

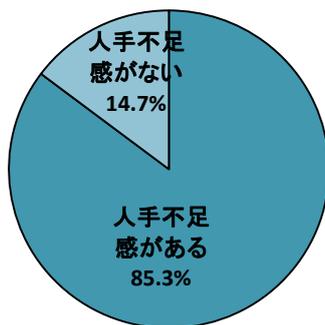
2. アンケート回収結果

2-1. 人員の充足状況

問1 人手不足の実感はありますか。

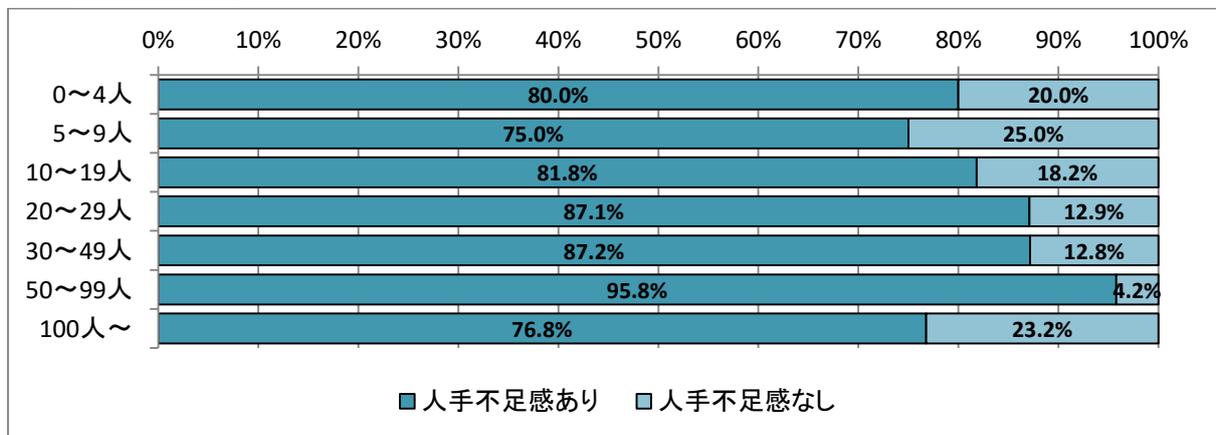
人員の充足状況については、「人手不足感がある」が85.3%となっている。
従業員別でみると、人手不足感がある従業員数は「50～99人」が95.8%と最も高く、次いで「30～49人」が87.2%、「20～29人」が87.1%となっている。

業種別では、「人手不足感がある」は全業種75%を超えており、主な業種で見ると「建設業」が100.0%「製造業」が84.2%「医療、福祉」が82.9%「宿泊業、飲食サービス業」が80.5%となっている。



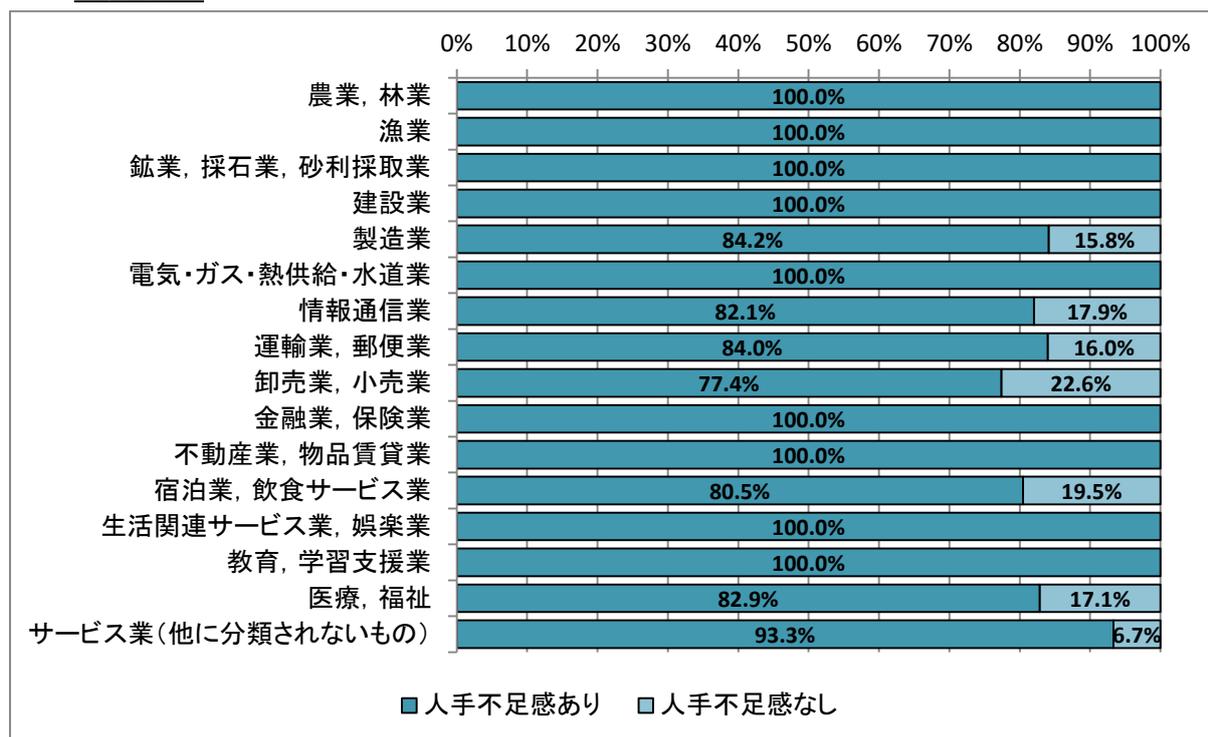
項目	回答社数	割合
人手不足感がある	428	85.3%
人手不足感がない	74	14.7%
合計	502	100.0%

※従業員別



項目	回答社数	ある	割合	ない	割合
0～4人	10	8	80.0%	2	20.0%
5～9人	20	15	75.0%	5	25.0%
10～19人	22	18	81.8%	4	18.2%
20～29人	31	27	87.1%	4	12.9%
30～49人	109	95	87.2%	14	12.8%
50～99人	142	136	95.8%	6	4.2%
100人～	168	129	76.8%	39	23.2%
合計	502	428	85.3%	74	14.7%

※業種別

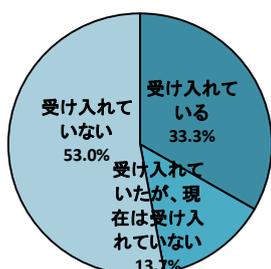


業種	回答社数	ある	割合	ない	割合
農業, 林業	3	3	100.0%	0	0.0%
漁業	2	2	100.0%	0	0.0%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	1	100.0%	0	0.0%
建設業	36	36	100.0%	0	0.0%
製造業	202	170	84.2%	32	15.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	4	100.0%	0	0.0%
情報通信業	39	32	82.1%	7	17.9%
運輸業, 郵便業	25	21	84.0%	4	16.0%
卸売業, 小売業	31	24	77.4%	7	22.6%
金融業, 保険業	3	3	100.0%	0	0.0%
不動産業, 物品賃貸業	2	2	100.0%	0	0.0%
宿泊業, 飲食サービス業	82	66	80.5%	16	19.5%
生活関連サービス業, 娯楽業	5	5	100.0%	0	0.0%
教育, 学習支援業	2	2	100.0%	0	0.0%
医療, 福祉	35	29	82.9%	6	17.1%
サービス業(他に分類されないもの)	30	28	93.3%	2	6.7%
合計	502	428	85.3%	74	14.7%

2-2. 外国人材の受入れ状況

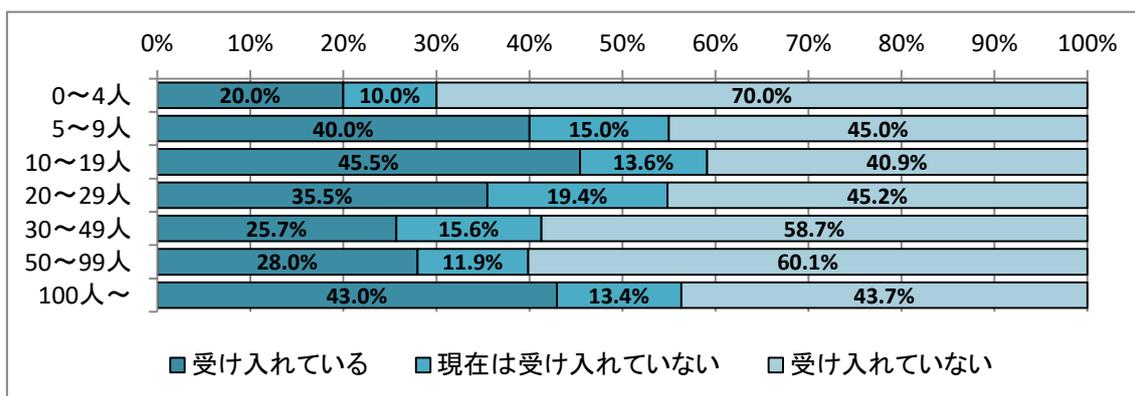
問2 外国人材を受け入れている、又は受け入れたことがありますか。

外国人材の受入れについては、「受け入れていない」が53.0%と最も高く、約半数の企業に受入れ経験がない。次いで「受け入れている」が33.3%「受け入れていたが、現在は受け入れていない」が13.7%となっている。従業員別にみると、「10～19人」の規模が45.5%と最も高くなっており、次いで、「100人～」が43.0%となっている。主な業種別でみると、「情報通信業」が66.7%、「医療、福祉」が57.1%、「宿泊業、飲食サービス業」が53.7%と受け入れている割合が高くなっている。



