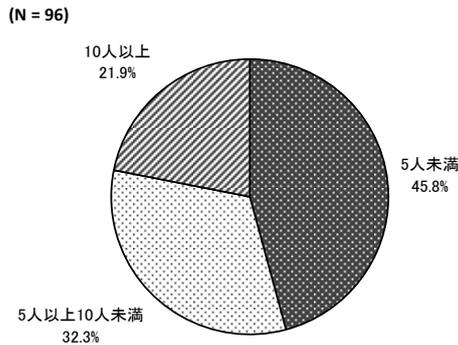


## 4 調査結果（監理団体）

### 1. 回答団体の属性

#### (1) 職員数（全体）

「5人未満」が45.8%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が32.3%、「10人以上」が21.9%となっている。

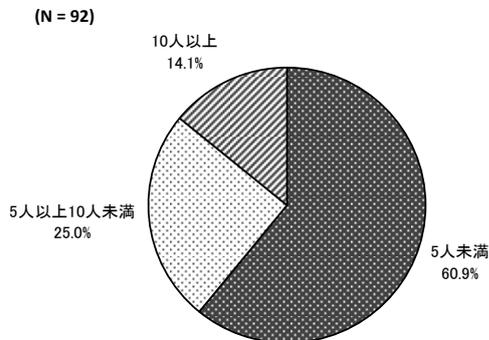


(上段: 件数、下段: %)

N	5人未満	5人以上10人未満	10人以上
96	44	31	21
100.0	45.8	32.3	21.9

#### (2) 専属職員数（全数の内数）

「5人未満」が60.9%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が25.0%、「10人以上」が14.1%となっている。

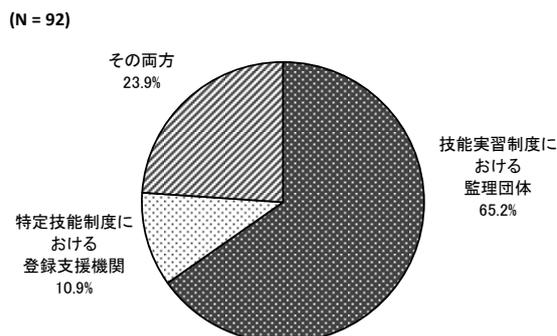


(上段: 件数、下段: %)

N	5人未満	5人以上10人未満	10人以上
92	56	23	13
100.0	60.9	25.0	14.1

#### (3) 団体の役割（複数回答可）

「技能実習制度における監理団体」は65.2%、「特定技能制度における登録支援機関」は10.9%、「その両方」は23.9%であった。

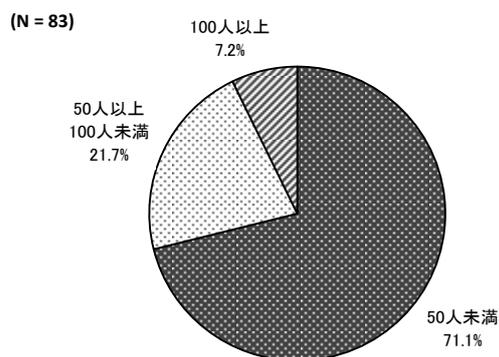


(上段: 件数、下段: %)

N	技能実習制度における監理団体	特定技能制度における登録支援機関	その両方
92	60	10	22
100.0	65.2	10.9	23.9

#### (4) 現在の受入実績人数（合計）

「50人未満」が71.1%と最も高く、次いで「50人以上100人未満」が21.7%、「100人以上」が7.2%となっている。



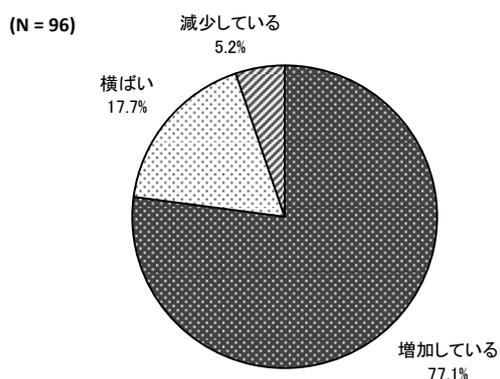
(上段: 件数、下段: %)

N	50人未満	50人以上 100人未満	100人以上
83	59	18	6
	100.0	71.1	21.7
			7.2

## 2. 外国人材の受入のトレンド

### (1) 企業からの外国人材受入ニーズの状況

「増加している」が77.1%と最も高く、次いで「横ばい」が17.7%、「減少している」が5.2%となっている。

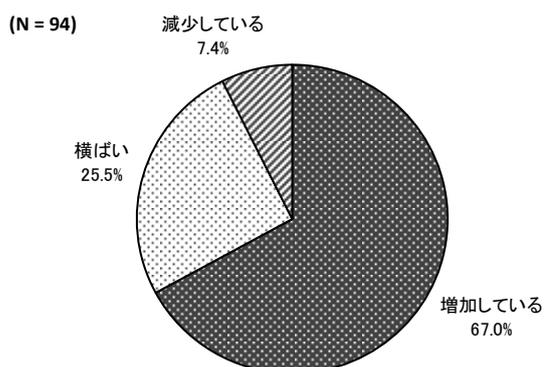


(上段: 件数、下段: %)

N	増加している	横ばい	減少している
96	74	17	5
	100.0	77.1	17.7
			5.2

### (2) 日本での就労を希望する外国人材の状況

「増加している」が67.0%と最も高く、次いで「横ばい」が25.5%、「減少している」が7.4%となっている。



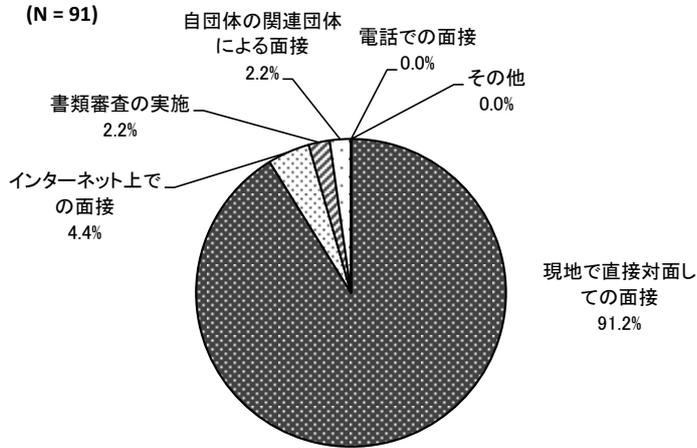
(上段: 件数、下段: %)

N	増加している	横ばい	減少している
94	63	24	7
	100.0	67.0	25.5
			7.4

### 3. 受入実務

#### (1) 外国人材の事前面接等の手法で主に採用しているもの

「現地で直接対面しての面接」が91.2%と最も高く、次いで「インターネット上での面接」が4.4%、「書類審査の実施」及び「自団体の関連団体による面接」がともに2.2%となっている。

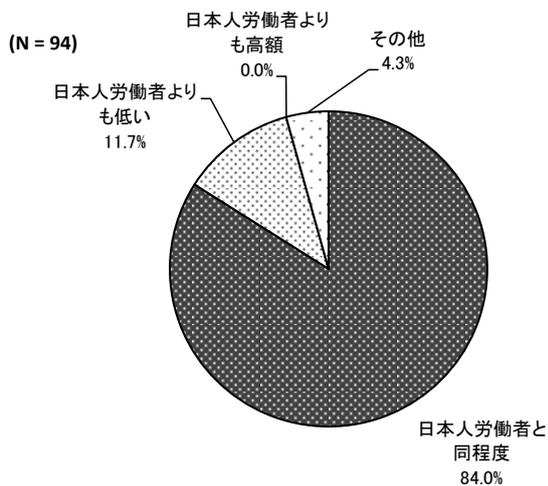


(上段:件数、下段:%)

