

令和3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4(2022)年3月10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）	16
設問6(2)	今後の外国人の雇用（現在雇用なしの場合）	21
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）	26
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）	26
個別設問	【製造業】外国人材に任せたい業務	27
個別設問	【製造業】外国人材に求める技能・技術	27
個別設問	【宿泊】外国人材に求める技能・技術	28
設問7	外国人の雇用における工夫	29
設問8	外国人の雇用における困難	29
設問9	外国人に望むこと	30
設問10	特定技能制度について	31
設問11	「特定技能」外国人受入れの意向の有無	32
設問12	外国人の雇用に関して必要な支援	33
設問13	コロナ禍における外国人の雇用について	33
自由意見		34

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3(2021)年12月16日(木)～令和4(2022)年1月28日(金)まで

(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

485社(延べ519事業所)

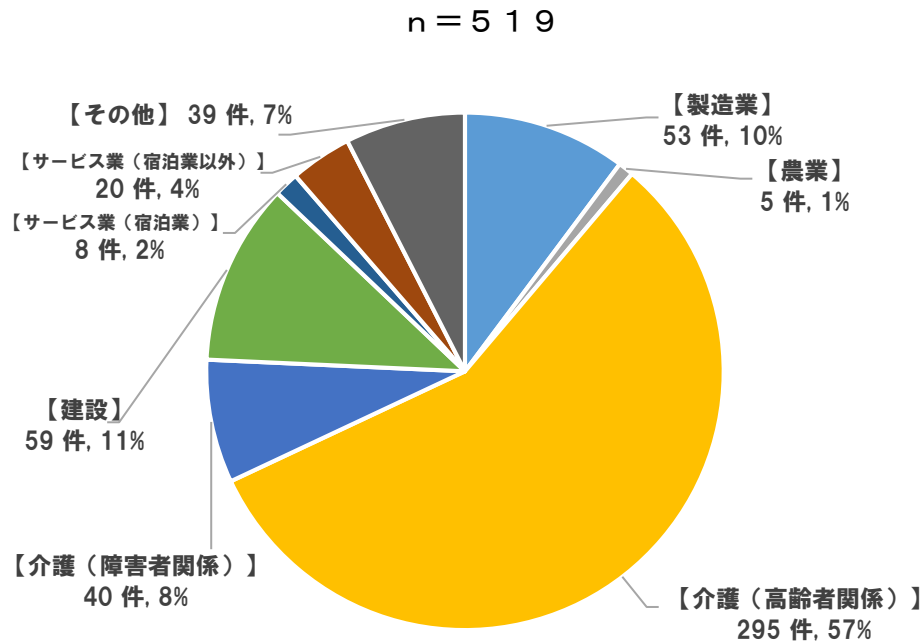
(6) 留意事項

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485社以上の回答が得られている項目がある。

2 調査結果

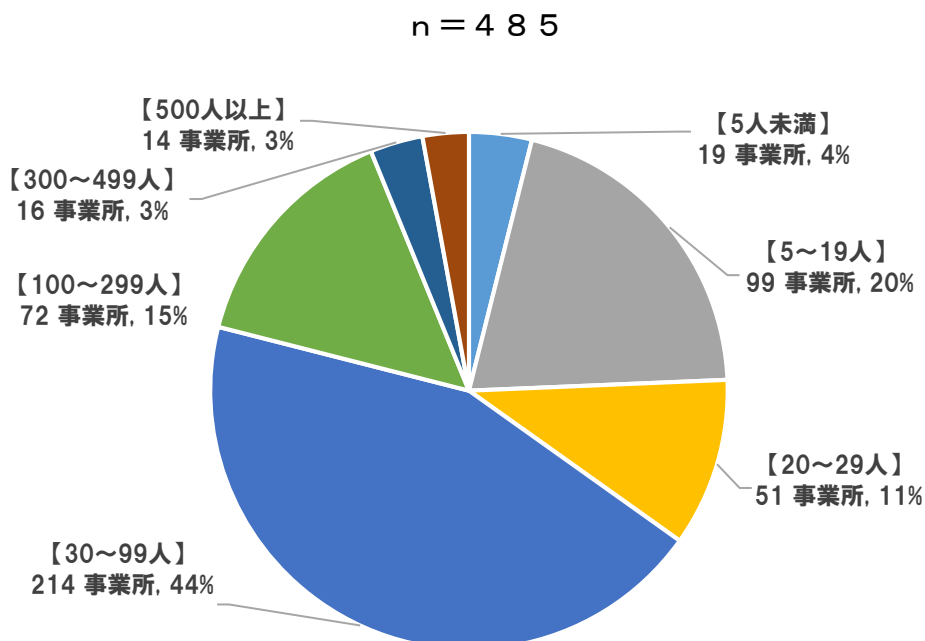
設問1 業種・職種（複数回答）

介護（高齢者関係）が295件と最も多く、次いで、建設が59件となった。



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214件と最も多く、次いで、5～19人の事業所が99件となった。



〔参考〕個別設問

【製造業】具体的な業種

金属製品製造業が13件と最も多く、次いで、その他の製造業の8件となった。

ア 食料品製造業	3	ス 窯業・土石製品製造業	2
イ 飲料・たばこ・飼料製造業	-	セ 鉄鋼業	2
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	13
オ 家具・装備品製造業	-	チ はん用機械器具製造業	2
カ パルプ・紙・紙加工品製造業	1	ツ 生産用機械器具製造業	5
キ 印刷・同関連業	1	テ 業務用機械器具製造業	-
ク 化学工業	-	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	-	ヌ 輸送用機械器具製造業	5
シ なめし革・同製品・毛皮製造業	-	ネ その他の製造業	8

(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123件と最も多く、次いで、デイサービスの114件となった。また、障害者施設のうち、就労継続支援が21件と最も多く、次いで、生活介護が20件となった。

(高齢者)

特別養護老人ホーム	123
介護老人保健施設	40
養護老人ホーム	8
軽費老人ホーム	15
認知症高齢者グループホーム	33
有料老人ホーム	29
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	43
小規模多機能型居宅介護	20
その他	68

(障害者)

共同生活援助	14
生活介護	20
自立訓練	1
宿泊型自立訓練	-
就労移行支援	3
就労継続支援	21
施設入所支援	15
短期入所	17
その他	17

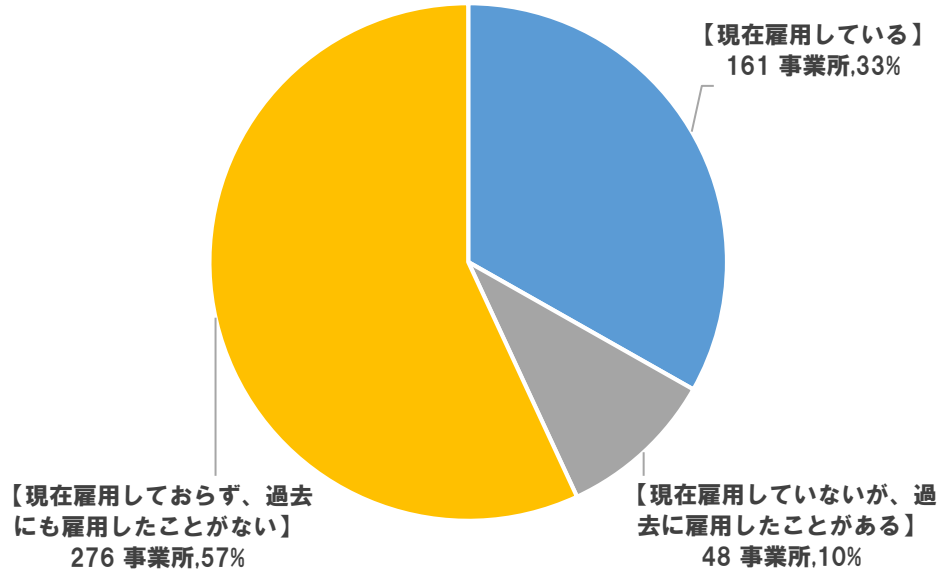
(複数回答)

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161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48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276事業所となった。

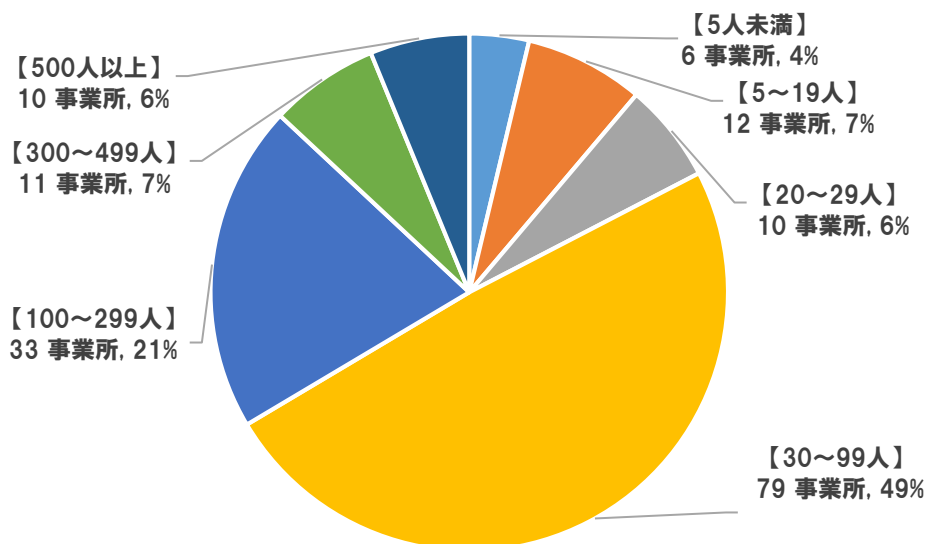
n = 485



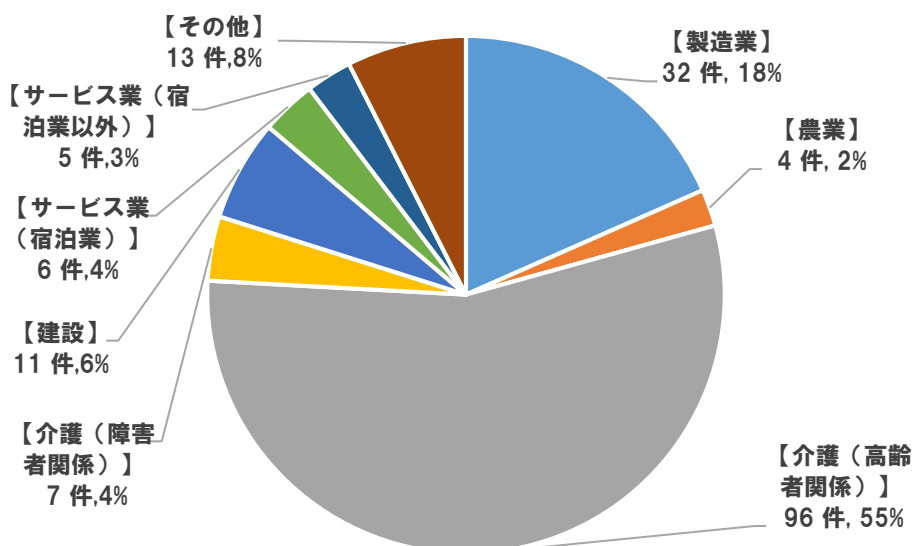
1 - (1)

「現在雇用している」と回答した 161 事業所の内訳

事業所規模別 n = 161 (1つのみ回答)



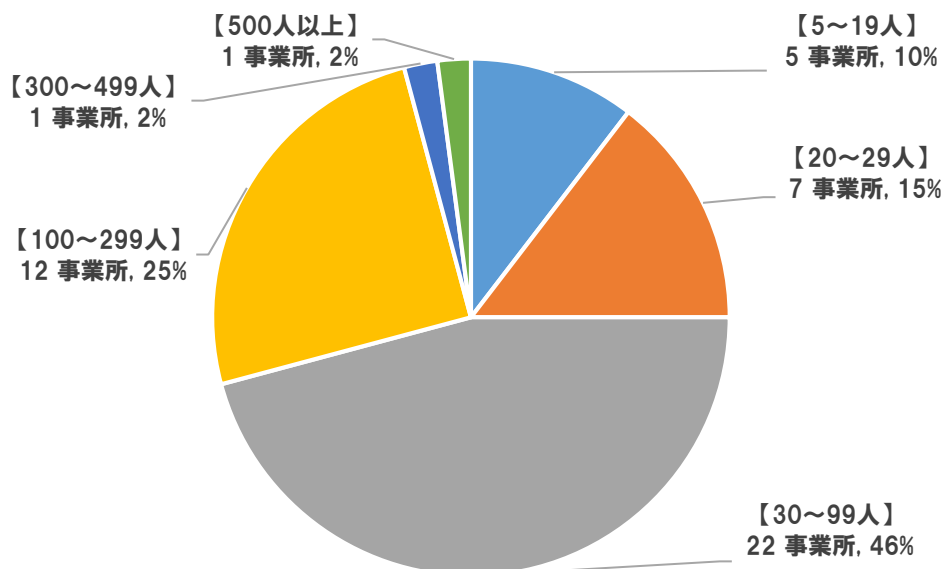
業種・職種別 n = 174 (複数回答)



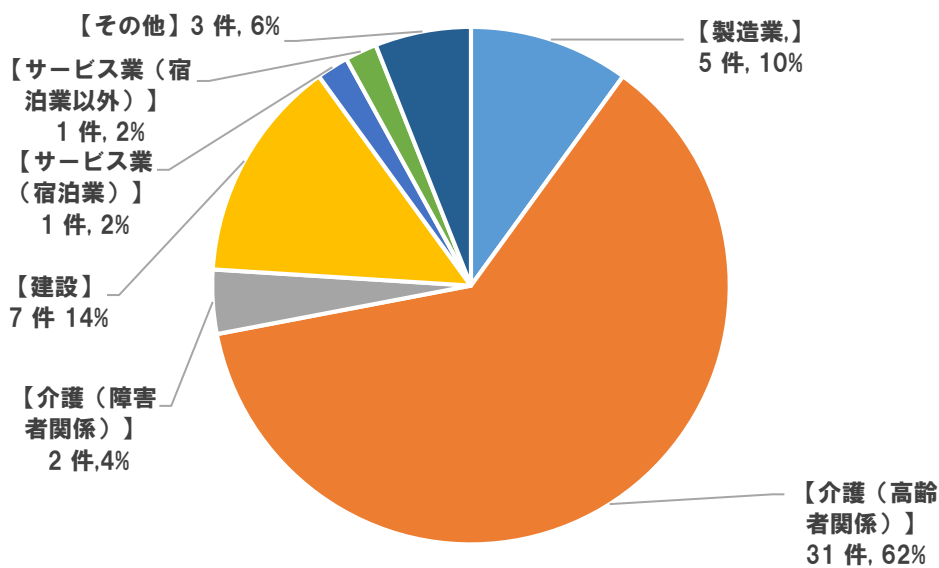
1 - (2)

