

倉敷市
外国人労働者雇用実態調査
調査結果報告書

公益財団法人大原記念労働科学研究所

2025年3月31日

目 次

第1章 調査の概要	1
1-1. 目的	1
1-2. 調査の概略	1
1-3. 分析方針	1
1-4. 調査実施機関	1
第2章 調査結果概要	2
2-1. 調査の背景	2
2-2. 調査票の説明	2
2-3. 調査結果の概要	2
2-3-1. 人員不足に関する対応状況	
2-3-2. 国籍および在留資格	
2-3-4. 外国人労働者を雇用する利点	
2-3-5. 外国人労働者を雇用する際の業務に関する課題	
2-3-6. 外国人労働者を雇用する際の生活に関する課題	
2-3-7. 行政に対する期待	
2-4. 総括	5
第3章 個別項目の結果	6
3-1 対象事業所のあらし	6
3-1-1. 業種と従業員数（問1、問2）	
3-1-2. 業種と雇用人員の不足（問1、問3）	
3-1-3. 業種と外国人労働者の雇用状況（問1、問4）	
3-1-4. 従業員数と雇用人員の不足（問2、問3）	
3-1-5. 従業員数と外国人労働者の雇用状況（問2、問4）	
3-1-6. 雇用人員の不足と外国人労働者の雇用状況（問3、問4）	
3-2. 雇用している外国人労働者の性別、在留資格、国籍	13
3-2-1. 業種と外国人労働者の性別（雇用人数回答の総数：事業所による複数回答）（問5）	
3-2-2. 業種と外国人労働者の在留資格（雇用人数回答の総数：事業所による複数回答）（問5）	
3-2-3. 業種と外国人労働者の在留資格（雇用を回答した事業所数：複数回答）（問5）	
3-2-4. 業種と外国人労働者の国籍（雇用人数回答の総数：事業所による複数回答）（問5）	
3-2-5. 業種と外国人労働者の国籍（雇用を回答した事業所数：複数回答）（問5）	
3-3. 雇用している外国人労働者の「現状」に関する結果	18
3-3-1. 採用経路（現在、雇用している事業所のみ）（問6）	
3-3-2. 雇用の背景（現在、雇用している事業所のみ）（問7）	
3-3-3. 外国人労働者を雇用して良かったこと（現在、雇用している事業所のみ）（問8）	
3-3-4. 外国人労働者を雇用して苦労したこと（現在、雇用している事業所のみ）（問9）	
3-3-5. 外国人労働者を雇用する際に対応したこと（現在、雇用している事業所のみ）（問10）	
3-3-6. 実際に行っている生活支援の状況（現在、雇用している事業所のみ）（問11）	

3-3-7. 外国人労働者の住居（現在、雇用している事業所のみ）（問 12）	
3-3-8. 業務において必要な日本語のレベル（現在、雇用している事業所のみ）（問 13）	
3-3-9. 日本語の学習支援の状況（現在、雇用している事業所のみ）（問 14）	
3-3-10. 日本語能力試験の受験についての推奨度（現在、雇用している事業所のみ）（問 15）	
3-3-11. 「言葉の壁」によって業務上の不都合の状況（現在、雇用している事業所のみ）（問 16）	
3-3-12. 外国人労働者の交流状況（現在、雇用している事業所のみ）（問 17）	
3-3-13. 外国人労働者に対する災害対応（現在、雇用している事業所のみ）（問 18）	
3-4. 現在、外国人労働者を雇用していない事業所の意見	33
3-4-1. 外国人労働者を雇用しなくなった理由（問 19） （直近 5 年以内に雇用したことがあるが、現在は雇用していない事業所のみ）	
3-4-2. 外国人労働者を雇用していない理由（問 20） （概ね直近 5 年間は雇用していない事業所のみ）	
3-5. 今後の外国人労働者の雇用	36
3-5-1. 今後の外国人労働者の雇用の必要性（問 21）	
3-5-2. 雇用を想定している在留資格（問 22） （今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）	
3-5-3. 技能実習生から「特定技能（2号）」への移行（問 23） （国際貢献を目的とした技能実習生を雇用したい事業所のみ）	
3-5-4. 外国人労働者を雇用しよう・雇用し続けたいとする事情、背景（問 24） （今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）	
3-5-5. 外国人労働者の雇用にあたっての課題（問 25） （今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）	
3-5-6. 外国人労働者を雇用する・雇用し続ける際に、今後、対応したいこと（問 26） （今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）	
3-5-7. 雇用したい外国人労働者の人材像、重視すること（問 27） （今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）	
3-5-8. 行政（国、県、市など）に期待すること（問 28） （今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）	
3-5-9. 今後、外国人労働者を雇用する必要がないとする理由（問 29） （今後、外国人労働者が必要ではないと回答した事業所のみ）	
第 4 章 現在の雇用状況と今後の雇用必要性との関係	48
4-1. 分析の説明	48
4-2. 業種別にみた今後の外国人雇用の必要性（問 1、問 4、問 21）	49
4-3. 従業員数別にみた今後の外国人雇用の必要性（問 2、問 4、問 21）	51
4-4. 人手不足の度合いからみた今後の外国人雇用の必要性（問 3、問 4、問 21）	52
4-5. 現在の外国人労働者の雇用有無による行政への期待（問 4、問 21、問 28）	53
第 5 章 自由記述より得られたコメント	55

第1章 調査の概要

1-1. 目的

生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が深刻化する中、今後増加が見込まれる外国人労働者に関する施策の方向性を探るため、市内事業所における受入状況、雇用に関する実態を、事業所へのアンケート調査を通じて把握する。

1-2. 調査の概略

調査対象：倉敷市内に本社又は営業所等を置く事業所。

業種、規模、地区等を考慮してサンプリングされた1211事業所のうち、合併、移転、閉業等で宛先不明となった事業所63件を除く1148事業所。

調査内容：調査票（別添）のとおり

調査期間：2024年11月13日～12月20日

調査方法：アンケート形式で実施。

調査票を各事業所に郵送配布し、回答はWEBフォームもしくは調査票返信にて回収。

回収率：有効回答数569件（回収率49.6%）

1-3. 分析方針

第3章では、各項目の単純集計（一部、属性に関する項目はクロス集計）を行い、第4章では、回答を、現状の雇用状態と将来の雇用必要性の観点から、「現在雇用しており今後も必要」「現在雇用しているが、今後は不要」「現在雇用は無いが、今後は必要」「現在雇用は無く、今後は不要」の4つの群に分け、クロス集計を行った。第5章では、自由記述の欄に書かれた意見を集約した。

回答数は、未回答の場合もあるため、必ずしも、すべての設問において一致しているわけではない。条件付きの設問（枝分かれ設問）については、該当する対象者のみを母数とした百分率を示している。

1-4. 調査実施機関

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学キャンパス内3F

調査担当 働く人々の多様性研究グループ 石井賢治 北島洋樹 松田文子

第2章 調査結果概要

2-1. 調査の背景

我が国において、生産年齢人口の減少、それに伴う労働力不足が深刻化する中、多様な人材の確保ならびその活躍を行政がどのように支援するのかは大きな政策課題の1つである。中でも、外国人労働者に目を向けると、30年前と現在、そして未来では、問題の構造が全く違ってくる。過去においては、「3K職場（きつい・きたない・きけん）」などと呼ばれた邦人にも忌避されがちな重労働・単純労働において、円高の世界経済の中、安い労働力の担い手として来日し、不法に居住および就労させることが社会問題ともなっていた。それがバブル経済の崩壊・少子高齢社会の到来と共に、労働力人口の減少を補う施策として、医療看護・介護などの特殊技能職者の外国人登用を積極的に勧める政策に180度の転換をみた。しかし現在は、労働環境や賃金の点から、外国人にとって日本で働くメリットは必ずしも高いとは言えず、「日本人がやらない仕事を低賃金で働いてくれる外国人労働者」という認識では、すでに人材を確保しにくい状況になってきている。例えば、倉敷市の現在の外国人労働者はベトナム人が最も多いが、ベトナムは自国での賃金水準が上昇していることもあり、今後、日本で働くメリットが下がりつつある。

一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れる「特定技能制度」が2019年に始まり、2023年には約30年続いている「技能実習制度」の廃止と「育成就労制度」の創設を政府が進める中、今後、中長期的な目線も含め、未来の日本がどのような外国人労働者を求めていくのかにも注目が集まっている。

倉敷市には、性別・国籍を問わず、誰もが働きやすい職場づくりに向けた施策を今後も実施していきたいという考えがあり、外国人労働者を雇用する企業が増加する中、まずは、課題の抽出とニーズ把握を主眼とする実態調査を計画するに至った。

2-2. 調査票の説明

調査票の設問は、回答事業所のあらし、外国人労働者の雇用についての「現状」、外国人労働者の雇用についての「今後」、自由記述によって、構成されている。

- 問1～問4 回答事業所のあらし
- 問5 雇用している外国人労働者の性別、在留資格、国籍
- 問6～問18 雇用している外国人労働者の「現状」に関する一連の設問
- 問19 外国人労働者を雇用しなくなった理由
(直近5年以内に雇用したことがあるが、現在は雇用していない事業所のみ回答)
- 問20 外国人労働者を雇用していない理由(直近5年間は雇用していない事業所のみ回答)。
- 問21～問29 外国人労働者の雇用についての「今後」
- 問30 自由記述

2-3. 調査結果の概要

2-3-1. 人員不足に関する対応状況

従業員が不足していると回答した割合49.7%であり、「どちらともいえない」が27.2%、「不足していない」が22.7%であった(問3)。「不足している」割合が高い業種は、「建設業」、「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療業」、「サービス業(自動車整備業)」、「社会保険・社会福祉・介護事業」

であった（問1と問3のクロス集計）。

雇用人員が不足していると回答した事業所において外国人労働者を雇用している割合は48.1%、不足していない事業所での割合は41.9%であり、大きな差はみられなかった（問3と問4のクロス集計）。問7では、外国人労働者を雇用した理由を聞いているが、「人手不足への対応」が85.1%と最も多く、問8の外国人労働者を雇用してよかったことでは、69.1%が「安定的な人員確保」を上げていることから、一定の数の外国人労働者を確保しているがゆえに、人員不足が生じていないのではないかと推測される。

問21において、今後の外国人労働者の雇用継続もしくは新規雇用について尋ねている。雇用人員が不足している事業所でも、不足していない事業所でも、「必要」との回答割合は概ね半数程度で、人員不足を外国人労働者で補いたいと考えている事業所と、そうでない事業所で二極化していると考えられる。

2-3-2. 国籍および在留資格

今回、把握された外国人労働者は、1931人で、その4割弱がベトナムであり、中国、フィリピン、インドネシア、ネパールが、それぞれ1割強を占めた（問5）。在留資格では、およそ半数を「技能実習生」が、2割を「特定技能」が占めている（問5）。問22では、今後、雇用を想定している在留資格を尋ねており、「技能実習生」（38.5%）を抜いて、「特定技能」（62.9%）が最も多くなった。その技能実習生も、「特定技能（1号）」を経て「特定技能（2号）」への移行することを検討している事業所が7割程度ある（問23）。技能実習制度廃止の流れを受けて、特定技能への関心が、より一層高まっており、長期的かつ技能職としての期待が大きいことが伺える。

現在の採用経路（問6）については、「技能実習の監理団体の利用」が7割で、「民間の人材紹介会社、大学」「日本語学校からの紹介」「社員、取引先からの紹介」は、1割程度の利用となっている。利用のしやすさも含め、実態にあった採用ルートが活用できるように検討していく必要があるだろう。

2-3-4. 外国人労働者を雇用する利点

問8では外国人労働者を雇用してよかったことよかつたこととして、「安定的な人員確保」が69.1%と最も多く、次いで、「社内の活性化」、「国際理解、多文化共生の推進」、「専門的・技術的な貢献」と続く。人手不足を補う手段というだけでなく多面的な利点が見られた。「社内の活性化」（問7の外国人労働者を雇用した理由では11.5%）が27.1%に上昇している点は興味深い。

問24では外国人労働者を雇用しよう・雇用し続けたいとする理由を聞いたところ、88.0%が「人手不足への対応」と考えていることが分かった。それ以外にも、「社内の活性化」（23.3%）、「専門的・技術的な知識や技能、語学力を持つ人材の確保」（18.7%）、「国際貢献（技術・技能移転）」（17.0%）と、幅広い理由が見受けられた。

2-3-5. 外国人労働者を雇用する際の「業務」に関する課題

外国人労働者を雇用して、これまでに苦労したことについては、回答が多い順に、「コミュニケーションが上手く取れない」（57.2%）、「生活や文化、価値観の違い」（55.8%）で、以下、「在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる」（39.4%）、「雇用期間（時間）に制限がある」（39.4%）、「入国や計画認定の手続きに手間がかかる」（35.7%）と続いた（問9）。

問25では、今後も（は）、外国人労働者を雇用したいとしている事業所に、今後の取り組みとして、将

来的に課題に思っていることを聞いている。これまでに苦労したこと（問9）の回答傾向を大きな差はないが、多くの項目で、回答割合が減少しており、すでに外国人労働者を雇用している事業所を中心に課題解決が進んでいることが推測される。反面、「問題が起きた際の対応方法（相談先）が分からない」「宗教上必要な環境（祈祷、禁忌等）の整備・理解が不足している」では、回答割合が増加している。現在、外国人労働者を雇用しておらず、これから雇用したい事業所を中心に、受け入れ前の不安があるものと考えられる。

受け入れに際して実際に行ったことで、最も、取り組まれているのは、「業務マニュアルの多言語化・やさしい日本語化」（47.2%）で、次いで、「受け入れる側の教育・研修・啓発」が35.7%であり、外国人労働者の側だけでなく、受け入れる側にも努力が必要なが分かる（問10）。

問26では、今後も（は）、外国人労働者を雇用したいとしている事業所に、外国人労働者を雇用する・雇用し続ける際に、今後、対応したいことを尋ねた。現在実施している対応（問10）よりも、回答割合が多かったものは、「日本語研修体制の整備」（現在20.1%→今後25.1%）、「受け入れる側の教育・研修・啓発」（現在35.7%→今後38.9%）などであった。逆に回答割合が少なかったものは「社内表示板（トイレの標記等）の多言語化・やさしい日本語化」（現在24.9%→今後15.9%）、日本人従業員や地域住民との交流会の企画」（現在23.0%→今後14.8%）などであり、すでに実施されているため、今後、改めて取り組む必要はないと判断されたものと推測される。

日本語については、日本語能力試験を参考基準として、どの程度のレベルを求めているのかを尋ねたところ、回答が分散した（問13）。日本語の学習をすることについては、本人任せのことが多いことが分かった（問14）。言葉の壁による業務上の不都合は全体の8割弱が経験していたが、「大いにあった」は18.3%にとどまっている（問16）。日本語能力の必要性は、業種や職種によるものが大きいと思われるが、実際の業務でどの程度の理解があればよいのかを、過剰になりすぎないように検討することも必要であろう。それでもなお能力が不足するのであれば、そのための支援を行う必要があると考える。

災害対応は、「緊急連絡先の周知」（68.3%）以外は、あまり取り組まれていなかった。地震など母国ではあまり経験のない可能性がある災害への対応方法も含めて、取り組みが進むとよいだろう。

雇用に際して重視することとして、「日本語能力」「人物・人柄」を上げる事業所が8割を超え、次いで「業務への向上心」「長期的な雇用が可能」「業務への適性」が5割を超えた。性別、年齢、学歴などはいずれも2割に満たなかった。

2-3-6. 外国人労働者を雇用する際の「生活」に関する課題

外国人労働者を雇用して、これまでに苦労したことについては、前節でも述べたように、「コミュニケーションが上手く取れない」「生活や文化、価値観の違い」が上位に上がったが、「日常生活のサポート（住宅確保等）や教育係が不足している」（26.0%）、賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかる（26.0%）など、生活面での課題も上げられた（問9）。自由記述（第5章）でも、賃貸契約に際しては、外国人だからと断られる事が多いとの意見が上がっている。

生活支援に関する状況を見ると、「住宅確保のため支援」を8割の事業所が実施しており、次いで、「インターネット環境の整備」「役所等への手続き支援」「病院への通院支援」について5割を超える事業所が実施していた（問11）。

外国人労働者の交流状況を見ると、社内の日本人との交流が大半であるが、地域住民と交流しているし

ているとの回答も見られた。災害時や地域への受け入れやすさを考えると、こうした機会を増やしていくことも必要であろう。すでに行われてる生活面の支援の幅広い取り組みをヒントにして、成功事例を抽出してそれらを水平展開していくことで働きやすい環境を生み、雇用の確保に繋がりと考える。

2-3-7. 行政に対する期待

行政に対する期待は、多岐にわたるが、「現在も外国人労働者を雇用しており、今後も雇用したい」としている事業所と、「現在は外国人労働者を雇用していないが、今後雇用したい」事業所では、行政への期待が、異なることが分かった(問4と問21と問28のクロス)。

「現在も外国人労働者を雇用しており、今後も雇用したい」事業所では、「日本語学習に関する支援」「外国人労働者の生活支援」「業務に必要な技術習得や資格取得に関する支援」の3点が主な期待であった。「現在、雇用していないが、今後雇用したい」事業所では、行政へ期待する事柄も多岐にわたり、「日本語学習に関する支援」もさることながら、「外国人労働者とのマッチング支援」「外国人労働者の雇用に関する説明会やセミナーの実施」など、人員を確保する方策の段階から行政のサポートを求めており、その他にも「社内の受入体制整備(ソフト面)に関する支援」「社内の受入環境整備(ハード面)に関する支援」など、体制構築に関する期待が強いことが分かった。

2-4. 総括

外国人から選ばれる都市となるためには、総合的な取り組みが必要である。岡山県では、「岡山県外国人材等支援推進条例」が2024年10月に成立した。

倉敷市は、雇用面においても、水島コンビナートなどを中心に製造業の強みがあり、伝統的には繊維、アパレル関連の事業所も多い。美観地区を中心とした観光業、ショッピングモールなどの商業、フルーツや海洋資源を生かした農業・漁業など、幅広い産業が充実している。生活面に目を向けると、瀬戸内気候による温暖さ、医療体制、教育環境、買いもののしやすさなど、職住近接が可能なバランスがよい自治体である。海、山両面において自然の豊さもあり、また、文化面においても優れた特色がある。こうした利点は、外国人労働者から選ばれるポイントになると考えられるが、今後は、それをどのように分かりやすく広めるかが課題であろう。

外国人労働者にとってもワークライフバランスは大事な点である。外国人労働者については、特に、ワークに関する課題とライフに関する課題を切り分けて考えることは難しいと考える。雇用面のみならず、生活面も含めて、地域が一体となって、外国人労働者、日本人労働者の双方にとって、働きやすい環境を作っていくことが大事である。

すでに、倉敷市では、外国人労働者の受け入れに関するセミナーを開催するなどの取り組みがある。これらは、需要の高い取り組みの1つであると考え。今回の調査で、行政に対する期待が整理された。ニーズを追いかけるだけでなく、こうありたいというビジョンをもとに、そこに近づけるような施策を打ち出していくことも必要であろう。「共に働く仲間である」という意識をもって、両者の歩み寄りが大切である。

今回の調査は、外国人労働者について、事業所側からみた意見を聴取するものであったが、今後は、労働者本人の考えや、紹介団体の事情、支援団体などのサポート面での課題感などを合わせて把握し、双方向性をもって、外国人労働者雇用の問題を解決していくことが重要であると考え。

第3章 個別項目の結果

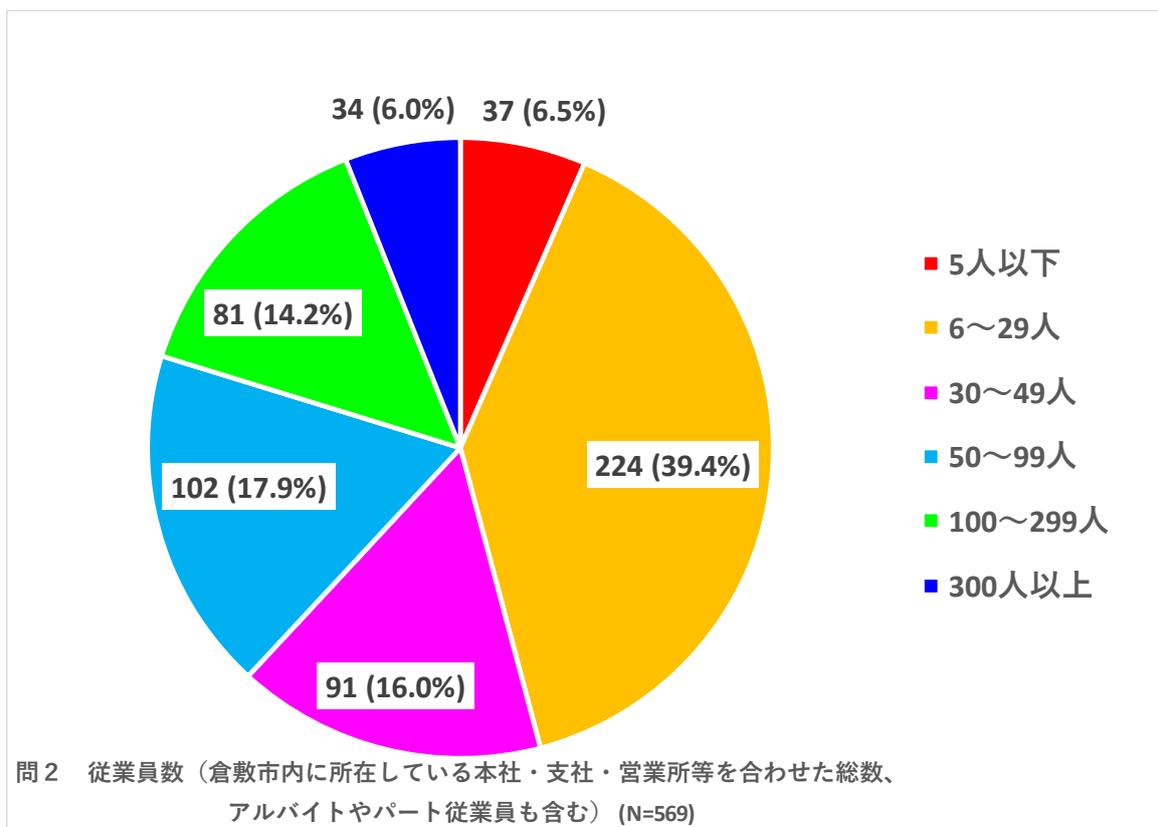
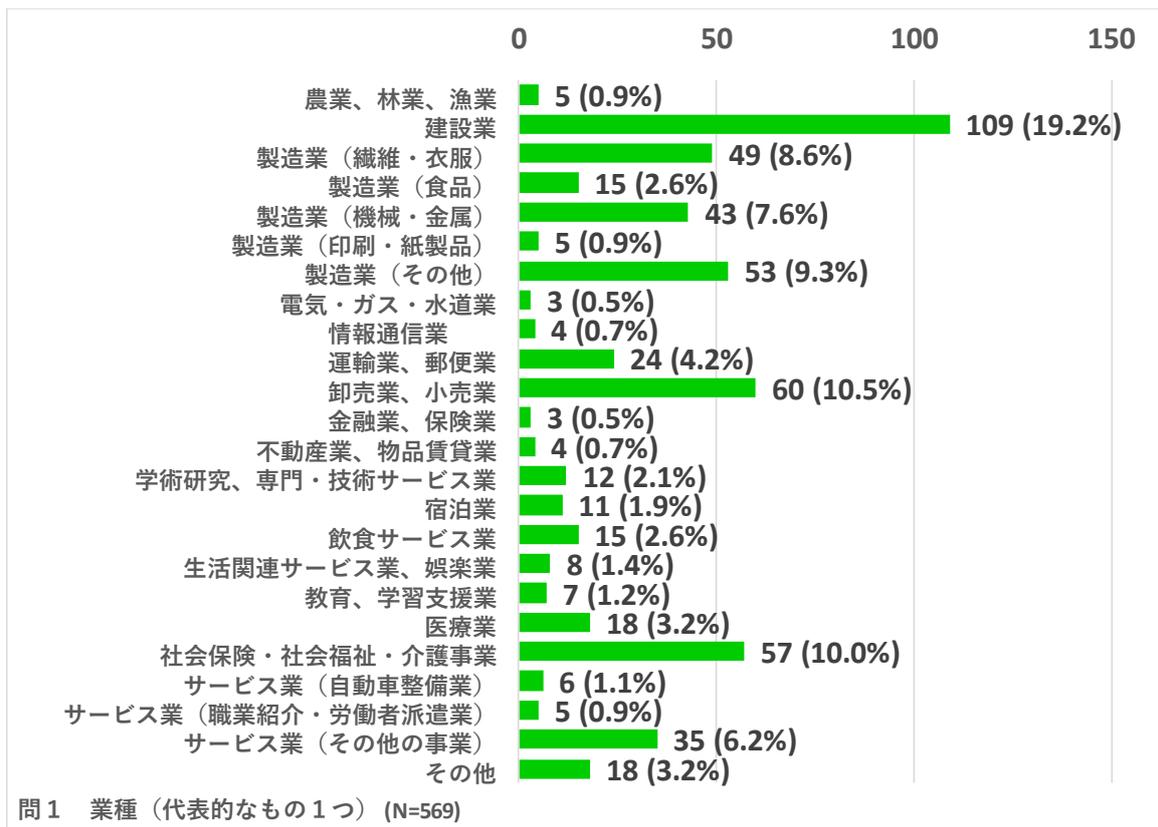
3-1 対象事業所のあらし