N	現地で直接対面しての面接	インターネット上での面接	書類審査の実施	自団体の関連団体による面接	電話での面接	その他
91	83	4	2	2	0	0
	100.0	91.2	4.4	2.2	0.0	0.0

#### (2) 受入企業の提示する外国人材への報酬について

「日本人労働者と同程度」が84.0%と最も高く、次いで「日本人労働者よりも低い」が11.7%となっている。

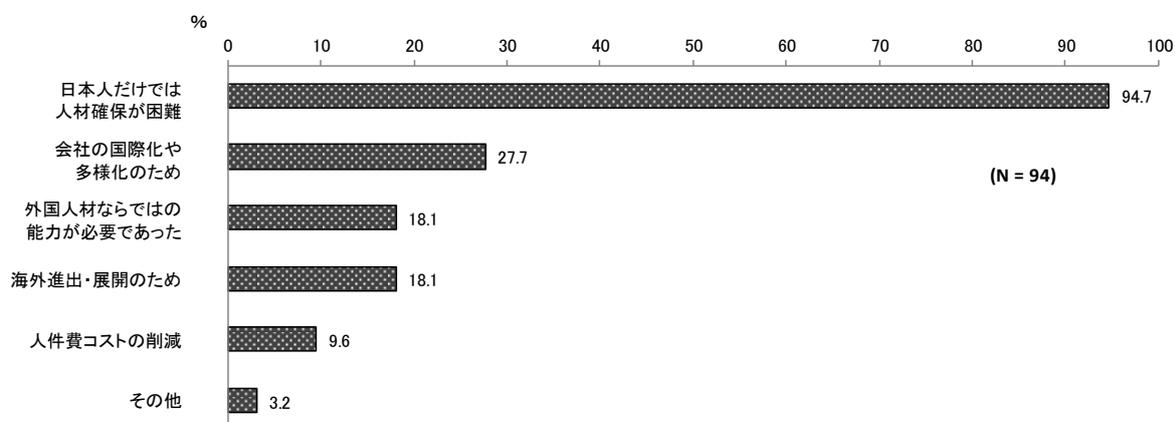


(上段:件数、下段:%)

N	日本人労働者と同程度	日本人労働者よりも低い	日本人労働者よりも高額	その他
94	79	11	0	4
	100.0	84.0	11.7	0.0

### (3) 支援した企業が外国人材を受入れる主な理由（複数回答可）

「日本人だけでは人材確保が困難」が94.7%と最も高く、次いで「会社の国際化や多様化のため」が27.7%、「外国人材ならではの能力が必要であった」及び「海外進出・展開のため」が18.1%となっている。

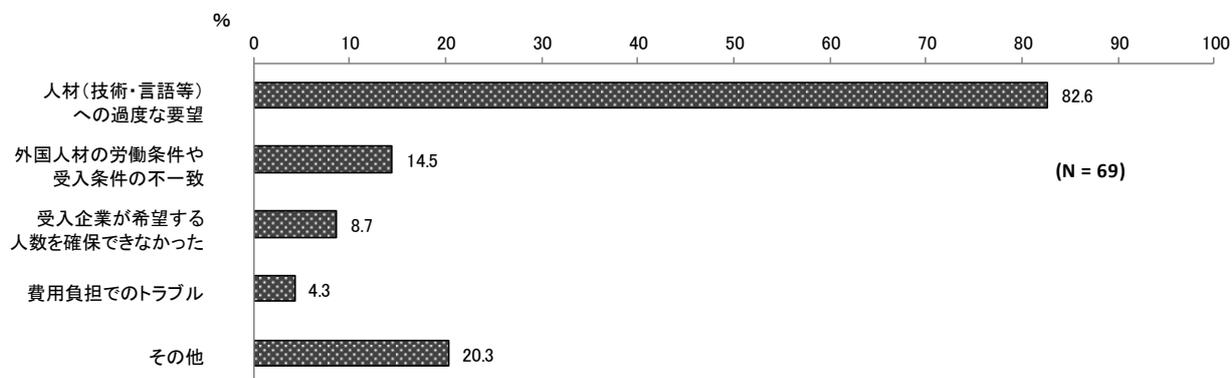


(上段:件数、下段:%)

N	日本人だけでは人材確保が困難	会社の国際化や多様化のため	外国人材ならではの能力が必要であった	海外進出・展開のため	人件費コストの削減	その他
94	89	26	17	17	9	3
-	94.7	27.7	18.1	18.1	9.6	3.2

### (4) 人材マッチングの際にあった受入企業とのトラブル（複数回答可）

「人材（技術・言語等）への過度な要望」が82.6%と最も高く、次いで「外国人材の労働条件や受入条件の不一致」が14.5%、「受入企業が希望する人数を確保できなかった」が8.7%となっている。

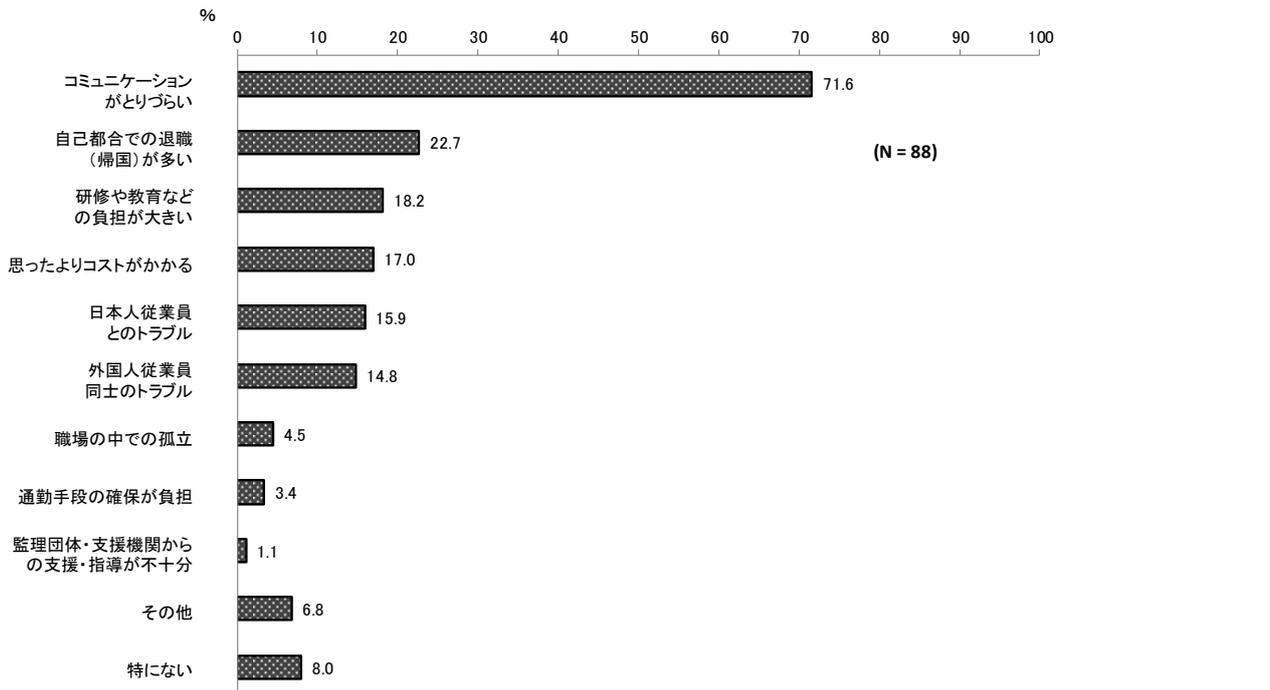


(上段:件数、下段:%)

