

### Ⅲ. 調査結果のまとめ

#### (1) 人員の充足状況

企業における現在の人手不足の実感については「人手不足感がある」が85.3%と高く、従業員別でも、すべてのカテゴリーで75%以上である。業界別においても、75%を超えており、切迫した状況が窺える。

特定技能14分野に限っても同様に「人手不足感がある」が80.7%と高く、「建設業」では100.0%となっている。

#### (2) 外国人材の受入れ状況

外国人材の受け入れについては、「受け入れている」の回答が33.3%「受け入れていたが、現在は受け入れていない」の回答が13.7%、受け入れたことのある企業の割合は、47.0%となっており、受け入れたことがない企業が半数以上の53.0%である。

受入れ形態については「正社員」の回答が62.4%と最も高く、次に「パート・アルバイト」が46.7%である。

受入れ人数については「技能実習生」が27.3%で最も高く、次いで「派遣社員」が22.6%である。

受け入れた外国人材の国籍については、社数ベースで「中国（香港等も含む）」37.9%、人数ベースでは「中国（香港等も含む）」が40.6%と最も多く、中国人の雇用が活発である。

在留資格について「身分又は地位に基づき在留する者（日系外国人、永住者、日本人の配偶者等）」が37.4%と最も高い。

外国人材を受け入れた理由について「日本人だけでは人手が足りないから」が37.4%と最も高く、すぐに就業可能な人であれば、外国人材でも良いという状況も見受けられる。

そのような状況の中、外国人材を受け入れて苦勞した点については「コミュニケーションが取りにくい（日本語コミュニケーション能力低い）」が30.2%と最も高く、受け入れる企業側の環境整備も急務である。

外国人材を受け入れていない企業が課題として認識している点についても、受け入れて苦勞した企業と同様で「日本語によるコミュニケーション能力が不足」が17.8%と最も高い。

特定技能14分野の外国人材の受け入れについては、「受け入れている」が25.9%「受け入れていたが、現在は受け入れていない」が19.3%となっており、受け入れたことのある企業の割合は45.2%である。受け入れたことがない企業は54.8%である。

### (3) 外国人材の受入れ計画・課題・対策

今後の外国人材の受入れ計画については「増やしたい」が17.1%「現状程度は受け入れたい」が18.3%「今よりも減らしたい」が4.0%「検討中」が28.3%となり、67.7%の企業が受入れ計画を持っている。

課題や障壁になっていることは、「日本語によるコミュニケーション」が53.2%で最も高い。

外国人材の円滑な受入れ・定着のために必要な職場環境の整備・取組については「メンター制度をはじめ各種相談体制の整備」が20.8%と最も高い。外国人材を円滑に受入れるためにはコミュニケーションが重要と考える企業が多い。

特定技能14分野における今後の外国人材の受入れ計画については、「増やしたい」が18.1%「現状程度は受け入れたい」が17.0%「今よりも減らしたい」が3.9%「検討中」が39.4%となり、約8割の企業が受入れ計画を持っている。

### (4) 行政に求める支援策

行政機関に求める支援策については、「在留資格の緩和・変更手続きの簡素化」が20.0%と最も多い。次いで「外国人材の受入れ（在留資格や雇用等）に関する企業相談窓口の設置」が19.0%「日本語教育に係る支援（経費補助等）」が18.6%「在留資格の変更等手続きに関するサポート」が17.8%「外国人材の募集・採用ルートの確保（マッチング支援）」が14.3%となっている。

### (5) 外国人材の受入れ理由・形態・業務

今後、外国人材を受け入れたい理由としては「人手不足により、日本人の求人が充足できないため」が46.5%と最も多く、次いで「海外の優秀な人材を採用したいため」が21.6%である。

受け入れの形態については、「正社員」が47.6%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」が34.6%と2番目に多い。

今後、どのような業務（分野・層）で受け入れたいかについては「一定の知識や技術を有したミドル層（「特定技能外国人」）」が33.2%と最も高く、次いで「技能実習生」が25.7%「新規学卒者（外国人留学生）」が23.0%「非技術的分野（いわゆる単純労働）」が19.3%「高い知識や技術を有した専門職層（「研究者等」）」が15.7%となっている。高度外国人材と技術労働者の双方に受入れニーズがあると言える。

### (6) 在留資格「特定技能」

どのように評価しているかについて「評価する」が21.8%「評価しない」が16.7%「わからない」が61.5%となった。特定技能14分野においては「評価する」が30.8%「評価しない」が24.9%「わからない」が44.3%となった。

「特定技能」を受け入れたいと思うかについては「受け入れたい」が26.6%「受入れを検討」が56.9%となっており、約8割の企業で受入れ希望がある。

## (7) 施策検討のための分析

### ①受入れに必要な属性

- ・留学生など高度人材、技能実習生や特定技能外国人など技能労働者の双方に府内企業の受入れニーズがある。京都ジョブパーク求職者・企業情報システム内の企業の声でも、同様の意見があり、高い知識や技術に注目し、国籍に捉われず、優秀な人材を採用したいと考えている。
- ・府内企業の求めるニーズに応じた、多様な外国人材を円滑に受け入れることのできる仕組みが必要である。特に京都ジョブパーク求職者・企業情報システム内の情報では、採用から定着までのプロセスを一括して支援する仕組みがあれば、企業側は、様々な団体・施設に声をかけなくても済むので、非常に助かるという声が多い。

### ②外国人材受入れ・定着支援

- ・府内企業の半数以上が外国人材を受け入れた経験がなく、何をどのようにすれば良いのか分からない状況にある中、他方、外国人材の受入れニーズが約8割であることから、その隙間（ギャップ）を埋めるべく、在留資格の手続き等について、企業が相談できる窓口等の体制を整備することが必要。併せて、企業訪問で詳細なニーズを把握し、受入れ企業に対し、伴奏支援をしていくことも必要である。京都ジョブパーク求職者・企業情報システム内の情報でも、外国人材の採用については雇用までの流れに不明な点が多いことや、雇い入れる外国人材の国の文化への理解が低いなど、外国人材の雇用が困難であるというイメージがついている。払拭させるためにも外国人材を雇用することのメリットを企業訪問で周知していかなければならない。
- ・新たな在留資格「特定技能」への関心も高いことから、それらを含め、在留資格等に係る制度周知や理解を深めるためのセミナー等の開催も望まれる。京都ジョブパーク求職者・企業情報システム内の情報では、セミナーに加え、外国人材との出会いの場を提供して欲しいという声もあるので、セミナーも取り込んだマッチングイベントの開催が必要である。
- ・外国人材の受入れにあたり、最大の課題は「日本語によるコミュニケーション」への不安であり、外国人材が住民として地域にとけこみ、定着できるように日本語教育の充実が不可欠である。京都ジョブパーク求職者・企業情報システム内の情報でも同様の意見があり、外国人材が定着している企業の事例共有、あるいは企業見学を行うことで、企業が外国人材を雇用するために今できることが何かを考え、動き出してもらうきっかけを作ることが必要である。