

千葉県における働き方改革の動向と 外国人労働者の受け入れ拡大への対応

2019年9月

株式会社 千葉銀行

目次

はじめに	1
《調査結果及び提言の概要》	2
1. 労働環境の変化と人手不足の実態	2
2. 外国人の在留・労働の状況	2
3. 働き方改革と外国人活用に関する法施行の概要	2
4. 働き方改革及び外国人活用に関する県内企業・自治体の対応状況	3
5. 人手不足への対応に関する提言	4
(1) 提言の前提となる現状整理（統計面）	4
(2) 企業の実態整理（アンケート調査結果面）	6
(3) 具体的な提言内容	9
I. 労働環境の変化と人手不足の実態	18
1. 全国における労働力・就業人口の動向	18
(1) 生産年齢人口の減少	18
(2) 労働力人口の動向	19
(3) 女性・シニア・障がい者の就業動向	23
(4) 企業における人手不足の実態	26
(5) 低い労働生産性	27
2. 千葉県における雇用・労働環境の動向	28
(1) 労働力人口の変化	28
(2) 足許の労働需給情勢	30
(3) 賃金の推移	32
(4) 建設業において際立つ雇用逼迫感	33
(5) 中小企業の新卒採用難と千葉県の低い地元就職志向	35
3. 労働市場の将来推計	36
(1) 千葉県の2030年の労働供給不足数は36万人	36
(2) 2040年の労働者数試算（成長・労働参加シナリオ）	37
4. 外国人の在留・労働の状況	38
(1) 日本における外国人の動向	38
(2) 千葉県における在留外国人の動向	42
(3) 千葉県における外国人労働者の動向	51
(4) 外国人の雇用事業所数は特に小規模事業者で増加基調	56
(5) 千葉県に住む子供や留学生について	57
(6) 外国人による不法残留や不法就労の問題	59
(7) 外国人労働者受け入れの歴史や他国の動向	61
(8) 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策	63

II.	働き方改革と外国人活用に関する法施行の概要	64
1.	働き方改革関連法	64
(1)	制度の概要及びポイント	64
2.	改正出入国管理法	67
(1)	制度の概要及びポイント	67
(2)	特定技能の外国人を受け入れる際の企業の対応	68
(3)	特定技能の外国人受入フロー	69
III.	働き方改革及び外国人活用に関する県内企業・自治体の対応状況	70
1.	県内企業向けアンケート調査結果	71
(1)	人手不足の現状と対応状況	71
(2)	働き方改革に関する取り組み	74
(3)	外国人労働者の活用について	79
(4)	新卒採用の取組状況	85
(5)	インターンシップについて	89
2.	自治体向けアンケート調査	93
(1)	働き方改革に関する企業向け支援の取組状況	93
(2)	業務効率化・省力化・業務量削減の取り組み	95
(3)	外国人労働者の受け入れ及び共生について	96
IV.	人手不足解消に向けた取り組みに関する現状整理と提言	102
1.	働き方改革及び外国人活用の現状整理	102
(1)	統計からみた現状整理	102
(2)	アンケート調査結果からみた現状整理	104
2.	人手不足への対応に関する提言	107
(1)	千葉県の実態及び労働生産性向上に関する取り組みの整理	107
(2)	企業向けの提言	110
(3)	行政向けの提言	117
(4)	大学等向けの提言	123
(5)	就業者向け	125
V.	参考資料	127
1.	人手不足対応に関する全体像	127
(1)	労働生産性の向上	128
(2)	労働力の確保・育成	129
2.	働き方改革関連法及び改正出入国管理法の制度紹介	130
(1)	働き方改革関連法の制度内容	130
(2)	改正出入国管理法の内容	136
(3)	特定技能で新たに整備される仕組み	140

はじめに

わが国の少子高齢化と生産年齢人口の減少が進むなか、産業界においては経営上の懸念材料として、「人手不足の深刻化、人件費上昇」をあげる声が急増している。

このようななか、2019年4月より、産業界にも大きな影響を及ぼす2つの法律が施行された。1つは、「働き方改革関連法」で、残業時間の上限規制や有給休暇の取得義務化、勤務間インターバル制度の努力義務化などを内容とするものであり、企業にとっては、働きやすい職場づくりと生産性の向上に取り組むことが求められている。2つ目は「改正出入国管理法」で、新たな在留資格を設け、単純労働では初めて外国人の就労を認めるもので、現在の人手不足に対する即効薬になると県内産業界から期待の声が聞かれている。

もっとも、この2つの法律の施行は、企業及び労働者にとって、大きなルール変革ではあるものの、その詳細内容や求められる対応・スケジュール等について仔細に理解が浸透しているとは言い難い。また、業種や業態及び部署・部門によっても人材過不足の状況は異なるため、関係者の受け止め方は様々だ。とくに外国人労働者の受け入れについては、「労働者」と「生活者」の両面も踏まえて、言語や生活習慣の違いに対応した教育体制や職場環境の整備などが必要となるだけに、そのハードルは高い。

本調査では、県内企業が抱える人手不足の実態や働き方改革などの対応状況、外国人労働者への受入方針や問題点、今後の方向性などについて、統計・アンケート調査・ヒアリング調査から整理した後、新たなルールや最新の制度などを踏まえつつ、企業及び行政、大学等、就業者に対して、働き方改革及び外国人の活用について提言を行った。

本稿が、人手不足に悩む企業や働き方改革を進める関係者にとって、少しでも参考となれば幸いである。

2019年9月

《調査結果及び提言の概要》

1. 労働環境の変化と人手不足の実態

わが国の生産年齢人口は、1995年の8,716万人をピークに減少に転じ、2045年には5,584万人（95年比▲35.9%）に減少する見込み。千葉県においても、2000年の4,244千人をピークに減少に転じ、2045年には2,907千人（2000年比▲31.5%）と減少が見込まれている。こうした状況下、雇用の不足感は全国的に強まっており、経営上の問題として人手不足・求人難をあげる企業が増えている。労働力人口は、全国では横ばい、千葉県では微増で推移しているが、生産年齢男性の減少を女性とシニア、外国人が補う形となっている。なお、現時点では外国人の寄与度は小さい。

賃金は、正規社員は横ばい圏内で推移するなか、非正規社員の上昇が目立つ。

2030年の労働力供給不足は全国で▲644万人、千葉県では▲36万人が予想され、サービス業や医療・福祉といった業種で不足が目立つ。これら労働力不足に対応するためには、働き方改革や省力化投資によって働きやすい環境を整備し、女性やシニア、外国人労働者のさらなる活用と生産性向上を総合的に進める必要がある。これらの対応を官民一体となって進めることが、県内経済の持続的な発展にとって喫緊の課題といえる。

2. 外国人の在留・労働の状況

全国および千葉県に在留する外国人数は右肩上がり増加しており、全国は2013年の2,066千人から18年には2,731千人（13年比+32.2%）、千葉県は同109千人から156千人（同+43.4%）に増加するなど、それぞれ過去最高となった。東京圏では、人口増加に占める外国人の割合は、千葉県が80.6%と他の東京圏より高く、在留外国人増加のインパクトは大きい。

18年10月時点の千葉県の外国人労働者は54千人で、労働力率は34.9%と全国及び東京圏と比べて低位となっている。外国人労働者の在留資格は、2013年には永住者（構成比26.9%）が多かったが、この5年間、留学（18年同26.3%）、技能実習（18年同22.0%）が急増。国籍については、2013年は中国（同39.3%）が多かったが、2018年にはベトナム（同25.3%）が最多となるなど、在留資格及び国籍の構成比は近年大きく変化している。

外国人労働者を雇用する事業者は、2018年は8,865事業所（13年比+77.4%）と右肩上がり増加。特に建設業や宿泊、飲食サービス業、卸売業、小売業などの業種で増加しており、企業規模別には、従業員が30人未満の中小・小規模事業所が2/3を占めている。

在留外国人の増加に伴い、日本に住む外国人児童や留学生も増加しているが、日本語支援が必要な児童や、留学生の不法残留も増えている。技能実習についても、低賃金や長時間労働など不法就労もあり、外国人労働者に起因するトラブルも少なくないのが実態である。

3. 働き方改革と外国人活用に関する法施行の概要

働き方改革関連法では、長時間労働や過労死の防止を目的に2019年4月1日に施行されたが、主な制度としては、①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の取得義務化、③勤務間インターバル制度、④労働時間の把握義務、⑤高度プロフェッショナル制度、⑥同一労働同一賃金がある。罰則規定の有無や、適用時期などは制度ごとに異なる。

改正出入国管理法は、単純労働への外国人就労を新たな在留資格「特定技能」で明確に位置付けることを目的に、2019年4月1日に施行された。特定技能は、建設や介護、飲食、宿泊など14業種において、5年間累計で最大345,000人の受入が想定されている。特定技能の在留資格を得るためには、日本語及び業種ごとの試験に合格するか、技能実習で3年間修了することが必要で、当面は技能実習からのシフトによる受入れが想定されている。

4. 働き方改革及び外国人活用に関する県内企業・自治体の対応状況

働き方改革に取り組んでいる企業は5割強で、前回比約20ポイント増加したほか、働き方改革関連法の対応状況も、前向きな対応が約8割となった。残業時間は「減少傾向（約4割）」が「増加傾向（約1割）」を大幅に上回るなど、働き方改革は前回調査（2017年11月）比、相応に進展しているが、大企業に比べて中小企業の進展は引続き遅い。

外国人雇用に前向きな企業は約4割で、業種別には宿泊・飲食業、医療・福祉、サービス業、製造業などで多い。雇用理由は、人手不足対応が約7割で、課題はコミュニケーション不足が約6割で際立って高い。特定技能の外国人は、受入予定ありが約1割にとどまり、新制度に対する企業の関心は高くない。

4割強の企業で新卒の学生を採用しており、学生の出身校では、千葉県内の割合が多い企業が約7割、採用の難易度が上がったとする企業が約6割となった。インターンシップを実施している企業は約2割で、今後取組意向がある企業も約2割。実施の際の課題は、人的・経済的な負担が約3割で最も多い。

一方、自治体アンケートによると、約9割が働き方改革に関する専門部署はない。実施している企業向け支援としては、高齢者や障がい者の就業支援が多い。システム化（IT化・AI・RPAを含む）を導入済は約1割にとどまるが、今後取り組み予定が約4割で、税金、保育、議事録作成等の事務作業に関するシステム化・RPAの導入検討の動きが目立つ。

外国人の総合的な窓口機能となる専門部署がある自治体は2割弱だが、多文化共生に関する指針・計画策定済は約6割で、全国を約20ポイント上回る。共生に向けた取り組みでは、多言語での行政情報、ゴミ出しなどの案内、日本語の学習支援が6割前後で多い。外国人労働者の受入に伴う課題は、共生に向けた生活基盤などの体制が未整備と、自治体側の体制やルールづくりなど未整備がそれぞれ約5割で最も多かった。

5. 人手不足への対応に関する提言

(1) 提言の前提となる現状整理（統計面）

① 労働力・就業人口・雇用動向など

<p style="text-align: center;">全 国</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の生産年齢人口（15～64歳）は、1995年（8,716万人）をピークに減少に転じ、2015年には7,629万人（95年比▲12.4%）、2045年には5,584万人（同▲35.9%）と大きく減少する見込み。 ● 労働力人口は、1995年（6,667万人）から2015年（6,625万人）の20年間で▲42万人（▲0.6%）とほぼ横ばい推移したが、内訳としては、生産年齢人口の男性の減少（▲370万人）を、女性（+25万人）及びシニア（+303万人）が補っている。 ● 追加就労希望就業者の190万人（前年比+15万人）のうち女性の割合は71.1%となっている。また、就業可能非求職者（37万人）のうち女性が64.9%、シニア（男女）が32.4%を占めている。 ● 女性の就業者数は、2019年に3,003万人（09年比+13.4%）となるなど増加基調だが、非正規の割合が55.0%と正規（45.0%）より多く、男性の非正規（23.1%）の倍以上の水準。 ● 65歳以上の就業者は増加基調で、18年は862万人（08年比+55.9%）。特に、65～69歳の就業率は46.6%（同+10.4ポイント）と高まった。70歳以上の就業率は9.8%になるなど、加齢に伴い就業率の伸びは抑えられている。 ● 従業員過不足感は、2011年以降急速に強まり、特に建設業、サービス業で人手不足感が顕著。経営上の問題点としても、従業員の確保難をあげる中小企業が増えている。
<p style="text-align: center;">千 葉 県</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 千葉県の実年齢人口は、2000年（4,244千人）をピークに減少に転じ、2015年には3,844千人（2000年比▲9.4%）、2045年に2,907千人（同▲31.5%）と大幅に減少する見込み。 ○ 労働力人口は、1997年の3,200千人から2015年には3,307千人（+3.3%）と増加した。同期間における労働力率は64.6%から60.7%（同▲3.9ポイント）となるが、東京都（▲0.1ポイント）以外の東京圏及び全国でも同程度減少。 ○ 雇用BSIでは、全産業は2010年の▲3.7から、2013年前半に不足超となって以降、不足幅が拡大し、2019年は22.1となるなど雇用の逼迫感が強まっている。また、経営上の問題点で「人手不足・求人難」をあげる企業が増加している。 ○ 人手不足に起因する倒産は、13～18年累計で18件と全国10位で、近年全国的に増加。 ○ 賃金水準は、雇用の逼迫を映じて非正規社員（派遣社員）は13年の1,560円から18年には1,718円（13年比+10.1%）と増加基調だが、正規社員の賃金は横ばい圏内にとどまる。 ○ 業種別には、建設業、製造業、サービス業で特に就業者数の減少が大きいだが、需要が拡大している建設業では有効求人倍率が15年の3.42倍から19年には5.89倍となり、求人賃金も同336千円から355千円に増加するなど、特に需給逼迫感が強い。

② 外国人の在留・労働状況

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">全 国</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の在留外国人数は 2013 年の 2,066 千人から右肩上がり増加し、2018 年には 2,731 千人（13 年比+32.2%）となった。国籍別にみると、ベトナムが 4.6 倍と急増しており、構成比も 12.1%と中国（28.0%）、韓国（16.5%）に次ぐ水準に上昇。 ● 総人口に占める外国人住民の比率は、14 年の 1.6%から 19 年には 2.1%（+0.5 ポイント）と増加傾向。外国人住民は、20 歳代（31.1%）、30 歳代（21.5%）と若い世代が多い。 ● 在留資格の割合は永住者（13 年：31.7%→18 年：28.3%、▲3.4 ポイント）など身分に基づく在留資格は減少したが、技能実習（同 7.5%→12.0%、4.5 ポイント）、留学（同 9.3%→12.3%、+3.0 ポイント）などで増加した。 ● 外国人労働者の労働力率は、13 年の 34.7%から 18 年には 53.5%（+18.7 ポイント）に増加。国籍別には、ベトナムが 13 年の 38 千人から 18 年には 317 千人（同 8.3 倍）と急増が目立つ。
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">千 葉 県</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 千葉県に居住する外国人数は 2013 年の 109 千人から右肩上がり増加し、2018 年には 156 千人（13 年比+43.4%）となり、その増加率は全国（32.2%）及び東京都（+39.5%）、神奈川県（32.2%）を上回った。総人口の増加分に占める外国人の割合をみると、千葉県は 80.6%で、東京（32.5%）、埼玉県（63.4%）、神奈川県（60.9%）よりも高い水準。 ○ 在留外国人の在留資格別には、全国及び他県と同様に永住者などの身分に基づく在留資格（構成比 58.3%）が最も多く、留学（同 12.6%）、技術・人文知識・国際業務（同 10.2%）、技能実習（同 9.8%）の順。 ○ 市町村別の外国人居住状況は、13 年から 18 年にかけて 54 市町村中、50 市町村で外国人居住者が増加。増加数では船橋市（+6,716 人）、千葉市（+6,087 人）、市川市（+5,626 人）、松戸市（+5,343 人）、増加率では一宮町（+98.6%）、白井市（+77.7%）、印西市（+74.2%）、酒々井町（74.0%）が多い。国籍別には多くの市町村で韓国、ブラジルが減少する一方、ベトナム、フィリピン、台湾が増加した。 ○ 外国人労働者数は、2013 年の 24,516 人から 2018 年には 54,492 人（13 年比+122.3%）に増加し、その増加率は、全国（同+103.5%）を上回ったが、東京圏では、埼玉県（同+131.1%）、東京都（同+124.2%）に次ぐ水準。千葉県の 18 年の労働力率は、34.9%と全国（53.5%）を▲18.6 ポイント下回っており、東京都（77.3%）、埼玉県（36.1%）、神奈川県（36.2%）よりも低い。 ○ 外国人労働者の在留資格別には、2013 年は永住者（構成比：26.9%）が最も多く、技能実習（同 18.4%）、留学（同 13.7%）であったが、2018 年には留学（13 年比+12.6 ポイント）が最も多く、技能実習（同+3.6 ポイント）、技術・人文知識・国際業務（同+2.8 ポイント）が増加。一方、永住者（同▲6.3 ポイント）、配偶者等（同▲6.3 ポイント）、定住者（同▲4.0 ポイント）など身分に基づく在留資格は減少。 ○ 外国人労働者の国籍別には、2013 年は中国（構成比：39.3%）が最も多く、フィリピン（同 18.7%）、ブラジル（同 5.8%）が続いていたが、2018 年には、中国（同▲17.1 ポイント）が減少する一方、ベトナム（同 25.3%、13 年比+20.1 ポイント）が急増し構成比も最大となった。 ○ 外国人労働者の雇用事業所数は、2013 年の 4,997 事業所から、2018 年には 8,865 か所（13 年比+77.4%）と急増。業種は建設業（同 4.0 倍）、宿泊・飲食サービス業（同+97.7%）、卸売業、小売業（同+78.2%）の増加が大きく、規模では、従業員数 30 人未満の事業所が同+86.0%と、中小・小規模事業者における外国人雇用が目立つ。

(2) 企業の実態整理（アンケート調査結果面）

1) 企業向けアンケート調査

① 雇用過不足感

- 人員の過不足感は、「不足（約6割）」が「適正（約3割）」を大幅に上回った。前回と比較すると「不足」が19.2ポイント増加、「適正」は21.8ポイント減少した。
- 人員の不足感が強いのは、業種別には「宿泊・飲食業」、「サービス業」、規模別には「大企業」、部門別には「生産・建設部門」、「営業・販売部門」が目立つ。
- 今後の雇用の方針として、前回と比べて、「女性」、「シニア」、「外国人」、「障がい者」のすべてで「増やす」が増加。とりわけ、「女性（前回比+7.0ポイント）」、「外国人（同+5.6ポイント）」の雇用意欲の高まりが目立つ。

② 働き方改革関係

- 働き方改革に「取り組んでいる」は55.3%で、前回比21.6ポイント増加し、「取り組んでいない」が19.7ポイント減少した。業種別で「取り組んでいる」が多いのは、「サービス業（64.0%）」で、前回比では、「宿泊・飲食業（前回比+43.8ポイント）」の増加が目立つ。企業規模別には「大企業（74.1%）」が多く、前回比では「中小企業（同+23.9ポイント）」、「大企業（同+24.1ポイント）」の伸びが大きかった。「取り組んでいない」は、業種別には「宿泊・飲食業（30.8%、前回比+10.8%）」、企業規模別には、「小規模企業（29.8%、同▲21.0ポイント）」で多かった。
- 働き方改革関連法への対応状況は、「積極的に対応を進めている（14.2%）」と「必要に応じて順次対応をしている（64.0%）」の合計は約8割。特に「時間外労働の上限規制」や「年5日間の年次有給休暇の義務化」は5割以上の企業で導入済。
- 2～3年前と比較した残業時間の傾向は、「減少傾向（約4割）」が、「増加傾向（約1割）」を大幅に上回った。
- 長時間労働が是正されない理由は、「人員不足・人手不足」が約5割で最も多く、次いで、「業務特性」、「顧客・取引先からの要求水準の高まり」となっている。
- 市町村に期待する支援は、「仕事と生活の両立支援」が約6割で最も多く、次いで、「高齢者の就業推進」、「処遇・職場環境改善支援」となっている。

③ 外国人活用関係

- 外国人を「雇用している」は約3割で、「雇用を検討している（約1割）」を合計した『雇用に前向き』な企業は約4割。雇用に前向きな企業は、業種別では「宿泊・飲食業」、「医療・福祉」、「サービス業」、「製造業」、規模別では「大企業」が多い。
- 外国人の国籍は「ベトナム」、「中国」が約4割と多いことが目立つ。現在の在留資格は、「身分に基づく在留資格（5割）」が最も多く、「技能実習」、「専門的・技術的分野」が4割弱で同水準。募集方法・経路は、「自社社員からの紹介」、「監理団体・組合」、「大学や専門学校等」が多い。
- 外国人の雇用理由は、「人手不足の状況に対応するため」が約7割、雇用の際の課題は、「語学力の低さによる言語・コミュニケーション不足」が約6割で、それぞれ際立って高いことが目立つ。
- 特定技能の外国人は、「受入予定あり」は約1割で、「受入予定なし」が約5割、「当面は様子見の状態」が約2割強となっている。
- 外国人との共生に向けた市町村への期待としては「外国人向け生活相談」が約5割で最も多く、次いで、「日本語の学習支援」、「多言語での行政情報」、「居住支援や入居差別の解消」となっている。

④ 新卒採用の取組状況

- 新卒の学生採用は「採用している」が約4割強となっている。
- 平均的な新卒採用人数は「1～4人」が約5割強、アプローチ手法は「合同就職セミナーへの出展・参加」と「就職専門サイトのページ開設・出稿」が4割台半ばと多い。
- 学生の出身校の地域は「千葉県内の割合が多い」が約7割強。採用の難易度は、「以前より採用しづらくなった（約6割）」が、「以前と変わらない（約3割）」を大きく上回る。
- 新卒学生の確保に向けた取り組みは、「大学・高校とのコネクション強化」が約5割で最も多い。
- 採用上の悩み・課題は、「採用予定人数の学生が確保できない」が約5割で最も多く、「質の高い学生が確保できない（約4割）」、「自社に対する認知度や興味・関心が弱い（約3割）」が続いている。
- 今後の採用方針は、新卒と中途採用を合計した『採用を増やす』は約5割。業種別では「建設・土木業」、「宿泊・飲食業」、規模別では「中小企業」が多い。

⑤ インターンシップ

- 「実施している」は約2割で、「以前は実施していたが、今は実施していない（約1割）」を合計した『実施経験あり』は約3割。『実施経験あり』が多いのは、業種別では「サービス業」、「医療・福祉」、規模別では「大企業」。
- 実施目的は、「学生の採用促進（約8割）」、平均的な実施日数は「2～4日程度（約4割）」、受入人数は「1～4人（約7割強）」がそれぞれ最も多い。
- インターンシップのプログラムは、「実際の現場での仕事体験」が約8割と最も多い。参加学生の入社実績は、「入社したことがある」が約5割で、参加者数に占める入社人数の割合は、「1割未満」が約5割。
- インターンシップへの取組意向は「取り組む」は約2割に留まっている。実施の際の課題または実施に踏み切れない弊害となっていることは「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担」が約3割で最も多い。

2) 自治体向けアンケート調査

① 働き方改革

- 働き方改革に関する専門部署は「ない（約 9 割）」が「ある（約 1 割）」を大きく上回る。
- 企業向け支援の取組状況は、「高齢者の就業推進」と「障がい者の就業推進」が 4 割前後、「女性活躍推進」と「労働相談」が約 2 割が多い。前回比では、「障がい者の就業推進」、「非正規雇用者対策」以外は、今回は前回よりも数値が低下した。もともと、シニアの就業推進など、企業側の取り組みがある程度浸透・定着したことなども、背景の一つとして考えられる。
- 企業の期待を自治体の支援が下回るのは、「仕事と生活の両立支援（▲42.2 ポイント）」、上回るのは「障がい者の就業推進（+31.5 ポイント）」で、需要と供給の差異が大きい。

② 業務効率化・省力化・業務量削減の取り組み

- システム化・IT化・AI・RPAの導入等の取り組み状況は、「既に取り組んでいる」が約 1 割、「今後取り組み予定」は約 4 割。
- 具体的には自治体業務（税金、保育、議事録作成等）における事務作業に関して RPA の導入検討・検証の動きが目立つ。
- 導入予定がない理由は「システム対応に時間とコストがかかる」が約 7 割で最も多い。

③ 外国人労働者の受け入れ及び共生について

- 外国人労働者の受入支援を強化する必要性は「必要である」と「どちらかといえば必要である」の合計は約 4 割。「どちらともいえない」は約 6 割。
- 外国人住民の総合的な窓口機能となる専門部署は「ある」が約 2 割弱で、「ない」の約 8 割弱を大きく下回る。
- 多文化共生に関する指針・計画は、『策定している』が約 6 割だが、策定状況を全国と比較すると、千葉県内自治体が全国を約 20 ポイント上回る。
- 外国人との共生に向けた取組状況で「既の実施している」のは、「多言語での行政情報」、「ゴミ出しなどの案内」、「日本語の学習支援」が 6 割前後が多い。「実施していない」は、「自治会と連絡が取れる仕組み」、「緊急時の所在の把握」、「居住支援や入居差別の解消」が 9 割前後と目立つ。
- 企業の期待を自治体の取り組みが下回るのは、「居住支援や入居差別の解消（▲14.5 ポイント）」、上回るのは、「ゴミ出しなどの案内（+42.9 ポイント）」で需要と供給の差異が大きい。
- 全国 254 の主要市区における外国人との共生に向けた取組の実施状況を、千葉県内自治体と比較すると、千葉県が全国主要市区を上回る項目が多く、「ゴミ出しなどの案内」では約 60 ポイント上回る。
- 単純労働の外国人労働者の受入開始に伴う懸念・課題は、「共生に向けた生活基盤などの体制が未整備」と、「自治体側の体制やルールづくりなどが未整備」がそれぞれ約 5 割で最も多い。

(3) 具体的な提言内容

県内企業が直面する雇用の実態を踏まえ、今後働き方改革を推進化させるとともに、外国人活用も含め、現状の企業が抱える課題への対応策や今後必要な取り組みについて、企業、行政、大学等、就業者に対して提言を行うが、具体的な提言の前に、労働投入量と付加価値、雇用者報酬の関係について、今一度整理したい。

労働生産性の定義は以下の通りであり、労働生産性を向上するためには、分子・分母双方の対応がある。

【分子（付加価値額）を大きくする取り組み】

新たな商品・サービス、高い利益率の分野開発、稼働率引上げ、イノベーションなど

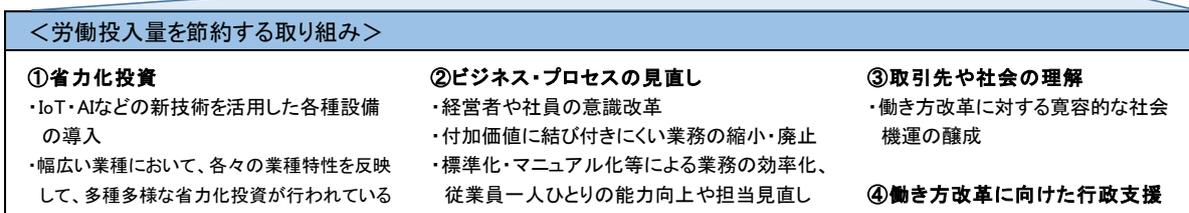
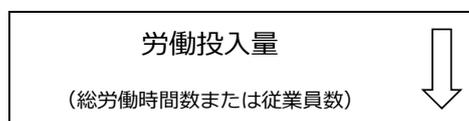
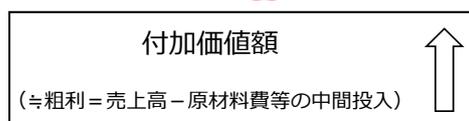
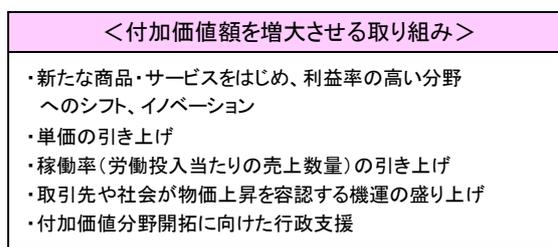
【分母（労働投入量）を小さくする取り組み】

経営者・従業員の意識改革、ビジネス・プロセス見直し（付加価値に結び付きにくい業務の縮小・廃止、標準化・マニュアル化等による業務の効率化、一人一人の能力向上など）、IoTなどを活用した設備の導入・機械化、取引先や社会の働き方改革に対する寛容な気運の醸成など

図表 1 労働生産性向上に向けた企業の取り組み

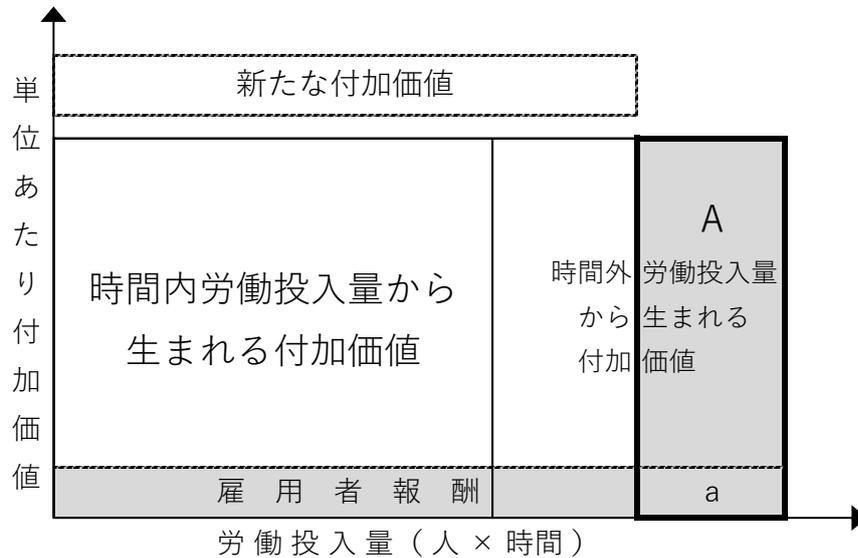
労働生産性を向上させるためには、

- ・付加価値額の増大（＝分子を大きくする取り組み）
- ・労働投入量の節約（＝分母を小さくする取り組み）



また、労働投入量が変化した場合（＝働き方改革）に、付加価値に与える影響については、以下の図表のように整理される。

図表 2 労働投入量と付加価値の関係図



前図のうち、残業削減を目的に時間外労働投入量（A 部分）を減らした場合に、労働生産性の向上を伴わない場合は、A の面積と同じ面積の付加価値（≒企業収益）が減るため、その分雇用者報酬も減る筋合い（a 部分）にある。A 部分の労働力投入量の変化と付加価値の変化との関係で、労働生産性は以下のように変わる（特に、雇用者 1 人当たりの労働生産性でみると分かりやすい）。

- ・ 労働投入量の減少幅 < 付加価値の減少幅 ⇒ 労働生産性の悪化、企業収益・雇用者報酬の減少
- ・ 労働投入量の減少幅 > 付加価値の減少幅 ⇒ 労働生産性の向上、企業収益・雇用者報酬の増加

当然のことながら、すべての関係者は後者を目指さなくてはならない。

なお、生産性が向上しても、向上分を企業、雇用者でどう配分するかは賃金制度等次第である。図のケースでは雇用者は a に見合う分以上の賃金制度の見直し、賞与への反映などにより補填されないと、雇用者報酬は減少する。

経営者、雇用者双方が働き方改革に取り組むモチベーションを上げるためには、分配方法の検討について同時に取り組む必要がある。また、労働生産性の向上は、分子の付加価値の増加も寄与するため、新たな商品・サービス、高い利益率の分野開発、稼働率引上げ、イノベーションなどで、図中の新たな付加価値を創ることも重要である。

提言の体系は次図の通りであるが、事前に要点を整理すれば、働き方改革（雇用者の健康確保、多様な働き方の容認を含む）により、労働力率を高めるとともに、日本人一人当たりの生産性を上げる。また、まだ少ない外国人が働きやすい、住みやすい環境整備についても検討することである。

図表 3 働き方改革及び外国人活用に関する主体ごとの提言の体系

	働き方改革	外国人の活用及び共生
企業	①トップのリーダーシップに基づく組織風土の変革	①ミスマッチを減らす募集方法の確立と信頼できる紹介・仲介事業者との連携
	②業務の見える化と省力化投資による効率化と生産性向上	②社内コミュニケーション円滑化に向けた語学力の向上
	③社員が生き活きと働ける職場環境の整備や処遇の改善	③外国人が安心・安全に働ける職場環境の整備
	④法制度改正への対応と戦略的な働き方改革の推進	④外国人が暮らしやすい生活のサポート
	⑤インターンシップ等の活用による情報発信と大学とのコネクション強化	⑤在留手続・管理等の法制面でのサポート
	⑥人材紹介や人材専門企業の効果的な活用	
行政	①行政ニーズの的確な把握とニーズへの適切な対応	①多文化共生に関する指針・計画の策定と総合的な窓口機能の設置
	②自治体内における業務効率化を通じた庁内及び企業の生産性向上	②外国人の生活環境にあわせたきめ細かい支援の実施
	③業界全体への取組浸透化に向けた働き掛け	③外国人との交流促進
大学等	①働き方改革に取り組む企業の発掘とマッチング機会の創出	①留学生と県内企業のマッチング促進
	②インターンシップ等の活用による地元就職率の向上	
就業者	①自身の生産性向上につながる働き方の実践	①自身のグローバル化と能力向上
	②消費者としての意識改革	②外国人との相互理解による共生社会の実現

【企業向けの提言】

1) 働き方改革の推進に向けた提言

① トップのリーダーシップに基づく組織風土の変革

中小企業が働き方改革に取り組むうえで重要なこととしては、企業アンケート調査では、「経営陣の意識改革」が5割以上で前回は増加したのに対して、「トップや経営層主導による組織風土の改革」に取り組んでいる企業は2割強にとどまった。ある県内企業（介護事業者）は、同一労働同一賃金や高齢者支援、女性活躍などの働き方改革を、社長の強いリーダーシップで進めたことで、社内にも働き方改革に取り組む機運が生まれているという。

② 業務の見える化と省力化投資による効率化と生産性向上

将来の労働力供給不足と生産性向上に対応するためには、IoTやAI技術、システム化、ロボット化などを活用した省力化投資は不可欠である。手順としては、「業務のたな卸し・標準化・簡素化・見直し」に向けて、まずは自社の各プロセスについて、属人化している業務の

「見える化」を行い、次いで、省力化投資で最も高い効果が得られる作業を見極めつつ、投資を具体化していくことが必要である。

経営資源に乏しい中小企業が IT 化対応などを進めるためには、必要に応じて国の支援制度の利用や支援機関へ相談・活用することも有効である。

③ 社員が生き活きと働ける職場環境の整備や処遇の改善

働きやすい職場環境の整備の柱に残業の削減があるが、業務プロセスの見直しや省力化投資を行わずに、単に残業時間を削減すると、一部の部署や人材に業務が集中したり、隠れ残業や労働時間の不正申告などの温床となることがあるので注意を要する。

雇用形態別の賃金をみると、非正規社員は上昇傾向がみられるが、正規社員についてはほぼ横ばいで推移するなど、生産性の向上なくしては、単純な賃金引き上げは難しい。働き方改革の積極的な推進により、多様な人材活用によるイノベーションを活発化させ、ひいては生産性の向上につなげることが重要である。

また、経営者、雇用者双方が働き方改革に取り組むモチベーションを上げるためには、生産性向上分の分配方法の検討について同時に取り組む必要がある。

④ 法制度改正への対応と戦略的な働き方改革の推進

働き方改革関連法では罰則規定があるため、法令遵守の意識を高め、自社に係る法令の内容を今一度確認したい。逆に働き方改革関連法への積極的な対応を、アピールポイントとしていくことで、戦略的に人材確保につなげることも有効である。例えば、中小企業が同一労働同一賃金にいち早く取り組むことで、社員を大切にす企業として PR することも可能だ。

⑤ インターンシップ等の活用による情報発信と大学等とのコネクション強化

インターンシップを通じて、自社の実態などを学生に直接伝えたことが、高い採用成果につながる動きがみられる。また、インターンシップを通じて、企業の実態を知って入社した社員は、入社後の勤務環境などへのミスマッチが起こりづらく、早期退職のリスクが減るというメリットもある。

インターンシップ等を積極的に受け入れるためには、社長や人事担当者が大学等を定期的に訪問し、キャリアセンターなどと情報交換・共有を図るなど、コネクション強化が重要である。

⑥ 人材紹介や人材専門企業の効果的な活用

自社の求める人材を確保するためには、人材確保に対するコストは必要経費と捉え、ウェブ広告や人材紹介・派遣会社などをうまく活用していくことが必要である。特に人材紹介・派遣の専門企業では、多様な人材を揃えているため、自社の特性や職場環境などにマッチした人材を確保することが可能となる。また、コストをかけて獲得した人材の定着率を高めるためには、働きやすい職場づくり、すなわち働き方改革を絶えず進めていくことが前提となる。

2) 外国人活用に関する提言

① ミスマッチを減らす募集方法の確立と信頼できる紹介・仲介事業者との連携

外国人雇用に関して早期退職などのミスマッチが発生している企業が増えているが、その解消には、内容の明確化が重要で、自社の求める能力や人材像、重視するポイントなどを事前に明確化することが必要である。また、自社にあった外国人材を探すうえでは、信頼のおける外国人材の紹介・仲介業者の活用も欠かせない。技能実習については、これまでの受入実績や、契約している企業の数、過去のトラブルの状況などを見極める必要がある。また、日本語が堪能で、専門的な技能や知識を有する高度外国人材についても、専門に紹介・派遣する事業者があるが、技能実習生などと同様に、信頼できる紹介・仲介事業者の見極めが欠かせない。

② 社内コミュニケーション円滑化に向けた語学力の向上

企業アンケートでは、外国人を雇用する際の課題として、「語学力の低さによる言語・コミュニケーション不足」とする企業が6割と多かったが、社内の日本語教育の事例としては、日本人社員による個別指導のほか、日本語能力試験の受験費用を会社が負担することなどがある。社内の円滑なコミュニケーション促進には、外国人側の語学力向上だけでなく、日本人社員の語学力向上も有効な手法である。円滑なコミュニケーションとともに社内が活性化し、社員の定着率の向上にも寄与する可能性が高い。

また、日本語能力の高い外国人社員を責任者として雇用することも有効である。日本語能力が十分でない外国人社員にとっては、母国語で相談できる責任者がいれば頼もしいうえ、マネージャー職の外国人社員が、日本人社員との架け橋となって活躍することで、組織の活性化にもつながることが期待できる。

③ 外国人が安心・安全に働ける職場環境の整備

技能実習では、一部の受入企業で低賃金や長時間労働など過酷な労働環境があったことから、特定技能の創設と相まって、今後は外国人の労働環境や人材保護に向けた監視が強化される。事業者は、外国人労働者に対して、安全衛生に関する教育や労働災害防止に取り組むことが求められている。すべての労働者にとって、安心・安全に働ける職場環境を構築することが、外国人のみならず、日本人の確保・定着率向上にも効果的である。

④ 外国人が暮らしやすい生活のサポート

外国人を雇用する際の課題として、約3割の企業が「日常生活の支援（住宅確保）」をあげているが、在留外国人の増加に伴い、外国人専門の住宅保証事業や不動産賃貸仲介を行う企業があるほか、契約書や案内などの多言語化対応をしている不動産会社のネットワーク組織などもあるため、必要に応じて活用すべきである。また、生活面のサポートとしては、日本で生活するうえで必要な手続きや暮らしに関する情報を掲載したパンフレットや地図を作成・配布するなどがあり、外国人の立場に立った親身なサポートが重要である。

⑤ 在留手続・管理等の法制面でのサポート

原則として、永住者でない限り、日本に在留できる期間は資格ごとに定められ、継続して在留する場合は、出入国在留管理庁で在留期間の更新や在留資格の変更等の手続を行う必要がある。手続きを失念して在留期間が経過すると不法残留となり、本人だけでなく、不法滞在者や無資格外国人を雇用した企業も「不法就労助長罪」に問われる可能性がある。

新たに始まった特定技能については、その多くが技能実習からの移行が見込まれているため、3年の実習期間の終了が見込まれる実習生については、自社の雇用方針などを踏まえたうえで、特定技能へのシフトの意向の有無などを確認する中、在留資格の変更手続きなどをサポートしていくことが必要である。

【行政向けの提言】

1) 働き方改革に関して

① 行政ニーズの的確な把握とニーズへの適切な対応

行政としては、経営資源が乏しい中小・小規模企業に対して、取組推進を積極的に支援していくことが重要である。

アンケートを見る限り、県内自治体では、女性やシニア、障がい者を対象とした就職支援セミナーやなど様々な支援を実施している。一方で、企業の期待する自治体の支援とで、全体的に前回よりギャップが拡大するなど、自治体が時代や企業ニーズの変化に对应されていない実態が明らかとなった。企業や労働者の要請を時代の変化に对应して的確にとらえ、適切にニーズに対応していくことが最も重要である。

② 自治体内における業務効率化を通じた庁内及び企業の生産性向上

県内自治体では、システムやRPA、AIなどを活用した業務効率化に取り組む動きが広がっている。自治体内における業務効率化投資が広がることによって、職員の負担軽減に加えて、住民や企業にとっての行政サービス向上につながる視点が重要である。例えば、補助金や社会保険の申請手続きをオンライン化して、企業の申請手続負担を減らすことで、働き方改革を進める中小企業の生産性向上にもつながる。

③ 業界全体への取組浸透化に向けた働き掛け

働き方改革は企業1社だけで取り組むには限界があり、業界全体で取り組んだ方が効果が大きい。自治体が果たす役割としては、自らが民間に発注する場合の計画発注（集中発注や短期間納期の回避）のほか、経済界全体に対する啓蒙活動や、働き方改革を取り組みやすくするような制度や仕組みの導入があげられる。企業が働き方改革に取り組むモチベーションを高めるとともに、1社単位では取り組みづらい業界などに対して、その取組機運を強める仕組みづくりを行うべきである。

2) 外国人の活用及び共生について

① 多文化共生に関する指針・計画の策定と総合的な窓口機能の設置

増え続ける外国人居住者に社会がどう向き合うかが課題となっているが、自治体は外国人を含む多様な住民を包摂する多文化共生社会の実現に向けた対応が求められている。在留外国人の国籍や居住状況や生活実態を踏まえたうえで、多文化共生社会の実現に向けた指針・計画策定のほか、外国人が日本で生活する上での困りごとへの対応や法律面、健康面、税務面などの各種相談に乗るためのワンストップ窓口の設置を検討してほしい。

② 外国人の生活環境にあわせたきめ細かい支援の実施

長期間在留する外国人が増加する中、ライフステージは多様化しているため、多文化共生社会の実現には、生活環境にあわせてきめ細かい支援が必要である。自治体は、居住環境、日本語教育、防災、医療福祉などの様々な生活シーンごとに、外国人が暮らしやすい地域づくりに向けた支援が必要である。

③ 外国人との交流促進

自治体アンケートでは、外国人の受入開始に伴う懸念・課題として、「共生に向けた生活基盤などの体制が未整備」が5割で最も多いほか、「外国人が増えトラブルや治安悪化が懸念される」といった回答も3割と多く、外国人に対するネガティブなイメージは払拭されていない。外国人住民が地域に根付き、地域で自立していくためには、外国人への働きかけだけでなく、社会がいかに向き合うかも大きなポイントである。自治体は、地域社会における多文化共生の意識啓発に向け、住民交流の場をつくることが重要である。

【大学等向けの提言】

1) 働き方改革に関して

① 働き方改革に取り組む企業の発掘とマッチング機会の創出

企業の人手不足解消という観点でみると、人材の供給元である大学が果たす役割も大きい。大学等からすると、学生に対して自信をもって紹介できる将来性のある優良企業をいかに発掘するかが課題であり、大学側からも企業への積極的なアプローチが求められる。

働き方改革を進める企業は、従業員を大切にする企業であり、将来性や持続可能性が高いという前提のもと、大学にはそのような企業を積極的に発掘し、学生とのマッチングに力を注ぐべきである。

② インターンシップ等の活用による地元就職率の向上

千葉県内の大学生の地元就職率は低いですが、大学等では、インターンシップの入門講習や、受入企業とのマッチングイベントなど、今後も地元企業への学生の関心や参加意欲を高める取組拡大を期待したい。

2) 外国人の活用及び共生について

① 留学生と県内企業のマッチング促進

留学生は、授業やアルバイト等を通じて、日本語が上達しているほか、社会経験もあるため、企業としては、新人教育がしやすいメリットがある。さらに、インバウンド等が多い企業やグローバル化を目指す企業にとっては、バイリンガルや将来の海外拠点幹部候補という点で魅力的だ。

日本で就職を希望する留学生に対して、外国人活用に積極的な県内企業などを紹介・マッチングさせることで、優秀な外国人材が県内企業で活躍できるような後押しを大学等に期待したい。

【就業者向けの提言】

1) 働き方改革に関して

① 自身の生産性向上につながる働き方の実践

「働き方改革」の主役は人であり、一番の推進力となるのは、その企業で働く社員の思いや行動である。いくら会社が働き方改革を進めても、その意図や制度に込められた思いを理解しなければ、会社としてイノベーションの創出や生産性の向上は実現しない。それぞれの社員が、自身の働き方を見直して、「自分の会社」を持続的に発展させるという認識をもって自律的に動くことが必要である。

雇用環境の変化や人材の流動化が進む中、どのような企業においても高い機能を発揮する人材となるような能力、技術、ノウハウ、ネットワーク等を戦略的に身に着けることが重要である。働き方改革の機運を好機と捉え、自身の働き方に関する高い意識と自律的な行動を実践していこう。

② 消費者としての意識改革

就業者としてではなく、一消費者としての視点に立てば、商品・サービスの価格の妥当性や品質・運用の必要性について、需要面だけでなく、提供する供給面の持続性についても関心を高めてほしい。

働き方改革を社会全体で取り組んでいくためには、就業者としてだけでなく、消費者としての意識改革も必要である。

2) 外国人の活用及び共生について

① 自身のグローバル化と能力向上

今後ますます外国人労働者の流入が確実な中、隣のデスクに外国人社員がいるという光景が日常的になるのも遠い未来の話ではなからう。

外国人とどう接するかは個々人の判断となるが、社内の外国人材と積極的に交流することを通じて、語学のほか、宗教観や文化、生活観、グローバルな発想や仕事の進め方などを吸収し、自身の財産とする考え方もある。

② 外国人との相互理解による共生社会の実現

ゴミ出しなどのトラブルについても、外国人だからルールを守らないのではなく、違うルールの国出身であることがルール違反の原因であるとの認識を持つことが重要で、ルールを守ってもらうような体制・環境づくりに住民として協力していくことが必要である。

外国人のなかには、地域に根付いた活動をしたいと思っている人もいるため、外国人を地域活性化人材として活躍の場を与える視点も重要である。少子高齢化が進む地域においては、若い外国人材の力も借りつつ、地域の活性化を図っていくことが、共生社会の実現にもつながる。

I. 労働環境の変化と人手不足の実態

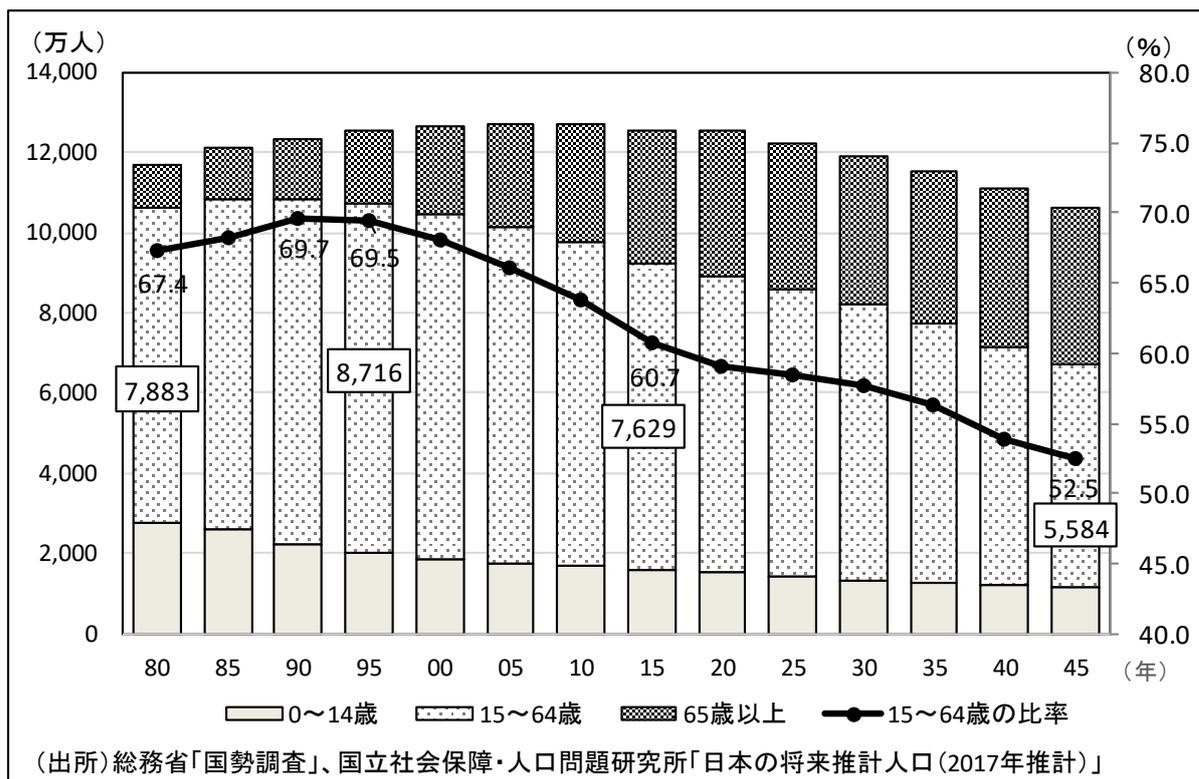
1. 全国における労働力・就業人口の動向

(1) 生産年齢人口の減少

わが国の労働力の中核をなす生産年齢人口（15～64歳）の推移をみると、1980年の7,883万人からバブル経済を経て右肩上がりの増加を続け、1995年には8,716万人となった。その後は少子高齢化など人口動態の変化などから減少に転じ、2015年には7,629万人と、1980年の水準を下回った（95年比：▲1,087万人、▲12.4%）。さらに将来を展望しても、2045年には5,584万人（同▲3,132万人、▲35.9%）と、大幅な減少が見込まれている。

生産年齢人口が総人口に占める割合についてみると、直近ピークの1990年には69.7%と3人に2人以上の割合を占めていたが、その後は低下基調が続いて2015年には60.7%となったあと、2045年には52.5%と、2人に1人の割合となる見込みとなっている。このように、労働力を担う中心的な層である生産年齢人口の減少が確実な状況下、労働力の維持・確保及び生産性の維持への対策が全国的に喫緊の課題となっている。

図表 4 年齢区分別人口推移と将来推計



(2) 労働力人口の動向

① 労働力人口の構成

まず、わが国の労働力の概要を確認する。労働力人口¹（2018年）は6,830万人で、15歳以上人口に占める割合である労働力人口比率は61.5%である。一方、働く意思がない非労働力人口は4,263万人となっている。また、労働力人口のうち15～64歳の生産年齢人口は5,955万人（労働力人口全体の構成比87.2%）で、65歳以上のシニアは875万人（同12.8%）である。

男女別にみると、男性の労働力人口は3,817万人で労働力人口比率は71.2%と、全体を9.7ポイント上回っている。内訳をみると、生産年齢人口は3,294万人（同86.3%）、シニアは522万人（同13.7%）である。

女性の労働力人口は3,014万人で、労働力人口比率は52.5%と、全体を9.0ポイント下回っている。内訳をみると、生産年齢人口は2,660万人（同88.3%）、シニアは353万人（同11.7%）である。なお、労働力調査の対象は、日本に居住する全人口であり、外国人も含まれる²。

労働力調査とは異なるが、厚生労働省の外国人雇用状況調査における2018年10月現在の外国人労働者数は146万人で、これはわが国の労働力人口の2.1%に当たる。

図表 5 わが国の労働力概要

(単位:万人、%)

	男女計		男性		女性	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
15歳以上人口(外国人含む)	11,101	—	5,362	—	5,739	—
生産年齢人口(15～64歳)	7,552	68.0	3,821	71.3	3,732	65.0
シニア(65歳以上)	3,549	32.0	1,542	28.8	2,007	35.0
労働力人口 (働いている・または働く意思がある人)	6,830	—	3,817	—	3,014	—
生産年齢人口(15～64歳)	5,955	87.2	3,294	86.3	2,660	88.3
シニア(65歳以上)	875	12.8	522	13.7	353	11.7
非労働力人口 (働く意思がない人)	4,263	—	1,542	—	2,721	—
生産年齢人口(15～64歳)	1,591	37.3	523	33.9	1,068	39.3
シニア(65歳以上)	2,672	62.7	1,019	66.1	1,653	60.7
労働力人口比率 (労働力人口÷15歳以上人口)	61.5	—	71.2	—	52.5	—

(出所)労働力調査(2018年)

(注)就業不詳があるため、労働力人口と非労働力人口の合計は15歳以上人口とはならない。

¹ 15歳以上で労働する能力と意思をもつ者の数のことをいい、「就業者」と「完全失業者」の合計を指す。労働力人口比率は、労働力人口が15歳以上人口に占める割合。

² ただし、外国政府の外交使節団、領事機関の構成員（随員を含む）及びその家族、外国軍隊の軍人・軍属（その家族を含む）は除外される。

② 労働力人口の高齢化

15歳以上人口の推移をみると、1995年の10,510万人から、高齢者の寿命延伸により右肩上がりで増加し、2015年には11,110万人（95年比+600万人、+5.7%）となったが、同期間の生産年齢人口（15～64歳）は、少子化等の影響から同8,716万人から7,629万人（同▲1,087万人、▲12.5%）に減少した。この間、労働力人口は、同6,667万人からほぼ横ばい推移し、15年には6,625万人（同▲42万人、▲0.6%）となった。非労働力人口は、主に65歳以上の人口増加の影響から、同3,836万人から4,479万人（同+643万人、同+16.8%）に増加した。このような動きのなか、労働力人口比率については、同63.4%から59.6%（▲3.8ポイント）の低下となるも、65歳以上の労働力人口の増加が、労働力維持に貢献している。

労働力人口の年齢構成比をみると、15～64歳の労働力人口は、1995年の93.3%から2015年には88.7%と▲4.6ポイント低下した。年齢階層別にみると、54歳以下の割合が同▲7.1ポイント減少している一方、55～64歳の割合が同+2.5ポイント、65歳以上が同+4.6ポイント増加するなど、労働力人口の高齢化が進んでいる。

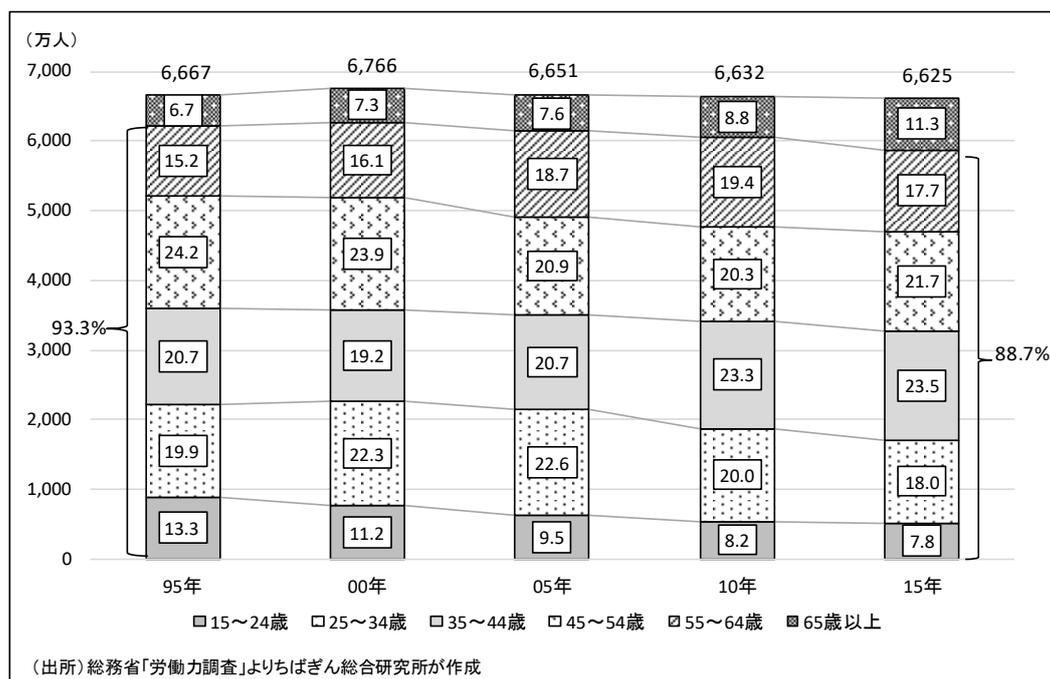
図表 6 労働力人口の推移年齢構成比の推移

(単位: 万人、%、ポイント)

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	1995年比	
						増減数	増減率
15歳以上人口	10,510	10,836	11,008	11,111	11,110	600	5.7
労働力人口	6,667	6,766	6,651	6,632	6,625	▲42	▲0.6
非労働力人口	3,836	4,057	4,346	4,473	4,479	643	16.8
労働力人口比率	63.4	62.4	60.4	59.7	59.6	▲3.8	—
生産年齢人口 (15～64歳)	8,716	8,622	8,409	8,103	7,629	▲1,087	▲12.5

