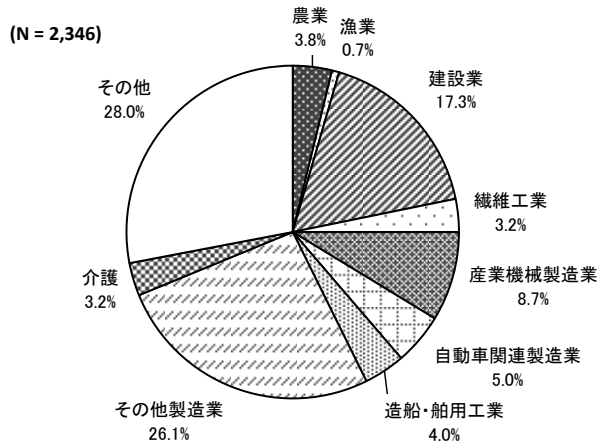


3 調査結果（企業等）

1. 回答企業の属性

(1) 業種

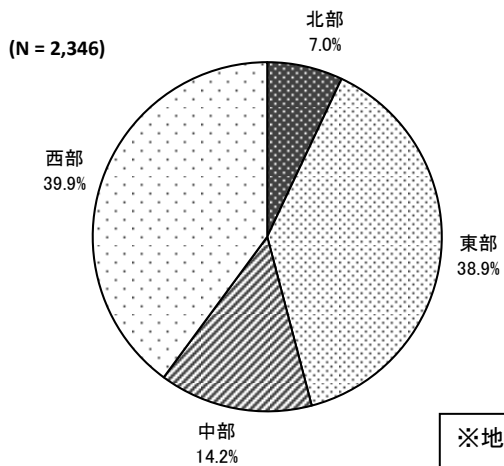


製造業計 1,104 社 (47.0%)

(上段:件数、下段:%)

N	農業	漁業	建設業	繊維工業	産業機械製造業	自動車関連製造業	造船・船用工業	その他製造業	介護	その他
2,346	89	17	406	75	204	117	95	613	74	656
100.0	3.8	0.7	17.3	3.2	8.7	5.0	4.0	26.1	3.2	28.0

(2) 所在地



(上段:件数、下段:%)

N	北部	東部	中部	西部
2,346	165	912	332	937
100.0	7.0	38.9	14.2	39.9

※地域分けの範囲は、次のとおり

北部：三次市、庄原市、安芸高田市、安芸太田町、北広島町

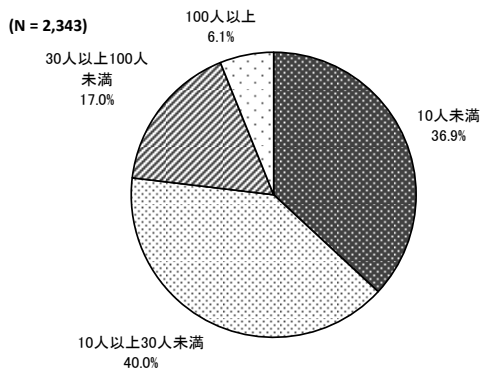
東部：三原市、尾道市、福山市、府中市、世羅町、神石高原町

中部：呉市、竹原市、東広島市、江田島市、大崎上島町

西部：広島市、大竹市、廿日市市、府中町、海田町、熊野町、坂町

(3) 従業員数（全体）

「10人以上30人未満」が40.0%と最も高く、次いで「10人未満」が36.9%、「30人以上100人未満」が17.0%となっている。

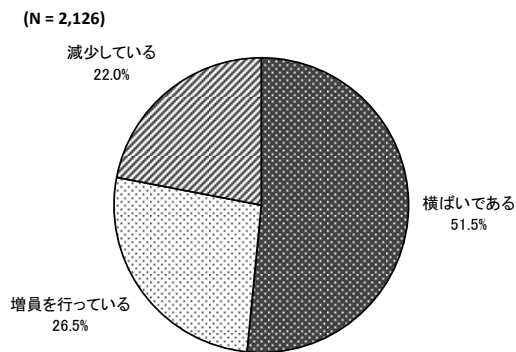


(上段:件数、下段:%)

N	10人未満	10人以上30人未満	30人以上100人未満	100人以上
2,343	865	937	398	143
100.0	36.9	40.0	17.0	6.1

(4) 直近5年程度の従業員数の変化

「横ばいである」が51.5%と最も高く、次いで「増員を行っている」が26.5%、「減少している」が22.0%となっている。

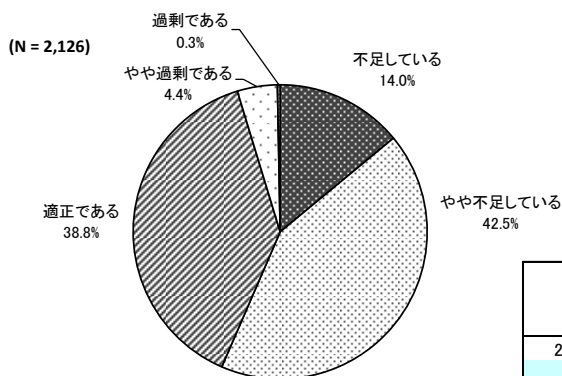


(上段:件数、下段:%)

N	横ばいである	増員を行っている	減少している
2,126	1,096	563	467
100.0	51.5	26.5	22.0

(5) 従業員の充足状況

「やや不足している」が42.5%と最も高く、次いで「適正である」が38.8%、「不足している」が14.0%となっている。



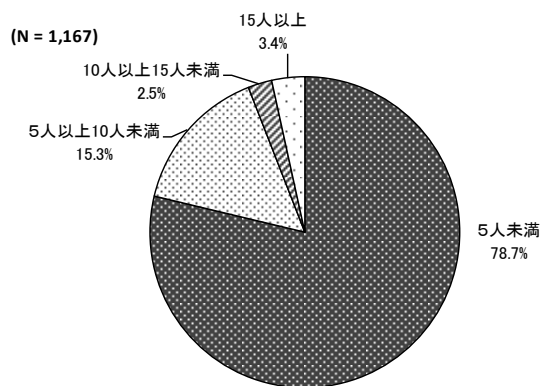
(上段:件数、下段:%)

N	不足している	やや不足している	適正である	やや過剰である	過剰である
2,126	298	904	825	93	6
100.0	14.0	42.5	38.8	4.4	0.3

(6) 不足している従業員の人数

※「1-(5) 従業員の充足状況」にて、「不足している」もしくは「やや不足している」と回答した企業について集計

「5人未満」が78.7%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が15.3%、「15人以上」が3.4%となっている。



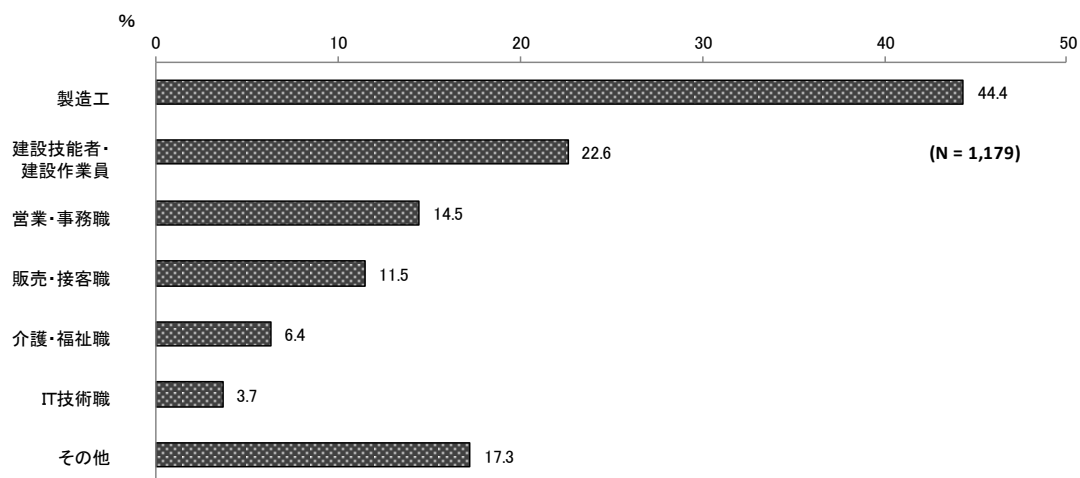
(上段:件数、下段:%)

N	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 15人未満	15人以上
1,167	919	179	29	40
100.0	78.7	15.3	2.5	3.4

(7) 不足している従業員の職種 (複数回答可)

※「1-(5) 従業員の充足状況」にて、「不足している」もしくは「やや不足している」と回答した企業について集計

「製造工」が44.4%と最も高く、次いで「建設技能者・建設作業員」が22.6%、「営業・事務職」が14.5%となっている。なお、「その他」は17.3%となった。



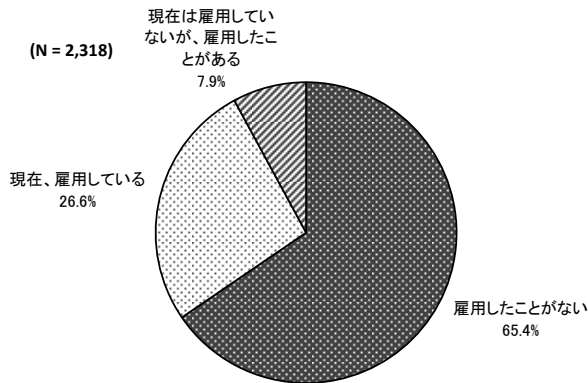
(上段:件数、下段:%)

N	製造工	建設技能者・ 建設作業員	営業・事務職	販売・接客職	介護・福祉職	IT技術職	その他
1,179	523	267	171	136	75	44	204
-	44.4	22.6	14.5	11.5	6.4	3.7	17.3

2. 外国人材の雇用状況

(1) 外国人材の雇用実績

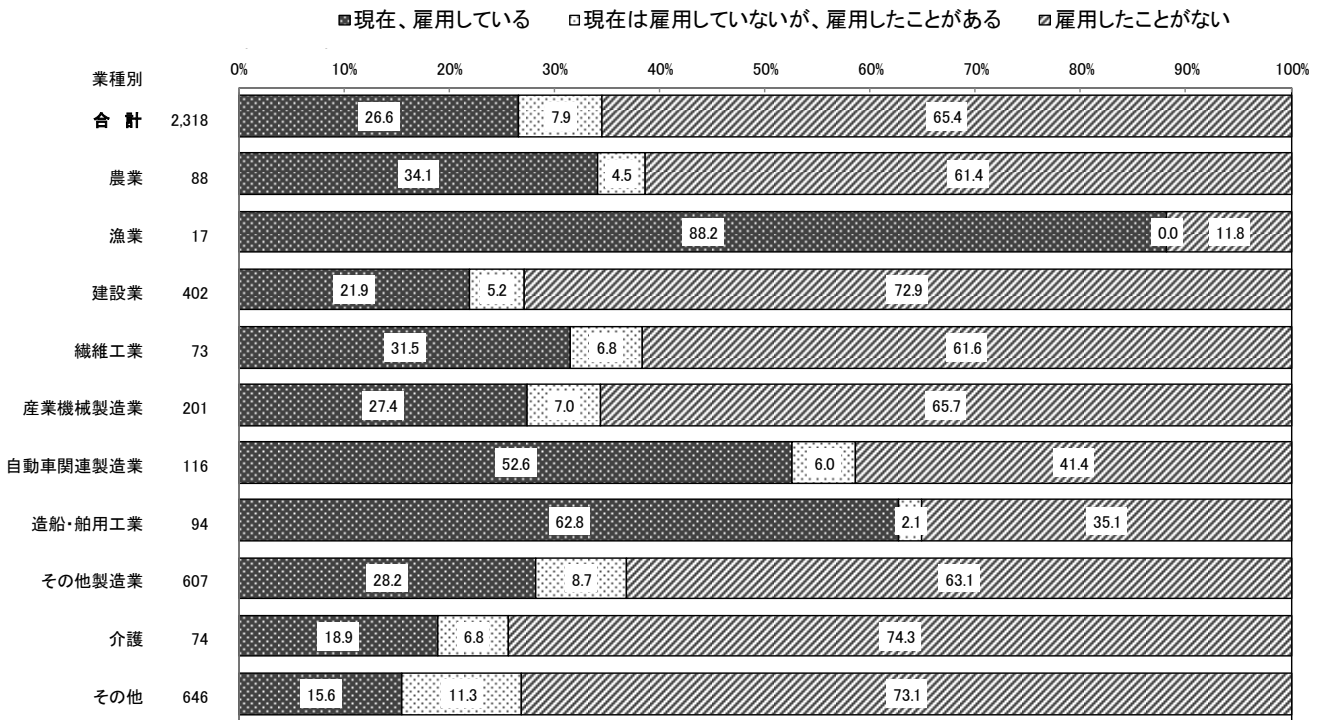
「雇用したことがない」が65.4%と最も高く、次いで「現在、雇用している」が26.6%、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」が7.9%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

N	雇用したことがない	現在、雇用している	現在は雇用していないが、雇用したことがある
2,318	1,517	617	184
	100.0	65.4	26.6
		7.9	

【業種別】



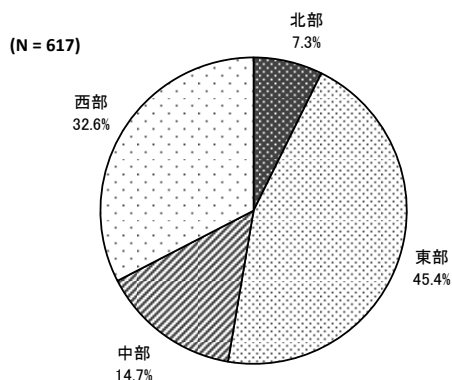
(上段: 件数、下段: %)

	N	現在、雇用している	現在は雇用していないが、雇用したことがある	雇用したことがない	
合計	2,318	617	184	1,517	
	100.0	26.6	7.9	65.4	
業種別	農業	88	30	4	54
		100.0	34.1	4.5	61.4
	漁業	17	15	0	2
		100.0	88.2	0.0	11.8
	建設業	402	88	21	293
		100.0	21.9	5.2	72.9
	繊維工業	73	23	5	45
		100.0	31.5	6.8	61.6
	産業機械製造業	201	55	14	132
		100.0	27.4	7.0	65.7
	自動車関連製造業	116	61	7	48
		100.0	52.6	6.0	41.4
	造船・船用工業	94	59	2	33
	100.0	62.8	2.1	35.1	
その他製造業	607	171	53	383	
	100.0	28.2	8.7	63.1	
介護	74	14	5	55	
	100.0	18.9	6.8	74.3	
その他	646	101	73	472	
	100.0	15.6	11.3	73.1	

(2) 雇用企業の地域別分布

ア 雇用企業の所在地

「東部」が45.4%と最も高く、次いで「西部」が32.6%となった。



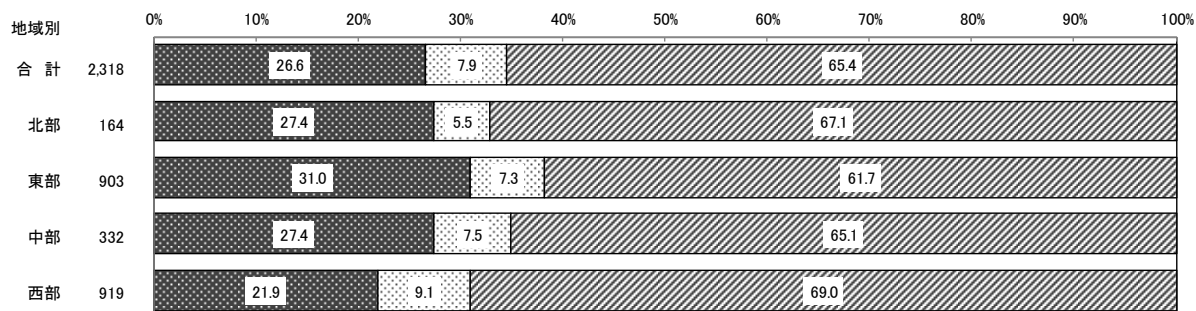
(上段: 件数、下段: %)

N	北部	東部	中部	西部
617	45	280	91	201
100.0	7.3	45.4	14.7	32.6

イ 地域別の雇用実績

外国人材の雇用状況を地域別にみると、「現在、雇用している」の回答割合は「東部」で31.0%と最も高く、次いで「北部」と「中部」が27.4%となっている。

■ 現在、雇用している □ 現在は雇用していないが、雇用したことがある ▨ 雇用したことがない

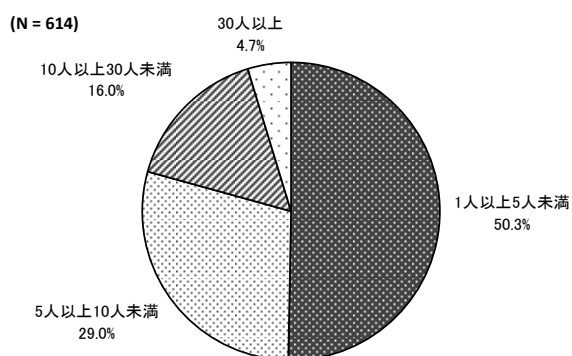


(上段: 件数、下段: %)

		N	現在、雇用している	現在は雇用していないが、雇用したことがある	雇用したことがない
合計		2,318	617	184	1,517
		100.0	26.6	7.9	65.4
地域別	北部	164	45	9	110
		100.0	27.4	5.5	67.1
	東部	903	280	66	557
		100.0	31.0	7.3	61.7
中部	332	91	25	216	
	100.0	27.4	7.5	65.1	
西部	919	201	84	634	
	100.0	21.9	9.1	69.0	

(3) 現在雇用している外国人材の合計人数

「1人以上5人未満」が50.3%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が29.0%、「10人以上30人未満」が16.0%となっている。



(上段:件数、下段:%)

N	1人以上 5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 30人未満	30人以上
614	309	178	98	29
100.0	50.3	29.0	16.0	4.7

(4) 雇用企業における従業員の充足状況

雇用企業における従業員の充足状況を見ると、「やや不足している」が48.9%と最も高く、次いで「適正である」が28.9%、「不足している」が17.0%となっている。

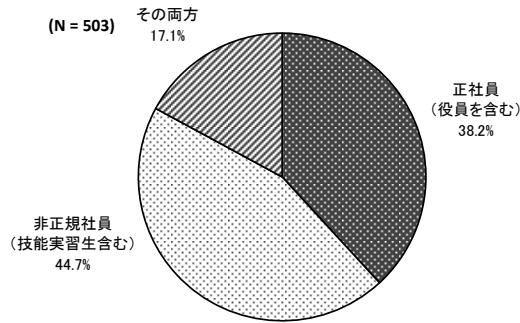
(上段:件数、下段:%)

		合計	過剰である	やや過剰である	適正である	やや不足している	不足している
回答企業数		2,100	6	92	812	898	292
		100.0	0.3	4.4	38.7	42.8	13.9
雇用企業		589	1	30	170	288	100
		100.0	0.2	5.1	28.9	48.9	17.0
非雇用企業	雇用経験企業	169	0	6	54	83	26
		100.0	0.0	3.6	32.0	49.1	15.4
雇用企業	雇用未経験企業	1,342	5	56	588	527	166
		100.0	0.4	4.2	43.8	39.3	12.4

(5) 現在雇用している外国人材の雇用形態（複数回答可）

「非正規社員（技能実習生含む）」での雇用が44.7%、「正社員（役員を含む）」での雇用が38.2%、その両方が17.1%となっている。

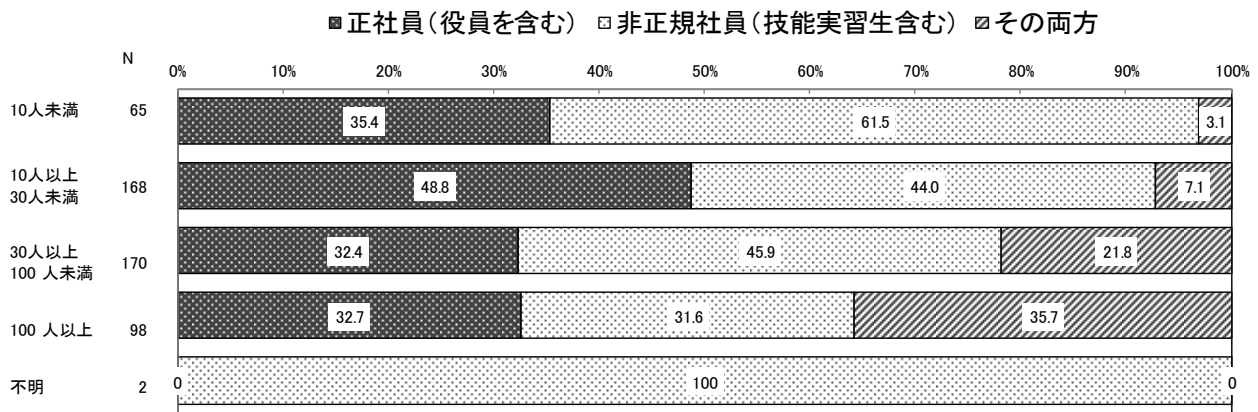
全体従業員数別にみると、10人以上の企業において「正社員（役員を含む）」と「その両方」を合わせた割合が50%以上となった。また、全体従業員が増えるにつれ、「その両方」を雇用している割合が増加する傾向がある。



(上段: 件数、下段: %)

N	正社員 (役員を含む)	非正規社員 (技能実習生含む)	その両方
503	192	225	86
	100.0	44.7	17.1

【全体従業員数別】



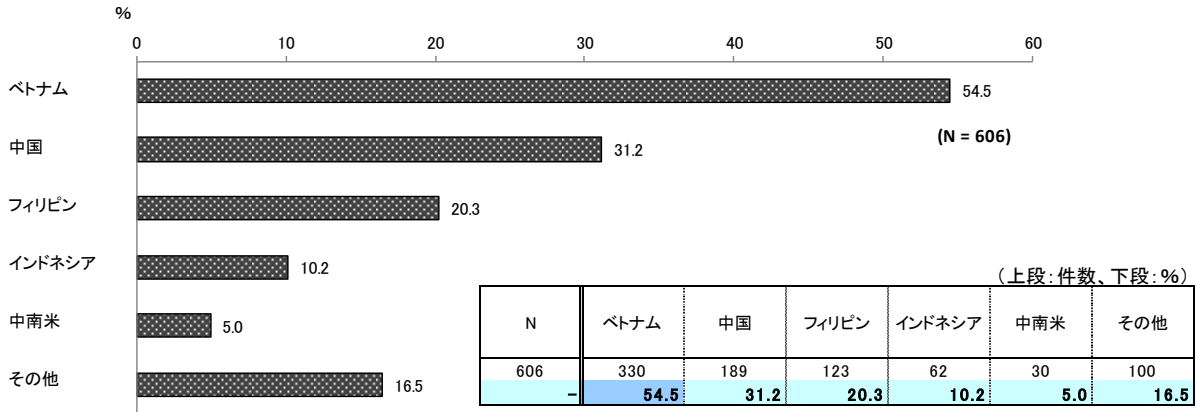
(上段: 件数、下段: %)

	N	正社員 (役員を含む)	非正規社員 (技能実習生含む)	その両方
10人未満	65	23	40	2
	-	35.4	61.5	3.1
10人以上30人未満	168	82	74	12
	-	48.8	44.0	7.1
30人以上100人未満	170	55	78	37
	-	32.4	45.9	21.8
100人以上	98	32	31	35
	-	32.7	31.6	35.7
不明	2	0	2	0
	-	0.0	100.0	0.0

