

岡山市  
外国人労働者実態調査

報告書

令和7年3月

岡山市

## 第1章 調査概要

### (1)調査目的

岡山市でも、今後の外国人雇用に関する施策を検討する際の参考とするため。  
市内企業における外国人労働者の実態やニーズ等を把握するため。

### (2)調査対象

岡山市内に本社を置く企業約1,200社

### (3)調査方法

郵送調査、Google フォーム

### (4)回答状況等

対象企業(社)	回答数(社)	回答率(%)
1,200	475	39.6%

郵送アンケート…335

Google フォーム…140

対象企業の業種と割合

業種	回答数	割合
A 農業, 林業	2	0.4%
B 漁業	0	0%
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	2	0.4%
D 建設業	104	21.9%
E 製造業	108	22.7%
F 電気・ガス・熱供給・水道業	12	2.5%
G 情報通信業	19	4.0%
H 運輸業, 郵便業	22	4.6%
I 卸売業, 小売業	105	22.1%
J 金融業, 保険業	6	1.3%
K 不動産業, 物品賃貸業	14	2.9%
L 学術研究, 専門・技術サービス業	14	2.9%
M 宿泊業, 飲食サービス業	13	2.7%
N 生活関連サービス業, 娯楽業	7	1.5%
O 教育, 学習支援業	2	0.4%
P 医療, 福祉	5	1.1%
Q 複合サービス事業	2	0.4%
R サービス業(他に分類されないもの)	38	8.0%

## (5)調査期間

令和6年7月24日～令和6年9月2日

## (6)実施機関

株式会社 KG 情報 岡山支社

## (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。小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率が100%とならない場合がある。

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 で示している。

複数回答の設問については、回答者の総数を母数とし、各選択肢を回答した件数の割合を算出しているため、回答比率の合計が100%を超える場合がある。

## (8)備考

### ■専門的・技術的分野の在留資格の定義

在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」が含まれる。

### ■特定活動の定義

外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。

### ■資格外活動の定義

「e.資格外活動」には「留学」が含まれる。

### ■技能実習の定義

非正規雇用労働者に含まれる。

### ■職種の定義

厚生労働省編職業分類(令和4年改定)に基づいている。

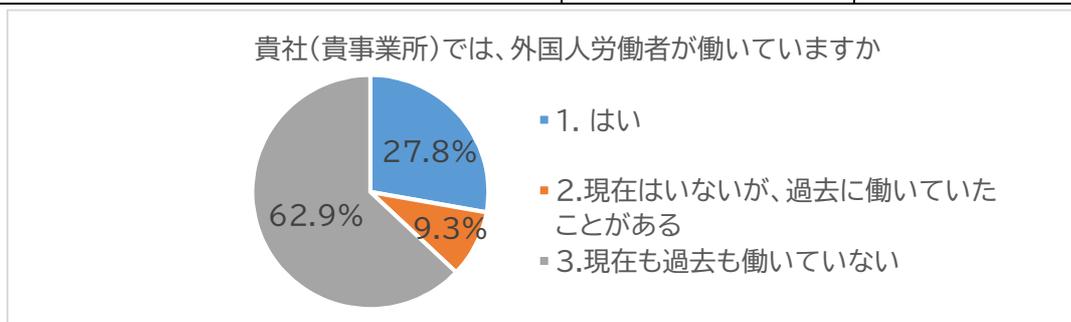
入力マニュアルに基づき、集計を行った。

## 第2章 調査結果の概要と分析

### I. 雇用実績について

問1 貴社(貴事業所)では、外国人労働者が働いていますか。(〇は1つ) N=475

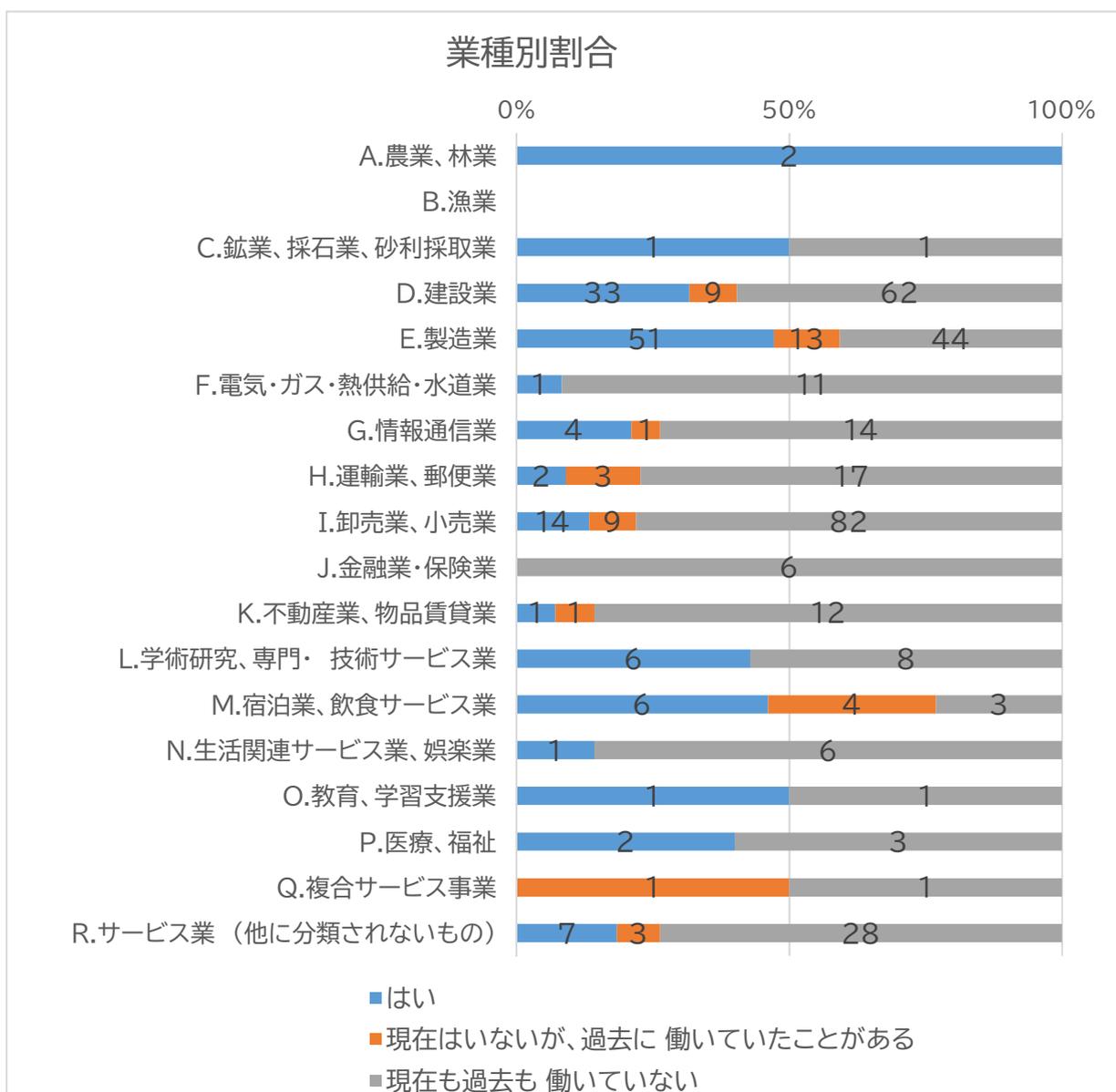
1.はい	132	27.8%
2.現在はいないが、過去に働いていたことがある	44	9.3%
3.現在も過去も働いていない	299	62.9%



#### 問1の回答と業種別集計結果

業種/回答	はい	現在はいないが、過去に働いていたことがある	現在も過去も働いていない
A. 農業、林業	2	0	0
B. 漁業	0	0	0
C. 鉱業、採石業、砂利採取業	1	0	1
D. 建設業	33	9	62
E. 製造業	51	13	44
F. 電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	11
G. 情報通信業	4	1	14
H. 運輸業、郵便業	2	3	17
I. 卸売業、小売業	14	9	82
J. 金融業・保険業	0	0	6
K. 不動産業、物品賃貸業	1	1	12
L. 学術研究、専門・技術サービス業	6	0	8
M. 宿泊業、飲食サービス業	6	4	3
N. 生活関連サービス業、娯楽業	1	0	6
O. 教育、学習支援業	1	0	1
P. 医療、福祉	2	0	3
Q. 複合サービス事業	0	1	1
R. サービス業 (他に分類されないもの)	7	3	28

現在雇用中の企業、現在はいないが過去に働いていたことがある企業の業種は、多い順に、E. 製造業、D. 建設業、I. 卸売業・小売業という結果になった。



問2 現在の外国人労働者の人数をお答えください。

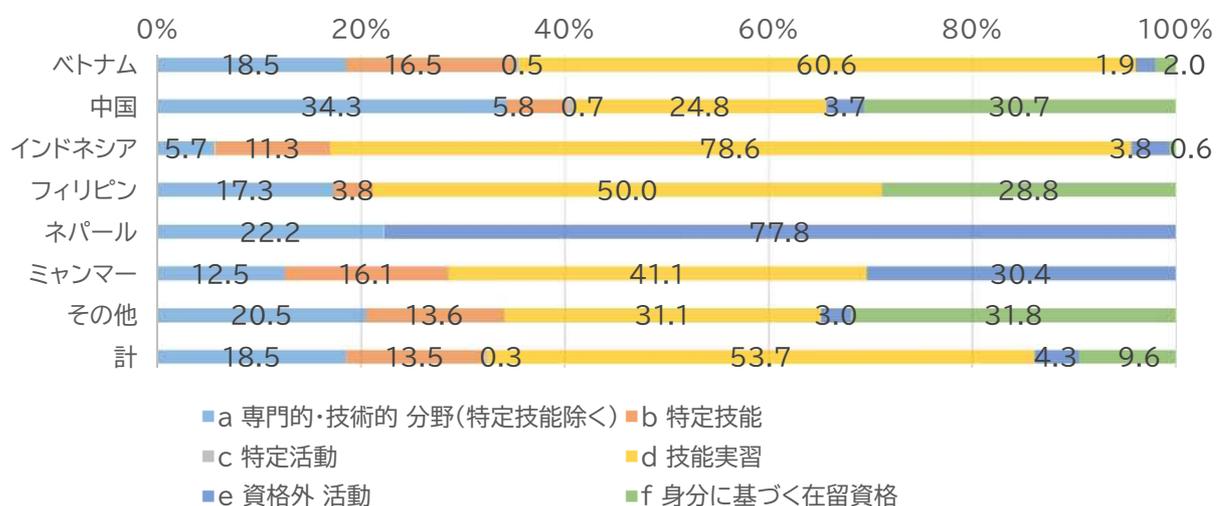
①出身国・在留資格別 N=132

	働いている(社)		働いていない(社)	
	人数	割合	人数	割合
ベトナム	71	53.8%	61	46.2%
中国	45	34.1%	87	65.9%
インドネシア	23	17.4%	109	82.6%
フィリピン	13	9.8%	119	90.2%
ネパール	2	1.5%	130	98.5%
ミャンマー	16	12.1%	116	87.9%
その他	31	23.5%	101	76.5%

(人)

