

秋田県における 外国人材活用の現状について



秋田銀行本店営業部の取引先企業の後援会組織「あきぎん七日会」においてシンポジウム「秋田県における外国人材活用の現状について」が開催されました。

秋田県では生産年齢人口の減少を主因として企業の人材確保が最大の経営課題となっています。こうした状況へ対応していくためのひとつの選択肢として外国人材の活用があげられますが、本県では十分に進んでいない状況です。

本稿では、本県の外国人材活用の現状を検証するとともに外国人材を雇用している県内企業経営者によるディスカッションと実際に働く外国人材の声を紹介します。

I 講演「秋田県における外国人材活用の現状について」

一般財団法人秋田経済研究所 シニアエコノミスト

阿部 誠 二



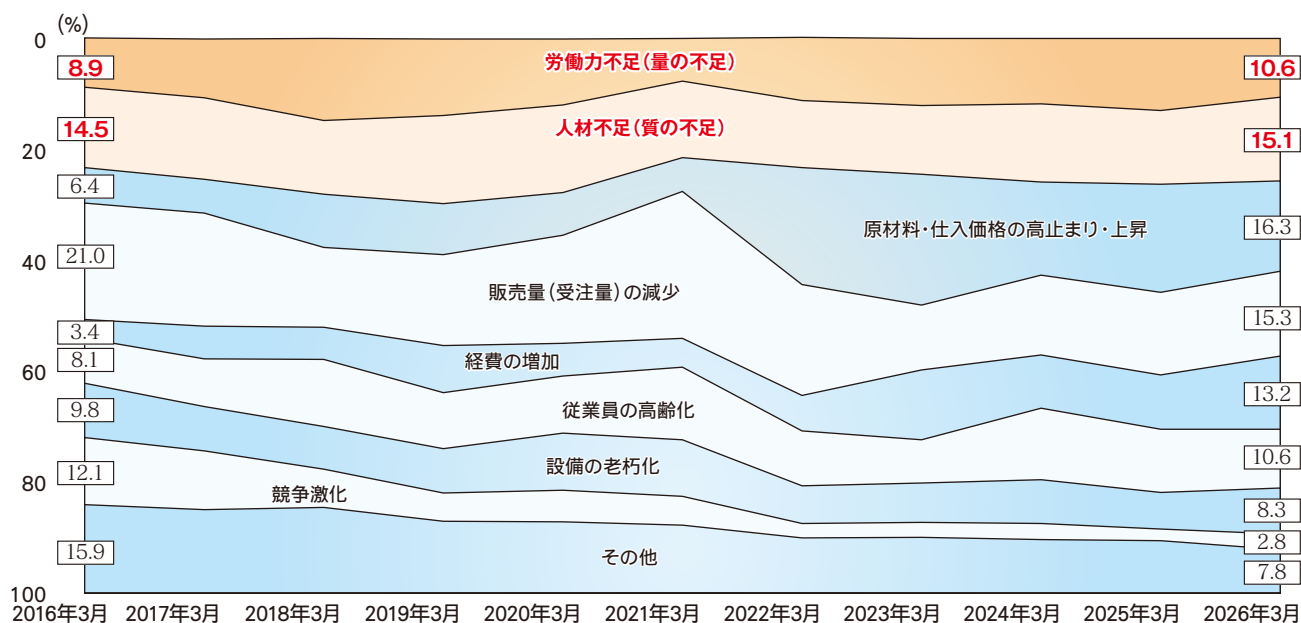
1 県内企業の人手不足の現状

秋田県では全国に先駆けて進む少子高齢化などの影響により、県内企業の人材確保が困難な状況が続いている。当研究所が実施している県内企業動向調査でも、「労働力不足」や「人材不足」といった人材確保に関する項目を経営上の