3-1-1. 業種と従業員数（問1、問2）

回答事業所は、「建設業」が最も多く（109件）を占め、次いで「卸売業、小売業」（60件）、「社会保険・社会福祉・介護事業」（57件）が続いた。従業員数では、「6～29人」（224件）が最も多く、全体の4割を占めた。

N=569

業種（問1）	従業員数（問2）						合計
	5人 以下	6～29 人	30～49 人	50～99 人	100～ 299人	300人 以上	
農業、林業、漁業	1	4	0	0	0	0	5
建設業	7	64	20	11	7	0	109
製造業（繊維・衣服）	3	29	7	7	3	0	49
製造業（食品）	1	4	2	4	2	2	15
製造業（機械・金属）	0	17	9	7	7	3	43
製造業（印刷・紙製品）	1	2	0	1	1	0	5
製造業（その他）	1	17	11	10	8	6	53
電気・ガス・水道業	0	2	0	1	0	0	3
情報通信業	0	1	3	0	0	0	4
運輸業、郵便業	1	5	2	5	6	5	24
卸売業、小売業	9	25	8	9	7	2	60
金融業、保険業	0	1	0	0	2	0	3
不動産業、物品賃貸業	0	3	1	0	0	0	4
学術研究、専門・技術サービス業	3	4	1	3	1	0	12
宿泊業	1	1	3	4	2	0	11
飲食サービス業	0	6	3	4	1	1	15
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	1	5	1	0	8
教育、学習支援業	0	2	0	2	2	1	7
医療業	0	0	0	4	8	6	18
社会保険・社会福祉・介護事業	0	7	11	18	15	6	57
サービス業（自動車整備業）	1	4	0	0	1	0	6
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	0	1	2	1	1	0	5
サービス業（その他の事業）	6	16	3	4	6	0	35
その他	1	9	4	2	0	2	18
合計	37	224	91	102	81	34	569
割合	6.5%	39.4%	16.0%	17.9%	14.2%	6.0%	100%



3-1-2. 業種と雇用人員の不足（問1、問3）

外国人労働者に限らず、人員の不足について尋ねた。従業員が「不足している」との回答が全体の半数を占め、「不足していない」、「どちらともいえない」が2～3割で、およそ半数の事業所では、人手不足が生じてた。「不足している」割合が多い業種は、「建設業」、「金融業、保険業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「医療業」、「サービス業（自動車整備業）」、「社会保険・社会福祉・介護事業」であった。

N=569

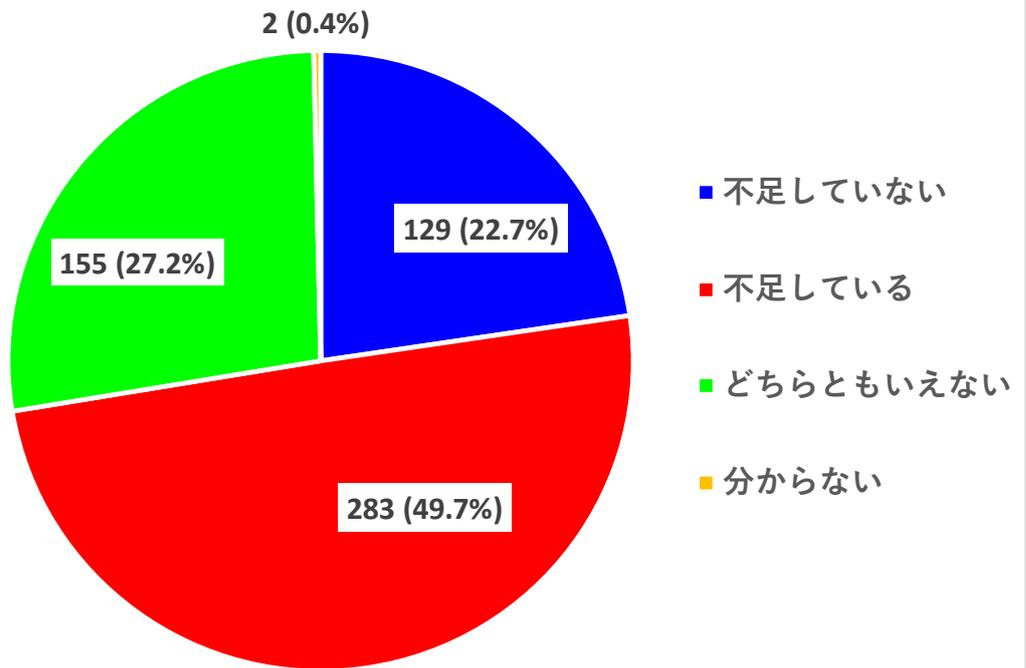
業種（問1）	不足していない	不足している	どちらとも いえない	分からない
農業、林業、漁業	3 (60.0%)	2 (40.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
建設業	14 (12.8%)	69 (63.3%)	25 (22.9%)	1 (0.9%)
製造業（繊維・衣服）	11 (22.4%)	16 (32.7%)	22 (44.9%)	0 (0.0%)
製造業（食品）	3 (20.0%)	8 (53.3%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)
製造業（機械・金属）	7 (16.3%)	22 (51.2%)	14 (32.6%)	0 (0.0%)
製造業（印刷・紙製品）	2 (40.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
製造業（その他）	17 (32.1%)	15 (28.3%)	20 (37.7%)	1 (1.9%)
電気・ガス・水道業	1 (33.3%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)
情報通信業	1 (25.0%)	2 (50.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)
運輸業、郵便業	4 (16.7%)	11 (45.8%)	9 (37.5%)	0 (0.0%)
卸売業、小売業	15 (25.0%)	28 (46.7%)	17 (28.3%)	0 (0.0%)
金融業、保険業	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
不動産業、物品賃貸業	1 (25.0%)	1 (25.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)
学術研究、専門・技術サービス業	5 (41.7%)	6 (50.0%)	1 (8.3%)	0 (0.0%)
宿泊業	5 (45.5%)	6 (54.5%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
飲食サービス業	3 (20.0%)	8 (53.3%)	4 (26.7%)	0 (0.0%)
生活関連サービス業、娯楽業	1 (12.5%)	5 (62.5%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)
教育、学習支援業	4 (57.1%)	0 (0.0%)	3 (42.9%)	0 (0.0%)
医療業	1 (5.6%)	11 (61.1%)	6 (33.3%)	0 (0.0%)
社会保険・社会福祉・介護事業	13 (22.8%)	30 (52.6%)	14 (24.6%)	0 (0.0%)
サービス業（自動車整備業）	0 (0.0%)	5 (83.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	1 (20.0%)	3 (60.0%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)
サービス業（その他の事業）	11 (31.4%)	20 (57.1%)	4 (11.4%)	0 (0.0%)
その他	5 (27.8%)	11 (61.1%)	2 (11.1%)	0 (0.0%)
合計	129	283	155	2
割合	22.7%	49.7%	27.2%	0.4%

3-1-3. 業種と外国人労働者の雇用状況（問1、問4）

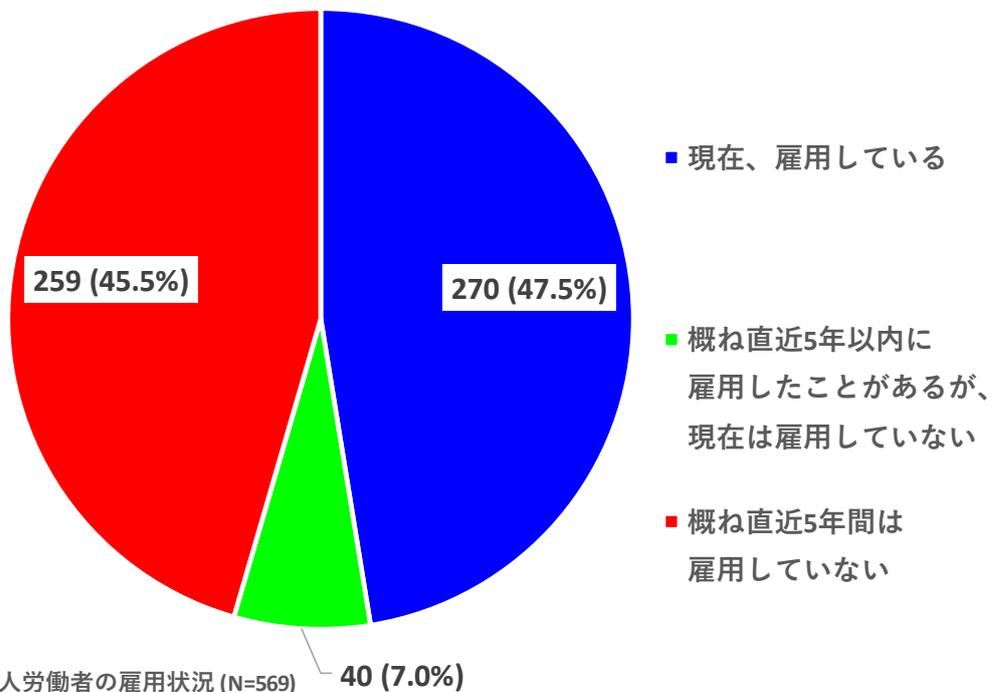
現在雇用している企業と、雇用していない企業が、およそ半数であった。雇用している比率が高いのは、「農業、林業、漁業」、「建設業」、「製造業（繊維・衣服）」、「教育、学習支援業」、「宿泊業」であった。直近5年間は雇用していないと回答した比率が高いのは、「電気・ガス・水道業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」「運輸業、郵便業」であった。

N=569

外国人労働者の雇用状況（問4） 業種（問1）	現在、 雇用している	概ね、直近5年以内 に雇用したことが あるが、現在は 雇用していない	概ね、 直近5年間は 雇用していない
農業、林業、漁業	5 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
建設業	76 (69.7%)	5 (4.6%)	28 (25.7%)
製造業（繊維・衣服）	37 (75.5%)	3 (6.1%)	9 (18.4%)
製造業（食品）	8 (53.3%)	1 (6.7%)	6 (40.0%)
製造業（機械・金属）	26 (60.5%)	2 (4.7%)	15 (34.9%)
製造業（印刷・紙製品）	1 (20.0%)	0 (0.0%)	4 (80.0%)
製造業（その他）	28 (52.8%)	5 (9.4%)	20 (37.7%)
電気・ガス・水道業	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
情報通信業	1 (25.0%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)
運輸業、郵便業	2 (8.3%)	3 (12.5%)	19 (79.2%)
卸売業、小売業	16 (26.7%)	11 (18.3%)	33 (55.0%)
金融業、保険業	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100.0%)
不動産業、物品賃貸業	1 (25.0%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)
学術研究、専門・技術サービス業	2 (16.7%)	1 (8.3%)	9 (75.0%)
宿泊業	7 (63.6%)	0 (0.0%)	4 (36.4%)
飲食サービス業	8 (53.3%)	2 (13.3%)	5 (33.3%)
生活関連サービス業、娯楽業	2 (25.0%)	0 (0.0%)	6 (75.0%)
教育、学習支援業	6 (85.7%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)
医療業	6 (33.3%)	0 (0.0%)	12 (66.7%)
社会保険・社会福祉・介護事業	19 (33.3%)	1 (1.8%)	37 (64.9%)
サービス業（自動車整備業）	3 (50.0%)	1 (16.7%)	2 (33.3%)
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	2 (40.0%)	1 (20.0%)	2 (40.0%)
サービス業（その他の事業）	4 (11.4%)	1 (2.9%)	30 (85.7%)
その他	10 (55.6%)	3 (16.7%)	5 (27.8%)
合計	270	40	259
割合	47.5%	7.0%	45.5%



問3 雇用人員が不足しているか (N=569)



問4 外国人労働者の雇用状況 (N=569)

3-1-4. 従業員数と雇用人員の不足（問2、問3）

「不足している」との回答比率は「5人以下」の事業所で3割であり、他は5割前後と、規模別の違いはあまり見られなかった。

N=569

従業員数（問2）	雇用人員の不足（問3）		どちらとも いえない	分からない
	不足 していない	不足 している		
5人以下	21 (56.8%)	12 (32.4%)	4 (10.8%)	0 (0.0%)
6～29人	59 (26.3%)	106 (47.3%)	57 (25.4%)	2 (0.9%)
30～49人	13 (14.3%)	45 (49.5%)	33 (36.3%)	0 (0.0%)
50～99人	22 (21.6%)	57 (55.9%)	23 (22.5%)	0 (0.0%)
100～299人	7 (8.6%)	45 (55.6%)	29 (35.8%)	0 (0.0%)
300人以上	7 (20.6%)	18 (52.9%)	9 (26.5%)	0 (0.0%)

3-1-5. 従業員数と外国人労働者の雇用状況（問2、問4）

「現在、雇用している」割合が最も高いのは、従業員数が「6～29人」の事業所で6割程度、他は4割前後であった。

N=569

従業員数（問2）	外国人労働者の雇用状況（問4）		
	現在、 雇用している	概ね、 直近5年以内 に雇用したこ とがあるが、 現在は雇用して いない	概ね、 直近5年間 は雇用してい ない
5人以下	16 (43.2%)	5 (13.5%)	16 (43.2%)
6～29人	127 (56.7%)	15 (6.7%)	82 (36.6%)
30～49人	34 (37.4%)	9 (9.9%)	48 (52.7%)
50～99人	47 (46.1%)	5 (4.9%)	50 (49.0%)
100～299人	30 (37.0%)	3 (3.7%)	48 (59.3%)
300人以上	16 (47.1%)	3 (8.8%)	15 (44.1%)

3-1-6. 雇用人員の不足と外国人労働者の雇用状況（問3、問4）

現在、雇用人員が不足していると回答した事業所において外国人労働者を雇用している割合と、不足していないと回答した事業所でのその割合は、ともに4割～5割で、大きな差はみられなかった。これまでも外国人労働者を雇用することで、人員不足を補っている可能性もある。

N=569

外国人労働者の雇用状況（問4）	現在、雇用している	概ね、直近5年以内に雇用したことがあるが、現在は雇用していない	概ね、直近5年間は雇用していない
雇用人員の不足（問3）			
不足していない	54 (41.9%)	8 (6.2%)	67 (51.9%)
不足している	136 (48.1%)	23 (8.1%)	124 (43.8%)
どちらともいえない	79 (51.0%)	9 (5.8%)	67 (43.2%)
分からない	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)

3-2. 雇用している外国人労働者の性別、在留資格、国籍（問5）

3-2-1. 業種と外国人労働者の性別（雇用人数回答の総数：事業所による複数回答）

男女比は、概ね半々で、「建設業」「製造業（機械・金属）」「製造業（その他）」では男性が多く、「製造業（繊維・衣服）」、「卸売業、小売業」「社会保険・社会福祉・介護事業」では女性が多い傾向があった。

		N=1931	
業種（問1）	性別（問5）	男性	女性
農業、林業、漁業		6	17
建設業		331	2
製造業（繊維・衣服）		28	224
製造業（食品）		82	140
製造業（機械・金属）		165	38
製造業（印刷・紙製品）		0	1
製造業（その他）		200	53
電気・ガス・水道業		0	0
情報通信業		1	1
運輸業、郵便業		1	1
卸売業、小売業		24	109
金融業、保険業		0	0
不動産業、物品賃貸業		1	1
学術研究、専門・技術サービス業		1	1
宿泊業		6	20
飲食サービス業		13	13
生活関連サービス業、娯楽業		2	28
教育、学習支援業		11	8
医療業		5	20
社会保険・社会福祉・介護事業		20	144
サービス業（自動車整備業）		3	1
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）		51	7
サービス業（その他の事業）		8	3
その他		65	75
合計		1024	907
割合		53.0%	47.0%

3-2-2. 業種と外国人労働者の在留資格（雇用人数回答の総数：事業所による複数回答）（問5）

外国人労働者の総数は、1931人で、そのうちの5割を技能実習生が、2割を特定技能が占めた。

N=1931

外国人労働者の在留資格（問5） 業種（問1）	技能実習生	特定技能	特定活動	永住者・定住者・日本人の配偶者など	高度人材・専門人材	資格外活動（留学生のアルバイトなど）	その他
農業、林業、漁業	20	1	0	2	0	0	0
建設業	210	93	3	10	10	6	1
製造業（繊維・衣服）	220	4	1	11	10	5	1
製造業（食品）	58	33	1	13	3	106	8
製造業（機械・金属）	121	50	0	13	16	0	3
製造業（印刷・紙製品）	0	0	0	1	0	0	0
製造業（その他）	143	53	5	39	11	1	1
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	2	0	0	0	0	0
運輸業、郵便業	0	0	0	1	1	0	0
卸売業、小売業	70	51	0	4	4	2	2
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	2	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	2	0	0	0
宿泊業	10	2	1	5	5	2	1
飲食サービス業	4	8	0	4	1	3	6
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	19	0	11	0
教育、学習支援業	0	2	0	9	8	0	0
医療業	11	10	0	2	0	2	0
社会保険・社会福祉・介護事業	34	89	24	3	0	12	2
サービス業（自動車整備業）	2	2	0	0	0	0	0
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	0	0	0	11	47	0	0
サービス業（その他の事業）	4	1	4	1	1	0	0
その他	42	46	0	15	4	31	2
合計	949	447	39	165	123	181	27
割合	49.1%	23.1%	2.0%	8.5%	6.4%	9.4%	1.4%

。

3-2-3. 業種と外国人労働者の在留資格（雇用を回答した事業所数：複数回答）（問5）

何らかの在留資格をもつ外国人労働者を雇用している企業は、のべ 646 社であった（在留資格が異なる労働者を雇用している場合、その資格数分をカウントしている）。最も多いのは、「技能実習生」で、次いで、「特定技能」、「永住者・定住者・日本人の配偶者など」が占めた。

N=646

外国人労働者の在留資格（問5） 業種（問1）	技能実習生	特定技能	特定活動	永住者・定住者・日本人の配偶者など	高度人材・専門人材	生計のアルバイトなど	資格外活動（留学など）	その他
農業、林業、漁業	6	4	0	1	0	0	0	0
建設業	80	48	3	6	8	1	1	1
製造業（繊維・衣服）	45	3	2	11	12	4	4	4
製造業（食品）	7	10	1	7	2	8	2	2
製造業（機械・金属）	23	19	1	10	6	0	2	2
製造業（印刷・紙製品）	0	0	0	1	0	0	0	0
製造業（その他）	23	8	1	28	13	1	2	2
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	2	0	0	0	0	0	0
運輸業、郵便業	0	0	0	1	2	0	0	0
卸売業、小売業	12	9	0	4	3	2	2	2
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	2	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	2	0	0	0	0
宿泊業	2	2	1	5	4	2	1	1
飲食サービス業	2	7	0	5	1	1	3	3
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	6	0	1	0	0
教育、学習支援業	0	2	0	7	7	0	0	0
医療業	3	2	0	2	0	1	0	0
社会保険・社会福祉・介護事業	12	32	13	3	1	8	4	4
サービス業（自動車整備業）	2	2	0	0	0	0	0	0
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	0	0	0	8	3	0	0	0
サービス業（その他の事業）	3	1	3	1	1	0	0	0
その他	6	5	0	7	4	3	2	2
合計	226	156	25	115	69	32	23	23

