

外国人の雇用・旧県庁舎跡地利活用に関するアンケート ～長崎新聞社とのコラボアンケート～

【 調 査 要 領 】

1. 調査対象：景況調査対象先の県内主要企業459社。回答企業数344社、回答率74.9%
2. 調査方法：郵送によるアンケート
3. 調査期間：2018年7月30日～8月31日
4. 調査事項：Ⅰ. 外国人の雇用について
 1. 政府の骨太の方針への評価
 2. 外国人材の雇用実績（雇用形態、雇用による効果）
 3. 外国人材の雇用に関する今後の方針（今後の方針、雇用形態、期待する効果）
 4. 外国人材の雇用する際に必要な行政からの支援
- Ⅱ. 旧県庁舎跡地利活用について

5. 回答企業属性

		回収数(社)	構成比(%)
製 造 業	大 企 業	8	2.3
	中 小 企 業	74	21.5
非製造業	大 企 業	32	9.3
	中 小 企 業	230	66.9
製 造		82	23.8
建 設		44	12.8
運 輸		45	13.1
卸 売		64	18.6
小 売		41	11.9
サ ー ビ ス		52	15.1
そ の 他		16	4.7
全 体		344	100.0

Ⅰ. 外国人の雇用について

厚生労働省によると、外国人労働者は2017年10月末時点で128万人^(注1)に上り、この5年で倍増しています。人手不足を経営課題として挙げる企業が多いなかにあって、外国人雇用への関心は全国的にも高まっているものとみられます。

(注1) 内訳は、日本人の配偶者など永住者46万人、留学生のアルバイトなど30万人、技能実習26万人、専門職24万人、特定活動3万人など。

こうしたなか、政府は今年6月、「経済運営と改革の基本方針（骨太の方針）」で外国人材の活用を掲げ、建設、造船、宿泊、介護、農業の5業種で新たな在留資格を設ける方針を示しました。19年4月から新資格を加えた運用を始め、25年頃までには約50万人超の増加を目指しています。

そこで、県内企業の外国人雇用に関する認識や対策などを明らかにするため、景況調査先に対しアンケートを実施しました。

－ 要 約 －

- 政府が外国人材活用のため在留資格を新設することについて、「非常に評価する」が30社（8.8%）、「ある程度評価する」が53.4%（181社）となり、合わせると約6割が評価。
- 外国人材の雇用実績は、「現在、雇用している」20.8%（71社）、「雇用したことがある」11.7%（40社）となっており、雇用実績がある県内企業は約3割にとどまった。
 - ・外国人の雇用実績の内訳は、「永住・定住（正社員）」が35.1%（39社）、「技能実習生」が31.5%（35社）、「留学生（アルバイト）」が29.7%（33社）など。
 - ・外国人雇用の効果は、「人手不足の解消」が68.8%（75社）と群を抜いており、以下「日本人社員への刺激・社内の活性化」が23.9%（26社）、「グローバル化推進への理解・意識醸成」が22.9%（25社）、「優秀な人材確保による業績の向上」が18.3%（20社）など。
- 今後の外国人雇用の方針は、「受入れ人数を増やす予定」7.0%（24社）、「現状のまま受け入れていく予定」10.0%（34社）、「現在受け入れてないが良い人材がいれば雇用したい」22.3%（76社）に対し、「受け入れる予定はない」39.6%（135社）。
 - ・今後、外国人を雇用する場合の形態は、「永住・定住（正社員）」が58.3%（77社）、「定住・永住（パート）」が37.1%（49社）、「技能実習生」が35.6%（47社）、「高度外国人材」が28.0%（37社）、「留学生（アルバイト）」が9.9%（35社）など。
 - ・外国人の雇用による効果への期待は、「人手不足の解消」が83.3%（110社）、「日本人社員への刺激・社内の活性化」が44.7%（59社）、「優秀な人材確保による業績の向上」が43.2%（57社）など。
- 外国人を雇用する際に必要な行政からの支援は、「制度の見直しや手続きの負担軽減」が34社、次いで「外国人の教育」が24社、「マッチングや情報提供」が22社、「補助金や助成金」が19社、「受け入れ態勢や相談」が17社、「住環境整備」が8社など。

1. 政府の骨太の方針への評価

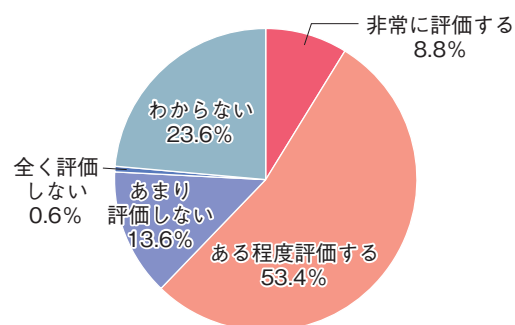
（1）在留資格の新設について

－ 約6割が在留資格の新設を評価 －

政府が在留資格を新設することについて評価するか尋ねたところ、「非常に評価する」が8.8%（30社）、「ある程度評価する」が53.4%（181社）とこれらを合わせると約6割が評価している（図表1）。

