

外国人材受入れに関するアンケート 集計結果【全体版】

I 調査の概要

1 目的

外国人材の受入れにあたり、県内事業所の現状や課題等を把握する。

2 調査対象

県内事業所のうち、商工会、商工会議所の会員事業所を対象に、計 1,000 社を抽出。

3 調査方法

ながの電子申請サービス

4 調査時期

令和元年 7 月 9 日（火）～8 月 9 日（金）

5 アンケートの回収率

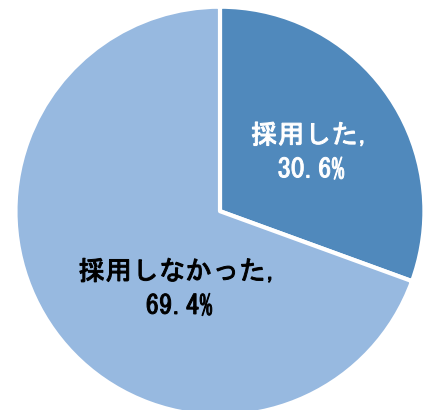
51.7%（517社）

II 調査結果

1. 外国人材の採用について

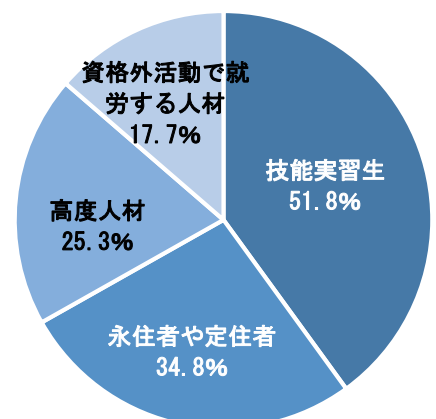
（1）過去 3 年間で外国人材を採用したか

| 選択肢 | 回答結果 |
|---------|-------------|
| 採用した | 30.6% (158) |
| 採用しなかった | 69.4% (359) |
| 総数 | 517 |



（2）採用した在留資格について（n=158（複数回答可））

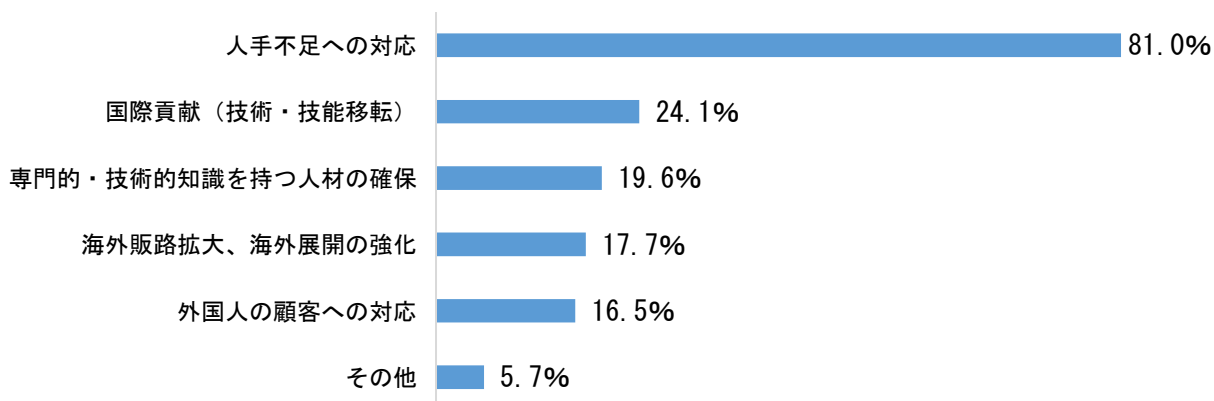
| 選択肢 | 回答結果 |
|-------------------------|------------|
| 国際貢献を目的とした、技能実習生 | 51.9% (82) |
| 活動に制限のない永住者や定住者 | 34.8% (55) |
| 専門的な知識・技術をもつ高度人材 | 25.3% (40) |
| 留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材 | 17.7% (28) |



(3) 外国人材を受入れた事情・背景等について (n=158 (複数回答可))