（複数回答のため、百分率は示していない）

3-2-4. 業種と外国人労働者の国籍（雇用人数回答の総数：事業所による複数回答）（問5）

今回、把握された外国人労働者は、1931人で、その4割弱がベトナムであり、中国、フィリピン、インドネシア、ネパールが、それぞれ1割強を占めた。

N=1931

外国人労働者の国籍（問5） 業種（問1）	韓国	ベトナム	中国	フィリピン	インドネシア	ネパール	ブラジル	ミャンマー	米国	タイ	その他
農業、林業、漁業	0	1	0	9	0	0	2	0	0	0	11
建設業	13	207	6	22	36	5	1	24	1	0	18
製造業（繊維・衣服）	3	128	75	8	2	12	2	12	0	0	10
製造業（食品）	0	70	7	5	26	94	0	1	0	0	19
製造業（機械・金属）	0	63	32	70	16	0	1	6	0	10	5
製造業（印刷・紙製品）	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業（その他）	10	99	13	74	30	2	13	8	0	0	4
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
運輸業、郵便業	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
卸売業、小売業	0	71	18	7	0	2	0	2	0	0	33
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
宿泊業	1	4	2	2	11	2	0	1	0	1	2
飲食サービス業	0	5	7	0	0	7	0	3	0	0	4
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	12	2	15	0	0	0	0	1
教育、学習支援業	3	0	3	1	0	0	0	0	5	0	7
医療業	0	4	0	0	5	2	1	13	0	0	0
社会保険・社会福祉・介護事業	0	26	0	15	66	12	0	36	0	1	8
サービス業（自動車整備業）	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	3	39	1	3	8	0	2	0	0	0	2
サービス業（その他の事業）	0	2	0	4	0	0	0	3	0	1	1
その他	0	3	23	8	46	57	0	0	0	0	3
合計	33	728	191	241	248	210	22	109	7	13	129
割合	1.7%	37.7%	9.9%	12.5%	12.8%	10.9%	1.1%	5.6%	0.4%	0.7%	6.7%

3-2-5. 業種と外国人労働者の国籍（雇用回答事業者数：複数回答）（問5）

外国人労働者を雇用している企業は、のべ646社であった（国籍が異なる労働者を雇用している場合、その国籍分をカウントしている）。最も多いのはベトナム、次いで、インドネシア、中国であった。

N=646

外国人労働者の国籍（問5） 業種（問1）	韓国	ベトナム	中国	フィリピン	インドネシア	ネパール	ブラジル	ミャンマー	米国	タイ	その他
農業、林業、漁業	0	3	0	1	4	0	1	0	0	0	2
建設業	5	87	4	7	21	2	1	9	1	0	10
製造業（繊維・衣服）	3	37	18	3	5	6	2	2	0	0	5
製造業（食品）	0	12	4	3	6	6	0	1	0	0	5
製造業（機械・金属）	0	17	11	9	16	0	1	3	0	1	3
製造業（印刷・紙製品）	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業（その他）	5	21	11	17	7	3	3	2	0	0	7
電気・ガス・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
運輸業、郵便業	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
卸売業、小売業	0	14	9	2	0	2	0	1	0	0	4
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
宿泊業	1	3	2	2	3	2	0	1	0	1	2
飲食サービス業	0	6	6	0	0	3	0	2	0	0	2
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	1
教育、学習支援業	2	0	3	1	0	0	0	0	4	0	6
医療業	0	1	0	0	2	1	1	3	0	0	0
社会保険・社会福祉・介護事業	0	15	4	9	24	8	0	7	0	1	5
サービス業（自動車整備業）	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	1	2	1	2	1	0	2	0	0	0	2
サービス業（その他の事業）	0	3	0	2	0	0	0	2	0	1	1
その他	0	2	6	5	3	6	0	0	0	0	5
合計	17	228	84	65	95	42	11	33	6	4	61

（複数回答のため、百分率は示していない）

3-3. 雇用している外国人労働者の「現状」に関する結果（問6）

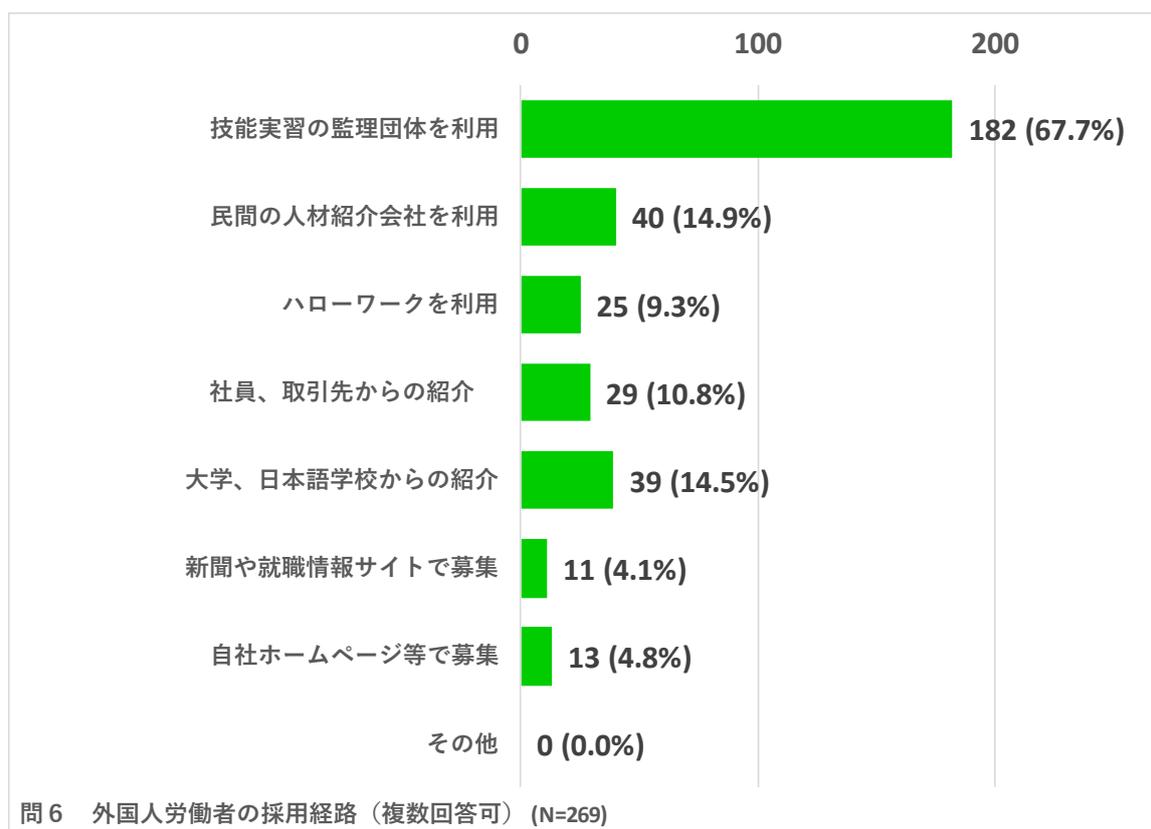
3-3-1. 採用経路（現在、雇用している企業のみ）

主な採用経路は、「技能実習の監理団体」で、全体の7割弱が利用していた。次いで、「民間の人材紹介会社、大学、日本語学校からの紹介」「社員、取引先からの紹介」がそれぞれ1割強であった。

問6 外国人労働者の採用経路について教えてください（複数回答可）。

N=270

項目	回答数	%
技能実習の監理団体を利用	182	67.7%
民間の人材紹介会社を利用	40	14.9%
ハローワークを利用	25	9.3%
社員、取引先からの紹介	29	10.8%
大学、日本語学校からの紹介	39	14.5%
新聞や就職情報サイトで募集	11	4.1%
自社ホームページ等で募集	13	4.8%
その他	0	0.0%



3-3-2. 雇用の背景（現在、雇用している企業のみ）（問7）

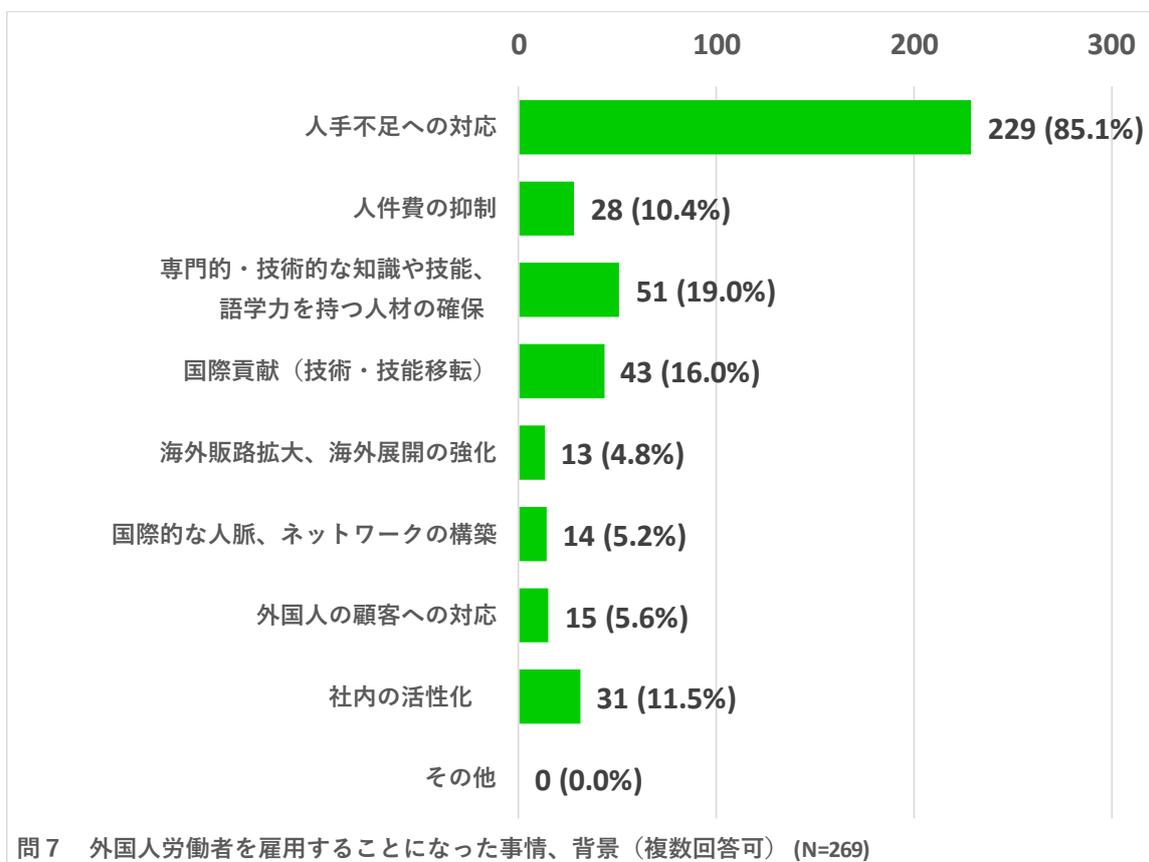
「人手不足への対応」が8割を超えて最も多かった。それ以外の理由では、「専門的・技術的な知識や技能、語学力を持つ人材の確保」「国際貢献（技術・技能移転）」が続いた。

問7 外国人労働者を雇用することになった事情、背景を教えてください

（複数回答可）

N=270

項目	回答数	%
人手不足への対応	229	85.1%
人件費の抑制	28	10.4%
専門的・技術的な知識や技能、語学力を持つ人材の確保	51	19.0%
国際貢献（技術・技能移転）	43	16.0%
海外販路拡大、海外展開の強化	13	4.8%
国際的な人脈、ネットワークの構築	14	5.2%
外国人の顧客への対応	15	5.6%
社内の活性化	31	11.5%
その他	0	0.0%



3-3-3. 外国人労働者を雇用して良かったこと（現在、雇用している企業のみ）（問8）

「安定的な人員確保」が7割と最も多く、次いで、「社内の活性化」「国際理解、多文化共生の推進」「専門的・技術的な貢献」が続いた。人手不足を補うだけでなく、多面的な利点が見られた。

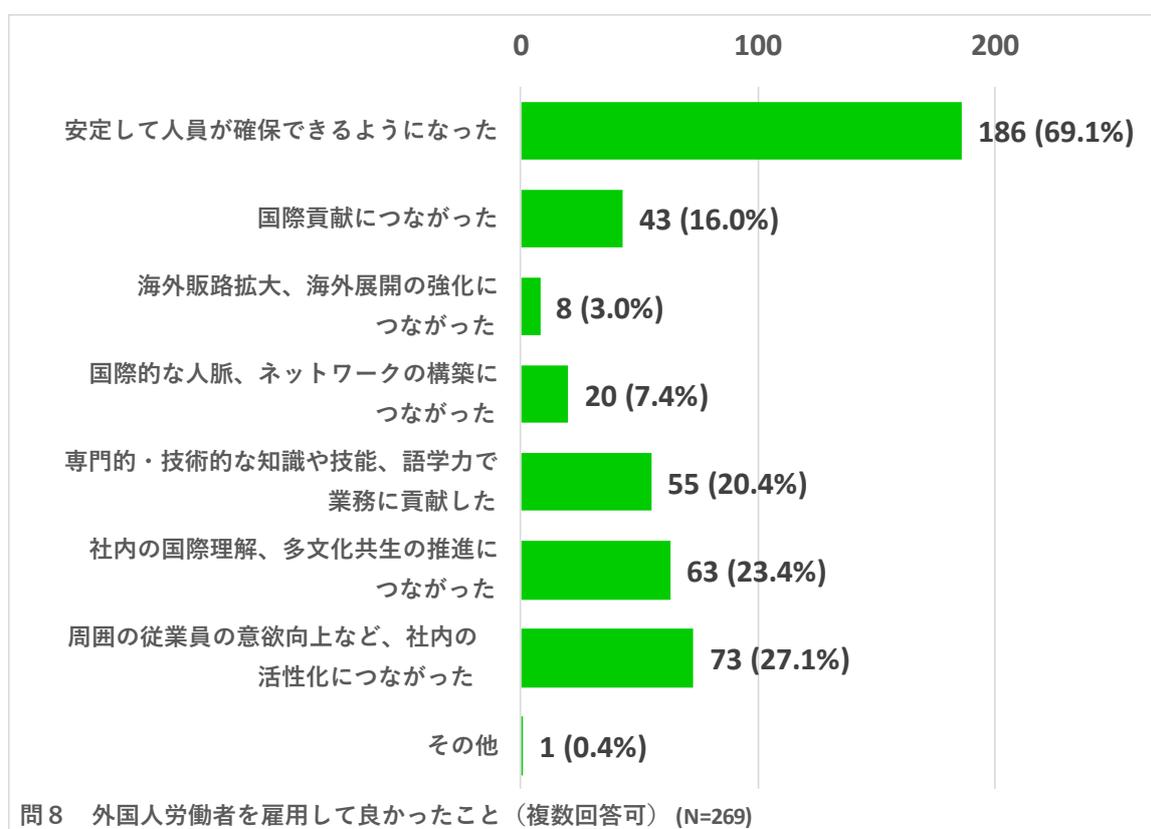
前項の雇用の背景理由の結果と比較すると、「社内の活性化」と回答した比率が上昇している点は興味深い。

問8 外国人労働者を雇用して良かったことを教えてください

（複数回答可）。

N=270

項目	回答数	%
安定して人員が確保できるようになった	186	69.1%
国際貢献につながった	43	16.0%
海外販路拡大、海外展開の強化につながった	8	3.0%
国際的な人脈、ネットワークの構築につながった	20	7.4%
専門的・技術的な知識や技能、語学力で業務に貢献した	55	20.4%
社内の国際理解、多文化共生の推進につながった	63	23.4%
周囲の従業員の意欲向上など、社内の活性化につながった	73	27.1%
その他	1	0.4%



3-3-4. 外国人労働者を雇用して苦勞したこと（現在、雇用している企業のみ）（問9）

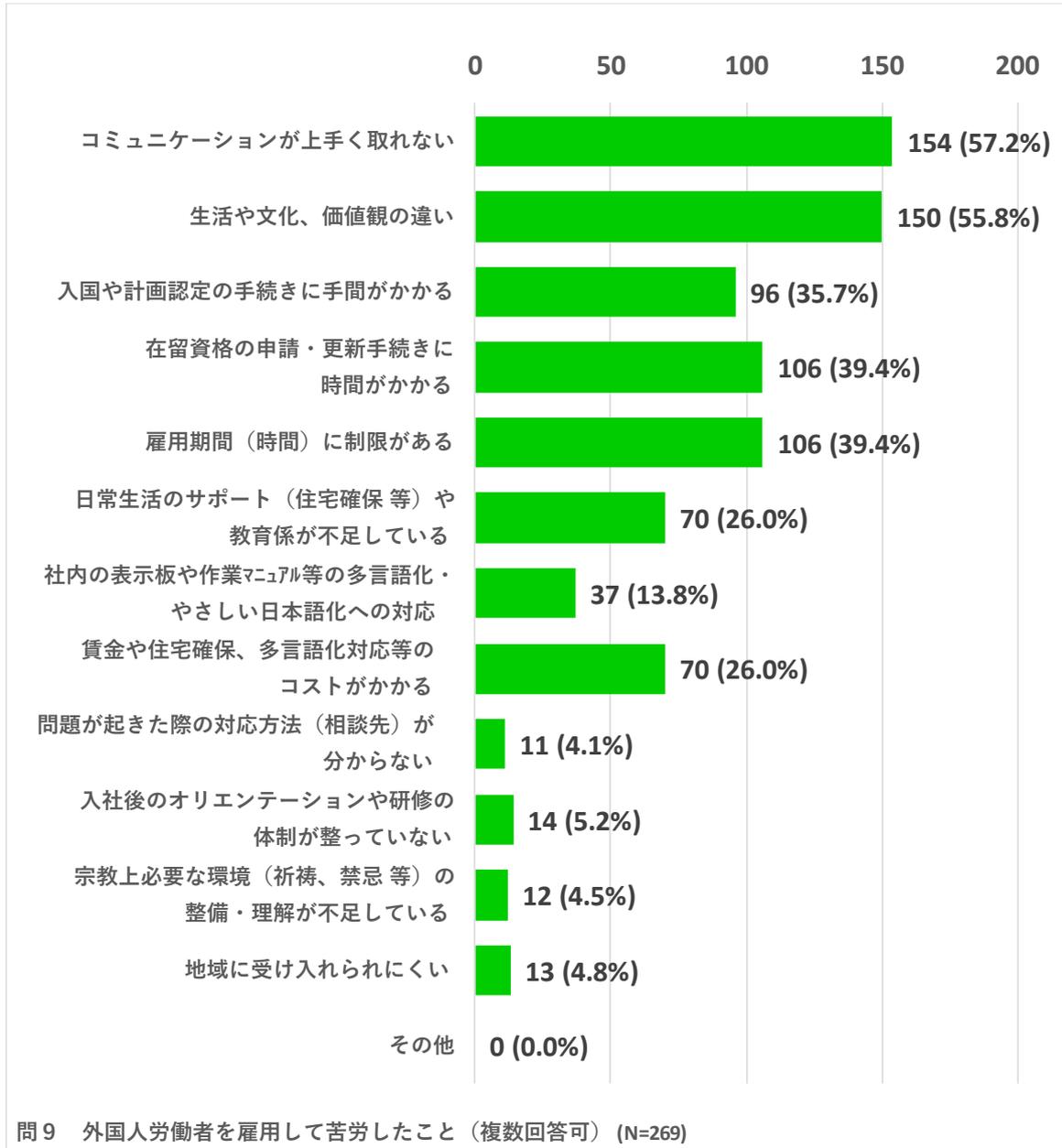
苦勞したことについては、半数以上が「コミュニケーションが上手く取れない」「生活や文化、価値観の違い」と回答した。回答割合が3割を超えるものは「在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる」「雇用期間（時間）に制限がある」「入国や計画認定の手続きに手間がかかる」であり、その他の項目は3割未満であった。

問9 外国人労働者を雇用して苦勞したことを教えてください

（複数回答可）。

N=270

項目	回答数	%
コミュニケーションが上手く取れない	154	57.2%
生活や文化、価値観の違い	150	55.8%
入国や計画認定の手続きに手間がかかる	96	35.7%
在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる	106	39.4%
雇用期間（時間）に制限がある	106	39.4%
日常生活のサポート（住宅確保等）や教育係が不足している	70	26.0%
社内の表示板（トイレ、給湯室の表示など）や作業マニュアル等の多言語化・やさしい日本語化への対応	37	13.8%
賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかる	70	26.0%
問題が起きた際の対応方法（相談先）が分からない	11	4.1%
入社後のオリエンテーションや研修の体制が整っていない	14	5.2%
宗教上必要な環境（祈祷、禁忌等）の整備・理解が不足している	12	4.5%
地域に受け入れられにくい	13	4.8%
その他	0	0.0%



3-3-5. 外国人労働者を雇用する際に対応したこと（現在、雇用している企業のみ）（問10）

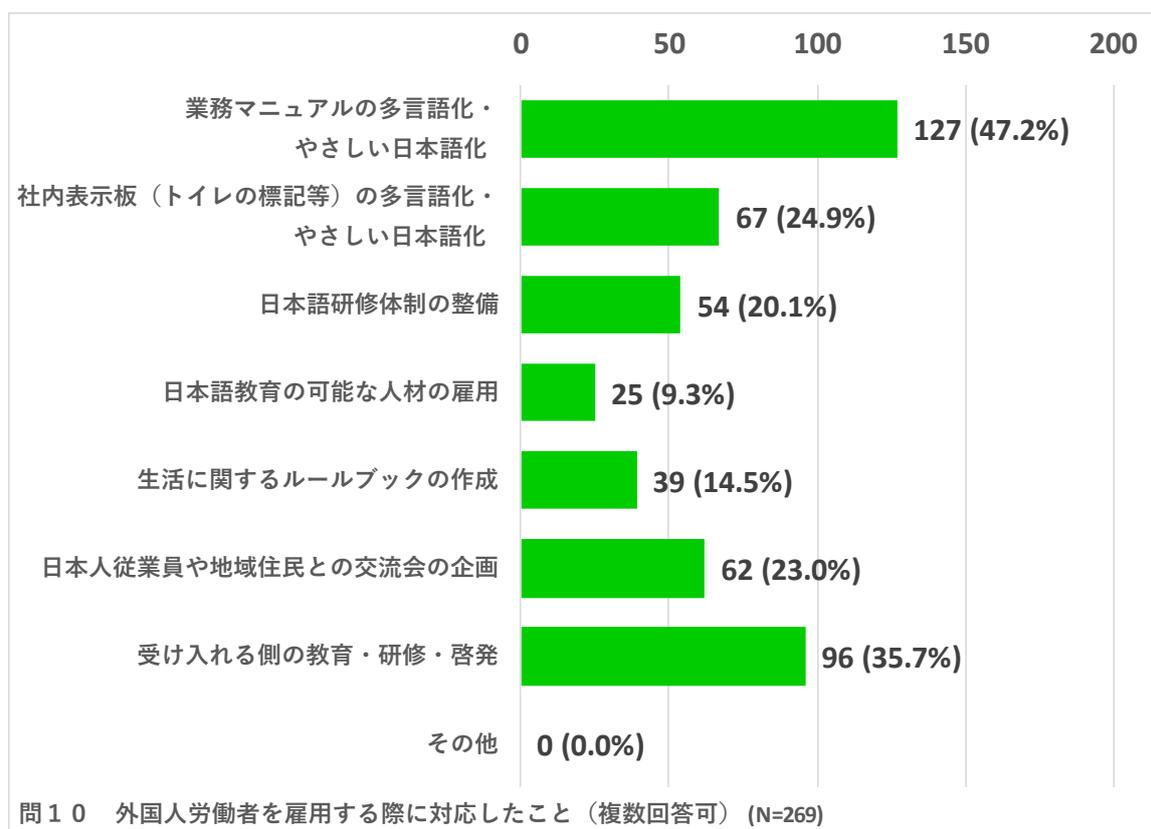
実際の対応として、最も、取り組まれていることは「業務マニュアルの多言語化・やさしい日本語化」で半数程度の事業所で取り組まれていることが分かった。

