

外国人材活用ニーズ調査 報告書

2019年7月8日

株式会社フィデア総合研究所

目次

1. 調査概要	1
(1) 調査の目的	1
(2) 調査の概要	1
(3) 調査対象の属性	1
2. 調査回答の概要（まとめ）	3
3. 個別項目の分析	4
問2. 現在の人員の確保状況等について	4
(1) ①貴社の雇用人員の現況	4
(1) ②貴社の雇用人員の5年後の見通し	5
(2) 貴社で実施・検討している人員確保等に関する取り組み	6
問3. 外国人材の受入状況等について	7
(1) 外国人材の雇用・技能実習生の受入状況	7
(2) ①雇用・受入した外国人の国籍	9
(2) ②外国人材を雇用・受入して良かった点	10
(2) ③外国人材を雇用・受入して苦勞した点	11
(3) 今後の外国人材の雇用・技能実習生の受入の予定	12
(4) ①外国人材の雇用、技能実習生の受入時期として予定・検討されている時期	14
(4) ②外国人材の雇用希望人数	15
(4) ③外国人材に求める知識・能力等	16
(4) ④外国人材の国籍についての希望	17
(4) ⑤外国人材には、どのような業務を担当してもらいたいかな	18
問4. 外国人材の受入に関して、行政や商工会議所に望む支援内容	19
(1) 外国人材の受入に関して、望む支援内容	19
(2) (1) で選択した希望する支援内容について、どのような支援があればよいか	20
【資料】外国人材活用ニーズ調査 調査票	24

1. 調査概要

(1) 調査の目的

全国的に人手不足感が高まる中、秋田県においても有効求人倍率が高水準で推移するなど、企業にとって人材確保は喫緊の課題となっています。こうした状況を踏まえ、秋田商工会議所では、外国人材を受け入れしやすい環境整備に繋げるため、秋田市内の企業を対象に「外国人材活用ニーズ調査」を実施し、外国人材の受け入れ状況や今後の意向について調査するとともに、受け入れに関する行政等への要望をうかがいました。

(2) 調査の概要

調査期間：2019（令和元）年5月10日～5月24日

調査方法：郵送によるアンケート方式

調査対象：秋田市内の企業500社（一部事業所を含む）

なお、対象企業は、

- ・従業員数5名以上
- ・技能実習制度対象業種および特定技能制度の対象業種のうち、縫製、農業、漁業、造船・船舶工業を除く業種

の条件のもと、秋田市内に本社・事業所を置く企業の中から選定した。

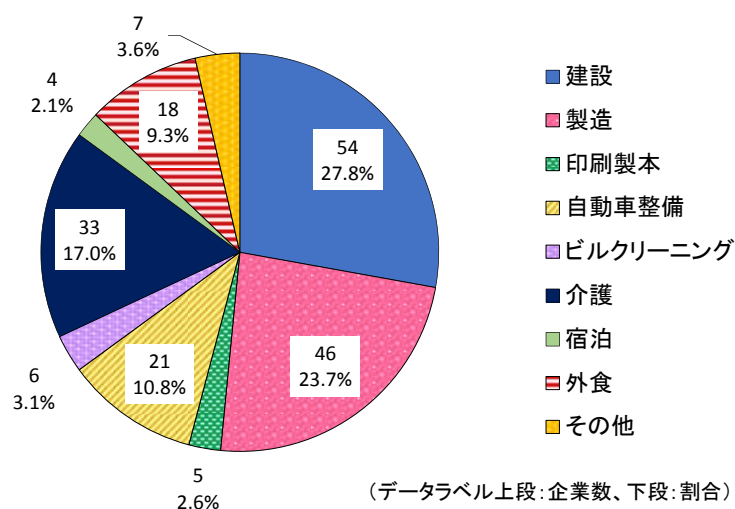
回答状況：有効調査対象先 498社（調査対象のうち、2社は宛所不明）

有効回答 194社（期日後回答 3件、無回答 301社）

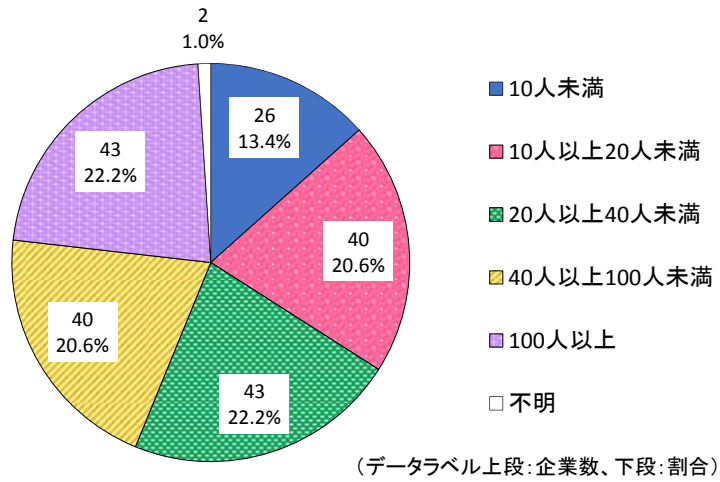
回答率 39.0%

(3) 調査対象の属性

① 業種



② 従業員数規模



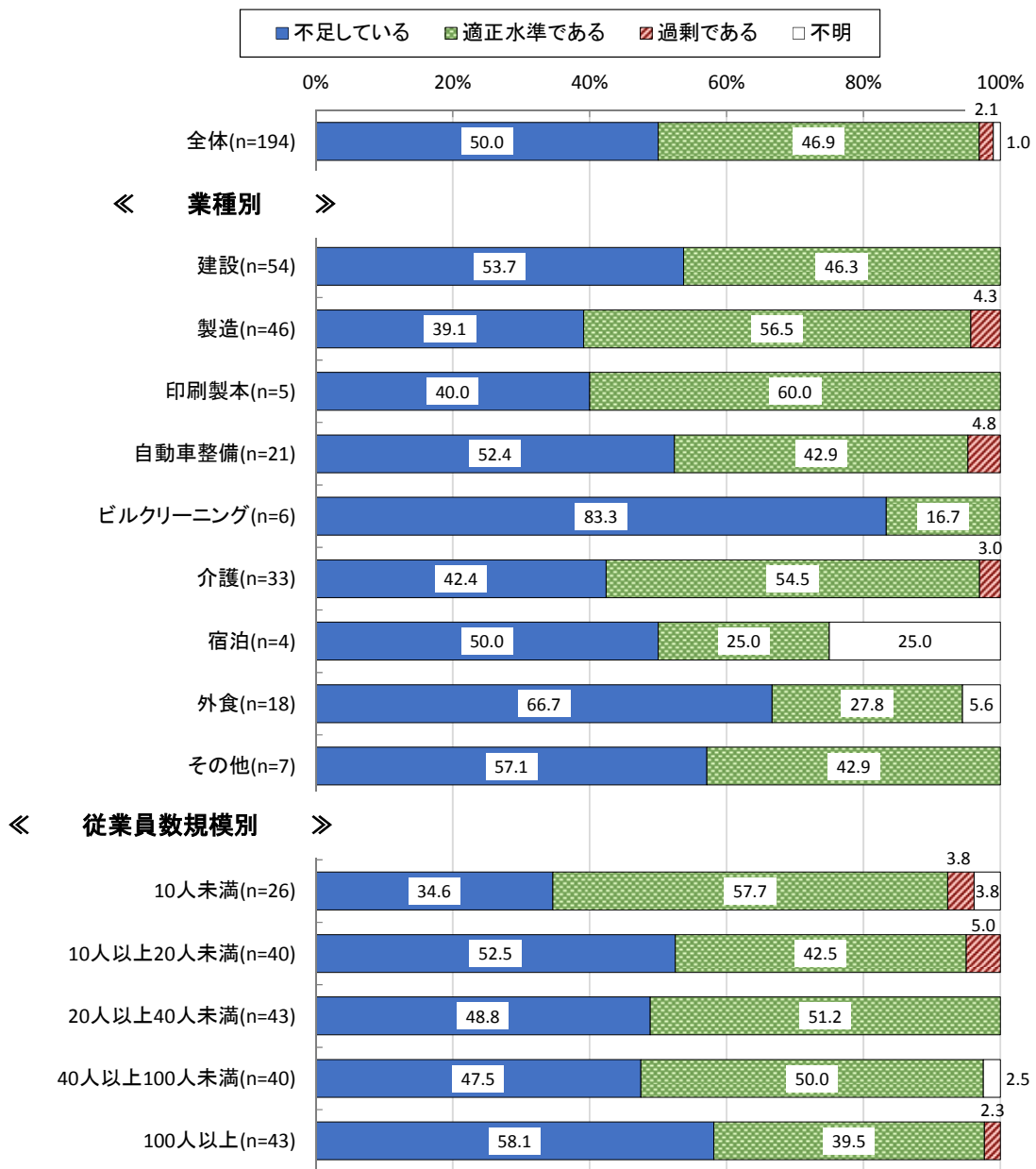
2. 調査回答の概要（まとめ）

- **人員の確保状況**については、「現状」では**全体の50.0%が「不足している」と回答している**。この割合は「**5年後の見通し**」では**66.5%と16.5ポイント上昇**していることから、**雇用情勢は今後さらに厳しさが増す見通し**となっている。この割合を業種別にみると建設(72.2%)、製造(58.7%)、印刷製本(80.0%)、自動車整備(71.4%)、介護(63.6%)において上昇している。
- **外国人材の雇用・技能実習生の受入**については、現在受け入れている企業(7.7%)と、過去に受け入れたことがある企業(10.8%)を合わせた「**雇用・受入実績がある**」企業が**18.5%で全体の2割近く**となっている。この割合を業種別にみると、**外食(55.5%)、宿泊(50.0%)、自動車整備(42.8%)**が高くなっている。
- **雇用・受入した外国人材の国籍**としてもっとも多いのは**中国(44.4%)**である。
- **雇用・受入実績がある企業の多くが外国人材とのコミュニケーションや価値観の違いなどに苦勞**している。
- **今後の外国人材の雇用・受入を前向きに考えている企業(32.4%)**は**全体の3割超**で、この割合を業種別にみると、**宿泊と外食(各50.0%)、自動車整備(47.7%)**で高くなっている。
- **今後の外国人材の雇用・受入を前向きに考えている企業の6割近くが3年以内の受入を検討**しており、業種別にみると、**印刷製本、ビルクリーニング、宿泊**で各**100.0%**となったほか、**外食、介護、建設**の各業種でも**6割前後と高い割合**となっている。
- 受入する**外国人材に求める知識・能力**は「**素直で勤勉などの人柄**」(85.7%)、「**日本語能力(日常会話以上)**」(77.8%)、「**コミュニケーション能力**」(55.6%)が上位となっている。
- 今後の外国人材の雇用・受入を前向きに考えている企業が**雇用・受入する外国人材の国籍としてもっともニーズが高いのはベトナム(50.8%)**であり、**タイ(33.3%)、フィリピン(30.2%)**も**3割を超えている**。一方、**中国(7.9%)**を希望する企業は**1割未満**と少ない。
- 企業が外国人材の受入に関して**行政や商工会議所に望むこととして、「日本語教育の充実」(44.8%)**や「**雇用に関するノウハウ・事例等の提供**」(41.2%)に関する**支援**のほか、「**受入費用の援助**」(32.5%)、「**雇用に関する相談窓口の充実**」、「**外国人の生活環境の整備**」(各31.4%)といった**支援へのニーズが高くなっている**。

