

「特定産業 14 分野に属する府内事業者」における 外国人雇用に係るアンケート調査報告書【概要版】

令和 2 年 1 月 大阪府・大阪市

■調査目的

今後の外国人労働者の円滑な受入れと共生社会づくりの推進に向けた対応策を検討するうえでの基礎資料とするため、府内事業者の外国人労働者の雇用実態や今後の受入れ希望などを把握する。

■調査方法

郵送によるアンケート調査（調査票を郵送し、後日記入済みの調査票を返送。）

■調査対象

大阪府内に事業所を置く特定産業 14 分野に属する事業者：1,564 社

※本社の所在地は府内・府外を含む

※経済センサス等から試算した特定産業 14 分野に属する府内事業者数をもとに、分野ごとの事業者数を決定し、無作為抽出

■調査実施期間

令和元年 10 月 7 日～令和元年 10 月 28 日

■回収数

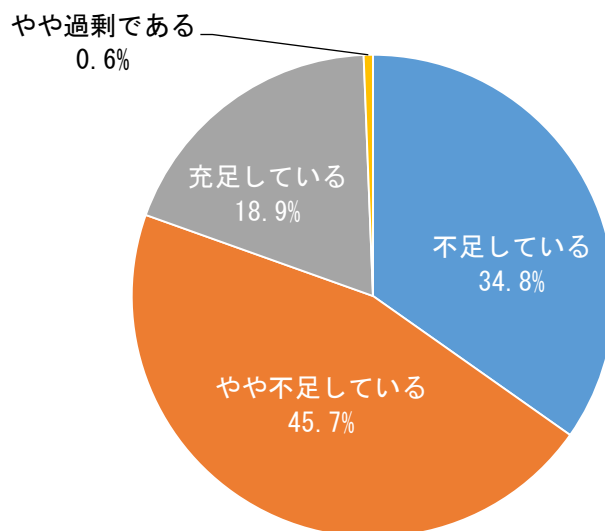
488 件（回収率 31.2%）

1. 人手不足の状況について

（1）人手不足の状況

「やや不足している」が 45.7%と最も多く、次いで「不足している」（34.8%）となっており、「不足している」・「やや不足している」を合わせると約 8 割と高い。一方で、「充足している」は 18.9%となっている。なお、「過剰である」を選択した回答者はいなかった。

【人手不足の状況】

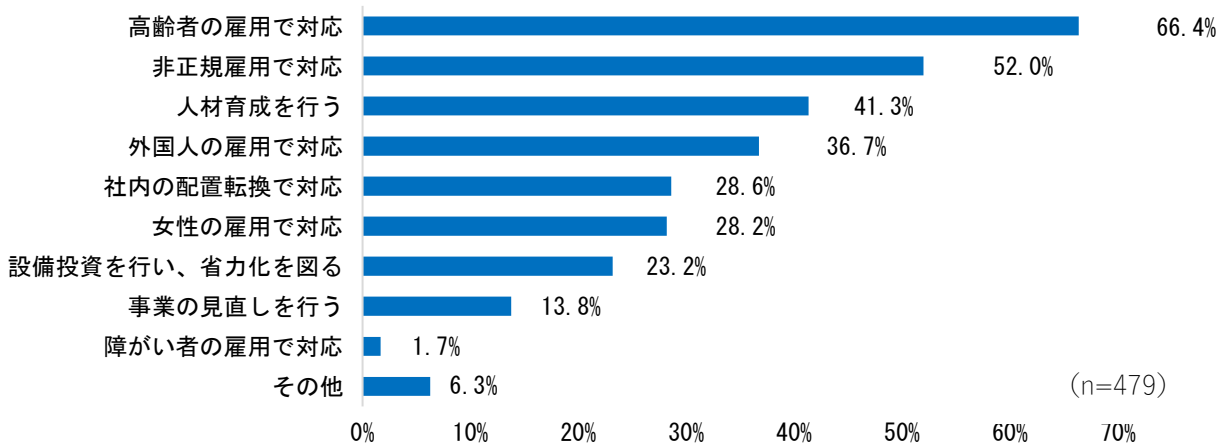


(n=486)

