新卒）の採用を希望する 102 社が回答した、156 種類の求人内容は以下のとおりである。

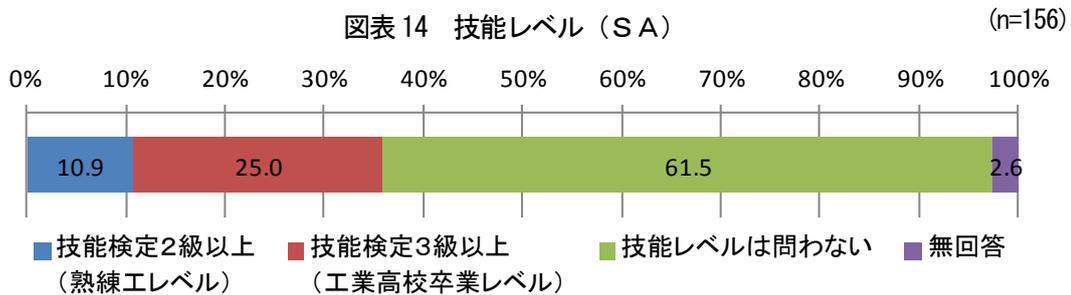
②雇用形態

雇用形態の条件は、新卒の正社員で 64.1%、中途の正社員で 57.1%の採用希望がある。



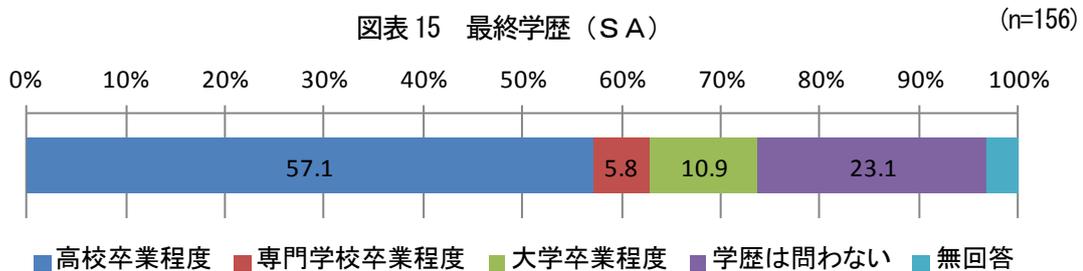
③技能レベル

技能レベルの条件は、「技能レベルは問わない」が 61.5%、「技能検定 3 級以上」が 25.0%となっている。



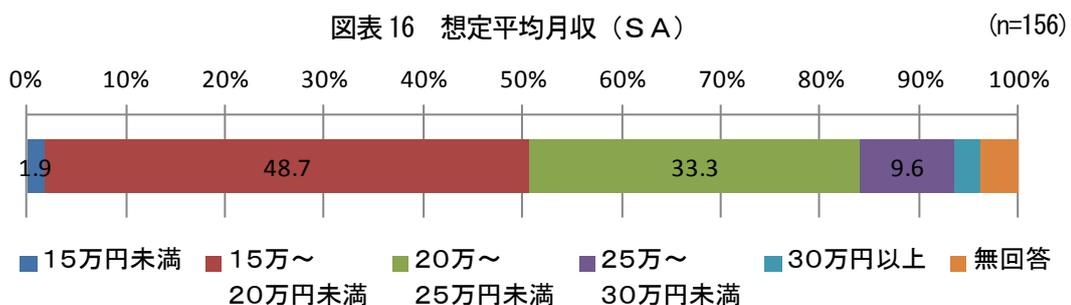
④最終学歴

最終学歴の条件は、「高校卒業程度」が 57.1%、「学歴は問わない」が 23.1%となっている。



⑤想定平均月収

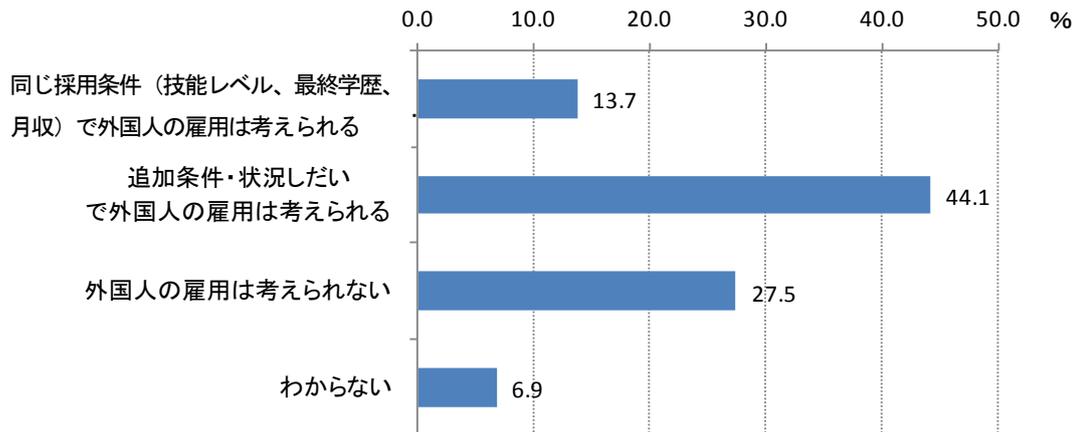
想定平均月収の条件は、「15～20 万円未満」が 48.7%、「20～25 万円未満」が 33.3%となっている。



4. 3. の求人における外国人の雇用の可能性

3. 生産工程の正社員の採用希望について、外国人の雇用が可能となった場合、外国人を雇用することが考えられるか聞いたところ、「同じ採用条件（技能レベル、最終学歴、月収）で外国人の雇用は考えられる」が13.7%、「追加条件・状況しだい外国人の雇用は考えられる」が44.1%で、合わせて約6割が外国人の雇用に前向きである。「外国人の雇用は考えられない」は3割程度であった。

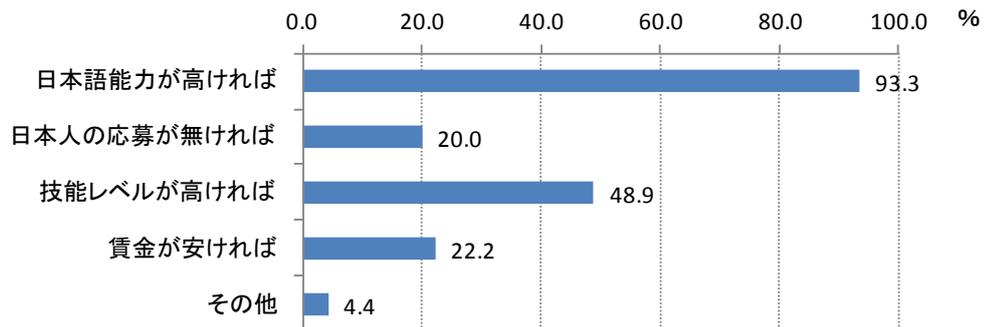
図表 17 3. の求人における外国人雇用の可能性 (MA) (n=102)



