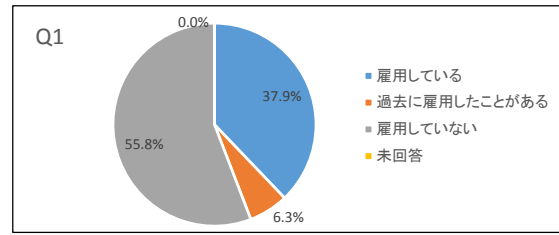


< I >外国人雇用の現状

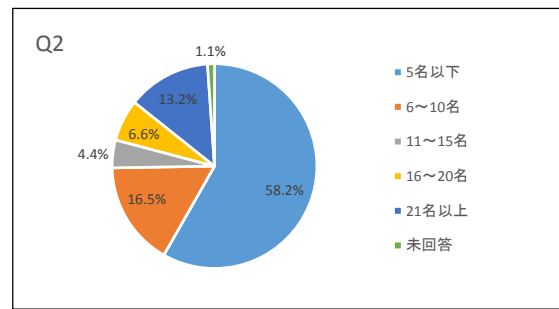
Q1：現在貴社において外国人を雇用していますか。

選択肢		回答数	割合
1	雇用している	78	37.9%
2	過去に雇用したことがある	13	6.3%
3	雇用していない	115	55.8%
-	未回答	0	0.0%
合計		206	100.0%



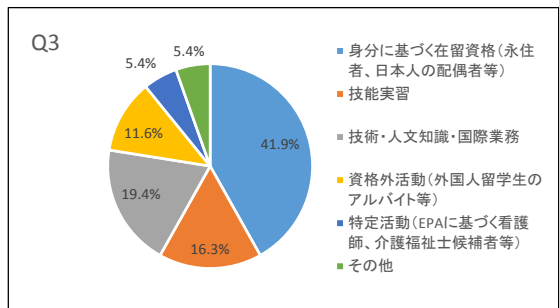
Q2：（Q1で「雇用している」「過去に雇用したことがある」と答えた企業のみ）雇用した外国人の総数をお教えてください。

選択肢		回答数	割合
1	5名以下	53	58.2%
2	6～10名	15	16.5%
3	11～15名	4	4.4%
4	16～20名	6	6.6%
5	21名以上	12	13.2%
-	未回答	1	1.1%
合計		91	100.0%



Q3：（Q1で「雇用している」「過去に雇用したことがある」と答えた企業のみ）雇用した外国人の在留資格の種類をお教えてください。

選択肢		回答数	割合
1	身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等）	54	41.9%
2	技能実習	21	16.3%
3	技術・人文知識・国際業務	25	19.4%
4	資格外活動（外国人留学生のアルバイト等）	15	11.6%
5	特定活動（EPAに基づく看護師、介護福祉士候補者等）	7	5.4%
6	その他	7	5.4%
合計		129	100.0%

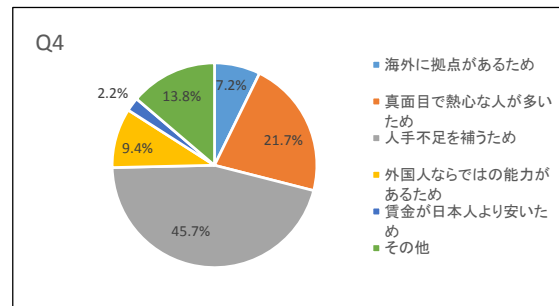


【6.その他】

- ・在留資格「介護」取得者
- ・現在は永住者の2名しか残っておりません。
- ・派遣社員
- ・派遣会社

Q4：外国人を雇用した理由を教えてください。

選択肢		回答数	割合
1	海外に拠点があるため	10	7.2%
2	真面目で熱心な人が多いため	30	21.7%
3	人手不足を補うため	63	45.7%
4	外国人ならではの能力があるため	13	9.4%
5	賃金が日本人より安いため	3	2.2%
6	その他	19	13.8%
合計		138	100.0%