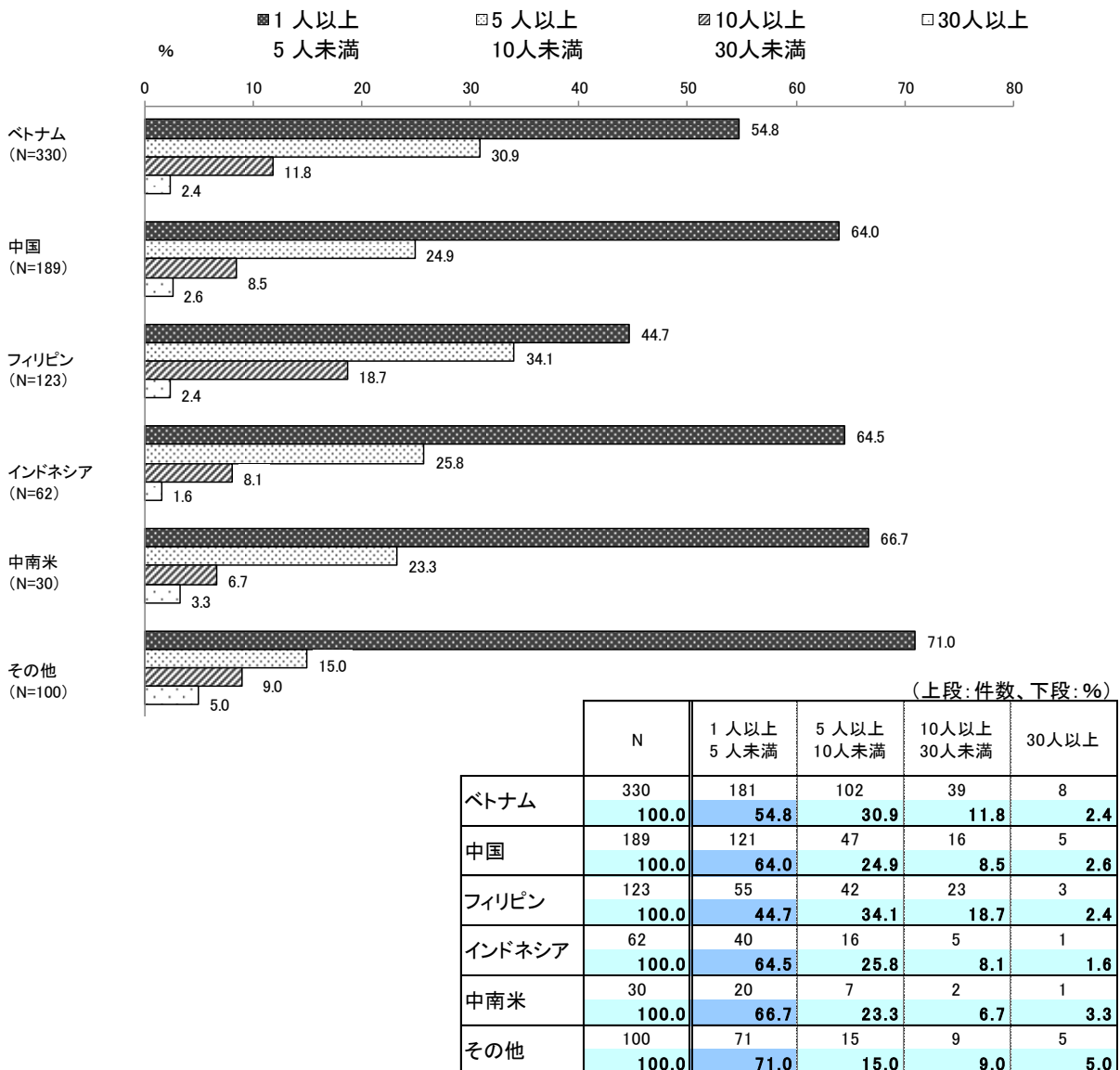
(6) 現在雇用している外国人材の出身地（複数回答可）

「ベトナム」が54.5%と最も多く、次いで「中国」が31.2%、「フィリピン」が20.3%となっている。

出身地ごとの雇用人数をみると、いずれの国・地域も、「1人以上5人未満」の回答が最も多くなっている。



【出身地ごとの雇用人数】

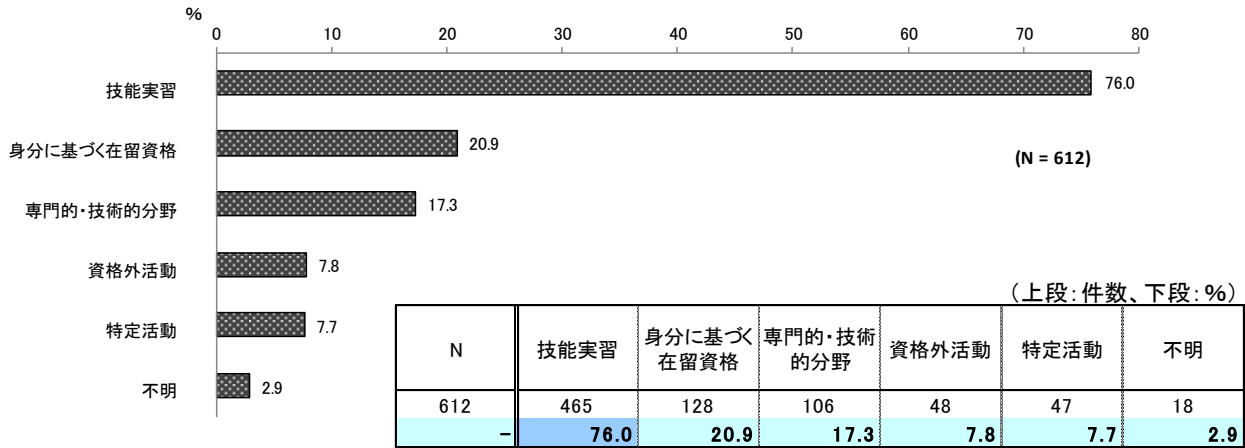


※「中南米」については、メキシコ以南のラテンアメリカ諸国（ブラジル、ペルー他）を表す。

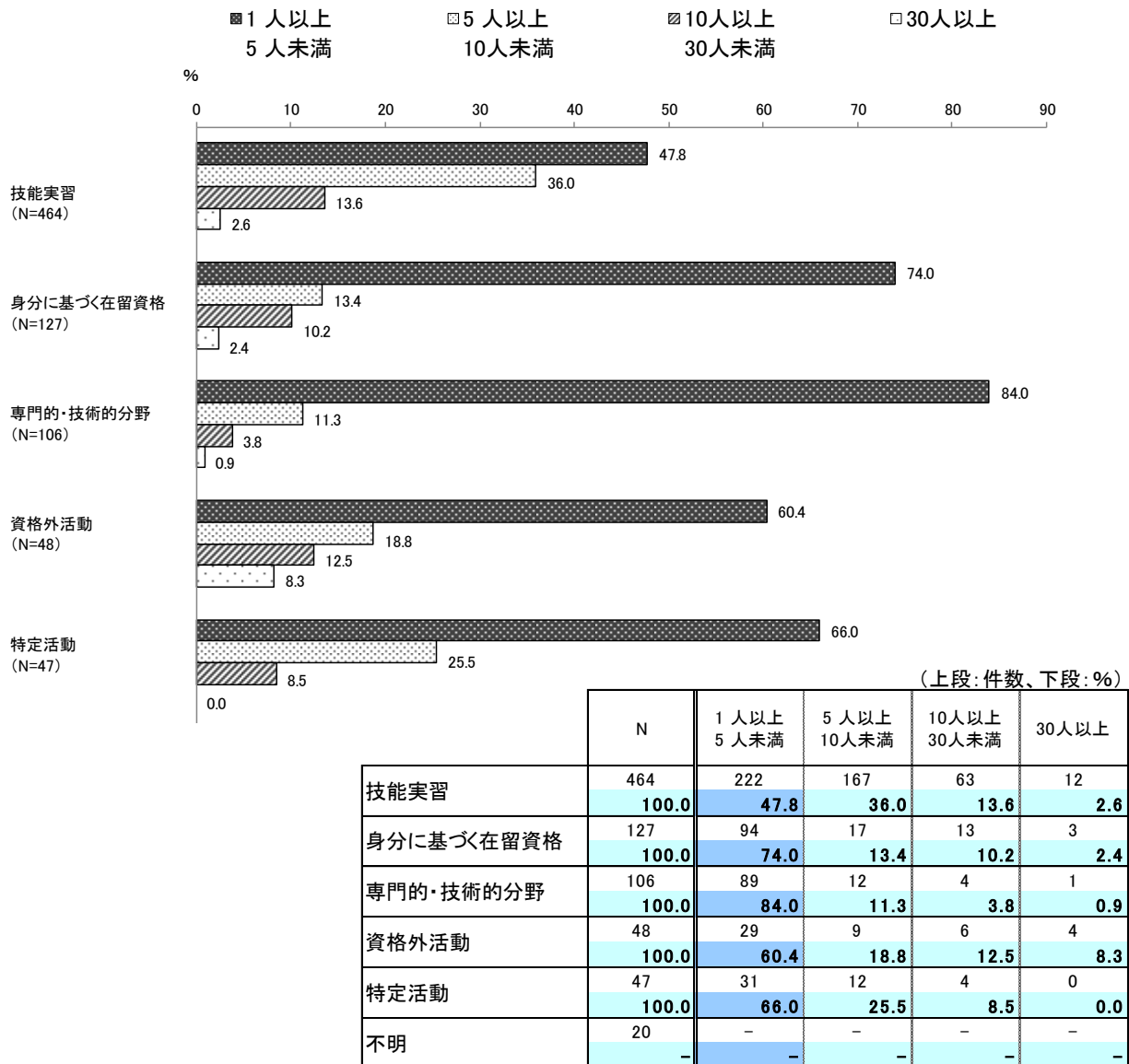
(7) 現在雇用している外国人材の在留資格（複数回答可）

「技能実習」を活用しているのが76.0%と最も高く、次いで、「身分に基づく在留資格」が20.9%、「専門的・技術的分野」が17.3%となっている。

在留資格ごとの雇用人数についてみると、いずれの在留資格も、「1人以上5人未満」の回答が最も多くなっているが、技能実習のみ「5人以上10人未満」の回答が3割を超えている。

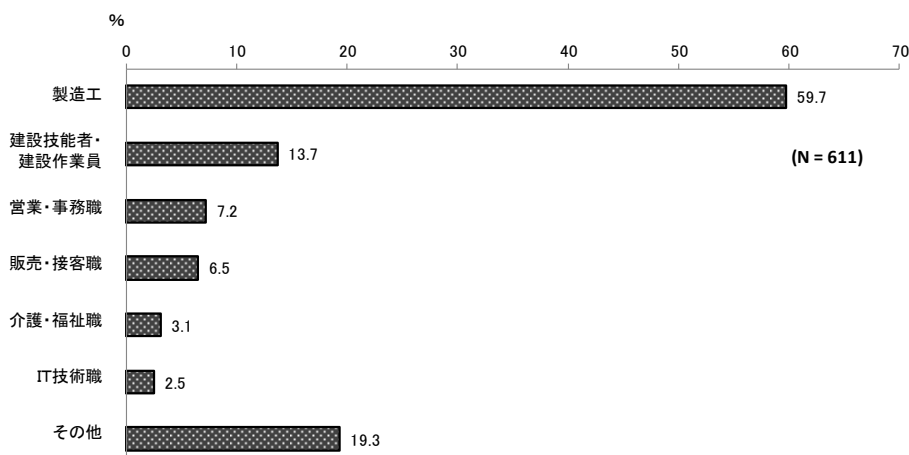


【在留資格ごとの雇用人数】



(8) 現在雇用している外国人材の職種（複数回答可）

「製造工」が59.7%と最も高く、次いで「建設技能者・建設作業員」が13.7%、「営業・事務職」が7.2%となっている。なお、「その他」は19.3%となった。

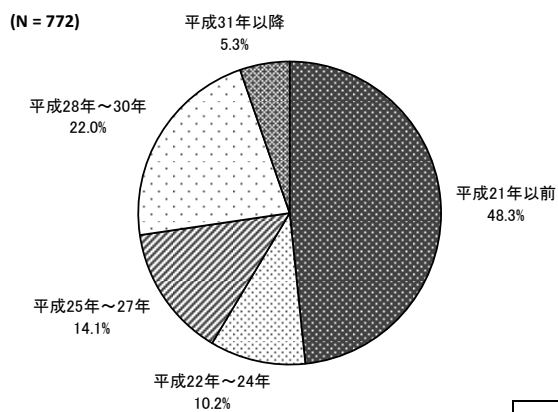


(上段:件数、下段:%)

N	製造工	建設技能者・建設作業員	営業・事務職	販売・接客職	介護・福祉職	IT技術職	その他
611	365	84	44	40	19	15	118
-	59.7	13.7	7.2	6.5	3.1	2.5	19.3

(9) 外国人材を初めて雇用した時期

「平成21年以前」が48.3%と最も高く、次いで「平成28年～30年」が22.0%、「平成25年～27年」が14.1%となっている。

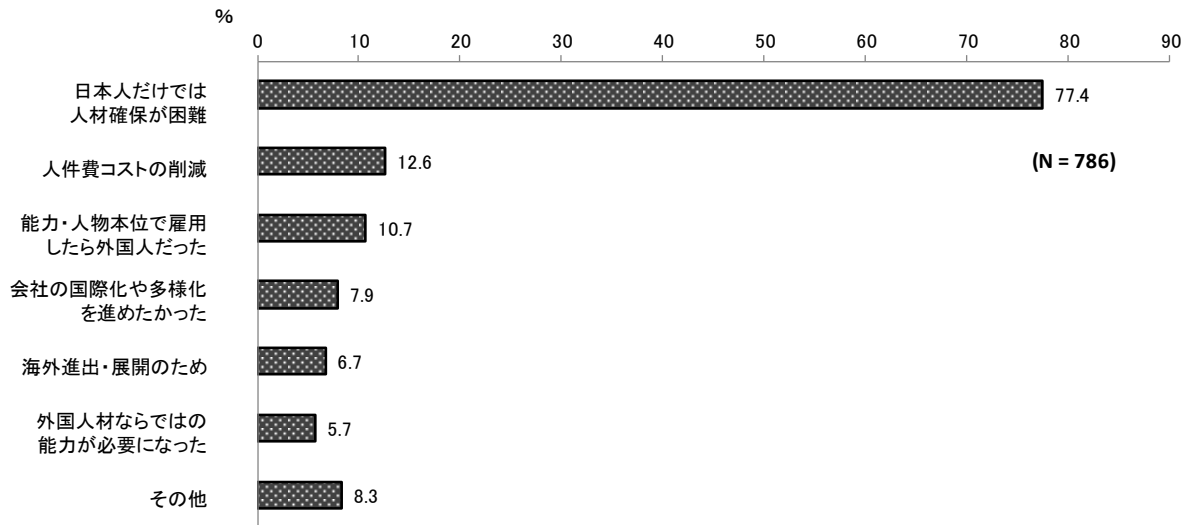


(上段:件数、下段:%)

N	平成21年以前	平成22年～24年	平成25年～27年	平成28年～30年	平成31年以降
772	373	79	109	170	41
100.0	48.3	10.2	14.1	22.0	5.3

(10) 外国人材を雇用し始めた理由（複数回答可）

「日本人だけでは人材確保が困難」が77.4%と最も高く、次いで「人件費コストの削減」が12.6%、「能力・人物本位で雇用したら外国人だった」が10.7%となっている。

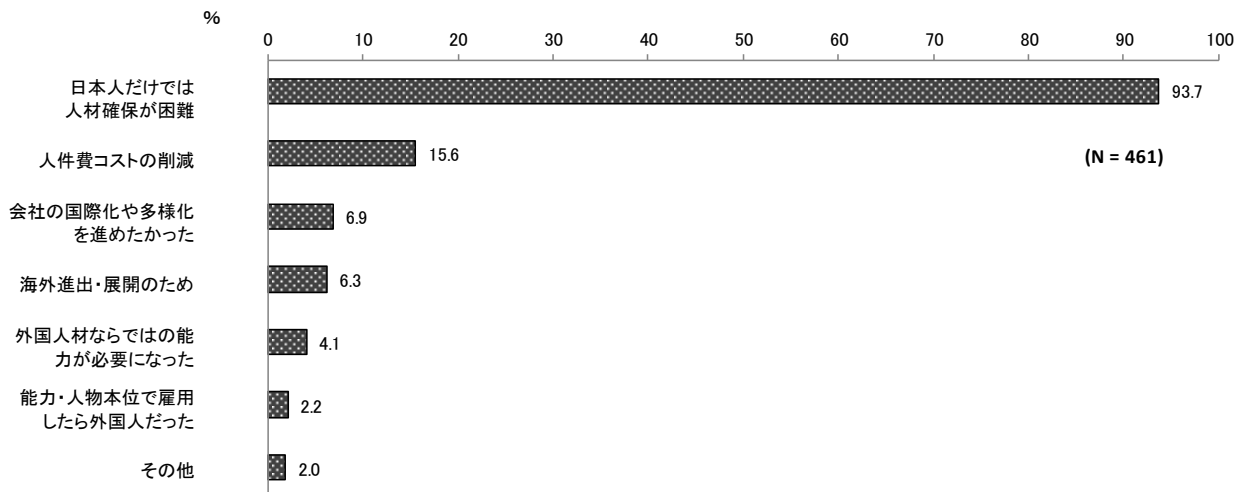


(上段:件数、下段:%)

N	日本人だけでは人材確保が困難	人件費コストの削減	能力・人物本位で雇用したら外国人だった	会社の国際化や多様化を進めたかった	海外進出・展開のため	外国人材ならではの能力が必要になった	その他
786	608	99	84	62	53	45	65
-	77.4	12.6	10.7	7.9	6.7	5.7	8.3

【技能実習生雇用企業のみ】

技能実習生を雇用している企業のみについてみると、「日本人だけでは人材確保が困難」が93.7%と最も高く、次いで「人件費コストの削減」が15.6%、「会社の国際化や多様化を進めたかった」が6.9%となっている。

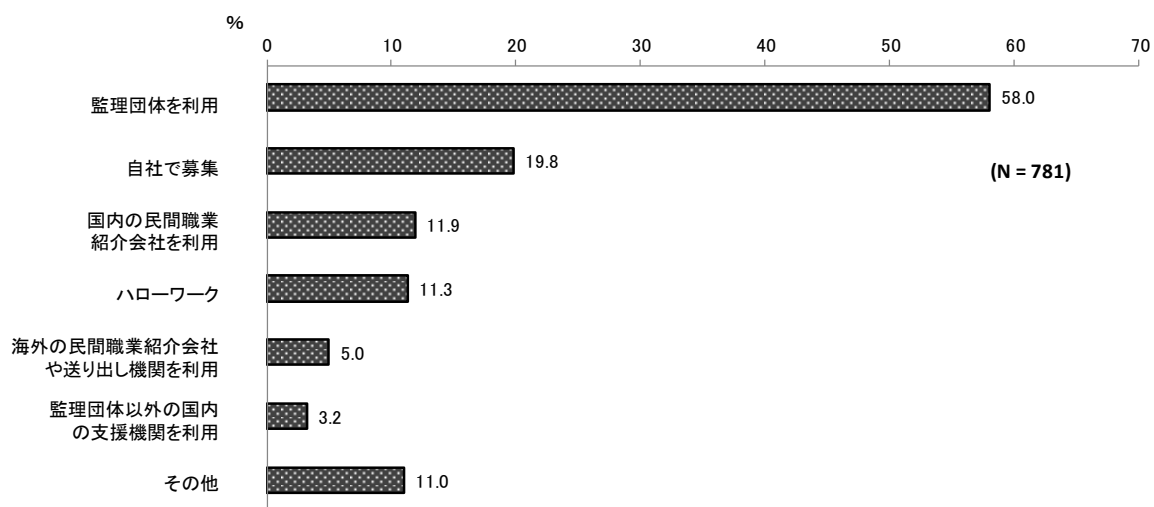


(上段:件数、下段:%)

N	日本人だけでは人材確保が困難	人件費コストの削減	会社の国際化や多様化を進めたかった	海外進出・展開のため	外国人材ならではの能力が必要になった	能力・人物本位で雇用したら外国人だった	その他
461	432	72	32	29	19	10	9
-	93.7	15.6	6.9	6.3	4.1	2.2	2.0

(11) 外国人材の採用経路（複数回答可）

「監理団体を利用」が58.0%と最も高く、次いで「自社で募集」が19.8%、「国内の民間職業紹介会社を利用」が11.9%となっている。



(上段:件数、下段:%)

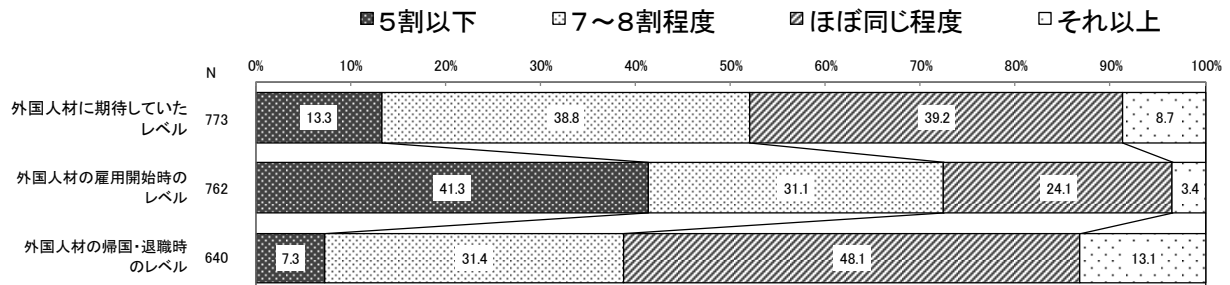
N	監理団体を利用	自社で募集	国内の民間職業紹介会社を利用	ハローワーク	海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用	監理団体以外の国内の支援機関を利用	その他
781	453	155	93	88	39	25	86
-	58.0	19.8	11.9	11.3	5.0	3.2	11.0

3. 外国人材の受入実務（就労環境、生活環境及び育成）

（1）外国人材の技能・スキルについて

「雇用前」に外国人材に期待していた技能レベルとして、一人前の技能スキルを持つ日本人従業員と比較して「ほぼ同じ程度」（39.2%）という回答が最も多かったが、「雇用開始時」では「5割以下」（41.3%）が最も多くなっており、当初の想定よりも雇用開始時の技能・スキルにギャップがあるものと推測される。

なお、「帰国・退職時」のレベルでは「ほぼ同じ程度」の回答が最も多くを占めており（48.1%）、「それ以上」と合わせると半数を超えている。教育・研修などを通して、技能が向上した面があると考えられる。



【外国人材に期待していたレベル】

（上段：件数、下段：%）

N	5割以下	7~8割程度	ほぼ同じ程度	それ以上
773	103	300	303	67
100.0	13.3	38.8	39.2	8.7

【外国人材の雇用開始時のレベル】

（上段：件数、下段：%）

N	5割以下	7~8割程度	ほぼ同じ程度	それ以上
762	315	237	184	26
100.0	41.3	31.1	24.1	3.4

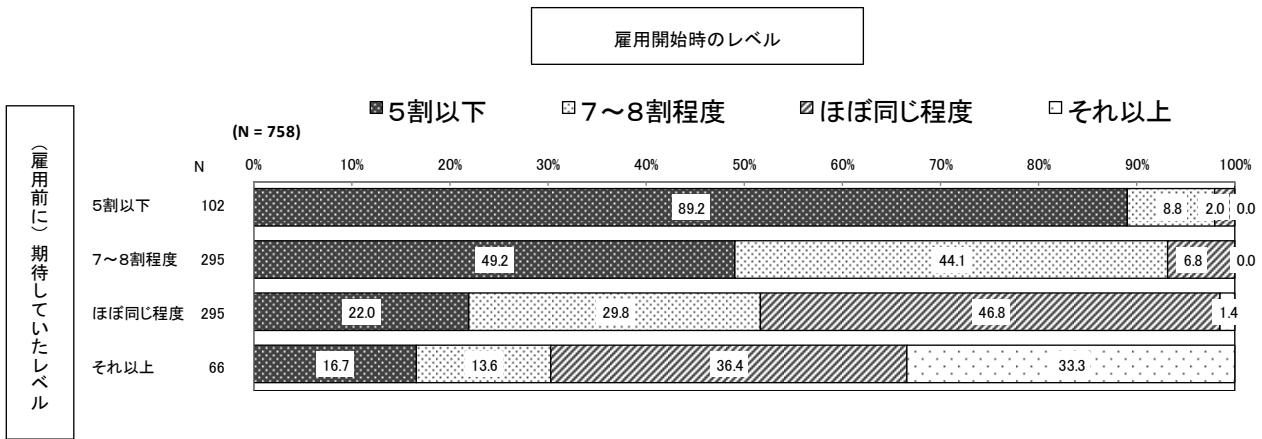
【外国人材の帰国・退職時のレベル】

（上段：件数、下段：%）

N	5割以下	7~8割程度	ほぼ同じ程度	それ以上
640	47	201	308	84
100.0	7.3	31.4	48.1	13.1

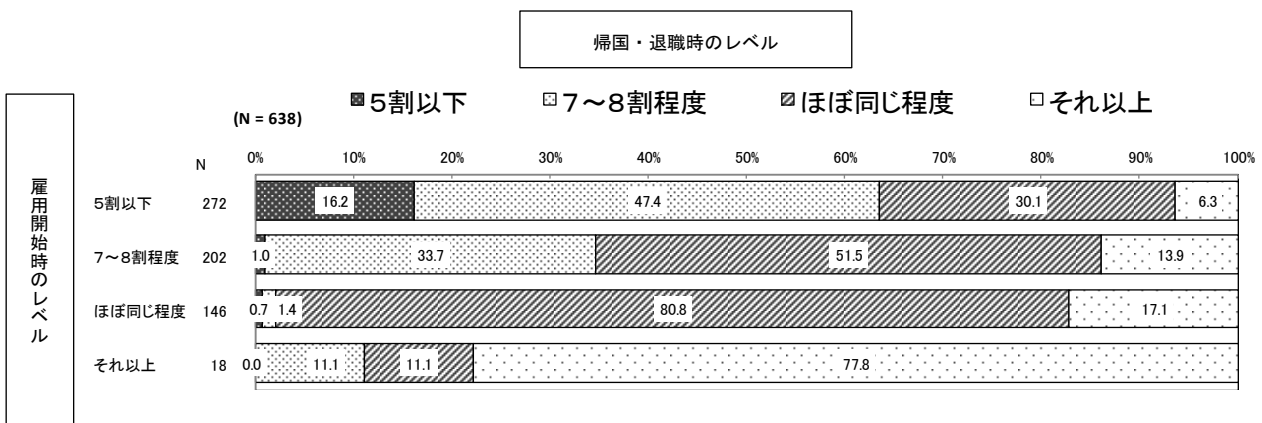
【「外国人材に期待していたレベル」と「外国人材の雇用開始時のレベル」の回答状況の比較】

「外国人材に（雇用前に）期待していたレベル」と「外国人材の雇用開始時のレベル」の回答の関係を確認したところ、「7～8割程度」の技能レベルを期待していた企業のおよそ半数が、雇用開始時には「5割以下」のレベルであったと回答したことがわかった。また、「ほぼ同じ程度」を期待していた企業も、「5割以下」と「7～8割程度」を合わせると1/2を超えており、期待を下回っている。



