

# 静岡県外国人労働者実態調査

令和元年 10 月

静岡県くらし・環境部多文化共生課

## 目 次

1	調査の概要	1
2	外国人労働者の就業状況	
(1)	外国人労働者の就業の有無	2
①	従業員規模別にみた外国人労働者の就業の有無	2
②	業種別にみた外国人労働者の就業の有無	3
③	市町別にみた外国人労働者の就業の有無	4
(2)	外国人労働者を活用している理由	5
(3)	外国人労働者を活用していない理由	6
(4)	今後の外国人労働者の活用に対する検討	8
(5)	外国人労働者の就業状況	9
3	外国人労働者の受入れとその対応状況	
(1)	外国人労働者を受け入れてきた中で困ったこと（在留資格別）	11
(2)	過去1年間において、外国人労働者に対して行った日本語教育（在留資格別）	13
(3)	日本語能力が十分でない外国人労働者が病気やけがをした時の対応	14
(4)	外国人労働者が病気やけがをした時の対応の理由	15
(5)	日本語能力が十分でない外国人労働者が受診した際に困ったこと	17
(6)	外国人労働者が日常生活で困っていた時の対応	18
4	外国人労働者の住居について	
(1)	外国人労働者の住居形態	19
(2)	外国人労働者の住居探し	19
(3)	外国人労働者の住居を寮・社宅（借り上げを含む）等として用意しているか	20
5	外国人労働者の教育訓練・能力開発（日本語能力等）への対応	
(1)	非正規社員の外国人労働者が正社員になるために行った教育訓練・能力開発	21
(2)	外国人労働者の日本語能力向上についての対応	22
(3)	外国人労働者に求める日本語能力（在留資格別）	24
6	特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定	
(1)	特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定	25
(2)	特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用予定を「わからない」とした理由	25
7	外国人労働者を活用する上での行政への要望等	
(1)	「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」の認知度	27
(2)	外国人労働者を活用する上での行政への要望	27
(3)	現在、特に困っていることや行政に望むこと	29
(4)	外国人労働者が『社内』で円滑にコミュニケーションを取れるようにするための支援や工夫していること	33
(5)	外国人労働者が『地域コミュニティ』になじめるような支援や工夫していること	34
	単純集計表	35

## 1 調査の概要

### (1) 調査の目的

静岡県内事業所における外国人労働者の受入態勢と活用状況を把握することにより、本県が実施する多文化共生施策の基礎資料を得ることを目的とする。

### (2) 調査対象及び調査の方法

本調査・集計の委託先である（一財）静岡経済研究所が定例調査先リストとして有する県内事業所 3,000 社への郵送によるアンケート調査

### (3) 調査の時点

令和元年 8 月現在

### (4) 集計件数

有効回答数 1,695 事業所（有効回答率 56.5%）

### (5) 調査結果の見方

比率は全てパーセントで表し、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出している。したがって各項目の比率の合計は 100.0%にならない場合がある。

複数回答の設問においては、回答事業所数を基に割合を算出している。

「n」は number of samples：標本数

「SA」は single answer：単回答

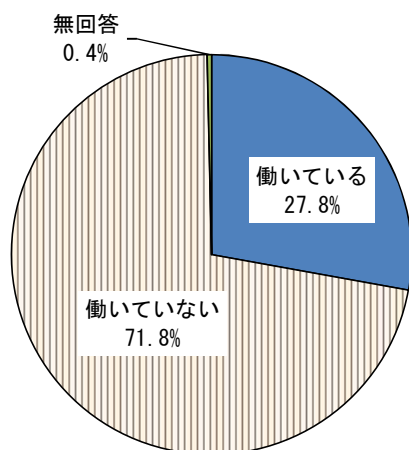
「MA」は multiple answer：複数回答 を示している。

## 2 外国人労働者の就業状況

### 2-（1） 外国人労働者の就業の有無

事業所において、外国人労働者が働いているかどうかを聞いたところ、「働いている」が27.8%、「働いていない」が71.8%であった。

#### Q 4 外国人労働者の就業の有無（n=1,695、SA）

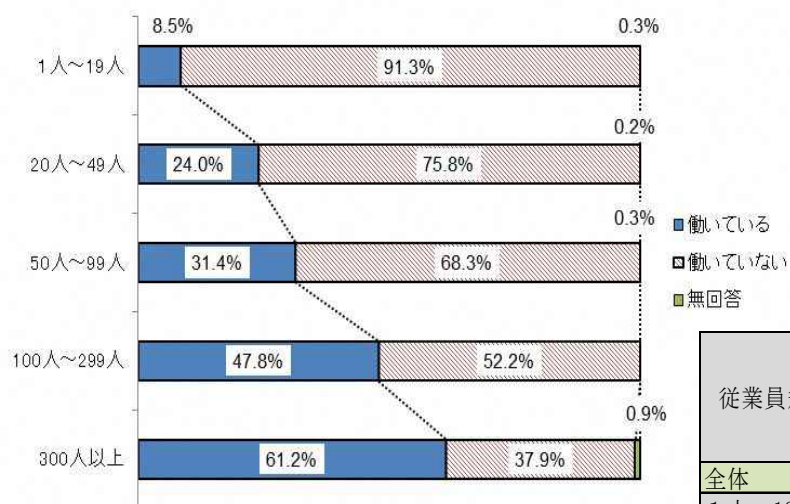


外国人労働者の就業の有無	事業所数 (所)	割合 (%)
働いている	472	27.8
働いていない	1,217	71.8
無回答	6	0.4
全体	1,695	100.0

### 2-（1）-① 従業員規模別にみた外国人労働者の就業の有無

「働いている」との回答が最も多いのは、「300人以上」で6割を超えた。以下、「100～299人」は約半数、「50～99人」は約3割であった。

#### Q 4-① 従業員規模別にみた外国人労働者の就業の有無（n=1,695、SA）



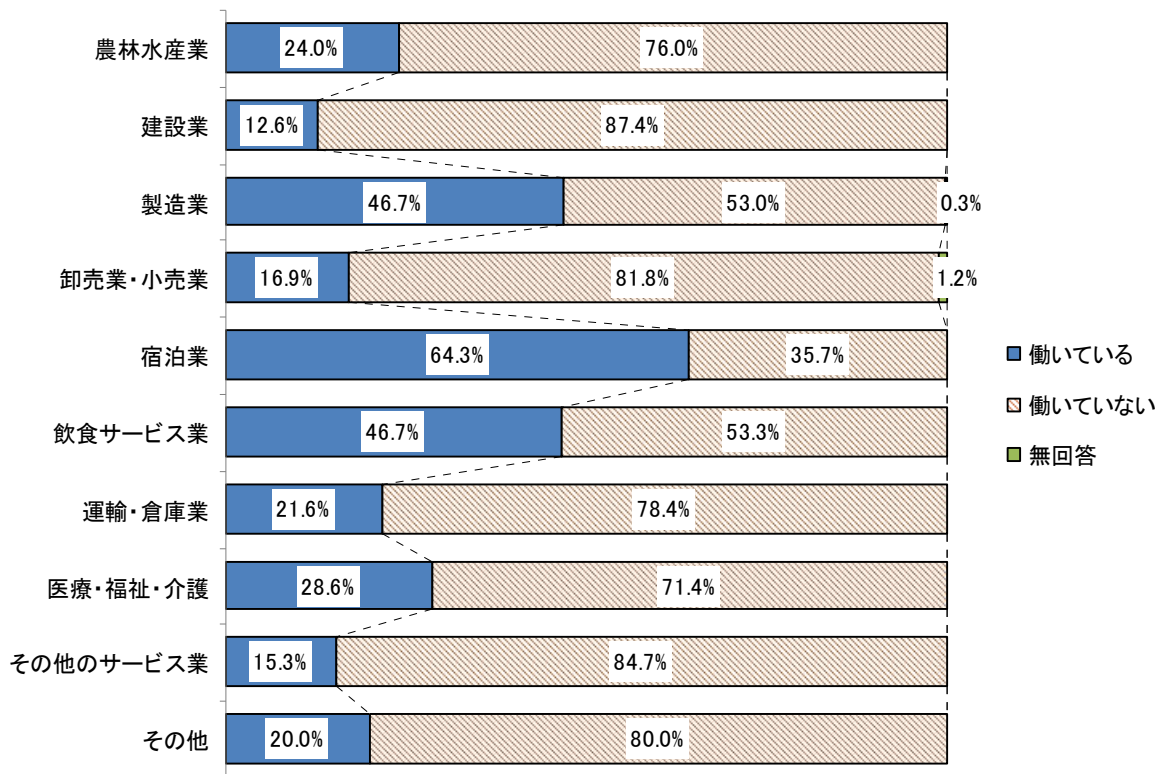
従業員規模	事業所数 (所)	外国人労働者が働いているか (%)		
		働いている	働いていない	無回答
全体	1,695	27.8	71.8	0.4
1人～19人	355	8.5	91.3	0.3
20人～49人	662	24.0	75.8	0.2
50人～99人	325	31.4	68.3	0.3
100人～299人	230	47.8	52.2	0.0
300人以上	116	61.2	37.9	0.9

各項目の中で最も比率の高いもの

2- (1) -② 業種別にみた外国人労働者の就業の有無

「働いている」との回答が最も多いのは「宿泊業」で6割を超えた。以下、「製造業」と「飲食サービス業」が約半数、「医療・福祉・介護」で約3割であった。

Q 4-② 業種別にみた外国人労働者の就業の有無 (n=1,695、S A)



業種	事業所数 (所)	外国人労働者が働いているか (%)		
		働いている	働いていない	無回答
全体	1,695	27.8	71.8	0.4
農林水産業	25	24.0	76.0	0.0
建設業	302	12.6	87.4	0.0
製造業	576	46.7	53.0	0.3
卸売業・小売業	242	16.9	81.8	1.2
宿泊業	14	64.3	35.7	0.0
飲食サービス業	15	46.7	53.3	0.0
運輸・倉庫業	125	21.6	78.4	0.0
医療・福祉・介護	63	28.6	71.4	0.0
その他のサービス業	202	15.3	84.7	0.0
その他	115	20.0	80.0	0.0

各項目の中で最も比率の高いもの

2- (1) -③ 市町別にみた外国人労働者の就業の有無

東部・中部・西部の地域別に外国人労働者の就業の有無をみると、「働いている」との回答は「西部地域」が最も多かった。

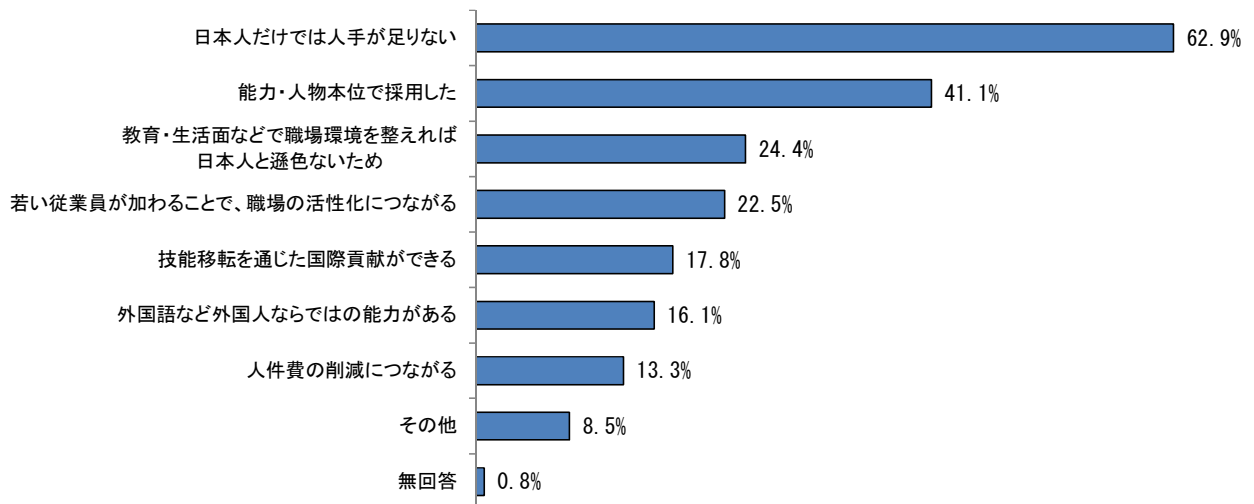
Q 4-③ 市町別にみた外国人労働者の就業の有無 (n=1,695、SA)

市町	回答 事業所数	働いている		働いていない		無回答	
		事業所数 (所)	割合 (%)	事業所数 (所)	割合 (%)	事業所数 (所)	割合 (%)
全体	1,695	472	27.8	1,217	71.8	6	0.4
沼津市	86	26	30.2	60	69.8	0	0.0
熱海市	12	2	16.7	10	83.3	0	0.0
三島市	49	8	16.3	41	83.7	0	0.0
富士宮市	33	7	21.2	26	78.8	0	0.0
伊東市	18	1	5.6	17	94.4	0	0.0
富士市	133	43	32.3	90	67.7	0	0.0
御殿場市	19	6	31.6	13	68.4	0	0.0
下田市	7	1	14.3	5	71.4	1	14.3
裾野市	15	4	26.7	11	73.3	0	0.0
伊豆市	8	1	12.5	7	87.5	0	0.0
伊豆の国市	12	3	25.0	9	75.0	0	0.0
東伊豆町	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0
河津町	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0
南伊豆町	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0
松崎町	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
西伊豆町	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0
函南町	11	2	18.2	9	81.8	0	0.0
清水町	15	5	33.3	10	66.7	0	0.0
長泉町	15	4	26.7	11	73.3	0	0.0
小山町	5	0	0.0	5	100.0	0	0.0
東部地域計	446	115	25.8	330	74.0	1	0.2
静岡市	412	81	19.7	329	79.9	2	0.5
島田市	38	9	23.7	28	73.7	1	2.6
焼津市	56	11	19.6	45	80.4	0	0.0
藤枝市	52	10	19.2	42	80.8	0	0.0
牧之原市	23	11	47.8	12	52.2	0	0.0
吉田町	18	6	33.3	12	66.7	0	0.0
川根本町	3	1	33.3	2	66.7	0	0.0
中部地域計	602	129	21.4	470	78.1	3	0.5
浜松市	435	151	34.7	284	65.3	0	0.0
磐田市	50	22	44.0	28	56.0	0	0.0
掛川市	53	18	34.0	35	66.0	0	0.0
袋井市	31	10	32.3	21	67.7	0	0.0
湖西市	14	9	64.3	5	35.7	0	0.0
御前崎市	19	6	31.6	12	63.2	1	5.3
菊川市	11	3	27.3	8	72.7	0	0.0
森町	11	2	18.2	9	81.8	0	0.0
西部地域計	624	221	35.4	402	64.4	1	0.2
無回答	23	7	30.4	15	65.2	1	4.3

## 2-（2）外国人労働者を活用している理由

外国人労働者を活用している理由を聞いたところ、「日本人だけでは人手が足りない」が6割以上と最も多い。一方で、「能力・人物本位で採用した」が約4割を占めたことや、「教育・生活面などで職場環境を整えれば日本人と遜色ないため」、「若い従業員が加わることで、職場の活性化につながる」など、外国人労働者への積極評価による活用もみられる。

