

第4章 外国人材受入れの課題と取組みの方向性

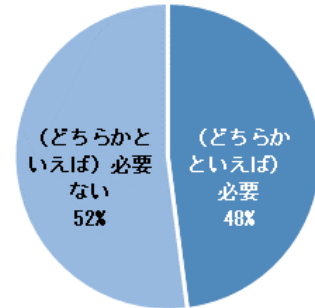
1 現状

県の総人口に占める外国人の割合は1.8%であり（2019年12月末現在）、前述のとおり、技能実習生を中心に、年々増加が続いており、製造業、農業等の分野において、活用している例が多く見られるようになってい

ます。
外国人材受入れに関するアンケート調査によれば、外国人材の受入れを必要、又はどちらかといえば必要としている企業は半数程度に達しており、現在外国人材を採用していない企業の中にも、受入れに関心を持っている企業は一定数存在するものと考えられます（図表4-1）。

技能実習の対象に含まれる職種・作業が限定されていた等の理由により、外国人材の採用が進まなかった分野もみられますが、2019年4月から新たな在留資格である「特定技能」が開始されたこともあり、様々な産業分野において、外国人材の採用に関する関心は高まっている状況にあります。

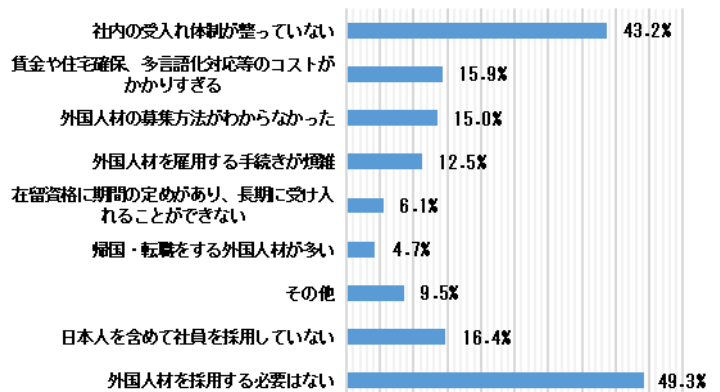
図表4-1 今後の受入れの必要性について



出典：2019年外国人材受入れに関するアンケート調査（県労働雇用課）

一方で、外国人材の採用を行っていない企業に対してその理由を調査したところ、「外国人材を採用する必要はない」と回答した企業を除くと、「社内の受入れ体制が整っていない」、「賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる」など、受入れ後の対応についての懸念を挙げる企業や、募集方法等のノウハウの不足や手続きの面での煩雑さを挙げる企業が多くなっています（図表4-2）。

図表4-2 外国人材を採用しなかった理由について（過去3年間）



出典：2019年外国人材受入れに関するアンケート調査（県労働雇用課）

図表4-3 特定技能1号 在留外国人数

特定技能1号在留外国人数	
全国	1,621人
長野県	41人

出典：2019年12月末現在 特定技能1号在留外国人数（出入国在留管理庁）

また、新たな在留資格「特定技能」については、「特定技能1号」の資格を持って県内に在留する外国人は41人（2019年12月末現在）であり（図表4-3）、まだ多数の受入れが進んでいる状況にはありませんが、企業の制度に対する理解も十分ではない状況がうかがえます（図表4-4）。

図表4-4 特定技能制度の理解度について

新たな在留資格「特定技能」が創設されたことは把握しているが、詳細はわからない	48.4% (250社)
新たな在留資格「特定技能」が創設されたことを知らなかった	24.8% (128社)
自社・団体に関係している部分等、断片的な情報については把握している	20.3% (105社)
制度について、詳細まで把握している	6.5% (34社)
総数	517社

