

県内企業等の外国人材等雇用実態調査
報告書

岡山県
令和7年9月

目次

第1章 調査の概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査の概要.....	1
3 ヒアリング調査.....	1
4 調査票の回収結果.....	1
5 報告書の見方.....	1
第2章 調査結果.....	2
I.事業所に関する事項.....	2
問1 産業の分類.....	3
問2 企業全体の規模.....	5
問3 外国人材の雇用に対する考え.....	6
問4 外国人材の雇用状況.....	10
II.外国人材を雇用している事業所の状況.....	13
問5 事業所の従業員数.....	13
問6 事業所で雇用している外国人材の国籍及び在留資格等.....	15
問7 過去5年間の外国人材の採用状況.....	17
問8 事業所で雇用している外国人材の職種.....	19
問9 外国人材の雇用開始の理由.....	21
問10 外国人材の採用経路.....	23
問11 外国人材の雇用効果.....	24
問12 外国人材の雇用における課題.....	26
問13 外国人材の雇用に向けた取組.....	29
問14 外国人材の日本語教育に向けた取組.....	31
問15 今後の外国人材の新規雇用予定.....	33
問16 外国人材の雇用を拡充及び現状維持としたい理由.....	35
問17 雇用を想定している外国人材.....	36
問18 外国人材の雇用を縮小、又は中止する理由.....	37
問19 外国人材の雇用促進に向けた支援.....	38

Ⅲ. 外国人材を雇用していない(できていない)事業所の状況	40
問 20 事業所の従業員数	40
問 21 過去の外国人材の雇用状況.....	42
問 22 過去5年間の外国人材の採用状況.....	43
問 23 外国人材を雇用していない(できていない)理由.....	45
問 24 今後の外国人材の雇用予定	47
問 25 外国人材の雇用を望む理由.....	49
問 26 雇用を想定している外国人材	50
問 27 外国人材の雇用促進に向けた支援	51
Ⅳ. 行政による外国人支援等に関する施策の認知状況.....	53
問 28 行政による外国人や事業所への支援に関する施策.....	53
第3章 ヒアリング調査結果.....	55

第1章 調査の概要

1 調査の目的

県内企業等における外国人材等の雇用実態を把握し、今後の労働行政施策の基礎資料とする。

2 調査の概要

(1) 調査区域：岡山県全域

(2) 調査対象：総務省統計局の事業所母集団データベース(令和5年次フレーム)の事業所を母集団とし、次に該当する県内の民間事業所のうちから無作為に抽出した5,000事業所

[1]常用労働者15人以上を雇用する事業所(調査対象日に15人未満となっていた事業所についても集計に含めている)

[2]日本標準産業分類における次の産業に属する事業所

「農業, 林業」	「金融業, 保険業」
「漁業」	「不動産業, 物品賃貸業」
「鉱業, 採石業, 砂利採取業」	「学術研究, 専門・技術サービス業」
「建設業」	「宿泊業, 飲食サービス業」
「製造業」	「生活関連サービス業, 娯楽業」
「電気・ガス・熱供給・水道業」	「教育, 学習支援業」
「情報通信業」	「医療, 福祉」
「運輸業, 郵便業」	「複合サービス事業」
「卸売業, 小売業」	「サービス業(他に分類されないもの)」

(3) 調査対象日：令和7年5月1日現在

(4) 調査方法：配布は郵送、回収は郵送またはWEBによる

(5) 調査時期：令和7年5月9日(金)～6月30日(月)

3 ヒアリング調査

回答のあった事業所の中から調査を実施

4 調査票の回収結果

配布数	回収方法	有効回収数	合計回収数	回収率
5,000	郵送回収	1,138	2,368	47.4%
	WEB回収	1,230		

5 報告書の見方

- ・本文及び図中に示した調査結果の数値は百分比(%)で示してある。これらの数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が100.0%とならない場合がある。
- ・複数の回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超えることがある。

第2章 調査結果

I.事業所に関する事項

(1)回答事業所の所在地

【事業所の所在地】

(n=2,368)



	回答数	割合 (%)
岡山市	993	41.9
倉敷市	511	21.6
津山市	142	6.0
玉野市	64	2.7
笠岡市	55	2.3
井原市	37	1.6
総社市	68	2.9
高梁市	41	1.7
新見市	34	1.4

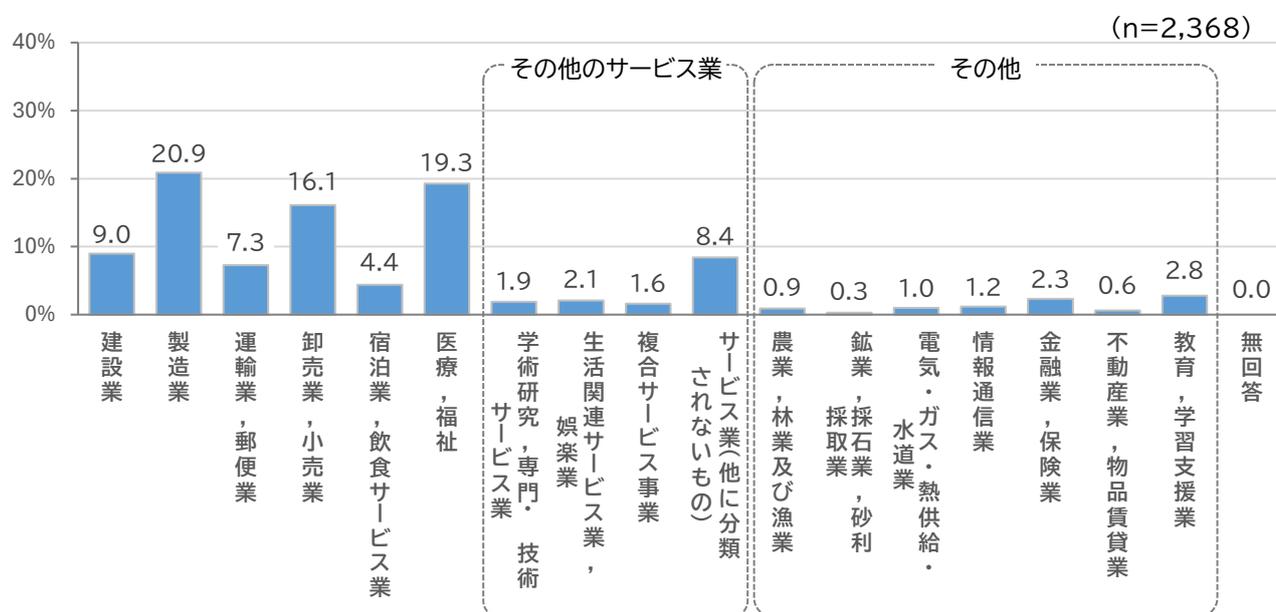
	回答数	割合 (%)
備前市	52	2.2
瀬戸内市	42	1.8
赤磐市	40	1.7
真庭市	43	1.8
美作市	42	1.8
浅口市	40	1.7
和気町	22	0.9
早島町	17	0.7
里庄町	14	0.6

	回答数	割合 (%)
矢掛町	14	0.6
新庄村	2	0.1
鏡野町	16	0.7
勝央町	18	0.8
奈義町	9	0.4
西粟倉村	2	0.1
久米南町	9	0.4
美咲町	14	0.6
吉備中央町	23	1.0
無回答	4	0.2
合計	2,368	100.0

問1 産業の分類

産業の分類について、「製造業」が20.9%と最も高く、次いで「医療、福祉」(19.3%)、「卸売業、小売業」(16.1%)の順となっている。

【産業の分類】

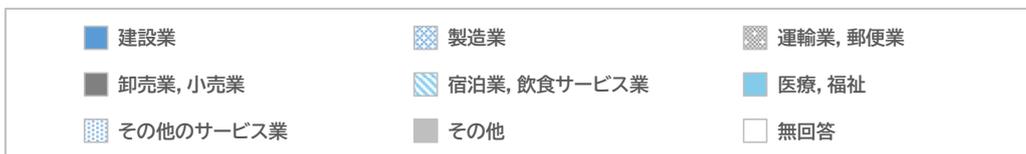
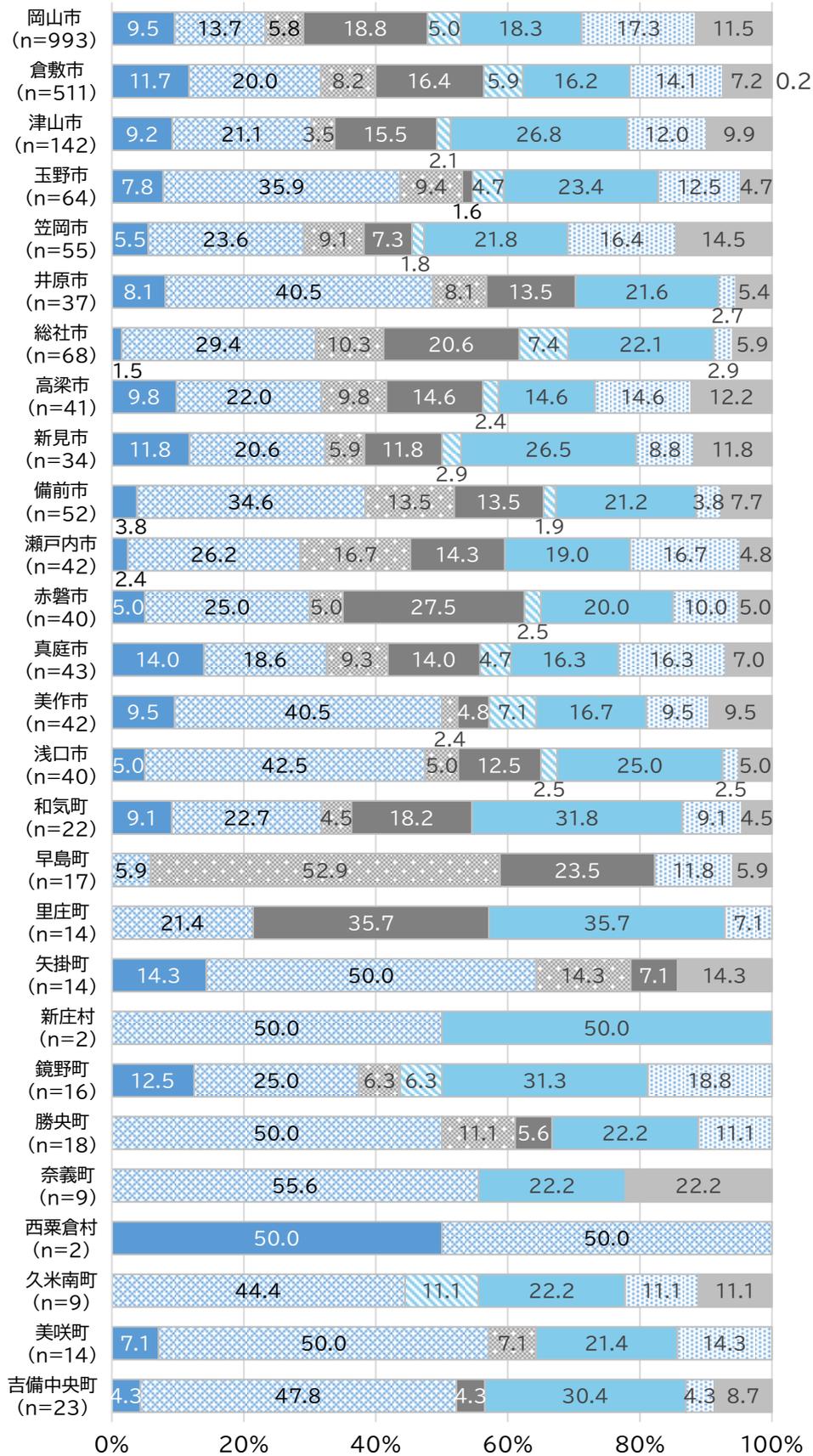


分類	回答数	割合 (%)	分類	回答数	割合 (%)
建設業	213	9.0	その他	217	9.2
製造業	494	20.9	農業、林業及び漁業	22	0.9
運輸業、郵便業	172	7.3	鉱業、採石業、砂利採取業	7	0.3
卸売業、小売業	381	16.1	電気・ガス・熱供給・水道業	23	1.0
宿泊業、飲食サービス業	105	4.4	情報通信業	28	1.2
医療、福祉	456	19.3	金融業、保険業	55	2.3
その他のサービス業	329	13.9	不動産業、物品賃貸業	15	0.6
学術研究、専門・技術サービス業	44	1.9	教育、学習支援業	67	2.8
生活関連サービス業、娯楽業	49	2.1	無回答	1	0.0
複合サービス事業 ^(注1)	38	1.6	合計	2,368	100.0
サービス業(他に分類されないもの)	198	8.4			

(注1)「複合サービス事業」に該当する事業所は、複数の各種サービスを提供し、いずれが主たる事業であるか判別できない農林水産業協同組合及び事業協同組合のような事業所をいう。

〈参考〉

【産業の分類(事業所の所在地別)】

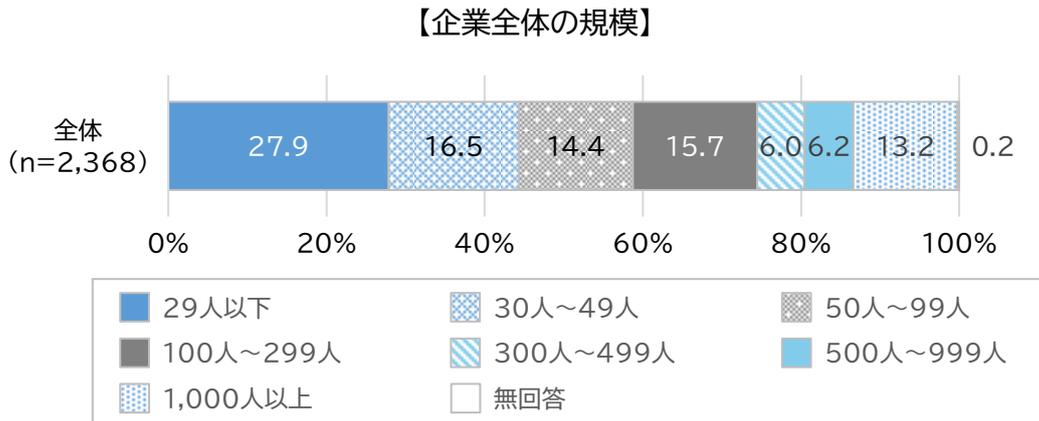


問2 企業全体の規模

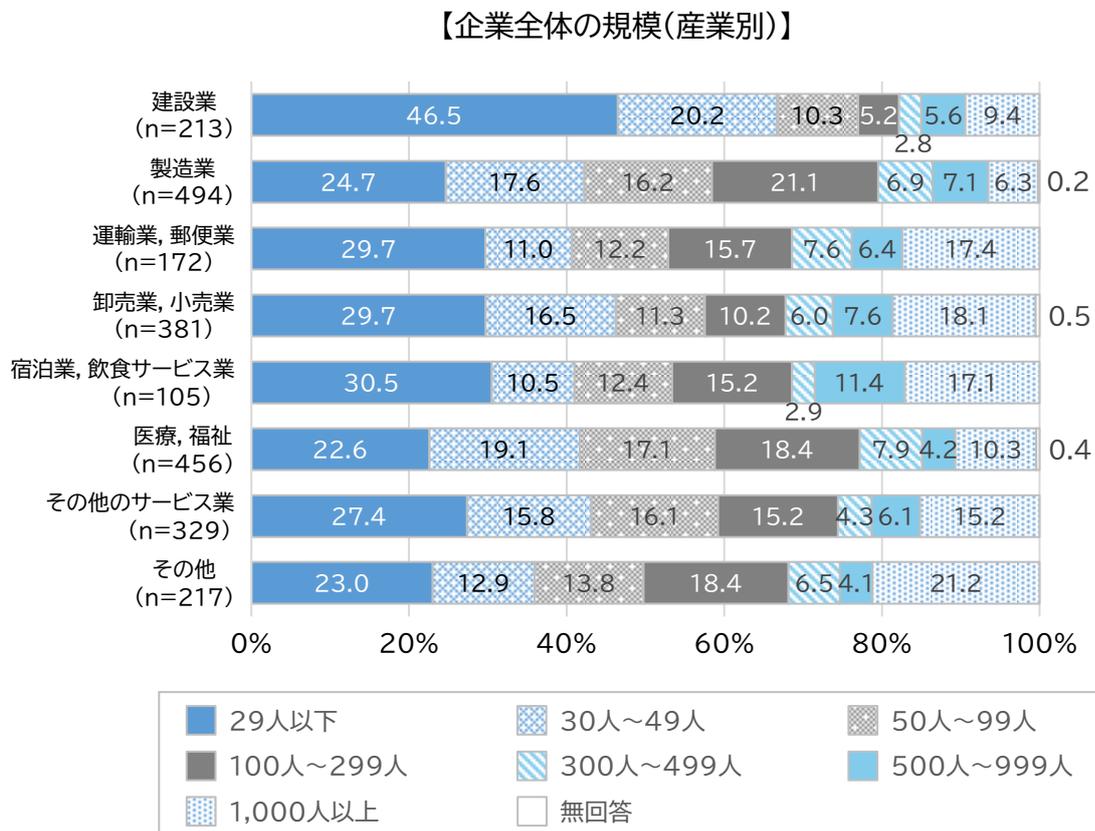
貴企業全体(本社支社等を含む)の全常用労働者(注2)数をお答えください。(単一回答)

(注2)「常用労働者」とは、雇用期間を定めずに、又は1カ月以上の期間を定めて雇われている者をいいます。事業主又は法人の代表者、無給の家族従業者は除く。

企業全体の規模について、「29人以下」が27.9%と最も高く、次いで「30人～49人」(16.5%)、「100人～299人」(15.7%)、「50人～99人」(14.4%)の順となっている。



産業別にみると、「29人以下」は建設業で4割台後半、「1,000人以上」は運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業で1割台後半となっている。

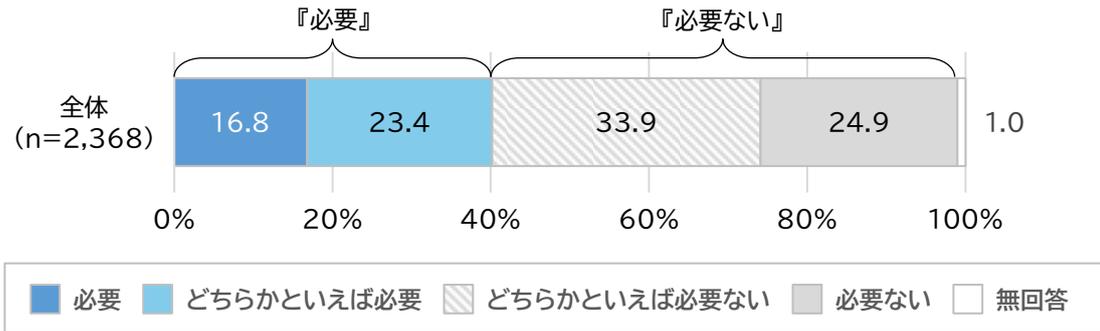


問3 外国人材の雇用に対する考え

外国人材を受入れ、雇用することに対する考えをお答えください。(単一回答)