(2) 人手不足への対応策（複数回答）

「高齢者の雇用で対応する」が66.4%と最も多く、次いで、「非正規雇用で対応する」(52.0%)、「人材育成を行う」(41.3%)、「外国人の雇用で対応する」(36.7%)となっている。

【人手不足への対応策】

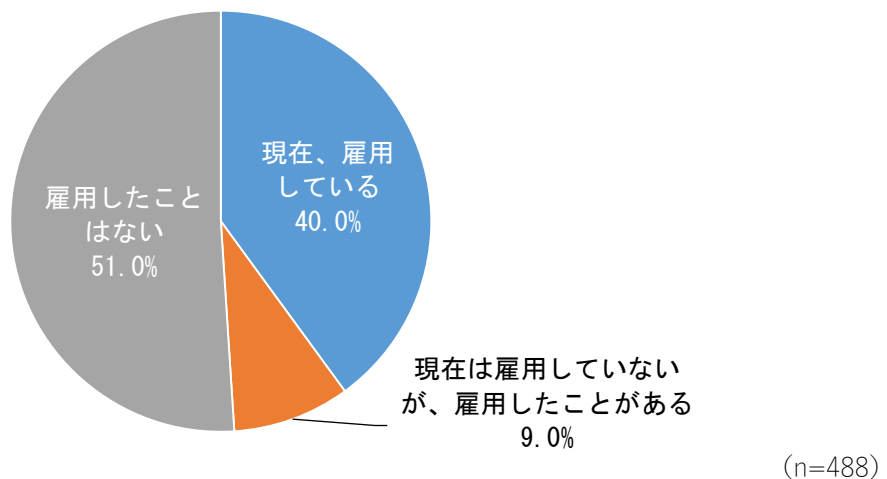


2. 外国人労働者の受入・雇用状況について

(1) 外国人労働者の雇用状況

「現在、雇用している」は195者(40.0%)、「現在は雇用していないが、雇用したことがある」は44者(9.0%)、「雇用したことはない」は249者(51.0%)となっている。

【外国人雇用状況】

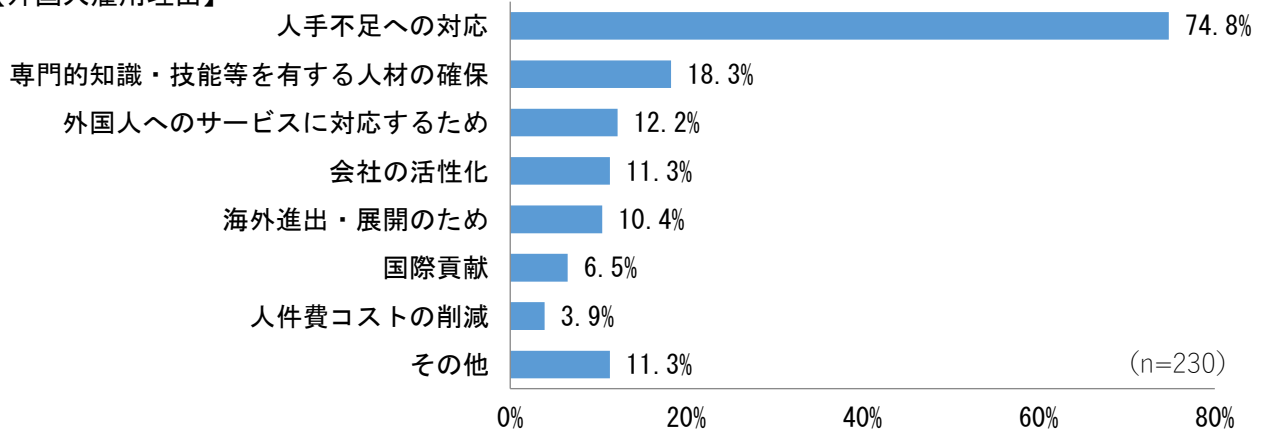


国籍別では、「ベトナム」が最も多く、次いで「ネパール」となっている。
また、雇用したことがある在留資格は、定住者、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等の「身分に基づく在留資格」が24者と最も多くなっている。