「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 48 事業所の内訳

事業所規模別 n = 48 (1つのみ回答)



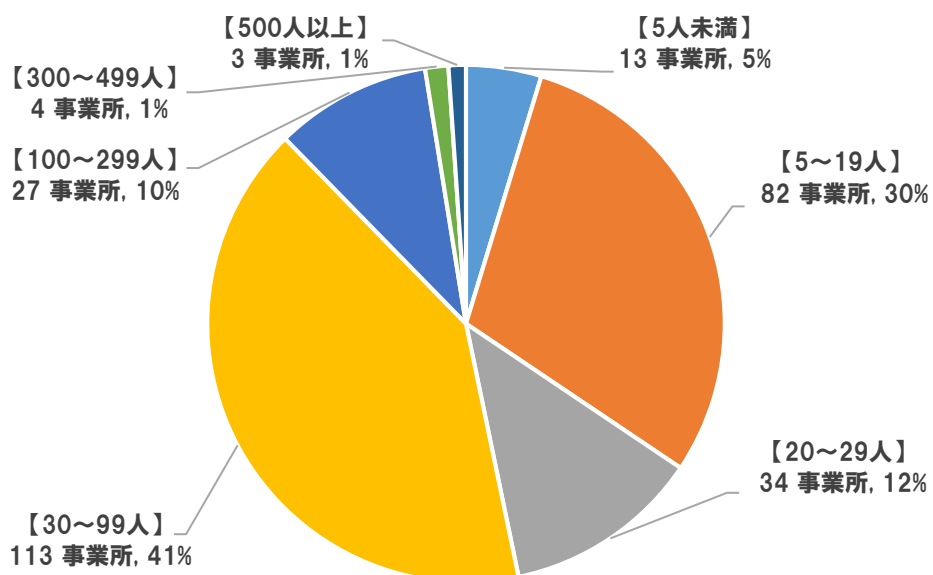
業種・職種別 n = 50 (複数回答)



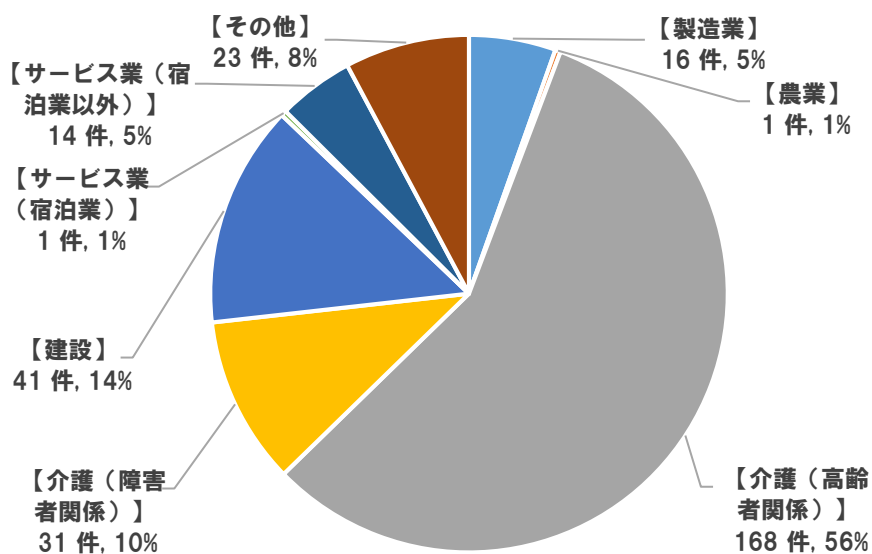
1 - (3)

「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 276 事業所の内訳

事業所規模別 n = 276 (1つのみ回答)



業種・職種別 n = 295 (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90人と最も多く、次いで、「技能実習」の84人、「日本人の配偶者」の54人となった。また、国籍別では、「ベトナム」が77人と最も多く、次いで、「フィリピン」の54人となった。

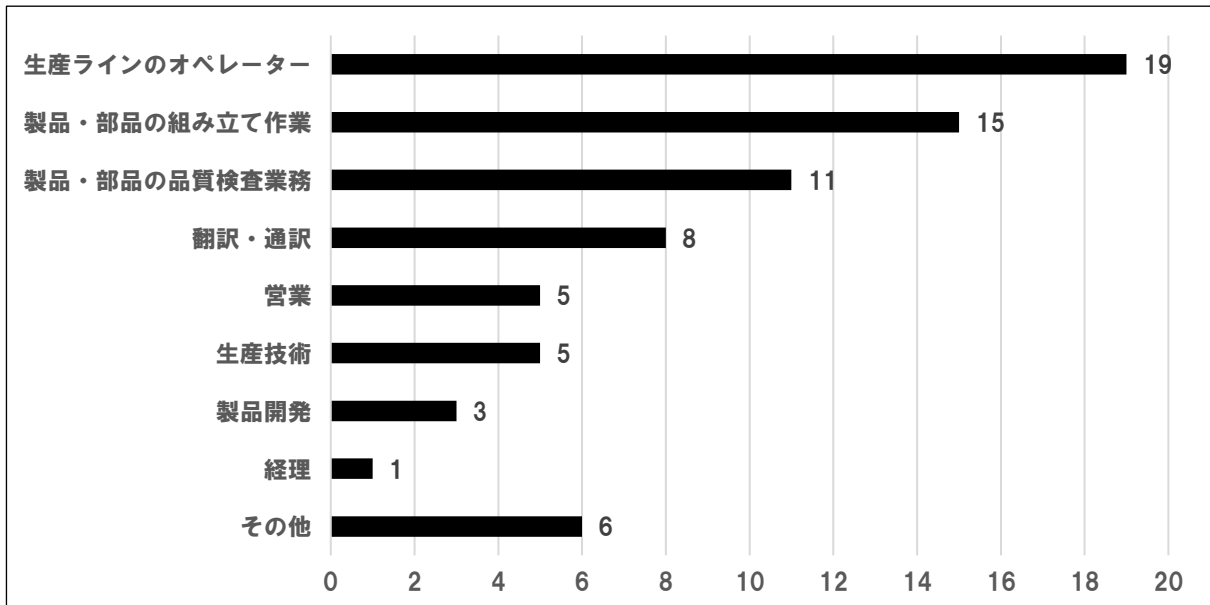
国籍	永住者・定住者	技能実習	日本人の配偶者	技術・人文知識・国際業務	留学	特定技能	特定活動 (EPA 介護)	その他の在留資格	合計
ベトナム	4	37	2	13	3	14	1	3	77
中国	13	6	15	3	1	-	-	-	38
フィリピン	19	8	11	2	2	2	8	2	54
インドネシア	1	17	-	1	1	-	3	1	24
ブラジル	10	-	5	-	-	-	-	-	15
ネパール	3	3	2	6	6	8	-	2	30
ペルー	19	-	2	1	-	-	-	1	23
その他	21	13	17	12	6	10	-	4	83
計	90	84	54	38	19	34	12	13	344

(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

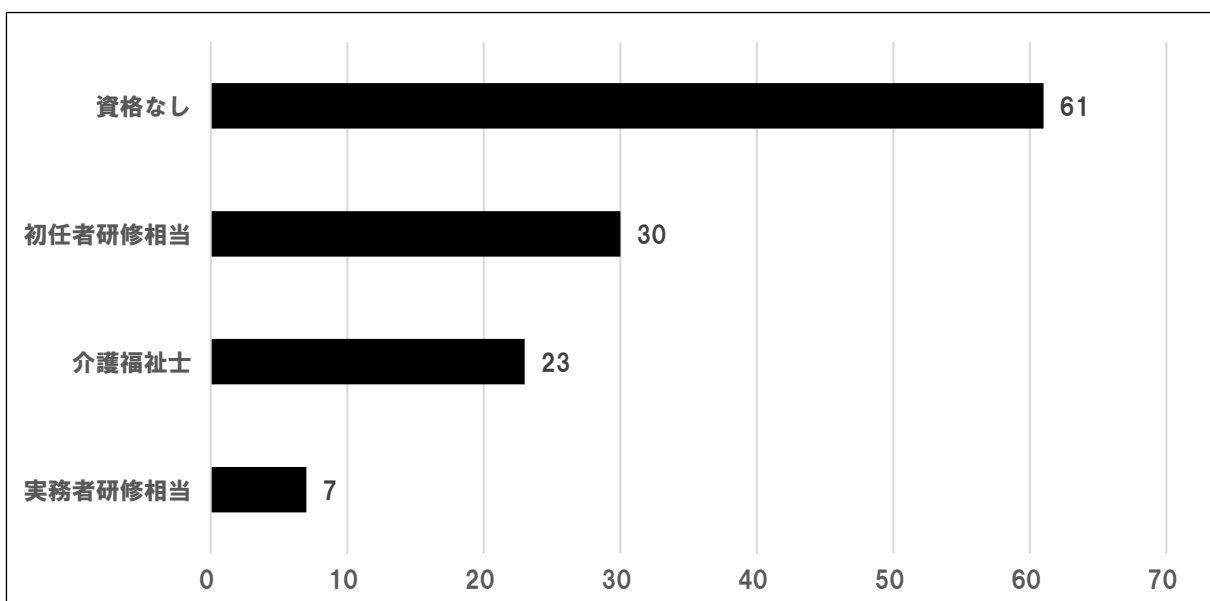
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の保有資格

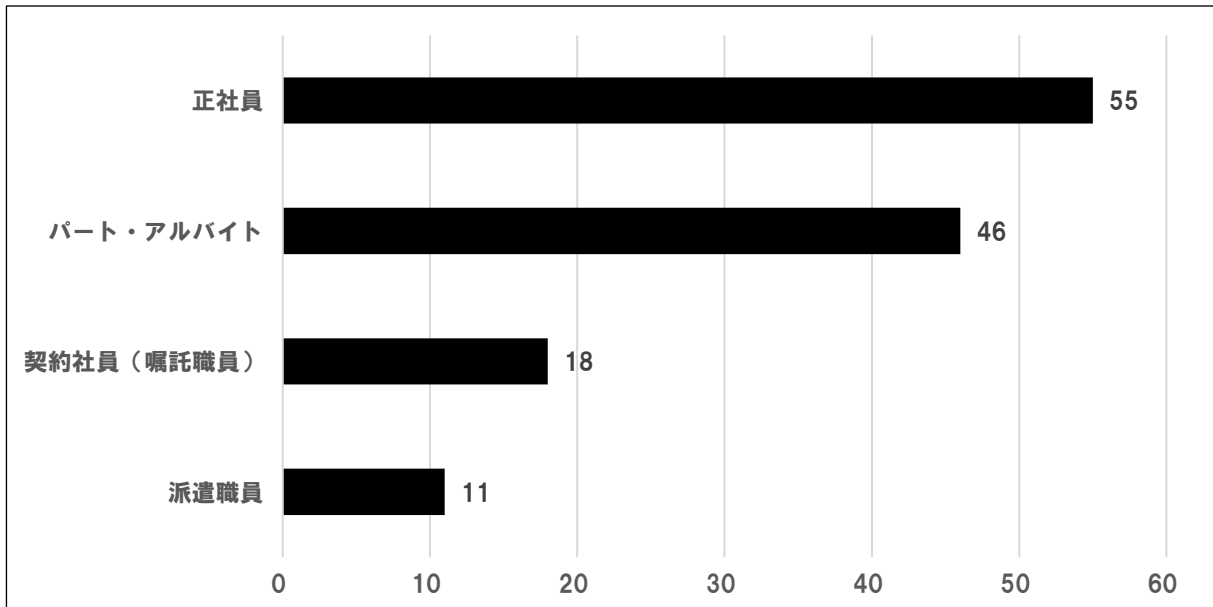
「資格なし」が最も多く、次いで、「初任者研修相当」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の雇用形態

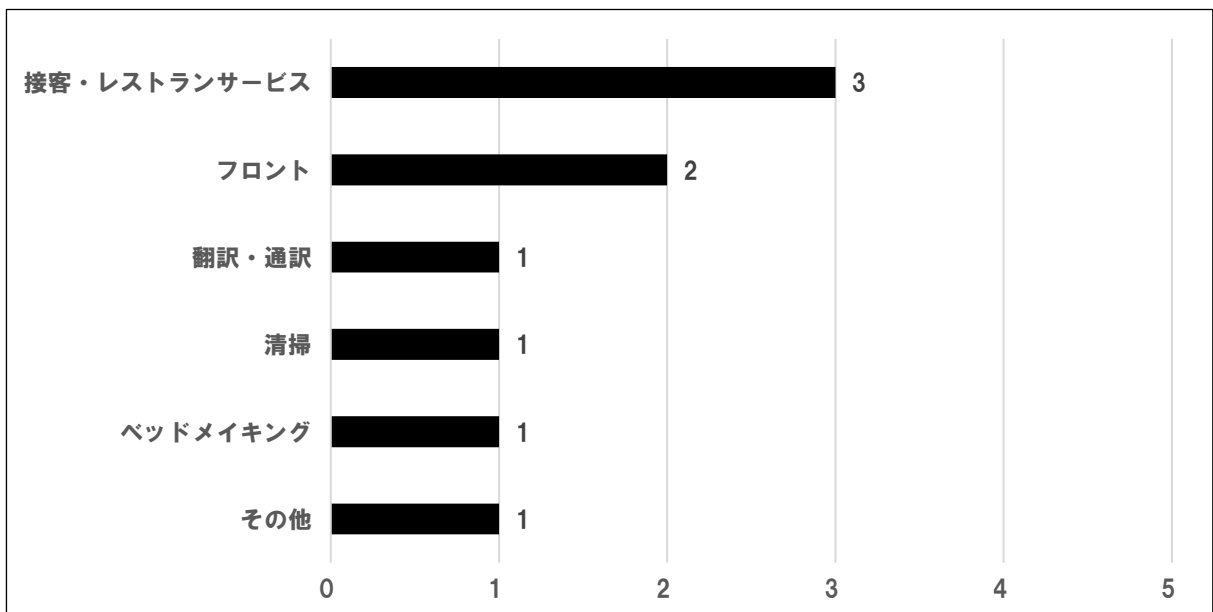
「正社員」が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が多くなった。