(出所)総務省「労働力調査」

図表 7 労働力人口の年齢構成比の推移



③ 労働力人口の構成の変化

1995～2015年の20年間で、労働力人口は▲42万人（▲0.6%）と小幅減少となったが、内訳をみると男性（15～64歳）の減少（▲370万人）を、女性（+25万人）及びシニア（+303万人）が補う構図となっている。

性別・年齢階層別にみると、男性の生産年齢（15～64歳）の労働力人口は、1995年の3,688万人から趨勢的に減少が続き、2015年は3,318万人（95年比▲370万人、▲10.0%）となったが、労働力人口比率は、生産年齢人口全体の減少により、同84.5%から84.9%（同+0.4ポイント）とほぼ横ばいで推移した。同期間における女性（15～64歳）の労働力人口は、同2,534万人から2,559万人（同+25万人、+1.0%）に増加し、労働力人口比率も同58.5%から66.8%（同+8.3ポイント）に上昇した。

同期間のシニア（65歳以上）の労働力人口をみると、男性は同+177万人（同+63.7%）、女性は+126万人（同+75.4%）と、ともに大きく増加している（労働力人口比率は、高齢化の進行による65歳以上人口の増加を映じて低下）。

図表 8 労働力人口の性別・年齢別の推移

（単位：万人、%、ポイント）

			1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	1995年比	
								増減数	増減率
合計		労働力人口	6,667	6,766	6,651	6,632	6,625	▲ 42	▲ 0.6
		労働力人口比率	63.4	62.4	60.4	59.7	59.6	▲ 3.8	—
生産 年齢 人口	男性	労働力人口	3,688	3,704	3,584	3,489	3,318	▲ 370	▲ 10.0
		労働力人口比率	84.5	85.3	84.4	84.9	84.9	0.4	—
	女性	労働力人口	2,534	2,570	2,563	2,559	2,559	25	1.0
		労働力人口比率	58.5	59.6	60.8	63.0	66.8	8.3	—
シニア	男性	労働力人口	278	310	317	361	455	177	63.7
		労働力人口比率	37.3	34.1	29.5	28.8	31.2	▲ 6.1	—
	女性	労働力人口	167	183	187	224	293	126	75.4
		労働力人口比率	15.6	14.4	12.7	13.3	15.3	▲ 0.3	—

（出所）総務省「労働力調査」

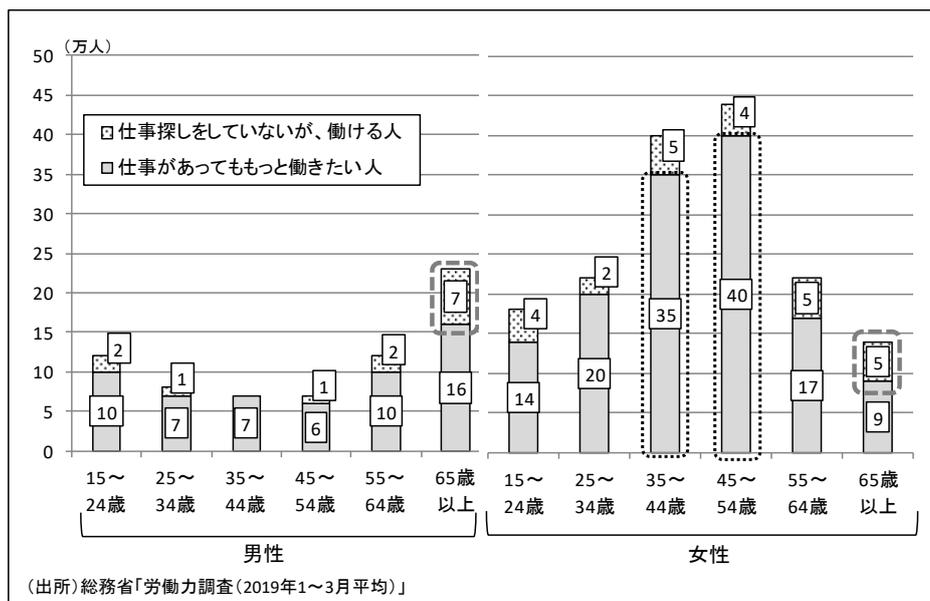
④ 未活用の労働力の状況

労働力調査の未活用労働指標³をみると、就業者のうち「仕事があってももっと働きたいと考えている人（追加就労希望就業者）」は2019年時点で190万人となっており、うち女性が135万人と約3/4を占めている。また、非労働力人口のうち、「仕事探しをしていないが、働ける人（就業可能非求職者）」は37万人で、こちらも女性（24万人）の割合が7割と多い。

「追加就労希望就業者」を年齢別にみると、女性は35～44歳の35万人（構成比25.9%）及び45～54歳の40万人（同29.6%）の層で半数以上を占めている。これはパートなど短時間勤務で、税金や社会保険制度等の収入上限を定めて働く女性の追加就労希望が多い実態を映している。一方、「就業可能非求職者」については、男女ともに65歳以上のシニアが多い（男女計12万人、31.6%）。

「追加就労希望就業者」の190万人と、「就業可能非求職者」の37万人を合計した227万人は、1995～2015年の労働力人口の減少数（▲42万人）の5.4倍に相当しており、労働力人口の減少を抑制するためにも、その発掘や活用に向けた一段の取り組みが必要である。もっとも、2019年を18年と比較すると、未活用労働力（追加就労希望者・就業可能非求職者）は15万人増加する一方、女性は+6万人、シニアは▲3万人となっており、シニアについては雇用バッファの拡大余地は大きくない。

図表 9 未活用の労働力の状況(男女別・年齢別)



図表 10 未活用労働力の2018年と2019年の比較

		(単位:万人)		
		2018年	2019年	前年比
追加就労希望者	男性	177	190	13
	うちシニア	44	55	11
女性	うちシニア	9	7	▲2
	女性	133	135	2
就業可能非求職者	男性	35	37	2
	うちシニア	14	14	0
女性	うちシニア	7	7	0
	女性	20	24	4
うちシニア	男性	6	5	▲1
	女性	6	5	▲1

(出所)総務省「労働力調査」2018年及び2019年1～3月期

³ 2018年から労働力調査に新たに追加された統計で、労働力人口と潜在労働力人口のうち、未活用を示す失業者、追加就労希望就業者、潜在労働力人口の割合を示す。

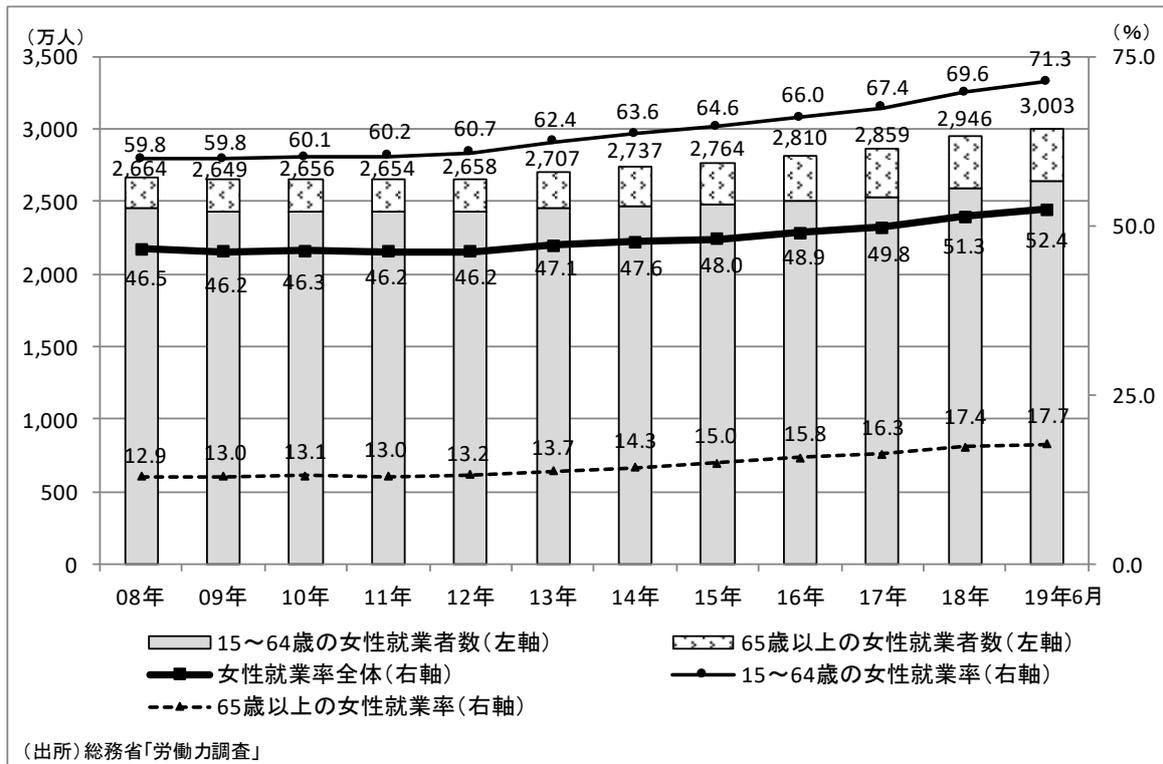
(3) 女性・シニア・障がい者の就業動向

① 女性の就業者数は継続的に増加

女性（シニアを含む全年齢層）の就業者数⁴の推移をみると、直近ボトムである09年の2,649万人から趨勢的な増加の動きが続き、2019年6月には、3,003万人（09年比：+354万人、+13.4%）と、初めて3,000万人を突破した。この間、女性の就業率は同46.2%から52.4%（同+6.2ポイント）に上昇し、とりわけ15～64歳の就業率が同59.8%から71.3%（同+11.5ポイント）まで高まるなど、女性の労働参加が進んだ。

一方、女性の非正規の職員・従業員は1,445万人（構成比：55.0%）と、正規の1,184万人（同45.0%）を上回り、かつ男性の703万人（同23.1%）の2倍以上となるなど、女性は非正規就業の割合が高い。

図表 11 女性の就業者数と就業率の推移



図表 12 雇用者の雇用形態

(単位: 万人、%)

	女性			男性			男女計		
	実数	前年比	割合	実数	前年比	割合	実数	前年比	割合
役員を除く雇用者	2,630	48	100.0	3,050	29	100.0	5,679	76	100.0
正規の職員・従業員	1,184	28	45.0	2,346	2	76.9	3,531	30	62.2
非正規の職員・従業員	1,445	19	55.0	703	27	23.1	2,148	46	37.8
パート	909	0	34.6	132	9	4.3	1,041	9	18.3
アルバイト	238	14	9.1	225	7	7.4	463	22	8.2
派遣社員	83	3	3.2	59	2	1.9	142	6	2.5
契約社員	133	2	5.1	158	▲4	5.2	291	▲2	5.1
嘱託	48	2	1.8	81	8	2.7	129	10	2.3
その他	34	▲3	1.3	48	4	1.6	82	1	1.4

(出所) 総務省「労働力調査(2019年6月分調査結果)」

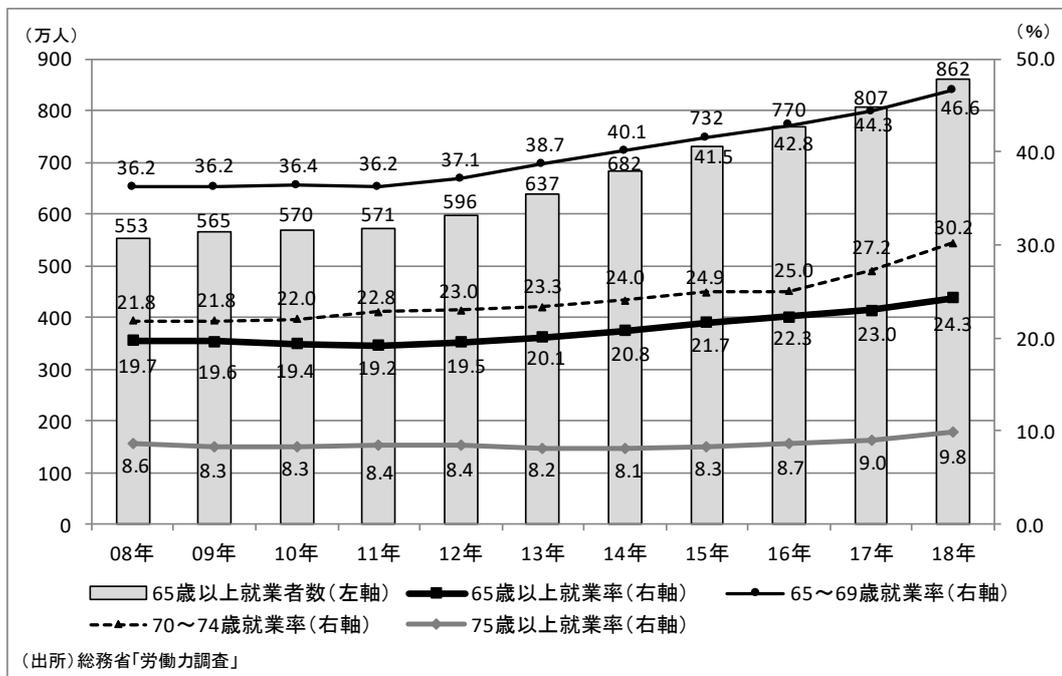
⁴ 「従業者」と「休業者」を合わせたもの。また、就業率は、15歳以上の人口に占める「就業者」の割合。

② 60代を中心としたシニア就業率の増加

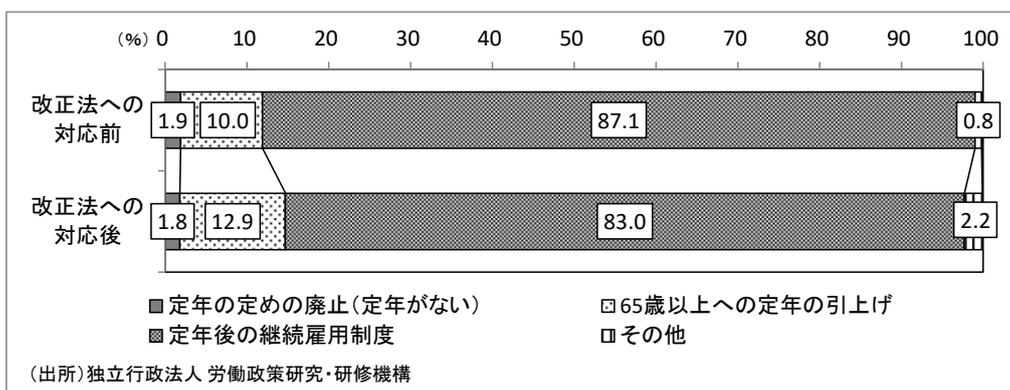
65歳以上のシニア（男性・女性）の就業者数の推移をみると、08年の553万人から右肩上がりで増加し、2018年には862万人（08年比+309万人、+55.9%）となった。この間、65歳以上の就業率は、同19.7%から24.3%（同+4.6ポイント）に上昇し、とりわけ65～69歳の就業率が同36.2%から46.6%（同+10.4ポイント）まで高まるなど、60歳代を中心に労働参加が進んだ。一方で、75歳以上の就業率は、同8.6%から9.8%（同+1.2ポイント）の増加にとどまっており、加齢に伴い就業率の伸びが抑えられている。

シニアの就業率が増加している背景には、制度面では、定年の引き上げや継続雇用制度などの雇用確保措置の導入が義務付けられた「改正高年齢者雇用安定法(2013年4月施行)」の存在が大きい。改正高年齢者雇用安定法前後の高年齢者雇用確保措置への対応状況を見ると、「定年後の継続雇用制度」が8割以上を占めるなど、65歳以降の労働環境が整いつつある。また、制度面以外では、人生100年時代での社会保障の持続性に対する不安感の台頭なども影響している可能性がある。

図表 13 高齢者の就業者数と年齢階級別就業率の推移



図表 14 改正高年齢者雇用安定法前後の高年齢者雇用確保措置への対応状況

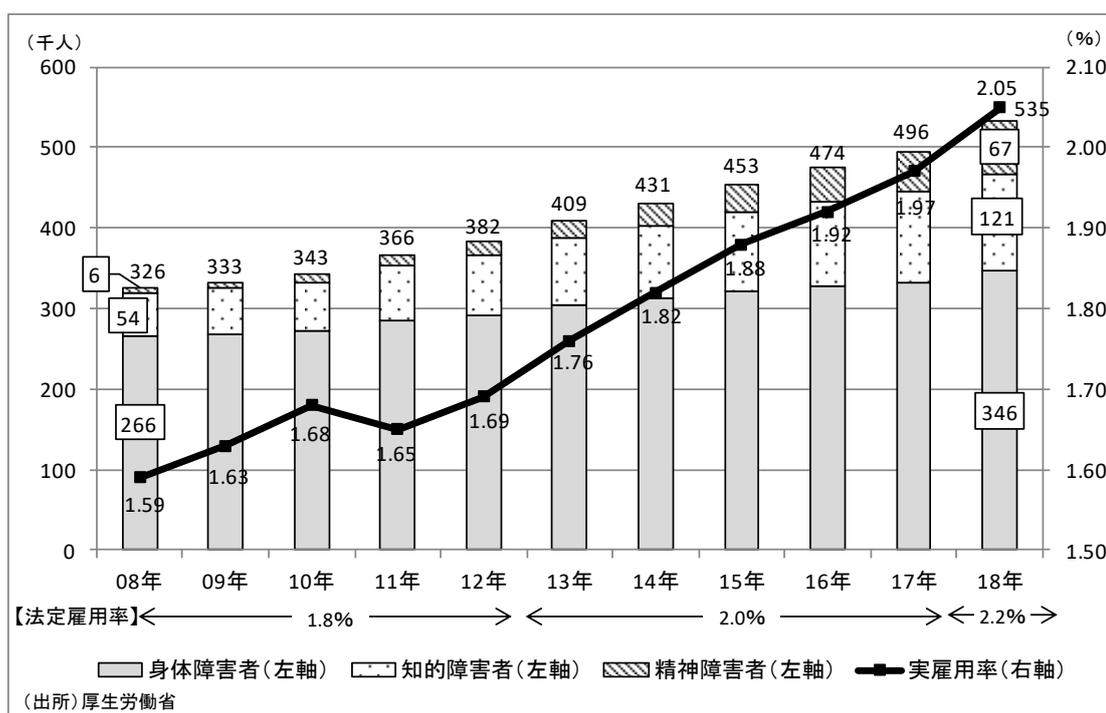


③ 政策的に増加している障がい者の就業者

民間企業に雇用されている障がい者の数は、政策的な障がい者雇用の増加意向⁵を映じて、08年の326千人から増加の動きが続き、2018年には535千人(08年比+209千人、+64.1%)となった。この間、障がい者の実雇用率は、同1.59%から2.05%(同+0.46ポイント)に上昇するなど、就業が進んだ。

就業者の障がい内容を見ると、構成比が大きいのは身体障害者(2018年構成比64.7%)だが、08年から18年にかけての増加動向をみると、身体障害者(08年比+80千人、+30.1%)、知的障害者(同+67千人、2.2倍)、精神障害者(+61千人、11.1倍)となっている。

図表 15 民間企業における障がい者の雇用状況



⁵ 民間企業等は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、法定雇用率に相当する数以上の障がい者の雇用をしなければいけないとされ、民間企業の障がい者の法定雇用率は2012年の1.8%から18年には2.2%に上昇し、さらに2021年4月までに2.3%までの引上げが決定するなど、拡大している。

【法定雇用率と対象企業の推移】

	2018年3月まで		2018年4月から(現在)		2021年4月まで	
	法定雇用率	対象規模	法定雇用率	対象規模	法定雇用率	対象規模
民間企業	2.0%	50人以上	2.2%	45.5人以上	2.3%	43.5人以上
国・地方公共団体	2.3%	43.5人以上	2.5%	40人以上	2.6%	未定
都道府県等の教育委員会	2.2%	45.5人以上	2.4%	42人以上	2.5%	未定

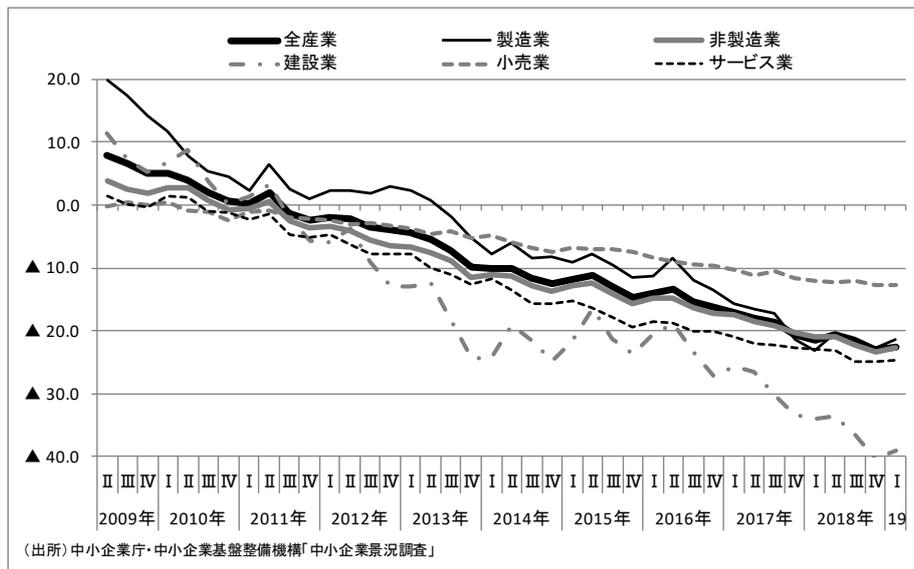
(出所)厚生労働省

(4) 企業における人手不足の実態

中小企業の従業員過不足DI⁶をみると、全産業は、2009年の7.9から右肩下がりであり、2011年後半にマイナス(不足超)となったあとも、マイナス幅拡大が続き、2019年には▲22.5となった。製造業については、全産業、非製造業に比べて不足感はやや弱いものの、2013年後半から不足超となり、以降は非製造業と同程度の動きとなっている。非製造業では2011年以降、建設業、サービス業といった業種で人手不足感が顕著に表れている。2011年以降の人手不足感が強まった理由としては、労働供給面で労働力人口が少子化によって伸び悩んでいる中、労働需要面でアベノミクスの効果のほか、2011年3月の東日本大震災の復旧・復興需要や、都心部における再開発事業の拡大などが考えられる。

中小企業の「今期直面している経営上の問題点」をみると、2011年は全業種において人手不足をあげていないが、2019年は製造業、建設業、卸売業、サービス業で、3位以内に「従業員の確保難」をあげている。特に建設業では1位となっているほか、2位に「熟練技術者の確保難」をあげるなど、人手不足が大きな経営課題となっている。

図表 16 業種別従業員過不足DIの推移



図表 17 中小企業が直面している経営上の問題点の変化(上位3位)

2011年1~3月期			2019年1~3月期		
業種	経営上の問題点	構成比(%)	業種	経営上の問題点	構成比(%)
製造業	需要の停滞	35.9	製造業	需要の停滞	18.5
	製品単価の低下・上昇難	15.5		原材料価格の上昇	15.8
	原材料価格の上昇	12.8		従業員の確保難	13.2
建設業	官公需要の停滞	27.4	建設業	従業員の確保難	23.2
	民間需要の停滞	23.9		熟練技術者の確保難	12.4
	請負単価の低下・上昇難	20.7		官公需要の停滞	11.2
卸売業	需要の停滞	44.4	卸売業	需要の停滞	26.4
	仕入単価の上昇	10.3		仕入単価の上昇	12.6
	販売単価の低下・上昇難	10.2		従業員の確保難	11.9
サービス業	需要の停滞	32.5	サービス業	利用者ニーズの変化への対応	18.9
	利用者ニーズの変化への対応	19.4		需要の停滞	14.8
	利用料金の低下・上昇難	9.5		従業員の確保難	14.7

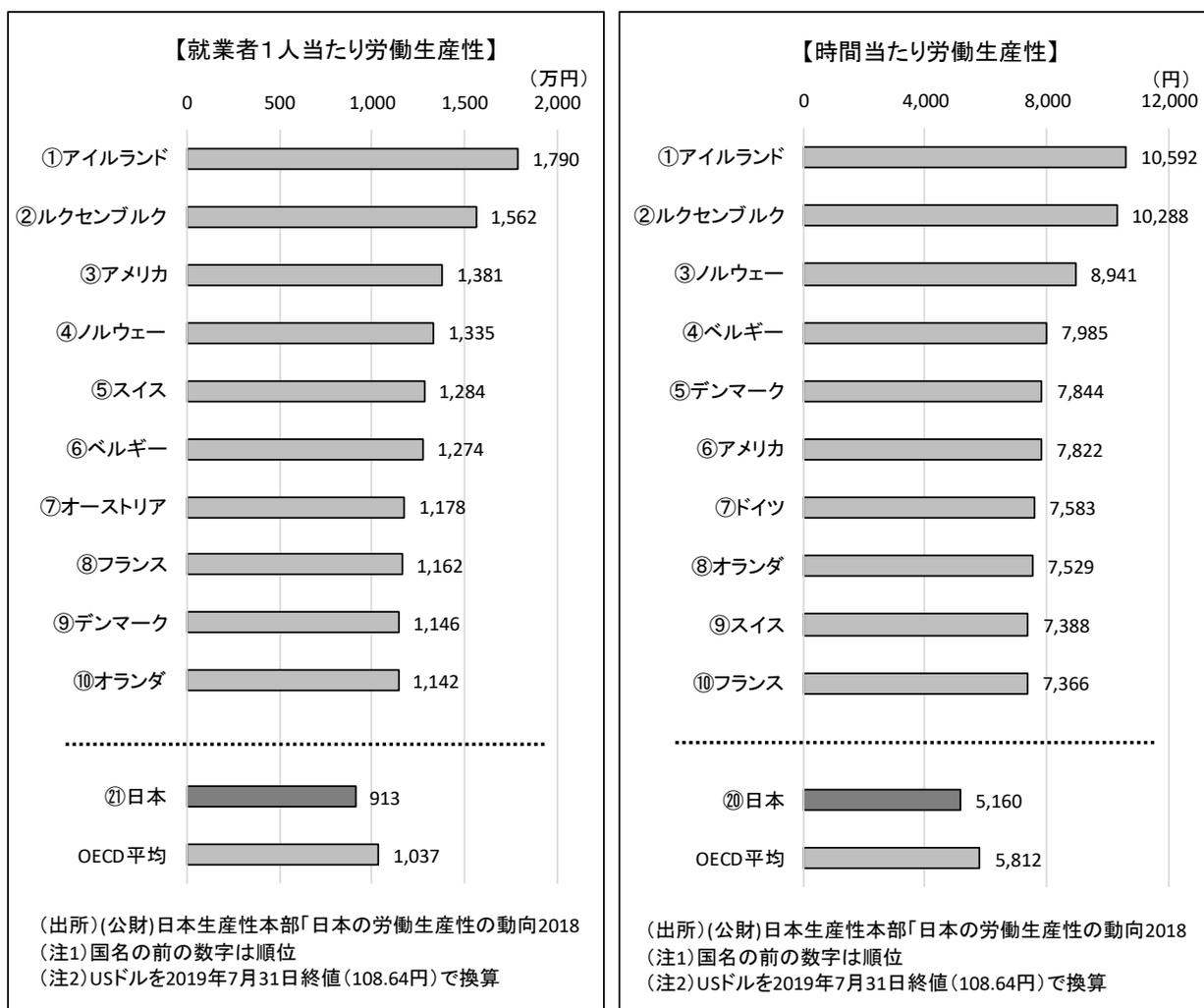
(出所) 中小企業庁・中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

⁶ 従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合(%)から「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの

(5) 低い労働生産性

日本の就業者1人当たり労働生産性は913万円で、OECD加盟36か国中21位と、OECD平均(1,037万円)を下回っている。また、主要先進7か国では換算為替レートの変化にも関わらず、1970年以降常時最下位となるなど、日本の労働生産性は低い。また、時間当たり労働生産性についても日本は5,160円で、20位となり、OECD平均(5,812円)を下回っている。この背景には、長時間労働に伴う非効率性やICT等の効率化ツールの活用不足、及び付加価値が高い財・サービスへの進出の遅れなど、複合的な要因が考えられる。

図表 18 OECD加盟諸国の労働生産性と日本の順位



2. 千葉県における雇用・労働環境の動向

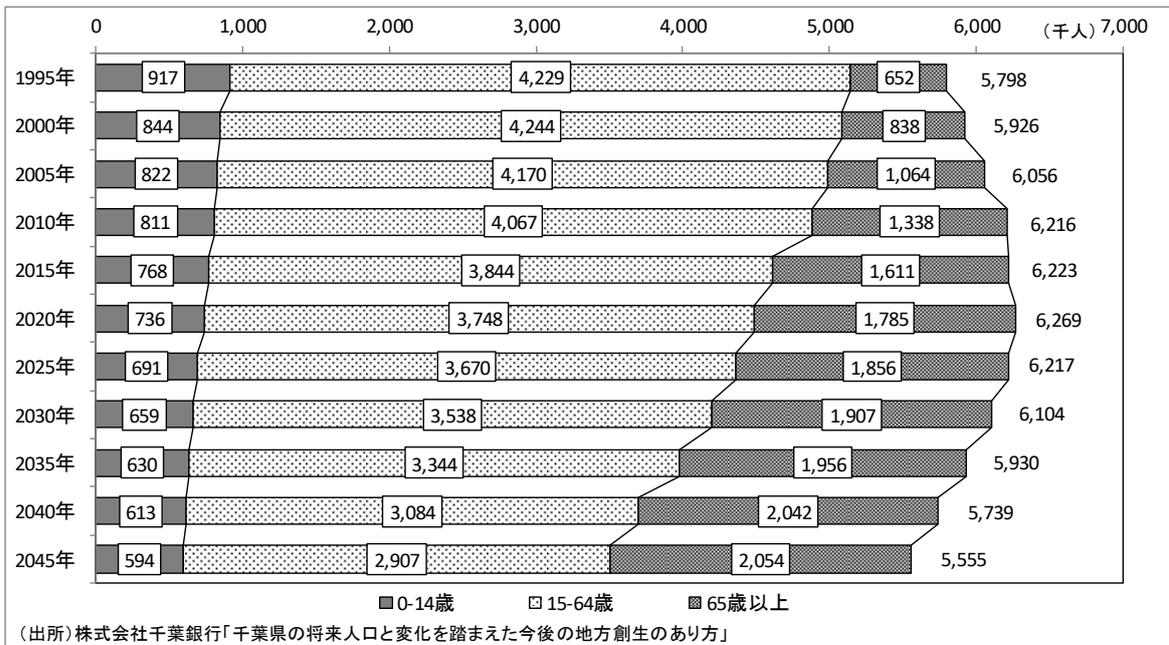
(1) 労働力人口の変化

① 生産年齢人口の減少

千葉県の生産年齢人口（15～64歳）は、全国より5年遅い2000年の4,244千人をピークに減少に転じ、2015年には3,844千人（2000年比▲9.4%）となっている。先行きについても減少傾向が続いて、2045年には2,907千人（同▲31.5%）と大幅な減少が予測されている（ちばぎん総研中位推計）。この間、65歳以上の人口については、2000年の838千人から、2015年は1,611千人（同+92.2%）となり、2045年には2,054千人（同2.5倍）と、大きく増加することが見込まれている。

年齢階層別人口割合の千葉県と全国の差異をみると、生産年齢人口割合は1995年には千葉県が72.9%と全国（69.5%）を3.4ポイント上回っているが、徐々にその差は縮まり、2035年以降はほぼ同水準となる見込み。一方、シニアは1995年には千葉県が11.3%と全国（14.6%）を▲3.3ポイント下回っているが、徐々にその差は縮まり、2030年以降はほぼ同水準となる見込み。

図表 19 千葉県の年齢別人口推移と将来推計



図表 20 千葉県と全国の年齢階層別人口割合の推移

(単位: %、ポイント)

	年少人口(0～14歳)			生産年齢人口(15～64歳)			シニア(65歳以上)		
	千葉県	全国	差異	千葉県	全国	差異	千葉県	全国	差異
1995年	15.8	16.0	▲0.2	72.9	69.5	3.4	11.3	14.6	▲3.3
2000年	14.2	14.6	▲0.4	71.6	68.1	3.5	14.1	17.4	▲3.3
2005年	13.6	13.8	▲0.2	68.9	66.1	2.8	17.6	20.2	▲2.6
2010年	13.3	13.2	0.1	65.4	63.8	1.6	21.5	23.0	▲1.5
2015年	12.3	12.6	▲0.3	61.8	60.7	1.1	25.9	26.6	▲0.7
2020年	11.7	12.0	▲0.3	59.8	59.1	0.7	28.5	28.9	▲0.4
2025年	11.1	11.5	▲0.4	59.0	58.5	0.5	29.9	30.0	▲0.1
2030年	10.8	11.1	▲0.3	58.0	57.7	0.3	31.2	31.2	0.0
2035年	10.6	10.8	▲0.2	56.4	56.4	0.0	33.0	32.8	0.2
2040年	10.7	10.8	▲0.1	53.7	53.9	▲0.2	35.6	35.3	0.3
2045年	10.7	10.7	0.0	52.3	52.5	▲0.2	37.0	36.8	0.2

(出所) 国勢調査、国立社会保障人口問題研究所、千葉銀行

② 労働力人口は女性やシニアの労働参加により横ばい推移

千葉県の労働力人口の推移をみると、1997年の3,200千人から緩やかに増加し、2015年には3,307千人(97年比+107千人、+3.3%)となった。同期間における全国の労働力人口が減少(同▲1,620千人、▲2.4%)している状況下、千葉県では、人口の東京圏流入の恩恵を受けて、需給両面の影響で労働力人口が増加している。なお、外国人雇用状況調査における県内外国人労働者は、2018年10月時点で54千人であり、同年の県内労働力人口(3,392千人)の1.6%に当たる。東京圏の自治体における同期間の増減をみると、東京都(同+1,052千人、15.8%)が最も大きく、神奈川県(同+245千人、+5.4%)、埼玉県(同121千人、+3.2%)が続いている。

千葉県の労働力人口比率(労働力人口/15歳以上人口)の推移をみると、1997年の64.6%から低下を続け、2015年は60.7%(97年比▲3.9ポイント)となっている。この間の低下率は、全国(同▲4.1%)及び埼玉県(同▲3.9%)、神奈川県(同▲4.0%)と同程度である。なお、東京都は1997年の64.5%から低下傾向となるが、若年層や子育て世代の流入増加から2005年をボトムに増加に転じ、2015年は64.3%(同▲0.1%)と97年の水準に回復するなど、東京圏のなかでは、労働参加率の高さが際立っている。

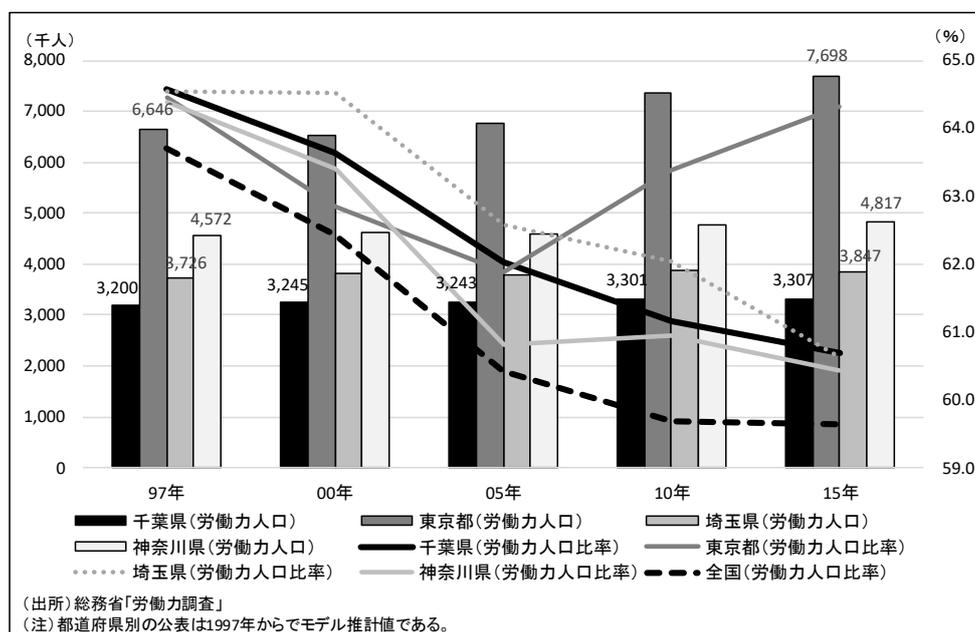
図表 21 千葉県及び全国、首都圏の労働力人口の推移

(単位:千人、%、ポイント)

		1997年	2000年	2005年	2010年	2015年	1997年比	
							増減数	増減率
千葉県	労働力人口	3,200	3,245	3,243	3,301	3,307	107	3.3
	労働力人口比率	64.6	63.6	62.0	61.2	60.7	▲3.9	—
東京都	労働力人口	6,646	6,524	6,775	7,370	7,698	1,052	15.8
	労働力人口比率	64.5	62.9	61.9	63.4	64.3	▲0.1	—
埼玉県	労働力人口	3,726	3,823	3,795	3,863	3,847	121	3.2
	労働力人口比率	64.6	64.5	62.6	62.0	60.6	▲3.9	—
神奈川県	労働力人口	4,572	4,622	4,596	4,778	4,817	245	5.4
	労働力人口比率	64.4	63.4	60.8	60.9	60.4	▲4.0	—
全国	労働力人口	67,870	67,660	66,510	66,320	66,250	▲1,620	▲2.4
	労働力人口比率	63.7	62.4	60.4	59.7	59.6	▲4.1	—

(出所)総務省「労働力調査」

(注)都道府県別の公表は1997年からモデル推計値である。



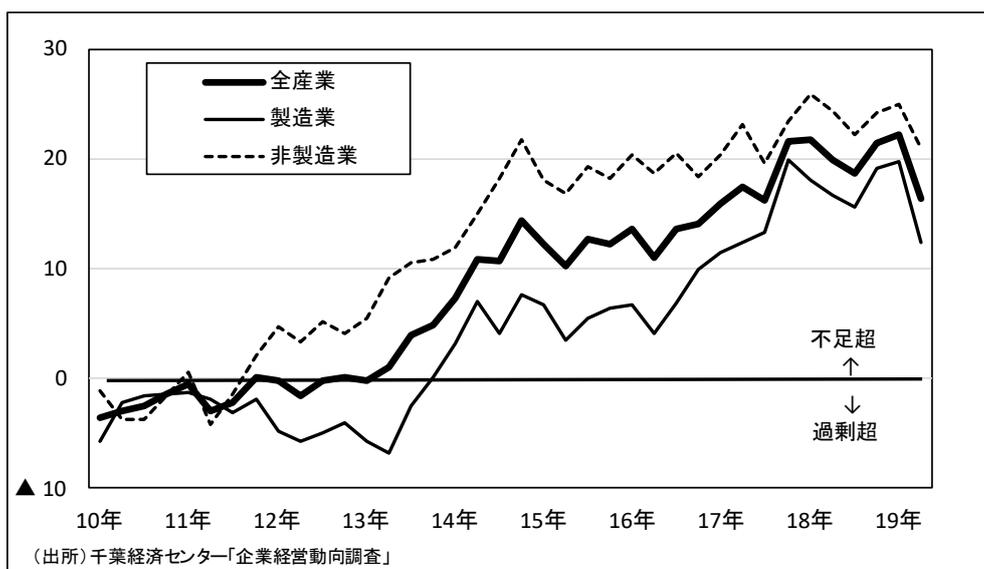
(2) 足許の労働需給情勢

① 強まる雇用不足感

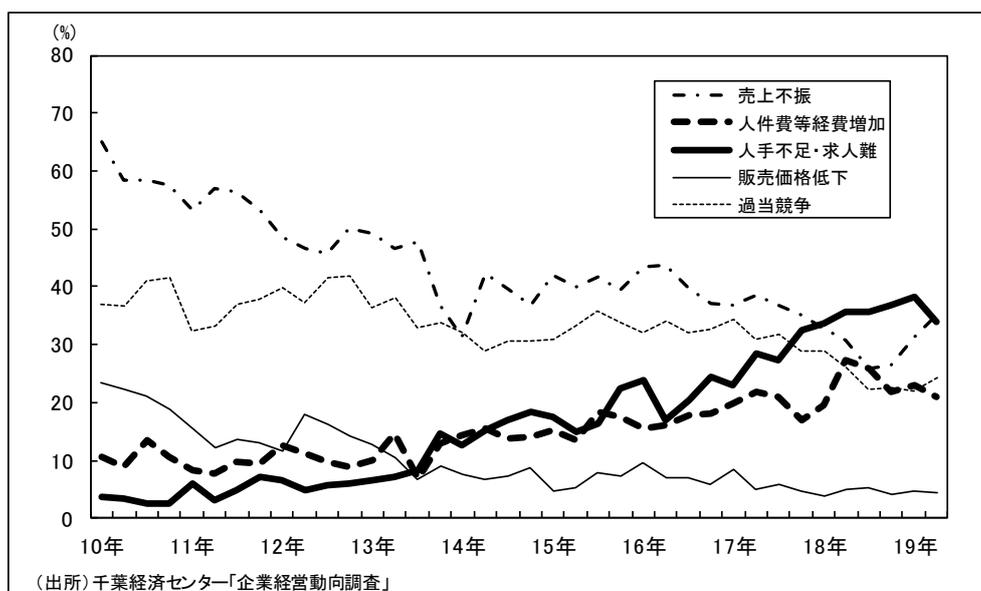
県内企業の雇用過不足感を企業経営動向調査（千葉経済センター）の雇用 BSI⁷でみると、全産業では、2013 年前半に不足超となつてからは、不足幅が拡大した。製造業に比べ、非製造業において不足感が強いが、13 年後半に製造業も不足超に転じてからは、製造業、非製造業ともに不足幅の拡大が続くなど、雇用の逼迫感が強まっている。

同調査における企業の経営上の問題点をみても、2010～17 年にかけては「売上不振」や「過当競争」をあげる企業が多かったが、18 年以降は「人手不足・求人難」の多さが目立つ。

図表 22 県内企業の雇用 BSI



図表 23 県内企業の経営上の問題点



⁷ Business Survey Index（企業業況判断指数）の略で雇用 BSI は不足－過剰で算出。

② 人手不足に起因する倒産の増加

従業員の離職や採用難等により収益が悪化したことなどを要因とする「人手不足倒産⁸」の全国の推移をみると、13年（件数：34件、負債総額：73.9億円）から趨勢的な増加の動きが続いて、18年には同153件（13年比+119件、+3.5倍）、同223.8億円（同202.8億円、2.7倍）となった。負債規模別には、1億円未満（18年：91件、59.5%）の小規模倒産が半数以上を占め、業種別には建設業（同46件、30.1%）、サービス業（41件、26.8%）が多い。

千葉県における人手不足倒産は、6年間累計で18件、全国10位となっており、大都市圏を中心に人手不足倒産の波が広がりつつある。

図表 24 全国の人手不足倒産の件数と負債総額推移(2018年)

(単位:件、億円)

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	13年比	
							数	比率
件数	34	70	65	72	106	153	119	3.5倍
負債総額	73.9	155.4	148.0	148.7	287.1	223.8	202.8	2.7倍

(出所)帝国データバンク「人手不足倒産」の動向調査(2013~18年)

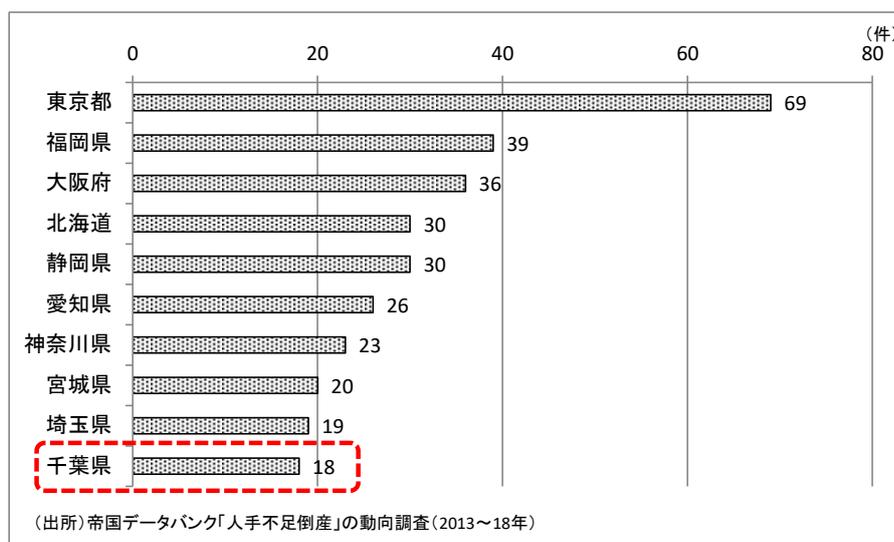
図表 25 負債規模及び業種の倒産件数と負債総額

(単位:件、%)

		2018年		6年間累計	
		件数	構成比	件数	構成比
負債規模	1億円未満	91	59.5	258	51.6
	1~5億円未満	54	35.3	197	39.4
	5~10億円未満	6	3.9	29	5.8
	10億円以上	2	1.3	16	3.2
業種	建設業	46	30.1	167	33.4
	製造業	12	7.8	46	9.2
	卸売業	7	4.6	36	7.2
	小売業	16	10.5	40	8.0
	運輸・通信業	30	19.6	62	12.4
	サービス業	41	26.8	145	29.0
	その他	2	0.7	4	0.8
	合計	153	100	500	100

(出所)帝国データバンク「人手不足倒産」の動向調査(2013~18年)

図表 26 都道府県別の人手不足倒産件数(6年間累計)



⁸ 調査を行った帝国データバンクの定義で、個人事業主含む、負債総額1,000万円以上、法的整理が対象。

(3) 賃金の推移

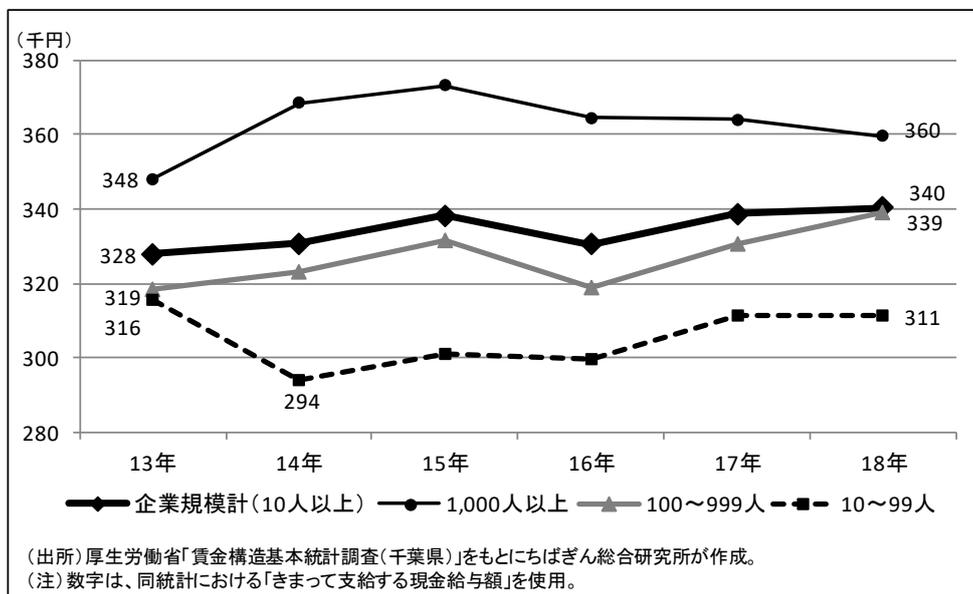
① 正規社員の賃金は伸び悩み

千葉県の上記正規社員の月額給与の推移をみると、13年の328千円から、18年には340千円（13年比+3.7%）にやや上昇した。同期間において企業規模別にみると、従業員数「100～999人」では同319千円から339千円（同+6.3%）、「1,000人以上」では同348千円から360千円（同+3.4%）となるなど小幅な上昇にとどまった。「10～99人」については、同316千円から311千円（同▲1.6%）と減少しており、正規社員の賃金は、総じて伸び悩んでいる。

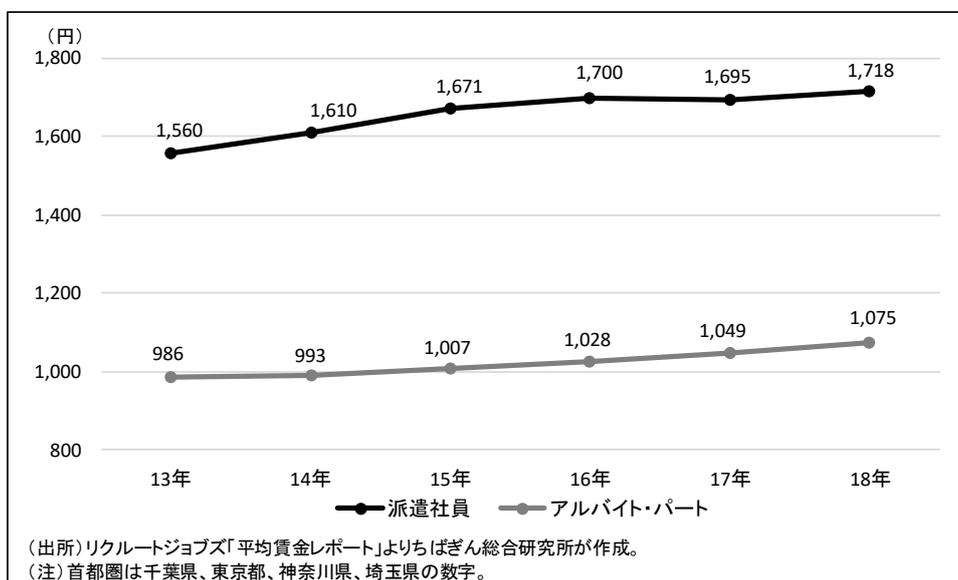
非正規社員の時給は、派遣社員が13年の1,560円から、18年には1,718円（13年比+10.1%）、アルバイト・パートが同986円から1,075円（同+9.0%）と上昇した。

雇用需給の逼迫や最低賃金の引上げを映じて、非正規社員の賃金は右肩上がりであるが、正社員の賃金は非正規社員と比べると、伸び率が抑えられている。

図表 27 千葉県の企業規模別の正規社員の支給給与額（月平均）の推移



図表 28 派遣社員及びアルバイト・パート募集時平均時給の推移



(4) 建設業において際立つ雇用逼迫感

千葉県内における就業者数の推移をみると、1995年の2,992千人から緩やかな減少を続け、2015年には2,880千人（95年比▲112千人、▲3.7%）となった。同期間における業種別推移をみると、卸売業、小売業が同702千人から459千人（同▲244千人、▲34.7%）に大きく減少したほか、製造業（同▲167千人、▲32.6%）、建設業（同▲93千人、▲30.5%）についても、3割以上減少した。

有効求人倍率の推移をみると、千葉県全体では、15年の0.83倍から緩やかな増加を続け、19年には1.24倍（15年比+0.41ポイント）とバブル期並みの高水準となった。この間、業種別には、建設業が、同3.42倍から5.89倍（同+2.47ポイント）と大きく上昇したほか、医療・福祉は同1.86倍から3.59倍（同+1.73ポイント）、運輸・郵便業は同1.60倍から2.68倍（同+1.08ポイント）と上昇しており、現場職での雇用逼迫感が目立つ。特に、建設業については、東日本大震災以降の復旧・復興需要や都心部などの大型開発、東京オリンピック・パラリンピックの建設需要などが重なったことで、需給逼迫感が非常に強くなっている。また、医療・福祉については、高齢化等に伴う需要増加に供給が追いつかず需給逼迫感が強まっている。

求人賃金の推移をみると、千葉県全体では、15年の月額265,944円から、19年には270,192円（同+1.6%）となった。この間、業種別の求人賃金は、建設業が同335,820円から354,856円（同+5.7%）と増加したことが目立つが、他の業種も、全体的には増加傾向となっている。

図表 29 県内企業の業種別就業者数の推移

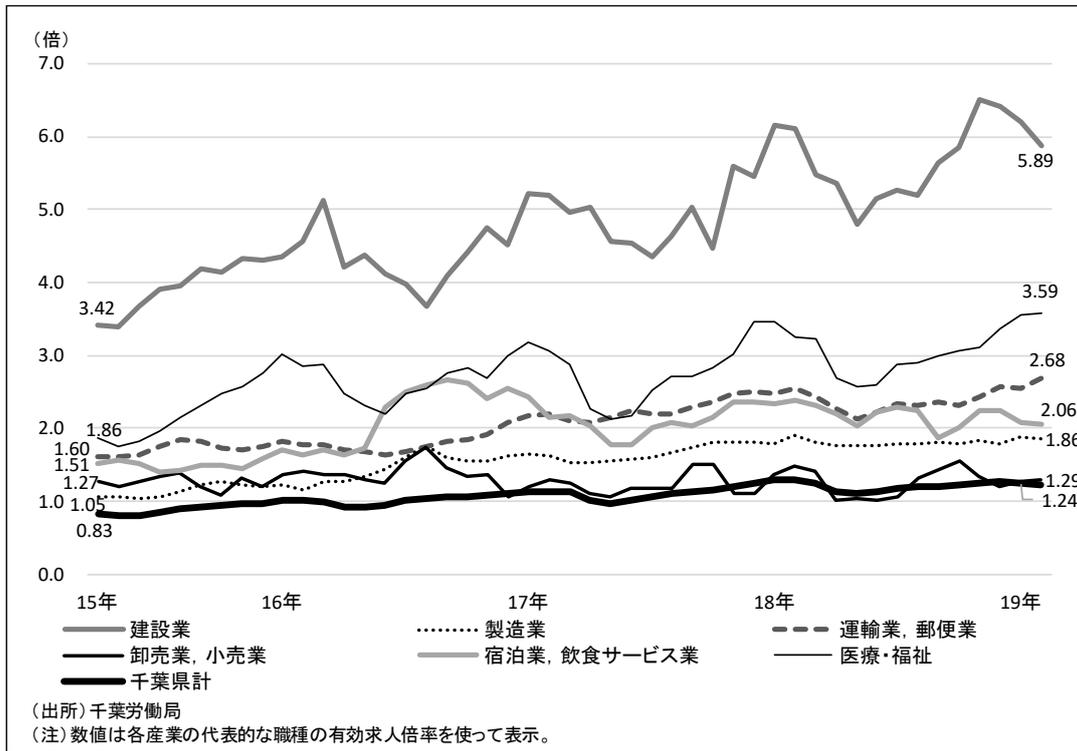
（単位：千人、%）

	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	1995年比	
						実数	変化率
	2,992	2,976	2,949	2,899	2,880	▲112	▲3.7
建設業	307	280	250	215	213	▲93	▲30.5
製造業	513	452	390	341	345	▲167	▲32.6
運輸業、郵便業	224	230	192	204	200	▲24	▲10.5
卸売業、小売業	702	700	537	495	459	▲244	▲34.7
宿泊業、飲食サービス業	—	—	149	163	158	—	—
医療、福祉	—	—	212	249	296	—	—