問題点としてあげている企業が例年25%程度、約4社に1社にのぼっている。また、帝国データバンクによる「秋田県・人手不足に対する企業の動向調査（2025年4月）」でも、正社員で5割以上、非正社員で4割程度の企業が、人手不足を感じているという結果となるなど、県内



図表1 県内企業動向調査「経営上の問題点」



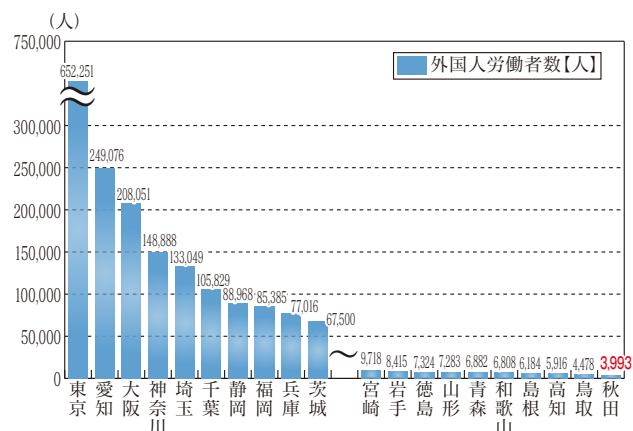
資料：当研究所「県内企業動向調査」

企業においてはすでに相当程度深刻化しているものと考えられる。

2 県内企業の外国人活用の現状

人手不足に対しては高齢者や女性の活躍推進、省力化投資など、様々な対応策が挙げられるが、その一つとして注目されているのが外国人材の活用である。しかし、図表2のとおり、本県の外国人労働者数は、2025年時点で3,993人と都道府県別で最も少ない水準にある。

図表2 都道府県別外国人労働者数

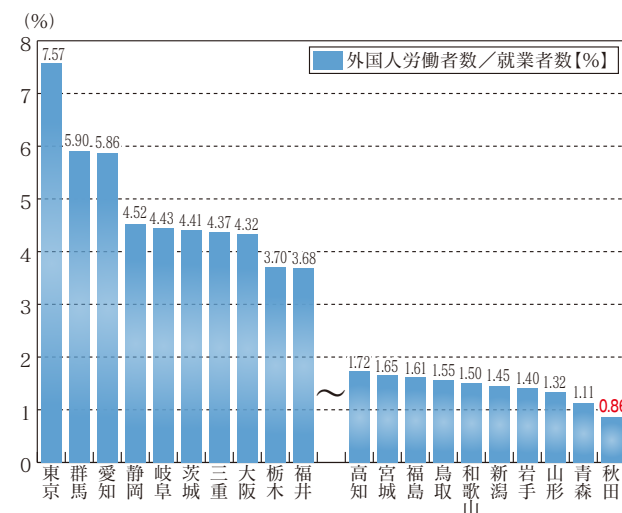


資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況(2025年10月末時点)より当研究所作成

さらに、図表3により就業者数に占める外国

人労働者数の割合をみても、秋田県は0.86%と全国で最も低くなっている。これは単に本県の労働者数が少ないから外国人労働者数も少ないのではなく、他県に比べて外国人材の受入れが進んでいないということを示している。

図表3 就業者数に対する外国人労働者の割合



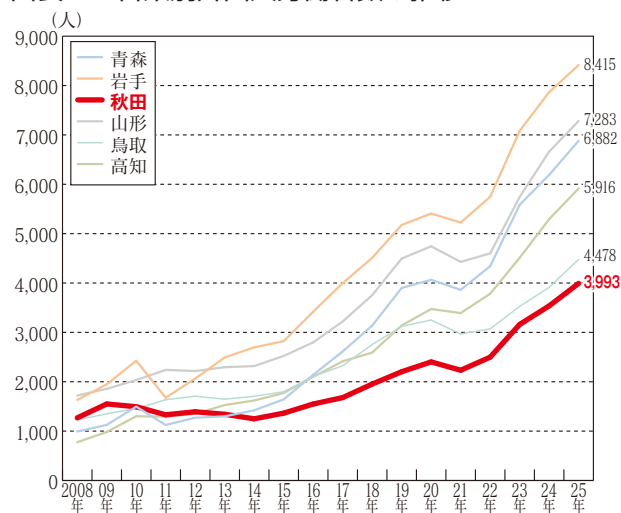
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況(2025年10月末時点)、総務省「労働力調査 都道府県別結果(モデル推計値)」より当研究所作成

