フォーカス

# 秋田県の外国人材活用の現況について

## ～秋田県電子工業振興協議会 座談会より～

国内では人口減少が急速に進み、新たな人材確保に向けて外国人材の採用が大きな選択肢のひとつとなっており、外国人就労者が年々増加している。秋田県でも外国人就労者は増加してはいるものの、都道府県別では全国最下位となっている。

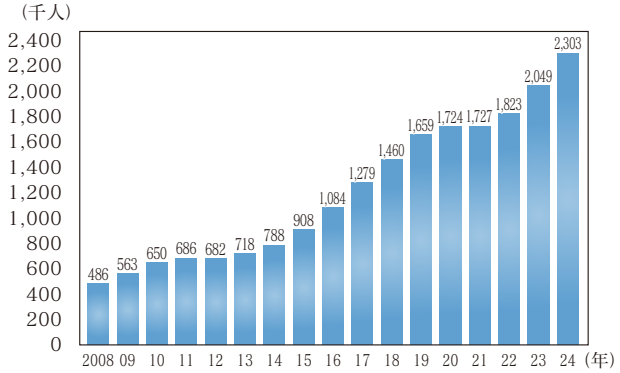
県内電子工業関連の企業で組織する「秋田県電子工業振興協議会」では今年１月、県内で外国人労働者を採用している企業の代表者と、実際に外国から秋田県に来て就労している方、秋田県外国人材受入サポートセンターの担当者に、外国人材を活用するメリットや、企業が新たに外国人材を採用するにあたってどのような点に留意するべきか等について、座談会形式で意見を聞いた。本稿ではその内容について紹介する。

### １　はじめに

日本の総人口は2008年の１億2,808万人をピークにその後減少が続いており、2025年３月時点で１億2,344万人となっている。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によると、2050年には１億469万人、2070年には8,700万人まで減少すると推測されている（出生中位・死亡中位仮定）。特に生産活動を中心となって支える15～64歳の生産年齢人口は、2025年３月時点で7,372万８千人だが、2050年には5,540万人、2070年には4,535万人と大きく減少すると見込まれている。

現在、官民問わずあらゆる部門、業種で人口減少による人手不足が問題となっており、人手不足により事業が継続できず倒産するケースも出てきている。そのような中、国内における外国人労働者の数は右肩上がりで増加しており、2024年時点では230万3,000人となっている（図表１）。都道府県別では東京都が圧倒的に多く、愛知県、大阪府といった大都市圏が続く。秋田県でも年々増加してきてはいるものの、2024年10月時点では3,536人で、都道府県別では最下位となっている。

図表１　外国人労働者数の推移




資料：厚生労働省「外国人雇用状況」より当研究所作成

人口減少が著しい秋田県では人手不足は他地域に比べ一層深刻であるにもかかわらず、外国人材の受入れが進んでいない。県では、外国人材を受け入れる企業を支援すべく、2024年６月に、「秋田県外国人材受入サポートセンター」を新たに設置し、企業からの相談への対応や、専門家の派遣、企業向けの外国人材受入セミナー開催等を行っている。

## ２　秋田県電子工業振興協議会による座談会の開催について

＜秋田県電子工業振興協議会＞
設　　立：1986（昭和61）年８月１日
設立趣意：県内電子工業界の交流の促進及び振興方策等の協議を行い、業界の振興に資することを目的として設立。
会　　長：戸田直人（戸田精工株式会社代表取締役社長）
会員企業数：73社（2024年９月現在）

秋田県電子工業振興協議会では、年に２回、会員企業へさまざまなアンケート調査を行っている。昨年度下半期は、人手不足、雇用、外国人材受入れなど､主に雇用関係についてアンケートを行った。その中では、「人手が不足している」とした企業は多いものの、そのうちの大半が「外国人材を受け入れる予定はない」と回答している。そして、受け入れる予定がないとした理由として、生活習慣の違いや言語の問題を挙げているケースが目立った。

