

# 外国人の雇用に関するアンケート集計結果報告書（目次）

令和3（2021）年6月2日

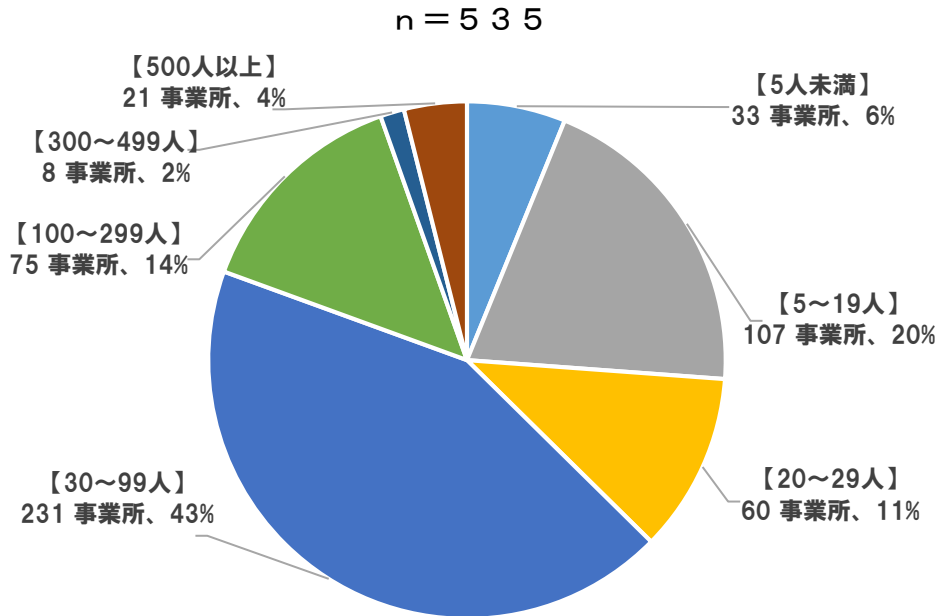
とちぎ外国人材活用促進協議会

設問1	事業所規模（従業員数）	1
設問2	業種・職種	1
個別設問	【製造業】具体的な職種	2
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	2
設問3(1)	外国人雇用の有無	3
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）	13
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）	17
設問6(3)	雇用したい内訳（6(1)「外国人の雇用人数を増やしたい」及び(2)「積極的に雇用」「条件が合えば雇用」の場合）	19
設問6(4)	外国人を雇用する理由（6(1)及び(2)「積極的に雇用」「条件が合えば雇用」の場合）	19
個別設問	【製造業】外国人材に任せたい業務	20
個別設問	【製造業】外国人材に求める技能・技術	20
個別設問	【宿泊】外国人材に求める技能・技術	21
設問7	外国人の雇用における工夫	22
設問8	外国人の雇用における困難	22
設問9	外国人に望むこと	23
設問10	特定技能制度について	24
設問11	「特定技能」外国人受入れの意向の有無	25
設問12	外国人の雇用に関して必要な支援	26
設問13	コロナ禍における外国人の雇用について	26
自由意見		27

# 外国人の雇用に関するアンケート集計結果報告書

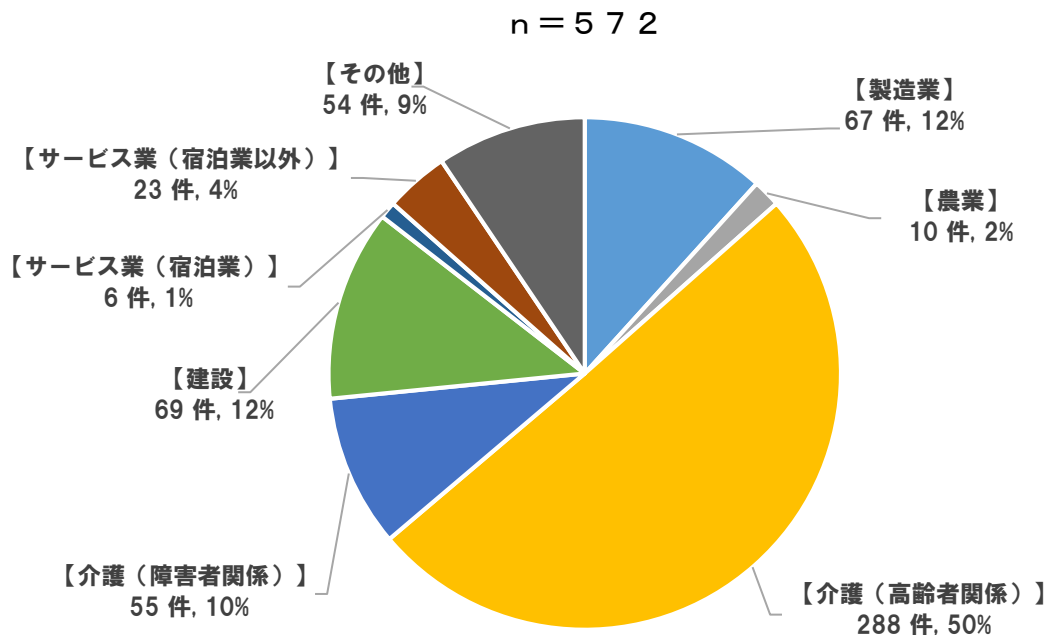
## 設問1 事業所規模（従業員数）（1つのみ回答）

従業員数 30～99 人の事業所が 231 件と最も多く、次いで、5～19 人の事業所が 107 件となっている。



## 設問2 業種・職種（複数回答）

介護（高齢者関係）が 288 件と最も多く、次いで、建設が 69 件となっている。



〔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、プラスチック製品製造業の13件となっている。

ア 食料品製造業	5	シ なめし革・同製品・毛皮製造業	-
イ 飲料・たばこ・飼料製造業	-	ス 窯業・土石製品製造業	2
ウ 繊維工業	-	セ 鉄鋼業	5
エ 木材・木製品製造業(家具を除く)	-	ソ 非鉄金属製造業	3
オ 家具・装備品製造業	1	タ 金属製品製造業	17
カ パルプ・紙・紙加工品製造業	1	チ はん用機械器具製造業	2
キ 印刷・同関連業	1	ツ 生産用機械器具製造業	5
ク 化学工業	2	テ 業務用機械器具製造業	4
ケ 石油製品・石炭製品製造業	-	ト 電子部品・デバイス・電子回路製造業	1
コ プラスチック製品製造業(別掲を除く)	13	ナ 電気機械器具製造業	4
サ ゴム製品製造業	-	ニ 情報通信機械器具製造業	1

(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114件と最も多く、次いで、特別養護老人ホームの110件となっている。また、障害者施設のうち、就労継続支援が25件と最も多く、次いで、生活介護及びその他が22件となっている。

(高齢者)

特別養護老人ホーム	110
介護老人保健施設	43
養護老人ホーム	8
軽費老人ホーム	14
認知症高齢者グループホーム	31
有料老人ホーム	33
サービス付き高齢者向け住宅	24
デイサービス	114
訪問介護	45
小規模多機能型居宅介護	13
その他	73

(障害者)

共同生活援助	14
生活介護	22
自立訓練	4
宿泊型自立訓練	-
就労移行支援	6
就労継続支援	25
施設入所支援	10
短期入所	14
その他	22

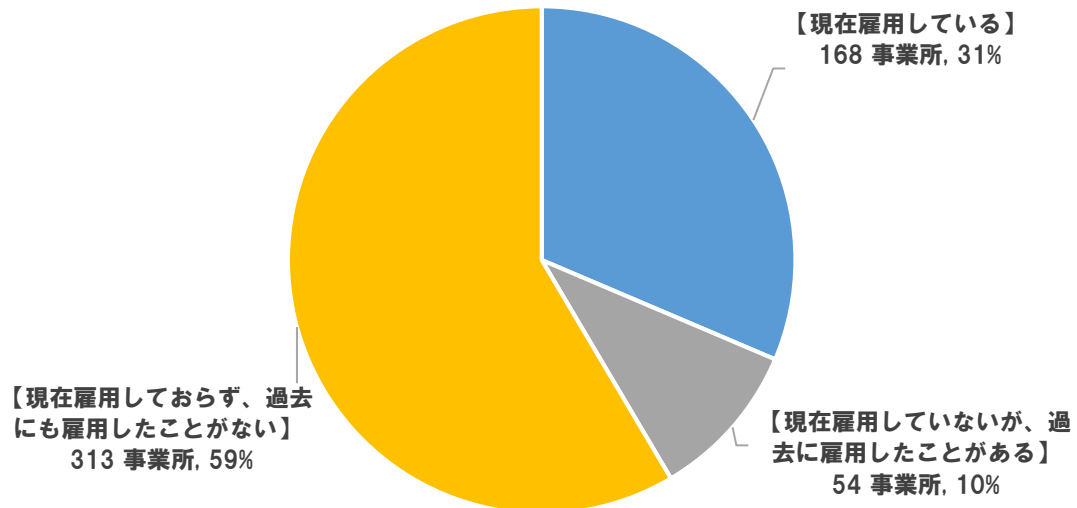
(複数回答)

### 設問3

#### 1 外国人雇用の有無 (1つのみ回答)

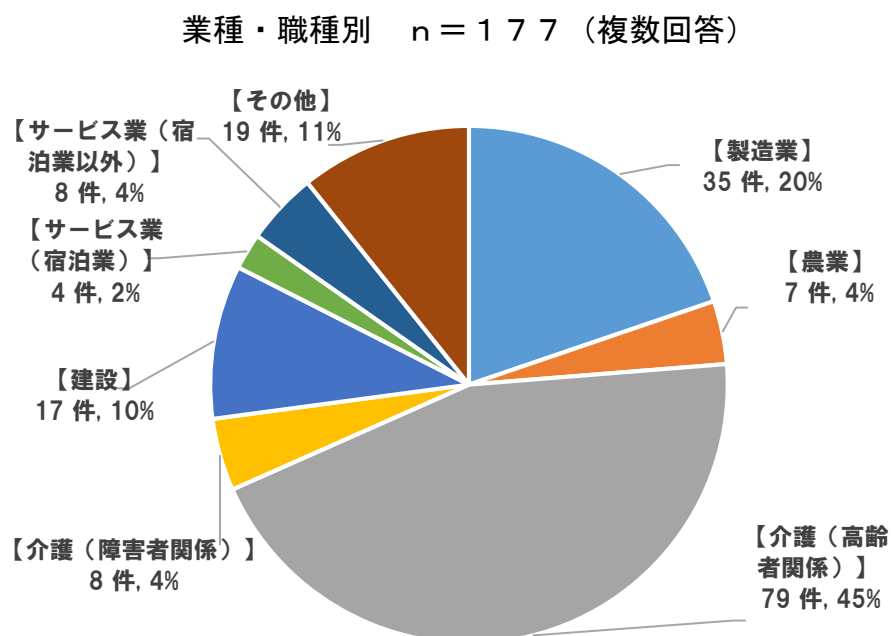
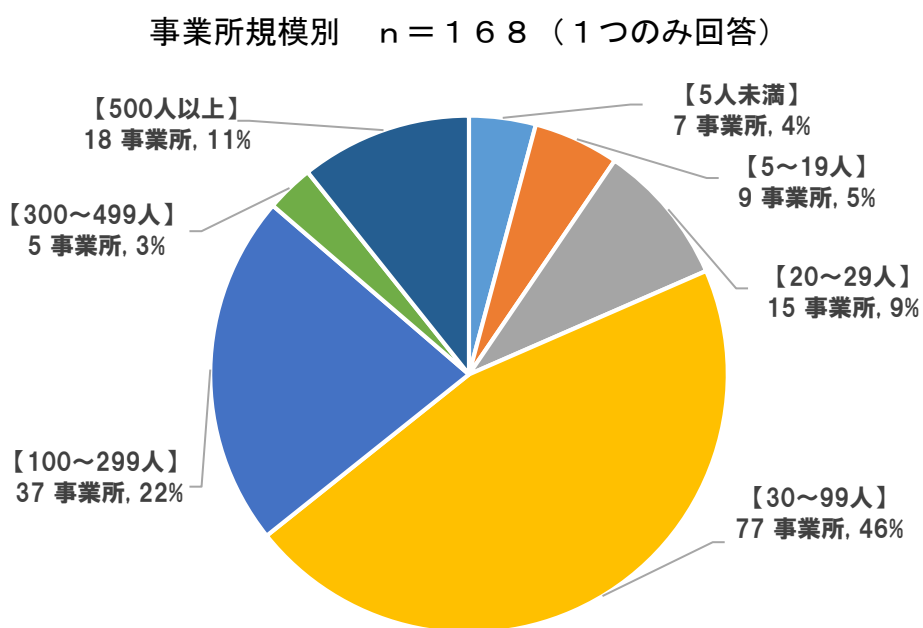
「現在雇用している」が168事業所、「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある」が54事業所、「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」が313事業所となっている。

n = 535



1 - (1)

