

# 外国人材受入れに関するアンケート 集計結果【全体版】

## I 調査の概要

### 1 目的

外国人材の受入れにあたり、県内事業所の現状や課題等を把握する。

### 2 調査対象

県内事業所のうち、商工会、商工会議所の会員事業所を対象に、計 1,000 社を抽出。

### 3 調査方法

ながの電子申請サービス

### 4 調査時期

令和 5 年 9 月 14 日（木）～10 月 13 日（金）（前回 令和元年 7 月 9 日（火）～8 月 9 日（金））

### 5 アンケートの回収率

32.8% (328 社)

## II 調査結果

### 1. 業種について

| 選択肢       | 今回結果        | 前回結果        |
|-----------|-------------|-------------|
| 製造業       | 43.6% (143) | 42.0% (217) |
| 農業、林業、建設業 | 21.0% (69)  | -           |
| 建設業       | -           | 24.6% (127) |
| 卸売業、小売業   | 12.2% (40)  | -           |
| 宿泊業、索道業   | -           | 10.8% (56)  |
| サービス業     | 23.8% (76)  | 22.6% (117) |
| 総数        | 328         | 517         |

### 2. 従業員の総数について

| 選択肢       | 今回結果        | 前回結果        |
|-----------|-------------|-------------|
| 5 人～29 人  | 50.0% (164) | 54.7% (283) |
| 30 人～49 人 | 16.2% (53)  | 11.6% (60)  |
| 50 人～99 人 | 16.8% (55)  | 11.6% (60)  |
| 100～299 人 | 10.4% (34)  | 14.9% (77)  |
| 300 人以上   | 6.7% (22)   | 7.2% (37)   |
| 総数        | 328         | 517         |

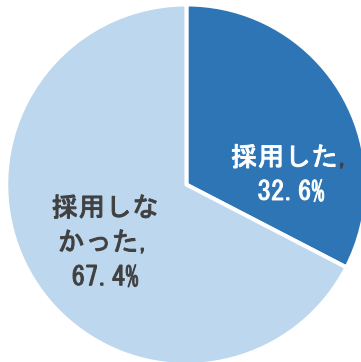
## 1. 外国人材の採用について

### (1) 過去3年間で外国人材を採用したか

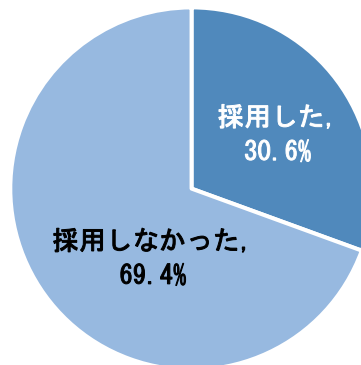
過去3年間で外国人材を「採用した」と回答した企業は32.6%であり、前回調査から2ポイント増加した。

| 選択肢     | 回答結果        | 前回結果        |
|---------|-------------|-------------|
| 採用した    | 32.6% (107) | 30.6% (158) |
| 採用しなかった | 67.4% (221) | 69.4% (359) |
| 総数      | 328         | 517         |

【今回結果】



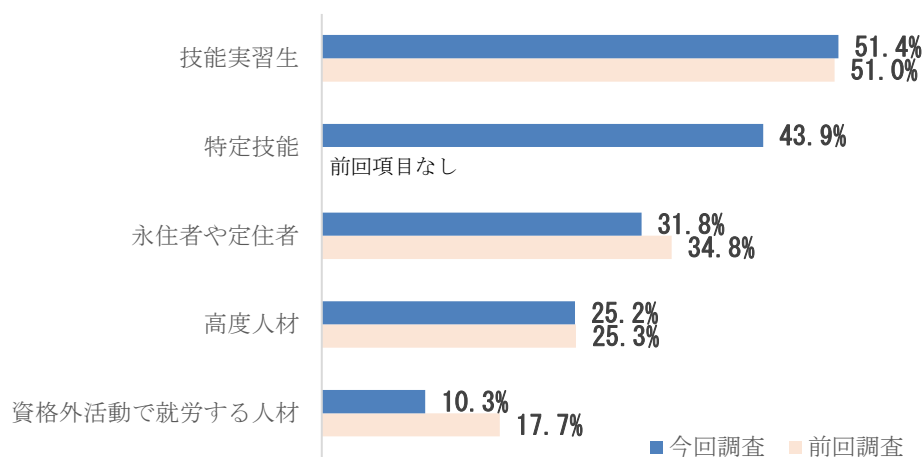
【前回結果】



### (2) 採用した外国人材の在留資格について (n=107 (複数回答可))

採用した外国人材の在留資格で最も多かったのは「国際貢献を目的とした、技能実習生」で51.4%、次に「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材 (特定技能)」が43.9%となっている。前回調査と比較すると、「留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材」が7.4ポイント減少した。

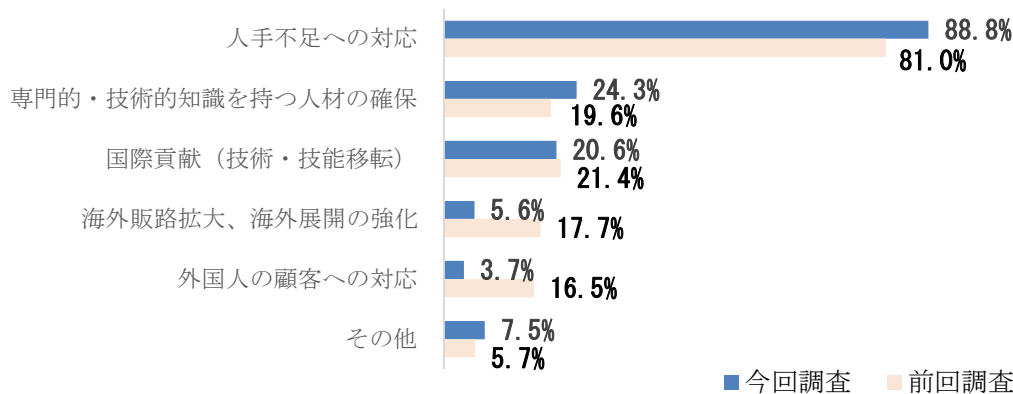
| 選択肢                         | 回答結果 (n=107) | 前回結果 (n=158) |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| 国際貢献を目的とした、技能実習生            | 51.4% (55)   | 51.9% (82)   |
| 一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材 (特定技能) | 43.9% (47)   | -            |
| 活動に制限のない永住者や定住者             | 31.8% (34)   | 34.8% (55)   |
| 専門的な知識・技術をもつ高度人材            | 25.2% (27)   | 25.3% (40)   |
| 留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材     | 10.3% (11)   | 17.7% (28)   |