(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、次いで「フロント」が多くなった。

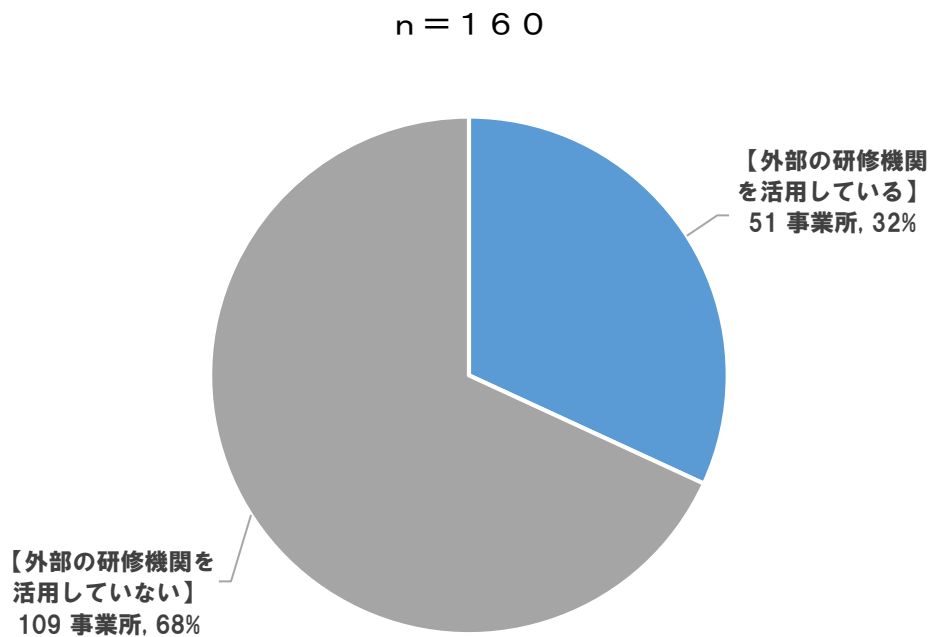


(複数回答)

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 51 事業所、「外部の研修機関を活用していない」が 109 事業所となった。

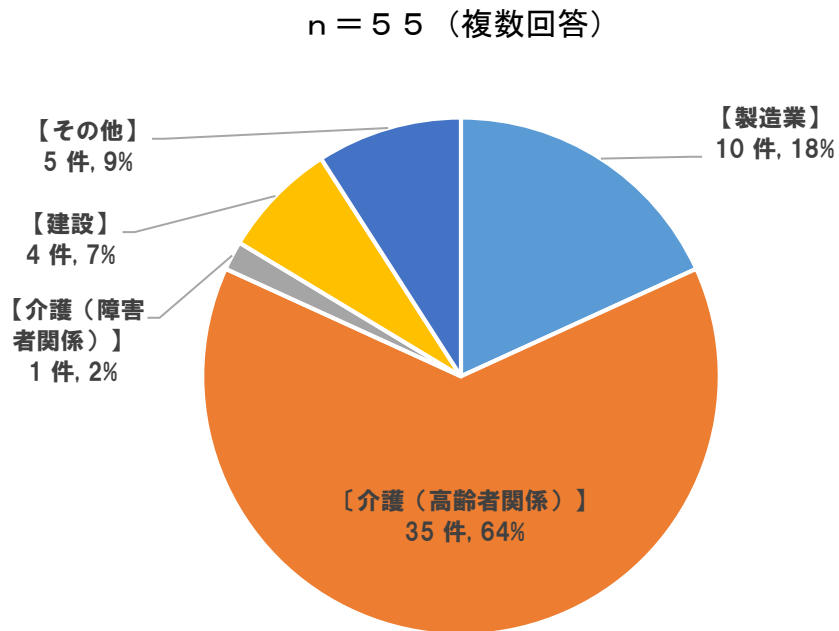


（1つのみ回答）

※設問3で「現在雇用している」と回答した161事業所から任意で得た回答。

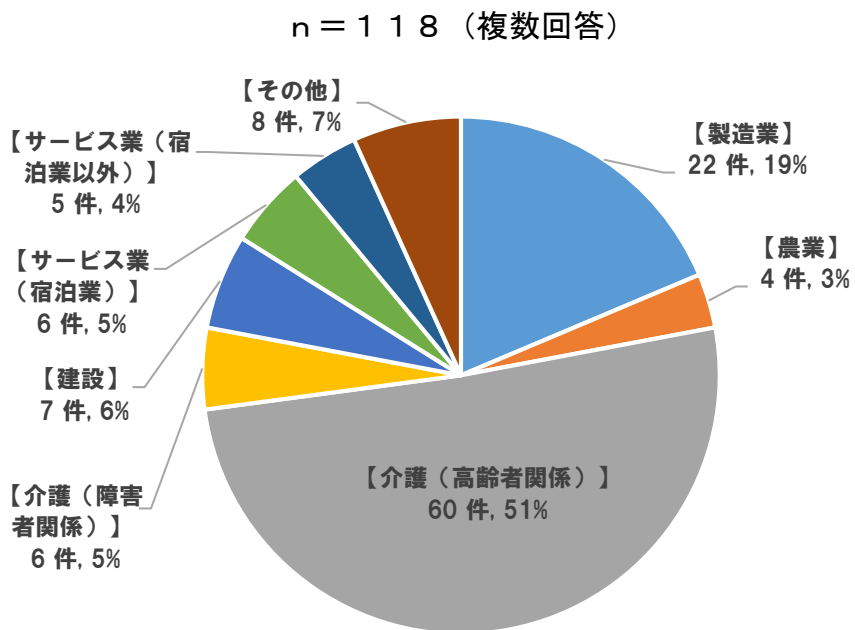
1 - (1)

「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



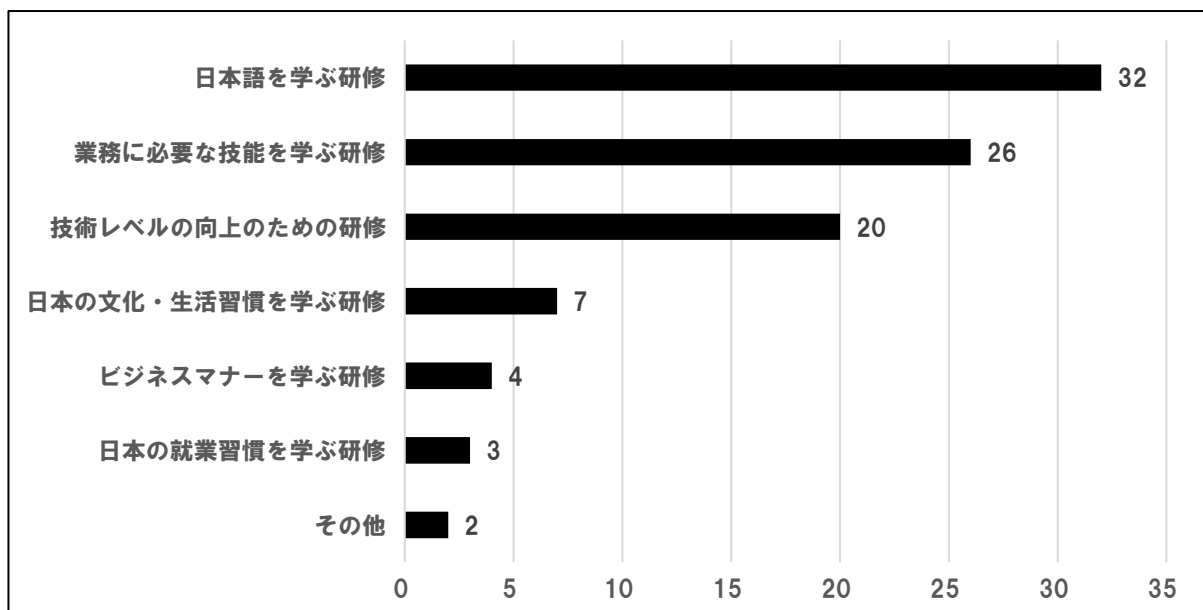
1 - (2)

「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）

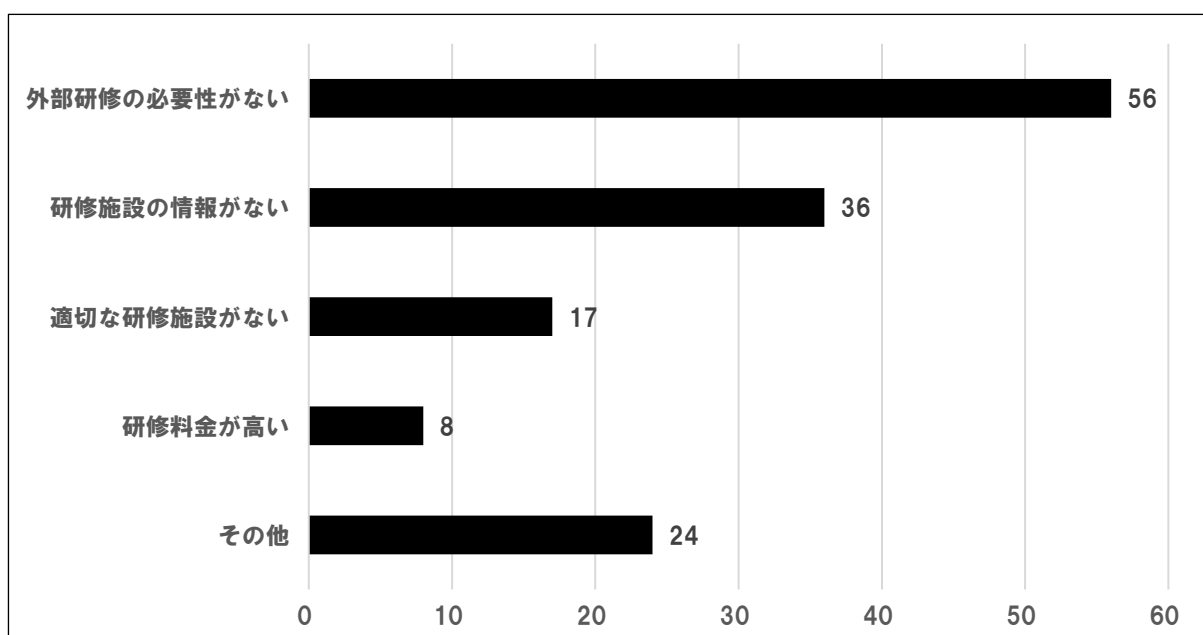
「日本語を学ぶ研修」が最も多く、次いで、「業務に必要な技能を学ぶ研修」が多くなった。



(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	日本国籍に帰化した。
	引っ越しや転職により退職した。
	ドクターコースを卒業した留学生を雇用していたが、本国で就職先が見つかり退職した。
	賃金の折り合いがつかないことや、文化や習慣の違いに対応することが難しかった。
介護（高齢者関係）	過去の退職は自己都合。サービス対象者が日本人の高齢者であるため、外国人との文化・習慣・道德観等の相違が懸念される。
	当施設は書く作業も多く、また、文化の違いから、他職種協同に支障を生じた。
	自己都合で退職した。
	外国人従業員から「お金がたくさん必要だから他の仕事がしたい」と申し出があった。雇用しない理由としては、日本語の読み、書き、聞き取りが出来ないと厳しい。
	応募がない。
	技能実習生の受入れ体制は整っている。コロナによって入国ができない。それなりの日本語の能力があれば受入れ可能。
	派遣を依頼した際、在日年数 15 年で日本語は流暢で、わからないことは聞いてくださいと伝えていたが、突然出勤せず連絡が取れなくなった経緯がある。外国人を雇用する際には、職員にも外国人雇用にあたっての研修が必須になること、利用者に対応する場合は外国人にも文化の違いを学んでいただく必要がある、また仕事の仕分けなど課題が多くある。
	契約期間終了により退職した後、新たな外国人の採用が無い。
	再三の指導の後、指導内容について修正できないと感じたため自ら退職した。
	希望者がいれば、積極的に雇用をしたいと考えている。
	スタッフが充足しているので雇用の必要がない。
	介護施設は感染対策が特に求められる中、外国人の生活習慣の違いから、注意喚起を行っても感染予防対策の徹底が図れない。
	日本国籍に帰化した。

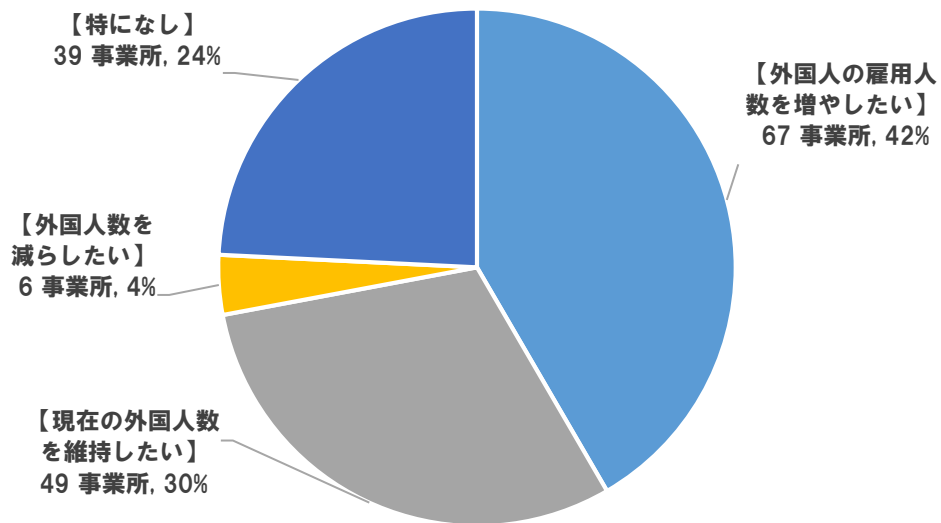
業種・職種	理由
介護（高齢者関係）	一度非常勤介護職員として採用したが、ものの考え方や細かいニュアンスが伝わらずお互い苦勞したことから、現状採用していない。今後も積極的な採用は考えていない。
	日本語が話せても職員や利用者とのコミュニケーションが難しいと感じた。
	過去に雇用した外国人の方は国民性、風習の違いなのか、個人的な問題なのか分からないが、利用者・職員とのトラブルが多く、自主的に退職した。それ以来外国人からの就職申請がない。
	言葉や生活環境等の問題があり、受入れ態勢が不十分なため。
	本人が職種を変えたため。今後技能実習生を受入れ予定。
	本人の配偶者の転勤による引越で退職。
	自宅に訪問するため利用者側の受入れが難しかった。
介護（障害者関係）	求人への申請がない。
	応募がない。突然退職する（来なくなる）などの経験がある。
建設	20年以上前に、宇都宮市の友好姉妹都市である中国のチチハル市から技能実習生を受け入れた。当時も労働者不足で外国人雇用をしたのではなく、受入れを協力しただけであり、現在も外国人を雇用する必要性がないので雇用していない。
	賃金のトラブル。送り出し機関の介入により実習生からの要求が酷かった。
	自己都合により退職した。
	派遣人材が外国人であっただけで、外国人の雇用を止めたわけではない。
	ベトナム人の男性を雇用したが、半年で人間関係で退社した。
	過去に雇用した外国人労働者との間に労働関係紛争があった。
	条件に合う外国人がいない。
サービス業（宿泊業）	退職した。
サービス業（宿泊業以外）	日本国籍に帰化した。
その他（障害児者通所支援事業）	自己都合で退職した。
その他（ビルメンテナンス業）	退職した。
その他（医療業）	特に理由はない。