一方、「あまり評価しない」が13.6%（46社）、「全く評価しない」が0.6%（2社）であった。また、「わ

図表1 「経済運営と改革の基本方針」
外国人材の活用について（N=339, SA）



からない」が23.6%（80社）と4分の1を占めた。

評価する理由として、「若年者の人口減を考えると当然の政策」、「慢性的な人手不足の解消につながる」、「外国人労働者は人手不足解消のためにも必要」などの意見が寄せられた。

一方、評価しない理由として、「思想も文化も違う外国人を安易に受け入れるべきではない」、「日本人の雇用減少につながっていくのではないか」といった意見も寄せられた。

なお、「評価しない」と回答のなかには、「5業種だけでは少ない」「全ての業種で活用できるように希望する」といった外国人雇用に前向きな意見もみられた。

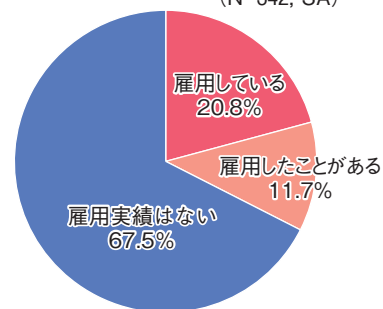
2. 外国人材の雇用実績

(1) 外国人材の雇用実績

一 外国人材の雇用実績があるのは約3割一

外国人材の雇用実績について尋ねたところ、「現在雇用している」が20.8%（71社）、「雇用したことがある」が11.7%（40社）となっており、これらを合わせた雇用実績がある県内企業は約3割にとどまった。一方、「雇用実績がない」は67.5%（231社）に上った（図表2-1）。

図表2-1 外国人の雇用実績
(N=342, SA)



規模別にみると、大企業39社のうち、「現在、雇用している」（13社）と「雇用したことがある」（7社）を合わせると51.3%（20社）に対し、中小企業303社では30.0%（91社）であった（図表2-2）。

業種別にみると、雇用実績が最も多いのは造船などの製造業で、「現在、雇用している」30.9%（25社）と「雇用したことがある」17.3%（14社）を合わせると48.1%（39社）に上る。また、非製造業では、旅館・ホテルなどのサービス業が「現在雇用している」36.5%（19社）、「雇用したことがある」7.7%（4社）、合わせると44.2%（23社）に上る。

一方、雇用実績がない企業については、その理由として「資格などの専門知識が必要とされるため」（建設業、運輸業）、「採用に関しては日本人と同等レベルでの採用としているため」（卸売業）などの意見が寄せられた。

次に、雇用実績のある企業111社にその雇用形態を尋ねたところ、「定住・永住（正社員）」が

図表2-2 外国人の雇用実績 (社)

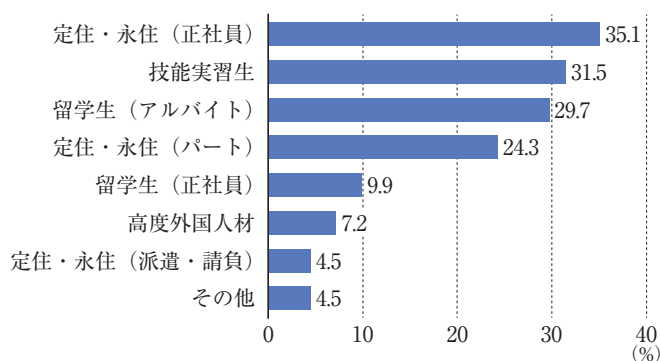
	N (%ベース)	雇用して いる	雇用した ことがある	雇用実績は ない
全 体	342	71 (20.8%)	40 (11.7%)	231 (67.5%)
製 造 業				
大 企 業	7	3 (42.9%)	4 (57.1%)	0 (0.0%)
中 小 企 業	74	22 (29.7%)	10 (13.5%)	42 (56.8%)
非製造業				
大 企 業	32	10 (31.3%)	3 (9.4%)	19 (59.4%)
中 小 企 業	229	36 (15.7%)	23 (10.0%)	170 (74.2%)
製 造	81	25 (30.9%)	14 (17.3%)	42 (51.9%)
建 設	44	3 (6.8%)	5 (11.4%)	36 (81.8%)
運 輸	45	5 (11.1%)	1 (2.2%)	39 (86.7%)
卸 売	64	8 (12.5%)	7 (10.9%)	49 (76.6%)
小 売	41	8 (19.5%)	7 (17.1%)	26 (63.4%)
サ ー ビ ス	52	19 (36.5%)	4 (7.7%)	29 (55.8%)
そ の 他	15	3 (20.0%)	2 (13.3%)	10 (66.7%)