### Q 8 外国人労働者の活用理由（n=472、MA）



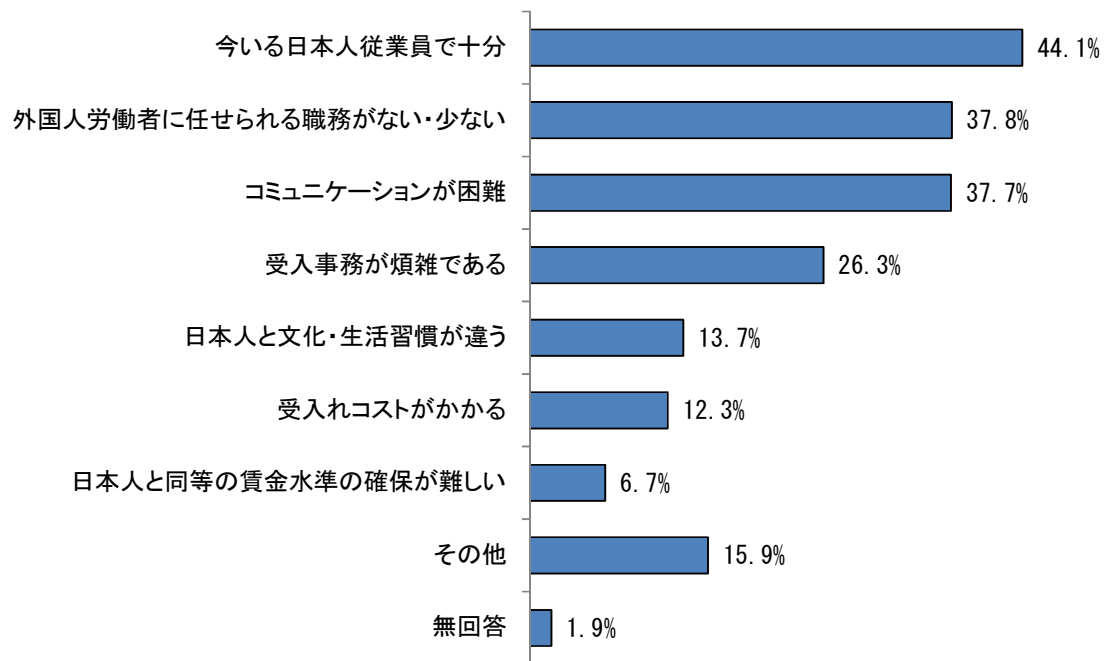
### Q 8における「その他」の具体的記入内容

- ・派遣会社には国籍を特定していない（日本語ができれば可）（2件）
- ・求人に応募してくれた（2件）
- ・日本人従業員に良い刺激となり相乗効果が望めるため
- ・タイ工場より単独型の実習生を活用している。社内間異動、タイ人の教育
- ・通訳、業務上必要 ・親会社からの指示 ・人道的観点から ・今後の発展の為
- ・高校新卒採用 ・将来の人材不足を見据えて
- ・ほとんどが請負であり、請負業者の雇用につき当社は関与していない
- ・日本の大学を卒業している。中国に会社がある為そことの取引、他に色々と密に連絡がとれる

## 2-（3）外国人労働者を活用していない理由

外国人労働者が働いていない事業所に、外国人労働者を活用しない理由を聞いたところ、「今いる日本人従業員で十分」、「外国人労働者に任せられる職務がない・少ない」、「コミュニケーションが困難」がそれぞれ約4割、「受入れ事務が煩雑である」が約3割であった。

### Q5 外国人労働者を活用していない理由（n=1,217、MA）



### Q5における「その他」の具体的記入内容

- ・今まで応募がなかったため（4件）
- ・受け入れ手段・募集方法がわからない（2件）
- ・資格が必要なため難しい（2件）
- ・弊社が望む営業人員がなかなかみつからない
- ・技能取得までの期間に対して受入れ期間が短いから
- ・キャリア形成できない（技術者）
- ・建設の技能を覚えるのに数年はかかる。即戦力にならないので経費が捻出できない
- ・専門職の技術が必要
- ・専門職のため、専門用語を覚えるだけでも大変だと思うため
- ・監理・教育する人材の不足
- ・安全性の確保が難しい
- ・事故など不測事態に対処できない（主にコミュニケーション）

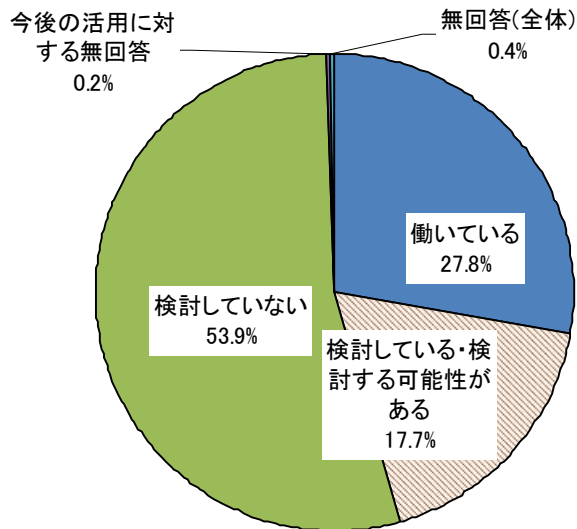


- ・会社として国内事業所での受け入れ体制ができていない
- ・過去に採用実績はあるが帰国されたなどリスクがある
- ・従業員の反応、言葉の理解、お客様の反応
- ・お客の要望
- ・お客様の対応が難しい
- ・仕様書等が日本語のため、語学で高いスキルが必要となるため難しい（監査で必須のため）
- ・職務に対して考え方が違う
- ・信頼関係が保てない
- ・信頼できるルートがない
- ・生活支援ができない（衣食住、言葉、孤独感など）、日本人従業員の精神的負担
- ・遅刻、早退、無断欠勤をひんぱんにし、受け入れたが退職になってしまった。会社に来なくなってしまう
- ・別荘内の夜の見回りなど1人で単独業務をさせることに不安
- ・欲しい職種（大型運転）とビザが適合しない
- ・本社の方針次第、本社が受け入れれば受け入れる
- ・寮・社宅を持っていない
- ・介護士として受け入れる国の制度の問題
- ・悪質な外国人がいるから社内トラブルが発生することが考えられる

## 2-（４）今後の外国人労働者の活用に対する検討

外国人労働者が働いていない事業所に対し、今後の活用について聞いたところ、「検討している・検討する可能性がある」との回答が、全体（1,695 事業所）の 17.7% となり、現在「働いている」事業所（27.8%）を合わせると、今後は 5 割近い事業所で外国人労働者の活用が見込まれる。

### Q 6 今後における外国人労働者の活用の検討（n=1,695、S A）



外国人労働者の就業の有無 (事業所数)		今後の活用(事業所数)		割合 (%)
働いている (a)	472			27.8
働いていない	1,217	検討している・ 検討する可能性 がある (b)	300	17.7
		(a) + (b)	772	45.5
		検討していない 無回答	913 4	53.9 0.2
無回答	6			0.4
合計	1,695			100.0

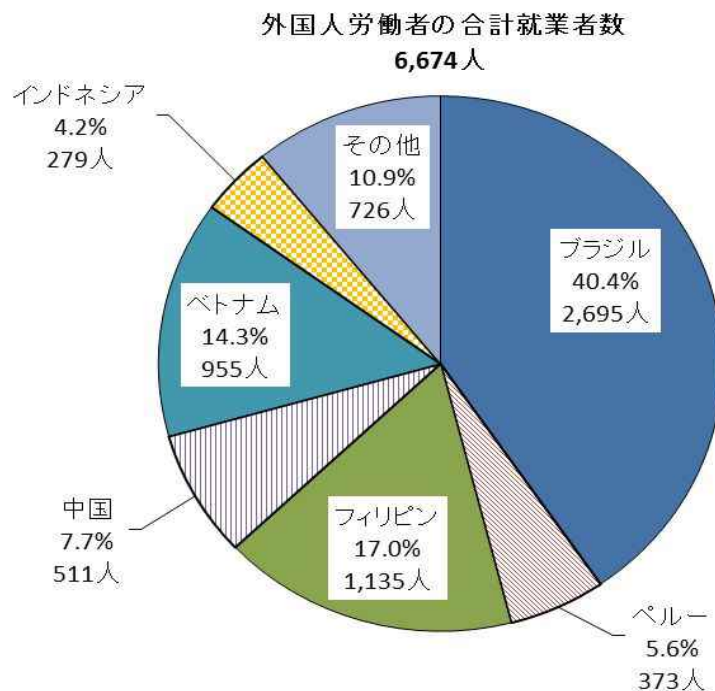
## 2-（5）外国人労働者の就業状況

外国人労働者の国別の就業人数をみると、「ブラジル」が40.4%で最も多く、以下、「フィリピン」、「ベトナム」となっている。

国別・就業形態別をみると、ブラジル、ペルー、フィリピンでは、「派遣労働者」が約6割を占めており、一方、ベトナム、インドネシアでは、「技能実習生」が約6割を占めている。

また、外国人の就業形態別の事業所数をみると、「正社員」を雇用している事業所は約6割であり、「非正規社員」、「技能実習生」が働いている事業所はそれぞれ約3割であった。

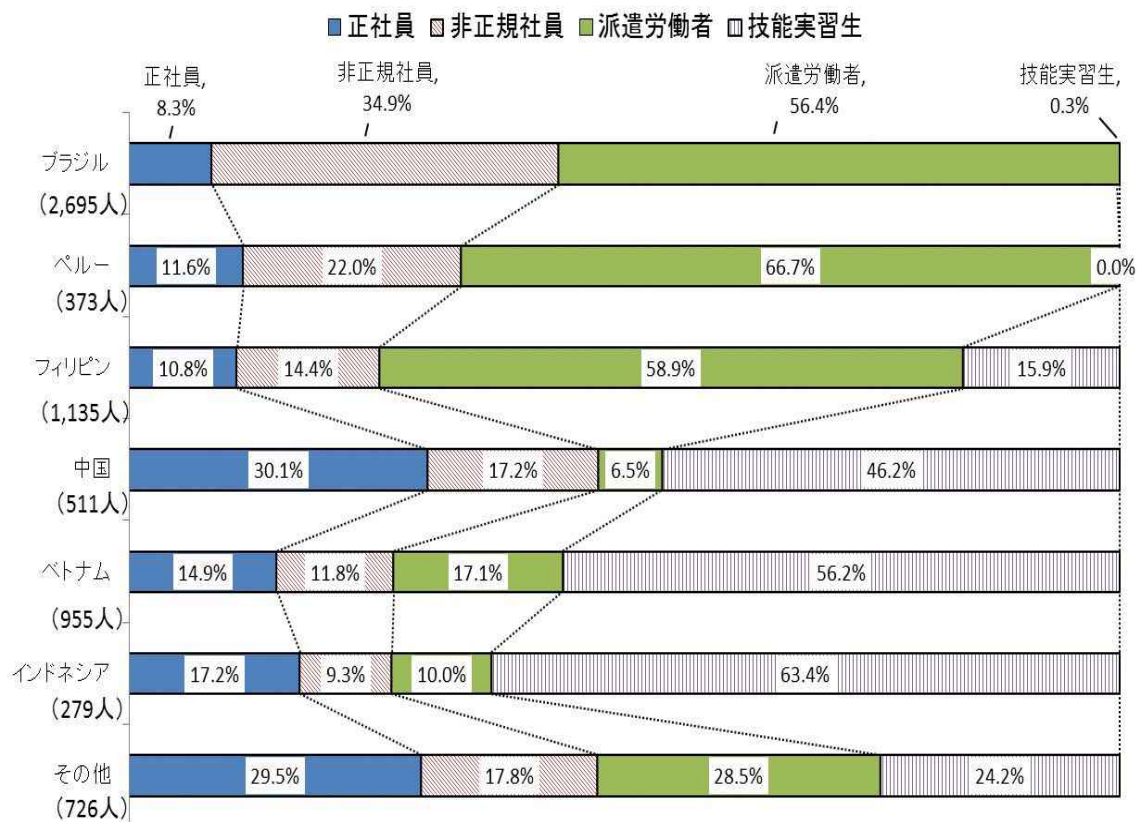
### Q7-① 国別みた外国人労働者の就業者数と割合（n=472、数量回答）



### Q7-② 国別・就業形態別にみた外国人労働者の就業人数（n=472、数量回答）

	ブラジル	ペルー	フィリピン	中国	ベトナム	インドネシア	その他	合計	人材別割合 (%)
正社員	225	43	123	154	142	48	214	949	14.2
非正規社員	942	82	164	88	113	26	129	1,544	23.1
派遣労働者	1,520	248	668	33	163	28	207	2,867	43.0
技能実習生	8	0	180	236	537	177	176	1,314	19.7
合計	2,695	373	1,135	511	955	279	726	6,674	100.0
国別割合 (%)	40.4	5.6	17.0	7.7	14.3	4.2	10.9	100.0	

Q7-③ 国別みた外国人労働者の人材別の就業者数割合（n=472、数量回答）



Q7-④ 就業形態別別にみた外国人労働者の就業事業所数

(n=472、数量回答から事業所数を算出)

人材別の事業所	事業所数	割合 (%)
正社員が働く事業所	272	57.6
非正規社員 〃	140	29.7
派遣労働者 〃	120	25.4
技能実習生 〃	158	33.5
外国人労働者が働く事業所	472	100.0