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 67 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 49 事業所となった。

n = 161

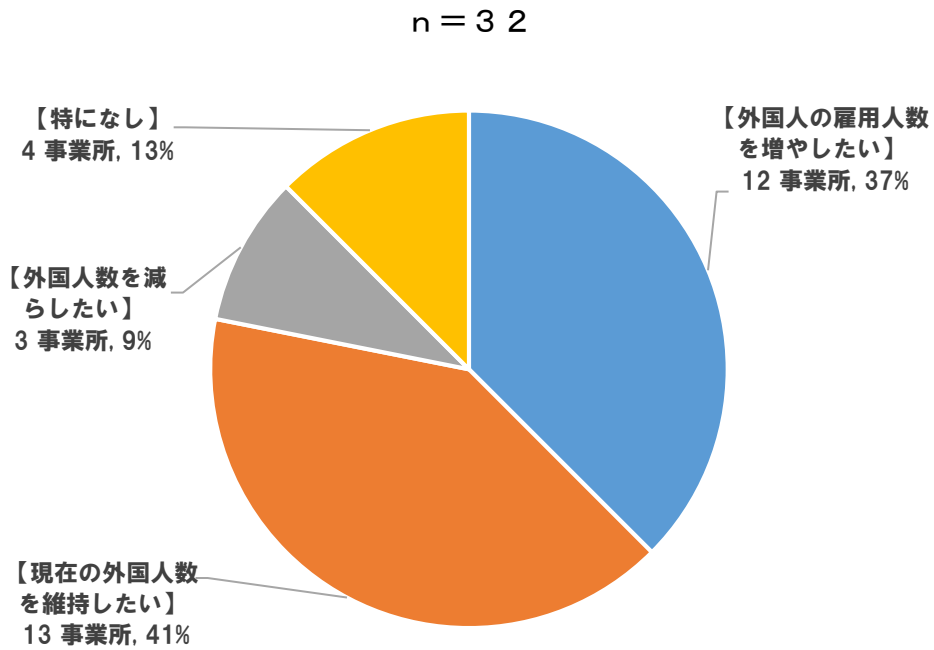


（1つのみ回答）

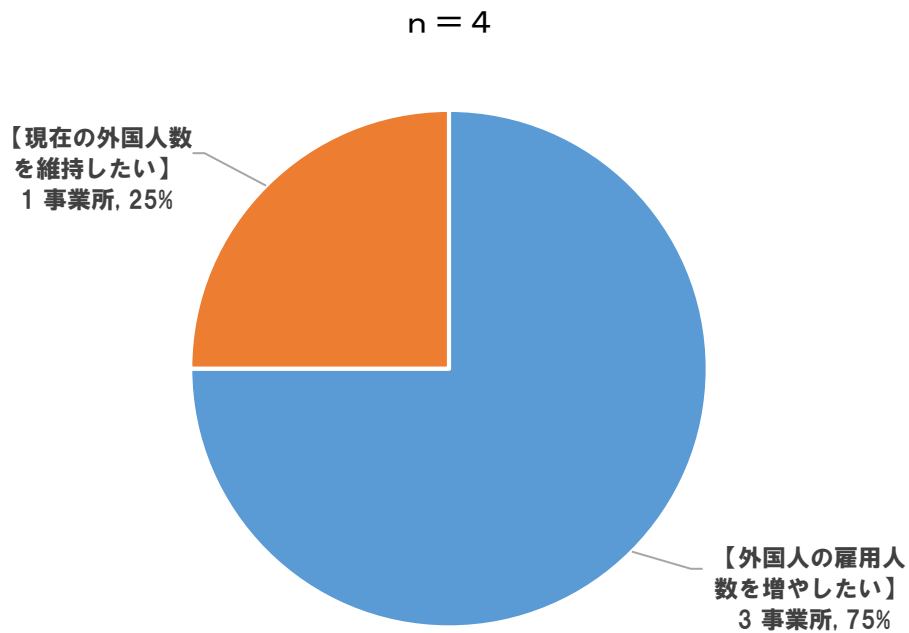
1 - (1) 業種・職種別内訳

「現在雇用している」と回答した174事業所の内訳

【製造業】

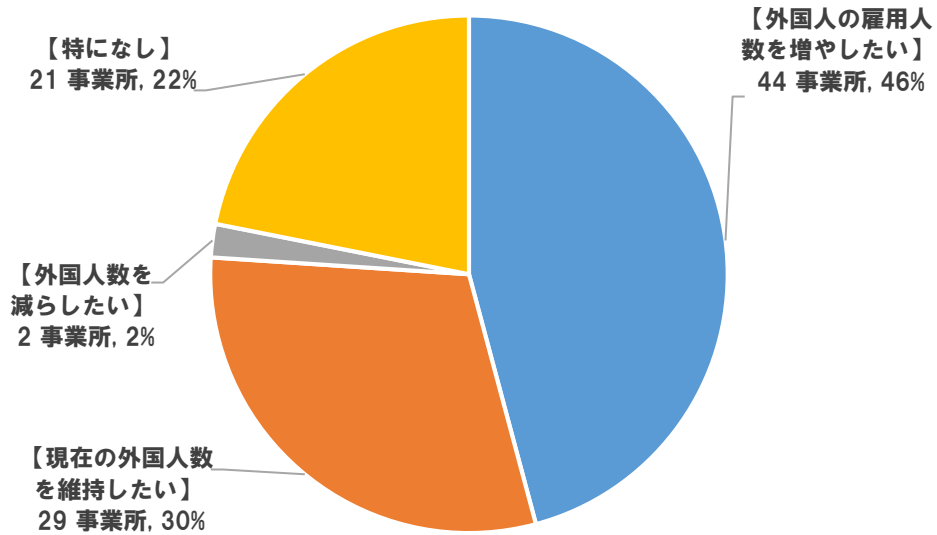


【農業】



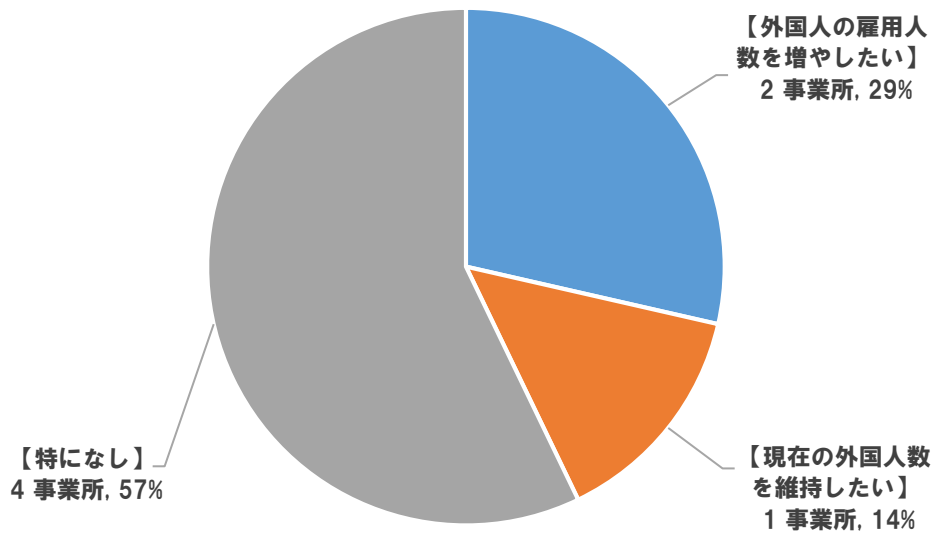
【介護（高齢者関係）】

n = 96



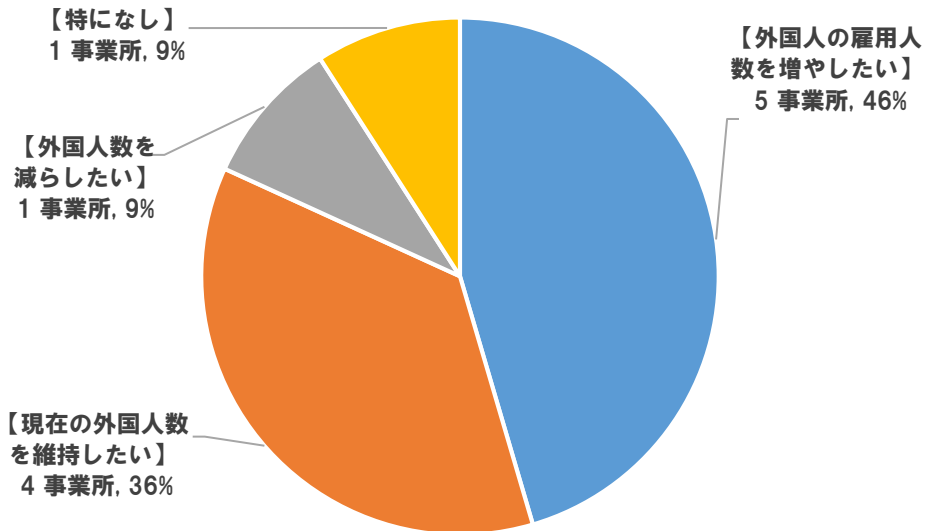
【介護（障害者関係）】

n = 7



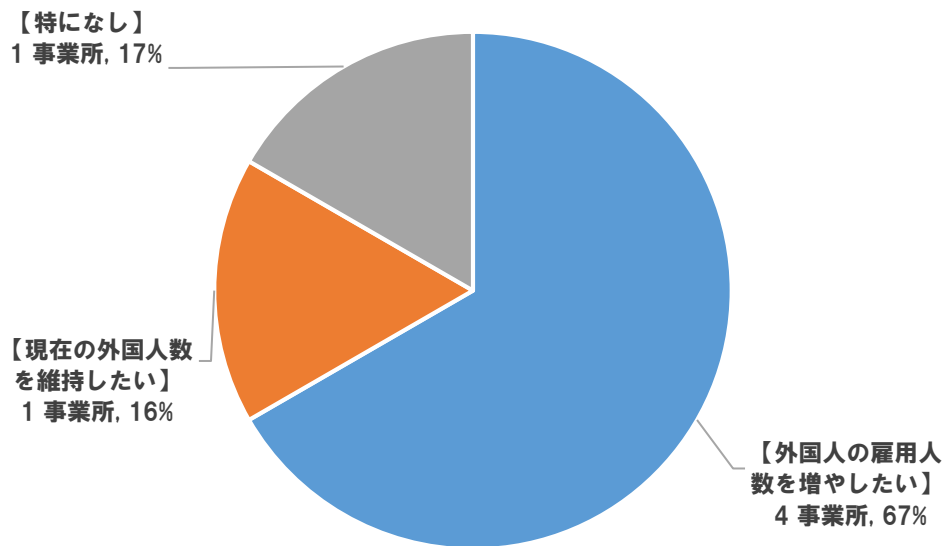
【建設】

n = 11



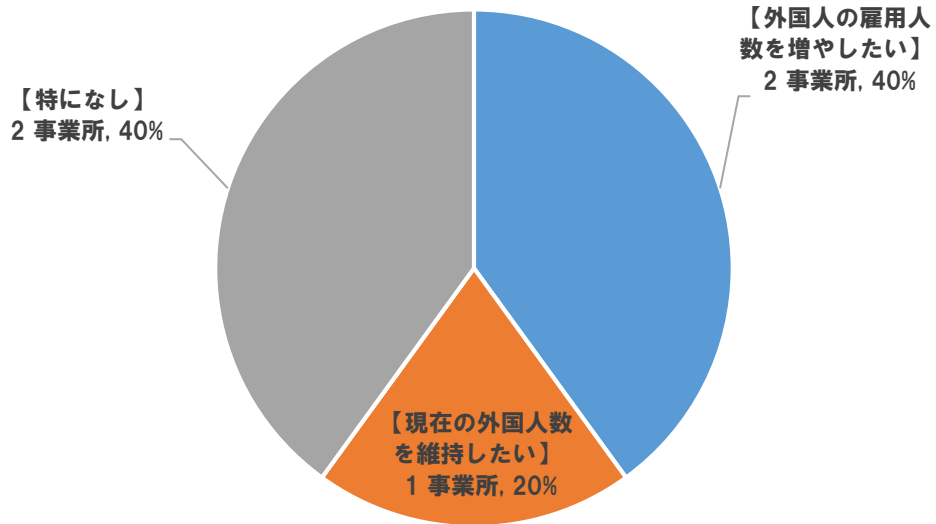
【サービス業（宿泊業）】

n = 6



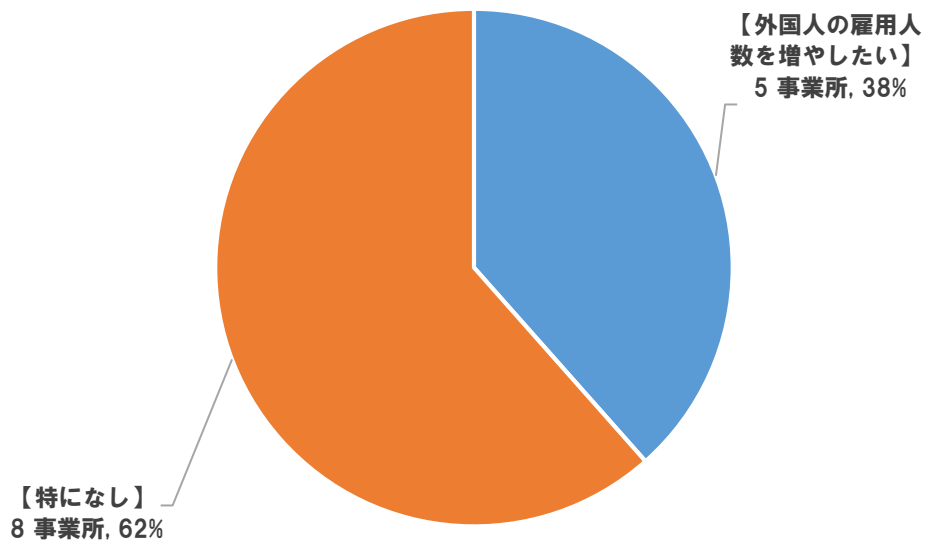
【サービス業（宿泊業以外）】

n = 5



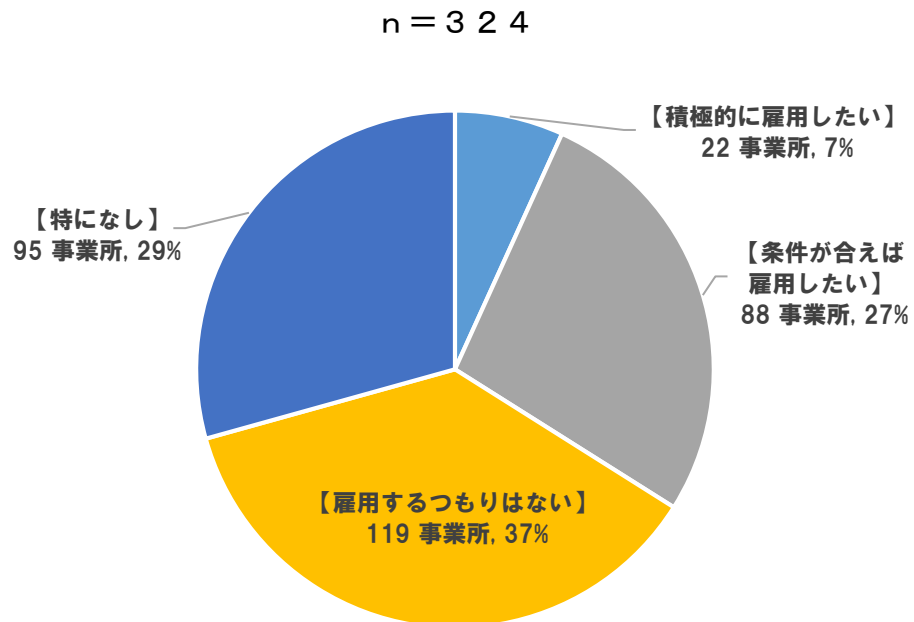
【その他】

n = 13



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119事業所と最も多く、次いで、「特になし」が95事業所、「条件が合えば雇用したい」がそれぞれ88事業所となった。