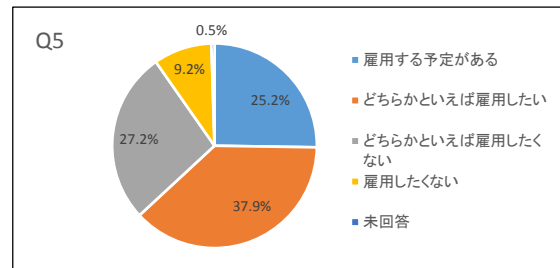
【6.その他】

- ・「働きたい」との意向があったため
- ・授業科目（英会話）
- ・個々の能力が優れていたため
- ・一定の能力があれば、日本人と外国人の区別はなく、事業活動を継続して行うために、必要な人材としている。
- ・国際貢献のため
- ・従業員の紹介（妻）
- ・募集に応募してきたから
- ・海外進出のため（昨年撤退、現在は2名の永住者のみ雇用継続中）
- ・国際貢献
- ・採用条件に「国籍」が明記していない為
- ・十名の受験者の中でもっとも熱意を感じられた。
- ・海外販売も視野に入れて
- ・ブラジル人への自動車保険、火災保険、自転車保険を普及して、社会の安全安心をひろげるため
- ・人柄で採用した。日本語能力も高い。
- ・人材派遣会社の倒産及び期間制限による三年の派遣期間可能期間の終了に伴う雇用
- ・人材要件を満たしていた為
- ・身分に基づく在留資格保持者で、中学校から日本に居住していたため、通常の選考を経て採用に至った。

< II > 今後の雇用希望や特定技能等について

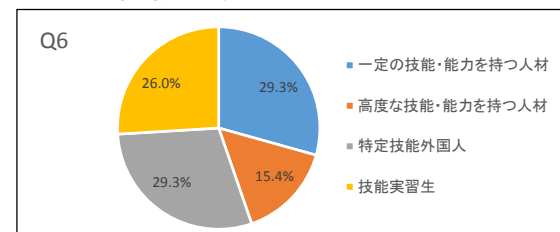
Q5：今後、外国人を雇用したいと考えていますか。

選択肢	回答数	割合
1 雇用する予定がある	52	25.2%
2 どちらかといえば雇用したい	78	37.9%
3 どちらかといえば雇用したくない	56	27.2%
4 雇用したくない	19	9.2%
- 未回答	1	0.5%
合計	206	100.0%



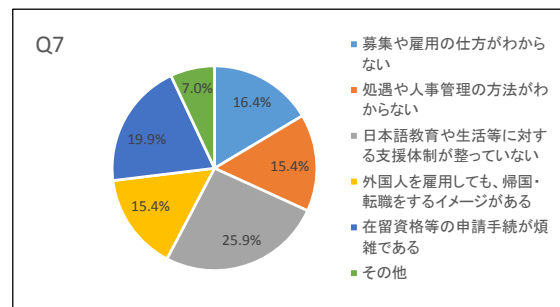
Q6：（Q5で「雇用する予定がある」「どちらかといえば雇用したい」と答えた企業のみ）雇用したいのはどのような人材ですか。

選択肢	回答数	割合
1 一定の技能・能力を持つ人材	61	29.3%
2 高度な技能・能力を持つ人材	32	15.4%
3 特定技能外国人	61	29.3%
4 技能実習生	54	26.0%
合計	208	100.0%



Q7：（Q5で「雇用する予定がある」「どちらかといえば雇用したい」と答えた企業のみ）雇用するうえで、課題や不安はありますか。

選択肢	回答数	割合
1 募集や雇用の仕方がわからない	47	16.4%
2 処遇や人事管理の方法がわからない	44	15.4%
3 日本語教育や生活等に対する支援体制が整っていない	74	25.9%
4 外国人を雇用しても、帰国・転職をするイメージがある	44	15.4%
5 在留資格等の申請手続きが煩雑である	57	19.9%
6 その他	20	7.0%
合計	286	100.0%

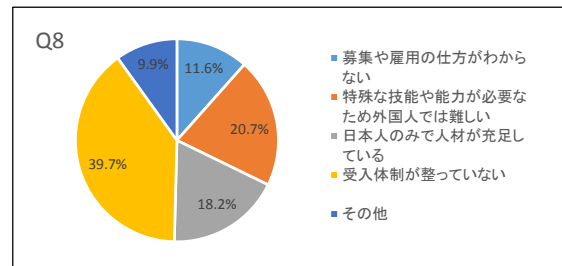


【6.その他】

- ・十分なプログラミング技術・経験の他、顧客とコミュニケーションをとる必要があるため、技術的および日常的な日本語の読み書きや会話が充分できる人でないと難しい。そういう人材がなかなか居ない
- ・就業期間について、仕事を覚えてもらった頃に、期間終了で退職されてしまうのは会社にとって大きな痛手になるから
- ・能力に差がある場合の処遇方法
- ・費用・習慣等
- ・介護をする上での言葉や文化の違い。日本語の読み書き。
- ・手探りの状態です。
- ・技能実習生が特定技能に移行した後、都内に転職しないかの懸念あり
- ・情報セキュリティの問題
- ・運転免許がないと通勤に難がある
- ・言葉や宗教などの生活上の問題
- ・仕事を覚えるころに帰ってしまう不安
- ・滞在年数をより長くしたい
- ・日本の文化や法律と外国人の方の母国の文化や法律の差です(理解してくれるか?)とか
- ・どんな課題があるかわからない
- ・現場社員との人間関係等、馴染むまでの大変さが想像できない。当方の業界の組合でも事業として始めている様ですが具体的に人件費以外にも生活費他管理費などいろいろかかる様で…。真面目で一生涯懸命だとは聞きますが良し悪しすら見えずなかなか踏み出せなっています。
- ・宗教上、礼拝時間を勤務時間中に何度も取らなければならない等

