

沖縄県外国人雇用実態調査
調査報告書
(詳細版)

令和4年9月

沖縄県

目次

I. 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象の抽出基準	1
3. 有効回答件数・回収率	1
4. 調査の方法	1
5. 調査の期間	1
6. 調査実施機関	1
7. 調査報告書の読み方及び注意事項	2
II. アンケート調査結果	3
1. 企業向けアンケート調査結果	3
2. 登録支援機関・監理団体向けアンケート調査結果	98
3. 留学生受入機関向けアンケート調査結果	126
III. 調査票	140
1. 企業向けアンケート調査票	140
2. 登録支援機関・監理団体向けアンケート調査票	151
3. 留学生受入機関向けアンケート調査票	162

I. 調査の概要

1. 調査の目的

沖縄県の産業振興を図る上で、専門的・技術的分野及び人手不足が深刻な分野において外国人材を活用することは非常に重要である。

今後、沖縄県においてもこれらの分野で円滑な人材確保及び受入が行えるよう、環境整備を行う必要があることから、次年度以降の具体的な施策、事業等の検討に向け、沖縄県における外国人雇用の現状、ニーズ、課題を把握することを目的として、沖縄県内企業等を対象とした外国人雇用に関するアンケート調査を実施したものである。

2. 調査対象の抽出基準

(1) 県内企業

沖縄労働局が公表している「産業別外国人雇用事業所の割合」を参考指標として母集団の産業構成比率を検討し、地域・企業規模などのバランスも配慮して、東京商工リサーチの企業データベースより県内企業 3,000 社の抽出を行った。

ただし、宿泊業・飲食サービス業については、事業所単位で雇用判断を行っていることが多いため、調査対象に事業所も含めることとし、沖縄県ホームページに掲載のデータも活用した。

(2) 登録支援機関、監理団体

沖縄県内に所在地を置く登録支援機関 68 機関（令和 4 年 4 月時点）

沖縄県内に所在地を置く監理団体 14 団体（令和 4 年 5 月時点）

(3) 留学生受入機関

大学、短期大学等 11 校

専修学校 57 校

日本語学校 15 校

3. 有効回答件数・回収率

調査対象	調査件数	有効回答数	回収率
県内企業	3,000	1,275	42.5%
登録支援機関、監理団体	82	25	30.5%
留学生受入機関	83	45	54.2%
合計	3,165	1,345	42.5%

4. 調査の方法

アンケート調査票の郵送

5. 調査の期間

令和 4 年 7～8 月

6. 調査実施機関

株式会社 東京商工リサーチ 沖縄支店及び本社市場調査部

7. 調査報告書の読み方及び注意事項

- 図表中の割合は、小数点第2位以下を四捨五入している。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上となることがあるため、合計は100%を超えることもある。
- 図表中の「N」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。
- 業種別の属性分析については、サンプル数が30以下となるものについては、統計上の有意性に鑑み原則としてコメントしない。各数値については、参考程度とされたい。
- 自由回答については「特になし」や重複した内容の回答を除外したほか、なるべく原文の表現を残す形で掲載している。

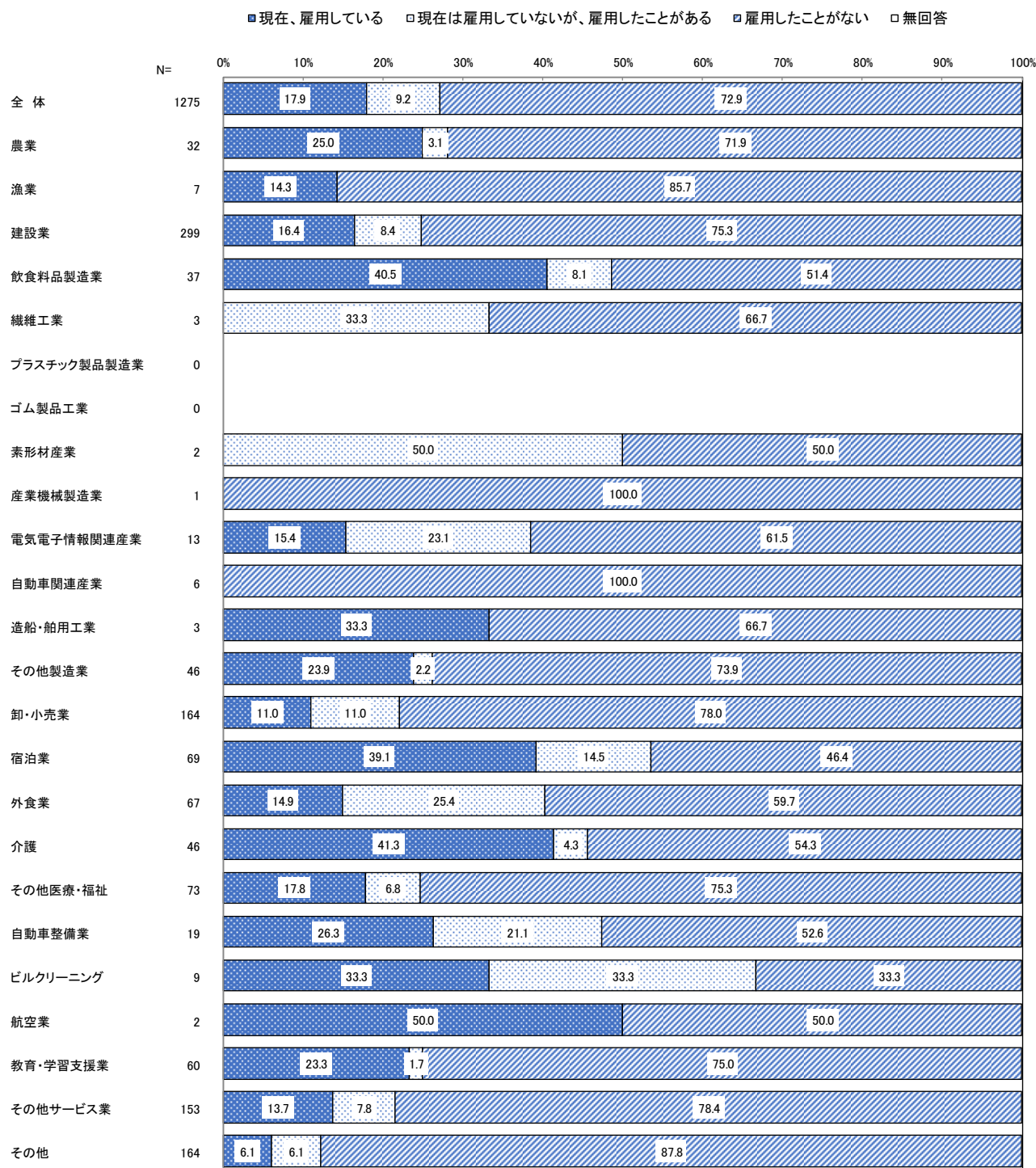
Ⅱ. アンケート調査結果

1. 企業向けアンケート調査結果

(1) 外国人材の雇用の有無

「雇用したことがない」が72.9%と最も高く、次いで「現在、雇用している」が17.9%、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」が9.2%となっている。

業種別でみると、「現在、雇用している」が航空業で50.0%であるが、サンプル数を30以上で捉えた場合、「介護」では41.3%、「飲食料品製造業」では40.5%、「宿泊業」では39.1%と高くなっている。



外国人材の雇用の有無

(上段:件数、下段:%)

		全 体	現在、雇用 している	現在は雇用して いないが、雇用 したことがある	雇用したことが ない	無回答
全 体		1275	228	117	930	-
		100.0	17.9	9.2	72.9	-
業 種	農業	32	8	1	23	-
		100.0	25.0	3.1	71.9	-
	漁業	7	1	-	6	-
		100.0	14.3	-	85.7	-
	建設業	299	49	25	225	-
		100.0	16.4	8.4	75.3	-
	飲食料品製造業	37	15	3	19	-
		100.0	40.5	8.1	51.4	-
	繊維工業	3	-	1	2	-
		100.0	-	33.3	66.7	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	素形材産業	2	-	1	1	-
		100.0	-	50.0	50.0	-
	産業機械製造業	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
	電気電子情報関連産業	13	2	3	8	-
		100.0	15.4	23.1	61.5	-
	自動車関連産業	6	-	-	6	-
		100.0	-	-	100.0	-
	造船・船用工業	3	1	-	2	-
		100.0	33.3	-	66.7	-
	その他製造業	46	11	1	34	-
		100.0	23.9	2.2	73.9	-
	卸・小売業	164	18	18	128	-
		100.0	11.0	11.0	78.0	-
	宿泊業	69	27	10	32	-
		100.0	39.1	14.5	46.4	-
外食業	67	10	17	40	-	
	100.0	14.9	25.4	59.7	-	
介護	46	19	2	25	-	
	100.0	41.3	4.3	54.3	-	
その他医療・福祉	73	13	5	55	-	
	100.0	17.8	6.8	75.3	-	
自動車整備業	19	5	4	10	-	
	100.0	26.3	21.1	52.6	-	
ビルクリーニング	9	3	3	3	-	
	100.0	33.3	33.3	33.3	-	
航空業	2	1	-	1	-	
	100.0	50.0	-	50.0	-	
教育・学習支援業	60	14	1	45	-	
	100.0	23.3	1.7	75.0	-	
その他サービス業	153	21	12	120	-	
	100.0	13.7	7.8	78.4	-	
その他	164	10	10	144	-	
	100.0	6.1	6.1	87.8	-	

(2) 現在雇用している外国人材の雇用人数

県内企業における、「現在雇用している外国人材の人数」は、以下の表のとおりである。なお、雇用形態別の内訳については、3件で25人の内訳の記載がなかったため合計は2,397人と合致しない。

また、「現在雇用している外国人材の人数」と「国籍／在留資格区分別」の人数についても、「現在雇用している外国人材の人数」の人数を記載しているが、「国籍／在留資格区分別」について無回答の先が10件あるため合致しない。

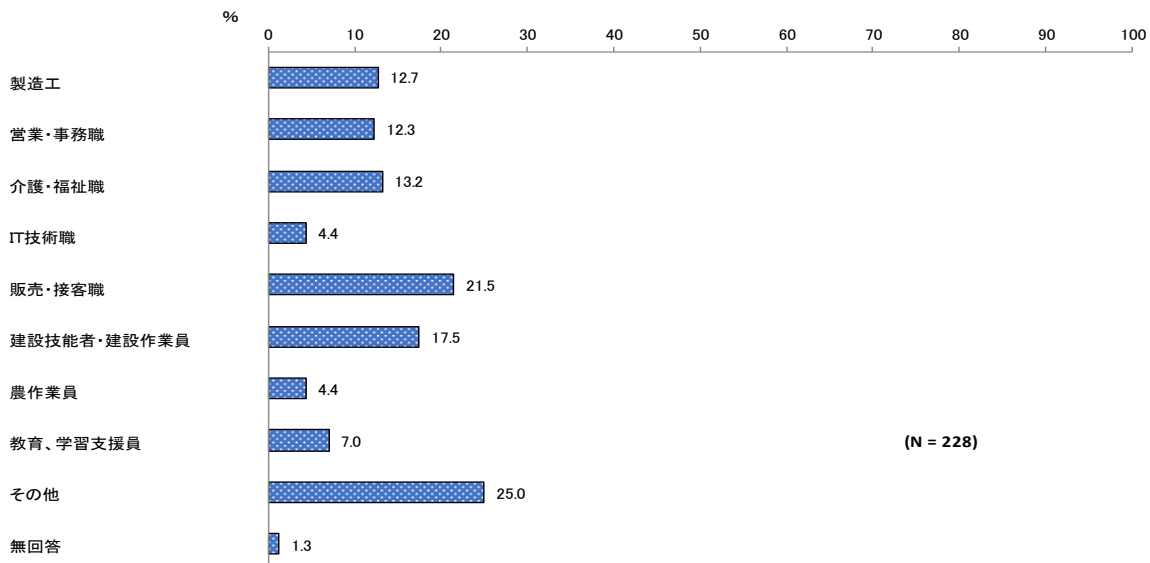
現在雇用している外国人材の雇用人数

現在、貴事業所で雇用している外国人材の合計人数								2397	人	
内 訳	1. 雇用形態別									
	① 正社員（役員を含む）								634	人
	② 非正規社員（技能実習生含む）								1738	人
	2. 国籍／在留資格区分別									
		技能実習	特定技能	資格外活動	身分に基づく在留資格	専門的・技術的分野	特定活動	合計		
	ベトナム	308人	50人	33人	17人	27人	35人	470人		
	中国	1人	0人	20人	57人	27人	0人	105人		
	ネパール	5人	23人	339人	20人	66人	24人	477人		
	フィリピン	23人	5人	14人	52人	19人	6人	119人		
	インドネシア	58人	65人	25人	6人	25人	19人	198人		
中南米	0人	0人	0人	17人	1人	0人	18人			
その他	116人	39人	74人	110人	90人	13人	442人			
合計	511人	182人	505人	279人	255人	97人	1829人			
2020年3月末と比べた2022年3月末の雇用している外国人材の増減								267人	減	

※問1で「1. 現在、雇用している」と回答した企業が対象。

(3) 雇用している外国人材の職種 (複数回答)

「販売・接客職」が21.5%と最も高く、次いで「建設技能者・建設作業員」が17.5%、「介護・福祉職」が13.2%となっている。その他の回答には、自動車整備・調理 (各5件)、清掃 (4件) などが確認された。



雇用している外国人材の職種

(上段: 件数、下段: %)

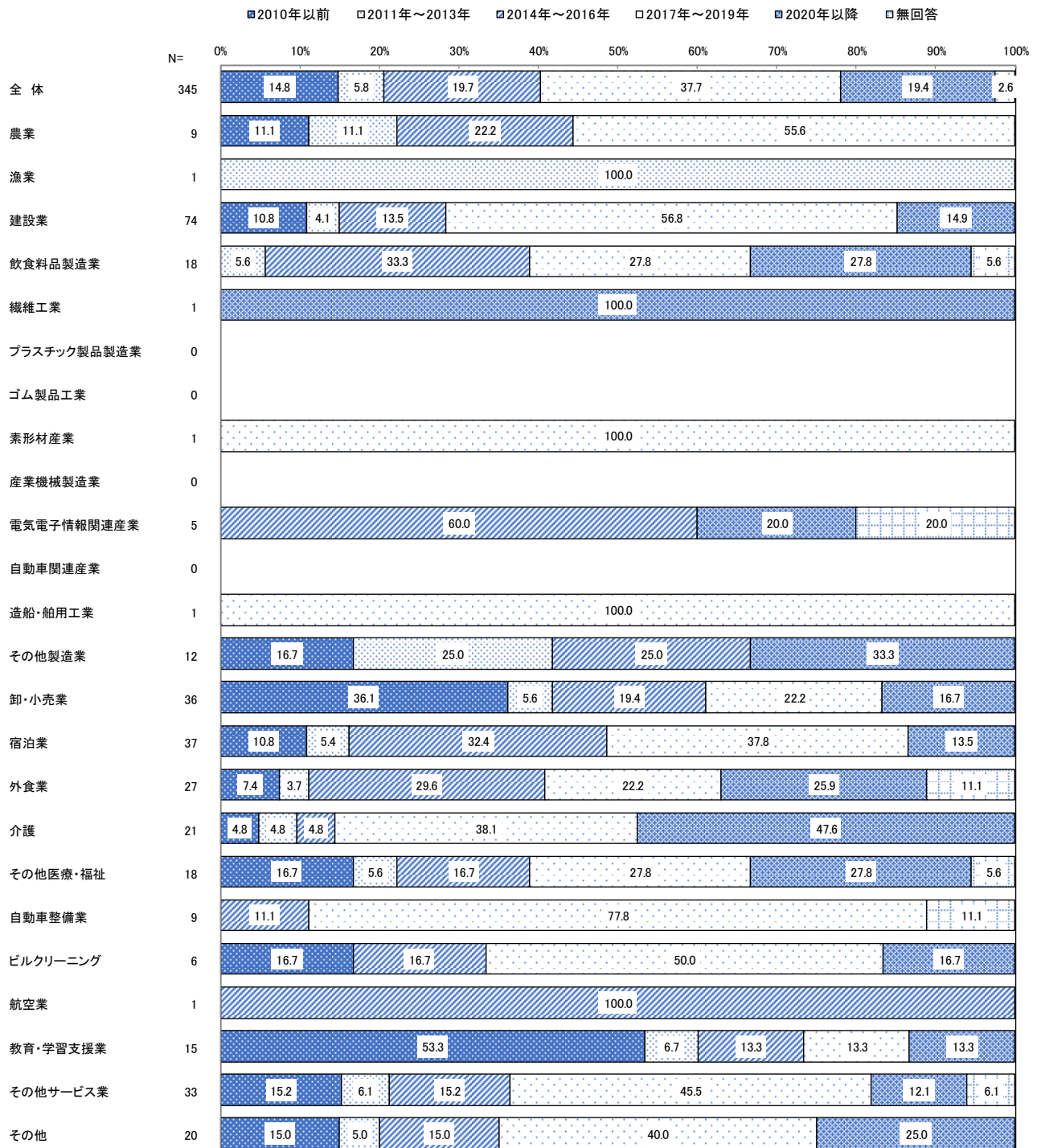
		全体	製造工	営業・事務職	介護・福祉職	IT技術職	販売・接客職	建設技能者・建設作業員	農作業員	教育、学習支援員	その他	無回答
全体		228	29	28	30	10	49	40	10	16	57	3
		100.0	12.7	12.3	13.2	4.4	21.5	17.5	4.4	7.0	25.0	1.3
業 種	農業	8	2	-	-	-	-	-	8	-	-	-
		100.0	25.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
	漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
		100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	建設業	49	3	1	-	1	-	40	1	-	6	-
		100.0	6.1	2.0	-	2.0	-	81.6	2.0	-	12.2	-
	飲食品製造業	15	13	1	-	1	2	-	-	-	2	-
		100.0	86.7	6.7	-	6.7	13.3	-	-	-	13.3	-
	繊維工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	2	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
		100.0	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他製造業	11	6	-	-	-	1	-	-	-	5	-
		100.0	54.5	-	-	-	9.1	-	-	-	45.5	-
	卸・小売業	18	5	6	-	1	9	-	-	1	5	-
		100.0	27.8	33.3	-	5.6	50.0	-	-	5.6	27.8	-
	宿泊業	27	-	5	-	3	21	-	-	-	9	1
		100.0	-	18.5	-	11.1	77.8	-	-	-	33.3	3.7
	外食業	10	-	-	-	-	7	-	-	1	3	1
		100.0	-	-	-	-	70.0	-	-	10.0	30.0	10.0
	介護	19	-	-	19	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
その他医療・福祉	13	-	-	10	-	-	-	-	2	2	-	
	100.0	-	-	76.9	-	-	-	-	15.4	15.4	-	
自動車整備業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
ビルクリーニング	3	-	1	-	-	-	-	-	-	3	-	
	100.0	-	33.3	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
航空業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
教育・学習支援業	14	-	4	-	1	1	-	-	11	1	1	
	100.0	-	28.6	-	7.1	7.1	-	-	78.6	7.1	7.1	
その他サービス業	21	-	5	1	-	6	-	1	1	9	-	
	100.0	-	23.8	4.8	-	28.6	-	4.8	4.8	42.9	-	
その他	10	-	4	-	2	2	-	-	-	4	-	
	100.0	-	40.0	-	20.0	20.0	-	-	-	40.0	-	

※問1で「1. 現在、雇用している」と回答した企業が対象。

(4) 外国人材をはじめて雇用した時期

「2017年～2019年」が37.7%と最も高く、次いで「2014年～2016年」が19.7%、「2020年以降」が19.4%となっている。

業種別で見ると、「卸・小売業」では「2010年以前」が36.1%と最も高くなっている。



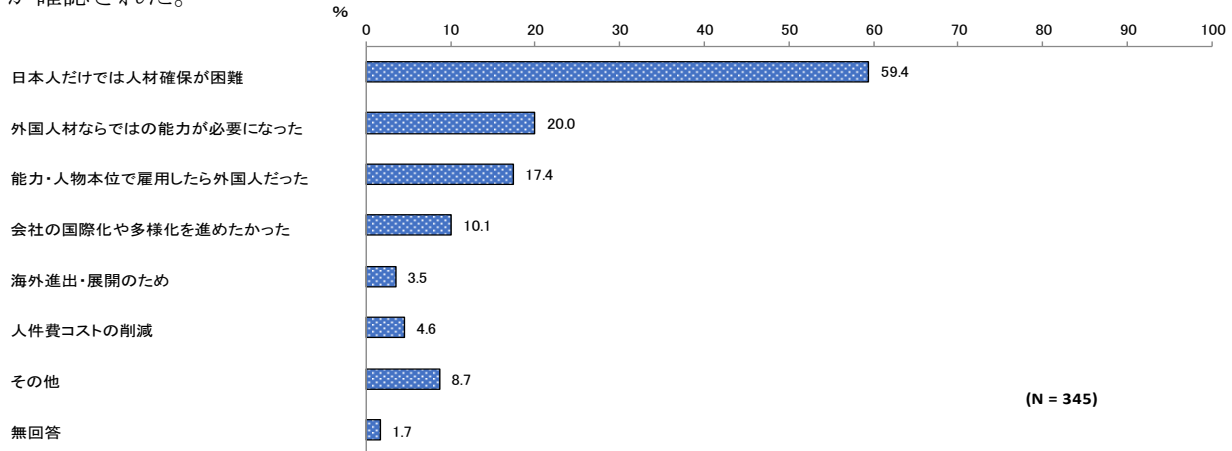
		全 体	2010年以前	2011年～ 2013年	2014年～ 2016年	2017年～ 2019年	2020年以降	無回答
全 体		345	51	20	68	130	67	9
		100.0	14.8	5.8	19.7	37.7	19.4	2.6
業 種	農業	9	1	1	2	5	-	-
		100.0	11.1	11.1	22.2	55.6	-	-
	漁業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	建設業	74	8	3	10	42	11	-
		100.0	10.8	4.1	13.5	56.8	14.9	-
	飲食料品製造業	18	-	1	6	5	5	1
		100.0	-	5.6	33.3	27.8	27.8	5.6
	繊維工業	1	-	-	-	-	1	-
		100.0	-	-	-	-	100.0	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	-	-	1	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	-	3	-	1	1
		100.0	-	-	60.0	-	20.0	20.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	1	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
その他製造業	12	2	3	3	-	4	-	
	100.0	16.7	25.0	25.0	-	33.3	-	
卸・小売業	36	13	2	7	8	6	-	
	100.0	36.1	5.6	19.4	22.2	16.7	-	
宿泊業	37	4	2	12	14	5	-	
	100.0	10.8	5.4	32.4	37.8	13.5	-	
外食業	27	2	1	8	6	7	3	
	100.0	7.4	3.7	29.6	22.2	25.9	11.1	
介護	21	1	1	1	8	10	-	
	100.0	4.8	4.8	4.8	38.1	47.6	-	
その他医療・福祉	18	3	1	3	5	5	1	
	100.0	16.7	5.6	16.7	27.8	27.8	5.6	
自動車整備業	9	-	-	1	7	-	1	
	100.0	-	-	11.1	77.8	-	11.1	
ビルクリーニング	6	1	-	1	3	1	-	
	100.0	16.7	-	16.7	50.0	16.7	-	
航空業	1	-	-	1	-	-	-	
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	
教育・学習支援業	15	8	1	2	2	2	-	
	100.0	53.3	6.7	13.3	13.3	13.3	-	
その他サービス業	33	5	2	5	15	4	2	
	100.0	15.2	6.1	15.2	45.5	12.1	6.1	
その他	20	3	1	3	8	5	-	
	100.0	15.0	5.0	15.0	40.0	25.0	-	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(5) 外国人材を雇用しはじめた理由 (複数回答)

「日本人だけでは人材確保が困難」が59.4%と最も高く、次いで「外国人材ならではの能力が必要になった」が20.0%、「能力・人物本位で雇用したら外国人だった」が17.4%となっている。

業種別でみると、「建設業」及び「宿泊業」では「日本人だけでは人材確保が困難」が、それぞれ77.0%、83.8%と特に高くなっている。その他の回答には「紹介」や「新しい風を吹き込んでほしかった」などが確認された。



外国人材を雇用しはじめた理由 (上段:件数、下段:%)

	全 体	日本人だけでは 人材確保が困難	外国人材ならではの 能力が 必要になった	能力・人物本位で 雇用したら 外国人だった	会社の国際化や 多様化を 進めたかった	海外進出・ 展開のため	人件費コストの 削減	その他	無回答	
										件数
全 体	345	205	69	60	35	12	16	30	6	
	100.0	59.4	20.0	17.4	10.1	3.5	4.6	8.7	1.7	
業 種	農業	9	9	-	-	-	4	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	44.4	-	-	
	漁業	1	1	-	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	建設業	74	57	7	7	7	2	6	1	
	100.0	77.0	9.5	9.5	9.5	2.7	8.1	1.4	-	
	飲食品製造業	18	14	1	2	1	1	1	-	
	100.0	77.8	5.6	11.1	5.6	5.6	5.6	-	-	
	繊維工業	1	1	-	-	-	-	-	1	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	1	3	1	-	-	-	-
	100.0	-	20.0	60.0	20.0	-	-	-	-	
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	その他製造業	12	5	1	4	1	-	-	2	-
	100.0	41.7	8.3	33.3	8.3	-	-	-	16.7	
	卸・小売業	36	18	12	5	2	2	2	5	-
100.0	50.0	33.3	13.9	5.6	5.6	5.6	5.6	13.9		
宿泊業	37	31	16	6	6	1	2	1	-	
100.0	83.8	43.2	16.2	16.2	2.7	5.4	2.7	2.7		
外食業	27	17	4	6	3	-	-	1	2	
100.0	63.0	14.8	22.2	11.1	-	-	-	3.7	7.4	
介護	21	12	-	4	2	-	1	4	-	
100.0	57.1	-	19.0	9.5	-	4.8	19.0	-		
その他医療・福祉	18	9	1	4	1	-	-	4	1	
100.0	50.0	5.6	22.2	5.6	-	-	22.2	5.6		
自動車整備業	9	5	-	1	-	1	-	3	1	
100.0	55.6	-	11.1	-	11.1	-	-	33.3	11.1	
ビルクリーニング	6	5	-	-	1	1	-	1	-	
100.0	83.3	-	-	16.7	16.7	-	-	16.7	-	
航空業	1	1	1	-	-	-	-	-	-	
100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	15	-	10	6	3	1	-	1	-	
100.0	-	66.7	40.0	20.0	6.7	-	-	6.7	-	
その他サービス業	33	14	11	6	4	1	-	1	2	
100.0	42.4	33.3	18.2	12.1	3.0	-	-	3.0	6.1	
その他	20	4	4	6	3	1	-	5	-	
100.0	20.0	20.0	30.0	15.0	5.0	-	-	25.0	-	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

「問5」外国人材を雇用しはじめた理由で、「2. 外国人材ならではの能力が必要になった」と回答した方に、その内容を具体的に尋ねたところ、以下のとおりで、「語学力」を求める傾向が多数を占めた。

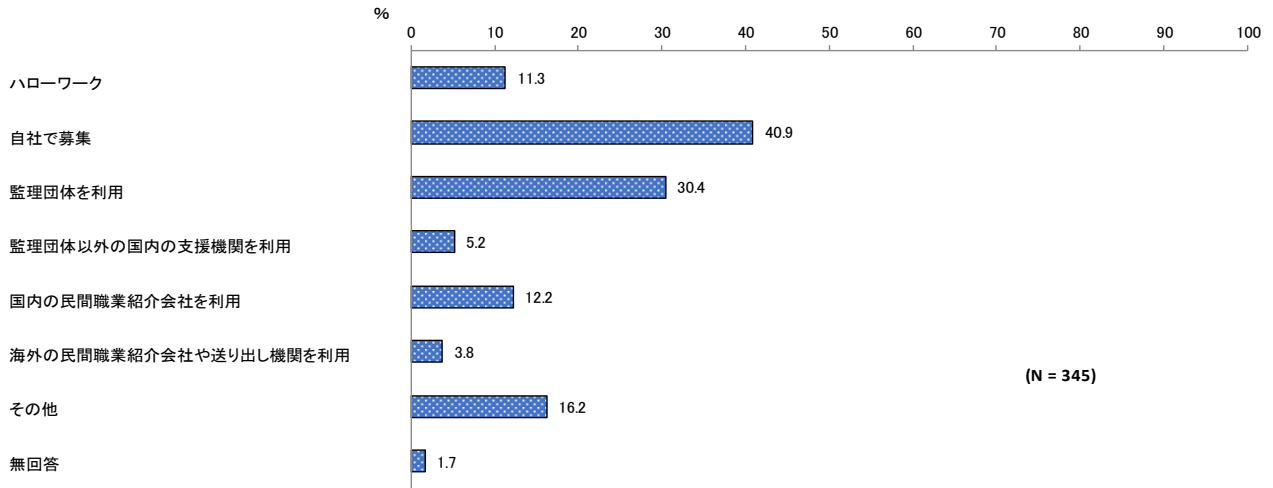
外国人材ならではの能力
English speaker
英語・中国語などの外国語が必要
英会話スキル
英語が出来る
英語が話せるスタッフがほしかった為
英語教育
英語教諭として
英語能力
英語力
英語力が必要だったため
外国語
外国語（英語、それ以外）で必要
外国語能力
基地内での仕事で語学が必要
言語
言語（母国語）
言語対応
言語能力・適性
語学、外国人的な考え方等
語学の講義におけるサポートなど
語学力
接客する側の言語力（外国語での説明）
中国との取引の為、中国語が必須だった
中国語の教育指導
インバウンド客の接客
インバウンド対応
インバウンド旅行業のため
インバウンド旅行社なので通訳できる人を採用した
通訳
通訳・英語学習指導
店頭での通訳業務
米軍工事への参入の為
米軍工事受注
輸入商材の交渉
輸入の為の商談・通訳
建設専門用語など英語が流暢に話せる・理解できる事および米国基準の建設関係の資格を保有している事
外国料理のレストラン経営の為
語学 交渉 商品開発
友人の紹介
良い人材であれば採用
留学生の担当
外国人観光客の増加
調理技術、外国語力
EPA（経済連携協定）に基づく看護師受入事業
まじめで働き者である、器用である

(6) 外国人材の採用経路 (複数回答)

「自社で募集」が40.9%と最も高く、次いで「監理団体を利用」が30.4%、「国内の民間職業紹介会社を利用」が12.2%となっている。

業種別でみると「建設業」では「監理団体を利用」が64.9%と最も高くなっている。

その他の回答には、「知人・縁故・学校などの紹介」が目立ち、「求人サイト」、「直接訪問」などが確認された。



外国人材の採用経路 (上段: 件数、下段: %)

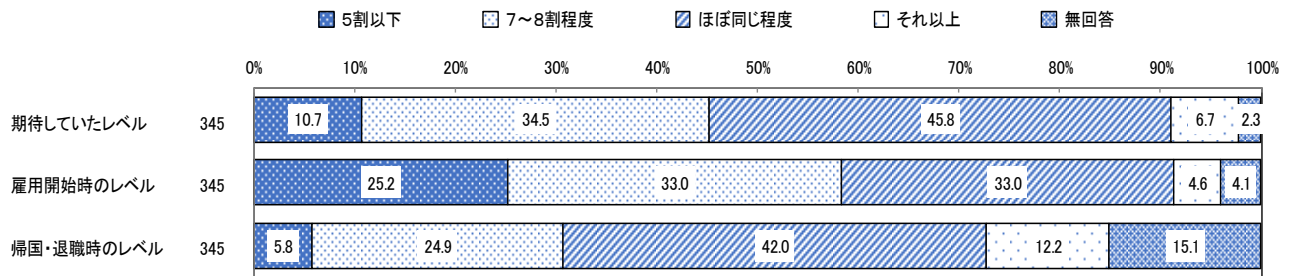
	全体	採用経路								
		ハローワーク	自社で募集	監理団体を利用	監理団体以外の国内の支援機関を利用	国内の民間職業紹介会社を利用	海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用	その他	無回答	
全体	345	39	141	105	18	42	13	56	6	
	100.0	11.3	40.9	30.4	5.2	12.2	3.8	16.2	1.7	
業種	農業	9	-	7	2	-	-	-	-	
	100.0	-	-	77.8	22.2	-	-	-	-	
	漁業	1	-	-	-	1	-	1	-	
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	
	建設業	74	2	10	48	2	5	3	8	
	100.0	2.7	13.5	64.9	2.7	6.8	4.1	10.8	-	
	飲食料品製造業	18	1	8	9	1	3	2	1	
	100.0	5.6	44.4	50.0	5.6	16.7	11.1	5.6	-	
	繊維工業	1	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	素形材産業	1	-	-	1	-	-	-	-	
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-	
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	電気電子情報関連産業	5	1	5	-	-	1	-	-	
	100.0	20.0	100.0	-	-	20.0	-	-	-	
自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-		
-	-	-	-	-	-	-	-	-		
造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	1		
100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0		
その他製造業	12	1	5	4	-	-	1	3		
100.0	8.3	41.7	33.3	-	-	-	8.3	25.0		
卸・小売業	36	5	17	9	1	2	1	9		
100.0	13.9	47.2	25.0	2.8	5.6	2.8	25.0	-		
宿泊業	37	11	25	4	2	12	1	4		
100.0	29.7	67.6	10.8	5.4	32.4	2.7	10.8	2.7		
外食業	27	2	15	-	-	3	-	7		
100.0	7.4	55.6	-	-	11.1	-	25.9	7.4		
介護	21	2	4	6	5	3	1	3		
100.0	9.5	19.0	28.6	23.8	14.3	4.8	14.3	-		
その他医療・福祉	18	3	5	1	5	3	1	2		
100.0	16.7	27.8	5.6	27.8	16.7	5.6	11.1	5.6		
自動車整備業	9	2	2	6	-	1	-	-		
100.0	22.2	22.2	66.7	-	11.1	-	-	-		
ビルクリーニング	6	-	1	4	-	-	-	2		
100.0	-	16.7	66.7	-	-	-	-	33.3		
航空業	1	-	1	-	-	-	-	-		
100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-		
教育・学習支援業	15	2	11	-	-	1	-	4		
100.0	13.3	73.3	-	-	6.7	-	26.7	-		
その他サービス業	33	3	16	6	-	4	2	7		
100.0	9.1	48.5	18.2	-	12.1	6.1	21.2	6.1		
その他	20	4	16	-	-	3	1	3		
100.0	20.0	80.0	-	-	15.0	5.0	15.0	-		

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(7) 外国人材の技能・スキル

①日本人従業員との比較

「7～8割程度」及び「ほぼ同じ程度」を合わせた割合が、「期待していたレベル」では80.3%、「雇用開始時のレベル」では66.0%、「帰国・退職時のレベル」では66.9%となった。



外国人材の技能・スキル／①日本人との比較

(上段: 件数、下段: %)

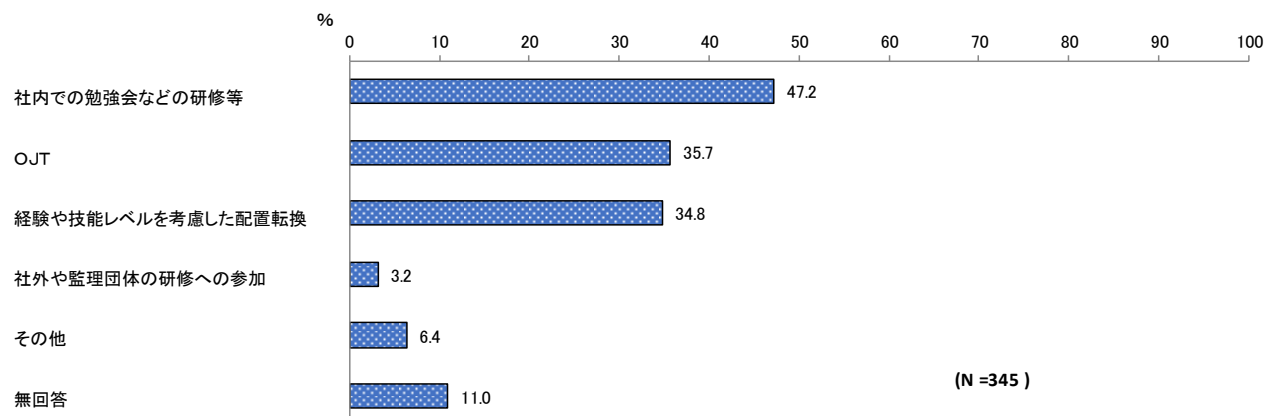
	全 体	5割以下	7～8割程度	ほぼ同じ程度	それ以上	無回答
期待していたレベル	345	37	119	158	23	8
	100.0	10.7	34.5	45.8	6.7	2.3
雇用開始時のレベル	345	87	114	114	16	14
	100.0	25.2	33.0	33.0	4.6	4.1
帰国・退職時のレベル	345	20	86	145	42	52
	100.0	5.8	24.9	42.0	12.2	15.1

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

②期待していたレベルとの差をうめるためにしたこと（複数回答）

「社内での勉強会などの研修等」が47.2%と最も高く、次いで「OJT」が35.7%、「経験や技能レベルを考慮した配置転換」が34.8%となっている。

その他の回答には、「コミュニケーションを増やす」が目立ち、「日本語の勉強会」などが確認された。



期待していたレベルとの差を埋めるためにしたこと

(上段: 件数、下段: %)

		全体	社内での勉強会などの研修等	OJT	経験や技能レベルを考慮した配置転換	社外や監理団体の研修への参加	その他	無回答
全体		345	163	123	120	11	22	38
		100.0	47.2	35.7	34.8	3.2	6.4	11.0
業種	農業	9	5	2	5	-	1	1
		100.0	55.6	22.2	55.6	-	11.1	11.1
	漁業	1	-	-	1	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-
	建設業	74	36	14	31	3	5	8
		100.0	48.6	18.9	41.9	4.1	6.8	10.8
	飲食品製造業	18	5	12	6	1	-	2
		100.0	27.8	66.7	33.3	5.6	-	11.1
	繊維工業	1	-	-	1	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	1	1	1	-	-	-
		100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	2	3	1	1	-	1
		100.0	40.0	60.0	20.0	20.0	-	20.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	100.0	
その他製造業	12	4	2	3	1	-	4	
	100.0	33.3	16.7	25.0	8.3	-	33.3	
卸・小売業	36	15	16	7	3	3	3	
	100.0	41.7	44.4	19.4	8.3	8.3	8.3	
宿泊業	37	23	18	15	-	3	1	
	100.0	62.2	48.6	40.5	-	8.1	2.7	
外食業	27	10	9	11	-	2	3	
	100.0	37.0	33.3	40.7	-	7.4	11.1	
介護	21	12	10	8	-	-	1	
	100.0	57.1	47.6	38.1	-	-	4.8	
その他医療・福祉	18	11	6	4	-	1	2	
	100.0	61.1	33.3	22.2	-	5.6	11.1	
自動車整備業	9	6	4	3	-	1	1	
	100.0	66.7	44.4	33.3	-	11.1	11.1	
ビルクリーニング	6	6	3	2	1	-	-	
	100.0	100.0	50.0	33.3	16.7	-	-	
航空業	1	1	1	-	-	-	-	
	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	
教育・学習支援業	15	5	7	4	1	2	1	
	100.0	33.3	46.7	26.7	6.7	13.3	6.7	
その他サービス業	33	15	9	12	-	1	6	
	100.0	45.5	27.3	36.4	-	3.0	18.2	
その他	20	6	6	5	-	3	3	
	100.0	30.0	30.0	25.0	-	15.0	15.0	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

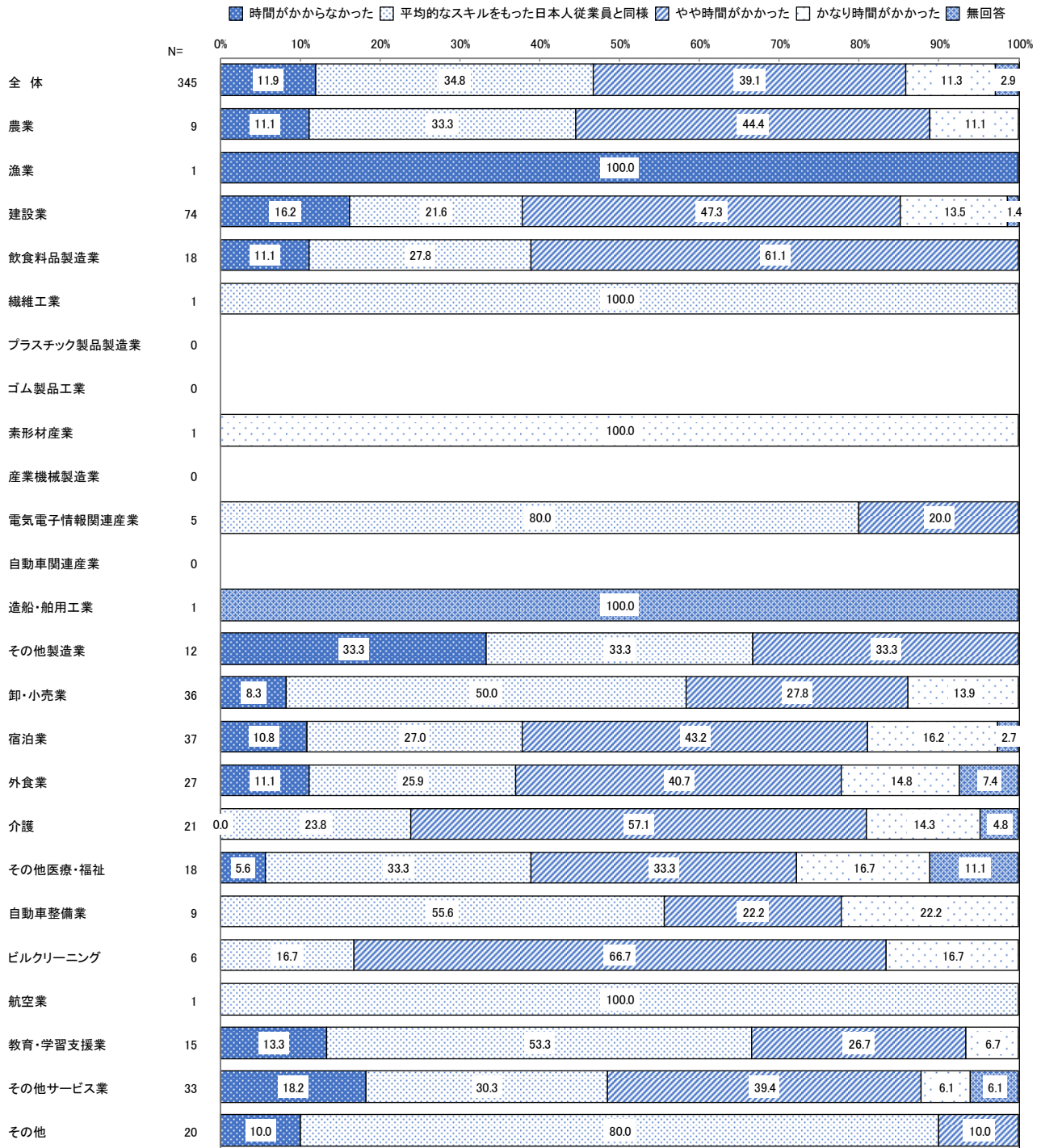
「問7」外国人材の技能・スキルについて。「②-4. 社外や監理団体の研修への参加」と回答した方にその具体的な内容を尋ねたところ、以下の回答が確認された。

- ・入社前に監理団体で1ヶ月の語学訓練あり
- ・技能実習生は事前に研修
- ・建築に必要な資格
- ・技能試験、日本語検定

(8) 外国人材に対する研修や教育にかかった時間

「やや時間がかかった」が39.1%と最も高く、次いで「平均的なスキルをもった日本人従業員と同様」が34.8%、「時間がかからなかった」が11.9%となっている。

業種別でみると「卸・小売業」では「平均的なスキルをもった日本人従業員と同様」が50.0%と最も高くなった。



外国人材に対する研修や教育にかかった時間

(上段:件数、下段:%)

	全 体	時間がかからなかった	平均的なスキルをもった日本人従業員と同様	やや時間がかかった	かなり時間がかかった	無回答	
全 体	345	41	120	135	39	10	
	100.0	11.9	34.8	39.1	11.3	2.9	
業 種	農業	9	1	3	4	1	-
		100.0	11.1	33.3	44.4	11.1	-
	漁業	1	1	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-
	建設業	74	12	16	35	10	1
		100.0	16.2	21.6	47.3	13.5	1.4
	飲食料品製造業	18	2	5	11	-	-
		100.0	11.1	27.8	61.1	-	-
	繊維工業	1	-	1	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	-	-	1	-
		100.0	-	-	-	100.0	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	4	1	-	-
		100.0	-	80.0	20.0	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	1
		100.0	-	-	-	-	100.0
	その他製造業	12	4	4	4	-	-
		100.0	33.3	33.3	33.3	-	-
	卸・小売業	36	3	18	10	5	-
	100.0	8.3	50.0	27.8	13.9	-	
宿泊業	37	4	10	16	6	1	
	100.0	10.8	27.0	43.2	16.2	2.7	
外食業	27	3	7	11	4	2	
	100.0	11.1	25.9	40.7	14.8	7.4	
介護	21	-	5	12	3	1	
	100.0	-	23.8	57.1	14.3	4.8	
その他医療・福祉	18	1	6	6	3	2	
	100.0	5.6	33.3	33.3	16.7	11.1	
自動車整備業	9	-	5	2	2	-	
	100.0	-	55.6	22.2	22.2	-	
ビルクリーニング	6	-	1	4	1	-	
	100.0	-	16.7	66.7	16.7	-	
航空業	1	-	1	-	-	-	
	100.0	-	100.0	-	-	-	
教育・学習支援業	15	2	8	4	1	-	
	100.0	13.3	53.3	26.7	6.7	-	
その他サービス業	33	6	10	13	2	2	
	100.0	18.2	30.3	39.4	6.1	6.1	
その他	20	2	16	2	-	-	
	100.0	10.0	80.0	10.0	-	-	

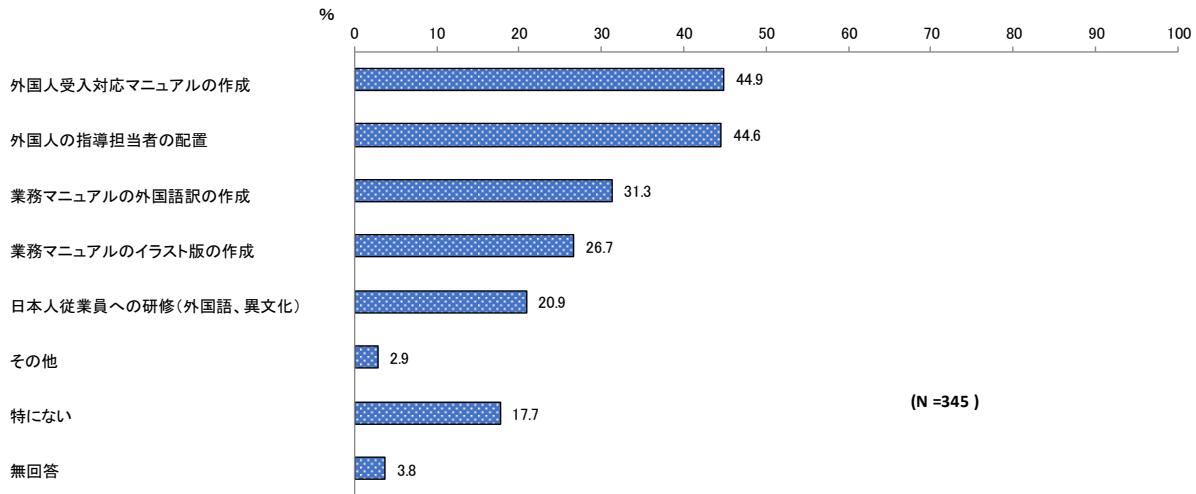
※関1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(9) 外国人材の雇用にあたって事前準備として有効なもの (複数回答)

① 就労環境に関するもの

「外国人受入対応マニュアルの作成」が44.9%と最も高く、次いで「外国人の指導担当者の配置」が44.6%、「業務マニュアルの外国語訳の作成」が31.3%となっている。

その他の回答には、「通訳のできる社員の確保」などが確認された。



外国人材の雇用にあたって事前準備として有効なもの ① 就労環境 (上段: 件数、下段: %)

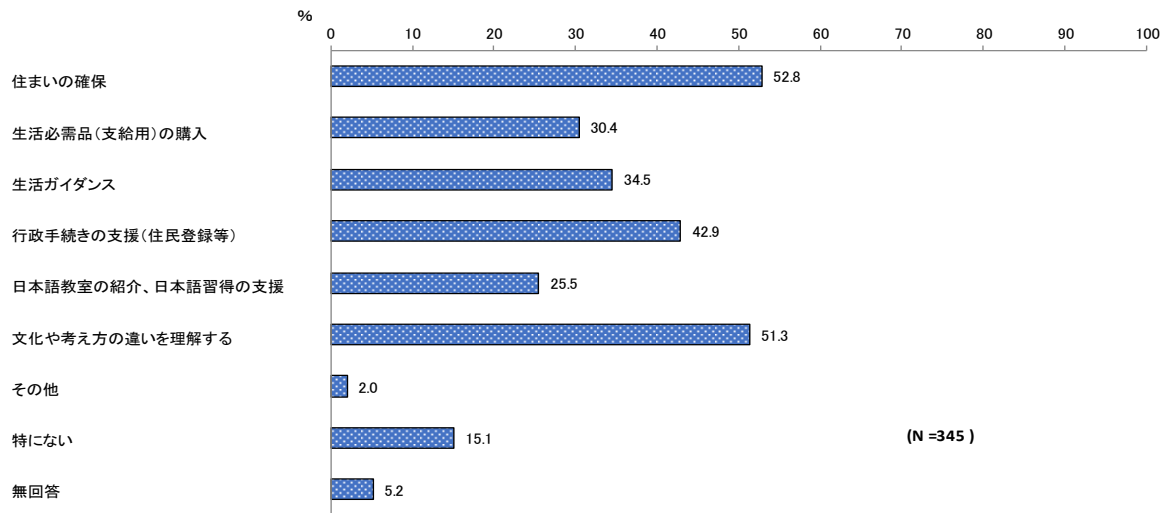
	全体	外国人受入対応 マニュアルの 作成	外国人の指導 担当者の配置	業務マニュアルの 外国語訳の作成	業務マニュアルの イラスト版の作成	日本人従業員 への研修 (外国語、異文化)	その他	特になし	無回答
全体	345	155	154	108	92	72	10	61	13
	100.0	44.9	44.6	31.3	26.7	20.9	2.9	17.7	3.8
業種									
農業	9	3	4	4	1	3	-	-	-
	100.0	33.3	44.4	44.4	11.1	33.3	-	-	-
漁業	1	-	-	-	-	-	-	1	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
建設業	74	35	39	28	27	13	3	8	2
	100.0	47.3	52.7	37.8	36.5	17.6	4.1	10.8	2.7
飲食品製造業	18	10	10	5	7	3	-	2	-
	100.0	55.6	55.6	27.8	38.9	16.7	-	11.1	-
繊維工業	1	-	-	-	-	-	-	1	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-
プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
素形材産業	1	-	-	-	1	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	100.0	-	-	-	-
産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気電子情報関連産業	5	1	2	-	-	-	-	2	-
	100.0	20.0	40.0	-	-	-	-	40.0	-
自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-
造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0
その他製造業	12	3	3	3	-	1	-	7	-
	100.0	25.0	25.0	25.0	-	8.3	-	58.3	-
卸・小売業	36	17	14	6	7	7	1	5	2
	100.0	47.2	38.9	16.7	19.4	19.4	2.8	13.9	5.6
宿泊業	37	15	18	11	8	11	1	5	1
	100.0	40.5	48.6	29.7	21.6	29.7	2.7	13.5	2.7
外食業	27	11	8	10	5	4	1	5	3
	100.0	40.7	29.6	37.0	18.5	14.8	3.7	18.5	11.1
介護	21	13	10	10	8	5	-	2	1
	100.0	61.9	47.6	47.6	38.1	23.8	-	9.5	4.8
その他医療・福祉	18	7	10	10	7	6	1	2	1
	100.0	38.9	55.6	55.6	38.9	33.3	5.6	11.1	5.6
自動車整備業	9	8	6	2	4	2	1	-	-
	100.0	88.9	66.7	22.2	44.4	22.2	11.1	-	-
ビルクリーニング	6	3	5	2	3	2	-	-	-
	100.0	50.0	83.3	33.3	50.0	33.3	-	-	-
航空業	1	1	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
教育・学習支援業	15	5	6	2	3	5	2	7	-
	100.0	33.3	40.0	13.3	20.0	33.3	13.3	46.7	-
その他サービス業	33	15	12	10	7	6	-	8	2
	100.0	45.5	36.4	30.3	21.2	18.2	-	24.2	6.1
その他	20	8	7	5	4	4	-	6	-
	100.0	40.0	35.0	25.0	20.0	20.0	-	30.0	-

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

②生活環境に関するもの（複数回答）

「住まいの確保」が52.8%と最も高く、次いで「文化や考え方の違いを理解する」が51.3%、「行政手続きの支援（住民登録等）」が42.9%となっている。

その他の回答には、「通勤手段の用意」、「受け入れ企業の横のつながり」などが確認された。



外国人材の雇用にあたって事前準備として有効なもの/②生活環境

(上段:件数、下段:%)

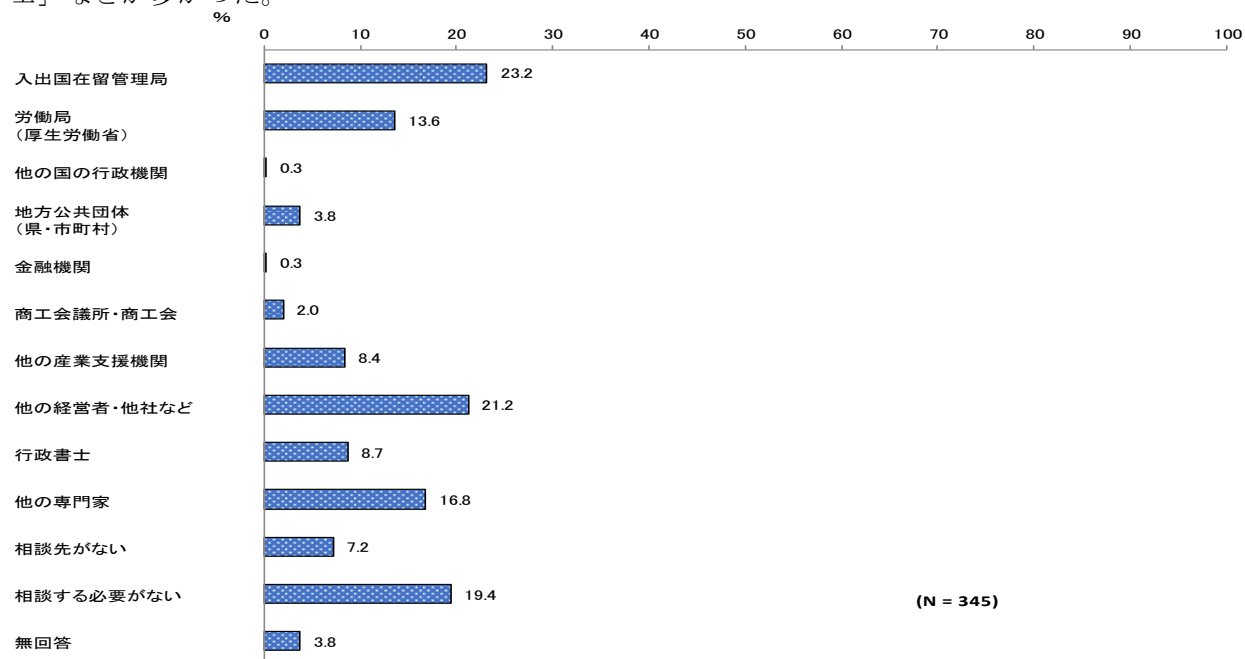
	全体	住まいの確保	生活必需品(支給用)の購入	生活ガイダンス	行政手続きの支援(住民登録等)	日本語教室の紹介、日本語習得の支援	文化や考え方の違いを理解する	その他	特になし	無回答	
全体	345	182	105	119	148	88	177	7	52	18	
	100.0	52.8	30.4	34.5	42.9	25.5	51.3	2.0	15.1	5.2	
業種	農業	9	7	6	2	4	2	4	-	-	
	100.0	77.8	66.7	22.2	44.4	22.2	44.4	-	-	-	
	漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
	建設業	74	56	40	34	38	18	39	1	8	2
	100.0	75.7	54.1	45.9	51.4	24.3	52.7	1.4	10.8	2.7	
	飲食料品製造業	18	10	7	7	7	3	8	1	1	1
	100.0	55.6	38.9	38.9	38.9	16.7	44.4	5.6	5.6	5.6	
	繊維工業	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	1	1	1	1	-	1	-	-	-
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	-	-	2	-	2	-	1	-
	100.0	-	-	-	40.0	-	40.0	-	20.0	-	
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他製造業	12	4	3	3	3	1	4	-	7	-
	100.0	33.3	25.0	25.0	25.0	8.3	33.3	-	58.3	-	
	卸・小売業	36	10	6	5	11	9	22	2	6	1
100.0	27.8	16.7	13.9	30.6	25.0	61.1	5.6	16.7	2.8		
宿泊業	37	21	7	11	17	11	22	1	3	1	
100.0	56.8	18.9	29.7	45.9	29.7	59.5	2.7	8.1	2.7		
外食業	27	9	3	2	6	8	11	-	9	3	
100.0	33.3	11.1	7.4	22.2	29.6	40.7	-	33.3	11.1		
介護	21	14	7	12	12	8	12	-	-	1	
100.0	66.7	33.3	57.1	57.1	38.1	57.1	-	-	4.8		
その他医療・福祉	18	8	7	9	9	4	11	-	3	1	
100.0	44.4	38.9	50.0	50.0	22.2	61.1	-	16.7	5.6		
自動車整備業	9	6	4	5	2	6	6	-	-	-	
100.0	66.7	44.4	55.6	22.2	66.7	66.7	-	-	-		
ビルクリーニング	6	5	4	4	4	5	5	1	-	-	
100.0	83.3	66.7	66.7	66.7	83.3	83.3	16.7	-	-		
航空業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-		
教育・学習支援業	15	7	2	5	8	2	6	-	4	2	
100.0	46.7	13.3	33.3	53.3	13.3	40.0	-	26.7	13.3		
その他サービス業	33	16	5	16	14	8	19	-	4	2	
100.0	48.5	15.2	48.5	42.4	24.2	57.6	-	12.1	6.1		
その他	20	7	2	2	9	3	5	1	4	3	
100.0	35.0	10.0	10.0	45.0	15.0	25.0	5.0	20.0	15.0		

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(10) 外国人材の雇用にあたっての相談先 (〇は3つまで)

「入出国在留管理局」が23.2%と最も高く、次いで「他の経営者・他社など」が21.2%、「相談する必要がある」が19.4%となっている。

業種別でみると「建設業」では「他の経営者・他社など」が35.1%で最も高く、「卸・小売業」では「相談する必要がある」が33.3%と最も高くなっている。他の専門家の回答には、「監理団体」、「社労士」などが多かった。



外国人の雇用にあたっての相談先 (上段:件数、下段:%)

	全体	入出国 在留管理局	労働局 (厚生労働省)	他の国の 行政機関	地方公共団体 (県・市町村)	金融機関	商工会議所・ 商工会	他の産業 支援機関	他の経営者・ 他社など	行政書士	他の専門家	相談先が ない	相談する 必要がある	無回答
全体	345	80	47	1	13	1	7	29	73	30	58	25	67	13
	100.0	23.2	13.6	0.3	3.8	0.3	2.0	8.4	21.2	8.7	16.8	7.2	19.4	3.8
業種														
農業	9	1	1	1	1	-	-	1	5	1	3	-	-	-
	100.0	11.1	11.1	11.1	11.1	-	-	11.1	55.6	11.1	33.3	-	-	-
漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
建設業	74	10	5	-	4	-	2	9	26	5	12	5	7	4
	100.0	13.5	6.8	-	5.4	-	2.7	12.2	35.1	6.8	16.2	6.8	9.5	5.4
飲食料品製造業	18	5	2	-	1	-	-	2	3	2	1	3	4	-
	100.0	27.8	11.1	-	5.6	-	-	11.1	16.7	11.1	5.6	16.7	22.2	-
繊維工業	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
素材材産業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-
産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気電子情報関連産業	5	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-
	100.0	40.0	20.0	-	-	-	-	-	20.0	-	-	20.0	20.0	-
自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
その他製造業	12	2	2	-	1	-	-	2	1	-	2	1	4	-
	100.0	16.7	16.7	-	8.3	-	-	16.7	8.3	-	16.7	8.3	33.3	-
卸・小売業	36	8	7	-	-	-	1	3	5	4	6	3	12	-
	100.0	22.2	19.4	-	-	-	2.8	8.3	13.9	11.1	16.7	8.3	33.3	-
宿泊業	37	16	8	-	-	-	-	4	3	4	3	2	6	1
	100.0	43.2	21.6	-	-	-	-	10.8	8.1	10.8	8.1	5.4	16.2	2.7
外食業	27	3	3	-	-	1	1	-	5	3	2	4	7	2
	100.0	11.1	11.1	-	-	3.7	3.7	-	18.5	11.1	7.4	14.8	25.9	7.4
介護	21	3	2	2	2	-	-	4	5	2	9	-	4	1
	100.0	14.3	9.5	9.5	9.5	-	-	19.0	23.8	9.5	42.9	-	19.0	4.8
その他医療・福祉	18	3	3	-	-	-	-	1	5	-	4	-	4	1
	100.0	16.7	16.7	-	-	-	-	5.6	27.8	-	22.2	-	22.2	5.6
自動車整備業	9	1	-	-	-	-	2	1	5	1	3	-	-	-
	100.0	11.1	-	-	-	-	22.2	11.1	55.6	11.1	33.3	-	-	-
ビルクリーニング	6	1	-	-	-	-	-	-	3	-	3	-	1	-
	100.0	16.7	-	-	-	-	-	-	50.0	-	50.0	-	16.7	-
航空業	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-
教育・学習支援業	15	6	5	-	-	-	-	-	-	-	2	1	5	-
	100.0	40.0	33.3	-	-	-	-	-	-	-	13.3	6.7	33.3	-
その他サービス業	33	10	6	-	1	-	-	2	4	7	4	3	7	2
	100.0	30.3	18.2	-	3.0	-	-	6.1	12.1	21.2	12.1	9.1	21.2	6.1
その他	20	7	1	-	3	-	1	-	1	1	3	1	5	1
	100.0	35.0	5.0	-	15.0	-	5.0	-	5.0	5.0	15.0	5.0	25.0	5.0