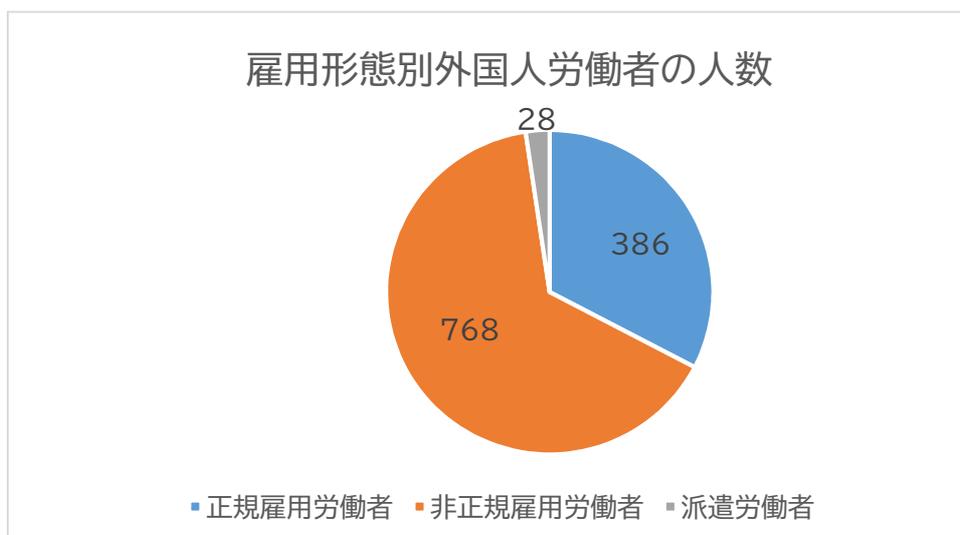
	a 専門的・技術的 分野(特定技能除く)	b 特定技能	c 特定活動	d 技能実習	e 資格外 活動	f 身分に基づ く在留資格	計
ベトナム	118 18.5%	105 16.5%	3 0.5%	386 60.6%	12 1.9%	13 2.0%	637 53.9%
中国	47 34.3%	8 5.8%	1 0.7%	34 24.8%	5 3.6%	42 30.7%	137 11.6%
インドネシア	9 5.7%	18 11.3%	0 0%	125 78.6%	6 3.8%	1 0.6%	159 13.5%
フィリピン	9 17.3%	2 3.8%	0 0%	26 50.0%	0 0%	15 28.8%	52 4.4%
ネパール	2 22.2%	0 0%	0 0%	0 0%	7 77.8%	0 0%	9 0.8%
ミャンマー	7 12.5%	9 16.1%	0 0%	23 41.1%	17 30.4%	0 0%	56 4.7%
その他	27 20.5%	18 13.6%	0 0%	41 31.1%	4 3.0%	42 31.8%	132 11.2%
計	219 18.5%	160 13.5%	4 0.3%	635 53.7%	51 4.3%	113 9.6%	1,182

### 出身国・在留資格別割合



### ②雇用形態別(人数)

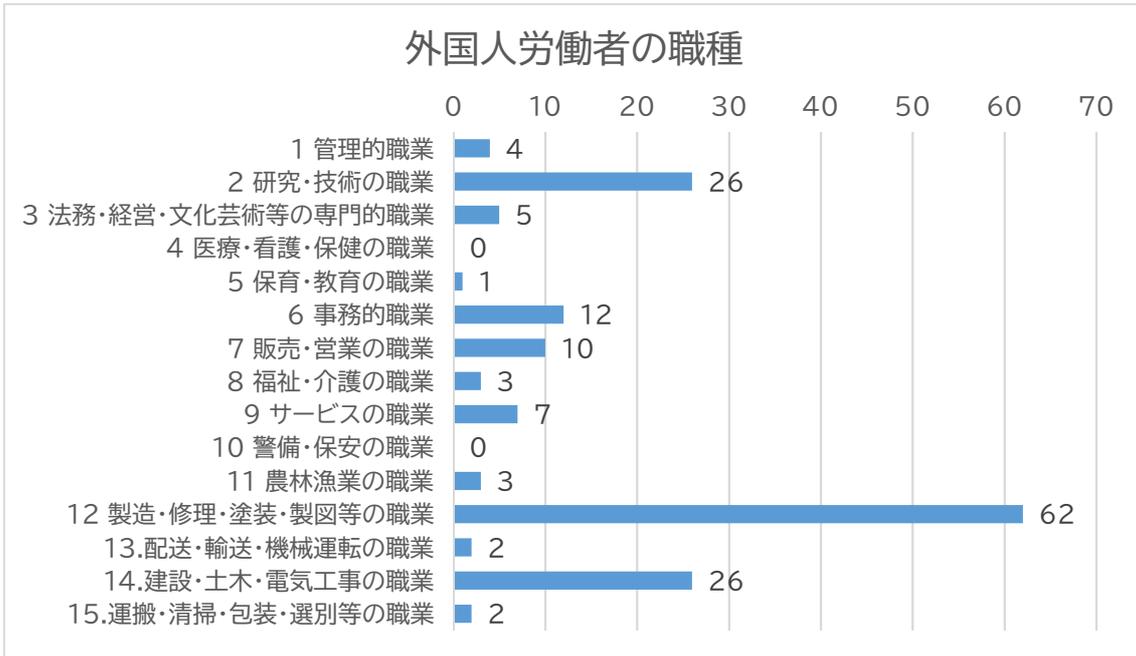
正規雇用労働者	386	32.7%
非正規雇用労働者	768	65.0%
派遣労働者	28	2.4%
合計	1,182	



問3 現在、貴社(貴事業所)で働いている外国人労働者の職種をお答えください。(〇はいくつでも)

N=163

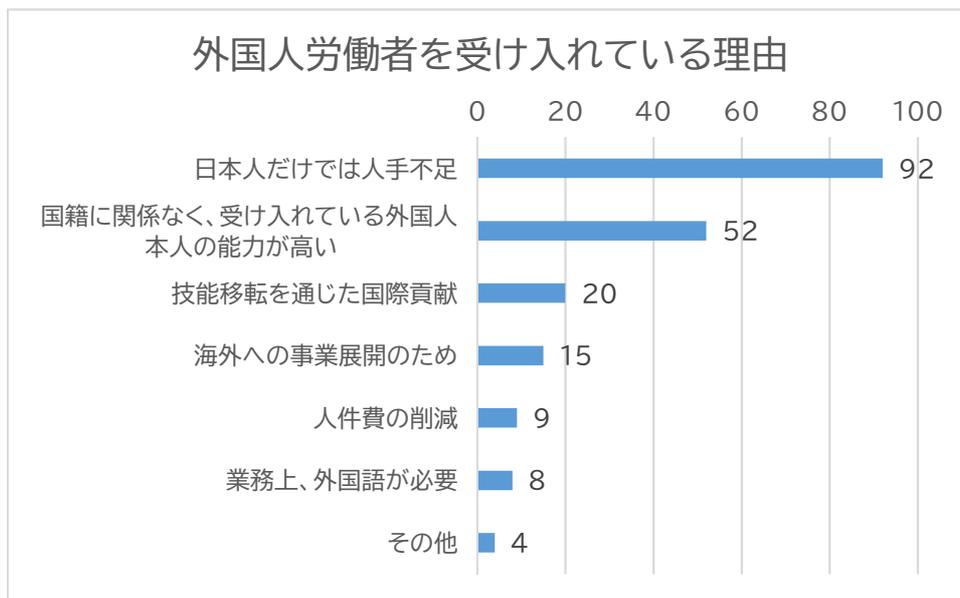
1. 管理的職業	4	2.5%
2. 研究・技術の職業	26	16.0%
3. 法務・経営・文化芸術等の専門的職業	5	3.1%
4. 医療・看護・保健の職業	0	0%
5. 保育・教育の職業	1	0.6%
6. 事務的職業	12	7.4%
7. 販売・営業の職業	10	6.1%
8. 福祉・介護の職業	3	1.8%
9. サービスの職業	7	4.3%
10. 警備・保安の職業	0	0%
11. 農林漁業の職業	3	1.8%
12. 製造・修理・塗装・製図等の職業	62	38.0%
13. 配送・輸送・機械運転の職業	2	1.2%
14. 建設・土木・電気工事の職業	26	16.0%
15. 運搬・清掃・包装・選別等の職業	2	1.2%



問 4 外国人労働者を受け入れている理由をお答えください。(〇はいくつでも) N=132

日本人だけでは人手不足	92	69.7%
国籍に関係なく、受け入れている外国人本人の能力が高い	52	39.4%
技能移転を通じた国際貢献	20	15.2%
海外への事業展開のため	15	11.4%
人件費の削減	9	6.8%
業務上、外国語が必要	8	6.1%
その他	4	3.0%

その他:新卒採用で応募があった、紹介、紹介があった方が外国人だった

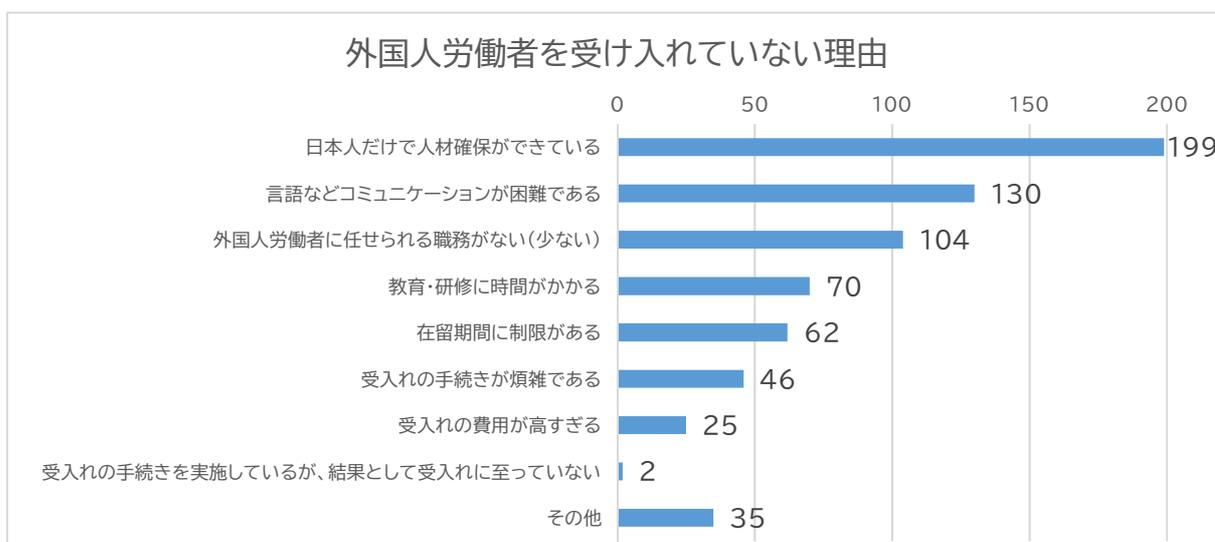


問 5 外国人労働者を受け入れていない理由をお答えください。(〇はいくつでも) N=343

日本人だけで人材確保ができています	199	58.0%
言語などコミュニケーションが困難である	130	37.9%
外国人労働者に任せられる職務がない(少ない)	104	30.3%
教育・研修に時間がかかる	70	20.4%
在留期間に制限がある	62	18.1%
受入れの手続きが煩雑である	46	13.4%
受入れの費用が高すぎる	25	7.3%
受入れの手続きを実施しているが、結果として受入れに至っていない	2	0.6%
その他	35	10.2%

