

市内事業所の外国人材の活用等に関する意識調査(令和7年)

I 貴事業所の「外国人材の雇用状況」について伺います。

※本調査では、「外国人」に、在留資格が「特別永住者」の方は含みません。

問1 現在、貴事業所では、外国人材を雇用していますか（技能実習生の受入れを含む）。（1つに○印）

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1 雇用している | |
| 2 雇用していないが、今後雇用を検討する | →3ページのIIへお進みください |
| 3 雇用していないし、今後も雇用しない | →6ページのVへお進みください |

ここからは、問1で、「1 雇用している」と回答された方に伺います。

問2 現在、雇用している外国人材（技能実習生受入れ人数を含む）の人数をお答えください。（人数を記入）

問3 現在の外国人材の人数は、2年前（令和5年7月）に比べ、どう変化しましたか。（1つに○印）

- | | | |
|--------|----------|--------|
| 1 増加した | 2 ほぼ変化なし | 3 減少した |
|--------|----------|--------|

問4 現在、雇用している外国人材の在留資格別の人数をお答えください。（人数を記入）

①「特定技能」	人
②「特定技能」以外の専門的・技術的分野の在留資格 （「技術・人文知識・国際業務」、「介護」、「技能」、「企業内転勤」）	人
③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
④「技能実習」	人
⑤資格外活動のうち、留学生のアルバイト	人
⑥資格外活動のうち、そのほか（「家族滞在」等）	人
⑦その他（具体的に： _____）	人

問5 外国人材を雇用し始めたのは何年頃ですか。

（和暦・西暦に○印、年を記入）

問6 外国人材を雇用し始めた理由をお答えください。（あてはまるものすべてに○印）

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1 語学力が必要な業務があるため | 2 海外での事業展開のため |
| 3 能力・人物本位で採用したら外国人だったから | 4 若い労働力を確保できるため |
| 5 専門性の高いスキルを持った人材を確保するため | 6 日本人が採用できず人材不足解消のため |
| 7 雇用の維持にかかるコスト（給与・研修費用など）をおさえられるため | |
| 8 その他（具体的に： _____） | |

問7 外国人材を雇用して良かった点をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|--------------------------------------|------------------------|
| 1 語学力が必要な業務が可能になった | 2 海外での情報収集・事業展開に役立っている |
| 3 人材不足を解消・緩和できた | 4 真面目で一生懸命に取り組む |
| 5 専門性の高いスキルが役立っている | 6 雇用にかかるコストを抑えられている |
| 7 社内にグローバルな視点・意識が醸成できた | 8 働き方や業務の進め方の効率化につながった |
| 9 日本人従業員と同程度に良かった(外国人だから特に、ということはない) | |
| 10 その他(具体的に:) | |

問8 雇用する外国人材について、どのような役割を期待されていますか。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 現場スタッフ(作業員など) | 2 現場リーダー(班長、職長など) |
| 3 管理職(部門長など) | 4 役員(経営にも関与) |
| 5 その他(具体的に:) | |

問9 外国人材を募集する際に利用する機関やメディアをお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1 ハローワーク | 2 外国人雇用サービスセンター・コーナー |
| 3 監理団体 | 4 外国人材の就職・マッチングイベント |
| 5 民間の人材紹介会社・派遣会社 | 6 求人誌・求人サイト |
| 7 自社のホームページやSNS | 8 外国人従業員からの紹介 |
| 9 日本語学校や大学、専門学校の紹介 | 10 海外拠点での採用後、来日 |
| 11 その他(具体的に:) | |

問10(1) 外国人材の育成・定着に向けて行なっている取組はありますか。(現在行なっていない取組についても、実施計画が具体的であればお答えください。)(あてはまるものすべてに○印)

- | |
|---------------------------------------|
| 1 日本語能力向上の支援 |
| 2 業務に関する専門性向上の支援 |
| 3 わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示 |
| 4 在留資格、納税、社会保険等各種手続きの支援 |
| 5 外国人材やその家族の生活面の支援 |
| 6 外国人従業員と日本人従業員が交流するイベントなどを実施 |
| 7 外国人材が日本の文化やマナーなどを知る機会を設ける |
| 8 日本人従業員が外国人従業員の出身地の文化やマナーなどを知る機会を設ける |
| 9 その他の取組(具体的に:) |
| 10 行なっていないが、取組が必要だと思う(将来行ないたい) |
| 11 行なっていないし、取組が必要だと思わない |

問10(1)で「10 行なっていないが、取組の必要を感じている(将来行ないたい)」、「11 行なっていないし、取組の必要を感じない」とお答えの方にはうかがいます。(10, 11をお答えでない方は問11へお進みください。)