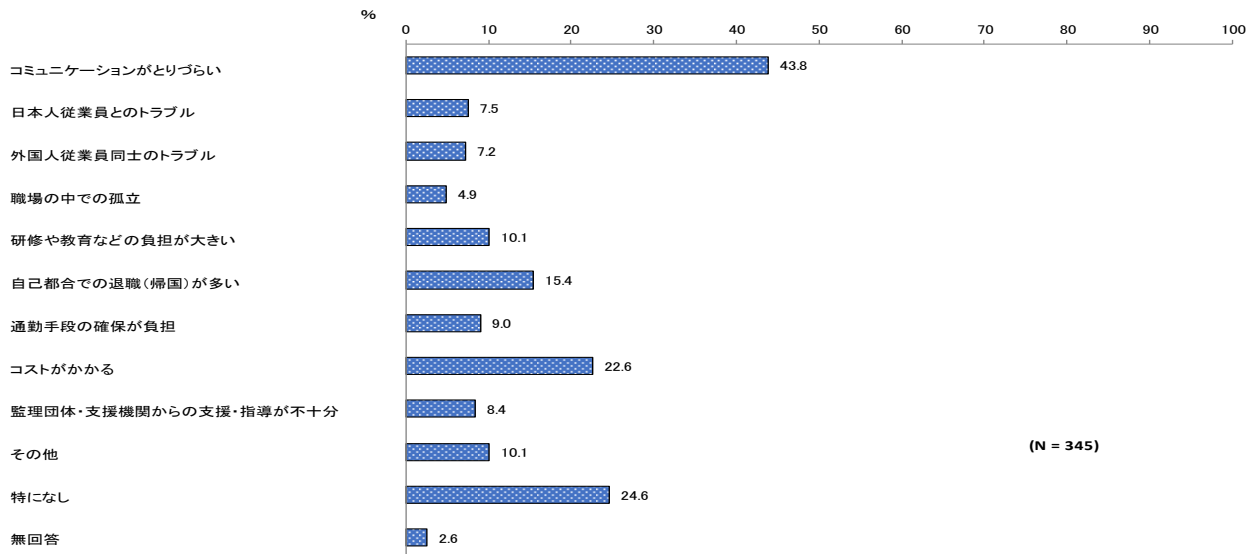
※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(11) 就労環境に関する課題 (〇は3つまで)

①外国人材を雇用する中での職場での課題

「コミュニケーションがとりづらい」が43.8%と最も高く、次いで「コストがかかる」が22.6%、「自己都合での退職(帰国)が多い」が15.4%となっている(「特になし」を除く)。

その他の回答には、「住居」、「日本語能力」、「ビザ更新の手間」などが確認された。



就労環境に関する課題/①外国人材の雇用する中での職場での課題

(上段:件数、下段:%)

	全体	コミュニケーションがとりづらい	日本人従業員とのトラブル	外国人従業員同士のトラブル	職場の中での孤立	研修や教育などの負担が大きい	自己都合での退職(帰国)が多い	通勤手段の確保が負担	コストがかかる	監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分	その他	特になし	無回答	
全体	345	151	26	25	17	35	53	31	78	29	35	85	9	
	100.0	43.8	7.5	7.2	4.9	10.1	15.4	9.0	22.6	8.4	10.1	24.6	2.6	
業種	農業	9	6	2	1	1	1	1	5	2	-	1	-	
	100.0	66.7	22.2	11.1	-	11.1	11.1	11.1	55.6	22.2	-	11.1	-	
	漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	
	建設業	74	38	7	9	5	9	7	14	28	14	4	8	1
	100.0	51.4	9.5	12.2	6.8	12.2	9.5	18.9	37.8	18.9	5.4	10.8	1.4	
	飲食料品製造業	18	8	2	2	-	1	2	2	7	2	2	3	1
	100.0	44.4	11.1	11.1	-	-	5.6	11.1	11.1	38.9	11.1	11.1	16.7	5.6
	繊維工業	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素材材産業	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	1	-	1	-	2	-	-	-	1	3	-
	100.0	-	20.0	-	20.0	-	40.0	-	-	-	-	20.0	60.0	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他製造業	12	5	1	-	-	-	-	1	3	-	-	6	-
	100.0	41.7	8.3	-	-	-	-	-	8.3	25.0	-	-	50.0	-
	卸・小売業	36	10	5	3	2	1	4	2	3	2	5	15	-
	100.0	27.8	13.9	8.3	5.6	2.8	11.1	11.1	5.6	8.3	5.6	13.9	41.7	-
	宿泊業	37	20	4	4	2	7	9	3	4	1	7	3	-
	100.0	54.1	10.8	10.8	5.4	18.9	24.3	8.1	10.8	2.7	18.9	8.1	8.1	-
	外食業	27	15	-	-	4	1	11	-	-	2	3	3	2
100.0	55.6	-	-	14.8	3.7	40.7	-	-	7.4	11.1	11.1	11.1	7.4	
介護	21	9	1	-	-	5	3	1	8	1	5	4	-	
100.0	42.9	4.8	-	-	23.8	14.3	4.8	38.1	4.8	23.8	19.0	-		
その他医療・福祉	18	11	1	1	-	3	2	2	4	-	1	3	1	
100.0	61.1	5.6	5.6	-	16.7	11.1	11.1	22.2	-	5.6	16.7	16.7	5.6	
自動車整備業	9	4	-	-	-	2	1	-	4	1	2	2	-	
100.0	44.4	-	-	-	22.2	11.1	-	44.4	11.1	22.2	22.2	-		
ビルクリーニング	6	5	-	2	1	1	1	1	3	1	-	-	-	
100.0	83.3	-	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	50.0	16.7	-	-	-	
航空業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
教育・学習支援業	15	1	1	1	1	1	2	2	2	-	2	8	-	
100.0	6.7	6.7	6.7	6.7	6.7	13.3	13.3	13.3	13.3	-	13.3	53.3	-	
その他サービス業	33	13	1	2	-	3	4	2	4	1	3	12	2	
100.0	39.4	3.0	6.1	-	9.1	12.1	6.1	12.1	12.1	3.0	9.1	36.4	6.1	
その他	20	5	-	-	1	-	3	2	-	-	-	13	1	
100.0	25.0	-	-	5.0	-	15.0	10.0	-	-	-	-	65.0	5.0	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

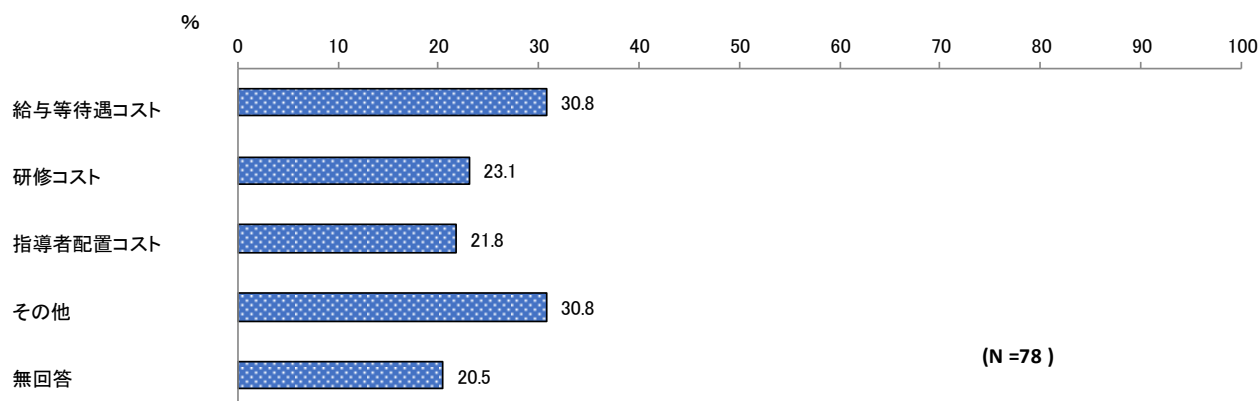
問 11-①にて「5. 研修や教育などの負担が大きい」と回答した方に、その内容を具体的に尋ねたところ、以下の回答が確認された。

- ・理解に時間がかかるため指導者の負担
- ・同じ失敗、注意が多い
- ・言葉が伝わりにくい
- ・言語のこまかい所が伝わらない
- ・語学や接客などの基礎研修
- ・専門用語の理解に時間を要する
- ・住居確保、生活用品など手配
- ・人員的に配置すること
- ・技能試験・日本語検定等本島への旅費（随行者含む）
- ・人手不足の現場から、更に外国人教育の為に時間を割く事が困難
- ・言語の違い
- ・日本語でのコミュニケーション、伝達
- ・日本人従業員よりも研修回数が必要
- ・日本制度、国家試験受験に向けての勉強時間
- ・マニュアルなどの文字読み書き
- ・担当職員への負担
- ・日本語をわかってくるまでの現場対応
- ・日本語教育と専門用語等、こちらの言っていることが上手く伝わらない

○コストについて（○は3つまで）

問11-①で「8. コストがかかる」と回答した企業を対象に、その具体的な内容を尋ねたところ、「給与等待遇コスト」が30.8%と最も高く、次いで「研修コスト」が23.1%、「指導者配置コスト」21.8%となっている。

その他の回答には、「監理団体への費用負担」が多数を占め、「家賃負担」や「旅費」など確認された。



就労環境に関する課題／コストについて

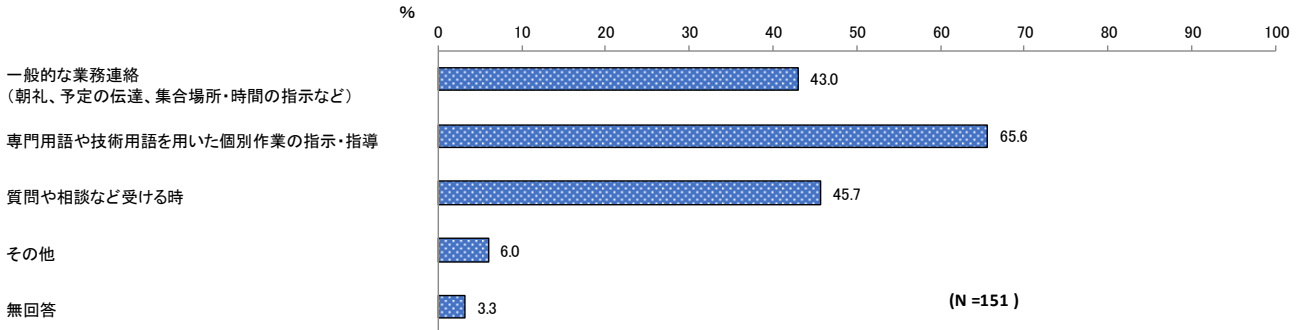
(上段: 件数、下段: %)

		全 体	給与等待遇 コスト	研修コスト	指導者配置 コスト	その他	無回答
全 体		78	24	18	17	24	16
		100.0	30.8	23.1	21.8	30.8	20.5
業 種	農業	5	2	4	1	-	-
		100.0	40.0	80.0	20.0	-	-
	漁業	1	1	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-
	建設業	28	9	4	6	8	6
		100.0	32.1	14.3	21.4	28.6	21.4
	飲食料品製造業	7	-	2	1	4	1
		100.0	-	28.6	14.3	57.1	14.3
	繊維工業	1	-	-	-	1	-
		100.0	-	-	-	100.0	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	1	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	-	-	-	-	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	-	-	-	-	-	-
	その他製造業	3	-	1	-	-	2
		100.0	-	33.3	-	-	66.7
	卸・小売業	3	1	-	1	-	1
		100.0	33.3	-	33.3	-	33.3
	宿泊業	4	-	1	2	-	2
		100.0	-	25.0	50.0	-	50.0
	外食業	-	-	-	-	-	-
	介護	8	2	-	1	5	1
	100.0	25.0	-	12.5	62.5	12.5	
その他医療・福祉	4	1	1	1	-	2	
	100.0	25.0	25.0	25.0	-	50.0	
自動車整備業	4	2	1	2	1	1	
	100.0	50.0	25.0	50.0	25.0	25.0	
ビルクリーニング	3	1	-	-	3	-	
	100.0	33.3	-	-	100.0	-	
航空業	-	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	2	-	2	2	-	-	
	100.0	-	100.0	100.0	-	-	
その他サービス業	4	4	2	-	2	-	
	100.0	100.0	50.0	-	50.0	-	
その他	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	

②どのような場面でコミュニケーションがとりづらいと感じるか（複数回答）

問 11-①で「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した企業を対象に、その具体的な内容を尋ねたところ、「専門用語や技術用語を用いた個別作業の指示・指導」が 65.6%と最も高く、次いで「質問や相談など受ける時」が 45.7%、「一般的な業務連絡（朝礼、予定の伝達、集合場所・時間の指示など）」が 43.0%となっている。

その他の回答には、「病院受診の時」、「契約内容の確認」などが確認された。



就労環境に関する課題／どのような場面でコミュニケーションがとりづらいと感じるか

(上段: 件数、下段: %)

	全体	一般的な業務連絡 (朝礼、予定の伝達、 集合場所・時間の指 示など)	専門用語や技術用語を 用いた個別作業の 指示・指導	質問や相談など 受ける時	その他	無回答	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
全体	151	65	99	69	9	5	
	100.0	43.0	65.6	45.7	6.0	3.3	
業種	農業	6	3	5	5	1	
	100.0	50.0	83.3	83.3	-	16.7	
	漁業	-	-	-	-	-	-
	建設業	38	16	27	19	2	1
	100.0	42.1	71.1	50.0	5.3	2.6	
	飲食料品製造業	8	2	7	6	-	-
	100.0	25.0	87.5	75.0	-	-	
	繊維工業	-	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	1	-	-	-
	100.0	-	100.0	-	-	-	
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	-	-	-	-	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	-	-	-	-	-	-
	その他製造業	5	1	3	3	1	-
	100.0	20.0	60.0	60.0	20.0	-	
	卸・小売業	10	4	2	3	1	2
	100.0	40.0	20.0	30.0	10.0	20.0	
宿泊業	20	12	15	6	1	-	
100.0	60.0	75.0	30.0	5.0	-		
外食業	15	6	8	4	1	1	
100.0	40.0	53.3	26.7	6.7	6.7		
介護	9	6	8	3	-	-	
100.0	66.7	88.9	33.3	-	-		
その他医療・福祉	11	7	8	5	1	-	
100.0	63.6	72.7	45.5	9.1	-		
自動車整備業	4	-	3	2	-	-	
100.0	-	75.0	50.0	-	-		
ビルクリーニング	5	2	3	2	2	-	
100.0	40.0	60.0	40.0	40.0	-		
航空業	-	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	1	-	-	1	-	-	
100.0	-	-	100.0	-	-		
その他サービス業	13	5	7	8	-	-	
100.0	38.5	53.8	61.5	-	-		
その他	5	1	2	2	-	-	
100.0	20.0	40.0	40.0	-	-		

問 11-①にて「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した方に、その内容を具体的に尋ねたところ、以下の回答が確認された。

- ・言語の問題（日本語がうまくしゃべれない）
- ・言葉が通じない（専門用語等）時がある
- ・言葉の違い
- ・母国語の違い
- ・日本語の理解力
- ・日本語の理解やコミュニケーション能力に個人差がある
- ・日本語の理解力と日本語の難しさ
- ・日本語を十分に理解していない
- ・日本語を理解していない
- ・日本語能力
- ・日本語能力、「やさしい日本語」の使用方法
- ・日本語能力、法律や国のルール（常識）の理解度による
- ・人によって異なるが日本語レベルが低い
- ・退役米国人で日本語が全く話せない
- ・日本語があまりわかっていない人でも就労希望がある。もっと日本語の習得に力を入れてほしい
- ・日本語習得が不十分な為
- ・日本人でも難しいのに、言葉が通じない、それはしょうがない
- ・日本人に比べてでするのでとても困っているわけではない
- ・入国時の日本語レベルが低い
- ・入国時までの日本語の教育不足
- ・来日初期の日本語学習の不足
- ・本人も同室の実習生に話し、一緒に伝えてくれないかと数名で相談に来るのですが日本語の上手な人に頼り、なかなか本人の思いが伝わらない。勉強してない
- ・向上心がない
- ・国、独特の価値観の違い
- ・細かなニュアンスが伝わりにくい（お互い）
- ・事前に日本語教育を受けて入社したが、コロナで2年間待機期間があり、フォローが得られていなかったと思う
- ・受け入れの準備が不十分であった
- ・宗教
- ・就業規則の説明は通訳を通さないと伝わらないこと
- ・職場において打ち解ける迄に時間を要する
- ・理解出来ていなくても「大丈夫」と答える事が多く、伝わっていないことから仕事上困ることが多々あった
- ・1人1人の日本語理解を含めた能力が、日本人よりも差が大きく感じる。いつまでたっても意志疎通ができない人がいる。また理解してなくても「わかりました。」と答える
- ・言葉を理解してないが理解していると言われる
- ・人による。意識がない人は本当にやる気がない
- ・お互いの語学の勉強不足、専門知識の不足
- ・ホテルフロントクランクだけではなく団体や旅行社からの仕入など責任ある仕事を任せたいが、まだまだ日本語が不十分である
- ・英語を話せる人材が少ない
- ・外国人職員の日本語が不十分で、常に通訳を必要とする
- ・企業側の体制の不備
- ・現場では方言もあり、説明等に時間要した

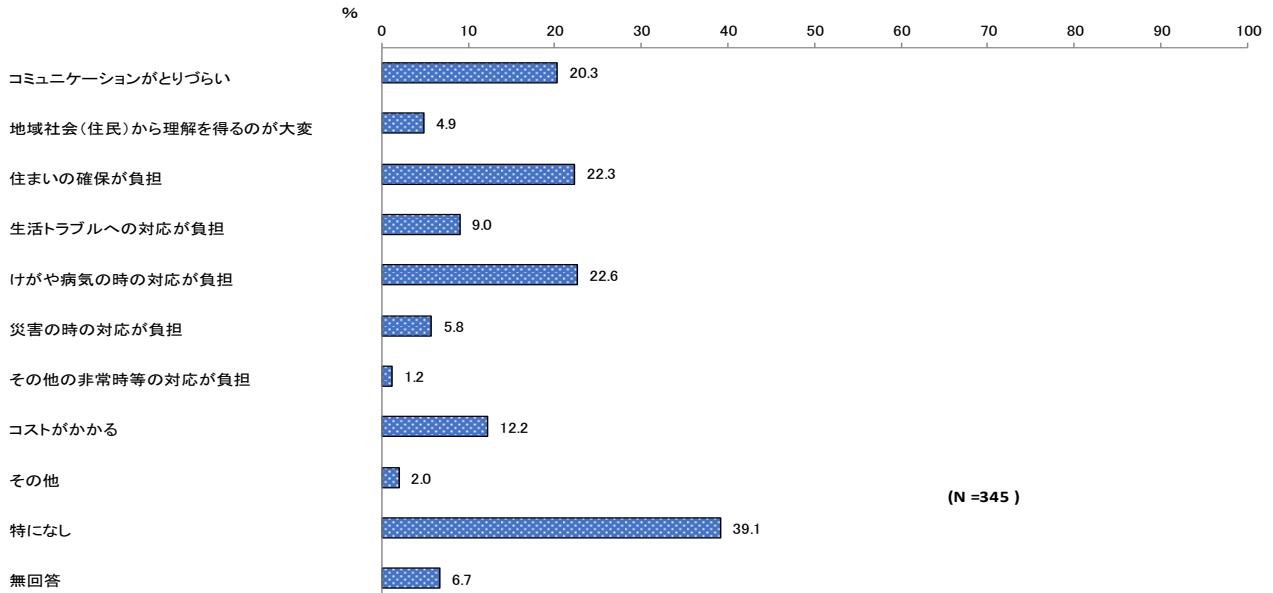
(12) 生活上支援上の課題

①外国人材を雇用する中で生活支援上の課題 (〇は3つまで)

「けがや病気の時の対応が負担」が22.6%と最も高く、次いで「住まいの確保が負担」が22.3%、「コミュニケーションがとりづらい」が20.3%となっている。

業種別でみると「その他サービス業」では「コミュニケーションがとりづらい」及び「住まいの確保が負担」がともに24.2%で最も高くなっている(「特になし」は除く)。

その他の回答には、「食文化・宗教上の違い」、「買い物支援」などが確認された。



生活上支援上の課題/①外国人材を雇用する中での生活上支援上の課題 (上段:件数、下段:%)

業種	全体	コミュニケーションがとりづらい	地域社会(住民)から理解を得るのが大変	住まいの確保が負担	生活トラブルへの対応が負担	けがや病気の時の対応が負担	災害の時の対応が負担	その他の非常時等の対応が負担	コストがかかる	その他	特になし	無回答
全体	345	70	17	77	31	78	20	4	42	7	135	23
	100.0	20.3	4.9	22.3	9.0	22.6	5.8	1.2	12.2	2.0	39.1	6.7
農業	9	4	1	1	1	5	1	-	2	1	1	1
	100.0	44.4	11.1	11.1	11.1	55.6	11.1	-	22.2	11.1	11.1	11.1
漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
建設業	74	14	5	22	17	27	5	3	11	3	15	1
	100.0	18.9	6.8	29.7	23.0	36.5	6.8	4.1	14.9	4.1	20.3	1.4
飲食料品製造業	18	3	2	6	3	9	3	-	6	-	4	1
	100.0	16.7	11.1	33.3	16.7	50.0	16.7	-	33.3	-	22.2	5.6
繊維工業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-
プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
素形材産業	1	-	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	100.0	-	100.0	100.0	-	-	-	-	-
産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
電気電子情報関連産業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.0	20.0
自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
造船・船用工業	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	-
その他製造業	12	2	-	2	1	2	1	-	-	-	7	-
	100.0	16.7	-	16.7	8.3	16.7	8.3	-	-	-	58.3	-
卸・小売業	36	3	2	7	4	8	2	-	2	1	16	4
	100.0	8.3	5.6	19.4	11.1	22.2	5.6	-	5.6	2.8	44.4	11.1
宿泊業	37	6	2	7	1	4	-	-	2	-	17	5
	100.0	16.2	5.4	18.9	2.7	10.8	-	-	5.4	-	45.9	13.5
外食業	27	7	1	3	1	2	2	-	2	-	14	2
	100.0	25.9	3.7	11.1	3.7	7.4	7.4	-	7.4	-	51.9	7.4
介護	21	5	-	7	-	4	1	-	3	1	8	2
	100.0	23.8	-	33.3	-	19.0	4.8	-	14.3	4.8	38.1	9.5
その他医療・福祉	18	6	1	3	1	1	-	1	3	-	5	2
	100.0	33.3	5.6	16.7	5.6	5.6	-	5.6	16.7	-	27.8	11.1
自動車整備業	9	2	-	4	-	5	1	-	-	1	2	-
	100.0	22.2	-	44.4	-	55.6	11.1	-	-	11.1	22.2	-
ビルクリーニング	6	6	1	2	1	2	-	-	4	-	-	-
	100.0	100.0	16.7	33.3	16.7	33.3	-	-	66.7	-	-	-
航空業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
教育・学習支援業	15	1	-	4	-	1	-	-	2	-	10	-
	100.0	6.7	-	26.7	-	6.7	-	-	13.3	-	66.7	-
その他サービス業	33	8	1	8	1	3	2	-	2	-	15	3
	100.0	24.2	3.0	24.2	3.0	9.1	6.1	-	6.1	-	45.5	9.1
その他	20	3	1	-	-	3	1	-	2	-	15	1
	100.0	15.0	5.0	-	-	15.0	5.0	-	10.0	-	75.0	5.0

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

問 12-①にて「4. 生活トラブルへの対応が負担」と回答した方に、その内容を具体的に尋ねたところ、以下の回答が確認された。

- ・アパートの設備を正しく使用しない
- ・キッチンの流し台排水口に残飯を流す
- ・アパートの掃除をほとんどしない
- ・ゴミ捨て方法など
- ・ゴミの出し方を何度も指導
- ・ゴミ分類に対する理解など
- ・生活習慣の違いによるもの
- ・メンバー内でのけんか※頻度少だが、負担大
- ・近隣に住む同郷の人達で集まり住居での騒音等
- ・周りの住民からの苦情があった場合
- ・宿舎の使い方が度をこしてひどい。ゴミ出しも雑、家具、家電をすぐこわす。退去しての修繕費が高額になる
- ・騒いで迷惑かけたことあり
- ・電気等の故障
- ・文化が違う為、家の使い方とか
- ・夜、集まって酒を飲んで騒音トラブル、近隣からの苦情
- ・油をそのまま排水溝に流してしまい水道管のつまり発生
- ・イベントでの感染
- ・言葉、日本語ができない、英語ができない

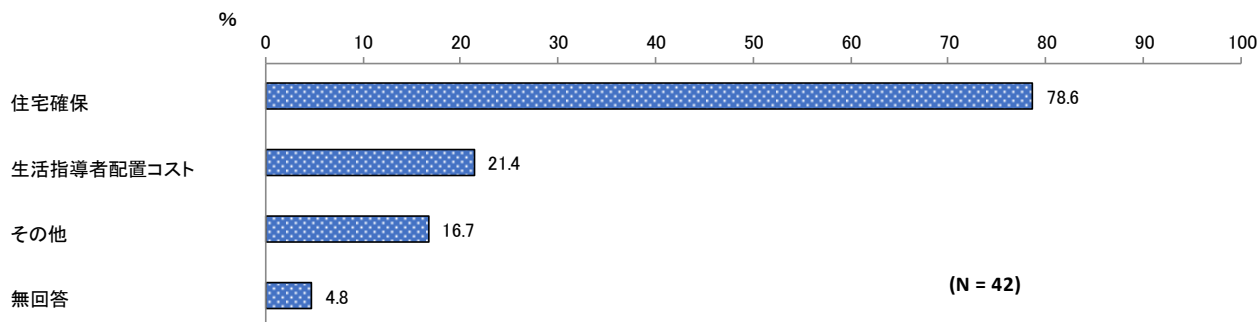
問 12-①にて「7. その他の非常時の対応が負担」と回答した方に、その内容を具体的に尋ねたところ、以下の回答が確認された。

- ・仕事が休みの際の対応
- ・ガスがつかない、サイフを落とした

問 12-①のコストについて (〇は3つまで)

「8. コストがかかる」と回答した方にその具体的な内容を尋ねたところ、「住宅確保」が 78.6%と最も高く、次いで「生活指導者配置コスト」が 21.4%、「その他」が 16.7%となっている。

その他の回答には、「居住費用」、「住居の保証人」などが確認された。



生活支援上の課題／コストについて

(上段: 件数、下段: %)

		全 体	住宅確保	生活指導者 配置コスト	その他	無回答
全 体		42	33	9	7	2
		100.0	78.6	21.4	16.7	4.8
業 種	農 業	2	1	1	-	-
		100.0	50.0	50.0	-	-
	漁 業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	建設業	11	9	3	1	1
		100.0	81.8	27.3	9.1	9.1
	飲食料品製造業	6	5	1	1	-
		100.0	83.3	16.7	16.7	-
	繊維工業	1	1	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	素形材産業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	造船・船用工業	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	
その他製造業	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	
卸・小売業	2	2	-	1	-	
	100.0	100.0	-	50.0	-	
宿泊業	2	1	1	-	-	
	100.0	50.0	50.0	-	-	
外食業	2	1	1	-	-	
	100.0	50.0	50.0	-	-	
介護	3	3	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	
その他医療・福祉	3	3	1	-	-	
	100.0	100.0	33.3	-	-	
自動車整備業	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	
ビルクリーニング	4	3	-	2	-	
	100.0	75.0	-	50.0	-	
航空業	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	2	2	1	1	-	
	100.0	100.0	50.0	50.0	-	
その他サービス業	2	1	-	1	-	
	100.0	50.0	-	50.0	-	
その他	2	1	-	-	1	
	100.0	50.0	-	-	50.0	

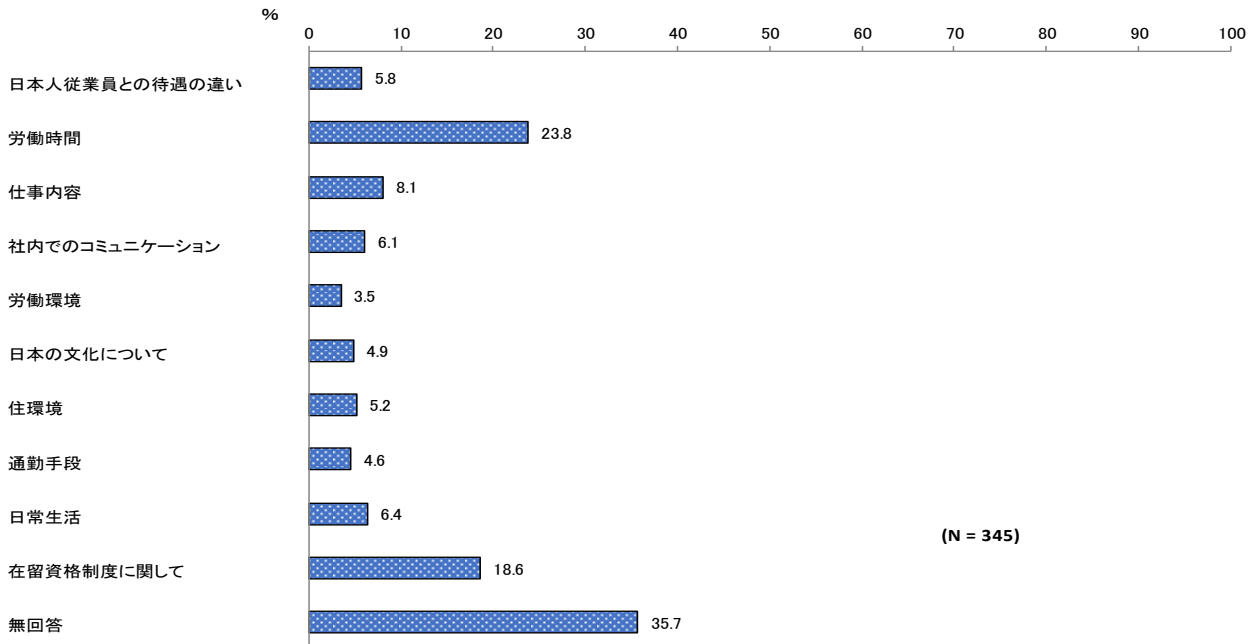
問 12-①で、「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した方に、その内容を具体的に尋ねたところ、以下の場面や原因が確認された。

- ・言葉
- ・言葉、生活環境の違い
- ・言葉が通じない（あいまいな表現）
- ・細かい指導が出来ない、日本の法律で定められているからやってはいけないという文言が伝わらない（向こうでは法の遵守がされていないから？）
- ・言葉が通じていれば問題ないが、理解しているかが分からない。又、本人も分からないことを伝えきれない
- ・Wワークをしていたが、NG だよと伝えたが理解してもらえなかった
- ・お互いの語学の勉強不足
- ・怪我や病気の時
- ・チリ紙の出し方等が理解できてなかった
- ・ニュアンス的な部分で伝わらない事が多いため、はっきり伝える努力をしている
- ・企業側の体制の不備
- ・規則の認識ができない
- ・携帯電話が LINE でしかつながらず、台風時など連絡が取れず困った
- ・携帯電話がないため、連絡がとりづらい
- ・仕事の内容を説明する際、マニュアルがない為、口頭説明になる
- ・事前に日本語教育を受けて入社したが、コロナで2年間待機期間があり、フォローが得られていなかったと思えます
- ・社会保険や税金の説明、万引等の犯罪行為社風を乱した場合等、言い聞かせる必要がある時に通訳を通す必要があり、その手配に時間と金がかかる
- ・遵法精神や恥の文化は理解できない
- ・生活能力の把握、文化の違い、マナーやルールを教えていくこと
- ・専門的な話が伝わりにくい
- ・注意すると日本語がわからないと言い訳する時がある
- ・日本語が現地語に無いとき
- ・日本語を覚える気がない
- ・入国までの日本語学習が不十分
- ・年末調整時期に書類提出を求めた時に、生命保険と健康保険で同じ保険がつくため、理解するまで時間を要した
- ・病気などで体調が悪い時、具体的な症状が聞きとれない
- ・病状の説明がお互いわかりづらい
- ・米国人は英語さえ話せばいいと勘違いしている所がある
- ・保険等の説明（総務の語学力不足の為）
- ・母国語の違い
- ・本人の日本語力が低く、常に通訳を必要とする

(13) 外国人材から相談やクレームの有無 (〇は3つまで)

「労働時間」が23.8%と最も高く、次いで「在留資格制度に関して」が18.6%、「仕事内容」が8.1%となっている。

業種別でみると「宿泊業」では「在留資格制度に関して」が21.6%と最も高くなっている。



外国人材から相談やクレームの有無

(上段:件数、下段:%)

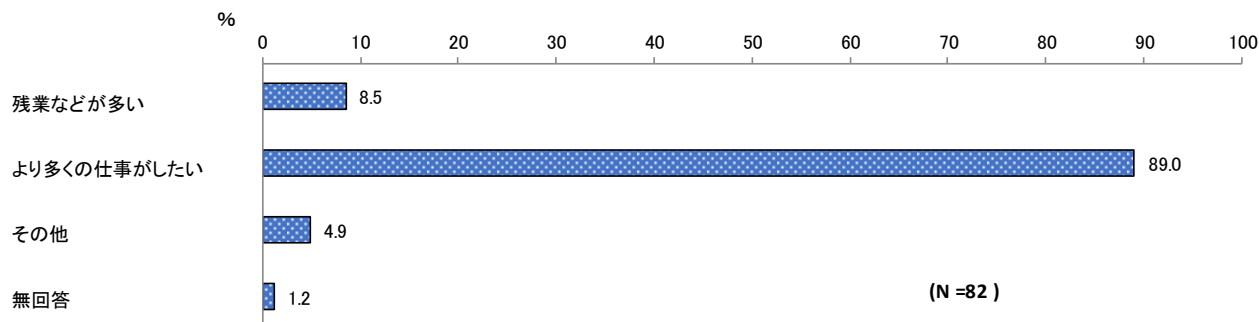
	全 体	外国人材から相談やクレームの有無											
		日本人従業員との待遇の違い	労働時間	仕事内容	社内でのコミュニケーション	労働環境	日本の文化について	住環境	通勤手段	日常生活	在留資格制度に関して	無回答	
全 体	345	20	82	28	21	12	17	18	16	22	64	123	
	100.0	5.8	23.8	8.1	6.1	3.5	4.9	5.2	4.6	6.4	18.6	35.7	
業 種	農業	9	1	3	1	1	-	-	1	1	1	1	
	100.0	11.1	33.3	11.1	11.1	-	-	11.1	11.1	11.1	-	11.1	
	漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	建設業	74	7	16	4	6	3	3	5	4	7	10	29
	100.0	9.5	21.6	5.4	8.1	4.1	4.1	6.8	5.4	9.5	13.5	39.2	
	飲食物品製造業	18	1	8	-	-	1	1	2	2	-	1	5
	100.0	5.6	44.4	-	-	5.6	5.6	11.1	11.1	-	5.6	27.8	
	繊維工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	80.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
	その他製造業	12	-	3	1	1	-	-	1	-	1	2	4
	100.0	-	25.0	8.3	8.3	-	-	-	8.3	-	8.3	16.7	33.3
	卸・小売業	36	2	8	3	2	1	4	-	-	2	8	13
	100.0	5.6	22.2	8.3	5.6	2.8	11.1	-	-	-	5.6	22.2	36.1
	宿泊業	37	2	6	5	2	3	2	1	3	2	8	10
	100.0	5.4	16.2	13.5	5.4	8.1	5.4	2.7	8.1	5.4	2.7	21.6	27.0
外食業	27	2	9	3	1	2	-	2	1	1	9	5	
100.0	7.4	33.3	11.1	3.7	7.4	-	7.4	3.7	3.7	3.7	33.3	18.5	
介護	21	-	5	1	2	-	2	1	1	1	5	8	
100.0	-	23.8	4.8	9.5	-	9.5	4.8	4.8	4.8	4.8	23.8	38.1	
その他医療・福祉	18	1	5	-	-	-	-	1	1	2	3	8	
100.0	5.6	27.8	-	-	-	-	-	5.6	5.6	11.1	16.7	44.4	
自動車整備業	9	4	4	2	-	-	2	-	-	-	2	1	
100.0	44.4	44.4	22.2	-	-	22.2	-	-	-	-	22.2	11.1	
ビルクリーニング	6	-	4	-	1	-	-	1	-	1	1	-	
100.0	-	66.7	-	16.7	-	-	-	16.7	-	16.7	16.7	-	
航空業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
教育・学習支援業	15	-	-	3	2	1	1	1	-	-	2	8	
100.0	-	-	20.0	13.3	6.7	6.7	6.7	6.7	-	-	13.3	53.3	
その他サービス業	33	-	9	5	1	1	2	2	2	4	5	12	
100.0	-	27.3	15.2	3.0	3.0	6.1	6.1	6.1	6.1	12.1	15.2	36.4	
その他	20	-	2	-	2	-	-	-	1	-	6	11	
100.0	-	10.0	-	10.0	-	-	-	-	5.0	-	30.0	55.0	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

○労働時間（○は3つまで）

問 13 で「2. 労働時間」と回答した方にその具体的な内容を尋ねたところ、「より多くの仕事がしたい」が 89.0%と最も高く、次いで「残業が多い」が 8.5%、「その他」が 4.9%となっている。

その他の回答には「労働時間を減らしたい」、「収入UP」、「給与について」が確認された。



外国人材から相談やクレームの有無／労働時間

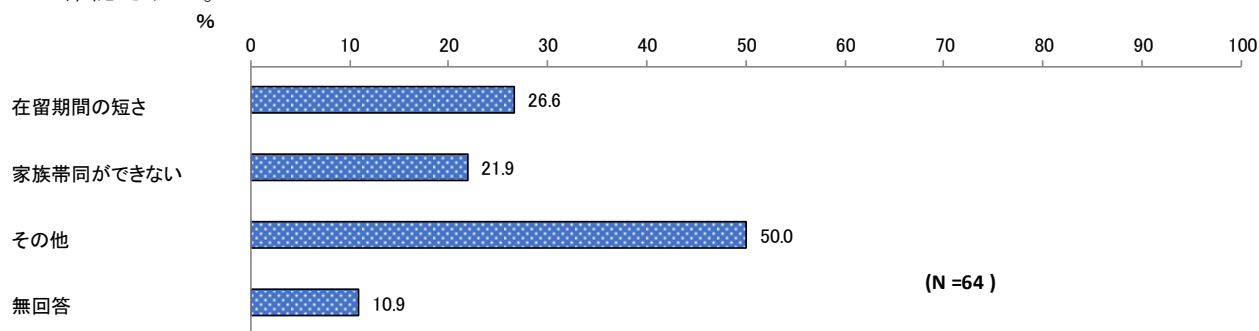
(上段: 件数、下段: %)

		全 体	残業などが 多い	より多くの 仕事がしたい	その他	無回答
全 体		82	7	73	4	1
		100.0	8.5	89.0	4.9	1.2
業 種	農 業	3	—	3	—	—
		100.0	—	100.0	—	—
	漁 業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	建設業	16	—	15	3	—
		100.0	—	93.8	18.8	—
	飲食料品製造業	8	—	7	—	1
		100.0	—	87.5	—	12.5
	繊維工業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	プラスチック製品製造業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	ゴム製品工業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	素形材産業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	産業機械製造業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	電気電子情報関連産業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	自動車関連産業	—	—	—	—	—
		—	—	—	—	—
	造船・船用工業	—	—	—	—	—
	—	—	—	—	—	
その他製造業	3	—	2	1	—	
	100.0	—	66.7	33.3	—	
卸・小売業	8	1	7	—	—	
	100.0	12.5	87.5	—	—	
宿泊業	6	2	5	—	—	
	100.0	33.3	83.3	—	—	
外食業	9	1	8	—	—	
	100.0	11.1	88.9	—	—	
介護	5	—	5	—	—	
	100.0	—	100.0	—	—	
その他医療・福祉	5	1	4	—	—	
	100.0	20.0	80.0	—	—	
自動車整備業	4	—	4	—	—	
	100.0	—	100.0	—	—	
ビルクリーニング	4	—	4	—	—	
	100.0	—	100.0	—	—	
航空業	—	—	—	—	—	
	—	—	—	—	—	
教育・学習支援業	—	—	—	—	—	
	—	—	—	—	—	
その他サービス業	9	1	8	—	—	
	100.0	11.1	88.9	—	—	
その他	2	1	1	—	—	
	100.0	50.0	50.0	—	—	

○在留資格制度に関して（○は3つまで）

問13で「10. 在留資格制度に関して」と回答した方にその具体的な内容を尋ねたところ、「在留期間の短さ」が26.6%、「家族帯同ができない」が21.9%となっている。

その他の回答には、「永住権取得について」、「妻が出産で帰国の相談」、「労働基準以上に働きたい」などが確認された。



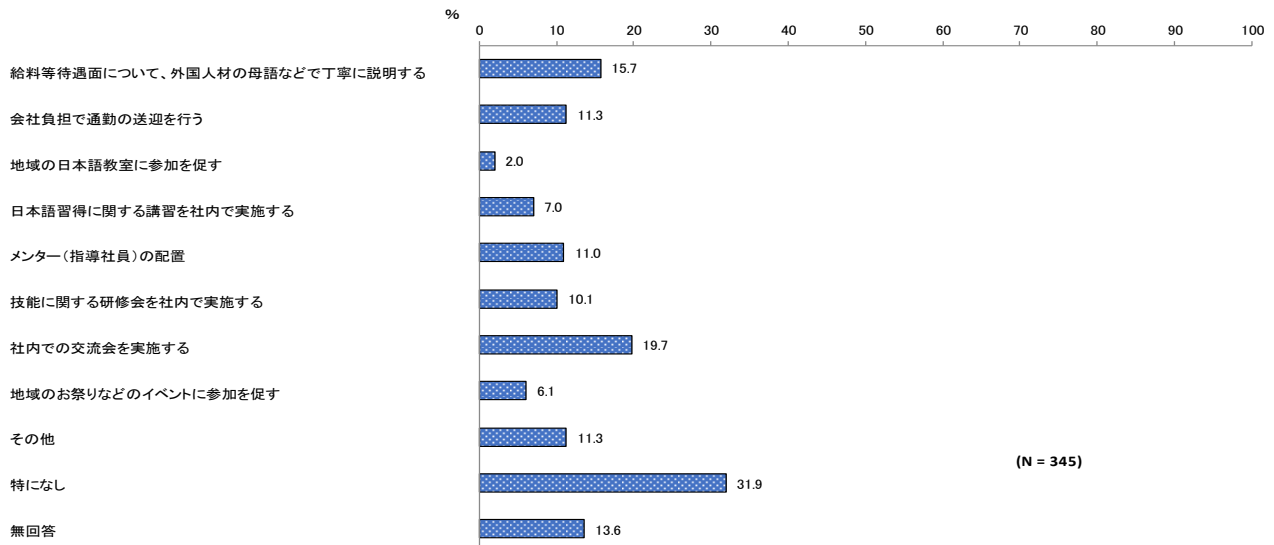
外国人材から相談やクレームの有無／在留資格に関して (上段: 件数、下段: %)

		全 体	在留期間の短さ	家族帯同ができない	その他	無回答
全 体		64	17	14	32	7
		100.0	26.6	21.9	50.0	10.9
業 種	農 業	-	-	-	-	-
	漁 業	-	-	-	-	-
	建設業	10	3	3	5	-
		100.0	30.0	30.0	50.0	-
	飲食料品製造業	1	-	1	-	-
		100.0	-	100.0	-	-
	繊維工業	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	1	-	-
		100.0	-	100.0	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-
	造船・舶用工業	-	-	-	-	-
	その他製造業	2	-	-	2	-
		100.0	-	-	100.0	-
	卸・小売業	8	1	-	6	2
		100.0	12.5	-	75.0	25.0
	宿泊業	8	2	3	2	2
		100.0	25.0	37.5	25.0	25.0
外食業	9	-	2	5	2	
	100.0	-	22.2	55.6	22.2	
介護	5	2	1	2	-	
	100.0	40.0	20.0	40.0	-	
その他医療・福祉	3	1	-	2	-	
	100.0	33.3	-	66.7	-	
自動車整備業	2	1	1	1	-	
	100.0	50.0	50.0	50.0	-	
ビルクリーニング	1	-	-	1	-	
	100.0	-	-	100.0	-	
航空業	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	2	-	-	2	-	
	100.0	-	-	100.0	-	
その他サービス業	5	3	2	1	1	
	100.0	60.0	40.0	20.0	20.0	
その他	6	4	-	2	-	
	100.0	66.7	-	33.3	-	

(14) 課題解決のための対策（複数回答）

「社内での交流会を実施する」が19.7%と最も高く、次いで、「給料等待遇面について、外国人材の母語などで丁寧に説明する」が15.7%、「会社負担の通勤の送迎を行う」が11.3%となっている。

その他の回答には、「通勤のために電動自転車を与えた」、「日頃から声掛けをする」、「定期的な住居訪問」などが確認された。



課題解決のための対策

(上段:件数、下段:%)

	全体	給料等待遇面について、外国人材の母語などで丁寧に説明する	会社負担で通勤の送迎を行う	地域の日本語教室に参加を促す	日本語習得に関する講習を社内で行う	メンター（指導社員）の配置	技能に関する研修会を社内で行う	社内での交流会を実施する	地域のお祭りなどのイベントに参加を促す	その他	特になし	無回答	
全体	345	54	39	7	24	38	35	68	21	39	110	47	
	100.0	15.7	11.3	2.0	7.0	11.0	10.1	19.7	6.1	11.3	31.9	13.6	
業種	農業	9	3	3	-	-	1	-	1	1	1	1	
	100.0	33.3	33.3	-	-	11.1	-	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	
	漁業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	
	建設業	74	15	19	3	9	12	11	23	8	8	18	
	100.0	20.3	25.7	4.1	12.2	16.2	14.9	31.1	10.8	10.8	24.3	5.4	
	飲食品製造業	18	5	3	-	-	2	-	2	-	3	3	3
	100.0	27.8	16.7	-	-	-	11.1	-	11.1	-	16.7	16.7	
	繊維工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	3
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20.0	20.0	60.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
その他製造業	12	1	1	-	-	1	2	3	1	2	5	2	
100.0	8.3	8.3	-	-	8.3	16.7	25.0	8.3	16.7	16.7	41.7	16.7	
卸・小売業	36	3	-	2	2	3	4	10	2	6	7	8	
100.0	8.3	-	5.6	5.6	8.3	11.1	27.8	5.6	16.7	19.4	22.2		
宿泊業	37	3	-	-	4	5	5	9	4	4	7	4	
100.0	8.1	-	-	-	10.8	13.5	13.5	24.3	10.8	10.8	18.9	10.8	
外食業	27	-	1	-	-	1	2	3	-	1	17	4	
100.0	-	3.7	-	-	-	3.7	7.4	11.1	-	3.7	63.0	14.8	
介護	21	3	1	1	3	-	3	2	-	5	5	5	
100.0	14.3	4.8	4.8	14.3	-	-	14.3	9.5	-	23.8	23.8	23.8	
その他医療・福祉	18	5	2	-	3	2	3	5	-	-	6	4	
100.0	27.8	11.1	-	16.7	11.1	16.7	16.7	5.6	-	-	33.3	22.2	
自動車整備業	9	4	1	-	1	3	-	2	1	1	3	-	
100.0	44.4	11.1	-	11.1	33.3	-	-	22.2	11.1	11.1	33.3	-	
ビルクリーニング	6	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	-	
100.0	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	33.3	16.7	16.7	-	
航空業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
教育・学習支援業	15	1	-	-	-	3	1	2	1	2	8	2	
100.0	6.7	-	-	-	-	20.0	6.7	13.3	6.7	13.3	53.3	13.3	
その他サービス業	33	9	5	-	1	3	1	5	1	4	12	4	
100.0	27.3	15.2	-	3.0	9.1	3.0	3.0	15.2	3.0	12.1	36.4	12.1	
その他	20	-	1	-	-	1	1	2	-	-	13	2	
100.0	-	5.0	-	-	-	5.0	5.0	10.0	-	-	65.0	10.0	

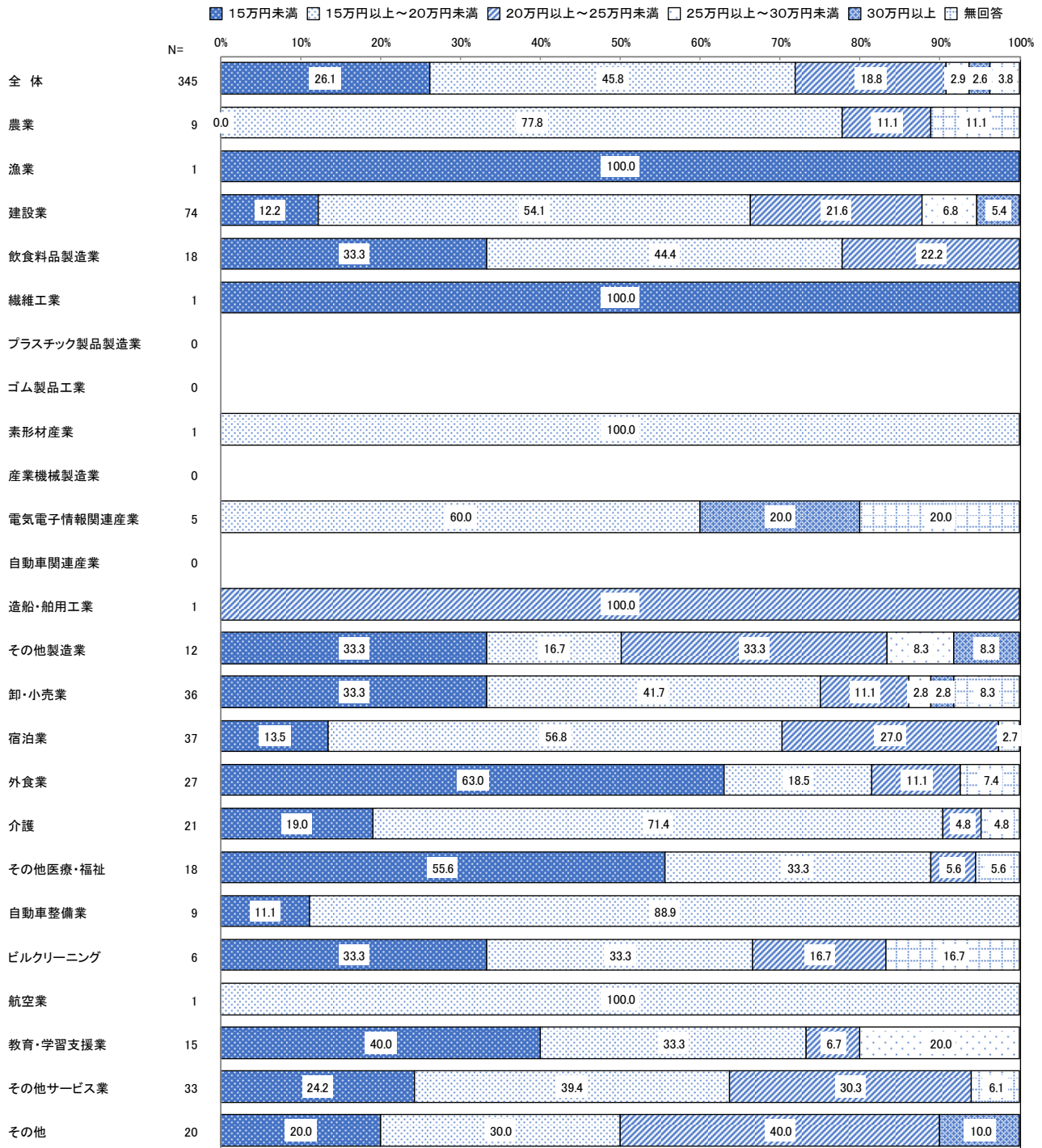
問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(15) 外国人材 1 人あたりの月額賃金等

①月額賃金（税込み額面で、諸手当、残業代含む）

「15 万円以上～20 万円未満」が 45.8%と最も高く、次いで「15 万円未満」が 26.1%、「20 万円以上～25 万円未満」が 18.8%となっている。

業種別でみると「建設業」及び「その他サービス業」では「15 万円以上～20 万円未満」に次いで「20 万円以上～25 万円未満」が高くなっている。

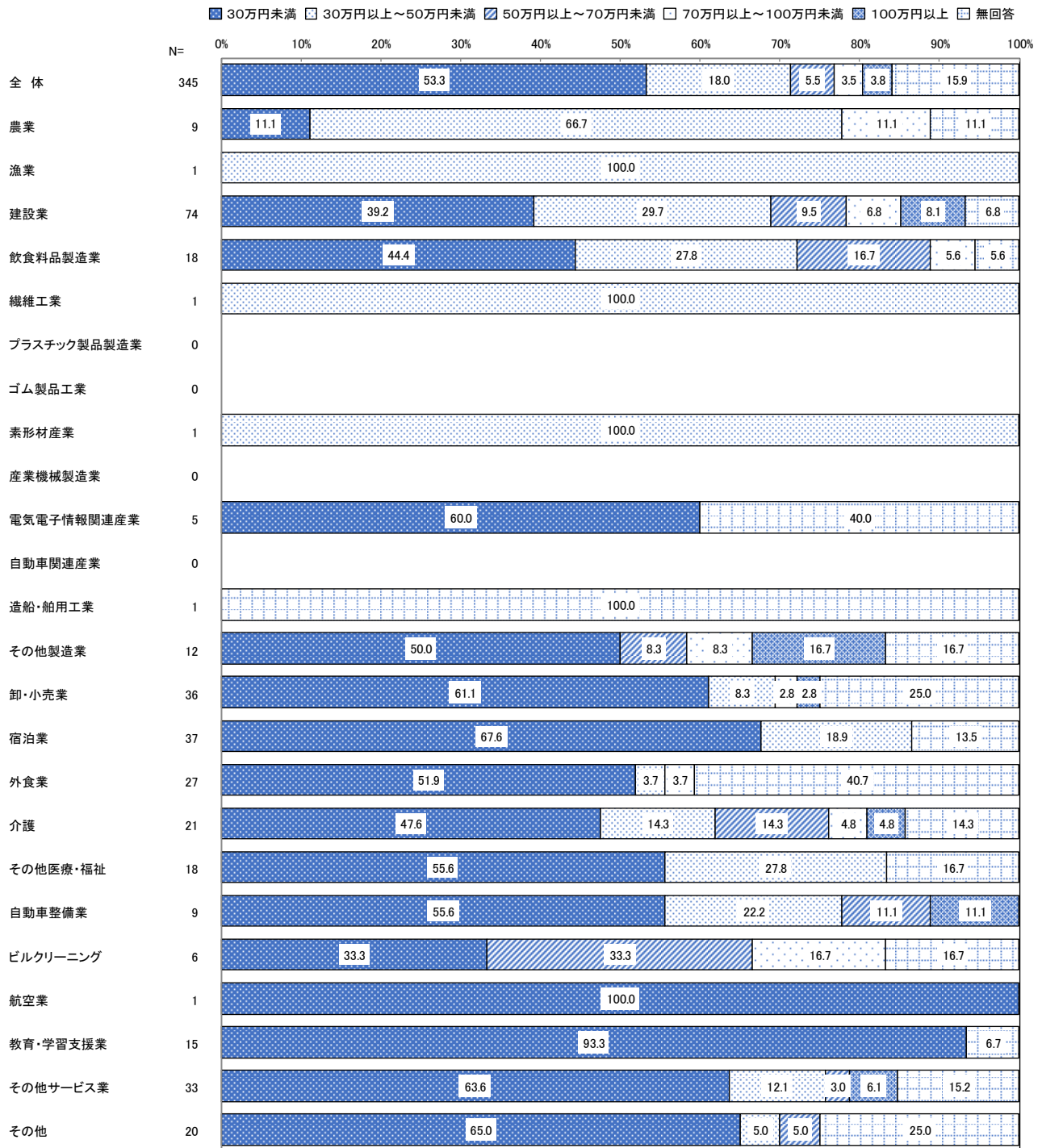


		全 体	15万円未満	15万円以上～ 20万円未満	20万円以上～ 25万円未満	25万円以上～ 30万円未満	30万円以上	無回答
全 体		345	90	158	65	10	9	13
		100.0	26.1	45.8	18.8	2.9	2.6	3.8
業 種	農業	9	-	7	1	-	-	1
		100.0	-	77.8	11.1	-	-	11.1
	漁業	1	1	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
	建設業	74	9	40	16	5	4	-
		100.0	12.2	54.1	21.6	6.8	5.4	-
	飲食料品製造業	18	6	8	4	-	-	-
		100.0	33.3	44.4	22.2	-	-	-
	繊維工業	1	1	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	3	-	-	1	1
		100.0	-	60.0	-	-	20.0	20.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	1	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-
	その他製造業	12	4	2	4	1	1	-
		100.0	33.3	16.7	33.3	8.3	8.3	-
	卸・小売業	36	12	15	4	1	1	3
	100.0	33.3	41.7	11.1	2.8	2.8	8.3	
宿泊業	37	5	21	10	-	-	1	
	100.0	13.5	56.8	27.0	-	-	2.7	
外食業	27	17	5	3	-	-	2	
	100.0	63.0	18.5	11.1	-	-	7.4	
介護	21	4	15	1	-	-	1	
	100.0	19.0	71.4	4.8	-	-	4.8	
その他医療・福祉	18	10	6	1	-	-	1	
	100.0	55.6	33.3	5.6	-	-	5.6	
自動車整備業	9	1	8	-	-	-	-	
	100.0	11.1	88.9	-	-	-	-	
ビルクリーニング	6	2	2	1	-	-	1	
	100.0	33.3	33.3	16.7	-	-	16.7	
航空業	1	-	1	-	-	-	-	
	100.0	-	100.0	-	-	-	-	
教育・学習支援業	15	6	5	1	3	-	-	
	100.0	40.0	33.3	6.7	20.0	-	-	
その他サービス業	33	8	13	10	-	-	2	
	100.0	24.2	39.4	30.3	-	-	6.1	
その他	20	4	6	8	-	2	-	
	100.0	20.0	30.0	40.0	-	10.0	-	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

②雇用初期にかかった費用（渡航費・健康診断・ビザ取得など）

「30万円未満」が53.3%と最も高く、次いで「30万円以上～50万円未満」が18.0%、「50万円以上～70万円未満」が5.5%となっている。



外国人材1人あたりの月額賃金等／②雇用初期にかかった費用

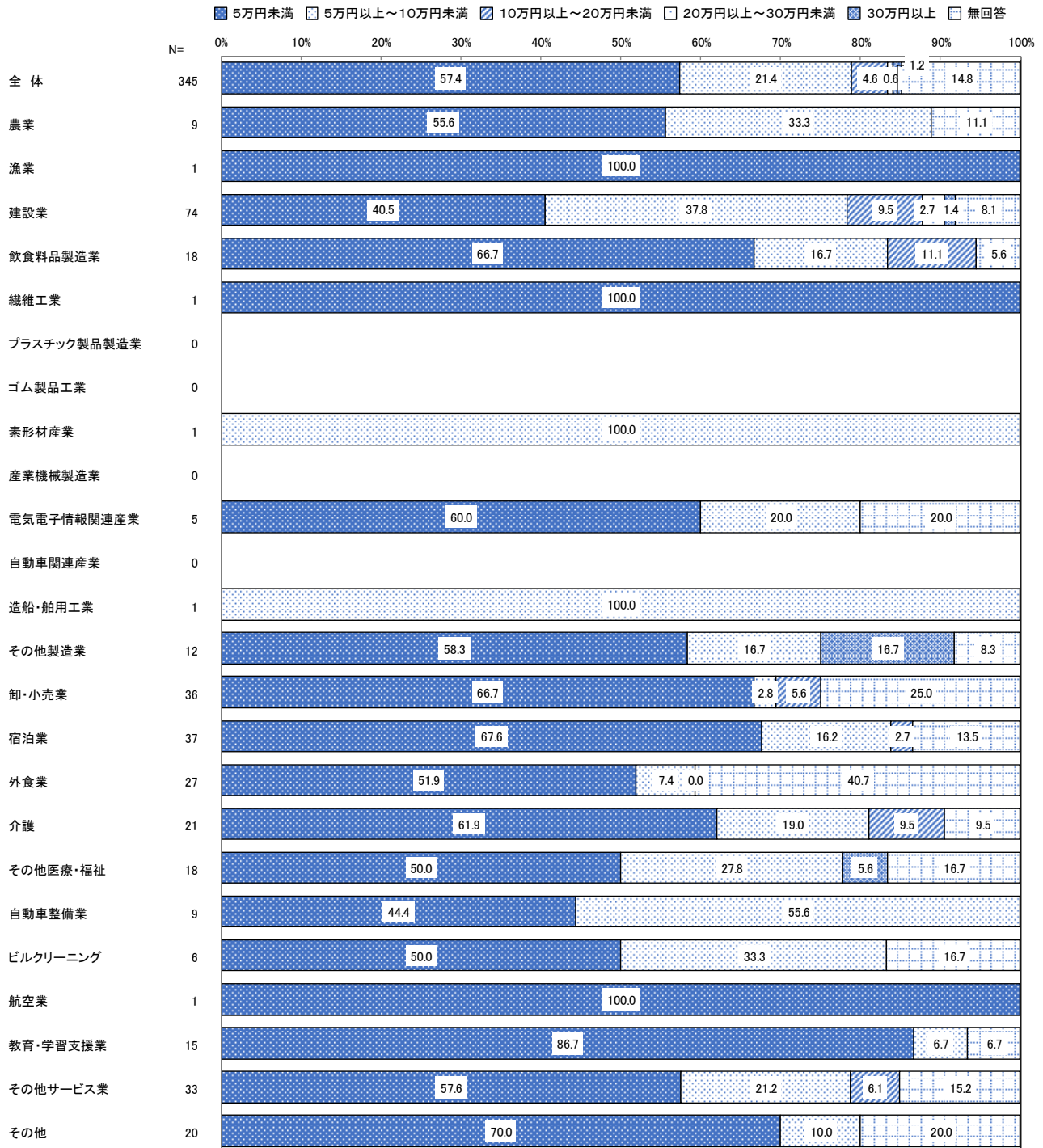
(上段:件数、下段:%)

