

令和4年度「外国人の雇用に関するアンケート」調査結果報告書

令和5(2023)年3月31日

とちぎ外国人材活用促進協議会

1	調査概要	1
2	調査結果	
設問1	業種・職種	2
設問2	事業所規模（従業員数）	2
個別設問	【製造業】具体的な職種	3
個別設問	【介護（高齢者・障害者）】施設等が提供しているサービス	3
設問3-1	外国人雇用の有無	4
設問3-2	雇用内訳（外国人を雇用している場合）	8
個別設問	【製造業】外国人材が担う業務	9
個別設問	【介護】外国人の保有資格	9
個別設問	【介護】外国人の雇用形態	10
個別設問	【宿泊】外国人材が担う業務	10
設問4	外部研修機関活用の有無（外国人を雇用している場合）	11
設問5	外国人を雇用していない理由（過去に雇用したことがある場合）	14
設問6-1	今後の外国人の雇用（現在雇用ありの場合）	15
設問6-2	今後の外国人の雇用（現在雇用なしの場合）	20
設問6-3	雇用したい外国人の在留資格内訳（6-1「外国人の雇用人数を増やしたい」及び6-2「積極的に雇用」「条件が合えば雇用」の場合）	24
設問6-4	外国人を雇用する理由（6-1及び6-2「積極的に雇用」「条件が合えば雇用」の場合）	24
個別設問	【製造業】外国人材に任せたい業務	25
個別設問	【製造業】外国人材に求める技能・技術	25
個別設問	【宿泊】外国人材に求める技能・技術	26
設問7	外国人の雇用における工夫	26
設問8	外国人の雇用における困難	27
設問9	外国人に望むこと	27
設問10	特定技能制度について	28
設問11	「特定技能」外国人受入れの意向の有無	29
設問12	外国人の雇用に関して必要な支援	30
設問13	コロナ禍における外国人の雇用について	30
自由意見		31

1 調査概要

(1) 目的

県内企業・事業所における外国人雇用の実態及び行政への要望等の把握

(2) 実施時期

令和4(2022)年12月19日(月)～令和5(2023)年2月3日(金)

(3) 調査対象

県内企業・事業所に対する任意調査

(4) 調査方法

電子申請システム

※調査に当たっては県ホームページへの掲載のほか、以下の団体等の協力を得た。

(1) とちぎ外国人材活用促進協議会副会長5団体

(2) 栃木県庁内関係各課

(5) 回答企業数

276社(延303事業所)

(6) 留意事項

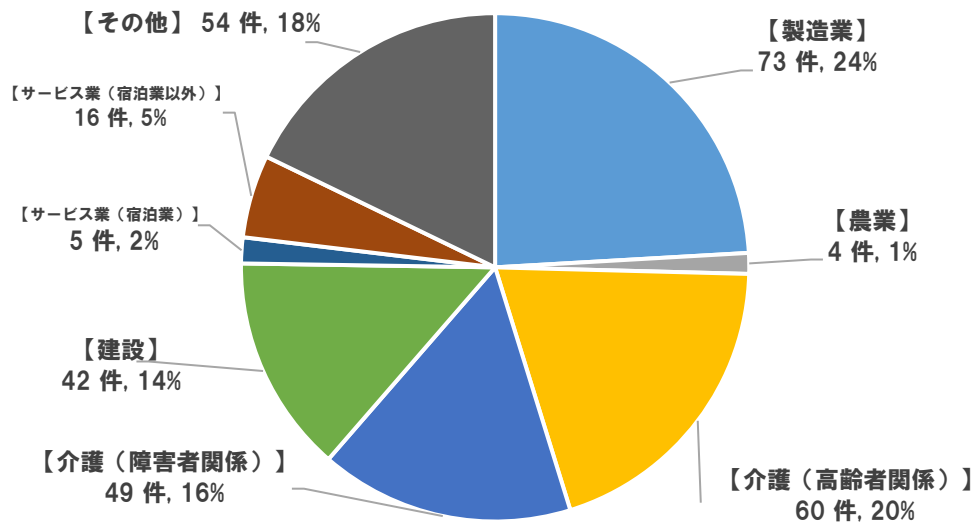
1社において複数の業種・職種を営んでいるケースがあることから、実際の回答企業数276社以上の回答が得られている項目がある。

2 調査結果

設問1 業種・職種 (複数回答)

製造業が73件と最も多く、次いで、介護(高齢者関係)が60件となった。

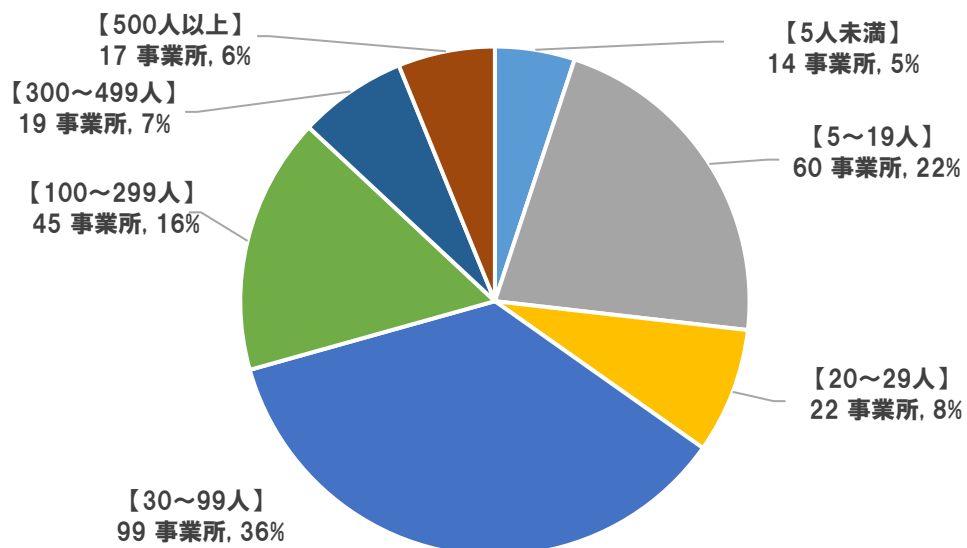
n = 303



設問2 事業所規模(従業員数) (1つのみ回答)

従業員数30~99人の事業所が99件と最も多く、次いで、5~19人の事業所が60件となった。

n = 276



〔参考〕個別設問

【製造業】具体的な業種

金属製品製造業が17件と最も多く、次いで、輸送用機械器具製造業の12件となった。

ア 食料品製造業	4	ス 窯業・土石製品製造業	2
イ 飲料・たばこ・飼料製造業	1	セ 鉄鋼業	5
ウ 繊維工業	-	ソ 非鉄金属製造業	-
エ 木材・木製品製造業(家具を除く)	-	タ 金属製品製造業	17
オ 家具・装備品製造業	2	チ はん用機械器具製造業	1
カ パルプ・紙・紙加工品製造業	2	ツ 生産用機械器具製造業	4
キ 印刷・同関連業	-	テ 業務用機械器具製造業	2
ク 化学工業	2	ト 電子部品・デバイス・電子回路製造業	2
ケ 石油製品・石炭製品製造業	-	ナ 電気機械器具製造業	1
コ プラスチック製品製造業(別掲を除く)	7	ニ 情報通信機械器具製造業	1
サ ゴム製品製造業	2	ヌ 輸送用機械器具製造業	12
シ なめし革・同製品・毛皮製造業	-	ネ その他の製造業	6

(1つのみ回答)

【介護(高齢者・障害者)】施設等が提供しているサービス

高齢者施設のうち、特別養護老人ホームが36件と最も多く、次いで、デイサービスの21件となった。また、障害者施設のうち、生活介護が29件と最も多く、次いで、就労継続支援が25件となった。

(高齢者)

特別養護老人ホーム	36
介護老人保健施設	5
養護老人ホーム	4
軽費老人ホーム	2
認知症高齢者グループホーム	5
有料老人ホーム	1
サービス付き高齢者向け住宅	5
デイサービス	21
訪問介護	14
小規模多機能型居宅介護	5
その他	12

(障害者)

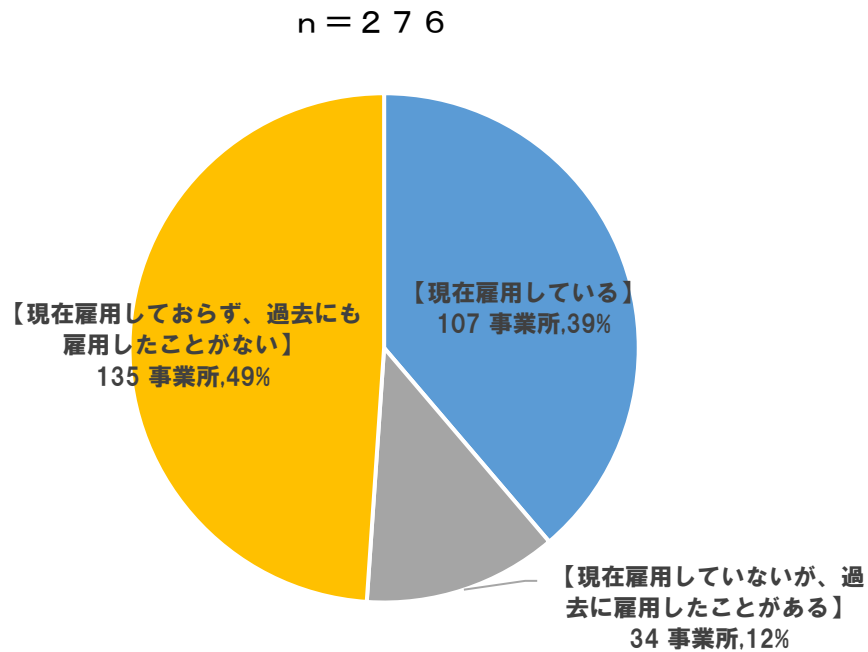
共同生活援助	22
生活介護	29
自立訓練	3
宿泊型自立訓練	1
就労移行支援	5
就労継続支援	25
施設入所支援	14
短期入所	20
その他	18

(複数回答)

設問3

1 外国人雇用の有無 (1つのみ回答)

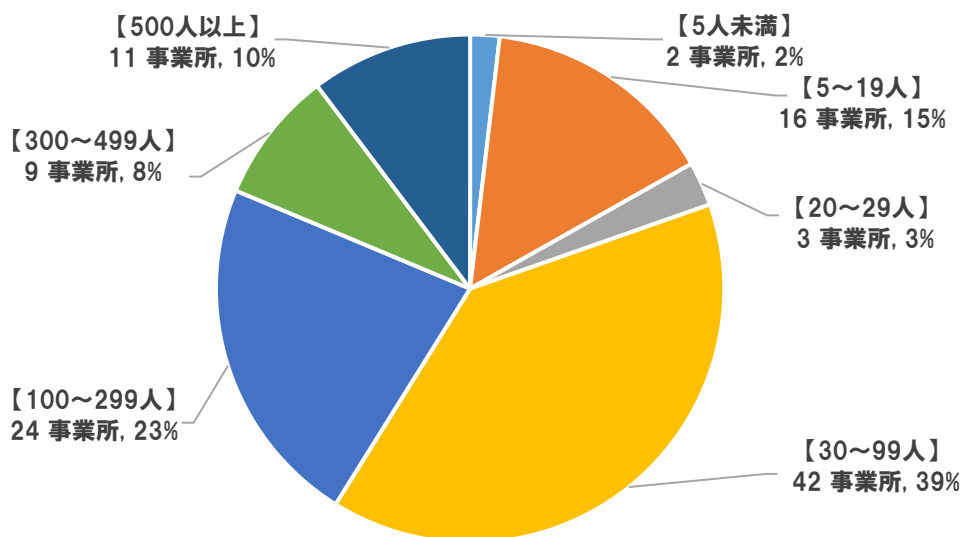
「現在雇用している」が107事業所、「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある」が34事業所、「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」が135事業所となった。



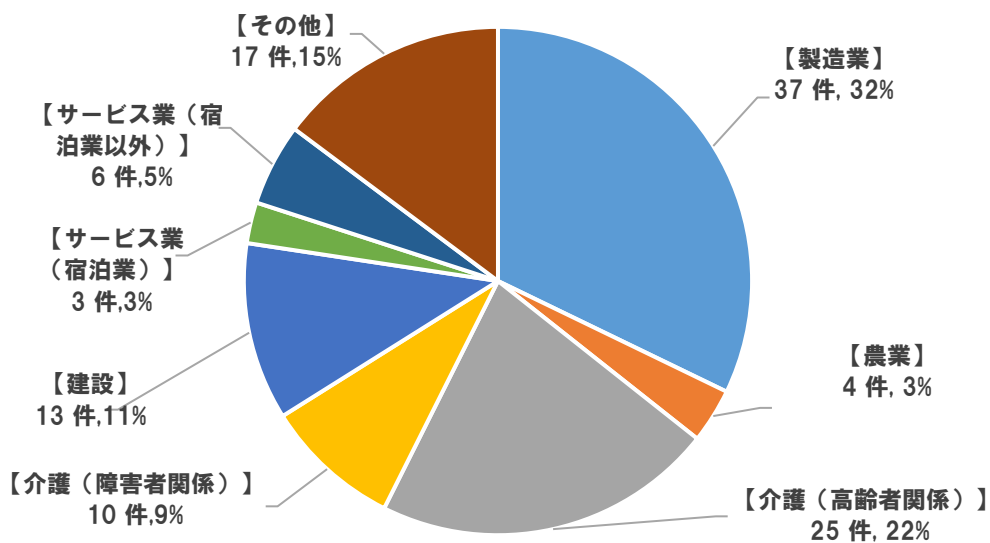
1 - (1)

「現在雇用している」と回答した 107 事業所の内訳

事業所規模別 n = 107 (1つのみ回答)



