

「特定産業 14 分野に属する府内事業者」における 外国人雇用に係るアンケート調査報告書

令和 2 年 1 月

大 阪 府
大 阪 市

— 目 次 —

I.	調査目的	1
II.	調査実施概要	1
III.	調査結果の要約	2
IV.	回答者の属性	4
V.	調査結果の詳細	7
1	人手不足の状況について	7
2	外国人労働者の受入・雇用状況について	10
3	外国人労働者の受入のメリット・課題について	19
4	外国人労働者の今後の採用方針について	21
5	新たな在留資格「特定技能制度」について	23
6	行政に期待する支援について	30
VI.	参考資料	34
VII.	調査票	35

I. 調査目的

大阪府域では、近年、外国人労働者が増加傾向にあることに加え、2019年4月に改正された「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」による、新たな在留資格「特定技能制度」の創設に伴い、外国人労働者のさらなる増加が見込まれる。

今後の外国人労働者の円滑な受入れと共生社会づくりの推進に向けた対応策を検討するうえでの基礎資料とするため、府内事業者の外国人労働者の雇用実態や今後の受入れ希望などを把握する調査を実施する。

II. 調査実施概要

1. 調査方法

郵送によるアンケート調査（調査票を郵送し、後日記入済みの調査票を返送。）

2. 調査対象

大阪府内に事業所を置く特定産業14分野に属する事業者：1,564社

※本社の所在地は府内・府外を含む

※経済センサス等から試算した特定産業14分野に属する府内事業者数をもとに、分野ごとの事業者数を決定し、無作為抽出（VI. 参考資料参照）

3. 調査実施期間

令和元年10月7日～令和元年10月28日

4. 回収数

488件（回収率31.2%）

5. 報告書の表記について

- ・本報告書の中の図表の数字は、回答者数を母数にした比率（%）を表しています。
- ・集計結果は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、表示した比率の合計が100.0%とならないことがあります。
- ・複数の回答を依頼した質問では（複数回答）と表示しています。複数回答の比率の合計は100.0%を超えることがあります。
- ・各質問の回答者数は（n= ）として示しています。

Ⅲ. 調査結果の要約

1. 人手不足の状況について

▽人手不足の状況について、事業者の8割が人手不足としている。原因として、「募集しても必要な人数を採用できない」をあげる事業者が約7割を占める。

▽人手不足への対応策については、「高齢者の雇用」及び「非正規の雇用」や「人材育成」で対応する事業者が多い一方で、「外国人雇用」で対応する事業者も3割を超えている。

2. 外国人労働者の受入れ・雇用状況について

▽外国人労働者の雇用状況について、「現在、雇用している」が4割、「雇用したことがない」は約5割となっている。

▽外国人労働者の国籍は「ベトナム」が、在留資格は「身分に基づく在留資格」が、最も多くなっている。

▽外国人を雇用する理由として、「人手不足への対応」が7割を超えている。

▽外国人の採用方法は、「人材紹介会社等のあっせん」と「知り合いの紹介」が最も多い。

▽外国人労働者への支援内容は、「住居の確保、家賃補助」が約4割と最も多い。一方、「特に支援していない」事業者も3割を超えている。

3. 外国人労働者の受入れのメリット・課題について

▽外国人雇用のメリットは、「人手不足が解消された」が約7割と最も多く、次いで「従業員（日本人）の意識が高まった」、「社内が活性化した」となっている。

▽外国人雇用の課題・困っている点は、「コミュニケーションがとりづらい（言語等）」が最も多く、5割を超えている。次いで、「生活習慣・文化の違い」が約4割、「在留期間が制限されている」が約3割となっている。

4. 外国人労働者の今後の採用方針について

▽現在、外国人を雇用している事業者は、「雇用人数の拡大・維持」が8割を超えている一方、雇用していない事業者は、「雇用する計画がある、雇用してみたい」が約1割にとどまっており、「雇用するつもりはない」が約3割となっている。

▽適当な雇用期間については、「期限なし」が最も多く約5割となっている。

5. 新たな在留資格「特定技能制度」について

▽特定技能制度の活用意向は、「わからない」が約6割、「活用したい」が約3割、「活用したくない」が約1割となっている。

▽活用したい理由は、「人手不足に対応できる」が最も多く、約8割となっている。

▽わからない又は活用したくない理由は、「新しい制度のため、少し様子を見たい」が約5割となっている。
▽特定技能制度の課題は、「支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い」が約4割と最も多く、次いで「制度（採用方法等）がわからない」となっている。

6. 行政に期待する支援について

▽行政に期待する支援は、「人材マッチングの支援」が約4割と最も多く、次いで「外国人労働者を対象とした日本語教育等の支援」、「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置・充実」となっている。

IV. 回答者の属性

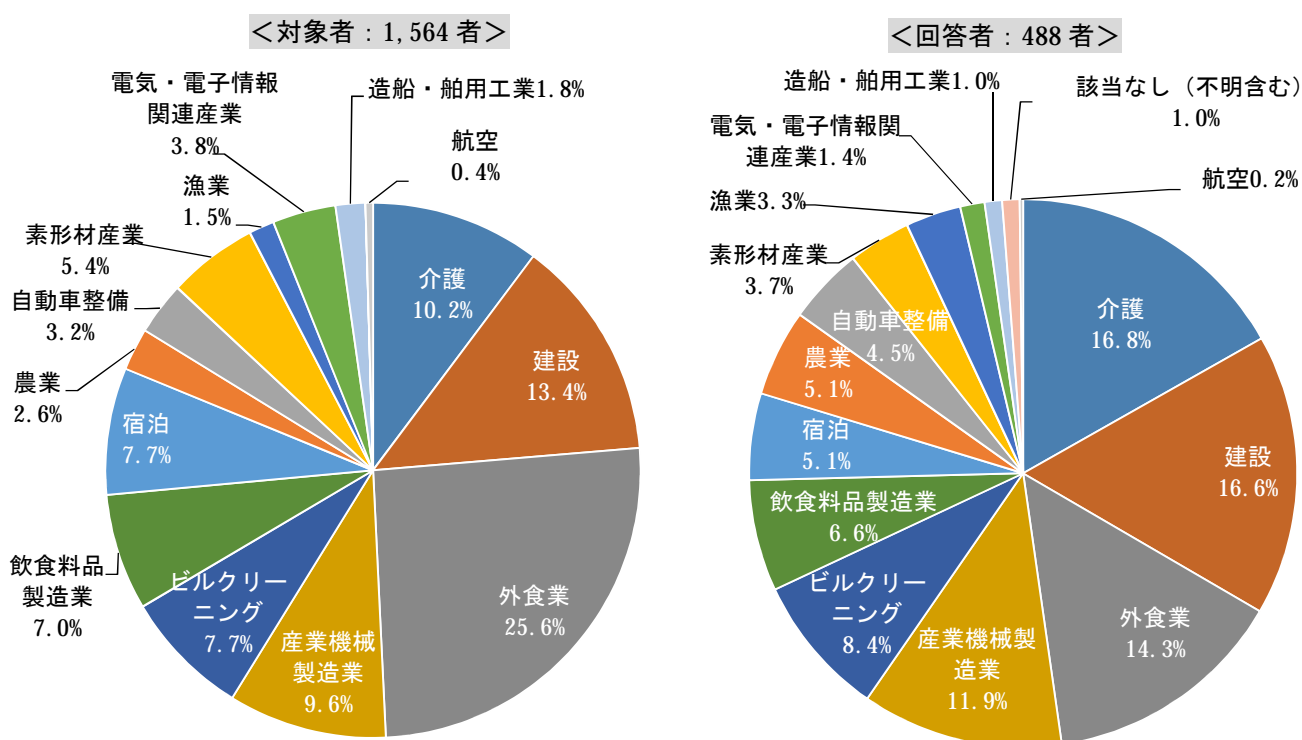
① 主たる業務

問 1-1 主たる業務は、次のどれですか。

回答者の主たる業務は、「介護」が16.8%と最も多く、次いで「建設」(16.6%)、「外食業」(14.3%)、「産業機械製造業」(11.9%)、「ビルクリーニング」(8.4%)となっている。

特定産業分野	対象者数 (A)	回答者数 (B)	回収率 (B/A)	比率 (B/C)
介護	160	82	51.3%	16.8%
建設	210	81	38.6%	16.6%
外食業	400	70	17.5%	14.3%
産業機械製造業	150	58	38.7%	11.9%
ビルクリーニング	120	41	34.2%	8.4%
飲食料品製造業	110	32	29.1%	6.6%
農業	40	25	62.5%	5.1%
宿泊	120	25	20.8%	5.1%
自動車整備	50	22	44.0%	4.5%
素形材産業	85	18	21.2%	3.7%
漁業	24	16	66.7%	3.3%
電気・電子情報関連産業	60	7	11.7%	1.4%
造船・船用工業	28	5	17.9%	1.0%
該当なし(不明含む)	0	5	-	1.0%
航空	7	1	14.3%	0.2%
合計数	1,564	488 (C)	31.2%	100.0%

【図表 1】対象者及び回答者の業種割合（単位：％）



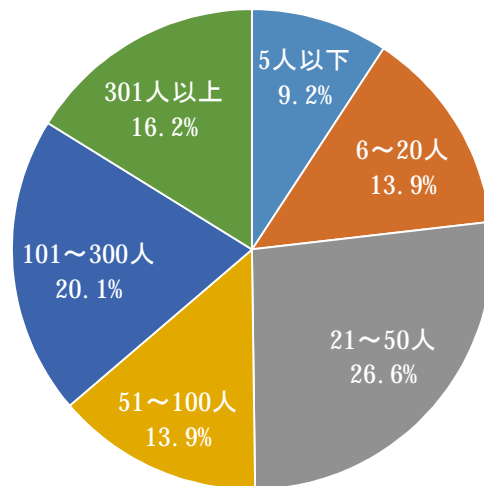
② 従業員人数及び資本金

問 1-2 従業員人数及び資本金は次のどれですか。

ア：従業員数

本社（所）・支社（所）など全ての事業所等（府内事業所に限る）を合わせた常用従業員数は、「21～50人」が26.6%と最も多く、次いで「101～300人」（20.1%）、「301人以上」（16.2%）、「6～20人」・「51～100人」（13.9%）、「5人以下」（9.2%）となっている。

【図表 2】 常用従業員数の割合（単位：％）

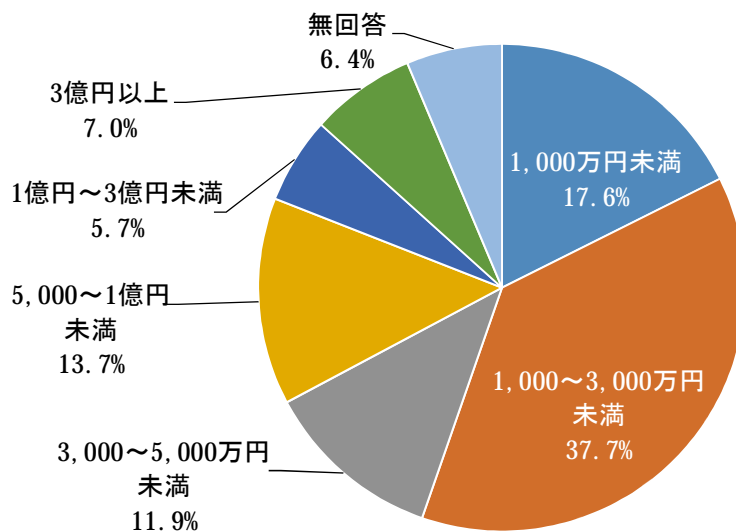


(n=488)

イ：資本金又は出資額

回答者の資本金又は出資金額は、「1,000～3,000万円未満」が37.7%と最も多く、次いで「1,000万円未満」（17.6%）、「5,000万円～1億円未満」（13.7%）、「3,000～5,000万円未満」（11.9%）、「3億円以上」（7.0%）、「1億円～3億円未満」（5.7%）となっている。

【図表 3】 資本金又は出資金額の割合（単位：％）

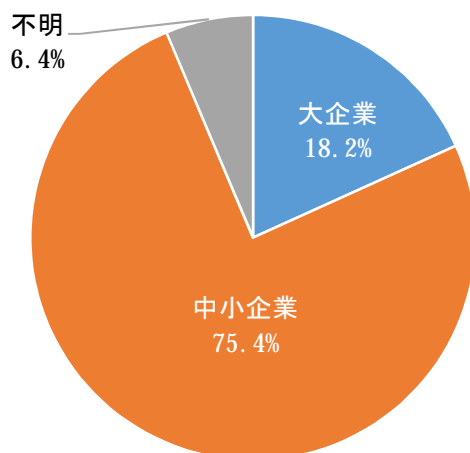


また、事業者規模別では、「大企業」が 89 社（18.2%）、「中小企業」は 368 社（75.4%）、「不明」は 31 社（6.4%）となっている。

※本質問の回答結果を中小企業基本法第 2 条第 1 項に基づく「中小企業の定義（下表参照）」に基づき分類。

※「資本金の額又は出資の総額」又は「常時使用する従業員の数」の回答がない場合は「不明」に分類。

【図表 4】大企業・中小企業の割合（単位：%）



(n=488)

※参考：中小企業基本法に基づく中小企業の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が 5 千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社及び個人

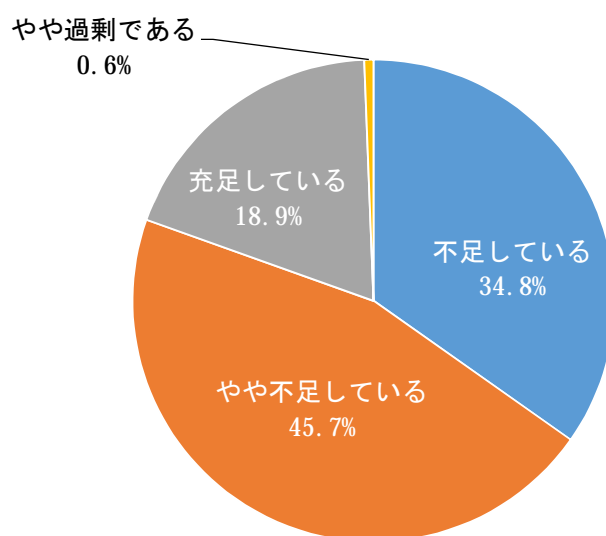
V. 調査結果の詳細

1. 人手不足の状況について

問2 人手不足の状況は次のどれですか。

人手不足の状況は、「やや不足している」が45.7%と最も多く、次いで「不足している」(34.8%)となっており、「不足している」・「やや不足している」を合わせると約8割と高い。一方で、「充足している」は18.9%となっている。なお、「過剰である」を選択した回答者はいなかった。

【図表5】 人手不足の状況（単位：％）



(n=486)

【業種別】

業種別に「不足している」・「やや不足している」と回答した割合が高い順にみると、介護が全業種中、最も高く、「不足している」(53.7%)、「やや不足している」(39.0%)、「充足している」(7.3%)となっている。「不足している」・「やや不足している」合わせて9割を超えている。

