

令和7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8(2026)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	事業所規模（従業員数）	2
設問2	業種・職種	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）	7
個別設問	【製造業】外国人材が担う業務	8
個別設問	【介護】外国人の保有資格	8
個別設問	【介護】外国人の雇用形態	9
個別設問	【宿泊】外国人材が担う業務	9
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）	10
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）	12
設問6-1	今後の外国人の雇用（現在雇用ありの場合）	13
設問6-2	今後の外国人の雇用（現在雇用なしの場合）	18
設問6-3	雇用したい外国人の在留資格内訳	23
設問6-4	外国人を雇用する理由	23
個別設問	【製造業】外国人材に任せたい業務	24
個別設問	【製造業】外国人材に求める技能・技術	24
個別設問	【宿泊】外国人材に求める技能・技術	25
設問7-1	外国人の雇用における工夫	25
設問7-2	雇用する外国人（やその家族）への日本語学習支援	26
設問7-3	雇用する外国人への文化や習慣などの違いに配慮した対応	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12-1	外国人の雇用に関して必要な支援	30
設問12-2	日本語学習関係に関して県等に希望する支援	30
設問12-3	文化や習慣などの違いへの対応関係に関して県等に希望する支援	32
設問13	育成就労制度について	34
自由意見		36

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7(2025)年12月8日(月)～令和8(2026)年1月30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

742社(延794事業所)

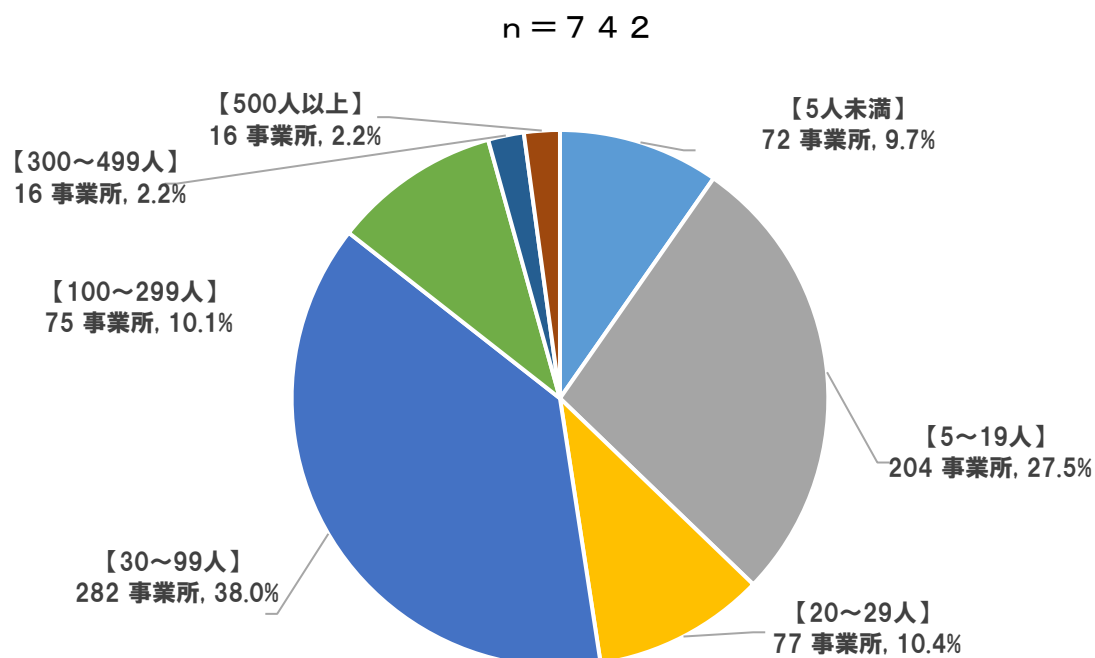
(6) 留意事項

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742社以上の回答が得られている項目がある。

2 調査結果

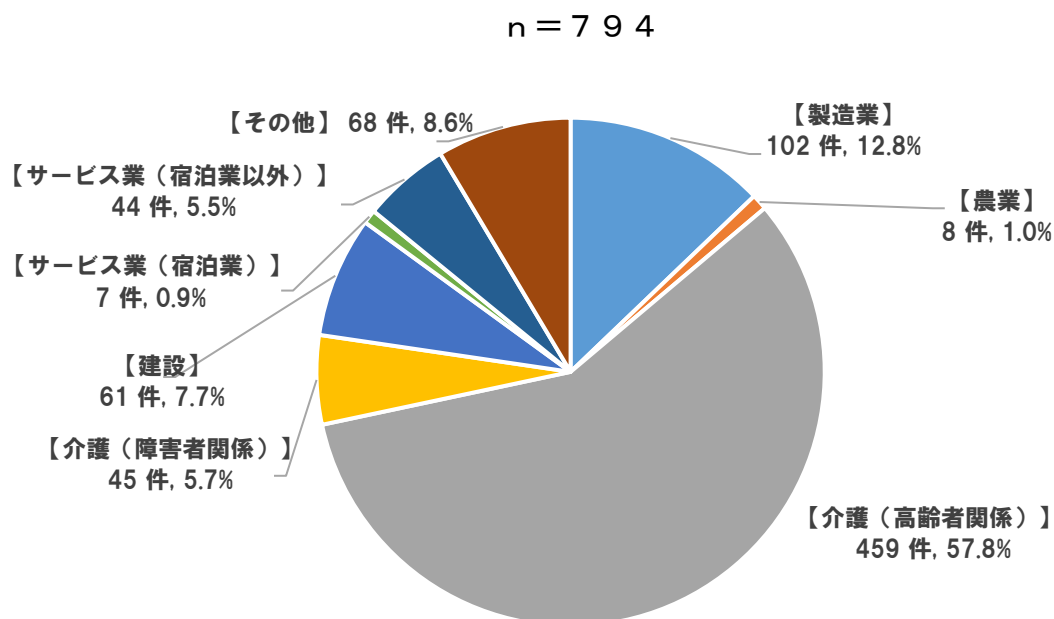
設問1 事業所規模（従業員数）（1つのみ回答）

従業員数 30～99 人が 282 件と最も多く、次いで、5～19 人が 204 件となった。



設問2 業種・職種（複数回答）

介護（高齢者関係）が 459 件と最も多く、次いで、製造業が 102 件となった。



〔参考〕個別設問

【製造業】具体的な業種

プラスチック製品製造業（別掲を除く）が20件と最も多く、次いで、金属製品製造業の17件となった。

ア 食料品製造業	10	ス 窯業・土石製品製造業	4
イ 飲料・たばこ・飼料製造業	1	セ 鉄鋼業	4
ウ 繊維工業	0	ソ 非鉄金属製造業	1
エ 木材・木製品製造業(家具を除く)	1	タ 金属製品製造業	17
オ 家具・装備品製造業	0	チ はん用機械器具製造業	1
カ パルプ・紙・紙加工品製造業	3	ツ 生産用機械器具製造業	10
キ 印刷・同関連業	0	テ 業務用機械器具製造業	3
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	1	ナ 電気機械器具製造業	4
コ プラスチック製品製造業(別掲を除く)	20	ニ 情報通信機械器具製造業	1
サ ゴム製品製造業	3	ヌ 輸送用機械器具製造業	11
シ なめし革・同製品・毛皮製造業	0	ネ その他の製造業	3

(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、デイサービスが147件と最も多く、次いで、特別養護老人ホームの145件となった。また、障害者施設のうち、生活介護が25件と最も多く、次いで、就労継続支援が19件となった。

(高齢者)

特別養護老人ホーム	145
介護老人保健施設	44
養護老人ホーム	6
軽費老人ホーム	14
認知症高齢者グループホーム	51
有料老人ホーム	40
サービス付き高齢者向け住宅	32
デイサービス	147
訪問介護	60
小規模多機能型居宅介護	32
その他	124

(障害者)

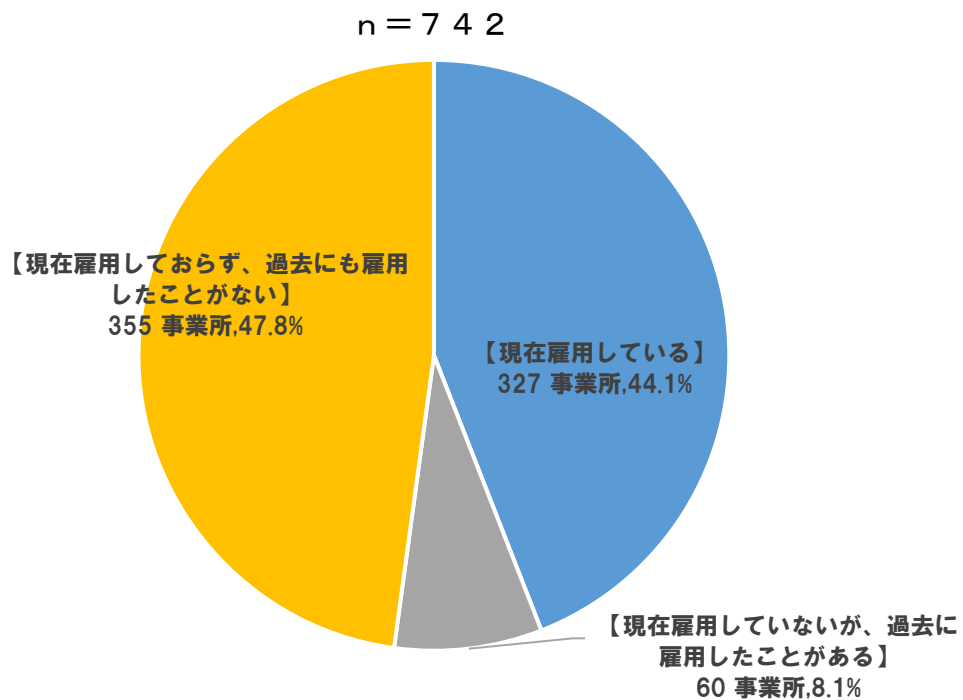
共同生活援助	15
生活介護	25
自立訓練	1
宿泊型自立訓練	0
就労移行支援	3
就労継続支援	19
施設入所支援	12
短期入所	15
その他	21

(複数回答)

設問3

1 外国人雇用の有無 (1つのみ回答)

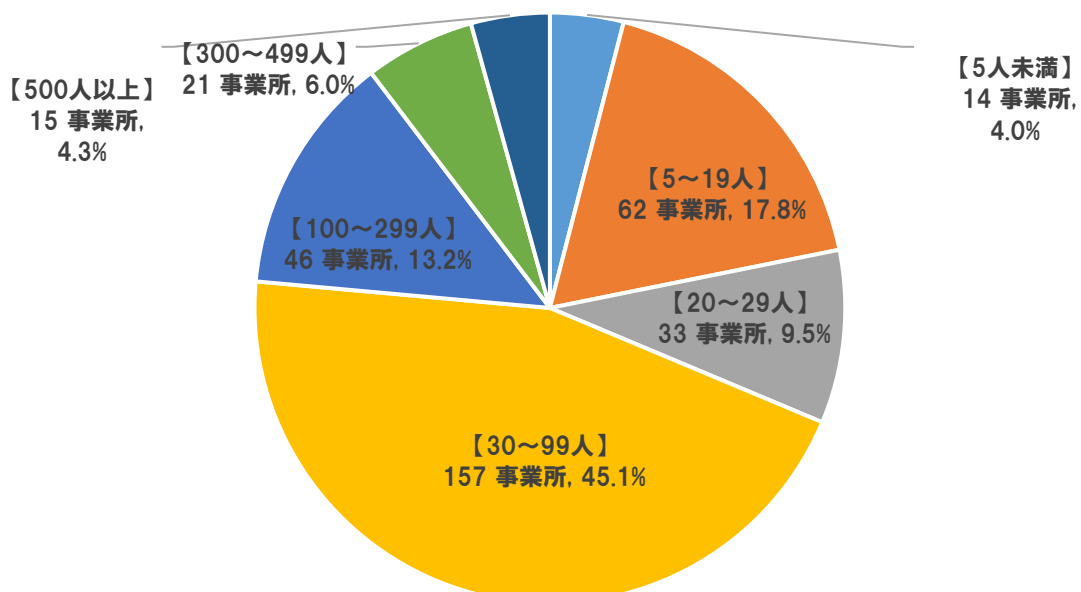
「現在雇用している」が327事業所、「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある」が60事業所、「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」が355事業所となった。



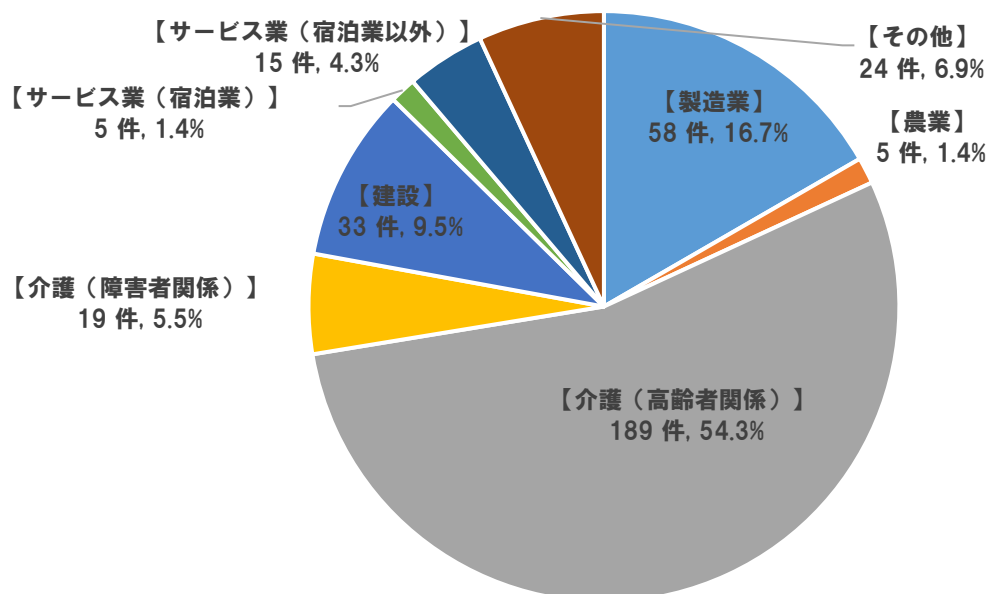
1- (1)

「現在雇用している」と回答した事業所の内訳

事業所規模別 n = 348 (1つのみ回答)



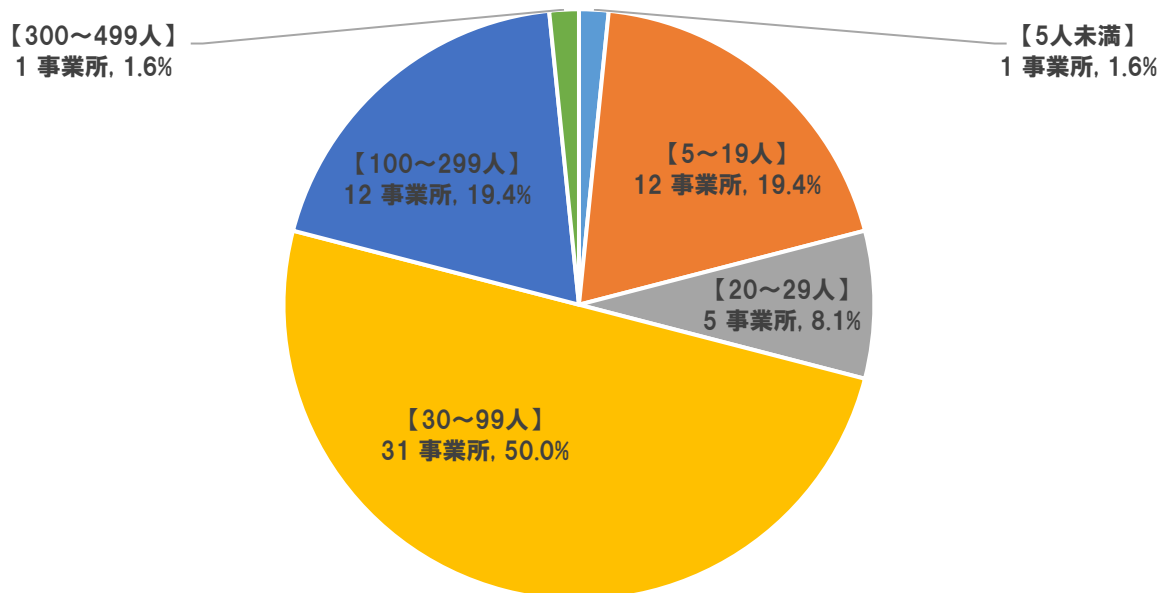
業種・職種別 n = 348 (複数回答)



