

県内企業
外国人材雇用実態調査
報告書

令和 2 年 3 月

広島県

目次

1	調査概要	1
2	調査結果の概要と分析	2
3	調査結果（企業等）	8
1.	回答企業の属性	8
2.	外国人材の雇用状況	11
3.	外国人材の受入実務（就労環境、生活環境及び育成）	20
4.	外国人材の雇用に対する方針	34
5.	外国人材の在留資格について	41
6.	外国人材受入企業に対する支援について	51
7.	外国人材の活用についての意見	51
4	調査結果（監理団体）	62
1.	回答団体の属性	62
2.	外国人材の受入のトレンド	63
3.	受入実務	64
4.	特定技能制度への対応	74
5.	外国人材受入企業に対する支援について	75
6.	外国人材の活用についての意見	75
5	ヒアリング調査結果	77
6	参考資料（アンケート調査票）	109
1.	企業等	109
2.	監理団体等	120

1 調査概要

1. 調査目的

県内企業等における外国人雇用の実態や課題、外国人材に対する雇用ニーズ等を調査し、これらを把握・分析することにより、今後の取組の検討の基礎資料を作成することを目的とする。

2. 調査対象

【企業等】広島県内に本社を置く企業・団体から、5,000 件を抽出

【監理団体および特定技能の登録支援機関（以下、「監理団体等」）】県内の団体 173 件

3. 調査方法

郵送によるアンケート調査及びヒアリング調査

4. 回収状況等

・アンケート調査

【企業等】回収数 2,346 件（回収率 46.9%）

【監理団体等】回収数 98 件（回収率 56.6%）

・ヒアリング調査

【企業等】27 件

【監理団体等】3 件

5. 調査期間

・アンケート調査 令和元年 8 月 22 日～10 月 7 日

・ヒアリング調査 令和元年 12 月 3 日～令和 2 年 1 月 17 日

6. 実施機関

株式会社東京商工リサーチ 広島支社

7. 調査結果の見方

調査結果の数値は、回答率(%)で表示している。回答率(%)の基数は、その質問項目に該当する回答者の総数であり、その数は N (Number of cases の略) で示している。

回答率(%)については、小数点第 2 位以下を四捨五入し、小数第 1 位までを表示している。このため、その合計数値は必ずしも 100%とはならない場合がある。

複数回答の設問については、当該設問全体の回答件数を基数 (N) とし、各選択肢を回答した件数の割合を算出している。また、複数回答を可としているため、各選択肢において回答者の重複がありうる。

また、県内の地域分けの範囲は、次のとおりとしている。

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

2 調査結果の概要と分析

1. 外国人材に対するニーズ

(1) 外国人材の雇用状況

○ 概況

調査回答企業の 26.6% (617 社/2,318 社) が外国人材を雇用

うち、活用在留資格別では 76.0% (465 社/612 社) が技能実習で雇用

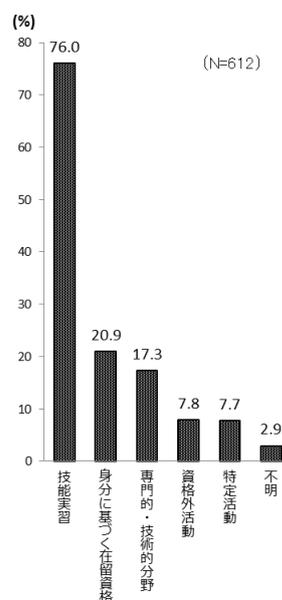
○ 業種別の状況

- ・ 製造・加工現場等の人手不足が顕著な労働集約型の業種で高い結果となった。
- ・ 全業種の合計企業数に占める割合は小さいものの、漁業における雇用割合は非常に高い (88.2%、15 社/17 社)。
- ・ 製造業全体で、33.8% (369 社/1,091 社) (全業種平均に対して+7.2 ポイント)。
うち、造船・船用工業 (62.8%、59 社/94 社)、自動車関連産業 (52.6%、61 社/116 社) で割合が高い。

【業種別/外国人材雇用状況】

		合計	雇用企業		非雇用企業		
			雇用企業	雇用経験企業	雇用未経験企業	雇用未経験企業	
回答企業数		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		
	製造業	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			
(製造業計)	1,091	369	81	641			
	100.0	33.8	7.4	58.8			
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			

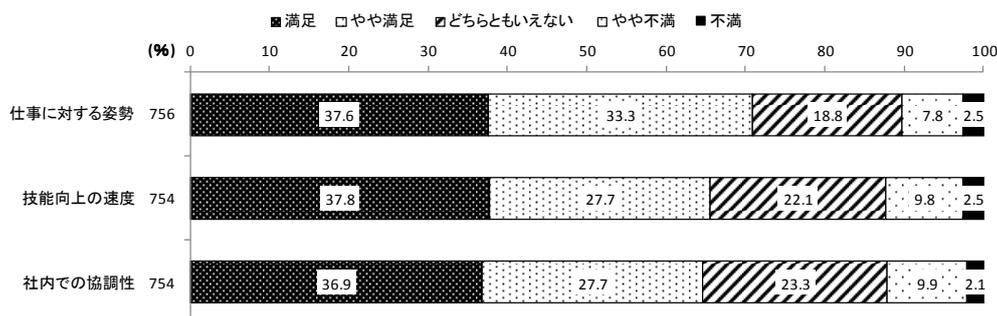
【活用在留資格】



(2) 外国人材に対する評価

- 中間まとめと同様に、雇用企業及び雇用経験企業の概ね 6～7 割が、外国人材の「仕事に対する姿勢」、「技能向上速度」、「社内での協調性」について「満足」または「やや満足」と回答。
- 「不満」及び「やや不満」と回答している割合は約 1 割。

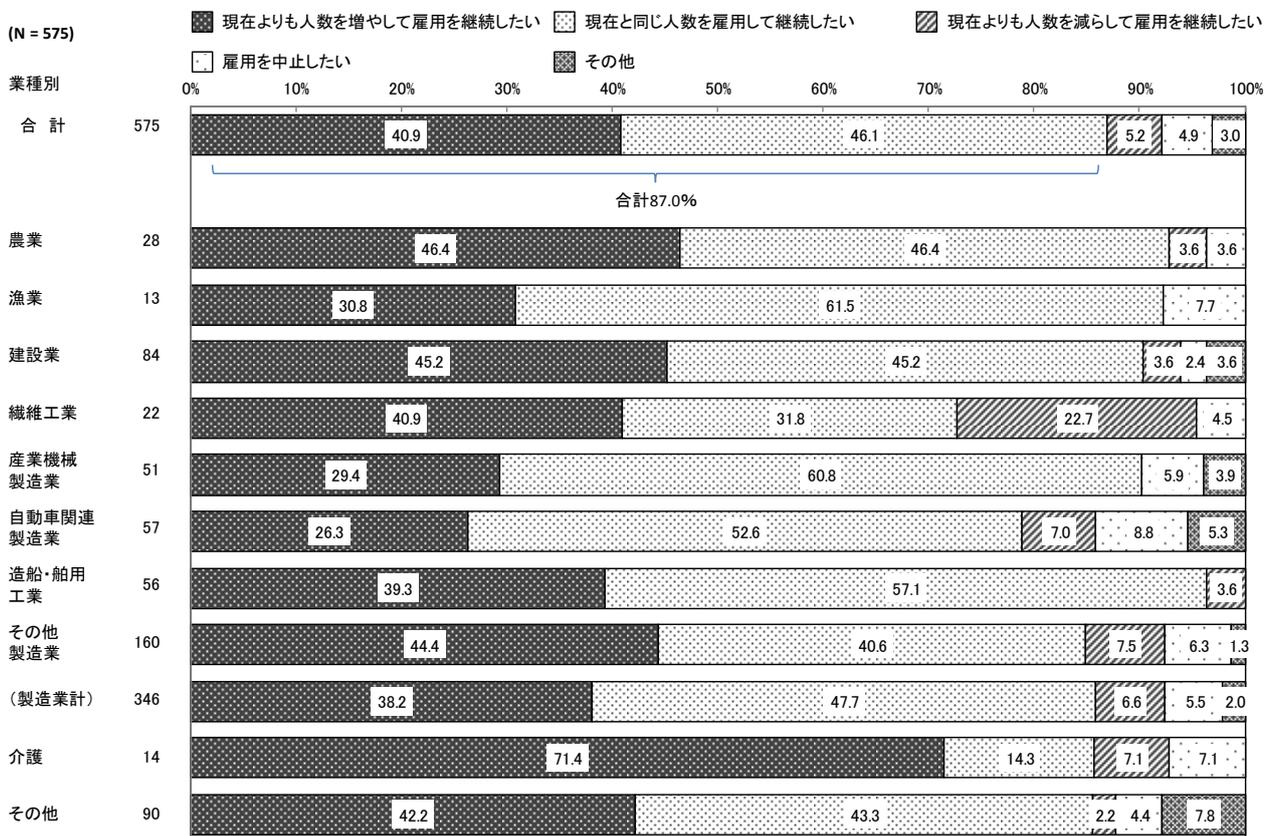
【外国人材に対する雇用企業の評価】



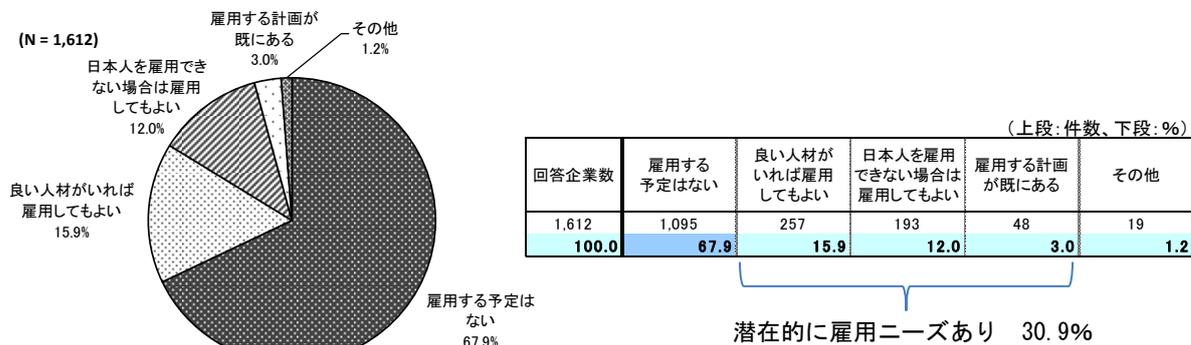
(3) 今後の外国人材の雇用方針

- 雇用企業の 87.0% (500 社/575 社) が今後も外国人の雇用を同規模で継続または拡大したい意向。
- 業種別にみると、介護で拡大の意向が高い。(全業種平均 40.9%、介護 71.4%)
- 非雇用企業の約 3 割に、潜在的に雇用ニーズがある。

【雇用企業の今後の外国人材の雇用人数の方針】



【非雇用企業の今後の外国人材の雇用人数の方針】



(4) 在留資格「特定技能」の活用の展望

- いずれかの在留資格を活用したいと回答した雇用企業のうち、87.5% (414 社/473 社) が技能実習、次いで 63.2% (299 社/473 社) が特定技能をあげている。
- 業種別にみると、農業(75.0%、18 社/24 社)、造船・船用工業(70.9%、39 社/55 社)で高い傾向にある。

【業種別／雇用企業が今後活用したい在留資格（複数回答）】

（上段：件数、下段：％）

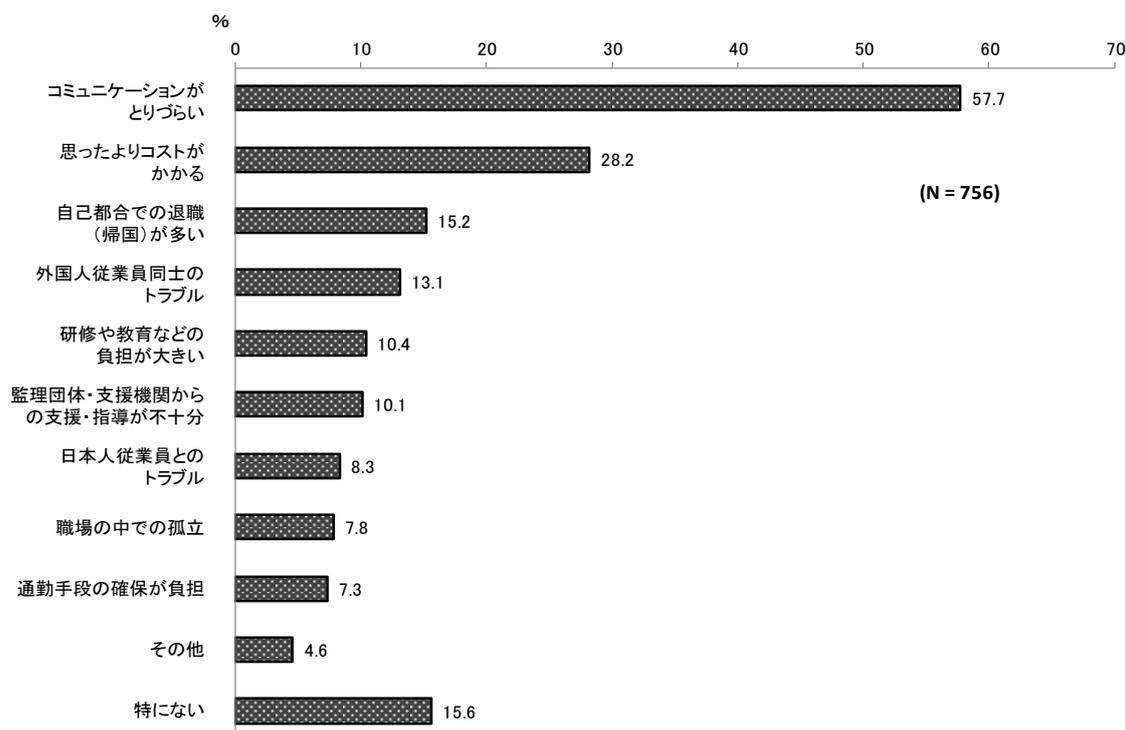
		合計	技能実習	特定技能	専門的・技術的分野	身分に基づく在留資格	特定活動	資格外活動	
回答企業数		473	414	299	183	130	88	70	
		100.0	87.5	63.2	38.7	27.5	18.8	14.8	
業種別	農業	24	23	18	5	4	1	4	
		100.0	95.8	75.0	20.8	16.7	4.2	16.7	
	漁業	14	14	8	3	4	2	2	
		100.0	100.0	57.1	21.4	28.6	14.3	14.3	
	建設業	69	60	46	34	18	20	12	
		100.0	87.0	66.7	49.3	26.1	29.0	17.4	
	製造業	繊維工業	17	17	8	3	2	1	0
			100.0	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
			100.0	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
			100.0	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	
		100.0	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		
	100.0	90.3	64.9	42.5	27.6	10.4	13.4		
(製造業計)	292	268	186	112	75	46	28		
	100.0	91.8	63.7	38.4	25.7	15.8	9.6		
介護	13	11	8	3	3	3	1		
	100.0	84.6	61.5	23.1	23.1	23.1	7.7		
その他	61	38	33	26	26	16	23		
	100.0	62.3	54.1	42.6	42.6	26.2	37.7		

2. 企業における外国人材の受入の課題

(1) 就労環境における課題について

- 雇用企業及び雇用経験企業の84.4%（638社/756社）が職場において何らかの課題を抱えている（雇用経験企業においては抱えたことがある）。
- 職場での最大の課題は、「コミュニケーションがとりづらい」（57.7%、436社/756社）
- 中間まとめと同様に、コミュニケーションがとりづらい具体的場面としては、「専門用語や技術用語を用いた個別作業の指示・指導」（75.4%、319社/423社）や「質問や相談などを受ける時」（47.3%、200社/423社）、「一般的な業務連絡」（40.0%、169社/423社）となっており、業務全般に及んでいる。

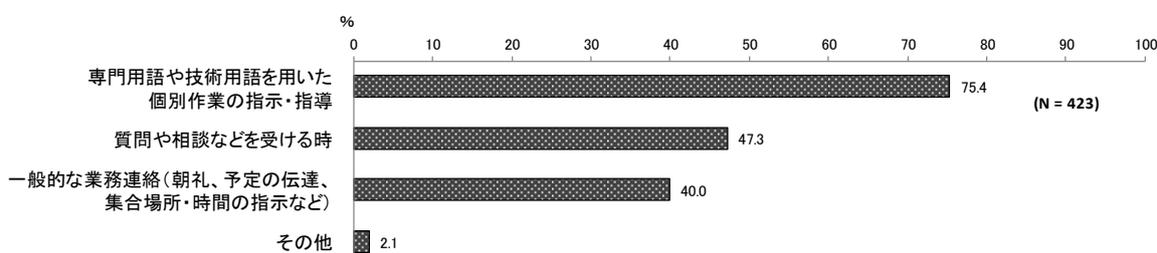
【業種別／職場での課題（3つまで複数回答）】



【業種別／職場での課題（3つまで複数回答）】

	合計	コミュニケーションがとりづらい	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	研修や教育などの負担が大きい	自己都合での退職(帰国)が多い	通勤手段の確保が負担	思ったよりコストがかかる	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	
回答企業数	756	436	63	99	59	79	115	55	213	76	35	118	
	100.0	57.7	8.3	13.1	7.8	10.4	15.2	7.3	28.2	10.1	4.6	15.6	
業種別	農業	32	15	1	8	2	1	3	5	20	4	3	0
		100.0	46.9	3.1	25.0	6.3	3.1	9.4	15.6	62.5	12.5	9.4	0.0
	漁業	13	9	1	6	0	0	3	0	8	5	0	1
		100.0	69.2	7.7	46.2	0.0	0.0	23.1	0.0	61.5	38.5	0.0	7.7
	建設業	101	60	7	7	11	12	8	14	27	12	4	17
		100.0	59.4	6.9	6.9	10.9	11.9	7.9	13.9	26.7	11.9	4.0	16.8
	繊維工業	27	19	3	7	1	5	1	0	7	1	0	4
		100.0	70.4	11.1	25.9	3.7	18.5	3.7	0.0	25.9	3.7	0.0	14.8
	産業機械製造業	65	37	3	6	4	1	6	1	19	3	4	13
		100.0	56.9	4.6	9.2	6.2	1.5	9.2	1.5	29.2	4.6	6.2	20.0
	自動車関連製造業	66	46	0	8	4	9	8	7	17	9	6	7
		100.0	69.7	0.0	12.1	6.1	13.8	12.1	10.6	25.8	13.6	9.1	10.6
造船・船用工業	60	28	1	11	1	6	3	6	20	6	1	10	
	100.0	46.7	1.7	18.3	1.7	10.0	5.0	10.0	33.3	10.0	1.7	16.7	
その他製造業	211	133	19	31	12	29	30	18	69	28	10	23	
	100.0	63.0	9.0	14.7	5.7	13.7	14.2	8.5	32.7	13.3	4.7	10.9	
介護	18	13	5	1	2	4	3	2	7	1	1	0	
	100.0	72.2	27.8	5.6	11.1	22.2	16.7	11.1	38.9	5.6	5.6	0.0	
その他	163	76	23	14	22	12	50	2	19	7	6	43	
	100.0	46.8	14.1	8.8	13.5	7.4	30.7	1.2	11.7	4.3	3.7	26.4	

【コミュニケーション課題の具体的場面（複数回答）】



(2) 生活支援上の課題

○ 概況

- ・ 雇用企業及び雇用経験企業の69.6% (501社/720社)が、生活支援において何らかの課題を抱えている（雇用経験企業においては抱えたことがある。）。
- ・ 主な課題は、中間まとめと同様に、次のとおり。
 - コミュニケーションがとりづらい 27.8% (200社/720社)
 - けがや病気の時の対応が負担 25.1% (181社/720社)
 - 生活トラブル(ゴミ出し、騒音等)への対応が負担 23.5% (169社/720社)

【生活支援上の課題（3つまで複数回答）】

	回答企業数	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
合計	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

3. 行政の支援に対する改善の希望

(1) 概況

- 中間まとめと同様に、国が所管する制度関連の項目に対する要望が多く、事務負担や情報不足が課題。
 - 外国人材雇用に係る手続きの簡素化 38.4% (264社/687社)
 - // 制度の情報提供 24.9% (171社/687社)
- 受入実務関連の項目についても、日本語教育に関する支援を求めるものが最多。
 - 日本語習得教育等の支援 30.0% (206社/687社)
 - 住まいの確保に対する支援 25.5% (175社/687社)
 - 企業向け相談窓口の設置 18.9% (130社/687社)

【行政に改善を希望する事項（3つまで複数回答、一部抜粋）】

（上段：件数、下段：％）

	合計	制度				受入実務					
		外国人材雇用に係る制度の情報提供	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	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	外国人材とのマッチングの支援	日本語習得教育等の支援	住まいの確保に対する支援	けが・病気の際の受入企業に対する支援	
回答企業数	687	171	264	96	80	130	89	206	175	81	
	100.0	24.9	38.4	14.0	11.6	18.9	13.0	30.0	25.5	11.8	
業種別	農業	25	6	9	7	2	1	2	8	7	3
		100.0	24.0	36.0	28.0	8.0	4.0	8.0	32.0	28.0	12.0
	漁業	10	5	6	2	1	3	0	2	2	1
		100.0	50.0	60.0	20.0	10.0	30.0	0.0	20.0	20.0	10.0
	建設業	114	34	41	15	14	29	17	28	28	12
		100.0	29.8	36.0	13.2	12.3	25.4	14.9	24.6	24.6	10.5
	繊維工業	15	1	5	4	4	0	2	3	3	2
		100.0	6.7	33.3	26.7	26.7	0.0	13.3	20.0	20.0	13.3
	産業機械製造業	49	12	24	4	7	7	7	16	14	6
		100.0	24.5	49.0	8.2	14.3	14.3	14.3	32.7	28.6	12.2
	自動車関連製造業	44	3	18	9	5	9	4	18	12	5
		100.0	6.8	40.9	20.5	11.4	20.5	9.1	40.9	27.3	11.4
造船・舶用工業	41	8	20	6	4	5	2	17	11	4	
	100.0	19.5	48.8	14.6	9.8	12.2	4.9	41.5	26.8	9.8	
その他製造業	198	39	77	31	30	32	18	68	60	28	
	100.0	19.7	38.9	15.7	15.2	16.2	9.1	34.3	30.3	14.1	
介護	30	10	10	2	1	7	7	11	7	0	
	100.0	33.3	33.3	6.7	3.3	23.3	23.3	36.7	23.3	0.0	
その他	161	53	54	16	12	37	30	35	31	20	
	100.0	32.9	33.5	9.9	7.5	23.0	18.6	21.7	19.3	12.4	

（２）外国人材雇用企業と非雇用企業の違い

○ 雇用企業

「手続きの簡素化」（46.8%、138社/295社）と「日本語習得教育等の支援」（41.0%、121社/295社）を求める声が4割を超え、一段と多い。

○ 非雇用企業

「制度の情報提供」（33.9%、130社/384社）、「手続きの簡素化」（32.3%、124社/384社）や「相談窓口の設置」（25.3%、97社/384社）に対する希望が多い。

【外国人材雇用有無別/行政に改善を希望する事項（3つまで複数回答、一部抜粋）】

（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	130	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
受入実務	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
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
	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
	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	
受入実務	住居確保支援	175	79	11	84	95	1
		25.5	26.8	21.2	25.3	24.7	12.5
受入実務	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

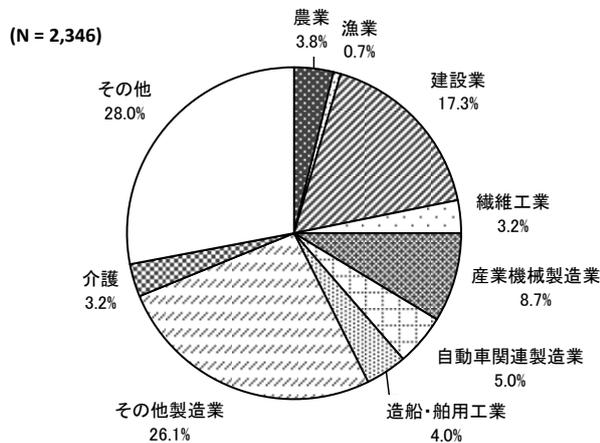
4. 今後の外国人材受入対策における課題

- 本調査結果から、外国人材の受入れに当たっては、企業等において、職場でのコミュニケーションや生活支援上のコミュニケーション、けが・病気など緊急時の対応などの課題を抱えていることがわかった。
- また、人手不足を背景に、今後、雇用企業だけでなく非雇用企業においても、外国人材の雇用ニーズが高まることが考えられる中、企業等においては、外国人材の雇用に係る制度・手続きを中心とした情報不足が課題となっていることがわかった。ヒアリング調査においても、「技能実習で受け入れるべきか、特定技能で受け入れるべきか」など疑問を抱いたり、混乱が生じている企業の声が聞かれた。
- これらのことから、今後、企業等がそのニーズに基づき外国人材の雇用を円滑に進めるためには、
 - ① 外国人材を雇用するための制度（在留資格等）の理解促進
 - ② 外国人材を受け入れる上で必要な生活支援やノウハウに関する情報提供に取り組む必要性があると考えられる。

3. 調査結果（企業等）

1. 回答企業の属性

(1) 業種

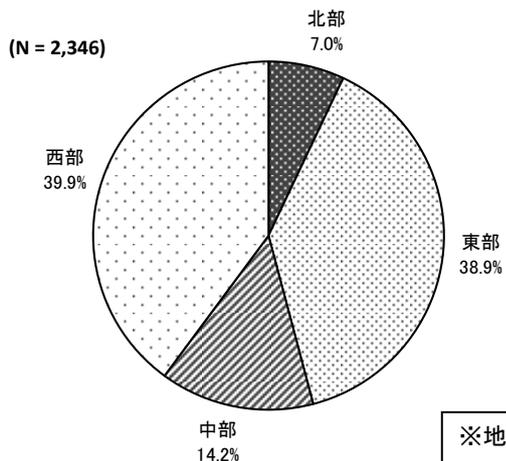


製造業計 1,104 社 (47.0%)

(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

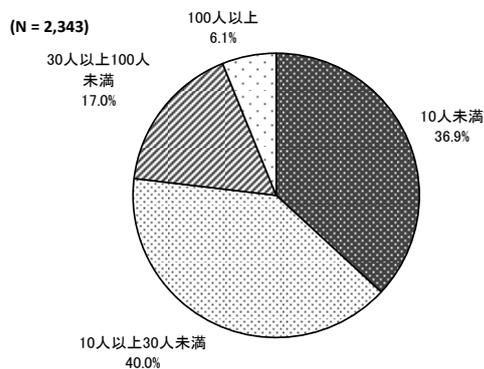
東部：三原市、尾道市、福山市、府中市、世羅町、神石高原町

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。

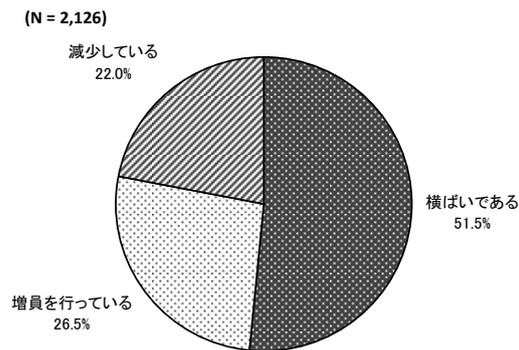


(上段:件数、下段:%)

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。

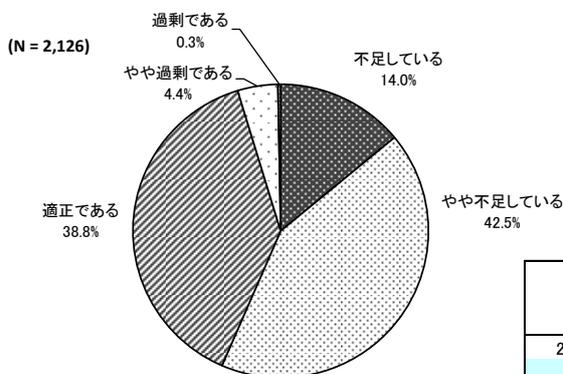


(上段:件数、下段:%)

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。



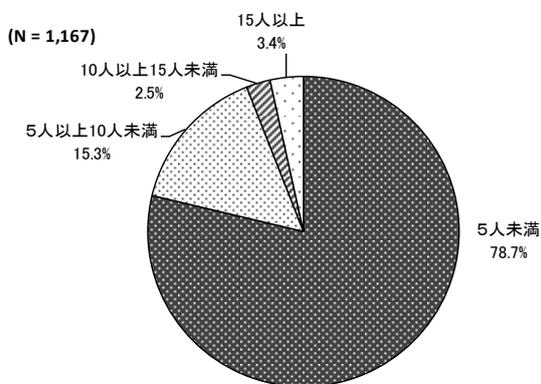
(上段:件数、下段:%)

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。

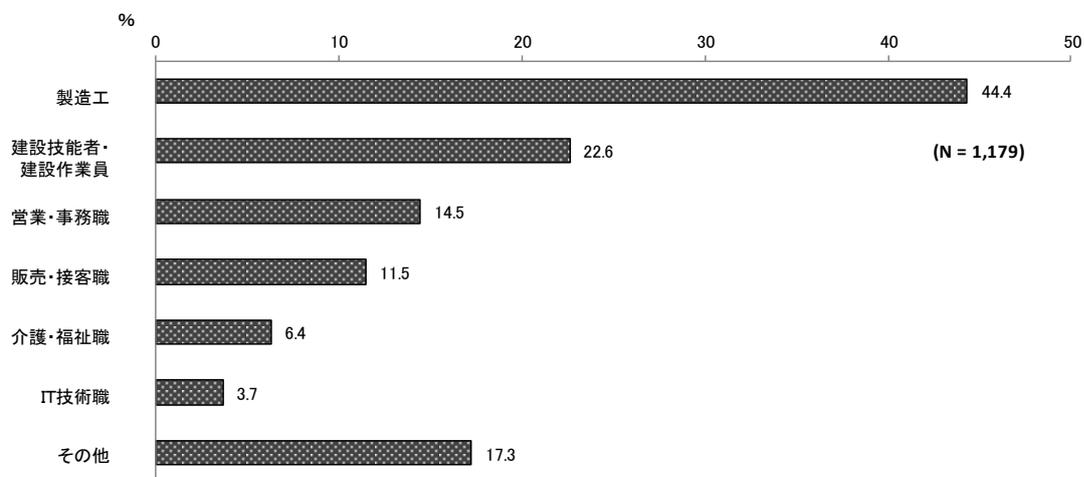


N	5人未満	5人以上 10人未満	10人以上 15人未満	15人以上
1,167	919	179	29	40
100.0	78.7	15.3	2.5	3.4

(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。

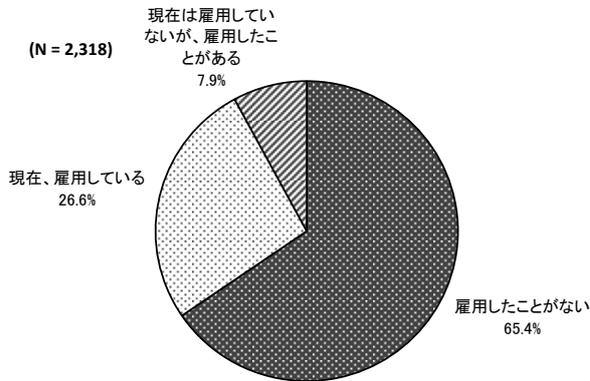


N	製造工	建設技能者・ 建設作業員	営業・事務職	販売・接客職	介護・福祉職	IT技術職	その他
1,179	523	267	171	136	75	44	204
-	44.4	22.6	14.5	11.5	6.4	3.7	17.3

2. 外国人材の雇用状況

(1) 外国人材の雇用実績

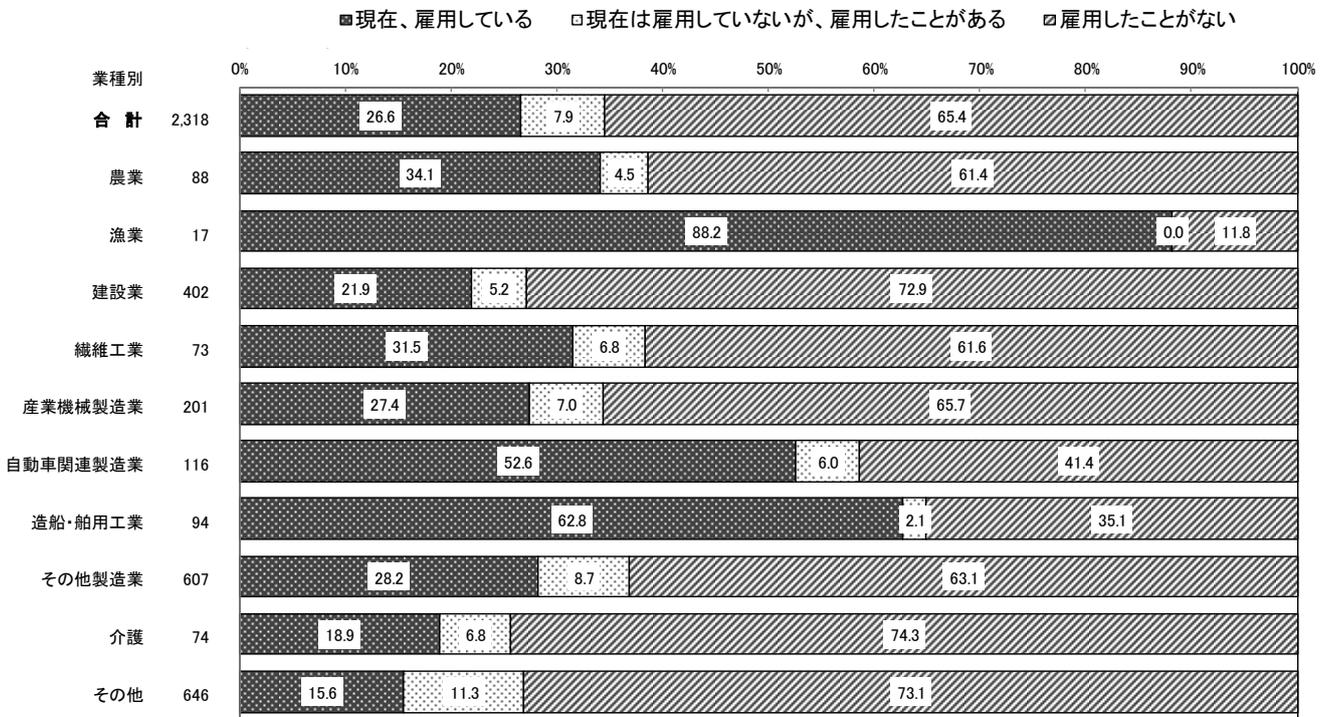
「雇用したことがない」が65.4%と最も高く、次いで「現在、雇用している」が26.6%、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」が7.9%となっている。