### 3 外国人労働者の受入れとその対応状況

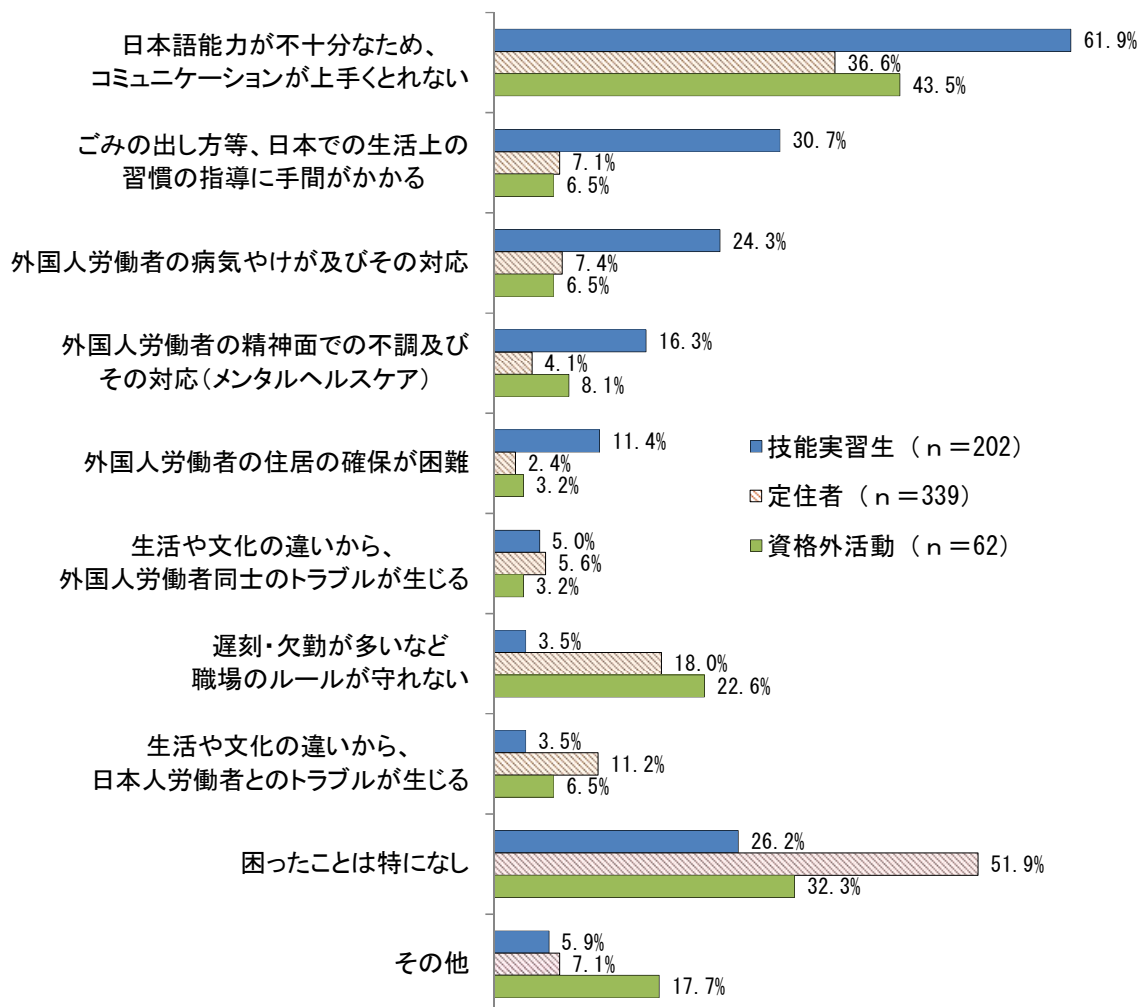
#### 3-（1）外国人労働者を受け入れてきた中で困ったこと（在留資格別）

外国人労働者を受け入れてきた中で困ったことを在留資格別に聞いたところ、技能実習生では「日本語能力が不十分なため、コミュニケーションが上手くとれない」が61.9%で最も多い。

定住者では「困ったことはない」が51.9%で最も多いが、「日本語能力が不十分なため、コミュニケーションが上手くとれない」が36.6%あった。

#### Q9 外国人労働者を受け入れてきた中で困ったこと

（MA、在留資格別、無回答を除く）



#### Q9における「その他」の具体的記入内容

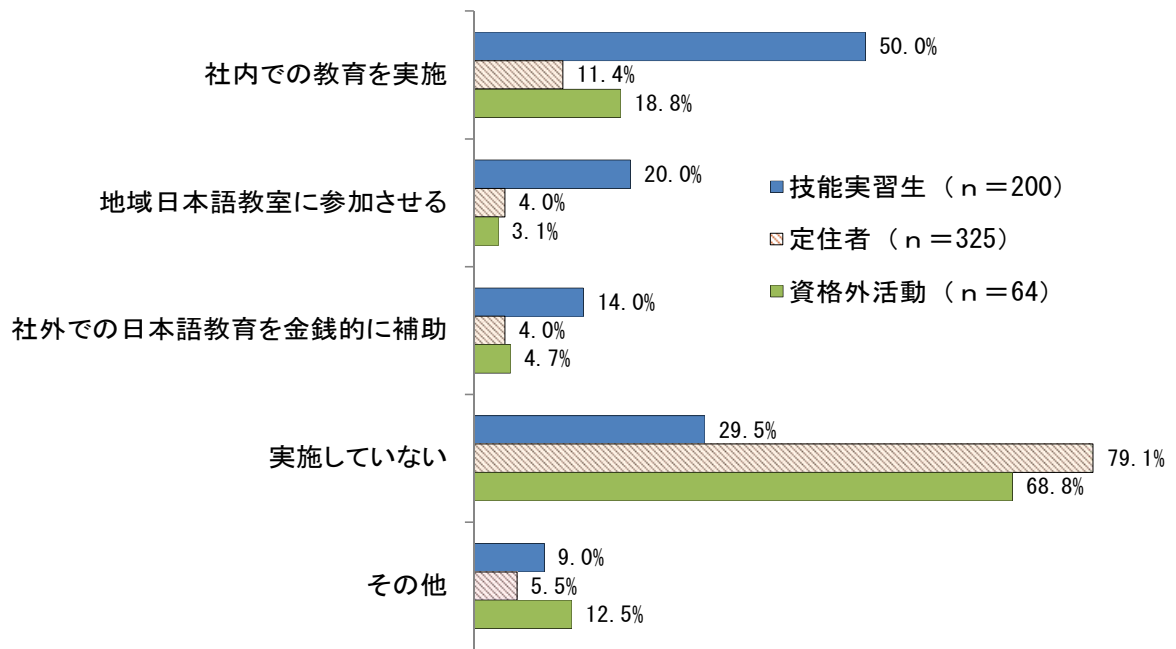
- ・「話す、聞く」は問題ないが、「読み書き」がほぼできないため、業務に支障がある
- ・漢字が読めない
- ・在留資格の申請・更新や社会保険加入のサポート等会社の負担もそれなりに存在する
- ・在留資格の変更、銀行口座開設等に時間がかかる
- ・就労資格の更新などに費用がかかりすぎる
- ・費用がかかりすぎ
- ・派遣労働者の賃金が請負から派遣化したことにより残業時間を制限した為、安くなり生活できないと言われた
- ・外国人社員の定着率が低かったこと
- ・入社日に出社せず、その後音信不通
- ・すぐにやめてしまった
- ・脱走されること
- ・自分のミスを絶対認めない
- ・自己中心的で他者のことを考えていない
- ・まとめて休みをとり一時帰国する
- ・賃金に関する事にシビア。経験年数が違うのに時給の比較などでトラブル
- ・自社製品を勝手に自国で製造し知人にやらせ自己の利益を得ていた。国によっても異なりませんが、見つからなければよいという考え。ノウハウを盗んで独立しようという考え。
- ・勉強をしない

### 3-(2) 過去1年間において、外国人労働者に対して行った日本語教育（在留資格別）

過去1年間において、外国人労働者に対して行った日本語教育を、在留資格別に回答があったところを見ると、「技能実習生」では、「社内での教育を実施」が5割を占め、「実施していない」は3割以下であったが、「定住者」では約8割、「資格外活動」では約7割が「実施していない」であった。

#### Q10 過去1年間において、外国人労働者に対して行った日本語教育

（MA、在留資格別、無回答を除く）



#### Q10における「その他」の具体的記入内容

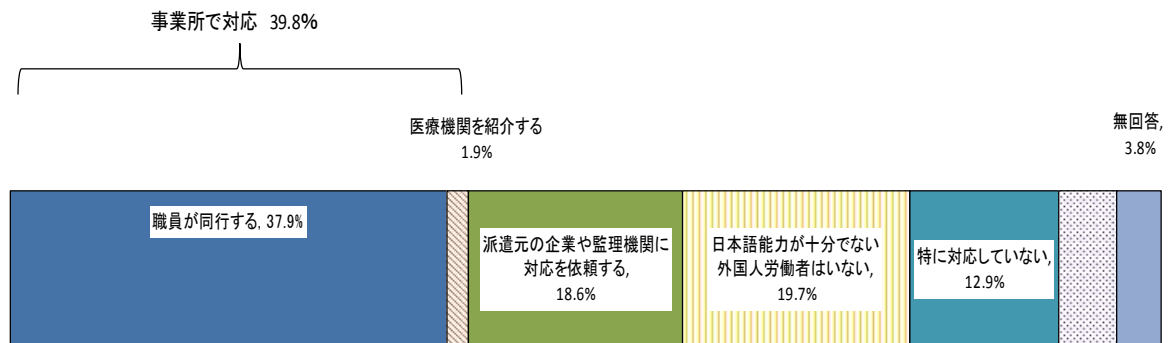
- ・ 日常会話ができるので、日常生活に困る事はない（6件）
- ・ 技能実習生の監理団体が実施（4件）
- ・ インドネシア協会だけ協会から日本語教師がきて指導
- ・ 参考書などを支給
- ・ 通信教育の機会を提供
- ・ 特定活動（EPA）にて研修制度を持っている
- ・ 日記という形で週1回書いて提出してもらい日常の一端がわかるようにしている（次の実習生が入ってくるまで）1回に3人ずつ
- ・ 報告書の日本語を訂正することを通じて業務で使う日本語を教える
- ・ 派遣団体の指導
- ・ 友人の支援
- ・ 来日に備えて現地で1年間教育実施をしていた

### 3-（3）日本語能力が十分でない外国人労働者が病気やけがをした時の対応（救急事案を除くすべてのケース）

日本語能力が十分でない外国人労働者が病気やけがをした時の対応（救急事案を除くすべてのケース）を聞いたところ、事業所が何らかの形で対応しているのは約4割であった。

また、「派遣元の企業や監理機関に対応を依頼する」、「日本語能力が十分でない外国人労働者はいない」がそれぞれ約2割であり、「特に対応していない」が1割強であった。

#### Q11 日本語能力が十分でない外国人労働者が病気やけがをした時の対応（救急事案を除くすべてのケース）（n=472、SA）



項目	事業所数	構成比 (%)
全体	472	100.0
通訳可能な職員が同行・医療機関は多言語対応可	38	8.1
通訳可能な職員が同行・医療機関は多言語対応不可	46	9.7
通訳は行わない職員が同行・医療機関は多言語対応可	33	7.0
通訳は行わない職員が同行・医療機関は多言語対応不可	62	13.1
医療機関を紹介・職員は同行しない・医療機関は多言語対応可	7	1.5
医療機関を紹介・職員は同行しない・医療機関は多言語対応不可	2	0.4
派遣元の企業や監理機関に対応を依頼する	88	18.6
日本語能力が十分でない外国人労働者はいない	93	19.7
特に対応していない	61	12.9
その他	24	5.1
無回答	18	3.8

#### Q11における「その他」の具体的記入内容

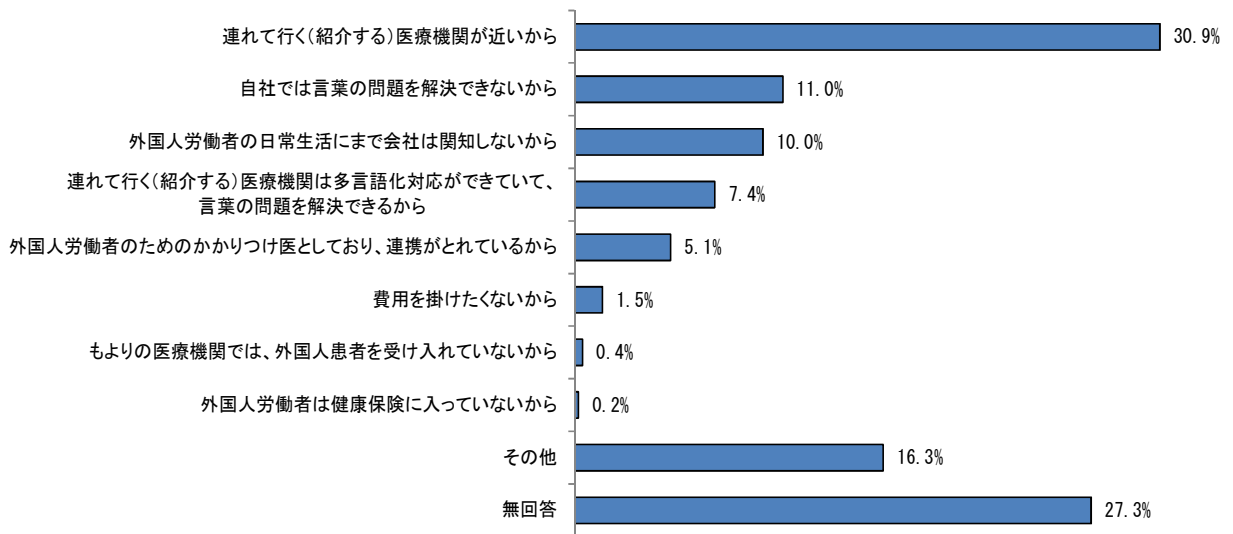
- ・ 家族が日本語対応できるので即連絡する
- ・ 友人の支援
- ・ 各々の国にネットワーク通訳がいるので、そちらにお願いしています
- ・ 軽ければ今までにかかった事のある医院（先輩も含めて）に自分で行く
- ・ ケースによるが労災対応や緊急を要する場合は社員が対応している
- ・ 地域外国人サポート協会と契約しており、サポートをお願いしている



### 3-（4）外国人労働者が病気やけがをした時の対応の理由

外国人労働者が病気やけがをした時の対応についての理由をみると、「連れて行く医療機関が近いから」が約3割で最も多く、「自社では言葉の問題を解決できないから」と「外国人労働者の日常生活にまで会社は関知しないから」が1割程度であった。

Q12 外国人労働者が病気やけがをした時の対応の理由（救急事案を除くすべてのケース）  
（n=472、MA）



項目	事業所数	病気やけがの時の対応の理由 (%)								
		連れて行く医療機関は多言語化対応ができていて、言葉の問題を解決できるから	外国人労働者のためのかかりつけ医としており、連携がとれているから	連れて行く医療機関が近いから	もよりの医療機関では、外国人患者を受け入れていないから	費用を掛けたくないから	自社では言葉の問題を解決できないから	外国人労働者の日常生活にまで会社は関知しないから	外国人労働者は健康保険に入っていないから	その他
全体	472	7.4	5.1	30.9	0.4	1.5	11.0	10.0	0.2	16.3
通訳可能な職員が同行・医療機関は多言語対応可	38	23.7	10.5	60.5	0.0	0.0	7.9	2.6	0.0	2.6
通訳可能な職員が同行・医療機関は多言語対応不可	46	0.0	4.3	60.9	2.2	0.0	4.3	4.3	0.0	10.9
通訳は行わない職員が同行・医療機関は多言語対応可	33	27.3	15.2	54.5	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	6.1
通訳は行わない職員が同行・医療機関は多言語対応不可	62	3.2	4.8	79.0	1.6	0.0	4.8	0.0	0.0	3.2
医療機関を紹介・職員は同行しない・医療機関は多言語対応可	7	57.1	14.3	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0
医療機関を紹介・職員は同行しない・医療機関は多言語対応不可	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
派遣元の企業や監理機関に対応を依頼する	88	6.8	3.4	15.9	0.0	6.8	39.8	19.3	0.0	18.2
日本語能力が十分でない外国人労働者はいない	93	3.2	0.0	6.5	0.0	1.1	2.2	9.7	0.0	24.7
特に対応していない	61	1.6	3.3	3.3	0.0	0.0	1.6	27.9	1.6	32.8
その他	24	0.0	8.3	12.5	0.0	0.0	8.3	4.2	0.0	33.3