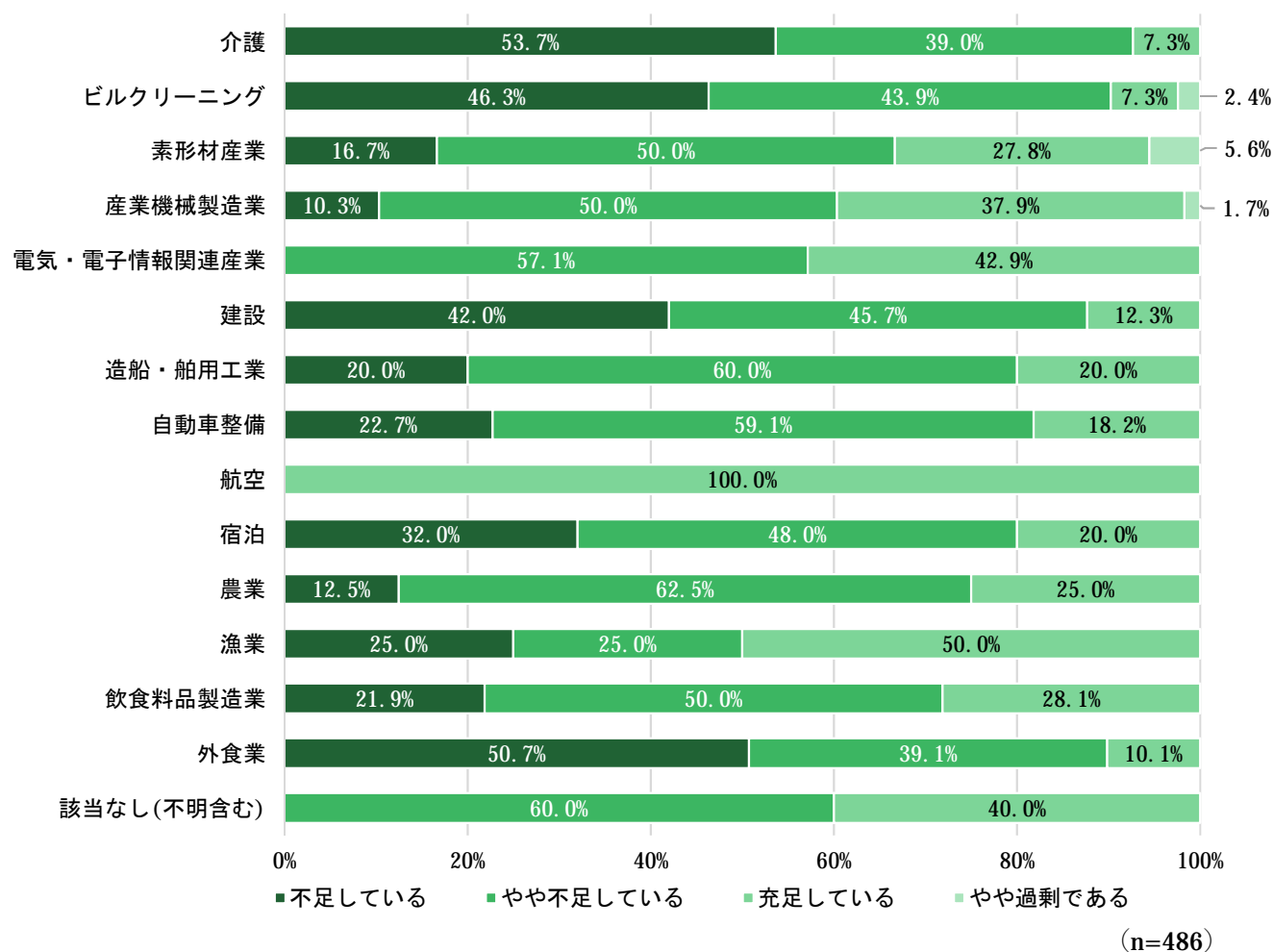
ビルクリーニングでは、「不足している」が46.3%と最も多く、次いで「やや不足している」(43.9%)、「充足している」(7.3%)となっている。

外食業では、「不足している」が50.7%と最も多く、次いで「やや不足している」(39.1%)、「充足している」(10.1%)となっている。

建設では、「やや不足している」が45.7%と最も多く、次いで「不足している」(42.0%)、「充足している」(12.3%)となっている。

その他、自動車整備や造船・船用工業、宿泊、農業などの分野も人手不足と感じる割合は5割から8割と高くなっている。

【図表 6】業種別の人手不足の状況（単位：％）

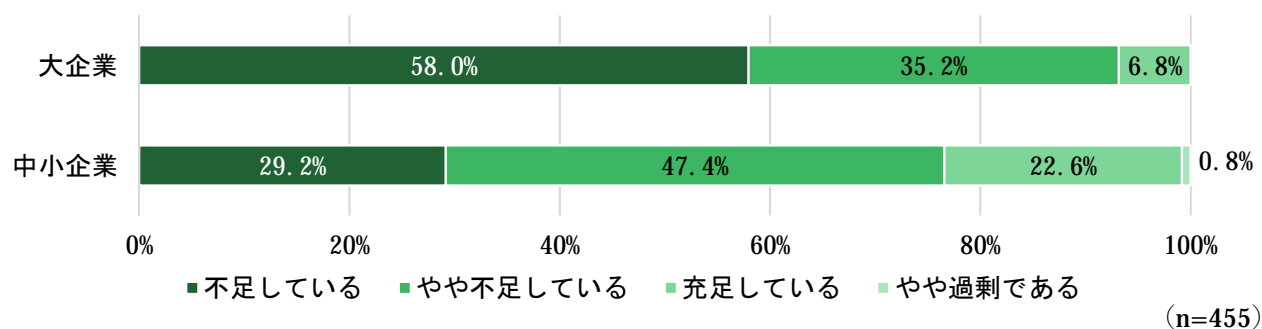


【事業者規模別】

事業者規模別で見ると、大企業では、「不足している」が58.0%と最も多く、次いで「やや不足している」(35.2%)、「充足している」(6.8%)となっている。

中小企業では、「やや不足している」が47.4%と最も多く、次いで「不足している」(29.2%)、「充足している」(22.6%)となっている。

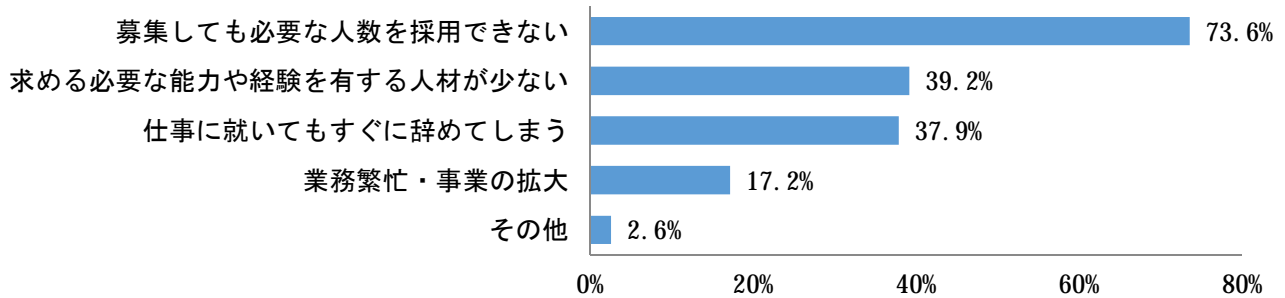
【図表 7】事業者規模別での人手不足の状況（単位：％）



問3 〈問2で「1. 不足している」「2. やや不足している」と回答した方にお伺いします〉
 人手不足の原因は次のどれですか。(複数回答)

人手不足の原因は、「募集しても必要な人数を採用できない」が73.6%と最も多く、次いで「求める必要な能力や経験を有する人材が少ない」(39.2%)、「仕事に就いてもすぐに辞めてしまう」(37.9%)となっている。

【図表8】 人手不足の原因 (単位：%)



[その他の回答 (抜粋)]

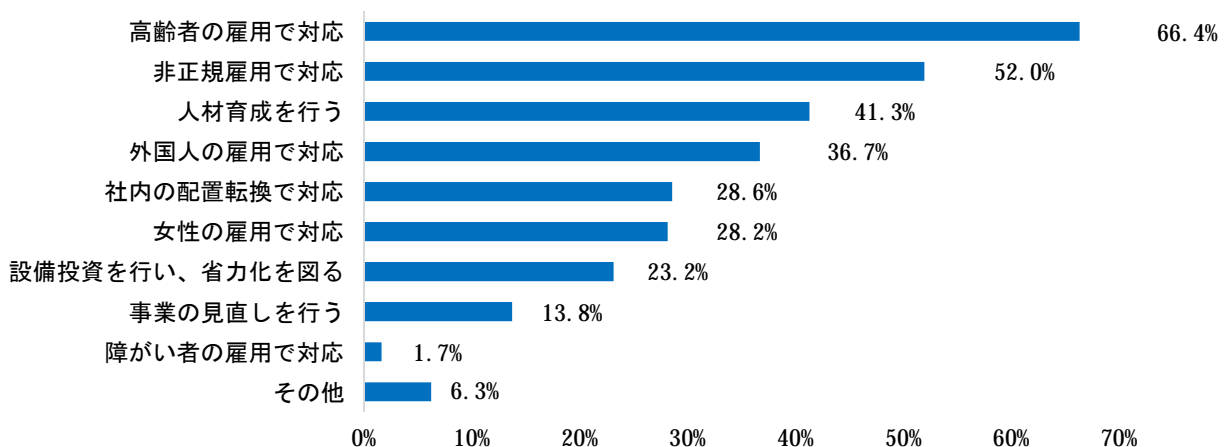
(n=390)

- ・アルバイトが思う以上にシフトに入らない
- ・高齢のパートスタッフが多く、健康理由で作業時間確保が難しい など

問4 人手不足への対応策について、優先的に取り組むものは次のどれですか。(複数回答)

人手不足への対応策は、「高齢者の雇用で対応する」が66.4%と最も多く、次いで、「非正規雇用で対応する」(52.0%)、「人材育成を行う」(41.3%)、「外国人の雇用で対応する」(36.7%)となっている。

【図表9】 人手不足への対応策 (単位：%)



[その他の回答 (抜粋)]

(n=479)

- ・待遇改善、給与の見直し
- ・他社・協力会社からの応援
- ・生産性向上を図る (ICT技術の活用など) など

2. 外国人労働者の受入・雇用状況について

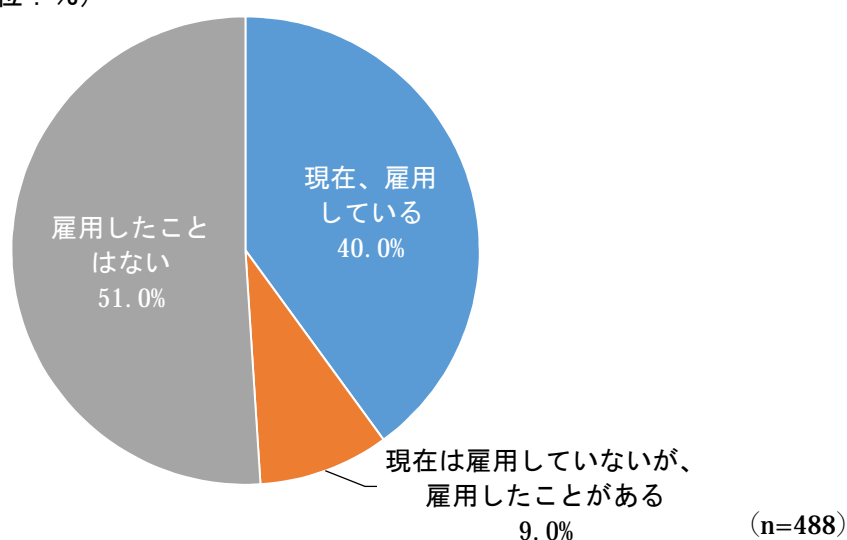
問5 現在、外国人を雇用していますか。

外国人労働者の雇用状況は、「現在、雇用している」は195者（40.0%）、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」は44者（9.0%）、「雇用したことはない」は249者（51.0%）となっている。

なお、今回の調査結果は、全業種（※）における外国人雇用割合の平均と比較して高い結果となっている。

（※）大阪労働局における外国人雇用状況（平成30年10月末現在）では、管内の外国人を雇用している事業所割合は約4%（平成28年経済センサス府内事業所422,568か所のうち15,137か所）

【図表10】外国人雇用状況（単位：%）

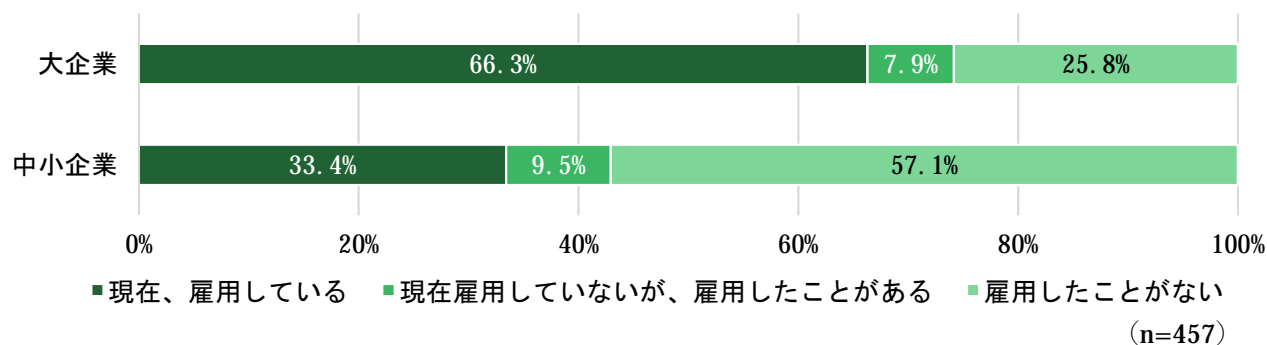


【事業者規模別】

事業者規模別で見ると、大企業では、「現在、雇用している」が66.3%と最も多く、次いで「雇用したことはない」(25.8%)、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」(7.9%)となっている。

中小企業では、「雇用したことはない」が57.1%と最も多く、次いで「現在、雇用している」(33.4%)、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」(9.5%)となっており、中小企業における外国人雇用の割合は大企業に比べて低い。

【図表11】事業者規模別外国人雇用状況（単位：%）



問6 〈問5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」と回答した方にお伺いします〉

- ・「1. 現在雇用している」と答えた方は、現在、雇用している外国人の「在留資格」、「国籍」・「人数」を教えてください。(複数回答)
- ・「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と答えた方は、「雇用したことがある在留資格」を教えてください。(複数回答)

外国人労働者の雇用状況について、現在雇用している在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が94者と最も多く、次いで「留学生アルバイト」(75者)となっている。

雇用人数別にみると、「留学生アルバイト」が3,412人と最も多くなっている。

国籍別にみると、「ベトナム」が2,970人と最も多く、次いで「ネパール」(518人)となっている。

また、雇用したことがある在留資格においても、「身分に基づく在留資格」が24者と最も多くなっている。

【図表12】在留資格・国籍・外国人雇用状況(単位:回答者数・雇用人数)