秋田県電子工業振興協議会では、人手不足に悩んでいる県内企業が外国人材を受け入れやすい環境を整えるべく、外国人材を活用している会員企業の代表者、外国から秋田県に来て会員企業で就労している方、秋田県外国人材受入サポートセンターの担当者に参加してもらい、１月30日に秋田市内のホテルで座談会形式の意見交換を行った。そこでは、外国人材受入れのメリットや課題、受入れまでの経緯や苦労、外国人就労者からみた自国と日本との違いや､秋田県に来てみて戸惑ったこと､よかったことなど、様々な意見が出された。その内容について紹介する。

## ３　座談会

＜テーマ＞
秋田県の外国人材活用の現状について

＜ゲストスピーカー＞
秋田精工株式会社　代表取締役社長
須田　浩生　氏
株式会社武藤電子工業　代表取締役社長
武藤　聖英　氏
秋田県外国人材受入サポートセンター
（受託企業　東洋ワーク株式会社　取締役）
里見　　誠　氏
東電化工業株式会社　技能実習生
レ・ニュー・ビン　氏

＜司会進行＞
一般財団法人　秋田経済研究所
専務理事所長　佐藤　雅彦

※発言内容掲載にあたっては敬称省略

**佐藤**　本日はよろしくお願いいたします。まず皆さま、簡単に自己紹介をお願いいたします。
**須田**　秋田精工の須田と申します。弊社は、秋田市から車で南へ50分ほどの由利本荘市西目町に本社を構えております。現在は金属の機械加工や、それを用いた半導体製造装置の組み立て、電子部品製造装置の組み立て、それにまつわる設計制御などを一貫してやらせていただいております。

我々は2012年に外国人材の受入れを始めました。きっかけは2013年にベトナムのハノイ近郊で金属･機械加工の工場を開業するにあたり、その立ち上げメンバーを募集したことです。最初に来ていただいたのが６名のベトナム人の方でした。その後数年間、外国人材の受入れはなかったのですが、2017年から採用を再開しまし

た。この時は当初とは全く違う理由で、人手不足や技能継承といった課題を解消すべく採用を再開しました。今現在、働いていただいている25名は全員ベトナム人の方です。

**武藤**　私ども武藤電子工業は、秋田駅から１時間弱のところの男鹿半島にございます。基板の電子回路の設計アートワーク、基板のユニット組み立てなどをメインに仕事をさせていただいています。

外国人材については、ベトナムから特定技能者を２名採用しております。2023年に採用しましたので、まだ始めたばかりです。

**里見**　我々東洋ワークという会社は、秋田県からの委託でサポートセンターを設置させていただいております。現在、東南アジアから約400名を受け入れております。インドネシア、ベトナム、ネパールといった国々に法人展開させていただき、人材の教育や人材の送り出しという事業で実績を積んでまいりました。このようなノウハウをしっかり活かして、サポートセンターを通じてロールモデルのような形で皆さまにご紹介できればと思っております。

**ビン**　東電化工業のレ・ニュー・ビンです。ベトナムから実習生として日本に来て３年目です。

**佐藤**　ありがとうございます。秋田県で外国人材の活用が十分に広がっていない要因はいろいろあるかと思いますが、その一つとして、秋田県内では外国人材について専門的に相談できる窓口が非常に脆弱だったということが挙げられるかと思います。こうしたことから、昨年、秋田県では「外国人材受入サポートセンター」を設置して、現在、専門の相談員を配置しています。その受託企業であります東洋ワーク株式会社の里見様に、支援の概要について簡単にご説明をお願いいたします。

**里見**　東北に限らず全国的にですが、外国人材をどのように使っていくのか、さまざまな在留資格がある中で、実際に雇い入れをする時に、どのような在留資格で雇い入れるべきかといった相談が多くあります。今日お越しの皆さんの中にも、実際に人手不足で外国人材を活用したいという企業もあるかと思いますし、高齢化が進んで離職者が増え、技術継承や技能継承という面から外国人材を採用したいという企業もあ

