

一般社団法人 大阪工業団地協会

外国人労働者実態調査

公益社団法人 国際経済労働研究所

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人労働者の増加

- 平成27年10月末現在 全国 907,896人(過去最高)
大阪 45,838人
(厚生労働省 報道発表資料より)

外国人労働者と外国人を雇用する事業所数の推移(全国)



※厚生労働省 報道発表資料より(各年10月末時点の数値)

外国人労働者実態調査

<調査概要>

- 調査対象
大阪工業団地協会会員の各事業所とその従業員
- 分析対象
事業所: 182事業所 (配布298事業所中、回収率61.07%)
従業員: 160事業所の644名 (事業所不明含む)
- 調査期間
2016年11月～12月初旬

©2016 International Economy and Work Research Institute

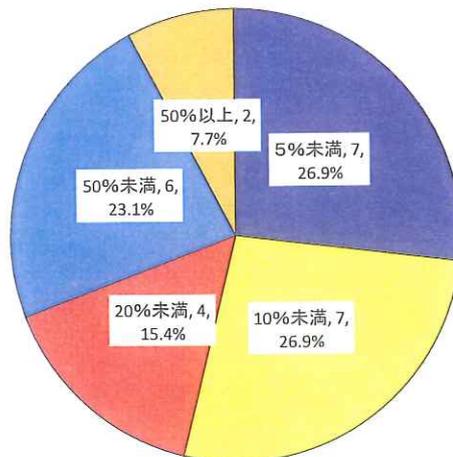
外国人労働者の雇用実態①

- 1人以上の外国人労働者を雇用していると回答した事業所は、182事業所中26事業所(14.3%)
 - 正規従業員として雇用 21事業所
 - 非正規従業員として雇用 7事業所
 - 派遣・請負社員として採用 6事業所
- 従業員に占め得る割合は6.4%(6592名中419名)
 - 正規従業員 2.0%(4399名中87名)
 - 非正規従業員 11.8%(990名中117名)
 - 派遣・請負社員 17.9%(1203名中215名)