		全 体	30万円未満	30万円以上～ 50万円未満	50万円以上～ 70万円未満	70万円以上～ 100万円未満	100万円以上	無回答
全 体		345	184	62	19	12	13	55
		100.0	53.3	18.0	5.5	3.5	3.8	15.9
業 種	農業	9	1	6	-	1	-	1
		100.0	11.1	66.7	-	11.1	-	11.1
	漁業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	建設業	74	29	22	7	5	6	5
		100.0	39.2	29.7	9.5	6.8	8.1	6.8
	飲食料品製造業	18	8	5	3	1	-	1
		100.0	44.4	27.8	16.7	5.6	-	5.6
	繊維工業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	3	-	-	-	-	2
		100.0	60.0	-	-	-	-	40.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	-	-	-	1
		100.0	-	-	-	-	-	100.0
	その他製造業	12	6	-	1	1	2	2
		100.0	50.0	-	8.3	8.3	16.7	16.7
	卸・小売業	36	22	3	-	1	1	9
	100.0	61.1	8.3	-	2.8	2.8	25.0	
宿泊業	37	25	7	-	-	-	5	
	100.0	67.6	18.9	-	-	-	13.5	
外食業	27	14	1	-	1	-	11	
	100.0	51.9	3.7	-	3.7	-	40.7	
介護	21	10	3	3	1	1	3	
	100.0	47.6	14.3	14.3	4.8	4.8	14.3	
その他医療・福祉	18	10	5	-	-	-	3	
	100.0	55.6	27.8	-	-	-	16.7	
自動車整備業	9	5	2	1	-	1	-	
	100.0	55.6	22.2	11.1	-	11.1	-	
ビルクリーニング	6	2	-	2	1	-	1	
	100.0	33.3	-	33.3	16.7	-	16.7	
航空業	1	1	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	15	14	-	-	-	-	1	
	100.0	93.3	-	-	-	-	6.7	
その他サービス業	33	21	4	1	-	2	5	
	100.0	63.6	12.1	3.0	-	6.1	15.2	
その他	20	13	1	1	-	-	5	
	100.0	65.0	5.0	5.0	-	-	25.0	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

③継続してかかる費用（ひと月あたり）、（各種保険・日本語学習・住宅補助など）

「5万円未満」が57.4%と最も高く、次いで「5万円以上～10万円未満」が21.4%、「10万円以上～20万円未満」が4.6%となっている。

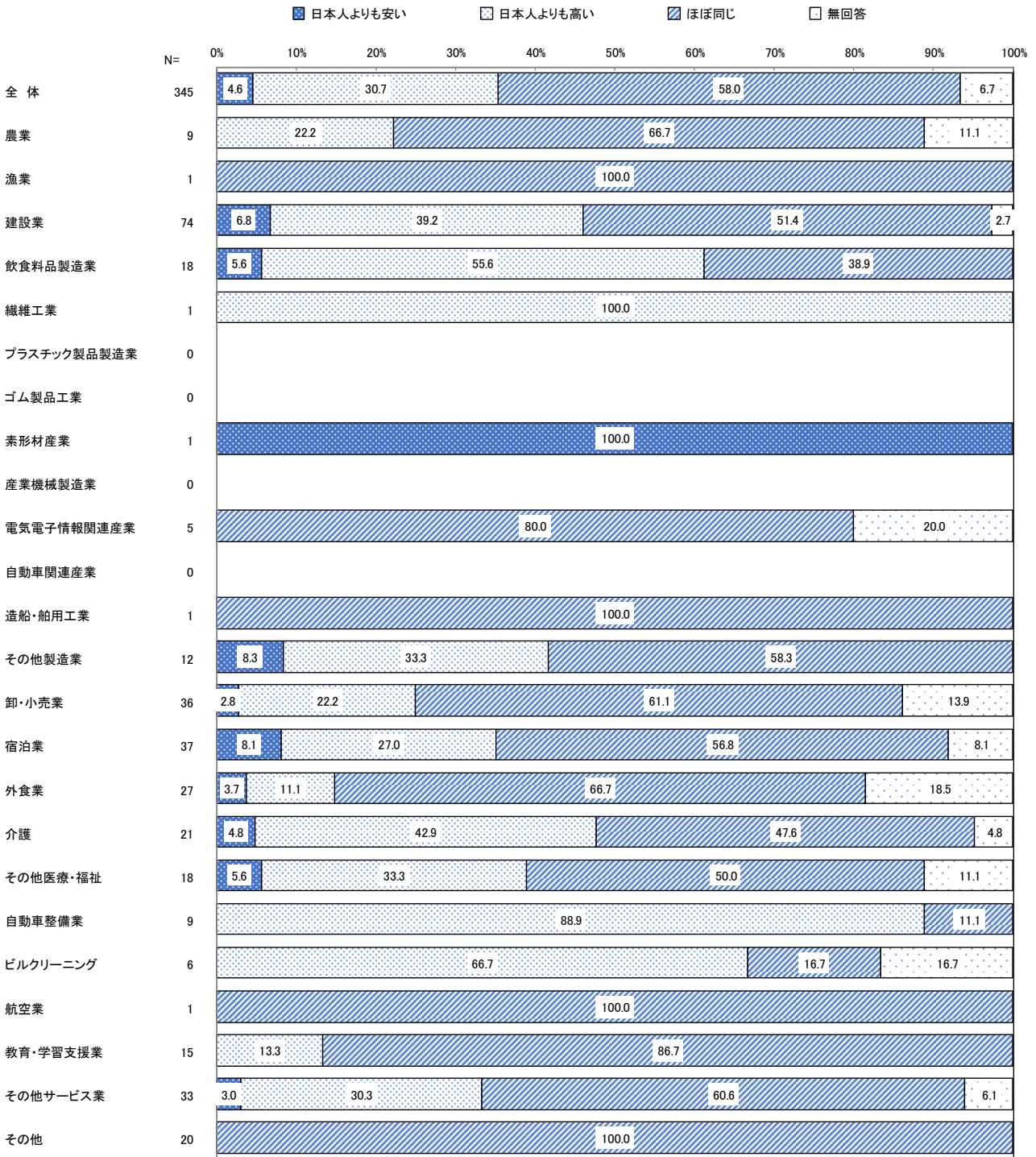


		全 体	5万円未満	5万円以上～ 10万円未満	10万円以上～ 20万円未満	20万円以上～ 30万円未満	30万円以上	無回答
全 体		345	198	74	16	2	4	51
		100.0	57.4	21.4	4.6	0.6	1.2	14.8
業 種	農業	9	5	3	-	-	-	1
		100.0	55.6	33.3	-	-	-	11.1
	漁業	1	1	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
	建設業	74	30	28	7	2	1	6
		100.0	40.5	37.8	9.5	2.7	1.4	8.1
	飲食品製造業	18	12	3	2	-	-	1
		100.0	66.7	16.7	11.1	-	-	5.6
	繊維工業	1	1	-	-	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	3	1	-	-	-	1
		100.0	60.0	20.0	-	-	-	20.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	その他製造業	12	7	2	-	-	2	1
		100.0	58.3	16.7	-	-	16.7	8.3
	卸・小売業	36	24	1	2	-	-	9
		100.0	66.7	2.8	5.6	-	-	25.0
宿泊業	37	25	6	1	-	-	5	
	100.0	67.6	16.2	2.7	-	-	13.5	
外食業	27	14	2	-	-	-	11	
	100.0	51.9	7.4	-	-	-	40.7	
介護	21	13	4	2	-	-	2	
	100.0	61.9	19.0	9.5	-	-	9.5	
その他医療・福祉	18	9	5	-	-	1	3	
	100.0	50.0	27.8	-	-	5.6	16.7	
自動車整備業	9	4	5	-	-	-	-	
	100.0	44.4	55.6	-	-	-	-	
ビルクリーニング	6	3	2	-	-	-	1	
	100.0	50.0	33.3	-	-	-	16.7	
航空業	1	1	-	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	15	13	1	-	-	-	1	
	100.0	86.7	6.7	-	-	-	6.7	
その他サービス業	33	19	7	2	-	-	5	
	100.0	57.6	21.2	6.1	-	-	15.2	
その他	20	14	2	-	-	-	4	
	100.0	70.0	10.0	-	-	-	20.0	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(16) 外国人材を雇用する際の費用

同様の業務をする日本人を雇用する費用と比べて「ほぼ同じ」が58.0%と最も高く、次いで「日本人よりも高い」が30.7%、「無回答」が6.7%となっている。



外国人材を雇用する際の費用

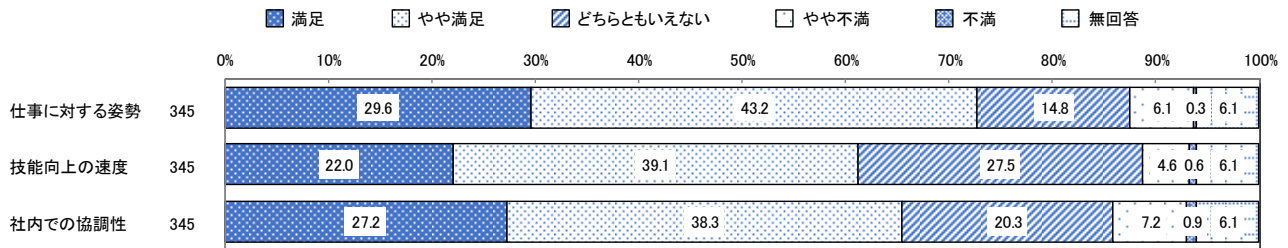
(上段:件数、下段:%)

		全 体	日本人よりも 安い	日本人よりも 高い	ほぼ同じ	無回答
全 体		345	16	106	200	23
		100.0	4.6	30.7	58.0	6.7
業 種	農業	9	-	2	6	1
		100.0	-	22.2	66.7	11.1
	漁業	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
	建設業	74	5	29	38	2
		100.0	6.8	39.2	51.4	2.7
	飲食料品製造業	18	1	10	7	-
		100.0	5.6	55.6	38.9	-
	繊維工業	1	-	1	-	-
		100.0	-	100.0	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	素形材産業	1	1	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	-	4	1
		100.0	-	-	80.0	20.0
	自動車関連産業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
	その他製造業	12	1	4	7	-
		100.0	8.3	33.3	58.3	-
	卸・小売業	36	1	8	22	5
		100.0	2.8	22.2	61.1	13.9
宿泊業	37	3	10	21	3	
	100.0	8.1	27.0	56.8	8.1	
外食業	27	1	3	18	5	
	100.0	3.7	11.1	66.7	18.5	
介護	21	1	9	10	1	
	100.0	4.8	42.9	47.6	4.8	
その他医療・福祉	18	1	6	9	2	
	100.0	5.6	33.3	50.0	11.1	
自動車整備業	9	-	8	1	-	
	100.0	-	88.9	11.1	-	
ビルクリーニング	6	-	4	1	1	
	100.0	-	66.7	16.7	16.7	
航空業	1	-	-	1	-	
	100.0	-	-	100.0	-	
教育・学習支援業	15	-	2	13	-	
	100.0	-	13.3	86.7	-	
その他サービス業	33	1	10	20	2	
	100.0	3.0	30.3	60.6	6.1	
その他	20	-	-	20	-	
	100.0	-	-	100.0	-	

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(17) 外国人材に対する評価

「満足」及び「やや満足」を合わせた割合は、「仕事に対する姿勢」では 72.8%、「技能向上の速度」では 61.1%、「社内での協調性」では 65.5%となっている。



外国人材に対する評価

(上段: 件数、下段: %)

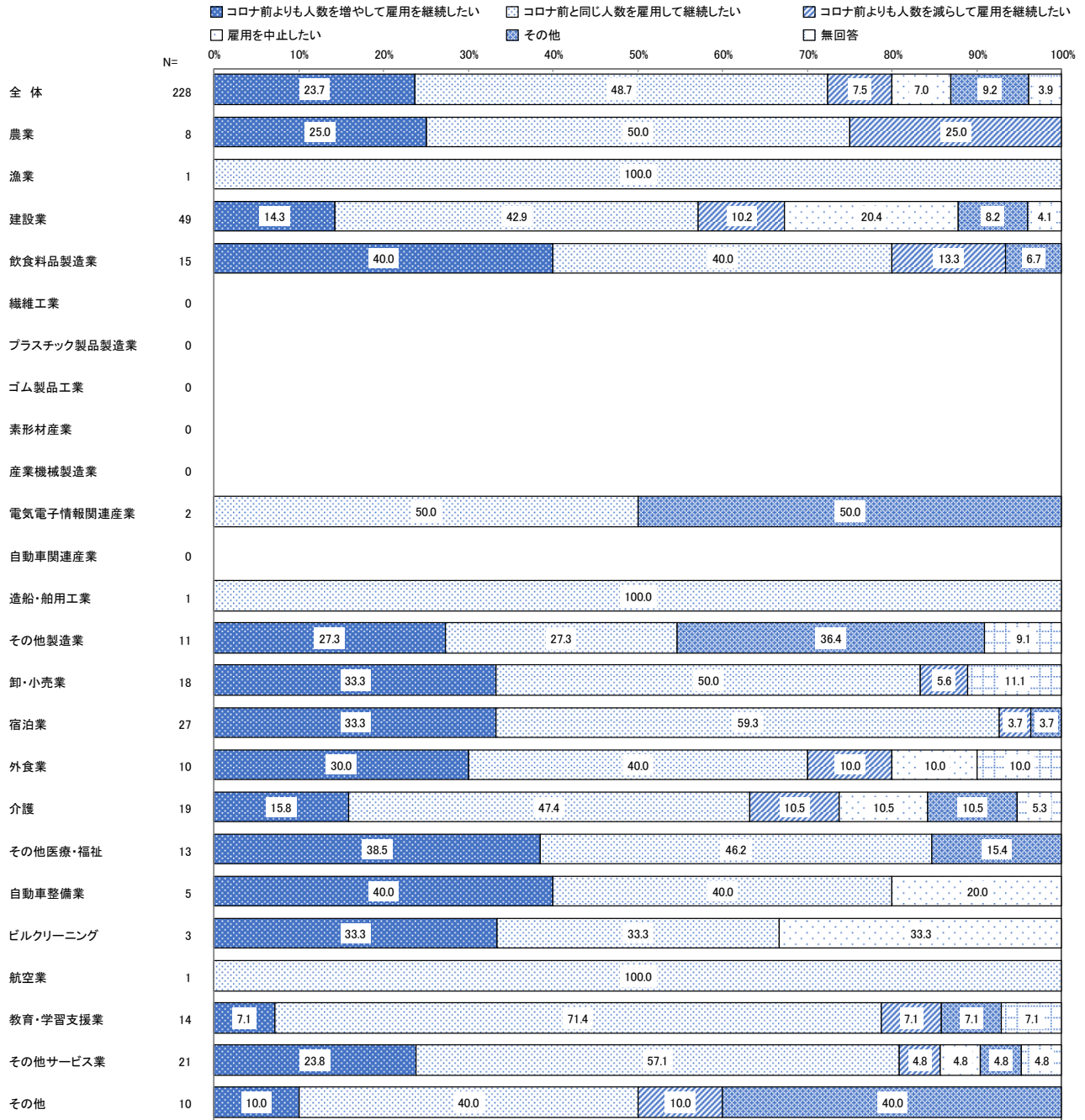
	全 体	満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	不満	無回答
仕事に対する姿勢	345	102	149	51	21	1	21
	100.0	29.6	43.2	14.8	6.1	0.3	6.1
技能向上の速度	345	76	135	95	16	2	21
	100.0	22.0	39.1	27.5	4.6	0.6	6.1
社内での協調性	345	94	132	70	25	3	21
	100.0	27.2	38.3	20.3	7.2	0.9	6.1

※問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した企業が対象。

(18) 新型コロナウイルス感染症が落ち着いた場合の外国人材雇用人数の方針

「コロナ前と同じ人数を雇用して継続したい」が48.7%と最も高く、次いで「コロナ前よりも人数を増やして雇用を継続したい」が23.7%、「コロナ前よりも人数を減らして雇用を継続したい」が7.5%となっている。

その他の回答には、「縁があれば雇用する」、「人材次第」などが確認された。



新型コロナウイルス感染症が落ち着いた場合の外国人材雇用人数の方針

(上段:件数、下段:%)

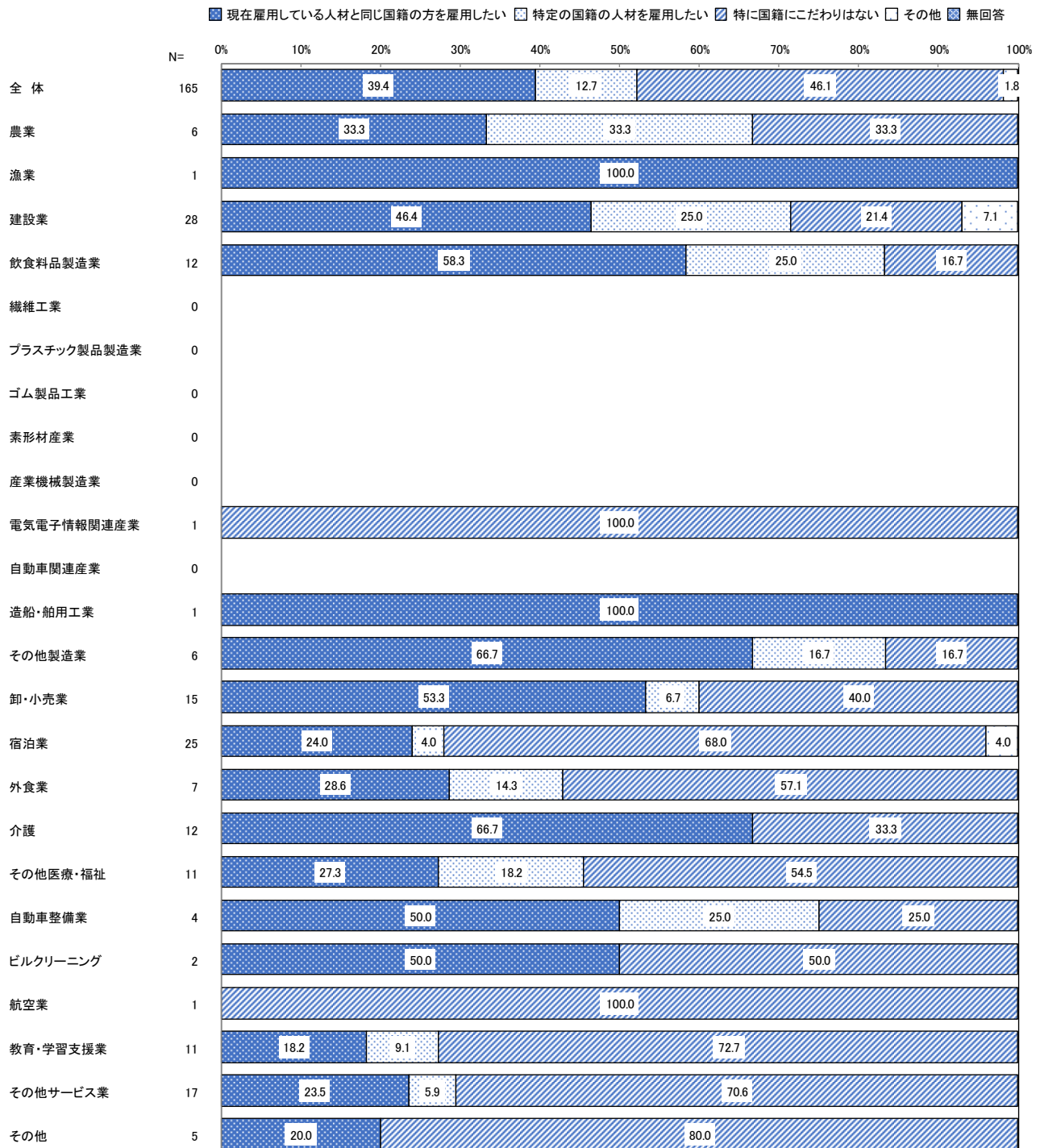
	全 体	コロナ前よりも 人数を増やして 雇用を 継続したい	コロナ前と同じ 人数を雇用して 継続したい	コロナ前よりも 人数を減らして 雇用を 継続したい	雇用を中止 したい	その他	無回答	
全 体	228 100.0	54 23.7	111 48.7	17 7.5	16 7.0	21 9.2	9 3.9	
業 種	農業	8 100.0	2 25.0	4 50.0	2 25.0	-	-	
	漁業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	
	建設業	49 100.0	7 14.3	21 42.9	5 10.2	10 20.4	4 8.2	2 4.1
	飲食料品製造業	15 100.0	6 40.0	6 40.0	2 13.3	-	1 6.7	-
	繊維工業	-	-	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	-	-	-	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	2 100.0	-	1 50.0	-	-	1 50.0	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-
	その他製造業	11 100.0	3 27.3	3 27.3	-	-	4 36.4	1 9.1
	卸・小売業	18 100.0	6 33.3	9 50.0	1 5.6	-	-	2 11.1
	宿泊業	27 100.0	9 33.3	16 59.3	1 3.7	-	1 3.7	-
	外食業	10 100.0	3 30.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	-	1 10.0
	介護	19 100.0	3 15.8	9 47.4	2 10.5	2 10.5	2 10.5	1 5.3
	その他医療・福祉	13 100.0	5 38.5	6 46.2	-	-	2 15.4	-
	自動車整備業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	-	1 20.0	-	-
	ビルクリーニング	3 100.0	1 33.3	1 33.3	-	1 33.3	-	-
	航空業	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-
	教育・学習支援業	14 100.0	1 7.1	10 71.4	1 7.1	-	1 7.1	1 7.1
	その他サービス業	21 100.0	5 23.8	12 57.1	1 4.8	1 4.8	1 4.8	1 4.8
	その他	10 100.0	1 10.0	4 40.0	1 10.0	-	4 40.0	-

※問1で「1. 現在、雇用していると回答した企業が対象。

(19) 今後雇用する外国人材の国籍

問 18 で「1. コロナ前よりも人数を増やして雇用を継続したい」と回答した方に、今後雇用する外国人材の国籍についての考えを尋ねたところ、「特に国籍にこだわりはない」が 46.1%と最も高く、次いで「現在雇用している人材と同じ国籍の方を雇用したい」が 39.4%、「特定の国籍の人材を雇用したい」が 12.7%となっている。

その他の回答には「米軍基地に入れる国籍」、「英語が出来る人材」、「国籍より人柄」が確認された。



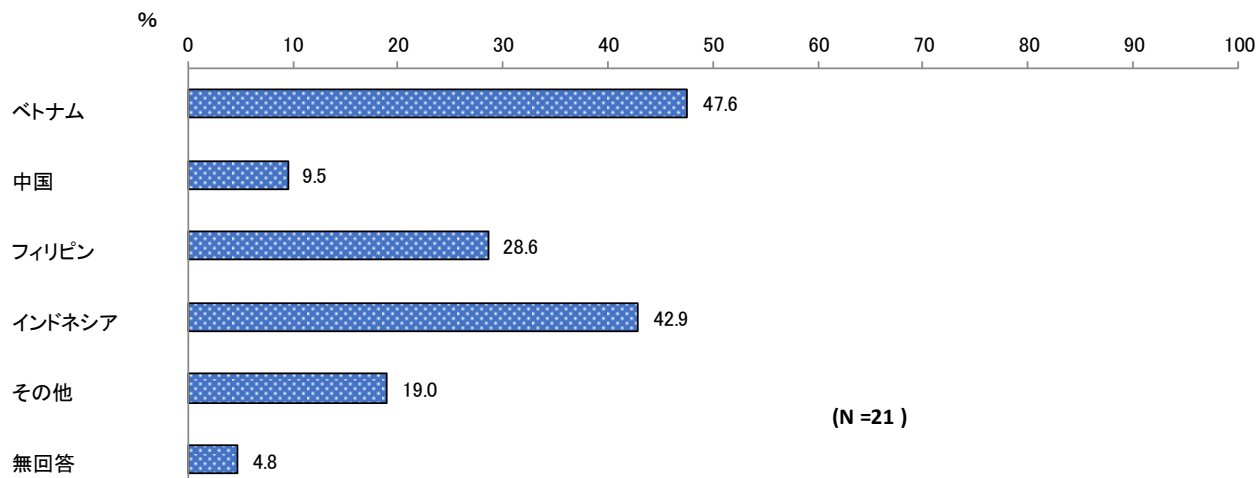
今後雇用する外国人材の国籍

(上段:件数、下段:%)

	全 体	現在雇用している 人材と同じ国籍の 方を雇用したい	特定の国籍の 人材を 雇用したい	特に国籍に こだわりはない	その他	無回答
全 体	165 100.0	65 39.4	21 12.7	76 46.1	3 1.8	- -
業 種	農業	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3	- -
	漁業	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -
	建設業	28 100.0	13 46.4	7 25.0	6 21.4	2 7.1
	飲食品製造業	12 100.0	7 58.3	3 25.0	2 16.7	- -
	繊維工業	- -	- -	- -	- -	- -
	プラスチック製品製造業	- -	- -	- -	- -	- -
	ゴム製品工業	- -	- -	- -	- -	- -
	素形材産業	- -	- -	- -	- -	- -
	産業機械製造業	- -	- -	- -	- -	- -
	電気電子情報関連産業	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -
	自動車関連産業	- -	- -	- -	- -	- -
	造船・船用工業	1 100.0	1 100.0	- -	- -	- -
	その他製造業	6 100.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	- -
	卸・小売業	15 100.0	8 53.3	1 6.7	6 40.0	- -
	宿泊業	25 100.0	6 24.0	1 4.0	17 68.0	1 4.0
	外食業	7 100.0	2 28.6	1 14.3	4 57.1	- -
	介護	12 100.0	8 66.7	- -	4 33.3	- -
	その他医療・福祉	11 100.0	3 27.3	2 18.2	6 54.5	- -
	自動車整備業	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	- -
	ビルクリーニング	2 100.0	1 50.0	- -	1 50.0	- -
	航空業	1 100.0	- -	- -	1 100.0	- -
	教育・学習支援業	11 100.0	2 18.2	1 9.1	8 72.7	- -
	その他サービス業	17 100.0	4 23.5	1 5.9	12 70.6	- -
	その他	5 100.0	1 20.0	- -	4 80.0	- -

○国籍について（複数回答）

問 19 で「2. 特定の国籍の人材を雇用したい」と回答した方に、具体的な国籍を尋ねたところ、「ベトナム」が 47.6%と最も高く、次いで「インドネシア」が 42.9%、「フィリピン」が 28.6%となっている。その他の回答には「ミャンマー」、「韓国」、「カンボジア」、「ネパール」などが確認された。



今後雇用する外国人材の国籍／国籍について

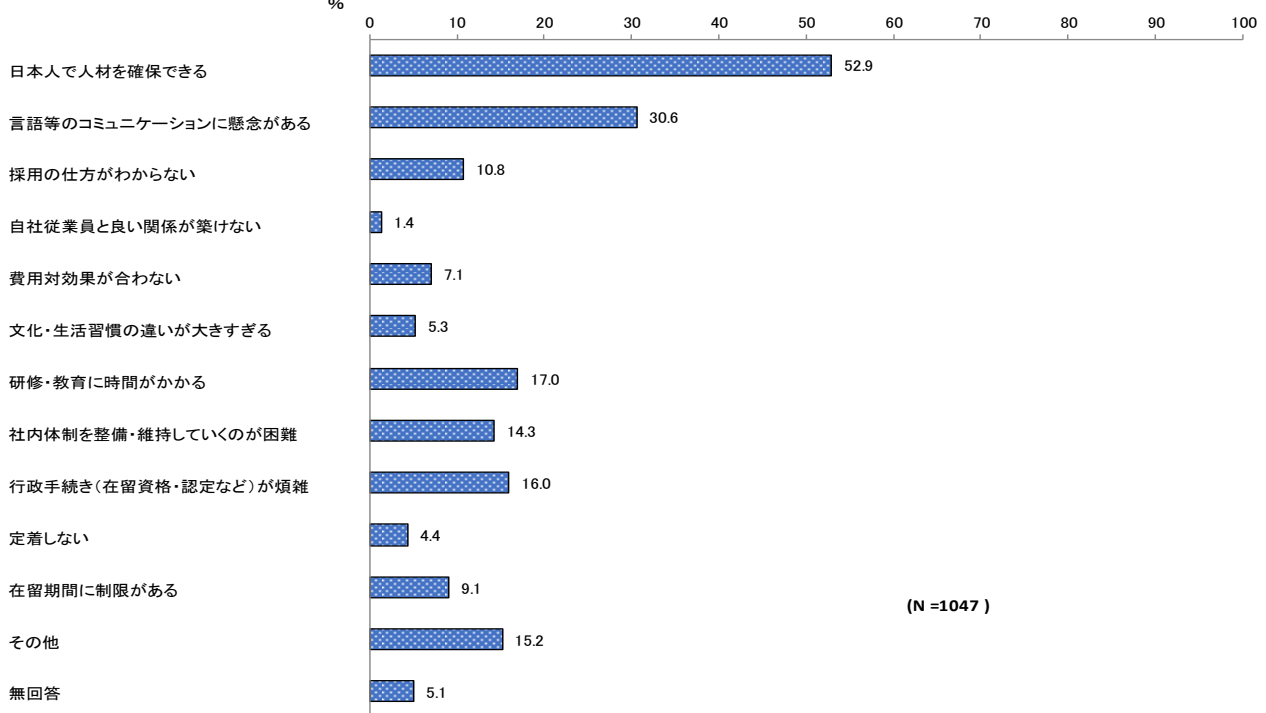
(上段: 件数、下段: %)

		全 体	ベトナム	中国	フィリピン	インドネシア	その他	無回答
全 体		21	10	2	6	9	4	1
		100.0	47.6	9.5	28.6	42.9	19.0	4.8
業 種	農業	2	-	-	1	1	-	-
		100.0	-	-	50.0	50.0	-	-
	漁業	-	-	-	-	-	-	-
	建設業	7	5	-	-	4	1	-
		100.0	71.4	-	-	57.1	14.3	-
	飲食料品製造業	3	1	-	-	1	1	1
		100.0	33.3	-	-	33.3	33.3	33.3
	繊維工業	-	-	-	-	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	-	-	-	-	-	-	-
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	-	-	-	-	-	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	-	-	-	-	-	-	-
	その他製造業	1	-	-	-	1	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	卸・小売業	1	1	1	-	1	1	-
		100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	-
	宿泊業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	外食業	1	1	-	-	-	1	-
		100.0	100.0	-	-	-	100.0	-
介護	-	-	-	-	-	-	-	
その他医療・福祉	2	1	-	2	1	-	-	
	100.0	50.0	-	100.0	50.0	-	-	
自動車整備業	1	-	-	1	-	-	-	
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	
ビルクリーニング	-	-	-	-	-	-	-	
航空業	-	-	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	1	-	-	1	-	-	-	
	100.0	-	-	100.0	-	-	-	
その他サービス業	1	1	-	1	-	-	-	
	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	
その他	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	

(20) 現在、外国人材を雇用していない理由 (〇は3つまで)

「日本人で人材を確保できる」が52.9%と最も高く、次いで「言語等のコミュニケーションに懸念がある」が30.6%、「研修・教育に時間がかかる」が17.0%となっている。

その他の回答には「コロナの影響により来日できない」、「運転免許保有者いない為」、「募集しても来たことがない」などが確認された。



現在、外国人材を雇用していない理由

(上段: 件数、下段: %)

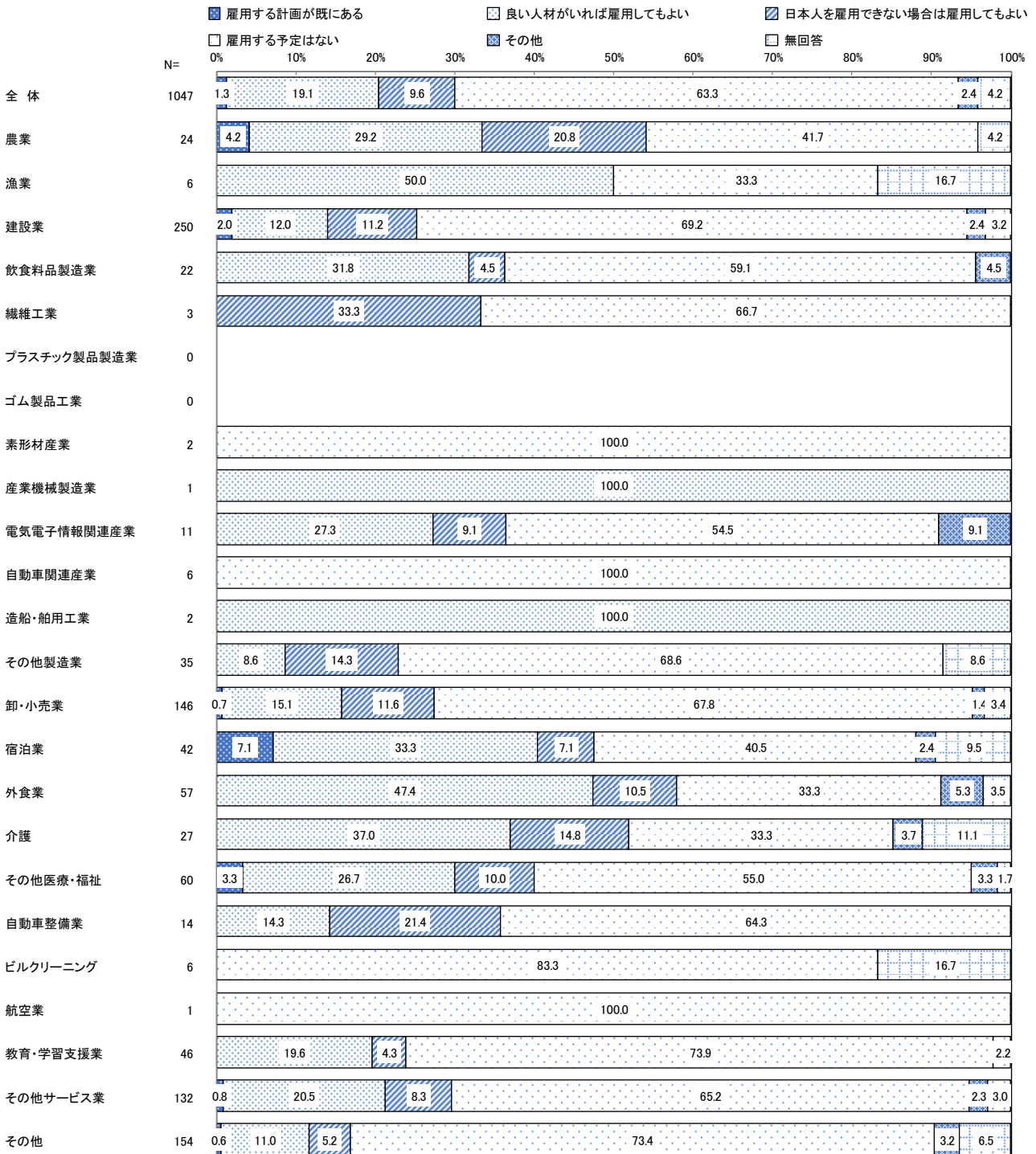
	全体	日本人で 人材を確保 できる	言語等の コミュニケー ションに 懸念がある	採用の仕方が わからない	自社従業員と 良い関係が 築けない	費用対効果 が合わない	文化・生活習慣 の違いが 大きすぎる	研修・教育に 時間か かる	社内体制を 整備・維持 していくのが 困難	行政手続き (在留資格・ 認定など) が煩雑	定着しない	在留期間に 制限がある	その他	無回答	
全体	1047	554	320	113	15	74	55	178	150	167	46	95	159	53	
	100.0	52.9	30.6	10.8	1.4	7.1	5.3	17.0	14.3	16.0	4.4	9.1	15.2	5.1	
業 種	農業	24	11	7	4	6	6	4	4	4	3	3	3	2	
	100.0	45.8	29.2	16.7	7.1	25.0	10.8	16.7	16.7	16.7	12.5	12.5	8.3	1.4	
	漁業	6	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	50.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	
	建設業	250	122	81	18	8	29	17	53	59	52	14	31	28	8
	100.0	48.8	32.4	7.2	3.2	11.6	6.8	21.2	23.6	20.8	5.6	12.4	11.2	3.2	
	飲食料品製造業	22	13	8	5	3	1	6	3	3	7	1	2	3	1
	100.0	59.1	36.4	22.7	22.7	13.6	4.5	27.3	13.6	31.8	4.5	9.1	13.6	1.4	
	繊維工業	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	
	プラスチック製品製造業	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	
	ゴム製品工業	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	
	素形材産業	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	
	産業機械製造業	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
	電気電子情報関連産業	11	5	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1
	100.0	45.5	45.5	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	9.1	18.2	18.2	9.1	27.3	9.1	
	自動車関連産業	6	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1
	100.0	66.7	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	33.3	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	
	造船・船用工業	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	
	その他製造業	35	22	15	5	1	1	6	8	5	2	6	1	2	2
	100.0	62.9	42.9	14.3	2.9	2.9	2.9	17.1	22.9	14.3	5.7	17.1	2.9	5.7	
	卸・小売業	146	99	40	18	1	8	5	18	15	18	8	12	18	7
100.0	67.8	27.4	12.3	0.7	5.5	3.4	12.3	10.3	12.3	5.5	8.2	12.3	4.8		
宿泊業	42	17	9	6	2	3	2	4	3	6	3	1	10	4	
100.0	40.5	21.4	14.3	4.8	7.1	4.8	9.5	7.1	14.3	7.1	2.4	23.8	9.5		
外食業	57	22	16	13	3	4	6	4	8	3	4	9	5	5	
100.0	38.6	28.1	22.8	5.3	7.0	10.5	7.0	14.0	5.3	7.0	15.8	8.8	8.8		
介護	27	14	6	2	5	5	6	4	3	3	3	3	1	1	
100.0	51.9	22.2	7.4	18.5	18.5	18.5	22.2	14.8	11.1	11.1	11.1	11.1	3.7		
その他医療・福祉	60	33	23	9	3	5	10	5	6	1	1	1	11	2	
100.0	55.0	38.3	15.0	5.0	8.3	16.7	8.3	10.0	1.7	1.7	1.7	18.3	3.3		
自動車整備業	14	6	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	
100.0	42.9	7.1	7.1	21.4	7.1	7.1	7.1	28.6	7.1	7.1	7.1	14.3	7.1		
ビルクリーニング	6	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	
100.0	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	16.7	16.7	16.7	33.3	33.3	33.3	16.7		
航空業	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
教育・学習支援業	46	30	12	2	2	2	9	4	4	2	2	2	11	1	
100.0	65.2	26.1	4.3	4.3	4.3	4.3	19.6	8.7	8.7	4.3	4.3	23.9	2.2		
その他サービス業	132	66	41	17	1	6	27	14	24	1	15	21	8	8	
100.0	50.0	31.1	12.9	0.8	4.5	4.5	20.5	10.6	18.2	0.8	11.4	15.9	6.1		
その他	154	79	48	12	1	10	22	18	25	7	10	35	9	9	
100.0	51.3	31.2	7.8	0.6	0.6	6.5	14.3	11.7	16.2	4.5	6.5	22.7	5.8		

※問1で「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」または「3. 雇用したことがない」と回答した企業が対象。

(21) 今後の外国人材の雇用方針

「雇用する予定はない」が63.3%と最も高く、次いで「良い人材がいれば雇用してもよい」が19.1%、「日本人を雇用できない場合は雇用してもよい」が9.6%となっている。

その他の回答には、「コロナが終われば」、「応募があれば検討」、「二種免許があるなら雇用したい」などが確認された。



今後の外国人材の雇用方針

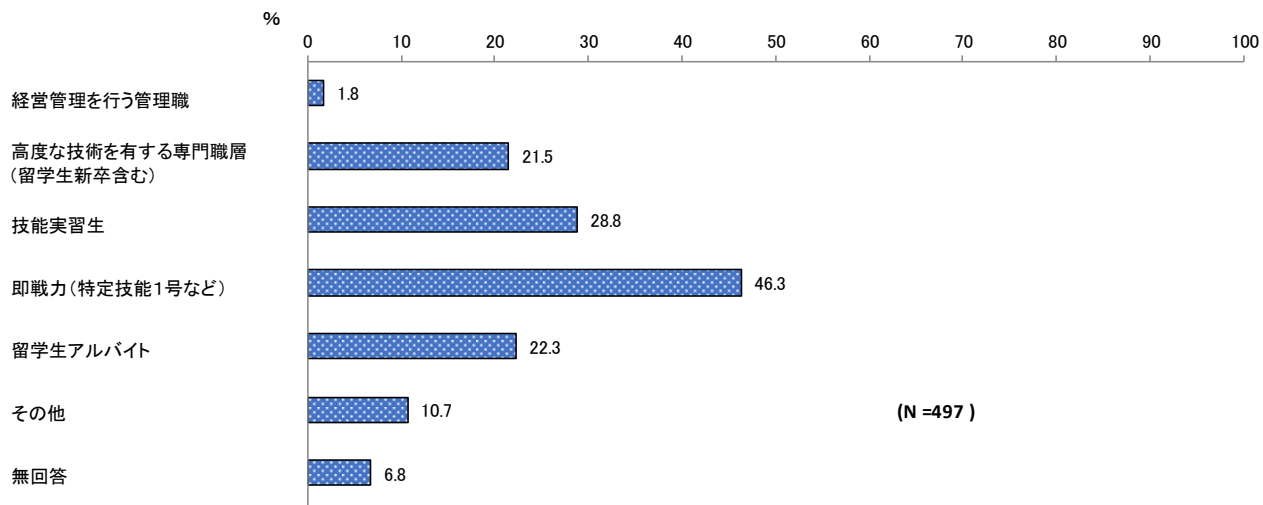
(上段:件数、下段:%)

	全 体	雇用する 計画が既に ある	良い人材が いれば 雇用してもよい	日本人を雇用 できない場合は 雇用してもよい	雇用する 予定はない	その他	無回答	
全 体	1047	14	200	101	663	25	44	
	100.0	1.3	19.1	9.6	63.3	2.4	4.2	
業 種	農業	24	1	7	5	10	-	1
		100.0	4.2	29.2	20.8	41.7	-	4.2
	漁業	6	-	3	-	2	-	1
		100.0	-	50.0	-	33.3	-	16.7
	建設業	250	5	30	28	173	6	8
		100.0	2.0	12.0	11.2	69.2	2.4	3.2
	飲食料品製造業	22	-	7	1	13	1	-
		100.0	-	31.8	4.5	59.1	4.5	-
	繊維工業	3	-	-	1	2	-	-
		100.0	-	-	33.3	66.7	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	2	-	-	-	2	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	産業機械製造業	1	-	1	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	11	-	3	1	6	1	-
		100.0	-	27.3	9.1	54.5	9.1	-
	自動車関連産業	6	-	-	-	6	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	造船・船用工業	2	-	2	-	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	-	-	-
	その他製造業	35	-	3	5	24	-	3
		100.0	-	8.6	14.3	68.6	-	8.6
	卸・小売業	146	1	22	17	99	2	5
		100.0	0.7	15.1	11.6	67.8	1.4	3.4
宿泊業	42	3	14	3	17	1	4	
	100.0	7.1	33.3	7.1	40.5	2.4	9.5	
外食業	57	-	27	6	19	3	2	
	100.0	-	47.4	10.5	33.3	5.3	3.5	
介護	27	-	10	4	9	1	3	
	100.0	-	37.0	14.8	33.3	3.7	11.1	
その他医療・福祉	60	2	16	6	33	2	1	
	100.0	3.3	26.7	10.0	55.0	3.3	1.7	
自動車整備業	14	-	2	3	9	-	-	
	100.0	-	14.3	21.4	64.3	-	-	
ビルクリーニング	6	-	-	-	5	-	1	
	100.0	-	-	-	83.3	-	16.7	
航空業	1	-	-	-	1	-	-	
	100.0	-	-	-	100.0	-	-	
教育・学習支援業	46	-	9	2	34	-	1	
	100.0	-	19.6	4.3	73.9	-	2.2	
その他サービス業	132	1	27	11	86	3	4	
	100.0	0.8	20.5	8.3	65.2	2.3	3.0	
その他	154	1	17	8	113	5	10	
	100.0	0.6	11.0	5.2	73.4	3.2	6.5	

※問1で「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」または「3. 雇用したことがない」と回答した企業が対象。

(22) 外国人材を雇用する場合に希望する人材 (〇は2つまで)

問 18 もしくは問 21 で「1~3」と回答した方に希望する人材を尋ねたところ、「即戦力 (特定技能 1号など)」が 46.3%と最も高く、次いで「技能実習生」が 28.8%、「留学生アルバイト」が 22.3%となっている。その他の回答には、「資格保有者」、「永住者」などが確認された。



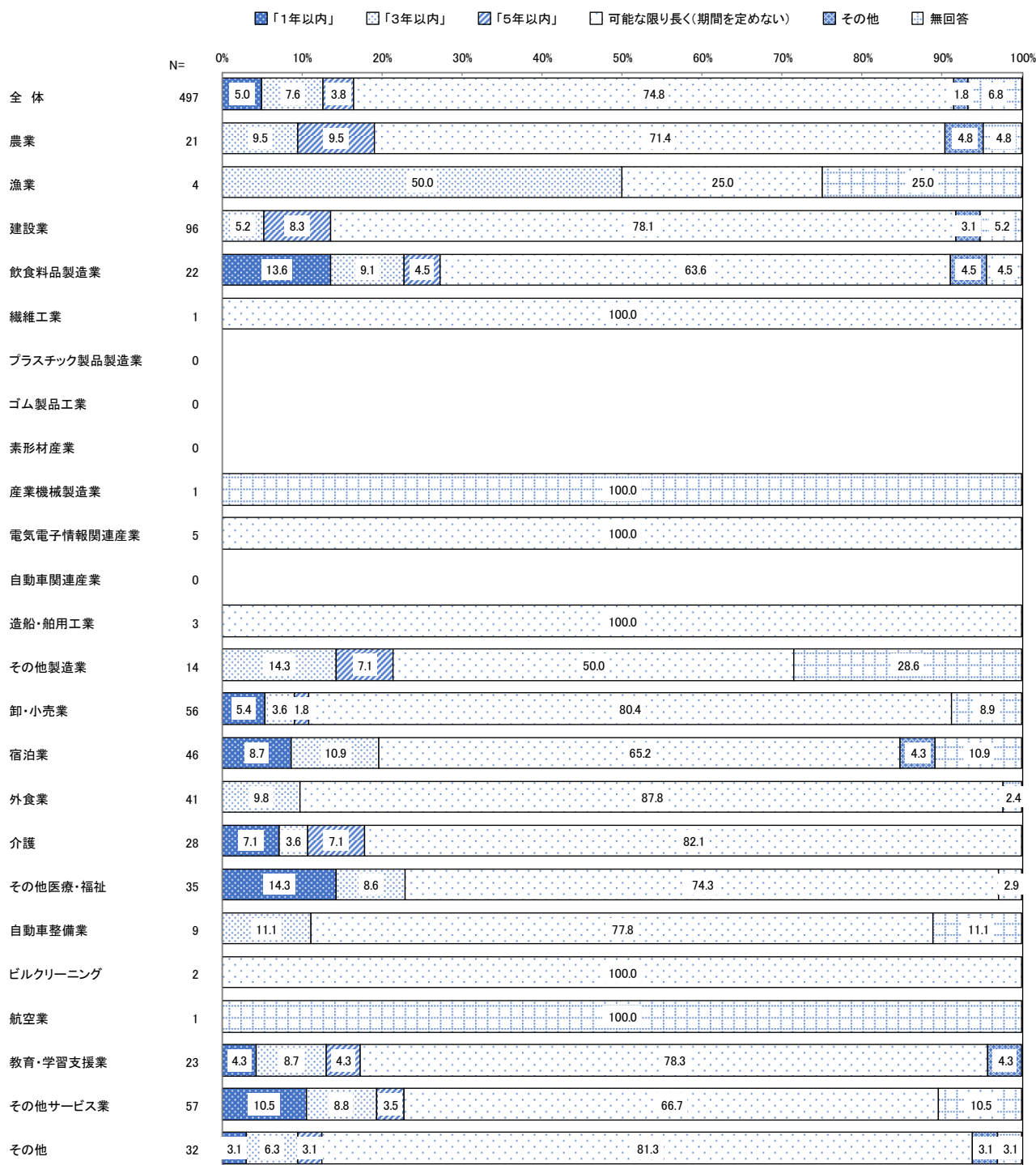
外国人材を雇用する場合に希望する人材 (上段:件数、下段:%)

	全 体	経営管理を行う管理職	高度な技術を有する専門職層 (留学生新卒含む)	技能実習生	即戦力 (特定技能1号など)	留学生アルバイト	その他	無回答	
		件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)
全 体	497	9	107	143	230	111	53	34	
	100.0	1.8	21.5	28.8	46.3	22.3	10.7	6.8	
業 種	農業	21	-	-	15	7	5	3	1
		100.0	-	-	71.4	33.3	23.8	14.3	4.8
	漁業	4	-	-	2	-	1	-	2
		100.0	-	-	50.0	-	25.0	-	50.0
	建設業	96	-	25	46	49	2	6	4
		100.0	-	26.0	47.9	51.0	2.1	6.3	4.2
	飲食料品製造業	22	-	-	12	11	6	1	2
		100.0	-	-	54.5	50.0	27.3	4.5	9.1
	繊維工業	1	-	1	-	1	-	-	-
		100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
	産業機械製造業	1	-	-	-	1	-	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-	-
	電気電子情報関連産業	5	-	3	1	2	-	1	-
		100.0	-	60.0	20.0	40.0	-	20.0	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	3	-	2	1	2	-	-	-
		100.0	-	66.7	33.3	66.7	-	-	-
	その他製造業	14	-	4	4	7	3	-	2
		100.0	-	28.6	28.6	50.0	21.4	-	14.3
卸・小売業	56	3	9	11	19	22	6	4	
	100.0	5.4	16.1	19.6	33.9	39.3	10.7	7.1	
宿泊業	46	1	12	6	23	10	7	7	
	100.0	2.2	26.1	13.0	50.0	21.7	15.2	15.2	
外食業	41	-	5	4	12	28	1	1	
	100.0	-	12.2	9.8	29.3	68.3	2.4	2.4	
介護	28	-	7	8	19	3	3	1	
	100.0	-	25.0	28.6	67.9	10.7	10.7	3.6	
その他医療・福祉	35	1	8	12	15	3	5	2	
	100.0	2.9	22.9	34.3	42.9	8.6	14.3	5.7	
自動車整備業	9	-	1	2	6	1	-	1	
	100.0	-	11.1	22.2	66.7	11.1	-	11.1	
ビルクリーニング	2	-	-	2	-	1	1	-	
	100.0	-	-	100.0	-	50.0	50.0	-	
航空業	1	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	
教育・学習支援業	23	3	11	-	10	6	3	-	
	100.0	13.0	47.8	-	43.5	26.1	13.0	-	
その他サービス業	57	1	11	13	28	14	8	3	
	100.0	1.8	19.3	22.8	49.1	24.6	14.0	5.3	
その他	32	-	8	4	18	6	8	3	
	100.0	-	25.0	12.5	56.3	18.8	25.0	9.4	

(23) 今後雇用する外国人材の雇用期間

問 18 もしくは問 21 で「1~3」と回答した方に雇用期間を尋ねたところ、「可能な限り長く（期間を定めない）」が74.8%と最も高く、次いで「3年以内」が7.6%、「1年以内」が5.0%となっている。

その他の回答には、「繁忙期などピンポイントで雇用できればありがたい」、「今と同じ最長5年+本人達の希望年数。最長10年」、「仕事をこなせる様になるには、最低3年はかかるので、できるだけ長く務められる方」などが確認された。



今後雇用する外国人材の雇用期間

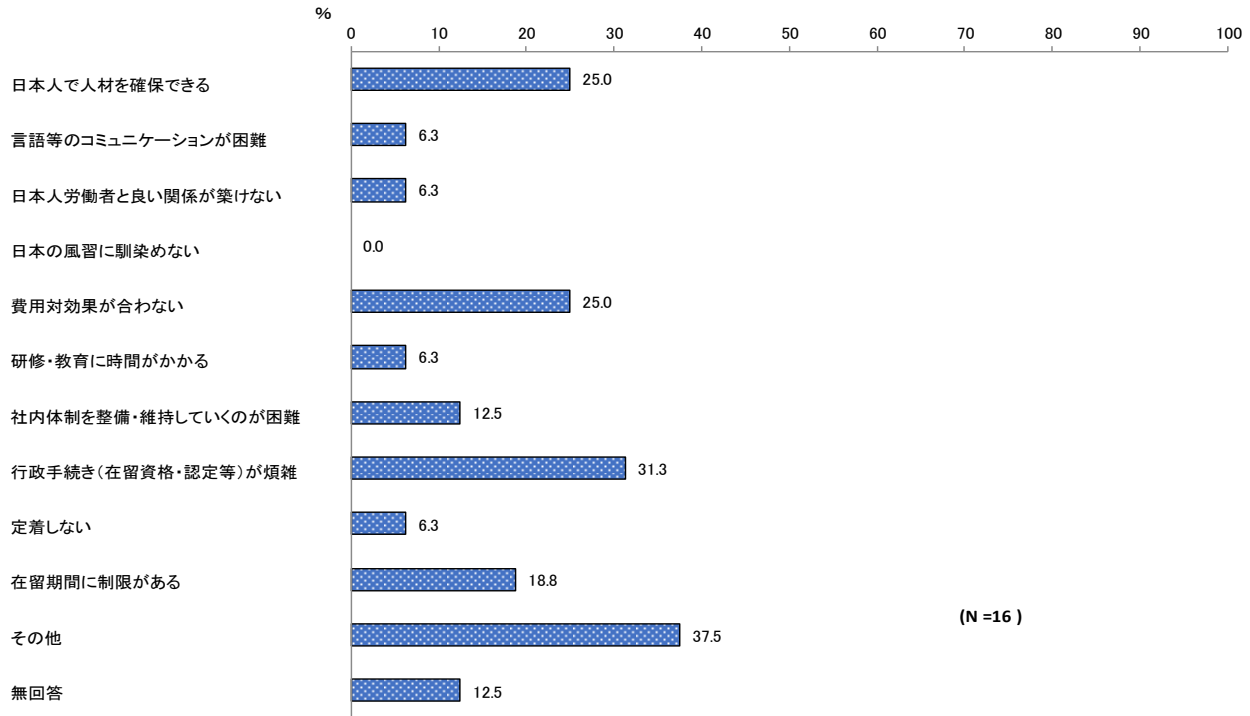
(上段:件数、下段:%)

		全 体	「1年以内」	「3年以内」	「5年以内」	可能な限り 長く(期間を 定めない)	その他	無回答
全 体		497	25	38	19	372	9	34
		100.0	5.0	7.6	3.8	74.8	1.8	6.8
業 種	農業	21	-	2	2	15	1	1
		100.0	-	9.5	9.5	71.4	4.8	4.8
	漁業	4	-	2	-	1	-	1
		100.0	-	50.0	-	25.0	-	25.0
	建設業	96	-	5	8	75	3	5
		100.0	-	5.2	8.3	78.1	3.1	5.2
	飲食品製造業	22	3	2	1	14	1	1
		100.0	13.6	9.1	4.5	63.6	4.5	4.5
	繊維工業	1	-	-	-	1	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	産業機械製造業	1	-	-	-	-	-	1
		100.0	-	-	-	-	-	100.0
	電気電子情報関連産業	5	-	-	-	5	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	造船・船用工業	3	-	-	-	3	-	-
		100.0	-	-	-	100.0	-	-
	その他製造業	14	-	2	1	7	-	4
		100.0	-	14.3	7.1	50.0	-	28.6
	卸・小売業	56	3	2	1	45	-	5
		100.0	5.4	3.6	1.8	80.4	-	8.9
宿泊業	46	4	5	-	30	2	5	
	100.0	8.7	10.9	-	65.2	4.3	10.9	
外食業	41	-	4	-	36	-	1	
	100.0	-	9.8	-	87.8	-	2.4	
介護	28	2	1	2	23	-	-	
	100.0	7.1	3.6	7.1	82.1	-	-	
その他医療・福祉	35	5	3	-	26	-	1	
	100.0	14.3	8.6	-	74.3	-	2.9	
自動車整備業	9	-	1	-	7	-	1	
	100.0	-	11.1	-	77.8	-	11.1	
ビルクリーニング	2	-	-	-	2	-	-	
	100.0	-	-	-	100.0	-	-	
航空業	1	-	-	-	-	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	100.0	
教育・学習支援業	23	1	2	1	18	1	-	
	100.0	4.3	8.7	4.3	78.3	4.3	-	
その他サービス業	57	6	5	2	38	-	6	
	100.0	10.5	8.8	3.5	66.7	-	10.5	
その他	32	1	2	1	26	1	1	
	100.0	3.1	6.3	3.1	81.3	3.1	3.1	

(24) 外国人材の雇用を中止されたい理由（複数回答）

問 18 で「4. 雇用を中止したい」と回答した方にその理由を尋ねたところ、「行政手続き（在留資格・認定等）が煩雑」が 31.3%と最も高く、次いで「日本人で人材を確保できる」及び「費用対効果が合わない」が 25.0%となっている。

その他の回答には、「失踪リスク、来日する迄の期間が読みづらい」などが確認された。



外国人材の雇用を中止されたい理由

(上段:件数、下段:%)

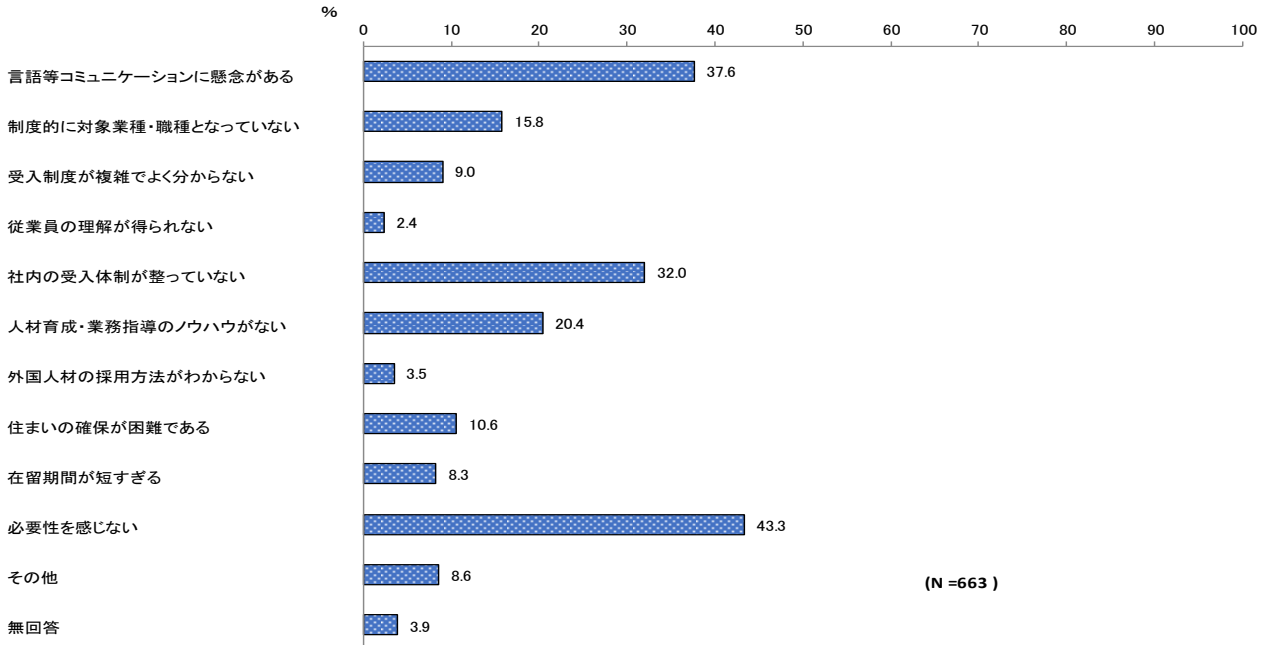
	全体	理由												
		日本人で人材を確保できる	言語等のコミュニケーションが困難	日本人労働者と良い関係が築けない	日本の風習に馴染めない	費用対効果が合わない	研修・教育に時間がかかる	社内体制を整備・維持していくのが困難	行政手続き(在留資格・認定等)が煩雑	定着しない	在留期間に制限がある	その他	無回答	
全体	16	4	1	1	-	4	1	2	5	1	3	6	2	
	100.0	25.0	6.3	6.3	-	25.0	6.3	12.5	31.3	6.3	18.8	37.5	12.5	
業種														
農業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
漁業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
建設業	10	3	1	1	-	1	-	2	2	-	1	4	1	
	100.0	30.0	10.0	10.0	-	10.0	-	20.0	20.0	-	10.0	40.0	10.0	
飲食料品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
繊維工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
素形材産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
電気電子情報関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
自動車関連産業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
造船・船用工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
卸・小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
宿泊業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
外食業	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	
介護	2	-	-	-	-	1	-	-	1	1	1	1	-	
	100.0	-	-	-	-	50.0	-	-	50.0	50.0	50.0	50.0	-	
その他医療・福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
自動車整備業	1	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	
	100.0	100.0	-	-	-	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	
ビルクリーニング	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	
	100.0	-	-	-	-	100.0	100.0	-	-	-	-	100.0	-	
航空業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他サービス業	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	
その他	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

(25) 外国人材を雇用する予定または計画がない理由（複数回答）

問 21 で「4. 雇用する予定はない」と回答した方にその理由を尋ねたところ、「必要性を感じない」が 43.3%と最も高く、次いで「言語等コミュニケーションに懸念がある」が 37.6%、「社内の受入体制が整っていない」が 32.0%となっている。

業種別でみると「その他医療・福祉」では「言語等コミュニケーションに懸念がある」が 45.5%と最も高くなっている。

その他の回答には、「休日にいろいろ世話をしないといけないと聞く。ホームシック等に対処する余裕は無い」、「スキルを保有すると離職する可能性が高いため」などが確認された。



外国人材を雇用する予定または計画がない理由

(上段: 件数、下段: %)