るかと思います。秋田県としては、そういったものを一手に引き受ける専門の窓口を設け、我々が専門員、コーディネーターを配置しております。外国人材を雇用するにはどうすればよいか、また、現在雇用している企業においても、技能実習生から特定技能に、特定技能からエンジニアなどの高度人材にするにはどうしたらよいかというような声をしっかりと拾い上げ、それを秋田県における外国人材活用の基礎にしていこうという取組みをさせていただいております。

ご連絡いただければ、出先、出張、出前講座というような形で各企業に出向き、外国人材の雇用について話をさせていただきたいと思っております。また、実際に外国人材を活用されている企業の実例、ロールモデルのようなものを我々の「Ｗｏｒｋ　ｉｎ　ＡＫＩＴＡ」の中に保有しております。外国人材の活用により社内の生産性が上がった、海外進出につながったなどというノウハウも蓄積しておりますので、さまざまなご提案やご紹介ができるかと思っております。このような点が、我々サポートセンターの強みだと考えております。

秋田県のさまざまな産業の皆さまと話をさせていただき、今現在は外国人材を使っていないという企業に、使うとどのようなシナジーが出るかというところを一から説明して、ゼロの企業を一歩踏み出してイチにする取組みをさせていただきたいと思っております。

**佐藤**　では、実際に外国人材を採用しておられる秋田精工様、武藤電子工業様にお話をお聞きしたいと思います。

**須田**　先ほどの説明とも重複しますが、最初のきっかけは、ベトナムの工場の立ち上げメンバーとして６名の方に来ていただいたことでした。その後、2017年からは全く違う意図を持って、人手不足と技能継承というところを踏まえて外国人材を採用していったという経緯にあります。

我々は日系の工業団地に入っているので、はじめは、そこの事務所のつてですとか、既に進出していた日本企業の皆さんからお話を伺って、ブローカーみたいな方につないでいただいて、そちらから紹介を受けました。

（秋田精工　須田社長）

**武藤**　弊社のベトナム人材採用のきっかけは、海外進出を決めたことでした。私どもの会社は決して規模を拡大するために海外進出するということではなく、コスト面で非常に厳しい製品がありまして、海外生産しかないということになりました。そこで、ベトナムに工場進出することを決めて、そのために特定技能者を２人採用したという経緯です。

当時はまだ秋田県に相談窓口がなく、いろいろ探して、秋田銀行に相談しました。ちょうど秋田銀行が台湾に進出するということと、秋田銀行とベトナムの銀行が今後いろいろとやりとりをするという情報があって、そこからベトナムのコンサル会社やベトナムで人材教育をしている会社を紹介してもらいました。私も実際に２回人材教育をしている会社に行って、いろいろな教育や生徒を見てきましたが、教育がすごくしっかりしており、そこから２名採用しています。面接をしてから約半年で日本に来てもら

いました。

**佐藤**　続いて里見様にお聞きしたいのですが、外国人材採用について、県内企業の温度感はかなり高くなっているのでしょうか。

**里見**　直近では北秋田市や横手市でセミナーをさせていただきましたが、外国人を受け入れたいという思いを持って来てくれる企業が非常に多くなってきたと感じています。ただ、使っているから増やそう、もしくはこのようにやりたいという具体的な案を持ってくる企業が少ないという面があるので、我々のセミナーは、実際に活用している企業のモデルをしっかりとお伝えするということに注力しています。

業種的には１次産業の皆さまも多いですし、ものづくりの企業も多いです。秋田では特に建設業で人材が不足しているという声を多く聞きます。

**佐藤**　採用までの流れは、どのような形になるのでしょうか。

**里見**　ゼロの企業を採用までお手伝いする場合、社内の事前説明を大事にしてほしいという話をしています。今日お集まりの皆さんは経営者の方たちですが、例えば経営判断で、「よし、外国人を採用するぞ」となっても、現場との温度感の差というものが課題となるケースがあります。経営で外国人を受け入れると決めて、それを現場に説明するというところにも時間をかけなければいけないと思っています。