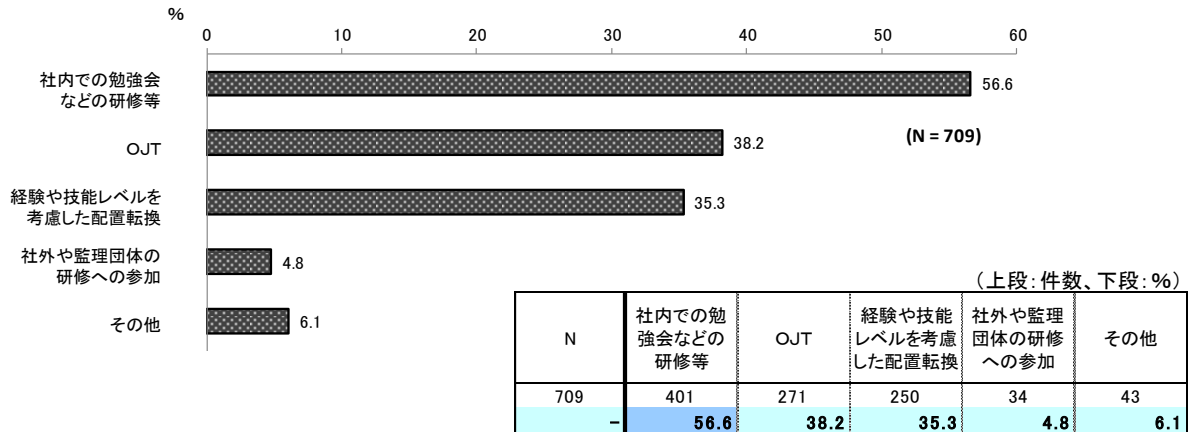
【「外国人材の雇用開始時のレベル」と「外国人材の帰国・退職時のレベル」の回答状況の比較】

「外国人材の雇用開始時のレベル」と「外国人材の帰国・退職時のレベル」の回答の関係を確認したところ、開始時のレベルが「5割以下」と回答した企業において、外国人材が一人前の技能スキル以上の技能を身に付けたと思われる回答（「ほぼ同じ程度」と「それ以上」を合わせた割合）は36.4%となった。また、開始時のレベルが「7～8割程度」と回答した企業について、一人前の技能スキル以上の技能を身に付けたと思われる回答は65.4%となっており、回答の半数を超えている。



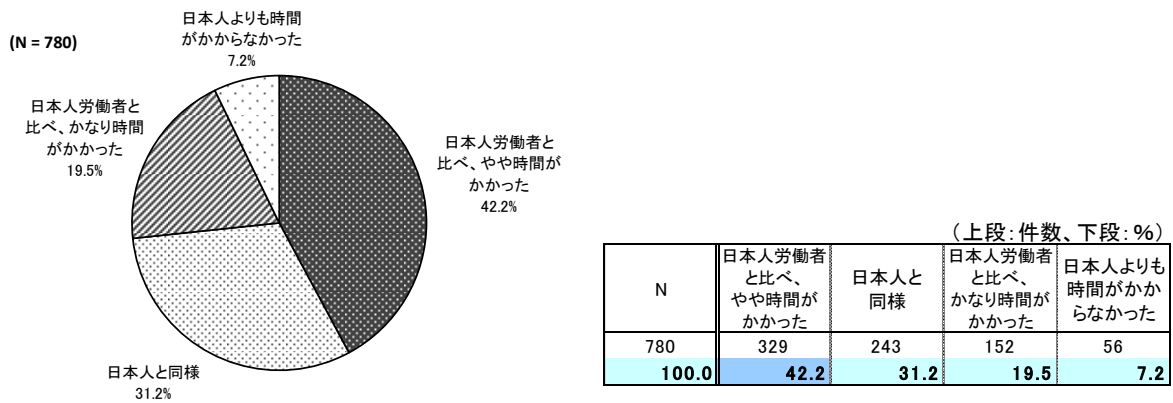
(2) 期待していたレベルとの差を埋めるためにしたこと（複数回答可）

「社内での勉強会などの研修等」が56.6%と最も高く、次いで「OJT」が38.2%、「経験や技能レベルを考慮した配置転換」が35.3%となっている。



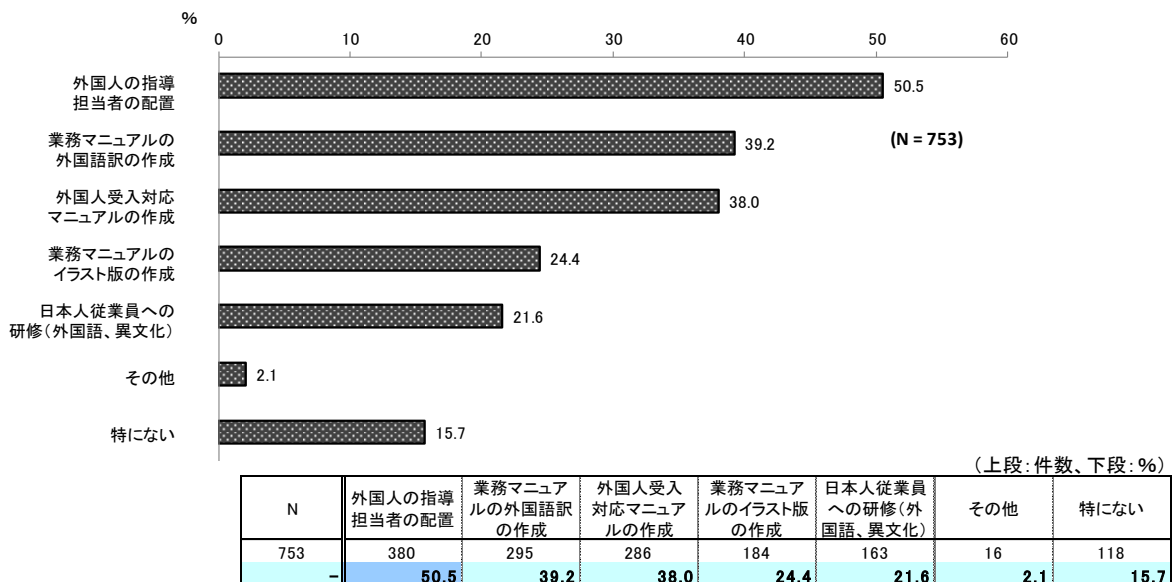
(3) 外国人材の研修や教育に費やした時間

「日本人労働者と比べ、やや時間がかかった」が42.2%と最も高く、次いで「日本人と同様」が31.2%、「日本人労働者と比べ、かなり時間がかかった」が19.5%となっている。



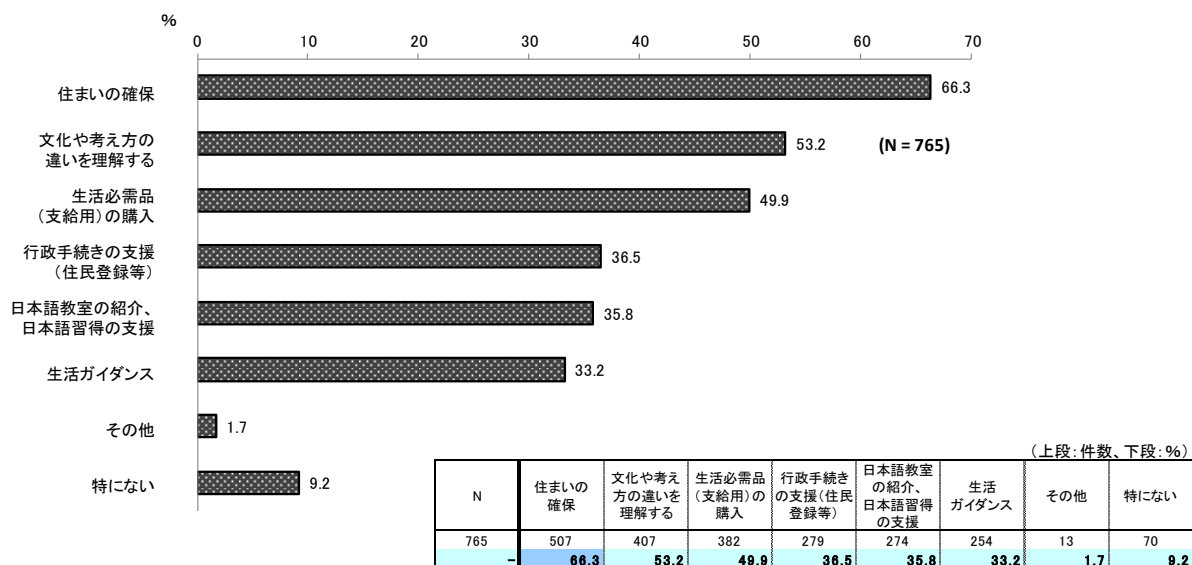
(4) 事前準備として就労環境に有効だと思うもの（複数回答可）

「外国人の指導担当者の配置」が50.5%と最も高く、次いで「業務マニュアルの外国語訳の作成」が39.2%、「外国人受入対応マニュアルの作成」が38.0%となっている。



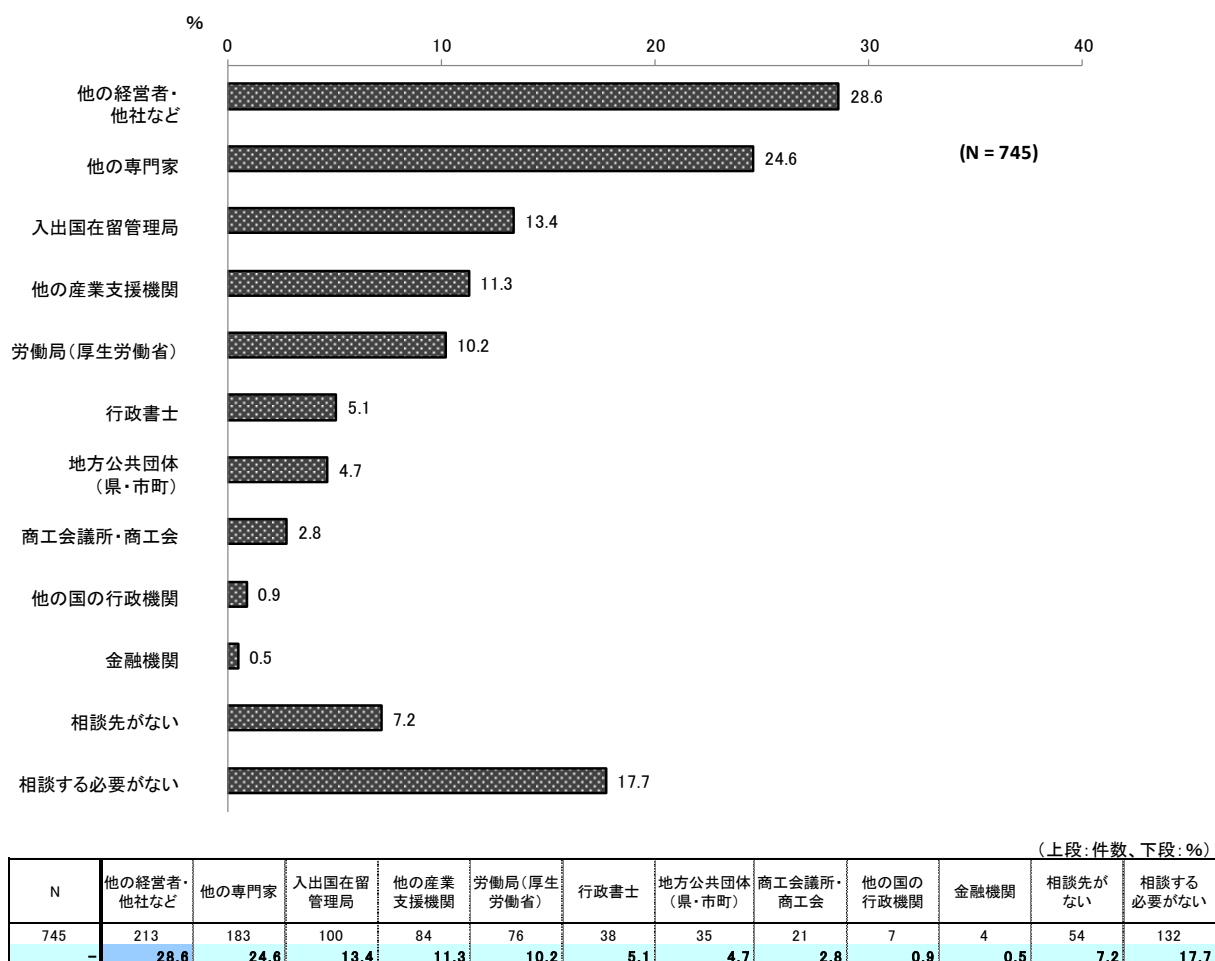
(5) 事前準備として生活環境に有効だと思うもの（複数回答可）

「住まいの確保」が66.3%と最も高く、次いで「文化や考え方の違いを理解する」が53.2%、「生活必需品（支給用）の購入」が49.9%となっている。



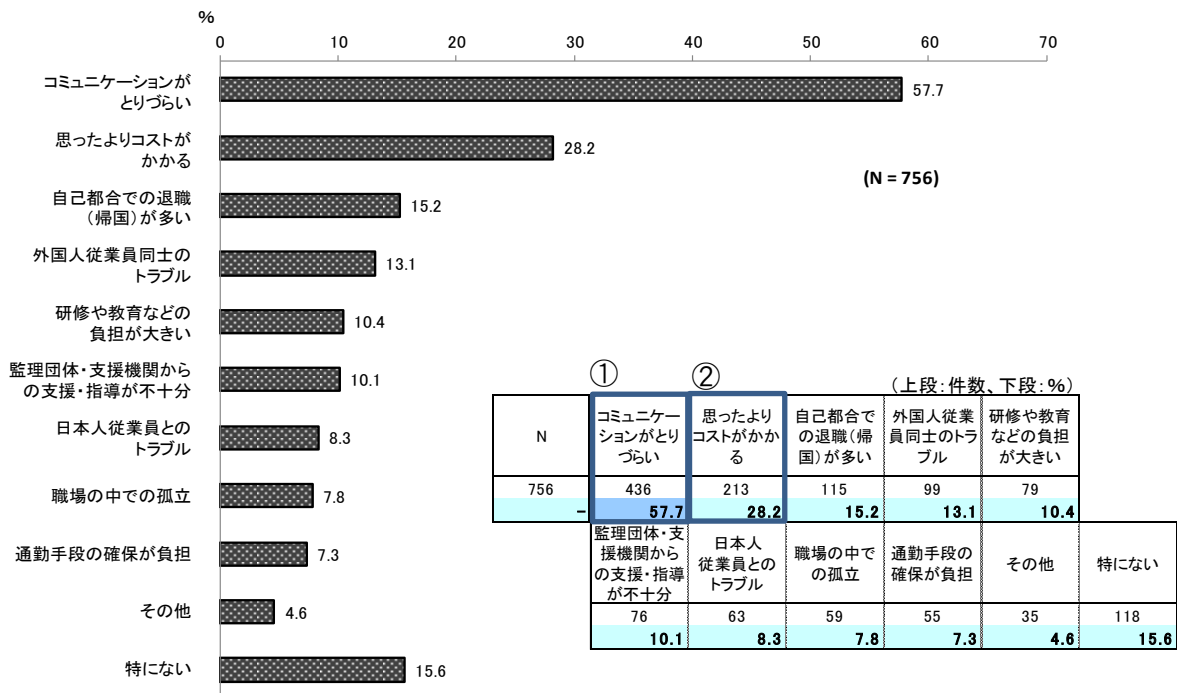
(6) 外国人の雇用にあたっての相談先（3つまで複数回答可）

「他の経営者・他社など」が28.6%と最も高く、次いで「他の専門家」が24.6%、「相談する必要がない」が17.7%となっている。



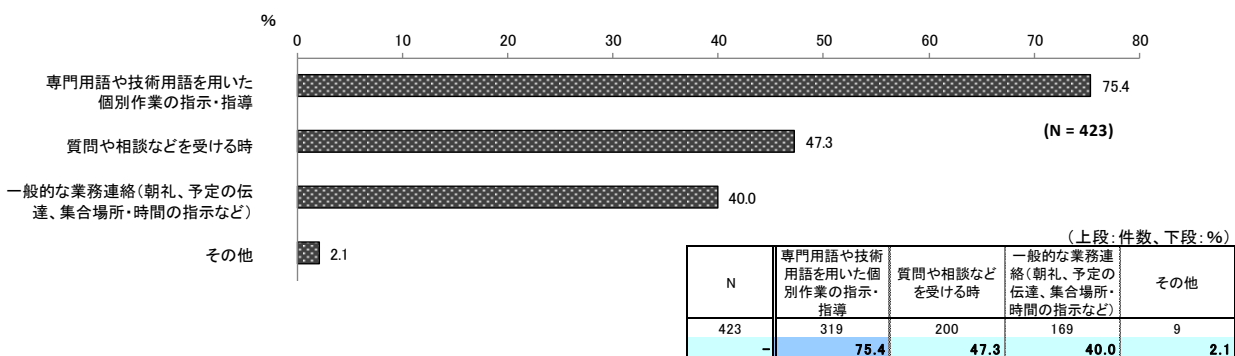
(7) 外国人材の雇用で、職場での課題（3つまで複数回答可）

「コミュニケーションがとりづらい」が57.7%と最も高く、次いで「思ったよりコストがかかる」が28.2%、「自己都合での退職（帰国）が多い」が15.2%となっている。なお、「特にない」は15.6%となった。



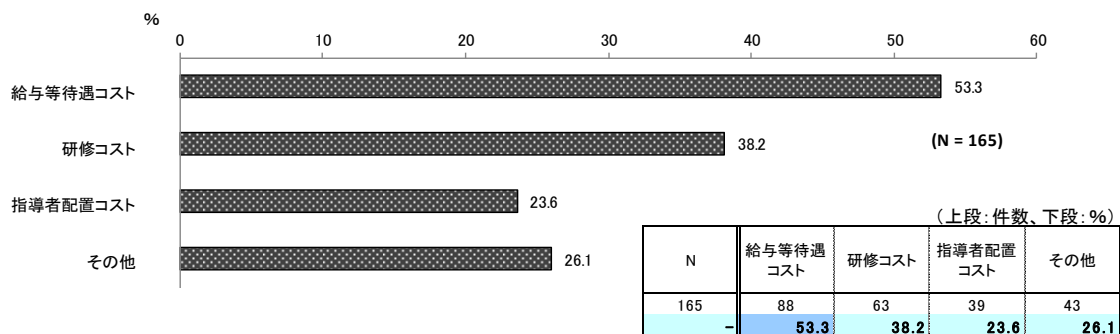
① 「コミュニケーションが取りづらい」は具体的にどのような場面で感じるか（複数回答可）

「専門用語や技術用語を用いた個別作業の指示・指導」が75.4%と最も高く、次いで「質問や相談などを受ける時」が47.3%、「一般的な業務連絡（朝礼、予定の伝達、集合場所・時間の指示など）」が40.0%となっている。



② 「思ったよりコストがかかる」の具体的な理由（複数回答可）

「給与等待遇コスト」が53.3%と最も高く、次いで「研修コスト」が38.2%となった。



【雇用開始時期別】

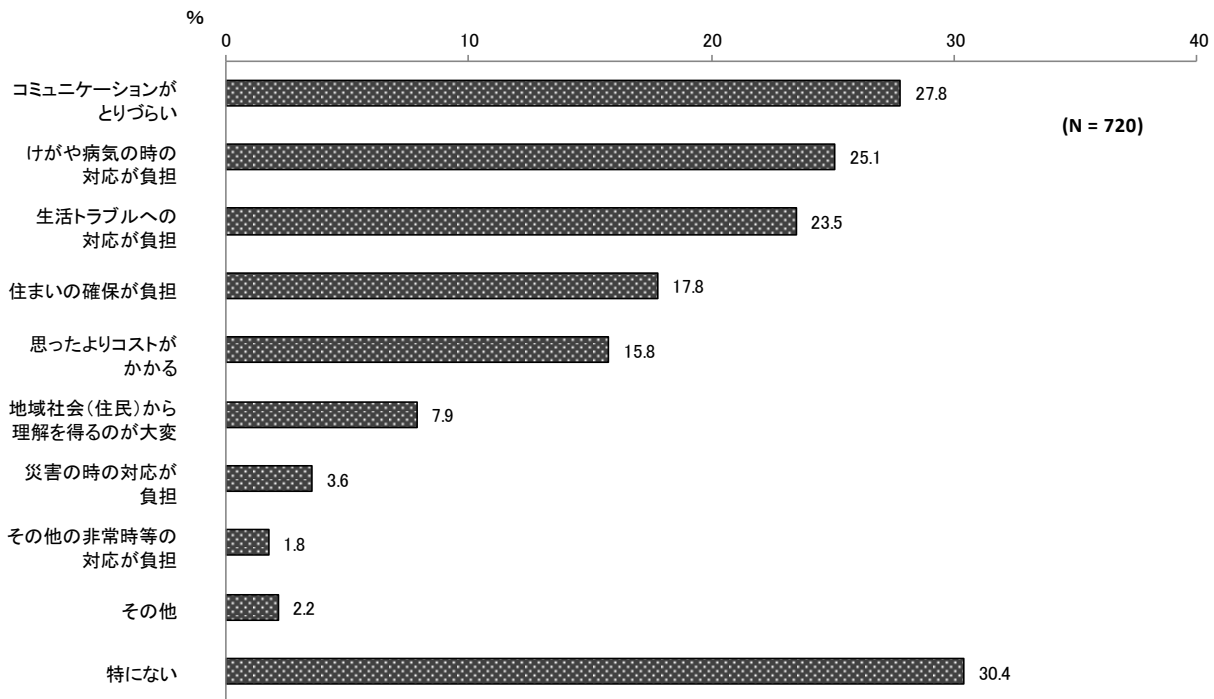
外国人材を初めて雇用した時期別にみると、雇用経験の長短（受入開始時期）に関係なく、「コミュニケーションがとりづらい」が主要課題として挙げられている。

(上段:件数、下段:%)

	合計	平成21年 以前	平成22年～ 24年	平成25年～ 27年	平成28年～ 30年	平成31年 以降	時期不明
回答企業数	584 100.0	259 100.0	55 100.0	76 100.0	143 100.0	36 100.0	15 100.0
コミュニケーションがとりづらい	343 58.7	164 63.3	29 52.7	45 59.2	82 57.3	17 47.2	6 40.0
外国人従業員同士のトラブル	73 12.5	42 16.2	10 18.2	5 6.6	14 9.8	1 2.8	1 6.7
研修や教育などの負担が大きい	62 10.6	30 11.6	5 9.1	7 9.2	14 9.8	5 13.9	1 6.7
自己都合での退職(帰国)が多い	60 10.3	33 12.7	10 18.2	8 10.5	6 4.2	1 2.8	2 13.3
思ったよりコストがかかる	185 31.7	82 31.7	13 23.6	23 30.3	52 36.4	9 25.0	6 40.0
監理団体・支援機関からの支援・ 指導が不十分	63 10.8	26 10.0	7 12.7	13 17.1	13 9.1	2 5.6	2 13.3
特にない	94 16.1	35 13.5	12 21.8	12 15.8	23 16.1	9 25.0	3 20.0

(8) 外国人材の雇用で、生活支援上の課題（3つまで複数回答可）

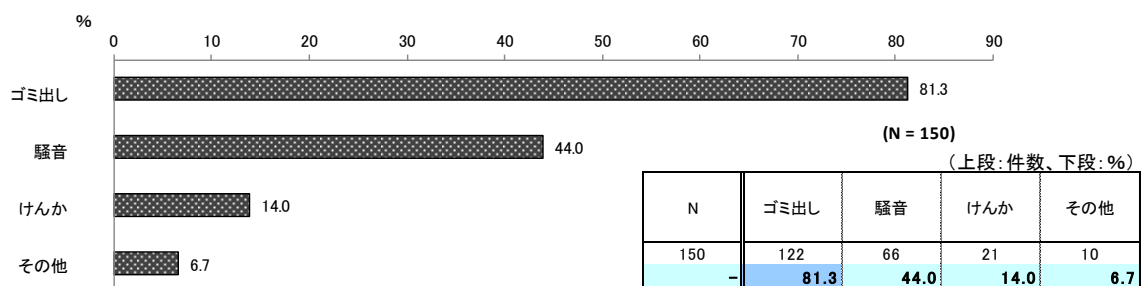
「コミュニケーションがとりづらい」が27.8%と最も高く、次いで「けがや病気の時の対応が負担」が25.1%、「生活トラブルへの対応が負担」が23.5%となっている。なお、「特にない」は30.4%となった。



N	(上段:件数、下段:%)									
	③ コミュニケーションがとりづらい	① けがや病気の時の対応が負担	② 生活トラブルへの対応が負担	住まいの確保が負担	思ったよりコストがかかる	地域社会(住民)から理解を得るのが大変	災害の時の対応が負担	その他の非常時等の対応が負担	その他	特にない
720	200	181	169	128	114	57	26	13	16	219
-	27.8	25.1	23.5	17.8	15.8	7.9	3.6	1.8	2.2	30.4

① 「生活トラブルへの対応が負担」の具体的な理由（複数回答可）

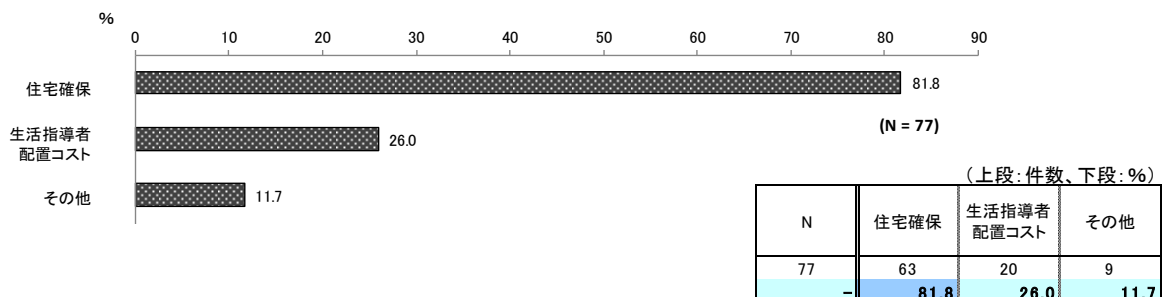
「ゴミ出し」が81.3%と最も高く、次いで「騒音」が44.0%、「けんか」が14.0%となっている。