(2) 外国人を雇用する(した)きっかけ(理由)(複数回答)

「人手不足への対応」が74.8%と最も多く、次いで「専門的知識・技能等を有する人材の確保」(18.3%)、「外国人へのサービスに対応するため」(12.2%)、「会社の活性化」(11.3%)となっている。

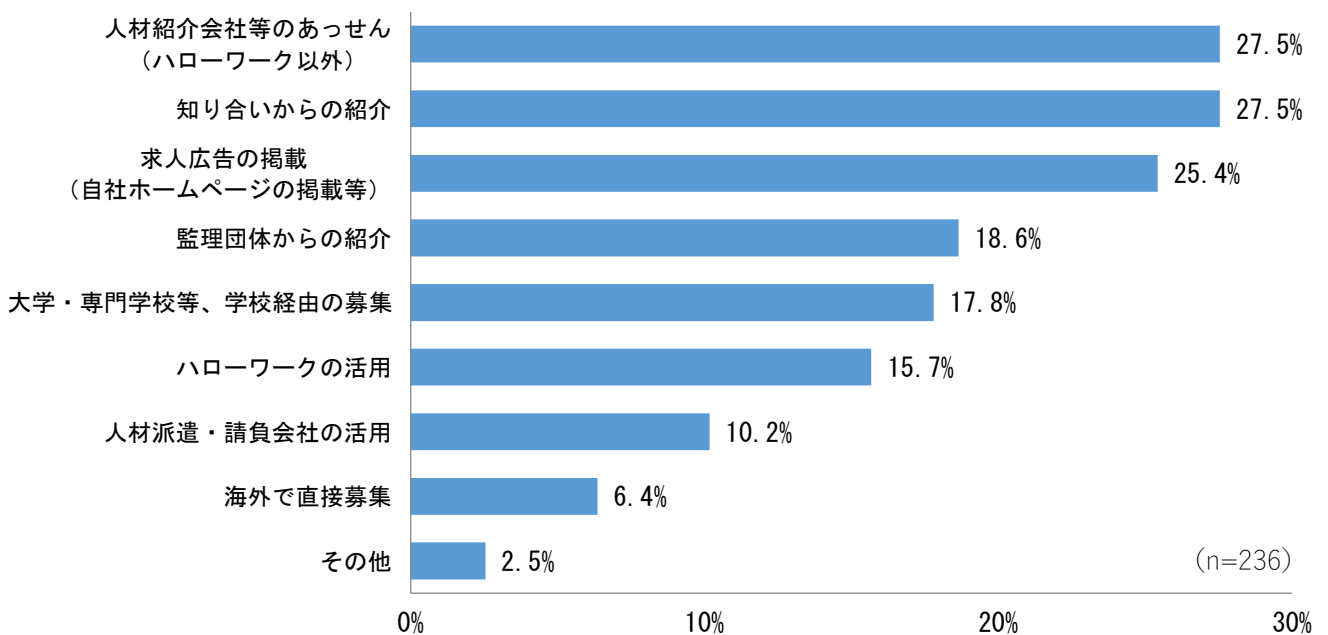
【外国人雇用理由】



(3) 外国人の採用方法(複数回答)

「人材紹介会社等のあっせん(ハローワーク以外)」及び「知り合いからの紹介」が27.5%と最も多く、次いで「求人広告の掲載(自社ホームページの掲載等)」(25.4%)、「監理団体からの紹介」(18.6%)、「大学・専門学校等、学校経由の募集」(17.8%)となっている。