先ほど武藤社長様からもありましたように受入れまでは一般的に半年ほどと言われていますが、さらに２～３か月ぐらい社内準備をしてから受入れをしていただくようにと話しています。

**佐藤**　就労されている方は実際にどのような仕事をされているのでしょうか。

**須田**　今、技能実習生に関しましては、機械加工がメインの仕事になっていて、エンジニア枠で採用している人間は機械設計や制御設計の仕事をしています。

**武藤**　当社は、ベトナムに工場を出す時の現地での責任者にということで２名を教育しているのですが、ものづくりの現場が分からないと何もできないので、今は現場のものづくりを中心に仕事をしてもらっています。

（武藤電子工業　武藤社長）

**佐藤**　受入れに当たっては、さまざまな準備をしなければならなかったと思いますが、実際にどのような準備をされたのでしょうか。

**須田**　弊社の場合で言いますと、まずは住環境の整備と、移動手段がないので自転車の準備など、生活ができるための準備をひと通りするというのが最初でした。

**武藤**　弊社も一緒で、やはりこちらに来た時の生活環境の準備と、それから私どもは単独で人材教育をしている会社と直接やりとりをさせていただいていたので、日本側では行政書士といろいろ打ち合わせをしながらビザの申請も進めさせていただきました。

**佐藤**　語学面での苦労というのはどのようなものでしょうか。採用をためらっている企業からは語学面が不安だという意見が多く挙げられています。通常は日本語で会話されていると思うのですが、そのあたりの苦労というのはなかっ

たのでしょうか。

**須田**　2012年に初めて採用した人材は、日本に行きたいということが根本にあったので、日本語も個人で勉強されている方が多かったです。そういう意味では、コミュニケーションも円滑ではないですけれども取れてはいたと思います。最近もやはり日本に興味があって来る方が多いので、そこまで語学面での苦労は感じませんでした。スマホのアプリやポケトークなどいろいろなものが出ていますので、現場のコミュニケーションとしてはそこまで苦労したということはありません。

**武藤**　私が最初に困ったのは、現場の作業者とのやりとりで秋田弁が通じないということでした。ベトナムにいる時は、当然、標準語で日本語を習うと思うのですが、秋田に来るとやはり秋田弁を話す人が多いわけです。若い人たちは標準語で話すのですが、現場の年配の人たちが秋田弁で話すと通じません。年配の人たちも標準語に直すようにしているのですが、どうしても秋田弁が出てしまい、通じないことがありました。今はもう大丈夫です。

**佐藤**　日本人の従業員の方も外国人の方も基本的には日本語だと思うのですが、そのあたりのコミュニケーションに関しても、仕事上では大きな不安はないということですね。

　では、続いてビンさんにお聞きします。日本に来て３年目ということですが、日本で働こうとした理由や、なぜ日本だったのかということを、差し支えない範囲で教えてください。

**ビン**　私はアニメを観ることが大好きで、アニメに日本のきれいな景色が映っていて、日本に少し興味を持ちましたが、その時はまだ日本で働こうとは思っていませんでした。私の祖母が実習生として日本に来ており、祖母がいつも日本で撮った写真を送ってくれたり、日本の文化や生活について話をしてくれていたので、私も日本に関心を持ちはじめ、だんだん日本に行きたい、日本で働きたいという気持ちが強くなりました。卒業してから日本語学校に通って勉強して日本に来ました。