※非正規従業員とはパート・アルバイト等直接雇用の非正規従業員です

外国人労働者の雇用実態②

- 外国人を雇用している事業所において、事業所内の従業員に占める外国人の割合

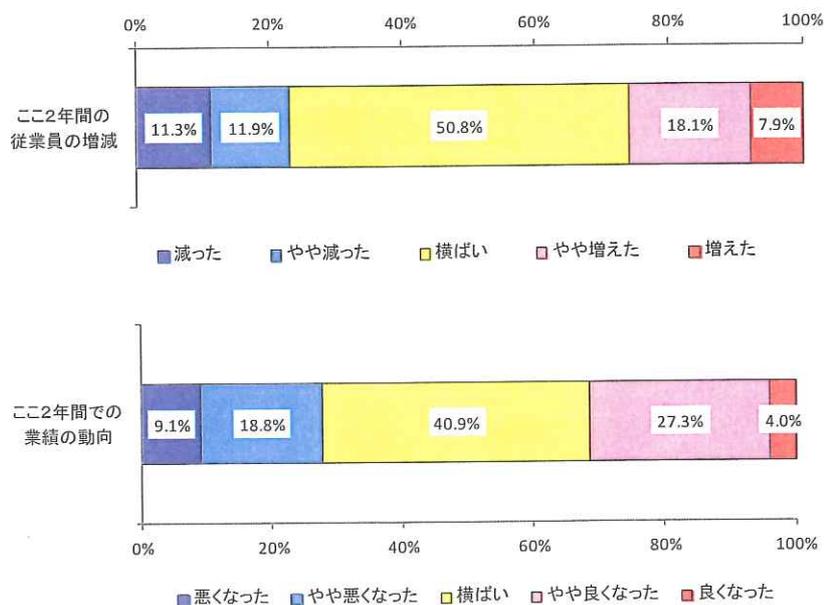


- 雇用数としては1名～10名未満が多く、100名を超えるのは1事業所のみ。
- 食品系の事業所で多くなっている

©2016 International Economy and Work Research Institute

事業所を取り巻く状況

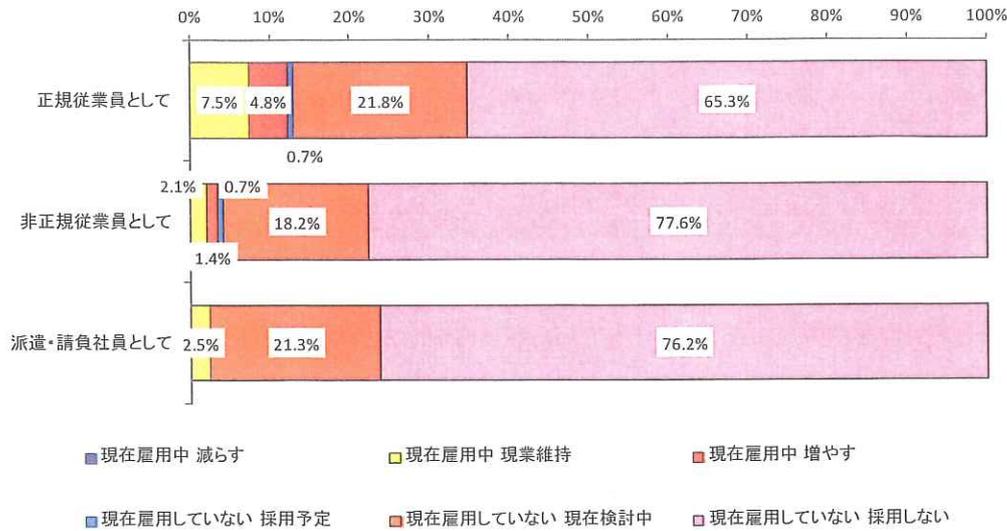
- ここ2年の従業員数と業績の動向



©2016 International Economy and Work Research Institute

今後の外国人労働者の雇用について

・ 今後の雇用を増やすか減らすか

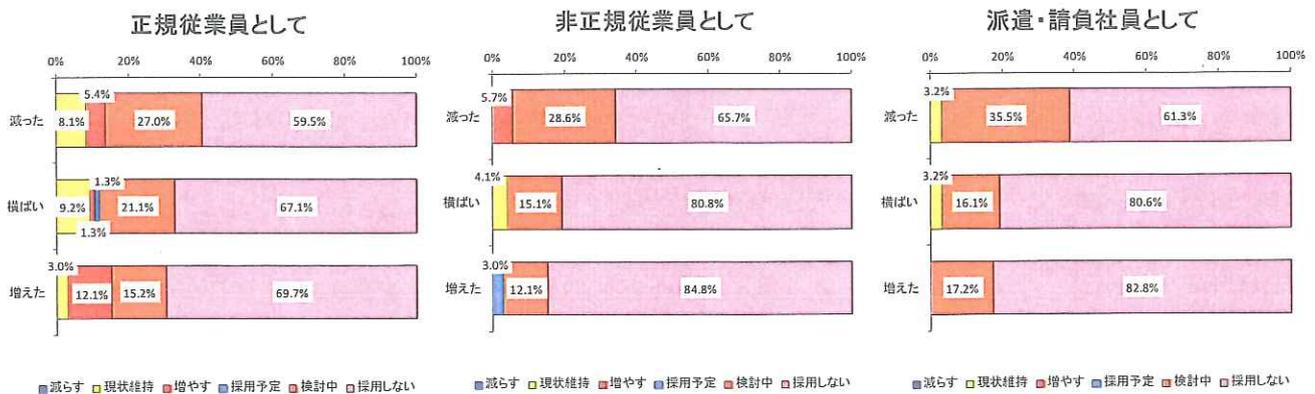


- － 現在も今後も雇用を検討しない事業所が多いものの、いずれの雇用形態でも2割程度は検討中、正社員としての雇用は5%が増やす予定

©2016 International Economy and Work Research Institute

従業員を増減と外国人雇用

・ 従業員を増減別の今後の外国人雇用

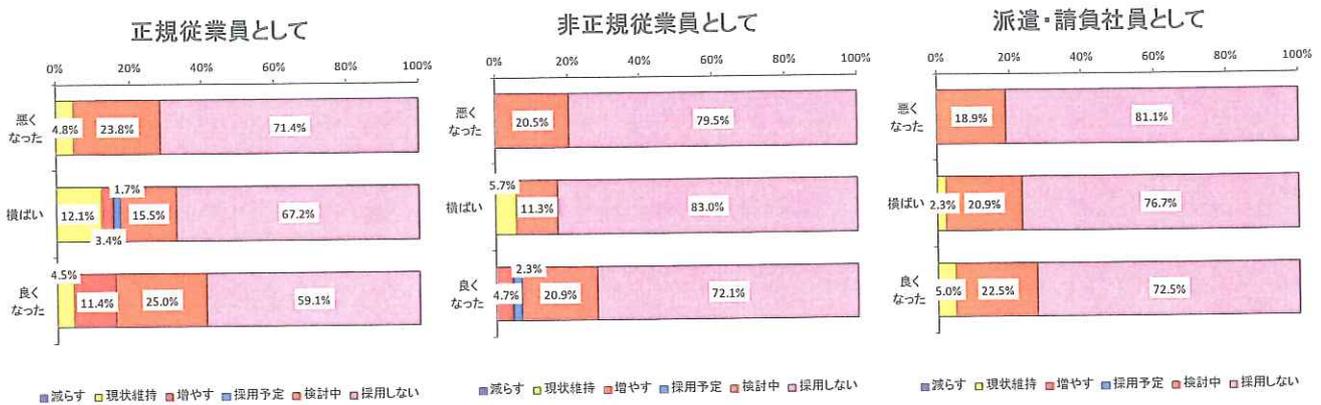


- － 従業員減少がみられる事業所で採用を検討する傾向

©2016 International Economy and Work Research Institute