N	人材(技術・言語等)への過度な要望	外国人材の労働条件や受入条件の不一致	受入企業が希望する人数を確保できなかった	費用負担でのトラブル	その他
69	57	10	6	3	14
-	82.6	14.5	8.7	4.3	20.3

(5) 就労環境で困っていることや課題（複数回答可）

「コミュニケーションがとりづらい」が71.6%と最も高く、次いで「自己都合での退職（帰国）が多い」が22.7%、「研修や教育などの負担が大きい」が18.2%となっている。



①

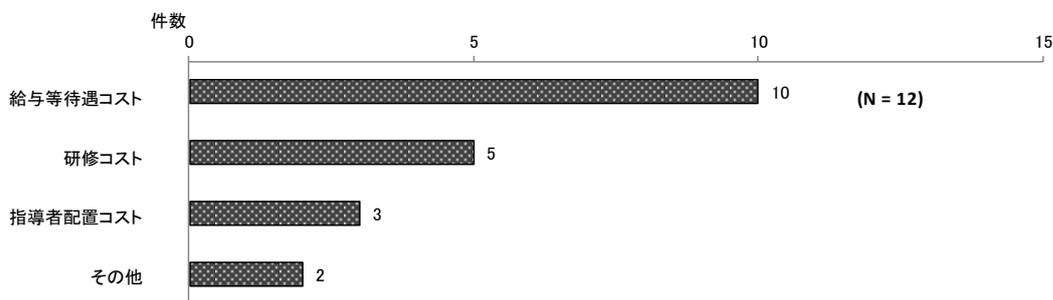
(上段:件数、下段:%)

N	コミュニケーションがとりづらい	自己都合での退職（帰国）が多い	研修や教育などの負担が大きい	思ったよりコストがかかる	日本人従業員とのトラブル	外国人従業員同士のトラブル	職場の中での孤立	通勤手段の確保が負担	監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分	その他	特になし
88	63	20	16	15	14	13	4	3	1	6	7
-	71.6	22.7	18.2	17.0	15.9	14.8	4.5	3.4	1.1	6.8	8.0

① 「思ったよりコストがかかる」の回答における具体例（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。

「給与等待遇コスト」が12件中10件と最も多く回答を集め、次いで「研修コスト」が5件、「指導者配置コスト」が3件となっている。

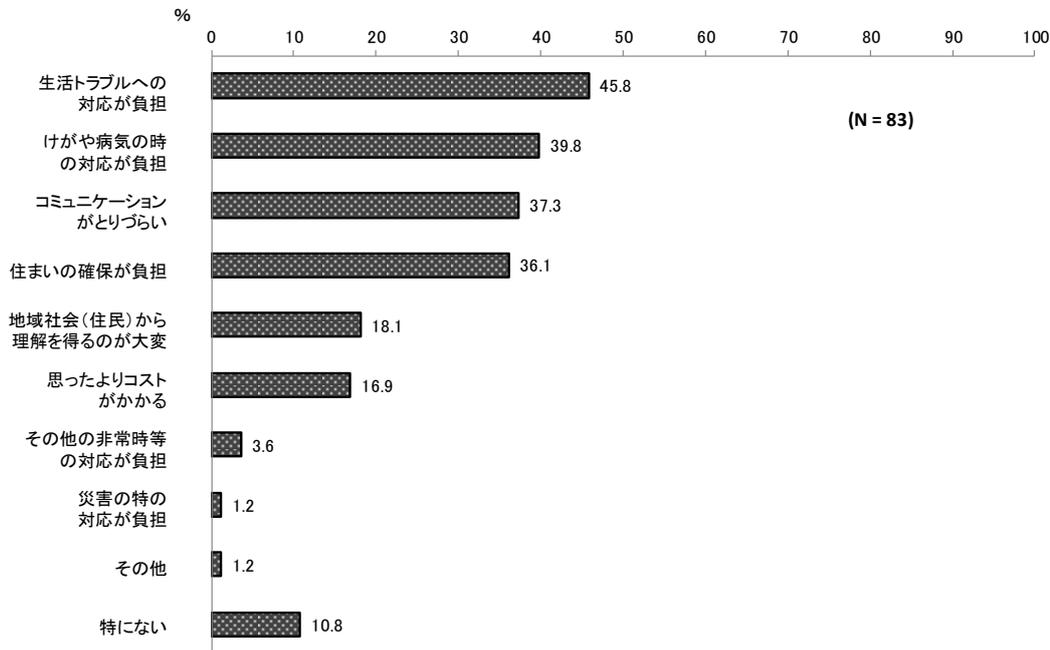


(上段:件数、下段:%)

N	給与等待遇コスト	研修コスト	指導者配置コスト	その他
12	10	5	3	2
-	83.3	41.7	25.0	16.7

(6) 生活支援で困っていることや課題（複数回答可）

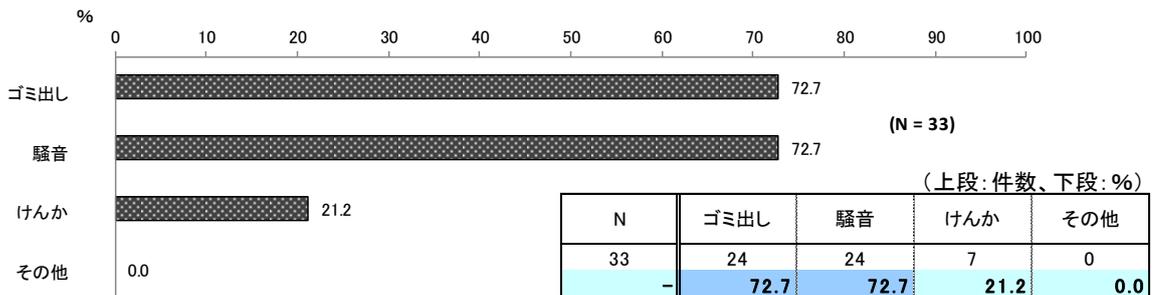
「生活トラブルへの対応が負担」が45.8%と最も高く、次いで「けがや病気の時の対応が負担」が39.8%、「コミュニケーションがとりづらい」が37.3%となっている。



N	①					②				
	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	コミュニケーションがとりづらい	住まいの確保が負担	地域社会(住民)から理解を得るのが大変	思ったよりコストがかかる	その他の非常時等の対応が負担	災害の時の対応が負担	その他	特になし
83	38	33	31	30	15	14	3	1	1	9
-	45.8	39.8	37.3	36.1	18.1	16.9	3.6	1.2	1.2	10.8