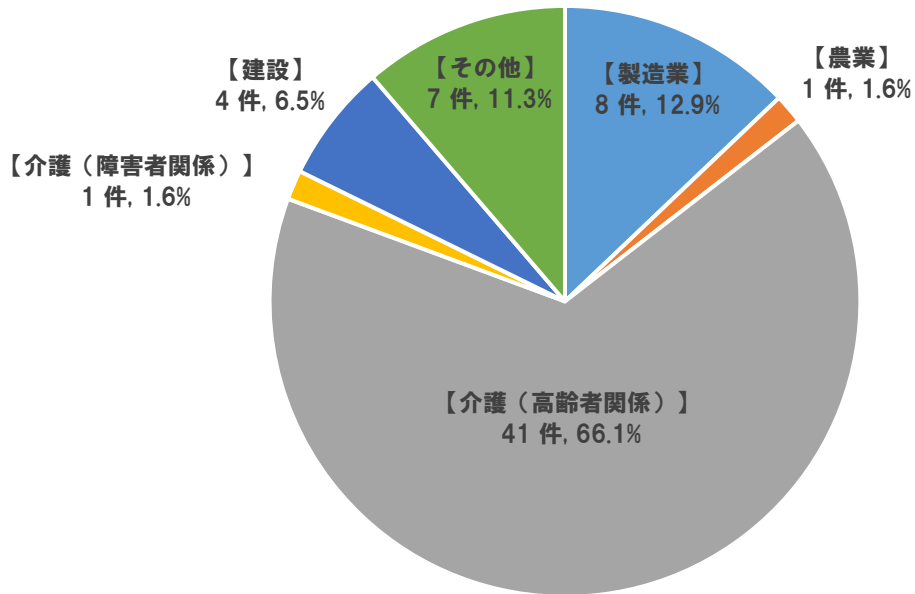
1 - (2)

「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある。」と回答した事業所の内訳

事業所規模別 n = 62 (1つのみ回答)



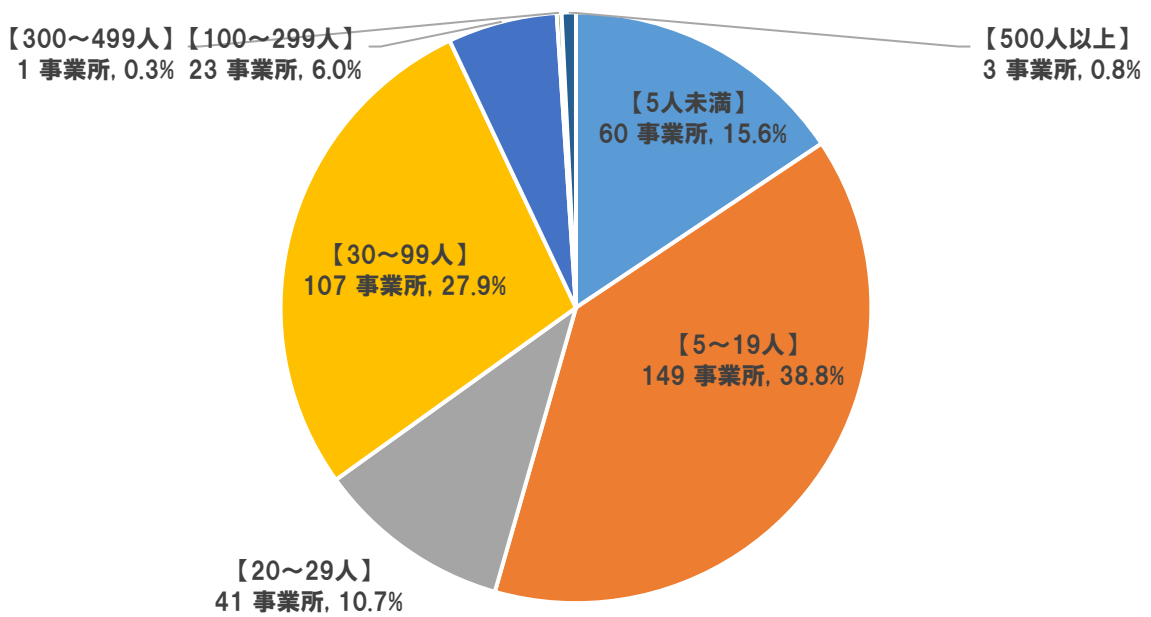
業種・職種別 n = 62 (複数回答)



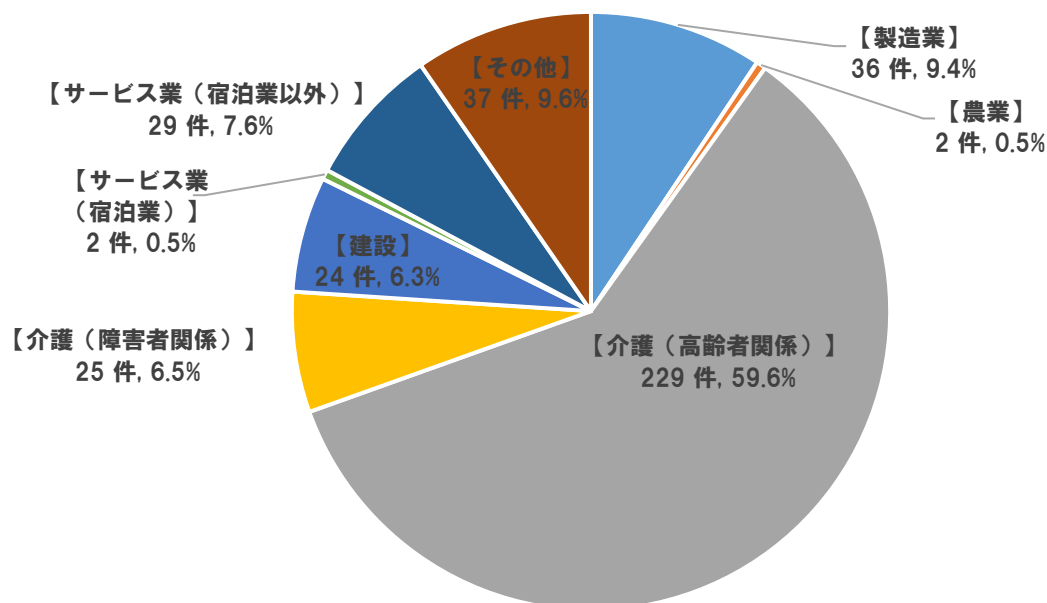
1 - (3)

「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」と回答した事業所の内訳

事業所規模別 n = 384 (1つのみ回答)



業種・職種別 n = 384 (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「特定技能」が211人と最も多く、次いで、「永住者・定住者」の145人となった。また、国籍別では、「ベトナム」が146人と最も多く、次いで、「インドネシア」の119人となった。

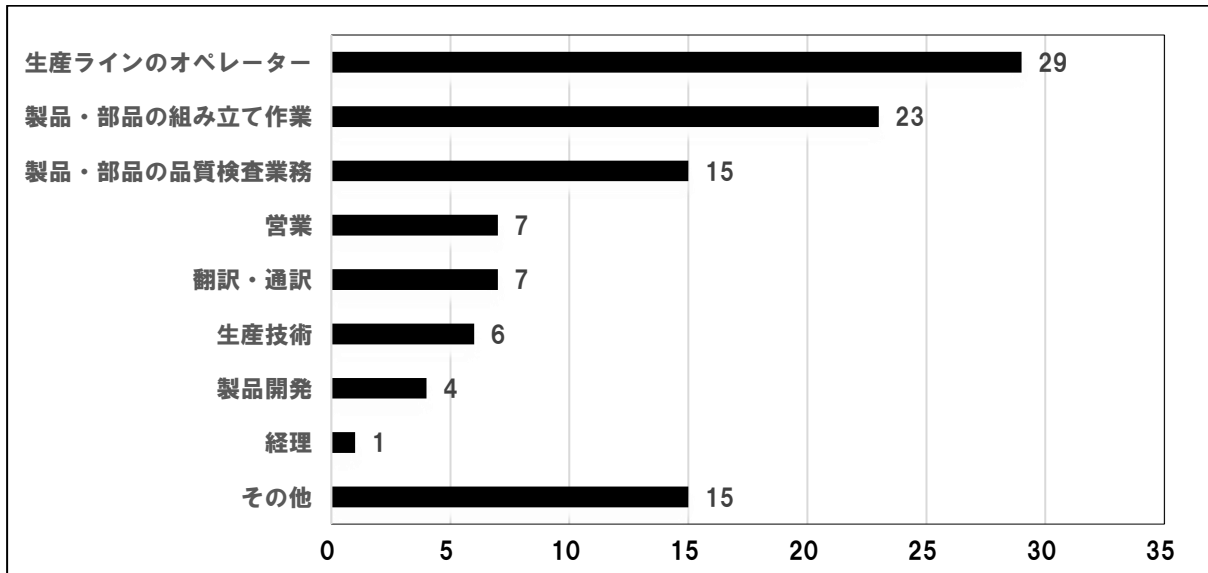
国籍	永住者・定住者	技能実習	日本人の配偶者	技術・人文知識・国際業務	留学	特定技能	特定活動 (EPA 介護)	その他の在留資格	合計
ベトナム	12	43	9	28	4	39	1	10	146
中国	30	5	14	10	-	7	-	1	67
フィリピン	30	2	15	5	3	8	-	3	66
インドネシア	5	33	7	4	1	62	4	3	119
ブラジル	15	-	2	1	-	-	-	1	19
ネパール	7	8	6	14	13	33	-	13	94
ペルー	18	-	-	1	-	-	-	-	19
その他	28	33	11	28	5	62		11	78
計	145	124	64	91	26	211	5	42	708

(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

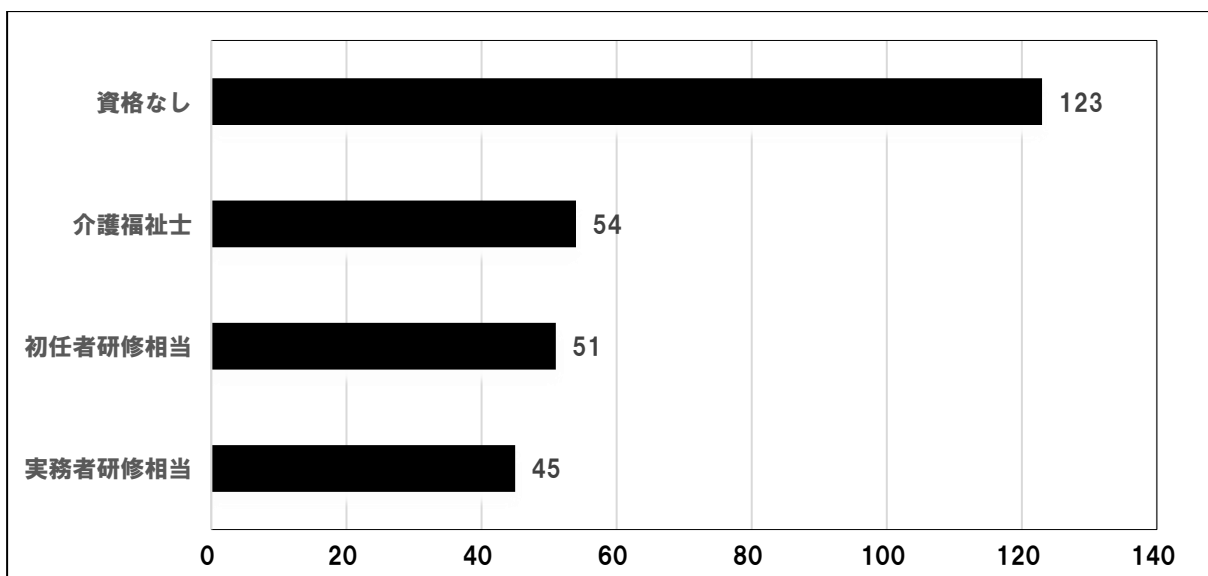
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の保有資格

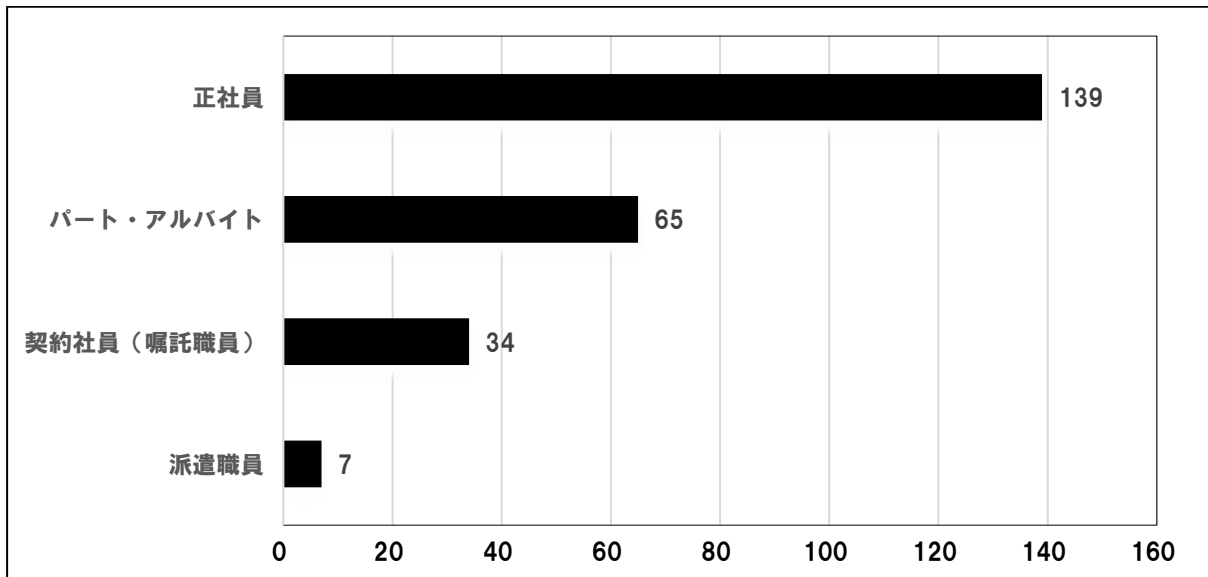
「資格なし」が最も多く、次いで、「介護福祉士」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の雇用形態

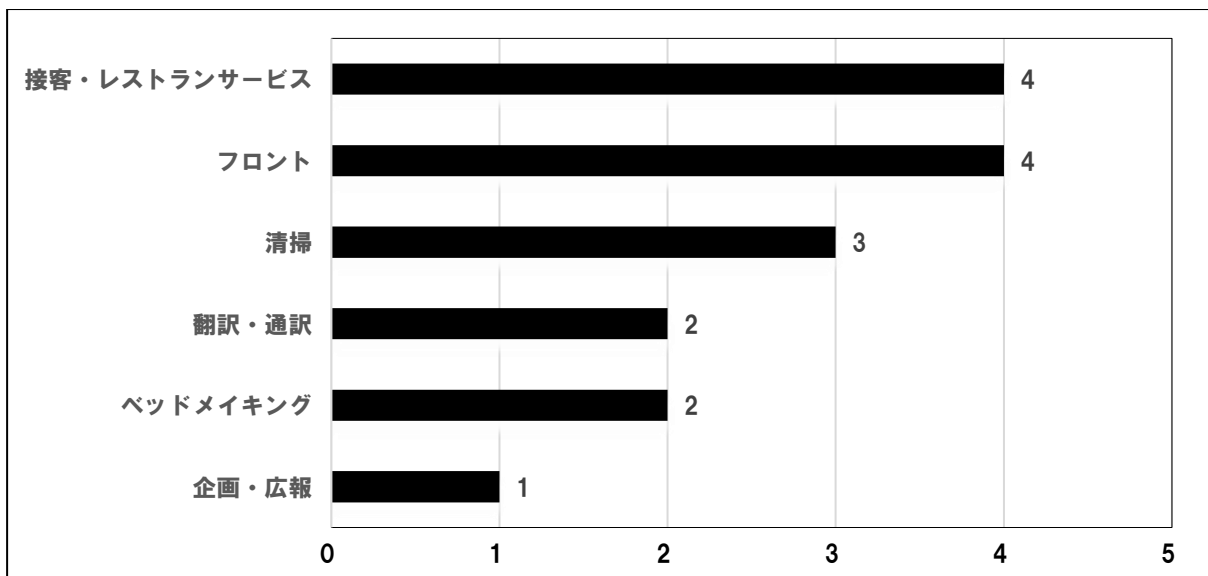
「正社員」が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が多くなった。