35.1% (39社) でトップを占め、以下、「技能実習生」が31.5% (35社)、「留学生 (アルバイト)」が29.7% (33社)、「定住・永住 (パート)」が24.3% (27社) など (図表 2-3)。

企業規模別にみると、大企業では20社のうち「定住・永住 (正社員)」が55.0% (11社)、中小企業では91社のうち「技能実習生」が33.0% (30社) であった (図表 2-4)。

業種別にみると、製造業では39社のうち、「技能実習生」が59.0% (23社) と最も多く、以下「定住・永住」(正社員) 25.6% (10社)、「留学生 (アルバイト)」と「定住・永住 (パート)」がそれぞれ15.4% (6社) と続く。また、サービス業では、23社のうち「留学生 (アルバイト)」が52.2% (12社) と最も多く、以下、「定住・永住 (正社員)」47.8% (11社)、「定住・永住 (パート)」30.4% (7社) と続く。

図表 2-3 外国人の雇用実績 (N=111, MA)



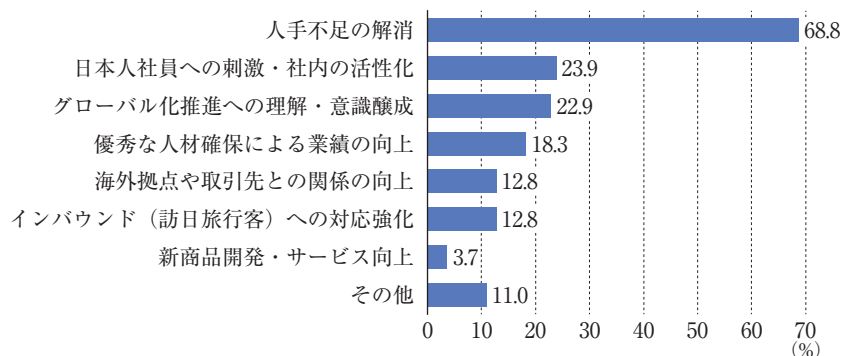
図表 2-4 外国人の雇用実績 (複数回答)

	N (%ベース)	定住・永住 (正社員)	技能実習生	留学生 (アルバイト)	定住・永住 (パート)	留学生 (正社員)	高度外国人材	定住・永住 (派遣・請負)	その他
全 体	111	39 (35.1%)	35 (31.5%)	33 (29.7%)	27 (24.3%)	11 (9.9%)	8 (7.2%)	5 (4.5%)	5 (4.5%)
製造業									
大企業	7	3 (42.9%)	4 (57.1%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)
中小企業	32	7 (21.9%)	19 (59.4%)	6 (18.8%)	5 (15.6%)	3 (9.4%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)	0 (0.0%)
非製造業									
大企業	13	8 (61.5%)	1 (7.7%)	6 (46.2%)	6 (46.2%)	2 (15.4%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)
中小企業	59	21 (35.6%)	11 (18.6%)	21 (35.6%)	15 (25.4%)	6 (10.2%)	5 (8.5%)	2 (3.4%)	3 (5.1%)
製 造	39	10 (25.6%)	23 (59.0%)	6 (15.4%)	6 (15.4%)	3 (7.7%)	2 (5.1%)	3 (7.7%)	1 (2.6%)
建 設	8	4 (50.0%)	3 (37.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)
運 輸	6	2 (33.3%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
卸 売	15	5 (33.3%)	1 (6.7%)	6 (40.0%)	5 (33.3%)	1 (6.7%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	2 (13.3%)
小 売	15	5 (33.3%)	1 (6.7%)	5 (33.3%)	6 (40.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サ ー ビ ス	23	11 (47.8%)	3 (13.0%)	12 (52.2%)	7 (30.4%)	4 (17.4%)	4 (17.4%)	2 (8.7%)	0 (0.0%)
そ の 他	5	2 (40.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (20.0%)

(2) 外国人材の雇用による効果

さらに、外国人材の雇用実績がある企業を対象に、雇用による効果がどのような面でみられるか複数回答で尋ねたところ、「人手不足の解消」が68.8% (75社) と群を抜き、以下「日本人社員への刺激・社内の活性化」が23.9% (26

図表 3-1 外国人を雇用したことによる効果 (N=109, MA)