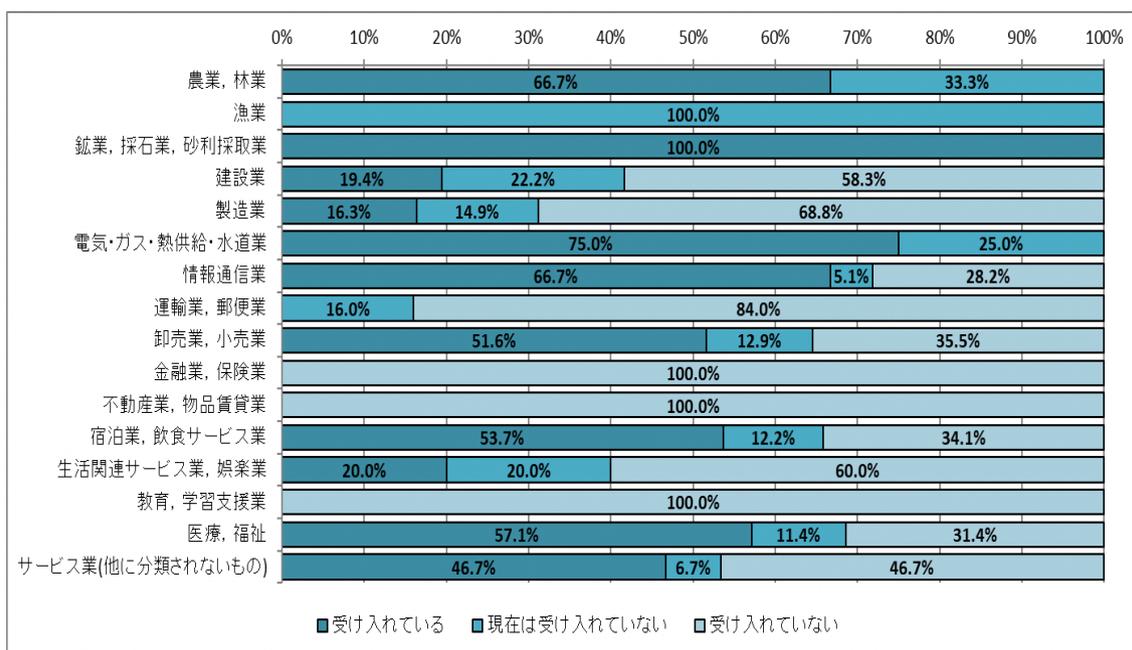
項目	回答社数	割合
受け入れている	167	33.3%
受け入れていたが、現在は受け入れていない	69	13.7%
受け入れていない	266	53.0%
合計	502	100.0%

※従業員別



項目	回答社数	受け入れている	割合	現在は受け入れていない	割合	受け入れていない	割合
0～4人	10	2	20.0%	1	10.0%	7	70.0%
5～9人	20	8	40.0%	3	15.0%	9	45.0%
10～19人	22	10	45.5%	3	13.6%	9	40.9%
20～29人	31	11	35.5%	6	19.4%	14	45.2%
30～49人	109	28	25.7%	17	15.6%	64	58.7%
50～99人	168	47	28.0%	20	11.9%	101	60.1%
100人～	142	61	43.0%	19	13.4%	62	43.7%
合計	502	167	33.3%	69	13.7%	266	53.0%

※業種別



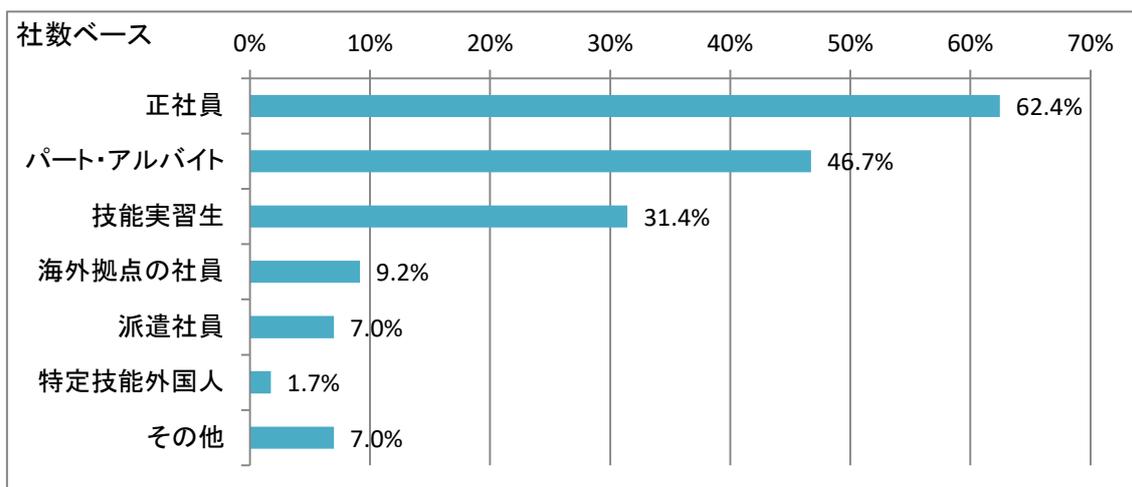
業種	回答社数	受け入れている		現在は受け入れていない		受け入れていない	
		数	割合	数	割合	数	割合
農業, 林業	3	2	66.7%	1	33.3%	0	0.0%
漁業	2	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業	36	7	19.4%	8	22.2%	21	58.3%
製造業	202	33	16.3%	30	14.9%	139	68.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	3	75.0%	1	25.0%	0	0.0%
情報通信業	39	26	66.7%	2	5.1%	11	28.2%
運輸業, 郵便業	25	0	0.0%	4	16.0%	21	84.0%
卸売業, 小売業	31	16	51.6%	4	12.9%	11	35.5%
金融業, 保険業	3	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
不動産業, 物品賃貸業	2	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
宿泊業, 飲食サービス業	82	44	53.7%	10	12.2%	28	34.1%
生活関連サービス業, 娯楽業	5	1	20.0%	1	20.0%	3	60.0%
教育, 学習支援業	2	0	0.0%	0	0.0%	2	100.0%
医療, 福祉	35	20	57.1%	4	11.4%	11	31.4%
サービス業(他に分類されないもの)	30	14	46.7%	2	6.7%	14	46.7%
合計	502	167	33.3%	69	13.7%	266	53.0%

問3 受入れ形態・人数（複数回答可）

受入れ形態については、社数ベースで見ると、「正社員」が62.4%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が46.7%となっている。

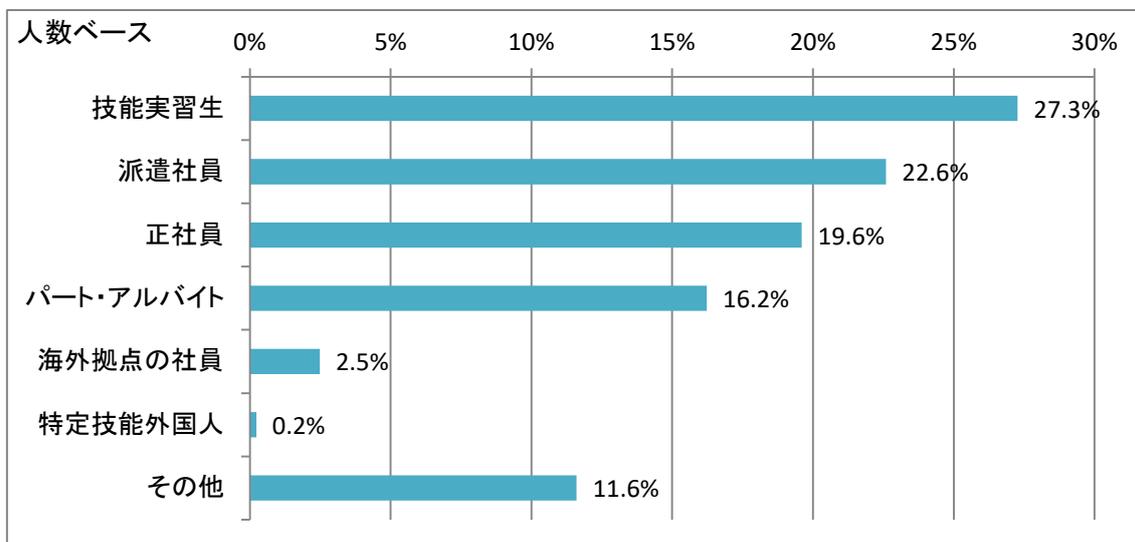
人数ベースで見ると、「技能実習生」が27.3%で最も高く、次いで「派遣社員」が22.6%となっている。

※社数ベース



項目	有効回答社数	各回答数	割合
正社員	229	143	62.4%
パート・アルバイト	229	107	46.7%
技能実習生	229	72	31.4%
海外拠点の社員	229	21	9.2%
派遣社員	229	16	7.0%
特定技能外国人	229	4	1.7%
その他	229	16	7.0%
合計		379	

※人数ベース



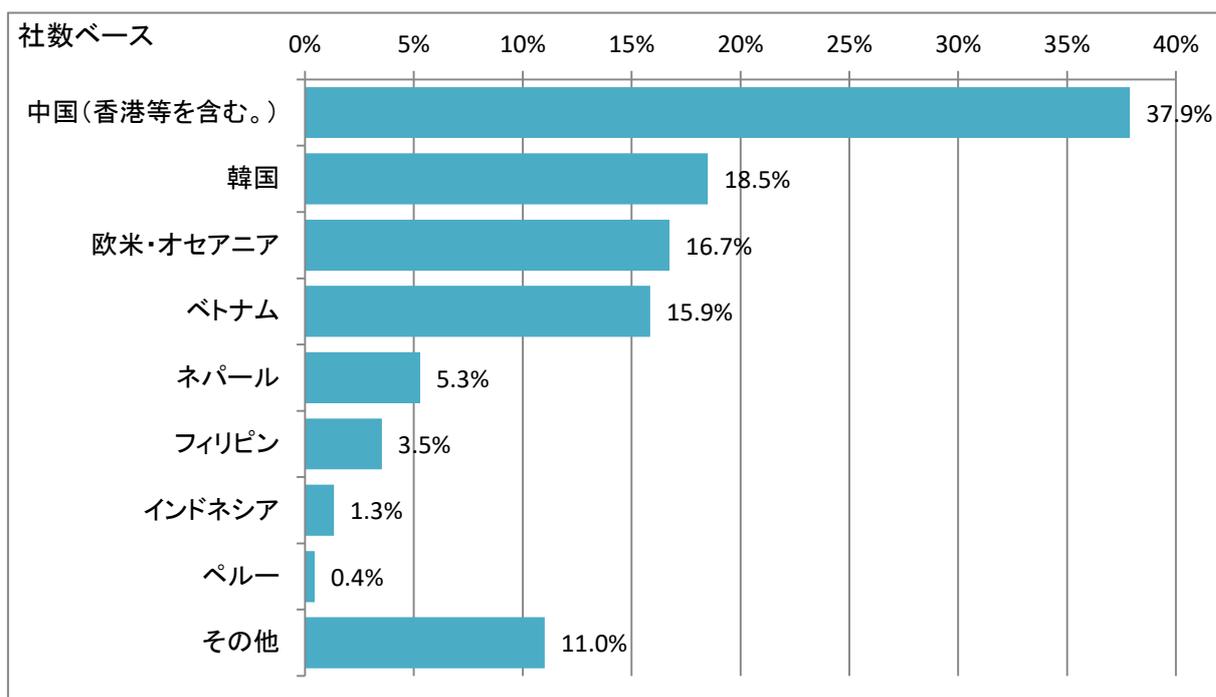
項目	有効回答社数	人数	割合
技能実習生	229	484	27.3%
派遣社員	229	401	22.6%
正社員	229	348	19.6%
パート・アルバイト	229	288	16.2%
海外拠点の社員	229	44	2.5%
特定技能外国人	229	4	0.2%
その他	229	206	11.6%
合計		1775	