### (3) 外国人材を受入れた事情・背景等について (n=107 (複数回答可))

外国人材を受入れた事情・背景は、「人手不足への対応」と回答した企業が88.8%で最も高い。前回調査と比較すると、「人手不足への対応」が7.8ポイント「専門的・技術的知識を持つ人材の確保」が4.7ポイント、それぞれ増加し、「海外販路拡大、海外展開の強化」が12.1ポイント、「外国人の顧客への対応」が12.8ポイント、それぞれ減少した。

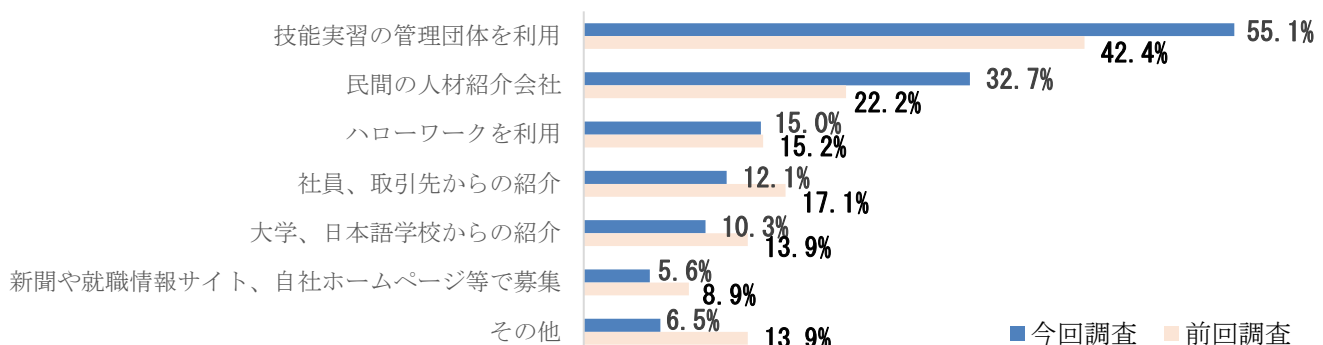
| 選択肢               | 回答結果<br>(n=107) | 前回結果<br>(n=158) |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| 人手不足への対応          | 88.8% (95)      | 81.0% (128)     |
| 専門的・技術的知識を持つ人材の確保 | 24.3% (26)      | 19.6% (31)      |
| 国際貢献 (技術・技能移転)    | 20.6% (22)      | 21.4% (38)      |
| 海外販路拡大、海外展開の強化    | 5.6% ( 6)       | 17.7% (28)      |
| 外国人の顧客への対応        | 3.7% ( 4)       | 16.5% (26)      |
| その他               | 7.5% ( 8)       | 5.7% ( 9)       |



### (4) 採用経路について (n=107 (複数回答可))

採用経路で最も多かったのは「技能実習の管理団体を利用した」で55.1%、次に「民間の人材紹介会社を利用した」が32.7%となっている。前回調査と比較すると、「技能実習の管理団体を利用した」が12.7ポイント、「民間の人材紹介会社を利用した」が10.5ポイント、それぞれ増加し、「社員、取引先からの紹介」が5.0ポイント、「大学、日本語学校からの紹介」が3.6ポイント、それぞれ減少した。

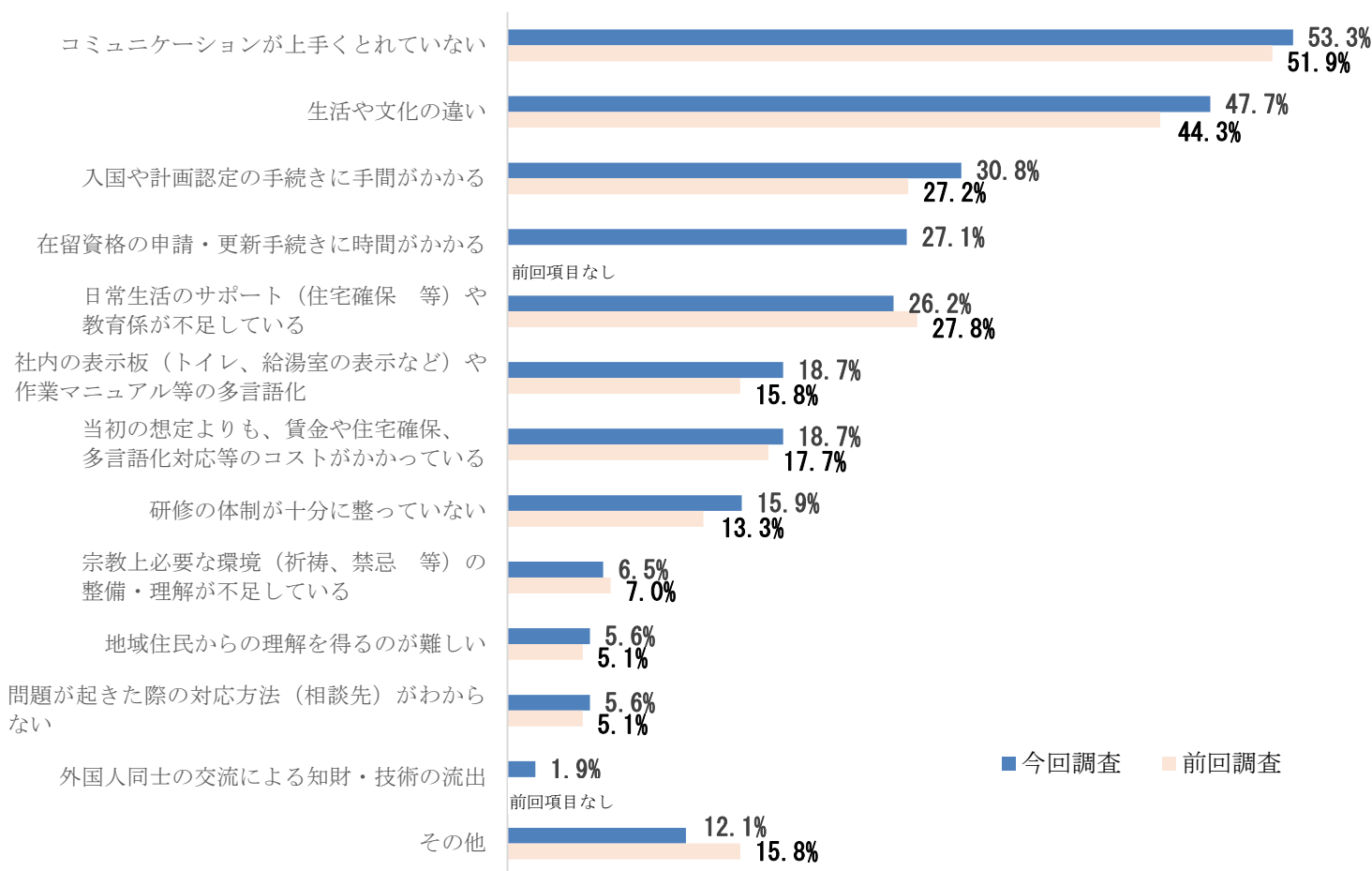
| 選択肢                       | 回答結果<br>(n=107) | 前回結果<br>(n=158) |
|---------------------------|-----------------|-----------------|
| 技能実習の管理団体を利用した            | 55.1% (59)      | 42.4% (67)      |
| 民間の人材紹介会社を利用した            | 32.7% (35)      | 22.2% (35)      |
| ハローワークを利用した               | 15.0% (16)      | 15.2% (24)      |
| 社員、取引先からの紹介               | 12.1% (13)      | 17.1% (27)      |
| 大学、日本語学校からの紹介             | 10.3% (11)      | 13.9% (22)      |
| 新聞や就職情報サイト、自社ホームページ等で募集した | 5.6% ( 6)       | 8.9% (14)       |
| その他                       | 6.5% ( 7)       | 13.9% (22)      |