社)、「グローバル化推進への理解・意識醸成」が22.9% (25社) となった (図表3-1)。

企業規模別にみると、中小企業では「人手不足の解消」が74.2% (66社) に上る (図表3-2)。

業種別にみると、製造業やサービス業、建設業、卸売業、小売業などで人手不足の解消につながったという回答が目立つ。特にサービス業では、「優秀な人材確保による業績の向上」や「インバウンド (訪日旅行者) への対応強化」などの面において成果につながったとの回答もみられ、外国人材が即戦力として活躍していることがうかがわれる。

図表3-2 外国人を雇用したことによる効果 (複数回答)

(社)

	N (%ベース)	人手不足 の解消	日本人社員 への刺激・ 社内の活性化	グローバル 化推進への 理解・意識 醸成	優秀な人材 確保による 業績の向上	海外拠点や 取引先との 関係の向上	インバウン ド (訪日旅 行者) への 対応強化	新商品開 発・サー ビス向上	その他
全 体	109	75 (68.8%)	26 (23.9%)	25 (22.9%)	20 (18.3%)	14 (12.8%)	14 (12.8%)	4 (3.7%)	12 (11.0%)
製 造 業									
大 企 業	7	1 (14.3%)	4 (57.1%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (42.9%)
中 小 企 業	31	26 (83.9%)	10 (32.3%)	5 (16.1%)	3 (9.7%)	5 (16.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (9.7%)
非製造業									
大 企 業	13	8 (61.5%)	2 (15.4%)	4 (30.8%)	4 (30.8%)	1 (7.7%)	7 (53.8%)	1 (7.7%)	0 (0.0%)
中 小 企 業	58	40 (69.0%)	10 (17.2%)	13 (22.4%)	12 (20.7%)	7 (12.1%)	7 (12.1%)	3 (5.2%)	6 (10.3%)
製 造	38	27 (71.1%)	14 (36.8%)	8 (21.1%)	4 (10.5%)	6 (15.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (15.8%)
建 設	8	6 (75.0%)	0 (0.0%)	2 (25.0%)	1 (12.5%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)
運 輸	6	3 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)
卸 売	15	9 (60.0%)	3 (20.0%)	4 (26.7%)	4 (26.7%)	3 (20.0%)	1 (6.7%)	2 (13.3%)	2 (13.3%)
小 売	14	9 (64.3%)	1 (7.1%)	2 (14.3%)	3 (21.4%)	0 (0.0%)	5 (35.7%)	0 (0.0%)	1 (7.1%)
サ ー ビ ス	23	18 (78.3%)	5 (21.7%)	8 (34.8%)	6 (26.1%)	3 (13.0%)	6 (26.1%)	1 (4.3%)	0 (0.0%)
そ の 他	5	3 (60.0%)	3 (60.0%)	1 (20.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

3. 外国人雇用に関する今後の方針

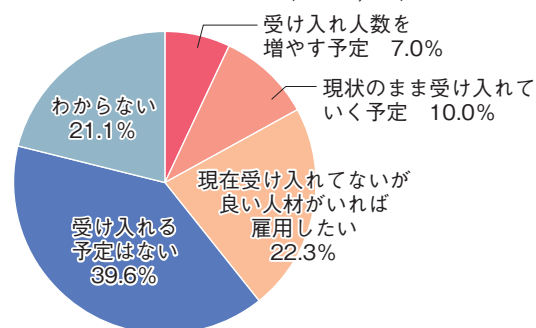
(1) 今後の外国人雇用の方針

一 外国人雇用に向き企業は約4割一

また、今後の外国人雇用の方針について尋ねたところ、「受け入れを増やす予定」が7.0% (24社)、「現状のまま受け入れていく」が10.0% (34社)、「現在受け入れてないが良い人材がいれば雇用したい」が22.3% (76社) となっており、これらを合わせると雇用に向き企業は約4割に上る (図表4-1、4-2)。

一方、「受け入れる予定はない」が39.6% (135社)、「わからない」も21.1% (72社) であった。その理由として、「外国人の管理や指導等、社内体制が整っていない」(建設業)、「言葉と技能面で不安」(運輸業)、「意思疎通ができなければ仕事にならない」(小売業) など。

図表4-1 今後の外国人雇用の方針 (N=341, SA)