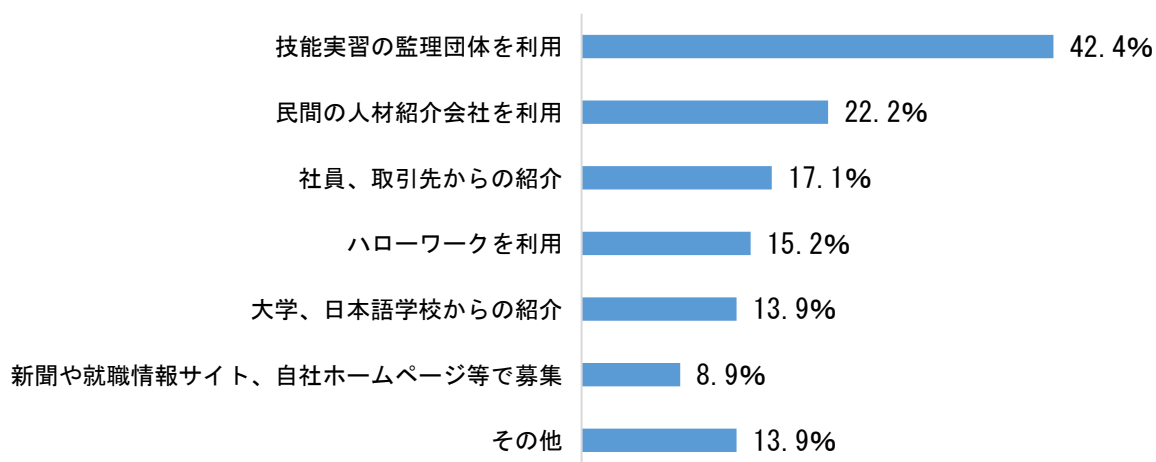
外国人材を受入れた事情・背景は、「人手不足への対応」と回答した企業が81.0%で最も高い。

| 選択肢 | 回答結果 |
|-------------------|-------------|
| 人手不足への対応 | 81.0% (128) |
| 国際貢献 (技術・技能移転) | 24.1% (38) |
| 専門的・技術的知識を持つ人材の確保 | 19.6% (31) |
| 海外販路拡大、海外展開の強化 | 17.7% (28) |
| 外国人の顧客への対応 | 16.5% (26) |
| その他 | 5.7% (9) |



(4) 採用経路について (n=158 (複数回答可))

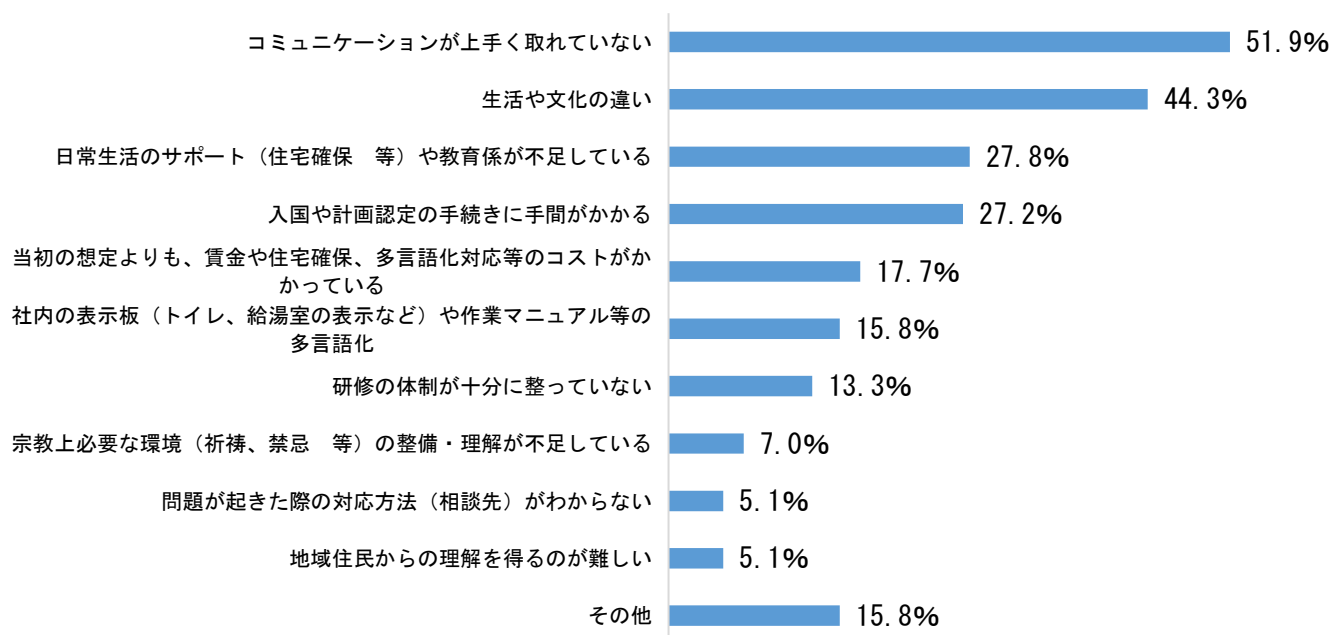
| 選択肢 | 回答結果 |
|---------------------------|------------|
| 技能実習の監理団体を利用した | 42.4% (67) |
| 民間の人材紹介会社を利用した | 22.2% (35) |
| 社員、取引先からの紹介 | 17.1% (27) |
| ハローワークを利用した | 15.2% (24) |
| 大学、日本語学校からの紹介 | 13.9% (22) |
| 新聞や就職情報サイト、自社ホームページ等で募集した | 8.9% (14) |
| その他 | 13.9% (22) |