3. 個別項目の分析

問2. 現在の人員の確保状況等について

(1) ①貴社の雇用人員の現況

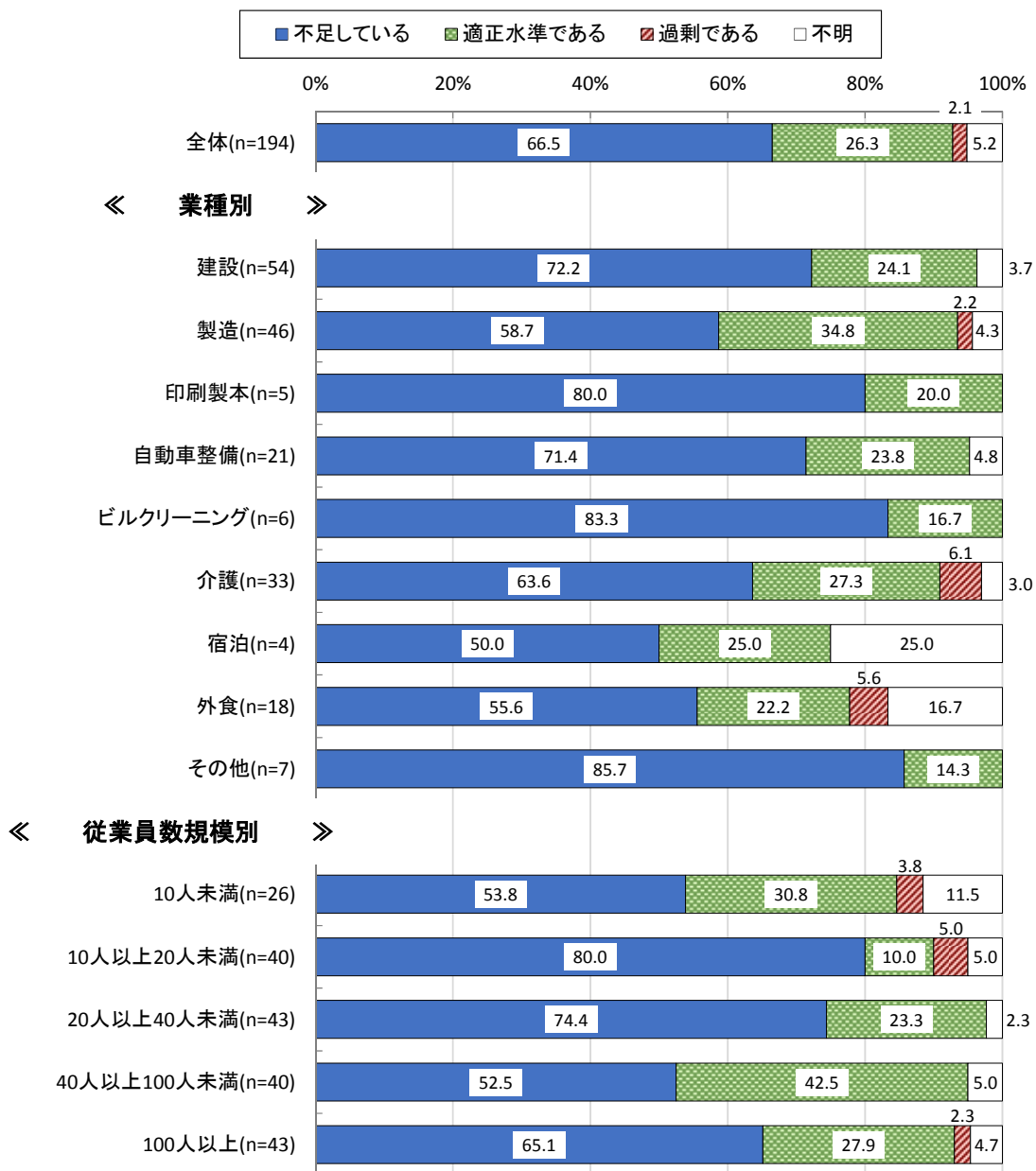


全体では、「不足している」(50.0%)と回答した企業の割合が高く、次いで「適正水準である」が46.9%となっている。「過剰である」は2.1%と非常に低い割合となっている。

業種別にみると、「不足している」と回答した企業の割合は、**ビルクリーニング(83.3%)**が最も高く、次いで**外食(66.7%)**が続き、以下は建設(53.7%)、自動車整備(52.4%)、宿泊(50.0%)の順となっており、これらの業種で半数を上回っている。

従業員数規模別にみると、「不足している」と回答した企業の割合は、**100人以上(58.1%)**が最も高く、次いで**10人以上20人未満(52.5%)**、20人以上40人未満(48.8%)、40人以上100人未満(47.5%)の順となっている。

(1) ②貴社の雇用人員の5年後の見通し



全体では、5年後の雇用人員の見通しを「不足している」(66.5%)と回答した企業の割合が高くなっている。この割合は、前問で現状の雇用人員が「不足している」(50.0%)と回答した企業の割合を16.5ポイント上回っていることから、**将来の雇用人員についての不安感がうかがえる。**

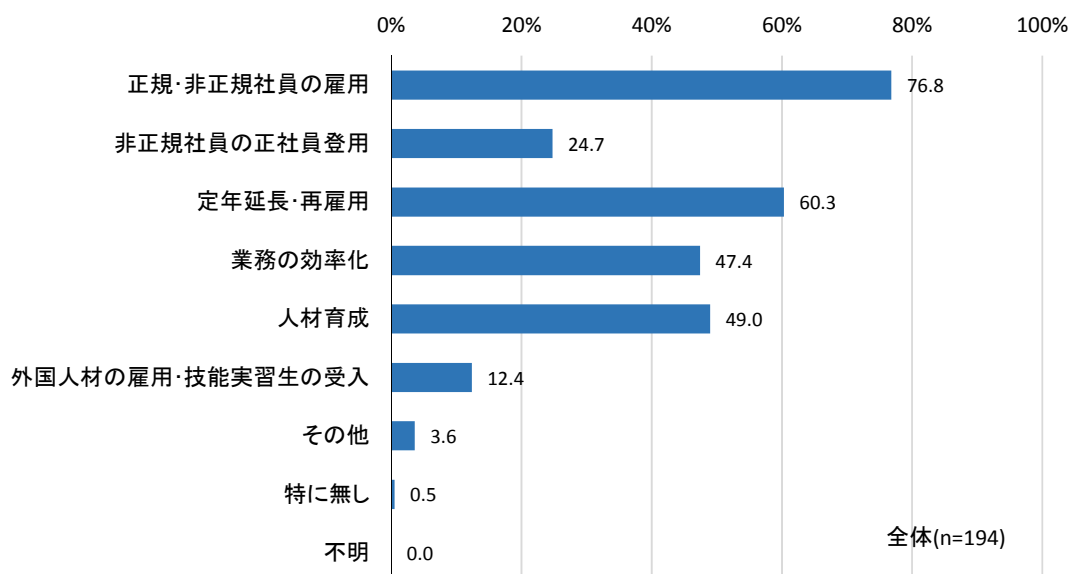
業種別にみると、「不足している」と回答した企業の割合は、**ビルクリーニング(83.3%)が最も高く**、次いで印刷製本(80.0%)、建設(72.2%)、自動車整備(71.4%)の順となっている。

外食を除く全ての業種において、前問で現状の雇用人員が「不足している」と回答した企業の割合と同じかそれ以上となっている。

従業員数規模別にみると、「不足している」と回答した企業の割合は、**従業員規模10人以上20人未満(80.0%)が最も高く**、次いで20人以上40人未満(74.4%)、100人以上(65.1%)の順となっている。

(2) 貴社で実施・検討している人員確保等に関する取り組み

(複数回答)



	正規・非正規社員の雇用	非正規社員の正社員登用	定年延長・再雇用	業務の効率化	人材育成	外国人材の雇用・技能実習生の受入	その他	特に無し	不明
全体 (n=194)	76.8	24.7	60.3	47.4	49.0	12.4	3.6	0.5	
業種	建設 (n=54)	85.2	9.3	57.4	33.3	63.0	9.3	3.7	
	製造 (n=46)	71.7	15.2	54.3	54.3	43.5	4.3	2.2	
	印刷製本 (n=5)	100.0	20.0	80.0	60.0	60.0			
	自動車整備 (n=21)	76.2	14.3	76.2	47.6	42.9	14.3		
	ビルクリーニング (n=6)	100.0	33.3	66.7	50.0	33.3	16.7		
	介護 (n=33)	69.7	48.5	69.7	48.5	54.5	21.2	3.0	
	宿泊 (n=4)	75.0	75.0	50.0	75.0	75.0			25.0
	外食 (n=18)	72.2	33.3	44.4	55.6	22.2	27.8	11.1	
その他 (n=7)	57.1	71.4	57.1	57.1	28.6	14.3	14.3		
従業員数	10人未満 (n=26)	57.7	7.7	42.3	30.8	42.3	11.5		3.8
	10人以上20人未満 (n=40)	85.0	12.5	50.0	30.0	50.0	2.5	2.5	
	20人以上40人未満 (n=43)	79.1	16.3	62.8	37.2	37.2	14.0	2.3	
	40人以上100人未満 (n=40)	70.0	40.0	75.0	55.0	50.0	15.0	5.0	
100人以上 (n=43)	83.7	41.9	65.1	76.7	62.8	18.6	7.0		