一方、図表4のとおり、秋田県の外国人労働者数はもともと突出して少なかったわけではない。2008年から2025年までの本県の外国人労働者数の推移を、比較的人数が少ない他県と比

べてみると、2008年時点では本県と他県に大きな差はなかっただけでなく、青森県や鳥取県、高知県を上回っていたことが分かる。しかし、2014年頃にかけて本県の外国人労働者数が減少し、その後の増加ペースも他県より弱かったため、結果として全国で最も外国人労働者数が少ない県になっている。

つまり、本県の現状は地域条件だけによる結果ではなく、これまでの受入れに対する取組みや採用方針、産業構造や制度活用の違いなどが影響している可能性がある。

図表4 各県別外国人労働者数の推移



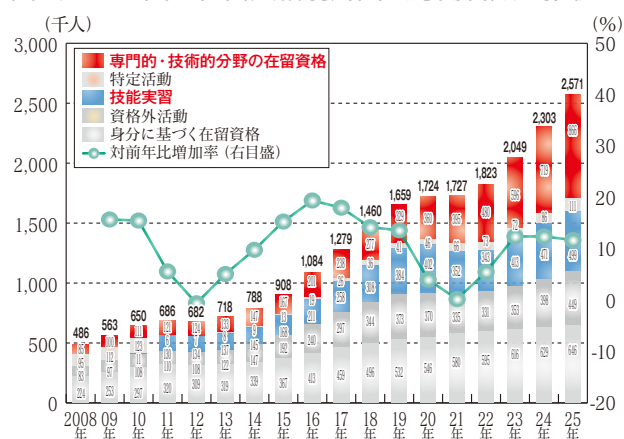
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況より当研究所作成

3 本県の外国人材活用の特徴

実際に全国および本県で活躍している外国人材の内訳を比較すると、本県の特徴が表れてくる。まずは図表5・図表6により在留資格別の外国人労働者数の推移をみると、全国では近年、「特定技能」を含む「専門的・技術的分野の在留資格」の伸びが大きくなっているのに対して、本県では一貫して「技能実習」の割合が大きくなっている。「特定技能」は人手不足が深刻な分野で、即戦力として外国人労働者を受け入れる制度であるのに対し、「技能実習」は技能移転による国際貢献を目的とした制度であることを踏

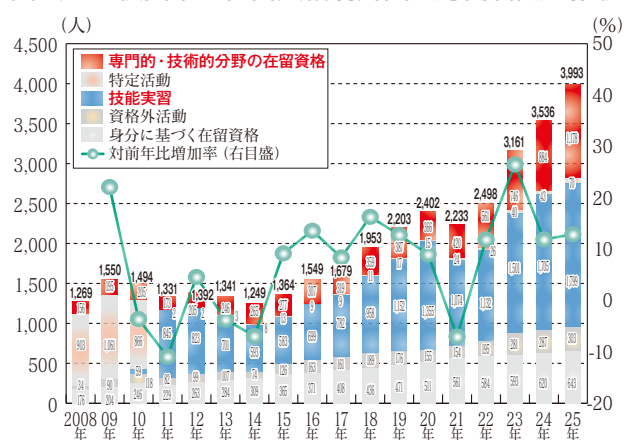
まえると、全国的には外国人材を「人手不足を補填する中長期的な戦力」として受け入れる動きが進んでいるなか、本県では「まずは技能実習生として受け入れる」という段階に留まっているものと考えられる。