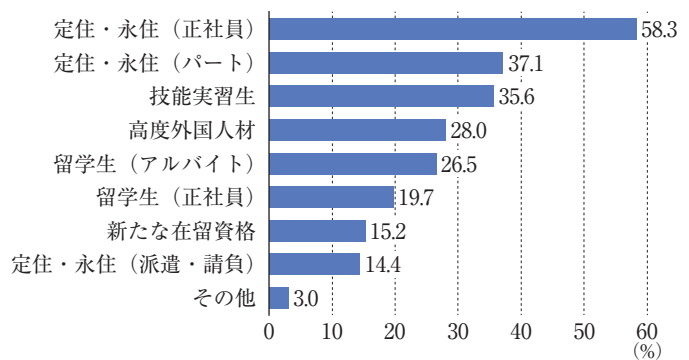


図表 4-2 今後の外国人雇用の方針

		N (%ベース)	受け入れ 人数を 増やす予定	現状のまま 受け入れて いく予定	現在受け入れ てないが良い 人材があれば 雇用したい	受け入れる 予定はない	わからない
全	体	341	24 (7.0%)	34 (10.0%)	76 (22.3%)	135 (39.6%)	72 (21.1%)
製 造 業	大 企 業	7	1 (14.3%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	3 (42.9%)	0 (0.0%)
	中 小 企 業	74	11 (14.9%)	8 (10.8%)	13 (17.6%)	34 (45.9%)	8 (10.8%)
非製造業	大 企 業	32	2 (6.3%)	8 (25.0%)	7 (21.9%)	7 (21.9%)	8 (25.0%)
	中 小 企 業	228	10 (4.4%)	16 (7.0%)	55 (24.1%)	91 (39.9%)	56 (24.6%)
製	造	81	12 (14.8%)	10 (12.3%)	14 (17.3%)	37 (45.7%)	8 (9.9%)
建	設	44	1 (2.3%)	1 (2.3%)	10 (22.7%)	21 (47.7%)	11 (25.0%)
運	輸	44	0 (0.0%)	2 (4.5%)	8 (18.2%)	19 (43.2%)	15 (34.1%)
卸	売	64	2 (3.1%)	5 (7.8%)	15 (23.4%)	27 (42.2%)	15 (23.4%)
小	売	41	2 (4.9%)	3 (7.3%)	13 (31.7%)	11 (26.8%)	12 (29.3%)
サ	ー ビ ス	52	6 (11.5%)	9 (17.3%)	14 (26.9%)	15 (28.8%)	8 (15.4%)
そ	の 他	15	1 (6.7%)	4 (26.7%)	2 (13.3%)	5 (33.3%)	3 (20.0%)

次に外国人材を増やす予定の企業132社に、どのような雇用形態で増やすか（複数回答）尋ねたところ、「定住・永住（正社員）」が58.3%（77社）でトップを占め、以下、「定住・永住（パート）」が37.1%（49社）、「技能実習生」が35.6%（47社）、「高度外国人材」が28.0%（37社）と続く（図表 4-3）。

図表 4-3 今後の外国人の雇用形態 (N=132, MA)



規模別にみると、大企業（21社）では「定住・永住（正社員）」（13社）と「定住・永住（パート）」（12社）が主であるのに対し、中小企業（111社）では「定住・永住（正社員）」（64社）と「定住・永住（パート）」（37社）、「技能実習生」（42社）、「高度外国人材」（31社）、「留学生（アルバイト）」29社、「留学生（正社員）」（20社）、「新たな在留資格」（18社）など、幅広い層での雇用を視野に入れていることがうかがわれる（図表 4-4）。

