

大分県  
特定技能外国人雇用に関する意識調査  
結果報告書

令和2年3月

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

# 目次

I 調査概要	2
1. 調査目的	2
2. 調査対象	2
3. 回収状況	2
4. 調査方法	2
5. 調査期間	2
6. 実施機関	2
7. 調査結果の見方	2
II 調査結果概要	3
III 調査結果	5
<b>基本情報</b>	
1. 業種	5
2. 所在地	6
3. 従業員の充足状況	7
4. 不足している人員数	7
<b>外国人材の雇用状況</b>	
5. 外国人材の雇用状況	8
6. 外国人材の雇用人数	10
6-1. 全体	10
6-2. 正社員	10
6-3. 非正規社員	11
7. 外国人材の在留資格	11
8. 外国人材の出身国	15
<b>受入れの課題・今後の方針</b>	
9. 外国人材を雇用した理由	20
10. 採用経路	21
11. 雇用する中での課題	22
12. 雇用しない理由	23
13. 今後の方向性	24
14. 雇用人数についての方針	25
15. 今後雇用したい外国人について	26
16. 今後雇用したい外国人数	31
17. 雇用する予定・計画がない理由	32
18. 採用活動の際の課題	33
<b>在留資格「特定技能」について</b>	
19. 「特定技能」の認知度合	34
20. 「特定技能」の活用意向	35
21. どのような特定技能外国人を希望するか	37
22. 登録支援機関の認知度合	38
23. 「特定技能」活用についての懸念点等	39
<b>意見・要望等</b>	
24. 行政への要望等	41
25. ご意見、要望等	42
IV 参考資料（アンケート調査票）	44

# I 調査概要

## 1. 調査目的

人手不足が深刻化する中、平成 31(2019)年4月改正入管難民法が施行され、新たな在留資格「特定技能」が創設された。

外国人材を取り巻く様々な環境が大きく変化していることを受け、県内企業の特定技能外国人の雇用に関するニーズや課題を把握し、課題等の解決に向けた事業を検討・実施するための基礎資料作成を目的として、調査を実施した。

## 2. 調査対象

大分県内に所在しており、在留資格「特定技能」の対象である14分野※を中心にした企業・団体等（以下、「企業等」とする） 2,022社

※特定産業分野（14分野）：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業

## 3. 回収状況

回収数 1,107 件（回収率 54.7%）

## 4. 調査方法

郵送によるアンケート調査および電話調査

## 5. 調査期間

令和元年 10 月 23 日～11 月 18 日

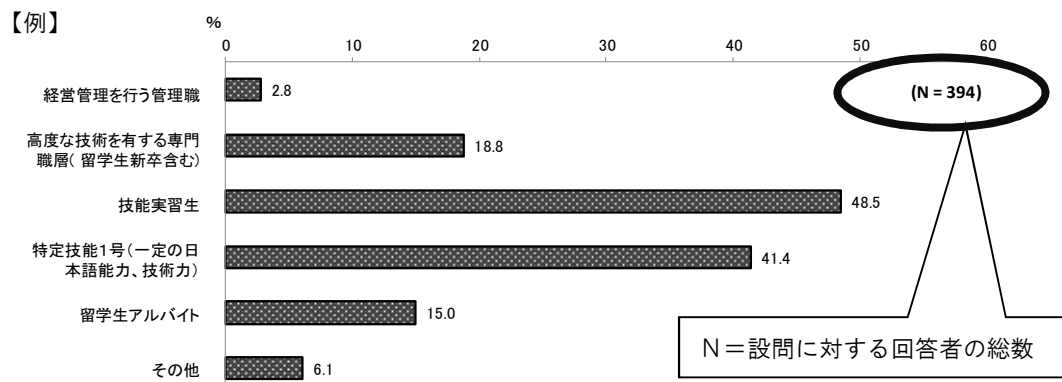
## 6. 実施機関

株式会社東京商工リサーチ 大分支店

## 7. 調査結果の見方

調査結果の数値は、回答率(%)で表示している。回答率(%)の母数は、その質問項目に該当する回答者の総数であり、その数は N (Number of cases の略) で示している。回答率(%)については、小数点第 2 位以下を四捨五入し、小数点第 1 位までを表示している。このため、その合計数値は必ずしも 100%とはならない場合がある。

また、複数回答の設問について、当該設問全体の回答件数を基数 (N) とし、各選択肢を回答した件数の割合を算出している。例えば、下記のグラフにおいて、当該設問に回答した 394 件のうちの 48.5% (191 件) が「技能実習生」と回答したことを示している。複数回答を可としているため、各選択肢において回答者の重複がありうる。



## Ⅱ 調査結果概要

### 外国人材の雇用状況

外国人材について「現在、雇用している」と回答した企業等は全体の16.7%で、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」と合わせると、その割合は2割以上となっている。\*

業種別に見たとき、「造船・船用工業」において「現在、雇用している」の回答が34.5%となっており、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」と合わせると約6割となっている。

また、従業員規模で比較すると、従業員数の多い企業等において、外国人雇用の経験を持つ割合が大きい傾向がみられる。現在雇用している外国人について、在留資格別では「技能実習生」、出身国では「ベトナム」が最も多い。

※対象企業等は有意抽出法（無作為ではない）により抽出されており、本調査結果が県内企業全体の状況を示すわけではない。

### 受入れの課題・今後の方針

外国人の雇用をはじめた理由は、「日本人だけでは人材確保が困難」が7割以上と圧倒的に多く、人材不足に対応するために外国人を雇用している状況がわかる。

外国人材の採用経路は、技能実習制度を活用した受入れが多いことから、「監理団体を利用」が54.5%となっており、外国人材の雇用経験がある企業の半数以上が、監理団体経由での採用を行っている。

採用活動の際の課題は、「外国語への対応に苦慮する」が42.3%と最も高く、次いで、「制度の理解・手続きの負担が大きい」が37.2%となっている。また、外国人を雇用する予定が無い企業等にその理由を聞くと「日本人で人材確保できる」53.4%に次いで、「言語等のコミュニケーションが困難」が41.3%、「人材育成・業務指導のノウハウがない」が19.6%となっており、外国語への対応や受入れに必要な知識の不足が懸念となり、具体的な予定に至っていない状況がわかる。

外国人を既に雇用している企業等における課題は、「コミュニケーションがとりづらい」の割合が53.7%と最も高い。具体的には、「外国人材も円滑なコミュニケーションや、生活のためにも日本語能力は高めるべきである」や「日本語学習ができる環境整備をしてほしい」といった意見がみられた。

次いで、「思ったよりもコストがかかる」が42.1%となっている。このコストは監理団体への組合費・紹介料や生活環境整備等に関するコストのほか、コンプライアンスコストと呼ばれる法遵守のための事務負担についても含まれると考えられ、情報不足から必要コストを見積もれていないことが示されている。また、出入国在留管理局や技能実習機構、地方自治体等に対する申請手続きの簡素化を求める声がみられた。コストや手続き等の採用に関する情報提供や、実業務での活用方法に関する情報提供へのニーズが高いと考えられる。

現在外国人を雇用している企業における今後の方針は、「現在よりも人数を増やして雇用したい」が51.4%、「現在と同じ人数の雇用を継続したい」が39.7%となり、外国人材の雇用を同規模で継続、または増やしたいという回答が9割を超えた。

以上のことから、外国人を雇用するにあたって、外国語への対応や制度理解、手続き等に係る負担・コストといった課題はあるものの、外国人材に対する期待も高いことがうかがえる。

## **在留資格「特定技能」について**

今後、雇用を希望する外国人材について、「技能実習生」が最も多くの回答を集める一方で、「特定技能1号（一定の日本語能力、技術力）」についても4割以上の回答割合となっており、関心は決して低くないことがうかがえる。

業種別にみると、「農業」、「漁業」「建設」や各種製造業においては「技能実習生」へのニーズが最も高く、「宿泊業」、「介護」においては「特定技能1号（一定の日本語能力、技術力）」へのニーズが最も高かった。

特定技能の認知度（技能実習との違い）について、「詳しく知っている」は14.2%にとどまり、「どちらもほとんど知らない」が44.2%を占めた。また、特定技能の活用を予定または検討している企業等においても登録支援機関の認知度は低く、全体として、特定技能の制度の認知度や制度の理解が進んでないと言える。

特定技能の今後の活用方針については、「活用するつもりはない」が43.1%、「しばらく様子を見たい」が36.2%となっており、活用に慎重となっている企業等が多いことがうかがえる。

様子を見たい・活用するつもりはないと回答した理由については、「コミュニケーションに不安がある」が44.3%と最も高く、次いで「受け入れ態勢の整備に経費や手間がかかる」が35.7%、「受け入れるための手続きや準備がわからない」が23.6%となっており、コミュニケーションや受け入れ体制整備への懸念が大きく、制度理解も十分ではない状況がうかがえる。

## **意見・要望等**

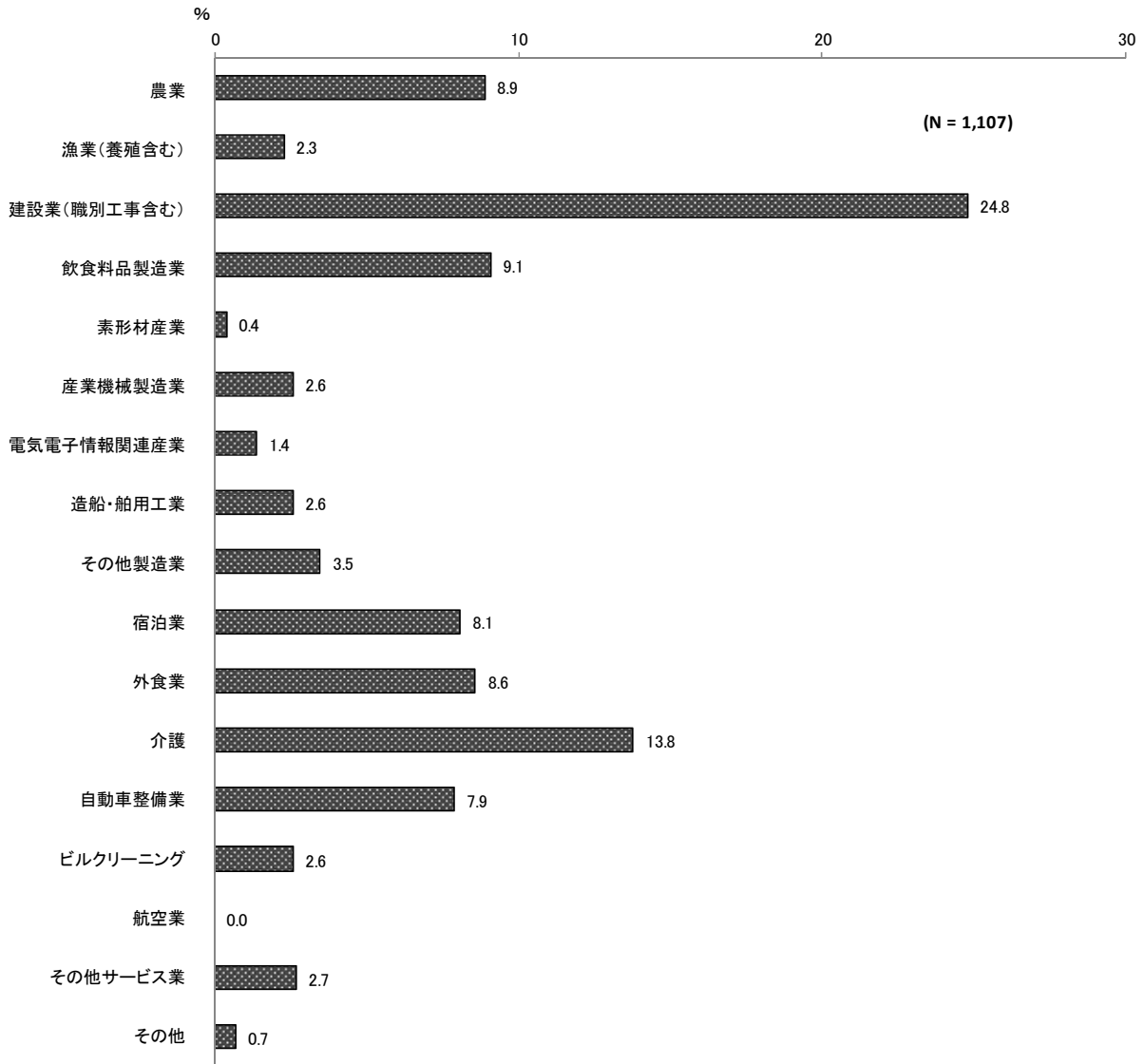
行政への要望として、「日本語習得教育等の支援」、「外国人材雇用に係る制度の情報提供」、「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置」が上位となっている。具体的な意見・要望についても、「外国人材雇用に関する情報が少なく、相談窓口がどこにあるのかわからない」といった主旨の回答があった。情報提供については「セミナーや講習を増やして欲しい」といった意見も寄せられた。

# Ⅲ 調査結果

## 基本情報

### 1. 業種

Q) 貴社の業種についてお答えください。

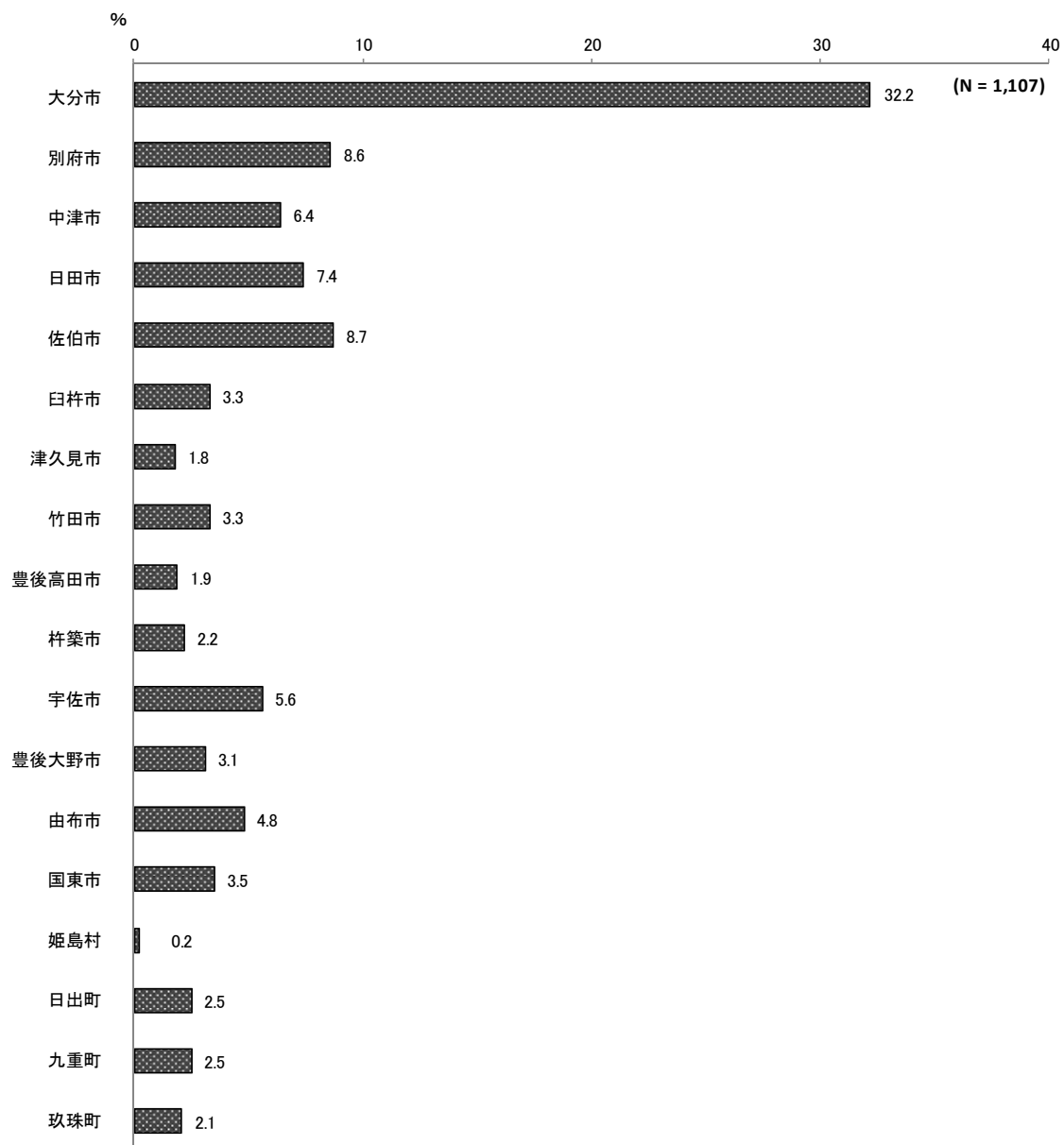


(上段:件数、下段:%)

N	農業	漁業(養殖含む)	建設業(職別工事含む)	飲食品製造業	素形材産業	産業機械製造業	電気電子情報関連産業	造船・船用工業	その他製造業
1,107	99	25	274	101	4	29	15	29	39
100.0	8.9	2.3	24.8	9.1	0.4	2.6	1.4	2.6	3.5
		宿泊業	外食業	介護	自動車整備業	ビルクリーニング	航空業	その他サービス業	その他
		90	95	153	87	29	0	30	8
		8.1	8.6	13.8	7.9	2.6	0.0	2.7	0.7

## 2. 所在地

Q) 貴事業所についてお答えください。(所在地)



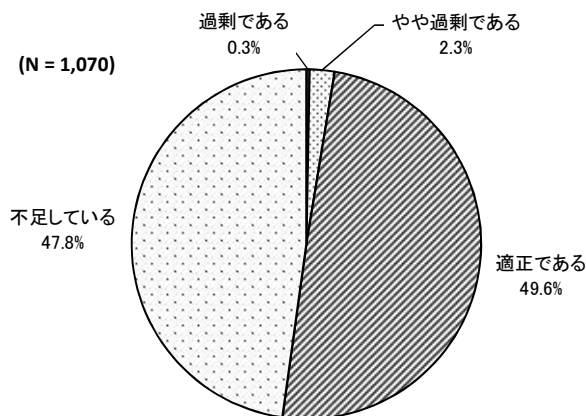
(上段:件数、下段:%)

N	大分市	別府市	中津市	日田市	佐伯市	臼杵市	津久見市	竹田市	豊後高田市
1,107	357	95	71	82	96	36	20	36	21
100.0	32.2	8.6	6.4	7.4	8.7	3.3	1.8	3.3	1.9
	杵築市	宇佐市	豊後大野市	由布市	国東市	姫島村	日出町	九重町	玖珠町
	24	62	34	53	39	2	28	28	23
	2.2	5.6	3.1	4.8	3.5	0.2	2.5	2.5	2.1

### 3. 従業員の充足状況

Q) 従業員の充足状況についてお答えください。(○は1つ)