【追加条件・状況しだいで外国人の雇用は考えられると回答した者のあてはまる条件・状況】

追加条件・状況は、「日本語能力」が93.3%で、「技能レベルが高ければ」が48.9%となっている。「賃金の安さ」への条件は、2割程度であった。

図表 18 あてはまる条件・状況 (MA) (n=45)

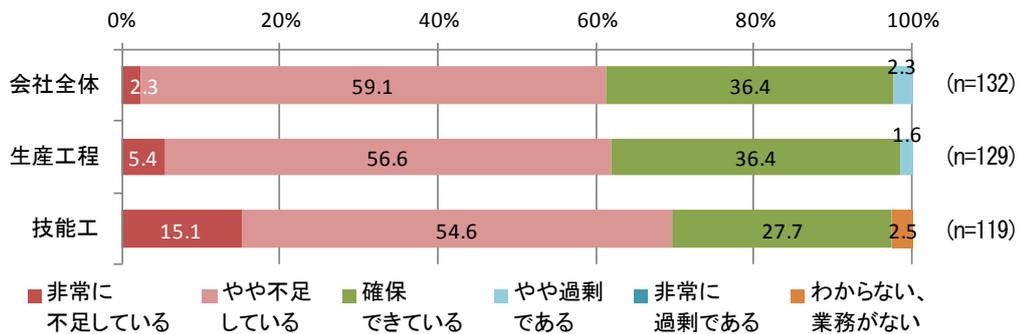


5. 人員の過不足状況

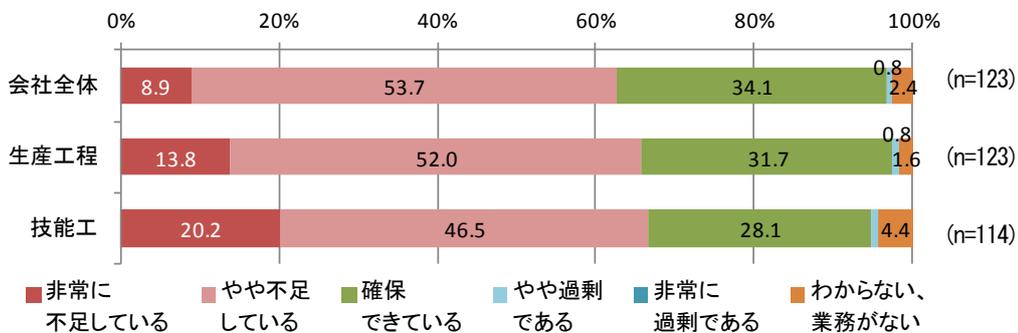
製造業の人員の過不足状況を見ると、会社全体と比べて、生産工程の特に『技能工』において人員が不足しており、「非常に不足している」(15.1%)、「やや不足している」(54.6%) 合わせて、約7割の事業において、不足している状況となっている。

『技能工』の今後については、「非常に不足している」と答える割合が20.2%と現在に比べて5ポイント増加している。また、3年後の回答と現在の回答を比べて、良くなる方向で回答している企業(非常に不足→不足、不足→確保等)は、全体の1割程度であり、技能工における人材不足は継続・深刻化していくと考えられている。

図表 19 人員の過不足状況【現在】

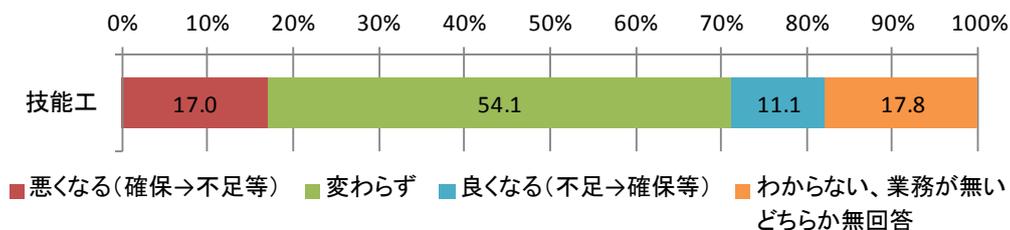


図表 20 人員の過不足状況【3年後】



図表 21 人員の過不足状況【現在→3年後】

(n=135)

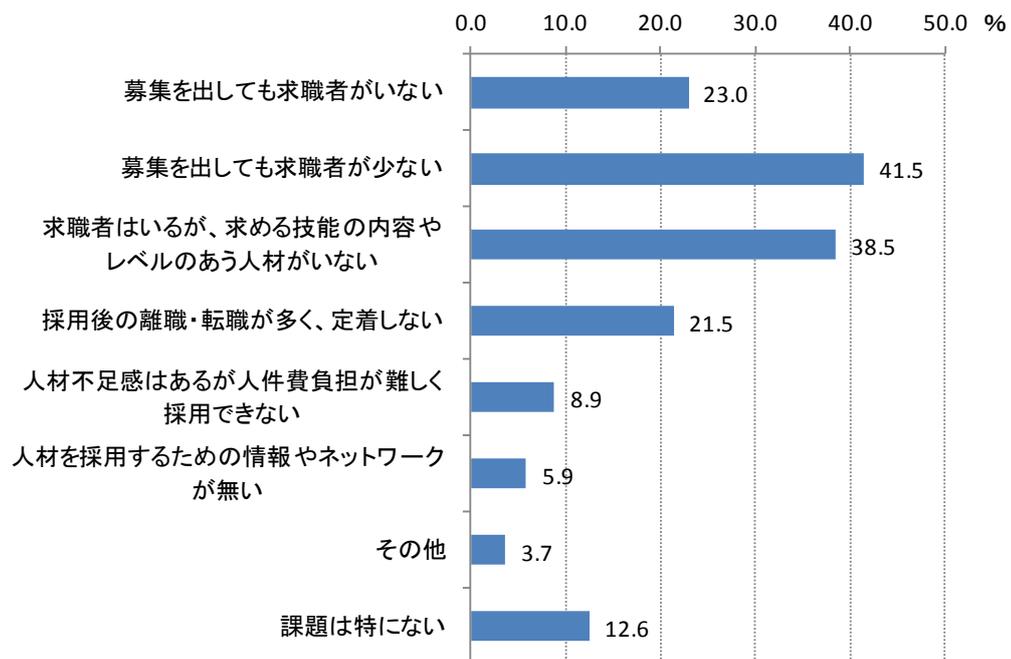


6. 技能を必要とする人材(技能工)の採用等における課題

技能工の採用における課題をみると、「募集を出しても求職者が少ない」が41.5%、「求職者はいるが、求める技能の内容やレベルのあう人材がない」が38.5%で多く、次いで「募集を出しても求職者がいない」が23.0%、「採用後の離職・転職が多く、定着しない」が21.5%となっている。中小企業において技能工の採用が難しい状況となっている。

図表 22 技能工の採用課題

(n=135)