出典：2019年外国人材受入れに関するアンケート調査（県労働雇用課）

2 課題

(1) 受入れに関する課題

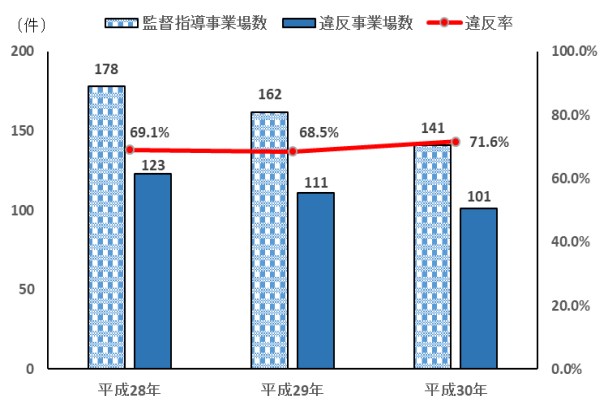
○ 外国人材の募集・採用に関するノウハウがない

県内には、これまで外国人材を採用した経験がない企業も多く、関心は高いが募集・採用のノウハウが不足しているため採用に至っていない企業が多く存在します。制度や入国手続きも煩雑になっており、専門的な知識を有する組織等のサポートが必要ですが、外国人材の紹介を行う民間企業に頼るケースが多く、中立的な相談を受け付ける体制が整備されていません。

○ 技能実習についての不適正事案等が多く発生している

外国人技能実習生の実習実施者に対する2018年の監督指導、送検の状況によりますと、労働基準関係法令違反が認められた実習実施者は、監督指導を実施した141事業場のうち101事業場(71.6%)に上っています。主な違反事項は、労働時間(45事業場, 31.9%)、安全基準(28事業場, 19.9%)、割増賃金の支払い(22事業場, 15.6%)等となっており(図表4-5)、実習実施者が法令を遵守し、技能実習生など外国人材が安心して働ける状況を作ることは、今後受入れを進めていく上で不可欠であると考えられます。

図表4-5 技能実習実施者に対する監督指導状況



<注>違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれる。

出典：外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導等の状況（長野労働局）

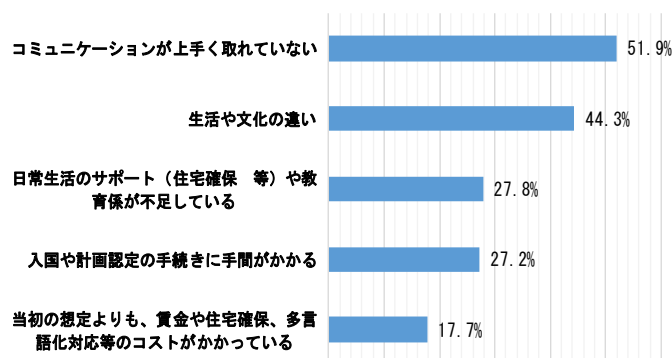
(2) 就労環境に関する課題

○ 職場で働くためのコミュニケーション、生活・文化の違いに対する職場内の理解が不足している

外国人材を受け入れた企業に課題を尋ねたところ、「コミュニケーションが上手くとれていない」、「生活や文化の違い」、「日常生活のサポート(住宅確保等)や教育係が不足している」等が多く挙げられています(図表4-6)。

こうしたコミュニケーションや相互理解の不足が、円滑な業務の実施を妨げている例も見られ、職場内での共生を図っていくための取組が必要と考えられます。

図表4-6 受入れにあたって課題となったことについて



出典：2019年外国人材受入れに関するアンケート調査(県労働雇用課)

○ 受入企業による日常生活等へのサポート体制が必要

外国人材が日本での生活基盤を構築し、快適に働く環境を作るためには、住居の確保をはじめ、役所における手続きの援助、ビジネスに必要なレベルの日本語教育など、外国人材に対する企業側の様々なサポートが必要であり、こうしたサポートの必要性について、企業の理解を深める必要があります。

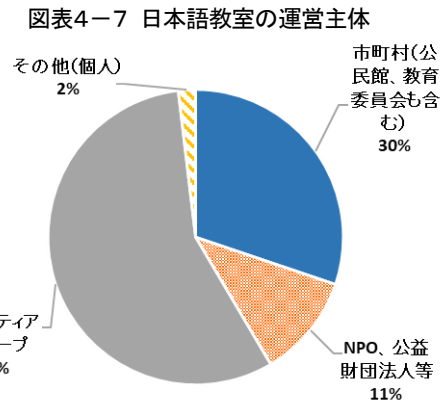
(3) 共生に関する課題

○ 地域住民に対して、外国人が暮らすことへの理解を深める必要がある

多文化共生の意識がまだ十分に浸透していない状況にあり、外国人材が安心・安全に地域で生活していくためには、地域において、外国人材が地域で暮らすことへの理解を深め、多様性を認めあい、共に支え合う地域づくりを進めていく必要があります。