「適正である」が49.6%と最も高く、次いで「不足している」が47.8%、「やや過剰である」が2.3%となっている。



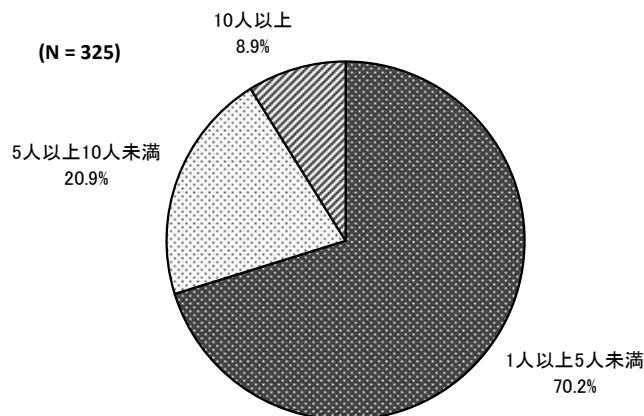
(上段: 件数、下段: %)

N	過剰である	やや過剰である	適正である	不足している
1,070	3	25	531	511
100.0	0.3	2.3	49.6	47.8

### 4. 不足している人員数

Q) 従業員の充足状況についてお答えください。(不足人員\_\_名)

「1人以上5人未満」が70.2%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が20.9%、「10人以上」が8.9%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

N	1人以上5人未満	5人以上10人未満	10人以上
325	228	68	29
100.0	70.2	20.9	8.9

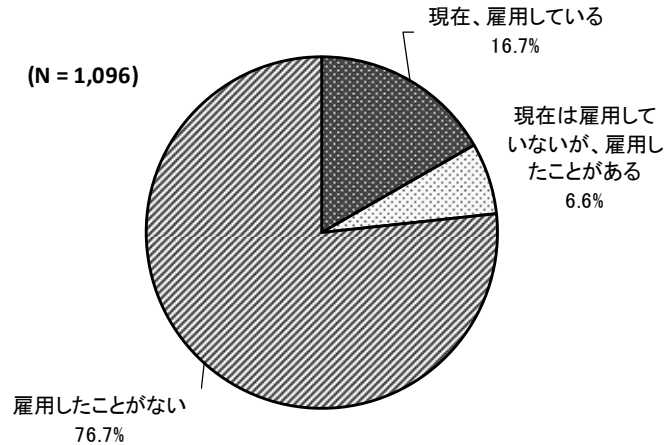


## 外国人材の雇用状況

### 5. 外国人材の雇用状況

Q) 貴社は、これまでに外国人材（特別永住者を除く）を雇用したことがありますか。（○は1つ）

「雇用したことがない」が76.7%と最も高く、次いで「現在、雇用している」が16.7%、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」が6.6%となっている。



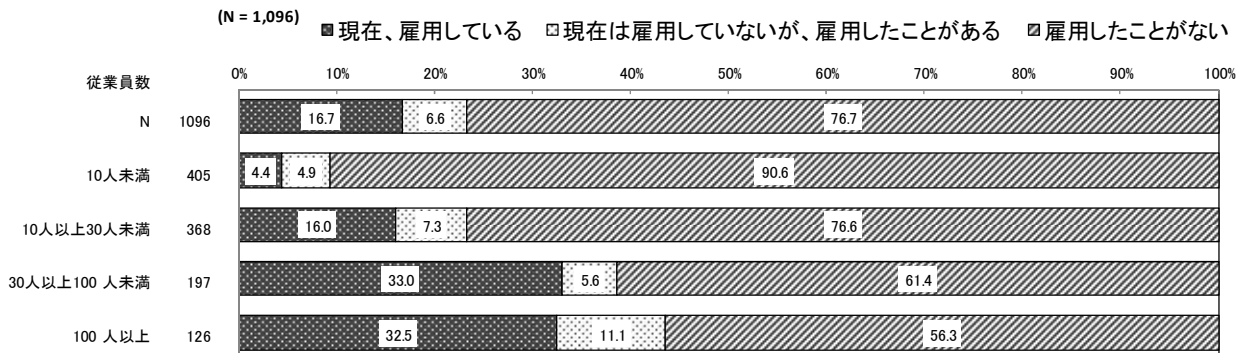
(上段: 件数、下段: %)

N	現在、雇用している	現在は雇用していないが、雇用したことがある	雇用したことがない	
1,096	183	72	841	
	100.0	16.7	6.6	76.7

#### 【従業員規模別：外国人材の雇用状況】

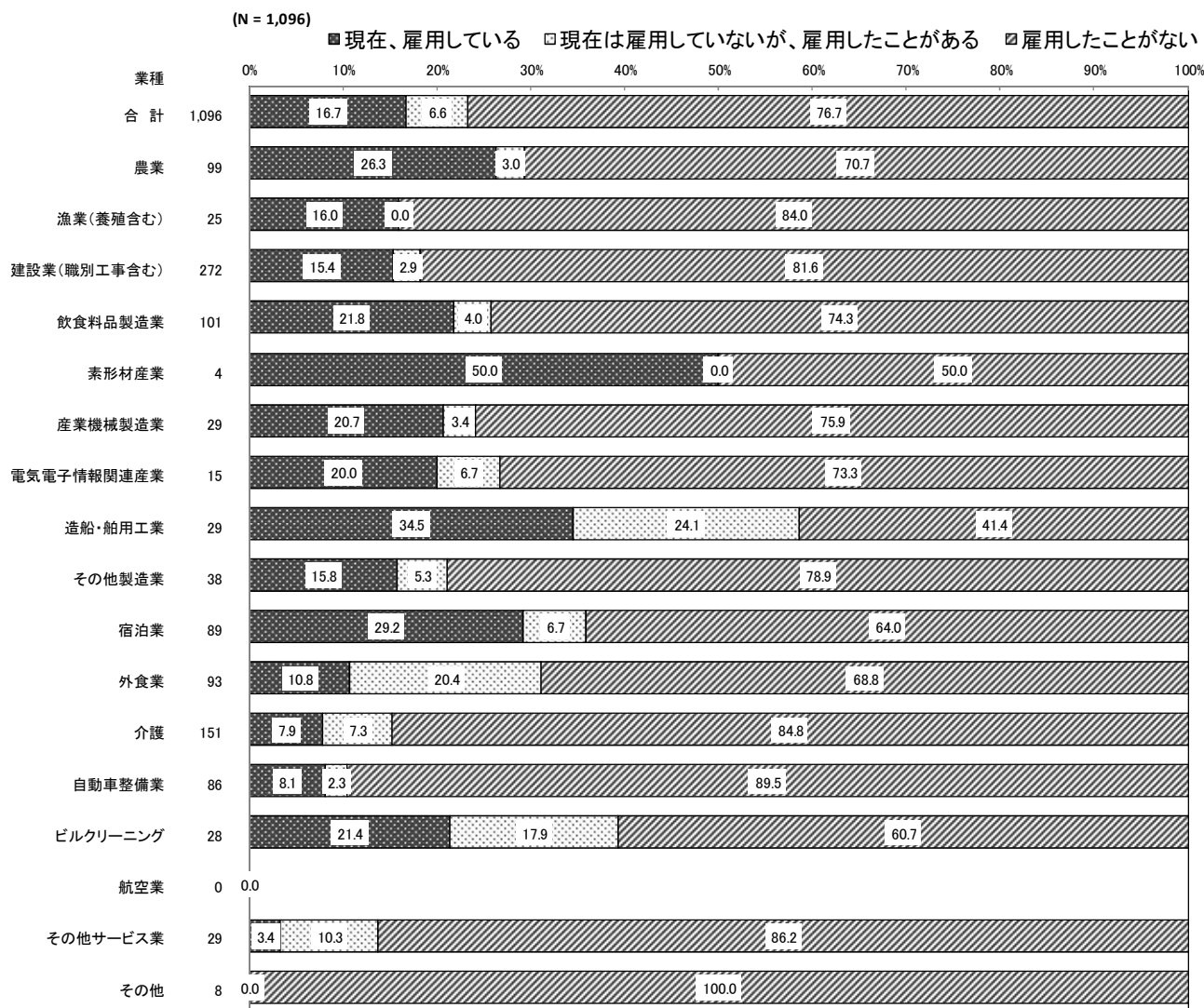
従業員数が「30人以上100人未満」の企業等において、「現在、雇用している」の回答が33.0%と最も高く、次いで「100人以上」の企業等でも32.5%となっている。

「現在、雇用している」と「現在は雇用していないが、雇用したことがある」を合わせた割合でみたとき、従業員規模が拡大するにつれ、外国人材の雇用を行った経験がある割合が増える、といった傾向がみてとれる。



### 【業種別：外国人材の雇用状況】

サンプル数が 10 以上の業種について着目すると、「造船・船用工業」において、「現在、雇用している」の回答が 34.5%となっており、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」と合わせると約 6 割となっている。そのほか、「現在、雇用している」と「現在は雇用していないが、雇用したことがある」を合わせた割合が 3 割を超えている業種として、宿泊業、外食業、ビルクリーニングが挙げられる。



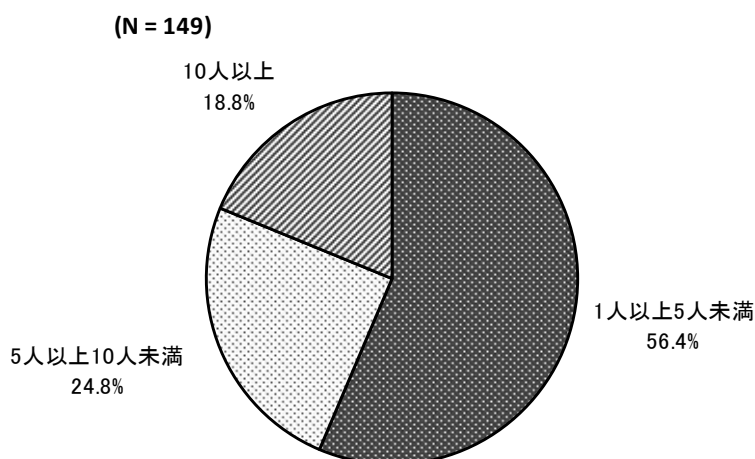
## 6. 外国人材の雇用人数

Q) 現在、貴社で雇用している外国人材の雇用人数をお答えください。

※「現在雇用している事業所」が回答

### 6-1. 全体

雇用人数の報告があった企業等 149 社のうち、「1人以上5人未満」が 84 社 (56.4%) と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が 37 社 (24.8%)、「10人以上」が 28 社 (18.8%) となっている。

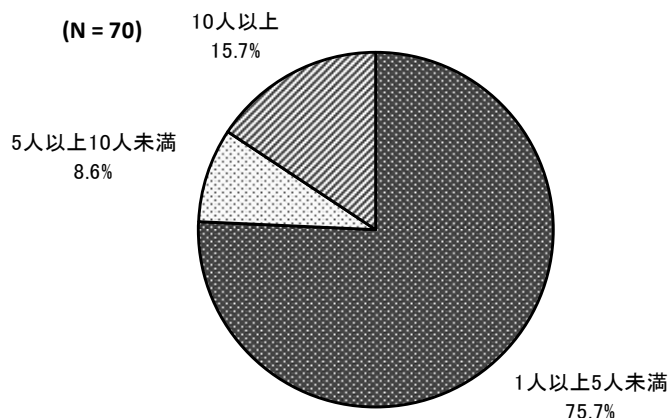


(上段: 件数、下段: %)

N	1人以上 5人未満	5人以上 10人未満	10人以上
149	84	37	28
	100.0	56.4	24.8
			18.8

### 6-2. 正社員

正社員の外国人を雇用していると報告があった企業等 70 社のうち「1人以上5人未満」が 53 社 (75.7%) と最も高く、次いで「10人以上」が 11 社 (15.7%)、「5人以上10人未満」が 6 社 (8.6%) となっている。

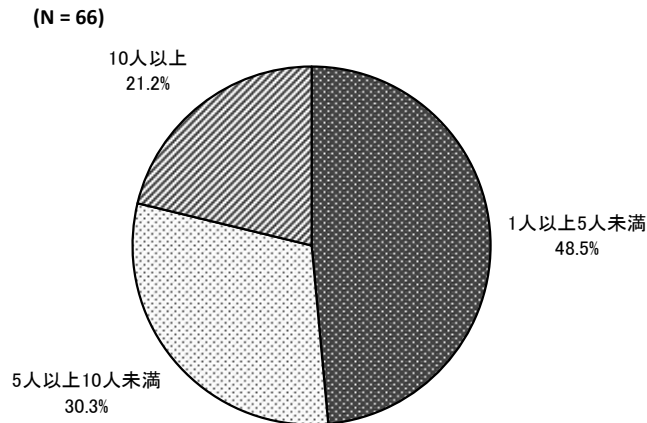


(上段: 件数、下段: %)

N	1人以上 5人未満	5人以上 10人未満	10人以上
70	53	6	11
	100.0	75.7	8.6
			15.7

### 6-3. 非正規社員

非正規社員の外国人を雇用していると報告があった企業等 66 社のうち「1人以上5人未満」が 32 社 48.5%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が 20 社（30.3%）、「10人以上」が 14 社（21.2%）となっている。

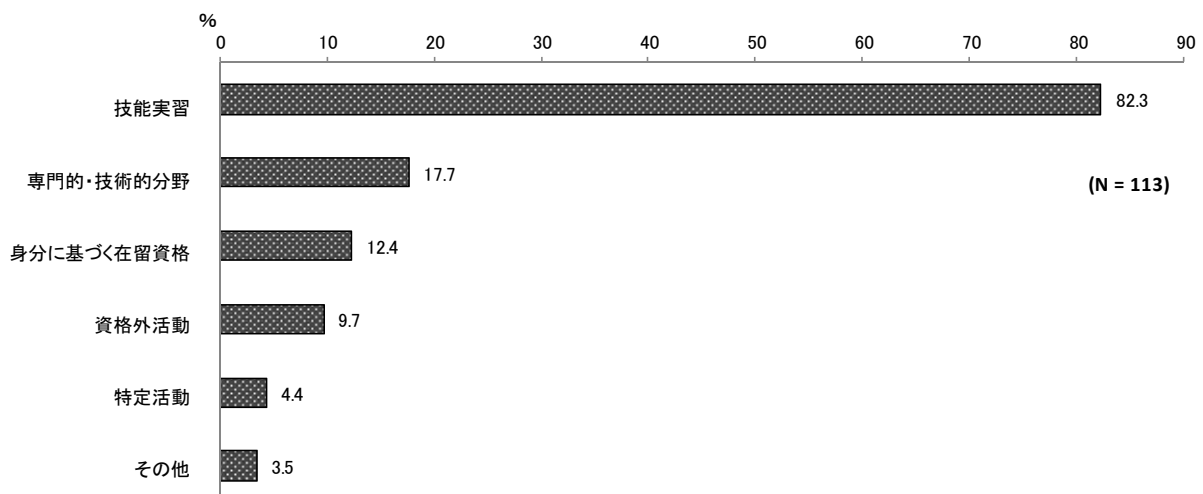


(上段:件数、下段:%)

N	1人以上 5人未満	5人以上 10人未満	10人以上
66	32	20	14
100.0	48.5	30.3	21.2

### 7. 外国人材の在留資格

在留資格の内訳について報告があった企業等 113 社の中で、「技能実習」により外国人材を雇用している企業等は 93 社 (82.3%)と最も高く、次点の「専門的・技術的分野」20 社 (17.7%) や、「身分に基づく在留資格」14 社 (12.4%) を大きく上回っている。



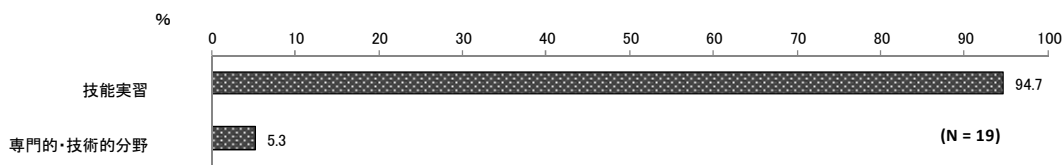
(上段:件数、下段:%)

N	技能実習	専門的・技術的分野	身分に基づく在留資格	資格外活動	特定活動	その他
113	93	20	14	11	5	4
-	82.3	17.7	12.4	9.7	4.4	3.5