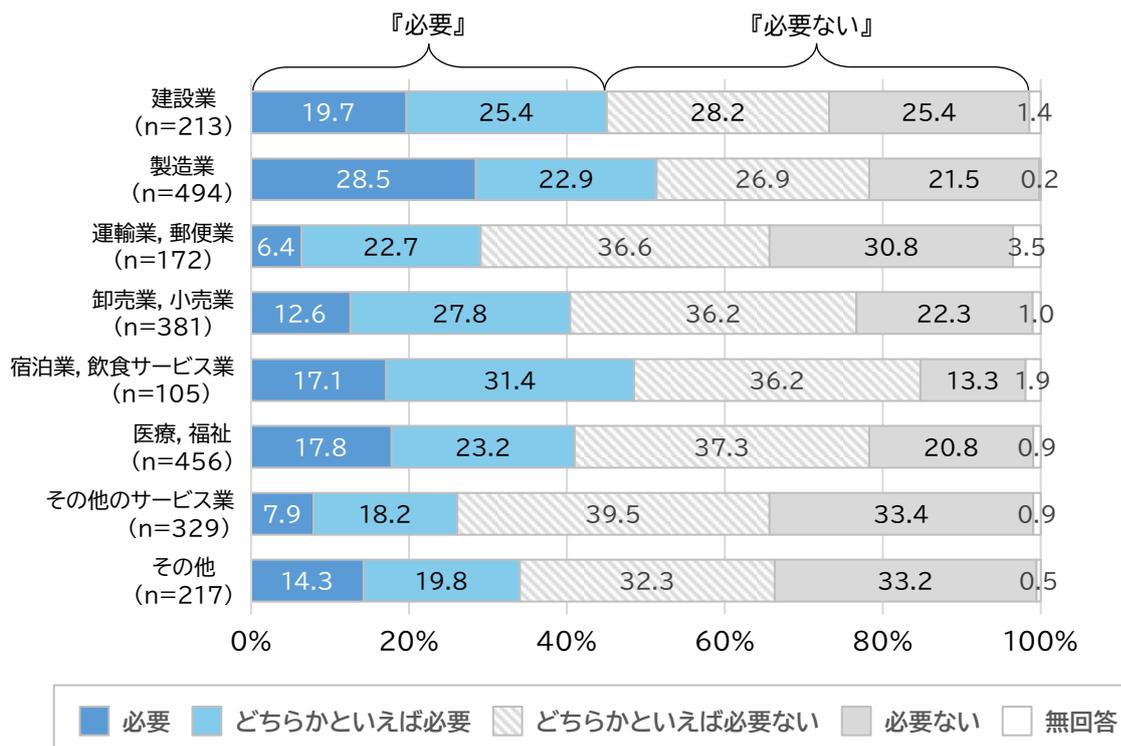
外国人材の雇用に対する考えについて、『必要』(「必要」と「どちらかといえば必要」を合わせた割合)が40.2%、『必要ない』(「必要ない」と「どちらかといえば必要ない」を合わせた割合)が58.8%となっている。

【外国人材の雇用に対する考え】



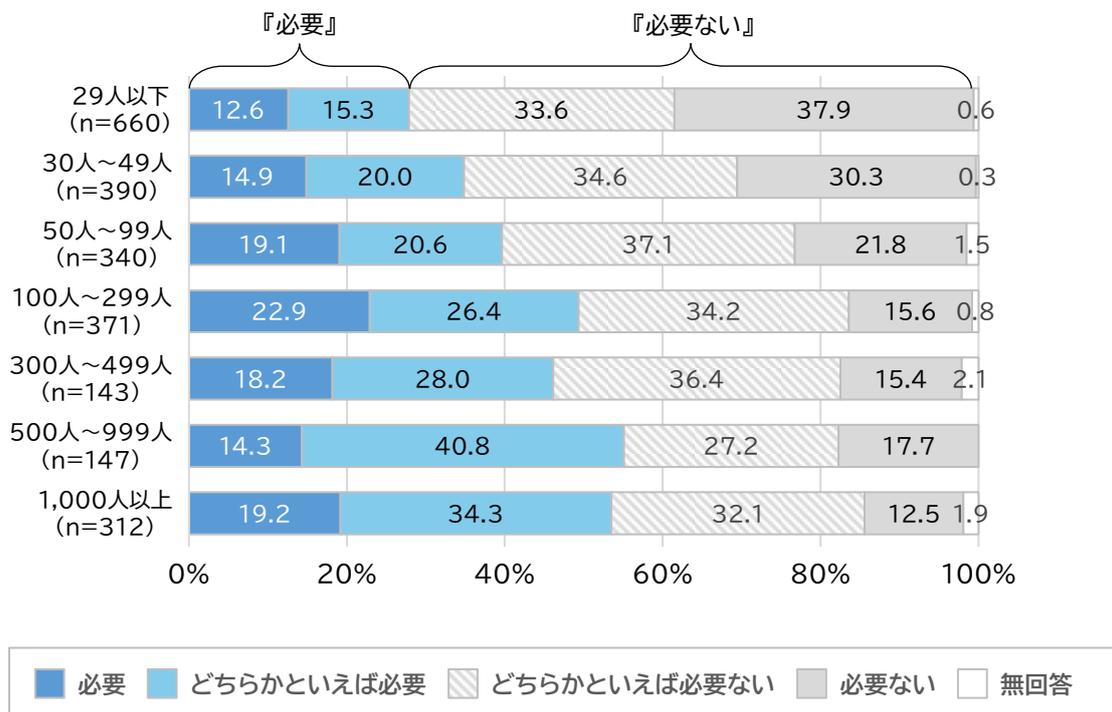
産業別にみると、『必要』は製造業で5割台、建設業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉で4割台となっている。

【外国人材の雇用に対する考え(産業別)】



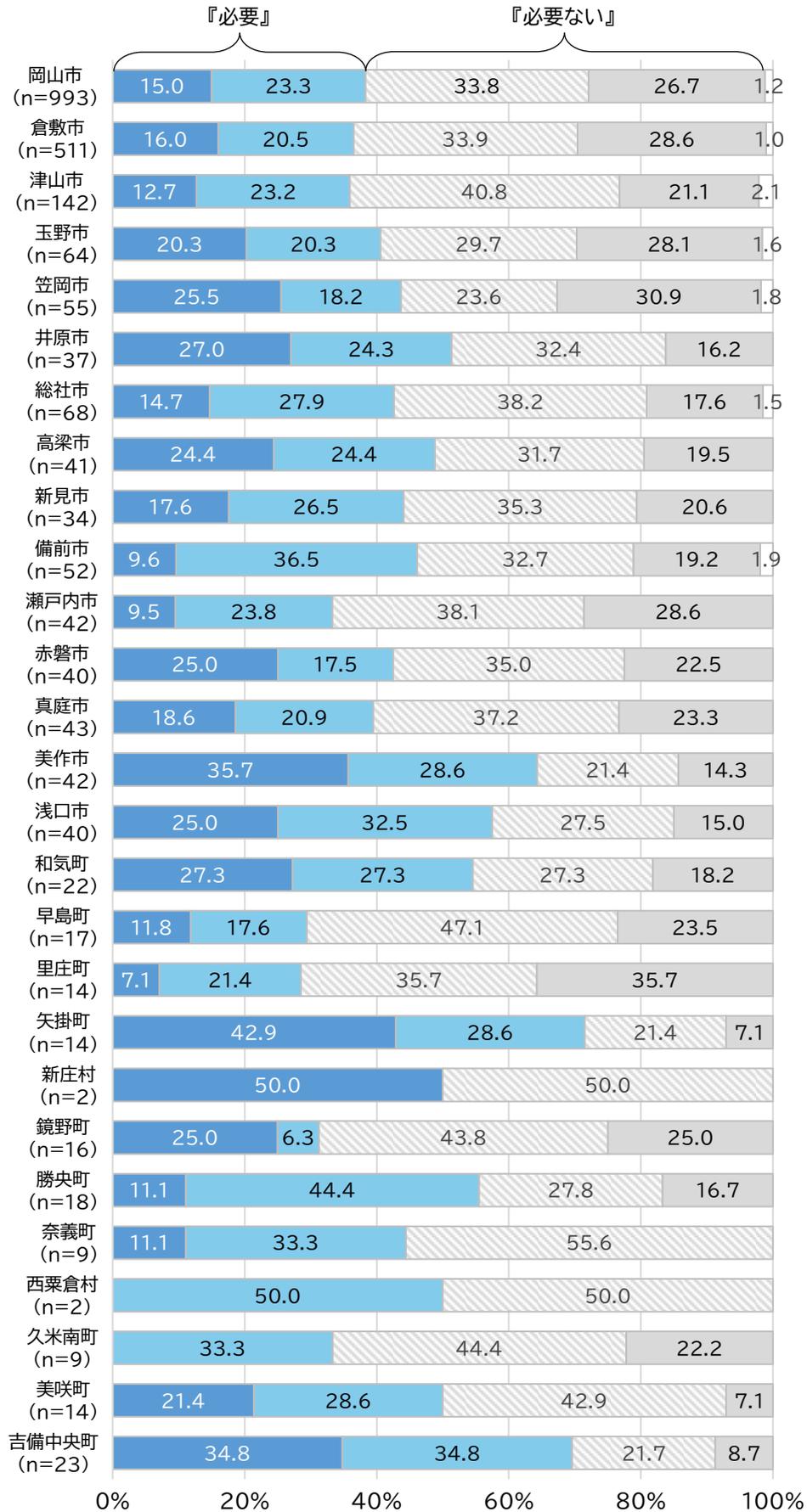
企業全体の規模別にみると、『必要』は企業の規模が大きくなるにつれて高くなる傾向がみられる。

【外国人材の雇用に対する考え(企業全体の規模別)】



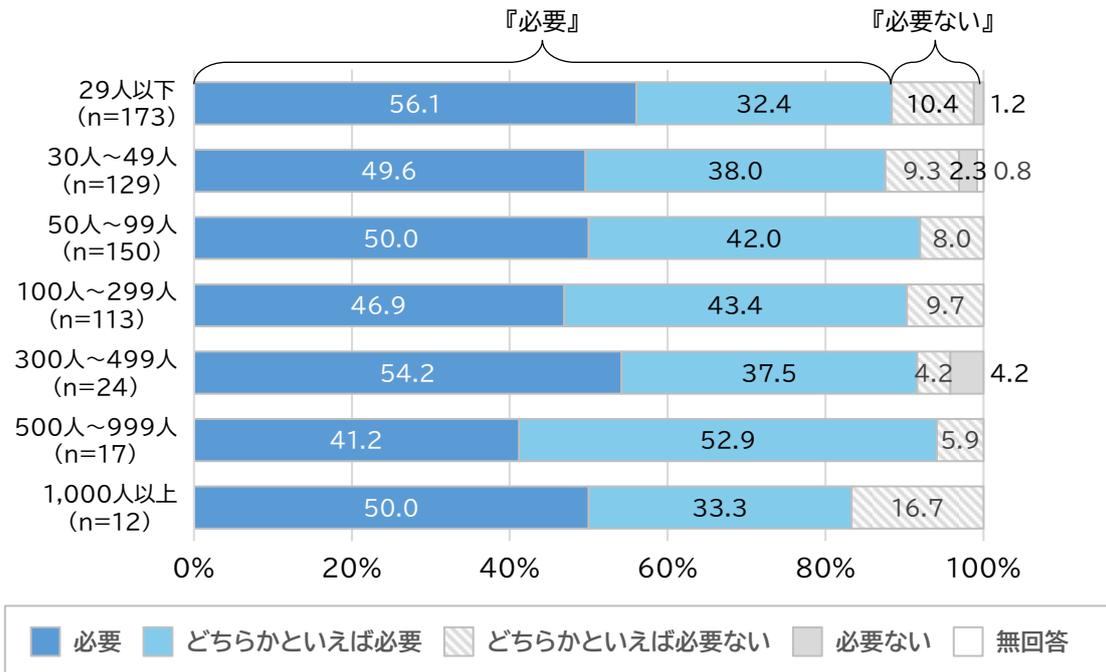
〈参考〉

【外国人材の雇用に対する考え(市町村別)】

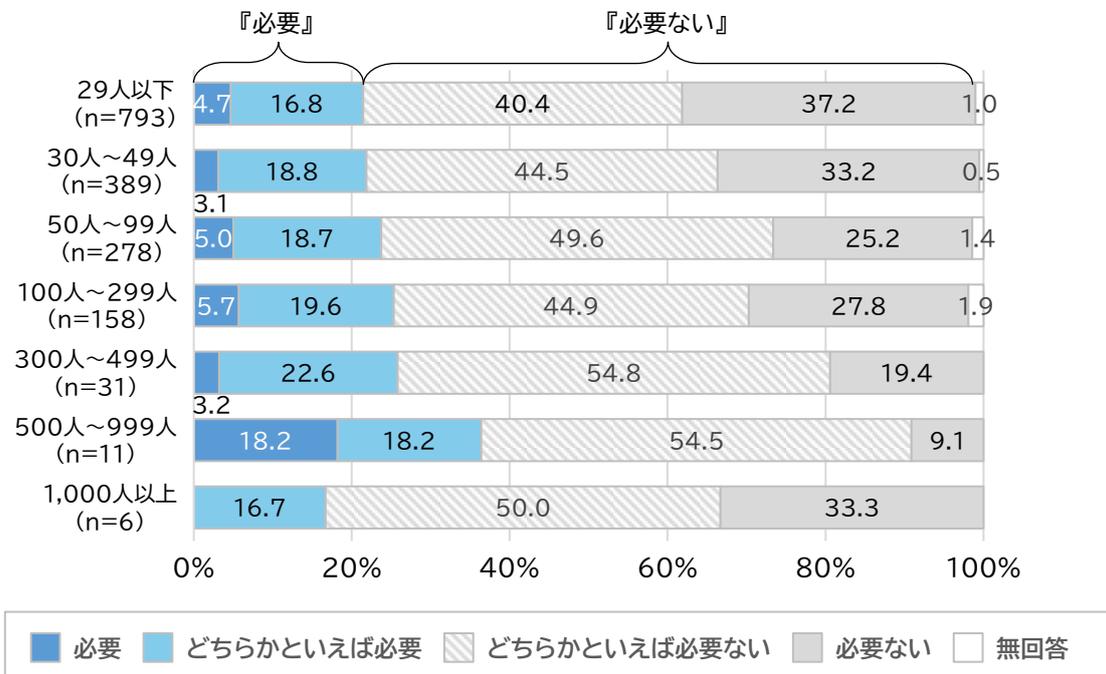


〈参考〉 外国人材雇用の有無でみる外国人材雇用に対する考え

【外国人材の雇用に対する考え(雇用している事業所の規模別)】



【外国人材の雇用に対する考え(雇用していない事業所の規模別)】

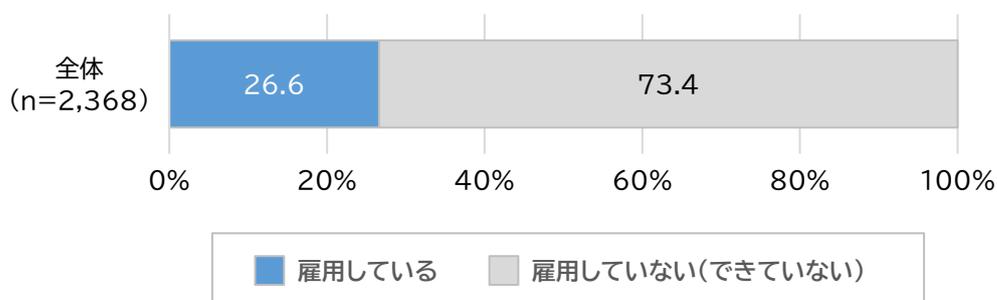


問4 外国人材の雇用状況

貴事業所で外国人材を雇用していますか。(単一回答)

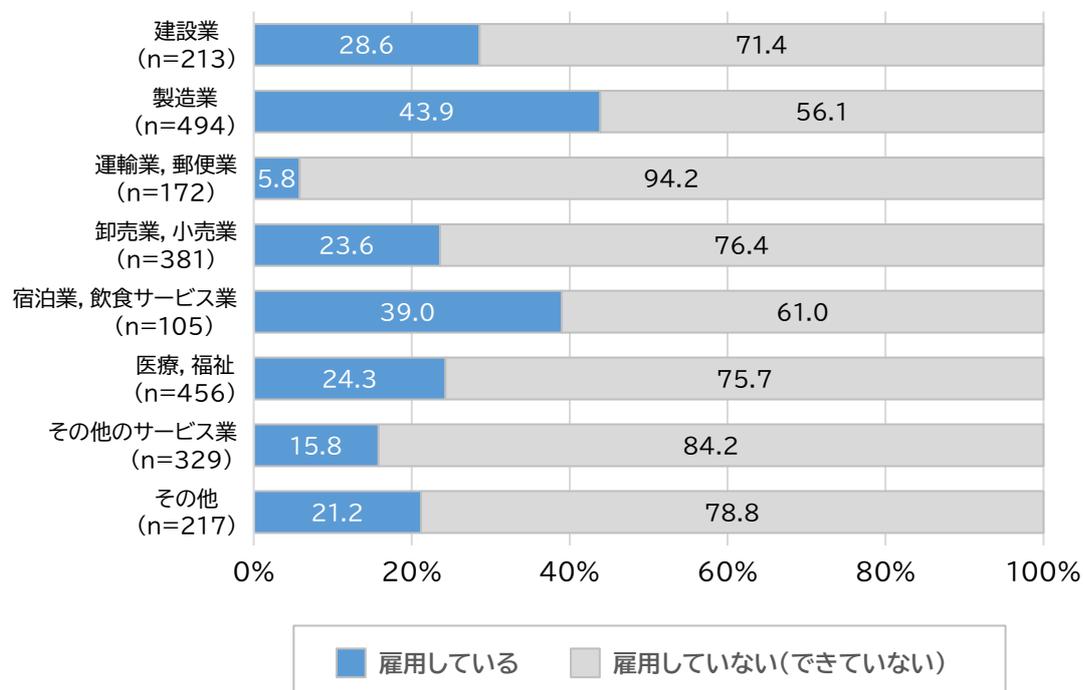
外国人材の雇用状況について、「雇用している」が26.6%、「雇用していない(できていない)」が73.4%となっている。

【外国人材の雇用状況】



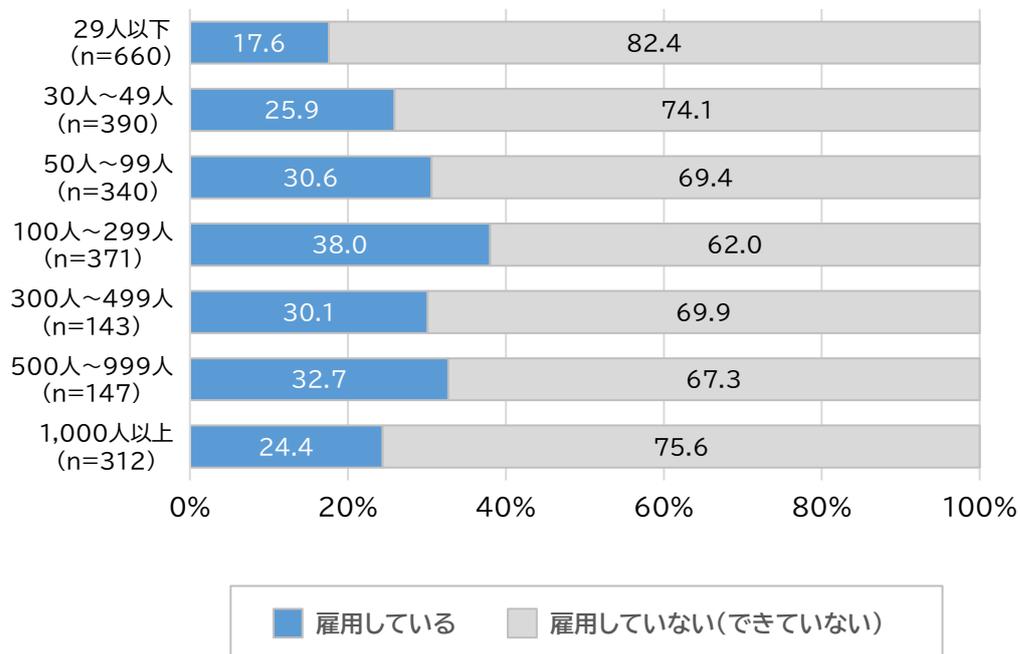
産業別にみると、「雇用している」は製造業、宿泊業、飲食サービス業で4割前後、運輸業、郵便業で1割未満となっている。