(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

【業種別】



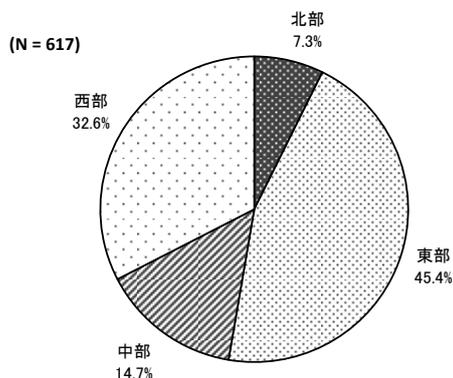
(上段:件数、下段:%)

	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。



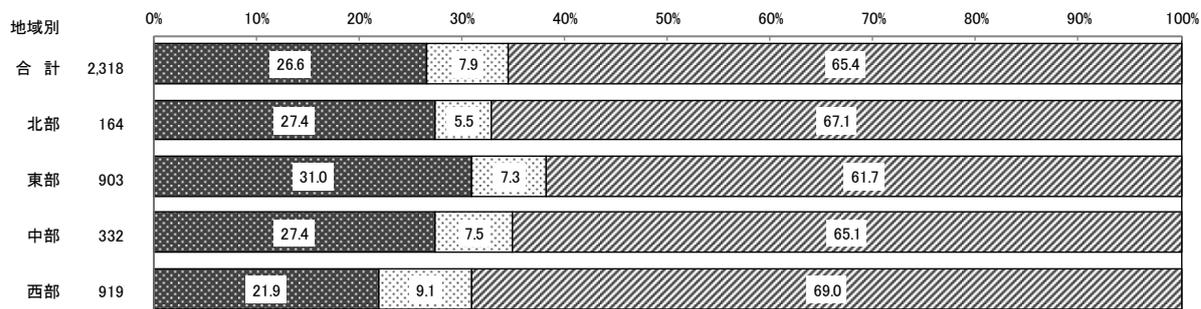
(上段:件数、下段:%)

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

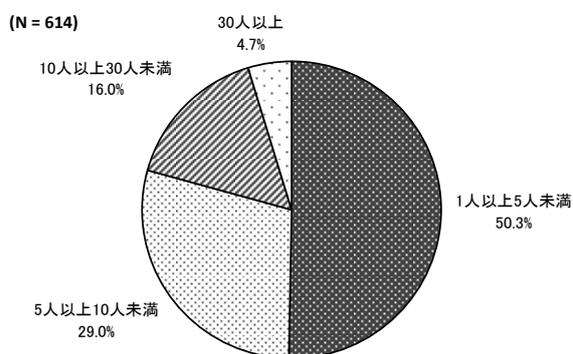


(上段:件数、下段:%)

		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。

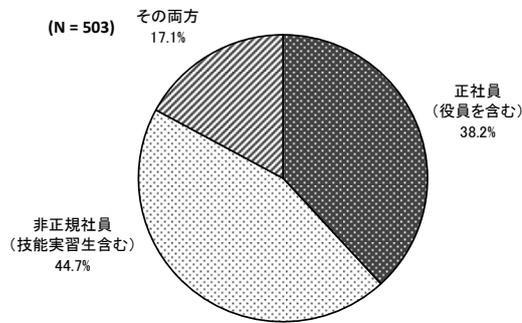
(上段:件数、下段:%)

		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

(4) 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。

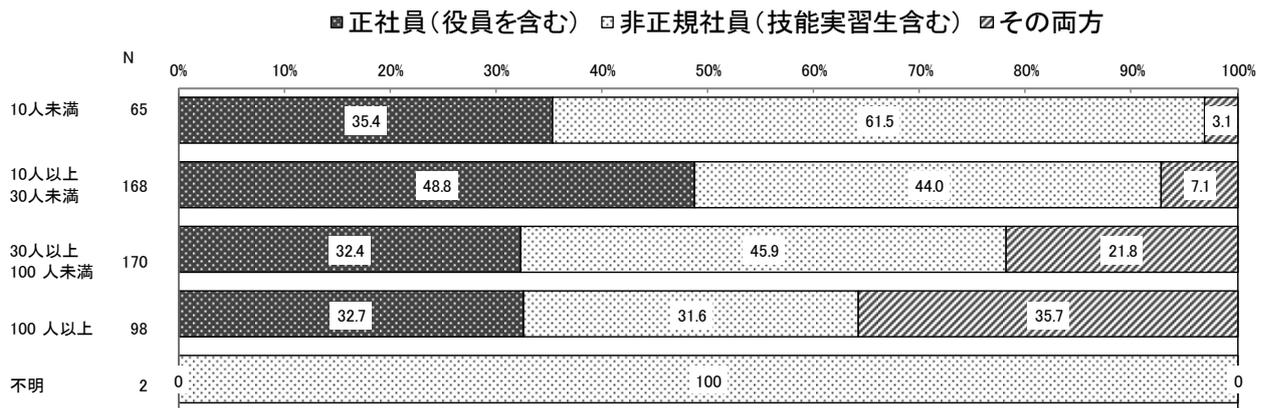
全体従業員数別にみると、10人以上の企業において「正社員（役員を含む）」と「その両方」を合わせた割合が50%以上となった。また、全体従業員が増えるにつれ、「その両方」を雇用している割合が増加する傾向がある。



(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】



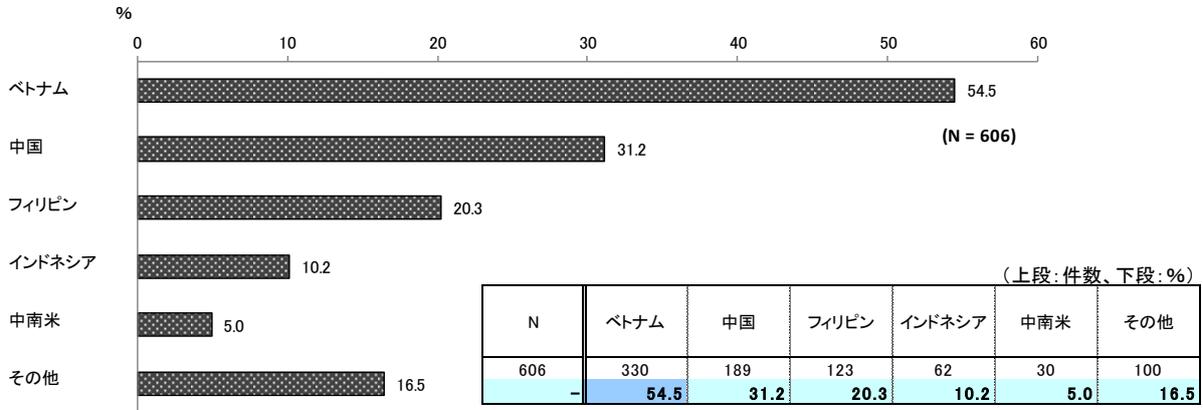
(上段: 件数、下段: %)

	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

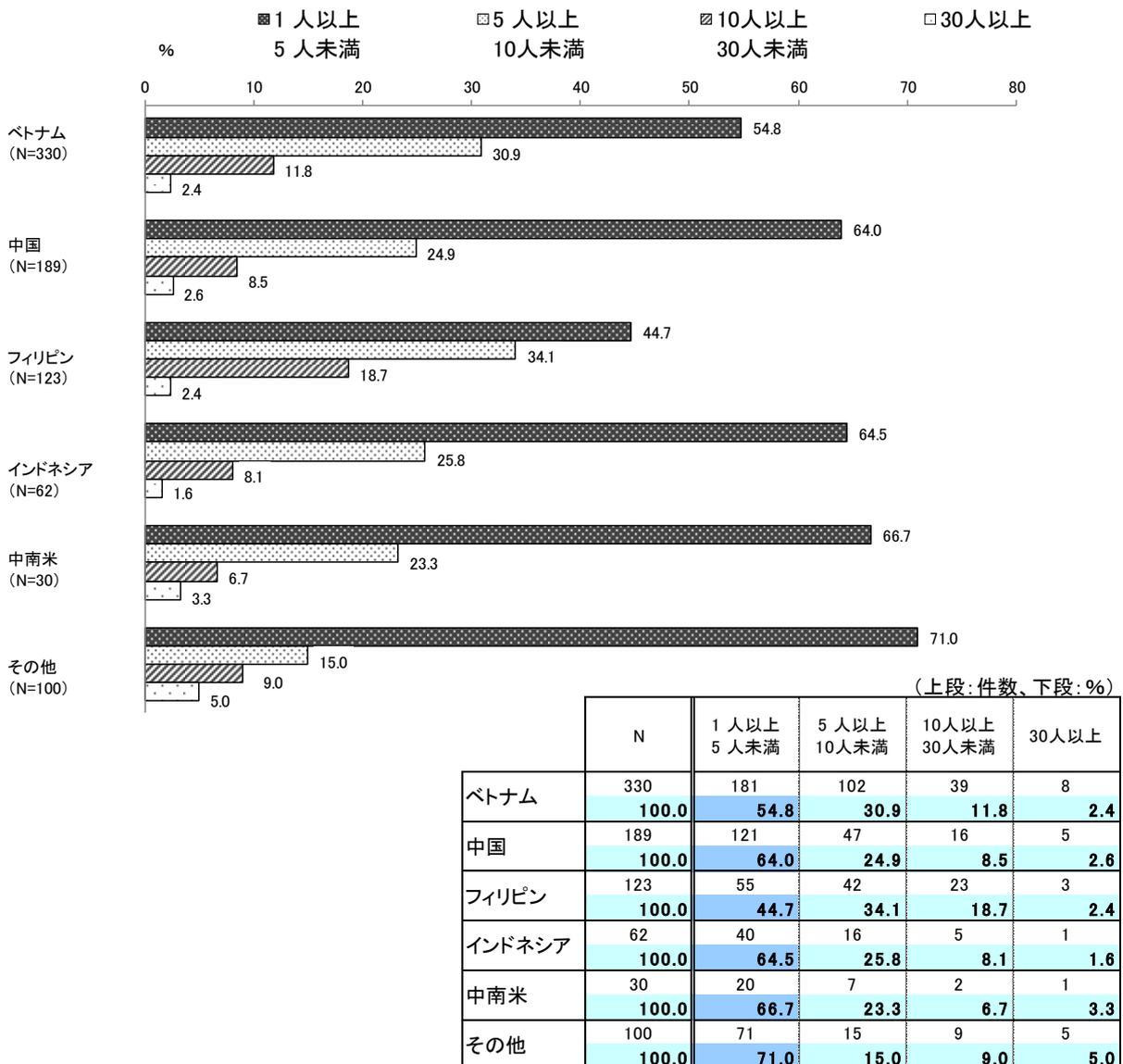
(5) 現在雇用している外国人材の出身地（複数回答可）

「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】

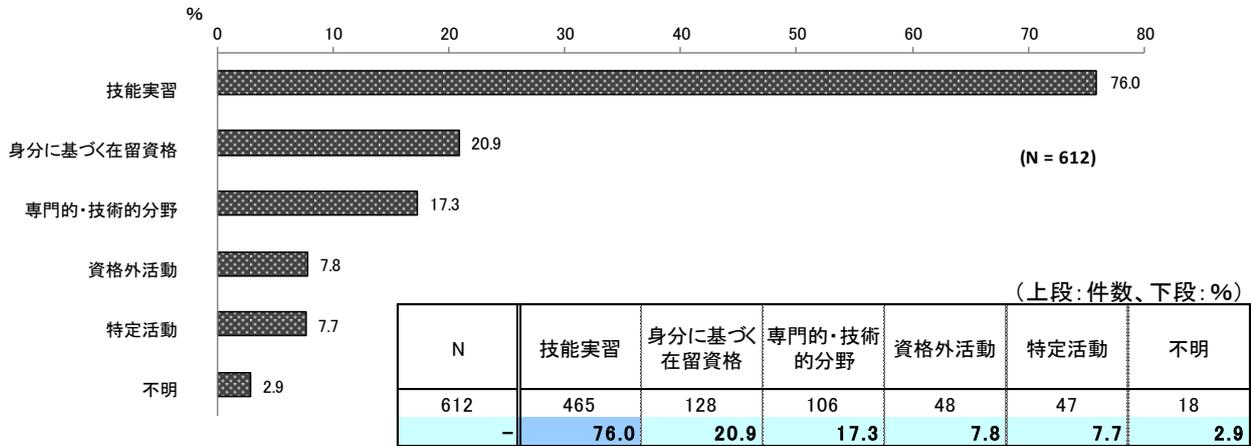


※「中南米」については、メキシコ以南のラテンアメリカ諸国（ブラジル、ペルー他）を表す。

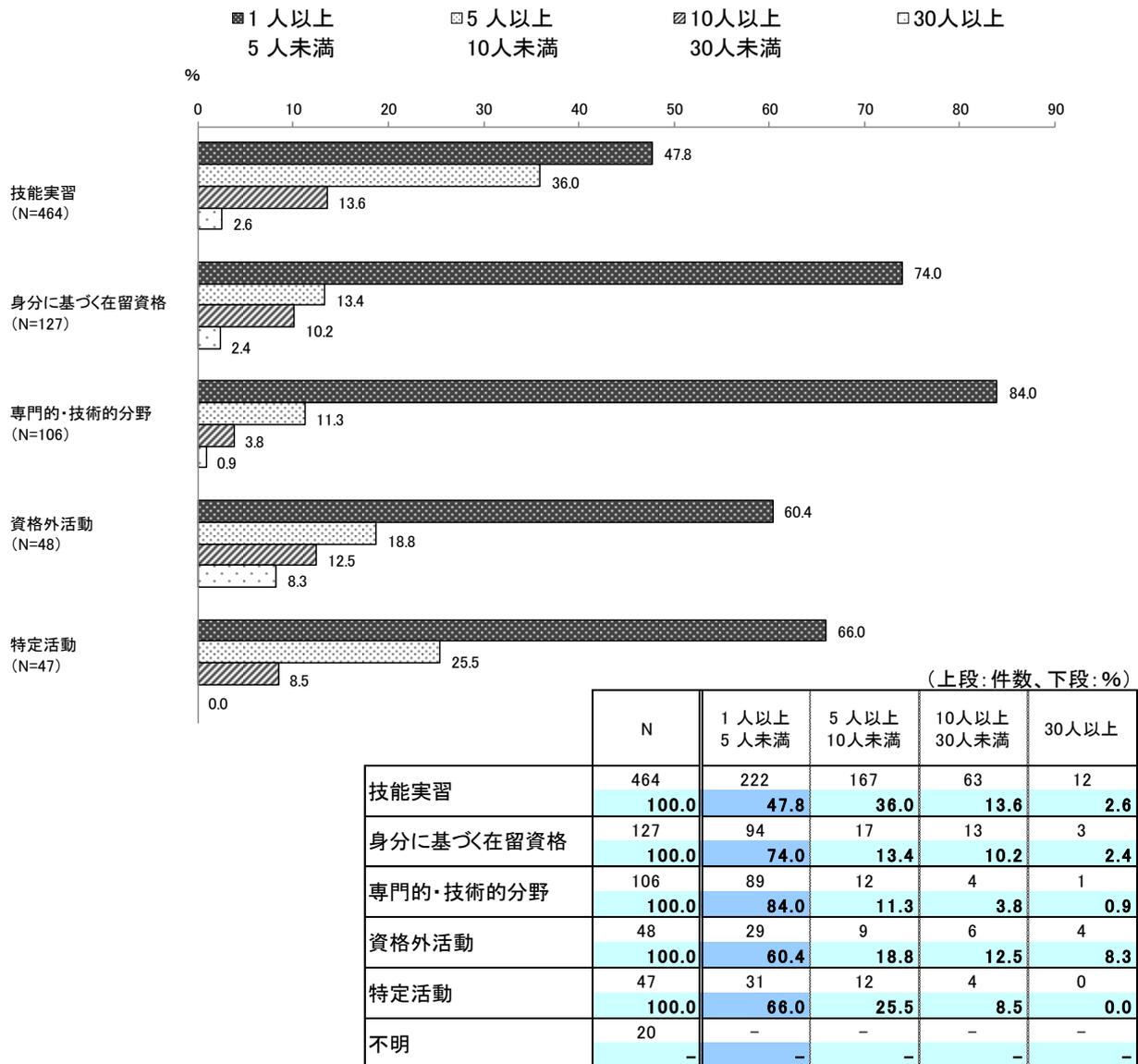
(6) 現在雇用している外国人材の在留資格（複数回答可）

「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。

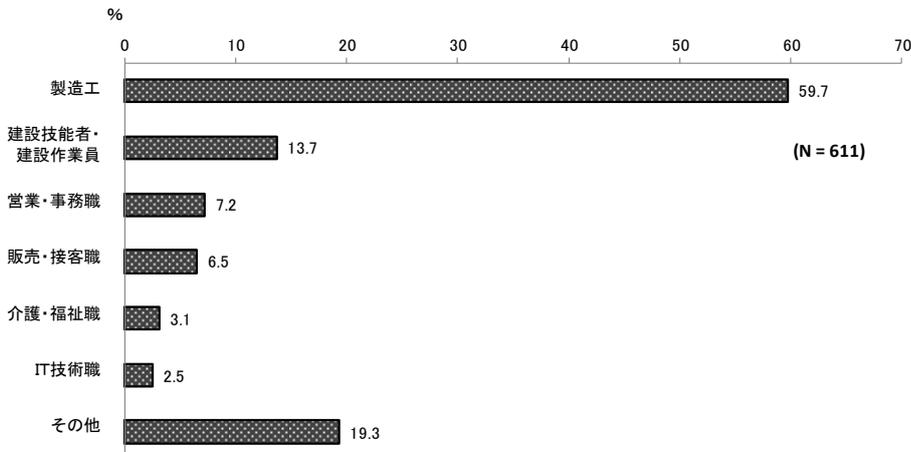


【在留資格ごとの雇用人数】



(7) 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。

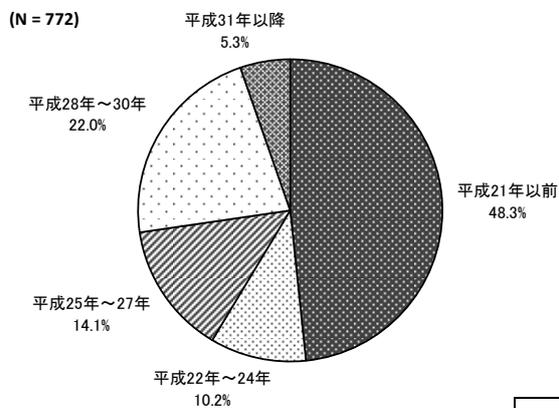


(上段:件数、下段:%)

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

(8) 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。

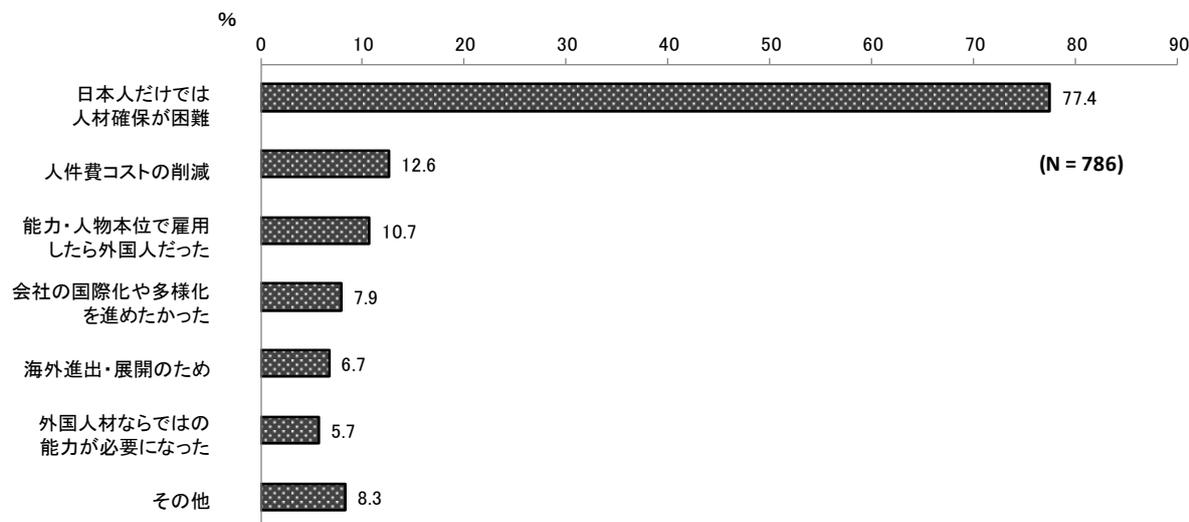


(上段:件数、下段:%)

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

(9) 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。

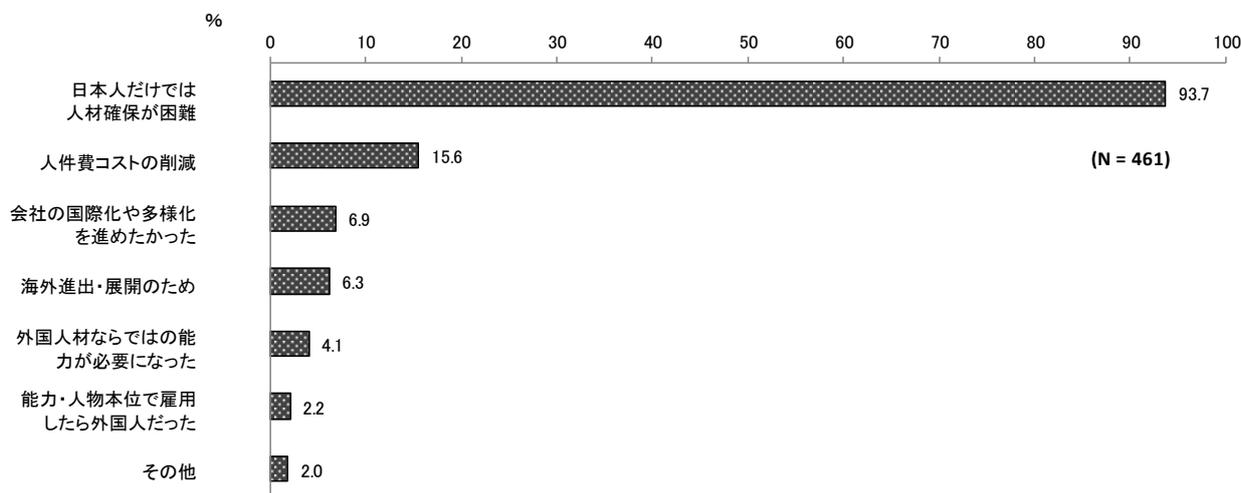


(上段:件数、下段:%)

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。

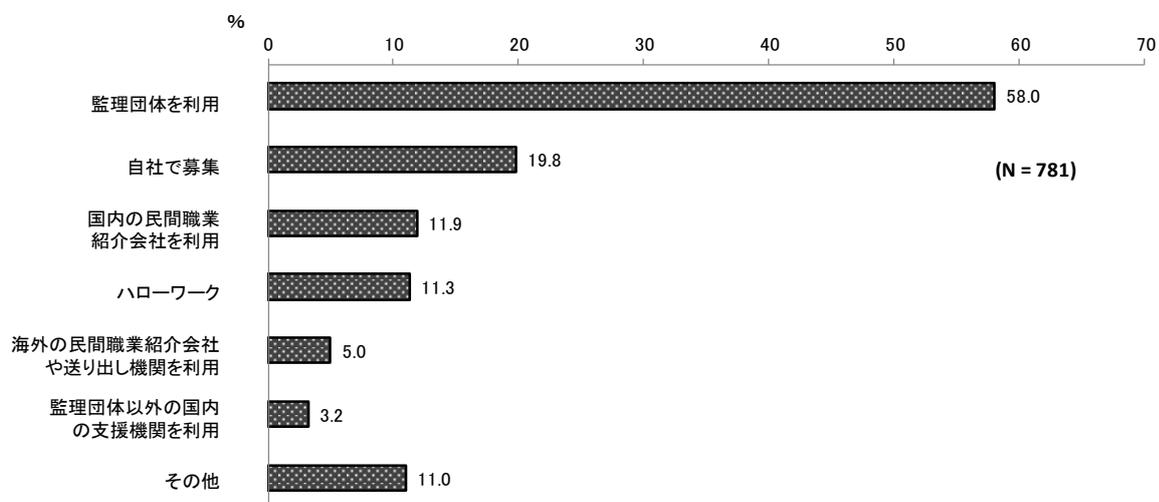


(上段:件数、下段:%)

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

(10) 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:%)

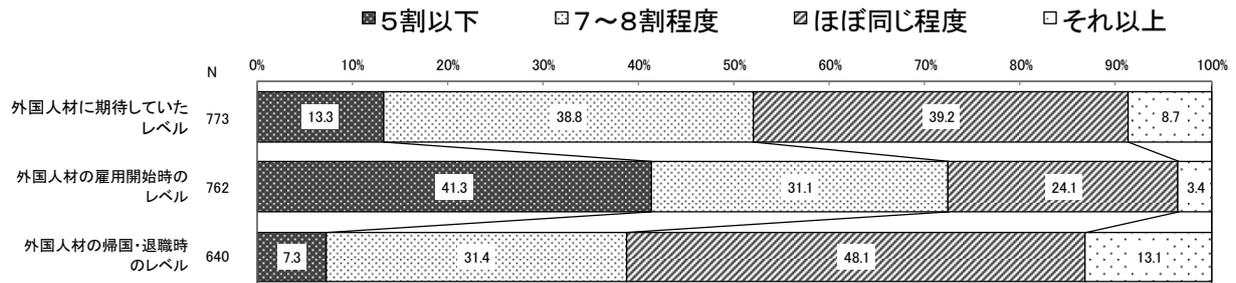
N	監理団体を利用	自社で募集	国内の民間職業紹介会社を利用	ハローワーク	海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用	監理団体以外の国内の支援機関を利用	その他
781	453	155	93	88	39	25	86
-	58.0	19.8	11.9	11.3	5.0	3.2	11.0

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

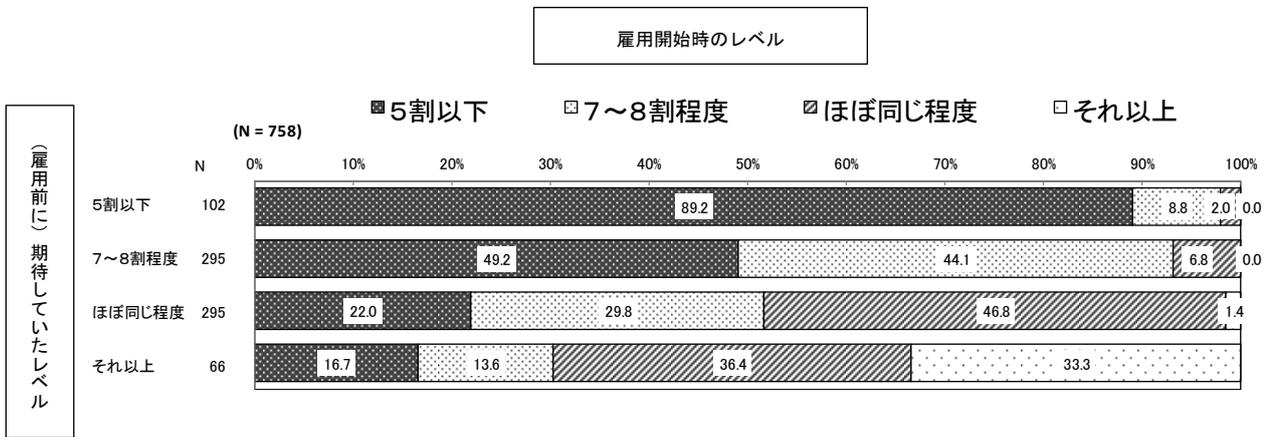
【外国人材の帰国・退職時のレベル】

（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

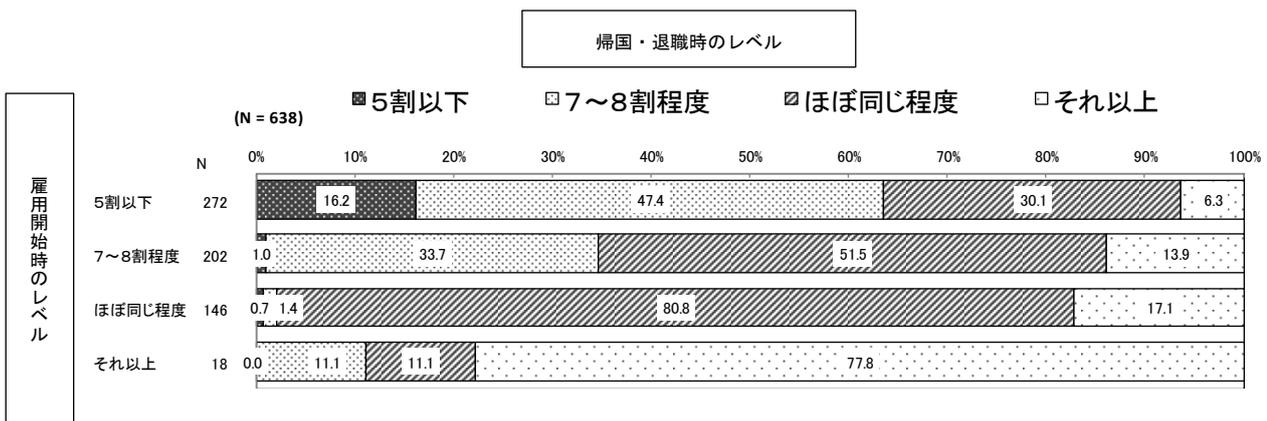
【「外国人材に期待していたレベル」と「外国人材の雇用開始時のレベル」の回答状況の比較】

「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。



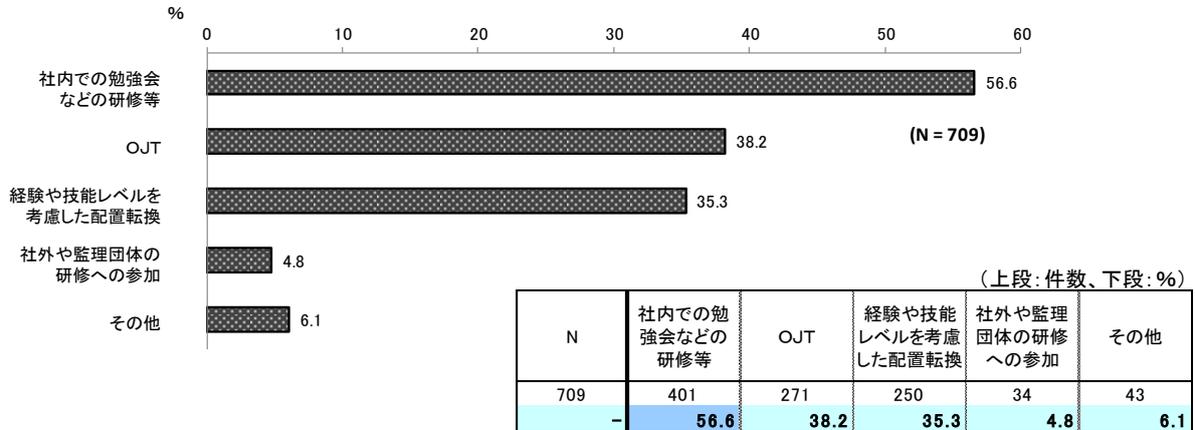
【「外国人材の雇用開始時のレベル」と「外国人材の帰国・退職時のレベル」の回答状況の比較】