問4 国籍（複数回答可）

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）」が37.9%と最も高く、次いで「韓国」が18.5%となっている。

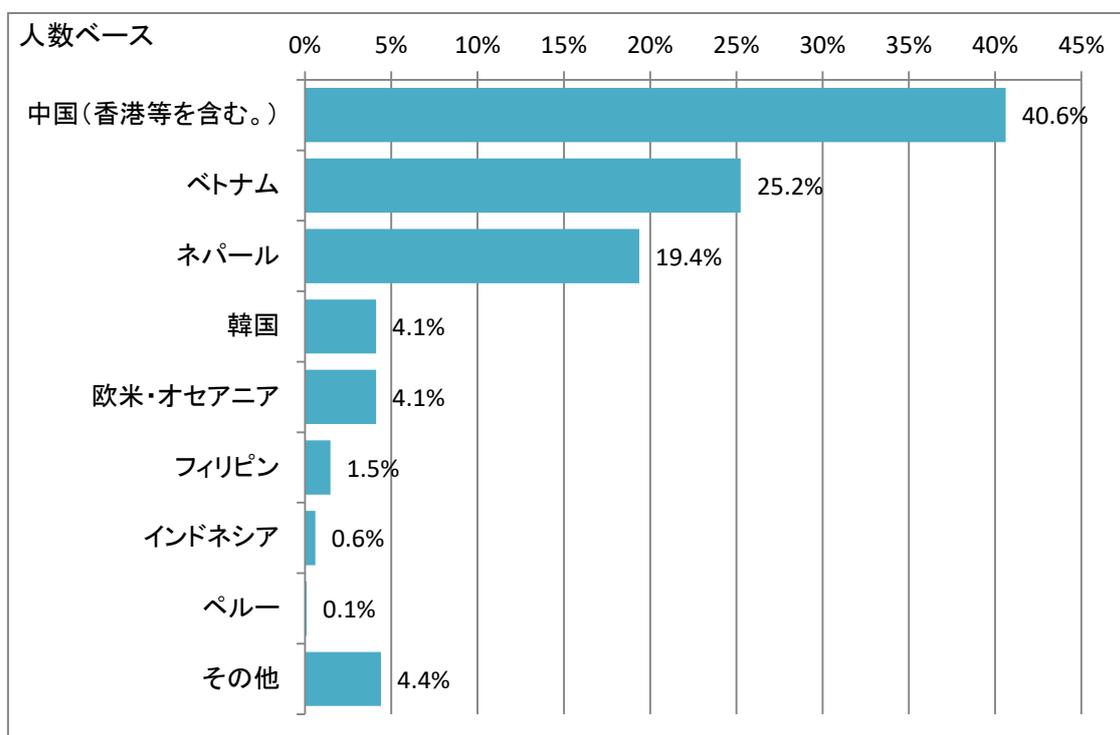
人数ベースでも、「中国（香港等も含む）」が40.6%と最も多く、次いで「ベトナム」が25.2%となっている。

※社数ベース



項目	有効回答社数	各回答数	割合
中国（香港等も含む。）	227	86	37.9%
韓国	227	42	18.5%
欧米・オセアニア	227	38	16.7%
ベトナム	227	36	15.9%
ネパール	227	12	5.3%
フィリピン	227	8	3.5%
インドネシア	227	3	1.3%
ペルー	227	1	0.4%
その他	227	25	11.0%
合計		251	

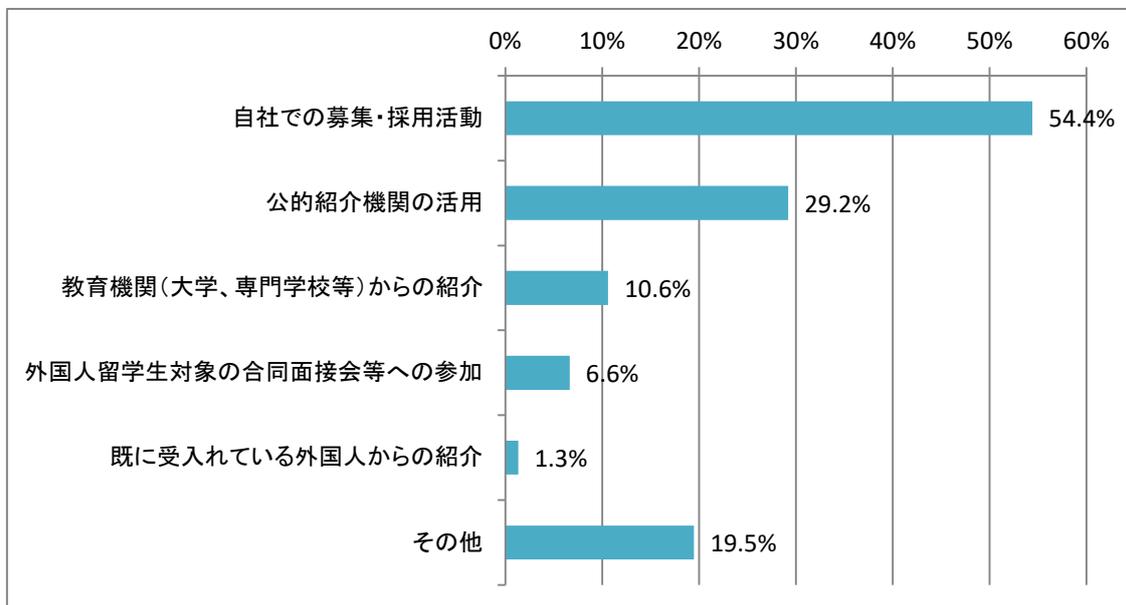
※人数ベース



項目	有効回答社数	各回答数	割合
中国（香港等を含む。）	227	415	40.6%
ベトナム	227	258	25.2%
ネパール	227	198	19.4%
韓国	227	42	4.1%
欧米・オセアニア	227	42	4.1%
フィリピン	227	15	1.5%
インドネシア	227	6	0.6%
ペルー	227	1	0.1%
その他	227	45	4.4%
合計		1022	

問5 募集・採用方法（複数回答可）

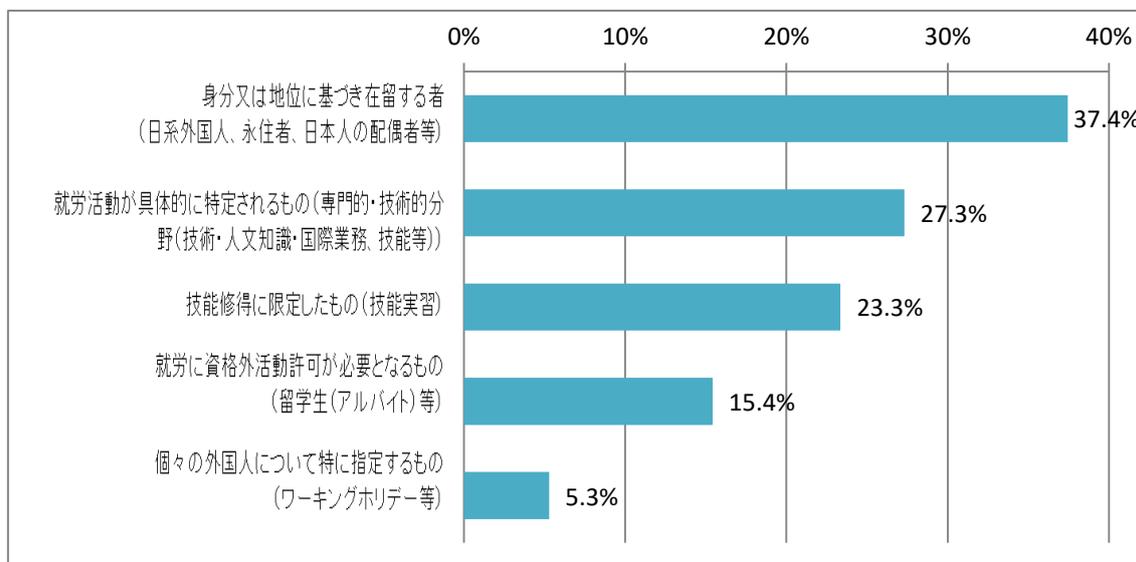
募集・採用方法については、「自社での募集・採用活動」が54.4%と最も高く、次いで「公的紹介機関の活用」が29.2%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
自社での募集・採用活動	226	123	54.4%
公的紹介機関の活用	226	66	29.2%
教育機関（大学、専門学校等）からの紹介	226	24	10.6%
外国人留学生対象の合同面接会等への参加	226	15	6.6%
既に受入れている外国人からの紹介	226	3	1.3%
その他	226	44	19.5%
合計		275	