(5) 外国人材受入れにあたって課題となったこと (n=158 (複数回答可))

受入れにあたっての課題について尋ねたところ、「コミュニケーションが上手く取れていない」が51.9%で最も高く、次いで「生活や文化の違い」が44.3%、「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」が27.8%などとなっている。

| 選択肢 | 回答結果 |
|-------------------------------------|------------|
| コミュニケーションが上手く取れていない | 51.9% (82) |
| 生活や文化の違い | 44.3% (70) |
| 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 | 27.8% (44) |
| 入国や計画認定の手続きに手間がかかる | 27.2% (43) |
| 当初の想定よりも、賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかっている | 17.7% (28) |
| 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 | 15.8% (25) |
| 研修の体制が十分に整っていない | 13.3% (21) |
| 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 | 7.0% (11) |
| 問題が起きた際の対応方法（相談先）がわからない | 5.1% (8) |
| 地域住民からの理解を得るのが難しい | 5.1% (8) |
| その他 | 15.8% (25) |



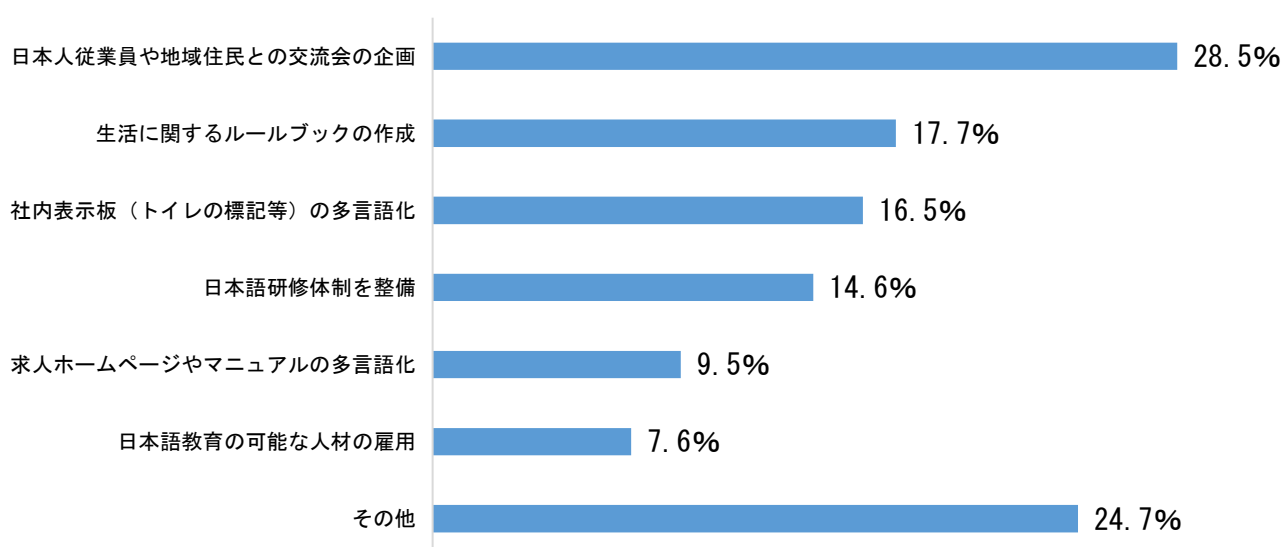
(6) 課題や悩みは解決したか

| 選択肢 | 回答結果 |
|-----------------------|------------|
| 一部は解決したが、解決していないこともある | 65.7% (90) |
| すべて解決した | 19.0% (26) |
| 解決していない | 15.3% (21) |
| 総数 | 137 |

(7) 外国人材を受入れる際に工夫したこと (n=158 (複数回答可))

受入れの際に工夫したことについて、「日本人従業員や地域住民との交流会の企画」を実施したと回答した企業が28.5%で最も高く、次いで「生活に関するルールブックの作成」が17.7%、「社内表示板(トイレの標記等)の多言語化」が16.5%、「日本語研修体制を整備」が14.6%などとなっている。