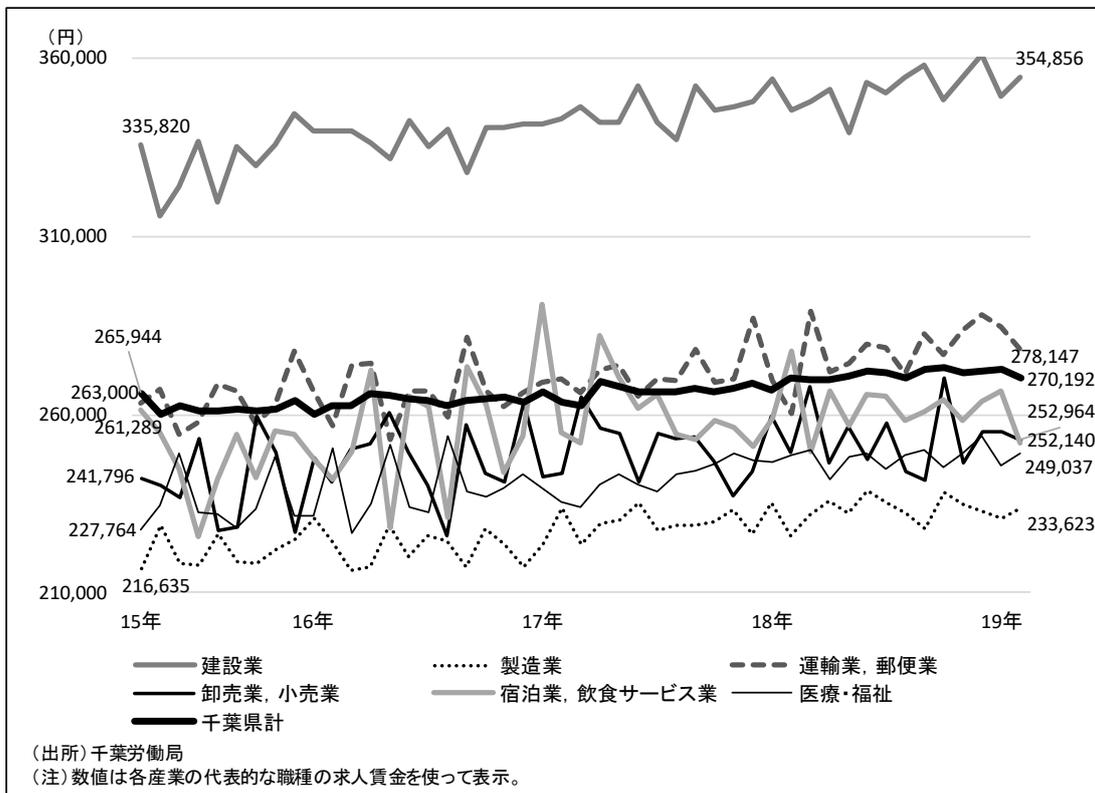
（出所）国勢調査

（注）宿泊業、飲食サービス業及び医療、福祉は2005年以前は別区分で比較ができないため未記載。

図表 30 県内企業の業種別有効求人倍率の推移



図表 31 県内企業の業種別求人賃金の推移

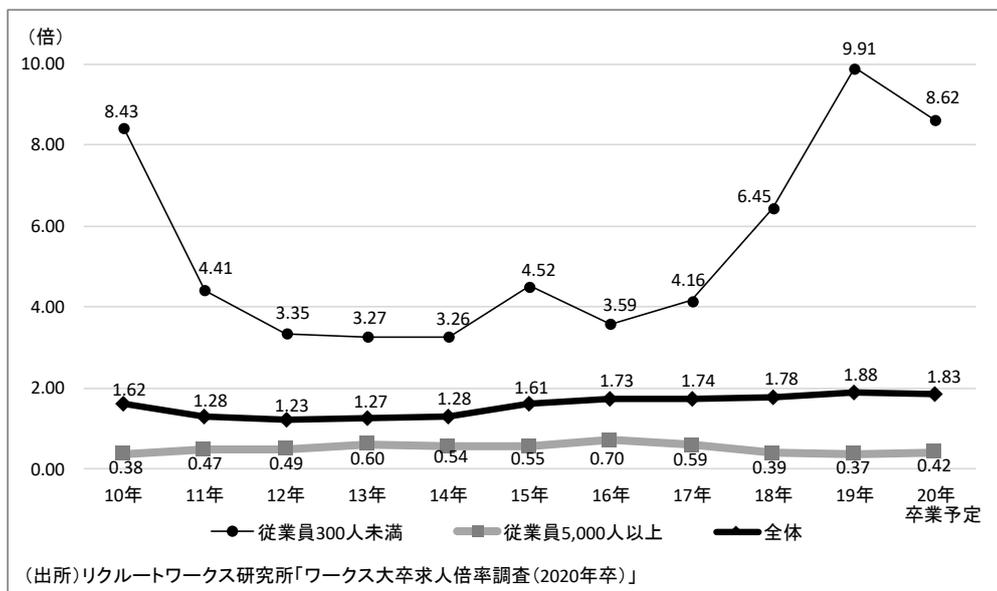


(5) 中小企業の新卒採用難と千葉県の低い地元就職志向

新卒採用の求人倍率推移をみると、全国の大学生・大学院生は、12年に1.23倍となったあとは上昇し、15年には1.61倍（12年比+0.38ポイント）と10年の水準（1.62倍）に回復。その後も、緩やかに上昇し、2020年卒業予定の倍率は1.83倍（同+0.60ポイント）となっている。企業規模別にみると、募集企業の従業員数が300人未満の企業は、10年の8.43倍から11～17年にかけて3～4倍台で推移するが、18年から急上昇し、19年は9.91倍、20年卒業予定者は8.62倍と高水準となっている。同期間における従業員数5,000人以上の大企業は0.3～0.7倍台で推移するなど常に1.0倍を下回っており、大企業に比べて、中小企業における新卒需給が逼迫している実態を表している。

一方、全国の2020年卒業予定大学生・大学院生のうち、地元都道府県への就職を希望する学生は49.8%と、学生の半分を占めている。都道府県別にみると、東京都（89.1%）、大阪府（78.1%）、愛知県（74.5%）など都市部で高いが、千葉県は22.5%（42位）にとどまる。千葉県は、東京との距離が近いことから、埼玉県などと並んで、県外での就職を希望する学生が多く、中小企業における新卒人材難につながっている。

図表 32 大卒求人倍率の推移



図表 33 都道府県別の出身学生の地元就職希望率

(単位: %)

順位	都道府県	地元就職希望率
1	東京都	89.1
2	大阪府	78.1
3	愛知県	74.5
4	沖縄県	67.2
5	北海道	65.4
6	石川県	60.4
7	福井県	59.0
8	長野県	56.1
9	広島県	53.3
10	宮崎県	50.9
	全体	49.8
39	岐阜県	26.7
40	福島県	26.6
41	長崎県	23.3
42	千葉県	22.5
43	三重県	21.1
44	大分県	22.0
45	埼玉県	20.4
46	佐賀県	17.8
47	高知県	17.2
48	奈良県	12.4

(出所)マイナビ「2020年卒マイナビ大学生 Uターン・地元就職に関する調査」

3. 労働市場の将来推計

(1) 千葉県の2030年の労働供給不足数は36万人

日本の2030年時点の労働需要は7,073万人と、労働供給の6,429万人を上回り、労働供給不足数は644万人に上る見通し（パーソル総合研究所・中央大学調べ⁹）。都道府県別にみると、千葉県の労働供給不足は▲36万人（労働供給：329万人、労働需要：365万人）で、東京都（▲133万人）、神奈川県（▲53万人）に次ぐ第3位の水準である¹⁰。

全国と千葉県の業種別不足数について、全国と千葉県の業種別従業者数の構成比率をもとに算出すると、県内▲36万人の人手不足数のうち、サービス業（▲23.5万人）、医療・福祉（▲12.5万人）などで不足が目立つ。一方、建設では6.7万人、金融・保険・不動産では1.3万人の人員余剰が生まれるなど、業種による過不足が生じる見通し。

労働力不足に対応するためには、女性やシニアといった未活用労働力や外国人労働者、省力化投資等による生産性向上を総合的に進める必要があるが、その対応は容易ではない。

図表 34 2030年の労働供給不足数(全国及び都道府県別)

(単位:万人)

順位	都道府県	供給	需要	供給－需要
—	全国	6,429	7,073	▲ 644
1	東京都	815	948	▲ 133
2	神奈川県	500	553	▲ 53
3	千葉県	329	365	▲ 36
3	愛知県	409	445	▲ 36
5	埼玉県	390	418	▲ 28
6	静岡県	179	203	▲ 24
7	兵庫県	274	295	▲ 21

(出所)パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」よりちばぎん総合研究所が作成。
(注)順位は労働供給不足(供給－需要)の降順。

図表 35 2030年の全国及び千葉県の労働供給不足数(業種別)

(単位:万人、%)

	全国			千葉県		
	業種別従業者数(万人)	業種別従業者構成比(%)	供給－需要	業種別従業者数(万人)	業種別従業者構成比(%)	労働供給不足数(万人)
合計	5,625	100.0	▲ 644	154.5	100.0	▲ 36.0
サービス業	995	17.7	▲ 400	28.7	18.6	▲ 23.5
医療・福祉	679	12.1	▲ 187	22.3	14.4	▲ 12.5
卸売・小売	1,122	19.9	▲ 59	39.7	25.7	▲ 4.3
製造業	982	17.5	▲ 39	15.0	9.7	▲ 1.2
通信・情報サービス	159	2.8	▲ 31	1.6	1.1	▲ 0.7
教育	191	3.4	▲ 28	6.1	4.0	▲ 1.8
運輸・郵便	314	5.6	▲ 20	8.9	5.8	▲ 1.2
電力・ガス・水道	20	0.4	▲ 7	0.2	0.1	▲ 0.2
公務	450	8.0	▲ 4	11.7	7.6	▲ 0.2
農林水産業、鉱業	37	0.7	2	1.1	0.7	0.1
金融・保険・不動産	296	5.3	30	6.4	4.2	1.3
建設	381	6.8	99	12.6	8.2	6.7

(出所)パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」よりちばぎん総合研究所が作成。
(注)業種別の不足数は、経済センサス(基礎調査)における、全国と千葉県の業種別従業者数より算出。

⁹ 同推計には、2030年までの経済成長と人口動態について2つの前提条件がある。経済成長については、政府の「中小期の経済財政に関する試算(2018年1月)」を基にしており、人口動態については、国立社会保障人口問題研究所の「日本の将来推計人口(2017)」を基に検討している。

¹⁰ 当社の人口推計によれば、2030年の労働供給は312万人と推計される。労働力率が2015年(60.7%)から同じで推移すると仮定すると、2030年の労働力人口は15年比▲5.6%となる見込みで、同推計との乖離については、女性やシニアの活用といった労働力率の引き上げが織り込まれていると考えられる。

(2) 2040年の労働者数試算（成長・労働参加シナリオ）

2040年の労働力人口（厚生労働省の試算）は、経済の成長及び若者や女性、シニアなどの労働参加が進まない場合（①低成長・現状シナリオ）には5,460万人（17年比▲1,261万人）となるが、経済成長と労働参加が進んだ場合（②成長・労働参加シナリオ）は6,024万人（同▲526万人）と減少幅が抑制される見込み。雇用政策研究所報告書では、女性や高齢者の労働参加を促すための制度や環境づくり、経済成長につながるデジタル技術の活用や新技術の導入などの必要性が示されている。

図表 36 労働力需給推計の活用によるシミュレーション(全国)

(単位:万人、%、ポイント)

【全国】				2040年					
				①低成長・現状シナリオ(経済成長と労働参加が進まないケース)					
2017年				2017年比			2017年比		
	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比
合計	6,721	60.5	100.0	▲1,261	▲5.4	—	▲1,261	▲5.4	—
15～29歳	1,100	59.4	16.4	▲215	1.9	▲0.2	▲215	1.9	▲0.2
30～64歳	4,797	83.4	71.4	▲1,033	▲0.3	▲2.4	▲1,033	▲0.3	▲2.4
65歳以上	824	23.6	12.3	▲14	▲3.0	2.6	▲14	▲3.0	2.6

【全国】				2040年					
				②成長・労働参加シナリオ(経済成長と労働参加が進むケース)					
2017年				2017年比			2017年比		
	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比
合計	6,721	60.5	100.0	▲526	2.1	—	▲526	2.1	—
15～29歳	1,100	59.4	16.4	▲207	2.3	▲2.0	▲207	2.3	▲2.0
30～64歳	4,797	83.4	71.4	▲670	7.7	▲4.8	▲670	7.7	▲4.8
65歳以上	824	23.6	12.3	350	6.4	6.7	350	6.4	6.7

(出所)雇用政策研究会報告書よりちばぎん総合研究所が作成。

(注)雇用政策研究会では、年齢区分を15～29歳、30～59歳、60歳以上の3区分としているが、千葉県との試算の関係上、60歳以上ではなく65歳以上に変更した。

この推計の2040年労働力率と2040年千葉県15歳以上人口（ちばぎん総研中位推計）をベースに、千葉県の2040年の労働力人口を試算すると、2017年に336万人だった労働力人口は、①低成長・現状シナリオでは、2040年に283万人（17年比▲53万人、▲15.8%）となる一方、②成長・労働参加シナリオでは、同321万人（同▲15万人、▲4.5%）に留まると推計される。どちらのシナリオでも、15～29歳及び30～64歳の構成比は減少し、65歳以上が増加するが、②成長・労働参加シナリオでは、65歳以上の構成比が17年比+7.2ポイントと増加が目立つ。労働力人口の減少を抑えるためには、労働意欲が高い元気なシニアの働きやすい環境づくりが必要となる。

図表 37 労働力需給推計の活用によるシミュレーション(千葉県)

(単位:万人、%、ポイント)

【千葉県】				2040年					
				①低成長・現状シナリオ(経済成長と労働参加が進まないケース)					
2017年				2017年比			2017年比		
	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比
合計	336	61.1	100.0	▲53	▲6.0	—	▲53	▲6.0	—
15～29歳	55	58.1	16.4	▲9	3.2	▲0.0	▲9	3.2	▲0.0
30～64歳	240	82.1	71.4	▲46	1.0	▲2.9	▲46	1.0	▲2.9
65歳以上	41	25.1	12.2	2	▲4.5	2.9	2	▲4.5	2.9

【千葉県】				2040年					
				②成長・労働参加シナリオ(経済成長と労働参加が進むケース)					
2017年				2017年比			2017年比		
	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比	労働力人口	労働力率	構成比
合計	336	61.1	100.0	▲15	1.5	—	▲15	1.5	—
15～29歳	55	58.1	16.4	▲8	3.6	▲1.9	▲8	3.6	▲1.9
30～64歳	240	82.1	71.4	▲28	9.1	▲5.3	▲28	9.1	▲5.3
65歳以上	41	25.1	12.2	21	4.9	7.2	21	4.9	7.2

(出所)雇用政策研究会報告書よりちばぎん総合研究所が作成。

(注)雇用政策研究会では、年齢区分を15～29歳、30～59歳、60歳以上の3区分としているが、千葉県との試算の関係上、60歳以上ではなく65歳以上に変更した。

4. 外国人の在留・労働の状況

(1) 日本における外国人の動向

① ベトナムを中心に急増している在留外国人数

日本に在留する外国人数は、2013年の2,066千人から、右肩上がりの増加を続け、2018年には2,731千人（13年比+32.2%）となった。この間の増加率を国籍別にみると、ベトナムが4.6倍と急増ぶりが際立っており、ネパール（2.8倍）、インドネシア（2.1倍）も2倍以上に増加。台湾（+82.1%）、フィリピン（+29.7%）、中国（+17.8%）も増加している一方、韓国（▲6.6%）は減少するなど、国により差異がみられる。

国籍別の構成比をみると、中国（18年構成比:28.0%）が最も多く、次いで韓国（同16.5%）となっているが、13年と比較すると、中国が▲3.4ポイント、韓国が▲6.8ポイント減少している。一方、ベトナムは13年の3.5%から、18年には12.1%（13年比+8.6ポイント）に拡大しているほか、ネパールも同+1.7ポイントと増加している。

図表 38 国籍別の在留外国人数の推移

(単位:千人、%)

	13年		14年	15年	16年	17年	18年	13年比		
		構成比							増減率	構成比
合計	2,066	100.0	2,122	2,232	2,383	2,562	2,731	100.0	32.2	0.0
中国	649	31.4	655	666	696	731	765	28.0	17.8	▲ 3.4
韓国	481	23.3	465	458	453	451	450	16.5	▲ 6.6	▲ 6.8
ベトナム	72	3.5	100	147	200	262	331	12.1	357.9	8.6
フィリピン	209	10.1	218	230	244	261	271	9.9	29.7	▲ 0.2
ブラジル	181	8.8	175	173	181	191	202	7.4	11.3	▲ 1.4
ネパール	32	1.5	42	55	67	80	89	3.3	182.1	1.7
台湾	33	1.6	40	49	53	57	61	2.2	82.1	0.6
米国	50	2.4	51	52	54	56	58	2.1	15.0	▲ 0.3
インドネシア	27	1.3	30	36	43	50	56	2.1	107.0	0.7
タイ	41	2.0	43	45	48	50	52	1.9	27.0	▲ 0.1
その他	290	14.0	302	322	345	373	397	14.5	36.8	0.5

(出所)法務省入国管理局

② 総人口に対する外国人住民比率は約2%と上昇基調

日本人の人口（人口動態調査¹¹）は、2014年の1億2,844万人から、右肩下がり減少し、2019年には1億2,478万人（14年比▲166万人）となった。一方、外国人の人口は、2014年の200万人から増加の一途をたどり、19年には267万人（同+66万人）となった。外国人が、総人口に占める割合は14年の1.6%から徐々に上昇し、2019年には2.1%となった。

年齢別に日本人と外国人の構成割合（2019年）をみると、外国人は20～30歳代の割合が52.6%と半数以上となっており（日本人は同21.2%）、同世代の総人口に占める外国人比率は5.0%となっている。

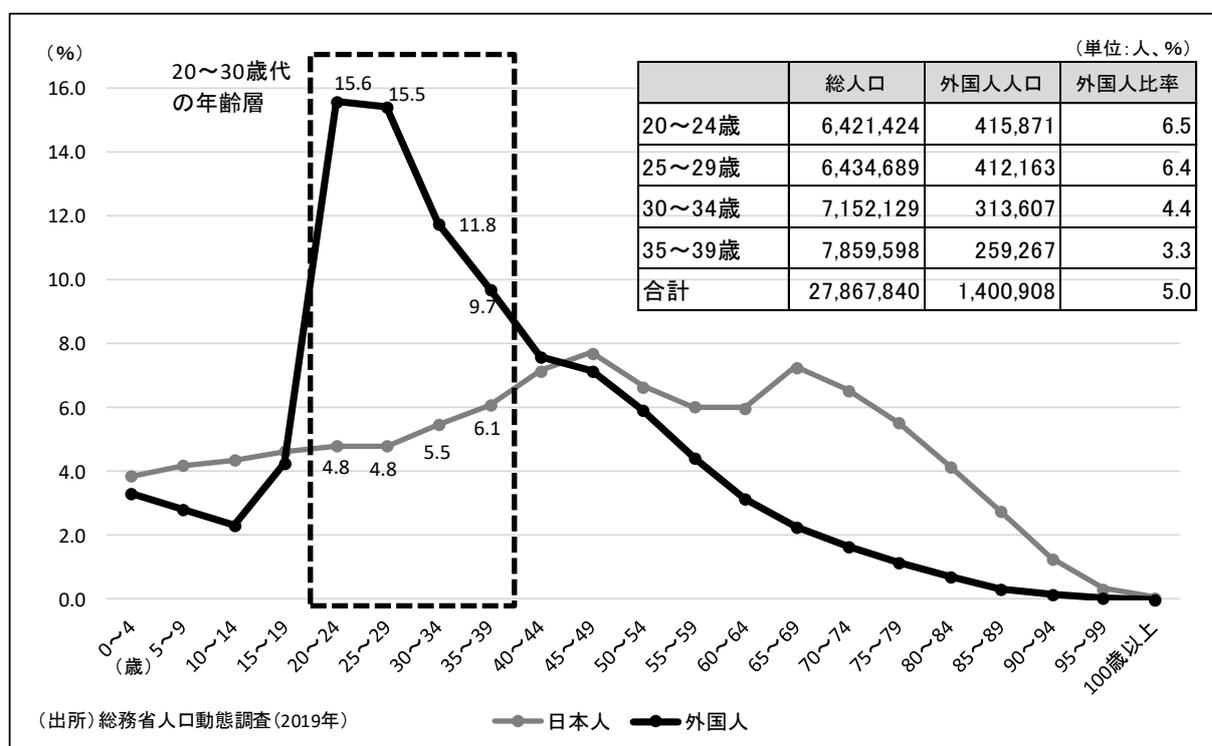
図表 39 日本人及び外国人住民数と外国人比率の推移

(単位:万人、%、ポイント)

	14年	15年	16年	17年	18年	19年	14年比	
							増減数	増減率
総数	12,844	12,823	12,807	12,791	12,771	12,744	▲ 99	▲ 0.8
日本人住民	12,643	12,616	12,589	12,558	12,521	12,478	▲ 166	▲ 1.3
外国人住民	200	206	217	232	250	267	66	33.1
外国人比率	1.6	1.6	1.7	1.8	2.0	2.1	0.5	—

(出所)総務省「人口動態調査」

図表 40 日本人と外国人の年齢別の割合(2019年)



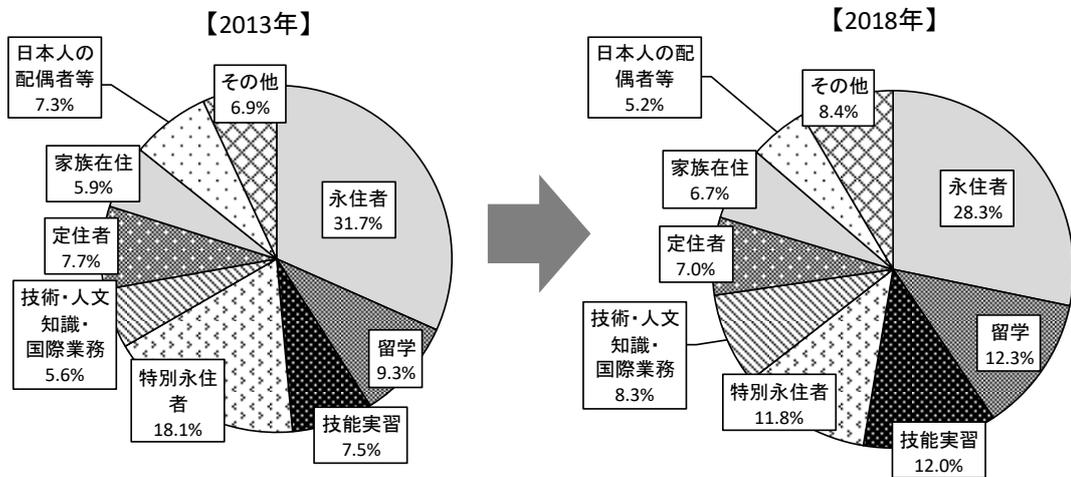
¹¹ 人口動態調査は、住民基本台帳をベースとしており、法務省の在留外国人統計とは別統計のため、外国人数は一致しない。

③ 労働関係の在留資格が増加傾向

2013年と18年の全国の在留外国人の在留資格割合を比較すると、最も割合の大きい永住者は13年の31.7%から、18年には28.3%（13年比▲3.4ポイント）となったほか、特別永住者¹²は同18.1%から11.8%（同▲6.3ポイント）に減少した。一方、技能実習が同7.5%から12.0%（同+5.5ポイント）に増えたほか、高度人材である技術・人文知識・国際業務が同5.6%から8.3%（同+2.7ポイント）に増加するなど、労働に関する在留資格者は増加した。また、留学は同9.3%から12.3%（同+3.0ポイント）に増えており、飲食店等のアルバイトで、労働力として活用されている。

13年と18年で比較した在留資格別外国人数の増減率をみると、技能実習が13年比+111.6%と大きく増え、寄与度についても同+8.4%で最も高かった。寄与度については、留学（同+7.0%）、永住者（5.6%）の順で高い。

図表 41 在留資格別の在留外国人の構成比(13年と18年の比較)



(出所) 法務省入国管理局

図表 42 在留資格別の在留外国人人数(13年と18年の比較)

(単位:千人、%)

	2013年	2018年	2013年比		
			増減数	増減率	寄与度
総数	2,066	2,731	665	32.2	—
永住者	655	772	116	17.7	5.6
特別永住者	373	321	▲ 52	▲ 13.9	▲ 2.5
留学	193	337	144	74.5	7.0
定住者	160	192	32	19.7	1.5
技能実習	155	328	173	111.6	8.4
日本人の配偶者等	151	142	▲ 9	▲ 5.8	▲ 0.4
家族滞在	122	182	60	49.4	2.9
技術・人文・国際業務	115	226	110	95.7	5.3
その他	141	219	79	55.9	3.8

(出所) 法務省入国管理局

(注) 寄与度は、各在留資格の2013年と2018年の増減数が占める2013年の総数(2,066千人)に対する割合

¹² 特別永住者は、第2次世界大戦終戦前から引き続き居住している在日韓国人・朝鮮人・台湾人およびその子孫の在留資格。

2) 高まる外国人の労働力率

厚生労働省の外国人雇用状況調査における18年10月時点の外国人労働者数は1,460千人で、在留外国人数(2,731千人)に対する労働力率は53.5%となる。在留外国人労働者数は、2013年の718千人から右肩上がり増加を続け、18年には1,460千人(13年比+103.3%)となり、在留外国人の労働力率も、13年の34.7%から、18年には53.5%(同+18.7ポイント)まで上昇した。

同期間における国籍別の外国人労働者数をみると、最も多いのは中国で、13年の304千人から18年には389千人(13年比+28.0%)に増加した。もっとも、増加のペースが速いのはベトナムで、同38千人から317千人(同8.3倍)に急増するなど、労働市場におけるベトナム人の存在感が強まっている。

図表 43 外国人労働者数と労働力率の推移

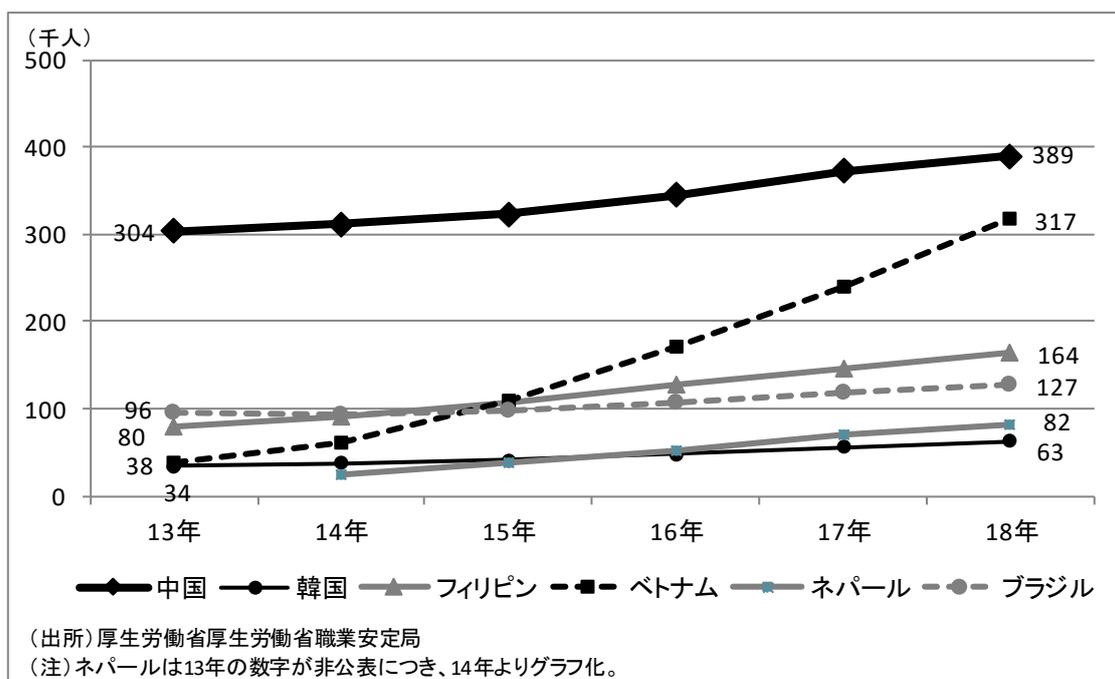
(単位:千人、%、ポイント)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2013年比	
							増減数	増減率
在留外国人労働者数	718	788	908	1,084	1,279	1,460	742	103.3
在留外国人数	2,066	2,122	2,232	2,383	2,562	2,731	665	32.2
労働力率	34.7	37.1	40.7	45.5	49.9	53.5	18.7	—

(出所)法務省入国管理局、厚生労働省職業安定局

(注)本来労働力率の計算式は、分母を15歳以上の在留外国人人口とすべきだが、ここでは在留外国人数として計算した。

図表 44 国籍別の外国人労働者数の推移



(2) 千葉県における在留外国人の動向

① 全国を上回る千葉県の在留外国人数の増加ペース

千葉県における在留外国人数の推移をみると、2013年の109千人から右肩上がりの増加を続け、18年には156千人（13年比+43.4%）となった。これは、同期間における全国の在留外国人の増加率（同+32.2%）を11.2ポイント上回っている。

また、東京圏で比較すると、千葉県の増加数（同+47千人）は、東京都（同+161千人）、埼玉県（同+57千人）、神奈川県（同+53千人）に劣後するものの、増加率（同+43.4%）は、埼玉県（同+46.6%）に次ぐ水準で、東京都（同+39.5%）、神奈川県（同+32.2%）を上回っている。

総人口に占める在留外国人数の割合をみると、千葉県は13年の1.7%から上昇し、18年には2.5%（同+0.7ポイント）となった。これは、全国の割合（18年：2.1%）及び上昇率（同+0.5ポイント）を上回っている。東京圏で比較すると、東京都には、外国人割合（同4.2%）及び上昇率（同+1.1ポイント）で劣後するが、神奈川県（同2.4%、同+0.6ポイント）、埼玉県（同2.5%、同+0.8ポイント）とは同水準となっている。

総人口の増加分に対して、外国人の増加分が占める割合（寄与率）をみると、千葉県は80.6%で、総人口の伸びの8割が外国人によるものである。これは、東京（32.5%）、埼玉県（63.4%）、神奈川県（60.9%）よりも高い水準である。

図表 45 全国及び東京圏の在留外国人数の推移

(単位:千人、%)

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	13年比	
							増減数	増減率
全国	2,066	2,122	2,232	2,383	2,562	2,731	665	32.2
千葉県	109	114	122	133	146	156	47	43.4
東京都	407	431	463	501	538	568	161	39.5
埼玉県	123	130	140	152	167	181	57	46.6
神奈川県	166	171	180	192	204	219	53	32.2

(出所)法務省入国管理局

図表 46 全国及び東京圏の外国人割合の推移と寄与率

(単位:千人、%)

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	13年比	寄与率
総人口	128,374	128,438	128,226	128,066	127,907	127,707	▲ 667	▲ 99.7
外国人人口	2,066	2,122	2,232	2,383	2,562	2,731	665	
千葉県	1.7	1.8	2.0	2.1	2.3	2.5	0.7	—
総人口	6,240	6,248	6,254	6,266	6,284	6,299	59	80.6
外国人人口	109	114	122	133	146	156	47	
東京都	3.1	3.3	3.5	3.7	4.0	4.2	1.1	—
総人口	13,143	13,202	13,298	13,415	13,530	13,637	495	32.5
外国人人口	407	431	463	501	538	568	161	
埼玉県	1.7	1.8	1.9	2.1	2.3	2.5	0.8	—
総人口	7,272	7,289	7,305	7,323	7,344	7,363	91	63.4
外国人人口	123	130	140	152	167	181	57	
神奈川県	1.8	1.9	2.0	2.1	2.2	2.4	0.6	—
総人口	9,084	9,101	9,117	9,136	9,155	9,171	88	60.9
外国人人口	166	171	180	192	204	219	53	

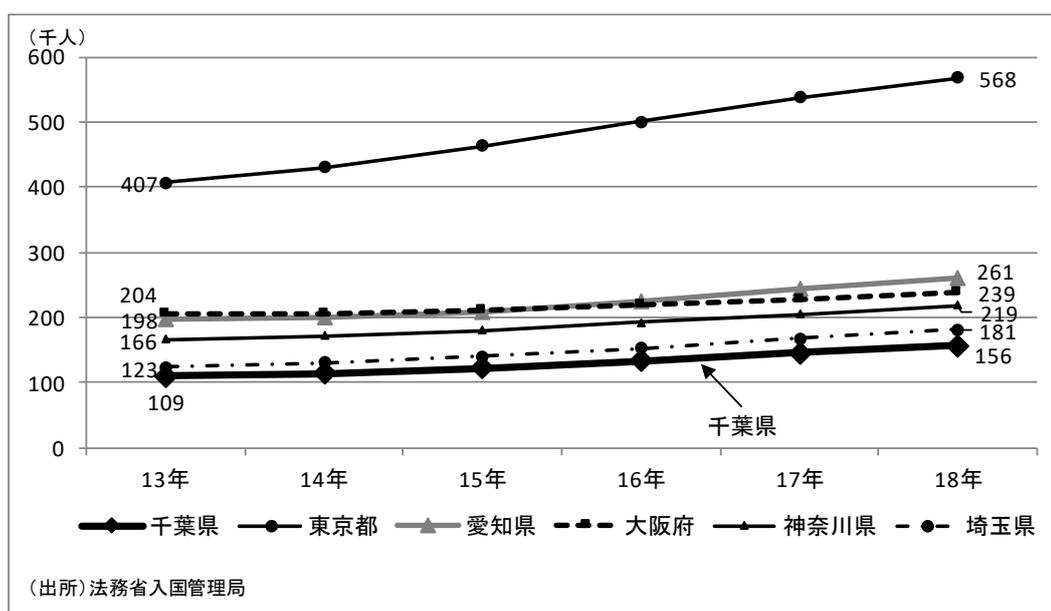
(出所)法務省入国管理局、総務省

② 千葉県の在留外国人数は全国第 6 位

在留外国人の推移を都道府県別にみると、13 年及び 18 年ともに全国順位は、東京都、愛知県、大阪府、神奈川県、埼玉県に次ぐ第 6 位で、この 6 年間変わっていない。

在留資格別にみると、千葉県は全国及び他県と同様に永住者などの身分に基づく在留資格（構成比 58.3%）が最も多く、留学（同 12.6%）、技術・人文知識・国際業務（同 10.2%）、技能実習（同 9.8%）の順となっている。全国と比べて大きな差異はないが、技能実習は▲2.2 ポイント、技術・人文知識・国際業務は+1.9 ポイントとなっている。東京都は技能実習（1.6%）がほとんどおらず、留学（20.9%）が多いという特徴がみられる。

図表 47 都道府県別の在留外国人数の推移



図表 48 都道府県別の在留資格別外国人数(18 年)

(単位: 千人、%)

順位	都道府県	計	身分に基づく在留資格		留学		技能実習		技術・人文知識・国際業務		その他	
			人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
—	総数	2,731	1,610	58.9	337	12.3	328	12.0	226	8.3	230	8.4
1	東京都	568	296	52.2	118	20.9	9	1.6	79	13.9	65	11.5
2	愛知県	261	179	68.5	17	6.4	34	13.1	15	5.6	17	6.4
3	大阪府	239	163	68.2	30	12.4	13	5.6	19	7.7	15	6.1
4	神奈川県	219	144	65.8	18	8.3	11	5.1	24	10.9	22	9.9
5	埼玉県	181	109	60.5	21	11.6	16	8.7	17	9.5	17	9.7
6	千葉県	156	91	58.3	20	12.6	15	9.8	16	10.2	14	9.0

(出所) 法務省入国管理局

③ 県内市町村における外国人の居住動向

(7) 多くの市町村でも在留外国人数が増加

市町村別の在留外国人数の推移をみると、13年から18年にかけて54市町村中、50市町村で外国人居住者が増加した（減少したのは、館山市、勝浦市、長南町、大多喜町の4市町）。外国人の増加数は、船橋市（13年比+6,716人）、千葉市（同+6,087人）、市川市（同+5,626人）、松戸市（同+5,343人）などが多く、増加率では一宮町（同+98.6%）、白井市（同+77.7%）、印西市（同+74.2%）、酒々井町（同+74.0%）が目立った。

総人口に占める外国人割合（外国人比率）をみると、18年時点で高いのは、富里市（4.9%）、千葉市美浜区（4.8%）、成田市（4.3%）となっており、13年比で増加率が大きいのは、成田市（同+1.7ポイント）、富里市（同+1.7ポイント）、酒々井町（同+1.2ポイント）など、成田空港周辺エリアでの増加が目立っている。

一方、13年と18年を比較して、各市町村の総人口の増加分に対して、外国人の増加分が占める割合（寄与率）をみると、成田市は108.6%と突出しており、日本人の減少（▲182人）を、外国人の増加（+2,301人）で賄っていることがわかる。同比率は、松戸市（52.1%）、千葉市（47.3%）、船橋市（35.0%）、市川市（24.2%）、柏市（19.2%）など、都内に近い県内北西エリアの都市部で高くなっている。流山市も総人口増加数（+18,579人）は大きいですが、同割合は5.4%と比較的小さかった。

(イ) ベトナムを中心としたアジア諸国の外国人の増加

国籍別に市町村別の在留外国人数の推移（13年～18年の増減率）をみると、中国は、一宮町（+186.7%）、栄町（+132.1%）、長柄町（+122.2%）が上位となったが、ベトナムについては、習志野市（+1,714.7%）、八街市（+1,400.0%）、野田市（+1153.6%）が多く、多くの市町村で10倍以上に増加するなど、増加率の高さが際立っている。そのほか、フィリピンは、香取市（+98.7%）、富里市（+76.6%）、成田市（+75.4%）が多く、ブラジルは、四街道市（+109.1%）、富津市（+94.9%）、千葉市緑区（+92.3%）が上位となった。

韓国は県全体が減少（▲2.7%）しており、ほとんどの市町村でも減少となったが、酒々井町（+111.1%）、一宮町（+72.7%）、銚子市（+50.6%）など、増加している市町村もみられるなど、国籍によって外国人の増減状況は様々だった。

図表 49 市町村別の在留外国人数(13年と18年の比較)

(単位:人、%、ポイント)

	13年			18年			13年比の増減		
	外国人数	総人口数	外国人比率	外国人数	総人口数	外国人比率	増加数	増加率	外国人比率
県内合計	108,848	6,240,455	1.7	156,058	6,298,992	2.5	47,210	43.4	0.7
千葉市	20,670	964,314	2.1	26,757	977,182	2.7	6,087	29.4	0.6
中央区	5,164	202,166	2.6	6,657	210,087	3.2	1,493	28.9	0.6
花見川区	3,100	179,622	1.7	4,320	178,480	2.4	1,220	39.4	0.7
稲毛区	2,990	156,495	1.9	3,814	161,567	2.4	824	27.6	0.5
若葉区	2,498	151,080	1.7	3,445	149,923	2.3	947	37.9	0.6
緑区	1,051	126,082	0.8	1,396	128,790	1.1	345	32.8	0.3
美浜区	5,867	148,869	3.9	7,125	148,335	4.8	1,258	21.4	0.9
銚子市	1,966	66,348	3.0	2,192	60,877	3.6	226	11.5	0.6
市川市	11,773	469,099	2.5	17,399	492,357	3.5	5,626	47.8	1.0
船橋市	11,600	616,224	1.9	18,316	635,391	2.9	6,716	57.9	1.0
館山市	374	47,890	0.8	358	46,028	0.8	▲ 16	▲ 4.3	▲ 0.0
木更津市	1,605	131,396	1.2	2,365	135,276	1.7	760	47.4	0.5
松戸市	11,180	480,004	2.3	16,523	490,256	3.4	5,343	47.8	1.0
野田市	1,891	154,868	1.2	3,079	152,636	2.0	1,188	62.8	0.8
茂原市	1,079	90,741	1.2	1,280	88,224	1.5	201	18.6	0.3
成田市	3,377	130,539	2.6	5,678	132,658	4.3	2,301	68.1	1.7
佐倉市	2,153	171,850	1.3	3,308	171,669	1.9	1,155	53.6	0.7
東金市	1,491	61,174	2.4	1,846	59,429	3.1	355	23.8	0.7
旭市	1,010	67,682	1.5	1,427	65,001	2.2	417	41.3	0.7
習志野市	2,702	166,807	1.6	4,179	172,797	2.4	1,477	54.7	0.8
柏市	5,818	406,686	1.4	9,085	423,722	2.1	3,267	56.2	0.7
勝浦市	173	19,583	0.9	166	17,855	0.9	▲ 7	▲ 4.0	0.0
市原市	4,651	277,028	1.7	5,741	271,665	2.1	1,090	23.4	0.4
流山市	1,691	169,461	1.0	2,700	188,040	1.4	1,009	59.7	0.4
八千代市	3,781	190,059	2.0	5,526	196,321	2.8	1,745	46.2	0.8
我孫子市	1,426	131,692	1.1	2,028	131,042	1.5	602	42.2	0.5
鴨川市	383	34,577	1.1	608	32,746	1.9	225	58.7	0.7
鎌ヶ谷市	1,185	108,616	1.1	1,597	109,264	1.5	412	34.8	0.4
君津市	782	87,294	0.9	941	83,669	1.1	159	20.3	0.2
富津市	335	46,419	0.7	483	44,018	1.1	148	44.2	0.4
浦安市	3,163	162,712	1.9	4,084	169,561	2.4	921	29.1	0.5
四街道市	1,365	89,116	1.5	2,226	91,267	2.4	861	63.1	0.9
袖ヶ浦市	583	60,823	1.0	789	62,328	1.3	206	35.3	0.3
八街市	1,530	71,244	2.1	2,188	68,661	3.2	658	43.0	1.0
印西市	1,117	91,367	1.2	1,946	97,915	2.0	829	74.2	0.8
白井市	687	61,537	1.1	1,221	62,369	2.0	534	77.7	0.8
富里市	1,569	49,943	3.1	2,442	49,999	4.9	873	55.6	1.7
南房総市	340	40,138	0.8	376	37,182	1.0	36	10.6	0.2
匝瑳市	392	38,491	1.0	469	35,805	1.3	77	19.6	0.3
香取市	798	79,428	1.0	1,090	74,667	1.5	292	36.6	0.5
山武市	696	53,655	1.3	1,063	50,191	2.1	367	52.7	0.8
いすみ市	508	39,378	1.3	587	36,956	1.6	79	15.6	0.3
大網白里市	553	49,677	1.1	618	48,483	1.3	65	11.8	0.2
酒々井町	335	21,192	1.6	583	20,653	2.8	248	74.0	1.2
栄町	177	21,308	0.8	251	20,532	1.2	74	41.8	0.4
神崎町	98	6,315	1.6	118	5,936	2.0	20	20.4	0.4
多古町	317	15,156	2.1	419	14,270	2.9	102	32.2	0.8
東庄町	175	14,567	1.2	284	13,605	2.1	109	62.3	0.9
九十九里町	301	16,834	1.8	352	15,516	2.3	51	16.9	0.5
芝山町	190	7,603	2.5	228	7,236	3.2	38	20.0	0.7
横芝光町	269	23,935	1.1	398	22,955	1.7	129	48.0	0.6
一宮町	74	11,873	0.6	147	11,774	1.2	73	98.6	0.6
睦沢町	37	7,120	0.5	53	6,954	0.8	16	43.2	0.2
長生村	92	14,541	0.6	111	14,106	0.8	19	20.7	0.2
白子町	99	11,522	0.9	131	10,732	1.2	32	32.3	0.4
長柄町	84	7,606	1.1	97	7,052	1.4	13	15.5	0.3
長南町	47	8,421	0.6	39	7,751	0.5	▲ 8	▲ 17.0	▲ 0.1
大多喜町	72	10,112	0.7	66	9,341	0.7	▲ 6	▲ 8.3	▲ 0.0
御宿町	46	7,606	0.6	50	7,065	0.7	4	8.7	0.1
鋸南町	38	8,415	0.5	50	7,607	0.7	12	31.6	0.2

(出所)在留外国人統計、千葉県毎月常住人口調査

図表 50 市町村別の在留外国人数及び寄与率

(単位:人、%、ポイント)

	13年		18年		13年比の増減		
	外国人数	総人口数	外国人数	総人口数	外国人増加数	総人口増加数	寄与率
県内合計	108,848	6,240,455	156,058	6,298,992	47,210	58,537	80.6
千葉市	20,670	964,314	26,757	977,182	6,087	12,868	47.3
中央区	5,164	202,166	6,657	210,087	1,493	7,921	18.8
花見川区	3,100	179,622	4,320	178,480	1,220	▲ 1,142	▲ 106.8
稲毛区	2,990	156,495	3,814	161,567	824	5,072	16.2
若葉区	2,498	151,080	3,445	149,923	947	▲ 1,157	▲ 81.8
緑区	1,051	126,082	1,396	128,790	345	2,708	12.7
美浜区	5,867	148,869	7,125	148,335	1,258	▲ 534	▲ 235.6
銚子市	1,966	66,348	2,192	60,877	226	▲ 5,471	▲ 4.1
市川市	11,773	469,099	17,399	492,357	5,626	23,258	24.2
船橋市	11,600	616,224	18,316	635,391	6,716	19,167	35.0
館山市	374	47,890	358	46,028	▲ 16	▲ 1,862	0.9
木更津市	1,605	131,396	2,365	135,276	760	3,880	19.6
松戸市	11,180	480,004	16,523	490,256	5,343	10,252	52.1
野田市	1,891	154,868	3,079	152,636	1,188	▲ 2,232	▲ 53.2
茂原市	1,079	90,741	1,280	88,224	201	▲ 2,517	▲ 8.0
成田市	3,377	130,539	5,678	132,658	2,301	2,119	108.6
佐倉市	2,153	171,850	3,308	171,669	1,155	▲ 181	▲ 638.1
東金市	1,491	61,174	1,846	59,429	355	▲ 1,745	▲ 20.3
旭市	1,010	67,682	1,427	65,001	417	▲ 2,681	▲ 15.6
習志野市	2,702	166,807	4,179	172,797	1,477	5,990	24.7
柏市	5,818	406,686	9,085	423,722	3,267	17,036	19.2
勝浦市	173	19,583	166	17,855	▲ 7	▲ 1,728	0.4
市原市	4,651	277,028	5,741	271,665	1,090	▲ 5,363	▲ 20.3
流山市	1,691	169,461	2,700	188,040	1,009	18,579	5.4
八千代市	3,781	190,059	5,526	196,321	1,745	6,262	27.9
我孫子市	1,426	131,692	2,028	131,042	602	▲ 650	▲ 92.6
鴨川市	383	34,577	608	32,746	225	▲ 1,831	▲ 12.3
鎌ヶ谷市	1,185	108,616	1,597	109,264	412	648	63.6
君津市	782	87,294	941	83,669	159	▲ 3,625	▲ 4.4
富津市	335	46,419	483	44,018	148	▲ 2,401	▲ 6.2
浦安市	3,163	162,712	4,084	169,561	921	6,849	13.4
四街道市	1,365	89,116	2,226	91,267	861	2,151	40.0
袖ヶ浦市	583	60,823	789	62,328	206	1,505	13.7
八街市	1,530	71,244	2,188	68,661	658	▲ 2,583	▲ 25.5
印西市	1,117	91,367	1,946	97,915	829	6,548	12.7
白井市	687	61,537	1,221	62,369	534	832	64.2
富里市	1,569	49,943	2,442	49,999	873	56	1,558.9
南房総市	340	40,138	376	37,182	36	▲ 2,956	▲ 1.2
匝瑳市	392	38,491	469	35,805	77	▲ 2,686	▲ 2.9
香取市	798	79,428	1,090	74,667	292	▲ 4,761	▲ 6.1
山武市	696	53,655	1,063	50,191	367	▲ 3,464	▲ 10.6
いすみ市	508	39,378	587	36,956	79	▲ 2,422	▲ 3.3
大網白里市	553	49,677	618	48,483	65	▲ 1,194	▲ 5.4
酒々井町	335	21,192	583	20,653	248	▲ 539	▲ 46.0
栄町	177	21,308	251	20,532	74	▲ 776	▲ 9.5
神崎町	98	6,315	118	5,936	20	▲ 379	▲ 5.3
多古町	317	15,156	419	14,270	102	▲ 886	▲ 11.5
東庄町	175	14,567	284	13,605	109	▲ 962	▲ 11.3
九十九里町	301	16,834	352	15,516	51	▲ 1,318	▲ 3.9
芝山町	190	7,603	228	7,236	38	▲ 367	▲ 10.4
横芝光町	269	23,935	398	22,955	129	▲ 980	▲ 13.2
一宮町	74	11,873	147	11,774	73	▲ 99	▲ 73.7
睦沢町	37	7,120	53	6,954	16	▲ 166	▲ 9.6
長生村	92	14,541	111	14,106	19	▲ 435	▲ 4.4
白子町	99	11,522	131	10,732	32	▲ 790	▲ 4.1
長柄町	84	7,606	97	7,052	13	▲ 554	▲ 2.3
長南町	47	8,421	39	7,751	▲ 8	▲ 670	1.2
大多喜町	72	10,112	66	9,341	▲ 6	▲ 771	0.8
御宿町	46	7,606	50	7,065	4	▲ 541	▲ 0.7
鋸南町	38	8,415	50	7,607	12	▲ 808	▲ 1.5

(出所)在留外国人統計、千葉県毎月常住人口調査

図表 51 市町村別の国籍別の在留外国人数(13年)

(単位:人)

	総数	中国	韓国	フィリピン	ブラジル	ベトナム	台湾	米国	その他
県内合計	108,848	41,265	16,443	15,801	3,690	3,480	2,233	2,028	23,908
千葉市	20,670	9,628	3,835	2,290	411	463	308	355	3,380
中央区	5,164	1,982	1,547	713	49	92	109	77	595
花見川区	3,100	1,024	436	339	266	109	33	83	810
稲毛区	2,990	1,310	476	293	35	70	55	47	704
若葉区	2,498	613	659	587	25	38	38	23	515
緑区	1,051	353	303	116	13	26	37	35	168
美浜区	5,867	4,346	414	242	23	128	36	90	588
銚子市	1,966	879	87	411	7	112	10	10	450
市川市	11,773	5,100	1,488	1,337	120	290	195	221	3,022
船橋市	11,600	5,612	1,728	1,034	446	363	168	189	2,060
館山市	374	73	88	131	4	0	23	8	47
木更津市	1,605	322	375	403	159	40	23	28	255
松戸市	11,180	5,107	1,646	1,504	133	915	155	119	1,601
野田市	1,891	440	184	527	83	28	45	17	567
茂原市	1,079	207	256	262	23	21	38	19	253
成田市	3,377	641	373	525	112	87	163	62	1,414
佐倉市	2,153	433	244	420	114	29	62	52	799
東金市	1,491	679	270	151	17	7	62	26	279
旭市	1,010	391	44	110	14	18	22	14	397
習志野市	2,702	981	468	327	232	34	37	54	569
柏市	5,818	2,322	1,044	749	92	129	134	137	1,211
勝浦市	173	28	28	28	5	1	4	6	73
市原市	4,651	802	775	1,468	426	82	48	46	1,004
流山市	1,691	548	294	315	43	46	28	58	359
八千代市	3,781	896	378	577	694	275	38	61	862
我孫子市	1,426	508	232	185	22	102	28	28	321
鴨川市	383	159	40	115	2	1	6	26	34
鎌ヶ谷市	1,185	371	212	200	22	29	15	23	313
君津市	782	204	153	241	48	12	12	13	99
富津市	335	68	82	62	39	22	4	5	53
浦安市	3,163	1,235	539	343	52	57	78	191	668
四街道市	1,365	321	156	179	11	15	116	21	546
袖ヶ浦市	583	159	86	131	13	20	7	9	158
八街市	1,530	379	158	325	47	16	63	10	532
印西市	1,117	417	214	109	22	46	25	37	247
白井市	687	223	112	84	6	58	14	15	175
富里市	1,569	291	259	299	133	21	75	22	469
南房総市	340	194	30	84	2	0	3	12	15
匝瑳市	392	121	31	45	4	14	15	8	154
香取市	798	283	63	76	38	35	44	7	252
山武市	696	126	98	132	10	36	23	12	259
いすみ市	508	154	45	135	12	0	20	27	115
大網白里市	553	160	62	105	3	10	15	25	173
酒々井町	335	110	45	53	3	1	5	4	114
栄町	177	28	28	40	16	0	7	2	56
神崎町	98	15	5	13	0	1	14	4	46
多古町	317	160	12	24	1	16	36	3	65
東庄町	175	46	3	35	13	14	3	2	59
九十九里町	301	190	25	21	7	0	9	2	47
芝山町	190	60	14	33	1	5	5	3	69
横芝光町	269	43	34	45	19	8	2	6	112
一宮町	74	15	11	18	2	0	4	12	12
睦沢町	37	8	2	7	0	0	9	2	9
長生村	92	15	21	29	1	1	3	3	19
白子町	99	30	14	22	1	0	3	1	28
長柄町	84	18	12	10	1	0	2	1	40
長南町	47	19	5	4	1	0	4	0	14
大多喜町	72	24	15	10	2	0	1	3	17
御宿町	46	9	9	8	1	0	0	5	14
鋸南町	38	13	11	10	0	0	0	2	2

(出所)在留外国人統計

図表 52 市町村別の国籍別在留外国人数(18年)

(単位:人)

	総数	中国	フィリピン	ベトナム	韓国	台湾	ブラジル	米国	その他
県内合計	156,058	52,492	19,263	18,267	15,995	3,692	3,549	2,311	40,489
千葉市	26,757	11,507	2,733	2,155	3,567	537	402	415	5,441
中央区	6,657	2,350	779	649	1,432	163	51	98	1,135
花見川区	4,320	1,292	424	405	393	73	233	117	1,383
稲毛区	3,814	1,610	324	339	418	107	28	45	943
若葉区	3,445	883	748	262	587	63	40	24	838
緑区	1,396	424	166	130	277	55	25	39	280
美浜区	7,125	4,948	292	370	460	76	25	92	862
銚子市	2,192	694	384	425	131	15	5	14	524
市川市	17,399	6,676	1,508	1,546	1,530	385	117	256	5,381
船橋市	18,316	7,662	1,290	3,100	1,583	328	391	234	3,728
館山市	358	40	133	17	70	29	3	10	56
木更津市	2,365	456	470	409	319	31	99	42	539
松戸市	16,523	7,098	1,756	2,247	1,585	266	88	174	3,309
野田市	3,079	638	662	351	164	71	55	24	1,114
茂原市	1,280	210	261	168	208	51	29	18	335
成田市	5,678	776	921	620	512	255	122	67	2,405
佐倉市	3,308	628	516	274	295	110	88	65	1,332
東金市	1,846	660	161	205	273	79	24	16	428
旭市	1,427	368	149	159	32	28	13	16	662
習志野市	4,179	1,389	426	617	411	66	240	62	968
柏市	9,085	3,357	966	1,187	1,065	205	121	157	2,027
勝浦市	166	26	17	21	16	4	3	9	70
市原市	5,741	910	1,782	386	716	108	426	42	1,371
流山市	2,700	1,008	335	224	360	54	45	65	609
八千代市	5,526	1,244	837	719	407	101	677	74	1,467
我孫子市	2,028	616	234	291	211	44	18	25	589
鴨川市	608	293	104	68	35	19	2	28	59
鎌ヶ谷市	1,597	459	259	139	210	43	22	27	438
君津市	941	243	236	104	133	29	48	12	136
富津市	483	77	68	80	89	6	76	8	79
浦安市	4,084	1,365	408	378	515	125	39	180	1,074
四街道市	2,226	437	235	145	165	137	23	22	1,062
袖ヶ浦市	789	152	154	123	79	29	14	9	229
八街市	2,188	406	344	240	127	74	54	11	932
印西市	1,946	772	145	221	254	64	35	58	397
白井市	1,221	345	102	258	105	15	17	12	367
富里市	2,442	328	528	227	227	85	153	22	872
南房総市	376	153	76	77	23	6	1	9	31
匝瑳市	469	89	44	89	29	16	1	9	192
香取市	1,090	241	151	233	54	55	22	3	331
山武市	1,063	148	138	120	82	42	8	15	510
いすみ市	587	88	193	47	53	23	9	26	148
大網白里市	618	142	99	64	72	19	4	25	193
酒々井町	583	141	68	20	95	26	3	4	226
栄町	251	65	48	20	20	11	14	5	68
神崎町	118	5	18	13	7	6	1	6	62
多古町	419	154	26	113	6	26	2	1	91
東庄町	284	37	48	76	3	6	8	2	104
九十九里町	352	106	22	85	21	6	5	3	104
芝山町	228	40	36	24	14	5	0	2	107
横芝光町	398	59	41	90	38	17	11	4	138
一宮町	147	43	18	27	19	2	2	6	30
睦沢町	53	18	5	5	1	7	0	3	14
長生村	111	24	24	10	14	7	2	3	27
白子町	131	16	30	23	18	6	1	1	36
長柄町	97	40	11	1	7	4	1	0	33
長南町	39	14	3	6	4	3	1	0	8
大多喜町	66	8	12	20	6	1	1	4	14
御宿町	50	12	7	0	7	3	2	4	15
鋸南町	50	9	21	0	8	2	1	2	7

(出所)在留外国人統計

図表 53 市町村別の国籍別在留外国人の増減数(13年と18年の比較)

(単位:人)

	総数	中国	韓国	ベトナム	フィリピン	ブラジル	台湾	米国	その他
県内合計	47,210	11,227	▲ 448	14,787	3,462	▲ 141	1,459	283	16,581
千葉市	6,087	1,879	▲ 268	1,692	443	▲ 9	229	60	2,061
中央区	1,493	368	▲ 115	557	66	2	54	21	540
花見川区	1,220	268	▲ 43	296	85	▲ 33	40	34	573
稲毛区	824	300	▲ 58	269	31	▲ 7	52	▲ 2	239
若葉区	947	270	▲ 72	224	161	15	25	1	323
緑区	345	71	▲ 26	104	50	12	18	4	112
美浜区	1,258	602	46	242	50	2	40	2	274
銚子市	226	▲ 185	44	313	▲ 27	▲ 2	5	4	74
市川市	5,626	1,576	42	1,256	171	▲ 3	190	35	2,359
船橋市	6,716	2,050	▲ 145	2,737	256	▲ 55	160	45	1,668
館山市	▲ 16	▲ 33	▲ 18	17	2	▲ 1	6	2	9
木更津市	760	134	▲ 56	369	67	▲ 60	8	14	284
松戸市	5,343	1,991	▲ 61	1,332	252	▲ 45	111	55	1,708
野田市	1,188	198	▲ 20	323	135	▲ 28	26	7	547
茂原市	201	3	▲ 48	147	▲ 1	6	13	▲ 1	82
成田市	2,301	135	139	533	396	10	92	5	991
佐倉市	1,155	195	51	245	96	▲ 26	48	13	533
東金市	355	▲ 19	3	198	10	7	17	▲ 10	149
旭市	417	▲ 23	▲ 12	141	39	▲ 1	6	2	265
習志野市	1,477	408	▲ 57	583	99	8	29	8	399
柏市	3,267	1,035	21	1,058	217	29	71	20	816
勝浦市	▲ 7	▲ 2	▲ 12	20	▲ 11	▲ 2	0	3	▲ 3
市原市	1,090	108	▲ 59	304	314	0	60	▲ 4	367
流山市	1,009	460	66	178	20	2	26	7	250
八千代市	1,745	348	29	444	260	▲ 17	63	13	605
我孫子市	602	108	▲ 21	189	49	▲ 4	16	▲ 3	268
鴨川市	225	134	▲ 5	67	▲ 11	0	13	2	25
鎌ヶ谷市	412	88	▲ 2	110	59	0	28	4	125
君津市	159	39	▲ 20	92	▲ 5	0	17	▲ 1	37
富津市	148	9	7	58	6	37	2	3	26
浦安市	921	130	▲ 24	321	65	▲ 13	47	▲ 11	406
四街道市	861	116	9	130	56	12	21	1	516
袖ヶ浦市	206	▲ 7	▲ 7	103	23	1	22	0	71
八街市	658	27	▲ 31	224	19	7	11	1	400
印西市	829	355	40	175	36	13	39	21	150
白井市	534	122	▲ 7	200	18	11	1	▲ 3	192
富里市	873	37	▲ 32	206	229	20	10	0	403
南房総市	36	▲ 41	▲ 7	77	▲ 8	▲ 1	3	▲ 3	16
匝瑳市	77	▲ 32	▲ 2	75	▲ 1	▲ 3	1	1	38
香取市	292	▲ 42	▲ 9	198	75	▲ 16	11	▲ 4	79
山武市	367	22	▲ 16	84	6	▲ 2	19	3	251
いすみ市	79	▲ 66	8	47	58	▲ 3	3	▲ 1	33
大網白里市	65	▲ 18	10	54	▲ 6	1	4	0	20
酒々井町	248	31	50	19	15	0	21	0	112
栄町	74	37	▲ 8	20	8	▲ 2	4	3	12
神崎町	20	▲ 10	2	12	5	1	▲ 8	2	16
多古町	102	▲ 6	▲ 6	97	2	1	▲ 10	▲ 2	26
東庄町	109	▲ 9	0	62	13	▲ 5	3	0	45
九十九里町	51	▲ 84	▲ 4	85	1	▲ 2	▲ 3	1	57
芝山町	38	▲ 20	0	19	3	▲ 1	0	▲ 1	38
横芝光町	129	16	4	82	▲ 4	▲ 8	15	▲ 2	26
一宮町	73	28	8	27	0	0	▲ 2	▲ 6	18
睦沢町	16	10	▲ 1	5	▲ 2	0	▲ 2	1	5
長生村	19	9	▲ 7	9	▲ 5	1	4	0	8
白子町	32	▲ 14	4	23	8	0	3	0	8
長柄町	13	22	▲ 5	1	1	0	2	▲ 1	▲ 7
長南町	▲ 8	▲ 5	▲ 1	6	▲ 1	0	▲ 1	0	▲ 6
大多喜町	▲ 6	▲ 16	▲ 9	20	2	▲ 1	0	1	▲ 3
御宿町	4	3	▲ 2	0	▲ 1	1	3	▲ 1	1
鋸南町	12	▲ 4	▲ 3	0	11	1	2	0	5