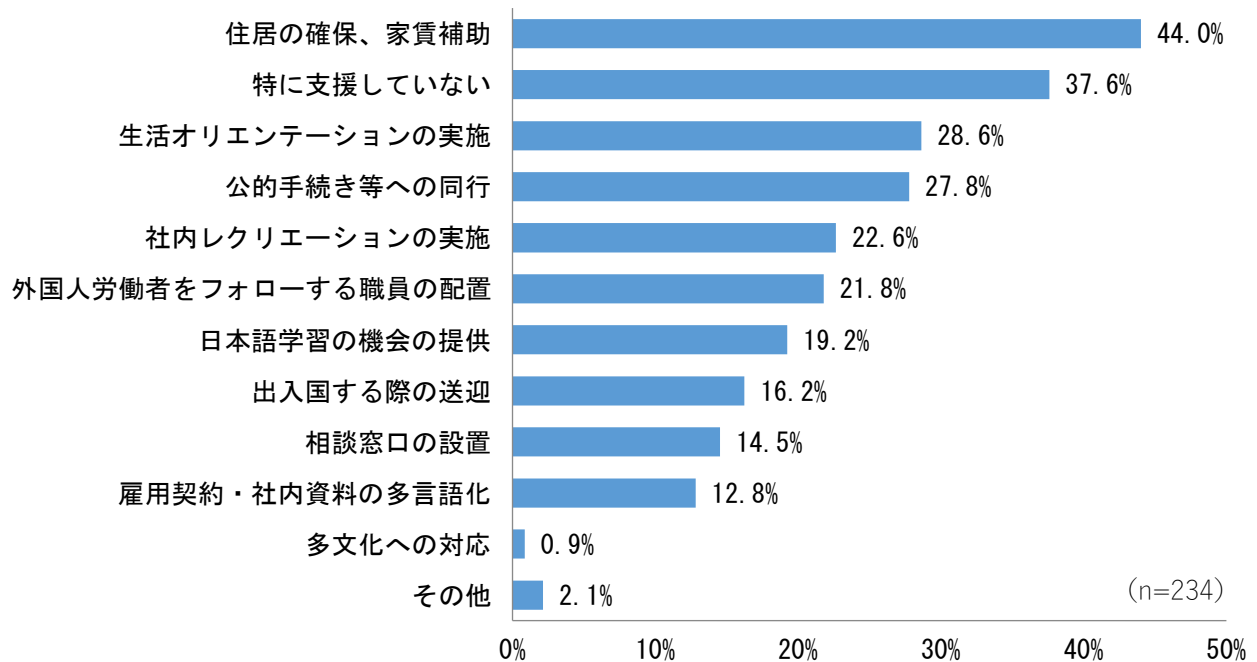
【外国人の採用方法】



(4) 外国人労働者に対して実施している（していた）支援内容（複数回答）

「住居の確保、家賃補助」が44.0%と最も多く、次いで「特に支援していない」(37.6%)、「生活オリエンテーションの実施」(28.6%)、「公的手続き等への同行」(27.8%)、「社内レクリエーションの実施」(22.6%)となっている。