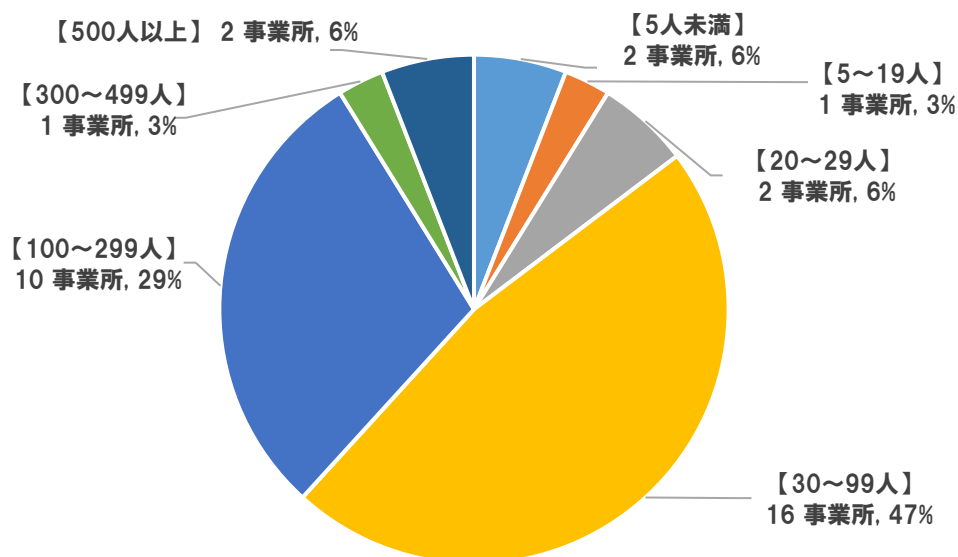
業種・職種別 n = 115 (複数回答)



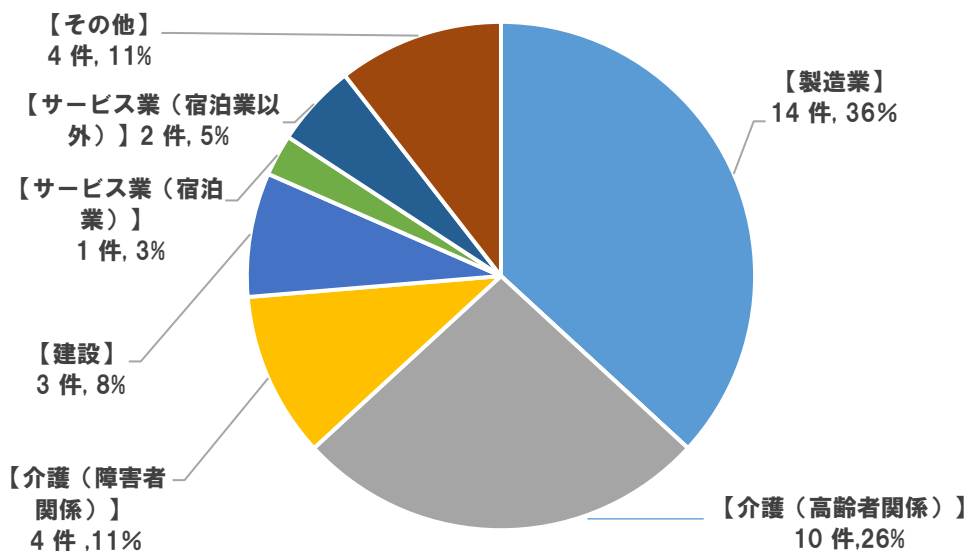
1 - (2)

「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある。」と回答した 34 事業所の内訳

事業所規模別 n = 34 (1つのみ回答)



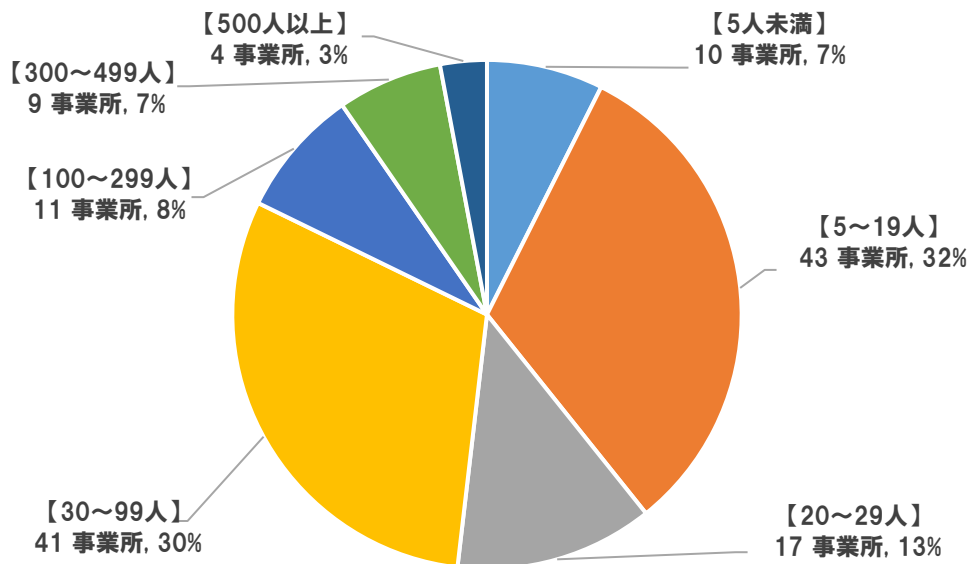
業種・職種別 n = 38 (複数回答)



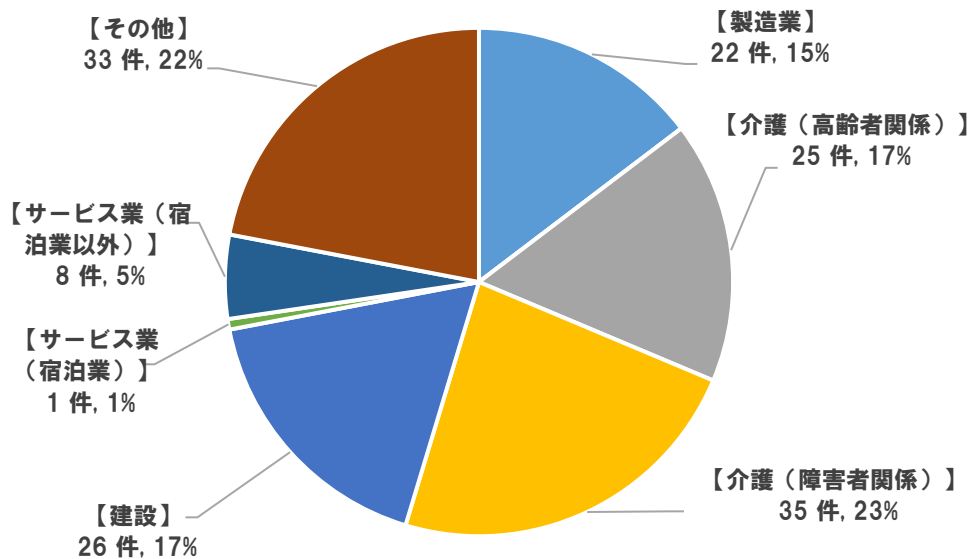
1 - (3)

「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」と回答した 135 事業所の内訳

事業所規模別 n = 135 (1つのみ回答)



業種・職種別 n = 150 (複数回答)



2 雇用内訳（外国人を雇用している場合のみ回答）

雇用している外国人のうち、在留資格別では「永住者・定住者」が59人と最も多く、次いで、「技能実習」の56人となった。また、国籍別では、「ベトナム」が69人と最も多く、次いで、「中国」の32人となった。

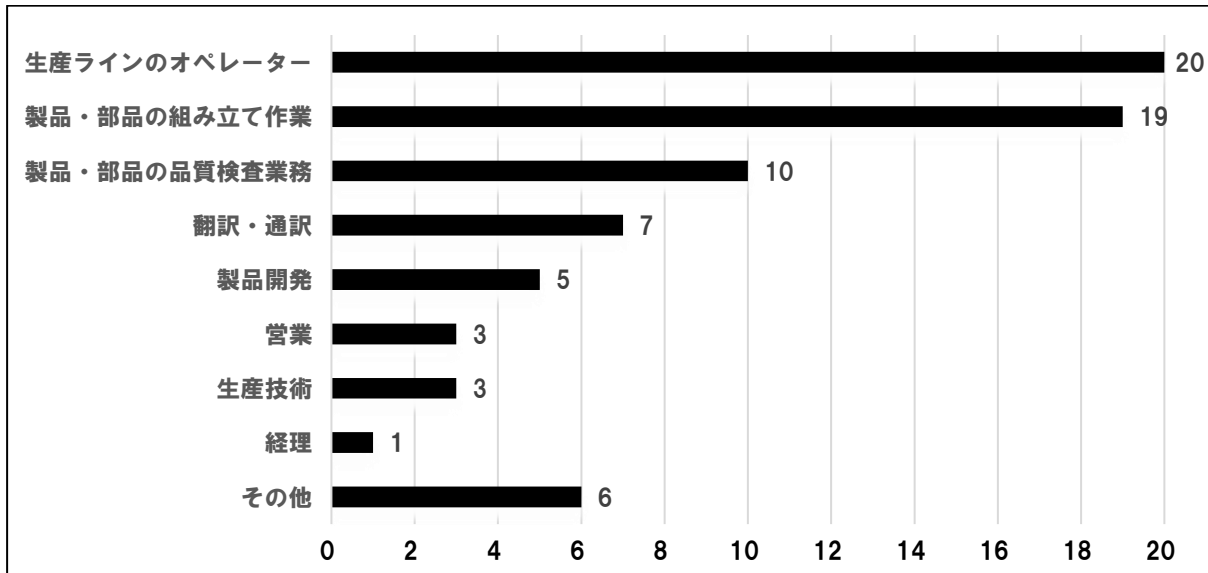
国籍	永住者・定住者	技能実習	日本人の配偶者	技術・人文知識・国際業務	留学	特定技能	特定活動(EPA介護)	その他の在留資格	合計
ベトナム	4	31	-	17	-	14	1	2	69
中国	13	1	4	9	-	3	-	2	32
フィリピン	9	3	7	2	1	2	4	2	30
インドネシア	2	11	2	2	-	4	1	1	23
ブラジル	7	-	1	1	-	-	-	-	9
ネパール	4	1	2	5	3	3	-	3	21
ペルー	9	-	2	3	-	-	-	-	14
その他	11	9	10	13	3	10	-	1	57
計	59	56	28	52	7	36	6	11	255

(複数回答)

【参考】個別設問（外国人を雇用している場合のみ回答）

【製造業】外国人材が担う業務

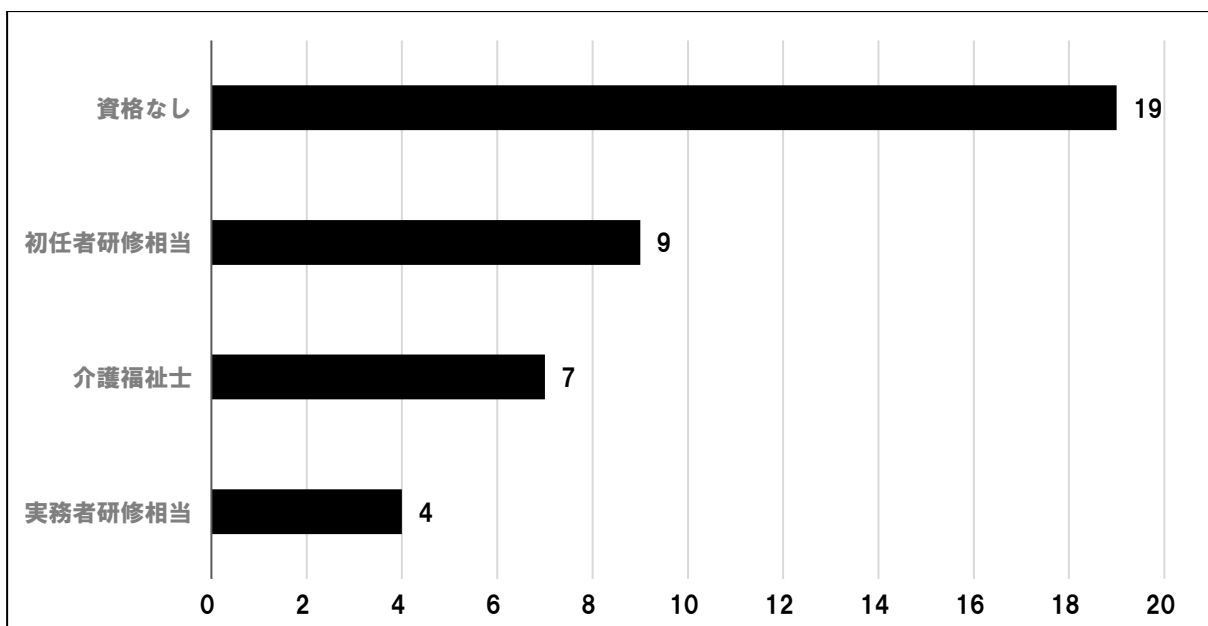
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の保有資格

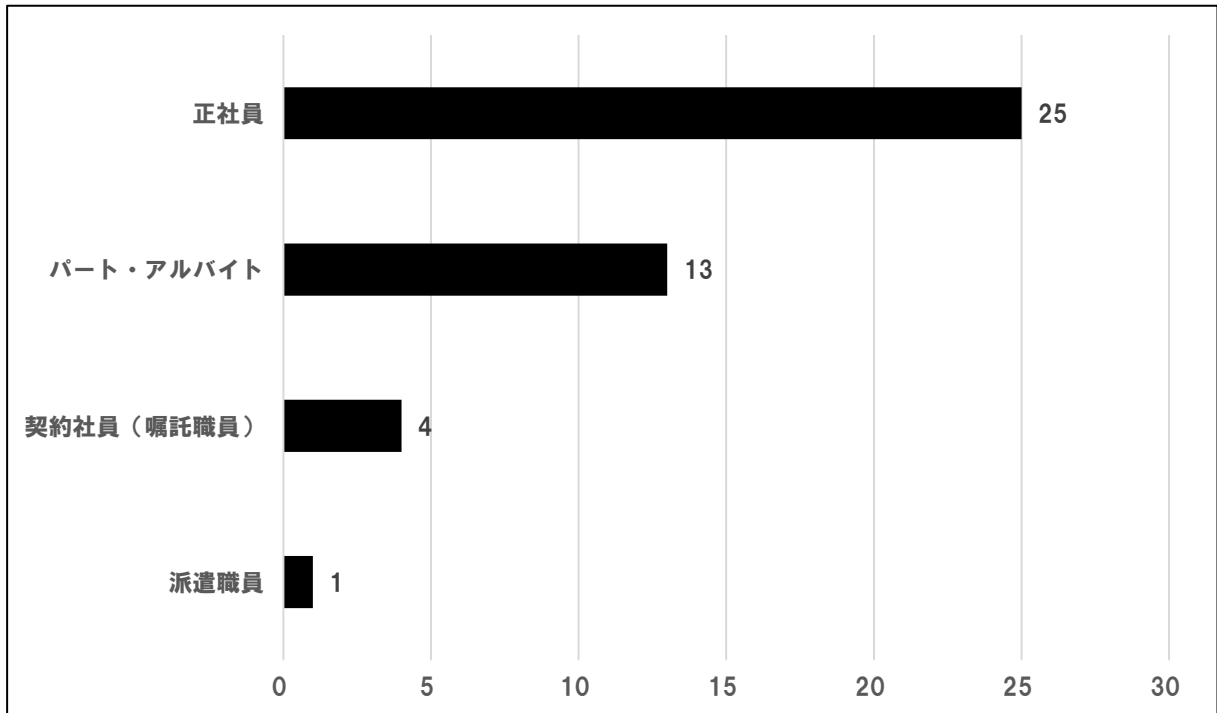
「資格なし」が最も多く、次いで、「初任者研修相当」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の雇用形態