(5) 外国人材の受入れにあたって課題となったこと (n=107 (複数回答可))

受入れにあたっての課題について尋ねたところ、「コミュニケーションが上手く取れていない」が53.3%で最も高く、次いで「生活や文化の違い」が47.7%、「入国や計画認定の手続きに手間がかかる」が30.8%などとなっている。前回調査と比較すると、上位3つは同じ項目で、それぞれ前回より増加している。

| 選択肢                                  | 回答結果<br>(n=107) | 前回結果<br>(n=158) |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|
| コミュニケーションが上手く取れていない                  | 53.3% (57)      | 51.9% (82)      |
| 生活や文化の違い                             | 47.7% (51)      | 44.3% (70)      |
| 入国や計画認定の手続きに手間がかかる                   | 30.8% (33)      | 27.2% (43)      |
| 在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる                 | 27.1% (29)      | -               |
| 日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育係が不足している       | 26.2% (28)      | 27.8% (44)      |
| 社内の表示板 (トイレ、給湯室の表示など) や作業マニュアル等の多言語化 | 18.7% (20)      | 15.8% (25)      |
| 当初の想定よりも、賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかっている  | 18.7% (20)      | 17.7% (28)      |
| 研修の体制が十分に整っていない                      | 15.9% (17)      | 13.3% (21)      |
| 宗教上必要な環境 (祈祷、禁忌 等) の整備・理解が不足している     | 6.5% ( 7)       | 7.0% (11)       |
| 地域住民からの理解を得るのが難しい                    | 5.6% ( 6)       | 5.1% ( 8)       |
| 問題が起きた際の対応方法 (相談先) がわからない            | 5.6% ( 6)       | 5.1% ( 8)       |
| 外国人同士の交流による知財・技術の流出                  | 1.9% ( 2)       | -               |
| その他                                  | 12.1% (13)      | 15.8% (25)      |



## (6) 課題や悩みは解決したか

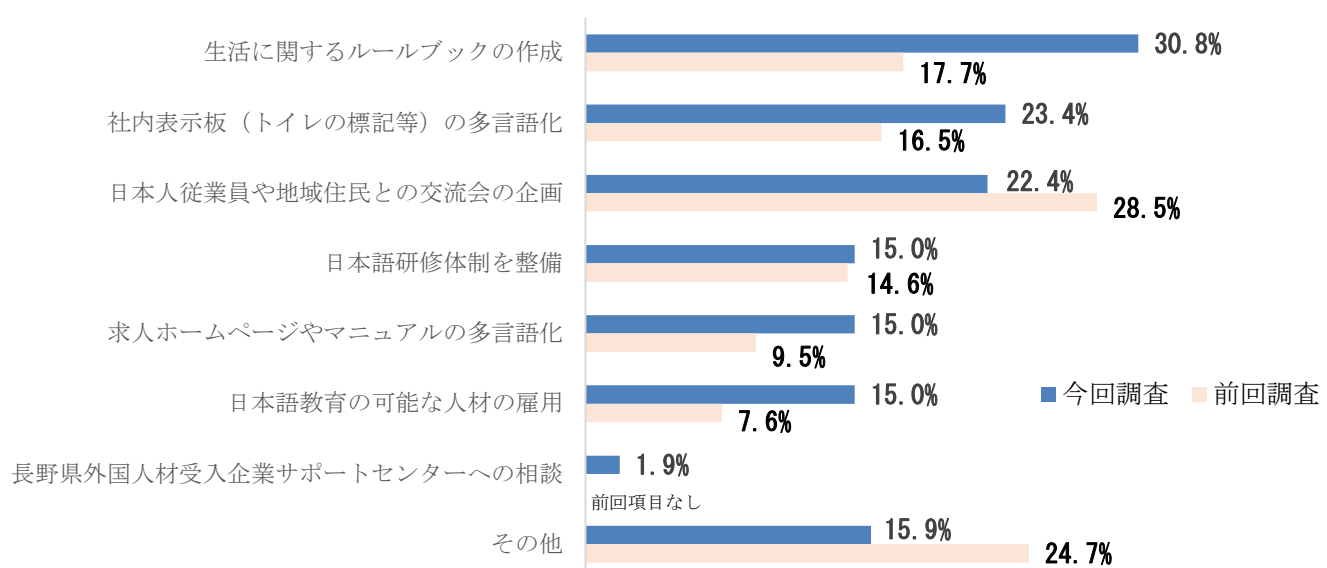
受入にあたっての課題や悩みについて、「すべて解決した」と回答した企業は15.8%、「一部解決したが、解決していないこともある」と回答した企業が68.3%、「解決していない」と回答した企業が15.8%となっている。前回調査と比較すると、大きな変化はなかった。

| 選択肢                   | 回答結果       | 前回結果       |
|-----------------------|------------|------------|
| すべて解決した               | 15.8% (16) | 19.0% (26) |
| 一部は解決したが、解決していないこともある | 68.3% (69) | 65.7% (90) |
| 解決していない               | 15.8% (16) | 15.3% (21) |
| 総数                    | 101        | 137        |

## (7) 外国人材を受入れる際に対応したこと (n=107 (複数回答可))

受入の際に対応したことについて、「生活に関するルールブックの作成」を実施したと回答した企業が30.8%で最も高く、次いで「社内表示板(トイレの標記等)の多言語化」が23.4%、「日本人従業員や地域住民との交流会の企画」が22.4%などとなっている。前回調査と比較すると、「生活に関するルールブックの作成」が13.1ポイント、「求人ホームページやマニュアルの多言語化」が5.5ポイント、「日本語教育の可能な人材の雇用」が7.4ポイント、それぞれ増加している。