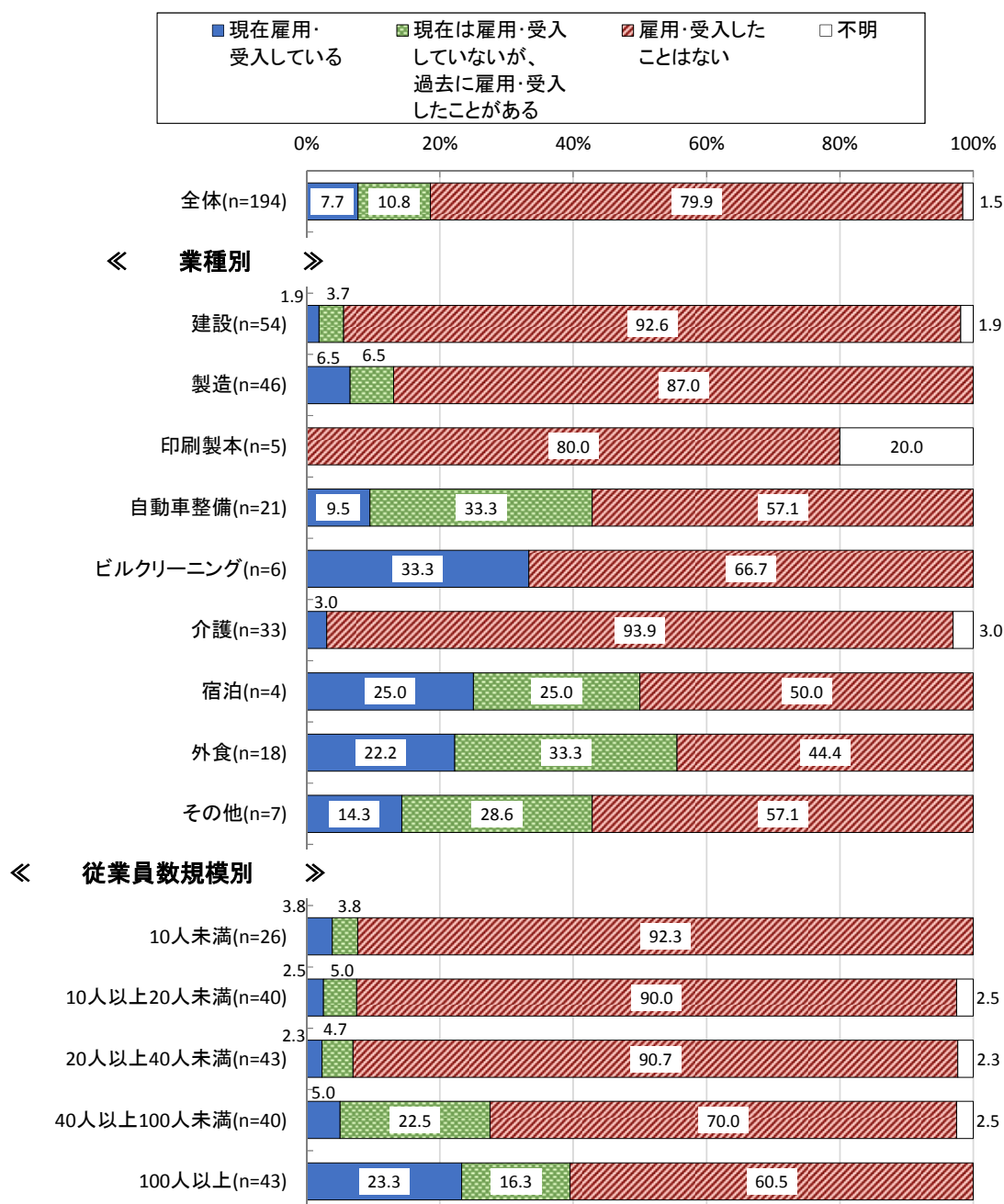
全体では、「**正規・非正規社員の雇用**」(76.8%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「**定年延長・再雇用**」(60.3%)が続き、これに「**人材育成**」(49.0%)や「**業務の効率化**」(47.4%)など社内教育や業務改善による人員定着の取組が続いている。一方、「**外国人材雇用・技能実習生の受入**」は12.4%であった。

業種別にみると、「**正規・非正規社員の雇用**」に取り組んでいる企業の割合は、印刷製本とビルクリーニングでともに100.0%となったほか、すべての業種で5割超と高くなっている。「**外国人材の雇用・技能実習生の受け入れ**」に取り組んでいる企業は、**外食 (27.8%)、介護 (21.2%)、ビルクリーニング (16.7%)、自動車整備 (14.3%)、建設 (9.3%)、製造 (4.3%)**の6業種であり、外国人材の活用策にすでに取り組んでいる企業が一定数認められる。

従業員数規模別にみると、「**正規・非正規社員の雇用**」に取り組んでいる企業の割合は、10人以上20人未満(85.0%)と100人以上(83.7%)でともに8割を超え高くなっている。「**外国人材の雇用・技能実習生の受け入れ**」に取り組んでいる企業の割合は、10人以上20人未満(2.5%)を除いて、**総じて1割台**となっている。

問3. 外国人材の受入状況等について

(1) 外国人材の雇用・技能実習生の受入状況



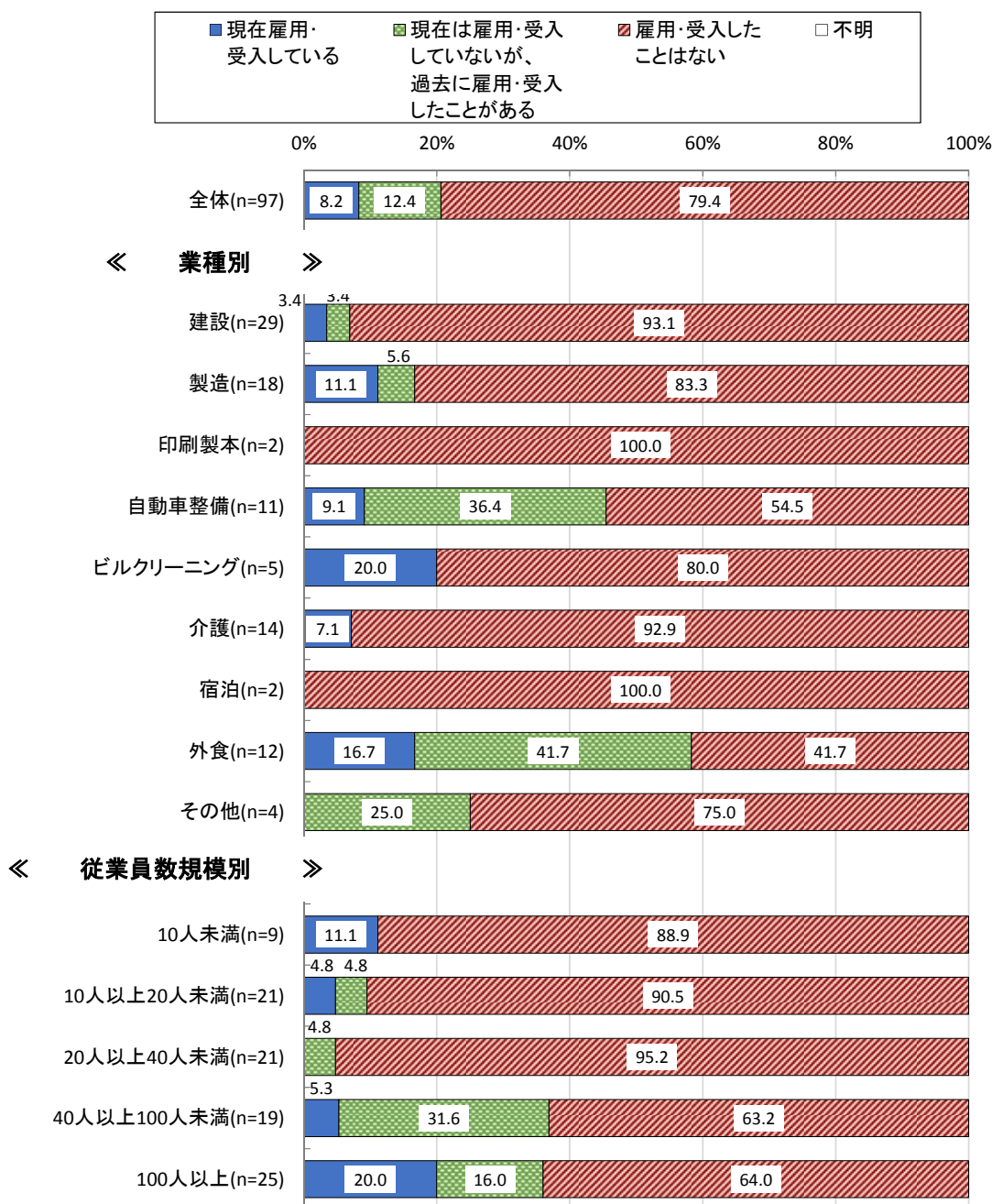
全体では、「現在雇用・受入している」と回答した企業の割合が7.7%、「現在は雇用・受入していないが、過去に雇用・受入したことがある」と回答した企業の割合が10.8%となり、これらを合わせた「これまでに外国人材の受入れ実績がある」企業の割合は全体の2割近くとなった。

業種別にみると、「これまでに外国人材の受入れ実績がある」企業の割合は、外食(55.5%)、宿泊(50.0%)、自動車整備(42.8%)で4割を超え高くなっている。一方、最も割合が低いのは介護(3.0%)であった。

従業員数規模別にみると、「これまでに外国人材の受入れ実績がある」企業の割合は、100人以上(39.6%)、40人以上100人未満(27.5%)で高めの割合となっている一方、40人未満の各従業員数規模では1割未満と低い割合となっている。

(1) 外国人材の雇用・技能実習生の受入状況

※ 問2(1)①で、雇用人員の現況を「不足している」と回答した企業の回答



全体では、雇用人員が不足している企業のうち、「これまでに外国人材の受入れ実績がある」企業の割合は20.6%となり、「雇用・受入したことはない」は79.4%となった。

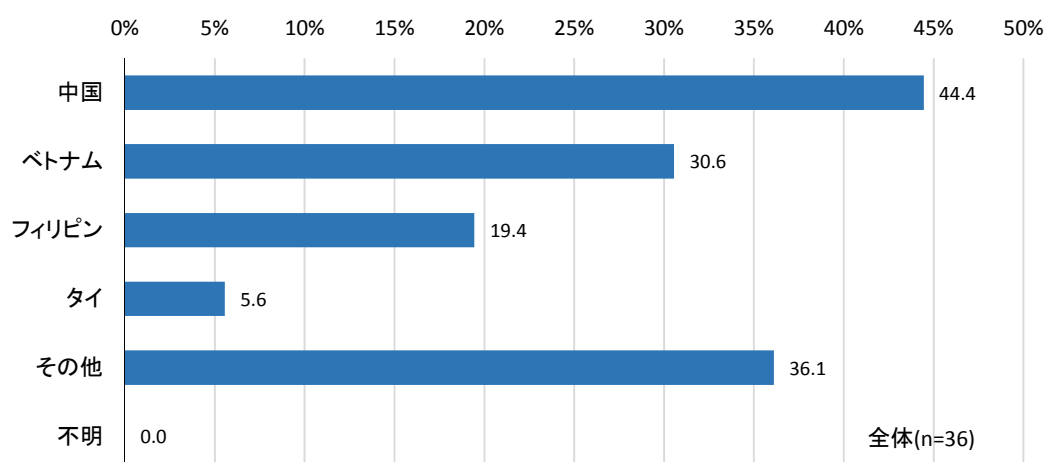
業種別にみると、「これまでに外国人材の受入れ実績がある」企業の割合は、外食(58.4%)がもっとも高く、これに自動車整備(45.5%)が続いている。

従業員数規模別にみると、「これまでに外国人材の受入れ実績がある」企業の割合は、40人以上100人未満(36.9%)と100人以上(36.0%)で3割を超えている一方、40人未満の各従業員数規模では1割前後と低い割合となっている。

(1) で「1 現在雇用・受入している」「2 現在は雇用・受入していないが、過去に雇用・受入したことがある」をお選びの方への質問

(2) ①雇用・受入した外国人の国籍

(複数回答)



	中国	ベトナム	フィリピン	タイ	その他	不明
全体 (n=36)	44.4	30.6	19.4	5.6	36.1	
業種	建設 (n=3)	100.0				
	製造 (n=6)	16.7	50.0	16.7	16.7	16.7
	印刷製本 (n=0)					
	自動車整備 (n=9)	33.3	22.2		11.1	66.7
	ビルクリーニング (n=2)	50.0	50.0			
	介護 (n=1)			100.0		
	宿泊 (n=2)	50.0	50.0	50.0		50.0
	外食 (n=10)	50.0	30.0	30.0		50.0
	その他 (n=3)	66.7	33.3	33.3		
従業員数	10人未満 (n=2)		50.0	50.0		
	10人以上20人未満 (n=3)	33.3	33.3		33.3	33.3
	20人以上40人未満 (n=3)	66.7		33.3		66.7
	40人以上100人未満 (n=11)	63.6	9.1	27.3		36.4
	100人以上 (n=17)	35.3	47.1	11.8	5.9	35.3

全体では、「中国」(44.4%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「ベトナム」(30.6%)、「フィリピン」(19.4%)、「タイ」(5.6%)の順となっている。