在留資格	「現在雇用している」と回答(N=190)										「雇用したことがある」と回答(N=54) 回答者数
	回答者数	雇用人数									
		中国	ベトナム	韓国	フィリピン	ネパール	インドネシア	ブラジル	その他		
身分に基づく在留資格	94	549	152	70	67	85	63	10	29	60	24
専門的・技術的分野の在留資格	65	292	60	115	27	12	15	3	0	41	7
特定活動	12	49	0	15	7	20	0	0	0	7	2
特定技能(※)	2	12	0	7	0	0	0	0	0	5	0
留学生アルバイト	75	3,412	148	2,482	67	32	427	74	1	130	16
その他資格外活動	7	36	6	13	0	1	11	0	0	4	2
合計	190	4,775	408	2,970	206	171	518	120	30	310	54

※特定技能におけるその他の「国籍」はカンボジア

* 回答者数、雇用人数は複数回答のため合計と合致しない。

* 在留資格は、下記の基準で分類。

「身分に基づく在留資格」=定住者、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等

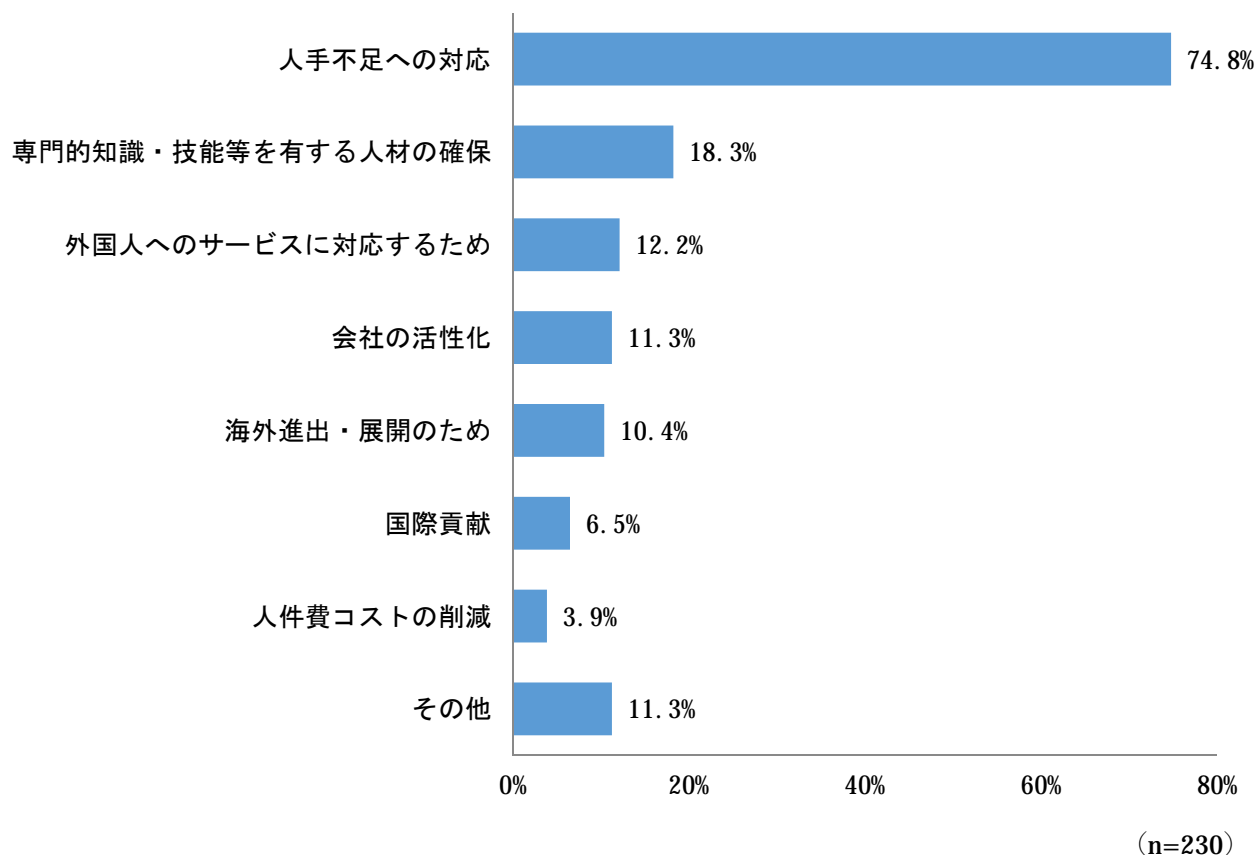
「専門的・技術分野の在留資格」=技術・人文知識・国際業務、経営・管理、医療、教育、技能等

「特定活動」=EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、外国人建設就労者、外国人造船就労者等

問7 〈問5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」と回答した方にお伺いします〉
 外国人を雇用する（雇用した）きっかけ（理由）は次のどれですか。（複数回答）

外国人を雇用する（した）きっかけ（理由）は、「人手不足への対応」が74.8%と最も多く、次いで「専門的知識・技能等を有する人材の確保」（18.3%）、「外国人へのサービスに対応するため」（12.2%）、「会社の活性化」（11.3%）となっている。

【図表 13】外国人雇用理由(単位：%)



[その他の回答（抜粋）]

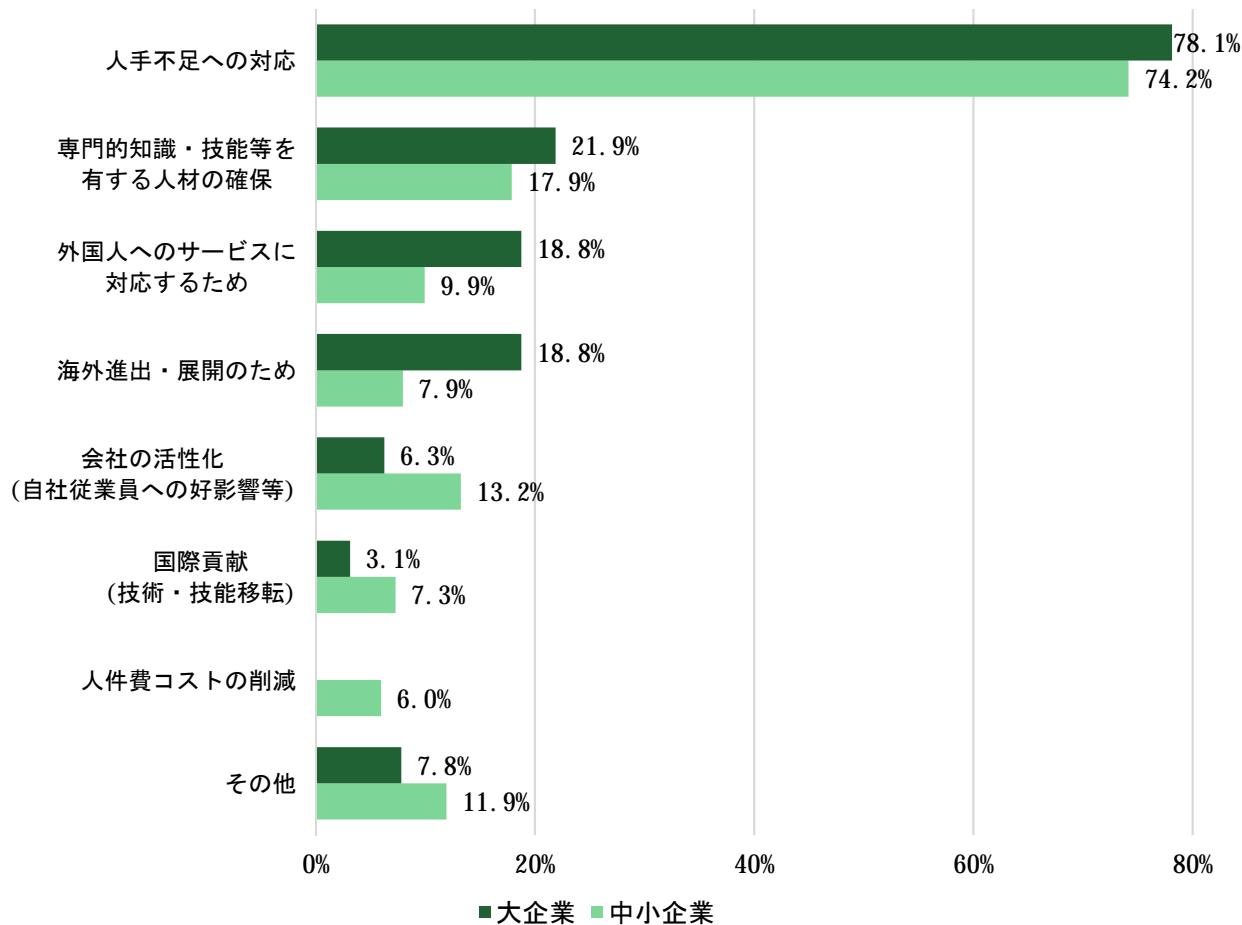
- ・ 人物本位の採用の結果（たまたま外国人だった）
- ・ 求人（大学新卒等）に対して、大学新卒予定の留学生や外国人が応募してきた
- ・ 海外子会社と円滑な取引をするため
- ・ 5年後、10年後を考えて など

【事業者規模別】

事業者規模別でみると、大企業では、「人手不足への対応」が78.1%と最も多く、次いで「専門的知識・技能等を有する人材の確保」(21.9%)、「外国人へのサービスに対応するため」・「海外進出、展開のため」(18.8%)となっている。

中小企業では、同じく「人手不足への対応」が74.2%と最も多く、次いで「専門的知識・技能等を有する人材の確保」(17.9%)、「会社の活性化」(13.2%)となっている。

【図表 14】 事業者規模別外国人雇用理由（単位：％）

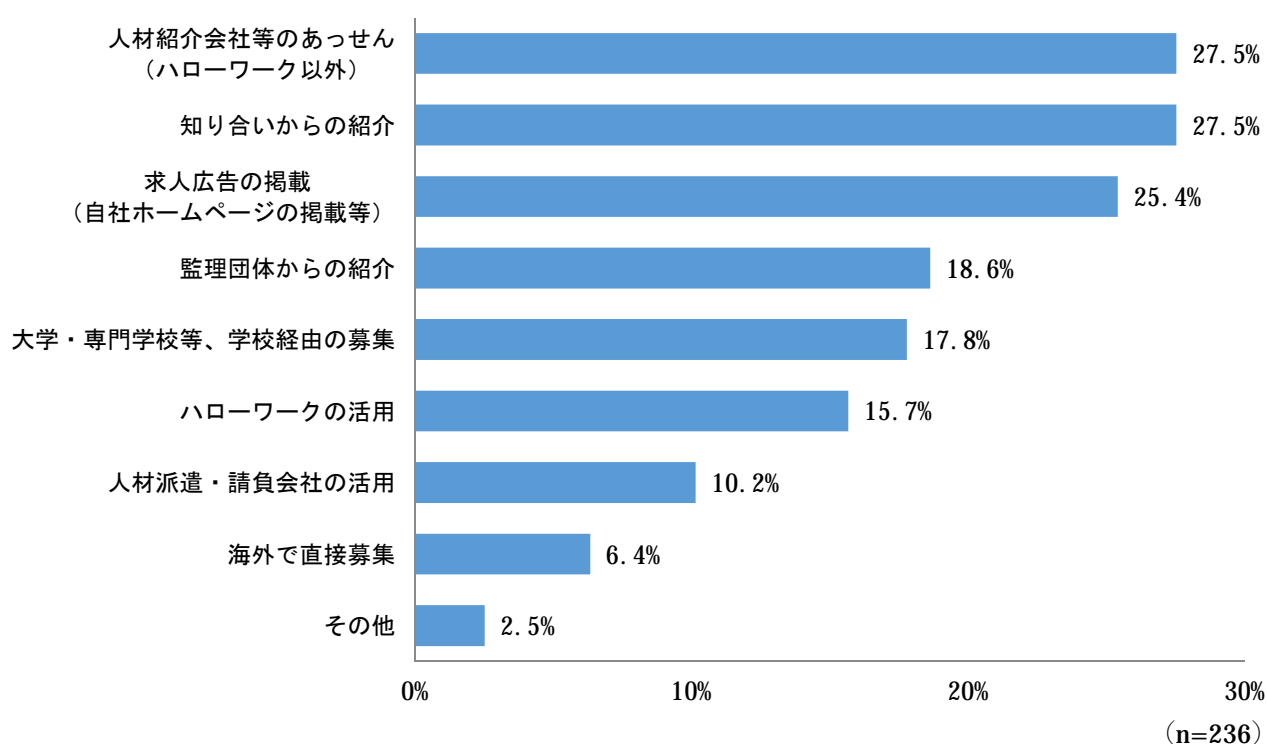


(n=215)

問8 〈問5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」と回答した方にお伺いします〉
外国人の採用方法は次のどれですか。(複数回答可)

外国人の採用方法は、「人材紹介会社等のあっせん（ハローワーク以外）」及び「知り合いからの紹介」が27.5%と最も多く、次いで「求人広告の掲載（自社ホームページの掲載等）」（25.4%）、「監理団体からの紹介」（18.6%）、「大学・専門学校、学校経由の募集」（17.8%）となっている。

【図表 15】外国人の採用方法（単位：%）



[その他の回答（抜粋）]

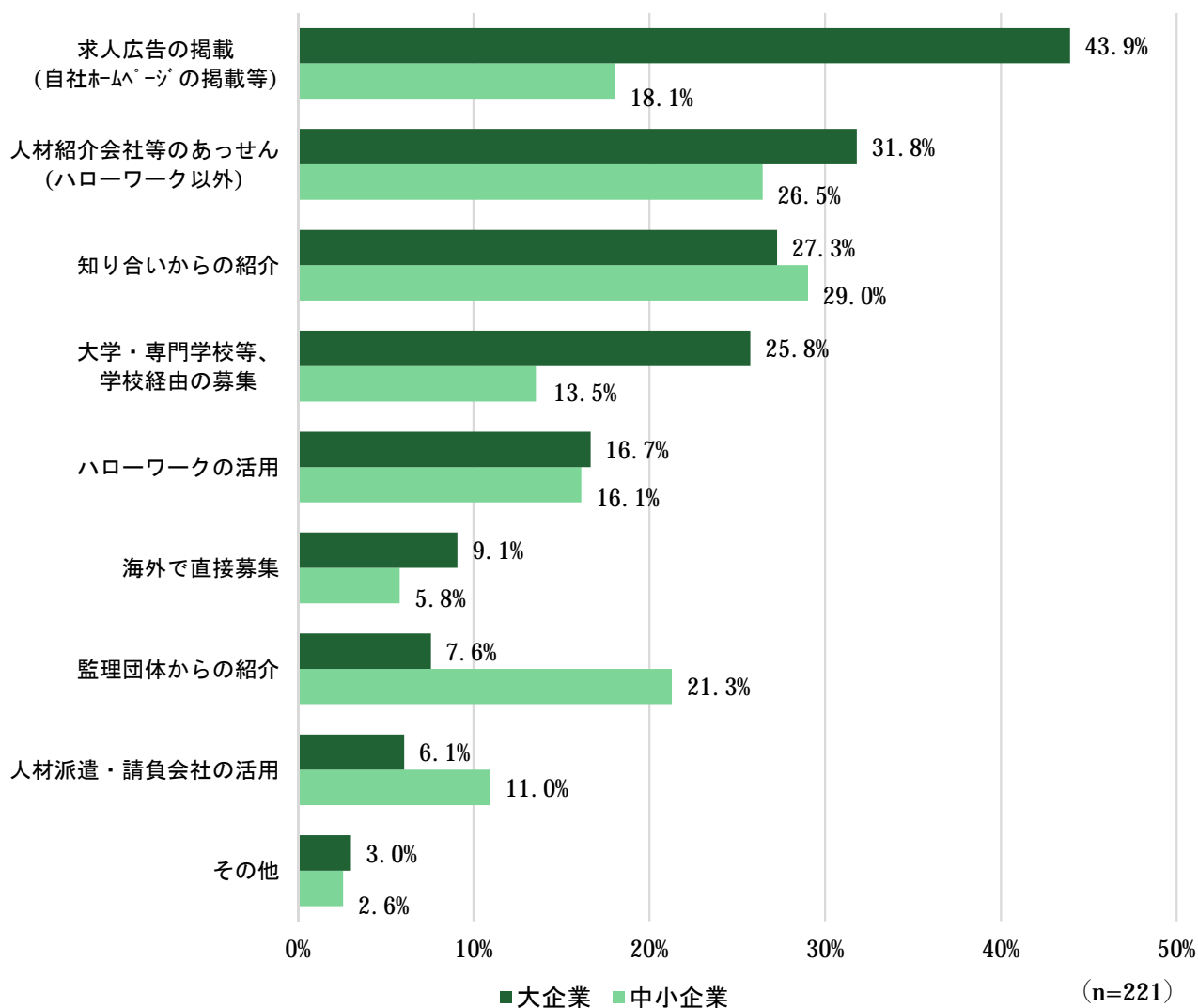
- ・ 海外子会社からの受入れ
- ・ パート社員からの転換
- ・ 市役所の就労支援担当者からの紹介 など