N	(上段:件数、下段:%)			
	ゴミ出し	騒音	けんか	その他
150	122	66	21	10
-	81.3	44.0	14.0	6.7

② 「思ったよりコストがかかる」の具体的な理由（複数回答可）

「住宅確保」が81.8%と最も高く、次いで「生活指導者配置コスト」が26.0%となっている。



N	(上段:件数、下段:%)		
	住宅確保	生活指導者配置コスト	その他
77	63	20	9
-	81.8	26.0	11.7

③ 「コミュニケーションがとりづらい」に関する具体的な意見

●外国人材の日本語力

- ・日本語があまりできない状態で来日するため。来日してからも監理団体に1ヶ月ほど研修があるが、コミュニケーションがきちんととれるレベルではない。(建設業)
- ・自国である程度の日本語は勉強してきてはいるが、挨拶程度の日本語力では作業用専門語が通用しない。最低日本語レベルN3は欲しい。(自動車関連産業)
- ・中国等の出身であれば漢字等で書いて教えることができるが、カタカナや英語でのコミュニケーションも難しい状態だとまったく会話ができない。(自動車関連産業)

●日本人従業員の語学力やコミュニケーション力

- ・外国人材の日本語レベルが高くない。一方で、日本人従業員にも問題がある(コミュニケーション不足を相手の語学力のせいにする)。(素形材産業)
- ・外国人材の日本語レベルと、日本人従業員の英語レベルの双方が不足している。(自動車関連産業)
- ・外国人労働者の語学力レベルと日本人従業員のコミュニケーション力や指導力が、ともに不足している。(産業機械製造業)
- ・実習生同士でかたまっているため日本語能力の向上が遅い。受入側も実習生の母語が理解できない。(自動車関連産業)

●方言・慣習など

- ・日本特有の社交辞令は、外国人には理解しがたいため。(繊維工業)
- ・外国人材が複数名いると母国語のみで会話し、日本語に触れようとしない。(繊維工業)
- ・日本語の勉強はしているものの、方言など伝わりにくい。(造船・船用工業)
- ・SNSなどのコミュニティがあり日本語ができなくても生活はできるため、日本語を学習しようとする意欲が今いち感じられない。一方で、若い層はある程度学習意欲がある。(自動車関連産業)
- ・口頭での指示だと、専門用語や方言等が入り、理解されないことがある。(卸・小売業)
- ・お客様との意思疎通も難しい。食事の提供ルール等について、各国で外食文化も違うのでどうしてそうなるのかを伝え、納得してもらうのが難しかった。(外食業)

●業務連絡・作業指示

- ・職种的に翻訳しにくい言葉が多い。例えば、害虫の食害を受けた農産物をどの程度までは商品とし、どの程度以上は商品にしないとといった内容。(農業)
- ・日本人従業員が作業指示する際に、「わかった？」と半ば強制的な返事を求めてしまう。外国人材は怒られたくない、理解できていないと思われたくないため、その場では「わかった」と返事をしてしまう。(自動車関連産業)
- ・とりあえず「わかりました」と言うので、わかったのかと患っていたら、わかっていなかった。(繊維工業)
- ・医療介護など専門用語の理解力が不足している。(介護)
- ・英語や漢字が通じないので、指示がジェスチャーのみになってしまう。(飲食料品製造業)
- ・作業説明が理解されないまま業務に従事した結果、大きなクレーム発生と現場責任者とのトラブルに発展する。何回も繰り返し教えることが必要。(素形材産業)

【地域別】

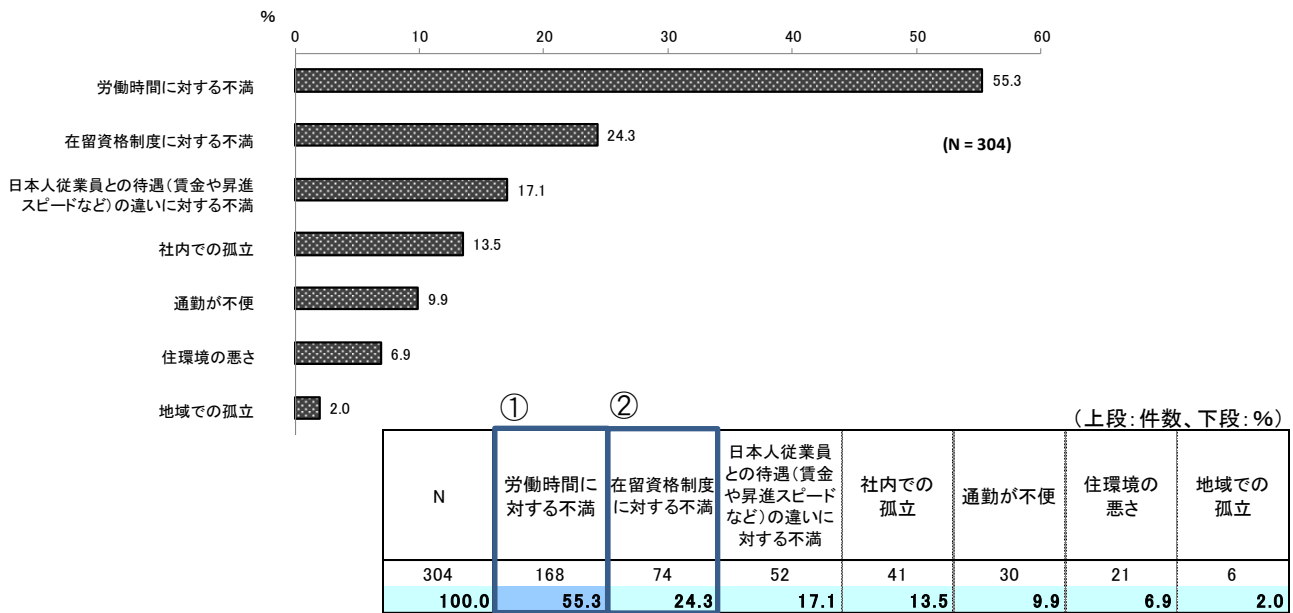
企業の所在地の地域別に生活支援上の課題をみると、北部で「住まいの確保が負担」、「生活トラブルへの対応が負担」、「けがや病気の時の対応が負担」が、中部では「けがや病気の時の対応が負担」、西部では「コミュニケーションがとりづらい」が全体よりそれぞれ5ポイント以上高い結果となった。

(上段:件数、下段:%)

	合計	コミュニケーションがとりづらい	地域社会(住民)から理解を得るのが大変	住まいの確保が負担	生活トラブルへの対応が負担	けがや病気の時の対応が負担	災害の時の対応が負担	その他の非常時等の対応が負担	思ったよりコストがかかる	その他	特になし	
回答企業数	720	200	57	128	169	181	26	13	114	16	219	
	100.0	27.8	7.9	17.8	23.5	25.1	3.6	1.8	15.8	2.2	30.4	
地域別	北部	50	12	4	12	17	18	3	2	10	1	11
		100.0	24.0	8.0	24.0	34.0	36.0	6.0	4.0	20.0	2.0	22.0
	東部	309	78	30	53	81	73	11	4	62	5	85
		100.0	25.2	9.7	17.2	26.2	23.6	3.6	1.3	20.1	1.6	27.5
	中部	106	25	7	21	24	35	6	3	13	3	32
	100.0	23.6	6.6	19.8	22.6	33.0	5.7	2.8	12.3	2.8	30.2	
西部	255	85	16	42	47	55	6	4	29	7	91	
	100.0	33.3	6.3	16.5	18.4	21.6	2.4	1.6	11.4	2.7	35.7	

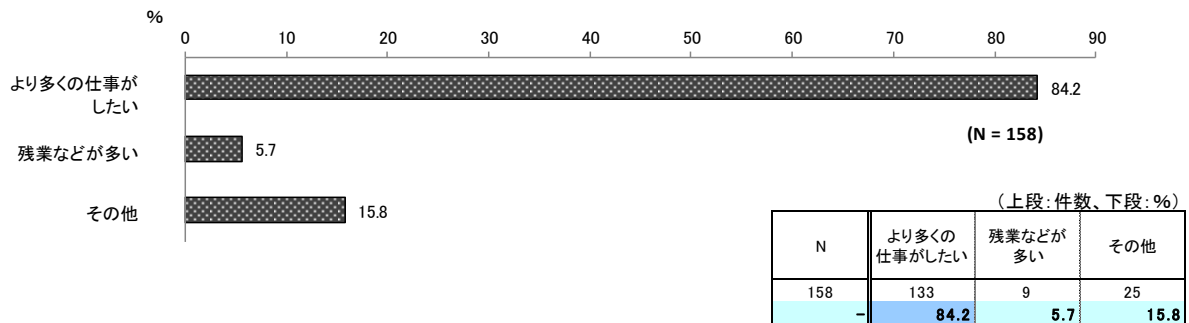
(9) 外国人材からのクレームや不満について（複数回答可）

「労働時間に対する不満」が55.3%と最も高く、次いで「在留資格制度に対する不満」が24.3%、「日本人従業員との待遇（賃金や昇進スピードなど）の違いに対する不満」が17.1%となっている。



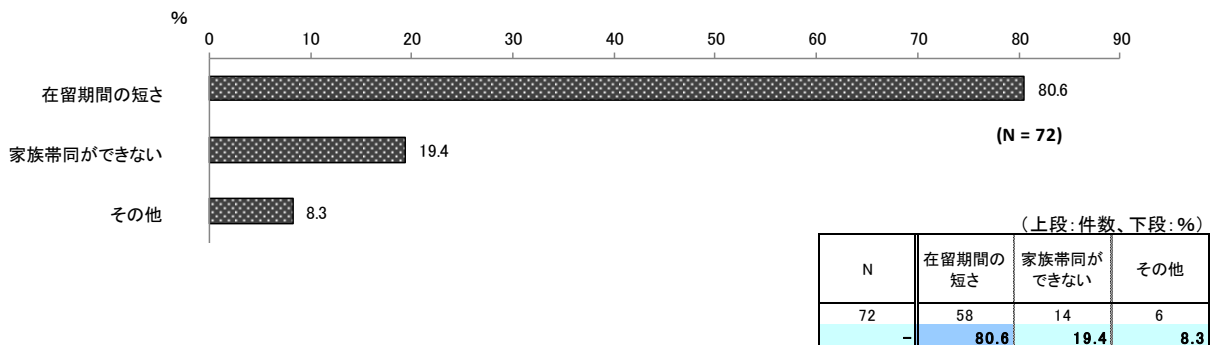
① 労働時間に対する不満（複数回答可）

「より多くの仕事がしたい」が84.2%と最も高く、次いで「残業などが多い」が5.7%となっている。



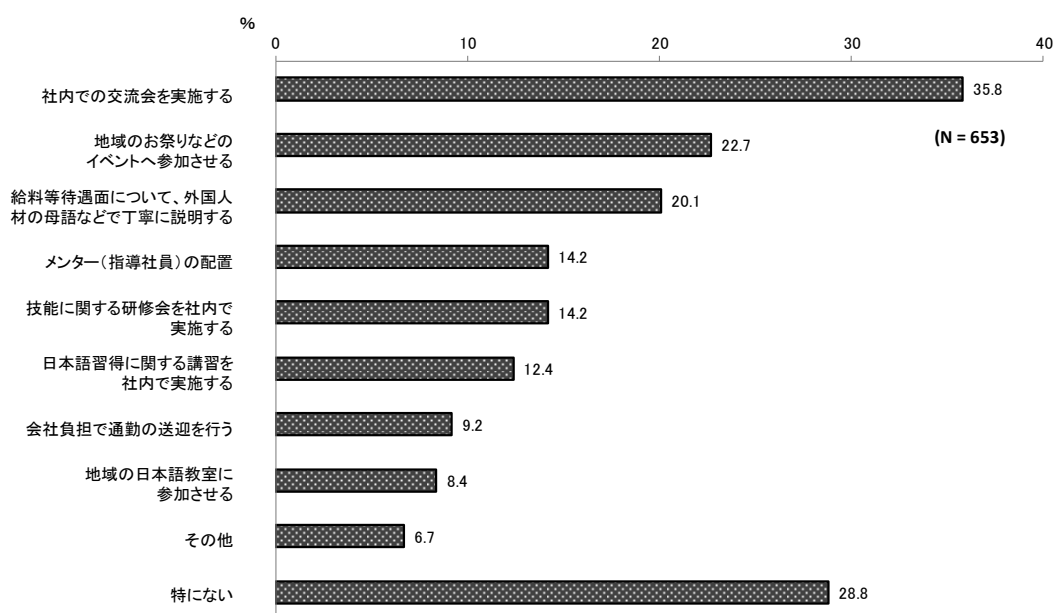
② 在留資格制度に対する不満（複数回答可）

「在留期間の短さ」が80.6%と最も高く、次いで「家族帯同ができない」が19.4%となっている。



(10) 職場や生活における課題を解決するためにとって（とった）いる対策（複数回答可）

「社内での交流会を実施する」が35.8%と最も高く、次いで「地域のお祭りなどのイベントへ参加させる」が22.7%、「給料等待遇面について、外国人材の母語などで丁寧に説明する」が20.1%となっている。なお、「特にない」は28.8%となった。



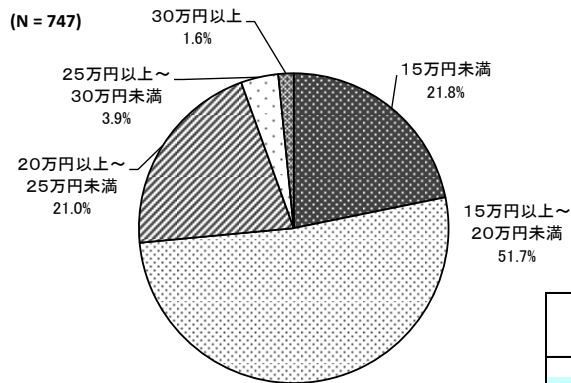
(上段:件数、下段:%)

N	社内での交流会を実施する	地域のお祭りなどのイベントへ参加させる	給料等待遇面について、外国人材の母語などで丁寧に説明する	メンター(指導社員)の配置	技能に関する研修会を社内実施する	日本語習得に関する講習を社内実施する	会社負担で通勤の送迎を行う	地域の日本語教室に参加させる	その他	特にない
653	234	148	131	93	93	81	60	55	44	188
-	35.8	22.7	20.1	14.2	14.2	12.4	9.2	8.4	6.7	28.8

(11) 外国人材の雇用に係るコスト

ア 外国人材 1人あたりの月額賃金（額面（税込）。諸手当、残業代を含む）

「15万円以上～20万円未満」が51.7%と最も高く、次いで「15万円未満」が21.8%、「20万円以上～25万円未満」が21.0%となっている。

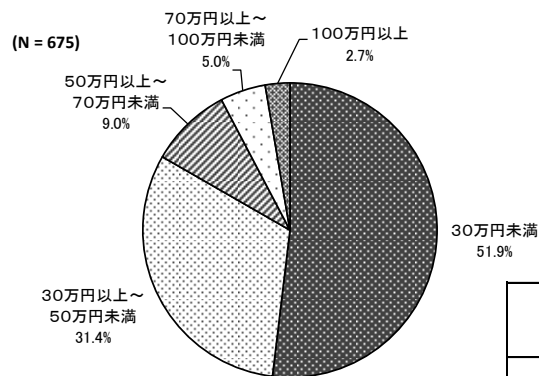


(上段:件数、下段:%)

N	15万円未満	15万円以上～20万円未満	20万円以上～25万円未満	25万円以上～30万円未満	30万円以上
747	163	386	157	29	12
100.0	21.8	51.7	21.0	3.9	1.6

イ 外国人材雇用初期にかかった費用（渡航費、健康診断、ビザ申請など）

「30万円未満」が51.9%と最も高く、次いで「30万円以上～50万円未満」が31.4%、「50万円以上～70万円未満」が9.0%となっている。

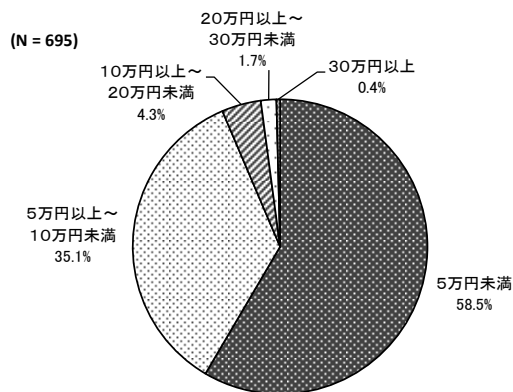


(上段:件数、下段:%)

N	30万円未満	30万円以上～50万円未満	50万円以上～70万円未満	70万円以上～100万円未満	100万円以上
675	350	212	61	34	18
100.0	51.9	31.4	9.0	5.0	2.7

ウ 外国人材にかかるひと月ごとの費用（各種保険、日本語学習、住宅補助など）

「5万円未満」が58.5%と最も高く、次いで「5万円以上～10万円未満」が35.1%、「10万円以上～20万円未満」が4.3%となっている。

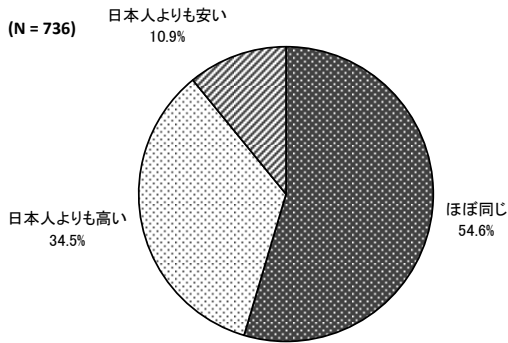


(上段:件数、下段:%)

N	5万円未満	5万円以上～10万円未満	10万円以上～20万円未満	20万円以上～30万円未満	30万円以上
695	406	244	30	12	3
100.0	58.5	35.1	4.3	1.7	0.4

(12) 日本人を雇用する際の費用と比べた場合の、外国人材にかかる費用

「ほぼ同じ」が54.6%と最も高く、次いで「日本人よりも高い」が34.5%、「日本人よりも安い」が10.9%となっている。

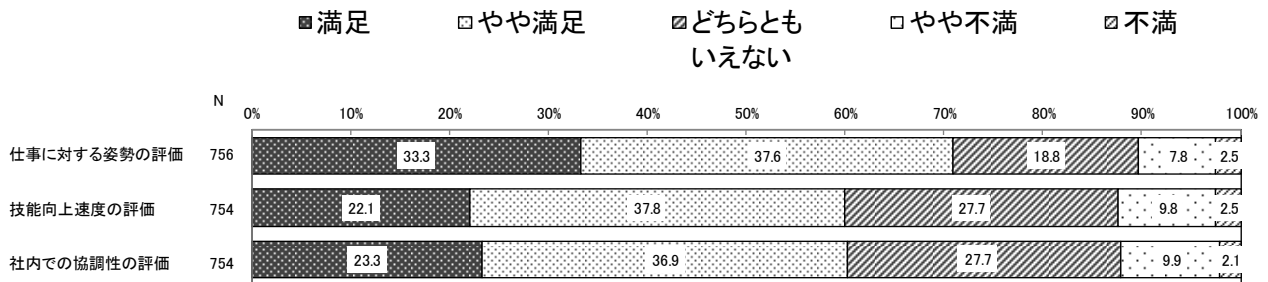


(上段:件数、下段:%)

N	ほぼ同じ	日本人よりも高い	日本人よりも安い
736	402	254	80
	100.0	54.6	34.5
		10.9	

(13) 外国人材に対する評価

外国人材に対して「満足している」と回答した割合（「満足」と「やや満足」を合わせた割合）をみると、「仕事に対する姿勢」で70.9%、「技能向上速度」で59.9%、「社内での協調性」で60.2%となっている。雇用企業及び雇用経験企業の概ね6～7割程度が、「外国人材について満足している」との評価であることがわかった。



(上段:件数、下段:%)

	N	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事に対する姿勢の評価	756	252	284	142	59	19
	100.0	33.3	37.6	18.8	7.8	2.5
技能向上速度の評価	754	167	285	209	74	19
	100.0	22.1	37.8	27.7	9.8	2.5
社内での協調性の評価	754	176	278	209	75	16
	100.0	23.3	36.9	27.7	9.9	2.1

【業種別】

「造船・船用工業」では、外国人材に対して「満足している」と回答した割合（「満足」と「やや満足」を合わせた割合）が、いずれの項目でも75%を超え、総じて評価が高いという傾向がでた。「造船・船用工業」以外では、「介護」と「農業」で「仕事に対する姿勢」と「技能向上速度」について評価が高かった。

（仕事に対する姿勢）

		(上段:件数、下段:%)					
	N	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	
合計	756	252	284	142	59	19	
	100.0	33.3	37.6	18.8	7.8	2.5	
業種別	農業	34	13	13	6	2	0
	100.0	38.2	38.2	17.8	5.9	0.0	
	漁業	15	5	5	2	3	0
	100.0	33.3	33.3	13.3	20.0	0.0	
	建設業	104	37	38	18	8	3
	100.0	35.6	36.5	17.3	7.7	2.9	
	繊維工業	27	7	12	6	2	0
	100.0	25.9	44.4	22.2	7.4	0.0	
	産業機械製造業	67	30	17	12	6	2
	100.0	44.8	25.4	17.9	9.0	3.0	
	自動車関連製造業	63	18	28	12	3	2
100.0	28.6	44.4	19.0	4.8	3.2		
造船・船用工業	61	19	32	10	0	0	
100.0	31.1	52.5	16.4	0.0	0.0		
その他製造業	211	65	75	40	25	6	
100.0	30.8	35.5	19.0	11.8	2.8		
介護	19	8	8	2	1	0	
100.0	42.1	42.1	10.5	5.3	0.0		
その他	155	50	56	34	9	6	
100.0	32.3	36.1	21.9	5.8	3.9		

（技能向上速度）

		(上段:件数、下段:%)					
	N	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	
合計	754	167	285	209	74	19	
	100.0	22.1	37.8	27.7	9.8	2.5	
業種別	農業	34	12	13	5	4	0
	100.0	35.3	38.2	14.7	11.8	0.0	
	漁業	15	5	3	3	4	0
	100.0	33.3	20.0	20.0	26.7	0.0	
	建設業	102	15	42	26	15	4
	100.0	14.7	41.2	25.5	14.7	3.9	
	繊維工業	27	6	8	8	4	1
	100.0	22.2	29.6	29.6	14.8	3.7	
	産業機械製造業	67	19	23	14	8	3
	100.0	28.4	34.3	20.9	11.9	4.5	
	自動車関連製造業	63	10	24	24	5	0
100.0	15.9	38.1	38.1	7.9	0.0		
造船・船用工業	61	16	30	12	3	0	
100.0	26.2	49.2	19.7	4.9	0.0		
その他製造業	211	44	82	58	21	6	
100.0	20.9	38.9	27.5	10.0	2.8		
介護	19	7	8	2	1	1	
100.0	36.8	42.1	10.5	5.3	5.3		
その他	155	33	52	57	9	4	
100.0	21.3	33.5	36.8	5.8	2.6		

（社内での協調性）

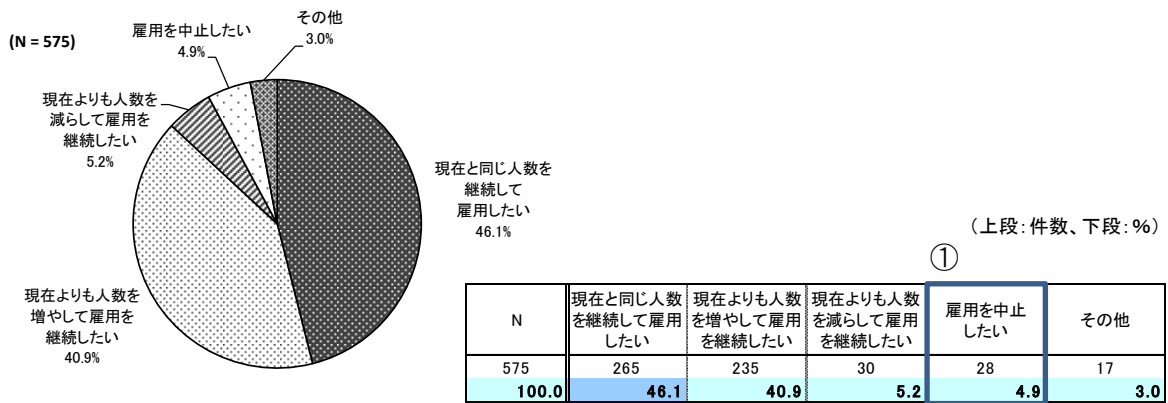
		(上段:件数、下段:%)					
	N	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	
合計	754	176	278	209	75	16	
	100.0	23.3	36.9	27.7	9.9	2.1	
業種別	農業	34	11	11	8	3	1
	100.0	32.4	32.4	23.5	8.8	2.9	
	漁業	15	5	5	3	0	2
	100.0	33.3	33.3	20.0	0.0	13.3	
	建設業	102	22	39	26	13	2
	100.0	21.6	38.2	25.5	12.7	2.0	
	繊維工業	27	6	11	7	3	0
	100.0	22.2	40.7	25.9	11.1	0.0	
	産業機械製造業	67	20	21	17	8	1
	100.0	29.9	31.3	25.4	11.9	1.5	
	自動車関連製造業	63	13	22	23	5	0
100.0	20.6	34.9	36.5	7.9	0.0		
造船・船用工業	61	15	31	14	1	0	
100.0	24.6	50.8	23.0	1.6	0.0		
その他製造業	211	41	81	58	25	6	
100.0	19.4	38.4	27.5	11.8	2.8		
介護	19	8	3	6	2	0	
100.0	42.1	15.8	31.8	10.5	0.0		
その他	155	35	54	47	15	4	
100.0	22.6	34.8	30.3	9.7	2.6		