【外国人労働者への支援内容】

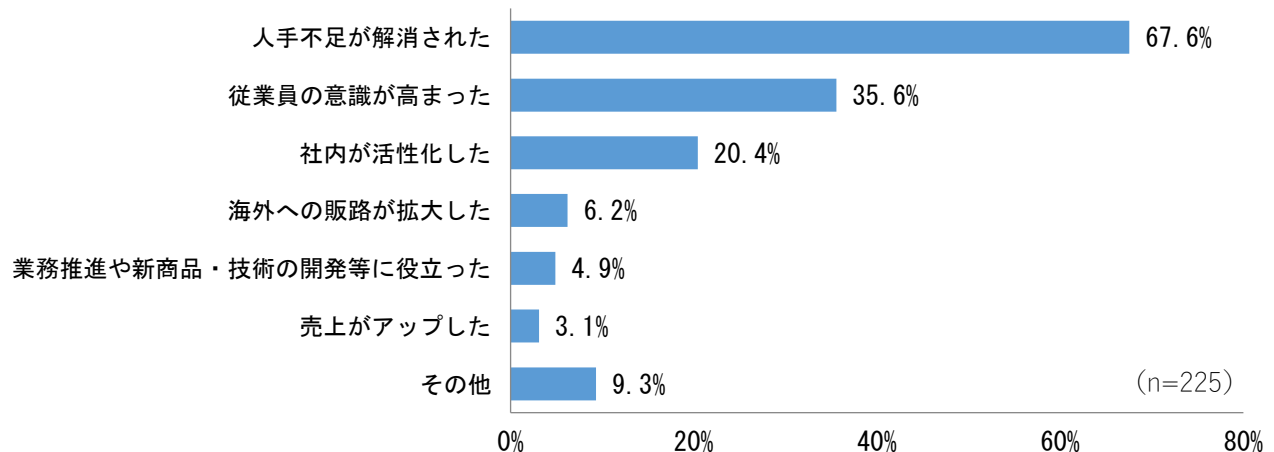


3. 外国人労働者の受入のメリット・課題について

(1) 外国人雇用のメリット（複数回答）

「人手不足が解消された」が67.6%と最も多く、次いで「従業員の意識が高まった」(35.6%)、「社内が活性化した」(20.4%)となっている。

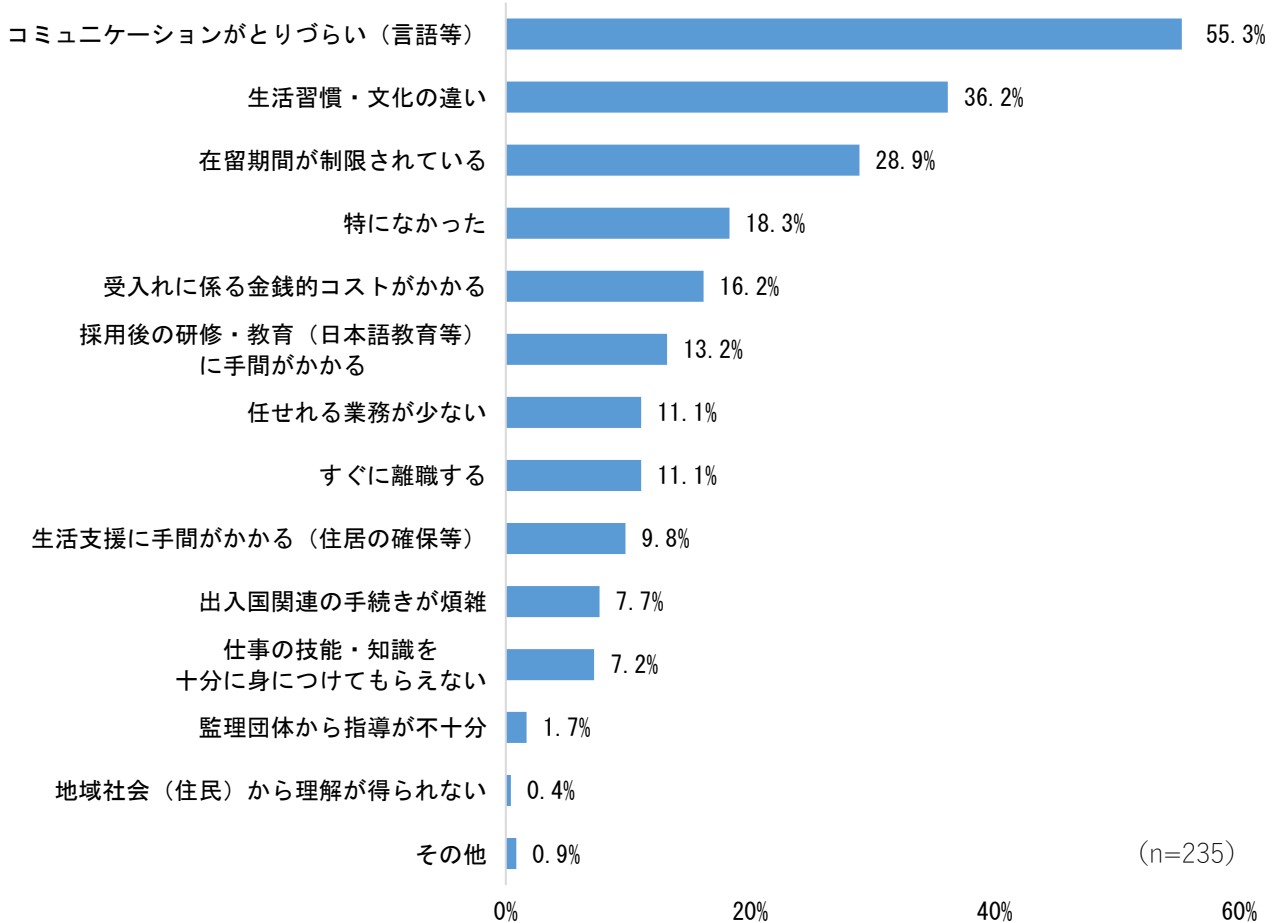
【外国人雇用のメリット】



(2) 外国人雇用の課題・困っている点 (複数回答)