【事業者規模別】

事業者規模別で見ると、大企業では、「求人広告の掲載（自社ホームページの掲載等）」が 43.9%と最も多く、次いで「人材紹介会社等のあっせん（ハローワーク以外）」（31.8%）、「知り合いからの紹介」（27.3%）となっている。

中小企業では、「知り合いからの紹介」が 29.0%と最も多く、次いで「人材紹介会社等のあっせん（ハローワーク以外）」（26.5%）、「監理団体からの紹介」（21.3%）となっている。

【図表 16】 事業者規模別の外国人採用方法（単位：%）

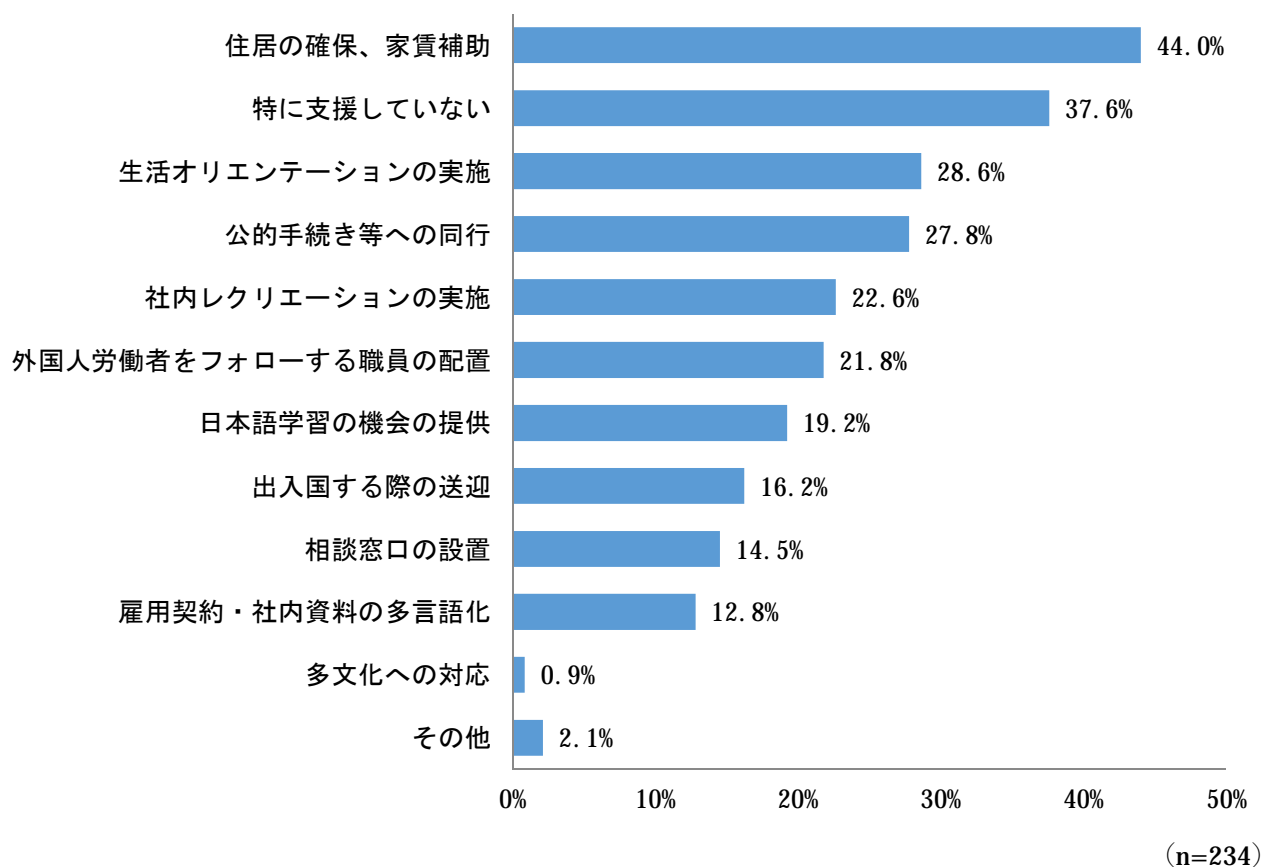


問9 〈問5で「1. 現在、雇用している」、「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した方にお伺いします〉

外国人労働者に対して実施している（していた）支援内容は次のどれですか。（複数回答）

外国人労働者への支援内容は、「住居の確保、家賃補助」が44.0%と最も多く、次いで「特に支援していない」(37.6%)、「生活オリエンテーションの実施」(28.6%)、「公的手続き等への同行」(27.8%)、「社内レクリエーションの実施」(22.6%)となっている。

【図表 17】外国人労働者への支援内容（単位：％）



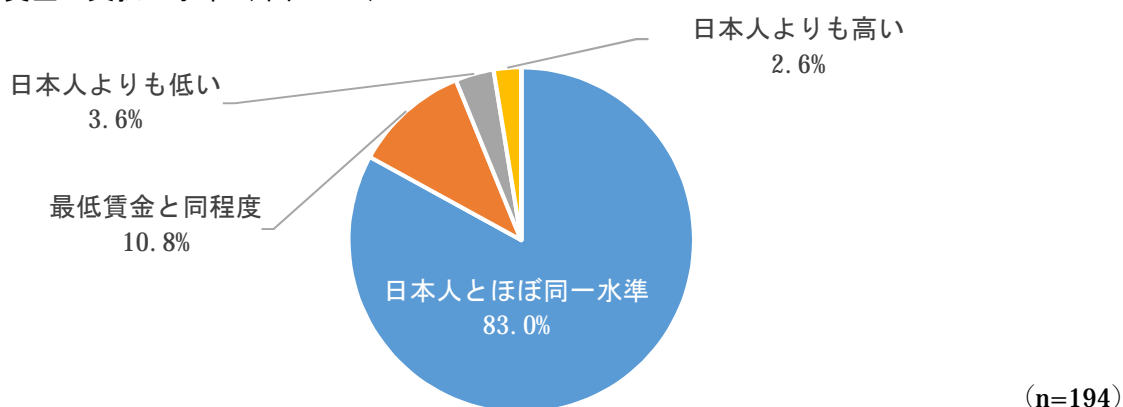
[その他の回答（抜粋）]

- ・ 帰省旅費の援助、連続有給休暇の調整
- ・ 介護における実務者研修の援助
- ・ 働きやすい業務時間の設定等
- ・ 学費支援、生活支援のための高い時給での雇用 など

問10 〈問5で「1. 現在、雇用している」と回答した方にお伺いします〉
賃金の支払い水準は次のどれですか。

賃金の支払い水準は、「日本人とほぼ同一水準」が83.0%と最も多く、次いで「最低賃金と同程度」(10.8%)、「日本人よりも低い」(3.6%)となっている。

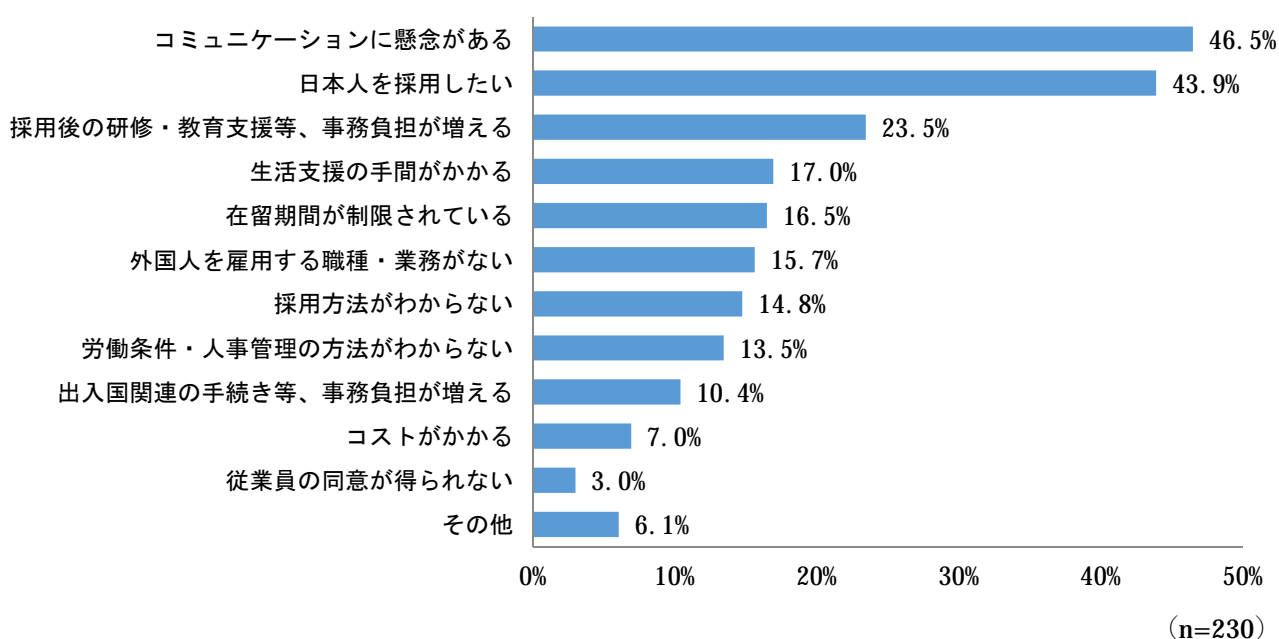
【図表18】賃金の支払い水準（単位：％）



問11 〈問5で「3. 雇用したことがない」と回答した方にお伺いします〉
外国人を雇用したことがない理由は次のどれですか。（複数回答）

外国人を雇用したことがない理由は、「コミュニケーションに懸念がある」が46.5%と最も多く、次いで「日本人を採用したい」(43.9%)、「採用後の研修・教育支援等、事務負担が増える」(23.5%)となっている。

【図表19】雇用したことがない理由（単位：％）



[その他の回答（抜粋）]

- ・お客様の同意が得られない
- ・文化の違いなどで提供するサービスの質が保証できない懸念がある
- ・当社が欲しいスキルを持つ外国の方にお会いしたことがない
- ・一年間を通じて不足している訳ではない など

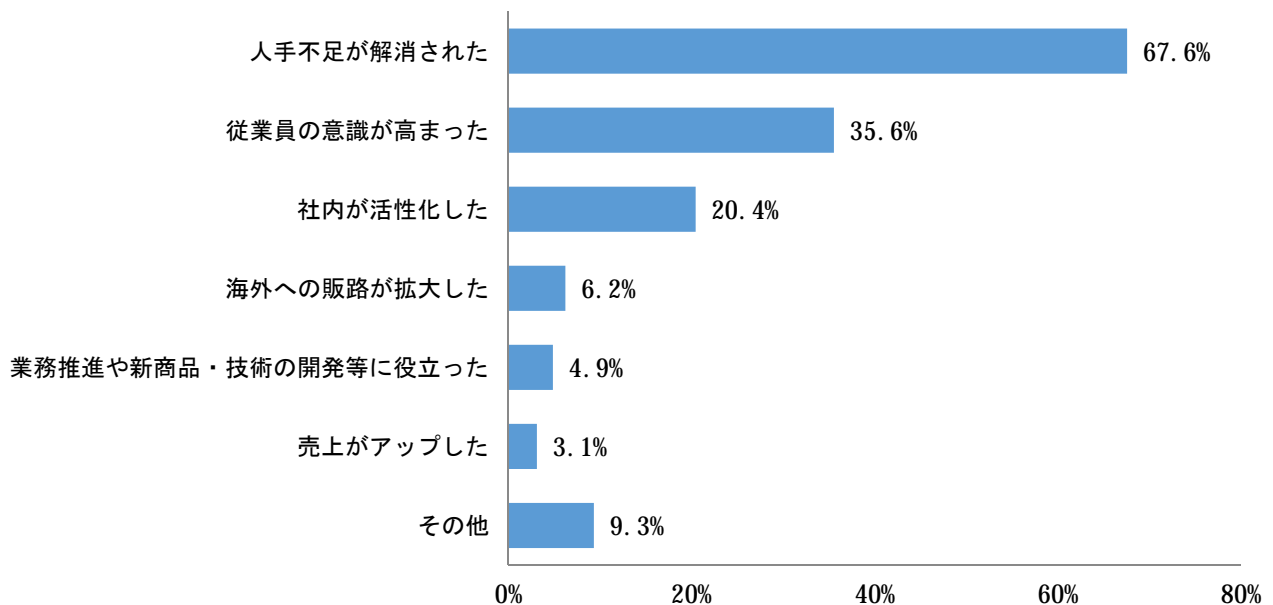
3. 外国人労働者の受入のメリット・課題について

問 12 〈問 5 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」と回答した方にお伺いします〉

外国人雇用のメリットは次のどれですか。(複数回答)

外国人雇用のメリットは、「人手不足が解消された」が 67.6%と最も多く、次いで「従業員の意識が高まった」(35.6%)、「社内が活性化した」(20.4%)となっている。

【図表 20】外国人雇用のメリット (単位：%)



(n=225)

[その他の回答 (抜粋)]