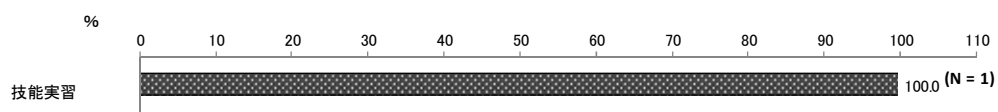
## 【業種別：外国人材の在留資格】

※回答のなかった在留資格については省略している

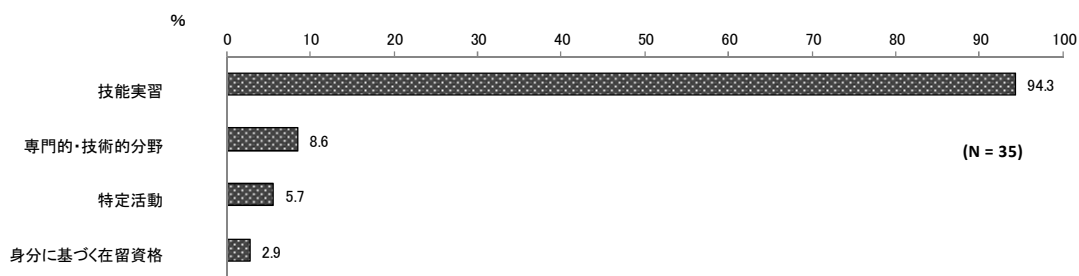
### 【農業】



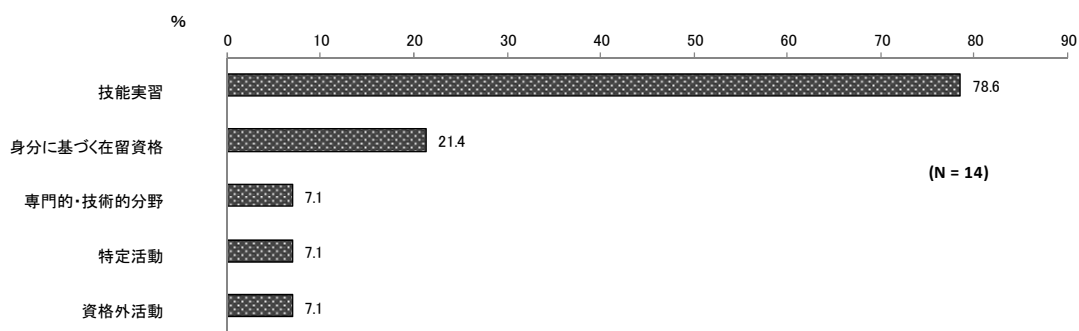
### 【漁業】



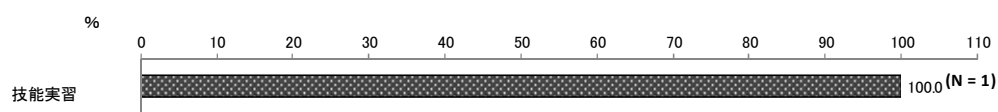
### 【建設業】



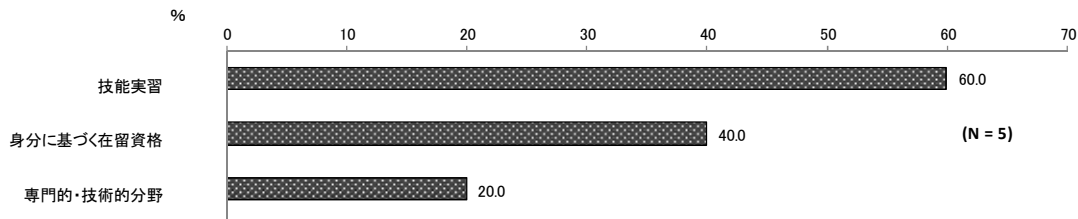
### 【飲食料品製造業】



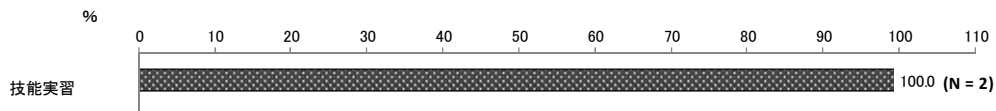
### 【素形材産業】



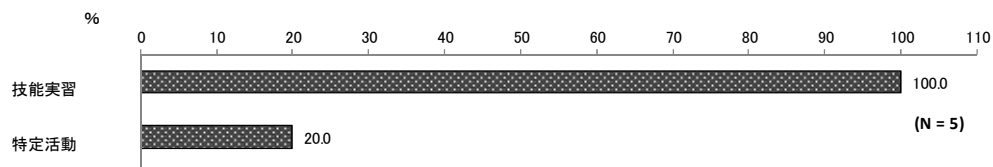
【産業機械製造業】



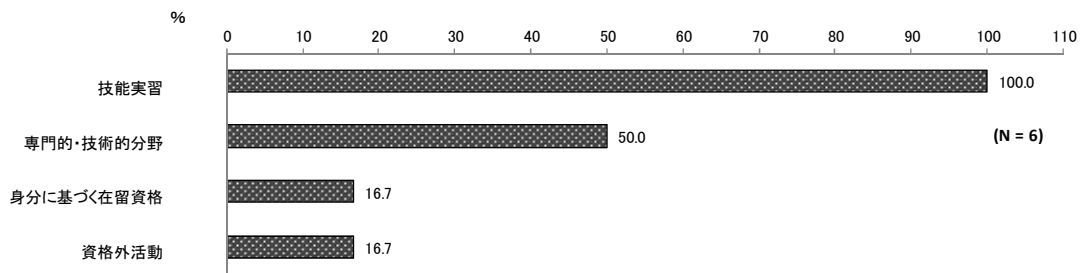
【電気・電子情報関連産業】



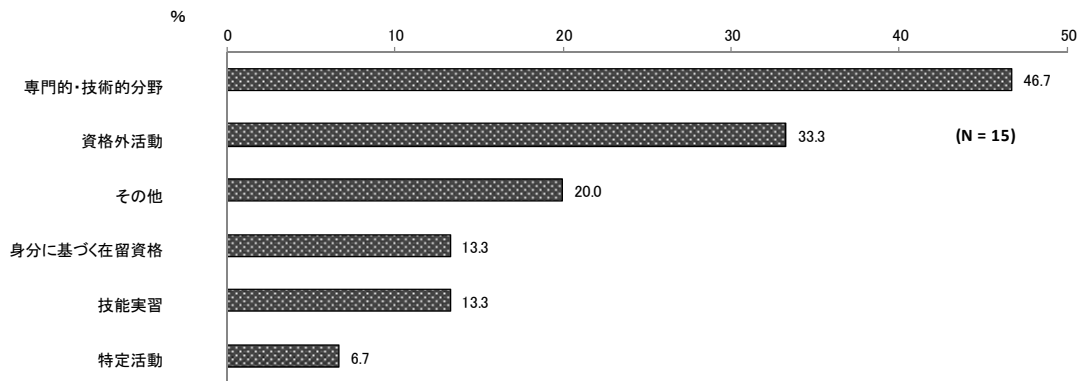
【造船・船用工業】



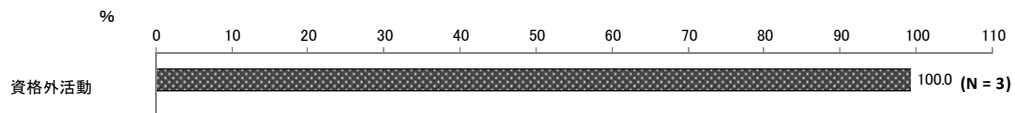
【その他製造業】



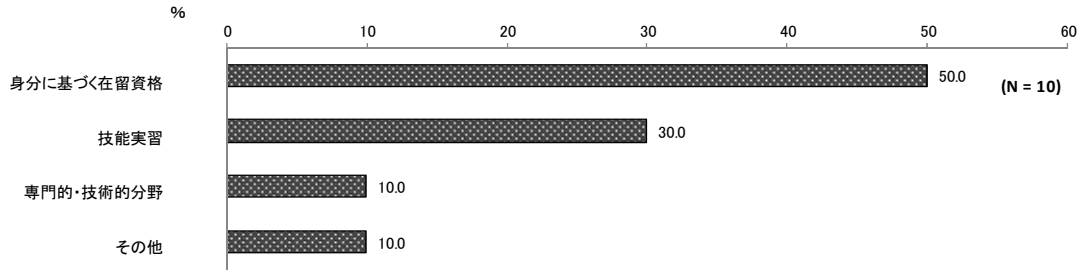
【宿泊業】



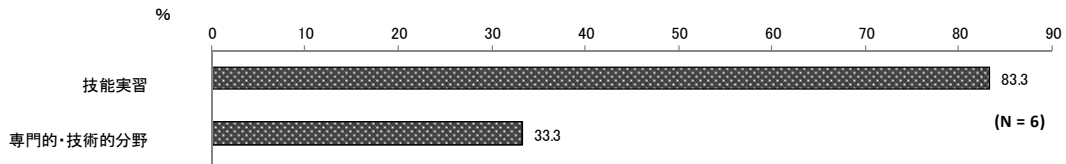
### 【外食業】



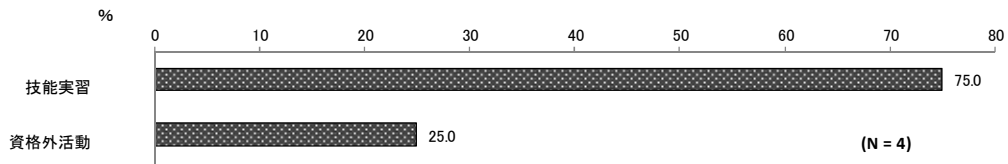
### 【介護】



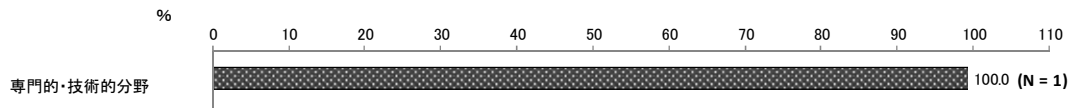
### 【自動車整備業】



### 【ビルクリーニング】



### 【その他サービス業】

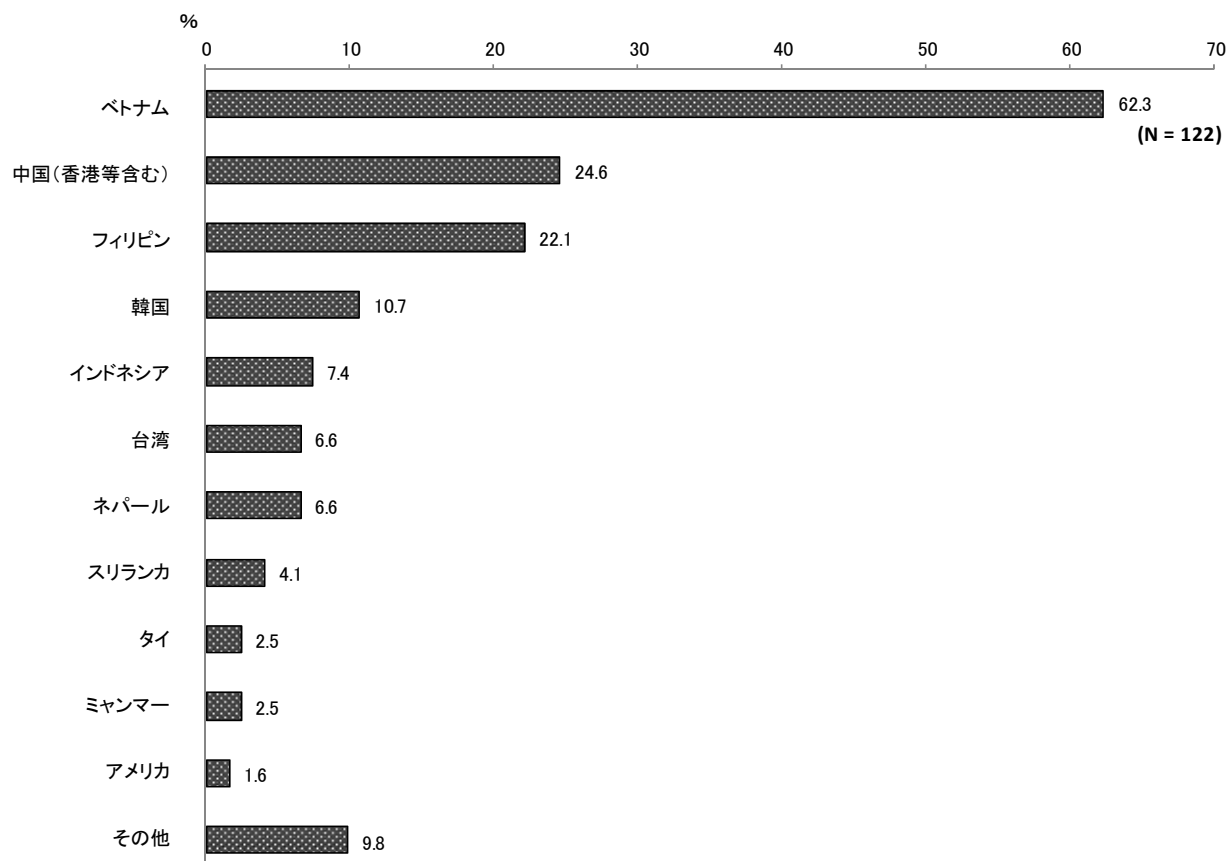


### 【その他】

※回答なし

## 8. 外国人材の出身国

出身国の内訳について報告があった企業等 122 社の中で、「ベトナム」の方を雇用する企業が 76 社（62.3%）と最も高く、次点の「中国（香港等含む）」30 社（24.6%）や、「フィリピン」27 社（22.1%）を大きく上回っている。



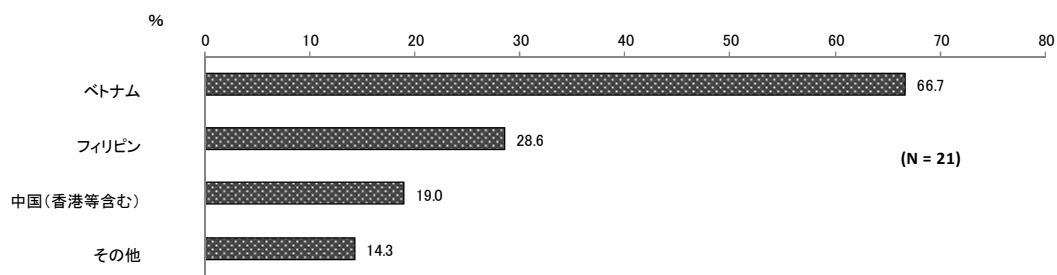
(上段:件数、下段:%)

N	ベトナム	中国(香港等含む)	フィリピン	韓国	インドネシア	台湾	ネパール	スリランカ	タイ	ミャンマー	アメリカ	その他
122	76	30	27	13	9	8	8	5	3	3	2	12
100.0	62.3	24.6	22.1	10.7	7.4	6.6	6.6	4.1	2.5	2.5	1.6	9.8