図表5 全国の在留資格別外国人労働者数の推移



資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況より当研究所作成

図表6 秋田県の在留資格別外国人労働者数の推移



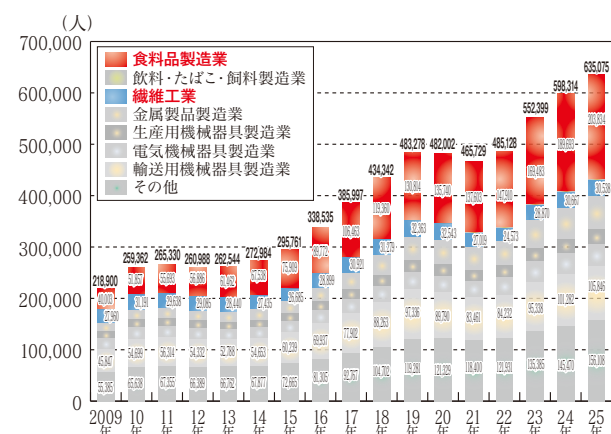
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況より当研究所作成

また、産業別の外国人労働者数の推移では、全国も本県も「製造業」の割合が一貫して最も多くなっている。そこで図表7・図表8により「製造業」をさらに分類した内訳別に推移をみると、全国では近年「食料品製造業」の伸びが大きくなっているのに対し、本県では「繊維工業」の割合が多い反面、「食料品製造業」の割合は相対的に低くなっている。本県は全国に比べ「食料品製造業」の産業規模が小さいほか、「織



維工業」でも人数は全国と同様に近年横ばいで推移しており、本県の産業構造が外国人材の受入れに影響した可能性も考えられる。

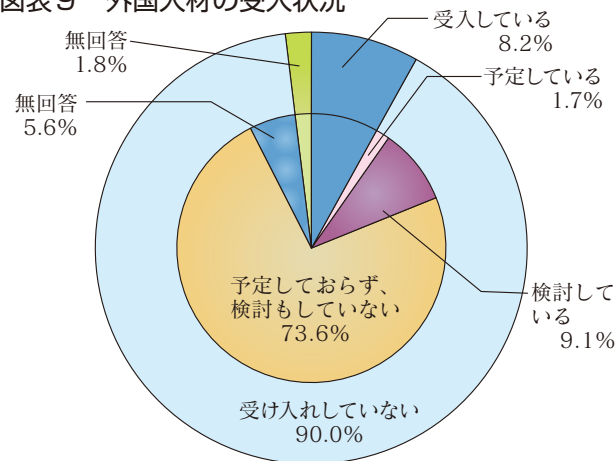
図表7 全国の製造業内識別外国人労働者数の推移



(注)「飲料・たばこ・飼料製造業」は2018年から個別集計の対象となった
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況より当研究所作成

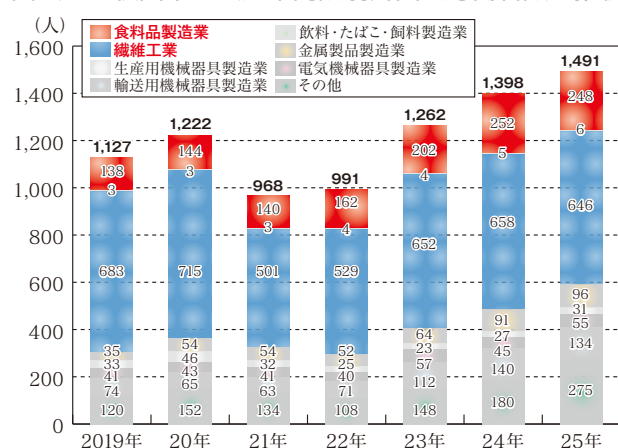
ない」「日本語でのコミュニケーションに不安がある」「受け入れ時や受け入れ後の負担が大きい」といった内容が多く挙げられている。