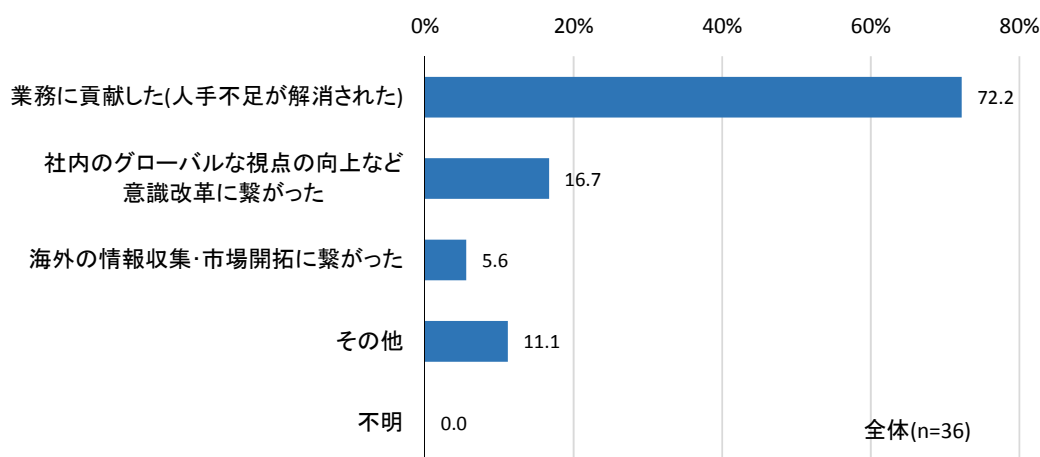
業種別にみると、「中国」と回答した企業の割合は、建設で100.0%となったほか、ビルクリーニング、宿泊、外食(各50.0%)でも半数を占め高い割合となっている。

従業員数規模別にみると、「中国」と回答した企業の割合は、20人以上40人未満(66.7%)と40人以上100人未満(63.6%)で特に高くなっている。

(1) で「1 現在雇用・受入している」「2 現在は雇用・受入していないが、過去に雇用・受入したことがある」をお選びの方への質問

(2) ②外国人材を雇用・受入して良かった点

(複数回答)



	業務に貢献した(人手不足が解消された)	社内のグローバルな視点の向上など意識改革に繋がった	海外の情報収集・市場開拓に繋がった	その他	不明
全体 (n=36)	72.2	16.7	5.6	11.1	
業種	建設 (n=3)	66.7			33.3
	製造 (n=6)	100.0			
	印刷製本 (n=0)				
	自動車整備 (n=9)	44.4	22.2	11.1	11.1
	ビルクリーニング (n=2)	100.0	50.0		50.0
	介護 (n=1)				
	宿泊 (n=2)	50.0			
	外食 (n=10)	80.0	20.0	10.0	
	その他 (n=3)	100.0	33.3		33.3
従業員数	10人未満 (n=2)	50.0	50.0		
	10人以上20人未満 (n=3)	66.7	33.3		
	20人以上40人未満 (n=3)	33.3	33.3	33.3	33.3
	40人以上100人未満 (n=11)	81.8		9.1	
	100人以上 (n=17)	76.5	17.6		17.6

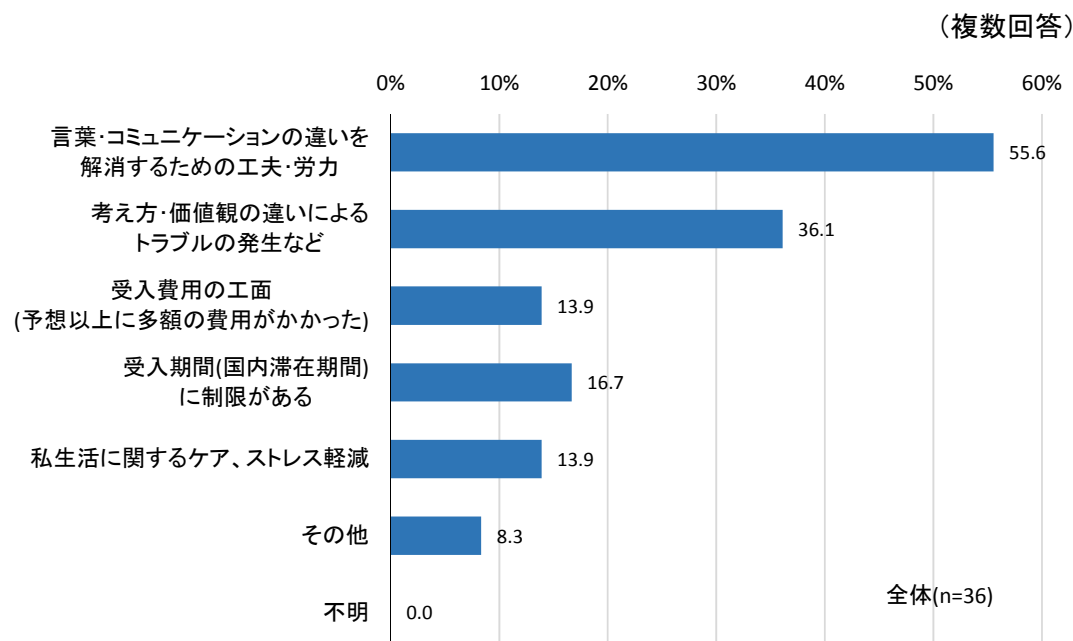
全体では、「業務に貢献した（人手不足が解消された）」（72.2%）と回答した企業の割合が最も高く、次いで「社内のグローバルな視点の向上など意識改革に繋がった」（16.7%）が続いている。

業種別にみると、「業務に貢献した（人手不足が解消された）」と回答した企業の割合は、製造とビルクリーニングで100.0%となったほか、外食（80.0%）でも高い割合となった。

従業員数規模別にみると、「業務に貢献した（人手不足が解消された）」と回答した企業の割合は、40人以上100人未満（81.8%）、100人以上（76.5%）で高くなっている。

(1) で「1 現在雇用・受入している」「2 現在は雇用・受入していないが、過去に雇用・受入したことがある」をお選びの方への質問

(2) ③外国人材を雇用・受入して苦労した点



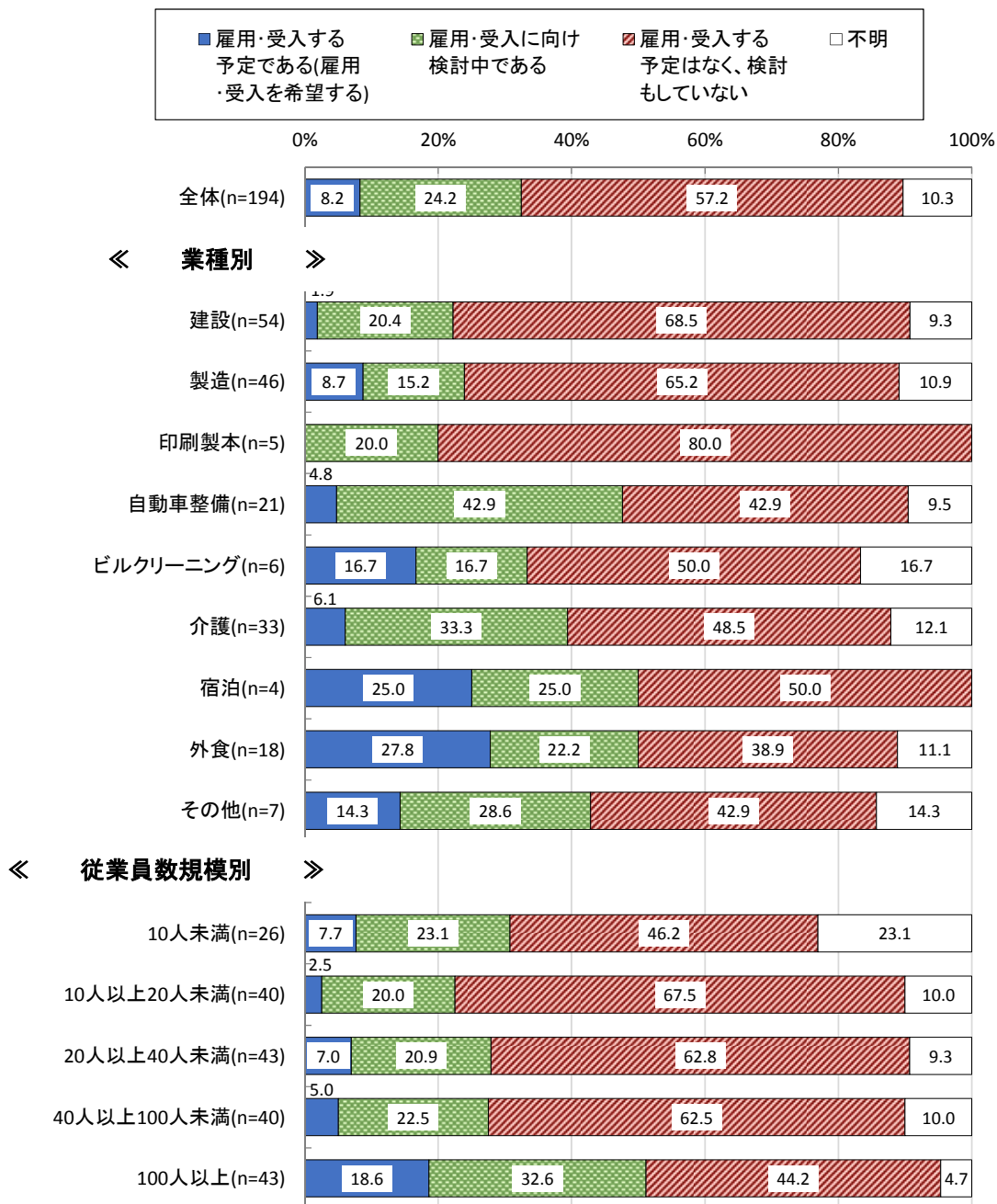
	言葉・コミュニケーションの違いを解消するための工夫・労力	考え方・価値観の違いによるトラブルの発生など	受入費用の工面(予想以上に多額の費用がかかった)	受入期間(国内滞在期間)に制限がある	私生活に関するケア、ストレス軽減	その他	不明
全体 (n=36)	55.6	36.1	13.9	16.7	13.9	8.3	
業種	建設 (n=3)	66.7	33.3		33.3	33.3	
	製造 (n=6)	100.0	33.3	16.7		33.3	
	印刷製本 (n=0)						
	自動車整備 (n=9)	44.4	44.4	11.1	11.1	11.1	11.1
	ビルクリーニング (n=2)	100.0	50.0	50.0			
	介護 (n=1)						
	宿泊 (n=2)	50.0		50.0			
	外食 (n=10)	40.0	50.0		30.0		10.0
その他 (n=3)	33.3		33.3	66.7	33.3		
従業員数	10人未満 (n=2)	50.0		50.0	50.0		
	10人以上20人未満 (n=3)	33.3	33.3		33.3		
	20人以上40人未満 (n=3)	33.3	66.7		33.3		33.3
	40人以上100人未満 (n=11)	45.5	45.5		18.2	18.2	9.1
	100人以上 (n=17)	70.6	29.4	23.5	5.9	17.6	5.9

全体では、「言葉・コミュニケーションの違いを解消するための工夫・労力」(55.6%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「考え方・価値観の違いによるトラブルの発生など」(36.1%)が続き、外国人とのコミュニケーションで苦労している状況がうかがえる。