「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。



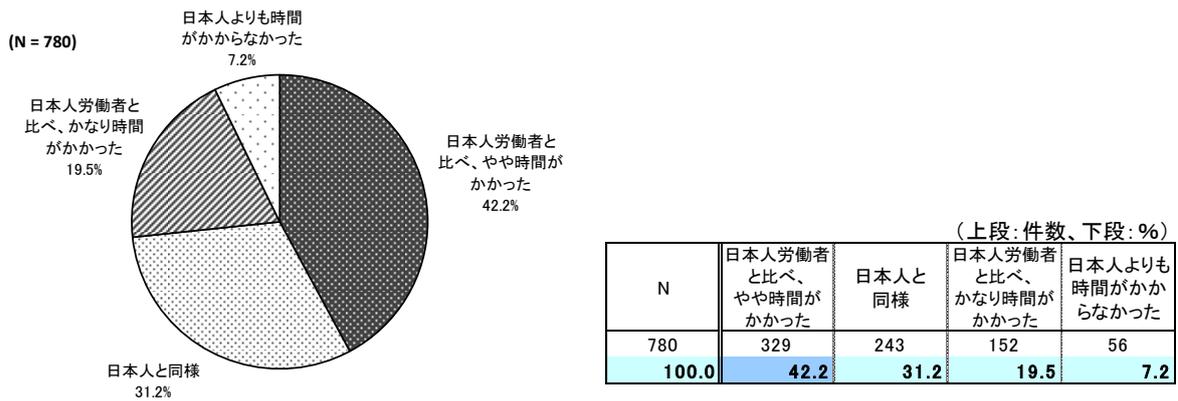
(2) 期待していたレベルとの差を埋めるためにしたこと（複数回答可）

「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。



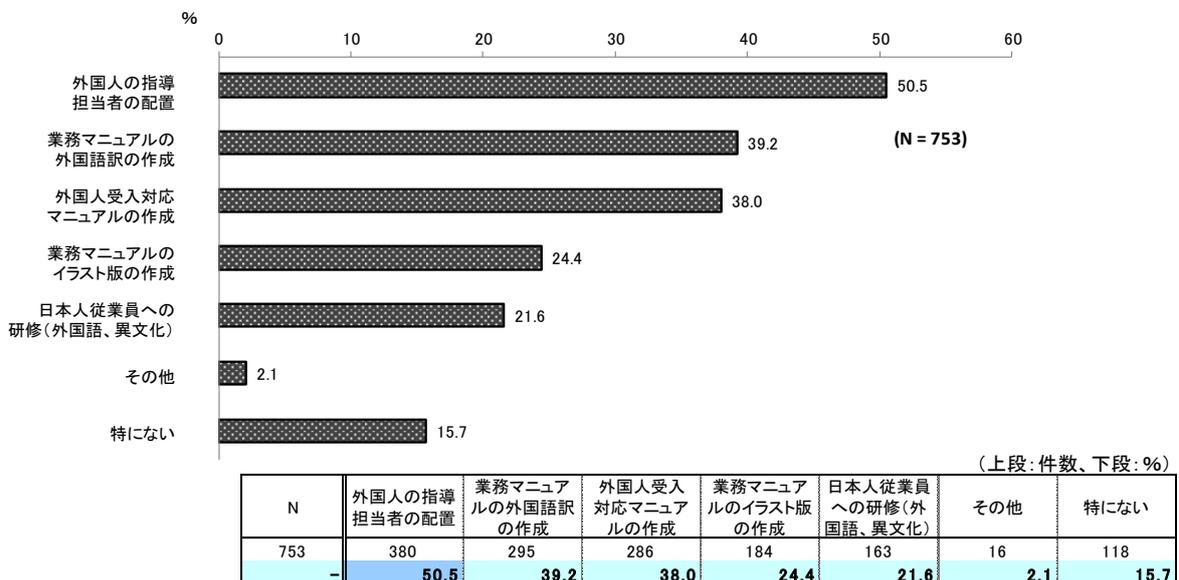
(3) 外国人材の研修や教育に費やした時間

「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。



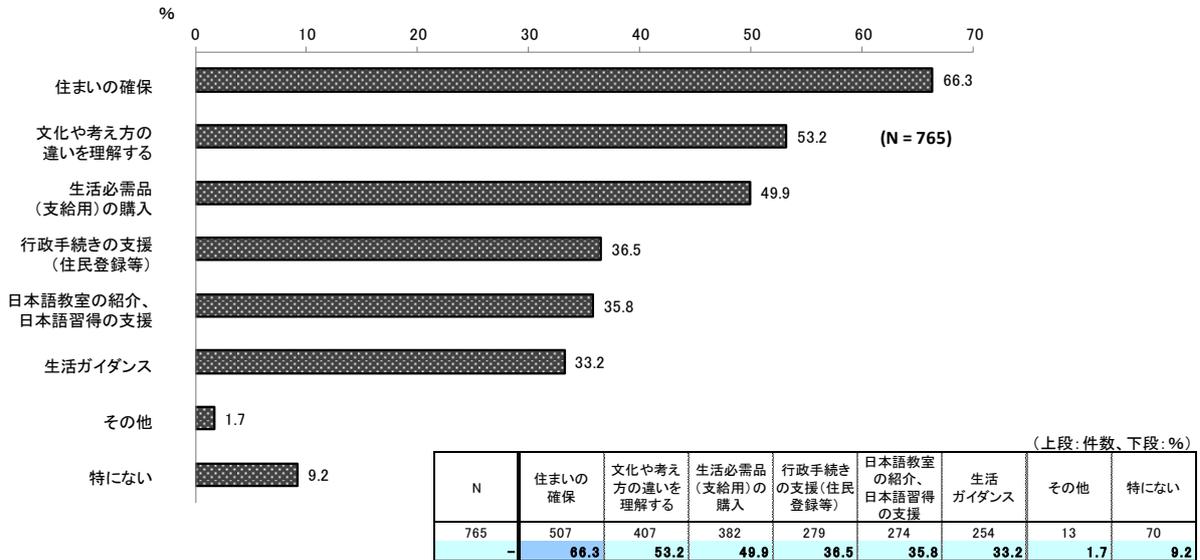
(4) 事前準備として就労環境に有効だと思うもの（複数回答可）

「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。



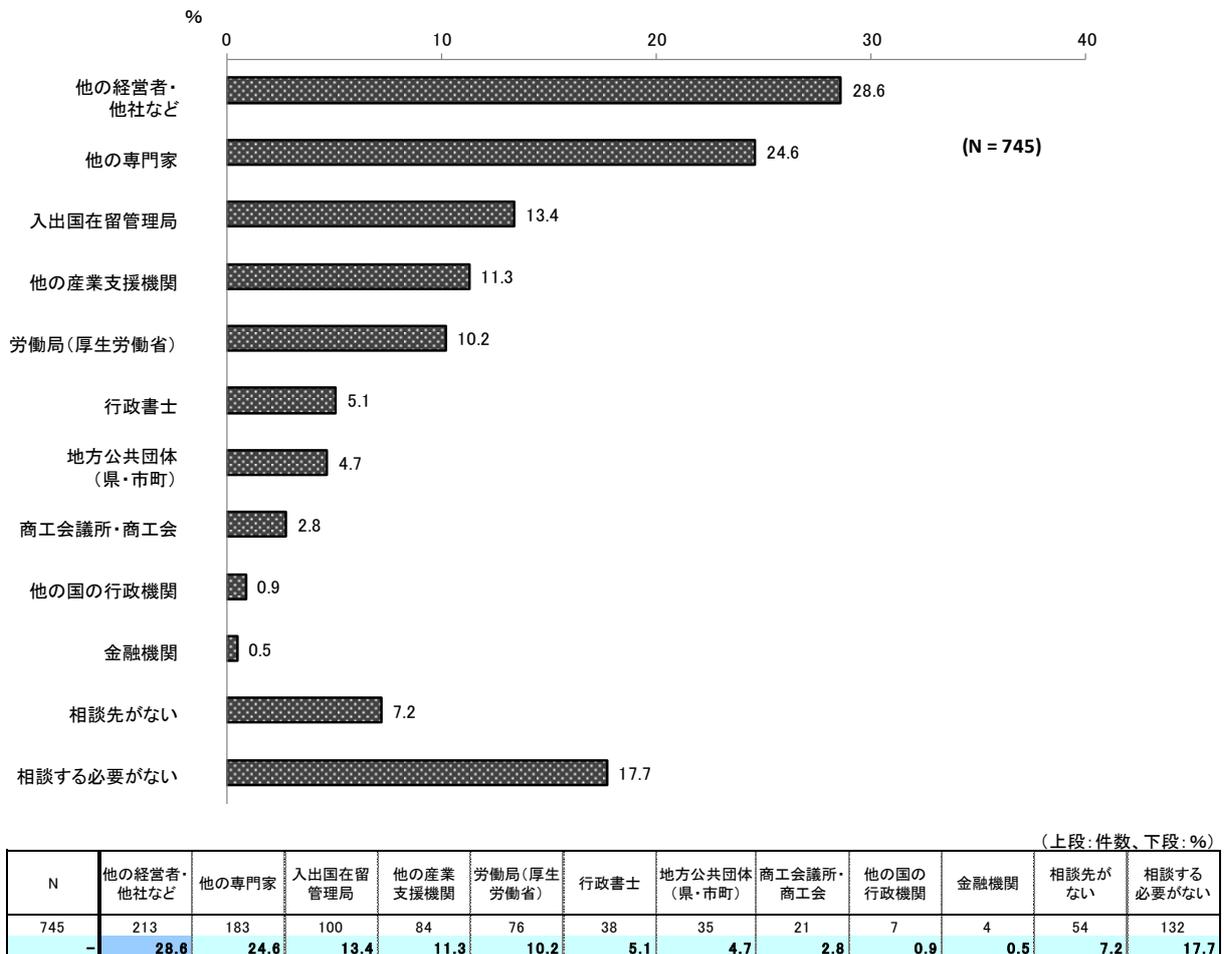
(5) 事前準備として生活環境に有効だと思うもの（複数回答可）

「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。



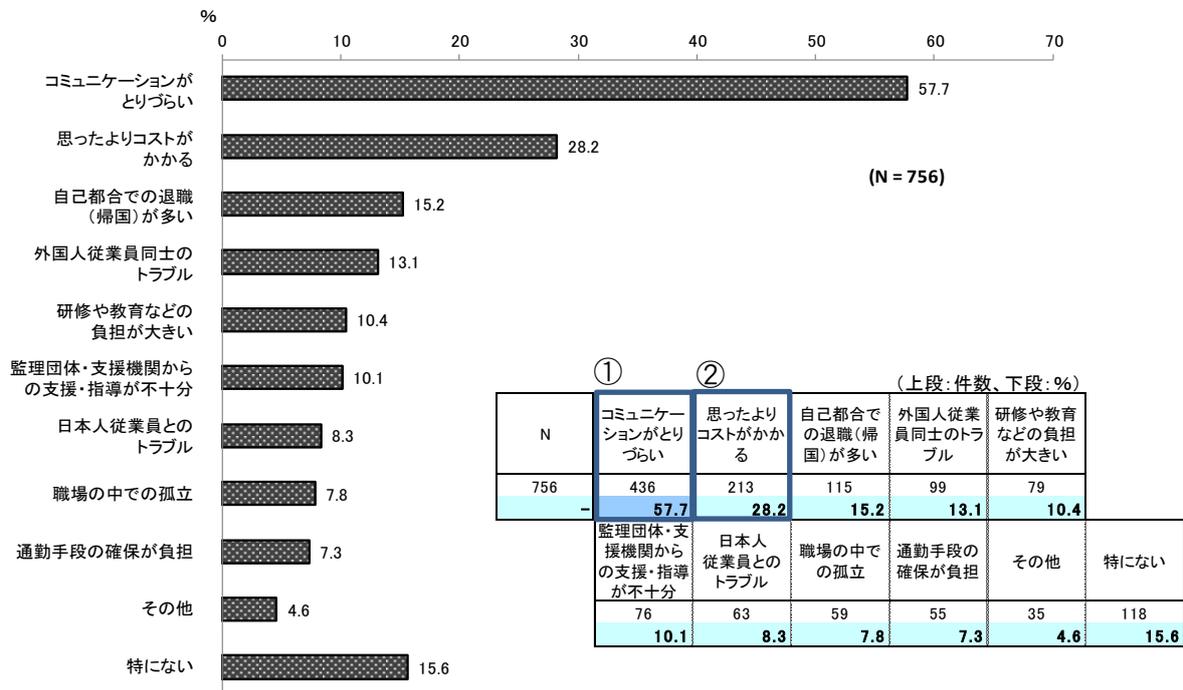
(6) 外国人の雇用にあたっての相談先（3つまで複数回答可）

「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。



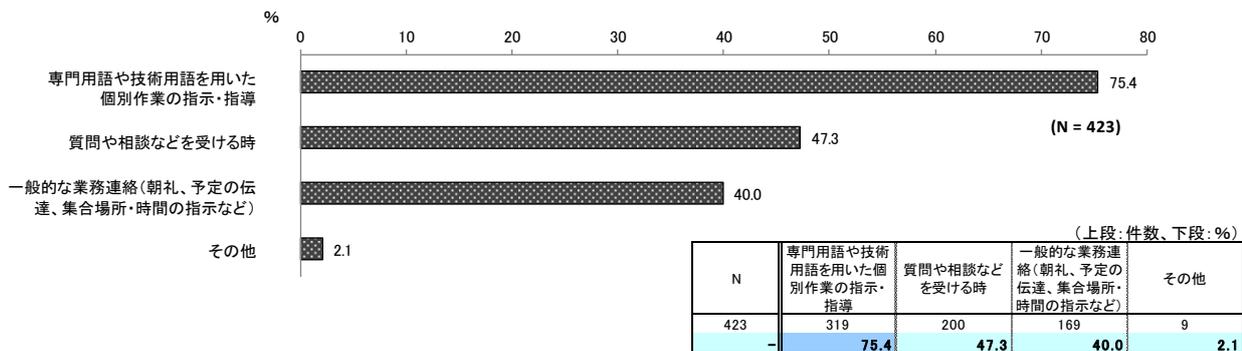
(7) 外国人材の雇用で、職場での課題（3つまで複数回答可）

「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。



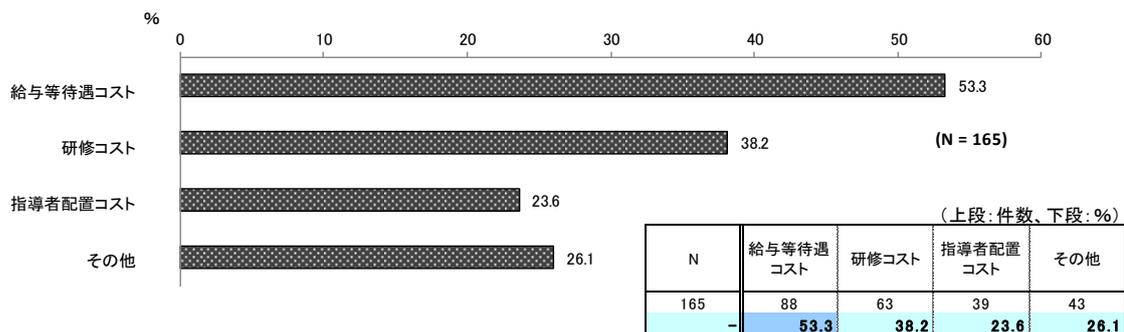
① 「コミュニケーションが取りづらい」は具体的にどのような場面で感じるか（複数回答可）

「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】

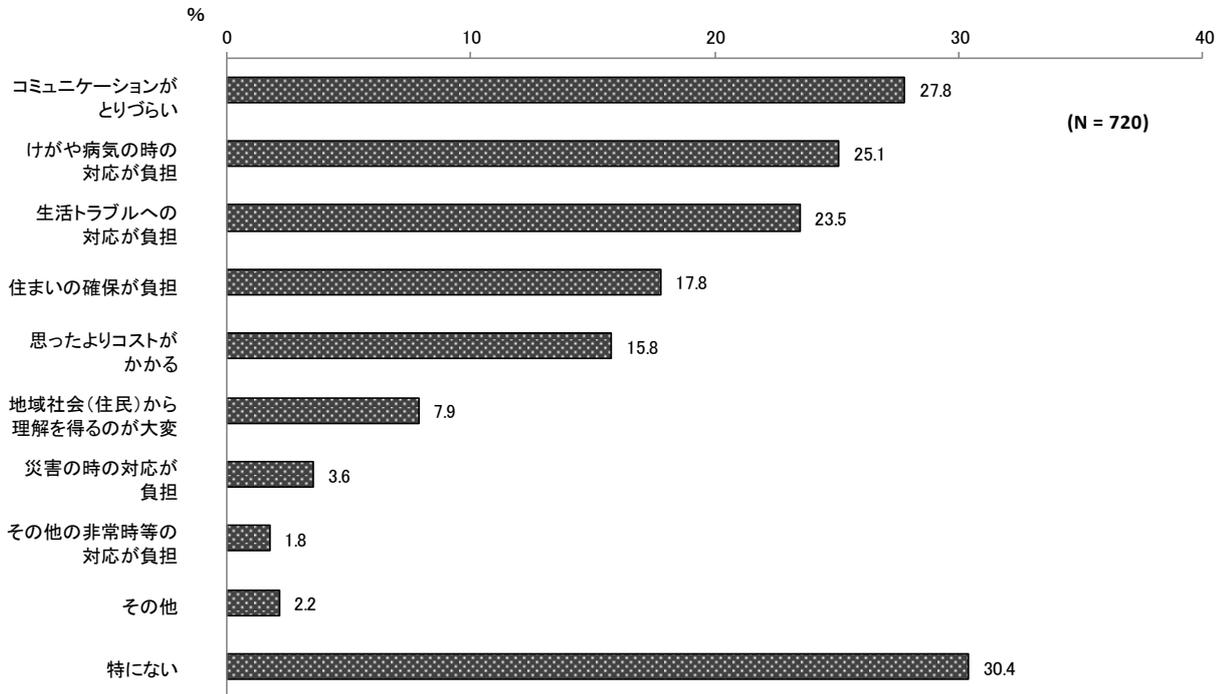
外国人材を初めて雇用した時期別にみると、雇用経験の長短（受入開始時期）に関係なく、「コミュニケーションがとりづらい」が主要課題として挙げられている。

(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）

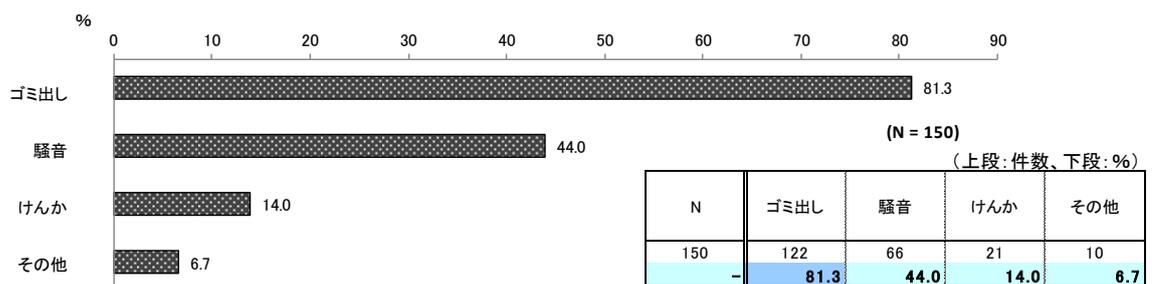
「コミュニケーションがとりづらい」が27.8%と最も高く、次いで「けがや病気の時の対応が負担」が25.1%、「生活トラブルへの対応が負担」が23.5%となっている。なお、「特にない」は30.4%となった。



N	③		①		②		(上段:件数、下段:%)			
	コミュニケーションがとりづらい	けがや病気の時の対応が負担	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

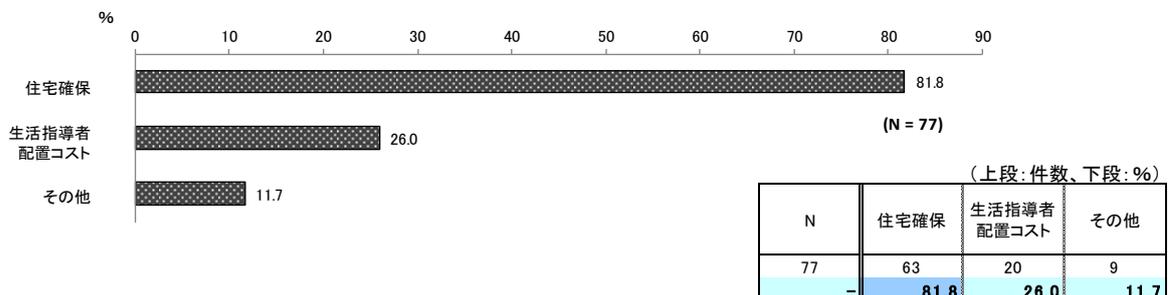
① 「生活トラブルへの対応が負担」の具体的な理由（複数回答可）

「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。



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。



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のが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、わかったのかと置いていたら、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】

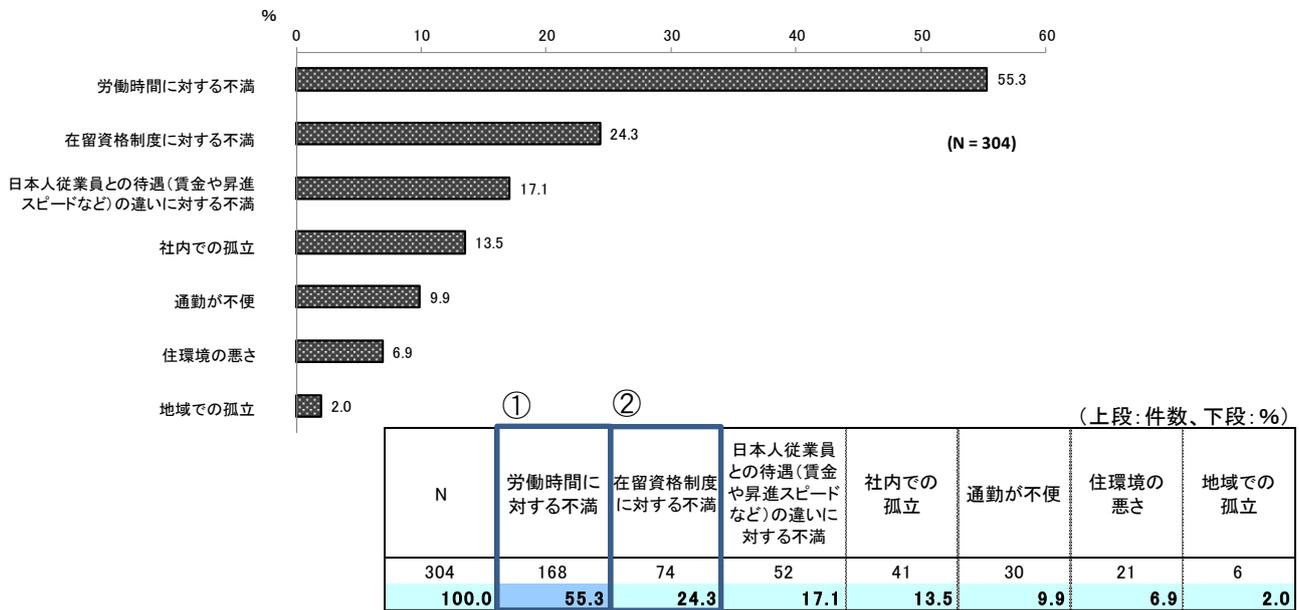
企業の所在地の地域別に生活支援上の課題をみると、北部で「住まいの確保が負担」、「生活トラブルへの対応が負担」、「けがや病気の時の対応が負担」が、中部では「けがや病気の時の対応が負担」、西部では「コミュニケーションがとりづらい」が全体よりそれぞれ5ポイント以上高い結果となった。

(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	

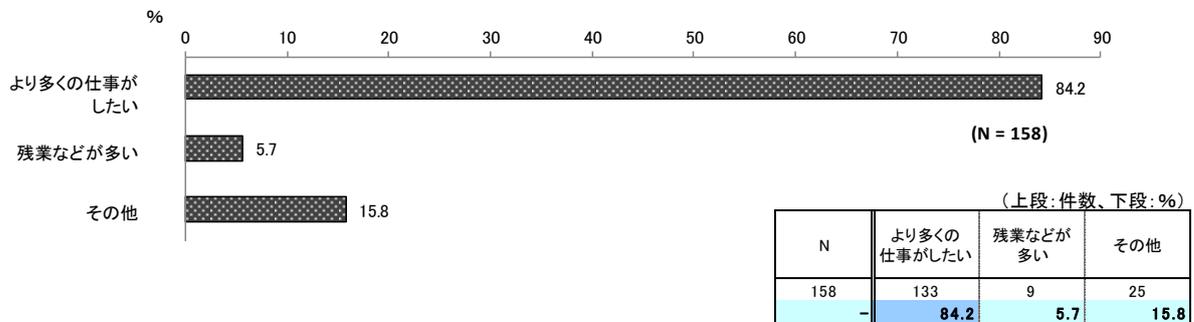
(9) 外国人材からのクレームや不満について（複数回答可）

「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。



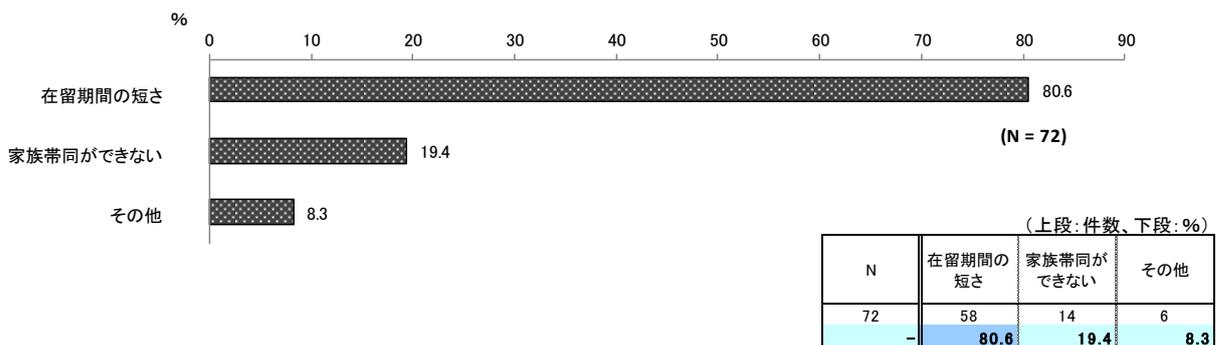
① 労働時間に対する不満（複数回答可）

「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。



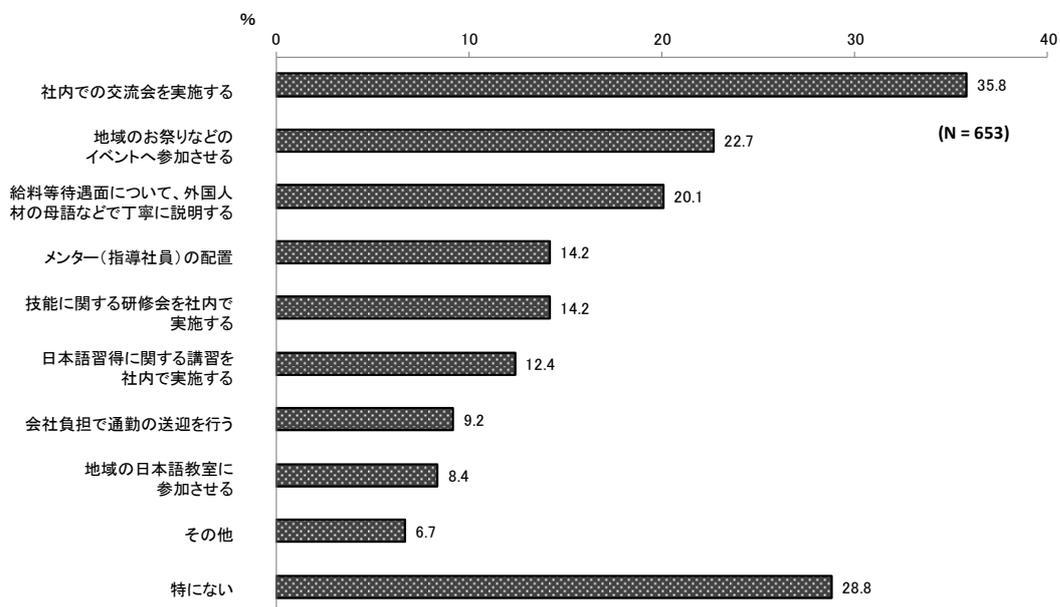
② 在留資格制度に対する不満（複数回答可）

「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。



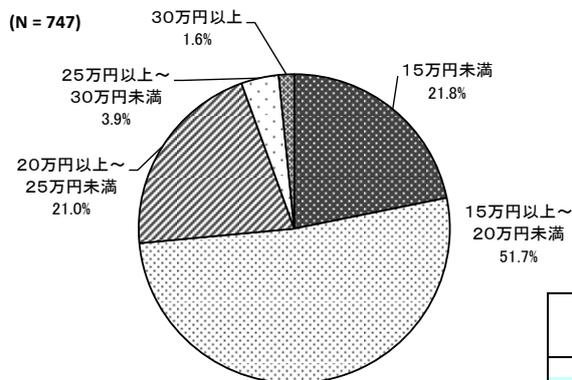
(上段:件数、下段:%)

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。

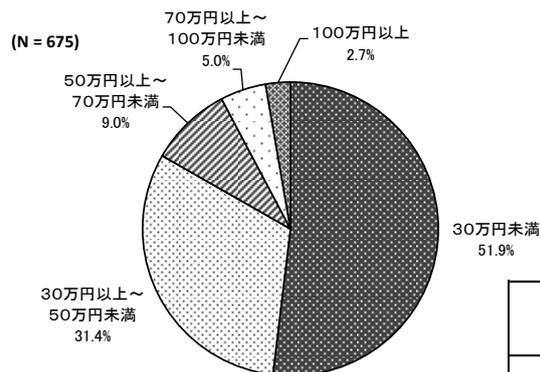


(上段:件数、下段:%)

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。

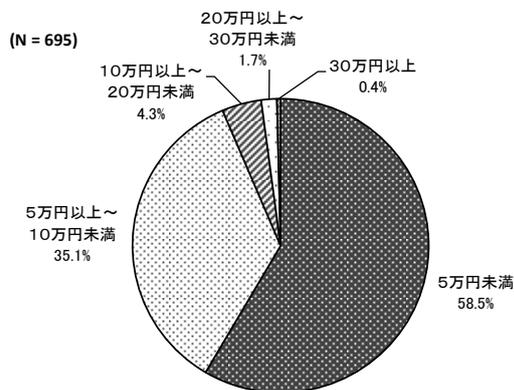


(上段:件数、下段:%)

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。

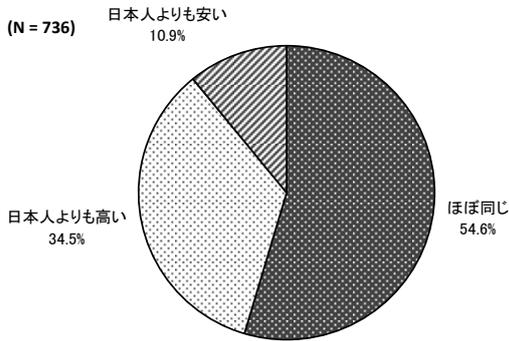


(上段:件数、下段:%)

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。

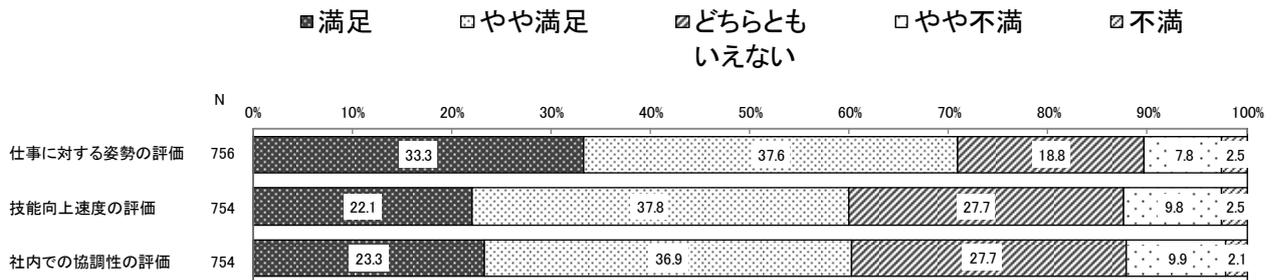


(上段:件数、下段:%)

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）

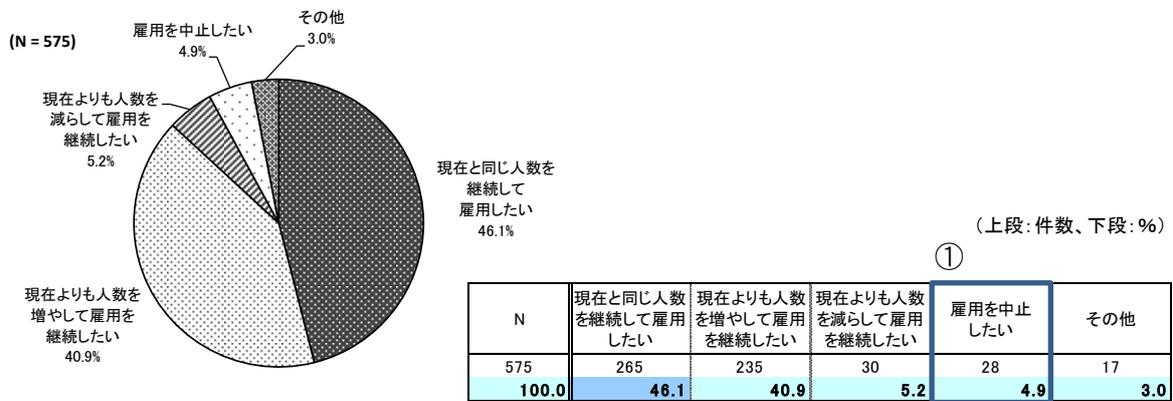
		(上段:件数、下段:%)					
		N	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満
合計		754	176	278	209	75	16
		100.0	23.3	36.9	27.7	9.9	2.1
業種別	農業	34	11	11	8	3	1
		100.0	32.4	32.4	23.5	8.8	2.9
	漁業	15	5	5	3	0	2
		100.0	33.3	33.3	20.0	0.0	13.3
	建設業	102	22	39	26	13	2
		100.0	21.6	38.2	25.5	12.7	2.0
	繊維工業	27	6	11	7	3	0
		100.0	22.2	40.7	25.9	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