**佐藤**　何年ぐらい学校に通って日本語を覚えたのですか。

**ビン**　東電化工業の面接を受けるまでは１か月だけで、面接してから６か月ぐらい勉強して日本に来る予定でしたが、コロナが広がったので１年間くらい待ちました。

（東電化工業　ビン氏）

**佐藤**　ベトナムから見ると日本は外国なので、日本に住んで働くとなるといろいろ不安があったと思うのですが、ベトナムでは日本はどのような国に映っているのでしょうか。

**ビン**　ベトナムでは、日本といったらきれいな桜とか富士山などを思い浮かべますし、日本人の時間厳守とか、素晴らしいおもてなしも知られています。日本のアニメやマンガも結構人気があります。

**佐藤**　生活面の不安などはありませんでしたか。

**ビン**　日本に来る前に、秋田は北部なので寒くて雪がいっぱい降るとネットで知りました。私がベトナムで住んでいるところは熱帯気候で、寒くても17度以上です。秋田は冬になるとマ

イナス10度になると聞いて、驚いてとても不安でした。

**佐藤**　実際に秋田に来て、いろいろ驚きがあったかと思うのですが、やはりまずは寒さですか。

**ビン**　はい。思ったよりもとても寒いです。

**佐藤**　里見様にお聞きしたいのですが、今まで外国人材の採用に興味がある多くの企業からの相談を受けて、採用に至るケースもあれば、断念する企業も結構あると思います。このような点がなかなか一歩踏み切れない理由だとか、代表的なものがあれば教えてください。

**里見**　企業が外国人材を断念するケースは何パターンかあります。一つは先ほど皆さんがお話しされたように、言葉の壁というものに対して企業側ですごくハードルを高くしてしまい、受入れを断念するというケースです。

　また、技能実習生は一度受入れすると原則３年間雇用しなければならないため、先が見通せないので１年で技能実習をやめることはできないか、というような相談をいただくケースは少なくないです。

**佐藤**　制度の問題はいろいろあるのでしょうが、語学という点からすると、実際に来ていただいている方はそれなりにきちんと日本語の教育を受けていて、その面での不安はないという認識ですね。

**里見**　我々東洋ワークという会社は、年間数百名単位で受入れをしていますが、実際に来ていただくと言葉の壁というのはそれほどありません。先ほどお話ししたように、受け入れていない企業は、最初の段階で言葉の壁をすごく高くしてしまい、例えばベトナムから受け入れれば、ベトナム語ができる通訳を置かなければいけないとか、インドネシアから受け入れれば、インドネシア語が分かる通訳を置かなければいけない、というように、文化や言葉の壁をすごく気にする企業が多いというのが実態です。

　私は、ポケトークは画期的な発明だと思っています。ベトナムや中国、タイなどに行って実際に使いますが、ものすごく精度が高いです。そのような点からも、実際に受入れをすると言葉の壁はそれほど障壁にならないというお話をさせていただいています。

（東洋ワーク　里見取締役）

**佐藤**　実際にビンさんも日本語を勉強されてきていて、言葉の壁はあまり感じないということですね。ベトナムからこちらに来る方というのは、同僚の方も一定の勉強をされてきているということですね。

**ビン**　はい、そうです。うちの皆さんも毎日勉強をして、日本語能力試験も受けています。先ほど言ったようにコロナで１年間待っていて、その間、日本語の勉強を３級までしましたが、秋田に来て日本人と話すと何も通じませんでした。３級まで勉強したので通じると思っていたのですが最初は何も通じなくて、「何ですか」とか「もう一度お願いします」とか、何回も聞きました。それからは毎日、休憩時間や空いている時間があれば職場のみんなに話しかけて、「これを言いたいときはどうやって言いますか」と、自分から聞いて教えてもらっています。

**佐藤**　言葉というのはすごく不安に感じる企業

が多いということですが、これまでのお話を聞いていると、そこまで大きく気にする必要はないという感じですね。やはり人間同士のコミュニケーションというのは、多少聞き取れないことがあっても何とかやっていけるということが分かりました。

仕事面ではいろいろ教えてもらったりコミュニケーションが取れているということですが、外国人の方のお住まいはどうされていますか。受入れ環境として、アパートや寮などはどのように整備をされているのでしょうか。