(出所)在留外国人統計

図表 54 市町村別の国籍別在留外国人の増減率(13年と18年の比較)

(単位:%)

	総数	中国	韓国	ベトナム	フィリピン	ブラジル	台湾	米国	その他
県内合計	43.4	27.2	▲ 2.7	424.9	21.9	▲ 3.8	65.3	14.0	69.4
千葉市	29.4	19.5	▲ 7.0	365.4	19.3	▲ 2.2	74.4	16.9	61.0
中央区	28.9	18.6	▲ 7.4	605.4	9.3	4.1	49.5	27.3	90.8
花見川区	39.4	26.2	▲ 9.9	271.6	25.1	▲ 12.4	121.2	41.0	70.7
稲毛区	27.6	22.9	▲ 12.2	384.3	10.6	▲ 20.0	94.5	▲ 4.3	33.9
若葉区	37.9	44.0	▲ 10.9	589.5	27.4	60.0	65.8	4.3	62.7
緑区	32.8	20.1	▲ 8.6	400.0	43.1	92.3	48.6	11.4	66.7
美浜区	21.4	13.9	11.1	189.1	20.7	8.7	111.1	2.2	46.6
銚子市	11.5	▲ 21.0	50.6	279.5	▲ 6.6	▲ 28.6	50.0	40.0	16.4
市川市	47.8	30.9	2.8	433.1	12.8	▲ 2.5	97.4	15.8	78.1
船橋市	57.9	36.5	▲ 8.4	754.0	24.8	▲ 12.3	95.2	23.8	81.0
館山市	▲ 4.3	▲ 45.2	▲ 20.5	—	1.5	▲ 25.0	26.1	25.0	19.1
木更津市	47.4	41.6	▲ 14.9	922.5	16.6	▲ 37.7	34.8	50.0	111.4
松戸市	47.8	39.0	▲ 3.7	145.6	16.8	▲ 33.8	71.6	46.2	106.7
野田市	62.8	45.0	▲ 10.9	1,153.6	25.6	▲ 33.7	57.8	41.2	96.5
茂原市	18.6	1.4	▲ 18.8	700.0	▲ 0.4	26.1	34.2	▲ 5.3	32.4
成田市	68.1	21.1	37.3	612.6	75.4	8.9	56.4	8.1	70.1
佐倉市	53.6	45.0	20.9	844.8	22.9	▲ 22.8	77.4	25.0	66.7
東金市	23.8	▲ 2.8	1.1	2,828.6	6.6	41.2	27.4	▲ 38.5	53.4
旭市	41.3	▲ 5.9	▲ 27.3	783.3	35.5	▲ 7.1	27.3	14.3	66.8
習志野市	54.7	41.6	▲ 12.2	1,714.7	30.3	3.4	78.4	14.8	70.1
柏市	56.2	44.6	2.0	820.2	29.0	31.5	53.0	14.6	67.4
勝浦市	▲ 4.0	▲ 7.1	▲ 42.9	2,000.0	▲ 39.3	▲ 40.0	0.0	50.0	▲ 4.1
市原市	23.4	13.5	▲ 7.6	370.7	21.4	0.0	125.0	▲ 8.7	36.6
流山市	59.7	83.9	22.4	387.0	6.3	4.7	92.9	12.1	69.6
八千代市	46.2	38.8	7.7	161.5	45.1	▲ 2.4	165.8	21.3	70.2
我孫子市	42.2	21.3	▲ 9.1	185.3	26.5	▲ 18.2	57.1	▲ 10.7	83.5
鴨川市	58.7	84.3	▲ 12.5	6,700.0	▲ 9.6	0.0	216.7	7.7	73.5
鎌ヶ谷市	34.8	23.7	▲ 0.9	379.3	29.5	0.0	186.7	17.4	39.9
君津市	20.3	19.1	▲ 13.1	766.7	▲ 2.1	0.0	141.7	▲ 7.7	37.4
富津市	44.2	13.2	8.5	263.6	9.7	94.9	50.0	60.0	49.1
浦安市	29.1	10.5	▲ 4.5	563.2	19.0	▲ 25.0	60.3	▲ 5.8	60.8
四街道市	63.1	36.1	5.8	866.7	31.3	109.1	18.1	4.8	94.5
袖ヶ浦市	35.3	▲ 4.4	▲ 8.1	515.0	17.6	7.7	314.3	0.0	44.9
八街市	43.0	7.1	▲ 19.6	1,400.0	5.8	14.9	17.5	10.0	75.2
印西市	74.2	85.1	18.7	380.4	33.0	59.1	156.0	56.8	60.7
白井市	77.7	54.7	▲ 6.3	344.8	21.4	183.3	7.1	▲ 20.0	109.7
富里市	55.6	12.7	▲ 12.4	981.0	76.6	15.0	13.3	0.0	85.9
南房総市	10.6	▲ 21.1	▲ 23.3	—	▲ 9.5	▲ 50.0	100.0	▲ 25.0	106.7
匝瑳市	19.6	▲ 26.4	▲ 6.5	535.7	▲ 2.2	▲ 75.0	6.7	12.5	24.7
香取市	36.6	▲ 14.8	▲ 14.3	565.7	98.7	▲ 42.1	25.0	▲ 57.1	31.3
山武市	52.7	17.5	▲ 16.3	233.3	4.5	▲ 20.0	82.6	25.0	96.9
いすみ市	15.6	▲ 42.9	17.8	—	43.0	▲ 25.0	15.0	▲ 3.7	28.7
大網白里市	11.8	▲ 11.3	16.1	540.0	▲ 5.7	33.3	26.7	0.0	11.6
酒々井町	74.0	28.2	111.1	1,900.0	28.3	0.0	420.0	0.0	98.2
栄町	41.8	132.1	▲ 28.6	—	20.0	▲ 12.5	57.1	150.0	21.4
神崎町	20.4	▲ 66.7	40.0	1,200.0	38.5	—	▲ 57.1	50.0	34.8
多古町	32.2	▲ 3.8	▲ 50.0	606.3	8.3	100.0	▲ 27.8	▲ 66.7	40.0
東庄町	62.3	▲ 19.6	0.0	442.9	37.1	▲ 38.5	100.0	0.0	76.3
九十九里町	16.9	▲ 44.2	▲ 16.0	—	4.8	▲ 28.6	▲ 33.3	50.0	121.3
芝山町	20.0	▲ 33.3	0.0	380.0	9.1	▲ 100.0	0.0	▲ 33.3	55.1
横芝光町	48.0	37.2	11.8	1,025.0	▲ 8.9	▲ 42.1	750.0	▲ 33.3	23.2
一宮町	98.6	186.7	72.7	—	0.0	0.0	▲ 50.0	▲ 50.0	150.0
睦沢町	43.2	125.0	▲ 50.0	—	▲ 28.6	—	▲ 22.2	50.0	55.6
長生村	20.7	60.0	▲ 33.3	900.0	▲ 17.2	100.0	133.3	0.0	42.1
白子町	32.3	▲ 46.7	28.6	—	36.4	0.0	100.0	0.0	28.6
長柄町	15.5	122.2	▲ 41.7	—	10.0	0.0	100.0	▲ 100.0	▲ 17.5
長南町	▲ 17.0	▲ 26.3	▲ 20.0	—	▲ 25.0	0.0	▲ 25.0	—	▲ 42.9
大多喜町	▲ 8.3	▲ 66.7	▲ 60.0	—	20.0	▲ 50.0	0.0	33.3	▲ 17.6
御宿町	8.7	33.3	▲ 22.2	—	▲ 12.5	100.0	—	▲ 20.0	7.1
鋸南町	31.6	▲ 30.8	▲ 27.3	—	110.0	—	—	0.0	250.0

(注1)13年に国籍別人数が0人だった市町村の増加率は—と記載。

(注2)13年の外国人数が1桁の市町村は増減率が強く出すぎるため、比較対象とせず色塗りを表示。各国上位3位は太線囲み。

(3) 千葉県における外国人労働者の動向

① 外国人労働者は増加するも、労働力率は全国、東京圏より低位

千葉県における外国人労働者数の推移をみると、2013年の24,516人から右肩上がりが増加し、2018年には54,492人（13年比+122.3%）へと、同期間における全国の増加率（同+103.5%）を上回った。東京圏で比較すると、埼玉県（同+131.1%）、東京都（同+124.2%）に次ぐ水準となっているが、神奈川県（同+88.0%）は上回っている。

千葉県の外国人の労働力率の推移をみると、13年の22.5%から上昇を続け、18年には34.9%（同+12.4ポイント）となった。この間の労働力率の増加を全国及び東京圏と比較すると、全国（+18.8ポイント）、東京都（+29.2ポイント）、埼玉県（+13.2ポイント）を下回っている。また、18年時点の労働力率を全国及び東京圏で比較すると、千葉県（34.9%）は全国（53.5%）を▲18.6ポイント下回っており、東京都（77.3%）、埼玉県（36.1%）、神奈川県（36.2%）よりも低い。

図表 55 全国及び東京圏の外国人労働者数の推移

（単位：人、%、ポイント）

		13年	14年	15年	16年	17年	18年	13年比
全国	在留外国人労働者数	717,504	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	103.5
	在留外国人数	2,066,445	2,121,831	2,232,189	2,382,822	2,561,848	2,731,093	32.2
	労働力率	34.7	37.1	40.7	45.5	49.9	53.5	18.8
千葉県	在留外国人労働者数	24,516	26,676	32,350	39,842	49,335	54,492	122.3
	在留外国人数	108,848	113,811	122,479	133,071	146,318	156,058	43.4
	労働力率	22.5	23.4	26.4	29.9	33.7	34.9	12.4
東京都	在留外国人労働者数	195,742	228,871	276,909	333,141	394,834	438,775	124.2
	在留外国人数	407,067	430,658	462,732	500,874	537,502	567,789	39.5
	労働力率	48.1	53.1	59.8	66.5	73.5	77.3	29.2
埼玉県	在留外国人労働者数	28,249	30,858	36,545	44,008	55,534	65,290	131.1
	在留外国人数	123,294	130,092	139,656	152,486	167,245	180,762	46.6
	労働力率	22.9	23.7	26.2	28.9	33.2	36.1	13.2
神奈川県	在留外国人労働者数	42,141	46,906	51,854	60,148	69,400	79,223	88.0
	在留外国人数	165,573	171,258	180,069	191,741	204,487	218,946	32.2
	労働力率	25.5	27.4	28.8	31.4	33.9	36.2	10.7

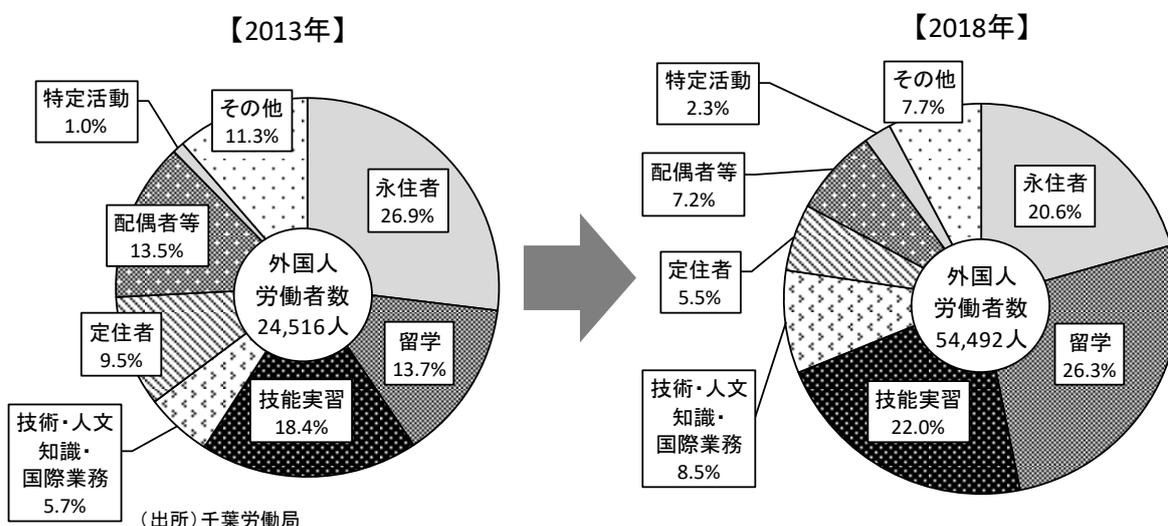
（出所）厚生労働省、各県の労働局（各年10月末時点）

② 在留資格は留学、技能実習が増加

千葉県の外国人労働者を在留資格別にみると、2013年は永住者（構成比：26.9%）が最も多く、技能実習（同18.4%）、留学（同13.7%）が続いたが、2018年には、留学（同26.3%、13年比+12.6ポイント）が最も多くなった。技能実習は同+3.6ポイント、技術・人文知識・国際業務は同+2.8ポイントと増加した一方、永住者（同▲6.3ポイント）、配偶者等（同▲6.3ポイント）、定住者（同▲4.0ポイント）など身分に基づく在留資格については減少した。全国と比較すると、千葉県は留学の比率（千葉県：26.3%、全国：20.4%）が高いが、これは東京の学校に通う千葉県在住の外国人が多いものと考えられる。

13年と18年で比較した在留資格別の外国人労働者数の変化をみると、増加率では特定活動（5.1倍）が多いが、寄与度をみると、留学（44.7%）、技能実習（30.5%）、永住者（18.8%）の順で高かった。

図表 56 在留資格別の外国人労働者の割合



図表 57 在留資格別の外国人労働者の増減と寄与度

(単位:人、%)

	2013年	2018年	2013年比		
			増減数	増減率	寄与度
総数	24,516	54,492	29,976	122.3	—
留学	3,359	14,307	10,948	325.9	44.7
技能実習	4,507	11,988	7,481	166.0	30.5
永住者	6,607	11,217	4,610	69.8	18.8
技術・人文・国際業務	1,387	4,635	3,248	234.2	13.2
配偶者等	3,320	3,805	485	14.6	2.0
定住者	2,328	3,020	692	29.7	2.8
特定活動	243	1,233	990	407.4	4.0
その他	2,765	4,287	1,522	55.0	6.2

(出所)千葉労働局

(注)寄与度は、各在留資格の2013年と2018年の増減数が占める2013年の総数(24,516人)に対する割合

在留資格別に外国人労働者数を、全国及び東京圏で比較すると、13年から18年への増加率については、留学、技能実習、技術・人文知識・国際業務については、全国・東京圏とも2～5倍と大きく増加した。一方、永住者など身分に基づく在留資格については、千葉県が増加率（13年比+47.2%）は、全国（同+55.0%）や東京都（同+75.7%）、埼玉県（同+59.3%）を下回った。

全体に占める構成比については、13年は永住者など身分に基づく在留資格が、千葉県（50.0%）も含め全国及び東京圏で半数近くを占めていたが、留学生や技能実習生の急増から、18年では2～4割程度までウェートが下がっている。

図表 58 全国及び東京圏の在留資格別の外国人労働者数推移

(単位:人、%、ポイント)

	13年	構成比	14年	15年	16年	17年	18年	構成比	13年比	
									増減率	構成比変化
全国	717,504	100.0	787,627	907,896	1,083,769	1,278,670	1,460,463	100.0	103.5	0.0
うち永住者など身分に基づく在留資格	318,788	44.4	338,690	367,211	413,389	459,132	495,668	33.9	55.5	▲ 10.5
うち留学	102,534	14.3	125,216	167,660	209,657	259,604	298,461	20.4	191.1	6.1
うち技能実習	136,608	19.0	145,426	168,296	211,108	257,788	308,489	21.1	125.8	2.1
うち技術・人文知識・国際業務	54,259	7.6	61,033	121,160	148,538	180,367	213,935	14.6	294.3	7.1
千葉県	24,516	100.0	26,676	32,350	39,842	49,335	54,492	100.0	122.3	0.0
うち永住者など身分に基づく在留資格	12,255	50.0	12,868	14,223	15,934	17,219	18,042	33.1	47.2	▲ 16.9
うち留学	3,359	13.7	4,292	6,415	9,067	13,786	14,307	26.3	325.9	12.6
うち技能実習	4,507	18.4	4,819	6,151	7,823	9,747	11,988	22.0	166.0	3.6
うち技術・人文知識・国際業務	1,387	5.7	1,538	2,614	3,251	3,931	4,635	8.5	234.2	2.8
東京都	195,742	100.0	228,871	276,909	333,141	394,834	438,775	100.0	124.2	0.0
うち永住者など身分に基づく在留資格	63,881	32.6	71,877	81,483	94,279	106,327	112,208	25.6	75.7	▲ 7.1
うち留学	49,455	25.3	61,640	84,088	103,325	126,634	142,078	32.4	187.3	7.1
うち技能実習	3,043	1.6	4,310	6,130	9,022	11,900	15,182	3.5	398.9	1.9
うち技術・人文知識・国際業務	28,550	14.6	33,112	71,318	86,991	102,619	114,720	26.1	301.8	11.6
埼玉県	28,249	100.0	30,858	36,545	44,008	55,534	65,290	100.0	131.1	0.0
うち永住者など身分に基づく在留資格	17,379	61.5	18,282	20,232	22,519	25,772	27,692	42.4	59.3	▲ 19.1
うち留学	2,383	8.4	3,321	5,064	6,824	10,386	12,345	18.9	418.0	10.5
うち技能実習	4,066	14.4	4,503	5,867	8,089	10,543	13,150	20.1	223.4	5.7
うち技術・人文知識・国際業務	1,313	4.6	1,334	2,502	3,029	4,033	5,262	8.1	300.8	3.4
神奈川県	42,141	100.0	46,906	51,854	60,148	69,400	79,223	100.0	88.0	0.0
うち永住者など身分に基づく在留資格	25,275	60.0	26,842	28,345	30,618	33,655	36,308	45.8	43.7	▲ 14.1
うち留学	4,277	10.1	5,521	6,752	8,581	9,982	11,505	14.5	169.0	4.4
うち技能実習	2,543	6.0	3,077	4,168	5,960	7,673	9,776	12.3	284.4	6.3
うち技術・人文知識・国際業務	2,322	5.5	2,694	7,439	8,774	10,606	12,800	16.2	451.2	10.6

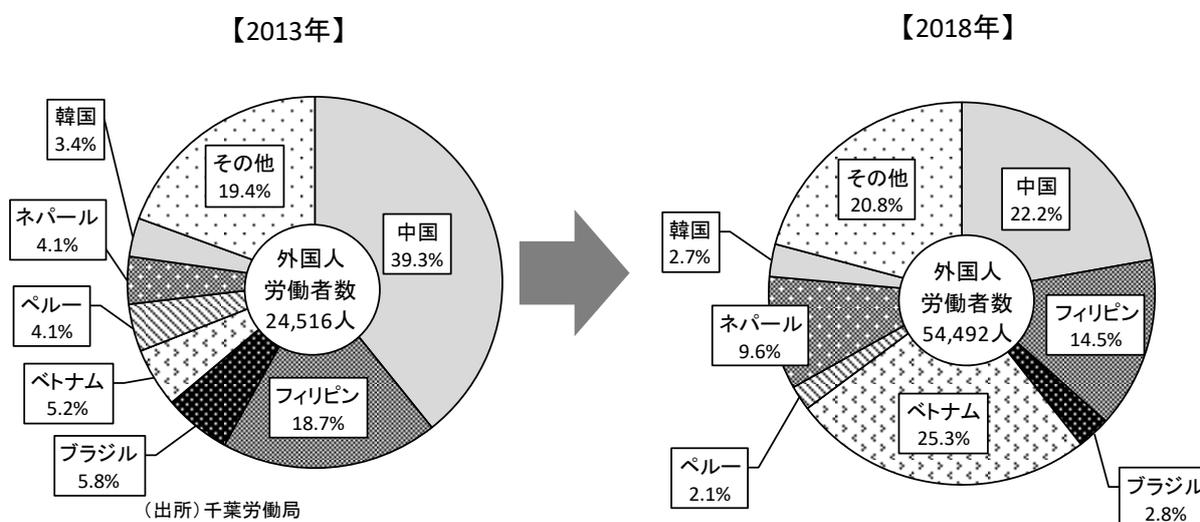
(出所)各県の労働局(各年10月末時点)

③ 国籍は中国からベトナムへシフト傾向

千葉県の外国人労働者を国籍別にみると、2013年は中国（構成比：39.3%）が最も多く、フィリピン（同 18.7%）、ブラジル（同 5.8%）が続いているが、2018年には、ベトナム（同 25.3%、13年比+20.1ポイント）が最も多くなった。一方で、中国の構成比が13年の39.3%から18年には22.2%（13年比▲17.1ポイント）に大きく減少するなど、外国人労働者の国籍構成比は、大きな変化がみられる。

13年と18年の国籍別の外国人労働者の変化をみると、ベトナムが増加数（同+12,527人）、増加率（10.9倍）ともに最大となり、寄与度についても51.1%と最も高かった。寄与度については、ネパール（同17.1%）、フィリピン（同13.4%）、中国（10.0%）の順で高かった。

図表 59 国籍別の外国人労働者の割合



図表 60 国籍別の外国人労働者の増減と寄与度

（単位：人、%）

	2013年	2018年	2013年比		
			増減数	増減率	寄与度
総数	24,516	54,492	29,976	122.3	—
中国	9,629	12,078	2,449	25.4	10.0
韓国	824	1,497	673	81.7	2.7
フィリピン	4,593	7,879	3,286	71.5	13.4
ベトナム	1,266	13,793	12,527	989.5	51.1
ネパール	1,011	5,211	4,200	415.4	17.1
ブラジル	1,424	1,536	112	7.9	0.5
ペルー	1,014	1,147	133	13.1	0.5
その他	4,755	11,351	6,596	138.7	26.9

（出所）千葉労働局

（注）寄与度は、各国籍の2013年と2018年の増減数が占める2013年の総数（24,516人）に対する割合

国籍別に外国人労働者数を、全国及び東京圏で比較すると、ベトナムの13年から18年への増加率は、千葉県が10.9倍と、東京都（11.0倍）に次ぐ水準で、埼玉県（9.1倍）、神奈川県（4.7倍）を上回っている。また、フィリピンは、千葉県（+71.5%）でも増加しているが、全国（2.0倍）、東京都（2.2倍）、埼玉県（2.0倍）よりは増加率が小さかった。ネパールについては、千葉県（5.2倍）が全国（3.5倍）を上回るが、埼玉県（11.0倍）、東京都（5.8倍）を下回った。一方、中国については、千葉県、全国及び東京圏ともに2～5割の増加にとどまっている。

全体に占める構成比については、13年比で増加が大きかったベトナムが、千葉県（18年構成比：25.3%）及び埼玉県（同25.4%）で最大となる一方、相対的に中国のウェートが下がった。

図表 61 全国及び東京圏の国籍別の外国人労働者数推移

(単位:人、%、ポイント)

	13年		18年		13年比	
		構成比		構成比	増減率	構成比変化
全国	717,504	100.0	1,460,463	100.0	103.5	0.0
うち中国	303,886	42.4	389,117	26.6	28.0	▲ 15.7
うちベトナム	37,537	5.2	316,840	21.7	744.1	16.5
うちフィリピン	80,170	11.2	164,006	11.2	104.6	0.1
うちブラジル	95,505	13.3	127,392	8.7	33.4	▲ 4.6
うちネパール	23,189	3.2	81,562	5.6	251.7	2.4
千葉県	24,516	100.0	54,492	100.0	122.3	0.0
うち中国	9,629	39.3	12,078	22.2	25.4	▲ 17.1
うちベトナム	1,266	5.2	13,793	25.3	989.5	20.1
うちフィリピン	4,593	18.7	7,879	14.5	71.5	▲ 4.3
うちブラジル	1,424	5.8	1,536	2.8	7.9	▲ 3.0
うちネパール	1,011	4.1	5,211	9.6	415.4	5.4
東京都	195,742	100.0	438,775	100.0	124.2	0.0
うち中国	97,543	49.8	151,949	34.6	55.8	▲ 15.2
うちベトナム	6,706	3.4	74,543	17.0	1,011.6	13.6
うちフィリピン	12,809	6.5	27,641	6.3	115.8	▲ 0.2
うちブラジル	3,895	2.0	5,842	1.3	50.0	▲ 0.7
うちネパール	5,878	3.0	34,080	7.8	479.8	4.8
埼玉県	28,249	100.0	65,290	100.0	131.1	0.0
うち中国	9,491	33.6	14,239	21.8	50.0	▲ 11.8
うちベトナム	1,824	6.5	16,572	25.4	808.6	18.9
うちフィリピン	5,320	18.8	10,642	16.3	100.0	▲ 2.5
うちブラジル	4,049	14.3	5,085	7.8	25.6	▲ 6.5
うちネパール	380	1.3	4,239	6.5	1,015.5	5.1
神奈川県	42,141	100.0	79,223	100.0	88.0	0.0
うち中国	14,850	35.2	21,347	26.9	43.8	▲ 8.3
うちベトナム	2,803	6.7	13,094	16.5	367.1	9.9
うちフィリピン	6,046	14.3	10,831	13.7	79.1	▲ 0.7
うちブラジル	4,377	10.4	5,094	6.4	16.4	▲ 4.0
うちネパール	—	—	4,285	5.4	—	—

(出所)各県の労働局(各年10月末時点)

(注)神奈川県の2013年のネパールは未公表

(4) 外国人の雇用事業所数は特に小規模事業者で増加基調

外国人労働者を雇用している千葉県内の事業所数は、2013年の4,997事業所から右肩上がり増加し、2018年には8,865か所（13年比+3,868事業所、+77.4%）となった。

業種別には、建設業（同+975事業所、4.0倍）が際立っているほか、宿泊・飲食サービス業（同+729事業所、+97.7%）、卸売業、小売業（同+691事業所、+78.2%）でも大きく増加している。全体に占める割合をみると、13年では製造業（構成比：22.3%）が最も多く、卸売業、小売業（同17.7%）、宿泊業、飲食サービス業（同14.9%）となっているが、18年では、製造業（同16.0%）が13年比▲6.3ポイントと減少した一方、建設業（同14.7%）が同+8.2ポイント増加している。

一方、事業所規模別に13年と18年を比較すると、どの規模でも増加しているが、特に従業員数30人未満は、13年の3,176事業所から、18年には5,908事業所（13年比+2,732事業所、+86.0%）と増加が目立っている。構成比については、30人未満の事業所が、13年の63.6%から18年には66.6%（13年比+3.1ポイント）に増加した結果、外国人を雇用する事業所の2/3は、中小・零細事業者となっている。

図表 62 業種別・事業所規模別の外国人雇用事業所数推移

（単位：事業所、%、ポイント）

	13年		14年	15年	16年	17年	18年	13年比				
	構成比	14年						15年	16年	17年	18年	構成比
事業所総数	4,997	100.0	5,476	6,102	7,098	7,949	8,865	100.0	3,868	77.4	0.0	
業種	建設業	324	6.5	439	576	835	1,084	1,299	14.7	975	300.9	8.2
	製造業	1,114	22.3	1,156	1,173	1,269	1,349	1,416	16.0	302	27.1	▲ 6.3
	情報通信業	94	1.9	107	115	126	125	120	1.4	26	27.7	▲ 0.5
	卸売業、小売業	884	17.7	968	1,079	1,229	1,388	1,575	17.8	691	78.2	0.1
	宿泊業、飲食サービス業	746	14.9	826	988	1,154	1,302	1,475	16.6	729	97.7	1.7
	教育、学習支援業	140	2.8	152	161	185	206	211	2.4	71	50.7	▲ 0.4
	医療、福祉	—	—	—	—	455	513	577	6.5	—	—	—
	サービス業	352	7.0	393	437	504	561	629	7.1	277	78.7	0.1
	その他	1,343	26.9	1,435	1,573	1,341	1,421	1,563	17.6	220	16.4	▲ 9.2
事業所規模	30人未満	3,176	63.6	3,511	4,054	4,754	5,325	5,908	66.6	2,732	86.0	3.1
	30～99人	812	16.2	896	1,001	1,111	1,209	1,322	14.9	510	62.8	▲ 1.3
	100～499人	589	11.8	615	648	729	807	852	9.6	263	44.7	▲ 2.2
	500人以上	137	2.7	142	157	179	198	214	2.4	77	56.2	▲ 0.3
	不明	283	5.7	312	242	325	410	569	6.4	286	101.1	0.8

（出所）千葉労働局

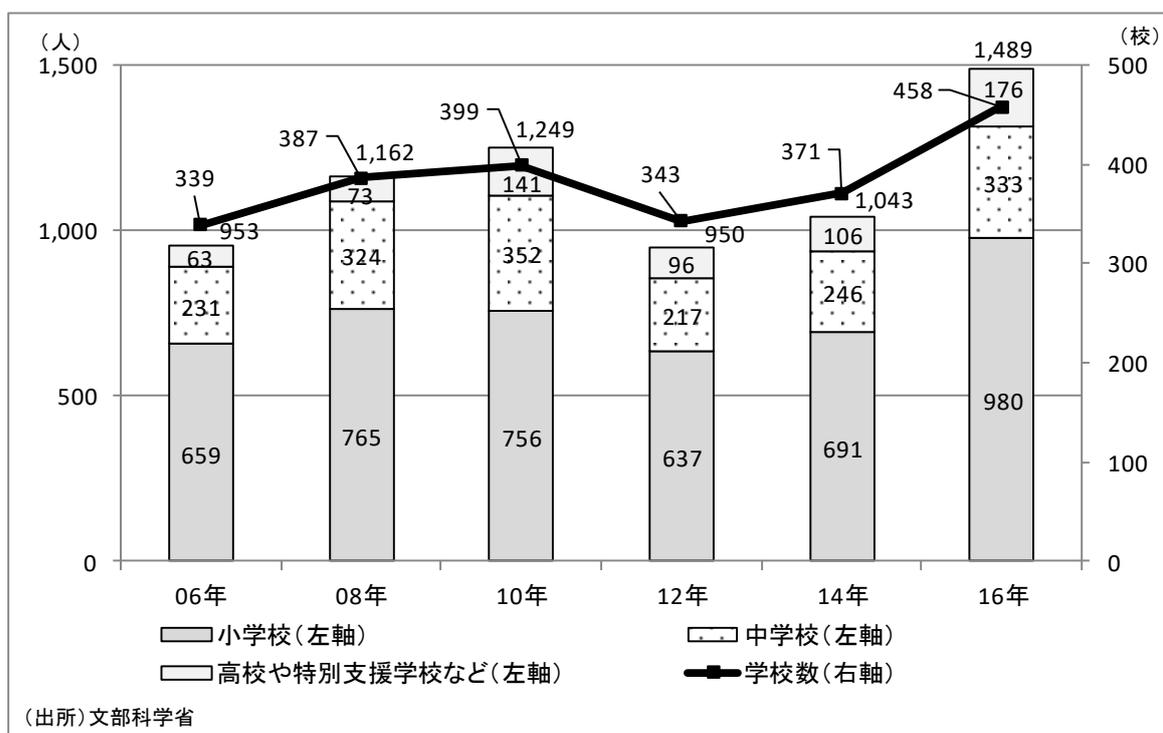
(5) 千葉県に住む子供や留学生について

① 日本語指導が必要な外国人児童生徒数は増加基調

外国人居住者の増加に伴い、日本で暮らす外国籍の子供も急増している。千葉県における日本語指導が必要な外国籍の児童生徒数は、2006年の953人から、2010年には1,249人に増加した。2011年に発生した東日本大震災の影響により10年から12年にかけて950人に減少したが、その後は増加に転じ、16年には1,489人(10年比+19.2%)となるなど、震災前の水準を上回っている。学校別の内訳をみると、小学校の外国人生徒数の割合が大きく(16年の構成比:65.8%)、06年の659人から16年には980人(06年比+48.7%)となった。

外国人児童生徒数が増加する一方で、学校に行っているか確認できない「就学不明」や、学校に通っていない「不就学」となる外国籍の就学不明児問題¹³もあり、外国籍児に対するサポート体制構築は急務といえる。

図表 63 千葉県における日本語支援が必要な外国人生徒数と学校数の推移



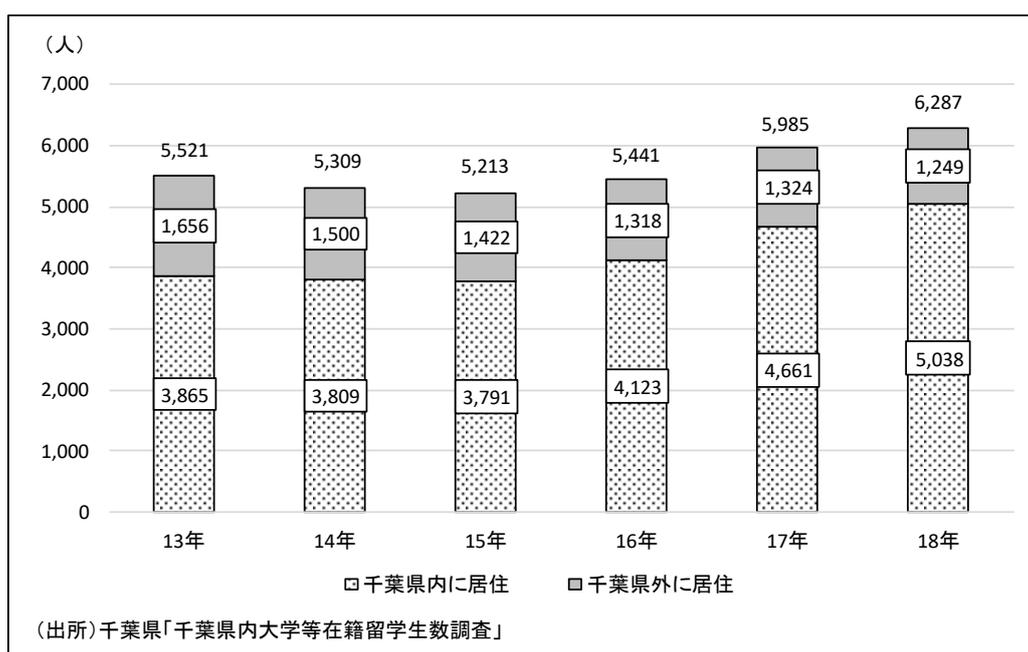
¹³ 日本人の場合、保護者は憲法で子供に教育を受けさせる就学義務を負うが、外国籍の保護者は対象外で、子供の就学を受け入れるかどうかは自治体に委ねられている。毎日新聞社のアンケート調査では、外国籍児約77,500人のうち、2割にあたる16,000人以上が就学不明という結果もある。

② 千葉県内の大学に在籍する留学生も増加基調

千葉県内に、学部キャンパスを有する大学、短期大学、高等専門学校 51 校のうち、外国人留学生を受け入れているのは 34 校 (66.7%) あり、留学生数は、13 年の 5,521 人から 15 年 (5,213 人) までは微減が続いたが、16 年以降増加に転じ、18 年には 6,287 人 (13 年比+13.9%) となっている。

県内大学に在籍する留学生の国内就職先 (17 年) をみると、卸売業、小売業が 89 人 (構成比 16.5%) と最も多く、サービス業の 54 人 (同 10.0%)、製造業及び宿泊業、飲食サービス業の 51 人 (同 9.5%) が続いている。17 年の県内大学の留学生数は 5,985 人であり、1 学年平均の学生数を約 1,500 人と仮定すると、卒業生のうち 1/3 程度の留学生が日本で就職している計算となる。

図表 64 千葉県の大学に在籍する留学生数推移



図表 65 県内大学に在籍する留学生の就職先(17年)

(単位:人)

業種	就職人数	構成比
卸売業、小売業	89	16.5
サービス業(他に分類されないもの)	54	10.0
製造業	51	9.5
宿泊業、飲食サービス業	51	9.5
情報通信業	35	6.5
建設業	29	5.4
不動産業、物品賃貸業	27	5.0
教育、学習支援業	23	4.3
学術研究、専門・技術サービス業	14	2.6
運輸業、郵便業	12	2.2
医療、福祉	9	1.7
生活関連サービス業、娯楽業	8	1.5
金融業、保険業	7	1.3
その他・不明	130	24.1
合計	539	100.0

(出所) 千葉県「千葉県内大学等在籍留学生数調査」

(注) 2017年度の県内大学に在籍する留学生数総数は5,985人

(6) 外国人による不法残留や不法就労の問題

① 技能実習生への不正行為

外国人技能実習生を受け入れている全国 4,280 機関において、2017 年 1 月～2018 年 9 月に低賃金や長時間労働など過酷な労働環境を強いられるなどの不正行為にあった疑いがある実習生（措置未済者）は述べ 893 人だった。内訳は、残業時間等不適正（223 人）や、最低賃金違反（57 人）、契約賃金違反（64 人）などの賃金関係のほか、不当な外出制限、暴行等といった人権侵害（29 人）といった事例もあり、一部の企業では、外国人労働者に対して適切かつ安全な労働環境が確保されていない実態がある。

国ではこのような状況を受け、技能実習への監視強化に加え、新たな在留資格である特定技能の創設に伴い、報酬の振込を原則とすることや、賃金台帳や支払額などの証明書提出を義務化するなど、外国人の労働環境改善、外国人材保護に向けた監視強化の動きを進めている。

図表 66 失踪技能実習生の不正行為の調査結果

(単位:人)

	不正行為等の疑いがある述べ人数	うち措置済み件数	差引きした述べ人数
最低賃金違反	58	1	57
契約賃金違反	69	5	64
賃金からの過大控除	92	0	92
割増賃金不払い	195	19	176
残業時間等不適正	231	8	223
その他人権侵害(暴行等)	36	6	30
書類不備	222	0	222
その他の不正行為	34	5	29
合計	937	44	893

(出所)法務省「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームの調査・検討結果」

(注)調査対象は、17年1月～18年9月に摘発され、入国警備官が聴取票を作成した失踪技能実習生 5,218人に係る4,280の実習実施機関

図表 67 外国人の労働環境確保・監視強化への取り組み

対応策	担当省庁	取組内容
特定技能の外国人労働者の待遇や労働環境の基準を提示	政府(政省令)	○報酬は預貯金口座への振込が原則 ○賃金台帳や支払額がわかる証明書の提出義務 ○支援計画義務付け、支援責任者などを選任 など
技能実習生への監視強化	厚生労働省	○外国人技能実習機構の職員を約590人(19年度比7割増)に増強。受け入れ企業の実地検査や実習計画の審査を担うほか、実習生からの相談や通報窓口も強化
建設業で働く外国人の労務管理の徹底	建設技能人材機構(国交省)	○低賃金等の不正がないか企業を監督 ○作業員の技能や資格の一元管理で適切な処遇 ○建設作業員の知識・技能向上に向けた教育 など
外国人の労働条件調査の実施	厚生労働省	○19年の賃金構造基本統計から、外国人の現金給与額や労働日数・時間の調査を実施し、外国人の処遇を把握し、労働環境の改善につなげる

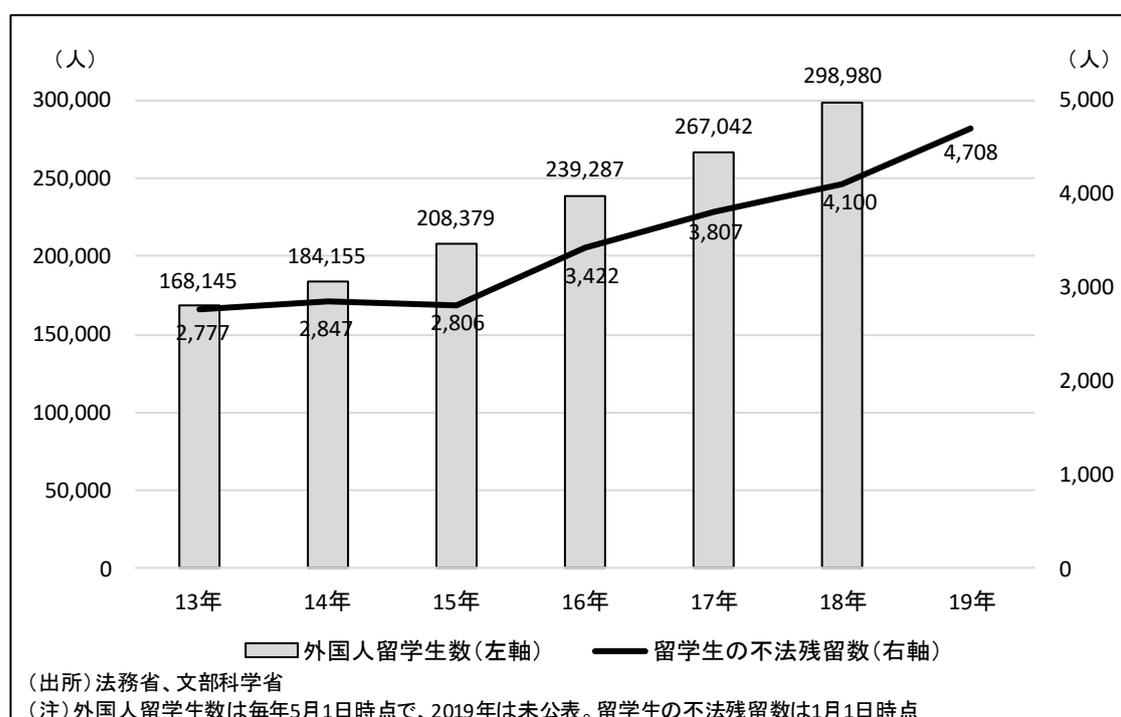
(出所)厚生労働省等のHPや報道発表資料等をもとに、ちばぎん総合研究所が作成

② 留学生の不法残留

全国の外国人留学生数の推移をみると、13年の168,145人から右肩上がり増加を続け、18年には298,980人（13年比+77.8%）となったが、この間、留学生の不法残留数についても13年の2,777人から19年には4,708人（同+69.5%）に増加した。この背景には、日本語学校への入学として「留学」の在留資格を取得したが、実際には就労目的で入国し、生徒が授業をほとんど受けずに、在学中または卒業後に、不法残留につながるケースがある¹⁴。

このような状況を受け、法務省では、留学生の在籍管理が不適切な大学には留学生の受け入れを認めない新制度を導入するほか、日本語学校の新たな設置基準として、平均出席率、学生の語学力、不法残留者数などの基準の厳格化を進めるなど、留学生に対する監視を強化している。

図表 68 外国人留学生と不法残留者数の推移



¹⁴ 2019年6月、文部科学省は東京福祉大学（豊島区）において、正規課程の準備段階である「学部研究生」らの留学生のうち約1,600人が所在不明であると調査結果を発表した。同大キャンパスでは、雑居ビルやマンションの一室を改修して教室とするなど、急ごしらえの教育体制だったほか、入学直後から所在不明の学生がいるなど、ずさんな実態が判明している。

(7) 外国人労働者受け入れの歴史や他国の動向

① 日本における外国人受け入れの歴史

政府は1981年に途上国の外国人に日本の技術を教える研修制度を創設したが、これが現在の技能実習制度の始まりとなった。もともと、政府は、外国人の単純労働者は受け入れないという基本方針を持ち続けていたこともあり、日本経済の高度成長とその後のバブル経済における製造業などの人手不足に対しては、研修制度を活用したほか、定住者の在留資格を持つブラジルなどの日系人を中心に単純労働人員として活用してきた。

1990年に改正入管法が施行され、日系人の就労や専門人材の受入れ拡大などが図られたが、就労できる在留資格は、医師や大学教授、高い専門性や技術を持つ外国人材に限定されていた。その後、1993年に在留資格に「技能実習」が追加され、高度外国人材の永住許可を緩和するなどの改正を行い、専門職の外国人への門戸を少しずつ広げてきたが、単純労働については、技能実習生、日系人などの外国人が実質的に担ってきた。

近年は生産年齢人口の減少等に伴う人手不足の状況が続いたこともあり、単純労働に就業可能な在留資格「特定技能」を新たに創設する、改正出入国管理法が2018年12月に成立した。2019年4月に同法が施行されたことで、外国人雇用については新たな時代に入った。

図表 69 日本の外国人受入制度の歴史

年	受入制度の内容
1981年	・途上国の外国人に日本の技術を教える研修制度を創設
1990年	・日系人の就労や専門人材の受入拡大、不法就労の取り締まり強化することなどの改正入管法が施行
1993年	・研修先企業などと雇用契約を結ぶ技能実習制度が導入
2010年	・在留資格として「技能実習」が創設
2012年	・年収など一定基準を満たす外国人を優遇するポイント制が開始
2015年	・在留資格として「高度専門職」が創設
2017年	・高度外国人材の永住許可申請を最短1年で可能とする制度改正 ・技能実習法を施行し、受入機関の取り締まりを強化。あわせて、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加
2018年	・新しい在留資格として「特定技能」を創設する改正入管法が成立

(出所) 文献等をもとにちばぎん総合研究所が作成。

② 他国の外国人労働者の受入状況

日本以外の国の外国人材の活用状況をみると、多くの国、地域が外国人労働者を受け入れているが、受入の歴史や、自国民との棲み分け方法や採用数、業種などに関する制度概要は国によって異なる。例えば、韓国では人手不足の推計値から業種ごとの受入人数を細かく決めて計画的な受入を行っているほか、台湾やシンガポールでは、自国の雇用を守るため、外国人を雇用する企業から税金等を強制的に徴収して、自国民の職業訓練などに活用するなど、今後日本にとって参考になる点が多い。

図表 70 他国の外国人労働者の受入状況

国名	受け入れ状況
韓国	2004年に導入した雇用許可制に基づき、外国人材を受け入れている。自国民と職を奪い合うのを防ぐため、 <u>政府の委員会が人手不足の推計値をもとに、業種ごとの受入人数を毎年きめ細かく決めている。</u> また、外国人労働者を雇えるのは、自国民の求人活動をしても雇えなかった企業のみ。 <u>賃金未払いなどの問題を起こした企業は点数が減らされ、一定の点数に届かないと採用できない仕組みが用意されている。</u>
台湾	1990年代から外国人の受け入れを本格化している。台湾当局は、2017年に6年以上働いた外国人に条件付きで永住権や家族の呼び寄せを認めるなど、人口減少対策として外国人への優遇施策を進めている。製造業や建設業などで外国人労働者を雇用する企業が、 <u>その人数に応じて就業安定費の納付を義務づけられ、台湾人の雇用確保のための職業訓練などに活用されている。</u>
シンガポール	<u>非熟練分野などで外国人を雇う企業を対象に、「外国人雇用税」を課すとともに、従業員に占める外国人の比率に上限を定める。</u> 税額と上限率は産業別に決め、外国人労働者の需給調整の仕組みになっている。なお、建設業や家事補助（メイド）として働く低熟練労働者は家族帯同やシンガポール人との結婚は許されていない。
ドイツ	2005年、移民法を施行して言語や社会習慣などを学ぶ仕組みを整えている。2018年10月には連立与党が新移民法の制定で合意し、すべての職種で企業が外国人労働者を採用できるようにする方針。また、 <u>看護師や介護福祉士、建設作業員など需要が多い職種のリストを政府が作成し、優先的に受け入れている。</u> 不法移民の取り締まりや厳格化を進める一方、合法的な受入で積極姿勢を強化している。
アメリカ	基本的に移民を受け入れて社会統合政策を行い、人口を拡大し経済成長を遂げてきた歴史がある。移民の子どもたちが通う学校では、英語が話せない外国人の子どもに対する受入態勢が整備されるなど、 <u>外国人との共生を前提とした社会が構築されている。</u> もともと、トランプ政権では、米国人の雇用を守るため、外国人の受入条件の厳格化に舵をきっている。

(出所) 各国のHPや報道資料等をもとにちばぎん総合研究所が作成。

(8) 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

2006年、全国的に増加傾向にある外国人との共生社会の実現を目指し、総務省は全自治体に対して、「地域における多文化共生推進プラン」の策定を通知した。その後、2018年には、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」を定め、特定技能も含めた外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取り組みとともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進している。

この対応策の具体的な柱としては、「1. 外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓蒙活動等」、「2. 生活者としての外国人に対する支援」、「3. 外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組」、「4. 新たな在留管理体制の構築」、の4本柱となっている。千葉県や各市町村は、当方針に基づき、外国人への対応や共生社会実現への取り組みを進めつつある。

図表 71 総合的対応策の概要

1. 外国人との共生社会の実現に向けた意見聴取・啓蒙活動等
(1) 国民及び外国人の声を聴く仕組みづくり
(2) 啓発活動等の実施
2. 生活者としての外国人に対する支援
(1) 暮らしやすい地域社会づくり
① 行政・生活情報の多言語化、相談体制の整備
② 地域における多文化共生の取組の促進・支援
(2) 生活サービス環境の改善等
① 医療・保健・福祉サービスの提供環境の整備等
② 災害発生時の情報発信・支援等の充実
③ 交通安全対策、事件・事故、消費者・法律トラブル、人権問題、生活困窮相談等への対応の充実
④ 住宅確保のための環境整備・支援
⑤ 金融・通信サービスの利便性の向上
(3) 円滑なコミュニケーションの実現
① 日本語教育の充実
② 日本語教育機関の質の向上・適正な管理
(4) 外国人児童生徒の教育等の充実
(5) 留学生の就職等の支援
(6) 適正な労働環境等の確保
① 適正な労働条件と雇用管理の確保、労働安全衛生の確保
② 地域での安定した就労の支援
(7) 社会保険への加入促進等
3. 外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組
(1) 悪質な仲介事業者等の排除
(2) 海外における日本語教育基盤の充実等
4. 新たな在留管理体制の構築
(1) 在留資格手続の円滑化・迅速化
(2) 在留管理基盤の強化
(3) 不法滞在者等への対策強化

(出所)法務省「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策検討会」資料よりちばぎん総合研究所が作成

II. 働き方改革と外国人活用に関する法施行の概要

1. 働き方改革関連法

(1) 制度の概要及びポイント

<p>目的・背景</p>	<p>長時間労働や過労死の防止を目的に「働き方改革関連法」が2019年4月1日に施行された。政府は、「働き方改革」を重要施策と位置付け、企業の人手不足へ対応すべく、生産性や労働参加率を向上させるため、年齢・性別を問わず働きやすい社会をつくることを目的としている。</p>	
<p>個別の制度内容</p>	<p>① 時間外労働の上限規制</p>	<p>残業時間の上限が法制化され、①年720時間以内（月平均60時間）、②単月100時間未満、③過去2～6か月の平均がいずれも80時間以内、④特別条項の適用は年6回まで。残業規制に違反した場合、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が事業者に科される罰則も開始。大企業では2019年4月から、中小企業は1年間の猶予措置がとられ、2020年4月からの適用。</p>
	<p>② 年次有給休暇の取得義務化</p>	<p>年間10日以上の子年次有給休暇が付与される従業員に対して、使用者に年間5日以上の子年休取得が義務化。取得を請求しない労働者に対しても、使用者が希望時期を聞き、取得させることが必要。有期労働者だけでなく、10日以上の子年休がある短時間労働者にも適用される。年休の取得状況を記録した管理簿を3年間保存することも義務化。年休を取得させなければ、労働者1人につき30万円以下の罰金が科せられる。企業規模に関わらず、一律で2019年4月より適用開始済。</p>
	<p>③ 勤務間インターバル制度</p>	<p>1日の勤務終了後、翌日の出社（勤務開始）まで一定時間以上の休息時間を確保する制度で、罰則のない努力義務。休息時間となるインターバル時間については、厚労省の有識者検討会では、「8～12時間」を例示しているが、時間設定をはじめ、運用におけるルール等の取扱いについては各企業に任せられている。</p>
	<p>④ 労働時間の把握義務</p>	<p>「労働安全衛生法」の改正によって、「客観的方法による労働時間の把握」が企業側に義務付けられた。把握方法は、従来から厚生労働省のガイドラインで「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」とされていたが、今回ガイドラインが法的基準に格上げされた。対象者も一般従業員に加え、管理監督者や裁量労働制適用者も含むなど対象が拡大。なお、労働時間把握義務の違反に罰則はない。</p>
	<p>⑤ 高度プロフェッショナル制度</p>	<p>特定の対象者に対し、労働時間ではなく労働の成果に対して給料を支払う新しい労働スタイルで、一定の年収を得ている専門職等を対象に導入。</p>
	<p>⑥ 同一労働・同一賃金</p>	<p>同一企業のなかで、同じ仕事をしていれば、正規か非正規かといった雇用形態に関係なく同じ待遇とする制度で、2020年4月1日から導入される予定（中小企業は2021年4月～）。待遇差を認めないのが一部の手当や福利厚生で、待遇差を認めるのが基本給や賞与。能力や経験、業績、勤続年数などが同じであれば、正規と非正規で同じ扱いを求める。</p>

（出所）厚生労働省資料などからちばぎん総合研究所が作成。制度詳細は巻末の参考資料部分に記載

図表 72 働き方改革の個別制度の罰則規定と適用時期

	罰則規定	適用時期				
		企業規模・業種	2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2024年 4月1日
①時間外労働の 上限規制	6か月以下の 懲役または30 万円以下の罰 金	大企業	→			
		中小企業		→		
		自動車運転業務、 建設事業、医師				→
②年次有給休暇 の取得義務	労働者1人に つき30万円以 下の罰金	大企業	→			
		中小企業	→			
③勤務間インター バルの努力義務	努力義務 (罰則なし)	大企業	→			
		中小企業	→			
④労働時間の把握 義務	努力義務 (罰則なし)	大企業	→			
		中小企業	→			
⑤高度プロフェッ ショナル制度の 導入	任意制度	大企業	→			
		中小企業	→			
⑥同一労働・同一 賃金の実施	罰則なし(企業 には説明義務)	大企業		→		
		中小企業			→	

(出所)厚生労働省資料などからちばぎん総合研究所が作成

【参考情報①】

「働き方改革関連法での労働基準監督署の監督指導ポイント」

～元労働基準監督官の森井労働法務事務所、森井所長へのヒアリング（2019年5月）より～

- ・ 働き方改革の施行に伴い、全国の労働基準監督署（以下：労基署）は、企業への監督・指導を強化する方向性にある。時間外労働の上限規制については、中小企業は来年4月からの施行となっており、また一部の業種（建設事業など）では、2024年まで猶予期間があるが、実際には、この猶予期間にも、中小企業に対して体制整備を求める監督・指導が入ることに注意が必要である。
- ・ 今回の働き方改革のポイントは、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の時季指定義務であり、これらの違反に対しては、罰則規定（30万円以下の罰金など）が設けられたこと。年次有給休暇の時季指定義務は、中小企業でも2019年4月から施行されているが、これを知らないという経営者も多い。人手不足の中小企業は、年休を取らせることは難しいこともあるだろうが、義務化されたことを踏まえた対応が必要である。
- ・ ただし、罰則といっても、違反が判明した瞬間、即送検～罰則ではない。違反があった場合、労基署は行政指導を行い、いつまでに直しなさいといった「是正勧告書」を出す。その後指導しても直らない悪質な場合には送検を行う。労基署から是正勧告書を出されても、直ちに対応すれば罰則等を科される可能性は低い。送検された場合は、送検された企業の名前などが公表されることがあるため、社会的な信頼の低下による悪影響が大きいとみられる。
- ・ 今年度中は、労基署は、送検よりも新制度の周知に向けた監督・指導に注力すると思われる。また、年休などは、1年経過しないと罰則対象かどうかともわからないこともある。
- ・ 一方、2～3年経過しても改正法による罰則対象の事例がないと、労基署の存在意義を問われることにもなりかねないので、その間に「働き方改革関連法違反第1号」の送検が出ることが予想される。
- ・ 人手不足の状況下、長時間労働の常態化や賃金の未払いなど、いわゆるブラック企業については、労働者が定着せず、淘汰される時代である。その点では、労基署や罰則に限らず、働きやすい職場作りや、それに伴う従業員の能力発揮や定着率向上などは、企業の競争力を高めるために今後ますます必要になるだろう。
- ・ 国の方針は、労基署に対して、企業に対して相談業務を強化する方向性を掲げているので、企業は、労基署を行政サービスと捉えて、むしろ、いろいろと相談すると良い。労基署の指摘・指導については、良い職場づくりのチャンスと捉えて、前向きに対応していくことが、今後の労基署との付き合い方としては重要といえるだろう。