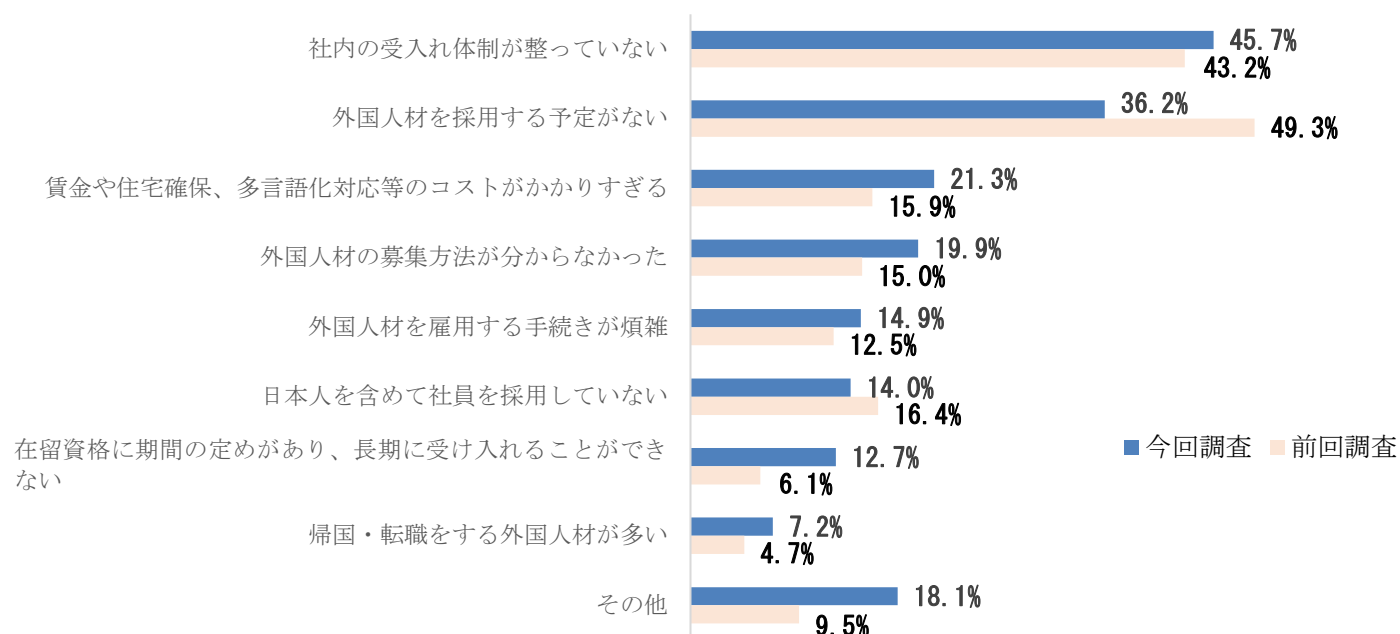
| 選択肢                     | 回答結果<br>(n=107) | 前回結果<br>(n=158) |
|-------------------------|-----------------|-----------------|
| 生活に関するルールブックの作成         | 30.8% (33)      | 17.7% (28)      |
| 社内表示板(トイレの標記等)の多言語化     | 23.4% (25)      | 16.5% (26)      |
| 日本人従業員や地域住民との交流会の企画     | 22.4% (24)      | 28.5% (45)      |
| 日本語研修体制を整備              | 15.0% (16)      | 14.6% (23)      |
| 求人ホームページやマニュアルの多言語化     | 15.0% (16)      | 9.5% (15)       |
| 日本語教育の可能な人材の雇用          | 15.0% (16)      | 7.6% (12)       |
| 長野県外国人材受入企業サポートセンターへの相談 | 1.9% (2)        | -               |
| その他                     | 15.9% (17)      | 24.7% (39)      |



### (8) 外国人材を採用しなかった理由 (n=221 (複数回答可))

過去3年間で外国人材を採用しなかった企業に理由を尋ねたところ、「外国人材を採用する予定がない」「日本人を含めて社員を採用していない」を除くと、「社内の受入れ体制が整っていない」が45.7%、「賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる」が21.3%となっている。前回調査と比較すると、「在留資格に期間の定めがあり、長期に受け入れることができない」が6.6ポイント増加しており、「外国人材を採用する予定がない」が13.1ポイント減少している。

| 選択肢                           | 回答結果<br>(n=221) | 前回結果<br>(n=359) |
|-------------------------------|-----------------|-----------------|
| 社内の受入れ体制が整っていない               | 45.7% (101)     | 43.2% (155)     |
| 外国人材を採用する予定がない                | 36.2% (80)      | 49.3% (177)     |
| 賃金や住宅確保、多言語化対応等のコストがかかりすぎる    | 21.3% (47)      | 15.9% (57)      |
| 外国人材の募集方法がわからなかった             | 19.9% (44)      | 15.0% (54)      |
| 外国人材を雇用する手続きが煩雑               | 14.9% (33)      | 12.5% (45)      |
| 日本人を含めて社員を採用していない             | 14.0% (31)      | 16.4% (59)      |
| 在留資格に期間の定めがあり、長期に受け入れることができない | 12.7% (28)      | 6.1% (22)       |
| 帰国・転職をする外国人材が多い               | 7.2% (16)       | 4.7% (17)       |
| その他                           | 18.1% (40)      | 9.5% (34)       |

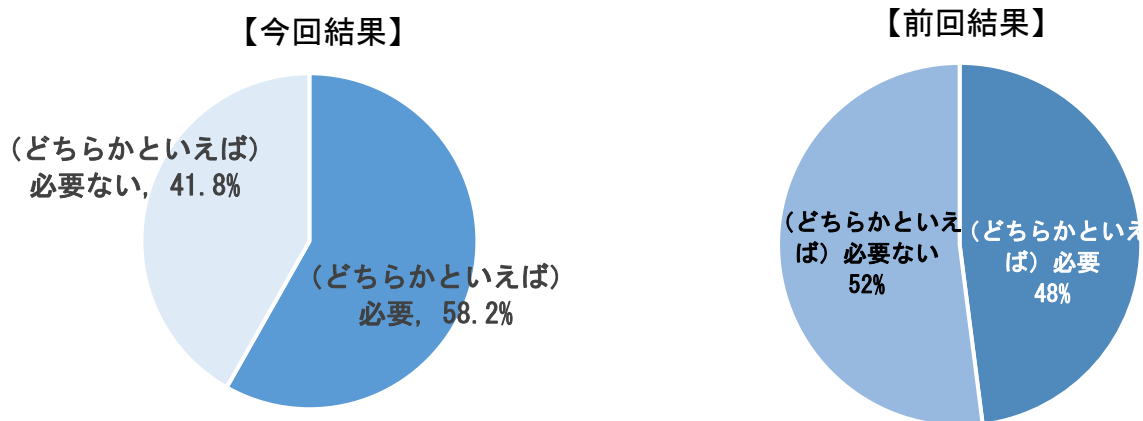


### 3. 外国人材の受入れについて

#### (1) 外国人材の受入れについてどのように考えているか

外国人材の受入れについて、「必要」27.7%、「どちらかといえば必要」30.5%となっており、「必要」及び「どちらかといえば必要」の合計は58.2%となっている。前回結果と比較すると、「必要」及び「どちらかといえば必要」の合計は10.2ポイント増加している。