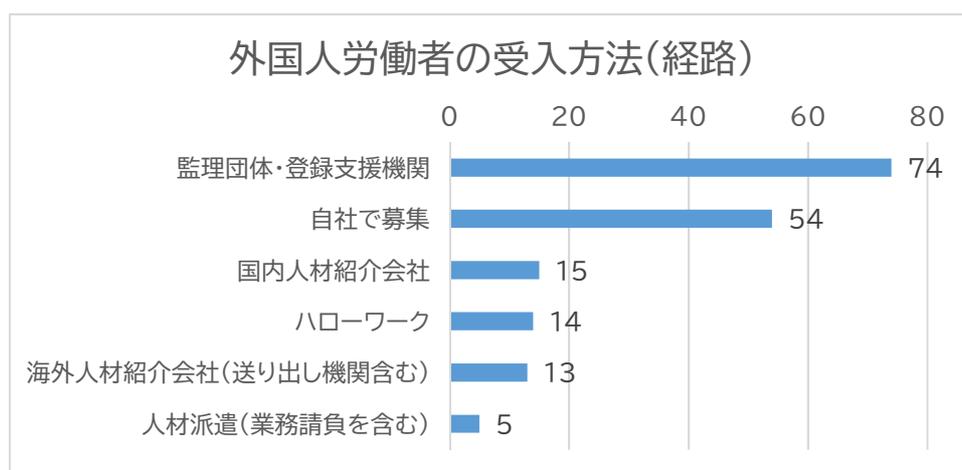
その他:

グループ会社では実際に受け入れをしている	受け入れ機会・計画がない
外国人労働者受け入れに反対である	エンドユーザーに対する印象
居住地確保	近隣住民とのトラブルの可能性
指導する側の問題	運転資格や、お客さんとのやり取りが難しい
人手が足りており必要としていない・雇用不要のため	研修期間が終わると、さっさと転職してしまう
法律が変わる可能性	軍事政権化やコロナ等対外要因の影響
採用は本社一括のため	経営者が傷害者で事業拡大を望んでいない
受入を考えていて、採用選考中	退職後補充の必要がない
退職・帰化により現在いない	受入して対応できるだけの人材がいない
美容院のため、資格問題(美容師免許)	求人応募者が日本人のみだったため
過去に犯罪を犯した外国人社員がいたため	宿等のトラブルに対応できない
基本的に親会社から転籍、もしくは派遣社員から正社員採用するから	
外国人労働者が事故事件を起こした場合責任を負えない	
国内でのみ行われる専門技術サービスでかつ機密保持が求められるから	



問 6 外国人労働者の受入方法(経路)についてお答えください。(〇はいくつでも) N=132

監理団体・登録支援機関	74	56.1%
自社で募集	54	40.9%
国内人材紹介会社	15	11.4%
ハローワーク	14	10.6%
海外人材紹介会社(送り出し機関含む)	13	9.8%
人材派遣(業務請負を含む)	5	3.8%

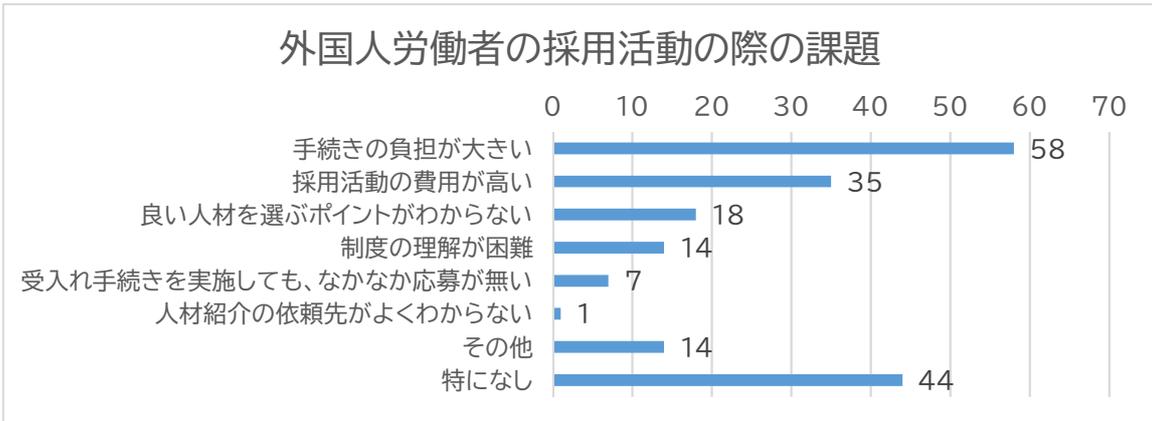


問 7 外国人労働者の採用活動の際の課題はありますか。(〇はいくつでも) N=132

手続きの負担が大きい	58	43.9%
採用活動の費用が高い	35	26.5%
良い人材を選ぶポイントがわからない	18	13.6%
制度の理解が困難	14	10.6%
受入れ手続きを実施しても、なかなか応募が無い	7	5.3%
人材紹介の依頼先がよくわからない	1	0.8%
その他	14	10.6%
特になし	44	33.3%

その他:

受入体制の設備	日本語レベルが面接だけではわかりにくい
団体に支払う金額が高い	特定技能の職種の範囲が狭すぎる
大学・専門学校へ募集	日本語能力・レベルが下がっている
2年程度で転職	社内従業員の外国人労働者への理解・意思疎通可能か
言語の壁	在留資格の関係で応募希望者があっても採用が難しい事がある
技能実習生の受け入れは、コロナ禍以降、実際本人と面接できていないので、採用の判断基準が難しい	

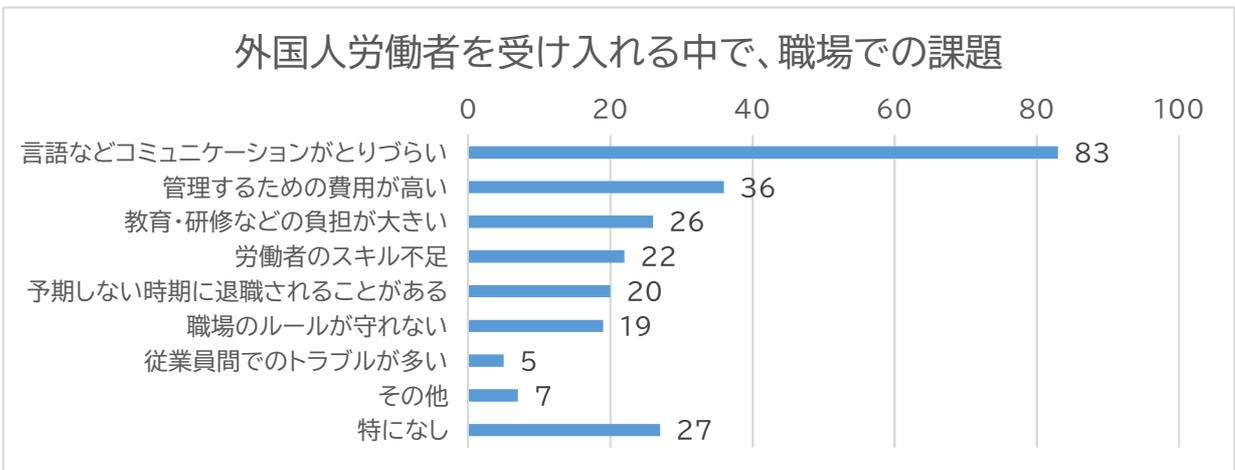


問 8 外国人労働者を受け入れる中で、職場での課題はありますか。(〇はいくつでも) N=132

言語などコミュニケーションがとりづらい	83	62.9%
管理するための費用が高い	36	27.3%
教育・研修などの負担が大きい	26	19.7%
労働者のスキル不足	22	16.7%
予期しない時期に退職されることがある	20	15.2%
職場のルールが守れない	19	14.4%
従業員間でのトラブルが多い	5	3.8%
その他	7	5.3%
特になし	27	20.5%

その他:

文化の相違	突然一時帰国したいと申し出がある
帰省する際の長期休暇(盆、正月、GW)有給休暇をくっつけて帰国するため調整が大変	
日本人と同じ様資格を取らせ収入を増やしたいが難しい	
社内は問題ないが、取引先や電話でのコミュニケーションのハードルが高く感じられる	



問 9 外国人労働者を受け入れる中で、生活支援上の課題はありますか。(〇はいくつでも) N=132

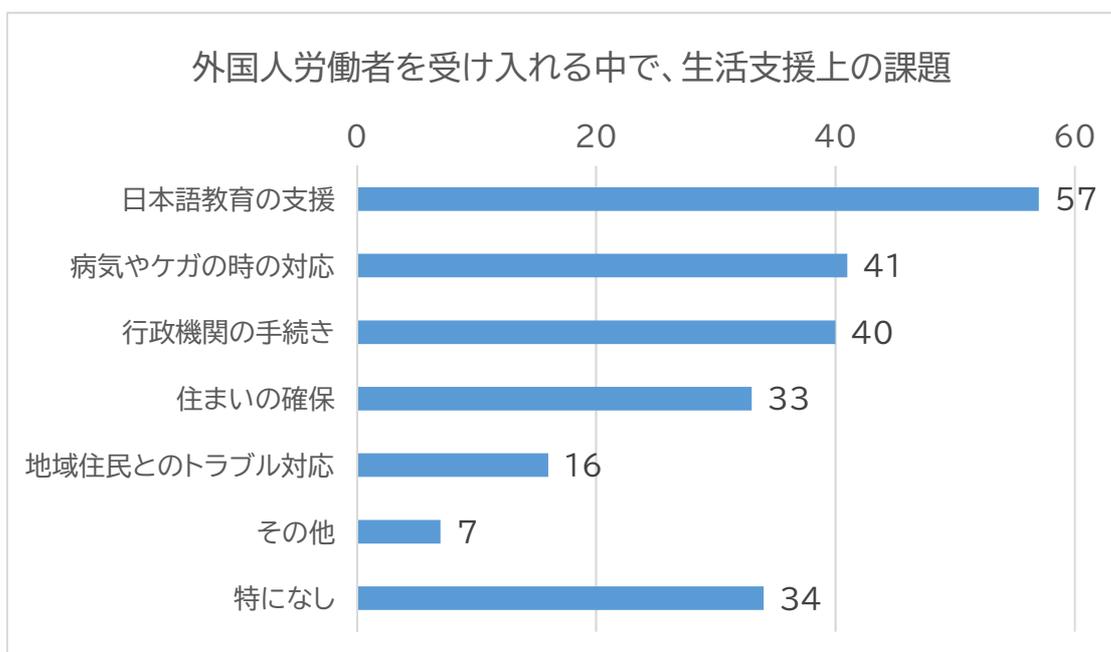
日本語教育の支援	57	43.2%
病気やケガの時の対応	41	31.1%
行政機関の手続き	40	30.3%
住まいの確保	33	25.0%
地域住民とのトラブル対応	16	12.1%
その他	7	5.3%
特になし	34	25.8%

地域住民とのトラブル対応:

ゴミ分別・捨て方	交通ルール
生活習慣の違いによる、騒音・大声など	喫煙マナー
調理による匂いへの苦情	地域の人の土地に入って、勝手に作物を採った。

その他:

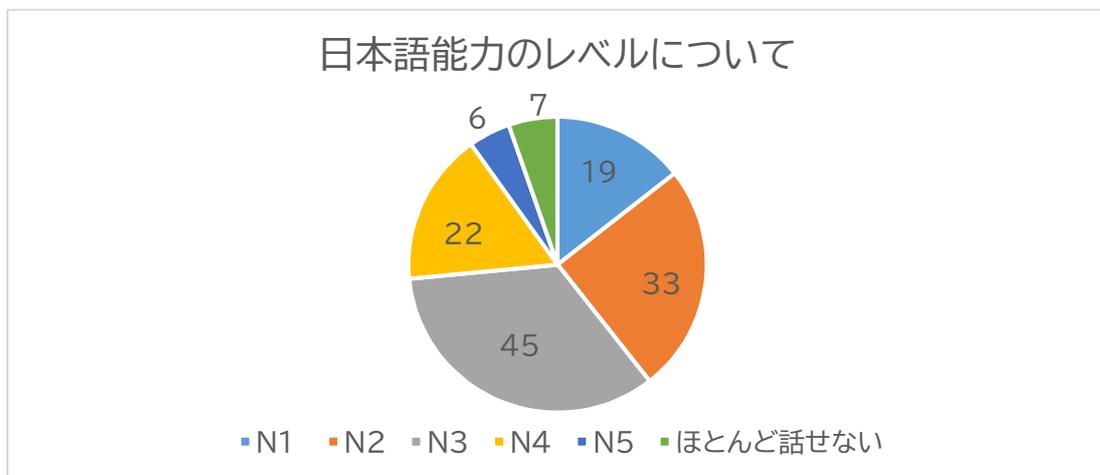
日本での生活の仕方	寮でのトラブル、ルールを守らない
失踪防止	日本語を教える際のテキストや教える方法がわからない
学生時に奨学金等の援助を必要とする者が多いのでその制度作り	
最初は住まいを借りる、車を購入する等の時はサポートが必要	