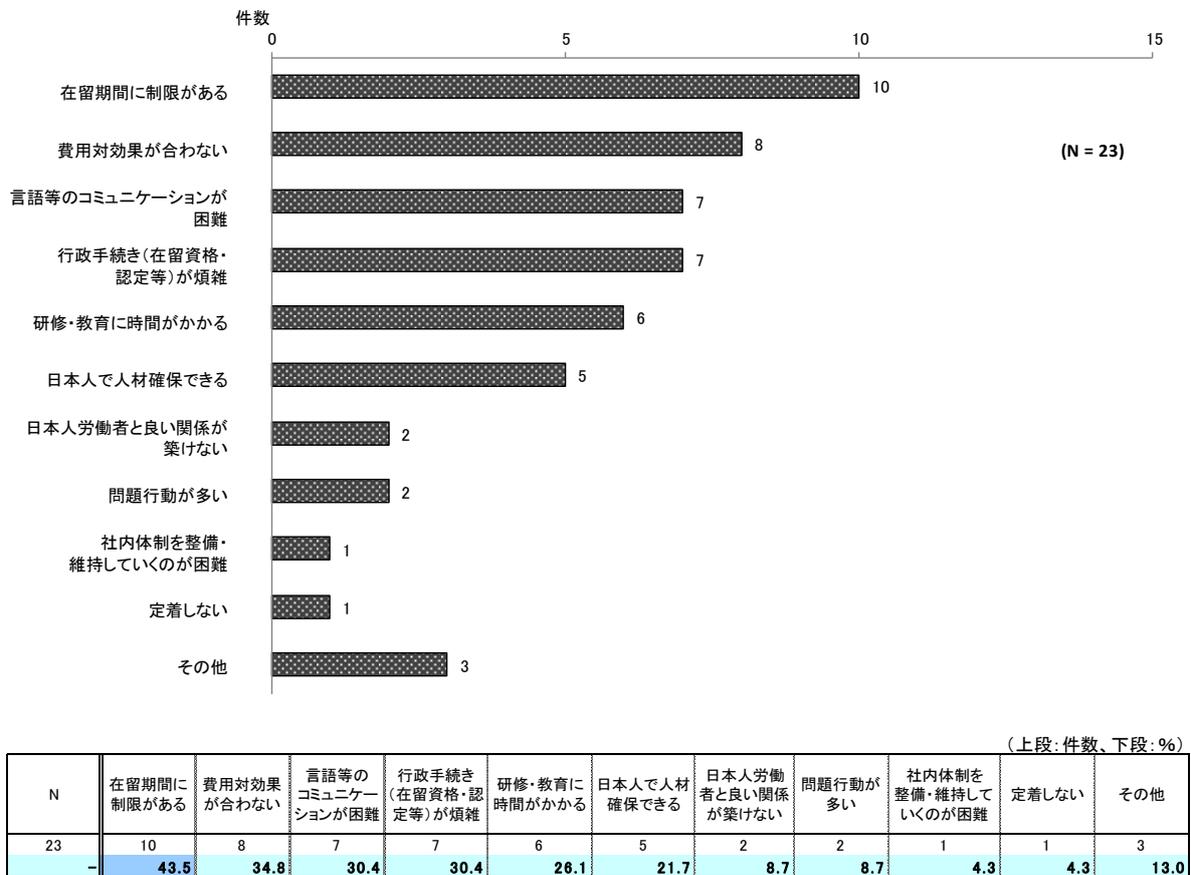
「現在と同じ人数を継続して雇用したい」が46.1%と最も高く、次いで「現在よりも人数を増やして雇用を継続したい」が40.9%、「現在よりも人数を減らして雇用を継続したい」が5.2%となっている。



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）

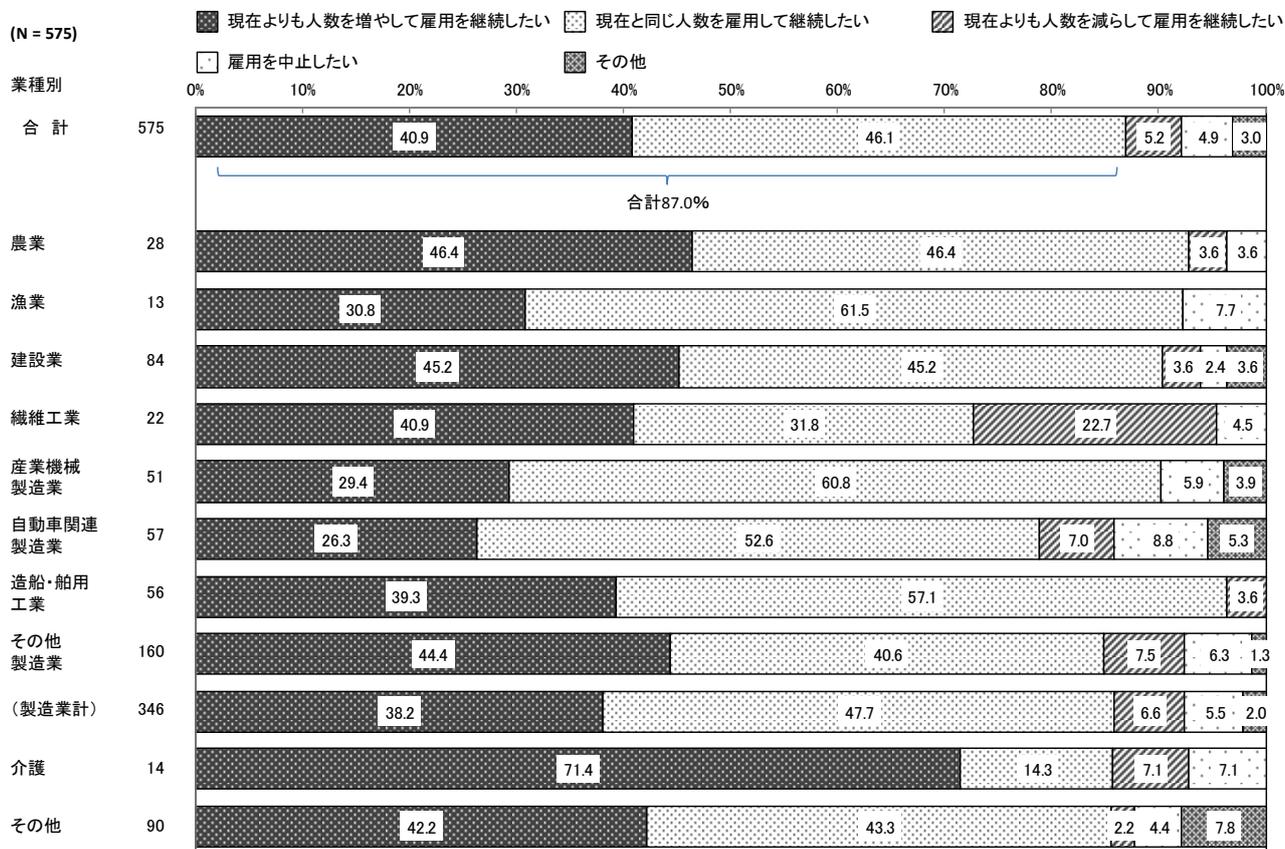
※基数（N）が少ないため、グラフ内の数値は、回答の件数（実数）を表している。

「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。



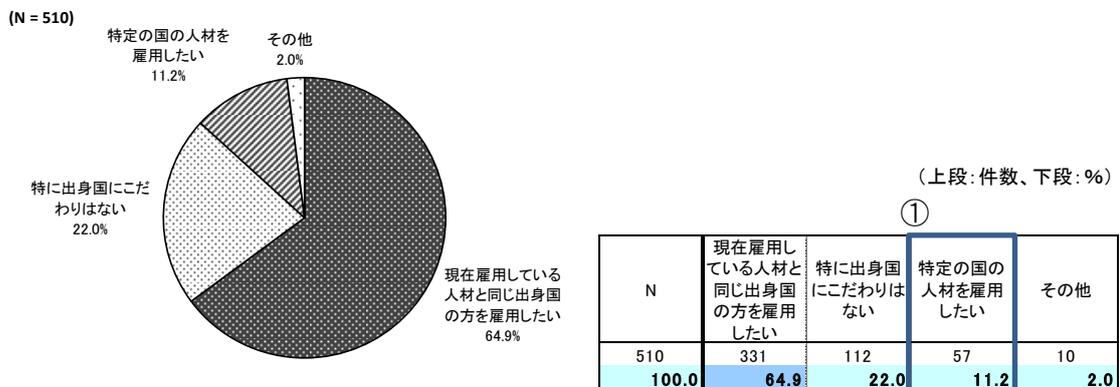
【業種別】

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。



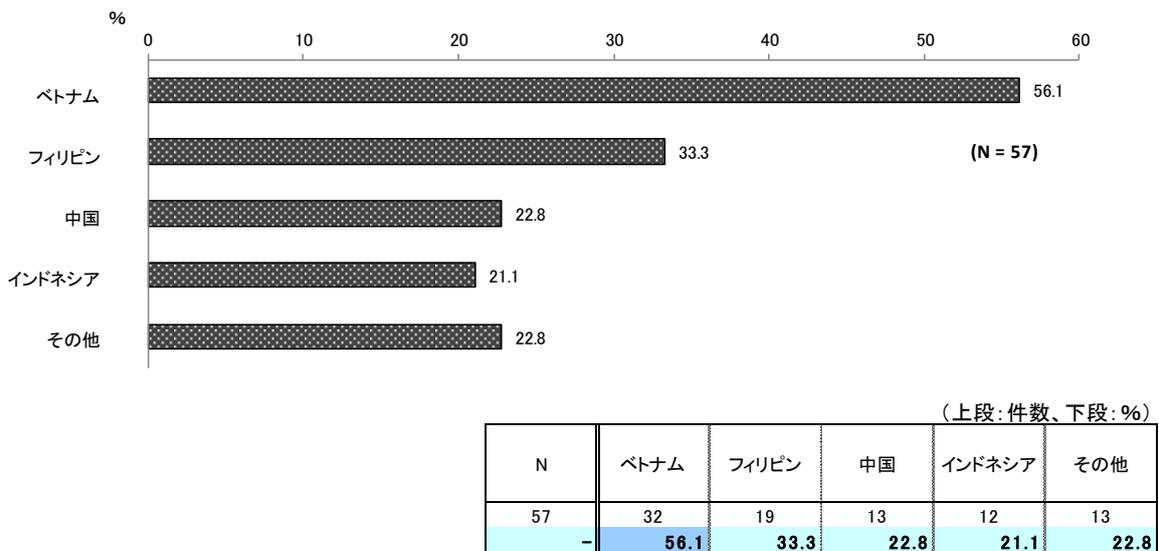
イ 今後の外国人材の雇用人数について

「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。

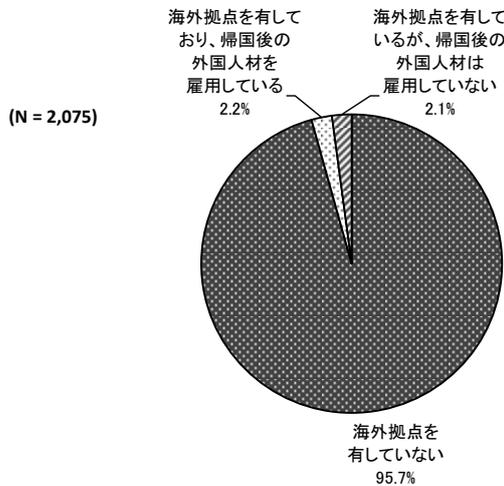


【「その他」回答の内容】

- ・ 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。



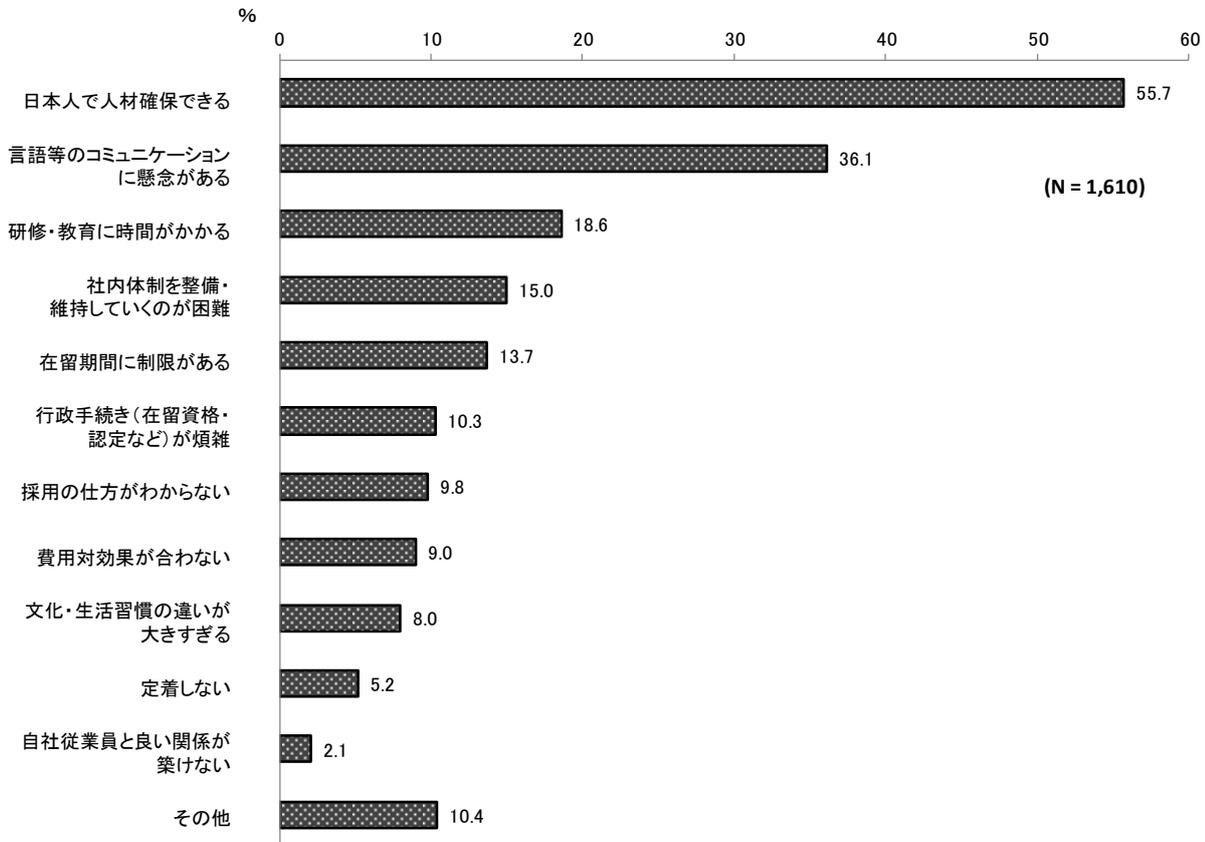
(上段: 件数、下段: %)

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) 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。

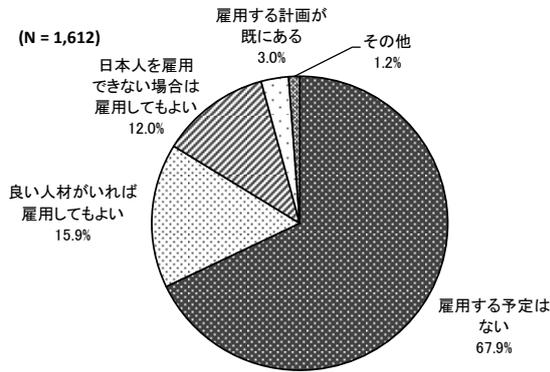


(上段: 件数、下段: %)

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。

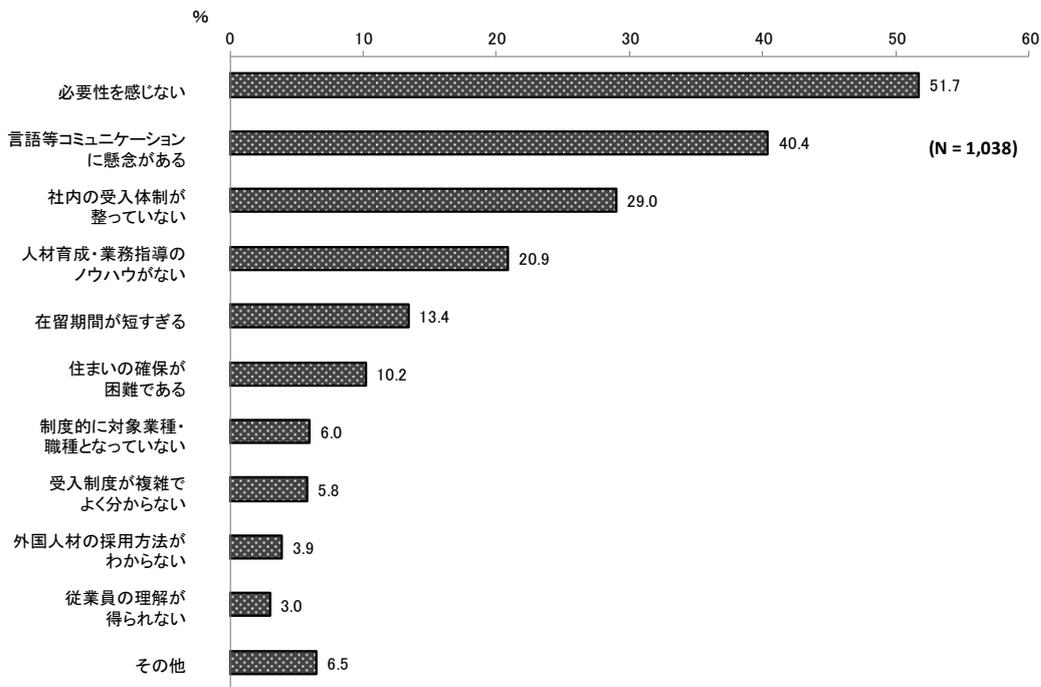


① (上段: 件数、下段: %)

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
	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。



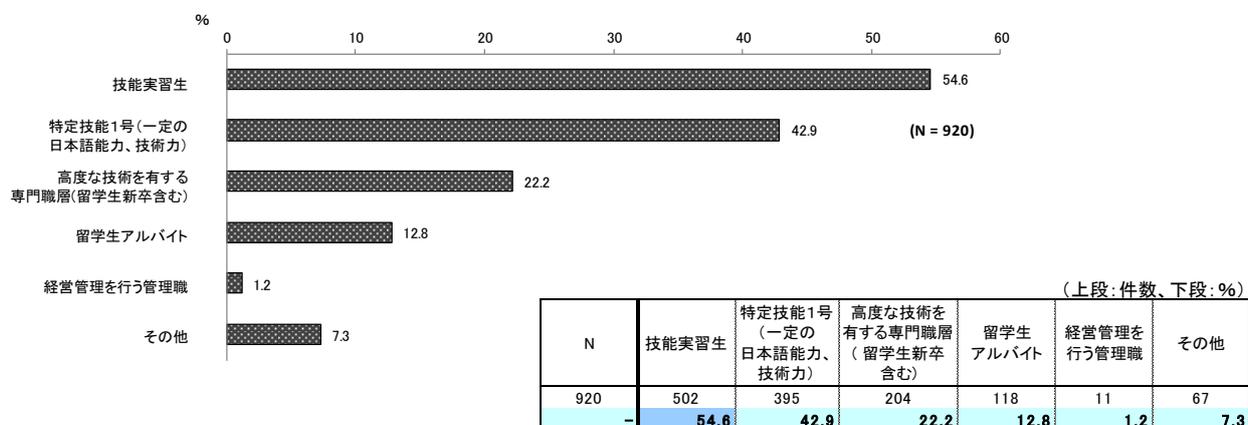
(上段: 件数、下段: %)

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

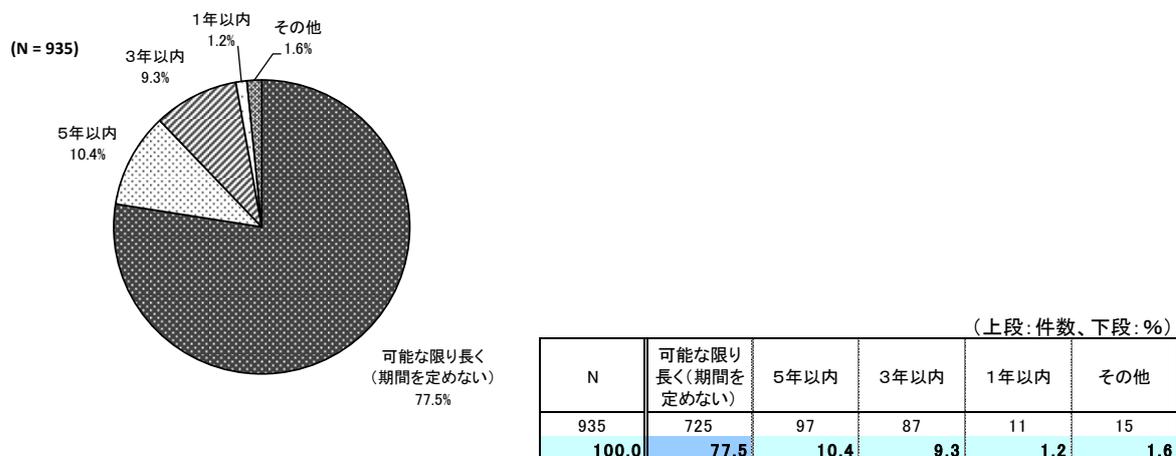
ア 外国人材を雇用する時、希望する人材（2つまで複数回答可）

「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

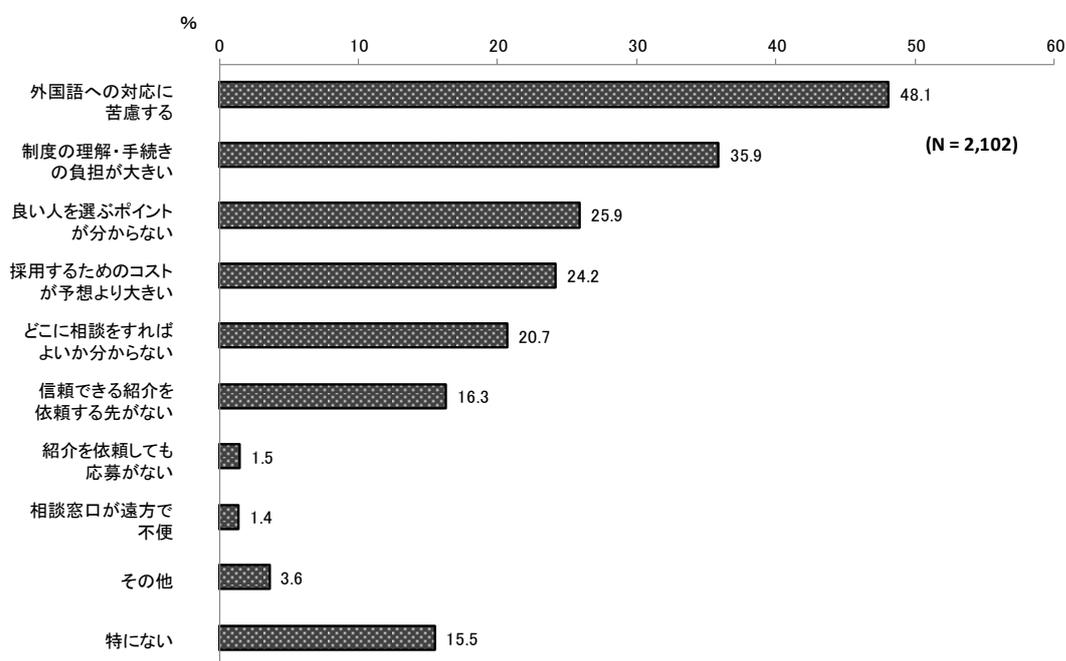
「可能な限り長く（期間を定めない）」が77.5%と最も高く、次いで「5年以内」が10.4%、「3年以内」が9.3%となっている。



(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	特になし
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）

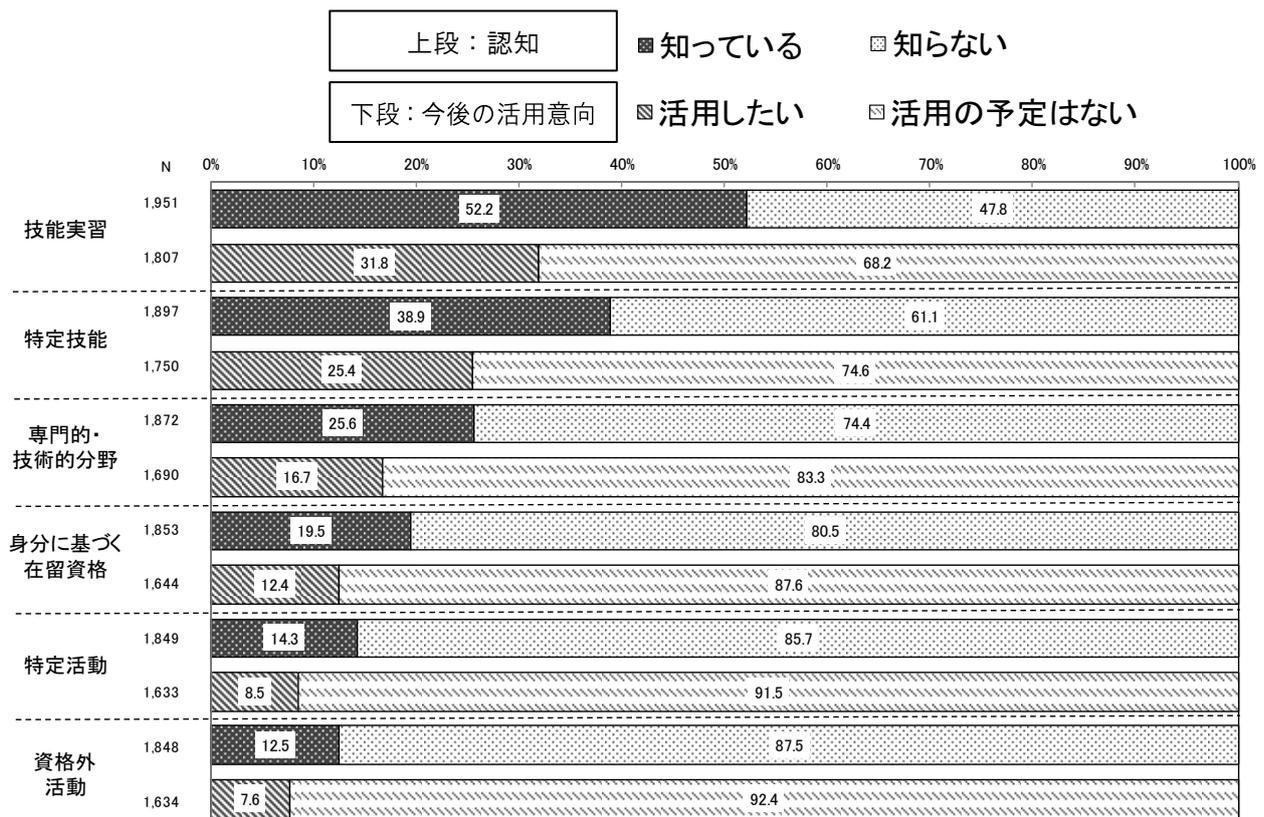
ア 全企業計

【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	

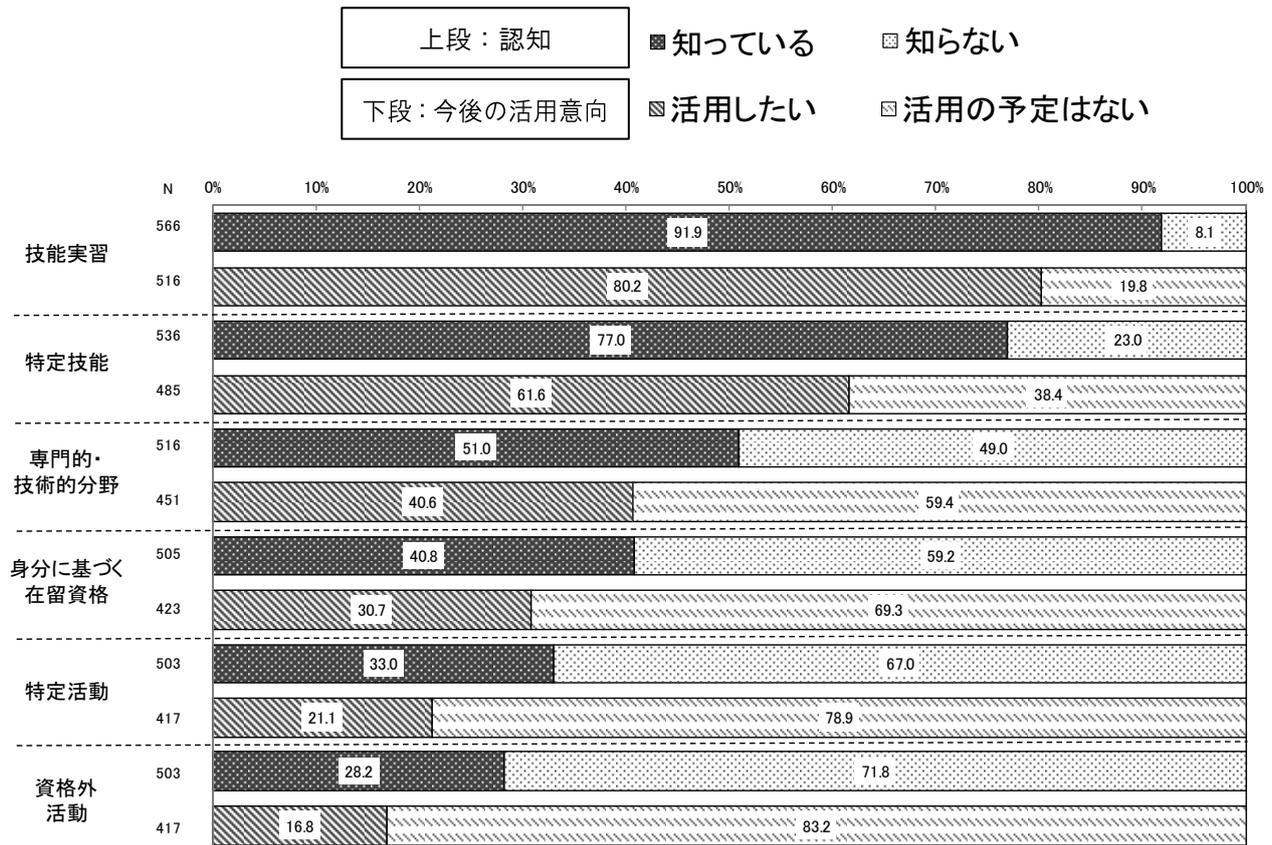
イ 雇用企業※1

【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	

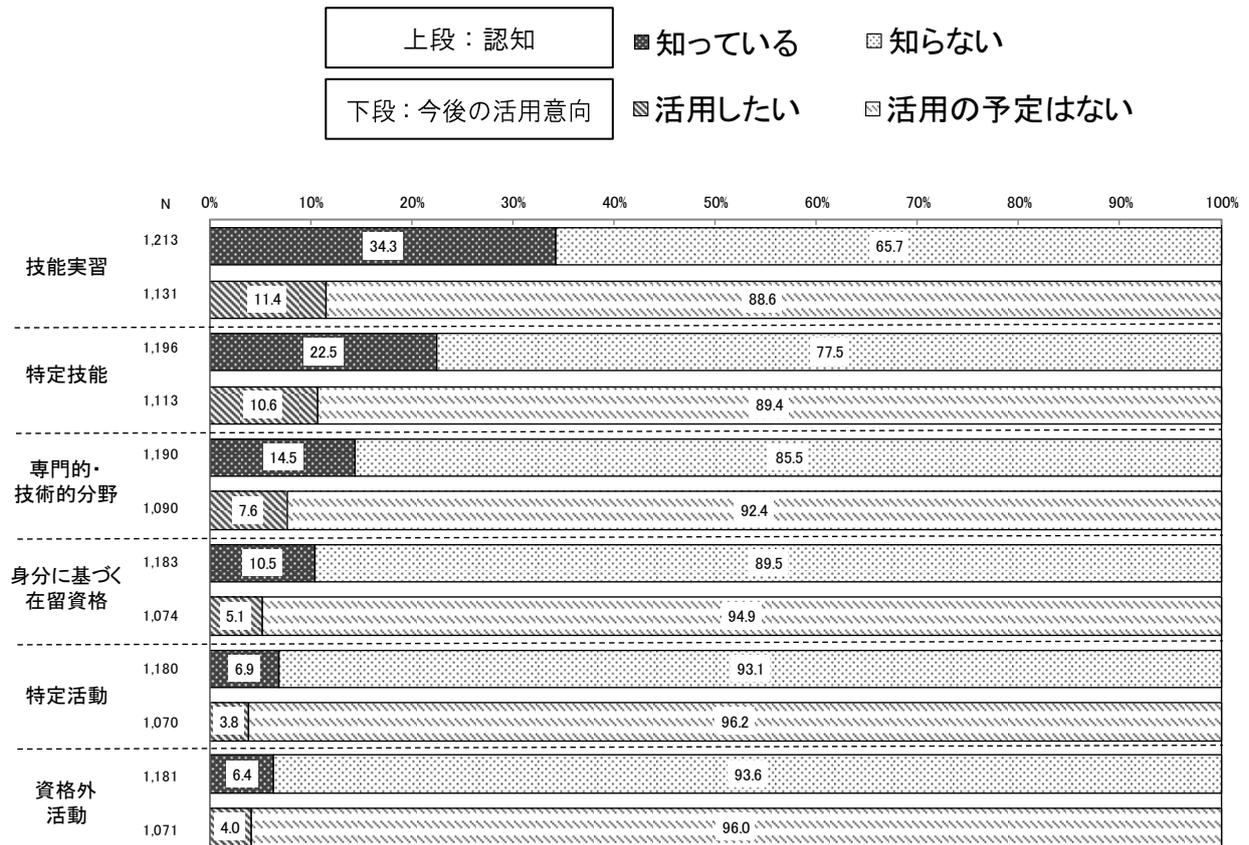
ウ 雇用未経験企業※2

【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)
- ・雇用計画を立て易いため。(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らいたい。(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くる。(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)