業績の動向と外国人雇用

業績の動向別の今後の外国人雇用

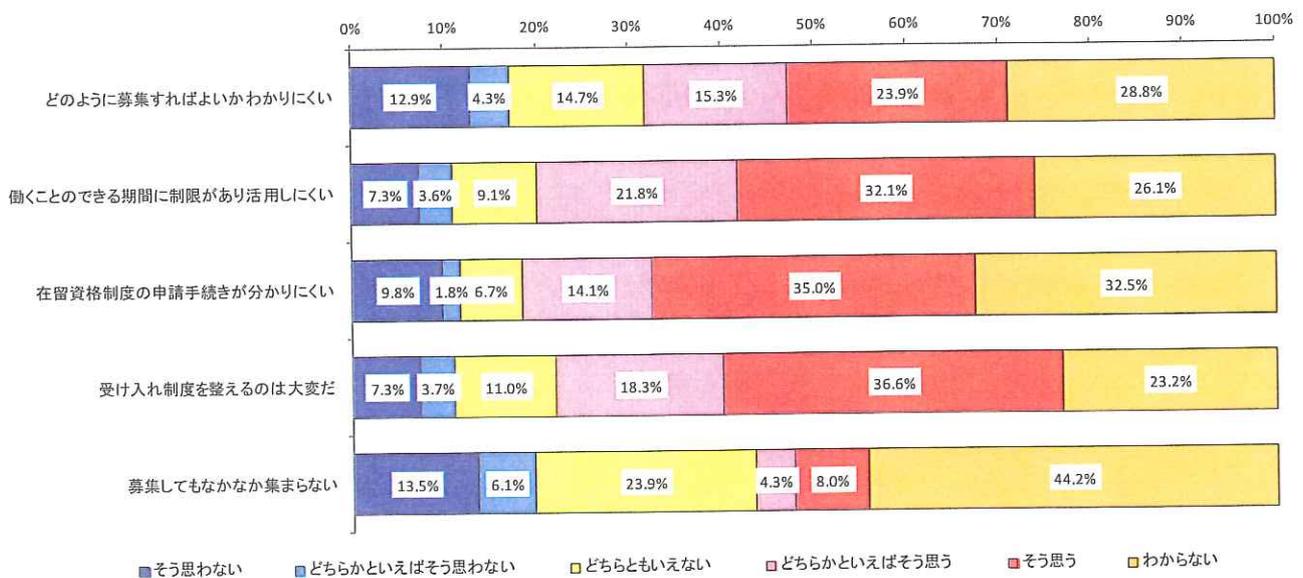


- 業績が良くなった事業所で増やす傾向。悪くなった事業所で採用しない傾向

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人雇用に関わる周辺要因①

募集・受け入れに対して

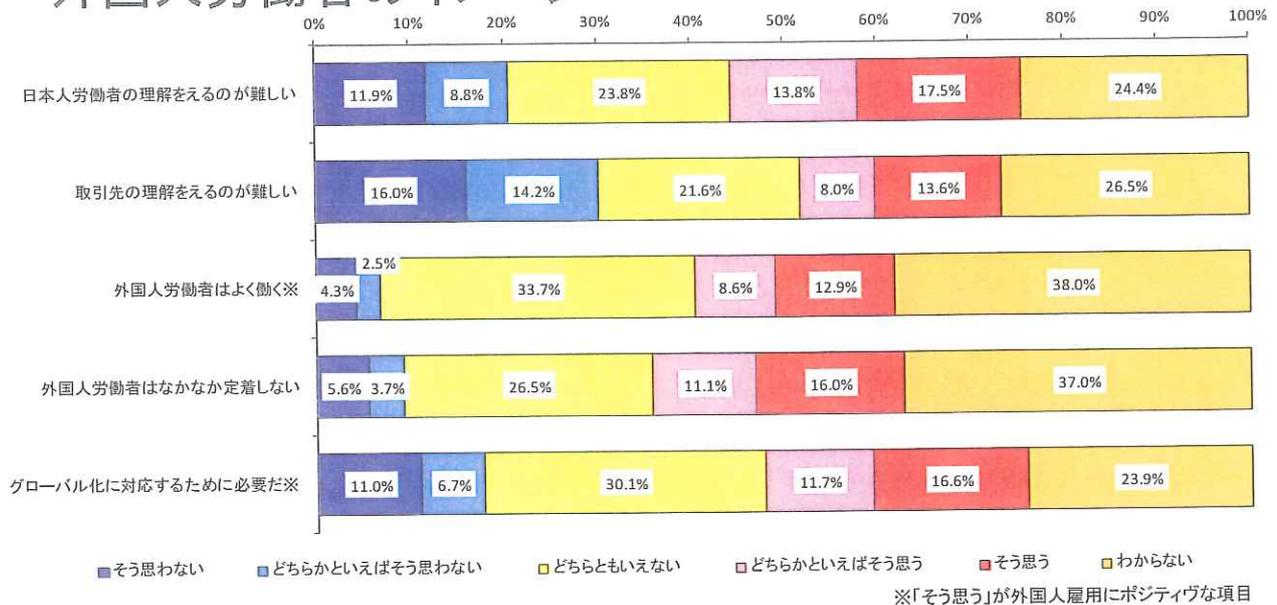


- 在留期間の制限、申請手続きのわかりにくさ、受け入れ体制の整備について「そう思う」割合が高い

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人雇用に関わる周辺要因②

外国人労働者のイメージ

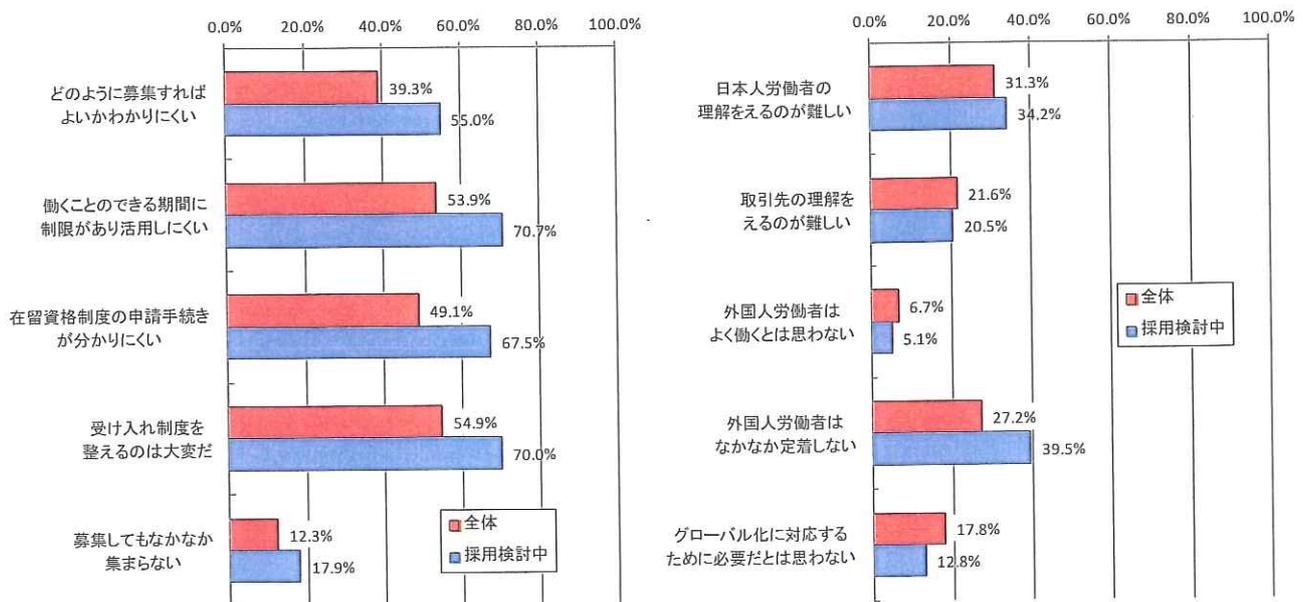


－ 3割程度の事業所が一緒に働く日本人労働者との関係を懸念し、定着に不安を感じている一方、同程度の割合出グローバル化に対応するために必要だと感じている

©2016 International Economy and Work Research Institute

採用検討中の懸念

外国人労働者採用に消極的な回答をした割合



－ やはり、募集方法、在留期間、申請手続き、受け入れ体制、定着に対する不安が強い

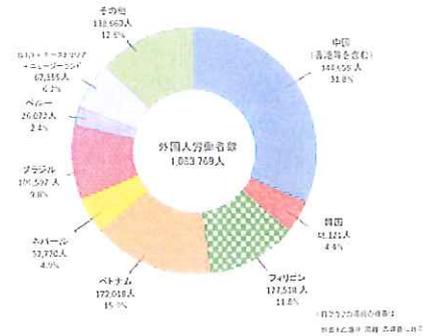
©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人労働者の出身国