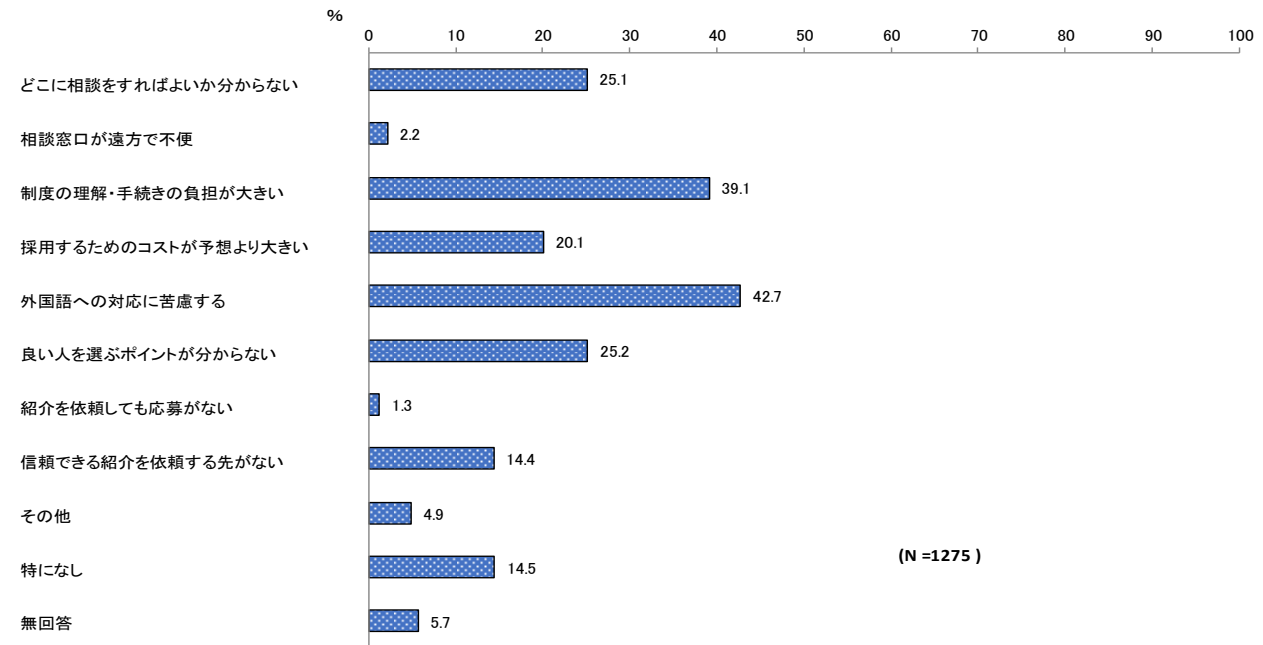
	全体	理由											その他	無回答
		言語等コミュニケーションに懸念がある	制度的に対象業種・職種となっていない	受入制度が複雑でよく分からない	従業員の理解が得られない	社内の受入体制が整っていない	人材育成・業務指導のノウハウがない	外国人材の採用方法がわからない	住まいの確保が困難である	在留期間が短すぎる	必要性を感じない	その他		
全体	663	249	105	60	16	212	135	23	70	55	287	57	26	
	100.0	37.6	15.8	9.0	2.4	32.0	20.4	3.5	10.6	8.3	43.3	8.6	3.9	
業種	農業	10	2	-	1	-	3	1	-	1	4	2	1	
	100.0	20.0	-	10.0	-	30.0	10.0	-	10.0	10.0	40.0	20.0	10.0	
	漁業	2	1	1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	
	100.0	50.0	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	-	-	
	建設業	173	64	26	20	8	75	34	3	27	17	63	8	
	100.0	37.0	15.0	11.6	4.6	43.4	19.7	1.7	15.6	9.8	36.4	4.6	4.0	
	飲食料品製造業	13	4	1	2	-	2	5	-	-	1	8	2	
	100.0	30.8	7.7	15.4	-	15.4	38.5	-	-	7.7	61.5	15.4	15.4	
	繊維工業	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	
	100.0	50.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	50.0	-	
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	素形材産業	2	-	-	-	1	-	-	-	1	1	1	-	
	100.0	-	-	-	50.0	-	-	-	-	50.0	50.0	-	-	
	産業機械製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	電気電子情報関連産業	6	3	1	-	-	3	2	1	-	-	1	1	
	100.0	50.0	16.7	-	-	50.0	33.3	16.7	-	-	16.7	16.7	-	
	自動車関連産業	6	1	-	-	-	1	2	-	1	-	3	1	
	100.0	16.7	-	-	-	16.7	33.3	-	16.7	-	50.0	16.7	16.7	
	造船・船用工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
その他製造業	24	15	4	3	-	9	7	1	3	3	10	1		
100.0	62.5	16.7	12.5	-	37.5	29.2	4.2	12.5	12.5	41.7	4.2	-		
卸・小売業	99	38	11	7	2	28	21	3	9	10	52	1		
100.0	38.4	11.1	7.1	2.0	28.3	21.2	3.0	9.1	10.1	52.5	1.0	2.0		
宿泊業	17	5	1	2	-	3	1	-	3	1	7	3		
100.0	29.4	5.9	11.8	-	17.6	5.9	-	17.6	5.9	41.2	17.6	5.9		
外食業	19	6	2	-	-	3	1	1	3	1	14	2		
100.0	31.6	10.5	-	-	15.8	5.3	5.3	15.8	5.3	73.7	10.5	-		
介護	9	3	-	2	-	7	6	-	1	-	1	-		
100.0	33.3	-	22.2	-	77.8	66.7	11.1	11.1	-	11.1	-	11.1		
その他医療・福祉	33	15	7	2	-	12	8	1	2	2	13	5		
100.0	45.5	21.2	6.1	-	36.4	24.2	3.0	6.1	6.1	39.4	15.2	6.1		
自動車整備業	9	1	-	2	1	2	1	-	2	2	4	2		
100.0	11.1	-	22.2	11.1	22.2	11.1	-	22.2	22.2	44.4	22.2	-		
ビルクリーニング	5	3	-	-	-	2	-	-	2	-	2	2		
100.0	60.0	-	-	-	40.0	-	-	40.0	-	40.0	40.0	-		
航空業	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-		
100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-		
教育・学習支援業	34	15	9	2	-	9	7	1	-	-	12	5		
100.0	44.1	26.5	5.9	-	26.5	20.6	2.9	-	-	-	35.3	14.7		
その他サービス業	86	35	11	10	1	23	14	6	10	9	37	8		
100.0	40.7	12.8	11.6	1.2	26.7	16.3	7.0	11.6	10.5	43.0	9.3	2.3		
その他	113	37	30	7	3	28	25	5	5	7	52	13		
100.0	32.7	26.5	6.2	2.7	24.8	22.1	4.4	4.4	6.2	46.0	11.5	4.4		

(26) 外国人材の採用活動の際の課題 (〇は3つまで)

「外国語への対応に苦慮する」が42.7%と最も高く、次いで「制度の理解・手続きの負担が大きい」が39.1%、「良い人を選ぶポイントが分からない」が25.2%となっている。

業種別でみると、「農業」や「飲食料品製造業」、「宿泊業」、「外食業」、「介護」、「その他サービス業」では「制度の理解・手続きの負担が大きい」が最も高くなっている。

その他の回答には、「住居の準備が困難」、「長い期間働いてもらいたいが制度上難しい?」、「監理団体の選び方」、「教育・研修の指導方法」などが確認された。



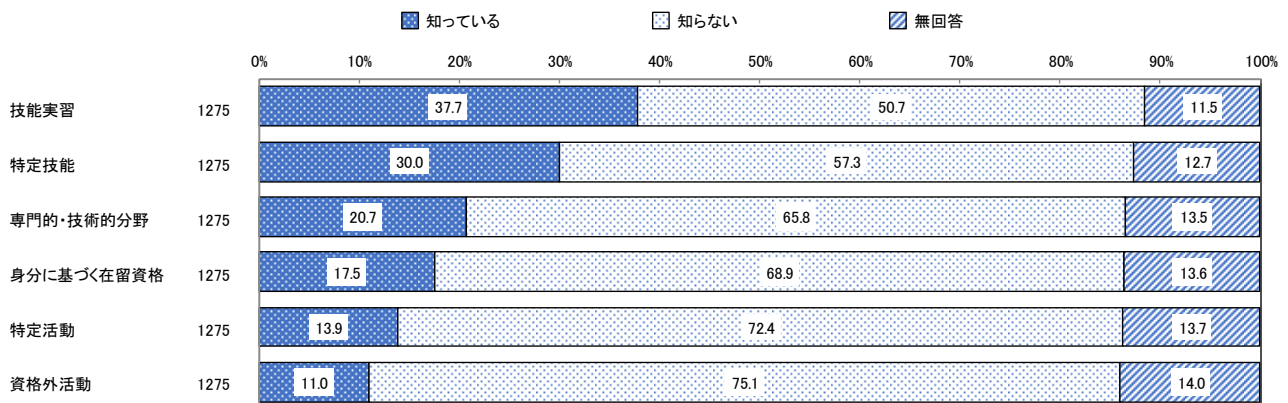
外国人材の採用活動の際の課題 (上段:件数、下段:%)

	全 体	どこに相談をすればよいか分からない	相談窓口が遠方で不便	制度の理解・手続きの負担が大きい	採用するためのコストが予想より大きい	外国語への対応に苦慮する	良い人を選ぶポイントが分からない	紹介を依頼しても応募がない	信頼できる紹介を依頼する先がない	その他	特になし	無回答
		件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数	件数
全 体	1275	320	28	498	256	544	321	17	184	63	185	73
	100.0	25.1	2.2	39.1	20.1	42.7	25.2	1.3	14.4	4.9	14.5	5.7
業 種	農業	32	6	3	18	13	11	10	6	1	2	-
		100.0	18.8	9.4	56.3	40.6	34.4	31.3	18.8	3.1	6.3	-
	漁業	7	2	-	3	1	1	2	-	-	-	2
		100.0	28.6	-	42.9	14.3	14.3	28.6	-	-	-	28.6
	建設業	299	51	7	136	96	147	84	4	36	18	37
		100.0	17.1	2.3	45.5	32.1	49.2	28.1	1.3	12.0	6.0	12.4
	飲食料品製造業	37	11	1	20	12	18	10	-	5	-	4
		100.0	29.7	2.7	54.1	32.4	48.6	27.0	-	13.5	-	10.8
	繊維工業	3	-	-	-	2	1	1	-	1	-	-
		100.0	-	-	-	66.7	33.3	33.3	-	33.3	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	2	-	-	1	-	1	1	-	-	-	1
		100.0	-	-	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-	50.0
	産業機械製造業	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	100.0	100.0	-	-	-	-	-
	電気電子情報関連産業	13	5	-	4	1	5	3	-	1	1	-
		100.0	38.5	-	30.8	7.7	38.5	23.1	-	7.7	7.7	-
	自動車関連産業	6	3	-	1	-	5	2	-	1	-	-
		100.0	50.0	-	16.7	-	83.3	33.3	-	16.7	-	-
	造船・船用工業	3	1	-	-	-	2	1	-	-	-	-
		100.0	33.3	-	-	-	66.7	33.3	-	-	-	33.3
	その他製造業	46	7	2	14	10	23	15	-	7	1	6
		100.0	15.2	4.3	30.4	21.7	50.0	32.6	-	15.2	2.2	13.0
	卸・小売業	164	48	2	64	19	74	53	-	23	5	20
		100.0	29.3	1.2	39.0	11.6	45.1	32.3	-	14.0	3.0	12.2
	宿泊業	69	16	-	24	12	14	13	-	8	6	14
		100.0	23.2	-	34.8	17.4	20.3	18.8	-	11.6	8.7	20.3
外食業	67	22	3	26	10	20	14	4	10	2	12	
	100.0	32.8	4.5	38.8	14.9	29.9	20.9	6.0	14.9	3.0	17.9	
介護	46	10	1	19	19	17	8	-	10	1	4	
	100.0	21.7	2.2	41.3	41.3	37.0	17.4	-	21.7	2.2	8.7	
その他医療・福祉	73	20	1	30	16	39	15	2	8	3	9	
	100.0	27.4	1.4	41.1	21.9	53.4	20.5	2.7	11.0	4.1	12.3	
自動車整備業	19	-	-	6	6	6	6	1	3	1	2	
	100.0	-	-	31.6	31.6	31.6	31.6	5.3	15.8	5.3	10.5	
ビルクリーニング	9	1	-	3	5	2	2	-	-	1	3	
	100.0	11.1	-	33.3	55.6	22.2	22.2	-	-	11.1	33.3	
航空業	2	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	
	100.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	-	-	
教育・学習支援業	60	10	1	13	3	18	12	2	8	7	19	
	100.0	16.7	1.7	21.7	5.0	30.0	20.0	3.3	13.3	11.7	31.7	
その他サービス業	153	58	3	61	19	56	36	4	29	5	24	
	100.0	37.9	2.0	39.9	12.4	36.6	23.5	2.6	19.0	3.3	15.7	
その他	164	49	4	53	11	82	33	-	28	11	28	
	100.0	29.9	2.4	32.3	6.7	50.0	20.1	-	17.1	6.7	17.1	

(27) 在留資格への特定技能の新設のほか既存の在留資格についての知識の有無と今後の活用

①在留資格

「知っている」が最も高いのは、「技能実習」の37.7%、次いで「特定技能」の30.0%となった。他の在留資格では、「知っている」が30.0%未満となった。



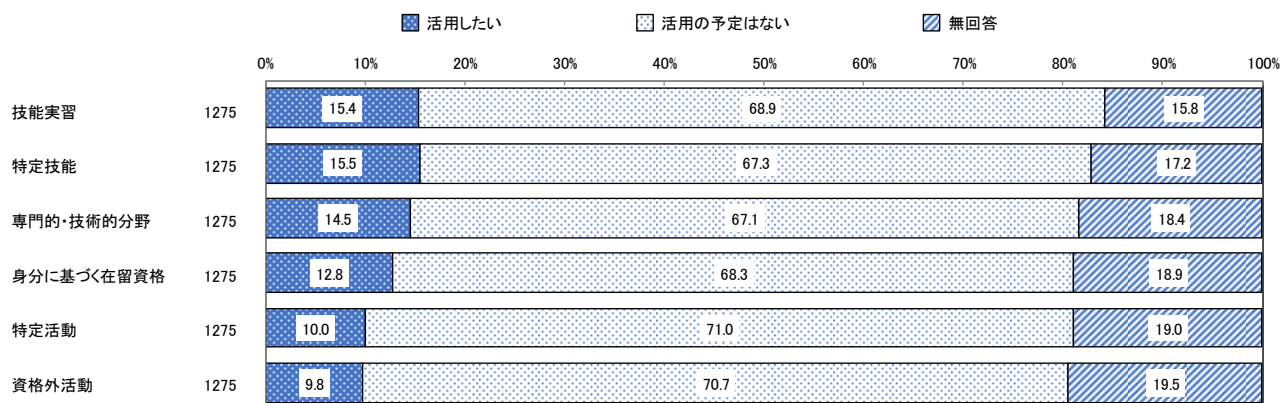
在留資格への特定技能の新設のほか既存在留資格についての知識の有無と今後の活用／①在留資格

(上段: 件数、下段: %)

	全体	知っている	知らない	無回答
技能実習	1275	481	647	147
	100.0	37.7	50.7	11.5
特定技能	1275	383	730	162
	100.0	30.0	57.3	12.7
専門的・技術的分野	1275	264	839	172
	100.0	20.7	65.8	13.5
身分に基づく在留資格	1275	223	878	174
	100.0	17.5	68.9	13.6
特定活動	1275	177	923	175
	100.0	13.9	72.4	13.7
資格外活動	1275	140	957	178
	100.0	11.0	75.1	14.0

②今後の活用

「活用したい」が、いずれの在留資格も20.0%未満にとどまっている。



在留資格への特定技能の新設のほか既存在留資格についての知識の有無と今後の活用／②今後の活用

(上段: 件数、下段: %)

	全体	活用したい	活用の予定はない	無回答
技能実習	1275	196	878	201
	100.0	15.4	68.9	15.8
特定技能	1275	198	858	219
	100.0	15.5	67.3	17.2
専門的・技術的分野	1275	185	856	234
	100.0	14.5	67.1	18.4
身分に基づく在留資格	1275	163	871	241
	100.0	12.8	68.3	18.9
特定活動	1275	128	905	242
	100.0	10.0	71.0	19.0
資格外活動	1275	125	902	248
	100.0	9.8	70.7	19.5

(28) 技能実習

①メリット

メリット	カテゴリー	同一件数
人手不足の解消	人手不足の 解消・労働 力・人材確 保	79
人員不足を補えること		
人員増加、人手不足の解消		
人材不足の解消、職場の活性化		
人手不足の為、人材が確保できる		
人手不足の解消（週 40H 可）		
人手不足の解消、最低 3 年在籍で安定した人材確保		
人手不足の解消、転職の心配がない		
人手不足の解消即戦力を確保できる		
人手不足を解消できる、ゼロからしっかり基本を教えられる		
人手不足の解消や企業内の活性化		
人手不足の解消や職場内の活性化、国際貢献		
農業や建設業の人手不足を補っている		
人手不足の企業にとっては良いことだと思う		
人員確保ができる		
一時的ではあるが、人員確保ができる		
労働力の確保		
時間はかかるが労働力の確保ができる		
マンパワーの確保		
確実な人材確保		
技能実習を行っている期間は人材の確保が可能なこと		
人材確保できる、現場の活性化が期待できる		
技能習得前の段階でも、戦力とはなる		
技能実習制度の目的・趣旨に相反するが、結果的に人材不足の解消につながっている。又、高齢化社会の中、若い活力によって職場が活気づく		
将来の人材不足解決手段としてだけではなく、職員全体の指導力、チーム力、国際性の意識向上へつながる切掛けとなる		
働きたい強い意志のある若者が多く、人手不足の解消		
複数人の人材確保、何かあれば監理団体に相談できる		
国内の人手不足の業界での人材不足を補える		
日本人で人材確保出来ない分を補う事が出来る		
日本人の人材が集まらない職種でも、外国人材が集まる		
やる気のある（休まない）人材の確保	真面目・や る気がある	23
やる気のある人材が豊富な印象		
ハングリー精神高い		
教えたら、よく働きそう		
技能習得の意欲は高く、仕事を休まない、皆健康である		
母国に技術を持ち帰るとい高い志を持って業務に取り組んでくれそう		
母国を離れて、頑張っている姿に感心できるところ		
来日し技能習得という目的がはっきりしており、就労意欲が高い人材が多い		
学ぶ意欲が高い		
採用しやすい素直な人が多い		
何もかも新鮮で、目が輝き期待と希望に満ちている		
何もわからない所から始められるのでとても素直で助かる		
真面目に取り組む姿勢に他の職員が刺激を受けている		
インドネシア人は、真面目で礼儀正しい		
ベトナム人はまじめでハングリー精神がある		
真面目な方が多い		
素直に仕事を覚えて努力する		
素直で真面目で休まず出勤するため戦力になる		

素直で真面目なところ				
他国なので、まじめな印象があり、人員不足の解消、お互いに助けあえる				
3年間の拘束、監理団体のサポート	一定期間の雇用が可能	11		
3年間は確実に在籍してくれる				
3年間は働いてもらえる（1号、2号）				
3年間在籍見込み				
一定期間（3年間）の安定した人材確保。事業所内の活性化。国際貢献				
技能を学び3年間雇用できる				
最大5年間受入れができる				
期間が決まっている				
決まった期間、人材を確保できる				
安定した雇用を見込める			雇用の安定性	5
安定した労働力を得られる				
安定して人材確保できる				
安定性				
安定的に真面目に仕事に取り組んでくれる				
日本人より、人材の数が多	日本人より良い	5		
日本人より一生懸命働く姿勢が感じられる				
日本人より真面目に良く働くと聞いている				
日本人勤労者に比較し賃金が安い				
日本の技術を習得出来る事	技術力	17		
日本の技術を伝えることができる人と人のつながり				
日本人でまかなえない所を担ってもらえる可能性				
より良い仕事の仕方を学べる				
きちんと教えたりすると、決まった期間、働くことができる				
基礎的な技術を学んでいる				
技術が還元できる				
技術の継承と日本人との交流				
技術者の確保				
教える側も技術的、人間的に成長できると思う				
指導することにより当方の技能の向上（復習）にもなる				
補助的な作業は、日本語が十分理解してなくても、日本人社員が指導して作業ができる				
現場で必要とする、技能を取得させながら戦力化が可能				
人材育成				
即戦力、マナーがよい				
事前研修を踏まえて入国してくること				
実習で学んだ知識・技術が母国で生かしてもらえる				
若い労働力であり、入国、入社までは、しっかりと管理されており、計算できる労働力である				
若く体力のある人材を雇用できる				
若年層の獲得				
多様な人々と子どもたちが関わったら良いと思う				
保育現場では、乳幼児の行動を見守る多くの眼差しがある事（安全面での）				
・賃金を抑えられる（最低賃金以上は必ず支給している）				
・すぐに辞めることはなく、よく働く				
インバウンド等の受け入れができる				
コスト				
過疎地域などには転職不可な点がメリットだと思う				
開かれた日本、働く外国人の収入増貢献				
監理団体からの紹介で人材を派遣してくれる				
監理団体との連携				
業者さんを通して人材が入ってくる印象があり窓口の1本化が可能と推測				
効率よくこなしてくれる				

国際的文化の交換		
最後まで続け、仕事に活かしていけばメリットになる		
仕事が進みやすくなると思う		
実習生でも人手が増えるので仕事が分散できる		
社内の活性化・人材確保・社員の意識改革		
手に職がつけられる		
受け入れ可能な業種の幅が広い		
就労人員増のメリット有		
諸外国の人材育成に国際協力及び貢献することでイメージアップにつながる		
専門技術は帰国後に役に立つ		
専門的な知識を得ることは良いと思います		
他国の方と交流する事で視野が広がる		
多文化等による職場の活性化		
短時間の人手充足		
知識がある		
低賃金、転職できない		
働きながら技能習得できるので良いと思う		
働き手としてフルタイムを期待できる		
特定技能に比べて採用のハードルが低い		
貧困問題が減っていくことに期待ができる		

②デメリット

デメリット	カテゴリー	同一件数
こちらの善意が伝わらない	コミュニケーション・言語慣習の問題	60
言葉・コミュニケーションが不安である		
コミュニケーションや会話		
コミュニケーション・手続きが煩雑		
コミュニケーションがとりにくい		
コミュニケーションが困難（言葉の疎通）		
コミュニケーションが困難、ケアが必要		
コミュニケーションが困難、労災等の心配、コンプライアンス		
コミュニケーションが取りにくい。技能実習生の失踪など		
コミュニケーションの取り方、文化の違いによる習慣によるトラブル		
コミュニケーションへの不安		
コミュニケーションが困難、日本人以上のケアが必要		
意思の疎通が困難		
外国語での対応		
外国語を話せる人材がいなく、人材不足で指導する時間がない		
言語の障害、試験の継続		
言語の対応		
言語の壁		
言語や文化の違い、受入れ体制が整備されていない		
言葉が通じない		
言葉のコミュニケーションが難しい		
言葉の障害		
言葉の壁		
言葉の壁があるので教えるのが大変。技術習得するのに時間がかかる		
言葉の問題で指導に時間がかかる		
言葉や文化の違いで、意思疎通をとり連携をする事の難しさがあるかと思う		
言葉を覚えるまで時間がかかる		
言葉を覚える気のない人は、いつまでも勉強しない		
相互の文化の理解への時間、日本語の理解		

総合建設業は、工種が多様なので、日本語が十分でないと、特に安全面・技術面で指導に時間がかかる		
初期は日本語の理解が少なく、なれるまでの時間がかかる		
日本語の文字化作業のため採用が難しい		
日本語教育の手間		
日本語能力の高さ、期間が短い、コミュニケーションが取りづらい		
日本語能力低い		
1年目はまだ日本語が不十分である		
管理に動力を要する。言葉の問題		
教育（言葉の壁）		
研修等への対応者不足（語学等）		
即戦力の人材を希望するため、コミュニケーションに課題があるかも		
導入当初のコミュニケーションが困難		
現場内での意思疎通の徹底		
価値観の違いを理解してもらうのに時間がかかる		
イスラム教のため、米軍基地での業務が不可のため、当社ではデメリット		
日本の保育の方法が母国の習慣と異なるのではないのか？		
外国の習慣等の違い		
入所児童との関わりは信頼関係が大切なので教育的な関わりに支障がある。実習担当職員の負担が大きくなり、業務への支障がある		
初期費用、宿舍の費用（退去時含）、生活習慣含む日本のルールを守らせるのは相当難しい		
倉庫業の実務としてチームプレーの業務が主となるコミュニケーションが取りづらいと事故リスクが高くなる		
保護者の目、文化的な常識の違いが気になる		
2～3年でいなくなる	期限の問題	42
3年、または長くても5年まで期限がある		
3年で帰国するケースがある		
3年と決まっている為、技術を覚えても辞めてしまうこと		
3年以上の滞在が不可		
3年間しか雇えない		
3年後に帰国する		
ITは長い教育が必要、5年ではペイできない		
あくまでも技能実習なので習得したらいなくなる		
年数の縛り		
採用までに時間を要する。期間の定めがある		
在留できる期間が短い		
在留期間が2年以内であること		
育てた技術者を手離すのは厳しい		
育てた人材が母国に帰ることで新たな人材を育てなければならない		
一定期間が経過すると帰国してしまう		
覚えて、戦力になった頃戻る		
慣れた頃の実習が終わってしまう		
慣れてきた頃に実習期間が終わってしまう。発展がない		
技能習得前に実習が終わってしまったりするのかと思う		
教えた後、帰国するので安定につながらない		
教育期間が長期になると思う		
継続した雇用が出来ない		
在留期間が短い		
在留期間の制限		
仕事が慣れたころ帰ってしまう		
仕事を習得する迄の時間的余裕がない		
時間がかかる		
数年経つと帰国してしまう		

滞在期間		
滞在年数が短く、長い目で見た教育ができない		
長期雇用（10年以上）が出来ない		
熟練を要する専門職として任期が短すぎる		
短期で修得できる技術では無いため投資だけで終わってしまう		
職種が限られている。在留期限がある為定着を望む企業側の条件に合わない		
1年程で帰国が多い		
技術が未熟のまま帰国してしまう。滞在期間の短さ。車の免許がなかったので、現場への送迎等がネックになった		
斡旋業者に費用がかかる	コスト	21
コスト、サポートの手間		
コストが高く、手続き、要件が多い。国際貢献が主な目的で帰国が前提		
コストや諸手続きに係る負担		
費用がかかる		
監理団体へ支払う監理料、実技試験等の費用がかかる		
管理するコストがかかる		
費用が高い		
監理団体への手数料が高い		
管理等の人員が大変。経費がかかる		
管理費、居住費サポート等の事業所負担		
経費		
採用から雇用期間中までのコスト面、転職リスク		
住まいの確保等コスト面		
入社までの工数が多く、費用も高額であること		
中間業者に一定額支払が理解できない		
3号に移行したときの賃金が日本人並の負担になること		
手続きが面倒		
手続きの多さ、書類の多さ		
手続きの負担やコストが大きい		
手続きや管理団体への報告作業が多い		
制度の手続きが複雑、配属までに期間がかかる		
複雑すぎる		
報告等が大変		
細かいマニュアルが必要	指導	12
仕事が忙しくて対応出来ない		
指導にあたる人材の確保		
指導担当者の負担が大きい		
実習日誌等の手間がかかる		
人手不足のなかでの指導の仕方		
技能修得に時間と人手がとられてしまう		
教育・訓練が上手くできるか不安		
教育のノウハウや、制度を構築しなければならない		
研修や仕事の指導をして育てても定着しない		
社内スキルの蓄積が弱い		
違法労働などトラブルが多く、不安が大きい	トラブル対応等	9
安い賃金で労働しているため犯罪につながり易い		
所在不明者が来る		
慣れて来ると、見ていないとサボる場合がある		
差別意識、低賃金、悪い労働環境等、働く者のことを考えない人たちがいる		
将来的に国へ帰らない選択をする人がいる		
お金のシビアすぎ、賃金に関しては東京を基準に考え、自分の能力を知らなすぎ		
ケガや事故時の対応		
出稼ぎ気分の外国人との意識ギャップ		

失踪	失踪等の問題	6
犯罪や失踪がまれにある現実		
逃亡されると困る		
彼らの考えで逃亡などした際に、落度がなくても企業に不利益がある		
賃金は沖縄が低いので、途中で東京等へ逃げる人もいた		
途中で投出してしまうと、全てが無駄になるデメリットを心配している	ケア	7
生活になれるまで、管理、世話をする必要がある		
生活面での指導で、手間がかかる		
生活面など含めたケアに時間を要する		
1、3年時のテストなど、手間がかかる		
雇用後の生活等の全般の面倒をみななければいけない		
寮や住まいの準備など		
宿泊施設の確保		
受け入れまでの時間がかかる		
対応する時間の確保が困難		
受け入れる体制が不十分		
受け入れ手続きに手間と時間がかかる		
受入手続きが煩雑		
受入手続きに手間がかかる、コミュニケーションが取りづらい		
勤労時間・賃金・保険等の受け入れ側整備が不十分と感じる		
より多くの職種ができるとよい	職種	4
職種が限られる		
業種が合致しない		
技能実習でできる業務が限られる		
転職できない	転職	3
転職の可能性が少ない		
一度受け入れると転職できないため業務が合わなかった際に苦慮しそう		
雇用できる人数の制限がある	制限等	3
契約内容以外は出来ないなど自由度が低い		
残業時間の制限		
定着しない	定着	2
技術、人材の流出	技術流出等	2
高度成長を支えた日本の「改善」等の技術流失		
戦力として育てられるか？（継続雇用）	戦力となるか	2
即戦力として期待できない		
単純作業、重労働といった傾向がある	単純作業等に終始	2
「実習」とあるが、単純な労働に終始しているのでは？		
道路などの地理が、分からないと思う点		
日本での運転ができない		
長期的に就労するイメージが少ない		
当地の農業生産では通年雇用が難しい		
人手不足の解決までに時間がかかりそう		
ギャップ		
特別な技能は必要無い		
手続きの手間、コミュニケーションの問題・生活インフラ整備負担		
長期的な雇用につながらないため、また人材不足となる。監理団体への管理費用のコストが大きい		
在留期間がある。実習期間は実習専任の人が必要だが、人手が足りない。うちは労働時間などが厳しい？		
優秀に育った実習生の定められた滞在期間。色々な面で費用がかかる		
文化の違いと、各種法規制で管理、監督に費用がかかる		
雇用できる期間の短さ、申請書類作業の多さ、1人にかかる費用が高い		
最長5年は短い。人材紹介が高め。手続きがややこしい		

①コスト高い②実現的に転職不可という点で社会的に批判がある制度なので、その批判の対象となるリスクがある③失踪リスク		
・技能実習生なのに社内同等の賃金が必須であるということ (最低賃金を厳守すればいいのでは?) ・必要資料が多い(提出する、手続きすることが多い)		
日本語の不自由さ。通勤手段の問題、1人で現場に行かせられない。細かい指示が伝わらない		
個人差(レベル差)が大きい。裏ネットワークがあるようで、失踪防止は個人の意識で決まる。後半は特定技能になるための権利ばかりを主張してくる。国内で家族があらたな借金をしたりして、本人達の生活水準が上がらない		

(29) 特定技能

①メリット

メリット	カテゴリー	同一件数
即戦力	即戦力・優秀な人材確保	44
雇用出来ること(即戦力)		
ある程度の即戦力となる、人手充足、多分野での就労可		
もし、採用が可能となれば、即戦力として雇用する事が可		
コミュニケーション可能、即戦力の可能性もあり		
その技術に特化されているので即戦力のイメージがある		
技能がある為即戦力として働ける		
技能実習修了者の場合、即戦力となり得る比較的若い労働力である		
技能実習生より仕事ができ、即戦力として計算できる		
経験がある分即戦力になる		
産業・工業・サービス業など民間企業としては即戦力		
専門性を有しているので即戦力となる		
専門的な人材の為雇用期間も長く、法的制約も少ない、即戦力になる		
優秀な人材を確保できる		
有能な技術を多く活用できる		
技能実習で雇用した方を再雇用できる		
ある程度のスキルが身についた状態で就労できる		
ある程度技術がある方を長期雇用することができる		
技術を取得した労働・人材確保につながる		
しっかりした技能を持っていると思うので、戦力になりそう		
仕事の内容や要領がよくスムーズに作業出来る		
仕事をスムーズに進むようになった(日本人従業員とのやりとりなども含め)		
試験によりある程度の能力が保証されている		
専門性のある人材を確保できる		
専門知識を有する		
専門分野の技能取得は、技術が先進国並になる		
レベルの高い人材の確保		
基礎的な技術を学んでいる		
技術者の確保として、日本人と同じ能力がある		
技能(資格)者としての働きを期待できる		
経験を積んだ人材が雇える		
国内(日本人)で雇用するのが難しい技術を持った人を採用できる		
欲しい資格者の確実な確保		
戦力になる		
人手不足の解消(週40H可)		
人手不足解消、率先力		
人手不足解消への期待		
日本の人手不足には必要と感じる		
技能実習生同様人手不足を補っている		

人材が確保できる		
人材のレベルが期待できる		
人材不足の改善策として有効であること		
労働力確保につながる		
マンパワーの確保		
一時的ではあるが、人員確保ができる		
少子高齢化の進展で深刻化する労働力不足の対応		
労働力不足が解消される、在留資格を取得すれば即入国可能		
慣れている（業務でも生活面でも）	教育負担が 少ない	8
教育に時間をかけなくてすむ		
すぐに業務をまかせられるので、受け入れ側は研修日数を短縮できる		
技術力を向上できる十分な期間がある		
素直に仕事を覚えて努力する		
多文化等による職場の活性化		
知識があるので手がかからない		
日本で働く上で必要な知識や経験をもつ人だけが対象なので日本語や技術を、一から教える必要がない	日本語レベ ルが高い	5
日本語レベルが高い		
日本語を理解できる人材の確保		
日本語能力が必須となる為、言葉の理解が多少できる		
日本語能力やや高い		
ある程度日本語が出来る人材を採用出来る	真面目な人 が多い	5
真面目な方が多い		
真面目に取り組む姿勢に他の職員が刺激を受けている		
よく働く		
他国なので、まじめな印象があり、人員不足の解消、お互いに助けあえる	人手不足の 解消・即戦 力の確保	4
人手不足の解消（即戦力）		
人手不足の解消、即戦力となる労働者が多い、技能実習から継続して働ける、受入人数の制限なし		
人手不足の解消、即戦力の確保		
人手不足の解消即戦力を確保できる	幅広い職種 での就労が 可能	3
採用が難しいとされる業種での就労が可能		
どの職種でもできるのがよい		
我々の業界にとって職種の幅が広い	長期雇用が 可能	11
在留期間が長いので、人員確保が長く考えられる		
長期で雇える		
長期の雇用		
一年単位で雇用ができる		
期限がない		
雇用の継続ができる		
技能実習生より在留期間が長いこと		
常に人材不足の分野なので最長5年勤められる点		
5年		
本人の希望次第であるが、技能実習3年満期後も継続して雇用できる事		
安定性	制限が 少ない	6
残業時間の縛りが無い		
フルタイムで働ける		
雇用できる人数の制限がない		
部署間の人事異動が可能		
幅広い業務が行える	コスト	2
様々な状況で働くことができる		
コスト		
技能実習よりはコスト低い転職可能なので労使のバランスがよい		

特定技能者本人は、その技能を發揮し社会に貢献できる喜びがあり、月収も多少UPが見込まれる		
ビルクリーニング		
開かれた日本、働く外国人の収入増貢献		
技能実習との違いがわからない		
社内の活性化・人材確保・社員の意識改革		
取得しやすそう		
手に職がつけられる		
手続が少ない		
将来の人材不足解決手段としてだけではなく、職員全体の指導力、チーム力、国際性の意識向上へつながるきっかけとなる		
日本人でまかなえない所を担ってもらえる可能性		
他の従業員と同等の賃金の提供		
日本人同様の雇用で良いと思う		
能力の向上になるので良いと思う		
保育現場においては、乳幼児の行動を見守る多くの眼差しがある事（安全面での）		
多様な人々と子供達が関われば良いと思う		
技能実習より従事期間が長い。人材不足の解消		

②デメリット

デメリット	カテゴリー	同一件数
より良い条件を求めて転職されてしまうリスクがある。日本人と同等の労働条件・報酬が必要	退職・転職 リスク	25
やめるリスク（実習生のような縛りが無い）		
給与面、転職する場合も考えられる		
在留資格目的で早期退職する人も多い		
仕事が慣れたころ帰ってしまう		
相応の給与、待遇を用意しないと諸外国にヘッドハンティングされるのでは		
他の事業所へ転職する		
どっちにせよ辞めてしまう		
本人の希望で更新が決められる為、半年もしくは1年でも辞められる		
ある程度経験積んだところで退職される可能性が高い		
賃金面、転職リスク		
雇用期間が5年、転職ができる		
他社への流出		
転職が自由		
転職の可能性		
転職可とされている、コミュニケーション困難		
転職可能なため、流動的。未経験でも資格があれば、日本人と同等賃金はおかしい		
同業種であれば、原則転職が可能なこと		
3ヶ月に一度の出入国在留管理局への定期報告が面倒		
申請等の手続きが煩雑		
行政書士を通さないといけないところ		
手続きが困難		
手続きが大変		
手続きが煩雑、コミュニケーション		
手続きが複雑、転職の可能性		
手続きが面倒 費用が高額		
手続きなどの理解が難しい		
手続きの為の書類が多い		
手続きの手間。コミュニケーションの問題・生活インフラ整備負担		

<p>手続きの複雑さ</p> <p>手続きや書類の提出物が多く、仕事量が増えている</p> <p>申請書類や更新の手続きが面倒臭そう</p> <p>申請難しい、時間がかかる</p> <p>報告等が大変</p> <p>制度・手続きが有り、めんどろ。他社へ行かない様維持すること、経費等</p> <p>在留期間</p> <p>在留期間があるので根本的な技術者不足の解決にならない</p> <p>在留期間が短い</p> <p>在留期間の制限</p> <p>在留期間の制限がある</p> <p>在留期間制限、もう少し高い日本語能力が欲しい</p> <p>3年以上希望の会社としては、次の人材が現れるまで不安定？</p> <p>5年となると、ちょうど現場をまかせられるくらいなので、そのタイミングで期限が切れるのは…。無期限でも、失踪などのトラブル発生時の対応が難しい</p> <p>5年の縛り</p> <p>年数の縛り</p> <p>熟練を要する専門職として任期が短すぎる</p> <p>期間が限られる</p> <p>期限が決まっている。女性の場合、出産後、子供が日本に在留するすべがない</p> <p>長期雇用が出来ない</p>		
<p>コミュニケーション。会話</p> <p>コミュニケーションが難しい</p> <p>教育（言葉の壁）</p> <p>言葉が通じない</p> <p>言葉の障害</p> <p>言葉や文化の違いで、意思疎通をとり連携をする事の難しさがあるかと思う</p> <p>言葉を覚えるまで時間がかかる</p> <p>個人差はあるがコミュニケーション不足を感じる</p> <p>日本語（コミュニケーションのはかり方）</p> <p>日本語の文字化作業のため採用が難しい</p> <p>日本語能力が劣るのでコミュニケーションがとりにくい</p> <p>現場内での意思疎通の徹底</p>	コミュニケーション・言語の問題	13
<p>コスト</p> <p>コストがとて高く、自前で行うとなるとハードルが高い</p> <p>コストが高い</p> <p>コストが高く、手続き、要件が多い。国際貢献が主な目的で帰国が前提、2号は対象職種がない</p> <p>コストや諸手続きに係る負担</p> <p>コスト面</p> <p>費用が高い</p> <p>登録支援機関の料金が安い</p> <p>登録支援機関への協力が必要でコストがかかりすぎる</p> <p>初期費用の負担が大きい</p>	コスト問題	12
<p>給料がどんどん高くなる</p> <p>給料が高い。転職される可能性がある</p> <p>人件費高い</p> <p>国交省の申請基準が高い（給与面等の待遇など）</p> <p>日本人とコストが変わらない</p> <p>日本人と同等の労働条件の設定</p> <p>日本人と同等またはそれ以上の報酬設定、申請書類の多さ</p> <p>日本人よりは技術が落ちるが給与が同一となる</p> <p>日本人社員以上にコストがかかる</p>	人件費の問題	12

日本人同等以上の待遇+宿舍の準備はコストがかかりすぎる。簡単に離職する恐れ（弊社出身者も数人他会社で離職している）				
金額が日本人よりもかかっている（監理費等を含めて）				
時給の設定（日本人との違いを説明）				
細かいマニュアルが必要	研修上の問題	8		
指導にあたる人材の確保				
人材育成に時間がかかり、受け入れ後の諸手続き及び、担当する職員の負担が大きくなり業務への支障がある				
地方で育てても特定技能になると時給の高い都会を希望する				
対応する時間の確保が困難				
資格が必要				
新しい技術への対応				
ハードルが高すぎ、教える場も少ない				
受け入れまでの時間がかかる			受入体制の整備	7
受け入れる体制が不十分				
受け入れ可能な業種の幅が狭い				
受入コストがかかる				
受入れ体制が整備されていない				
当社は受入が出来ない				
継続していただけるか心配				
採用期間が短い	採用関連の問題	5		
採用までに時間を要する。期間の定めがある				
人材がいない。どうやって採用していいかわからない				
人材の見極めが難しい、採用後ふさわしくない人材ならばどう対処するか 現地での募集が難しい。転職可能なのですぐやめるリスク				
各人にもよるが柔軟性の大小について不安	外国人の問題	5		
慣れて来て、我侭になり、慰労会にも出席しない人あり				
慣れて来ると、見ていないとサボる場合あり				
弊社の現場対応要求度に対応してくれるか？不安				
長期的に就労するイメージが少ない				
採用業者は、言語、生活様式も異なることから相方信頼関係を得ることにはリスクを感じる	生活習慣や文化の問題	3		
保護者の目、文化的な常識の違いが気になる				
日本の保育の方法が母国の習慣と異なるのではないか？				
受入できる分野が限られている	受入分野や職種が限定的	3		
分野が決まっているので当社での活用の幅を広げるのが難しい				
制度がまだ負担が多い。分野が狭い				
業種が限定的				
業種が合致しない				
職種が限られる				
管理費、居住費サポート等の事業所負担	サポートの問題	2		
寮や住まいの準備など	技術流出等の問題	2		
技術、人材の流出				
日本人の働き手が減ることに懸念を感じる				
家族帯同不可				
技能実習との違いがわからない				
差別意識、低賃金、悪い働く環境等、働く者のことを考えない人たちがいる				
最長5年は短い。人材紹介が高め。手続きがややこしい				
特定技能ビザを希望する外国人が少ないこと				
転職の自由、賃金の上昇、日本語の能力（作業に影響する）				
職種が限られている。在留期限があるため定着を望む企業側の条件に合わない				

(30) 他の在留資格

①メリット

メリット	カテゴリー	同一件数
受け入れ側の視野が広がる	業務面へのメリット	14
技能取得し本国で役に立ってこれればいいのでは		
育ってきた文化が違うので、新しい感覚を職場に入れることができる		
制度を構築できれば、流動的に人材確保が可能		
将来に対する投資		
海外進出への足掛かり		
国際意識向上・技術の発展		
国際協力及び貢献をすることで、入所児童の国際的活動を身に付けることができる		
国内において国際的な視点を入れた活動やビジネスの契機になる		
在職中の技能実習生、特定技能と会社のパイプ役として活躍している		
接客業などの外国人対応をまかせることができる		
通訳・旅行社との交信等		
通訳等専門分野が比較的容易に得られる。パートタイム等の雇用に便利		
多種多様なアイデアが生まれ活性化に繋がる		
人材の確保	人材不足の解消	10
人材確保出来る		
人材不足の解消		
人手不足の解消、即戦力を確保できる		
介護福祉士候補者が人手不足解消につながる		
日本の人手不足の解消、訪日外国人への多言語対応		
業務に制限がない	雇用面のメリット	8
フルタイムの雇用が可能		
ほぼ日本人の採用と変わらない		
正社員として日本人と同じ条件で働いてもらえる		
日本人と同様		
安定性、汎用性		
企業側の負担が少ない		
手続負担が少ない		
ある程度の技能あり	一定の技能を持った人材の確保	7
コミュニケーション能力が高い・インバウンド事業の時に心強い		
すぐに技能を覚えて各工程に配置できた		
技術者の確保		
語学人材として活躍いただける		
高い専門性を持った人材が採用できる		
専門知識は少ないが技術的には覚えが良い		
長く働いてもらう事が期待できる	長期雇用が可能	3
長期雇用が可能、というイメージ		
本人にやる気があれば長年雇用ができる		
在留期間が長い	在留期間	3
在留資格更新手続きなどの対応が不要		
在留期限が無い為、定着が望め受け入れがしやすい		
資格があるので安心	資格保有のメリット	2
資格保有のメリット		
学ぶ場が少ないが高い技術力で母国に戻れる		
専門的な分野における、専門技術者が増えれば良いと思う		
多様な環境にある人を採用できそうである		
生活の基盤ができています		
配偶者が日本人な為、言葉、文化理解が進んでいる		
多様な人々と子どもたちがかかわれたら良いと思う		

仕事に入りやすい		
当事業所では充分活用できる		
資格外活動は、募集がかけやすい（立地にもよる）		
IT 分野あり		
アルバイト生として活躍してもらうが、他のバイト生にも刺激になる		

②デメリット

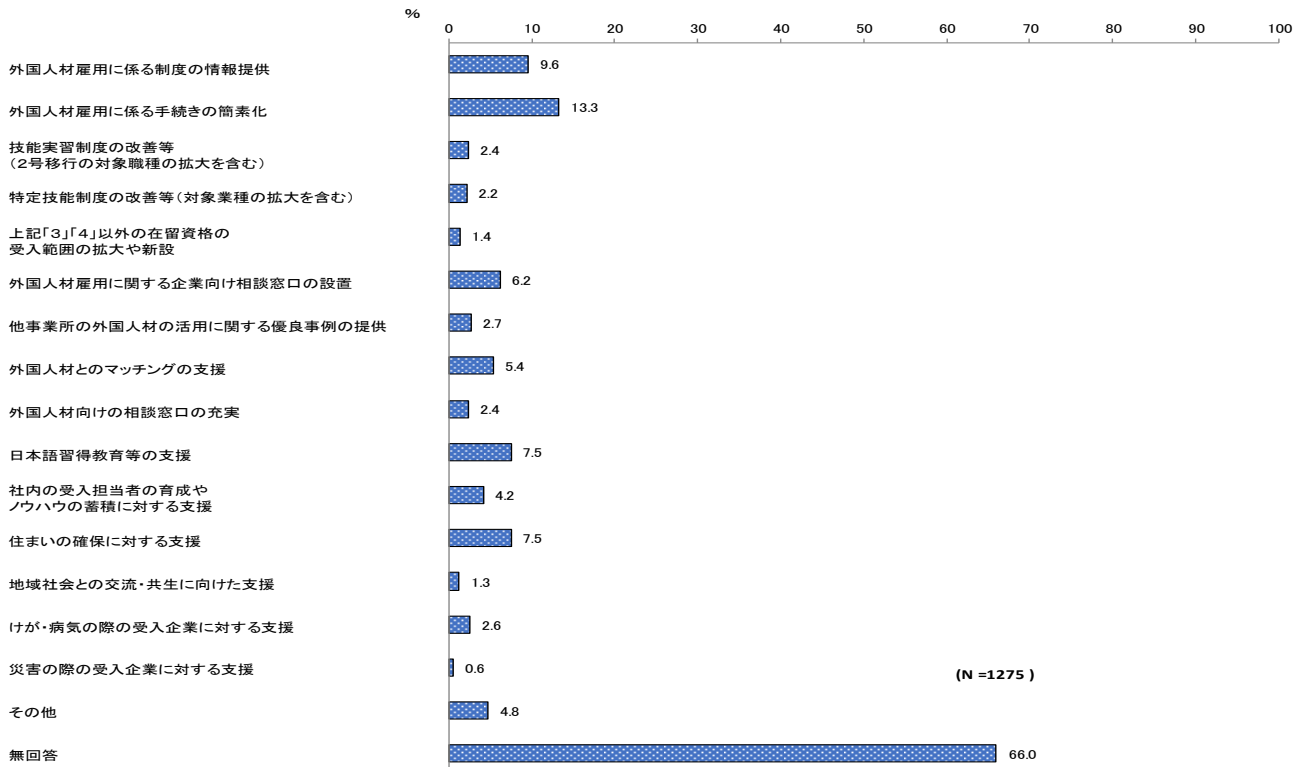
デメリット	カテゴリー	同一件数		
手続きが煩雑	手続きが煩雑	8		
申請が色々大変そうに思う				
申請難しい、時間がかかる				
在留の期間の申請等の手続				
在留期間が単年である事。初回更新以降は3年～5年にして欲しい				
在留期間と雇用期間の確認				
限定すぎ	限定的	8		
就労業種が限定的				
在留資格取得ができる業務幅がせまい				
採用しても配属先が限られる				
仕事の配分が難しい				
業務に制限があつて、日本人と同じように配慮できない				
労働時間の制約				
長期雇用が出来ない				
コストが予想より大きい			コスト（人件費含む）	5
コストの問題				
高い受入費用（日本人と同等、またはそれ以上）				
資金が足りない				
人件費が高い				
コミュニケーションが困難	コミュニケーション・言語の問題	5		
コミュニケーションが難しい				
言葉の障害				
文化の壁によるコミュニケーション				
転職可とされている、コミュニケーション困難				
受入れ体制が整ってなく、担当職員のスキルも必要である				
外国人労働者の受け入れまでに時間がかかる				
対応する時間の確保が困難				
保護者の目、文化的な常識の違いが気になる	習慣・文化の違い	3		
文化や習慣の違い、外国労働者にルールを覚える必要がある				
犯罪等。その国では合法でも、日本では違法のものもある				
指導にあたる人材の確保	人材確保	2		
人材確保				
在留期間が短い				
最長5年は短い。人材紹介が高め。手続きがややこしい				
短期間のためリスクが高い				
数年毎に帰国する				
仕事に慣れてきた頃に帰国してしまう				
技能取得しようやく会社の役に立つかなと思ったところで帰国（想像です）				
長続きしない印象。期間が短い。就労時間が短い				
専門的・技術分野は、ビザの取得が難しいと感じる				
・特定活動は大学生からの人気がない ・資格外活動は、時間の制限がある（週28時間ルール）				
資格外活動でオーバーワークがなされているのでは？				
時間管理がややこしい				
取得者の情報が少ない				

オーバーステイの方が居て、管理出来ていないこと		
どのような人物か分からない		
メンタルのケア		
本当に活躍できないのではないか？と疑問がある		

(31) 外国人材雇用についての行政支援に関する改善希望 (〇は3つまで)

「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」が13.3%と最も高く、次いで「外国人材雇用に係る制度の情報提供」が9.6%、「日本語習得教育等の支援」及び「住まいの確保に対する支援」がともに7.5%となっている。

業種別にみると「教育・学習支援業」及び「その他サービス業」では「外国人材雇用に係る制度の情報提供」がそれぞれ13.3%、13.1%と最も高くなっている。



外国人材雇用についての行政支援に関する改善希望 (上段:件数, 下段:%)

	全体	外国人材雇用に係る制度の情報提供	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	技能実習制度の改善等(2号移行の対象職種の拡大を含む)	特定技能制度の改善等(対象業種の拡大を含む)	上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	外国人材とのマッチングの支援	外国人材向けの相談窓口の充実	日本語習得教育等の支援	社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	住まいの確保に対する支援	地域社会との交流・共生に向けた支援	けが・病気の際の受入企業に対する支援	災害の際の受入企業に対する支援	その他	無回答
全体	1275	122	170	31	28	18	79	35	69	31	95	53	96	16	33	8	61	842
	100.0	9.6	13.3	2.4	2.2	1.4	6.2	2.7	5.4	2.4	7.5	4.2	7.5	1.3	2.6	0.6	4.8	66.0
業種																		
農業	32	2	7	2				3	5	1	4	1	7	1	2			17
	100.0	6.3	21.9	6.3			3.1	9.4	15.6	3.1	12.5	3.1	21.9	3.1	6.3		3.1	53.1
漁業	7												1					6
	100.0	14.3	14.3										14.3					85.7
建設業	299	33	43	10	3	3	13	9	8	6	28	15	32	2	7	4	16	192
	100.0	11.0	14.4	3.3	1.0	1.0	4.3	3.0	2.7	2.0	9.4	5.0	10.7	0.7	2.3	1.3	5.4	64.2
飲食料品製造業	37	3	5	3			3	1		1	1	2	3	2	2		2	23
	100.0	8.1	13.5	8.1			8.1	2.7		2.7	2.7	5.4	8.1	5.4	5.4		5.4	62.2
繊維工業	3																	2
	100.0																	66.7
プラスチック製品製造業																		
ゴム製品工業																		
素形材産業	2																	1
	100.0																	50.0
産業機械製造業	1																	1
	100.0																	100.0
電気電子情報関連産業	13	1	2								1							10
	100.0	7.7	15.4								7.7							76.9
自動車関連産業	6	1	1	1				1				1				1		4
	100.0	16.7	16.7	16.7				16.7				16.7				16.7		66.7
造船・船用工業	3									1	1	1						2
	100.0								33.3	33.3	33.3							66.7
その他製造業	46	6	7				5	2	2	2	3	2	4	2	1		3	28
	100.0	13.0	15.2			2.2	10.9	4.3	4.3	4.3	6.5	4.3	8.7	4.3	2.2		6.5	60.9
卸・小売業	164	14	26	3	2	3	8	3	12	7	8	9	8		2	1	6	112
	100.0	8.5	15.9	1.8	1.2	1.8	4.9	1.8	7.3	4.3	4.9	5.5	4.9		1.2	0.6	3.7	68.3
宿泊業	69	5	13			1	6	1	9	6	7	3	4		2		2	41
	100.0	7.2	18.8			1.4	8.7	1.4	13.0	8.7	10.1	4.3	5.8		2.9		2.9	59.4
外食業	67	10	9			4	5	1	6		6		4		3		3	43
	100.0	14.9	13.4			6.0	7.5	1.5	9.0		9.0		6.0		4.5		4.5	64.2
介護	46	3	12	2		3	3	1	3	1	5	3	6		4		1	26
	100.0	6.5	26.1	4.3		6.5	6.5	2.2	6.5	2.2	10.9	6.5	13.0		8.7		2.2	56.5
その他医療・福祉	73	6	8	1	3	1	6	3	8	2	8	6	4	2	1	1	4	44
	100.0	8.2	11.0	1.4	4.1	1.4	8.2	4.1	11.0	2.7	11.0	8.2	5.5	2.7	1.4	1.4	5.5	60.3
自動車整備業	19		4	2				1			1		4		1			13
	100.0		21.1	10.5	10.5			5.3	5.3		5.3		21.1		5.3			68.4
ビルクリーニング	9	1	2	1							1		2	1				5
	100.0	11.1	22.2	11.1	11.1			11.1			11.1		22.2	11.1				55.6
航空業	2																	1
	100.0	50.0	50.0															50.0
教育・学習支援業	60	8	5	1			3	2	4		4	2	3		1		4	39
	100.0	13.3	8.3	1.7			5.0	3.3	6.7		6.7	3.3	5.0		1.7		6.7	65.0
その他サービス業	153	20	14	4	6	1	15	5	7	2	6	5	5	3	3		6	108
	100.0	13.1	9.2	2.6	3.9	0.7	9.8	3.3	4.6	1.3	3.9	3.3	3.3	2.0	2.0		3.9	70.6
その他	164	7	10	1	6	2	10	2	3	2	11	4	9	3	3	2	10	124
	100.0	4.3	6.1	0.6	3.7	1.2	6.1	1.2	1.8	1.2	6.7	2.4	5.5	1.8	1.8	1.2	6.1	75.6

①外国人雇用に係る制度の情報提供

具体的内容
外国人人材紹介優良会社の情報
とてもわかりやすいチラシ・パンフが欲しい。あまり頭に入ってこない
外国人雇用における情報
外国人保育士という人が存在するのかわからない
基本的な制度の内容がわからないので、積極的に取入れる要素がでてこない
業界、協会等への情報提供
行政からの情報提供を希望
初めての時は、情報が少なく悩んだ
情報が少ないように思う
積極的に雇用事例を発信する
特に医療の看護補助者
費用の全てを負担するのは難しい、行政のバックアップを要する
補助金

②外国人材雇用に係る手続きの簡素化

具体的内容
費用の軽減と手続きのスピード
在留更新、定期報告の簡素化
とにかく書類が多すぎる
運輸業など特定業種の雇用
簡素化が望ましい
手続きが面倒そう
複雑すぎる
ビザ更新の簡素化
手続きの簡素化により、雇用する企業も増加すると思われる
どうすればいいのかわからない
窓口をひとつにする。直に書類手続きができる
入管手続きは原則本人だが、本人だけではできない
入管への定期報告などの手続きが多い
提出書類が多く、審査期間も長い
行政側に代行を願いたい
ビザ更新等
必要書類の削減、電子化等
スムーズに入国出来るようにして欲しい
建設業は、国交省と入管で手続きがあるため時間がかかる
中小だと手続きが多いと導入がむずかしい
だいたいのことはできるがわかりやすくしてほしい
外国人材に対して携帯電話の所有を必須としているが、そのサービスがまだ充実していない（例えば、手続き時の条件として、日本に一年以上いないと個人契約を結べない等）
雇用のハードルを下げるよう簡便化してほしい
雇用保険加入の有無によって手続きする場所が違うので、1つにして欲しい
実際の雇用までの時間の短縮
軽微変更や毎日の業務日誌→なくしてほしい。など
制度、手続きが複雑
事務手続きが多く難しい
業務負担軽減

③技能実習制度の改善等（2号移行の対象職種の拡大を含む）

具体的内容
対象職種の拡大
職種拡大
最低10年以上の雇用が可能
タクシー事業の場合、普通自動車2種免許試験の英語版がないので作成して欲しい
優秀な人材の滞在期間の延長等
違法労働の取締強化
失踪者や斡旋した者への罪の強化
希望があれば在留資格の延長
一定人数以下の企業に対し、技能実習1号の人数により補助金支給
実習制度の廃止、労働者としての受入れ
2号と3号の間の一時的帰国期間の人材確保が必要
小売業やサービス業でも対応してほしい

④特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）

具体的内容
対象職種の拡大
最低10年以上の雇用が可能
優秀な人材の滞在期間の延長等
受入れ企業の条件の緩和
接客の追加
住宅有料老人ホーム（夜勤）も実働可能とする
合格した人材とのマッチング
産業分野の拡大、業務内容の明確化
年数の制限緩和
コストが高すぎる
介護や看護の追加
日本人同等の賃金水準の強制

⑤上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設

具体的内容
家族も一緒に
外国人雇用の拡大、柔軟化
技・人・国がホテルにマッチしていない。料飲サービスがダメなど、入管に業務の理解がないと感じる
語学留学生の受入期間の延長（日本語習得+業務習得したタイミングで退職する為。育成に時間・期間を要する）
職業選択の自由を平等にしてもらいたい
日本人と平等な施策

⑥外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置

具体的内容
直接雇用ができない
業種、国別で窓口の設置
何でも相談できる所があると良い
市役所等に窓口があれば便利
現在の状況がどの様になされているのかわからないのが、現地に帰ってからの保険を日本での雇用の内容を明確にする
入管への相談がしづらい
都道府県、市町村に設置してほしい
全国の外国人とネットで情報共有してより、犯罪行為とも距離が近いと感じる
雇用後の相談窓口（総合窓口）の設置
相談窓口がよく分からない
今は監理団体のみの相談なので他に窓口があれば利用したい
細かな相談が気軽に出来る様に

⑦他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供

具体的内容
情報が少ない

⑧外国人材とのマッチングの支援

具体的内容
どのような人材がいるのか不明
支援を仲介する専門家
IT人材
外国人材向けのハローワークがあれば良い
マッチングイベントの開催など
市町村での交換が必要
言語、仕事のスキル等 事実の提供
在留資格別の求職サイトがあると助かる
紹介、雇用まで無料の窓口を設置してほしい。
説明会の実施

⑨外国人材向けの相談窓口の充実

具体的内容
24 時間対応等
体調を崩した際に金銭面などのサポート相談
受入助成の制度があればいいと思う
入管以外に相談窓口がわからない
一人で悩みを抱えて相談できない方がいた為、気軽に何でも相談できるホットライン（LINE ページなど）があると、改善できるかと考える

⑩日本語習得教育等の支援

具体的内容
コミュニケーションの必要
言語等コミュニケーションに懸念があるため
言葉が障壁になるのでその解消
地域で3ヶ月に1回ほど
定期研修等
専門的分野・テーマ別で日本語学習のサポートを定期的に無料で開催
費用負担無し日本語習得教育講習会またはテキストの配布等があれば、外国人労働者との意思疎通がさらに向上する
日本語教室が欲しい
教室の紹介
お互いの理解に必要、トラブル防止
日本語習得への支援が必要
受入事業所によっては日本語能力を求められる
外国人の方が自分で気軽に予約できるシステム
正社員雇用の時、全額補助
補助金を出してもらいたい

⑪社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援

具体的内容
担当者研修会の開催
定期研修等
受け入れセミナーの開催
eラーニング
外国人材を育成・指導する人材の育成
制度や教育に関する指導
何から始めたらいいか分からない

⑫住まいの確保に対する支援

具体的内容
外国人の入居を嫌がる家主が多い
賃貸物件で外国人が断られる
地方では家主が外国人に借さない事が多い
外国人入居者を受け入れ拒否のオーナーが多く、「住まい」確保が困難
物件提供者がいい顔をしない
住宅手当の補助
家賃の補助
支援金制度
補助金制度など
外国人向けの不動産情報提供
外国人受入可能な民間アパートの情報提供
日本人の保証人を求められる
保証
社宅の整備の支援策
住まい探しの支援を希望
物件探しから入居、退去まで、また、居住に伴う手続など
外国人で、住まいを確保できる支援を
生活用品等レンタルの紹介など
同じ場所に住める。(市町村)安い家賃
住む場所がない
零細企業では難しい
国の支援が必要

⑬地域社会との交流・共生に向けた支援

具体的内容
人材・地元住民が安心して暮らせる仕組み作り
地方では家主が外国人に借さない事が多い
情報

⑭けが・病気の際の受入企業に対する支援

具体的内容
受入病院などの紹介等
外国人社員が休職した際のサポート
緊急連絡先の設置
国、市町村の支援が必要
コロナ感染した時も社員が毎日の健康観察など対応しており大変だった
日本人と同等の保険制度（労災、社保）（年金）の上にやむを得ぬ事情での帰国費用の補助
社会保険に関する法律の支援

⑮災害の際の受入企業に対する支援

具体的内容
災害を受けた方（避難民等）を受け入れる事業所への助成金枠の拡充と申請の簡素化
日本人と同等の保険制度（労災、社保）（年金）の上にやむを得ぬ事情での帰国費用の補助

⑯その他

その他
受入、教育・研修にかかる諸費の支援
補助金・助成金等
助成金など
送り出し機関の費用見習し
現在、余裕がない
雇用保障、人権保障
時間がかかる
特定遊興許可店での受入

(32) 外国人材の活用に関する意見・要望・提案等

業種	従業員規模	ご意見・ご要望・ご提案など	
農業	10人以下	家賃補助を要望	
		外国人材は受け入れたいと思うが、金銭トラブルで、外国人達を困らせたくない。誰かが中間でお金をもらっているのではと言う不安がある	
		同じ国籍の人が近くにいることが、彼らが安心して生活できると思う	
漁業	10人以下	グループ会社にて技能実習制度を活用させて頂いております。弊社でも、業務のボリューム増の際には、制度の活用を検討させて頂きたいと考えている	
		専門的、技術的分野において3年間ベトナムで専門教育を受けた人材を入管に申請したが「この業種に前例がない」と却下され続け断念している	
建設業	10人以下	まだ制度をよく知らないので、今後活用予定を検討する中で、もう少し制度を勉強したいと思う	
	11~20人	これから増々人材不足になってくると思うので、外国人材も検討していきたい。日本人と同じように色々な支援が受けられたらいい。出入国在留管理庁のホームページをもっとわかりやすくしてほしい。外国人でも住める場所、物件（賃貸）をもっと増やしてほしい	
		ベトナム人は良いよ。とか、良く聞くが、～人は？とかあまり分からない。どこの国の人達が、どの技術を持ってくるのか、または、どの技術を習得しに来るのか、そこら辺が漠然として分からない。当社は、本当は、ナレッジワーカーが、望ましいのですが	
		外国人材の雇用・活用を考えた事がないので、まったく知識がありませんでした。今後、活用する予定などが出たら勉強していきたいと思う	
		技能実習生の子から送り出し機関に支払う費用を聞いて毎回高いなと感じている。100万円近く借金してくるのでその費用負担が本人達にとっても苦しい状況を作っていると感じます。改善を希望します	
		久米島町では、外国人を雇う程の仕事がない為。沖縄県及び防衛局の仕事を増やしてほしい	
		雇用できるなら雇用したいが何も分からない	
		工事の免許の関係で作業配置が難しく人材は欲しいが、一步踏み出せない	
		実習できたばかりの時は、素直で良い子だが、同郷の仲間達と連絡を取り合うようになると、県外の時給の方が高い、今はコロナで逃げても簡単な手続きで他の仕事ができる等の理由で逃げる。その後の会社での対応がとても大変。役所、銀行、機構など	
		人材足りていればそれも活用するけど。今の所雇用は十分間に合っている	
		制度の見なおし	
		費用がかかりすぎる	
		21~50人	今のところは考えていない
			日本人は単一民族意識が高く、60代~90代は外国人受入について抵抗があるのではないかな？
外国人の受入＝「侵略」と捉えている教育を改善してはどうか			
日本の人口減が進んでいる。将来的に移民受入を受け入れなければ、日本は沈没するのではないかな			