（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」、「フロント」が最も多くなった。

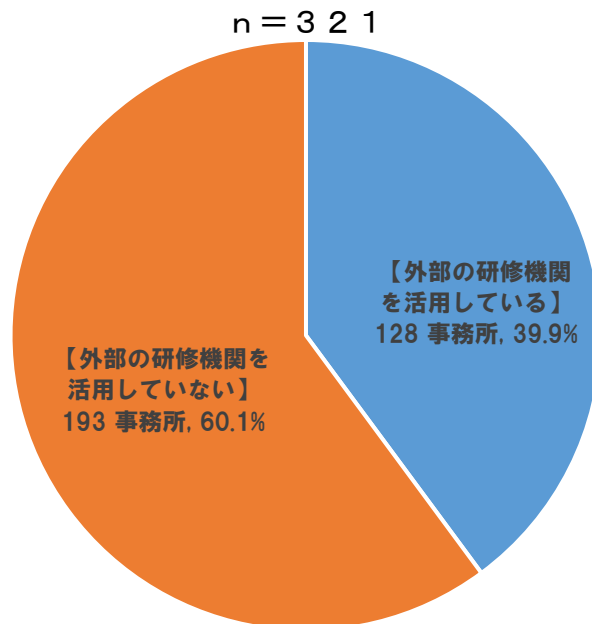


（複数回答）

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128 事業所、「外部の研修機関を活用していない」が193 事業所となった。

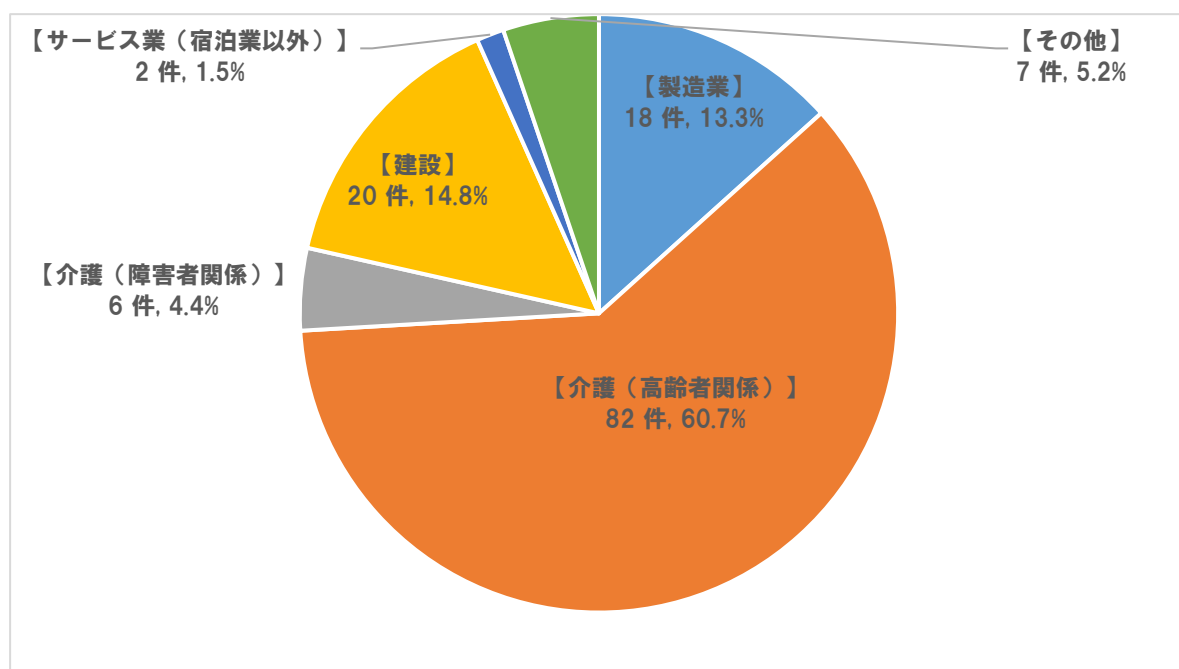


※設問3で「現在雇用している」と回答した事業所から任意で得た回答。

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

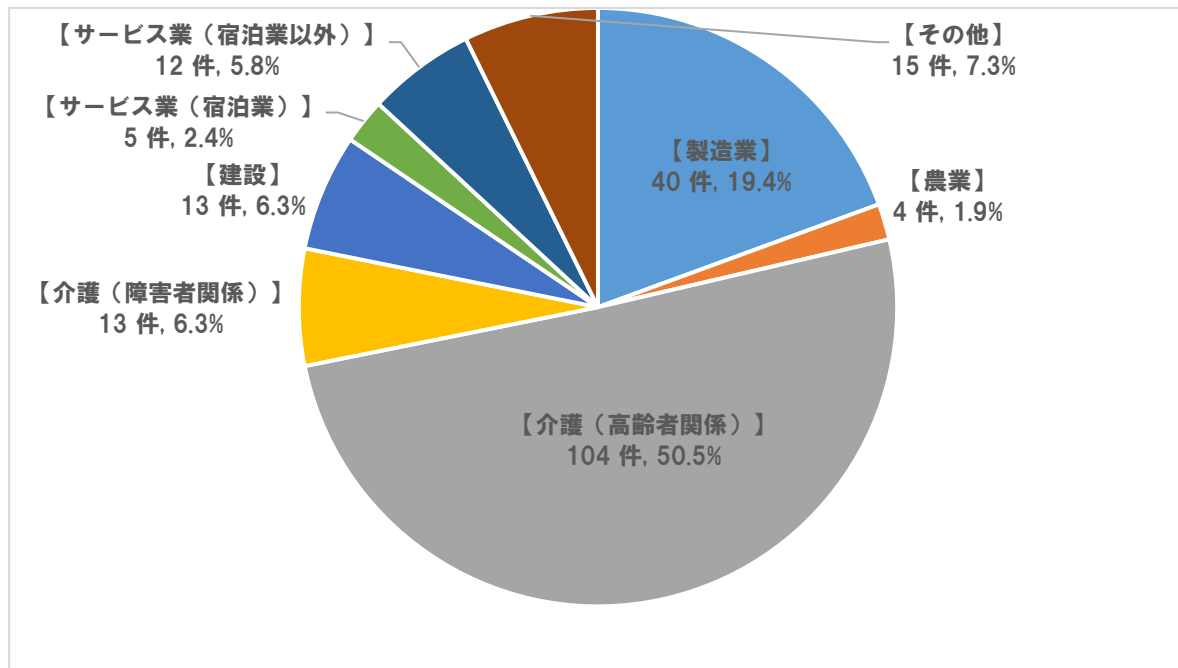
n = 1 3 5（複数回答）



1 - (2)

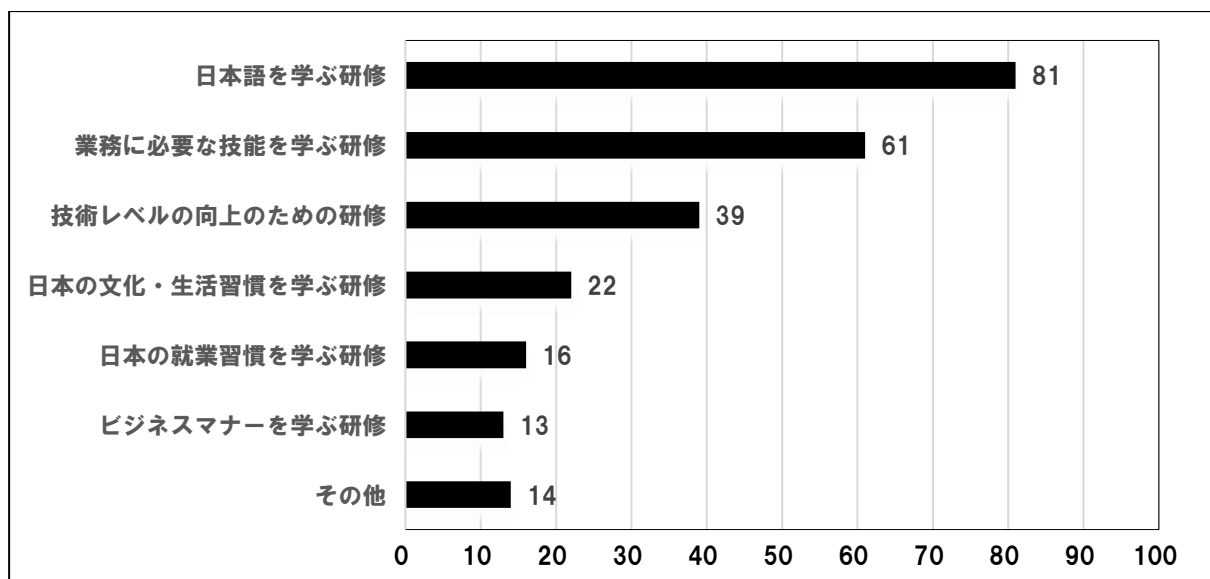
「外部の研修機関を活用していない」と回答した事業所の業種・職種別内訳

n = 206 (複数回答)



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）

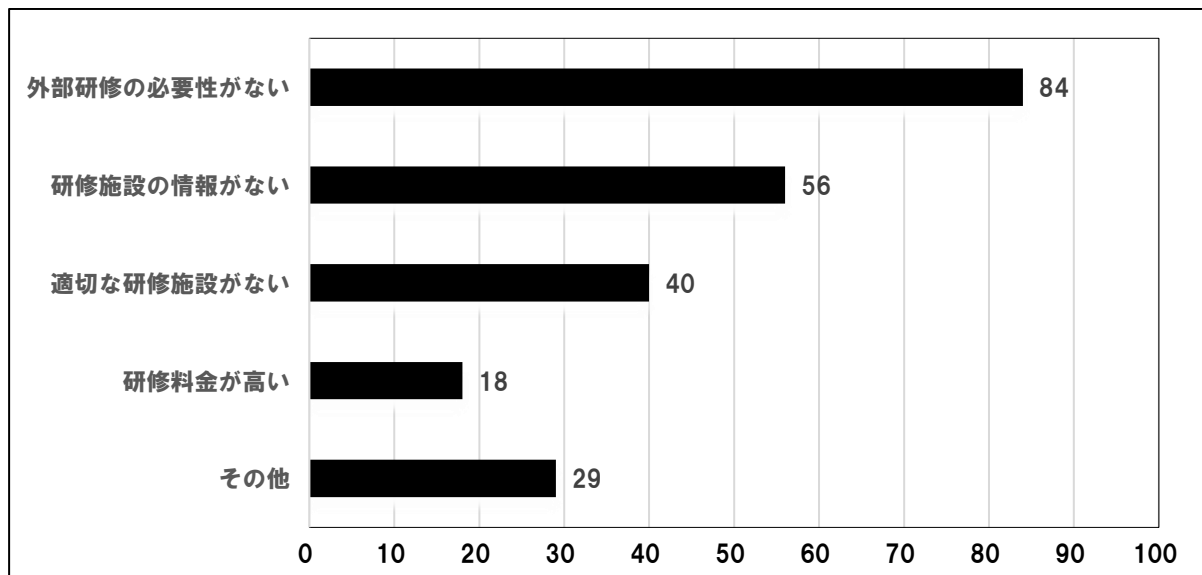
「日本語を学ぶ研修」が最も多く、次いで、「業務に必要な技能を学ぶ研修」が多くなった。



(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から抜粋）

業種・職種	理由
製造業	雇用契約満了、本人の都合により退職（帰国）
	安全性の問題で条件を厳しくしているため
	制約が多く手続き等の負担が多い
	製造する際に使用する製造指示書（漢字・ひらがな・カタカナ有）が読めない為
介護（高齢者関係）	外国人からの応募がないため。※複数意見あり
	文化の違い、考え方の違いにより業務に支障が出たため。※複数意見あり
	グループホームでは、介護職員が利用者ご家族様の電話対応や、玄関口での対応をしなければならない時があり、日本語での対応を苦手を感じる外国人介護職員の気持ちを考え今現在雇用していない状況。
	日本人で充足しているため。※複数意見あり
	自己都合により退職。※複数意見あり
	スタッフや利用者様とのコミュニケーションや業務内容を指導していく上で、難しさを感じたため。※複数意見あり

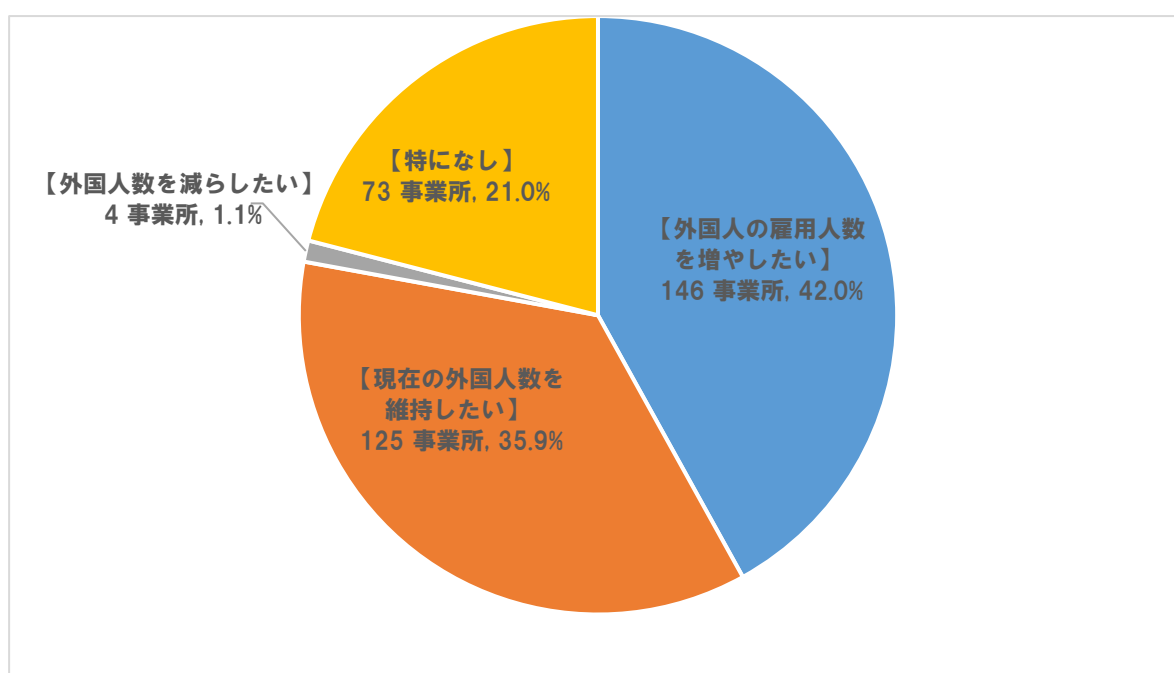
介護（高齢者関係）	面接したときの介護レベルと実際の介護レベルが、あまりにも違った。
建設	・サポートする側の精神的な疲労 ・日本の習慣を身につけようとする意識が希薄
その他 （サービス業、宿泊業等）	業務要件によって外国人雇用が出来ない場合がある。
	雇用した外国人が退職したため
	募集は継続しておりますが応募がありません。