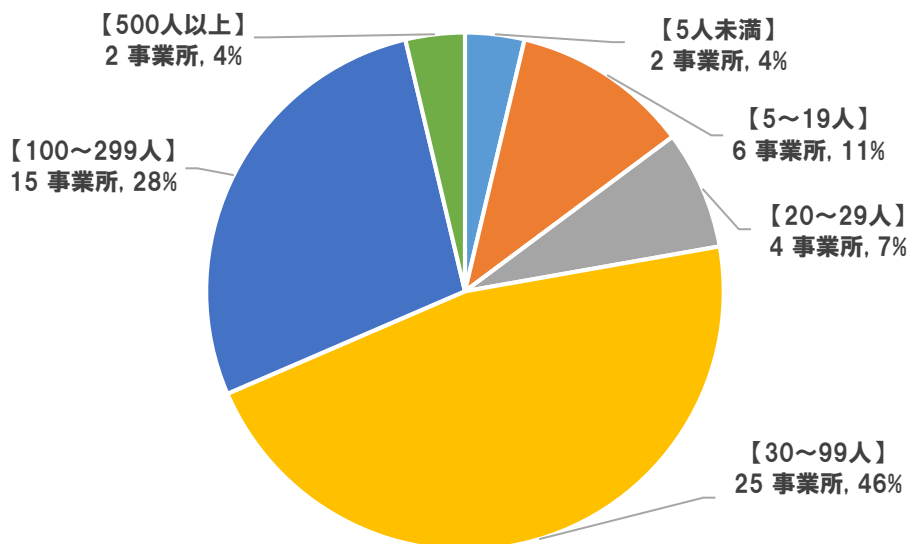
「現在雇用している」と回答した 168 事業所の内訳



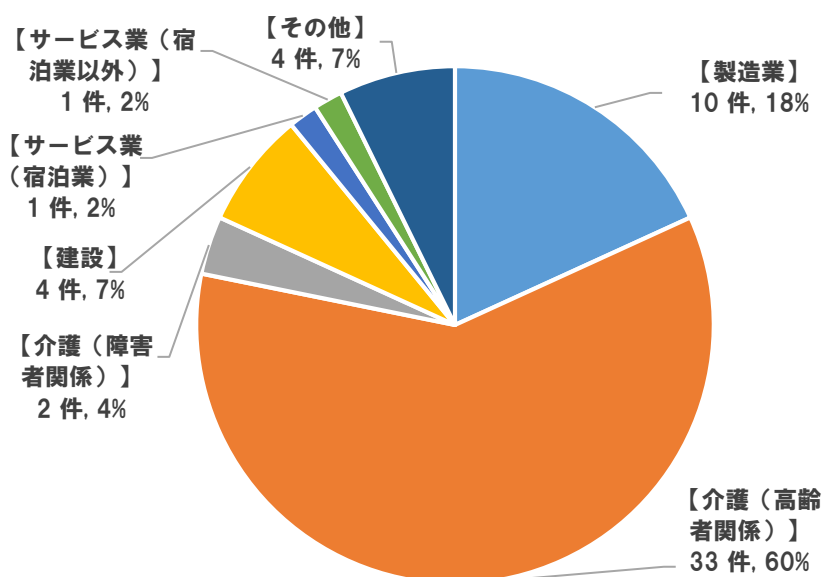
1 - (2)

「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 54 事業所の内訳

事業所規模別 n = 54 (1つのみ回答)



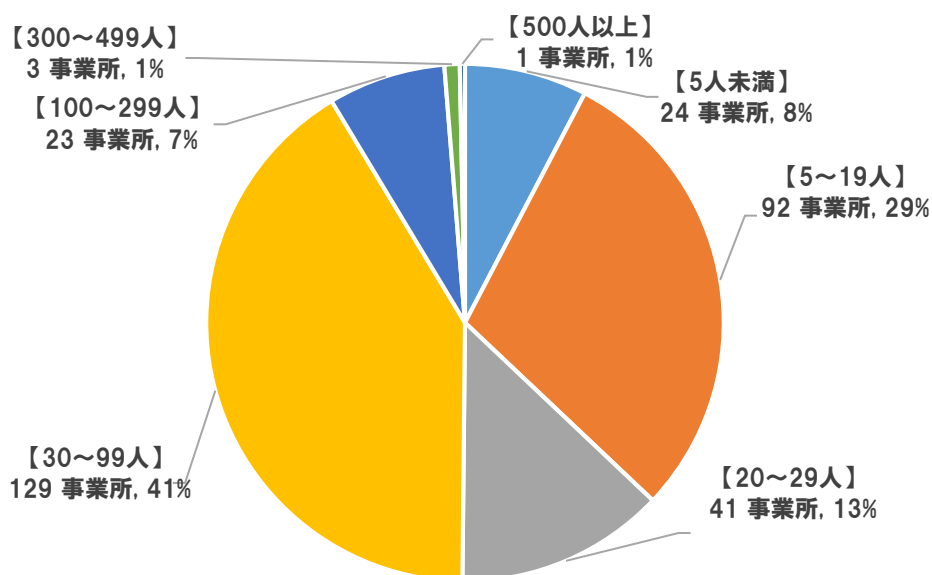
業種・職種別 n = 55 (複数回答)



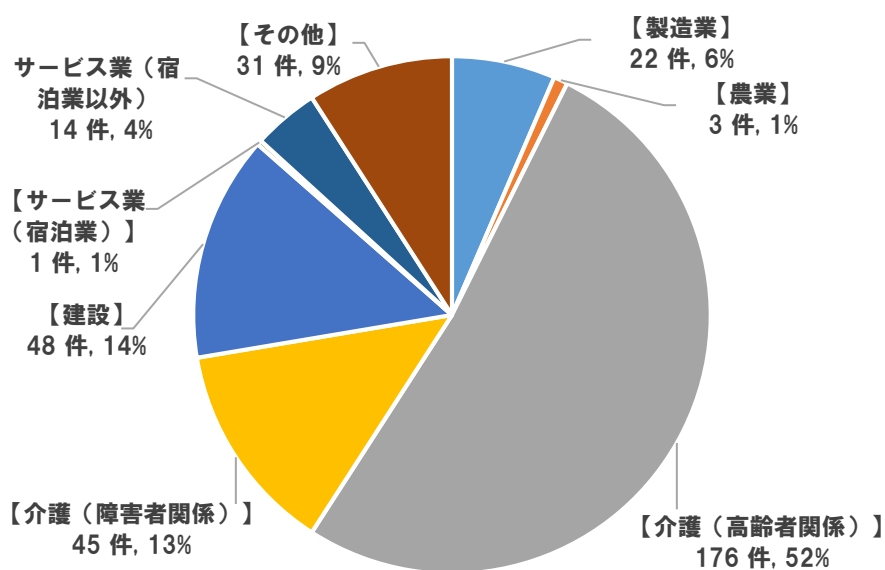
1 - (3)

「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 313 事業所の内訳

事業所規模別 n = 313 (1つのみ回答)



業種・職種別 n = 340 (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92人と最も多く、次いで、「技能実習」の76人、「日本人の配偶者」の61人となっている。また、国籍別では、「ベトナム」が72人と最も多く、次いで、「その他」の67人となっている。

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	5	36	2	10	3	7	5	4	72
その他	19	8	17	12	6	-	-	5	67
中国	23	9	14	6	2	3	-	5	62
フィリピン	14	5	18	-	1	1	8	1	48
インドネシア	1	18	2	1	1	3	-	-	26
ブラジル	13	-	5	2	-	-	-	-	20
ネパール	4	-	2	1	6	1	-	1	15
ペルー	13	-	1	-	-	-	-	-	14
計	92	76	61	32	19	15	13	16	324

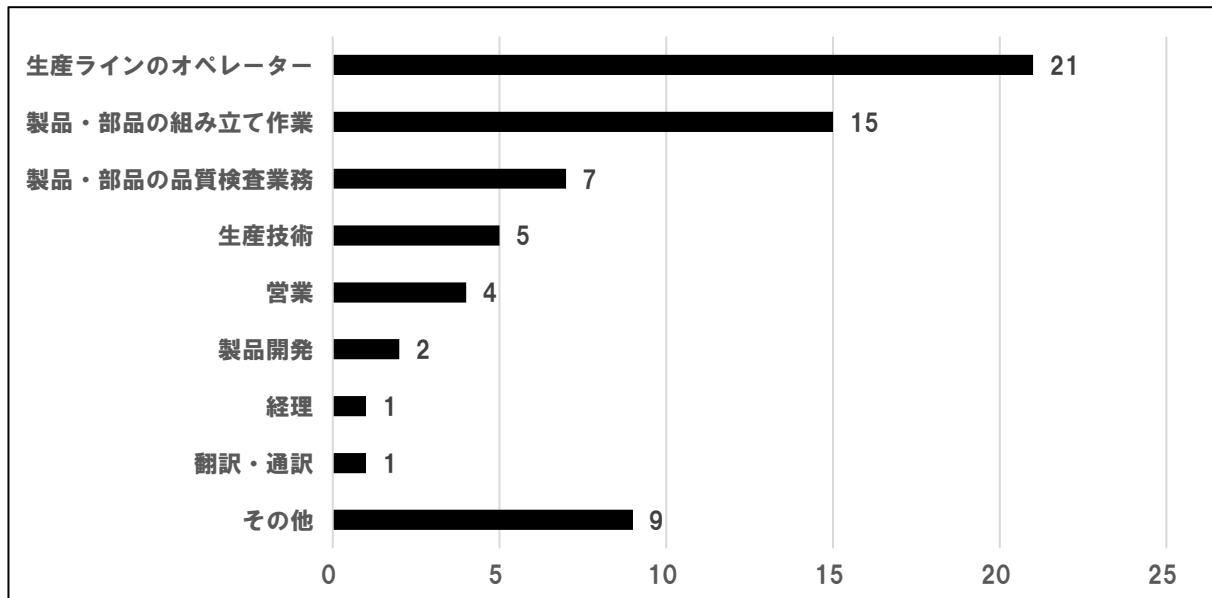
(複数回答)



【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

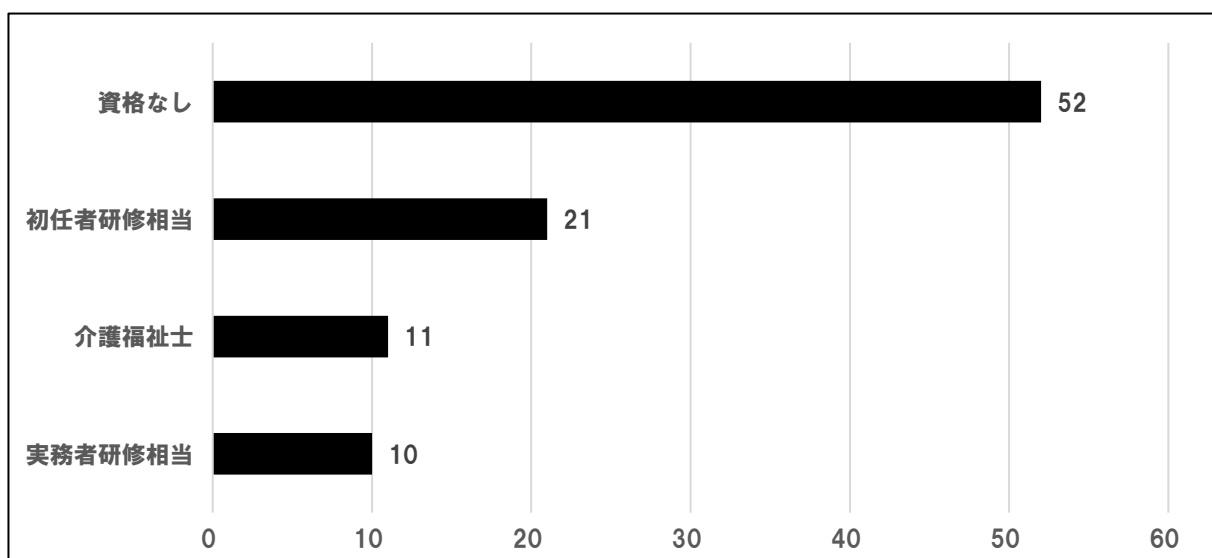
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなっている。