【外国人材の雇用状況(産業別)】



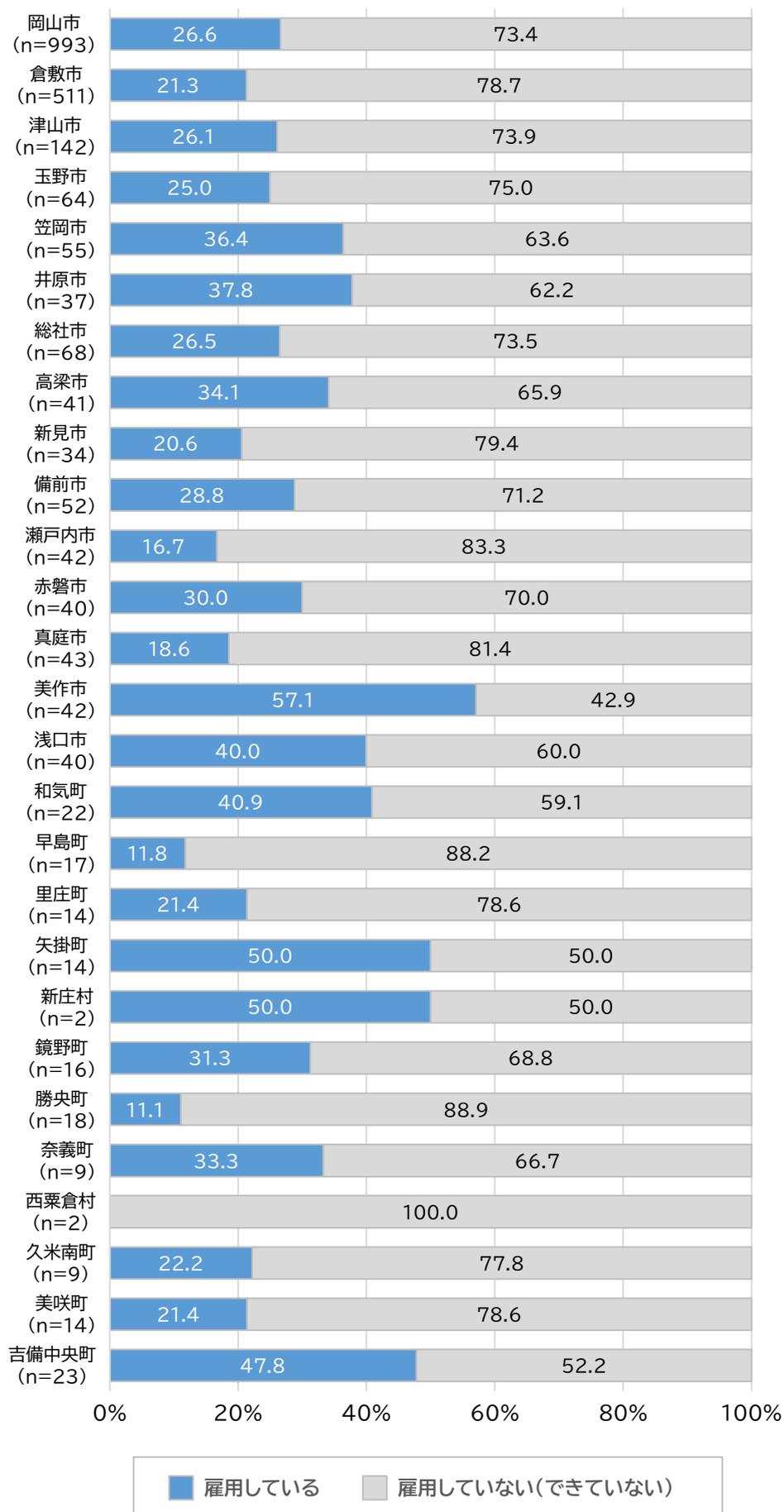
企業全体の規模別にみると、「雇用している」は100人～299人の企業で3割台後半となっている。

【外国人材の雇用状況(企業全体の規模別)】



〈参考〉

【外国人材の雇用状況(市町村別)】

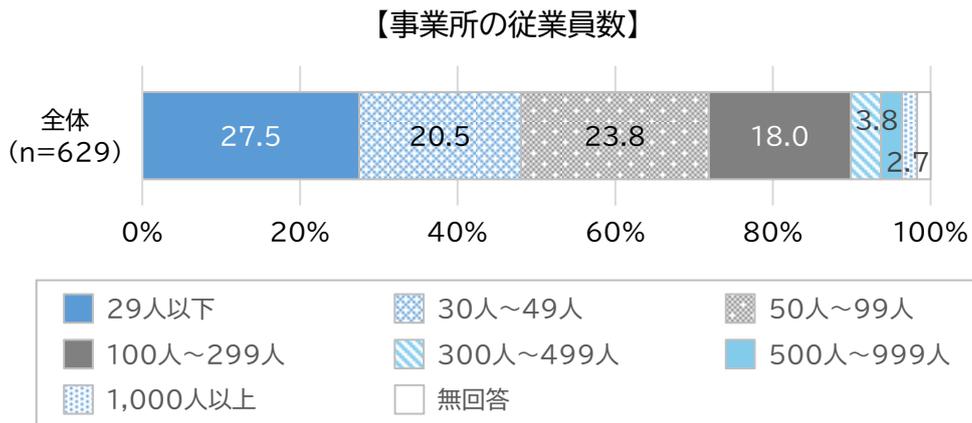


Ⅱ.外国人材を雇用している事業所の状況

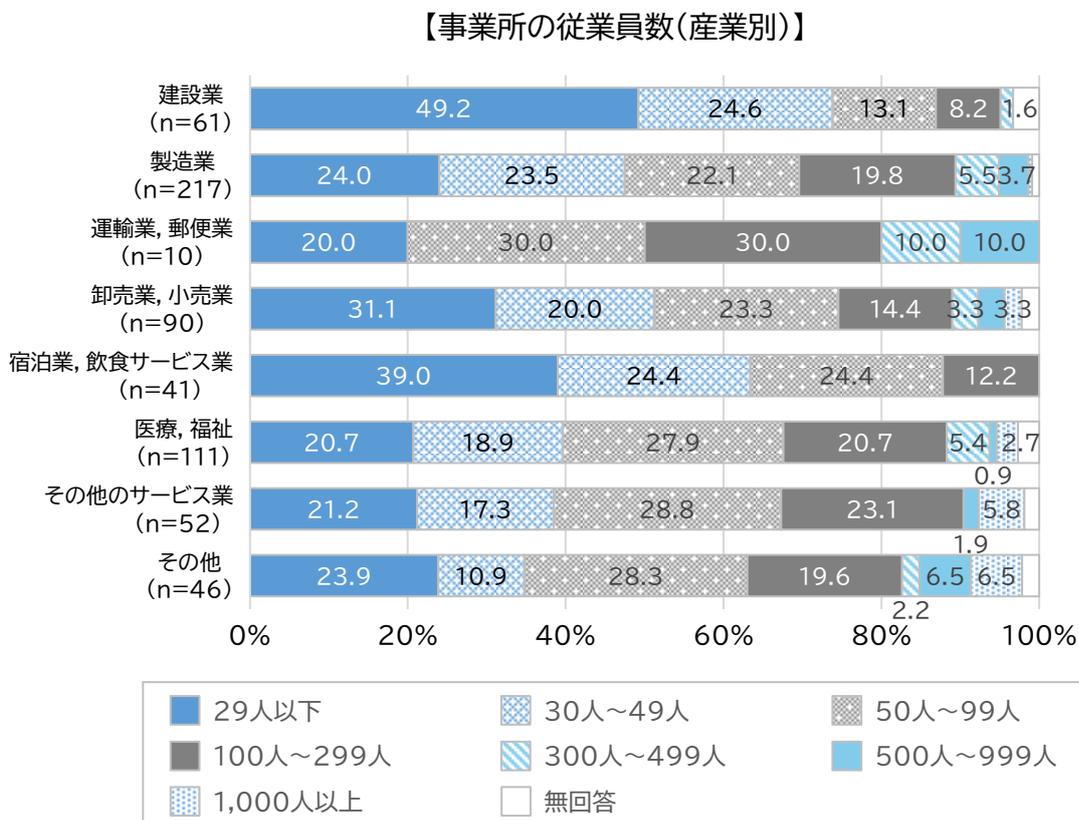
※問4で「雇用している」と回答した事業所

問5 事業所の従業員数

外国人材を雇用している事業所の従業員数について、「29人以下」が27.5%と最も高く、次いで「50人～99人」(23.8%)、「30人～49人」(20.5%)、「100人～299人」(18.0%)の順となっている。

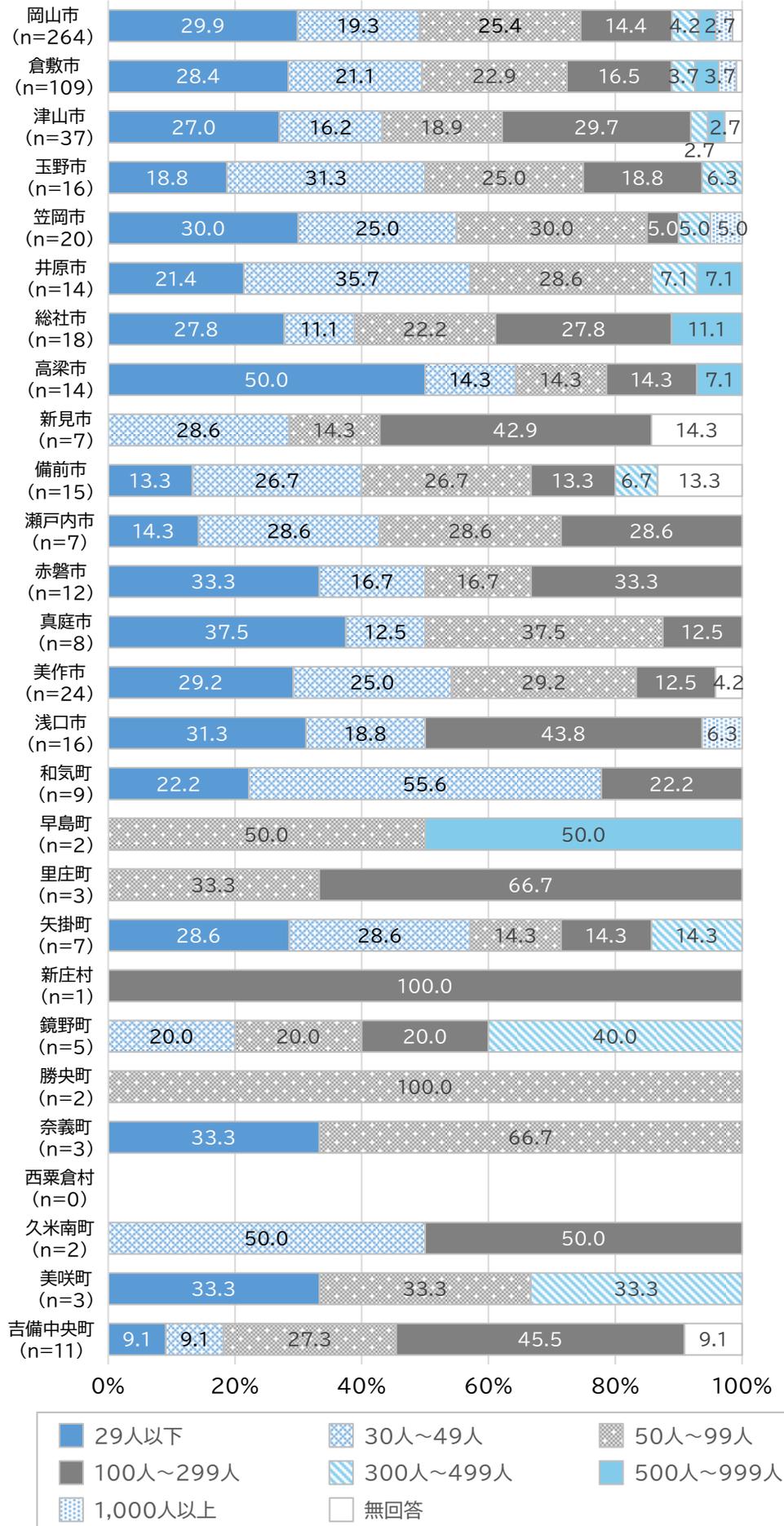


産業別にみると、「29人以下」は建設業で約5割、宿泊業、飲食サービス業で約4割となっている。



〈参考〉

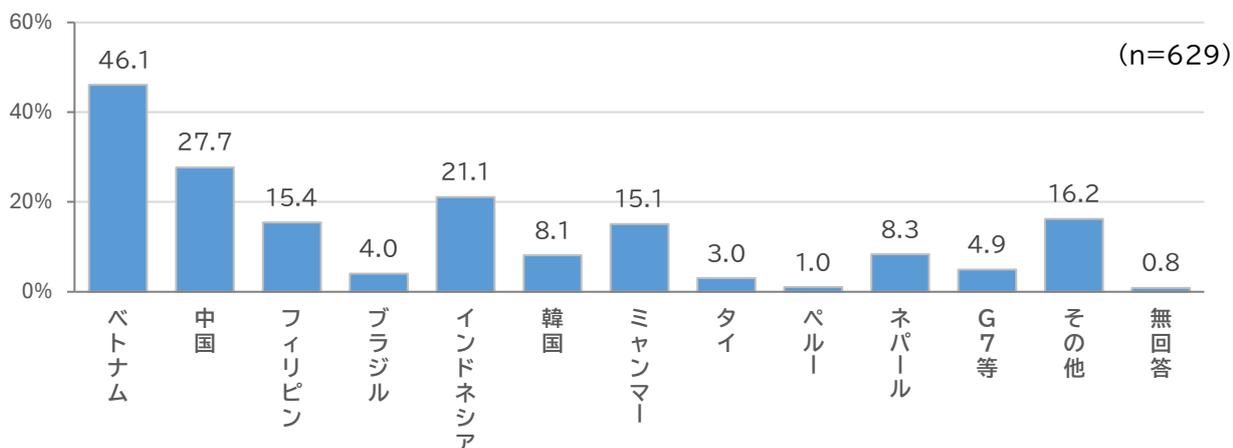
【事業所の従業員数(市町村別)】



問6 事業所で雇用している外国人材の国籍及び在留資格等(複数回答可)

雇用している外国人材の国籍について、「ベトナム」が46.1%と最も高く、次いで「中国」(27.7%)、「インドネシア」(21.1%)の順となっている。

【雇用している外国人材の国籍】

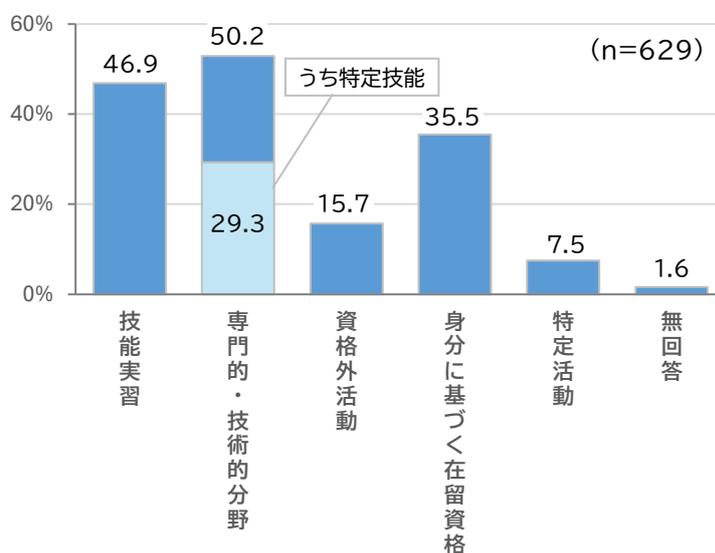


〈国籍の内訳〉

	ベトナム	中国	フィリピン	ブラジル	インドネシア	韓国	ミャンマー	タイ	ペルー	ネパール	G7等	その他	無回答
回答数	290	174	97	25	133	51	95	19	6	52	31	102	5
(%)	46.1	27.7	15.4	4.0	21.1	8.1	15.1	3.0	1.0	8.3	4.9	16.2	0.8

雇用している外国人材の在留資格について、「専門的・技術的分野」が50.2%と最も高く、次いで「技能実習」(46.9%)、「身分に基づく在留資格」(35.5%)の順となっている。

【雇用している外国人材の在留資格】



雇用している外国人材の国籍を産業別にみると、「ベトナム」は建設業、製造業で6割台、「中国」は宿泊業、飲食サービス業で4割台、「インドネシア」は医療、福祉で3割台、「ミャンマー」は宿泊業、飲食サービス業で3割台となっている。

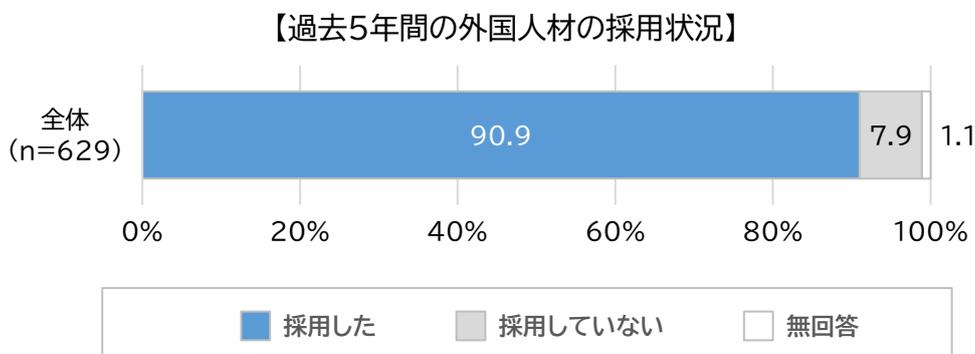
【雇用している外国人材の国籍(産業別)】

全 体	(%)												
	ベトナム	中国	フィリピン	ブラジル	インドネシア	韓国	ミャンマー	タイ	ペルー	ネパール	G7等	その他	無回答
全体 n= 629	46.1	27.7	15.4	4.0	21.1	8.1	15.1	3.0	1.0	8.3	4.9	16.2	0.8
建設業 n= 61	62.3	8.2	3.3	-	24.6	1.6	11.5	3.3	-	4.9	1.6	9.8	-
製造業 n= 217	62.2	30.9	18.0	5.1	23.5	5.5	11.1	5.5	0.9	5.5	2.8	12.9	0.5
運輸業, 郵便業 n= 10	20.0	10.0	-	20.0	-	50.0	-	-	-	-	-	10.0	-
卸売業, 小売業 n= 90	41.1	37.8	14.4	-	7.8	6.7	15.6	-	1.1	15.6	2.2	25.6	3.3
宿泊業, 飲食サービス業 n= 41	22.0	43.9	4.9	2.4	12.2	14.6	36.6	2.4	-	19.5	-	24.4	-
医療, 福祉 n= 111	34.2	14.4	25.2	0.9	36.0	5.4	26.1	1.8	1.8	10.8	-	9.9	-
その他のサービス業 n= 52	38.5	23.1	11.5	13.5	17.3	9.6	3.8	1.9	1.9	3.8	5.8	13.5	-
その他 n= 46	23.9	43.5	15.2	6.5	13.0	21.7	8.7	2.2	-	2.2	41.3	34.8	2.2

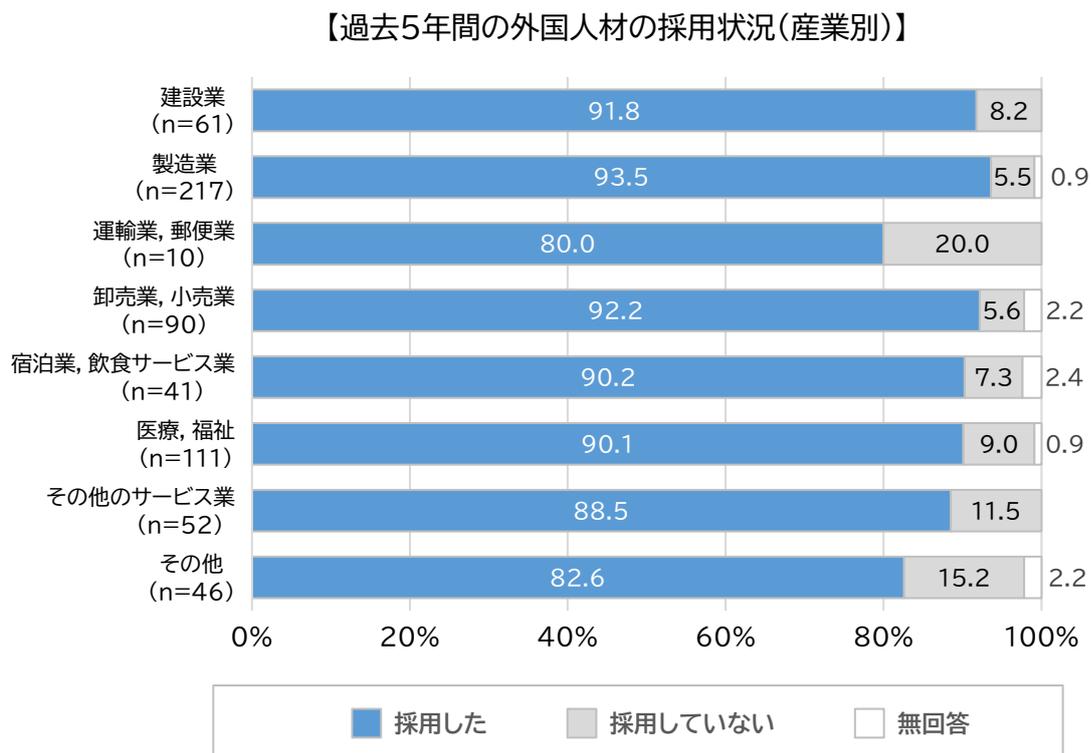
問7 過去5年間の外国人材の採用状況

過去5年以内に外国人材を採用しましたか。(単一回答)