問10 外国人労働者を雇用する際に対応したことを教えてください

（複数回答可）。

N=270

項目	回答数	%
業務マニュアルの多言語化・やさしい日本語化	127	47.2%
社内表示板（トイレの標記等）の多言語化・やさしい日本語化	67	24.9%
日本語研修体制の整備	54	20.1%
日本語教育の可能な人材の雇用	25	9.3%
生活に関するルールブックの作成	39	14.5%
日本人従業員や地域住民との交流会の企画	62	23.0%
受け入れる側の教育・研修・啓発	96	35.7%
その他	0	0.0%



3-3-6. 実際に行っている生活支援の状況（現在、雇用している企業のみ）（問11）

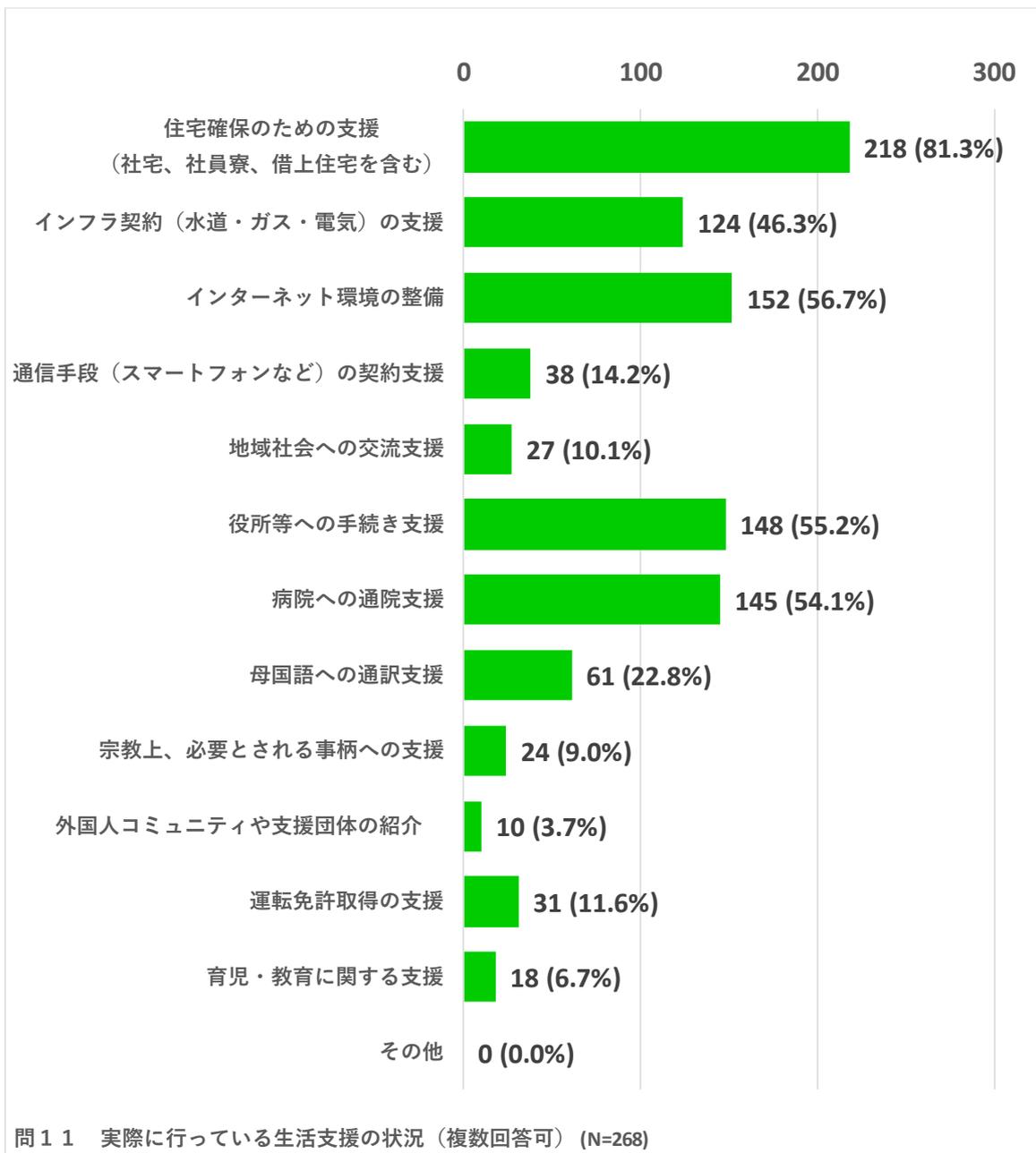
「住宅確保のための支援」は8割の事業所が実施しており、次いで、「インターネット環境の整備」「役所等への手続き支援」「病院への通院支援」について5割を超える事業所が実施していた。生活面の支援は、幅広く行われていることが明らかになった。

問11 実際に行っている生活支援の状況について教えてください

（複数回答可）。

N=270

項目	回答数	%
住宅確保のための支援（社宅、社員寮、借上住宅を含む）	218	81.3%
インフラ契約（水道・ガス・電気）の支援	124	46.3%
インターネット環境の整備	152	56.7%
通信手段（スマートフォンなど）の契約支援	38	14.2%
地域社会への交流支援	27	10.1%
役所等への手続き支援	148	55.2%
病院への通院支援	145	54.1%
母国語への通訳支援	61	22.8%
宗教上、必要とされる事柄への支援	24	9.0%
外国人コミュニティや支援団体の紹介	10	3.7%
運転免許取得の支援	31	11.6%
育児・教育に関する支援	18	6.7%
その他	0	0.0%



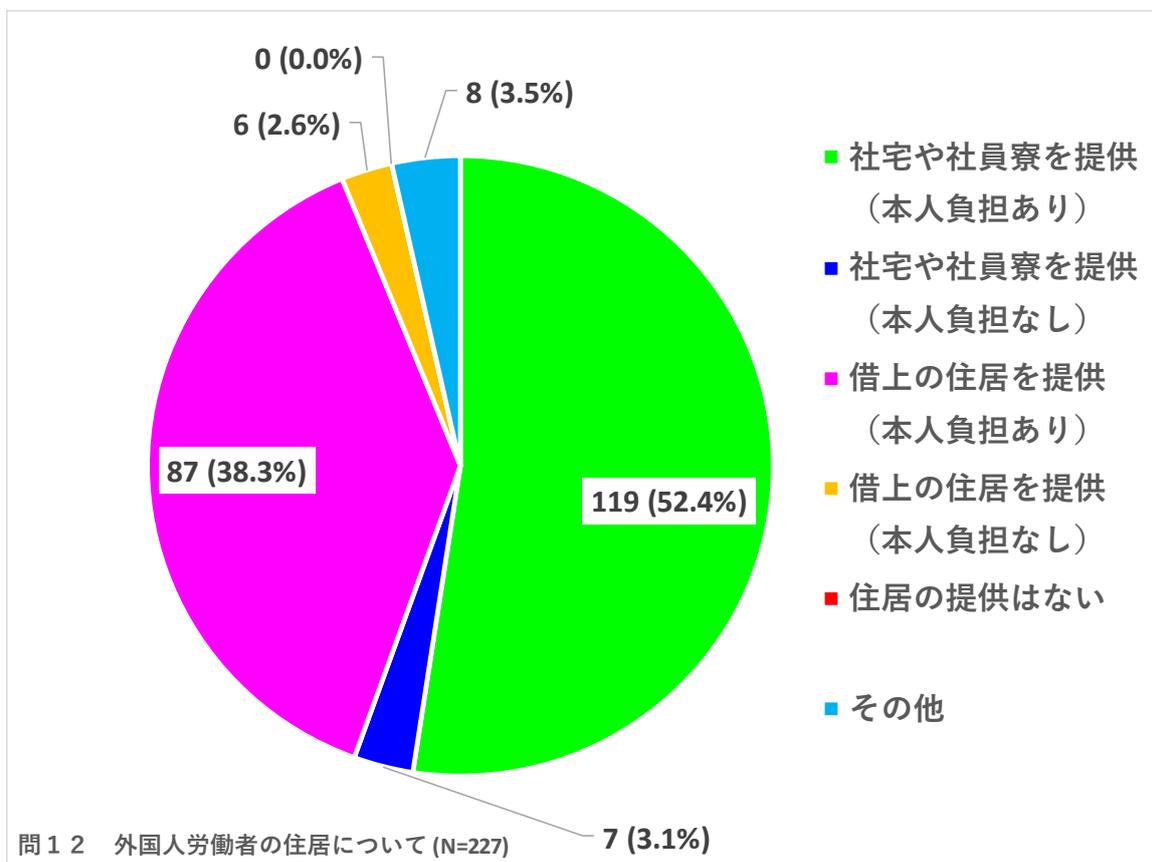
3-3-7. 外国人労働者の住居（現在、雇用している企業のみ）（問12）

住居については、本人負担ありが全体の9割を占めた。

問12 外国人労働者の住居について、詳しく教えてください。

N=227

項目	回答数	%
社宅や社員寮を提供（本人負担あり）	119	52.4%
社宅や社員寮を提供（本人負担なし）	7	3.1%
借上の住居を提供（本人負担あり）	87	38.3%
借上の住居を提供（本人負担なし）	6	2.6%
住居の提供はない	0	0.0%
その他	8	3.5%



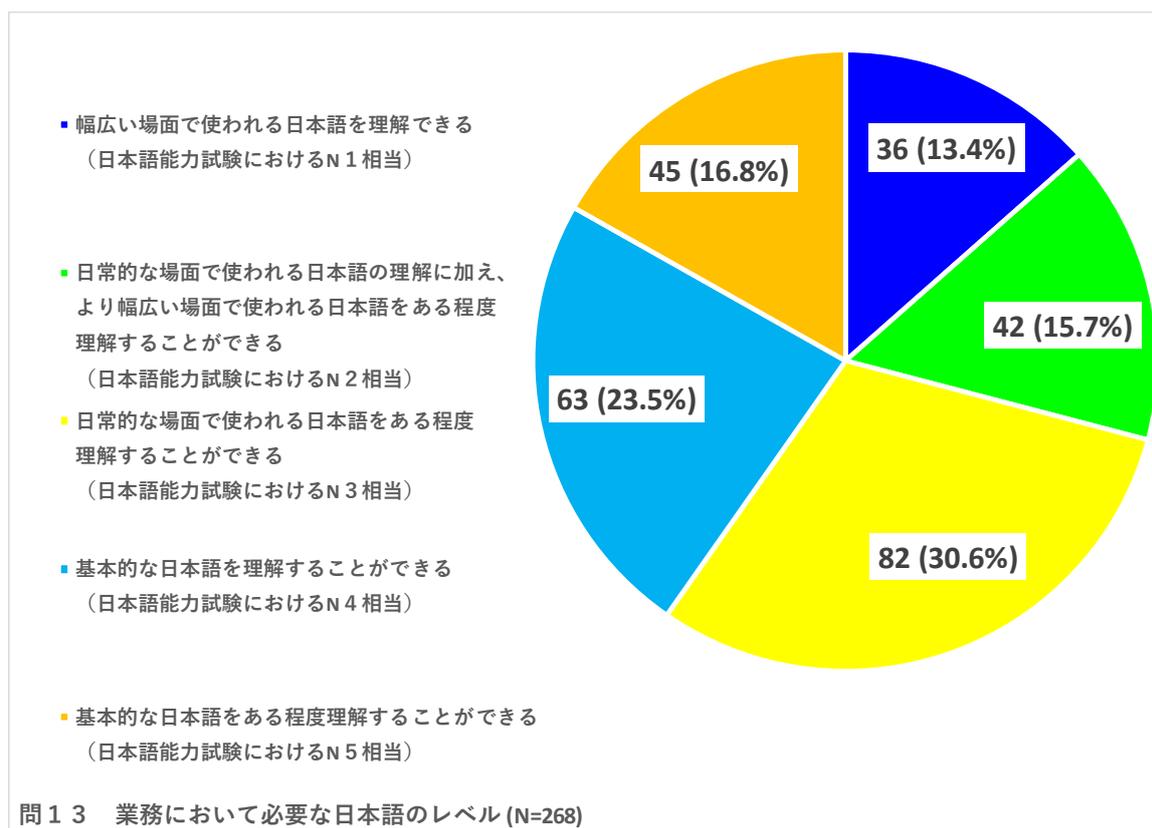
3-3-8. 業務において必要な日本語のレベル（現在、雇用している企業のみ）（問13）

日本語能力の必要性は業務に由来すると考えられ、回答が分散した。

問13 業務において必要な日本語のレベルはどの程度ですか。

N=268

項目	回答数	%
幅広い場面で使われる日本語を理解できる （日本語能力試験におけるN1相当）	36	13.4%
日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる（日本語能力試験におけるN2相当）	42	15.7%
日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる （日本語能力試験におけるN3相当）	82	30.6%
基本的な日本語を理解することができる（日本語能力試験におけるN4相当）	63	23.5%
基本的な日本語をある程度理解することができる （日本語能力試験におけるN5相当）	45	16.8%



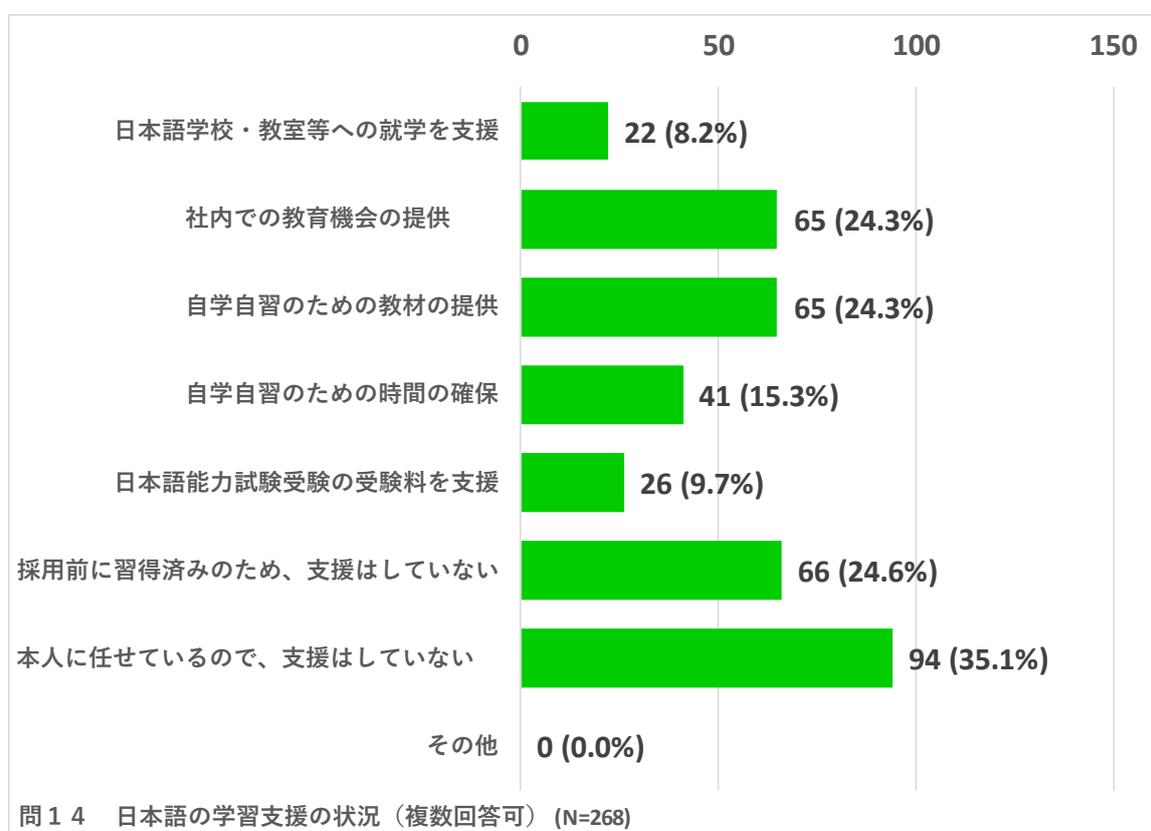
3-3-9. 日本語の学習支援の状況（現在、雇用している企業のみ）（問14）

日本語の学習については、「本人に任せているので支援はしていない」「採用前に習得済みのため、支援はしていない」が上位を占め、支援をおこなっていないケースが多いことが伺える。支援しているケースでは、「社内での教育機会の提供」「自学自習のための教材の提供」がそれぞれ2割程度で、自学自習のための時間の確保はそれよりも低い水準にとどまっており、基本的には、本人に任せている状況であった。

問14 日本語の学習支援の状況について教えてください（複数回答可）。

N=268

項目	回答数	%
日本語学校・教室等への就学を支援	22	8.2%
社内での教育機会の提供	65	24.3%
自学自習のための教材の提供	65	24.3%
自学自習のための時間の確保	41	15.3%
日本語能力試験受験の受験料を支援	26	9.7%
採用前に習得済みのため、支援はしていない	66	24.6%
本人に任せているので、支援はしていない	94	35.1%
その他	0	0.0%



3-3-10. 外国人労働者の日本語能力試験の受験についての推奨度（現在、雇用している企業のみ）（問 15）

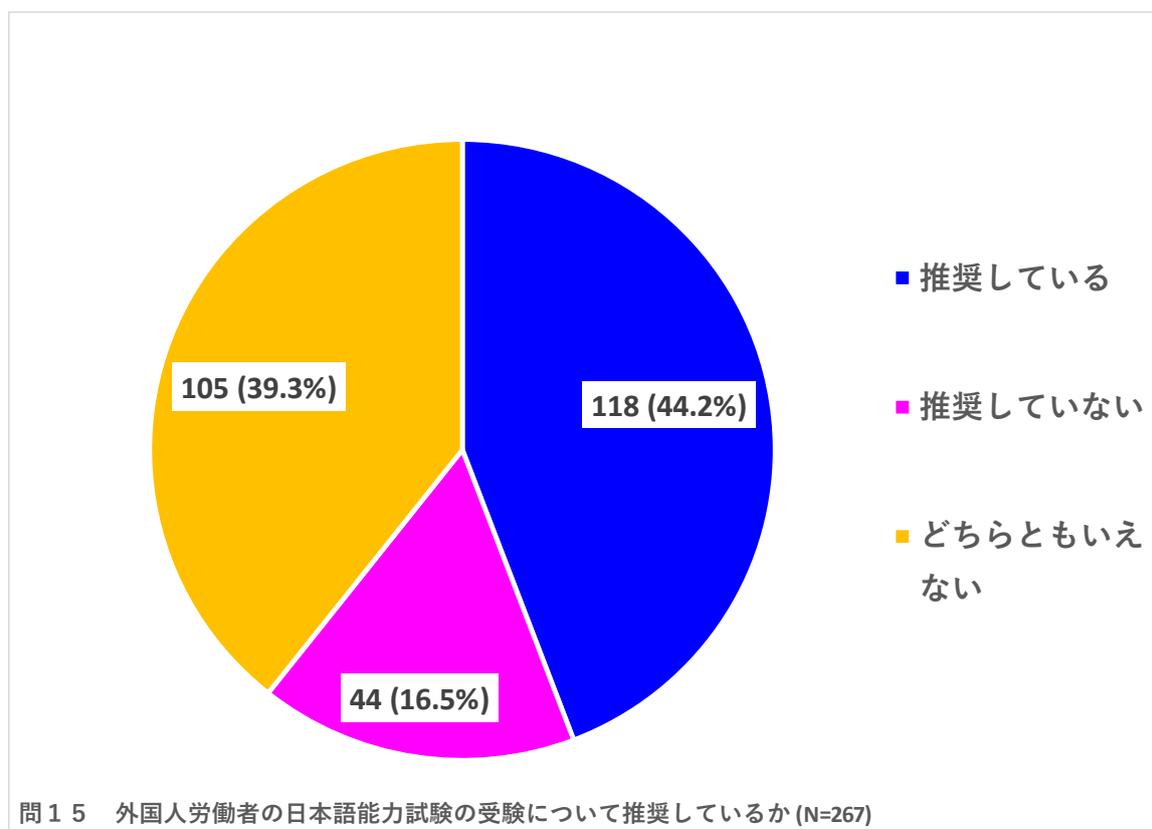
日本語能力試験の受験奨励は、およそ半数の事業所で行われた。

問 1 5 外国人労働者の日本語能力試験の受験について推奨しているか

教えてください。

N=267

項目	回答数	%
推奨している	118	44.2%
推奨していない	44	16.5%
どちらともいえない	105	39.3%



3-3-11. 「言葉の壁」によって業務上の不都合の状況（現在、雇用している企業のみ）（問16）

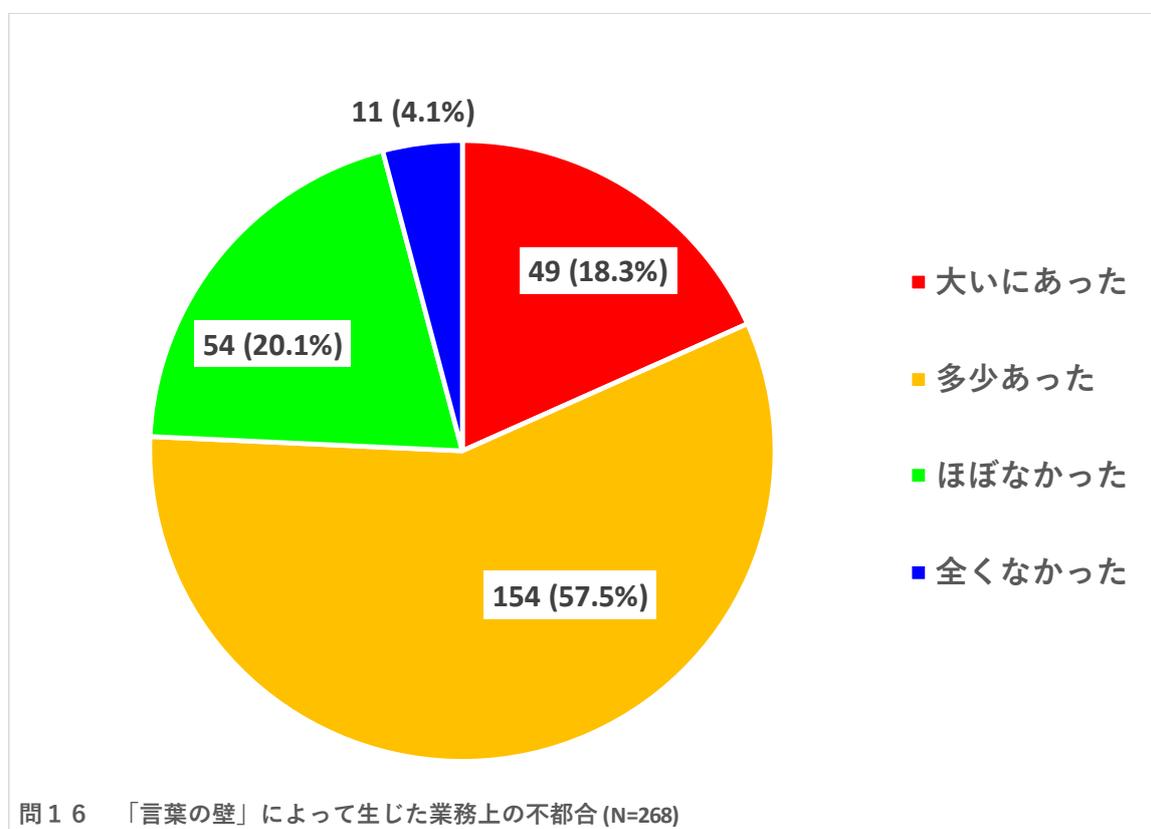
言葉の壁での業務上の不都合は全体の4分の3が経験していたが、「大いにあった」は2割に満たず、「ほぼなかった」「全くなかった」との回答も4分の1を占めた。