		<p>土木業なので1日での作業が多種による又コミュニケーションが取れるか不安であり事故の懸念ある</p> <p>大手ゼネコンの外国人に対して下請すると風あたりがきつそうに見える（1部の会社ではあるが）</p> <p>弊社は、技術を持った外国人（英語圏）を本件調査の制度に基づかず一般採用で雇用しているため回答できない設問があります。その場合は「回答できない」旨記載した</p> <p>能力のある外国人労働者を安い労働力として見なす雇用実態の解消が必要。人権を尊重した制度作りをお願いしたい</p> <p>できるだけ長く勤めてもらえる様に（日本人と同等な）制度。本人（外国人）の収入以外のコストがかかりすぎる</p> <p>外国人採用企業登録制度、雇用外国人との行政による定期的な面談</p> <p>業種によってですが、どんどん受け入れていった方がいいと思います。彼らが沖縄で働けて良かったという環境があればいいと思います。例えば、身近でいうとコンビニのバイトさんですがなかなか笑顔が見えないなと思っています</p> <p>業種的（土木）に外国人が希望する職種ではないと思います。語学取得が可能なサービス業の方が外国人就業のメリットになるかと考えます</p> <p>仕事を覚えたと思った頃に帰国するので在留期間の改善</p> <p>実習生の運転免許証の取得がなく、弊社での業務には移動のための送迎が必要なため、そのための人材確保・配置などに手配がかかった。</p> <p>紹介窓口や業者などから実際に紹介してもらい、外国人雇用している会社の方々の評価や口コミを見られたらいいなと思う</p> <p>全て日本人と同等の業務と権利を。制度はシンプルに</p> <p>中間業者を通さない制度を作してほしい</p> <p>注文住宅の請負をやっている。必要な職種は建築営業職、設計業務、現場管理人だが、いずれもお客様との直接面談、打合せが多い職種なので、コミュニケーションが取れるかが、懸念される。また、社内の受入れ体制が整ってなく、対応する人材もない</p>
	51～100人	<p>言葉や習慣の違いに対応する事に対する援助をもっと強化してほしい</p> <p>まさかのコロナ禍に本国へ帰る事が（帰す事が）出来ず困りました。今は4名帰りましたが飛行機チケット代も高くて、負担が大きい。せめて技能実習生や特定技能生に対して安くチケットを購入出来ればと思う</p> <p>社保、住居費を入れると、手取りが少ないと思うのですが実際働いている外国人の方からの不満等はあると思うのですが、賃金に対するのトラブルとか心配</p>
造船・船用工業	21～50人	ハローワークの中などにワンストップで外国人材の就業のサポートをする所があれば良いと思う
	51～100人	ベトナムからの実習生3名を受け入れています。共通して言えることは大変真面目で勤勉である。皆との協調性が大いに評価されている。技術、作業手順の習得が早いし周囲（特に若年）への影響が大きい
飲食料品製造業	51～100人	マイナンバーを利用して、保険などの手続きを行っているが、連携されていないように感じる
その他製造業	10人以下	外国人材の活用。外国人の人達には良いと思うが、1日本人は、無職の人たちもたくさんいるのに、その人たちが、働けるようにするのも、必要じゃないかと思う

		事業規模と雇用のバランスをとることが重要。外国人材に頼ること自体間違い
	101～300人	当社の人材とは関係はないが、専門学校で外国人を受け入れても、卒業までに必要な語学力が身につけていないケースが多く見られる。受け入れた外国人に対しては、日本である程度就労できるレベルの日本語力を修得できるよう、行政機関が、履習認定要件を厳しくするなど監視体制を強化することが必要だと感じている。(N2レベル)
飲食料品製造業	51～100人	文化の違いによる社員、会社とのトラブルが懸念される
電気電子情報関連産業	21～50人	外国人材 NG とするケースが多いので、差別のないように指導するなどして欲しい。
運輸業	10人以下	弊社は、運送事業のため、大型、特殊車両の免許が必須なので外国人材を受入れるには、条件が厳しいのではないかと思います
卸・小売業	10人以下	全く考えた事がないので返答に少し悩みました
		気持ち的には、雇用していきたいとは思っておりますがコロナに伴い、売上げ減少にあたり人件費に対する経費をおさえる事で、正直まだまだ現状的にはきびしいのが本音。1日でも早く経済力が戻り、外国人材にかぎらず雇用していけるように今はがんばるのみ
		全く情報の手立てがない
	11～20人	当社で外国人の必要性はないと思う
	21～50人	現時点では白紙
		人材は欲しいが外国人材を受け入れる為に必要な事の詳細をパンフレットやネット等での情報提供をして頂きたい
	51～100人	日本の入管は、外国人に対する規制が厳しすぎる感じがする。今後、少子化に伴い労働人口の減少で外国人へのニーズが高まるのは必然なので、日本人と差別する事なく、外国人の受入れに対してもっと寛容になってもらいたい
101～300人	外国人材を雇用している企業の事例を積極的に紹介していく	
	現在の所日本人の雇用で事業運営ができています	
	特定技能の法改正または留学期間の見直しの検討を希望する。→沖縄県のコンビニエンスストアにおける外国人スタッフの存在は、人材不足とされる中で非常に大きな役割を果たしている。また、勤務する中で店舗運営、経営に興味を持ち、日本人スタッフ以上の能力を発揮される方もいる。しかしながら、以下の2点に課題がある。①留学期間が短い(2年)→ようやく習得した業務や言語を最大限発揮できないまま、就職活動→アルバイト退職(費用対効果が低い)②コンビニ企業(店舗運営)へ就職意欲のある方の人材確保が厳しい→希望する外国人は恐らく語学留学の方。(大学生ではない)希望しても更に借金して大学に通わないといけない為、現実に程遠い。優秀な人材を県外へ流出せず(卒業後)、沖縄県内で且つ県内小売業界で活躍させ自信を持たせる、沖縄で挑戦した事を母国に帰った際に自信に繋げてもらう、沖縄県としてのSDGs、国を越えたキャリア形成の一助と考える。経済の活性化には、非常に重要なポイントだと考える	
	様々な面でハードルが多く高い印象がある。雇用し易い、され易い環境作りをお願いしたい	
外食業	10人以下	現在も今後も雇用の予定はない
		今の所必要ないのでわからない
		あまり、国、県などの取り組みに、真剣さを感じない。おそらく国内での求人がままならないからだと思う

		今迄働いてこられた外国の方は、みな誠実で、仕事も早く覚えて適用しているの、助かっている
		時間とお金を掛けて取得した「特定遊興許可」だが、外国人受入れも不可、「GO To Eat」などの助成対象枠からも外れ、問題提起して頂きたいと思っている
		春頃に観光協会主催のミャンマー人雇用のセミナーを聞きに行った。ホテルでの飲食店なら可能だが、単独での飲食店では狭き門だと言われた。具体的な雇用条件などがわからなさ過ぎて断念しておりました
宿泊業	10人以下	今のところ予定がなく、詳しい事は全くわからない
		相談窓口を教えてください
	21～50人	何をどうすると”その外国人”は喜んで前向きに仕事にとりくめるか(生活面、仕事面)
		その国ごとの傾向などが知りたい
		病気やケガについて不安なくすごせる案内やルールがあればおしえてほしい
		即戦力が必要、基本の日本語会話力とビジネス的メールのやり取りが最低限ほしいです
	51～100人	日本人の雇用が難しくなっている。コロナ禍に入り、また宿泊業という業界的にも、日本人だけの雇用では追いつかない。特にレストランサービスの業種での人材不足を課題としており、外国人材の活用が出来たらと思うが、就労ビザが取りづらい業種なので、「専門的・技術的分野」のビザが取りやすくなったら良いなと個人的に感じる
リゾートホテルを運営しているが、いわゆる配膳が単純業務とみなされ、レストランに外国人を配置できないというおかしな制度になっている。日本人の新卒社員と同様に配属したいのに、業務の理解が得られていないと強く感じている。ホテルのレストラン業務は、単純作業ではない		
101～300人	技術、人文、国際業務ビザを保有のスタッフについて、ホテルの宿泊部門(フロント、ベルスタッフ)への配属は認められているが、料飲部門への配属が認められない。理由は料飲部門＝単純作業とされると入管から言われ、実態も確認せず納得できない。本人のキャリアの幅を広げるためにも、料飲部門への配属も認めて欲しいと思う	
教育・学習支援業	10人以下	特定技能において客室清掃で大量に外国人を雇いたい、ハードルが高い。もしくはコストが高い。制度が厳しすぎる
		スパイ防止法を制定してくれたら、日本のためになる優良な人材を期待できる
		外国人技能実習生は人権侵害の温床とされています。現代の奴隷制度、人権を早期に守る制度の構築をお願いしたい。制度的リスクがある以上雇用できない。当方は保育園だが、外国人保護者でさえ、関係構築に時間がかかるのに、まして労働者にはとてもできない。労働者、雇用先(事業主)、労働者を守る制度(労働法)が、世界標準にならないと、日本の今後の労働人口不足には歯止めがかからない。諸外国から批判されないように、人権保障体制を構築して欲しい
		外国人材の活用については、活用できれば大きな「力」を得ることができると思う。しかし、制度を利用するには、設備や資金を準備が必要なのではと思います、ハードルが高い。付加価値の高い、そして、収益が見込まれる産業(業界)でなくてはならないのではと思う。今回のアンケートで、今まで全く縁のない制度だと思っていました。しかし、少し考え方、方向性をさぐってみようかとも思う

		現在の外国人材への待遇が良くないように思う。外国人の待遇を向上させ、権利等を保障し、幅広い業種の人材を受け入れることで、より優秀でより多くの外国人が日本で働くようになるかと思う。そうなる と、外国人・日本人という区別なく、人材を雇用できるようになるのでは。そもそも「外国人」と区別している時点で先進国の中で遅れているように感じる
		専門学校の専攻科目と、就職の業種がリンクしていなければ、就職ができないのでは、なかなか採用ができない。このような制限を緩和して欲しい
		当園の採用方法は、有料求人広告でこれまで外国人が面接希望したことがないのでどのようなシステムで外国人の方々が県内企業等に就職されているのか分からない。今後教職員採用時、問い合わせがあれば面接し適材なら採用あり得る
		入管法も含め、日本に住む外国籍の方が安全安心にくらせるよう議論すべき。難民認定の低さや、入管における著しい差別をなくすべき
	11～20 人	中小企業の労務管理や外国人、日本人を問わず離職防止のための施策をしっかりとしないとお互い不幸になるので、そもそもの受入先の労働環境の整備と違反した場合の罰則や違反を見つけられる様にする ことが必要と思う。在留生活「介護」については、社協の奨学金があるが、日本語学校→「特定技能介護」のルートに対しても奨学金を作 って欲しい。こちらの方がニーズあると思う。もし県として検討できるならヒアリングへ伺う
	21～50 人	村の窓口にも、外国語の対応がむづかしいようであり、語学研修の場を設定してほしい
医療・福祉	11～20 人	まだ外国人材の活用については考えた事もなく、これからも活用する事はないとは思いますが、色々な分野で人手不足が発生する事が多くなる時に、外国の方が補ってもらえると助かる
		コミュニケーションが難しそう、考え方などズレも発生しそうな気がする
		今現在、私共では採用が難しいのが現状、これから先訪問介護でも外国人雇用がすすんでいく何かしら対策があればいいなと感じる
		多様な人々が働くことで、子どもたちにも幅広い経験を与えられるのでおもしろいが、保護者の目や、文化的なちがいが、資格などがどうなっているのか、よくわからない。
	21～50 人	大型トラックの運転手として雇用している会社有りか？
		業種的に日本語が話せない方を受け入れるのはハードルが高そうです
		雇用初期にかかる費用（渡航費、住宅補助等）に対する、助成制度の創設
		仕事の内容上、言語によるコミュニケーションが重要なので、採用は考えられない（医療、介護）
		少子化の日本、外国人材をもっと受け入れ体制を充実させ、家族ごと受け入れ定住させた方が良いと思う。働く人口がなく、国がつぶれると思う。移民を受入 JAPAN DREAM があっても良いのでは？
		人材不足により将来的には外国人の活用も必要になってくると思うが、大学等の専門資格の養成として実習生を受けており、施設入所児童の日常生活へ多人数の出入りは安心して暮らしていくためにある程度の制限を設けている。外国
人との交流も年に数回行方など、国際社会と結びつける活動は行っている。しかし、外国人実習生となると、受け入れる体制をきちんと整えて（研修・制度）活用について、慎重に検討したいと思う		
保育園で週に 1 回英語のクラスを実施しているので。英語が話せる方		

		などいたら、活用したい
	51～100人	今現在、外国人材を必要としておりません
		国、県からの助成金、サポートがあってほしい、雇用初期費用含めコスト（外国人雇用）（入社後にかかる費用）がかかる。→外国人を採用する際、又は雇用側へのサポート、助成制度がないか？
		就労支援や生活支援については特に問題ないが、日本語学習支援について困る事がある。基本的には、参考書や問題集をしてもらっているが、個人によっては理解が不十分な事がある。それを理解させないと前に進めないため、どう教えていいかわからない。地方自治体で日本語教室などがあれば助かる
		保育士も良い人材がいれば外国人で手続きや外国語対応が大変でも雇用をしたい。文化交流や職場への新たな刺激としても前向きに検討したい
	101～300人	制度の周知不足
	301人以上	いろいろな企業が外国人材を歓迎し受入れを進めて行くためにも、受入企業へは活用できる助成金枠を増やすと同時に、その申請の簡素化をしてほしい
		介護職を2名（インドネシア）から受入で調整中です。予定としては8月～だが、ビザの関係で遅れている
その他サービス業	10人以下	窓口自体わからないので相談及び活用のしかたがわからない
		インバウンド手配可能な人材を探す手段を知りたい
		ハローワークから、人材が仕事に就いても、長続きしない
		外国人の雇用について全く考えていないのでよく分からない
		よく分からないので、気軽に読めるパンフレットなどがあれば、採用しやすくなると思う
		一番難しいと感じたのは同郷の実習生同士のネットワーク。精神的にも幼い子も多く、犯罪に加担しているかどうかの判断が（法律の違いも含めて）出来ていないように感じる。こちらからの注意がきっかけで逃亡に走る実習生もいて、苦労が多くありました
		私達にとってもだが、外国人の方にも、『日本で働けて良かった』と感じてもらえるような制度だと嬉しい
		日常的な会話。特に弊社の場合、福祉用具の提供、説明等を、高齢者を対象に日常行っているもので、これらの意思疎通がスムーズにいくか疑問の点（特には地域的に特有な方言による意思の伝達も必要なことがある）
		日本は人材不足になる！といわれている。政治的に対応する必要性があると思われる
	11～20人	現在外国人材の雇用予定はない
		外国人材の採用についてのノウハウ等知識がない
		今後、知識習得に努めたい
		外国人材の受け入れにあたっては必要性、担う職種、作業範囲、地域などあるかと思いますが、企業や事業主の納得する支援が必要であり、雇用管理体制の明確化
		福祉（介護）の仕事は、文化を重んじ、コミュニケーションを必要とされるので、日本語で話せる外国人が高齢者にとって刺激になるし、社員の活性化へつながるかと思われる

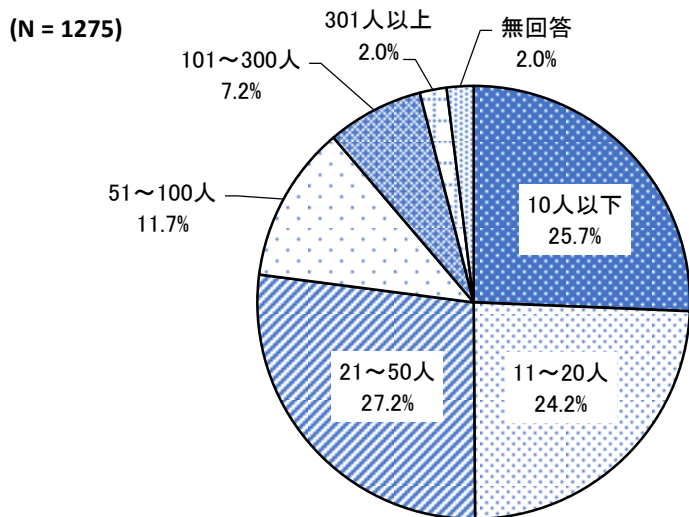
		<p>ハローワークに求人募集しても、なかなか応募者が少なく、日本人は仕事内容を選んで仕事を探しているのかなと思う程働き手がない。そんな時は、外国人でも採用しないと…とも考えたりしたが、今ひとつ、外国人採用、雇用の仕方（仕組）がわからない。もっと外国人材の活用情報を知らせてほしい</p> <p>外国人活用ありきの考えが間違っていると思う</p> <p>興味はあるが情報がない</p> <p>現在コロナの影響でインバウンドのお客様がいない状況だが、今後、インバウンドのお客様が復活するようであれば、その対応ができる外国の方を考えていきたいと思う。年内1名内定している</p> <p>全体的によく分からない。でも、労働時間の概念など、文化の違いで上手くいかない気がする</p> <p>日本人の人材不足の為外国人の力を借りて、企業を継続させていく点では、重要な制度であるが、単なる、雇用と従業員という関係でなく、監理団体を通しての就業の為、生活面、就業時の待遇、などなどチェック項目や、資料提出が多く、その点がとても負担に感じる</p>
	21～50人	<p>マット、モップ等のクリーニング場での採用も考えた事があるが、外国人の送迎や言葉の壁等で難しいと思った</p> <p>円安の影響でより人材の確保が難しくなる可能性が高い</p> <p>観光案内（ガイド） 観光バス運転手・むつかしい職種だと思う</p>
	51～100人	<p>人手不足で求人をかけても全く人材が確保できない。外国人材受入にはコストも制度のハードルも高い。行政はもっと現場の人手不足を認識し柔軟な対応をすべき。少子高齢化の中で働き手がいなくなると社会が成り立たなくなる</p>
	101～300人	<p>日雇アルバイトとして1名雇用しています。日本語を流ちょうに話し、特に問題なく他の日本人アルバイトの方々と同じように働いて頂いている</p> <p>日本語習得教育等の支援にも通じるが、行政における外国人労働者の受入れ体制が、とても遅れている。人材不足、少子高齢化などの問題に関して、外国から来る技能実習生や特定技能は、救世主であるのに、行政としては無関心ではないかと思わざるを得ない。国民、県民、市町村民との融和や相互理解を推進するような機会を設ける事で、外国人労働者を孤立させず、独自のコミュニティーを作って、日本人との対立を起させない様な取組みは、行政が率先して行なうべき事であると思う。国の制度として受入れているのであれば、行政としての責任と義務が存在する。企業あるいは民間任せにする事ではないと思う。</p>
	301人以上	<p>外国人の保護や、それに対する罰則などが強化されているが、例えば失踪技能実習生に対する罰則がほとんど無く、母国へ帰って通訳等高給の仕事についているものもいる。会社側としては、高い受入費用、住宅の準備、福利厚生を行っているのに突然の失踪は大きな金額的損失である。このため、失踪者については厳しく捜査、取り調べをして、本人が、3年間勤務するはずだった企業への賠償や、少なくとも罰金刑などが必要だと思う。行政は簡単に日本人と同等と言うが、宿舍の提供等、日本人よりも厚い待遇にしないと受け入れることができない</p>

【アンケート回答企業の属性】

(33) 従業員数（正社員・常用パート）

①正社員

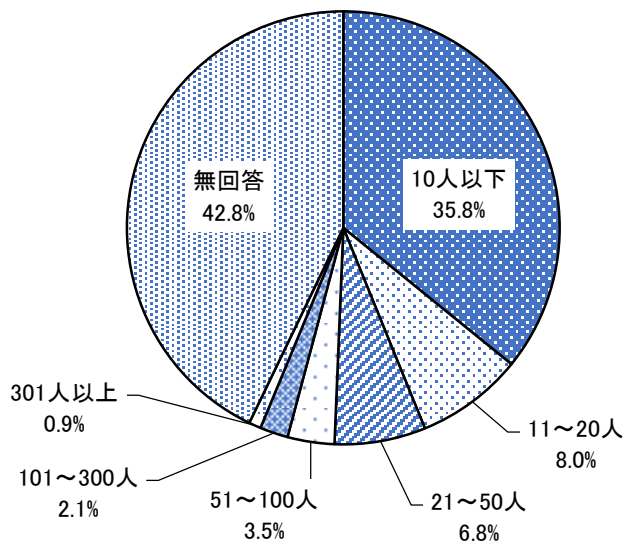
「21～50人」が27.2%と最も高く、次いで「10人以下」が25.7%、「11～20人」が24.2%となっている。



②常用パート

「10人以下」が35.8%と最も高く、次いで「11～20人」が8.0%、「21～50人」が6.8%となっている。

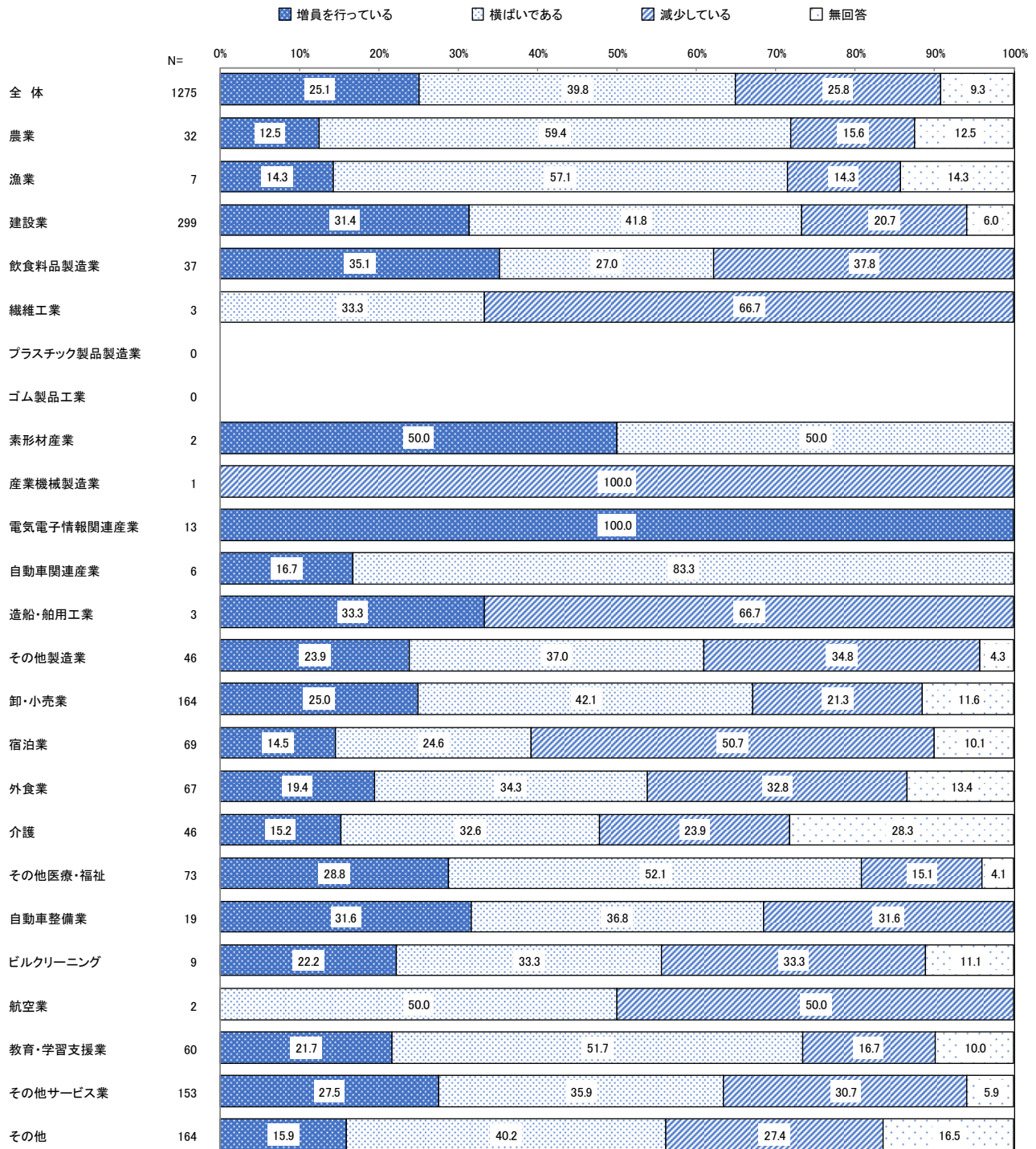
(N = 1275)



(34) 5年程度における従業員数の変化

「横ばいである」が39.8%と最も高く、次いで「減少している」が25.8%、「増員を行っている」が25.1%となっている。

業種別でみると「飲食料品製造業」及び「宿泊業」では「減少している」が、それぞれ37.8%、50.7%と最も高くなっている。



5年程度における従業員数の変化

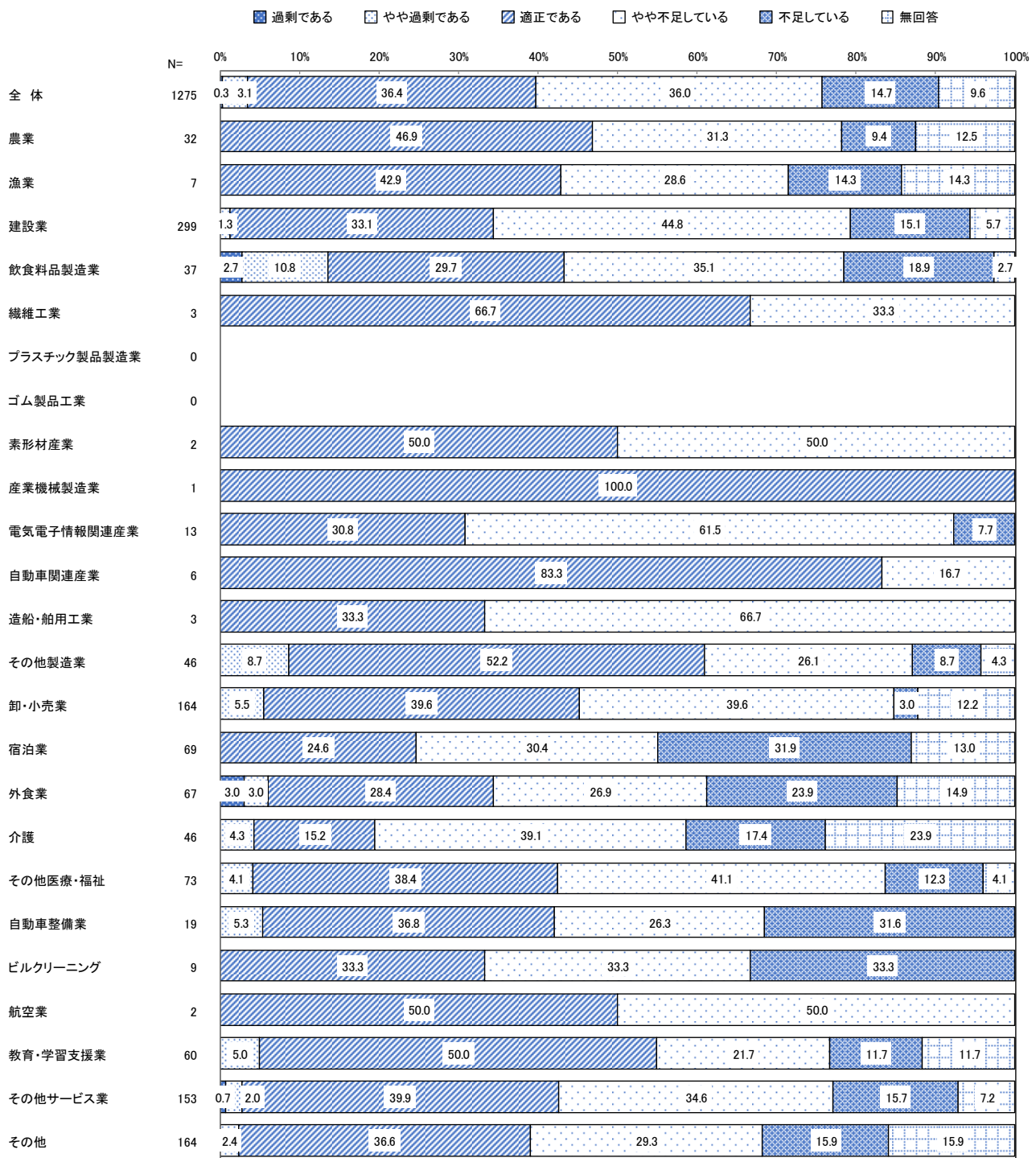
(上段:件数、下段:%)

		全 体	増員を 行っている	横ばいである	減少している	無回答
全 体		1275	320	507	329	119
		100.0	25.1	39.8	25.8	9.3
業 種	農業	32	4	19	5	4
		100.0	12.5	59.4	15.6	12.5
	漁業	7	1	4	1	1
		100.0	14.3	57.1	14.3	14.3
	建設業	299	94	125	62	18
		100.0	31.4	41.8	20.7	6.0
	飲食料品製造業	37	13	10	14	-
		100.0	35.1	27.0	37.8	-
	繊維工業	3	-	1	2	-
		100.0	-	33.3	66.7	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	素形材産業	2	1	1	-	-
		100.0	50.0	50.0	-	-
	産業機械製造業	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
	電気電子情報関連産業	13	13	-	-	-
		100.0	100.0	-	-	-
	自動車関連産業	6	1	5	-	-
		100.0	16.7	83.3	-	-
	造船・船用工業	3	1	-	2	-
		100.0	33.3	-	66.7	-
	その他製造業	46	11	17	16	2
		100.0	23.9	37.0	34.8	4.3
	卸・小売業	164	41	69	35	19
		100.0	25.0	42.1	21.3	11.6
宿泊業	69	10	17	35	7	
	100.0	14.5	24.6	50.7	10.1	
外食業	67	13	23	22	9	
	100.0	19.4	34.3	32.8	13.4	
介護	46	7	15	11	13	
	100.0	15.2	32.6	23.9	28.3	
その他医療・福祉	73	21	38	11	3	
	100.0	28.8	52.1	15.1	4.1	
自動車整備業	19	6	7	6	-	
	100.0	31.6	36.8	31.6	-	
ビルクリーニング	9	2	3	3	1	
	100.0	22.2	33.3	33.3	11.1	
航空業	2	-	1	1	-	
	100.0	-	50.0	50.0	-	
教育・学習支援業	60	13	31	10	6	
	100.0	21.7	51.7	16.7	10.0	
その他サービス業	153	42	55	47	9	
	100.0	27.5	35.9	30.7	5.9	
その他	164	26	66	45	27	
	100.0	15.9	40.2	27.4	16.5	

(35) 従業員の充足状況等

①充足状況

「適正である」が36.4%と最も高く、次いで「やや不足している」が36.0%、「不足している」が14.7%となっている。



従業員の充足状況等／①充足状況

(上段:件数、下段:%)

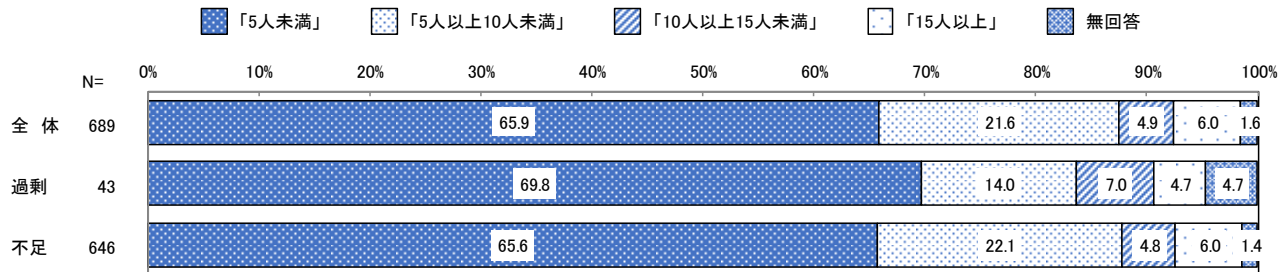
		全 体	過剰である	やや 過剰である	適正である	やや 不足している	不足している	無回答
全 体		1275	4	39	464	459	187	122
		100.0	0.3	3.1	36.4	36.0	14.7	9.6
業 種	農業	32	-	-	15	10	3	4
		100.0	-	-	46.9	31.3	9.4	12.5
	漁業	7	-	-	3	2	1	1
		100.0	-	-	42.9	28.6	14.3	14.3
	建設業	299	-	4	99	134	45	17
		100.0	-	1.3	33.1	44.8	15.1	5.7
	飲食品製造業	37	1	4	11	13	7	1
		100.0	2.7	10.8	29.7	35.1	18.9	2.7
	繊維工業	3	-	-	2	1	-	-
		100.0	-	-	66.7	33.3	-	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-
	素形材産業	2	-	-	1	1	-	-
		100.0	-	-	50.0	50.0	-	-
	産業機械製造業	1	-	-	1	-	-	-
		100.0	-	-	100.0	-	-	-
	電気電子情報関連産業	13	-	-	4	8	1	-
		100.0	-	-	30.8	61.5	7.7	-
	自動車関連産業	6	-	-	5	1	-	-
		100.0	-	-	83.3	16.7	-	-
	造船・船用工業	3	-	-	1	2	-	-
		100.0	-	-	33.3	66.7	-	-
	その他製造業	46	-	4	24	12	4	2
		100.0	-	8.7	52.2	26.1	8.7	4.3
	卸・小売業	164	-	9	65	65	5	20
		100.0	-	5.5	39.6	39.6	3.0	12.2
	宿泊業	69	-	-	17	21	22	9
		100.0	-	-	24.6	30.4	31.9	13.0
外食業	67	2	2	19	18	16	10	
	100.0	3.0	3.0	28.4	26.9	23.9	14.9	
介護	46	-	2	7	18	8	11	
	100.0	-	4.3	15.2	39.1	17.4	23.9	
その他医療・福祉	73	-	3	28	30	9	3	
	100.0	-	4.1	38.4	41.1	12.3	4.1	
自動車整備業	19	-	1	7	5	6	-	
	100.0	-	5.3	36.8	26.3	31.6	-	
ビルクリーニング	9	-	-	3	3	3	-	
	100.0	-	-	33.3	33.3	33.3	-	
航空業	2	-	-	1	1	-	-	
	100.0	-	-	50.0	50.0	-	-	
教育・学習支援業	60	-	3	30	13	7	7	
	100.0	-	5.0	50.0	21.7	11.7	11.7	
その他サービス業	153	1	3	61	53	24	11	
	100.0	0.7	2.0	39.9	34.6	15.7	7.2	
その他	164	-	4	60	48	26	26	
	100.0	-	2.4	36.6	29.3	15.9	15.9	

②過不足人数

問 35-①で「1、2」と回答した方に過剰人数を尋ねたところ、「5人未満」が69.8%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が14.0%、「15人以上」が4.7%となっている。

「4または5」と回答した方に不足人数を尋ねたところ、「5人未満」が65.6%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が22.1%、「15人以上」が6.0%となっている。

なお、問 35-①で「3」と回答した方は対象外となる。



従業員の充足状況等／②過不足の人数

(上段:件数、下段:%)

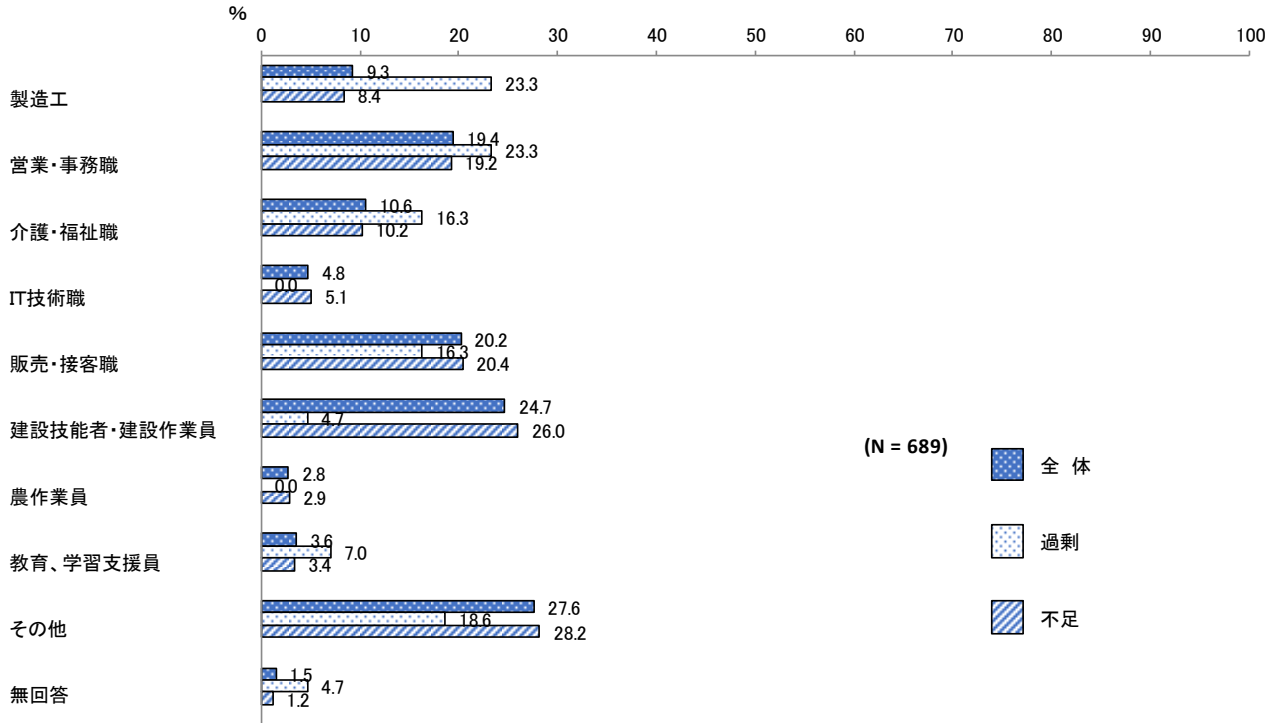
		全 体	「5人未満」	「5人以上10人未満」	「10人以上15人未満」	「15人以上」	無回答
全 体		689	454	149	34	41	11
		100.0	65.9	21.6	4.9	6.0	1.6
過不足区分	過剰	43	30	6	3	2	2
		100.0	69.8	14.0	7.0	4.7	4.7
	不足	646	424	143	31	39	9
		100.0	65.6	22.1	4.8	6.0	1.4

③過不足となっている職種（複数回答）

問 35-①で「1、2」と回答した方に職種を尋ねたところ、「建設技能者・建設作業員」が24.7%と最も高く、次いで「販売・接客職」が20.2%、「営業・事務職」が19.4%となっている。

「4または5」と回答した方に職種を尋ねたところ、「建設技能者・建設作業員」が26.0%と最も高く、次いで「販売・接客職」が20.4%、「営業・事務職」が19.2%となっている。

なお、問 35-①で「3」と回答した方は対象外となる。



従業員の充足状況等／③過不足の職種

(上段:件数、下段%)

		全体	製造工	営業・事務職	介護・福祉職	IT技術職	販売・接客職	建設技能者・建設作業員	農作業員	教育、学習支援員	その他	無回答
全体		689	64	134	73	33	139	170	19	25	190	10
		100.0	9.3	19.4	10.6	4.8	20.2	24.7	2.8	3.6	27.6	1.5
過不足区分	過剰	43	10	10	7	-	7	2	-	3	8	2
		100.0	23.3	23.3	16.3	-	16.3	4.7	-	7.0	18.6	4.7
過不足区分	不足	646	54	124	66	33	132	168	19	22	182	8
		100.0	8.4	19.2	10.2	5.1	20.4	26.0	2.9	3.4	28.2	1.2

○問 35-①で「1. 過剰」または「2. やや過剰」と回答した方のその他の回答結果

その他
ゴミ収集業
料理人
サービス業
自動車整備
制作
運送
運搬作業員
運転作業員

○問 35-①で「4. やや不足」または「5. 不足」と回答した方のその他の回答結果

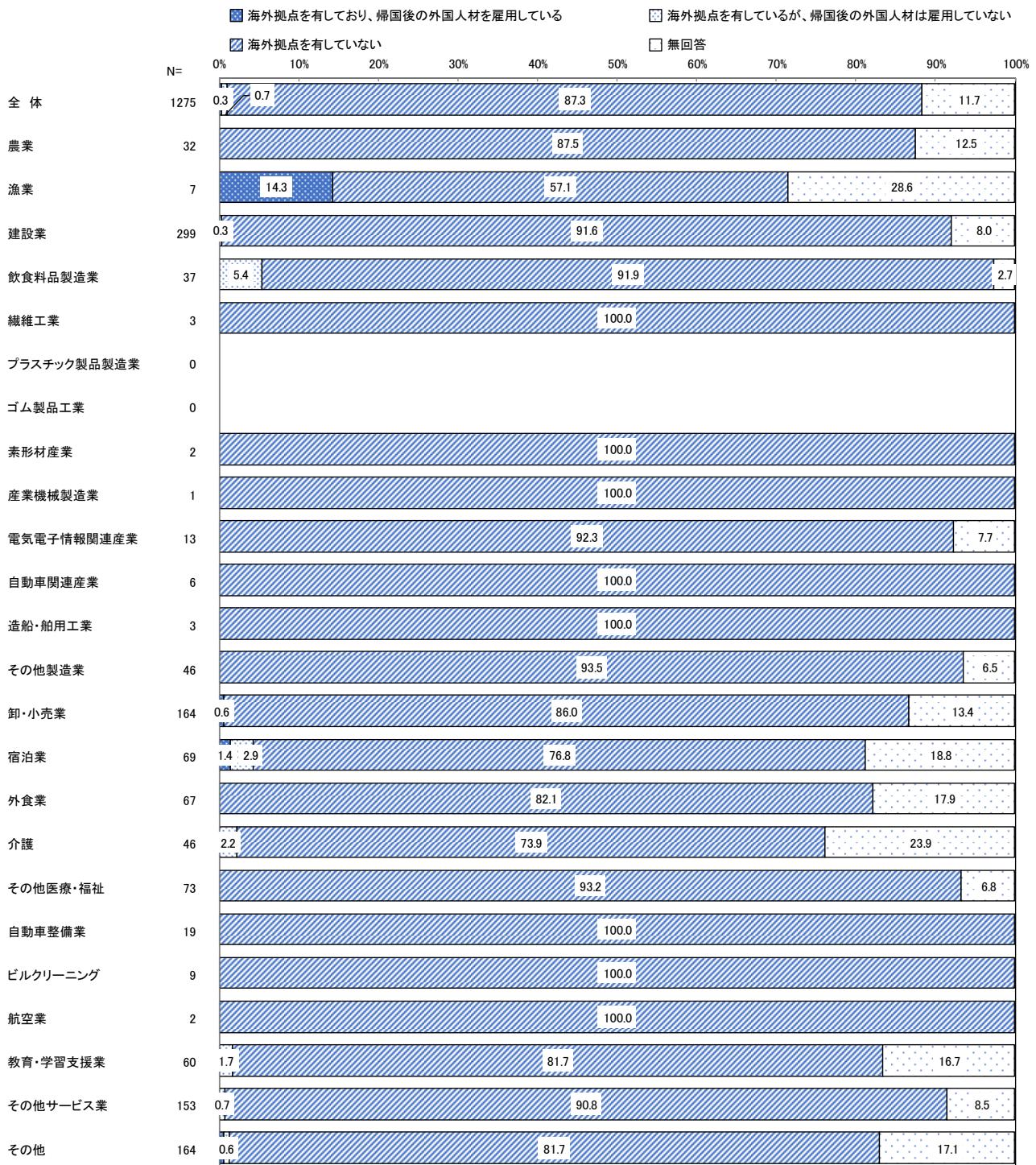
その他	カテゴリー	同一件数		
タクシー	タクシードライバー	9		
タクシードライバー				
タクシー乗務員				
ドライバー	ドライバー	8		
トラック運転手				
ガイド、大型バス運転手				
庫内作業、ドライバー				
運送ドライバー				
運転手				
運送業			運送・運輸・倉庫業 関連	26
運送業				
運輸業				
旅客運送業				
配送				
配送・整備				
配送人				
配達				
倉庫、配送				
倉庫作業員				
倉庫内仕分け作業				
飲食業	飲食業	20		
飲食				
飲食業（ホール厨房）				
飲食店				
食堂				
調理				
調理員				
調理職				
調理補助				
料理人				
清掃、調理	ビルメン テ・清掃業	12		
ビルメンテナンス業				
ビルメン対応				
エレベーターメンテナンス				
清掃				
清掃員				
清掃業				
清掃係				
受付・清掃			宿泊関連	8
客室清掃				

フロント、清掃		
ホテルサービス		
ホテル客室清掃員		
ホテル接客		
宿泊・サービス業		
観光協会		
警備、清掃	警備員	6
警備員		
警備業		
警備職		
自動車整備		
自動車整備士		
自動車整備職		
整備		
整備、運転手		
整備工員		
整備士		
整備職		
現場管理職	作業員	9
現場作業員		
作業員		
現場作業会		
荷役作業		
普通作業員		
港湾		
港湾作業員		
医療		
医療／看護師等		
看護師		
看護師・助手		
歯科		
一廃回収	産業廃棄・ ゴミ収集	4
ゴミ収集業		
一般家庭ごみ収集		
廃棄物収集運搬業		
産業廃棄物処理業		
建設技術者	建設機械メ ンテナンス	4
建設技術職		
建機メンテナンス		
建設機械運転手、大型運転手		
メカニック	機械メンテ ナンス・施 工管理	8
機械工		
管理		
設備管理員 清掃員		
施工管理技士		
施工管理者		
施工管理者		
施工管理職		
技術サービス		
専門技術		
専門職		
会計職		
測量技能者		
非破壊検査業		

スポーツクラブ ボウリング場	その他サービス業関連	35
ボウリング場		
フィットネス		
プロサッカークラブ運営		
ゴルフ練習場		
レンタカー		
レンタカーオペレーター		
美容 (エステ)		
美容業		
交通誘導員		
船員		
団体職員		
ENG 整備		
3DCG 映像制作		
オペレーター		
コールスタッフ		
シロアリ駆除		
データ入力		
マッサージ師		
マリン		
加工 (資材)		
外国語の堪能な方 バイリンガル		
記者		
空港ハンドリング		
空谷旅客ハンドリング業務		
自動車学校		
乗務員		
情報通信		
浄化槽維持管理		
植栽管理		
不動産業		
保育園		
養殖業		
サービス業		

(36) 海外拠点の有無と帰国後の外国人材の雇用方針

「海外拠点を有していない」が87.3%と最も高く、次いで「海外拠点を有しているが、帰国後の外国人材は雇用していない」が0.7%、「海外拠点を有しているが、帰国後の外国人材は雇用していない」が0.3%となっている。



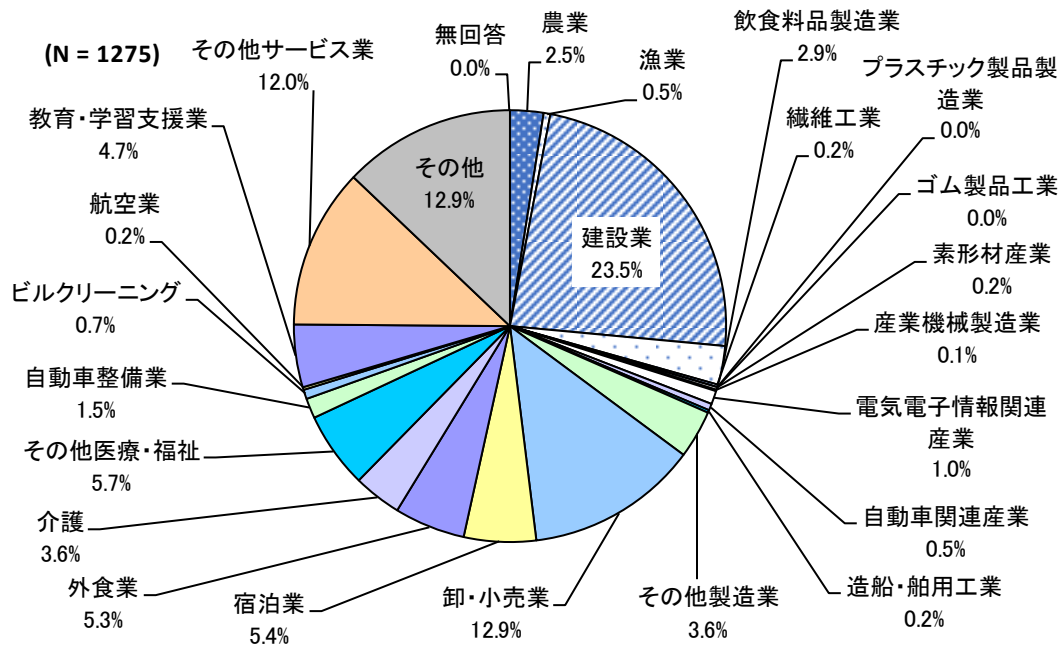
海外拠点の有無と帰国後の外国人材の雇用方針

(上段:件数、下段:%)

		全 体	海外拠点を有して おり、帰国後の 外国人材を雇用 している	海外拠点を有して いるが、帰国後の 外国人材は 雇用していない	海外拠点を有して いない	無回答
全 体		1275	4	9	1113	149
		100.0	0.3	0.7	87.3	11.7
業 種	農業	32	-	-	28	4
		100.0	-	-	87.5	12.5
	漁業	7	1	-	4	2
		100.0	14.3	-	57.1	28.6
	建設業	299	-	1	274	24
		100.0	-	0.3	91.6	8.0
	飲食料品製造業	37	-	2	34	1
		100.0	-	5.4	91.9	2.7
	繊維工業	3	-	-	3	-
		100.0	-	-	100.0	-
	プラスチック製品製造業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	ゴム製品工業	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
	素形材産業	2	-	-	2	-
		100.0	-	-	100.0	-
	産業機械製造業	1	-	-	1	-
		100.0	-	-	100.0	-
	電気電子情報関連産業	13	-	-	12	1
		100.0	-	-	92.3	7.7
	自動車関連産業	6	-	-	6	-
		100.0	-	-	100.0	-
	造船・船用工業	3	-	-	3	-
		100.0	-	-	100.0	-
	その他製造業	46	-	-	43	3
		100.0	-	-	93.5	6.5
	卸・小売業	164	1	-	141	22
		100.0	0.6	-	86.0	13.4
宿泊業	69	1	2	53	13	
	100.0	1.4	2.9	76.8	18.8	
外食業	67	-	-	55	12	
	100.0	-	-	82.1	17.9	
介護	46	-	1	34	11	
	100.0	-	2.2	73.9	23.9	
その他医療・福祉	73	-	-	68	5	
	100.0	-	-	93.2	6.8	
自動車整備業	19	-	-	19	-	
	100.0	-	-	100.0	-	
ビルクリーニング	9	-	-	9	-	
	100.0	-	-	100.0	-	
航空業	2	-	-	2	-	
	100.0	-	-	100.0	-	
教育・学習支援業	60	-	1	49	10	
	100.0	-	1.7	81.7	16.7	
その他サービス業	153	-	1	139	13	
	100.0	-	0.7	90.8	8.5	
その他	164	1	1	134	28	
	100.0	0.6	0.6	81.7	17.1	

(37) 業種

アンケート回答企業の業種は、「建設業」が23.5%と最も高く、次いで「卸・小売業」及び「その他」が12.9%となっている。

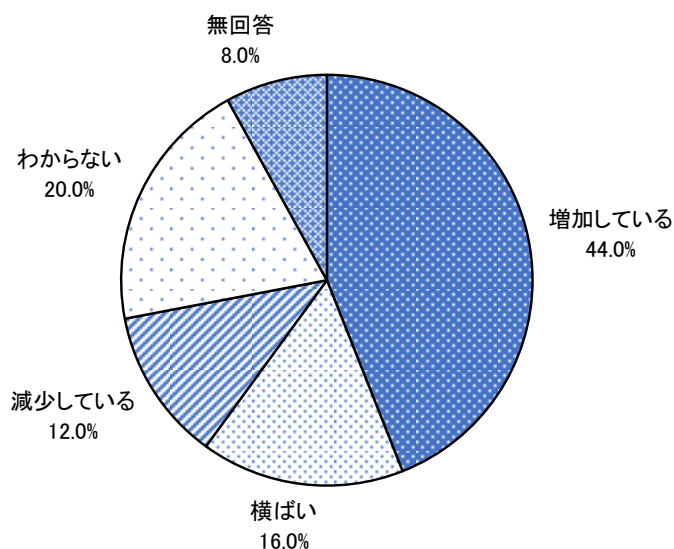


2. 登録支援機関・監理団体向けアンケート調査結果

(1) 企業からの外国人材受入ニーズの状況

「増加している」が44.0%と最も高く、次いで「わからない」が20.0%、「横ばい」が16.0%となっている。

(N = 25)



企業からの外国人材受入ニーズの状況

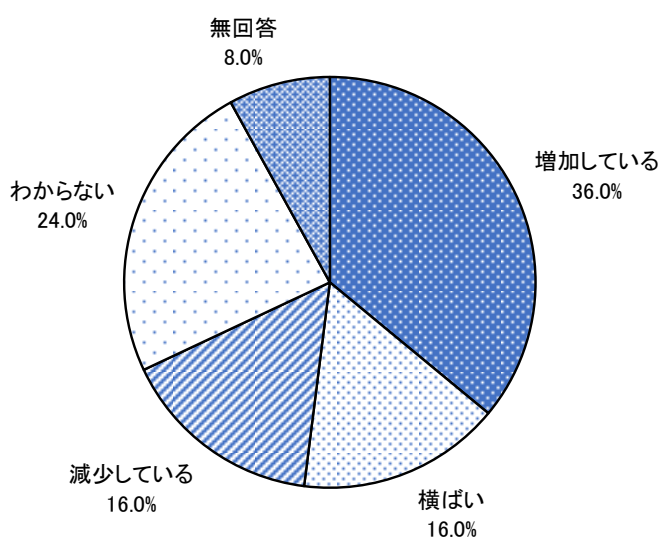
(上段: 件数、下段: %)

全体	増加している	横ばい	減少している	わからない	無回答
25	11	4	3	5	2
100.0	44.0	16.0	12.0	20.0	8.0

(2) 日本での就労を希望する外国人材の状況

「増加している」が36.0%と最も高く、次いで「わからない」が24.0%、「横ばい」及び「減少している」が16.0%となっている。

(N = 25)



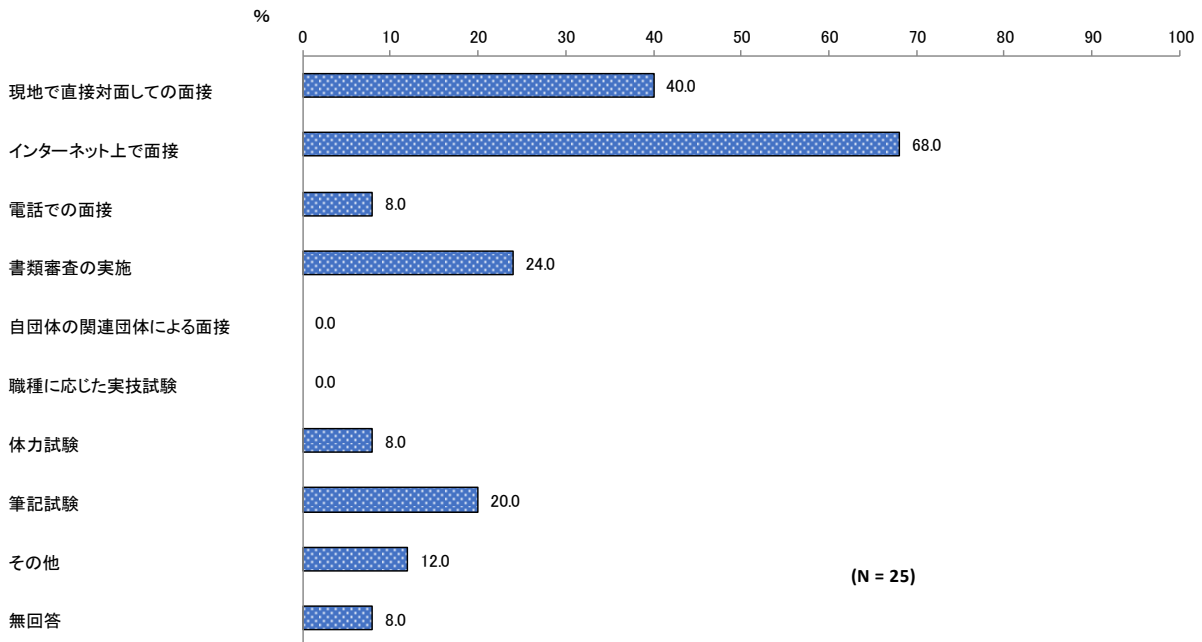
日本での就労を希望する外国人材の状況

(上段: 件数、下段: %)

全体	増加している	横ばい	減少している	わからない	無回答
25	9	4	4	6	2
100.0	36.0	16.0	16.0	24.0	8.0

(3) 外国人材に関する事前面接等の手法（複数回答）

「インターネット上で面接」が68.0%と最も高く、次いで「現地で直接対面しての面接」が40.0%、「書類審査の実施」が24.0%となっている。
その他の回答としては、「まだ受け入れてない」、「国内での面談」、「ZOOM」が確認された。

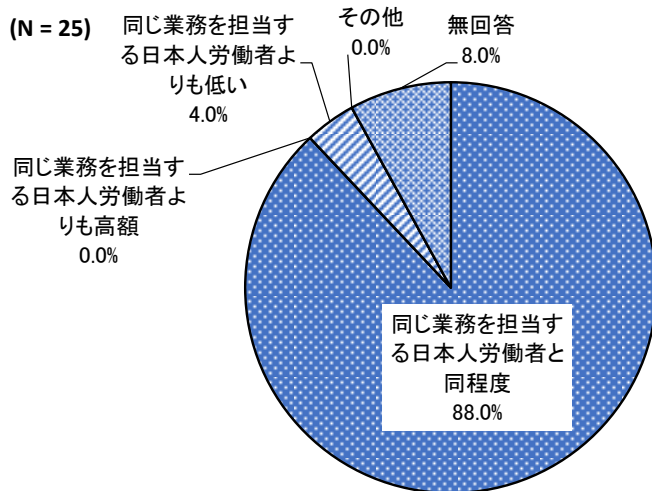


外国人材に関する事前面接等の手法 (上段: 件数、下段: %)

全体	現地で直接対面しての面接	インターネット上で面接	電話での面接	書類審査の実施	自団体の関連団体による面接	職種に応じた実技試験	体力試験	筆記試験	その他	無回答
25	10	17	2	6	-	-	2	5	3	2
100.0	40.0	68.0	8.0	24.0	-	-	8.0	20.0	12.0	8.0

(4) 受入企業の提示する外国人材への手当

「同じ業務を担当する日本人労働者と同程度」が88.0%と最も高く、次いで「同じ業務を担当する日本人労働者よりも低い」が4.0%となっている。

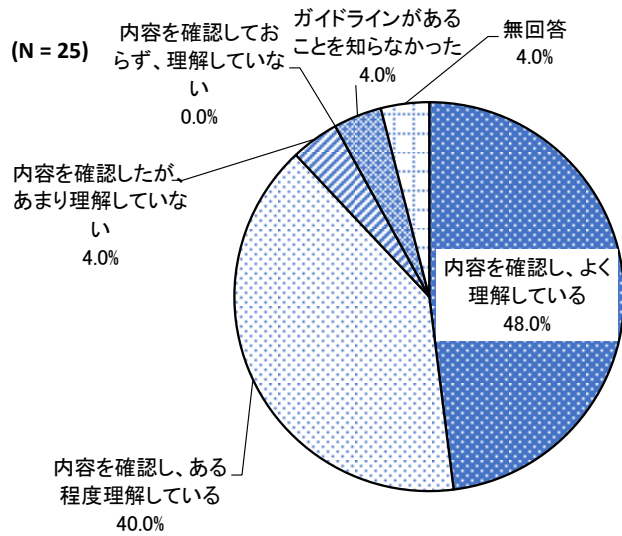


受入企業の提示する外国人材への手当 (上段: 件数、下段: %)

全体	同じ業務を担当する日本人労働者と同程度	同じ業務を担当する日本人労働者よりも高額	同じ業務を担当する日本人労働者よりも低い	その他	無回答
25	22	-	1	-	2
100.0	88.0	-	4.0	-	8.0

(5) 同一労働同一賃金ガイドラインについて

「内容を確認し、よく理解している」が48.0%と最も高く、次いで「内容を確認し、ある程度理解している」が40.0%、「内容を確認したが、あまり理解していない」及び「ガイドラインがあることを知らなかった」が4.0%となっている。



同一労働同一賃金ガイドラインについて

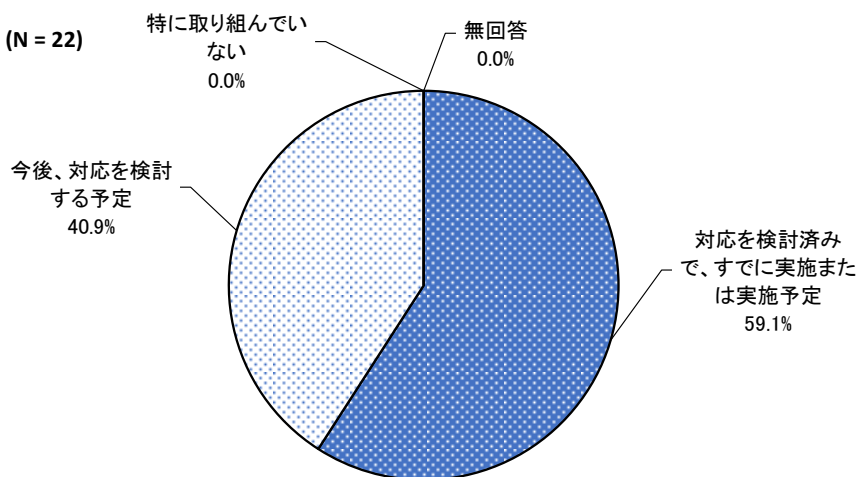
(上段:件数、下段:%)