図表 4-4 今後の外国人の雇用形態

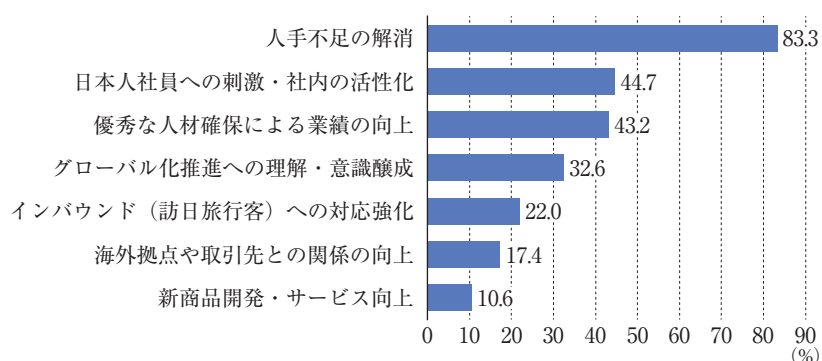
		N (%ベース)	定住・永住 (正社員)	定住・永住 (パート)	技能実習生	高度外国 人材	留学生 (アルバイト)	留学生 (正社員)	新たな 在留資格	定住・永住 (派遣・請負)	その他
全	体	132	77 (58.3%)	49 (37.1%)	47 (35.6%)	37 (28.0%)	35 (26.5%)	26 (19.7%)	20 (15.2%)	19 (14.4%)	4 (3.0%)
製 造 業	大 企 業	4	1 (25.0%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)
	中 小 企 業	32	16 (50.0%)	11 (34.4%)	18 (56.3%)	8 (25.0%)	3 (9.4%)	5 (15.6%)	4 (12.5%)	6 (18.8%)	0 (0.0%)
非製造業	大 企 業	17	12 (70.6%)	12 (70.6%)	2 (11.8%)	6 (35.3%)	6 (35.3%)	5 (29.4%)	1 (5.9%)	4 (23.5%)	2 (11.8%)
	中 小 企 業	79	48 (60.8%)	26 (32.9%)	24 (30.4%)	23 (29.1%)	26 (32.9%)	15 (19.0%)	14 (17.7%)	8 (10.1%)	1 (1.3%)
製	造	36	17 (47.2%)	11 (30.6%)	21 (58.3%)	8 (22.2%)	3 (8.3%)	6 (16.7%)	5 (13.9%)	7 (19.4%)	1 (2.8%)
建	設	11	9 (81.8%)	2 (18.2%)	3 (27.3%)	7 (63.6%)	0 (0.0%)	2 (18.2%)	3 (27.3%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)
運	輸	9	5 (55.6%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)	3 (33.3%)	2 (22.2%)	1 (11.1%)	1 (11.1%)	0 (0.0%)
卸	売	22	14 (63.6%)	10 (45.5%)	4 (18.2%)	4 (18.2%)	7 (31.8%)	4 (18.2%)	4 (18.2%)	1 (4.5%)	0 (0.0%)
小	売	18	7 (38.9%)	6 (33.3%)	5 (27.8%)	1 (5.6%)	7 (38.9%)	2 (11.1%)	1 (5.6%)	1 (5.6%)	2 (11.1%)
サ	ー ビ ス	29	22 (75.9%)	16 (55.2%)	7 (24.1%)	14 (48.3%)	14 (48.3%)	8 (27.6%)	5 (17.2%)	8 (27.6%)	0 (0.0%)
そ	の 他	7	3 (42.9%)	1 (14.3%)	5 (71.4%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)

業種別にみると、各業種で5割超の雇用形態をみると、製造業では「技能実習生」が58.3%（21社）、建設では「定住・永住（正社員）」81.8%（9社）と「高度外国人材」63.6%（7社）、運輸業では「定住・永住（正社員）」55.6%（5社）、卸売業では「定住・永住（正社員）」63.6%（14社）、サービスでは「定住・永住（正社員）」75.9%（22社）、「定住・永住（パート）」55.2%（16社）など。

（2）外国人の雇用により期待される効果

さらに、外国人材を増やす予定の企業132社に、今後の外国人の雇用により期待する効果を尋ねたところ、「人手不足の解消」が83.3%（110社）と群を抜き、以下、「日本人社員への刺激・社内の活性化」44.7%（59社）、「優秀な人材確保による業績の向上」43.2%（57社）、「グローバル化推進への理解・意識醸成」32.6%（43社）と続く（図表5-1）。

図表5-1 今後の外国人の雇用により期待する効果（N=132, MA）



規模別にみると、大企業（21社）では「人手不足の解消」が最多の15社、次いで「優秀な人材確保による業績の向上」（11社）、「インバウンド（訪日旅行者）への対応強化」（10社）となっているのに対し、中小企業（111社）では「人手不足の解消」が95社に上り、以下、「日本人社員への刺激・社内の活性化」（50社）、「優秀な人材確保による業績の向上」（46社）と続いた（図表5-2）。

図表5-2 今後の外国人の雇用により期待する効果

(社)

