

多文化共生に関する事業所アンケート調査結果（単純集計）

1 調査の目的

「丹波市多文化共生推進基本方針」の策定や外国人市民の受入環境整備等の多文化共生施策に生かすことを目的として実施した。

2 対象

市内事業所 178 社

3 実施方法

アンケート調査についての通知を郵送し、WEB で回答

4 調査期間

令和5年10月18日～令和5年11月6日

5 回答者数

74 件

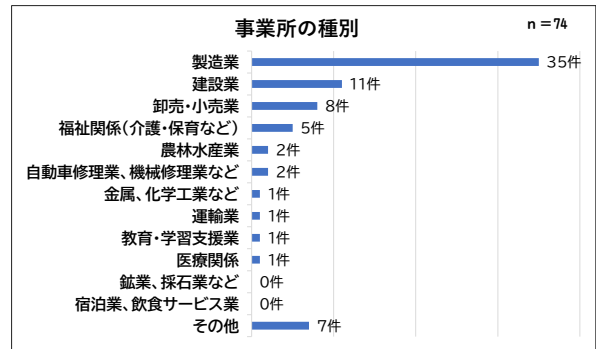
6 回答割合

41.5%

Q1.事業所等の種別を教えてください。

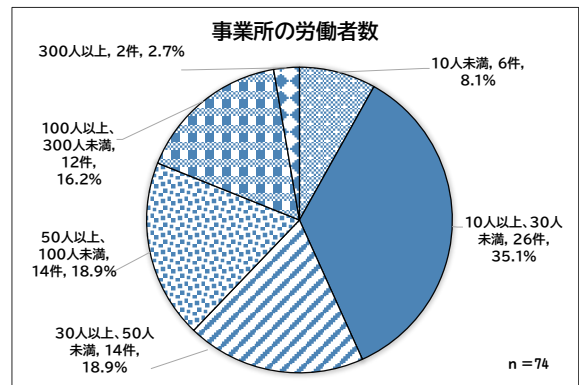
製造業	35件
建設業	11件
卸売・小売業	8件
福祉関係(介護・保育など)	5件
農林水産業	2件
自動車修理業、機械修理業など	2件
金属、化学工業など	1件
運輸業	1件
教育・学習支援業	1件
医療関係	1件
鉱業、採石業など	0件
宿泊業、飲食サービス業	0件
その他	7件
合計	74件

その他の内容
技術サービス業1件、ゴルフ場1件、写真業1件、美容室1件、情報サービス1件、建設コンサルタント1件、不動産賃貸業1件



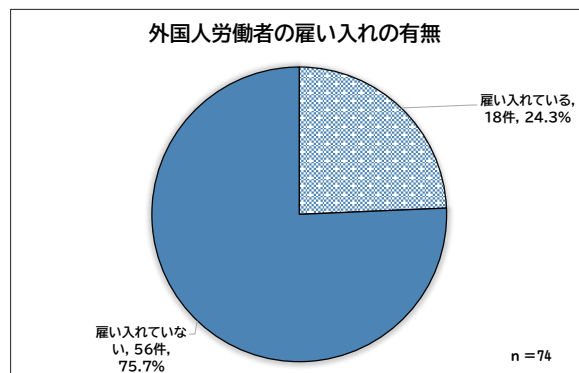
Q2.事業所等の労働者数(派遣・請負含む)を教えてください。

10人未満	6件
10人以上、30人未満	26件
30人以上、50人未満	14件
50人以上、100人未満	14件
100人以上、300人未満	12件
300人以上	2件
合計	74件