① 「生活トラブルへの対応が負担」の具体例（複数回答可）

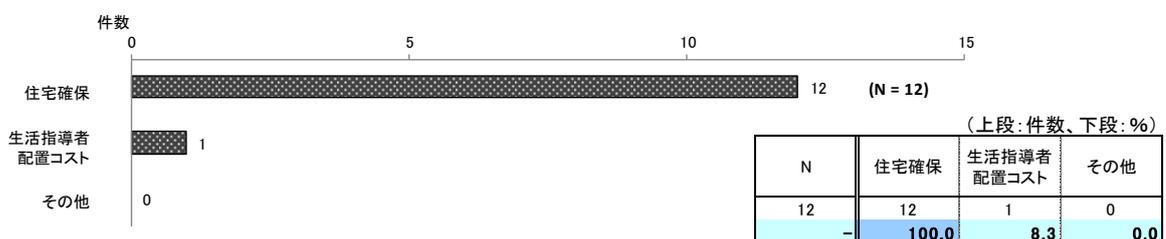
「ゴミ出し」及び「騒音」がともに72.7%と最も高く、次いで「けんか」が21.2%となっている。



② 「思ったよりコストがかかる」の具体例（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。

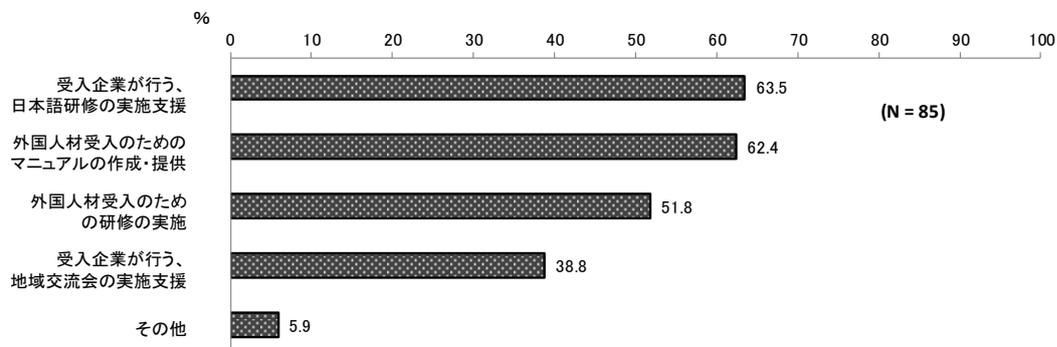
「住宅確保」の12件中12件と最も多く回答を集め、次いで「生活指導者配置コスト」が1件となっている。



## (7) 受入企業への支援

### ア 受入企業への講習・研修等の支援（複数回答可）

「受入企業が行う、日本語研修の実施支援」が63.5%と最も高く、次いで「外国人材受入のためのマニュアルの作成・提供」が62.4%、「外国人材受入のための研修の実施」が51.8%となっている。

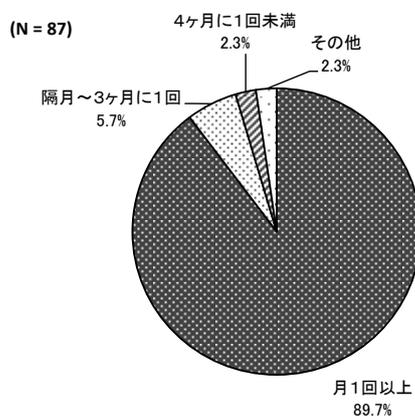


(上段:件数、下段:%)

N	受入企業が行う、日本語研修の実施支援	外国人材受入のためのマニュアルの作成・提供	外国人材受入のための研修の実施	受入企業が行う、地域交流会の実施支援	その他
85	54	53	44	33	5
-	63.5	62.4	51.8	38.8	5.9

### イ 受入企業への講習・研修等の頻度

「月1回以上」が89.7%と最も高く、次いで「隔月～3ヶ月に1回」が5.7%、「4ヶ月に1回未満」及び「その他」が2.3%となっている。



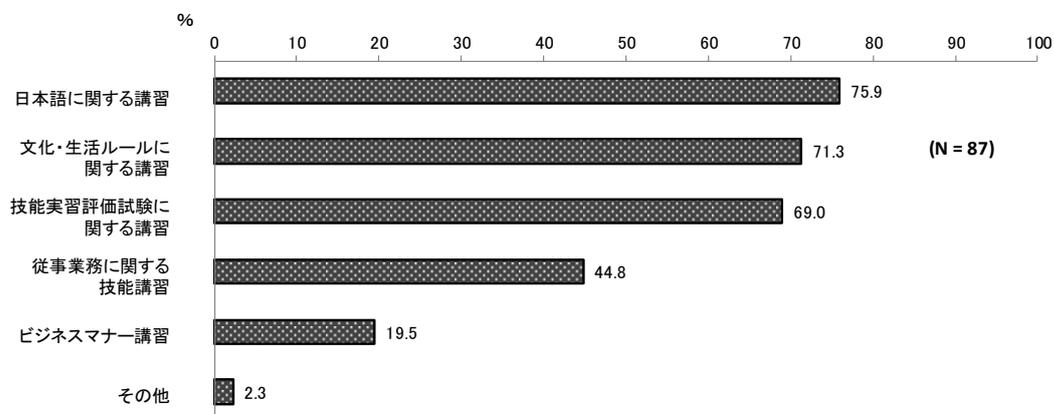
(上段:件数、下段:%)

N	月1回以上	隔月～3ヶ月に1回	4ヶ月に1回未満	その他
87	78	5	2	2
100.0	89.7	5.7	2.3	2.3

## (8) 外国人材への講習等支援

### ア 外国人材に対し行っている講習等支援（複数回答可）

「日本語に関する講習」が75.9%と最も高く、次いで「文化・生活ルールに関する講習」が71.3%、「技能実習評価試験に関する講習」が69.0%となっている。

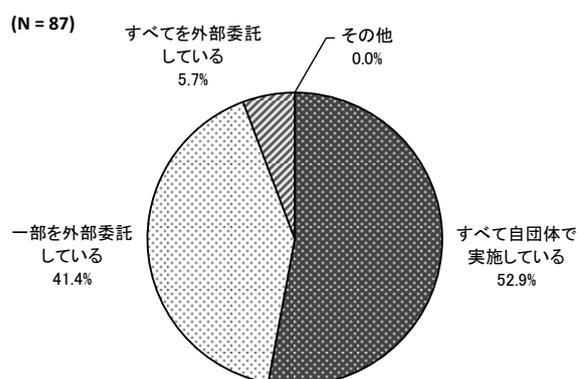


(上段:件数、下段:%)

N	日本語に関する講習	文化・生活ルールに関する講習	技能実習評価試験に関する講習	従事業務に関する技能講習	ビジネスマナー講習	その他
87	66	62	60	39	17	2
-	75.9	71.3	69.0	44.8	19.5	2.3