<参考: 2016年10月末時点の全国の登録外国人労働者の国籍>

出身国	人数	割合	事業所数
1位 ベトナム	111	54.7%	12
2位 インドネシア	30	14.8%	4
3位 中国	21	10.3%	6
4位 フィリピン	18	8.9%	3
5位 タイ	5	2.5%	2
6位 韓国	3	1.5%	2
6位 ブラジル	3	1.5%	3
6位 ペルー	3	1.5%	2
9位 台湾	2	1.0%	2
9位 カンボジア	2	1.0%	2
11位 ネパール	1	0.5%	1
11位 ミャンマー	1	0.5%	1
11位 スーダン	1	0.5%	1
11位 ナイジェリア	1	0.5%	1
11位 メキシコ	1	0.5%	1

※割合は回答のあった203名中の割合を算出しています。



<参考: 2015年12月末時点の大阪府の在留外国人人数>

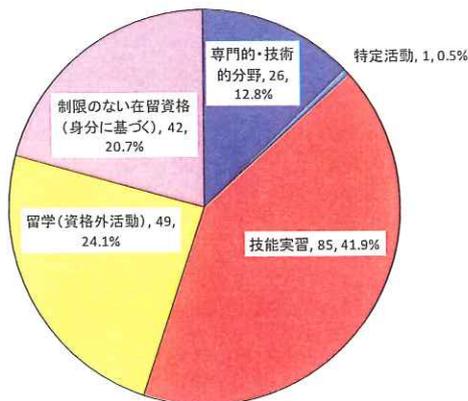
出身国	割合
1位 韓国	54.1%
2位 中国	26.9%
3位 ベトナム	5.3%
4位 フィリピン	3.5%
5位 朝鮮	2.8%
6位 台湾	2.7%
7位 米国	1.4%
8位 ブラジル	1.3%
9位 タイ	1.0%
10位 インドネシア	1.0%