	N (%ベース)	人手不足 の解消	日本人社員 への刺激・ 社内の活 性化	優秀な人材 確保による 業績の向上	グローバ ル化推進への 理解・意識 醸成	インバウン ド（訪日旅 行者）への 対応強化	海外拠点や 取引先との 関係の向上	新商品開 発・サー ビス向上	その他
全 体	132	110 (83.3%)	59 (44.7%)	57 (43.2%)	43 (32.6%)	29 (22.0%)	23 (17.4%)	14 (10.6%)	1 (0.8%)
製 造 業									
大 企 業	4	3 (75.0%)	2 (50.0%)	2 (50.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)
中 小 企 業	32	29 (90.6%)	17 (53.1%)	11 (34.4%)	10 (31.3%)	3 (9.4%)	7 (21.9%)	3 (9.4%)	0 (0.0%)
非製造業									
大 企 業	17	12 (70.6%)	7 (41.2%)	9 (52.9%)	7 (41.2%)	10 (58.8%)	4 (23.5%)	2 (11.8%)	0 (0.0%)
中 小 企 業	79	66 (83.5%)	33 (41.8%)	35 (44.3%)	24 (30.4%)	16 (20.3%)	11 (13.9%)	9 (11.4%)	0 (0.0%)
製 造	36	32 (88.9%)	19 (52.8%)	13 (36.1%)	12 (33.3%)	3 (8.3%)	8 (22.2%)	3 (8.3%)	1 (2.8%)
建 設	11	11 (100.0%)	6 (54.5%)	6 (54.5%)	2 (18.2%)	0 (0.0%)	1 (9.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
運 輸	9	7 (77.8%)	3 (33.3%)	5 (55.6%)	2 (22.2%)	3 (33.3%)	1 (11.1%)	2 (22.2%)	0 (0.0%)
卸 売	22	16 (72.7%)	8 (36.4%)	8 (36.4%)	7 (31.8%)	3 (13.6%)	5 (22.7%)	3 (13.6%)	0 (0.0%)
小 売	18	12 (66.7%)	5 (27.8%)	9 (50.0%)	6 (33.3%)	7 (38.9%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
サ ー ビ ス	29	26 (89.7%)	15 (51.7%)	15 (51.7%)	13 (44.8%)	13 (44.8%)	5 (17.2%)	6 (20.7%)	0 (0.0%)
そ の 他	7	6 (85.7%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)

4. 外国人材の雇用する際に必要な行政からの支援

さいごに全社を対象として、県内企業が外国人雇用に拡大させる際に必要な行政からの支援について自由意見で尋ねたところ、「制度の見直しや手続きの負担軽減」が34社と最も多く、以下、「外国人の教育」(24社)、「マッチングや情報提供」(22社)、「補助金や助成金」(19社)、「受け入れ態勢や相談」(17社)、「住環境整備」(8社)、「外国人を雇用する企業を対象とした研修」(5社)と続いた(図表6)。

図表6 外国人材雇用時に必要と考える行政からの支援

制度の見直しや事務手続きの負担軽減	34社
<ul style="list-style-type: none"> 就労条件(ビザ)の緩和 在留資格業種の拡大 事務手続きが非常に複雑なため簡化を 	
外国人の教育	24社
<ul style="list-style-type: none"> 日本語研修・職業訓練等の支援 日本企業で十分に働くことが可能な人材の育成(言語・習慣等) 	
マッチング・情報提供	22社
<ul style="list-style-type: none"> 就職希望者と接触できる場を設ける マッチングシステムの整備 	
補助金、助成金等	19社
<ul style="list-style-type: none"> 雇用企業や外国人従業員への補助金等充実 留学生への経済的支援 	
受入れ体制・相談	17社
<ul style="list-style-type: none"> 生活環境のサポート 雇用上のトラブル対応への支援 	
住環境整備	8社
<ul style="list-style-type: none"> 外国人が住みやすい生活しやすい社会インフラ整備 住宅確保支援 	
企業の研修	5社
<ul style="list-style-type: none"> 雇用手続き等の実務指導セミナーの開催 外国人を雇用する企業に対する研修制度 	

まとめ

今回の調査から、回答企業344社のうち約3割の企業が外国人材の雇用実績があり、今後、約4割の企業が外国人材を雇用する意向があることがわかった。一方、雇用実績のない企業からは、外国人への教育や業務に必要な資格取得などの面で厳しいとの声も寄せられた。

もっとも、外国人材を受け入れるにあたって、住環境の整備や日本語のほかゴミ出しなど地域のルールなどの教育といった課題もあり、住民として外国人の暮らしのサポートを企業だけでなく、行政や地域コミュニティが一体となって課題を共有し、解決に向けて取組んでいく必要がある。こうした取組みの積み重ねによって、外国人にとっても暮らしやすい地域につなげていくことが、一つの目指すべき方向性として考えられる。

(泉 猛)

II. 旧県庁舎跡地利活用について

当研究所では、旧県庁舎跡地の利活用（旧警察本部の場所を除く、以下同）についてもアンケートを実施した。

長崎県庁舎は、今年（2018年）1月に移転したが、旧庁舎跡地の利活用については、県が2016年2月に「広場」、「交流・おもてなしの空間」、「質の高い文化芸術ホール」という3つの方向性を示して以降、現在まで具体的な内容が提示されていない状態が続いている。

跡地の利活用策として重視すること（複数回答）

県庁舎跡地の利活用で重視することについて尋ねたところ、最も多かった回答は「賑わいを創出する広場」で60.0%、次いで「交流・おもてなしの空間」が39.3%、「質の高い文化ホール」は27.8%（図表1）。