（複数回答）

### 【介護】外国人の保有資格

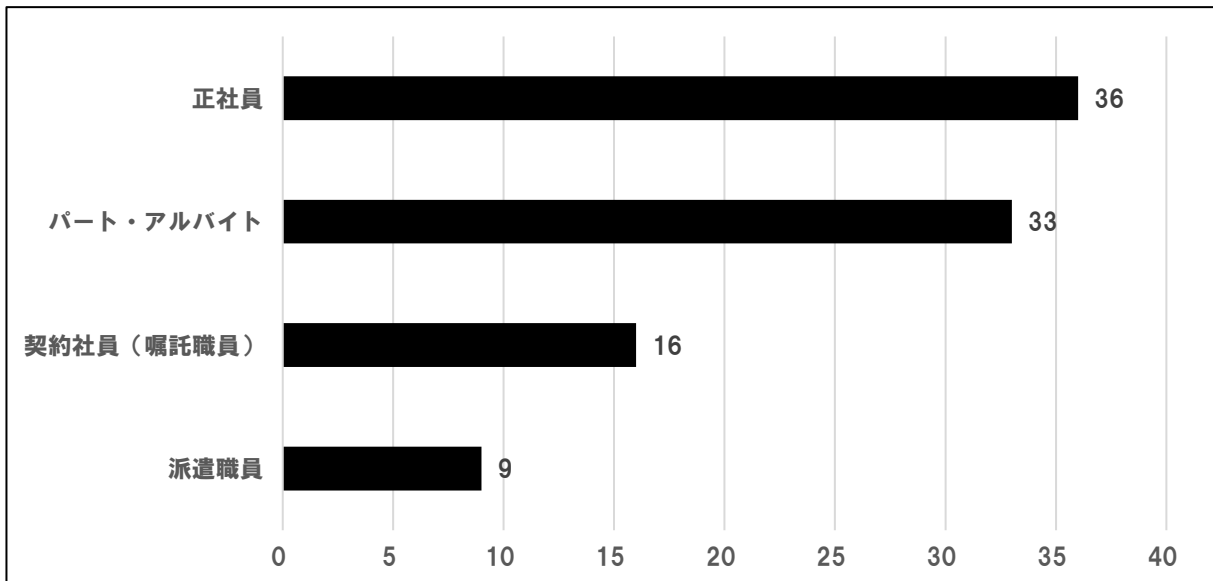
「資格なし」が最も多く、次いで、「初任者研修相当」が多くなっている。



（複数回答）

### 【介護】外国人の雇用形態

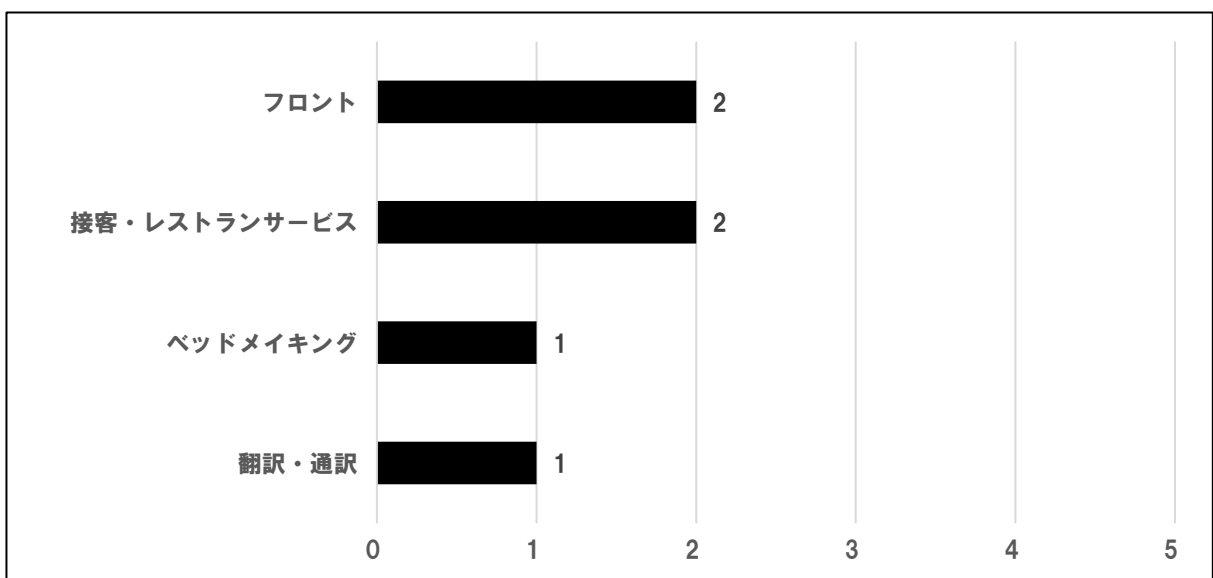
「正社員」が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が多くなっている。



(複数回答)

### 【宿泊】外国人材が担う業務

「フロント」及び「接客・レストランサービス」が最も多くなっている。

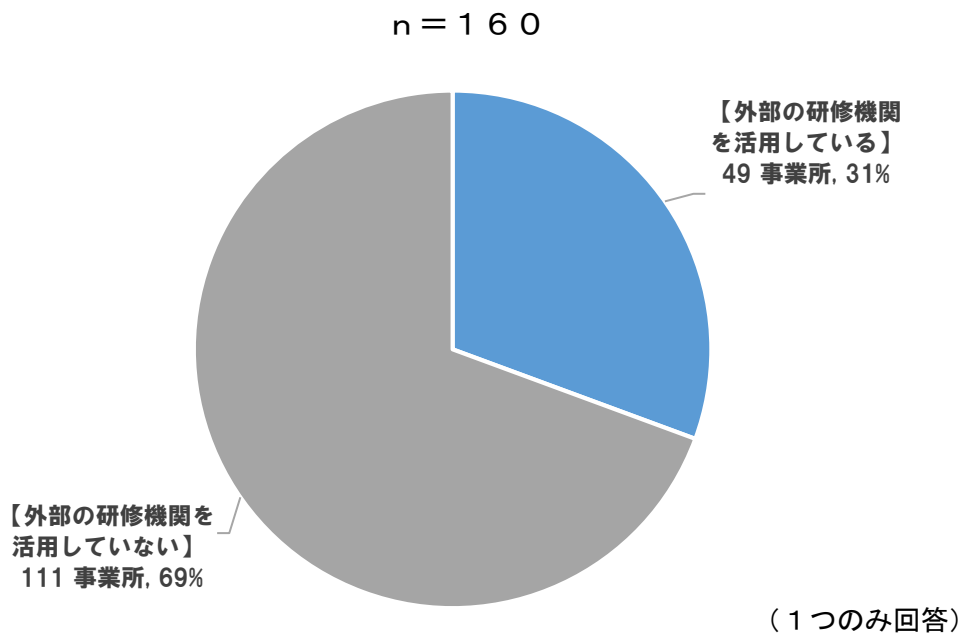


(複数回答)

#### 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）

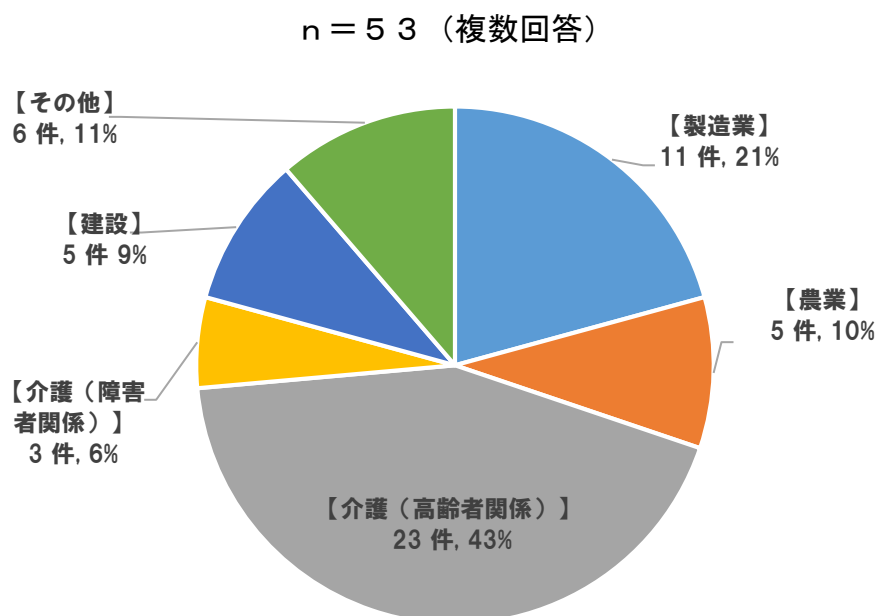
「外部の研修機関を活用している」が 49 事業所、「外部の研修機関を活用していない」が 111 事業所となっている。



※設問3で「現在雇用している」と回答した168事業所から任意で得た回答。

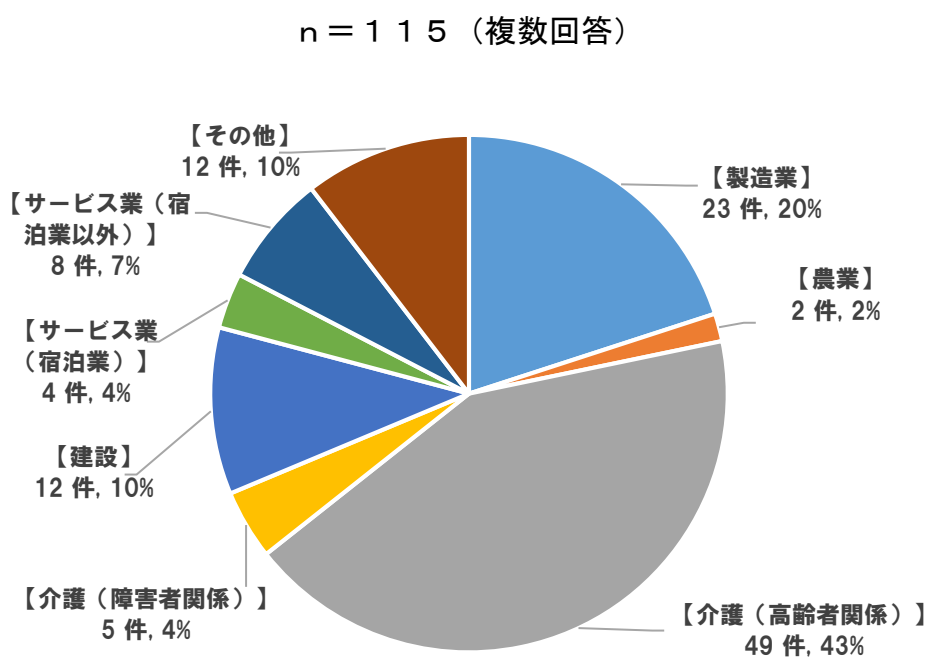
1 - (1)

