

IV. アンケート調査票・ヒアリング調査票原本

京都府外国人材受入れに係る実態・ニーズ等調査(アンケート)

※本調査は、京都市内中小企業の外国人材の受入れ状況やニーズ、課題等を抽出し、今後の施策検討の参考とするためのものです。

御記入いただいた情報は、本調査に係る目的のみに使用し、その他の目的には一切使用しません。

なお、本調査用紙は回収後、京都府へ提出いたします。

また、追加で、ヒアリング調査を実施させていただく場合がありますので、予め御承知おきください。

貴社名:

従業員数: 0~4 5~9 10~19 20~29 30~49 50~99 100名~

業種: 農業、林業(うち 農業 林業) 漁業 鉱業、採石業、砂利採取業 建設業

製造業(うち 素形材産業 産業機械製造業 電気・電子情報関連産業

造船、船用工業 飲食料品製造業 その他())

電気・ガス・熱供給・水道業 情報通信業 運輸業、郵便業 卸売業、小売業

金融業、保険業 不動産業、物品賃貸業 学術研究、専門・技術サービス業

宿泊業、飲食サービス業(うち 宿泊業 飲食店 その他)

生活関連サービス業、娯楽業 教育、学習支援業 複合サービス事業

医療、福祉(うち 介護事業 その他)

サービス業(他に分類されないもの)(うち ビルクリーニング 自動車整備業 その他)

【すべての企業にお尋ねします。】(以下、問1~問10)

問1 人手不足の実感はありますか。

(ア)ある (イ)ない

問2 外国人材を受け入れている、又は受け入れたことがありますか。

(ア)受け入れている (イ)受け入れていたが、現在は受け入れていない (ウ)受け入れていない

【問2で(ア)受け入れている 又は (イ)受け入れていたが、現在は受け入れていないと回答した企業にお尋ねします。】(以下、問3~問10)

※(ウ)受け入れていないと回答した企業は、問11に進んでください。

問3 受入れ形態・人数(複数回答可)

(ア) 正社員(人) (イ) パート・アルバイト(人) (ウ) 技能実習生(人) (エ) 特定技能外国人(人)

(オ) 海外拠点の社員(人) (カ) 派遣社員(人) (キ) その他() (人)

問4 国籍(複数回答可)

(ア) 中国(香港等を含む。)(人) (イ) 韓国(人) (ウ) フィリピン(人) (エ) ベトナム(人)

(オ) ネパール(人) (カ) インドネシア(人) (キ) ブラジル(人) (ク) ペルー(人)

(ケ) 欧米・オセアニア(うち 米国 英国 仏国 独国 豪州 その他: (人) (コ) その他() ()

問5 募集・採用方法(複数回答可)

(ア) 自社での募集・採用活動(新聞広告、人材派遣会社のWebサイトの活用等)

(イ) 公的紹介機関の活用

(ウ) 既に受け入れている外国人からの紹介

(エ) 教育機関(大学、専門学校等)からの紹介

(オ) 外国人留学生等対象の合同企業面接会等への参加

(カ) その他()

問6 在留資格(複数回答可)

(ア) 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)

(イ) 就労活動が具体的に特定されるもの(専門的・技術的分野(技術・人文知識・国際業務、技能等))

(ウ) 技能修得に限定したもの(技能実習)

(エ) 就労に資格外活動許可が必要となるもの(留学生(アルバイト)等)

(オ) 個々の外国人について特に指定するもの(ワーキングホリデー等)

問7 外国人材を受け入れた理由(複数回答可)

(ア) 日本人だけでは人手が足りないから(日本人が採用できないから)

(イ) 外国人材ならではの能力が必要だから

(ウ) 外国人材の方が利点が多いから

具体的に御記載ください()

(エ) 能力・人物本位で採用した結果

(オ) 事業の国際化に対応するため

(カ) 職場の意識改革・活性化(ダイバーシティ等)のため

(キ) その他()

問8 外国人材の仕事内容(複数回答可)

(ア) 製造現場や生産現場、建設現場 (イ) 生産・品質管理

(ウ) 通訳・翻訳 (エ) 販売・サービスの接客

(オ) 専門的・技術的業務 (カ) 国際貿易・マーケティング(インバウンド事業を含む。)

(キ) その他()

問9 外国人材を受け入れて良かった点(複数回答可)

- (ア)真面目で一生懸命に取り組む
- (イ)必要な労働力・人手を確保できた
- (ウ)外国語対応が可能になった
- (エ)グローバルな視点・意識の社内醸成
- (オ)高度な知識・技能を持っており、優秀である
- (カ)情報収集・市場開拓で役に立った
- (キ)その他()

問10 外国人材を受け入れて苦労した点(複数回答可)