過去5年間の外国人材の採用状況について、「採用した」が90.9%、「採用していない」が7.9%となっている。

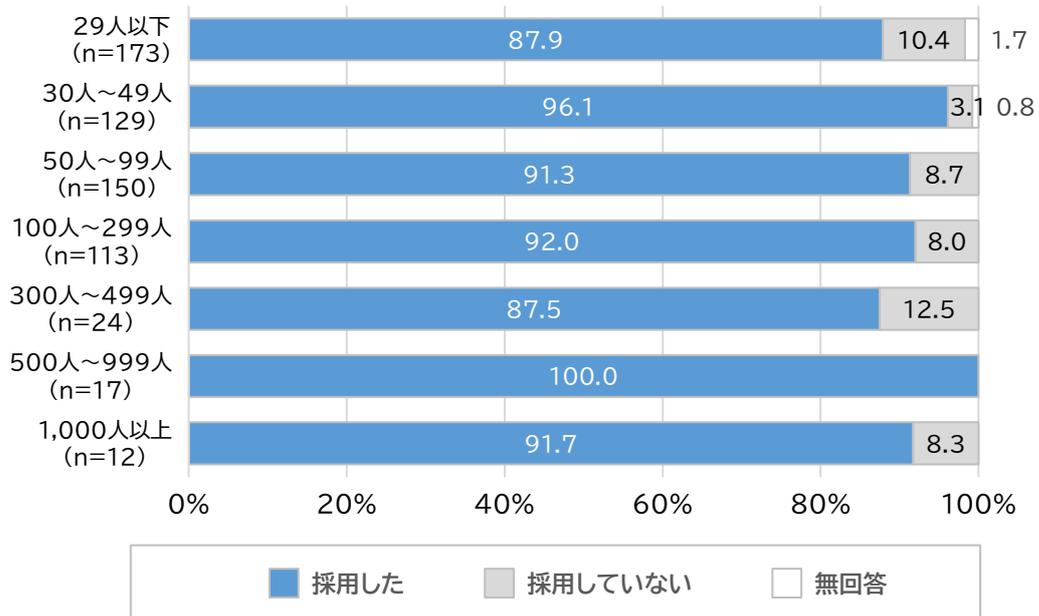


産業別にみると、「採用した」は運輸業,郵便業とその他を除く産業で9割前後となっている。



事業所の規模別にみると、「採用した」はすべて8割以上となっている。

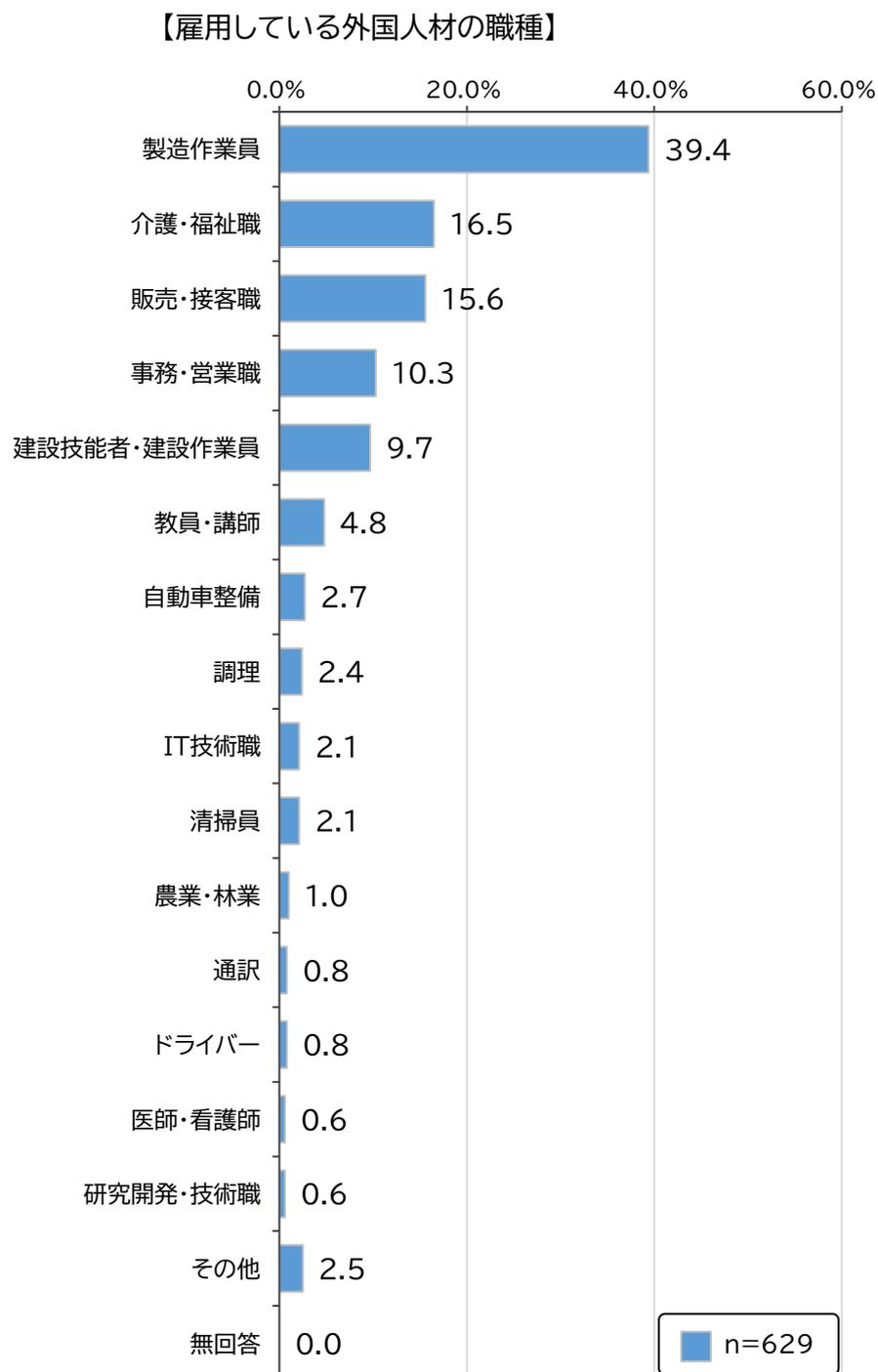
【過去5年間の外国人材の採用状況(事業所の規模別)】



問8 事業所で雇用している外国人材の職種

貴事業所で雇用している外国人材の職種をお答えください。(複数回答可)

雇用している外国人材の職種について、「製造作業員」が39.4%と最も高く、次いで「介護・福祉職」(16.5%)、「販売・接客職」(15.6%)の順となっている。



産業別にみると、「製造作業員」は製造業で9割台、「介護・福祉職」は医療、福祉で9割台、「販売・接客職」は宿泊業、飲食サービス業で7割台、「建設技能者・建設作業員」は建設業で8割台となっている。

【雇用している外国人材の職種(産業別/上位10項目)】

全 体	(%)									
	製造 作業員	介護・ 福祉 職	販売・ 接客 職	事務・ 営業 職	建設 技能者・ 建設 作業員	教員・ 講師	自動車 整備	調理	I T 技術 職	清掃 員
全体 n= 629	39.4	16.5	15.6	10.3	9.7	4.8	2.7	2.4	2.1	2.1
建設業 n= 61	9.8	-	3.3	1.6	86.9	-	-	-	1.6	-
製造業 n= 217	93.5	-	2.3	16.6	0.9	-	-	0.5	4.1	-
運輸業, 郵便業 n= 10	20.0	-	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-
卸売業, 小売業 n= 90	17.8	1.1	55.6	11.1	-	-	14.4	-	-	1.1
宿泊業, 飲食サービス業 n= 41	14.6	-	70.7	2.4	-	-	-	17.1	-	4.9
医療, 福祉 n= 111	-	91.9	-	3.6	-	-	-	3.6	-	1.8
その他のサービス業 n= 52	23.1	-	13.5	3.8	11.5	3.8	7.7	5.8	1.9	15.4
その他 n= 46	6.5	2.2	4.3	19.6	-	60.9	-	-	4.3	-

国籍別にみると、「製造作業員」はタイで6割台後半、ベトナム、ブラジル、ペルーで5割台、「介護・福祉職」はフィリピン、インドネシア、ミャンマーで3割前後、「販売・接客職」はネパールで3割台後半、「事務・営業職」は韓国、ペルーで3割台、「教員・講師」はG7等で6割台となっている。

【雇用している外国人材の職種(国籍別/上位10項目)】

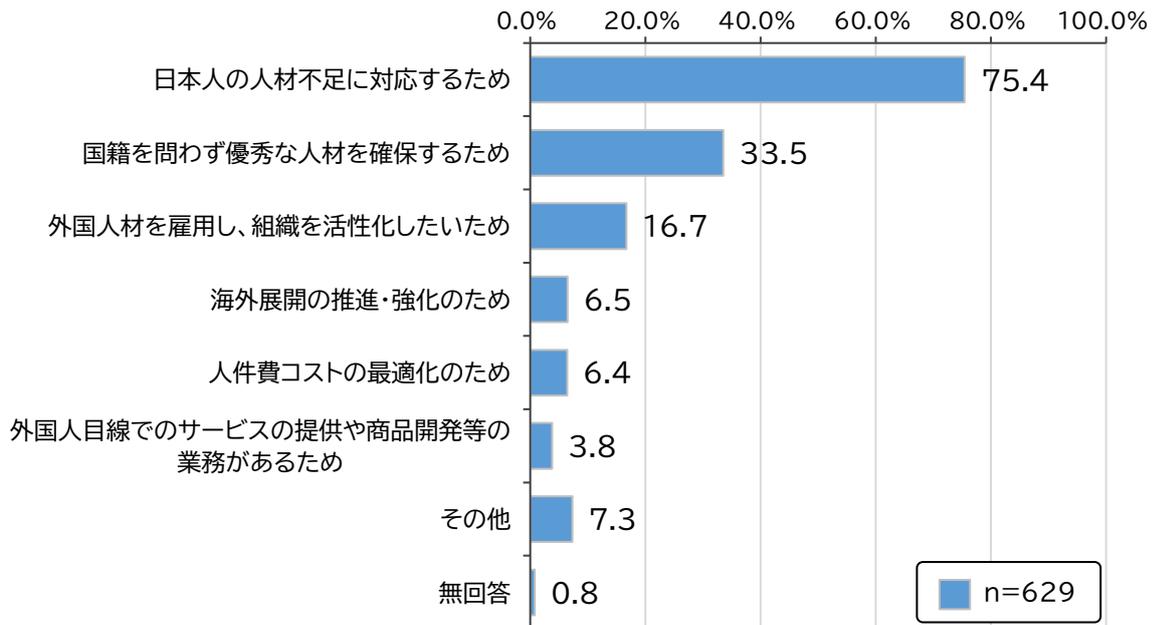
全 体	(%)									
	製造 作業員	介護・ 福祉 職	販売・ 接客 職	事務・ 営業 職	建設 技能者・ 建設 作業員	教員・ 講師	自動車 整備	調理	I T 技術 職	清掃 員
全体 n= 629	39.4	16.5	15.6	10.3	9.7	4.8	2.7	2.4	2.1	2.1
ベトナム n= 290	52.1	12.8	10.0	12.8	13.4	1.7	4.1	2.4	1.7	1.4
中国 n= 174	40.2	6.9	25.9	25.3	1.7	8.6	0.6	2.9	4.0	1.7
フィリピン n= 97	49.5	28.9	9.3	13.4	3.1	3.1	3.1	1.0	3.1	4.1
ブラジル n= 25	56.0	-	8.0	8.0	-	8.0	-	4.0	-	12.0
インドネシア n= 133	43.6	30.1	5.3	13.5	12.8	3.8	2.3	1.5	3.0	2.3
韓国 n= 51	21.6	5.9	23.5	31.4	2.0	19.6	-	2.0	2.0	5.9
ミャンマー n= 95	28.4	30.5	26.3	8.4	6.3	2.1	2.1	5.3	1.1	2.1
タイ n= 19	68.4	10.5	-	10.5	10.5	5.3	-	-	5.3	-
ペルー n= 6	50.0	-	16.7	33.3	-	-	-	-	-	-
ネパール n= 52	25.0	21.2	38.5	9.6	5.8	1.9	1.9	-	5.8	3.8
G7等 n= 31	9.7	-	9.7	19.4	3.2	61.3	3.2	-	3.2	3.2
その他 n= 102	27.5	8.8	26.5	14.7	6.9	11.8	4.9	2.0	4.9	1.0

問9 外国人材の雇用開始の理由

外国人材の雇用を始めた理由をお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用開始の理由について、「日本人の人材不足に対応するため」が75.4%と最も高く、次いで「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」(33.5%)、「外国人材を雇用し、組織を活性化したいため」(16.7%)の順となっている。

【外国人材の雇用開始の理由】



産業別にみると、「日本人の人材不足に対応するため」は建設業で9割台、製造業、医療、福祉で8割台となっている。

【外国人材の雇用開始の理由(産業別)】

	対日本 人不足 の人材 不足に	人 材 籍 を 確 保 す る 優 秀 な	た 組 外 め 織 国 を 人 活 材 性 を 化 雇 し 用 た し 、	化 海 の 外 展 開 の 推 進 ・ 強	化 人 の 件 費 た め コ ス ト の 最 適	め 発 等 の の 人 目 業 提 供 が や あ る 品 サ 開	そ の 他	(%) 無 回 答
全 体 n= 629	75.4	33.5	16.7	6.5	6.4	3.8	7.3	0.8
建設業 n= 61	91.8	26.2	23.0	3.3	8.2	-	3.3	-
製造業 n= 217	86.2	30.4	14.7	10.6	12.0	1.8	5.5	0.5
運輸業、郵便業 n= 10	60.0	50.0	10.0	-	-	-	10.0	-
卸売業、小売業 n= 90	71.1	44.4	7.8	7.8	6.7	1.1	6.7	2.2
宿泊業、 飲食サービス業 n= 41	65.9	26.8	24.4	2.4	2.4	4.9	7.3	-
医療、福祉 n= 111	84.7	30.6	25.2	0.9	-	0.9	3.6	-
その他のサービス業 n= 52	59.6	48.1	9.6	5.8	1.9	3.8	7.7	1.9
その他 n= 46	19.6	28.3	17.4	8.7	2.2	30.4	30.4	2.2

事業所の規模別にみると、499人以下の事業所では「日本人の人材不足に対応するため」が最も高く、500人以上の事業所では「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」が最も高くなっている。

【外国人材の雇用開始の理由(事業所の規模別)】

		対日 本人 の た め 人 材 不 足 に	人 国 籍 を 確 保 わ ず す る 優 秀 な	た 組 外 国 を 人 材 活 性 化 雇 用 し たい、	化 海 外 展 開 の 推 進 ・ 強	化 人 件 費 た め コ ス ト の 最 適	め 発 等 の 業 務 が あ る 品 開	外 国 人 目 線 で の 商 品 サ イ ト	そ の 他	(%) 無 回 答
全 体	n= 629	75.4	33.5	16.7	6.5	6.4	3.8	7.3	0.8	
29人以下	n= 173	80.9	34.1	19.1	4.0	6.4	2.9	4.6	-	
30人~49人	n= 129	82.2	30.2	12.4	3.9	8.5	1.6	7.0	-	
50人~99人	n= 150	75.3	28.0	16.0	6.0	6.0	6.0	6.7	-	
100人~299人	n= 113	68.1	36.3	15.9	9.7	2.7	4.4	15.9	-	
300人~499人	n= 24	75.0	37.5	12.5	20.8	16.7	8.3	4.2	-	
500人~999人	n= 17	58.8	70.6	41.2	17.6	11.8	-	-	-	
1,000人以上	n= 12	41.7	58.3	25.0	8.3	-	8.3	-	-	

問 10 外国人材の採用経路

外国人材の採用経路をお答えください。(複数回答可)

外国人材の採用経路について、「監理団体等の国内の支援機関」が39.7%と最も高く、次いで「国内の民間(有料)人材紹介会社」(21.6%)、「知人等からの紹介」(20.0%)の順となっている。

【外国人材の採用経路】

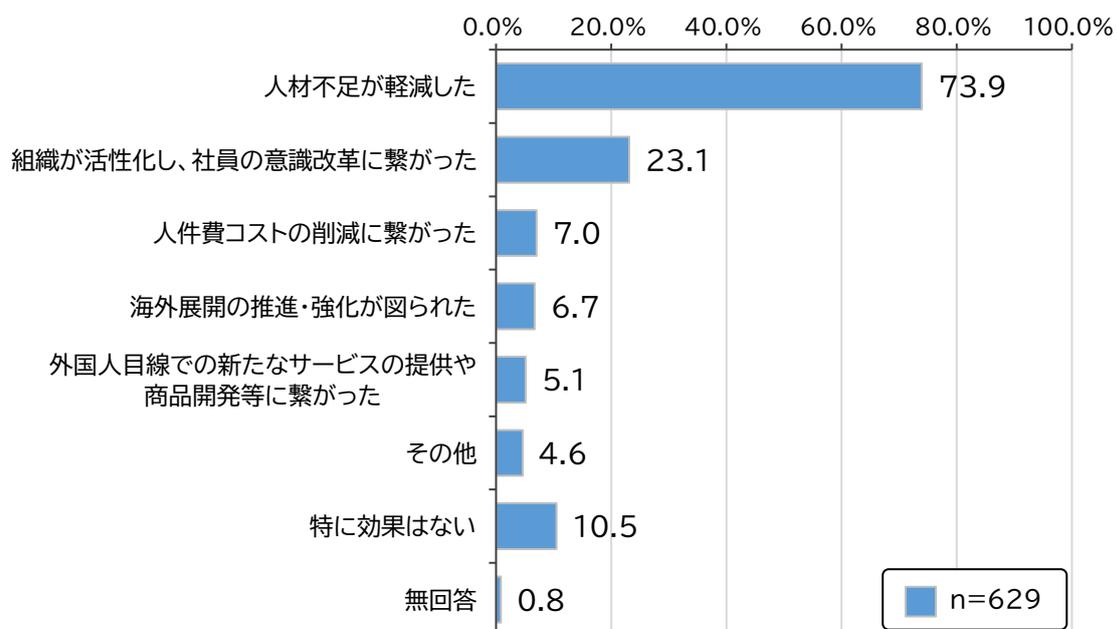


問 11 外国人材の雇用効果

外国人材を雇用した効果についてお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用効果について、「人材不足が軽減した」が73.9%と最も高く、次いで「組織が活性化し、社員の意識改革に繋がった」(23.1%)が続いている。

【外国人材の雇用効果】



産業別にみると、「人材不足が軽減した」はその他を除くすべての産業で最も高く、「組織が活性化し、社員の意識改革に繋がった」は建設業、医療、福祉で3割台となっている。

【外国人材の雇用効果(産業別)】

全 体	人材不足が軽減した	が員組 つたの織 た意が 識活 改性 革化 にし 繋、社	に人 繋費 がこ つた の 削 減	化海 が外 図展 開ら れた 推 進・ 強	た商 品サ 開 人 発 目 等 ス に 線 繋 の が 提 供 新 つ や た	そ 他	特 に 効 果 は な い	無 回 答	(%)
全 体 n= 629	73.9	23.1	7.0	6.7	5.1	4.6	10.5	0.8	
建設業 n= 61	85.2	31.1	6.6	3.3	1.6	1.6	6.6	-	
製造業 n= 217	83.4	19.8	11.5	12.0	1.8	1.8	7.4	0.5	
運輸業、郵便業 n= 10	40.0	20.0	-	-	10.0	10.0	30.0	-	
卸売業、小売業 n= 90	70.0	14.4	4.4	4.4	2.2	1.1	21.1	1.1	
宿泊業、 飲食サービス業 n= 41	73.2	22.0	2.4	-	7.3	2.4	9.8	2.4	
医療、福祉 n= 111	82.0	36.9	4.5	0.9	2.7	2.7	9.0	-	
その他のサービス業 n= 52	61.5	21.2	5.8	3.8	5.8	11.5	11.5	1.9	
その他 n= 46	23.9	15.2	4.3	15.2	32.6	26.1	8.7	2.2	