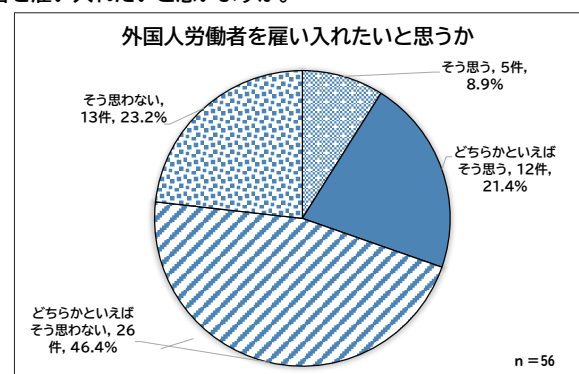
Q3.貴事業所等では、外国人労働者(派遣・請負含む)を雇い入れておられますか。

雇い入れている	18件
雇い入っていない	56件
合計	74件



Q4.Q3で「雇い入っていない」と回答された場合にお聞きます。今後、外国人労働者を雇い入れたいと思いますか。

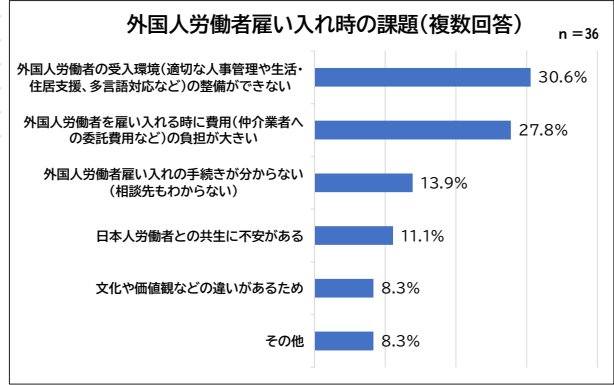
そう思う	5件
どちらかといえばそう思う	12件
どちらかといえばそう思わない	26件
そう思わない	13件
合計	56件



Q5.Q4で「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答された場合にお聞きます。外国人労働者の雇い入れを考えた時、どのような課題や問題がありますか。(複数回答可)

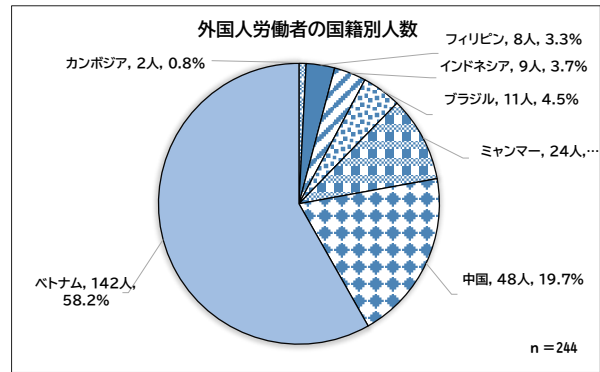
外国人労働者の受入環境(適切な人事管理や生活・住居支援、多言語対応など)の整備ができない	11件	30.6%
外国人労働者を雇い入れる時に費用(仲介業者への委託費用など)の負担が大きい	10件	27.8%
外国人労働者雇い入れの手続きが分からない区相談先もわからない	5件	13.9%
日本人労働者との共生に不安がある	4件	11.1%
文化や価値観などの違いがあるため	3件	8.3%
その他	3件	8.3%
合計	36件	

その他の内容
ドライバー職の場合通常の就労ビザで雇い入れができない
外国人労働者の検討をしましたが業種が合わなかった
特に外国人の方から応募がないため、



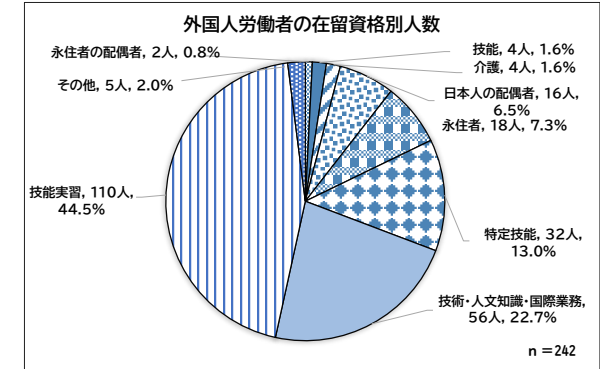
Q6.Q3で「雇い入れている」と回答された場合にお聞きます。外国人労働者(派遣・請負含む)の国籍別の人数を教えてください。また、以降の質問にもお答えください。

韓国	0人
その他	0人
カンボジア	2人
フィリピン	8人
インドネシア	9人
ブラジル	11人
ミャンマー	24人
中国	48人
ベトナム	142人
合計	244人



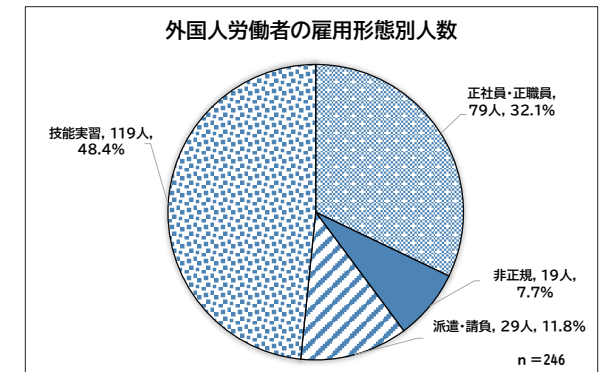
Q7.外国人労働者(派遣・請負含む)の在留資格別の人数をお答えください。

定住者	0人
特定活動	0人
永住者の配偶者	2人
技能	4人
介護	4人
日本人の配偶者	16人
永住者	18人
特定技能	32人
技術・人文知識・国際業務	56人
技能実習	110人
その他	5人
合計	242人