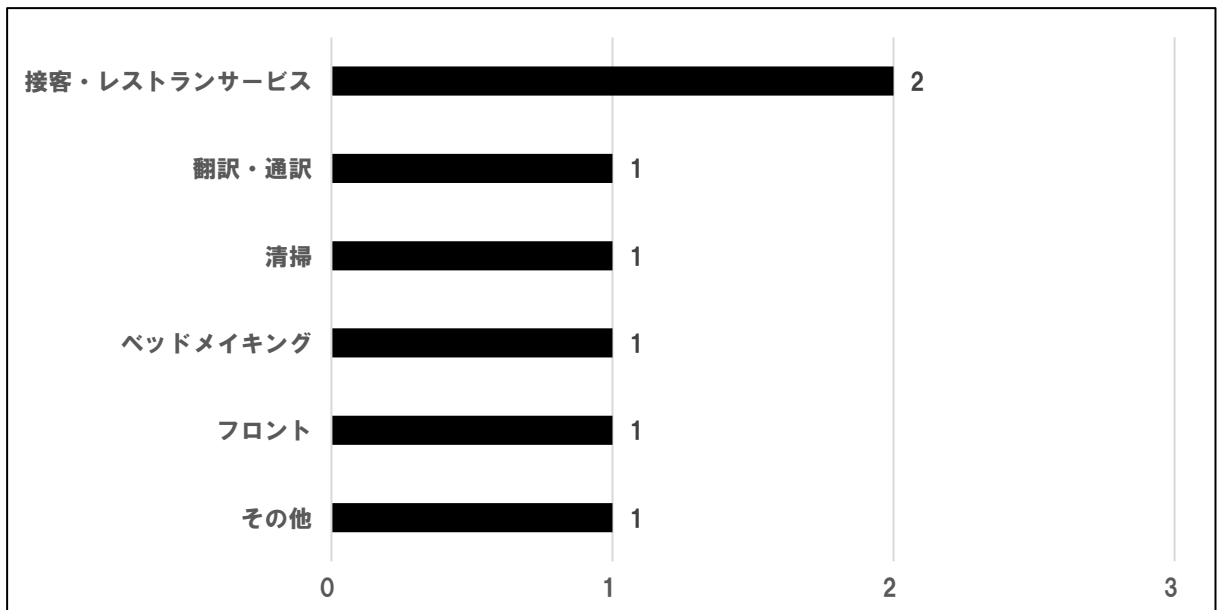
「正社員」が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が多くなった。



(複数回答)

【宿泊】外国人材が担う業務

「接客・レストランサービス」が最も多くなった。

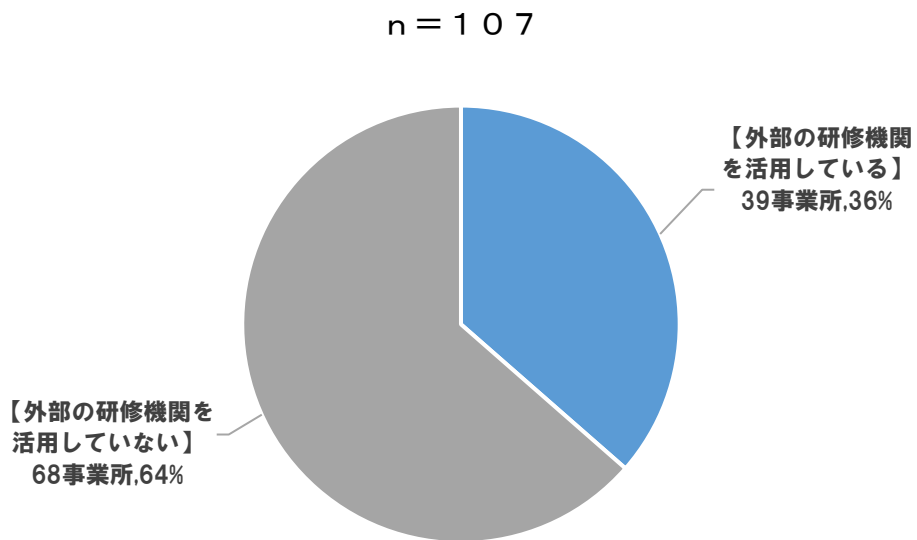


(複数回答)

設問 4

1 外部研修機関活用の有無（外国人を雇用している場合のみ回答）

「外部の研修機関を活用している」が 39 事業所、「外部の研修機関を活用していない」が 68 事業所となった。

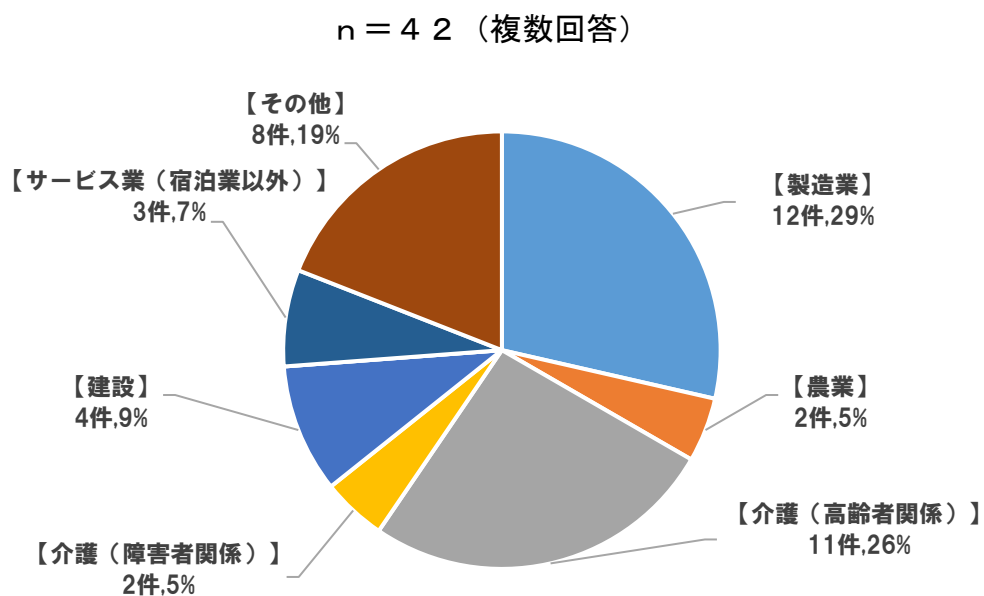


※設問 3 で「現在雇用している」と回答した 107 事業所から任意で得た回答。

（1 つのみ回答）

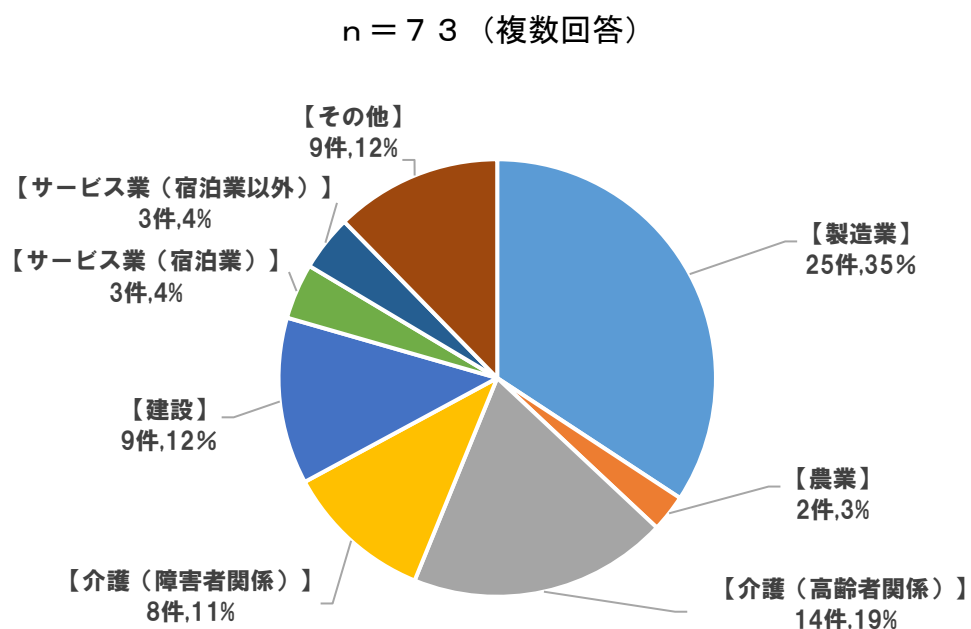
1 - (1)

「外部の研修機関を活用している」と回答した事業所の業種・職種別内訳



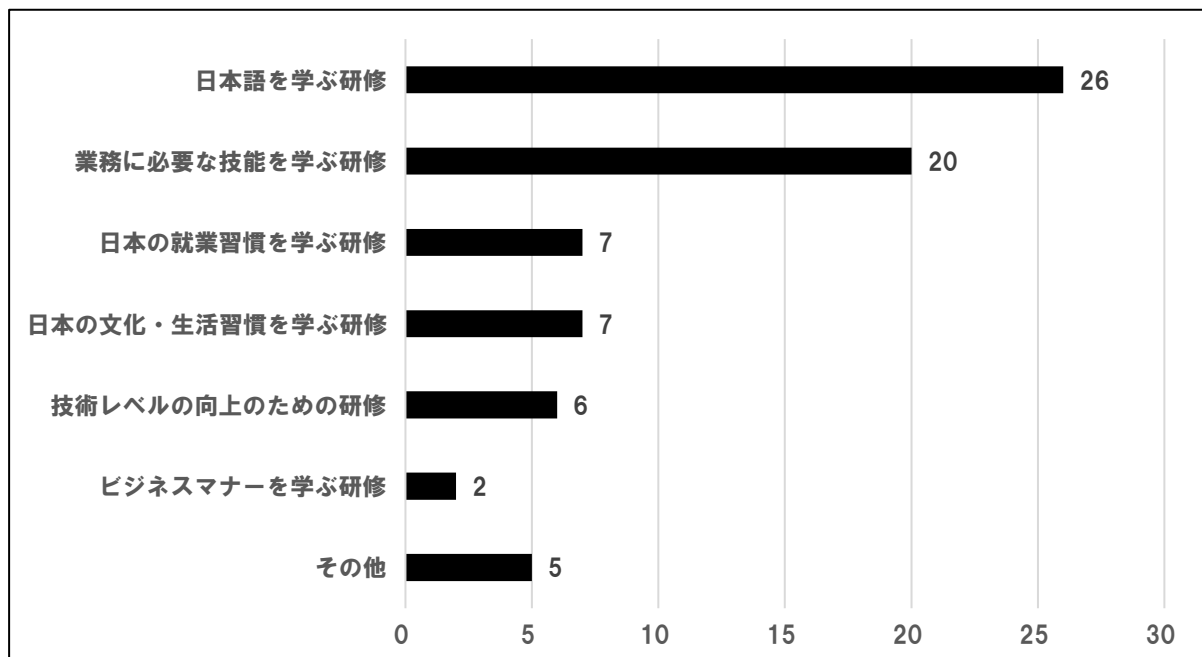
1 - (2)

「外部の研修機関を活用していない」と回答した事業所の業種・職種別内訳



1 - (3) 活用している外部研修の内容（外国人を雇用している場合のみ回答）

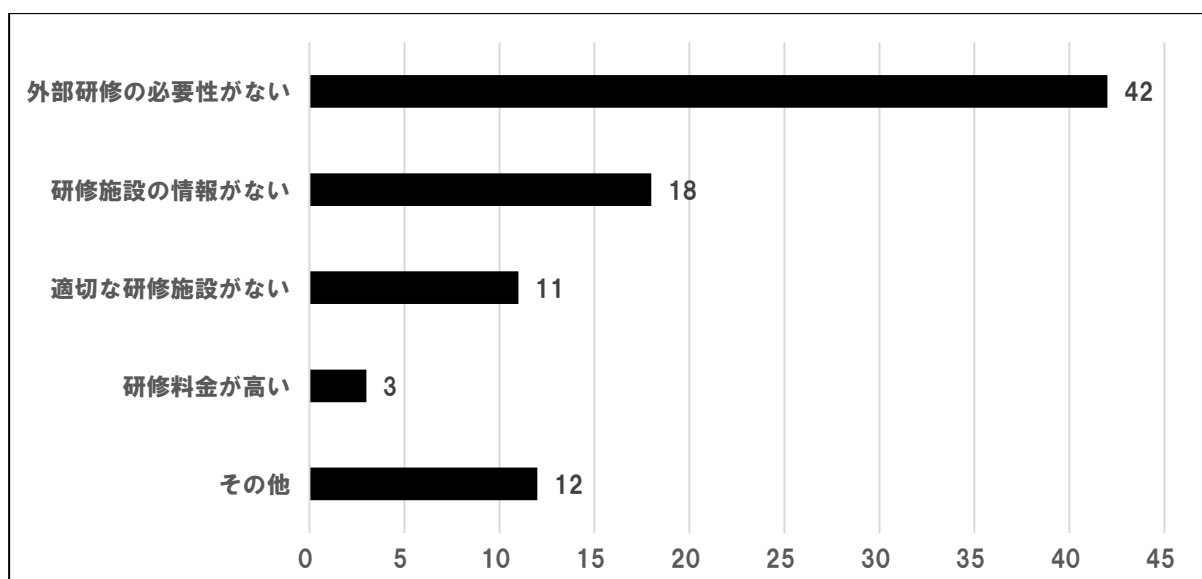
「日本語を学ぶ研修」が最も多く、次いで、「業務に必要な技能を学ぶ研修」が多くなった。



(複数回答)

1 - (4) 外部研修を活用しない理由（外国人を雇用している場合のみ回答）

「外部研修の必要性がない」が最も多く、次いで、「研修施設の情報が無い」が多くなった。



(複数回答)