各項目の中で最も比率の高いもの

## Q12における「その他」の具体的記入内容

- ・十分な日本語能力がある（20件）
- ・派遣元で対応（6件）
- ・家族が対応（2件）
- ・急な通院は監理団体に依頼。定期的な計画通院は職員が対応できる
- ・4人いるベトナム人のうち2人は日本語は問題ないのでどちらかが連れていく
- ・同行し補助を行うため
- ・アプリで意志の疎通ができる
- ・簡単な中国語が話せる者を通訳とした
- ・健康面では言葉が医師に通じないと困るので都度判断している
- ・リスクを想定して対応している
- ・特に事案は発生していないが、1人では行けないだろうから付き添うと思います
- ・本人たちから同行依頼があったから
- ・本人のかかりつけ医があるだろうから
- ・窓口の方がすべてやってくれている
- ・なるべく本人で解決するように指導しているので
- ・本人がすべて対応しているので
- ・直接雇用でないため

### 3-（5）日本語能力が十分でない外国人労働者が受診した際に困ったこと

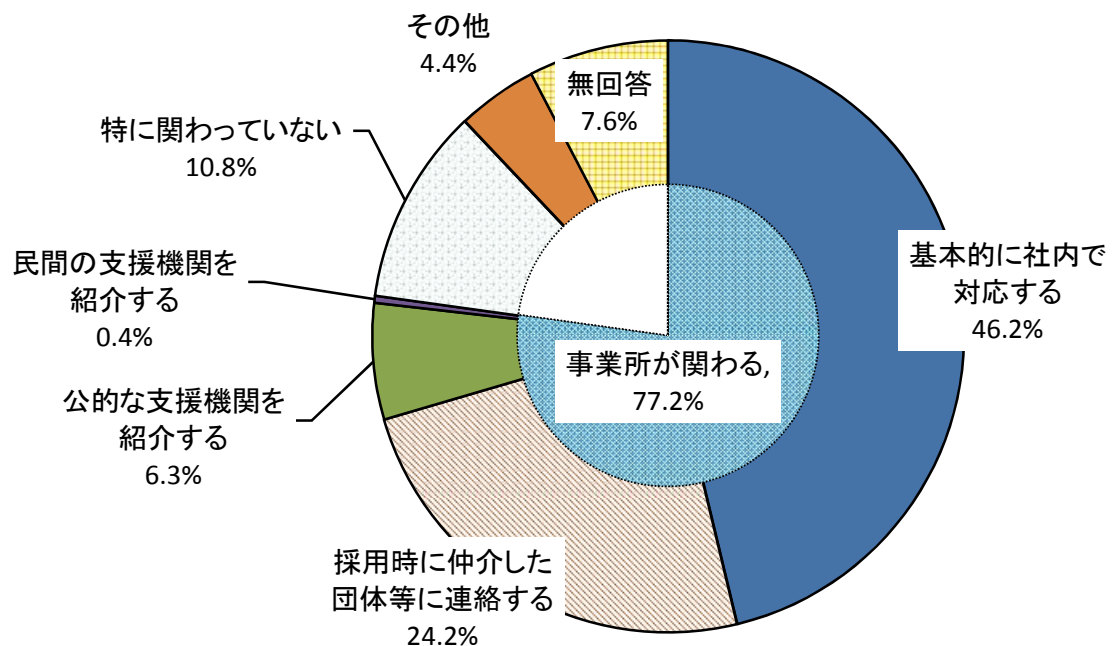
#### Q13 自由回答の具体的記入内容

- ・日本の治療方法に慣れていない。そもそも病院に行った事がほとんどない（自国では医療保険が整っていないので診療代が高いらしいです）
- ・医師から告げられる病名等は専門用語の為、外国人では理解できない（日本人でもわからない場合がある）。診断書に記載されている場合も同様である
- ・言葉がより難しくなるため、本人に内容が伝わらない
- ・言葉の壁
- ・歯科での治療方法の説明が難しい
- ・痛みに対する表現、感じ方が日本人と違うため、医療機関でも様々な検査をして調べてくださるが、実際は軽かった事が多い
- ・医療機関が親切なので、特に問題はない
- ・技能実習生が医師の話を理解しようとしても早口でわからないことがある。ゆっくり丁寧に説明してくれる医師もいます
- ・薬の説明
- ・病気の症状の説明に困る
- ・病状・原因の説明と理解
- ・微妙なニュアンスがわからない。また、担当者以外での対応が困難。ズキズキシクシクなど。病気の程度が判断できない。市販薬で良いか、病院に行くのか
- ・技能実習生が耳が痛いとのことで受診した際に耳のどの部分がどのように痛いのか微妙なニュアンスの対話ができなかった
- ・通訳者でも専門的な医療用語が理解できないことがある
- ・通訳できる人がいない時に困る
- ・重篤な場合や説明が困難な場合は送り出し機関に通訳をお願いしている
- ・状態を説明するのに困った。通訳アプリ等を使ってコミュニケーションした
- ・病院に連れて行く前に、日本語の出来る人に通訳してもらい、現在の状態を聞いて病院で説明しました。回答は会社に戻り通訳をしてもらい本人に説明していました
- ・診断書が欲しい時、症状を会社に説明して欲しい時に、その旨を本人が説明できないのと、会社側が症状など医療機関にたずねると個人情報なので教えてもらえないことがあった
- ・先輩外国人を連れていく。N3～N4レベルなので困ったことがない
- ・導入時のコミュニケーション不足はあるが、職場と先輩、第1次受入機関によってほぼ解決
- ・日本語のわかる友人に通訳してもらった
- ・直接雇用ではないので特に問題なし（派遣元管理）

### 3-（6）外国人労働者が日常生活で困っていた時の対応

外国人労働者が日常生活で困っていた時の対応をみると、事業所が外国人労働者に対して何らかの形で関わるのは、約8割であった。一方、「特に関わっていない」事業所は1割程度であった。

Q20 外国人労働者が日常生活で困っていた時の対応（n=772、S A）



#### Q20における「その他」の具体的記入内容

- ・困っている内容や状況による（9件）
- ・未定、わからない（3件）
- ・家族（夫）に連絡
- ・社内での対応が難しければ監理団体に依頼する

## 4 外国人労働者の住居について

### 4-（1）外国人労働者の住居形態

外国人労働者の住居形態をみると、「民営のアパート」が3割強と最も多く、「寮・社宅等」も約2割あった。

#### Q14 外国人労働者の住居形態（n=472、数量回答）

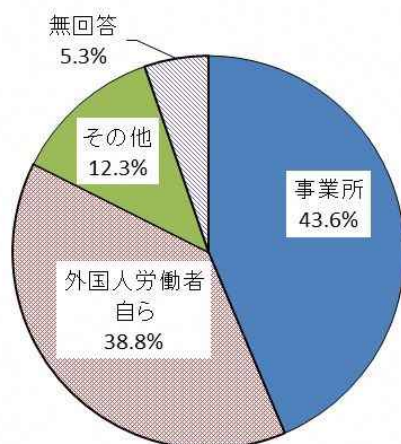
住居形態	人数 (人)	構成比 (%)
持ち家	412	7.7
公営住宅（県営・市町営）	182	3.4
都市再生機構（UR）住宅	11	0.2
民営のアパート	1,849	34.4
寮・社宅等	1,139	21.2
間借り	18	0.3
不明（把握していない）	1,767	32.9
合計	5,377	100.0

※外国人労働者の総就業者数の本アンケート集計は6,674人であるが、住居形態別の人数について未記入の事業所が多く、合計は一致しない。

### 4-（2）外国人労働者の住居探し

外国人労働者の住居探しは主に誰が行ったかについて聞いたところ、「事業所」、「外国人労働者自ら」が、いずれも4割程度となった。

#### Q15 外国人労働者の住居探しは主に誰が行ったか（n=472、SA）



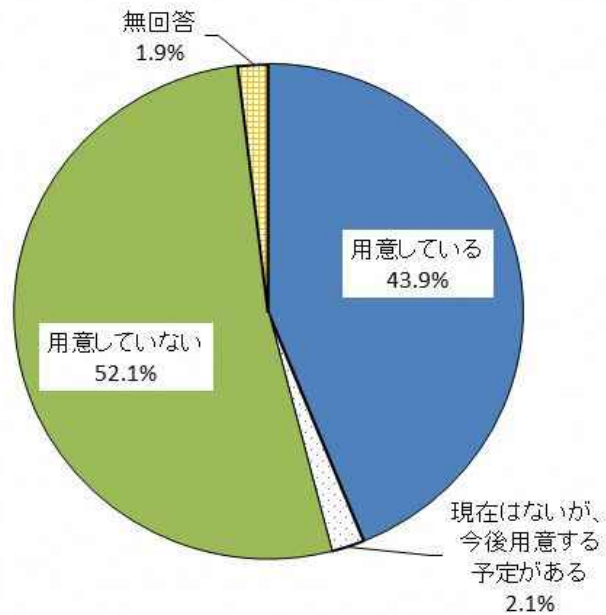
#### Q15における「その他」の具体的記入内容

- ・派遣会社（10件）
- ・入社前から住んでいる（3件）
- ・家族（2件）
- ・間に入っているブローカー
- ・受入団体 ・組合 ・日本語学校
- ・産業雇用安定センター
- ・実習生の住居は会社が探したが、その他の労働者の住居は各自まかせ

4-（3）外国人労働者の住居を寮・社宅（借り上げを含む）等として用意しているか

外国人労働者の住居を、寮・社宅（借り上げを含む）等として用意しているかを聞いたところ、「用意していない」が5割程度と、「用意している」をやや上回った。

Q16 外国人労働者の住居を寮・社宅（借り上げを含む）等として用意しているか  
(n=472、SA)

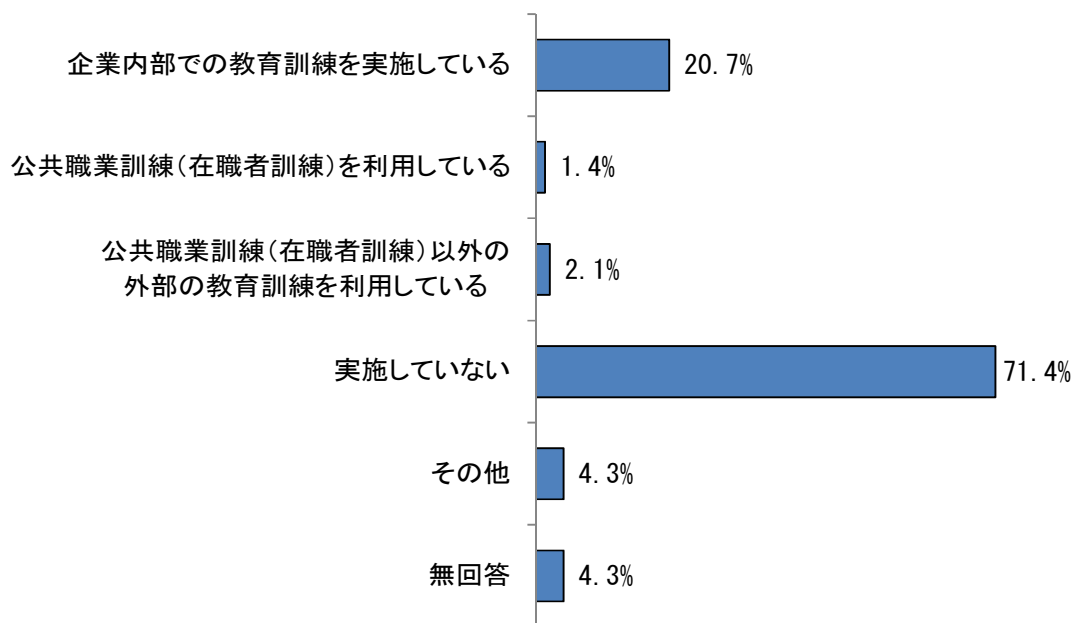


## 5 外国人労働者の教育訓練・能力開発（日本語能力等）への対応

### 5-（1）非正規社員の外国人労働者が正社員になるために行った教育訓練・能力開発

非正規社員を雇用している事業所に対し、非正規社員の外国人労働者が正社員になるために行った教育訓練・能力開発を聞いたところ、「実施していない」が7割を超えた。「企業内部での教育訓練を実施している」は、約2割であった。

#### Q17 非正規社員の外国人労働者が正社員になるために行った教育訓練・能力開発 (n = 140、MA)



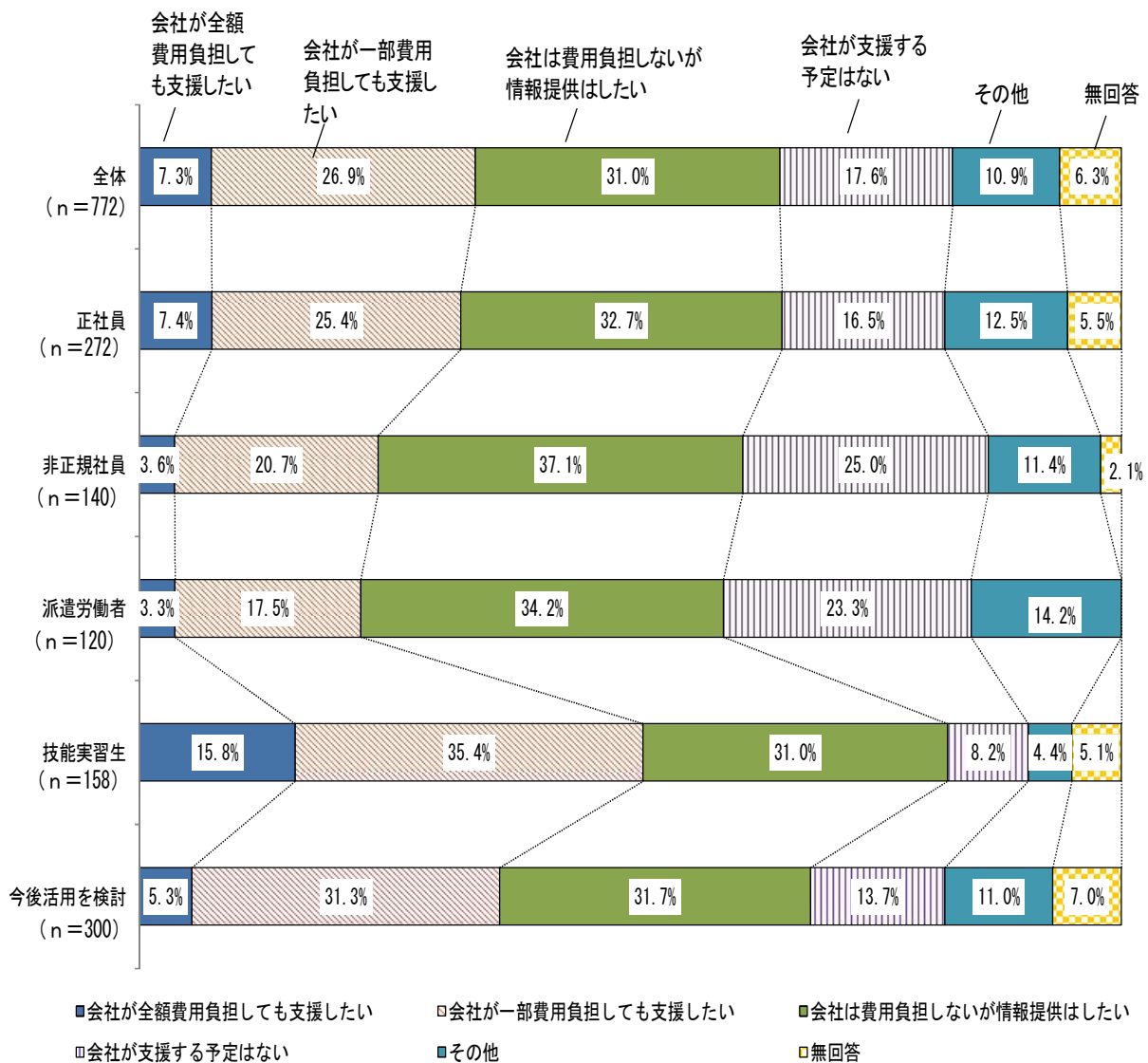
#### Q17における「その他」の具体的記入内容

- ・本人がパートを希望（2件）
- ・正社員として採用していたが定年となり非正規社員として再雇用
- ・実習生受入れの学校で教育訓練してから来ます
- ・当社は企業内転勤として雇用している為、社内教育を実施
- ・まだ入社して間もない為未実施であるが、必要に応じて実施する予定
- ・直接雇用でないため