問16 これまで「言葉の壁」によって業務上の不都合が生じたことが

ありますか。

N=268

項目	回答数	%
大いにあった	49	18.3%
多少あった	154	57.5%
ほぼなかった	54	20.1%
全くなかった	11	4.1%



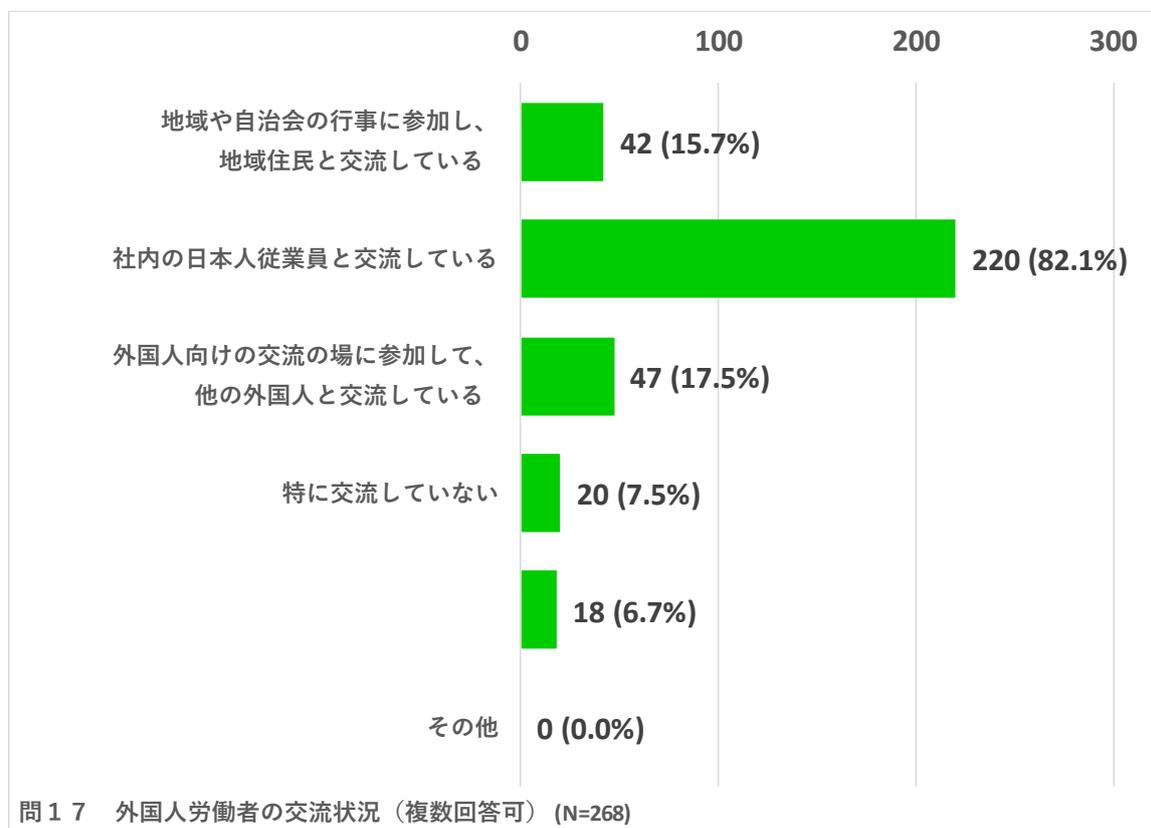
3-3-12. 外国人労働者の交流状況（現在、雇用している企業のみ）（問17）

8割を超える事業所が、社内の日本人従業員と交流していると回答した。

問17 外国人労働者の交流状況について教えてください（複数回答可）。

N=268

項目	回答数	%
地域や自治会の行事に参加し、地域住民と交流している	42	15.7%
社内の日本人従業員と交流している	220	82.1%
外国人向けの交流の場に参加して、他の外国人と交流している	47	17.5%
特に交流していない	20	7.5%
分からない	18	6.7%
その他	0	0.0%



3-3-13. 外国人労働者に対する災害対応（現在、雇用している企業のみ）（問 18）

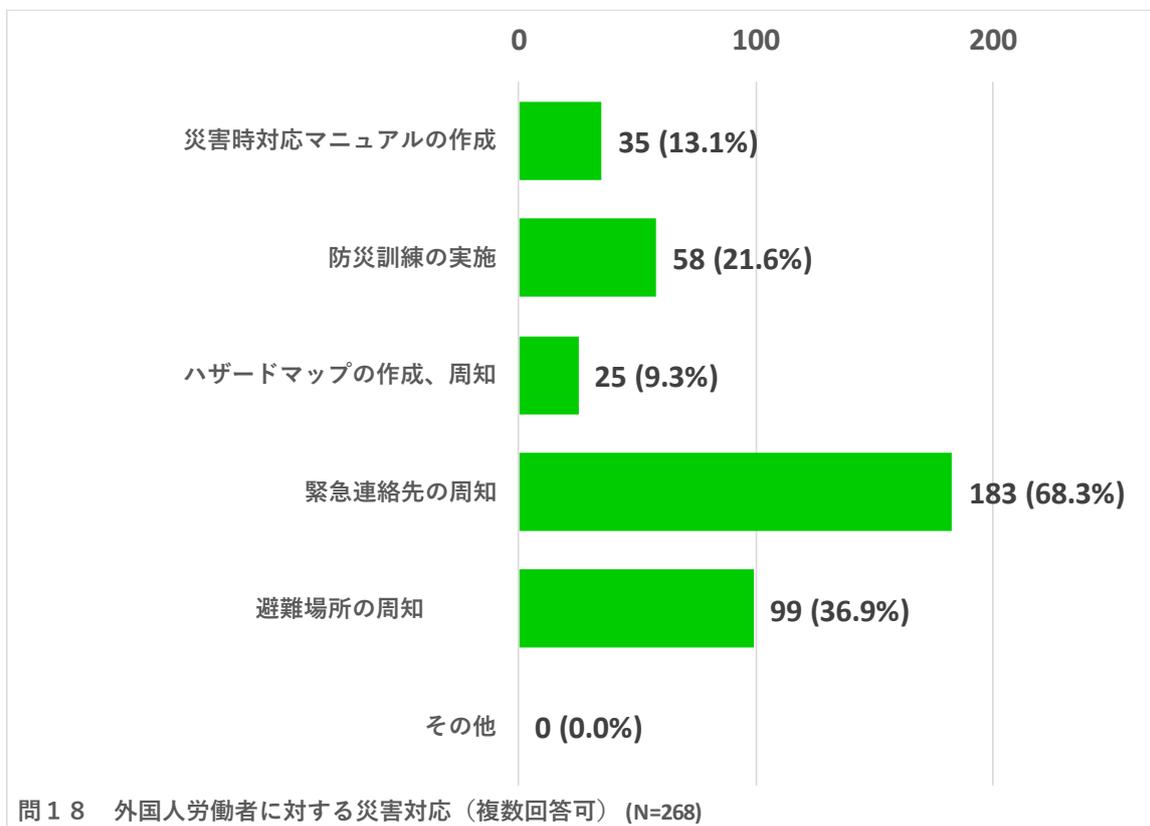
災害対応は、最も多いもので、緊急連絡先の周知が 7 割、避難場所の周知が 4 割に留まっていた。

問 18 外国人労働者に対する災害対応について教えてください

（複数回答可）。

N=268

項目	回答数	%
災害時対応マニュアルの作成	35	13.1%
防災訓練の実施	58	21.6%
ハザードマップの作成、周知	25	9.3%
緊急連絡先の周知	183	68.3%
避難場所の周知	99	36.9%
その他	0	0.0%



3-4. 現在、外国人労働者を雇用していない事業所の意見

3-4-1. 外国人労働者を雇用しなくなった理由（直近5年以内に雇用したことがあるが、現在は雇用していない事業所のみ）（問19）

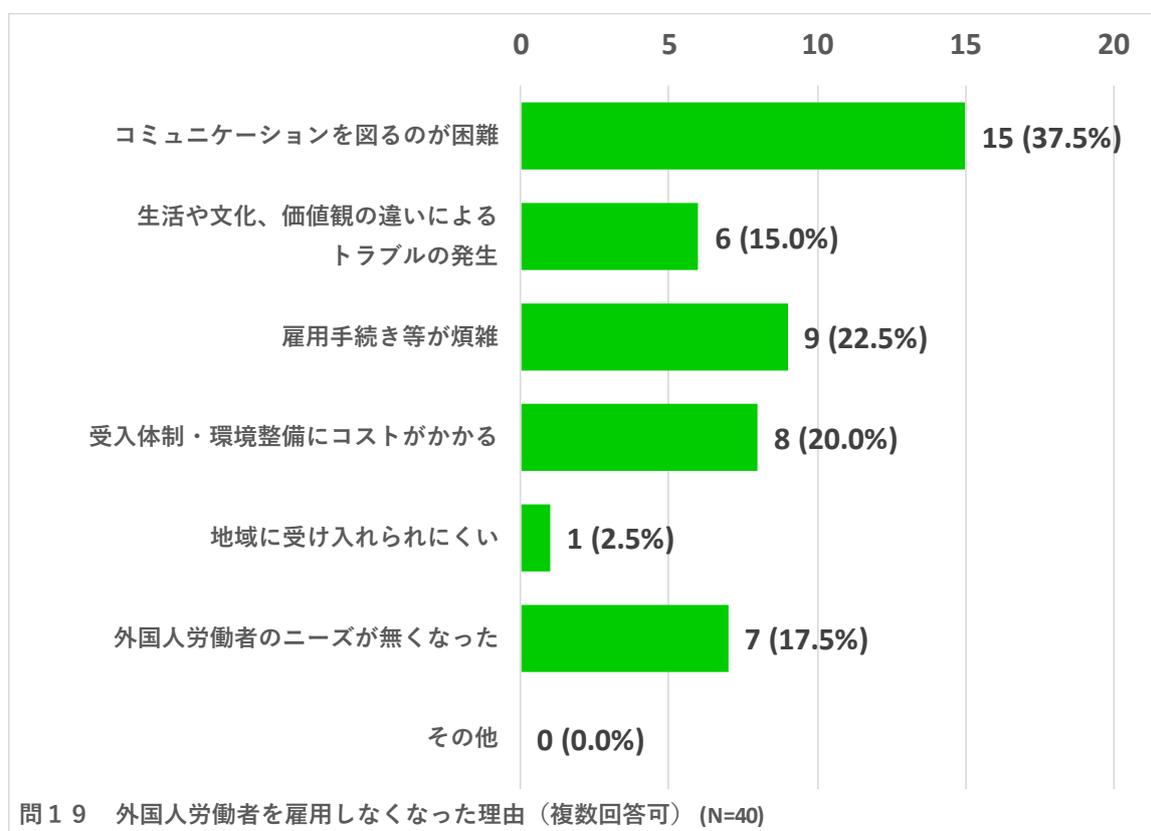
最も多かったのは、「コミュニケーションを図るのが困難」であるが4割にも満たない。「雇用手続き等が煩雑」「受入体制・環境整備にコストがかかる」がともに2割程度あり、制度的な課題も多いことが分かった。

問19 外国人労働者を雇用しなくなった理由を教えてください

（複数回答可）。

N=40

項目	回答数	%
コミュニケーションを図るのが困難	15	37.5%
生活や文化、価値観の違いによるトラブルの発生	6	15.0%
雇用手続き等が煩雑	9	22.5%
受入体制・環境整備にコストがかかる	8	20.0%
地域に受け入れられにくい	1	2.5%
外国人労働者のニーズが無くなった	7	17.5%
その他	0	0.0%



3-4-2. 外国人労働者を雇用していない理由（概ね直近5年間は雇用していない事業所のみ）（問20）

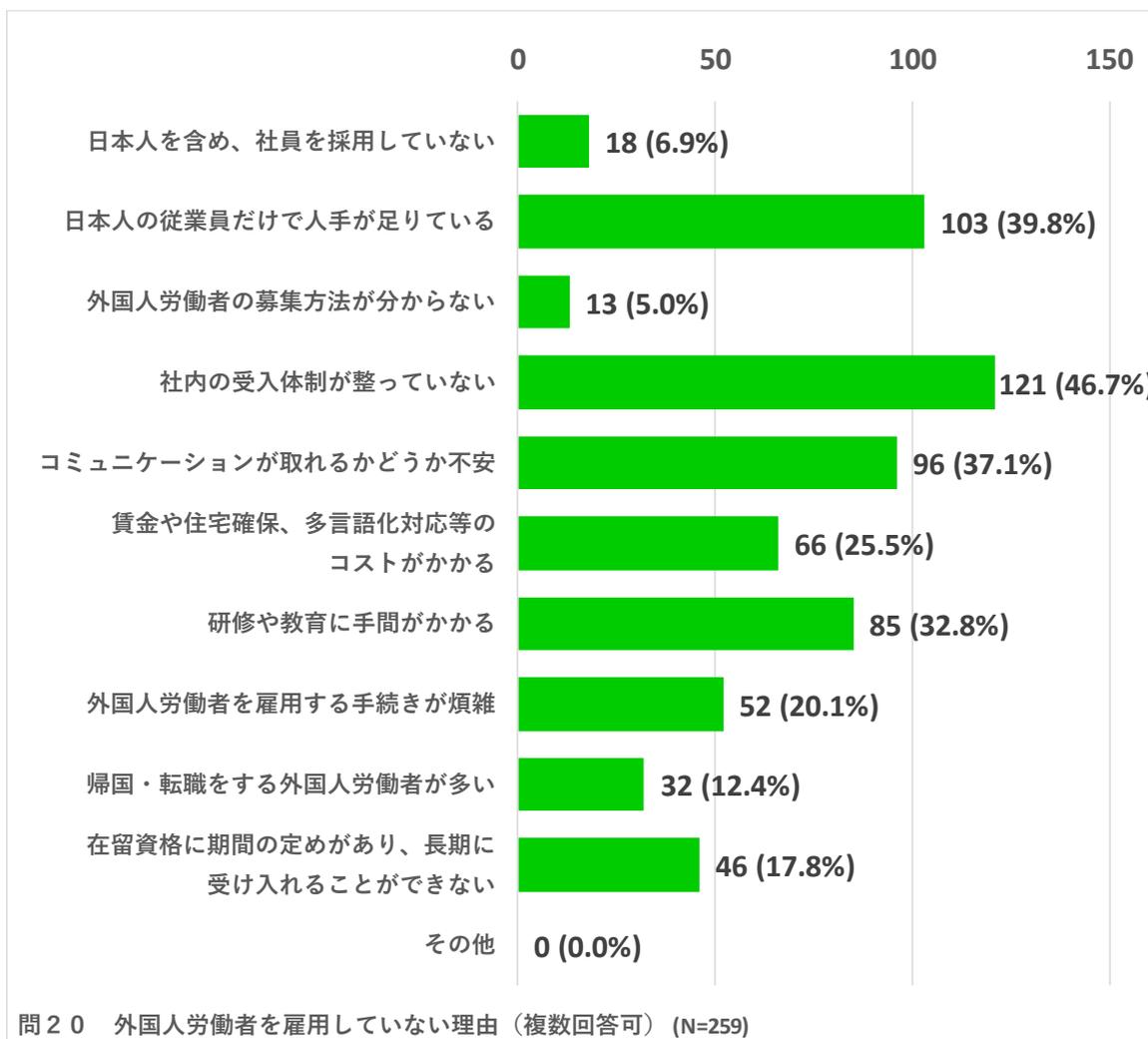
外国人労働者を雇用していない理由として、「社内の受入体制が整っていない」との回答が半数近くに上る。また、4割が「日本人の従業員だけで人手が足りている」と回答している。ソフト面としては「コミュニケーションが取れるかどうか不安」「研修や教育に手間がかかる」が続いた。

問20 外国人労働者を雇用していない理由を教えてください

（複数回答可）。

N=259

項目	回答数	%
日本人を含め、社員を採用していない	18	6.9%
日本人の従業員だけで人手が足りている	103	39.8%
外国人労働者の募集方法が分からない	13	5.0%
社内の受入体制が整っていない	121	46.7%
コミュニケーションが取れるかどうか不安	96	37.1%
賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかる	66	25.5%
研修や教育に手間がかかる	85	32.8%
外国人労働者を雇用する手続きが煩雑	52	20.1%
帰国・転職をする外国人労働者が多い	32	12.4%
在留資格に期間の定めがあり、長期に受け入れることができない	46	17.8%
その他	0	0.0%



3-5. 今後の外国人労働者の雇用

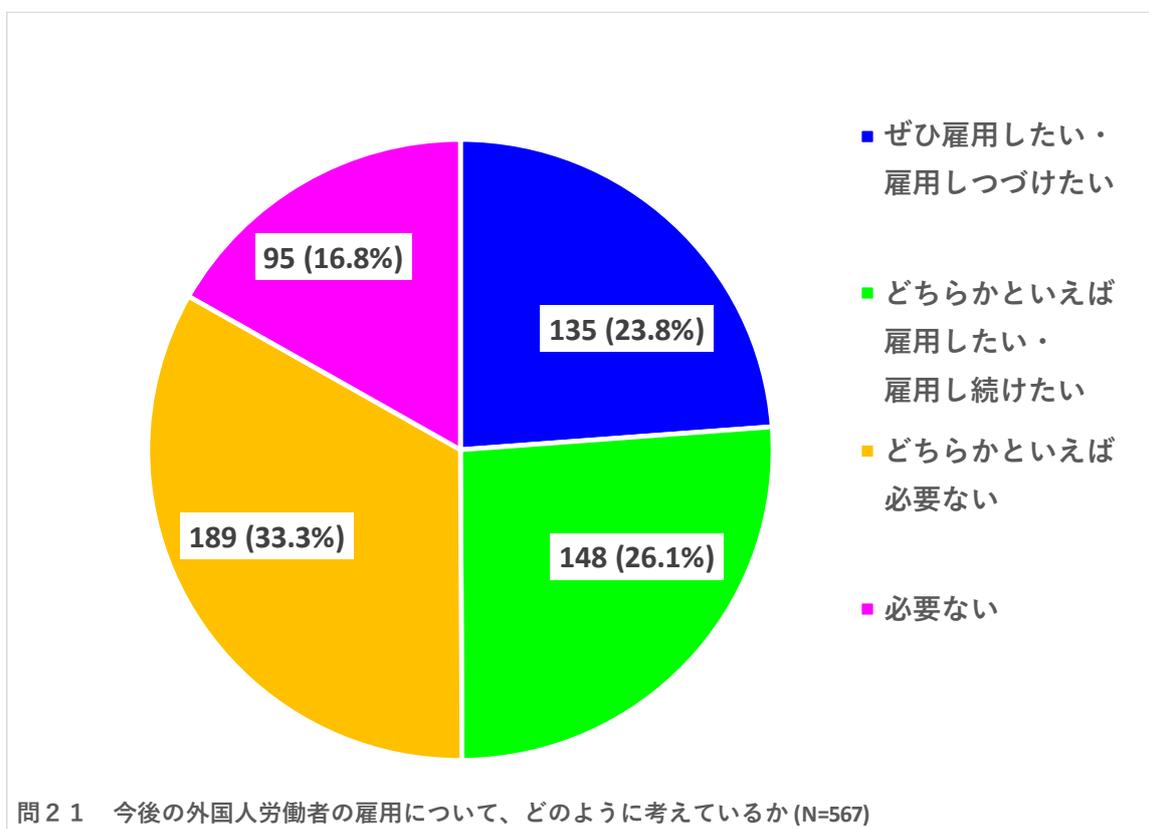
3-5-1. 今後の外国人労働者の雇用の必要性（問21）

今後の外国人労働者の雇用については、必要と考える事業者と、必要ないと考える事業者が、半々であった。

問21 今後の外国人労働者の雇用について、どのように考えているか
教えてください。

N=567

項目	回答数	%
ぜひ雇用したい・雇用しつづけたい	135	23.8%
どちらかといえば雇用したい・雇用し続けたい	148	26.1%
どちらかといえば必要ない	189	33.3%
必要ない	95	16.8%