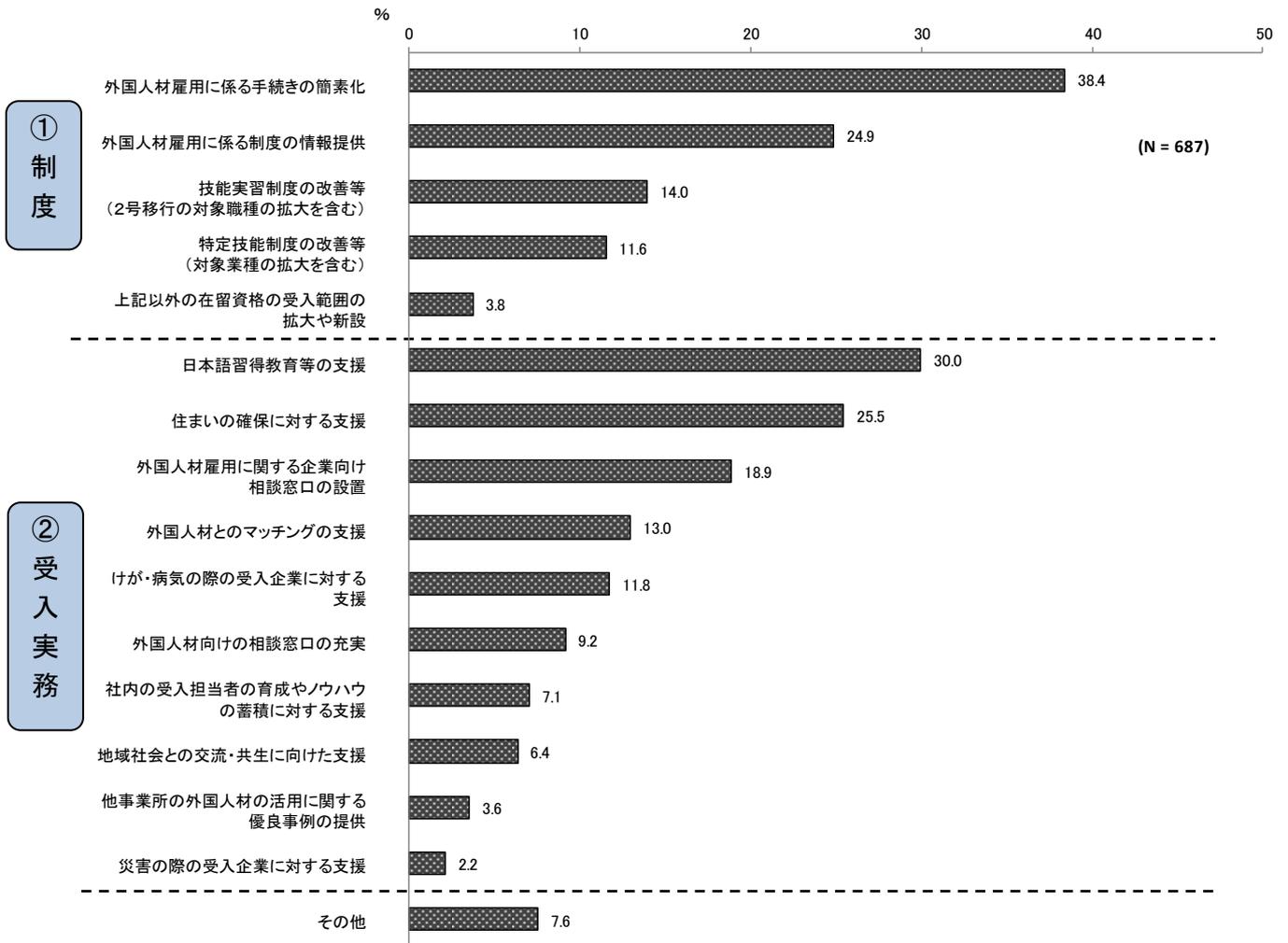
6. 外国人材受入企業に対する行政の支援について（3つまで複数回答可）

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	
業種別	農業	25	6	9	7	2	1	1	1	2	2	8	2	7	2	3	0	
		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
	漁業	10	5	6	2	1	0	3	1	0	1	2	0	2	0	1	1	
		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
	建設業	114	34	41	15	14	5	29	6	17	13	28	10	28	10	12	2	
		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
	繊維工業	15	1	5	4	4	0	0	0	2	0	3	0	3	2	2	0	
		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
	産業機械製造業	49	12	24	4	7	0	7	3	7	5	16	3	14	2	6	1	
		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
	自動車関連製造業	44	3	18	9	5	1	9	4	4	1	18	4	12	3	5	0	
		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	6.8	11.4	0.0	9.1
	造船・船用工業	41	8	20	6	4	1	5	2	2	1	17	2	11	1	4	2	
	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	
その他製造業	198	39	77	31	30	12	32	3	18	25	68	15	60	14	28	6		
	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	
介護	30	10	10	2	1	0	7	1	7	1	11	6	7	3	0	0		
	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	
その他	161	53	54	16	12	6	37	4	30	14	35	7	31	7	20	3		
	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。 ・工場の現場（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拠です。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）の魅力は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。送出国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やる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。残業をしなればいけなくなるのは、いつも日本人だけ。外国人は早く帰りがたがる。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いけません。ともに、伸びていくためにがんばっていきたいと思っています。
	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へ切り替えていく。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付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と。 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。最近では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。

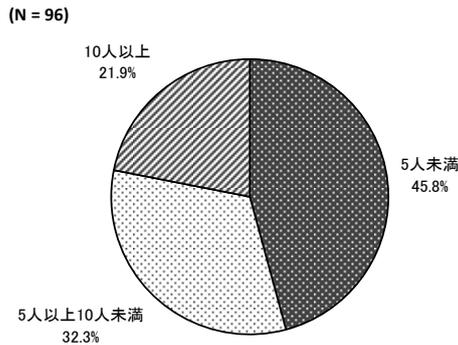
ビル クリーニング	30人以上 100人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・県や市に相談したら紹介してくれるような制度が必要となる。 ・日本人は仕事をする気が感じられない。日本人の若者より、外国人材のほうが使いやすい。
	100人以上	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用についてあまり考えてないのでわからないことが多い。
その他 サービス業	10人未満	<ul style="list-style-type: none"> ・職種柄イメージが沸かない。
	10人以上 30人未満	<ul style="list-style-type: 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。

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。

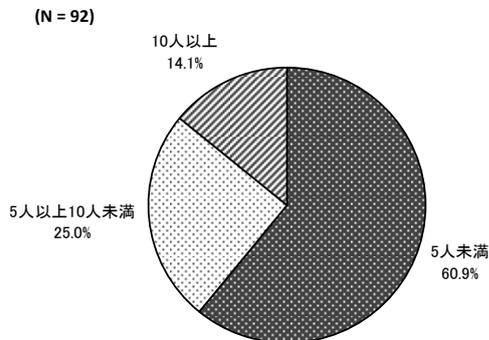


(上段: 件数、下段: %)

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。

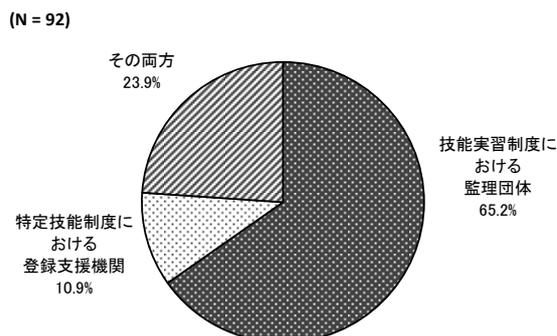


(上段: 件数、下段: %)

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。

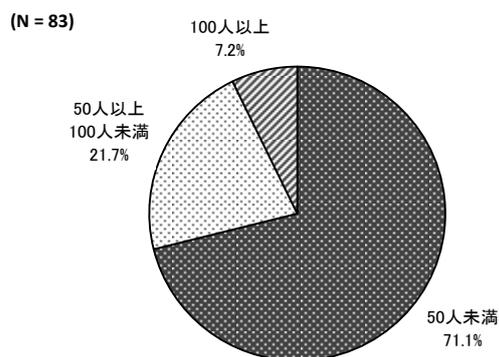


(上段: 件数、下段: %)

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。



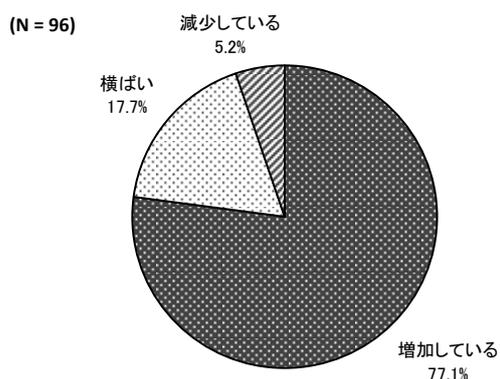
(上段: 件数、下段: %)

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。

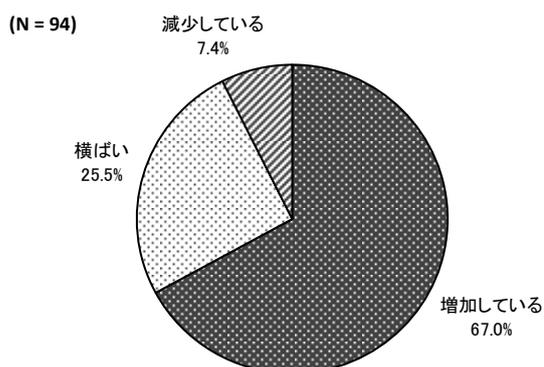


(上段: 件数、下段: %)

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。



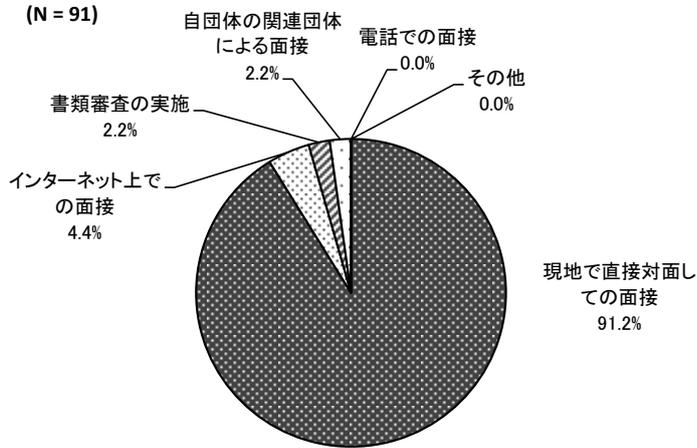
(上段: 件数、下段: %)

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。

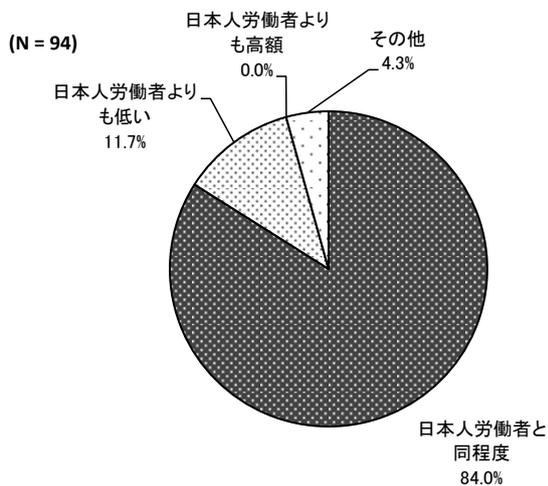


(上段:件数、下段:%)

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。

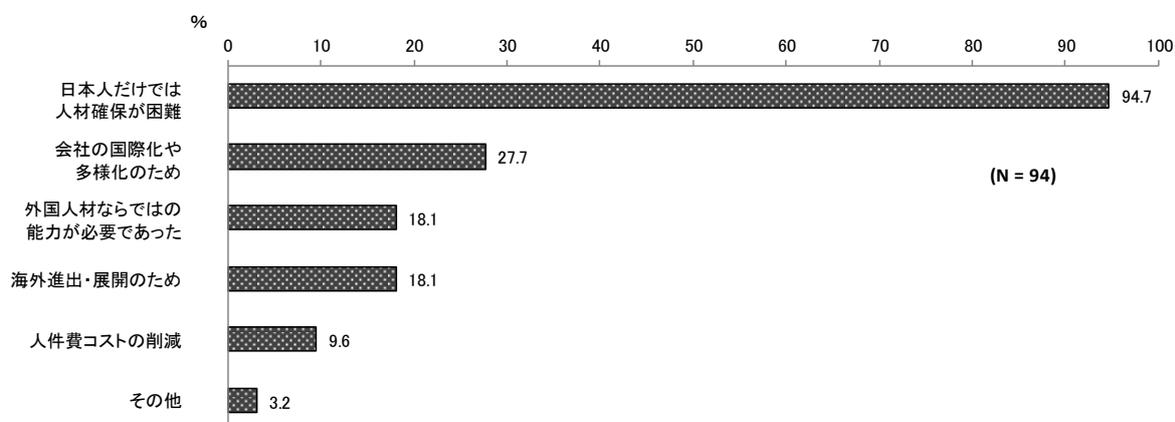


(上段:件数、下段:%)

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。

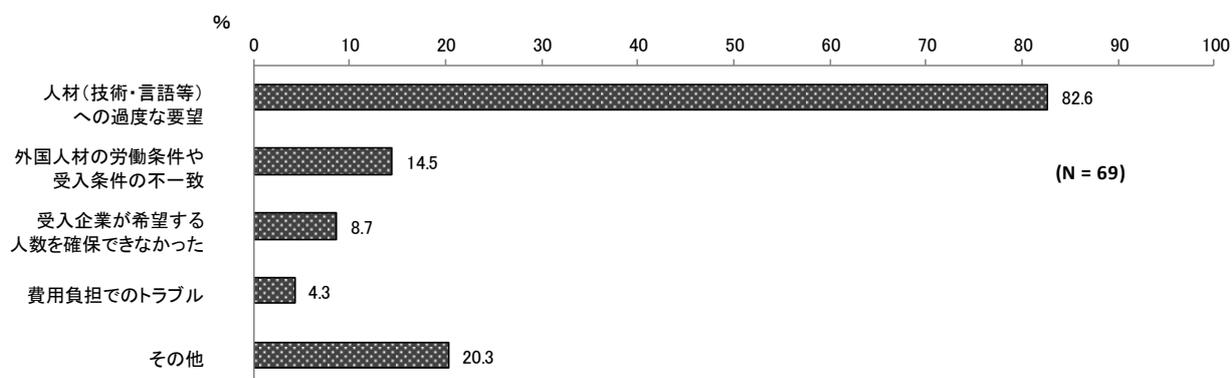


(上段:件数、下段:%)

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。

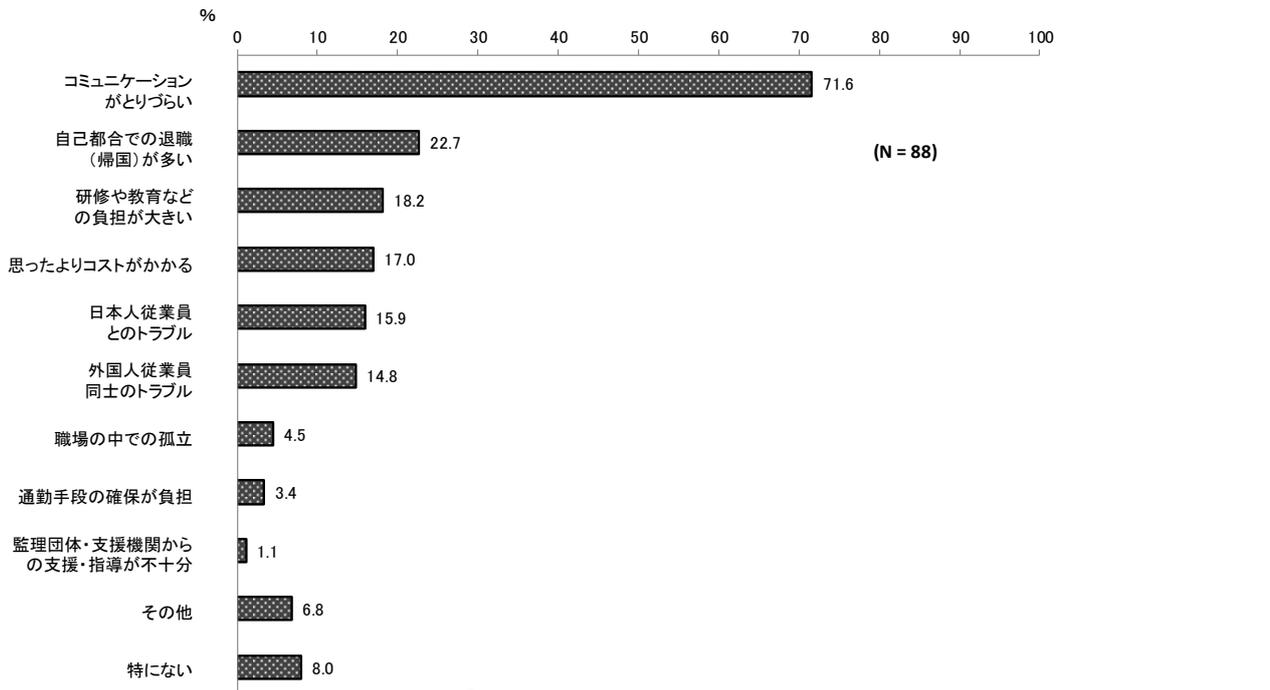


(上段:件数、下段:%)

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。



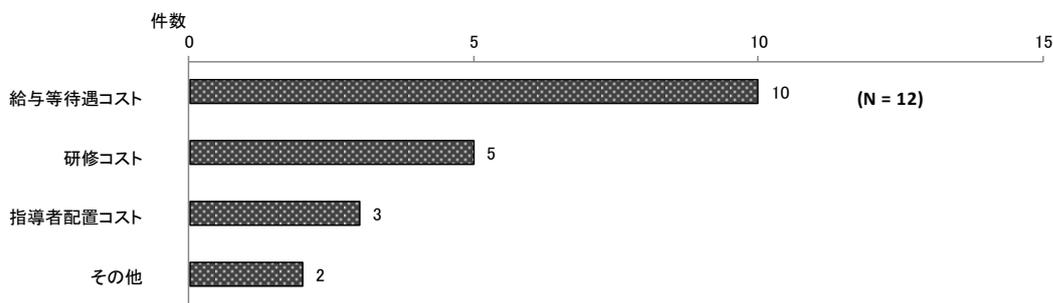
① (上段: 件数、下段: %)

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	特にない
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。

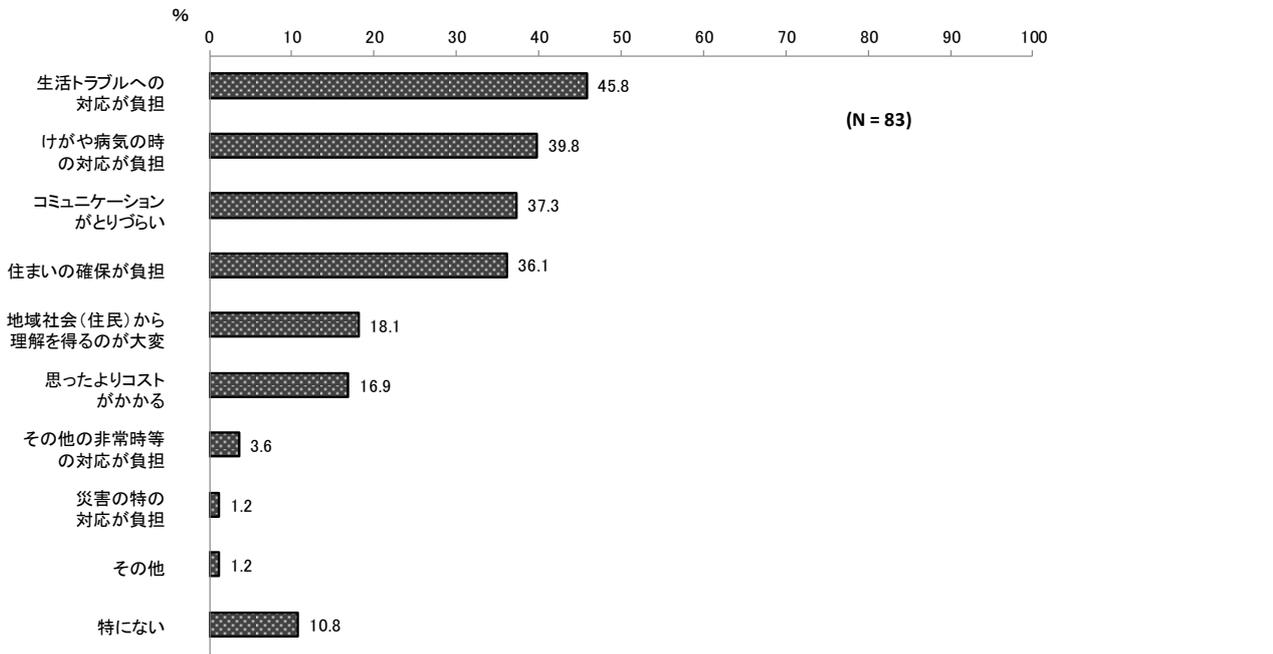


(上段: 件数、下段: %)

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）

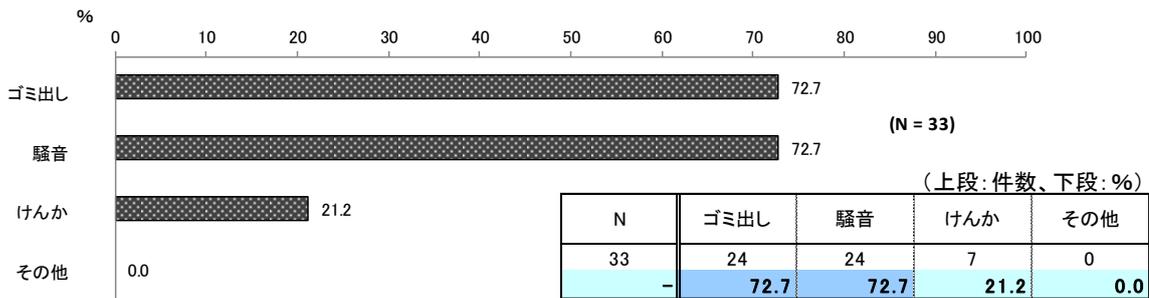
「生活トラブルへの対応が負担」が45.8%と最も高く、次いで「けがや病気の時の対応が負担」が39.8%、「コミュニケーションがとりづらい」が37.3%となっている。



N	① ② (上段:件数、下段:%)									
	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）

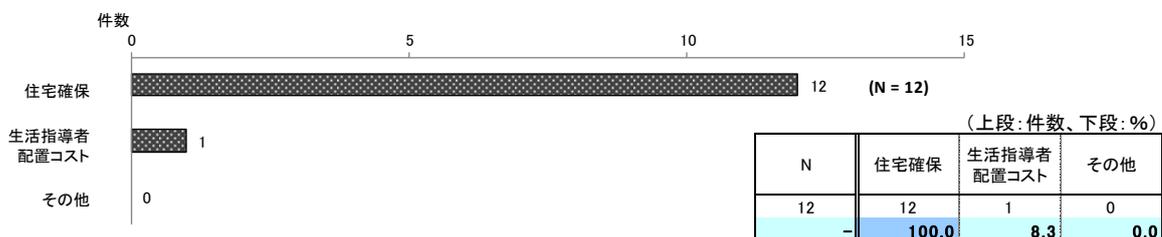
「ゴミ出し」及び「騒音」がともに72.7%と最も高く、次いで「けんか」が21.2%となっている。



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。

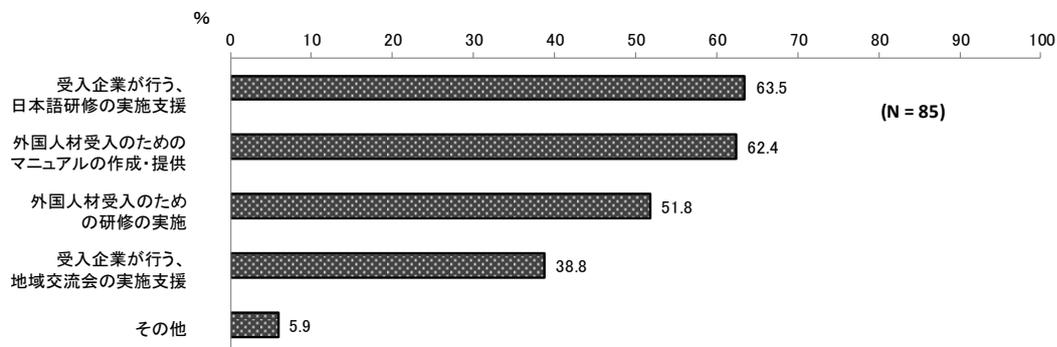
「住宅確保」の12件中12件と最も多く回答を集め、次いで「生活指導者配置コスト」が1件となっている。



(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。

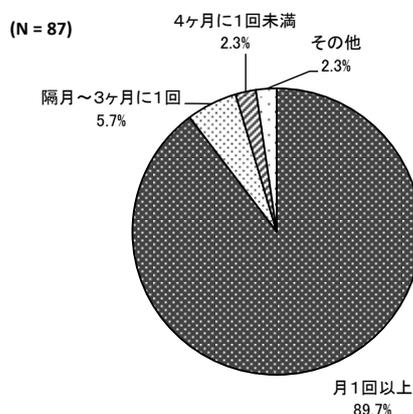


(上段:件数、下段:%)

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。



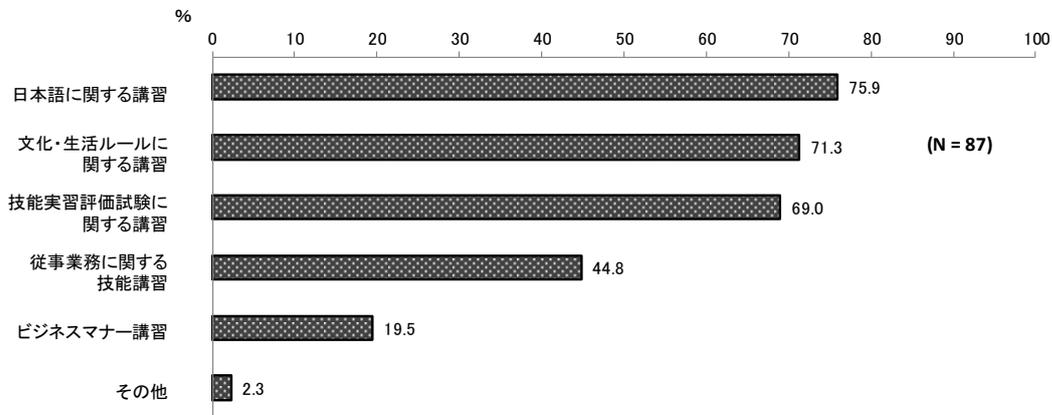
(上段:件数、下段:%)

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。

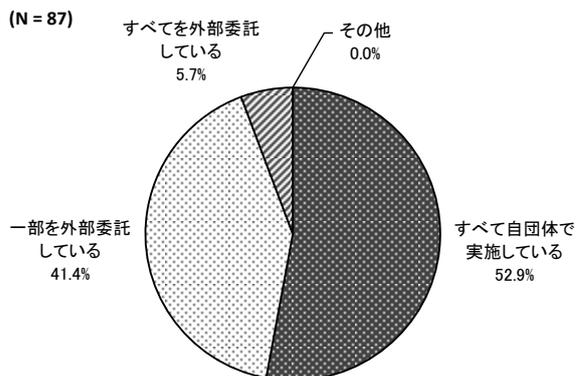


(上段:件数、下段:%)

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。

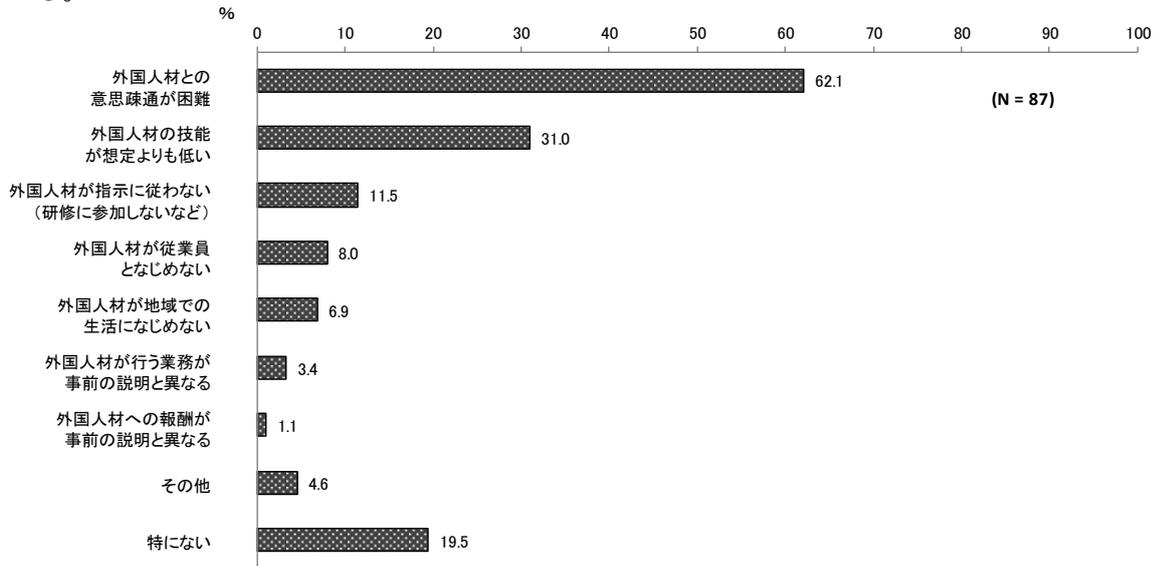


(上段:件数、下段:%)

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。

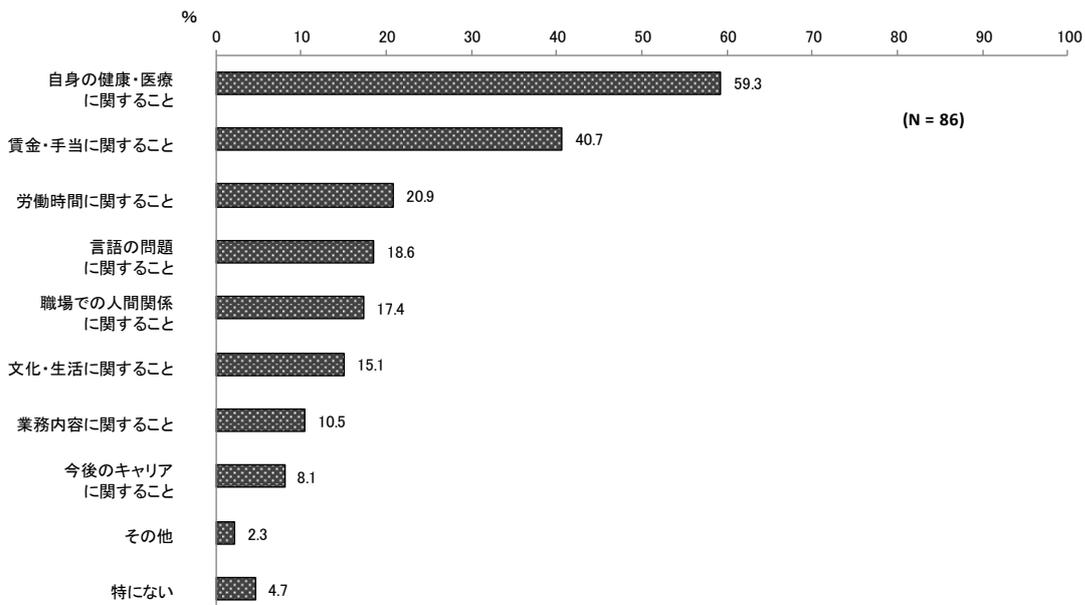


(上段: 件数、下段: %)

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。

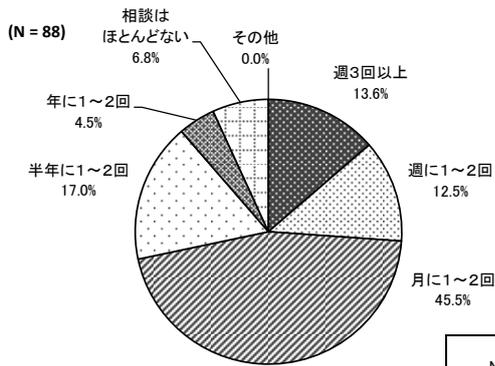


(上段: 件数、下段: %)

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。

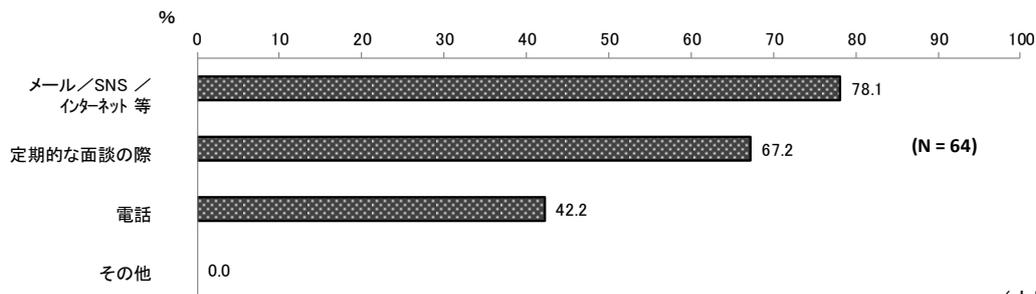


(上段: 件数、下段: %)

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。

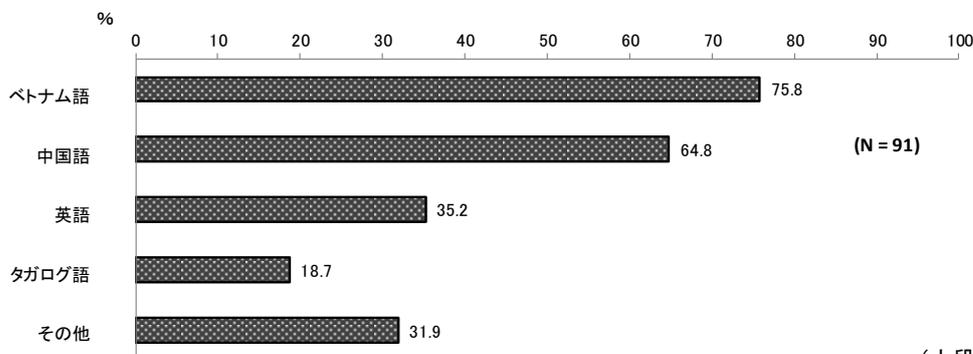


(上段: 件数、下段: %)