## 5-（2）外国人労働者の日本語能力向上についての対応

外国人が働いている事業所及び今後の活用を検討している・検討する可能性がある事業所における就業形態別の外国人労働者の日本語能力向上についての対応をみると、「技能実習生」を雇用している事業所では、「会社が全額費用負担しても支援したい」（15.8%）と「会社が一部費用負担しても支援したい」（35.4%）を合わせると5割を超えているが、他の就業形態及び今後活用を検討している・検討する可能性がある事業所では、いずれも「会社は費用負担しないが情報提供はしたい」が最も多かった。

Q18 人材別にみた外国人労働者の日本語能力向上についての対応（S A）





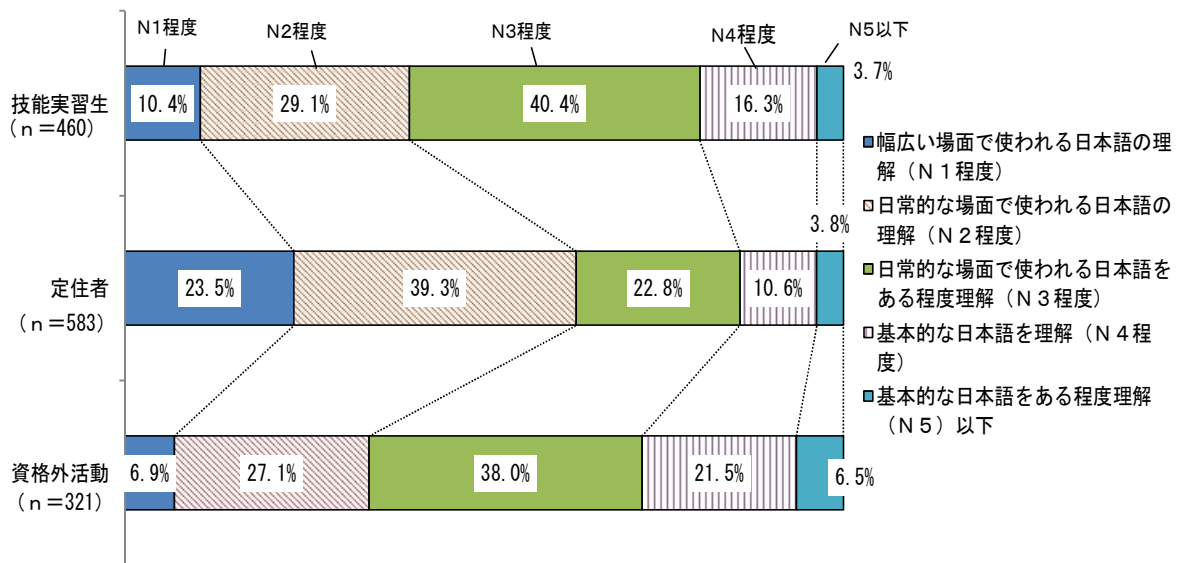
## Q18における「その他」の具体的記入内容

- ・未定、わからない（9件）
- ・「日本語を話せること」を雇用条件としている（8件）
- ・検討中、今後検討（8件）
- ・現在雇用している社員はコミュニケーションに問題がない（7件）
- ・派遣元又は管理団体で対応（3件）
- ・直接雇用がない、派遣労働者のみのため予定なし（3件）
- ・ケースバイケース（2件）
- ・本社の方針、親会社の意向（2件）
- ・法人内の外国人従業者配置施設においては、既に全面バックアップしている（EPA受入れ施設である）
- ・留学生に対して奨学金を出している。日本語学校→介護福祉士養成校の学費を支援している。又、EPAはしっかりとした日本語教育プログラムを実施している
- ・現地で教育を受けている
- ・日本語が話せない場合は社員が英語で対応する
- ・会社が少々は教える
- ・パートはできないが正社員であれば支援したい
- ・就業者の意欲等による
- ・日本語教育推進法について何も知りません
- ・特に必要なしと思う

### 5-（3）外国人労働者に求める日本語能力（在留資格別）

外国人が働いている事業所及び今後の活用を検討している・検討する可能性がある事業所が、外国人労働者に求める日本語能力について、在留資格別に回答があったもののみみると、「技能実習生」、「資格外活動」では「N3程度」が約4割と最も多く、「定住者」では「N2程度」が約4割で、「N1程度」も2割を超えた。

Q19 在留資格別にみた外国人労働者に求める日本語能力（SA、無回答を除く）

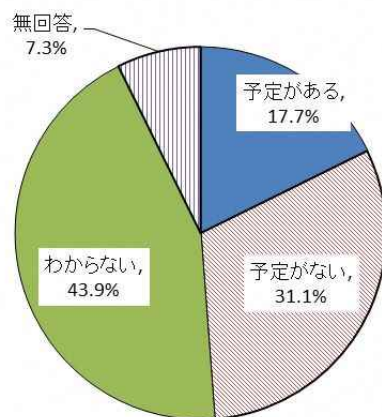


## 6 特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定

### 6-（1）特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定

外国人が働いている事業所及び今後の活用を検討している・検討する可能性がある事業所に対し、特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定について聞いたところ、「予定がある」は17.7%であった。一方で、「わからない」という回答が43.9%であった。

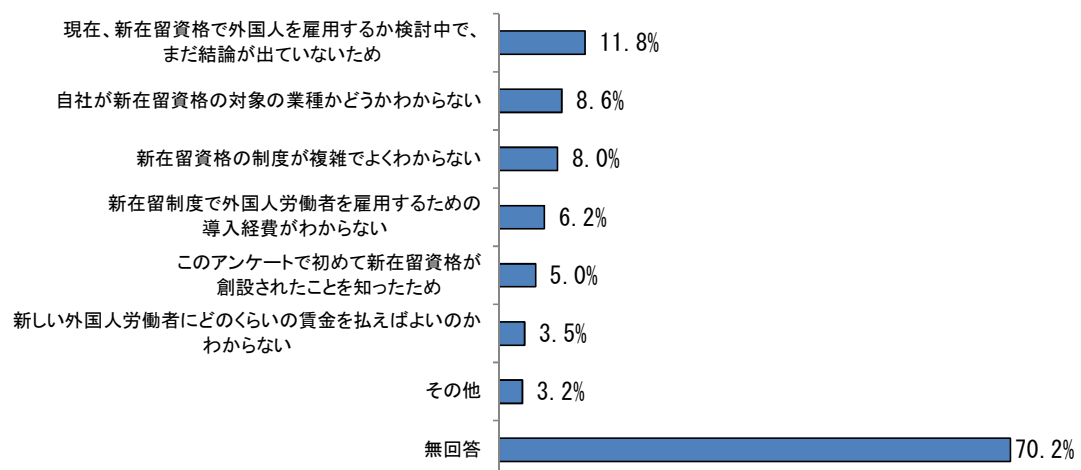
#### Q21 特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定（n=772、SA）



### 6-（2）特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用予定を「わからない」とした理由

特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用予定を「わからない」とした理由をみると、「現在、新在留資格で外国人を雇用するか検討中で、まだ結論が出ていないため」が最も多かった。

#### Q22 特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用予定を「わからない」とした理由（n=339、MA）



## Q22 における「その他」の具体的記入内容

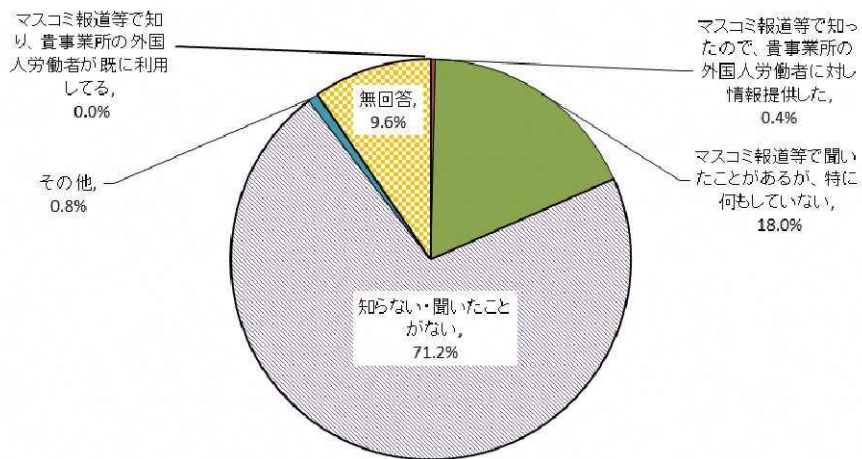
- ・ 検討中、状況に応じ今後検討（5件）
- ・ 本社の意向による（3件）
- ・ 新しく人を雇う予定がない（2件）
- ・ 特定技能制度は経費がかかりすぎると途中で他の会社へ移る事も可能で、雇用側の負担が大きい
- ・ 必要なことと認識しているが、実務上どの業務を依頼できるか？現状困難なため
- ・ 雇用したいが資格・現場として認められない
- ・ 雇用できる人材がいるかわからない
- ・ 創設に伴って雇用を検討している訳ではないし、社会情勢や取り巻く環境等考慮しながら進める内容と思う為現時点ではわからない
- ・ 特定技能者を派遣したいが現法ではできない
- ・ 外国人労働者の日本語を含めたレベルによる
- ・ 請負先にて対応している

## 7 外国人労働者を活用する上での行政への要望等

### 7-（1）「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」の認知度

「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」の認知状況をみると、「知らない・聞いたことがない」が7割以上であった。

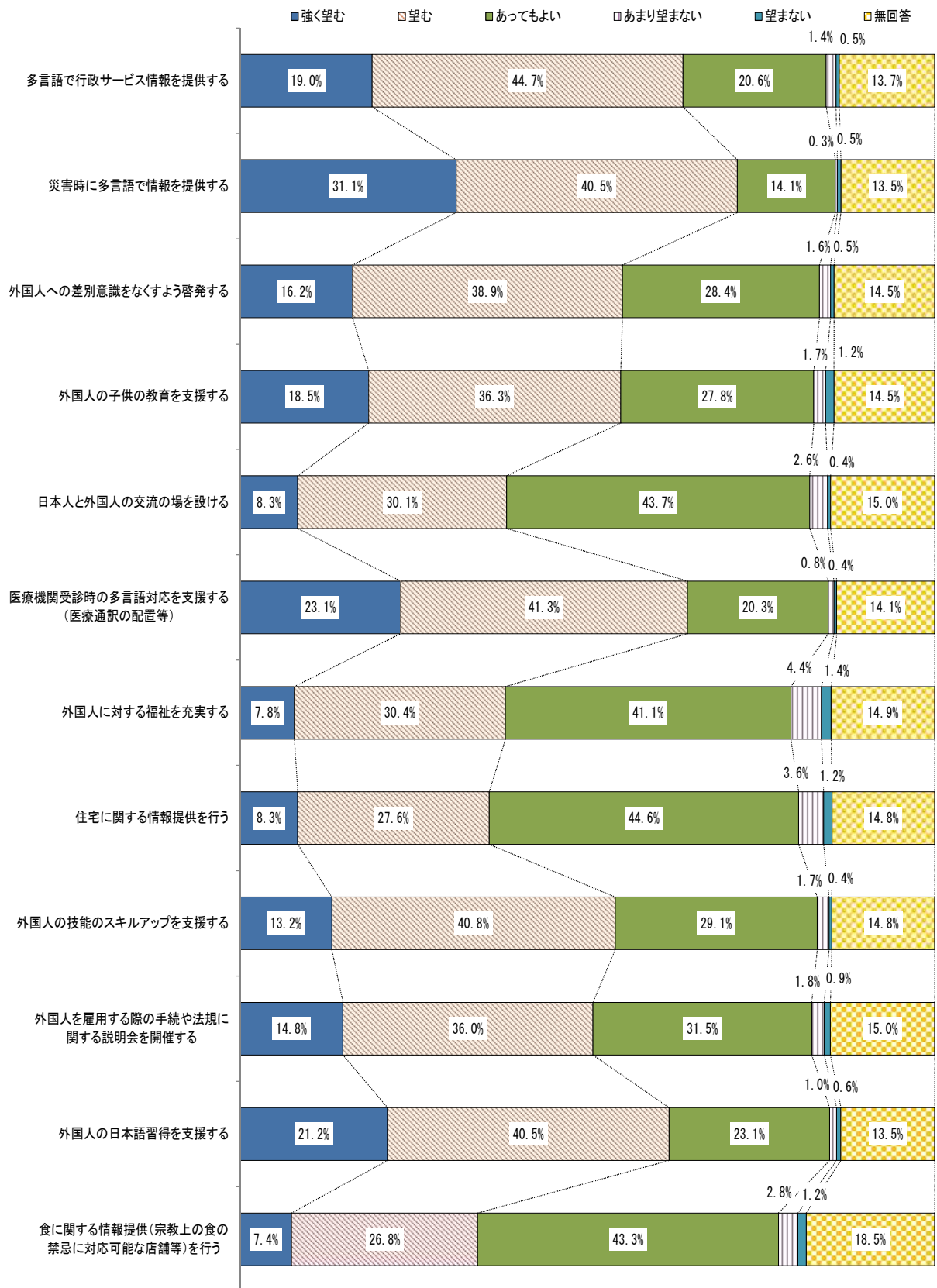
#### Q23 「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」の認知度（n=772、SA）



### 7-（2）外国人労働者を活用する上での行政への要望

外国人労働者を活用する上での行政に対する要望について聞いたところ、「望む」（「強く望む」又は「望む」）と回答した項目が多いのは、「災害時に多言語で情報を提供する」（71.6%）、「医療機関受診時の多言語対応を支援する（医療通訳の配置等）」（64.4%）の緊急時の対応サービスや、「多言語で行政サービス情報を提供する」（63.7%）、「外国人の日本語習得を支援する」（61.7%）であった。