業種別にみると、「言葉・コミュニケーションの違いを解消するための工夫・労力」と回答した企業の割合は、製造とビルメンテナンスでともに 100.0%となったほか、建設 (66.7%) や宿泊 (50.0%) でも高くなっている。

従業員数規模別にみると、「言葉・コミュニケーションの違いを解消するための工夫・労力」と回答した企業の割合は、100人以上 (70.6%) で特に高くなっている。

(3) 今後の外国人材の雇用・技能実習生の受入の予定



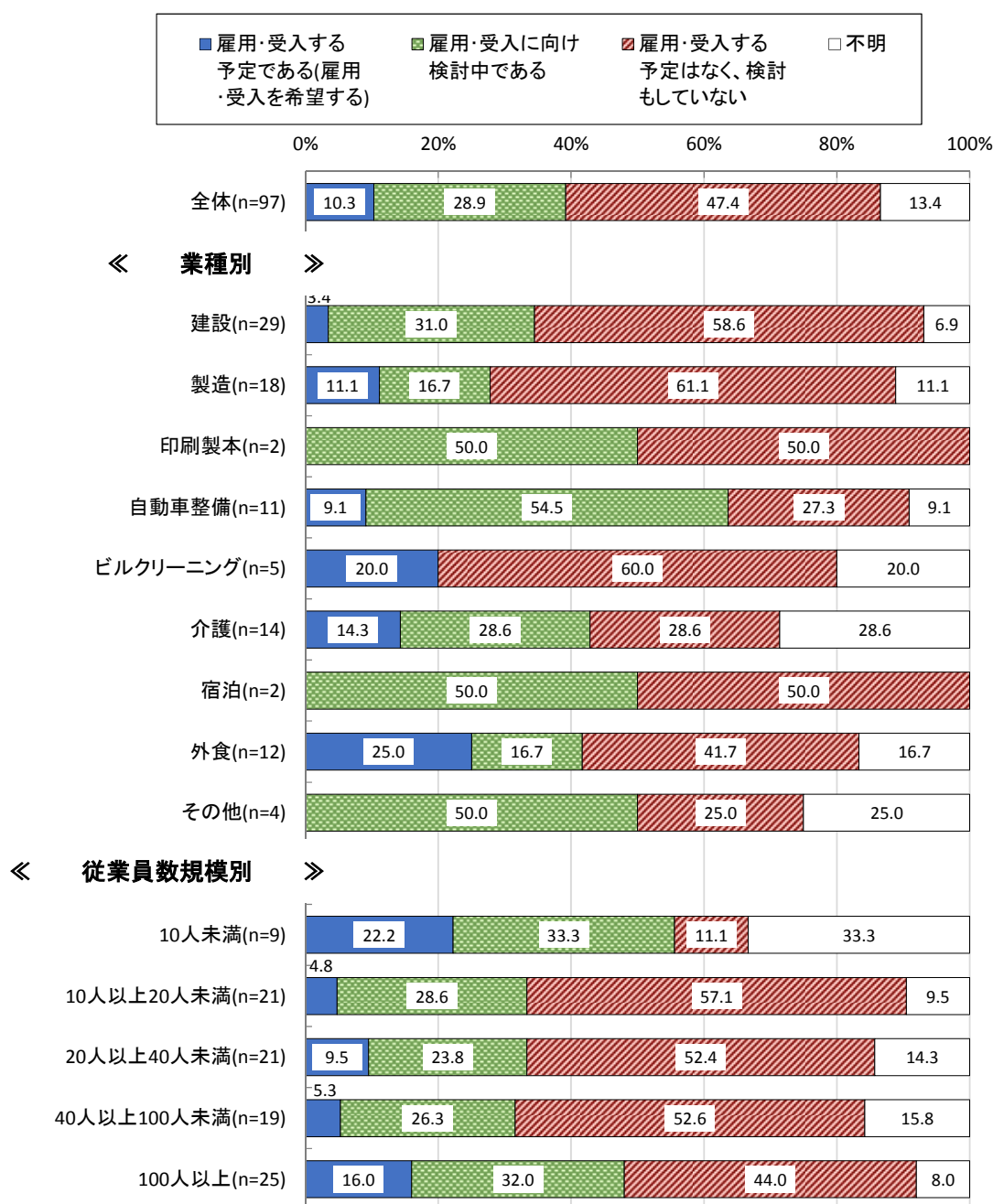
全体では、「雇用・受入する予定はなく、検討もしていない」(57.2%)と回答した企業の割合が最も高かった。一方、「雇用・受入する予定である(雇用・受入を希望する)」と「雇用・受入に向け検討中である」を合わせた「雇用・受入に前向きである」企業の割合は32.4%を占めた。

業種別にみると、「雇用・受入に前向きである」企業の割合は、宿泊と外食(各50.0%)、自動車整備(47.7%)で高い割合となっている。

従業員数規模別にみると、「雇用・受入に前向きである」企業の割合は、100人以上(51.2%)で半数を上回った一方、その他の従業員数規模では2割台から3割台となっている。

(3) 今後の外国人材の雇用・技能実習生の受入の予定

※ 問2(1)①で、雇用人員の現況を「不足している」と回答した企業の回答



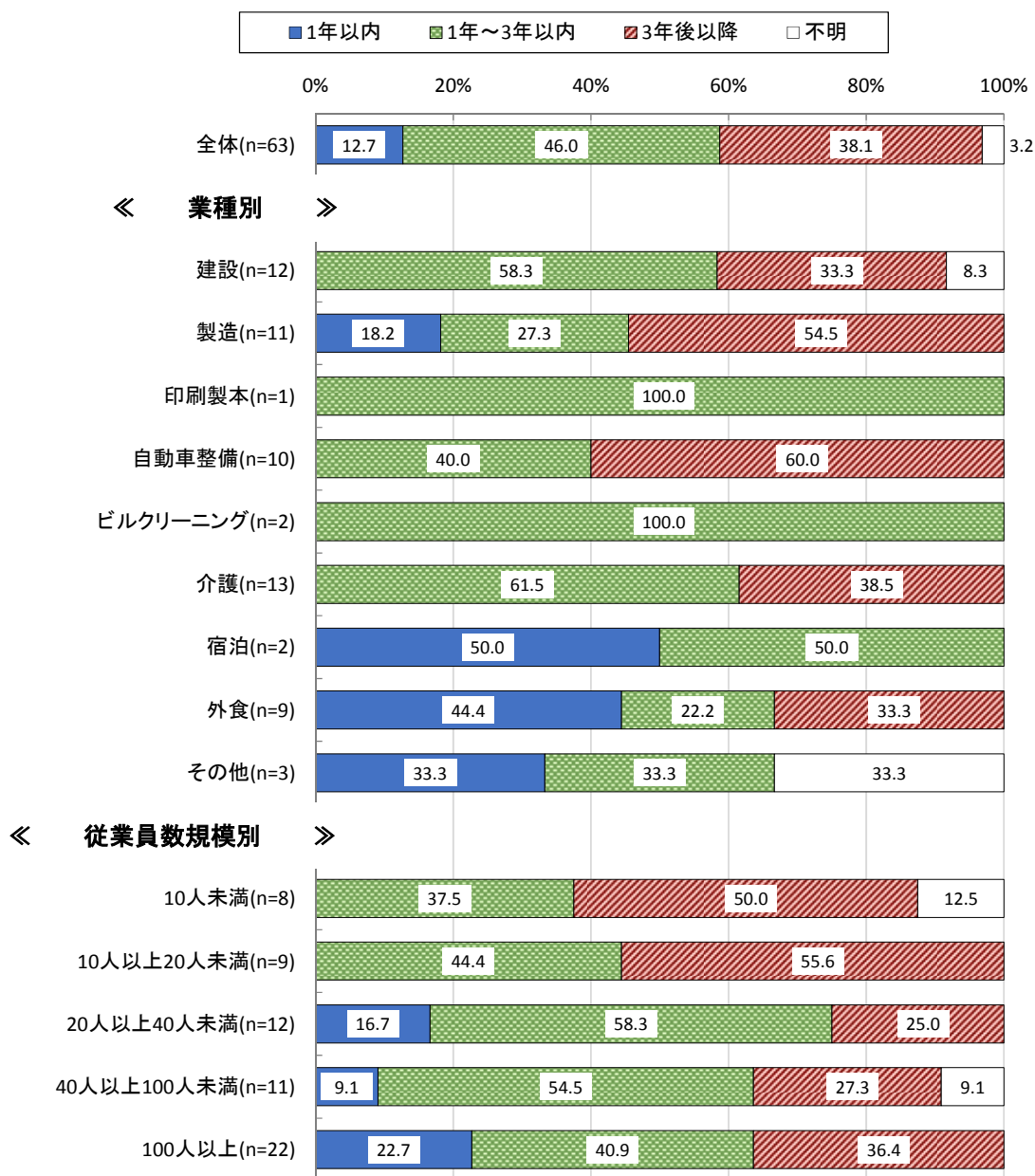
全体では、雇用人員が不足している企業のうち、「雇用・受入に前向きである」企業の割合は**39.2%**と4割近くとなっている。

業種別にみると、「雇用・受入に前向きである」企業の割合は、**自動車整備 (63.6%)**で最も高く、次いで印刷製本と宿泊で各50.0%と高い割合となっている。一方、「雇用・受入する予定はなく、検討もしていない」企業の割合は、製造(61.1%)で最も高く、次いでビルクリーニング(60.0%)、建設(58.6%)の順となっている。