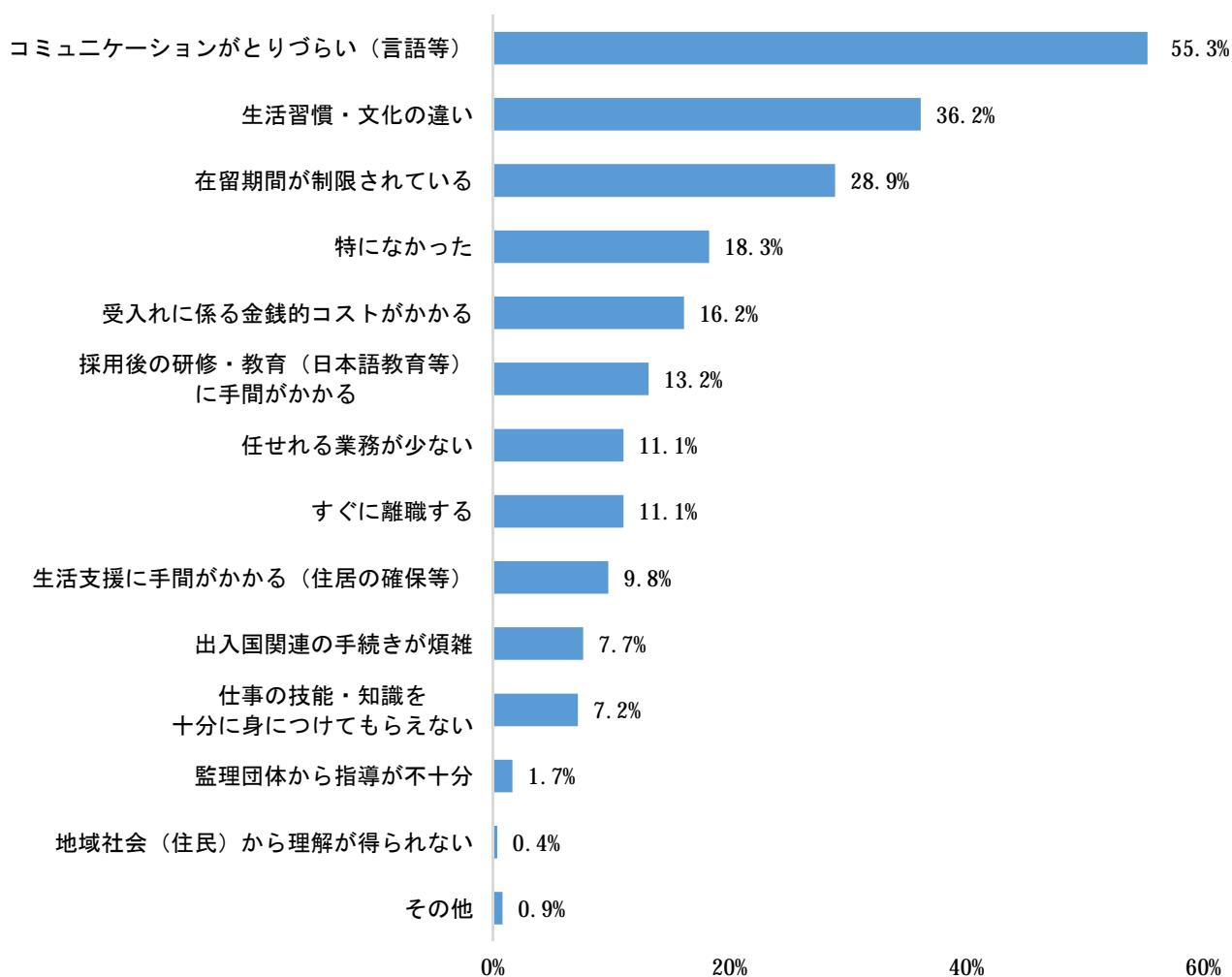
- ・外国人顧客や外国企業とのやりとりがスムーズになった
- ・インバウンドへの対応に役立っている
- ・海外子会社との取引、通訳に役に立った
- ・ダイバーシティーマネジメントの浸透 など

問 13 〈問 5 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」と回答した方にお伺いします〉

外国人雇用の課題・困っている点は次のどれですか。(複数回答)

外国人雇用の課題・困っている点は、「コミュニケーションがとりづらい(言語等)」が 55.3%と最も多く、次いで「生活習慣・文化の違い」(36.2%)、「在留期間が制限されている」(28.9%)となっている。

【図表 21】外国人雇用の課題・困っている点(単位: %)



(n=235)

[その他の回答(抜粋)]

- ・ 専門用語に苦戦している
- ・ 就業時間が制限されるためシフトを組む際、融通がきかない など

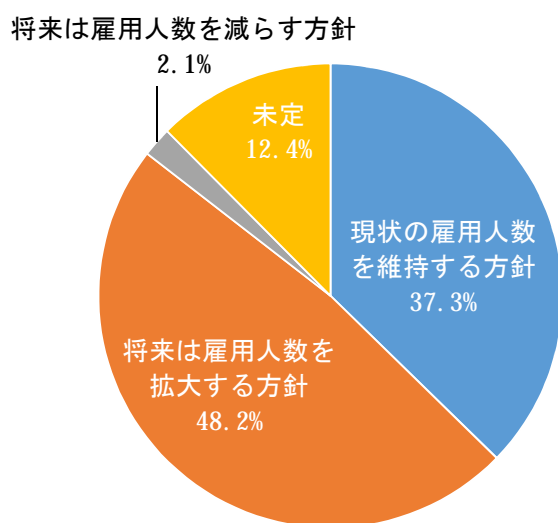
4. 外国人労働者の今後の採用方針について

問 14 外国人雇用に係る今後の採用方針は次のどれですか。

ア：現在、雇用している事業者

今後の採用方針について、「将来は雇用人数を拡大する方針」が48.2%と最も多く、次いで「現状の雇用人数を維持する方針」(37.3%)となっており、外国人雇用に向向きの事業者が8割を超えている。

【図表 22-1】 現在、雇用している事業者の外国人採用方針（単位：％）

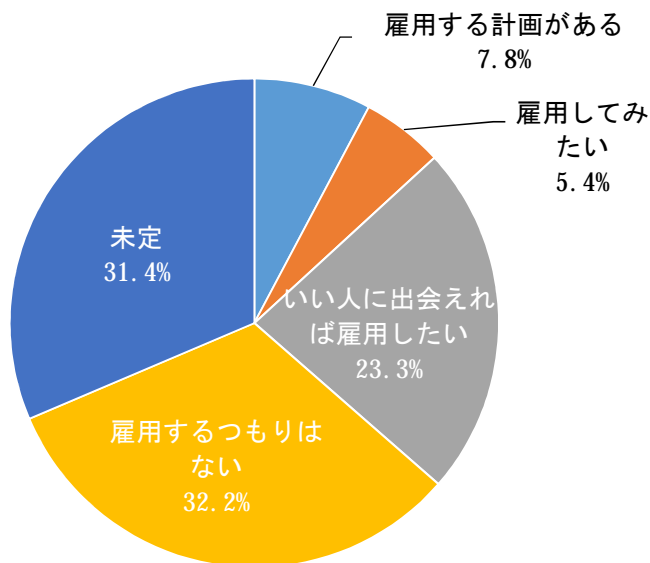


(n=193)

イ：現在は雇用していないが過去に雇用したことがある 又は 雇用したことがない事業者

今後の採用方針について、「雇用するつもりはない」が32.2%と最も多く、次いで「未定」(31.4%)、「いい人に出会えば雇用したい」(23.3%)となっている。

【図表 22-2】 過去に雇用したことがある又は雇用したことがない事業者の外国人採用方針（単位：％）



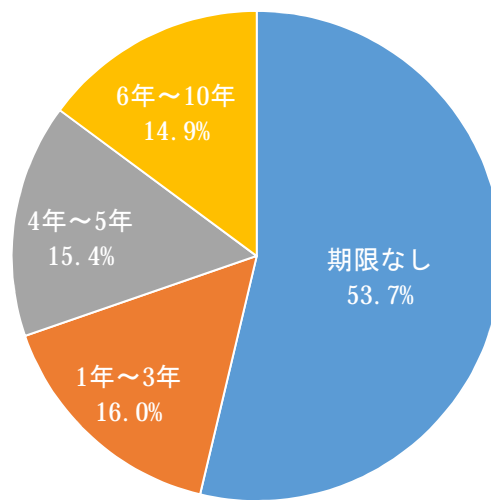
(n=258)

問 15 〈問 14 で「1～3」及び「6～8」と回答した方にお伺いします〉

外国人の雇用について、適当な雇用期間（在留資格上の雇用期間に関わらず）は次のどれですか。

適当な雇用期間について、「期限なし」が 53.7%と最も多く、次いで「1年～3年」（16.0%）、「4年～5年」（15.4%）、「6年～10年」（14.9%）となっている。

【図表 23】 適当な雇用期間（単位：％）



(n=175)

※参考：問 14 「1～3」及び「6～8」について

◇現在、雇用している事業者

- 1 現状の雇用人数を維持する方針
- 2 将来は雇用人数を拡大する方針
- 3 将来は雇用人数を減らす方針

◇現在は雇用していないが過去に雇用したことがある 又は 雇用したことがない事業者

- 6 雇用する計画がある
- 7 雇用してみたい
- 8 いい人に出会えれば雇用したい

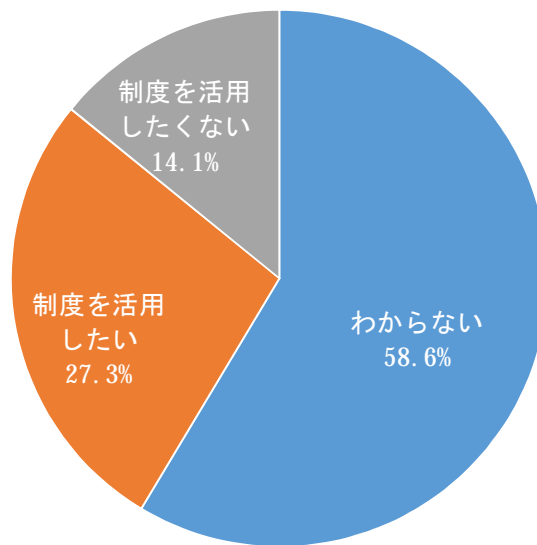
5. 新たな在留資格「特定技能制度」について

問 16 新たな在留資格「特定技能制度」の活用意向は次のどれですか。

新たな在留資格「特定技能制度」の活用意向は、「わからない」が58.6%と最も多く、次いで「制度を活用したい」(27.3%)、「制度を活用したくない」(14.1%)となっている。

なお、特定技能については、法務省出入国在留管理庁の公表による令和元年9月末現在の特定技能外国人人数」(速報値)は、全国で219人とどまっている。

【図表 24】 特定技能制度活用意向 (単位：%)

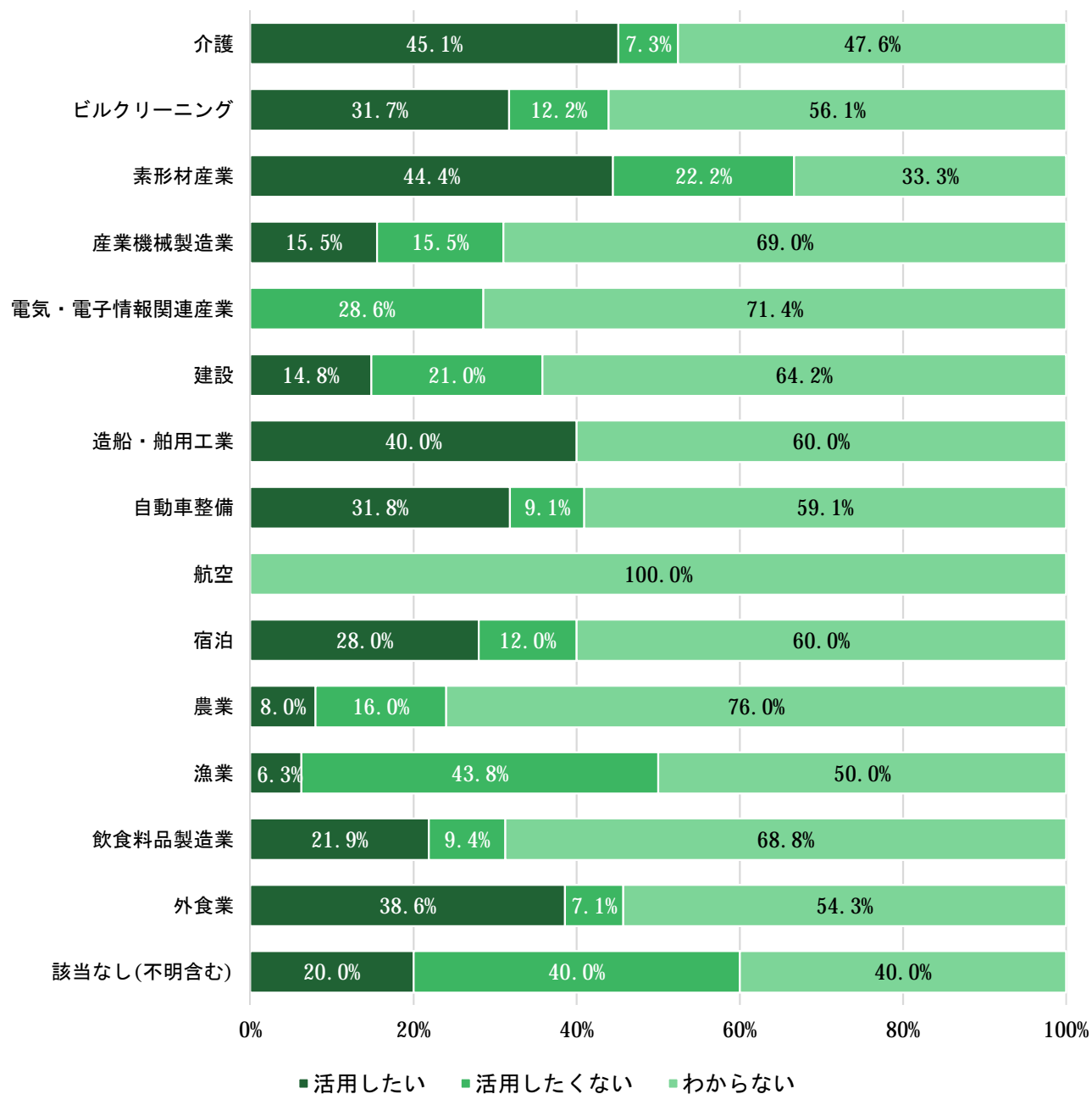


(n=488)

〔業種別〕

業種別でみると、「制度を活用したい」業種は、「介護」が45.1%と最も高く、次いで「素形材産業」(44.4%)、「造船・船用工業」(40.0%)となっている。一方、「制度を活用したくない」業種は、「漁業」が43.8%と最も高く、次いで「電気・電子情報関連産業」(28.6%)、「素形材産業」(22.2%)となっている。また、「建設」や「宿泊」、「ビルクリーニング」、「外食業」等の業種では、「わからない」が最も多くなっている。