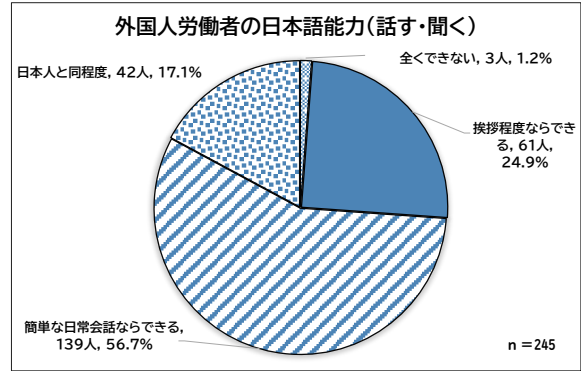
Q8.外国人労働者(派遣・請負含む)の雇用形態について、人数をお答えください。

正社員・正職員	79人
非正規	19人
派遣・請負	29人
技能実習	119人
合計	246人



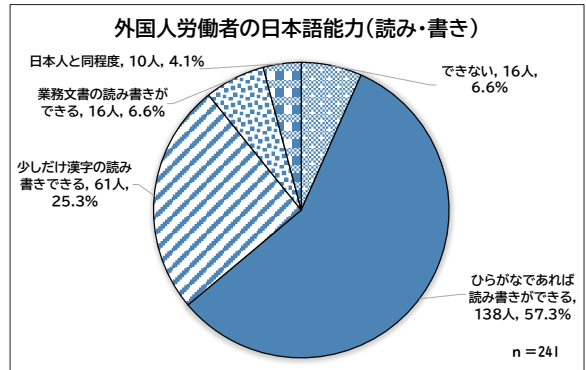
Q9.外国人労働者(派遣・請負含む)の日本語能力(話す・聞く)はどの程度ですか。それぞれの人数を教えてください。

全くできない	3人
挨拶程度ならできる	61人
簡単な日常会話ならできる	139人
日本人と同程度	42人
合計	245人



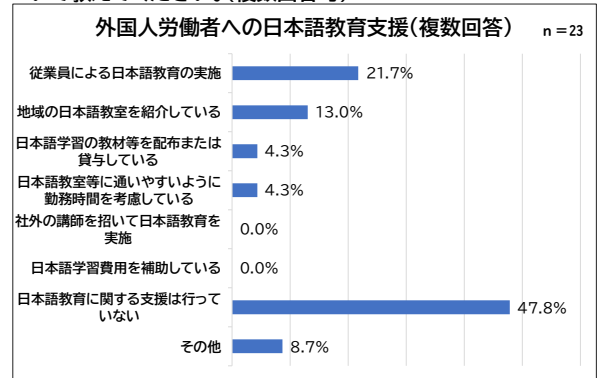
Q10.外国人労働者(派遣・請負含む)の日本語能力(読み・書き)はどの程度ですか。それぞれの人数を教えてください。

できない	16人
ひらがなであれば読み書きができる	138人
少しだけ漢字の読み書きができる	61人
業務文書の読み書きができる	16人
日本人と同程度	10人
合計	241人



Q11.外国人労働者(派遣・請負含む)に対して実施している日本語教育に関する支援について教えてください。(複数回答可)

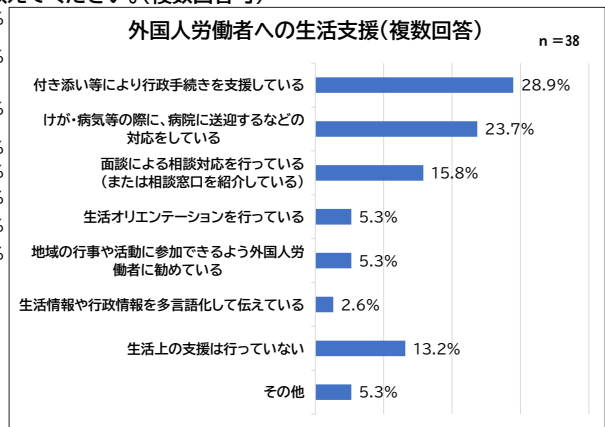
従業員による日本語教育の実施	5件	21.7%
地域の日本語教室を紹介している	3件	13.0%
日本語学習の教材等を配布または貸与している	1件	4.3%
日本語教室等に通いやすいように勤務時間を考慮している	1件	4.3%
社外の講師を招いて日本語教育を実施	0件	0.0%
日本語学習費用を補助している	0件	0.0%
日本語教育に関する支援は行っていない	11件	47.8%
その他	2件	8.7%
合計	23件	