2. 改正出入国管理法

(1) 制度の概要及びポイント

背景		人手不足の状況を受け、単純労働に従事できる外国人の受入拡大に向けた機運が高まった。また、従来の外国人労働者の在留資格は「資格外活動(留学)」と「技能実習」が4割以上を占め、留学生と技能実習生が「安価な労働力」として単純労働に就いているのが実態で、低賃金や長時間残業、不就学などの問題も出てきていた。	
目的		単純労働への外国人就労を新たな在留資格で明確に位置づけ、賃金も日本人と同等以上とするほか、外国人の不法就労を防ぐなど、外国人労働者にとって法的にも働きやすい環境を整えることを目的とする。	
個別の制度内容	在留資格	特定技能1号と2号を新設。1号は、介護や建設など14業種において、比較的簡単な仕事に就く想定。技能実習修了または、技能と日本語能力の試験に合格すれば取得でき、在留期間は通算5年で、家族の帯同は認められていない。2号は、さらに高度な試験に合格した外国人に与えられ、現場監督など熟練した技能を要求される仕事に就くことが想定されている。在留資格の更新回数に制限はなく、長期の就労や事実上の永住も可能となるほか、家族の帯同も認められている。	
	業種別の受入人数	14業種に限定した特定技能1号については、初年度の19年度に最大47,550人、5年間累計で345,150人の受け入れが想定されている。なお、19年度は約6割が現在の技能実習生から特定技能1号に移行する外国人労働者となる見込み。特定技能2号の受入基準等は現状未定。	
	関係機関	出入国在留管理庁	従来の法務省内局の出入国管理「局」が、省と並ぶ国の機関(外局)である出入国在留管理「庁」に格上げ。外国人の受入企業に対して、立入検査の実施や改善命令を出すことで、外国人労働者の法的保護を強め、これまでより働きやすい環境を整える方針。改善命令に従わなければ、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金を科すなど、以前より厳しい対応を取る方針。
		登録支援機関	特定技能外国人支援計画に基づく機関で、外国人への日本語教育や生活支援、住宅手配などの支援を行う。外国人を受け入れる企業は、日本語教育などの支援体制を自社で構築できない場合は、在留管理庁の登録を受けた「登録支援機関」と委託契約を結ぶことで受け入れが可能となる、
		分野別協議会	特定技能14業種において、制度の適切な運用を図るため、分野ごとに、所管省庁が協議会を設置され、制度や情報の周知、法令順守の啓発のほか、地域ごとの人手不足の状況を把握・分析を行い、大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整などを行う。特定技能外国人を受け入れるすべての機関(企業)は、協議会の構成員になることが必要となる。
語学及び技能の試験		特定技能の在留資格は、日本語及び当該業種に関する一定の技能が必要で、それを測るために試験に合格することが求められる(技能実習2号修了者は免除)。特定技能1号の試験は、原則として海外で実施する政府方針で、アジア9か国で実施される予定。宿泊及び外食については、技能実習の対象業種ではないため、国内で試験が実施されている。	

(出所) 厚生労働省資料などからちばぎん総合研究所が作成。制度詳細は巻末の参考資料部分に記載

(2) 特定技能の外国人を受け入れる際の企業の対応

企業が特定技能の在留資格を持つ外国人を受け入れるためには、以下の基準や義務を果たす必要がある。基準に関する虚偽の報告や、義務を怠ると、外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがあるので注意を要する。

① 受入基準

《外国人と結ぶ雇用契約が適切であること》

【具体的な例】

- 報酬額は日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であること
- 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させること
- 報酬、福利厚生施設の利用等の待遇で差別的取り扱いをしていないこと 等

《機関自体が適切であること》

【具体的な例】

- 労働、社会保険、租税関係法令を遵守していること
- 1年以内に非自発的離職者や行方不明者を発生させていないこと
- 5年以内に出入国・労働法令違反がないこと 等

《外国人を支援する体制があること》

※ただし、支援については、登録支援機関に一部または全部の委託が可能

【具体的な例】

- 生活オリエンテーション、生活のための日本語習得の支援
- 外国人からの相談、苦情対応、外国人と日本人との交流促進に係る支援
- 転職する際には適切な職業相談・紹介の実施（ハローワークが実施）

《外国人を支援する計画が適切であること》

【記載事項】

- 職業生活上、日常生活上、社会生活上の支援（情報提供、住宅の確保等）
- 支援計画の全部を委託する場合は、その契約内容
- 支援責任者等の選定

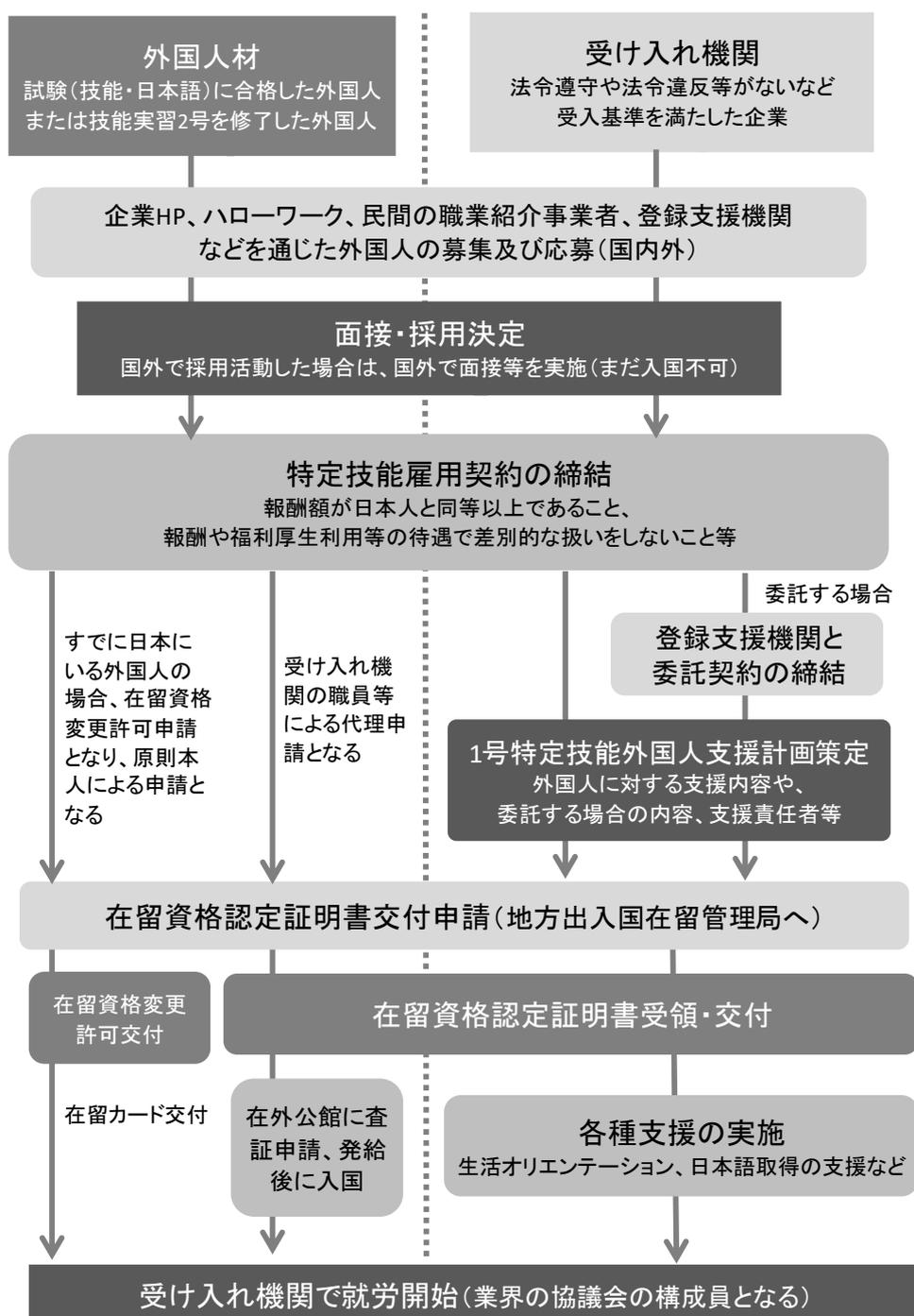
② 受入機関の義務

- ・ 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行する（報酬を適切に支払うなど）
- ・ 外国人への支援を適切に実施する（登録支援機関に委託が可能）
- ・ 出入国在留管理庁へ各種届け出を行う

(3) 特定技能の外国人受入フロー

特定技能外国人を受け入れる基準をクリアできる企業が、実際に外国人を雇用するためには、特定技能雇用契約の締結や外国人支援計画の策定、在留資格認定証明書受領など、各種手続き等が必要となる。特定技能外国人の募集については、国内、国外ともに、自社HPでの募集のほか、ハローワークや職業紹介事業者、登録支援機関などからの紹介が想定されている。なお、技能実習生からの在留資格の変更の場合は、技能雇用契約の締結後、在留資格変更の許可申請を行い、在留資格を技能実習から特定技能に変更をすることが必要となる。

図表 73 特定技能外国人の受入の流れ



(出所)法務省資料をもとに、ちばぎん総合研究所が作成

III. 働き方改革及び外国人活用に関する県内企業・自治体の対応状況

県内企業の働き方改革及び外国人活用の実態について把握すべく、県内企業及び県内自治体に対してアンケート調査を実施した。なお、働き方改革については、2017年11月にも働き方改革に関するアンケート調査を実施しており、その結果との比較も行っている。(2017年11月調査を本文中は「前回」と記載)。その他の実施概要については以下の通り。

【実施概要】

《調査対象》

- ① 企業向けアンケート調査
- ② 自治体向けアンケート調査

《調査実施日》

- ① 2019年5月8日～5月31日
- ② 2019年5月8日～6月7日

《発送・回答数と方法》

- ① 県内企業1,000通に紙のアンケートを発送、回収。回答数227通(回答率22.7%)
- ② 千葉県及び県内54市町村の計55通に紙のアンケートを発送、回収。回答数39通(回答率70.9%)

《分析方法》

各設問の単純集計及び業種、従業員数、企業規模でクロス集計した。

なお、企業規模については、以下の中小企業基本法の定義に基づき、業種、従業員数、資本金をもとに、大企業、中小企業、小規模企業に分類した。

(中小企業者の定義)

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人

(小規模企業者の定義)

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	従業員20人以下
商業・サービス業	従業員5人以下

1. 県内企業向けアンケート調査結果

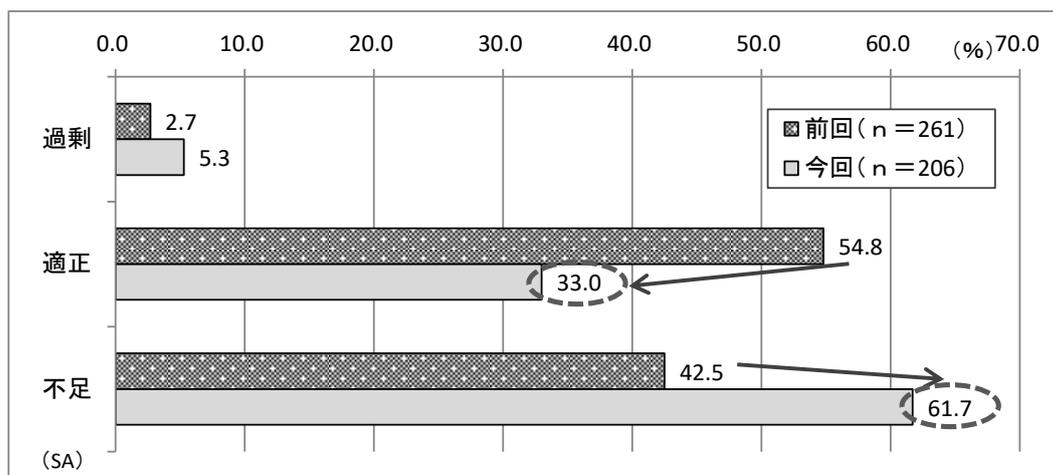
(1) 人手不足の現状と対応状況

① 雇用動向

人員の過不足感をみると、「不足」が 61.7%となり、「適正 (33.0%)」を大幅に上回っている。前回比では、「不足」が 19.2 ポイント増加し、「適正」が 21.8 ポイント減少している。

属性別に「不足」が多いのは、業種別では「宿泊・飲食業 (76.9%)」、「サービス業 (72.7%)」、従業員数別では、「100 人以上 (71.7%)」、「50 人～99 人 (71.5%)」、企業規模別では「大企業 (69.2%)」となっている。

図表 74 人員の過不足感



図表 75 人員の過不足感(属性別)

(単位: 件、%)

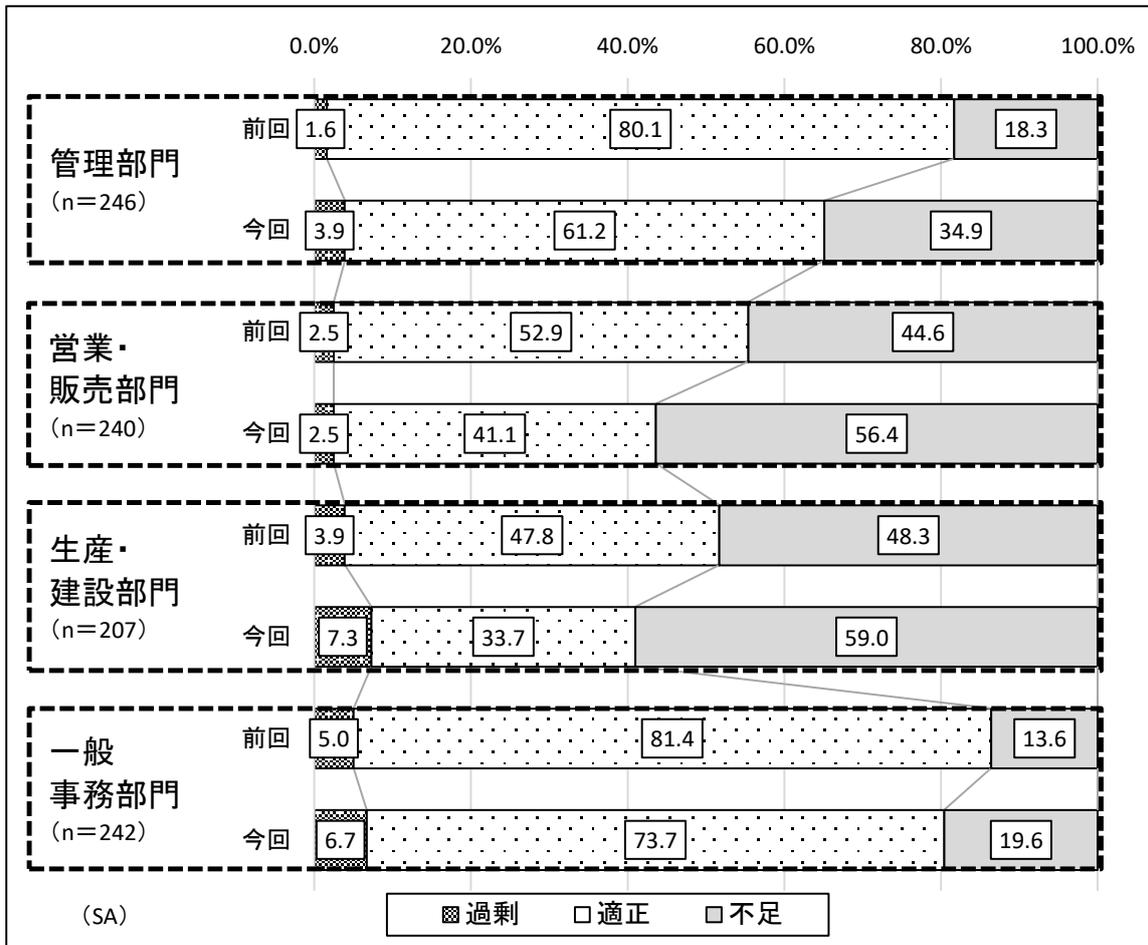
	回答数	過剰			適正	不足	不足		
		大変過剰	やや過剰	やや不足			大変不足		
全体	206	5.3	0.0	5.3	33.0	61.7	53.9	7.8	
業種	製造業	78	7.7	0.0	7.7	33.3	59.0	50.0	9.0
	建設・土木業	21	4.8	0.0	4.8	23.8	71.5	66.7	4.8
	運輸・倉庫業	8	0.0	0.0	0.0	37.5	62.5	37.5	25.0
	卸売・小売業	39	5.1	0.0	5.1	38.5	56.4	53.8	2.6
	宿泊・飲食業	13	0.0	0.0	0.0	23.1	76.9	76.9	0.0
	サービス業	22	9.1	0.0	9.1	18.2	72.7	50.0	22.7
	医療・福祉	7	0.0	0.0	0.0	42.9	57.1	57.1	0.0
	その他	18	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0
従業員数	20人未満	57	7.0	0.0	7.0	43.9	49.1	45.6	3.5
	20人～49人	66	3.0	0.0	3.0	37.9	59.1	51.5	7.6
	50人～99人	28	10.7	0.0	10.7	17.9	71.5	67.9	3.6
	100人以上	53	3.8	0.0	3.8	24.5	71.7	56.6	15.1
企業規模	小規模企業	44	6.8	0.0	6.8	34.1	59.0	54.5	4.5
	中小企業	136	4.4	0.0	4.4	34.6	61.1	51.5	9.6
	大企業	26	7.7	0.0	7.7	23.1	69.2	65.4	3.8

② 部門別人員の過不足感

人員の過不足感を部門別にみると、「不足」が多いのは、「生産・建設部門（59.0%）」、「営業・販売部門（56.4%）」など現場職が多い。一方、「一般事務部門」については、「適正」が73.7%と、「不足（19.6%）」を大きく上回っている。

前回と比較すると、すべての部門で「不足」が増加し、「適正」が減少した。「不足」の増加幅が大きいのは、「管理部門（16.6ポイント）」となっている。

図表 76 部門別人員の過不足感(前回との比較)



③ 雇用の現状と今後の方針

雇用、登用の現状割合（過去3年間）は、「シニア」の「増加傾向」が45.4%と際立っている。「女性」及び「外国人」、「障がい者」については「横ばい」が7割近くを占めている。今後の雇用の方針（今後3年間）は、「増やす」は「女性（37.0%）」、「シニア（28.6%）」で多くなっている。

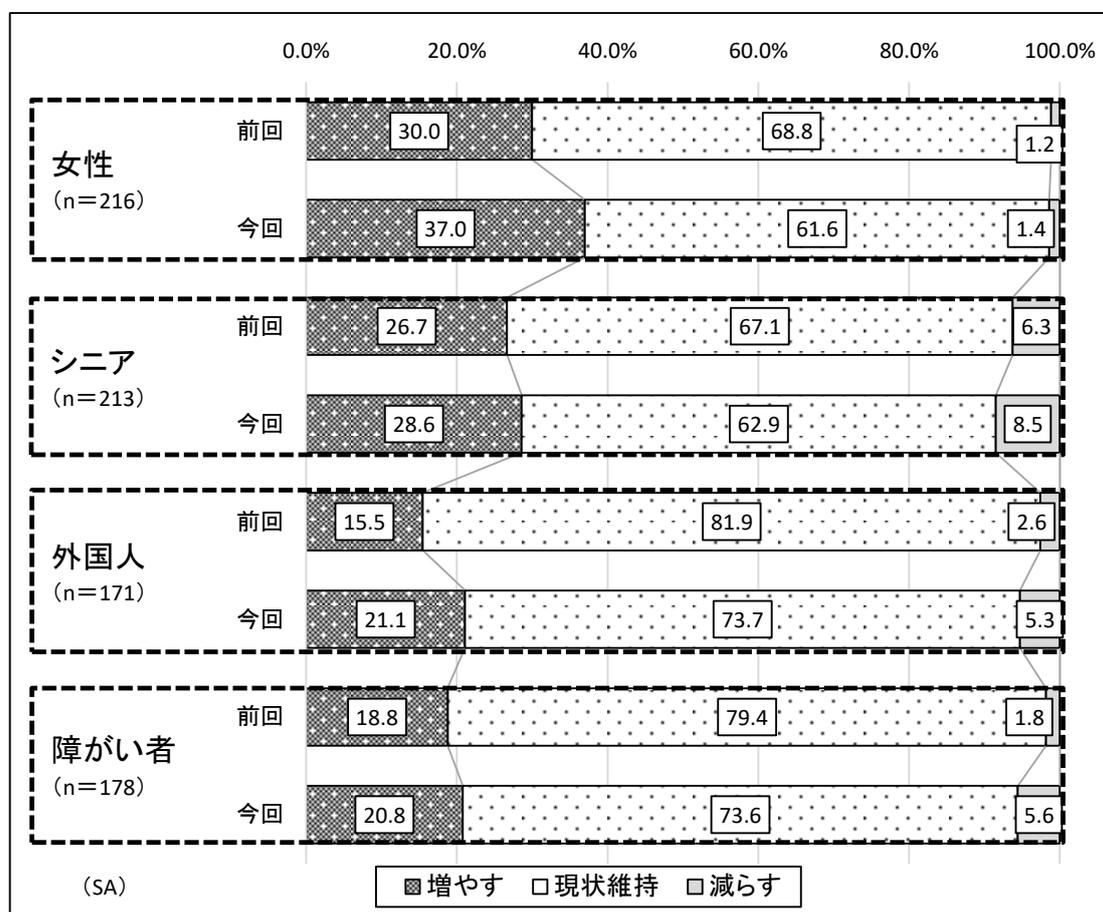
今後の雇用方針を前回と比較すると、「女性」、「シニア」、「外国人」、「障がい者」のすべてで、「増やす」が増加している。「増やす」の増加幅が大きいのは、「女性（7.0ポイント）」、「外国人（5.6ポイント）」となっている。

図表 77 現状と今後の雇用の方針

（単位：件、％）

	雇用の現状割合（過去3年間）				今後の雇用の方針（今後3年間）			
	回答数	増加傾向	横ばい	減少傾向	回答数	増やす	現状維持	減らす
女性	209	17.7	74.6	7.7	216	37.0	61.6	1.4
シニア	205	45.4	49.8	4.9	213	28.6	62.9	8.5
外国人	158	15.8	77.2	7.0	171	21.1	73.7	5.3
障がい者	164	8.5	79.9	11.6	178	20.8	73.6	5.6

図表 78 今後の雇用の方針（前回との比較）



(2) 働き方改革に関する取り組み

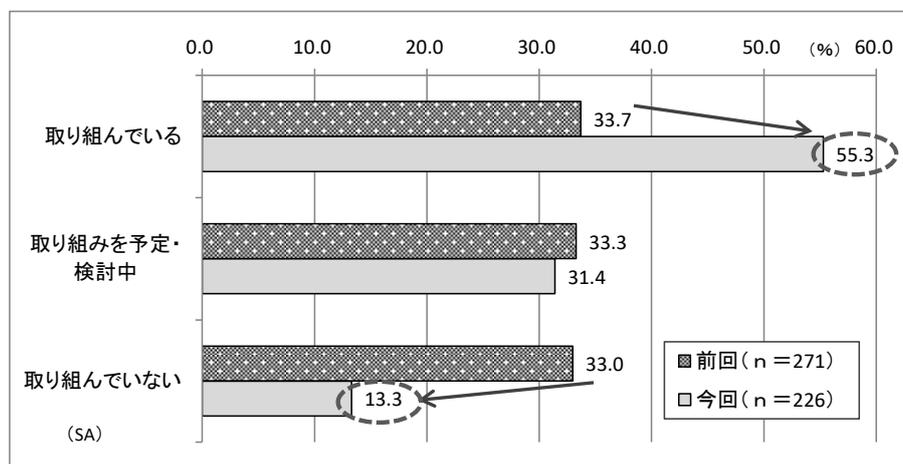
① 取組状況

働き方改革については、「取り組んでいる (55.3%)」と「取り組みを予定・検討中 (31.4%)」の合計は約9割となり、「取り組んでいない (13.3%)」を大きく上回った。前回比でも、「取り組んでいる」が21.6ポイント増加し、「取り組んでいない」が19.7ポイント減少した。

属性別にみると、業種別で「取り組んでいる」が多いのは、「サービス業 (64.0%)」、「医療・福祉 (62.5%)」、「卸売・小売業 (61.9%)」で、前回比では、「宿泊・飲食業 (前回比+43.8ポイント)」、「卸売・小売業 (同+31.1ポイント)」の増加が目立っている。企業規模別では「大企業 (74.1%)」が多く、前回比では「中小企業 (同+23.9ポイント)」、「大企業 (同+24.1ポイント)」が20ポイント以上増加し、「小規模企業 (同+11.6ポイント)」と比べて伸びが大きかった。

「取り組んでいない」は、業種別には「宿泊・飲食業 (30.8%、前回比+10.8%)」、企業規模別には、「小規模企業 (29.8%、同▲21.0ポイント)」で多かった。

図表 79 働き方改革への取組状況(前回比)



図表 80 働き方改革への属性別の取組状況(前回比)

(単位:件、%、ポイント)

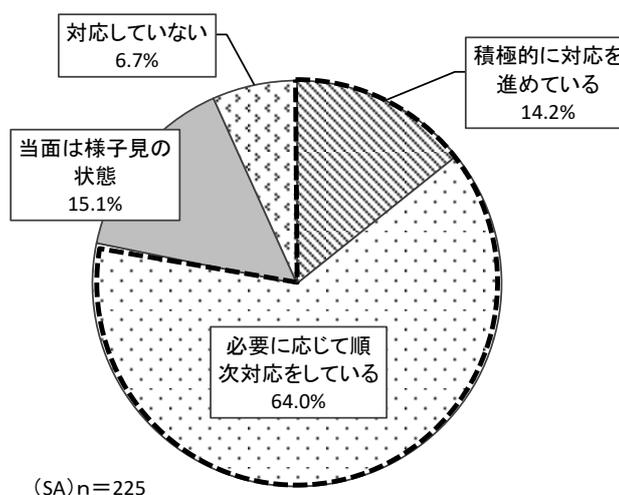
	回答数 (今回)	取り組んでいる			取り組みを予定・検討中			取り組んでいない			
		前回	今回	差異	前回	今回	差異	前回	今回	差異	
全体	226	33.7	55.3	21.6	33.3	31.4	▲ 1.9	33.0	13.3	▲ 19.7	
業種	製造業	87	31.6	54.0	22.4	36.7	33.3	▲ 3.4	31.6	12.6	▲ 19.0
	建設・土木業	23	34.6	34.8	0.2	50.0	56.5	6.5	15.4	8.7	▲ 6.7
	運輸・倉庫業	10	25.0	50.0	25.0	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0	▲ 25.0
	卸売・小売業	42	30.8	61.9	31.1	28.8	19.0	▲ 9.8	40.4	19.0	▲ 21.4
	宿泊・飲食業	13	10.0	53.8	43.8	70.0	15.4	▲ 54.6	20.0	30.8	10.8
	サービス業	25	44.0	64.0	20.0	20.0	32.0	12.0	36.0	4.0	▲ 32.0
	医療・福祉	8	63.6	62.5	▲ 1.1	27.3	25.0	▲ 2.3	9.1	12.5	3.4
	その他	18	38.5	61.1	22.6	3.8	22.2	18.4	57.7	16.7	▲ 41.0
従業員数	20人未満	57	22.8	37.7	14.9	24.1	34.4	10.3	53.2	27.9	▲ 25.3
	20人～49人	66	33.8	57.9	24.1	37.5	31.6	▲ 5.9	28.7	10.5	▲ 18.2
	50人～99人	28	29.4	53.3	23.9	50.0	36.7	▲ 13.3	20.6	10.0	▲ 10.6
	100人以上	53	50.0	70.2	20.2	28.1	26.3	▲ 1.8	21.9	3.5	▲ 18.4
企業規模	小規模企業	44	20.3	31.9	11.6	28.8	38.3	9.5	50.8	29.8	▲ 21.0
	中小企業	136	35.3	59.2	23.9	34.7	30.3	▲ 4.4	30.1	10.5	▲ 19.6
	大企業	26	50.0	74.1	24.1	34.4	25.9	▲ 8.5	15.6	0.0	▲ 15.6

② 働き方改革関連法への対応方針

働き方改革関連法への対応状況は、「積極的に対応を進めている（14.2%）」と「必要に応じて順次対応をしている（64.0%）」を合計した『対応している』は約8割となり、「対応していない（6.7%）」を大きく上回った。

属性別に『対応している』が多いのは、業種別では「医療・福祉（100.0%）」、「運輸・倉庫業（90.0%）」、「サービス業（88.0%）」、従業員数別では「100人以上（96.5%）」、企業規模別では「大企業（96.3%）」となっており、特に大企業で進んでいるほか、中小・小規模企業でも相当に対応が進んでいる。

図表 81 働き方改革関連法への対応方針



図表 82 働き方改革関連法への対応方針(属性別)

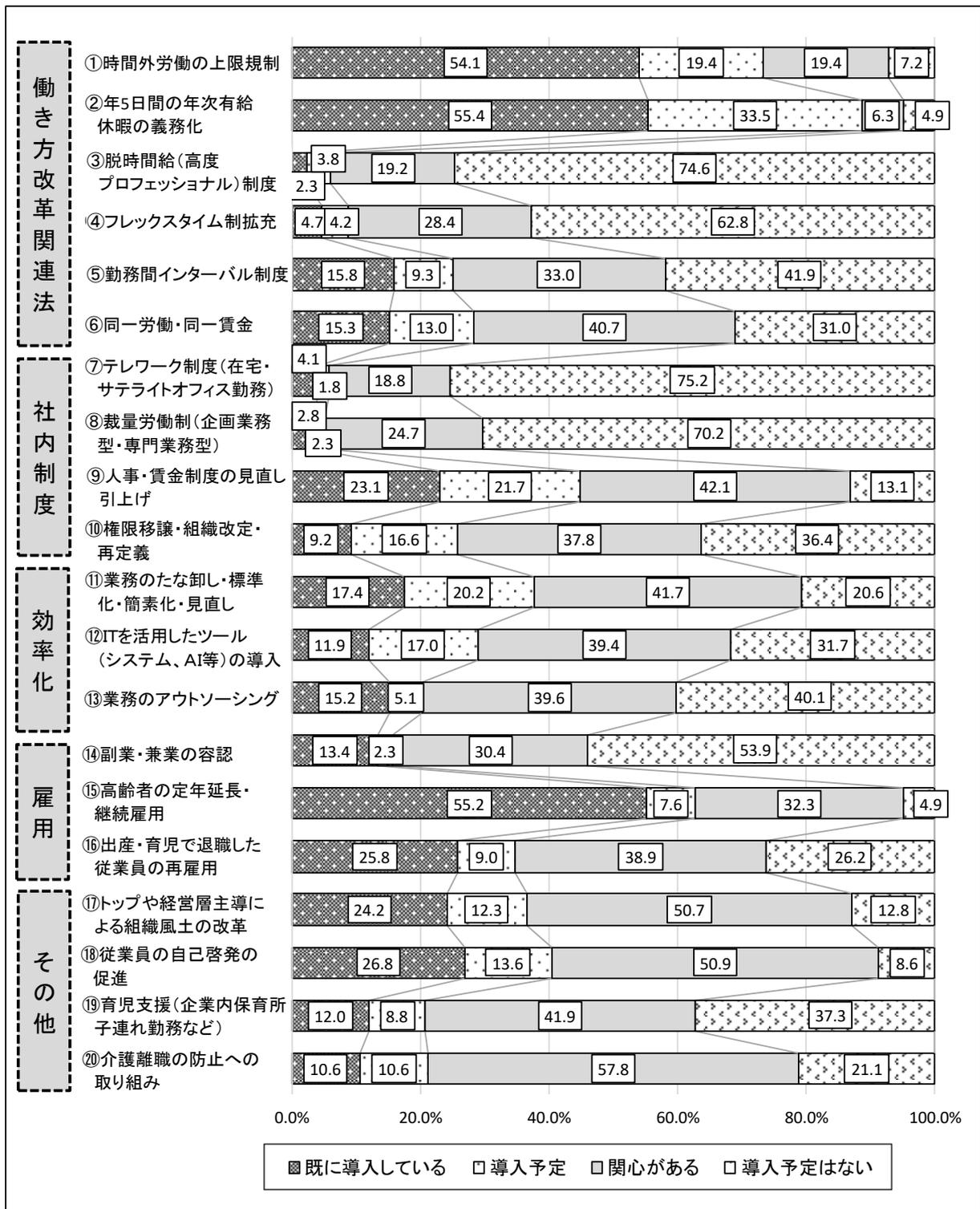
(単位:件、%)

		回答数	対応している	積極的に対応を進めている	必要に応じて順次対応をしている	当面は様子見の状態	対応していない
全体		225	78.2	14.2	64.0	15.1	6.7
業種	製造業	87	82.7	14.9	67.8	13.8	3.4
	建設・土木業	23	69.5	4.3	65.2	26.1	4.3
	運輸・倉庫業	10	90.0	0.0	90.0	10.0	0.0
	卸売・小売業	42	69.0	9.5	59.5	16.7	14.3
	宿泊・飲食業	13	61.6	23.1	38.5	15.4	23.1
	サービス業	25	88.0	20.0	68.0	8.0	4.0
	医療・福祉	7	100.0	42.9	57.1	0.0	0.0
	その他	18	72.3	16.7	55.6	22.2	5.6
従業員数	20人未満	61	57.4	14.8	42.6	27.9	14.8
	20人～49人	75	76.0	18.7	57.3	18.7	5.3
	50人～99人	30	90.0	6.7	83.3	3.3	6.7
	100人以上	57	96.5	10.5	86.0	3.5	0.0
企業規模	小規模企業	47	59.6	17.0	42.6	25.5	14.9
	中小企業	151	80.7	13.2	67.5	13.9	5.3
	大企業	27	96.3	14.8	81.5	3.7	0.0

③ 多様で柔軟な働き方の導入状況

多様で柔軟な働き方の導入状況について、「既に導入している」が多いのは、働き方改革関連法対応では「①時間外労働の上限規制（54.1%）」、「②年5日間の年次有給休暇の義務化（55.4%）」、社内制度では「⑨人事・賃金制度の見直し（23.1%）」、効率化では「⑪業務のたな卸し・標準化・簡素化・見直し（17.4%）」、雇用では「⑮高齢者の定年延長・継続雇用（55.2%）」、その他では「⑮従業員の自己啓発の促進（26.8%）」となっている。

図表 83 多様で柔軟な働き方の導入状況



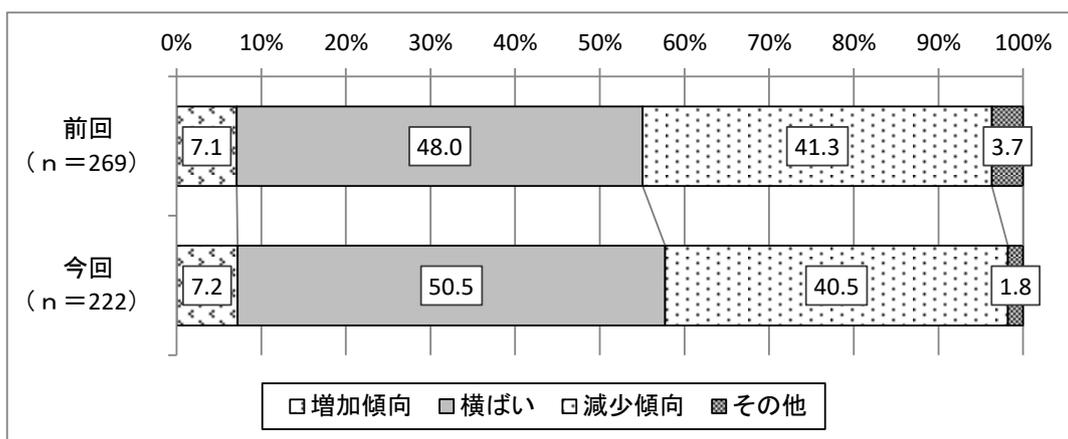
④ 残業時間の傾向

2～3年前と比較した残業時間の傾向は、「減少傾向（40.5%）」が、「増加傾向（7.2%）」を大幅に上回っている。

前回と比較すると、「横ばい」が2.5ポイント増加し、「減少傾向」は0.8ポイント減少しているが、大きな差はみられない。

属性別に「減少傾向」が多いのは、業種別では「宿泊・飲食業（53.8%）」、「医療・福祉（50.0%）」、「サービス業（48.0%）」、従業員数別では「20人～49人（46.7%）」、企業規模別では「中小企業（42.7%）」となっている。

図表 84 残業時間の傾向（前回との比較）



図表 85 残業時間の傾向（属性別）

（単位：件、%）

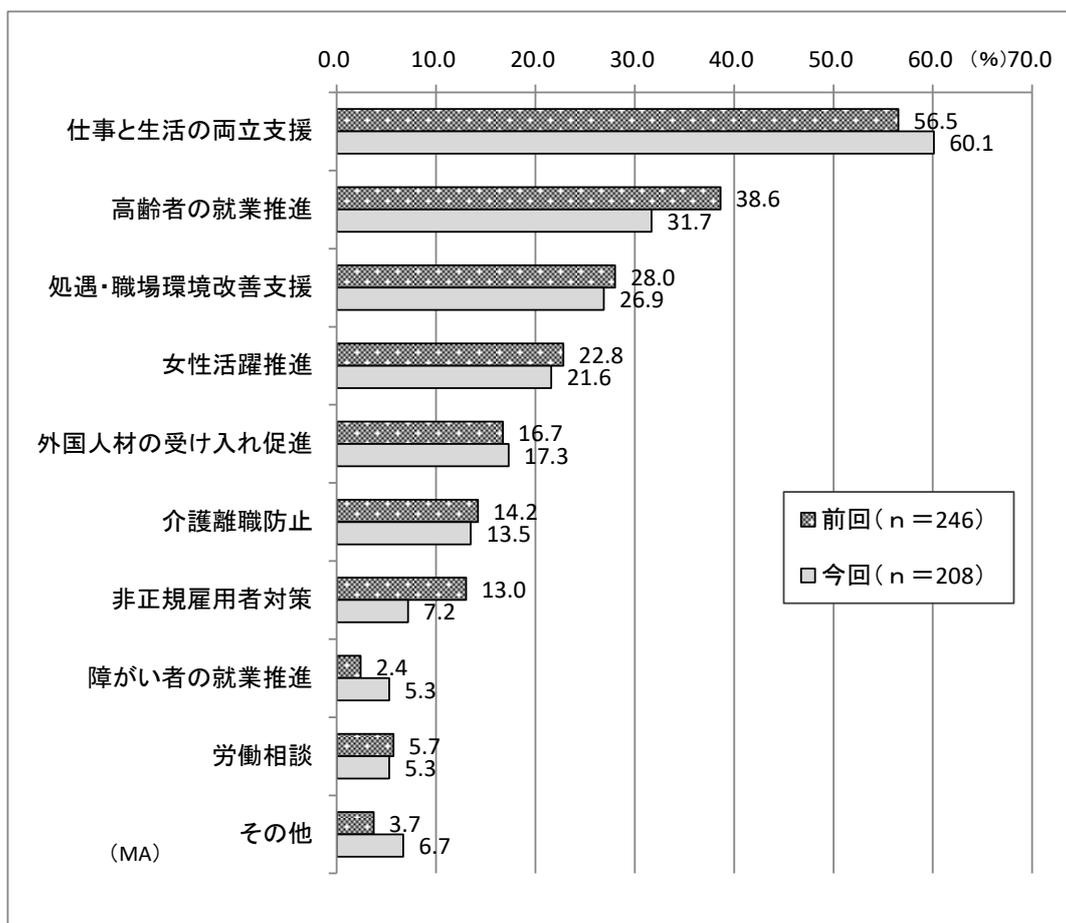
		回答数	増加傾向	横ばい	減少傾向	その他
全体		222	7.2	50.5	40.5	1.8
業種	製造業	88	6.8	54.5	38.6	—
	建設・土木業	20	10.0	50.0	40.0	—
	運輸・倉庫業	10	10.0	60.0	30.0	—
	卸売・小売業	41	4.9	41.5	46.3	7.3
	宿泊・飲食業	13	7.7	38.5	53.8	—
	サービス業	25	4.0	44.0	48.0	4.0
	医療・福祉	8	12.5	37.5	50.0	—
	その他	17	11.8	70.6	17.6	—
従業員数	20人未満	58	6.9	53.4	32.8	6.9
	20人～49人	75	10.7	42.7	46.7	—
	50人～99人	30	3.3	63.3	33.3	—
	100人以上	57	5.3	50.9	43.9	—
企業規模	小規模企業	45	8.9	48.9	37.8	4.4
	中小企業	150	6.7	49.3	42.7	1.3
	大企業	27	7.4	59.3	33.3	—

⑤ 市町村に期待する支援

働き方改革を推進するにあたっての市町村に期待する支援をみると、「仕事と生活の両立支援(60.1%)」が最も多く、「高齢者の就業推進(31.7%)」、「処遇・職場環境改善支援(26.9%)」が続いている。前回と比較すると、「高齢者の就業推進」が▲6.9ポイント、「非正規雇用者対策」が▲5.8ポイントとなったが、どの項目も大きな変化はみられなかった。

なお、「その他(6.7%)」としては、「公共工事発注者として、長時間労働の是正と生産性向上への取組み」や「短時間で集中して仕事を行う教育(講習会)を実施して欲しい」、「生活支援課との連携、生活保護受給者への就労支援」、「働き方改革達成企業を税的に優遇する」、「人材紹介、労務費負担補助」などの意見があった。

図表 86 市町村に期待する支援



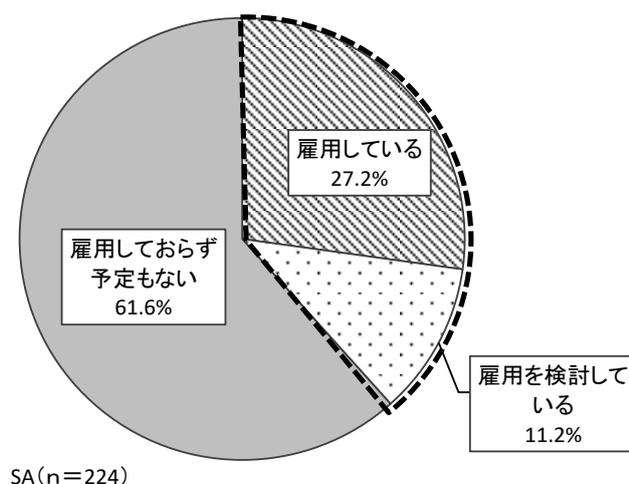
(3) 外国人労働者の活用について

① 雇用の有無

外国人の雇用状況は、「雇用している (27.2%)」と「雇用を検討している (11.2%)」を合計した『雇用に前向き』は約4割で、「雇用しておらず予定もない (61.6%)」を下回った。

属性別に『雇用に前向き』が多いのは、業種別では「宿泊・飲食業 (69.2%)」、「医療・福祉 (50.0%)」、「サービス業 (48.0%)」、「製造業 (45.9%)」、従業員数別では「100人以上 (55.4%)」、企業規模別では「大企業 (57.7%)」となっている。

図表 87 外国人の雇用状況



図表 88 外国人の雇用状況(属性別)

(単位:件、%)

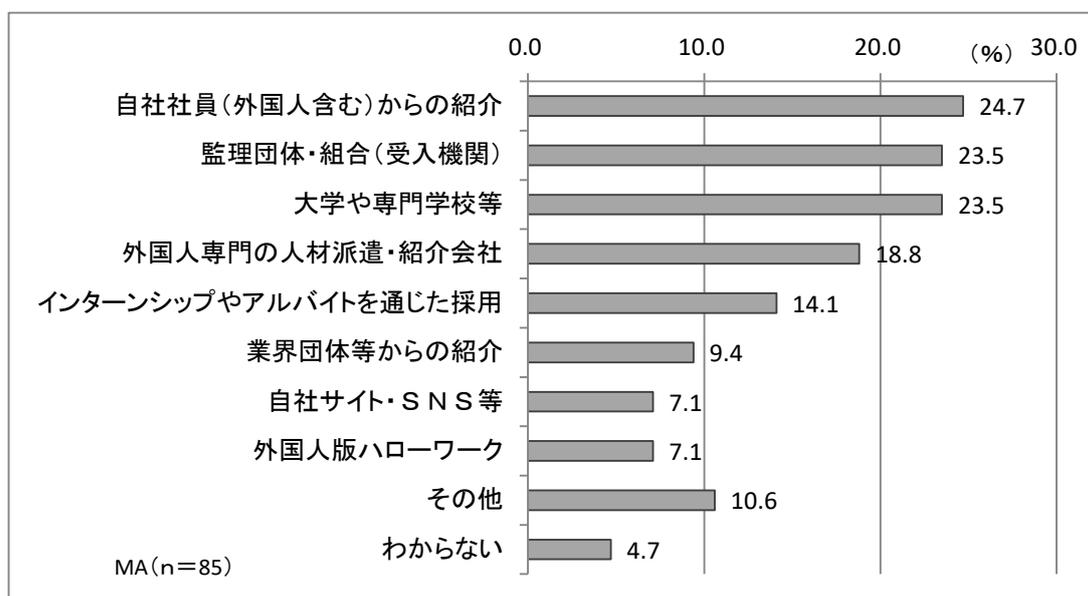
	回答数	雇用に前向き	雇用状況		雇用しておらず予定もない	
			雇用している	雇用を検討している		
全体	224	38.4	27.2	11.2	61.6	
業種	製造業	87	45.9	33.3	12.6	54.0
	建設・土木業	22	31.8	13.6	18.2	68.2
	運輸・倉庫業	10	10.0	10.0	0.0	90.0
	卸売・小売業	41	24.4	22.0	2.4	75.6
	宿泊・飲食業	13	69.2	61.5	7.7	30.8
	サービス業	25	48.0	20.0	28.0	52.0
	医療・福祉	8	50.0	37.5	12.5	50.0
	その他	18	16.7	16.7	0.0	83.3
従業員数	20人未満	60	23.4	11.7	11.7	76.7
	20人～49人	76	40.8	27.6	13.2	59.2
	50人～99人	30	26.7	26.7	0.0	73.3
	100人以上	56	55.4	41.1	14.3	44.6
企業規模	小規模企業	47	34.0	19.1	14.9	66.0
	中小企業	151	36.5	27.2	9.3	63.6
	大企業	26	57.7	42.3	15.4	42.3

② 外国人の募集方法と国籍

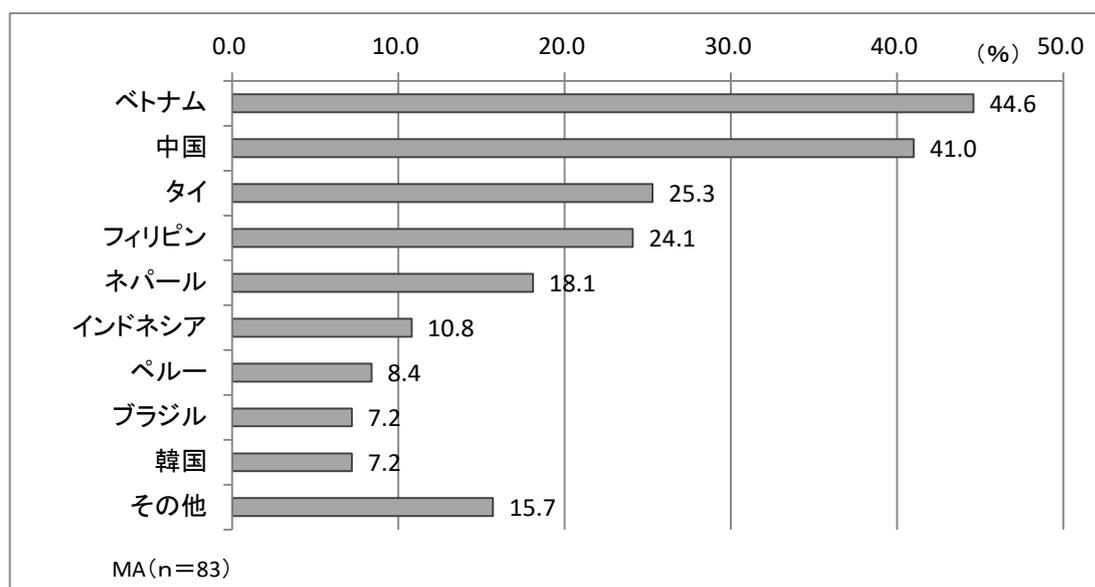
外国人の募集方法・経路としては、「自社社員からの紹介（24.7%）」、「監理団体・組合（23.5%）」、「大学や専門学校等（23.5%）」が同水準となっている。「その他（10.6%）」としては、「現地法人からの転勤」、「通常のハローワーク」、「日本人と同じ募集方法」、「人材紹介会社」、「知人・友人からの紹介」などがあつた。

雇用している外国人の国籍は、「ベトナム（44.6%）」と「中国（41.0%）」が多く、次いで「タイ（25.3%）」、「フィリピン（24.1%）」となっている。「その他（15.7%）」としては、「バングラディッシュ（3件）」、「スリランカ（2件）」、「台湾（2件）」、「ミャンマー（2件）」、「カンボジア、インド、マレーシア（各1件）」などがあつた。

図表 89 外国人の募集方法



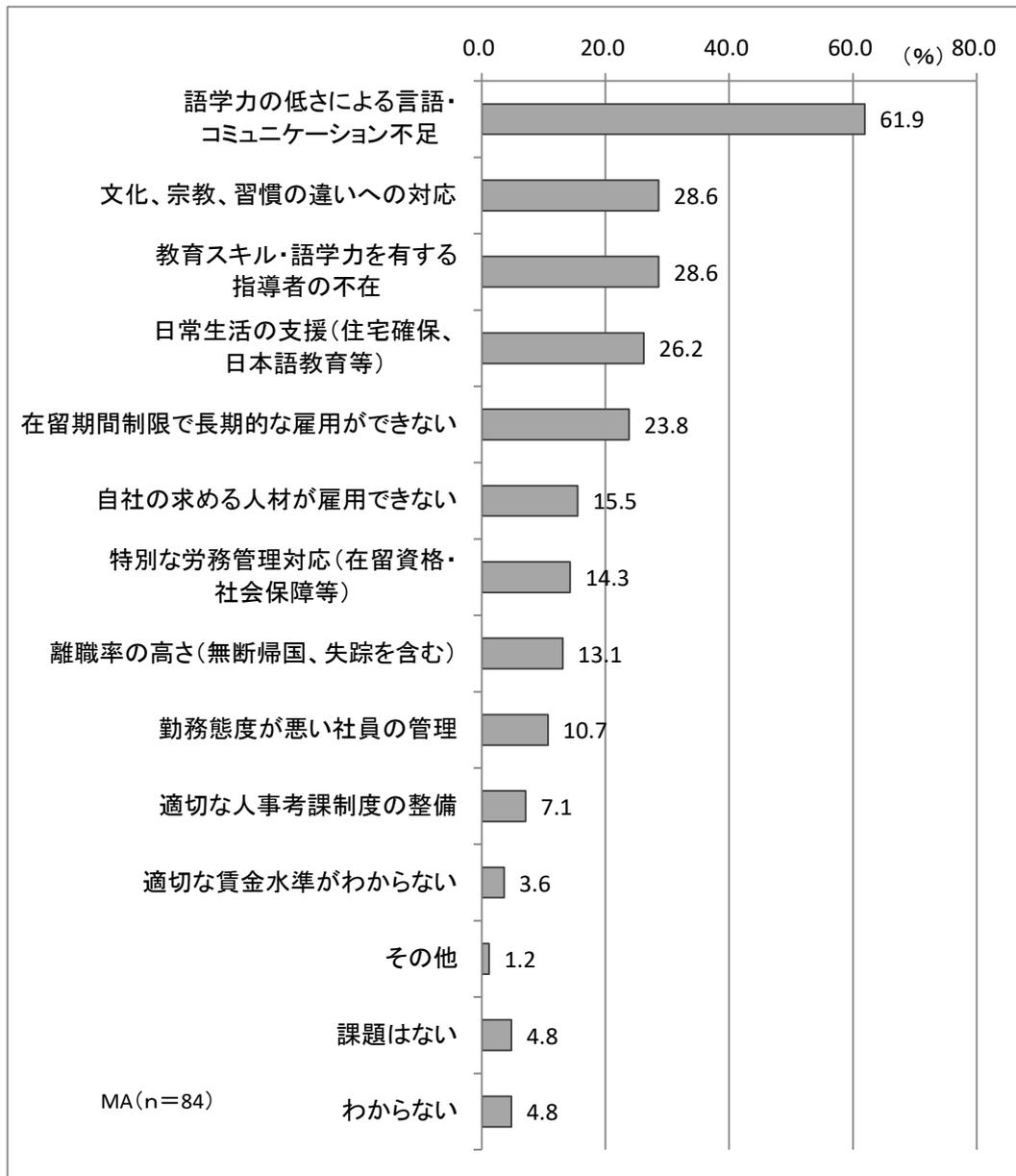
図表 90 外国人の国籍



③ 外国人を雇用する際の課題

外国人を雇用する際の課題としては、「語学力の低さによる言語・コミュニケーション不足 (61.9%)」が最も多い。大きく離れて「文化、宗教、習慣の違いへの対応 (28.6%)」、「教育スキル・語学力を有する指導者の不在 (28.6%)」、「日常生活の支援(住宅確保、日本語教育等) (26.2%)」が続いている。

図表 91 外国人を雇用する際の課題

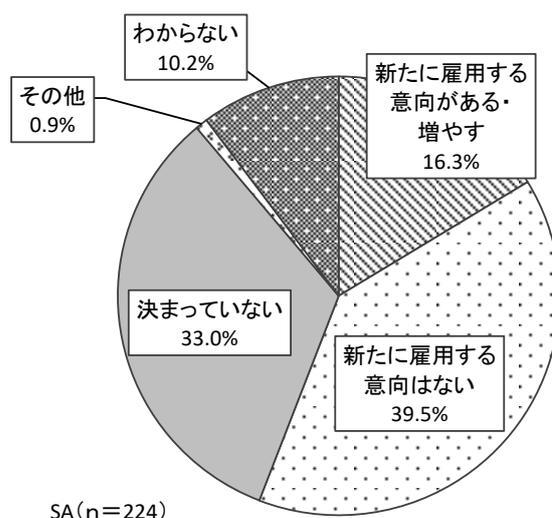


④ 今後の外国人の雇用意向

今後における外国人雇用の意向は「新たに雇用する意向がある・増やす」が16.3%で、「新たに雇用する意向はない（39.5%）」、「決まっていない（33.0%）」をすべての業種・規模で下回った。

属性別に「新たに雇用する意向がある・増やす」が多いのは、業種別では「宿泊・飲食業（25.0%）」、「医療・福祉（25.0%）」、従業員数別では「100人以上（20.8%）」、企業規模別では「大企業（23.1%）」となっている。逆に「新たに雇用する意向はない」が多いのは、業種別では「運輸・倉庫業（71.4%）」、従業員数別では「20人未満（50.0%）」、企業規模別では「小規模企業（43.5%）」と「中小企業（41.3%）」が同程度となっている。

図表 92 今後の外国人雇用の意向



図表 93 今後の外国人雇用の意向(属性別)

(単位:件、%)

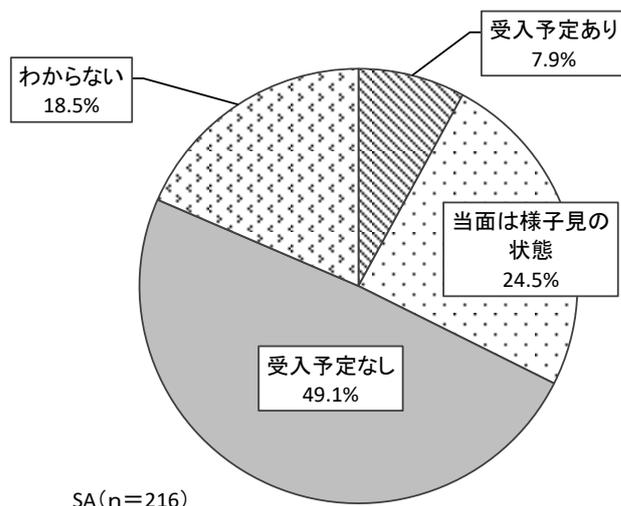
		回答数	新たに雇用する意向がある・増やす	新たに雇用する意向はない	決まっていない	その他	わからない
全体		215	16.3	39.5	33.0	0.9	10.2
業種	製造業	84	17.9	34.5	36.9	1.2	9.5
	建設・土木業	23	21.7	39.1	30.4	-	8.7
	運輸・倉庫業	7	-	71.4	28.6	-	-
	卸売・小売業	39	17.9	48.7	28.2	-	5.1
	宿泊・飲食業	12	25.0	16.7	41.7	-	16.7
	サービス業	25	8.0	40.0	40.0	-	12.0
	医療・福祉	8	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5
	その他	17	5.9	58.8	11.8	-	23.5
従業員数	20人未満	58	10.3	50.0	27.6	-	12.1
	20人～49人	73	17.8	43.8	26.0	2.7	9.6
	50人～99人	29	10.3	37.9	48.3	-	3.4
	100人以上	53	20.8	24.5	41.5	-	13.2
企業規模	小規模企業	46	17.4	43.5	30.4	-	8.7
	中小企業	143	14.7	41.3	32.2	1.4	10.5
	大企業	26	23.1	23.1	42.3	-	11.5