【図表 25】「業種別」特定技能制度活用意向（単位：％）

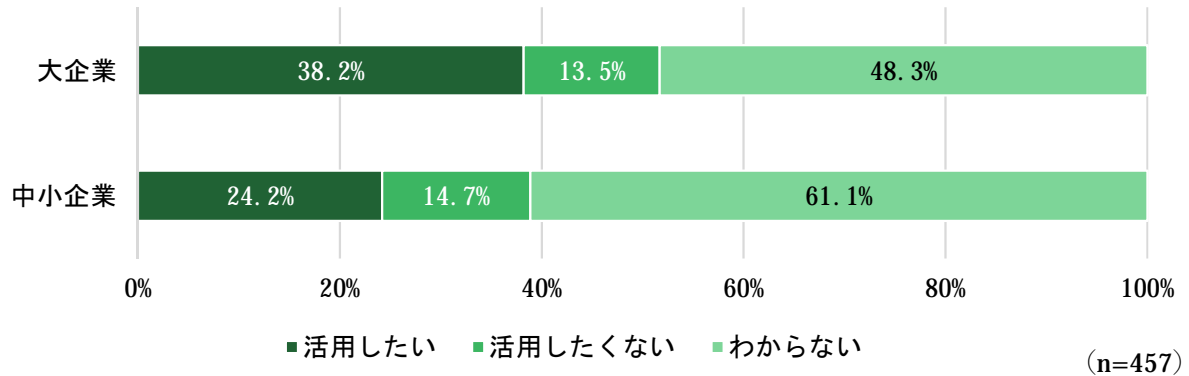


(n=488)

【事業者規模別】

事業者規模別で見ると、「制度を活用したい」大企業は38.2%と、中小企業（24.2%）より高くなっている。また、大企業・中小企業とも、「わからない」が最も多くなっており、特に中小企業では、61.1%と過半数を占めている。

【図表 26】「事業者規模別」特定技能制度活用意向（単位：%）



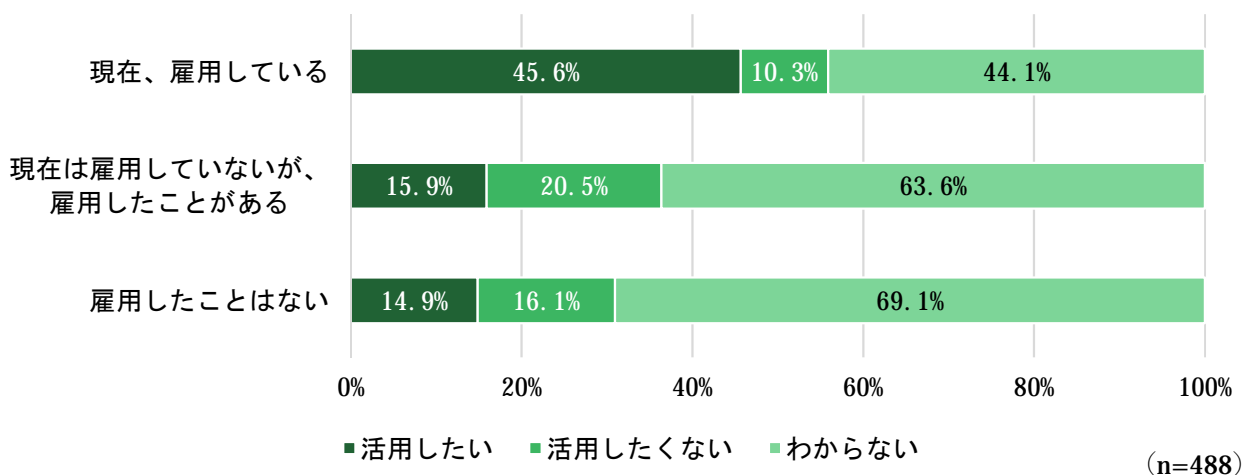
【雇用経験別】

雇用経験別で見ると、現在、外国人を雇用している事業者では、「制度を活用したい」が45.6%と最も多く、次いで「わからない」（44.1%）となっている。

過去に雇用経験がある事業者では、「わからない」が63.6%と最も多く、次いで「制度を活用したくない」（20.5%）となっている。

これまで外国人を雇用したことがない事業者では、「わからない」が69.1%と最も多く、次いで「制度を活用したくない」（16.1%）となっている。

【図表 27】「雇用経験別」特定技能制度活用意向（単位：%）



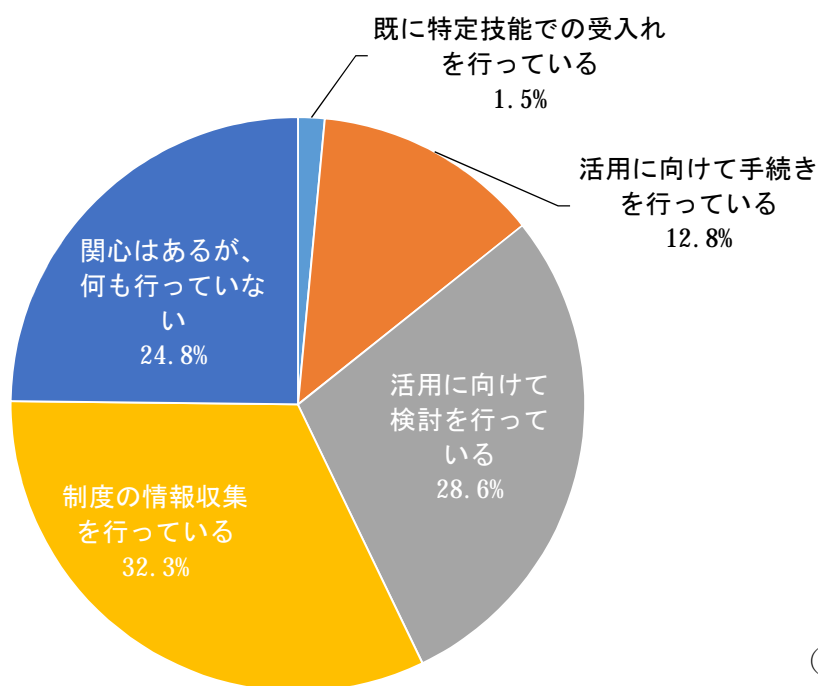
問 17 〈問 16 で「1. 制度を活用したい」と回答した方にお伺いします〉

特定技能制度の活用に向けた検討状況は次のどれですか。

特定技能の活用に向けた検討状況は、「制度の情報収集を行っている」が 32.3%と最も多く、次いで、「活用に向けて検討を行っている」(28.6%)、「関心はあるが、何も行っていない」(24.8%)、「活用に向けて手続きを行っている」(12.8%)となっている。

特定技能制度の活用に向けた取組みを進めている事業者は、7割を超えている。

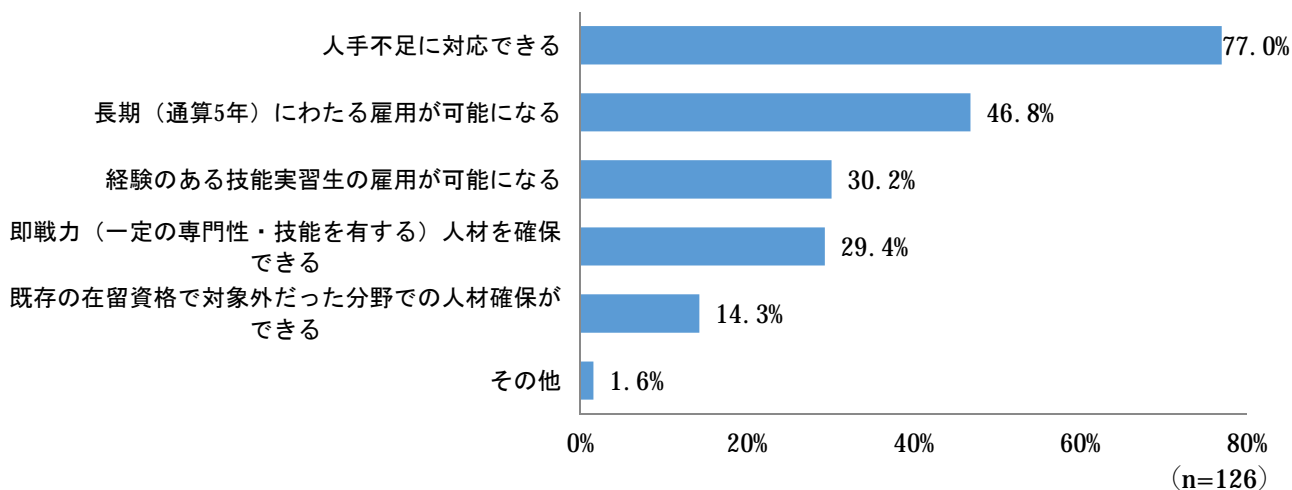
【図表 28】 特定技能制度の活用に向けた検討状況（単位：%）



問 18 〈問 16 で「1. 制度を活用したい」と回答した方にお伺いします〉
 特定技能制度を活用する理由は次のどれですか。(複数回答)

特定技能制度を活用する理由は、「人手不足に対応できる」が 77.0%と最も多く、次いで「長期（通算 5 年）にわたる雇用が可能になる」（46.8%）、「経験のある技能実習生の雇用が可能になる」（30.2%）、「即戦力（一定の専門性・技能を有する）人材を確保できる」（29.4%）となっている。

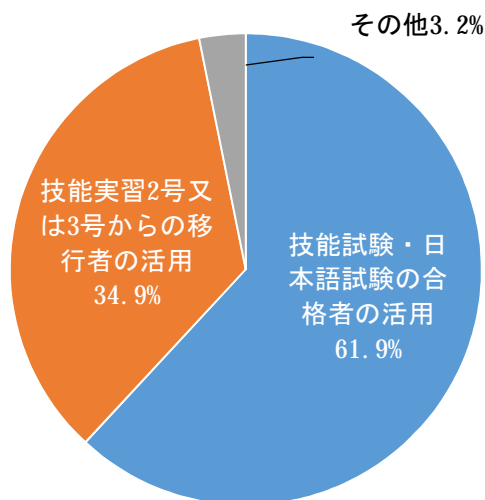
【図表 29】 特定技能制度の活用理由（単位：％）



問 19 〈問 16 で「1. 制度を活用したい」と回答した方にお伺いします〉
 特定技能制度の活用手法は次のどれですか。

特定技能制度の活用手法は、「技能試験・日本語試験の合格者の活用」が 61.9%と最も多く、次いで「技能実習 2 号又は 3 号からの移行者の活用」（34.9%）となっている。

【図表 30】 特定技能制度の活用手法（単位：％）

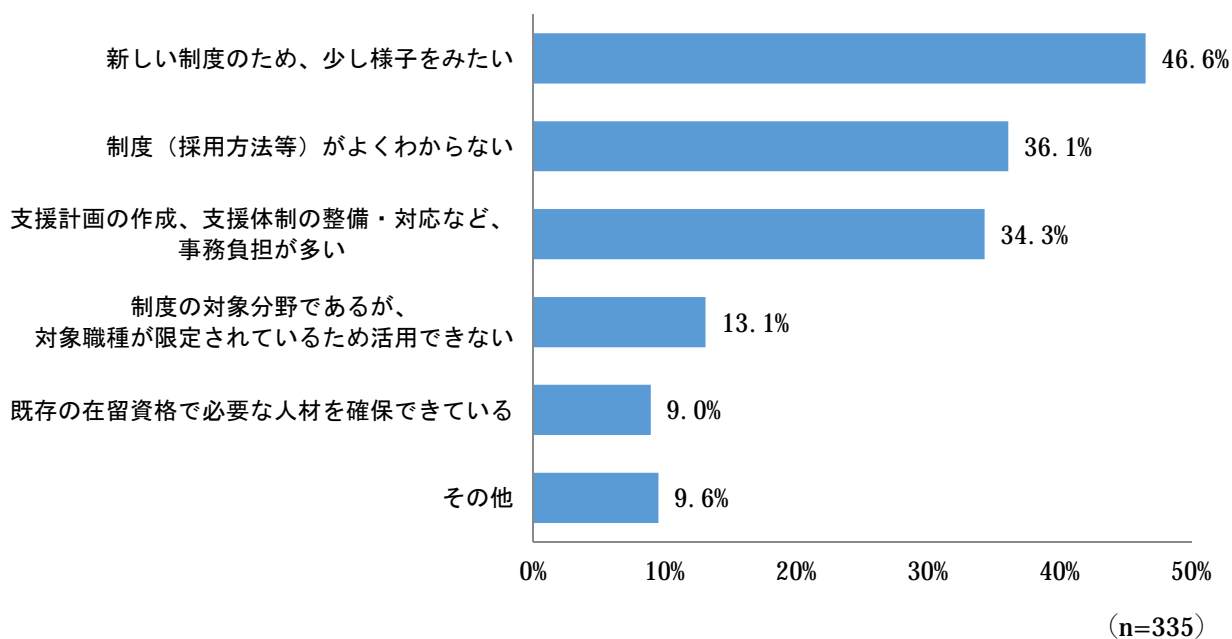


(n=126)

問 20 〈問 16 で「2. 制度を活用したくない」、「3. わからない」と回答した方にお伺いします〉
 特定技能制度を活用したくない又はわからない理由は次のどれですか。(複数回答)

特定技能制度を活用したくない又はわからない理由は、「新しい制度のため、少し様子をみたい」が 46.6%と最も多く、次いで「制度（採用方法等）がよくわからない」(36.1%)、「支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い」(34.3%)となっている。

【図表 31】 特定技能制度を活用しない又はわからない理由（単位：％）



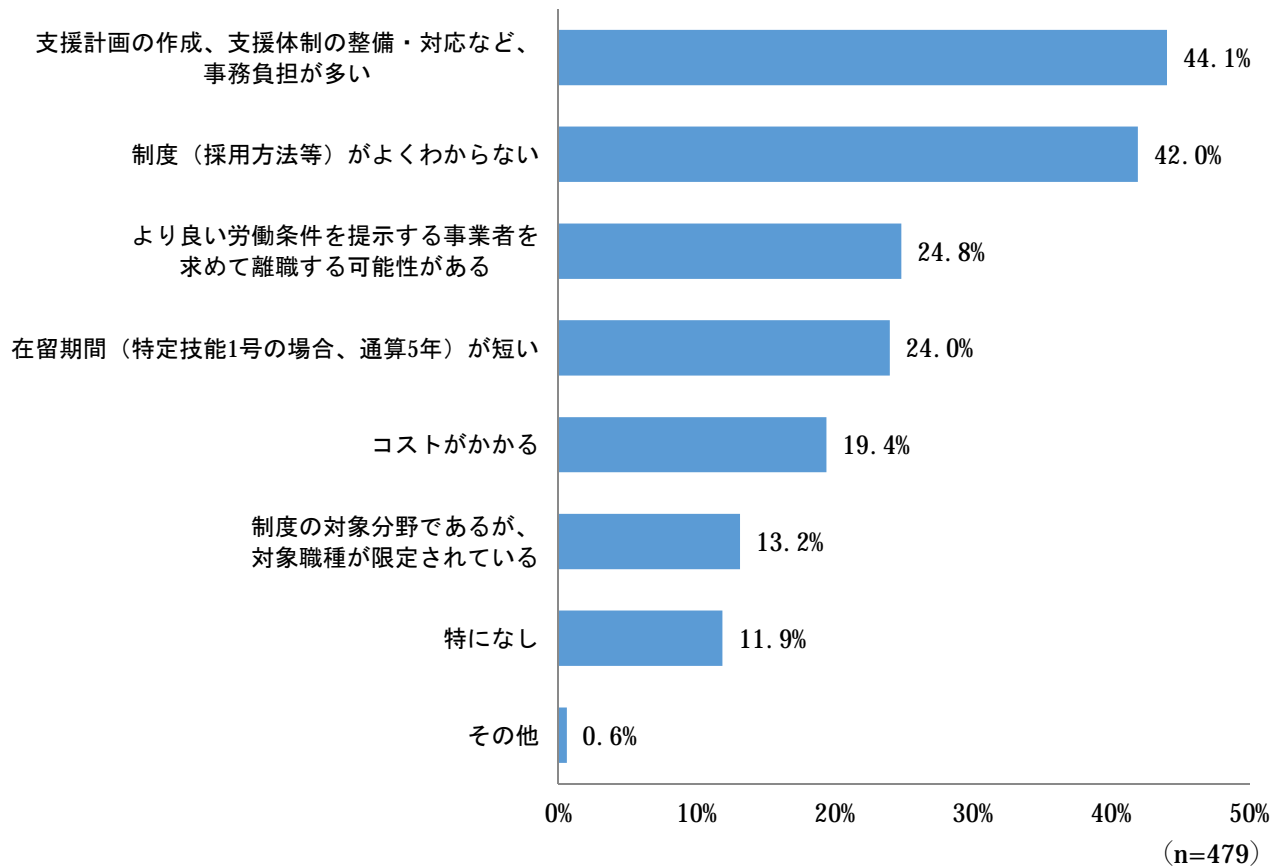
[その他の回答（抜粋）]