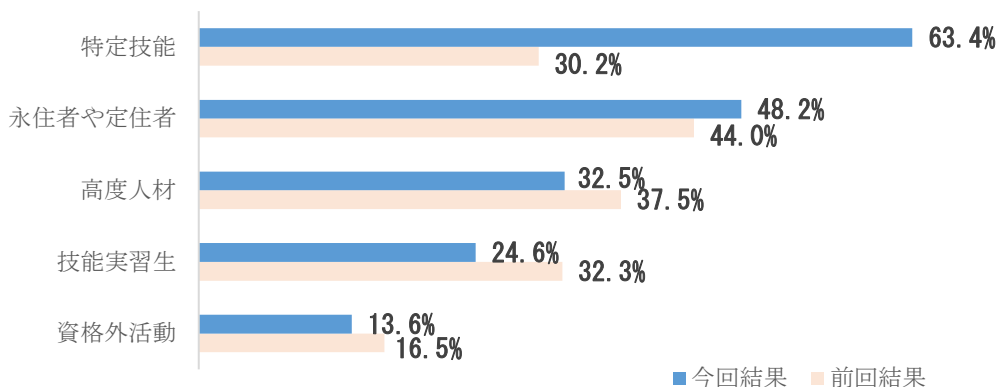
| 選択肢          | 回答結果        | 前回結果        |
|--------------|-------------|-------------|
| 必要           | 27.7% ( 91) | 21.5% (111) |
| どちらかといえば必要   | 30.5% (100) | 26.5% (137) |
| どちらかといえば必要ない | 23.2% ( 76) | 27.8% (144) |
| 必要ない         | 18.6% ( 61) | 24.2% (125) |
| 総数           | 328         | 517         |



#### (2) 受入れを想定している在留資格 (n=191 (複数回答可))

受入れを想定している在留資格で最も多かったのは「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材 (特定技能)」で63.4%、次に「活動に制限のない永住者や定住者」が48.2%となっている。前回調査と比較すると、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材 (特定技能)」が33.2ポイント増加している。

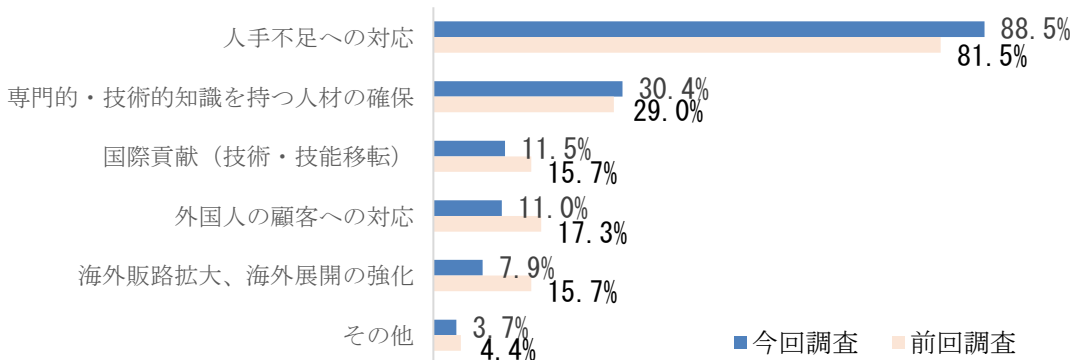
| 選択肢                         | 回答結果 (n=191) | 前回結果 (n=248) |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| 一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材 (特定技能) | 63.4% (121)  | 30.2% ( 75)  |
| 活動に制限のない永住者や定住者             | 48.2% ( 92)  | 44.0% (109)  |
| 専門的な知識・技術をもつ高度人材            | 32.5% ( 62)  | 37.5% ( 93)  |
| 国際貢献を目的とした、技能実習生            | 24.6% ( 47)  | 32.3% ( 80)  |
| 留学生のアルバイト等、資格外活動で就労する人材     | 13.6% ( 26)  | 16.5% ( 41)  |



### (3) 外国人材を受入れようとする背景 (n=191 (複数回答可))

外国人材を受入れようとする背景については、「人手不足への対応」と回答した企業が88.5%で最も高い。前回調査と比較すると、「人手不足への対応」が7.0ポイント増加した一方で、「外国人の顧客への対応」が6.3ポイント、「海外販路拡大、海外展開の強化」が7.8ポイント、それぞれ減少している。

| 選択肢               | 回答結果<br>(n=191) | 前回結果<br>(n=248) |
|-------------------|-----------------|-----------------|
| 人手不足への対応          | 88.5% (169)     | 81.5% (202)     |
| 専門的・技術的知識を持つ人材の確保 | 30.4% (58)      | 29.0% (72)      |
| 国際貢献 (技術・技能移転)    | 11.5% (22)      | 15.7% (39)      |
| 外国人の顧客への対応        | 11.0% (21)      | 17.3% (43)      |
| 海外販路拡大、海外展開の強化    | 7.9% (15)       | 15.7% (39)      |
| その他               | 3.7% (7)        | 4.4% (11)       |