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）

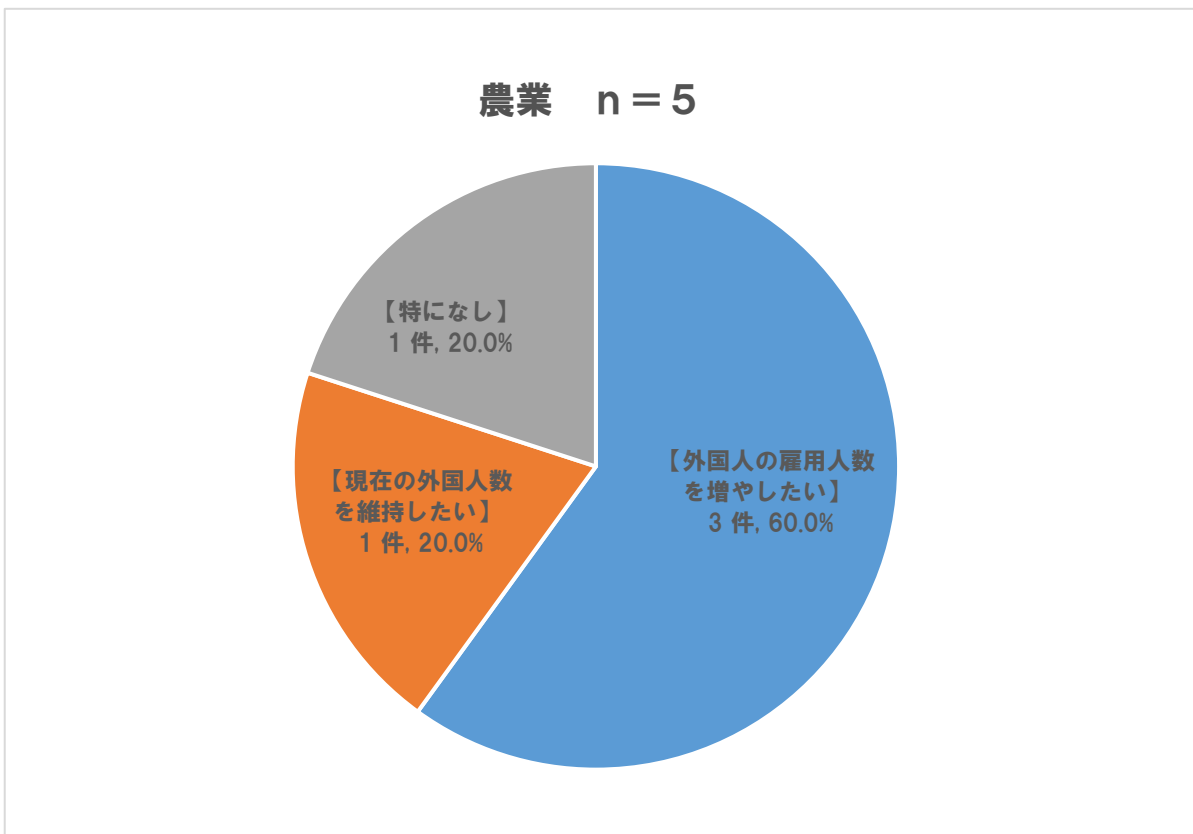
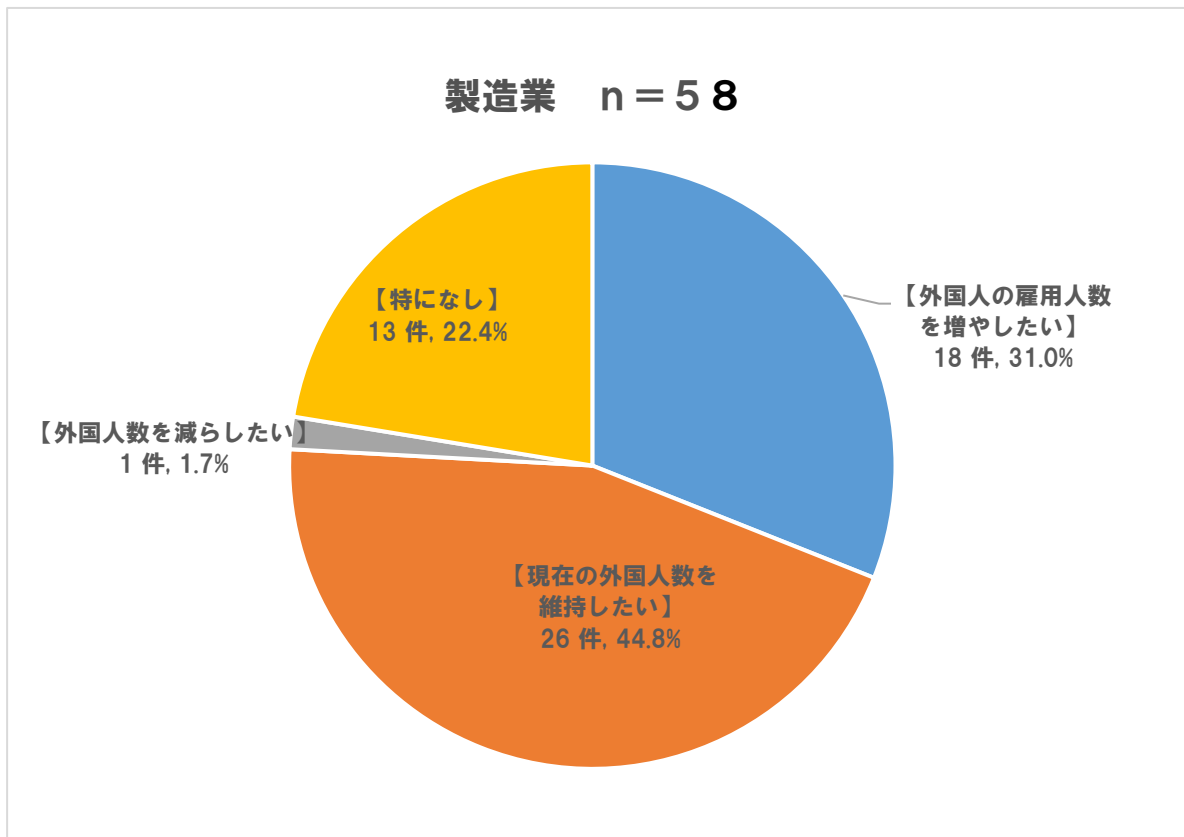
「外国人の雇用人数を増やしたい」が146事業所と最も多く、次いで、「現在の外国人数を維持したい」が125事業所となった。