従業員数規模別にみると、「雇用・受入に前向きである」企業の割合は、10人未満(55.5%)、100人以上(48.0%)で高くなっている。

(3) で「1 雇用・受入する予定である」「2 雇用・受入に向け検討中である」をお選びの方への質問

(4) ①外国人材の雇用、技能実習生の受入時期として予定・検討されている時期



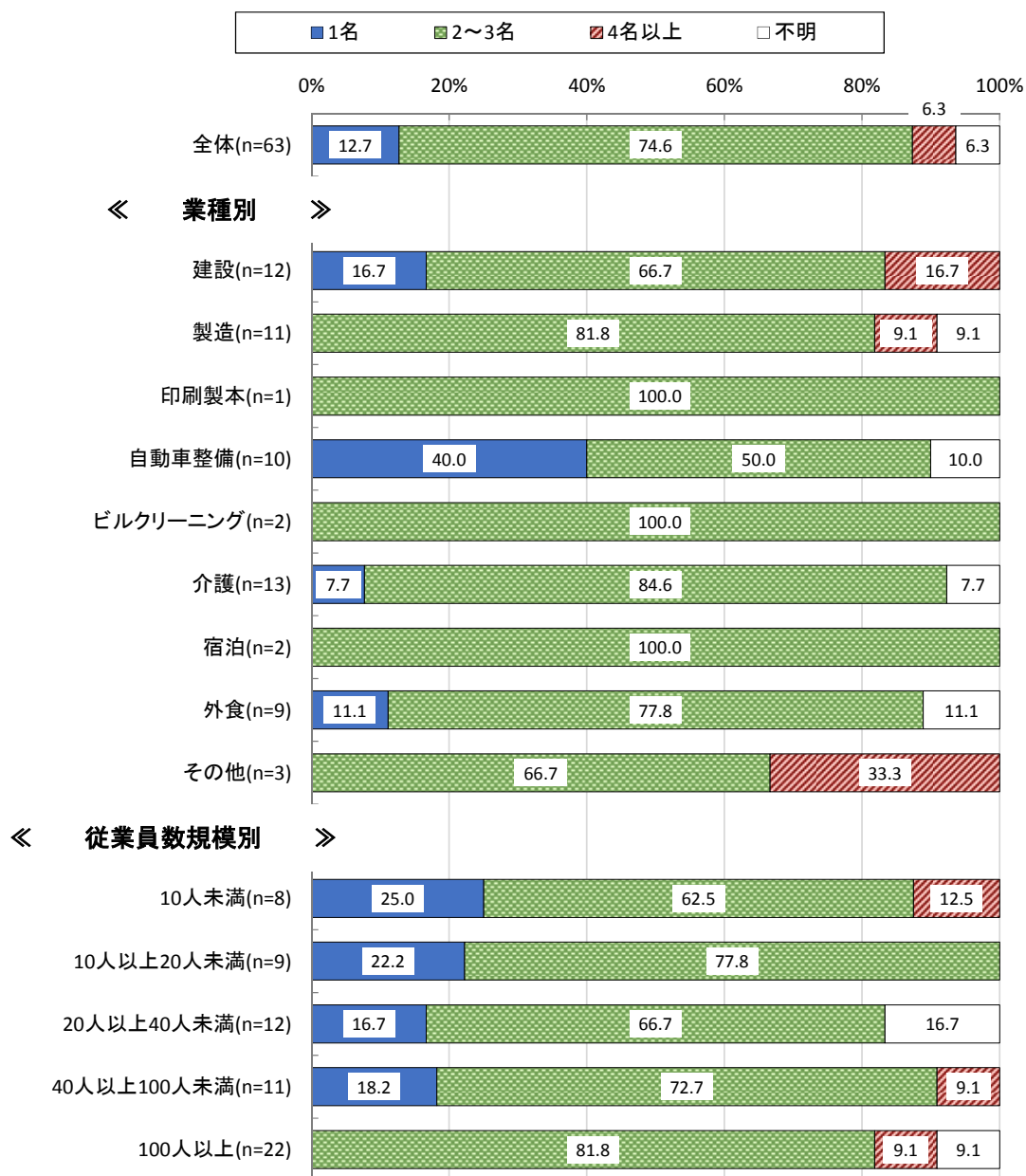
全体では、「1年～3年以内」(46.0%)と回答した企業の割合が最も高く、これに「1年以内」(12.7%)を加えた「3年以内の受入を検討している」企業の割合が58.7%と半数を超えた。一方、「未定」は3.2%と極めて低い割合となった。

業種別にみると、「3年以内の受入を検討している」企業の割合は、印刷製本、ビルクリーニング、宿泊で各100.0%となったほか、外食、介護、建設の各業種でも6割前後と高い割合となった。

従業員数規模別にみると、「3年以内の受入を検討している」企業の割合は、20人以上40人未満(75.0%)が最も高く、次いで40人以上100人未満や100人以上(各63.6%)の順となっている。

(3) で「1 雇用・受入する予定である」「2 雇用・受入に向け検討中である」をお選びの方への質問

(4) ②外国人材の雇用希望人数



全体では、「2～3名」(74.6%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「1名」(12.7%)、「4名以上」(6.3%)の順となっている。

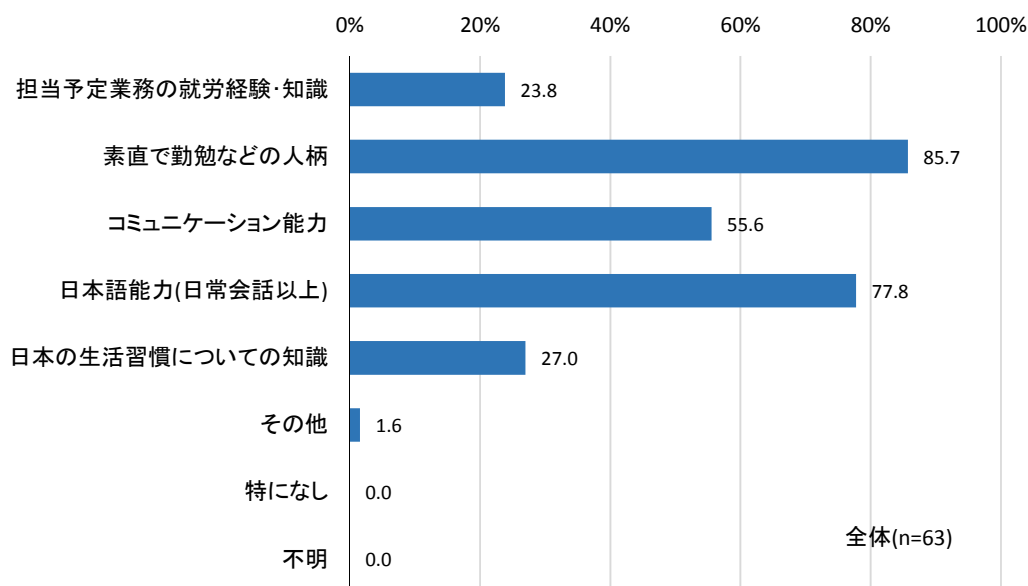
業種別にみると、総じて「2～3名」と回答した企業の割合が最も高くなっているものの、自動車整備では「1名」(40.0%)と回答した企業の割合が他業種に比べて高くなっている。

従業員数規模別にみると、総じて「2～3名」と回答した企業の割合が最も高くなっているものの、100人未満の各従業員数規模では、「1名」と回答した企業の割合が1割台から2割台と一定数みられた。

(3) で「1 雇用・受入する予定である」「2 雇用・受入に向け検討中である」をお選びの方への質問

(4) ③外国人材に求める知識・能力等

(主なもの3つまで選択)



	担当予定業務の就労経験・知識	素直で勤勉などの人柄	コミュニケーション能力	日本語能力(日常会話以上)	日本の生活習慣についての知識	その他	特になし	不明
全体 (n=63)	23.8	85.7	55.6	77.8	27.0	1.6		
業種	建設 (n=12)	8.3	91.7	41.7	91.7	41.7		
	製造 (n=11)	18.2	90.9	36.4	90.9	27.3		
	印刷製本 (n=1)	100.0	100.0	100.0				
	自動車整備 (n=10)	40.0	80.0	60.0	50.0	10.0	10.0	
	ビルクリーニング (n=2)	50.0	100.0	50.0	100.0			
	介護 (n=13)	30.8	69.2	69.2	76.9	38.5		
	宿泊 (n=2)		100.0	100.0	50.0	50.0		
	外食 (n=9)	11.1	88.9	66.7	100.0	22.2		
	その他 (n=3)	33.3	100.0	33.3	33.3			
従業員数	10人未満 (n=8)	25.0	62.5	50.0	87.5	12.5	12.5	
	10人以上20人未満 (n=9)	22.2	88.9	33.3	100.0	22.2		
	20人以上40人未満 (n=12)	33.3	91.7	58.3	83.3	33.3		
	40人以上100人未満 (n=11)	27.3	81.8	72.7	63.6	18.2		
	100人以上 (n=22)	18.2	90.9	59.1	68.2	36.4		

全体では、「素直で勤勉などの人柄」(85.7%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「日本語能力(日常会話以上)」(77.8%)、「コミュニケーション能力」(55.6%)が続き、業務に関する事柄ではなく語学能力やコミュニケーション能力を期待する状況がうかがえた。

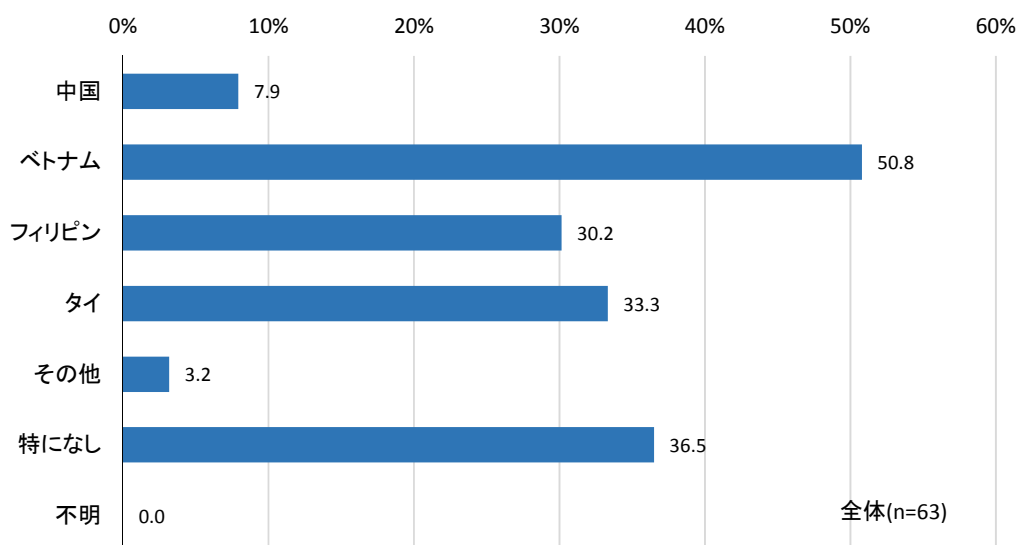
業種別にみると、総じて「素直で勤勉などの人柄」と回答した企業の割合が高いなど、全体と同様の傾向がみられたが、外食では「日本語能力(日常会話以上)」(100.0%)が最も高い割合となっている。

従業員数規模別でみると、総じて「素直で勤勉などの人柄」や「日本語能力(日常会話以上)」と回答した企業の割合が高くなっている。従業員数規模が20人未満の小規模な企業では、「素直で勤勉などの人柄」よりも「日本語能力(日常会話以上)」と回答した企業の割合が高くなっている。

(3) で「1 雇用・受入する予定である」「2 雇用・受入に向け検討中である」をお選びの方への質問

(4) ④外国人材の国籍についての希望

(複数回答)



	中国	ベトナム	フィリピン	タイ	その他	特になし	不明
全体 (n=63)	7.9	50.8	30.2	33.3	3.2	36.5	
業種	建設 (n=12)		50.0	25.0	16.7	8.3	41.7
	製造 (n=11)	9.1	45.5	18.2	27.3		27.3
	印刷製本 (n=1)		100.0	100.0			
	自動車整備 (n=10)		30.0	10.0	30.0		60.0
	ビルクリーニング (n=2)		50.0	50.0			50.0
	介護 (n=13)	15.4	76.9	61.5	69.2		15.4
	宿泊 (n=2)		50.0		50.0	50.0	50.0
	外食 (n=9)	22.2	22.2	11.1	11.1		55.6
その他 (n=3)		100.0	66.7	66.7			
従業員数	10人未満 (n=8)	12.5	50.0	50.0	50.0		25.0
	10人以上20人未満 (n=9)		44.4	33.3	44.4		33.3
	20人以上40人未満 (n=12)	8.3	50.0	33.3	25.0		33.3
	40人以上100人未満 (n=11)	27.3	63.6	36.4	45.5		27.3
	100人以上 (n=22)		50.0	18.2	22.7	9.1	45.5

全体では、「ベトナム」(50.0%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「特になし」(36.5%)、「タイ」(33.3%)、「フィリピン」(30.2%)、「中国」(7.9%)の順となっている。「中国」については、4割を超える企業が「これまでに雇用・受入した外国人の国籍」と回答していた(9頁参照)が、今後の雇用・受入希望としては低い割合となった。