事業所の規模別にみると、「人材不足が軽減した」がすべての規模で最も高く、999人以下の事業所では「組織が活性化し、社員の意識改革に繋がった」が続いた。

【外国人材の雇用効果(事業所の規模別)】

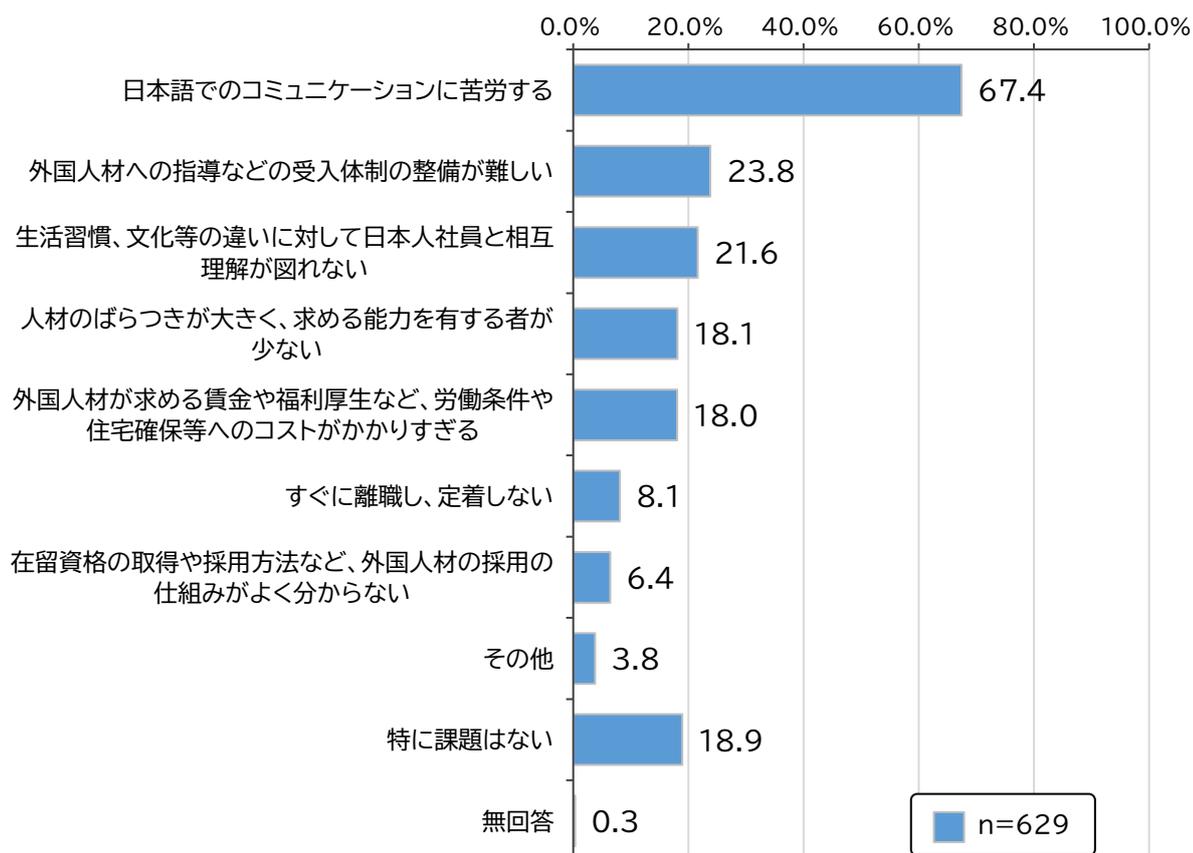
全 体	人材不足が軽減した	が員組 つたの織 た意が 識活 改性 革化 にし 繋、社	に人 繋費 がこ つた の 削 減	化海 が外 図展 開ら れた 推 進・ 強	た商 品サ 開 人 発 目 等 ス に 線 繋 の が 提 供 新 つ や た	そ 他	特 に 効 果 は な い	無 回 答	(%)
全 体 n= 629	73.9	23.1	7.0	6.7	5.1	4.6	10.5	0.8	
29人以下 n= 173	79.2	28.9	7.5	4.6	4.0	2.3	9.2	-	
30人~49人 n= 129	79.1	19.4	6.2	3.1	3.1	3.9	10.9	0.8	
50人~99人 n= 150	74.7	23.3	4.0	6.7	8.0	4.0	10.0	-	
100人~299人 n= 113	66.4	16.8	7.1	11.5	2.7	9.7	12.4	-	
300人~499人 n= 24	75.0	20.8	20.8	12.5	4.2	4.2	8.3	-	
500人~999人 n= 17	47.1	35.3	11.8	17.6	11.8	5.9	17.6	-	
1,000人以上 n= 12	50.0	16.7	-	8.3	25.0	8.3	16.7	-	

問 12 外国人材の雇用における課題

外国人材を雇用する上での課題についてお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用における課題について、「日本語でのコミュニケーションに苦勞する」が67.4%と最も高く、次いで「外国人材への指導などの受入体制の整備が難しい」(23.8%)、「生活習慣、文化等の違いに対して日本人社員と相互理解が図れない」(21.6%)の順となっている。

【外国人材の雇用における課題】



産業別にみると、「日本語でのコミュニケーションに苦勞する」はその他を除くすべての産業で最も高く、「外国人材への指導などの受入体制の整備が難しい」は医療、福祉で約4割となっている。

【外国人材の雇用における課題(産業別)】

全 体	日本語での コミュニケーションに 苦勞する	外国人材への 指導が 難しい	生活習慣、文化等 の相互理解が 図れない	求人者の 能力が 不足する	外国人材が 求める賃金 や住宅確保 等の条件が かかると 感じる	外国人材が 求める賃金 や住宅確保 等の条件が かかると 感じる	すぐに 離職し、 定着 しない	採用方法など、 外国人材の 採用が 難しい	在留資格の 取得や 採 用	その他	特に課題は ない	無 回 答	(%)
全体 n= 629	67.4	23.8	21.6	18.1	18.0	8.1	6.4	3.8	18.9	0.3			
建設業 n= 61	73.8	24.6	16.4	18.0	31.1	9.8	6.6	3.3	11.5	-			
製造業 n= 217	74.2	24.4	27.6	18.0	21.7	6.5	4.6	5.1	12.9	-			
運輸業、郵便業 n= 10	50.0	10.0	30.0	10.0	-	10.0	-	-	30.0	-			
卸売業、小売業 n= 90	62.2	17.8	12.2	23.3	8.9	6.7	8.9	4.4	23.3	-			
宿泊業、 飲食サービス業 n= 41	58.5	14.6	14.6	22.0	4.9	12.2	7.3	-	29.3	2.4			
医療、福祉 n= 111	79.3	40.5	23.4	23.4	28.8	12.6	9.9	3.6	8.1	-			
その他のサービス業 n= 52	53.8	13.5	25.0	3.8	5.8	7.7	5.8	3.8	32.7	1.9			
その他 n= 46	37.0	15.2	15.2	10.9	4.3	2.2	2.2	2.2	45.7	-			

事業所の規模別にみると、「日本語でのコミュニケーションに苦勞する」はすべての規模で最も高くなっている。

【外国人材の雇用における課題(事業所の規模別)】

全 体	日本語での コミュニケーションに 苦勞する	外国人材への 指導が 難しい	生活習慣、文化等 の相互理解が 図れない	求人者の 能力が 不足する	外国人材が 求める賃金 や住宅確保 等の条件が かかると 感じる	外国人材が 求める賃金 や住宅確保 等の条件が かかると 感じる	すぐに 離職し、 定着 しない	採用方法など、 外国人材の 採用が 難しい	在留資格の 取得や 採 用	その他	特に課題は ない	無 回 答	(%)
全体 n= 629	67.4	23.8	21.6	18.1	18.0	8.1	6.4	3.8	18.9	0.3			
29人以下 n= 173	65.3	18.5	20.8	19.1	13.9	8.1	2.9	2.9	22.0	-			
30人~49人 n= 129	71.3	24.8	16.3	24.0	23.3	6.2	6.2	3.1	18.6	0.8			
50人~99人 n= 150	72.7	28.0	24.7	16.7	19.3	8.7	8.0	6.0	12.7	-			
100人~299人 n= 113	60.2	28.3	22.1	15.9	19.5	8.8	10.6	3.5	19.5	-			
300人~499人 n= 24	70.8	16.7	20.8	20.8	25.0	16.7	4.2	4.2	16.7	-			
500人~999人 n= 17	64.7	29.4	23.5	-	5.9	-	5.9	-	29.4	-			
1,000人以上 n= 12	58.3	25.0	33.3	8.3	-	-	8.3	-	41.7	-			

国籍別にみると、「日本語でのコミュニケーションに苦労する」はすべての国籍で高くなっているものの、韓国、G7等では4割台と他の国籍に比べ低くなっている。また「特に課題はない」は韓国、G7等で高くなっている。

【外国人材の雇用における課題(国籍別)】

(%)

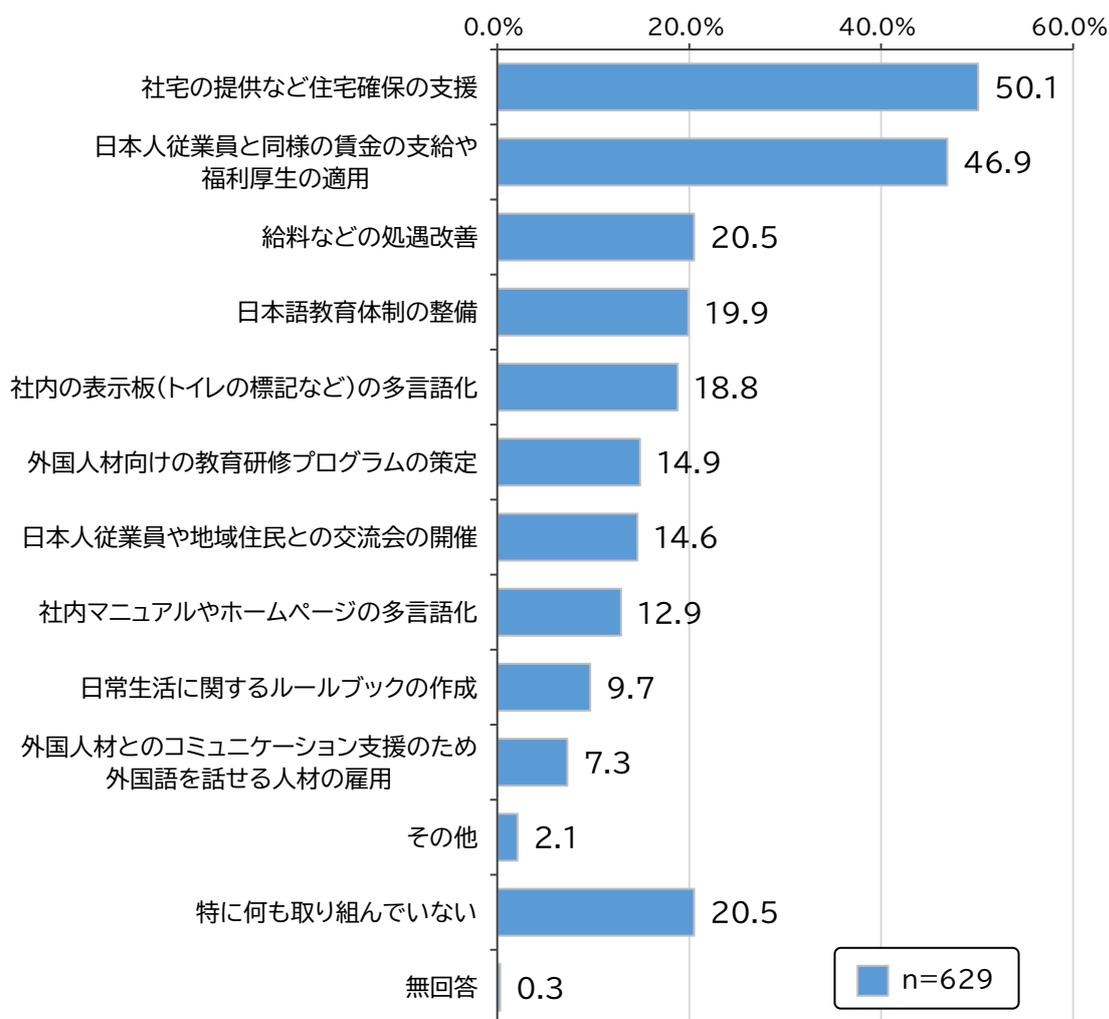
全 体	る 日 本 語 で の コ ミ ユ ニ ケ シ ヨ ン に 苦 労 す	が 難 し い 外 国 人 材 へ の 指 導 備 な	社 員 と 相 互 理 解 が 不 足 し た と 考 え ら れ る	生 活 習 慣 、 文 化 差 等 に 対 し て の 理 解 が 不 足 し た と 考 え ら れ る	有 き 材 の 求 め ら れ な い 能 力 が 大 き く な い	条 件 が 厳 格 な り し た と 考 え ら れ る	外 国 人 材 が 求 め る 賃 金 や 福 利 厚 給 等 が 不 足 し た と 考 え ら れ る	し ず く に 離 職 し 、 定 着 し な い	よ く 分 か ら な い 材 の 採 用 の 組 み が 不 良 な り し た と 考 え ら れ る	在 留 資 格 の 取 得 や 採 用 方 法 な ど の 不 手 続 が あ る と 考 え ら れ る	そ の 他	特 に 課 題 は な い	無 回 答
全 体 n= 629	67.4	23.8	21.6	18.1	18.0	8.1	6.4	3.8	18.9	0.3			
ベトナム n= 290	76.9	25.9	25.5	21.0	24.5	8.3	6.9	2.8	12.1	0.3			
中国 n= 174	56.3	20.1	22.4	19.5	10.9	4.6	7.5	4.0	27.0	0.6			
フィリピン n= 97	74.2	29.9	20.6	23.7	20.6	11.3	8.2	4.1	14.4	-			
ブラジル n= 25	52.0	8.0	24.0	4.0	-	8.0	-	12.0	28.0	4.0			
インドネシア n= 133	78.2	30.1	18.0	21.1	24.8	12.0	4.5	5.3	8.3	-			
韓国 n= 51	43.1	25.5	21.6	9.8	-	2.0	13.7	2.0	37.3	-			
ミャンマー n= 95	75.8	30.5	29.5	25.3	22.1	13.7	6.3	7.4	7.4	1.1			
タイ n= 19	78.9	31.6	15.8	15.8	5.3	10.5	15.8	5.3	10.5	-			
ペルー n= 6	66.7	33.3	16.7	16.7	-	16.7	-	-	33.3	-			
ネパール n= 52	78.8	34.6	21.2	30.8	32.7	9.6	7.7	1.9	9.6	-			
G7等 n= 31	41.9	19.4	16.1	6.5	9.7	6.5	6.5	-	48.4	-			
その他 n= 102	65.7	30.4	18.6	25.5	11.8	5.9	5.9	1.0	22.5	-			

問 13 外国人材の雇用に向けた取組

外国人材の受入れ、雇用の際に貴事業所で取り組んでいることをお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用に向けた取組について、「社宅の提供など住宅確保の支援」が50.1%と最も高く、次いで「日本人従業員と同様の賃金の支給や福利厚生への適用」(46.9%)が続いている。

【外国人材の雇用に向けた取組】



産業別にみると、「社宅の提供など住宅確保の支援」は建設業で7割台、製造業、医療、福祉で6割台、「日本語教育体制の整備」は医療、福祉で3割台後半、「社内の表示板(トイレの標記など)の多言語化」は製造業で約4割となっている。

【外国人材の雇用に向けた取組(産業別/上位10項目)】

全 体	社 宅 の 支 援 な ど 住 宅	厚 生 の 適 用	日 本 人 従 業 員 と 同 様 の 賃 金 の 支 給 や 福 利 厚 生	給 料 な ど の 処 遇 改 善	備 日 本 語 教 育 体 制 の 整 備	社 内 の 表 示 板 (ト イ レ の 標 記 な ど の 多 言 語 化)	研 究 開 発 に 向 け た 人 材 の 教 育	住 民 と の 交 流 会 や 地 域 開 発	語 化 の 多 言 語 化	日 常 生 活 に 関 する 作 成	外国人材の雇用に向けた取組(%)	
											た た め に 使 用 さ る の ユ ー ズ	二 ヶ 国 語 の 支 援 の ユ ー ズ
全 体 n= 629	50.1	46.9	20.5	19.9	18.8	14.9	14.6	12.9	9.7	7.3		
建設業 n= 61	75.4	52.5	37.7	23.0	14.8	8.2	21.3	6.6	9.8	4.9		
製造業 n= 217	66.4	48.4	20.3	23.0	40.6	16.1	21.2	20.3	17.1	13.8		
運輸業, 郵便業 n= 10	20.0	40.0	-	-	10.0	20.0	-	10.0	10.0	10.0		
卸売業, 小売業 n= 90	23.3	34.4	17.8	13.3	2.2	13.3	6.7	10.0	4.4	3.3		
宿泊業, 飲食サービス業 n= 41	22.0	36.6	-	4.9	9.8	12.2	7.3	17.1	4.9	-		
医療, 福祉 n= 111	64.0	58.6	25.2	36.9	6.3	29.7	20.7	10.8	7.2	3.6		
その他のサービス業 n= 52	28.8	38.5	17.3	7.7	7.7	1.9	-	3.8	5.8	3.8		
その他 n= 46	15.2	50.0	19.6	4.3	6.5	2.2	2.2	4.3	-	6.5		

事業所の規模に関わらず、「社宅の提供など住宅確保の支援」、「日本人従業員と同様の賃金の支給や福利厚生への適用」の取組みが多くみられる。

【外国人材の雇用に向けた取組(事業所の規模別/上位10項目)】

全 体	社 宅 の 支 援 な ど 住 宅	厚 生 の 適 用	日 本 人 従 業 員 と 同 様 の 賃 金 の 支 給 や 福 利 厚 生	給 料 な ど の 処 遇 改 善	備 日 本 語 教 育 体 制 の 整 備	社 内 の 表 示 板 (ト イ レ の 標 記 な ど の 多 言 語 化)	研 究 開 発 に 向 け た 人 材 の 教 育	住 民 と の 交 流 会 や 地 域 開 発	語 化 の 多 言 語 化	日 常 生 活 に 関 する 作 成	外国人材の雇用に向けた取組(%)	
											た た め に 使 用 さ る の ユ ー ズ	二 ヶ 国 語 の 支 援 の ユ ー ズ
全 体 n= 629	50.1	46.9	20.5	19.9	18.8	14.9	14.6	12.9	9.7	7.3		
29人以下 n= 173	50.9	39.9	20.8	15.0	16.2	12.1	19.7	11.0	8.7	1.2		
30人~49人 n= 129	54.3	51.9	23.3	19.4	19.4	10.1	16.3	10.1	6.2	7.8		
50人~99人 n= 150	45.3	49.3	18.7	24.7	18.0	20.0	10.0	12.0	8.7	9.3		
100人~299人 n= 113	50.4	46.9	23.0	22.1	23.0	18.6	14.2	15.0	13.3	8.8		
300人~499人 n= 24	66.7	62.5	20.8	20.8	25.0	20.8	20.8	33.3	12.5	20.8		
500人~999人 n= 17	64.7	64.7	17.6	29.4	29.4	11.8	5.9	17.6	29.4	17.6		
1,000人以上 n= 12	16.7	8.3	-	8.3	-	8.3	-	16.7	-	8.3		