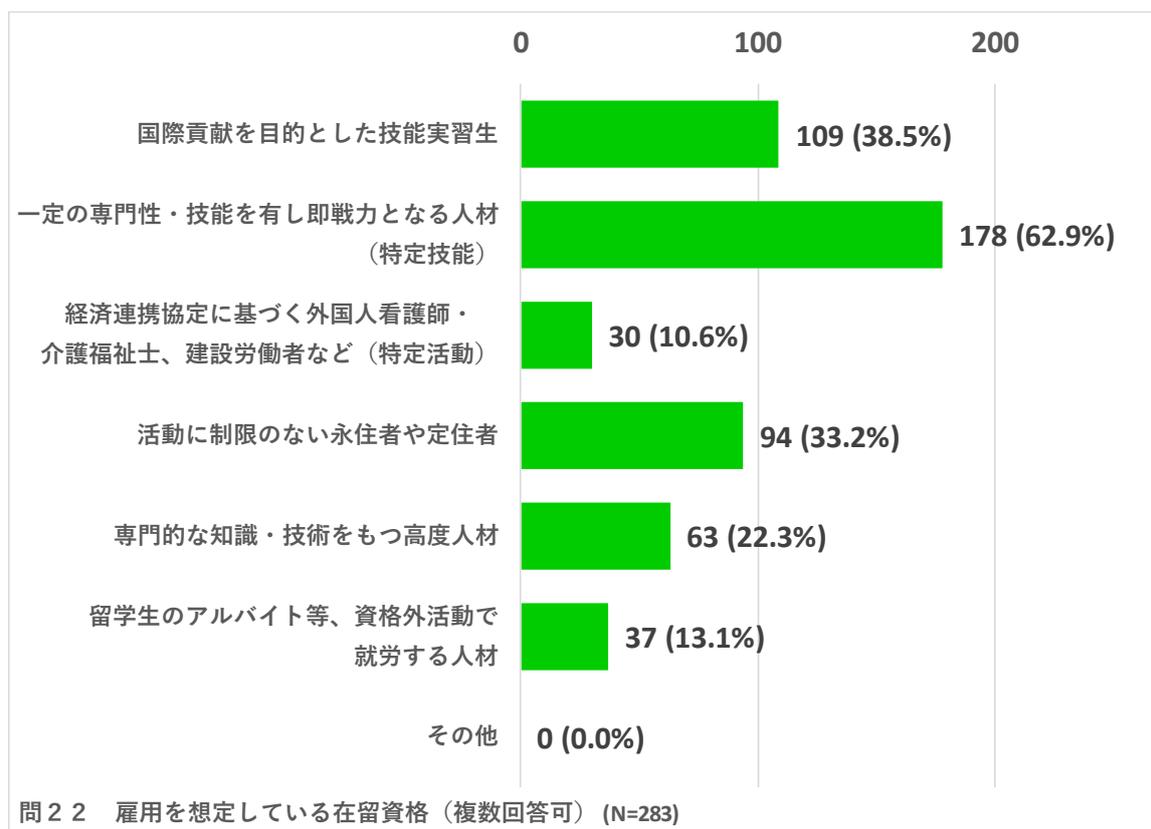
3-5-2. 雇用を想定している在留資格（今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）（問 22）

今後、雇用を想定している在留資格は、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材（特定技能）」6割を超え最も多く、次いで「国際貢献を目的とした技能実習生」が4割、「活動に制限のない永住者や定住者」が3割、「専門的な知識・技術をもつ高度人材」が2割と続く。

問 2 2 雇用を想定している在留資格を教えてください（複数回答可）。

N=283

項目	回答数	%
国際貢献を目的とした技能実習生	109	38.5%
一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材（特定技能）	178	62.9%
経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士、建設労働者など （特定活動）	30	10.6%
活動に制限のない永住者や定住者	94	33.2%
専門的な知識・技術をもつ高度人材	63	22.3%
留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材	37	13.1%
その他	0	0.0%



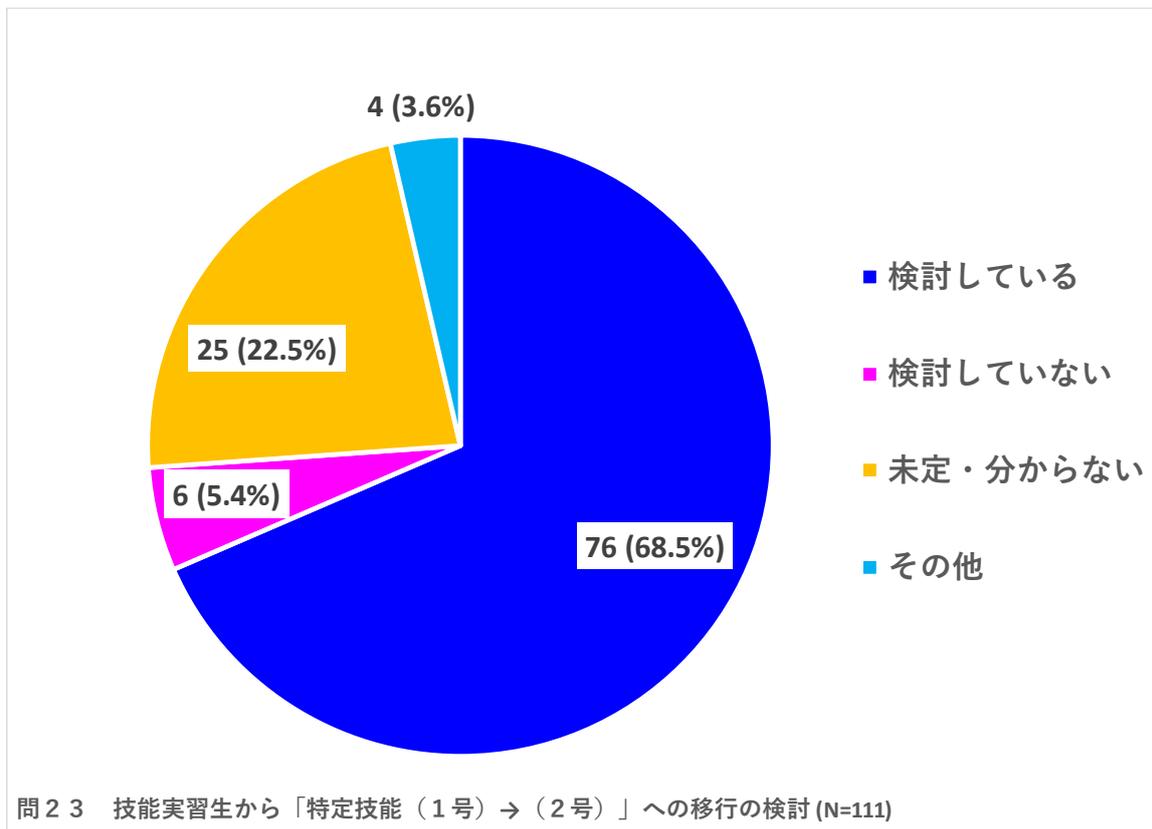
3-5-3. 技能実習生から「特定技能（2号）」への移行（国際貢献を目的とした技能実習生を雇用したい事業所のみ）（問23）

前節で、技能実習生を雇用したい事業所に、「特定技能（1号）」を経て「特定技能（2号）」への移行について聞いたところ、検討している事業所が7割近い。技能実習制度廃止の流れもあり、特定技能への関心が高まっていると考えられる。

問23 技能実習生から「特定技能（1号）」を経て「特定技能（2号）」への移行について検討していますか。

N=111

項目	回答数	%
検討している	76	68.5%
検討していない	6	5.4%
未定・分からない	25	22.5%
その他	4	3.6%



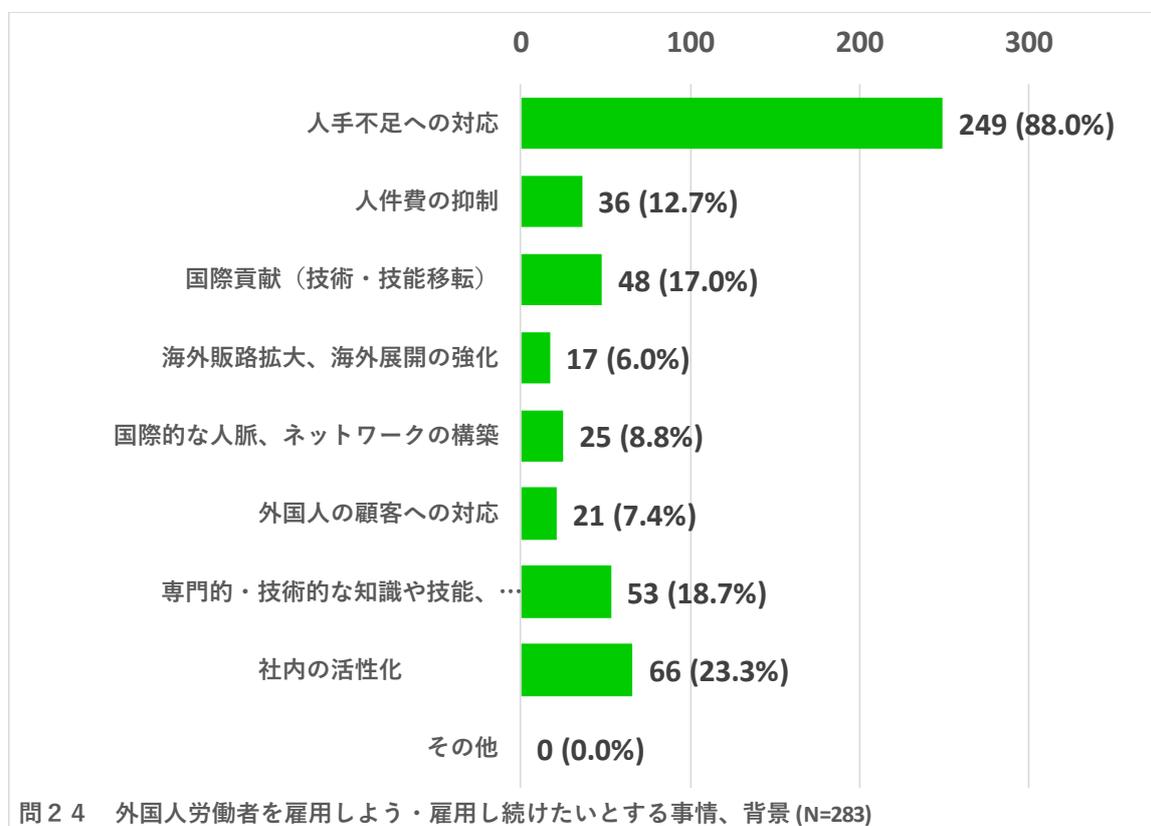
3-5-4. 外国人労働者を雇用しよう・雇用し続けたいとする事情、背景（今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）（問24）

外国人労働者の雇用の事情として、現在のみならず、今後も、人手不足への対応と考える事業所が9割近くに達している。それ以外にも、「社内の活性化」「専門的・技術的な知識や技能、語学力を持つ人材の確保」「国際貢献（技術・技能移転）」が2割程度、回答されている。

問24 外国人労働者を雇用しよう・雇用し続けたいとする事情、背景を教えてください（複数回答可）

N=283

項目	回答数	%
人手不足への対応	249	88.0%
人件費の抑制	36	12.7%
国際貢献（技術・技能移転）	48	17.0%
海外販路拡大、海外展開の強化	17	6.0%
国際的な人脈、ネットワークの構築	25	8.8%
外国人の顧客への対応	21	7.4%
専門的・技術的な知識や技能、語学力を持つ人材の確保	53	18.7%
社内の活性化	66	23.3%
その他	0	0.0%



3-5-5. 外国人労働者の雇用にあたっての課題（今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）
（問 25）

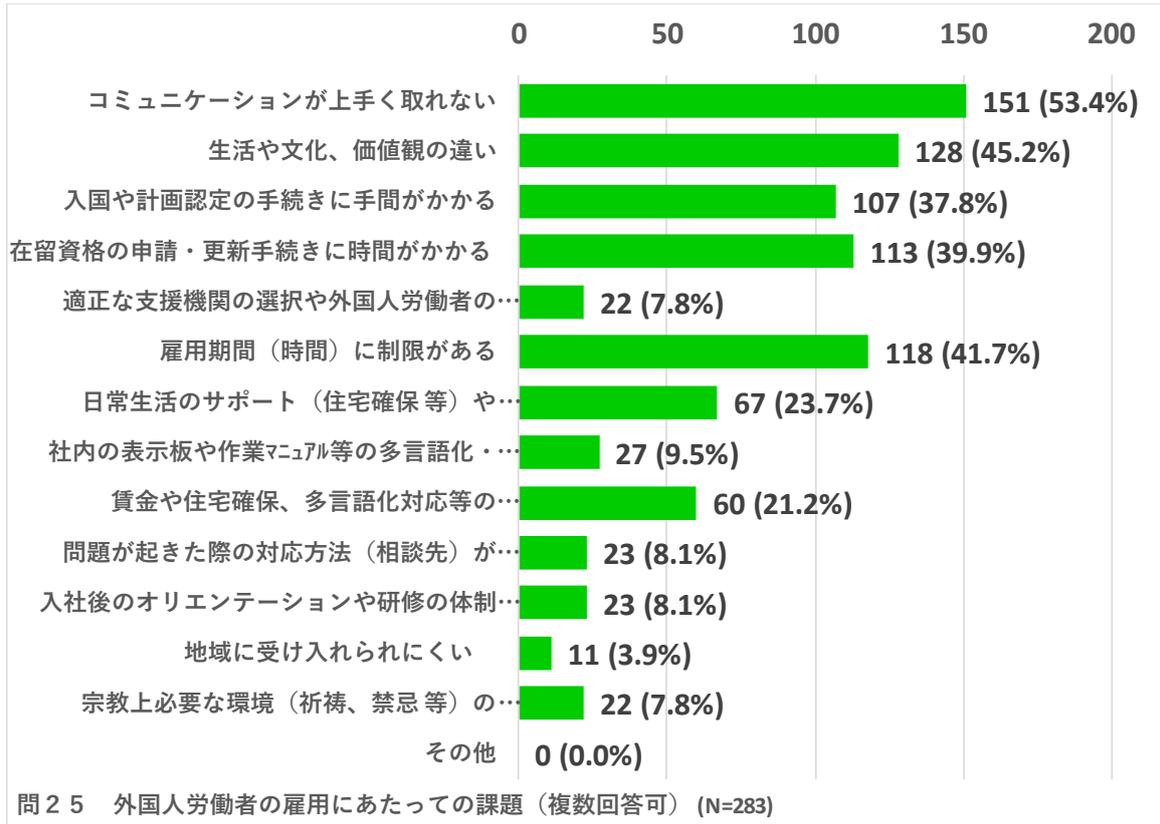
今後の取り組みにおいて課題に思っていることとして、5割前後が「コミュニケーションが上手く取れない」「生活や文化、価値観の違い」を上げた。

問 25 外国人労働者の雇用にあたっての課題について教えてください

（複数回答可）。

N=283

項目	回答数	%
コミュニケーションが上手く取れない	151	53.4%
生活や文化、価値観の違い	128	45.2%
入国や計画認定の手続きに手間がかかる	107	37.8%
在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる	113	39.9%
適正な支援機関の選択や外国人労働者の募集方法が分からない	22	7.8%
雇用期間（時間）に制限がある	118	41.7%
日常生活のサポート（住宅確保 等）や教育係が不足している	67	23.7%
社内の掲示板（トイレ、給湯室の表示など）や作業マニュアル等の多言語化・やさしい日本語化への対応	27	9.5%
賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかる	60	21.2%
問題が起きた際の対応方法（相談先）が分からない	23	8.1%
入社後のオリエンテーションや研修の体制が整っていない	23	8.1%
地域に受け入れられにくい	11	3.9%
宗教上必要な環境（祈祷、禁忌 等）の整備・理解が不足している	22	7.8%
その他	0	0.0%



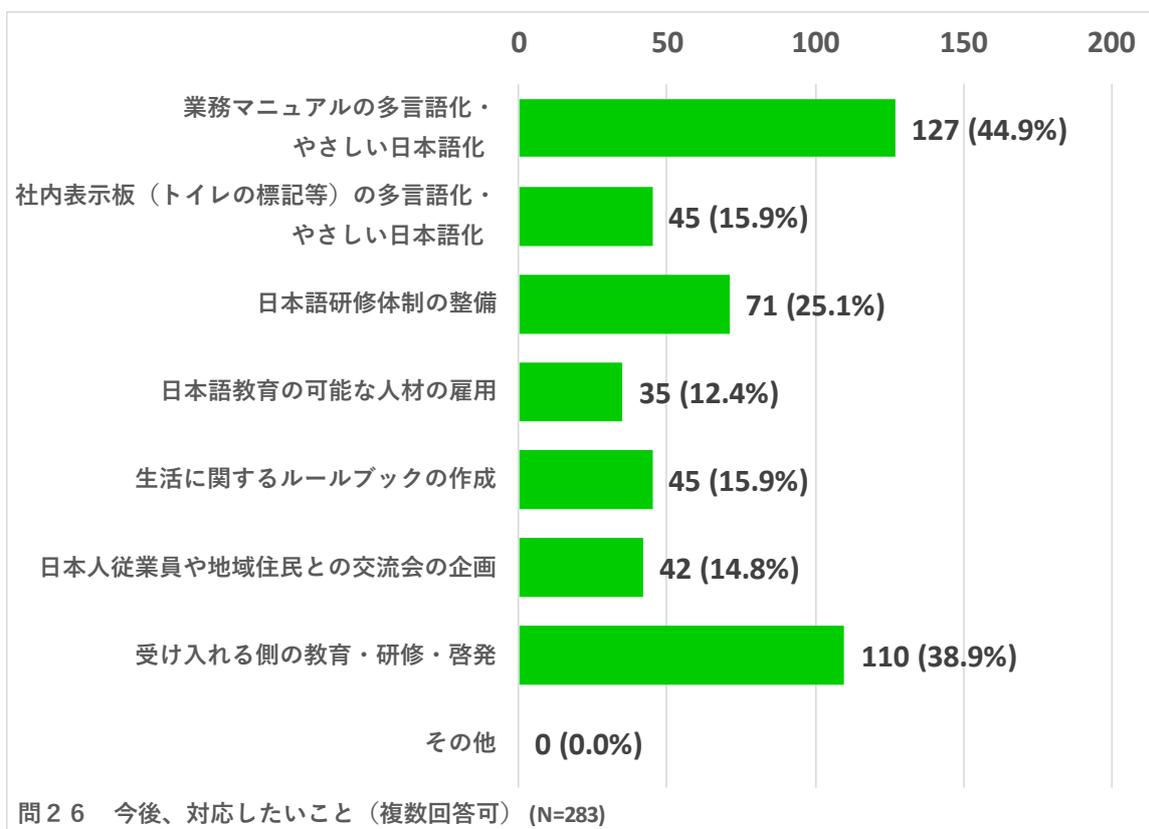
3-5-6. 外国人労働者を雇用する・雇用し続ける際に、今後、対応したいこと（今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）（問26）

「業務マニュアルの多言語化・やさしい日本語化」「受け入れる側の教育・研修・啓発」が4割前後であった。

問26 外国人労働者を雇用する・雇用し続ける際に、今後、対応したいことを教えてください（複数回答可）。

N=283

項目	回答数	%
業務マニュアルの多言語化・やさしい日本語化	127	44.9%
社内表示板（トイレの標記等）の多言語化・やさしい日本語化	45	15.9%
日本語研修体制の整備	71	25.1%
日本語教育の可能な人材の雇用	35	12.4%
生活に関するルールブックの作成	45	15.9%
日本人従業員や地域住民との交流会の企画	42	14.8%
受け入れる側の教育・研修・啓発	110	38.9%
その他	0	0.0%



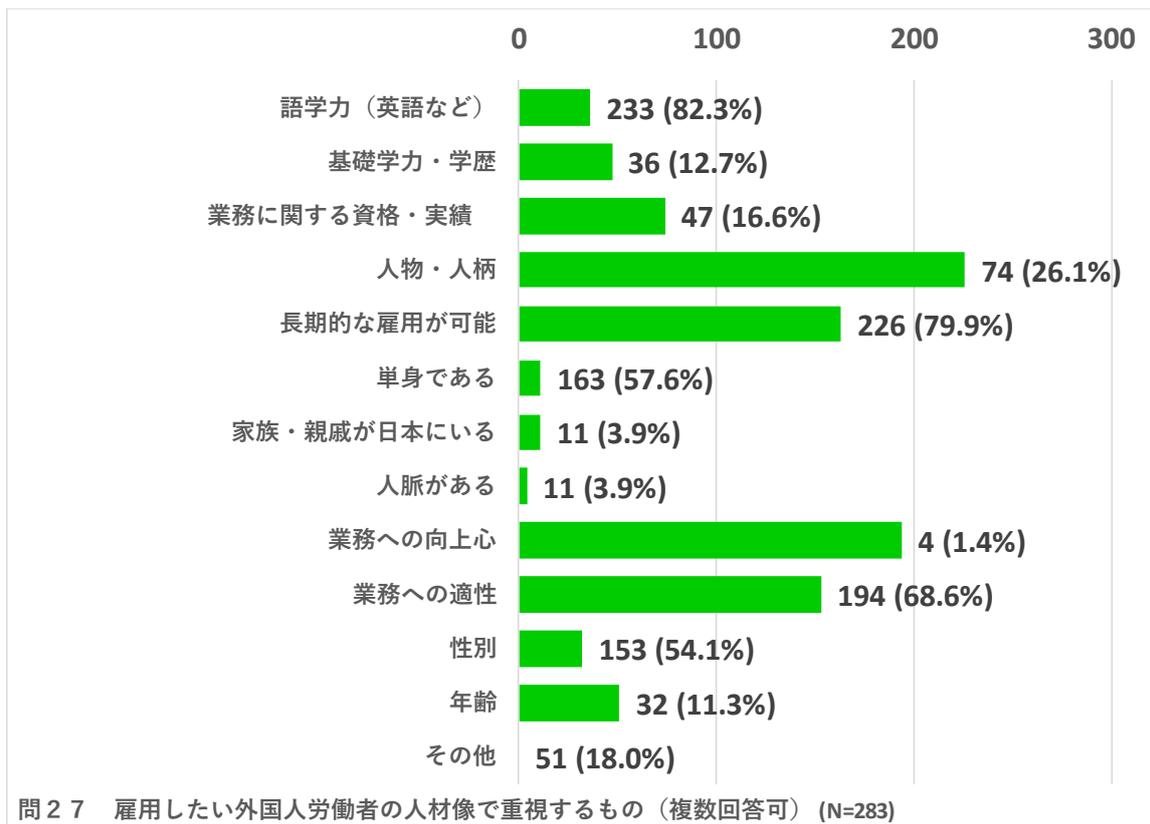
3-5-7. 雇用したい外国人労働者の人材像、重視すること（今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）（問27）

雇用に際して重視することとして、「日本語能力」「人物・人柄」がともに8割で並んだ。「業務への向上心」が7割、「長期的な雇用が可能」が6割、「業務への適性」が5割でそれに続いた。