II. 外国人の雇用状況について

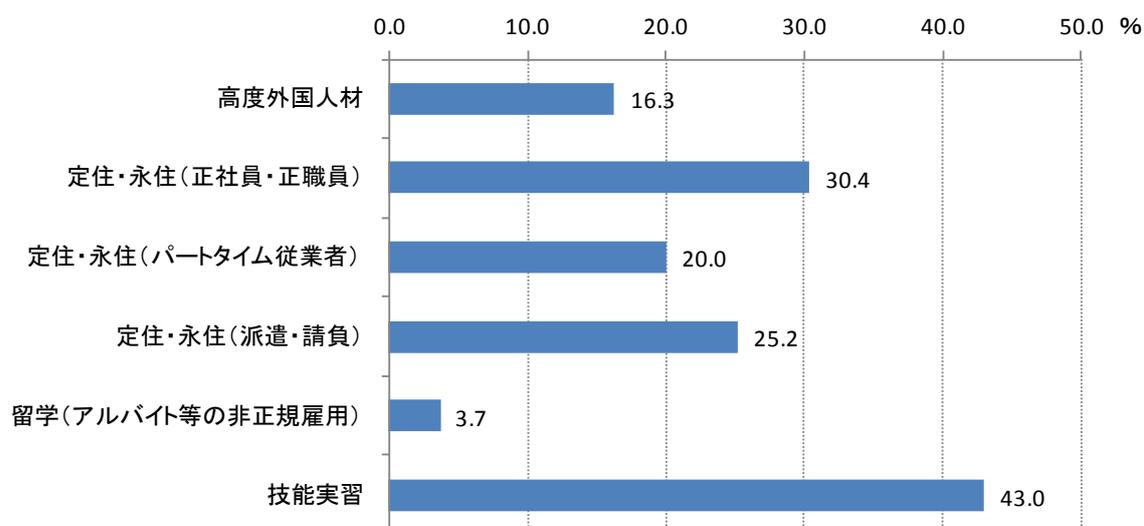
7. 外国人の雇用状況

①在留資格及び雇用形態別 雇用有無

在留資格及び雇用形態別の雇用状況をみると、技能実習生の受入が最も多く 43.0%の企業において受け入れている。次いで、定住・永住（正社員・正職員）30.4%、定住・永住（派遣・請負）25.2%となっている。高度外国人材も 16.3%が雇用している。

外国人を雇用している企業（いずれかに回答した企業）は約7割（93社）となっている。

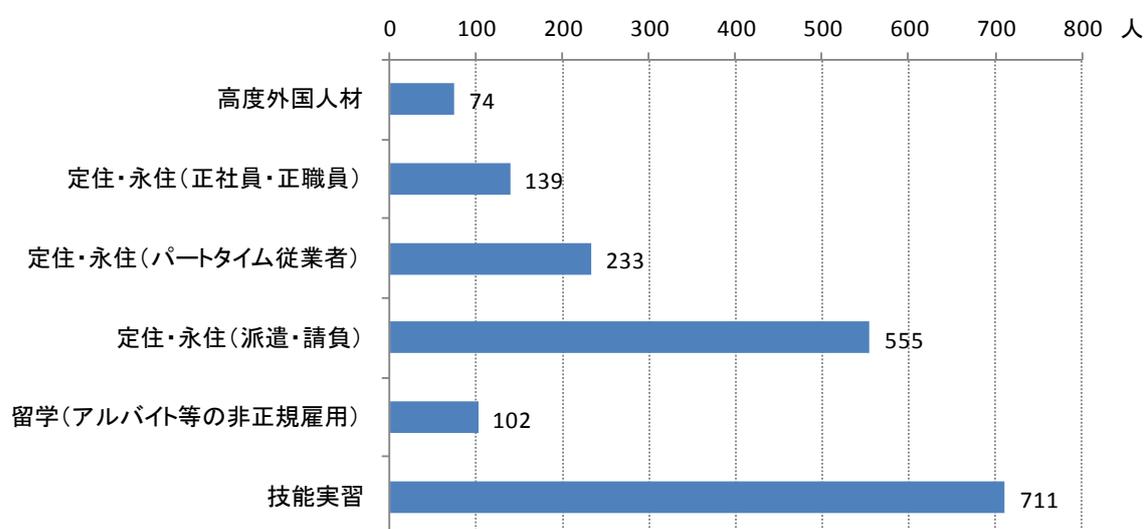
図表 23 在留資格及び雇用形態別 雇用有無 (n=135)



②在留資格及び雇用形態別 雇用人数

在留資格及び雇用形態別の雇用人数をみると、技能実習生の受入が最も多く、次いで定住・永住（派遣・請負）となっている。

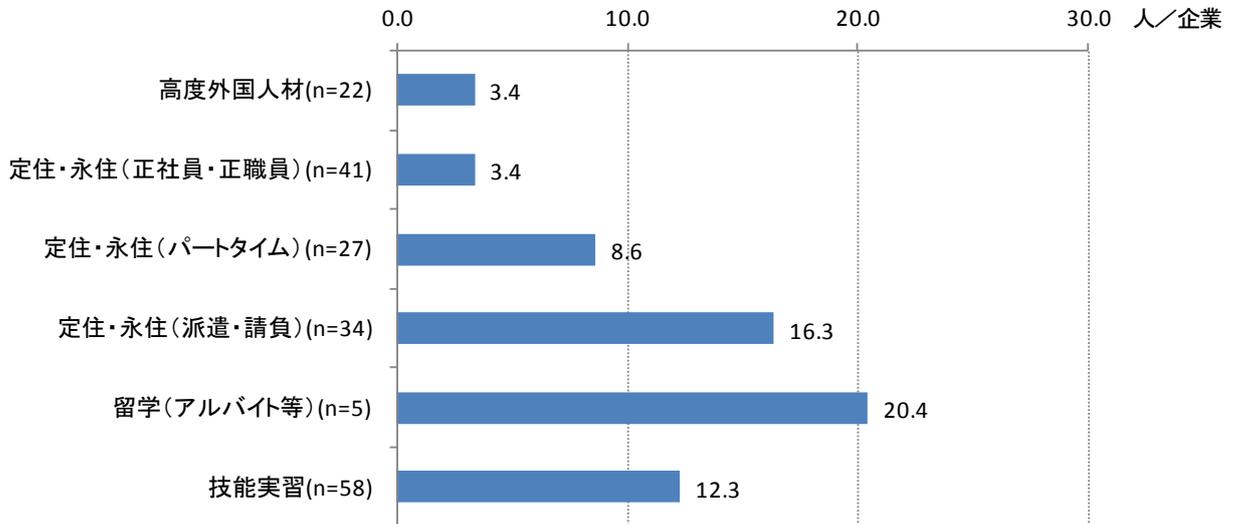
図表 24 雇用規模人数 (n=135)