Q8：（Q5で「どちらかといえば雇用したくない」「雇用したくない」と答えた企業のみ）雇用したくない理由は何ですか。

選択肢	回答数	割合
1 募集や雇用の仕方がわからない	14	11.6%
2 特殊な技能や能力が必要なため外国人では難しい	25	20.7%
3 日本人のみで人材が充足している	22	18.2%
4 受入体制が整っていない	48	39.7%
5 その他	12	9.9%
合計	121	100.0%

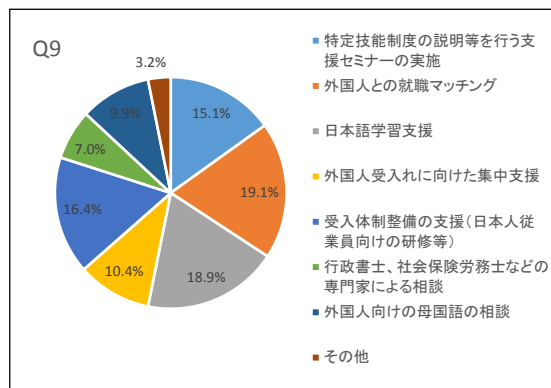


【6.その他】

- ・輸出管理規制における外国人材の制約や人材教育等到大変な労力が掛かるように感じる。
- ・現在の資格外活動の留学生で十分である
- ・危険な現場が多いため
- ・日本語習得レベルが高くなければ任せられる仕事が限定されてしまう（利用者様とのコミュニケーションや意向がしっかりと聞き取れるか等不安がとても大きい）
- ・建設業事業主団体のため、制度該当しないため
- ・利用者様から受入困難な時がある
- ・コミュニケーションがうまく取れない。クレーンの国家資格の取得が困難
- ・企業文化や価値観を共有できる人材を雇用したい。人手不足を理由に外国人雇用はしない方針。(人種差別の意図はありません)
- ・無断欠勤が目立つ
- ・十分な環境整備と資格取得が重要。事前検証が必要である。

Q9：「茨城県外国人材支援センター」では、主に特定技能外国人を採用したい企業への支援を行ってまいりますが、特にどのような支援を希望しますか

選択肢	回答数	割合
1 特定技能制度の説明等を行う支援セミナーの実施	67	15.1%
2 外国人との就職マッチング	85	19.1%
3 日本語学習支援	84	18.9%
4 外国人受入れに向けた集中支援	46	10.4%
5 受入体制整備の支援（日本人従業員向けの研修等）	73	16.4%
6 行政書士、社会保険労務士などの専門家による相談	31	7.0%
7 外国人向けの母国語の相談	44	9.9%
8 その他	14	3.2%
合計	444	100.0%



Q9：その他 Q10：その他ご要望などございましたら、ご記入ください。

- ・採用後、企業と外国人のフォローを行って頂きたい。働き始めてから生じる問題が色々あると思うので。
- ・生活定着支援（居住場所確保、生活備品類の調達など）
- ・主に休日などの就業時間外における外国人向けの生活支援（日常生活での困りごと対応、急病時の対応など）。
- ・外国人が増えることについて不安を覚える地域住民へのケア。
- ・介護分野で特定技能外国人を呼ぶにはどうしたらよいかわからない
- ・日本の習慣・礼儀・気配り等が現場では求められる。
- ・首都圏就業希望者多数で地方との格差を埋めるべく対処を希望する
- ・特定技能制度について詳細を知りたい
- ・外国語での各種資格取得ができる環境整備(受講機関の受入態勢整備)
- ・現在のところは考えておりません
- ・住宅提供支援
- ・生活習慣の強化
- ・知的障がい者（特に自閉症）の特性から、教育指導していく上でコミュニケーションは不可欠なものである為、十分に検討を要したい。
- ・特にありません
- ・現状、地元の専門学校に募集を出しており、ここ数年1名ずつの雇用が続いている。今後学生の募集が困難な状況になった場合、考えざるを得ないと思っている。
- ・現在本社横浜にて受け入れしています