4. 外国人材の雇用に対する方針

(1) 外国人材を雇用している企業（雇用企業）

ア 今後の外国人材の雇用人数について

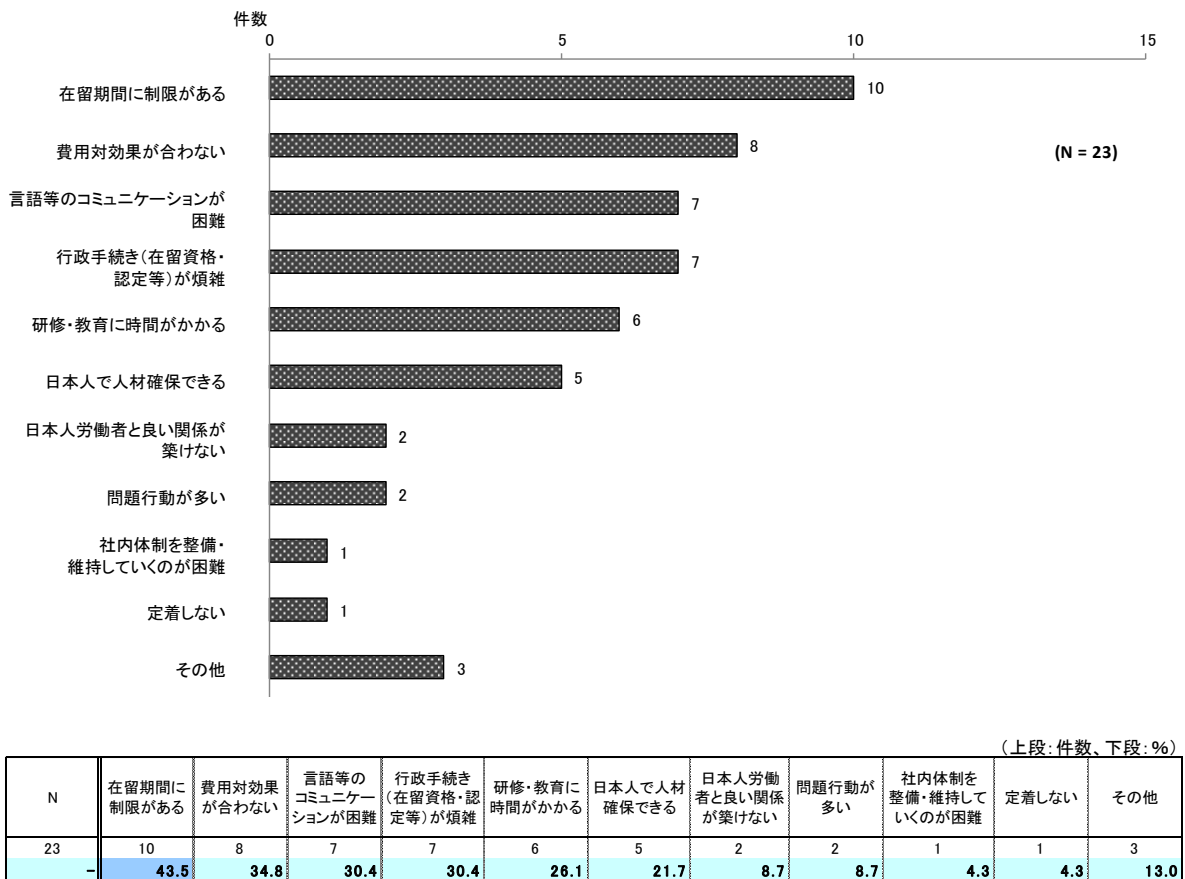
「現在と同じ人数を継続して雇用したい」が46.1%と最も高く、次いで「現在よりも人数を増やして雇用を継続したい」が40.9%、「現在よりも人数を減らして雇用を継続したい」が5.2%となっている。



① 「(外国人材の) 雇用を中止したい」と回答した具体的な理由（3つまで複数回答可）

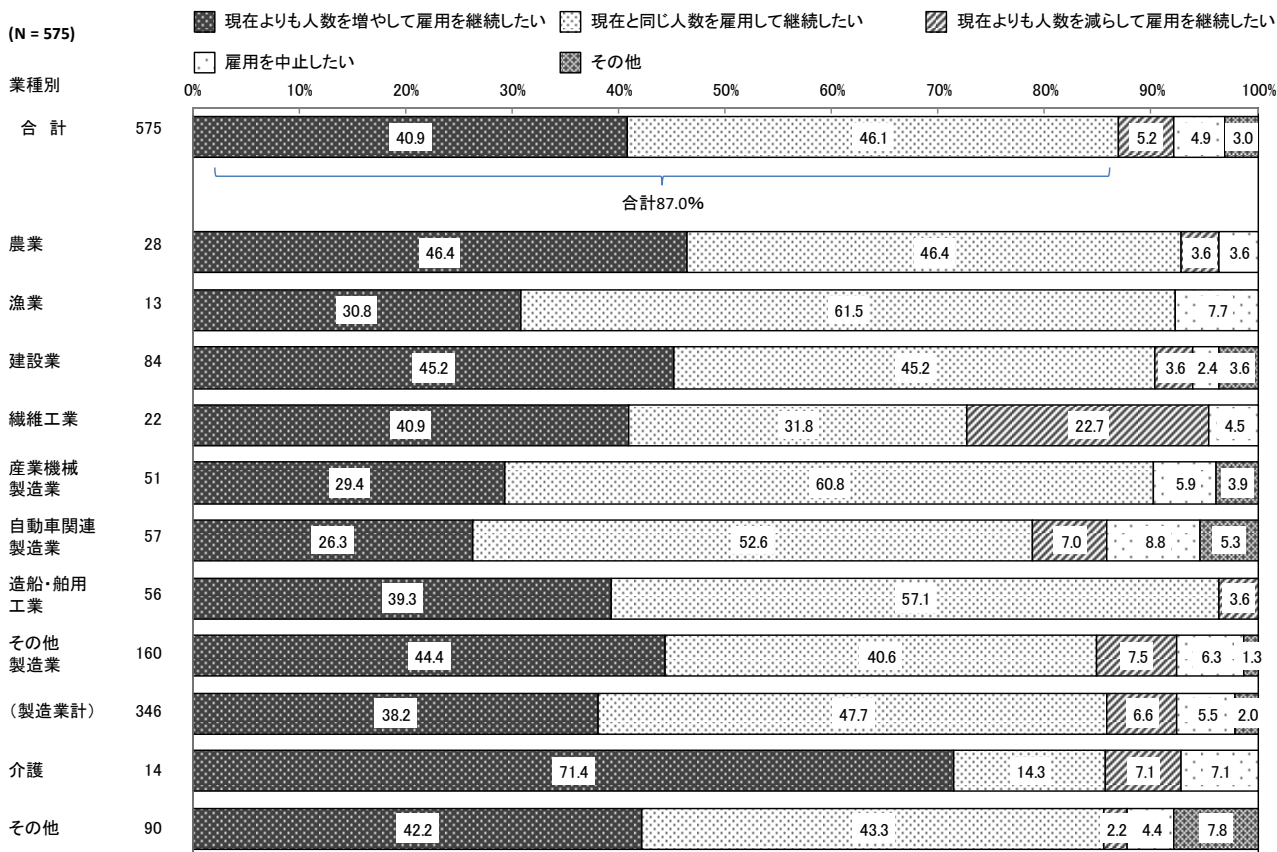
※基数（N）が少ないため、グラフ内の数値は、回答の件数（実数）を表している。

「在留期間に制限がある」が、23件中10件と最も多く回答を集め、次いで「費用対効果が合わない」が8件、「言語等のコミュニケーションが困難」及び「行政手続き（在留資格・認定等）が煩雑」がともに7件となっている。



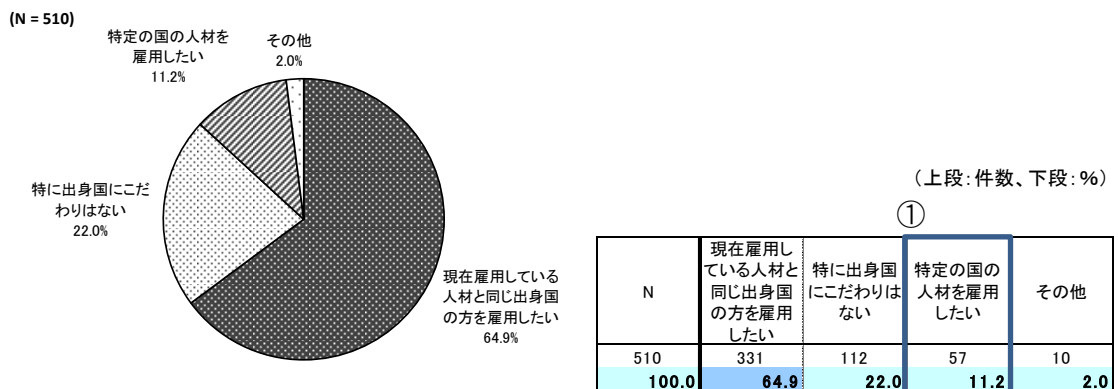
【業種別】

雇用企業の今後の外国人材の雇用人数を業種別でみると、「介護」においては71.4%が「現在よりも人数を増やして雇用を継続したい」と選択している一方、「漁業」、「産業機械製造業」、「自動車関連製造業」、「造船・船用工業」では「現在と同じ人数を継続して雇用したい」が最も多く半数を超えるなど、業種による違いがあった。



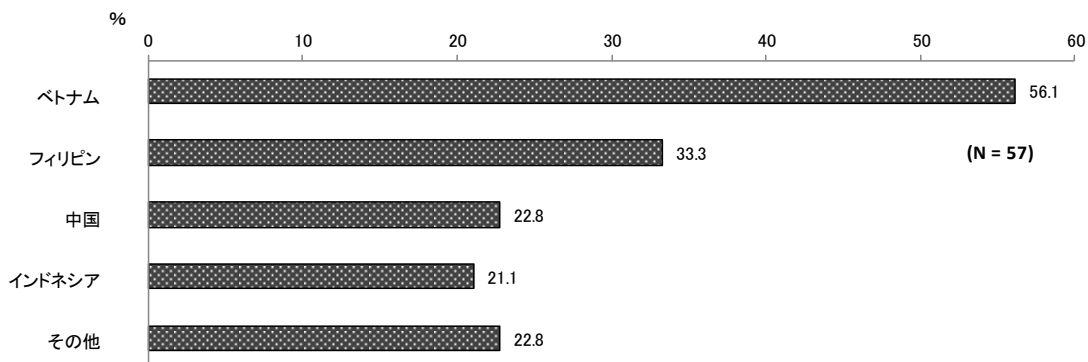
イ 今後の外国人材の雇用人数について

「現在雇用している人材と同じ出身国の方を雇用したい」が64.9%と最も高く、次いで「特に出身国にこだわりはない」が22.0%、「特定の国の人材を雇用したい」が11.2%となっている。



① 「特定の国の人材を雇用したい」における国別の回答（複数回答可）

「ベトナム」が56.1%と最も高く、次いで「フィリピン」が33.3%、「中国」と「その他」がともに22.8%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

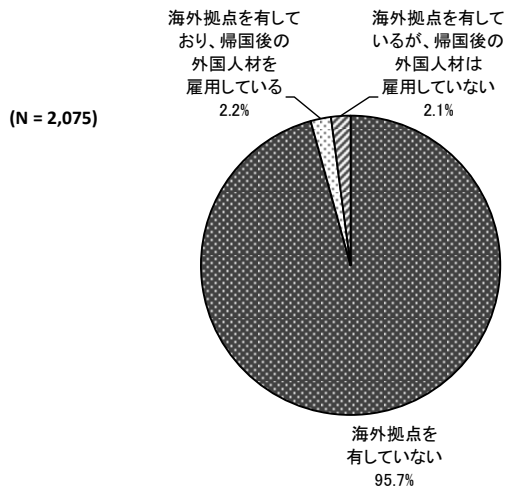
N	ベトナム	フィリピン	中国	インドネシア	その他
57	32	19	13	12	13
-	56.1	33.3	22.8	21.1	22.8

【「その他」回答の内容】

- ・ タイ（素形材産業、産業機械製造業、自動車関連産業）
- ・ ミャンマー（建設業、産業機械製造業、自動車関連産業、その他製造業、その他医療・福祉）
- ・ カンボジア（農業）
- ・ バングラデシュ（建設業）

ウ 海外拠点の有無と帰国後の外国人材の雇用方針

「海外拠点を有していない」が95.7%と最も高く、次いで「海外拠点を有しており、帰国後の外国人材を雇用している」が2.2%、「海外拠点を有しているが、帰国後の外国人材は雇用していない」が2.1%となっている。



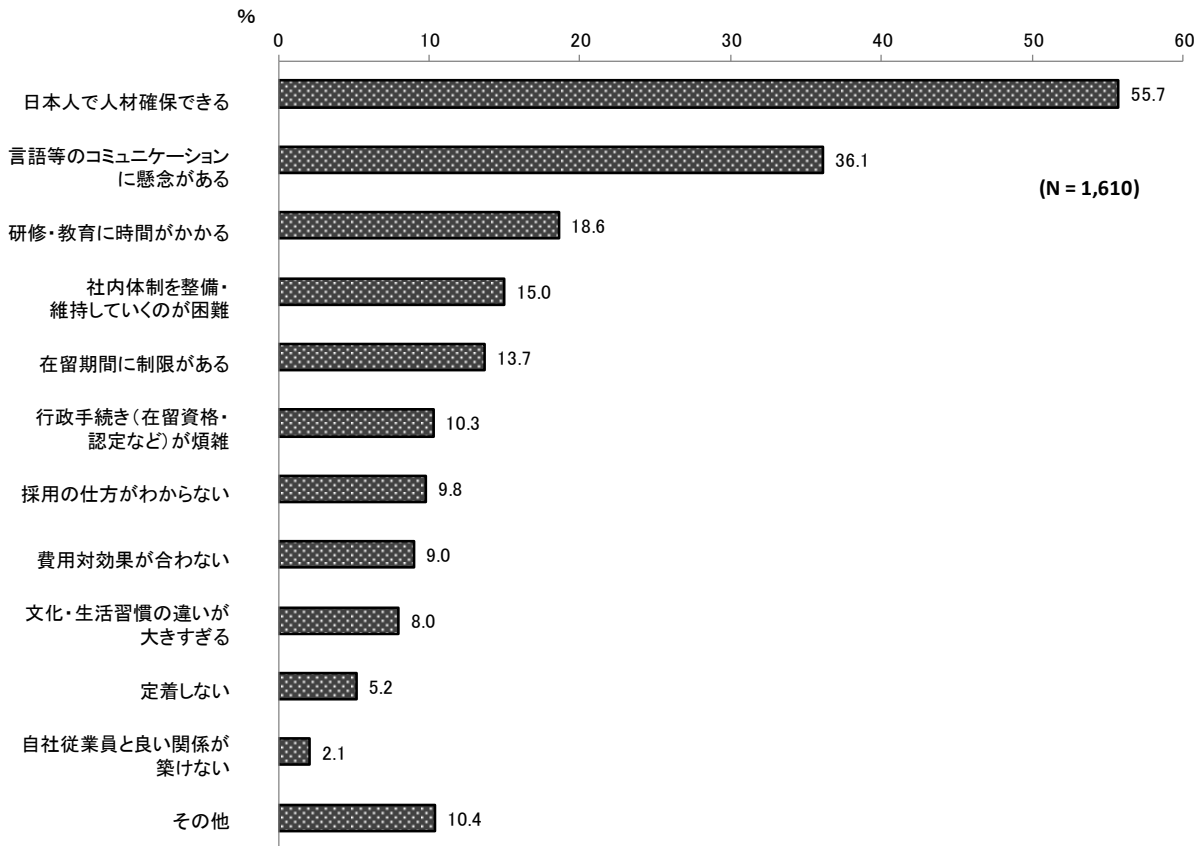
(上段: 件数、下段: %)

N	海外拠点を有していない	海外拠点を有しており、帰国後の外国人材を雇用している	海外拠点を有しているが、帰国後の外国人材は雇用していない
2,075	1,985	46	44
	100.0	95.7	2.2
			2.1

(2) 外国人材を雇用していない企業（非雇用企業）

ア 現在外国人材を雇用していない理由（3つまで複数回答可）

「日本人で人材確保できる」が55.7%と最も高く、次いで「言語等のコミュニケーションに懸念がある」が36.1%、「研修・教育に時間がかかる」が18.6%となっている。

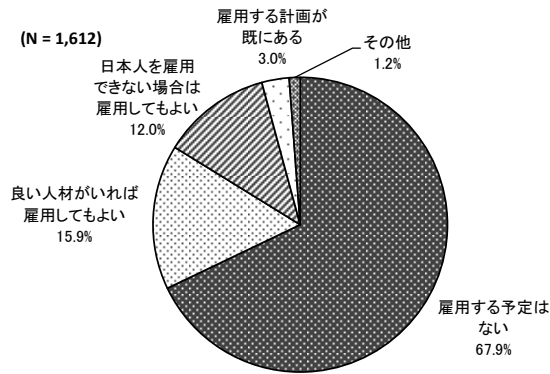


(上段: 件数、下段: %)

N	日本人で人材確保できる	言語等のコミュニケーションに懸念がある	研修・教育に時間がかかる	社内体制を整備・維持していくのが困難	在留期間に制限がある	行政手続き(在留資格・認定など)が煩雑	採用の仕方がわからない	費用対効果が合わない	文化・生活習慣の違いが大きすぎる	定着しない	自社従業員と良い関係が築けない	その他
1,610	896	582	300	241	221	166	158	145	129	84	34	167
	55.7	36.1	18.6	15.0	13.7	10.3	9.8	9.0	8.0	5.2	2.1	10.4

イ 今後の外国人材の雇用について

「雇用する予定はない」が67.9%と最も高く、次いで「良い人材がいれば雇用してもよい」が15.9%、「日本人を雇用できない場合は雇用してもよい」が12.0%となっている。

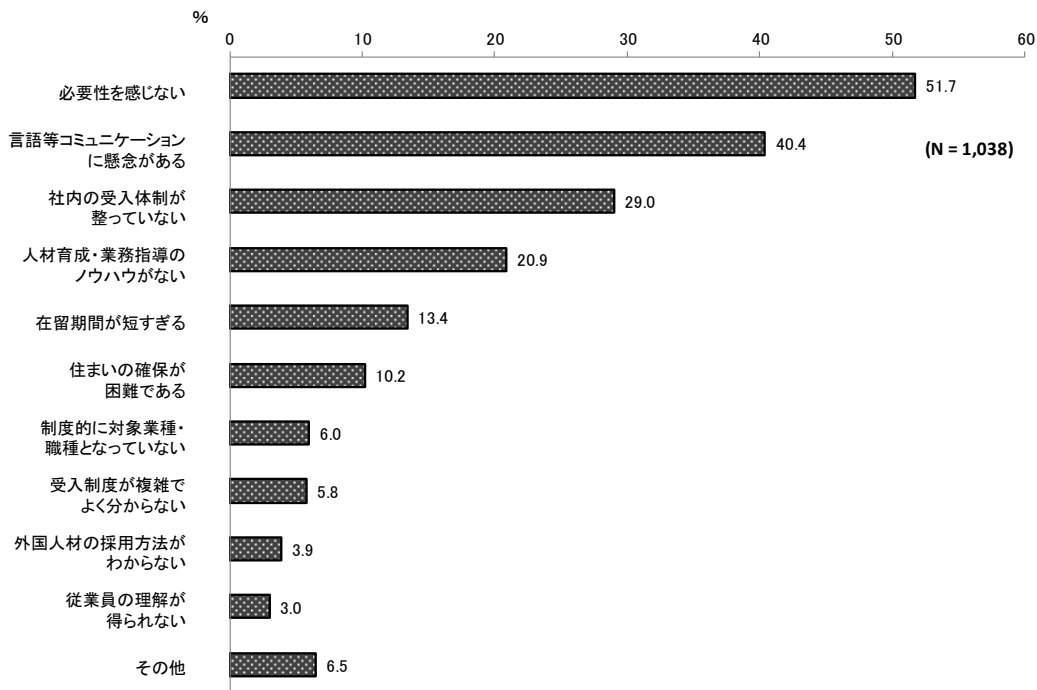


① (上段: 件数、下段: %)

N	雇用する予定はない	良い人材がいれば雇用してもよい	日本人を雇用できない場合は雇用してもよい	雇用する計画が既にある	その他	
1,612	1,095	257	193	48	19	
	100.0	67.9	15.9	12.0	3.0	1.2

① 「(外国人材を)雇用する予定はない」と回答した具体的な理由 (3つまで複数回答可)

「必要性を感じない」が51.7%と最も高く、次いで「言語等コミュニケーションに懸念がある」が40.4%、「社内の受入体制が整っていない」が29.0%となっている。



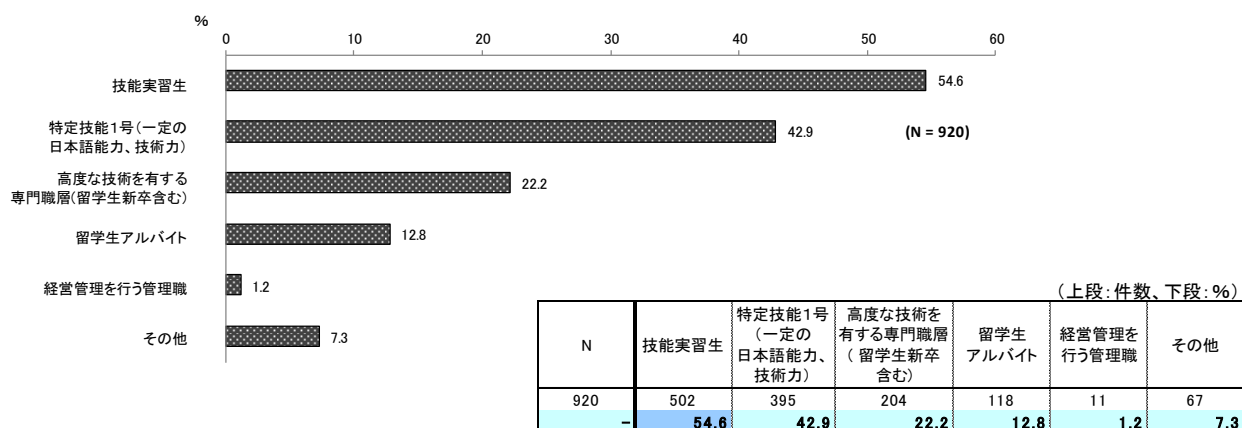
(上段: 件数、下段: %)

N	必要性を感じない	言語等コミュニケーションに懸念がある	社内の受入体制が整っていない	人材育成・業務指導のノウハウがない	在留期間が短すぎる	住まいの確保が困難である	制度的に対象業種・職種となっていない	受入制度が複雑でよく分からない	外国人材の採用方法がわからない	従業員の理解が得られない	その他
1,038	537	419	301	217	139	106	62	60	40	31	67
	51.7	40.4	29.0	20.9	13.4	10.2	6.0	5.8	3.9	3.0	6.5

(3) 求める外国人材像

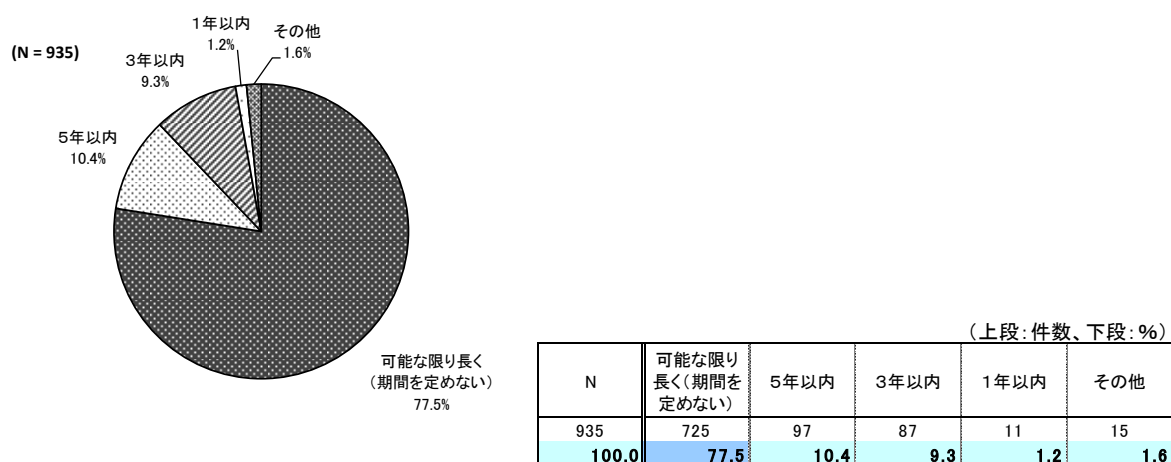
ア 外国人材を雇用する時、希望する人材（2つまで複数回答可）

「技能実習生」が54.6%と最も高く、次いで「特定技能1号（一定の日本語能力、技術力）」が42.9%、「高度な技術を有する専門職層(留学生新卒含む)」が22.2%となっている。