全体	内容を確認し、よく理解している	内容を確認し、ある程度理解している	内容を確認したが、あまり理解していない	内容を確認しておらず、理解していない	ガイドラインがあることを知らなかった	無回答
25	12	10	1	-	1	1
100.0	48.0	40.0	4.0	-	4.0	4.0

(6) 同一労働同一賃金ガイドラインへの対応の実施状況

問5で「1. 内容を確認し、よく理解している」または「2. 内容を確認し、ある程度理解している」と回答した方に実施状況を尋ねたところ、「対応を検討済みで、すでに実施または実施予定」が59.1%を占め、「今後、対応を検討する予定」が40.9%となっている。

なお、「対応を検討済みで、すでに実施または実施予定」と回答した方に具体的な内容を尋ねたところ「同一労働、同一賃金の対応、福利厚生の同一適用」や「その条件でないと申請できない」、「正社員とパートの仕事内容に応じた賃金の設定」、「日本人労働者と同程度の待遇」、「日本人の待遇を確認している」、「現在外国人の受入はまだ実施されていない」が確認された。



同一労働同一賃金ガイドラインへの対応の実施状況

(上段:件数、下段:%)

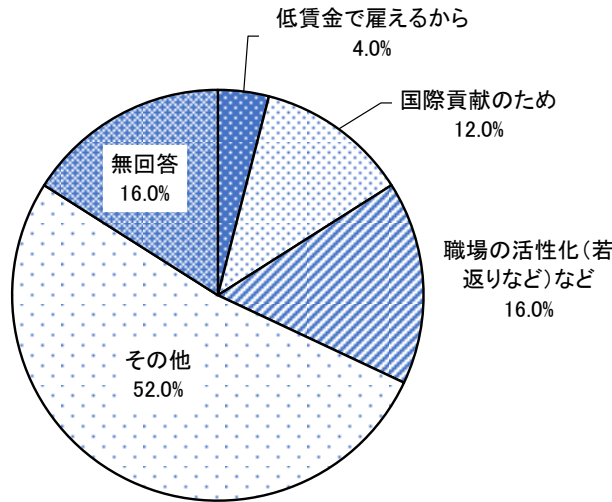
全体	対応を検討済みで、すでに実施または実施予定	今後、対応を検討する予定	特に取り組んでいない
22	13	9	-
100.0	59.1	40.9	-

(7) 企業が外国人材を受け入れる主な理由

「職場の活性化(若返りなど)など」が16.0%と最も高く、次いで「国際貢献のため」が12.0%、「低賃金で雇えるから」が4.0%となっている。

その他の回答としては「人手不足」の8件をはじめ、「国内人材の求職者が少ない」、「募集しても集まらない」、「日本人が集まらない」、「労働力不足」、「人材確保のため」、「特定技能が人手不足」が確認された。

(N = 25)



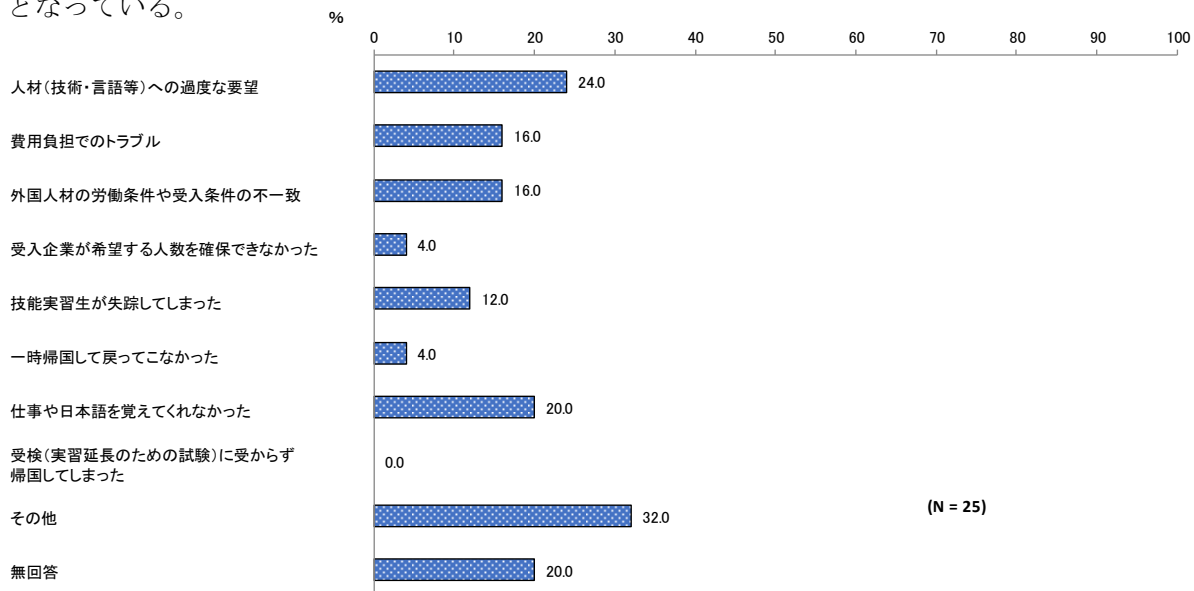
企業が外国人材を受け入れる主な理由

(上段:件数、下段:%)

全体	低賃金で雇えるから	国際貢献のため	職場の活性化(若返りなど)など	その他	無回答
25	1	3	4	13	4
100.0	4.0	12.0	16.0	52.0	16.0

(8) 人材マッチングの際の受入企業とのトラブルについて (複数回答)

「人材(技術・言語等)への過度な要望」が24.0%と最も高く、次いで「仕事や日本語を覚えてくれなかった」が20.0%、「費用負担でのトラブル」及び「外国人材の労働条件や受入条件の不一致」が16.0%となっている。



人材マッチングの際の受入企業とのトラブルについて

(上段:件数、下段:%)

全体	人材(技術・言語等)への過度な要望	費用負担でのトラブル	外国人材の労働条件や受入条件の不一致	受入企業が希望する人数を確保できなかった	技能実習生が失踪してしまった	一時帰国して戻ってこなかった	仕事や日本語を覚えてくれなかった	受検(実習延長のための試験)に受からず帰国してしまった	その他	無回答
25	6	4	4	1	3	1	5	-	8	5
100.0	24.0	16.0	16.0	4.0	12.0	4.0	20.0	-	32.0	20.0

(9) トラブルの解決方法

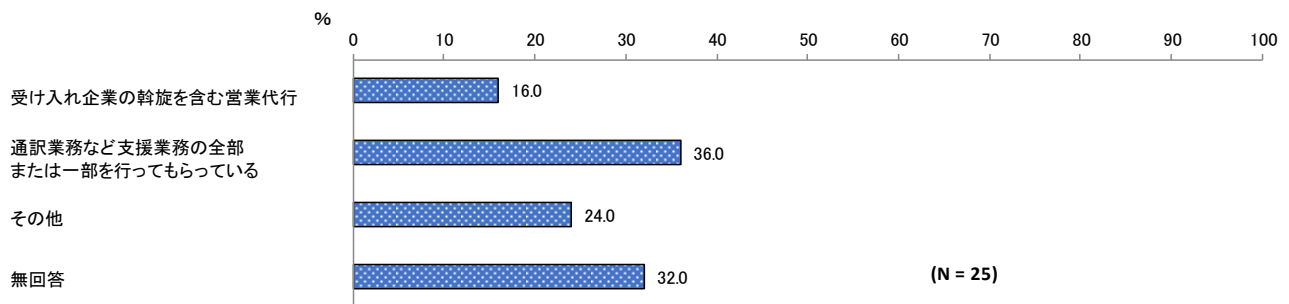
トラブル解決の具体的な内容としては、以下が確認された。

具体的内容
失踪時の管理にかかる費用負担
退職していただいた
理解して頂く・改善策をまとめて取り組む
費用の内容を事前に説明し、納得できないようであれば契約しないこととした
退職原因は給与で県外への転職でした受入先の待遇改善は必要と思います
しっかりとした条件の提示をしていく
月1回の定期的面談、また緊急時やトラブルの時の細かいサポート、両者の中で話し合いを適時行う
日本語を覚えられるように、勉強会などを行っている

(10) 送り出し機関と関わりについて (複数回答)

「通訳業務など支援業務の全部または一部を行っている」が36.0%と最も高く、次いで「受け入れ企業の斡旋を含む営業代行」が16.0%となっている。

その他の回答として「技能実習生は対応していない」、「現在受け入れ実績なし」、「日本留学の募集代理店」が確認された。



送り出し機関との関わりについて

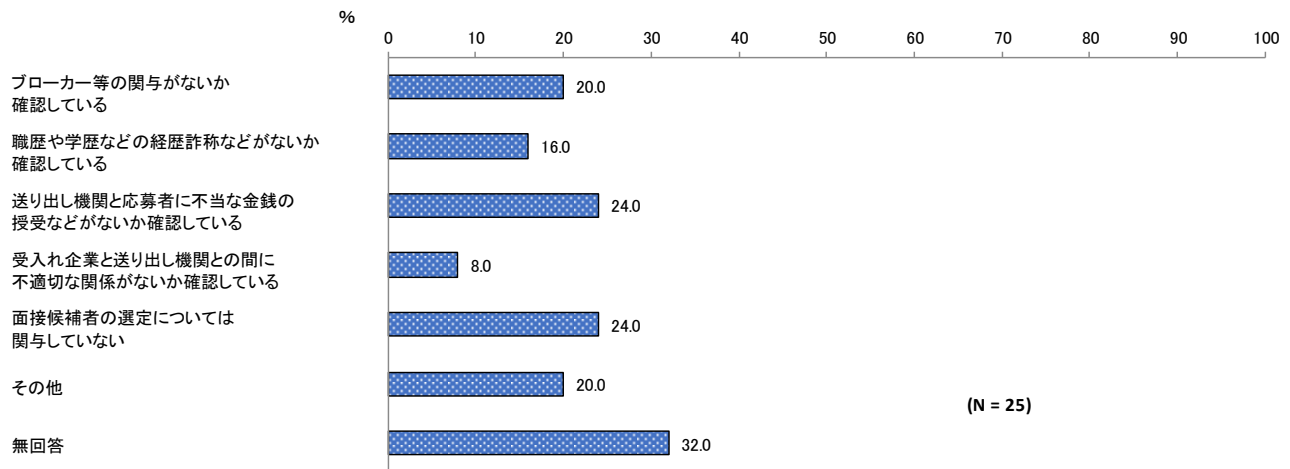
(上段: 件数、下段: %)

全体	受け入れ企業の 斡旋を含む営業 代行	通訳業務など支 援業務の全部ま たは一部を行っ て もらっている	その他	無回答
25	4	9	6	8
100.0	16.0	36.0	24.0	32.0

(11) 送り出し機関が技能実習生を募集し面接候補者を選定するまでの過程における関わり（複数回答）

「送り出し機関と応募者に不当な金銭の授受などがいないか確認している」及び「面接候補者の選定については関与していない」が 24.0%と最も高く、次いで「ブローカー等の関与がないか確認している」が 20.0%となっている。

その他の回答として「技能実習生は対応していない」が 3 件確認された。



送り出し機関が技能実習生を募集し面接候補者を選定するまでの過程における関わり (上段: 件数、下段: %)

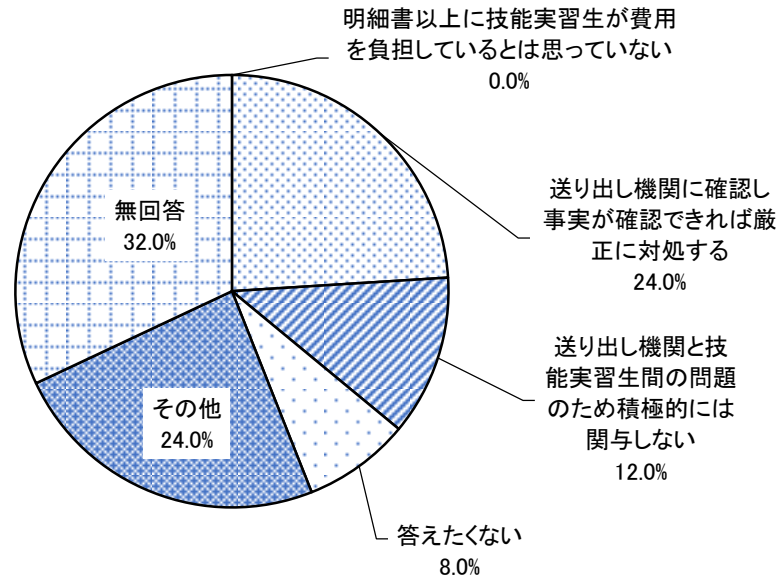
全体	ブローカー等の関与がないか確認している	職歴や学歴などの経歴詐称などがいないか確認している	送り出し機関と応募者に不当な金銭の授受などがいないか確認している	受入れ企業と送り出し機関との間に不適切な関係がないか確認している	面接候補者の選定については関与していない	その他	無回答
25	5	4	6	2	6	5	8
100.0	20.0	16.0	24.0	8.0	24.0	20.0	32.0

(12) 送り出し機関から提出された「技能実習の準備に関し本国で支払った費用の明細書」に記載がある以上に技能実習生が費用負担をしている可能性がある場合の対応について（複数回答）

「送り出し機関に確認し事実が確認できれば厳正に対処する」が24.0%と最も高く、次いで「送り出し機関と技能実習生間の問題のため積極的には関与しない」が12.0%、「答えたくない」が8.0%となっている。

その他の回答としては「技能実習生の受け入れなし」とする回答が4件確認されたほか、「送り出し機関とのやりとりはなく国内人材のみ対象としている」が確認された。

(N = 25)



明細書記載以上の費用負担がある可能性への対応

(上段: 件数、下段: %)

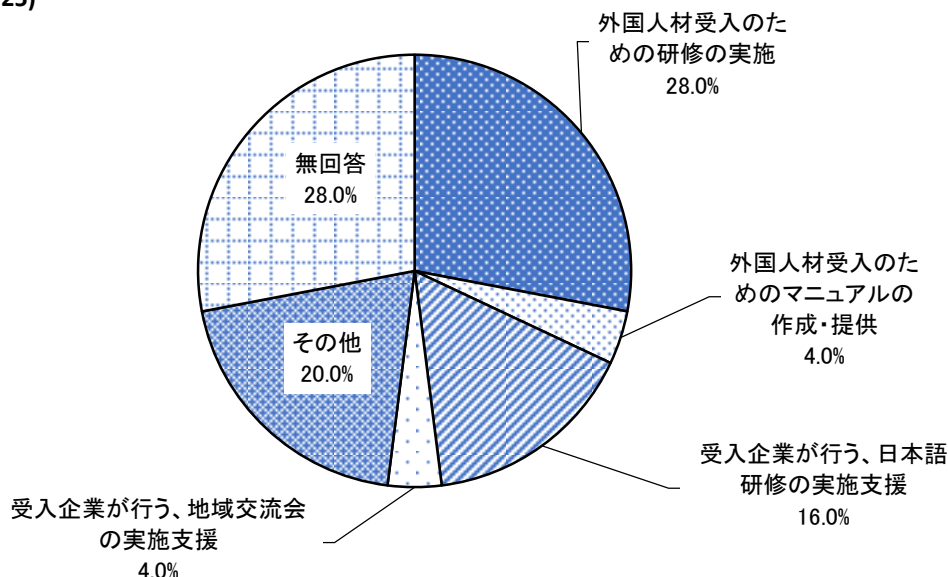
全体	明細書以上に技能実習生が費用を負担しているとは思っていない	送り出し機関に確認し事実が確認できれば厳正に対処する	送り出し機関と技能実習生間の問題のため積極的には関与しない	答えたくない	その他	無回答
25	-	6	3	2	6	8
100.0	-	24.0	12.0	8.0	24.0	32.0

(13) 受入企業に対し特に重視して行っている支援

「外国人材受入のための研修の実施」が28.0%と最も高く、次いで「受入企業が行う、日本語研修の実施支援」が16.0%、「外国人材受入のためのマニュアルの作成・提供」及び「受入企業が行う、地域交流会の実施支援」が4.0%となっている。

その他の回答としては「職場・住居でのトラブル事前予防」や「日本人との格差をつけないように伝える」、「留学生を中心として特定技能のサポートをしている」、「法令遵守」が確認された。

(N = 25)



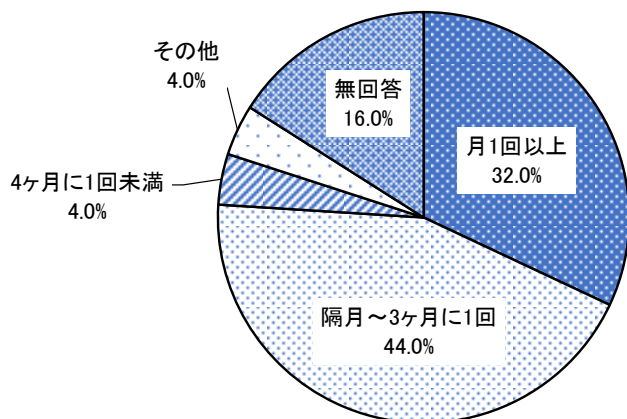
受入企業に対し特に重視して行っている支援 (上段:件数、下段:%)

全体	外国人材受入のための研修の実施	外国人材受入のためのマニュアルの作成・提供	受入企業が行う、日本語研修の実施支援	受入企業が行う、地域交流会の実施支援	その他	無回答
25	7	1	4	1	5	7
100.0	28.0	4.0	16.0	4.0	20.0	28.0

(14) 受入企業に対する指導や支援の頻度

「隔月～3ヶ月に1回」が44.0%と最も高く、次いで「月1回以上」が32.0%、「4ヶ月に1回未満」が4.0%となっている。

(N = 25)



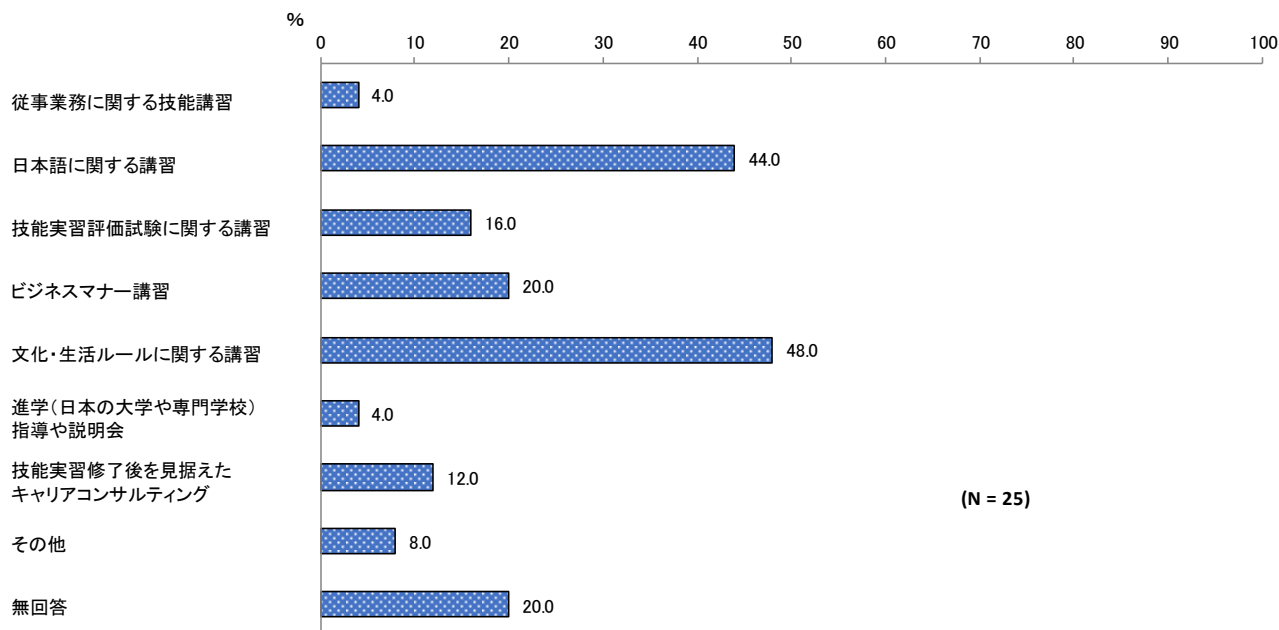
受入企業に対する指導や支援の頻度 (上段:件数、下段:%)

全体	月1回以上	隔月～3ヶ月に1回	4ヶ月に1回未満	その他	無回答
25	8	11	1	1	4
100.0	32.0	44.0	4.0	4.0	16.0

(15) 外国人材に対して行っている講習等支援について（複数回答）

「文化・生活ルールに関する講習」が48.0%と最も高く、次いで「日本語に関する講習」が44.0%、「ビジネスマナー講習」が20.0%となっている。

その他の回答としては「技能実習生は対応していない」が確認された。



外国人材に対し行っている講習等支援について

(上段:件数、下段:%)

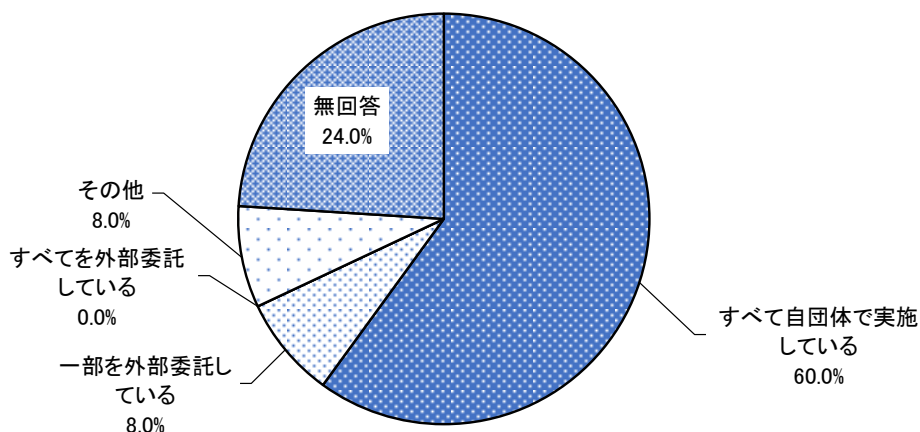
全体	従事業務に関する技能講習	日本語に関する講習	技能実習評価試験に関する講習	ビジネスマナー講習	文化・生活ルールに関する講習	進学(日本の大学や専門学校)指導や説明会	技能実習修了後を見据えたキャリアコンサルティング	その他	無回答
25	1	11	4	5	12	1	3	2	5
100.0	4.0	44.0	16.0	20.0	48.0	4.0	12.0	8.0	20.0

(16) 講習支援について自団体に実施しているかどうか

「すべて自団体に実施している」が60.0%と最も高く、次いで「一部を外部委託している」が8.0%となっている。

「一部を外部委託している」の具合的な内容としては、「社労士」が確認された。その他の回答としては「技能実習生は対応していない」、「情報提供」が確認された。

(N = 25)



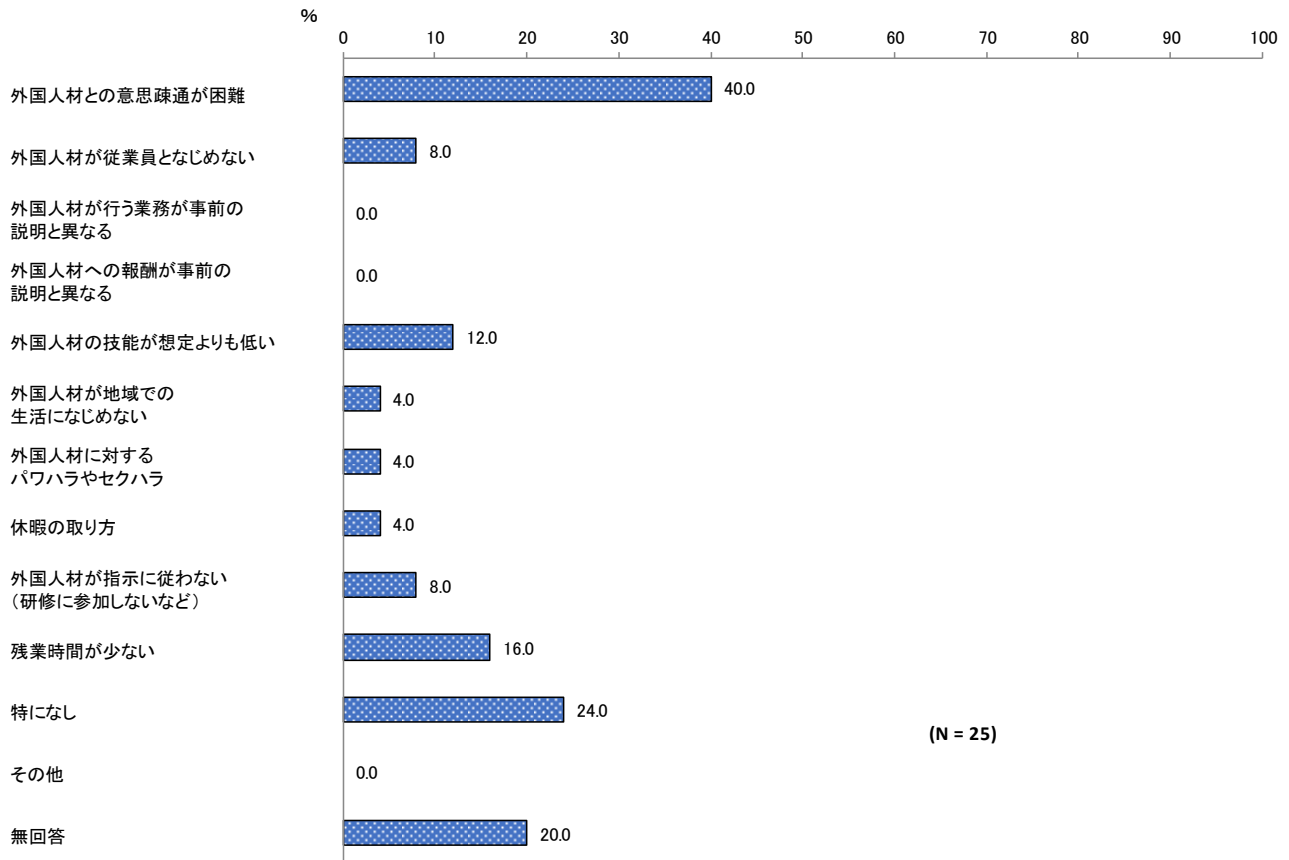
講習支援について自団体に実施しているかどうか

(上段:件数、下段:%)

全体	すべて自団体に実施している	一部を外部委託している	すべてを外部委託している	その他	無回答
25	15	2	-	2	6
100.0	60.0	8.0	-	8.0	24.0

(17) 受入企業・外国人材間における受け入れ期間中のトラブル等 (複数回答)

「外国人材との意思疎通が困難」が40.0%と最も高く、次いで「残業時間が少ない」が16.0%、「外国人材の技能が想定よりも低い」が12.0%となっている（「特になし」を除く）。



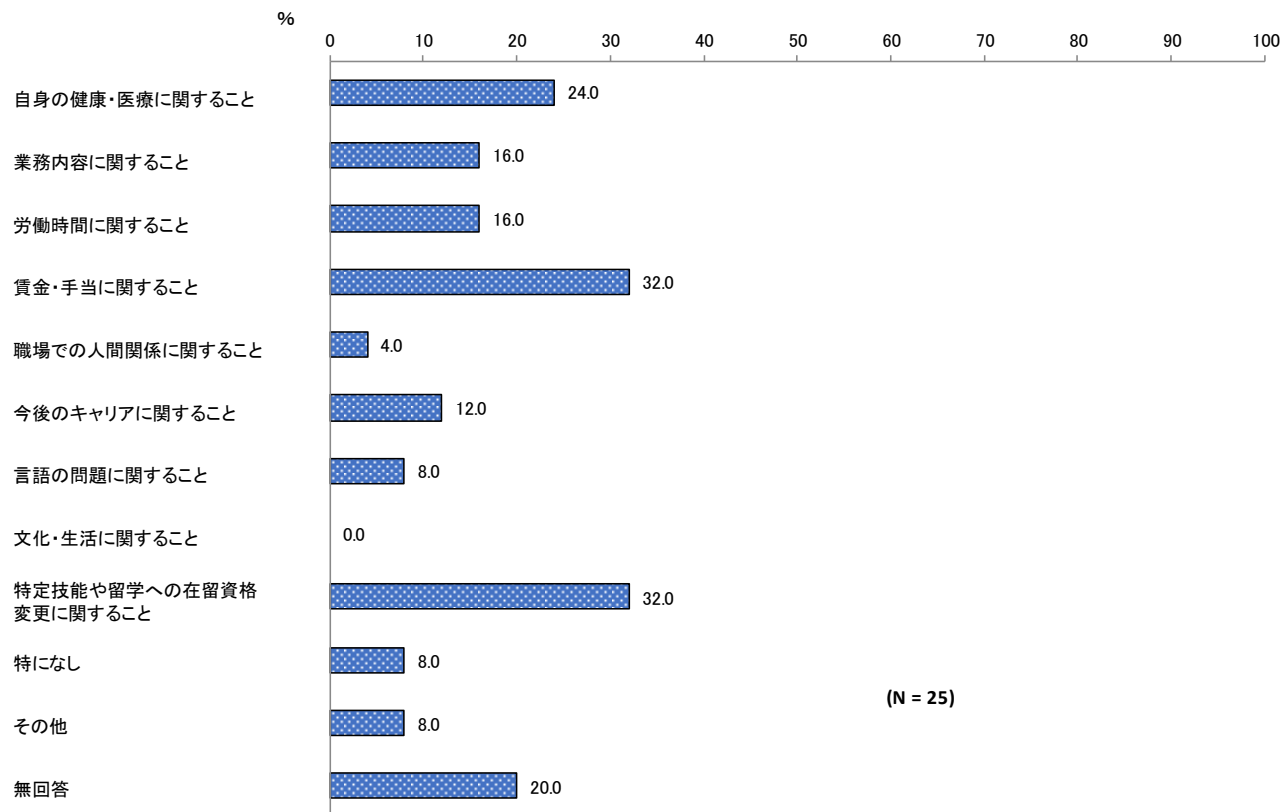
受入企業・外国人材における受け入れ期間中のトラブル等 (上段: 件数、下段: %)

全体	外国人材との意思疎通が困難	外国人材が従業員となじめない	外国人材が行う業務が事前の説明と異なる	外国人材への報酬が事前の説明と異なる	外国人材の技能が想定よりも低い	外国人材が地域での生活になじめない	外国人材に対するパワハラやセクハラ	休暇の取り方	外国人材が指示に従わない(研修に参加しないなど)	残業時間が少ない	特になし	その他	無回答
25	10	2	-	-	3	1	1	1	2	4	6	-	5
100.0	40.0	8.0	-	-	12.0	4.0	4.0	4.0	8.0	16.0	24.0	-	20.0

(18) 外国人材から受ける相談内容について (複数回答)

「賃金・手当に関すること」及び「特定技能や留学への在留資格変更に関すること」が32.0%と最も高く、次いで「自身の健康・医療に関すること」が24.0%となっている。

その他の回答としては「給与明細の読み方」が確認された。



外国人材から受ける相談内容について

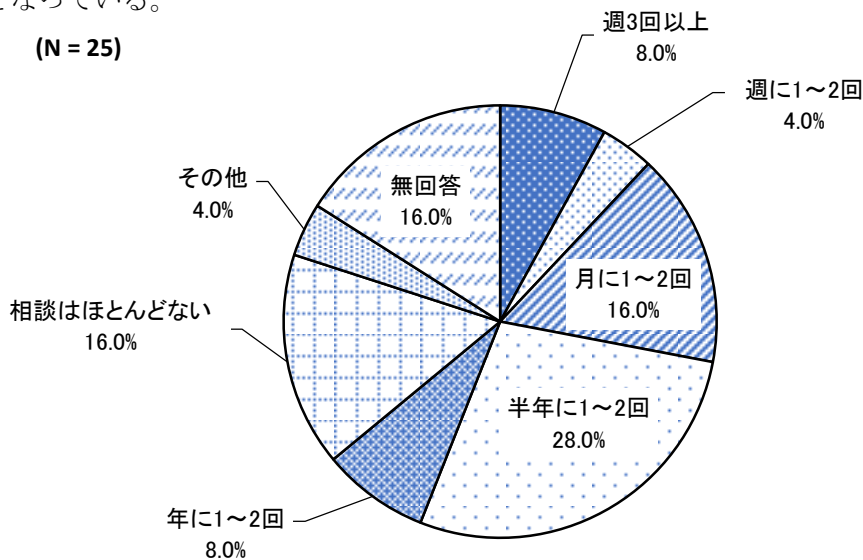
(上段: 件数、下段: %)

全体	自身の健康・医療に関すること	業務内容に関すること	労働時間に関すること	賃金・手当に関すること	職場での人間関係に関すること	今後のキャリアに関すること	言語の問題に関すること	文化・生活に関すること	特定技能や留学への在留資格変更に関すること	特になし	その他	無回答
25	6	4	4	8	1	3	2	-	8	2	2	5
100.0	24.0	16.0	16.0	32.0	4.0	12.0	8.0	-	32.0	8.0	8.0	20.0

(19) 外国人材から相談を受ける頻度

「半年に1~2回」が28.0%と最も高く、次いで「月に1~2回」及び「相談はほとんどない」が16.0%となっている。

(N = 25)



外国人材から相談を受ける頻度

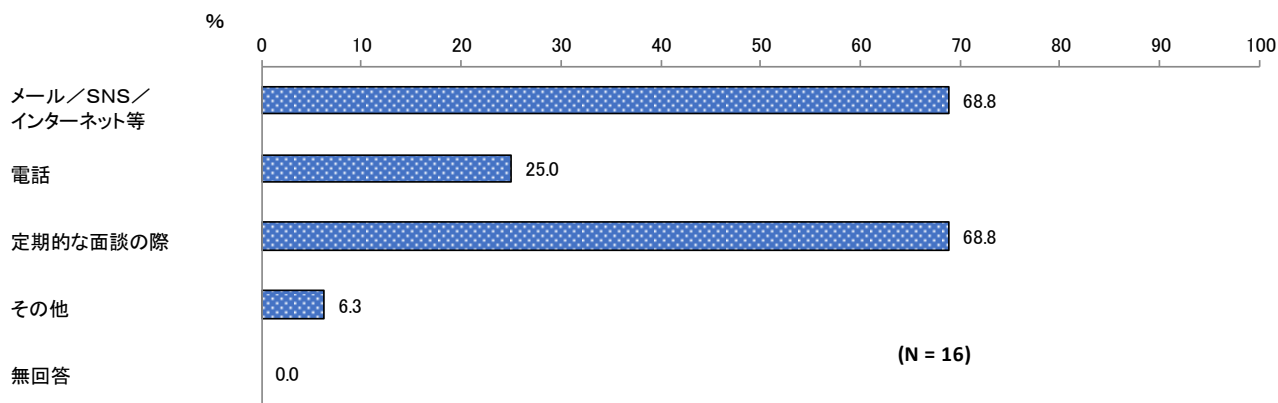
(上段:件数、下段:%)

全体	週3回以上	週に1~2回	月に1~2回	半年に1~2回	年に1~2回	相談はほとんどない	その他	無回答
25	2	1	4	7	2	4	1	4
100.0	8.0	4.0	16.0	28.0	8.0	16.0	4.0	16.0

(20) 外国人材からの相談方法について (複数回答)

問19で「1~5」と回答した方にどのような方法を使って相談があるかを尋ねたところ、「メール/SNS/インターネット等」及び「定期的な面談の際」が68.8%と最も高く、次いで「電話」が25.0%となっている。

その他の回答内容としては「通訳を通して」が確認された。



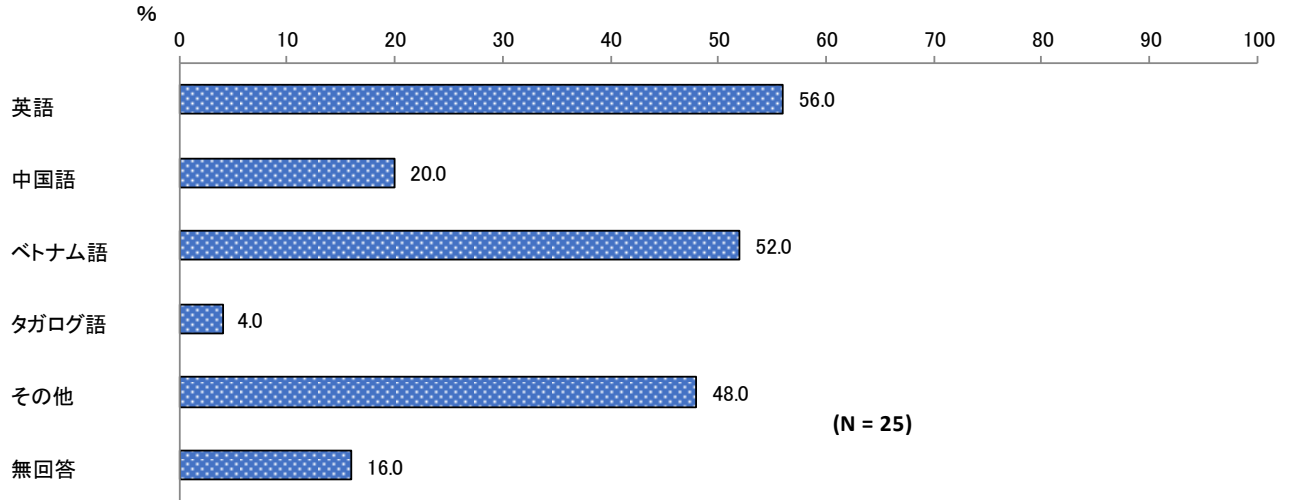
外国人材からの相談方法について

(上段:件数、下段:%)

全体	メール/SNS/インターネット等	電話	定期的な面談の際	その他
16	11	4	11	1
100.0	68.8	25.0	68.8	6.3

(21) 外国人材から相談を受ける際に対応可能な外国語（複数回答）

「英語」が56.0%と最も高く、次いで「ベトナム語」が52.0%、「中国語」が20.0%となっている。その他の回答としては「ミャンマー（ビルマ）語」が4件、「ネパール語」が4件、「インドネシア語」が3件のほか「スペイン語」が確認された。



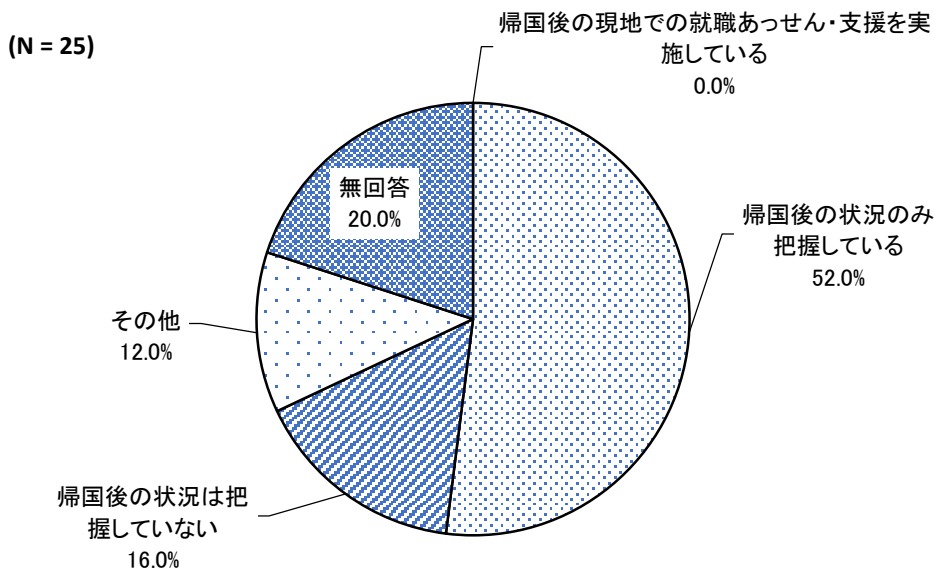
外国人材から相談を受ける際に対応可能な外国語 (上段: 件数、下段: %)

全体	英語	中国語	ベトナム語	タガログ語	その他	無回答
25	14	5	13	1	12	4
100.0	56.0	20.0	52.0	4.0	48.0	16.0

(22) 外国人材帰国後のフォローについて

「帰国後の状況のみ把握している」が52.0%と最も高く、次いで「帰国後の状況は把握していない」が16.0%となっている。

その他の回答としては「帰国後の状況を把握したい」が確認された。



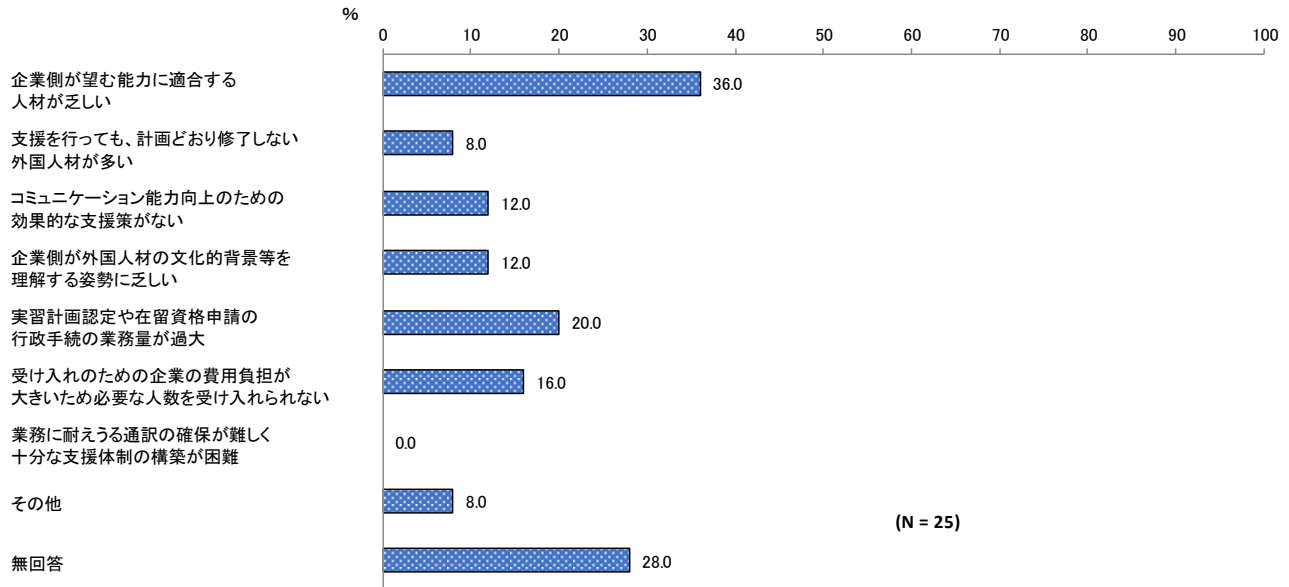
外国人材帰国後のフォローについて (上段: 件数、下段: %)

全体	帰国後の現地での就職あっせん・支援を実施している	帰国後の状況のみ把握している	帰国後の状況は把握していない	その他	無回答
25	-	13	4	3	5
100.0	-	52.0	16.0	12.0	20.0

(23) 受入企業への支援で困っていること (複数回答)

「企業側が望む能力に適合する人材が乏しい」が 36.0%と最も高く、次いで「実習計画認定や在留資格申請の行政手続の業務量が過大」が 20.0%、「受け入れのための企業の費用負担が大きいため必要な人数を受け入れられない」が 16.0%となっている。

その他の回答としては「離島、遠隔地の支援対応。支援業務に対して現在の支援料は低く設定されている (見合わない)」が確認された。



受入企業への支援で困っていること

(上段:件数、下段:%)

全体	企業側が望む能力に適合する人材が乏しい	支援を行っても、計画どおり修了しない外国人材が多い	コミュニケーション能力向上のための効果的な支援策がない	企業側が外国人材の文化的背景等を理解する姿勢に乏しい	実習計画認定や在留資格申請の行政手続の業務量が過大	受け入れのための企業の費用負担が大きいため必要な人数を受け入れられない	業務に耐える通訳の確保が難しく十分な支援体制の構築が困難	その他	無回答
25	9	2	3	3	5	4	-	2	7
100.0	36.0	8.0	12.0	12.0	20.0	16.0	-	8.0	28.0

(24) 技能実習制度のメリット・デメリット

メリット
3年間の雇用が出来る事がすごく良い
事前に実習予定期間を定めて実施する点
資格ナシでも、人材確保ができる
転職されない。解雇されない。新規入国のハードルが低い
開発途上国など経済発展を担う、人材育成をはかり、国際協力に貢献できるとともに労働人材不足を補うことができる
技能実習計画を組むので、転職されない（安定した雇用を見込める）。候補者を集めやすい
デメリット
戦力になるのに時間がかかる
移行対象職種がまだ多くない。横断的作業を割当てづらい。着任までの期間がどうしても長い
ビジネスで、紹介手数料等で、実習生の負担金が多い
転職できない。解雇できない。失踪されやすい。作成書類が多い
費用が高額かつ受入人数の制限がある。そもそも日本で生活をした事がなく、日本語もほぼ話せない人を受入れるので企業側の負担が大きいと思う。お互いに転職できない、解雇できないとしばられるのは大変
導入当初はコミュニケーションが困難で、日本人以上のケアが必要
日本語の勉強やる気が人それぞれ。受入れ申請作業が多い
改善すべき点
日本語能力
改善不可
もっと留学生を經由して、就労する人を増やすべきだと思う
もっと日本語への興味をもたせたい

(25) 特定技能制度のメリット・デメリット

メリット
戦力になる事
受入人数に制限がないため、人材不足の緩和が期待できる。一定の知識、技能を有した人材を得られる
申請がシンプルで管理しやすい
即戦力になる転職できる意識が高い
職場の変更が可能であること
優秀な人材確保につながる
労働者としての明確な立場、5年の期間
雇用できる人数の制限がない。配属までのコストが安い
雇用できる人数の制限がない。配属までのコストが安い
デメリット
現地国試験がほとんど実施されていない。職種が少ない
・転職により、県外などの賃金・待遇の良い先へ人材が流出しやすい ・国によっては、初期費用が高くなることもあり、転職するリスクを踏まえると受入にあたっては、より慎重に判断しなければいけない
外国での要件を満たす人材確保が困難
転職される。新規入国のハードルが高い。試験合格していない元技能実習生は、元実習先等に、入国に必要な書類を作成してもらわなければならない
全ての費用・会費（建設業）が高い
技能実習よりは、縛られないので、お互いにとっていい反面、地方から都会への転職がどんどん出てくると思われるのでその対策をした方がいい
5年の在留期間後の選択肢が少ない
転職されてしまう可能性がある
転職されてしまう可能性がある。候補者が集めにくい
改善すべき点
ハードルが高い
今後、国外試験が安定的に実施されるようになったと仮定して、「転職の自由を妨げてはならない」「渡航費の貸付不可」というのは企業・人材双方の為にならないと感じる
企業側の責任者が「1ヶ月以上外国人材を受入した実績」があれば登録支援機関に委託しなくて済む為、『1ヶ月だけ支援して欲しい』という依頼が多い
県外などへ転職により初期費用や技術教育に要した時間のロスが生じる。受入経営体の負担増加が懸念される。国内人材より雇用の経費がかさむケースも想定され、転職、県外流出がなくなるような制度、就労環境への支援策が必要
外国における教育センターで、日本語主導で条件クリアできるように促す
試験が必須でなかった時期の元実習生の手続内容
一年以内に変更できないように設定
受け入れ企業と管理団体以外の会費を無くしてほしい
入社しても、すぐやめるリスクがあり、採用費用を考えて導入できない企業が多いと思うので、留学生を経由して入社させられる様にした方がいいと思う
申請手続の煩雑さ
申請書類の簡素化
1年契約だが、半年で転職しないように改善していかないといけない

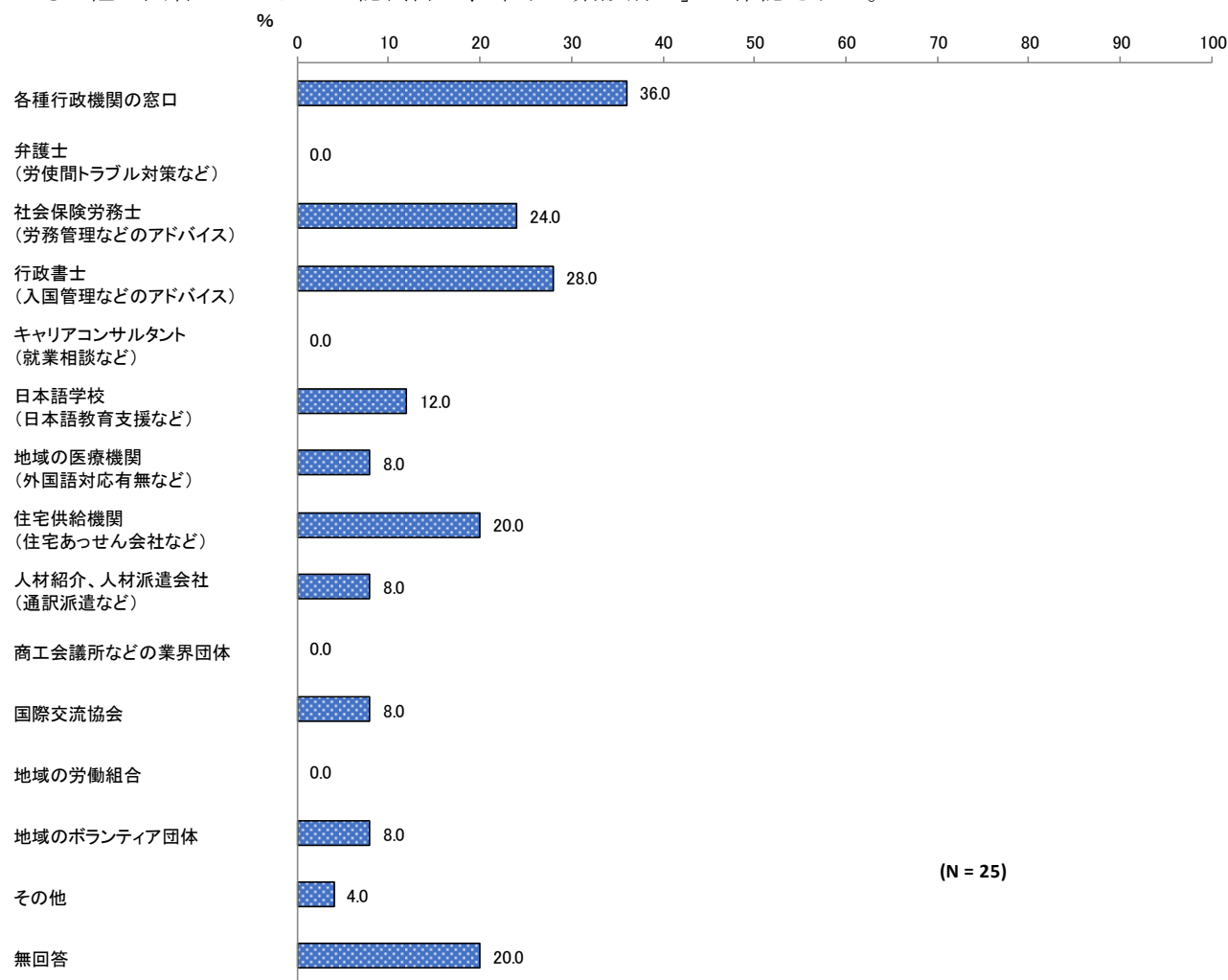
(26) 支援実績の成功事例について

成功事例	理由
無回答	技能実習から特定技能への移行だった為、人材側・企業側ともに高い満足度の様子（事前の相互理解）
高齢化や人材確保が厳しい中で、活性化、企業の業務改善に貢献	活性化。人手不足の解消、職場の雰囲気が明るくなった
留学生から特定技能への移行	自分の目指す分野の試験に合格すると、就職の道が広がるので、意識が向上した
留学生→特定技能介護の事例。若い人材が入社したことで、マンパワーだけでなく、活性化したとの声があった	留学生を経由したことで、日本語力だけでなく、日本社会への理解が深まった
介護業界の人手不足	若い人材、施設内部が明るくなった

(27) 外国人材が増加するにあたって相談したい機関について（複数回答）

「各種行政機関の窓口」が 36.0%と最も高く、次いで「行政書士（入国管理などのアドバイス）」が 28.0%、「社会保険労務士（労務管理などのアドバイス）」が 24.0%となっている。

その他の回答としては「公認会計士、中小企業診断士」が確認された。



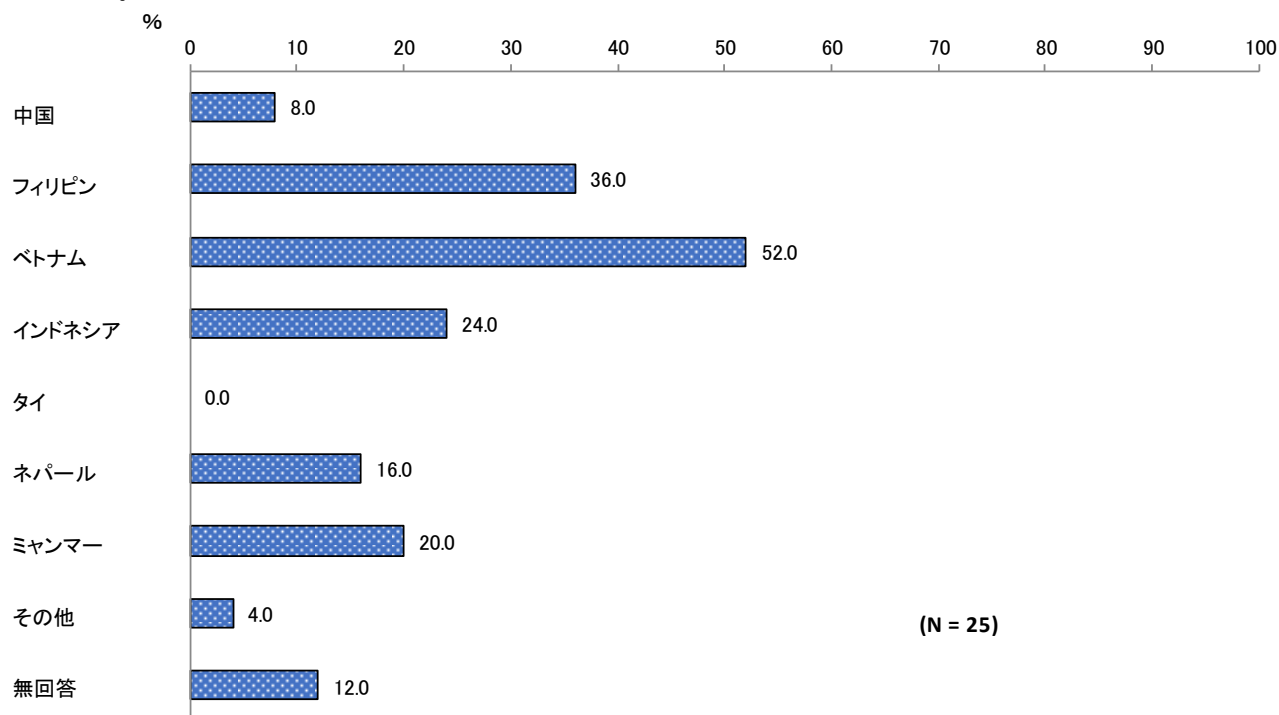
外国人材が増加するにあたって相談したい機関について

(上段:件数、下段:%)

全体	各種行政機関の窓口	弁護士 (労使間トラブル対策など)	社会保険労務士 (労務管理などのアドバイス)	行政書士 (入国管理などのアドバイス)	キャリアコンサルタント (就業相談など)	日本語学校 (日本語教育支援など)	地域の医療機関 (外国語対応有無など)	住宅供給機関 (住宅あっせん会社など)	人材紹介、人材派遣会社 (通訳派遣など)	商工会議所などの業界団体	国際交流協会	地域の労働組合	地域のボランティア団体	その他	無回答
25	9	-	6	7	-	3	2	5	2	-	2	-	2	1	5
100.0	36.0	-	24.0	28.0	-	12.0	8.0	20.0	8.0	-	8.0	-	8.0	4.0	20.0

(28) 現地機関と契約締結や提携等をしている送出国について (複数回答)

「ベトナム」が52.0%と最も高く、次いで「フィリピン」が36.0%、「インドネシア」が24.0%となっている。



現地機関と契約締結や提携等をしている送出国について

(上段: 件数、下段: %)

全体	中国	フィリピン	ベトナム	インドネシア	タイ	ネパール	ミャンマー	その他	無回答
25	2	9	13	6	-	4	5	1	3
100.0	8.0	36.0	52.0	24.0	-	16.0	20.0	4.0	12.0

(29) 現地機関と契約締結や提携等を検討している送出国とその理由

送り出し国	理由
フィリピン	無回答
ベトナム	ベトナムで法改正があったので。
フィリピン	言葉の問題/受入れ企業から、英語ができる人材の要望があるため。
フィリピン	無回答
タイ、インドネシア	企業側からの引き合いより
ミャンマー	ベトナムに比べて特定技能試験が (今後は) 多く実施されそう
無回答	インドネシア語のサポートしかできないため
ネパール	知人がいるため。
インドネシア	若い人口が多く、沖縄と類似点が多い
ベトナム	無回答

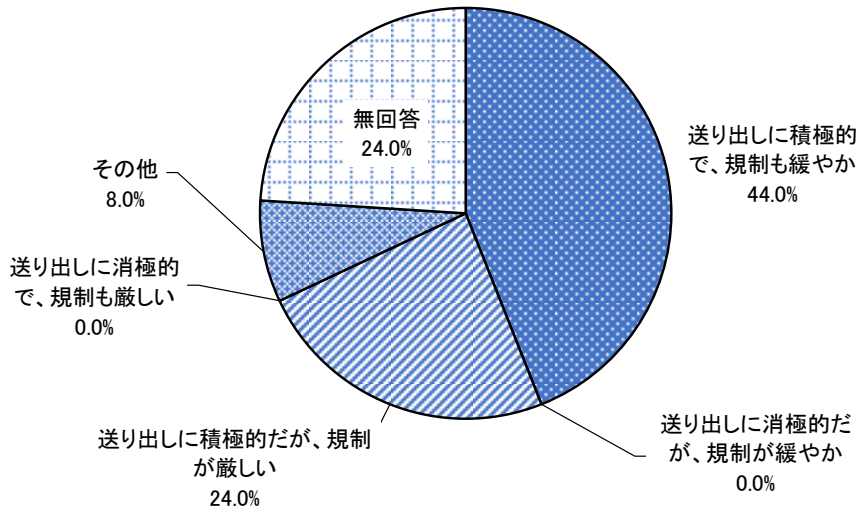
(30) 現地機関と契約締結や提携等をしている各国との送り出し状況

「送り出しに積極的で、規制も緩やか」が44.0%と最も高く、次いで「送り出しに積極的だが、規制が厳しい」が24.0%となっている。

その他の回答内容としては「現在すすめているところで、これから状況についてはまだつかめてない」が確認された。

また、最も受入数の多い国としては「ベトナム」及び「インドネシア」が確認された。

(N = 25)



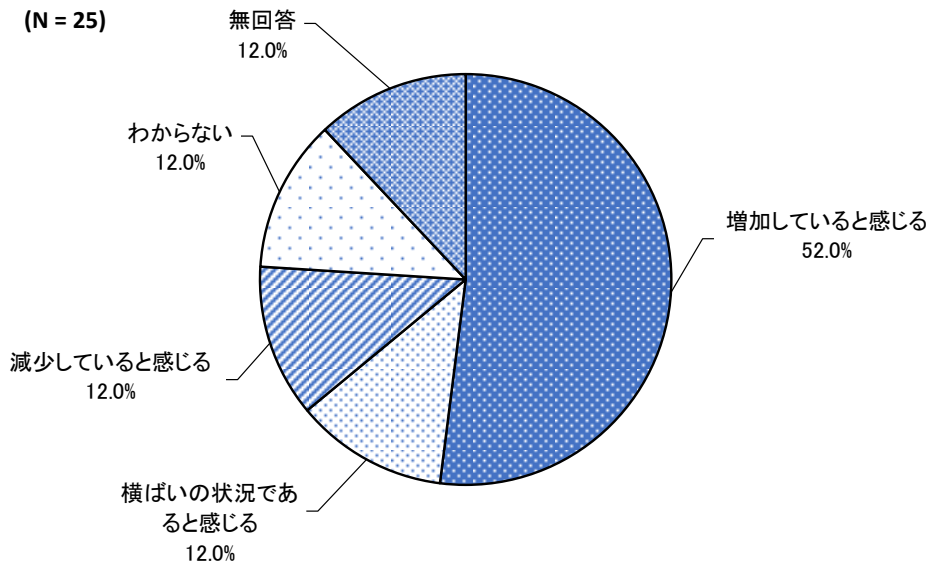
現地機関と契約締結や提携等をしている各国の送り出しの状況 (上段: 件数、下段: %)

全体	送り出しに積極的で、規制も緩やか	送り出しに消極的だが、規制が緩やか	送り出しに積極的だが、規制が厳しい	送り出しに消極的で、規制も厳しい	その他	無回答
25	11	-	6	-	2	6
100.0	44.0	-	24.0	-	8.0	24.0

(31) 県内企業の外国人の受入れニーズについて

「増加していると感じる」が52.0%を占めている。

(N = 25)



県内企業の外国人の受入れニーズについて (上段: 件数、下段: %)

全体	増加していると感じる	横ばいの状況であると感じる	減少していると感じる	わからない	無回答
25	13	3	3	3	3
100.0	52.0	12.0	12.0	12.0	12.0

(32) 外国人の受入れに関する動向について感じていること

その他外国人の受入れに関する動向について感じていること
問い合わせは増えている（ただし、着任までのタイムラグがネックのひとつになっている）
受入企業からの問い合わせ増加
2022年3月以降、実際に電話問合せ件数が増えている
人手不足のため
人手不足
コロナ禍？コロナ後？と判明しないので、今後は、見通せない
特定技能を支援した初年度に比べ、2年目は、畜種の受入希望が増え、増加傾向にある。より良い待遇を求め県外転職が増加している印象。雇用契約期間の退職もあり、受入側の業務に支障をきたしている
ベトナム中心ではあるが、建築、農業はインドネシア人材に大きくシフトチェンジしている
現在は積極的な営業をしていないため
営業に行った時、みんな興味があります
コロナでサービス業（ホテル、飲食）があまり積極的な採用をしていないので
特になしではあるが、入管も個人差によって判断される部分があると思う
ニュースの情報から見て労働者不足している企業も多く、技能実習の受入れのニーズが多いと感じている
国際線を運行し始めているので、もっと受け入れできるといい