③在留資格及び雇用形態別 1企業あたり平均雇用人数

在留資格及び雇用形態別の1企業あたり平均雇用人数をみると、定住・永住（派遣・請負）が多く約16人／企業で、次いで技能実習生 約12人／企業となっている。

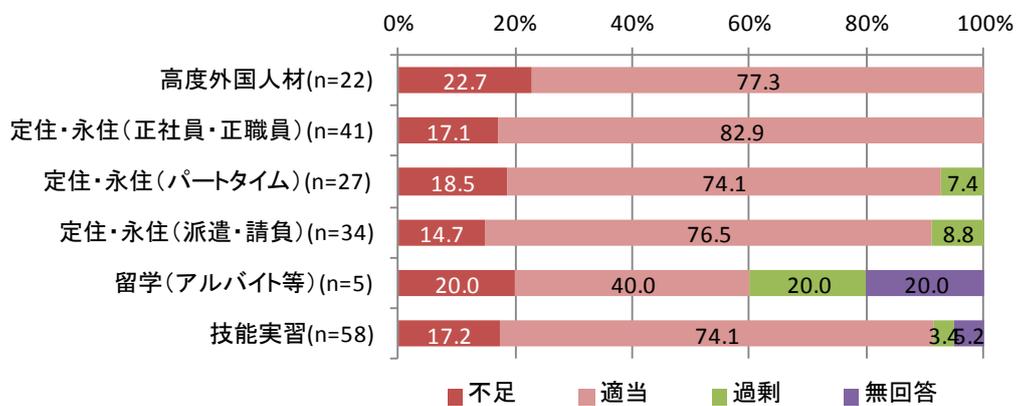
図表 25 1企業あたり平均雇用人数



④在留資格及び雇用形態別 過不足状況

2割程度の企業において、外国人の雇用が不足している状況となっている。

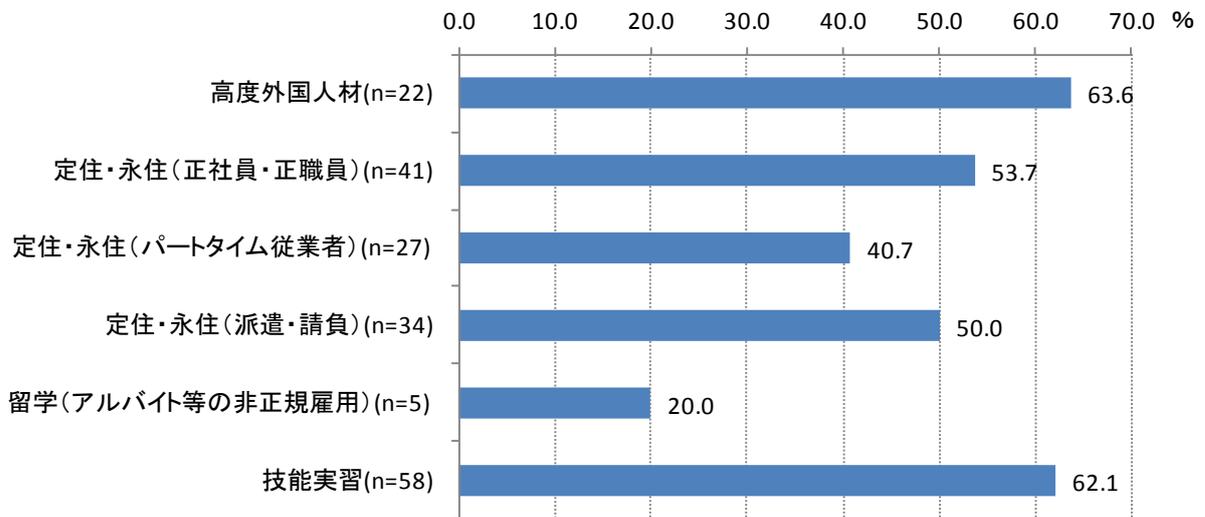
図表 26 過不足状況



⑤在留資格及び雇用形態別 雇用継続ニーズ

在留資格及び雇用形態別の雇用継続ニーズをみると、高度外国人材と技能実習が高い傾向にある。

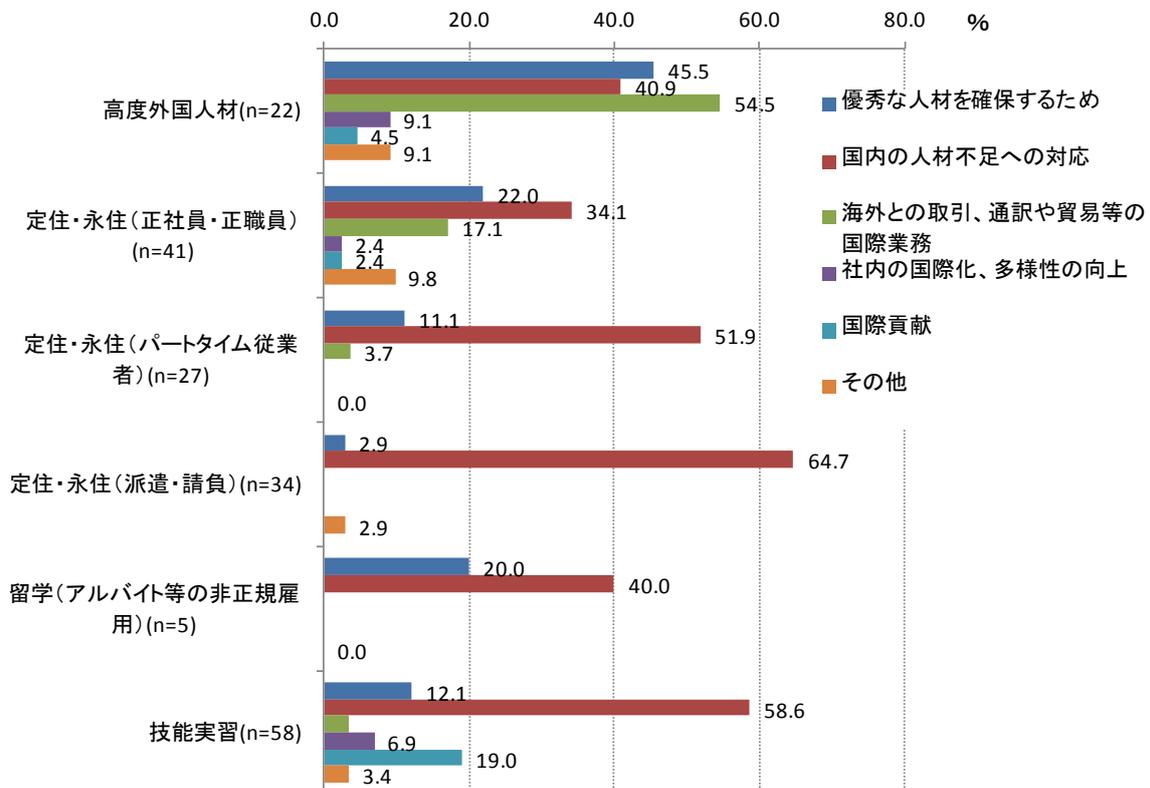
図表 27 雇用継続ニーズ



⑥在留資格及び雇用形態別 外国人を雇用している理由

雇用理由をみると、高度外国人材においては「国際業務」「優秀な人材を確保するため」が多い傾向にある。定住・永住 (正社員・正職員) においては、「国内の人材不足への対応」「優秀な人材を確保するため」が多い傾向にある。定住・永住 (派遣・請負、パートタイム)、技能実習においては、「国内の人材不足への対応」が多い傾向にある。