Q24 外国人労働者を活用する上での行政への要望（n=772、SA）



## 7-（3）現在、特に困っていることや行政に望むこと

### Q25 自由回答の具体的記入内容

#### 【雇用に関すること】

- ・人材不足（サービス業に従事しようとする若者がいない、工場内作業員不足等）（5件）
- ・行政サービスの外国人対応の充実（多言語化、外国人向け情報のHP掲載・ダウンロード対応等）（4件）
- ・手続きの簡素化（2件）
- ・在留資格認定のスムーズな手続き
- ・就労ビザ取得の簡素化
- ・JITCOをはじめとした監督省庁による膨大な資料提供要求は活用の大きなネックになっている事について改善されたい
- ・秋に外国人労働者の雇用のための面談等で外国に行く予定ですが、旅費も高く実費なので外国人労働者を雇う為の費用も支援していただけると助かります
- ・外国人雇用の敷居を下げ広く紹介していただきたい
- ・外国人労働者の受入れをもっと寛大にすべき
- ・労働時間の制限が緩和されると助かります。特に夏季、冬季の長期の休みがある時期
- ・介護業界での外国人就業状況は施設では実績がありますが、訪問介護は資格がいる事以外、高齢利用者宅への移動、利用者とマンツーマンの会話、介護事業所責任者等スタッフとのコミュニケーションが外国人にとのハードルが高いです。でも、教育次第では可能性があり、将来労働人口では日本は絶滅種民族になるおそれありですので、なんとかする必要があります
- ・外国人が日本市場で働けるまでの教育費を企業が100%負担するのは難しいですが、外国人ヘルパー教育助成金があればありがたいです
- ・建設業ですが職人の人手不足。請負価格が上がって来ないことには外国人労働者でも日本人でも雇えない。建設業の技能士の場合、仕事を覚えて実践できるまでには数年掛かる。育てるまでの費用が捻出できない
- ・建設業では監理技術者証の取得者が求められている。今後も継続する少子高齢化社会にあって、外国人労働者からも監理技術者が出てくる必要がある
- ・外国人を採用する場合、外国人が理解できる言語で各マニュアルの作成を取引先の監査で求められる為、作成支援等ができればお願いしたいと思います
- ・外国籍の方が所属している派遣会社の一部で社会保険未加入のまま派遣社員を派遣する会社があります。弊社からは何度も加入を依頼していますが、全く加入されていません。派遣社員の方が体調不良となっても医療費の問題からか病院を受診されず回復に時間がかかる場合があります安全面からも問題を感じています。派遣会社の指導をして頂きたい
- ・外国人労働者活用の情報提供

- ・求人を出しても日本人の応募がない。もっと外国人に対しても求人を出せるようにしてほしい
- ・特にありませんが、制度については詳しく知りたいと思います
- ・どの職種において外国人雇用が可能なのか、いまいちわからない。どのような手段で外国人雇用を進めたらよいか、いまいちわからない
- ・公募は応募があれば日本人と同様に検討しているが、法律（在留資格 e t c）について詳しくないので不安はある。雇ってからダメとわかった場合などは心配。その辺りの情報、相談窓口をわかりやすく（←今もあるかもしれないが）
- ・不動産業にも外国人を採用したいが、それが出来るかよくわからない
- ・事例と支援の実例の紹介
- ・ブルーカラーと呼ばれる職種であり募集をかけても若手人材の応募は少ない。社内の高齢化が進み事故も不安。外国人を活用したいが定着して長期に働いてくれる人材を希望しており、きちんと仲間として社内に受け入れられる仕組みをつくり、又その人材の紹介等どこへ相談したら良いかわからない。経験者の意見なども聞いてみたい
- ・派遣社員の定着率が若干良くない
- ・ジョブコーチ（障害者雇用）制度などが外国人雇用に対しても充実することで、早期に職場に馴染む事が出来、いち早く業務修得に繋がると思います。人手不足感が強まっている中で日本人の高卒大卒はほぼ大手企業から順に採用されていく為、中小企業では新卒は取れにくい。中高年の就業支援、60歳以上の方々の働く選択肢の創出が必要だと思います
- ・収入面での支援が必要と思われる（地方での経験がなく東京での収入を比べると減少している）
- ・外国人の雇用を検討しているが、食料品等の衛生管理等がしっかりできるか疑問
- ・職種がら朝の仕事開始時間が早く募集をしても人が集まりにくい。季節により仕事量の変化が激しいため人が定着しづらい状況



#### 【技能実習生制度に関すること】

- ・永続的に勤められるようにして欲しい
- ・外国人を採用したい気持ちはあるが、5年間という縛りを止めて欲しい
- ・就労期間が短い。又、日本語習得の費用がかかりすぎる
- ・技能実習制度の職種について建設関係の職種は現場・現状に合っていないと思われま  
す。正直、受け入れるべきではなかった
- ・技能実習生の制度がわかりにくい。斡旋セールスの電話がかかってくることもあるが、  
対象外の業種なので困っている
- ・技能実習制度の対象業種でないので困っています
- ・訪問介護や小規模は現場でも認められると良い。技能実習として在留のしぼりがなくな  
ると良い
- ・実習生など失踪するケースがあります（賃金の高い首都圏など）。失踪者には厳格なる  
処罰を願います
- ・かつては技能実習生を10年以上、中国から雇い入れました。日本語は検定2級以上で日  
常生活には問題ありませんでした。しかし、民間の斡旋機関の費用が高くやめました
- ・今在籍の正社員は一度帰国し再入国したまじめな方です。相手国と日本の斡旋機関に不  
信感を持ちます
- ・最低賃金が高すぎる。技術実習中は6割くらいが良い
- ・せっかく日本に慣れ技術も身についたのに3年で帰国してしまうこと
- ・国際貢献と考えるなら、費用の補助を望む

#### 【日本語教育に関すること】

- ・社内では日本語教育が出来ないので、日本語習得の場を提供して欲しい
- ・日本語習得の支援をしていただきたい
- ・日本語能力の向上を目的に社内教育しているが、仕事でつかえる日本語を習得させるの  
が難しい
- ・日本語の習得に時間がかかる
- ・外国人労働者に対して日本語の勉強をするにも現在は日本語学校のようなところに通わ  
なければならない状況。この事に対してお金が掛かり企業が負担する事については限界  
がある為行政に頼りたいと感じている。税金が入ってくるのだから
- ・日本語の習得レベルが上がらない。外国人が増えた事やインターネットなどでコミュニ  
ティを形成している為生活に困らない。働く意欲の低下が認められる
- ・外国人の日本語修得と技能のスキルアップ支援雇用可能となる言語指導は積極的に支援  
されたい

#### 【行政サービスや多文化共生意識の醸成等に関すること】

- ・窓口等に行っても一般的な話ばかりでまったく進まない。知識も実行力も不十分な行政対応
- ・不燃ごみ、資源ごみの回収を外国人にもわかりやすくするなど望みます。場所、方法を見直すなど
- ・行政の方にもグローバルに対応できる人材を採用して欲しい
- ・行政の手続きで本人が出向かなければならない時、仕事に影響するので、土、月でも対応できるようにして欲しい
- ・当社はここ2,3年のうちに人材が不足する予定だが、外国人労働者が働きやすい町づくりをしていただきたい。治安の維持や文化の交流の場を定期的につくり、お互いを理解し合える環境づくりを望みます
- ・外国人が住みやすくなるよう公共ルールやマナーの多言語化
- ・外国人が日本で行政サービスを受けるのは日本人と同じように納税の義務を果たさなければならない事を周知して欲しい
- ・郷に従い郷に習えと外国人に伝えて欲しい。理解、協力できない人を入国させるべきではないと思います
- ・行政サービス以外での言語化表記の推進

#### 【その他】

- ・教育以上に必要なサービスはない
- ・子供たちに教育の場を広げて欲しい。インターナショナルスクールの開校を望みます
- ・今後、留学生（日本語学校→介護福祉士養生校→入職）について奨学金を支援していくことを増やしていきたい。しかし、費用が多額の補助金があると大変ありがたい
- ・病気があった時の対応
- ・外国人の居住用にアパートを探すが、大家さんより拒絶されるケースが多々あり、少ない物件から選択しなければならない
- ・多言語といっても主要言語に絞るべきと思う
- ・多方面にわたって必要と思います
- ・通訳の派遣支援
- ・結果的には言葉の弊害がトラブルの源と思える
- ・現在の外国人労働者は日本人と同等以上なので問題は全くない。12月にEPA介護士を受け入れるので特に生活面でのサポートに不安がある
- ・厚生年金加入しても、その活用はあるのでしょうか
- ・浜松市もアンケートを実施しているので、県と市のつながりを、まず初めに行ってください。まず、県と市の横の一体が必要。経費削減を

7- (4) 外国人労働者が『社内』で円滑にコミュニケーションを取れるようにするための支援や工夫していること

Q26 自由回答の具体的記入内容

- ・社内イベント（旅行、食事会、バーベキュー、会議等）に参加（33件）
- ・通訳（N1取得者、派遣会社、監理団体等）を活用して、外国人との面談や指導等を実施（10件）
- ・日本語学習の支援（通信教育の準備、ITを活用した教育の実施、日本語検定試験受験料の費用負担、日曜日に図書館に連れて行く等）（7件）
- ・困っていることがないかどうか、声掛け、積極的なコミュニケーションを実施（7件）
- ・翻訳機、翻訳アプリの活用（6件）
- ・特別扱いはせず日本人の労働者と同等に扱っています（5件）
- ・外国人に交換日記や日誌をつけてもらう（4件）
- ・朝礼で外国人がスピーチを実施（2件）
- ・日本人が外国語（相手国の簡単な挨拶等）を覚える（2件）
- ・社内勉強会などにてコミュニケーションをとるようにしている
- ・週初めの月曜日に品質に関するの全員朝礼を実施し、その中で品質についての基本ルールの勉強会を行っている。親会社作成の品質ルールブックの英語版、ポルトガル版、スペイン語版、中国語版を入手し、それらを手に持ってもらい読み合わせを行っている（1ページ/回位の時間3～5分程度）
- ・「ISO基本方針・5S」には各国ごとの言語カードを配布している。紙媒体の日報用紙は各国ごとの言語で配布していた（現在はPC入力）
- ・社内教育、マニュアルの作成
- ・専門用語集を作り入国1か月間研修センターで学んでもらっている
- ・作業内容を写真で撮影して現場に貼り出し。入社1年生には担当が漢字の読み書きのワークブックを宿題させている
- ・書類をポルトガル語やローマ字、ひらがなで作成している
- ・必要に応じ多言語も標記に加えたりしている
- ・EPAでは、担当者が集まって日々のことや研修について情報交換をしている。受入にあたっては、住居、心構え、研修スキームを共有している
- ・母国語による注意喚起表示。日本人特有のアウトな指示を避け明確な伝達をする事。遠慮なく発言できる風土
- ・自社の社員に、なるべく解りやすい言葉使いをするように指導している
- ・その国の歴史、文化などを社内に公報として定期的に公開し身近に感じてもらう
- ・困った事、問題があれば社内でミーティングをしている

- ・チームをつくって仕事をする
- ・悩み事はよく聞いてあげる
- ・生活必需品など買物のサポート、朝食、昼食を共にする
- ・組合の担当者へ依頼して伝達役になってもらう
- ・実習生1期生が2期生の面倒をみている
- ・SNSの活用、動画マニュアルの活用

## 7-（5）外国人労働者が『地域コミュニティ』になじめるような支援や工夫していること

### Q27 自由回答の具体的記入内容

- ・地域のイベント（お祭り、交流会、清掃活動等）に参加（15件）
- ・地域イベントや地域コミュニティ等の情報提供をする（2件）
- ・地域支援サポートの協力を得て、生活に対応する支援や教育を行ってから生活を開始している
- ・技能実習生を受け入れた時は、日本語学校や地域のスポーツクラブに参加してもらったりしている
- ・会社行事への参加
- ・支援者側に同国出身者がいると「地域コミュニティ」に参加しやすくなると思います
- ・自転車の提供
- ・地域コミュニティ参加はまだまだ受け皿が少ないと思います。情報不足
- ・地域になじめるというのは、かなり困難ではないでしょうか。言語のコミュニケーションがとれて職場になじめてからのことで時間もかかると思います

静岡県外国人労働者実態調査

単純集計

Q1 市町別の回答状況（n=1,695、S A）

市町名	n	構成比	うち「外国人労働者が働いている」		
			n	構成比	外国人就業 「有」比率
沼津市	86	5.1%	26	5.5%	30.2%
熱海市	12	0.7%	2	0.4%	16.7%
三島市	49	2.9%	8	1.7%	16.3%
富士宮市	33	1.9%	7	1.5%	21.2%
伊東市	18	1.1%	1	0.2%	5.6%
富士市	133	7.8%	43	9.1%	32.3%
御殿場市	19	1.1%	6	1.3%	31.6%
下田市	7	0.4%	1	0.2%	14.3%
裾野市	15	0.9%	4	0.8%	26.7%
伊豆市	8	0.5%	1	0.2%	12.5%
伊豆の国市	12	0.7%	3	0.6%	25.0%
東伊豆町	2	0.1%	1	0.2%	50.0%
河津町	2	0.1%	0	0.0%	0.0%
南伊豆町	1	0.1%	0	0.0%	0.0%
松崎町	0	0.0%	0	0.0%	-
西伊豆町	3	0.2%	1	0.2%	33.3%
函南町	11	0.6%	2	0.4%	18.2%
清水町	15	0.9%	5	1.1%	33.3%
長泉町	15	0.9%	4	0.8%	26.7%
小山町	5	0.3%	0	0.0%	0.0%
<b>東部計</b>	<b>446</b>	<b>26.3%</b>	<b>115</b>	<b>24.4%</b>	<b>25.8%</b>
静岡市	412	24.3%	81	17.2%	19.7%
島田市	38	2.2%	9	1.9%	23.7%
焼津市	56	3.3%	11	2.3%	19.6%
藤枝市	52	3.1%	10	2.1%	19.2%
牧之原市	23	1.4%	11	2.3%	47.8%
吉田町	18	1.1%	6	1.3%	33.3%
川根本町	3	0.2%	1	0.2%	33.3%
<b>中部計</b>	<b>602</b>	<b>35.5%</b>	<b>129</b>	<b>27.3%</b>	<b>21.4%</b>
浜松市	435	25.7%	151	32.0%	34.7%
磐田市	50	2.9%	22	4.7%	44.0%
掛川市	53	3.1%	18	3.8%	34.0%
袋井市	31	1.8%	10	2.1%	32.3%
湖西市	14	0.8%	9	1.9%	64.3%
御前崎市	19	1.1%	6	1.3%	31.6%
菊川市	11	0.6%	3	0.6%	27.3%
森町	11	0.6%	2	0.4%	18.2%
<b>西部計</b>	<b>624</b>	<b>36.8%</b>	<b>221</b>	<b>46.8%</b>	<b>35.4%</b>
無回答	23	1.4%	7	1.5%	30.4%
<b>合計</b>	<b>1,695</b>	<b>100.0%</b>	<b>472</b>	<b>100.0%</b>	<b>27.8%</b>