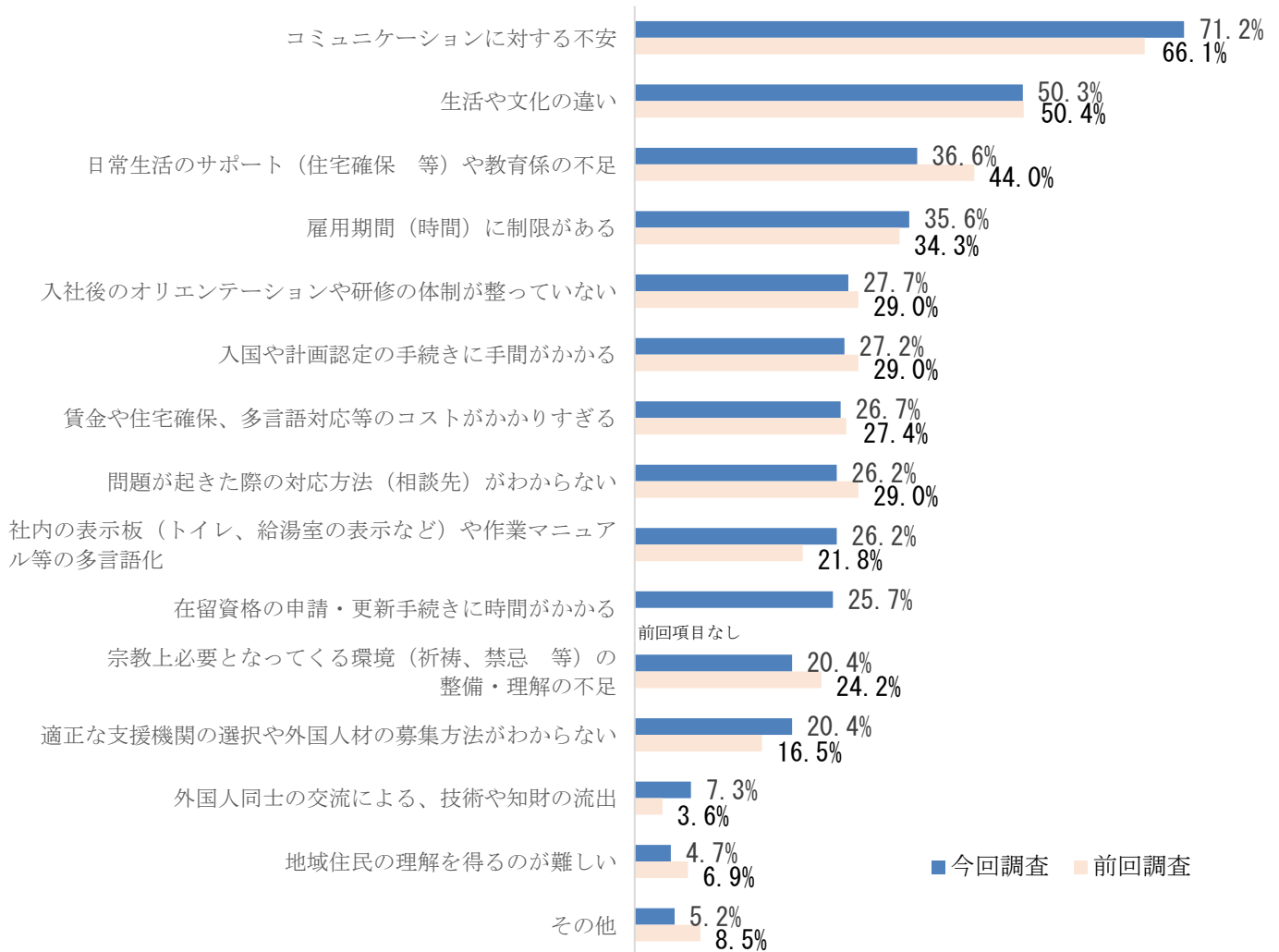


### (4) 受入れにあたっての課題 (n=191 (複数回答可))

受入れにあたっての課題について尋ねたところ、「コミュニケーションに対する不安」が71.2%で最も高く、次いで「生活や文化の違い」が50.3%、「日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育係の不足」が36.6%などとなっている。前回調査と比較すると、「コミュニケーションに対する不安」が5.1ポイント、「社内の表示板 (トイレ、給湯室の表示など) や作業マニュアル等の多言語化」が4.4ポイント、それぞれ増加した一方で、「日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育係の不足」が7.4ポイント減少している。

| 選択肢                                  | 回答結果<br>(n=191) | 前回結果<br>(n=248) |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|
| コミュニケーションに対する不安                      | 71.2% (136)     | 66.1% (164)     |
| 生活や文化の違い                             | 50.3% (96)      | 50.4% (125)     |
| 日常生活のサポート (住宅確保 等) や教育係の不足           | 36.6% (70)      | 44.0% (109)     |
| 雇用期間 (時間) に制限がある                     | 35.6% (68)      | 34.3% (85)      |
| 入社後のオリエンテーションや研修の体制が整っていない           | 27.7% (53)      | 29.0% (72)      |
| 入国や計画認定の手続きに手間がかかる                   | 27.2% (52)      | 29.0% (72)      |
| 賃金や住宅確保、多言語対応等のコストがかかりすぎる            | 26.7% (51)      | 27.4% (68)      |
| 問題が起きた際の対応方法 (相談先) がわからない            | 26.2% (50)      | 29.0% (72)      |
| 社内の表示板 (トイレ、給湯室の表示など) や作業マニュアル等の多言語化 | 26.2% (50)      | 21.8% (54)      |
| 在留資格の申請・更新手続きに時間がかかる                 | 25.7% (49)      | -               |
| 宗教上必要となってくる環境 (祈祷、禁忌 等) の整備・理解の不足    | 20.4% (39)      | 24.2% (60)      |
| 適正な支援機関の選択や外国人材の募集方法がわからない           | 20.4% (39)      | 16.5% (41)      |
| 外国人同士の交流による、技術や知財の流出                 | 7.3% (14)       | 3.6% (9)        |
| 地域住民の理解を得るのが難しい                      | 4.7% (9)        | 6.9% (17)       |
| その他                                  | 5.2% (10)       | 8.5% (21)       |

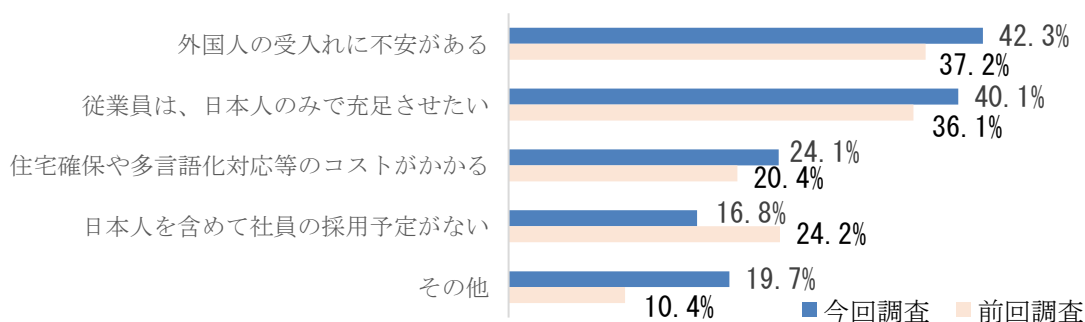




**（５）受入れる必要がないとする理由（n=137（複数回答可））**

外国人材の受入れについて「必要ない、どちらかと言えば必要ない」と回答した企業に、理由について尋ねたところ、「外国人材の受入れに不安がある」が42.3%で最も高く、次いで「従業員は日本人のみで充足させたい」が40.1%となっている。前回調査と比較すると「外国人材の受入れに不安がある」が5.1ポイント増加し、「日本人を含めて社員の採用予定がない」が7.4ポイント減少している。