n = 348

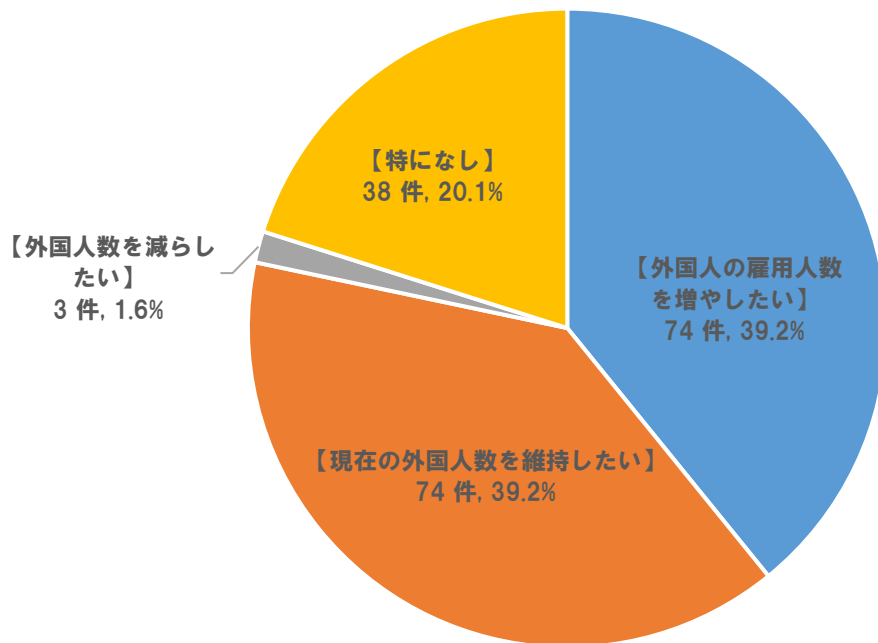


1 - (1) 業種・職種別内訳

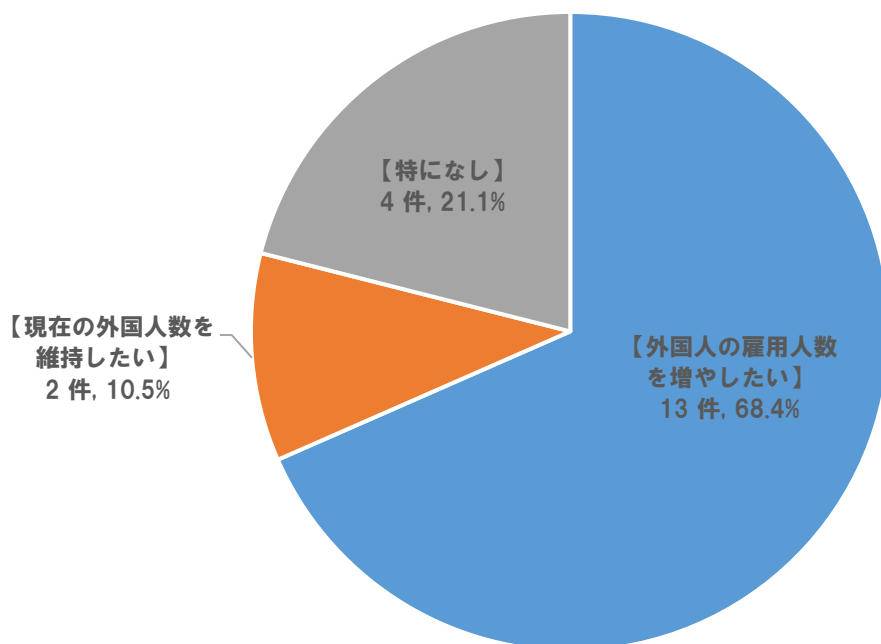
「現在雇用している」と回答した348事業所の内訳



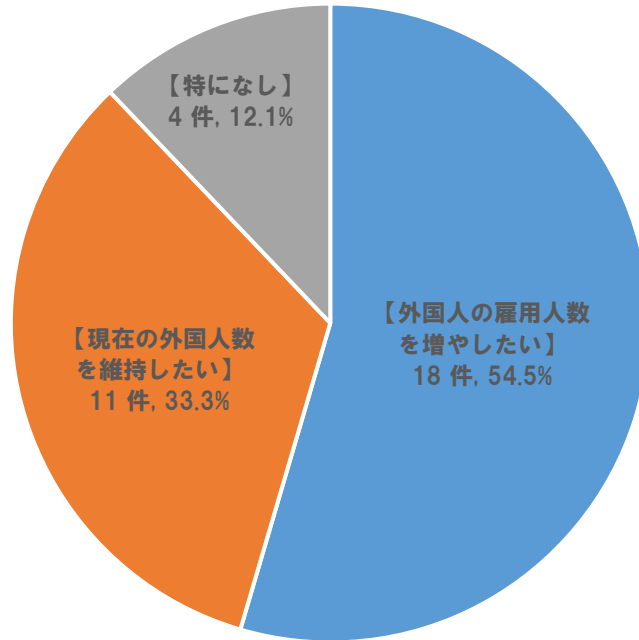
介護（高齢者関係） n = 189



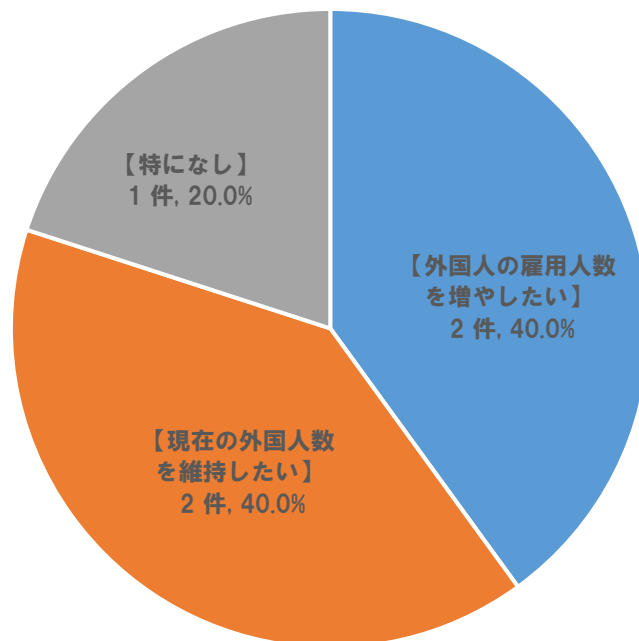
介護（障害者関係） n = 19



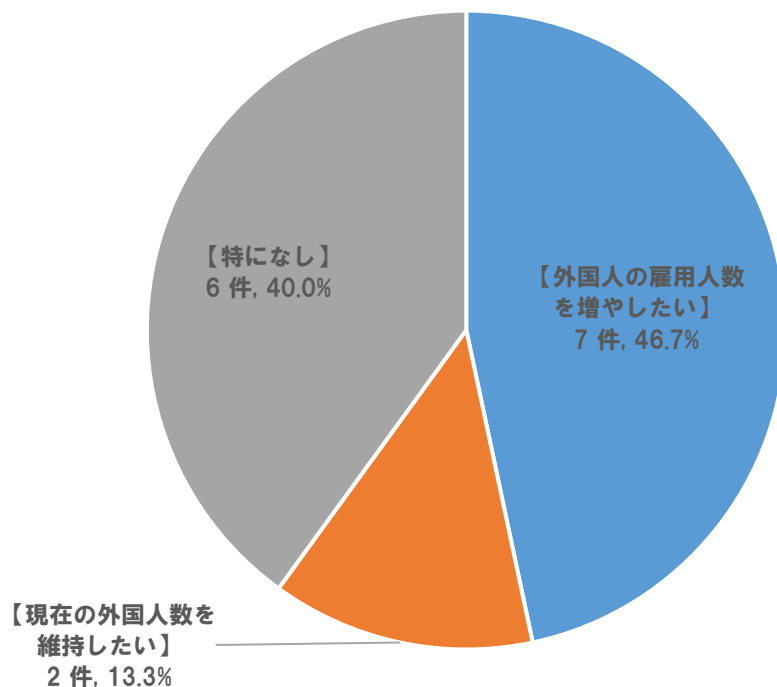
建設 n = 33



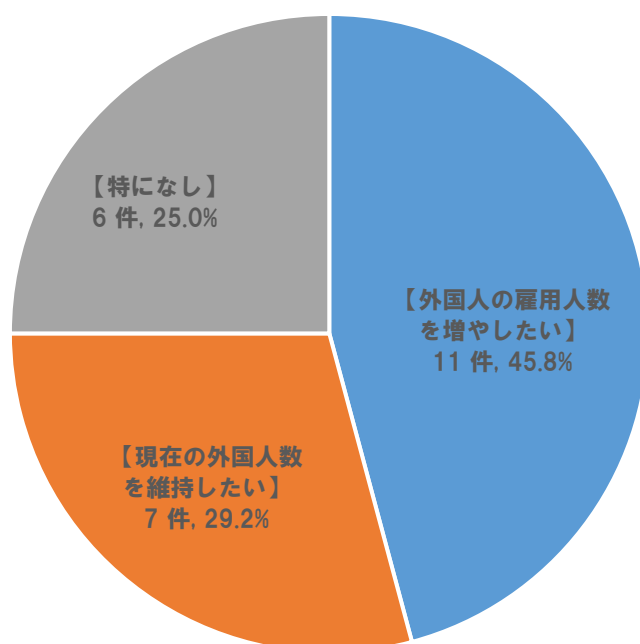
サービス業（宿泊業） n = 5



サービス業（宿泊業以外） n = 15

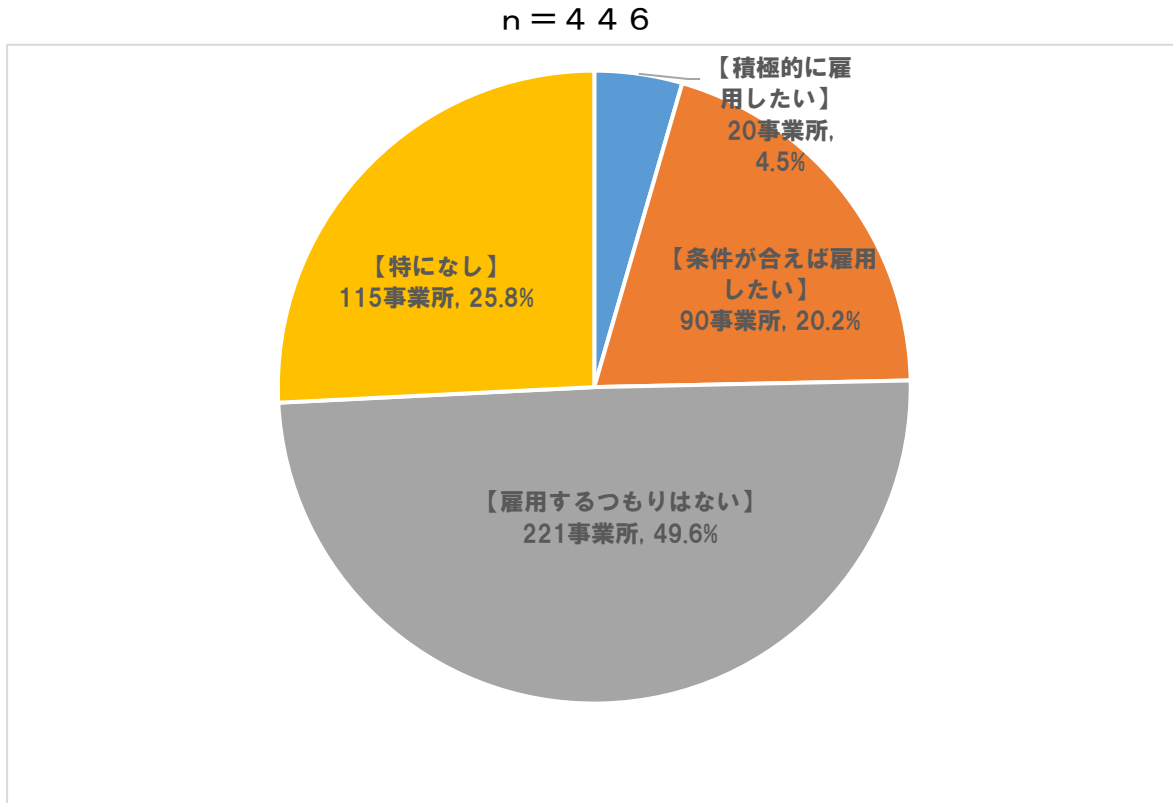


その他 n = 24

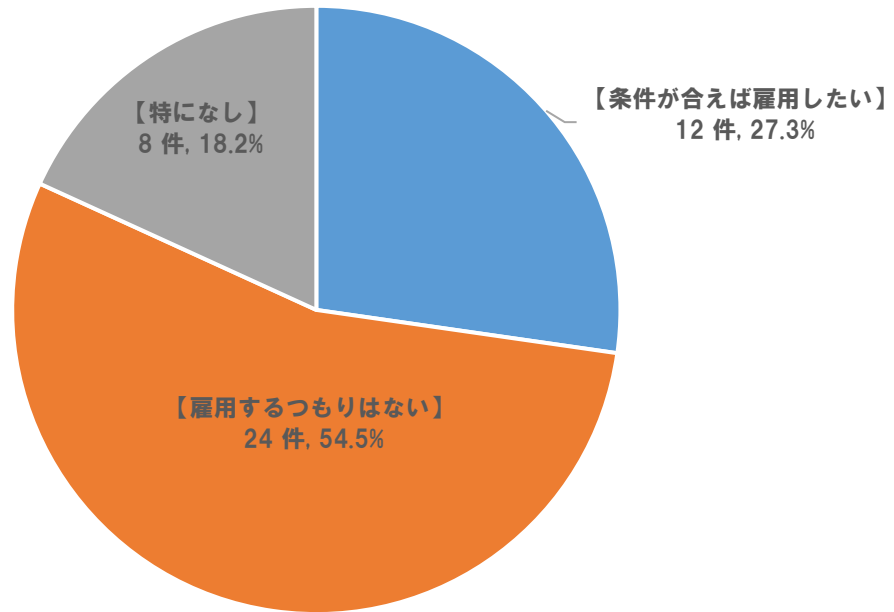


2 今後の外国人の雇用（「現在雇用なし」の事業所の場合）

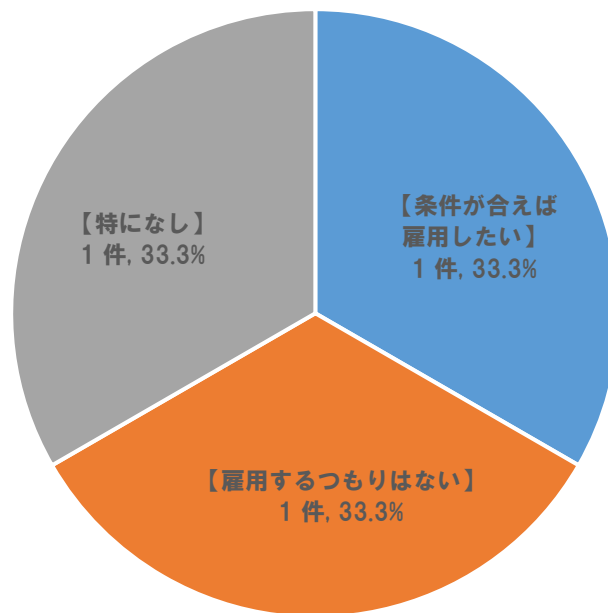
「雇用するつもりはない」が221事業所と最も多く、次いで、「特になし」が115事業所となった。