イ 外国人材の雇用期間についての希望

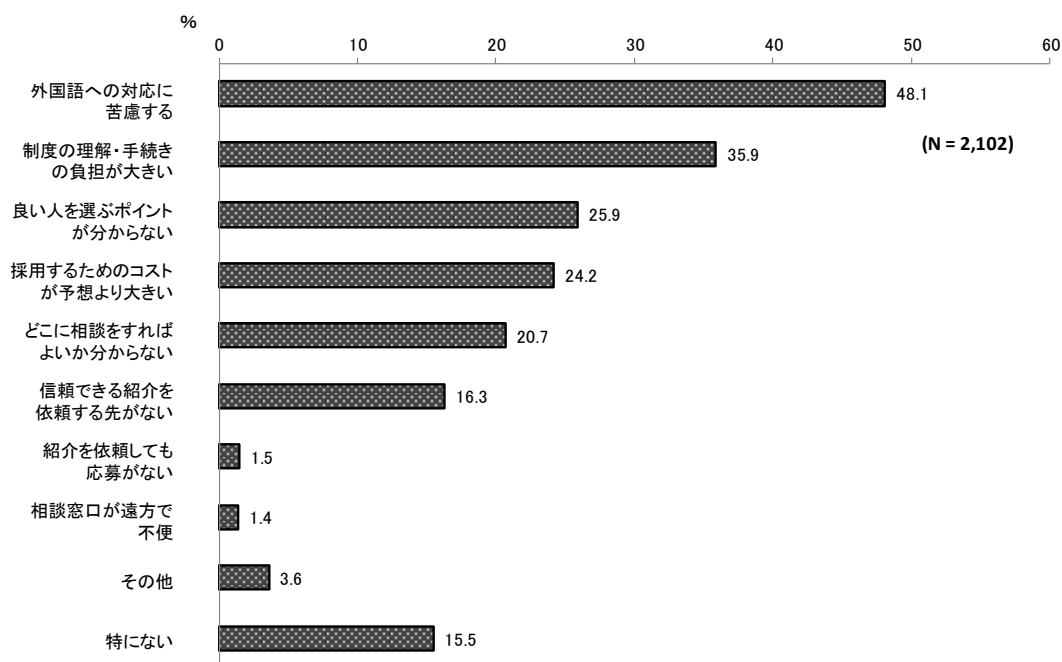
「可能な限り長く（期間を定めない）」が77.5%と最も高く、次いで「5年以内」が10.4%、「3年以内」が9.3%となっている。



(4) 外国人材の採用活動の際の課題について（3つまで複数回答可）

※本設問は、外国人材の雇用有無にかかわらず、すべての企業に対し質問している。

「外国語への対応に苦慮する」が48.1%と最も多く、次いで「制度の理解・手続きの負担が大きい」が35.9%、「良い人を選ぶポイントが分からない」が25.9%となっている。



(上段:件数、下段:%)

N	外国語への対応に苦慮する	制度の理解・手続きの負担が大きい	良い人を選ぶポイントが分からない	採用するためのコストが予想より大きい	どこに相談をすればよいか分からない	信頼できる紹介を依頼する先がない	紹介を依頼しても応募がない	相談窓口が遠方で不便	その他	特にない
2,102	1,012	755	544	508	435	343	32	29	75	326
-	48.1	35.9	25.9	24.2	20.7	16.3	1.5	1.4	3.6	15.5

5. 外国人材の在留資格について

(1) 在留資格ごとの認知と今後の活用意向（複数回答可）

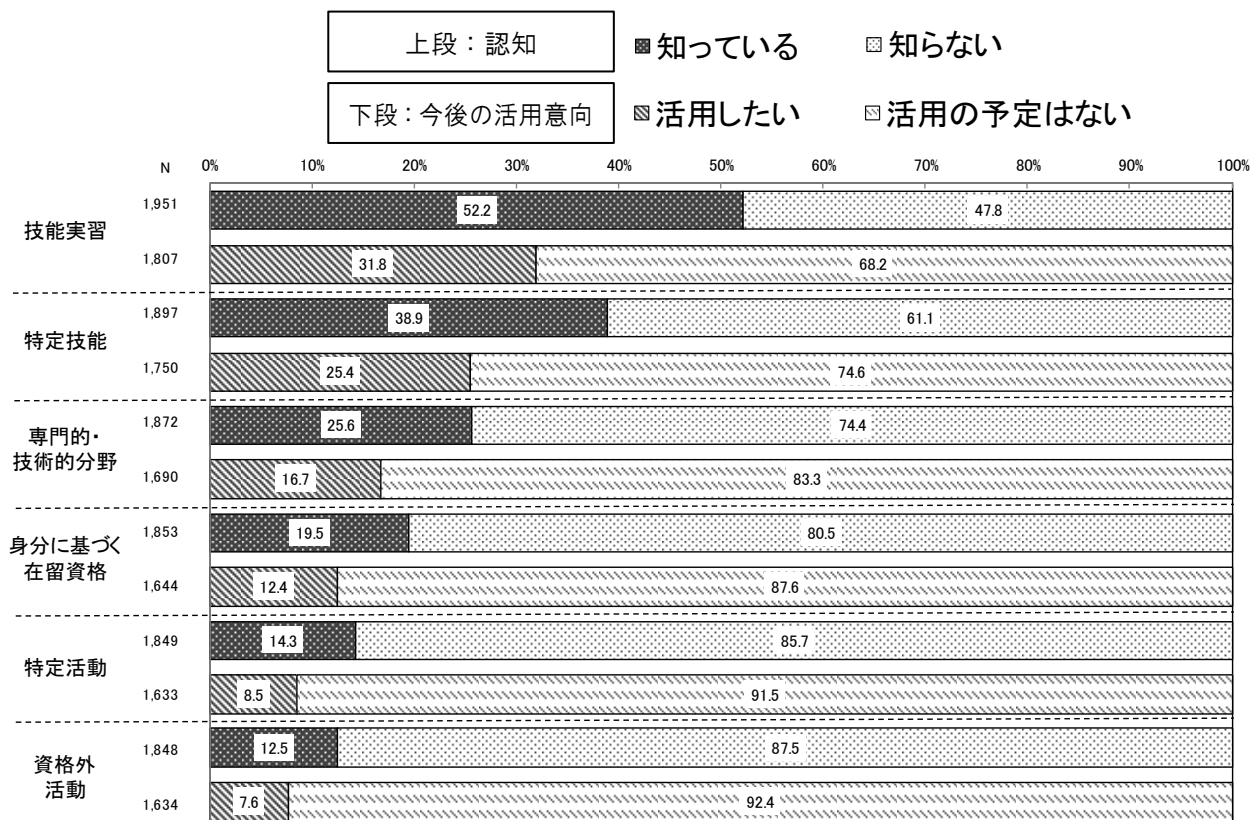
ア 全企業計

【認知】

在留資格ごとの認知については、「知っている」と回答した割合について「技能実習」が52.2%と最も高く、次いで「特定技能」が38.9%、「専門的・技術的分野」が25.6%となっている。

【活用意向】

在留資格ごとの活用意向については、「活用したい」と回答した割合について「技能実習」が31.8%と最も高く、次いで「特定技能」が25.4%、「専門的・技術的分野」が16.7%となっている。



【認知】

	(上段:件数、下段:%)		
	N	知っている	知らない
技能実習	1,951	1,018	933
	100.0	52.2	47.8
特定技能	1,897	738	1,159
	100.0	38.9	61.1
専門的・技術的分野	1,872	479	1,393
	100.0	25.6	74.4
身分に基づく在留資格	1,853	362	1,491
	100.0	19.5	80.5
特定活動	1,849	264	1,585
	100.0	14.3	85.7
資格外活動	1,848	231	1,617
	100.0	12.5	87.5

【今後の活用】

	(上段:件数、下段:%)		
	N	活用したい	活用の予定はない
技能実習	1,807	574	1,233
	100.0	31.8	68.2
特定技能	1,750	444	1,306
	100.0	25.4	74.6
専門的・技術的分野	1,690	282	1,408
	100.0	16.7	83.3
身分に基づく在留資格	1,644	204	1,440
	100.0	12.4	87.6
特定活動	1,633	139	1,494
	100.0	8.5	91.5
資格外活動	1,634	124	1,510
	100.0	7.6	92.4

【業種別】※いずれかの在留資格について「活用したい」と回答した企業について集計

なんらかの在留資格を「活用したい」と回答した企業を見ると、その83.6%が「技能実習」を選択しており、すべての業種で最も多い。中でも「農業」及び「漁業」、「繊維工業」、「自動車関連製造業」、「造船・船用工業」では9割を超えている。次いで、特定技能が64.6%となっており、「農業」及び「造船・船用工業」、「介護」で7割を超えているほか、「建設業」及び「産業機械製造業」、「その他製造業」でも全体より高い結果となった。

(上段:件数、下段:%)

		N	技能実習	特定技能	専門的・技術的分野	身分に基づく在留資格	特定活動	資格外活動
合計		687	574	444	282	204	139	124
		-	83.6	64.6	41.0	29.7	20.2	18.0
業種別	農業	30	28	21	5	4	1	4
		-	93.3	70.0	16.7	13.3	3.3	13.3
	漁業	14	14	8	3	4	2	2
		-	100.0	57.1	21.4	28.6	14.3	14.3
	建設業	116	99	80	59	34	33	24
		-	85.3	69.0	50.9	29.3	28.4	20.7
	繊維工業	20	19	9	3	2	1	0
		-	95.0	45.0	15.0	10.0	5.0	0.0
	産業機械製造業	53	43	36	27	14	9	8
		-	81.1	67.9	50.9	26.4	17.0	15.1
自動車関連製造業	55	50	29	22	15	5	3	
	-	90.9	52.7	40.0	27.3	9.1	5.5	
造船・船用工業	61	58	43	16	16	22	4	
	-	95.1	70.5	26.2	26.2	36.1	6.6	
その他製造業	187	162	122	81	50	24	28	
	-	86.6	65.2	43.3	26.7	12.8	15.0	
介護	28	21	21	10	11	9	8	
	-	75.0	75.0	35.7	39.3	32.1	28.6	
その他	123	80	75	56	54	33	43	
	-	65.0	61.0	45.5	43.9	26.8	35.0	

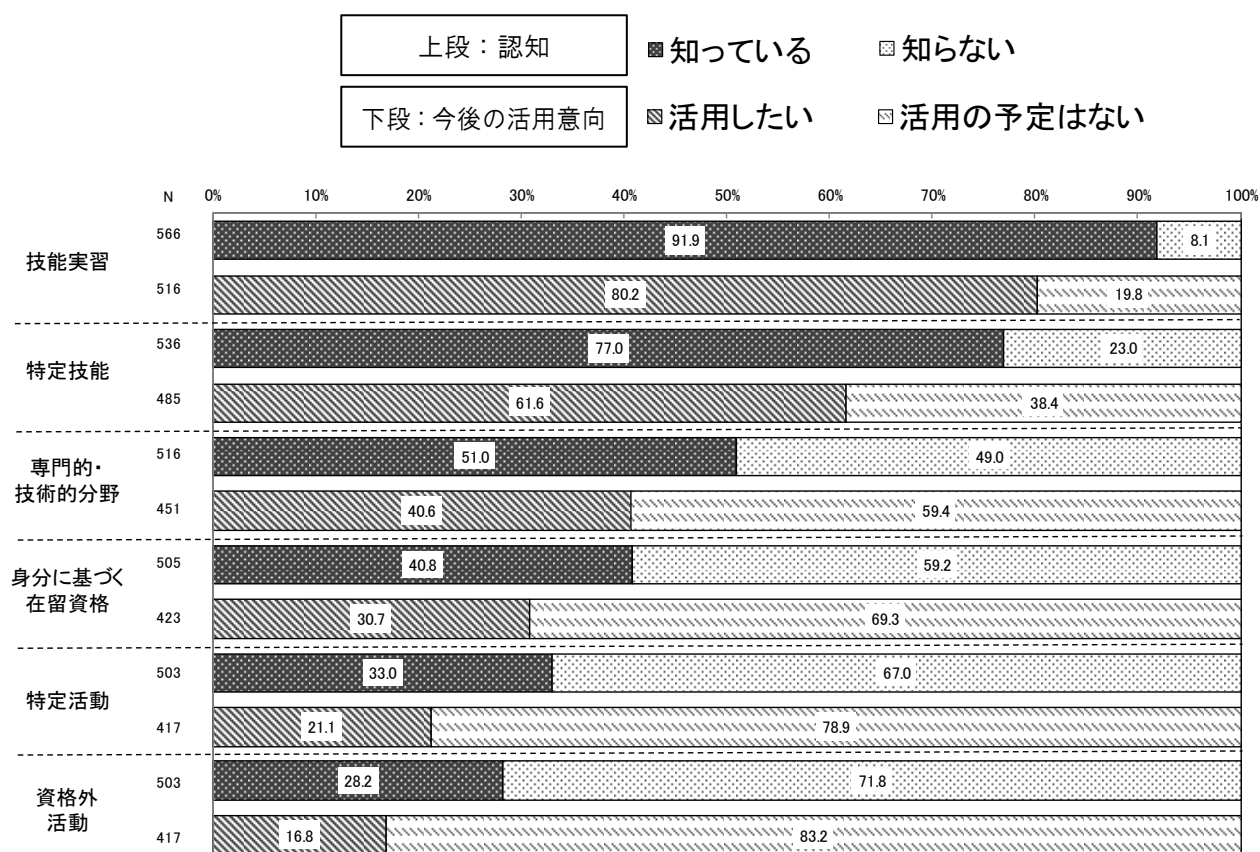
イ 雇用企業※1

【認知】

在留資格ごとの認知については、「知っている」と回答した割合について「技能実習」が91.9%と最も高く、次いで「特定技能」が77.0%、「専門的・技術的分野」が51.0%となっている。

【活用意向】

在留資格ごとの活用意向については、「活用したい」と回答した割合について「技能実習」が80.2%と最も高く、次いで、「特定技能」が61.6%、「専門的・技術的分野」が40.6%となっている。



【認知】

在留資格	N	(上段:件数、下段:%)	
		知っている	知らない
技能実習	566	520	46
		100.0	8.1
特定技能	535	412	123
		100.0	23.0
専門的・技術的分野	516	263	253
		100.0	49.0
身分に基づく在留資格	505	206	299
		100.0	59.2
特定活動	503	166	337
		100.0	67.0
資格外活動	503	142	361
		100.0	71.8

【今後の活用】

在留資格	N	(上段:件数、下段:%)	
		活用したい	活用の予定はない
技能実習	516	414	102
		100.0	19.8
特定技能	485	299	186
		100.0	38.4
専門的・技術的分野	451	183	268
		100.0	59.4
身分に基づく在留資格	423	130	293
		100.0	69.3
特定活動	417	88	329
		100.0	78.9
資格外活動	417	70	347
		100.0	83.2

※1 現在、外国人材を雇用している企業

【業種別】※いずれかの在留資格について「活用したい」と回答した企業について集計

すべての業種で「技能実習」が最も高い回答割合となっている。「特定技能」の回答割合についてみると、「農業」(75.0%)、「建設業」(66.7%)、「産業機械製造業」(67.6%)、「造船・船用工業」(70.9%)、「その他製造業」(64.9%)において、全体(63.2%)よりも高い結果となった。

(上段:件数、下段:%)

	N	技能実習	特定技能	専門的・ 技術的分野	身分に基づく 在留資格	特定活動	資格外活動	
合計	473	414	299	183	130	88	70	
	-	87.5	63.2	38.7	27.5	18.6	14.8	
業 種 別	農業	24	23	18	5	4	1	4
	-	95.8	75.0	20.8	16.7	4.2	16.7	
	漁業	14	14	8	3	4	2	2
	-	100.0	57.1	21.4	28.6	14.3	14.3	
	建設業	69	60	46	34	18	20	12
	-	87.0	66.7	49.3	26.1	29.0	17.4	
	繊維工業	17	17	8	3	2	1	0
	-	100.0	47.1	17.6	11.8	5.9	0.0	
	産業機械製造業	37	31	25	18	8	6	5
	-	83.8	67.6	48.6	21.6	16.2	13.5	
自動車関連製造業	49	46	27	20	15	5	3	
-	93.9	55.1	40.8	30.6	10.2	6.1		
造船・船用工業	55	53	39	14	13	20	2	
-	96.4	70.9	25.5	23.6	36.4	3.6		
その他製造業	134	121	87	57	37	14	18	
-	90.3	64.9	42.5	27.6	10.4	13.4		
介護	13	11	8	3	3	3	1	
-	84.6	61.5	23.1	23.1	23.1	7.7		
その他	61	38	33	26	26	16	23	
-	62.3	54.1	42.6	42.6	26.2	37.7		

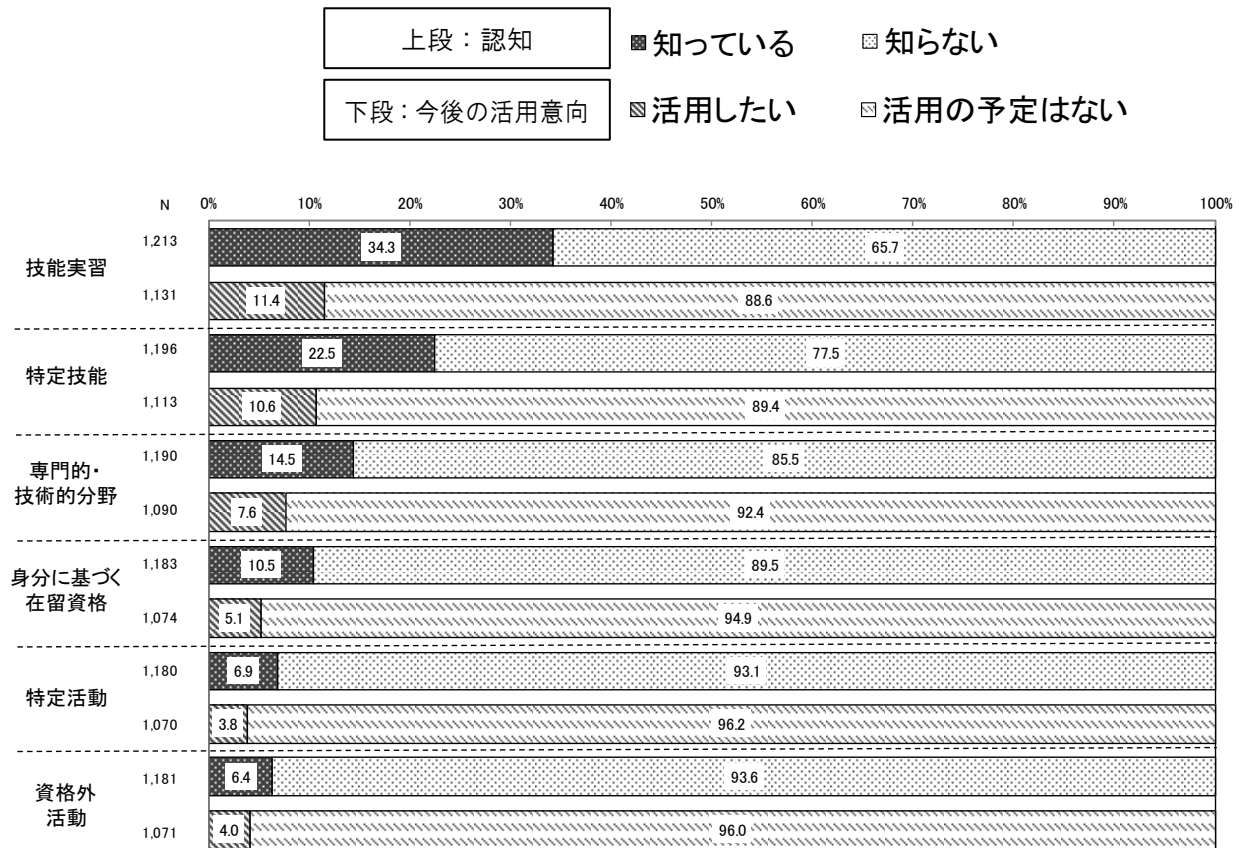
ウ 雇用未経験企業※2

【認知】

在留資格ごとの認知については、「知っている」と回答した割合について「技能実習」が34.3%と最も高く、次いで「特定技能」が22.5%、「専門的・技術的分野」が14.5%となっている。

【活用意向】

在留資格ごとの活用意向については、「活用したい」と回答した割合について「技能実習」が11.4%と最も高く、次いで、「特定技能」が10.6%、「専門的・技術的分野」が7.6%となっている。



【認知】

(上段：件数、下段：%)

	N	知っている	知らない
技能実習	1,213	416	797
	100.0	34.3	65.7
特定技能	1,196	269	927
	100.0	22.5	77.5
専門的・技術的分野	1,190	172	1,018
	100.0	14.5	85.5
身分に基づく在留資格	1,183	124	1,059
	100.0	10.5	89.5
特定活動	1,180	82	1,098
	100.0	6.9	93.1
資格外活動	1,181	76	1,105
	100.0	6.4	93.6

【今後の活用】

(上段：件数、下段：%)

	N	活用したい	活用の予定はない
技能実習	1,131	129	1,002
	100.0	11.4	88.6
特定技能	1,113	118	995
	100.0	10.6	89.4
専門的・技術的分野	1,090	83	1,007
	100.0	7.6	92.4
身分に基づく在留資格	1,074	55	1,019
	100.0	5.1	94.9
特定活動	1,070	41	1,029
	100.0	3.8	96.2
資格外活動	1,071	43	1,028
	100.0	4.0	96.0

※2 現在、外国人材を雇用しておらず、過去にも雇用したことがない企業

【業種別】※いずれかの在留資格について「活用したい」と回答した企業について集計

多くの業種で「技能実習」が最も高い回答割合となっている。次いで、「特定技能」の回答割合が高い。特に「建設業」及び「介護」で7割を超えているほか、「その他」も全体（68.6%）を上回った。

（上段：件数、下段：%）

		N	技能実習	特定技能	専門的・ 技術的分野	身分に基づく 在留資格	特定活動	資格外活動
合計		172	129 75.0	118 68.6	83 48.3	55 32.0	41 23.8	43 25.0
業 種 別	農業	5	4 80.0	3 60.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	漁業	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	39	32 82.1	29 74.4	19 48.7	13 33.3	11 28.2	10 25.6
	繊維工業	3	2 66.7	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	産業機械製造業	14	10 71.4	9 64.3	7 50.0	4 28.6	1 7.1	1 7.1
	自動車関連製造業	6	4 66.7	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	造船・船用工業	5	4 80.0	3 60.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0	2 40.0
	その他製造業	44	35 79.5	30 68.2	23 52.3	12 27.3	10 22.7	10 22.7
	介護	14	10 71.4	12 85.7	7 50.0	8 57.1	6 42.9	7 50.0
	その他	42	28 66.7	29 69.0	23 54.8	16 38.1	11 26.2	13 31.0

(2) 各在留資格のメリット・デメリットについて

●技能実習のメリット

- ・会社での雰囲気が変わった。日本人従業員の意識が向上した。(農業)
- ・異文化交流は良い刺激になる。面白いアイデアが出やすい。(農業)
- ・人手不足の解消。(漁業)
- ・雇用人員数が安定する。(飲食料品製造業)
- ・シフト制(土日出勤)の業務でも、人材の確保がし易い。(電気電子情報関連産業)
- ・採用困難なエリアに人材確保ができる。(その他製造業)
- ・一時的ではあるが、若い労働力が確保できる。(その他製造業)
- ・雇用計画が立て易いため。(造船・船用工業)
- ・試験制度があるので本気で勉強をしてくれる。(建設業)
- ・少なくとも3年間は在職する点。(造船・船用工業)
- ・3号までの実習で5年間は従事できること。(繊維工業)
- ・3年間という雇用契約のため、途中退社等の心配が少ない。(飲食料品製造業)
- ・工数が計画できる。教育の仕方が、日本人従業員に対しても使える。(自動車関連産業)
- ・次年度の引継ぎが容易にできる。(その他製造業)
- ・退職しない。現場の雰囲気が明るくなった。(ビルクリーニング)
- ・社内環境が活性化する。(自動車整備業)
- ・現従業員への刺激になる。まじめさ、生活態度など。(建設業)
- ・積極的に仕事に取り組んでくれる。(外食業)
- ・賃金コストが日本人より低い。(自動車関連産業)
- ・日本国内での実習後、母国の子会社での就職についてもraitたい。(産業機械製造業)
- ・当社は現地法人があるため、国内外で人材を活用できる。(プラスチック製品製造業)
- ・日本で学んで、国外の工場でも働いてもらえる。(ゴム製品工業)
- ・国外に自社工場があるので、技能実習終了後にそこで活躍してもらうことができる。(自動車関連産業)
- ・就労までの手続き等、費用はかかるが監理団体に任せることができる。(介護)

●技能実習のデメリット

- ・失踪等のトラブル。(飲食料品製造業)
- ・地域住民とのトラブル、行方不明。(その他製造業)
- ・入国までの期間が長い。(その他製造業)
- ・技術を身につけても最大5年しか在籍できず、育成が継続できない。(自動車関連産業)
- ・3年で帰国してしまう。結婚していても家族を呼ぶことができない。(その他製造業)
- ・2号移行への対象職種が限られている。(その他製造業)
- ・一般的技能は習得できても、上級技能(1、2級)を習得するにあたっては期間が少ない(特に、左官技能士として)。(建設業)
- ・技能実習の本来の目的ではない部分での雇用が多く、矛盾を感じる。(外食業)
- ・職種が限られる。在留期間が短い。(飲食料品製造業)
- ・業務の幅の制限や、在留期間など、実状と合っていない。(素形材産業)
- ・働き方や、働く場所等制限がある。(ビルクリーニング)
- ・採用するためのコストが高い。(建設業)
- ・手続き、実習、教育、生活面の世話等、とにかく面倒であり、時間を取られる。もはや、安い労働力ではなくなっている。(自動車関連産業)
- ・初期費用がかかる。欠勤や失踪が発生すると大きなダメージとなる。(建設業)