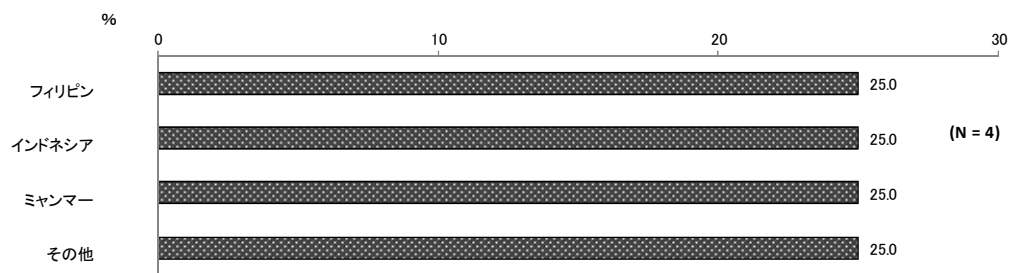


【業種別：外国人材の出身国】 ※回答のなかった出身国については省略している

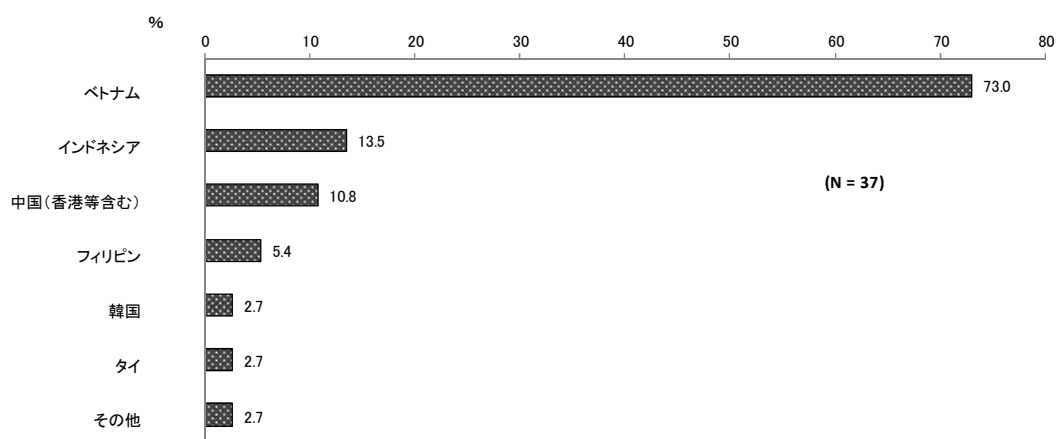
【農業】



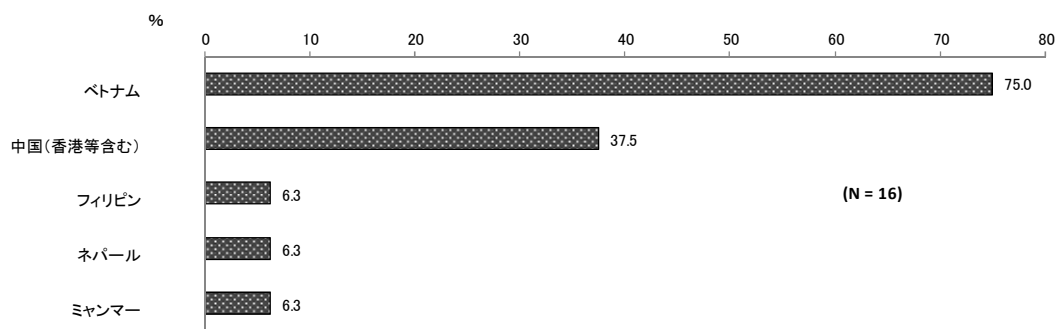
【漁業】



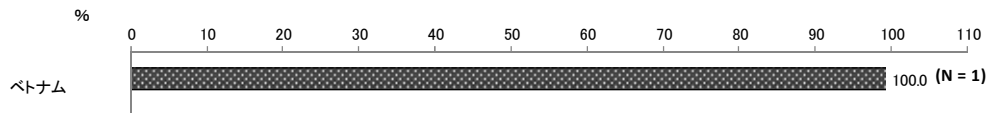
【建設業】



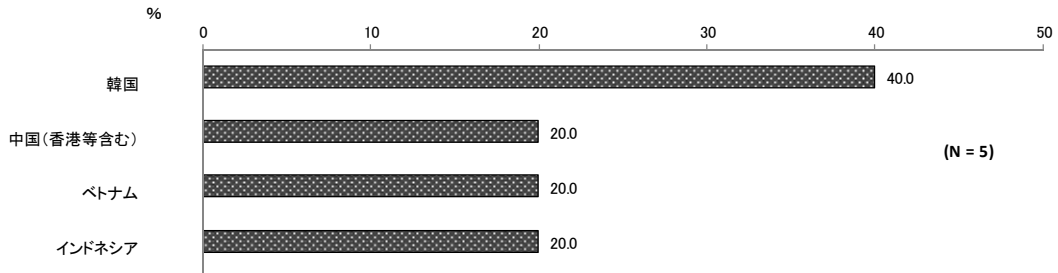
【飲食料品製造業】



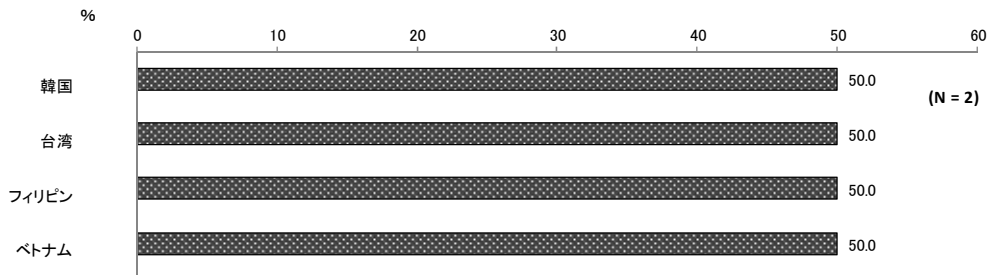
【素形材産業】



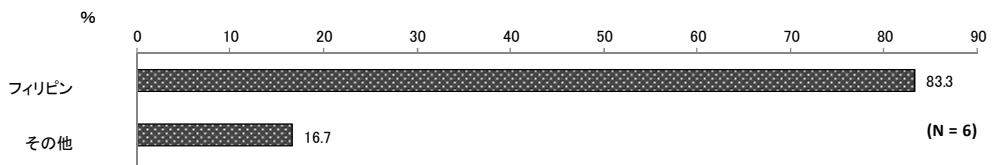
【産業機械製造業】



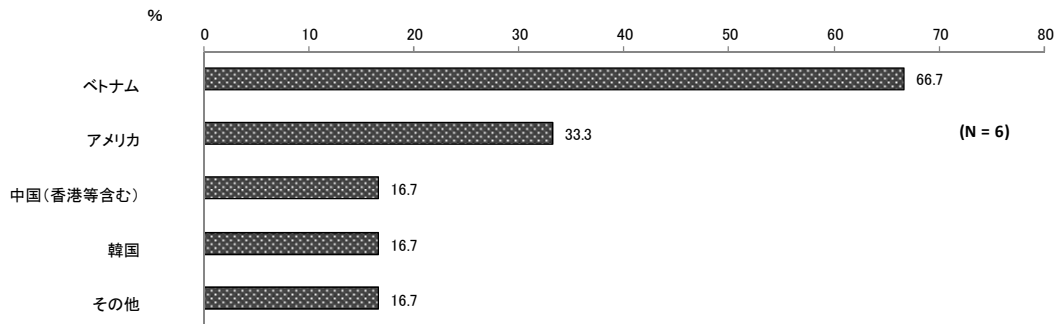
【電気・電子情報関連産業】



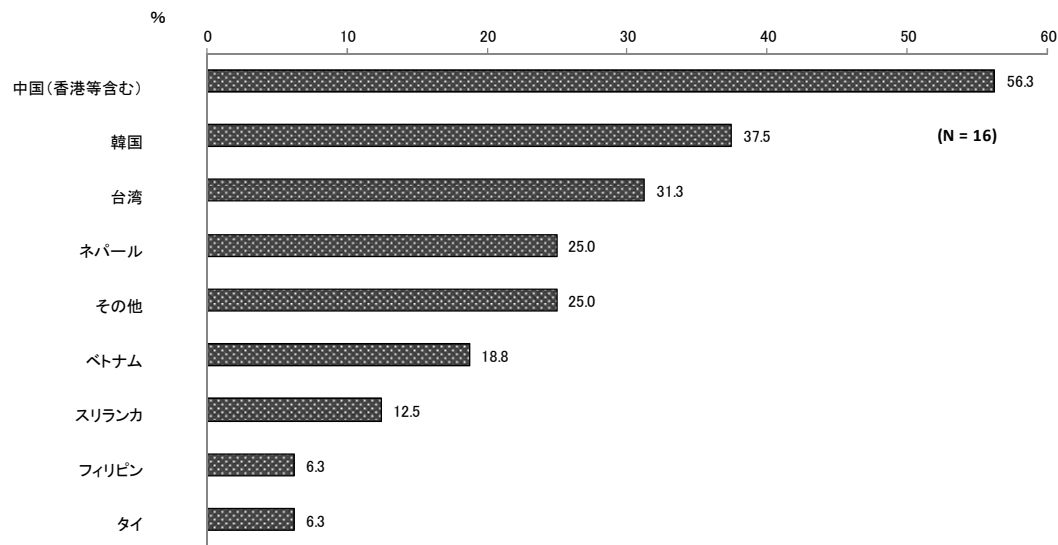
【造船・船用工業】



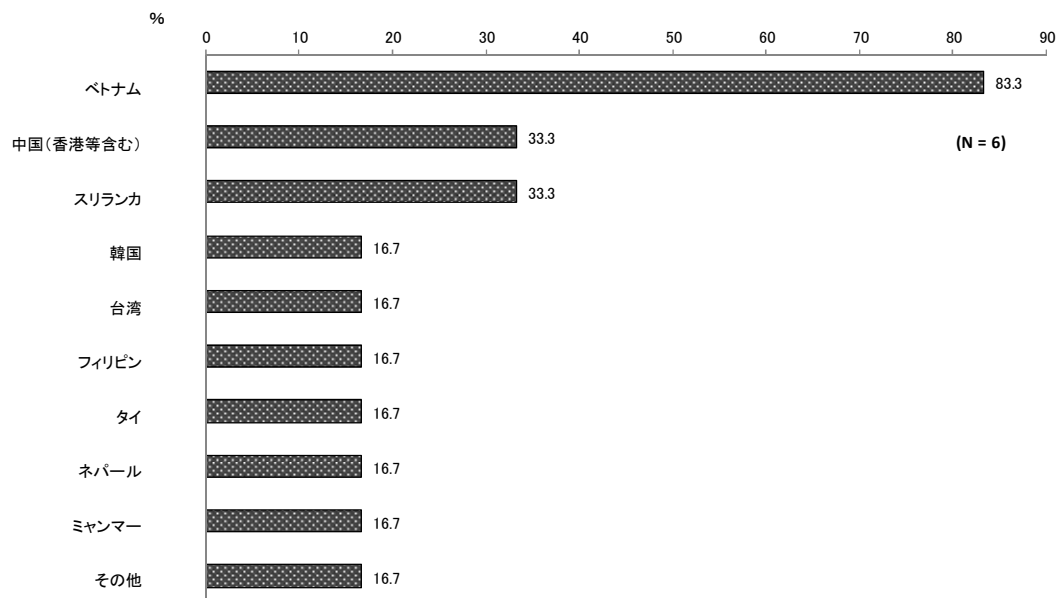
【その他製造業】



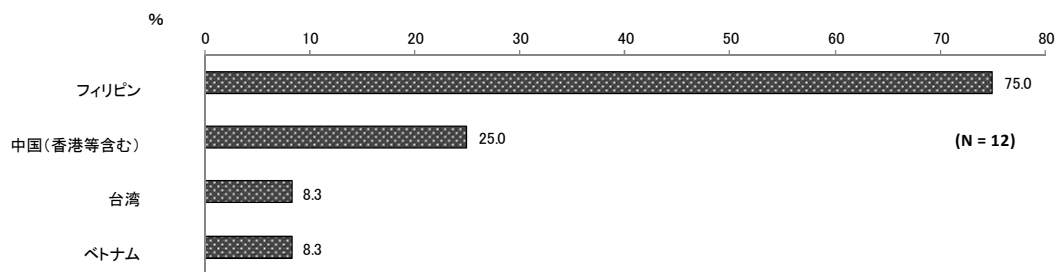
### 【宿泊業】



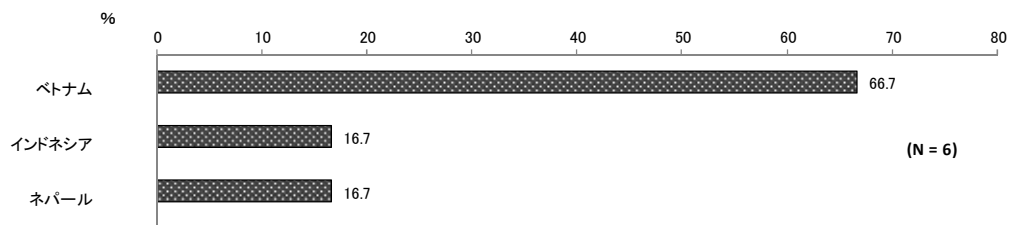
### 【外食業】



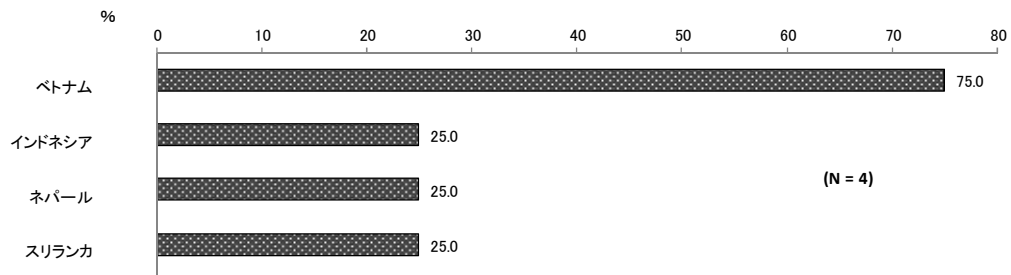
### 【介護】



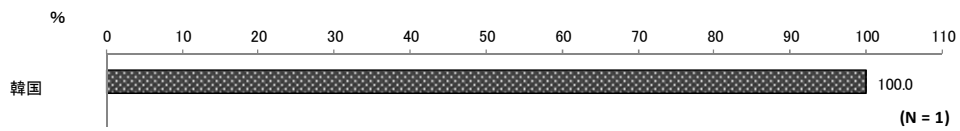
【自動車整備業】



【ビルクリーニング】



【その他サービス業】



【その他】

※回答なし

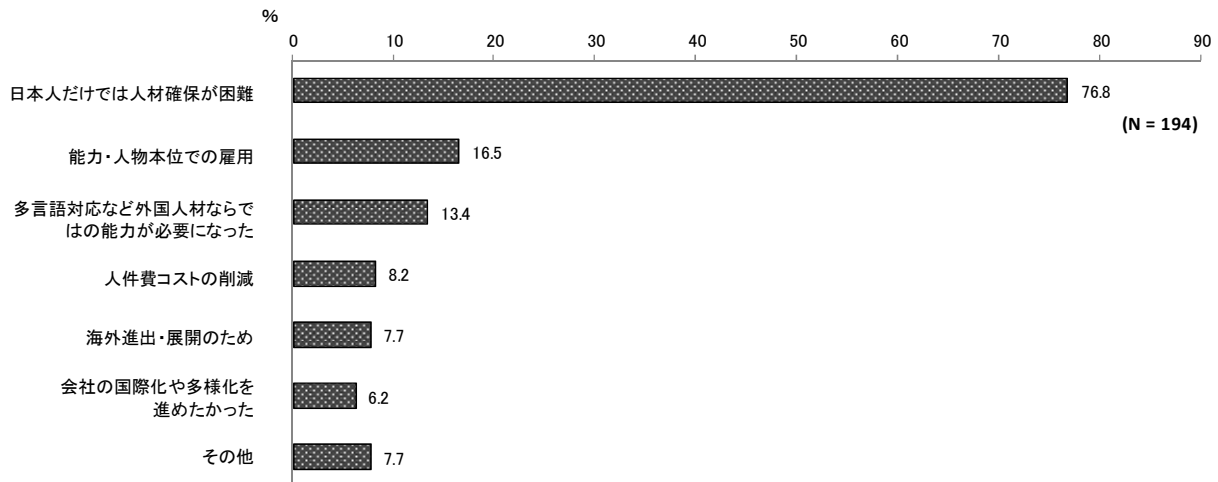
## 受入れの課題・今後の方針

### 9. 外国人材を雇用した理由

Q) 外国人材を雇用しはじめた理由をお答えください。(〇はいくつでも)

※「現在雇用している事業所」または「現在雇用していないが、雇用したことがある事業所」が回答

「日本人だけでは人材確保が困難」が76.8%と最も高く、次いで「能力・人物本位での雇用」が16.5%、「多言語対応など外国人材ならではの能力が必要になった」が13.4%となっている。



(上段:件数、下段:%)

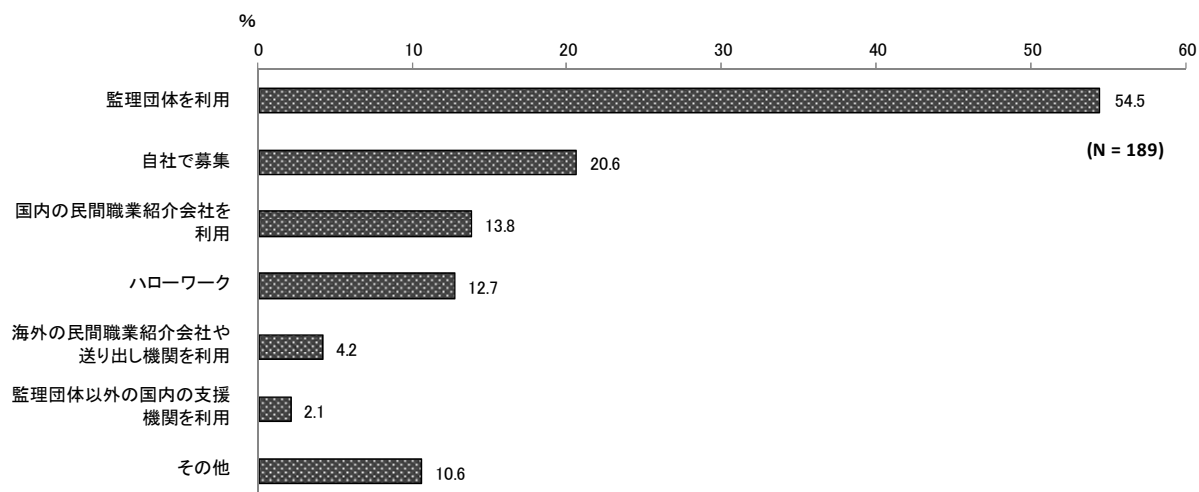
N	日本人だけでは人材確保が困難	能力・人物本位での雇用	多言語対応など外国人材ならではの能力が必要になった	人件費コストの削減	海外進出・展開のため	会社の国際化や多様化を進めたかった	その他
194	149	32	26	16	15	12	15
-	76.8	16.5	13.4	8.2	7.7	6.2	7.7

## 10. 採用経路

Q) 外国人材の採用経路をお答えください。(〇はいくつでも)

※「現在雇用している事業所」または「現在雇用していないが、雇用したことがある事業所」が回答

「監理団体を利用」が54.5%と最も高く、次いで「自社で募集」が20.6%、「国内の民間職業紹介会社を利用」が13.8%となっている。



(上段:件数、下段:%)

N	監理団体を利用	自社で募集	国内の民間職業紹介会社を利用	ハローワーク	海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用	監理団体以外の国内の支援機関を利用	その他
189	103	39	26	24	8	4	20
-	54.5	20.6	13.8	12.7	4.2	2.1	10.6

### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

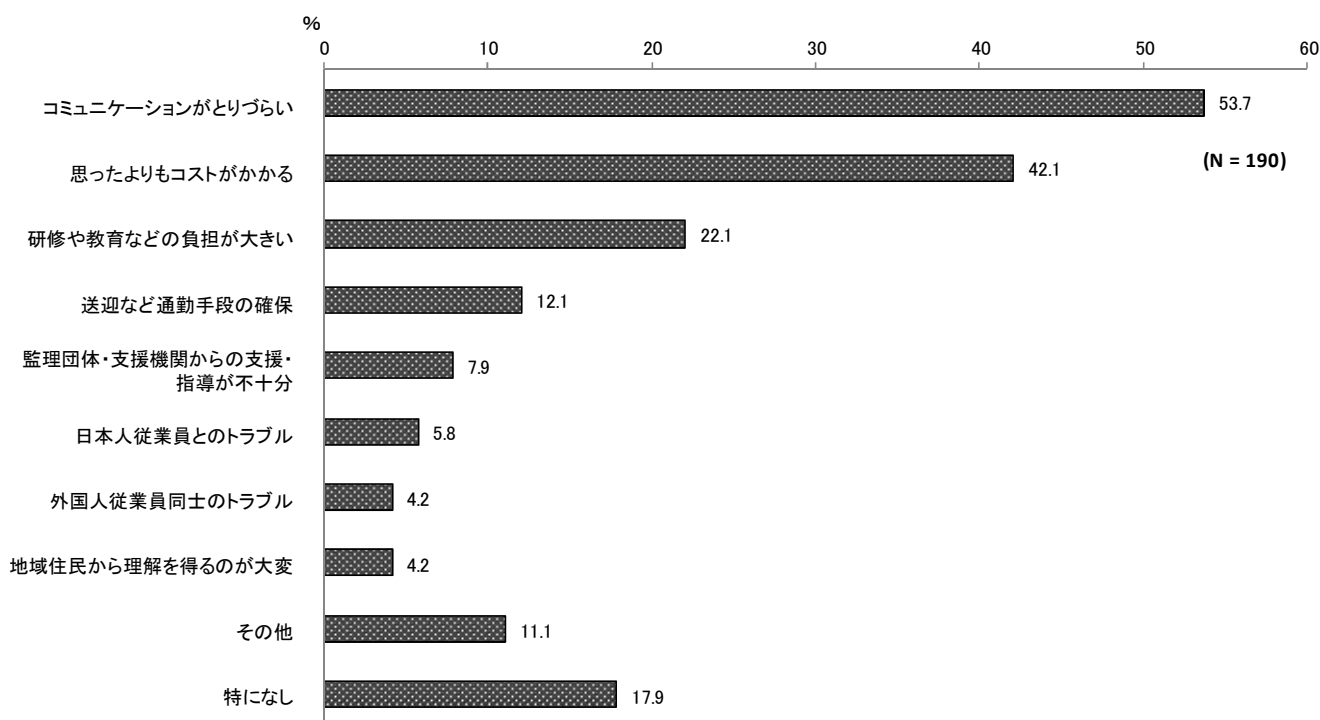
- ・ 専門学校にて企業説明会を実施。
- ・ 職員からの紹介。
- ・ 知人からの紹介。
- ・ 海外の取引先企業から。
- ・ 本人の応募。

## 11. 雇用中での課題

外国人材を雇用中での課題はありますか。(〇は3つまで)

※「現在雇用している事業所」または「現在雇用していないが、雇用したことがある事業所」が回答

「コミュニケーションがとりづらい」が53.7%と最も高く、次いで「思ったよりもコストがかかる」が42.1%、「研修や教育などの負担が大きい」が22.1%となっている。



(上段:件数、下段:%)

N	コミュニケーションがとりづらい	思ったよりもコストがかかる	研修や教育などの負担が大きい	送迎など通勤手段の確保	監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分	日本人従業員とのトラブル	外国人従業員同士のトラブル	地域住民から理解を得るのが大変	その他	特になし
190	102	80	42	23	15	11	8	8	21	34
-	53.7	42.1	22.1	12.1	7.9	5.8	4.2	4.2	11.1	17.9

### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

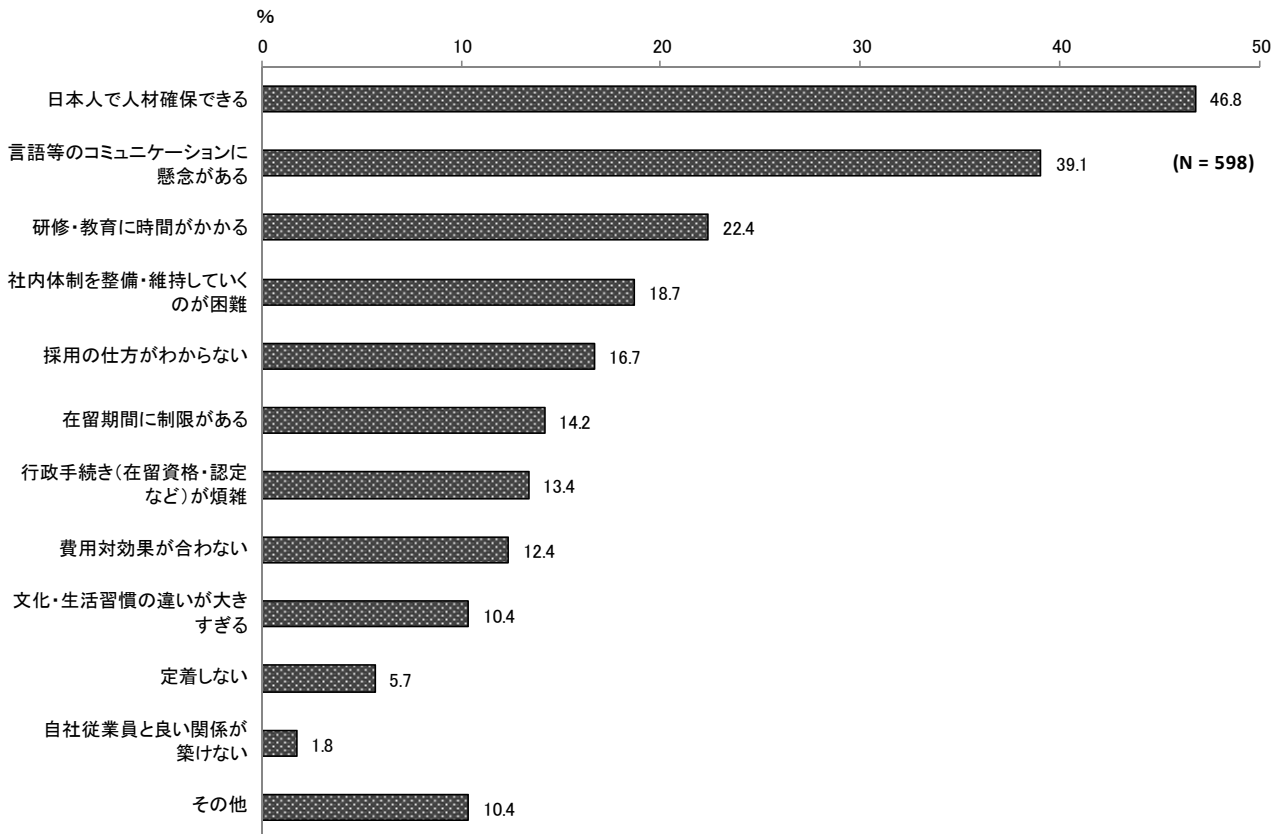
- ・住居の確保が難しい。
- ・就労ビザの取得が難しい。
- ・取引先企業の理解を得るのが大変。申請書類が多すぎる。
- ・生活習慣、文化の違い。公共マナーやルール等。
- ・規程、福利厚生の見直しが必要となる。

## 12. 雇用しない理由

Q) 現在、外国人材を雇用していない理由は何ですか。(〇は3つまで)

※「雇用したことがない事業所」が回答

「日本人で人材確保できる」が46.8%と最も高く、次いで「言語等のコミュニケーションに懸念がある」が39.1%、「研修・教育に時間がかかる」が22.4%となっている。



(上段:件数、下段:%)

N	日本人で人材確保できる	言語等のコミュニケーションに懸念がある	研修・教育に時間がかかる	社内体制を整備・維持していくのが困難	採用の仕方がわからない	在留期間に制限がある	行政手続き(在留資格・認定など)が煩雑	費用対効果が合わない	文化・生活習慣の違いが大きすぎる	定着しない	自社従業員と良い関係が築けない	その他
598	280	234	134	112	100	85	80	74	62	34	11	62
-	46.8	39.1	22.4	18.7	16.7	14.2	13.4	12.4	10.4	5.7	1.8	10.4

### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

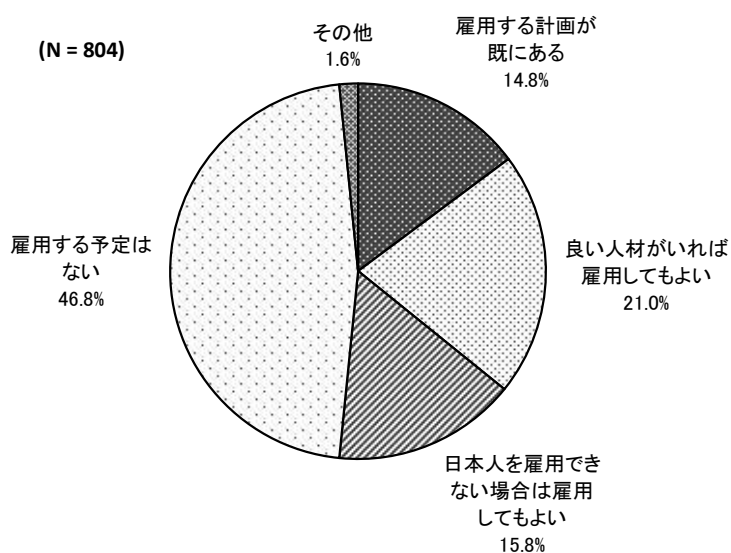
- ・外国人雇用に否定的な考えの方もいる。
- ・現状維持するので精一杯である。外国人材どころではない。
- ・家族中心で行っているので不要。
- ・現在の人数で充足している。
- ・業務が危険な事もあり、言葉の伝達が困難であると採用は不可。
- ・技術の習得に長期を要するため。
- ・求人募集をするが、応募がない。
- ・生活面（住まいの確保）の支援などに係る費用の負担が増えるため。



### 13. 今後の方向性

Q) 今後の外国人材の雇用について、どのようにお考えですか。(〇は1つ)

「雇用する予定はない」が46.8%と最も高く、次いで「良い人材がいれば雇用してもよい」が21.0%、「日本人を雇用できない場合は雇用してもよい」が15.8%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

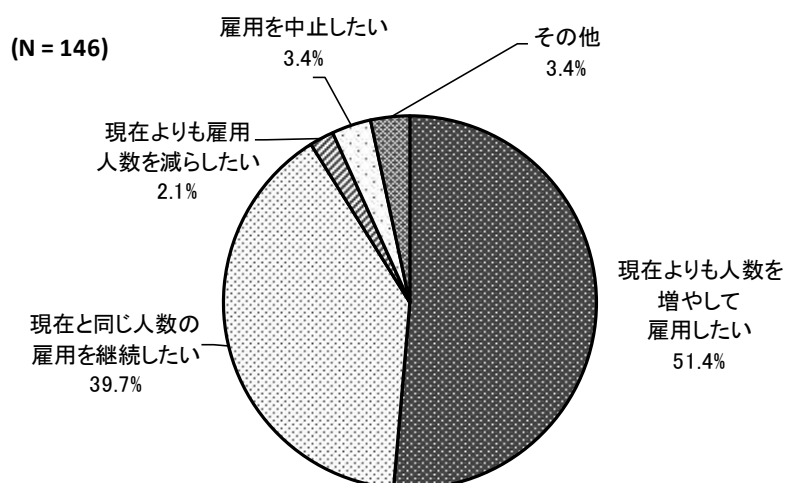
N	雇用する計画が既にある	良い人材がいれば雇用してもよい	日本人を雇用できない場合は雇用してもよい	雇用する予定はない	その他
804	119	169	127	376	13
100.0	14.8	21.0	15.8	46.8	1.6

## 14. 雇用人数についての方針

Q) 今後の外国人材の雇用人数について、どのような方針ですか。(○は1つ)

※「現在雇用している事業所」が回答

「現在よりも人数を増やして雇用したい」が51.4%と最も高く、次いで「現在と同じ人数の雇用を継続したい」が39.7%、「雇用を中止したい」及び「その他」が3.4%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

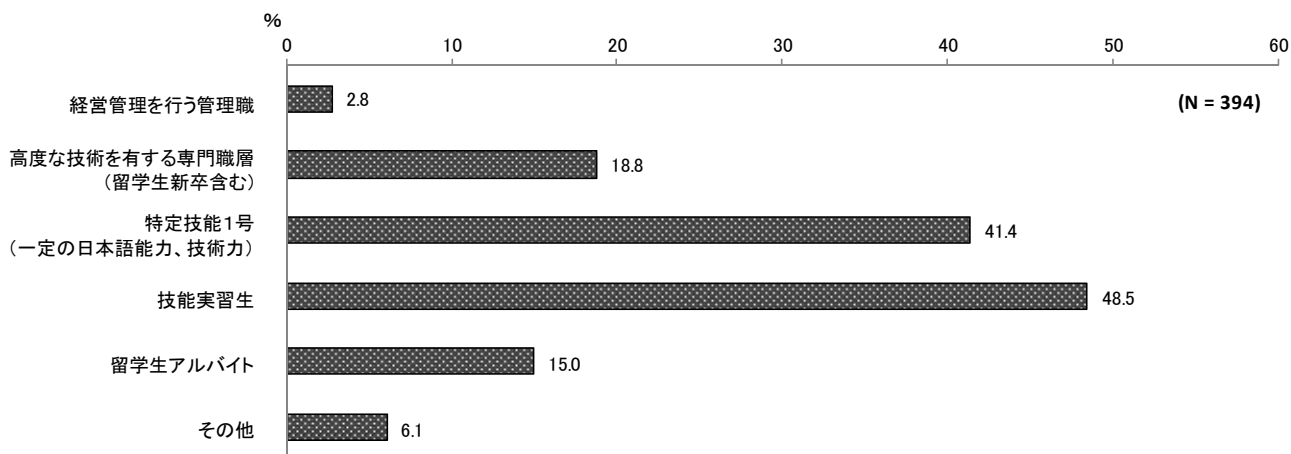
N	現在よりも人数を増やして雇用したい	現在と同じ人数の雇用を継続したい	現在よりも雇用人数を減らしたい	雇用を中止したい	その他
146	75	58	3	5	5
	100.0	51.4	39.7	2.1	3.4

## 15. 今後雇用したい外国人について

Q) 外国人材を雇用するとした場合、どのような人材を希望しますか。(〇はいくつでも)

※「雇用する計画が既にある事業所」、「良い人材がいれば雇用してもよいと考える事業所」、「日本人を雇用できない場合は雇用してもよいと考える事業所」が回答

「技能実習生」が 48.5%と最も高く、次いで「特定技能1号（一定の日本語能力、技術力）」が 41.4%、「高度な技術を有する専門職層(留学生新卒含む)」が 18.8%となっている。

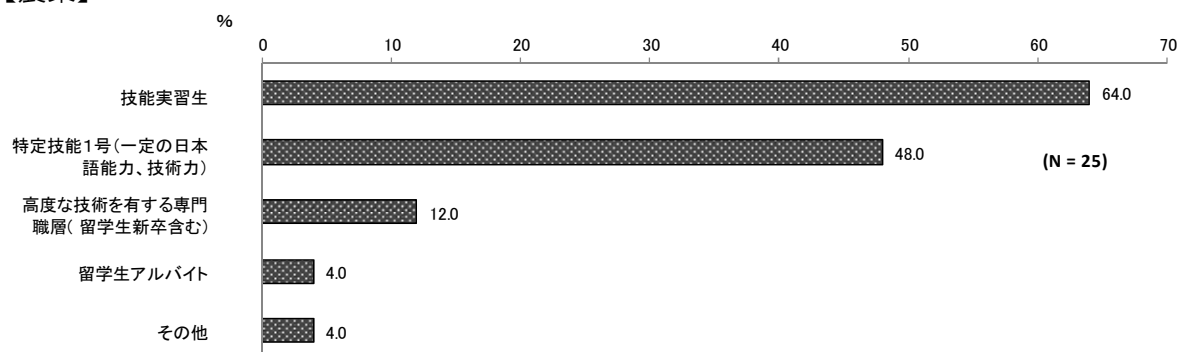


(上段:件数、下段:%)

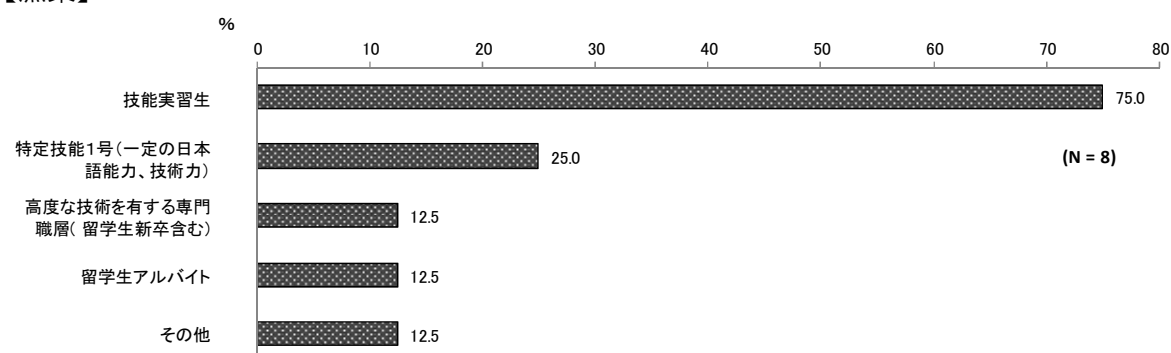
N	経営管理を行う管理職	高度な技術を有する専門職層(留学生新卒含む)	特定技能1号(一定の日本語能力、技術力)	技能実習生	留学生アルバイト	その他
394	11	74	163	191	59	24
-	2.8	18.8	41.4	48.5	15.0	6.1