| 選択肢                  | 回答結果<br>(n=137) | 前回結果<br>(n=269) |
|----------------------|-----------------|-----------------|
| 外国人材の受入れに不安がある       | 42.3% (58)      | 37.2% (100)     |
| 従業員は、日本人のみで充足させたい    | 40.1% (55)      | 36.1% ( 97)     |
| 住宅確保や多言語化対応等のコストがかかる | 24.1% (33)      | 20.4% ( 55)     |
| 日本人を含めて社員の採用予定がない    | 16.8% (23)      | 24.2% ( 65)     |
| その他                  | 19.7% (27)      | 10.4% ( 28)     |



## 5. 在留資格「特定技能（2号）」の対象分野拡大について R5年度調査

### (1) 「特定技能（2号）」の対象分野が拡大されたことを知っていたかどうかについて

在留資格「特定技能（2号）」の対象分野拡大について、「知っていた」が40.2%、「知らなかった」が59.8%と、6割近くの企業が対象分野拡大について知らなかったという結果になっている。

| 選択肢    | 回答結果       |
|--------|------------|
| 知っていた  | 40.2%(132) |
| 知らなかった | 59.8%(196) |
| 総数     | 328        |

### (2) (現在、技能実習生を受け入れている場合) 技能実習生から「特定技能（1号）」を経て「特定技能（2号）」への移行について

技能実習から「特定技能（1号）」を経て「特定技能（2号）」への移行について、「検討している」と回答した企業は46.2%となっている。

| 選択肢     | 回答結果      |
|---------|-----------|
| 検討している  | 46.2%(48) |
| 検討していない | 53.8%(56) |
| 総数      | 104       |

### (3) (現在、特定技能1号を受け入れている場合) 「特定技能（1号）」から「特定技能（2号）」への移行について

「特定技能（1号）」から「特定技能（2号）」への移行について、「検討している」と回答した企業は、52.1%となっており、半数以上の企業が「特定技能（2号）」への移行を検討している。

| 選択肢     | 回答結果      |
|---------|-----------|
| 検討している  | 52.1%(38) |
| 検討していない | 47.9%(35) |
| 総数      | 73        |

## 5. 新たな在留資格「特定技能」について R元年度調査

### (1) 制度について、どの程度内容を把握しているか

新たな在留資格「特定技能」について、「創設されたことは把握しているが、詳細はわからない」が48.4%、「創設されたことを知らなかった」が24.8%と、制度の内容について把握していないと回答した企業が半数以上という結果になっている。

| 選択肢                                    | 回答結果       |
|----------------------------------------|------------|
| 新たな在留資格「特定技能」が創設されたことは把握しているが、詳細はわからない | 48.4%(250) |
| 新たな在留資格「特定技能」が創設されたことを知らなかった           | 24.8%(128) |
| 自社・団体に関係している部分等、断片的な情報については把握している      | 20.3%(105) |
| 制度について、詳細まで把握している                      | 6.5%(34)   |
| 総数                                     | 517        |

## (2) 技能実習生の特定技能への移行について

| 選択肢     | 回答結果       |
|---------|------------|
| 検討していない | 53.1% (79) |
| 検討している  | 46.9% (70) |
| 総数      | 149        |

※検討していない理由（抜粋）

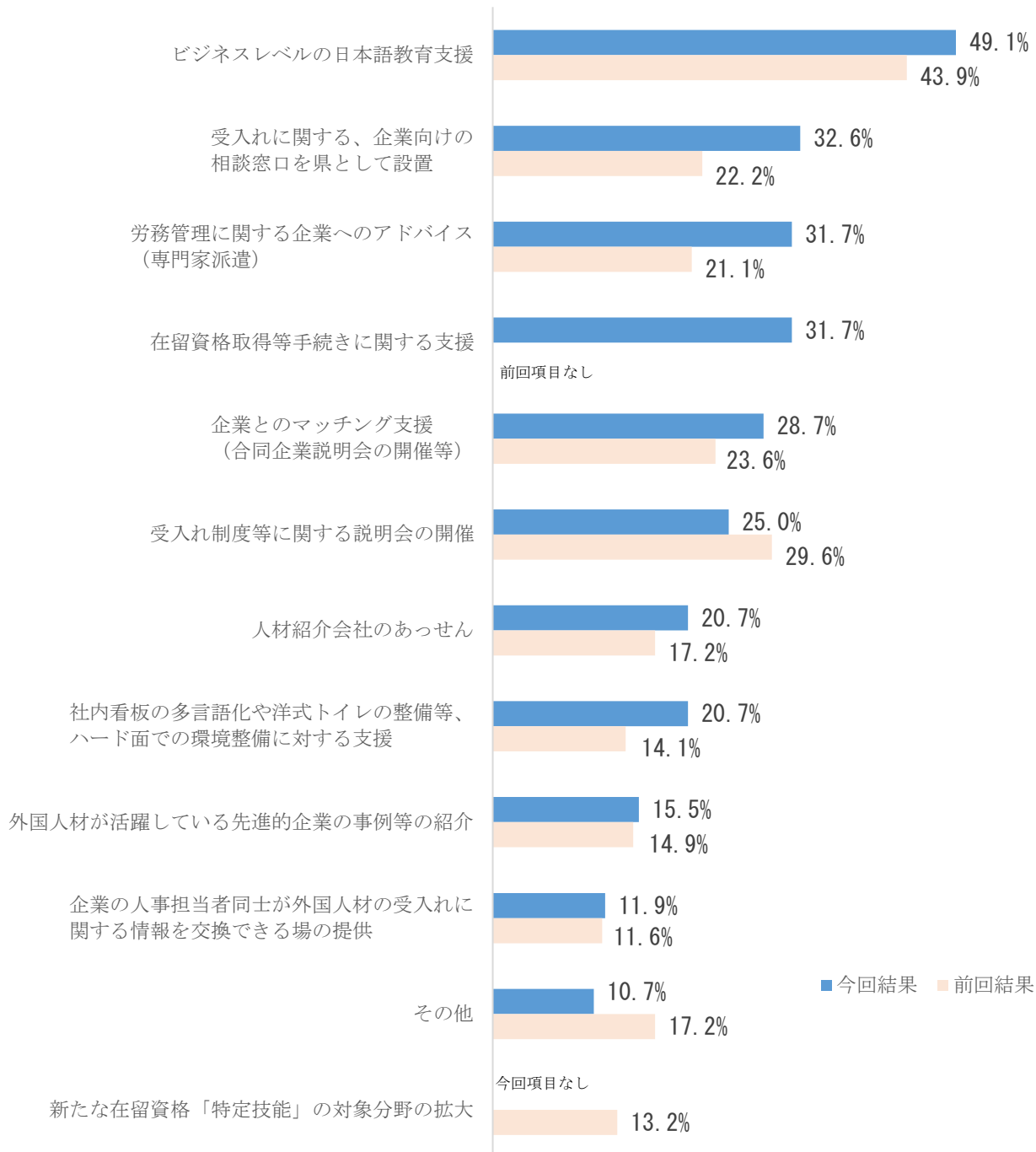
- ・実習生間にて能力差が発生しており、一律の教育が困難
- ・仕事が簡単だから
- ・非該当業種だから
- ・本人希望なし
- ・一時的な人員不足解消の為
- ・能力不足のため
- ・社内計画が狂う為