（秋田経済研究所　佐藤所長）

**須田**　外国人用というわけではないのですが、以前から我々は、遠方から採用する従業者向けに福利厚生として社宅を用意しており、外国人の方にもそちらの空き室をご利用いただいています。

**武藤**　私たちは民間のアパートに入っていただいて、住宅手当を出しています。もちろん家賃と水道光熱費は本人たちが支払います。

**佐藤**　東電化工業さんは寮が整備されていて、ビンさんはそちらにお住まいと聞いたのですが、食事はどうされていますか。

**ビン**　今は寮に６人で暮らしていて、人によってやはり味の好みが違いますので、みんなそれぞれ個人的に料理を作っています。

**佐藤**　日本、特に秋田ということになると口に合わないものはありませんでしたか。

**ビン**　ベトナムとは調味料とかが全然違うので、最初は食べられなかったものが多かったのですが、最近は食べられるようになり、日本の食べ物も気に入っています。今は、ネットで注文したベトナムの調味料で食事を作っています。

**佐藤**　休日は何をしていますか？

**ビン**　今、６人で住んでいますが、休日はそれぞれ自分でやりたいことをやって、たまにみんなで一緒に出かけたりパーティをしたりします。私は今でも日本語を毎日勉強していますので、休日はほぼ勉強して、アニメを観たり日本の音楽を聞いたりしています。

**佐藤**　今でも日本語をもっと上手になりたいと思い勉強しているのですか。

**ビン**　そうです。

**佐藤**　他の方もそのように勉強されている方が多いですか。

**ビン**　そうですね。今、私は後輩と二人部屋なのですが、その後輩も毎日勉強していて、何か分からないことがあれば教えてあげています。

**須田**　弊社の外国人従業者も聞くところでは同じような感じです。あとは行政の方でイベントを開催していただいて、地域の外国人材を募ってスノーボードに連れて行ったりしてもらっています。我々としてもそのような企画は非常にありがたいです。

**武藤**　私のところは、一人はマラソンが好きで、もう一人はドライブが好きで、車の免許を自分で取って車も買いました。マラソンが好きな人は、男鹿の日本海メロンマラソンに出るというので、何人かで応援に行きました。ドライブに行きたいという人は、危ないので最初は誰かがついていったのですが、今は一人で運転して、いろいろなところへ行っているようです。

**佐藤**　ビンさんは、会社以外の方で、地元の方とのお付き合いはありますか。

**ビン**　地元に女性の友達が一人います。他には、地元のおばあさんやおじいさんたちと毎日話しています。地元の友達とは一緒に出かけたり、カラオケに行くこともあります。

**佐藤**　外国人材を採用する、働いていただくということになると、当然、語学面や私生活面など、いろいろな不安があるかと思いますが、話を聞いてみると大きく構える必要はないのかなという気がします。

里見様にお聞きしたいのですが、いろいろな制度の問題で採用を断念する企業が多いと聞きます。今後、育成就労という制度に変わっていくようですが、それは今までとどのような違いがあるのでしょうか。

**里見**　昨年度発表された育成就労という制度にこれから変わっていくのですが、2027年に法改正するということで省令がかなり出ています。2025年の秋から旧技能実習生の法律から育成就労へ段階的に移行しようという期間に入っていくと思います。要点だけお伝えすると、育成就労の期間は３年間で、旧技能実習生の１号２号の３年間と期間は変わりません。大きく変わるのは１年経った後です。１年経過後、転職、転籍ができる点が育成就労制度の要点として挙がっています。

特定技能もしかりなのですが、職場を変えることができるということは、企業側にとってはマーケットの大きい関東圏との給与差を気にするようになると思います。しかし、今日私が皆さんのお話を聞いて改めて感じましたが、外国人材が重要視していることは、一概に給与だけではないということです。