問6 在留資格（複数回答可）

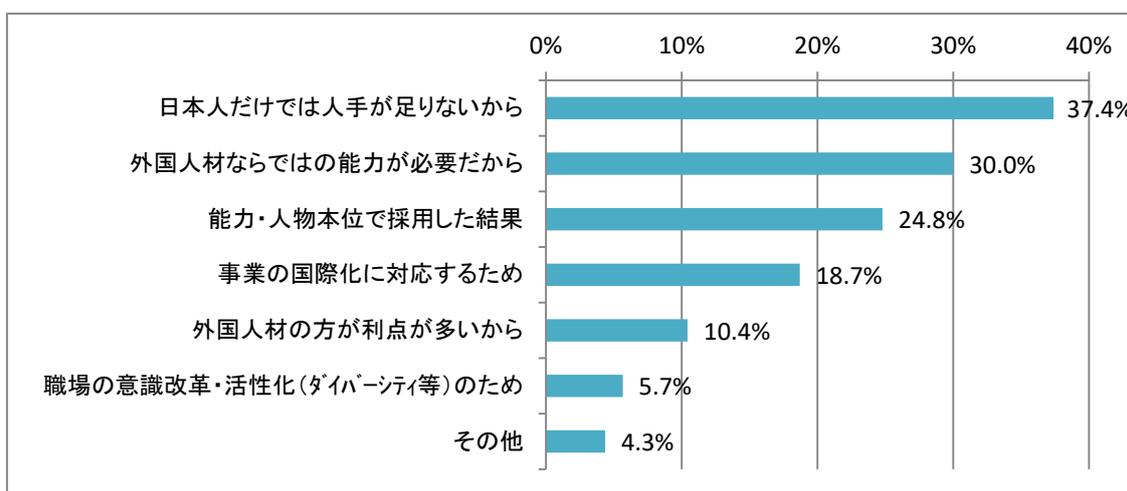
在留資格については、「身分又は地位に基づき在留する者（日系外国人、永住者、日本人の配偶者等）」が37.4%と最も高く、次いで「就労活動が具体的に特定されるもの（専門的・技術的分野（技術・人文知識・国際業務・技能等）」が27.3%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
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）	227	85	37.4%
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））	227	62	27.3%
技能修得に限定したもの（技能実習）	227	53	23.3%
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）	227	35	15.4%
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）	227	12	5.3%
合計		247	

問7 外国人材を受け入れた理由（複数回答可）

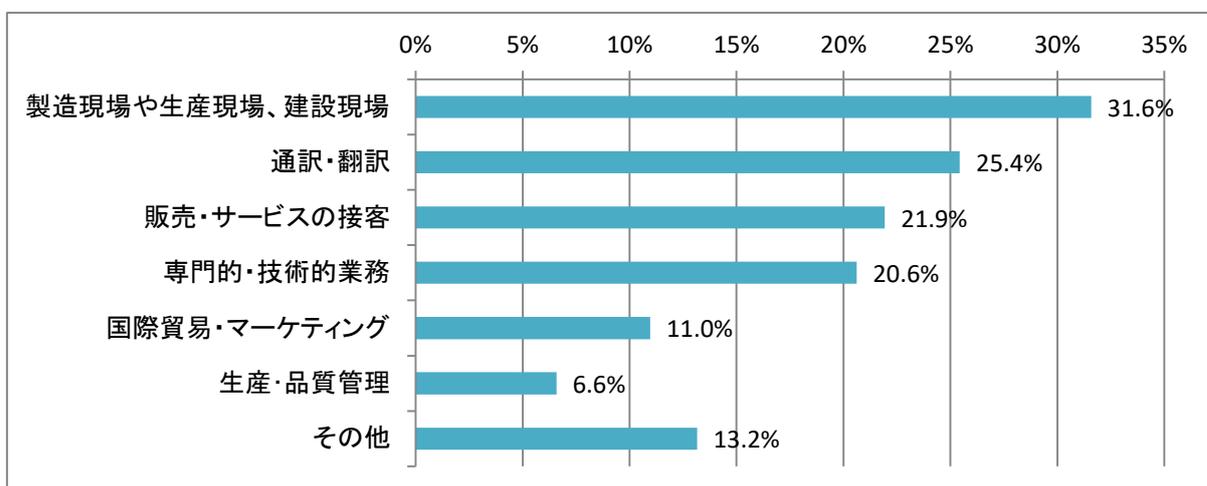
外国人材を受け入れた理由については、「日本人だけでは人手が足りないから」が37.4%と最も高く、次いで「外国人材ならではの能力が必要だから」が30.0%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
日本人だけでは人手が足りないから	230	86	37.4%
外国人材ならではの能力が必要だから	230	69	30.0%
能力・人物本位で採用した結果	230	57	24.8%
事業の国際化に対応するため	230	43	18.7%
外国人材の方が利点が多いから	230	24	10.4%
職場の意識改革・活性化(ダイバーシティ等)のため	230	13	5.7%
その他	230	10	4.3%
合計		302	

問 8 外国人材の仕事内容（複数回答可）

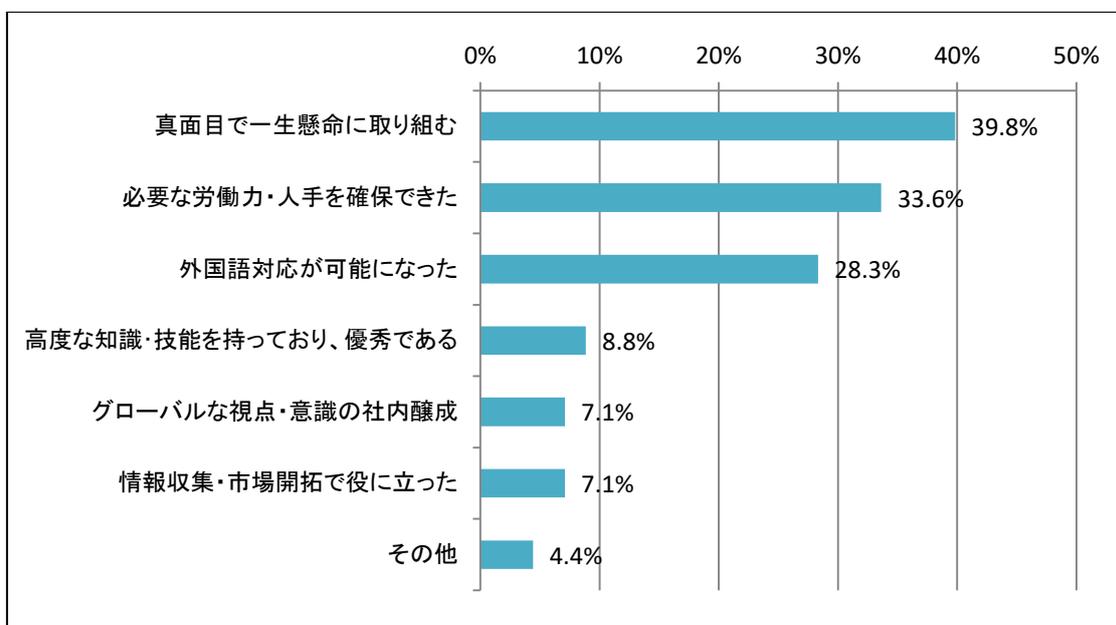
外国人材の仕事内容については、「製造現場や生産現場、建設現場」が 31.6%と最も高く、次いで「通訳・翻訳」が 25.4%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
製造現場や生産現場、建設現場	228	72	31.6%
通訳・翻訳	228	58	25.4%
販売・サービスの接客	228	50	21.9%
専門的・技術的業務	228	47	20.6%
国際貿易・マーケティング	228	25	11.0%
生産・品質管理	228	15	6.6%
その他	228	30	13.2%
合計		297	

問9 外国人材を受け入れて良かった点（複数回答可）

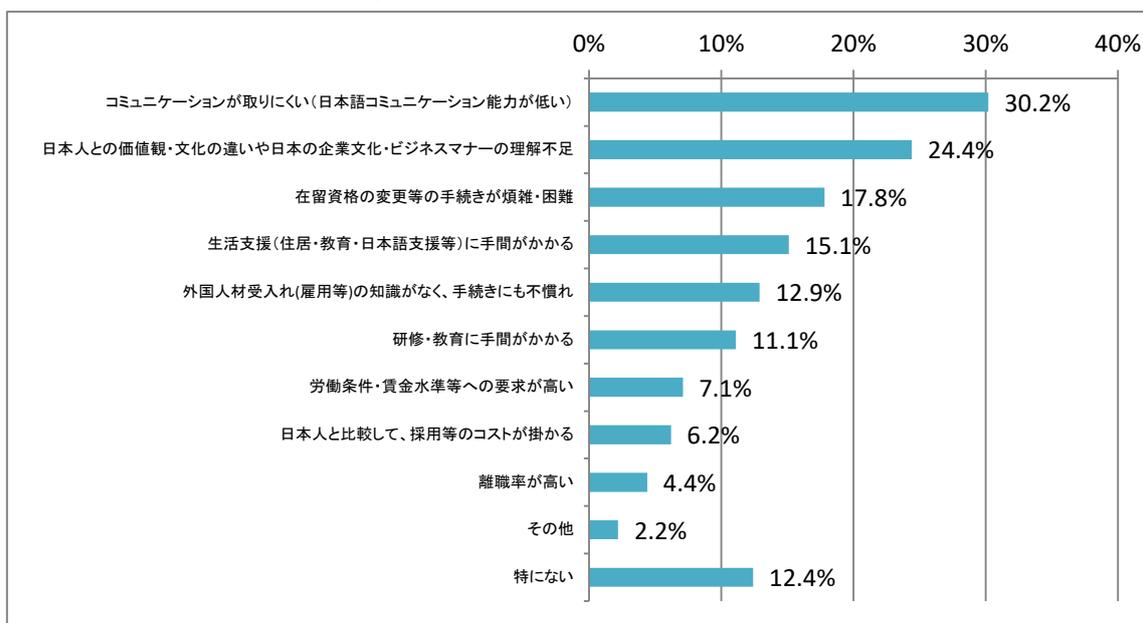
外国人材を受け入れて良かった点については、「真面目に一生懸命に取り組む」が39.8%と最も高く、次いで「必要な労働力・人手を確保できた」が33.6%、「外国語対応が可能になった」が28.3%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
真面目に一生懸命に取り組む	226	90	39.8%
必要な労働力・人手を確保できた	226	76	33.6%
外国語対応が可能になった	226	64	28.3%
高度な知識・技能を持っており、優秀である	226	20	8.8%
グローバルな視点・意識の社内醸成	226	16	7.1%
情報収集・市場開拓で役に立った	226	16	7.1%
その他	226	10	4.4%
合計		292	