「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



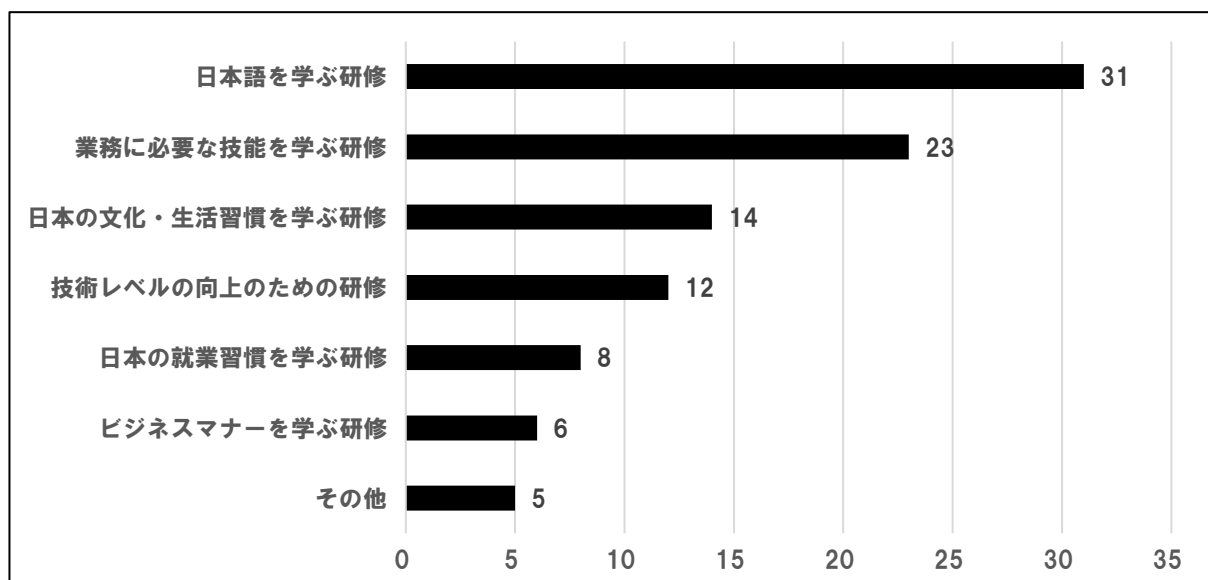
1 - (2)

「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）

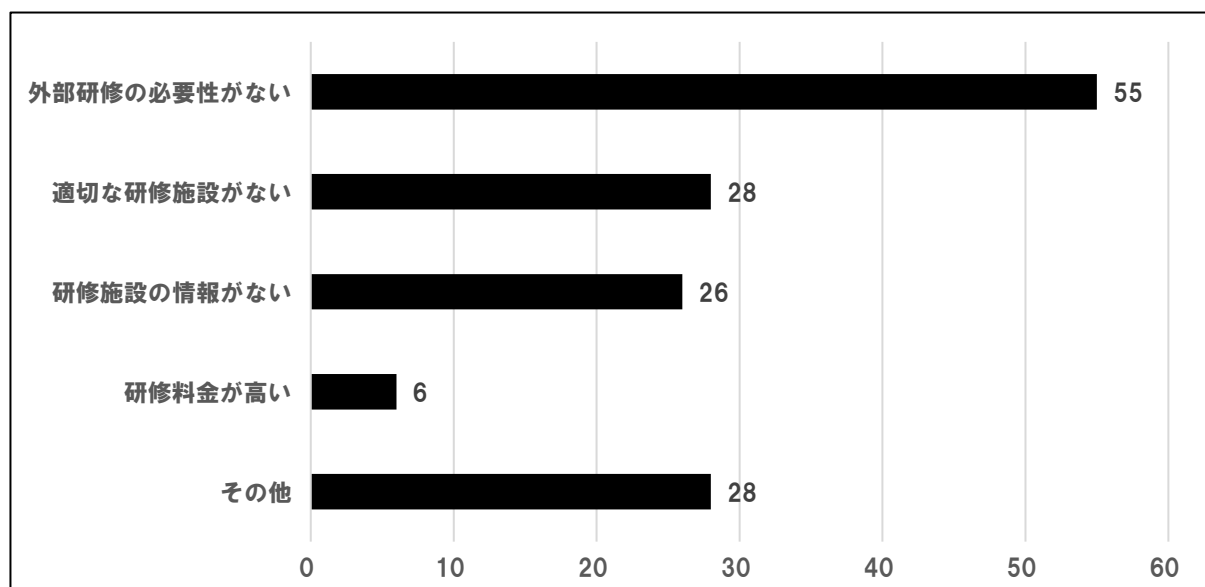
「日本語を学ぶ研修」が最も多く、次いで、「業務に必要な技能を学ぶ研修」が多くなっている。



(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、「適切な研修施設がない」が多くなっている。



(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）

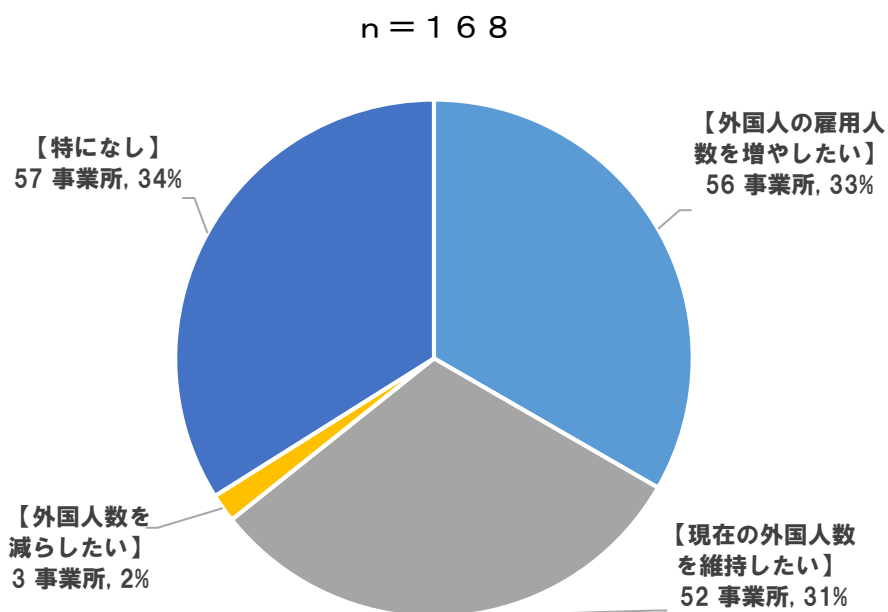
業種・職種	理由
製造業	雇用していた外国籍の社員が日本国籍を取得した。
	自国での就職が決まった。
	雇用期間が満了した。
	需要がない。
	人員が充足している。
	引っ越し及び転職により退職。
	言葉の問題がある。
	海外事業所を設立した。
	異動した。
介護（高齢者関係）	韓国人で10年以上日本に在住している方でしたが、記録ができると言っていたにも関わらず、できずに翌日突然連絡もなく欠勤し、電話もつながらなかったことがあった。
	当方の条件に合致する外国人の応募がない。
	募集しているが、応募者がいない。
	自己都合で退職した。
	宿舍がなく、自家用車での通勤となる。
	同法人の他施設へ異動した。
	賃金や勤務形態で折り合いが合わずに退職した。
	応募がない。また、費用的に技能実習生等を雇用するのが難しく、外国人個人側から応募があった場合でないと雇用できない。
	学業専念のため退職した。
	日本国籍に帰化した。
	日本人で人員が充足されている。
	本人が居住地を変えた。
	日本語の読み書きが職務上必須となるが、できる外国人が少ない。また、職務内容ややり甲斐では無く、金額で仕事を選ぶ傾向があるためか、急に出勤しなくなり、賃金の高い職業に転職してしまう。
配偶者の転勤に伴い退職した。	

業種・職種	理由
介護（高齢者関係）	<p>言葉や施設利用者とのコミュニケーションに問題がある。</p> <p>雇用していたフィリピン国籍の方は、エッセンシャルワーカーとしての自覚がなく、労働集約型の仕事において一番大切な協調性が欠如しており、文化や習慣・言語の違いもあったことで、仕事に取り組む姿勢がネガティブになってしまい、本人から退職の申し出があり受理した過去がある。そのことで、改めて外国人を雇用することの難しさを痛感した。</p>
介護（障害者関係）	自己都合で退職した。
建設	<p>昨年ベトナム人の雇用を検討し、調査したところ、建設業への希望者が少なく、良い人材が期待できなかった。また、送出し機関や受入機関に多額の費用が掛かる。</p> <p>地元の人材の雇用に力を入れている。</p> <p>自己都合により退職した。</p>
サービス業（宿泊業）	自己都合による退職後、雇用する機会が発生しなかった。
サービス業（宿泊業以外）	自己都合で退職した。
その他（建築設計業）	帰国した。
その他（障害児・障害者通所支援事業）	求人への応募がなかった。
その他（小売業）	小売接客業で危険物も扱っており、言葉等に問題がある。

## 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）

「特になし」が 57 事業所と最も多く、次いで、「外国人の雇用人数を増やしたい」が 56 事業所となっている。

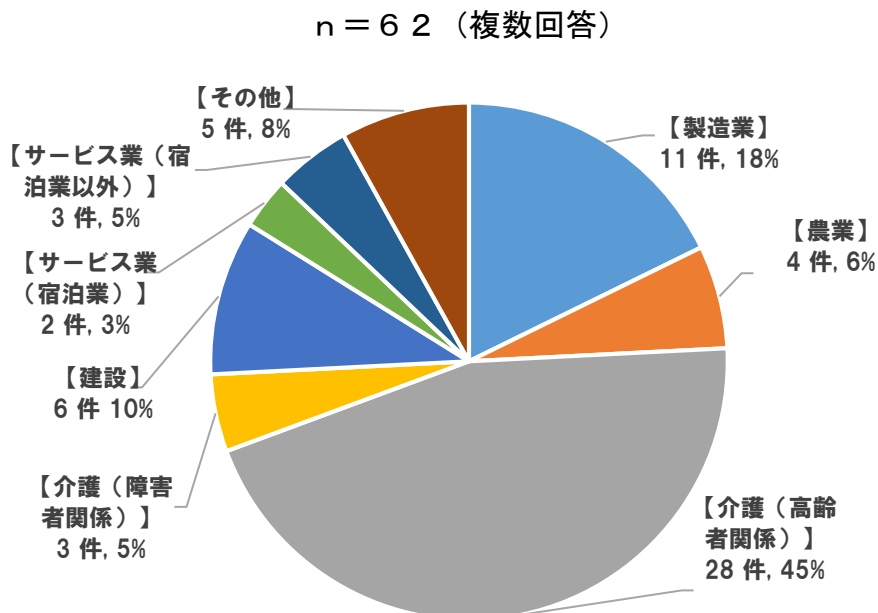


（1つのみ回答）



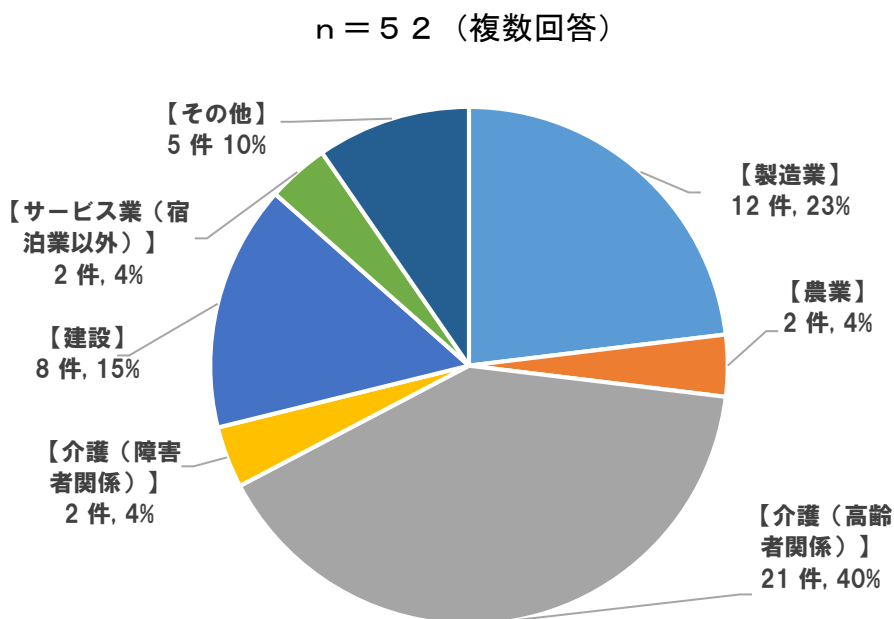
1 - (1)