図表9 外国人材の受入状況



資料：秋田県「令和7年度 労働条件等実態調査報告書」

図表8 秋田県の製造業内識別外国人労働者数の推移



資料：秋田労働局「外国人雇用状況」より当研究所作成

本県では少子高齢化などを背景に人手不足が深刻化しているものと考えられる一方、外国人材の活用は全国と比べて大きく遅れているのが現状である。また、県内企業の姿勢も外国人材の受け入れに積極的であるとはいえない状況にある。次のディスカッションにおいては、県内で外国人材を受け入れている企業経営者より受入れに至った経緯や受入れ後の実情などを伺うとともに、実際に働いている外国人材による就業の経緯や仕事に対する思いなどから、県内における外国人材活用の実態を深掘りしていく。

4 県内企業の外国人材活用に対する意識

こうした状況にあるなかで、県内企業は外国人材の活用をどのように捉えているのかを、秋田県の調査によりみると、図表9のとおり外国人材を「受け入れていない」事業所は9割に達し、うち「予定もしておらず、検討もしていない」事業所が7割超となっている。人手不足が深刻である一方、受入れには慎重な姿勢が強いことが伺える。その理由としては、「日本人採用を優先している」「制度や方法が分から

Ⅱ ディスカッション「外国人材の活用について」

<ゲストスピーカー>

秋田三菱自動車販売株式会社 代表取締役社長 佐藤 功 氏
株式会社秋田スズキ 代表取締役社長 石黒 佐太郎 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



(秋田三菱自動車販売 佐藤社長)



(秋田スズキ 石黒社長)



(司会：秋田経済研究所 佐藤所長)

司会 本日の進行を務めます一般財団法人秋田経済研究所の佐藤雅彦と申します。よろしくお願いいたします。

人口減少率が全国トップの本県では働き手不足が深刻化しており、現在そして将来も働き手の確保が懸念される中で、外国人材の活用が有力な選択肢となっていることは疑いのないところではある一方、現在の活用状況は全国的に最低レベルにあります。

そこで本日は、実際に外国人材を採用されている企業の取り組みをご紹介いただき、実際の状況や採用のメリット・課題などを深掘りすることで、外国人採用を考えるきっかけとなればと考えています。

— それではまず、現在の外国人材の就労状況についてお伺いできればと思います。

佐藤 令和6年から外国人材の採用を始め、今年で3年目となります。現在働いている外国人材は5名ですが、来月には2名増えて合計7名となります。出身国はベトナムで、特に同国北部のハノイ出身の方が多くなっています。

石黒 当社で採用した方も三菱自動車販売様と同じくベトナム出身で、1期生が3名、2期生が2名、3期生が2名の合計7名に活躍いただいております。



— 現在特に若者の県外流出が多く新卒採用が難しい状況ですが、近年の日本人採用の状況について伺います。

佐藤 今年の日本人の新卒採用は3名でしたが、希望人数には達していません。高卒者を(点検・修理・車検など整備を担う)サービス担当として採用したかったのですが、近年は高卒採用も難しい状況で、つい先日、ある高校の担当者からは「当校にはすでに1,200社から求人が来ている」と聞かされたところです。

石黒 今年は営業職として3名、エンジニアとして2名を採用しましたが、当社側が当初希望していた人数の半分にも満たない状況です。前年も同様に厳しく、整備担当の採用に非常に苦慮しています。

— 外国人材の採用意欲はあっても、どうやって採用したらよいか分からない企業も多いと思います。秋田県では一昨年、秋田県外国人材受入サポートセンターが設置されましたが、それ以前から取り組まれていた両社では、どのようにして採用に至ったのでしょうか。

佐藤 様々な方から意見を頂戴していた中で、ある会社の方から外国人技能実習制度の監理団体業務を実施している全国中小事業協同組合を紹介していただいて、円滑に採用することができました。また、そうした組合などはベトナム国内の学校とのコネクションがあるため、動き始めてから実際に採用に至るまでそれほど期間は掛かりませんでした。