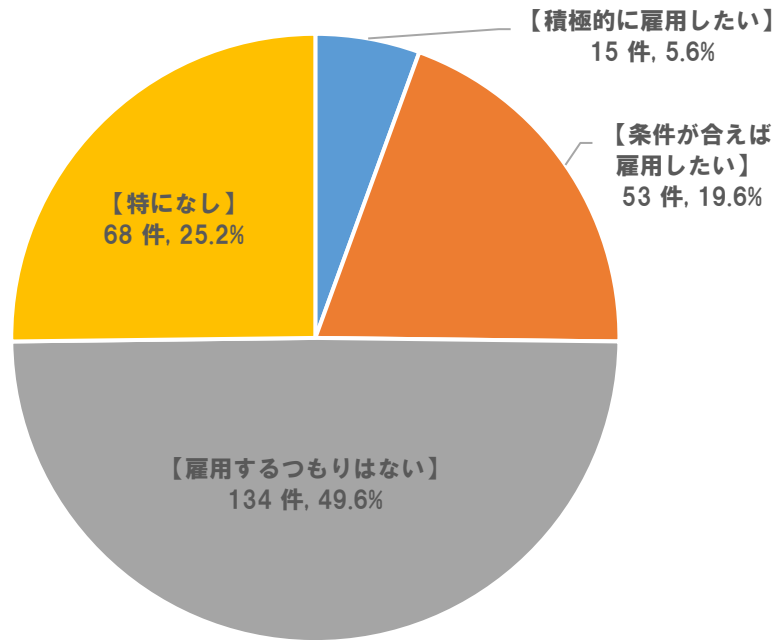
製造業 n = 44



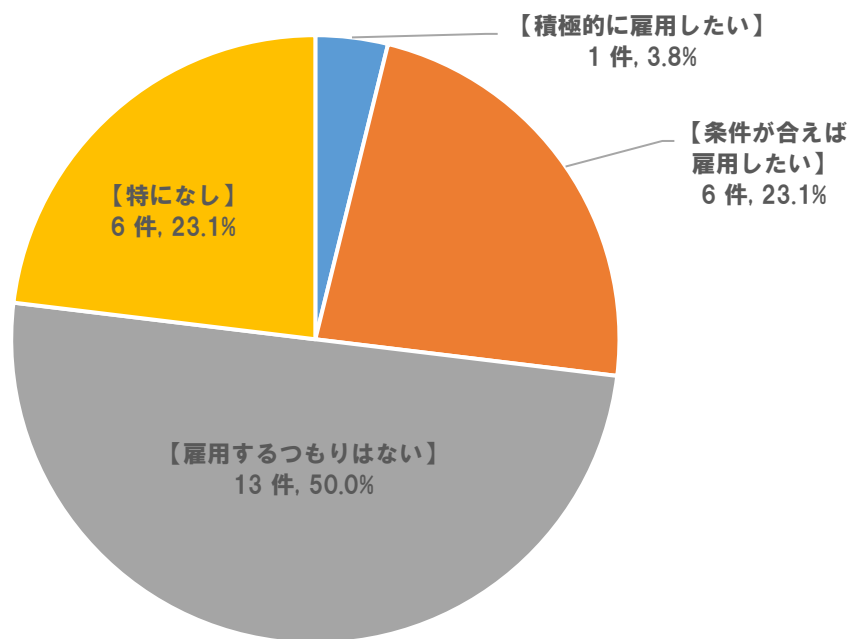
農業 n = 3



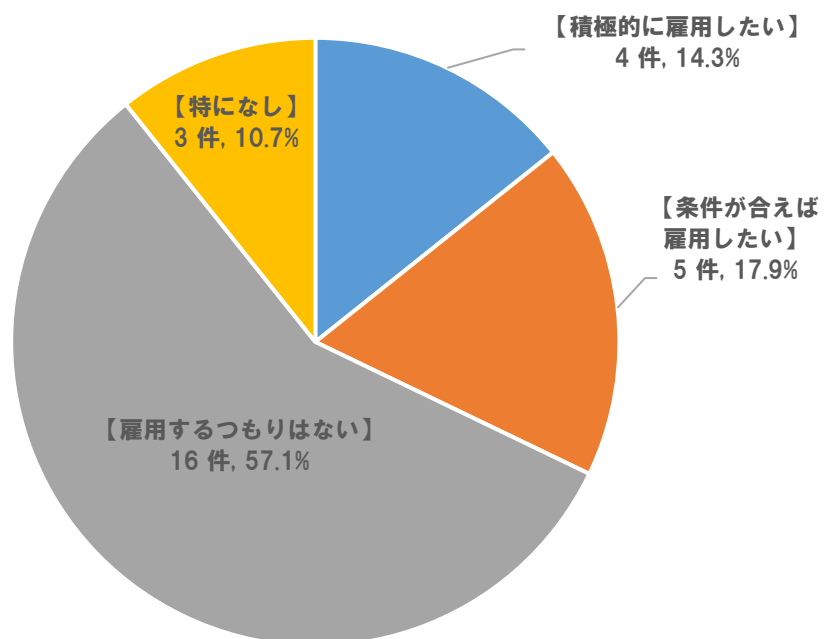
介護（高齢者関係） n = 270



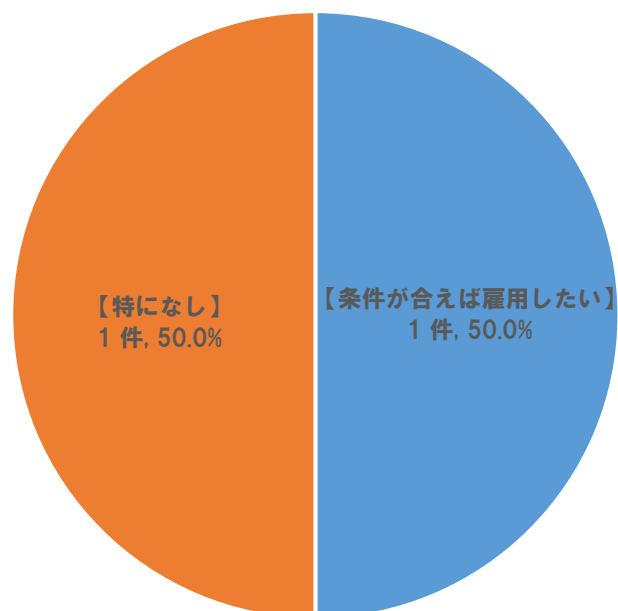
介護（障害者関係） n = 26



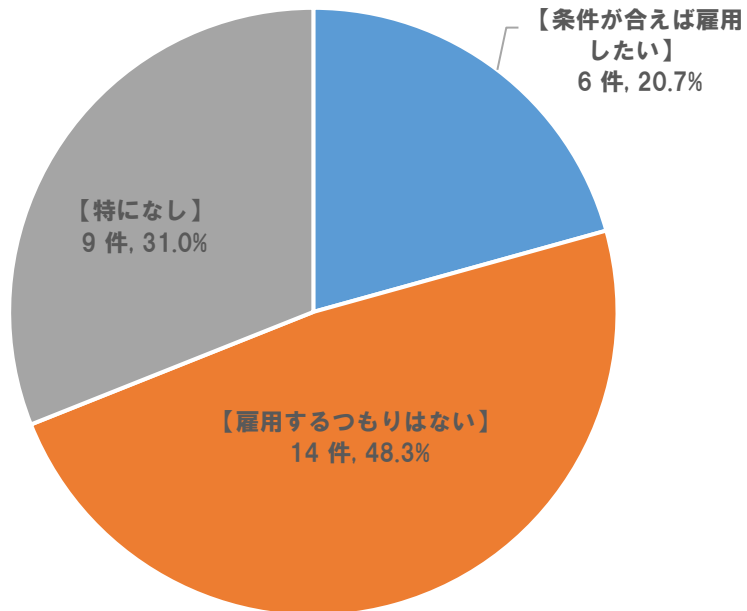
建設 n = 28



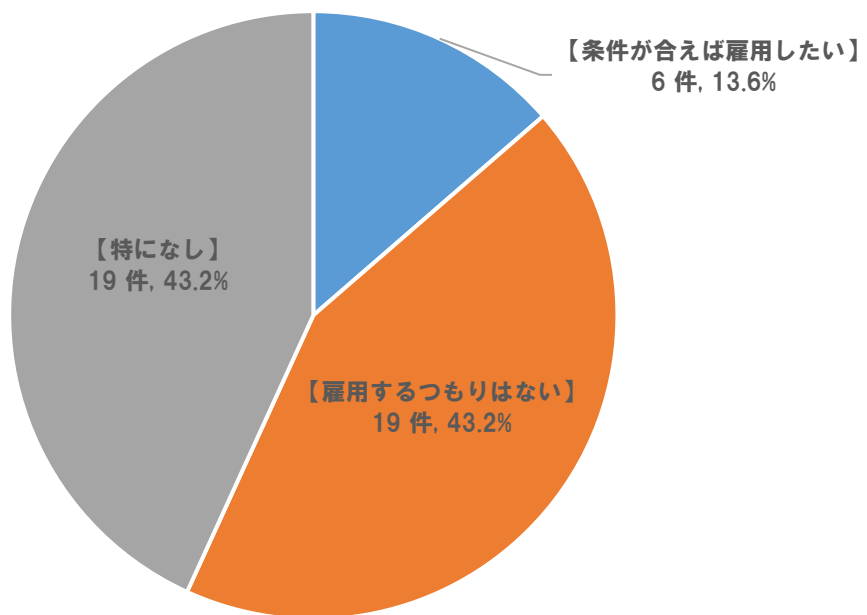
サービス業（宿泊業） n = 2



サービス業（宿泊業以外） n = 29

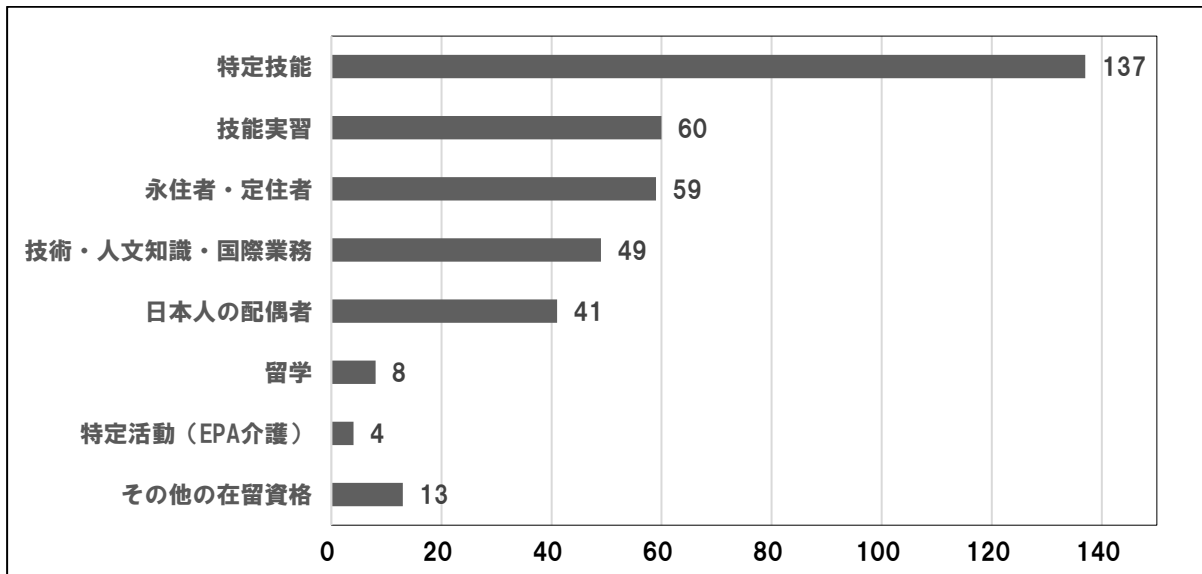


その他 n = 44



3 雇用したい外国人の在留資格内訳（複数回答）

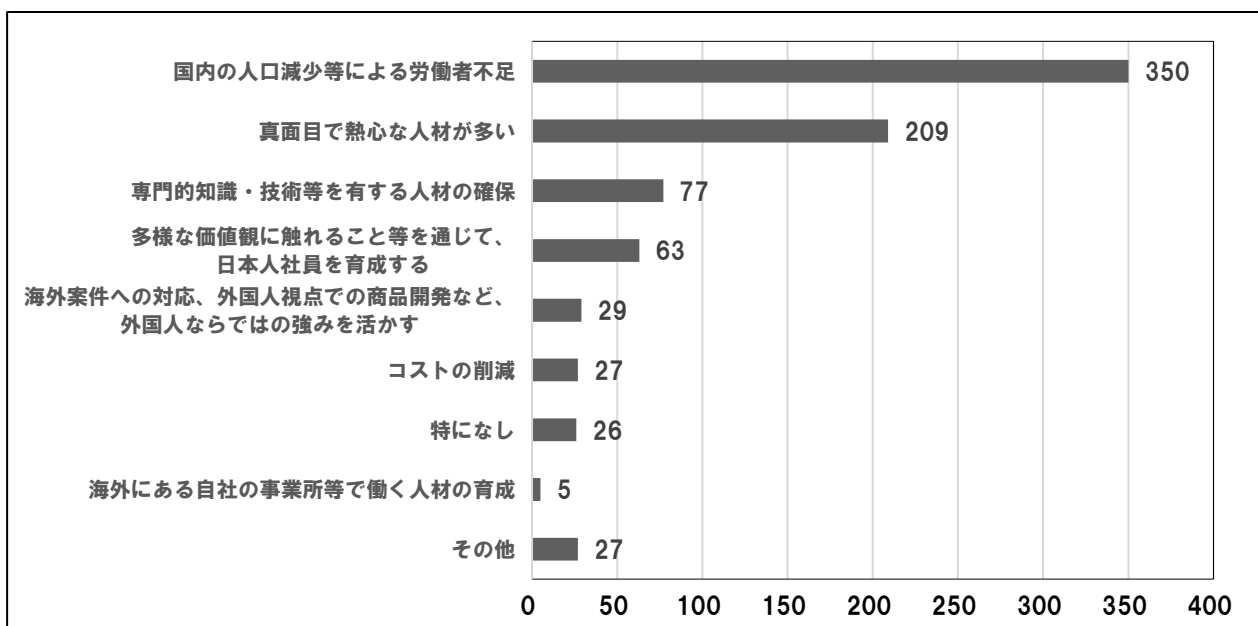
「特定技能」が最も多く、次いで、「技能実習」、「永住者・定住者」の順となった。



※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」、「専門的知識・技術等を有する人材の確保」の順となった。

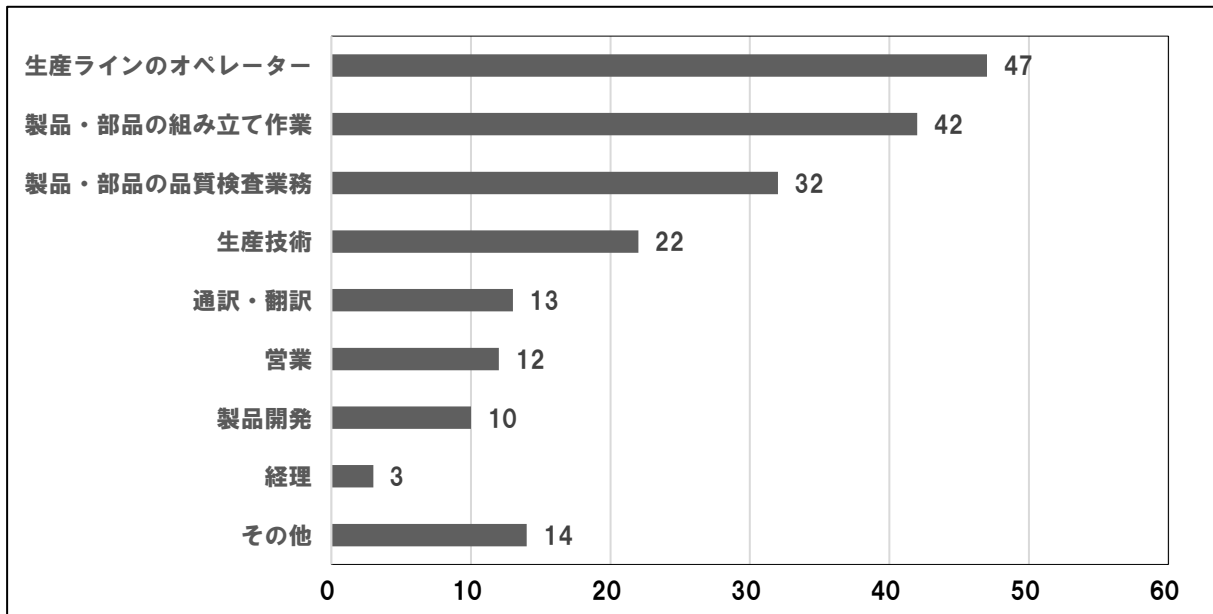


※設問6—1及び6—2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

〔参考〕 個別設問

【製造業】 外国人材に任せたい業務（複数回答）

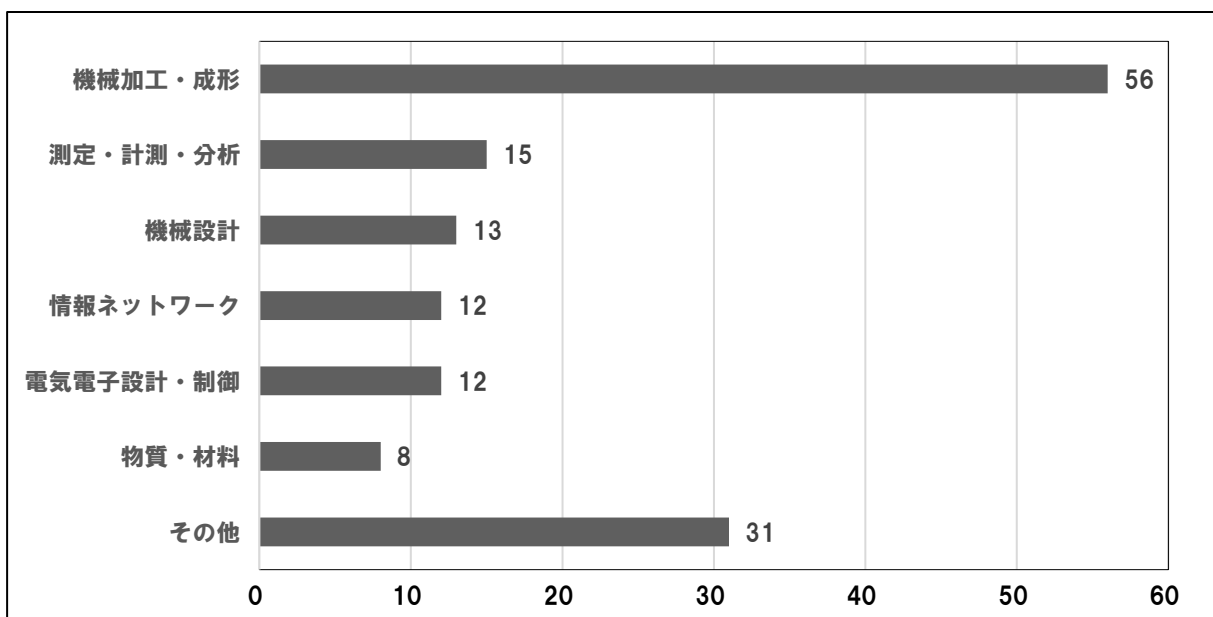
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」、「製品・部品の品質検査業務」の順となった。



※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）

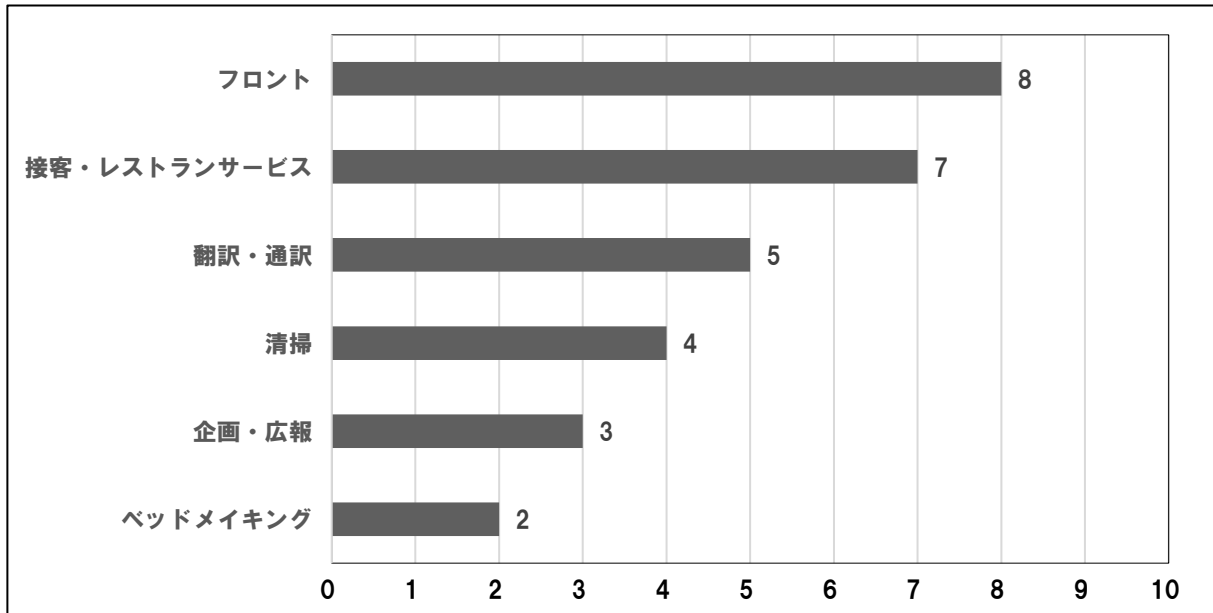
「機械加工・成形」が最も多く、次いで、「測定・計測・分析」、「機械設計」の順となった。



※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」が最も多く、次いで「接客・レストランサービス」、「翻訳・通訳」の順となった。

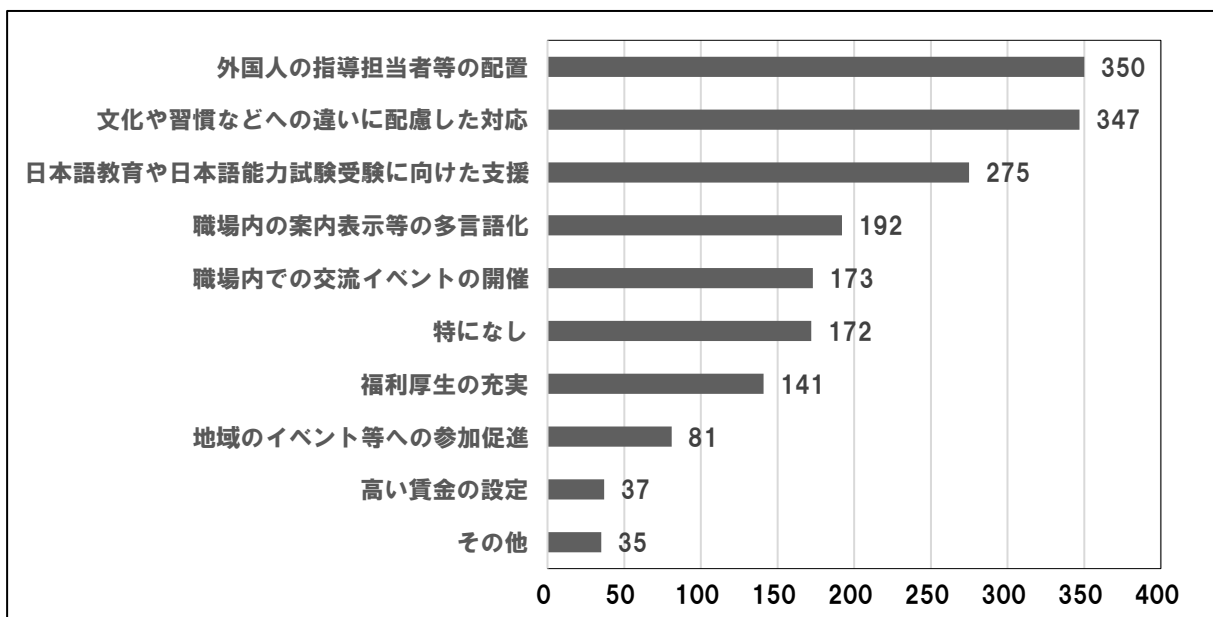


※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

設問7 外国人の雇用における工夫

1 外国人の雇用に当たって工夫した、または工夫したいこと（必須）

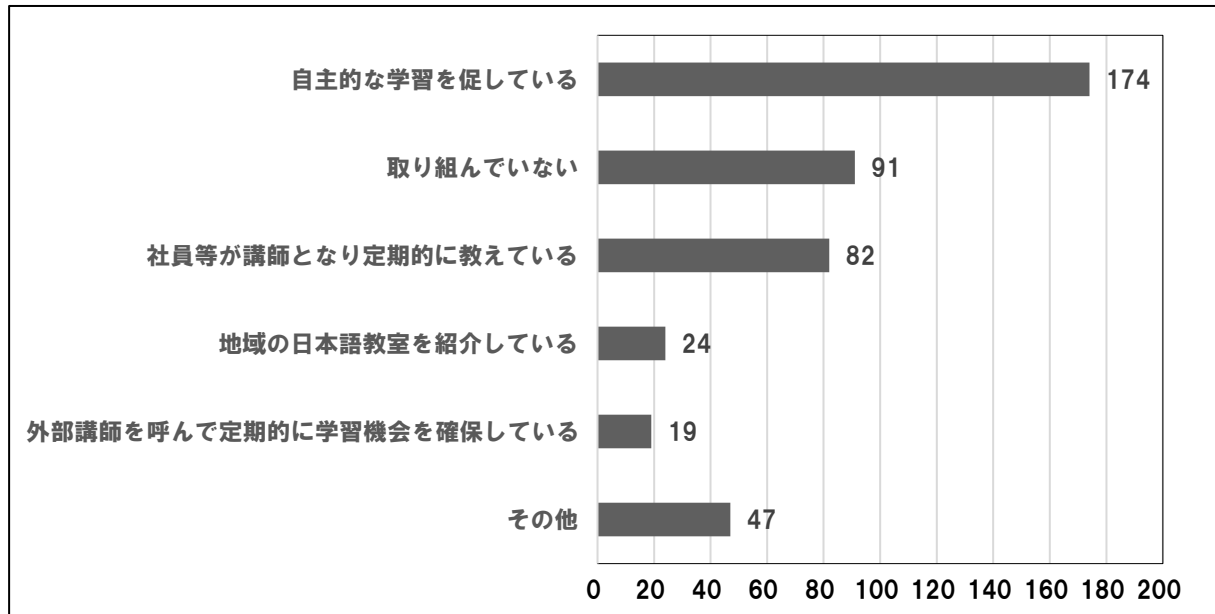
「外国人の指導担当者等の配置」が最も多く、次いで「文化や習慣などへの違いに配慮した対応」、「日本語教育や日本語能力試験受験に向けた支援」の順となった。