設問5

外国人を雇用していない理由（現在雇用していないが、過去に雇用したことがあると回答した方）

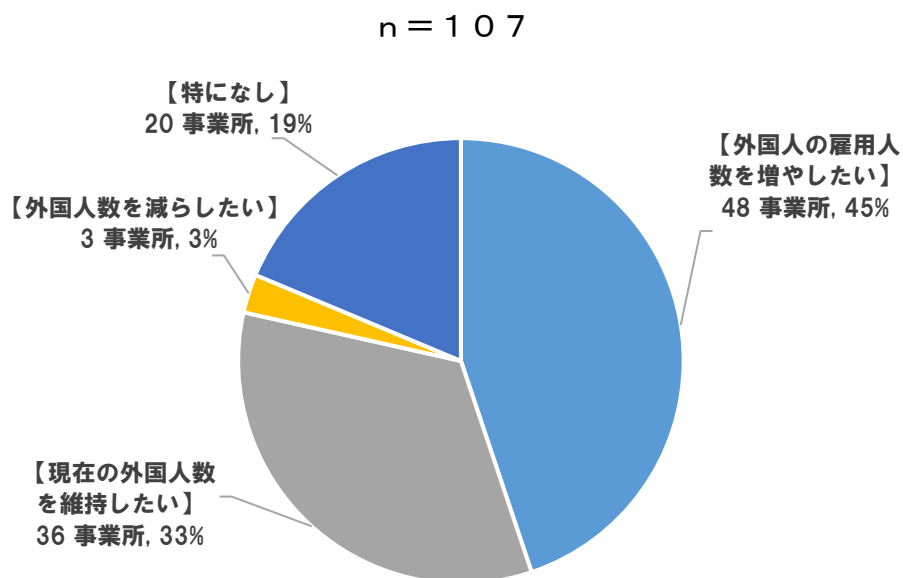
業種・職種	理由
製造業	日本人を採用できているため。
	本人たちの意思で退職したため。
	現在、必要性を感じていないため。
	外国為替法並びに米国国内法に抵触する可能性を確認できたため。
	本人たちのキャリアアップと家族の事情で転職したため。
	中国人を雇用していたが、現在は現地法人子会社に中国市場向け機能の中心を移管したため。
	自己都合により退職したため。
	業務内容が外国人労働者に適していないため。
	派遣社員の使用をやめたため。
	外国人技能実習生で期間満了とリーマンショックの影響で止めたため。
	毎年新卒者による雇用確保が出来ているため。
	高度人材を過去に雇用していたが、家族の都合やステップアップ等のため退職した。
介護（高齢者関係） その他（医療）	体調不良により退職したため。
	利用者に違和感があり不評だった。
	言葉のカベ。
	派遣会社の不備で強制送還になり（以前働いていた場所が問題だった）、再びこんなことがあっても困ると思い、雇用していない。
	本人が自主的に退職。
	物事の考え方や、行動の仕方に違いがあり、長期雇用はできなかった。
	中国人の方に、副業でデイサービスの勤務をしてもらったが、2か月ほどできついということでやめてしまった。月～金に勤務する中、土、日を当事業所のデイサービスに勤務した。
本国の家族の都合で、毎年3ヶ月ほど帰省するが、帰ってくる日程が不確定。	
介護（障害者関係）	帰国後の募集をしていない。
	希望者がいない。

業種・職種	理由
建設	言葉や習慣などが異なり、安全管理などに支障があったため。
	メリットを感じなかった。
サービス業（宿泊業）	ビザが切れたため。
サービス業（宿泊業以外）	労災による。
その他（その他の窯業又は土石製品製造業）	大学教授クラスの方を2名、研究職員として雇用したが、母国での仕事に就くため退職し帰国。2名ともコミュニケーションが上手く取れずに孤立していた感があり、期待した成果も残らなかったため、その後の雇用は中止している。
その他（運送業） その他（ガス業）	求人募集に対し外国人の応募が無いため。