石黒 正直に申しますと、当初は外国人材を採用する予定はなかったのですが、どうしても人手が足りず採用を検討し始めた頃に、県内の企業経営者の方から、秋田外国人財協同組合を立

ち上げたことを教えていただき、同組合に当社も加盟し、組合員として採用活動を始めた経緯があります。同組合を通じてベトナム本国の素晴らしい送り出し機関を紹介していただき、ベトナム出身者の採用に至りました。

— 外国人材の受入れに際して、既存の従業員の方々は外国人と仕事をした経験がないため、様々な反応があったかと思います。

佐藤 現場の従業員が受け入れてくれなければ外国人材も活躍できないため、従業員がどのように考えるかは非常に重要だと思います。当社でも特に言葉の壁に対する懸念が従業員の間にもありましたが、経営者として従業員に外国人材の必要性を何度も何度も伝えることで、ようやく理解を得られました。また、採用した外国人材に対しても、仕事中は日本語を使うように指導しています。ベトナム人同士だとベトナム語になってしまいがちですが、日本語で会話させることで日本人の従業員たちとの距離を縮められるようにしています。

石黒 当社ではエンジニアの採用が難しくなり、従業員からも人手不足解消への要望が出ていたため、外国人の力を借りてでも何とかしたいという判断から経営陣主導で採用活動を始めた経緯があります。その結果、採用当初は従業員にとって、言葉が通じないということが相当なストレスになっていました。

— 企業が外国人材の活用に踏み切れない理由のひとつとされている、語学面の課題についてお聞かせください。

佐藤 今も語学面では苦勞しています。秋田市で開催している日本語スクールに通わせている

ほか、当社役員が日本語学校の講師役になって教えてもいます。そこまでしないと言葉の壁はなかなか超えられません。

石黒 当社でも同様に苦勞しております。自動車整備の現場では和製英語も多く使われるため、それに対応できる指導も必要です。そのため、海外出身の日本語教師を招き、就業時間中に週1度、3時間の日本語指導を行いました。そうした取り組みによって、現在3年目となる1期生は日本語がかなり上達して、2期生以降の通訳になれるくらいのレベルになっています。

— 外国人材の仕事ぶり、仕事の習熟度などはいかがでしょう。

佐藤 現在雇用している5名は全員サービス担当です。サービスの仕事は洗車やタイヤ交換から始まり、様々な技術を習得して車検までできるようになるのですが、外国人材は日本人よりも器用でレベルが高い方が多いと感じています。また、彼らは仕事に対して貪欲です。なるべく多く稼ぎたいという気持ちももちろんあるかと思いますが、技術を身に着けたいというモチベーションが高いです。

石黒 日本人であっても外国人であっても、できる人もいればできない人もいるという点に変わりはないと考えていますが、仕事ぶりは頼もしいと感じています。採用当初は日本人スタッフの補助的な役割を期待していましたが、今では一人前の活躍をしている外国人材もいます。

— 外国人材の活用に踏み切れない理由として、生活・文化が異なる点をあげる企業もあります。そうした面での実態をお聞かせ願います。

佐藤 生活・文化が異なるという点での問題は

あまり感じていません。確かに食文化は違いますが、秋田市内にはベトナムの食材を扱っている店もあるため問題はないようです。ただしベトナムも米食文化なため、去年の米不足の際には支援をしました。また、当社では会社近隣の空き家を寮として改築しており、会社との距離が近いことも有効に働いているのかもしれない。

石黒 1期生を受け入れた際にはマンションを借りて3名で共同生活をしてもらったのですが、夜間の騒音やごみの分別が不十分などとの理由で近所からお叱りを受けることもありました。そのため、2期生からは佐藤社長からのアイデアもいただき、空き家を購入してプライベート空間を確保した寮として改築しました。