## II. 日本語能力について

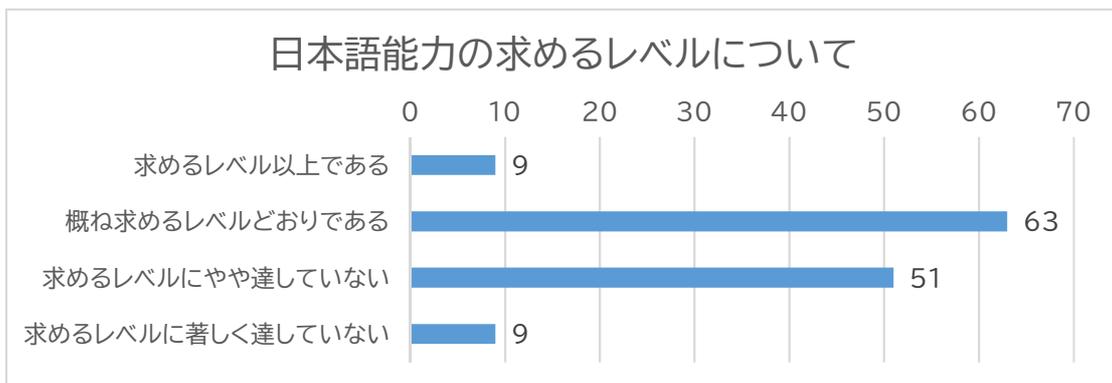
問 10 受け入れている外国人労働者に求める日本語能力のレベルについて日本語能力試験(JLPT)に基づく5段階評価を基準にお答えください。(複数の外国人労働者を受け入れている場合は最も人数の割合が多いものを1つ選択ください) N=132

N1(幅広い場面で使われる日本語を理解することができる)	19	14.4%
N2(日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる)	33	25.0%
N3(日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる)	45	34.1%
N4(基本的な日本語を理解することができる)	22	16.7%
N5(基本的な日本語をある程度理解することができる)	6	4.5%
ほとんど話せない	7	5.3%

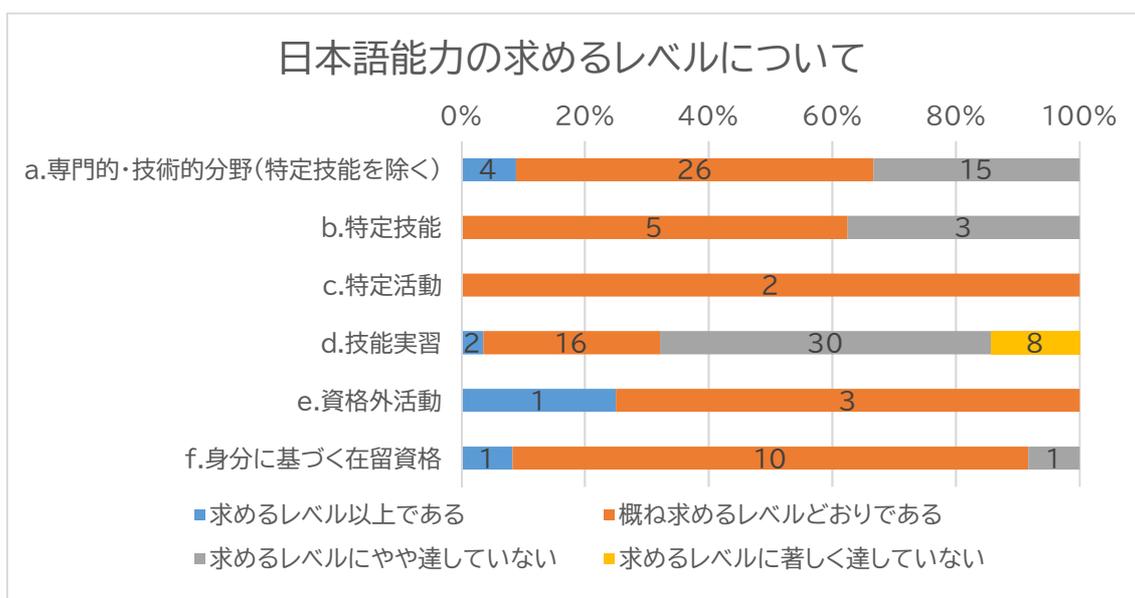
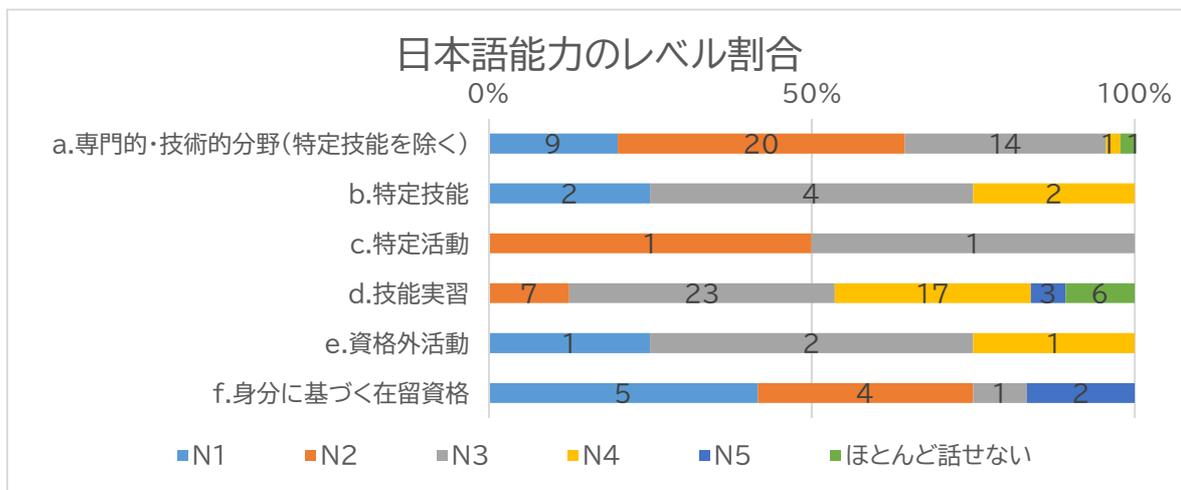


問 11 受け入れている外国人労働者の日本語能力について、問 10でお答えいただいた求めるレベルに対してどのように感じていますか。(複数の外国人労働者を受け入れている場合は最も人数の割合が多いものを1つ選択ください) N=132

求めるレベル以上である	9	6.8%
概ね求めるレベルどおりである	63	47.7%
求めるレベルにやや達していない	51	38.6%
求めるレベルに著しく達していない	9	6.8%



問 10 と問 11【在留資格別】

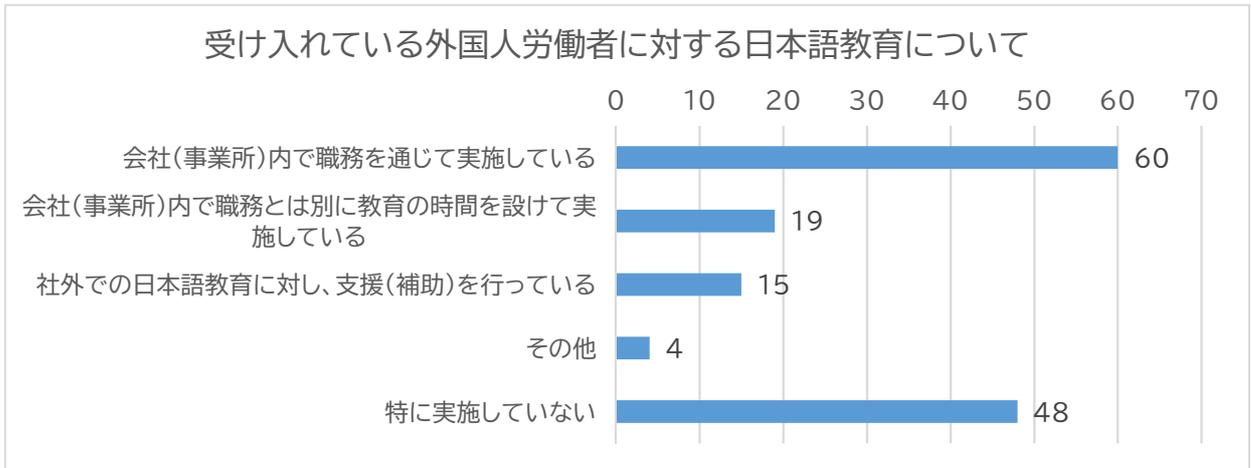


問 12 受け入れている外国人労働者に対し、日本語教育を行っていますか。(〇はいくつでも) N=132

会社(事業所)内で職務を通じて実施している	60	45.5%
会社(事業所)内で職務とは別に教育の時間を設けて実施している	19	14.4%
社外での日本語教育に対し、支援(補助)を行っている	15	11.4%
その他	4	3.0%
特に実施していない	48	36.4%

その他:

希望者へ Web 講座(無料)の申込書支援	管理団体を通じての教育
日本語能力試験の対策支援・手当	テキスト半額会社負担

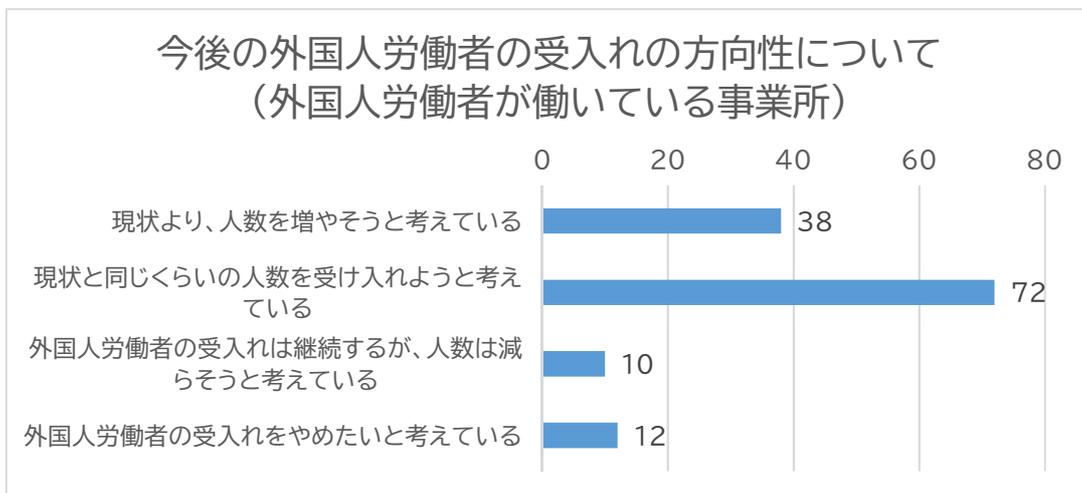


### Ⅲ. 今後の方針・要望等

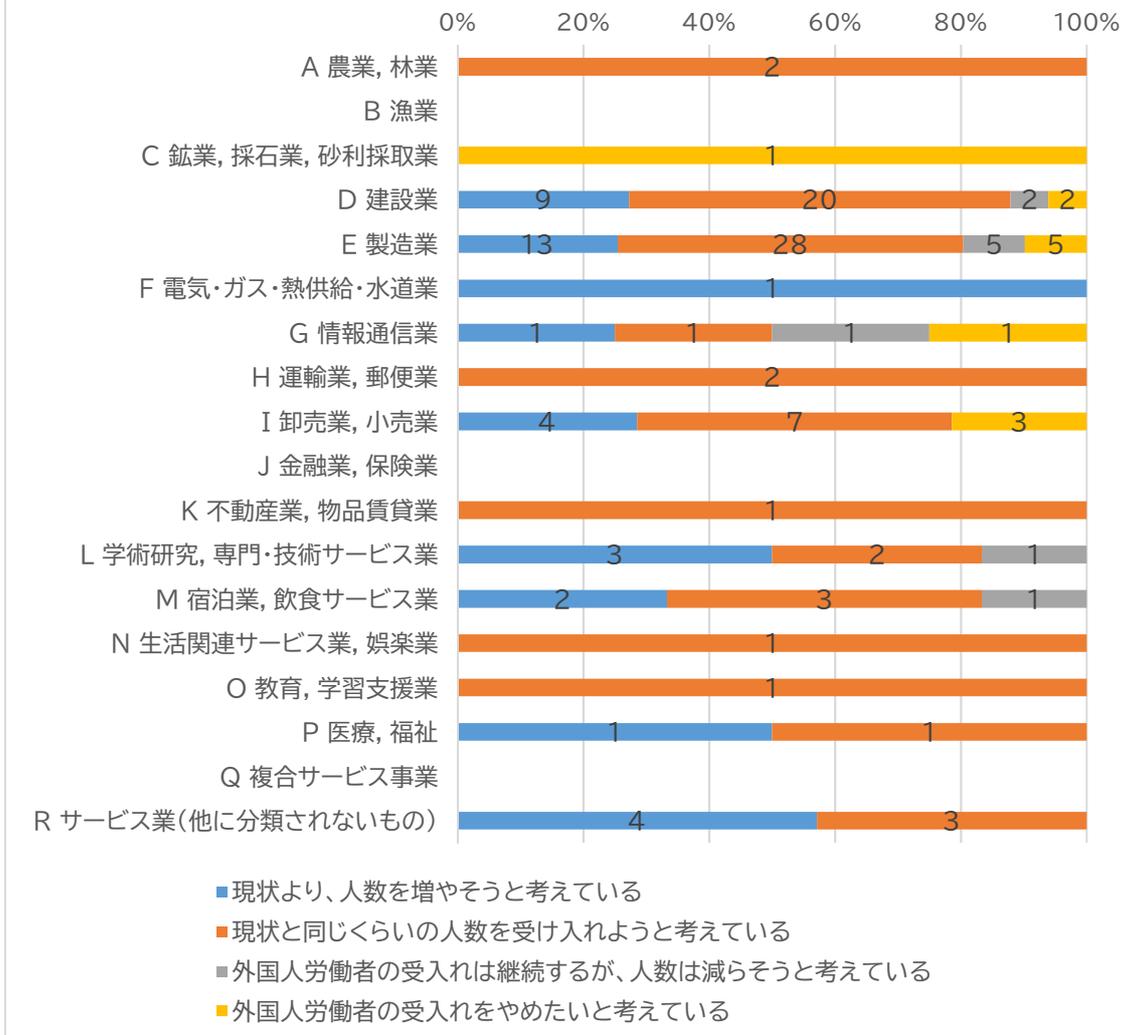
問 13 今後の外国人労働者の受入れの方向性についてお答えください。(○は1つ)

①【問 1 貴社(貴事業所)では、外国人労働者が働いていますか。】で【1.はい】と回答した企業 N=132

現状より、人数を増やそうと考えている	38	28.8%
現状と同じくらいの人数を受け入れようと考えている	72	54.5%
外国人労働者の受入れは継続するが、人数は減らそうと考えている	10	7.6%
外国人労働者の受入れをやめたいと考えている	12	9.1%



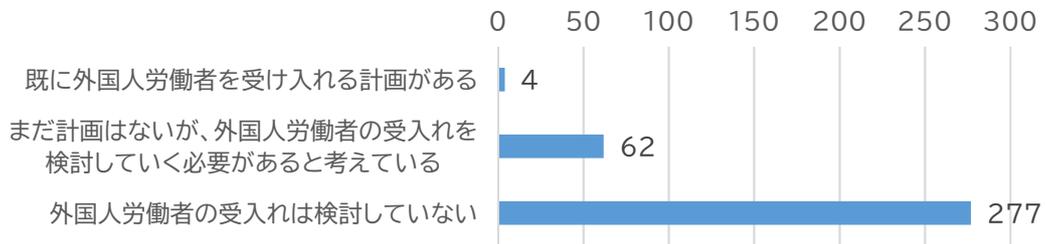
### 今後の外国人労働者の受入れの方向性について (外国人労働者が働いている事業所)



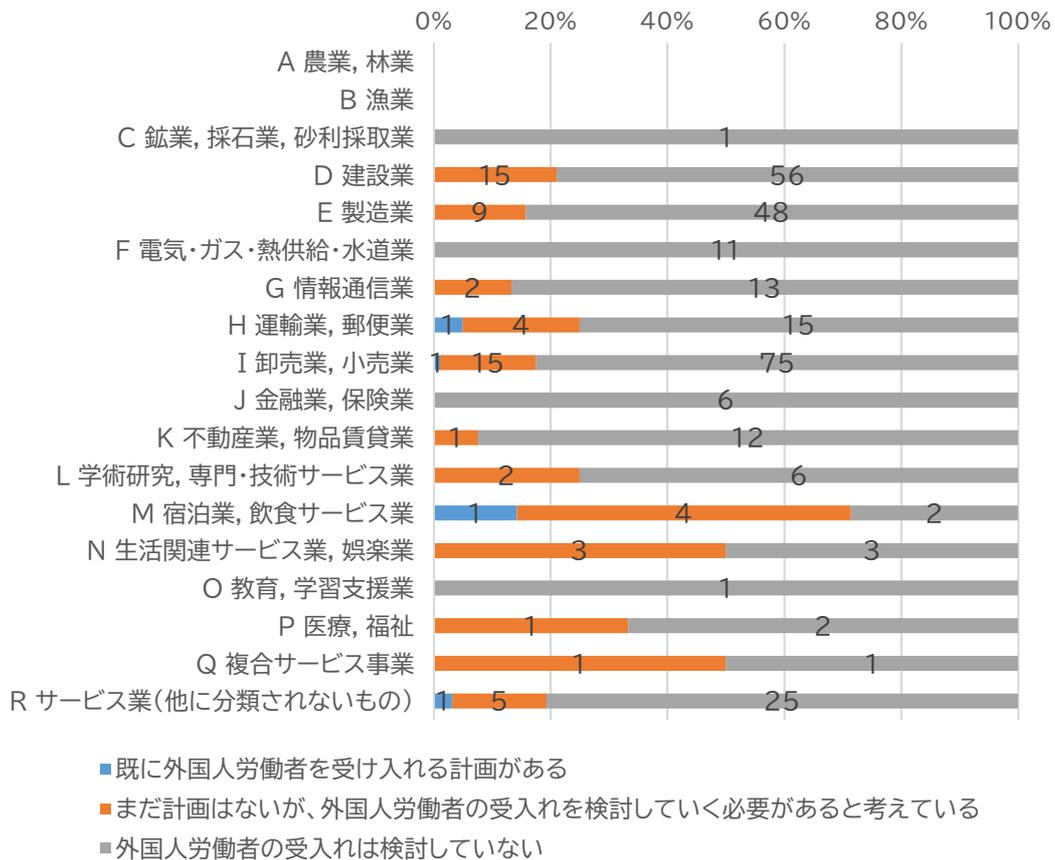
②【問 1 貴社(貴事業所)では、外国人労働者が働いていますか。】で【2.現在はいないが、過去に働いていたことがある】または【3.現在も過去も働いていない】と回答した企業 N=343

既に外国人労働者を受け入れる計画がある	4	1.2%
まだ計画はないが、外国人労働者の受入れを検討していく必要があると考えている	62	18.1%
外国人労働者の受入れは検討していない	277	80.8%

### 今後の外国人労働者の受入れの方向性について (外国人が働いている事業所以外)



### 今後の外国人労働者の入れの方向性について (外国人が働いている事業所以外)



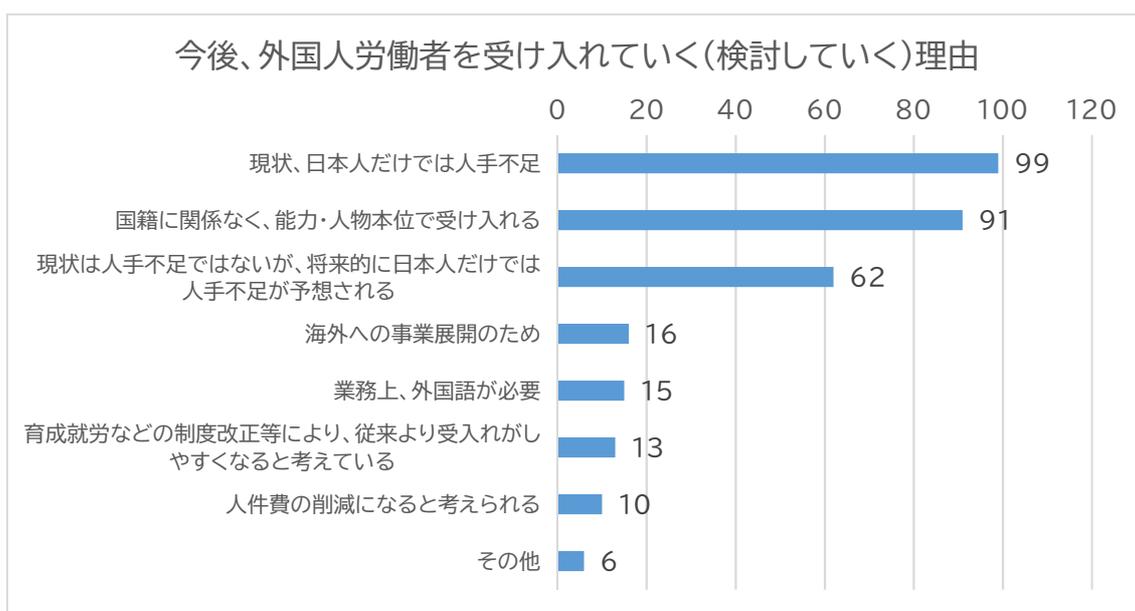
問 14 今後、外国人労働者を受け入れていく(検討していく)理由をお答えください。(〇はいくつでも)

N=186

現状、日本人だけでは人手不足	99	53.2%
国籍に関係なく、能力・人物本位で受け入れる	91	48.9%
現状は人手不足ではないが、将来的に日本人だけでは人手不足が予想される	62	33.3%
海外への事業展開のため	16	8.6%
業務上、外国語が必要	15	8.1%
育成就労などの制度改革等により、従来より受入れがしやすくなると考えている	13	7.0%
人件費の削減になると考えられる	10	5.4%
その他	6	3.2%

その他:

インバウンド旅行者対応	今よりあまり人数を増やしたくない
求人に対して応募があれば検討する	日本人労働者の質の低下による
特定技能 1 号から 2 号への移行が難しい人材が帰国した後の補充のため	



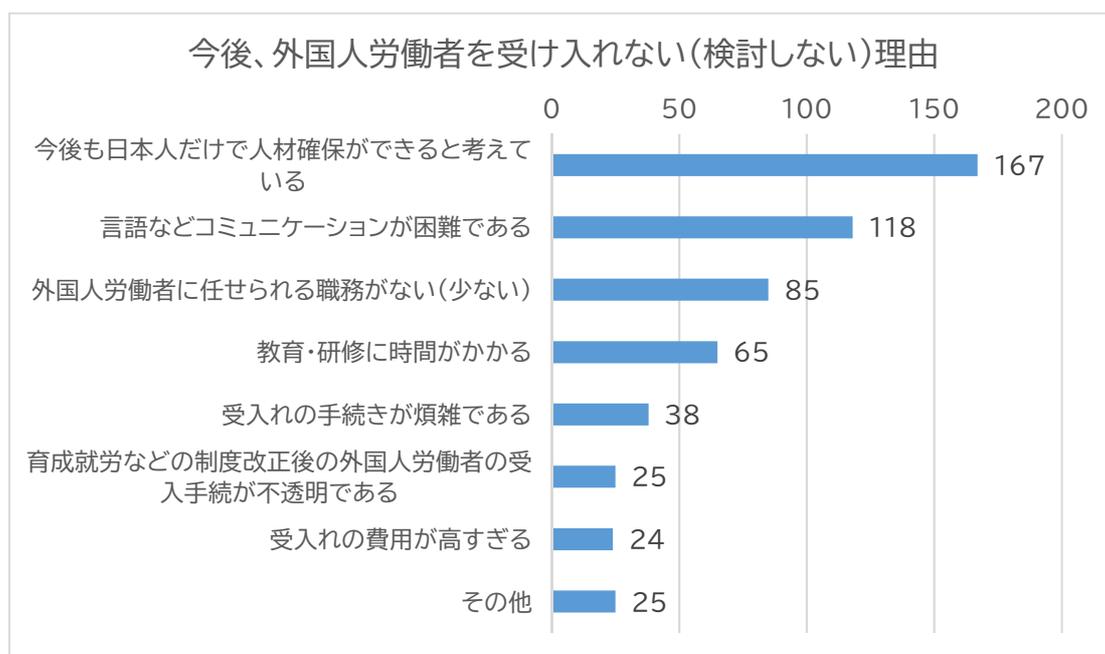
問 15 今後、外国人労働者を受け入れない(検討しない)理由をお答えください。(〇はいくつでも)

N=289

今後も日本人だけで人材確保ができると考えている	167	57.8%
言語などコミュニケーションが困難である	118	40.8%
外国人労働者に任せられる職務がない(少ない)	85	29.4%
教育・研修に時間がかかる	65	22.5%
受入れの手続きが煩雑である	38	13.1%
育成就労などの制度改革後の外国人労働者の受入手続きが不透明である	25	8.7%
受入れの費用が高すぎる	24	8.3%
その他	25	8.7%

その他:

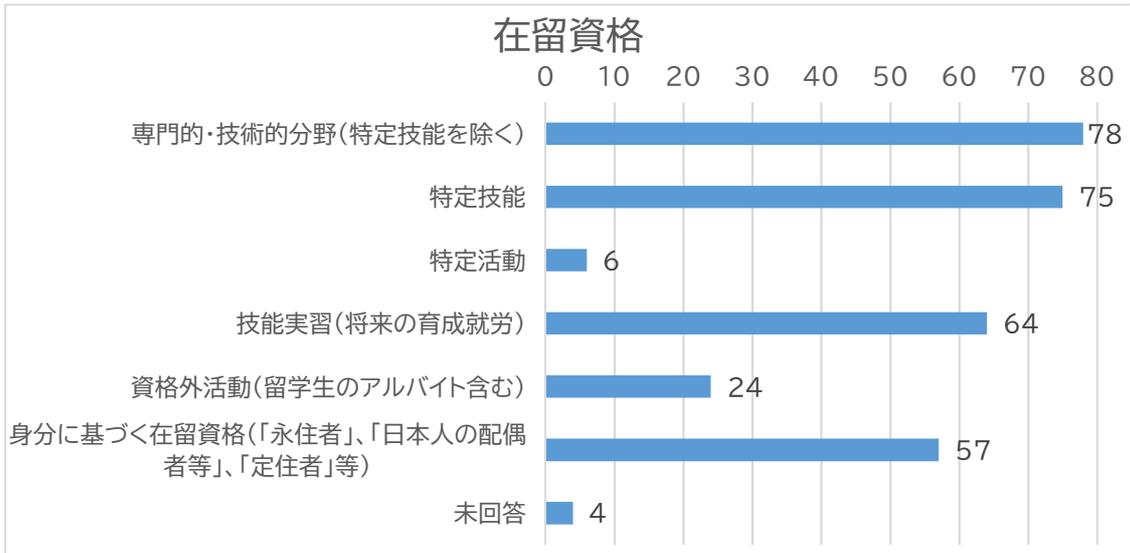
人員の募集をしていない・必要ないため	不要不急な管理が発生する
エンドユーザーに対する印象	よい人材がいれば受入
事業拡大を望んでいない	採用は本社一括のため
始めたばかりで会社も手探り中	業務を任せるのが困難である
受入して対応できるだけの人材がない	意図して派遣から受け入れる予定はない
米国の移民問題等と同じ	美容師免許取得の必要があり難しい
企業風土を大切に考えており受入は難しい	
国内でのみ行われる専門技術サービスでかつ機密保持が求められるから	
外国人労働者が事故事件を起こした場合責任負えないし負いたくもない	
研修期間が終わると、さっさと転職するので馬鹿らしい	
実務経験10年以上で取得可能な資格が必要になるため在留期間が少なくとも13年以上ないと業務に付けな いため	



問 16 今後受け入れようとする外国人労働者はどのような人材を望みますか。(〇はいくつでも)

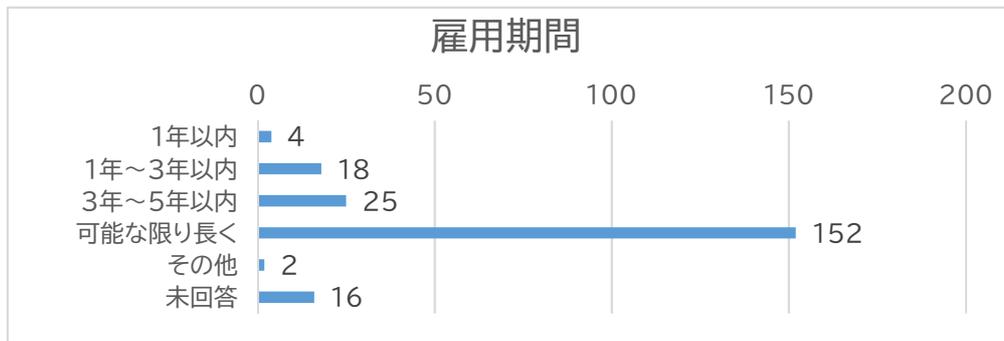
①在留資格 N=186

1.専門的・技術的分野(特定技能を除く)	78	41.9%
2.特定技能	75	40.3%
3.特定活動	6	3.2%
4.技能実習(将来の育成就労)	64	34.4%
5.資格外活動(留学生のアルバイト含む)	24	12.9%
6.身分に基づく在留資格(「永住者」、「日本人の配偶者等」、「定住者」等)	57	30.6%
未回答	4	2.2%



②雇用期間 N=186

1年以内	4	2.2%
1年～3年以内	18	9.7%
3年～5年以内	25	13.4%
可能な限り長く	152	81.7%
その他(分からない、未定)	2	1.1%
未回答	16	8.6%

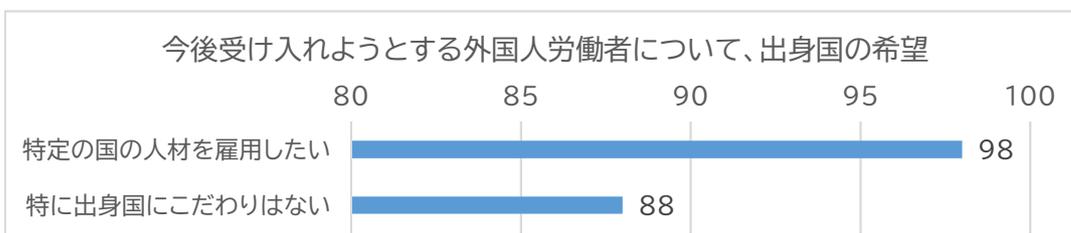


③具体的な希望等 N=7

コミュニケーションの観点から、日本語能力 N1	スポーツインストラクター
土木ができる方	
特定技能 2号にまで進める能力(仕事+日本語)のある人	
更新や本人の希望で3年に一度帰国が負担である。本人が希望すれば再度雇用はしている	

問 17 今後受け入れようとする外国人労働者について、出身国の希望はありますか。 N=186

特定の国の人材を雇用したい	98	52.7%
特に出身国にこだわりはない	88	47.3%

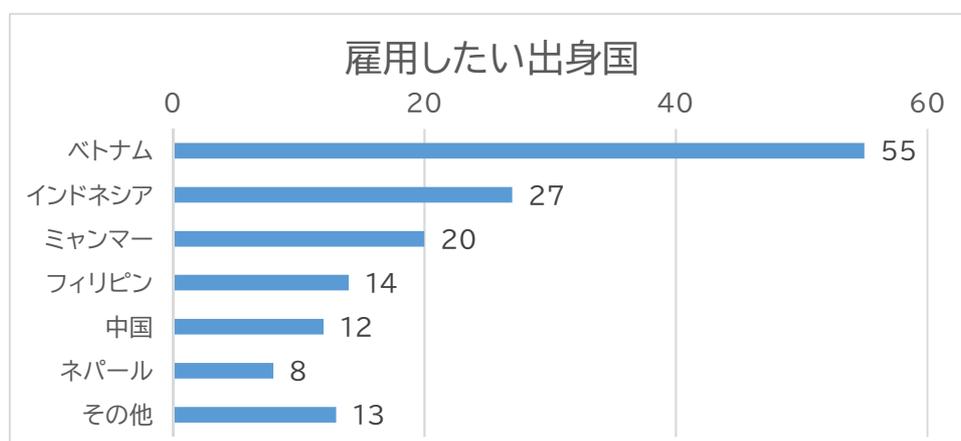


「特定の国の人材を雇用したい」選択者 出身国 N=98

バトナム	55	56.1%
インドネシア	27	27.6%
ミャンマー	20	20.4%
フィリピン	14	14.3%
中国	12	12.2%
ネパール	8	8.2%
その他	13	13.3%

その他:

タイ、スリランカ、カンボジア、韓国、台湾、ラオス、バングラデシュ

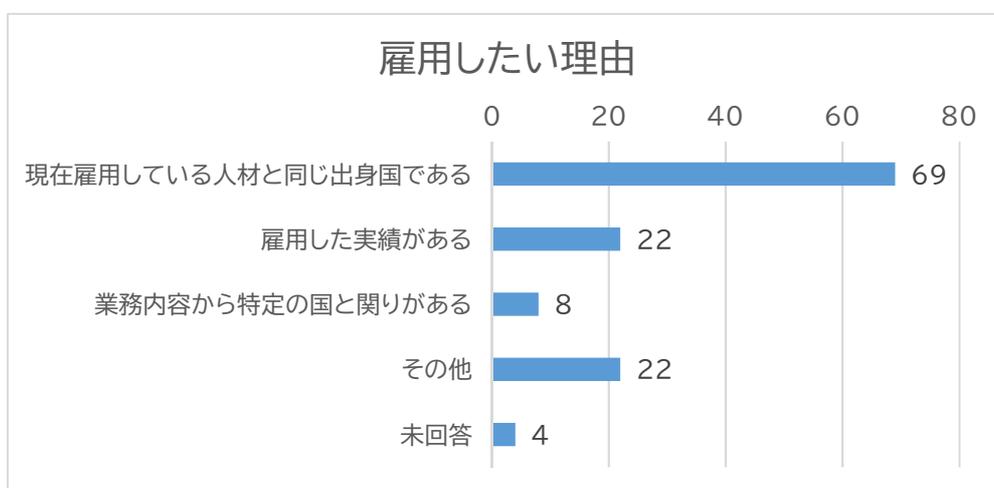


理由 N=98

現在雇用している人材と同じ出身国である	69	70.4%
雇用した実績がある	22	22.4%
業務内容から特定の国と関りがある	8	8.2%
その他	22	22.4%
未回答	4	4.1%

その他:

ベトナムでは集まりが悪い	ベトナムにグループ会社があるため
インドネシアに興味がある	ネパールの留学生が増えており評判がいいため
マジメな国民性だと感じるため	親和性が高そうだから
宗教、飲食に関し、制限が少ない国出身	監理団体からの提案
岡山市以外の事業所では受け入れている	他社が雇用しているから
能力があれば国籍は問わない	現地にも拠点がある
人が多いから	発展途上国
以前特定の国の方のトラブルが多かったため	登録支援機関の認定を受けるため
自動車の運転免許を持っていて日本の免許に切り替えが簡単である	



問 18 今後、国内の労働力不足が予想されますが、日本の企業(社会全体)として外国人労働者を受け入れていく必要があると思いますか。 N=475

必要があると思う	385	81.1%
そうは思わない	90	18.9%

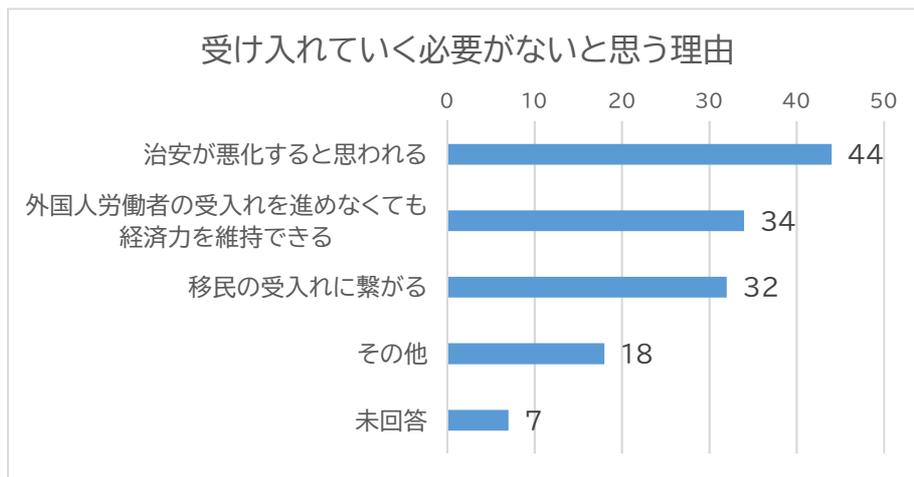
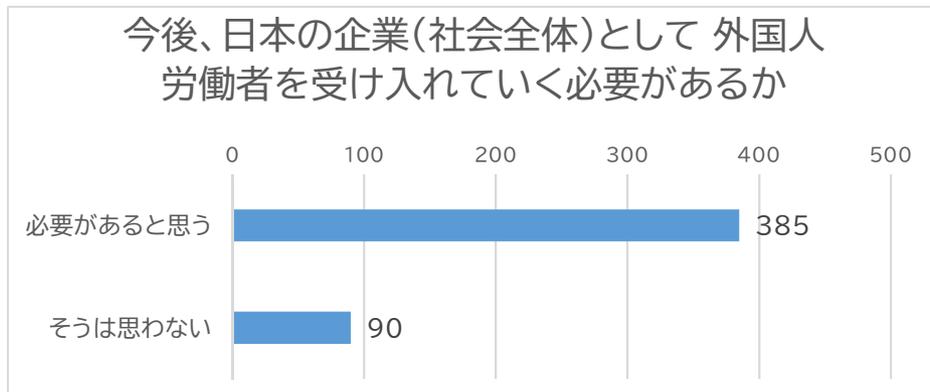
そうは思わない理由 N=90

治安が悪化するとと思われる	44	48.9%
外国人労働者の受入れを進めなくても経済力を維持できる	34	37.8%
移民の受入れに繋がる	32	35.6%
その他	18	20.0%
未回答	7	7.8%

その他:

日本人の賃金が上がらない	技術指導に時間がかかる
職種・業種による	いずれ会社をたたもうと思っている
外国人労働者を受け入れても経済力は維持できない	働く意欲があるのに働けない日本人が居るため
伝統技術の継承・感性	まだまだ業務効率化できていない企業が多いと思う

労働力を増やすような世相をかもし出す必要がある	日本人がもっと働く政策がいい(仕事、収入増える)
ワーキングシェア	健康に70歳以上まで働く努力(個人・会社・社会)
人口の50%以上女性なのでこちらの活用、男性同様の働き方ができる会社・社会	
農業(食料)、エネルギー問題を解決しないと、行き当たりばったりの外国人労働者の政策では、10年後、20年後が不安。日本国民の力でなんとかしたい。	
並行してAIなどにより人の仕事も減ってくると思われるため。	
全く受け入れる必要が無いとは考えていない。何でもよい訳ではなく、必要な人材を適切な形で受け入れていけば良い。実際に多くの外国人を雇用してきたが、日本では想定しない様な出来事が多く発生し、現実的に多くの問題を経験してきた。相互理解し合える関係構築が必要。	
受入可否は、会社の状況によって異なると思うので必要と思う会社は、今まで通り受け入れをしていくのではないかと思う。	
本当に労働不足は人だけなのか。農業はできてなく人ばかり増え食料、水、インフラはどうするつもりか。	

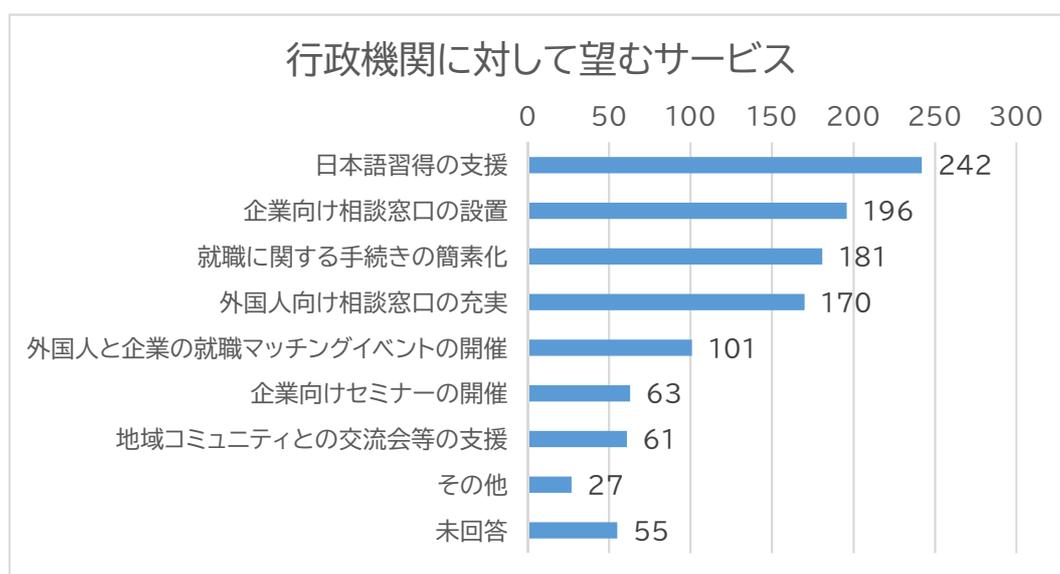


問 19 外国人労働者の受入れに関して、行政機関に対してどのようなサービスを望みますか。(〇はいくつでも) N=475

日本語習得の支援	242	50.9%
企業向け相談窓口の設置	196	41.3%
就職に関する手続きの簡素化	181	38.1%
外国人向け相談窓口の充実	170	35.8%
外国人と企業の就職マッチングイベントの開催	101	21.3%
企業向けセミナーの開催	63	13.3%
地域コミュニティとの交流会等の支援	61	12.8%
その他	27	5.7%
未回答	55	11.6%

その他:

日本国のルール・思いやり等の講習	日本人との交流、日本文化を知る機会の提供
できれば受け入れてもらいたくない	現在あるサービスを知らない
企業向けセミナーZOOM やオンラインでの開催希望	あまり期待していない
治安維持に関わるので司法機関と連携・法整備・法改正	
外国人労働者・留学生における奨学金制度・日本語習得の支援	
受入外国人の厳密な調査、不当な失踪者の追跡調査やケア	
経済活動に政治が入ると良くない考える	
外国人を単なる低賃金労働者として受け入れない意識が日本側には必要だと思う	
国ごとに文化の違いについてまとめた冊子の配布、または HP での開示	
ルールを守らない外国人への処罰・規則 ※ルールを守る外国人への差別につながる	
外国人労働者へ何も望まないし頼れない 政策をお願いしたい	
病気やケガなどで病院にかからないといけない際、言葉の問題があり対応が難しいケースがある。その様な有 事の際の通訳対応や受け入れ可能な病院などがハッキリしていれば助かった。	



## 岡山市 外国人労働者実態調査

令和6年7月1日現在の貴社(貴事業所)の状況についてご回答ください。

<基本情報> 貴社(貴事業所)について

企業名(団体名)		
所在地		
所属・部署名		
ご担当者役職・氏名		
電話番号		
メールアドレス		
業種 ※日本標準産業分類 (令和5年7月改定) 参照	A 農業, 林業、B 漁業、C 鉱業, 採石業, 砂利採取業、D 建設業、 E 製造業、F 電気・ガス・熱供給・水道業、G 情報通信業、 H 運輸業, 郵便業、I 卸売業, 小売業、J 金融業, 保険業、 K 不動産業, 物品賃貸業、L 学術研究, 専門・技術サービス業、 M 宿泊業, 飲食サービス業、N 生活関連サービス業, 娯楽業、 O 教育, 学習支援業、P 医療, 福祉、Q 複合サービス事業、 R サービス業(他に分類されないもの)	
	※上記より1つを選択ください → <input style="width: 100px;" type="text"/>	
総従業員数		人

※企業名(団体名)・所在地・業種の記号・総従業員数は必ずご記入ください。

※総従業員数は、岡山市内にある事業所の総人数をご記入ください。

※総従業員数には、非正規雇用労働者・派遣労働者も含めてください。

※派遣労働者については、受け入れている派遣先の総従業員数に含めて、雇用している派遣元の従業員は総従業員数に含めないでください。

<p>●雇用情報配信メールについて                  岡山市では、市をはじめ公的機関が主催する雇用関連イベントの情報等を提供するメール配信を行っています。                  ご記入いただいたメールアドレスへ配信を希望されるか、該当の□へチェックしてください。</p>		
<input type="checkbox"/> 配信を希望する	<input type="checkbox"/> 配信を希望しない	<input type="checkbox"/> 配信登録済み

<<      アンケートは裏面からスタートします      >>

<調査項目>

I. 雇用実績について

問1 貴社(貴事業所)では、外国人労働者が働いていますか。(○は1つ)