⑤ 特定技能の外国人への対応方針

特定技能の外国人に関する対応方針は「受入予定あり」が 7.9%で、「受入予定なし (49.1%)」が約半数、「当面は様子見の状態 (24.5%)」が約 1/4 となっている。

属性別に「受入予定あり」が多いのは、業種別では「卸売・小売業 (12.8%)」、「医療・福祉 (12.5%)」、従業員数別では「20 人～49 人 (12.3%)」、企業規模別では「中小企業 (9.0%)」となっている。

図表 94 特定技能の外国人の対応方針



図表 95 特定技能の外国人の対応方針(属性別)

(単位:件、%)

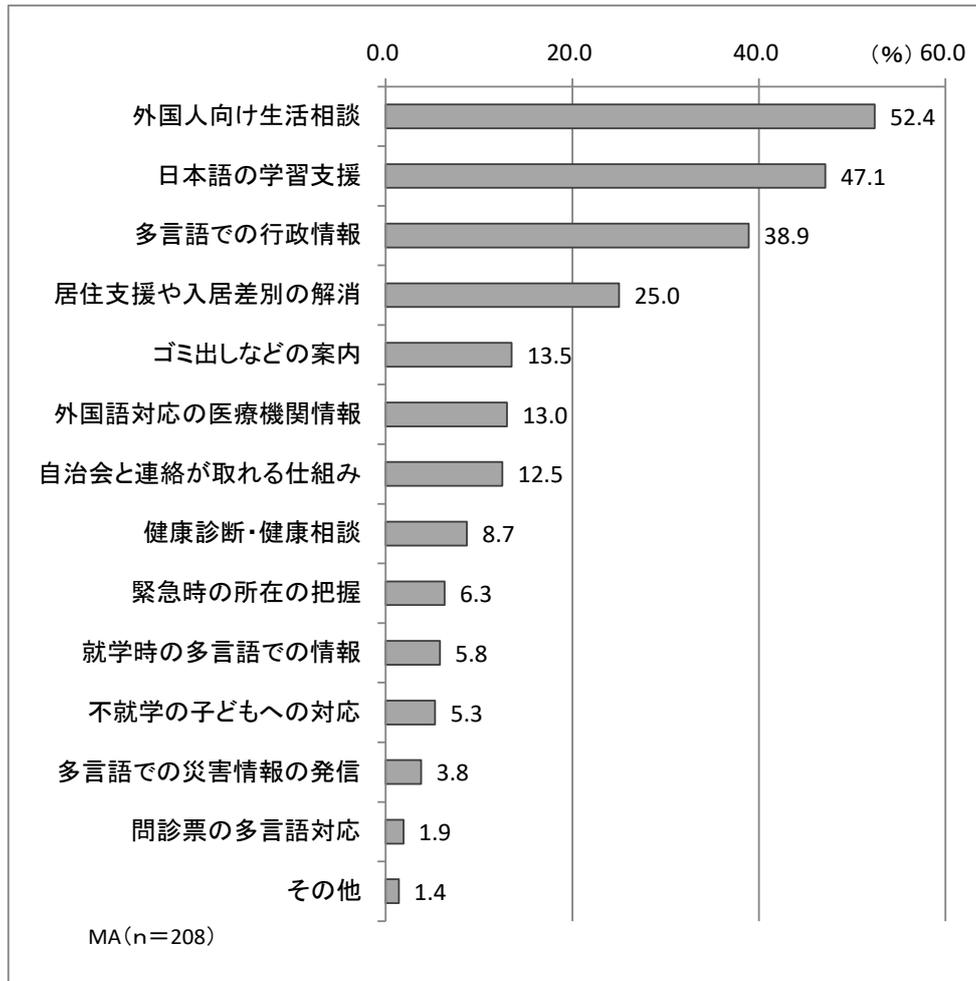
		回答数	受入予定あり	当面は様子見の状態	受入予定なし	わからない
全体		216	7.9	24.5	49.1	18.5
業種	製造業	85	7.1	29.4	47.1	16.5
	建設・土木業	20	10.0	30.0	45.0	15.0
	運輸・倉庫業	10	-	20.0	60.0	20.0
	卸売・小売業	39	12.8	12.8	59.0	15.4
	宿泊・飲食業	12	8.3	16.7	33.3	41.7
	サービス業	24	8.3	33.3	45.8	12.5
	医療・福祉	8	12.5	25.0	37.5	25.0
	その他	18	-	16.7	55.6	27.8
従業員数	20人未満	57	1.8	21.1	56.1	21.1
	20人～49人	73	12.3	21.9	46.6	19.2
	50人～99人	29	6.9	13.8	55.2	24.1
	100人以上	55	7.3	36.4	43.6	12.7
企業規模	小規模企業	46	4.3	28.3	45.7	21.7
	中小企業	145	9.0	23.4	49.0	18.6
	大企業	25	8.0	24.0	56.0	12.0

⑥ 外国人との共生に関して、市町村に期待する施策・支援

外国人が暮らしやすい環境をつくるため、市町村に期待する施策・支援は「外国人向け生活相談（52.4%）」が最も多く、「日本語の学習支援（47.1%）」、「多言語での行政情報（38.9%）」、「居住支援や入居差別の解消（25.0%）」が続いている。

「その他（1.4%）」には、「日本の文化、伝統、マナーの習得」、「身元保証」などの意見があった。

図表 96 市町村に期待する施策・支援

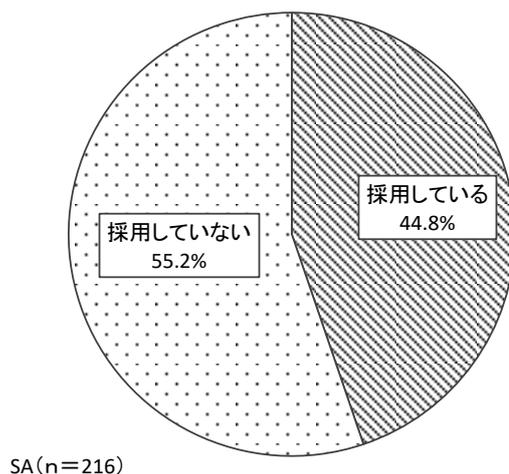


(4) 新卒採用の取組状況

① 採用の有無

新卒の学生（大学生、高校生）の採用の有無は「採用している」が44.8%と半数を下回った¹⁵。属性別に「採用している」が多いのは、業種別では「サービス業（60.0%）」、「卸売・小売業（51.2%）」、「医療・福祉（50.0%）」、従業員数別では「100人以上（80.7%）」、企業規模別では「大企業（92.6%）」となっている。

図表 97 新卒採用の有無



図表 98 新卒採用の有無(属性別)

(単位: 件、%)

		回答数	採用している	採用していない
全体		223	44.8	55.2
業種	製造業	88	44.3	55.7
	建設・土木業	21	47.6	52.4
	運輸・倉庫業	9	11.1	88.9
	卸売・小売業	41	51.2	48.8
	宿泊・飲食業	13	38.5	61.5
	サービス業	25	60.0	40.0
	医療・福祉	8	50.0	50.0
	その他	18	27.8	72.2
従業員数	20人未満	60	11.7	88.3
	20人～49人	75	36.0	64.0
	50人～99人	29	62.1	37.9
	100人以上	57	80.7	19.3
企業規模	小規模企業	47	10.6	89.4
	中小企業	149	47.0	53.0
	大企業	27	92.6	7.4

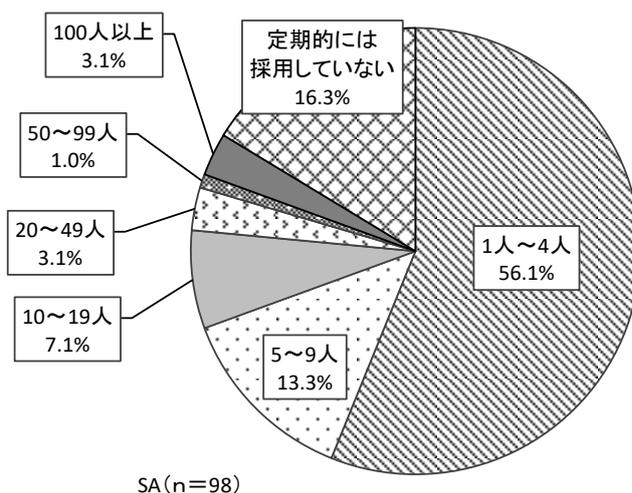
¹⁵ 全体の6割の企業が「人手不足」と回答しているのに対して、採用実績が過半に満たないのは、今回のアンケートでは背景は設問していないが、採用意欲はあるものの、実際には採用できていない企業が相当数含まれることが考えられる。

② 新卒の採用人数とアプローチ手法

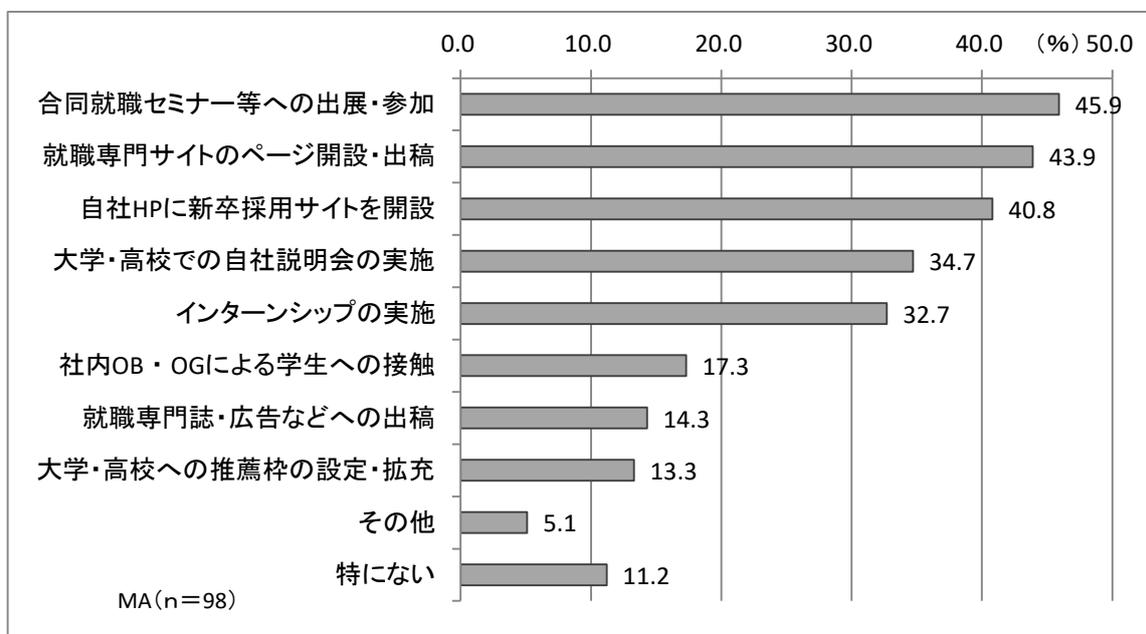
例年の平均的な新卒の採用人数は、「1～4人（56.1%）」が半数以上を占めており、「定期的には把握していない（16.3%）」が続いている。

新卒学生へのアプローチ手法は、「合同就職セミナーへの出展・参加（45.9%）」が最も多く、「就職専門サイトのページ開設・出稿（43.9%）」、「自社HPに新卒採用サイトを開設（40.8%）」が続いている。

図表 99 新卒の採用人数



図表 100 新卒学生へのアプローチ手法

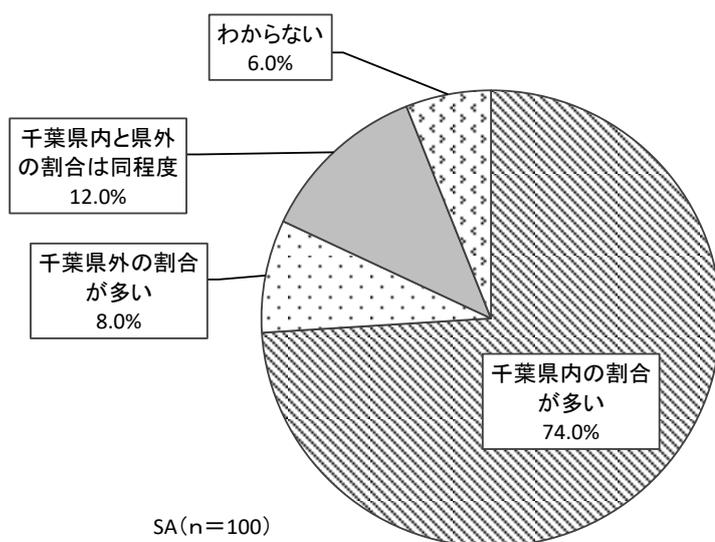


③ 雇用する学生の出身校の地域と採用の難易度

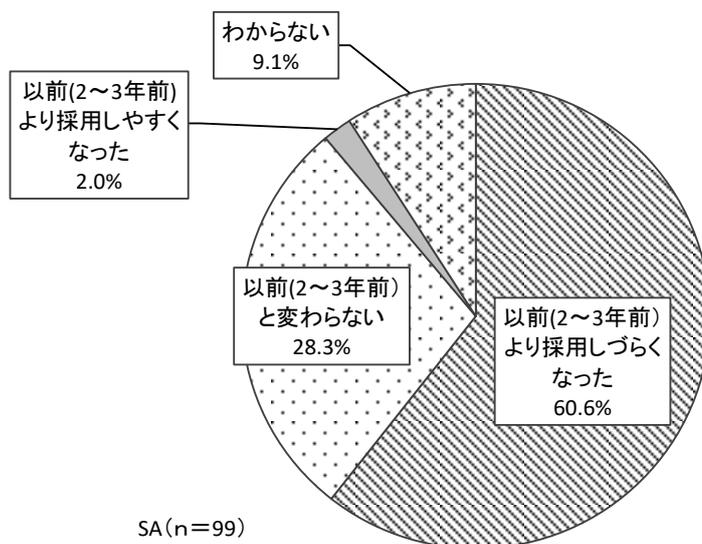
雇用する学生の出身校の地域をみると、「千葉県内の割合が多い(74.0%)」が最も多く 3/4 程度を占めている。

以前(2~3年前)と比べた採用の難易度をみると、「以前より採用しづらくなった(60.6%)」が最も多く、「以前と変わらない(28.3%)」を大きく上回った。回答数は少ないものの、属性別に「以前より採用しづらくなった」が多いのは、業種別では「医療・福祉(100.0%)」、「宿泊・飲食業(80.0%)」、従業員数別では「100人以上(67.4%)」、企業規模別では「大企業(80.0%)」となっている。

図表 101 雇用する学生の出身校の地域



図表 102 採用の難易度

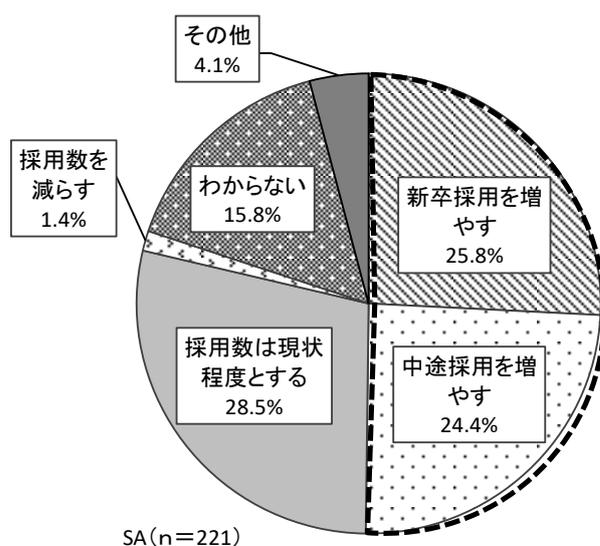


④ 今後の採用の方針

今後の採用の方針は、「新卒採用を増やす (25.8%)」と「中途採用を増やす (24.4%)」を合計した『採用を増やす』は約 5 割となり、「採用数は現状程度とする (28.5%)」を大きく上回った。

属性別に『採用を増やす』が多いのは、業種別では「建設・土木業 (73.9%)」、「宿泊・飲食業 (69.3%)」、従業員数別では「100 人以上 (57.2%)」、「20 人～49 人 (53.3%)」、企業規模別では「中小企業 (53.4%)」となっている。なお、「中途採用を増やす」については、「運輸・倉庫業 (55.6%)」、「20 人未満 (30.0%)」、「中小企業 (26.4%)」で多い。

図表 103 今後の採用の方針



図表 104 今後の採用の方針(属性別)

(単位: 件、%)

	回答数	採用を増やす			採用数は現状程度とする	採用数を減らす	わからない	その他	
		採用を増やす	新卒採用を増やす	中途採用を増やす					
全体	221	50.2	25.8	24.4	28.5	1.4	15.8	4.1	
業種	製造業	87	45.9	26.4	19.5	32.2	1.1	19.5	1.1
	建設・土木業	23	73.9	43.5	30.4	17.4	0.0	4.3	4.3
	運輸・倉庫業	9	55.6	0.0	55.6	0.0	0.0	22.2	22.2
	卸売・小売業	40	50.0	17.5	32.5	22.5	5.0	20.0	2.5
	宿泊・飲食業	13	69.3	46.2	23.1	23.1	0.0	7.7	0.0
	サービス業	24	54.2	29.2	25.0	41.7	0.0	4.2	0.0
	医療・福祉	7	42.9	42.9	0.0	42.9	0.0	14.3	0.0
	その他	18	22.3	5.6	16.7	33.3	0.0	22.2	22.2
従業員数	20人未満	60	41.7	11.7	30.0	28.3	1.7	23.3	5.0
	20人～49人	75	53.3	28.0	25.3	30.7	1.3	12.0	2.7
	50人～99人	28	46.4	25.0	21.4	25.0	0.0	21.4	7.1
	100人以上	56	57.2	39.3	17.9	26.8	1.8	10.7	3.6
企業規模	小規模企業	47	40.4	14.9	25.5	29.8	0.0	23.4	6.4
	中小企業	148	53.4	27.0	26.4	25.0	2.0	15.5	4.1
	大企業	26	50.0	38.5	11.5	46.2	0.0	3.8	0.0

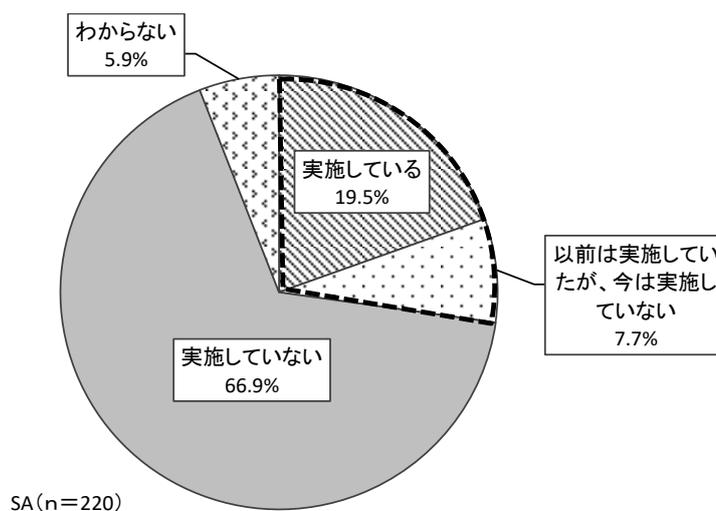
(5) インターンシップについて

① 実施経験

インターンシップの実施の有無及び経験は、「実施している（19.5%）」と「以前は実施していたが、今は実施していない（7.7%）」を合計した『実施経験あり（27.2%）』は約3割となった。

属性別に『実施経験あり』が多いのは、業種別では「サービス業（52.0%）」、「医療・福祉（37.5%）」、従業員数別では「100人以上（50.9%）」、企業規模別では「大企業（63.0%）」となっている。

図表 105 インターンシップの実施経験



図表 106 インターンシップの実施経験(属性別)

(単位:件、%)

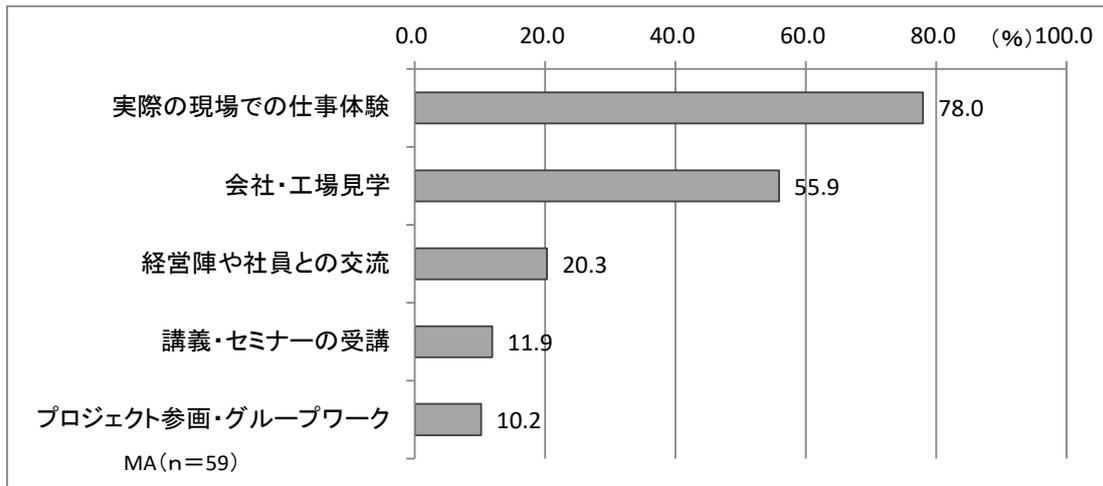
		回答数	実施経験あり	実施している	以前は実施していたが、今は実施していない	実施していない	わからない
全体		220	27.2	19.5	7.7	66.8	5.9
業種	製造業	85	24.7	15.3	9.4	70.6	4.7
	建設・土木業	22	22.7	9.1	13.6	72.7	4.5
	運輸・倉庫業	9	11.1	0.0	11.1	88.9	0.0
	卸売・小売業	40	25.0	17.5	7.5	65.0	10.0
	宿泊・飲食業	13	23.1	23.1	0.0	53.8	23.1
	サービス業	25	52.0	44.0	8.0	44.0	4.0
	医療・福祉	8	37.5	37.5	0.0	62.5	0.0
	その他	18	22.2	22.2	0.0	77.8	0.0
従業員数	20人未満	57	7.1	5.3	1.8	82.5	10.5
	20人～49人	75	24.0	12.0	12.0	70.7	5.3
	50人～99人	29	31.0	20.7	10.3	65.5	3.4
	100人以上	57	50.9	43.9	7.0	47.4	1.8
企業規模	小規模企業	45	4.4	0.0	4.4	84.4	11.1
	中小企業	148	27.7	18.2	9.5	66.9	5.4
	大企業	27	63.0	59.3	3.7	37.0	0.0

② インターンシップのプログラムと入社実績

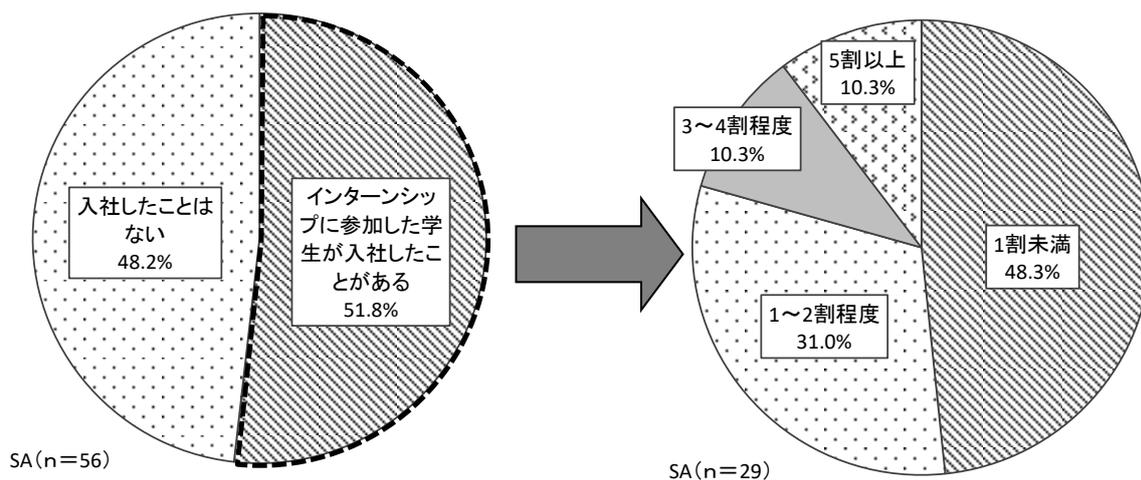
インターンシップのプログラムは、「実際の現場での仕事体験（78.0%）」が最も多く、次いで、「会社・工場見学（55.9%）」となっている。

インターンシップ参加学生の入社実績は、「入社したことがある（51.8%）」が、「入社したことはない（48.2%）」をやや上回った。また、「入社したことがある」とした先に対して、参加者数に占める入社人数の割合を聞いたところ、「1割未満（48.3%）」が最も多く、「1～2割未満（31.0%）」が続いているが、5割以上の先も10.3%もあった。

図表 107 インターンシップのプログラム



図表 108 インターンシップ参加学生の入社実績と参加者数に占める割合

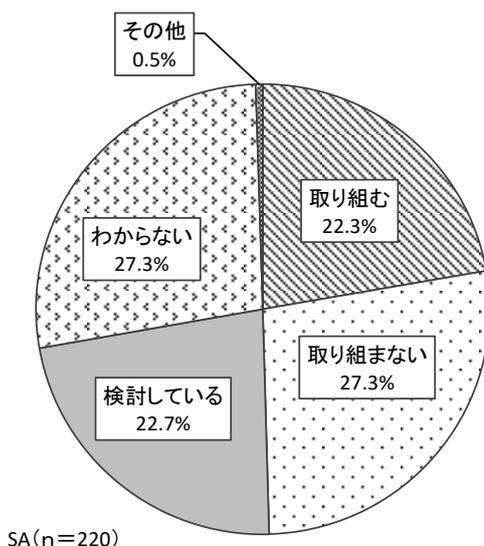


③ インターンシップへの取組意向

インターンシップへの取組意向は、「取り組む」が22.3%となっている。「取り組む」のほか、「取り組まない(27.3%)」、「検討している(22.7%)」、「わからない(27.3%)」がほぼ1/4ずつで拮抗した。

属性別に「取り組む」が多いのは、業種別では「サービス業(48.0%)」、「医療・福祉(42.9%)」、従業員数別では「100人以上(45.6%)」、企業規模別では「大企業(63.0%)」となっている。

図表 109 インターンシップへの取組意向



図表 110 インターンシップの取組意向(属性別)

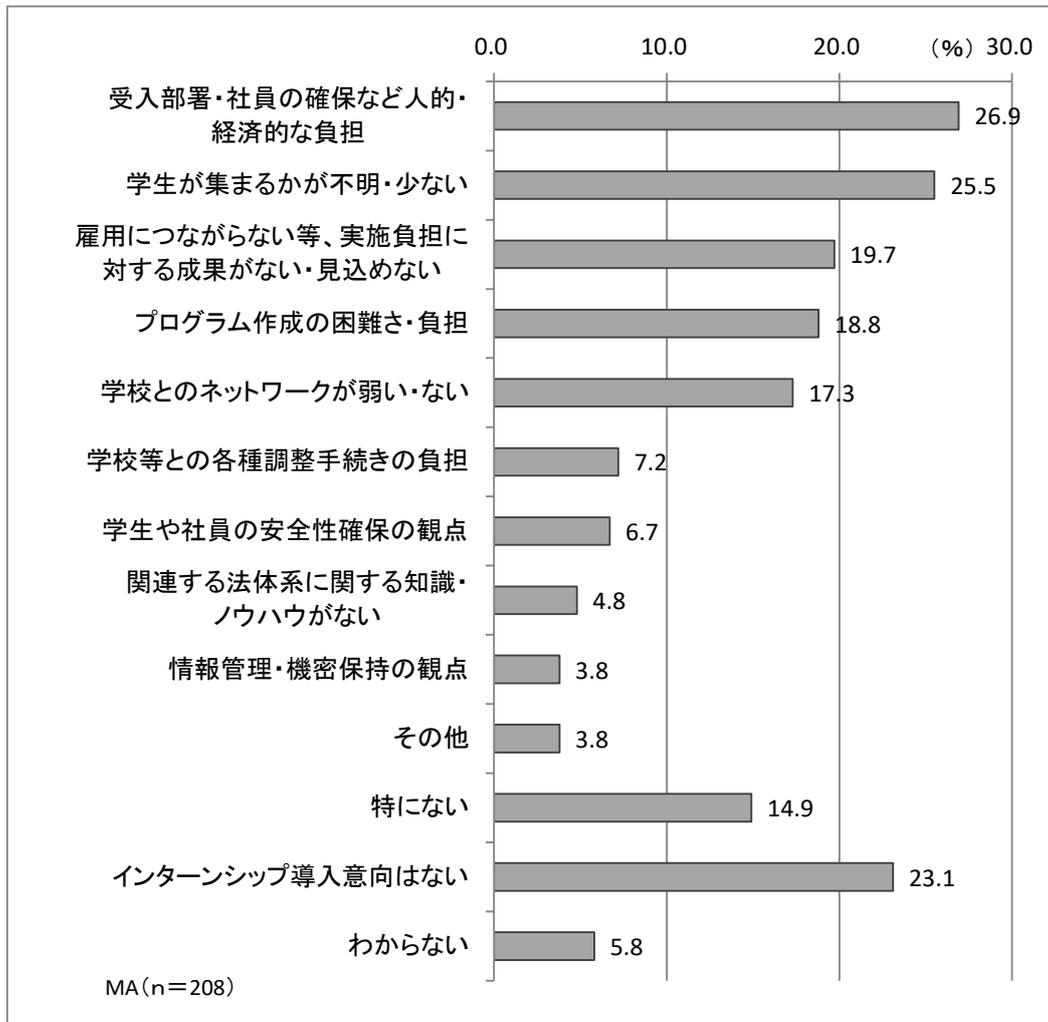
(単位:件、%)

		回答数	取り組む	取り組まない	検討している	わからない	その他
全体		220	22.3	27.3	22.7	27.3	0.5
業種	製造業	85	16.5	32.9	21.2	29.4	-
	建設・土木業	23	8.7	13.0	47.8	30.4	-
	運輸・倉庫業	9	-	44.4	22.2	33.3	-
	卸売・小売業	40	22.5	32.5	12.5	32.5	-
	宿泊・飲食業	13	38.5	7.7	23.1	30.8	-
	サービス業	25	48.0	16.0	24.0	8.0	4.0
	医療・福祉	7	42.9	-	28.6	28.6	-
	その他	18	22.2	38.9	16.7	22.2	-
従業員数	20人未満	57	7.0	33.3	17.5	40.4	1.8
	20人~49人	76	17.1	34.2	26.3	22.4	-
	50人~99人	29	20.7	34.5	17.2	27.6	-
	100人以上	57	45.6	8.8	26.3	19.3	-
企業規模	小規模企業	45	2.2	28.9	22.2	44.4	2.2
	中小企業	148	20.9	30.4	24.3	24.3	-
	大企業	27	63.0	7.4	14.8	14.8	-

④ インターンシップ実施の際の課題

インターンシップ実施の際の課題または実施に踏み切れない弊害となっていることとしては、「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担（26.9%）」が最も多く、「学生が集まるかが不明・少ない（25.5%）」、「雇用につながらない等、実施負担に対する成果がない・見込めない（19.7%）」、「プログラムの作成の困難さ・負担（18.8%）」が続いている。

図表 111 インターンシップ実施の際の課題



2. 自治体向けアンケート調査

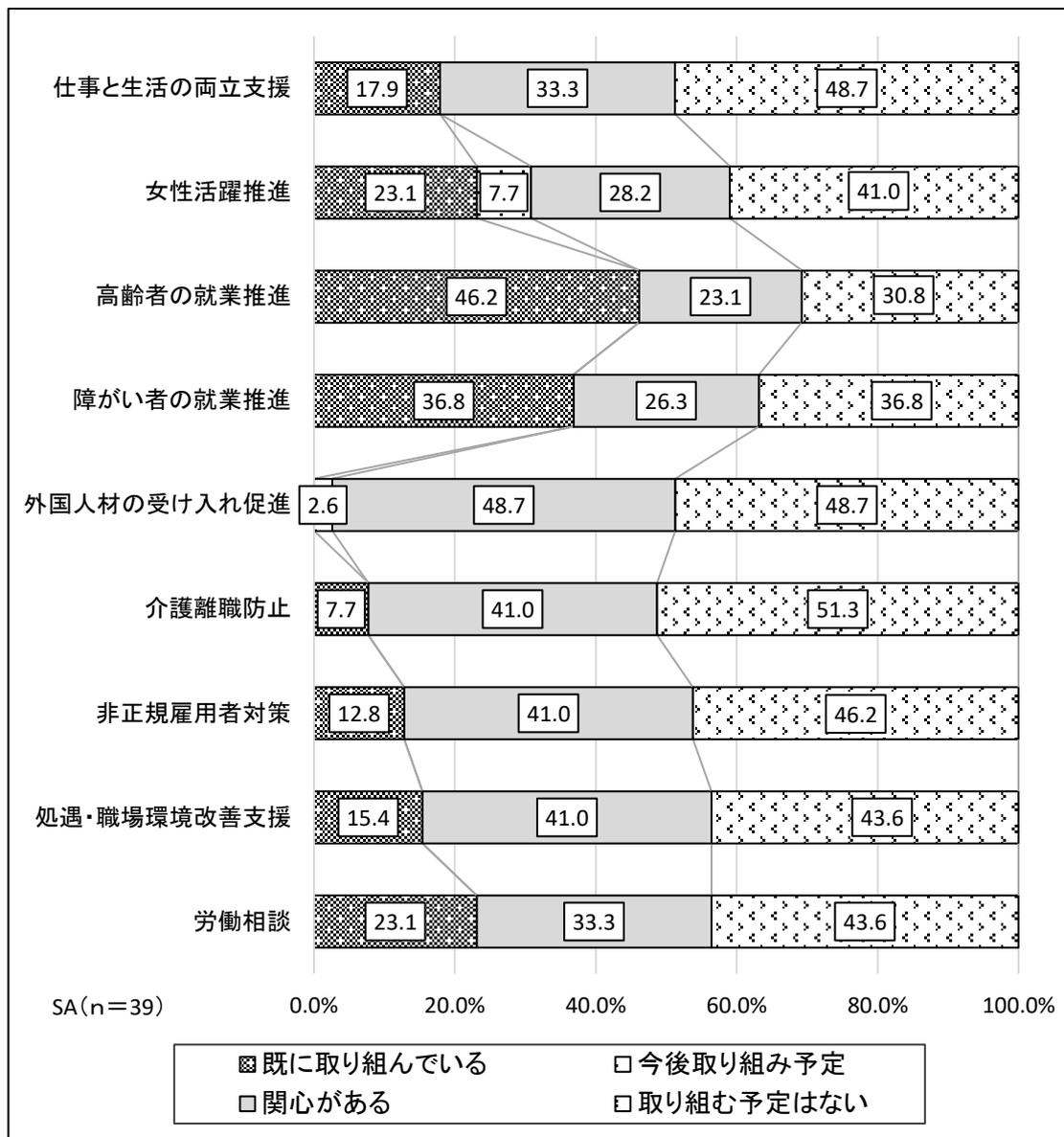
(1) 働き方改革に関する企業向け支援の取組状況

① 自治体の取組状況

働き方改革に関する企業向け支援の取組状況をみると、「既に取り組んでいる」が多いのは、「高齢者の就業推進 (46.2%)」、「障がい者の就業推進 (36.8%)」、「女性活躍推進 (23.1%)」、「労働相談 (23.1%)」となっている。

一方、「取り組む予定はない」については、「介護離職防止 (51.3%)」、「仕事と生活の両立支援 (48.7%)」、「外国人材の受け入れ促進 (48.7%)」が多くなっている。

図表 112 働き方改革に関する企業向け支援の取組状況



② 企業の期待との比較

自治体の働き方改革に関する企業向け支援の取組状況と、企業が働き方改革の推進にあたり自治体に期待する支援内容を比較すると、企業の期待を自治体の支援が下回る（企業の期待に自治体に対応できていない）項目で差異が大きいのは、「仕事と生活の両立支援（▲42.2ポイント）」となっている。以下、「外国人材の受け入れ促進（▲17.3ポイント）」、「処遇・職場環境改善支援（▲11.5ポイント）」が続いている。

逆に、企業の期待を自治体の支援が上回る（企業の期待以上に自治体に対応している）項目で差異が大きいのは、「障がい者の就業推進（+31.5ポイント）」、「労働相談（+17.8ポイント）」、「高齢者の就業推進（+14.5ポイント）」となっている。

前回と比較すると、企業の期待を自治体の支援が下回る項目について、すべての項目で差異が拡大している一方、企業の期待を自治体の支援が上回る項目については、ほとんどの項目で差異が縮小するなど、企業の期待に対する自治体の取り組みは進んでいない。

図表 113 自治体の企業向け支援の取組状況と企業の自治体への期待の比較

（単位：％、ポイント）

	今回			前回		
	企業の期待 (A)	自治体の支援 策(取組済)(B)	差異 (B-A)	企業の期待 (A)	自治体の支援 策(取組済)(B)	差異 (B-A)
仕事と生活の両立支援	60.1	17.9	▲ 42.2	56.5	27.3	▲ 29.2
外国人材の受け入れ促進	17.3	0.0	▲ 17.3	16.7	3.0	▲ 13.7
処遇・職場環境改善支援	26.9	15.4	▲ 11.5	28	18.2	▲ 9.8
介護離職防止	13.5	7.7	▲ 5.8	14.2	9.1	▲ 5.1
女性活躍推進	21.6	23.1	1.5	22.8	31.3	8.5
非正規雇用者対策	7.2	12.8	5.6	13	15.2	2.2
高齢者の就業推進	31.7	46.2	14.5	38.6	72.7	34.1
労働相談	5.3	23.1	17.8	5.7	27.3	21.6
障がい者の就業推進	5.3	36.8	31.5	2.4	39.4	37.0

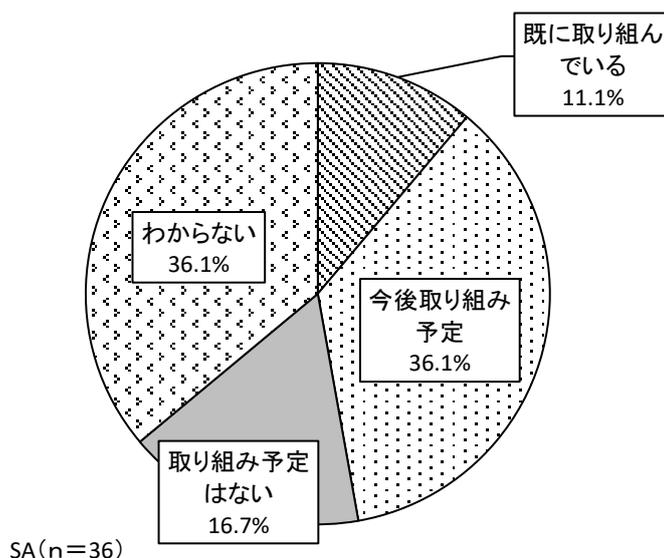
（注）今回の差異の昇順で並び替え

(2) 業務効率化・省力化・業務量削減の取り組み

① システム化・IT化・AI・RPAの導入状況

業務効率化・省力化・業務量削減のため、システム化・IT化・AI・RPA¹⁶の導入等の取り組み状況を聞いたところ、「既に取り組んでいる」が11.1%、「今後取り組み予定」が36.1%となっている。

図表 114 業務効率化のためのシステム化やIT化等の導入状況



② システム化・IT化・AI・RPA等の主な取組内容（予定含む）

- システムを導入して、庁内の労務管理、税務、会計処理等の業務を効率化
- 文書管理システムを導入し、文書の検索・管理・保管・廃棄作業を効率化
- RPAを導入して、ふるさと納税の納付者情報の編集、申請フォーマットの作成業務を効率化
- 保育園入所判定、入所受付業務などにおいて、RPAの試験導入を実施
- 住民税の業務で、紙の申告書をAI-OCR¹⁷で読み取り、システム入力をRPAで自動化
- 生活保護業務について、システム入力処理をRPAで自動化
- 児童手当の業務などにRPAを導入する予定で、併せてAI-OCRも検討中
- AIを活用した議事録作成支援システムの試用を行う
- タブレット端末を活用した、モバイルワークやペーパーレス会議を推進中

¹⁶ ロボティック・プロセス・オートメーションの略で認知技術（人工知能・機械学習等）を活用した業務の効率化・自動化の取り組み。

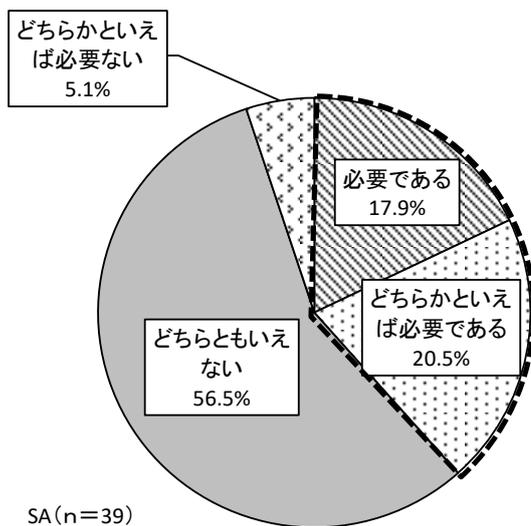
¹⁷ 従来のOCR（光学式文字読み取り装置）とは異なり、収集した大量の文字データから文字の特徴をディープラーニングし、高精度な文字認識を可能とするソリューション。

(3) 外国人労働者の受け入れ及び共生について

① 受入支援強化の必要性

外国人労働者の受入支援を強化する必要性があるか聞いたところ、「必要である (17.9%)」と「どちらかといえば必要である (20.5%)」の合計は約 4 割で、相当の意識の高さがみられた。一方で、「どちらともいえない (56.5%)」も半数以上を占めている。

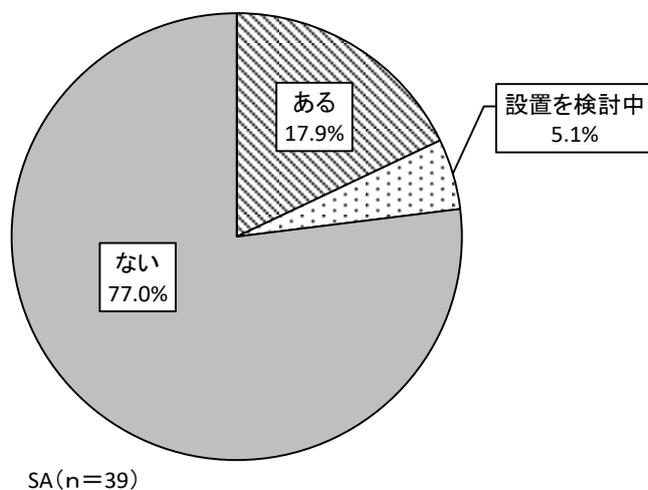
図表 115 外国人労働者受入支援強化の必要性



② 総合的な窓口機能の有無

外国人住民の総合的 (ワンストップ的) な窓口機能となる専門部署の有無を聞いたところ、「ある (17.9%)」は約 2 割であった。

図表 116 総合的な窓口機能の有無

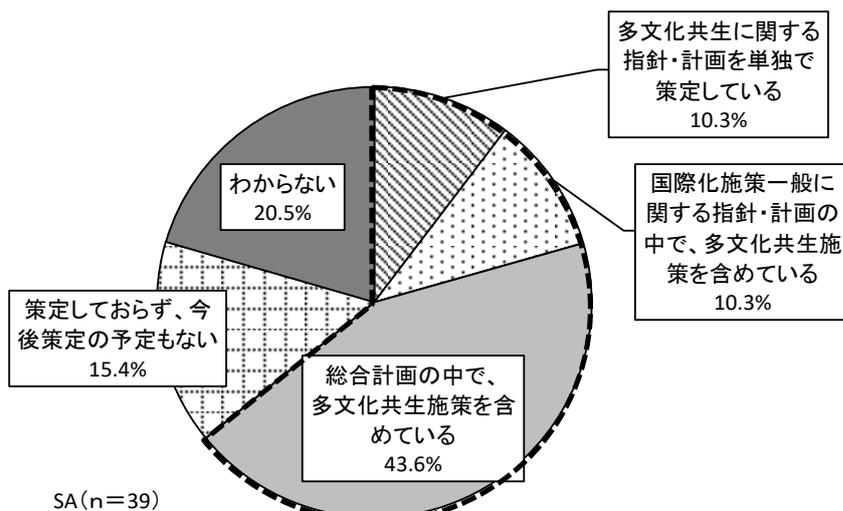


③ 多文化共生に関する指針・計画の策定状況

多文化共生に関する指針・計画の策定状況をみると、「多文化共生に関する指針・計画を単独で策定している（10.3%）」と「国際化施策一般に関する指針・計画の中で、多文化共生施策を含めている（10.3%）」、「総合計画の中で、多文化共生施策を含めている（43.6%）」を合計した、『策定している』は64.1%となった。

策定状況を全国（総務省データ）と比較すると、『策定している』は、千葉県内自治体（以下：千葉県）が全国（46.0%）を18.1ポイント上回るなど、全国比では策定が進んでいる。

図表 117 指針・計画の策定状況



図表 118 指針・計画の策定状況(全国の自治体との比較)

(単位: 件、%)

	千葉県								全国							
	全体		県		市		町		全体		県		市		町	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
策定している	25	64.1	1	100.0	23	76.7	1	12.5	823	46.0	45	95.7	520	67.4	197	26.5
多文化共生に関する指針・計画を単独で策定している	4	10.3	0	0.0	4	13.3	0	0.0	99	5.5	17	36.2	65	8.4	2	0.3
国際化施策一般に関する指針・計画の中で、多文化共生施策を含めている	4	10.3	0	0.0	4	13.3	0	0.0	95	5.3	19	40.4	58	7.5	7	0.9
総合計画の中で、多文化共生施策を含めている	17	43.6	1	100.0	15	50.0	1	12.5	629	35.2	9	19.1	397	51.5	188	25.3
策定していない	14	35.9	0	0.0	7	23.3	7	87.5	965	54.0	2	4.3	251	32.6	547	73.5
策定していないが、今後策定の予定がある	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	42	2.3	2	4.3	19	2.5	17	2.3
策定しておらず、今後策定の予定もない	6	15.4	0	0.0	2	6.7	4	50.0	923	51.6	0	0.0	232	30.1	530	71.2
わからない	8	20.5	0	0.0	5	16.7	3	37.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	39	100.0	1	100.0	30	100.0	8	100.0	1,788	100.0	47	100.0	771	100.0	744	100.0

(出所) 全国のデータは2018年4月総務省自治行政局国際室調査による。

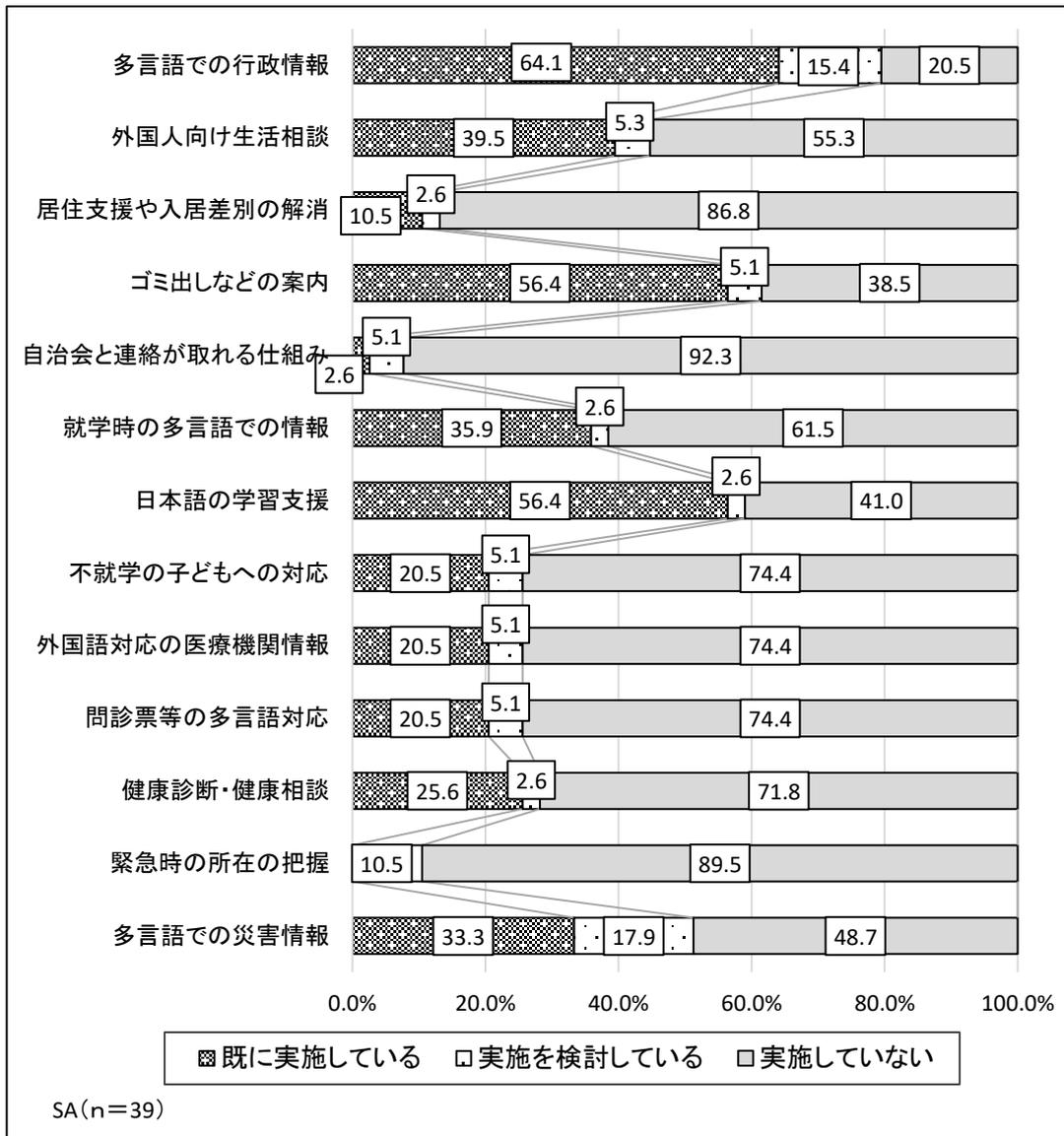
(注) 全国の市は指定都市除き

④ 外国人との共生に向けた取組状況

外国人との共生に向けた取組状況は、「既の実施している」が多いのは、「多言語での行政情報（64.1%）」、「ゴミ出しなどの案内（56.4%）」、「日本語の学習支援（56.4%）」となっている。

一方、「実施していない」については、「自治会と連絡が取れる仕組み（92.3%）」、「緊急時の所在の把握（89.5%）」、「居住支援や入居差別の解消（86.8%）」が多くなっている。

図表 119 外国人との共生に向けた取り組み



⑤ 企業の期待との比較

自治体の外国人との共生に向けた取り組みと、企業が外国人との共生に向けて自治体に期待する支援内容を比較すると、企業の期待を自治体の取り組みが下回る（企業の期待に自治体が対応できていない）項目で差異が大きいのは、「居住支援や入居差別の解消（▲14.5ポイント）」、「外国人向けの生活相談（▲12.9ポイント）」、「自治会と連絡が取れる仕組み（▲9.9ポイント）」となっている。

逆に、企業の期待を自治体の取り組みが上回る（企業の期待以上に自治体が対応している）項目で差異が大きいのは、「ゴミ出しなどの案内（+42.9ポイント）」、「就学時の多言語での情報（+30.1ポイント）」、「多言語での災害情報の発信（+29.5ポイント）」となっている。

図表 120 外国人との共生に向けた取り組み(企業の期待との比較)

(単位: %、ポイント)

	企業の期待 (A)	自治体の支援策 (取組済)(B)	差異 (B-A)
居住支援や入居差別の解消	25.0	10.5	▲ 14.5
外国人向け生活相談	52.4	39.5	▲ 12.9
自治会と連絡が取れる仕組み	12.5	2.6	▲ 9.9
緊急時の所在の把握	6.3	0.0	▲ 6.3
外国語対応の医療機関情報	13.0	20.5	7.5
日本語の学習支援	47.1	56.4	9.3
不就学の子どもへの対応	5.3	20.5	15.2
健康診断・健康相談	8.7	25.6	16.9
問診票の多言語対応	1.9	20.5	18.6
多言語での行政情報	38.9	64.1	25.2
多言語での災害情報の発信	3.8	33.3	29.5
就学時の多言語での情報	5.8	35.9	30.1
ゴミ出しなどの案内	13.5	56.4	42.9

(注) 差異の昇順で並び替え

a. 全国主要市区との比較

日本経済新聞社が2018年に調査した全国254の主要市区（人口10万人以上の市区と47都道府県）における外国人との共生に向けた取組内容を、千葉県（県及び人口10万人以上の14市を合計した15県市）と比較すると、調査時期の違いはあるものの、千葉県が全国主要市区を上回る項目が多く、「ゴミ出しなどの案内（62.3ポイント）」、「外国人向け生活相談（17.9ポイント）」、「外国語対応の医療機関情報（15.3ポイント）」などで差異が大きかった。

一方、「緊急時の所在の把握（▲10.7ポイント）」、「自治会と連絡が取れる仕組み（▲8.9ポイント）」などでは、千葉県は全国主要市区を下回っている。

図表 121 外国人との共生に向けた取り組み(全国主要市区との比較)

(単位: %、ポイント)

	千葉県(A)	全国主要市区(B)	差異(A-B)
ゴミ出しなどの案内	86.7	24.4	62.3
外国人向け生活相談	80.0	62.1	17.9
外国語対応の医療機関情報	46.7	31.4	15.3
就学時の多言語での情報	73.3	59.6	13.7
健康診断・健康相談	53.3	49.4	3.9
日本語の学習支援	93.3	90.4	2.9
多言語での行政情報	93.3	92.9	0.4
不就学の子どもへの対応	33.3	33.1	0.2
居住支援や入居差別の解消	26.7	27.3	▲ 0.6
多言語での災害情報の発信	53.3	54.0	▲ 0.7
問診票の多言語対応	40.0	43.3	▲ 3.3
自治会と連絡が取れる仕組み	6.7	15.6	▲ 8.9
緊急時の所在の把握	0.0	10.7	▲ 10.7

(出所) 全国主要市区は、日本経済新聞電子版にて公表データをもとにちばぎん総合研究所が作成

(注1) 差異の降順で並び替え。

(注2) 千葉県は、県及び人口10万人以上の14市を合計した15県市が対象

【全国主要自治体の調査概要（日本経済新聞2019年2月8日朝刊より）】

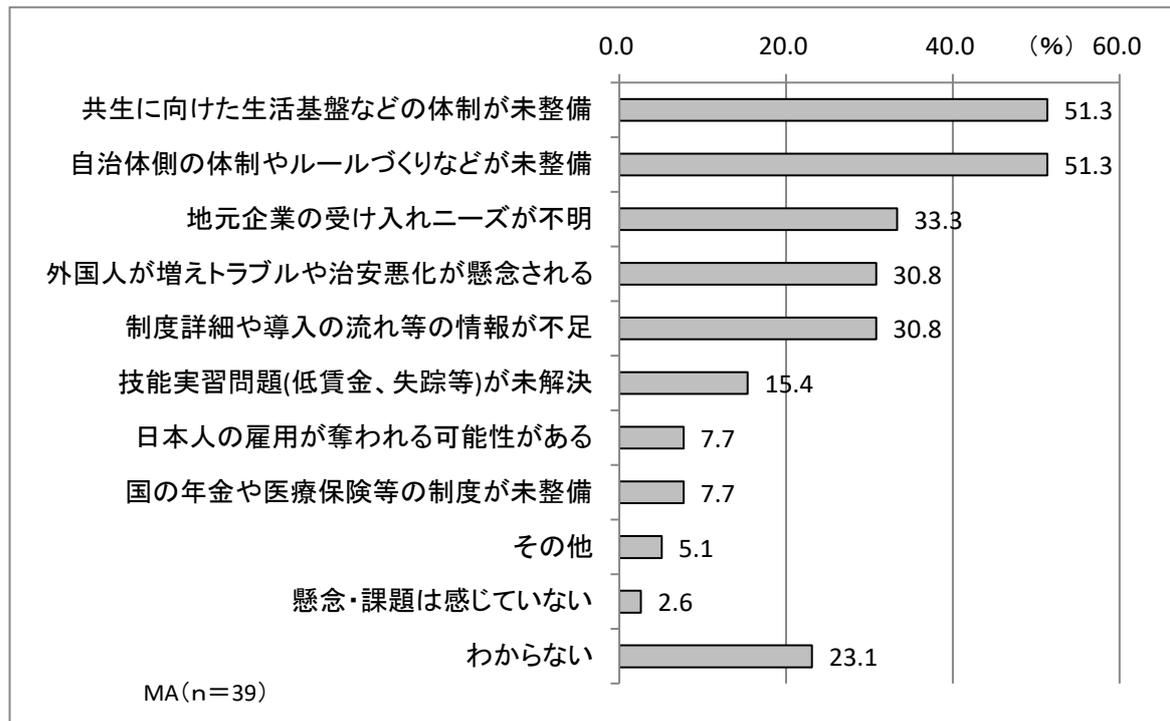
人口が10万人以上の市区と47都道府県の計334自治体を対象に、日経リサーチを通じて調査。2018年11～12月に9割の自治体から回答があった。