問10(2) 現在、取組を行なっていない理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- | |
|--------------------------------------|
| 1 雇用している外国人材のスキルや知識が必要なレベルを満たしている |
| 2 雇用している外国人材が日本人従業員とコミュニケーションができています |
| 3 業務の性質上、必要がない |
| 4 時間的に余裕がない |
| 5 どのような取組が適切なのかわからない |
| 6 その他(具体的に:) |

問 11 外国人材を雇用するうえで、課題に感じていることをお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- 1 日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい
- 2 在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑
- 3 在留資格によっては在留期間の上限がある
- 4 文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある
- 5 その他(具体的に:)

問 12 貴事業所全体の人材確保(日本人従業員を含む)について、今後どのようにお考えですか。(1つに○印)

- 1 人数を増やしたい
- 2 人数は現状程度を維持
- 3 人数を減らしたい
- 4 その他(具体的に:)

問 13 貴事業所の外国人材の確保については、今後どのようにお考えですか。(1つに○印)

- 1 人数を増やしたい
- 2 人数は現状程度を維持
- 3 人数を減らしたい
- 4 能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない
- 5 その他(具体的に:)

ここからは、1 ページの問 1 で、「1 雇用している」、「2 雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答された方に伺います。

II 高度外国人材等の活用について伺います。

※「高度外国人材」は、次のような人材を想定しています。

- ・日本国内 又は海外の大学・大学院卒業等の最終学歴を有し、企業において、技術者、法律、会計等の専門職や営業職、経営等に従事する外国人
- ・在留資格では「高度専門職」や、「技術・人文知識・国際業務」「経営・管理」「法律・会計業務」等の「専門的・技術的分野」に該当
- ・日本の大学等で学ぶ外国人留学生は、高度外国人材の“卵”

問 14 高度外国人材等の雇用についてご関心はありますか。(1つに○印)

- 1 すでに雇用している
- 2 関心があり、雇用を検討している
- 3 関心はあるが、雇用の検討はしていない
- 4 高度外国人材を活用する部門がない →次ページのⅢへお進みください。
- 5 関心がない →次ページのⅢへお進みください。
- 6 その他(具体的に:)

問 14 で「1 すでに雇用している」、「2 関心があり、雇用を検討している」、「3 関心はあるが、雇用の検討はしていない」のいずれかをお答えの方に向かいます。

問 15 高度外国人材等を採用するメリットは何だとお考えですか。(あてはまるものすべてに○印)

- 1 多様な視点や国際感覚が得られる
- 2 語学力や異文化理解力がある
- 3 グローバルな人材ネットワークの構築が期待できる
- 4 企業の国際競争力強化につながる
- 5 技術力や製品開発力等の高度化
- 6 優秀な人材を確保できる
- 7 生産部門以外でも人材不足を解消できる
- 8 その他(具体的に:)

問 16 高度外国人材等を雇用する上で、課題や不安はありますか。(あてはまるもの3つまで○印)

- 1 希望する高度人材の募集、採用方法に対する知識不足
- 2 高度人材の採用にかかるコストや人的負担増
- 3 研修・教育にかかるコスト、人的・時間的負担増
- 4 適切な給与等の待遇がわからない
- 5 在留資格や社会保障制度にかかる手続きが煩雑
- 6 長期的な就労を促すための職場環境やサポート体制の整備
- 7 雇用人材が日本語によるコミュニケーション能力を有していない可能性
- 8 文化・宗教の違いによって生じる周囲との摩擦
- 9 高度人材ならではの価値観・働き方に対する考え方によって生じる周囲との摩擦
- 10 特に課題や不安はない
- 11 その他(具体的に:)

問 17 貴事業所が外国人留学生を正社員として採用する際に、どのような支援があれば効果的であると思われるか。(あてはまるもの3つまで○印)

- 1 大学との連携強化(インターンシップの実施など)
- 2 採用情報の多言語化(ウェブサイト、パンフレットなど)
- 3 内定後のフォローアップ(日本語学習支援、生活サポートなど)
- 4 外国人留学生向けの合同企業説明会・イベントなどの開催
- 5 その他(具体的に:)

Ⅲ 育成就労制度と技能実習制度について伺います。

問 18 実習期間を終了した技能実習生について、どのように対応されていますか。初めて受け入れた技能実習生の実習期間が終了していない場合は、ご予定をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- 1 在留資格の「特定技能」等への変更が認められれば、継続雇用する
- 2 帰国させる
- 3 帰国させた後、自社や取引先等の海外拠点で雇用する
- 4 その他の対応(具体的に:)
- 5 技能実習生を受け入れたことがない

問 19 令和9年(2027年)に、育成就労制度が始まります。この制度についてご存知ですか。(1つに○印)

- 1 名前も内容も知っている
- 2 名前を知っている
- 3 知らない(今初めて知った)
- 4 その他(具体的に:)

問 20 技能実習制度から育成就労制度への移行について、貴事業所で不安や問題はありますか。(あてはまるものすべてに○印) ※育成就労制度については、同封のチラシをご覧ください。