図表 28 外国人を雇用している理由

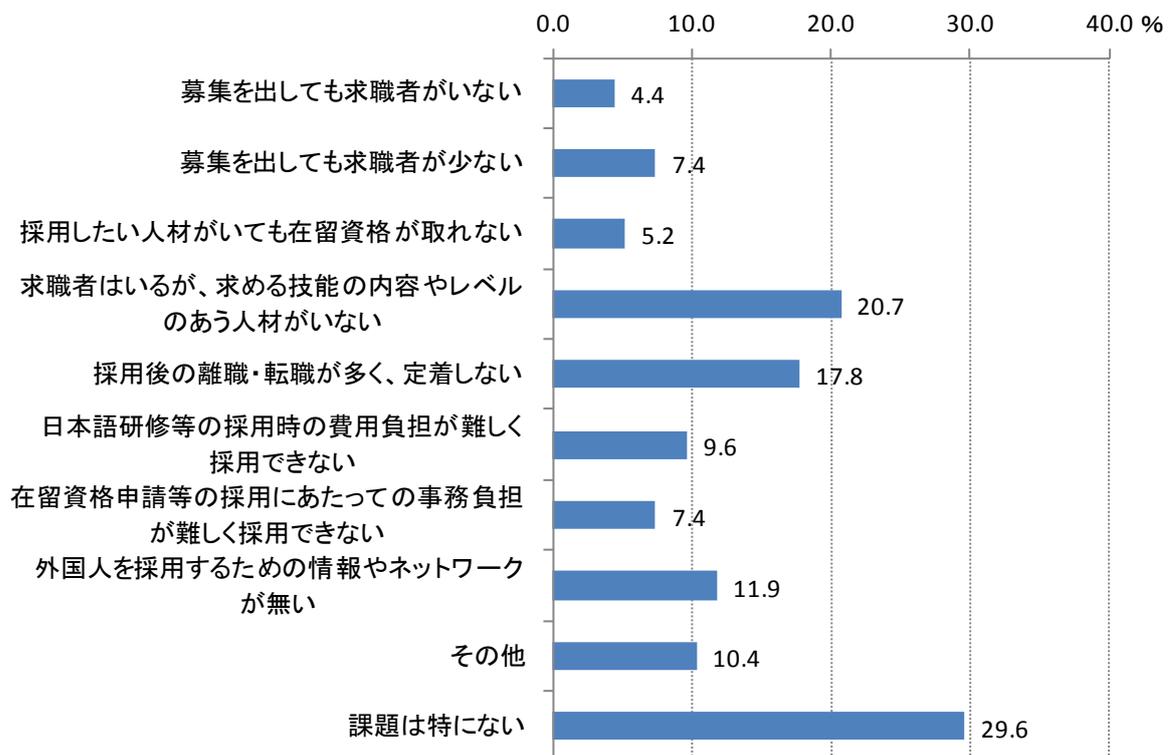


8. 外国人の雇用における課題

外国人雇用における課題については、「課題は特にない」が最も多くなっている。次いで、「求職者はいるが、求める技能の内容やレベルのあう人材がいない」が20.7%、「採用後の離職・転職が多く、定着しない」が17.8%となっている。

図表 29 外国人雇用における課題

(n=135)



9. 技能実習生受入における課題

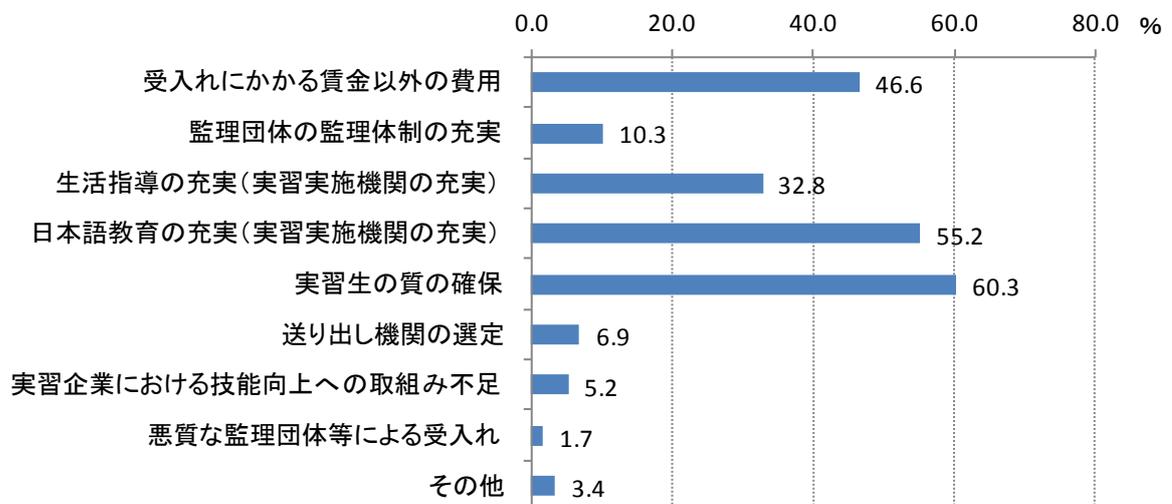
技能実習生を受け入れていると回答した企業における、技能実習生受入の課題や改善希望の内容は、以下のとおりである。

①技能実習生受け入れにおける課題

技能実習生受け入れにおける課題については、「実習生の質の確保」が最も多く 60.3%、次いで「日本語教育の充実」55.2%、「受け入れにかかる賃金以外の費用」46.6%となっている。

図表 30 技能実習生受け入れにおける課題

(n=58)

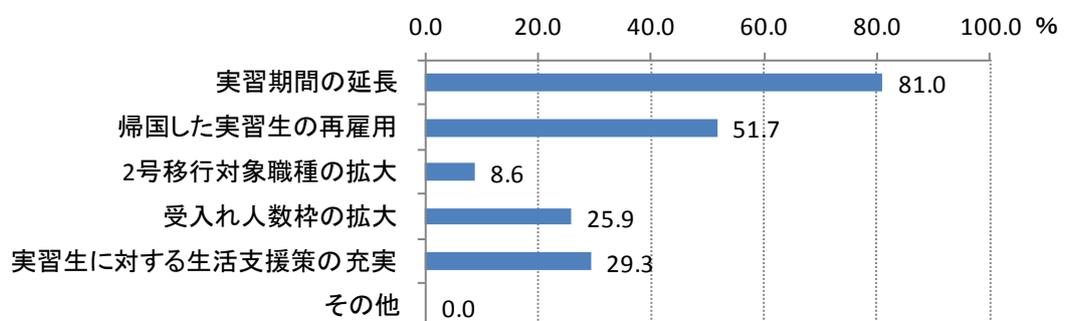


②技能実習生受入促進にあたっての改善希望

改善希望としては、「実習期間の延長」が最も多く 81.0%、次いで「帰国した実習生の再雇用」51.7%、「実習生に対する生活支援策の充実」29.3%となっている。