問 10 外国人材を受け入れて苦勞した点（複数回答可）

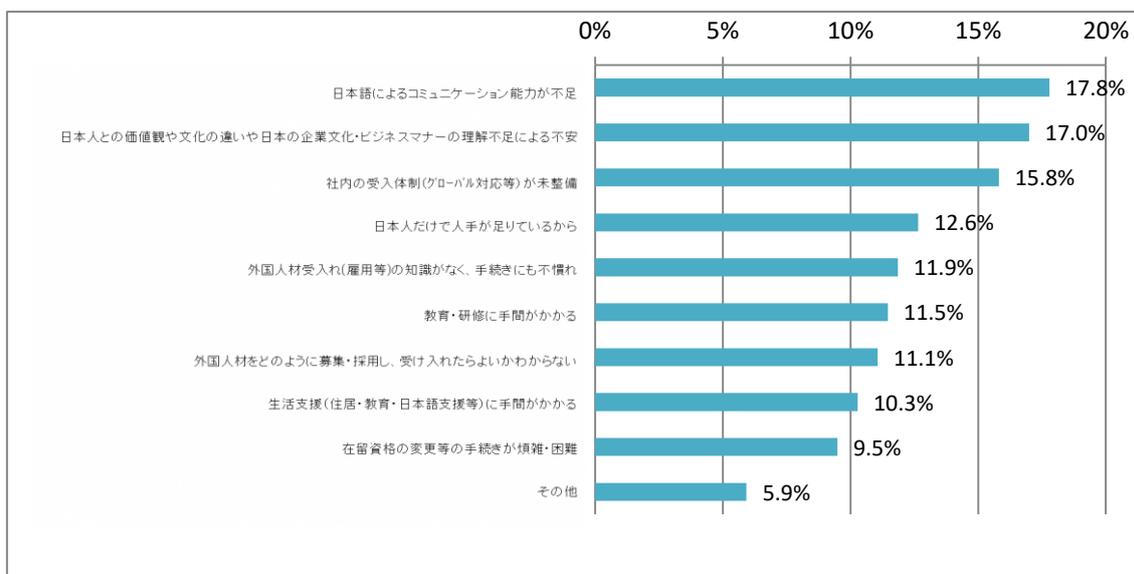
外国人材を受け入れて苦勞した点については、「コミュニケーションが取りにくい（日本語コミュニケーション能力が低い）」が 30.2%と最も高く、次いで「日本人との価値観・文化の違いや日本の企業文化・ビジネスマナーの理解不足」が 24.4%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
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が低い)	225	68	30.2%
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	225	55	24.4%
在留資格の変更等の手続きが煩雑・困難	225	40	17.8%
生活支援(住居・教育・日本語支援等)に手間がかかる	225	34	15.1%
外国人材受入れ(雇用等)の知識がなく、手続きにも不慣れ	225	29	12.9%
研修・教育に手間がかかる	225	25	11.1%
労働条件・賃金水準等への要求が高い	225	16	7.1%
日本人と比較して、採用等のコストが掛かる	225	14	6.2%
離職率が高い	225	10	4.4%
その他	225	5	2.2%
特になし	225	28	12.4%
合計		324	

問 11 受け入れていない理由（複数回答可）

外国人材を受け入れていない理由としては、「日本語によるコミュニケーション能力が不足」が17.8%と最も高く、次いで「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」が17.0%となっている。



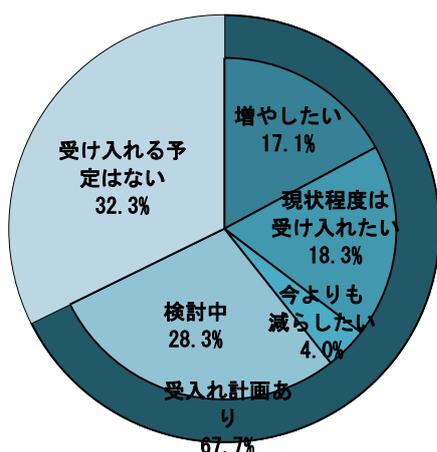
項目	有効回答社数	各回答数	割合
日本語によるコミュニケーション能力が不足	253	45	17.8%
日本人との価値観や文化の違いや日本の企業文化・ビジネスマナーの理解不足による不安	253	43	17.0%
社内の受入体制（グローバル対応等）が未整備	253	40	15.8%
日本人だけで人手が足りているから	253	32	12.6%
外国人材受入れ（雇用等）の知識がなく、 手続きにも不慣れ	253	30	11.9%
教育・研修に手間がかかる	253	29	11.5%
外国人材をどのように募集・採用し、 受け入れたらよいかわからない	253	28	11.1%
生活支援（住居・教育・日本語支援等）に手間がかかる	253	26	10.3%
在留資格の変更等の手続きが煩雑・困難	253	24	9.5%
その他	253	15	5.9%
合計		312	

2-3. 外国人材の受入れ計画・課題・対策

問 12 今後の外国人材の受入れ計画はありますか。

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%となっており、67.7%の企業が受入れ計画を持っている。

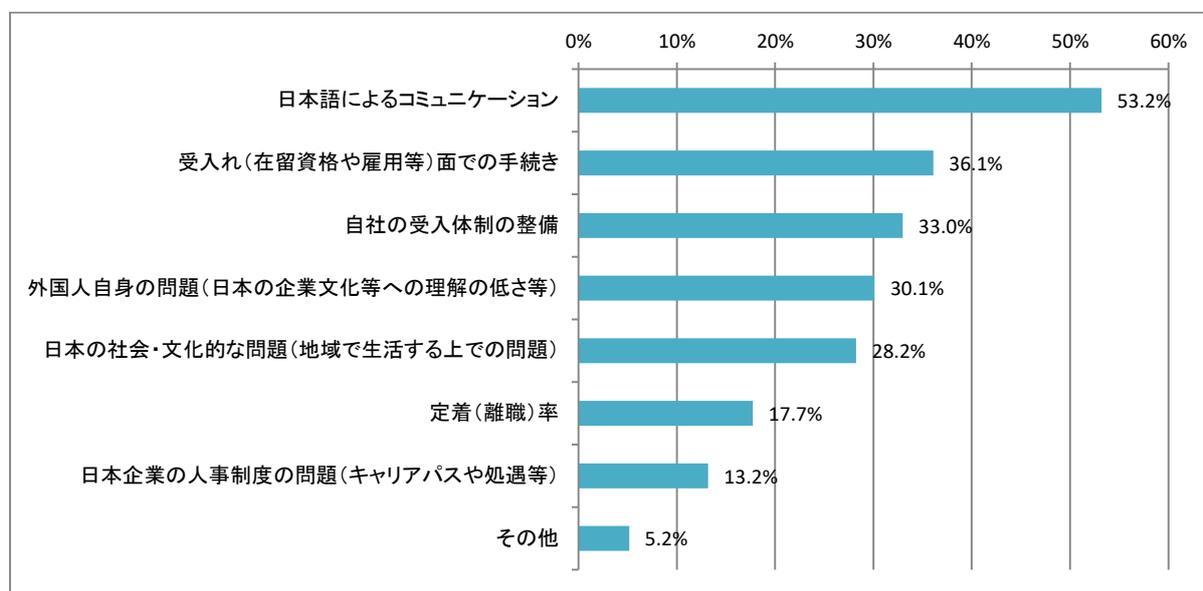
主な業種で見ると、「建設業」では「増やしたい」が8.3%、「現状程度は受け入れたい」が16.7%、「検討中」が52.8%となっており、77.8%の企業が受入れ計画を持っている。「製造業」では、「増やしたい」が12.9%、「現状程度は受け入れたい」が17.8%、「今よりも減らしたい」が4.4%、「検討中」が32.7%となっており、67.8%の企業が受入れ計画を持っている。「宿泊業，飲食サービス業」では「増やしたい」が20.7%、「現状程度は受け入れたい」が29.3%、「今よりも減らしたい」が2.4%、「検討中」が34.2%となっており、86.6%の企業が受入れ計画を持っている。「医療，福祉」では「増やしたい」が28.6%、「現状程度は受け入れたい」が17.1%、「今よりも減らしたい」が5.7%、「検討中」が25.7%となっており、77.1%の企業が受入れ計画を持っている。



項目	回答社数	割合	
増やしたい	86	17.1%	
現状程度は受け入れたい	92	18.3%	
今よりも減らしたい	20	4.0%	
検討中	142	28.3%	67.7%
受け入れる予定はない	162	32.3%	32.3%
合計	502	100.0%	

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)

外国人材を受け入れる課題や障壁になっていることについては、「日本語によるコミュニケーション」が53.2%と最も高く、次いで「受入れ（在留資格や雇用等）面での手続き」が36.1%となっている。

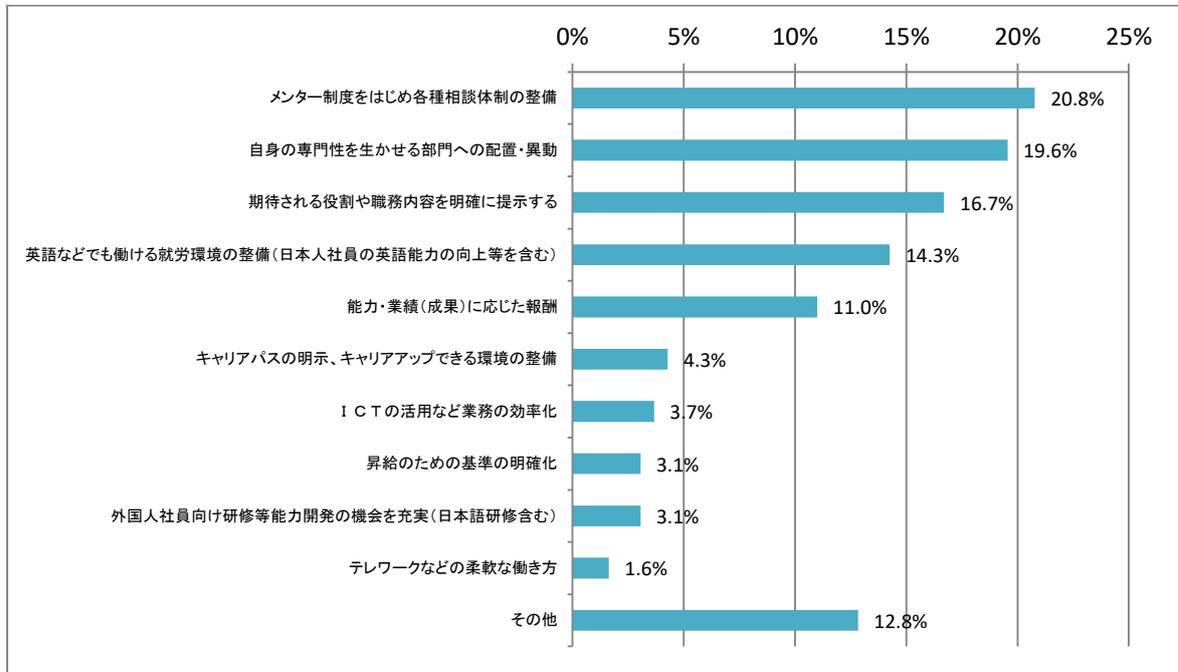


項目	有効回答社数	各回答数	割合
日本語によるコミュニケーション	485	258	53.2%
受入れ（在留資格や雇用等）面での手続き	485	175	36.1%
自社の受入体制の整備	485	160	33.0%
外国人自身の問題（日本の企業文化等への理解の低さ等）	485	146	30.1%
日本の社会・文化的な問題（地域で生活する上での問題）	485	137	28.2%
定着（離職）率	485	86	17.7%
日本企業の人事制度の問題（キャリアパスや処遇等）	485	64	13.2%
その他	485	25	5.2%
合計		1051	