「外国人の雇用人数を増やしたい」と回答した事業所の業種・職種別内訳



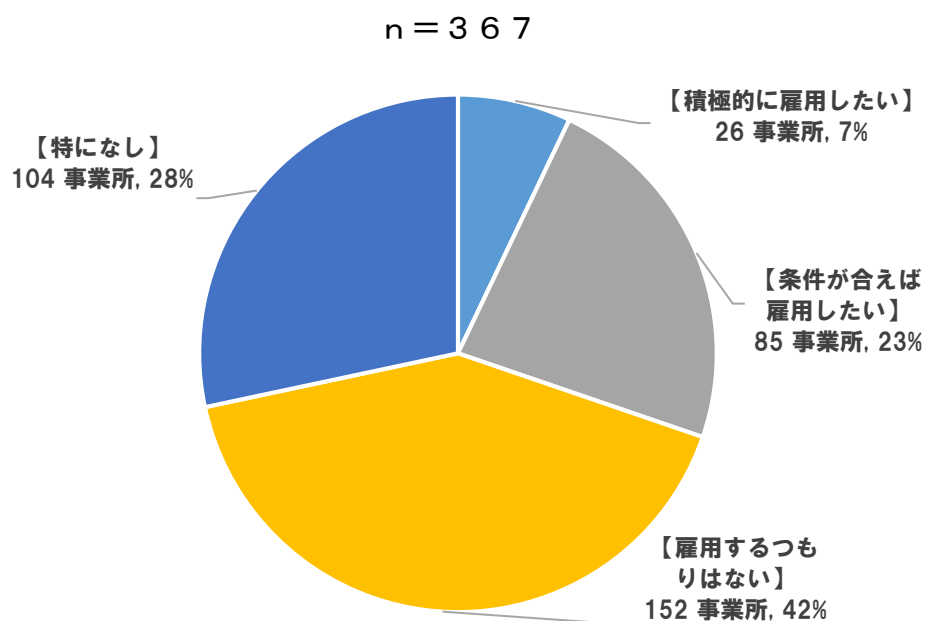
1 - (2)

「現在の外国人数を維持したい」と回答した事業所の業種・職種別内訳



## 2 今後の外国人の雇用（「現在雇用なし」の事業所の場合）

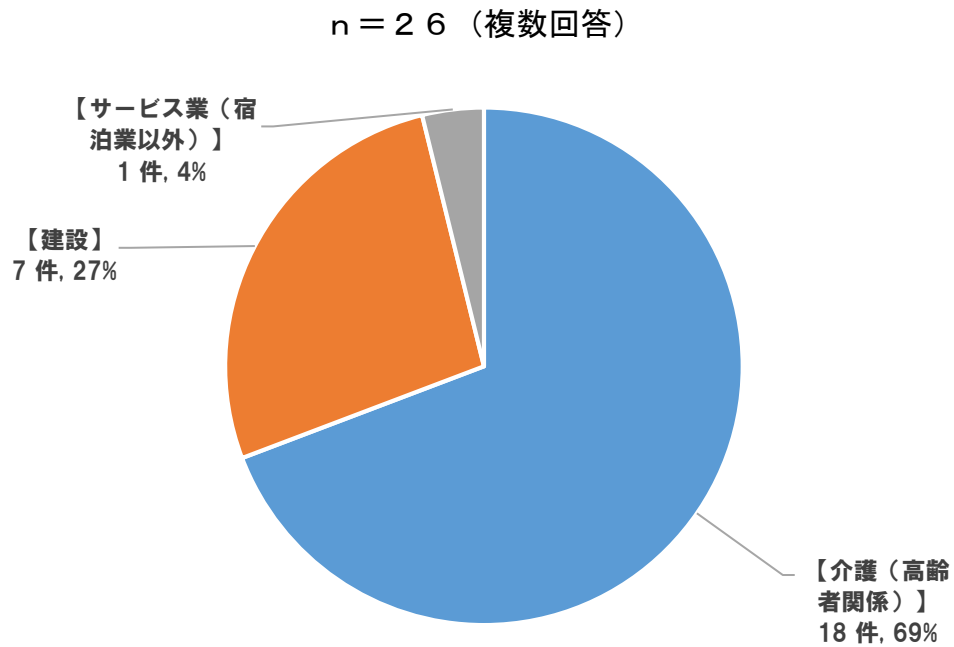
「雇用するつもりはない」が152事業所と最も多く、次いで、「特になし」が104事業所、「条件が合えば雇用したい」がそれぞれ85事業所となっている。



（1つのみ回答）

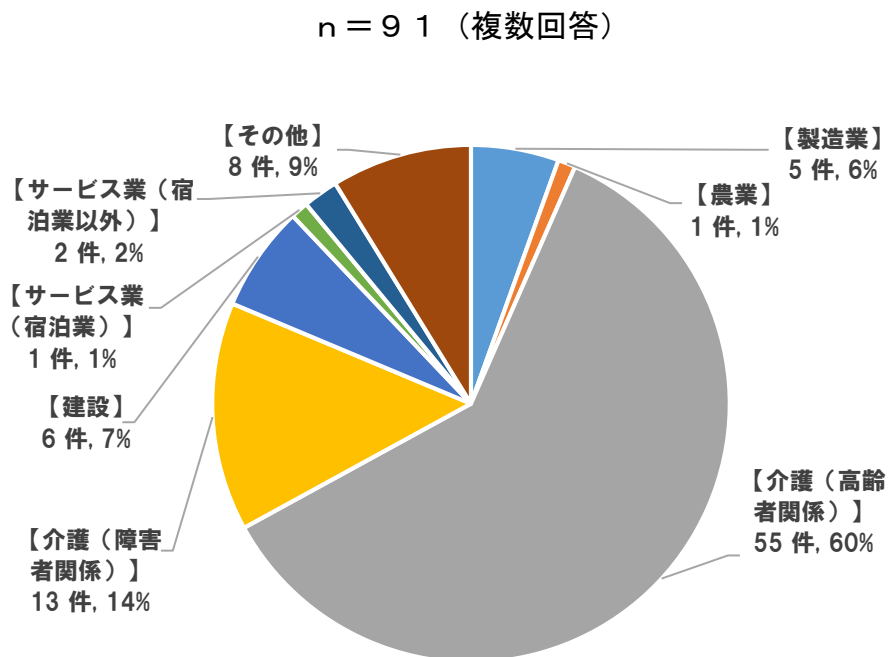
2- (1)

「積極的に雇用したい」と回答した事業所の業種・職種別内訳



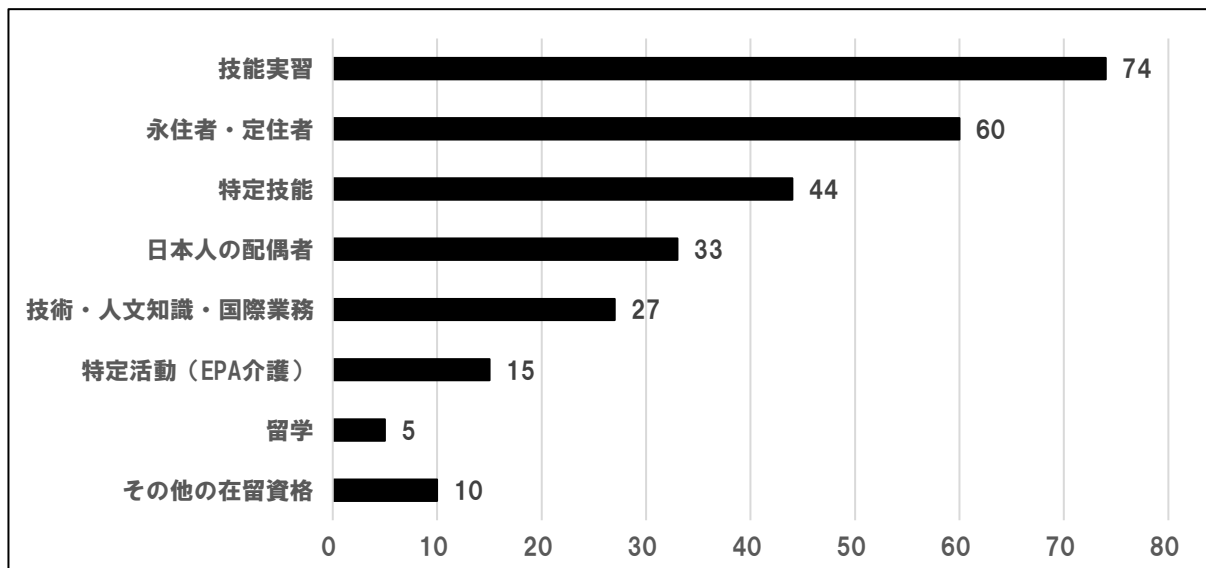
2- (2)

「条件が合えば雇用したい」と回答した事業所の業種・職種別内訳



### 3 雇用したい内訳（複数回答）

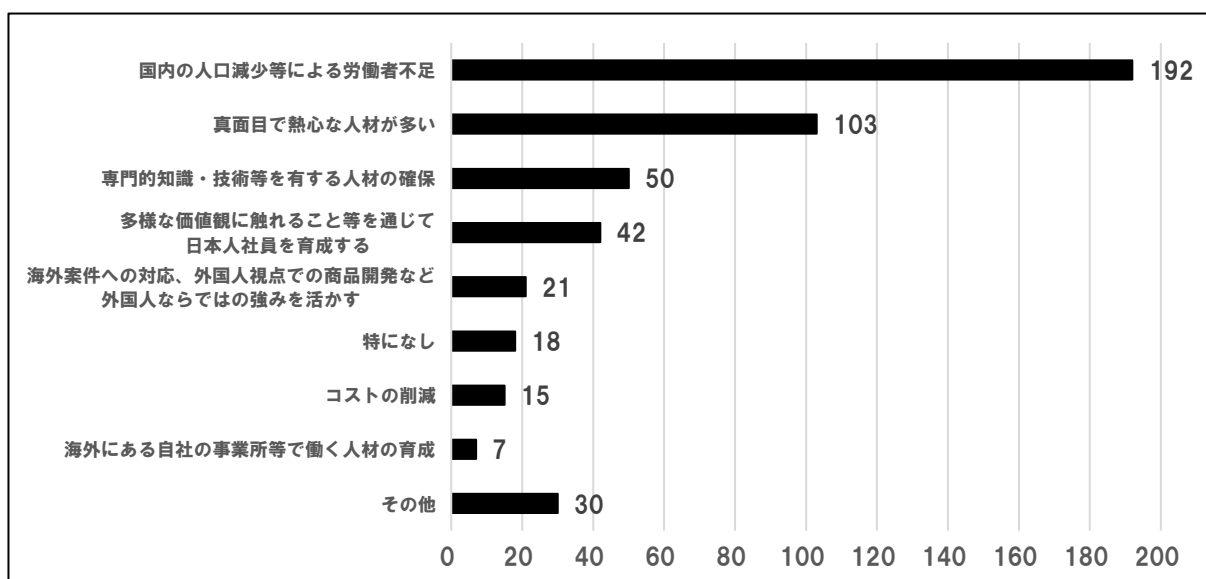
「技能実習」が最も多く、次いで、「永住者・定住者」、「特定技能」の順となっている。



※設問6の1「外国人の雇用人数を増やしたい」及び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」が多くなっている。