⑥ 外国人労働者受け入れ開始に伴う懸念・課題

改正出入国管理法に関連して、単純労働の外国人労働者の受け入れが開始されたことに関して、懸念・課題を聞いたところ、「共生に向けた生活基盤などの体制が未整備」と、「自治体側の体制やルールづくりなどが未整備」が共に 51.3%で最も多かった。

「地元企業の受け入れニーズが不明(33.3%)」、「外国人が増えトラブルや治安悪化が懸念される(30.8%)」、「制度詳細や導入の流れ等の情報が不足(30.8%)」が続いている

図表 122 外国人労働者受け入れ開始に伴う懸念・課題



IV. 人手不足解消に向けた取り組みに関する現状整理と提言

1. 働き方改革及び外国人活用の現状整理

ここまでみてきた千葉県及び全国等の労働関連動向及び、人手不足解消に向けた働き方改革、外国人活用の動向について、以下の通り整理する。

(1) 統計からみた現状整理

① 労働力・就業人口・雇用動向など

全 国	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の生産年齢人口（15～64歳）は、1995年（8,716万人）をピークに減少に転じ、2015年には7,629万人（95年比▲12.4%）、2045年には5,584万人（同▲35.9%）と大きく減少する見込み。 ● 労働力人口は、1995年（6,667万人）から2015年（6,625万人）の20年間で▲42万人（▲0.6%）とほぼ横ばい推移したが、内訳としては、生産年齢人口の男性の減少（▲370万人）を、女性（+25万人）及びシニア（+303万人）が補っている。 ● 追加就労希望就業者の190万人（前年比+15万人）のうち女性の割合は71.1%となっている。また、就業可能非求職者（37万人）のうち女性が64.9%、シニア（男女）が32.4%を占めている。 ● 女性の就業者数は、2019年に3,003万人（09年比+13.4%）となるなど増加基調だが、非正規の割合が55.0%と正規（45.0%）より多く、男性の非正規（23.1%）の倍以上の水準。 ● 65歳以上の就業者は増加基調で、18年は862万人（08年比+55.9%）。特に、65～69歳の就業率は46.6%（同+10.4ポイント）と高まった。70歳以上の就業率は9.8%になるなど、加齢に伴い就業率の伸びは抑えられている。 ● 従業員過不足感は、2011年以降急速に強まり、特に建設業、サービス業で人手不足感が顕著。経営上の問題点としても、従業員の確保難をあげる中小企業が増えている。
千 葉 県	<ul style="list-style-type: none"> ○ 千葉県の生産年齢人口は、2000年（4,244千人）をピークに減少に転じ、2015年には3,844千人（2000年比▲9.4%）、2045年に2,907千人（同▲31.5%）と大幅に減少する見込み。 ○ 労働力人口は、1997年の3,200千人から2015年には3,307千人（+3.3%）と増加した。同期間における労働力率は64.6%から60.7%（同▲3.9ポイント）となるが、東京都（▲0.1ポイント）以外の東京圏及び全国でも同程度減少。 ○ 雇用BSIでは、全産業は2010年の▲3.7から、2013年前半に不足超となって以降、不足幅が拡大し、2019年は22.1となるなど雇用の逼迫感が強まっている。また、経営上の問題点で「人手不足・求人難」をあげる企業が増加している。 ○ 人手不足に起因する倒産は、13～18年累計で18件と全国10位で、近年全国的に増加。 ○ 賃金水準は、雇用の逼迫を映じて非正規社員（派遣社員）は13年の1,560円から18年には1,718円（13年比+10.1%）と増加基調だが、正規社員の賃金は横ばい圏内にとどまる。 ○ 業種別には、建設業、製造業、サービス業で特に就業者数の減少が大きいが、需要が拡大している建設業では有効求人倍率が15年の3.42倍から19年には5.89倍となり、求人賃金も同336千円から355千円に増加するなど、特に需給逼迫感が強い。

② 外国人の在留・労働状況

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">全 国</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本の在留外国人数は2013年の2,066千人から右肩上がり増加し、2018年には2,731千人（13年比+32.2%）となった。国籍別にみると、ベトナムが4.6倍と急増しており、構成比も12.1%と中国（28.0%）、韓国（16.5%）に次ぐ水準に上昇。 ● 総人口に占める外国人住民の比率は、14年の1.6%から19年には2.1%（+0.5ポイント）と増加傾向。外国人住民は、20歳代（31.1%）、30歳代（21.5%）と若い世代が多い。 ● 在留資格の割合は永住者（13年：31.7%→18年：28.3%、▲3.4ポイント）など身分に基づく在留資格は減少したが、技能実習（同7.5%→12.0%、4.5ポイント）、留学（同9.3%→12.3%、+3.0ポイント）などで増加した。 ● 外国人労働者の労働力率は、13年の34.7%から18年には53.5%（+18.7ポイント）に増加。国籍別には、ベトナムが13年の38千人から18年には317千人（同8.3倍）と急増が目立つ。
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">千 葉 県</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 千葉県に居住する外国人数は2013年の109千人から右肩上がり増加し、2018年には156千人（13年比+43.4%）となり、その増加率は全国（32.2%）及び東京都（+39.5%）、神奈川県（32.2%）を上回った。総人口の増加分に占める外国人の割合をみると、千葉県は80.6%で、東京（32.5%）、埼玉県（63.4%）、神奈川県（60.9%）よりも高い水準。 ○ 在留外国人の在留資格別には、全国及び他県と同様に永住者などの身分に基づく在留資格（構成比58.3%）が最も多く、留学（同12.6%）、技術・人文知識・国際業務（同10.2%）、技能実習（同9.8%）の順。 ○ 市町村別の外国人居住状況は、13年から18年にかけて54市町村中、50市町村で外国人居住者が増加。増加数では船橋市（+6,716人）、千葉市（+6,087人）、市川市（+5,626人）、松戸市（+5,343人）、増加率では一宮町（+98.6%）、白井市（+77.7%）、印西市（+74.2%）、酒々井町（74.0%）が多い。国籍別には多くの市町村で韓国、ブラジルが減少する一方、ベトナム、フィリピン、台湾が増加した。 ○ 外国人労働者数は、2013年の24,516人から2018年には54,492人（13年比+122.3%）に増加し、その増加率は、全国（同+103.5%）を上回ったが、東京圏では、埼玉県（同+131.1%）、東京都（同+124.2%）に次ぐ水準。千葉県の18年の労働力率は、34.9%と全国（53.5%）を▲18.6ポイント下回っており、東京都（77.3%）、埼玉県（36.1%）、神奈川県（36.2%）よりも低い。 ○ 外国人労働者の在留資格別には、2013年は永住者（構成比：26.9%）が最も多く、技能実習（同18.4%）、留学（同13.7%）であったが、2018年には留学（13年比+12.6ポイント）が最も多く、技能実習（同+3.6ポイント）、技術・人文知識・国際業務（同+2.8ポイント）が増加。一方、永住者（同▲6.3ポイント）、配偶者等（同▲6.3ポイント）、定住者（同▲4.0ポイント）など身分に基づく在留資格は減少。 ○ 外国人労働者の国籍別には、2013年は中国（構成比：39.3%）が最も多く、フィリピン（同18.7%）、ブラジル（同5.8%）が続いていたが、2018年には、中国（同▲17.1ポイント）が減少する一方、ベトナム（同25.3%、13年比+20.1ポイント）が急増し構成比も最大となった。 ○ 外国人労働者の雇用事業所数は、2013年の4,997事業所から、2018年には8,865か所（13年比+77.4%）と急増。業種は建設業（同4.0倍）、宿泊・飲食サービス業（同+97.7%）、卸売業、小売業（同+78.2%）の増加が大きく、規模では、従業員数30人未満の事業所が同+86.0%と、中小・小規模事業者における外国人雇用が目立つ。

(2) アンケート調査結果からみた現状整理

1) 企業向けアンケート調査

① 雇用過不足感

- 人員の過不足感は、「不足（約6割）」が「適正（約3割）」を大幅に上回った。前回と比較すると「不足」が19.2ポイント増加、「適正」は21.8ポイント減少した。
- 人員の不足感が強いのは、業種別には「宿泊・飲食業」、「サービス業」、規模別には「大企業」、部門別には「生産・建設部門」、「営業・販売部門」が目立つ。
- 今後の雇用の方針として、前回と比べて、「女性」、「シニア」、「外国人」、「障がい者」のすべてで「増やす」が増加。とりわけ、「女性（前回比+7.0ポイント）」、「外国人（同+5.6ポイント）」の雇用意欲の高まりが目立つ。

② 働き方改革関係

- 働き方改革に「取り組んでいる」は55.3%で、前回比21.6ポイント増加し、「取り組んでいない」が19.7ポイント減少した。業種別で「取り組んでいる」が多いのは、「サービス業（64.0%）」で、前回比では、「宿泊・飲食業（前回比+43.8ポイント）」の増加が目立つ。企業規模別には「大企業（74.1%）」が多く、前回比では「中小企業（同+23.9ポイント）」、「大企業（同+24.1ポイント）」の伸びが大きかった。「取り組んでいない」は、業種別には「宿泊・飲食業（30.8%、前回比+10.8%）」、企業規模別には、「小規模企業（29.8%、同▲21.0ポイント）」で多かった。
- 働き方改革関連法への対応状況は、「積極的に対応を進めている（14.2%）」と「必要に応じて順次対応をしている（64.0%）」の合計は約8割。特に「時間外労働の上限規制」や「年5日間の年次有給休暇の義務化」は5割以上の企業で導入済。
- 2～3年前と比較した残業時間の傾向は、「減少傾向（約4割）」が、「増加傾向（約1割）」を大幅に上回った。
- 長時間労働が是正されない理由は、「人員不足・人手不足」が約5割で最も多く、次いで、「業務特性」、「顧客・取引先からの要求水準の高まり」となっている。
- 市町村に期待する支援は、「仕事と生活の両立支援」が約6割で最も多く、次いで、「高齢者の就業推進」、「処遇・職場環境改善支援」となっている。

③ 外国人活用関係

- 外国人を「雇用している」は約3割で、「雇用を検討している（約1割）」を合計した『雇用に前向き』な企業は約4割。雇用に前向きな企業は、業種別では「宿泊・飲食業」、「医療・福祉」、「サービス業」、「製造業」、規模別では「大企業」が多い。
- 外国人の国籍は「ベトナム」、「中国」が約4割と多いことが目立つ。現在の在留資格は、「身分に基づく在留資格（5割）」が最も多く、「技能実習」、「専門的・技術的分野」が4割弱で同水準。募集方法・経路は、「自社社員からの紹介」、「監理団体・組合」、「大学や専門学校等」が多い。
- 外国人の雇用理由は、「人手不足の状況に対応するため」が約7割、雇用の際の課題は、「語学力の低さによる言語・コミュニケーション不足」が約6割で、それぞれ際立って高いことが目立つ。
- 特定技能の外国人は、「受入予定あり」は約1割で、「受入予定なし」が約5割、「当面は様子見の状態」が約2割強となっている。
- 外国人との共生に向けた市町村への期待としては「外国人向け生活相談」が約5割で最も多く、次いで、「日本語の学習支援」、「多言語での行政情報」、「居住支援や入居差別の解消」となっている。

④ 新卒採用の取組状況

- 新卒の学生採用は「採用している」が約4割強となっている。
- 平均的な新卒採用人数は「1～4人」が約5割強、アプローチ手法は「合同就職セミナーへの出展・参加」と「就職専門サイトのページ開設・出稿」が4割台半ばと多い。
- 学生の出身校の地域は「千葉県内の割合が多い」が約7割強。採用の難易度は、「以前より採用しづらくなった（約6割）」が、「以前と変わらない（約3割）」を大きく上回る。
- 新卒学生の確保に向けた取り組みは、「大学・高校とのコネクション強化」が約5割で最も多い。
- 採用上の悩み・課題は、「採用予定人数の学生が確保できない」が約5割で最も多く、「質の高い学生が確保できない（約4割）」、「自社に対する認知度や興味・関心が弱い（約3割）」が続いている。
- 今後の採用方針は、新卒と中途採用を合計した『採用を増やす』は約5割。業種別では「建設・土木業」、「宿泊・飲食業」、規模別では「中小企業」が多い。

⑤ インターンシップ

- 「実施している」は約2割で、「以前は実施していたが、今は実施していない（約1割）」を合計した『実施経験あり』は約3割。『実施経験あり』が多いのは、業種別では「サービス業」、「医療・福祉」、規模別では「大企業」。
- 実施目的は、「学生の採用促進（約8割）」、平均的な実施日数は「2～4日程度（約4割）」、受入人数は「1～4人（約7割強）」がそれぞれ最も多い。
- インターンシップのプログラムは、「実際の現場での仕事体験」が約8割と最も多い。参加学生の入社実績は、「入社したことがある」が約5割で、参加者数に占める入社人数の割合は、「1割未満」が約5割。
- インターンシップへの取組意向は「取り組む」は約2割に留まっている。実施の際の課題または実施に踏み切れない弊害となっていることは「受入部署・社員の確保など人的・経済的な負担」が約3割で最も多い。

2) 自治体向けアンケート調査

① 働き方改革

- 働き方改革に関する専門部署は「ない（約 9 割）」が「ある（約 1 割）」を大きく上回る。
- 企業向け支援の取組状況は、「高齢者の就業推進」と「障がい者の就業推進」が 4 割前後、「女性活躍推進」と「労働相談」が約 2 割が多い。前回比では、「障がい者の就業推進」、「非正規雇用者対策」以外は、今回は前回よりも数値が低下した。もともと、シニアの就業推進など、企業側の取り組みがある程度浸透・定着したことなども、背景の一つとして考えられる。
- 企業の期待を自治体の支援が下回るのは、「仕事と生活の両立支援（▲42.2 ポイント）」、上回るのは「障がい者の就業推進（+31.5 ポイント）」で、需要と供給の差異が大きい。

② 業務効率化・省力化・業務量削減の取り組み

- システム化・IT化・AI・RPA の導入等の取り組み状況は、「既に取り組んでいる」が約 1 割、「今後取り組み予定」は約 4 割。
- 具体的には自治体業務（税金、保育、議事録作成等）における事務作業に関して RPA の導入検討・検証の動きが目立つ。
- 導入予定がない理由は「システム対応に時間とコストがかかる」が約 7 割で最も多い。

③ 外国人労働者の受け入れ及び共生について

- 外国人労働者の受入支援を強化する必要性は「必要である」と「どちらかといえば必要である」の合計は約 4 割。「どちらともいえない」は約 6 割。
- 外国人住民の総合的な窓口機能となる専門部署は「ある」が約 2 割弱で、「ない」の約 8 割弱を大きく下回る。
- 多文化共生に関する指針・計画は、『策定している』が約 6 割だが、策定状況を全国と比較すると、千葉県内自治体が全国を約 20 ポイント上回る。
- 外国人との共生に向けた取組状況で「既の実施している」のは、「多言語での行政情報」、「ゴミ出しなどの案内」、「日本語の学習支援」が 6 割前後が多い。「実施していない」は、「自治会と連絡が取れる仕組み」、「緊急時の所在の把握」、「居住支援や入居差別の解消」が 9 割前後と目立つ。
- 企業の期待を自治体の取り組みが下回るのは、「居住支援や入居差別の解消（▲14.5 ポイント）」、上回るのは、「ゴミ出しなどの案内（+42.9 ポイント）」で需要と供給の差異が大きい。
- 全国 254 の主要市区における外国人との共生に向けた取組の実施状況を、千葉県内自治体と比較すると、千葉県が全国主要市区を上回る項目が多く、「ゴミ出しなどの案内」では約 60 ポイント上回る。
- 単純労働の外国人労働者の受入開始に伴う懸念・課題は、「共生に向けた生活基盤などの体制が未整備」と、「自治体側の体制やルールづくりなどが未整備」がそれぞれ約 5 割で最も多い。

2. 人手不足への対応に関する提言

(1) 千葉県の実態及び労働生産性向上に関する取り組みの整理

千葉県の生産年齢人口は、2000年（4,244千人）をピークに、2045年（2,907千人）には、▲1,337千人（▲31.5%）まで減少し、県内の労働マーケットは急速にタイト化する見通しとなっている。また、労働力人口の内訳をみると、労働力の中核を担う生産年齢人口（15～64歳）の男性は減少している一方、女性と65歳以上のシニアが減少分を補う構図となっている。もっとも将来を展望すると、県内労働力の需給バランスは、2030年には▲36万人程度の供給不足となる可能性があることが今回の調査でわかった。この不足分を補うためには、これまで以上に女性やシニア（追加就労希望者、就業可能非求職者）を活用することに加え、外国人の更なる採用増加や生産性の向上など、あらゆる手段を講じる必要がある。

また、女性やシニアのように就業時間や体力などの制限・制約がある人材を活用するためには、「働きやすい職場づくり」すなわち「働き方改革の推進」が必要不可欠である。企業向けアンケート調査結果（以下：企業アンケート）では、働き方改革に「取り組んでいる」とした回答が55.3%（前回比+21.6ポイント）と半数を超えたほか、働き方改革関連法にも約8割の先が対応しているとしており、県内企業でも働き方改革が相応に浸透していることがわかった。一方で、取組上の支障として、「通常業務以外に手が回らない」や「推進できる人材がない」などがあげられているほか、企業規模が小さくなるほど取り組みが進んでいないなどの課題も明らかとなった。

以下では、このような県内企業が直面する雇用の実態を踏まえ、今後働き方改革を推進化させるとともに、外国人活用も含め、現状の企業が抱える課題への対応策や今後必要な取り組みについて、企業、行政、大学等、就業者に対して提言を行うが、具体的な提言の前に、労働投入量と付加価値、雇用者報酬の関係について、今一度整理したい。

労働生産性の定義は以下の通りであり、労働生産性を向上するためには、分子・分母双方の対応がある。

【分子（付加価値額）を大きくする取り組み】

新たな商品・サービス、高い利益率の分野開発、稼働率引上げ、イノベーションなど

【分母（労働投入量）を小さくする取り組み】

経営者・従業員の意識改革、ビジネス・プロセス見直し（付加価値に結び付きにくい業務の縮小・廃止、標準化・マニュアル化等による業務の効率化、一人一人の能力向上など）、IoTなどを活用した設備の導入・機械化、取引先や社会の働き方改革に対する寛容な気運の醸成など

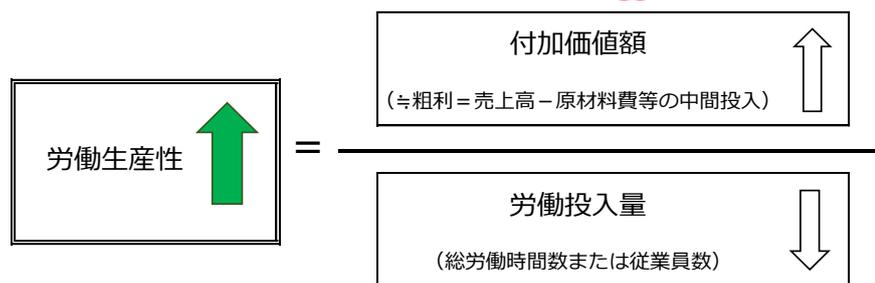
図表 123 労働生産性向上に向けた企業の取り組み

労働生産性を向上させるためには、

- ・付加価値額の増大(=分子を大きくする取り組み)
- ・労働投入量の節約(=分母を小さくする取り組み)

＜付加価値額を増大させる取り組み＞

- ・新たな商品・サービスをはじめ、利益率の高い分野へのシフト、イノベーション
- ・単価の引き上げ
- ・稼働率(労働投入当たりの売上数量)の引き上げ
- ・取引先や社会が物価上昇を容認する機運の盛り上げ
- ・付加価値分野開拓に向けた行政支援

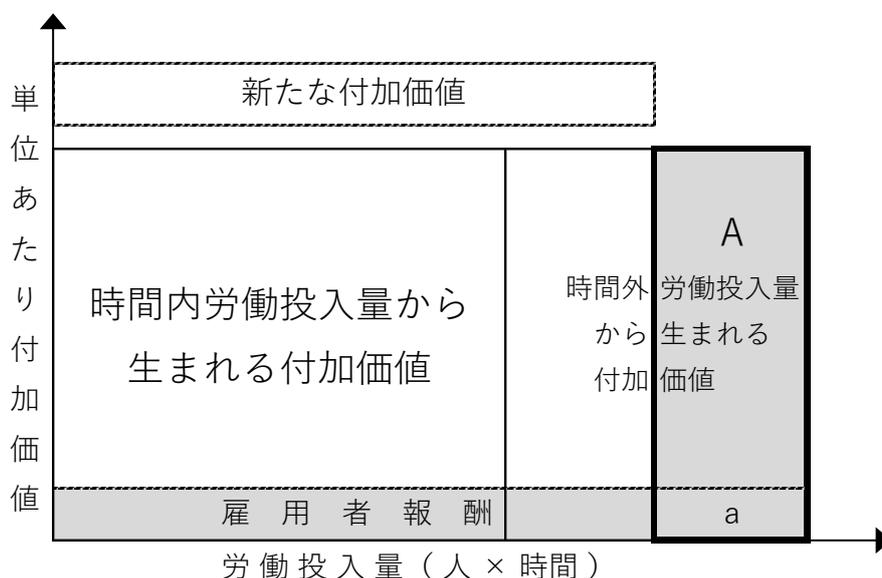


＜労働投入量を節約する取り組み＞

<p>①省力化投資</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IoT・AIなどの新技術を活用した各種設備の導入 ・幅広い業種において、各々の業種特性を反映して、多種多様な省力化投資が行われている 	<p>②ビジネス・プロセスの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営者や社員の意識改革 ・付加価値に結び付きにくい業務の縮小・廃止 ・標準化・マニュアル化等による業務の効率化、従業員一人ひとりの能力向上や担当見直し 	<p>③取引先や社会の理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革に対する寛容的な社会機運の醸成 <p>④働き方改革に向けた行政支援</p>
---	---	---

また、労働投入量に変化した場合(=働き方改革)に、付加価値に与える影響については、以下の図表のように整理される。

図表 124 労働投入量と付加価値の関係図



前図のうち、残業削減を目的に時間外労働投入量（A 部分）を減らした場合に、労働生産性の向上を伴わない場合は、A の面積と同じ面積の付加価値（≒企業収益）が減るため、その分雇用者報酬も減る筋合い（a 部分）にある。A 部分の労働力投入量の変化と付加価値の変化との関係で、労働生産性は以下のように変わる（特に、雇用者 1 人当たりの労働生産性で見ると分かりやすい）。

- ・ 労働投入量の減少幅 < 付加価値の減少幅 ⇒ 労働生産性の悪化、企業収益・雇用者報酬の減少
- ・ 労働投入量の減少幅 > 付加価値の減少幅 ⇒ 労働生産性の向上、企業収益・雇用者報酬の増加

当然のことながら、すべての関係者は後者を目指さなくてはならない。

なお、生産性が向上しても、向上分を企業、雇用者でどう配分するかは賃金制度等次第である。前図のケースでは雇用者は a に見合う分以上の賃金制度の見直し、賞与への反映などにより補填されないと、雇用者報酬は減少する。

経営者、雇用者双方が働き方改革に取り組むモチベーションを上げるためには、分配方法の検討について同時に取り組む必要がある。また、労働生産性の向上は、分子の付加価値の増加も寄与するため、新たな商品・サービス、高い利益率の分野開発、稼働率引上げ、イノベーションなどで、図中の新たな付加価値を創ることも重要である。

提言の体系は以下の通りであるが、事前に要点を整理すれば、働き方改革（雇用者の健康確保、多様な働き方の容認を含む）により、労働力化率を高めるとともに、日本人一人当たりの生産性を上げる。また、まだ少ない外国人が働きやすい、住みやすい環境整備についても検討することである。

図表 125 働き方改革及び外国人活用に関する主体ごとの提言の体系

	働き方改革	外国人の活用及び共生
企業	①トップのリーダーシップに基づく組織風土の変革	①ミスマッチを減らす募集方法の確立と信頼できる紹介・仲介事業者との連携
	②業務の見える化と省力化投資による効率化と生産性向上	②社内コミュニケーション円滑化に向けた語学力の向上
	③社員が生き活きと働ける職場環境の整備や処遇の改善	③外国人が安心・安全に働ける職場環境の整備
	④法制度改正への対応と戦略的な働き方改革の推進	④外国人が暮らしやすい生活のサポート
	⑤インターンシップ等の活用による情報発信と大学とのコネクション強化	⑤在留手続・管理等の法制面でのサポート
	⑥人材紹介や人材専門企業の効果的な活用	
行政	①行政ニーズの的確な把握とニーズへの適切な対応	①多文化共生に関する指針・計画の策定と総合的な窓口機能の設置
	②自治体内における業務効率化を通じた庁内及び企業の生産性向上	②外国人の生活環境にあわせたきめ細かい支援の実施
	③業界全体への取組浸透化に向けた働き掛け	③外国人との交流促進
大学等	①働き方改革に取り組む企業の発掘とマッチング機会の創出	①留学生と県内企業のマッチング促進
	②インターンシップ等の活用による地元就職率の向上	
就業者	①自身の生産性向上につながる働き方の実践	①自身のグローバル化と能力向上
	②消費者としての意識改革	②外国人との相互理解による共生社会の実現

(2) 企業向けの提言

1) 働き方改革に関して

① トップのリーダーシップに基づく組織風土の変革

中小企業が働き方改革に取り組むうえで重要なこととしては、企業アンケート調査では、「経営陣の意識改革」が51.1%（前回比+3.2ポイント）であったのに対して、「トップや経営層主導による組織風土の改革」に取り組んでいる企業は24.2%にとどまった。ある県内企業（介護事業者）は、同一労働同一賃金や高齢者支援、女性活躍などの働き方改革を、社長の強いリーダーシップで進めたことで、社内にも働き方改革に取り組む機運が生まれていると言う。

② 業務の見える化と省力化投資による効率化と生産性向上

企業アンケートでは、「IT等を活用したツール（システム・AI等）の導入」に取り組む企業は11.9%と少なく、働き方改革の支障になることとして「システム対応に時間とコストがかかる（17.9%）」が、前回比+3.1ポイント増加した。

一方で、将来の労働力供給不足と生産性向上に対応するためには、IoTやAI技術、システム化、ロボット化などを活用した省力化投資は不可欠である。

手順としては、「業務のたな卸し・標準化・簡素化・見直し（取組状況17.4%）」に向けて、まずは自社の各プロセスについて、属人化している業務の「見える化」を行い、次いで、省力化投資で最も高い効果が得られる作業を見極めつつ、投資を具体化していくことが必要である。経営資源に乏しい中小企業がIT化対応を進めるためには、必要に応じて「IT導入補助金」や「ものづくり補助金」など国の支援制度の利用や、千葉県産業振興センターや地元商工会議所・商工会などの支援機関へ相談・活用することも有効である。

③ 社員が生き生きと働ける職番環境の整備と処遇の改善

2040年の千葉県の労働力人口は、現状より減少が避けられないものの、女性やシニアの労働参加を進めたケースと進まないケースとでは、減少幅においておよそ38万人の差異が生じることがわかった。そのため、今後は、女性やシニア、外国人など多様な人材が、一段と働きやすい職場環境づくりが必要である。

働きやすい職場環境の整備の柱に残業の削減があるが、業務プロセスの見直しや省力化投資を行わずに、単に残業時間を削減すると、一部の部署や人材に業務が集中したり、隠れ残業や労働時間の不正申告などの温床となることがあるので注意を要する。

同アンケートによると、「人事・賃金制度の見直し・引上げ」への取り組みは23.1%にとどまっており、中小企業では引上げ原資の捻出は容易ではない。雇用形態別の賃金をみても、非正規社員は上昇傾向がみられるが、正規社員についてはほぼ横ばいで推移するなど、生産性の向上なくしては、単純な賃金引き上げは難しいのが実態である。働き方改革の積極的な推進により、多様な人材活用によるイノベーションを活発化させ、ひいては生産性の向上につなげることが重要である。

また、経営者、雇用者双方が働き方改革に取り組むモチベーションを上げるためには、生産性向上分の分配方法の検討について同時に取り組む必要がある。

④ 法制度改正への対応と戦略的な働き方改革の推進

企業アンケートでは、働き方改革関連法の主な制度のうち、「時間外労働の上限規制（54.1%）」と「年次有給休暇の義務化（55.4%）」など、罰則規定のある制度については、取り組みが進んでいることが分かった。一方、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」は、中小企業は1年間の猶予が与えられているが、猶予期間後に違反した場合は、懲役または罰金が科されることには注意が必要だ。罰則の負担のみならず、企業イメージの悪化やブランド力の低下といった影響は計り知れない。法令遵守の意識を高め、自社に係る法令の内容を今一度確認したい。

逆に、働き方改革関連法への積極的な対応を、アピールポイントとしていくことで、戦略的に人材確保につなげることも有効である。例えば、中小企業が同一労働同一賃金にいち早く取り組むことで、社員を大切にしている企業としてPRすることも可能だ。

⑤ インターンシップ等の活用による情報発信と大学等とのコネクション強化

企業アンケートでは、インターンシップの実施経験がある企業は約2割にとどまり、大企業（63.0%）に比べて、中小企業（27.7%）、小規模企業（4.4%）の実施が少なかった。また、実施の際の課題としては、「人的・経済的な負担（26.9%）」をあげる企業が最も多く、「学生が集まるかが不明・少ない（25.5%）」との懸念から、今後の取組意向がある企業は約2割にとどまり、これも中小・小規模企業ほど取組意向が低かった。

一方で、インターンシップに参加した学生の入社経験があると回答した企業は51.8%と半数以上で、インターンシップに参加した学生の5割が入社した会社も全体の1割程度みられた。これは、インターンシップを通じて、自社の実態などを学生に直接伝えたことが、高い採用成果につながることを示している。また、インターンシップを通じて、企業の実態を知って入社した社員は、入社後の勤務環境などへのミスマッチが起こりづらく、早期退職のリスクが減るというメリットもある。

最近では、大学のキャリアセンターが主催する企業見学バスツアーなどを行う大学も増えており、インターンシップと同様、学生に対する企業の情報発信の手法として有効である。このような学校別の取り組みを、積極的に受け入れるためには、社長や人事担当者が大学等を定期的に訪問し、キャリアセンターなどと情報交換・共有を図るなど、コネクションを強化することが重要である。

⑥ 人材紹介や人材専門企業の効果的な活用

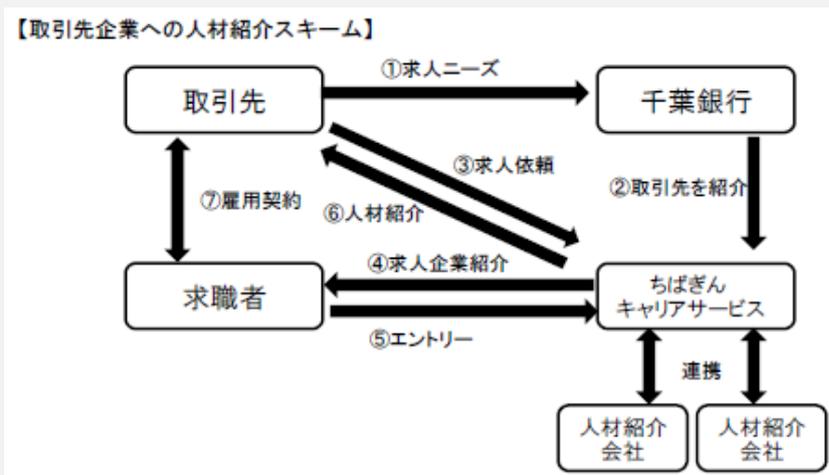
自社の求める人材を確保するためには、ハローワークや求人広告など従来の採用活動だけでは難しく、人材確保に対するコストは必要経費と捉え、ウェブ広告や人材紹介・派遣会社などをうまく活用していくことが必要である。特に人材紹介・派遣の専門企業では、工場の現場職や単純作業のパートなどだけではなく、経営幹部人材や、資格を有する専門人材、豊富な知識やノウハウを有するシニアなど、多様な人材を揃えている。自社に必要な人材像を固めたうえで人材会社に相談することで、自社の特性や職場環境などにマッチした人材を確保することが可能となる。また、コストをかけて獲得した人材の定着率を高めるためには、働きやすい職場づくり、すなわち働き方改革を絶えず進めていくことが前提となることは言うまでもない。

【参考情報②】

「ちばぎんグループによる人材紹介サービスの取り扱い」

～ちばぎんキャリアサービスによる取引先企業への人材紹介業務の開始～

- 取引先企業の人手不足に関する対応を図るため、ちばぎんグループでは2019年4月より、ちばぎんキャリアサービス(株) (以下CAS) による、人材紹介業務の取り扱いを開始した。
- 取引先企業の求人ニーズ (目的・職種・想定年収、時期、人数、年齢などの人材ニーズ) について明確化する調査票等をもとに、CAS は求人先企業に対して訪問または電話により詳細ニーズを把握し、ニーズに応じて登録人材、又は提携している他の人材紹介会社から適切な人材を企業に引き合わせる形。すでに、銀行の支店を通じた要望が増えており、企業からの引き合いが強い。
- 従来ハローワークなどでしか人材確保をしていなかった企業が、銀行というフィルターを挟んだ人材紹介を使うことで、信頼できる人材を確保できることが、このスキームのポイント。
- 今後は、専門人材のデータベースをもつ紹介業者などとの提携を増やしていくとともに、情報の質を高め、マッチング (採用決定) まで進める確率を上げていく方針としている。



会社名	ちばぎんキャリアサービス株式会社
所在地	千葉県千葉市美浜区中瀬 1-10-2 ちばぎん幕張ビル7階
代表者名	波多野 彰一
設立	1989年 (2014年社名変更) ※旧社名：ちばぎんアカウンティングサービス株式会社
資本金	20,000,000円
事業内容	有料職業紹介事業、労働者派遣事業、給与計算業務受託事業、経理業務受託事業

2) 外国人活用に関する提言

千葉県で働く外国人労働者は、2018年に54千人（13年比+122.3%）と右肩上がりが増えており、これは、全国の増加率（同+103.5%）を上回るペースである。在留資格は「留学」と「技能実習」で約半数を占め、国籍はベトナム、フィリピン、ネパールといった東南アジアの外国人が半数を占めるなど、外国人の構成状況は大きく変化している。

更に2019年4月に改正出入国管理法が施行され、新たな在留資格「特定技能」の創設により、国が初めて単純労働の外国人材受け入れに舵を切った。今後は千葉県においても、外国人労働者のさらなる流入が見込まれるなど、外国人雇用は大きな転換期を迎えている。

企業アンケートでは、外国人を雇用する県内企業は27.2%だが、今後の外国人の雇用方針として、「増やす（21.1%）」は前回比+5.6ポイントの増加となるなど、外国人労働者活用への期待が高まりつつある。

ここでは、外国人材を雇用・活用する上での留意点や課題への対応策、外国人の生活支援の方向性などについて提言する。

① ミスマッチを減らす募集方法の確立と信頼できる紹介・仲介事業者との連携

企業アンケートでは、外国人雇用の理由としては、「人手不足の状況に対応するため」が約7割と圧倒的に多かった。一方、県内企業へのヒアリング調査では、「近年、外国人材の質が落ちた」とか、「外国人社員が会社に馴染めずトラブルが多いため退職した」などの声が複数聞かれるなど、外国人雇用に関するミスマッチも発生している。

ミスマッチ解消には、募集内容の明確化が重要である。自社の求める能力や人材像、重視するポイントなどを事前に明確化することが必要で、例えば、語学の堪能さ、コミュニケーション能力、自社の業種に関する特定の技能、日本の生活歴の長さなどがある。

また、同アンケートでは、外国人の募集方法として、自社社員からの紹介（24.7%）、監理団体・組合（23.5%）、大学や専門学校等（23.5%）、外国人専門の人材派遣・紹介会社（18.8%）などチャンネルが多様なことが分かった。自社にあった外国人材を探すうえでは、信頼のおける外国人材の紹介・仲介業者の活用も欠かせない。技能実習では「監理団体」が、特定技能では「登録支援機関」がその役割を担うが、優秀な外国人材を紹介してもらうためには、現地送り出し機関とのパイプが太く、実績豊富な事業者を選定することが不可欠である。技能実習については、これまでの受入実績や、契約している企業の数、過去のトラブルの状況などを見極める必要があるが、最長5年の技能実習生の受け入れが可能な優良団体である「一般監理事業許可団体」と、最長3年の「特定監理団体」と分類されているので、選定するうえで一つの目安になる。

また、日本語が堪能で、専門的な技能や知識を有する高度外国人材についても、専門に紹介・派遣する事業者があるが、技能実習生などと同様に、信頼できる紹介・仲介事業者の見極めが欠かせない。

【参考情報③】

「東南アジアに特化した高度外国人材の紹介事業者 ゴーウェル株」

- ・ 同社には、日本在住で、すぐに採用可能な外国人材が約 4,000 人以上登録している。在留資格は、「技術・人文知識・国際業務」といった高度人材のほか、「留学」、「永住者」などで構成。登録者のうち、相当の日本語会話力があると認定された上位 2 段階（N1 と N2）で 8 割、20～30 歳代が 9 割を占めるなど、コミュニケーション能力の高い若い人材ストックがある。
- ・ 各登録者の人柄やアルバイトも含めた日本での経歴、現地の出身大学の水準なども見極めたうえで人材を求人側に紹介している。就労ビザの申請のサポートなどのフォローもしており、成約率と定着率の高さにつながっている。
- ・ 採用可能な職種として、海外営業（技術職、通訳）、企画営業、通訳・翻訳、ホテル等のフロント、インバウンド向けガイド・旅行企画、海外マーケティング、IT エンジニア（プログラマー・SE）、CAD・設計、施工管理などが対象（工場の現場職や清掃など単純労働は対象外）。
- ・ 1 社限定の面接会というスタイルで企業に人材を紹介している。企業の代表や採用担当者に同社へ足を運んでもらい、複数の候補と面談をしてもらうことで、初めて外国人を採用する企業や、知名度の低い中小企業でも、希望する人材を効率的に探すことができ、80%を超える内定承諾率につながっている。
- ・ 紹介先企業は、商社、旅行会社、電機メーカーなどの大手企業のほか、地方の宿泊業や飲食 FC、ソフトウェア開発メーカーなどの中小企業にも広がっている。
- ・ 同社は人材紹介業のほか、祖業である東南アジア系言語の通訳・翻訳事業や、外国人労働者の指導的立場にある日本人管理職などを対象とした語学事業も運営しており、外国人との協働に向けた就労環境の整備につながる事業を展開している。

会社名	ゴーウェル株式会社
所在地	本社：東京都中央区銀座 3-8-13 銀座三丁目ビルディング 7F 海外拠点：バンコク、ヤンゴン、ジャカルタ、クアラルンプール
代表者名	松田 秀和
設立	2007 年
資本金	20,000,000 円
スタッフ数	62 名＋毎月 100 名以上の在宅ワーカー（東南アジア国籍） 日本人スタッフ：26%、外国人スタッフ：74%
事業内容	1. グローバル人材事業（高度外国人材に特化） 2. 東南アジア語通訳・翻訳事業 3. 東南アジア語スクール運営 4. 東南アジア語 PR・地方創生事業

② 社内コミュニケーション円滑化に向けた語学力の向上

企業アンケートでは、外国人を雇用する際の課題として、「語学力の低さによる言語・コミュニケーション不足（61.9%）」とする企業が圧倒的に多く、「教育スキル・語学力を有する指導者の不在（28.6%）」が続いた。また、外国人を雇用しない企業に対してその理由を聞くと、「労務管理や語学教育等の負担が大きいため（35.8%）」が多かった。

社内の日本語教育の事例としては、日本人社員と外国人社員が、定期的に日記やメールを日本語で交換し合い、日本人社員が文章の添削を行う個別指導のほか、日本語能力試験の受験費用を会社が負担することなどがある¹⁸。

社内の円滑なコミュニケーション促進には、外国人側の語学力向上だけでなく、日本人社員の語学力向上も有効な手法である。外国人を統括する社員を現地語が学べる語学スクールに通わせたり、外部講師を社内に派遣してもらうことで、語学力の向上に加え、日本人社員が外国人社員に寄り添う姿勢も生まれる。円滑なコミュニケーションとともに社内が活性化し、外国人社員の定着率の向上にも寄与する可能性が高い。

また、日本語能力の高い外国人社員を責任者とするのも有効である。日本語能力が十分でない外国人社員にとっては、母国語で相談できる責任者がいれば頼もしいうえ、マネージャー職の外国人社員が、日本人社員との架け橋となって活躍することで、組織の活性化にもつながることが期待できる。

③ 外国人が安心・安全に働ける職場環境の整備

企業アンケートでは、外国人へのサポート体制として、「外国人用の表示・看板・案内の作成（14.8%）」、「仕事の悩みなどを相談できるメンターの配置（11.1%）」、「相談窓口の設置（9.9%）」など、多くの取り組みが1割程度にとどまる一方で、「特になし（37.0%）」が最も多かった。また、企業ヒアリングでも、作業現場などで外国人労働者へ特別な表示や対応をしている企業は少なく、基本的には外国人の自助努力に任せているケースが多かった。

技能実習では、特定技能の創設と相まって、今後は外国人の労働環境や人材保護に向けた監視が強化される。事業者は、外国人労働者に対して、安全衛生に関する教育や労働災害防止に取り組むことが求められている。例えば、労働災害の防止には、日本人社員が突発的に呼びかけた日本語など、安全衛生上のキーワードは日本語で徹底的に理解してもらうことや、事業場内における労働災害防止に関する標識・掲示などに外国語併記などがある。

すべての労働者にとっての安心・安全に働ける職場環境を構築することが、外国人のみならず、日本人の確保・定着率向上にも効果的である。

④ 外国人が暮らしやすい生活のサポート

企業アンケートでは、外国人を雇用する際の課題として、約3割の企業が「日常生活の支援（住宅確保）」をあげた。以前から在留資格を有する外国人ではなく、技能実習など新たに入国する外国人を受け入れる企業では、外国人の居住環境を整備することが必要となる。もっとも、実際に外国人を雇用している県内企業からは、「外国人用の借り上げアパートを用意しようとしたが所有者に断られた」とか、「違う国籍の外国人を同じアパートに入居させたら、宗教や生活ルールの違いからトラブルに発展した」などの声が複数聞かれている。

¹⁸ 同アンケートでは、「日本語の勉強や資格取得等の費用助成」に取り組む企業は1割程度と低位だった。

外国人の生活面への対応については、自治体が担うべき点も多く、実際、同アンケートでも、企業が自治体に求める支援として、「外国人向け生活相談 (52.4%)」で最も多くなった。しかしながら、生活ルールを教えたり、近隣とのトラブル防止に努めることは、雇用者の責務でもある。

居住環境の整備については、在留外国人の増加に伴い、外国人専門の住宅保証事業や不動産賃貸仲介を行う企業があるほか、契約書や案内などの多言語化対応をしている不動産会社のネットワーク組織などもあるため、必要に応じて活用すべきである。また、生活面のサポートとしては、日本で生活するうえで必要な手続きや暮らしに関する情報を掲載したパンフレットや、勤務地や病院、銀行、スーパーなどの施設を掲載した地図を作成・配布するなどの方策も有効だ。いずれにしても、外国人の立場に立った親身なサポートが重要である。

⑤ 在留手続・管理等の法制面でのサポート

企業アンケートでは、外国人へのサポート体制として、「在留資格管理や在留手続きのサポート」が最も多く、外国人を雇用する県内企業の約3割が、在留手続等に対応していることが確認できた。もっとも、外国人留学生の増加に伴い、全国の留学生不法残留数が19年には4,708人(13年比+69.5%)となるなど右肩上がりが増加している。

原則として、永住者でない限り、日本に在留できる期間は資格ごとに定められており、在留期間後に継続する場合は、出入国在留管理庁(旧入国管理局)で在留期間の更新や在留資格の変更等の手続きを行う必要がある。手続きを失念して在留期間が経過すると不法残留となり、本人だけでなく、不法滞在者や無資格外国人を雇用した企業も「不法就労助長罪」に問われる可能性がある。

具体的なサポート方法としては、外国人労働者の在留期間の更新時期が近づいた際に、本人への注意喚起等を行うほか、法務省や出入国在留管理庁の情報を確認・収集を行い、必要に応じて、手続きのサポートを行うことなどがある。

新たに始まった特定技能については、その多くが技能実習からの移行が見込まれているため、3年の実習期間の終了が見込まれる実習生については、自社の雇用方針などを踏まえたうえで、特定技能へのシフトの意向の有無などを確認する中、在留資格の変更手続きなどをサポートしていくことが必要になる。

(3) 行政向けの提言

1) 働き方改革に関して

① 行政ニーズの的確な把握とニーズへの適切な対応

自治体向けアンケート調査結果（以下：自治体アンケート）では、働き方改革の専門部署の設置が「ない（9割）」と圧倒的に多かった。一方、企業アンケートでは、働き方改革関連法への対応は、企業規模が小さいほど対応が遅く、未対応の理由としても「通常業務以外に手が回らないから（約3割）」や「何から始めればよいかわからないから（約2割）」などが多くなっている。行政としては、特に中小・小規模企業に対して、取組推進を積極的に支援していくことが重要である。

アンケートを見る限り、県内自治体では、女性やシニア、障がい者を対象とした就職支援セミナーや、テレワークやシェアオフィスへの助成など様々な支援を実施している。一方で、企業の期待する自治体の支援と、自治体が行き届く支援を比較すると、「仕事と生活の両立支援」は、企業の期待（60.1%）と自治体の支援状況（17.9%）で▲42.2ポイントの大きなギャップが存在したほか、全体的に前回よりギャップが拡大するなど、自治体が時代や企業ニーズの変化に答えられていない実態が明らかとなった。企業や労働者の要請を時代の変化に応じて的確にとらえ、適切にニーズに対応していくことが最も重要である。

② 自治体内における業務効率化を通じた庁内および企業の生産性向上

自治体アンケートで、「業務効率化・省力化・業務量削減のため、システム化・IT化・AI・RPAの導入状況」を聞いたところ、「取組済（1割）」と「今後取組予定（4割）」の合計が半数を超えた。具体的な取組内容についてみると、システムやRPA、AIなどを活用した作業効率化をあげる自治体が多く、モバイルワークやペーパーレスなどの動きもみられた。

千葉県では定型的な事務作業を自動化するRPAの試験導入を進めているほか、市川市ではソフトウェア開発の民間企業と連携する中、行政手続きのオンライン化に取り組んでいるなど、県内でも様々な取り組みがみられている。

自治体内における業務効率化投資が広がることによって、職員の負担軽減に加えて、住民や企業にとっての行政サービス向上につなげる視点が重要である。例えば、補助金や社会保険の申請手続きをオンライン化して、企業の申請負担を減らすことで、働き方改革を進める中小企業の生産性向上にもつながる。

図表 126 政府・自治体におけるシステム等による業務効率化に関する最近の動き

政府	<p>《オンライン化による中小企業向け手続き簡素化》</p> <p>政府は2020年度から、主に中小企業向けの行政手続きを簡素化する方針。補助金申請や社会保険の手続きについて、原則オンラインで完結できるようにする。補助金の申請では、紙の申請書を作ったり、窓口に向く必要がなくなるほか、決算情報の提出もオンラインで入力することで、別の補助金の申請でも使えるようになる。申請様式も統一され、自治体にも広く参加を促す方針。</p> <p>社会保険の手続きについても、2020年度から厚生年金や雇用保険についてID方式を導入、オンラインで済ませられるようにし、中小企業の行政手続きの負担軽減を図る。</p>
----	---

千葉県	<p>《定型的な事務作業を自動化する RPA を試験導入》</p> <p>2019 年 7 月より、県では定型的な事務作業を自動化する RPA の実証実験を始めた。市町村の職員数の集計など 3 つの業務に導入し、作業効率や正確さを検証する。データ入力、書類の転記といった単純作業の負担を減らし、政策立案や県民と接する業務にマンパワーを振り向ける狙い。</p> <p>メールで受信したデータの移動や表計算ソフトによる集計、過去データとの照合を RPA で自動化する。職員数の集計作業には、現在年間 126 時間かかっており、RPA 導入で 6 割少ない 52 時間への短縮が見込まれている。</p>
市川市	<p>《行政業務オンライン化で民間企業と連携》</p> <p>2019 年 7 月、市川市はコンピューターソフトウェア開発のサイボウズ㈱と連携し、住民サービス向上や市役所の働き方改革を促進する協定を締結した。行政手続きにクラウド型ソフト「キントーン」を活用し、定型化した機能を組み合わせることで、プログラミングをせずに業務アプリを作成でき、低コスト・短期間で各種業務のオンライン化を図ることができる。</p> <p>460 程度の手続きでオンライン申請を適用できるとみられ、駐輪場の手続きや公民館の予約など、住民生活に密着した手続きから順次オンライン化を進める方針。</p>

(出所) HP や報道発表資料等よりちばぎん総合研究所が作成。

③ 業界全体への取組浸透化に向けた働き掛け

企業アンケートでは、働き方改革の支障になっていることとして、「取引先等への影響(約 2 割)」が前回比で増加したほか、県内企業(建設業)からは、「自社だけで残業削減や休暇増加といった働き方改革を進めても、業界の慣例やルールがあるので、難しい」といった意見が聞かれた。このように、働き方改革は企業 1 社だけで取り組むには限界があり、業界全体で取り組んだ方が効果は大きい。取り組んだことで受注が減少したり、信用を失うなど本業へ悪影響を及ぼす可能性もゼロではない。

このような中、自治体が果たす役割としては、自らが民間に発注する場合の計画発注(集中発注や短期間納期の回避)のほか、経済界全体に対する啓蒙活動や、働き方改革を取り組みやすくするような制度や仕組みの導入があげられる。例えば、千葉県や市原市では、技術者や技能労働者の不足が顕著な建設業において、働き方改革の実現や職場環境の改善など、将来の担い手確保に向けた取り組みを進めるため、発注工事の「完全週休 2 日制モデル工事」を試行している。これは、工事着手日から完成日までの期間に現場を 4 週 8 休以上(週休 2 日相当)閉所しないといけないモデル工事であり、業界的に働き方改革が浸透しづらい建設業において、その取り組みを加速させる効果が見込まれる。このように、企業が働き方改革に取り組むモチベーションを高めるとともに、1 社単位では取り組みづらい業界などに対して、その取組機運を強める仕組みづくりを自治体は行うべきである。

図表 127 市原市における週休 2 日制モデル工事の試行内容

概要	<ul style="list-style-type: none"> ・2019 年度は土木工事の中から 3 件をモデル工事として試行 ・モデル工事は入札公告及び特記仕様書に明記
休日の取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・土日祝、降雨等により現場を閉所した日とする ・現場閉所とは巡回パトロールや保守点検等、現場管理上必要な作業を行う場合を除き、現場及び現場事務所を閉所すること ・降雨等による予定外の現場閉所も日数に含める
週休 2 日の達成	<ul style="list-style-type: none"> ・現場閉所率が 28.5%以上（4 週 8 休相当）に達した場合、達成とする ・現場閉所率＝（対象期間のうち休日日数／対象期間の日数）×100
週休 2 日達成時の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・完成検査時の工事成績評定において、「工程管理」と「創意工夫」で評価し、最大 1.6 点の加点

（出所）市原市役所資産経営部契約検査課 HP

2) 外国人の活用及び共生について

① 多文化共生に関する指針・計画の策定と総合的な窓口機能の設置

増え続ける外国人居住者に社会がどう向き合うかが課題となっているが、自治体は外国人を含む多様な住民を包摂する多文化共生社会の実現に向けた対応が求められている。自治体ごとの取組方針などを示す「多文化共生に関する指針・計画」の策定状況について、自治体アンケートでは、千葉県（64.1%）は全国（46.0%）を+18.1ポイント上回っている。もっとも、単独で指針・計画を作っている自治体は約 1 割にとどまり、総合計画に含めている自治体が 4 割、今後も策定予定がない自治体が 15.4%と、自治体毎の温度差が大きい。

一方、同アンケートで、外国人の総合的な窓口機能となる専門部署は「ない」が 8 割弱となったほか、外国人労働者受け入れ開始に伴う課題については、「自治体側の体制が未整備（5割強）」が最も多くなるなど、外国人への対応状況に課題を残していることがわかった。

今後も外国人居住者の増加が見込まれるなか、在留外国人の国籍や居住状況や生活実態を踏まえたうえで、多文化共生社会の実現に向けた指針・計画策定のほか、外国人が日本で生活する上での困りごとへの対応や法律面、健康面、税務面などの各種相談に乗るためのワンストップ窓口の設置を検討してほしい。

② 外国人の生活環境にあわせたきめ細かい支援の実施

自治体アンケートでは、自治体における外国人との共生に向けた取り組み割合としては、「多言語での行政情報」、「日本語の学習支援」、「ゴミ出しなどの案内」などが 6 割前後と多く、企業が期待する以上の取り組みが行われているが、「居住支援や入居差別の解消」などでは、企業の期待を下回った。長期間在留する外国人が増加する中、ライフステージは多様化しているため、生活環境にあわせてきめ細かい支援が必要である。ここでは生活シーンごとに、自治体が支援すべき内容を整理する。

a. 居住環境

自治体アンケートでは、「居住支援や入居差別の解消」について、企業の期待（25.0%）と自治体の支援状況（10.5%）で▲14.5ポイントのギャップが存在し、居住確保に関する自治体の支援が企業の期待に応えられていない姿が浮き彫りとなった。前述のとおり、ゴミ出しや騒音など地域における生活ルールや日本人との生活習慣の違いに起因するトラブルが起こりやすいため、外国人の入居を嫌がる不動産所有者や仲介業者も少なくない。

居住の問題は、外国人に対する認識の改善という点で、民間では難しい部分も多く、自治体が果たす役割は大きい。全国で最も外国人住民が多い東京都新宿区では、不動産業界に外国人向け賃貸契約の研修会を開いてもらうほか、差別意識をなくすための広報を強化したり、生活ルールなどを順守させるため、日本の生活習慣を紹介する映像を作って来日前後に習熟させるなど、トラブル防止につなげている。

ゴミ出しルールの看板や生活に関するマニュアルなどを多言語化するほか、多言語化した動画などを作成して伝えるのも効果的である¹⁹。また、外国人の入居を仲介する不動産会社を自治体が認定・登録し、外国人に紹介できる体制を整えたうえで、店舗側が困らないよう、適宜通訳ボランティアなどを派遣することも効果的である。

b. 日本語教育

千葉県における日本語指導が必要な外国人児童生徒数は、16年時点で1,489人（06年比+56.2%）と増加基調で、特に小学生が65.8%を占める。学校に行っていない、または不明の外国籍児の問題もあり、自治体による教育環境の整備は喫緊の課題である。自治体アンケートでは、日本語の学習支援は約6割が既に実施としており取り組みが進んでいる一方、「不就学の子どもへの対応」は約2割にとどまるなど、今後は不就学児への対応を強化したい。

子どもだけでなく、その親の日本語能力が十分でない場合、学校などどうまくコミュニケーションが取れず、子供が孤立したり、いじめにあい、不就学化する可能性もある。この対策として千葉県国際交流センターでは、学校からの様々なお手紙や通知を多言語化できる文例集を7か国語で制作し、県内の小中学校などへ配布している。ホームページでも公開しているので、必要に応じて自治体でも活用されたい。

また、千葉市では放課後の小学校を利用して、定年退職した外国語教師が、日本語指導が必要な生徒に対して特別支援教室を定期的で開催しているほか、四街道市では、大学と連携する中、多文化共生や現場の指導方法などを学んだ専門人材を活用して、外国籍児への対応を行っている。このような地道な活動が、地域における不就学児問題の解消につながる。

なお、千葉県内にも各地に日本語教室があるが、外国人の子供が日本語を学ぶ重要な教育拠点でありながら、講師の多くがボランティアであり、また講師の高齢化も進んでいるのが実態である。日本語教師の育成や、日本語教室の安定的な運営に向けた支援強化も自治体には求められる。

¹⁹ 動画共有サービスのスタートアップ企業である株式会社soeasyは、交通ルールやごみの分別などに日常生活の基本ルールなどを英語やベトナム語、中国語、インドネシア語で15秒間動画を制作している。

図表 128 教育面における県内自治体のサポートの動き

<p>千葉県 (国際交流 センター)</p>	<p>≪「学校からのおたより」という文例集の作成・配布≫</p> <p>学校からの通知、連絡文を、外国人の生徒の親が理解できずに、学校でトラブルになることが多い。その改善を図るため、運動会や健康診断の案内など、学校から各家庭に配布する資料の文例集「学校からのおたより」を7か国語で、計12,100部作成し、県内の全小中学校へ配布。ホームページでも公開しており、県外の教育機関からの問い合わせも多い。</p>
<p>千葉市</p>	<p>≪小学校を使った日本語の特別支援教室の展開≫</p> <p>千葉市では、市立中学校に通う日本語指導が必要な外国人生徒らの学習を支援するため、真砂教室及び千城台東教室にて、週に一度日本語の特別指導教室を展開している。中国語や英語、タイ語を母語とする中学生3人が在籍し、教室では定年退職した元教員が英語を交えながら、一対一で学校の宿題や定期試験対策、進学の相談などに乗るなど、日本での学習をサポートしている。</p>
<p>四街道市</p>	<p>≪多文化教育スーパーバイザーやコーディネーターの配置≫</p> <p>四街道市は市立小中学校で外国にルーツを持つ児童生徒が急増したことを背景に、授業についていけない、給食で食べられないものが多く弁当持参も困難、戒律などで学校活動が制限されるなどのケースが発生。適切に対応するため、5つの中学校区に1人ずつコーディネーターを置いて、校区内の連絡調整役や個別の支援のリーダーとしている。コーディネーターの統括と指導をする「多文化教育スーパーバイザー」は、千葉大学で異文化理解や現場での対応法、メンタルヘルスなど100時間ほどかけて学んだ専門人材であり、スーパーバイザーやコーディネーターを中心に、多文化共生社会のモデルづくりに取り組む。</p>