### イ 講習の実施元

「すべて自団体に実施している」が52.9%と最も高く、次いで「一部を外部委託している」が41.4%、「すべてを外部委託している」が5.7%となっている。

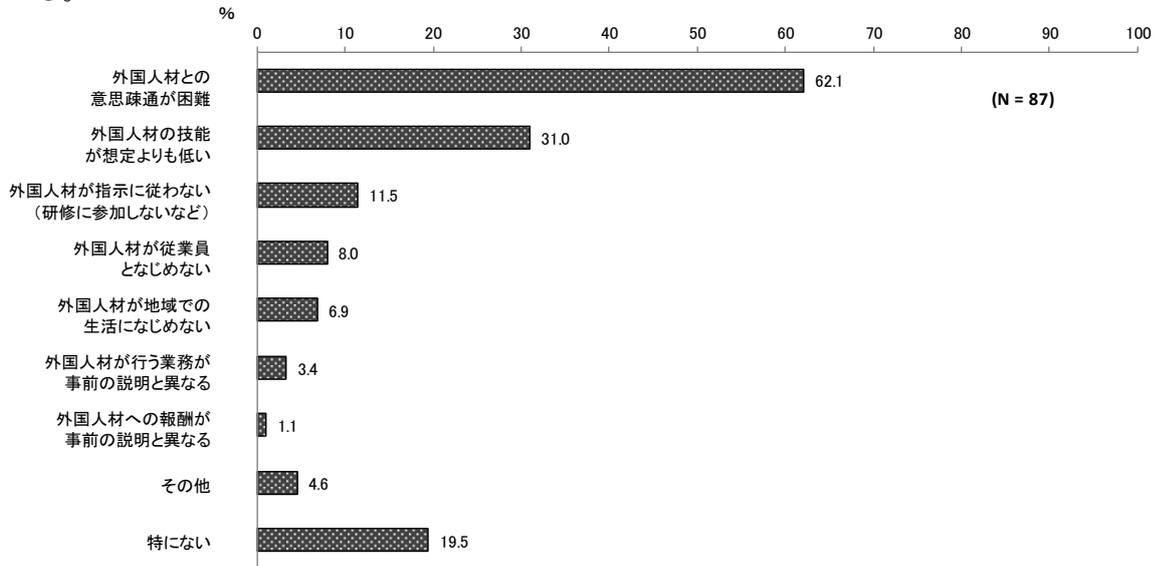


(上段:件数、下段:%)

N	すべて自団体に実施している	一部を外部委託している	すべてを外部委託している	その他
87	46	36	5	0
100.0	52.9	41.4	5.7	0.0

(9) 企業と人材間での受入期間中の主なトラブルや苦慮していること（複数回答可）

「外国人材との意思疎通が困難」が62.1%と最も高く、次いで「外国人材の技能が想定よりも低い」が31.0%、「外国人材が指示に従わない（研修に参加しないなど）」が11.5%となっている。

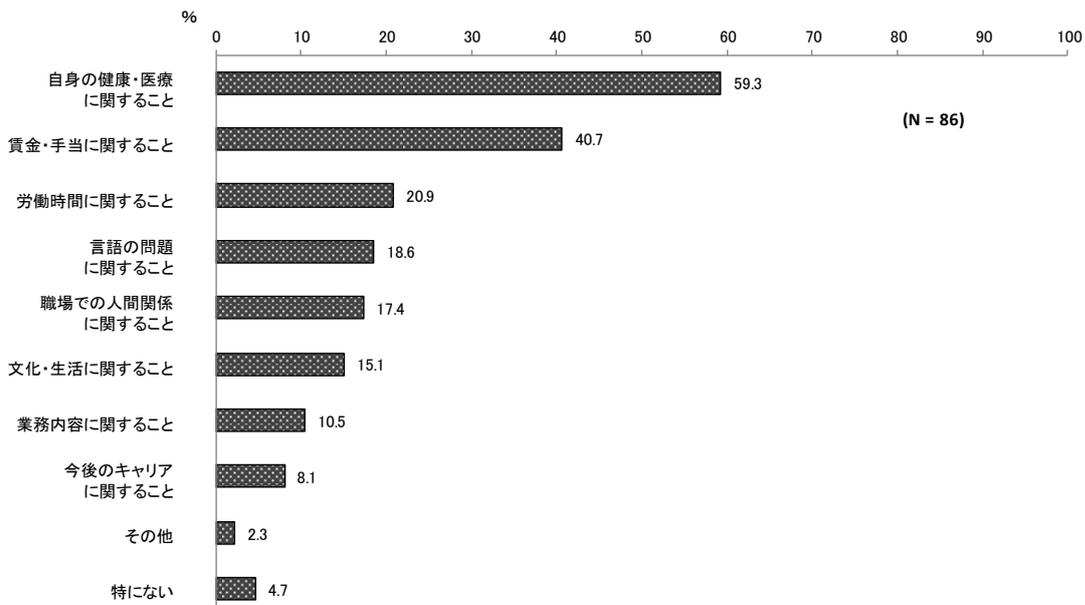


(上段: 件数、下段: %)

N	外国人材との意思疎通が困難	外国人材の技能が想定よりも低い	外国人材が指示に従わない (研修に参加しないなど)	外国人材が従業員となじめない	外国人材が地域での生活になじめない	外国人材が行う業務が事前の説明と異なる	外国人材への報酬が事前の説明と異なる	その他	特にない
87	54	27	10	7	6	3	1	4	17
-	62.1	31.0	11.5	8.0	6.9	3.4	1.1	4.6	19.5

(10) 外国人材から受ける主な相談内容（複数回答可）

「自身の健康・医療に関すること」が59.3%と最も高く、次いで「賃金・手当に関すること」が40.7%、「労働時間に関すること」が20.9%となっている。

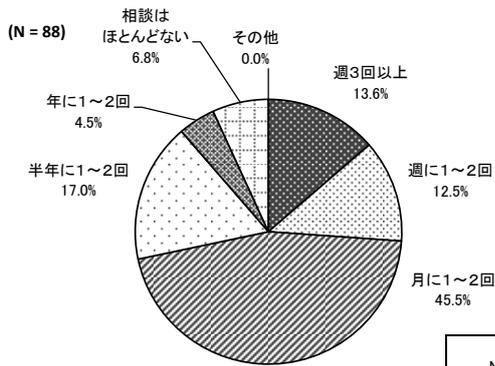


(上段: 件数、下段: %)

N	自身の健康・医療に関すること	賃金・手当に関すること	労働時間に関すること	言語の問題に関すること	職場での人間関係に関すること	文化・生活に関すること	業務内容に関すること	今後のキャリアに関すること	その他	特にない
86	51	35	18	16	15	13	9	7	2	4
-	59.3	40.7	20.9	18.6	17.4	15.1	10.5	8.1	2.3	4.7

### (11) 外国人材からの相談頻度

「月に1～2回」が45.5%と最も高く、次いで「半年に1～2回」が17.0%、「週3回以上」が13.6%となっている。

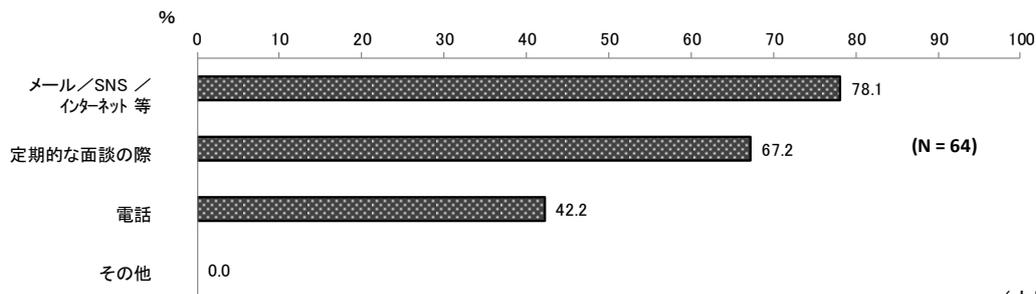


(上段: 件数、下段: %)

N	週3回以上	週に1～2回	月に1～2回	半年に1～2回	年に1～2回	相談はほとんどない	その他
88	12	11	40	15	4	6	0
100.0	13.6	12.5	45.5	17.0	4.5	6.8	0.0