問27 雇用したい外国人労働者の人材像について、重視するものを教えてください（複数回答可）。

N=283

項目	回答数	%
日本語能力	233	82.3%
語学力（英語など）	36	12.7%
基礎学力・学歴	47	16.6%
業務に関する資格・実績	74	26.1%
人物・人柄	226	79.9%
長期的な雇用が可能	163	57.6%
単身である	11	3.9%
家族・親戚が日本にいる	11	3.9%
人脈がある	4	1.4%
業務への向上心	194	68.6%
業務への適性	153	54.1%
性別	32	11.3%
年齢	51	18.0%
その他	0	0.0%



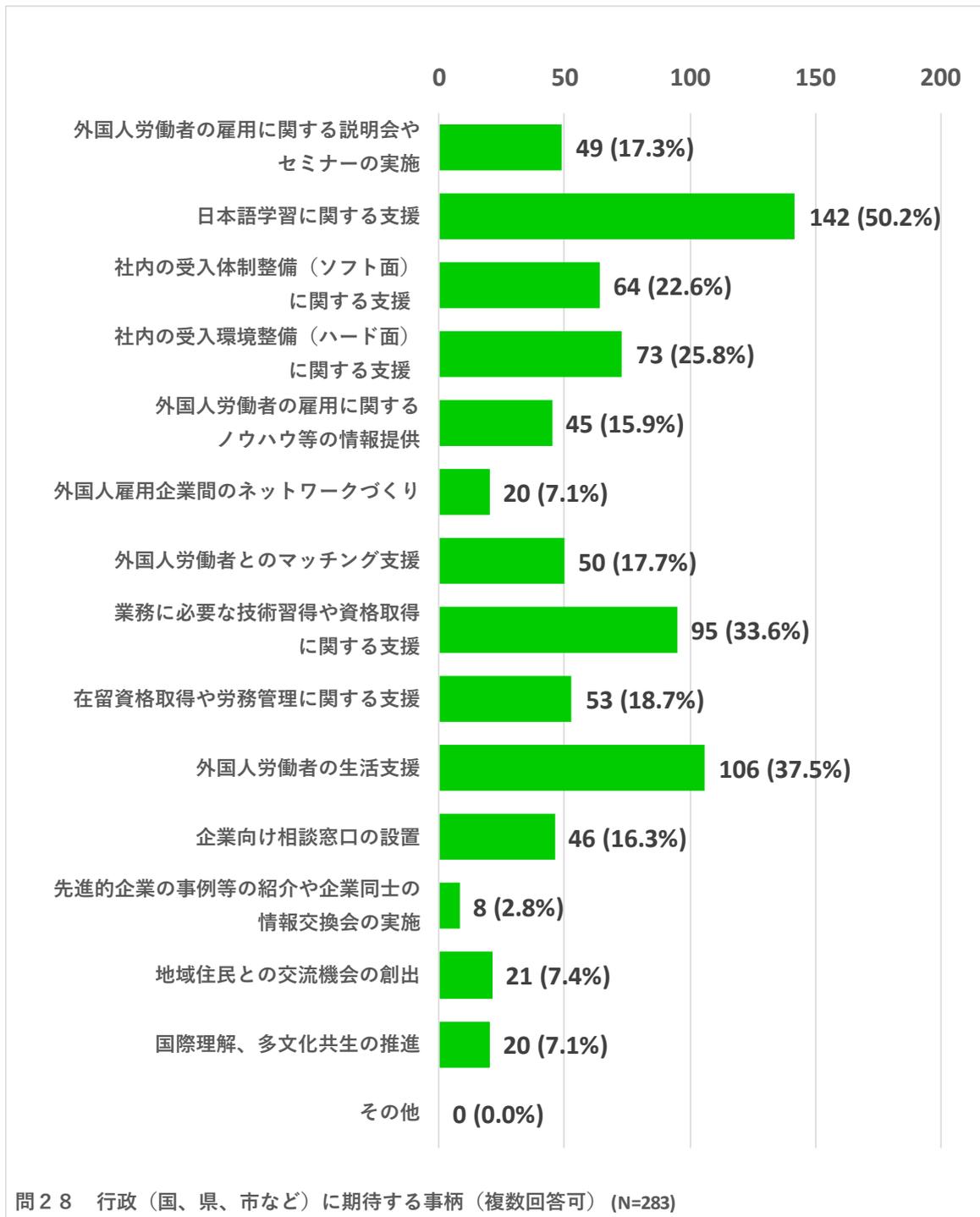
3-5-8. 行政（国、県、市など）に期待すること（今後、外国人労働者が必要であると回答した事業所のみ）（問28）

行政への期待は、「日本語学習に関する支援」が約半数と最も多く、次いで、「外国人労働者の生活支援」「業務に必要な技術習得や資格取得に関する支援」が続く。業務の中身以前に、日本語の習得や生活の基盤への要請が高いことが伺える。

問28 外国人労働者を雇用するにあたり、行政（国、県、市など）に期待する事柄を教えてください（複数回答可）。

N=283

項目	回答数	%
外国人労働者の雇用に関する説明会やセミナーの実施	49	17.3%
日本語学習に関する支援	142	50.2%
社内の受入体制整備（ソフト面）に関する支援	64	22.6%
社内の受入環境整備（ハード面）に関する支援	73	25.8%
外国人労働者の雇用に関するノウハウ等の情報提供	45	15.9%
外国人雇用企業間のネットワークづくり	20	7.1%
外国人労働者とのマッチング支援	50	17.7%
業務に必要な技術習得や資格取得に関する支援	95	33.6%
在留資格取得や労務管理に関する支援	53	18.7%
外国人労働者の生活支援	106	37.5%
企業向け相談窓口の設置	46	16.3%
先進的企業の事例等の紹介や企業同士の情報交換会の実施	8	2.8%
地域住民との交流機会の創出	21	7.4%
国際理解、多文化共生の推進	20	7.1%
その他	0	0.0%



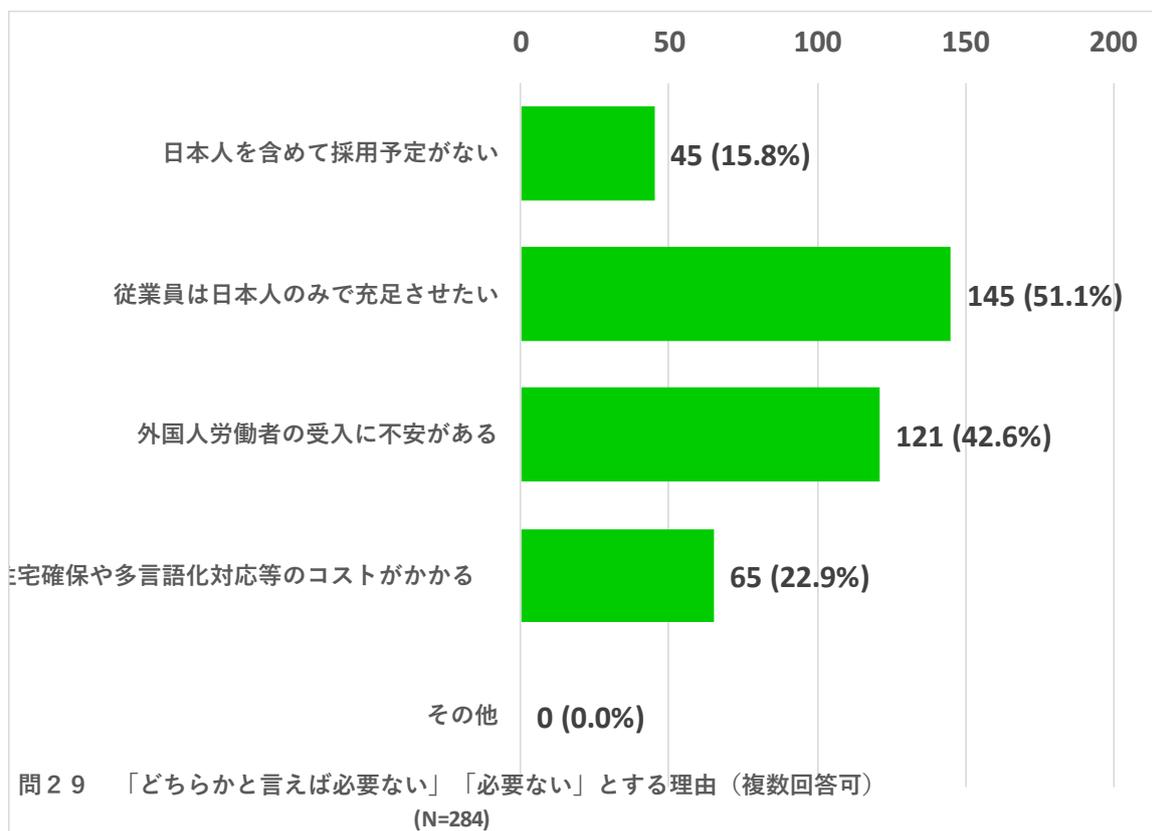
3-5-9. 今後、外国人労働者を雇用する必要がないとする理由（今後、外国人労働者が必要ではないと回答した事業所のみ）（問29）

「従業員は日本人のみで充足させたい」「外国人労働者の受入に不安がある」が主な理由として上げられた。

問29 「どちらかと言えば必要ない」「必要ない」とする理由を教えてください。（複数回答可）

N=284

項目	回答数	%
日本人を含めて採用予定がない	45	15.8%
従業員は日本人のみで充足させたい	145	51.1%
外国人労働者の受入に不安がある	121	42.6%
住宅確保や多言語化対応等のコストがかかる	65	22.9%
その他	0	0.0%



第4章 現在の雇用状況と今後の雇用必要性との関係

4-1. 分析方針

現在の雇用状況と今後の雇用必要性との関係をみるために、「問4 外国人労働者の雇用状況について教えてください」、および「問21 今後の外国人労働者の雇用について、どのように考えているか教えてください」の回答から、「現在雇用しており今後も必要」「現在雇用しているが、今後は不要」「現在雇用は無いが、今後は必要」「現在雇用は無く、今後も不要」の4つの群に分け、クロス集計を行った。内訳は、以下の通りである。

	今後も（は）必要*2	今後も（は）必要ない*3
現在、雇用している	241	27
現在、雇用していない*1	42	257

*1「概ね直近5年以内に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」と「概ね直近5年間は雇用していない」の合算

*2 今後の外国人労働者の雇用について「ぜひ雇用したい・雇用しつづけたい」「どちらかといえば雇用したい・雇用し続けたい」の合算

*3 今後の外国人労働者の雇用について「どちらかといえば必要ない」「必要ない」の合算

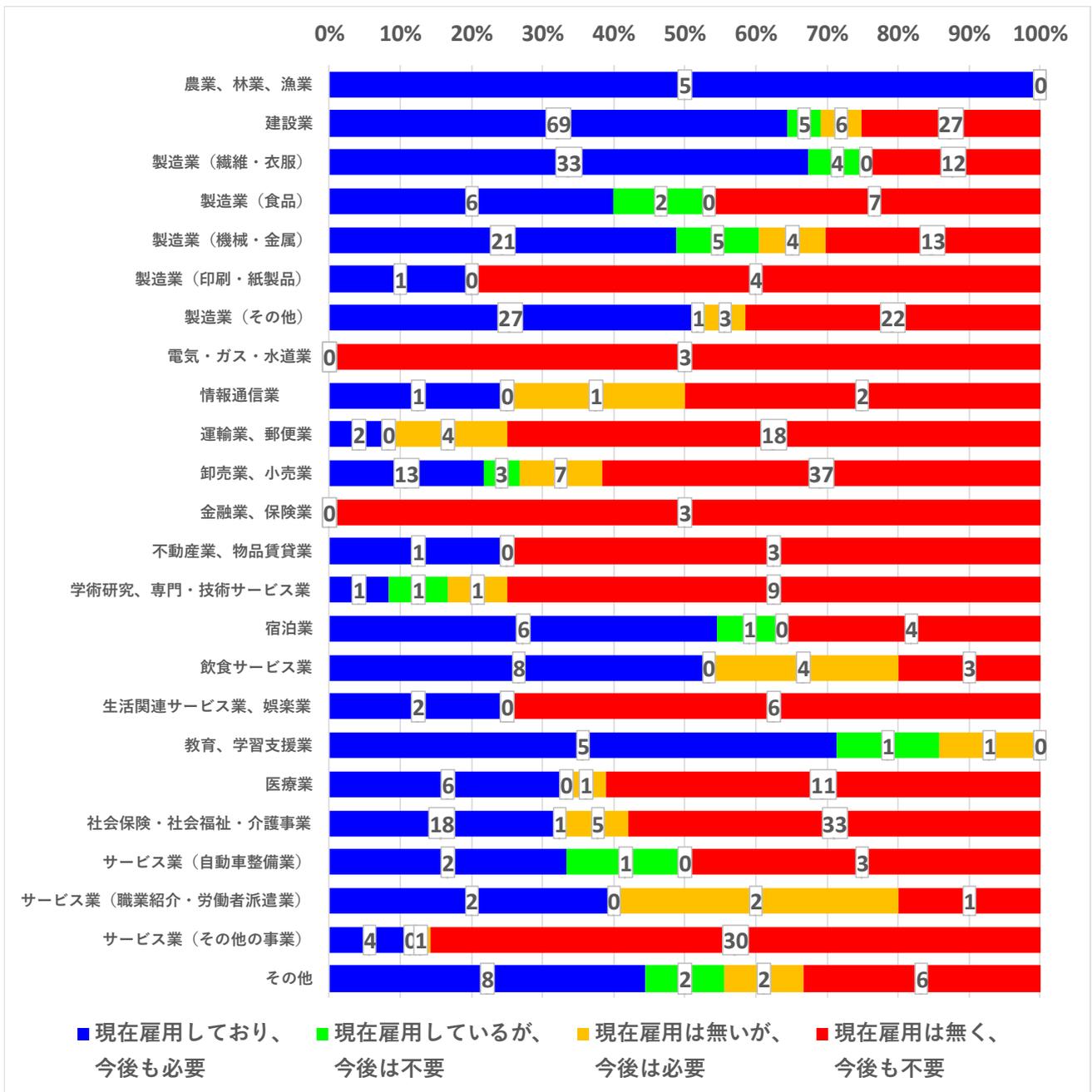
分析した事柄は、下記の通りである。

- ・業種別にみた今後の外国人雇用の必要性
- ・従業員数別にみた今後の外国人雇用の必要性
- ・人手不足の度合いからみた今後の外国人雇用の必要性
- ・現在の外国人労働者の雇用有無による行政への期待

4-2. 業種別にみた今後の外国人雇用の必要性（問1、問4、問21）

今後の外国人労働者の必要性について、業種別にまとめた。図では、業種ごとに4つ方向の割合を百分率で示した。「現在雇用しており、今後も必要」の割合が業種は、「教育、学習支援業」「製造業（繊維・衣服）」「建設業」で、いずれも6割を超えている。「現在雇用は無いが今後は必要」との回答が多い業種は「サービス業（職業紹介・労働者派遣業）」「飲食サービス業」「情報通信業」でいずれも2割を超えている。

現在の雇用と今後の必要性 （問4・問21） 業種（問1）	現在雇用 しており、 今後も必要	現在雇用 しているが、 今後は不要	現在雇用は 無いが、 今後は必要	現在雇用は 無く、 今後は不要
農業、林業、漁業	5 (100%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
建設業	69 (64.5%)	5 (4.7%)	6 (5.6%)	27 (25.2%)
製造業（繊維・衣服）	33 (67.3%)	4 (8.2%)	0 (0.0%)	12 (24.5%)
製造業（食品）	6 (40.0%)	2 (13.3%)	0 (0.0%)	7 (46.7%)
製造業（機械・金属）	21 (48.8%)	5 (11.6%)	4 (9.3%)	13 (30.2%)
製造業（印刷・紙製品）	1 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (80.0%)
製造業（その他）	27 (50.9%)	1 (1.9%)	3 (5.7%)	22 (41.5%)
電気・ガス・水道業	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100%)
情報通信業	1 (25.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	2 (50.0%)
運輸業、郵便業	2 (8.3%)	0 (0.0%)	4 (16.7%)	18 (75.0%)
卸売業、小売業	13 (21.7%)	3 (5.0%)	7 (11.7%)	37 (61.7%)
金融業、保険業	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100%)
不動産業、物品賃貸業	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)
学術研究、専門・技術サービス業	1 (8.3%)	1 (8.3%)	1 (8.3%)	9 (75.0%)
宿泊業	6 (54.5%)	1 (9.1%)	(0.0%)	4 (36.4%)
飲食サービス業	8 (53.3%)	0 (0.0%)	4 (26.7%)	3 (20.0%)
生活関連サービス業、娯楽業	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (75.0%)
教育、学習支援業	5 (71.4%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)
医療業	6 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (5.6%)	11 (61.1%)
社会保険・社会福祉・介護事業	18 (31.6%)	1 (1.8%)	5 (8.8%)	33 (57.9%)
サービス業（自動車整備業）	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)
サービス業（職業紹介・労働者派遣業）	2 (40.0%)	0 (0.0%)	2 (40.0%)	1 (20.0%)
サービス業（その他の事業）	4 (11.4%)	0 (0.0%)	1 (2.9%)	30 (85.7%)
その他	8 (44.4%)	2 (11.1%)	2 (11.1%)	6 (33.3%)

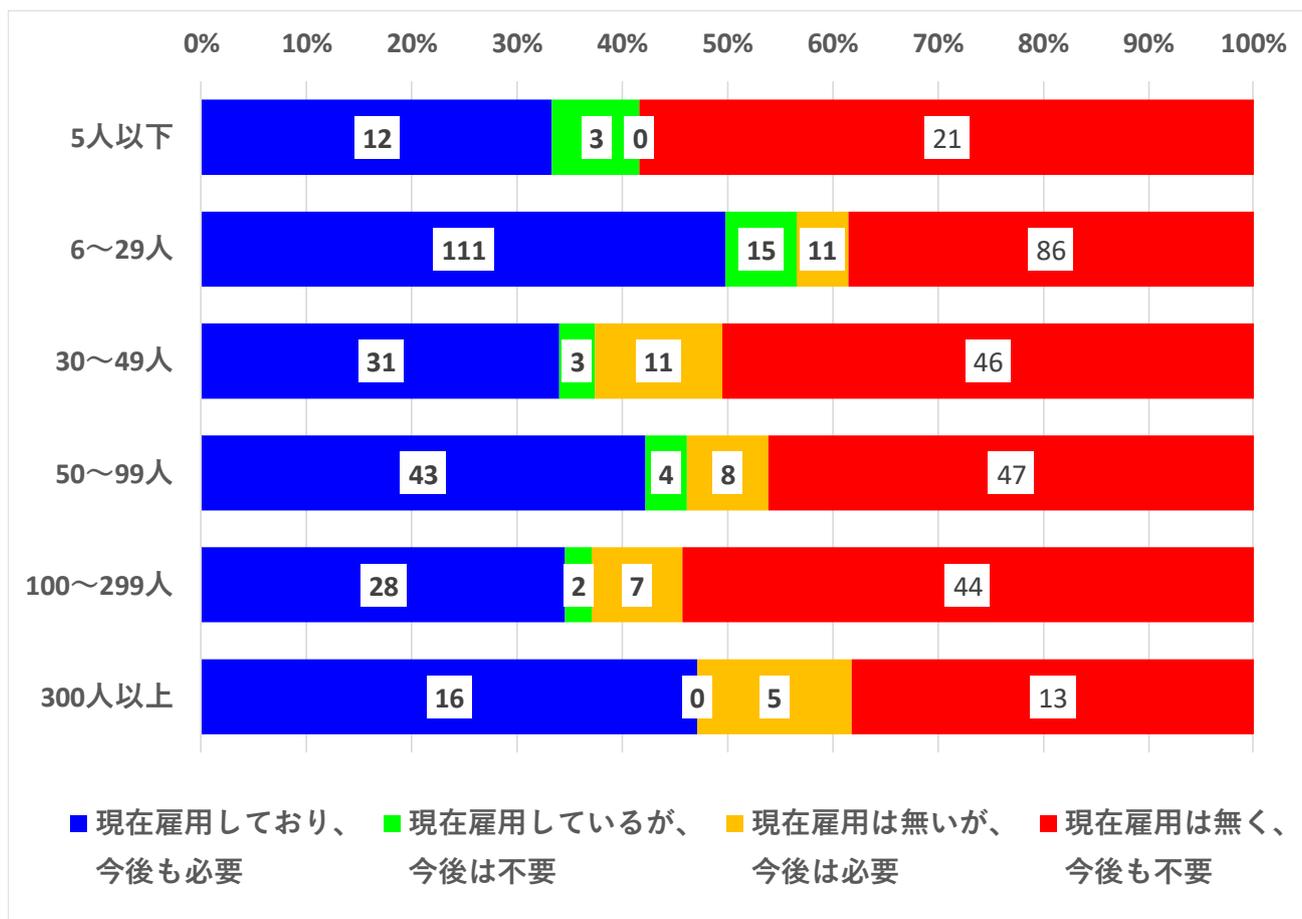


業種別にみた今後の外国人雇用の必要性 N=567（数値は実数）

4-3. 従業員数別にみた今後の外国人雇用の必要性（問 2、問 4、問 21）

今後の外国人労働者の必要性について、従業員数別にまとめた。従業員数が「6～29人」の事業所、「300人以上」の事業所で「現在雇用しており、今後も必要」とする割合が5割程度であった。「現在雇用は無いが、今後は必要」とする割合は、従業員数が「30～49人」の事業所、「300人以上」の事業所で1割を超えた。

従業員数（問 2）	現在の雇用と今後の必要性 （問 4・問 21）	現在雇用 しており、 今後も必要	現在雇用 しているが、 今後は不要	現在雇用は 無いが、 今後は必要	現在雇用は 無く、 今後も不要
5人以下		12 (33.3%)	3 (8.3%)	0 (0.0%)	21 (58.3%)
6～29人		111 (49.8%)	15 (6.7%)	11 (4.9%)	86 (38.6%)
30～49人		31 (34.1%)	3 (3.3%)	11 (12.1%)	46 (50.5%)
50～99人		43 (42.2%)	4 (3.9%)	8 (7.8%)	47 (46.1%)
100～299人		28 (34.6%)	2 (2.5%)	7 (8.6%)	44 (54.3%)
300人以上		16 (47.1%)	0 (0.0%)	5 (14.7%)	13 (38.2%)