- ・就職したら永続的に勤務してもらいたいため、期限が限られている雇用は避けたい
- ・職務内容が多岐に渡り、専門知識が必要
- ・在留期間が限られている中で人材育成・技能習得が困難
- ・受入環境が整っていない など

問 21 特定技能制度の課題は次のどれですか。(複数回答)

特定技能制度の課題は、「支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い」が 44.1%と最も多く、次いで「制度（採用方法等）がよくわからない」（42.0%）、「より良い労働条件を提示する事業者を求めて離職する可能性がある」（24.8%）となっている。

【図表 32】 特定技能制度の課題（単位：％）



[その他の回答（抜粋）]

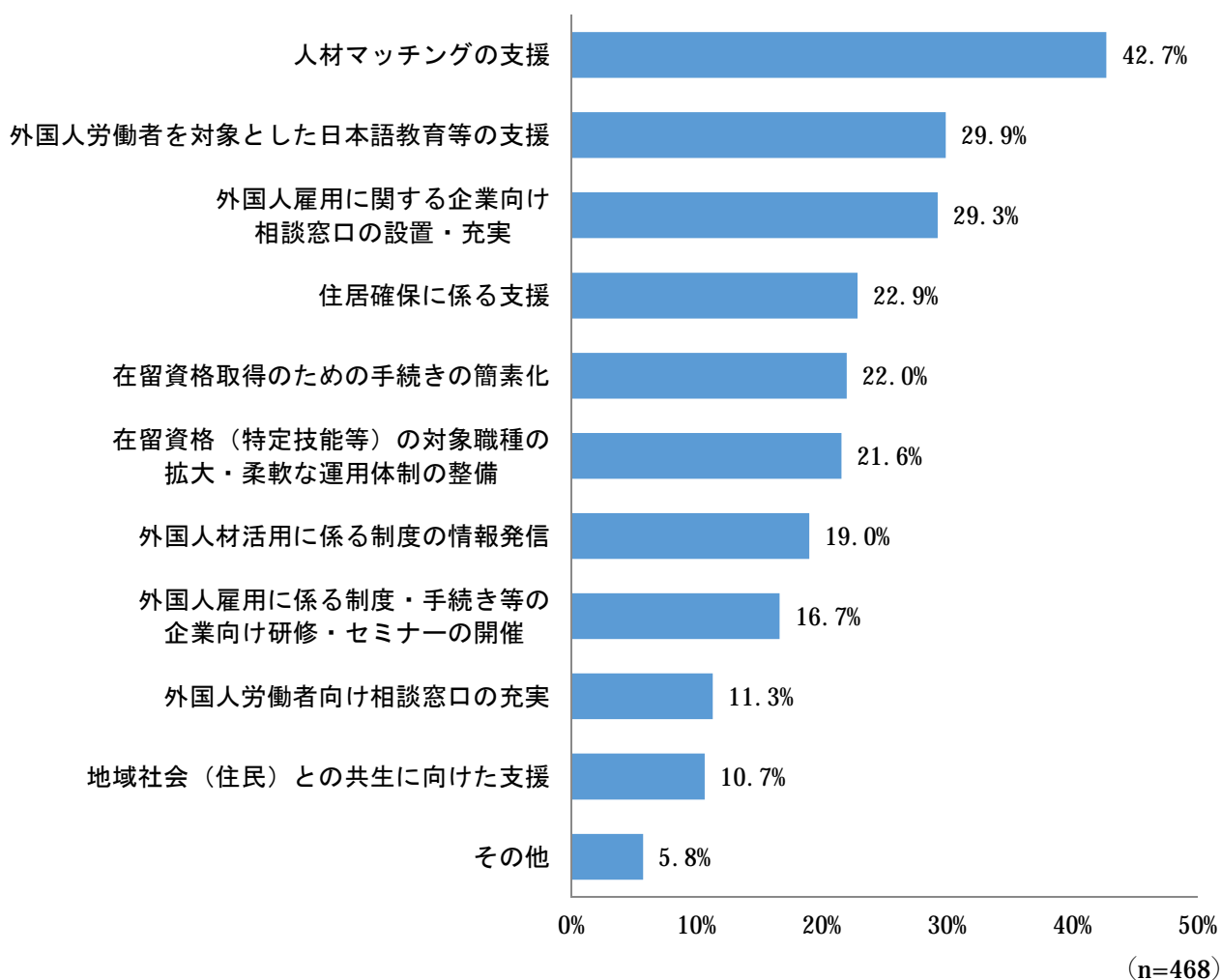
- ・登録支援機関の業務内容が不明
- ・家族帯同が認められていない など

6. 行政に期待する支援について

問 22 外国人の雇用について、行政に対してどのような支援を期待しますか。（複数回答）

行政に期待する支援は、「人材マッチングの支援」が 42.7%と最も多く、次いで「外国人労働者を対象とした日本語教育等の支援」(29.9%)、「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置・充実」(29.3%)、「住宅確保に係る支援」(22.9%)、「在留資格取得のための手続きの簡素化」(22.0%)、「在留資格（特定技能等）の対象職種の拡大・柔軟な運用体制の整備」(21.6%)となっている。

【図表 33】 行政に期待する支援策（単位：％）



[その他の回答（抜粋）]

- ・外国人雇用助成金や補助金
- ・外国人に向けた情報発信
- ・企業が保証人にならなくてもいい奨学金制度の設立
- ・アフターケアの充実 など

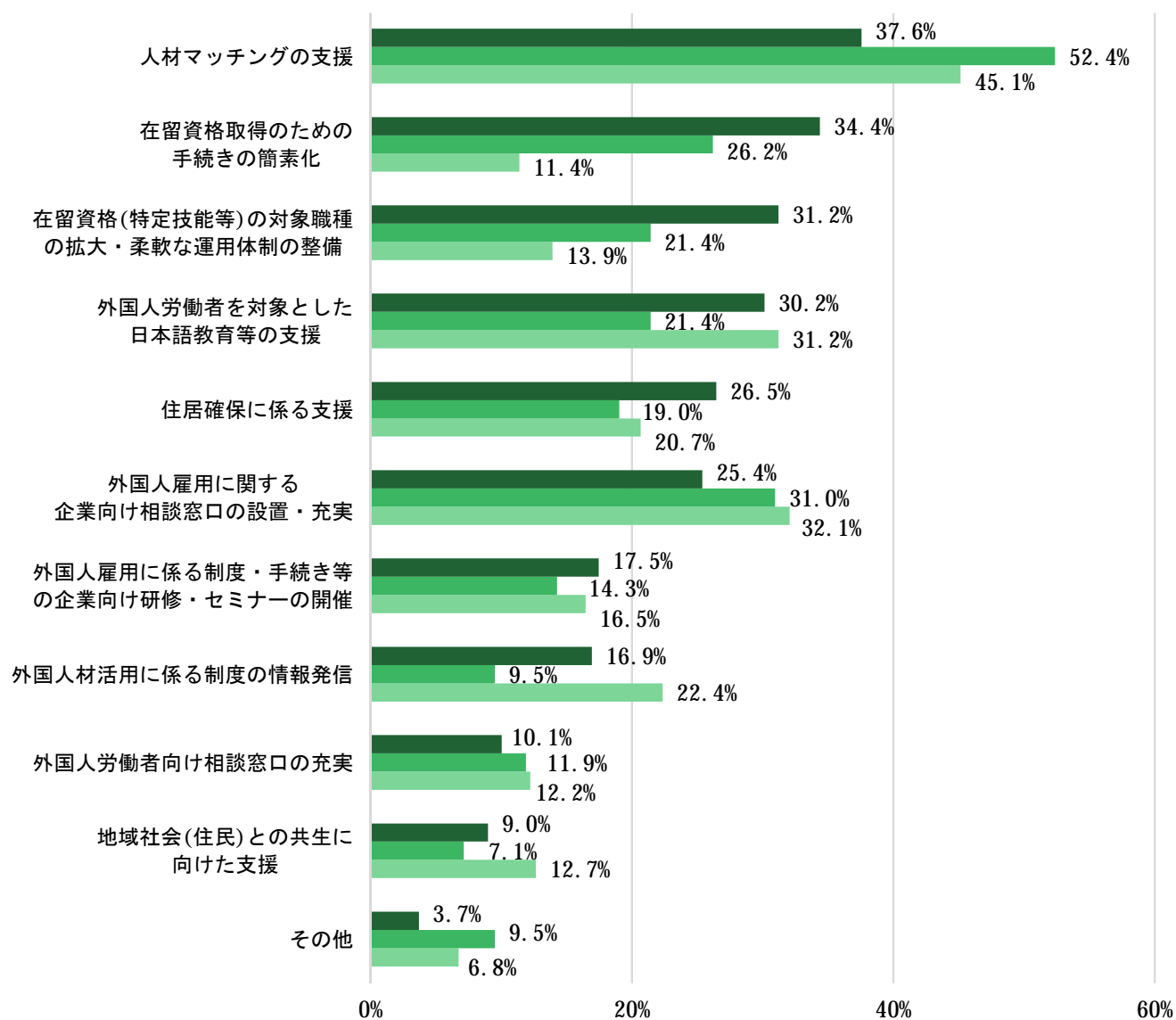
〔雇用経験別〕

雇用経験別でみると、現在、外国人を雇用している事業者では、「人材マッチングの支援」が37.6%で最も多く、次いで「在留資格取得のための手続きの簡素化」(34.4%)、「在留資格(特定技能等)の対象職種の拡大・柔軟な運用体制の整備」(31.2%)となっている。

過去に雇用経験がある事業者では、「人材マッチングの支援」が52.4%で最も多く、次いで「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置・充実」(31.0%)、「在留資格取得のための手続きの簡素化」(26.2%)となっている。

これまで外国人を雇用したことがない事業者では、「人材マッチングの支援」が45.1%と最も多く、次いで「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置・充実」(32.1%)、「外国人労働者を対象とした日本語教育等の支援」(31.2%)となっている。

【図表 34】雇用経験別の行政に期待する支援策（単位：％）



■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 ■雇用したことはない

(n=468)

問 23 外国人材の雇用等について、ご意見、ご要望、ご提案等、自由にご記入ください。

【制度】

- 採用の計画にも影響するため、手続きの短期間化を図ってほしい。
- 募集しても集まらない現実があり、もっと外国人材の受入手続きを簡素化してほしい。
- 特殊な技術や経験が必要なため、在留期間の長期化を希望。
- 言語や習慣が身につくまで、2～3年はかかると感じる。
- 福祉のような専門職は、身についてきたとしても、やっと覚えた頃には帰国を迎えてしまう。
- 外国人の行方不明が社会問題化しており、仕事も突然辞めるのでは、との懸念がある。
- 特定技能の分野を増やしてほしい。
- 学生アルバイトが長時間働けない。
- 一年中雇用するのではなく、繁忙期のみ雇用したい。
- 監理団体が頼りないことがあるため、監理団体の認可の厳格化を希望。
- 支援機能の義務付けが、日本人雇用にはないコストとして発生。外部機関を使わずに受入れできれば、と思う。
- 監理団体に紹介する人材の身元の確認等、ある程度の責任を持ってほしい。 など

【雇用に伴うコスト】

- すでに受け入れている事業所から「資金力が必要」と聞き、人手不足解消のため受け入れたいが、困難な状況。
- 監理団体等へのコストが高い。
- 支援機関に支払う費用が高いため、一人当たりの人件費が高くなってしまふ。
- 人手不足の解消にはつながっているが、日本人を雇うよりコストがかかることがある。 など

【マッチング】

- 外国人材を幅広く紹介してくれる機関がほしい。
- 先のことを考えると、受入れは必要となってくるため、マッチングに重点をおかなければと思う。など

【制度理解】

- しばらくは様子見とを感じる。
- 具体的な仕組みを理解できておらず、雇用できない。基本的なところから知りたい。
- 特定技能制度に関して、セミナーの充実等を期待。
- 制度が分かりやすい冊子や機会が欲しい。 など

【雇用環境】

- 外国籍の人を積極的に雇用する方針をとってはいないが拒むものでもない。理想論かもしれないが、日本人か外国人かを意識せずに雇用できる環境になってくれればと願っている。 など

【外国人の生活】

- 生活習慣、文化の違いが懸念される。
- アクセスが不便な場所に事務所があるため、外国人労働者への生活支援の負担が大きい。
- 住居確保が負担。
- 行政サービスの案内についてベトナム語表記が少ない。
- ゴミの出し方について、外国人向けの市町村でマニュアルを作ってほしい。
- 業種や企業内だけのコミュニケーションだけでなく生活地域での支援が必要。
- 教育の支援が負担。 など

【コミュニケーション】

- 細やかなコミュニケーションや配慮が必要な業種は、受入れが難しいと感じる。
- 介護はコミュニケーション力のみならず、慣習や風土、国民性も重要であると感じる。
- 現場での作業では、言葉が堪能でなければ指を挟んだりして、危険である。
- 仕事の説明等、コミュニケーションがとれるのか不安。
- 外国人材が、日常会話程度ができるよう、日本語教育のしくみを構築してほしい。 など

VI. 参考資料

■ 特定産業分野に属する事業者意向調査業務 調査対象企業の抽出

※特定産業分野14分野（経済センサス等から試算）の事業所割から調査対象者数を割り当て。

※各分野において一定の回答数を確保するため、分野ごとの事業所数の規模や企業情報データの状況等を踏まえ対象者数を調整。

特定産業分野	大阪府		調査対象者数	調査対象者数
	事業所数	割合 (%)	事業所割	(調整後※)
介護	7,869	7.3%	110	160
ビルクリーニング	1,483	1.4%	21	120
素形材産業	3,311	3.1%	46	85
産業機械製造業	7,242	6.7%	101	150
電気・電子情報関連産業	2,283	2.1%	32	60
建設	25,089	23.4%	351	210
造船・舶用工業	137	0.1%	2	28
自動車整備	2,663	2.5%	37	50
航空	111	0.1%	2	7
宿泊	1,058	1.0%	15	120
飲食料品製造	4,281	4.0%	60	110
外食業	51,832	48.3%	724	400
農業	—		0	40
漁業	—		0	24
14分野合計	107,359	100.0%	1,500	1,564