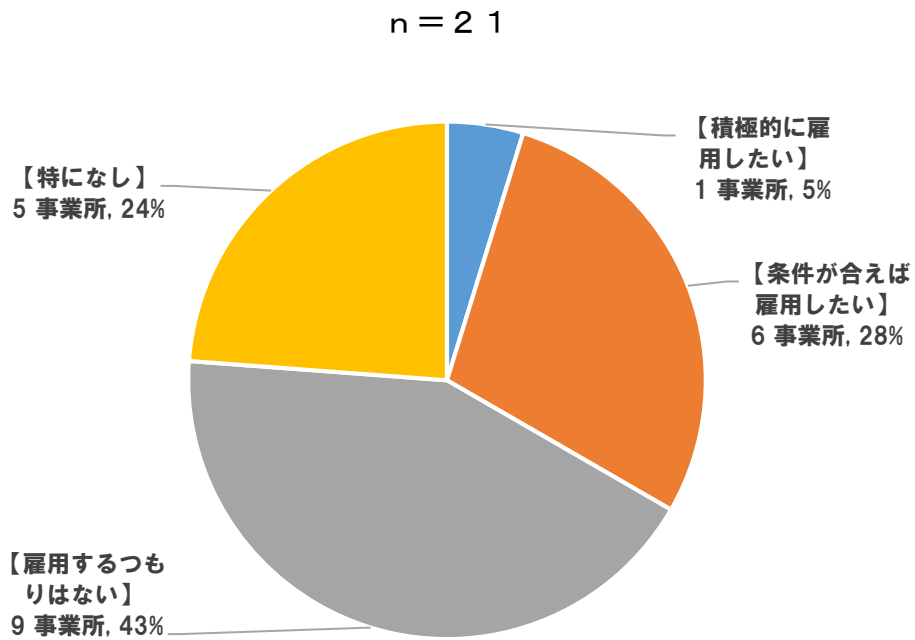


（1つのみ回答）

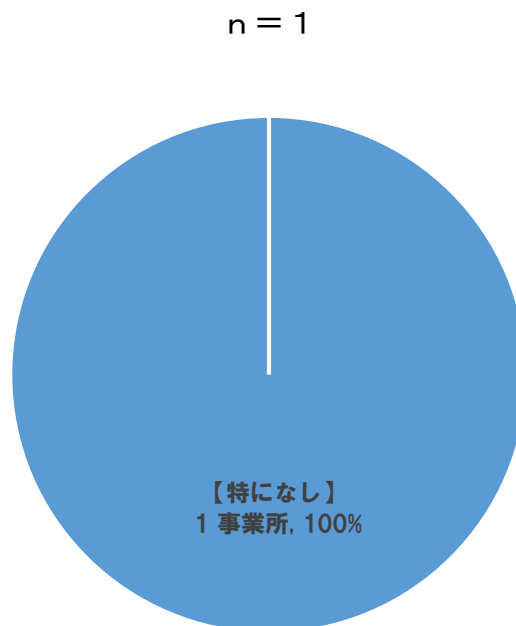
2-(1) 業種・職種別内訳

「現在雇用なし」と回答した345事業所の内訳

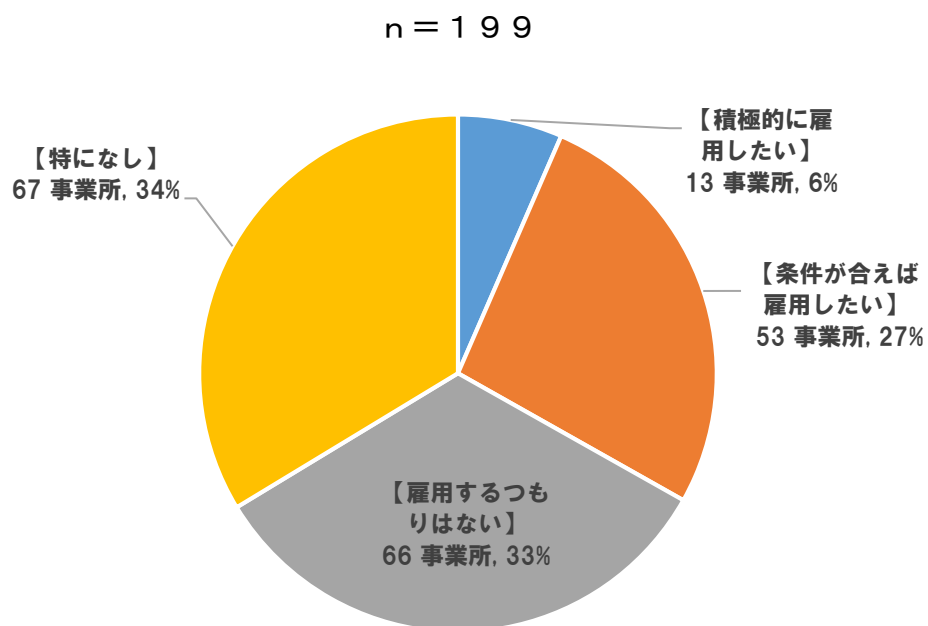
【製造業】



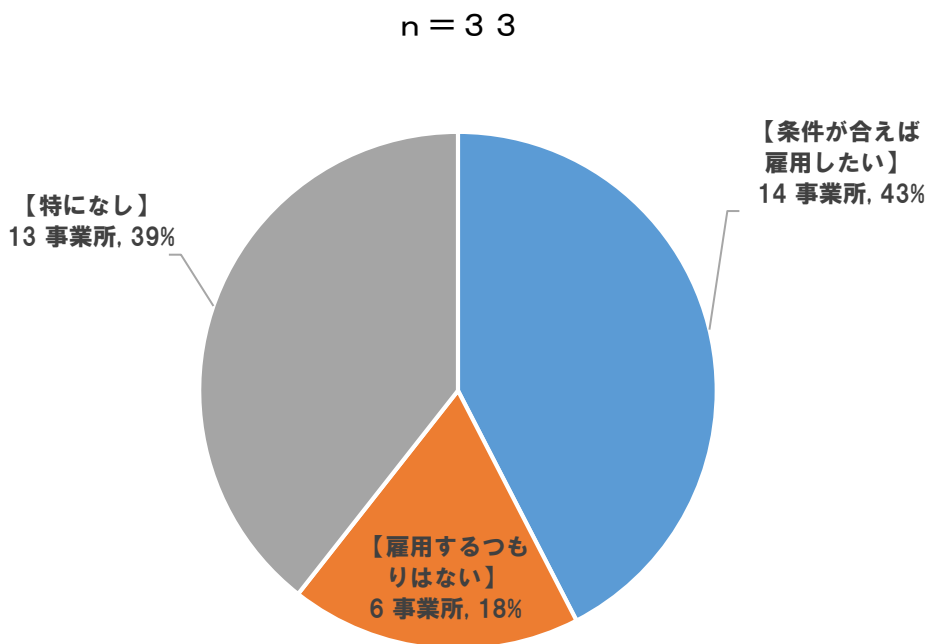
【農業】



【介護（高齢者関係）】

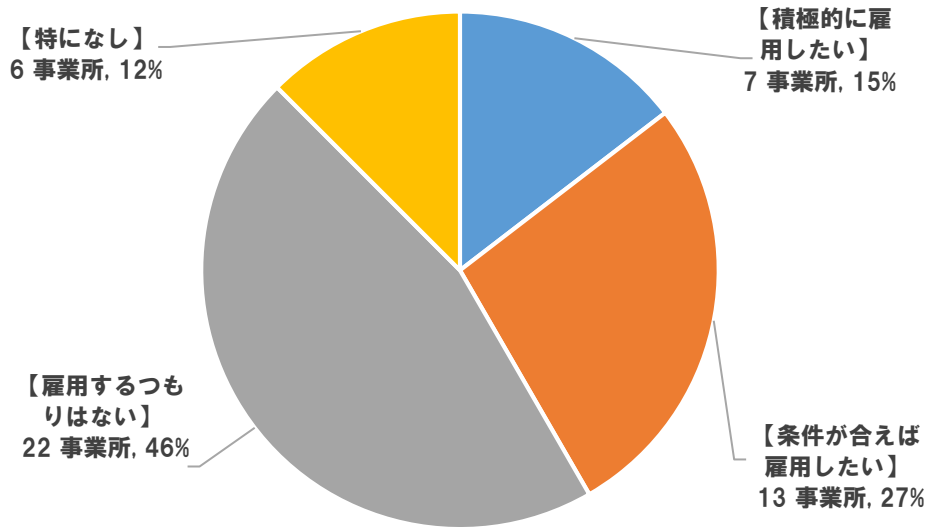


【介護（障害者関係）】



【建設】

n = 48

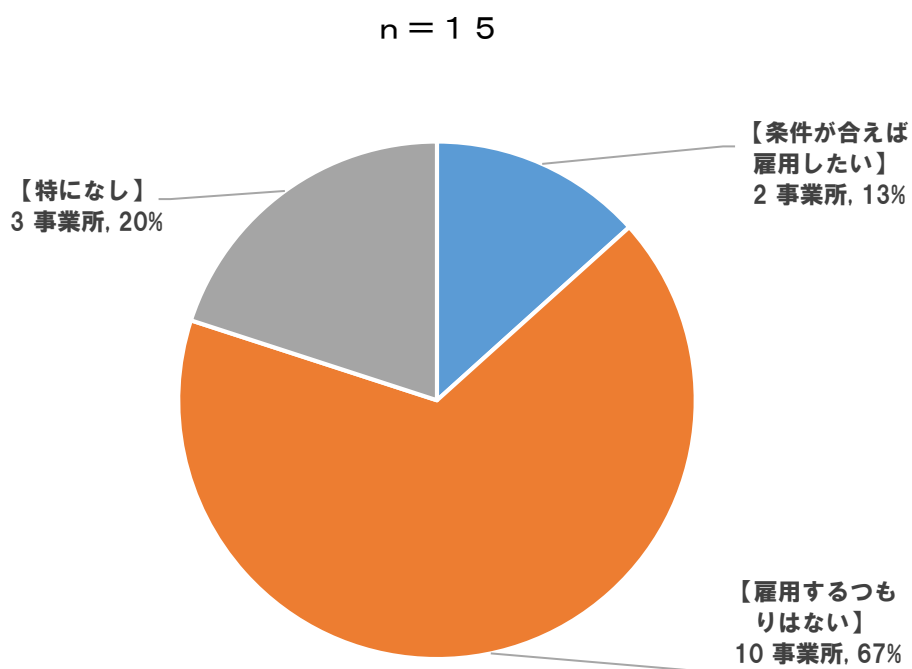


【サービス業（宿泊業）】

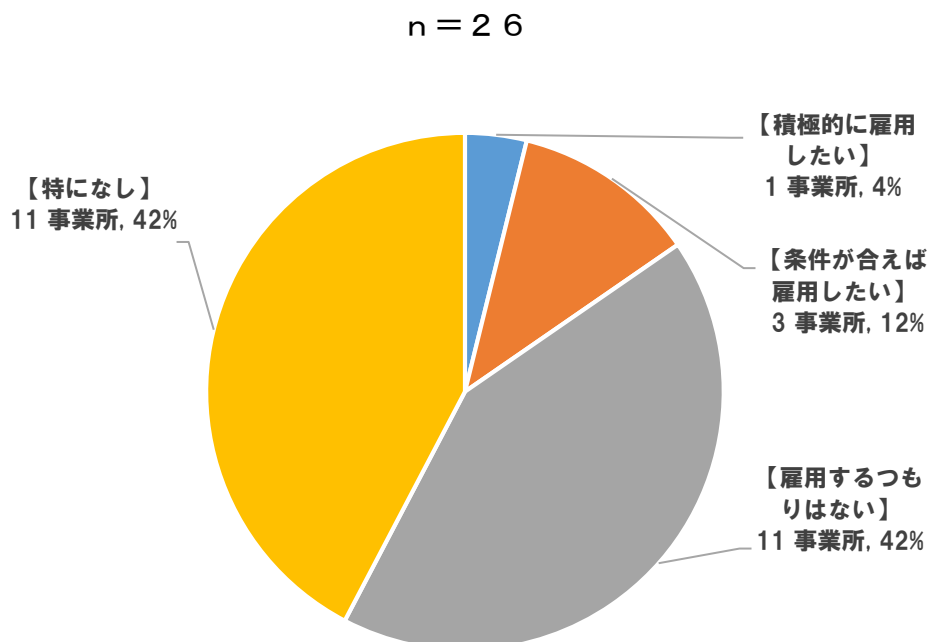
n = 2



【サービス業（宿泊業以外）】

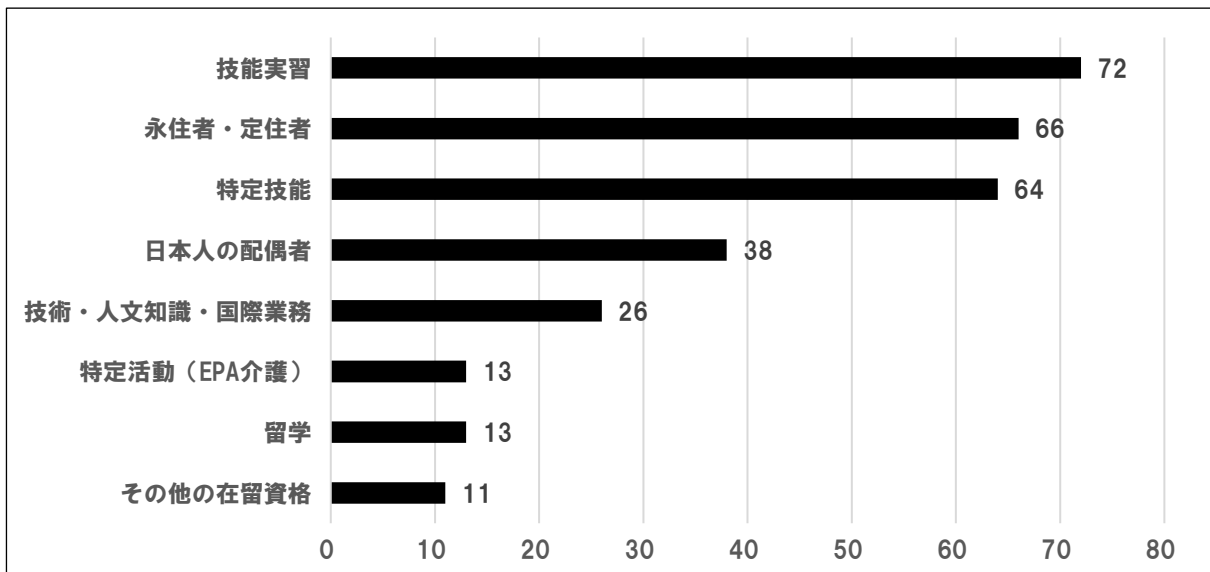


【その他】



3 雇用したい内訳（複数回答）

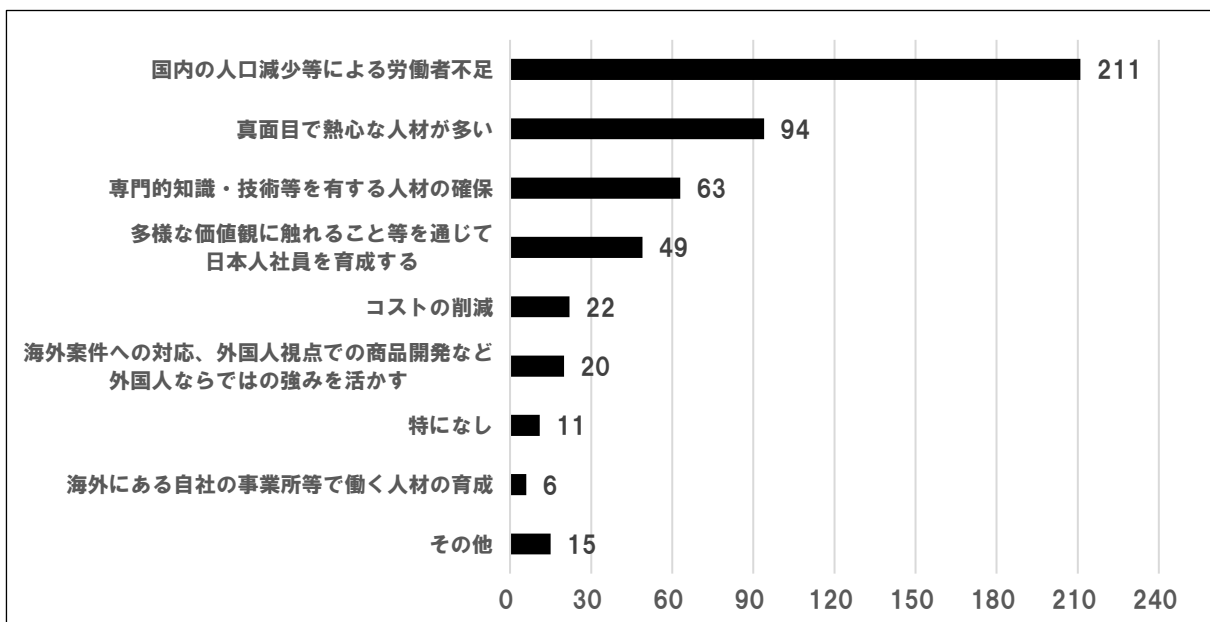
「技能実習」が最も多く、次いで、「永住者・定住者」、「特定技能」の順となった。