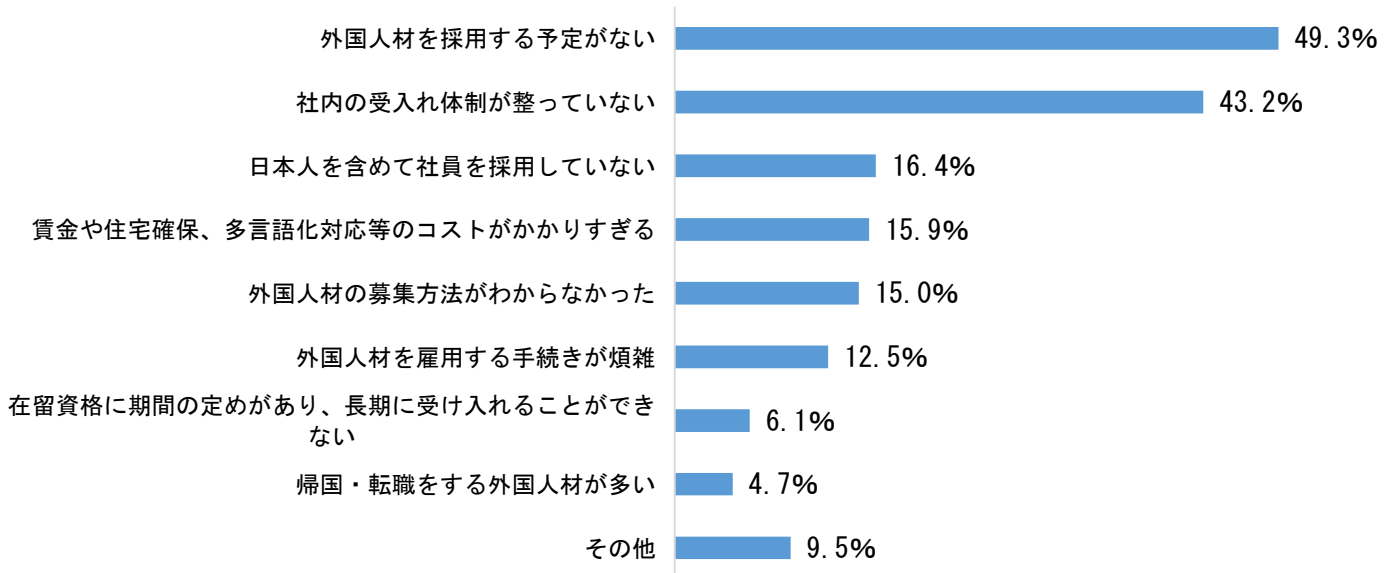
| 選択肢 | 回答結果 |
|---------------------|------------|
| 日本人従業員や地域住民との交流会の企画 | 28.5% (45) |
| 生活に関するルールブックの作成 | 17.7% (28) |
| 社内表示板(トイレの標記等)の多言語化 | 16.5% (26) |
| 日本語研修体制を整備 | 14.6% (23) |
| 求人ホームページやマニュアルの多言語化 | 9.5% (15) |
| 日本語教育の可能な人材の雇用 | 7.6% (12) |
| その他 | 24.7% (39) |



(8) 採用しなかった理由 (n=359 (複数回答可))

過去3年間で外国人材を採用しなかった企業に理由を尋ねたところ、「外国人材を採用する予定がない」「日本人を含めて社員を採用していない」を除くと、「社内の受入れ体制が整っていない」が43.2%、「賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる」が15.9%などとなっており、受入れ後の対応について懸念があることを採用しなかった理由としている企業が多い。

| 選択肢 | 回答結果 |
|-------------------------------|-------------|
| 外国人材を採用する予定がない | 49.3% (177) |
| 社内の受入れ体制が整っていない | 43.2% (155) |
| 日本人を含めて社員を採用していない | 16.4% (59) |
| 賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる | 15.9% (57) |
| 外国人材の募集方法がわからなかった | 15.0% (54) |
| 外国人材を雇用する手続きが煩雑 | 12.5% (45) |
| 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 | 6.1% (22) |
| 帰国・転職をする外国人材が多い | 4.7% (17) |
| その他 | 9.5% (34) |

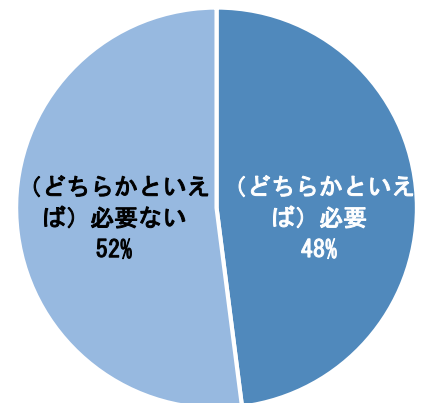


3. 外国人材の受入れについて

(1) 外国人材の受入れについてどのように考えているか

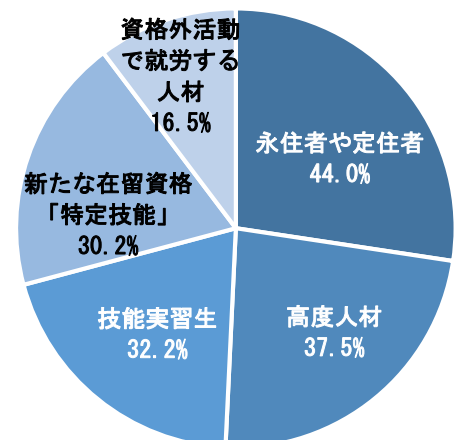
外国人材の受入れについて、「必要」21.5%、「どちらかといえば必要」26.5%となっており、回答企業の半数近くが必要であると考えている。

| 選択肢 | 回答結果 |
|--------------|-------------|
| どちらかといえば必要ない | 27.8% (144) |
| 必要ない | 24.2% (125) |
| どちらかといえば必要 | 26.5% (137) |
| 必要 | 21.5% (111) |
| 総数 | 517 |