（複数回答）

2 雇用する外国人（やその家族）への日本語学習支援

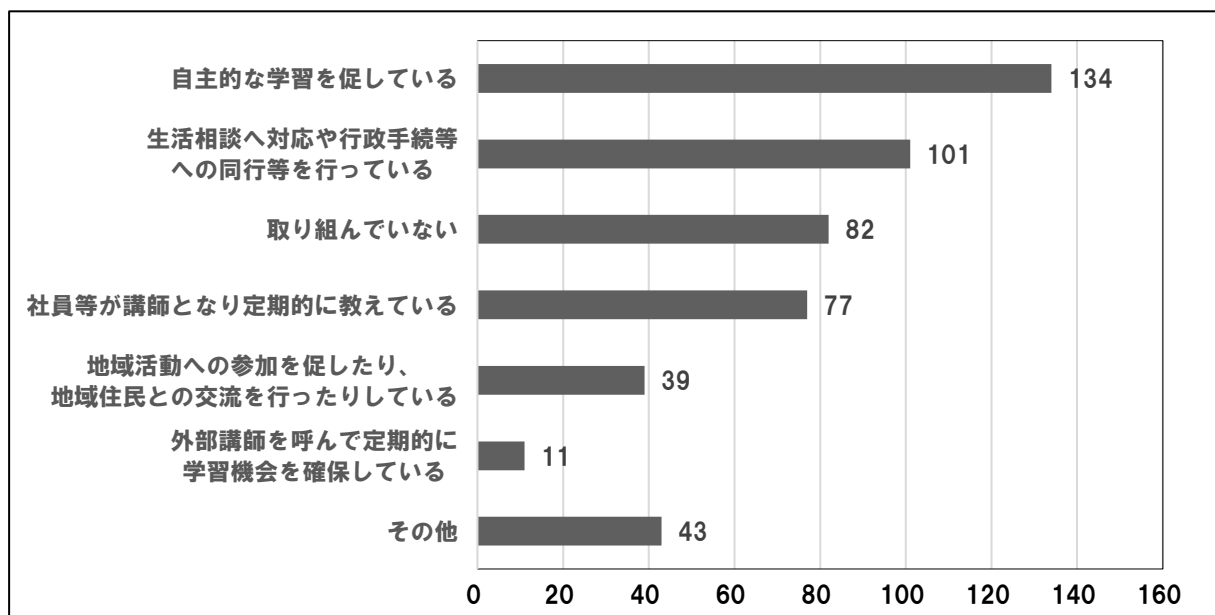
「自主的な学習を促している」が最も多く、次いで「取り組んでいない」、「社員等が講師となり定期的に教えている」の順となった。



(複数回答)

3 雇用する外国人への文化や習慣などの違いに配慮した対応

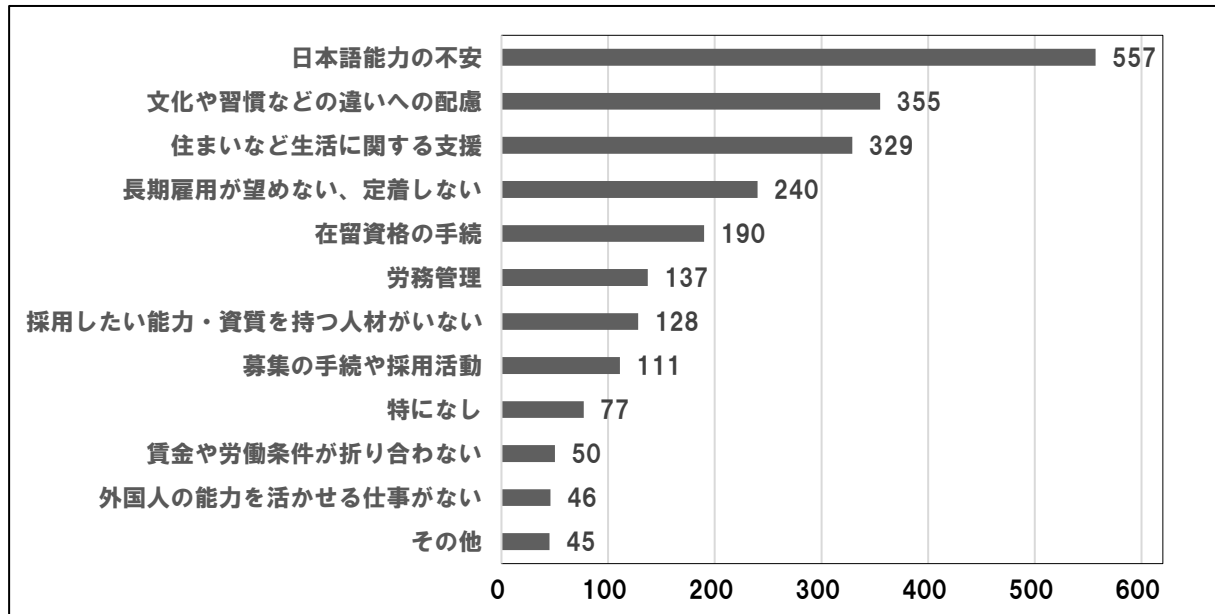
「自主的な学習を促している」が最も多く、次いで「生活相談へ対応や行政手続等への同行等を行っている」、「取り組んでいない」の順となった。



(複数回答)

設問8 外国人の雇用における困難（必須）

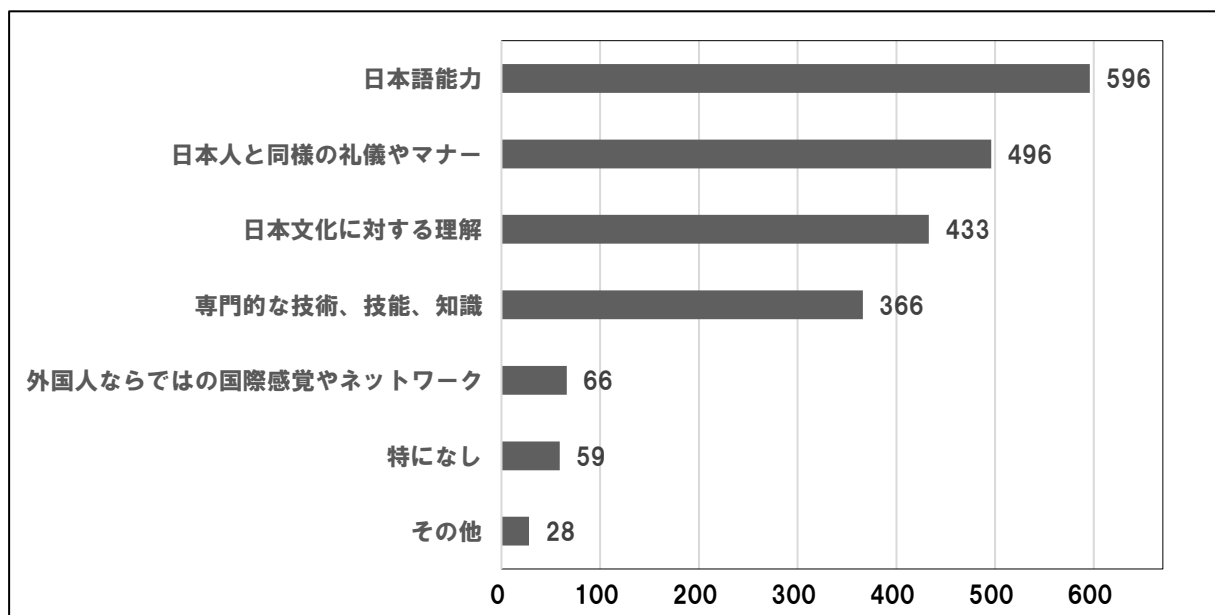
「日本語能力の不安」が最も多く、次いで「文化や習慣などの違いへの配慮」、「住まいなど生活に関する支援」の順となった。



(複数回答)

設問9 外国人に望むこと（必須）

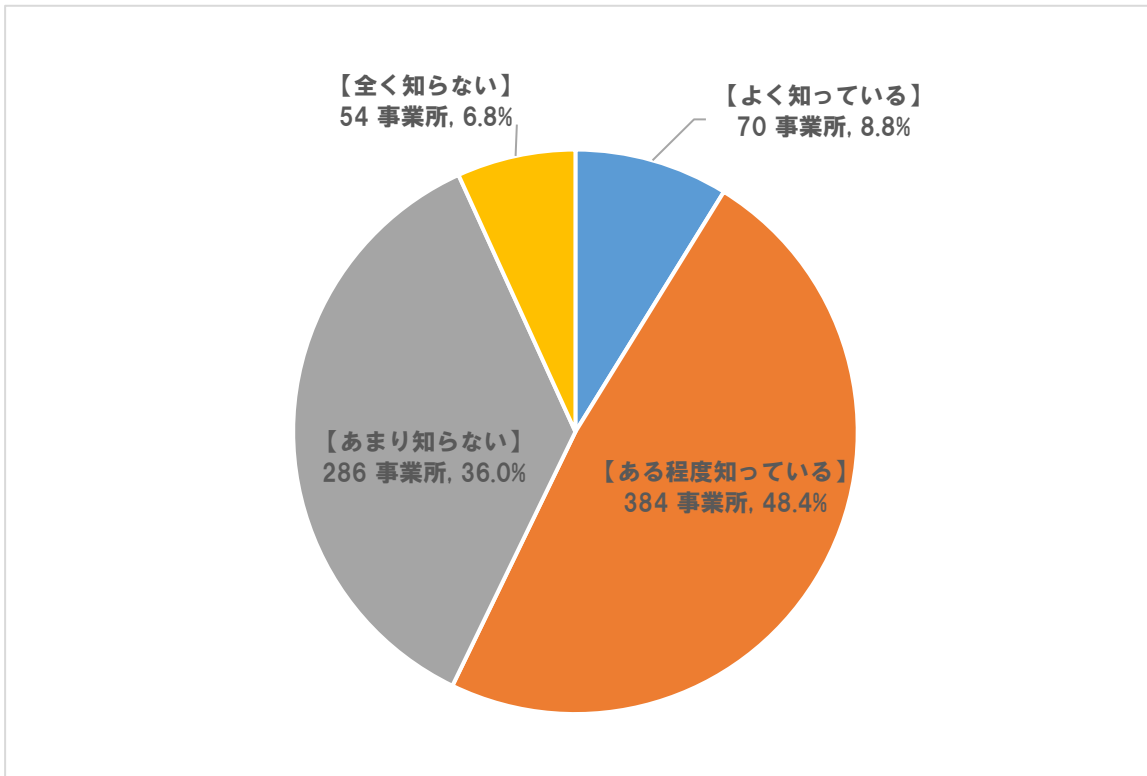
「日本語能力」が最も多く、次いで「日本人と同様の礼儀やマナー」、「日本文化に対する理解」の順となった。



(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 384 事業所と最も多く、次いで、「あまり知らない」が 286 事業所となった。なお、業種・職種別における内訳は別表のとおりである。n = 794



（1つのみ回答）

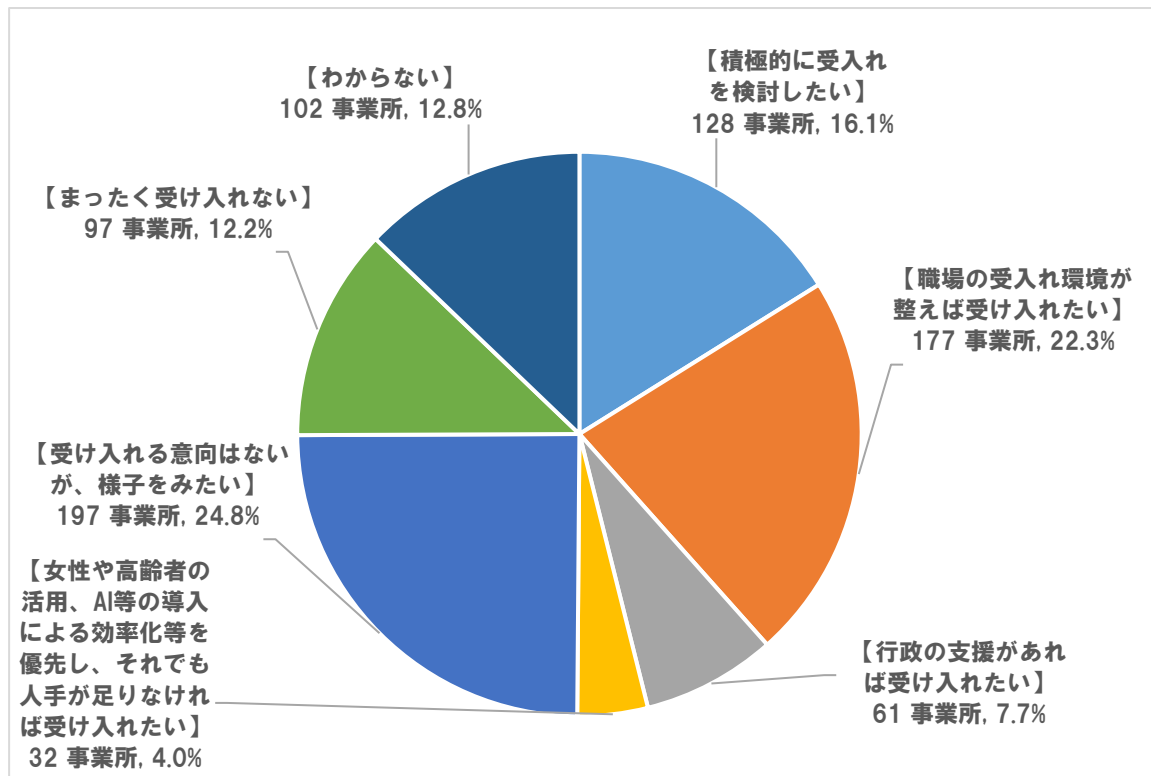
別表 n = 794

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	15	1	35	1	9	—	2	7	70
ある程度知っている	40	3	233	22	31	3	17	35	384
あまり知らない	37	4	165	19	16	3	22	20	286
全く知らない	10	—	26	3	5	1	3	6	54
計	102	8	459	45	61	7	44	68	794

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 197 事業所と最も多く、次いで、「職場の受入れ環境が整えば受け入れたい」が 177 事業所となった。なお、業種・職種別内訳は別表のとおり。

n = 794（1つのみ回答）



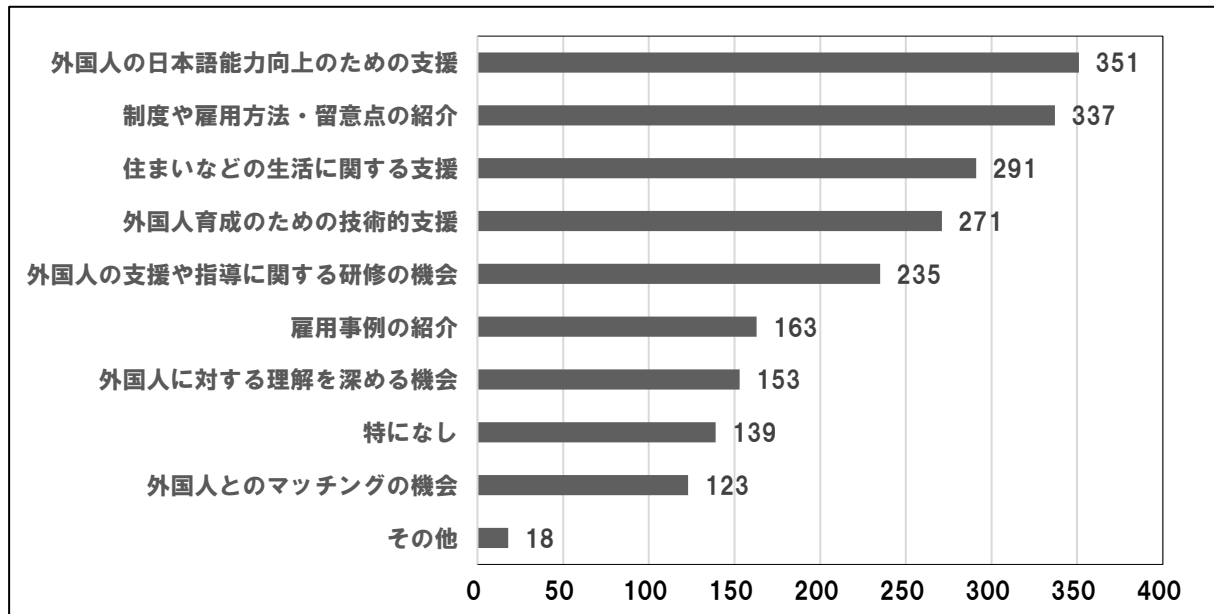
別表 n = 794（複数回答）

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	17	4	78	5	15	—	3	6	128
職場の受入れ環境が整えば受け入れたい	23	—	110	13	10	3	6	12	177
行政の支援があれば受け入れたい	4	1	39	1	8	—	2	6	61
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	3	—	20	1	3	1	—	4	32
受け入れる意向はないが、様子をみたい	24	1	119	13	11	1	13	15	197
まったく受け入れない	18	1	44	4	10	1	11	8	97
わからない	13	1	49	8	4	1	9	17	102
計	102	8	459	45	61	7	44	68	794