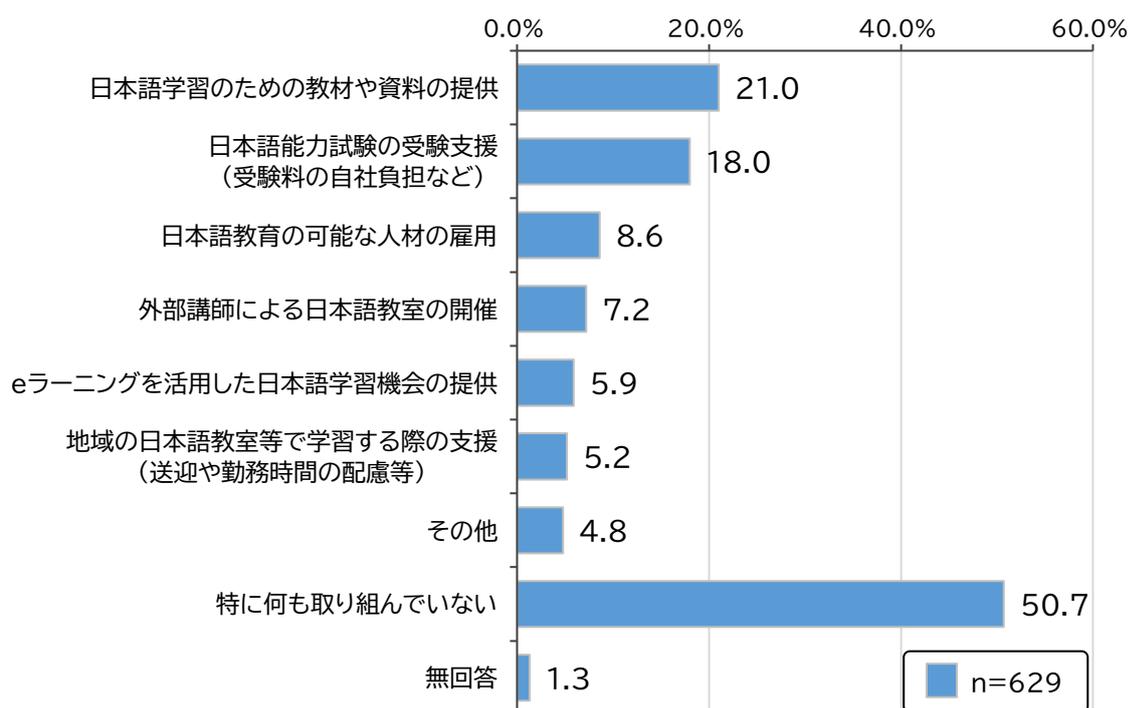
問 14 外国人材の日本語教育に向けた取組

外国人材への日本語教育について貴事業所で取り組んでいることをお答えください。

(複数回答可)

外国人材の日本語教育に向けた取組について、「特に何も取り組んでいない」が50.7%と最も高くなっている。取り組んでいる事業所では「日本語学習のための教材や資料の提供」が21.0%と最も高く、次いで「日本語能力試験の受験支援(受験料の自社負担など)」(18.0%)が続いている。

【外国人材の日本語教育に向けた取組】



産業別にみると、「日本語学習のための教材や資料の提供」は医療、福祉で3割台後半、建設業、製造業で2割台後半、「日本語能力試験の受験支援(受験料の自社負担など)」は医療、福祉で2割台後半となっている。

【外国人材の日本語教育に向けた取組(産業別)】

全 体	日本語 教材や 資料の 提供の ための	社 会 支 援 等 (受 験 料 の 自 受 援 等)	日 本 語 教 育 の 可 能 な	人 材 の 雇 用 の 可 能 な	語 教 室 講 師 に よ る 日 本	の し た 日 本 語 学 習 機 会 の 提 供	e ラ ー ニ ン グ を 活 用 し た 日 本 語 学 習 機 会 の 提 供	配 慮 等 (送 迎 や 勤 務 時 間 の 支 援 等)	地 域 の 日 本 語 教 室 支 援 等	そ の 他	特 に 何 も 取 り 組 ん で な い	無 回 答	(%)
													全 体 n= 629
建設業 n= 61	26.2	21.3	11.5	8.2	4.9	6.6	1.6	39.3	1.6				
製造業 n= 217	27.2	24.4	8.8	7.8	4.1	8.8	5.1	38.2	0.9				
運輸業、郵便業 n= 10	10.0	-	20.0	-	-	-	-	80.0	-				
卸売業、小売業 n= 90	8.9	8.9	4.4	1.1	4.4	2.2	3.3	74.4	1.1				
宿泊業、 飲食サービス業 n= 41	2.4	2.4	7.3	2.4	4.9	2.4	4.9	73.2	2.4				
医療、福祉 n= 111	36.9	27.9	10.8	18.0	16.2	5.4	5.4	30.6	0.9				
その他のサービス業 n= 52	3.8	9.6	5.8	-	1.9	1.9	7.7	71.2	1.9				
その他 n= 46	8.7	4.3	8.7	2.2	-	-	6.5	76.1	2.2				

事業所の規模別にみると、「日本語学習のための教材や資料の提供」、「eラーニングを活用した日本語学習機会の提供」は300人～499人の事業所で約3割となっている。

【外国人材の日本語教育に向けた取組(事業所の規模別)】

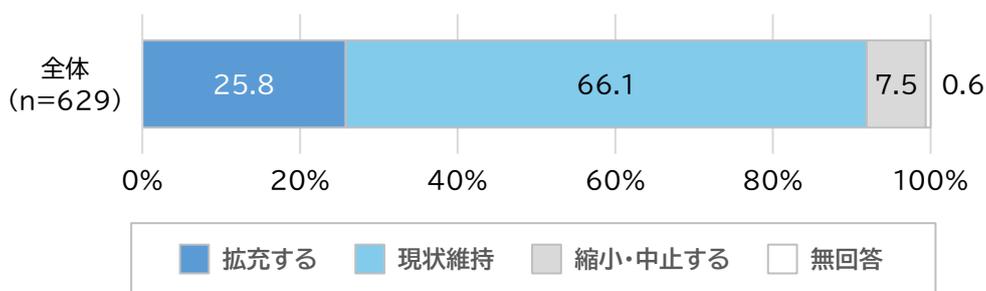
全 体	日本語 教材や 資料の 提供の ための	社 会 支 援 等 (受 験 料 の 自 受 援 等)	日 本 語 教 育 の 可 能 な	人 材 の 雇 用 の 可 能 な	語 教 室 講 師 に よ る 日 本	の し た 日 本 語 学 習 機 会 の 提 供	e ラ ー ニ ン グ を 活 用 し た 日 本 語 学 習 機 会 の 提 供	配 慮 等 (送 迎 や 勤 務 時 間 の 支 援 等)	地 域 の 日 本 語 教 室 支 援 等	そ の 他	特 に 何 も 取 り 組 ん で な い	無 回 答	(%)
													全 体 n= 629
29人以下 n= 173	19.7	21.4	4.0	2.3	2.9	4.0	3.5	53.8	1.2				
30人～49人 n= 129	20.2	10.9	10.9	3.9	7.8	7.0	7.0	47.3	0.8				
50人～99人 n= 150	26.0	20.7	9.3	12.7	6.7	5.3	4.7	49.3	-				
100人～299人 n= 113	18.6	18.6	9.7	9.7	3.5	7.1	5.3	49.6	-				
300人～499人 n= 24	29.2	25.0	20.8	12.5	29.2	4.2	8.3	41.7	-				
500人～999人 n= 17	23.5	17.6	-	5.9	5.9	-	-	64.7	-				
1,000人以上 n= 12	-	-	8.3	-	-	-	-	91.7	-				

問 15 今後の外国人材の新規雇用予定

今後の外国人材を新規雇用する予定についてお答えください。(単一回答)

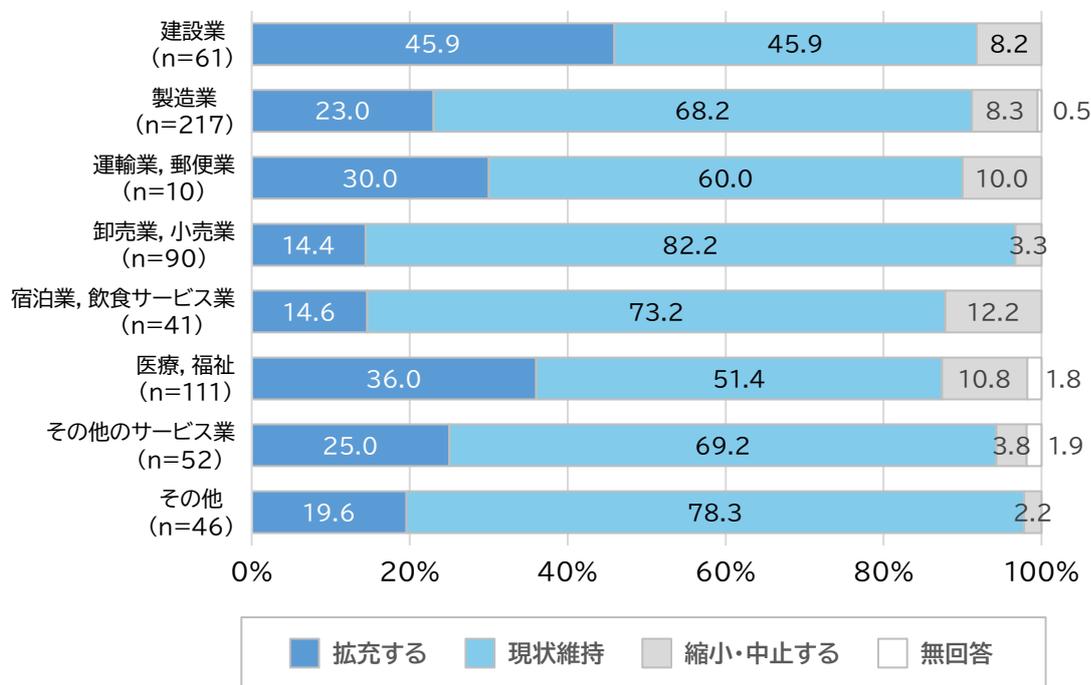
今後の外国人材の新規雇用予定について、「拡充する」が25.8%、「現状維持」が66.1%、「縮小・中止する」が7.5%となっている。

【今後の外国人材の新規雇用予定】



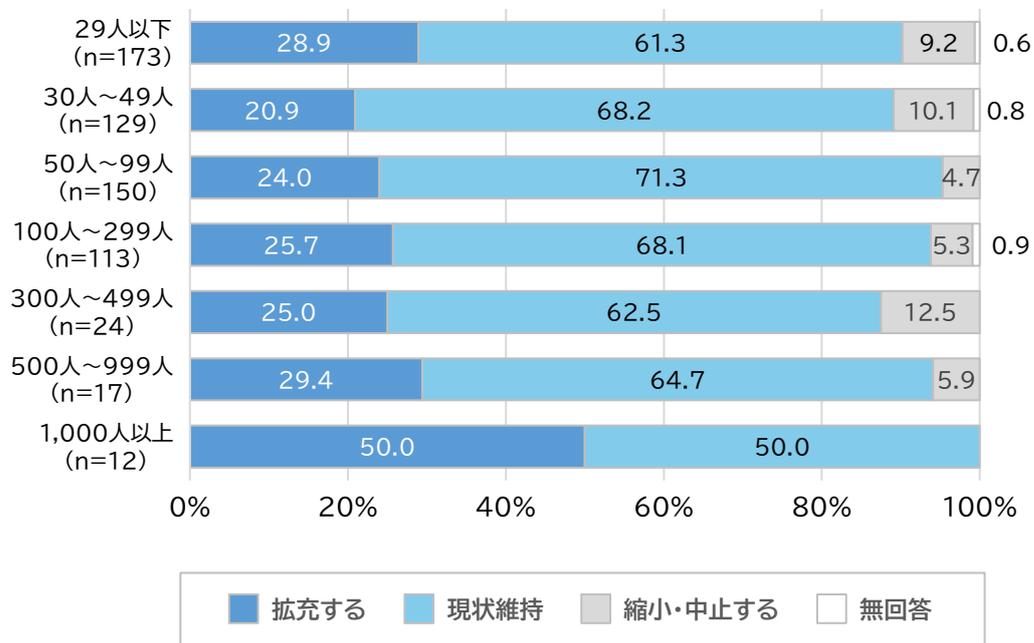
産業別にみると、「拡充する」は建設業で4割台半ば、医療、福祉で3割台後半、「現状維持」は卸売業、小売業で8割台となっている。

【今後の外国人材の新規雇用予定(産業別)】



事業所の規模別にみると、「拡充する」は29人以下の事業所及び500人～999人の事業所で約3割、「現状維持」は50人～99人の事業所で7割台となっている。

【今後の外国人材の新規雇用予定(事業所の規模別)】

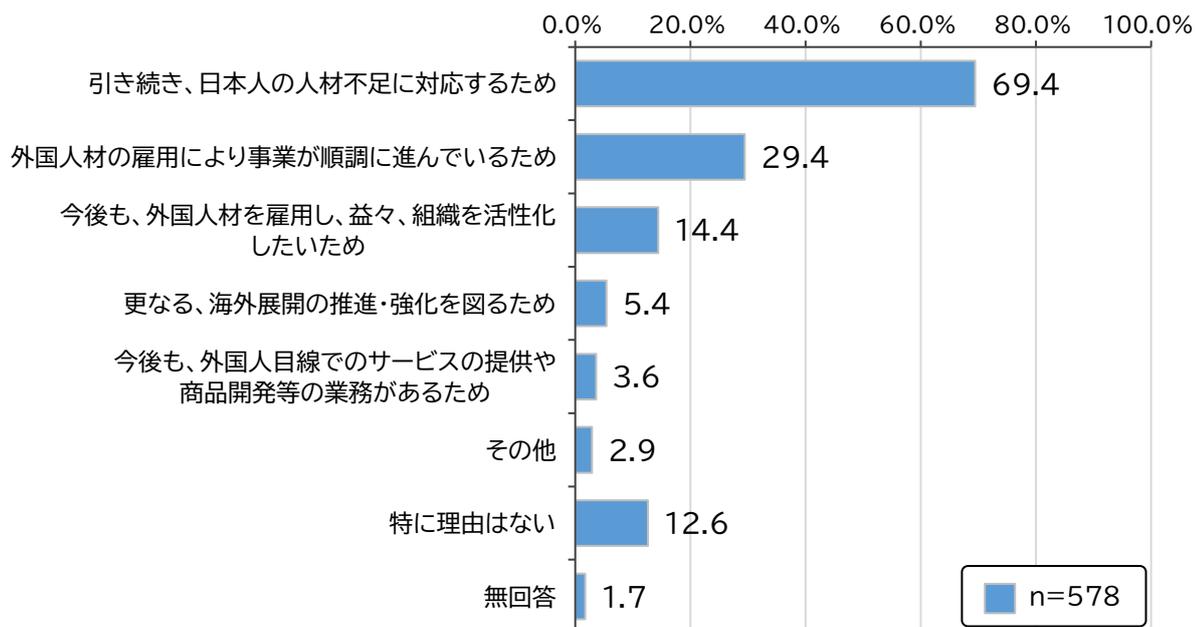


問 16 外国人材の雇用を拡充及び現状維持としたい理由

問 15で「拡充する」又は「現状維持」と回答した理由をお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用を拡充及び現状維持としたい理由について、「引き続き、日本人の人材不足に対応するため」が69.4%と最も高く、次いで「外国人材の雇用により事業が順調に進んでいるため」(29.4%)、「今後も、外国人材を雇用し、益々、組織を活性化したいため」(14.4%)の順となっている。

【外国人材の雇用を拡充及び現状維持としたい理由】

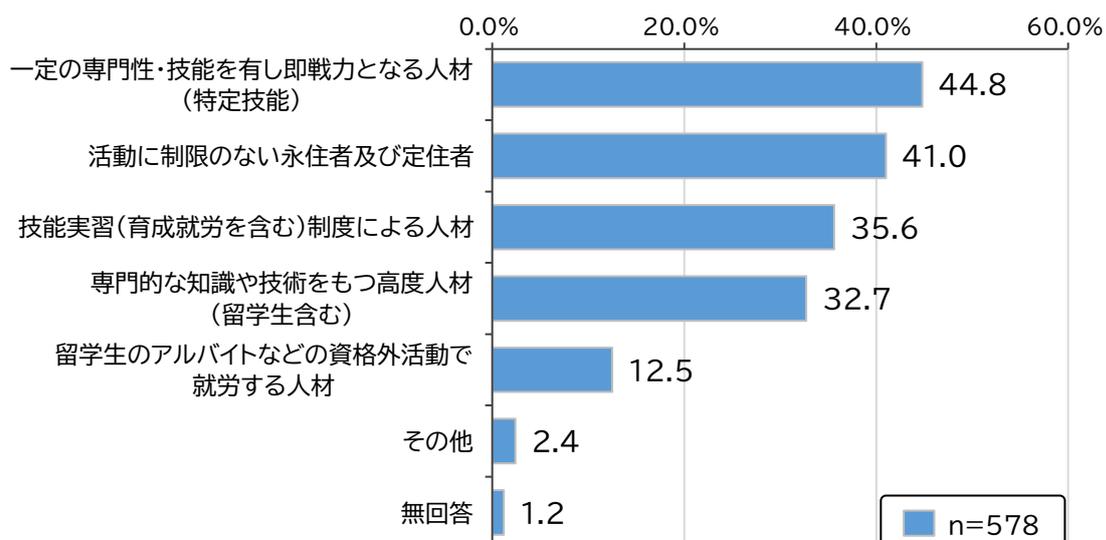


問 17 雇用を想定している外国人材

問 15で「拡充する」又は「現状維持」とした場合に回答してください。貴事業所でどのような外国人材を雇用したいと考えていますか。(回答3つまで)

雇用を想定している外国人材について、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材(特定技能)」が44.8%と最も高く、次いで「活動に制限のない永住者及び定住者」(41.0%)が続いている。

【雇用を想定している外国人材】

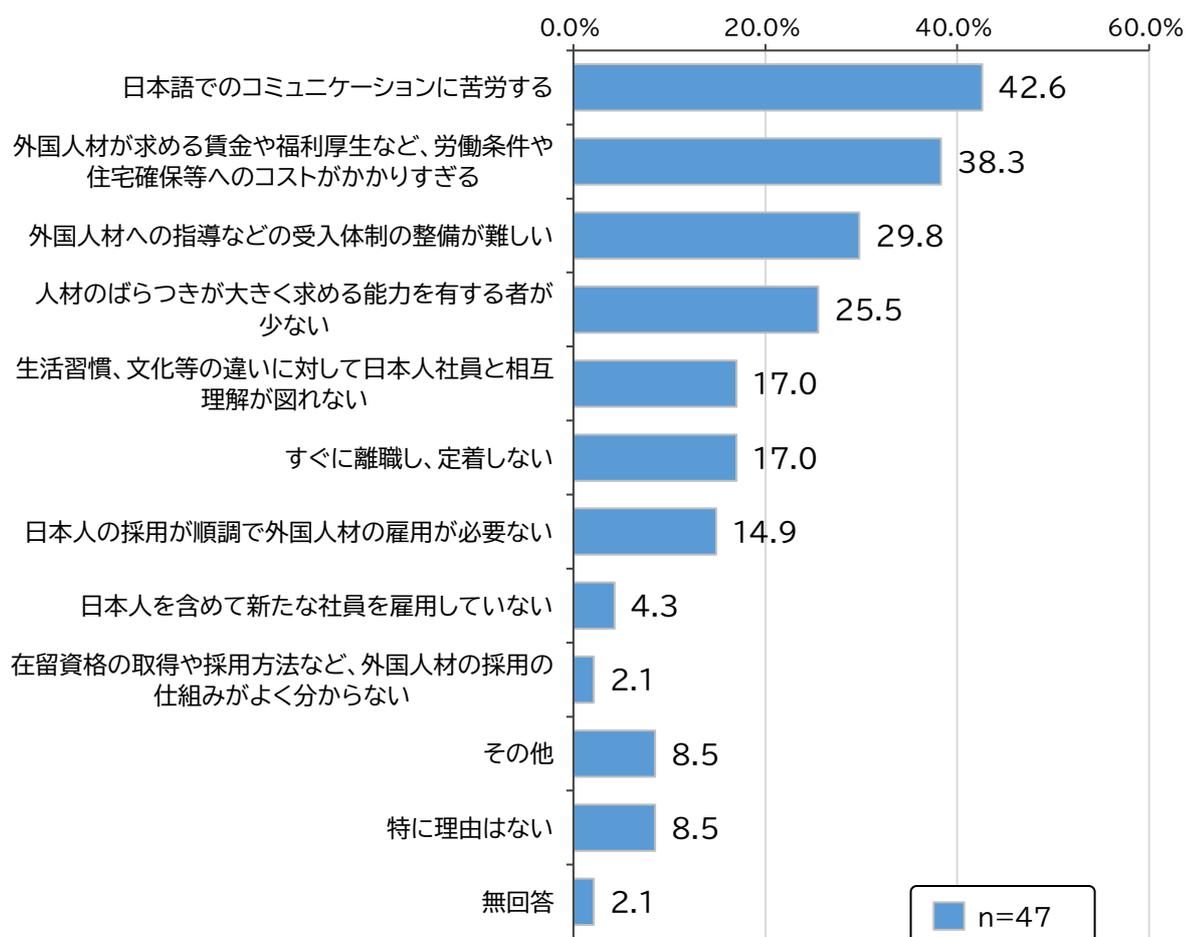


問 18 外国人材の雇用を縮小、又は中止する理由

問 15で「縮小・中止する」と回答した理由をお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用を縮小、又は中止する理由について、「日本語でのコミュニケーションに苦勞する」が42.6%と最も高く、次いで「外国人材が求める賃金や福利厚生など、労働条件や住宅確保等へのコストがかかりすぎる」(38.3%)、「外国人材への指導などの受入体制の整備が難しい」(29.8%)、「人材のばらつきが大きく求める能力を有する者が少ない」(25.5%)の順となっている。