■ 特定産業分野（14分野）の主な業務

特定産業分野	従事する主な業務
介護	身体介護等（訪問系サービスは対象外）
ビルクリーニング	建築物内部の清掃
素形材産業	鋳造、鍛造、金属プレス等
産業機械製造業	金属プレス、溶接、プラスチック成形等
電気・電子情報関連産業	電子機器組み立て、プラスチック成形、溶接等
建設	型枠施工、左官、建設機械施工、鉄筋施工等
造船・舶用工業	溶接、塗装、鉄工、機械加工等
自動車整備	自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備
航空	空港グランドハンドリング（地上走行支援等）、航空機整備
宿泊	フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等
飲食料品製造	飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生作業
外食業	飲食物調理、接客業務全般、店舗管理
農業	耕種農業全般、畜産農業全般
漁業	漁業全般、養殖業全般

Ⅶ. 調査票

大阪府「特定産業 14 分野に属する府内事業者」における 外国人雇用に係るアンケート

貴社（団体）名： _____

所在地（市区町村名）： _____

◆はじめに、貴社についてお伺いします。

【問 1 - 1】〈全員の方にお伺いします〉貴社が営んでいる主たる業務について、下記の分野に該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

1. 介護	2. ビルクリーニング	3. 素形材産業
4. 産業機械製造業	5. 電気・電子情報関連産業	6. 建設
7. 造船・船用工業	8. 自動車整備	9. 航空
10. 宿泊	11. 農業	12. 漁業
13. 飲食料品製造業	14. 外食業	15. 該当なし（不明含む）

【問 1 - 2】〈全員の方にお伺いします〉貴社の従業員人数及び資本金について、それぞれ該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

ア 従業員数

* 貴社の本社（所）・支社（所）など全ての事業所等（府内事業所に限る）を合わせた常用従業員数になります。

1. 5人以下	2. 6～20人	3. 21～50人
4. 51～100人	5. 101～300人	6. 301人以上

イ 資本金又は出資額

1. 1,000万円未満	2. 1,000～3,000万円未満	3. 3,000～5,000万円未満
4. 5,000～1億円未満	5. 1億円～3億円未満	6. 3億円以上

◆人手不足の状況についてお伺いします。

【問 2】〈全員の方にお伺いします〉貴社の人手不足の状況について、該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

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

【問3】〈問2で「1. 不足している」「2. やや不足している」と回答した方にお伺いします〉その原因について、該当する番号に○で囲んでください（複数回答可）。

1. 募集しても必要な人数を採用できない
2. 仕事に就いてもすぐに辞めてしまう
3. 求める必要な能力や経験を有する人材が少ない
4. 業務繁忙・事業の拡大
5. その他（具体的に： _____)

【問4】〈全員の方にお伺いします〉人手不足への対応策について、該当するもののうち優先的に取り組むものから上位3つを選び、「1・2・3」と番号をご記入ください。

- () A 高齢者の雇用で対応する（定年延長・再任用を含む）
- () B 女性の雇用で対応する
- () C 外国人の雇用で対応する
- () D 障がい者の雇用で対応する
- () E 非正規雇用で対応する
- () F 社内の配置転換で対応する
- () G 人材育成を行う
- () H 事業の見直しを行う
- () I 設備投資を行い、省力化を図る
- () J その他（具体的に： _____)

◆外国人労働者の受入・雇用状況についてお伺いします

【問5】〈全員の方にお伺いします〉外国人を雇用していますか（○は1つ）。

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 } →問6へ
3. 雇用したことはない →問11へ

【問6】〈問5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」と回答した方にお伺いします〉

・「1. 現在雇用している」と答えた方は、現在、貴社の府内事業所等で雇用している外国人の「在留資格」、イ「国籍」・「人数」について、ご記入ください。

・「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と答えた方は、ウ「雇用したことがある在留資格」に「○」をご記入ください。

ア：現在雇用している 在留資格		イ：左記の国籍・人数	ウ：雇用 したこ とがある 在留資格
1. 身分に基づく在留資格 (定住者、永住者、日本人配偶者等) ※特別永住者を除く	[]人	①中国 []人 ②ベトナム []人 ③韓国 []人 ④フィリピン []人 ⑤ネパール []人 ⑥インドネシア []人 ⑦ブラジル []人 ⑧その他 [国名:] []人	
2. 専門的・技術的分野の在留資格 (「技術・人文知識・国際業務」等)	[]人	①中国 []人 ②ベトナム []人 ③韓国 []人 ④フィリピン []人 ⑤ネパール []人 ⑥インドネシア []人 ⑦ブラジル []人 ⑧その他 [国名:] []人	
3. 特定活動 (EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者、建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置等)	[]人	①中国 []人 ②ベトナム []人 ③韓国 []人 ④フィリピン []人 ⑤ネパール []人 ⑥インドネシア []人 ⑦ブラジル []人 ⑧その他 [国名:] []人	
4. 就労を目的とした新たな在留資格 (特定技能)	[]人	①フィリピン []人 ②カンボジア []人 ③ネパール []人 ④ミャンマー []人 ⑤モンゴル []人 ⑥スリランカ []人 ⑦インドネシア []人 ⑧ベトナム []人 ⑨バングラデシュ []人 ⑩その他 [国名:] []人	
5. 技能実習	[]人	①中国 []人 ②ベトナム []人 ③韓国 []人 ④フィリピン []人 ⑤ネパール []人 ⑥インドネシア []人 ⑦ブラジル []人 ⑧その他 [国名:] []人	
6. 留学生アルバイト (資格外活動)	[]人	①中国 []人 ②ベトナム []人 ③韓国 []人 ④フィリピン []人 ⑤ネパール []人 ⑥インドネシア []人 ⑦ブラジル []人 ⑧その他 [国名:] []人	
7. その他資格外活動	[]人	①中国 []人 ②ベトナム []人 ③韓国 []人 ④フィリピン []人 ⑤ネパール []人 ⑥インドネシア []人 ⑦ブラジル []人 ⑧その他 [国名:] []人	

1. 出入国する際の送迎
2. 住居の確保、家賃補助
3. 生活オリエンテーションの実施
(日本のルール、マナー、公共機関の利用方法、災害時の対応などの説明等)
4. 公的手続き等への同行 (社会保障・税等の手続きの同行等)
5. 日本語学習の機会の提供
6. 相談窓口の設置
7. 外国人労働者をフォローする職員の配置 (研修指導員・通訳等)
8. 社内レクリエーションの実施
9. 雇用契約・社内資料の多言語化 (雇用通知書、業務マニュアル・安全衛生マニュアル等)
10. 多文化への対応 (祈祷室の設置、ハラール対応等)
11. 特に支援していない
12. その他 (具体的に：)

【問10】 〈問5で「1. 現在、雇用している」と回答した方にお伺いします〉

賃金の支払い水準について、該当する番号を○で囲んでください (○は1つ)。

*なお、回答にあたっては、問6の「在留資格」の中で最も多い在留資格における賃金の支払い基準を選んでください。

1. 最低賃金と同程度
2. 日本人よりも低い
3. 日本人とほぼ同一水準
4. 日本人よりも高い
5. その他 (具体的に：)

【問11】 〈問5で「3. 雇用したことがない」と回答した方にお伺いします〉

外国人を雇用したことがない理由について、該当する番号を○で囲んでください (○は3つまで)。

1. 日本人を採用したい
2. 外国人を雇用する職種・業務がない
3. 在留期間が制限されている (長い期間、働いてもらえない等)
4. コミュニケーションに懸念がある (言語等)
5. 出入国関連の手続き等、事務負担が増える
6. 採用後の研修・教育 (日本語教育等) 支援等、事務負担が増える
7. 生活支援 (住居の確保等) の手間がかかる
8. コストがかかる
9. 採用方法がわからない
10. 労働条件・人事管理の方法がわからない

11. 従業員の同意が得られない
12. その他（具体的に： _____）

◆受入れのメリットと課題についてお伺いします

【問12】〈問5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」と回答した方にお伺いします〉

外国人雇用のメリットについて、該当する番号を○で囲んでください（複数回答可）。

1. 人手不足が解消された
2. 業務推進や新商品・技術の開発等に役立った
3. 従業員（日本人）の意識が高まった（異文化理解が深まった等）
4. 社内が活性化した
5. 売上げがアップした
6. 海外への販路が拡大した（海外とのやりとりがスムーズになった等）
7. その他（具体的に： _____）

【問13】〈問5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」と回答した方にお伺いします〉

外国人雇用の課題・困っている点について、該当する番号を○で囲んでください（○は3つまで）。

1. コミュニケーションがとりづらい（言語等）
2. 生活習慣・文化の違い
3. 出入国関連の手続きが煩雑
4. 在留期間が制限されている（長い期間、働いてもらえない等）
5. すぐに離職する
6. 採用後の研修・教育（日本語教育等）に手間がかかる
7. 生活支援に手間がかかる（住居の確保等）
8. 受入れに係る金銭的成本がかかる
9. 任せられる業務が少ない
10. 仕事の技能・知識を十分に身につけてもらえない
11. 監理団体からの指導が不十分
12. 地域社会（住民）からの理解が得られない
13. 特になかった
14. その他（具体的に： _____）

◆今後の採用方針についてお伺いします

【問14】〈全員の方にお伺いします〉外国人雇用に係る今後の採用方針について、該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

ア 〈問5で「1. 現在、雇用している」と回答した方にお伺いします〉

- | | |
|-------------------|---------|
| 1. 現状の雇用人数を維持する方針 | } →問15へ |
| 2. 将来は雇用人数を拡大する方針 | |
| 3. 将来は雇用人数を減らす方針 | |
| 4. 雇用を中止したい | } →問16へ |
| 5. 未定 | |

イ 〈問5で「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」、「3. 雇用したことはない」と回答した方にお伺いします〉

- | | |
|-------------------|---------|
| 6. 雇用する計画がある | } →問15へ |
| 7. 雇用してみたい | |
| 8. いい人に出会えれば雇用したい | |
| 9. 雇用するつもりはない | } →問16へ |
| 10. 未定 | |

【問15】〈問14で「1～3」及び「6～8」と回答した方にお伺いします〉

外国人の雇用について、適当な雇用期間（在留資格上の雇用期間に関わらず）をどのようにお考えですか。該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

1. 1年～3年 2. 4年～5年 3. 6年～10年 4. 期限なし

◆新たな在留資格「特定技能制度」についてお伺いします（詳細は同封資料をご覧ください）

▽ 中小企業等の深刻な人手不足に対応するため、本年4月、新たな在留資格「特定技能制度」が創設され、全国で最大345,150人の受入れが見込まれています。

▽ 本制度では、受入れが必要と認められる"14の特定産業分野"について、一定の専門性・技能を要する業務に従事することが可能になります。

	特定技能1号	特定技能2号（未実施）
概要	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事	特定産業分野に属する熟練した技術を要する業務に従事
特定産業分野	14分野 〔介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農漁業、飲食料品製造業、外食業〕	2分野（建設、造船・船用工業）

在留期間	1年、6か月又は4か月ごとの更新（通算上 限5年まで）	3年、1年又は6か月ごとの更新（期 限なし）
技能水準/ 日本語能力水準	試験等で確認 （技能実習2号を修了した者は免除）	試験等で確認／試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能

【問16】〈全員の方にお伺いします〉新たな在留資格「特定技能制度」の活用意向について、該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- | | |
|---------------|---------|
| 1. 制度を活用したい | →問17へ |
| 2. 制度を活用したくない | } →問20へ |
| 3. わからない | |

【問17】〈問16で「1. 制度を活用したい」と回答した方にお伺いします〉制度の活用に向けた検討状況について、該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

1. 既に特定技能での受入れを行っている
2. 活用に向けて手続きを行っている
3. 活用に向けて検討を行っている
4. 制度の情報収集を行っている
5. 関心はあるが、何も行っていない

【問18】〈問16で「1. 制度を活用したい」と回答した方にお伺いします〉

特定技能制度を活用する理由について、該当する番号を○で囲んでください（複数回答可）。

1. 人手不足に対応できる
2. 即戦力（一定の専門性・技能を有する）人材を確保できる
3. 既存の在留資格（技能実習等）で対象外だった分野での人材確保ができる
4. 長期（通算5年）にわたる雇用が可能になる
5. 経験のある技能実習生の雇用が可能になる
6. その他（具体的に： _____)

【問19】〈問16で「1. 制度を活用したい」と回答した方にお伺いします〉

特定技能制度の活用手法について、該当する番号を○で囲んでください（○は1つ）。

1. 技能実習2号又は3号からの移行者の活用
2. 技能試験・日本語試験の合格者の活用
3. その他（具体的に： _____)

【問 20】〈問 16 で「2. 制度を活用したくない」、「3. わからない」と回答した方にお伺いします〉その理由について、該当する番号を○で囲んでください（○は3つまで）。

1. 制度（採用方法等）がよくわからない
2. 新しい制度のため、少し様子を見たい（他の事業者・分野の動向を見たい等）
3. 既存の在留資格（技能実習等）で必要な人材を確保できている
4. 制度の対象分野であるが、対象職種が限定されているため活用できない
5. 支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い
6. その他（具体的に： _____）

【問 21】〈全員の方にお伺いします〉特定技能制度の課題について、該当する番号を○で囲んでください（○は3つまで）。

1. 制度（採用方法等）がよくわからない
2. 制度の対象分野であるが、対象職種が限定されている
3. 支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い
4. 在留期間（特定技能 1 号の場合、通算 5 年）が短い
5. より良い労働条件を提示する事業者を求めて離職する可能性がある
6. コストがかかる
7. 特になし
8. その他（具体的に： _____）

◆行政に対する期待についてお伺いします

【問 22】〈全員の方にお伺いします〉外国人の雇用について、行政に対してどのような支援を期待しますか。該当する番号を○で囲んでください（○は3つまで）。

1. 外国人材活用に係る制度の情報発信（特定技能制度などの「在留資格」を詳しく知りたい等）
2. 人材マッチングの支援（安心して雇用できる仕組みを構築してほしい等）
3. 外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置・充実
(新たな在留資格の制度概要、採用方法、労働条件・人事管理の方法、業務・生活支援の方法等)
4. 外国人雇用に係る制度・手続き等の企業向け研修・セミナーの開催
5. 外国人労働者向け相談窓口の充実（多言語化の整備等）
6. 外国人労働者を対象とした日本語教育等の支援
7. 地域社会（住民）との共生に向けた支援（外国人の見守り支援等）
8. 住居確保に係る支援
9. 在留資格（特定技能等）の対象職種の拡大・柔軟な運用体制の整備
10. 在留資格取得のための手続きの簡素化
11. その他（具体的に： _____）

【問 23】〈全員の方にお伺いします〉 外国人材の雇用等について、ご意見、ご要望、ご提案等、自由にご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力、ありがとうございました。

(※)「雇用」は技能実習生の受け入れも含みます。