### (12) 外国人材から受ける相談の連絡手段（複数回答可）

「メール/SNS/インターネット等」が78.1%と最も高く、次いで「定期的な面談の際」が67.2%、「電話」が42.2%となっている。

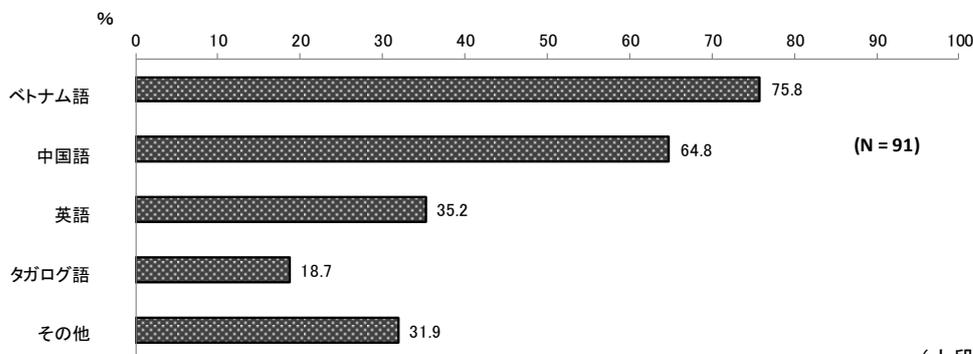


(上段: 件数、下段: %)

N	メール/SNS/インターネット等	定期的な面談の際	電話	その他
64	50	43	27	0
-	78.1	67.2	42.2	0.0

### (13) 外国人材から相談を受ける際の対応可能言語（複数回答可）

「ベトナム語」が75.8%と最も高く、次いで「中国語」が64.8%、「英語」が35.2%となっている。

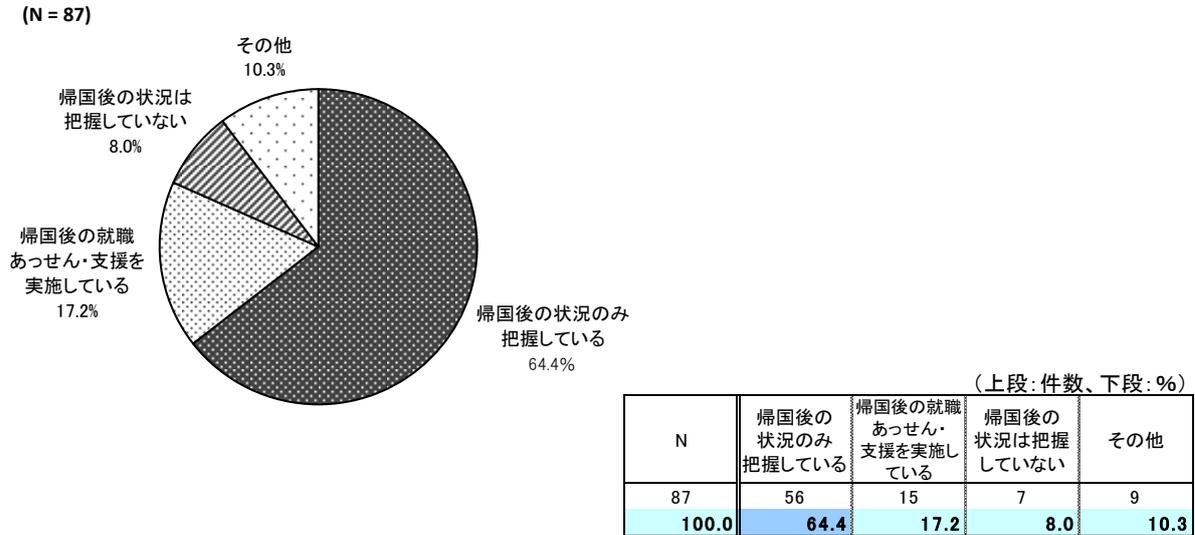


(上段: 件数、下段: %)

N	ベトナム語	中国語	英語	タガログ語	その他
91	69	59	32	17	29
-	75.8	64.8	35.2	18.7	31.9

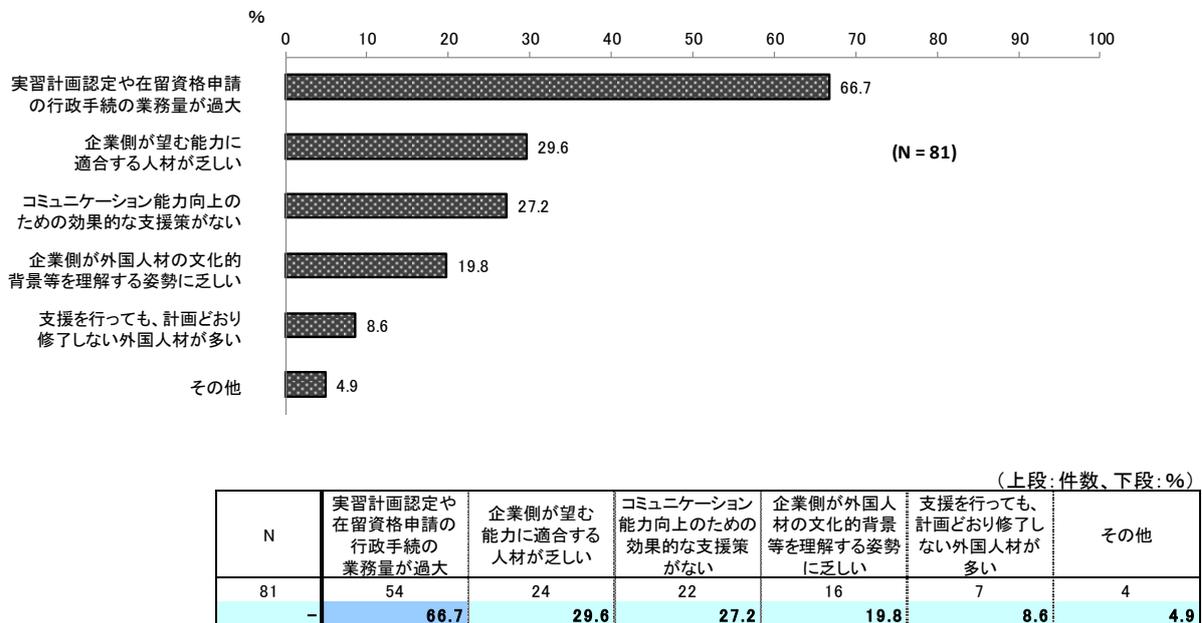
(14) 外国人材の帰国後のフォローについて

「帰国後の状況のみ把握している」が64.4%と最も高く、次いで「帰国後の就職あっせん・支援を実施している」が17.2%、「帰国後の状況は把握していない」が8.0%となっている。