その他の内容
仕事の中では日本語使用、日本語による農業勉強、日報は日本語記入等OJTの仕組、自らが覚えていく体制
日本語能力試験に対する費用を会社負担している。検定レベルに合わせて手当支給あり。

Q12.外国人労働者(派遣・請負含む)に対して実施している生活上の支援について教えてください。(複数回答可)

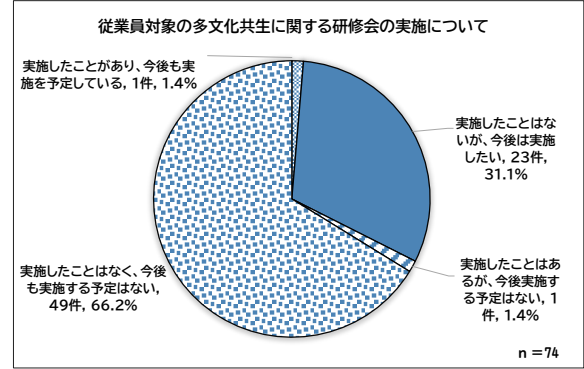
付き添い等により行政手続きを支援している	11件	28.9%
けが・病気等の際に、病院に送迎するなどの対応をしている	9件	23.7%
面談による相談対応を行っている(または相談窓口を紹介している)	6件	15.8%
生活オリエンテーションを行っている	2件	5.3%
地域の行事や活動に参加できるよう外国人労働者に勧めている	2件	5.3%
生活情報や行政情報を多言語化して伝えている	1件	2.6%
生活上の支援は行っていない	5件	13.2%
その他	2件	5.3%
合計	38件	



その他の内容
中国特定技能実習生にインフラの故障対応、自転車のパンク故障対応、日本のお正月のモチ、ミカン配布、旧正月にはケーキ配布等
以前は地域の盆踊りに参加することもあった。各種情報等は、通訳を介して伝えている。買い物補助等を社員が行っている。

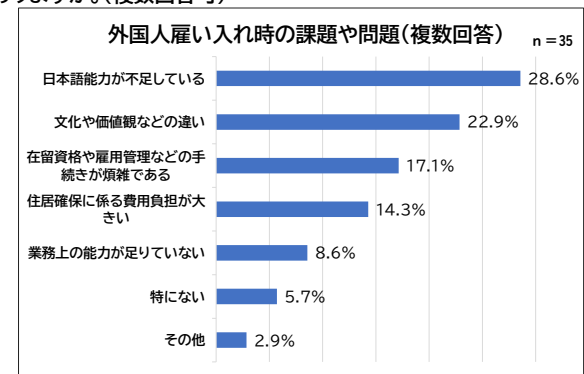
Q13.日本人労働者に対し、多文化理解や「やさしい日本語」に関することなど、多文化共生意識を深めるための研修会を実施されたことはありますか。

実施したことがあり、今後も実施を予定している	1件
実施したことはないが、今後は実施したい	23件
実施したことはあるが、今後実施する予定はない	1件
実施したことはなく、今後も実施する予定はない	49件
合計	74件



Q14.外国人労働者(派遣・請負含む)を雇い入れている中でどのような課題や問題がありますか。(複数回答可)

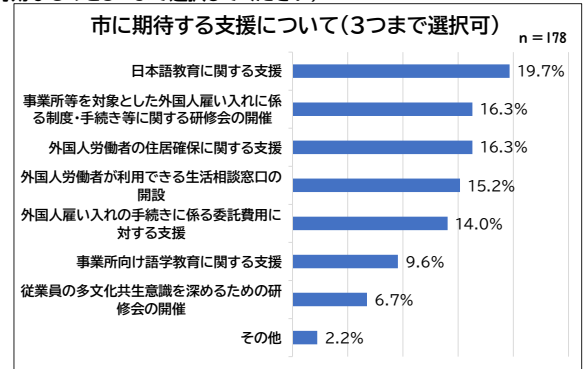
日本語能力が不足している	10件	28.6%
文化や価値観などの違い	8件	22.9%
在留資格や雇用管理などの手続きが煩雑である	6件	17.1%
住居確保に係る費用負担が大きい	5件	14.3%
業務上の能力が足りていない	3件	8.6%
特にない	2件	5.7%
その他	1件	2.9%
合計	35件	