- (ア)コミュニケーションが取りにくい(日本語によるコミュニケーション能力が低い)
- (イ)在留資格の変更等の手続きが煩雑・困難
- (ウ)外国人材受入れ(雇用等)の知識がなく、手続きにも不慣れ
- (エ)労働条件・賃金水準等への要求が高い
- (オ)日本人と比較して、採用等のコストが掛かる
- (カ)研修・教育に手間がかかる
- (キ)生活支援(住居・教育・日本語支援等)に手間がかかる
- (ク)日本人との価値観・文化の違いや日本の企業文化・ビジネスマナーの理解不足
- (ケ)離職率が高い
- (コ)特になし
- (サ)その他()

【問2で(ウ)受け入れていないと回答した企業にお尋ねします。】(以下、問11)

※(ア)受け入れている又は(イ)受け入れていたが、現在は受け入れていないと回答した企業は、問12に進んでください。

問11 受け入れていない理由(複数回答可)

- (ア)日本人だけで手が足りているから
- (イ)外国人材をどのように募集・採用し、受け入れたらよいかわからない(応募がなく採用できない、知識が不足している)
- (ウ)在留資格の変更等の手続きが煩雑・困難
- (エ)外国人材受入れ(雇用等)の知識がなく、手続きにも不慣れ
- (オ)教育・研修に手間がかかる
- (カ)生活支援(住居・教育・日本語支援等)に手間がかかる
- (キ)日本語によるコミュニケーション能力が不足
- (ク)社内の受入体制(グローバル対応等)が未整備
- (ケ)日本人との価値観や文化の違いや日本の企業文化・ビジネスマナーの理解不足による不安
- (コ)その他()

【すべての企業にお尋ねします。】(以下、問12～問15)

問12 今後の外国人材の受入れ計画はありますか。

- (ア)増やしたい
- (イ)現状程度は受け入れたい
- (ウ)今よりも減らしたい
- (エ)検討中
- (オ)受け入れる予定はない

問13 外国人材を受け入れるに当たって課題に感じていること、又は障壁となっていることは何ですか。(複数回答可)

- (ア)日本語によるコミュニケーション
- (イ)受入れ(在留資格や雇用等)面での手続き
- (ウ)自社の受入体制の整備
- (エ)日本企業の人事制度の問題(キャリアパスや処遇等)
- (オ)外国人自身の問題(日本の企業文化等への理解の低さ等)
- (カ)定着(離職)率
- (キ)日本の社会・文化的な問題(地域で生活する上での問題)
- (ク)その他()

問14 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・取組は何ですか。(複数回答可)

- (ア)自身の専門性を生かせる部門への配置・異動
- (イ)期待される役割や職務内容を明確に提示する(ジョブディスクリプション整備)
- (ウ)メンター制度をはじめ各種相談体制の整備
- (エ)キャリアパスの明示、キャリアアップできる環境の整備
- (オ)英語などでも働ける就労環境の整備(日本人社員の英語能力の向上等を含む。)
- (カ)昇給のための基準の明確化
- (キ)能力・業績(成果)に応じた報酬
- (ク)ICTの活用など業務の効率化
- (ケ)テレワークなどの柔軟な働き方
- (コ)外国人社員向け研修などの能力開発の機会を充実(日本語研修を含む。)
- (サ)その他()

問15 外国人材の受入れに関して行政機関に求める支援策はありますか。(複数回答可)

- (ア)在留資格の緩和・変更手続きの簡素化
- (イ)在留資格の変更等手続きに関するサポート
- (ウ)日本語教育に係る支援(経費補助等)
- (エ)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
- (オ)外国人材の受入れ(在留資格や雇用等)に関するセミナーなど情報交換会の開催
- (カ)外国人材の募集・採用ルートの確保(マッチング支援)
- (キ)その他()

【問12で(ア)増やしたい～(イ)検討中と回答した企業にお尋ねします。】(以下、問16～問21)
※(イ)受け入れる予定はないと回答した企業は、問22に進んでください。

問16 今後、外国人材を受け入れる、又は、受け入れたい理由は何ですか。(複数回答可)

- (ア) 人手不足により、日本人の求人が充足できないため
- (イ) 海外の優秀な人材を採用したいため
- (ウ) 顧客サービスに対応するため
- (エ) 海外展開を図る(視野に入れている)ため
- (オ) 外国人ならではの技能や発想を取り入れるため
- (カ) 安価な労働力の確保
- (キ) その他()

問17 今後、外国人材をどのような形態で受け入れたいですか。(複数回答可)

- (ア) 正社員 (イ) パート・アルバイト (ウ) 技能実習生 (エ) 特定技能外国人 (オ) 海外拠点の社員
- (カ) 派遣社員 (キ) その他()