※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」が多くなった。

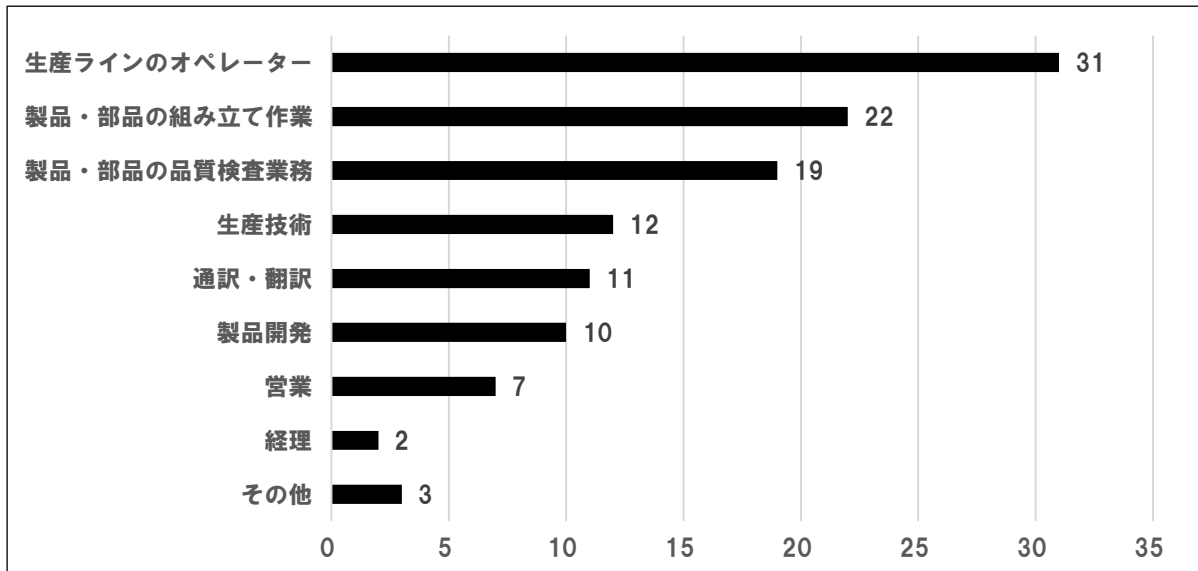


※設問6の1及び2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

〔参考〕 個別設問

【製造業】 外国人材に任せたい業務（複数回答）

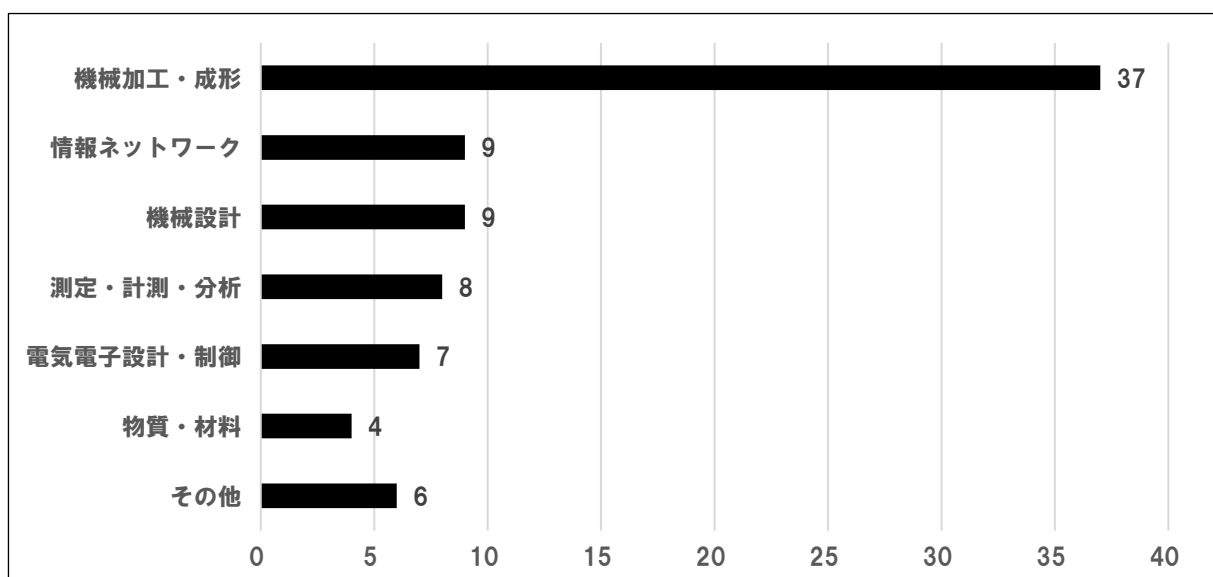
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の組み立て作業」が多くなった。



※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）

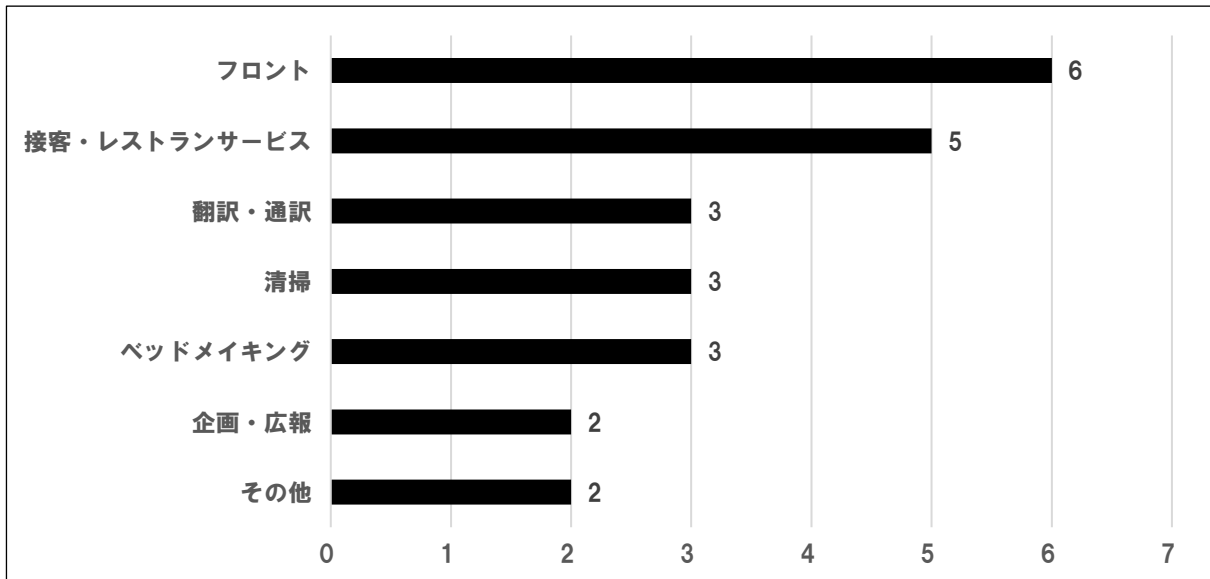
「機械加工・成形」が最も多く、次いで、「情報ネットワーク」、「機会設計」が多くなった。



※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）

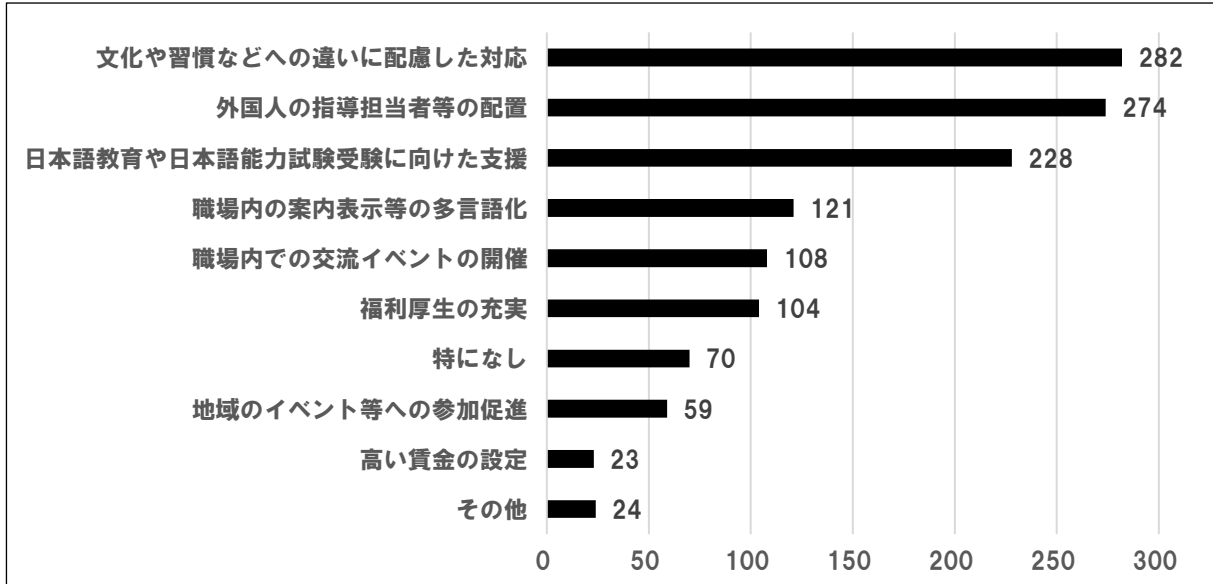
「フロント」が最も多く、次いで「接客・レストランサービス」が多くなった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