業種別にみると、「ベトナム」と回答した企業の割合が総じて高くなっている。介護では「タイ」(69.2%)や「フィリピン」(61.5%)も高い割合となっている。

従業員数規模別にみると、「ベトナム」と回答した企業の割合が総じて高くなっている。

(3)で「1 雇用・受入する予定である」「2 雇用・受入に向け検討中である」をお選びの方への質問

(4) ⑤外国人材には、どのような業務を担当してもらいたいか

(自由記述)

<具体的業務に関する意見>

- ・現場技術者、現場作業員
- ・自動車整備（一般整備、板金、塗装）
- ・とび工
- ・フロント業務、仲居業務、介護業務（デイサービスも行っているため）
- ・介護業務全般（食事介助、入浴介助、見守り他日常生活介助等、夜勤も含む）
- ・飲食業の接客業務および調理場での調理補助等
- ・製造加工要員、製造オペレーター、設備、装置のオペレーター
- ・コンピュータ操作による制作作業、印刷製本業務全般
- ・レジ、商品陳列、棚卸等
- ・調理、清掃、仕込み、接客、清掃業務等
- ・男女問わず清掃やホテルのベッドメイク、ホール及び調理業務
- ・通訳（英語、中国語など）
- ・今後増加するであろう外国人旅行者の対応、および、日本人に代わる配膳係り等（宿泊業）

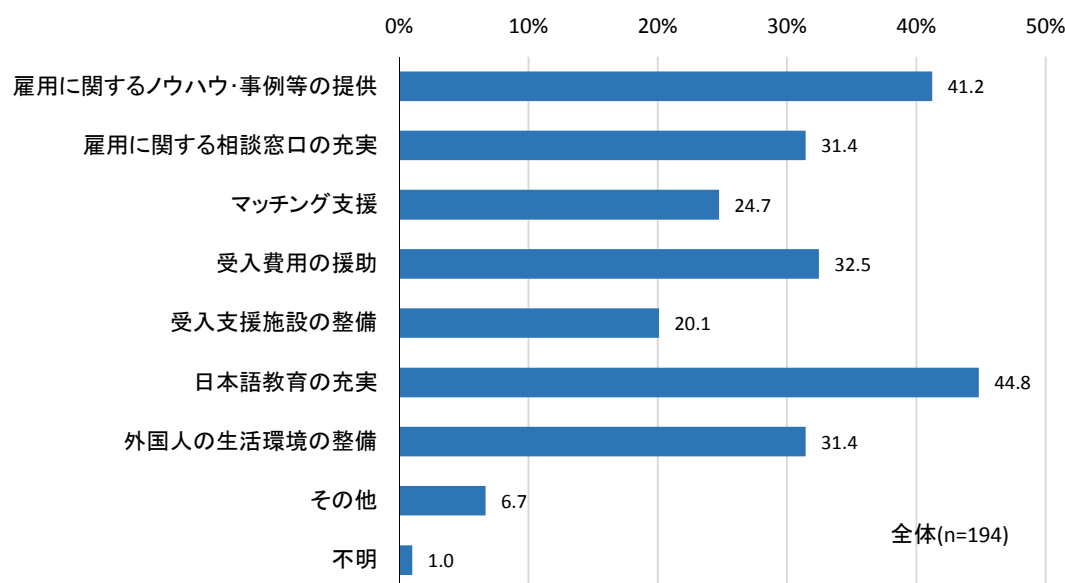
<業務内容（レベルがわかるもの）に関する意見>

- ・当社の生活支援事業部において比較的単純な作業
- ・単純な作業だが丁寧さも求められるようなもの等
- ・能力や適性による介護職、総合職
- ・店長クラスまで育ってもらいたい
- ・簡単な整備業務、納車、洗車など
- ・生活支援事業部（介護）において比較的単純な作業
- ・介護業務全般 日本語が通じなくてもジェスチャーや書くことで気持ちは伝わると思います。思いやりの気持ちがあれば何でもできると思います。
- ・工場内での仕上げ作業。他にもその方のスキルをみながら仕事の幅を広げる事も考えている。
- ・技術的な作業も含め、日本人と同レベルの仕事をしてもらいたいし、そういう資質を持っている。（食品製造加工業）
- ・現場での作業員と同様の業務（建設業）
- ・作業主体となる現場業務や感性を活かしたデザイン等。個人のスキルだけでなく、感性を考慮した職位であれば限定しない。
- ・日本人介護職員と同じ作業内容
- ・素直で日本語が出来ればホール及び調理業務（宿泊業）

問4. 外国人材の受入に関して、行政や商工会議所に望む支援内容

(1) 外国人材の受入に関して、望む支援内容

(複数回答)



	雇用に関するノウハウ・事例等の提供	雇用に関する相談窓口の充実	マッチング支援	受入費用の援助	受入支援施設の整備	日本語教育の充実	外国人の生活環境の整備	その他	不明
全体 (n=194)	41.2	31.4	24.7	32.5	20.1	44.8	31.4	6.7	1.0
業種									
建設 (n=54)	40.7	20.4	13.0	27.8	29.6	40.7	33.3	11.1	
製造 (n=46)	43.5	32.6	23.9	28.3	15.2	41.3	32.6		2.2
印刷製本 (n=5)	80.0	60.0	60.0	60.0		40.0	20.0		
自動車整備 (n=21)	33.3	28.6	57.1	14.3	23.8	47.6	23.8	9.5	
ビルクリーニング (n=6)	16.7	50.0	16.7	33.3	16.7	83.3	16.7	16.7	
介護 (n=33)	48.5	36.4	24.2	45.5	24.2	51.5	39.4	9.1	
宿泊 (n=4)		25.0	50.0	25.0		50.0	50.0	25.0	
外食 (n=18)	50.0	50.0	16.7	50.0	5.6	44.4	33.3		
その他 (n=7)	14.3	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6			14.3
従業員数									
10人未満 (n=26)	23.1	23.1	30.8	34.6	15.4	30.8	23.1	3.8	
10人以上20人未満 (n=40)	35.0	20.0	12.5	27.5	20.0	37.5	32.5	7.5	2.5
20人以上40人未満 (n=43)	46.5	32.6	16.3	34.9	30.2	55.8	30.2	9.3	2.3
40人以上100人未満 (n=40)	50.0	30.0	30.0	35.0	12.5	40.0	27.5	2.5	
100人以上 (n=43)	44.2	44.2	34.9	32.6	20.9	53.5	39.5	9.3	

全体では、「日本語教育の充実」(44.8%)と回答した企業の割合が最も高く、次いで「雇用に関するノウハウ・事例等の提供」(41.2%)、「受入費用の援助」(32.5%)、雇用に関する相談窓口の充実、「外国人の生活環境の整備」(各31.4%)の順となっている。

業種別にみると、総じて「日本語教育の充実」と「雇用に関するノウハウ・事例等の提供」と回答した企業の割合が高いなど、全体と同様の傾向が見られたが、印刷製本では「雇用に関する相談窓口の充実」、「マッチング支援」、「受入費用の援助」(各60.0%)が、自動車整備では「マッチング支援」(57.1%)が、ビルクリーニングでは「雇用に関する相談窓口の充実」(50.0%)がそれぞれ高めの割合を示すなど、業種による違いもみられた。

従業員数規模別にみると、総じて「日本語教育の充実」と「雇用に関するノウハウ・事例等の提供」と回答した企業の割合が高くなっているが、10人未満では「受入費用の援助」(34.6%)が最も高い割合となっている。

(2)(1)で選択した希望する支援内容について、どのような支援があればよいか
(自由記述)

<教育や語学研修等に関すること>

- ・日本文化の教育、外国人支援者を置くこと。
- ・「日本語教育の充実」として、複数で作業する仕事を想定しており、一通りの日本語会話の能力は必要。
- ・定期的に日本語教育、秋田ならではの独特な文化や習慣に対するセミナー等。
- ・外国人に対する教育充実（日本語のみならず、日本人の価値観・文化・地域特性等、地域に溶け込めるようにするための教育）。
- ・日本語だけでなく宗教観や日本の風土、マナーなどの指導。
- ・日本文化の理解と職業とのマッチングのための日本語の充実と雇用後の生活環境の整備、全体を同時進行しないといけないと思う。
- ・最低限度のコミュニケーション能力、基本的な介護技術、文化の違いの理解。
- ・読み書きを含めた日本語教育。
- ・介護施設であるため、お年寄りに対しての技術及び語学が必要とします。
- ・日本語でのコミュニケーション能力の教育。
- ・日本語のみならず、介護実習等の充実。
- ・言葉、文化の違いの差が大きいと思われる。日本の市民に合う教育を施してからの採用であれば、採用してからも企業側で苦勞することが減り、少しは進むように思われる。
- ・事前の日本語教育。事前の研修、訓練の実施。
- ・日本語教室（公的）の開設。民間でボランティアの日本語教室は開かれているようだが、公的な学校教育施設があれば良いと思います。
- ・日本人的な考え方や習慣等、仕事に対する基本的な考え方ができてはじめて仕事を教える体制ができると思う。そうでなければ長続きは難しいと思う。

<外国人への生活支援に関すること>

- ・宿舎等に関しての支援。
- ・住居者に対する補助等があれば助かる。
- ・外国人寮（専用アパート）の整備（新築、中古物件の活用）。
- ・住まい居住について、どう暮らすか。
- ・住宅支援（アパート等）。
- ・外国人の居住する住居を確保する事が難しいのでその斡旋。
- ・宿泊施設等（各国の食材等が置いてある店が入っている建物）。
- ・宿泊場所から勤務先までの移手段（方法）の確保。
- ・就労にあたっての生活全般（住居、医療、学校など）をアドバイスしてくれるような窓口（同じ国出身の先輩など）があれば受け入れ側も安心です。
- ・御所野工業団地付近に外国人専用のアパートを運営、管理していただきたい。

<技能実習制度等に関わること>

- ・身元保証。
- ・技術職なので3年位は続けてもらえる雇用が必要です。
- ・技能実習制度に関しては、介護実習生の管理団体の取り扱いが少なく、受入費用も高い。
- ・特定技能に関しては、受け入れた後の雇用継続について（転職されないような）ノウハウ。
- ・業種にしばられない就労ビザの発給の補助（弊社は介護事業だが、総合職の就労ビザ取得が困難）。
- ・受入期間が1年なのに約2ヶ月語学研修等にとられ、実際に当社で働く（国内滞在）は10ヶ月程度だった。やっと慣れて、もっといてほしいと思いながら送り出すのは残念だった（当人たちも残りたいと希望したが手立てがなくて）。

<企業支援に関すること（受け入れ前）>

- ・まだ検討もしていないが、将来的に人材不足は深刻になると考えているため、人件費、雇用条件、育成方法等支援して欲しい。
- ・受入する為に費用（居住費等）をどうするのか。日本での生活環境に馴染む事ができるのか等、全てにおいてご支援していただきたい。
- ・日本語教室をやってもらいたい。宿泊施設を増やしてもらいたい（外国人を断るアパートが多い）。

<企業支援に関すること（受け入れ後）>

- ・受入後のフォローとして、外国人材や企業に対する支援、相談対応等。
- ・入社されてもその人がすぐ辞めてしまった場合、企業側も人材育成に努力しなければいけません。行政側としっかり協力していく必要があると思います。
- ・人件費に対する補助もあれば助かります。
- ・トラブルが発生した場合の相談、対処機関の整備。
- ・トラブル発生時相談窓口の併設か行政機関への取り次ぎ等。