その他の内容
健康面。生活環境の変化等による入国後の疾患

Q15.外国人労働者(派遣・請負含む)の雇い入れに関して、市にどのような支援を期待しますか。(有効なものを3つまで選択してください)

日本語教育に関する支援	35件	19.7%
事業所等を対象とした外国人雇い入れに係る制度・手続き等に関する研修会の開催	29件	16.3%
外国人労働者の住居確保に関する支援	29件	16.3%
外国人労働者が利用できる生活相談窓口の開設	27件	15.2%
外国人雇い入れの手続きに係る委託費用に対する支援	25件	14.0%
事業所向け語学教育に関する支援	17件	9.6%
従業員の多文化共生意識を深めるための研修会の開催	12件	6.7%
その他	4件	2.2%
合計	178件	



その他の内容
ない
該当しない為
特に求めない
防衛省関連の請負もあり、外国人労働者の雇用に難しい

Q16.多文化共生、外国人労働者などについてご意見等がありましたら、ご記入ください。

1	日本人の就職希望者が少なくなっているが、当社の考えでは、コミュニケーション（主に言語）や異文化を考慮して社内の改革等を行うより、外国人労働者を受け入れるためにかかる費用などを従業員又は、日本人就職希望者へ振り分け賃金アップや、高い賃金にて雇入れを行う方が有意義と考えている。 また、経費を振り分けても日本人労働者が確保できない場合は、外国人労働者への切り替えを視野に入れていかなければならないと思っている。
2	特にありません
3	住居支援
4	基本は費用をかけても日本人労働者でのものづくりを実践したい。 それが日本企業のプライドと誇りであるとする
5	Q3で「雇入れている」と回答していますが、当社の外国人は派遣社員でありますので、当社が直接雇入れているわけではありません。
6	最近、早朝に自転車で通勤する外国人労働者に遭遇しますが、なかなか挨拶が出来ません。地域に溶け込むためにも、お互いが挨拶できるようになれば良いと思います。事業所だけでなく地域での共生の為に研修も必要だと思います。
7	外国人の雇入れに係る事務手続きが煩雑であり手間がかかるため、簡素化してほしい。
8	多分化共生を目的とした催しの案内いただきますが 技能実習生は自転車生活 日曜日は車送迎についても2台以上必要 交通手段が確保できず参加出来ていません
9	社員は、定着率が悪い。 実習生の残業規制の緩和。
10	現在、外国人労働者の受け入れを申請中です。意思素通が出来るか心配です。
11	ムスリムの方を雇入れた場合、給食サービスがハラール対応している業者と契約ができない、もしくは請負元が対応できない場合など、就労に関して同一条件でない時、また礼拝を行うことに対して自社事業場以外での就労の場合、設備面設置等が難しく配慮ができない場合、適法でなくなる恐れはありませんか？
12	保育教諭としての資格があれば、外国人労働者であっても受入れ可能です。
13	人口減少の対策としてだけで、外国人労働者を増やすことは問題解決にならないと思います。 その場所で暮らす理由がないと、すぐに違う場所へ移る行動力は、日本人よりもあると思う。 日本人と外国人の同じ年齢層が増えるなら共生になっていくが、日本人が高齢になり若い外国人だけが増えていくという地域は、日本の文化の枯渇になり共生にならないと思う。
14	採用するも、「都会が良い」と短期間で退職する職員が多い。入職時費用、手続きなど膨大な時間がかかるが、あっけなく退職される。紹介料が高い、入職までの時間が長い。などこのシステム自体の見直しは必要。家族を母国において就職している(子供も)ので、帰国したい願望高い。都会のベトナム人グループか会社などからのアプローチ多い。
15	当社においては、生活面・就業面での主だったトラブル等は発生しておりませんが、以前は店頭等で外国籍の方の万引き多発の注意喚起貼紙を見たことがございます。現在はインターネットを利用したの情報収集や自己学習も可能で、コミュニケーション対策がしやすい環境でもあります。文化の違いを互いに理解する機会や生活面でのサポート支援などがあれば、地域での良い関係性も築けていけるのではないかと考えています。
16	現在までこの事業所では受入れがないが、全社的にはあるので、必要になれば検討したい。 多文化共生については若手社員への研修を実施したことがある。 今後労働人口が減り、過疎化が進行する丹波市には必要な人材となるが、その制度については良くないので、制度自体を変えなければ、円安の続く日本には外国人労働者は来てくれないと思います。