「コミュニケーションがとりづらい (言語等)」が 55.3%と最も多く、次いで「生活習慣・文化の違い」(36.2%)、「在留期間が制限されている」(28.9%)となっている。

【外国人雇用の課題・困っている点】

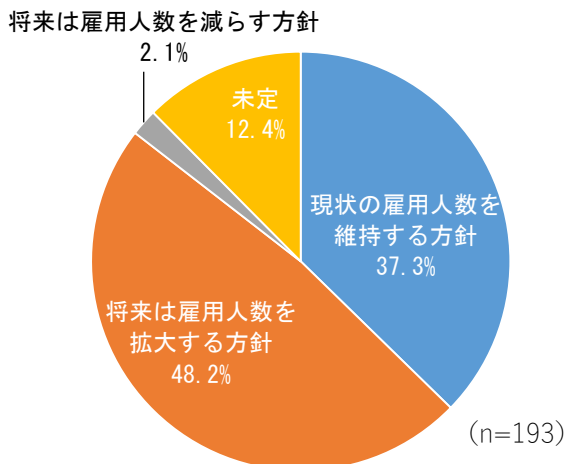


4. 外国人労働者の今後の採用方針について

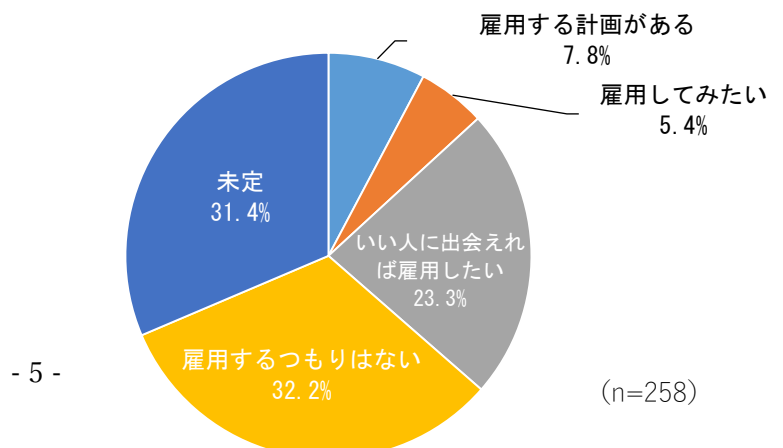
現在、外国人を雇用している事業者は、「雇用人数の拡大・維持」が8割を超えている一方、過去に雇用した又は雇用したことがない事業者は、「雇用する計画がある、雇用してみたい」が約1割にとどまっており、「雇用するつもりはない」が約3割となっている。