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)

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%と最も高く、次いで「自身の専門性を生かせる部門への配置・異動」が19.6%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
メンター制度をはじめ各種相談体制の整備	491	102	20.8%
自身の専門性を生かせる部門への配置・異動	491	96	19.6%
期待される役割や職務内容を明確に提示する	491	82	16.7%
英語などでも働ける就労環境の整備(日本社員の英語能力の向上等を含む)	491	70	14.3%
能力・業績(成果)に応じた報酬	491	54	11.0%
キャリアパスの明示、キャリアアップできる環境の整備	491	21	4.3%
I C Tの活用など業務の効率化	491	18	3.7%
昇給のための基準の明確化	491	15	3.1%
外国人社員向け研修等能力開発の機会を充実(日本語研修含む)	491	15	3.1%
テレワークなどの柔軟な働き方	491	8	1.6%
その他	491	63	12.8%
合計		544	

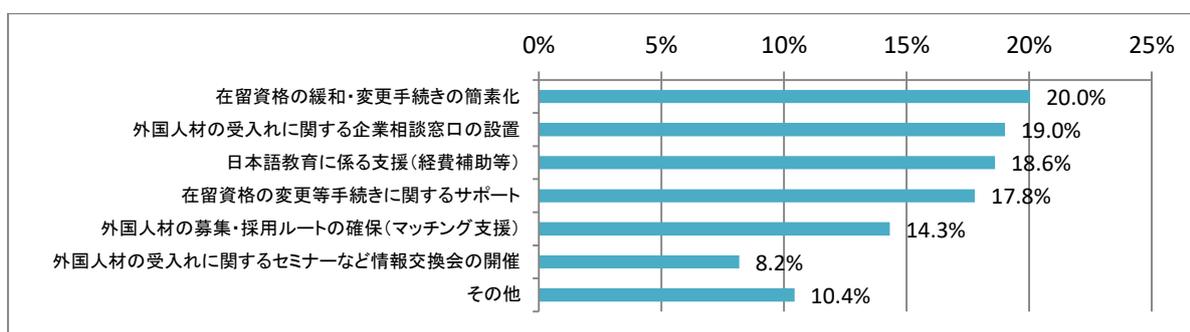
2-4. 行政に求める支援策

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)

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%と最も多く、次いで「外国人材の受入れに関する企業相談窓口の設置」が19.0%となっている。

主な業種でみると、「建設業」では「在留資格の緩和・変更手続きの簡素化」が22.7%、「製造業」では「日本語教育に係る支援(経費補助等)」が18.1%、「宿泊業、飲食サービス業」では「在留資格の緩和・変更手続きの簡素化」「外国人材の受入れに関する企業相談窓口の設置」が19.3%、「医療、福祉」では「在留資格の変更等手続きに関するサポート」が23.5%と最も高くなっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
在留資格の緩和・変更手続きの簡素化	489	98	20.0%
外国人材の受入れに関する企業相談窓口の設置	489	93	19.0%
日本語教育に係る支援(経費補助等)	489	91	18.6%
在留資格の変更等手続きに関するサポート	489	87	17.8%
外国人材の募集・採用ルート確保(マッチング支援)	489	70	14.3%
外国人材の受入れに関するセミナーなど情報交換会の開催	489	40	8.2%
その他	489	51	10.4%
合計		530	

※業種別

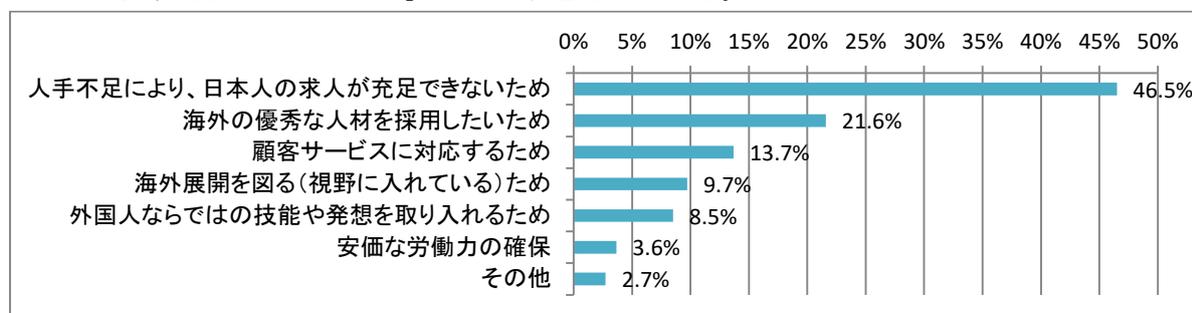
業種	在留資格の緩和・変更手続きの簡素化		在留資格の変更等手続きに関するサポート		日本語教育に係る支援(経費補助等)		外国人材の受入れ(在留資格や雇用等)に関する企業相談窓口の設置		外国人材の受入れ(在留資格や雇用等)に関するセミナーなど情報交換会の開催		外国人材の募集・採用ルート確保(マッチング支援)		その他		合計
	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	社数	割合	
農業、林業	1	11.1%	2	22.2%	2	22.2%	2	22.2%	1	11.1%	1	11.1%	0	0.0%	9
漁業	0	0.0%	1	25.0%	2	50.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4
鉱業、採石業、砂利採取業	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3
建設業	10	22.7%	9	20.5%	8	18.2%	8	18.2%	1	2.3%	4	9.1%	4	9.1%	44
製造業	42	17.7%	41	17.3%	43	18.1%	37	15.6%	32	13.5%	17	7.2%	25	10.5%	237
電気・ガス・熱供給・水道業	3	21.4%	3	21.4%	2	14.3%	2	14.3%	1	7.1%	2	14.3%	1	7.1%	14
情報通信業	7	30.4%	1	4.3%	2	8.7%	5	21.7%	2	8.7%	1	4.3%	5	21.7%	23
運輸業、郵便業	2	22.2%	1	11.1%	1	11.1%	3	33.3%	1	11.1%	0	0.0%	1	11.1%	9
卸売業、小売業	4	21.1%	1	5.3%	3	15.8%	2	10.5%	7	36.8%	1	5.3%	1	5.3%	19
金融業、保険業	1	20.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	5
不動産業、物品賃貸業	1	20.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	1	20.0%	5
宿泊業、飲食サービス業	16	19.3%	11	13.3%	15	18.1%	16	19.3%	8	9.6%	9	10.8%	8	9.6%	83
生活関連サービス業、娯楽業	1	20.0%	0	0.0%	1	20.0%	1	20.0%	1	20.0%	0	0.0%	1	20.0%	5
教育、学習支援業	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3
医療、福祉	3	8.8%	8	23.5%	5	14.7%	7	20.6%	5	14.7%	5	14.7%	1	2.9%	34
サービス業(他に分類されないもの)	5	15.2%	8	24.2%	4	12.1%	5	15.2%	8	24.2%	0	0.0%	3	9.1%	33
合計	98	18.5%	87	16.4%	91	17.2%	93	17.5%	70	13.2%	40	7.5%	51	9.6%	530

2-5. 外国人材の受入れ理由・形態・業務

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)

今後、外国人材を受け入れる、又は、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%となっている。

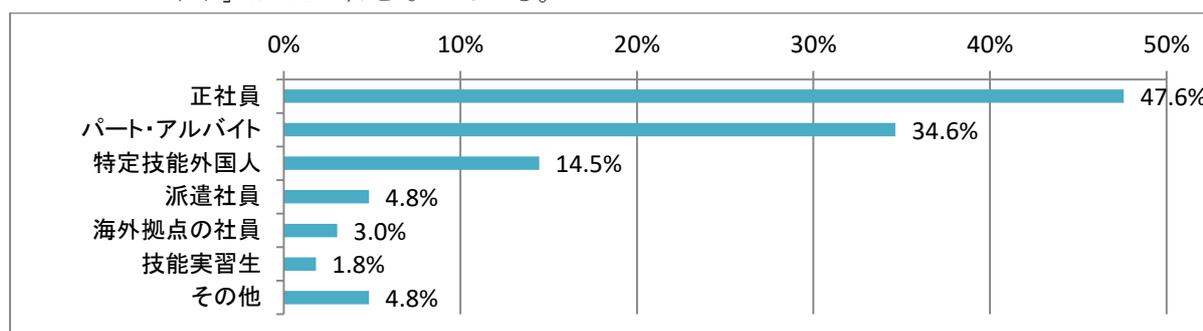


項目	有効回答社数	各回答数	割合
人手不足により、日本人の求人が充足できないため	329	153	46.5%
海外の優秀な人材を採用したいため	329	71	21.6%
顧客サービスに対応するため	329	45	13.7%
海外展開を図る(視野に入れている)ため	329	32	9.7%
外国人ならではの技能や発想を取り入れるため	329	28	8.5%
安価な労働力の確保	329	12	3.6%
その他	329	9	2.7%
合計		350	

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)

受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%となっている。



項目	有効回答社数	各回答数	割合
正社員	332	158	47.6%
パート・アルバイト	332	115	34.6%
特定技能外国人	332	48	14.5%
派遣社員	332	16	4.8%
海外拠点の社員	332	10	3.0%
技能実習生	332	6	1.8%
その他	332	16	4.8%
合計		369	