(33) 技能実習生の受入れについて

無回答が多いため、実数の掲載のみとしグラフは掲載しない。

①技能実習生の受入れを行う県内の企業数及び県内で就労する技能実習生の今後3年間の見通し

○企業数/今後3年間の増減見通し/現在の見通し

企業数/今後3年間の増減見通し/現在の見通し

(上段:件数、下段:%)

	全 体	大幅に増加 (現状の2倍 以上)	ある程度増 加(1.5倍 程度)	微増(1.2倍 程度)	増減なし(1.0 倍程度)	減少(0.9倍 以下)	無回答
農業関係	25	-	1	-	1	-	23
	100.0	-	4.0	-	4.0	-	92.0
漁業関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
建設関係	25	-	-	1	-	1	23
	100.0	-	-	4.0	-	4.0	92.0
食品製造関係	25	-	1	1	-	-	23
	100.0	-	4.0	4.0	-	-	92.0
繊維・衣服関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
外食・宿泊業関係	25	-	1	1	-	-	23
	100.0	-	4.0	4.0	-	-	92.0
介護	25	3	-	1	-	-	21
	100.0	12.0	-	4.0	-	-	84.0
その他	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0

○企業数/今後3年間の増減見通し/コロナ前

企業数/今後3年間の増減見通し/コロナ前

(上段:件数、下段:%)

	全 体	大幅に増加 (現状の2倍 以上)	ある程度増 加(1.5倍 程度)	微増(1.2倍 程度)	増減なし(1.0 倍程度)	減少(0.9倍 以下)	無回答
農業関係	25	-	-	-	2	-	23
	100.0	-	-	-	8.0	-	92.0
漁業関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
建設関係	25	-	-	1	1	-	23
	100.0	-	-	4.0	4.0	-	92.0
食品製造関係	25	-	1	-	1	-	23
	100.0	-	4.0	-	4.0	-	92.0
繊維・衣服関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
外食・宿泊業関係	25	1	-	1	-	-	23
	100.0	4.0	-	4.0	-	-	92.0
介護	25	3	1	-	-	-	21
	100.0	12.0	4.0	-	-	-	84.0
その他	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0

②新型コロナウイルス感染症の感染拡大前における見通し

○企業数/今後3年間の増減見通し/コロナ前

技能実習生数/今後3年間の増減見通し/現在の見通し

(上段:件数、下段:%)

	全 体	大幅に増加 (現状の2倍 以上)	ある程度増 加(1.5倍 程度)	微増(1.2倍 程度)	増減なし(1.0 倍程度)	減少(0.9倍 以下)	無回答
農業関係	25	-	1	-	1	-	23
	100.0	-	4.0	-	4.0	-	92.0
漁業関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
建設関係	25	-	-	-	1	1	23
	100.0	-	-	-	4.0	4.0	92.0
食品製造関係	25	-	-	2	-	-	23
	100.0	-	-	8.0	-	-	92.0
繊維・衣服関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
外食・宿泊業関係	25	-	-	-	1	-	24
	100.0	-	-	-	4.0	-	96.0
介護	25	-	-	1	-	1	23
	100.0	-	-	4.0	-	4.0	92.0
その他	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0

○技能実習生数/今後3年間の増減見通し/コロナ前

技能実習生数/今後3年間の増減見通し/コロナ前

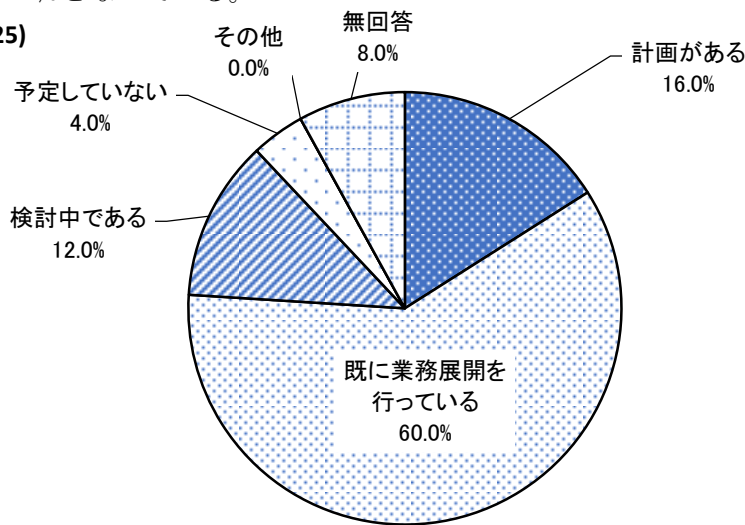
(上段:件数、下段:%)

	全 体	大幅に増加 (現状の2倍 以上)	ある程度増 加(1.5倍 程度)	微増(1.2倍 程度)	増減なし(1.0 倍程度)	減少(0.9倍 以下)	無回答
農業関係	25	-	-	-	2	-	23
	100.0	-	-	-	8.0	-	92.0
漁業関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
建設関係	25	-	-	-	2	-	23
	100.0	-	-	-	8.0	-	92.0
食品製造関係	25	-	1	1	-	-	23
	100.0	-	4.0	4.0	-	-	92.0
繊維・衣服関係	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0
外食・宿泊業関係	25	-	-	-	1	-	24
	100.0	-	-	-	4.0	-	96.0
介護	25	-	1	1	-	-	23
	100.0	-	4.0	4.0	-	-	92.0
その他	25	-	-	-	-	-	25
	100.0	-	-	-	-	-	100.0

(34) 「特定技能」制度における登録支援機関として業務展開する計画の有無

「既に業務展開を行っている」が60.0%と最も高く、次いで「計画がある」が16.0%、「検討中である」が12.0%となっている。

(N = 25)



「特定技能」制度における取る億支援機関として業務展開する計画の有無

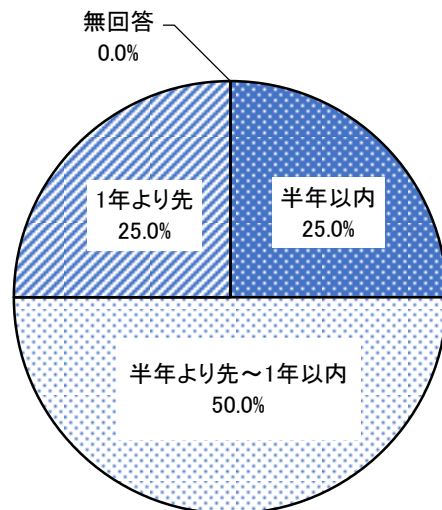
(上段: 件数、下段: %)

全体	計画がある	既に業務展開 を行っている	検討中である	予定して いない	その他	無回答
25	4	15	3	1	-	2
100.0	16.0	60.0	12.0	4.0	-	8.0

(35) 計画がある場合の事業開始時期

問 34 で「1. 計画がある」と回答した方に事業開始の予定時期を尋ねたところ、「半年より先～1年以内」が50.0%と最も高く、次いで「半年以内」及び「1年より先」が25.0%となっている。

(N = 4)



計画がある場合の事業開始時期

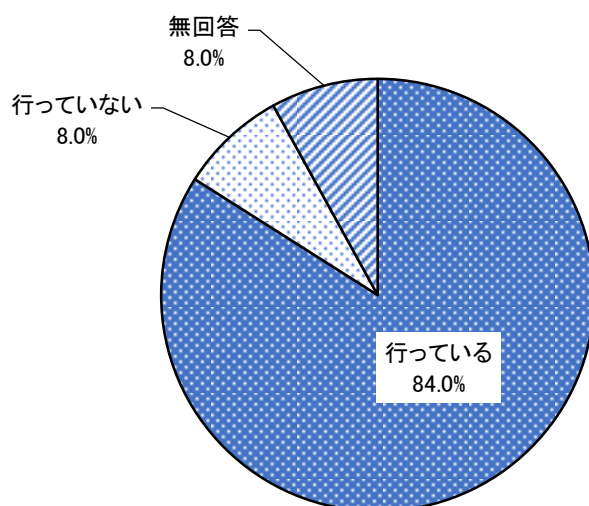
(上段: 件数、下段: %)

全体	半年以内	半年より先～1 年以内	1年より先
4	1	2	1
100.0	25.0	50.0	25.0

(36) 「特定技能」制度に関する受入企業への周知・案内について

「行っている」が84.0%となっている。

(N = 25)



「特定技能」制度に関する受入企業 (上段:件数、下段:%)

全体	行っている	行っていない	無回答
25	21	2	2
100.0	84.0	8.0	8.0

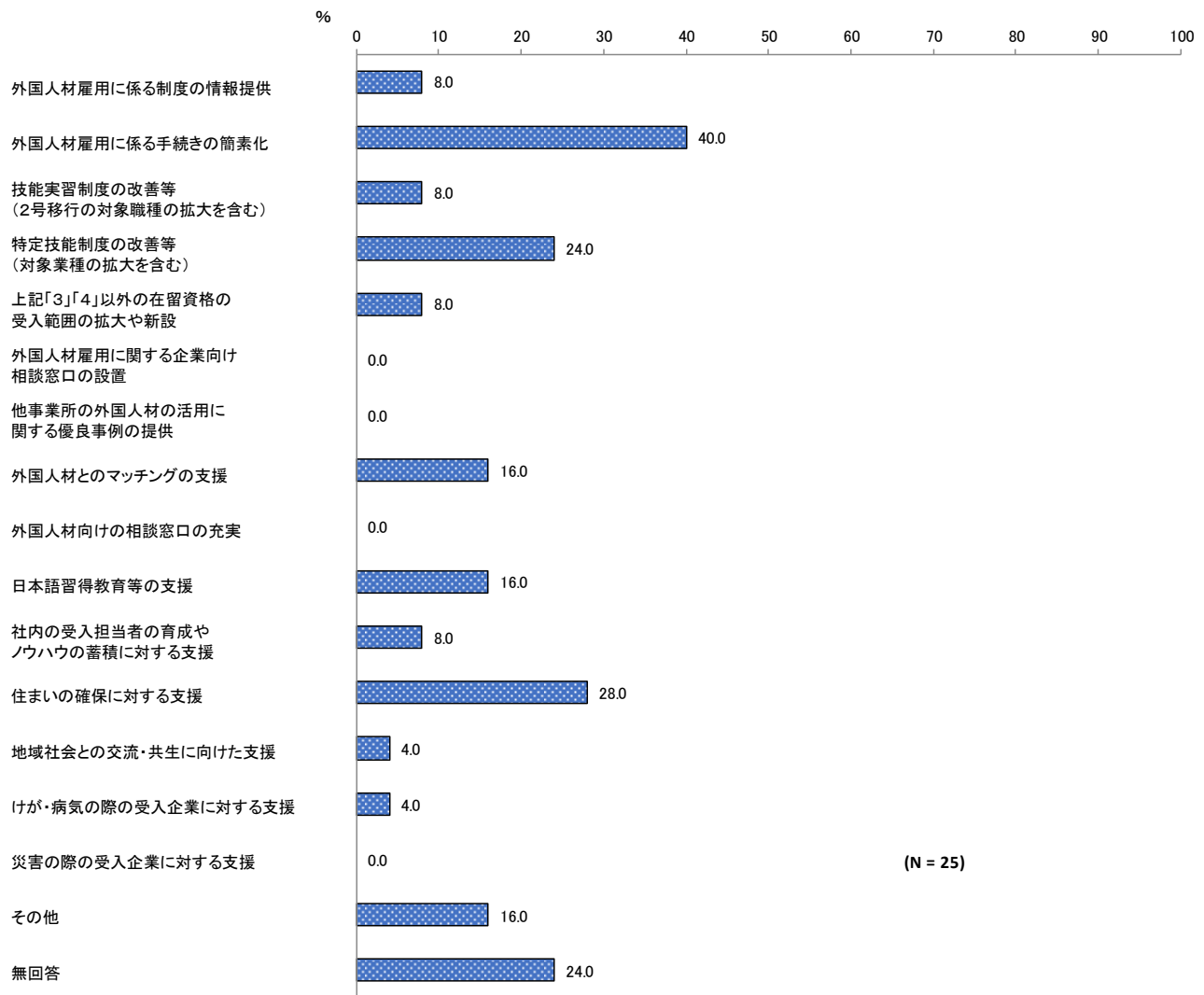
(37) 外国人材の受入が進んでいくなかで支援を行っていく際の懸念事項

懸念事項
逃げた外国人、行方不明外国人など対する、監理団体の役割。入管の役割、警察の役割、所轄庁の役割についての規定が定かでない為、現状から今後も、監理団体のみが、対応処理し、自己負担し、かなり費用負担が重い
特定技能人材について、今後、ジョブホッピングや引抜合戦、支援の内製化が増える気配があり、その場合、支援そのものがなおざりにならないか懸念している
離島、遠隔地へ支援を実施する際の経費、労力などの負担感が大きい。他社並みに支援手数料を引き上げたいが、受入側の理解を得にくい。受入側では、住居の確保も課題、支援側で確保支援することもあるが、契約や解約にかかる事務や経費の負担を伴う
外国人材が増えていく中で、コミュニティーづくり、地域社会との交流など幅広く対応できるか
宗教的な行動への理解。違う国の人々が同一職場で働く場合のコミュニケーション
沖縄という地方に根づく人材を育てるには、日本語が全くわからない人をただつれてきても早期退職になるだけなので、日本語学校を一度経由して、地域への理解を促す方がよいと思う
入管からのビザの発行の際、申請が通れば良いが、申請が通らなかった場合の理由を明確に教えて欲しい。そうすれば同じ申請の仕方もしくはミスをしなくて済むので
通訳の確保
行政の支援体制の強化が必要

(38) 行政の支援についての改善要望等 (複数回答)

「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」が 40.0%と最も高く、次いで「住まいの確保に対する支援」が 28.0%、「特定技能制度の改善等 (対象業種の拡大を含む)」が 24.0%となっている。

その他の回答内容としては「特定技能試験を日本語で受験できるように」が確認された。



行政の支援についての改善要望等

(上段: 件数、下段: %)

全体	外国人材雇用に係る制度の情報提供	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	技能実習制度の改善等 (2号移行の対象職種 of 拡大を含む)	特定技能制度の改善等 (対象業種の拡大を含む)	上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	外国人材とのマッチングの支援	外国人材向けの相談窓口の充実	日本語習得教育等の支援	社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	住まいの確保に対する支援	地域社会との交流・共生に向けた支援	けが・病気の際の受入企業に対する支援	災害の際の受入企業に対する支援	その他	無回答
25	2	10	2	6	2	-	-	4	-	4	2	7	1	1	-	4	6
100.0	8.0	40.0	8.0	24.0	8.0	-	-	16.0	-	16.0	8.0	28.0	4.0	4.0	-	16.0	24.0

(39) 外国人材活用についての意見・要望・提案等

意見・要望・提案等
居場所がない外国人に対するケア、在留資格等に関するきめ細かい対応、処理方法についてのマニュアルを作成、担当所轄をルール化して欲しい
沖縄県は、人材紹介会社やコンサルティング会社を頼らずに、在留資格の専門家である沖縄県行政書士会と連携すべき。民間会社の間違った知識が広まっている。県の外郭団体が頑なに一部の弁護士との連携を優先している。在留資格業務に実際にたずさわった実績がとぼしければ、弁護士といえどもミスマッチではないか
県内で雇用される特定技能が県外へ流出しないよう、県内受入経営体へ特定技能人材の賃金、手当の助成、福利厚生の充実に向けた支援を実施してほしい。特定技能への支援を安定的に持続できるよう、登録支援機関の支援策も検討してほしい
機構、入管の申請等手続きの簡素化・同一労働、同一賃金なのに地域格差（最低賃金等）があるのか？移民の受入れの検討
沖縄のアジアの玄関口の地域性を活用し、人の交流を通し沖縄の経済的な戦略をもって県が動いてほしい

(40) 団体について

○外国人材の受入支援の実績（2022年4月1日現在）

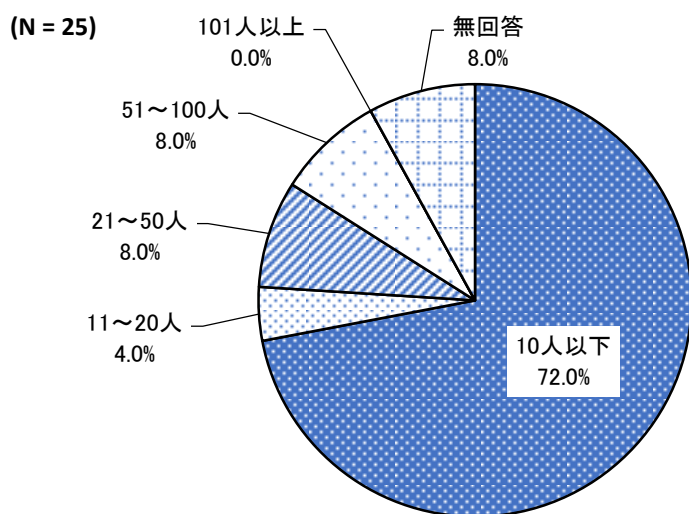
県内の団体の外国人材受入支援の実績（2022年4月1日現在）は以下のとおりとなる。

事業所	業種	事業所数	人数	主な送出国（最も人数の多い国）
合計	農業7件、建設業8件、飲食品製造業9件、宿泊業2件、外食業3件、介護3件、ビルクリーニング2件、その他1件	72カ所	443人	ベトナム 25件、中国 0件、フィリピン 0件、その他 15件

なお、その他の主な送出国としては、ミャンマーが6件、インドネシアが5件、ネパールが3件、ベトナムが1件あげられた。

○アンケート回答団体の職員数

「10人以下」が72.0%を占め、「21～50人」及び「51～100人」が8.0%、「11～20人」が4.0%となっている。



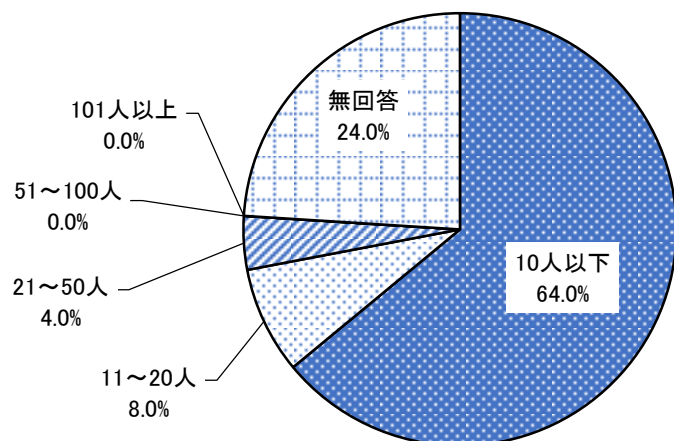
アンケート回答団体の職員数 (上段: 件数、下段: %)

全体	10人以下	11～20人	21～50人	51～100人	101人以上	無回答
25	18	1	2	2	-	2
100.0	72.0	4.0	8.0	8.0	-	8.0

○専属の職員数

「10人以下」が64.0%を占め、「11～20人」が8.0%、「21～50人」が4.0%となっている。

(N = 25)



専属の職員数

(上段: 件数、下段: %)

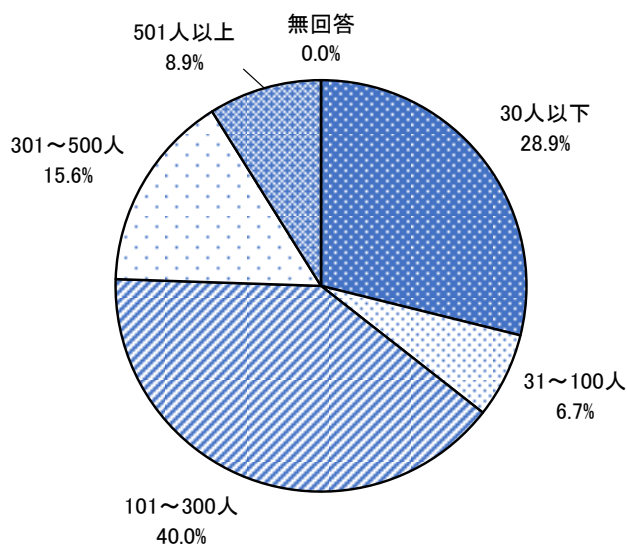
全体	10人以下	11～20人	21～50人	51～100人	101人以上	無回答
25	16	2	1	-	-	6
100.0	64.0	8.0	4.0	-	-	24.0

3. 留学生受入機関向けアンケート調査結果

(1) 学校全体の学生数

「101～300人以下」が40.0%と最も高く、次いで「30人以下」が28.9%、「301～500人以下」が15.6%となっている。

(N = 45)



学校全体の学生数

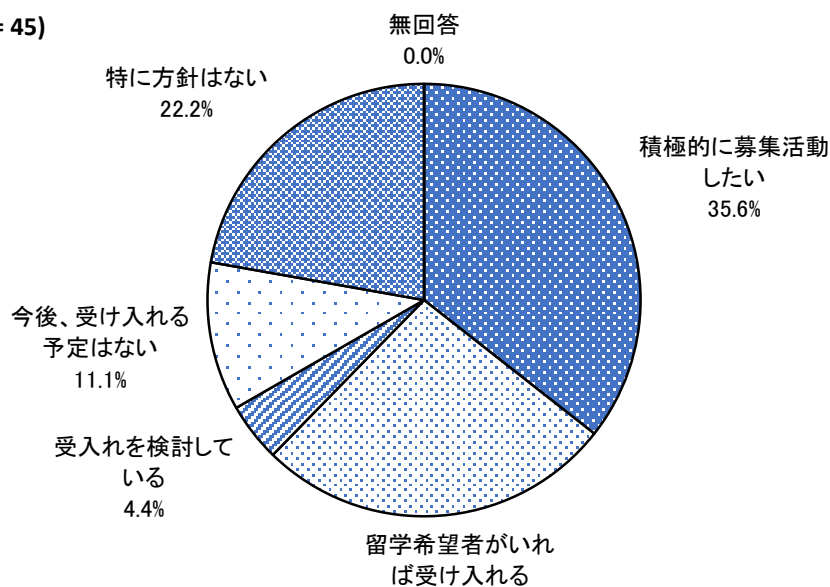
(上段: 件数、下段: %)

全体	30人以下	31～100人	101～300人	301～500人	501人以上	無回答
45	13	3	18	7	4	-
100.0	28.9	6.7	40.0	15.6	8.9	-

(2) 外国人留学生の受入方針

「積極的に募集活動したい」が35.6%と最も高く、次いで「留学希望者がいれば受け入れる」が26.7%、「今後、受け入れる予定はない」が11.1%となっている（「特になし」を除く）。

(N = 45)



外国人留学生の受け入れに関する方針

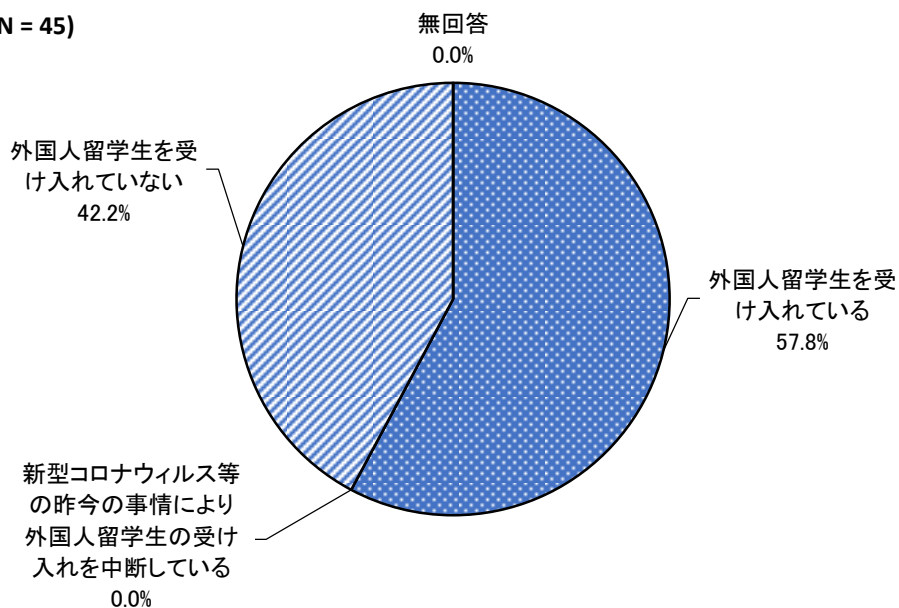
(上段: 件数、下段: %)

全体	積極的に募集活動したい	留学希望者がいれば受け入れる	受入れを検討している	今後、受け入れる予定はない	特になし	無回答
45	16	12	2	5	10	-
100.0	35.6	26.7	4.4	11.1	22.2	-

(3) 外国人留学生の受入状況

「外国人留学生を受け入れている」が57.8%を占めている。

(N = 45)



外国人留学生の受入状況

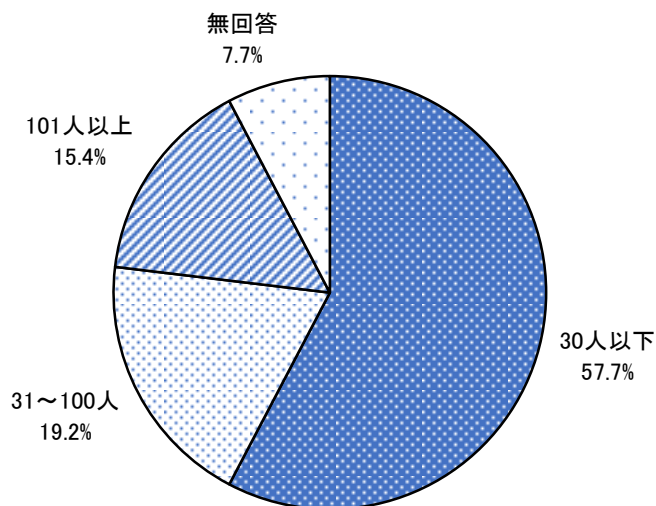
(上段: 件数、下段: %)

全体	外国人留学生を受け入れている	新型コロナウイルス等の昨今の事情により外国人留学生の受け入れを中断している	外国人留学生を受け入れていない	無回答
45	26	-	19	-
100.0	57.8	-	42.2	-

○留学生の人数

「30人以下」が57.7%と最も高く、次いで「31～100人以下」が19.2%、「101人以上」が15.4%となっている。

(N = 26)



留学生の人数

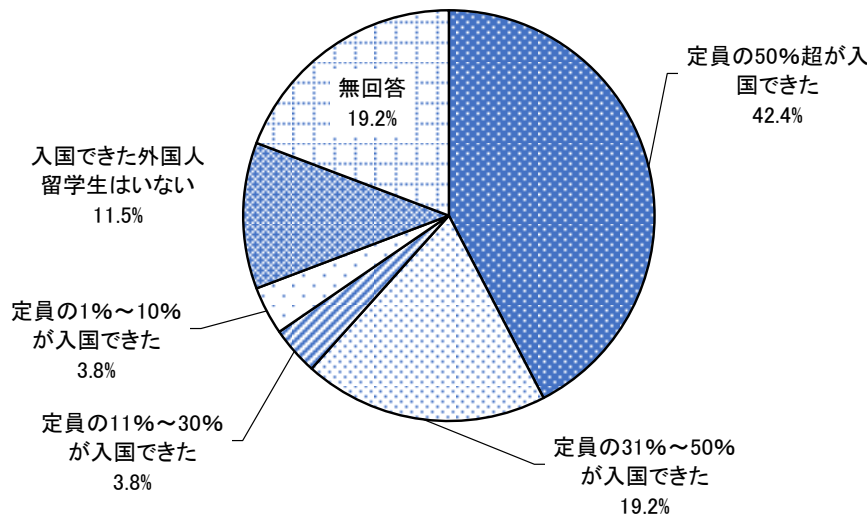
(上段: 件数、下段: %)

全体	30人以下	31～100人	101人以上	無回答
26	15	5	4	2
100.0	57.7	19.2	15.4	7.7

(4) 2022年度における2022年6月時点までの外国人留学生の入学状況

「定員の50%超が入学できた」が42.4%と最も高く、次いで「定員の31%~50%が入学できた」が19.2%、「入学できた外国人留学生はいない」が11.5%となっている。

(N = 26)



2022年度における2022年6月時点までの外国人留学生の入学状況

(上段:件数、下段:%)

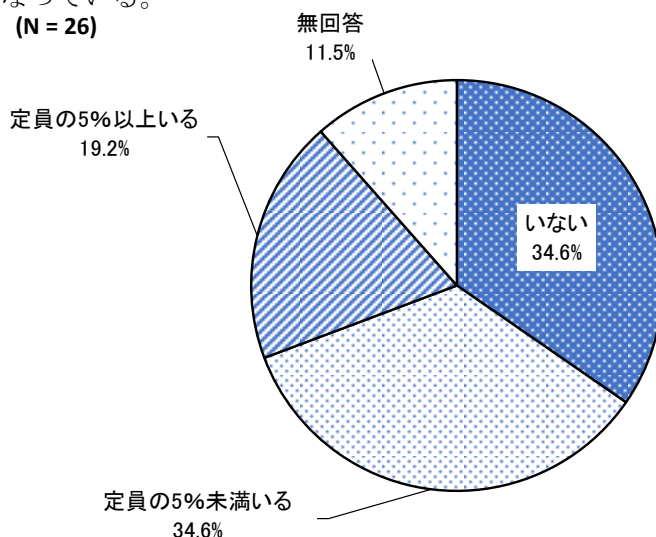
全体	定員の50%超が入学できた	定員の31%~50%が入学できた	定員の11%~30%が入学できた	定員の1%~10%が入学できた	入学できた外国人留学生はいない	無回答
26	11	5	1	1	3	5
100.0	42.3	19.2	3.8	3.8	11.5	19.2

(5) 2021年度における外国人留学生の入学辞退者及び中途退学の状況

①入学辞退者

「いない」及び「定員の5%未満いる」が34.6%と最も高く、次いで「定員の5%以上いる」が19.2%となっている。

(N = 26)



①入学辞退者

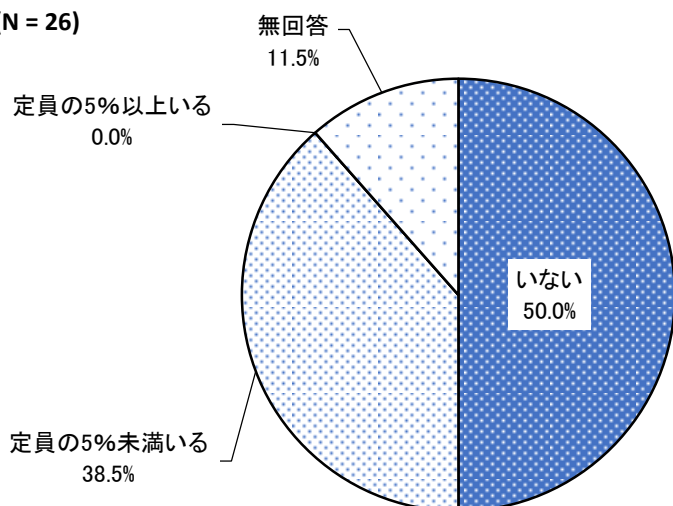
(上段:件数、下段:%)

全体	いない	定員の5%未満いる	定員の5%以上いる	無回答
26	9	9	5	3
100.0	34.6	34.6	19.2	11.5

②中途退学者

「いない」が50.0%と最も高く、次いで「定員の5%未満いる」が38.5%となっている。

(N = 26)



②中途退学者

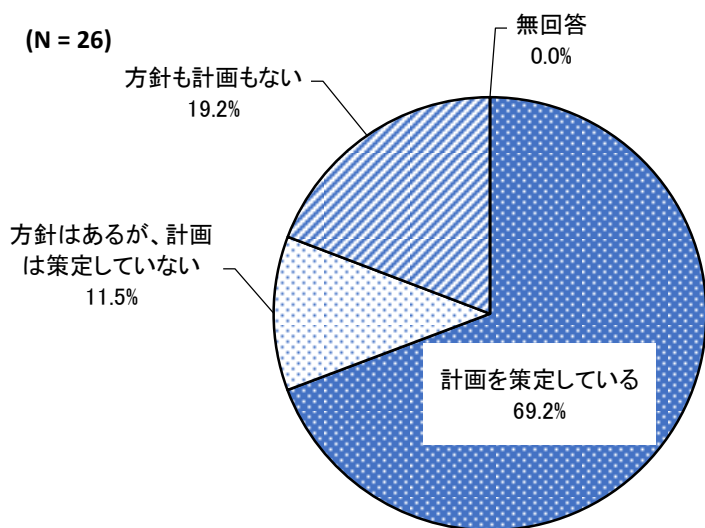
(上段: 件数、下段: %)

全体	いない	定員の5%未満いる	定員の5%以上いる	無回答
26	13	10	-	3
100.0	50.0	38.5	-	11.5

(6) 外国人留学生の募集に関する計画や方針

「計画を策定している」が69.2%と最も高く、次いで「方針も計画もない」が19.2%、「方針はあるが、計画は策定していない」が11.5%となっている。

(N = 26)



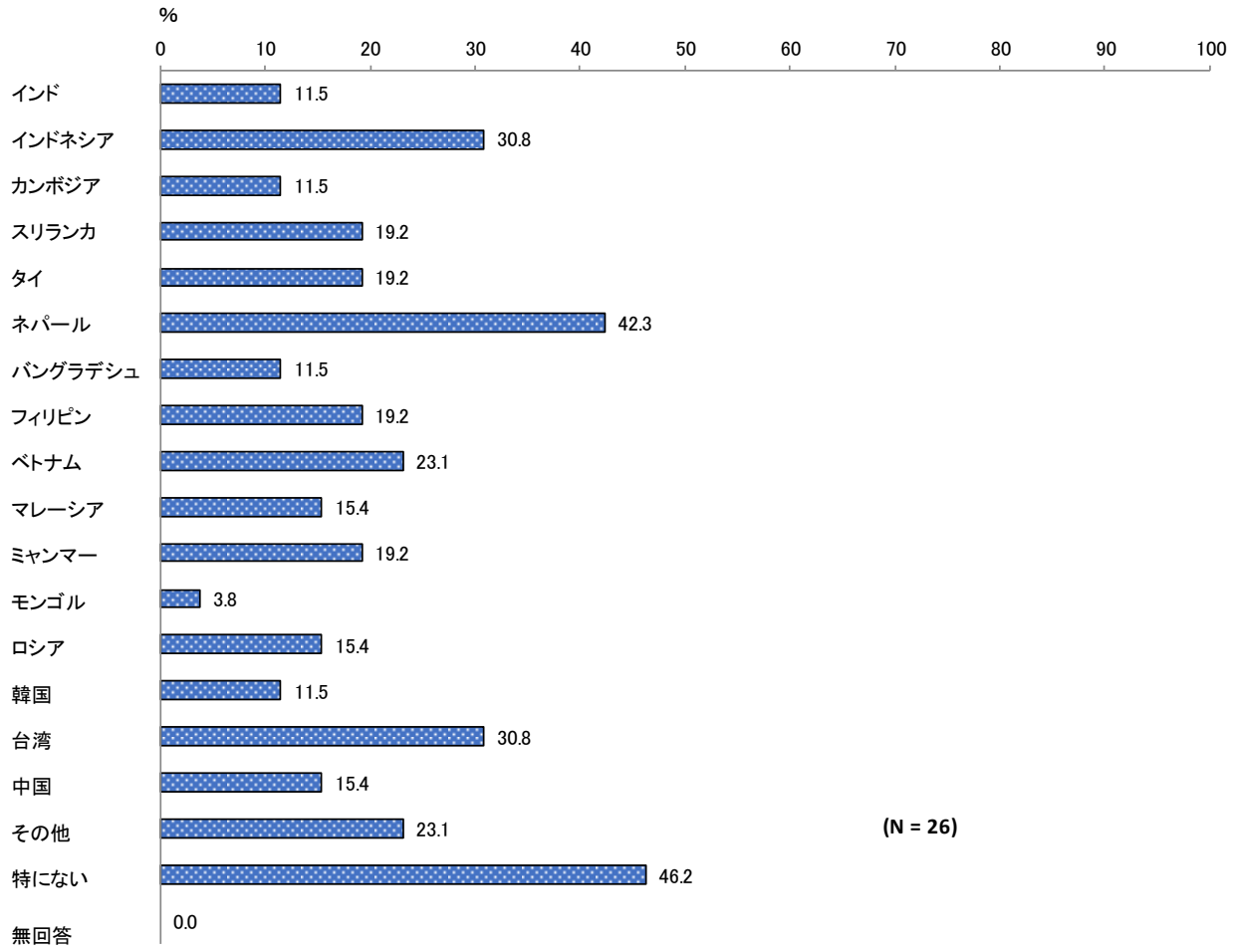
外国人留学生の募集に関する計画や方針の有無

(上段: 件数、下段: %)

全体	計画を策定している	方針はあるが、計画は策定していない	方針も計画もない	無回答
26	18	3	5	-
100.0	69.2	11.5	19.2	-

(7) 外国人留学生の募集を積極的に行いたい国・地域 (複数回答)

「ネパール」が42.3%と最も高く、次いで「インドネシア」及び「台湾」が30.8%となっている(「特
にない」を除く)。



外国人留学生の募集を積極的に行いたい国・地域

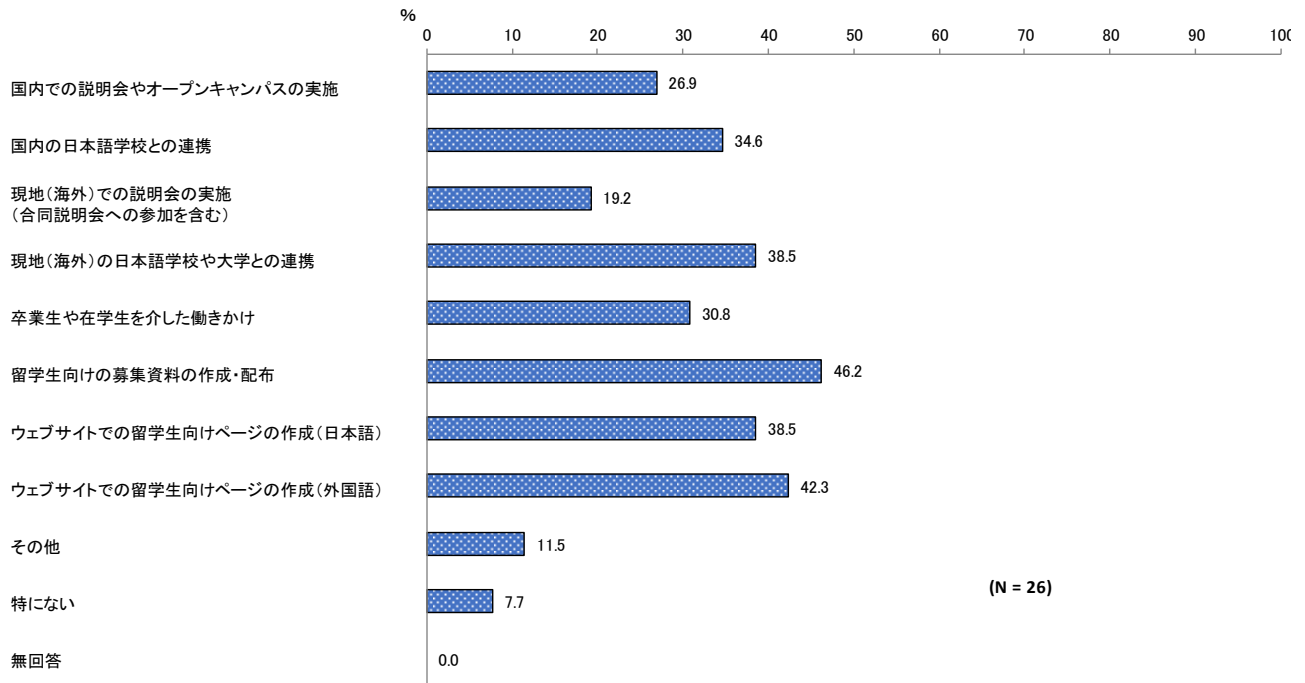
(上段:件数、下段:%)

全体	インド	インドネシア	カンボジア	スリランカ	タイ	ネパール	バングラデシュ	フィリピン	ベトナム	マレーシア	ミャンマー	モンゴル	ロシア	韓国	台湾	中国	その他	特にない	無回答
26	3	8	3	5	5	11	3	5	6	4	5	1	4	3	8	4	6	12	-
100.0	11.5	30.8	11.5	19.2	19.2	42.3	11.5	19.2	23.1	15.4	19.2	3.8	15.4	11.5	30.8	15.4	23.1	46.2	-

(8) 外国人留学生の募集方法 (複数回答)

「留学生向けの募集資料の作成・配布」が46.2%と最も高く、次いで「ウェブサイトでの留学生向けページの作成 (外国語)」が42.3%、「現地 (海外) の日本語学校や大学との連携」及び「ウェブサイトでの留学生向けページの作成 (日本語)」が38.5%となっている。

その他の回答内容としては「希望者がいれば個別に対応している」が2件、「募集方法等については高専機構本部にて対応し、各高専へ配置決めを行っている」が確認された。



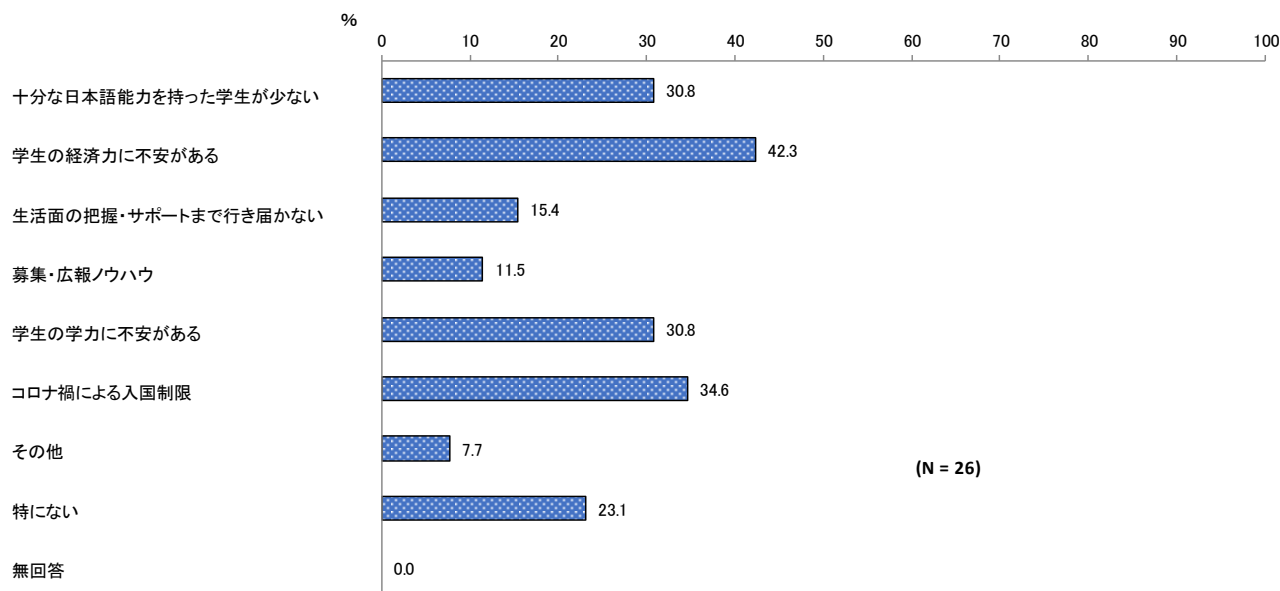
外国人留学生の募集方法

(上段:件数、下段:%)

全体	国内での説明会やオープンキャンパスの実施	国内の日本語学校との連携	現地(海外)での説明会の実施(合同説明会への参加を含む)	現地(海外)の日本語学校や大学との連携	卒業生や在学学生を介した働きかけ	留学生向けの募集資料の作成・配布	ウェブサイトでの留学生向けページの作成(日本語)	ウェブサイトでの留学生向けページの作成(外国語)	その他	特にない	無回答
26	7	9	5	10	8	12	10	11	3	2	-
100.0	26.9	34.6	19.2	38.5	30.8	46.2	38.5	42.3	11.5	7.7	-

(9) 外国人留学生の募集に関する課題（複数回答）

「学生の経済力に不安がある」が42.3%と最も高く、次いで「コロナ禍による入国制限」が34.6%、「十分な日本語能力を持った学生が少ない」及び「学生の学力に不安がある」が30.8%となっている。その他の回答内容としては「オンライン授業が長引くことによる学力低下の懸念」や「国内での一般的なコロナ対策による社会の閉鎖感 例：マスク着用、イベント縮小・延期・中止など、学生生活の中で充実した交流や留学経験を積む事が難しい」が確認された。

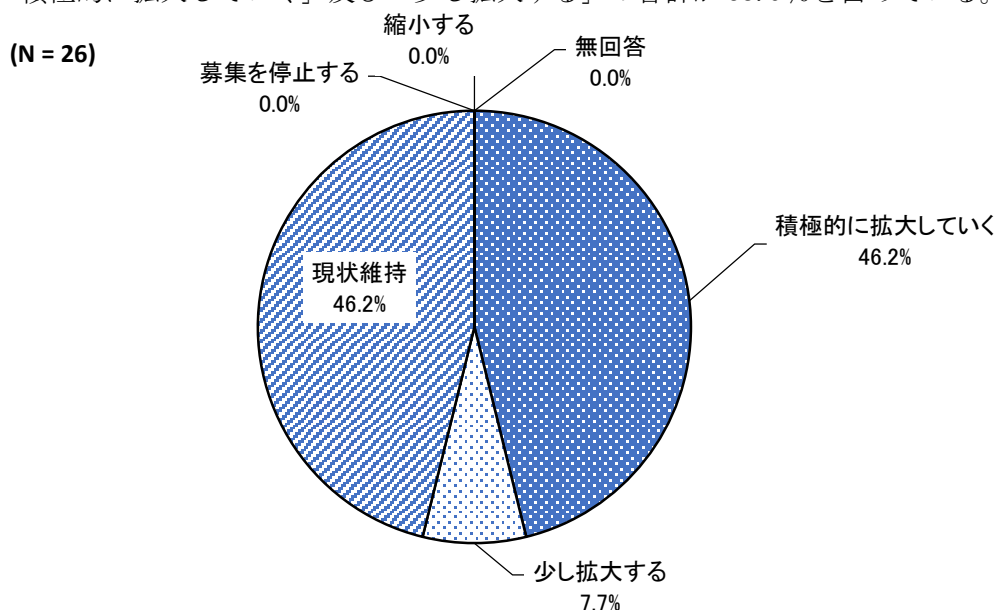


外国人留学生の募集に関する課題 (上段: 件数、下段: %)

全体	十分な日本語能力を持った学生が少ない	学生の経済力に不安がある	生活面の把握・サポートまで行き届かない	募集・広報ノウハウ	学生の学力に不安がある	コロナ禍による入国制限	その他	特になし	無回答
26	8	11	4	3	8	9	2	6	-
100.0	30.8	42.3	15.4	11.5	30.8	34.6	7.7	23.1	-

(10) 今後の外国人留学生の募集計画

「積極的に拡大していく」及び「少し拡大する」の合計が53.9%を占めている。



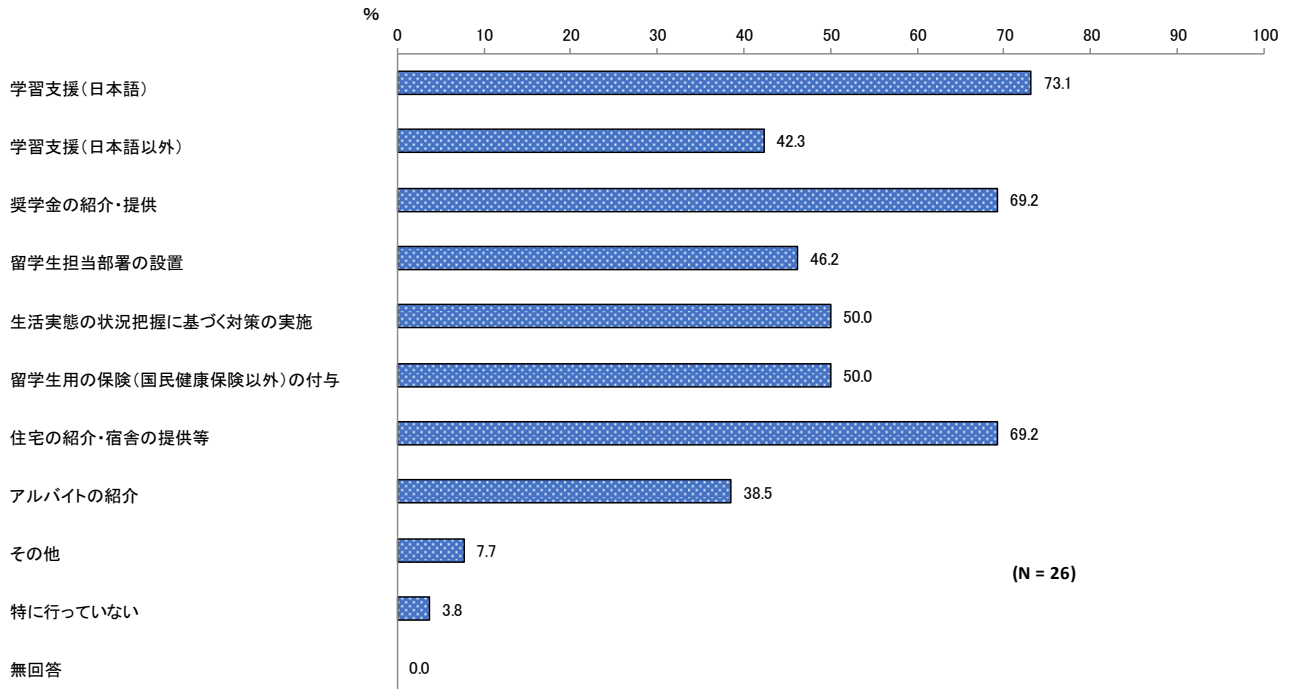
今後の外国人留学生の募集計画 (上段: 件数、下段: %)

全体	積極的に拡大していく	少し拡大する	現状維持	縮小する	募集を停止する	無回答
26	12	2	12	-	-	-
100.0	46.2	7.7	46.2	-	-	-

(11) 外国人留学生に対する学習・生活面での支援について (複数回答)

「学習支援 (日本語)」が 73.1%と最も高く、次いで「奨学金の紹介・提供」及び「住宅の紹介・宿舍の提供等」が 69.2%となっている。

その他の回答内容としては「外国籍の教員採用」や「①メンタルヘルス及び学内クリニックにおける日英での言語サポート、②ショッピングエリアまでのシャトルバスの提供、③キャンパス内の保育施設の提供」が確認された。



外国人留学生に対する学習・生活面での支援について

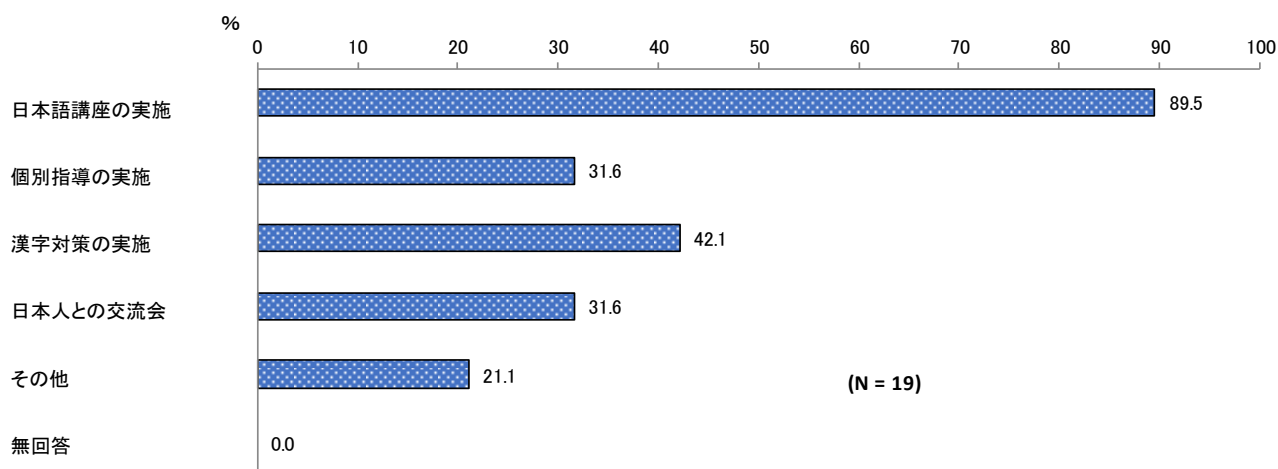
(上段:件数、下段:%)

全体	学習支援 (日本語)	学習支援(日 本語以外)	奨学金の紹 介・提供	留学生担当 部署の設置	生活実態の 状況把握に基 づく対策の 実施	留学生用の 保険(国民健 康保険以外) の付与	住宅の紹介・ 宿舍の 提供等	アルバイトの 紹介	その他	特に行ってい ない	無回答
26	19	11	18	12	13	13	18	10	2	1	-
100.0	73.1	42.3	69.2	46.2	50.0	50.0	69.2	38.5	7.7	3.8	-

(12) 外国人留学生に対する日本語能力向上のための支援について (複数回答)

「日本語講座の実施」が89.5%と最も高く、次いで「漢字対策の実施」が42.1%、「個別指導の実施」及び「日本人との交流会」が31.6%となっている。

その他の回答内容としては「日本語学習アプリ JSL MeTHOD の活用」が2件、「地域教育機関との交流会、学外イベントへの参加」、「独自の教材提供 (アプリ)」が確認された

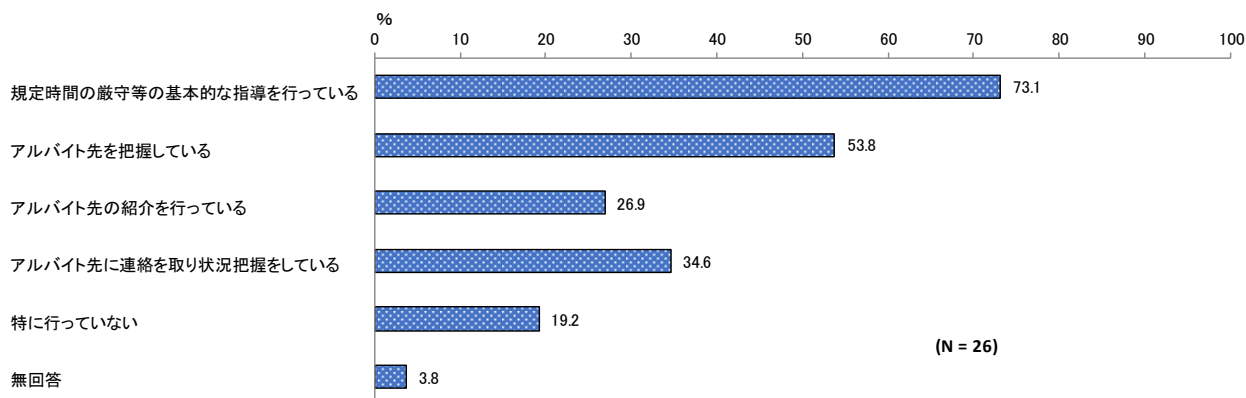


外国人留学生に対する日本語能力向上のための支援について (上段: 件数、下段: %)

全体	日本語講座の実施	個別指導の実施	漢字対策の実施	日本人との交流会	その他	無回答
19	17	6	8	6	4	-
100.0	89.5	31.6	42.1	31.6	21.1	-

(13) 外国人留学生のアルバイト指導及び実態把握について (複数回答)

「規定時間の厳守等の基本的な指導を行っている」が73.1%と最も高く、次いで「アルバイト先を把握している」が53.8%、「アルバイト先に連絡を取り状況把握をしている」が34.6%となっている。

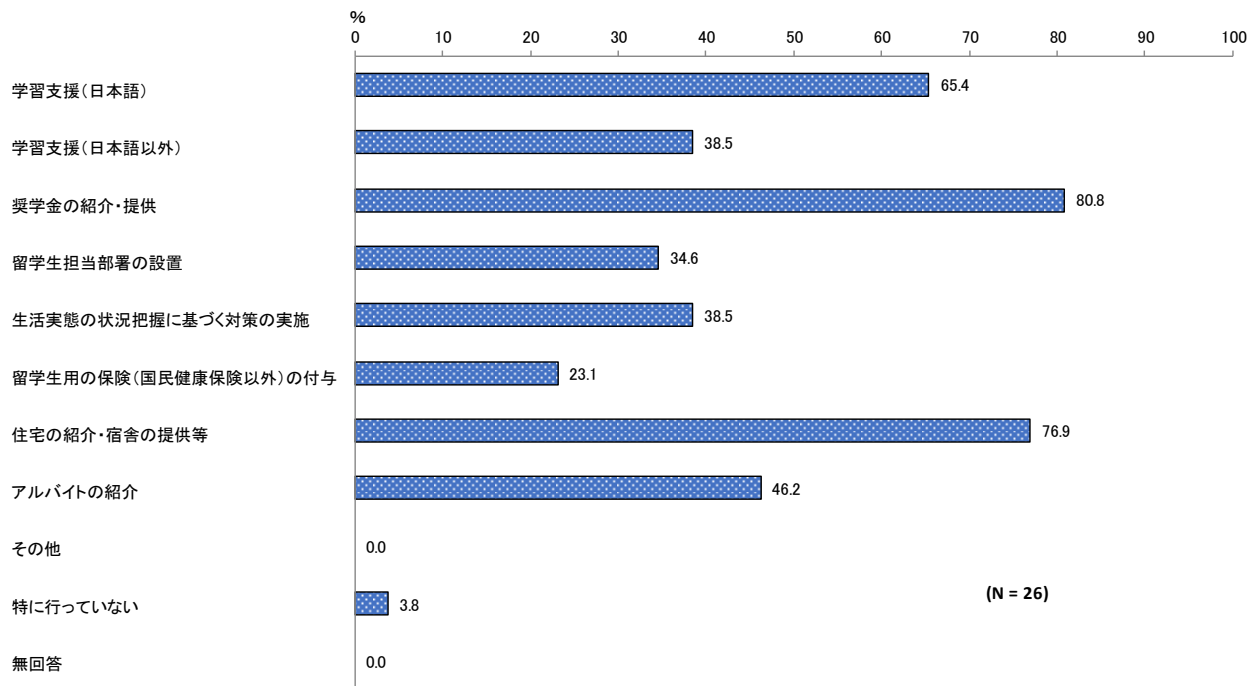


外国人留学生のアルバイト指導及び実態把握について (上段: 件数、下段: %)

全体	規定時間の厳守等の基本的な指導を行っている	アルバイト先を把握している	アルバイト先の紹介を行っている	アルバイト先に連絡を取り状況把握をしている	特に行っていない	無回答
26	19	14	7	9	5	1
100.0	73.1	53.8	26.9	34.6	19.2	3.8

(14) 外国人留学生がどのような支援を望んでいると思うか (複数回答)

「奨学金の紹介・提供」が80.8%と最も高く、次いで「住宅の紹介・宿舍の提供等」が76.9%、「学習支援(日本語)」が65.4%となっている。



外国人留学生がどのような支援を望んでいると思うか

(上段:件数、下段:%)

全体	学習支援(日本語)	学習支援(日本語以外)	奨学金の紹介・提供	留学生担当部署の設置	生活実態の状況把握に基づく対策の実施	留学生用の保険(国民健康保険以外)の付与	住宅の紹介・宿舍の提供等	アルバイトの紹介	その他	特に行ってない	無回答
26	17	10	21	9	10	6	20	12	-	1	-
100.0	65.4	38.5	80.8	34.6	38.5	23.1	76.9	46.2	-	3.8	-

(15) 2021年度(2022年3月)に卒業した外国人留学生の進路

2021年度(2022年3月)に卒業した外国人留学生の進路は以下のとおりである。

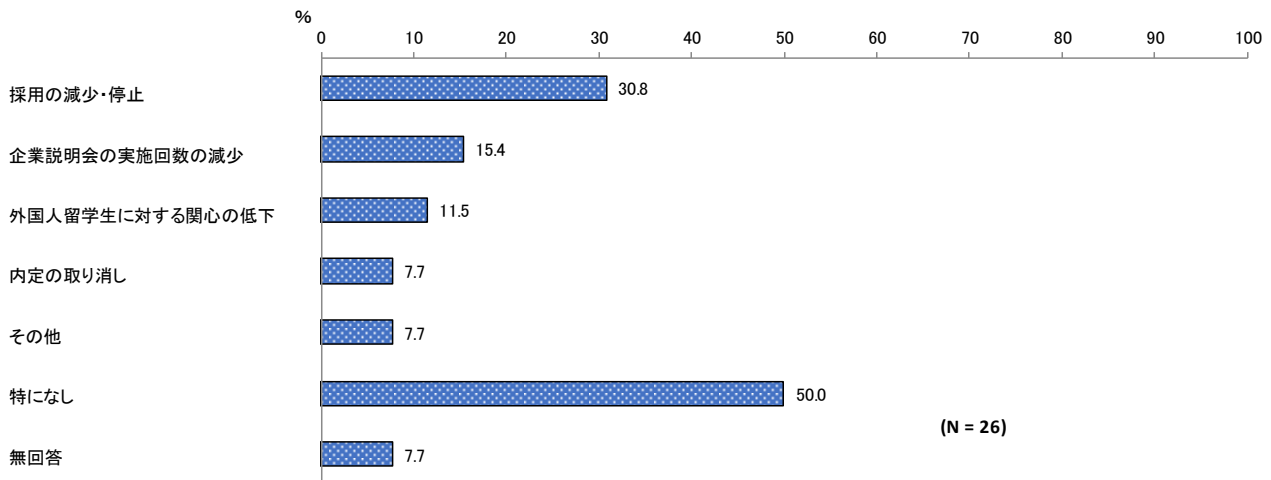
2021年度(2022年3月)に卒業した外国人留学生の進路

	就職		進学		海外(帰国)	就職活動中	その他	合計	
	県内	県外	県内	県外					
販売・営業	11人	2人	1人	2人	0人	0人	0人	16人	
翻訳・通訳	0人	0人	2人	0人	0人	0人	0人	2人	
技術・開発	情報処理分野	5人	0人	1人	12人	1人	0人	0人	19人
	上記以外	16人	13人	0人	10人	9人	21人	0人	69人
観光・旅行	19人	17人	8人	3人	0人	4人	0人	51人	
設計	1人	1人	0人	1人	0人	0人	0人	3人	
海外・貿易業務	1人	1人	0人	1人	0人	0人	0人	3人	
会計業務	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
医療	6人	0人	12人	3人	0人	0人	0人	21人	
教育	0人	1人	3人	0人	1人	0人	0人	5人	
デザイン	0人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	
その他	0人	64人	21人	45人	30人	9人	22人	191人	
合計	59人	100人	48人	77人	41人	34人	22人	381人	

(16) コロナ禍における企業の留学生採用状況の変化について (複数回答)