設問7 外国人の雇用における工夫（必須）

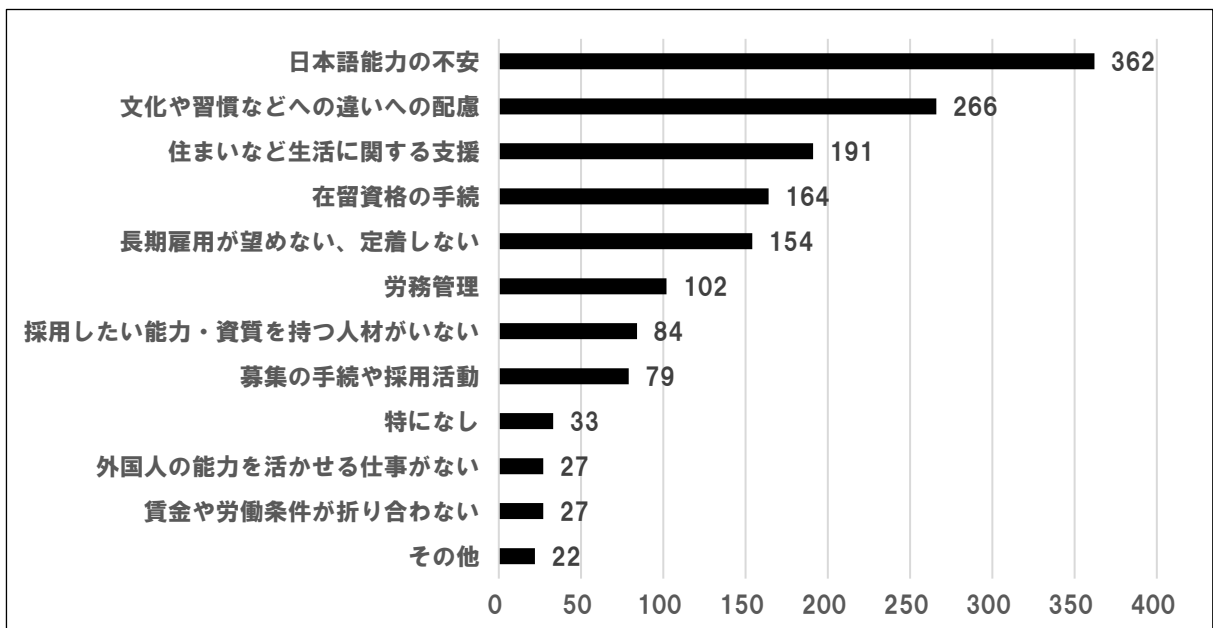
「文化や習慣などへの違いに配慮した対応」が最も多く、次いで、「外国人の指導担当者等の配置」が多くなった。



(複数回答)

設問8 外国人の雇用における困難（必須）

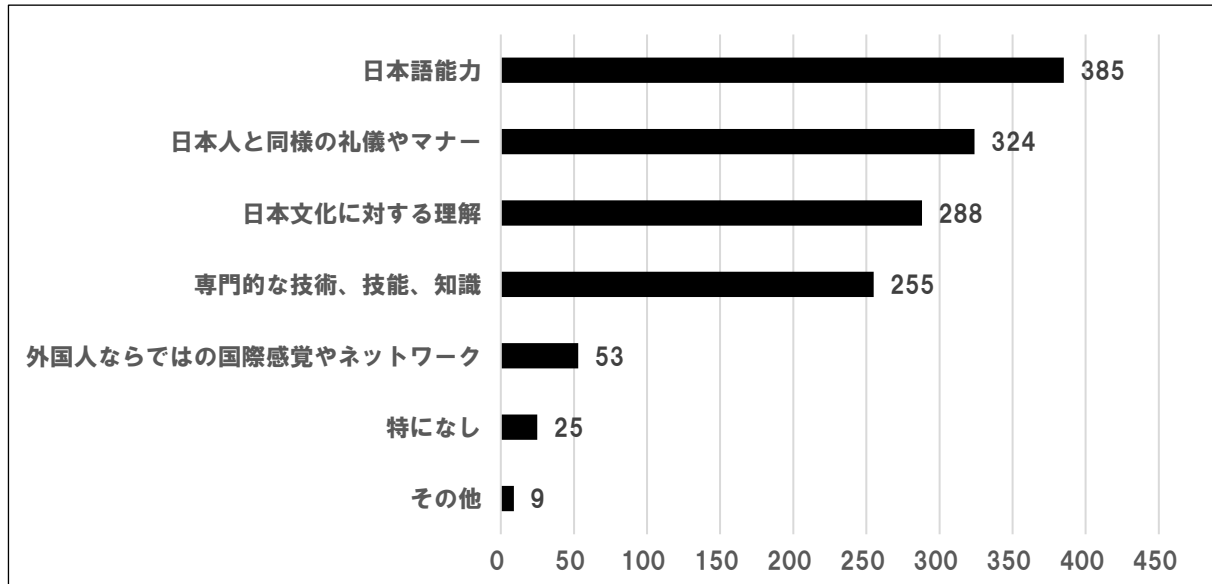
「日本語能力の不安」が最も多く、次いで、「文化や習慣などへの違いへの配慮」が多くなった。



(複数回答)

設問9 外国人に望むこと（必須）

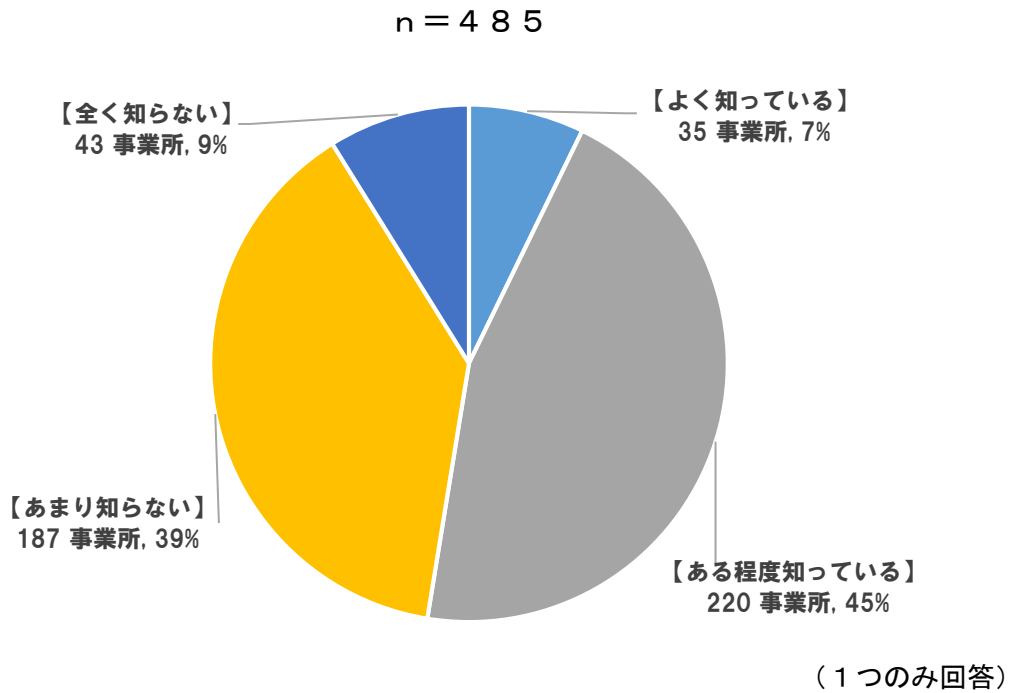
「日本語能力」が最も多く、次いで、「日本人と同様の礼儀やマナー」が多くなった。



(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220事業所と最も多く、次いで、「あまり知らない」が187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。



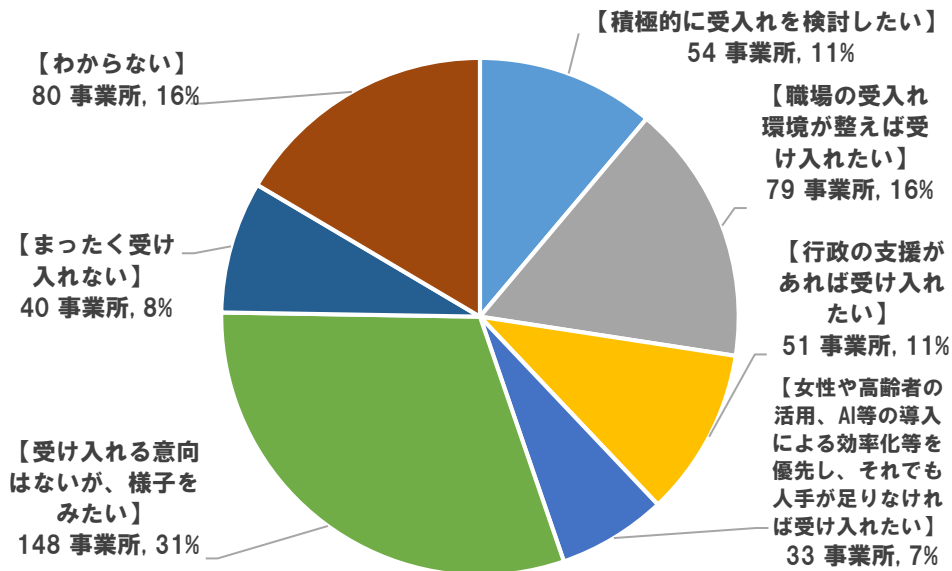
別表 5 n = 519（複数回答）

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	7	1	21	1	4	1	1	2	38
ある程度知っている	26	2	141	11	25	4	8	15	232
あまり知らない	15	2	109	20	26	3	8	16	199
全く知らない	5	-	24	8	4	-	3	6	50
計	53	5	295	40	59	8	20	39	519

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148事業所と最も多く、次いで、「わからない」が80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 = 485（1つのみ回答）

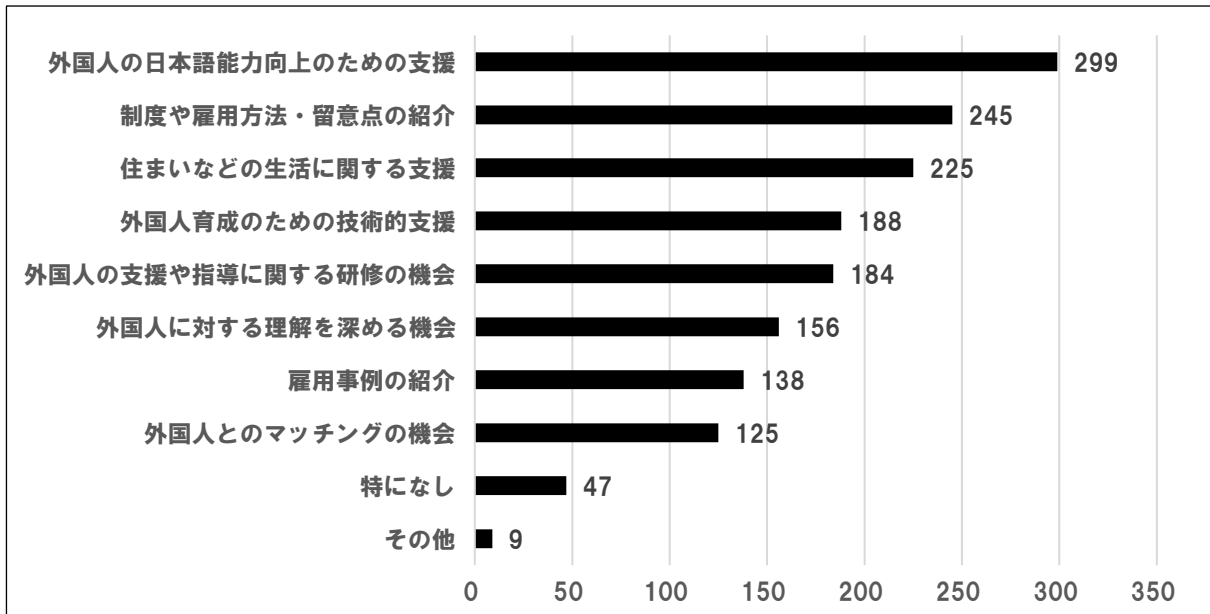


別表 6 n = 519（複数回答）

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	-	29	4	10	3	1	5	62
職場の受入れ環境が整えば受け入れたい	10	3	47	6	12	3	2	1	84
行政の支援があれば受け入れたい	5	1	34	4	5	1	2	2	54
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	-	23	3	3	-	2	1	34
受け入れる意向はないが、様子をみたい	15	-	96	7	19	-	4	10	151
まったく受け入れない	6	-	21	2	6	-	3	4	42
わからない	5	1	45	14	4	1	6	16	92
計	53	5	295	40	59	8	20	39	519

設問 12 外国人の雇用に関して必要な支援（必須）

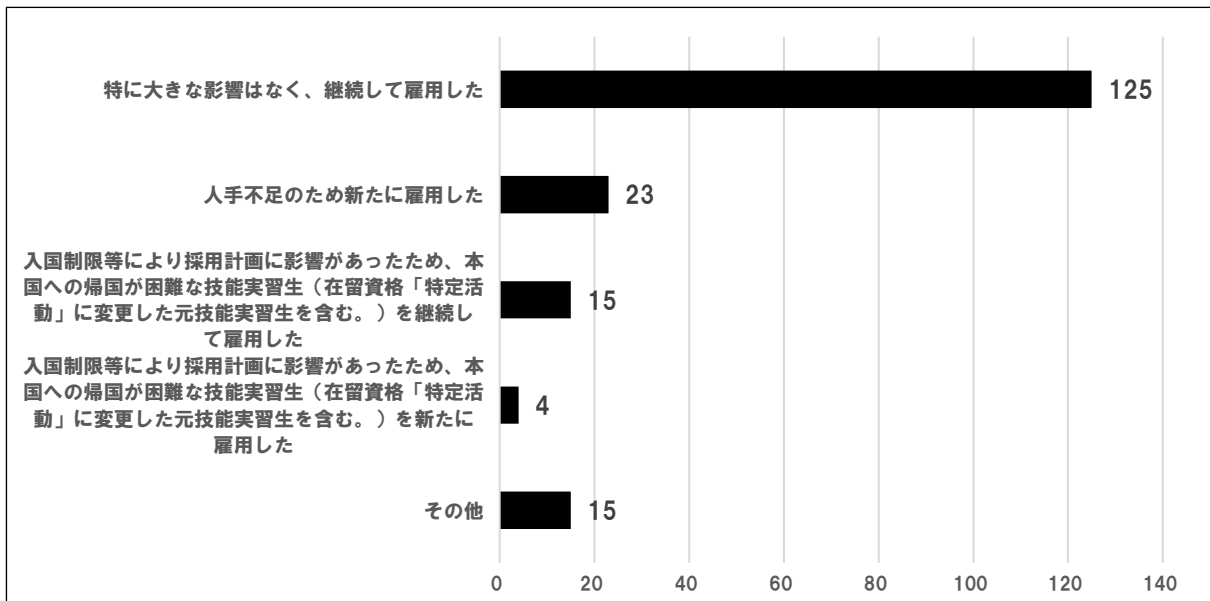
「外国人の日本語能力向上のための支援」が最も多く、次いで「制度や雇用方法・留意点の紹介」が多くなった。