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。

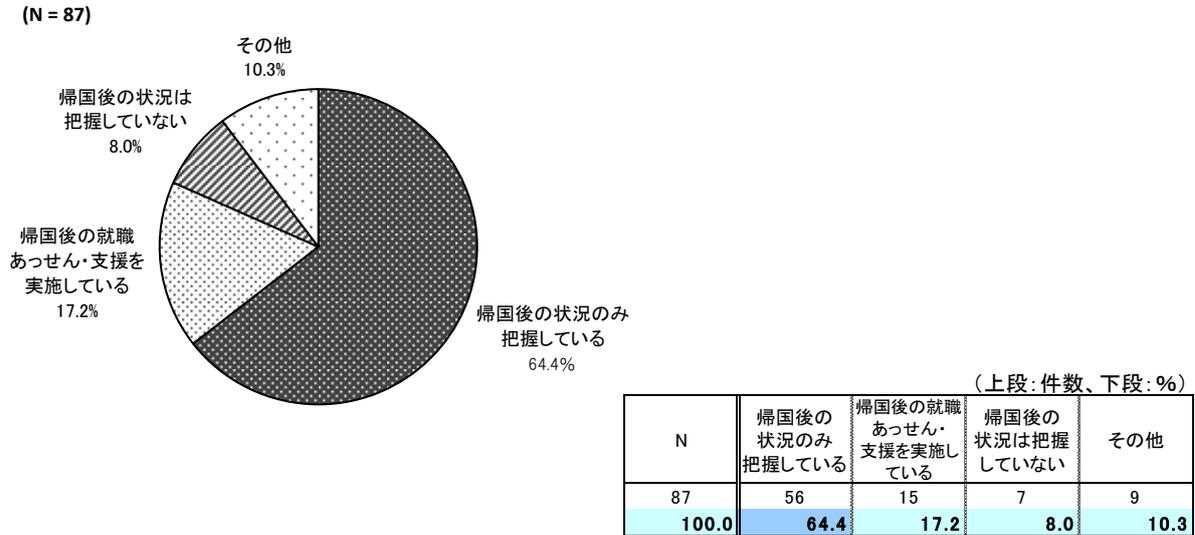


(上段: 件数、下段: %)

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

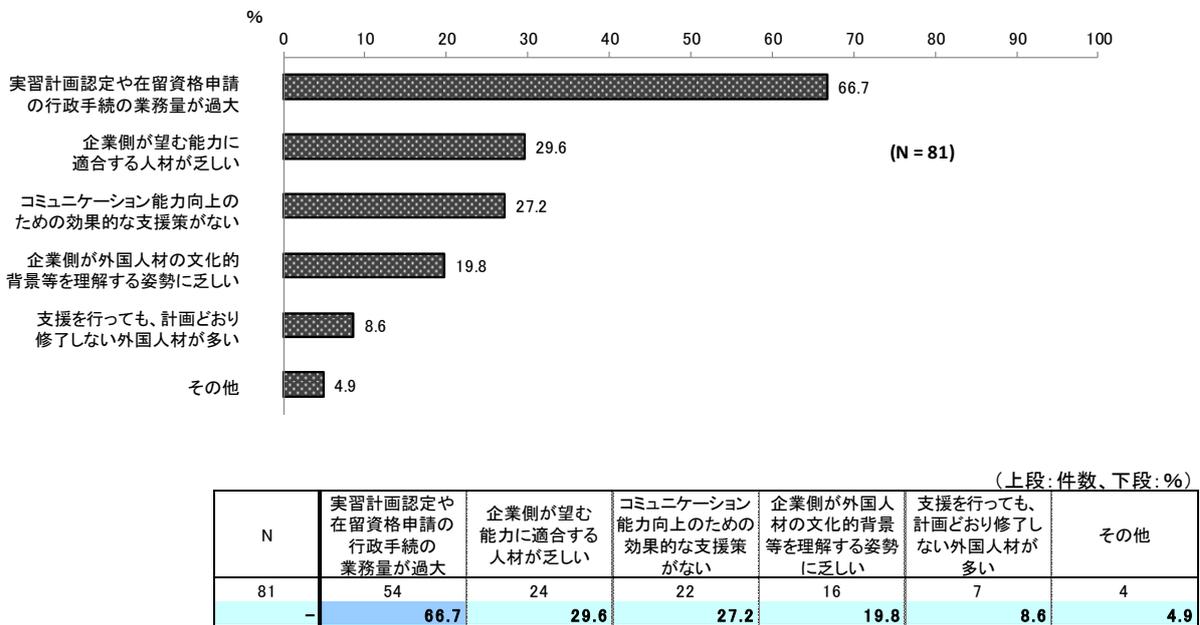
(14) 外国人材の帰国後のフォローについて

「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。



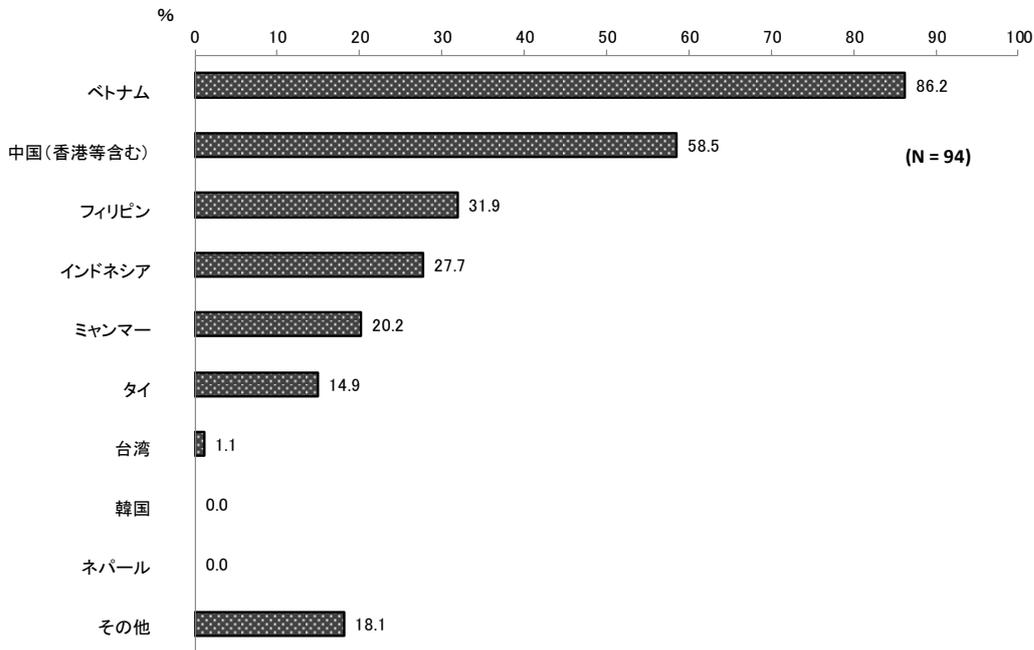
(15) 受入企業への支援で困っていること（複数回答可）

「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。

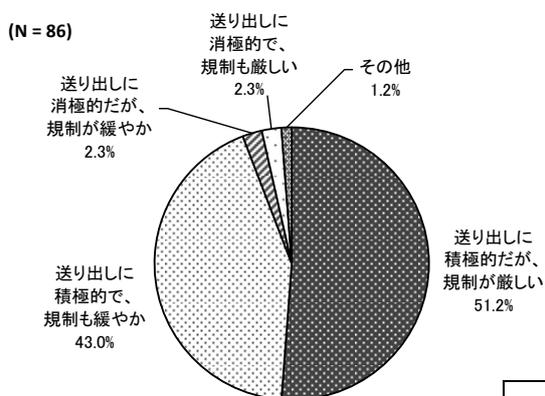


(上段:件数、下段:%)

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。



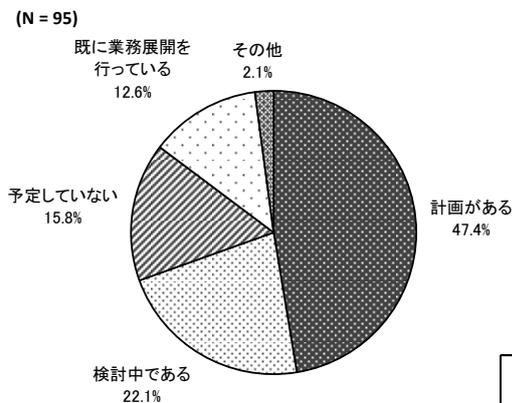
(上段:件数、下段:%)

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。

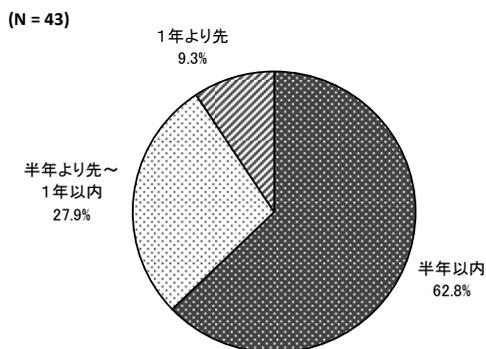


① (上段:件数、下段:%)

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。

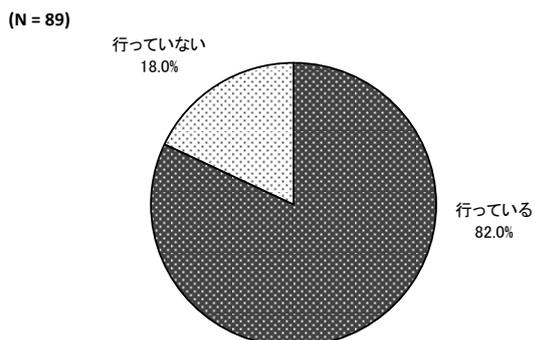


(上段:件数、下段:%)

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

(3) 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

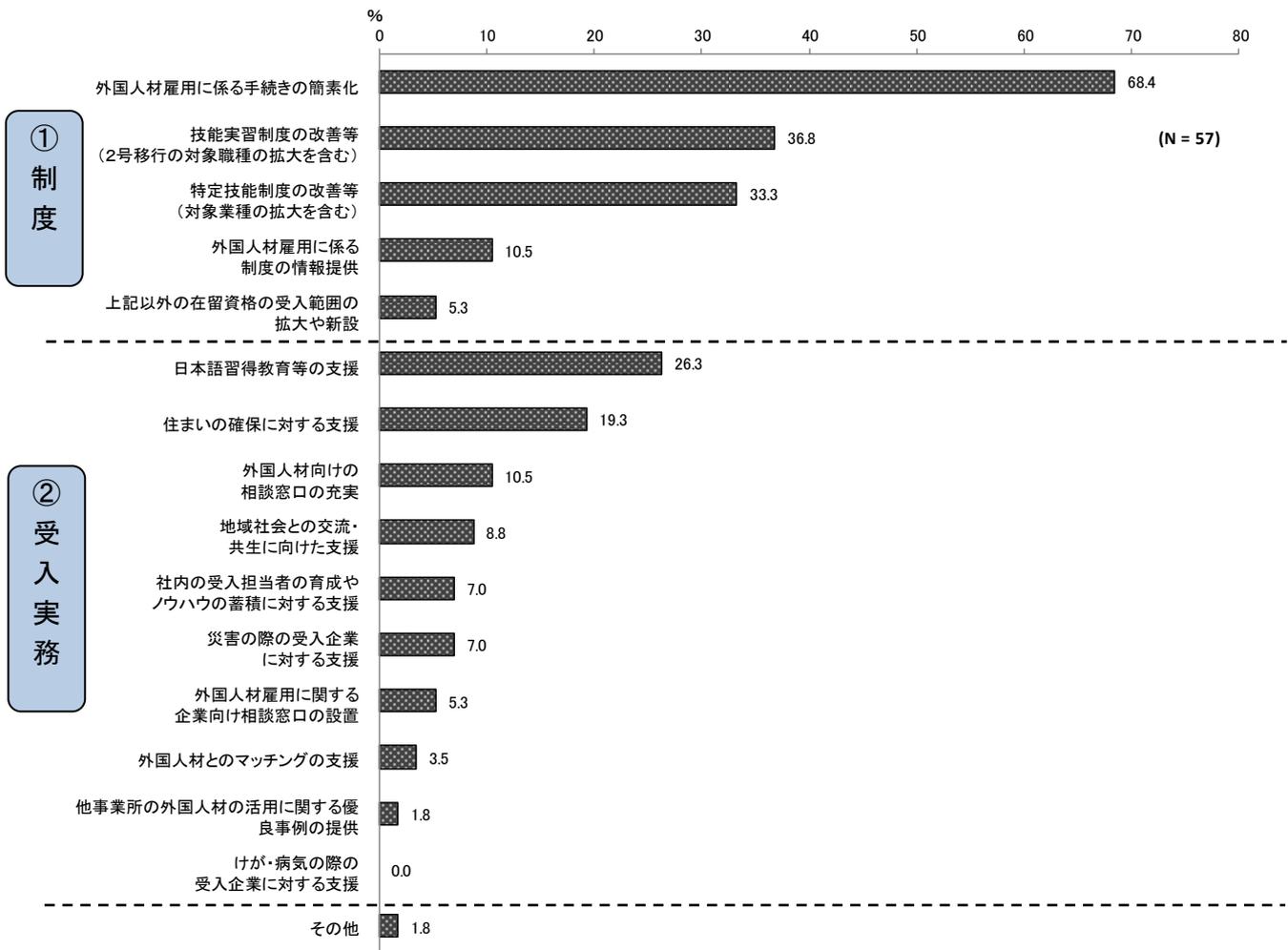
5. 外国人材受入企業に対する支援について（3つまで複数回答可）

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
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、良い顔をすることに対して、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。

5 ヒアリング調査結果

●企業等

※アンケート調査において、「現在外国人材を雇用しており、今後も外国人材雇用を進めていきたい」と回答した企業等の中から、在留資格「特定技能」の対象である業種を中心とする27社を対象とした。

(1) A社（農業、30人以上100人未満、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

以前は知人の農家からの紹介が主な確保の手法であったが、現在は監理団体を利用。送り出し機関が外国に所在しているため、現地訪問を行い面談している。なお、現在雇用している外国人材は中国人16名、フィリピン人6名となっている。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消が一番の効果である。また、当社は従業員の約90%を女性が占めていることもあり、子どもの送り迎えなどの私用で勤務形態が不規則であったが、外国人材はフルタイムでの勤務が可能で、各従業員に対して柔軟な対応が可能となった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

元々、中国・フィリピン出身の従業員が勤務しており、コミュニケーションに特段不満はないと見られる。

イ 職場で働いている際の課題について

コミュニケーションが十分とは言えず、各人のスキルアップを図るのが難しい。

ウ 技術研修、言語の問題など

コスト面の問題から言語研修は行えていないが、中国・フィリピン出身者が通訳もしてくれている（別途手当を支給）。また、行政（市）で研修を開いてもらっているものの、定期バスが少なく交通手段に乏しいため、参加できていない。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

生活トラブルはあまり聞かれないが、ケガや病気の際には日本人従業員が自家用車で送迎をすることもある。また、生活用品の買い出しについては3週間に1回程度知人のバスをチャーターし、買い出しを行っている。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

今後は必要に応じて検討していく。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

給料面を考慮しても積極的な採用は難しい。

④ 今後のビジョン

外国人材に頼らざるを得ない状況にあるが、拡大予定はない。

⑤ 行政への要望

- ・日本語教育の出張支援などがあれば良い。
- ・交通手段の確保が課題となっており、バスの運行数増加など根本的でなくとも、資金手当などがあると助かる。
- ・勤務時間の制約などが課題である。例として「技能実習計画」の作成が挙げられる。各作業時間の全実習時間に対する割合に関して、「必須業務」は全体の1/2以上、「関連業務」は全体の1/2以下、「周辺業務」は全体の1/3以下と定められているが、農業は各分野に必要となる作業が混在しているため、効率が下がってしまう。実習生としてはなるべく稼ぎたいとの要望があるが、この制度が阻害要因となっている。

(2) B社（農業、10人未満、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

知り合いから受入事業をしている協同組合を紹介してもらった。現地に行けなかったので書類選考、インターネット上での面談を行って採用に至った。6名面談して2名を採用。うち1名が行方不明となり、追加で1名を採用した。

イ 外国人材を雇用した効果

中山間地域での人材確保に苦戦していたが、外国人材を雇用することで人手不足が若干解消した。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

たまには揉めごともあるが、周りの人間とも仲良くやっていて頑張ってくれている。給料面での不満は無いと思うが本人でないと分からない。

イ 職場で働いている際の課題について

コミュニケーション面で特に問題は出ていない。当初は外国人材が1名だったので自然に日本人従業員との会話が生まれ、日本語が上達した。後から入社した1名には外国人材同士で教え合うなど良い状態となっている。

ウ 技術研修、言語の問題など

技術研修の面で困ることはあまりないが、言葉の面では多少時間がかかることがある。日本語研修は行っておらず、日々の日報を日本語で付けさせることによって日本語を覚えさせている。行政等の助成をもらえるのであれば日本語研修を拡大したいという考えはある。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

住居としては会社が所有する物件に居住させていることから住居の確保は問題なし。ゴミの出し方などの生活トラブルは無く、怪我や病気は日本人従業員がフォローしている。地域の祭りに参加するなど地域との交流もある。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

知識が不足しているものの特定技能になると期間が長くなるのであれば特定技能の外国人材も活用したいと考えている。現在は期間が限定されることで簡単な作業を中心に任せているため、作業面で日本人従業員との違いに不満を抱いているのではと感じている。そのため、長い期間であればレベルアップによって簡単な作業からより知識が必要な業務を任せられることができるため、不満の解消にも繋がるのではないかと考えている。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

農作業が中心となるため高度人材の活用意向は特に無し。

④ 今後のビジョン

人手不足が続いていることから、外国人材の中で知識の引継ぎを行うべく、定期的に雇用していきたいと考えている。

⑤ 行政への要望

中山間地域にあることから買い物や食事には車やバイクが必要であり、外国人の免許取得等の支援を期待したい。

(3) C社（農業、10人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

協同組合を利用し、紹介してもらった。インターネット上での面接を利用し、選考した。

イ 外国人材を雇用した効果

地元では高齢者しかおらず、重労働が不可能なため、若い研修生を雇用することにより、業務の効率化が進んだ。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

ある程度、仕事を任せることで、個人個人が責任を持って就労しており、満足度は高いと感じている。

イ 職場で働いている際の課題について

代表自身が外国出身のため、研修生とのコミュニケーションは十分とれている。代表は日本在住15年程度と日本語も話すことが可能で、地元住民とのコミュニケーションもしっかりできている。

ウ 技術研修、言語の問題など

知人に安く対応してもらっており、研修生自身が料金を支払って勉強している。また、先生自体が訪問してくれることから、移動等の問題もない。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

代表者が日本のマナー等をしっかり教えており、挨拶や所作も日本の文化等に対応できるまでに至っており、住民とのトラブルは全くない。逆にほめられることもある。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

今後検討していきたい。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

農地の拡大も検討しており、人材管理、経営に対する専門職を雇用することも検討している。

④ 今後のビジョン

受入体制を整えば、雇用数を増やす可能性が高い。

⑤ 行政への要望

特段はない。

(4) D社（漁業、10人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

知人から紹介があり、現地で面接を行った。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

一生懸命に働いてくれる。

イ 職場で働いている際の課題について

3年いる人が入って来た人に教えていく。

ウ 技術研修、言語の問題など

日本人よりも覚えが早い。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

ケガをした時など、細かいコミュニケーションに苦慮している。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

正直なところ、具体的なイメージがつかない。現在働いていただいている外国人材についても、知人の紹介による採用を行っている。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

高度人材の活用についても、具体的なイメージを持っていない。

④ 今後のビジョン

日本人の働く人が減っているため、外国人材も含めた人材確保が必要となる。

⑤ 行政への要望

外国人を受入れるための補助制度。

(5) E社（建設業、10人以上30人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

監理団体や現在働いている人材からの紹介により、採用している。国外の居住者に対してはインターネット上で面接を行っており、国内の居住者には直接面接を実施している。

イ 外国人材を雇用した効果

求人を出しても応募が無く、採用に難航する中、外国人雇用を行ったことで人材が確保でき、現場数（受注）を増やすことができた。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

日本の従業員とも仲良くしており雰囲気は良い。また、慰労会などを定期的に行い交流も深めている。給与面は、資格などの取得によって今後アップさせていく予定。

イ 職場で働いている際の課題について

言語の問題が大きい。

ウ 技術研修、言語の問題など

日本語ができる人材とできない人材では、どうしても任せられる仕事の差ができてしまう。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

特段問題はない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

特定技能制度を利用していく計画がある。今回2号研修が終了し帰国した人材を、3号生として呼び戻すようお願いしている。その後、特定技能まで移行できたらと思う。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

特に希望していない。

④ 今後のビジョン

受注拡大及び業績拡大のため更に増やしていきたい。

⑤ 行政への要望

技能講習などの勉強会を増やして欲しい。

(6) F社（建設業、30人以上100人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

現在、外国人材は13名で、全員ベトナムからの技能実習生。代表者が直接現地まで出向いて面接した。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消に繋がった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

外国人材は欠かせない存在になっており、長く在籍して欲しい。外国人材自身も周囲の人間と仲良くしており、概ね満足しているのではと思っている。給与の面では他社に比べて優遇していると思う。

イ 職場で働いている際の課題について

文化や風習の違いを理解するためには会話が必要であるが、コミュニケーションに苦勞する場面もある。理由としては抽象的な表現が伝わりにくい。例えば、作業の際、「もう少し〇〇して欲しい」等、曖昧な表現で仕事を依頼しても伝わらず、間違ったものが仕上がってくることもある。在留資格よりも日本語の上達次第で、仕事ぶりに違いが生じている。

課題解消のためにとっている対処法は、ポケット翻訳機の使用。また、監理団体主導で週に1回日本語教室を開催している。

ウ 技術研修、言語の問題など

言語研修については、監理団体のフォローのみで対応できているとは言えない。日本語研修を拡大したい気持ちがあり、補助金があれば確実に実施する。

技術の研修に関して、全てうまくいっているとは言えないが、教育担当者と外国人材の間に、日本語が上手な外国人材による仲介を行っている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

外国人材専用の寮を用意している。立地は作業場所の近隣であり、通勤に負担がかからないようにしている。コスト等についても問題はない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

技能実習や建設就労者よりも長く日本に在住できるのは魅力。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

高度人材（専門・技術）の活用意向はある。だが、技術や専門知識よりも人物像を重視す

る。「基本的な日本語や文化」を学ぶ意欲と向上心があればそれで良い。

④ 今後のビジョン

人手不足が続いており、その解消が課題。

⑤ 行政への要望

技能実習から建設就労者に変更するまで時間がかかるため、短縮して欲しい。また、企業向け相談窓口があれば利用してみたい。

(7) G社（飲食料品製造業、30人以上100人未満、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

外国人技能実習制度を活用。監理団体に委託しているが、近年は自社にて現地訪問、面接を行っている。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足が解消傾向に向かっている。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

外国人材への満足度は決して低くない。ただ、技能実習生の賃金について、今後は他業種も含め上昇が想定されるため、現在のレベルでは今後人材確保の苦戦が予想される。

イ 職場で働いている際の課題について

文化等の違いにより、意思の疎通が図りにくい点。

ウ 技術研修、言語の問題など

言語等の違いにより、意思の疎通が図りにくい点。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

大きな課題はない。ただ、往復の飛行機代や、監理団体に月々1人あたり35,000円、技能評価試験受験料20,000円が最低でも必要となり、負担が大きい。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

回答なし。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

回答なし。

④ 今後のビジョン

技能実習生のリーダー格となれる人材であれば、検討の余地がある。

⑤ 行政への要望

養鶏（雛の飼育・捕鳥等）にも技能実習生を採用できるよう、早急に対応いただきたい。

(8) H社（飲食料品製造業、100人以上、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

現在活用している監理団体は取引先からの紹介で、面接は現地で行った。

イ 外国人材を雇用した効果

早朝や土日祝日の人手不足が軽減された。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

現在3号として働いてくれている技能実習生がおり、特定技能資格希望者もいるので長く働いてくれそうである。

イ 職場で働いている際の課題について

言葉の壁や外国人に対し、平等であり仲間だという思いがまだまだ浸透できておらず、トラブルが起きることがある。

ウ 技術研修、言語の問題など

言葉の壁はまだまだあるが、優秀な通訳担当者がいるため、指示命令系統は機能し統率は図れつつある。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

ゴミの出し方のトラブルや騒音問題は度々あるが、通訳担当者を通じて教育している。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

トータルコストを抑えつつ長く勤めてもらい、生産性を向上させ共に成長して信頼関係を築いていけること。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

専門的な知識や技術にも期待は大きいですが、生産に対する考え方や会社の方針に対し積極的な発言や行動をしてもらいたい意向がある。

④ 今後のビジョン

今後自社が生き残っていくため、また、利益につながるイノベーションを実現するために、外国人材からも積極的に発言して動いてもらいたい。

⑤ 行政への要望

とにかくコストを抑え、申請の内容をシンプルにし、スピーディーに雇用できるようにお願いしたい。

(9) I社（飲食料品製造業、10人以上30人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

これまで18年間は紹介先機関を通して人材を雇用していた。近年は監理団体から人材を

招へいしている。面接対応の際には、当社代表者が自ら現地に訪問している。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消。技術移転の一翼を担っており、仕事を覚え経験値が上がるにつれ、現場業務の効率化が図られている。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

面接時に見極めをしっかりと行うことで良い人材を雇用できており、満足度は非常に高い。職場や寮の周りとの人間関係も良好、挨拶を励行するようにしている。給料に対しても、残業は制度の関係もあり時間が限られるが、賄いを付ける等、福利厚生を充実させることで不満は聞かれない。

イ 職場で働いている際の課題について

特に職場で外国人材とのコミュニケーションに苦労する具体的場面には遭遇していない。

外国人材とのコミュニケーションが取れていると感じている。中国人2名、タイ人2名、計4名の実習生が、お互い日本語でコミュニケーションを取り日本語の技術向上に努めており、日本人従業員にも平易な日本語やジェスチャーを交え積極的に話すことを促している。

ウ 技術研修、言語の問題など

任せたい業務は専門用語や難しい日本語を要するものではなく、単純作業が主体となっているため、日本人よりも教育に時間がかかっているという意識はない。

言語研修は監理団体による赴任前、赴任後のフォローで特段問題は見られない。

言語研修が上手くいっているのは、個人差はあるが、派遣前におよそ6ヶ月程度日本語の学習を行っているところが大きいと考えている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

住居の確保は職場の近接地では難しいが、若干離れた場所であれば空き家も多く、コストも安いことから問題なく確保できている。

ゴミの出し方、騒音などの生活トラブルについては前任者と在籍期間が重複するので引継ぎをしっかりとってもらうことで対応した。その結果、特に問題は見られない。

ケガや病気の際のフォローは基本的に組合員がフォローしているほか、適宜、ポケット翻訳機を活用している。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

今のところ特定技能の外国人活用は考えてはいない。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

当社の業種としてではないが、宿泊業、ホテル・旅館は人手不足感が大きく、日本語や接客技術も必要であるため、高度人材が活用できるのではとイメージしている。

④ 今後のビジョン

今のところ人材は充足しているが、今後人手不足が続けば雇用の拡大も考えている。

⑤ 行政への要望

技能実習生の受入や申請にあたっては企業と国とのやり取りが必要となるが、手続きが煩雑化していることもあり、県が間に入ってもらえると効率化が図れると思う。

また、広島県には外国人材に関する特区を形成してもらい、外国人材雇用のパイオニアとなって欲しいという思いがある。外国人材雇用に関する成功事例の紹介については、是非してもらいたい。

(10) J社（繊維工業、30人以上100人未満、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

グループ会社が取引のあった機関を利用した。面接は機関に任せため、現地に行っていない。

イ 外国人材を雇用した効果

熱心な勤務態度であり、日本人従業員への良い刺激となった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

満足しているが、3年から5年で帰国するので引継ぎに少し苦勞する状況がある。

イ 職場で働いている際の課題について

提出してもらった日誌の内容について話す等、適宜コミュニケーションを取っている。

ウ 技術研修、言語の問題など

月に一度、地域指導員が自宅を尋ね、日本語の勉強を実施している。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

特筆すべきものはない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

特定技能の人材について、内容をまだ把握できていない。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

回答なし。

④ 今後のビジョン

人手不足が続き、若年層の雇用も困難であるため、可能な限り長く勤務して欲しい意向がある。

⑤ 行政への要望

期間の定めを撤廃して、長期間働いてもらえるようにして欲しい。

(11) K社（プラスチック製品製造業、100人以上、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

海外に現地法人があり、その法人から外国人材を選定し、企業単独型で当社に派遣している。現地で募集をして面接、健康診断、適性検査を行っている。

イ 外国人材を雇用した効果

人件費がやや減少した。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

寮の老朽化については意見をもらったが、それ以外では雇用面での不満は聞かれない。企業側としては、日本人だとプライベートへの介入はないが、外国人材の場合は有事の際に手がかかるため、人手不足でなければ、日本人の雇用で対応するのがベストと考えている。

イ 職場で働いている際の課題について

日本に来て半年から1年は日本語で苦労している様子である。特に仕事の専門用語での苦労が見られる。

ウ 技術研修、言語の問題など

現地法人で入国前に行っている。研修の半分は日本語に関して、もう半分は技術的な研修を行っている（入社1年目に検定試験を受けるため）。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

外国人寮の近隣には住民があまりおらず、トラブルは少ない。ただ、川で野草を採ったり、第三者の敷地に生えている柿を取ったり、自転車の2人乗りをしたり、文化の違いによる簡易なトラブルはある。また、来客の記録を残さないなどルールを守れない面がある。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

認定職種に合致するかも含めて、特定技能人材の雇用には踏み込んでいない。今後、専門分野でスキルの高い人材が確保できるのであれば、雇用も考えなければならない。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

プラスチック成型に関する技術を持つ人材へのニーズはあるものの、専門職として雇用しなければならないため、賃金面でのハードルが高く、積極的な動きは取っていない。

④ 今後のビジョン

人手不足が続いている。ただ、国民性が絡んでくるので、未知の国の人よりは現地法人があるベトナム人の雇用に限定される。

⑤ 行政への要望

作成しなければならない書類が大量にあるなど手続きの簡易化。期間が5年になったのはいいが、1ヵ月以上の帰国制度はやめて欲しい。以前はJITCO単独での手続きであったが、手続きの窓口がJITCOと外国人技能実習機構に分かれ、1本ではなくなったので、以前のように窓口を1本に戻して欲しい。

(12) L社（プラスチック製品製造業、100人以上、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

協同組合からの紹介である。10年以上前から利用している。誰からの紹介かまでは覚えていないが、ある時、社長の耳に入って利用し始めた。今までは協同組合の担当者のみが、現地に伺っていたが、最近は当社の採用担当も同席している。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消に尽きる。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

当社で24名の外国人材（全員同じ国出身）を採用しているが、今のところ不満は聞かれない。

イ 職場で働いている際の課題について

正規雇用の同じ国出身の社員が1名おり、彼を通じてコミュニケーションが図れるので今のところ、これと言った課題は無い。実習生は1部屋2名で住んでいるが、正規雇用の同じ国出身の社員も同じ場所に住んでおり、何かあればすぐに連絡が来るような体制が整えられている。

ウ 技術研修、言語の問題など

個人差が出てくるが、まず1週間は日本人従業員が外国人材につきっきりで作業を行う（検査業務、梱包作業が主体）。通常の外国人材であれば1ヵ月もすれば作業に支障はなくなるが、もしその後問題があるのであれば、個人面談を行う。また、日本語検定等を取得すれば、それに応じた手当を与えている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

10年以上前は声の大きいなどの苦情があったが、現在はそれもなくなった。病気などのときも常駐の同じ国の出身者がおり、かかりつけ医もいるので問題はない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

「特定技能」人材の雇用は求めている。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

活用意向はない。

④ 今後のビジョン

日本人の働き手がいないので、今の作業水準を保とうと思えば外国人材に頼らざるを得ない。雇用期間が3年から5年になったので、今は日本人が担当しているオペレーター業務なども今後は任せたい。

⑤ 行政への要望

期間が5年になったのはいいが、3年後にまとめて1ヵ月以上の帰国可能な制度をやめて欲しい。毎年1週間帰らせて5年間で累計1ヵ月以上にするなど改善の余地があると思う。

(13) M社（素形材産業、30人以上100人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

海外に現地法人を設立する際、当該国の言葉ができる通訳が必要となった。そのため、協同組合に入会し、人材を紹介してもらった。日本在住者であったため、面接などは本社で行った。

イ 外国人材を雇用した効果

海外進出が可能となった。当該国からの研修生受入が可能となった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

入社して7年が経過し、製造、設計までこなす重要な戦力となった。日本語が堪能なため、コミュニケーションに問題はない。

イ 職場で働いている際の課題について

特になし。

ウ 技術研修、言語の問題など

機械類やデータを扱う場合、マニュアルが日本語、英語表記のため、当初は苦労していた。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

雇用した外国人材は日本人と結婚しており、日常生活で支障はない様子。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

主力の人材が日本人と結婚しており在留資格が優遇されているため、特段意識はしていない。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

現在、ニーズはないが、今後はあるかもしれない。

④ 今後のビジョン

今までは短期の研修生を迎えていたが、今後、3年間勤務できる技能実習生を受入れる予定。今後も継続していきたい。

(14) N社（産業機械製造業、30人以上100人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

知り合いに組合関係の人がおり、その繋がり雇用に至った。現地で簡単なテストと面談を行った。

イ 外国人材を雇用した効果

もともと募集をしても人が来なかったため、研修生を受け入れることとした。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