設問6

1 今後の外国人の雇用（「現在雇用あり」の事業所の場合）

「外国人の雇用人数を増やしたい」が48事業所と最も多く、次いで、「現在の外国人数を維持したい」が36事業所となった。

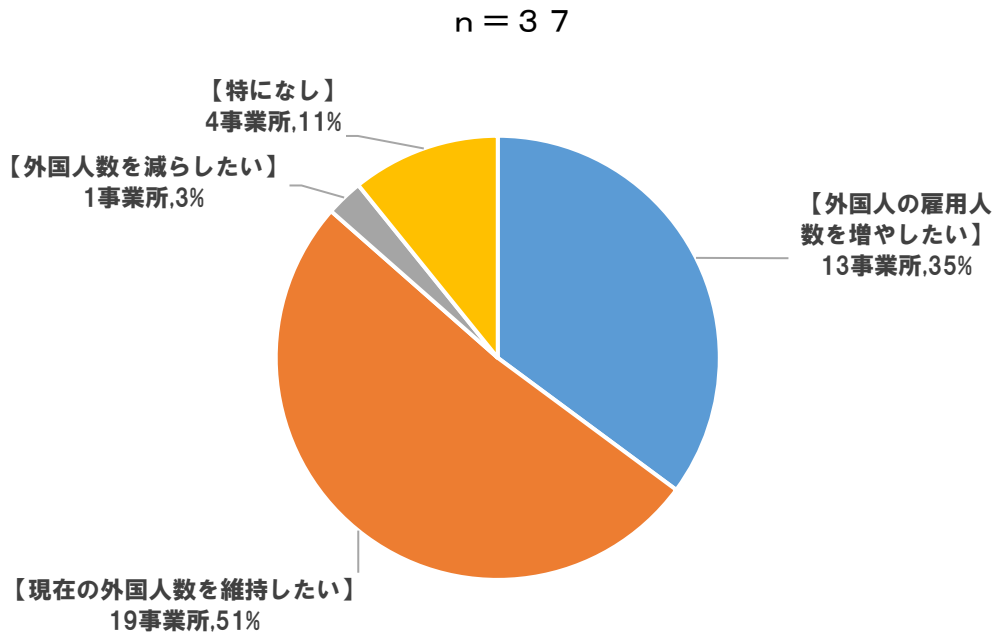


（1つのみ回答）

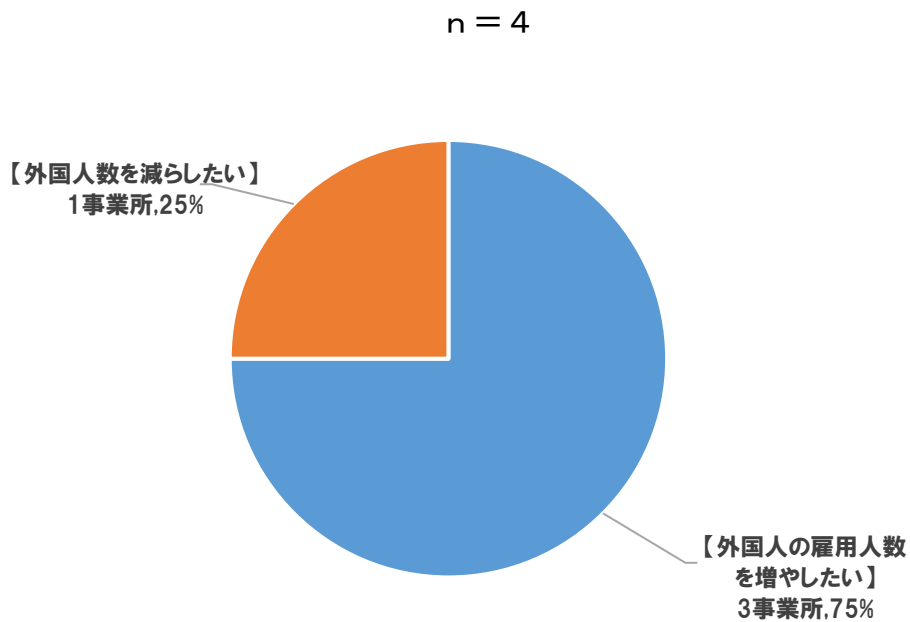
1- (1) 業種・職種別内訳

「現在雇用している」と回答した115事業所の内訳

【製造業】

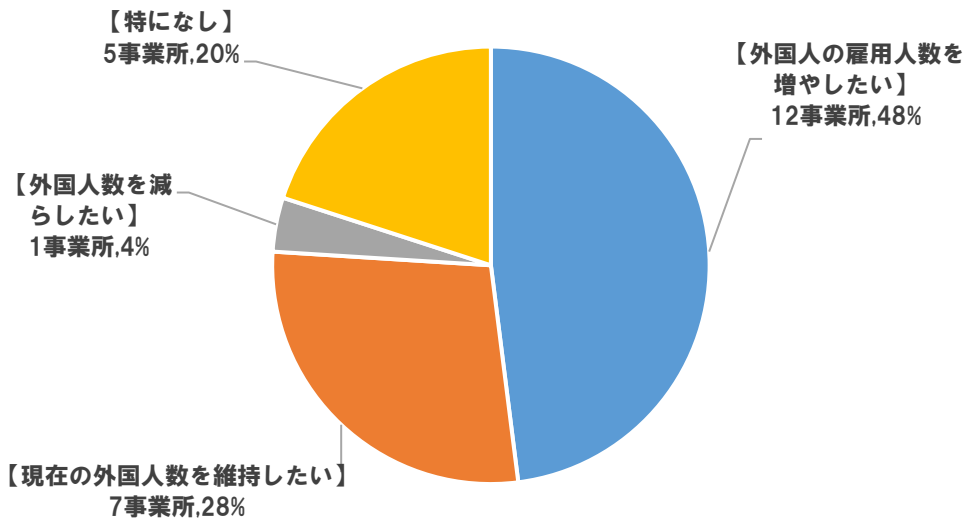


【農業】



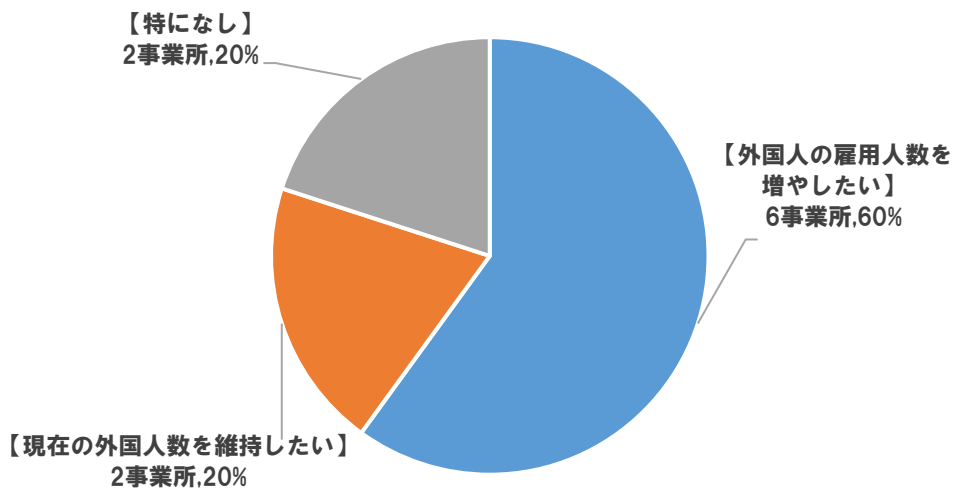
【介護（高齢者関係）】

n = 25

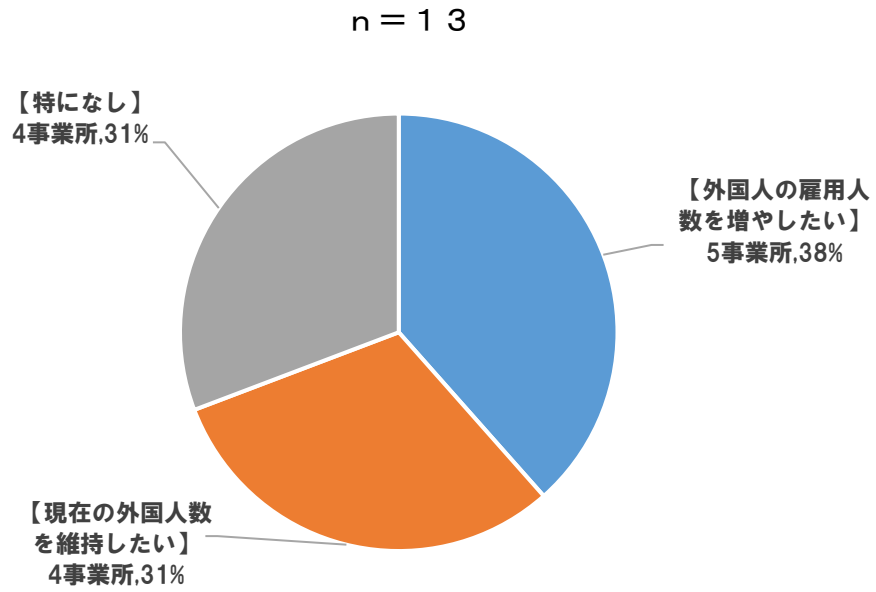


【介護（障害者関係）】

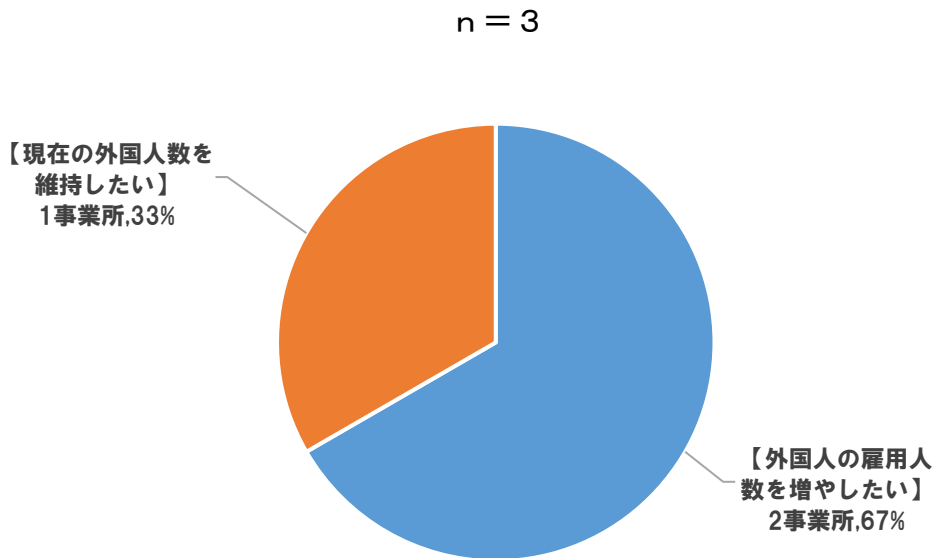
n = 10



【建設】

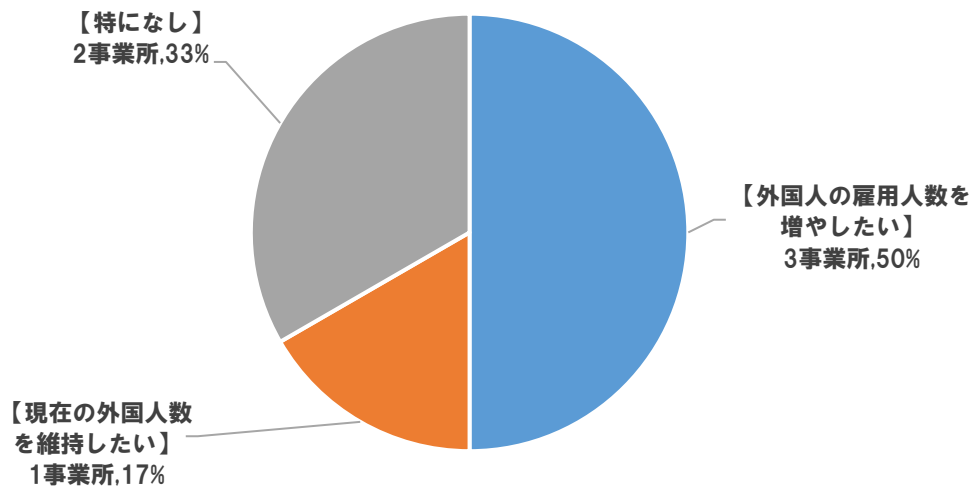


【サービス業（宿泊業）】



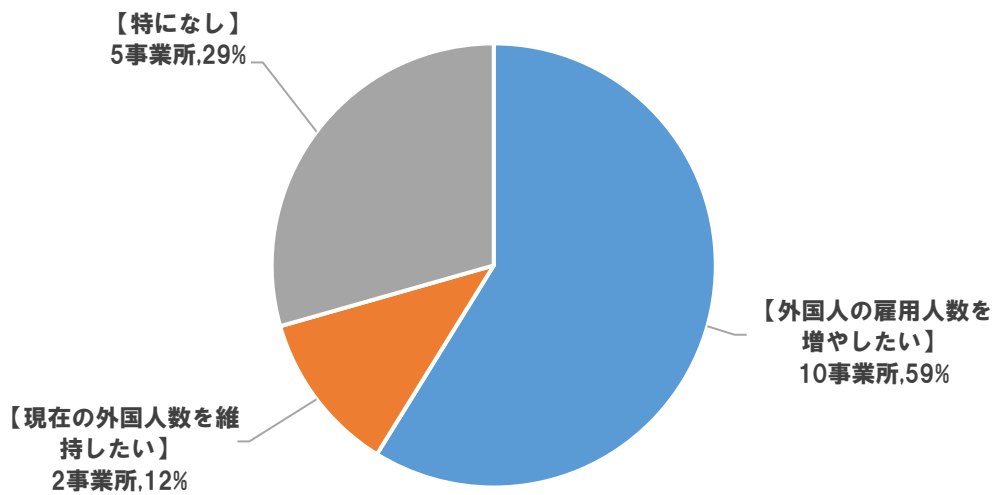
【サービス業（宿泊業以外）】

n = 6



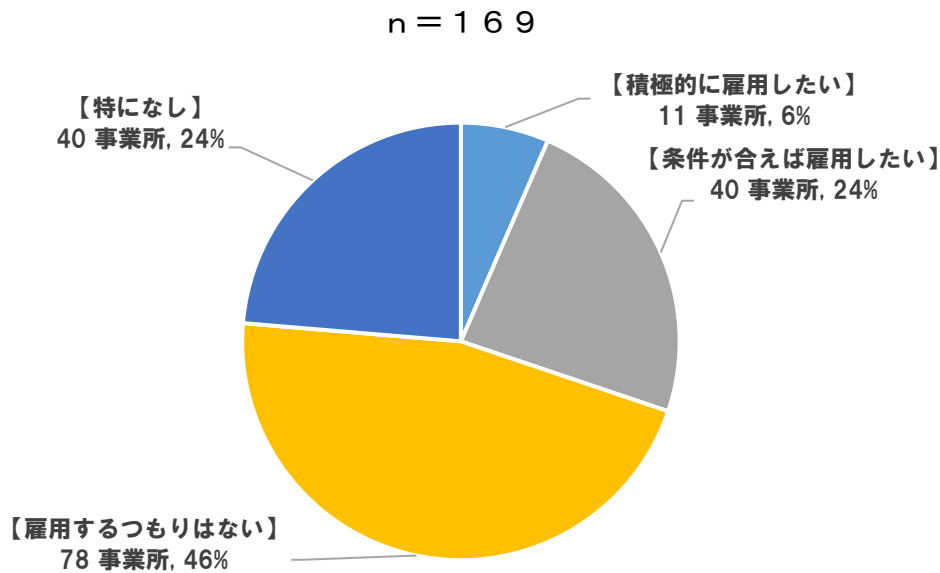
【その他】

n = 17



2 今後の外国人の雇用（「現在雇用なし」の事業所の場合）

「雇用するつもりはない」が78事業所と最も多く、次いで、「条件が合えば雇用したい」が40事業所、「特になし」が40事業所となった。

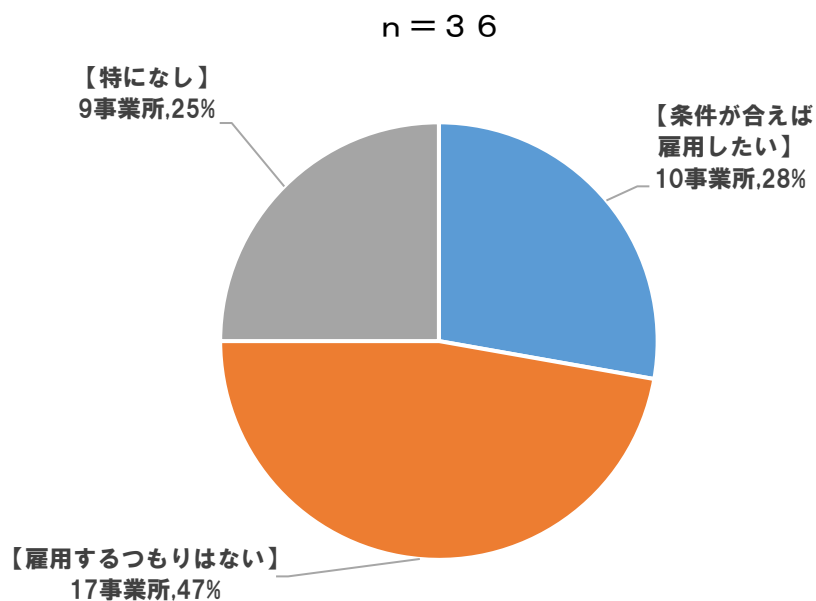


（1つのみ回答）

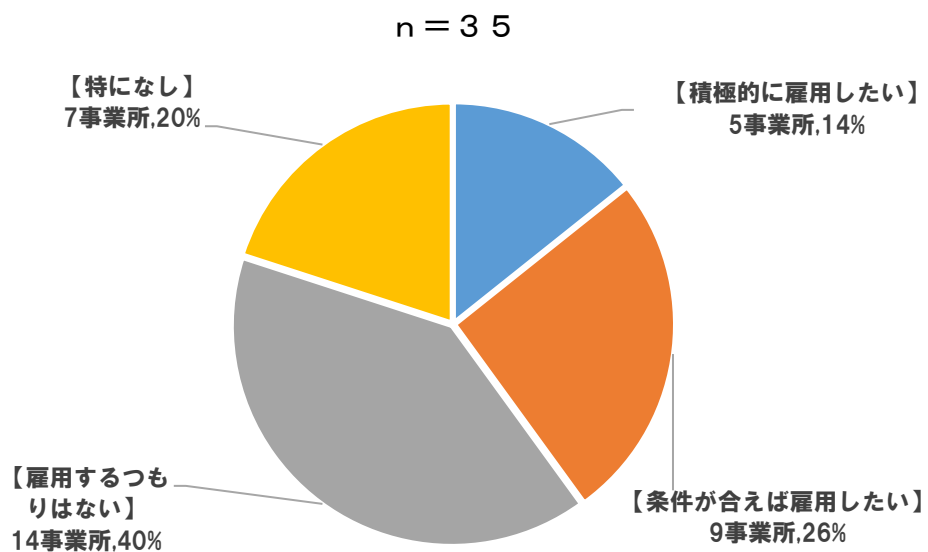
2-（1）業種・職種別内訳

「現在雇用なし」と回答した188事業所の内訳

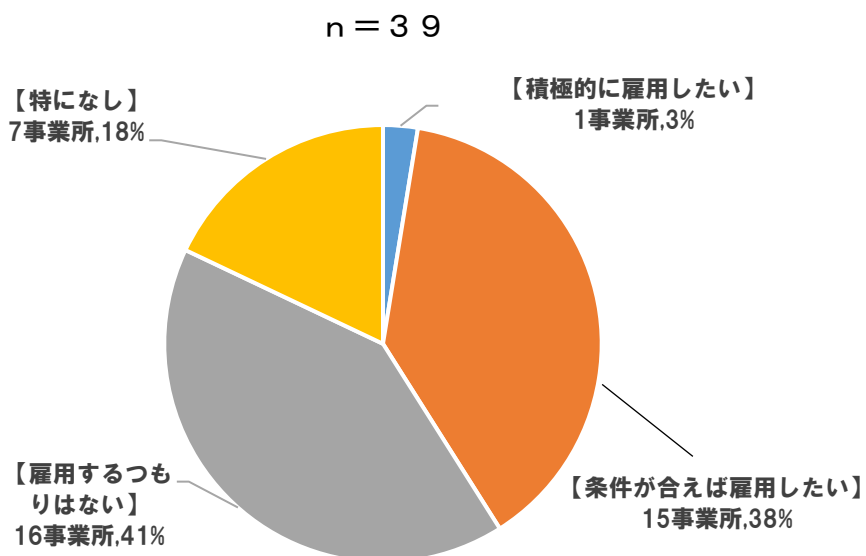
【製造業】