また、適当な雇用期間については、「期限なし」が最も多く約5割となっている。

【現在雇用している事業者】



【過去に雇用した又は雇用したことない事業者】

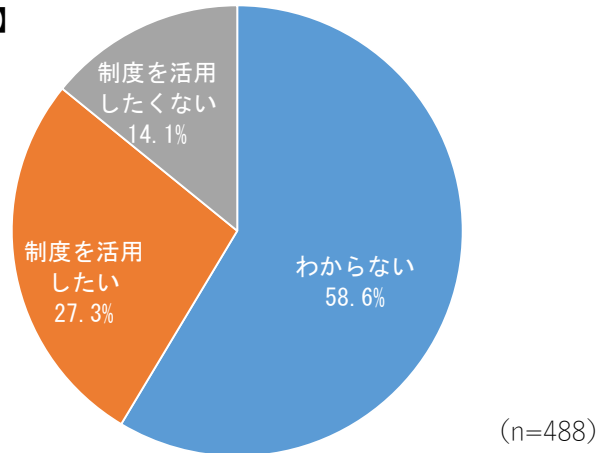


5. 新たな在留資格「特定技能制度」について

(1) 新たな在留資格「特定技能制度」の活用意向

「わからない」が58.6%と最も多く、次いで「制度を活用したい」(27.3%)、「制度を活用したくない」(14.1%)となっている。

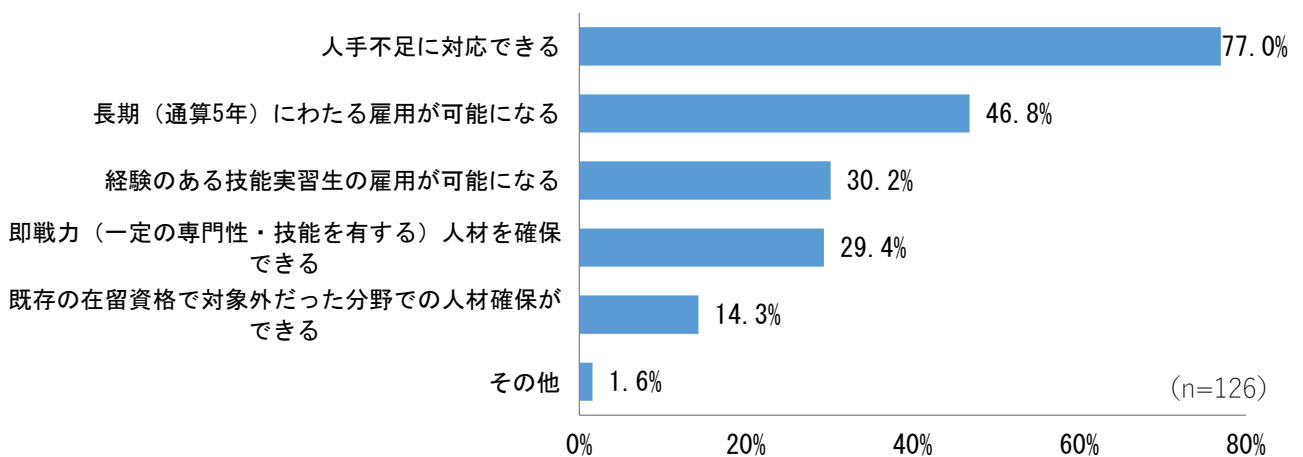
【特定技能制度活用意向】



(2) 特定技能制度の活用理由（複数回答）

「人手不足に対応できる」が77.0%と最も多く、次いで「長期（通算5年）にわたる雇用が可能になる」(46.8%)、「経験のある技能実習生の雇用が可能になる」(30.2%)、「即戦力（一定の専門性・技能を有する）人材を確保できる」(29.4%)となっている。