Q 2 従業員規模別の状況（n=1,695、S A）

従業員規模	n	構成比
1人～19人	355	20.9%
20人～49人	662	39.1%
50人～99人	325	19.2%
100人～299人	230	13.6%
300人以上	116	6.8%
無回答	7	0.4%
合計	1,695	100.0%

Q 3 業種別の状況（n=1,695、S A）

業種	n	構成比
農林水産業	25	1.5%
建設業	302	17.8%
製造業	576	34.0%
卸売業・小売業	242	14.3%
宿泊業	14	0.8%
飲食サービス業	15	0.9%
運輸・倉庫業	125	7.4%
医療・福祉・介護	63	3.7%
その他のサービス業	202	11.9%
その他	115	6.8%
無回答	16	0.9%
合計	1,695	100.0%

Q 4 外国人労働者の就業の有無（n=1,695、S A）

カテゴリー名	n	構成比
外国人労働者が働いている	472	27.8%
外国人労働者が働いていない	1,217	71.8%
無回答	6	0.4%
合計	1,695	100.0%

Q 5 外国人労働者を活用していない理由 (n=1,217、MA)

カテゴリー名	n	構成比
今いる日本人従業員で十分	537	44.1%
外国人労働者に任せられる職務がない・少ない	460	37.8%
コミュニケーションが困難	459	37.7%
受入事務が煩雑である	320	26.3%
日本人と文化・生活習慣が違う	167	13.7%
受入れコストがかかる	150	12.3%
日本人と同等の賃金水準の確保が難しい	82	6.7%
その他	194	15.9%
無回答	23	1.9%
合計	1,217	100.0%

Q 6 今後における外国人労働者の活用の検討 (n=1,217、SA)

カテゴリー名	n	構成比
検討している・検討する可能性がある	300	24.7%
検討していない	913	75.0%
無回答	4	0.3%
合計	1,217	100.0%

Q 7 外国人労働者の人材別・国別にみた就業状況 (n=472、数量回答)

	ブラジル	ペルー	フィリピン	中国	ベトナム	インドネシア	その他	合計	人材別割合%
正社員	225	43	123	154	142	48	214	949	14.2
非正規社員	942	82	164	88	113	26	129	1,544	23.1
派遣労働者	1,520	248	668	33	163	28	207	2,867	43.0
技能実習生	8	0	180	236	537	177	176	1,314	19.7
合計	2,695	373	1,135	511	955	279	726	6,674	100.0
国別割合%	40.4	5.6	17.0	7.7	14.3	4.2	10.9	100.0	

(外国人労働者の人材別にみた従業者数別の事業所数 (n=472、SA))

従業員規模	1人	2~3人	4~5人	6~10人	11~50人	51人以上	計
正社員	119	84	32	25	11	1	272
非正規社員	49	48	13	14	13	3	140
派遣労働者	19	22	14	12	37	16	120
技能実習生	2	46	33	46	29	2	158

Q 8 外国人労働者の活用理由（n=472、MA）

カテゴリー名	n	構成比
日本人だけでは人手が足りない	297	62.9%
能力・人物本位で採用した	194	41.1%
教育・生活面などで職場環境を整えれば 日本人と遜色ないため	115	24.4%
若い従業員が加わることで、職場の活性化につながる	106	22.5%
技能移転を通じた国際貢献ができる	84	17.8%
外国語など外国人ならではの能力がある	76	16.1%
人件費の削減につながる	63	13.3%
その他	40	8.5%
無回答	4	0.8%
合計	472	100.0%

Q 9 外国人労働者を受け入れてきた中で困ったこと（n=472、MA、在留資格別）

<技能実習生>

カテゴリー名	n	構成比	無回答除き 構成比
日本語能力が不十分なため、 コミュニケーションが上手くとれない	125	26.5%	61.9%
ごみの出し方等、日本での生活上の 習慣の指導に手間がかかる	62	13.1%	30.7%
外国人労働者の病気やけが及びその対応	49	10.4%	24.3%
外国人労働者の精神面での不調及び その対応（メンタルヘルスケア）	33	7.0%	16.3%
外国人労働者の住居の確保が困難	23	4.9%	11.4%
生活や文化の違いから、 外国人労働者同士のトラブルが生じる	10	2.1%	5.0%
遅刻・欠勤が多いなど職場のルールが守れない	7	1.5%	3.5%
生活や文化の違いから、 日本人労働者とのトラブルが生じる	7	1.5%	3.5%
困ったことは特になし	53	11.2%	26.2%
その他	12	2.5%	5.9%
無回答	270	57.2%	
合計	472	100.0%	
無回答除き計	202		100.0%



<定住者>

カテゴリ名	n	構成比	無回答除き 構成比
日本語能力が不十分なため、 コミュニケーションが上手くとれない	124	26.3%	36.6%
遅刻・欠勤が多いなど職場のルールが守れない	61	12.9%	18.0%
生活や文化の違いから、 日本人労働者とのトラブルが生じる	38	8.1%	11.2%
外国人労働者の病気やけが及びその対応	25	5.3%	7.4%
ごみの出し方等、日本での生活上の 習慣の指導に手間がかかる	24	5.1%	7.1%
生活や文化の違いから、 外国人労働者同士のトラブルが生じる	19	4.0%	5.6%
外国人労働者の精神面での不調及び その対応（メンタルヘルスケア）	14	3.0%	4.1%
外国人労働者の住居の確保が困難	8	1.7%	2.4%
困ったことは特になし	176	37.3%	51.9%
その他	24	5.1%	7.1%
無回答	133	28.2%	
合計	472	100.0%	
無回答除き計	339		100.0%

<資格外活動>

カテゴリ名	n	構成比	無回答除き 構成比
日本語能力が不十分なため、 コミュニケーションが上手くとれない	27	5.7%	43.5%
遅刻・欠勤が多いなど職場のルールが守れない	14	3.0%	22.6%
外国人労働者の精神面での不調及び その対応（メンタルヘルスケア）	5	1.1%	8.1%
生活や文化の違いから、 日本人労働者とのトラブルが生じる	4	0.8%	6.5%
ごみの出し方等、日本での生活上の 習慣の指導に手間がかかる	4	0.8%	6.5%
外国人労働者の病気やけが及びその対応	4	0.8%	6.5%
生活や文化の違いから、 外国人労働者同士のトラブルが生じる	2	0.4%	3.2%
外国人労働者の住居の確保が困難	2	0.4%	3.2%
困ったことは特になし	20	4.2%	32.3%
その他	11	2.3%	17.7%
無回答	410	86.9%	
合計	472	100.0%	
無回答除き計	62		100.0%

Q10 過去1年間において、外国人労働者に対して行った日本語教育（n=472、MA、在留資格別）

<技能実習生>

カテゴリー名	n	構成比	無回答除き 構成比
社内での教育を実施	100	21.2%	50.0%
地域日本語教室に参加させる	40	8.5%	20.0%
社外での日本語教育を金銭的に補助	28	5.9%	14.0%
実施していない	59	12.5%	29.5%
その他	18	3.8%	9.0%
無回答	272	57.6%	
合計	472	100.0%	
無回答除き計	200		100.0%

<定住者>

カテゴリー名	n	構成比	無回答除き 構成比
社内での教育を実施	37	7.8%	11.4%
地域日本語教室に参加させる	13	2.8%	4.0%
社外での日本語教育を金銭的に補助	13	2.8%	4.0%
実施していない	257	54.4%	79.1%
その他	18	3.8%	5.5%
無回答	147	31.1%	
合計	472	100.0%	
無回答除き計	325		100.0%

<資格外活動>

カテゴリー名	n	構成比	無回答除き 構成比
社内での教育を実施	12	2.5%	18.8%
地域日本語教室に参加させる	2	0.4%	3.1%
社外での日本語教育を金銭的に補助	3	0.6%	4.7%
実施していない	44	9.3%	68.8%
その他	8	1.7%	12.5%
無回答	408	86.4%	
合計	472	100.0%	
無回答除き計	64		100.0%

Q11 日本語能力が十分でない外国人労働者が病気やけがをした時の対応（n=472、SA）

（救急事案を除くすべてのケース）

カテゴリ名	n	構成比
通訳可能な職員が同行・医療機関は多言語対応可	38	8.1%
通訳可能な職員が同行・医療機関は多言語対応不可	46	9.7%
通訳は行わない職員が同行・医療機関は多言語対応可	33	7.0%
通訳は行わない職員が同行・医療機関は多言語対応不可	62	13.1%
医療機関を紹介・職員は同行しない・医療機関は多言語対応可	7	1.5%
医療機関を紹介・職員は同行しない・医療機関は多言語対応不可	2	0.4%
派遣元の企業や監理機関に対応を依頼する	88	18.6%
日本語能力が十分でない外国人労働者はいない	93	19.7%
特に対応していない	61	12.9%
その他	24	5.1%
無回答	18	3.8%
合計	472	100.0%

Q12 外国人労働者が病気やけがをした時の対応の理由（救急事案を除くすべてのケース）

（n=472、MA）

カテゴリ名	n	構成比
連れて行く（紹介する）医療機関が近いから	146	30.9%
自社では言葉の問題を解決できないから	52	11.0%
外国人労働者の日常生活にまで会社は関知しないから	47	10.0%
連れて行く（紹介する）医療機関は多言語化対応ができていて、言葉の問題を解決できるから	35	7.4%
外国人労働者のためのかかりつけ医としており、連携がとれているから	24	5.1%
費用を掛けたくないから	7	1.5%
もよりの医療機関では、外国人患者を受け入れていないから	2	0.4%
外国人労働者は健康保険に入っていないから	1	0.2%
その他	77	16.3%
無回答	129	27.3%
合計	472	100.0%

Q14 外国人労働者の住居形態（n=472、数量回答）

住居形態	人数（人）	構成比
持ち家	412	7.7%
公営住宅（県営・市町営）	182	3.4%
都市再生機構（UR）住宅	11	0.2%
民営のアパート	1,849	34.4%
寮・社宅等	1,139	21.2%
間借り	18	0.3%
不明（把握していない）	1,767	32.9%
合計	5,377	100.0%

Q15 外国人労働者の住居探しは主に誰が行ったか（n=472、SA）

カテゴリー名	n	構成比
事業所	206	43.6%
外国人労働者自ら	183	38.8%
その他	58	12.3%
無回答	25	5.3%
合計	472	100.0%

Q16 外国人労働者の住居を寮・社宅（借り上げを含む）等として用意しているか（n=472、SA）

カテゴリー名	n	構成比
用意している	207	43.9%
現在はないが、今後用意する予定がある	10	2.1%
用意していない	246	52.1%
無回答	9	1.9%
合計	472	100.0%

Q17 非正規社員の外国人労働者が正規社員になるために行った教育訓練・能力開発（n=140、MA）

カテゴリー名	n	構成比
企業内部での教育訓練を実施している	29	20.7%
公共職業訓練（在職者訓練）を利用している	2	1.4%
公共職業訓練（在職者訓練）以外の外部の教育訓練を利用している	3	2.1%
実施していない	100	71.4%
その他	6	4.3%
無回答	6	4.3%
合計	140	100.0%

Q18 外国人労働者の日本語能力向上についての対応（n=772、SA）

カテゴリー名	n	構成比
会社が全額費用負担しても支援したい	56	7.3%
会社が一部費用負担しても支援したい	208	26.9%
会社は費用負担しないが情報提供はしたい	239	31.0%
会社が支援する予定はない	136	17.6%
その他	84	10.9%
無回答	49	6.3%
合計	772	100.0%

Q19 外国人労働者に求める日本語能力（n=772、SA、在留資格別）

<技能実習生>

カテゴリー名	n	構成比	無回答除き 構成比
幅広い場面で使われる日本語の理解（N1程度）	48	6.2%	10.4%
日常的な場面で使われる日本語の理解（N2程度）	134	17.4%	29.1%
幅広い場面で使われる日本語を ある程度理解（N3程度）	186	24.1%	40.4%
基本的な日本語を理解（N4程度）	75	9.7%	16.3%
基本的な日本語をある程度理解（N5）以下	17	2.2%	3.7%
無回答	312	40.4%	
合計	772	100.0%	
無回答除き計	460		100.0%

<定住者>

カテゴリー名	n	構成比	無回答除き 構成比
幅広い場面で使われる日本語の理解（N1程度）	137	17.7%	23.5%
日常的な場面で使われる日本語の理解（N2程度）	229	29.7%	39.3%
幅広い場面で使われる日本語を ある程度理解（N3程度）	133	17.2%	22.8%
基本的な日本語を理解（N4程度）	62	8.0%	10.6%
基本的な日本語をある程度理解（N5）以下	22	2.8%	3.8%
無回答	189	24.5%	
合計	772	100.0%	
無回答除き計	583		100.0%

<資格外活動>

カテゴリ名	n	構成比	無回答除き 構成比
幅広い場面で使われる日本語の理解 (N 1 程度)	22	2.8%	6.9%
日常的な場面で使われる日本語の理解 (N 2 程度)	87	11.3%	27.1%
幅広い場面で使われる日本語を ある程度理解 (N 3 程度)	122	15.8%	38.0%
基本的な日本語を理解 (N 4 程度)	69	8.9%	21.5%
基本的な日本語をある程度理解 (N 5) 以下	21	2.7%	6.5%
無回答	451	58.4%	
合計	772	100.0%	
無回答除き計	321		100.0%

Q20 外国人労働者が日常生活で困っていた時の対応 (n=772、S A)

カテゴリ名	n	構成比
基本的に社内に対応する	357	46.2%
採用時に仲介した団体等に連絡する	187	24.2%
公的な支援機関を紹介する	49	6.3%
民間の支援機関を紹介する	3	0.4%
特に関わっていない	83	10.8%
その他	34	4.4%
無回答	59	7.6%
合計	772	100.0%

Q21 特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用の予定 (n=772、S A)

カテゴリ名	n	構成比
予定がある	137	17.7%
予定がない	240	31.1%
わからない	339	43.9%
無回答	56	7.3%
合計	772	100.0%

Q22 特定技能の在留資格に基づく外国人労働者の雇用予定を「わからない」とした理由

(n=339、MA)

カテゴリー名	n	構成比
現在、新在留資格で外国人を雇用するか検討中で、 まだ結論が出ていない	40	11.8%
自社が新在留資格の対象の業種かどうかわからない	29	8.6%
新在留資格の制度が複雑でよくわからない	27	8.0%
新在留制度で外国人労働者を雇用するための導入経費が わからない	21	6.2%
このアンケートで始めて新在留資格が創設されたことを 知ったため	17	5.0%
新しい外国人労働者にどのくらいの賃金を払えばよいのか わからない	12	3.5%
その他	11	3.2%
無回答	238	70.2%
合計	339	100.0%

Q23 「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」の認知度 (n=772、SA)

カテゴリー名	n	構成比
マスコミ報道等で知り、 貴事業所の外国人労働者が既に利用してる	0	0.0%
マスコミ報道等で知ったので、 貴事業所の外国人労働者に対し情報提供した	3	0.4%
マスコミ報道等で聞いたことがあるが、 特に何もしていない	139	18.0%
知らない・聞いたことがない	550	71.2%
その他	6	0.8%
無回答	74	9.6%
合計	772	100.0%