(2) 受入れを想定している在留資格 (n=248 (複数回答可))

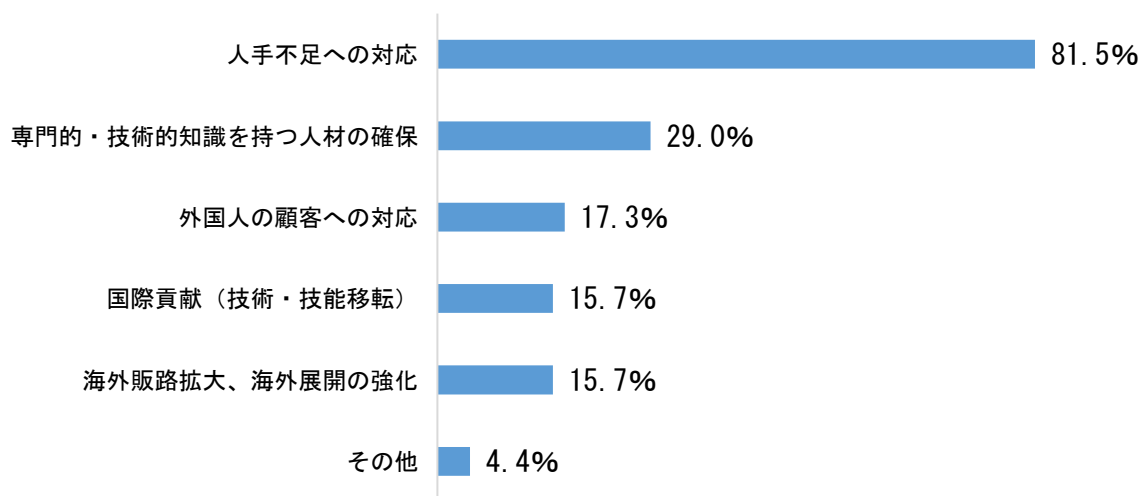
| 選択肢 | 回答結果 |
|-------------------------|-------------|
| 活動に制限のない永住者や定住者 | 44.0% (109) |
| 専門的な知識・技術をもつ高度人材 | 37.5% (93) |
| 国際貢献を目的とした、技能実習生 | 32.3% (80) |
| 新たな在留資格「特定技能」による人材 | 30.2% (75) |
| 留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材 | 16.5% (41) |



(3) 外国人材を受入れようとする背景 (n=248 (複数回答可))