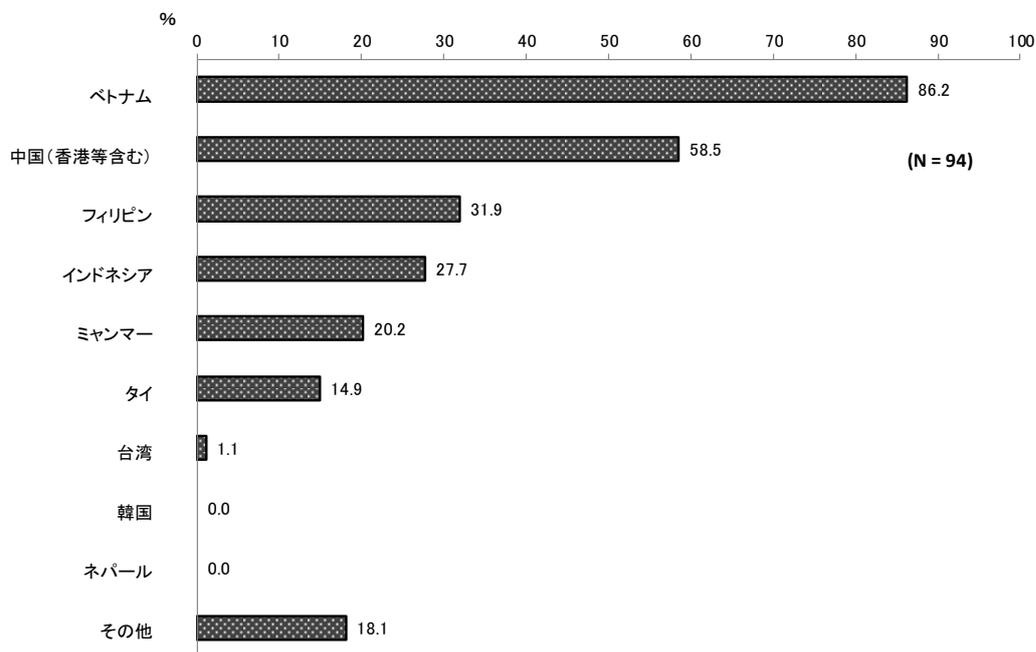
(15) 受入企業への支援で困っていること（複数回答可）

「実習計画認定や在留資格申請の行政手続の業務量が過大」が66.7%と最も高く、次いで「企業側が望む能力に適合する人材が乏しい」が29.6%、「コミュニケーション能力向上のための効果的な支援策がない」が27.2%となっている。



(16) 現地機関と契約締結や提携等している送出国（複数回答可）

「ベトナム」が86.2%と最も高く、次いで「中国（香港等含む）」が58.5%、「フィリピン」が31.9%となっている。

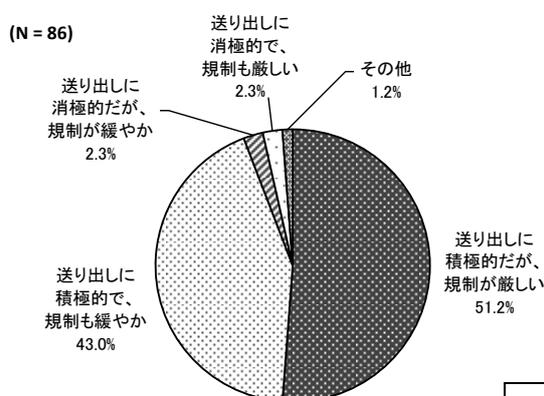


(上段:件数、下段:%)

N	ベトナム	中国 (香港等含む)	フィリピン	インドネシア	ミャンマー	タイ	台湾	韓国	ネパール	その他
94	81	55	30	26	19	14	1	0	0	17
-	86.2	58.5	31.9	27.7	20.2	14.9	1.1	0.0	0.0	18.1

(17) 現地機関と契約締結や提携等している各国の送り出しの状況

「送り出しに積極的だが、規制が厳しい」が51.2%と最も高く、次いで「送り出しに積極的で、規制も緩やか」が43.0%、「送り出しに消極的だが、規制が緩やか」及び「送り出しに消極的で、規制も厳しい」がともに2.3%となっている。



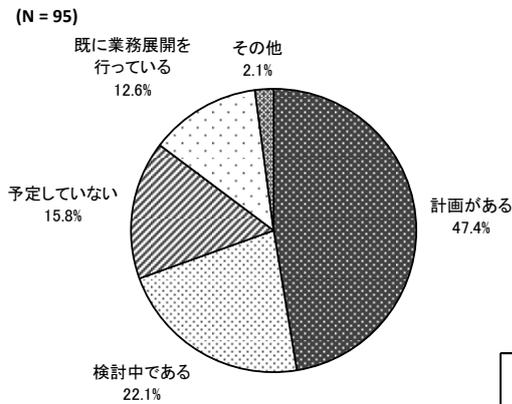
(上段:件数、下段:%)

N	送り出しに積極的だが、規制が厳しい	送り出しに積極的で、規制も緩やか	送り出しに消極的だが、規制が緩やか	送り出しに消極的で、規制も厳しい	その他
86	44	37	2	2	1
100.0	51.2	43.0	2.3	2.3	1.2

#### 4. 特定技能制度への対応

##### (1) 特定技能制度における登録支援機関として業務展開する計画

「計画がある」が47.4%と最も高く、次いで「検討中である」が22.1%、「予定していない」が15.8%となっている。

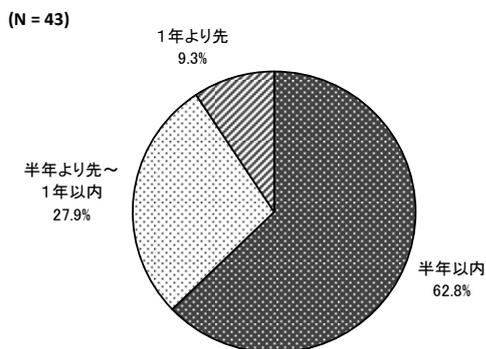


① (上段:件数、下段:%)

N	計画がある	検討中である	予定していない	既に業務展開を行っている	その他
95	45	21	15	12	2
100.0	47.4	22.1	15.8	12.6	2.1

##### ① 登録支援機関として業務展開するにあたって、事業開始時期の予定

「半年以内」が62.8%と最も高く、次いで「半年より先～1年以内」が27.9%、「1年より先」が9.3%となっている。

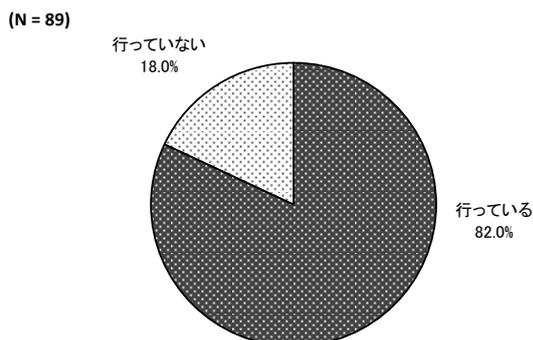


(上段:件数、下段:%)

N	半年以内	半年より先～1年以内	1年より先
43	27	12	4
100.0	62.8	27.9	9.3

##### (2) 受入企業に対する、特定技能制度に関する周知

「行っている」は82.0%、「行っていない」は18.0%であった。



(上段:件数、下段:%)