- ・給与以外の入国諸費用や監理団体に支払う管理手当等の費用負担が大きい。以前よりも制度上の事務処理量が大きく増えた。(農業)
- ・組合費が高い。(造船・船用工業)
- ・成熟までに時間がかかり、指導員の確保も必要となる。(造船・船用工業)
- ・研修・教育にかかる負担が大きい。(造船・船用工業)
- ・3年終了試験が高額。(造船・船用工業)
- ・試験が日本語筆記なので合格しない。(母国語でやるべきでは?) (自動車関連産業)
- ・必須業務が1/2以上と業務の制限がある。(農業)
- ・地域の人から、外国人がいると治安が悪くなると思われることがある。(農業)
- ・残業をしたがる。(自動車関連産業)
- ・残業がない時は文句がでてる。(産業機械製造業)
- ・残業をオーバーさせると不正認定になるので神経質になる。管理をミスして、1人1時間でもオーバーしたときの全員帰国が怖い。(造船・船用工業)
- ・仕事を覚えて戦力になった時には帰国がまっている。(プラスチック製品製造業)
- ・就労までの手続き等、費用はかかるが受入れ監理団体にまかせられる。(介護)

●特定技能のメリット

- ・技能が十分な労働者の確保。(飲食料品製造業)
- ・以前の期限付雇用と比較すれば、長期の雇用ができる。(その他製造業)
- ・N4を取っていれば言語におけるコミュニケーションはできると考える。(建設業)
- ・即戦力の人材が確保できる。(卸・小売業)
- ・仕事に制限がない。(造船・船用工業)
- ・在留期間が長い。(自動車関連産業)
- ・長期就業できる。(産業機械製造業)
- ・技能実習を終了した人が中心に広がっていく場合が多く、即戦力として使い易い。(飲食料品製造業)
- ・技能実習終了者をベースにしているので技術がある。(造船・船用工業)
- ・教育に時間がかからない。(建設業)
- ・技能実習後であれば、日本人と同程度に仕事ができる人材となる。(建設業)
- ・長い期間、会社にいることができ、外国人材も安心できるのでは。(農業)
- ・技術も向上し、仕事の内容を理解できる。(その他製造業)
- ・日本語の試験があるので、即戦力になってもらえそう。(造船・船用工業)
- ・一定のスキルがある人材が確保できる。日本での就業に慣れている。(自動車関連産業)
- ・3年の経験があるので、後輩の指導もできる。(造船・船用工業)
- ・技能を習得した外国人が何人も会社に入ってくれば大きな仕事もできる。帰国した外国人の「また働きたい」という要望に応えられる。(造船・船用工業)
- ・幅広く仕事ができる。(外食業)
- ・介護職員としてカウントできる。5年間の就業が保証される。(介護)
- ・本人の努力次第で国家資格取得し、日本に永続的に残るチャンスがある。(介護)

●特定技能のデメリット

- ・他社に転職されるおそれがある。(飲食料品製造業)
- ・自分の意志で辞める選択ができる。(卸・小売業)
- ・採用活動の方法がわからない。(建設業)
- ・(業種での)人数制限がある。(その他製造業)
- ・制約があり、日本人と同等に扱いにくい。(造船・船用工業)

- ・初期手続きが大変。(ビルクリーニング)
- ・賃金の交渉が生じる、他企業へ流出するといった可能性が高い。(ビルクリーニング)
- ・最長で5年。労働条件・賃金の設定及び申請等の煩雑さ。(卸・小売業)
- ・入国管理局の審査がなかなか通らない。(産業機械製造業)
- ・登録支援機関に委託しない場合、作成書類の煩雑さが負担となる。(自動車整備業)
- ・建設業界は年間を通して空白的要素が多く、賃金負担が大きい。(月給)(建設業)
- ・手続きの手間が非常にかかるため、監理団体ですら(登録支援機関になることに)後ろ向きの姿勢。(飲食料品製造業)
- ・家族の帯同もできず、外国人材本人にとっては、技能実習生とあまり変わらないのではないか。(素形材産業)
- ・対象となる職種が少ない。(自動車関連産業)
- ・入国直後から転職希望する可能性がある。(自動車関連産業)
- ・現状の制度では、技能実習修了者しか特定技能資格の対象となりそうにない。(農業)
- ・日本人と比べても外国人労働者の雇用条件が過剰に保護されていると思われる部分もあり、調整が難しくなっている点。(造船・船用工業)
- ・安定就労となるかは未知数である。(建設業)
- ・定住の選択権が本人にしか無く、日本での技能の継承にならない。(建設業)
- ・少人数の工場であるため、対象業務以外の仕事もできないと困る。(繊維工業)
- ・当社の様な中小企業では、特別優れた技術があるわけではないので一作業員になりかねない。(飲食料品製造業)

●専門的・技術的分野のメリット

- ・在留期間の問題が少ない。(建設業)
- ・日本語の習得レベルも高く、日本文化にも精通しており、日本人同様の対応が可能。(産業機械製造業)
- ・ベトナムの大学で学んでから来日した方は、技術を早く覚えてもらった。(建設業)
- ・社内のグローバル化により、新しい発想や技術が生まれる。(その他製造業)
- ・自社がミャンマーに進出しており、国際業務への従事や日本で通訳として働くことが可能。(その他製造業)
- ・技術者不足に対応。(建設業)
- ・長く働いてくれる。(その他製造業)
- ・即戦力として活用できる。(建設業)
- ・監理団体にかかる費用が不要。(飲食料品製造業)
- ・海外取引先企業との商談において、母語で対応できる。(繊維工業)
- ・雇用関係が直接本人とある。(産業機械製造業)
- ・長期間にわたって勤務できる。(建設業)
- ・費用が安い。(その他製造業)
- ・申請が通れば期限なく就労してもらうことができる。(その他製造業)

●専門的・技術的分野のデメリット

- ・費用負担が大きい。任せる仕事に限られる。(建設業)
- ・専門的分野以外での作業はできない。(その他製造業)
- ・施工管理の業務で雇用できるか不明。(建設業)
- ・ビザ取得の範囲が狭い。(電気電子情報関連産業)
- ・手続きが煩雑。(飲食料品製造業)
- ・入社当初の日本語の理解に時間を要した。(建設業)

- ・ 入国管理局への提出書類等、準備・手続きが非常に多い。(その他製造業)
- ・ 入国管理局での手続きが長い。いつまで働いてくれるか不安。(その他製造業)
- ・ 雇用の縛りがないため、条件がいいところに流出する。(産業機械製造業)
- ・ 家族も含めた生活サポートを要する。(建設業)
- ・ 自社での教育が多くなる。(その他製造業)

●身分に基づく在留資格のメリット

- ・ 仕事の経験者が来ることがある。(建設業)
- ・ 日本人と同等の勤務時間で雇用できる。(卸・小売業)
- ・ 日本人と同等に仕事ができる。(自動車関連産業)
- ・ 基本的に日本人従業員と同じ扱いで良い。(その他製造業)
- ・ コミュニケーションがとりやすい。(農業)
- ・ 初期費用が掛からない、日本語が分かる。(漁業)

●身分に基づく在留資格のデメリット

- ・ すぐに転職可能な点。(漁業)
- ・ 希望しても人材を確保できるか不明。(その他製造業)

●特定活動のメリット

- ・ 特定技能と合わせると、他業種よりも期間が長い。(造船・船用工業)
- ・ 実習生を再雇用するため、技術力・人間性などが事前にわかる。(産業機械製造業)
- ・ 技能を習得した外国人が会社に戻るができる。(造船・船用工業)
- ・ EPA の場合、受入実施機関がしっかりしている。能力が N3 レベルと一定以上。(介護)
- ・ EPA 候補生であれば様々な補助があり、また優秀な人材が多い。(介護)
- ・ 就労者のレベルが高い。(その他医療・福祉)

●特定活動のデメリット

- ・ マッチングすること自体が困難。(介護)
- ・ 各種手続きについて、受入機関で行なってもらわねばならない。(介護)
- ・ 時間がかかる。思うように採用できない。(その他医療・福祉)
- ・ 手続きに手間がかかる。(造船・船用工業)

●資格外活動のメリット

- ・ 留学生の場合、入学シーズンに安定した雇用が見込める。(自動車関連産業)
- ・ 友達をたくさん紹介してくれる。(外食業)
- ・ アルバイトとして雇用できる。(介護)
- ・ 人材確保の安定化に繋がる。(外食業)

●資格外活動のデメリット

- ・ 日本での生活に慣れてくると、当日欠勤が多くなる。(自動車関連産業)
- ・ 一定の時間内でしか働くことができない。(外食業)

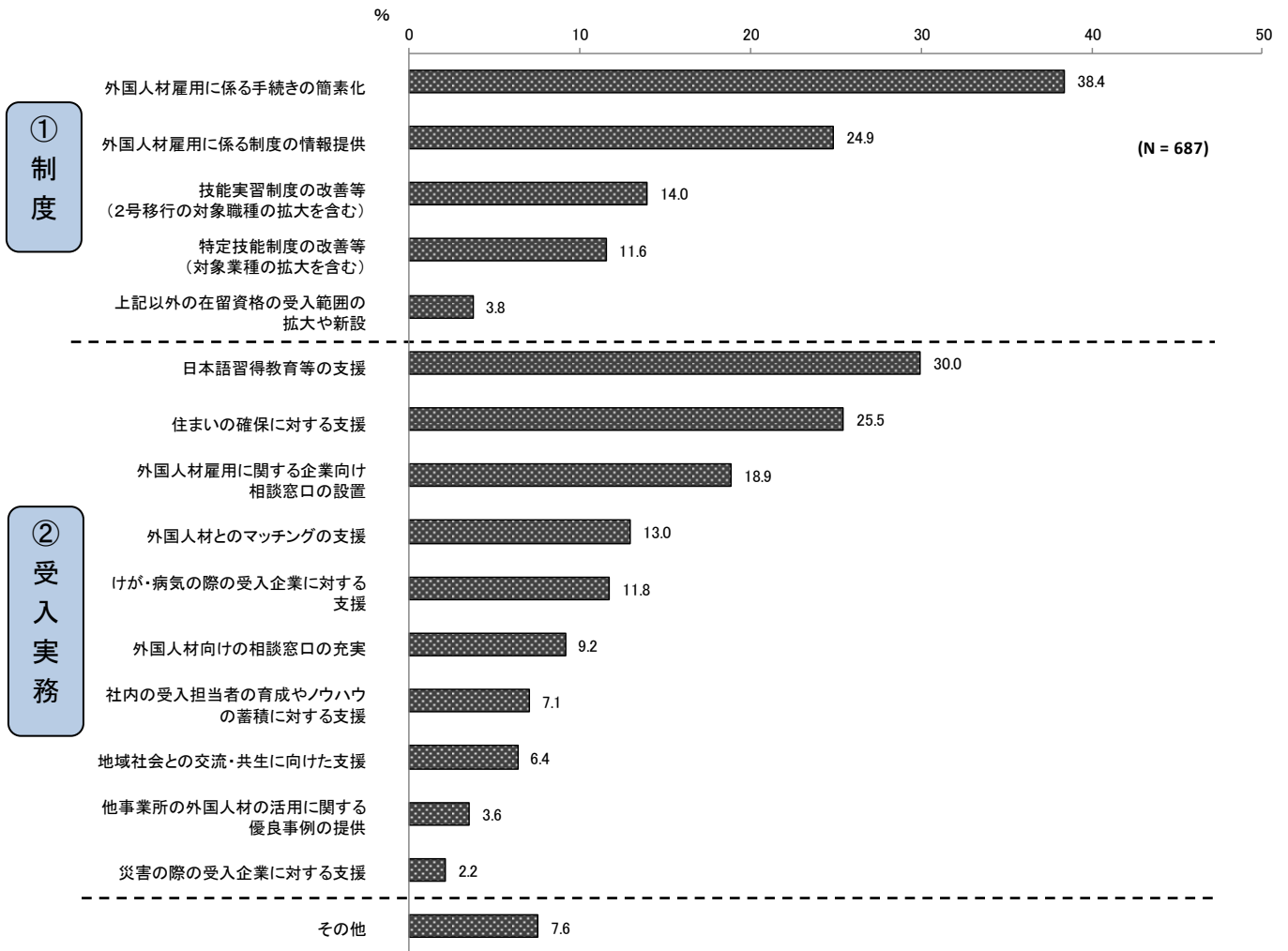
6. 外国人材受入企業に対する行政の支援について（3つまで複数回答可）

① 制度

企業が行政に期待する制度面の支援の改善については、「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」（38.4%）が最も高く、次いで「外国人材雇用に係る制度の情報提供」（24.9%）、「技能実習制度の改善等（2号移行の対象職種の拡大を含む）」（14.0%）となっている。

② 受入実務

企業が行政に期待する受入実務面の支援の改善については、「日本語習得教育等の支援」（30.0%）が最も高く、次いで「住まいの確保に対する支援」（25.5%）、「外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置」（18.9%）となっている。



(左: 件数、右: %)

	N	687	-
① 制度	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	264	38.4
	外国人材雇用に係る制度の情報提供	171	24.9
	技能実習制度の改善等(2号移行の対象職種の拡大を含む)	96	14.0
	特定技能制度の改善等(対象業種の拡大を含む)	80	11.6
	上記以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	26	3.8
② 受入実務	日本語習得教育等の支援	206	30.0
	住まいの確保に対する支援	175	25.5
	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	130	18.9
	外国人材とのマッチングの支援	89	13.0
	けが・病気の際の受入企業に対する支援	81	11.8
	外国人材向けの相談窓口の充実	63	9.2
	社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	49	7.1
	地域社会との交流・共生に向けた支援	44	6.4
	他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	25	3.6
	災害の際の受入企業に対する支援	15	2.2
	その他	52	7.6

【外国人材雇用状況別】

外国人材の雇用の有無別に企業が行政に期待する支援の改善についてみると、雇用企業においては、「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」(46.8%)が最も高く、次いで「日本語習得教育等の支援」(41.0%)となっている。

非雇用企業においては、「外国人材雇用に係る制度の情報提供」(33.9%)が最も高く、次いで「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」(32.3%)、「外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置」(25.3%)となっている。

(上段:件数、下段:%)

	合計	雇用企業	非雇用企業		小計	不明	
			雇用経験企業	雇用未経験企業			
回答企業数	687	295	52	332	384	8	
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
制度	制度の情報提供	171	38	17	113	3	
		24.9	12.9	32.7	34.0	33.9	37.5
	手続きの簡素化	264	138	19	105	124	2
		38.4	46.8	36.5	31.6	32.3	25.0
	技能実習制度の改善等	96	72	4	20	24	0
	14.0	24.4	7.7	6.0	6.3	0.0	
特定技能制度の改善等	80	50	6	24	30	0	
	11.6	16.9	11.5	7.2	7.8	0.0	
その他の制度の受入範囲拡大等	26	10	3	12	15	1	
	3.8	3.4	5.8	3.6	3.9	12.5	
受入実務	企業向け相談窓口設置	130	32	15	82	97	1
		18.9	10.8	28.8	24.7	25.3	12.5
	優良事例の提供	25	12	2	11	13	0
		3.6	4.1	3.8	3.3	3.4	0.0
	マッチング支援	89	25	11	52	63	1
		13.0	8.5	21.2	15.7	16.4	12.5
	外国人向け相談窓口充実	63	21	2	36	38	4
		9.2	7.1	3.8	10.8	9.9	50.0
	日本語習得教育等の支援	206	121	14	70	84	1
		30.0	41.0	26.9	21.1	21.9	12.5
	社内担当者育成・ノウハウ蓄積支援	49	14	5	30	35	0
		7.1	4.7	9.6	9.0	9.1	0.0
	住居確保支援	175	79	11	84	95	1
	25.5	26.8	21.2	25.3	24.7	12.5	
地域社会との交流等支援	44	14	3	26	29	1	
	6.4	4.7	5.8	7.8	7.6	12.5	
けが・病気の際の企業支援	81	20	8	51	59	2	
	11.8	6.8	15.4	15.4	15.4	25.0	
災害の際の企業支援	15	4	1	9	10	1	
	2.2	1.4	1.9	2.7	2.6	12.5	
その他	52	11	1	39	40	1	
	7.6	3.7	1.9	11.7	10.4	12.5	

【業種別】

業種別に企業が行政に期待する支援の改善についてみると、「自動車関連産業」と「介護」で「日本語習得教育等の支援」に対する希望が最も高かったことを除いては、いずれの業種も「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」が最も高かった。

(上段:件数、下段:%)

業種別	N	制度						受入実務										
		外国人材雇用に関する制度の情報提供	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	技能実習制度の改善等	特定技能制度の改善等	左記以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	外国人材とのマッチングの支援	外国人材向けの相談窓口の充実	日本語習得教育等の支援	社内の受入担当者育成やノウハウの蓄積に対する支援	住まいの確保に対する支援	地域社会との交流・共生に向けた支援	けが・病気の際の受入企業に対する支援	災害の際の受入企業に対する支援	その他	
合計	687	171	264	96	80	26	130	25	89	63	206	49	175	44	81	15	52	
	100.0	24.9	38.4	14.0	11.6	3.8	18.9	3.6	13.0	9.2	30.0	7.1	25.5	6.4	11.8	2.2	7.6	
農業	25	6	9	7	2	1	1	1	2	2	8	2	7	2	3	0	2	
	100.0	24.0	36.0	28.0	8.0	4.0	4.0	4.0	8.0	8.0	32.0	8.0	28.0	8.0	12.0	0.0	8.0	
	10	5	6	2	1	0	3	1	0	1	2	0	2	0	1	1	0	
	100.0	50.0	60.0	20.0	10.0	0.0	30.0	10.0	0.0	10.0	20.0	0.0	20.0	0.0	10.0	10.0	0.0	
	114	34	41	15	14	5	29	6	17	13	28	10	28	10	12	2	8	
	100.0	29.8	36.0	13.2	12.3	4.4	25.4	5.3	14.9	11.4	24.6	8.8	24.6	8.8	10.5	1.8	7.0	
	15	1	5	4	4	0	0	0	2	0	3	0	3	2	2	0	2	
	100.0	6.7	33.3	26.7	26.7	0.0	0.0	0.0	13.3	0.0	20.0	0.0	20.0	13.3	13.3	0.0	13.3	
	49	12	24	4	7	0	7	3	7	5	16	3	14	2	6	1	4	
	100.0	24.5	49.0	8.2	14.3	0.0	14.3	6.1	14.3	10.2	32.7	6.1	28.6	4.1	12.2	2.0	8.2	
44	3	18	9	5	1	9	4	4	1	18	4	12	3	5	0	4		
100.0	6.8	40.9	20.5	11.4	2.3	20.5	9.1	9.1	2.3	40.9	9.1	27.3	6.6	11.4	0.0	9.1		
41	8	20	6	4	1	5	2	2	1	17	2	11	1	4	2	1		
100.0	19.5	48.8	14.6	9.8	2.4	12.2	4.9	4.9	2.4	41.5	4.9	26.8	2.4	9.8	4.9	2.4		
198	39	77	31	30	12	32	3	18	25	68	15	60	14	28	6	11		
100.0	19.7	38.9	15.7	15.2	6.1	16.2	1.5	9.1	12.6	34.3	7.8	30.3	7.1	14.1	3.0	5.6		
30	10	2	1	0	7	1	7	1	11	6	7	3	0	0	0	3		
100.0	33.3	33.3	6.7	3.3	0.0	23.3	3.3	23.3	3.3	36.7	20.0	23.3	10.0	0.0	0.0	10.0		
161	53	54	16	12	6	37	4	30	14	35	7	31	7	20	3	17		
100.0	32.9	33.5	9.9	7.5	3.7	23.0	2.5	18.6	8.7	21.7	4.3	19.3	4.3	12.4	1.9	10.6		

7. 外国人材の活用についての意見

業種	企業規模	主なコメント
農業	10 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人実習生は多額な支払いをして日本に来るそうです。その部分、要するに仲介業者が法外な報酬をとっているのではないかと気になりました。海外の事情がわからないので、ただびっくりしました。 ・当社の今までの研修生は非常にまじめ、よく働くので良い印象。 ・情報入手経路がわからないため全く動けません。簡単な入手方法やどこに尋ねると良いかを知りたい。 ・日本文化（特に日本庭園）を理解し、わび、さびの文化に同調される希望と意欲がなければ、雇用は困難。 ・書類事務が一番苦手。研修生に技術、経営などをきちんと教え、行動しているのに、書類ができていない場合には認められないことが発生した。 ・日本人が嫌う職種に外国人材を使うことは、差別にほかならず、先々大きな不満が爆発し国内が混乱する。 ・本当に技術習得のために来ているのか疑問。帰国後にそれらの技能が本当に役に立っているのか。そしてその技能をもって生計を立てているだろうか。
	10 人以上 30 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者間で、外国人材の行き来ができる制度を求める。
	30 人以上 100 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技能実習制度について、一部の国内法令から著しく逸脱した企業があるために、新制度は極めて厳格で、それが行き過ぎると感じる。 ・実習生の能力、及び本人の希望によっては、そのまま、定住できる仕組みがあればと思います。
漁業	10 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・早目の手続きをしても外国人材が予定通りに採用できない。とても困っている。
建設業	10 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・この業種は品質が事故に直結する仕事であり、そのほとんどが隠れてしまう（目視できない）ので、正直、国の政策による外国人雇用は中小企業では困難なように感じる。事業所に何十人もいる従業員の数人だったら、社内体制の管理でなんとかなるかもしれないが、少人数の会社は 1 人外国人が入ってくるだけで与える影響は計り知れない。 ・具体的に考えたことがなかったので、このアンケートに対してうまく答えられていないと思います。人材確保がなかなか難しくなっていますが、この先も外国人の雇用に関してはないと思います。 ・書類が多すぎる。 ・全体での資格のあり方。特定の資格資質をもたない行政が行う方針が問題。 ・中小企業はすぐに使える人が欲しいので教育をしている時間をもったいない。言葉が通じなければ、実習にもならない。 ・日本の社会人としての一般常識を教える教材などがあれば良いと思います。（それを元に、日々の仕事や生活の中での日本人との行き違いなどを説明できれば、お互いが理解し合えるきっかけができるように思います。）
	10 人以上 30 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人の若者でまだどこかに仕事をしてない人材がいます。その若者を発掘して育てていかないと日本の未来はないです。それと日本人と外国人を差別して雇用している事業所がほとんどだと思います。 ・4、5 年前に派遣で外国人の方に仕事をしていただいたことがありますが、時間にルーズで、連絡も無く休み、手間が掛かったし、従業員のモチベーションも下がりました。現在は雇うことは考えていません。 ・どのように外国人受入要望をすれば良いのか分からない。我々の業種は単純作業が少ないうえ、習熟に時間がかかるため、数年で帰国されるような人材では雇用するのが困難である。 ・「採用にお金がかかる。日本に来る前の研修費用が必要で、給料をその間も払わなくてはいけない。言葉が通じない」などと聞きます。大企業はともかく、小さい会社ではそのコストを考えると、来日してからも大変そうだと思います。外国人材も良い人がいると聞きますが、二の足を踏んでいます。

<p>建設業</p> <p>10人以上 30人未満</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ニュース報道において、日本の外国人労働者に対する冷遇についての記事が掲載されているのを拝見しました。確かにそういった事実はありますが、そういうところばかりではない。力のあるメディアが世間に与える影響は計り知れないものがあり、現在の日本にとってそのような記事を取り上げることは大きな痛手に繋がりがねないと大きな危機感を抱きました。行政はまず、このようなイメージの改善といった観点からも動いていただきたいと思います。 ・外国人を雇用して1～2年で逃げ出した話を聞くことが多い。逃げ出した後に不法滞在で保護された後、強制送還の費用を雇用した会社が負担すると聞いていますが、どうなのでしょう。 ・外国人材の活用と発想は素晴らしいとは思いますが、指定の専門職にのみメリットがあり、建設業等に従事する際には、制限が多く障害としか感じません。日本人で特定の職種に就労する若者には、何かしらの優遇措置を実施する等（進学時、専攻分野によって奨学金を減免する等）、行政が打つ手は多々あると思います。インターネット等の便利産業の充実も結構ですが、国家、社会のインフラを支える産業の維持が、今後、不可欠になってくると思います。間に合わせの施策ばかりでなく、中・長期的な視点でとらえて頂きたいです。 ・建設現場での受入をしない現場がある。入社の手続きも日本人と比較して煩雑。簡単な英語（例えば up、down など）もわからないなど、現場で仕事を教えることが非常に難しい。本来であれば本国で経験があるはずだが、実際には未経験者であり、実習をさせられるレベルではない。その上に、技能検定を受けさせなければいけないというのも非現実的。このレベルの実習生であると、建築配管の仕事は難しいと考える。また、コストがかかりすぎる。助成金等を考えて欲しい。 ・工事の現場（住宅、店舗、事務所、工場、公共工事）に入っただけなのに、言葉の壁があります。危険を伴いますので、どうしても国家資格は取っていただきます。車の運転免許も必要です。地理（道路事情）の把握も必要です。 ・現在、受入を検討する前の段階にある。どのようなことから準備してよいか（外国人材を活用するために）無知に近い状態です。ただ、受入となった場合に、相談しやすい窓口が充実していると助かります。 ・公的機関から、一般にわかりやすい情報発信をしていただきたいと思います。海外からの営業電話はよくいただくのですが、日本の制度や必要な手続きなどは、言葉の壁などもあり十分に理解できません。今の制度の内容では、長年の経験や知職の積み重ねが必要な職種には、メリットがないと感じます。 ・国内で設備工事を施工するにあたっては、資格が必要不可欠であり、お手伝いという立場で外国人を雇用することは難しいと考える。可能性があるとするれば、日本に永住できる様な人材ならば時間をかけて育成することも可能ではないかと考える。 ・外国人材の活用についてあまり考えたこともなかったのが、今後の社会情勢を考えていく中で、情報等を仕入れ、意識を変えて行く必要はあると感じている。 ・受入企業向けの相談窓口がなく、困ることが多い。新制度の情報を得るのが難しいため対応が遅れることがある。手続き自体をもう少し簡素化して欲しい。 ・受入体制ができていない。また、特殊仕事のため、受入れる側の言葉の問題が立ちふさがる。 ・情報がたくさん欲しい。 ・人手不足により外国人材の活用は有効的と考えますが、コミュニケーション不足による品質の低下が他社を見て感じられる。文化、生活習慣の違いが大きく、互いに時間をかける必要があると考えます。 ・人手不足は当社でも憂慮する状態ですが、若年層の未就労者も大量におり、技能の国内での継承の面からも、できる限り日本人での採用を努力したい。 ・第3号技能実習生が従前の事業所を選択したと言うことは、その事業所はキチンと外国人材に対応していることなので、手続きは大幅に簡素化して欲しい。 ・弊社では海外で仕事をするのを計画しているので、外国人に技術を教えたくないと考えております。
-----------------------------------	---