図表 31 技能実習生受入促進にあたり改善希望

(n=58)



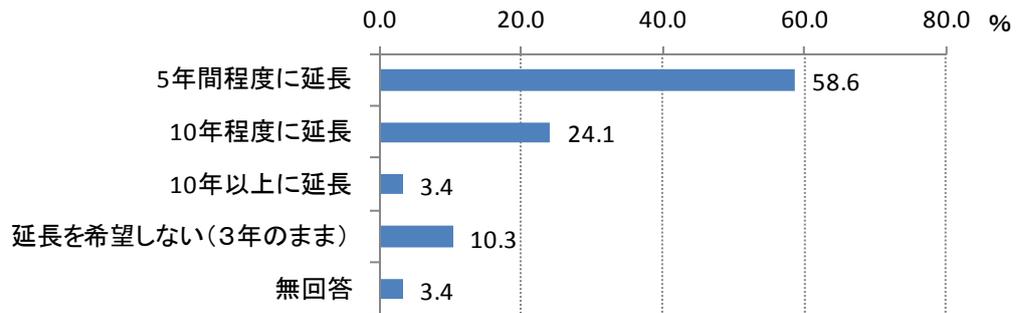
③技能実習制度における望ましい実習期間

技能実習制度の望ましい実習期間は「5年程度に延長」が最も多く、延長希望の理由は、「なるべく戦力になって欲しいため」が多い傾向にある。

延長を希望しない理由は、「景況等により3年以上の雇用は考えられないため」が多い傾向にある。

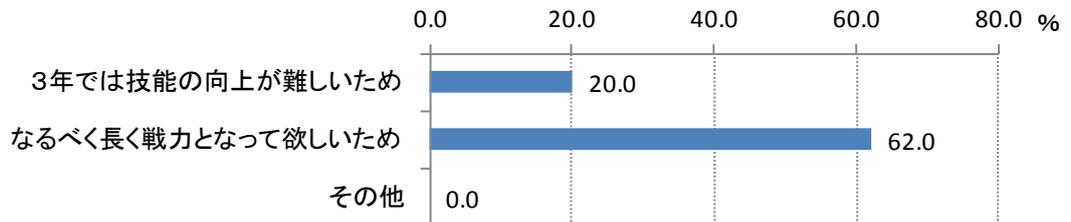
図表 32 望ましい実習期間

(n=58)



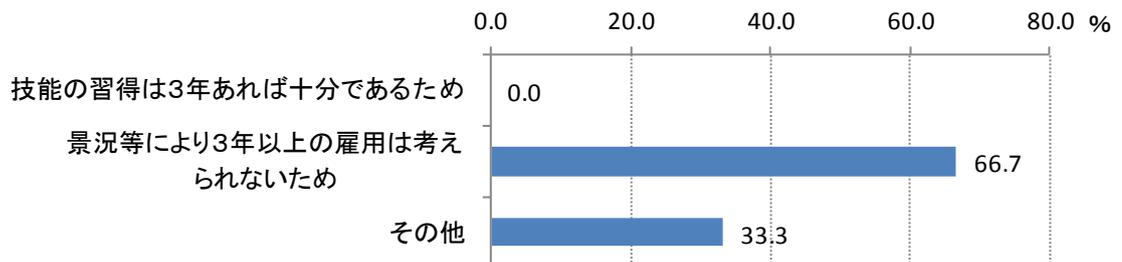
図表 33 技能実習期間延長希望の理由

(n=50)



図表 34 技能実習期間延長希望しない理由

(n=6)



III. 愛知県が提案する「外国人雇用特区」について

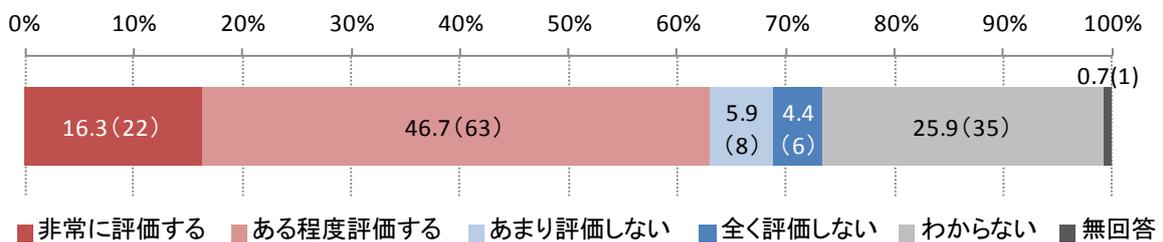
10. 愛知県が提案する「外国人雇用特区」制度の評価

愛知県が提案する「外国人雇用特区」制度の提案について説明したうえで、内容に対する評価を聞いたところ、「非常に評価する」が16.3%、「ある程度評価する」が46.7%、合わせて約6割の企業において評価している。

海外展開している企業、外国人雇用の実績が有る企業において、評価すると回答する割合が高い一方で、海外展開していない企業、外国人雇用の実績が無い企業においては、わからないと回答する割合が高い。

図表 35 提案する制度についての評価

(n=135)



()内は回答企業数

		単位	合計	評価する	評価しない	わからない
全体		社	134	85	14	35
		%	100.0	63.4	10.4	26.1
従業員規模	1～99人	社	62	39	5	18
		%	100.0	62.9	8.1	29.0
	100～300人程度	社	70	44	9	17
		%	100.0	62.9	12.9	24.3
海外展開	海外展開している	社	55	39	7	9
		%	100.0	70.9	12.7	16.4
	海外展開していない	社	76	45	6	25
		%	100.0	59.2	7.9	32.9
外国人雇用	外国人雇用 有り	社	93	67	7	19
		%	100.0	72.0	7.5	20.4
	外国人雇用 無し	社	41	18	7	16
		%	100.0	43.9	17.1	39.0
業種	食料品製造業	社	16	8	2	6
		%	100.0	50.0	12.5	37.5
	プラスチック製品製造業	社	15	10	2	3
		%	100.0	66.7	13.3	20.0
	金属製品製造業	社	29	22	3	4
		%	100.0	75.9	10.3	13.8
	生産用機械器具製造業	社	20	11	1	8
		%	100.0	55.0	5.0	40.0
輸送用機械器具製造業	社	33	25	2	6	
	%	100.0	75.8	6.1	18.2	
その他の製造業	社	19	7	4	8	
	%	100.0	36.8	21.1	42.1	