今のところ不満はないと思う。最後までやってくれそうである。

イ 職場で働いている際の課題について

現状、特段の課題はない。

ウ 技術研修、言語の問題など

本人たちの態度が良く、職場の雰囲気も以前より良くなっている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

受入にあたり、リフォーム済みの一戸建てを用意した。日本の生活にも慣れ、休日には日本語学校にも通うようになった。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

回答なし。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

回答なし。

④ 今後のビジョン

人手不足もあり、継続的に研修生を受け入れるようにしたい。

⑤ 行政への要望

現時点では特に無い。

(15) 〇社（産業機械製造業、30人以上100人未満、中部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

自地域の協同組合を通じて採用している。面接は社長と専務が現地まで赴き実施している。実習生は4年連続で雇用しているが、いずれも現地に面接している。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消には大きく貢献してくれた。人手不足の解消で受注面での機会損失が減った。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

基本的に全員よく馴染んでくれているとの実感がある。ただ、残業については家族があり残業をしたい人と、独身で余暇が欲しい人との間で意識のずれがある。家族がいて仕送りがしたい人は残業を多くしたいとの不満がある。希望に応えられない歯がゆさを感じている。

イ 職場で働いている際の課題について

当初はコミュニケーションに課題があったが、最近は管理職や従業員とのミーティングを

増やし、仕事上の専門用語はしっかり教育する等してマイナス面の解消を進めてきた。現在は日本語でのコミュニケーションもとれるようになり、会社負担で講習に行くことで技能を習得してもらっている。

ウ 技術研修、言語の問題など

会社で全体的にフォローしているので大きな問題点はない。技術的なフォローは見守りながらしっかり支援している。それでも本人に適性が無さそうであれば業務のローテーションをしている。また、日本人の技術者は多能工として、不足を補う体制を目指している。

要望として、なじみのうすい言語については、教育などで特別な補助もしくは手助けとなるツールが欲しい。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

現在住んでいる地区は銀行やスーパー等もあるため、住みやすいとのこと。一方で、地域でのゴミ出しなどがトラブルとなっている。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

来年早々に特定技能制度を受験した人員が入社見込み。今回の受験者は合格見込みだが、過去に受けた実習生が不合格となったため、3年間の就業で終わってしまった。3年くらいでものになってくれるが、あと2年継続できた際の貢献度はずっと高まると思う。是非とも「特定技能」条件の緩和を図って欲しい。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

日本の大学に在学している外国人を迎え入れたい。3年間の実習期間を終えて、一度帰国した人が戻りやすいような体制を作って欲しい。

④ 今後のビジョン

今後も人手不足解消のため、年間3名の制限枠一杯は採用していく方針。

⑤ 行政への要望

手続き書類が膨大であるため、是非とも簡素化を図って欲しい。

(16) P社（産業機械製造業、10人以上30人未満、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

外国人材を雇用している企業から要請があり、面談後に1名を採用した。その後、入社した外国人材が仕事の覚えが良いことや態度も良好ということで、同業者から紹介を受けた受入機関を通じて外国人材2名を現地での面接と筆記試験を実施後に採用した。外国人技能実習生3名とその他1名（外国人技能実習生の配偶者）。

イ 外国人材を雇用した効果

外国人材を雇用することで人手不足が解消された。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

社内での人間関係は良好、市内の他企業で働いている同じ国出身者同士との繋がりもあるため、今後も働いてくれると感じている。ただ、当時は残業代が出ていたものの、現在は残業代が出るほどの仕事量が無く、その点で不満を持っているのではないかと感じている。

イ 職場で働いている際の課題について

仕事の覚えも良く、コミュニケーションで苦勞する場面も無い。勤務している外国人材は日本人の様な謙虚さもあって職場にフィットしていると感じている。給料面についても日本人との差は意図的につけてはおらず、勤務年数による昇給も可能な体制としていることで不満が出ていないと感じる。

ウ 技術研修、言語の問題など

教育の時間は日本人と大差は無い。言語研修については、当初は外部業者に依頼して研修を実施したが費用が高かったため中止し、現在は各自が漫画を読む等して日本語を勉強しており、効果が出ていると感じる。日本語研修に関しては行政等の助成があれば受けさせたいという気持ちもある。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

住居の確保もできており生活上でのトラブルも特に発生していない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

日本人従業員の定着が難しいなか、期間の定めがあっても労働力を確保できる点と新しく日本人従業員を雇用した場合と比べても成長に遜色が無いという点から今後も外国人材を活用したいと考えている。その中で特定技能の外国人材を活用にも興味がある。申請、手続き面では実際に雇用に至るまでに一定の期間を要することと、受入機関に支払う費用が高いことが困った点である。定着や転職防止への取組は特にしていない。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

高度人材の活用も今後は考えていきたいと思っているが、現時点では知識が無く特にイメージが沸いていない。日本の大学に留学している外国人でも期間の定めなく働いてくれるのであれば積極的に迎えたいという気持ちはある。

④ 今後のビジョン

今後も日本人の雇用が難しいと予想することから外国人の雇用を拡大していきたいと考えている。

⑤ 行政への要望

日本語習得支援講座の無料開催を希望する。手続き面に関しても、半年程度を要するため簡略化をお願いしたい。成功事例の共有も是非お願いしたい。

(17) Q社（電気電子情報関連産業、30人以上100人未満、中部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

県内の協同組合を通じて採用している。面接は社長と担当主任が現地まで赴き実施している。技能実習生を雇用している。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消には大きく貢献してくれた。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

実習生が8名いるが、全員待遇や労働環境について満足度は高いと感じる。

イ 職場で働いている際の課題について

言葉の壁については翻訳機を使って解消しているが、技術的用語の翻訳などは難しく苦勞している。

ウ 技術研修、言語の問題など

行政として日本語教育や通訳サービス等を整備していただければ利用したい。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

寮としてアパートを借りている。住環境も良いので実習生も満足してくれていると思う。トラブルも起こしてはいない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

5年間就業可能という利点大きい。ただ、技能実習生は試験を受けなければならない等、ハードルが高いと感じる。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

日本の大学に在学している外国人等を迎え入れることは考えていないが、高度人材を積極採用したい。その際は、当社でしっかり実習をしたうえで活躍していただく想定である。

④ 今後のビジョン

慢性的な人手不足解消のため、特定技能の外国人材を積極採用したい。

⑤ 行政への要望

特定技能制度の試験・ルールが古い。業種区分範囲が狭い。また、業種ごとの区分が時代とマッチしていない。現在は機械化され手作業のはんだ付け作業も無くなっているはずなのに、試験内容として未だに残っている。こうした点は改善が必要と思われるため、国に対しても改善を促して欲しい。

(18) R社（自動車関連産業、100人以上、中部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

自社が加入している組合による紹介。面接対応は現地ではなく、国内で実施。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足の解消を目指して雇用したが、思うような成果は得られなかった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

言葉の壁が高く、孤立しており、満足しているとは言い難い状況。

イ 職場で働いている際の課題について

年間2、3回程度、休日に懇親会を行っている。

ウ 技術研修、言語の問題など

教育については言葉が通じないこともあり、日本人よりもかなり時間がかかっている。結果、研修ばかりに時間はとれず、作業してもらうが、単純作業しか任せられない。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

特段、課題や解決策については把握していない。住居の確保は組合が対応している。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

現在、特定技能人材は採用しておらず、今後も予定はない。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

実際に採用した外国人材のレベルが低いという認識から、高度人材について前向きなイメージを持っていない。

④ 今後のビジョン

人手不足が続いているため、外国人材で賄うことができれば新規雇用の可能性はあるが、現状、採用した外国人材については、教育にかかる時間、単純作業しか任せられない点から、前向きなイメージはない。

⑤ 行政への要望

特になし。

(19) S社（自動車関連産業、10人以上30人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

現在の監理団体は系列会社からの紹介。面接は代表者が現地で行った。

イ 外国人材を雇用した効果

解消とまではいかないが、人手不足が緩和された。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

技能実習生 1 名が特定技能 1 号に変更となった。その他に 4 名の技能実習生がおり、特定技能への移行希望者もいるため、長く働いてもらえそうである。

イ 職場で働いている際の課題について

言葉の壁があり、コミュニケーションで課題は残っている。20 代の外国人は語学向上、技術習得の意欲が高いが、30 歳を超えた方は意欲が低いと思う。

ウ 技術研修、言語の問題など

言葉の壁はまだまだあるが、指示命令系統は機能し統率は図れつつある。場合に応じて監理団体に通訳をお願いしている。技術習得については、現場責任者の OJT を実施、最近では特定技能資格を取得するために溶接、クレーン作業等の研修を行っている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

ゴミの出し方や騒音といった、地域で生活する上の課題はないと思うが、健康維持には気を使っている。交流を目的とし、地域イベントにも参加している。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

長く働いてもらうほか、実習生をまとめるリーダー（生活面、技能面でのリーダー）が必要であるため、特定技能人材を求めている。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

語学及び文化、技術等の習得意欲が高い人であれば、採用したい。

④ 今後のビジョン

採用に苦戦しているが、人手不足のさらなる解消を目指していきたい。

⑤ 行政への要望

申請の簡略化、雇用までの期間を短縮できるようにお願いしたい。また、何をするにしても言語が壁となるため、通訳の補助施策を現在以上に強化して欲しい。

(20) T 社（自動車関連産業、100 人以上、中部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

組合経由での雇用。技能実習生のみ採用している。

イ 外国人材を雇用した効果

安定的な労働力を確保できた。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

満足度はまずまずである。ただし、現在雇用している外国人材の人数が減少していく恐れ

は感じている。

イ 職場で働いている際の課題について
特になし。

ウ 技術研修、言語の問題など

通訳を用意し、言語の問題は解消している。通訳の人数も充足している。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

住居については会社手配で確保している。ゴミ出しにおける問題はあったが、教育して対応している。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

特定技能の対象外職種であると認識している。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

現時点ではない。

④ 今後のビジョン

現状よりも拡大し、雇用制限の人数までは雇用したい。

⑤ 行政への要望

特になし。

(21) U社（自動車関連産業、10人以上30人未満、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

民間職業紹介会社を利用し、インターネット上で面接を実施。外国人材を4名採用したが、1名が退職したため、現在は3名となっている。

イ 外国人材を雇用した効果

近年では新卒採用が難しく、人手が足りない状況が続いていたが、外国人材を雇用することで人手不足の解消に繋がった。一方で、依然コミュニケーション面に課題が残り、図面の見方など業務についても勉強中となっている。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

3名とも真面目で素直な性格であるため、長く働いてもらえると思っている。

イ 職場で働いている際の課題について

1番の課題はコミュニケーションで、図面の見方や専門用語の理解に難がある。課題への取組として日本人従業員が外国語の単語を混ぜて日本語で話す等、積極的にコミュニケーションをとっているほか、会社内でも図面の見方など勉強会を開いている。

また、即戦力を重視した上での雇用であったが、受入時に「教育をする必要性は無い」と

説明を受けていたにも関わらず、実際は図面も読めない、コミュニケーションが取れないといった問題があり、認識のズレを感じた。

ウ 技術研修、言語の問題など

言語面で難があるため、日本人よりも教育に時間がかかっている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

生活におけるトラブルとしては、ゴミの分別を理解していないため、近所から苦情が寄せられたことがあった。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

回答なし。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

回答なし。

④ 今後のビジョン

人手不足が続いているため、現在よりも人員を増やしたい。

⑤ 行政への要望

周辺に日本語を教えてもらえる機関が無いため、外国人材向けの日本語を習得可能な場を無償で提供して欲しい。また、外国人材雇用に関する企業向けの相談窓口を近辺に設置して欲しい。

(22) V 社（造船・舶用工業、100人以上、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

同地域にある他企業からの紹介がきっかけ。書類選考（主に健康診断結果）の後、現地に出向いて面接、実技試験を行った。実技試験については受入機関と調整した独自のものを一部採用した。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足解消のため、本工（日本人）の作業領域拡大を推進することを目的としているが、まだ3年目であり、今のところは十分な結果には繋がっていない。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

大変満足している模様であり、日本人従業員や協力会社との関係も良好である。笑顔で元気な挨拶ができるうえ、真面目に働いており、一生懸命さが伝わってくる。日本人従業員への好影響や社内活性化にも繋がっている。

イ 職場で働いている際の課題について

所属している各部署の管理職が面倒見役となって仕事外でもサポートしている。悩みごと相談の際、言葉の壁によって感情が把握しづらい場合は、受入機関に入ってもらい通訳を介

して解決を図っている。

ウ 技術研修、言語の問題など

問題解決のために受入機関との密な連携が必要、受入機関担当者、本人、通訳、上司を交えた定期的な面談を実施している。受入側（企業側）が英語等を喋れない点も課題であるが、時間や費用などの関係で対処できていない。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

住居はリフォームして快適な生活ができるようにしている。Wi-Fiの設置、厨房の整備、トレーニングマシンの導入など、暮らしやすい環境を提供している。夜間など緊急時の体調悪化に対しては、主に上司が中心となって緊急外来の医療機関に連れて行くなど、親代わりとしてのサポートも行っている。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

特定技能の雇用に踏み切るとしたら、技能を伝承しつつ本工（日本人）と同様に長く働いてもらえることが必要。また、実習生や他外国人のリーダーとなって管理監督を任せられる人材になってもらいたい。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

現在の技能実習生は作業員のみであるため、担当技師として迎えたいと考えている。

④ 今後のビジョン

本工の多能工化推進、人手不足解消、業務品質の向上等のために拡大していきたい。

⑤ 行政への要望

日本語教育について、夜間や日曜日に、できれば当社の寮に出向いていただき、実施して欲しい。また、日本人従業員への英語教育も実施してもらえるとより助かる。また、医療機関では言葉の関係で意思の疎通が図れない場合があり、医療機関側の体制強化も希望している。あわせて金融機関においても、手続きが複雑なため簡素化を希望する。

(23) W社（造船・船用工業、100人以上、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

グループ会社からの紹介（企業内転勤、技能実習生）であり、グループ会社にて人選。営業にきた人材紹介会社を利用しており、現地に行き、面接を実施している。

イ 外国人材を雇用した効果

人手不足が解消した。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

企業内転勤者及び技能実習生については特に不満もなく働いてくれている。

イ 職場で働いている際の課題について

言葉の問題を解決するため、企業内転勤者については就業時間内に日本語教室を受講させている。

ウ 技術研修、言語の問題など

技能実習生など期間が限られている人材に対して、自社で日本語研修を実施することは行っていない。外部機関からのフォローに頼っている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

ゴミの出し方、騒音、貝類の無断採取などで過去に近隣からクレームが発生していた。現在は入国時に注意しており、定期的に注意喚起することで、最近はクレームが発生していない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

制度についてよく理解できていないので、現在は様子見となる。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

特定技能と同じく、様子見としている。

④ 今後のビジョン

必要な雇用人数を日本人で確保することが難しいため、外国人材を活用することも選択肢の一つとしてある。

⑤ 行政への要望

- ・外国人同士が交流する場を設けて欲しい。語学教室・趣味のサークル等。
- ・地域の観光案内パンフレットの外国版を作成して欲しい。日本の行事の紹介や招待をして欲しい。
- ・現在は日本人従業員が引率して地域の行事に参加させているが、行政の方でもご協力いただけると助かる。

(24) X社（宿泊業、100人以上、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

親会社が一括して、グループ企業の採用を担当している。JET プログラムを利用しており、面談は本社にて実施。

イ 外国人材を雇用した効果

外国人材による通訳業務のみならず、日本人従業員等を対象とした社内の英会話研修も行っており、顧客対応能力上昇に寄与している。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

元々、日本に滞在歴の長い外国人材が多かったこともあり、社内でのコミュニケーション等は問題なく行われている。外国人材からの不満等も特に聞かれない。

イ 職場で働いている際の課題について

日本語も日常会話程度ならば理解しているため、特段問題はない。しかし、在留資格の申請等に関する提出書類が多く、手間がかかっている。

ウ 技術研修、言語の問題など

言語研修、技術研修などは行っておらず、日本人従業員と同様の研修内容としているが、特段問題は発生していない。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

特に聞かれない。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

回答なし。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

人物像及び日本語の習熟度を検討したうえで、採用したい。

④ 今後のビジョン

外国人観光客の増加に伴い、今後増やしていく方針である。

⑤ 行政への要望

「人文知識等」の在留資格の方に就労制限が無ければ、さらに活躍の場は広がると思う。各種手続きが煩雑であるため、特にビザの取得手続きがもう少し簡易的になるとありがたい。もちろん国内の安全を確保できる範囲で。

(25) Y社（外食業、100人以上、中部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

当社が雇用している外国人材は10名で、雇用形態は全てアルバイト。専門学校に通う学生が多く、学校からの紹介や求人誌を利用し採用している。直接面談を行っている。

イ 外国人材を雇用した効果

専門学校等で学んでいる外国人材は、ある程度日本語を話せる人が多い。そういった外国人材は接客に勤め、日本語が苦手な外国人材は調理に従事する等、適材適所の配置を行った結果、人手不足の解消に繋がった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

コミュニケーション面の不安も無く、日本人従業員と積極的に会話を行う等言葉の壁に問題は感じられない。また、給料面においては日本人との区別をしておらず、不満は無い模様。

イ 職場で働いている際の課題について

特段課題は無い。日本語が苦手な学生は、調理場をメインとして業務に従事するといった対処を行っている。

ウ 技術研修、言語の問題など

日本語を学んでいる学生が殆どであるため、特筆すべき取組は行っていない。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

日頃は学校の寮で生活をしており、集団行動が多いことから問題は無い模様。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

回答なし。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

回答なし。

④ 今後のビジョン

日本人は少子高齢化が進んでおり、人材確保が厳しいこともあって、常に人手不足であるため、外国人材が必要不可欠となっている。今後、さらに人員を増やしていきたい意向がある。

⑤ 行政への要望

- ・外国人材雇用に係る手続きの簡素化。
- ・外国人材雇用に関する企業向けの相談窓口を近辺に設置して欲しい。
- ・現在は学生寮に住んでいるため問題は無いが、将来アルバイトから正社員となった際の住居提供など、外国人材の住まいの確保に対する支援等を知りたい。

(26) Z社（介護、100人以上、北部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

当社が出資を行っている協同組合を通じて行っており、面接は組合に任せている。

イ 外国人材を雇用した効果

人材不足の解消に役立っており、良い人材の確保に繋がった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

長く働いてもらえそうで、満足している。

イ 職場で働いている際の課題について

コミュニケーションは比較的とれている。日本語の勉強は夕方をメインとし、夕方に行えない場合は昼休みの一部を活用して行っている。日本語講師は個別に契約していないが、講師の派遣等をしていただけるとありがたい。

ウ 技術研修、言語の問題など

日本語の習得には時間が掛かっている。行政からの助成をいただければありがたいが、今後も日本語研修を拡大していきたい。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

特記すべき問題は発生していない。地域の祭りに参加している。2ヶ月に1回開催される運営推進会議にも参加して、情報交換を行っている。

③ 在留資格「特定技能」について

ア 「特定技能」人材の雇用に関する意識

回答なし。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

日本語を習得した人材であれば、技能実習ではなく、本来の労働者として従事してもらいたい。

④ 今後のビジョン

人手不足が続いているため、雇用を拡大していきたい意向がある。しかし、今後、日本に来て働いてもらえるかどうか心配している。

⑤ 行政への要望

手続きは協同組合に任せているため、大きな負担にはなっておらず、申請手続はこういうものだとは認識している。しかし、当社は小規模施設が多いため、常勤職員が11名以上いないと実習生2名（1名では孤立してしまう可能性があるため、コミュニケーションが取れるよう2名以上で配置できるように配慮している）を入れられないため、条件の緩和をお願いしたい。日本語習得教育については、土日開催や夜間、無料での開催、当社以外の他社と合同での開催など機会があれば、参加させたい意向がある。

(27) α社（自動車整備業、100人以上、西部地域）

① 外国人雇用のきっかけと効果

ア 外国人材の紹介先や面接の対応

監理団体4社利用しており、全て関係先からの紹介となっている。

採用面接について、A国については現地日本語学校に依頼し、訪問せず実施していない。今後は現地送出し機関を訪問面接予定である。B国については現地送出し機関を訪問し、面接選考している。

イ 外国人材を雇用した効果

未だ解消とは言えないものの、人手不足の状況が緩和した。また、日本人従業員の意識改革に繋がる効果もあった。

② 外国人雇用を行うにあたっての課題

ア 外国人材自身の満足度

当社の給与、待遇に満足している様子であり、日本人従業員との関係も良好。

イ 職場で働いている際の課題について

母国での日本語の教育のレベルが、送出し機関で大きく差がある。日本人との会話機会の多寡により、日本語能力に差異がつく。仕事の習得には日本語の上達が欠かせない。

外国人材に対しては、勤務時間中に日本語教室に通わせている。

また、外国人材に対して、日本語検定の受験料を補助している。

ウ 技術研修、言語の問題など

日本語能力のレベルで給与に格差をつけており、日本語検定の N3 以上の合格者には褒賞金を支給している。監理団体により、入国後の日本語教育に大きな差がある。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題や、その解決策

外国人材を受入れて 4 年になるが、トラブルは殆どない。ただし、一部地域で、外国人向けのアパートの確保が難しい状況である。

③ 在留資格「特定技能」について

ア「特定技能」人材の雇用に関する意識

- ・既に自動車整備職種で技能実習より特定技能 1 号へ移行済みとなっている。
- ・技能実習生が全員特定技能へ移行してもらいたいが、残留希望率は 50%程度。家族帯同ができないことへの不満が大きい。
- ・仕事の範囲が限定されており、意欲的に技術を身に着けたい人材には物足りない制度となっている。
- ・日本での資格変更手続きの準備資料が多すぎる。母国の送出し機関を経由する場合より負担が大きい。
- ・技能実習から特定技能に移行した後も、送出し機関に毎月手数料を支払うことになる見込み。日本での登録支援機関を利用する場合の手数料も高い。
- ・日本の入国管理局では在留資格の変更が認可となるも、A 国の制度運用が未整備で、一時帰国させた場合、再入国できないリスクがある。
- ・外国で特定技能資格を取得した者を採用するよりも、日本の語学留学生を日本で技能試験をして採用する方が優秀な人材が採用できると考えている。

イ 高度人材（専門・技術）の活用意向

技能実習生の修了者から「技術・人文知識・国際業務」で積極的に採用している。海外の大学卒業者、日本の大学への留学生も積極採用している。

④ 今後のビジョン

労働力不足は今後も継続するため、一定数の外国人材の確保は必須である。今後は、技能実習及び特定技能修了者を活用しての海外事業を準備中である。

⑤ 行政への要望

- ・入国管理局における手続きの簡素化。
- ・技能実習機構への監理資料提出の簡素化。
- ・外国政府との制度運用の調整（特定技能については、現在は機能していない）。
- ・外国人材の厚生年金支払分の還付制度等、日本も法律も未整備な点が多い。
- ・入国管理局と技能実習機構はともに、実習生の人権保護、受入企業の利便性確保の視点が欠けている。
- ・地方自治体には、日本語教育の場をより強化していただくよう、お願いしたい。

●監理団体

※アンケート調査に回答した監理団体のうち、年間の外国人材の紹介人数が100人以上である3団体を対象とした。

(1) 団体A

① 団体の状況・体制について

ア 実務を担当している職員の人数と、年間の外国人材の紹介人数

職員数は10名。うち、外国語対応者は5名（中国語3名、ベトナム語1名、インドネシア語1名）。

年間の外国人材の紹介人数の実績は、2019年に200人超、2020年には400人弱を予定。技能実習生の受入は組合企業の紹介が主体。中小企業が大半となっているが、ケースに応じては大企業への対応も行っている。

イ 現在、中心となっている送出国と、今後の動向

現在はインドネシアが7割近くと大半を占めている。ほかは、ベトナムが約2割、中国が約1割となっている。9年ほど前からインドネシアに注目しパイプ作りをしていたため、インドネシアからの外国人材確保を得意としている。今後も相対的な比率は変わらないものの、紹介人数の増加からインドネシアからの受入は増加するものと見ている。

② 外国人材への支援体制について

ア 送り出し機関との事務手続きの外部対応

内製化を図っており、全て自組合内での対応が可能となっている。

イ 外国人材への日本語講習などを実施するにあたって苦労する点

中四国及び福岡地区までは自組合で日本語講習を行っている。ただし、関西以東については外部団体と委託契約を結んでおり、外部団体を利用し対応している。

なお、赴任前にはインドネシア人、ベトナム人が4～5ヶ月、中国人が3ヶ月ほど事前学習を行っている。生活支援上のコミュニケーション上の大きな問題は発生していないが、ゴミの分別が地域によって違い複雑な地区もあるため、講習等でフォローしている。

③ 外国人材の受入を行うにあたっての課題

ア 外国人材からの苦情や不満

時間外労働について厳しくなっている背景はあるが、残業をもっとしたいとの声上がるケースがある。給料、労働時間、住環境等は事前に受入企業へ調査を行っている。給料に関しては最低賃金に横並びしないよう、ベース単価を上げるようアドバイスを行っている。労働時間についても齟齬が出ないよう事前に話し合いを行っている。また、住環境についても事前に調べており、築年数の経過等により、劣化が激しい場合等は寮を変更してもらうように働きかけも行っている。

イ 職場で働いている際の課題

技能実習生により幅はあるものの、日本語の習熟度が低いとお互いの意思疎通が上手く図れず、ミスをしてしまったり、大きな声で指示を受ける（騒音がある工場内など）ことが怒られていると感じてしまったりするケースがある。

職種、受入先によって状況は違うが、組合からはコミュニケーション不足を防ぐために、なるべく日本語で多く会話するよう話しているほか、定期的に食事会等を催してもらうようアドバイスを行っている。

ウ 技術研修、言語の問題等

言葉の壁がやはり大きく、習熟度が低い技能実習生によっては教育に時間がかかるケースもある。

日本語研修について、行政等からの助成が得られるのであれば、個別のケースにも対応したい意向はある。

技能実習生とコミュニケーションを密にする目的もあり、受入企業への定期訪問を行っているほか、受入企業ごとにグループLINE（SNS）を作成し状況把握に努めている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題

生活支援上のコミュニケーション上の大きな問題は発生していないが、ゴミの分別が地域によって違い複雑な地区もあることから、講習等でフォローしている。

ケガや病気の際のフォローについて、緊急性がある場合は受入企業に対応してもらっている。緊急性のない通院等については当団体で引率し、通訳を介して医師と面談する等、バックアップ体制を整えている。

地域との交流については地域の祭事等に積極的に参加するよう促す等、コミュニケーションを図っている。

住居の確保については受入先の住居について事前に調査を行い、問題がある場合は話し合っ改善してもらっていることから、現状大きな問題は発生していない。

④ 今後のビジョン

ア 今後の外国人材の採用意向

現状はこれまで通り技能実習生を主体とし、受入先との調整を行っていききたい。

イ 特定技能制度開始にあたっての今後の方針

特定技能制度の登録支援申請を行っている段階である。ただし、特定技能制度は今後の流れが未知な部分も多く、現時点では積極的に利用していく状況ではないものとみている。

⑤ 行政への要望

企業向けの相談窓口について、行政から情報発信してもらえると助かる。

また、企業からは技能実習生を採用した際に補助金等がもらえるとありがたいとの話も聞かれる。書類が煩雑化しているので、電子申請を認めてもらえる等、簡素化、効率化を図ってもらえると大変助かる。

(2) 団体B

① 団体の状況・体制について

ア 実務を担当している職員の人数と、年間の外国人材の紹介人数

職員数は18名、うち外国人材の母語がわかる者は8名。年間紹介人数は技能実習生200名弱、造船就労者130名程度。

イ 現在、中心となっている送出国と、今後の動向

7割がA国、3割がB国となっている。今後はC国からを視野に入れていきたい。

② 外国人材への支援体制について

ア 送り出し機関との事務手続きの外部対応

外部専門家の活用はなく、すべて自団体内で行っている。

イ 外国人材への日本語講習などを実施するにあたって苦勞する点

日本語や生活習慣などの講習はすべて団体内で行っている。外国人は一度教えただけでは足りず、講習が終わった後も何度も繰り返して指導・教育をしていく必要がある。

③ 外国人材の受入を行うにあたっての課題

ア 外国人材からの苦情や不満

「もっと残業したい」という内容が目立つ。技能実習法の運用基準については労働基準法以上に労働時間が厳しく制限されているため、苦情が増えた。

イ 職場で働いている際の課題

コミュニケーション不足により、職場や宿舍（日本人と同居の場合）でのトラブルが時々発生するものの、受入企業における生産性への大きな影響はないと認識している。

一方で、職場で受けた注意を本人が誤解し、腹を立てて無断で職場放棄して宿舍に帰った例がある。トラブル発生時は自団体の通訳者を派遣し、当事者同士で話し合いを持ってもらうことにしている。緊急を要する場合は電話で対応する場合もある。

「技能実習」よりも「特定活動（造船・建設就労者）」の方が、就労面・生活面ともに慣れているので扱いやすい。今後「特定活動」よりも「特定技能」が増えていくであろうが、「特定活動」と同様の傾向になるだろうと考えている。

ウ 技術研修、言語の問題等

受入企業は造船関係が7割を占めており、造船現場の経験者である外国人材を優先して採用しているため、技能研修についてはOJTで十分であり、特に問題はない。必要な資格や特別教育は外部講習（ほとんどが通訳付き）を利用するが多い。日本語学習は、希望する外国人材または希望する企業に対しeラーニング（有料）を提供している。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題

宿舍については、外国人が入居できるところが少なく、受入企業が自ら建築または購入しなければならないケースがある。国や地方公共団体から提供を受けるなどの支援があるとよい。ゴミ出しや騒音については絶えず発生する問題であり、不断の指導が必要。ゴミについては問題が解決しない場合、処理業者に回収を依頼するケースもある。食用油を排水溝へそのまま流すという問題について、現在効果的な対応策を検討中である。

④ 今後のビジョン

ア 今後の外国人材の採用意向

技能実習生は3年で終わるため、その中から優秀な人材を選別し、技能実習3号もしくは特定技能に移行するといった流れが主流になると思われる。

イ 特定技能制度開始にあたっての今後の方針

組員（受入企業）のニーズに合わせて柔軟に対応していく。

⑤ 行政への要望

法律・ルールを守らない悪質な企業・監理団体に対する指導や締め出しを徹底して欲しい。

そのためにルールを厳格化するのは間違いであり、悪質な先を締め出す運用や方策が必要。問題のないところは手続きを簡素化するなどのメリットを与えるべき。厳格化された技能実習法では、きちんと法律・ルールを守っているところが不利益を被っている。不祥事の際に監理団体の責任を明確化して、適正な受入を推進して欲しい。

医療機関には政府の直接支援による通訳の配置を強く希望する。国・地方公共団体の所有する遊休施設を外国人材の宿舍として民間に開放して欲しい。外国人材雇用税（外国人材雇用一人あたり年間3万円など）を新設し、それを財源に外国人材に関する諸問題対策を拡充してはどうか。外国人材200万人とすると600億円の財源となる。

(3) 団体C

① 団体の状況・体制について

ア 実務を担当している職員の人数と、年間の外国人材の紹介人数

職員の人数は40名。うち外国語対応可能人数は23名。年間の外国人材紹介人数は約800名。

イ 現在、中心となっている送出国と、今後の動向

ベトナム60%、インドネシアとフィリピンが各15%、中国とミャンマーが各5%。最近の一部の国から受け入れている者の質が低下した印象がある。今後はインドネシア、カンボジア、ミャンマーあたりが増えると考えている。また、ごく最近になってモンゴルからの受入を開始した。

② 外国人材への支援体制について

ア 送り出し機関との事務手続きの外部対応

全て自団体内で対応しており、外部事業者等の活用はない。

イ 外国人材への日本語講習などを実施するにあたって苦労する点

日本語講習に関しては、講師は外部の専門家を活用している（自団体内の職員には日本語講師のスキルがないため）。それでも十分な語学力は身につかず、職場や生活面でのコミュニケーション不足によるトラブルが発生している。企業側から外国人材の日本語力強化の要請があるが、今のところ是对応できていないのが実情である。

③ 外国人材の受入を行うにあたっての課題

ア 外国人材からの苦情や不満

待遇面では、「給与アップのために残業を増やして欲しい」という内容がある。

生活面では、複数人数で居住している場合に、言い争いや喧嘩など確執が生じ、説得や転居の要請がある。

イ 職場で働いている際の課題

企業側の外国人材への対応（指導、教育、コミュニケーション、生活面へのアドバイスなど）が慣れていないケースがある。日本人とは違った対応を望む。また、あくまで技能実習生だということを認識して欲しい。対応に手間取って生産性が下がるケースも見受けられ、そのため組合としても企業側に指導している。そうした状況は企業側の受入実績や担当者によって違いがあるように思う。

ウ 技術研修、言語の問題等

言語や習慣の違いにより、日本人よりも教育に時間がかかる。まれに企業側から言語研修の要請があり、団体が対応している。企業側としては、助成金があれば積極的に言語研修を実施するだろうと考えている。

エ 外国人材が地域で生活する上の課題

ゴミ出しと騒音に関する苦情が多い。対策として、本人への注意を継続している。医療機関にかかる場合、通訳がないと断られるケースがあり、企業側が対応できなければ自団体の職員が同行するようにしている。アパートに関しても外国人お断りの物件がある。

④ 今後のビジョン

ア 今後の外国人材の採用意向

特定技能人材に関しては目下申請中であり、今後前向きに取り組む方針である。国に関して区別・選別する予定はない。

イ 特定技能制度開始にあたっての今後の方針

企業側の要望に応じて柔軟に対応していく。

⑤ 行政への要望

技能検定の運用が不十分である。検定職員が不足しているため職種によっては当地ではなく県外まで出向く必要があり、手間と費用がかかる。また、特定技能検定制度を早く導入して欲しい。言語研修に対する助成金のほか、医療機関やアパートの家主に対して外国人への対応可能とした場合の助成金があると、外国人が利用しやすくなると思う。労働面において、実習生を日本人と同様に労働基準法の下に置くのは間違いと思う。実習生は労働者ではなく、技術研修を目的とした人材である。従って同一労働・同一賃金の枠に入れるべきではない。