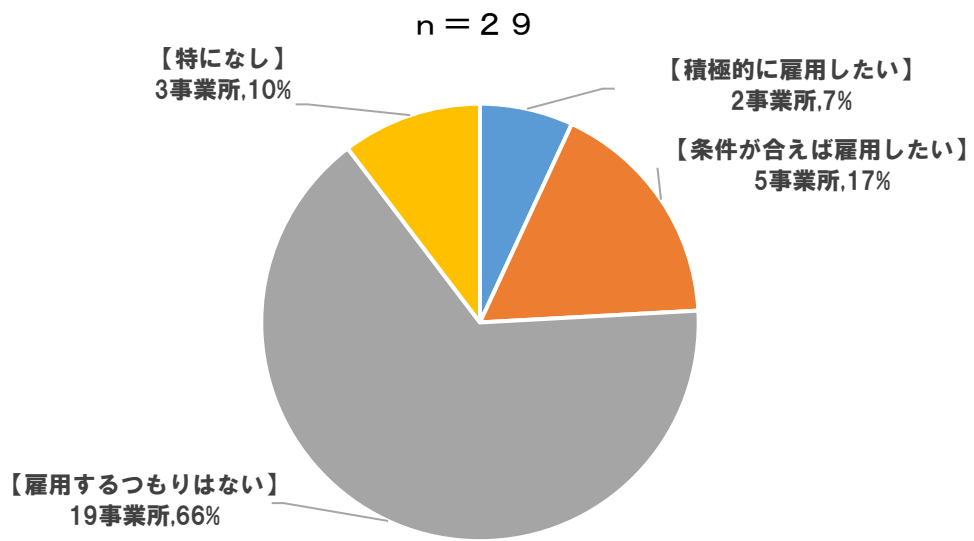
【介護（高齢者関係）】



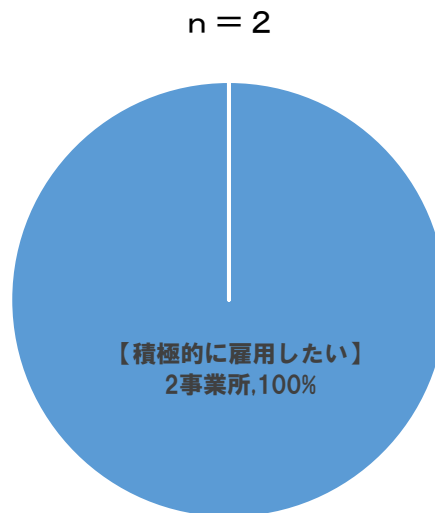
【介護（障害者関係）】



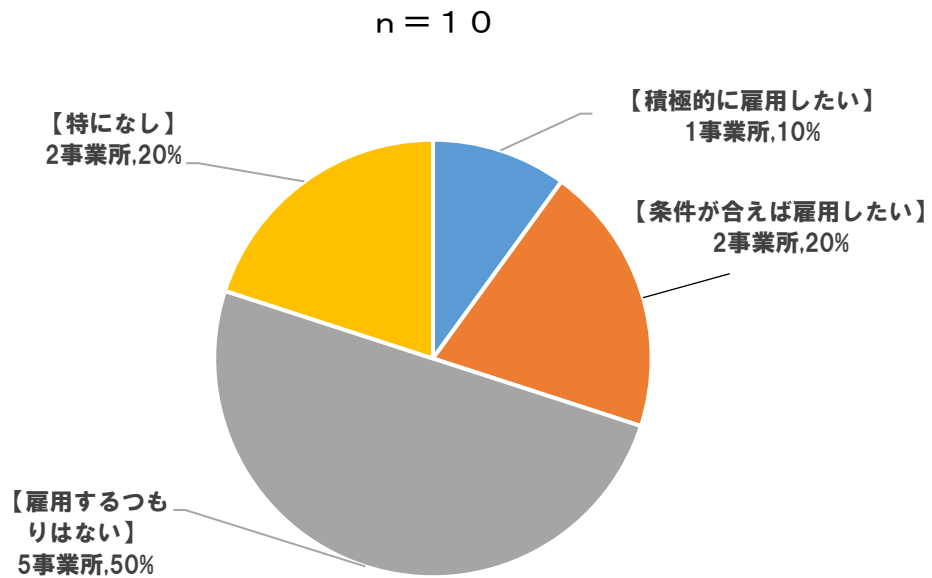
【建設】



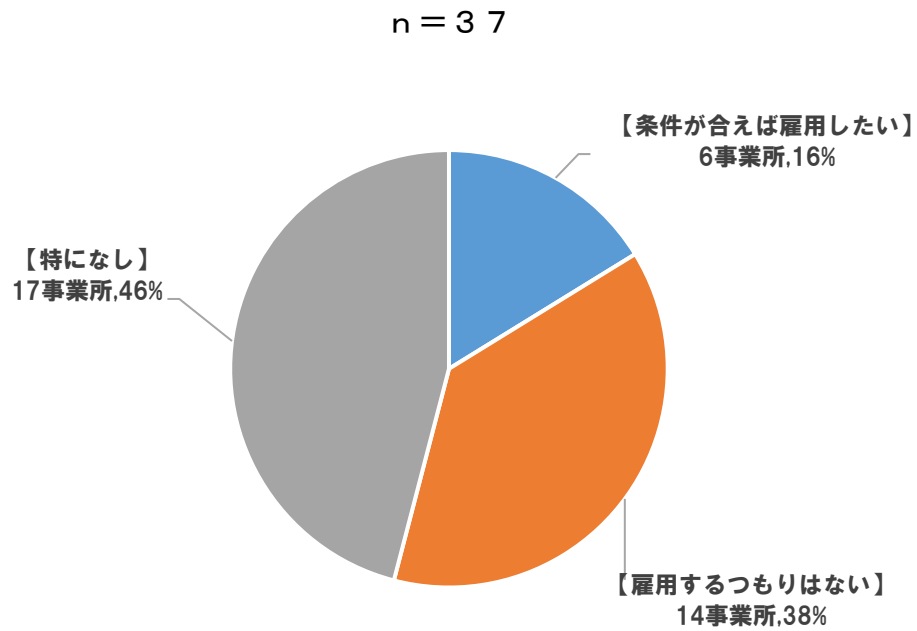
【サービス業（宿泊業）】



【サービス業（宿泊業以外）】

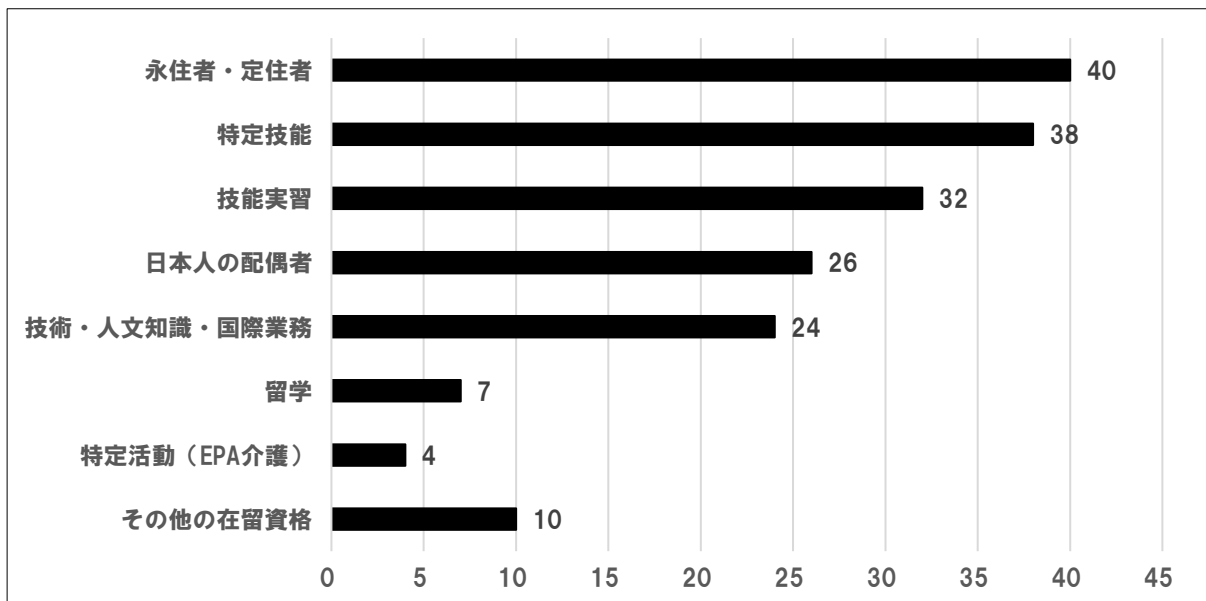


【その他】



3 雇用したい外国人の在留資格内訳（複数回答）

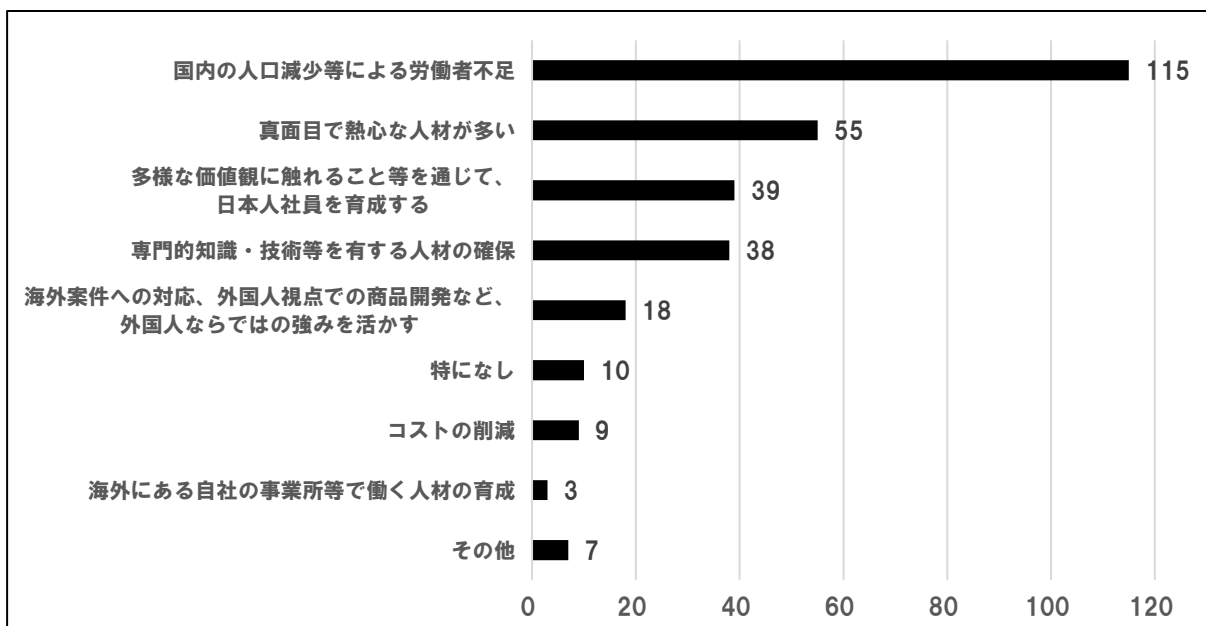
「永住者・定住者」が最も多く、次いで、「特定技能」、「技能実習」の順となった。



※設問6—1「外国人の雇用人数を増やしたい」及び6—2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

4 外国人を雇用する理由（複数回答）

「国内の人口減少等による労働者不足」が最も多く、次いで、「真面目で熱心な人材が多い」が多くなった。

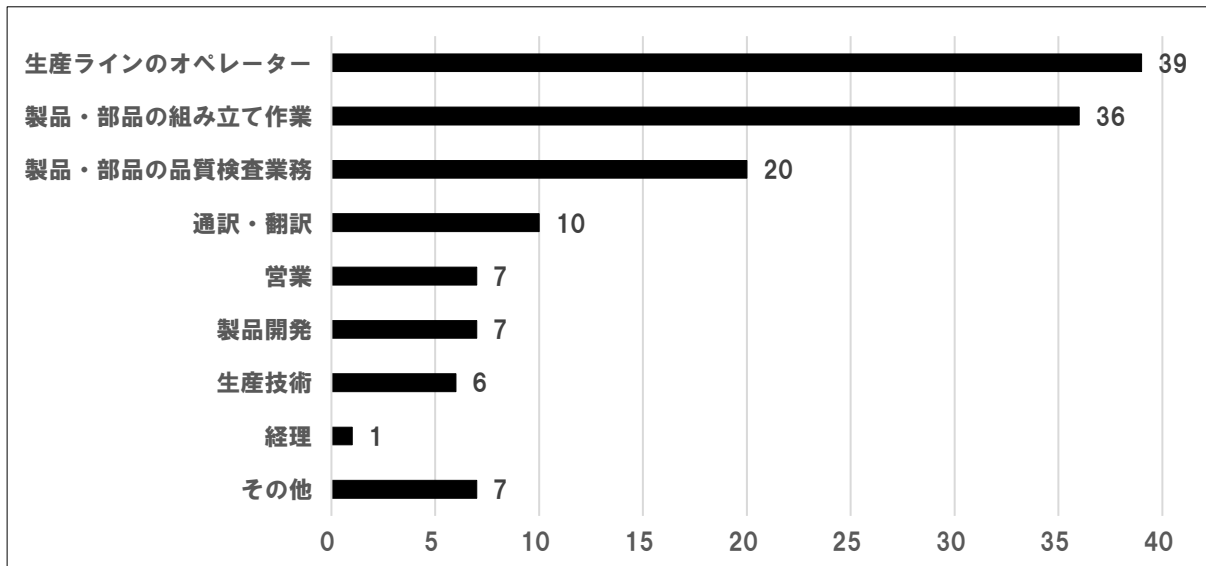


※設問6—1及び6—2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

〔参考〕 個別設問

【製造業】 外国人材に任せたい業務（複数回答）

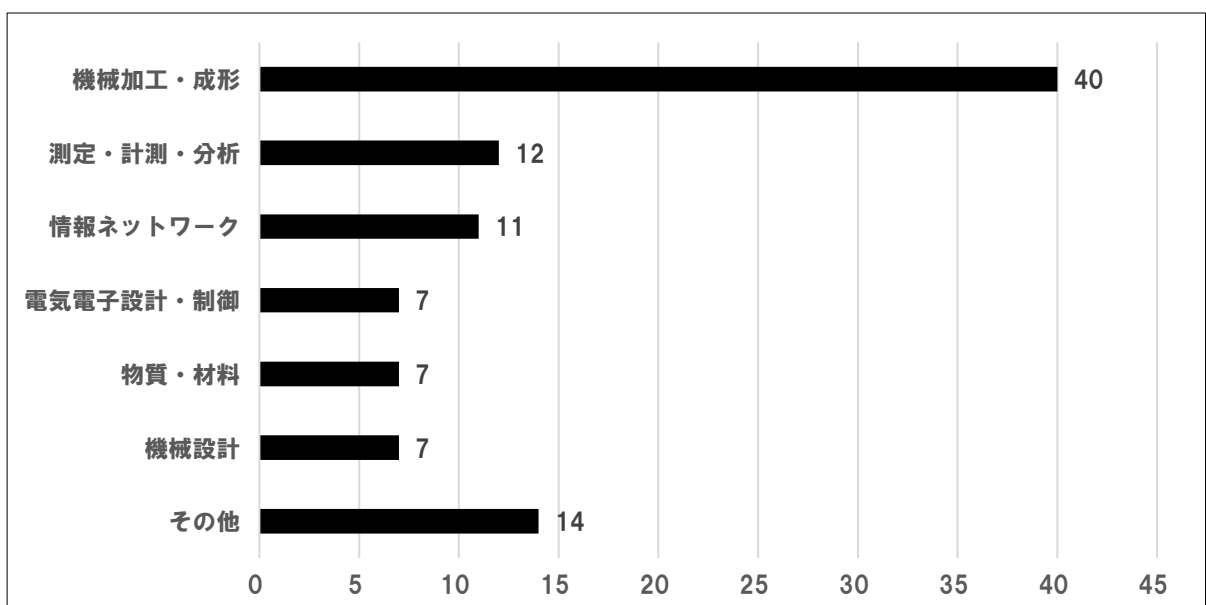
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

【製造業】 外国人材に求める技能・技術（複数回答）

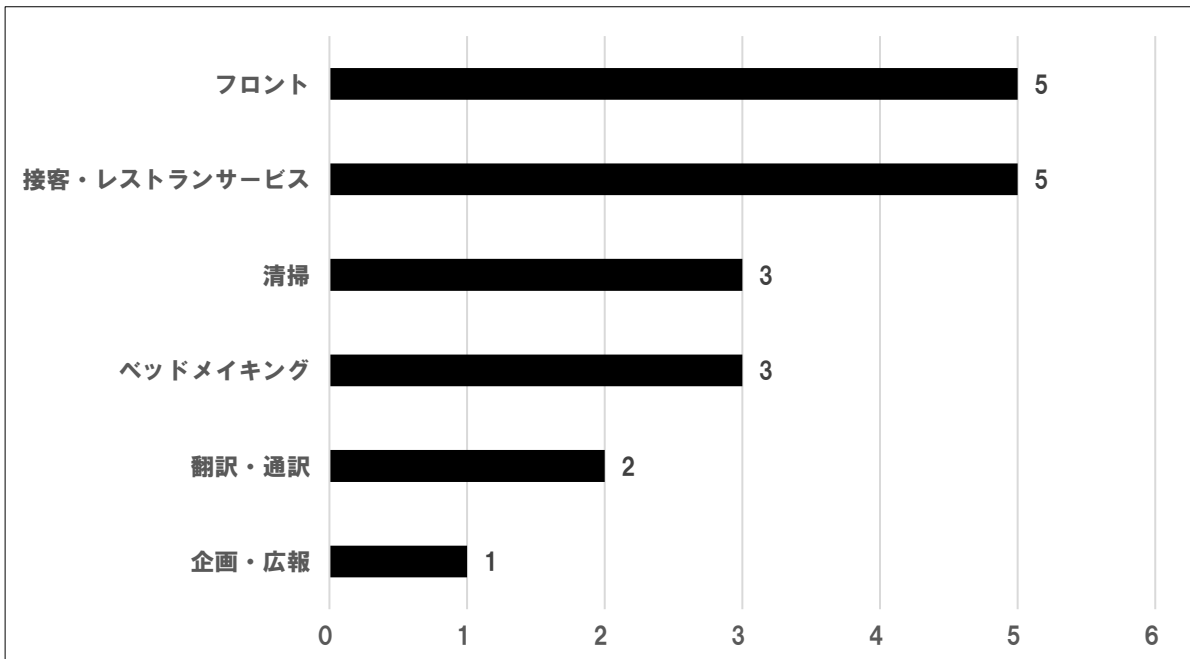
「機械加工・成形」が最も多く、次いで、「測定・計測・分析」が多くなった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