— 外国人材の採用は働き手不足の解消に繋がっていると思いますが、それ以外に、外国人材が職場に与えるプラスの影響はあるのでしょうか。

佐藤 外国人材の一生懸命な姿に、日本人の従業員も触発されて前向きになれている、これが当社内での共通認識だと思います。

石黒 採用当初は受け入れる側も大変な苦勞をしましたが、それが従業員の成長にも繋がったと考えています。技術習得に苦勞している外国人材に対して、若手従業員が積極的に手を差し伸べるようになるなど、非常に良い雰囲気になったと感じています。また、ベトナム人は明るい性格ですので、工場全体も明るくなりました。

— 外国人材の採用に係るコストについてはどのように考えておられますか。

佐藤 外国人材の採用は当社を継続させるうえ

で不可欠なことであり、費用負担があっても絶対にやらなければならないと考えています。実際、一人当たり年間45～50万円程度と、受け入れ時に25万円程度は掛かり増しとなりますが、それほど大きな負担ではないと捉えています。

石黒 雇用する以上、投資金額がゼロではないことは日本人も外国人も同じです。一方で、日本人の場合は採用コストを掛けても採用できないことがあります。外国人材の場合、送り出し機関を通すことで必ず採用に繋がります。秋田外国人財協同組合を通じた当社の場合、インシヤルコストは採用担当者の渡航費用も含めて50～60万円程度、ランニングコストは管理団体への支払いとして一人当たり年間約40万円で、高卒採用者程度の給与負担となっています。

— 外国人材の継続採用についてはどのように考えておられますか。

佐藤 絶対に必要です。今年3年目の外国人材は技能実習のままだと来年帰国することとなりますが、特定技能として戻ってくれる方も出てくるものと考えています。

石黒 当社も技能実習生なので3年間で帰国することとなりますが、何人かは一時帰国後、特定技能として当社に戻ってきてくれると思います。中には身に付けた技能を故郷で発揮したいという方もいらっしゃいますが、技能実習生としての採用ですので当然のことと捉えています。

— 外国人材を採用・雇用するにあたり、行政への要望はありますか。

佐藤 当社で寮として改修する空き家を探した際、社会問題化するほど空き家があるにも関わらず、行政のデータベースで有益な情報が得ら

れませんでしたので、近隣の登記簿謄本を取得して持ち主に直接連絡をしました。自治体にとっても空き家対策につながるの、こうした情報提供や仲介などで支援があればよいのではないのでしょうか。

石黒 基本的には監理団体が支援してくれるので、行政への要望はありません。強いて言えば、ベトナム人は通院が苦手のようなので、その点で支援があればと考えています。

— それでは最後にお二方から、外国人材の採用意欲はありながら、踏み切れていない企業へのアドバイスをお願いいたします。

佐藤 高校生の大学進学率も高く、かつ高卒者も就職は県外という若者も多い。さらに県内に就職する若者に就職先として選ばれる立場にある。そうした状況で企業を継続させるためには、外国人材の採用が絶対必要であると判断しました。当社の場合、AIで代替できる業務も限られます。同じように必要性を感じるのであれば、まずは行動することが重要です。

石黒 採用に関する危機感をどれだけ持てるかということが、外国人材採用の検討に繋がっていくものと思います。加えて、我々企業は外国人材を選べる立場にある一方、外国人材から選ばれる立場にもあり、待遇面で劣る場合は選ばれないこともあることを理解する必要もあります。そのうえで採用へ動き出す際には、当社のように外国人材をすでに受け入れている企業の実態を見ていただくことで、受け入れのハードルも下がるものと考えています。