— ベトナム出身者が多く、
12事業所、111名にのぼっている

外国人労働者の在留資格

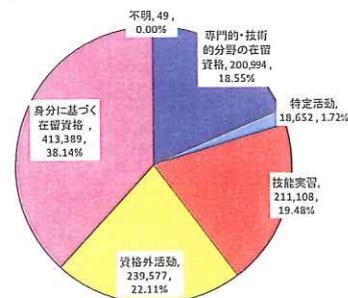
在留資格別の割合

<参考: 2016年10月末時点の
全国の登録外国人労働者の在留資格>

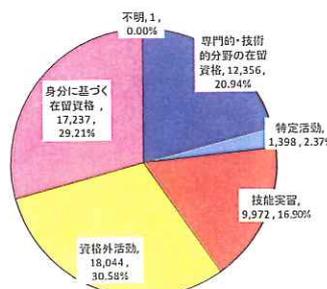


※回答のあった203名中の割合を算出しています

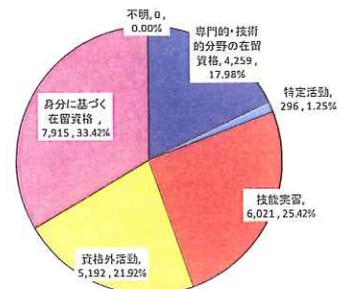
全国



大阪



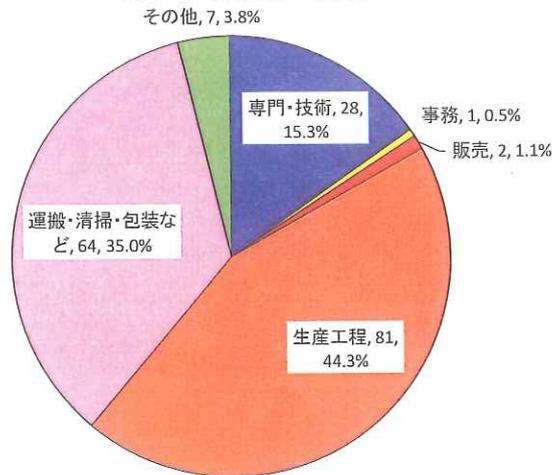
兵庫



— 「技能実習」の在留資格
での就労の割合が高い

外国人労働者の業務

従事する業務の割合

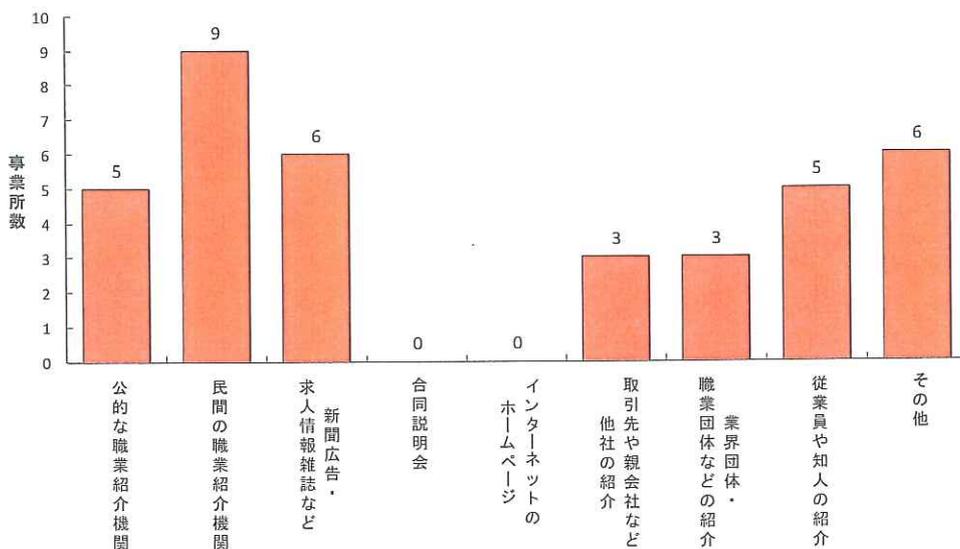


※回答のあった183名中の割合を算出しています

- 生産工程および運輸・清掃・包装などの業務に従事する割合が高い

©2016 International Economy and Work Research Institute

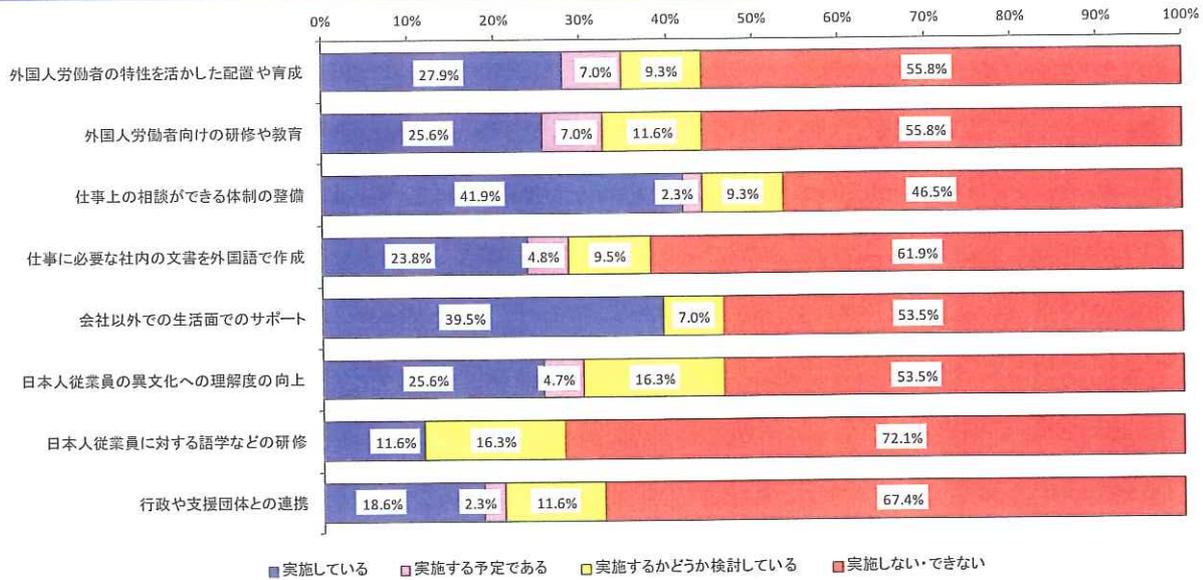
外国人労働者の採用方法



- 民間の職業紹介機関の利用が多い
- その他には学校からの紹介や現地採用等が含まれる

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人労働者雇用の推進対策①



- 仕事の上の相談、生活サポートについては実施が4割程度
- 外国語での文書作成、日本人従業員への研修、行政等との連携は実施しない・できないが多い

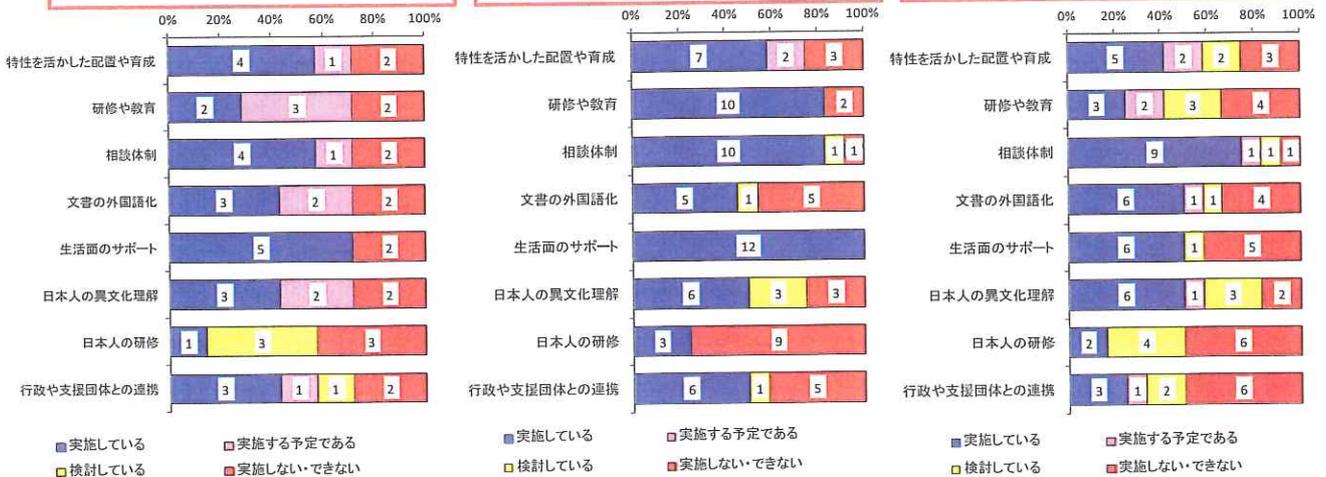
©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人労働者雇用の推進対策②

専門・技術分野の在留資格の外国人労働者を受け入れている事業所

技能実習の在留資格の外国人労働者を受け入れている事業所

就労に制限のない在留資格の外国人労働者を受け入れている事業所

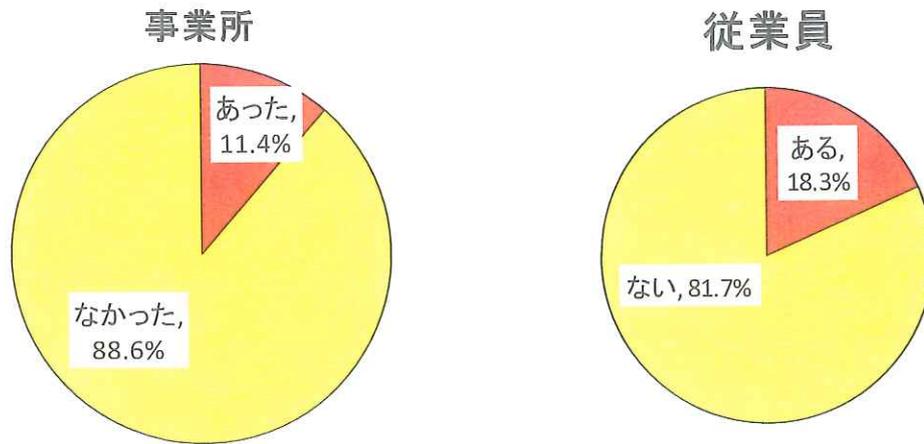


- 就労に制限のない身分による在留資格の外国人労働者を受け入れている事業所では、外国人向けの研修の実施事業所は少ない
- 技能実習を受け入れている事業所では、日本人従業員の語学などの研修は実施していないところが多い