育成就労制度についてネットや新聞等を見ると「転籍できます」、「給与水準を高くしなければいけません」というような話が出ています。東洋ワークにおいては東北が最も在籍が多いエリアになるのですが、実際に、実習生が東北に来てＩターンのように給与の高い関東圏に行ってしまうのではないかという不安の声も聞きます。しかし、先ほどビンさんがおっしゃったように、アニメをはじめ、やはり日本が好きということが前提にあって来てくれているので、企業側がしっかり外国人とコミュニケーションを取ることができれば、安定的に定着して働いてもらうことができると思います。日本風に言えば愛社精神や帰属意識がしっかり醸成されれば、心配ないと思います。

そのような点も併せて2027年の改正のポイントになるのではないかと捉えています。

**佐藤**　ビンさんは秋田に来る前と来てからのイメージは変化してきましたか。

**ビン**　そうですね、日本に来る前はもうちょっと都会だと思っていましたが、今住んでいる大仙市は意外と自然に囲まれていて驚きました。最初はちょっと不便だと思いましたが、住むほどに居心地がいいと感じるようになりました。私の故郷のようなきれいな空気で、静かで、心が落ち着きます。

**佐藤**　実際に採用されて当然ご苦労もあろうかと思いますが、外国人材を採用して良かった点、日本人の従業員が変化してきた点など、何かありますか。

**須田**　うちはベトナム人材なのですが、よく言われることですが、本当に真面目で、一人ひとりが目的意識を持って日本に来ています。就労意欲がものすごく高いという印象があります。残念ながら日本人よりも意識･意欲は高いです。

**武藤**　弊社の外国人労働者も本当に真面目です。私は会社で２番目に早い、朝６時半に出社するのですが、彼らは私の次の７時前には出社して、

いろいろと仕事の段取りをします。そこはもう素晴らしいです。驚きました。

**佐藤**　何か悩まれている点などはありますか。

**須田**　特に大きな悩みはないのですが、自動車免許を持っている方が１名だけで、その他の方の移動手段は基本的に自転車です。雪が降る地域なので、もう少し便利な環境があればいいなと思っています。従業員間では、休みの日にどこかに連れて行ってあげたりとかしてくれているのですが、そのようなことがないと、来ていただいている方もなかなか大変だろうなと思っています。

**武藤**　驚いた点は、思ったことをすぐに行動に移してしまうところです。先ほどお話しした自動車免許を取った従業員は、自分で車をインターネットで手配して、お金も既に払っていました。どこから買ったのかと聞いたら、青森の八戸なのです。そして自分で取りに行って帰りも運転してくると言うのです。それにはもう驚きました。総務といろいろやりとりをして、保険の手配をして、社員何名かに一緒に八戸まで行かせて、本人には運転をさせずに車をこちらに持ってきました。そのような、思ったらすぐにやってしまうところが怖いです。

**佐藤**　思ったらすぐに行動する。やはりいろいろな面での意識の高さというのが、そういうところにも出ているのでしょうか。

**武藤**　良い面と悪い面と。

**佐藤**　秋田県は都道府県別にみると最も外国人材の採用が少ないのですが、これからも外国人材はやはり欠かせない戦力と捉えていらっしゃいますか。

**須田**　はい。もちろんこれからも積極的に採用していきたいと思っています。

**武藤**　私どもはコロナの影響でベトナム進出が４年間遅れてしまいましたので、工場進出した後にまた向こうから採用したいと思っています。

**佐藤**　里見様、秋田でなぜこんなに外国人材の採用が広がらないのか、もし何か特徴的なことがあれば教えてください。

**里見**　秋田は最下位ですが、外国人の方たちが秋田を嫌いということは多分ないと思います。我々東洋ワークという会社は仙台に本社を置いていますが、宮城県を含め東北地方全体が外国人材の採用が多くありません。その中で一番感じているのは、秋田と言わずに東北とひとくくりでお話しすると、外国人の方が東北を知る機会がそもそもないということです。