外国人材を受入れようとする背景については、「人手不足への対応」と回答した企業が81.5%で最も高い。

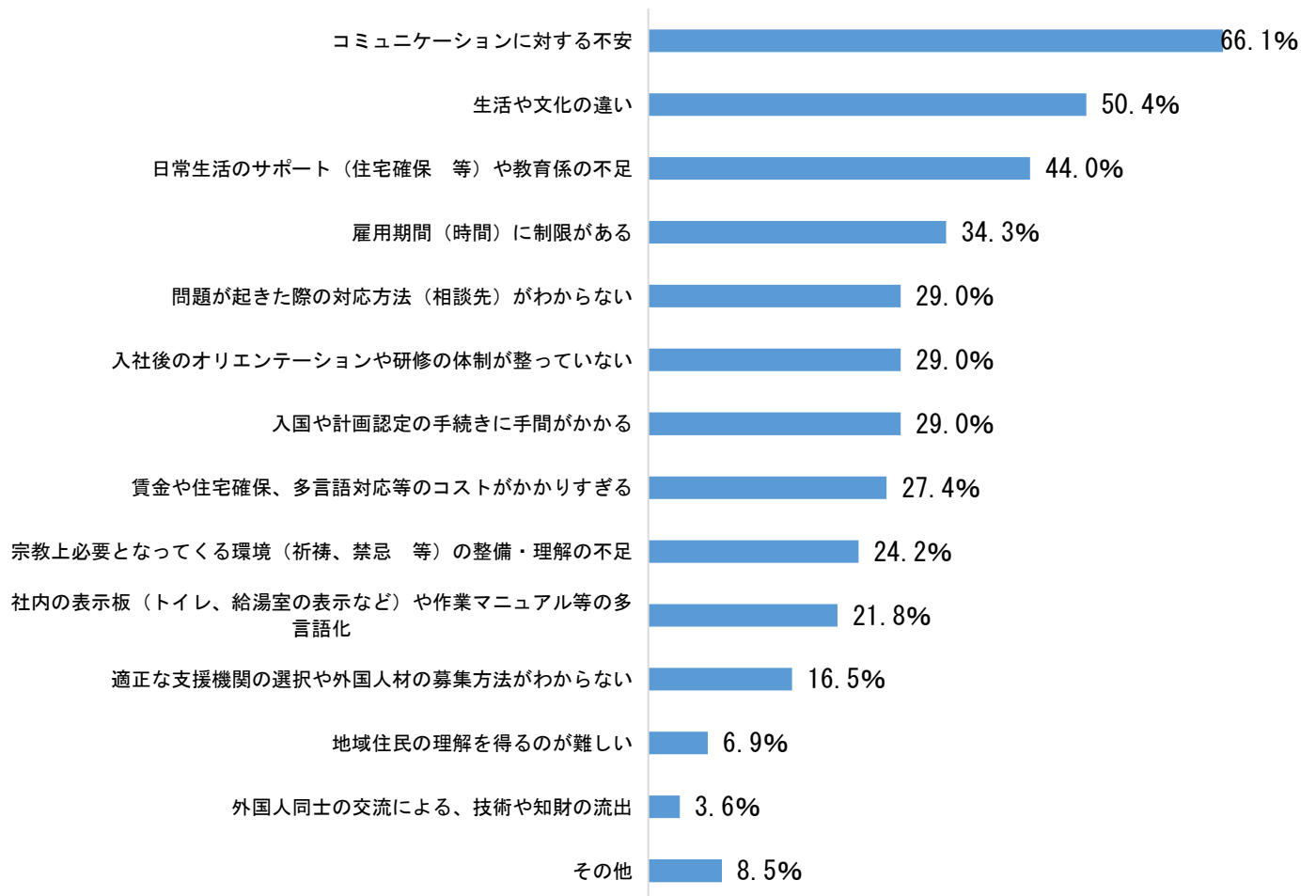
| 選択肢 | 回答結果 |
|-------------------|-------------|
| 人手不足への対応 | 81.5% (202) |
| 専門的・技術的知識を持つ人材の確保 | 29.0% (72) |
| 外国人の顧客への対応 | 17.3% (43) |
| 国際貢献 (技術・技能移転) | 15.7% (39) |
| 海外販路拡大、海外展開の強化 | 15.7% (39) |
| その他 | 4.4% (11) |



(4) 受入れにあたっての課題 (n=248 (複数回答可))

受入れにあたっての課題について尋ねたところ、「コミュニケーションに対する不安」が66.1%で最も高く、次いで「生活や文化の違い」が50.4%、「日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育係の不足」が44.0%などとなっている。

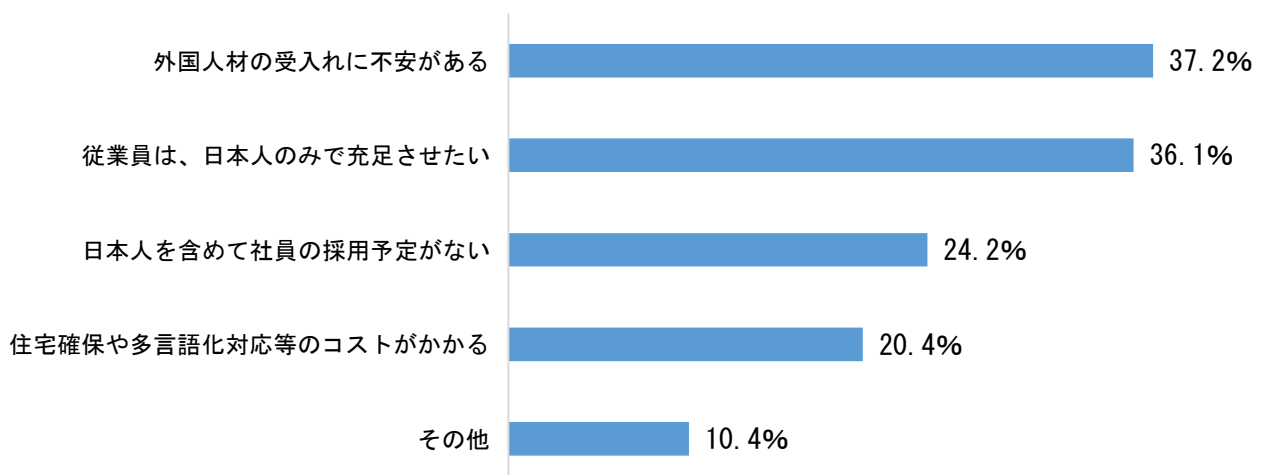
| 選択肢 | 回答結果 |
|--------------------------------------|-------------|
| コミュニケーションに対する不安 | 66.1% (164) |
| 生活や文化の違い | 50.4% (125) |
| 日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育係の不足 | 44.0% (109) |
| 雇用期間 (時間) に制限がある | 34.3% (85) |
| 問題が起きた際の対応方法 (相談先) がわからない | 29.0% (72) |
| 入国や計画認定の手続きに手間がかかる | 29.0% (72) |
| 入社後のオリエンテーションや研修の体制が整っていない | 29.0% (72) |
| 賃金や住宅確保、多言語対応等のコストがかかりすぎる | 27.4% (68) |
| 宗教上必要となってくる環境 (祈祷、禁忌 等) の整備・理解の不足 | 24.2% (60) |
| 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 | 21.8% (54) |
| 適正な支援機関の選択や外国人材の募集方法がわからない | 16.5% (41) |
| 地域住民の理解を得るのが難しい | 6.9% (17) |
| 外国人同士による、技術や知財の流出 | 3.6% (9) |
| その他 | 8.5% (21) |