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人労働者におけるトラブル①

・トラブルの有無



- 事業所では回答のあった1割、5事業所でトラブルあり
- 従業員では回答のあった2割弱、20名がトラブルありと報告

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人労働者におけるトラブル②

・トラブルの内容

事業所

- ・失踪
- ・仕事の報告がない
- ・従業員間のトラブル
- ・火災時の賠償請求

・※日本人のトラブルと同じだが、外国人というだけで大きく扱われるという意見も。

従業員

- ・日本語の理解不足
- ・勤務態度(遅刻・休み等)
- ・仕事の仕方(手抜き、ミス、指示に従わない等)
- ・日本人との感覚の違い
- ・失踪

©2016 International Economy and Work Research Institute

日本人従業員の意識との関係

<従業員票に回答した日本人従業員の特徴>

▶職場に外国人がいる人は18.3%

▶男性(80%)の正規従業員(86%)、通常勤務(91%)が多く、40代(32%)を中心に30歳から60歳未満が多い

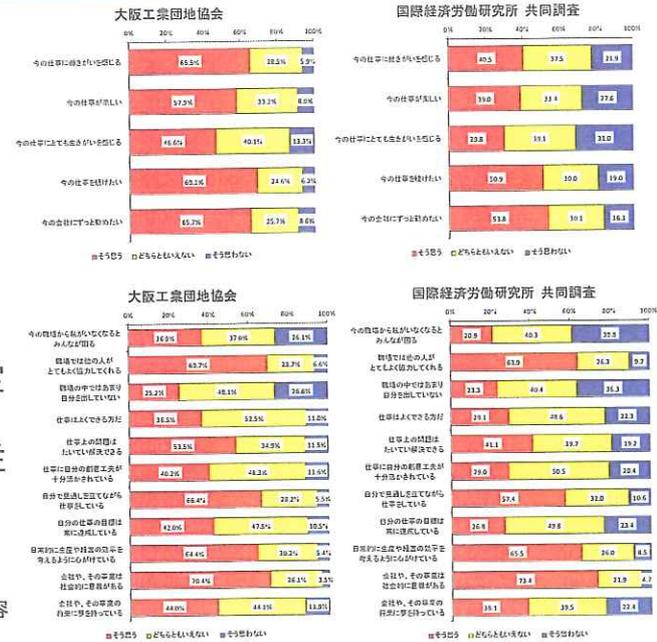
▶職種は製造・技能(26%)、事務(25%)、管理(14%)の順が多い

▶自分の仕事や会社に対して、かなり肯定的に回答している傾向はあるが、「職場の中では自分をあまり出していない」という従業員が多く、社会的望ましさ反応※1の影響を受けている。

※1 社会的望ましさ反応：質問紙に回答するとき、項目の内容を周囲や社会から望ましいとされる方向に意識的・無意識的に回答を歪ませること

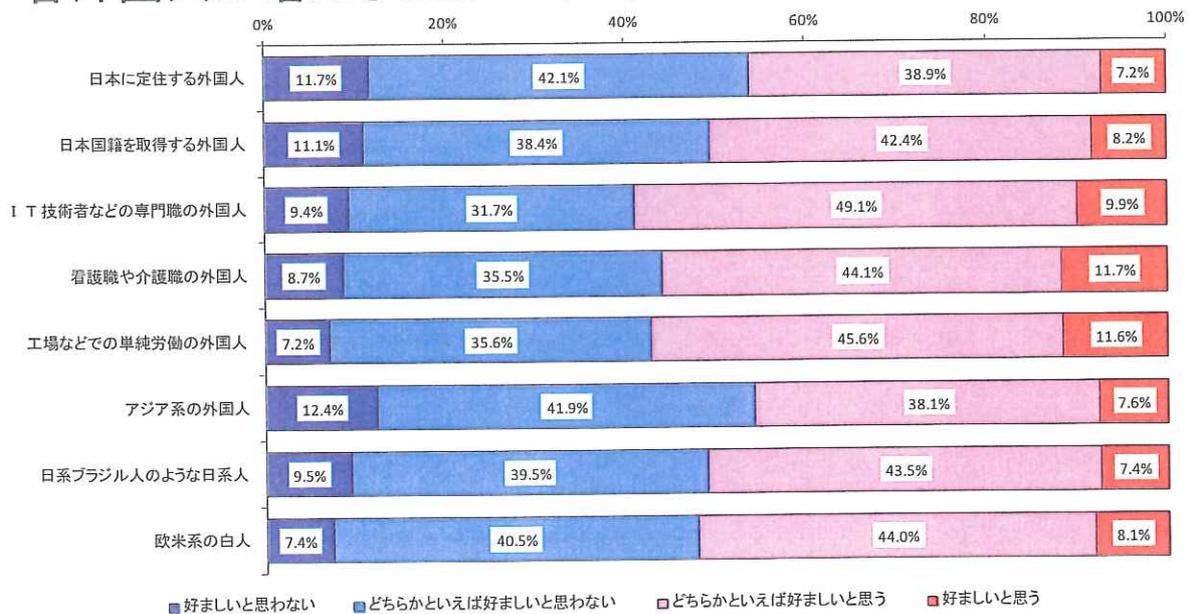
※2「国際経済労働研究所 共同調査」の結果は国際経済労働研究所で1990年から実施され、全国約360組織が参加している働きがい向上を目指す調査から、直近5年分の結果を合算したものである。