- 1. はい →問2へ
- 2. 現在ははいないが、過去に働いていたことがある →問5へ
- 3. 現在も過去も働いていない →問5へ

問2 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

現在の外国人労働者の人数をお答えください。 【回答後 問3へ】

①出身国・在留資格別

	a.専門的・技術的分野(特定技能を除く)	b.特定技能	c.特定活動	d.技能実習	e.資格外活動	f.身分に基づく在留資格	計
バトナム							
中国							
インドネシア							
フィリピン							
ネパール							
ミャンマー							
その他							
計							

※表内の数字の合計数が一致するようにお願いします。

※「a.専門的・技術的分野の在留資格」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」が含まれる。

※「c.特定活動」に該当する活動には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。

※「e.資格外活動」には「留学」が含まれる。

※「f.身分に基づく在留資格」は「永住者」、「日本人の配偶者等」、「定住者」等が対象となる。

②雇用形態別

正規雇用労働者	<input type="text"/>	人
非正規雇用労働者	<input type="text"/>	人 ←技能実習は非正規に含めてください。
派遣労働者	<input type="text"/>	人
合計	<input type="text"/>	人

※合計数は①出身国・在留資格別の合計数(太枠内数値)と必ず一致させてください。

※派遣労働者については、派遣先の従業員に含めて、派遣事業所等における派遣元の従業員には含めないでください。

問3 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

現在、貴社(貴事業所)で働いている外国人労働者の職種をお答えください。

(○はいくつでも)

※厚生労働省編職業分類(令和4年改定)参照

([https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw\\_job\\_dictionary.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/info/mhlw_job_dictionary.html))

【回答後 問4へ】

1. 管理的職業

(例:会社役員、管理職)

2. 研究・技術の職業

(例:研究者、農林水産技術者、開発技術者、製造技術者、建築・土木・測量技術者、情報処理・通信技術者)

3. 法務・経営・文化芸術等の専門的職業

(例:弁護士、弁理士、公認会計士、税理士、経営コンサルタント、イラストレーター、デザイナー、通訳)

4. 医療・看護・保健の職業

(例:医師、歯科医師、薬剤師、保健師、看護師、医療技術者、栄養士、あん摩マツサージ指圧師、柔道整復師)

5. 保育・教育の職業

(例:保育士、学校等教員、英会話教室講師)

6. 事務的職業

(例:総務・人事・企画事務、一般事務・秘書・受付、電話オペレーター、医療・介護事務、会計事務)

7. 販売・営業の職業

(例:小売店・卸売店店長、販売員、営業員)

8. 福祉・介護の職業

(例:社会福祉施設管理者、福祉施設指導専門員、介護支援専門員、施設の介護員、訪問介護員)

9. サービスの職業

(例:家政婦、調理員、飲食店店長・店員、ホテルフロント・接客、娯楽場施設接客員、ビル管理員、添乗員)

10. 警備・保安の職業

(例:警備員)

11. 農林漁業の職業

(例:農作物栽培・収穫作業員、家畜・家きん飼育作業員、造園師、伐木・造材・集材作業員、水産養殖作業員)

12. 製造・修理・塗装・製図等の職業

(例:製品製造・加工処理工、食料品製造工、縫製作業員、機械組立工、自動車整備工、製品検査工)

13. 配送・輸送・機械運転の職業

(例:荷物配達員、ルート配達員、トラック・バス・タクシー運転手、フォークリフト運転作業員、建設機械運転士)

14. 建設・土木・電気工事の職業

(例:大工、配管工、建設・土木作業員、電気通信設備工事・電気工事作業員)

15. 運搬・清掃・包装・選別等の職業

(例:倉庫作業員、ビル・建物清掃員、ごみ収集・し尿汲取作業員、包装作業員、選別・ピッキング作業員)

問4 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

外国人労働者を受け入れている理由をお答えください。(○はいくつでも)【回答後 問6へ】

1. 日本人だけでは人手不足
2. 国籍に関係なく、受け入れている外国人本人の能力が高い
3. 海外への事業展開のため
4. 業務上、外国語が必要
5. 人件費の削減
6. 技能移転を通じた国際貢献
7. その他( )

問5 【問1で「2. 現在はいないが、過去に働いていたことがある」または「3. 現在も過去も働いていない」と回答した方にお伺いします。】

外国労働者を受け入れていない理由をお答えください。(○はいくつでも)【回答後 問13へ】

1. 日本人だけで人材確保ができています
2. 言語などコミュニケーションが困難である
3. 外国人労働者に任せられる職務がない(少ない)
4. 受入れの費用が高すぎる
5. 受入れの手続きが煩雑である
6. 教育・研修に時間がかかる
7. 在留期間に制限がある
8. 受入れの手続きを実施しているが、結果として受入れに至っていない
9. その他( )

問6 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

外国人労働者の受入方法(経路)についてお答えください。(○はいくつでも)【回答後 問7へ】

1. ハローワーク
2. 監理団体・登録支援機関
3. 自社で募集
4. 国内人材紹介会社
5. 海外人材紹介会社(送り出し機関含む)
6. 人材派遣(業務請負を含む)

問7 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

外国人労働者の採用活動の際の課題はありますか。(○はいくつでも)【回答後 問8へ】

1. 人材紹介の依頼先がよくわからない
2. 制度の理解が困難
3. 手続きの負担が大きい
4. 採用活動の費用が高い
5. 良い人材を選ぶポイントがわからない
6. 受入れ手続きを実施しても、なかなか応募が無い
7. その他( )
8. 特になし

問8 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

外国人労働者を受け入れる中で、職場での課題はありますか。(○はいくつでも)

【回答後 問9へ】

1. 言語などコミュニケーションがとりづらい
2. 従業員間でのトラブルが多い
3. 職場のルールが守れない
4. 予期しない時期に退職されることがある
5. 管理するための費用が高い
6. 教育・研修などの負担が大きい
7. 労働者のスキル不足
8. その他( )
9. 特になし

問9 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

外国人労働者を受け入れる中で、生活支援上の課題はありますか。(○はいくつでも)

【回答後 問10へ】

1. 日本語教育の支援
2. 地域住民とのトラブル対応(具体例: )
3. 病気やケガの時の対応
4. 住まいの確保
5. 行政機関の手続き
6. その他( )
7. 特になし

## II. 日本語能力について

問10 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

受け入れている外国人労働者に求める日本語能力のレベルについて

日本語能力試験(JLPT)に基づく5段階評価を基準にお答えください。

(複数の外国人労働者を受け入れている場合は最も人数の割合が多いものを1つ選択ください)

【回答後 問11へ】

1. N1(幅広い場面で使われる日本語を理解することができる)
2. N2(日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる)
3. N3(日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる)
4. N4(基本的な日本語を理解することができる)
5. N5(基本的な日本語をある程度理解することができる)
6. ほとんど話せない

問11 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】  
受け入れている外国人労働者の日本語能力について、問10でお答えいただいた求めるレベルに対してどのように感じていますか。  
(複数の外国人労働者を受け入れている場合は最も人数の割合が多いものを1つ選択ください)  
【回答後 問12へ】

1. 求めるレベル以上である
2. 概ね求めるレベルどおりである
3. 求めるレベルにやや達していない
4. 求めるレベルに著しく達していない

問12 【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】  
受け入れている外国人労働者に対し、日本語教育を行っていますか。(〇はいくつでも)  
【回答後 問13へ】

1. 会社(事業所)内で職務を通じて実施している
2. 会社(事業所)内で職務とは別に教育の時間を設けて実施している
3. 社外での日本語教育に対し、支援(補助)を行っている
4. その他( )
5. 特に実施していない

### Ⅲ. 今後の方針・要望等

問13 今後の外国人労働者の受入れの方向性についてお答えください。(〇は1つ)

①【問1で「1. はい」と回答した方にお伺いします。】

1. 現状より、人数を増やそうと考えている →問14へ
2. 現状と同じくらいの人数を受け入れようと考えている →問14へ
3. 外国人労働者の受入れは継続するが、人数は減らそうと考えている →問14へ
4. 外国人労働者の受入れをやめたいと考えている →問15へ

②【問1で「2. 現在はいいないが、過去に働いていたことがある」または「3. 現在も過去も働いていない」と回答した方にお伺いします。】(〇は1つ)

1. 既に外国人労働者を受け入れる計画がある →問14へ
2. まだ計画はないが、外国人労働者の受入れを検討していく必要があると考えている →問14へ
3. 外国人労働者の受入れは検討していない →問15へ

問14 今後、外国人労働者を受け入れていく(検討していく)理由をお答えください。  
(〇はいくつでも)【回答後 問16へ】

1. 現状、日本人だけでは人手不足
2. 現状は人手不足ではないが、将来的に日本人だけでは人手不足が予想される
3. 国籍に関係なく、能力・人物本位で受け入れる
4. 海外への事業展開のため
5. 業務上、外国語が必要
6. 人件費の削減になると考えられる
7. 育成就労などの制度改正等により、従来より受入れがしやすくなると考えている
8. その他( )

問15 今後、外国人労働者を受け入れない(検討しない)理由をお答えください。

(○はいくつでも)【回答後 問18へ】

1. 今後も日本人だけで人材確保ができると考えている
2. 言語などコミュニケーションが困難である
3. 外国人労働者に任せられる職務がない(少ない)
4. 受入れの費用が高すぎる
5. 受入れの手続きが煩雑である
6. 教育・研修に時間がかかる
7. 育成就労などの制度改正後の外国人労働者の受入手続きが不透明である
8. その他( )

問16 今後受け入れようとする外国人労働者はどのような人材を望みますか。(○はいくつでも)

【回答後 問17へ】

①在留資格

1. 専門的・技術的分野(特定技能を除く)
2. 特定技能
3. 特定活動
4. 技能実習(将来の育成就労)
5. 資格外活動(留学生のアルバイト含む)
6. 身分に基づく在留資格(「永住者」、「日本人の配偶者等」、「定住者」等)

②雇用期間

1. 1年以内
2. 1年～3年以内
3. 3年～5年以内
4. 可能な限り長く
5. その他( )

③具体的な希望等があればご記入ください

( )

問17 今後受け入れようとする外国人労働者について、出身国の希望はありますか。

【回答後 問18へ】

1. 特定の国の人材を雇用したい(○はいくつでも)

出身国: A ベトナム、B 中国、C インドネシア、D フィリピン、E ネパール、F ミャンマー  
G その他( )

理由: A 現在雇用している人材と同じ出身国である

B 雇用した実績がある

C 業務内容から特定の国と関りがある

D その他( )

2. 特に出身国にこだわりはない

問18 今後、国内の労働力不足が予想されますが、日本の企業(社会全体)として外国人労働者を受け入れていく必要があると思いますか。

【回答後 問19へ】

1. 必要があると思う
2. そうは思わない(○はいくつでも)

理由: A 外国人労働者の受入れを進めなくても経済力を維持できる

B 治安が悪化すると思われる

C 移民の受入れに繋がる

D その他( )

問19 外国人労働者の受入れに関して、行政機関に対してどのようなサービスを望みますか。

(○はいくつでも)【回答後 問20へ】

1. 外国人向け相談窓口の充実
2. 企業向け相談窓口の設置
3. 企業向けセミナーの開催
4. 外国人と企業の就職マッチングイベントの開催
5. 日本語習得の支援
6. 地域コミュニティとの交流会等の支援
7. 就職に関する手続きの簡素化
8. その他( )

問20 その他、自由記述欄

〔 貴社(貴事業所)における、外国人労働者に対する支援や工夫等の取組事例や、外国人労働者に関するご意見などがありましたら、ご自由にご記入ください 〕