【業種別：今後雇用したい外国人について】 ※回答のなかった選択肢については省略している

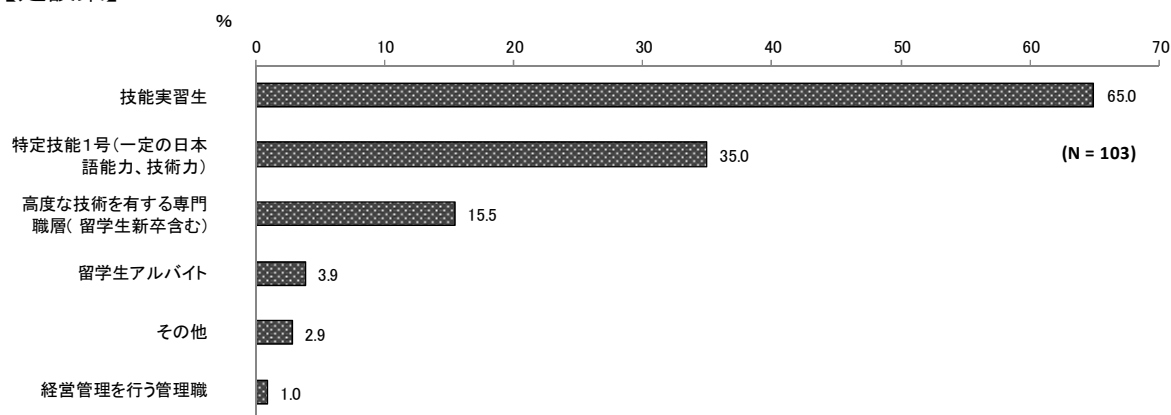
【農業】



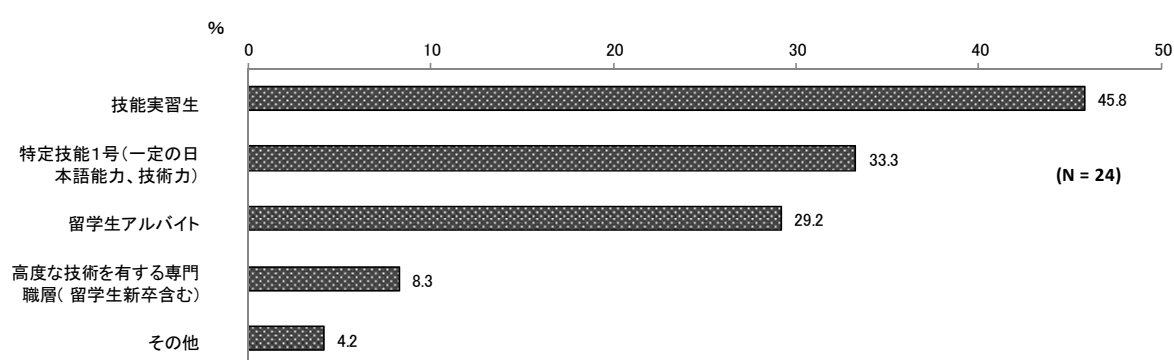
【漁業】



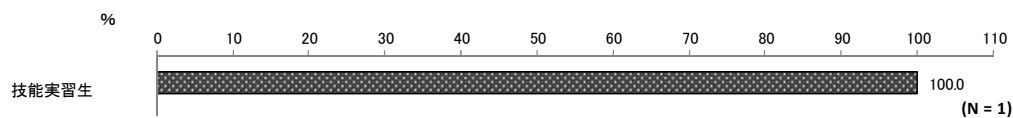
【建設業】



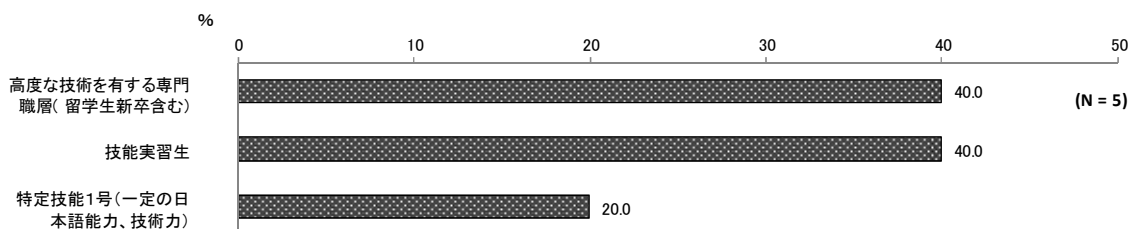
【飲食料品製造業】



### 【素形材産業】



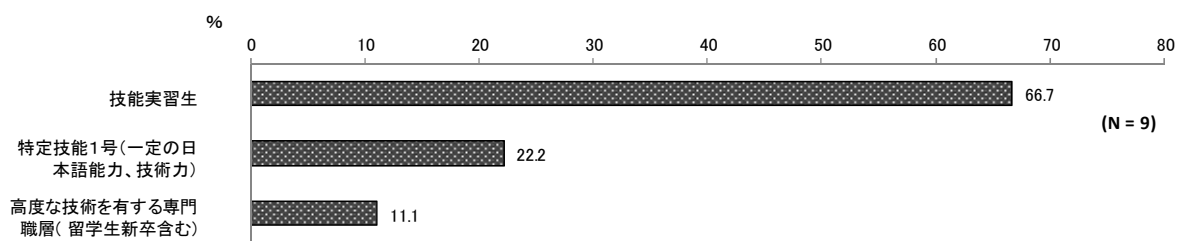
### 【産業機械製造業】



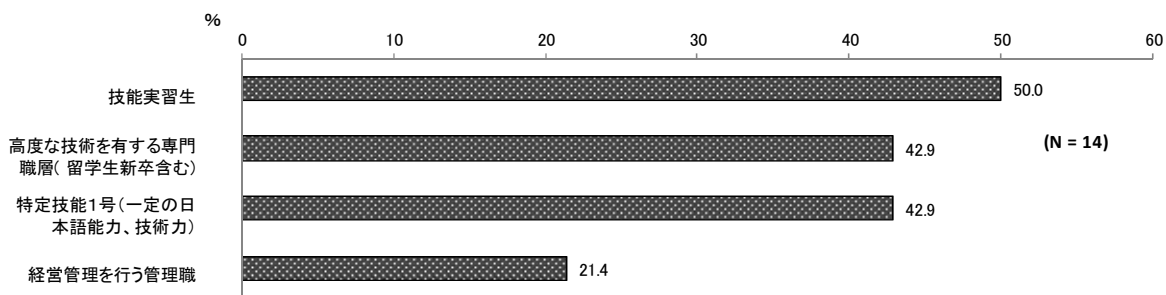
### 【電気・電子情報関連産業】

※回答なし

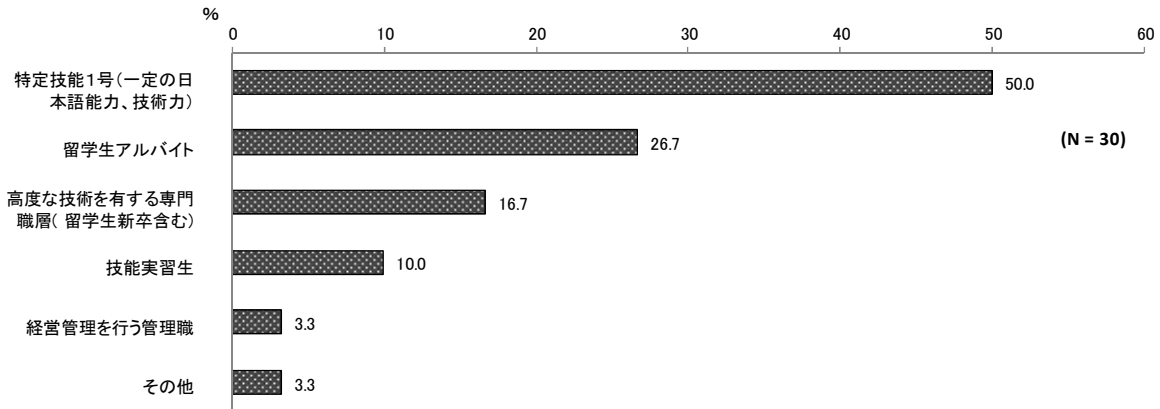
### 【造船・船用工業】



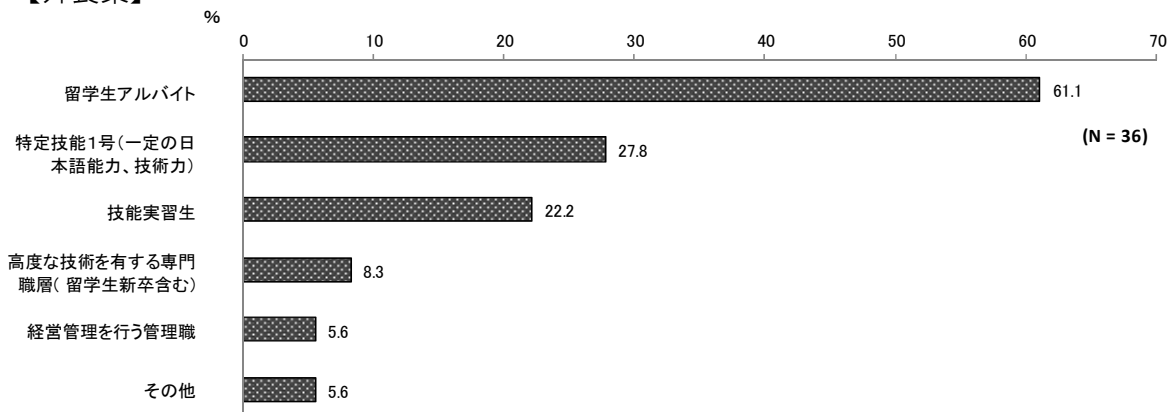
### 【その他製造業】



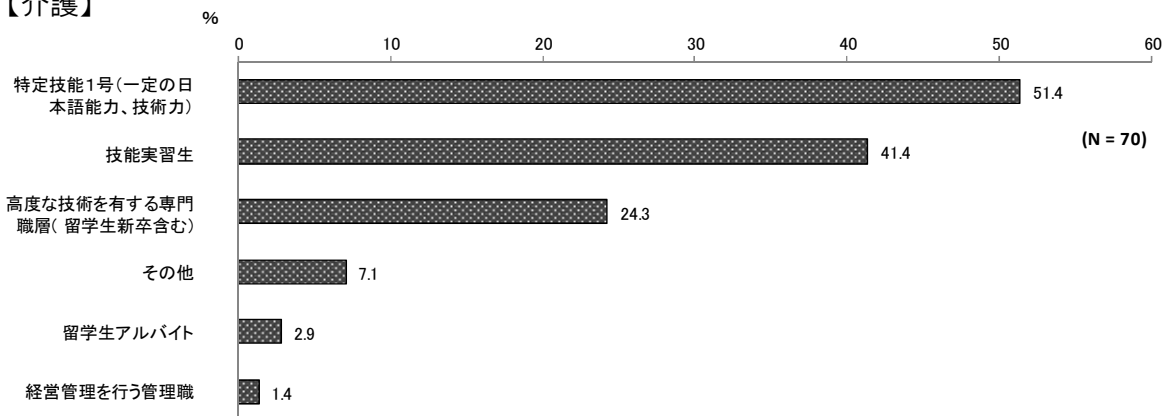
### 【宿泊業】



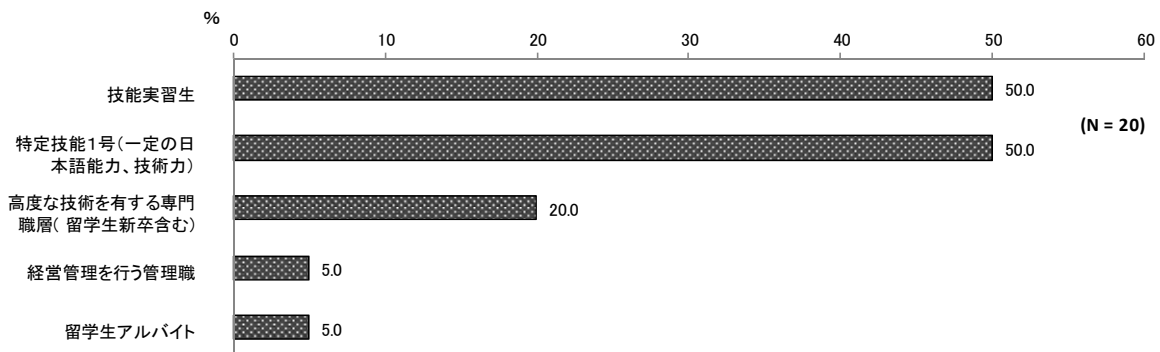
### 【外食業】



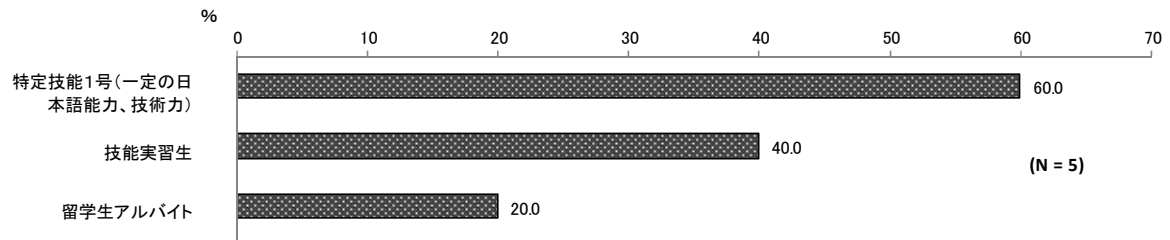
### 【介護】



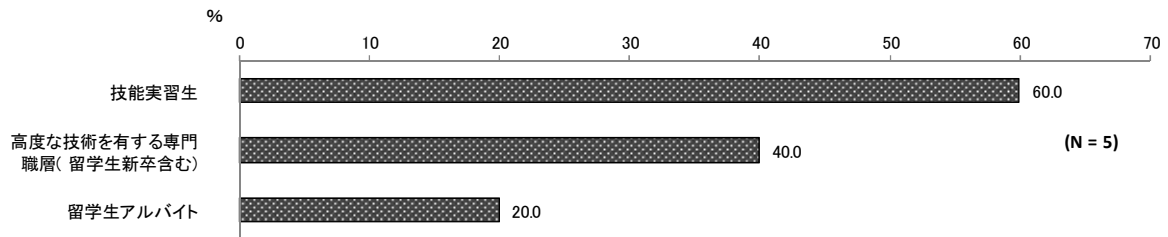
### 【自動車整備業】



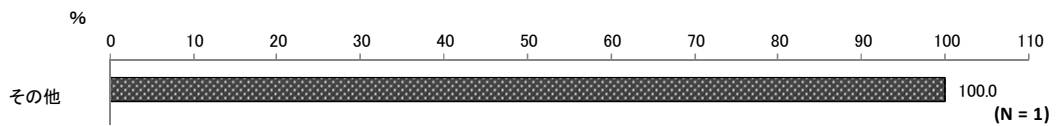
### 【ビルクリーニング】



### 【その他サービス業】



### 【その他】

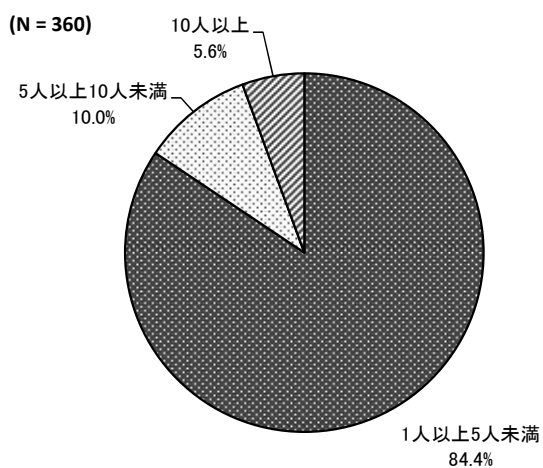


## 16. 今後雇用したい外国人数

Q) 外国人材を雇用するとした場合、何名程度を希望しますか。

※「雇用する計画が既にある事業所」、「良い人材がいれば雇用してもよいと考える事業所」、「日本人を雇用できない場合は雇用してもよいと考える事業所」が回答

「1人以上5人未満」が84.4%と最も高く、次いで「5人以上10人未満」が10.0%、「10人以上」が5.6%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

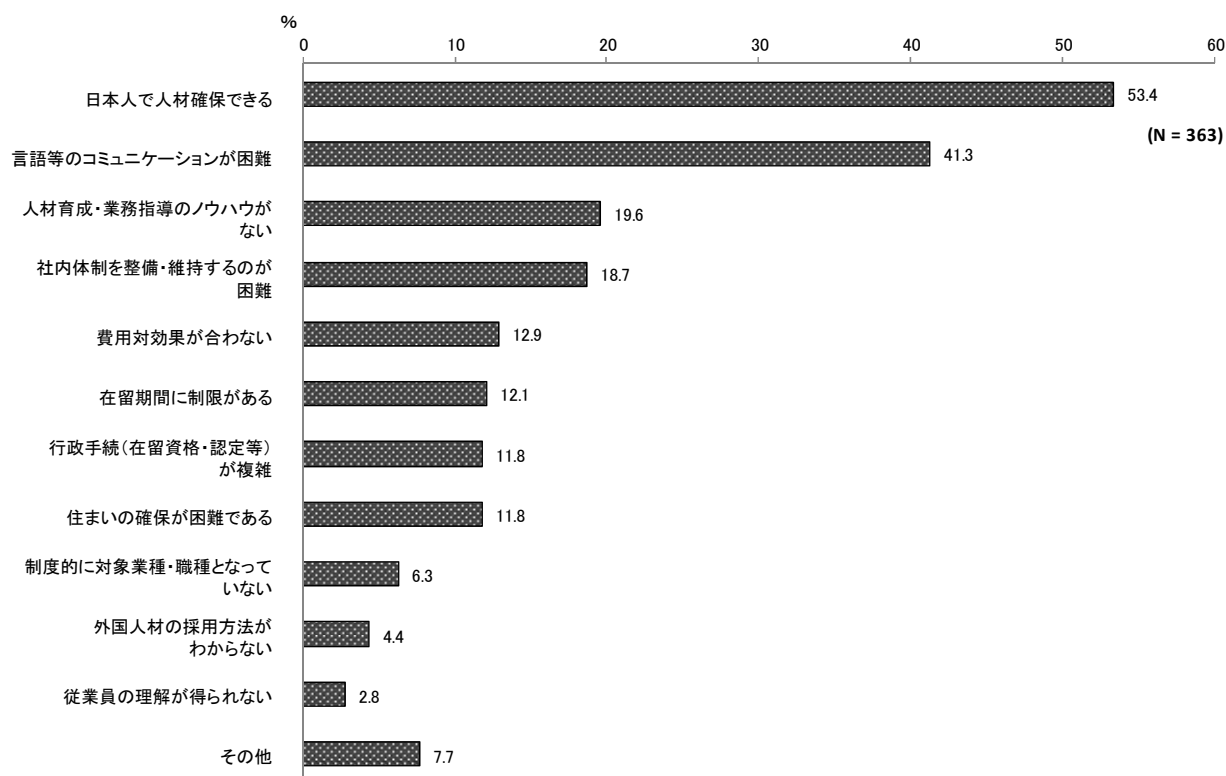
N	1人以上 5人未満	5人以上 10人未満	10人以上
360	304	36	20
	100.0	84.4	10.0
			5.6



## 17. 雇用する予定・計画がない理由

Q) 外国人材を雇用する予定もしくは計画がない理由についてお答えください。(〇は3つまで)  
 ※「雇用する予定がない事業所」が回答

「日本人で人材確保できる」が53.4%と最も高く、次いで「言語等のコミュニケーションが困難」が41.3%、「人材育成・業務指導のノウハウがない」が19.6%となっている。



(上段:件数、下段:%)

N	日本人で人材確保できる	言語等のコミュニケーションが困難	人材育成・業務指導のノウハウがない	社内体制を整備・維持するのが困難	費用対効果が合わない	在留期間に制限がある	行政手続(在留資格・認定等)が複雑	住まいの確保が困難である	制度的に対象業種・職種となっていない	外国人材の採用方法がわからない	従業員の理解が得られない	その他
363	194	150	71	68	47	44	43	43	23	16	10	28
-	53.4	41.3	19.6	18.7	12.9	12.1	11.8	11.8	6.3	4.4	2.8	7.7

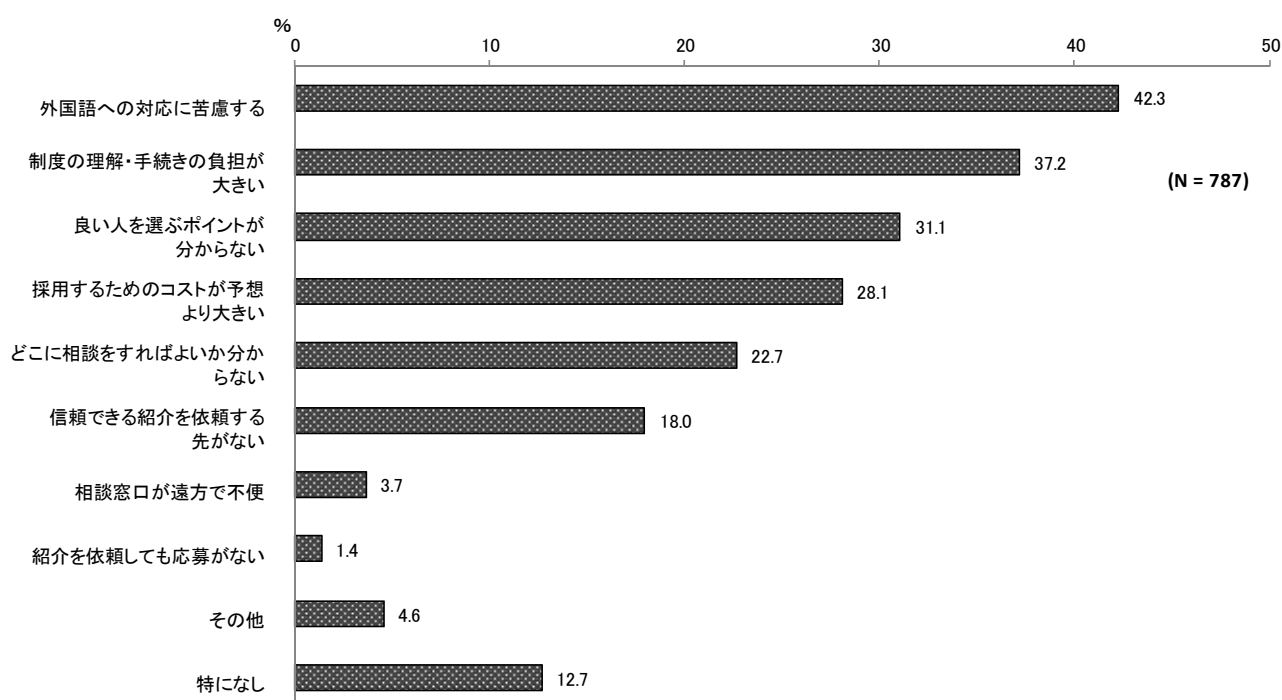
### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

- ・技能取得に時間がかかるので、人材としては不適。
- ・極力、日本人の育成をしたい。
- ・地元の人材を雇用したい。
- ・早朝からの勤務のため、通勤が難しい。
- ・雇用することによるメリットが分からず、現在はまだ考えられない。

## 18. 採用活動の際の課題

Q) 外国人材の採用活動の際の課題についてお答えください。(〇は3つまで)  
(外国人材を受け入れていない事業所においては、仮に雇用するとなった際、課題になると考えられる点をお選びください。)

「外国語への対応に苦慮する」が42.3%と最も高く、次いで「制度の理解・手続きの負担が大きい」が37.2%、「良い人を選ぶポイントが分からない」が31.1%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

N	外国語への対応に苦慮する	制度の理解・手続きの負担が大きい	良い人を選ぶポイントが分からない	採用するためのコストが予想より大きい	どこに相談をすればよいか分からない	信頼できる紹介を依頼する先がない	相談窓口が遠方で不便	紹介を依頼しても応募がない	その他	特になし
787	333	293	245	221	179	142	29	11	36	100
-	42.3	37.2	31.1	28.1	22.7	18.0	3.7	1.4	4.6	12.7

### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

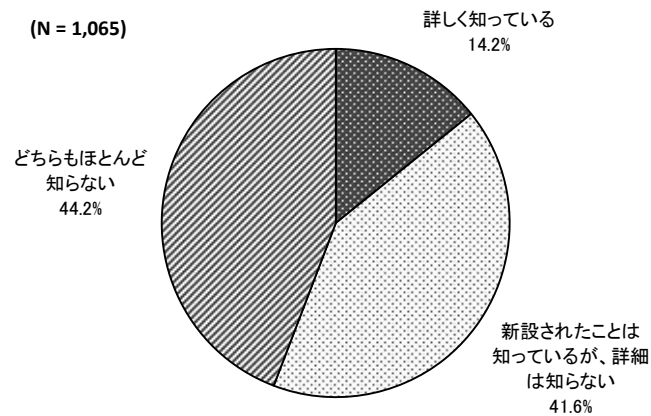
- ・短時間労働のため、外国人に十分な給与を支払えない。
- ・入管への提出書類が多すぎる。
- ・住まいの確保が困難。
- ・在留資格の確認にはじまり、法の理解・知識が必要。

## 在留資格「特定技能」について

### 19. 「特定技能」の認知度合

Q) 入管法が改正され、平成31年4月から在留資格に「特定技能」が新設されました。既存の在留資格である「技能実習」との違い（在留期間や働ける仕事内容など）についてご存知ですか。（○は1つ）

「どちらもほとんど知らない」が44.2%と最も高く、次いで「新設されたことは知っているが、詳細は知らない」が41.6%、「詳しく知っている」が14.2%となっている。



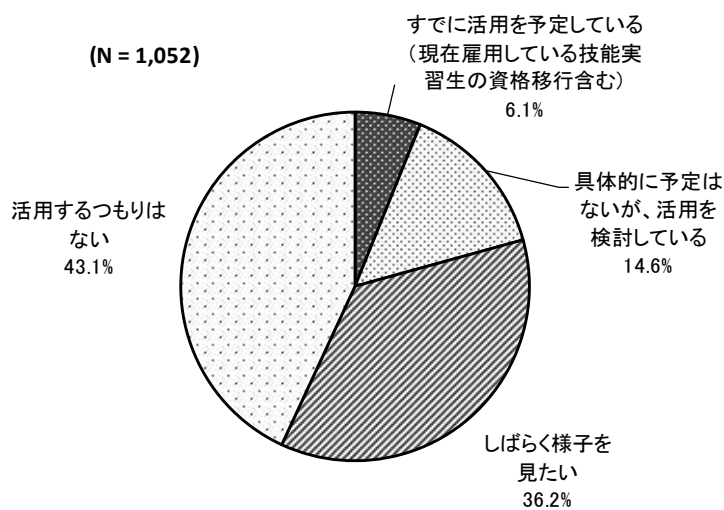
(上段: 件数、下段: %)

N	詳しく知っている	新設されたことは知っているが、詳細は知らない	どちらもほとんど知らない
1,065	151	443	471
<b>100.0</b>	<b>14.2</b>	<b>41.6</b>	<b>44.2</b>

## 20. 「特定技能」の活用意向

Q) 在留資格「特定技能」の外国人材について、現在の活用方針をお答えください。(〇は1つ)

「活用するつもりはない」が43.1%と最も高く、次いで「しばらく様子を見たい」が36.2%、「具体的に予定はないが、活用を検討している」が14.6%となっている。

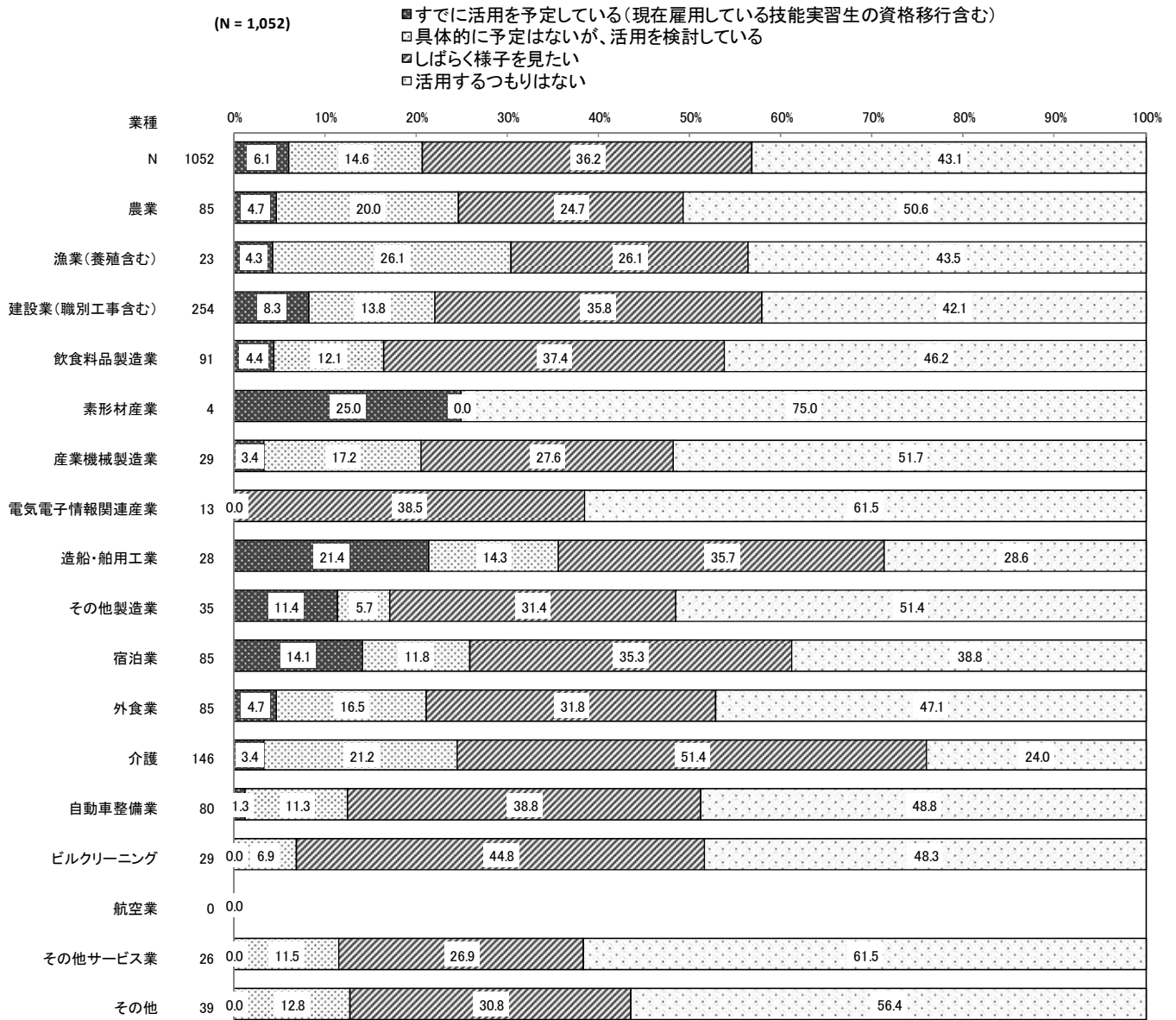


(上段: 件数、下段: %)

N	すでに活用を予定している (現在雇用している技能実習生の資格移行含む)	具体的に予定はないが、活用を検討している	しばらく様子を見たい	活用するつもりはない	
1,052	64	154	381	453	
	100.0	6.1	14.6	36.2	43.1

### 【業種別：「特定技能」の活用意向】

サンプル数が10以上の業種について着目すると、「造船・船用工業」において「すでに活用を予定している（現在雇用している技能実習生の資格移行含む）」が21.4%と最も高く、次いで「宿泊業」が14.1%となっている。



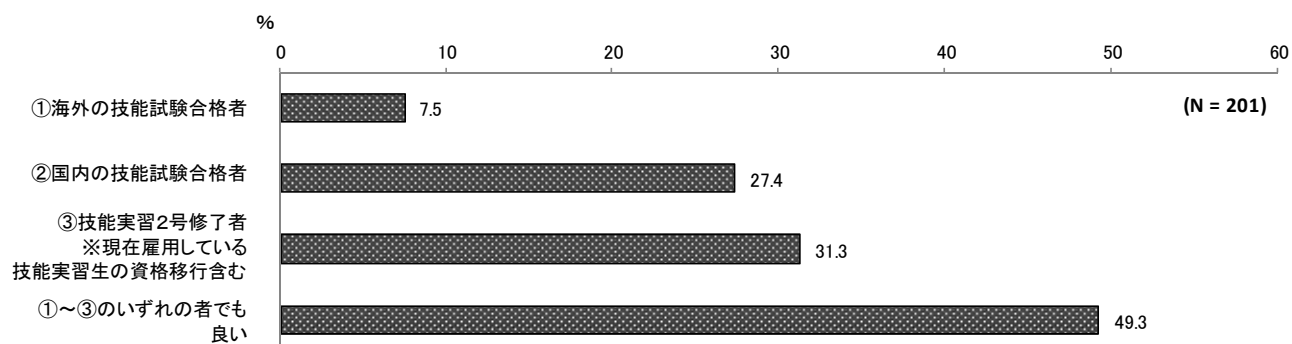
## 21. どのような特定技能外国人を希望するか

Q) 「特定技能」の外国人材について、どのような形で在留資格を取得した方を希望しますか。

(〇は2つまで)

※特定技能について「すでに活用を予定している事業所」または「具体的な予定はないが、活用を検討している事業所」が回答

「①～③のいずれの者でも良い」が49.3%と最も高く、次いで「③技能実習2号修了者※現在雇用している技能実習生の資格移行含む」が31.3%、「②国内の技能試験合格者」が27.4%となっている。



(上段:件数、下段:%)

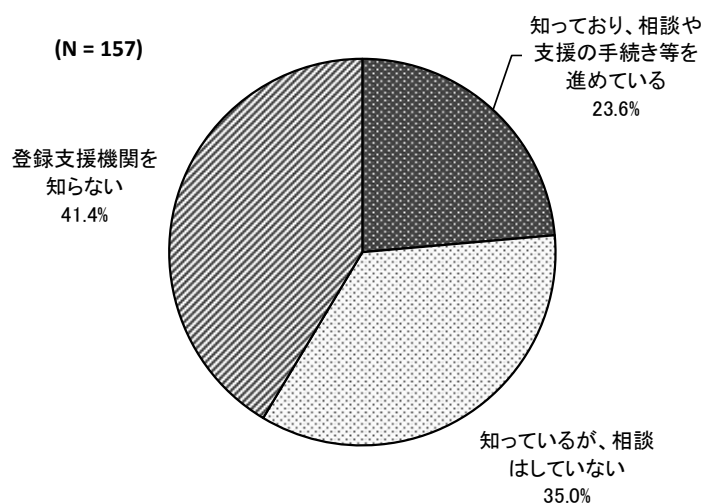
N	①海外の技能試験合格者	②国内の技能試験合格者	③技能実習2号修了者 ※現在雇用している技能実習生の資格移行含む	①～③のいずれの者でも良い
201	15	55	63	99
-	7.5	27.4	31.3	49.3

## 22. 登録支援機関の認知度合

Q) 「特定技能」における登録支援機関についてご存知ですか。(○は1つ)

※特定技能について「すでに活用を予定している事業所」または「具体的な予定はないが、活用を検討している事業所」が回答

「登録支援機関を知らない」が41.4%と最も高く、次いで「知っているが、相談はしていない」が35.0%、「知っており、相談や支援の手続き等を進めている」が23.6%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

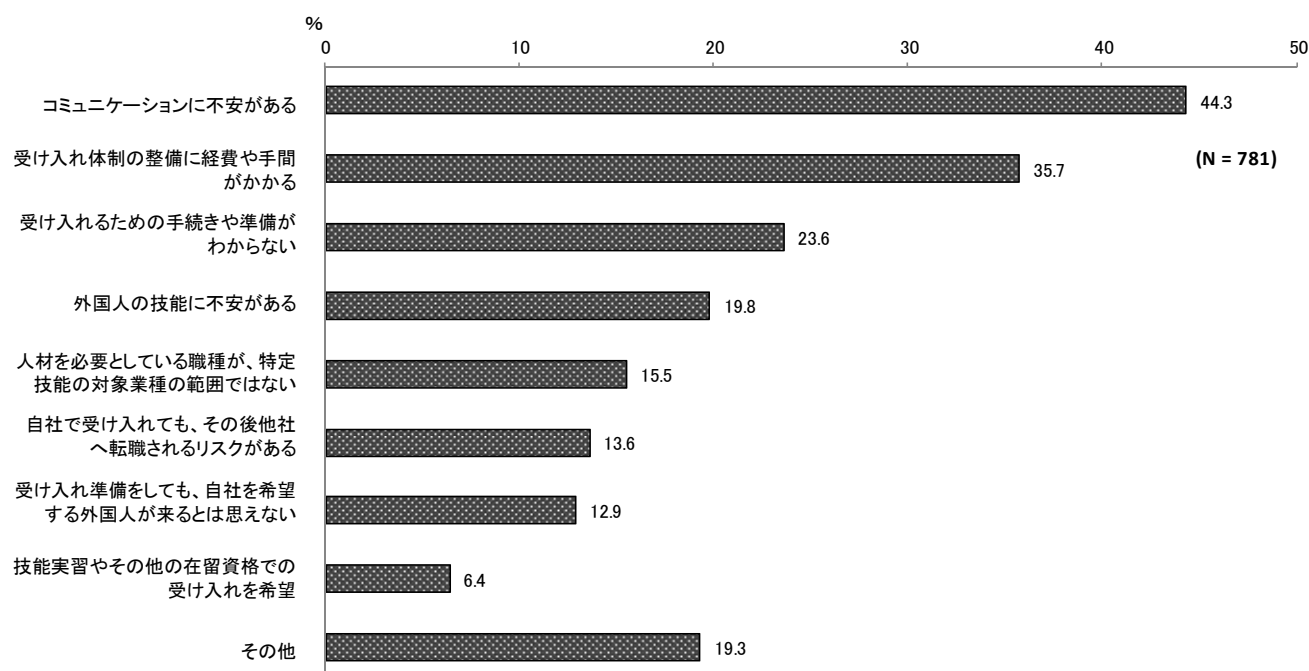
N	知っており、相談や支援の手続き等を進めている	知っているが、相談はしていない	登録支援機関を知らない
157	37	55	65
	23.6	35.0	41.4

## 23. 「特定技能」活用についての懸念点等

Q) 「特定技能」の外国人材の活用について、しばらく様子を見たい理由、または活用するつもりはない理由についてお答えください。(〇は3つまで)

※「しばらく様子を見たい事業所」または「活用するつもりはない事業所」が回答

「コミュニケーションに不安がある」が44.3%と最も高く、次いで「受け入れ体制の整備に経費や手間がかかる」が35.7%、「受け入れるための手続きや準備がわからない」が23.6%となっている。



(上段: 件数、下段: %)

N	コミュニケーションに不安がある	受け入れ体制の整備に経費や手間がかかる	受け入れるための手続きや準備がわからない	外国人の技能に不安がある	人材を必要としている職種が、特定技能の対象業種の範囲ではない	自社で受け入れても、その後他社へ転職されるリスクがある	受け入れ準備をしても、自社を希望する外国人が来るとは思えない	技能実習やその他の在留資格での受け入れを希望	その他
781	346	279	184	155	121	106	101	50	151
-	44.3	35.7	23.6	19.8	15.5	13.6	12.9	6.4	19.3

### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

- ・現在は障がい者雇用を推進しており、そちらでの貢献に注力しているため。
- ・受け入れるまでの基準に達していない。
- ・技術の積み上げが必要なため、有期での雇用は考えられない。
- ・即戦力を必要としているため。
- ・今のところは、日本人の求職者を探していきたい。限界を感じた時にあらためて考えたい。
- ・今まで雇用した前例が無いため。
- ・今までの在留資格との違いを理解していないため。



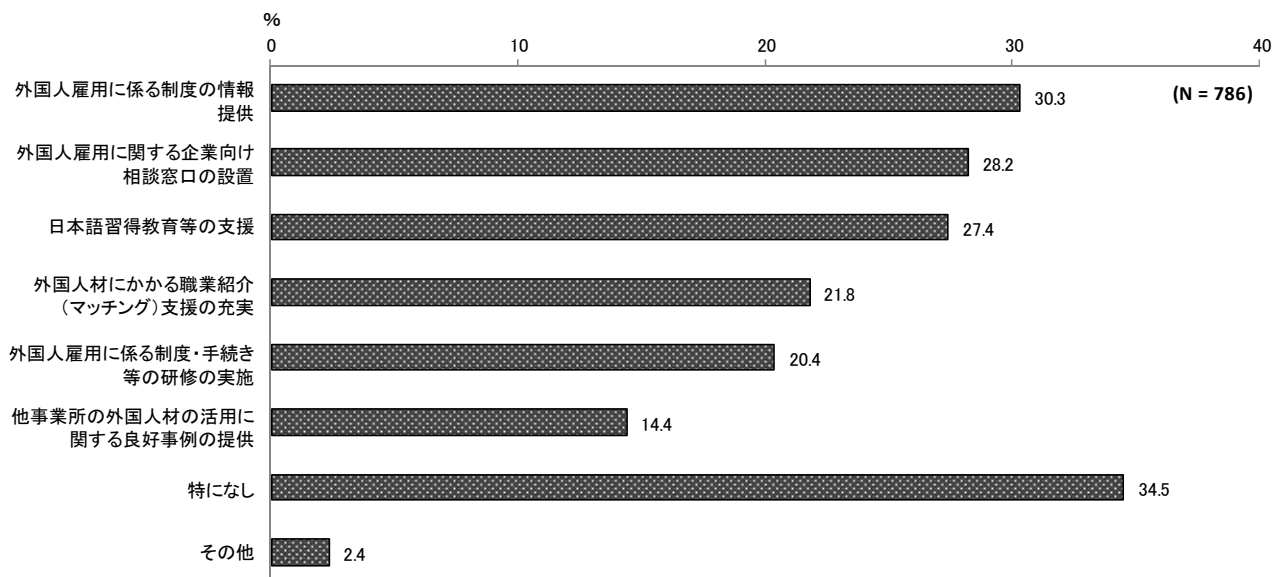
- ・費用対効果に不安がある。
- ・期間が短い。
- ・日本人で人材確保できている。
- ・新制度により、今後こういった課題が出てくるのかを見たい。
- ・長期働いてくれる人材を求めているため。
- ・漢字等の語学力が必要なため。
- ・外国人材自体は必要としているが、在留資格の仕組みがわからない。
- ・インバウンド需要が減ったため、現在の状況では難しい。需要が増えれば活用も検討していきたい。
- ・人材不足のため、受け入れても十分な指導ができない。
- ・周りの様子を見てから考えたい。

## 意見・要望等

### 24. 行政への要望等

Q) 外国人材の雇用について、行政（県・市町村）からの支援に関して改善を希望することはありますか。（〇は3つまで）

「外国人雇用に係る制度の情報提供」が 30.3%、「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置」が 28.2%となっている。なお、「特になし」が 34.5%と最も高い結果となった。



(上段: 件数、下段: %)