## 6. 受入れ支援策について

### (1) 求める支援策（n=328（複数回答可））

求める支援策については、「ビジネスレベルの日本語教育支援」が49.1%で最も高く、次いで「受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置」が32.6%、「労務管理に関する企業へのアドバイス（専門家派遣）」「在留資格取得手続きに関する支援」がそれぞれ31.7%などとなっている。前回調査と比較すると、「受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置」が10.4ポイント、「労務管理に関する企業へのアドバイス（専門家派遣）」が10.6ポイント、「企業とのマッチング支援（合同企業説明会の開催等）」が5.1ポイント、それぞれ増加している。

| 選択肢                                  | 回答結果<br>(n=328) | 前回結果<br>(n=517) |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|
| ビジネスレベルの日本語教育支援                      | 49.1% (161)     | 43.9% (227)     |
| 受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置             | 32.6% (107)     | 22.2% (115)     |
| 労務管理に関する企業へのアドバイス（専門家派遣）             | 31.7% (104)     | 21.1% (109)     |
| 在留資格取得等手続きに関する支援                     | 31.7% (104)     | -               |
| 企業とのマッチング支援（合同企業説明会の開催等）             | 28.7% (94)      | 23.6% (122)     |
| 受入れ制度等に関する説明会の開催                     | 25.0% (82)      | 29.6% (153)     |
| 人材紹介会社のあっせん                          | 20.7% (68)      | 17.2% (89)      |
| 社内看板の多言語化や洋式トイレの整備等、ハード面での環境整備に対する支援 | 20.7% (68)      | 14.1% (73)      |
| 外国人材が活躍している先進的企業の事例等の紹介              | 15.5% (51)      | 14.9% (77)      |
| 企業の人事担当者同士が外国人材の受入れに関する情報を交換できる場の提供  | 11.9% (39)      | 11.6% (60)      |
| その他                                  | 10.7% (35)      | 17.2% (89)      |
| 新たな在留資格「特定技能」の対象分野の拡大                | -               | 13.2% (68)      |



7. その他意見等（自由記述）

| 項目                 | 具体的事項（今回）                           | 具体的事項（前回）                            |
|--------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 外国人材を受入れた事情・背景について | 日本人・外国人の区別なく応募があれば採用を検討             | 留学生の生活指導および書類作成のため                   |
|                    | 元々雇用している外国人材からの紹介                   | 外国人顧客への対応がうまくいったから                   |
| 受入れにあたっての課題        | 期待する業務を出来ない                         | 入国後の日本語学習のサポートが難しい                   |
|                    | 日本語は話せるが、細かい部分を説明することが難しい（給与体系など）   | 日本語学校がない                             |
|                    | 長い間いられない                            | 実習生個人の努力に頼る語学学習には限界がある               |
|                    | 失踪の可能性                              | 税務、社会保険手続き等に手間がかかる                   |
|                    | 外国人同士のケンカや、ごみ分別問題といったトラブルへの対応       | 書類の読解ができないため、勤務が続かない                 |
|                    | 今後定着するか不安                           | コミュニケーションをとるための語学力を持った人材の育成が難しい      |
|                    |                                     | 書類や資料の作成および読解に難があり、仕事が限られる           |
|                    |                                     | 地方に支援機関がない                           |
|                    |                                     | 既存顧客からの理解を得るのが難しい                    |
|                    |                                     | 受入れに関しての手続き他、自社でやるのはハードルが高い          |
| 外国人材を受入れる際に工夫したこと  | 社宅の用意                               | 個人負担の軽減を図った                          |
|                    | 日本語教室への申し込み                         | 社員が日本語・生活に関する手助けをしている                |
|                    | 日々の生活物資購入の手助け                       | 仕事内容説明書の多言語化                         |
|                    |                                     | 受入れた人材によって仕事内容を変えている                 |
| 外国人材を採用しなかった理由     | 言葉の障害、又、安全面での教育が大変である               | 言葉の障害、又、安全面での教育が大変である                |
|                    | そもそも応募がない                           | 仕事の内容が外国人材では困難                       |
|                    | 外国人を受け入れた場合に現場の管理業務を行えるのかどうか分からない   | 現場では高度な技能と共に高いコミュニケーション能力が必要となる（建設業） |
|                    | 専門知識が必要だから                          | 教育する人材が少ない                           |
| 外国人材を受入れようとする背景    | 受け入れることによる社員（日本人自身）の成長のため           | 留学生の生活指導のため                          |
|                    | 外国人のほうが日本人より勤勉なイメージがある              | 現地法人ワーカーのレベルアップのため                   |
|                    | 多様性の推進                              | （外国人材は）ハングリーで辞めないから                  |
|                    | 増加する外国人材の教育係（通訳、生活指導）のため日本語に堪能な外国人材 | 専門技術者の養成のため                          |
| 受入れる必要がない理由        | コミュニケーションのための日本語能力が心配               | 人材を育てても、帰国されてしまうと無駄になってしまう           |
|                    | 現場で働く従業員が日本人を希望しているため、採用には非積極的      | 業務にどの位対応できるか不明                       |
|                    | 業界の常識などの教育が必要                       | 3～5年といった有期では、技術等取得後退職となりメリットがない      |
| 求める支援策             | 日常生活のサポートや通訳の派遣                     | 特定技能に関する説明会の開催                       |
|                    | 仕事以外で何かあったときの責任が企業にこない仕組み作り         | 安全教育の支援                              |
|                    | 住宅（居住用）の確保、費用面での補助・支援               | 法律など生活基礎知識の教育                        |
|                    | インターン等のテスト雇用                        | 日本語教室の開催と周知                          |
|                    | 運転免許の取得支援                           |                                      |