問 18 問 17 の形態を希望する理由は何ですか。

◆人材確保

コメント	業種
人手不足であるため	建設業
24時間サポートする人材が不足しているため	医療・福祉
製造現場の人員不足を解決するため	製造業
正社員、パート・アルバイトに関わらず、労働力の確保が先ずは重要と考えているため	サービス業 (他に分類されないもの)

◆技能・経験

コメント	業種
技能実習生では期間が短く、仕事の熟練度が上がらず、特定技能は対象外の業種であり、対象になったとしても5年間では短い	製造業
印刷業界では、取り組める業務が限定的であるため、印刷に従事する程度の緩和が欲しい	製造業
今後、ネットワークやIT運用に関する専門知識を持った人材が必要	情報通信業
英語力のある方を必要としている。国内勤務の採用を予定しているが、弊社の需要地域の出身者であれば、海外拠点を作る計画も視野に入れている	製造業
海外のお客様への接客向上	宿泊業・ 飲食サービス業
当社の事業部門において、海外展開が必要となることが予測され、英語を中心とした外国語が堪能な人材確保が必要である	製造業
キャリアデザインの実現や、帰郷の際、目標達成に必要な技術・知識を獲得していただきたい	医療・福祉

◆受入れ期間・定着

コメント	業種
定着率の向上	宿泊業・ 飲食サービス業
日本国内に永住する可能性が低い	建設業
長期雇用を目的とするため	製造業
安定継続して働いて欲しい	運輸業・郵便業
ある程度長い期間在職してもらいたい	建設業

◆受入れ形態

コメント	業種
優秀な人材の確保を目的に正社員での採用。運営効率重視のパート・アルバイト採用	宿泊業・ 飲食サービス業
外国籍であろうとなかろうと同じ待遇なので、正社員以外は考えていない	宿泊業・ 飲食サービス業
正社員：長期での就業を希望、パート：必要な時に働いて欲しい（専門学校のため非常勤講師として）	教育・学習支援業
正社員：社員として定着し、長期に活躍してほしい	サービス業 (他に分類されないもの)
特定技能：現在の深刻な人手不足を解消したい	製造業
通訳等の業務において、商品知識など専門的な説明を求められることも多く、派遣形態等では業務遂行が困難	サービス業 (他に分類されないもの)
現在、パートさんを中心に作業しているため	卸売業・小売業
基本正社員採用をしているため	製造業
技能習得に時間がかかるため、長く勤務していただきたい	製造業
実務経験のある技能実習生の方が馴染みやすい	宿泊業・ 飲食サービス業
正社員としての業務は多岐にわたるため、まずはパート等で業務を覚えていただき、希望があれば正社員登用していきたい	卸売業・小売業
希望者がいれば多様な形態で受入をしたいため	宿泊業・ 飲食サービス業
基本、正社員採用を行っているが、今後は、繁忙期やホテルの状況に合わせてアルバイト採用も考えている	宿泊業・ 飲食サービス業

◆日本人と同様に就業

コメント	業種
やる気のある方を雇用している	サービス業 (他に分類されないもの)
日本人・外国人の差別なく、同じ待遇で良い	宿泊業・ 飲食サービス業
人物が把握できているのでトラブルが少ない	宿泊業・ 飲食サービス業
日本人の正社員と同様の待遇で、長く勤めて欲しい	電気・ガス・ 熱供給・水道業
外国人、日本人の区別なく採用したい	鉱業・採石業・ 砂利採取業
現時点では中途採用者を想定しており、技能・技術レベルが分からないため契約社員で入社後に見極めた上で正社員にするというルートを取りたい（外国人に限らず、日本人の中途採用者と同様の処置）	製造業
日本人と同様に扱うため	農業

現在雇用している日本人と同じ形態を考えている	不動産業・ 物品賃貸業
国籍問わず、責任感をもって働くためには基本的に正社員雇用が望ましいが、時短勤務を希望する者もいる	卸売業・小売業
本人の希望により対応したい	卸売業・小売業
日本人の社員と同様に働いてほしい	医療・福祉

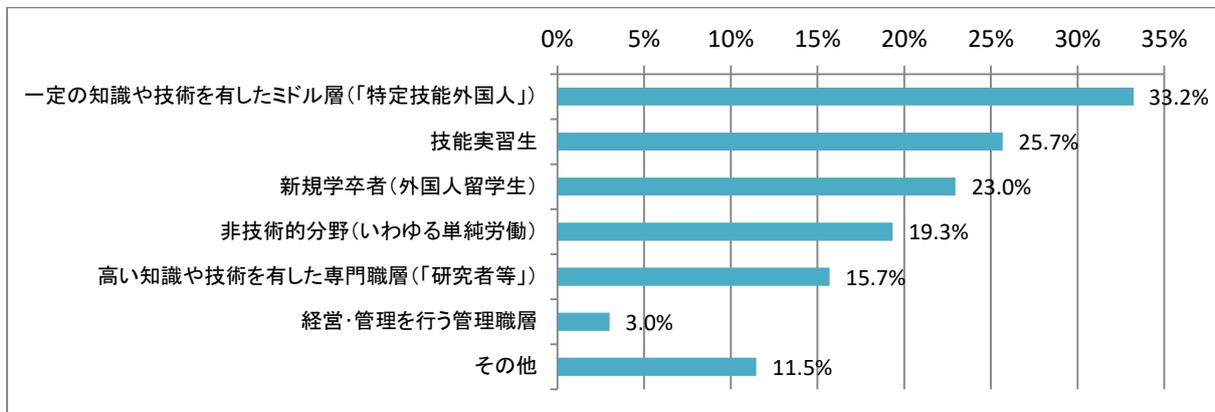
◆その他

コメント	業種
現在、雇用している労働者が、役割を果たしている	医療・福祉
幅広く人材を受入したい	卸売業・小売業
従来の形態がそうであったが、人材とその時のニーズによる	情報通信業
系列法人が現在受け入れているため	医療・福祉
受入れ実績がある	宿泊業・ 飲食サービス業

問 19 今度、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）

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%となっている。

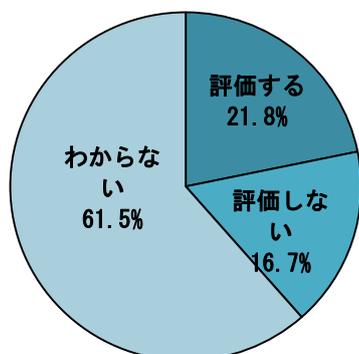


項目	有効回答社数	各回答数	割合
一定の知識や技術を有したミドル層(「特定技能外国人」)	331	110	33.2%
技能実習生	331	85	25.7%
新規学卒者(外国人留学生)	331	76	23.0%
非技術的分野(いわゆる単純労働)	331	64	19.3%
高い知識や技術を有した専門職層(「研究者等」)	331	52	15.7%
経営・管理を行う管理職層	331	10	3.0%
その他	331	38	11.5%
合計		435	

2-6. 在留資格「特定技能」

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。

在留資格「特定技能」については、「評価する」が21.8%、「評価しない」が16.7%、「わからない」が61.5%となっている。

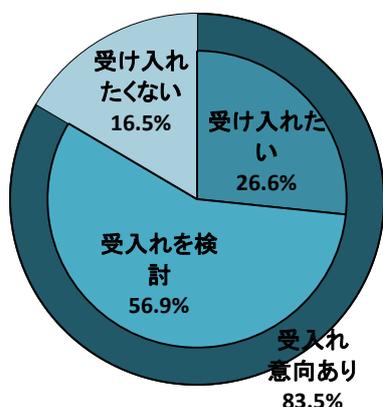


項目	回答社数	割合
評価する	73	21.8%
評価しない	56	16.7%
わからない	206	61.5%
合計	335	100.0%

※5社 無効・無回答

問 21 在留資格「特定技能」により受け入れたいと思いますか。

在留資格「特定技能」での外国人材受け入れについては、「受け入れたい」が26.6%、「受入れを検討」が56.9%、「受け入れたくない」が16.5%となっており、83.5%が受入れを予定している。



項目	回答社数	割合	
受け入れたい	89	26.6%	83.5%
受入れを検討	190	56.9%	
受け入れたくない	55	16.5%	16.5%
合計	334	100.0%	

※6社 無効・無回答

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。

◆就労期間

コメント	業種
在留期間の長期化（10年程度）、対象産業の拡大希望	製造業
基礎知識を学校で習ってきた外国人やそもそも外国人労働者が10年以上も定着するとは考えられない	建設業
技術を教えるのに時間がかかる上に、2,3年で辞めて国に戻る	製造業

◆申請・手続き許可

コメント	業種
採用窓口等のような手続きにより受け入れするのか具体的な申込み方法等の情報発信と府内で受け入れた事業所等への見学ができるようにしていただきたい	製造業
許可が下りない（不明瞭）	運輸業・郵便業
本来とは違う目的で入国しないよう、しっかりと審査をして欲しい	建設業
提出する書類が多い。回りくどく重複した書式も多い。審査するほうも本当に必要としているのか疑問	情報通信業

◆在留資格

コメント	業種
外国人の不法滞在や不法就労などの背景から、制度自体が雇用者側からも、また就労者側からも『縛り』が多く、あまり魅力のない内容のように感じる	宿泊業・ 飲食サービス業
概要について詳しく知ることのできるセミナーや説明会を希望	卸売業・小売業
特定技能とはいえ、それ以外の職務（作業）もしているケースが多いと思う。厳密に言えば法に触れることであるが、ある程度柔軟に対応できるようにすることと、そのガイドラインを示してほしい	宿泊業・ 飲食サービス業
一部の企業にしかメリットがない	鉱業・採石業・ 砂利採取業
法律がよく分からないのでどんなリスクがあるか分からない	建設業
その他の在留資格との違い、メリット、デメリットなどわかりやすく説明されているサイトがあればと思う	製造業