Ⅲ 外国人就労者の声

秋田三菱自動車販売株式会社 技能実習生（3年目）

グエンティエン・ヒエン 氏



— 秋田を選んだ理由を教えてください。

日本にはおいしい食べ物もたくさんあり、素晴らしい文化もあります。また、自動車整備の技術も世界一だと思っています。来日前は中国や韓国での就業も考えましたが、やはり日本が一番だと思って選びました。

しかし、自分で秋田県を選んだ訳ではありません。現地の日本語学校に当社の社長が来訪されて、面談をして受かったのが秋田県での就業を決めました。

— 秋田での暮らしで不安なことはありましたか。

一番不安だったのは寒さと雪でした。最初はやはり苦手でしたが、今ではスノーボードもやっているし、雪かきも上手くできるようになりました。

— 仕事について教えてください。

仕事は自動車の整備や点検が主な内容です。最初は難しくて大変でしたが、周囲の方がやさしく熱心に教えてくれるので技術も徐々に習得できて、今では仕事にも慣れました。皆さんと会話ができ、整備の技術も身に着けられて、毎日楽しいです。

— この2年間で振り返るとどうでしたか。

最初は日本語がまったく分からず苦労しました。ベトナムの学校では先生に教えてもらっていましたが、秋田に来てからも職場で先輩と会話をしたり、インターネットで自習するなど、勉強を続けてきたことで今はあまり困ることはありません。また、ベトナムと日本の文化は違うところもありますが、似ているところも多いです。来日当初は食文化の違いで困る外国人もいるようですが、私は日本の食べ物も好きなので困ってはいません。

（文責：秋田経済研究所）





解説

「育成就労制度」について

2024年6月の法改正により、現行の「技能実習制度」を発展的に解消して、人手不足が深刻な分野における人材の育成・確保を目的とした「育成就労制度」が創設され、2027年4月から運用が開始されることとなった。以下では法改正の背景と、新制度の概要について解説する。

技能実習制度は1993年、人材育成による技能移転を通じた国際貢献を目的として始まった。しかし、実際は人手不足を補う手段として利用されていたこと、低水準の賃金や長時間労働などの事例が相次いだこと、転籍不可の原則が外国人材のキャリア形成の阻害要因となっていたことなどの問題が生じ、海外からも批判を受けるようになった。そうした様々な問題点への対応が、育成就労制度への移行の主な要因となっている。

技能実習制度と育成就労制度の主な違いは図表のとおりである。なかでも注目されるのが、転籍条件の緩和である。現行制度では他社への転籍は原則認められていないが、新制度では1～2年で転籍が可能となる。これにより、企業側が外国人材から「選ばれる」という側面がより強くなるもの考えられる。地方から大都市圏

への転籍には一定の配慮施策はあるものの、外国人材の受け入れや定着に向けて、雇用条件や職場環境の改善などがより一層求められるようになる。

また、現行制度には入国前の日本語能力に関する要件がないが、新制度では一定水準の日本語能力を身に着けていることが必要とされるようになるほか、新制度の受入れ対象業種は特定技能制度と原則一致させるなど、将来的な継続雇用へとつなげることを前提とした内容となっている。

先述のとおり、秋田県では外国人の労働者数は少ない一方で、技能実習の割合が多い状況にある。制度移行にともなう影響や必要な対応について、個別企業のみならず、地域全体で考えていく必要があるだろう。

図表 技能実習制度と育成就労制度の比較

	技能実習制度	育成就労制度
在 留 資 格	技能実習（1号、2号、3号）	育成就労
目 的	人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際貢献	日本の人手不足分野における人材育成と人材確保
在 留 期 間	最長5年 （1号：1年、2号：2年、3号：2年）	原則3年
転 籍	原則不可	1～2年経過で本人意向による転籍可
言 語 要 件	なし（介護のみ要件あり）	入国前に一定レベルの日本語能力要件あり
対 象 業 種	94職種171作業 （※）2026年4月10日時点	「特定技能」と原則一致

資料：厚生労働省、出入国在留管理庁ほか、各種資料をもとに当研究所