(出所) HP や報道発表資料等よりちばぎん総合研究所が作成。

c. 防災

外国人は災害情報や避難情報が伝わりにくく、災害弱者になりがちである。自治体アンケートでは、災害時の要支援者登録や、防災情報の多言語化配信、外国人のための防災教室・防災訓練の実施などが指摘されたが、まずは、災害情報を正確に伝達することが最優先となる。日本語に不慣れな外国人に対して、確実に情報を伝えるためには英語、母国語表記のほか、「やさしい日本語²⁰」が有効である。容易に作成できるため、母国語を問わず外国人に伝達できる手法として、準備を進めてもらいたい。また、千葉県国際交流センターや船橋市では、災害時外国人サポーター養成講座を実施し、災害時に言葉や文化が異なる外国人を支援するボランティアのサポーターを養成するとともに、外国人にも避難訓練に参加してもらい、防災意識を高めている。

外国人を災害時の支援者として育成していく視点も必要である。外国人住民が多い愛知県岡崎市では、「支援に役立つ日本語講座」として、119番通報の利用方法、消防署や日本赤十字社の専門家による講座、避難方法や救命救急を学ぶ機会などを提供し、外国人に防災意識

²⁰ 簡単な表現を用いる、文の構造を簡単にする、ふりがなをふるなどの工夫をすることで、普通の日本語よりも簡単に外国人にもわかりやすくした表現方法。例「直ちに避難してください」⇒「すぐ にげてください」。

や関連する日本語能力を高めてもらっているという。日本語能力と防災知識を身に着ければ、災害時には自分の身を守るだけでなく、同じ母国語の外国人を助けることができるほか、日本人の高齢者や障がい者、小さな子供がいる女性などの災害弱者の支援者にもなりうる。

d. 医療・福祉

自治体アンケートでは、「外国語対応の医療機関情報」や「問診表等の多言語対応」、「健康診断・健康相談」など医療関係の対応状況は2割程度だった。今後は、医療・福祉などの現場における外国人対応の増加は確実である。例えば、外国人が医療機関を探していたり、医療行為の説明や手術の同意など、正しく伝えなければトラブルになる可能性もある。医療機関、外国人の両方に意思疎通ニーズがあるため、自治体の関与が期待される。

千葉県が開設している「ちば医療ナビ」というサイトは、外国語対応が可能な医療機関を紹介しているほか、利用マニュアルも多言語化されているため、使い勝手が良いサイトである。また、専門用語の多い医療用語の通訳は、ボランティア対応が難しいため、通訳機能を持つタブレットや携帯用端末などを各医療機関に設置・活用することが現実的である。各種検診や予防接種などの通知やパンフレットについては多言語化するなど、外国人が日本人と同様に安心して生活できるようにサポートしたい。

③ 外国人との交流促進

自治体アンケートでは、外国人の受入開始に伴う懸念・課題として、「共生に向けた生活基盤などの体制が未整備（51.3%）」が最も多いほか、「外国人が増えトラブルや治安悪化が懸念される（30.8%）」といった回答も多く、外国人に対するネガティブなイメージは払拭されていない。外国人住民が地域に根付き、地域で自立していくためには、外国人への働きかけだけでなく、社会がいかに向き合うかも大きなポイントである。自治体は、地域社会における多文化共生の意識啓発に向け、住民交流の場をつくることが重要である。

北海道函館市では、水産加工などで外国人技能実習生が多い市だが、市内在住外国人が自国の文化を発信したいとの要望を受けて、市内小学校で外国人実習生が自国の文化を語る「異文化理解講座」の講師を務めている。小学生など幼いころから外国人と接すれば異文化への関心も高まり、地域の多文化共生を育む事業として受け入れられているという。

(4) 大学等向けの提言

1) 働き方改革に関して

① 働き方改革に取り組む企業の発掘とマッチング機会の創出

企業の人手不足解消という観点でみると、新卒人材の供給元である大学等が果たす役割も大きいですが、企業アンケートでは、「新卒採用をしている」のは約 4 割強（小規模企業：約 1 割）だった。うち「採用予定人数の学生が確保できない」が半数を占め、「以前より採用がしづらくなった」が約 6 割となるなど、新卒採用の競争激化が強まっている。

大学等からすると、学生に対して自信をもって紹介できる将来性のある優良企業をいかに発掘するかが課題であり、企業への積極的なアプローチが求められる。

ある大学のキャリアセンターは、学生が就職できる優良な企業を探すため、様々なネットワークを駆使して定期的に企業を訪問するなど営業開拓を行っており、別の大学では、学生の採用や育成に積極的な企業のネットワーク組織体を構築し、就職支援イベントの機会に、そうした企業を積極的に学生とマッチングさせている。

働き方改革を進める企業は、従業員を大切にしている企業であり、将来性や持続可能性が高いという前提のもと、大学にはそのような企業を積極的に発掘し、学生とのマッチングに力を注ぐべきである。

② インターンシップ等の活用による地元就職率の向上

地元への就職を希望する全国の大学生・大学院生は半数程度だが、千葉県は 22.5%と低く、ある県内大学は、「大都市である東京都と隣接しているため、学生の視線は自然と都内の企業に向く」とするなど、千葉県内の大学生の地元就職率は低い。

大学等では、インターンシップの入門講習や、受入企業とのマッチングイベント、インターンシップの単位認定などを行っているが、今後も、地元企業への学生の関心や参加意欲を高める取組拡大を期待したい。

千葉県では、インターンシップ推進委員会という、県内大学で構成された組織があり、大学同士が連携しながら規模の大きなインターンシップのマッチングフェアなどが実施されている。集客力やネットワーク力の拡大などを志向している大学にとっては、このような組織に加盟するのも一考に値するだろう。

最近では、就職支援の一環として、大学主導の企業訪問バスツアーを主催する動きもある。インターンシップと似ているが、多くの企業の実態を知ることができる点で効率性がよく、受入企業側の負担も相対的に小さいのが特徴である。特に、学生が目を向けづらいとされる県内の中小企業を対象とすることで、地元の優良企業への就職支援にもつながっている。このような就職支援メニューは、企業、学生、大学の 3 者にとってメリットがある取り組みであり、今後も多くの大学に広がることを期待したい。

2) 外国人の活用及び共生について

① 留学生と県内企業のマッチング促進

千葉県内の大学等には18年10月時点で6,287人の留学生が在籍しており、国籍は約半分が中国、1/4弱がベトナムという構成である。卒業後に帰国する学生もいるが、そのまま日本で就職する留学生も1/3程度いる。留学生は、授業やアルバイト等を通じて、日本語が上達しているほか、社会経験（アルバイト）もあるため、企業としては、新人教育がしやすいメリットがある。さらに、インバウンド等が多い企業やグローバル化を目指す企業にとっては、バイリンガルや将来の海外拠点幹部候補という点で魅力的だ。

大学等においては、日本においてキャリアプランが描けるような教育・指導など、留学生に対するきめ細かい就職支援が求められる。特に、日本の就職慣行は、服装や立ち振る舞いなど、独特の対応が必要であることを指導することが必要である。

日本で就職を希望する留学生に対して、外国人活用に積極的な県内企業などを紹介・マッチングさせることで、優秀な外国人材が県内企業で活躍できるような後押しを大学等に期待したい。

(5) 就業者向け

1) 働き方改革に関して

① 自身の生産性向上につながる働き方の実践

企業アンケートでは、県内企業が働き方改革に取り組むねらいとしては、「従業員満足度・モチベーション向上（約6割）」が最も多く、実現のために重要なこととしては、「従業員の意識改革（約6割）」が最も多かった。「働き方改革」の主役は人であり、一番の推進力となるのは、その企業で働く社員の思いであり行動である。いくら会社が働き方改革を進めても、その意図や制度に込められた思いを理解しなければ、会社としてイノベーションの創出や生産性向上は実現しない。それぞれの社員が、自身の働き方を今一度見直して、「自分の会社」を持続的に発展させるという認識をもって自律的に動くことが必要である。

増えた自由時間で、資格取得などの自己研鑽に努めるのもよいし、リフレッシュして翌日の仕事へのエネルギーを蓄えることもよいだろう。自身の生産性を高め、複数の仕事を効率的にこなす多能工化を図ることは、会社の生産性向上にもつながる。

最近では、副業や兼業を認める企業も増え、新卒一括採用や終身雇用制度の見直しなども進められており、今後人材の流動化が進むことが予想される。どのような企業においても高い機能を発揮しうる人材となるような能力、技術、ノウハウ、ネットワーク等を戦略的に身に着けることが重要である。働き方改革の機運を好機と捉え、自身の働き方に関する高い意識と自律的な行動を実践していこう。

② 消費者としての意識改革

就業者としてではなく、一消費者としての視点に立てば、商品・サービスの価格の妥当性や品質・運用の必要性について、需要面だけでなく、提供する供給面の持続性についても関心を高めてほしい。日本流のおもてなしが、付度や必要以上の精緻さ・高品質を通じて、提供する企業やそこで働く社員の低生産性や働き方改革のブレーキ要因になっていることも少なくない。

働き方改革を社会全体で取り組んでいくためには、就業者としてだけでなく、消費者としての意識改革も必要である。

2) 外国人の活用及び共生について

① 自身のグローバル化と能力向上

企業アンケートでは、外国人を雇用している理由として、「多様性が高まり社内環境が活性化するため（約2割）」のほか、「海外進出に向けたグローバル化対応のため（約1割）」と、少ないながらも多様性やグローバル化を意識した外国人雇用の動きもみられた。今後ますます外国人労働者の流入が確実な中、隣のデスクに外国人社員がいるという光景が日常的になるのも遠い未来の話ではなかろう。

外国人とどう接するかは個々人の判断となるが、社内の外国人材と積極的に交流することを通じて、語学のほか、宗教観や文化、生活観、グローバルな発想や仕事の進め方などを吸収し、自身の財産とする考え方もある。

② 外国人との相互理解による共生社会の実現

外国人との向き合う方には2つの方法がある。1つは、積極的に相手の宗教観や文化・風習に近づいて融合する方法。もう1つは、相手との距離を置きつつ、相手の立場を理解し尊重する方法である（「違い」を認める）。ゴミ出しなどのトラブルについても、外国人だからルールを守らないのではなく、違うルールの国出身であることがルール違反の原因であるとの認識を持つことが重要で、ルールを守ってもらうような体制・環境づくりに住民として協力していくことが必要である。

また、外国人のなかには、地域に根付いた活動をしたいと思っている人もいるため、例えば、地域のお祭りなどのイベントと一緒に参加し、地域を盛り上げるなど、外国人を地域活性化人材として活躍の場を与える視点も重要である。少子高齢化が進む地域においては、若い外国人材の力も借りつつ、地域の活性化を図っていくことが、共生社会の近道となる可能性がある。

V. 参考資料

1. 人手不足対応に関する全体像

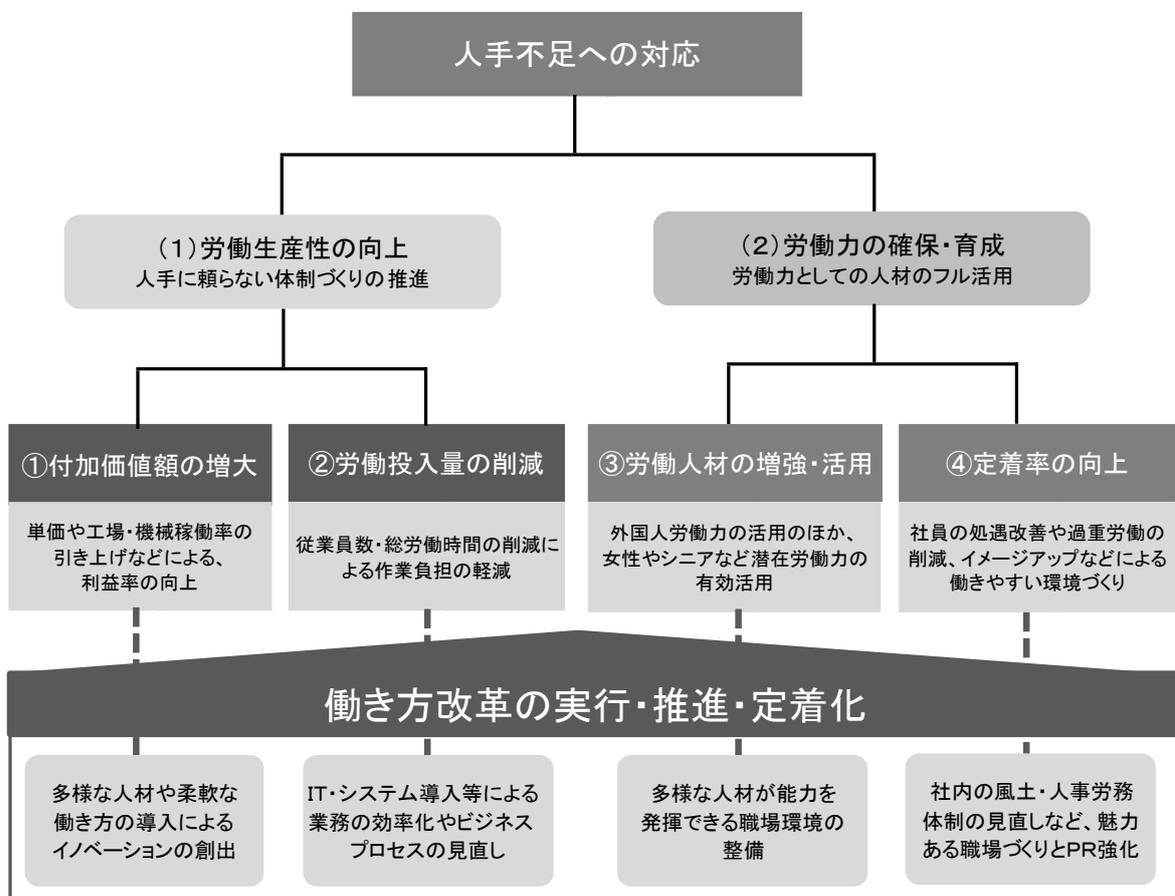
人手不足への対応策は様々あるが、その全体像について、県内企業における事例も含めて整理した。

企業における人手不足への対応を起点とすると、その対応策は大きく、「(1) 労働生産性の向上」と、「(2) 労働力の確保・育成」の2つに分けられる。「(1) 労働生産性の向上」は、生産性を高めて人員数に頼らない体制を作ることであり、「(2) 労働力の確保・育成」は、人員としての労働力を確保して人手不足を補うことである。

「(1) 労働生産性向上の手段」としても、「①付加価値額の増大」と、「②労働投入量の削減」という手段があり、「(2) 労働力の確保・育成」についても、「③労働人材の増強・活用（新規供給の増加）」と「④定着率の向上（供給減少の抑制）」という手段がある。

どの手段・対応策が効果的かつ適切かは、それぞれの企業の人・物・金・情報などの経営資源や、会社の風土・歴史・カルチャー、トップや経営層の意向、何より企業で働く社員の気持ちやニーズに基づいて検討・決定されるべきものである。ただし、どの手法に関しても、そのベース（土台）や推進力となるのは「働き方改革」に関する取り組みである。「働き方改革」を推進・定着化を図ることが、人手不足への対応となるだけでなく、社員ひとり一人が潜在能力を発揮し、企業の生産性・業績の向上へ結びつくなど、企業の持続的な発展につながる。

図表 129 人手不足対策の全体像



(1) 労働生産性の向上

① 付加価値額の増大

労働生産性は、付加価値額／労働投入量で表されるため、分子の付加価値額を大きくすることで、労働生産性は高まる。サービス業であれば商品やサービスの単価を高めること、製造業であれば新商品の投入や工場・機械の稼働率を高めて利益率を向上させることなどが該当する。人材活用面では、多様な知識・経験・ノウハウを持つ人材を登用し、その能力を最大限活用して、新たな商品・サービス開発や、イノベーション（革新）につなげていくことが必要となる。

【多様な人材を雇用してイノベーション創出につなげている県内企業の事例】

業種	制御基板の設計・制作とケーブルアッセンブルの製造業
従業員数	24人（正社員11人、非正規社員13人）
取組内容	<ul style="list-style-type: none">24人のうち、女性が7人、シニアが8人、障がい者が1人、外国人が1人と、小さな会社だが、多様性がある構成。多様な人材が刺激し合って、新たな発想、開発、イノベーションの創出につなげている。最近では本業の技術を生かして、新規事業にも取り組んでいるが、このような動きも多様な人材の発案から生まれたチャレンジである。当社のような開発型の企業は、人材がモチベーション高く働くことが重要であるため、働き方改革が叫ばれる前からずっと時間外労働の上限規制をしているし、有給休暇も100%消化させている。65歳は経験やノウハウが豊富な企業な戦力であり、少しでも昇給させて元気に前向きに働いてもらったほうが会社にはプラスと考えている。

② 労働投入量の削減

分母である労働投入量を小さくすることも労働生産性向上に寄与する。労働投入量は、人手である従業員数と総労働時間をかけあわせたものであり、これを削減できるような業務効率化やIT投資、設備・組織運営体制を整備することで、労働生産性を引き上げることができる。

【機械化等による省力化投資で、人手不足対策を行っている県内企業の事例】

業種	輸送用機械器具の製造業
従業員数	421人（正社員309人、非正規社員112人）
取組内容	<ul style="list-style-type: none">製造業である当社には、女性従業員が77人（全体の1/4強）いる。以前は、金属加工の工場では重たいものを運ぶといった重労働が多かったが、機械化や、ラインの柔軟な配置など高度化設備を導入し、重労働がなくなり、女性でも働きやすい職場環境とした。これにより近所に住む主婦などがパート勤務できるようになり、人手不足の解消につながっている。また、5年前に生産プロセスの見直しを行った。作業をひとつひとつ見直したうえで、段取り替えといった作業工程を改善したり、ラインの稼働・停止状況や、機械稼働率をシステム上で把握できるモニターを導入したことで、従来より人員の投入量は大幅に削減された。

(2) 労働力の確保・育成

① 人材の増強・活用

女性やシニア、外国人などは、労働時間、体力、語学力などで制約があるケースが少なくないが、制約があっても働きやすい職場環境を整備すること、すなわち働き方改革の推進が不可欠である。

【外国人や女性、シニアなどを積極的に活用して、労働力を確保している県内企業の事例】

業種	介護・福祉事業
従業員数	718人（正職員3割弱、非正規職員7割強）
取組内容	<ul style="list-style-type: none">外国人や女性、シニア、障がい者など、多様な人材を雇用している。経験を積んだシニアに長く働いてもらったり、育児で辞めた女性も、戻ってこられる制度を用意している。特に、人手が足りない業界でもあるので、非正規職員の待遇改善や、女性やシニアを積極的に活用しないと、運営できないのが実態である。グループ内に、介護資格取得教室を開設しており、資格取得を目指す社員の後押しし、自己啓発を推進している。入社時には資格を持っていなくても、働きながら学べる環境を用意することで、資格保有率とモチベーションの向上につなげている。

② 定着率の向上

社員の定着率を高めるためには、処遇改善や過重労働の削減、また、会社自体のイメージアップなどを通じた働きやすい職場づくりが必要となる。これについても、働き方改革を行うことで、社内の風土や人事労務体制の見直しなどを通じて、魅力ある職場づくりと、そのPRをすることが重要となる。

【従業員を大事にする経営を行うことで、定着率を高めている県内企業の事例】

業種	飲食業（居酒屋運営）
従業員数	55人（正社員11人、非正規社員44人）
取組内容	<ul style="list-style-type: none">周辺の飲食店の時給と比べ、現在の求人時給では、なかなか人を集めづらくなか、働きやすい職場作りに専念することで他社と差別化して人材確保につなげている。アットホームな職場で、皆が気持ちよく働ける環境づくりを進めている効果もあり、定着率が高いほか、紹介での入社も多い。定着率を高めることで、無駄な採用コストをかけないようにしている。接客業であり女性が多い職場だが、女性が働きやすく、また家庭の事情などで仕事を離れても、戻ってきやすい環境づくりには力を注いでいる。当社では、男性社員も女性の出産や育児などについて積極的に応援する風土があり、全員でワークシェアできる文化があるのは強みである。

2. 働き方改革関連法及び改正出入国管理法の制度紹介

(1) 働き方改革関連法の制度内容

① 時間外労働の上限規制

a. 従来 of 制度

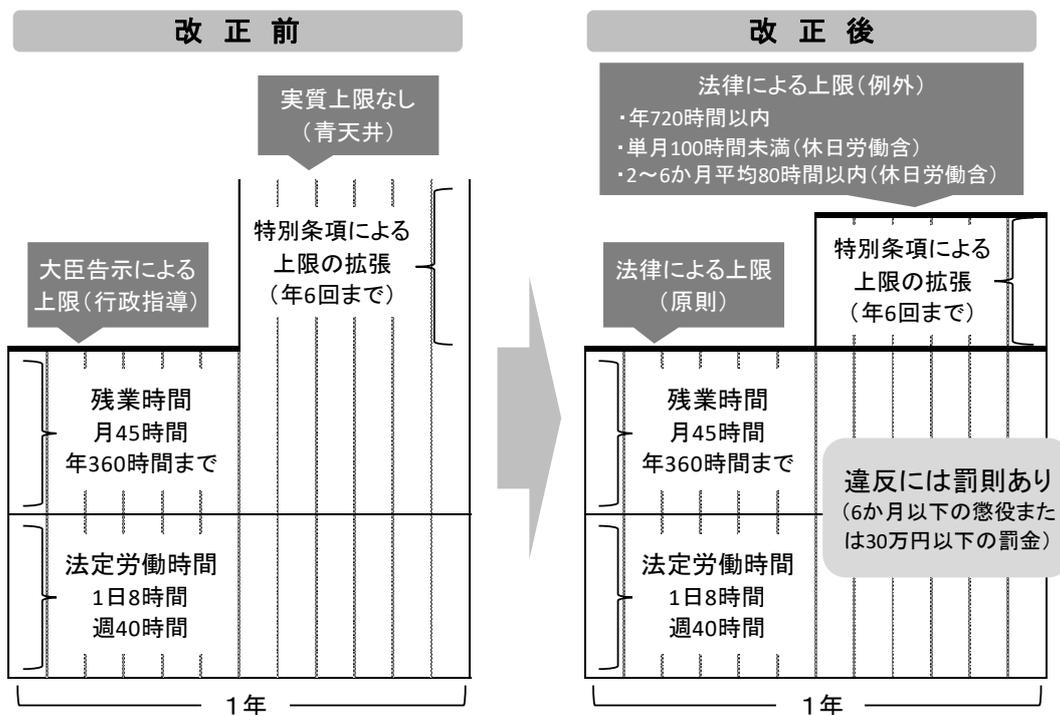
労働基準法は原則 32 条 2 項で残業を禁止しており、同法第 36 条の協定（36《サブロク》協定）を締結して、労働基準監督署へ提出したうえで、初めて「月 45 時間、年間 360 時間」の制限内での残業が可能となる。ただし、従来 of この制限は厚生労働大臣の告示に過ぎず、たとえ上限を超えたとしても法令上の違反にはならない（行政指導として労基署の是正勧告の対象にはなる）。また、36 協定の例外として、臨時的に特別な事情がある場合に、事前の労使合意で残業時間の上限を年 6 回まで拡張できる「特別条項」があるが、残業時間の制限はなく、実質的には青天井の状態だった。

b. 改正後の制度

法改正により残業時間の上限が法制化され、①年 720 時間以内（月平均 60 時間）、②単月 100 時間未満、③過去 2～6 か月の平均がいずれも 80 時間以内、④特別条項の適用は年 6 回まで、となった。同時に罰則も定められ、残業規制に違反した場合、6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金が事業者科されることとなった。

この改正は、大企業では 2019 年 4 月から既に開始しているが、中小企業は 1 年間の猶予措置がとられ、2020 年 4 月からの適用となる。建設業、トラックドライバーなどの自動車運転業、医師など一部業種については 2024 年 4 月から適用となる。

図表 130 時間外労働の上限規制の改正前後のイメージ



(出所)厚生労働省資料などをもとにちばぎん総合研究所が作成

② 年次有給休暇の取得義務

a. 従来の制度

年次有給休暇の取得は労働基準法 39 条で、労働者の権利として取得が認められ、勤続年数に応じて付与日数が決まっているが、労働者が取得を希望する月日を指定したうえで、使用者に請求する必要があった。逆にいうと、労働者からの申請がなければ、使用者側から取得させる義務はないということであり、有給休暇の取得が進まない要因とされていた。

b. 改正後の制度

改正後は、年間 10 日以上 of 年次有給休暇が付与される従業員に対して、使用者は年間 5 日以上 of 年休を取得させることが義務付けられた。取得を請求する労働者はもちろん、取得を請求しない労働者に対しても、使用者がその希望時期を聞き、指定して取得させなければならなくなる。また、年休取得義務化は、有期労働者だけでなく、10 日以上 of 年休が認められている短時間労働者にも適用される。また、年休の取得状況を記録した管理簿をつくり、3 年間保存することも企業の義務となった。

事業者は、対象となる従業員に対して、年休を取得させなければ、労働者 1 人につき 30 万円以下の罰金が科せられる。この改正は、企業規模に関わらず、一律で 2019 年 4 月より適用されるため、中小企業も既に開始されている。

図表 131 年次有給休暇の付与日数と年休取得義務化の対象労働者

【正社員など(週30時間以上または週5日以上勤務する場合)】

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年5日以上 of 年次有給休暇取得義務化の対象労働者

【派遣社員・パート・アルバイトなど(週30時間未満、週1～4日勤務する場合)】

勤続年数		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
(年 所定 労働 日数)	週4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	週3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	週2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	週1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(出所)厚生労働省資料などをもとにちばぎん総合研究所が作成

③ 勤務間インターバルの努力義務

a. 制度概要

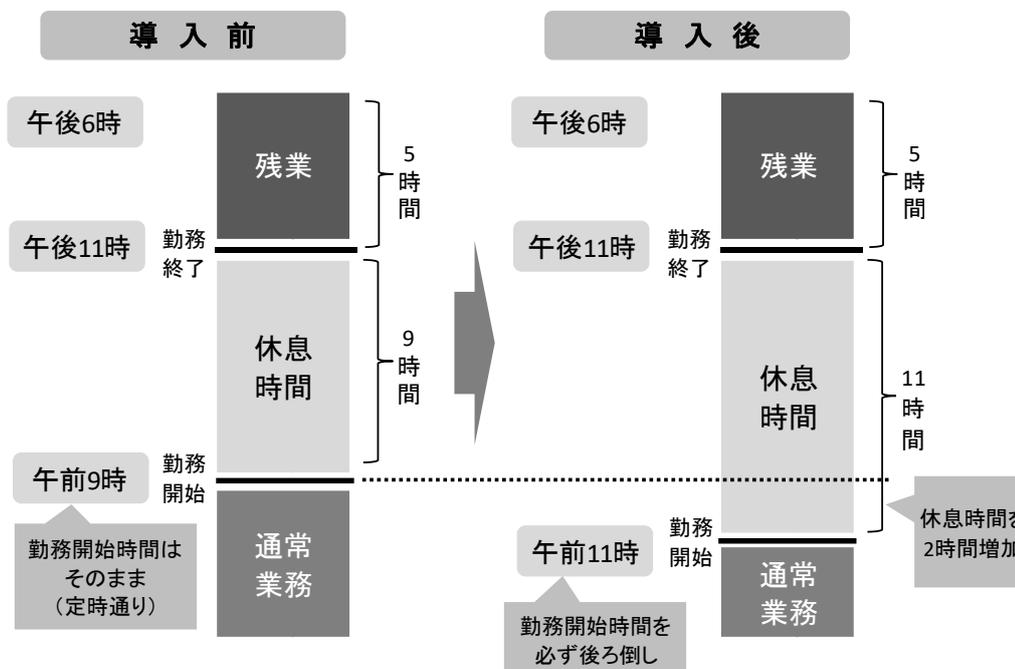
勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出勤（勤務開始）まで一定時間以上の休息時間を確保する制度だが、働き方改革関連法では、罰則のない努力義務となった。

制度の利用例としては、所定の勤務時間が午前9時から午後6時までの会社で、インターバル時間を11時間に設定した場合、5時間残業して午後11時に退社した人は、11時間後の翌午前10時以降でないとは勤務できなくなるという制度である（10時勤務開始でも1時間の遅刻にならない）。休息時間となるインターバル時間については、厚労省の有識者検討会では、「8～12時間」を例示しているが、時間設定をはじめ、運用におけるルール等の取扱いについては各事業者任せられている。

b. 導入実態

勤務間インターバル制度の先駆けである欧州連合では、「24時間につき11時間以上の休息時間の確保」が法律で義務付けられており、日本でも法改正に伴い義務化が検討されたが、事業者の反対が強く、努力義務とする任意の制度にとどまった。このため、所定の休息時間を確保できなくても、違法には問われず罰則などはない。実際、厚生労働省の就労条件総合調査（2018年）によると、勤務間インターバル制度を導入している企業は1.8%にとどまっており、89.1%の企業は、「導入予定はなく検討もしていない」と回答している。もっとも、現在は努力義務となっているが、導入に向けた動きが低調な場合、今後は義務化に向けた動きが強まることも予想される。

図表 132 勤務間インターバル制度のイメージ



(出所)厚生労働省資料などをもとにちばぎん総合研究所が作成

(注)休息時間を11時間と設定した場合

④ 労働時間の把握義務

a. 従来 of 制度

従来、労働時間の把握義務は労働基準法上では明示されていなかった。実務上では労働時間は、保存義務のある賃金台帳への記入や残業代の計算過程で利用するため、間接的な把握義務とされ、根拠があいまいだった。把握方法についても、厚生労働省の『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』において、「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること」とされているが、あくまで行政指導レベルでのガイドラインに過ぎず、また労働時間の把握対象は一般従業員に限られていた。

b. 改正後の制度

残業代の未払い防止などを管理する「労働基準法」ではなく、過労死や過重労働の防止といった従業員の健康管理につなげる「労働安全衛生法」の改正によって、「客観的方法による労働時間の把握」が企業側に義務付けられた。把握方法についても、「厚生労働省令で定める方法」として条文に盛り込まれ、ガイドラインを法的基準に格上げした。さらに、対象者についても一般従業員に加え、管理監督者や裁量労働制適用者も含むなど、対象が拡大された。

なお、労働時間把握義務の違反に罰則はない。これは、実務上は客観的に労働時間や休憩時間を正確に把握することが非常に難しいことから、見送られたとされている。

図表 133 労働時間の把握義務に関する変更点

項目	改正前	改正後
法的根拠	労働基準法上の明示はなく、法的根拠はあいまい（保存義務がある賃金台帳などを通じた間接的な義務化）	労働安全衛生法で条文化され、根拠が明確化
把握方法	厚生労働省による労働時間の適正な把握のためのガイドライン	ガイドラインを法的基準に格上げし、労働安全衛生法で条文化
具体的な方法	ICカードによるタイムカードの出退勤時記録、職場への入退場記録、パソコンのログデータなど	同左
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 一般従業員 深夜労働の管理監督者 休日・深夜労働の裁量労働制対象者など 	一般従業員、管理監督者、裁量労働制対象者など全従業員（高度プロフェSSIONAL制度対象者は除く）
罰則	なし	なし

（出所）厚生労働省資料などをもとに、ちばぎん総合研究所が作成

⑤ 高度プロフェッショナル制度の導入

a. 制度概要

特定の対象者に対し、労働時間ではなく労働の成果に対して給料を支払うといった新しい労働スタイルで、一定の年収を得ている専門職の労働者に残業代や深夜労働の割増賃金を支払わなくてよいとする制度である。

2005年に経団連が制度の導入を提言して以来、与党による立法化に向けた議論がされてきたが、「過労死促進法案」、「残業代ゼロ法案」といった野党の批判が相次ぎ、なかなか実現しなかった経緯がある。実際には、年収要件を満たす人がごく一部に限られることや、適用には対象者の合意が毎年必要なことなどから、導入のハードルが高いとされている。そのため、制度開始3か月となった2019年6月末時点では、導入企業は4社、321人とどまっている。

図表 134 高度プロフェッショナル制度導入の主な条件

項目	内容
対象者	高度の専門的知識が必要かつ労働時間と得られる成果の関連性が低いこと
具体的な業種	金融商品の開発、トレーダーやディーラー、企業・市場などのアナリスト、コンサルタント、研究開発など
年収要件	1,075万円以上（国民の平均額の3倍以上）
その他適用に必要な条件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の内容が明確に決まっていること ・ 本人の同意及び行政官庁への届出 ・ 使用者が雇用者の総労働時間をきちんと把握するための措置をとっていること（社外での労働時間も含む） ・ 被雇用者の健康維持のための対策をとること（4週間に最低4日、年間で104日間の休日を設けるなど） ・ 労使委員会（経営側と労働者側で構成される委員会）の5分の4以上の多数決議
休日付与	年間104日以上、かつ4週で4日以上の日付与

図表 135 高度プロフェッショナル制度導入に関するメリット・デメリット

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ○ 自由な時間に出退勤が可能となる（子育てや介護中など制限がある人でも働きやすい） ○ 成果さえあげれば短時間労働も可能となる（定時まで仕事をする必要性がなくなる） ○ 成果を上げるためより個々の能力の発揮が期待できる（残業代が出ないので、生産性を高める必要性） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 仕事の成果が出ない場合、長時間労働や休日出勤を強いられる可能性がある ● 仕事に対する評価基準が定まらないと、労働者は正当な評価が得られなくなる可能性がある ● もともと仕事量が多く残業時間が長かった労働者は合法的に残業代がカットされる可能性がある

（出所）厚生労働省資料などをもとに、ちばぎん総合研究所が作成

⑥ 同一労働・同一賃金の実施

a. 制度概要

労働契約法やパートタイム・有期雇用労働法などの改定などにより、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」として、いわゆる「同一労働・同一賃金」制が2020年4月1日より導入される予定（中小企業は2021年4月～）。これは、同一企業のなかで、同じ仕事をしていれば、正規か非正規かといった雇用形態に関係なく同じ待遇とするための法整備で、非正規社員の処遇改善につなげ、労働者間の不合理な待遇差の解消を目指した制度である。

厚生労働省では、不合理な待遇差について、具体的な事例やケースをまとめたガイドラインをまとめており、待遇差が残る場合は企業に説明義務が生じることとなる。ガイドラインでは待遇差を認めていないのが一部の手当や福利厚生で、待遇差を認めるのが基本給や賞与としている。能力や経験、業績、勤続年数などが同じであれば、正規と非正規は同じ扱いを求めているが、能力や経験に差があれば支給額の差は認められる。

図表 136 同一労働同一賃金ガイドラインに基づく正規と非正規の待遇差

項目		判定	
給料	基本給	○	能力、経験、成果等に違いがあれば、待遇差を認める
	昇給	○	能力、経験、成果等に違いがあれば、待遇差を認める
	賞与	○	能力、経験、成果等に違いがあれば、待遇差を認める
各種手当	役職手当	○	役職に違いがあれば、待遇差を認める
	特殊作業・勤務手当、精皆勤手当、深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当、出張旅費、食事手当、単身赴任手当、地域手当	×	同一の業務内容等であれば違いを認めない
福利厚生	食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除、有給保障	×	違いを認めない
その他	病気休職	×	違いを認めない
	法定外の有給休暇その他の休暇	×	同一の勤続期間であれば違いを認めない
	教育訓練	×	同一の職務内容であれば違いを認めない

(出所)厚生労働省の同一賃金ガイドラインをもとにちばぎん総合研究所が作成

(2) 改正出入国管理法の内容

① 目的・経緯

新たな在留資格「特定技能」を新設し、外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国管理法が2018年12月に成立、2019年4月1日に施行された。深刻な人手不足に対応するため、単純労働で初めて外国人の就労を認めるもので、新たな制度は技能実習修了者の受け皿となるほか、不法就労を防ぐ仕組みも導入される。

現在、日本にいる外国人労働者の在留資格は「資格外活動（留学）」と「技能実習」が4割以上を占めており、技能実習生と留学生在が「安価な労働力」として単純労働に就いているのが実態だった。技能実習生は、法令遵守が不十分な監理団体や受け入れ企業、悪質な現地送出し国のブローカーなどが介在することにより、低賃金や長時間残業などに起因する失踪などの問題が発生している。また、留学生も週28時間までのアルバイトが認められているため、コンビニや飲食店などで働いているが、学業がおろそかになり、学校を除籍されるケースが出てきている。

法施行により、単純労働への外国人就労を新たな在留資格で明確に位置づけることとなる。賃金も日本人と同等以上にするよう、受け入れ先企業に義務付けるなど、外国人にとって法的にも働きやすい環境を整える法律とされている。

県内の各業界団体からも、「深刻化・慢性化する人手不足が中小企業の成長阻害要因となっているため、人手不足を解決する手段の一つとして、法改正による外国人材の活用は重要」などのように法制度を歓迎する声が多い。ただし、外国人の雇用に関しては、「地域の受け入れ環境の整備と受け入れる中小企業への支援の充実・強化が必要」や、「受入企業の人権尊重や法令順守の徹底、多文化に対応した職場環境整備が重要で、外国人には、労働法令や雇用慣行はもとより、早期に社会に溶け込める教育を促す必要がある」などの指摘が聞かれた。

② 在留資格の内容

新たな在留資格として、特定技能1号と2号が新設された。特定技能1号は、「相当程度の知識または経験を要する技能」を持つ外国人に与えられる在留資格で、介護や建設など14業種において、比較的簡単な仕事に就くことが想定されている。技能実習(3年)を修了するか、技能と日本語能力の試験に合格すれば取得できる。在留期間は通算5年で、家族の帯同は認められていない。

特定技能2号は、さらに高度な試験に合格した外国人に与えられ、現場監督など熟練した技能を要求される仕事に就くことが想定されている。在留資格は3年ごとに更新でき、更新回数に制限はないため、長期の就労や事実上の永住も可能となるほか、家族の帯同も認められている。もっとも、現時点では2号の対象業種は建設、造船・船用工業のみとされており、また、1号の運用状況をみて今後の詳細が決定される予定となるなど、実質的な導入は先送りとなっている。

図表 137 特定技能1号及び2号の概要

	特定技能1号	特定技能2号
在留資格の内容	特定産業分野(14業種)に属する <u>相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格</u>	特定産業分野(建設、造船・船用工業)に属する <u>熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格</u>
在留期間	1年(6か月または4か月ごとの更新)	3年(1年または6か月ごとの更新)
更新の通算上限	5年	なし
技能水準	試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)	<u>不要</u>
家族の帯同	<u>基本的に認めない</u>	要件を満たせば <u>可能</u> (配偶者、子)
支援	受入機関または登録支援機関による <u>支援の対象</u>	受入機関または登録支援機関による <u>支援の対象外</u>

(出所) 法務省入国管理局の資料よりちばぎん総合研究所が作成。

(注) 特定産業分野は、介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業の計14業種

③ 業種別の受入人数

新制度でも、政府は移民政策ではないとの位置づけのもと、受入人数には上限が設けられる。政府の運用方針による受入見込み人数が上限として設定され、上限に近付いた場合、業種ごとに受入停止の可否を政府が判断する仕組みとなっている。なお、国別及び地域別の受入枠は設けられていない。

14 業種に限定した「特定技能 1 号」については、初年度の 19 年度に最大 47,550 人、5 年間累計で 345,150 人の受け入れが想定されている。なお、19 年度は約 6 割が現在の技能実習生から特定技能 1 号に移行する外国人労働者となる見込み。素材型産業や産業機械製造業、電気・電子情報関連などは、ほぼすべてが技能実習生からの移行が想定されるなど、製造業については、技能実習制度を土台とした制度である。

政府の試算によると、14 業種の人手不足数は、現時点で▲586 千人おり、5 年後には▲1,455 千人となる見込み。345 千人の外国人労働者を受け入れても、埋め合わせできるのは 2 割程度にしかならず、▲1,100 千人以上の不足が発生するとみられる。特に、介護（▲240 千人）、建設（▲170 千人）、外食（▲237 千人）などの業種で人手不足が顕著である。今の受入上限人数が維持される限りは、外国人労働者だけで人手不足を解消するのは困難と言わざるを得ない。

図表 138 外国人労働者の受け入れ見込み数と人手不足数

業種	最大受入見込み数 (A)		人材不足の見込み数 (B)		5年後の 過不足数 (A+B)
	2019年度	5年間計	現時点	5年後	
1 介護	5,000	60,000	▲ 60,000	▲ 300,000	▲ 240,000
2 ビルクリーニング	7,000	37,000	▲ 50,000	▲ 90,000	▲ 53,000
3 素形材産業	4,300	21,500	▲ 30,000	▲ 62,000	▲ 40,500
4 産業機械製造業	1,050	5,250	▲ 12,000	▲ 75,000	▲ 69,750
5 電気・電子情報関連産業	650	4,700	▲ 7,000	▲ 62,000	▲ 57,300
6 建設	6,000	40,000	▲ 20,000	▲ 210,000	▲ 170,000
7 造船・船用工業	1,700	13,000	▲ 6,400	▲ 22,000	▲ 9,000
8 自動車整備	800	7,000	▲ 1,600	▲ 13,000	▲ 6,000
9 航空	100	2,200	▲ 1,400	▲ 8,000	▲ 5,800
10 宿泊	1,050	22,000	▲ 30,000	▲ 100,000	▲ 78,000
11 農業	7,300	36,500	▲ 70,000	▲ 130,000	▲ 93,500
12 漁業	800	9,000	▲ 5,000	▲ 20,000	▲ 11,000
13 飲食料品製造	6,800	34,000	▲ 43,000	▲ 73,000	▲ 39,000
14 外食	5,000	53,000	▲ 250,000	▲ 290,000	▲ 237,000
合計	47,550	345,150	▲ 586,400	▲ 1,455,000	▲ 1,109,850

(出所)法務省入国管理局、政府試算などをもとにちばぎん総合研究所が作成。

④ 技能実習との違い

特定技能 1 号は技能実習を土台とした制度という通り、技能実習 2 号（3 年）を修了した外国人は、技能や日本語の試験が免除され、特定技能の在留資格変更申請が可能となる。技能実習生は最長 5 年で母国へ帰国しなければならないが、特定技能 1 号に切り替えることで、プラス 5 年の最長 10 年の雇用が可能となるなど、受入企業にとっても、従来から働いている外国人材を継続して雇用できるメリットがある。将来的には特定技能 2 号への移行も見据えることで、長期的な教育・育成等により、幹部人材への登用などが可能となる。

一方、特定技能の場合は、転職・転籍が可能となり、せっかく育成した外国人材が待遇の良い先へ転職してしまうといったケースも予想される（技能実習では原則転職不可）。また、報酬などの待遇を日本人と同等以上とすることが義務付けられているため、従来よりもコストアップになる企業が出てくる可能性もある。そのほか、外国人の講習・指導、監理などについても差異があるため、雇用する企業にとっては制度の違いについては十分に理解することが必要である。

図表 139 技能実習と特定技能の制度比較

	技能実習	特定技能（1号）
在留期間	技能実習 1 号：1 年以内 技能実習 2 号：2 年以内 技能実習 3 号：2 年以内 (合計で最長 5 年)	1 年(6 か月または 4 か月ごとの更新)で <u>通算 5 年</u>
技能水準	<u>なし</u>	<u>相当程度の知識又は経験が必要</u>
入国時の試験	<u>なし</u> （介護職種のみ入国時 N4 レベルの日本語能力要件あり）	<u>技能水準、日本語能力水準を試験等で確認</u> （技能実習 2 号修了者は試験等免除）
監理団体	あり（非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査等を実施）	<u>なし</u>
支援機関	<u>なし</u>	あり（個人または団体が受入機関から委託を受けて、外国人に住居の確保など支援を行う）
マッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	<u>受入機関が直接海外で採用活動を行い、国内外の斡旋機関等を通じて採用することが可能</u>
受入機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた <u>人数枠あり</u>	<u>人数枠なし</u> （介護分野、建設分野を除く）
活動内容	技能実習計画に基づく業務に従事する活動（ <u>非専門的・技術的分野</u> ）	相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動（ <u>専門的・技術的分野</u> ）
転籍・転職	<u>原則不可</u> （ただし、倒産等やむを得ない場合や、2 号から 3 号への移行時は転籍可能）	同一の業務区分内または試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において <u>転職可能</u>

（出所）法務省入国管理局の資料よりちばぎん総合研究所が作成。

(3) 特定技能で新たに整備される仕組み

① 出入国在留管理庁

2019年4月の改正出入国管理法施行とあわせ、従来の法務省内局の入国管理局が、省と並ぶ国の機関（外局）である出入国在留管理庁に格上げされた（320人ほど増員し、5,000人規模の組織）。従来の入国管理業務に加えて、入国後の外国人労働者の在留管理や生活支援を行うほか、悪質な仲介ブローカーの排除を行う。

出入国在留管理庁は、外国人の受け入れ企業に対して、立ち入り検査の実施や改善命令を出すことで、外国人労働者の法的保護を強め、これまでより働きやすい環境を整える方針としている。なお、改善命令に従わなければ、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金を科すなど、以前より厳しい対応を取っている。

これまで入国管理業務は在留資格の水際でのチェックなどに重点が置かれ、不法滞在の摘発などは後手に回っていたほか、入国後の生活支援や日本語教育などについては文部科学省などに委任していた。出入国在留管理庁は、今後、外国人の受け入れ環境の整備について、警察庁や経済産業省、厚生労働省、文部科学省、外務省、内閣府など関係省庁や、自治体との調整機能も担うなど、外国人材の受け入れ・適正な管理・運用を担う司令塔の位置づけとなる。

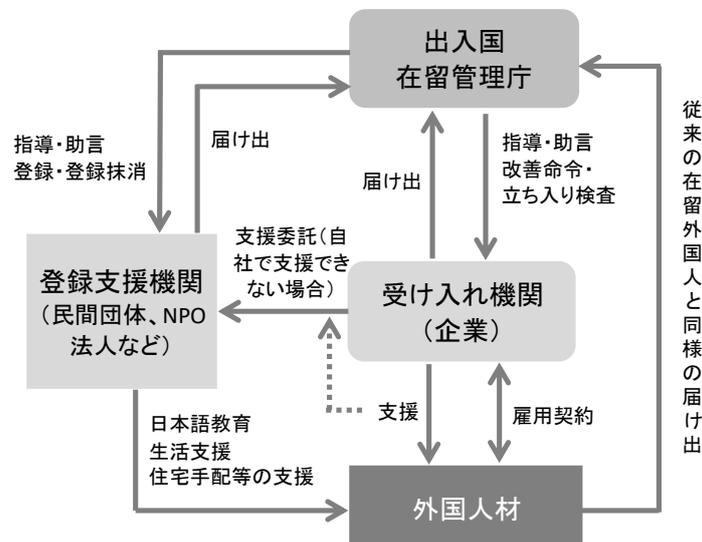
② 登録支援機関

特定技能の外国人を受け入れる企業は、日本語教育や生活支援、住宅手配など外国人への支援体制を構築することが必要となるが、自社では対応ができない場合は、在留管理庁の登録を受けた「登録支援機関」と委託契約を結ぶことで受け入れが可能となる。

登録支援機関は、特定技能外国人支援計画に基づく支援を行う機関で、NPO法人や外国人の生活支援を手掛ける民間企業・団体、現在の外国人技能実習生の監理団体などが候補とされている。

登録期間は5年で、支援状況について定期または随時、在留管理庁に届け出が必要となる。在留管理庁が、支援状況に問題があると判断すれば、在留管理庁は登録を取り消すことが可能であり、外国人への支援体制・法的保護を確保する制度となっている。

図表 140 出入国在留管理庁と登録支援機関等の関係性

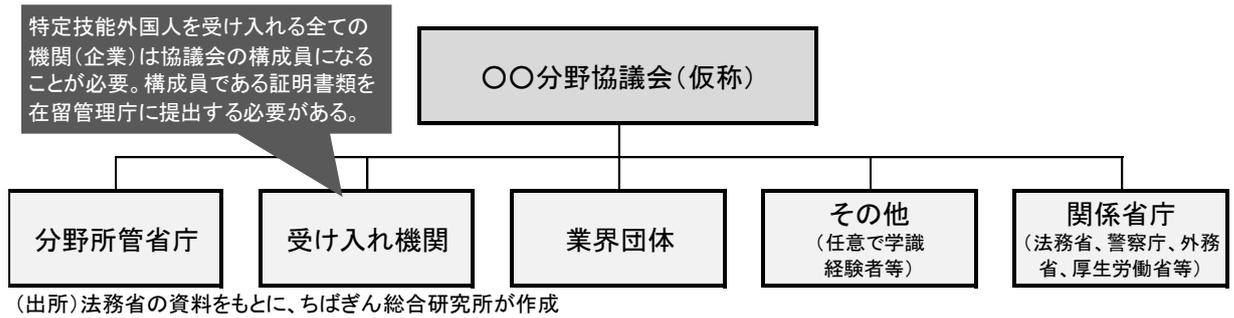


(出所)法務省資料をもとにちばぎん総合研究所が作成

③ 分野別協議会

特定技能では、14 業種の分野があるが、制度の適切な運用を図るため、特定産業分野ごとに、所管省庁が協議会を設置している。特定技能外国人を受け入れるすべての機関（企業）は、協議会の構成員になることが必要となる。協議会では、構成員の連携の緊密化を図るほか、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう、制度や情報の周知、法令順守の啓発のほか、地域ごとの人手不足の状況を把握・分析を行い、大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整などが行われる。

図表 141 分野別協議会の構成イメージ



図表 142 介護分野における協議会の例

名称	介護分野における特定技能協議会	
開催日時	第 1 回協議会	2019 年 3 月 29 日
構成員	分野所管省庁	厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室、外国人介護人材相談支援事業者
	受け入れ機関	特定技能所属機関（現在、1 号特定技能外国人を受け入れている機関に限る）
	業界団体	全国介護付きホーム協会、全国社会福祉法人経営者協議会、全国中小企業団体中央会、全国老人福祉施設協議会、全国老人保険施設協会、全日本病院協会、日本医師会、日本医療法人協会、日本精神科病院協会、日本認知症グループホーム協会、日本病院会、日本慢性期医療協会
	学識経験者	北浦 正行 日本生産性本部参与
	関係省庁	法務省入国管理局、警察庁刑事局組織犯罪対策部、外務省領事局、厚生労働省職業安定局

(出所) 厚生労働省 HP より、ちばぎん総合研究所が作成

④ 語学及び技能の試験

特定技能の在留資格は、日本語及び当該業種に関する一定の技能が必要で、それを測るために試験に合格することが求められる（技能実習 2 号修了者は免除）。特定技能 1 号の試験は、原則として海外で実施するのが政府の基本方針であり、アジア 9 개국で実施される予定。ただし、宿泊及び外食については、技能実習の対象業種ではないため、現在留学生のアルバイトとして日本のホテルや飲食店で働く外国人を対象に、国内で試験が実施されている。

2019 年 4 月には、対象 14 業種のうち「介護」の試験はフィリピンで、「宿泊」及び「外食」の試験は国内数か所で実施された（3 業種以外は 19 年中に試験実施予定だが詳細は未定）。いずれも実施者側の予想を上回る応募があり、特定技能への関心や期待の高さの一方、試験が受けられない外国人が続出するなど、準備期間の短さなどからくる制度の課題が発生している。

また、海外での試験開催には、悪質な仲介業者の排除に向け、国同士で協力覚書を交わす必要がある。2019 年 7 月によりやくベトナムと締結したことなどで、現在 8 개국と締結済²¹だが、特定技能がスタートした 4 月時点では、フィリピン、ネパール、ミャンマー、カンボジアの 4 개국しか締結しておらず、現地試験に関する検討も遅れる形となった。さらに、試験については業界ごとに実施主体が異なり、試験内容や難易度が周知されていないなど、想定通りに試験は実施されているとは言い難い。

図表 143 3 業種の特定技能に関する試験の動向

分野	介護	宿泊	外食
初回試験日	4月13～14日	4月14日	4月25日
実施状況	フィリピン(マニラ)	東京、名古屋、大阪、札幌等、国内7会場	東京、大阪の国内2会場
実施主体	フィリピン政府関係機関	宿泊業技能試験センター	外国人食品産業技能評価機構
試験内容	介護の基本問題45問、介護に関する日本語能力15問。ほかに業種共通の日本語試験も必要となる	接客や広報などの知識・技能を問う内容で、選択式の筆記30問と試験官と対面形式で接客対応する5分間の実技試験が出題された	接客や調理スタッフとしての技能をみる。「衛生管理」「飲食物調理」「接客全般」の3種類のテキストがあり、試験問題はテキストの範囲内から出題された
初回試験の結果	合格者84人/113人 (合格率74.3%)	合格者280人/391人 (合格率71.6%)	合格者347人/460人 (合格率75.0%)
初回以降の試験予定	5月25～26日(国内)、6月15～16日(フィリピン)、6月22～23日(フィリピン)にて実施済。	10月頃実施予定(詳細未定)	6月24～28日(国内)で実施済。今後は9月、11月、2020年2月に国内で実施予定。定員は計6,300～6,400の予定。

(出所)各業界団体HPや報道資料等をもとに、ちばぎん総合研究所が作成

²¹ 2019 年 8 月 1 日現在の覚書締結国は、フィリピン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、モンゴル、スリランカ、インドネシア、ベトナムの 8 개국。

⑤ 送出し国の動向

政府は、特定技能の送り出し国として、ベトナム、中国、フィリピンといったアジアの9か国を対象としている。現在の在留外国人数や、各国の賃金動向、日本との協力覚書の締結状況など、9か国間においても大きな差異がある。

図表 144 特定技能の送り出し対象9か国の状況

国名	在留外国人数	協力覚書の締結状況	日本への送り出し動向、日本の関心度合い、賃金推移など
中国	全国：741,656人 (28.1%) 千葉県：50,852人 (33.4%)	未締結	日本に対する労働者の最大の送り出し国で、製造業や建築、農業などの分野に人材を多数送っている。近年は若年人口が少なく、実習生の高年齢化が進んでいるほか、日本との賃金格差が小さくなり、20代の若者は北京、上海、広州など大都市圏の工場を選ぶ傾向が強まっている。
ベトナム	全国：291,494人 (11.1%) 千葉県：17,318人 (11.4%)	締結済	外国人労働者のうち、約14万人を占める技能実習生の数は、国別トップで多くの実習生を日本へ送っている。国内には高収入を望める企業は少なく、日本の賃金の高さなどから人気が高く、日本行きを望む若者は多い。最近では、実習生が増加しすぎたことから、人材の質が低下し、我慢強くないため帰国してしまうベトナム人も出てくるなど、受入企業の評価が下がりつつある。
フィリピン	全国：266,803人 (10.1%) 千葉県：19,168人 (12.6%)	締結済（試験も実施）	フィリピンは世界で約230万人が働く出稼ぎ大国だが、若い世代はアニメなどで日本文化に馴染んでおり、日本行きへの関心は高い。ただし、出稼ぎ先として、人気が高い国はカナダやオーストラリア、シンガポールなど。特定技能の受験受付も周知されておらず、認知度は低い。
ネパール	全国：85,321人 (3.2%) 千葉県：6,563人 (4.3%)	締結済	本国の就労環境の悪さや低賃金などから、日本への渡航が急増している。留学での在留資格が多いが、本国の政治的混乱などから難民認定を受けて、就業しているネパール人も少なくない。特定技能については、現地ではほとんど知られていない。
インドネシア	全国：51,881人 (2.0%) 千葉県：2,366人 (1.6%)	締結済	技能実習のほか、EPA（経済連携協定）に基づく介護・看護人材の送り出しもするなど、近年増加傾向にある。日本政府は、EPAにより国家試験に受からなかった介護・看護人材は特定技能での再挑戦を期待しているが、現地では、特定技能について盛り上がりはなく、技能実習をメインとする人材派遣会社がほとんど。
タイ	全国：51,003人 (1.9%) 千葉県：5,684人 (3.7%)	未締結	親日国であり観光客として日本に来るタイ人は多いが、技能実習も含めて日本で働くタイ人は少ない。隣国のミャンマーやカンボジアに比べて所得が高く、タイ国内にも製造業など外資系企業が立地していることもあり、人材送り出し国としての印象は薄い。
ミャンマー	全国：24,471人 (0.9%) 千葉県：1,111人 (0.7%)	締結済	親日的で敬虔な仏教徒であることから、ミャンマー人の若い女性は介護人材として日本企業の注目が高まっている。現地日本語学校で学ぶミャンマー人は増加傾向であり、今後日本への流入拡大が見込まれている。
カンボジア	全国：11,210人 (0.4%) 千葉県：363人 (0.2%)	締結済	技能実習等での送り出しの実績も少なく、日本に関する情報も少ないため不明。
モンゴル	全国：10,057人 (0.4%) 千葉県：1,411人 (0.9%)	締結済	技能実習等での送り出しの実績も少なく、日本に関する情報も少ないため不明。

(出所) 在留外国人統計及び千葉銀行海外店舗等へのヒアリング等からちばぎん総合研究所が作成

(注) 外国人労働者数統計は下位3か国の詳細データが公表されていないため、在留外国人数データで代替

2019年度 千葉銀行受託調査

千葉県における働き方改革の動向と外国人労働者受け入れ
拡大への対応

■調 査 株式会社 ちばぎん総合研究所 調査部

〒261-0023 千葉県千葉市美浜区中瀬 1-10-2

(電話)043-351-7430