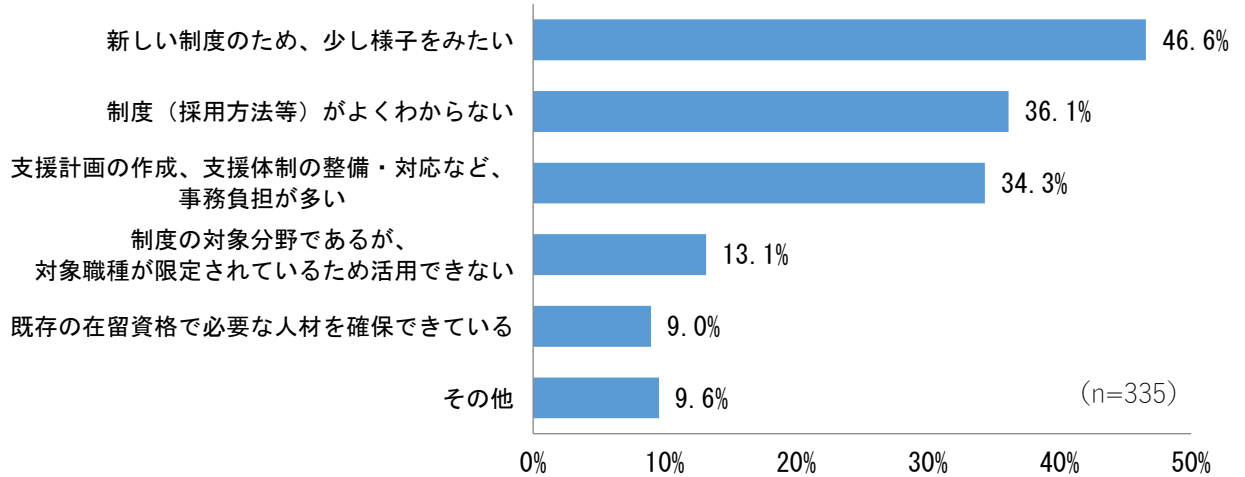
【特定技能制度の活用理由】



(3) 特定技能制度を活用したくない又はわからない理由（複数回答）

「新しい制度のため、少し様子をみたい」が46.6%と最も多く、次いで「制度（採用方法等）がよくわからない」(36.1%)、「支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い」(34.3%)となっている。

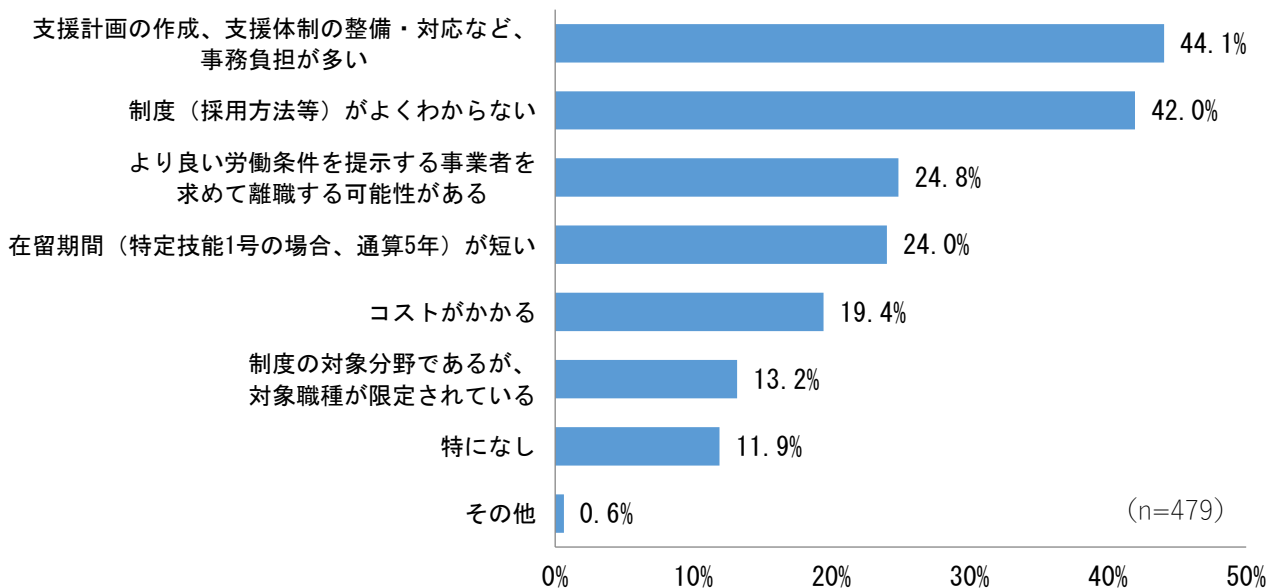
【特定技能制度を活用しない又はわからない理由】



(4) 特定技能制度の課題（複数回答）

「支援計画の作成、支援体制の整備・対応など、事務負担が多い」が44.1%と最も多く、次いで「制度（採用方法等）がよくわからない」(42.0%)、「より良い労働条件を提示する事業者を求めて離職する可能性がある」(24.8%)となっている。

【特定技能制度の課題】



6. 行政に期待する支援策について（複数回答）

「人材マッチングの支援」が42.7%と最も多く、次いで「外国人労働者を対象とした日本語教育等の支援」(29.9%)、「外国人雇用に関する企業向け相談窓口の設置・充実」(29.3%)、「住居確保に係る支援」(22.9%)、「在留資格取得のための手続きの簡素化」(22.0%)、「在留資格（特定技能等）の対象職種の拡大・柔軟な運用体制の整備」(21.6%)となっている。

【行政に期待する支援策】