おそらく、私のイメージですが、ビンさんが最初に今の会社を受けるとなった時に、秋田をそのままイメージできたかというと、できていなかったと思います。

我々が常に外国人材とコミュニケーションを取っている中で一番感じるのは、日本というのはどこの県にも富士山があって、どこの県にも新幹線が走っていて、ご飯は常に寿司か天ぷらかすき焼きを食べていると思われている。その中で、秋田というのは山があって、海が近くて、雪が大変多くて、すごく寒いところだというようにアピールをする、情報発信の場が非常に少ないのかなと感じています。東北全体において同じように感じます。

やはり東京、大阪、京都などを外国人がイメージしてしまう要因は、ＳＮＳなどの影響が大きいと思います。県単位であっても情報発信をいかにするかというところが大事ではないかと思っています。

**佐藤**　最後に、これから外国人材を採用しようかと考えている企業や、まだ一歩を踏み出せないという企業に対して、もし何かアドバイスがあればお聞かせください。

**須田**　アドバイスになるかどうか分かりません

が、自分のイメージでハードルを勝手に上げてしまっているところが多いと思います。一歩踏み出せば、ビンさんのように先輩が後輩の面倒をみるというサイクルが出来上がってくると思います。最初に一歩踏み出せば必ず後々の戦力になっていただけますので、そこはまず勇気を持って一歩踏み出すということが大切だと思います。

**武藤**　確かに最初は私どもの企業も結構ハードルを高くしていたのですが、ベトナムに２回ほど行って、直接学校を何校か回ってみたり、いろいろな話を聞いたりしているうちに、だんだんハードルが下がっていきました。当時、外国人材を採用しているのは、東京や関東、関西が多く、秋田県で外国人材を採用している企業は須田社長のところと、もう１社ほどしかなく、私もハードルを高くしていたのですが、どんどん下げていって採用に至ったという感じです。

**佐藤**　いろいろなことを調査して準備して、困ったことや思いもよらなかったこともあるかもしれませんが、やはり一歩踏み出して、だんだんハードルを下げ、実際に採用してみて非常に良かったということですね。里見様、これから一歩踏み出すためには何が必要なのでしょうか。

**里見**　一歩踏み出すのに必要なことはなくて、逆に言うと、外国人材に興味を持ってもらうことが一番大事なことかと思います。今、恐らく100か国以上の国から日本に就労人材が来ています。秋田は約3,000人というお話でしたが、決して東南アジアだけではないと思います。そのような中で、労働者というような技能で働く方に加え、技術という面でも秋田にはかなり多く入ってきていると思います。興味を持っていただければ、我々サポートセンターが寄り添い、伴走型で外国人材の受入れをサポートさせていただきますので、興味を持つことから始めていただければと思います。

**佐藤**　ありがとうございます。最後にビンさんにお聞きしたいのですが、秋田は非常に素晴らしいところで、来て良かったというお褒めの言葉をいただきましたが、直してほしいところや、文化や習慣で戸惑ったことなどはありますか。

**ビン**　最初、日本に来て一番驚いたのは交通です。ベトナムではたくさんバイクがあって、渋滞もいっぱい起きています。日本ではほぼ車なのですが、あまりクラクションを聞かないですね。ベトナムはいつもクラクションがブーブーとうるさいです。次は温泉です。ベトナムには全くありません。日本の温泉はみんな裸で入りますが私には全然できません。それはちょっと驚きました。

**佐藤**　普通、温泉は男風呂と女風呂に分かれていますが、それでもなかなか入りづらいと。

**ビン**　そうです。ちょっと恥ずかしくてできないです。

**佐藤**　それもまた一歩踏み出せば楽しいと思いますよ。

　ゲストスピーカーの皆さま、本日はどうもありがとうございました。今日の座談会が、県内企業の皆様が外国人材の採用を検討しようと考えるきっかけになれば幸いです。

（文責：秋田経済研究所）