N	外国人雇用に係る制度の情報提供	外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置	日本語習得教育等の支援	外国人材にかかる職業紹介（マッチング）支援の充実	外国人雇用に係る制度・手続き等の研修の実施	他事業所の外国人材の活用に関する良好事例の提供	特になし	その他
786	238	222	215	171	160	113	271	19
-	30.3	28.2	27.4	21.8	20.4	14.4	34.5	2.4

#### 【「その他」回答の内容（一部抜粋）】

- ・ 現地法人からの技能実習生を受入れ可能な制度にして欲しい。
- ・ コスト面でのバックアップが欲しい。
- ・ 従事可能な業務、職種の拡大。
- ・ 雇用に必要な全ての費用が不透明だと感じる。
- ・ 外国人材の生活サポートをする人材への支援。

## 25. ご意見、要望等

Q) 外国人材の活用について、ご意見、ご要望、ご提案などがありましたら自由にご記入ください。

### (1) 言語・コミュニケーションに関すること

- ・言葉が通じず、仕事を教える前にコミュニケーションで時間をとりそうな点が懸念。現場によって仕事内容が変わるので、在留期間中に仕事を覚える事が困難。(建設業)
- ・日本人スタッフでもコミュニケーション不足等が原因で対応の悪さを指摘されることがある。外国人材だと今以上のクレームが発生しそう。(飲食料品製造業)
- ・上手に話せる人材があればだいぶ助かります。(宿泊業)
- ・下請が外国人材(ベトナム)を雇っているが、言葉の問題が大きく、仕事が成立していない。(建設業)
- ・外国人材の受入費用や給与も日本人材と変わらない。その点では外国人材も円滑なコミュニケーションや、生活のためにも日本語能力は高めるべきである。(農業)
- ・日本語学習を夜間に実施しているが、仕事が終わってからなので、両者に負担がかかる。日本語学習ができる環境整備をしてほしい。(建設業)

### (2) 制度・手続きに関すること

- ・年間スケジュールに合わせて入社時期を決めたいが、入国手続きに時間がかかりすぎてタイミングがずれてしまう(自動車整備業)
- ・書類が複雑で難しいため、簡単な書類にしていきたい。(農業)
- ・申請手続きをもう少し簡素にしてほしい。手数料、講習料等とにかく企業負担が多すぎると思います。(その他製造業)
- ・在留期間が10年と長期であれば、すぐにでも考えたい。職種的に、仕事を覚えるのに時間がかかるため。(建設業)
- ・外国人受入人数の制限がある。現在の介護報酬では雇用のための資金が不足している状態となっている。介護の賃金を上げられる制度にして欲しい。(介護)
- ・今まで聞いたところでは、1人にかかる経費が高く、我々のような事業所では無理ではないか。(介護)
- ・10数年前から検討していたが1人か2人では雇用できないのではと遠慮していた。2人組で採用すれば働く側も心強いと思う。(建設業)
- ・終身的な雇用が可能になれば検討したい。(電気電子情報関連産業)
- ・在留期間が5年というのは短い。(建設業)
- ・早急に「外食業」を特定技能2号へ、追加してほしい。(外食業)

### (3) 仕事に関すること

- ・当社の技術習得には、3～5年を要するため、覚えても、すぐ在留期間満了になる。現状では、日本人での採用でなんとか間に合っている。(その他製造業)
- ・技能の修得に時間と手間・経費がかかる。(建設業)
- ・技術、仕事のノウハウの流出が心配される。(その他製造業)

#### (4) 生活・文化に関すること

- ・地方において、徒歩、自転車で通勤可能な住宅の提供が一番の課題である。(介護)
- ・田舎であるため、車が無いと買い物など苦労するので、雇用したとしてもその後が大変な様です。(宿泊業)
- ・イスラム教の人達のお祈りの時間など、どうするのか知らない事が多い。(介護)
- ・外国人が多くなれば思想や宗教の問題が起こる。(その他製造業)
- ・一度外国人の方が面接をしてほしいと店に来られましたが、電話で後日話したいと伝えると、次から電話に出てくれないなど、外国人の方にも日本の常識を知ってもらう必要があると思いました。(外食業)

#### (5) 相談窓口・情報発信に関すること

- ・窓口がもっと欲しい。その後のサポートも必要としている。(外食業)
- ・セミナーや講習を増やして欲しい。(造船・船用工業)
- ・窓口が不明。中間マージンなど、採用費用が高額なのではないか。(外食業)
- ・相談する窓口が、わかりません。情報提供をお願いします。(建設業)
- ・情報が少ないため、なかなか身近に感じられない。(自動車整備業)
- ・現在技能実習生を雇用していますが、特定技能への移行の場合の支援機関がどこにあるのかわからない。また、制度移行の際の事前の話を聞きたい。(建設業)
- ・外国人雇用に係る制度の情報発進をお願いしたい。(介護)
- ・知識、情報がなく、まだ分からない部分が多いため、これから意識して情報を得たいと思います。専門機関から、具体的な提案等があると良いと思います。(建設業)

#### (6) 外国人材への期待

- ・ベトナム研修生はとてもまじめで、良く働くので、非常に良いです。(建設業)
- ・フィリピンの方、女性を3名採用中ですが大変好評です。看護助手として働いています。(介護)
- ・受入に関わる手続きが煩雑で、日本人を雇用するよりも労力もかかるが、技能実習制度は3年間の雇用契約が結べるので確実に労力の確保ができる。ギリギリの選択でありベストではない。ただし、外国人の方が基本的には真面目で一生懸命(一家の生活を支える為に外国に働きにくる)である。(農業)
- ・良い人材がいたら語学等、お客様とのコミュニケーション等十分効果があると思います(外国人のお客様への接客等)。(宿泊業)
- ・外国人材の必要性を理解しているので、ぜひ、多くの方に日本で活躍してもらいたい。(その他サービス業)

#### (7) その他意見

- ・即戦力になる労働者がほしい。(介護)
- ・家族だけで営んでいるため、雇う余裕がありません。(飲食料品製造業)
- ・日本人の労働意識意欲が低迷する昨今、外国人にばかりに頼るのは正直いかがなものか。まずは自国民の意識を向上させる努力が必要ではないか？(外食業)

## Ⅳ 参考資料（アンケート調査票）

### 大分県 特定技能外国人雇用に関する意識調査 調査票

#### <貴社について>

(1) 貴社の業種についてお答えください。(○は1つ)

※複数の業種にまたがる場合、外国人材を受け入れている場合は外国人材の人数が最も多い業種をお選びください。

※「病院（医療機関）」に該当する場合、介護施設が併設されている場合は「12. 介護」を、それ以外の場合は「17. その他」を選択いただき、以降の設問は選択した業種についてお答えください（例：「12. 介護」を選択した場合、介護部門についてお答えください）。

	1. 農業	2. 漁業（養殖含む）	3. 建設業（職別工事含む）
製 造 業	4. 飲食料品製造業	5. 素形材産業	6. 産業機械製造業
	7. 電気電子情報関連産業	8. 造船・船用工業	9. その他製造業
	10. 宿泊業	11. 外食業	12. 介護
	13. 自動車整備業	14. ビルクリーニング	15. 航空業
	16. その他サービス業	17. その他（	）

(2) 貴社の従業員数について、ご記入ください。(令和元年9月末日現在)

従業員数（正社員・常用パートのみ）	人
-------------------	---

(3) 従業員の充足状況等についてお答えください。(○は1つ)

1. 過剰である 2. やや過剰である 3. 適正である 4. 不足している（不足人員\_\_\_\_名）

#### <貴社における外国人材の雇用状況について（令和元年9月末日現在）>

問1 貴社は、これまでに外国人材（特別永住者を除く）を雇用したことがありますか。(○は1つ)

- |                          |           |
|--------------------------|-----------|
| 1. 現在、雇用している             | ⇒ 問2へ（P2） |
| 2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある | ⇒ 問4へ（P3） |
| 3. 雇用したことがない             | ⇒ 問7へ（P3） |

**問1で「1. 現在、雇用している」と回答した方にお伺いします**

問2 現在、貴社で雇用している外国人材の雇用人数をお答えください。

まず、外国人材の雇用人数の合計をご記入いただき、1～3については、その内訳をそれぞれご記入ください（雇用していない場合は「0」とご記入ください）。

※各内訳の合計人数が、雇用している外国人材の合計人数と一致するようお願いいたします。

現在、貴社で雇用している外国人の合計人数		人	
<b>1. 雇用形態別</b>			
① 正社員（役員を含む）			人
② 非正規社員（技能実習生含む）			人
<b>2. 在留資格区分別</b>			
① 専門的・技術的分野			人
② 身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者）			人
③ 技能実習			人
④ 特定活動			人
⑤ 資格外活動（留学生や家族滞在者のアルバイトなど）			人
⑥ その他			人
<b>3. 出身国別</b>			
① 中国（香港等含む）	人	⑦ タイ	人
② 韓国	人	⑧ ネパール	人
③ 台湾	人	⑨ スリランカ	人
④ フィリピン	人	⑩ ミャンマー	人
⑤ ベトナム	人	⑪ アメリカ	人
⑥ インドネシア	人	⑫ その他	人

⇒ ご回答後、問3へ

問3 今後の外国人材の雇用人数について、どのような方針ですか。（○は1つ）

1. 現在よりも人数を増やして雇用したい 2. 現在と同じ人数の雇用を継続したい 3. 現在よりも雇用人数を減らしたい 4. 雇用を中止したい 5. その他（具体的に： _____ )
--

⇒ ご回答後、問4へ

**問4～問6の設問は、問1で「1. 現在、雇用している」、または「2. 現在は雇用していないが、雇用したことがある」と回答した方に伺います**

問4 外国人材を雇用しはじめた理由をお答えください。(〇はいくつでも)

- |                      |                              |
|----------------------|------------------------------|
| 1. 日本人だけでは人材確保が困難    | 2. 多言語対応など外国人材ならではの能力が必要になった |
| 3. 能力・人物本位での雇用       | 4. 会社の国際化や多様化を進めたかった         |
| 5. 海外進出・展開のため        | 6. 人件費コストの削減                 |
| 7. その他（具体的に： _____ ) |                              |

⇒ ご回答後、問5へ

問5 外国人材の採用経路をお答えください。(〇はいくつでも)

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 1. ハローワーク            | 2. 自社で募集                 |
| 3. 監理団体を利用           | 4. 監理団体以外の国内の支援機関を利用     |
| 5. 国内の民間職業紹介会社を利用    | 6. 海外の民間職業紹介会社や送り出し機関を利用 |
| 7. その他（具体的に： _____ ) |                          |

⇒ ご回答後、問6へ

問6 外国人材を雇用する中での課題はありますか。(〇は3つまで)

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| 1. コミュニケーションがとりづらい       | 2. 日本人従業員とのトラブル    |
| 3. 外国人従業員同士のトラブル         | 4. 地域住民から理解を得るのが大変 |
| 5. 研修や教育などの負担が大きい        | 6. 送迎など通勤手段の確保     |
| 7. 思ったよりもコストがかかる         |                    |
| 8. 監理団体・支援機関からの支援・指導が不十分 |                    |
| 9. その他（具体的に： _____ )     |                    |
| 10. 特になし                 |                    |

⇒ ご回答後、問8へ

**問1で「3. 雇用したことがない」と回答した方に伺います**

問7 現在、外国人材を雇用していない理由は何ですか。(〇は3つまで)

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| 1. 日本人で人材確保できる         | 2. 言語等のコミュニケーションに懸念がある |
| 3. 採用の仕方がわからない         | 4. 自社従業員と良い関係が築けない     |
| 5. 費用対効果が合わない          | 6. 文化・生活習慣の違いが大きすぎる    |
| 7. 研修・教育に時間がかかる        | 8. 社内体制を整備・維持していくのが困難  |
| 9. 行政手続き（在留資格・認定など）が煩雑 | 10. 定着しない              |
| 11. 在留期間に制限がある         |                        |
| 12. その他（具体的に： _____ )  |                        |

⇒ ご回答後、問8へ

**※全ての方に伺います**

問8 今後の外国人材の雇用について、どのようにお考えですか。(○は1つ)

1. 雇用する計画が既にある	⇒ <u>問9へ</u>
2. 良い人材がいれば雇用してもよい	⇒ <u>問9へ</u>
3. 日本人を雇用できない場合は雇用してもよい	⇒ <u>問9へ</u>
4. 雇用する予定はない	⇒ <u>問10へ</u>
5. その他(具体的に: _____)	⇒ <u>問11へ</u>

**問8で「1～3」と回答した方に伺います**

問9 外国人材を雇用するとした場合、どのような人材を何名程度、希望しますか。(○はいくつでも)

1. 経営管理を行う管理職	[ _____ 名程度]
2. 高度な技術を有する専門職層(留学生新卒含む)	[ _____ 名程度]
3. 技能実習生	[ _____ 名程度]
4. 特定技能1号(一定の日本語能力、技術力)	[ _____ 名程度]
5. 留学生アルバイト	[ _____ 名程度]
6. その他(具体的に: _____)	[ _____ 名程度]
合計	[ _____ 名程度]

⇒ ご回答後、問11へ

**問8で、今後の予定について「4. 雇用する予定はない」と回答した方に伺います**

問10 外国人材を雇用する予定もしくは計画がない理由についてお答えください。(○は3つまで)

1. 言語等のコミュニケーションが困難	2. 制度的に対象業種・職種となっていない
3. 行政手続(在留資格・認定等)が複雑	4. 従業員の理解が得られない
5. 社内体制を整備・維持するのが困難	6. 人材育成・業務指導のノウハウがない
7. 外国人材の採用方法がわからない	8. 住まいの確保が困難である
9. 在留期間に制限がある	10. 費用対効果が合わない
11. 日本人で人材確保できる	
12. その他(具体的に: _____)	

⇒ ご回答後、問11へ



## ※全ての方に伺います

### <外国人材の採用時の課題について>

問 11 外国人材の採用活動の際の課題についてお答えください。(〇は3つまで)

※外国人材を受け入れていない事業所においては、仮に雇用するとなった際、課題になると考えられる点をお選びください。

- |                      |                       |
|----------------------|-----------------------|
| 1. どこに相談をすればよいか分からない | 2. 相談窓口が遠方で不便         |
| 3. 制度の理解・手続きの負担が大きい  | 4. 採用するためのコストが予想より大きい |
| 5. 外国語への対応に苦慮する      | 6. 良い人を選ぶポイントが分からない   |
| 7. 紹介を依頼しても応募がない     | 8. 信頼できる紹介を依頼する先がない   |
| 9. その他(具体的に: _____)  |                       |
| 10. 特になし             |                       |

⇒ ご回答後、問 12 へ

### <外国人材の在留資格「特定技能」について>

問 12 入管法が改正され、平成 31 年 4 月から在留資格に「特定技能」が新設されました。既存の在留資格である「技能実習」との違い(在留期間や働ける仕事内容など)についてご存知ですか。(〇は1つ)

- |                           |
|---------------------------|
| 1. 詳しく知っている               |
| 2. 新設されたことは知っているが、詳細は知らない |
| 3. どちらもほとんど知らない           |

⇒ ご回答後、問 13 へ

問 13 在留資格「特定技能」の外国人材について、現在の活用方針をお答えください。(〇は1つ)

「特定技能 1号」の在留資格を持つ外国人材は、在留期間が通算で 5 年、受入機関ごとの人数制限がない(建設業・介護業を除く)などの特徴があります。

- |   |
|---|
| 1. すでに活用を予定している(現在雇用している技能実習生の資格移行含む) ⇒ <u>問 14 へ</u> |
| 2. 具体的に予定はないが、活用を検討している ⇒ <u>問 14 へ</u>               |
| 3. しばらく様子を見たい ⇒ <u>問 16 へ</u>                         |
| 4. 活用するつもりはない ⇒ <u>問 16 へ</u>                         |

問 13 で「1. すでに活用を予定している(現在雇用している技能実習生の資格移行含む)」、または「2. 具体的な予定はないが、活用を検討している」と回答した方に伺います

問 14 「特定技能」の外国人材について、どのような形で在留資格を取得した方を希望しますか。

(〇は2つまで)

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1. 海外の技能試験合格者                       |
| 2. 国内の技能試験合格者                       |
| 3. 技能実習 2号修了者 ※現在雇用している技能実習生の資格移行含む |
| 4. 「1. 2. 3」のいずれの者でも良い              |

⇒ ご回答後、問 15 へ

問 15 「特定技能」における登録支援機関についてご存知ですか。(○は1つ)

1. 知っており、相談や支援の手続き等を進めている
2. 知っているが、相談はしていない
3. 登録支援機関を知らない

⇒ ご回答後、問 17 へ

問 13 で「3. しばらく様子を見たい」、または「4. 活用するつもりはない」と回答した方に伺います

問 16 「特定技能」の外国人材の活用について、しばらく様子を見たい理由、または活用するつもりはない理由についてお答えください。(○は3つまで)

1. 技能実習やその他の在留資格での受け入れを希望
2. 受け入れ体制の整備に経費や手間がかかる
3. 受け入れるための手続きや準備がわからない
4. 自社で受け入れても、その後他社へ転職されるリスクがある
5. 外国人の技能に不安がある
6. コミュニケーションに不安がある
7. 受け入れ準備をしても、自社を希望する外国人が来るとは思えない
8. 人材を必要としている職種が、特定技能の対象業種の範囲ではない
9. その他 ( )

⇒ ご回答後、問 17 へ

※全ての方に伺います

<外国人材受入企業に対する支援について>

問 17 外国人材の雇用について、行政（県・市町村）からの支援に関して改善を希望することはありますか。(○は3つまで)

1. 外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置
2. 外国人雇用に係る制度の情報提供
3. 外国人雇用に係る制度・手続き等の研修の実施
4. 他事業所の外国人材の活用に関する良好事例の提供
5. 日本語習得教育等の支援
6. 外国人材にかかる職業紹介（マッチング）支援の充実
7. 特になし
8. その他（具体的に： )

⇒ ご回答後、問 18 へ

問 18 外国人材の活用について、ご意見、ご要望、ご提案などがありましたら自由にご記入ください。

--

**※全ての方に伺います**

○ 貴事業所について、お答えください。

企 業 ・ 団 体 名	
事 業 所 名	
所 在 地	1. 大分市            2. 別府市            3. 中津市            4. 日田市 5. 佐伯市            6. 臼杵市            7. 津久見市        8. 竹田市 9. 豊後高田市      10. 杵築市           11. 宇佐市           12. 豊後大野市 13. 由布市           14. 国東市           15. 姫島村           16. 日出町 17. 九重町           18. 玖珠町

○ 最後に、ご記入者様についてお尋ねします。差し支えない範囲でお答えください。

所 属 ・ 部 署 名	
役 職	
氏 名	

- (1) ご回答いただいた内容については、大分県において外国人材活用に関する施策を検討するための資料としてのみ利用し、それ以外での利用及び第三者への提供は行いません。
- (2) 本調査の結果は、統計的に処理した集計結果のみを公表し、個別の回答内容について一切公表しません。

質問は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。