問18 問17の形態を希望する理由は何ですか。

問19 今後、どのような業務(分野・層)で受け入れたいですか。(複数回答可)

- (ア) 非技術的分野(いわゆる単純労働) (イ) 技能実習生 (ウ) 一定の知識や技術を有したミドル層(「特定技能外国人」)
- (エ) 新規卒卒者(外国人留学生) (オ) 高い知識や技術を有した専門職層(「研究者等」) (カ) 経営・管理を行う管理職層
- (キ) その他()

問20 新たに創設された在留資格「特定技能」についてどのように評価していますか。

- (ア) 評価する
(理由:)
- (イ) 評価しない
(理由:)
- (ウ) わからない
(理由:)

問21 在留資格「特定技能」により外国人材を受け入れたいと思いますか。

- (ア) 受け入れたい
(理由:)
- (イ) 受け入れを検討
(理由:)
- (ウ) 受け入れたくない
(理由:)

問22 在留資格「特定技能」について、課題や懸念など、自由な御意見をお聞かせください。

【すべての企業にお尋ねします。】(以下、問23)

問23 そのほか、外国人材の受入れについて、自由な御意見をお聞かせください。

アンケートは以上です。御協力ありがとうございました。

お手数をおかけしてしまい、大変申し訳ありませんが、下記メールアドレスへのご返信をよろしくお願い申し上げます。

■京都ジョブパーク 企業支援コーナー 神馬(じんま)宛

メールアドレス: m-jimma@monodukuri-kyoto.jp

京都府外国人材受入れに係るヒアリング調査(30社)

＜上記アンケート企業等のうち、外国人材を受け入れたことがある企業向けヒアリング(15社)＞

問1 受け入れた外国人材について、概要をお尋ねします。(複数の方は、多い順に3つ、4つ)

国籍					雇用ルート	ハローワーク	一般公募・WEB	人材派遣	その他
年齢層	～25歳	26～35歳	36～50歳	51歳以上	雇用形態	正社員	派遣	アルバイト	
性別	男性		女性		雇用人数				
在留資格					離職理由				
雇用期間					その他				

問2 外国人材と社内環境について、お尋ねいたします。

◆オリエンテーション/社内研修/入社時にどのようなオリエンテーションや研修等を実施していますか。

◆言語/コミュニケーション:指示・伝達は誰がどのように行っていますか。また、言語は何ですか。

◆外国人材を受け入れて良かった点:どんな点にメリットを感じていますか。どのような職種で活躍していますか。

◆外国人材を受け入れて苦労した点:文化の違いなど、どのような場面でそれを感じますか。日本人従業員の評価はどうですか。

◆工夫している点:上記のことなどを改善するために、何か行っていることはありますか。

問3 今後、どのような形態、在留資格の外国人材を受け入れたいですか。また、その理由は何ですか。

問4 今後、どのような業務(分野・層)で受け入れたいですか。(「特定技能」外国人の受入れも考えられますか。)

問5 外国人材を受け入れる際の留意点等について、どのような情報があると役に立ちますか。

問6 外国人材とのマッチングの機会等について、具体的にどのような機会があると受入れにつながりやすいですか。

問7 外国人材の円滑な受入れ・定着のためにどのような職場環境の整備や取組が必要ですか。

問8 外国人材の受入れについて、今後府に求める施策・要望などがありますか。

ヒアリング担当者の所感

＜上記アンケート企業等のうち、外国人材を受け入れたことがない企業向けヒアリング(15社)＞ 貴社名: _____

問1 外国人材の受入れについて、お尋ねします。

◆外国人の受入れ(募集・採用、在留資格、雇用等手続き)に関して、お知りになりたい点や不明瞭な点がありますか。

問2 受け入れたことがないことについて、お尋ねします。

◆その背景はどのようなことでしょうか。(例: 経営者の意向、人手は足りている、言語面等での不安、帰国等による離職や長期休暇の懸念 外国人の身元保証・信頼性の懸念、顧客、従業員の意識・理解や受入体制の不備、職種的に不適合等)

◆外国人材について抱く、プラス・マイナスのイメージについてお聞かせください。

問3 外国人材の受入れを検討している、又は、募集をしても外国人材からの応募のない企業様へ

◆募集方法、募集職種、募集条件について差し支えない範囲でお聞かせください。

問4 「この点が改善されれば、受入れを前向きに検討する」という点がありますか。

問5 外国人材を受け入れる際の留意点等について、どのような情報があると役に立ちますか。

問6 外国人材とのマッチングの機会等について、具体的にどのような機会があると受入れにつながりやすいですか。

問7 外国人材の円滑な受入れ・定着のためにどのような職場環境の整備や取組が必要ですか。

問8 外国人材の受入れについて、今後府に求める施策・要望などがありますか。

ヒアリング担当者の所感