【外国人材の雇用を縮小、又は中止する理由】

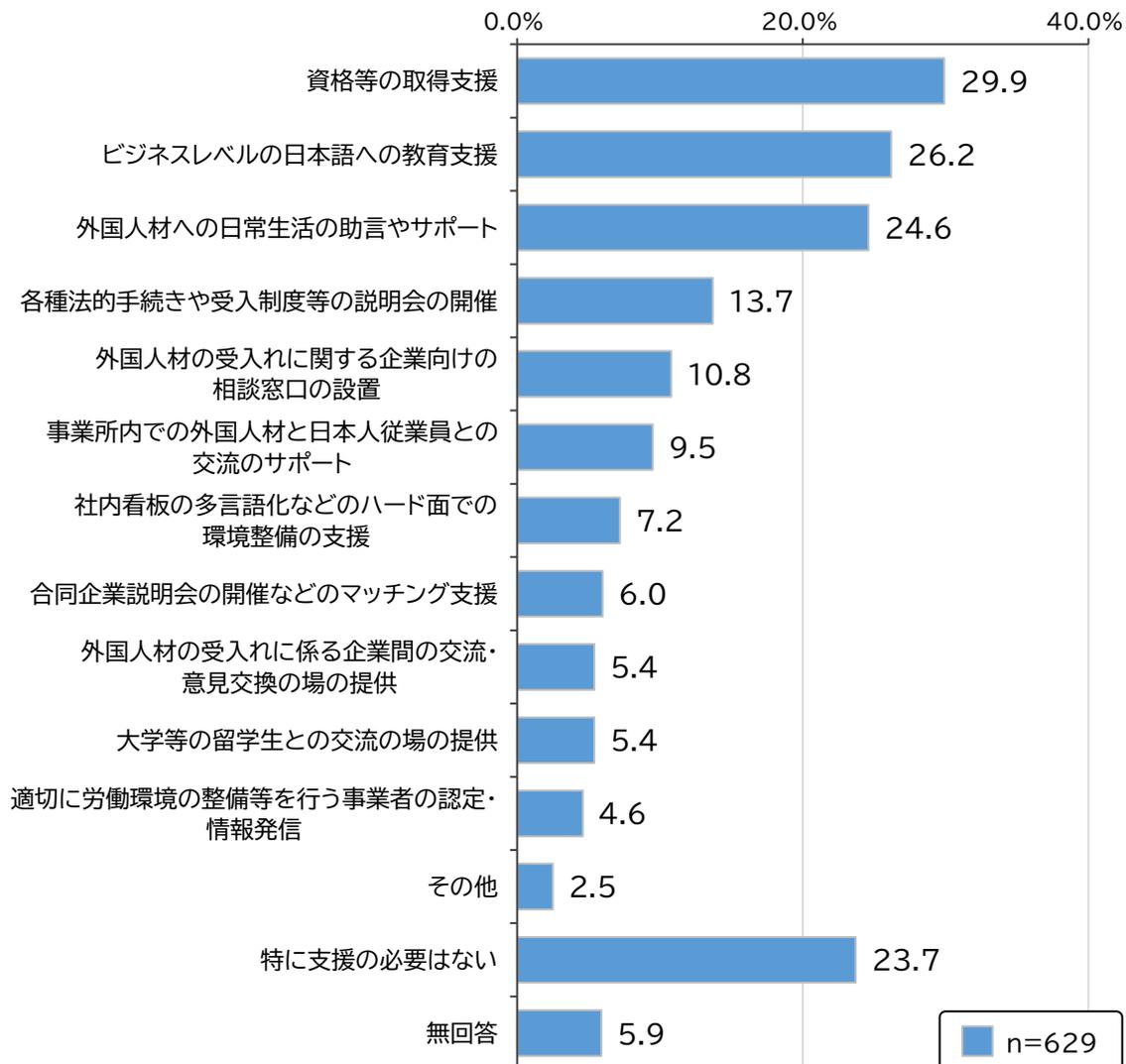


問 19 外国人材の雇用促進に向けた支援

貴事業所が外国人材の雇用を進める上で、特に必要な支援は何ですか。(回答3つまで)

外国人材の雇用促進に向けた支援について、「資格等の取得支援」が29.9%と最も高く、次いで「ビジネスレベルの日本語への教育支援」(26.2%)、「外国人材への日常生活の助言やサポート」(24.6%)の順となっている。

【外国人材の雇用促進に向けた支援】



産業別にみると、「資格等の取得支援」は建設業、運輸業、郵便業、医療、福祉、その他のサービス業で最も高く、「ビジネスレベルの日本語への教育支援」は製造業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業で最も高くなっている。

【外国人材の雇用促進に向けた支援(産業別/上位10項目)】

全 体	資格等の取得支援	本ビジネスレベルの日本語への教育支援	外国人材へのサポート	開入各種法的説明会の受	関する人材の受け入れに	の材と業所の日本人従業員と	環境整備の支援	社内看板の多言語化	支援などの業説明会の開催	意見交換の場の提供	外国材の受入れ	大学等場の留学生との	(%)
全体 n= 629	29.9	26.2	24.6	13.7	10.8	9.5	7.2	6.0	5.4	5.4			
建設業 n= 61	54.1	34.4	19.7	14.8	11.5	8.2	8.2	6.6	8.2	1.6			
製造業 n= 217	24.0	30.4	30.4	17.1	11.5	12.0	12.0	6.9	7.4	6.9			
運輸業, 郵便業 n= 10	30.0	20.0	-	20.0	10.0	10.0	-	-	30.0	-			
卸売業, 小売業 n= 90	12.2	27.8	17.8	8.9	5.6	7.8	2.2	5.6	1.1	10.0			
宿泊業, 飲食サービス業 n= 41	12.2	24.4	12.2	12.2	7.3	4.9	12.2	7.3	2.4	12.2			
医療, 福祉 n= 111	59.5	27.9	38.7	15.3	14.4	11.7	4.5	3.6	3.6	0.9			
その他のサービス業 n= 52	23.1	17.3	13.5	7.7	9.6	3.8	1.9	3.8	3.8	3.8			
その他 n= 46	13.0	2.2	10.9	8.7	13.0	8.7	2.2	10.9	4.3	2.2			

事業所の規模別にみると、「ビジネスレベルの日本語への教育支援」は100人～299人の事業所で3割台後半、「外国人材の受入れに関する企業向けの相談窓口の設置」は300人～499人の事業所で2割台半ばとなっている。

【外国人材の雇用促進に向けた支援(事業所の規模別/上位10項目)】

全 体	資格等の取得支援	本ビジネスレベルの日本語への教育支援	外国人材へのサポート	開入各種法的説明会の受	関する人材の受け入れに	の材と業所の日本人従業員と	環境整備の支援	社内看板の多言語化	支援などの業説明会の開催	意見交換の場の提供	外国材の受入れ	大学等場の留学生との	(%)
全体 n= 629	29.9	26.2	24.6	13.7	10.8	9.5	7.2	6.0	5.4	5.4			
29人以下 n= 173	32.9	22.5	23.7	8.1	6.9	7.5	8.7	3.5	4.6	3.5			
30人～49人 n= 129	33.3	28.7	25.6	12.4	9.3	10.1	6.2	8.5	0.8	9.3			
50人～99人 n= 150	31.3	22.7	26.0	16.0	13.3	12.7	8.0	6.7	7.3	1.3			
100人～299人 n= 113	29.2	36.3	26.5	20.4	13.3	8.8	7.1	6.2	6.2	8.0			
300人～499人 n= 24	16.7	29.2	29.2	20.8	25.0	16.7	4.2	12.5	20.8	8.3			
500人～999人 n= 17	-	23.5	17.6	23.5	11.8	5.9	5.9	5.9	5.9	11.8			
1,000人以上 n= 12	-	8.3	8.3	-	8.3	-	-	-	-	8.3			

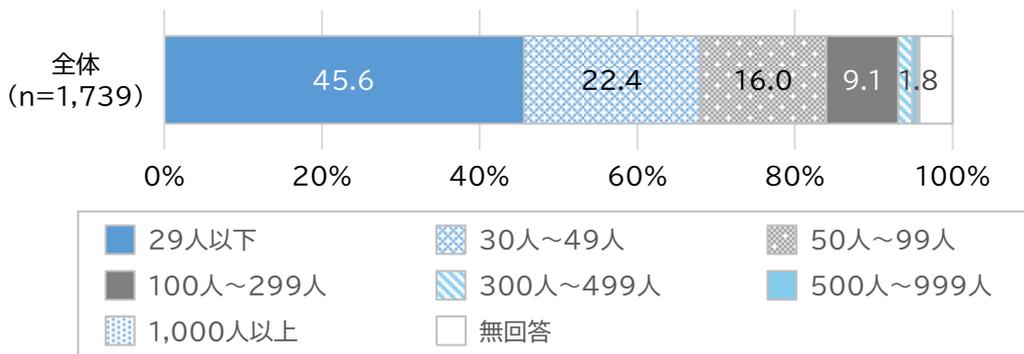
Ⅲ. 外国人材を雇用していない(できていない)事業所の状況

※問4で「雇用していない(できていない)」と回答した事業所

問 20 事業所の従業員数

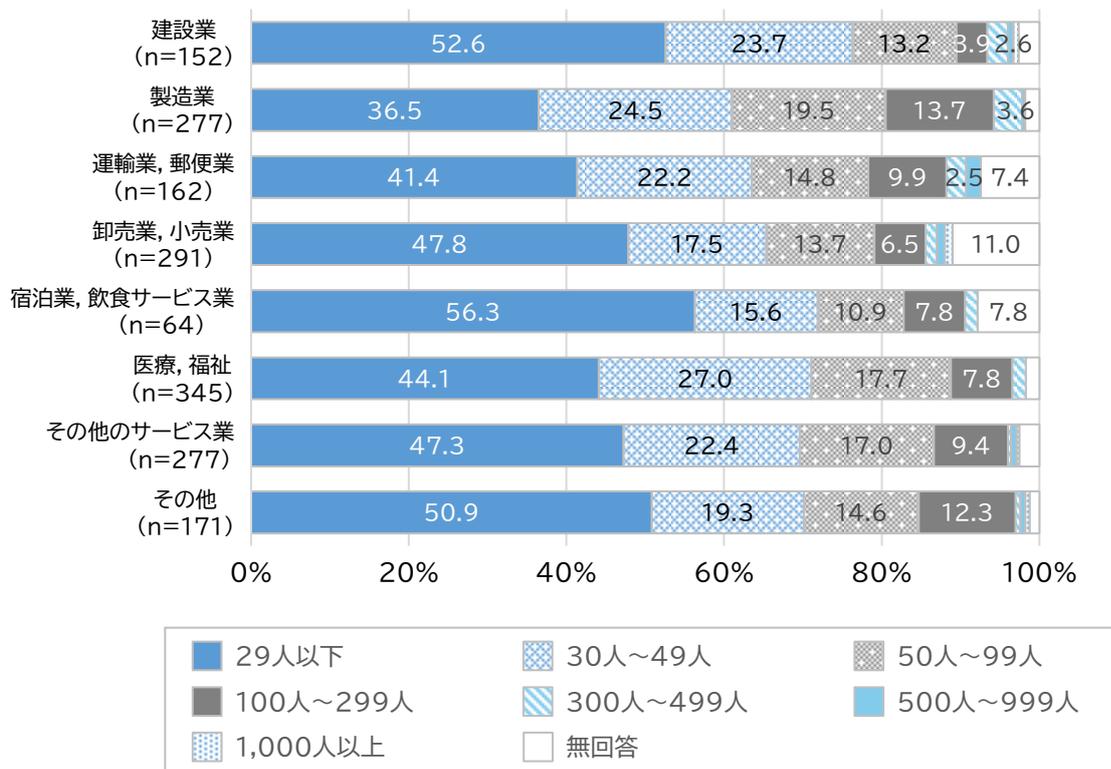
外国人材を雇用していない事業所の従業員数について、「29人以下」が45.6%と最も高く、次いで「30人～49人」(22.4%)、「50人～99人」(16.0%)の順となっている。

【事業所の従業員数】



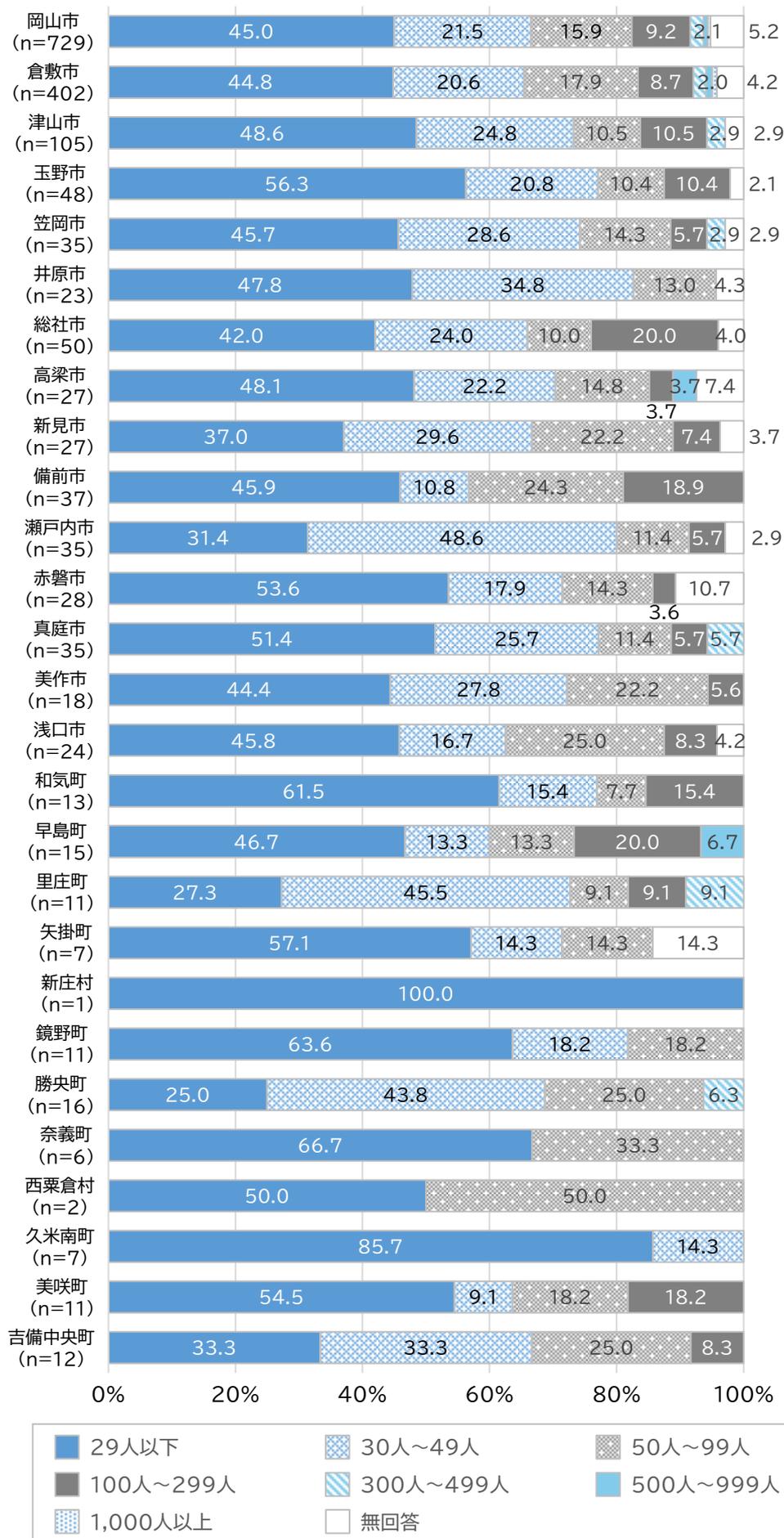
産業別にみると、「29人以下」は建設業、宿泊業、飲食サービス業で5割台となっている。

【事業所の従業員数(産業別)】



〈参考〉

【事業所の従業員数(市町村別)】

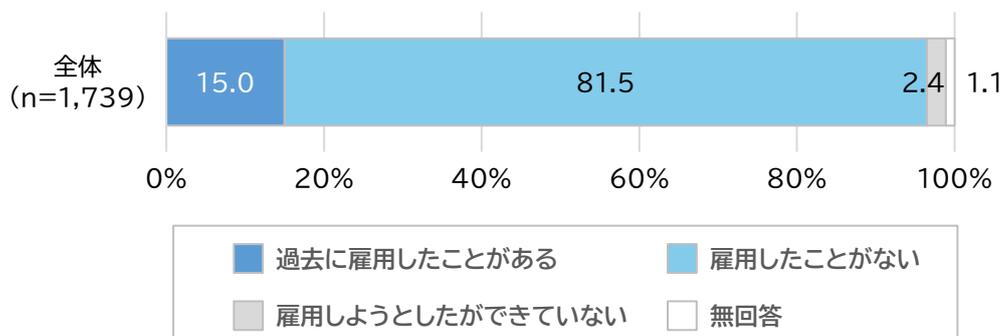


問 21 過去の外国人材の雇用状況

貴事務所で過去に外国人材を雇用したことがありますか。(単一回答)

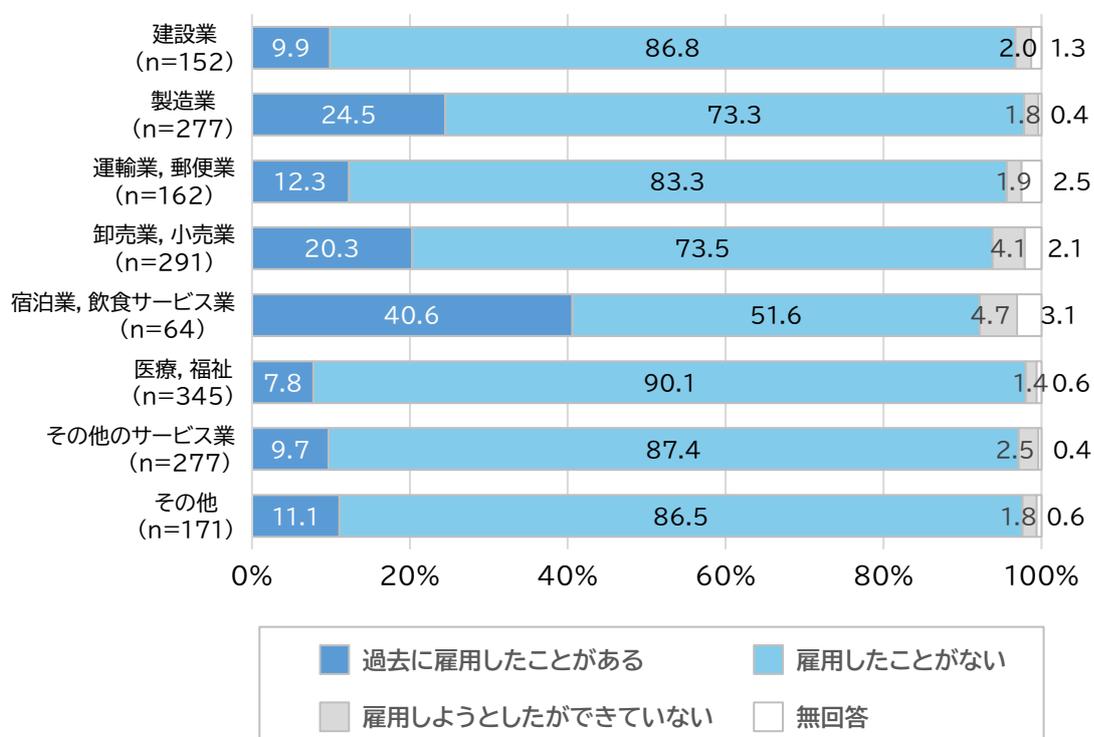
過去の外国人材の雇用状況について、「過去に雇用したことがある」が15.0%、「雇用したことがない」が81.5%、「雇用しようとしたができていない」が2.4%となっている。