これを製造業・非製造業別でみると、製造業の中小企業で「賑わいを創出する広場」と「交流・おもてなしの空間」がそれぞれ5割台となっており、非製造業の大企業で「賑わいを創出する広場」が6割台、「交流・おもてなしの空間」が4割となっている。また、非製造業の中小企業でも「賑わいを創出する広場」が6割台と最も支持を集めるなか、「交流・おもてなしの空間」とともに「質の高い文化芸術ホール」も3割を超える。

図表1 県庁舎跡地活用 製造・非製造業別 (N=295, MA) (社)

	N (%ベース)	賑わいを 創出する広場	交流・おもて なしの空間	質の高い 文化芸術ホール	その他
全 体	295	177 (60.0%)	116 (39.3%)	82 (27.8%)	44 (14.9%)
製 造 業					
大 企 業	7	4 (57.1%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)
中 小 企 業	63	32 (50.8%)	35 (55.6%)	12 (19.0%)	11 (17.5%)
非製造業					
大 企 業	27	18 (66.7%)	11 (40.7%)	6 (22.2%)	5 (18.5%)
中 小 企 業	198	123 (62.1%)	70 (35.4%)	62 (31.3%)	25 (12.6%)
製 造	70	36 (51.4%)	35 (50.0%)	14 (20.0%)	14 (20.0%)
建 設	42	27 (64.3%)	17 (40.5%)	14 (33.3%)	7 (16.7%)
運 輸	36	24 (66.7%)	9 (25.0%)	10 (27.8%)	3 (8.3%)
卸 売	53	30 (56.6%)	21 (39.6%)	18 (34.0%)	8 (15.1%)
小 売	36	22 (61.1%)	11 (30.6%)	10 (27.8%)	6 (16.7%)
サ ー ビ ス	45	28 (62.2%)	17 (37.8%)	13 (28.9%)	6 (13.3%)
そ の 他	13	10 (76.9%)	6 (46.2%)	3 (23.1%)	0 (0.0%)

選択理由

続いて、その重視する選択理由についても記入していただいた。

◆《賑わいを創出する広場》を選択した企業

- ・「交流空間や文化芸術ホールは長崎市の計画と重複することが懸念される」(エネルギー販売:長崎市)
- ・「他の選択肢からの消去法。他の選択肢はピンとこない」(建設業:長崎市)

◆《交流・おもてなしの空間》を選択した企業

- ・「長崎県・市の活性化につながる」(人材派遣業:長崎市)

◆《質の高い文化芸術ホール》を選択した企業

- ・「現在は長崎ブリックホールしかない」(製造業:長崎市)
- ・「長崎市の中心部にホールのようなものがない」(飲食業:諫早市)

◆《その他》を選択した企業

- ・「県外転入者(若者、家族連れ)の意見を取り入れた娯楽施設とする。県外からの転入者から、長崎市には娯楽施設が少ないとの声を耳にする機会が非常に多い。人口流出の一因となっているのでは」(製造業:長崎市)

※その他のアイデアなど

- ◇「高台にあるので、災害時には避難施設に転用可能な公園。防災拠点」(建設業:長崎市、他)
- ◇「歴史・文化施設より、人が多く集まる、市民がいつでも足を運ぶ場所」(不動産業:長崎市)
- ◇「歴史のある場所なので、それに関連する建物」(製造業:佐世保市)
- ◇「長崎奉行所西役所跡地に相応しいものを。本来は市役所がBEST」(造船業:長崎市、他)
- ◇「観光長崎がここから始まる、終わるようなランドマーク的な施設」(運輸業:長崎市)
- ◇「外国人観光客に対応可能な宿泊施設、展望付き高層ホテル」(水産業:松浦市、他)
- ◇「“道の駅”的な機能」(運送業:長崎市、他)
- ◇「文化ホール施設、展望タワー」(建設業:長崎市、他)
- ◇「世界遺産関連、長崎くんち展示施設」(宿泊業:雲仙市、他)
- ◇「広場だけではなく、商業施設などの機能も必要」(運輸業:長崎市)
- ◇「若者のための施設。若者の県外流出に歯止めをかけるため」(製造業:諫早市)
- ◇「中心部に圧倒的に不足している駐車場」(製造業:長崎市、他)
- ◇「長距離バスなどの交通拠点」(食料品製造業:大村市、他)
- ◇「出島や浜町、松ヶ枝と連動した活用」(水産業:長崎市、他)
- ◇「長崎に関する情報発信基地。外国人へもアピールする場」(情報通信業:佐世保市、他)
- ◇「平和祈念、平和創出のエリア」(製造業:諫早市)
- ◇「民間に活用させる」(製造業:大村市、他)

(杉本 士郎)