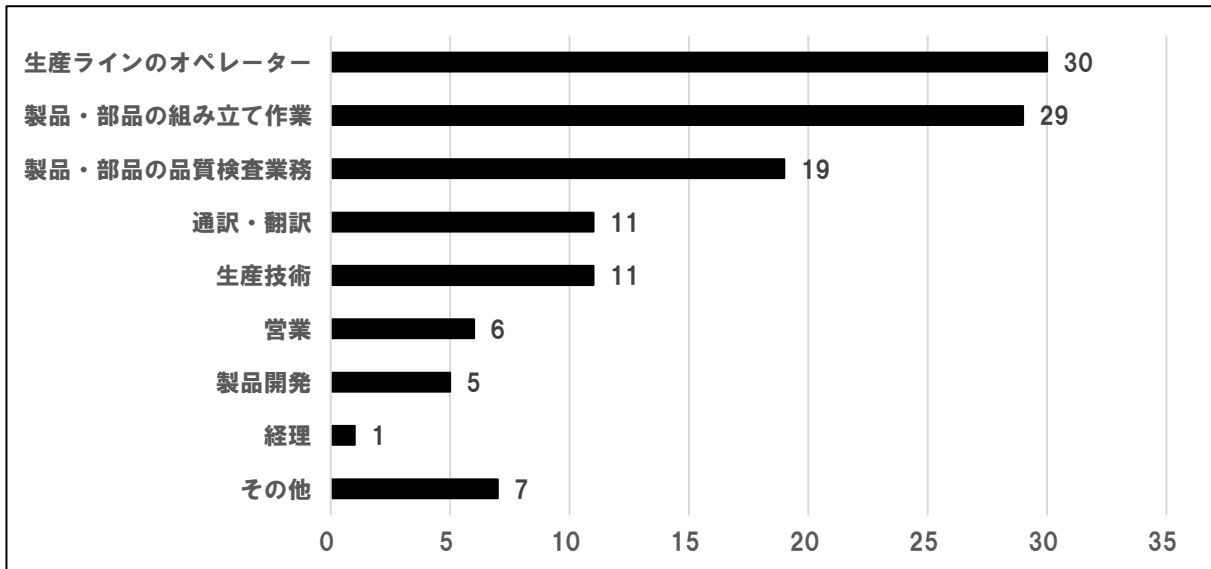


※設問6の1及び2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

〔参考〕 個別設問

### 【製造業】 外国人材に任せたい業務（複数回答）

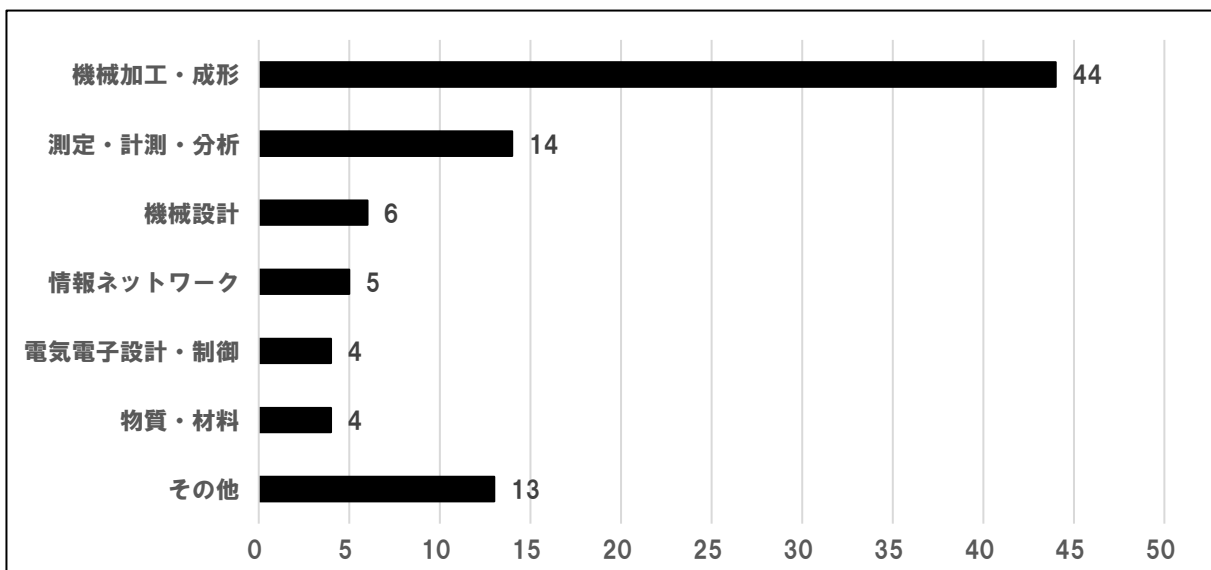
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなっている。



※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）

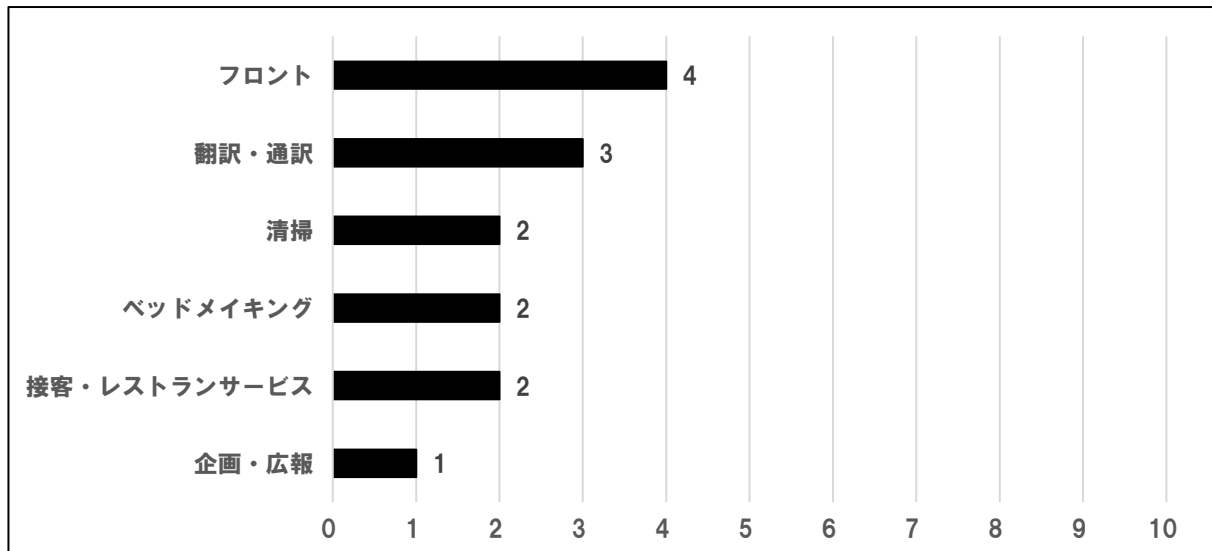
「機械加工・成形」が最も多く、次いで、「測定・計測・分析」が多くなっている。



※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）

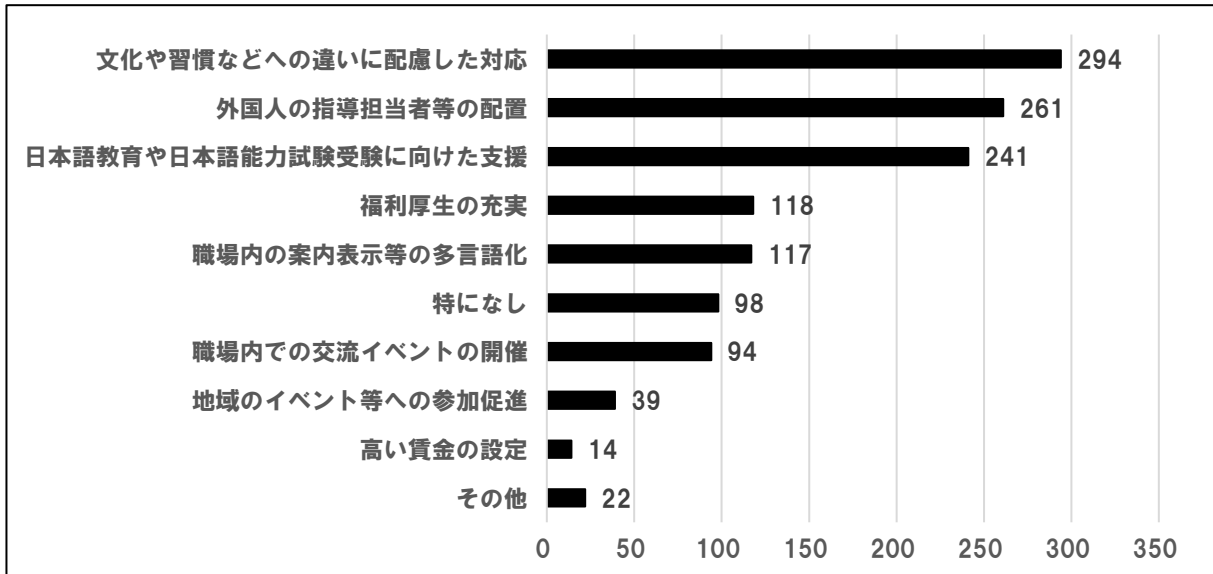
「フロント」が最も多く、次いで「翻訳・通訳」が多くなっている。



※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）

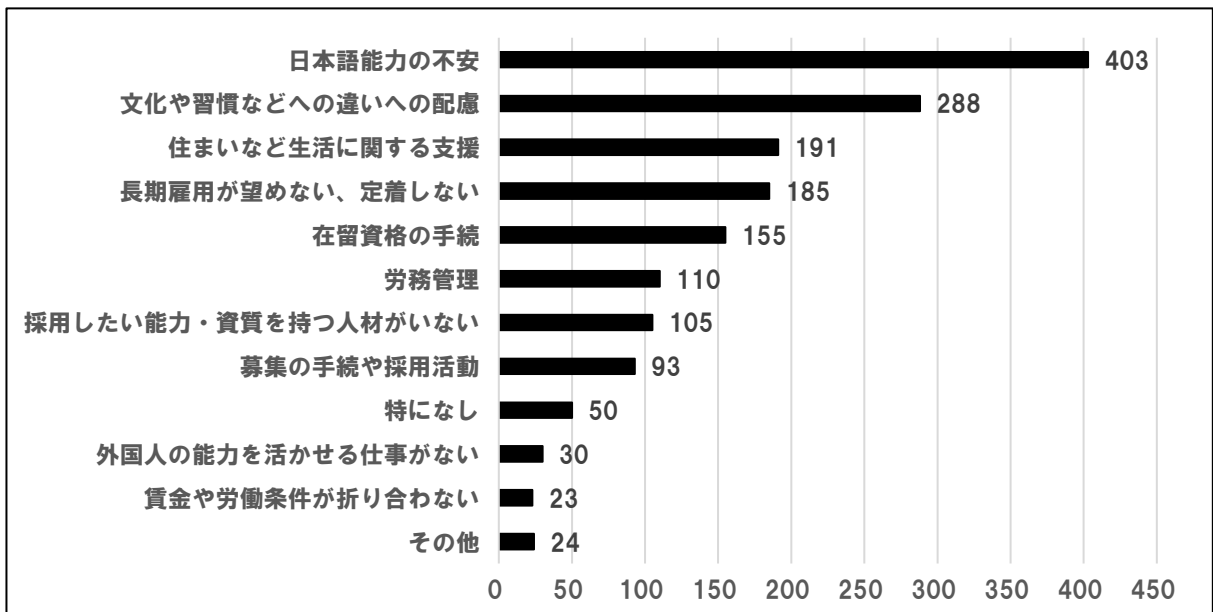
「文化や習慣などへの違いに配慮した対応」が最も多く、次いで、「外国人の指導担当者等の配置」が多くなっている。



(複数回答)

### 設問8 外国人の雇用における困難（必須）

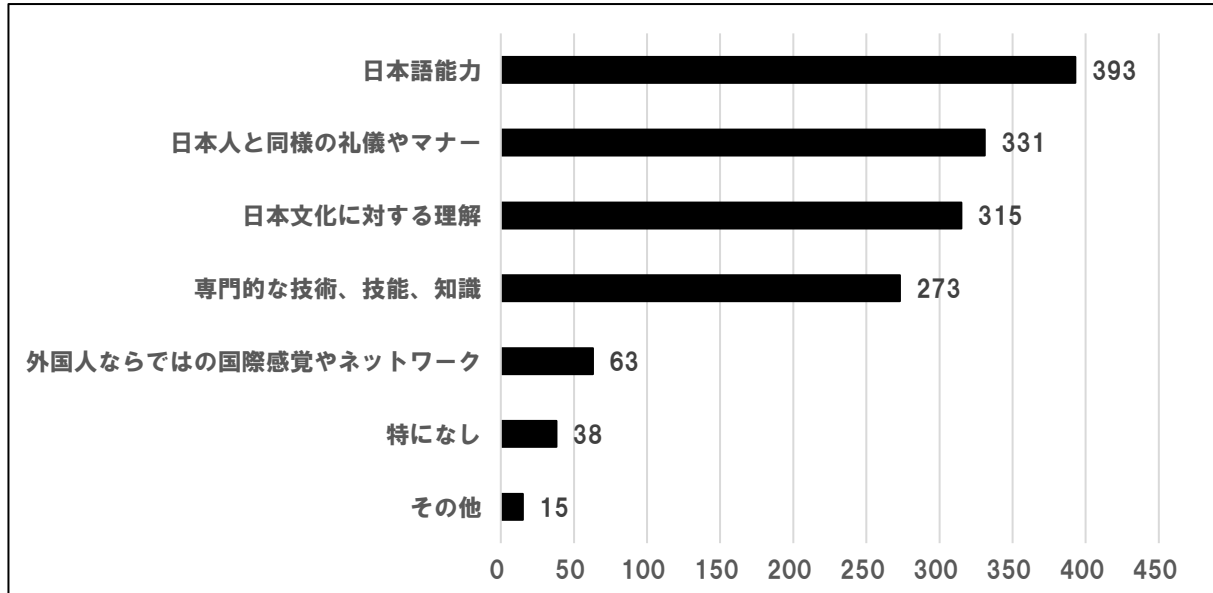
「日本語能力の不安」が最も多く、次いで、「文化や習慣などへの違いへの配慮」が多くなっている。