【宿泊】外国人材に求める技能・技術（複数回答）

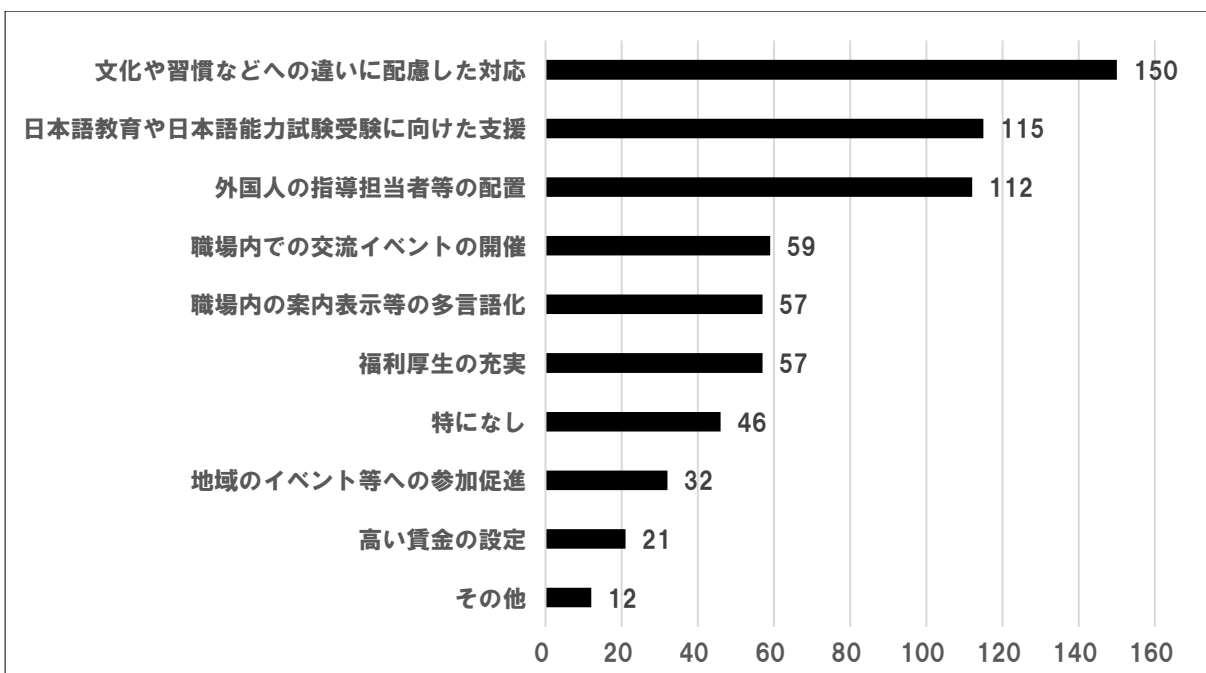
「フロント」及び「接客・レストランサービス」が最も多くなった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

設問7 外国人の雇用における工夫（必須）

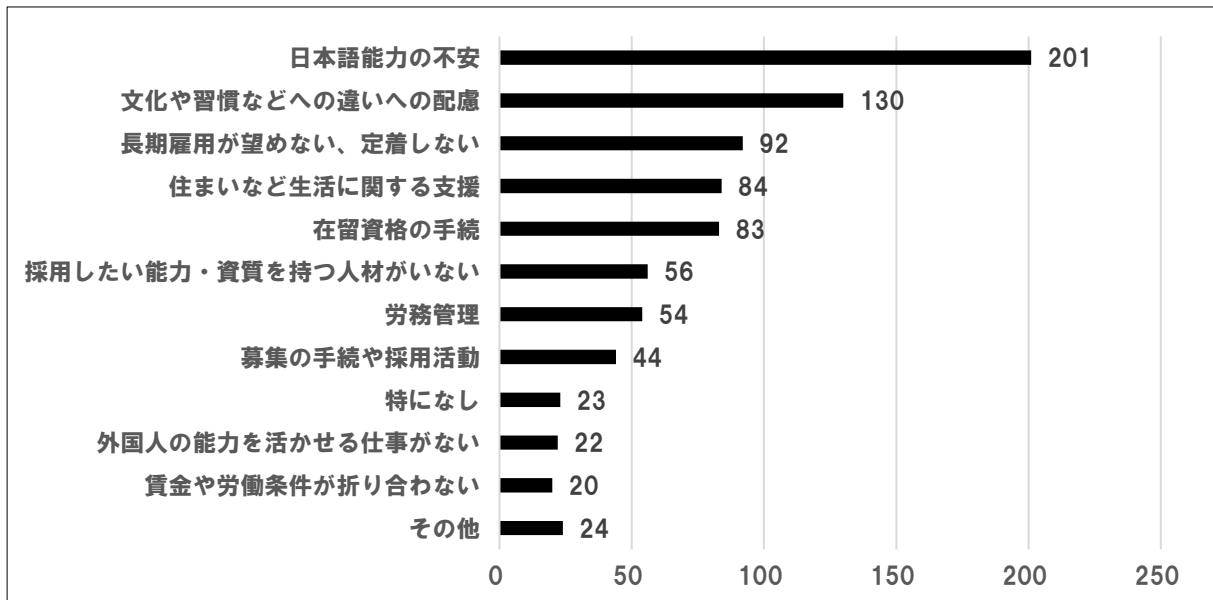
「文化や習慣などへの違いに配慮した対応」が最も多く、次いで、「日本語教育や日本語能力試験受験に向けた支援」が多くなった。



(複数回答)

設問8 外国人の雇用における困難（必須）

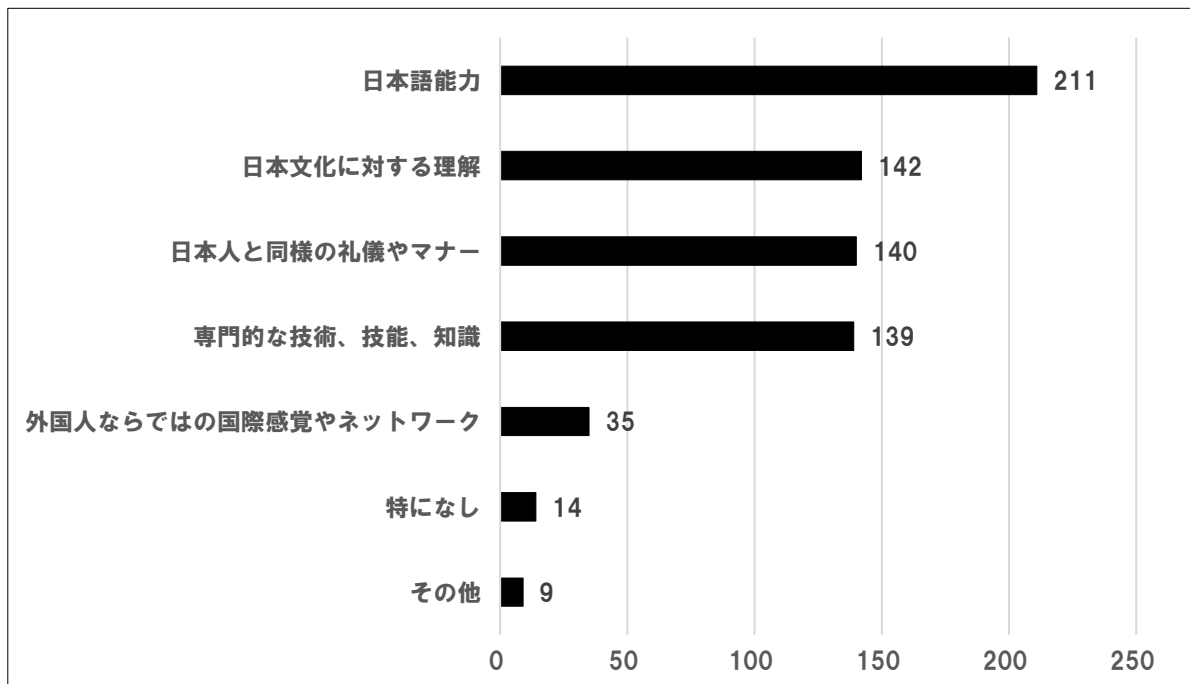
「日本語能力の不安」が最も多く、次いで、「文化や習慣などへの違いへの配慮」が多くなった。



(複数回答)

設問9 外国人に望むこと（必須）

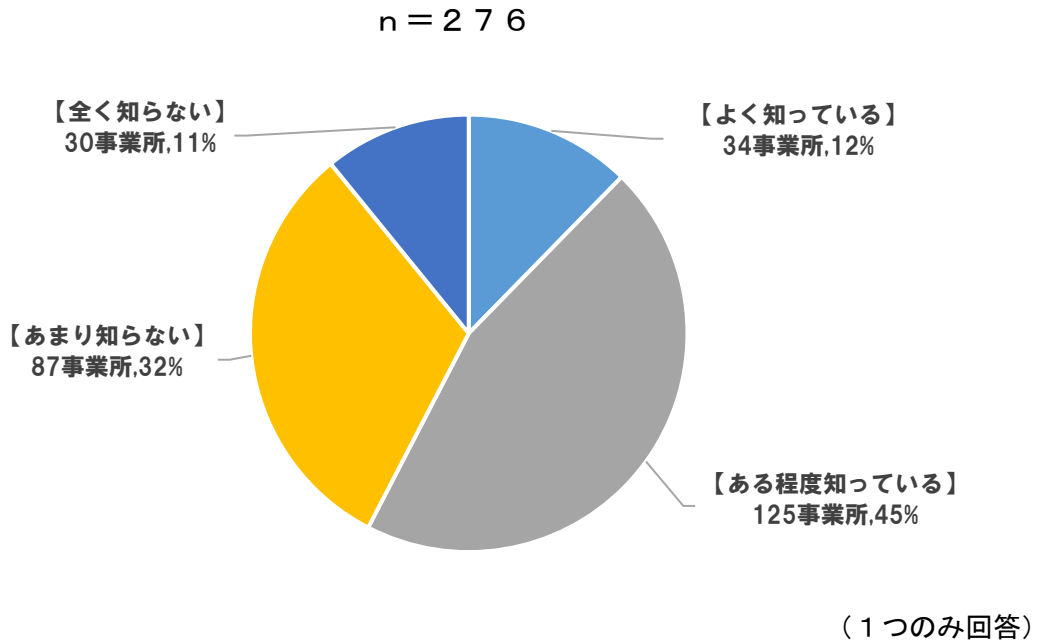
「日本語能力」が最も多く、次いで、「日本文化に対する理解」が多くなった。



(複数回答)

設問 10 特定技能制度について（必須）

「ある程度知っている」が125事業所と最も多く、次いで、「あまり知らない」が87事業所となった。なお、業種・職種別における内訳は別表5のとおりである。



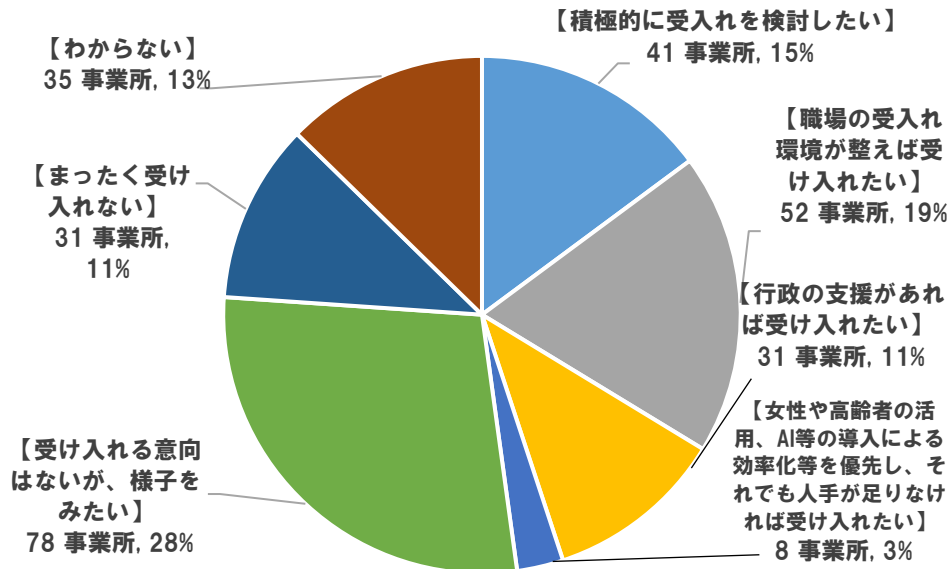
別表 5 n = 303（複数回答）

業種	製造業	農業	介護 (高齢者関係)	介護 (障害者関係)	建設	サービス業 (宿泊業)	サービス業 (宿泊業以外)	その他	合計
よく知っている	9	1	10	5	2	-	4	8	39
ある程度知っている	35	2	34	21	18	2	5	20	137
あまり知らない	23	-	15	15	15	3	7	17	95
全く知らない	6	1	1	8	7	-	-	9	32
計	73	4	60	49	42	5	16	54	303