- 1 育成就労者の渡航費、手数料などの負担
- 2 育成就労者の日本語教育支援の環境整備
- 3 転籍条件の緩和による人材流出の懸念
- 4 人材流出を防ぐための環境整備
- 5 給与等の待遇向上に伴う人件費増加
- 6 対応策実施のための資金確保
- 7 どのような対策をしたらよいかわからない
- 8 その他の不安や問題(具体的に:)
- 9 特に不安や問題はない
- 10 育成就労制度による外国人材受入はしない

問 21 育成就労制度への移行について、どのような支援を要望されますか。(あてはまるものすべてに○印)

1 育成就労制度について知るためのセミナー開催 2 育成就労者受入れ環境整備にかかる相談窓口の開設・専門家の助言等 3 育成就労者受入れ環境整備にかかる補助金・助成金等 4 育成就労者の日本語教育支援に関わる補助金・助成金等 5 無償の日本語教室・夜間学校の拡充 6 育成就労者や家族滞在者の生活や尼崎になじむためのサポート 7 その他の支援(具体的に:) 8 どのような支援が必要なのかわからない 9 支援を必要としない 10 育成就労制度による外国人材受入れはしない

IV 外国人材雇用・育成に関わる支援制度について伺います。

問 22 尼崎市の外国人材雇用・育成に関わる支援制度についてご存知ですか。(あてはまる欄に○印を記入)

	すでに 利用した	利用して いないが 内容を知 っている	名前を知 っている	知らない (今初めて 知った)
【回答の見本】 外国人材雇用促進支援補助金			○	
外国人材雇用促進支援補助金 ※日本語能力や資格取得に係る経費に対する補助 (最大 20 万円)				
あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業 所認証制度 ※外国人材にとって働きやすい就労環境の整備や育成の しくみによって、その定着と活躍を積極的に推進してい る市内事業所をモデル事業所として認証する制度				
外国人留学生等向け合同企業説明会				
外国人材雇用に係る企業向け相談窓口 ※育成就労制度への対応や外国人材の雇用方法に関する 企業向け相談窓口(出屋敷リベルに設置)				
外国人材雇用支援セミナー ※外国人材の雇用に関する基礎知識から実務、マッチング 準備、定着支援までを総合的に学ぶセミナー				

問 23 貴事業所で、どのような支援制度があると、外国人材の定着・育成が推進されると思われますか。(あてはまるものすべてに○印)

1 採用時の外国人材とのマッチングに関わる支援 2 外国人材の日本語学習への支援 3 事業所の多言語化・やさしい日本語導入に関わる助言やセミナー開催等の支援 4 外国人材の在留資格や社会保険等の手続に関わる支援 5 外国人材の生活面の支援(体調不良時の病院への付き添いや通訳などを含む) 6 外国人材受入れ環境を整えるための補助金、助成金等 7 他事業所の外国人材の活用事例の紹介 8 外国人材を活用している企業の人事担当者に直接話が聞けるセミナー、イベント等 9 その他(具体的に:)
--

問 24 外国人材の雇用支援について、尼崎市や産業団体へのご要望等、自由にお書きください。

--

ここからは、1ページ問 1 で「3 雇用していないし、今後も雇用しない」と回答された方に伺います。

V 外国人材を雇用しない理由について伺います。

問 25 外国人材を雇用しない理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

1 事業内容が外国人材に向いていないから	2 制度上従事できる仕事に限られているから
3 在留できる年数が短いから	4 入管の手續に時間や手間がかかるから
5 募集の仕方がわからないから	6 コミュニケーションに手間がかかるから
7 仕事のミスや報告もれが多そうだから	8 過去に雇用していて問題があったから
9 知人が雇っていて大変そうだったから	10 日本人を含め従業員を雇用していない
11 その他(具体的に: _____)	

ここからは、全ての方に伺います。

VI 貴事業所の概要について伺います。

問 26 貴事業所の業種についてお答えください。複数ある場合は主たる業種をお答えください。(1つに○印)

1 製造業	2 建設業	3 卸売業	4 小売業	5 運輸業
6 サービス業	7 医療・福祉	8 その他(具体的に: _____)		

問 27 貴事業所の従業員数についてお答えください。(1つに○印)

1 4人以下	2 5~20人	3 21~50人
4 51~100人	5 101~300人	6 301人以上

質問は以上です。ありがとうございました。

ご回答について確認させていただくことがあるかもしれませんので、ご回答者様、連絡先等をご記入ください。

貴事業 所名			
(部署)	電話 番号	()	-
回答者	(役職)	(氏名)	

差し支えなければ、ご記入ください。

外国人材活用の実態について、ヒアリング調査にご協力いただくことは可能でしょうか。 協力可 ・ 協力不可
--