Q24 外国人労働者を活用する上での行政への要望（n=772、S A）

「多言語で行政サービス情報を提供する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	147	19.0%
望む	345	44.7%
あってもよい	159	20.6%
あまり望まない	11	1.4%
望まない	4	0.5%
無回答	106	13.7%
合計	772	100.0%

「災害時に多言語で情報を提供する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	240	31.1%
望む	313	40.5%
あってもよい	109	14.1%
あまり望まない	2	0.3%
望まない	4	0.5%
無回答	104	13.5%
合計	772	100.0%

「外国人への差別意識をなくすよう啓発する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	125	16.2%
望む	300	38.9%
あってもよい	219	28.4%
あまり望まない	12	1.6%
望まない	4	0.5%
無回答	112	14.5%
合計	772	100.0%

「外国人の子供の教育を支援する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	143	18.5%
望む	280	36.3%
あってもよい	215	27.8%
あまり望まない	13	1.7%
望まない	9	1.2%
無回答	112	14.5%
合計	772	100.0%



「日本人と外国人の交流の場を設ける」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	64	8.3%
望む	232	30.1%
あってもよい	337	43.7%
あまり望まない	20	2.6%
望まない	3	0.4%
無回答	116	15.0%
合計	772	100.0%

「医療機関受診時の多言語対応を支援する（医療通訳の配置等）」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	178	23.1%
望む	319	41.3%
あってもよい	157	20.3%
あまり望まない	6	0.8%
望まない	3	0.4%
無回答	109	14.1%
合計	772	100.0%

「外国人に対する福祉を充実する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	60	7.8%
望む	235	30.4%
あってもよい	317	41.1%
あまり望まない	34	4.4%
望まない	11	1.4%
無回答	115	14.9%
合計	772	100.0%

「住宅に関する情報提供を行う」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	64	8.3%
望む	213	27.6%
あってもよい	344	44.6%
あまり望まない	28	3.6%
望まない	9	1.2%
無回答	114	14.8%
合計	772	100.0%

「外国人の技能のスキルアップを支援する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	102	13.2%
望む	315	40.8%
あってもよい	225	29.1%
あまり望まない	13	1.7%
望まない	3	0.4%
無回答	114	14.8%
合計	772	100.0%

「外国人を雇用する際の手続や法規に関する説明会を開催する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	114	14.8%
望む	278	36.0%
あってもよい	243	31.5%
あまり望まない	14	1.8%
望まない	7	0.9%
無回答	116	15.0%
合計	772	100.0%

「外国人の日本語習得を支援する」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	164	21.2%
望む	313	40.5%
あってもよい	178	23.1%
あまり望まない	8	1.0%
望まない	5	0.6%
無回答	104	13.5%
合計	772	100.0%

「食に関する情報提供（宗教上の食の禁忌に対応可能な店舗等）を行う」

カテゴリー名	n	構成比
強く望む	57	7.4%
望む	207	26.8%
あってもよい	334	43.3%
あまり望まない	22	2.8%
望まない	9	1.2%
無回答	143	18.5%
合計	772	100.0%

# 「静岡県外国人労働者実態調査」 調査票

＜あてはまる項目の□に✓をつけてください＞

**問1** 貴事業所の所在地は、どちらでしょうか。市町名を以下にご記入ください。

市町名 ( )

**問2** 貴事業所の総従業員数(パート、派遣労働者を含む)をお答えください。

- 1  1人～19人                      2  20人～49人                      3  50人～99人  
4  100人～299人                      5  300人以上

**問3** 貴事業所の業種をお答えください。

- 1  農林水産業                      2  建設業                      3  製造業  
4  卸売業・小売業                      5  宿泊業                      6  飲食サービス業  
7  運輸・倉庫業                      8  医療・福祉・介護                      9  その他のサービス業  
10  その他 ( )

**問4** 貴事業所では、外国人労働者が働いていますか。

- 1  外国人労働者が働いている → (2 ページ問7以降へ)  
2  外国人労働者が働いていない → (問5・問6へ)

**問5** (問4)で「2 外国人労働者が働いていない」と回答された事業所にお伺いします。外国人労働者を活用しない理由を、あてはまるものを『すべて』選んでください。

- 1  受入事務が煩雑である  
2  コミュニケーションが困難  
3  外国人労働者に任せられる職務がない・少ない  
4  日本人と文化・生活習慣が違う  
5  日本人と同等の賃金水準の確保が難しい  
6  今いる日本人従業員で十分  
7  受入れコストがかかる  
8  その他 ( )

**問6** (問4)で「2 外国人労働者が働いていない」と回答された事業所にお伺いします。今後、外国人労働者を活用することを検討しますか。

- 1  検討している・検討する可能性がある → (4 ページ問18へ)  
2  検討していない → <以上でアンケートは終了です。ありがとうございました。>

※(問4)で「1 外国人労働者が働いている」と回答された事業所は、問7からの設問にすべてお答えください。

**問7** 貴事業所に勤務されている外国人労働者の人数をお答えください。

	ブラジル	ペルー	フィリピン	中国	ベトナム	インドネシア	その他
(1) 正社員							
(2) 非正規社員							
(3) 派遣労働者							
(4) 技能実習生							
(5) 合計							

※ 派遣労働者には、業務請負で働いている者を含みます。

※ また、非正規社員は、パートタイム、アルバイト、臨時社員等を含みます。

**問8** 貴事業所が外国人労働者を活用している理由について、あてはまるものを『すべて』選んでください。

- 1  技能移転を通じた国際貢献ができる
- 2  外国語など外国人ならではの能力がある
- 3  能力・人物本位で採用した
- 4  若い従業員が加わることで、職場の活性化につながる
- 5  人件費の削減につながる
- 6  日本人だけでは人手が足りない
- 7  教育・生活面などで職場環境を整えれば日本人と遜色ないため
- 8  その他 ( )

**問9** 貴事業所が今まで外国人労働者を受け入れてきた中で困ったことについて、在留資格ごとに、あてはまるものを『すべて』選んでください。

- 在留資格
- (1) 技能実習生      (2) 定住者      (3) 資格外活動（留学生等が許可を得て行うパート・アルバイト等）
- 1    日本語能力が不十分なため、コミュニケーションが上手くとれない
  - 2    遅刻・欠勤が多いなど職場のルールが守れない
  - 3    生活や文化の違いから、外国人労働者同士のトラブルが生じる
  - 4    生活や文化の違いから、日本人労働者とのトラブルが生じる
  - 5    ごみの出し方等、日本での生活上の習慣の指導に手間がかかる
  - 6    外国人労働者の病気やけが及びその対応
  - 7    外国人労働者の精神面での不調及びその対応（メンタルヘルスケア）
  - 8    外国人労働者の住居の確保が困難
  - 9    困ったことは特になし
  - 10    その他 ( )

**問10** 貴事業所が過去1年以内に外国人労働者に対して行った日本語教育について、在留資格ごとに、あてはまるものを『すべて』選んでください。

- 在留資格
- (1) 技能実習生  
(2) 定住者  
(3) 資格外活動（留学生等が許可を得て行うパート・アルバイト等）
- 1    社内での教育を実施  
2    地域日本語教室に参加させる  
3    社外での日本語教育を金銭的に補助  
4    実施していない  
5    その他（ )

**問11** 日本語能力が十分でない外国人労働者が、病気やけがをした時、貴事業所では主にどう対応していますか(救急事案を除くすべてのケース)。下記の中から『ひとつ』選んでください。

- ☆ 貴事業所の通訳可能な職員が医療機関に同行する  
⇒ 連れて行く医療機関は（多言語対応 1  可・ 2  不可）
- ☆ 貴事業所の職員（通訳は行わない）が医療機関に同行する  
⇒ 連れて行く医療機関は（多言語対応 3  可・ 4  不可）
- ☆ 医療機関を紹介する（職員は同行しない）  
⇒ 紹介する医療機関は（多言語対応 5  可・ 6  不可）
- 7  派遣元の企業や監理機関に対応を依頼する  
8  日本語能力が十分でない外国人労働者が事業所にいない  
9  特に対応していない  
10  その他（ )

**問12** (問11)で、その選択肢を選んだ理由を下記の中から『すべて』選んでください。

- 1  連れて行く（紹介する）医療機関は多言語化対応ができていて、言葉の問題を解決できるから  
2  外国人労働者のためのかかりつけ医としており、連携がとれているから  
3  連れて行く（紹介する）医療機関が近いから  
4  もよりの医療機関では、外国人患者を受け入れていないから  
5  費用を掛けたくないから  
6  自社では言葉の問題を解決できないから  
7  外国人労働者の日常生活にまで会社は関知しないから  
8  外国人労働者は健康保険に入っていないから  
9  その他（ )

**問13** 日本語能力が十分でない外国人労働者が受診した際に、困ったことがあれば記載してください。

**問14** 貴事業所で働いている外国人労働者の住居形態別人数をお答えください。

住居形態	人数（人）
持ち家	1
公営住宅（県営、市町営）	2
都市再生機構（UR）住宅	3
民営のアパート	4
寮・社宅等	5
間借り	6
不明（把握していない）	7
合計	8

**問15** 貴事業所で働いている外国人労働者の住居探しは、主に誰が行いましたか。  
下記の中から『ひとつ』選んでください。

- 1  事業所
- 2  外国人労働者自ら
- 3  その他（ ）

**問16** 貴事業所では、働いている外国人労働者の住居を、寮、社宅（借上げ含む）等として用意していますか。

- 1  用意している
- 2  現在はないが、今後用意する予定がある
- 3  用意していない

**問17** 非正規社員（派遣労働者、技能実習生を含まない）の外国人労働者が働いている事業所にお伺いします。貴事業所が過去1年以内に非正規社員の外国人労働者に対して正社員になるために行った教育訓練・能力開発について、あてはまるものを『すべて』選んでください。

- 1  企業内部での教育訓練を実施している
- 2  公共職業訓練（在職者訓練）（※）を利用している
- 3  公共職業訓練（在職者訓練）以外の外部の教育訓練を利用している
- 4  実施していない
- 5  その他（ ）

※「公共職業訓練（在職者訓練）」とは、国や県等の公的機関が企業で働いている方を対象として実施している2日から数週間でのスキルアップ研修のことです。

**問18** 本年6月に「日本語教育推進法」が施行され、外国人を雇用する事業主が、雇用する外国人に対し、日本語学習の機会の提供に努めることが定められましたが、貴事業所で外国人が働く場合、外国人の日本語能力の向上に対して、貴事業所としての対応はどのように考えていますか。  
下記の中から『ひとつ』選んでください。

- 1  会社が全額費用負担しても支援したい
- 2  会社が一部費用負担しても支援したい
- 3  会社は費用負担しないが情報提供はしたい
- 4  会社が支援する予定はない
- 5  その他（ ）

**問19** 貴事業所で外国人が働く場合、外国人に求める日本語能力について、どの程度のレベルを求めていますか。在留資格ごとに、あてはまるものを下記の中から『ひとつ』選んでください。  
※( )内は日本語能力検定試験(JLPT)のレベル

→  
在留資格

- (1)技能実習生  
(2)定住者  
(3)資格外活動(留学生等が許可を得て行うパート・アルバイト等)

- 1    幅広い場面で使われる日本語の理解 (N 1 程度)  
2    日常的な場面で使われる日本語の理解 (N 2 程度)  
3    日常的な場面で使われる日本語をある程度理解 (N 3 程度)  
4    基本的な日本語を理解 (N 4 程度)  
5    基本的な日本語をある程度理解 (N 5) 以下

**問20** 貴事業所で外国人が働く場合、外国人が日常生活で困っていたら、貴事業所では主にどのように関わりますか。下記の中から『ひとつ』選んでください。

- 1  基本的に社内で対応する  
2  採用時に仲介した団体等に連絡する  
3  公的な支援機関を紹介する  
4  民間の支援機関を紹介する  
5  特に関わっていない  
6  その他 ( )

**問21** 平成31年4月1日の入管法改正により、新たに特定技能の在留資格が創設されましたが、今後、同資格に基づく外国人労働者を雇用する予定がありますか。  
下記の中から『ひとつ』選んでください。

- 1  予定がある → (問23へ)    2  予定がない → (問23へ)    3  わからない → (問22へ)

**問22** (問21)で、「3 わからない」を選んだ方はその理由を下記の中から『すべて』選んでください。

- 1  新在留資格の制度が複雑でよくわからない  
2  自社が新在留資格の対象の業種かどうかわからない  
3  新在留制度で外国人労働者を雇用するための導入経費がわからない  
4  新しい外国人労働者にどのくらいの賃金を払えばよいのかわからない  
5  現在、新在留資格で外国人を雇用するか検討中で、まだ結論が出ていないため  
6  このアンケートで初めて新在留資格が創設されたことを知ったため  
7  その他 ( )

**問23** 静岡県では、本年7月1日に、外国人県民からの相談に多言語で対応するために、「静岡県多文化共生総合相談センター かめりあ」を開設しましたが、このセンターについて知っていますか。  
下記の中から『ひとつ』選んでください。

- 1  マスコミ報道等で知り、貴事業所の外国人労働者が既に利用している  
2  マスコミ報道等で知ったので、貴事業所の外国人労働者に対し、情報提供した  
3  マスコミ報道等で聞いたことがあるが、特に何もしていない  
4  知らない・聞いたことがない  
5  その他 ( )

**問24** 貴事業所が外国人労働者を活用する上で、今後、県や市役所・町役場に対してどのような行政サービスを望みますか。項目ごとに、「1 強く望む」～「5 望まない」の中から『ひとつ』を選んでください

	1	2	3	4	5
	強く望む	望む	あってよい	あまり望まない	望まない
(A) 多言語で行政サービス情報を提供する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(B) 災害時に多言語で情報を提供する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(C) 外国人への差別意識をなくすよう啓発する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(D) 外国人の子どもの教育を支援する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(E) 日本人と外国人の交流の場を設ける……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(F) 医療機関受診時の多言語対応を支援する(医療通訳の配置等)……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(G) 外国人に対する福祉を充実する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(H) 住宅に関する情報提供を行う……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(I) 外国人の技能のスキルアップを支援する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(J) 外国人を雇用する際の手続や法規に関する説明会を開催する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(K) 外国人の日本語修得を支援する……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(L) 食に関する情報提供(宗教上の食の禁忌に対応可能な店舗等)を行う……………	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(M) その他( )					

**問25** 現在、貴事業所が特に困っていることや、行政に望むことについて、以下に自由に書いてください。

**問26** 貴事業所において、外国人労働者が『社内』で円滑にコミュニケーションを取れるようにするための支援や工夫していることがありましたら記載してください。

**問27** 貴事業所において、外国人労働者が『地域コミュニティ』になじめるような支援や工夫など、ありましたら記載してください。

— ご協力ありがとうございました —

※ 問26、問27に取組を記載していただいた企業について、他の企業の参考となる取組については、取材の上、静岡県ホームページ「活躍する外国人県民」サイトで情報提供させていただきますので、差し支えなければ貴事業所のお名前、連絡先を記載願います。

会社名

御担当者氏名

所在地

連絡先電話番号