評価する: 非常に評価する、ある程度評価する の合計

評価しない: 非常に評価しない、ある程度評価しない の合計

クロス集計は、無回答を除いた割合

<制度評価の理由、ご意見>

非常に評価する

- ・ 会社にも仕事にも慣れ、戦力となった頃に帰国してしまう技能実習生の新たな在留資格認定は、製造業として若者、技能者の確保に大きな助けとなる。技能実習生の中には非常に優秀な人材もあり、スカウトの様な形で呼び戻せるならば、実習生の実習期間中の”やる気”にも変化がでるのではないだろうか。
- ・ 優良な外国人労働者を雇用しやすくなる。
- ・ 本人にとっても、また日本や企業にとっても良いスキームだと思う。
- ・ 慢性的な人材不足により生産職の方に負荷が掛かっているため。
- ・ 食品業界も対象としてほしい。

ある程度評価する

■外国人雇用への評価

- ・ 中小企業でもグローバル化は必至であり、外国人雇用の拡充が必要。
- ・ 即戦力が期待できるため。
- ・ 外国人労働者の受け入れが将来とても大切になってくると思う。

■人材不足対応への評価

- ・ 人材不足は深刻になりつつある。仕事の話はあるが、生産体制を作れないので、優秀な外国人を採用しやすくして欲しい。
- ・ モノづくりの出来る人材不足への有効な対策の1つだと思う。
- ・ 人材市場を閉鎖的にしておく意味がない。

■要件等に対するご意見

- ・ 技能にとらわれず、単純労働としての労働力不足を認めて、外国人雇用に拡大して欲しい。
- ・ 技能検定3級、日本語能力N1程度はハードルが高すぎる。外国人の就業外の時間が負担になる。もう少しハードルを下げて意欲のある会社と外国人に応援する補助を拡充して頂きたい。
- ・ 日本語能力N2クラスも含めてよいかと思う。

■その他

- ・ 日本人の若者に対して就労努力が足りないと思っています。こちらの施策も優先させるべきです。
- ・ 労働力不足が予想されるのは、自動車産業ではなくて、非正規雇用に頼らざるを得ない季節工の多い食品。調査不足。

あまり評価しない

- ・ 技能実習制度は問題点が多い。特区制度は現行の実習制度の活用であり、問題点はそのままのこる。実習生ではなく、労働者として受け入れるべき。
- ・ 特別区域という考え方がおかしい。

全く評価しない

- ・ 当社は外国人技能者のニーズを感じていない。技術（含翻訳）者が欲しい。
- ・ 労働者管理面で不安である。コミュニケーション含め。

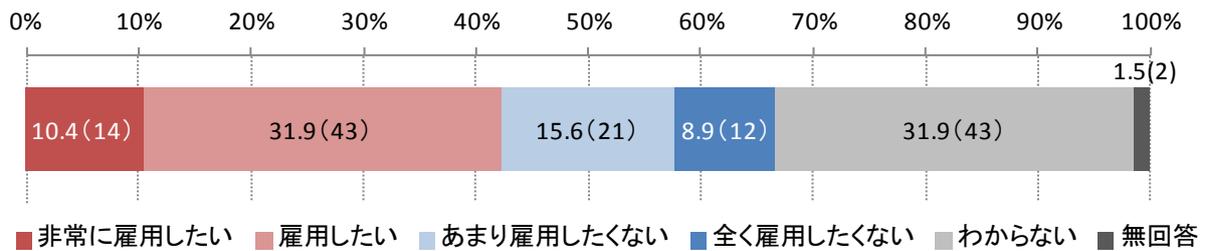
11. 「外国人雇用特区」における能力の要件を充たした外国人(「産業人材」)の雇用ニーズ

「産業人材」を雇用したいかをみると、「非常に雇用したい」が 10.4%、「雇用したい」が 31.9%、合わせて、約4割の企業において、雇用したいと考えている。

海外展開している企業、外国人雇用の実績が有る企業において、雇用したいと回答する割合が高い一方で、外国人雇用の実績が無い企業においては、雇用したくない、わからないと回答する割合が高い。

図表 36 外国人(「産業人材」)のニーズ

(n=135)



()内は回答企業数

		単位	合計	雇用したい	雇用したくない	わからない
全体		社	133	57	33	43
		%	100.0	42.9	24.8	32.3
従業員規模	1~99人	社	61	25	16	20
		%	100.0	41.0	26.2	32.8
	100~300人程度	社	70	30	17	23
		%	100.0	42.9	24.3	32.9
海外展開	海外展開している	社	54	27	9	18
		%	100.0	50.0	16.7	33.3
	海外展開していない	社	76	28	24	24
		%	100.0	36.8	31.6	31.6
外国人雇用	外国人雇用 有り	社	92	49	17	26
		%	100.0	53.3	18.5	28.3
	外国人雇用 無し	社	41	8	16	17
		%	100.0	19.5	39.0	41.5
従業員規模	食料品製造業	社	16	6	4	6
		%	100.0	37.5	25.0	37.5
	プラスチック製品製造業	社	15	4	4	7
		%	100.0	26.7	26.7	46.7
	金属製品製造業	社	29	17	6	6
		%	100.0	58.6	20.7	20.7
	生産用機械器具製造業	社	20	9	1	10
		%	100.0	45.0	5.0	50.0
輸送用機械器具製造業	社	32	15	8	9	
	%	100.0	46.9	25.0	28.1	
その他の製造業	社	19	5	10	4	
	%	100.0	26.3	52.6	21.1	

雇用したい: 非常に雇用したい、雇用したい の合計

評価しない: 全く雇用したくない、あまり雇用したくない の合計

クロス集計は、無回答を除いた割合

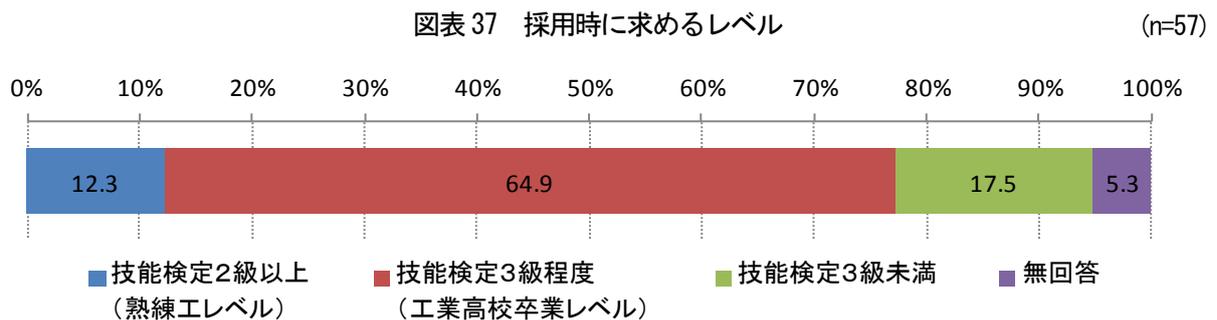
12. 「外国人雇用特区」における能力の要件を充たした外国人(「産業人材」)の雇用条件

特区の要件を充たす外国人(「産業人材」)を「非常に雇用したい」「雇用したい」と回答した人において、外国人(「産業人材」)に求める技能や役割等は以下のとおりである。