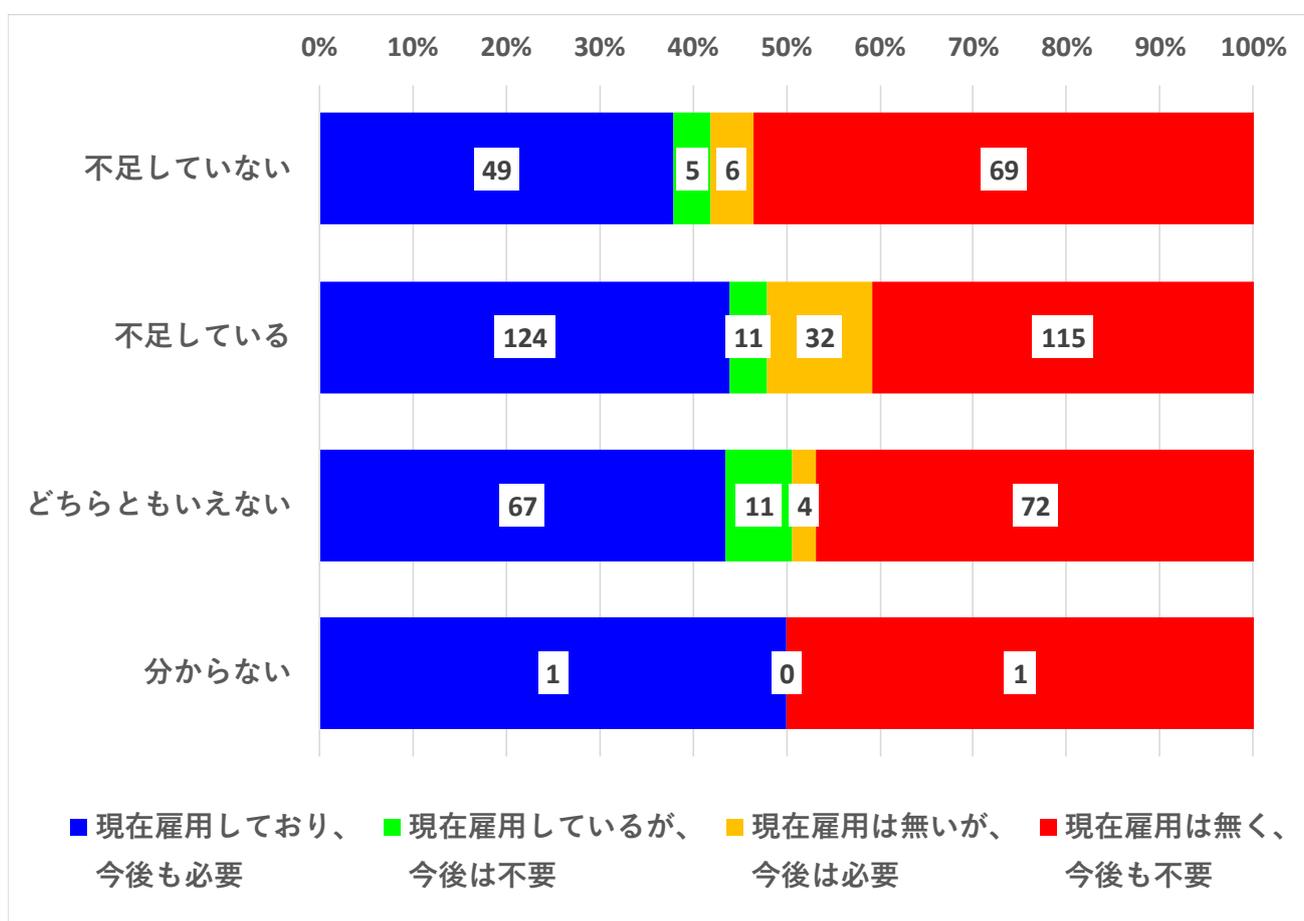


従業員数別にみた今後の外国人雇用の必要性 N=567（数値は実数）

4-4. 人手不足の度合いからみた今後の外国人雇用の必要性（問 3、問 4、問 21）

現在、人手が不足しているか否かによる、今後の外国人雇用の必要性については、それほど大きな考え方の違いは見られなかった。

現在の雇用と今後の必要性 （問 4・問 21） 雇用人員の不足（問 3）	現在雇用し ており、 今後も必要	現在雇用し ているが、 今後は不要	現在雇用は 無いが、 今後は必要	現在雇用は 無く、 今後も不要
不足していない	49 (38.0%)	5 (3.9%)	6 (4.7%)	69 (53.5%)
不足している	124 (44.0%)	11 (3.9%)	32 (11.3%)	115 (40.8%)
どちらともいえない	67 (43.5%)	11 (7.1%)	4 (2.6%)	72 (46.8%)
分からない	1 (50.0%)	(0.0%)	(0.0%)	1 (50.0%)



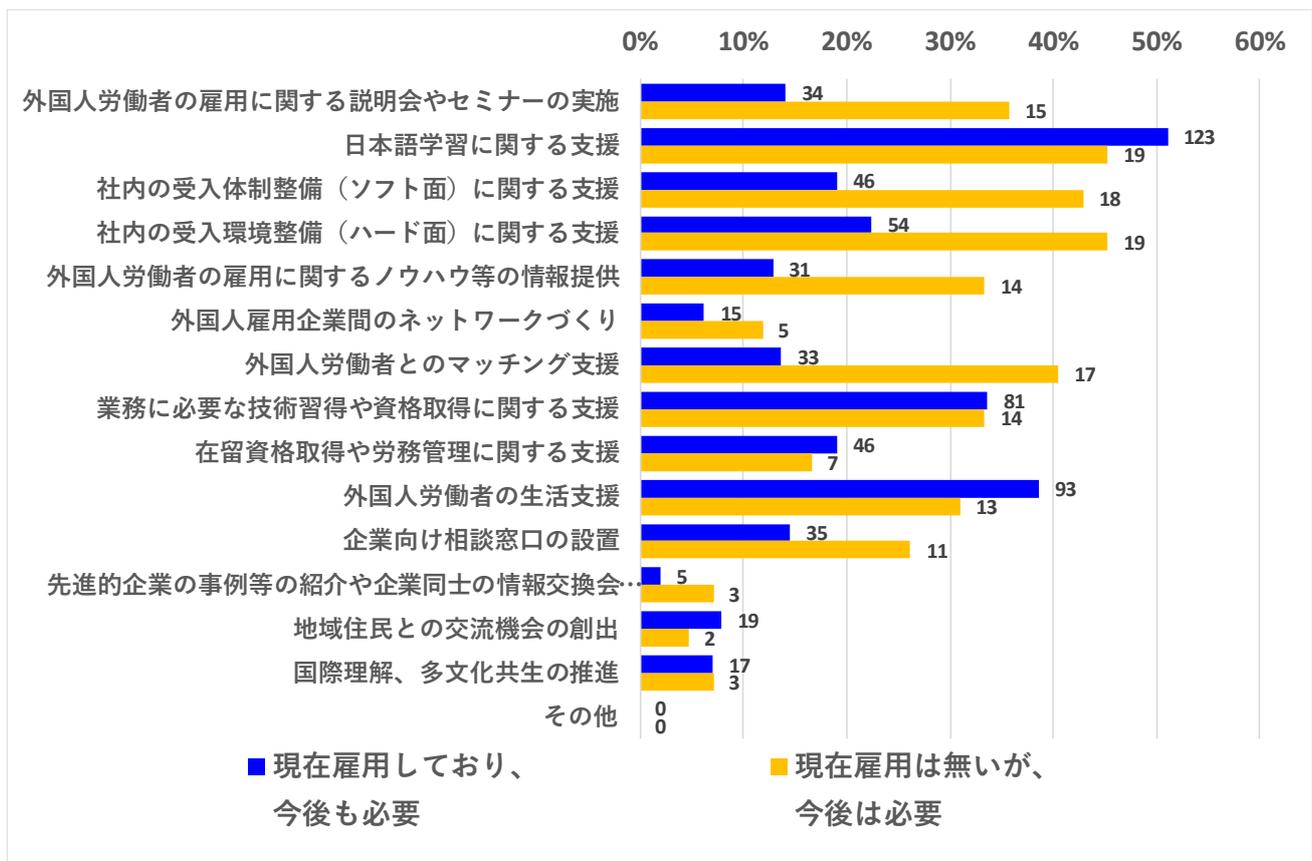
人手不足の度合いからみた今後の外国人雇用の必要性 N=567 (数値は実数)

4-5. 現在の外国人労働者の雇用有無による行政への期待（問4、問21、問28）

現在も雇用しており、今後も雇用したいとしている事業所は、行政への期待として回答割合が3割を超えた項目が「日本語学習に関する支援」「外国人労働者の生活支援」「業務に必要な技術習得や資格取得に関する支援」の3つであった。

現在、雇用していないが、今後雇用したい事業所では、行政への期待として回答割合が3割を超えた項目が8項目に及び、異なる傾向があることが分かった。今後、外国人労働者を雇用したい事業所は「日本語学習に関する支援」もさることながら、「外国人労働者とのマッチング支援」「外国人労働者の雇用に関する説明会やセミナーの実施」など、人員を確保する方策の段階から行政のサポートを求めている。その他、「社内の受入体制整備（ソフト面）に関する支援」「社内の受入環境整備（ハード面）に関する支援」など、体制構築に関する要望が強いことが分かった。

現在の雇用と今後の必要性 （問4・問21）	N=241	N= 42
	現在雇用 しており、 今後も必要	現在雇用は 無いが、 今後は必要
行政への期待（問28）		
外国人労働者の雇用に関する説明会やセミナーの実施	34 (14.1%)	15 (35.7%)
日本語学習に関する支援	123 (51.0%)	19 (45.2%)
社内の受入体制整備（ソフト面）に関する支援	46 (19.1%)	18 (42.9%)
社内の受入環境整備（ハード面）に関する支援	54 (22.4%)	19 (45.2%)
外国人労働者の雇用に関するノウハウ等の情報提供	31 (12.9%)	14 (33.3%)
外国人雇用企業間のネットワークづくり	15 (6.2%)	5 (11.9%)
外国人労働者とのマッチング支援	33 (13.7%)	17 (40.5%)
業務に必要な技術習得や資格取得に関する支援	81 (33.6%)	14 (33.3%)
在留資格取得や労務管理に関する支援	46 (19.1%)	7 (16.7%)
外国人労働者の生活支援	93 (38.6%)	13 (31.0%)
企業向け相談窓口の設置	35 (14.5%)	11 (26.2%)
先進的企業の事例等の紹介や企業同士の情報交換会の実施	5 (2.1%)	3 (7.1%)
地域住民との交流機会の創出	19 (7.9%)	2 (4.8%)
国際理解、多文化共生の推進	17 (7.1%)	3 (7.1%)
その他	0 (0.0%)	0 (0.0%)



現在の外国人労働者の雇用有無による行政への期待（数値は実数）
 現在雇用しており今後も必要 N=241、現在雇用は無いが今後は必要 N= 42

第5章 自由記述より得られたコメント

自由記述にて得られた意見について、ジャンルごとに取りまとめた。ジャンルは、「言語・文化・教育の問題」「外国人労働者受け入れに関する制度・手続きの問題」「労働環境・管理の問題」「治安・社会的影響の問題」「住宅・生活環境の問題」とした。文章は、一部、誤字、文末等を修正、固有名詞を削除の上、原文を極力そのまま転載する。下線は行政への要望等についてである。

【言語・文化・教育の問題】

- ・ ホームページ上でアルバイトなど募集しているが応募は多くあるが実際に面接日に来なかったり日本語の読み書きに不安があったりする方が殆どで採用に至っていない。過去にはクルーとして採用したが仕事より先に日本語の読み書きを教えるのが大変で、それ以降は採用の機会がない。
- ・ 何人か雇用したが、日本語を学ぶ思いで日本に来ている人は、なかなか仕事を覚えない。
- ・ 外国人との言葉の壁対策で通訳も出来る日本在住の外国人も雇用していた時もあるが、そうになると自分達で日本語を覚えるという意識は減り勉強しなくなった。
- ・ 技能実習の管理団体に母国でしっかりと日本語の学習をしてもらう様にし、来日した時、既に日常会話が出来るようにしてほしい（文化も教えてほしい）。以前より、日本語能力が低下している。N4レベルは必ず必要。
- ・ 言語が優秀な方でも、コミュニケーションを取るの難しい。以前いた方は、すぐにホームシックで泣かれてしまったり、簡単に「できない」と言われたりする方だったので、難しさを痛感した。
- ・ 言葉の壁と資格の壁は高い。
- ・ 初めに入ってきた方々は一生懸命日本語を覚え仕事にも取組み頑張っていたが、次々人数も増えると母国語で話すことが多くなった。日本語をあまり話していないように思う。
- ・ 雇用開始前までは不安が多かったが、実際に雇用を開始してみると習うより慣れろなんだなと感じた。イスラム教の方には、食材に制限があり、食材を取り揃えてあるスーパーを本人たちに紹介することが出来ず、入国後すぐは食事に困った。宗教に対応したお店や、インドネシア語が通じる定員がいるお店などを紹介するハンドブックを行政のほうで作成していただけると、今後の受入時にスムーズになると思う。

【外国人労働者受け入れに関する制度・手続きの問題】

- ・ 外国人の雇用は手続き的にも、言語の壁的にも難しい。
- ・ 各種手続きが分かり難く、煩雑で時間がかかる。この点を改善して頂きたい。
- ・ 期間制限等、手続きが多すぎる、小企業では対応ができない（専任は付けられない）。
- ・ 技能実習制度から育成就労への対応を知りたい。特定技能2号への移行の試験内容を知りたい。
- ・ 現行制度について大きな不満はないが、より少子高齢化社会の一助となる外国人労働者の必要性を訴える必要性を感じる。
- ・ 資格外活動許可で就労される方の制限の範囲内でも、社会保険加入要件に抵触される場合がある。制度上必要な事とは理解するが、たちまちの手取り金額は下がる。このあたりについて、本人に説明

して理解していただくのが難しい。日本人でも制度を理解されていないし、難しい日本語が理解できない。

- ・ 特定派遣の外国人労働者が、通常の派遣労働者として派遣されてるケースが見られるので、そのあたりの調査をしっかりとしてほしい。

【労働環境・管理の問題】

- ・ 1点のモノづくりでオーダーメイドをしているため作業を教え込む必要があり大変と思う
- ・ 管理が大変で多くの対応に時間を取られる人材
- ・ 求める運転職のレベル（気遣いや品質）に外国人は厳しいと思う
- ・ 国や地域、本人の性格によって接し方（指導法）が変わる為、画一的な対処方法は通用しない。日本人でもそれは同様。
- ・ 文化や風習の違いからくる誤解の発生、日本人的な細やかな配慮が可能かどうか不明。我々は障がい者とともに日々過ごしているが、コミュニケーション能力に欠ける方が多い。表情や仕種で日本人の気持ちを外国人が汲み取れるのか、不安。
- ・ 保育所なので、保護者対応が、日本人でも大変な状況。生活環境の違いや国によっての子育ての違いで、気持ちのすれ違いやコミュニケーションがうまくいかないなどのトラブルが予想される。

【治安・社会的影響の問題】

- ・ 外国人が増えて治安が悪くならないようにしてほしい
- ・ 外国人人材の受入れに関して、人手不足の昨今致し方無い状況ではあるが、無防備に入国させている状況に不安しかない。日本文化や慣習の消失、治安・環境悪化に対して、入国前に明確な基準やそれに対する制限を設けるなど必要かと思う。
- ・ 外国人労働者は治安悪化につながる面もあるので、日本人労働者だけで回せるように、効率化、社会をダウンサイジングする必要があると思う。また、工事は下手をしたら死亡事故に繋がったり、資格（日本人でもなかなか取得ができなかったりする）が必要なので、現実的に外国人労働者は難しいと思う。
- ・ 今後ますます多国籍化していったとき、外国人同士のトラブルや全体的な治安の悪化が心配。

【住宅・生活環境の問題】

- ・ 一般のアパートの契約が難しい、外国人だからと断られる事が多い。基本審査が通りにくい。
- ・ 住宅に確保に困った。外国人には貸さない等。維持費も高いので、市営住宅等を安く貸してくれると大変助かる。
- ・ 最近外国人の犯罪が増えた影響なのか、外国人労働者のための賃貸住宅を借りるためにとても苦労した。会社契約であっても20軒くらいの大家さんに断られた。
- ・ 携帯電話などがすぐに持てるように手続きを簡素化してほしい。

別添 アンケート調査用紙

調査票 原本

倉敷市外国人労働者雇用実態調査のお願い

市内事業所の皆様には、日頃から市政について御理解と御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足が深刻化する中、倉敷市においても、外国人労働者を雇用する企業が増加しています。本市では、性別・国籍を問わず、誰もが働きやすい職場づくりに向けた施策を今後も実施していきたいと考えております。

つきましては、外国人労働者の雇用の状況を把握するため、次のとおり実態調査を行いますので、業務御多忙の折、誠に恐縮ではございますが、何卒御協力くださいますようお願いいたします。

令和6年11月8日

倉敷市長 伊 東 香 織

【御記入にあたって】

回答の目安：8~26問、5~15分

1 回答は、パソコンやスマートフォン等、インターネットを利用してお答えください。



(右の二次元コード又は次の URL からお願いいたします。)

※通信料は、回答者様の御負担となります。あらかじめ御了承ください。

<https://survey.isl.or.jp/XXXXXXXXXX>

なお、インターネットでの回答が難しい場合は、この冊子に回答を直接御記入いただき、返信用封筒（切手は不要）で御返送ください。

回答は、令和6年12月13日（金）までに、御入力又は御返送をお願いいたします。

- いただいた回答は、統計的に処理し、本調査の目的以外には使用いたしません。
- 後日、個別にお問い合わせさせていただく場合がございますので、あらかじめ御了承ください。
- 調査結果は、今後の市政運営に役立ててまいります。

公益財団法人 大原記念労働科学研究所（倉敷市受託事業者）

担当：石井・北島・松田

電話：03-6447-1330 E-Mail：esurvey@isl.or.jp

調査について御不明な点等がございましたらお問い合わせください。

問25 外国人労働者の雇用にあたっての課題について教えてください（複数回答可）。

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> コミュニケーションが上手く取れない | <input type="checkbox"/> 生活や文化、価値観の違い |
| <input type="checkbox"/> 入国や計画認定の手続きに手間がかかる | <input type="checkbox"/> 在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる |
| <input type="checkbox"/> 適正な支援機関の選択や外国人労働者の募集方法が分からない | |
| <input type="checkbox"/> 雇用期間（時間）に制限がある | <input type="checkbox"/> 日常生活のサポート（住宅確保等）や教育係が不足している |
| <input type="checkbox"/> 社内の表示板（トイレ、給湯室の表示など）や作業マニュアル等の多言語化・やさしい日本語への対応 | |
| <input type="checkbox"/> 賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかる | <input type="checkbox"/> 問題が起きた際の対応方法（相談先）が分からない |
| <input type="checkbox"/> 入社後のオリエンテーションや研修の体制が整っていない | <input type="checkbox"/> 地域に受け入れられにくい |
| <input type="checkbox"/> 宗教上必要な環境（祈祷、禁忌等）の整備・理解が不足している | <input type="checkbox"/> その他（ ） |

問26 外国人労働者を雇用する・雇用し続ける際に、今後、対応したいことを教えてください（複数回答可）。

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 業務マニュアルの多言語化・やさしい日本語化 | <input type="checkbox"/> 社内表示板（トイレの標記等）の多言語化・やさしい日本語化 |
| <input type="checkbox"/> 日本語研修体制の整備 | <input type="checkbox"/> 日本語教育の可能な人材の雇用 |
| <input type="checkbox"/> 生活に関するルールブックの作成 | <input type="checkbox"/> 日本人従業員や地域住民との交流会の企画 |
| <input type="checkbox"/> 受け入れる側の教育・研修・啓発 | <input type="checkbox"/> その他（ ） |

問27 雇用したい外国人労働者の人材像について、重視するものを教えてください（複数回答可）。

- | | | | |
|--------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 日本語能力 | <input type="checkbox"/> 語学力（英語など） | <input type="checkbox"/> 基礎学力・学歴 | <input type="checkbox"/> 業務に関する資格・実績 |
| <input type="checkbox"/> 人物・人柄 | <input type="checkbox"/> 長期的な雇用が可能 | <input type="checkbox"/> 単身である | <input type="checkbox"/> 家族・親戚が日本にいる |
| <input type="checkbox"/> 人脈がある | <input type="checkbox"/> 業務への向上心 | <input type="checkbox"/> 業務への適性 | <input type="checkbox"/> 性別 |
| <input type="checkbox"/> 年齢 | <input type="checkbox"/> その他（ ） | | |

問28 外国人労働者を雇用するにあたり、行政（国、県、市など）に期待する事柄を教えてください（複数回答可）。

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 外国人労働者の雇用に関する説明会やセミナーの実施 | <input type="checkbox"/> 日本語学習に関する支援 |
| <input type="checkbox"/> 社内の受入体制整備（ソフト面）に関する支援 | <input type="checkbox"/> 社内の受入環境整備（ハード面）に関する支援 |
| <input type="checkbox"/> 外国人労働者の雇用に関するノウハウ等の情報提供 | <input type="checkbox"/> 外国人雇用企業間のネットワークづくり |
| <input type="checkbox"/> 外国人労働者とのマッチング支援 | <input type="checkbox"/> 業務に必要な技術習得や資格取得に関する支援 |
| <input type="checkbox"/> 在留資格取得や労務管理に関する支援 | <input type="checkbox"/> 外国人労働者の生活支援 |
| <input type="checkbox"/> 先進的企業の事例等の紹介や企業同士の情報交換会の実施 | <input type="checkbox"/> 企業向け相談窓口の設置 |
| <input type="checkbox"/> 地域住民との交流機会の創出 | <input type="checkbox"/> 国際理解、多文化共生の推進 |
| <input type="checkbox"/> その他（ ） | |

問29は問21で、今後の外国人労働者の雇用について「どちらかといえば必要ない」「必要ない」と回答された方への質問です。

問29 「どちらかといえば必要ない」「必要ない」とする理由を教えてください。

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 日本人を含めて採用予定がない | <input type="checkbox"/> 従業員は日本人のみで充足させたい |
| <input type="checkbox"/> 外国人労働者の受入に不安がある | <input type="checkbox"/> 住宅確保や多言語化対応等のコストがかかる |
| <input type="checkbox"/> その他（ ） | |

問30 最後に、お気付きのこと、御要望などを御自由にお書きください。

[]

質問は以上になります。御回答ありがとうございました。

貴事業所代表者 職・氏名

御回答者 職・氏名

電話番号

メールアドレス

御記入いただいたアドレスへ、今後セミナーや合同説明会等の開催案内を送付してよろしいでしょうか？

- 送付を希望する 送付を希望しない