（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	特定技能についてももう少し詳しく教えて欲しい。
	実習生に多くの知識を身に着けて帰国して欲しいが、実習生同士母国語で会話し、日本語ですら日常会話程度の理解しかない者もいる。受け入れる側も、通常業務のほかに実習生の担当もしているため、大変つらい状況の中活動している状態。様々な研修など実習生に受けさせたいと思っているが、進まないのが現状である。
	慢性的な人材不足に困っている。何か良い案件等があったら教えて欲しい。
	今年アメリカ人1名・韓国人2名の採用を決めているがいつ入国できるのか心配である。
	外国人を受け入れたことが無いので、わからない。
介護（高齢者関係）	日本人であっても無資格・未経験の方の採用は行っている。外国人の方も同様であるが認知症の方もいる高齢者施設のため、コミュニケーションが取れる事は必須。誠実で真面目な方で、ある程度のコミュニケーションが取れば仕事は時間をかけて教えていけると思っている。即戦力になる方であれば、外国人であっても受け入れたいと考えている。
	国籍や出身により日本に対するイメージや教育の仕方、考え方が異なると思う。採用する場合は、日本に対するイメージも含めてプラス思考である人材を採用したい。また、宗教や生活習慣、食べ物等も違う中での折り合いをつけることも重要かと思う。
	介護の分野での人材不足は深刻で、外国の方々の協力を得ないことには事業自体が崩壊してしまうと思う。しかし、技能実習等の場合には送出し側の斡旋ブローカーの存在が働く方に多額の借金を負わせてしまうことや、日本側の問題ある監理団体等もいることで、技能の習得支援とは逆のことが散見される状況ではないか。また、受け入れる施設側にも余力がないところも多く、生活の補佐・支援まで必要な場合に職員を割くことは困難である。願わくば、公社方式等により高い公益性が担保され、業界全体としての関わりが構築されればと考える。
	国籍により日本に対するイメージや考え方が異なると思う。採用する場合は、日本へのイメージも含めてプラス思考である人材を希望する。
	特定技能外国人・技能実習生の受入れを開始しているが、生活文化の違いがあるため、環境整備をすることが大変である。
	技能実習生は家族を養うために覚悟をもって来日しているため、真面目に一生懸命仕事をしている。日本人も見習うべきである。

業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	<p>介護においては賃金の安さにより外国人から敬遠される傾向にある。また、現場に外国人が入っても、本来なら現場にいる日本人が外国人に仕事を教えるが、教わる外国人の方が時給単価が高い事が多々あり軋轢を生む原因となっている。</p>
	<p>介護人材の不足は深刻な問題である。他施設でも介護福祉士の退職の話聞くが、その方々が他の施設に再就職していない場合も多いと聞く（介護以外の職種に変更する）。外国人の方を本人・施設双方が不安なく雇い入れができれば良いと考える。</p>
	<p>労働人口減少の中、将来的に老人介護事業所を維持していくためには、外国人材が不可欠であり、積極的に受入れを検討しているが、入国までや入職後給与以外のコスト（住宅確保や生活用品の整備）もあり、また、特定技能を受入れしようと登録支援機関に依頼すると、紹介料や特定技能支援実施業務委託に費用が掛かるなど費用面に課題がある。外国人材受入れのための公の支援があると人材難の対策によりつながると思う。日本語能力 N2 以上で介護福祉士を目指す外国人材に対しサポートがあると、外国人材の定着につながると思う。</p>
	<p>特定技能外国人や技能実習生を活用していった方が良いとは思っているが、様々な管理をしていかななくてはいけない事を考えると、そこまでやってあげられるだけの余裕がないのが現状である。また、就労ビザの管理になってくると、在留期限は確認すれば何とかなるが、その後の手続きなどが全く分からず、その点でも雇用する事を躊躇してしまう。外部の業者に依頼すると費用がかかってしまい、人件費+委託費となると経費がかかり過ぎてしまい雇用できない。</p>
	<p>以前 EPA への取組みも検討したが、全国の施設からの応募があり非常に激戦であると思った。特定技能外国人など、様々な業者から問い合わせや情報提供等があり、法人として取り組むことが決まれば、外国人の雇用を行ってみたいと考える。コロナの感染が終息し、交流等できるようになればと願っている。</p>
	<p>高齢者施設において感染症対策が重要な今、新型コロナウイルス感染症の発生状況を鑑みると、国によっては感染対策、モラルが日本人ほど徹底していない印象がある。</p>
	<p>2か国から外国人を受け入れているが、資格取得に関する考え方やコミュニケーション能力について大きな差が出てしまっている。</p>

業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	<p>2015年から外国人による介護職を延べ30人以上採用してきた。外国人は一定期間で帰国する事から3年周期に新規採用を行っている。</p> <p>介護の仕事に一番必要なことは、日本語能力かと思う。外国人採用に踏み込めない施設が多いと聞く。日本人の雇用は増えず、職員は疲弊している。介護施設のM&A、売却、閉鎖する施設も出ている。栃木県の介護を守る上でも、栃木県主体で外国人採用が安心してできるシステムを構築する事をお願いする。</p>
	<p>ミャンマー、フィリピン、ペルーの職員がいるが、一生懸命、やさしいという良い共通点がある一方で、休むときは遠慮なく休むのが、日本人の感覚と違うところだと1年9か月の経験で感じている。</p>
	<p>以前いた外国人職員（配偶者が日本人）は「それは私の仕事じゃない」などの発言が多く、他の職員のストレスが大きかった。介護はイレギュラーが多く、それに柔軟に対応できないと難しいと感じた。栃木なまりや認知症の人への理解困難で、利用者、家族とのトラブルもあった。</p>
	<p>技能実習生が入国できず困っている。監理団体では入国後、個室で2週間の隔離を徹底しており、仮にコロナに感染していても蔓延させるリスクが少ないので、そうした対応をとれる技能実習生は入国制限を緩和してあげて欲しい。</p>
	<p>以前、外国人と働いたことがあったが、文化の違いや習慣の違い等お互いに理解できない部分はあると感じた。特に高齢者施設であると、利用者様側から外国人に対しての偏見や嫌悪感の訴えなどもありなかなか難しいものがあると思う。</p>
	<p>軽費老人ホームでの勤務体制で一人になることがあるため、コミュニケーションに支障がない方であれば積極的に受け入れたいと思う。サービスを受ける側にも抵抗を感じる方もいるかもしれない。今の人材不足を行政の力もお借りし解消してもらいたいと願っている。</p>
	<p>外国人の雇用にあたっては、職員と一緒にいるまたは職員の目が届く仕事は可能と思われるが、一人での業務は難しいと思う。人手の少ない現状では、外国人を雇用し教育すること自体が職員の負担となり、更なる職員の不満となっている。人手不足に対応するためには、高齢者（70歳以上）の活用（活用について補助金を出す＝高齢者の給与補助）等の対応がベターと思う。</p>
<p>今までは、面接して良い方なら採用してきたが、文化や生活習慣等の違いで、辞めた方も多く、受入態勢（社員教育等）を整えなければならないと考えている。また、今のところ、人員が充足されているため、積極的な雇用は考えていないが、令和3年度は技能実習生も受け入れて真面目な方が多いので、今後の人手不足に備えて受入れを検討したいと思う。</p>	

業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	<p>在留資格「技能実習」、「特定技能」でカンボジア人を雇用しており、本来であれば外部への研修や外出の機会を増やしたいところだが、新型コロナウイルスの影響もあり感染予防の観点から慎重に進めているところである。今後の状況をみながら、研修の機会や両方にとって働きやすい職場を提供していきたいと思う。外国人向けの研修機会があれば是非参加したいと思っている。</p>
	<p>採用時は利用者との関係性を心配したが、直ぐに築き上げ、良い関係での支援が出来ている。仕事に対する姿勢も真面目で利用者からも愛されているようだ。</p>
	<p>EPA等に取り組んだ時期もあったが、長期かつ継続した採用計画が必要であり、競争率も高く、事業所として取り組むタイミングが遅かったような感覚である。特定技能外国人や技能実習生などの対応を下さる業者は多いため、どこの事業所を介して採用まで行くのが良いか検討がつかない。</p>
	<p>今のところ人材不足はないが、今後のことを考慮し徐々に知識を得られればと考えている。</p>
	<p>在留資格も複数あり、雇用に至るまでの期間や、その後の在留できる期間、またそれぞれにかかる費用等も専門業者が入ることなどにより不明確で、どの制度が適しているのか把握が不十分な状況である。民間業者も自社が対応している制度を有利に説明することもあり、公的な機関による公平な制度の説明や、業者を通じた際の具体的な費用などを知る機会があればと思う。</p>
	<p>外国人の方はそれなりの覚悟をもって入国・就労されるが、受入れ側の職員の外国人就労に対する認識があいまいで、人権や権利擁護に不十分な対応をしないかが不安である。そのためには現在働いている日本人職員に対する外国人受入れの学びなどを行わなくてはいけないと感じている。</p>
	<p>当団体のような在宅福祉（訪問等）中心の場合は個別対応が多く、日本語の理解力がないとトラブルの発生が危惧される。最近は認知症の方も多くなっており、雇用したくても難しいと思う。また非常勤勤務が主体となり正規雇用は難しい職場であると思う。</p>
	<p>今後の職員数の確保等を考えると、特定技能外国人や技能実習生等の受け入れが必要になってくると思うが、生活環境を法人側が整えたり、在留資格の管理等をしていかななくてはいけないので、法人側の負担が大きく、受け入れたくても難しい状況だと思う。</p>
	<p>外国人労働者を忌避する地域性も困難に拍車をかけている。</p>

業種・職種	意見
介護（高齢者関係）	<p>外国人技能実習制度と労働力の関係。</p> <p>当事業所は3名のベトナム人を雇用しているが、別に同郷同士のネットワークがあり良くも悪くも影響を受けた発言や行動を取るので時折現場は困惑するようだ。初めての外国人ということもあり、職員も対応に苦慮することもあると聞いている。当事業所も徐々に国際的な感覚を取り込み、経験を積めば互いに理解の幅が持てると良いと考える。</p> <p>よく分からない監理団体からの連絡が多く、外国人雇用の透明性に疑問を感じるとともに、不安が大きい。</p>
介護（障害者関係）	<p>障害者施設でも働き手が足りていない。ハローワークに募集をかけてもあまり来ない。来ても、大変な仕事と思うのか、実習をしない前に断ってきたり、実習途中で辞めてしまう人もいる。職種によって格差があるが、今は処遇改善金も出ており、賃金も以前に比べてアップしている。この仕事はやりがいを感じられる仕事で、現に働きだした職員の定着率はとても良いのが現実である。当施設でも定着年数は平均12年以上である。中には50年以上の方が2名も働いている。</p> <p>私たちが外国の方を理解しようとするのと同じように、外国の方は日本人・文化・習慣・マナー等を理解して欲しい。地域生活を豊かにして、一緒に仕事をしていく上で摩擦を解消し、本来の仕事に向かうことが良いのではないかと思う。</p> <p>移動手段の確保。自家用車で移動は認められないと聞いたことがある。</p>
建設	<p>解体工事業が認定を受けていないので認定を受けることからスタートしたい。是非、県の後方支援をお願いしたい。</p> <p>出入国管理局の更新手続きに時間がかかりすぎて、1年中有留カードの提出など更新作業が絶えない。定期届出書等の書類作成や定期訪問等処理の簡素化を希望する。建設業のため、外国人の現場入場の制限等が発生する場面もあり、雇用している企業としては厳しく、また、新規入場書類等の煩雑さなど書類の統一を図って欲しい。</p> <p>在留資格の更新手続きの煩雑さと手続きに時間がかかりすぎる。もう少し簡素化できないか。</p> <p>法人としては外国人の雇用実績はあるが、営業所（事業所）としてはない。今後も予定はない。</p> <p>複数の書類の届け出があり、ルール等も複雑。少人数の会社であるため、外国人雇用に関する専門的な人材を用意することができない。外国人を雇用したくても、弊社では厳しいのが現状である。</p>

業種・職種	意見
建設	<p>測量業務にて計測や地形図を作成するとき、地権者建物の勝手口まで回り込む場合がある。外国人が勝手口まで入り込むことに地権者が承諾してくれるのか大きな疑問があるのが正直なところである。</p> <p>今後日本人が外国人就労者をどのような目でみていくのか、様子見というところである。</p>
サービス業（宿泊業）	<p>今後、より一層外国人雇用を推進したいが、特定技能試験合格者が就職している事例が数パーセントしかない現状が問題である。良い就職事例を作り発信すべき。また、住居の課題が大きい。行政による家賃助成金等の創設をお願いしたい。</p>
その他（税理士業）	<p>取引先に外国人社員が担当する事につき確認をしたところ、「基本的には受け入れたくない。」との回答が多数を占めた。また欧米人ならという答えも散見された。人種差別となるが残念ながら本音であると思う。但し当社は税務・会計を業務とするための特殊性も考えられる。取引先業が海外進出を始めており、外国人、特に進出先の人材は必ず必要になるため、外国人採用は必然となるであろう。</p>
その他（児童福祉（保育所））	<p>保育所では園児や保護者、職員同士とのコミュニケーションが主な職務となるため、日本語能力が必須となる。日本人同士でも機微な表現の違いや配慮の有無でトラブルやクレームにつながることもあるため、日本語能力によっては常勤での勤務は難しいと思う。園児に様々な体験をさせるという意味で外国人の方との触れ合いは有益かと思うが、施設型給付費で運営する保育所では、必要な保育士の確保や処遇改善も困難な状況のため、財源の確保が必要だと思う。ただし、今後外国人の利用者が増えた場合は、必要となるかと思う。</p>