①技能について、求めるレベル

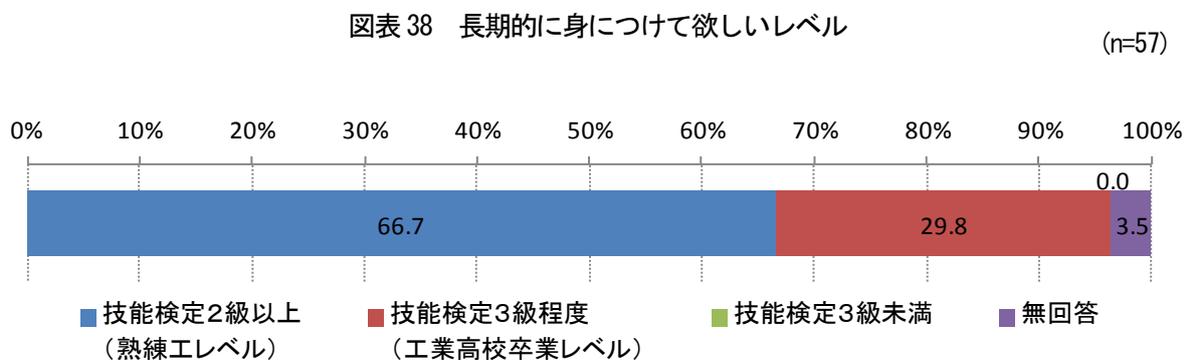
【採用時】

産業人材の採用時の技能レベルをみると、「技能検定3級程度」が最も多く64.9%、「技能検定3級未満」が17.5%、「技能検定2級以上」が12.3%の順となっている。



【技能について、長期的に身につけて欲しいレベル】

産業人材に長期的に身につけて欲しい技能レベルをみると、「技能検定2級以上」66.7%、「技能検定3級程度」29.8%となっている。

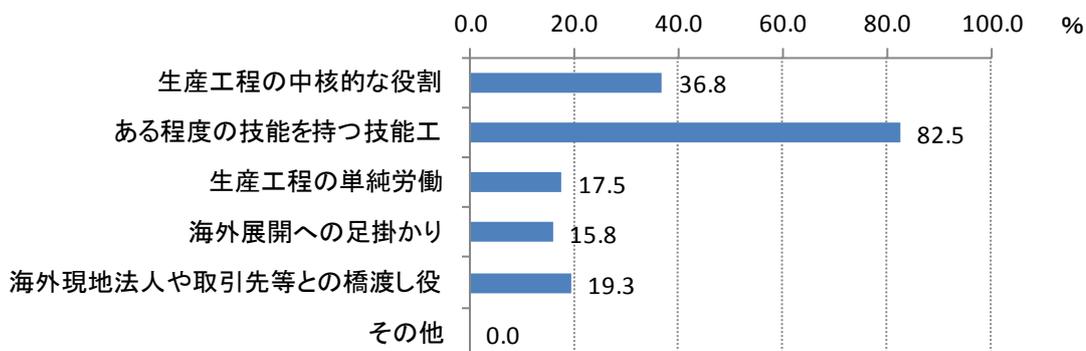


②外国人（「産業人材」）に担わせたい役割

産業人材に担わせたい役割をみると、「ある程度の技能を持つ技能工」が最も多く 82.5%、次いで「生産工程の中核的な役割」36.8%、「海外現地法人や取引先等との橋渡し役」19.3%の順となっている。

図表 39 外国人（「産業人材」）に担わせたい役割

(n=57)

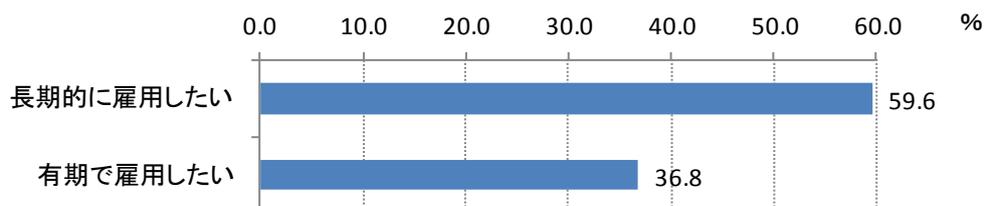


③外国人（「産業人材」）の雇用期間

産業人材をどの程度の期間雇用したいかは、「長期的に雇用したい」が 59.6%、「有期で雇用したい」が 36.8%となっている。

図表 40 外国人（「産業人材」）の雇用期間

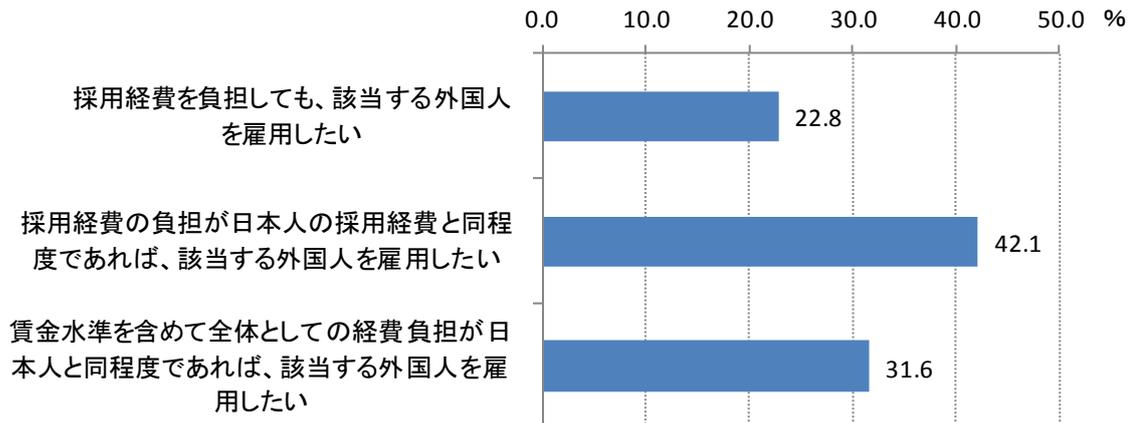
(n=57)



④特区の要件での外国人雇用における採用経費の負担

特区要件での外国人雇用について、採用経費（渡航費や日本語研修等の費用等）を負担しても雇用したいかについては、「採用経費を負担しても、該当する外国人を雇用したい」が22.8%、「採用経費の負担が日本人の採用経費と同程度であれば、該当する外国人を雇用したい」が42.1%、「賃金水準を含めて全体としての経費負担が日本人と同程度であれば、該当する外国人を雇用したい」が31.6%となっている。

図表 41 特区の要件での外国人雇用における採用経費の負担 (n=57)



13. 外国人労働者を受け入れた際の支援策

外国人労働者を受け入れた際の支援策について、優先度が高いと考える項目は、「日本の習慣・生活マナー研修」が74.1%「日本語教育」が71.9%で多く、次いで「相談体制の充実」37.8%の順となっている。

図表 42 優先度が高い項目 (n=135)