<費用等に関すること>

- ・支援策として受入費用を補助することには反対である。各企業の自己責任の問題であり、環境の整備等に血税を投入することは賛成するが、営利企業に税金を使うことには賛成できない。
- ・月いくらの給料を支払ったらいいか。
- ・受入費用等の補助が受けられるようであれば、採用の選択肢が広がると存じます。
- ・仲介の業者に支払う費用もかなりかかるので、補助制度などあれば、導入しやすいかも。
- ・日本人を採用するより、コスト、手間、時間がかかる為、受入費用の補助。
- ・寮を建築する際補助金があればよい（宮城県では助成金があるとか）。
- ・実習生受入費用（入国～出国・受入管理機関等への支払い70万円）と毎月々の管理費用9万円の支払いの負担が大きいので、受入費用の補助をお願いしたい。
- ・送り出し機関にかかる費用に対する補助。
- ・ミスマッチが起きたときの金銭的補助があれば良いと思う。

- ・入国、入社までに掛かる費用、毎月の人件費、生活費など一人当たりには掛かる経費が大きな負担となる。業務請負金額を超える費用となる場合が多く、人手不足の解消になるが経営上では収支を圧迫する要因となっている。補助金等が整備されることで、外国人技能実習生の受入は増えてくると考える。又、人手不足の根本的な問題解決につながると思う。

＜各種情報提供に関する事＞

- ・専門の行政書士によるセミナーを開くなど、まずは情報提供を実施してもらいたい。
- ・同業者における外国人材の受入の成功事例があれば発信してください。
- ・本格的な外国人の受入をしたことがないため、まずはノウハウ等の提供。時期的なものは各企業一律ではないと思うので、常時情報等が得られる環境だと助かります。
- ・県内等の雇用実績がある事業所の事例等情報提供があれば、マッチング、言語や文化の違いによる障壁等採用時における不安軽減が図られると存じます。
- ・介護業界での事例があれば知りたいです。
- ・外国人材の受入のマニュアル化及びホームページ等での情報提供。
- ・受け入れ側に対する講習等の開催。
- ・冊子や講演会など。
- ・マニュアルや事例集などがあれば、今後外国人材の雇用も検討材料のひとつになるかと考えます。
- ・外国人材を受け入れた場合のメリット、デメリットを事例として入れて情報を頂きたい。

＜マッチング支援等に関する事＞

- ・今後、外国人材採用を行ってまいりたい所存です。その機会を提供していただきたいと思います。
- ・web で登録可能なマッチングサイトの開設。
- ・ハローワークで行っているトライアル雇用制度を外国人材についても拡充して貰えると、お互いにミスマッチングを低減できると思います。
- ・就職者リストの開示をし、こちらからオファーができる制度。

＜受入支援（施設や機関）に関する事＞

- ・「受入支援施設の整備」として、外国人材が安価に入居できる施設。
- ・費用はかかるが、今は良い仲介業者が必要だと思います（仲介業者がきちんとしているのでよい働き手になる人を選抜して、紹介してくれていると思います）。
- ・あやしげな民間業者を介しての外国人受入はリスクが大きくてできないので、きちんとした窓口や合法的な受入ルートが確保できるような支援体制の構築を希望する。

＜その他＞

- ・大手企業で外国人材を大量に受け入れていただければ、小企業に日本人の雇用機会が増えると思います。秋田市（秋田県）の人口減少対策、未婚者減少対策が急がれます。オリンピック後の景気がとても不安です。
- ・製造業のためまだ実績がない為状況等が見えない（能力等全般）。

- ・技術者を雇用する際に、顧客とのコミュニケーションをどの程度まで必要なのが今のところ不明。会社としては相手と電話やメールをしながら製図等に取り組んでもらいたいが、どの程度の日本語力で雇用できるのかが不明だと雇用し難い。
- ・若く意欲があり、国元に仕送りしたい人達なので、よく働いてくれて、まわりの社員にもよい影響があった。言葉はよく通じなくても、ジェスチャーなどでやりとりし、社員とも仲良くなった。国の制度など少し変わるようだが、地方でも採用するにはまだまだ情報不足かと思いません。
- ・はじめて導入した時、フィリピンの男性が来ていましたが、この人達は全然だめでした。働く意欲が低く、生活も問題が多かった。今はこういう事はありませんが。男性は採用していません。
- ・未だ支援を望む段階になく、様子見している状況です。上諸からの通知でも外国人労働を受け入れないことを前提とした雰囲気はあります。(外国人の可否にかかわらず、年齢や所有している資格など、工事入場者に多くの条件が付されている場合もあります。) 業界全体の動向を見据える必要があると感じておるのと同時に、個人的には、大変な責任をとるものとして認識しており、小規模な事業所よりも行政や大きな事業所での取り組みにより、リスク解消を含むスキームが提示されて欲しいと感じております。
- ・現状では外国人労働者の雇用は考えていない。理由としては、業務には十分な専門知識とコミュニケーション力が必要であり、外国人労働者にはむずかしいと考えるためである。もし採用するならば、国公立大または有名私立を卒業（語学留学ではなく）程度の学力とネイティブレベルの語学力のある外国人なので、現実的にはほぼ不可能かと思われる。
- ・当社の場合は特殊な技術を要し、習得するのに5～10年もかかるので外国人は無理ですが、受入するのに希望している人たちの身元調査もある程度必要ではないでしょうか。さきがけ新聞を最近読みましたが、多額の借金をして来る人が多いということですし、後々問題になることが多くなると思います。
- ・県と市で外国人が秋田で生活しやすい環境、受入れ機能を作っていただきたい。
- ・制度が成熟し、外国人と日本人の文化や言葉の違いが少しでも解消しないと中小企業ましてや地方では難しいと思います。地方には外国人のコミュニティがないからです。

外国人材活用ニーズ調査

問1. 貴社のことについてお答えください。

貴社名		従業員数	名 パート・アルバイト等含、 平成31年4月1日現在
代表者様 役職・氏名		記入者様 役職・氏名	
所在地 ・連絡先	〒 _____ Tel : _____ (_____) fax : _____ (_____)	業種 ※あてはまるものに ○印をつけてください。	1. 建設 2. 製造(機械器具, 素材・部品, 電気・電子) 3. 製造(食品) 4. 製造(家具) 5. 製造(その他) 6. 印刷製本 7. 自動車整備 8. ビルクリーニング 9. 介護 10. 宿泊 11. 外食 12. その他 (_____)

問2. 現在の人員の確保状況等についてうかがいます。(あてはまるものに○印をつけてください)

(1) 貴社の雇用人員の現況及び将来(5年後)の見通しについてお答えください。

① 現況	1	不足している	2	適正水準である	3	過剰である
② 5年後の見通し	1	不足している	2	適正水準である	3	過剰である

(2) 貴社で実施・検討している人員確保等に関する取り組みについてお答えください。(複数回答可)

1	正規・非正規社員の雇用	2	非正規社員の正社員登用	3	定年延長・再雇用
4	業務の効率化	5	人材育成	6	外国人材の雇用・技能実習生の受入
7	その他 (_____)			8	特になし

問3. 外国人材の受入状況等についてうかがいます。(あてはまるものに○印をつけてください)

(1) 外国人材の雇用・技能実習生の受入状況についてお答えください。

1	現在雇用・受入している	2	現在は雇用・受入していないが、 過去に雇用・受入したことがある	3	雇用・受入したことはない
---	-------------	---	------------------------------------	---	--------------

(2) (1) で「1 現在雇用・受入している」「2 現在は雇用・受入していないが、過去に雇用・受入したことがある」をお選びの方に、以下①～③についてうかがいます。

※「3 雇用・受入したことはない」をお選びの方は、裏面の(3)にお進みください。

①雇用・受入した外国人の国籍についてお答えください。(複数回答可)

1	中国	2	ベトナム	3	フィリピン
4	タイ	5	その他 (_____)		

質問は裏面に続きます

【資料】外国人材活用ニーズ調査 調査票

②外国人材を雇用・受入して良かった点についてお答えください。(複数回答可)

1	業務に貢献した(人手不足が解消された)	2	社内のグローバルな視点の向上など意識改革に繋がった	3	海外の情報収集・市場開拓に繋がった
4	その他()				

③外国人材を雇用・受入して苦勞した点についてお答えください。(複数回答可)

1	言葉・コミュニケーションの違いを解消するための工夫・労力	2	考え方・価値観の違いによるトラブルの発生など	3	受入費用の工面(予想以上に多額の費用がかかった)
4	受入期間(国内滞在期間)に制限がある	5	私生活に関するケア、ストレス軽減	6	その他()

(3) 今後の外国人材の雇用・技能実習生の受入のご予定についてお答えください。

1	雇用・受入する予定である(雇用・受入を希望する)	2	雇用・受入に向け検討中である	3	雇用・受入する予定はなく、検討もしていない
---	--------------------------	---	----------------	---	-----------------------

(4) (3) で「1 雇用・受入する予定である」「2 雇用・受入に向け検討中である」をお選びの方に、以下①～⑤についてうかがいます。

※「3 雇用・受入する予定はなく、検討もしていない」をお選びの方は、問4 にお進みください。

①外国人材の雇用、技能実習生の受入時期として予定・検討されている時期についてお答えください。

1	1年以内	2	1年～3年以内	3	3年後以降
---	------	---	---------	---	-------

②外国人材の雇用希望人数についてお答えください。4名以上の場合、雇用希望人数を括弧内にご記入ください。

1	1名	2	2～3名	3	4名以上(名希望)
---	----	---	------	---	------------

③外国人材に求める知識・能力等についてお答えください。(主なもの3つまで選択)

1	担当予定業務の就労経験・知識	2	素直で勤勉などの人柄	3	コミュニケーション能力
4	日本語能力(日常会話以上)	5	日本の生活習慣についての知識		
6	その他()			7	特になし

④外国人材の国籍についての希望をお答えください。(複数回答可)

1	中国	2	ベトナム	3	フィリピン	
4	タイ	5	その他()		6	特になし

⑤外国人材には、どのような業務を担当してもらいたいとお考えですか。以下にご記入ください。

--

【資料】外国人材活用ニーズ調査 調査票

問4. 外国人材の受入に関して、行政や商工会議所に望む支援内容についてうかがいます。

(あてはまるものに○印をつけてください)

(1) 外国人材の受入に関して、望む支援内容をお答えください(複数回答可)

1	雇用に関するノウハウ・事例等の提供	2	雇用に関する相談窓口の充実	3	マッチング支援
4	受入費用の補助	5	受入支援施設の整備	6	日本語教育の充実
7	外国人の生活環境の整備	8	その他 ()		

(2) (1) でお選びいただいた、希望する支援内容について、どのような支援があればよいとお考えですか。可能な限り具体的に以下にご記入ください。

◇ アンケートは以上です ◇
ご協力ありがとうございました

ご回答いただいた調査票は、

同封の返信用封筒に入れて5月24日(金)までに投函ください。

2019年7月8日 発行

委託者：秋田商工会議所

〒010-0923

秋田県秋田市旭北錦町 1-47

電話 (018) 863-4141

受託者：株式会社フィデア総合研究所 秋田本部

〒010-0001

秋田県秋田市中通 3-1-41 北都銀行本店 6階

電話 (018) 837-1727

当会議所からの事前の承諾なしに、目的の如何を問わず、複製、改変、配布等の一切の利用を禁止します。