設問 12 外国人の雇用に関して必要な支援

1 外国人の雇用に関して必要と思われる支援（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)

2 「外国人の日本語能力向上のための支援（日本語学習関係）」に関して、県（またはその他の機関）に希望する支援 ※自由記述、抜粋

業種・職種	意見
製造業	終業後も通える日本語学校の斡旋もしくは社内への講師派遣。日本語能力向上に悩む外国人の相談窓口など。
	自社での日本語教育の方法について、具体的かつ実践できるセミナーの開催を希望いたします。
	育成就労に制度が変更になった後の日本語能力の修得に向けた支援を希望します。
介護（高齢者関係）	現在、栃木県主催のオンライン研修に参加しています。研修やテキスト代金も無料で、国家試験対策もあり大変充実した内容で外国人職員だけではなく担当職員も満足しております。他に希望する支援を考えると、外国人担当になった職員への研修。具体的には、日本語の教え方の指導や実務の理解を図る指導方法の勉強会があるといいなと感じます。
	定期的、レベルにあった日本語能力向上の為の学習をネットを使って行ってほしい。また、自動翻訳機器の貸し出しや購入の補助、働くにあたって必要な研修の翻訳に必要な費用の助成を行ってほしい。

<p>介護（高齢者関係）</p>	<p>外国人就労者が業務や生活に必要な日本語能力を継続的に向上できるよう、県や関係機関による日本語学習支援を希望します。</p> <p>※複数意見あり</p> <p>具体的には、就労時間に配慮した日本語講座の開催、オンラインで受講可能な学習環境の整備、介護・業務用語に特化した教材の提供などの支援をお願いしたいです。</p> <p>日本語教師の紹介や問い合わせ先の一覧を作成して欲しい（個別で探すのは非常に厳しい）。またN2、N3等のレベル、クラス分けを行い、研修の開催を自治体で行って欲しい。</p> <p>現在の「にほん語でかいご」のオンライン研修の開催継続を希望します。とても効果的なプログラムで、参加している外国人の日本語能力が向上しています。※複数意見あり</p> <p>現在、現場職員が日本語指導他（病院受診の付き添いなど）の支援に追われ、業務負担が増大しています。この解消のため、外部講師の派遣費用や学習への金銭的補助を強く希望します。</p> <p>学習内容は言葉だけでなく、日本の伝統やマナー、相手を思いやる心といった文化理解を重視してください。日本文化を深く理解し、周囲に優しく接することができる外国人が増えることは、職場の環境改善だけでなく、地域全体の安心と共生に繋がります。公的支援で経済的・時間的ハードルを下げ、外国人が定着できる仕組みづくりを期待します。</p> <p>外国人職員の日本語能力向上については、一般的な日本語学習だけでなく、介護・福祉現場に即した実践的な日本語研修の実施を希望します。</p> <p>具体的には、介護記録や申し送り、利用者対応に必要な日本語を学べる研修や、事業所内で受講できる出張型・オンライン型の日本語支援があると大変助かります。</p> <p>また、外国人職員だけでなく、日本人職員向けの「やさしい日本語」に関する研修や、日本語学習にかかる費用への補助制度も併せて希望します。</p> <p>仕事しながら通える休日や夜間帯の日本語教室を開催してほしい</p> <p>外部の学習では開催の日時が固定されていてシフト勤務の実習生を継続的に参加させることが職員の配置上なかなか難しい状況。柔軟な形での支援があれば活用したい。</p>
<p>介護（障害者関係）</p>	<p>定期的に日本語講座を開催していただき、福祉事業に関する専門用語等の教育もお願いしたい。</p>
<p>建設</p>	<p>日本語をマスターするための、リモート教育（単位制で、日本語能力検定合格で報奨金授与）が有ると良いと思います。</p> <p>職務上、書類作成等の業務も求められるため、話すだけではなく、書く（パソコン入力）能力の向上を目的とした支援を希望します。</p>

農業	異多文化理解に詳しい日本語教師専門家が支援者として活動できる環境整備を希望する。ボランティアや非常勤日本語教師に頼ることなく、日本語専門家の地位向上に注力願いたい。
	webによる日本語の講習など
サービス業 (宿泊業以外)	日本語研修会の実施、日本語講師の派遣など。
その他(倉庫業)	例えばですが、介護福祉士国家取得できた海外人材と、入国してこれから取得に取り組んでいる海外人材とのコミュニティの場があると良いと感じます。また、採用側の方たちも同行し、意見交換できる場があると、より良いかと感じています。
その他(運輸倉庫業)	ビジネス向け日本語と日本的な考え方やルールの理解を深める継続性のある講習開催

3 「外国人に対する理解を深める機会、住まいなどの生活に関する支援（文化や習慣などの違いへの対応関係）」に関して、県（またはその他の機関）に希望する支援 ※自由記述、抜粋

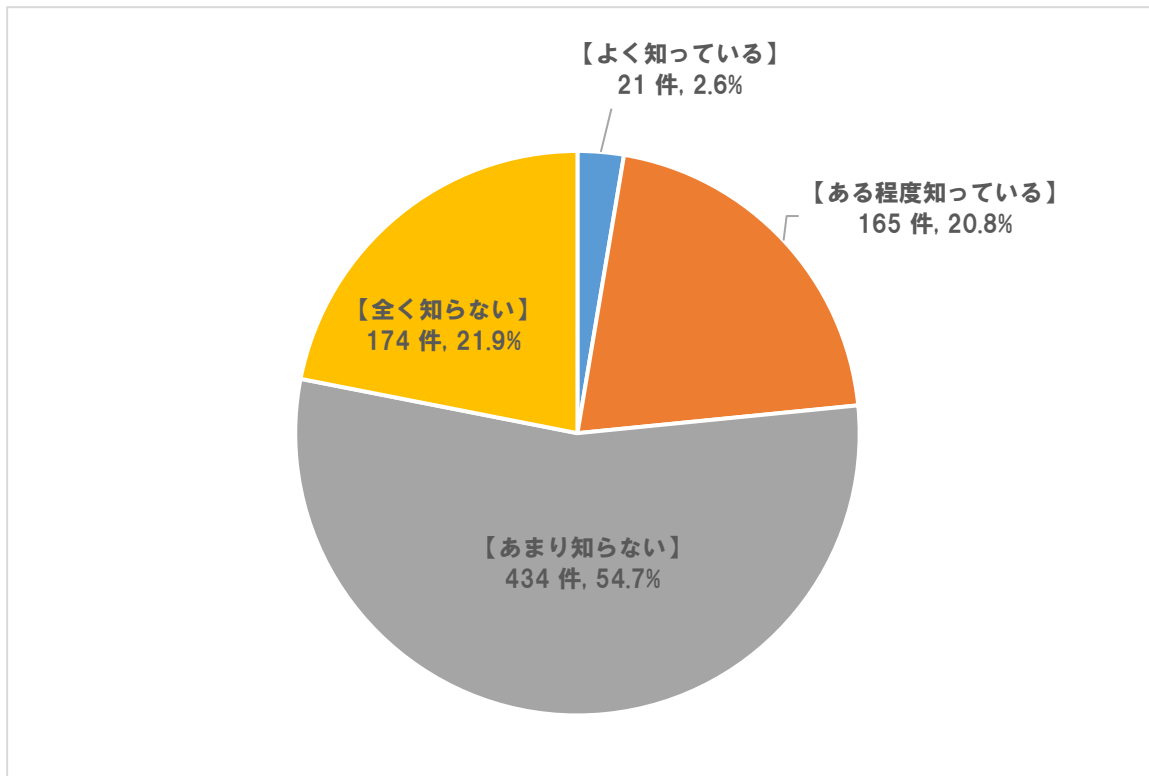
業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	外国（国によって違う）の生活習慣、日本の生活を知ってもらうためのテキストの配布 ※複数意見あり
	訪問介護の移動の際の車の運転について、外国人の運転免許や運転技術の支援が必要と感じる。※複数意見あり
	各国の生活習慣の違いや宗教観、政治感覚や簡単な歴史、情勢について学ぶ機会が欲しい。また、生活習慣にどうしても対応しなければならない場合の助成を行ってほしい（お祈り場所確保の為の費用等）。
	外国人に対し、日本語能力の向上だけでなく、日本の文化や習慣、礼儀、作法等が習得できる研修支援をして欲しい。また、受入れる日本人側も外国人に対する理解（文化、宗教、習慣、食の違い等）を深める研修等の支援をして欲しい。
	定期的な交流会があると良いと思います。（市町村単位）
	お子さんがいた際の学校入学の際の支援など
	住まい・生活に関する支援に対して、少し県や市の補助があるといいなと思います。
	外国人受け入れに関して、特に住環境、賃貸契約、金融機関との交渉、保証人制度等、アパート等の賃貸契約や給与、雇用保険、健康保険加入手続きなど、どのような流れで雇用契約までもっていけばよいのか、雇うまでの手順講義や具体的な窓口支援があれば雇用に関するハードルが下がるかと思っています。
	外国人が借りられる賃貸物件が少ないため、物件の紹介などの支援があると助かると思います。

<p>介護（高齢者関係）</p>	<p>1. 文化・習慣の違いに関する研修や情報提供 県主催の「多文化理解研修」や、外国人の文化・宗教・生活習慣に関する分かりやすい資料の提供。</p> <p>2. 住まいの確保に関する支援 外国人が入居しやすい住宅の紹介や、保証人確保の支援制度の整備。</p> <p>3. 生活相談窓口の充実 行政手続き、医療、子育て、税金など、生活全般を多言語で相談できる窓口の拡充。</p> <p>ボランティアなど地域とコミュニケーションがとれる場所を用意する 表示するピクトグラム等の増加を促進させ、慣れてくるまでの不安の解消をすると良い。（行政等の掲示物だけではなく）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人が賃貸住宅を借りにくい現状があるため、不動産事業者との連携による物件紹介、契約内容の多言語説明、保証人に関する相談支援などを県がコーディネートしてほしい。 ・来日直後の外国人が、ゴミ出しのルール、公共交通機関の利用、医療機関の受診方法、災害時の対応などを理解できるよう、母国語ややさしい日本語による生活ガイドや説明会の実施。 ・生活上の困りごとや文化・習慣の違いによる職場・地域でのトラブルについて、母国語またはやさしい日本語で相談できるワンストップ窓口を整備。
<p>介護（障害者関係）</p>	<p>外国人材を採用することに関して地域の方々に理解していただけるよう、啓発的な取り組みをお願いしたい。</p> <p>文化や宗教、生活習慣の違いを学ぶ研修会や交流イベントを定期的で開催してほしい。相互理解が進むことで、誤解やトラブルの予防につながると思う。</p> <p>地域生活でのゴミ出し、交通ルール、医療機関の利用方法、防災などを多言語で説明する仕組みもあるとよい。</p>
<p>建設</p>	<p>文化や生活習慣の違いを理解するための研修機会や、住まい・生活面について相談できる窓口などの支援を希望します。</p> <p>田舎町のため外国人向け住まいや生活環境が整っていないことが多いので、各自治体で講習会などの開催を行って欲しい。</p>
<p>サービス業（宿泊業）</p>	<p>外国人スタッフが家族を帯同することがあるので、住宅の紹介と家賃補助をお願いしたい。</p>

設問 13 育成就労制度に関して

「あまり知らない」が 434 件と最も多く、次いで「全く知らない」174 件、「ある程度知っている」165 件の順となった。

n = 794 (1つのみ回答)



①自由意見（育成就労制度に関して）※抜粋

業種・職種	意見
製造業	育成就労制度については、日本語能力が必要となる為に受入側もメリットがあるが、当然それに伴う教育の負担があるのでその辺の見極めが重要になってくると思われます。
介護（高齢者関係）	受け入れ企業で3年間就労しながら即戦力となるよう育成する、とのことだが、スタート時の日本語能力に不安を感じる。 他にも日本の生活や習慣なども全く知らない状態に来ることになるのか？そうした方への指導は一般のところでは厳しいのではないかとと思う。
	技能実習制度においては、受入れ前の日本語能力は任意であったが、育成就労制度においては、就労開始前の日本語能力（最低N5相当）が必要となるため、どのように対応すべきか不安である。
	技術指導等行ったとしても一定期間の経過により転職が可能であり、教えた時間が無駄になるケースも考えられる。 働き手が働きやすい環境（特にソフト面で）を作り出していけるのか心配

介護（高齢者関係）	配。宗教や文化教育等それらの違いを受け入れて行くのはなるべく早い段階からの教育が必要だと思う。
	育成就労は教育が前提となっていると認識しています。各事業所への依存が大きくなり育成に差が出てしまうのではないかと思いますし、小規模の事業所ではそこまでの余力があるのか不安です。
	実習制度が廃止され、外国人の技能向上に向けた取り組みをすることは良いことだと思います。 人材確保の為、優秀な人材が数多く育成され、できれば事業所に残ってもらえることが望ましいと思います。
介護（障害者関係）	働いてくれる外国人材の方々の意思ではあるが、転籍については不安がある。採用までのコストも考えた場合、ある程度の就業見込みを確定できないという不安が大きい。
建設	資格が必要な業務において、育成就労制度が現場実態に合った形で運用されるのか、具体的なイメージが持ちにくいと感じています。
	育成就労制度に関する講習会等を各自治体で開催してほしい。
農業	職場への定着率の向上のための支援。監理支援機関の適切な運用がされているか。
	受け入れる側としては、日本語能力がどの程度あるのかという点が不安です。 賃金格差による都市部への労働力の集中が起きないか、不安です。
サービス業 （宿泊業以外）	社会で仕事をするのであれば日本語能力がN5相当では、低すぎると思える。 社会生活レベルであるN1～N3相当でないと、作業指示などに不安が残る。
その他（医療）	病院においては看護補助で入職された場合、患者様の配膳時の名前間違いや検査等の介助で患者取り違えがないようN5以上の日本語能力が必要と思われる。
その他 （事業協同組合）	育成就労制度の目的から考えれば日本語能力を向上させることは理解できるが、ハードルを上げすぎると育成就労を希望する候補者がさらに少なくなることが心配である。

②自由意見（その他）※抜粋

業種・職種	意見
製造業	地域社会のメンバーとして外国人材を受け入れる機運が上がってくればと思います。
	在留資格が技術・人文知識・国際業務の業務内容の緩和をしていただくと助かります。大学や専門学校のたいていの留学生は卒業後、在留資格が技術・人文知識・国際業務になると思われますが、当社のような部品加工の製造業では技術・人文知識・国際業務の資格ではワーカーとして就労することが難しいため。
介護（高齢者関係）	日本で働く外国人のコミュニティ等（地域単位で）があると、日本に来る不安が少し軽減されるのではと思う。
	現在あるのかもしれないが、情報がないため分からない。
	制度や実際に採用している企業の現状などの情報発信をお願いしたいです。
	人員が足りず、外国人の雇用を導入するとしても、その方を指導するスタッフの確保が困難です。日本語が上手く通じなかった場合の対応や、記録の書き方の指導と確認作業、緊急時の対応等、様々な場面で課題がでてくると思うため、スタッフにゆとりがないと困難です。
	外国人に対する理解を得るには地域性もあると思いますが、受け入れたくないと思う従業員もいます。 業種、分野にもより課題も多いと思います。良い方向に進むこと期待しております。
建設	受け入れ側も環境づくりや人材育成・確保に向けての努力すること。また助言アドバイスサポートを、窓口となる紹介先と県からの支援協力をお願いしたい。
	募集掛けても連絡さえ来ない現況で外国人労働者に期待はあります。外国人労働者の日本語の理解力も必要ですが、会社側にも外国人労働者が安心して仕事ができるよう理解と受け入れが必要だと思えます。
	中小企業でも活用しやすい、分かりやすい制度と支援の充実を期待します。