N	行っている	行っていない
89	73	16
100.0	82.0	18.0

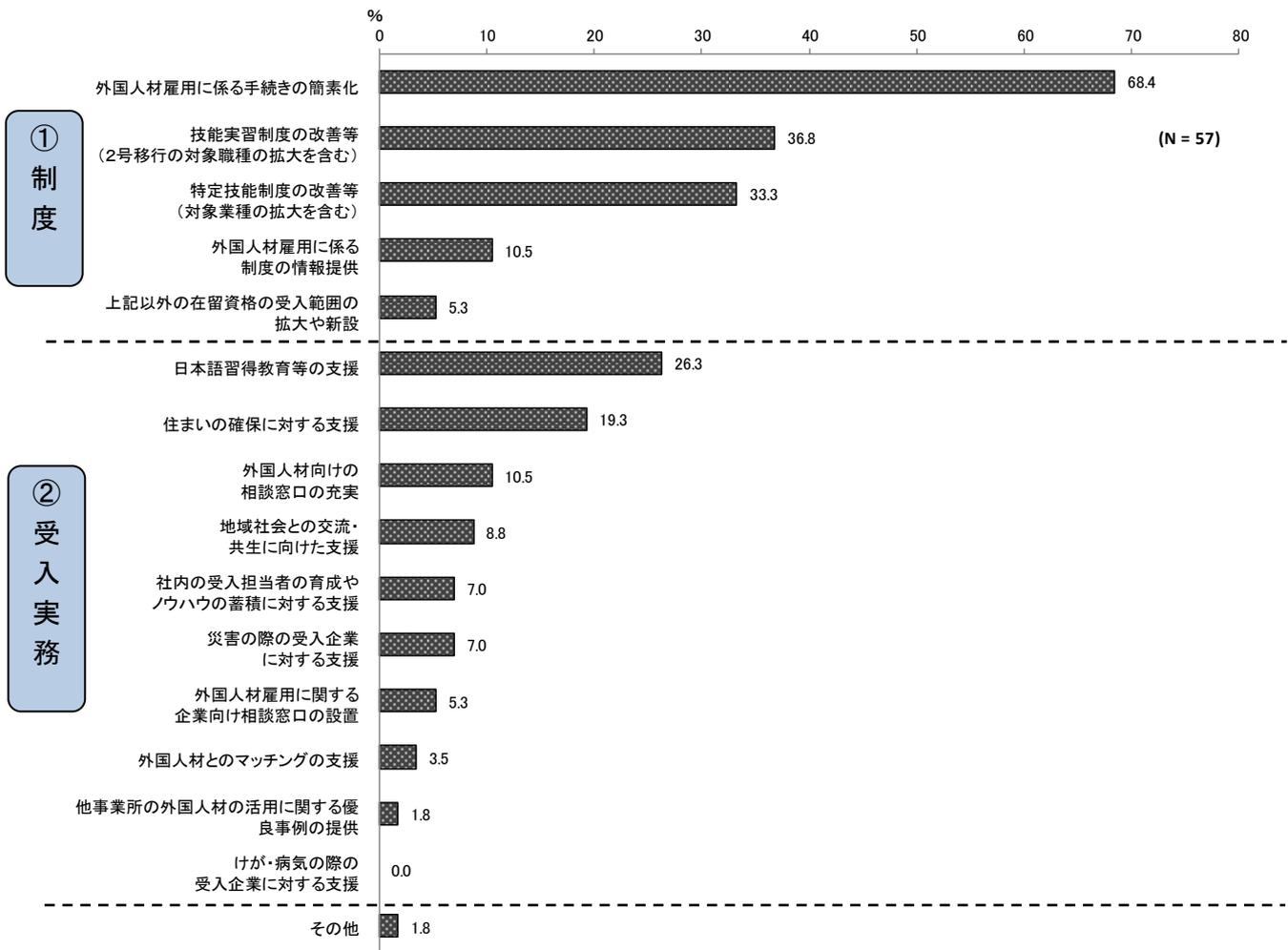
## 5. 外国人材受入企業に対する行政の支援について（3つまで複数回答可）

### ① 制度

「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」が68.4%と最も高く、次いで「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）」が36.8%、「特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）」が33.3%となっている。支援要望全体について、「制度」に関する項目が上位を占める結果となった。

### ② 受入実務

「日本語習得教育等の支援」が26.3%、「住まいの確保に関する支援」が19.3%、「外国人材向けの相談窓口の充実」が10.5%となっている。



(左:件数、右:%)

	N	%
① 制度	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	39 / 68.4
	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)	21 / 36.8
	特定技能制度の改善等(対象業種の拡大を含む)	19 / 33.3
	外国人材雇用に係る制度の情報提供	6 / 10.5
	上記以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	3 / 5.3
	その他	1 / 1.8
② 受入実務	日本語習得教育等の支援	15 / 26.3
	住まいの確保に対する支援	11 / 19.3
	外国人材向けの相談窓口の充実	6 / 10.5
	地域社会との交流・共生に向けた支援	5 / 8.8
	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	4 / 7.0
	災害の際の受入企業に対する支援	4 / 7.0
	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	3 / 5.3
	外国人材とのマッチングの支援	2 / 3.5
	他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	1 / 1.8
	けが・病気の際の受入企業に対する支援	0 / 0.0
	その他	1 / 1.8

## 6. 外国人材の活用についての意見

### ●制度の見直し、改善

- ・制度をより運用しやすく、また、違法行為を行う外国人は厳しく罰するようにして、外国人材を多く安全に受入れできるようにしていくと良い。
- ・技能実習については、制度の趣旨と実態が乖離していることが一番の問題である。
- ・技能実習から特定技能への連携がとにかく大切です。しかしながら、技能実習制度の各職種、作業の定義は古すぎて、現在の現場実態に合わない状況が多すぎます。新たに最近追加になっている職種は現在の基準で作られています、古い職種や作業は、定義の見直しが必要と思われます。有識者だけで考えていると駄目です。
- ・まじめにやっている団体・企業を評価し、優良なところをもっとスムーズに手続き等させると良いのでは。
- ・技能検定の不合格者は帰国という制度には疑問がある。日本語ができないという理由での帰国は、制度が歪んでいると感じる。検定制度の見直しを要望する。
- ・結局のところ資金力のある会社しか利用できない制度ばかりとなっている。日本人が海外で働く時、こんな過保護な制度の国はありますか。特定技能の場合、黙って辞めたのか失踪したのか判断しにくいのですが、外国人材の入国時に大枚をはたいている会社が損だと思わないよう、「縛り」はある程度必要だと思います。

### ●受入側の理解向上

- ・もっと受入企業に対して、外国人材の活用に対する意識の向上をしてもらいたい。トラブルはなぜなくなるのか。日本語はどこまで必要なのか等。
- ・企業と監理団体の双方が、外国人材の活用について理解を深める機会が必要である。
- ・日本の会社、個人がいわゆる「入管法」や技能実習制度を知らない状態で、かつ外国人側の歴史、風習、宗教文化も知らずにいることが問題。外国人に日本語教育させるのも大切だが日本人に対しても更なる教育を求める。義務教育に「外国理解」などを入れるべき。
- ・現状、外国人材側には、出稼ぎという考え方が根付いています。日本側ももう少し考え方を改める必要があると思う。一方で、企業ばかり悪者として扱われているので、そうではないと払拭して欲しい。

### ●国・自治体による実態の把握

- ・広島県として人材不足の現状をしっかりと把握し、現場の声が活かされるよう（現場の声が組織上部に届くよう）導いて欲しい。広島県が特区として扱われ、企業がこの制度を利用する場合の補助金制度を整備する等、組合や企業が取り組みたいと意欲的になれるような体制を作って欲しい。
- ・国で実態を調査してもらいたい。監理団体や実習実施者を悪者と決めつけて対応するのはいかがなものか。国が、東南アジアの国々への国際貢献として、良い顔をするのに対して、実習実施者も監理団体も協力しているわけで、そういった人達に対して、常に締めつける対象としてしか見ていないところに問題がある。もっと感謝するべきでは。これらによって、日本の国の経済力も保たれているのだから。

### ●住環境

- ・受入企業によっては求人があるものの、住まいが見つからず、紹介できない状況がある。外国人が利用できるアパートが少ない。