設問 11 「特定技能」外国人受入れの意向の有無（必須）

「受け入れる意向はないが、様子をみたい」が 78 事業所と最も多く、次いで、「職場の受入れ環境を整えば受け入れたい」が 52 事業所となった。なお、業種・職種別内訳は別表 6 のとおりである。

n = 276（1つのみ回答）

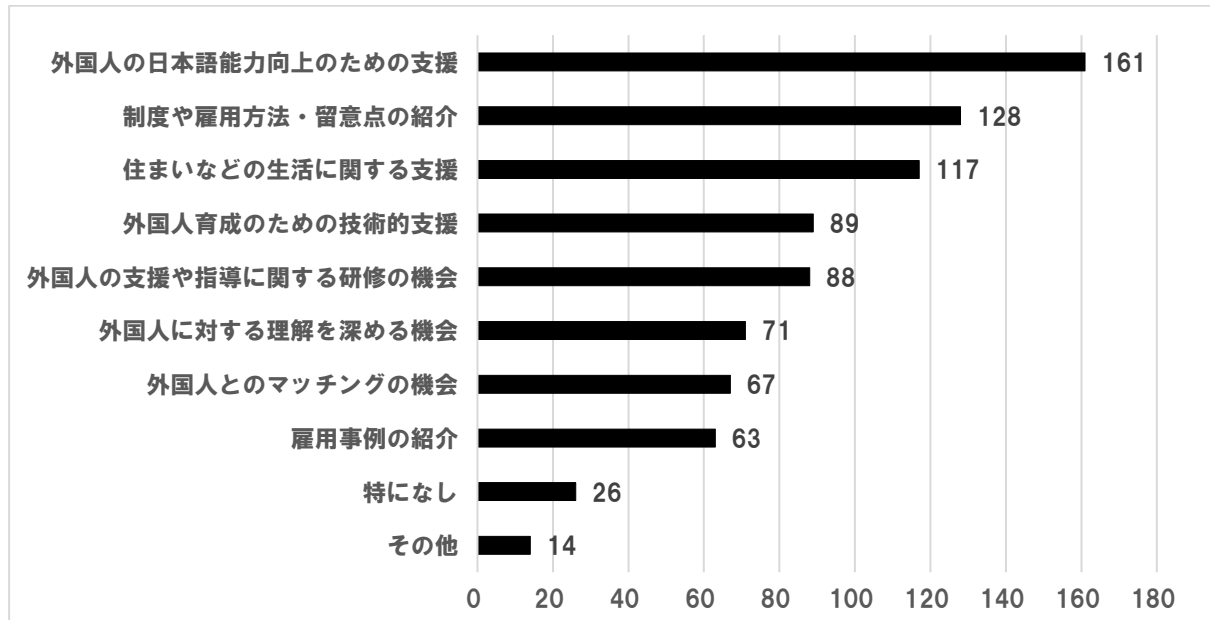


別表 6 n = 303（複数回答）

業種	製造業	農業	介護 (高齢者関係)	介護 (障害者関係)	建設	サービス業 (宿泊業)	サービス業 (宿泊業以外)	その他	合計
積極的に受入れを検討したい	10	1	14	6	5	1	3	5	45
職場の受入れ環境を整えば受け入れたい	18	-	14	9	6	3	2	4	56
行政の支援があれば受け入れたい	10	3	5	6	3	1	3	2	33
女性や高齢者の活用、AI等の導入による効率化等を優先し、それでも人手が足りなければ受け入れたい	1	-	3	3	1	-	-	1	9
受け入れる意向はないが、様子をみたい	21	-	13	12	20	-	3	20	89
まったく受け入れない	7	-	6	5	4	-	3	6	31
わからない	6	-	5	8	3	-	2	16	40
計	73	4	60	49	42	5	16	54	303

設問 12 外国人の雇用に関して必要な支援（必須）

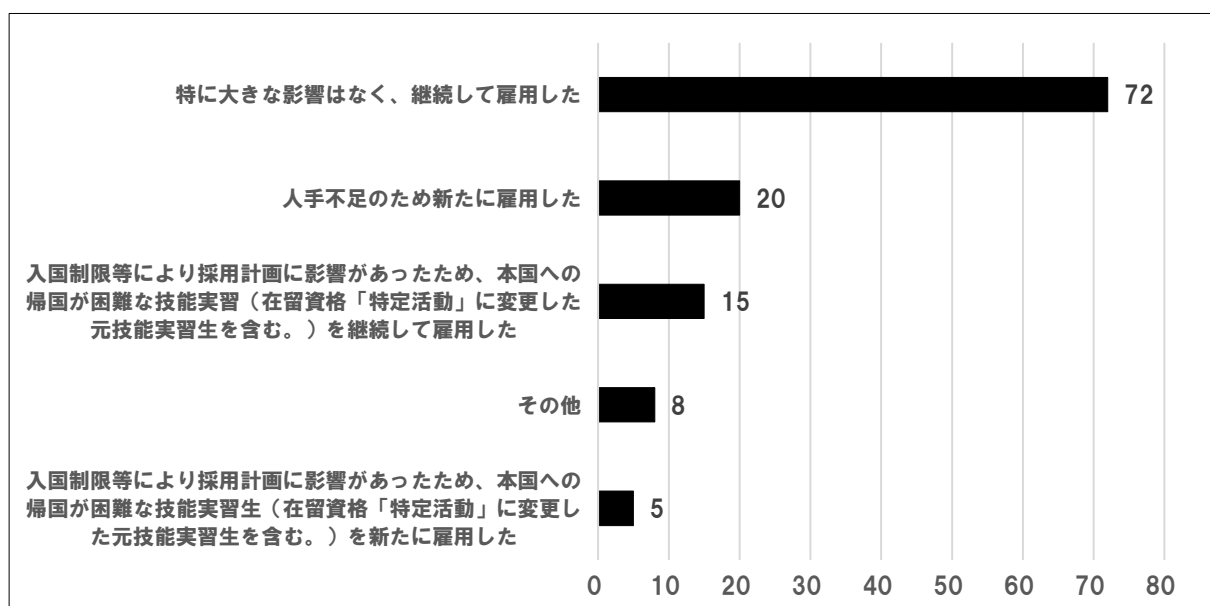
「外国人の日本語能力向上のための支援」が最も多く、次いで「制度や雇用方法・留意点の紹介」が多くなった。



（複数回答）

問 13 コロナ禍における外国人の雇用について（複数回答）

「特に大きな影響はなく、継続して雇用した」が最も多く、次いで「人手不足のため新たに雇用した」、「入国制限等により採用計画に影響があったため、本国への帰国が困難な技能実習生（在留資格「特定活動」に変更した元技能実習生を含む）を継続して雇用した」が多くなった。



※設問3の「現在雇用している」の回答者が回答。

○自由意見

業種・職種	意見
製造業	<p>作業が主に溶接作業となり、技能実習生も溶接を行っている。技能実習生らは、3号終了後も（特定技能に切り替えて）残りたいと言っているが、産業分野の壁があり難しい。このように弊社としても外国人雇用を積極的に行いたいと思ひ、且つ外国人側も希望したとしても、職種が限定され、産業分野の問題など障害が多く、現実としては難しい。</p>
	<p>求人をかけても人が集まらない現状を考えると、外国人の雇用も視野に入れるべきかと検討中。</p>
	<p>外国人の採用にあたっては、お互いの文化・風習・宗教の違いを受けとめ、尊重しあうことが重要だと思ふ。</p>
	<p>ゴミのカレンダーはベトナム語版があれば良い。</p>
	<p>技能実習終了者を特定技能で継続採用したいが、職種制限があり採用できないため、職種制限を排除してほしい。</p>
	<p>特定技能についてのアンケートがあるが、業種については受け入れ該当業種になっていない。</p>
	<p>ベトナム人の方々は大半真面目で日本人の派遣社員より出勤率が高い（欠勤率が低い）。作業内容に関しても、派遣社員の日本人と比較すると、外国人の能力の方が高いと判断している。一方で、日本語能力等、コミュニケーションに関して、多々苦戦している事は事実であり、そのために色々と工夫し対応している状況である。引き続き、雇用が可能であれば、継続したい。</p>
介護（高齢者関係）	<p>介護業界の人材不足や多様性の観点からも外国人雇用を積極的に取り組んでいるが、さまざまな物が高騰している中、派遣料や管理費、生活補助や貸付金など、思いだけではどうしようもない部分がある事も事実である。他の事業所は、どのように工夫しているのか気になる。</p>
	<p>外国人材の本採用にあたっては、日本在住期間が気になる。</p>
	<p>能力のある外国人材が日本で継続して働きやすくするために日本の社会保障制度や税金について、入国前にその国の言語で説明されている資料があると良いと思ふ（特に年金や扶養控除について）。また、介護人材は、資格取得の際、EPA 看護師や EPA 介護士は専用の申込書があるようだが、技能実習生から又は特定技能から資格を取得する際のサポートがあるのかどうか分かりやすく記載してある資料があれば教えて欲しい。</p>

業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	<p>介護人材不足のため外国人材を雇用し充足させる、というイメージが未だに強いと思う。優秀な外国人材をヘッドハンティングするという認識としなければならないと思うし、そのためには日本人介護人材のレベルアップが必須であるにも関わらず、しっかりと指導できる人材が不足していると考えている。</p>
	<p>現在 14 名の外国人が就労している。帰国できなかった職員が今後、令和 3 年 12 月末に 3 名、令和 4 年 2 月に 1 名、3 月に 1 名の帰国予定。日本国が外国人の受け入れを決定し、来日外国人と帰国予定外国人が重なった時期なのでたくさんの外国人が就労している。コロナで職員や利用者さんが感染した時も外国人たちは本当によくやってくれた。有り難かった。</p> <p>益々日本人が介護から離れていくと言われている介護の世界は、外国人に頼らざるを得ない状況になっていくと思う。この子たちには心から感謝している。</p>
	<p>高齢者施設において、高齢のご利用者に対し、1 対 1 での対応は非常に難しいと思う。</p>
	<p>外国人の雇用については、技能実習・特定技能と入管に提出する書類も多く、コロナの影響で時期をずらして入国することがあり、業務が煩雑になり負担が大きい。年間の提出回数も異なるため、整理して欲しい。</p>
	<p>介護人材不足が加速しており数年後には、希望される訪問介護等のサービスが難しくなる。</p>
	<p>実習生 4 名を雇用しているが、せっかく介護技能を習得しても他の業種や他県への憧れがあり、3 年経過後に当施設を出ていく考えが強いようである。なぜなら、ラインやインターネットで友人の輪が広く（正しくない情報も含め）当施設よりも良いところを調べているようである。情報の中には正しくない情報もかなり多く施設側としては心配。現在寮費、その他で多くの施設側負担をしているが、他も全部同じであるとの認識で、勘違いしており不安である。</p> <p>ネットワークや仲間コミュニティを遮断することもできず、やや諦めムードである。</p>
	<p>技能実習生を検討しているも、実際に受入れをする際に必要な担当職員の配置が必要になってしまい、その関係で必要な人材だと認識しているも検討ができなくなってしまっている。施設内の業務や労務等の管理の職員の配置は何とかできるが、生活面のサポート職員（特に女性実習生を受け入れる時には、女性の職員を担当にしないと難しい部分があるが、女性職員の担当をつけるのが厳しい）の配置は緩和してもらいたい。</p>

業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	<p>これまで6人のフィリピン人のスタッフを雇用したが、全然安定しなかった。今後も雇用するつもりはない。</p> <p>人手不足により、今後の経営悪化が予測される。ハローワークや一般求人では人材確保が難しいため、人材派遣や技能実習、特定技能に切替え、特に外国人材の育成には力を入れて来たが、多種多様な経費がかさむ事も現実であり悩むところである。例えば、「自治体が外国人材を受入れ、業種ごとに各法人と研修期間等が協力して育成し就業する」など、地域全体で人材不足を補っていくような新たな取り組みを望む。</p>
介護（障害者関係）	<p>5年前より日本における介護職の人員不足、また日本人雇用の不安定という社会現象の変化を感じ、技能実習生を育てるため海外の学校を支援してきた。今では特定技能の外国人を近隣の施設に紹介している。当施設でも今後、外国人のスキルアップ研修に努め、人出不足や福祉の向上を図っている施設からの相談を受けていく方向である。</p> <p>就職した外国人についても仕事を継続するためのスキルアップの機会があればよいと思う。（運転免許取得、日本語の習得（スキルアップ）、パソコン技術の習得など）。</p> <p>言葉や文化の違いはあるが、見よう見まねで介助や声掛けを行うことができている。車がないため本人が通院する際は、管理者が送迎していることが現状である。通院の際は本人が自力で行けるよう、タクシーなどを無料で利用できるような制度があると有難く思う。</p> <p>知的障害者支援は対人支援が主のため、互いにコミュニケーションが取れるか、障害理解を深められるかが、重要と考える。必然的に仕事は限定されるのではないか。それゆえ、こちらが依頼したい仕事が、実習生のやりたい（興味のある）仕事と異なるものである場合も考えられる。理想は、実習生がそのような状況に耐えながら学び、こちら、ゆくゆくは戦力になってもらうという、長期計画のもとで雇用を想定したい。</p>
建設	<p>直接の雇用は考えていないが間接的に雇用する機会はあると考えている。優秀な人材も見受けられるので相互に理解を深め職場環境に適応できるような体制が執れればと思う。建設業は高齢化と技能者不足で将来が不安な状況なので行政の支援を期待している。</p> <p>電気工事業は電気工事士の資格が必要なため入職が難しく、自国で取得した資格が日本で認められれば受け入れたいと思う。</p> <p>良い人材を判断できない。</p>

業種・職種	意見
建設	地域（および業種）として外国人労働者がほぼ見られず、現状、外国人雇用に関して理解が深まっているとは言えないため、（雇用の最終決定者ではないため断定はできないが）積極的な雇用予定はないと思う。しかしながら、都市部や特定の地域では、外国人労働者が数人程度いるところもあることから、今後の労働者確保や地域情勢によっては、外国人雇用を取り巻く状況は変化していくと思う。
農業	労働習慣はもちろん、生活習慣を日本に合わせてもらう指導と支援が必要だと考える。会社内だけでなく、地域生活においても日本人が行わない行動をする事による周囲の反応は決して良いものではない。郷に入っては郷に従う考えは、日本人固有というわけでは無いと感じる。
その他（その他の窯業又は土石製品製造業）	都会とは異なり、地方においては外国人への理解不足から偏見がまだ残っている。外国人を雇用するだけで、あらぬ噂をたてられ、マイナスのイメージが先行する場合がある。行政が身元保証するような制度があつて、しっかりと斡旋してもらえると安心感が増す。
その他（人材、物流、通関、介護総合事業）	<p>1. 在留資格申請手続きの効率の悪さ 法人として準備しなければならない書類の中で、行政の数か所から取得（市役所、税務署、労働局、年金事務所棟等数か所）し、その（十数枚以上）書類を行政の出入国在留管理庁へ提出し審議を依頼するといった手続きには矛盾を感じる。</p> <p>2. 在留資格申請後のリードタイムが長い、期日が不明確 在留資格申請後の結果の期日が明確でないため、企業活動としてはスケジュールが組みにくい。申請受領後、結果までのリードタイム短縮ときちんとした納期回答が欲しい。</p>
サービス業（宿泊業以外）	<p>外国人材の働ける職種が未だに限定的である。日本国内の労働者減少による生産力低下は大きな課題なので、早急に就業可能な職種を拡大して欲しい。</p> <p>技能実習生や特定技能の勤務について、業務場所が所属地（本社）より遠方の場合、社用車で移動する。この時間は、業務をしていないが、拘束時間として労働時間及び賃金支払いが発生する。業務をしていない移動時間を労働時間から外してほしい。移動中、仮眠・コンビニへの停車・買い物等を行っており、完全に拘束をしている訳では無いため。</p>
その他（観光業）	今後、日本国内の中小企業が生き残るためには、単なる労働力としての特定技能生や技能実習生の活用だけではなく、生産性を高めるための高度外国人材の採用が不可欠である。その為に、そうした外国人材採用の意義を理解する経営者及び幹部の意識変革を促す必要がある。そうした支援の一環として、是非、自社における成功事例やこれまで培ってきたノウハウを県内事業者の皆様にお伝えできる場を設けて欲しい。