○ 地域における日本語学習体制を強化する必要がある

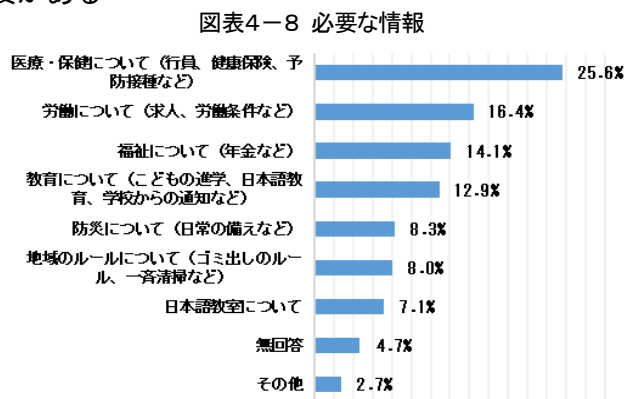
外国人が地域で暮らし、地域で活躍するためには、日常生活、学校、職場のどの場面においても、一定の日本語能力が必要です。一方、地域の日本語教室は約6割がボランティアで運営されており、財政的・人的にも不足していることから（図表4-7）、その充実を図るとともに、外国人にも分かりやすい「やさしい日本語」の普及を進める必要があります。



出典：2019年 日本語学習関係県内アンケート調査（県国際課）

○ 地域での生活サポート体制を充実させる必要がある

外国人材が地域で安心して「確かな暮らし」を営むためには、日本の生活ルールや習慣、文化の違いなど必要な情報について周知するとともに、相談体制の整備や多言語での情報提供等、地域でのサポート体制を充実させる必要があります（図表4-8）。



出典：2018年～2019年 外国籍県民意識調査（県国際課）

3 目指す姿

外国人が働きやすい就労環境整備と多様性を認め合う地域づくりを推進し、外国人材から「選ばれる長野県」に

外国人材の受入れにあたって、円滑かつ適正な受入れを推進するとともに、安心・安全に働くことのできる就労環境の整備を進め、受け入れた外国人材が日本人とともに地域を創るパートナーとして、活躍できる社会の実現を目指していきます。

4 今後の取組の方向性

○ 人材の円滑かつ適正な受入れの推進

外国人材を必要としている企業に対して、適切な情報提供や相談に応じる体制を整備すると共に、法令を遵守した適正な受入れを推進します。また、介護など公共性が高く、特に受入れが必要な分野においては、労働者や技能実習生に対する生活支援を行い、外国人材の確保を進めます。

○ 外国人材の適切な雇用管理・労働条件等確保の推進

外国人が我が国の入国・在留制度の下で、その能力を十分に発揮しながら適正に就労し、安心・安全に働くことができるよう、適切な雇用管理と労働条件等の確保に係る取組を推進します。

○ 外国人留学生の県内就職促進

高度な知識や技術を持った外国人留学生は、日本社会への理解も深く、今後の県内企業の人材確保・発展を成し遂げるうえで重要な存在であることから、高度人材としての県内就職を促進していきます。

○ 職場や地域における日本語教育の支援

外国人材が職場で十分なコミュニケーションが図れ、安心・安全に働いてもらうため、日本語の習得に関する企業の取組を促進するとともに、地域における日本語教室を支援します。また、外国人がわかりやすい「やさしい日本語」の普及を図っていきます。

○ 職場内共生の推進

国籍、民族、言語、宗教、文化等の違いによる偏見や差別がない職場環境をつくるため、職場内の多言語化の推進や文化・宗教への理解の促進等を推進する必要があります。

○ 多文化共生意識の醸成

外国人材が地域の一員として活躍できるよう、地域住民が外国人材を温かく迎えるための多文化共生意識の醸成を図ります。

○ 外国人材が暮らしやすい地域づくり

外国人材が相談できる体制の充実や、情報提供の多言語化を進めるとともに、企業に対しても、地域と連携した外国人材の生活サポートを促進していきます。