©2016 International Economy and Work Research Institute



外国人の増加について

・ 各外国人が増えることについて

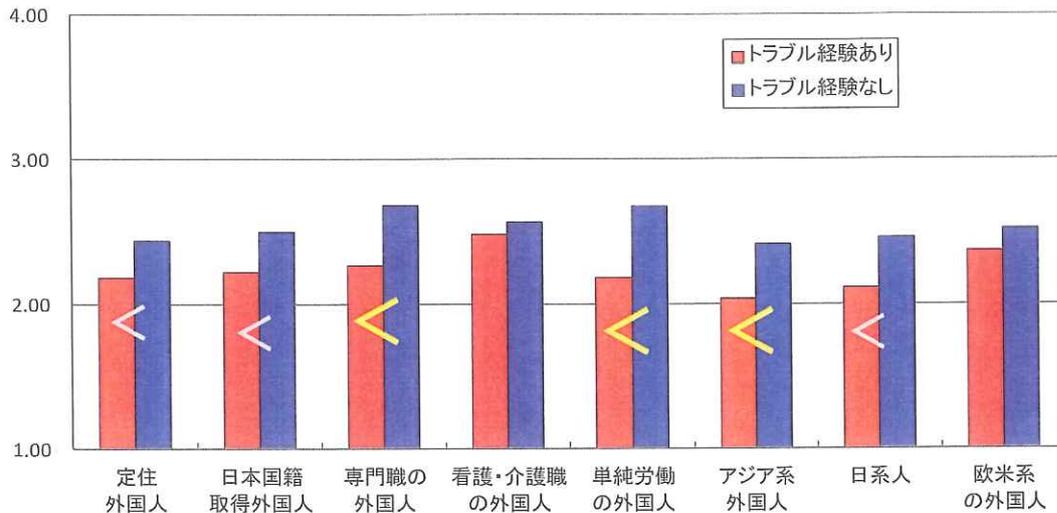


— 専門職、看護・介護職、工場労働者について増えるのが好ましいと思う割合が高い

©2016 International Economy and Work Research Institute

外国人の増加とトラブル経験

- 各外国人が増えることを好ましいと思う程度

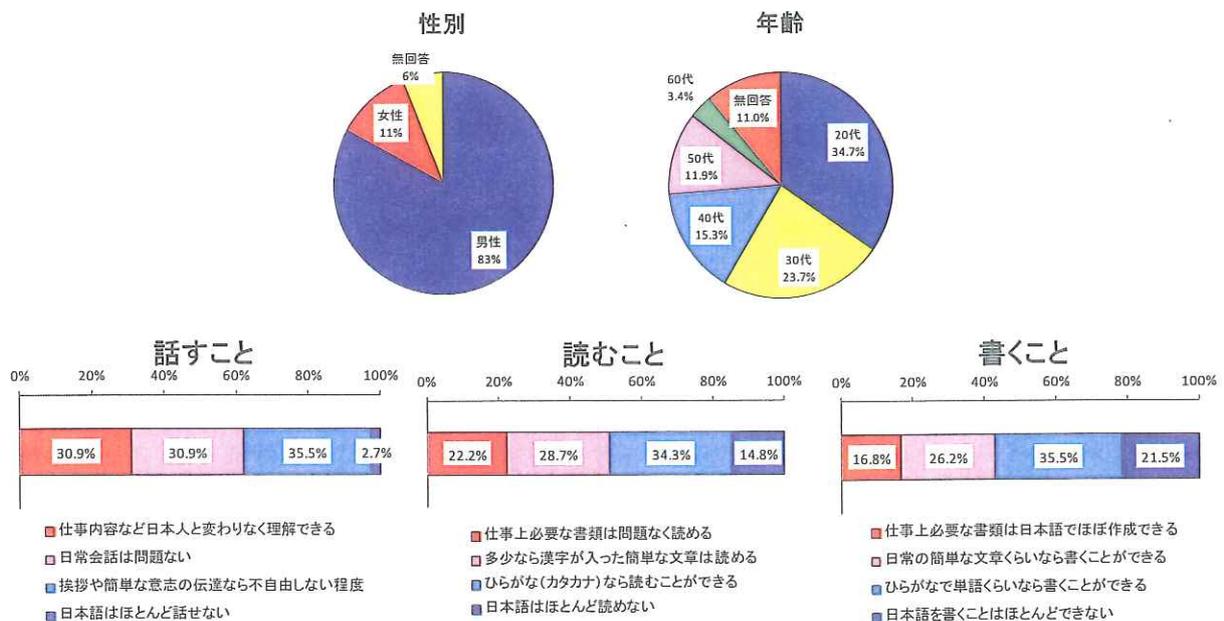


- トラブルを経験すると特に専門職、単純労働、アジア系の外国人の増加を好ましく思わなくなる

©2016 International Economy and Work Research Institute

職場の外国人労働者との関係①

- 最も仲がよい、もしくは接する機会が多い外国人について

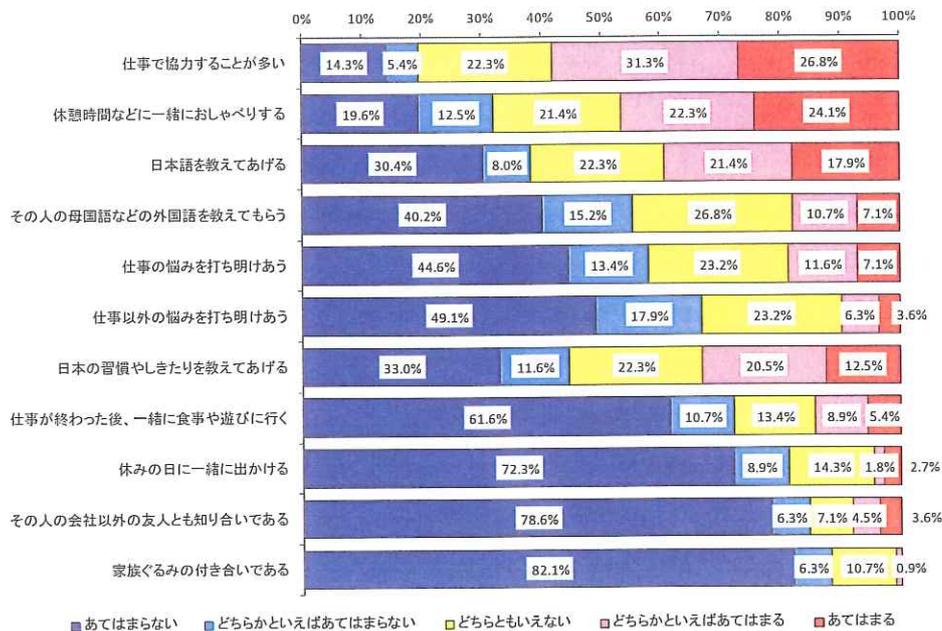


- 話すことについては、ある程度意志の伝達が可能
⇒ある程度の意志伝達が可能でなければ、親しくなることは難しいともいえる

©2016 International Economy and Work Research Institute

職場の外国人労働者との関係②

・ 該当の外国人労働者との付き合い方

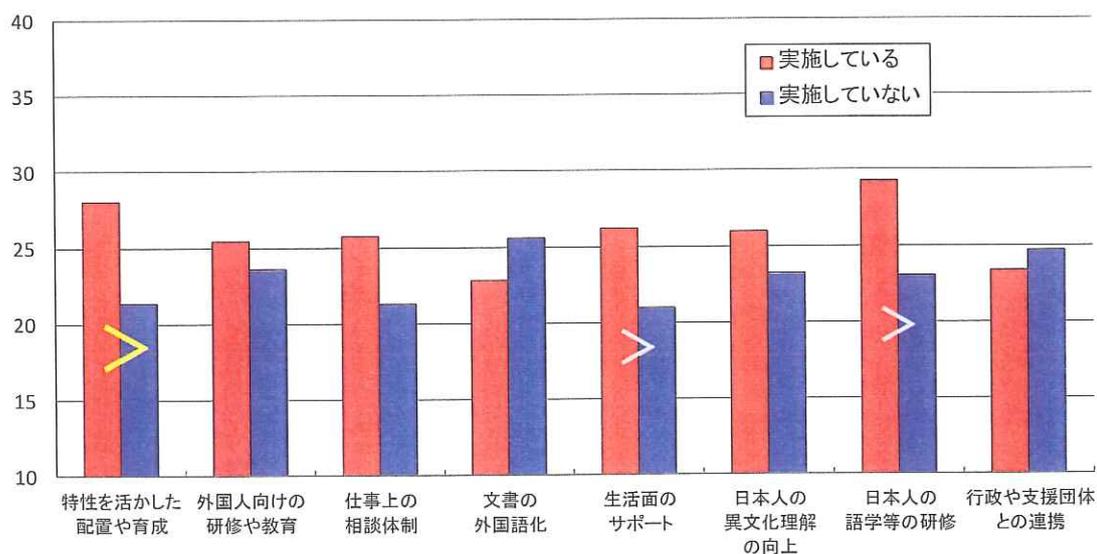


－ 職場内でのみ付き合い、日本語や日本の習慣等について教えるという関係

©2016 International Economy and Work Research Institute

事業所の対策実施と付き合い方

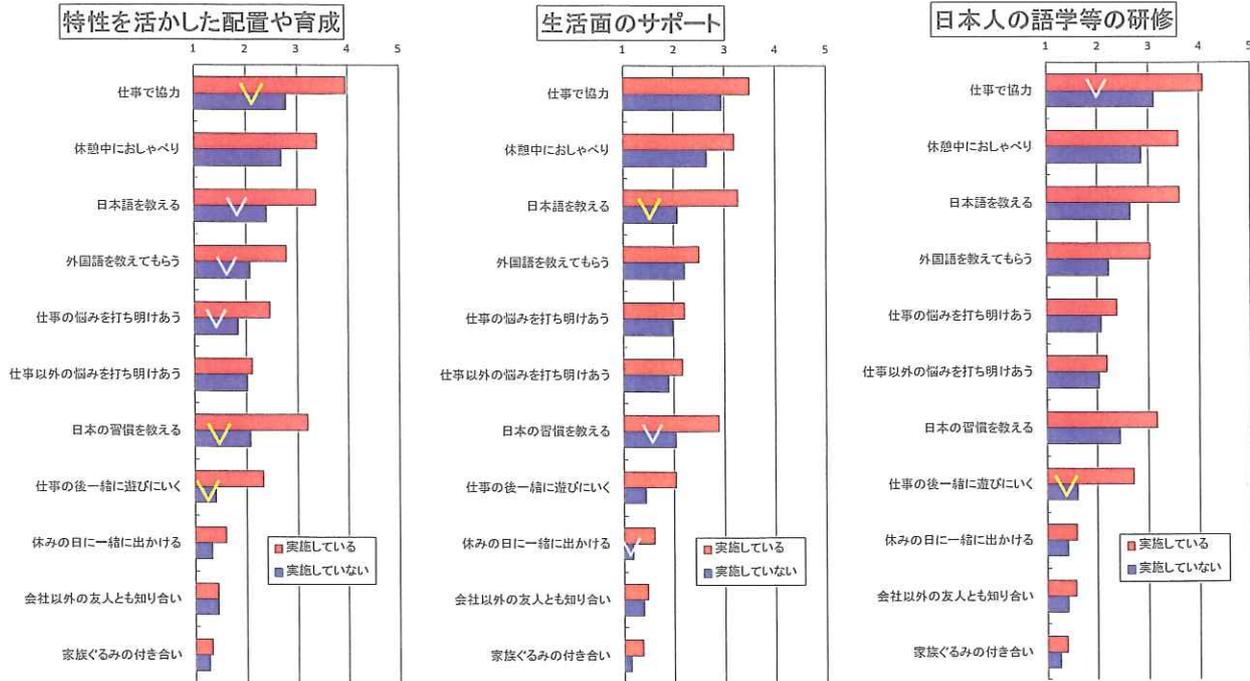
・ 付き合い方の親密度(付き合い方であてはまる程度を合計)