(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」が多くなっている。

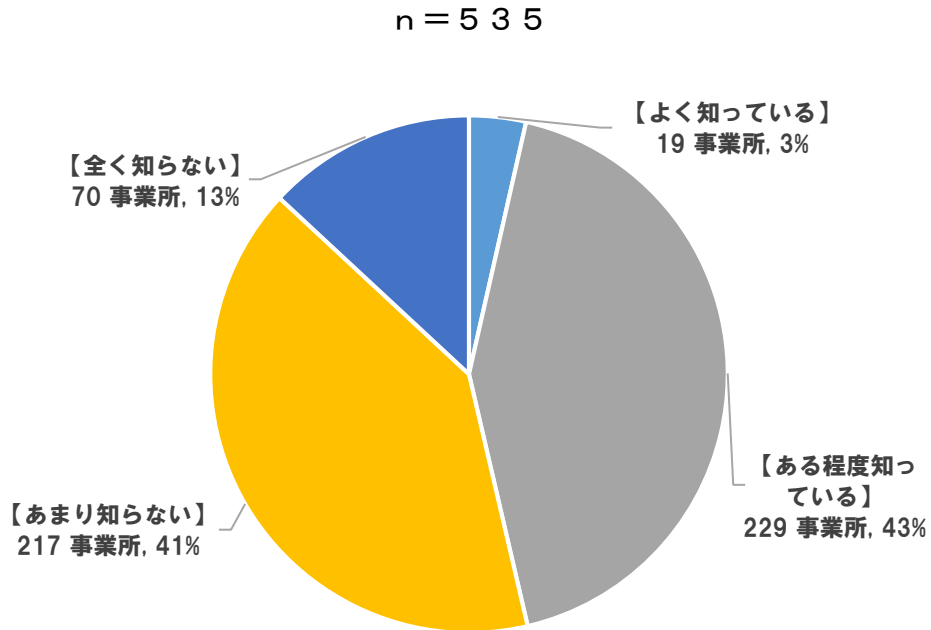


(複数回答)



### 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 229 事業所と最も多く、次いで、「あまり知らない」が 217 事業所となっている。なお、業種・職種別における内訳は別表 5 のとおりである。



（1つのみ回答）

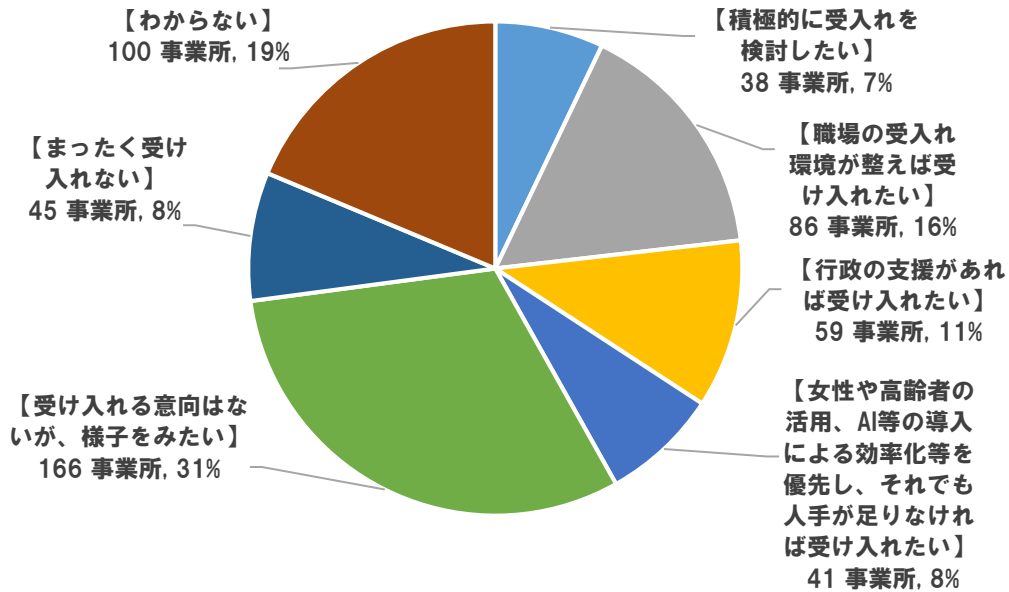
別表 5 n = 572（複数回答）

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	4	2	9	1	2	-	-	1	19
ある程度知っている	33	5	134	14	23	3	13	17	242
あまり知らない	23	1	116	29	31	2	6	28	236
全く知らない	7	2	29	11	13	1	4	8	75
計	67	10	288	55	69	6	23	54	572

### 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166事業所と最も多く、次いで、「わからない」が100事業所となっている。なお、業種・職種別内訳は別表6のとおりである。

n = 535（1つのみ回答）

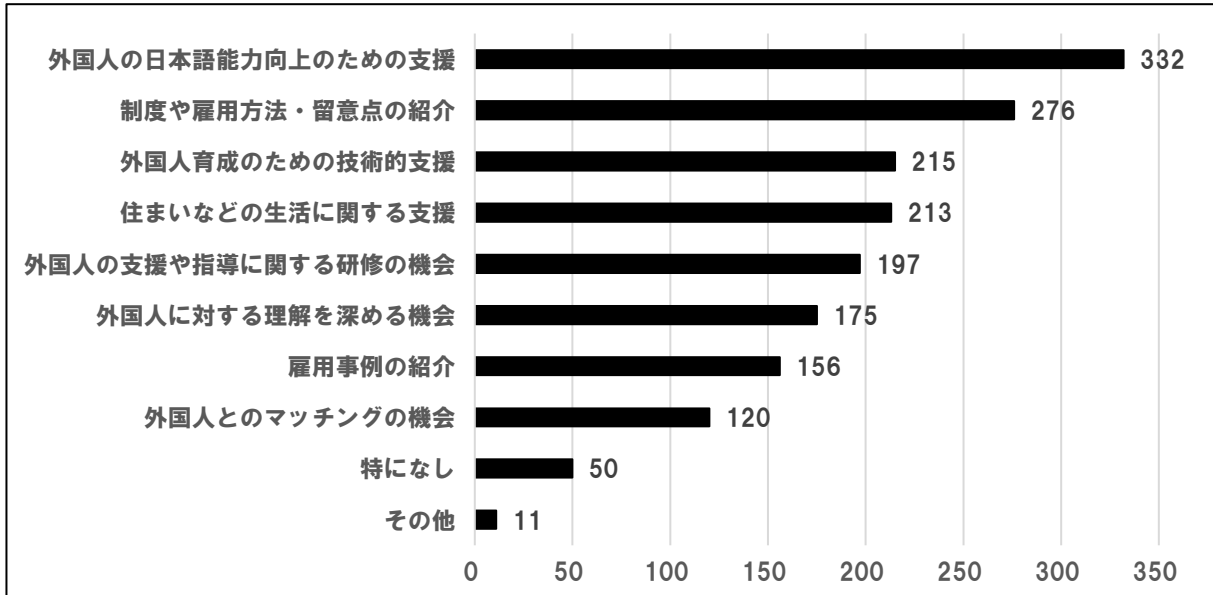


別表 6 n = 572（複数回答）

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	6	3	16	1	9	1	1	1	38
職場の受入れ環境を整えば受け入れたい	8	2	57	10	10	1	-	3	91
行政の支援があれば受け入れたい	6	1	41	1	5	-	1	4	59
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	2	-	25	4	7	1	3	4	46
受け入れる意向はないが、様子をみたい	25	2	78	18	24	1	10	20	178
まったく受け入れない	10	-	19	3	5	1	5	4	47
わからない	10	2	52	18	9	1	3	18	113
計	67	10	288	55	69	6	23	54	572

## 設問 12 外国人の雇用に関して必要な支援（必須）

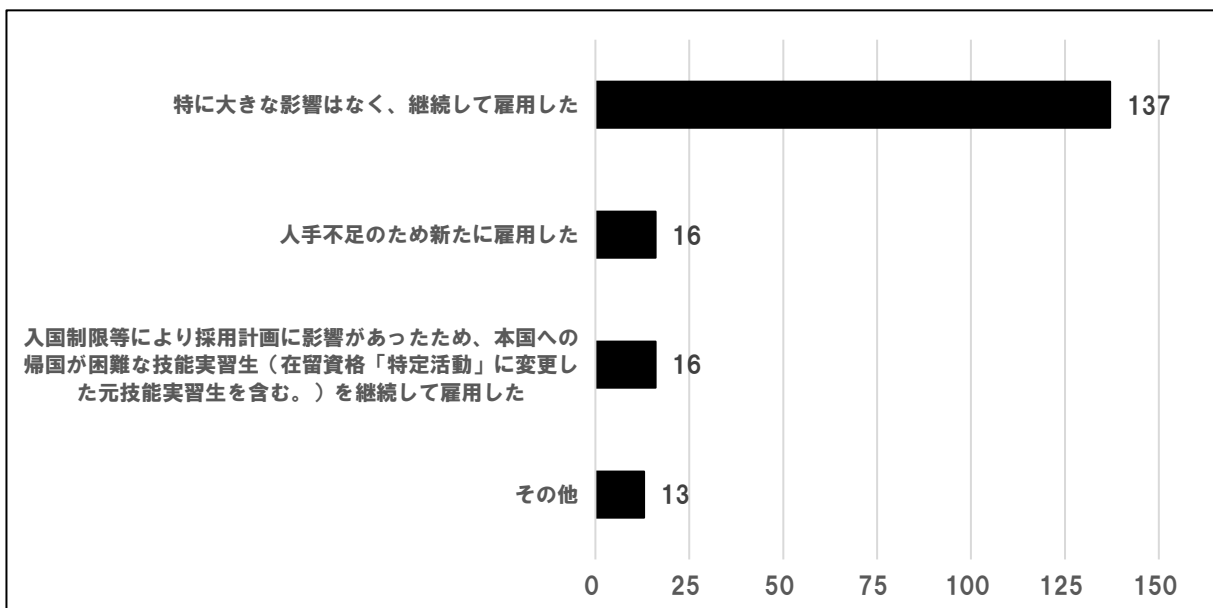
「外国人の日本語能力向上のための支援」が最も多く、次いで「制度や雇用方法・留意点の紹介」が多くなっている。



(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」が多くなっている。



※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>海外拠点で働く人材を国内に呼んで教育するには多額の経費が掛かるが、定着率が低いことがハイリスクとなるので、国内の支援機関の利用を計画していたが、今年はコロナの為、国内での教育が出来なかった。そのため、採用国で教育した為に 100%自社で負担することになったが、このような場合の支援制度を要望する。</p>
	<p>現在、外国人の雇用については検討していない。</p>
	<p>外国人の雇用については、検討を進めている段階で、現時点では未定。</p>
	<p>特定技能は来年の入国に向けて準備中。</p>
	<p>コロナの影響で、新たに受入れ予定の技能実習生の入国が遅延。</p>
	<p>外国人の犯罪が増加しているためか、一色単に外国人が悪いかのように思われる節がある。真面目に頑張っている外国人がいることを国民に理解して欲しい。 (民間アパートの契約などに影響がでているようにも聞いている。) 外国人が住みやすい、生活しやすいような環境を各種取り組んでいただいていることは理解しているが、認知度が低い。積極的なPRと活用しやすいように取り組んでいただきたい。</p>
農業	<p>外国の方が日本で働くのは、日本人が外国で働く事と同じだと思う。自分たちが外国で受けたくくなるような、雇用側の態度や、行政制度であって欲しいと思う。制度設計する側も大変だと思うが、頑張ってください。</p>
	<p>邦人は我儘な人が多く、特に高齢者は体力も無く手先も心許なく、遊び半分で意欲も低く、作業もやり抜けなく、動きも鈍く、出来ないのが当たり前との考えで期待出来ない。 高度成長期と権利乱用により使い物にならない質の良くない人が大量発生したかもしれない。外国人労働者が居ないと我が国は成り立たないと考える。最近、外国人労働者を採用して質の向上につながった。</p>
	<p>特定技能外国人を受け入れるに当たっての申請書類の量の多さと複雑さ、及び受け入れてからの報告書・整備書類の多さに閉口している。徐々に簡素化されるならともかく、追加書類が増え内容も更に複雑化している。 受け入れる企業や個人が処理できる程度の書類であることが理想だと考える。農業分野で「事務職員」を置いているところなど皆無である。労働力不足のためと詠っておきながら、実際は余計に労働力の不足を招いているとしか思えない。</p>