（５）受入れる必要がないとする理由（n＝269（複数回答可））

外国人材の受入れについて「必要ない、どちらかと言えば必要ない」と回答した企業に、理由について尋ねたところ、「外国人材の受入れに不安がある」が37.2%で最も高く、次いで「日本人を含めて社員の採用予定がない」が36.1%、「日本人を含めて社員の採用予定がない」が24.2%などとなっている。

| 選択肢 | 回答結果 |
|----------------------|-------------|
| 外国人材の受入れに不安がある | 37.2% (100) |
| 従業員は、日本人のみで充足させたい | 36.1% (97) |
| 日本人を含めて社員の採用予定がない | 24.2% (65) |
| 住宅確保や多言語化対応等のコストがかかる | 20.4% (55) |
| その他 | 10.4% (28) |



5. 新たな在留資格「特定技能」について

(1) 制度について、どの程度内容を把握しているか

新たな在留資格「特定技能」について、「創設されたことは把握しているが、詳細はわからない」が48.4%、「創設されたことを知らなかった」が24.8%と、制度の内容について把握していないと回答した企業が半数以上という結果になっている。

| 選択肢 | 回答結果 |
|--|-------------|
| 新たな在留資格「特定技能」が創設されたことは把握しているが、詳細はわからない | 48.4% (250) |
| 新たな在留資格「特定技能」が創設されたことを知らなかった | 24.8% (128) |
| 自社・団体に関係している部分等、断片的な情報については把握している | 20.3% (105) |
| 制度について、詳細まで把握している | 6.5% (34) |
| 総数 | 517 |

(2) 技能実習生の特定技能への移行について

| 選択肢 | 回答結果 |
|---------|------------|
| 検討していない | 53.1% (79) |
| 検討している | 46.9% (70) |
| 総数 | 149 |

※検討していない理由（抜粋）

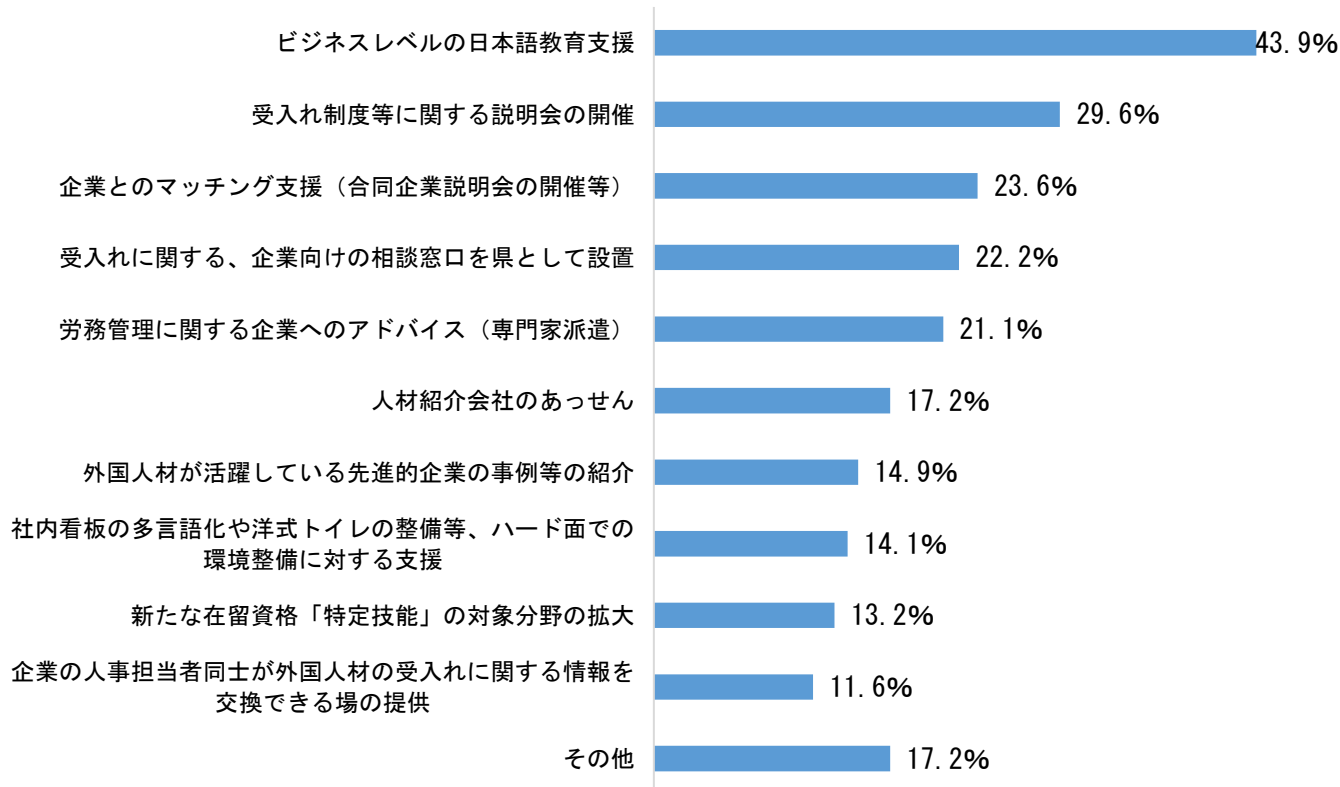
- ・実習生間にて能力差が発生しており、一律の教育が困難
- ・仕事が簡単だから
- ・非該当業種だから
- ・本人希望なし
- ・一時的な人員不足解消の為
- ・能力不足のため
- ・社内計画が狂う為