－ 特性を活かした配置や育成を行うことは、日本人従業員と外国人従業員の付き合い方を親密にする可能性がある

©2016 International Economy and Work Research Institute

事業所の対策実施と付き合い方(個別項目)



－ 特性を活かした配置は仕事での協力、日本の習慣やしきたりを教えること、仕事の後に一緒に遊びに行くことを促す可能性

©2016 International Economy and Work Research Institute

意識調査の本質

- ・「意識」を測るものさしは、客観的ではない。
 - ⇒絶対評価は困難。相対比較が基本。
 - ・調査をすること自体が現実へ影響を与える。
 - ・結果を共有することで、現実を作り出す。
- ⇒しっかり準備をして実施すれば、よりよい現実を作り出すために活用できる。結果フィードバックはコミュニケーションの一環として慎重に行うべき。

意識を“測る” その『ものさし』

- * ものづくりの世界で重さや長さのような量を客観的に測るのは違う
- * 設計の段階で回答結果が決まる



International Economy & Work Research Institute 2016 © All Rights Reserved

質問紙調査自体が現実への介入

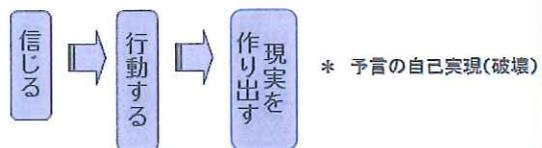
- * 質問紙自体にメッセージがある



例: パワハラ調査

International Economy & Work Research Institute 2016 © All Rights Reserved

調査結果の共有とその後の行動(対策)



現実を変えるための
コミュニケーション・ツール



- * 問題意識の共有のために

International Economy & Work Research Institute 2016 © All Rights Reserved