介護（高齢者関係）	<p>介護経験がない方を雇用・育成したが、素直に受け入れてもらえなく問題があった方だったため、新規受け入れは困難な状況である。</p>
	<p>雇用してトラブルになったケースが一度でもあると積極的な雇用には踏み切れない。外国人労働者に教育や研修をしても、辞めてしまった事例があり、それによって周りの職員の負担もある。介護収入が安定しない中、外国人雇用は正直ハードルが高い。</p>
	<p>外国人材の受入れには、法人（受入れ側）として、受入れ以前から受入れ後に至っても、多くの費用を要する現状がある。この状況を鑑みると、法人の規模によっては、「受け入れたくても経営的に難しい。」との判断等により、受入れを断念せざるを得ないケースが多く存在していると感じている。外国人材の積極的な活用及び促進を図っていくためには、国、あるいは都道府県が、費用軽減措置等の対応を何らかの形で講じていく必要があるのではないかと考えている。</p>
	<p>現在、当法人として外国人の雇用について積極的に進める意向はないが、将来、日本人だけでは施設サービスの提供が困難になる時期が来ると考えている。</p> <p>実際には、介護系専門学校に在籍している外国人留学生の施設実習を受け入れており、介護職を目指す外国人の資質を確認しているところである。</p> <p>近隣施設でアルバイトとして外国人学生を雇用している施設等から情報をもらっている。</p>
	<p>様々な情報はいただいている。また、他事業所からの話も伺っている。新しいことにチャレンジするには、対応できる人材の育成が重要と考えており、その人材を現状では確保できていない。</p>
	<p>機会があれば、外国人に戦力として働いてもらえると助かる。</p>
	<p>コロナ対応におわれており、検討する余裕がないのが現状。</p>
	<p>今まで業者等からの紹介があっても、言葉等の問題があり採用していない。</p> <p>当施設でも入居者様と職員間でのコミュニケーションの取り方で、かなり難しくなることがある。日本に長く住んでいて言葉や習慣等に精通した方なら働けると思う。</p>
	<p>外国人労働者を現場で指導する指導員の育成に対する支援があると良い。</p>
	<p>介護支援専門員の資格を有する外国人の情報がない。今後、介護福祉士から実務を重ね、介護支援専門員の受験資格を有する外国人も増えていくと予測される。資格の習得を支援するとともに、文化の違いを共有できるような取り組みをしていくことで、雇用が可能になると思う。</p>

介護（高齢者関係）	<p>高齢者施設ということで、現在の従業員の勤務形態は主婦のパートが多く、現職員の雇用を守ったうえで採用するとなると、就業時間数も限られ外国人の希望するであろう賃金を確保することは難しいことから、当社の単独の採用はないと思う。</p>
	<p>新型コロナウイルスに係る外出制限により、外国人のストレスが多くなっていると思われる。</p>
	<p>外国人の採用は考えていない。</p>
	<p>現在、外国人雇用に関する検討はしていないが、今後必ず必要になることは重々理解しており、EPAや特定技能など定期的に研修等を実施していただき、検討の際には参考にしたいと考えている。</p>
	<p>人手不足は深刻であるが、応募自体がない。</p>
	<p>失踪や犯罪行為などのリスクが高く、そのようなことが起きた場合、地域の治安を悪くするリスクがあると考えており、不安である。</p>
	<p>利用者が外国人に介護されることを拒否しないかが心配。また、施設側一般職員の外国人に対する考え方も地域性によりなかなか受け入れられない環境にありがち。既に入職している日本人の一般職員が外国人を採用したことで退職しないかも少し心配。</p>
	<p>送り出し国の状況が不明で、日本語能力や技術力等の把握ができない。受け入れる場合の環境整備、住居、家具等の生活必需品の用意、いろいろ準備するものが多く、経済的に困難。また、指導職員等に余裕がない状況である。</p>
	<p>今後、外国人の雇用に関して、私自身色々と勉強して、積極的に関わりを持ちたいと思う。</p>
	<p>当施設が自立型の老人福祉施設であり、介護がほぼ必要ないため、利用者とのコミュニケーションが重要な仕事の一部となる。日本語が堪能かついろいろな面での理解の深さが必要で、それを外国人の方に求めるのはとても難しいと思う。</p>
	<p>令和2年5月にインドネシアから技能実習生2名を受入れ予定であったが、コロナ影響で令和3年1月に遅れた。</p>
	<p>以前から外国人労働力の導入を試みてきた経緯があるが、利用者側の抵抗感が強く制度としてなかなか根付かない結果に終わっているような感想を持っている。また、外国人の方々も日本での就労は二義的で、日本語を習得して本国へ還ることが主目的であるような部分も垣間見れ、雇用する側も懐疑的になってしまう傾向があるように思う。</p>
<p>コロナ禍において、帰国や入国がスムーズに出来ないことへの不安等から、日本への滞在が継続できない心理状態となることがある。帰国に関する補助や情報提供があれば良いと思う。</p>	

介護（高齢者関係）	<p>現在、ミャンマーから 2 名の特定技能（介護）の受け入れを進めている。</p>
	<p>労働力不足を解消するためだけではなく、継続雇用を促進する為の技術や日本語能力の向上の為に行政による支援や政策の整備が必要であると考え。また、慣れない異国で働く外国人労働者の生活の支援を積極的に行う必要があると考え。</p>
	<p>技能実習生などの雇用も考えていきたいが、通勤方法の検討や生活用品の準備などが必要なため、なかなか雇用できる環境を整えるのが難しい。</p> <p>行政などで上手くカバーしてもらえると、雇用にも繋げる事ができ、人材確保に繋げていきやすいと思う。</p>
	<p>費用の問題があり、海外へ面談に行くことが困難。</p> <p>田舎で、自転車等で通勤できる範囲にアパートがない。法人で借家を管理するにも、費用と手間の面から困難。</p> <p>雇用が叶い、十分な仕事ができたら、日本人と同じ給与体系で雇用したいと考えている。</p> <p>受け入れ後、きちんと指導・教育できるか不安。</p> <p>現在働いている職員の中で、世代によるが、外国人労働者の受け入れについて偏見があることを最近知った。</p>
	<p>外国人を紹介する人材紹介会社が多いが、紹介料や値段が高い。日本人と同じように雇えるようになれば良い。</p>
	<p>「特定技能」は都合よく外国人を使おうとする国の考えが見えてしまう。単価の安い仕事、単純作業の仕事だけ外国人にやらせようとしても続かない。外国人も人なので、自分の都合の良い仕事を探す。しっかり移民で受け入れるなど、日本に定住させる位の気持ちが国になれば、外国人は日本経済の担い手にはならないと思う。</p>
	<p>特定技能、技能実習などの調整機関から営業があったが、どれも費用が高額、手続きが複雑、3年ぐらいでいなくなりそうなイメージ。人材が欲しくても施設の負担だけで何人も雇うことは現実的に無理。日本人も外国人も一緒に働いて、賃金もそれにあつたもので同じように支払い、スキルアップも資格も取れるように支援していきだが、受け入れる時点で、大きな差が出てしまう。</p>
介護（障害者関係）	<p>当事業所では、障害者支援を行っている。知識だけでなく、各障害理解、利用者個々への支援などの細かい配慮が現場では必要とされる。同じ文化の日本人の育成の難しさを感じている中で、文化の違う外国の方が混乱されることが予想されるので、今のところの受け入れは難しいと判断している。</p>

介護（障害者関係）	<p>受入れの経験はないが、熱意のある真面目な方なら受け入れても良い。</p> <p>人の差別はしたくないので、平等に雇用することは大切なことだと思う。</p>
建設	<p>管理会社の経費を、安く出来ないか。</p> <p>技能実習生は日本人より少ない給与であるが、送り出しや受け入れに関する費用があるため、企業の支出は日本人を雇用するより大きくなり、そこが採用に消極的な要因でもある。</p> <p>また、建設業は各種技能講習を修了していないと、その作業に就けないため、採用しても現場で戦力になりにくい。</p> <p>外国にて測量士の資格を持っていても、日本ではその資格を活用できない。その場合、日本で試験を受けなければならないが、合格率10%以下と厳しいものがある。また、測量の際には建物の裏側にまで入る場合がある。私たちが外国人を受け入れても、地権者の方々が受け入れてくれるか、難しいものがある。</p> <p>雇用する上で考えてしまうのが、その国の文化や、道徳などの違いで日本の常識が上手く理解してもらえない事が大きいと思う。逆も然りで、その国の文化や常識が理解できず日本の常識を押し付けてしまいトラブルが生じてしまう事が考えられる。雇用者との関係もそうだが従業員同士のコミュニケーションの取り方も大切だと考える。</p>
サービス業（宿泊業）	<p>新型コロナウイルスの影響で、休職している従業員も多く、雇用調整助成金に頼っている現状では日本人・外国人を問わず、新たな人材の受入れを検討できる状況ではないが、将来的には優秀な人材であれば活用を検討したいと思っている。</p>
サービス業（宿泊業以外）	<p>本社では国際担当部門で多数の外国人の方を採用している。支店では現在は採用及び、受入れは行っていない。</p> <p>外国人労働者の最低賃金を定めたほうが雇う側も雇われる側も良いと思う。</p> <p>外国人は優秀で真面目な人も多いが、受け入れる日本人職員が指導や世話をしっかり支援できるかが心配である。</p> <p>雇用した場合、日本又は企業の風習等になじんでもらう教育に経費はかかると思うが、過酷な労働、低賃金で逃げ出すなどのニュースを見ると残念でならない。日本人と同等の待遇と一緒に仲良く・長く仕事ができるようになれば、当社でも受け入れが可能となると思う。</p> <p>コロナ禍の影響で外国人材の受入れについては慎重に行わざるを得ない状況と思う。外国人の受入れも長期的な視野では必要と考えるが、今は新たな受入れよりも、外国人も含めた現在の雇用を維持することが、一番取り組むべき課題と思う。</p>



<p>その他(コンサルタント)</p>	<p>受入側の外国文化に対する寛容性が重要で、「ここは日本だから。」では通じないところを理解すべきである。外国人に限ってというわけではないが、理論だった物事の説明、場合によっては英語でもそれができる環境が必要。</p> <p>モノづくりの指導をしていることから、言葉や知識の面で外国人労働者の受け入れは難しい。</p>
<p>その他(卸売業)</p>	<p>弊社100%子会社において、外国人の雇用をしており、主にコンクリート圧送現場作業を担当している。作業環境が厳しい中、熱心に作業に従事している。</p> <p>今後は、普通運転免許をはじめ、コンクリート圧送大型特殊車の免許等の取得ができればさらに技術向上が図れるが、免許制度の壁を感じている。免許取得への支援、教育研修がこれからは必要ではないかと思う。</p> <p>なお、1名については、新型コロナの影響で帰国できず、在留期間延長のため「特定活動」に変更した。</p>
<p>その他(障害児・障害者通所支援事業)</p>	<p>以前に中国人の方をパートで雇用していたことがあった。中国の伝統料理を調理実習で子どもたちと一緒に作って食べるなど、異文化に触れる機会をもてたことは大変良い経験となった。その方は日本語が流暢で、日本の文化に対する理解も高い方だったので、特に苦勞することもなく受け入れることができた。今後も雇用するに当たっては、日本人・外国人の区別に関係なく、あくまで職員(支援する側)として戦力になる方を採用していきたいと考えている。</p>
<p>その他(行政事務支援サービス)</p>	<p>地方自治体の余剰となった公有財産を、発展途上国の社会インフラとして有効活用するための貿易、車両や設備機器等の維持管理を伴う技術移転コンサルを一緒に行える可能性のある、発展途上国出身の有能な人材を探している。</p>
<p>その他(幼稚園や学童、児童発達支援センター)</p>	<p>インクルーシブ教育の実践の場なので、多国籍の子ども達も在籍している。子ども達だけでなく大人も自然と関わり合える環境になっていけたら良いかと思う。</p>