6. 受入れ支援策について

(1) 求める支援策（n=517（複数回答可））

求める支援策については、「ビジネスレベルの日本語教育支援」が43.9%で最も高く、次いで「受入れ制度等に関する説明会の開催」が29.6%、「企業とのマッチング支援（合同企業説明会の開催等）」が23.6%、「受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置」が22.2%などとなっている。

| 選択肢 | 回答結果 |
|--------------------------------------|-------------|
| ビジネスレベルの日本語教育支援 | 43.9% (227) |
| 受入れ制度等に関する説明会の開催 | 29.6% (153) |
| 企業とのマッチング支援（合同企業説明会の開催等） | 23.6% (122) |
| 受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置 | 22.2% (115) |
| 労務管理に関する企業へのアドバイス（専門家派遣） | 21.1% (109) |
| 人材紹介会社のあっせん | 17.2% (89) |
| 外国人材が活躍している先進的企業の事例等の紹介 | 14.9% (77) |
| 社内看板の多言語化や洋式トイレの整備等、ハード面での環境整備に対する支援 | 14.1% (73) |
| 新たな在留資格「特定技能」の対象分野の拡大 | 13.2% (68) |
| 企業の人事担当者同士が外国人材の受入れに関する情報を交換できる場の提供 | 11.6% (60) |
| その他 | 17.2% (89) |



7. その他意見等（自由記述）

| 項目 | 具体的事項 |
|-----------------------------|--|
| 外国人材を受入れた 事情・背景について | 留学生の生活指導および書類作成のため |
| | 外国人顧客への対応がうまくいったから |
| 受入れにあたっての 課題 | 入国後の日本語学習のサポートが難しい |
| | 日本語学校がない |
| | 実習生個人の努力に頼る語学学習には限界がある |
| | 税務、社会保険手続き等に手間がかかる |
| | 書類の読解ができないため、勤務が続かない |
| | コミュニケーションをとるための語学力を持った人材の育成が難しい |
| | 書類や資料の作成および読解に難があり、仕事が限られる |
| | 地方に支援機関がない |
| | 既存顧客からの理解を得るのが難しい |
| 受入れに関しての手続き他、自社でやるのはハードルが高い | |
| 外国人材を受入れる 際に工夫したこと | 個人負担の軽減を計った |
| | 社員が日本語・生活に関する手助けしている |
| | 仕事内容説明書の多言語化 |
| | 受入れた人材によって仕事内容を変えている |
| 外国人材を採用しな かった理由 | 言葉の障害、又、安全面での教育が大変である |
| | 仕事の内容が外国人材では困難 |
| | 現場では高度な技能と共に高いコミュニケーション能力が必要となる（建設業） 教育する人材が少ない |
| 外国人材を受入れよ うとする背景 | 留学生の生活指導のため |
| | 現地法人ワーカーのレベルアップのため （外国人材は）ハングリーで辞めないから |
| | 専門技術者の養成のため |
| 受入れる必要がない 理由 | 人材を育てても、帰国されてしまうと無駄になってしまう |
| | 業務にどの位対応できるか不明 |
| | 3～5年といった有期では、技術等取得後退職となりメリットがない |
| 求める支援策 | 特定技能に関する説明会の開催 |
| | 安全教育の支援 |
| | 法律など生活基礎知識の教育 |
| | 日本語教室の開催と周知 |