建設業	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金の安い労働力という考えの経営者がまだ多いような気がする。少子化が加速する中、ダイバーシティに取組まなければ、将来の労働力は確保できない。実習生のように期限付も好ましくない。日本人と全てが同様で、たまたま外国人だっただけという考え方で雇用しなければならない。ただし、日本人の若者をどうやって採用するかも考え続け、トライし続けないと、外国人ばかりの組織になり、それはそれで問題があると思う。 ・当社は、タイル工事の施工を行い、外国人実習生を受入れています。今後は特定技能制度を利用した採用を考えています。タイル工事指定業種になることを切に願っています。職人の高齢化による人手不足のため、外国人材の確保と活用が必要です。 ・日本の若者がブルーワーカーを嫌っているのが外国人材の採用の根底です。手間やコストが見合わないのであれば、数少ない日本の若者を探した方が長期的には良いです。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・気楽に雇用できたら良い。雇用保険や、社会保険など、技能実習に来ている（3年位）のに保険をかけないといけないのはおかしい。負担になる。 ・建設業法の改正。 ・現在災害等で作業員が不足しているため、実際現場で、スムーズに作業できれば外国人材の雇用も考えられる。 ・言葉の壁等の問題が解決できれば受け入れは可能ですが、電気工事業は材料、工具等種類もたくさんあり単純作業が少ないため、今は必要性を感じていません。日本人の技術者を多く育てていきたい気持ちが強くあります。そのため、今は日本人の若物に電気工事業（建設業）の魅力をどう伝えるかに重点を置いています。 ・最近SNSなどを使い、他社の外国人同士集まったりしているようです。病院などに行く時は実習生も直接組合の担当者に連絡を取り通訳してもらっているので特に不自由は感じてないようです。 ・施工管理技士として育成できる外国人を雇用することができるのかわからない。また雇用できたとしても資格取得まで現場作業経験が必要となるので、その間は高度技能人材として見てもらえるのか。 ・説明会を一度聞きに行きましたが、その際は、詳細が詰まっていなかったことが多すぎて、内容の把握ができませんでした。もっと具体的に説明できる段階で再度、説明会を開くとのことでしたが、半年経ってもまだ開催されていません。次は、業種を絞った説明会を開いて欲しいです。 ・電気通信工事、電気工事業のため、資格、免許が多種にわたり外国人では対応できないと思う（言葉の対応も含む）。 ・特定技能制度の拡大を求める。 ・日本語、文化を教育、指導できる機関を数多く設けて欲しい。 ・自社の業務（現場管理）では、外国人材の活用はまだ難しい。 ・「外国人材の活用」と言いながら、実際には低賃金の労働者を確保しているだけなのではないか（BBCの報道等でも問題視されており、日本という国のイメージダウンにもなる）。国内労働者の賃金引下げ要因にもなり、デフレ脱却がますます困難になる。開発途上国から人材を奪うことになり、当該国の成長を阻害する。実質的な移民拡大政策であり、将来的には現在の欧州に見られるような社会的、政治的混乱を引き起こす。数々の懸念があり、安易に外国人材に頼るべきではないと考える。人材不足は、国内の非正規労働者の正規化（人材投資）、設備・技術投資等の積極化による生産性の向上で補うべき。昭和の高度成長は外国人材を入れず（入れられず）、積極的な公共投資、企業の設備投資等により実現したとの見解もある。
	100人以上	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れる予定がないので詳しい制度については分からない。
飲食料品 製造業	10人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技能実習機構の指導が厳しすぎるので今後は受入れを中止します。当方は1年職種ですが、1年の内1ヶ月研修のため11ヶ月しか働けないので、非常に不都合です。

飲食料品 製造業	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習の職枠が狭すぎるため、もう少し膨みを持たせて欲しい。日本人が集まりにくい業界に、技能実習なり特定技能が活用しやすい法整備を進めていただきたい。外国人材等を活用することで、息を吹き返す会社が多く潜在しており、顕在化している業界の声が届いていない、もしくは、どうやって届けたいか分からない状況であることを、ヒアリング等を通じ、地方自治体等でしっかり把握いただきたい。少子高齢化・慢性的な人手不足の問題を官民一体で乗り切っていける施策を期待しております。 ・外国人材の人権を無視した労働や日本人労働者の貧困化、ひいては日本企業、日本経済全体の貧困化（国内経済の低迷、国富の流出）に繋がらないよう、十分な制度設計・国会での審議や調査を希望します。
繊維工業	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習の帆布製品製造職種で、対象とならない製品が多すぎる。社内で外の日本人と同じように仕事ができず、特別扱いとなっている感がある。機構に問い合わせると簡単で単純な作業を外したという回答だったが、テントシートよりも技術力があるものばかりである。こういった様々な作業を教えられなければ技能実習とは名ばかりのものになってしまい、技能向上に役立たない。あくまで帆布製品製造職種であってテントシート製造職種ではないことを御理解いただきたい。 ・受入時期について、企業側の希望日を重視して欲しい。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・制度を見直すべきです。送出国にある派遣会社は大変な利益を出しています。送出時に預ける多額な保証金を禁止させるべきです。この保証の借金のために激務に耐えている実習生が多いことを御存知ですか。他方、国内においても、相変らずの違法就労やパワハラ・セクハラなどが散見されます。1社でも違法企業があれば協同組合を解散させるくらい、厳しい法律を策定して下さい。 ・当社は全ての作業を日本でを行うことを売りにしており、日本人スタッフの手で行い続けることを品質の高さとしてのアピールポイントにしています。あえて外国人材を活用するメリットはありません。
プラスチック 製品 製造業	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・ある程度日本での就業経験がないと雇えない。 ・組合に通訳の方もいらっしゃいますが、簡単に会社に来られるような距離ではなく使いづらい。ニュアンスや細かいところが伝わらないので、困ることがある。通訳の方が増えたら良いと思います。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・5年ないし3年職種をもっと多様にして下さい。これだけハローワーク求人がうまうまいていない企業が多いことが分かっているのだから、なんとかして欲しい。 ・実習生は技能だけでなく、お金を稼ぎに来ていることも考えないとダメではないだろうか。そこは日本人との差はつけて働ける時間は少し長くても問題ないのではないか。長く日本にいたい実習生に対しては、なんらかの制度があれば良いのではないか。
ゴム製品 工業	100人以上	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語力が備っていれば雇用についても検討できるが日本語力がある程度なければ社内での受入体制が整えられない。
素形材 産業	10人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・製材業（チップ業）でも外国人が働ける様にして欲しい。 ・零細企業の経営は労使の信頼がなければ成り立たないと思っているので、近年の日本のように労使の権利意識が先に立っている昨今、その点を外国人に求めることは難しいと思う。そこを理解できれば雇用も問題はないと思う。
	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・難しい仕事であり、危険や作業上の注意など懸念事項が多く、事業縮小しているので教育等が行き届きません。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・業種別の範囲が狭い。もう少し幅を拡大し零細企業でも、技能実習生と特定技能制度の就労者を受入れられるよう、法改正を強く希望します。技能実習生の3年を全て5年以上に改正することも強く希望します。我々、零細企業の生き残りを掛けて仕事内容を改善しても、労働者不足での死活問題として直面しております。もう少し枠にはまった条件で無く、どんな業種でも採用できるシステムとして欲しいです。 ・技能実習生を労働者扱いしても良いのか。 ・就労人口が減少していく中で、制約の多い制度では中小・零細企業は先細りになるばかりと感じる。特に実習生制度においては、表面的な制度の部分強く感じる。もっとシンプルな仕組みであっても良いのではないだろうか。

産業機械 製造業	10 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・言葉と生活習慣の違い等、日本人従業員のストレスにならないか心配。当社の場合は、長期雇用による技術の向上を考えている。 ・外国人はかなり守られている様に感じます。残業をしなければいけないのは、いつも日本人だけ。外国人は早く帰りたい。給与も日本人よりも良いけど、日本語が伝わらない。仕事もバイト並み。日本人がかわいそうになります。
	10 人以上 30 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・もっと簡単に雇用できるようにして欲しい。 ・やっと技術を身につけ、ひとりで作業できるようになった途端に帰国されると困る。長期に雇用できず、外国人材の育成のみの目的で雇い入れるには、不適切。 ・外国人の方を受け入れた後、休日や時間外の行動に不安を感じる。 ・日本人の確保が難しい中、これからは外国人の採用も必然。仕事に関することはいろいろ補助等あるようですが、生活面に関してはまだまだ追いついていません。特に高齢者の多い地区は外国人に対しての偏見を多く感じます。こちらからも地域の行事等に参加してコミュニケーションをしていかなければいけないと思います。ともに、伸びていくためにがんばっていきたくと思っています。
	30 人以上 100 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークにて、外国人部を作って対応を考えてはどうか。 ・今後、少子高齢化により労働人口は減少する一方です。外国人材に頼らざるを得ない時代がすぐやってきます。意欲のある優秀な外国人材については期間を限定せずに、できるだけ長く働いてもらえるような施策が必要ではないかと考えます。 ・日本人に近い考えをもっている国の方であれば、活躍できると思います。電話でよく雇用して下さいと、外国の方から直接連絡がありますが、できれば日本の方がサポートしてもらえるとわかりやすい。
電気電子 情報関連 産業	10 人以上 30 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・大企業向けの制度しかないため、小企業では自活するしかない。
	30 人以上 100 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・メディア等でトラブルが発生した企業のネガティブ情報発信を気にしてしまう。何かあった場合、そこから発生するリスクが大きいため、外国人材を雇用しようと思わない。採用活動に多少の費用が掛ったとしても、日本人の雇用を考えている。
自動車 関連産業	10 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・技術力を必要とする弊社では外国人採用は難しい。仕事が一か前になれるようになるのに数年はかかり、後に国へ帰国するとなるとなおさら困難。 ・絶対的に日本語勉強不足である。送り出し機関で、最底 1 年程度日本語を勉強させてから、送り出していただけるよう指導をお願いしたい。
	10 人以上 30 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・安い労働力としては、技能実習等に価値は無くなっている。日本人も質が下がっている。いきなりの直接雇用は危険。人材派遣を頼りつつ、機械化・生産性向上を行い、有望な人材が見つければ直接雇用に切り替えていく。順次、外国人材を縮小していき、終了とする方向で事業継続を模索中です。 ・市で、外国人実習生の交流できることを行事として実施して欲しい。 ・少子高齢化が今後加速すると見込まれるなら、間違いなく外国人材は必要である。ただ、“外国人”にまだまだ慣れていない日本にとって、受入基準の塩梅が重要だと感じる。制度と基準をしっかりと保ちつつ、双方が住みやすく、働きやすい環境づくりを行政と企業、地域が連携して考え取組む必要があると思う。
	30 人以上 100 人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・しっかり学んで技術が身についても 3 年か 5 年で実習生は帰国しなければならない。企業の育成にかかる時間、人材がただのボランティアで終わっているのはもったいない。在留資格についてはほとんど不明であり、どういう資格の人を雇っているのか、雇ってはいけないのか、全くわからない。今後外国人の雇用がふえていく見通しなら、資格の融通も必要だと思う。 ・意味の無い試験を増やさないと欲しい。外国人材を必要としている企業では中小、零細企業が多いので、教育面が難しい。送り出し機関での日本語教育を充実して欲しい。 ・送り出し機関とのやりとりに時間がかかりすぎる。資料が多いのに、肝心な書類は発行してくれない。修了証明書を申請するのに、費用がかかりすぎる。 ・優秀な外国人雇用は企業の将来のためには必要なことだと思う。雇用した場合、企業や、外国人の努力も必要になる。最初のハードルはやはり、高くなると思う。労働に対する価値観が日本人とは相違する。長い期間働いてもらえるよう、様々な方面からの支援が必要。

自動車 関連産業	100人以上	・継続性に問題あり。在留資格の延長や職種変更、帰国による退職等。
造船・ 舶用工業	10人未満	・民間アパートへの入居が難しく、アパート確保、斡旋があれば助かります。1年目、2年目、3年目と受ける実習検定の内容についてインターネット等へ、過去問題等掲載して頂ければ、本人達も不安なく受けられると思います（2号移行、受入1年目です）。 ・特定技能を活用したいが、相手国の制度が定まらないとのことで、全く話が進みません。早く活用したいです。
	10人以上 30人未満	・手続きが複雑なため、仕事量が増え過ぎて日常の仕事に支障が出ており、もっと簡単にならないのかと感じております。人手不足解消に向け、外国人材雇用は大切なことと理解しております。 ・実習生がようやく慣れたところに帰国。5年、10年といられるようにして欲しい。 ・専門の組合を通しての雇用なので安心。単独での会社雇用は多くの手続きが必要なため、なかなかできない。
	100人以上	・申込から受入まで、フィリピンの例では半年以上かかるので短縮を希望する。監査が多い。優良事業所は簡略化される制度を希望。対象職種を増やし、複数の職種をして欲しい。
その他 製造業	10人未満	・日本の若い人材の育成に力を入れて欲しい。 ・たいへん頭も良く、意欲的に働いてくれるので、日本人よりも人間的に交流しやすい面も多いように思います。こちらの視野も広がり世界が広がったようにも思う。しかし経済的に苦しい人が多く（母国にお金を送るため）、住宅支援（市営住宅）等について、最寄りの市役所で全て手続きが終了できるようにして欲しい。とにかく皆、色々な面で優れているので大事にしようと思っています。わかったようで、わかってない日本語。あと一步の難しさはいつまでも残るようです。 ・技能実習制度は、どんどん制度がややこしくなり、紙上だけの制度で、実際の現状にそぐわないと思う。受入人数も、個人企業は3名可能で、法人は社長以外の社会保険加入人数となると、中小企業は社長、従業員1人、パート数人という体制も多い。良い優秀な企画や技術を持っていても人材不足で、仕事がまわらなく、外国人材を頼らざるを得ない。なのに、どんどん規制されて、雇用も難しいとなると、日本の優秀な製造業は衰退の一途をたどる。もっと受入れやすいようにして欲しい。 ・実際受入をしたことがないため、不安です。また、情報がないため、どう対応して良いかわかりません。インターンシップのような制度があれば、活用してみたい。 ・小さな会社では、1名の人事の異動でもリスクが大きいため不安材料が多くなる外国人材は雇用が難しい。日本人でも身元が不明な人は、雇用できない。 ・日本人の雇用が大変難しくなっているので、外国人材について知識が欲しい。 ・外国人材は必要不可欠。外国人の労働時間の制限の緩和をしていただければと思います。 ・本当に来てもらった人や国のためになっているのか疑問。お互いに利用しているだけのように感じる。
	10人以上 30人未満	・具体的に検討をしたことがないため、情報収集はしていませんが、どんな業種、職種でどんな事例（良い例も悪い例も）があり、何が問題となったかを広く公表して欲しいです。 ・日本全体の社会の仕組みを考えたらうでの外国人材雇用を想定しないと、外からは変えようがないと思います。 ・色々な問題の根底に、送り出し機関の不透明な費用がある。あまりにも高額で理解できない。 ・当社を含め、まじめに規則を守っている会社も多いのに外国人材受入企業全てが悪いというTV放送ばかりで、とても悲しい。良い面も取り上げて欲しい。大手のコストダウンは中小企業の賃金が安いことで成り立っているのに、日本人並みか日本人以上の賃金にすると、会社は成り立たない。実際監理団体費用含めると、日本人以上に支払っている。監理団体の費用がかからないよう国として対策を考えて欲しい。外国人材無しでは日本企業は継続不可能。

その他 製造業	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> 働かない日本人の代りとしての外国人材活用は安易すぎる。海外には父親が日本人の子どもがたくさんいる。その子ども達に教育をして日本人と認めて、日本で働いてもらえば良いのでは。外国人の教育、資格認定等民間に依頼しているが政府がしっかりと海外に日本教育施設を設け、そこで認定した者だけを日本に入国させる。そうすれば脱走・行方不明・不法労働は無くなる。 外国人材を登用した際のメリットがあるのかどうか全く分からないと考えている。もし、メリットがあるのなら、具体的に宣伝してもらった方がいい。賃金が高い、家賃負担がある、物が盗まれるといったマイナス面の話題しか聞こえてこない。 外国人技能実習機構の簡素化もしくは廃止を求める。 行政の案内パンフレットが多言語に対応していない。 真面目で健康で定年まで働ける人なら雇いたいと思うが、技術が身についたらさっさと辞める人が多いと聞くので、正直雇うのが怖い。 当社で培った技術は、当社の業務で生かしていただきたい。外国人材は日本で取得した技術を自国に持ち帰り、自国で展開していきたい方が多いのではと思います。日本で定住して下さるような人材でしたら、前向きに検討したいと思います。 日本人の採用は困難となっており、日本に興味のある外国人材で技術のある人を採用するには、会社にとって大きなメリットとなる。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ノウハウがなく雇用について想像ができない。 技能実習、特定技能での対象職種を増やすか、どの業種でも利用できることが肝要と思う。 計画認定に時間がかかるので、認定までの時間を短縮して、短期間で受入れできるようにしてほしい。外国語の対応（通訳）の人数が少ないため、最初のコミュニケーションがとりづらい。県単位で、通訳を確保していただきたい。
	100人以上	<ul style="list-style-type: none"> 海外のグループ企業からの技能実習を受入れており、トラブル等は一切ない。 居住スペースについて、4.5㎡/人、特定技能7.5㎡/人が必要となります。スペースを広くすることは本人負担が大きくなります。外国人材は本当に求めているのでしょうか。出費の増額分は、制度を決めた行政が負担してあげるべきではないでしょうか。実習生の母国での生活環境を理解して、制度が作られているのでしょうか。負担が増える分、本人達は悲しんでいます。もっと真剣に外国人材と向き合う必要があるのではないのでしょうか。残念でなりません。 制度の内容に変更、改訂、追加があると、取扱い窓口での対応が大変である。行きあたりばったりでなく、しっかりとした制度を確立してもらいたい。
卸・ 小売業	10人未満	<ul style="list-style-type: none"> 現状の外国人材雇用は、分野が限られているため、本質的な中小規模事業者の人手不足解消には、厳しいと思います。 人手不足ではあるが、外国人雇用によるデメリットの方が大きいと考え、採用する気にはならない。人手不足で業務が立ち行かなくなっても、最悪店をたためば良いと思う会社の方が多いのではないか。 地元定住者を雇用するので、他国に戻る者を雇用する余地はない。
	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> もっと国に、中小企業に対する外国人材を受入れるためのコスト面での支援をしてもらいたいと思います。大企業であれば違うかと思いますが、弊社としては大きなコストの負担に苦しみます。 手続きがわからないし煩雑すぎて、自社では対応できない。就労期間の通算5年というのが気にいらぬ。優秀な人材であれば日本人と同様の扱いをしたい。 日本語の習得レベルを上げて欲しい。個々人に差がある。受入機関（協同組合）における諸費用が高い。現在外国人材を受入しているが、日本文化の気配り、心配り等のマナーは不足している。また、昼寝等の習慣に日本人は慣れていないので、やや驚いている。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> 当社は特定技能14業種・職種外のため、外国人材雇用は困難です。 作業部分については個別に対応は可能ですが、指導する時間的なゆとりはない。 働き方改革に伴う労働時間短縮方法を検討中。その中でピッキング業務を外国人労働に移行し、営業部門の残業時間短縮を今後計画していく予定。

卸・ 小売業	100人以上	・日本人従業員が50人までだったら雇用可能な外国人材は○人、100人までだったら○人という枠をはずし、もう少し多くの外国人材を受入れられるようにして欲しい。人手は不足していて経営に明るさをみつけることができない。
宿泊業	10人未満	・一切雇用する予定はありません。外国人材を受け入れる客層ではありません。
	10人以上 30人未満	・民間の業者を廃止し、国が仲介を行う。受入先の審査を徹底し、安心して働ける職場に。外国人材の審査を徹底し、逃亡、不法滞在は厳罰を課す。
	30人以上 100人未満	・行政書士のような仕事（書類関係）を行う時間がないので、雇用したいと考えているものの、その手続きで手をとられるイメージ。
外食業	10人未満	・専門的分野（フランス料理）で細かい指導が必要なため、言葉がわからないと難しい。店が少人数の場合、ついて指導する者がいないというも現状。
	10人以上 30人未満	・今まで一度も外国人の雇用を考えたことがないものの、知識として知っておかねばいけないなと感じました。
	30人以上 100人未満	・まわりの話を聞くと、少しでも有利なところにすぐ転職するイメージがあります。そのため外国人の登用をためらいます。 ・言葉が通じなければ、まず仕事がスムーズに進まないのでは。日本人の国民性として、外国人材の受入れは難しく、東京などの都会は定着しても、広島等の地方都市では、なかなか受入れられないと思う。最終的には、日本という国が管理しないと無理だと思う。トラブルも日本人同士に比べ、増えると思う。 ・弊社で雇用しているのは留学生アルバイトです。その時々募集にたまたま応募してきて、条件を満たしていれば面接して良ければ採用します。
介護	10人未満	・外国人雇用は不安でしかない。文化が違えば言葉も違うので、対応も困難。第一に利用者様に対してが不安。 ・15年位前に外国から来たヘルパーさんが1人いましたが、困ったことはありませんでした。
	10人以上 30人未満	・日本人と同一の給与水準について、経営実態から検討できる制度を期待。
	30人以上 100人未満	・インドネシアから2名実習生が就任しました。勉強熱心で仕事に対する真摯な姿勢もみられ、職員は好印象を持っています。日本語の理解も日々を追うごとに進んでいます。早く日本の生活や職場に慣れ、自分達の活躍の場を作り、後輩達が後に続くようにと頑張っています。費用の面で日本人よりも多少かかるとは思いますが、国籍よりも人柄が重要で利用者に喜んで頂くことが一番だと思っています。紹介元が介護士専門で就任後も相談やサポートもしっかりしてくれているので安心しています。 ・介護事業所として、スキルを持った外国人材を受入れることは可能で、むしろありがたいことです。しかし日常業務が多忙すぎ、まったく余裕がない状況です。予算もありません。人材紹介会社のように、訪問してマッチングしてくれるような機関があれば、スムーズに受入れられると思います。 ・外国人材に安易に頼るより、日本人労働者の有効活用をすべきと思う。訪問介護の場合、在宅の方に1人で訪問することになり、受入側からかなりの抵抗が予想される。
	100人以上	・費用対効果を考えると躊躇してしまう。
その他 医療・福祉	10人以上 30人未満	・外国から人材が入ってくるのは良いと思う。外国人に対する偏見や理由のない拒絶はすべきではない。行政のきめ細い指導や支援が必要だと思う。 ・外国人材を活用するためには、人材をサポートするための人材も必要となり、国内人材を雇用する費用と、あまり変わらないのではないかと感じています。
	30人以上 100人未満	・制度だけではなく、実務の面でかなりハードルが高い。教育面においては、ほとんど企業任せにされる。行政側も積極的に動かないと、こういった制度は定着しない。
ビル クリーニング	10人未満	・10年以上も前に中国人にアルバイトで来てもらいました。何人か来た中でとても良く仕事をしてくれた方もいましたが、勝手に休んだり、少しでも時給が良い所があるとすぐに辞めたり、言葉が通じずに困りました。最近コンビニ等で働く外国人材をみますが、頑張っていますね。結局、自分の会社の受入体制が悪かったのだと思います。

ビル クリーニング	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・県や市に相談したら紹介してくれるような制度が必要となる。 ・日本人は仕事をする気が感じられない。日本人の若者より、外国人材のほうが使いやすい。
	100人以上	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用についてあまり考えてないのでわからないことが多い。
その他 サービス業	10人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・職種柄イメージが沸かない。
	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・ドライバーや倉庫内作業員が今後さらに不足すると思います。このような職種で、外国人材の雇用ができればと思っています。 ・知人からの紹介という形での雇用のほうが、やはり安心できる。1人雇用すると、またその知人というように繋がりができれば雇用しやすい。公的な紹介窓口からの紹介は少しハードルが高いように思う。 ・専門的知識と人間性を兼ね備えた人材であれば、外国人材であることは何の問題もない。
	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人材を雇用することに対する知識も乏しいのが現状ですし、外国語を理解できる者もない中での雇用は難しいと思います。 ・技能実習生は素直で一生懸命さが良いと思う。ただ人手不足な事業所では、指導する時間に余裕がなく、指導する者が必要となるため、人手不足の解消とはならない。とても難しいと考えます。 ・自分達がどこまで知っているのかも実際分からないので、難しい言葉ではなく、理解しやすい内容でパンフレットなどがあれば良いと思う。 ・外国人材の場合は、コミュニケーション等の問題が大きく、人材不足の状況でも採用できない。今後、日本語や日本の習慣等を身につけた方で、日本で暮らすことが不自由なくできるような方であれば、どんどん活用したい。
その他	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・費用や言葉の問題等、現時点でデメリットの方が多いと感じる。信頼関係の構築に時間がかかり過ぎる。