6 参考資料（アンケート調査票）

1. 企業等

広島県 外国人材の雇用実態調査 調査票（企業向け）

＜貴社における外国人材の雇用状況について（令和元年8月1日現在）＞

問1 貴社で、これまでに外国人材（特別永住者を除く）を雇用したことがありますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1. 現在、雇用している | ⇒ 問2へ |
| 2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある | ⇒ 問4へ（P2） |
| 3. 雇用したことがない | ⇒ 問20へ（P6） |

問2～問3の設問は 問1で「1. 現在、雇用している」と回答した方にお伺いします

問2 現在、貴社で雇用している外国人材の雇用人数をお答えください。

まず、外国人材の雇用人数の合計をご記入いただき、1～2については、その内訳をそれぞれご記入ください（雇用していない場合は0とご記入ください）。

※①正社員及び②非正規社員の合計人数が、雇用している外国人材の合計人数と一致するようお願いします。

現在、貴事業所で雇用している外国人材の合計人数								人
内 訳	1. 雇用形態別							
	① 正社員（役員を含む）							人
	② 非正規社員（技能実習生含む）							人
	2. 出身国・地域／在留資格区分別							
		技能 実習	特定 技能	資格外 活動 *1	身分に 基づく 在留資格*2	専門的・ 技術的分野	特定 活動	合計
	ベトナム	人	人	人	人	人	人	人
	中国	人	人	人	人	人	人	人
	フィリピン	人	人	人	人	人	人	人
	インドネシア	人	人	人	人	人	人	人
	中南米	人	人	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	人	人	人	
合計	人	人	人	人	人	人	人	
直近2～3年の増減（「増」「減」のうち該当に○をつけて、人数を記載ください。）							人	増 減

(*1) 資格外活動：留学生や家族滞在者のアルバイトなど

(*2) 身分に基づく在留資格：永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

(*3) 在留資格の詳しい説明については、出入国在留管理庁のホームページを参照ください。

特定技能：http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html

その他の在留資格：<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

問3 現在、貴事業所で雇用している外国人材の職種をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 製造工	2. 営業・事務職	3. 介護・福祉職
4. IT技術職	5. 販売・接客職	6. 建設技能者・建設作業員
7. その他(具体的に: _____)		

問4～問17の設問は、問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した方に伺います

問4 外国人材をはじめて雇用した時期をお答えください。(〇は1つ)

1. 平成21年以前	2. 平成22年～24年	3. 平成25年～27年
4. 平成28年～30年	5. 平成31年以降	

問5 外国人材を雇用しはじめた理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 日本人だけでは人材確保が困難	
2. 外国人材ならではの能力が必要になった(具体的に: _____)	
3. 能力・人物本位で雇用したら外国人だった	
4. 会社の国際化や多様化を進めたかった	
5. 海外進出・展開のため	6. 人件費コストの削減
7. その他(具体的に: _____)	

問6 外国人材の採用経路をお答えください。(〇はいくつでも)

1. ハローワーク	2. 自社で募集
3. 監理団体を利用	4. 監理団体以外の国内の支援機関を利用
5. 国内の民間職業紹介会社を利用	6. 海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用
7. その他(具体的に: _____)	

問7 外国人材の技能・スキルについて

- ① 外国人材の技能・スキルを、一人前の技能・スキルを持った日本人従業員との比較でお答えください。
(〇は各項目につき1つ)

期待していたレベル	1. 5割以下	2. 7～8割程度	3. ほぼ同じ程度	4. それ以上
雇用開始時のレベル	1. 5割以下	2. 7～8割程度	3. ほぼ同じ程度	4. それ以上
帰国・退職時のレベル	1. 5割以下	2. 7～8割程度	3. ほぼ同じ程度	4. それ以上

- ② 期待していたレベルとの差を埋めるためにどのようなことをしましたか。(〇はいくつでも)

1. 社内での勉強会などの研修等	2. OJT
3. 経験や技能レベルを考慮した配置転換	
4. 社外や監理団体の研修への参加(具体的に: _____)	
5. その他(具体的に: _____)	

問8 日本人労働者と比べ、一人当たりの外国人材に対する研修や教育にどれだけの時間がかかりましたか。
(○は1つ)

1. 日本人よりも時間がかからなかった	2. 日本人と同様
3. 日本人労働者と比べ、やや時間がかかった	4. 日本人労働者と比べ、かなり時間がかかった

問9 外国人材を雇用するにあたって、事前準備として有効だと思うものを、就労環境と生活環境に分けてそれぞれお答えください。(○はいくつでも)

① 就労環境に関するもの	② 生活環境に関するもの
1. 外国人受入対応マニュアルの作成	1. 住まいの確保
2. 外国人の指導担当者の配置	2. 生活必需品(支給用)の購入
3. 業務マニュアルの外国語訳の作成	3. 生活ガイダンス
4. 業務マニュアルのイラスト版の作成	4. 行政手続きの支援(住民登録等)
5. 日本人従業員への研修(外国語、異文化)	5. 日本語教室の紹介、日本語習得の支援
6. その他(具体的に:)	6. 文化や考え方の違いを理解する
7. 特にない	7. その他(具体的に:)
	8. 特にない

問10 外国人の雇用にあたっての相談先は、どこが多いですか。(○は3つまで)

1. 入出国在留管理局	2. 労働局(厚生労働省)	3. 他の国の行政機関
4. 地方公共団体(県・市町)	5. 金融機関	6. 商工会議所・商工会
7. 他の産業支援機関	8. 他の経営者・他社など	9. 行政書士
10. 他の専門家(具体的に:)		
11. 相談先がない	12. 相談する必要がない	

<外国人材の受入に関する課題について>

問11 就労環境に関する課題について

① 外国人材を雇用する中で、職場での課題はありますか。(○は3つまで)

1. コミュニケーションがとりづらい	2. 日本人従業員とのトラブル
3. 外国人従業員同士のトラブル	4. 職場の中での孤立
5. 研修や教育などの負担が大きい(具体的に:)	
6. 自己都合での退職(帰国)が多い	7. 通勤手段の確保が負担
8. 思ったよりコストがかかる (具体的に: a. 給与等待遇コスト b. 研修コスト c. 指導者配置コスト d. その他:)	
9. 監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分	
10. その他(具体的に:)	
11. 特になし	

- ② 前ページの問 11-①で、「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した方に伺います。
具体的にどのような場面でそれを感じますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1. 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） | |
| 2. 専門用語や技術用語を用いた個別作業の指示・指導 | |
| 3. 質問や相談など受ける時 | 4. その他（具体的に： _____） |

上記②の原因について、考えられることがあれば、自由にご記入ください。

--

問 12 生活支援上の課題について

- ① 外国人材を雇用する中で、生活支援上の課題はありますか。(〇は3つまで)

- | | |
|--|------------------------|
| 1. コミュニケーションがとりづらい | 2. 地域社会（住民）から理解を得るのが大変 |
| 3. 住まいの確保が負担 | |
| 4. 生活トラブルへの対応が負担
（具体的に： a. けんか b. ゴミ出し c. 騒音 d. その他： _____） | |
| 5. けがや病気の時の対応が負担 | 6. 災害の時の対応が負担 |
| 7. その他の非常時等の対応が負担（具体的に： _____） | |
| 8. 思ったよりコストがかかる
（具体的に： a. 住宅確保 b. 生活指導者配置コスト c. その他 _____） | |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. 特になし | |

- ② 上記「問 12-①」で、「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した方に伺います。
具体的な場面やその原因について考えられることがあれば、自由にご記入ください。

--

- 問 13 貴事業者の外国人材からクレームや不満を受けたことや、人づてに聞いたことはありますか。
(〇は3つまで)

- | | |
|--|-----------|
| 1. 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 | |
| 2. 労働時間に対する不満
（具体的に： a. 残業などが多い b. より多くの仕事がしたい c. その他： _____） | |
| 3. 通勤が不便 | 4. 住環境の悪さ |
| 5. 社内での孤立 | 6. 地域での孤立 |
| 7. 在留資格制度に対する不満
（具体的に： a. 在留期間の短さ b. 家族帯同ができない c. その他： _____） | |

問 14 問 11 から問 13 の課題を解決するために、とっている（とった）対策はありますか。

（○はいくつでも）

1. 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	
2. 会社負担で通勤の送迎を行う	
3. 地域の日本語教室に参加させる	4. 日本語習得に関する講習を社内で実施する
5. メンター（指導社員）の配置	6. 技能に関する研修会を社内で実施する
7. 社内での交流会を実施する	8. 地域のお祭りなどのイベントへ参加させる
9. その他（具体的に：	）
10. 特になし	

問 15 外国人材 1 人あたりの月額賃金と、それ以外の費用についてお答えください。

※ 多様な雇用形態にて複数人数を雇用している（いた）場合は、最も外国人材の多い職種の平均的費用についてお答えください。

①【賃金月額】 ※額面（税込）で（諸手当，残業含む） （○は 1 つ）

1. 15 万円未満	2. 15 万円以上～20 万円未満
3. 20 万円以上～25 万円未満	4. 25 万円以上～30 万円未満
5. 30 万円以上	

②【雇用初期にかかった費用】 ※渡航費、健康診断、ビザ申請など （○は 1 つ）

1. 30 万円未満	2. 30 万円以上～50 万円未満
3. 50 万円以上～70 万円未満	4. 70 万円以上～100 万円未満
5. 100 万円以上	

③【ひと月ごとにかかる費用】 ※各種保険、日本語学習、住宅補助など （○は 1 つ）

1. 5 万円未満	2. 5 万円以上～10 万円未満
3. 10 万円以上～20 万円未満	4. 20 万円以上～30 万円未満
5. 30 万円以上	

問 16 上記「問 15」で回答いただいた金額について、外国人材を雇用する際にかかるすべての費用を考えたとき、同様の業務をする日本人を雇用する際の費用と比べていかがですか。（○は 1 つ）

1. 日本人よりも安い	2. 日本人よりも高い	3. ほぼ同じ
-------------	-------------	---------

問 17 現在雇用している（または、これまで雇用した）外国人材に対する評価を、下記の①～③の項目ごとにお答えください。（○は各項目につき 1 つ）

① 仕事に対する姿勢	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5 不満
② 技能向上の速度	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5 不満
③ 社内での協調性	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5 不満

<今後の外国人材の雇用の方向性について>

問1で「1. 現在、雇用している」と回答した方に伺います

問18 今後の外国人材の雇用人数について、どのような方針ですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. 現在よりも人数を増やして雇用を継続したい | ⇒ 問19へ |
| 2. 現在と同じ人数を雇用して継続したい | ⇒ 問19へ |
| 3. 現在よりも人数を減らして雇用を継続したい | ⇒ 問22へ |
| 4. 雇用を中止したい | ⇒ 問24へ |
| 5. その他(具体的に: |) ⇒ 問26へ |

問19 今後雇用する外国人材の出身国については、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|---|----------------|
| 1. 現在雇用している人材と同じ出身国の方を雇用したい | |
| 2. 特定の国の人材を雇用したい
(出身国(いくつでも): ①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④インドネシア ⑤その他:) | |
| 3. 特に出身国にこだわりはない | 4. その他(具体的に:) |

⇒ ご回答後、問22へ

問1で「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」、または「3. 雇用したことがない」と回答した方に伺います

問20 現在、外国人材を雇用していない理由は何ですか。(○は3つまで)

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 日本人で人材確保できる | 2. 言語等のコミュニケーションに懸念がある |
| 3. 採用の仕方がわからない | 4. 自社従業員と良い関係が築けない |
| 5. 費用対効果が合わない | 6. 文化・生活習慣の違いが大きすぎる |
| 7. 研修・教育に時間がかかる | 8. 社内体制を整備・維持していくのが困難 |
| 9. 行政手続き(在留資格・認定など)が煩雑 | 10. 定着しない |
| 11. 在留期間に制限がある | |
| 12. その他(具体的に: |) |

問21 今後の外国人材の雇用について、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. 雇用する計画が既にある | ⇒ 問22へ |
| 2. 良い人材がいれば雇用してもよい | ⇒ 問22へ |
| 3. 日本人を雇用できない場合は雇用してもよい | ⇒ 問22へ |
| 4. 雇用する予定はない | ⇒ 問25へ |
| 5. その他(具体的に: |) ⇒ 問26へ |

問 18 もしくは問 21 で「1～3」と回答した方に伺います

問 22 外国人材を雇用するとした場合、どのような人材を希望しますか。(○は2つまで)

- | | |
|---------------|---------------------------|
| 1. 経営管理を行う管理職 | 2. 高度な技術を有する専門職層(留学生新卒含む) |
| 3. 技能実習生 | 4. 特定技能1号(一定の日本語能力、技術力) |
| 5. 留学生アルバイト | 6. その他(具体的に:) |

問 23 今後雇用する外国人材の雇用期間については、どのような希望がありますか。法的な制約は考えずに、お答えください。(○は1つ)

- | | | |
|---------------------|-----------|-----------|
| 1. 「1年以内」 | 2. 「3年以内」 | 3. 「5年以内」 |
| 4. 可能な限り長く(期間を定めない) | | |
| 5. その他(具体的に:) | | |

⇒ ご回答後、問 26 へ

問 18 で、現在外国人材を雇用しているが、「4. 雇用を中止したい」と回答した方に伺います

問 24 外国人材の雇用を中止されたい理由についてお答えください。(○は3つまで)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 日本人で人材確保できる | 2. 言語等のコミュニケーションが困難 |
| 3. 日本人労働者と良い関係が築けない | 4. 問題行動が多い |
| 5. 費用対効果が合わない | 6. 研修・教育に時間がかかる |
| 7. 社内体制を整備・維持していくのが困難 | 8. 行政手続き(在留資格・認定等)が煩雑 |
| 9. 定着しない | 10. 在留期間に制限がある |
| 11. その他(具体的に:) | |

⇒ ご回答後、問 26 へ

問 21 で、現在外国人材を雇用しておらず、今後の予定について「4. 雇用する予定はない」と回答した方に伺います

問 25 外国人材を雇用する予定もしくは計画がない理由についてお答えください。(○は3つまで)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 言語等コミュニケーションに懸念がある | 2. 制度的に対象業種・職種となっていない |
| 3. 受入制度が複雑でよく分からない | 4. 従業員の理解が得られない |
| 5. 社内の受入体制が整っていない | 6. 人材育成・業務指導のノウハウがない |
| 7. 外国人材の採用方法がわからない | 8. 住まいの確保が困難である |
| 9. 在留期間が短すぎる | 10. 必要性を感じない |
| 11. その他(具体的に:) | |

全ての方に伺います

問 26 外国人材の採用活動の際の課題についてお答えください。(○は3つまで)

※外国人材を受け入れていない事業所においては、仮に雇用するとなった際、課題になると考えられる点をお選びください。

1. どこに相談をすればよいか分からない	2. 相談窓口が遠方で不便
3. 制度の理解・手続きの負担が大きい	4. 採用するためのコストが予想より大きい
5. 外国語への対応に苦慮する	6. 良い人を選ぶポイントが分からない
7. 紹介を依頼しても応募がない	8. 信頼できる紹介を依頼する先がない
9. その他（具体的に： _____）	
10. 特になし	

<外国人材の在留資格について>

問 27 入管法が改正され、平成 31 年 4 月から在留資格に「特定技能」が新設されましたが、既存の在留資格も含めて、内容についての知識の有無と今後の活用規模についてお答えください。(○は各項目 1つ)

在留資格	在留資格について	今後の活用
技能実習	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
特定技能	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
専門的・技術的分野	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
身分に基づく在留資格	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
特定活動	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
資格外活動	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない

(注) 在留資格の詳しい説明については、出入国在留管理庁のホームページを参照ください。

特定技能：http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html

その他の在留資格：<http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.html>

問 28 特に、「**技能実習**」について、メリット・デメリットと感じる点について、お答えください。

① メリット	
② デメリット	

問 29 特に、「**特定技能**」について、メリット・デメリットと感じる点について、お答えください。

① メリット	
② デメリット	

問 30 他の在留資格について、メリット・デメリットと感じる点があれば、お答えください。

在留資格の種類	a. 専門的・技術的分野 b. 身分に基づく在留資格 c. 特定活動 d. 資格外活動
① メリット	
② デメリット	

<外国人材受入企業に対する支援について>

問 31 外国人材の雇用について、行政（国・県・市町）からの支援に関して改善を希望することはありますか。（〇は3つまで）

	項目	具体的に記入ください
制 度	1. 外国人材雇用に係る制度の情報提供	
	2. 外国人材雇用に係る手続きの簡素化	
	3. 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）	
	4. 特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）	
	5. 上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	
受 入 実 務	6. 外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	
	7. 他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	
	8. 外国人材とのマッチングの支援	
	9. 外国人材向けの相談窓口の充実	
	10. 日本語習得教育等の支援	
	11. 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	
	12. 住まいの確保に対する支援	
	13. 地域社会との交流・共生に向けた支援	
	14. けが・病気の際の受入企業に対する支援	
	15. 災害の際の受入企業に対する支援	
	16. その他	

問 32 外国人材の活用について、ご意見、ご要望、ご提案などがありましたら自由にご記入ください。

<貴社について>

問 33 従業員数（正社員・常用パートのみ）について、ご記入ください。

従業員数（正社員・常用パートのみ）	正社員	人	常用パート	人
-------------------	-----	---	-------	---

問 34 ここ 5 年程度における、従業員数の変化についてお答えください。（○は 1 つ）

- | | | |
|-------------|-----------|-----------|
| 1. 増員を行っている | 2. 横ばいである | 3. 減少している |
|-------------|-----------|-----------|

問 35 従業員の充足状況等についてお答えください。

① 充足状況（○は 1 つ）

- | | | | | |
|----------|------------|----------|-------------|-----------|
| 1. 過剰である | 2. やや過剰である | 3. 適正である | 4. やや不足している | 5. 不足している |
|----------|------------|----------|-------------|-----------|

② 上記①で 1、2、4 又は 5 と回答した方は、その過不足の人数をお答えください。（○は 1 つ）

- | | | | |
|------------|-------------------|--------------------|-------------|
| 1. 「5 人未満」 | 2. 「5 人以上 10 人未満」 | 3. 「10 人以上 15 人未満」 | 4. 「15 人以上」 |
|------------|-------------------|--------------------|-------------|

③ 上記①で 1、2、4 又は 5 と回答した方は、その職種についてお答えください。（○はいくつでも）

- | | | |
|---------------------|-----------|----------------|
| 1. 製造工 | 2. 営業・事務職 | 3. 介護・福祉職 |
| 4. IT 技術職 | 5. 販売・接客職 | 6. 建設技能者・建設作業員 |
| 7. その他（具体的に： _____） | | |

問 36 貴社の海外拠点の有無と、帰国後の外国人材の雇用方針についてお答えください。（○は 1 つ）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 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 |
| 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 |
| 3. 海外拠点を有していない |

問 37 貴社の業種についてお答えください。

※複数の業種にまたがる場合、外国人材を受け入れている場合は外国人材の人数が最も多い業種を、外国人材を受け入れていない場合は、売上高で最も大きな割合を占める業種をお選びください。

（○は 1 つ）

	1. 農業	2. 漁業	3. 建設業	
製 造 業	4. 飲食料品製造業	5. 繊維工業	6. プラスチック製品製造業	7. ゴム製品工業
	8. 素形材産業	9. 産業機械製造業	10. 電気電子情報関連産業	11. 自動車関連産業
	12. 造船・船用工業	13. その他製造業		
	14. 卸・小売業	15. 宿泊業	16. 外食業	
	17. 介護	18. その他医療・福祉		
	19. 自動車整備業	20. ビルクリーニング	21. 航空業	22. その他サービス業
	23. その他			

○ 貴事業所について、お答えください。

企業・団体名		
事業所名		
所在地 (市町名のみ)	広島県	市・町

○ 最後に、ご記入者様についてお尋ねします。

所属・部署名		
役職		
氏名		
電話番号		
メールアドレス	@	

- (1) ご回答いただいた内容については、広島県における外国人材活用に関する施策を検討するための資料としてのみ利用し、それ以外での利用及び第三者への提供は行いません。
- (2) 本調査の結果は、統計的に処理した集計結果のみを公表し、個別の回答内容について一切公表しません。

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

2. 監理団体等

広島県 外国人材の雇用実態調査 調査票

(技能実習の監理団体・特定技能の登録支援機関向け)

<外国人材のマッチング状況について>

問1 ここ2～3年の、企業からの外国人材受入ニーズの状況（問合せや受入希望が増えているかなど）は
いかがでしょうか。（○は1つ）

- | | | |
|-----------|--------|-----------|
| 1. 増加している | 2. 横ばい | 3. 減少している |
|-----------|--------|-----------|

問2 ここ数年の、日本での就労を希望する外国人材の状況はいかがでしょうか。（○は1つ）

- | | | |
|-----------|--------|-----------|
| 1. 増加している | 2. 横ばい | 3. 減少している |
|-----------|--------|-----------|

問3 外国人材に関する、事前面接等の手法として 主に 採用しているものについてお教えてください。
（○は1つ）

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 現地で直接対面しての面接 | 2. インターネット上での面接 |
| 3. 電話での面接 | 4. 書類審査の実施 |
| 5. 自団体の関連団体による面接 | |
| 6. その他（具体的に： _____） | |

問4 受入企業の提示する外国人材への報酬についてお教えてください。（○は1つ）

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 日本人労働者と同程度 | 2. 日本人労働者よりも高額 |
| 3. 日本人労働者よりも低い | |
| 4. その他（具体的に： _____） | |

問5 貴団体において支援した企業が外国人材を受入れる 主な理由をわかる範囲でお教えてください。
（○は3つまで）

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1. 日本人だけでは人材確保が困難 | 2. 外国人材ならではの能力が必要であった |
| 3. 会社の国際化や多様化のため | 4. 海外進出・展開のため |
| 5. 人件費コストの削減 | |
| 6. その他（具体的に： _____） | |

問6 人材マッチングの際に、受入企業とのトラブルにはどのようなものがありましたか。

(○はいくつでも)

1. 人材（技術・言語等）への過度な要望	
2. 費用負担でのトラブル（具体的に： _____)	
3. 外国人材の労働条件や受入条件の不一致	4. 受入企業が希望する人数を確保できなかった
5. その他（具体的に： _____)	

問7 上記の「問6」のトラブルの解決方法をお教えてください。

具体的に：

問8 貴団体において支援した企業が外国人材を受入れる際、困っていること、課題についてわかる範囲でお教えてください。(○は「① 就労環境」、「② 生活支援」それぞれ3つまで)

① 就 労 環 境	1. コミュニケーションがとりづらい	2. 日本人従業員とのトラブル	
	3. 外国人従業員同士のトラブル	4. 職場の中での孤立	
	5. 研修や教育などの負担が大きい（具体的に： _____)		
	6. 自己都合での退職（帰国）が多い	7. 通勤手段の確保が負担	
	8. 思ったよりコストがかかる (具体的に： a. 給与等待遇コスト b. 研修コスト c. 指導者配置コスト d. その他： _____)		
	9. 監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分		
	10. その他（具体的に： _____)		
	11. 特になし		
	② 生 活 支 援	1. コミュニケーションがとりづらい	2. 地域社会（住民）から理解を得るのが大変
		3. 住まいの確保が負担	
		4. 生活トラブルへの対応が負担 (具体的に： a. けんか b. ゴミ出し c. 騒音 d. その他： _____)	
5. けがや病気の時の対応が負担		6. 災害の時の対応が負担	
7. その他の非常時等の対応が負担（具体的に： _____)			
8. 思ったよりコストがかかる (具体的に： a. 住宅確保 b. 生活指導者配置コスト c. その他： _____)			
9. その他（具体的に： _____)			
10. 特になし			

問9 上記の「問8」の課題に対して支援を行っていることがあればお教えてください。

具体的に：

<受入期間中の支援状況について>

問10 受入企業に対し、貴団体が行っている支援についてお教えてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. 外国人材受入のための研修の実施 | 2. 外国人材受入のためのマニュアルの作成・提供 |
| 3. 受入企業が行う、日本語研修の実施支援 | 4. 受入企業が行う、地域交流会の実施支援 |
| 5. その他(具体的に: _____) | |

問11 受入企業に対する指導や支援の頻度は、どの程度でしょうか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------|---------------------|
| 1. 「月1回以上」 | 2. 「隔月～3ヶ月に1回」 |
| 3. 「4ヶ月に1回未満」 | 4. その他(具体的に: _____) |

問12 外国人材に対し行っている講習等支援についてお教えてください。(〇はいくつでも)

- | | |
|---------------------|--------------|
| 1. 従事業務に関する技能講習 | 2. 日本語に関する講習 |
| 3. 技能実習評価試験に関する講習 | 4. ビジネスマナー講習 |
| 5. 文化・生活ルールに関する講習 | |
| 6. その他(具体的に: _____) | |

問13 上記の「問12」で回答いただいた講習は、自団体内で実施しているものでしょうか。(〇は1つ)

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. すべて自団体で実施している | 2. 一部を外部委託している |
| 3. すべてを外部委託している | |
| 4. その他(具体的に: _____) | |

問14 受入企業・外国人材間での、受入期間中の主なトラブルや苦慮していることについてお教えてください。(〇は3つまで)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. 外国人材との意思疎通が困難 | 2. 外国人材が従業員となじめない |
| 3. 外国人材が行う業務が事前の説明と異なる | 4. 外国人材への報酬が事前の説明と異なる |
| 5. 外国人材の技能が想定よりも低い | 6. 外国人材が地域での生活になじめない |
| 7. 外国人材が指示に従わない(研修に参加しないなど) | |
| 8. 特になし | |
| 9. その他(具体的に: _____) | |

問15 外国人材から受ける相談について、主な相談内容をお教えてください。(〇は3つまで)

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| 1. 自身の健康・医療に関すること | 2. 業務内容に関すること |
| 3. 労働時間に関すること (具体的に: _____) | |
| 4. 賃金・手当に関すること | 5. 職場での人間関係に関すること |
| 6. 今後のキャリアに関すること | 7. 言語の問題に関すること |
| 8. 文化・生活に関すること | 9. 特になし |
| 10. その他(具体的に: _____) | |

問 16 外国人材から実際に相談がある頻度についてはいかがですか。(○は1つ)

- | | | |
|----------------|-----------|--------------|
| 1. 週3回以上 | 2. 週に1～2回 | 3. 月に1～2回 |
| 4. 半年に1～2回 | 5. 年に1～2回 | 6. 相談はほとんどない |
| 7. その他(具体的に:) | | |

問 17 【上記の「問 16」で「1～3」と回答した方に伺います。】

外国人材からの相談は、どのような方法を使って連絡がありますか。(○はいくつでも)

- | | | |
|---------------------|-------|-------------|
| 1. メール/SNS/インターネット等 | 2. 電話 | 3. 定期的な面談の際 |
| 4. その他(具体的に:) | | |

問 18 外国人材からの相談を受ける際、対応可能な外国語についてご回答ください。(○はいくつでも)

- | | | | |
|----------------|--------|----------|----------|
| 1. 英語 | 2. 中国語 | 3. ベトナム語 | 4. タガログ語 |
| 5. その他(具体的に:) | | | |

<受入期間終了後の支援状況について>

問 19 外国人材の帰国後のフォローについては、どういった対応をされていますか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1. 帰国後の就職あっせん・支援を実施している | 2. 帰国後の状況のみ把握している |
| 3. 帰国後の状況は把握していない | |
| 4. その他(具体的に:) | |

<受入企業への支援全般について>

問 20 受入企業への支援において困っていることがあれば、お教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------------|
| 1. 企業側が望む能力に適合する人材が乏しい |
| 2. 支援を行っても、計画どおり修了しない外国人材が多い |
| 3. 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 |
| 4. 企業側が外国人材の文化的背景等を理解する姿勢に乏しい |
| 5. 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 |
| 6. その他(具体的に:) |

問 21 **技能実習制度**のメリット・デメリットと認識していること、改善すべき点を、お教えてください。

メリット:

デメリット:

改善すべき点:

問 22 **特定技能制度**のメリット・デメリットと認識していること、改善すべき点を、お教えてください。

メリット：

デメリット：

改善すべき点：

問 23 貴団体の支援実績のうち、成功事例をその理由とともに教えてください。

成功事例：（人材、企業、企業への影響）

理由：（企業の活性化、人材確保、業績向上など）

<送出国での活動状況について>

問 24 現地機関と契約締結や提携等をしている送出国をお教えてください。（○はいくつでも）

- | | | | |
|--------------|----------------------|-------|----------|
| 1. 中国（香港等含む） | 2. 韓国 | 3. 台湾 | 4. フィリピン |
| 5. ベトナム | 6. インドネシア | 7. タイ | 8. ネパール |
| 9. ミャンマー | 10. その他（具体的に： _____） | | |

問 25 現地機関と契約締結や提携等をしている各国の送り出しの状況はいかがでしょう。

（複数の国の送り出し機関と契約や提携等している場合は、最も受入数が多い国）（○は1つ）

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 送り出しに積極的で、規制も緩やか | 2. 送り出しに消極的だが、規制が緩やか |
| 3. 送り出しに積極的だが、規制が厳しい | 4. 送り出しに消極的で、規制も厳しい |
| 5. その他（具体的に： _____） | |

<今後の展開について>

問 26 貴団体において、「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はありますか。

（○は1つ）

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 計画がある | 2. 既に業務展開を行っている |
| 3. 検討中である | 4. 予定していない |
| 5. その他（具体的に： _____） | |

問 27 【上記「問 26」で、「計画がある」と回答した方に伺います】

事業開始時期は、いつ頃を予定していますか。（○は1つ）

- | | | |
|---------|---------------|----------|
| 1. 半年以内 | 2. 半年より先～1年以内 | 3. 1年より先 |
|---------|---------------|----------|

問 28 現在かわりのある受入企業に対して、「特定技能」制度に関する周知・案内を行っていますか。
(○は1つ)

1. 行っている	2. 行っていない
----------	-----------

問 29 外国人材の受入が今後進んでいくことが想定されますが、貴団体での支援における懸念事項を可能な範囲でお教えてください。

<外国人材受入企業に対する支援について>

問 30 外国人材の雇用について、貴団体が支援している受入企業にとって有益と思われる、行政（国・県・市町）からの支援について改善する事項はありますか。(○は3つまで)

	項目	具体的に記入ください
制 度	1. 外国人材雇用に係る制度の情報提供	
	2. 外国人材雇用に係る手続きの簡素化	
	3. 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）	
	4. 特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）	
	5. 上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	
受 入 実 務	6. 外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	
	7. 他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	
	8. 外国人材とのマッチングの支援	
	9. 外国人材向けの相談窓口の充実	
	10. 日本語習得教育等の支援	
	11. 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	
	12. 住まいの確保に対する支援	
	13. 地域社会との交流・共生に向けた支援	
	14. けが・病気の際の受入企業に対する支援	
	15. 災害の際の受入企業に対する支援	
	16. その他	

問 31 外国人材の活用について、ご意見、ご要望、ご提案などがありましたら自由にご記入ください。

<貴団体について>

問 32 貴団体の役割について、お答えください。(○は該当するもの全て)

1. 技能実習制度における 監理団体	2. 特定技能制度における 登録支援機関
---------------------------	-----------------------------

問 33 貴団体の外国人材受入支援の実績（令和元年 8 月 1 日現在）について、ご記入ください。
受入実績のある**広島県内の企業**について記入ください。

（業種・所在地は下記コードをご利用ください。同一企業で複数事業所において受入をしている場合は、できるかぎり事業所単位でご記入ください。）

企業/事業所	業種	所在市町	人数	主な送出国（最も人数の多い国を選択してください。）
1.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
2.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
3.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
4.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
5.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
6.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
7.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
8.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
9.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
10.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
11.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
12.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
13.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
14.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）
15.			人	1.ベトナム 2.中国 3.フィリピン 4.その他（ ）

【業種コード】 業種は、外国人材が受入企業において従事している業種をお選びください。

	1. 農業	2. 漁業	3. 建設業	
製 造 業	4. 飲食品製造業	5. 繊維工業	6. プラスチック製品製造業	7. ゴム製品工業
	8. 素形材産業	9. 産業機械製造業	10. 電気電子情報関連産業	11. 自動車関連産業
	12. 造船・船用工業	13. その他製造業		
	14. 卸・小売業	15. 宿泊業	16. 外食業	
	17. 介護	18. その他医療・福祉		
	19. 自動車整備業	20. ビルクリーニング	21. 航空業	22. その他サービス業
	23. その他			

【市町コード】

ア. 広島市	イ. 呉市	ウ. 竹原市	エ. 三原市	オ. 尾道市
カ. 福山市	キ. 府中市	ク. 三次市	ケ. 庄原市	コ. 大竹市
サ. 東広島市	シ. 廿日市市	ス. 安芸高田市	セ. 江田島市	ソ. 府中町
タ. 海田町	チ. 熊野町	ツ. 坂町	テ. 安芸太田町	ト. 北広島町
ナ. 大崎上島町	ニ. 世羅町	ヌ. 神石高原町		

○ 貴団体の職員数について、ご記入ください。

職員数	人	うち、専属	人
-----	---	-------	---

○ 貴団体の事業所について、お答えください。

団 体 名			
所 在 地 (市町名のみ)	広島県	市・町	

○ 最後に、ご記入者様についてお尋ねします。

所 属 ・ 部 署 名			
役 職			
氏 名			
電 話 番 号			
メ ー ル ア ド レ ス	@		

- (1) ご回答いただいた内容については、広島県における外国人材活用に関する施策を検討するための資料としてのみ利用し、それ以外での利用及び第三者への提供は行いません。
- (2) 本調査の結果は、統計的に処理した集計結果のみを公表し、個別の回答内容について一切公表しません。

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