◆外国人材の受入れ

コメント	業種
特定技能の外国人採用につき、大きく期待している。 ただ、特定技能での採用にあたり、何から進めてゆけばよいものか	製造業
国内に在住の外国人留学生が多くいるのにもかかわらず海外での試験の実施ばかりで国内で行わないため、海外での特定技能取得者を採用することが難しい。また、弊社のような中小企業の場合、どこかの機関に頼るしかなく、日本人を採用するよりコスト高になる上、日本語のコミュニケーション能力を高めるための研修にもコストがかかってしまうので採用には慎重（人物・能力的に日本人より厳しい選考基準）になる。国内での多くの試験実施をお願いしたい	製造業
在留資格「特定技能」のことを知っているという前提の質問になっている事に不満を感じる。当社の製品は、日本人でも7年～10年かかり、やっとならざるを得るようなものなので雇用が困難	製造業
企業の採用者の考え方のスタンスに問題が多い	情報通信業
従業員数の少ない弊社のような中小企業では、教育・研修はOJTが主とならざるを得ず、一般的な社員の教育・研修も十分に実施出来ていない状況にある	卸売業・小売業
応募される側としても何でも良いので日本に来たいと思っている方もおられるかもしれず、業務に本当に興味を持っているのかが不安	宿泊業・ 飲食サービス業
利用者一人一人の日本的文化の中での歴史性が欠落した作業としての介護文化のなかで外国人労働参入がベースとなり、介護の質の低下の危惧は止めない	医療・福祉
日本語能力の基準を満たし、各分野の基本的な知識を得たうえで就労が必要	宿泊業・ 飲食サービス業
弊社の業務内容が日本の文化的な要素があるため、外国の方の対応が難しい	サービス業 (他に分類されないもの)
外国人材と顧客（利用者）による文化の違い（言語）がある	卸売業・小売業

◆その他

コメント	業種
働ける環境を作ってあげることが大事だと思うが、当社の業務は難しいので無理だが、国の背策としては頑張って取り組んで欲しい	不動産業・ 物品賃貸業
在留資格「特定技能」について、内容をよく理解できていない	生活関連サービス業・ 娯楽業
「安易な労働力」として使う発想では今後、この島国日本に生活したいと思ってもらえない。彼らと一緒にこの日本の高齢社会を支えてもらっているという考え方で、受け入れしていく土壌ができていってほしい	医療・福祉
全くゼロからの出発となりますので、ご支援いただけると助かる	卸売業・小売業
情報発信が少ない上、まだ決まっていないことが多い。実態把握していないまま行政の都合に合わせた内容が多い。企業側に手間や負担ばかりが掛かる	製造業
現状では知識がないので、よくわからない	建設業
雇用側の規定や環境の準備はもちろんだが、行政のサポートが今以上に必要	製造業

2-7. その他の意見

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。

①分野・業務上の課題等

コメント	業種
運送業において、外国人材の受け入れには、コミュニケーション能力や読み書き、地理等さまざまなミスマッチが起きると感じる。それに、運転免許証の資格の問題や交通法規等、たくさん問題点もある。日本人でさえ、今の運送業界での環境は法律が厳しく、対応に困惑しているのが現状であり、人材としては、外国人の方も欲しいとは思いますが、たくさん課題がある中での、受け入れは非常に難しいのが現状である	運輸業・郵便業
今まで海外事業を積極的に進めるため、語学力を重視して、留学生を中心に従来の在留資格にて雇用を進めてきた。昨今の建設業の人手不足は、当社にも大きな課題として押し掛かっている。ここへきて、特定技能という新しい領域ができ、電気通信の現場技術者を外国人の雇用で、人手不足問題を解決していきたい	建設業
機電系設計職及び貿易担当営業職を求めているので、売り手市場の採用状況において、日本人と同様に優秀な外国人（留学生）も、BtoBの中小企業にエントリーすることは少なく埋もれてしまっている	製造業
介護職は技術・人文知識・国際業務のビザでは就くことができず、介護ビザは介護福祉士資格という高い関門があるため対象者が少ないため、現状での採用はかなり難しい状況にある。日本で生活しているため日本語能力等に問題が少なく日本の文化にも慣れていて留学生を採用できるようにしていただきたい	医療・福祉
お客様先へ訪問することがメインで、社内の事務部門でも常に入電対応で、コミュニケーションをとりながら、京都・滋賀地区のこともある程度把握をしていないと、お客様との話も難しい。中小企業では専門的な部署も設けにくいのが現状である	卸売業・小売業
日本人で働きたい人がいれば、やっぱり日本人を雇いたいと思う。残念ながら、弊社のような肉体労働をしたいという人はいない。だからといって外国人を雇うには、ハードルが高すぎる。グローバルな社会を目指すなら、グローバルなことをもっと子どもの時から教えていくべきである	建設業
建設業～元請側の受入れ態勢が不十分と感じる。手続きが煩雑であったり、断られたりすることもある	建設業
不人気職であるサービス業であるため、今後は、外国人スタッフの受入をしなければ人手不足に更に陥るとヒシヒシと	サービス業 (他に分類されないもの)

<p>感じているが、良くも悪くも”外国人”なので日本人的な考えと衝突してしまう事が多々ある。特に現在勤めている日本人スタッフとの衝突が多々あり、お互いがストレスを溜めているように感じる。この辺りのサポートをある程度していただけると大変助かる</p>	
<p>資格職が集う医療分野において、外国人の活躍の場を提供することはすべてにおいてハードルが高すぎる</p>	医療・福祉
<p>日本文化を幼いころから体験してきたことをベースに、撮影セット装飾という形で表現していくという部分が大きい仕事である。なかなか外国人の方に「子供のころに使っていたアレ」という感覚が通じなければ仕事になりにくい。またその教育をするにしても時間がかかり、短期間で帰国・退職ということになれば「生かせない人件費」になってしまう。このような点がある上に、雇用手続き等が煩雑であり対応が難しいのが現状である</p>	サービス業 (他に分類されないもの)
<p>技能実習生の受入れを検討したいが、紙ダンボール業と異なりプラスチックダンボールの加工業は2号(3年間)への移行が不可。単年のみの採用では技術の習得が難しいため、規制の変更を期待している</p>	製造業
<p>時間が不規則でシフト制のため人気が無い職種になってきているとは思いますが、日本人らしい心遣いや優しさ、ひかえめさが評価されているとも思うので、単なる人手不足を埋める手段にならず、日本のおもてなしの文化を真に学びたいと思う方が増えてくればと思う</p>	宿泊業・ 飲食サービス業
<p>ここ数年、観光で海外からご来店頂くお客様が多くなり、POP、資料作成等現スタッフも対応に工夫をしているが、難しく感じることもある。より丁寧かつ適切な対応ができるよう、今後は外国人のスタッフ採用を検討している。採用の実績がないので、京都ジョブパークをはじめ、各専門機関と相談しながら進めてまいりたい。通常の採用活動では機会がないので、マッチング交流会等開催があれば、教えていただきたい</p>	宿泊業・ 飲食サービス業

②外国人材受入れへの課題・不安

コメント	業種
技能実習から移行（特定技能）への手続きや対応など詳細に理解できていないため、不安がある	製造業
在留資格の更新の相談や生活面での相談など、各地域に気軽に相談できる（メールなどで相談できるのもよい）ところが必要では。会社で相談しにくいことでも、いつでもここに相談できるというところがないと、外国人材が増えるに従って問題も増えていくのではないか	卸売業・小売業
外国人の受入れは必要と感じるが、当人の文化性や言語能力に差が大きく、企業に馴染みにくく採用しづらいのが現状ではないか	電気・ガス・ 熱供給・水道業
企業が外国人労働者を受け入れる際、入国管理法などの法令を遵守する必要があり、逸脱した行為は厳しく罰せられることを十分理解したうえで採用する必要があると感じている	建設業
外国人が働くにあたって近隣住民の理解を深めることが必要（アパートが借りられないことがある）	宿泊業・ 飲食サービス業
日本人と同様の採用基準で行うが、在留資格の手続きなど、企業として必要な手続きが良く分からない。在留資格の取得や変更は、基本的に本人が実施することだと思うが、コミュニケーションや文化的な違いから、本人がしっかりと手続きを行えるのか不安がある	製造業
ビザの緩和などで受入れは以前に増して容易になったが、入ってからの教育や日本での生活への順応など、就業後のフォローアップの問題を解決していくことが中小・零細企業にとっては難しい	製造業
賃貸マンションの一室を寮の扱いとしているが、外国人に対し、懸念のある大家さんも多く、当社のみの問題ではなく、世間全般の受入れ体制が必要と感じている。仕事や生活の説明をするにあたり、参考に出来るベトナム語パンフレットやサイトがなくて苦慮している	宿泊業・ 飲食サービス業
外国人材の受入れは積極的に行っているが、双方の考え方の違いやコミュニケーション不足などで問題も多々発生する。自社での環境を整えるのはもちろんであるが、そういった際に勉強になるセミナーや他企業様と意見を交換できる場所があればと思う	卸売業・小売業
従業員の理解を得られるか、また、社内の教育体制の整備を行う必要がある	製造業

③今後の外国人材受入れ計画

コメント	業種
現在、会社全体として外国人の受入れは考えていない。将来的に外国人の受入れが必要となれば、本社等の意向に沿い、受入れ活動を始めたい	製造業

④その他

コメント	業種
人手不足で外国人が必要になる状況は把握しているが、だからこそドイツやフランスの二の舞にならないよう、今よりも在留資格基準を厳しくし、犯罪の増加や医療制度、生活保護を悪用されないようにするべきである	建設業
在留期間をもっと長くなるようにしてほしい。費用負担を少しでも減らしてほしい	製造業
外国人材は非常に欲しいが問題は10年一人前と言われる職人の世界で長く勤務していただける体制が法として確立していない	製造業
受け入れている企業の事例などを多く知りたい	電気・ガス・熱供給・水道業
日本文化や習慣についての理解、コミュニケーション能力の向上支援が必要	サービス業 (他に分類されないもの)
日本の就労人口の変化によって外国人の人材は必要なことはデータからもはっきり出ている。優良な外国人就労者を良き労働環境(日本人でも働けるような職場)の職場に送り出すように関係者が注意を致さないといけない	宿泊業・飲食サービス業
外国人材受入れについてほとんど知識がなく、人材不足を感じながらも職場改善が進まない状況。外国人材を受入れている他社の声(良かったこと、苦労したこと、問題点など)を聴いて検討したい	卸売業・小売業
仕事については、とても頑張っており、顧客からも評判がよい。受け入れをしっかりとあげれば問題は少ないと思う。半面、上記通り監理団体など手続きにお金がすごくかかること、事務処理に時間がかかること。政府をはじめ各団体、組織にお金が落ちる仕組みにしかなくなっていないように思われる	情報通信業