「採用の減少・停止」が30.8%と最も高く、次いで「企業説明会の実施回数の減少」が15.4%、「外国人留学生に対する関心の低下」が11.5%となっている(「特になし」を除く)。

その他の回答内容としては「説明会や面接はほぼオンライン」、「把握していない」が確認された。



コロナ禍における企業の留学生採用状況の変化について

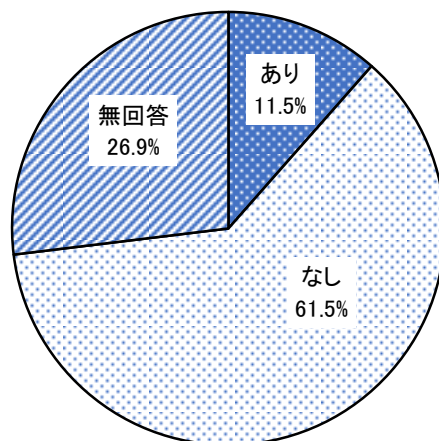
(上段: 件数、下段: %)

全体	採用の減少・停止	企業説明会の実施回数の減少	外国人留学生に対する関心の低下	内定の取り消し	その他	特になし	無回答
26	8	4	3	2	2	13	2
100.0	30.8	15.4	11.5	7.7	7.7	50.0	7.7

(17) 就職決定者・内定者に対する取り消しの有無

「なし」が61.5%を占め、「あり」が11.5%となっている。

(N = 26)



就職決定者・内定者に対する取

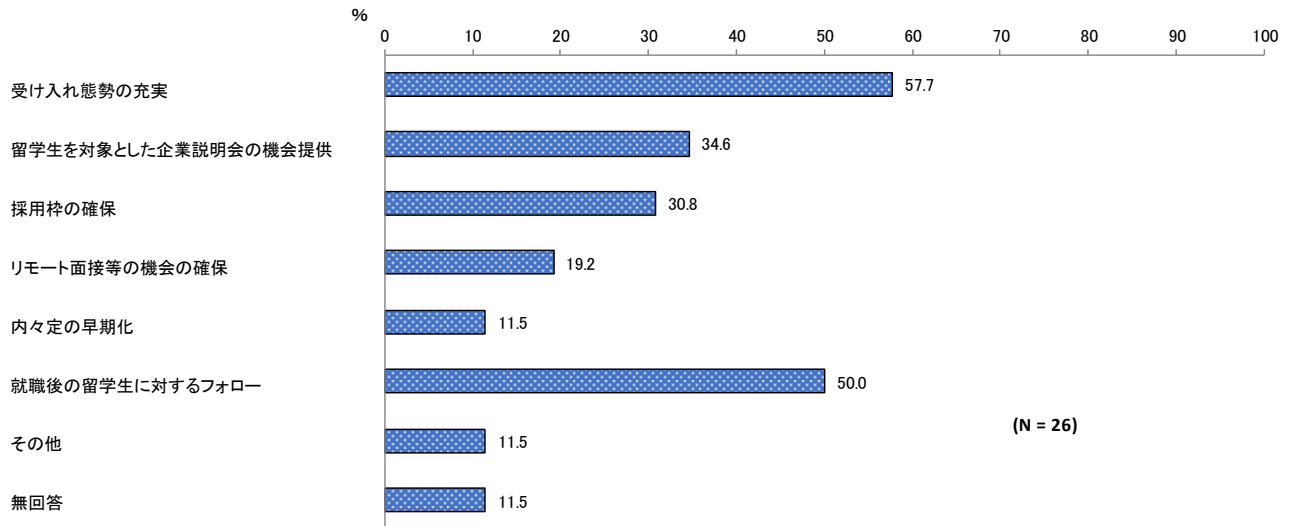
(上段: 件数、下段: %)

全体	あり	なし	無回答
26	3	16	7
100.0	11.5	61.5	26.9

(18) 就職活動先企業への要望（複数回答）

「受け入れ態勢の充実」が57.7%と最も高く、次いで「就職後の留学生に対するフォロー」が50.0%、「留学生を対象とした企業説明会の機会提供」が34.6%となっている。

その他の回答内容としては「日本語力を求めない採用があればより希望者は増えると思う」、「特定技能での外国人材の受け入れ」が確認された。



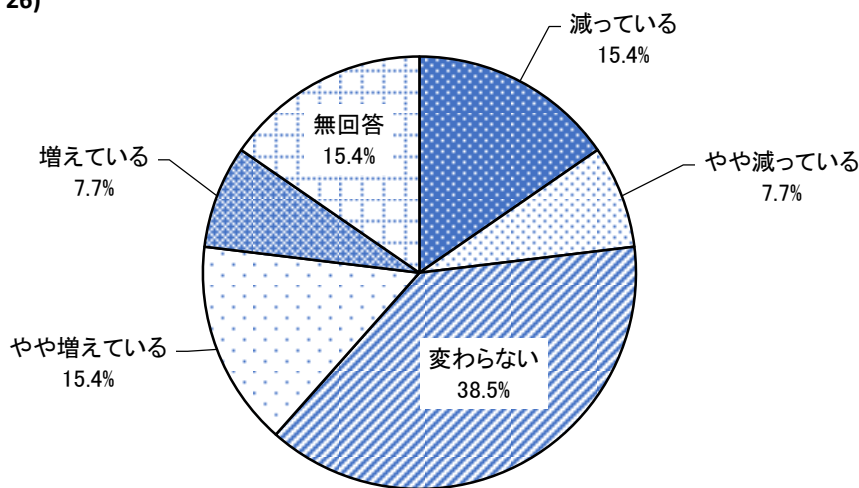
就職活動先企業への要望 (上段: 件数、下段: %)

全体	受け入れ態勢の充実	留学生を対象とした企業説明会の機会提供	採用枠の確保	リモート面接等の機会の確保	内々定の早期化	就職後の留学生に対するフォロー	その他	無回答
26	15	9	8	5	3	13	3	3
100.0	57.7	34.6	30.8	19.2	11.5	50.0	11.5	11.5

(19) 企業による外国人留学生の採用意欲の傾向

「変わらない」が38.5%と最も高く、次いで「減っている」及び「やや増えている」が15.4%となっている。

(N = 26)

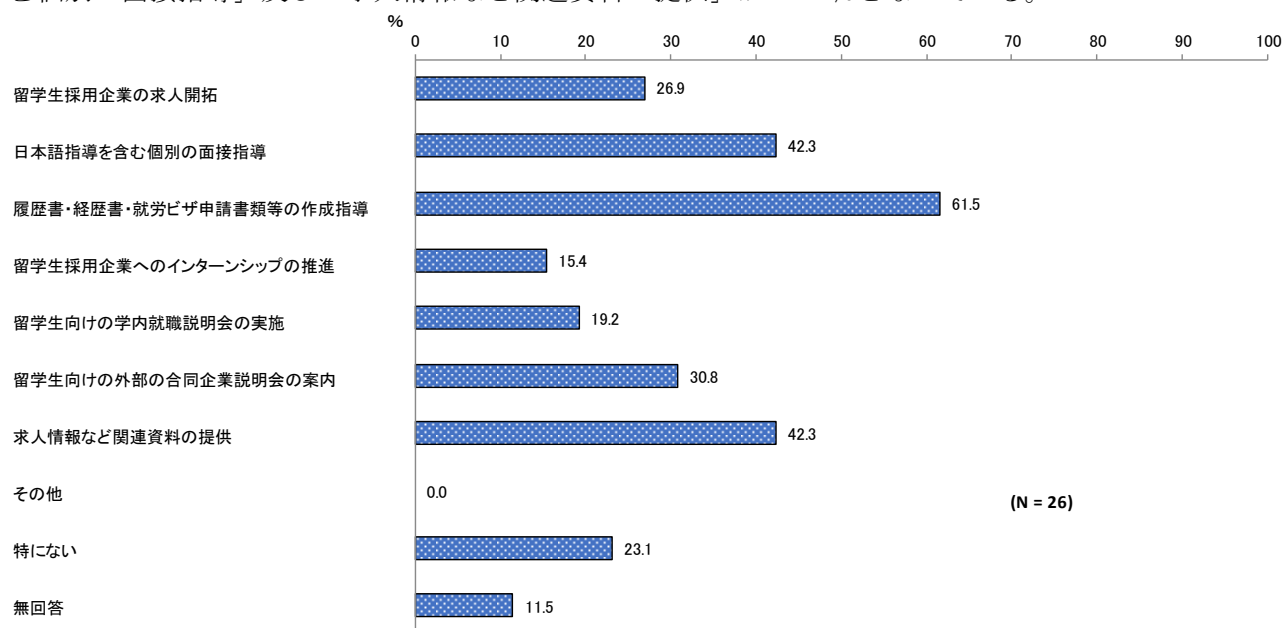


企業による外国人留学生の採用意欲の傾向 (上段: 件数、下段: %)

全体	減っている	やや減っている	変わらない	やや増えている	増えている	無回答
26	4	2	10	4	2	4
100.0	15.4	7.7	38.5	15.4	7.7	15.4

(20) 外国人留学生の就職に向けた支援（複数回答）

「履歴書・経歴書・就労ビザ申請書類等の作成指導」が61.5%と最も高く、次いで「日本語指導を含む個別の面接指導」及び「求人情報など関連資料の提供」が42.3%となっている。



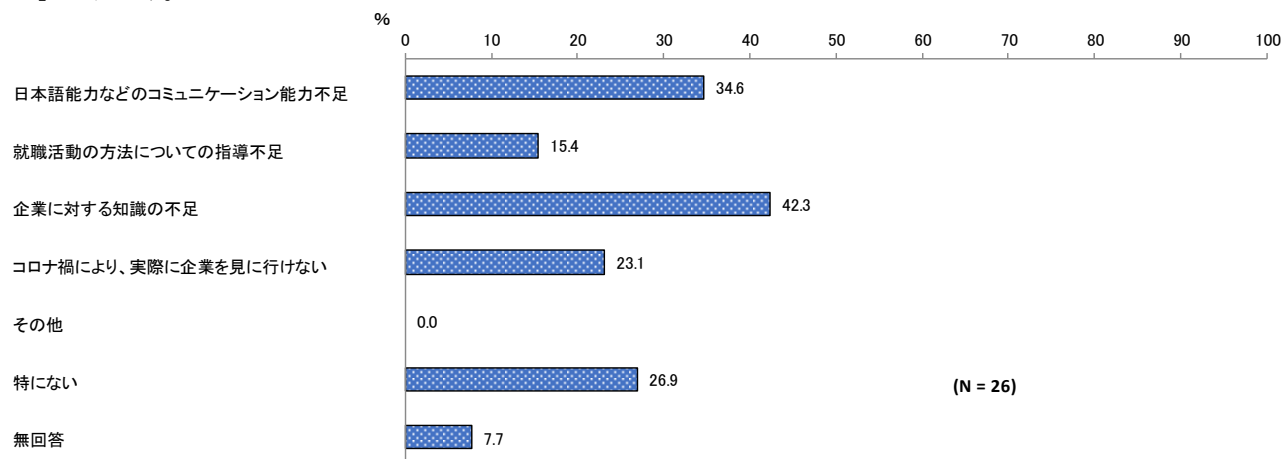
外国人留学生の就職にむけた支援

(上段: 件数、下段: %)

全体	留学生採用企業の求人開拓	日本語指導を含む個別の面接指導	履歴書・経歴書・就労ビザ申請書類等の作成指導	留学生採用企業へのインターンシップの推進	留学生向けの学内就職説明会の実施	留学生向けの外部の合同企業説明会の案内	求人情報など関連資料の提供	その他	特になし	無回答
26	7	11	16	4	5	8	11	-	6	3
100.0	26.9	42.3	61.5	15.4	19.2	30.8	42.3	-	23.1	11.5

(21) コロナ禍における進路指導・就職活動についての課題（複数回答）

「企業に対する知識の不足」が42.3%と最も高く、次いで「日本語能力などのコミュニケーション能力不足」が34.6%、「コロナ禍により、実際に企業を見に行けない」が23.1%となっている（「特になし」は除く）。



コロナ禍における進路指導・就職活動についての課題

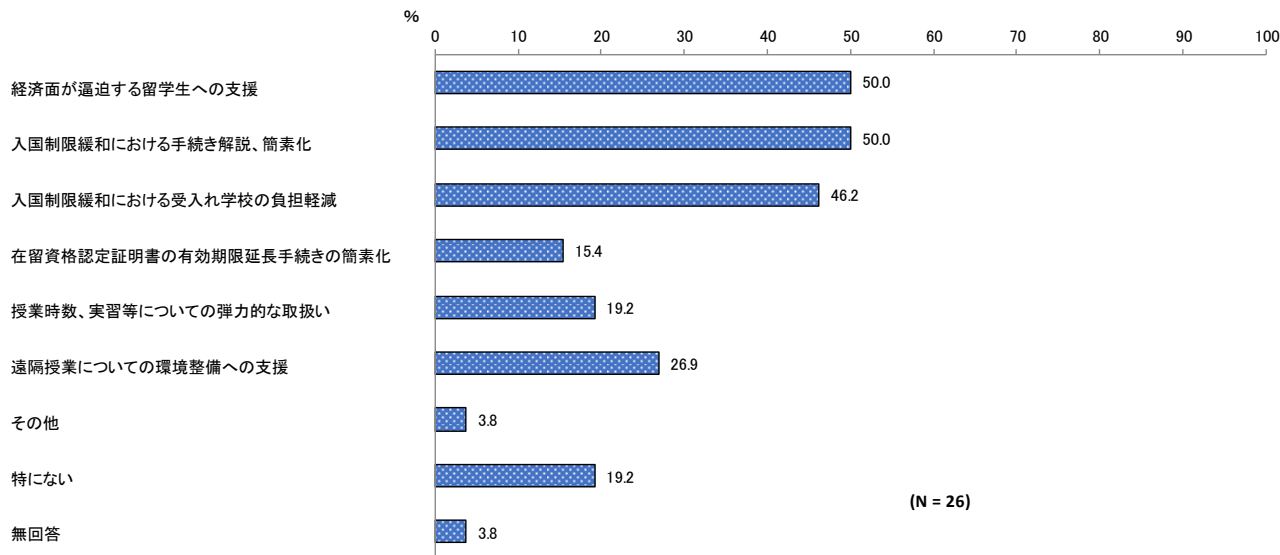
(上段: 件数、下段: %)

全体	日本語能力などのコミュニケーション能力不足	就職活動の方法についての指導不足	企業に対する知識の不足	コロナ禍により、実際に企業を見に行けない	その他	特になし	無回答
26	9	4	11	6	-	7	2
100.0	34.6	15.4	42.3	23.1	-	26.9	7.7

(22) 行政に強化してほしい施策（複数回答）

「経済面が逼迫する留学生への支援」及び「入国制限緩和における手続き解説、簡素化」が 50.0%と最も高く、次いで「入国制限緩和における受入れ学校の負担軽減」が 46.2%となっている。

その他の回答内容としては「沖縄は本土から遠隔である特殊事情を理解し、要望などは弾力的な取扱い」が確認された。



行政に強化して欲しい施策

(上段: 件数、下段: %)

全体	経済面が逼迫する留学生への支援	入国制限緩和における手続き解説、簡素化	入国制限緩和における受入れ学校の負担軽減	在留資格認定証明書の有効期限延長手続きの簡素化	授業時数、実習等についての弾力的な取扱い	遠隔授業についての環境整備への支援	その他	特にない	無回答
26	13	13	12	4	5	7	1	5	1
100.0	50.0	50.0	46.2	15.4	19.2	26.9	3.8	19.2	3.8

Ⅲ. 調査票

1. 企業向けアンケート調査票

沖縄県外国人雇用実態調査 調査票

*** 本調査では技能実習生、特別技能、留学生を「外国人材」としてお伺いします**

＜貴社における外国人材*の雇用状況について（2022年6月1日現在）＞

問1 貴社で、これまでに外国人材を雇用したことがありますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1. 現在、雇用している | ⇒ 問2へ |
| 2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある | ⇒ 問4へ（P2） |
| 3. 雇用したことがない | ⇒ 問20へ（P6） |

問2～問3の設問は 問1で「1. 現在、雇用している」と回答した方にお伺いします

問2 現在、貴社で雇用している外国人材の雇用人数をお答えください。

まず、外国人材の雇用人数の合計をご記入いただき、1.～2.については、その内訳をそれぞれご記入ください（雇用していない場合は0とご記入ください）。

※①正社員及び②非正規社員の合計人数が、雇用している外国人材の合計人数と一致するようお願いいたします。

現在、貴事業所で雇用している外国人材の合計人数							人	
内 訳	1. 雇用形態別							
	① 正社員（役員を含む）						人	
	② 非正規社員（技能実習生含む）						人	
	2. 国籍／在留資格区別							
		技能 実習	特定 技能	資格外 活動 *1	身分に 基づく 在留資格 *2	専門的・ 技術的分野	特定 活動	合計
	ベトナム	人	人	人	人	人	人	人
	中国	人	人	人	人	人	人	人
	ネパール	人	人	人	人	人	人	人
	フィリピン	人	人	人	人	人	人	人
	インドネシア	人	人	人	人	人	人	人
中南米	人	人	人	人	人	人	人	
その他	人	人	人	人	人	人	人	
合計	人	人	人	人	人	人	人	
2020年3月末と比べた2022年3月末の雇用している外国人材の増減 （「増」「減」のうち該当に○をつけて、人数を記載ください。）							人 増減	

(*1) 資格外活動： 留学生や家族滞在者のアルバイトなど

(*2) 身分に基づく在留資格： 永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

(*3) 在留資格の詳しい説明については、出入国在留管理庁のホームページを参照ください。

<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>

問3 現在、貴事業所で雇用している外国人材の職種をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 製造工	2. 営業・事務職	3. 介護・福祉職
4. IT技術職	5. 販売・接客職	6. 建設技能者・建設作業員
7. 農作業員	8. 教育、学習支援員	9. その他（具体的に： _____）

問4～問17の設問は、問1で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した方に伺います

問4 外国人材をはじめて雇用した時期をお答えください。(〇は1つ)

1. 2010年以前	2. 2011年～2013年	3. 2014年～2016年
4. 2017年～2019年	5. 2020年以降	

問5 外国人材を雇用しはじめた理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 日本人だけでは人材確保が困難	
2. 外国人材ならではの能力が必要になった（具体的に： _____）	
3. 能力・人物本位で雇用したら外国人だった	
4. 会社の国際化や多様化を進めたかった	
5. 海外進出・展開のため	
6. 人件費コストの削減	
7. その他（具体的に： _____）	

問6 外国人材の採用経路をお答えください。(〇はいくつでも)

1. ハローワーク	2. 自社で募集
3. 監理団体を利用	4. 監理団体以外の国内の支援機関を利用
5. 国内の民間職業紹介会社を利用	6. 海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用
7. その他（具体的に： _____）	

問7 外国人材の技能・スキルについて

① 外国人材の技能・スキルを、平均的なスキルを持った日本人従業員との比較でお答えください。(〇は各項目につき1つ)

期待していたレベル	1. 5割以下	2. 7～8割程度	3. ほぼ同じ程度	4. それ以上
雇用開始時のレベル	1. 5割以下	2. 7～8割程度	3. ほぼ同じ程度	4. それ以上
帰国・退職時のレベル	1. 5割以下	2. 7～8割程度	3. ほぼ同じ程度	4. それ以上

② 期待していたレベルとの差を埋めるためにどのようなことをしましたか。(〇はいくつでも)

1. 社内での勉強会などの研修等	
2. OJT	
3. 経験や技能レベルを考慮した配置転換	
4. 社外や監理団体の研修への参加（具体的に： _____）	
5. その他（具体的に： _____）	

問8 平均的なスキルを持った日本人従業員と比べ、一人当たりの外国人材に対する研修や教育にどれだけの時間がかかりましたか。(○は1つ)

1. 時間がかからなかった	2. 平均的なスキルを持った日本人従業員と同様
3. やや時間がかかった	4. かなり時間がかかった

問9 外国人材を雇用するにあたって、事前準備として有効だと思うものを、就労環境と生活環境に分けてそれぞれお答えください。(○はいくつでも)

① 就労環境に関するもの	② 生活環境に関するもの
1. 外国人受入対応マニュアルの作成 2. 外国人の指導担当者の配置 3. 業務マニュアルの外国語訳の作成 4. 業務マニュアルのイラスト版の作成 5. 日本人従業員への研修(外国語、異文化) 6. その他(具体的に:) 7. 特になし	1. 住まいの確保 2. 生活必需品(支給用)の購入 3. 生活ガイダンス 4. 行政手続きの支援(住民登録等) 5. 日本語教室の紹介、日本語習得の支援 6. 文化や考え方の違いを理解する 7. その他(具体的に:) 8. 特になし

問10 外国人の雇用にあたっての相談先は、どこが多いですか。(○は3つまで)

1. 入出国在留管理局	2. 労働局(厚生労働省)	3. 他国の行政機関
4. 地方公共団体(県・市町村)	5. 金融機関	6. 商工会議所・商工会
7. 他の産業支援機関	8. 他の経営者・他社など	9. 行政書士
10. 他の専門家(具体的に:)		
11. 相談先がない	12. 相談する必要がある	

<外国人材の受入に関する課題について>

問11 就労環境に関する課題について

① 外国人材を雇用する中で、職場での課題はありますか。(○は3つまで)

1. コミュニケーションがとりづらい	2. 日本人従業員とのトラブル
3. 外国人従業員同士のトラブル	4. 職場の中での孤立
5. 研修や教育などの負担が大きい(具体的に:)	
6. 自己都合での退職(帰国)が多い	7. 通勤手段の確保が負担
8. コストがかかる	
(具体的に: a. 給与等待遇コスト b. 研修コスト c. 指導者配置コスト d. その他:)	
9. 監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分	
10. その他(具体的に:)	
11. 特になし	

② 前ページの間 11-①で、「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した方に伺います。

具体的にどのような場面でそれを感じますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1. 一般的な業務連絡（朝礼、予定の伝達、集合場所・時間の指示など） | |
| 2. 専門用語や技術用語を用いた個別作業の指示・指導 | |
| 3. 質問や相談など受ける時 | 4. その他（具体的に： _____） |

上記の原因について考えられることがあれば、自由にご記入ください。

--

問 12 生活支援上の課題について

① 外国人材を雇用する中で、生活支援上の課題はありますか。(〇は3つまで)

- | | |
|---|--|
| 1. コミュニケーションがとりづらい | |
| 2. 地域社会（住民）から理解を得るのが大変 | |
| 3. 住まいの確保が負担 | |
| 4. 生活トラブルへの対応が負担（具体的に： _____） | |
| 5. けがや病気の時の対応が負担 | |
| 6. 災害の時の対応が負担 | |
| 7. その他の非常時等の対応が負担（具体的に： _____） | |
| 8. コストがかかる
（具体的に： a. 住宅確保 b. 生活指導者配置コスト c. その他（ _____） | |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. 特になし | |

② 上記①で「1. コミュニケーションがとりづらい」と回答した方に伺います。

具体的な場面やその原因について考えられることがあれば、自由にご記入ください。

--

問 13 貴事業者の外国人材から相談やクレームを受けたことや、人づてに聞いたことはありますか。

(〇は3つまで)

- | | |
|---|------------------|
| 1. 日本人従業員との待遇の違い | |
| 2. 労働時間（a. 残業などが多い b. より多くの仕事がしたい c. その他： _____） | |
| 3. 仕事内容 | 4. 社内でのコミュニケーション |
| 5. 労働環境 | 6. 日本の文化について |
| 7. 住環境 | 8. 通勤手段 |
| 9. 日常生活 | |
| 10. 在留資格制度に関して（a. 在留期間の短さ b. 家族帯同ができない c. その他（ _____） | |

問 14 問 11 から問 13 の課題を解決するために、とっている（とった）対策はありますか。

（〇はいくつでも）

1. 給料等待遇面について、外国人材の母語などで丁寧に説明する	4. 日本語習得に関する講習を社内実施する
2. 会社負担で通勤の送迎を行う	6. 技能に関する研修会を社内実施する
3. 地域の日本語教室に参加を促す	8. 地域のお祭りなどのイベントに参加を促す
5. メンター（指導社員）の配置	
7. 社内での交流会を実施する	
9. その他（具体的に：_____）	
10. 特になし	

問 15 外国人材 1 人あたりの月額賃金と、それ以外の費用についてお答えください。

※ 多様な雇用形態にて複数人数を雇用している（いた）場合は、最も外国人材の多い職種の平均的費用についてお答えください。

①【賃金月額】 ※額面（税込）で（諸手当、残業含む）（〇は 1 つ）

1. 15 万円未満	2. 15 万円以上～20 万円未満
3. 20 万円以上～25 万円未満	4. 25 万円以上～30 万円未満
5. 30 万円以上	

②【雇用初期にかかった費用】 ※渡航費、健康診断、ビザ申請など（〇は 1 つ）

1. 30 万円未満	2. 30 万円以上～50 万円未満
3. 50 万円以上～70 万円未満	4. 70 万円以上～100 万円未満
5. 100 万円以上	

③【継続してかかる費用（ひと月あたり）】 ※各種保険、日本語学習、住宅補助など（〇は 1 つ）

1. 5 万円未満	2. 5 万円以上～10 万円未満
3. 10 万円以上～20 万円未満	4. 20 万円以上～30 万円未満
5. 30 万円以上	

問 16 上記「問 15」で回答いただいた金額について、外国人材を雇用する際にかかるすべての費用を考えたとき、同様の業務をする日本人を雇用する際の費用と比べていかがですか。（〇は 1 つ）

1. 日本人よりも安い	2. 日本人よりも高い	3. ほぼ同じ
-------------	-------------	---------

問 17 現在雇用している（または、これまで雇用した）外国人材に対する評価を、下記の①～③の項目ごとにお答えください。（〇は各項目につき 1 つ）

① 仕事に対する姿勢	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
② 技能向上の速度	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満
③ 社内での協調性	1. 満足	2. やや満足	3. どちらともいえない	4. やや不満	5. 不満

<今後の外国人材の雇用の方向性について>

問1で「1. 現在、雇用している」と回答した方に伺います

問18 今後、新型コロナウイルス感染症が落ち着いた場合の外国人材の雇用人数について、どのような方針ですか。(○は1つ)

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1. コロナ前よりも人数を増やして雇用を継続したい | ⇒ <u>問19</u> へ |
| 2. コロナ前と同じ人数を雇用して継続したい | ⇒ <u>問19</u> へ |
| 3. コロナ前よりも人数を減らして雇用を継続したい | ⇒ <u>問22</u> へ |
| 4. 雇用を中止したい | ⇒ <u>問24</u> へ |
| 5. その他(具体的に: _____) | ⇒ <u>問26</u> へ |

問19 今後雇用する外国人材の国籍については、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|--|---------------------|
| 1. 現在雇用している人材と同じ国籍の方を雇用したい | |
| 2. 特定の国籍の人材を雇用したい
(国籍(いくつでも): ①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④インドネシア ⑤その他: _____) | |
| 3. 特に国籍にこだわりはない | 4. その他(具体的に: _____) |

⇒ ご回答後、問22へ

問1で「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」、または「3. 雇用したことがない」と回答した方に伺います

問20 現在、外国人材を雇用していない理由は何ですか。(○は3つまで)

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. 日本人で人材を確保できる | 2. 言語等のコミュニケーションに懸念がある |
| 3. 採用の仕方がわからない | 4. 自社従業員と良い関係が築けない |
| 5. 費用対効果が合わない | 6. 文化・生活習慣の違いが大きすぎる |
| 7. 研修・教育に時間がかかる | 8. 社内体制を整備・維持していくのが困難 |
| 9. 行政手続き(在留資格・認定など)が煩雑 | 10. 定着しない |
| 11. 在留期間に制限がある | |
| 12. その他(具体的に: _____) |) |

問21 今後の外国人材の雇用について、どのようにお考えですか。(○は1つ)

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1. 雇用する計画が既にある | ⇒ <u>問22</u> へ |
| 2. 良い人材がいれば雇用してもよい | ⇒ <u>問22</u> へ |
| 3. 日本人を雇用できない場合は雇用してもよい | ⇒ <u>問22</u> へ |
| 4. 雇用する予定はない | ⇒ <u>問25</u> へ |
| 5. その他(具体的に: _____) | ⇒ <u>問26</u> へ |

問 18 もしくは問 21 で「1～3」と回答した方に伺います

問 22 外国人材を雇用するとした場合、どのような人材を希望しますか。(○は2つまで)

- | | |
|---------------|---------------------------|
| 1. 経営管理を行う管理職 | 2. 高度な技術を有する専門職層(留学生新卒含む) |
| 3. 技能実習生 | 4. 即戦力(特定技能1号など) |
| 5. 留学生アルバイト | 6. その他(具体的に:) |

問 23 今後雇用する外国人材の雇用期間については、どのような希望がありますか。
法的な制約は考えずに、お答えください。(○は1つ)

- | | | |
|---------------------|-----------|-----------|
| 1. 「1年以内」 | 2. 「3年以内」 | 3. 「5年以内」 |
| 4. 可能な限り長く(期間を定めない) | | |
| 5. その他(具体的に:) | | |

⇒ ご回答後、問 26 へ

問 18 で、現在外国人材を雇用しているが、「4. 雇用を中止したい」と回答した方に伺います

問 24 外国人材の雇用を中止されたい理由についてお答えください。(○は3つまで)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 日本人で人材を確保できる | 2. 言語等のコミュニケーションが困難 |
| 3. 日本人労働者と良い関係が築けない | 4. 日本の風習に馴染めない |
| 5. 費用対効果が合わない | 6. 研修・教育に時間がかかる |
| 7. 社内体制を整備・維持していくのが困難 | 8. 行政手続き(在留資格・認定等)が煩雑 |
| 9. 定着しない | 10. 在留期間に制限がある |
| 11. その他(具体的に:) | |

⇒ ご回答後、問 26 へ

問 21 で、現在外国人材を雇用しておらず、今後の予定について「4. 雇用する予定はない」と回答した方に伺います

問 25 外国人材を雇用する予定もしくは計画がない理由についてお答えください。(○は3つまで)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. 言語等コミュニケーションに懸念がある | 2. 制度的に対象業種・職種となっていない |
| 3. 受入制度が複雑でよく分からない | 4. 従業員の理解が得られない |
| 5. 社内の受入体制が整っていない | 6. 人材育成・業務指導のノウハウがない |
| 7. 外国人材の採用方法がわからない | 8. 住まいの確保が困難である |
| 9. 在留期間が短すぎる | 10. 必要性を感じない |
| 11. その他(具体的に:) | |

全ての方に伺います

問 26 外国人材の採用活動の際の課題についてお答えください。(〇は3つまで)

※外国人材を受け入れていない事業所においては、仮に雇用するとなった際、課題になると考えられる点をお選びください。

1. どこに相談をすればよいか分からない	2. 相談窓口が遠方で不便
3. 制度の理解・手続きの負担が大きい	4. 採用するためのコストが予想より大きい
5. 外国語への対応に苦慮する	6. 良い人を選ぶポイントが分からない
7. 紹介を依頼しても応募がない	8. 信頼できる紹介を依頼する先がない
9. その他(具体的に: _____)	
10. 特になし	

<外国人材の在留資格について>

問 27 入管法が改正され、平成 31 年 4 月から在留資格に「特定技能」が新設されましたが、既存の在留資格も含めて、内容についての知識の有無と今後の活用規模についてお答えください。(〇は各項目 1 つ)

在留資格	在留資格について	今後の活用
技能実習	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
特定技能	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
専門的・技術的分野	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
身分に基づく在留資格	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
特定活動	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない
資格外活動	1. 知っている 2. 知らない	1. 活用したい 2. 活用の予定はない

(注) 在留資格の詳しい説明については、出入国在留管理庁のホームページを参照ください。

<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>

問 28 特に、「**技能実習**」について、メリット・デメリットとを感じる点について、お答えください。

① メリット	
② デメリット	

問 29 特に、「**特定技能**」について、メリット・デメリットとを感じる点について、お答えください。

① メリット	
② デメリット	

問 30 他の在留資格について、メリット・デメリットとを感じる点があれば、お答えください。

在留資格の種類	a. 専門的・技術的分野 b. 身分に基づく在留資格 c. 特定活動 d. 資格外活動
メリット	
デメリット	

<外国人材受入企業に対する支援について>

問 31 外国人材の雇用について、行政（国・県・市町村）からの支援に関して改善を希望することはありますか。（〇は3つまで）

	項目	具体的にご記入ください
制度	1. 外国人材雇用に係る制度の情報提供	
	2. 外国人材雇用に係る手続きの簡素化	
	3. 技能実習制度の改善等（2号移行の対象職種の拡大を含む）	
	4. 特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）	
	5. 上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	
受入 実務	6. 外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	
	7. 他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	
	8. 外国人材とのマッチングの支援	
	9. 外国人材向けの相談窓口の充実	
	10. 日本語習得教育等の支援	
	11. 社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	
	12. 住まいの確保に対する支援	
	13. 地域社会との交流・共生に向けた支援	
	14. けが・病気の際の受入企業に対する支援	
	15. 災害の際の受入企業に対する支援	
	16. その他	

問 32 外国人材の活用について、ご意見、ご要望、ご提案などがありましたら自由にご記入ください。

<貴社について>

問 33 従業員数（正社員・常用パートのみ）について、ご記入ください。※外国人材含む

従業員数（正社員・常用パートのみ）	正社員 人	常用パート 人
-------------------	-------	---------

問 34 ここ5年程度における、従業員数の変化についてお答えください。（○は1つ）

1. 増員を行っている	2. 横ばいである	3. 減少している
-------------	-----------	-----------

問 35 従業員の充足状況等についてお答えください。

① 充足状況（○は1つ）

1. 過剰である	2. やや過剰である	3. 適正である	4. やや不足している	5. 不足している
----------	------------	----------	-------------	-----------

② 上記①で1、2、4又は5と回答した方は、その過不足の人数をお答えください。（○は1つ）

1. 「5人未満」	2. 「5人以上10人未満」	3. 「10人以上15人未満」	4. 「15人以上」
-----------	----------------	-----------------	------------

③ 上記①で1、2、4又は5と回答した方は、その職種についてお答えください。（○はいくつでも）

1. 製造工	2. 営業・事務職	3. 介護・福祉職
4. IT技術職	5. 販売・接客職	6. 建設技能者・建設作業員
7. 農作業員	8. 教育、学習支援員	9. その他（具体的に： ）

問 36 貴社の海外拠点の有無と、帰国後の外国人材の雇用方針についてお答えください。（○は1つ）

1. 海外拠点を有しており、帰国後の外国人材を雇用している
2. 海外拠点を有しているが、帰国後の外国人材は雇用していない
3. 海外拠点を有していない

問 37 貴社の業種についてお答えください。

※複数の業種にまたがる場合、外国人材を受け入れている場合は外国人材の人数が最も多い業種を、外国人材を受け入れていない場合は、売上高で最も大きな割合を占める業種をお選びください。

（○は1つ）

1. 農業	2. 漁業	3. 建設業	
4. 飲食料品製造業	5. 繊維工業	6. プラスチック製品製造業	7. ゴム製品工業
8. 素形材産業	9. 産業機械製造業	10. 電気電子情報関連産業	11. 自動車関連産業
12. 造船・船用工業	13. その他製造業		
14. 卸・小売業	15. 宿泊業	16. 外食業	
17. 介護	18. その他医療・福祉		
19. 自動車整備業	20. ビルクリーニング	21. 航空業	22. 教育・学習支援業
23. その他サービス業	24. その他		

○ 貴事業所について、お答えください。

企業・団体名			
事業所名			
所在地 (市町村名のみ)	沖縄県	市・町・村	

○ 最後に、ご記入者様についてお尋ねします。

所属・部署名			
役職			
氏名			
電話番号			
メールアドレス	@		

- (1) ご回答いただいた内容については、沖縄県における外国人材活用に関する施策を検討するための資料としてのみ利用し、それ以外での利用及び第三者への提供は行いません。
- (2) 本調査の結果は、統計的に処理した集計結果のみを公表し、個別の回答内容について一切公表しません。

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

※調査票の内容に訂正や補足説明する箇所があります。

1. 訂正

本調査票の1ページ目に誤りがあり、下記のとおり訂正を致します。

誤	正
※本調査では技能実習生、特別技能、留学生「外国人材」としてお伺いします。	⇒ ※本調査では技能実習、特定技能、資格外活動（留学生等）、身分に基づく在留資格、専門的・技術的分野、特定活動を「外国人材」としてお伺いします。

2. 補足

本調査において、以下の在留資格は「専門的・技術的分野」です

「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号、2号」、「経営・監理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「興行」、「介護」、「技能」

2. 登録支援機関・監理団体向けアンケート調査票

沖縄県 外国人雇用実態調査（登録支援機関・監理団体向け）

＜外国人材（技能実習生など）のマッチング状況について＞

問1 ここ2～3年の、企業からの外国人材受入ニーズの状況（問合せや受入希望が増えているかなど）は
いかがでしょうか。（○は1つ）

- | | | | |
|-----------|--------|-----------|----------|
| 1. 増加している | 2. 横ばい | 3. 減少している | 4. わからない |
|-----------|--------|-----------|----------|

問2 ここ2～3年の、日本での就労を希望する外国人材の状況はいかがでしょうか。（○は1つ）

- | | | | |
|-----------|--------|-----------|----------|
| 1. 増加している | 2. 横ばい | 3. 減少している | 4. わからない |
|-----------|--------|-----------|----------|

問3 外国人材に関する、事前面接等の手法として 主に 採用しているものについてお教えてください。
（○はいくつでも）

- | | |
|---------------------|----------------|
| 1. 現地で直接対面しての面接 | 2. インターネット上で面接 |
| 3. 電話での面接 | 4. 書類審査の実施 |
| 5. 自団体の関連団体による面接 | 6. 職種に応じた実技試験 |
| 7. 体力試験 | 8. 筆記試験 |
| 9. その他（具体的に： _____） | |

問4 受入企業の提示する外国人材への手当についてお教えてください。（○は1つ）

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 同じ業務を担当する日本人労働者と同程度 | 2. 同じ業務を担当する日本人労働者よりも高額 |
| 3. 同じ業務を担当する日本人労働者よりも低い | 4. その他（具体的に： _____） |

問5 働き方改革関連法※についてお伺いします。

厚生労働省より公表されている「同一労働同一賃金ガイドライン」についてお教えてください。

（○は1つ）

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. 内容を確認し、よく理解している | 2. 内容を確認し、ある程度理解している |
| 3. 内容を確認したが、あまり理解していない | 4. 内容を確認しておらず、理解していない |
| 5. ガイドラインがあることを知らなかった | |

※正式名称「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」。

※中小企業の「パートタイム・有期雇用労働法」適用は、2021年4月1日より施行。

問6 【問5で「1. 内容を確認し、よく理解している」または「2. 内容を確認し、ある程度理解している」と回答した方にお伺いします】

同一労働同一賃金ガイドラインへの対応の実施状況を教えてください。（○は1つ）

- | |
|--|
| 1. 対応を検討済みで、すでに実施または実施予定
⇒（具体的に： _____） |
| 2. 今後、対応を検討する予定 |
| 3. 特に取り組んでいない ⇒（理由： _____） |

問7 貴団体において支援した企業の中で、外国人材を受入れる 主な理由として、最も多いものをお教えてください。(○は1つ)

- | | |
|--------------------|------------|
| 1. 低賃金で雇えるから | 2. 国際貢献のため |
| 3. 職場の活性化（若返りなど）など | 4. その他（) |

問8 人材マッチングの際に、受入企業とのトラブルにはどのようなものがありましたか。
(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1. 人材（技術・言語等）への過度な要望 | 2. 費用負担でのトラブル |
| 3. 外国人材の労働条件や受入条件の不一致 | 4. 受入企業が希望する人数を確保できなかった |
| 5. 技能実習生が失踪してしまった | 6. 一時帰国して戻ってこなかった |
| 7. 仕事や日本語を覚えてくれなかった | |
| 8. 受検（実習延長のための試験）に受からず帰国してしまった | |
| 9. その他（) | |

問9 問8のトラブルの解決方法をお教えてください。

具体的に：

問10 人材の募集の他に貴団体と送り出し機関との関わりについてどのようなものがありますか。
(○はいくつでも)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 受け入れ企業の斡旋を含む営業代行 |
| 2. 通訳業務など支援業務の全部または一部を行ってもらっている |
| 3. その他（) |

問11 送り出し機関が技能実習生を募集し面接候補者を選定するまでの過程で、貴団体はどのような関わりを持っていますか。(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------------------|
| 1. ブローカー等の関与がないか確認している |
| 2. 職歴や学歴などの経歴詐称などがないか確認している |
| 3. 送り出し機関と応募者に不当な金銭の授受などがないか確認している |
| 4. 受け入れ企業と送り出し機関との間に不適切な関係がないか確認している |
| 5. 面接候補者の選定については関与していない |
| 6. その他（) |

問 12 外国人材採用にあたり送り出し機関から貴団体に提出された「技能実習の準備に関し本国で支払った費用の明細書」(以後、明細書)に、記載がある以上に技能実習生が費用を負担している可能性がある場合の対応についてお聞きします。(○は1つ)

1. 明細書以上に技能実習生が費用を負担しているとは思っていない
2. 送り出し機関に確認し事実が確認できれば厳正に対処する
3. 送り出し機関と技能実習生間の問題のため積極的には関与しない
4. 答えたくない
5. その他 ()

<受入期間中の支援状況について>

問 13 受入企業に対し、貴団体が特に重視して行っている支援についてお教えてください。(○は1つ)

1. 外国人材受入のための研修の実施
2. 外国人材受入のためのマニュアルの作成・提供
3. 受入企業が行う、日本語研修の実施支援
4. 受入企業が行う、地域交流会の実施支援
5. その他 ()

問 14 受入企業に対する指導や支援の頻度は、どの程度でしょうか。(○は1つ)

1. 月1回以上
2. 隔月～3ヶ月に1回
3. 4ヶ月に1回未満
4. その他 ()

問 15 外国人材に対し行っている講習等支援についてお教えてください。(○はいくつでも)

1. 従業務に関する技能講習
2. 日本語に関する講習
3. 技能実習評価試験に関する講習
4. ビジネスマナー講習
5. 文化・生活ルールに関する講習
6. 進学(日本の大学や専門学校)指導や説明会
7. 技能実習修了後を見据えたキャリアコンサルティング
8. その他 ()

問 16 問 15 で回答いただいた講習は、自団体内で実施しているものでしょうか。(○は1つ)

1. すべて自団体内で実施している
2. 一部を外部委託している (具体的な機関や業者名:)
3. すべてを外部委託している (具体的な機関や業者名:)
4. その他 ()

問 17 受入企業・外国人材間での、受入期間中の 主な トラブルや苦慮していることについてお教えてください。(○は3つまで)

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. 外国人材との意思疎通が困難 | 2. 外国人材が従業員となじめない |
| 3. 外国人材が行う業務が事前の説明と異なる | 4. 外国人材への報酬が事前の説明と異なる |
| 5. 外国人材の技能が想定よりも低い | 6. 外国人材が地域での生活になじめない |
| 7. 外国人材に対するパワハラやセクハラ | 8. 休暇の取り方 |
| 9. 外国人材が指示に従わない(研修に参加しないなど) | |
| 10. 残業時間が少ない | 11. 特になし |
| 12. その他 () | |

問 18 外国人材から受ける相談について、主な相談内容をお教えてください。(○は3つまで)

- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 1. 自身の健康・医療に関する事 | 2. 業務内容に関する事 |
| 3. 労働時間に関する事 | 4. 賃金・手当に関する事 |
| 5. 職場での人間関係に関する事 | 6. 今後のキャリアに関する事 |
| 7. 言語の問題に関する事 | 8. 文化・生活に関する事 |
| 9. 特定技能や留学への在留資格変更に関する事 | 10. 特になし |
| 11. その他 () | |

問 19 外国人材から実際に相談がある頻度についてはいかがですか。(○は1つ)

- | | | |
|------------|-----------|--------------|
| 1. 週3回以上 | 2. 週に1~2回 | 3. 月に1~2回 |
| 4. 半年に1~2回 | 5. 年に1~2回 | 6. 相談はほとんどない |
| 7. その他 () | | |

問 20 【問 19 で「1~5」と回答した方に伺います】

外国人材から相談は、どのような方法を使って相談がありますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|------------|
| 1. メール/SNS/インターネット等 | 2. 電話 |
| 3. 定期的な面談の際 | 4. その他 () |

問 21 外国人材からの相談を受ける際、対応可能な外国語についてご回答ください。

(○はいくつでも)

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 1. 英語 | 2. 中国語 | 3. ベトナム語 |
| 4. タガログ語 | 5. その他 () | |

<受入期間終了後の支援状況について>

問 22 外国人材の帰国後のフォローについては、こういった対応をされていますか。(○は1つ)

1. 帰国後の現地での就職あっせん・支援を実施している ⇒ (具体的に：) 2. 帰国後の状況のみ把握している 3. 帰国後の状況は把握していない 4. その他 (

<受入企業への支援全般について>

問 23 受入企業への支援において困っていることがあれば、お教えてください。(○はいくつでも)

1. 企業側が望む能力に適合する人材が乏しい 2. 支援を行っても、計画どおり修了しない外国人材が多い 3. コミュニケーション能力向上のための効果的な支援策がない 4. 企業側が外国人材の文化的背景等を理解する姿勢に乏しい 5. 実習計画認定や在留資格申請の行政手続の業務量が過大 6. 受け入れのための企業の費用負担が大きいため必要な人数を受け入れられない 7. 業務に耐えうる通訳の確保が難しく十分な支援体制の構築が困難 8. その他 (

問 24 **技能実習制度**のメリット・デメリットと認識していること、改善すべき点を、お教えてください。

メリット	
デメリット	
改善すべき点	

問 25 **特定技能制度**のメリット・デメリットと認識していること、改善すべき点を、お教えてください。

メリット	
デメリット	
改善すべき点	

問 26 貴団体の支援実績のうち、成功事例をその理由とともに教えてください。

成功事例：(人材、企業への影響)

理由：(企業の活性化、人材確保、業績向上など)

問 27 今後、外国人材が増加するにあたって相談したい機関等はどれですか。(〇はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 各種行政機関の窓口 | 2. 弁護士(労使間トラブル対策など) |
| 3. 社会保険労務士(労務管理などのアドバイス) | 4. 行政書士(入国管理などのアドバイス) |
| 5. キャリアコンサルタント(就業相談など) | 6. 日本語学校(日本語教育支援など) |
| 7. 地域の医療機関(外国語対応有無など) | 8. 住宅供給機関(住宅あっせん会社など) |
| 9. 人材紹介、人材派遣会社(通訳派遣など) | 10. 商工会議所などの業界団体 |
| 11. 国際交流協会 | 12. 地域の労働組合 |
| 13. 地域のボランティア団体 | |
| 14. その他 () | |

<送出国での活動状況について>

問 28 現地機関と契約締結や提携等をしている送出国をお教えてください。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|-------|----------|----------|------------|
| 1. 中国 | 2. フィリピン | 3. ベトナム | 4. インドネシア |
| 5. タイ | 6. ネパール | 7. ミャンマー | 8. その他 () |

問 29 今後、現地機関と契約締結や提携等を予定や検討している送出国とその理由をお教えてください。

【送り出し国】

【理由】

問 30 現地機関と契約締結や提携等をしている各国の送り出しの状況はいかがでしょう。

(複数の国の送り出し機関と契約や提携等している場合は、最も受入数が多い国*) (〇は1つ)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1. 送り出しに積極的で、規制も緩やか | 2. 送り出しに消極的だが、規制が緩やか |
| 3. 送り出しに積極的だが、規制が厳しい | 4. 送り出しに消極的で、規制も厳しい |
| 5. その他 () | |

* 複数の国の送り出しをされている場合、最も受入数の多い国名を教えてください ()

<今後の見込みについて>

問 31 2022 年の、県内企業の外国人の受入れニーズ（受入れに関する相談等が増えているかなど）はどのような状況でしょうか。（○は1つ）

1. 増加していると感じる	2. 横ばいの状況であると感じる
3. 減少していると感じる	4. わからない

問 32 問 31 の理由や、外国人の受入れに関する動向について感じていることをご記入ください。

問 33 技能実習生の受入れについて、職種別にお答えください。

- ① 現在を基準として、技能実習生の受入れを行う県内の企業数及び県内で就労する技能実習生数の今後3年間での増減の見通しについてお答えください。なお、お分かりになれる職種のみで構いません。（番号を1つずつ選択）
- ② ①について、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が起こる以前（2020年3月以前）は、どのような見通しであったかお答えください。（番号を1つずつ選択）

●今後3年間の増減見通しの選択肢

1. 大幅に増加（現状の2倍以上）	2. ある程度増加（1.5倍程度）
3. 微増（1.2倍程度）	4. 増減なし（1.0倍程度）
5. 減少（0.9倍以下）	

職種別	企業数		技能実習生数	
	今後3年間の増減見通し (上記選択肢の番号を記入)		今後3年間の増減見通し (上記選択肢の番号を記入)	
	現在の見通し	コロナ前 (2020年3月 以前)の見通し	現在の見通し	コロナ前 (2020年3月 以前)の見通し
農業関係				
漁業関係				
建設関係				
食品製造関係				
繊維・衣服関係				
外食・宿泊業関係				
介護				
その他 ()				

問 34 貴団体において、「特定技能」制度における登録支援機関として業務展開する計画はありますか。

(○は1つ)

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. 計画がある | ⇒ <u>問 35</u> へ |
| 2. 既に業務展開を行っている | ⇒ <u>問 36</u> へ |
| 3. 検討中である | ⇒ <u>問 36</u> へ |
| 4. 予定していない | ⇒ <u>問 36</u> へ |
| 5. その他 () | ⇒ <u>問 36</u> へ |

問 35 【問 34 で「1. 計画がある」と回答した方に伺います】

事業開始時期は、いつ頃を予定していますか。(○は1つ)

- | | | |
|---------|---------------|----------|
| 1. 半年以内 | 2. 半年より先～1年以内 | 3. 1年より先 |
|---------|---------------|----------|

問 36 現在、関わりのある受入企業に対して、「特定技能」制度に関する周知・案内を行っていますか。

(○は1つ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 行っている | 2. 行っていない |
|----------|-----------|

問 37 外国人材の受入が今後進んでいくことが想定されますが、貴団体での支援における懸念事項を可能な範囲でお教えてください。

--

<外国人材受入企業に対する支援について>

問 38 外国人材の雇用について、貴団体が支援している受入企業にとって有益と思われる、行政（国・県・市町）からの支援について改善や強化はありますか。（〇は3つまで）

項目	
制度	1. 外国人材雇用に係る制度の情報提供
	2. 外国人材雇用に係る手続きの簡素化
	3. 技能実習制度の改善等（2号移行の対象職種の拡大を含む）
	4. 特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）
	5. 上記「3」「4」以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設
受入実務	6. 外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置
	7. 他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供
	8. 外国人材とのマッチングの支援
	9. 外国人材向けの相談窓口の充実
	10. 日本語習得教育等の支援
	11. 社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援
	12. 住まいの確保に対する支援
	13. 地域社会との交流・共生に向けた支援
	14. けが・病気の際の受入企業に対する支援
	15. 災害の際の受入企業に対する支援
	16. その他（ ）

問 39 外国人材の活用について、ご意見、ご要望、ご提案などがありましたら自由にご記入ください。

<貴団体について>

- 貴団体の外国人材（技能実習、特定技能）の受入支援の実績（2022年4月1日現在）について、ご記入ください。受入実績のある**沖縄県内の事業所**についてご記入ください。
 （業種は下記コードをご利用ください（次頁）。同一企業で複数事業所において受入をしている場合は、できるかぎり事業所単位でご記入ください。）

事業所	業種	事業所数	人数	主な送出国（最も人数の多い国を選択してください。）
1		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
2		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
3		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
4		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
5		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
6		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
7		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
8		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
9		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
10		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
11		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
12		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
13		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
14		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）
15		カ所	人	①ベトナム ②中国 ③フィリピン ④その他（ ）

【業種コード】 業種は、外国人材が受入企業において従事している業種をお選びください。

	1. 農業	2. 漁業	3. 建設業
製造業	4. 飲食料品製造業	5. 繊維工業	6. プラスチック製品製造業
	7. ゴム製品工業	8. 素形材産業	9. 産業機械製造業
	10. 電気電子情報関連産業	11. 自動車関連産業	12. 造船・船用工業
	13. その他製造業		
	14. 卸・小売業	15. 宿泊業	16. 外食業
	17. 介護	18. その他医療・福祉	19. 自動車整備業
	20. ビルクリーニング	21. 航空業	22. その他サービス業
	23. その他		

○ 貴団体の職員数について、ご記入ください。

職員数		うち、専属	
	人		人

○ 貴団体の事業所について、お答えください。

団 体 名			
所 在 地 (市町村名のみ)		市・町・村	

○ 最後に、ご記入者様についてお尋ねします。

所 属 ・ 部 署 名	
役 職	
名 前	
電 話 番 号	
メ ー ル ア ド レ ス	@

- (1) ご回答いただいた内容については、沖縄県における外国人材活用に関する施策を検討するための資料としてのみ利用し、それ以外での利用及び第三者への提供は行いません。
- (2) 本調査の結果は、統計的に処理した集計結果のみを公表し、個別の回答内容について一切公表しません。

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

3. 留学生受入機関向けアンケート調査票

沖縄県 外国人雇用実態調査（留学生受入機関向け）

<外国人留学生の受け入れの実績>

問1 学校全体の学生数について教えてください。 ※2022年4月1日時点

	人
--	---

問2 外国人留学生の受け入れに関する方針について教えてください。(○は1つ)

- | | |
|----------------|-------------------|
| 1. 積極的に募集活動したい | 2. 留学希望者がいれば受け入れる |
| 3. 受け入れを検討している | 4. 今後、受け入れる予定はない |
| 5. 特に方針はない | |

問3 外国人留学生の受入状況について教えてください。 ※2022年4月1日時点 (○は1つ)

- | | |
|--|---------------|
| 1. 外国人留学生を受け入れている | ⇒ 留学生の数 () 人 |
| 2. 新型コロナウイルス等の昨今の事情により外国人留学生の受け入れを中断している | |
| 3. 外国人留学生を受け入れていない | ⇒ 質問は以上となります |

[以降の設問は、問3で「1. 外国人留学生を受け入れている」、「2. 新型コロナウイルス等の昨今の事情により外国人留学生の受け入れを中断している」と回答された方にお尋ねします]

問4 2022年度における2022年6月時点までの外国人留学生の入国状況について教えてください。(○は1つ)

- | | |
|---------------------|---------------------|
| 1. 定員の50%超が入国できた | 2. 定員の31%~50%が入国できた |
| 3. 定員の11%~30%が入国できた | 4. 定員の1%~10%が入国できた |
| 5. 入国できた外国人留学生はいない | |

問5 2021年度における外国人留学生の入学辞退者および中途退学の状況について教えてください。(○は1つ)

(1) 入学辞退者

- | | | |
|--------|--------------|--------------|
| 1. いない | 2. 定員の5%未満いる | 3. 定員の5%以上いる |
|--------|--------------|--------------|

(2) 中途退学者

- | | | |
|--------|--------------|--------------|
| 1. いない | 2. 定員の5%未満いる | 3. 定員の5%以上いる |
|--------|--------------|--------------|

<募集の方法>

問6 外国人留学生の募集に関する計画や方針の有無を教えてください。(○は1つ)

- | | | |
|--------------|----------------------|-------------|
| 1. 計画を策定している | 2. 方針はあるが、計画は策定していない | 3. 方針も計画もない |
|--------------|----------------------|-------------|

問7 今後、外国人留学生の募集を積極的に行いたい国・地域について教えてください。(○はいくつでも)

- | | | | | |
|-----------|-------------|----------|----------|-----------|
| 1. インド | 2. インドネシア | 3. カンボジア | 4. スリランカ | 5. タイ |
| 6. ネパール | 7. バングラディシュ | 8. フィリピン | 9. ベトナム | 10. マレーシア |
| 11. ミャンマー | 12. モンゴル | 13. ロシア | 14. 韓国 | 15. 台湾 |
| 16. 中国 | 17. その他 | 18. 特にない | | |

問8 外国人留学生の募集方法について教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 国内での説明会やオープンキャンパスの実施 |
| 2. 国内の日本語学校との連携 |
| 3. 現地（海外）での説明会の実施（合同説明会への参加を含む） |
| 4. 現地（海外）の日本語学校や大学との連携 |
| 5. 卒業生や在学学生を介した働きかけ |
| 6. 留学生向けの募集資料の作成・配布 |
| 7. ウェブサイトでの留学生向けページの作成（日本語） |
| 8. ウェブサイトでの留学生向けページの作成（外国語） |
| 9. その他（具体的に：) |
| 10. 特にない |

問9 外国人留学生の募集に関する課題について教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|------------------------|
| 1. 十分な日本語能力を持った学生が少ない |
| 2. 学生の経済力に不安がある |
| 3. 生活面の把握・サポートまで行き届かない |
| 4. 募集・広報ノウハウ |
| 5. 学生の学力に不安がある |
| 6. コロナ禍による入国制限 |
| 7. その他（具体的に：) |
| 8. 特にない |

問10 今後、外国人留学生の募集をどの様に計画していますか。(○は1つ)

- | | | |
|---------------|------------|---------|
| 1. 積極的に拡大していく | 2. 少し拡大する | 3. 現状維持 |
| 4. 縮小する | 5. 募集を停止する | |

＜学習や生活等に対する支援＞

問 11 外国人留学生に対し、学習、生活の面でどの様な支援を行っていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 学習支援（日本語） | 2. 学習支援（日本語以外） |
| 3. 奨学金の紹介・提供 | 4. 留学生担当部署の設置 |
| 5. 生活実態の状況把握に基づく対策の実施 | 6. 留学生用の保険（国民健康保険以外）の付与 |
| 7. 住宅の紹介・宿舎の提供等 | 8. アルバイトの紹介 |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. 特に行っていない | |

[問 11 で「1. 学習支援（日本語）」と選択された方に伺います]

問 12 外国人留学生に対し、日本語能力向上のためにどの様な支援を行っていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1. 日本語講座の実施 | 2. 個別指導の実施 |
| 3. 漢字対策の実施 | 4. 日本人との交流会 |
| 5. その他（具体的に： _____） | |

問 13 外国人留学生のアルバイトの指導および実態把握についてどの程度行っていますか。(○はいくつでも)

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 規定時間の厳守等の基本的な指導を行っている | 2. アルバイト先を把握している |
| 3. アルバイト先の紹介を行っている | 4. アルバイト先に連絡を取り状況把握をしている |
| 5. 特に行っていない | |

問 14 外国人留学生はどの様な支援を期待していると思われますか。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 学習支援（日本語） | 2. 学習支援（日本語以外） |
| 3. 奨学金の紹介・提供 | 4. 留学生担当部署の設置 |
| 5. 生活実態の状況把握に基づく対策の実施 | 6. 留学生用の保険（国民健康保険以外）の付与 |
| 7. 住宅の紹介・宿舎の提供等 | 8. アルバイトの紹介 |
| 9. その他（具体的に： _____） | |
| 10. 特に行っていない | |

<卒業後の進路>

問 15 2021 年度（2022 年 3 月）に卒業した外国人留学生の進路について教えてください。

	就職		進学		海外 (帰国)	就職 活動中	その他
	県内	県外	県内	県外			
販売・営業	人	人	人	人	人	人	人
翻訳・通訳	人	人	人	人	人	人	人
技術・ 開発	情報処理分野	人	人	人	人	人	人
	上記以外	人	人	人	人	人	人
観光・旅行	人	人	人	人	人	人	人
設計	人	人	人	人	人	人	人
海外・貿易業務	人	人	人	人	人	人	人
会計業務	人	人	人	人	人	人	人
医療	人	人	人	人	人	人	人
教育	人	人	人	人	人	人	人
デザイン	人	人	人	人	人	人	人
その他	人	人	人	人	人	人	人

問 16 コロナ禍における企業の留学生採用状況の変化について教えてください。(〇はいくつでも)

1. 採用の減少・停止	2. 企業説明会の実施回数の減少
3. 外国人留学生に対する関心の低下	4. 内定の取り消し
5. その他（具体的に：_____）	
6. 特になし	

問 17 就職決定者・内定者に対する取り消しはありましたか。(〇は1つ)

1. あり	2. なし
-------	-------

問 18 就職活動先企業への要望について教えてください。(〇はいくつでも)

1. 受け入れ態勢の充実	2. 留学生を対象とした企業説明会の機会提供
3. 採用枠の確保	4. リモート面接等の機会の確保
5. 内々定の早期化	6. 就職後の留学生に対するフォロー
7. その他（具体的に：_____）	

<就職支援の内容>

問 19 企業による外国人留学生の採用意欲の傾向について教えてください。(○は1つ)

- | | | | | |
|----------|------------|----------|------------|----------|
| 1. 減っている | 2. やや減っている | 3. 変わらない | 4. やや増えている | 5. 増えている |
|----------|------------|----------|------------|----------|

問 20 外国人留学生の就職にむけた支援について教えてください。(○はいくつでも)

- | | |
|---------------------------|-------------------------|
| 1. 留学生採用企業の求人開拓 | 2. 日本語指導を含む個別の面接指導 |
| 3. 履歴書・経歴書・就労ビザ申請書類等の作成指導 | 4. 留学生採用企業へのインターンシップの推進 |
| 5. 留学生向けの学内就職説明会の実施 | 6. 留学生向けの外部の合同企業説明会の案内 |
| 7. 求人情報など関連資料の提供 | |
| 8. その他(具体的に:) | |
| 9. 特にない | |

問 21 コロナ禍における進路指導・就職活動についての課題について教えてください。

(○はいくつでも)

- | |
|--------------------------|
| 1. 日本語能力などのコミュニケーション能力不足 |
| 2. 就職活動の方法についての指導不足 |
| 3. 企業に対する知識の不足 |
| 4. コロナ禍により、実際に企業を見に行けない |
| 5. その他(具体的に:) |
| 6. 特にない |

<充実させるべき支援>

問 22 行政に強化して欲しい施策について教えてください。(○はいくつでも)

- | |
|----------------------------|
| 1. 経済面が逼迫する留学生への支援 |
| 2. 入国制限緩和における手続き解説、簡素化 |
| 3. 入国制限緩和における受入れ学校の負担軽減 |
| 4. 在留資格認定証明書の有効期限延長手続きの簡素化 |
| 5. 授業時数、実習等についての弾力的な取扱い |
| 6. 遠隔授業についての環境整備への支援 |
| 7. その他(具体的に:) |
| 8. 特にない |

○ 貴機関について、お答えください。

機 関 名	
所 在 地 (市町村名のみ)	市・町・村

○ 最後に、ご記入者様についてお尋ねします。

所 属 ・ 部 署 名	
役 職	
名 前	
電 話 番 号	
メ ー ル ア ド レ ス	@

- (1) ご回答いただいた内容については、沖縄県における外国人材活用に関する施策を検討するための資料としてのみ利用し、それ以外での利用及び第三者への提供は行いません。
- (2) 本調査の結果は、統計的に処理した集計結果のみを公表し、個別の回答内容について一切公表しません。

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。