【過去の外国人材の雇用状況】



産業別にみると、「過去に雇用したことがある」は宿泊業、飲食サービス業で約4割、製造業、卸売業、小売業で2割台となっている。

【過去の外国人材の雇用状況(産業別)】

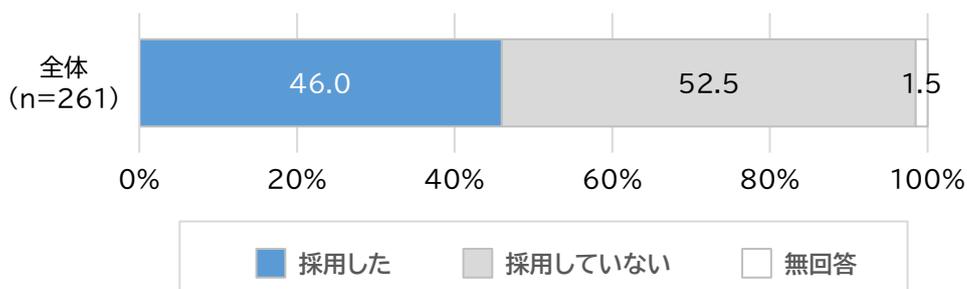


問 22 過去5年間の外国人材の採用状況

問 21で「過去に雇用したことがある」とした場合に回答してください。過去5年以内に外国人材を採用しましたか。(単一回答)

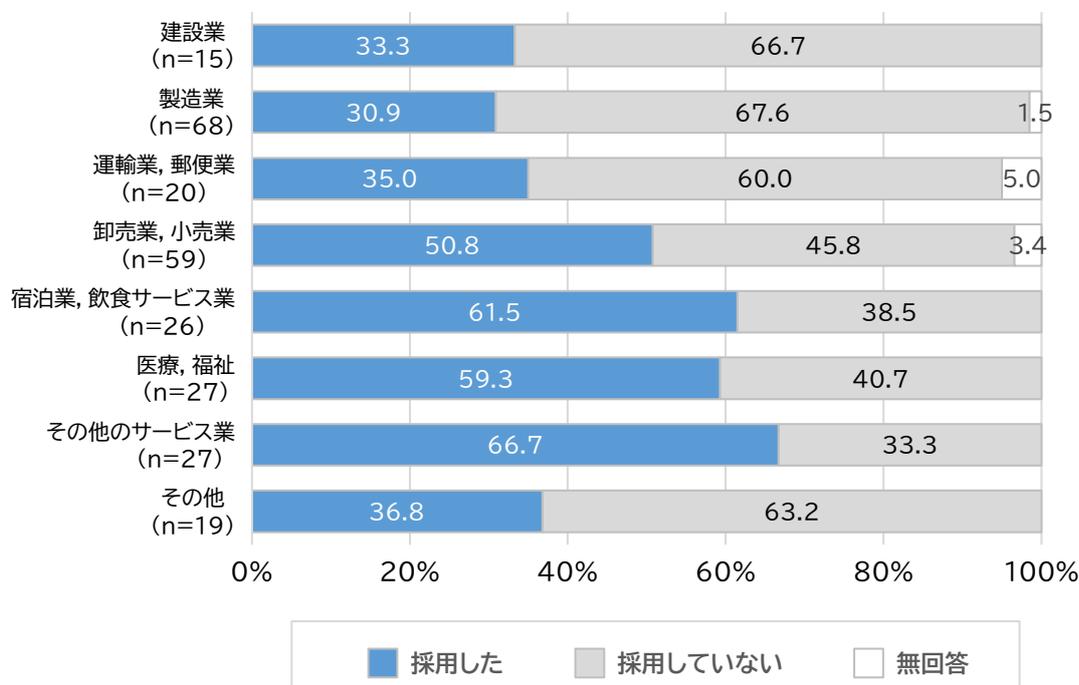
過去5年間の外国人材の採用状況について、「採用した」が46.0%、「採用していない」が52.5%となっている。

【過去5年間の外国人材の採用状況】



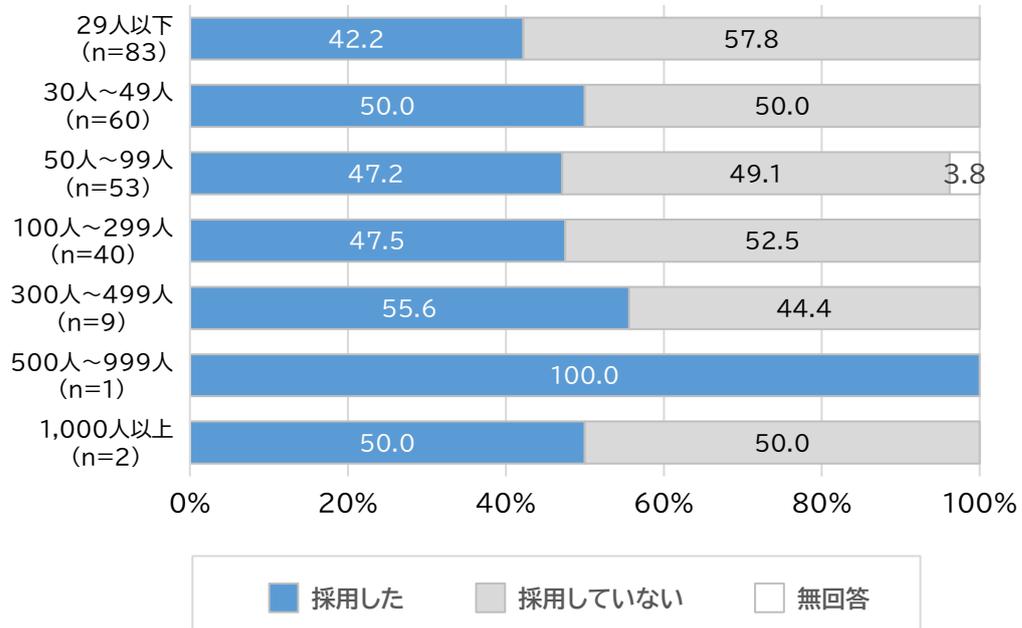
産業別にみると、「採用した」は卸売業,小売業で約5割、宿泊業, 飲食サービス業、医療,福祉で6割前後、その他のサービス業で6割台後半となっている。

【過去5年間の外国人材の採用状況(産業別)】



事業所の規模別にみると、「採用した」は5割前後と大きな差はみられない。

【過去5年間の外国人材の採用状況(事業所の規模別)】

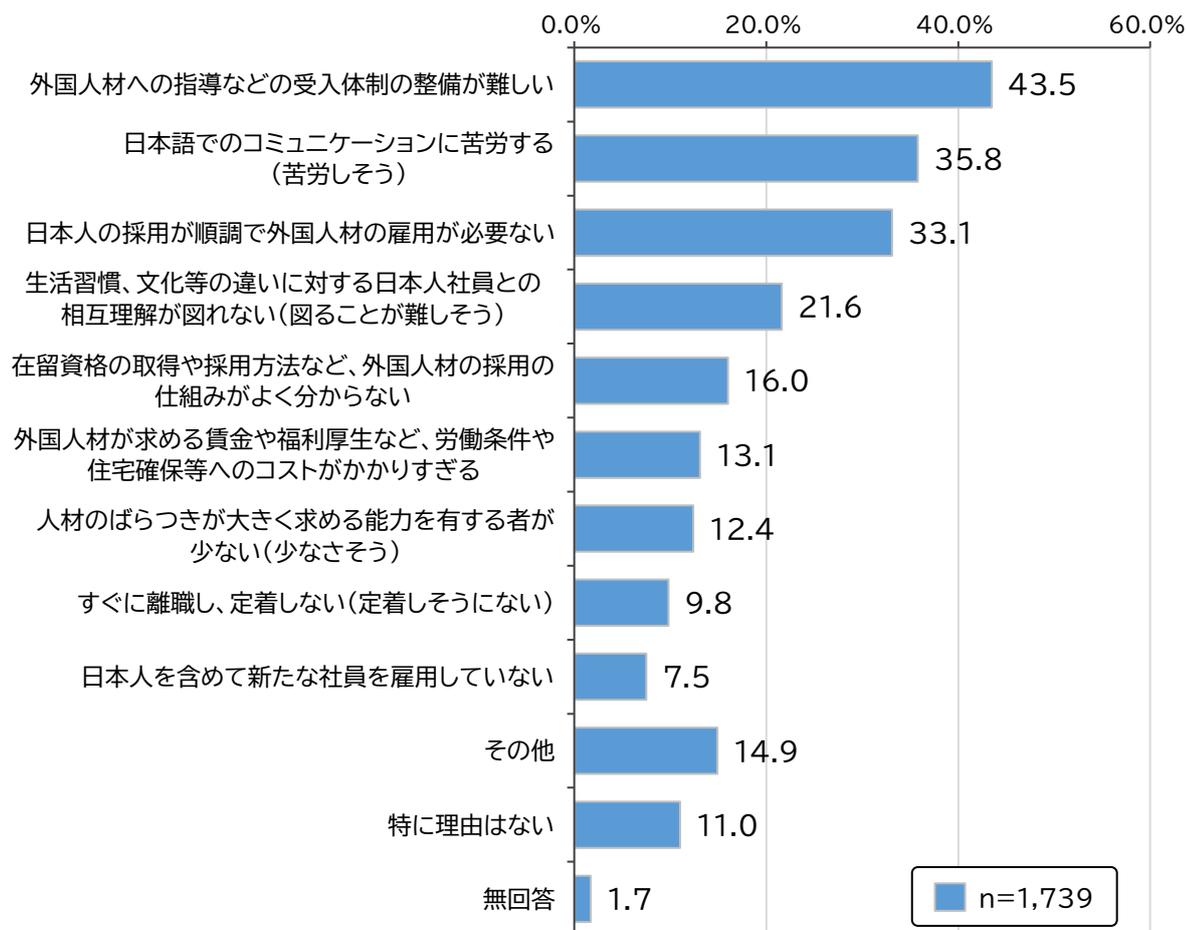


問 23 外国人材を雇用していない(できていない)理由

貴事業所で外国人材を雇用していない(できていない)理由をお答えください。(複数回答可)

外国人材を雇用していない(できていない)理由について、「外国人材への指導などの受入体制の整備が難しい」が43.5%と最も高く、次いで「日本語でのコミュニケーションに苦勞する(苦勞しそう)」(35.8%)、「日本人の採用が順調で外国人材の雇用が必要ない」(33.1%)の順となっている。

【外国人材を雇用していない(できていない)理由】

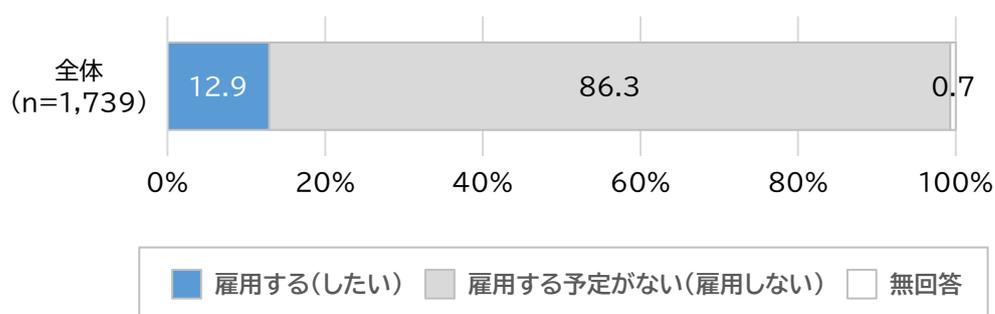


問 24 今後の外国人材の雇用予定

今後の外国人材の雇用予定についてお答えください。(単一回答)

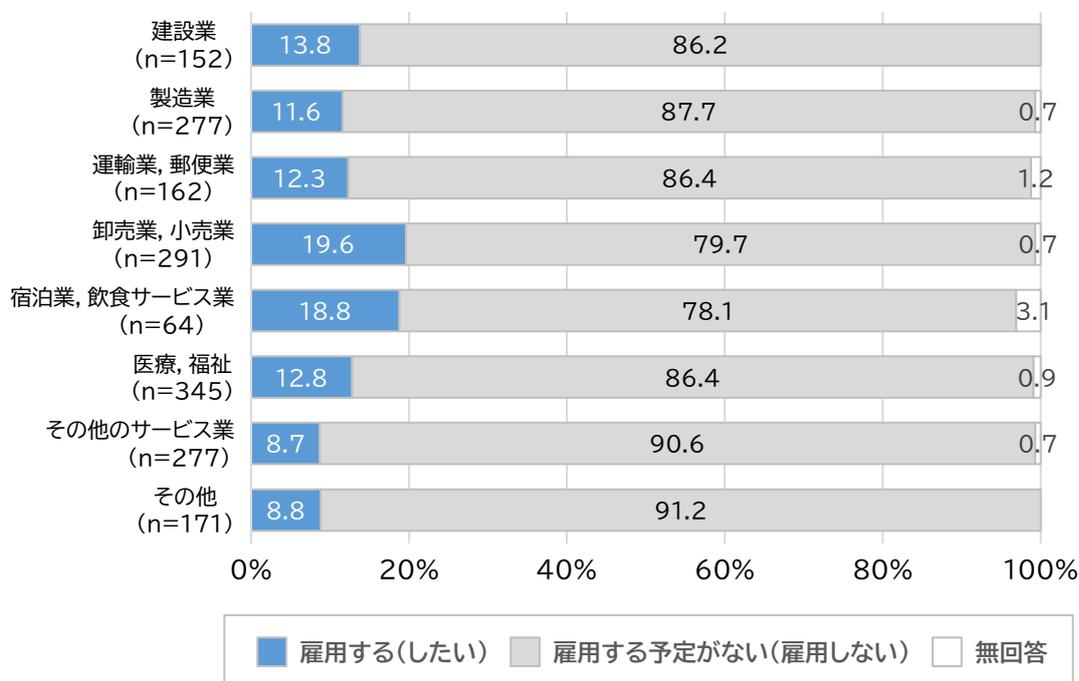
今後の外国人材の雇用予定について、「雇用する(したい)」が12.9%、「雇用する予定がない(雇用しない)」が86.3%となっている。

【今後の外国人材の雇用予定】

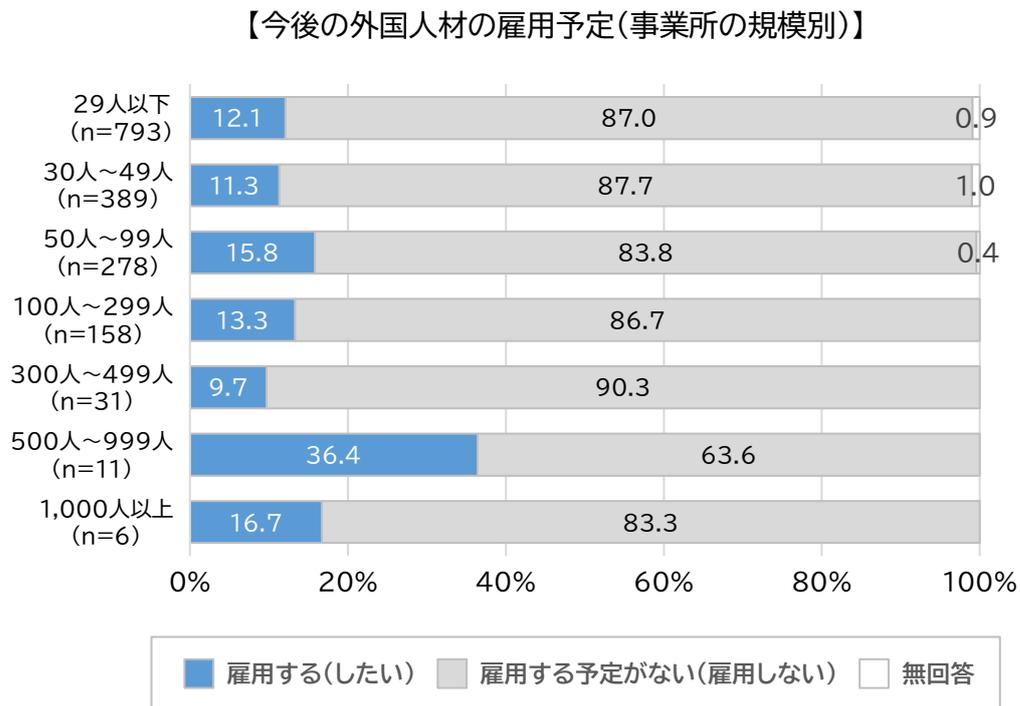


産業別にみると、「雇用する(したい)」は卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業で約2割となっている。

【今後の外国人材の雇用予定(産業別)】



事業所の規模別にみると、「雇用する(したい)」は500人～999人の事業所で3割台後半となっている。

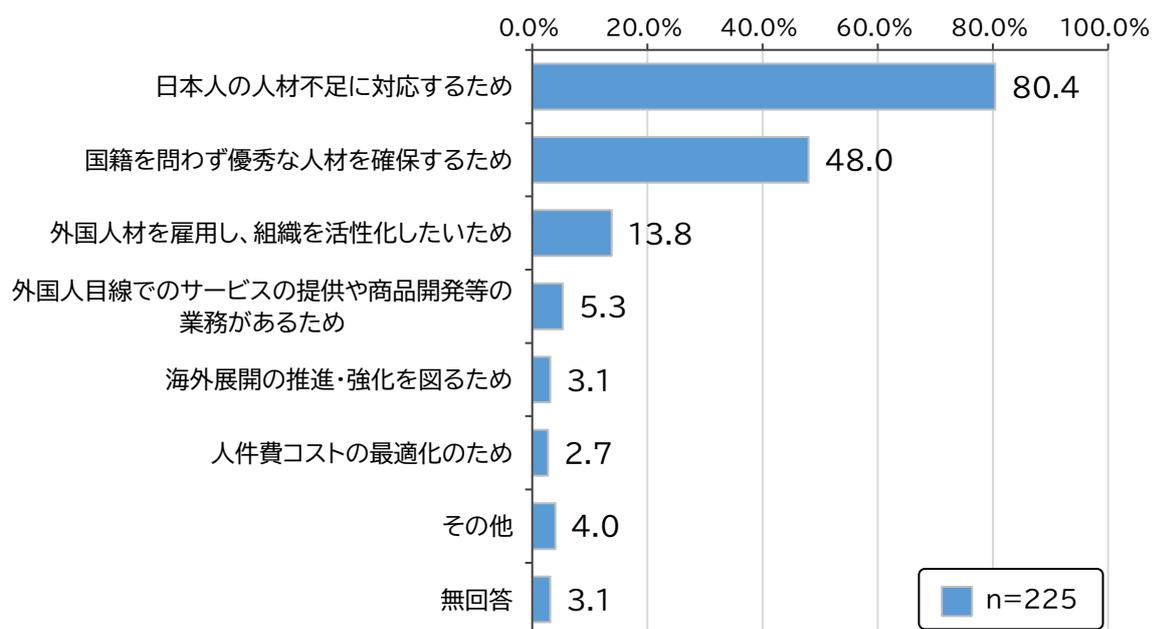


問 25 外国人材の雇用を望む理由

問 24で「雇用する(したい)」とした場合に回答してください。貴事業所で外国人材を雇用したいと考える理由をお答えください。(複数回答可)

外国人材の雇用を望む理由について、「日本人の人材不足に対応するため」が80.4%と最も高く、次いで「国籍を問わず優秀な人材を確保するため」(48.0%)、「外国人材を雇用し、組織を活性化したいため」(13.8%)の順となっている。

【外国人材の雇用を望む理由】

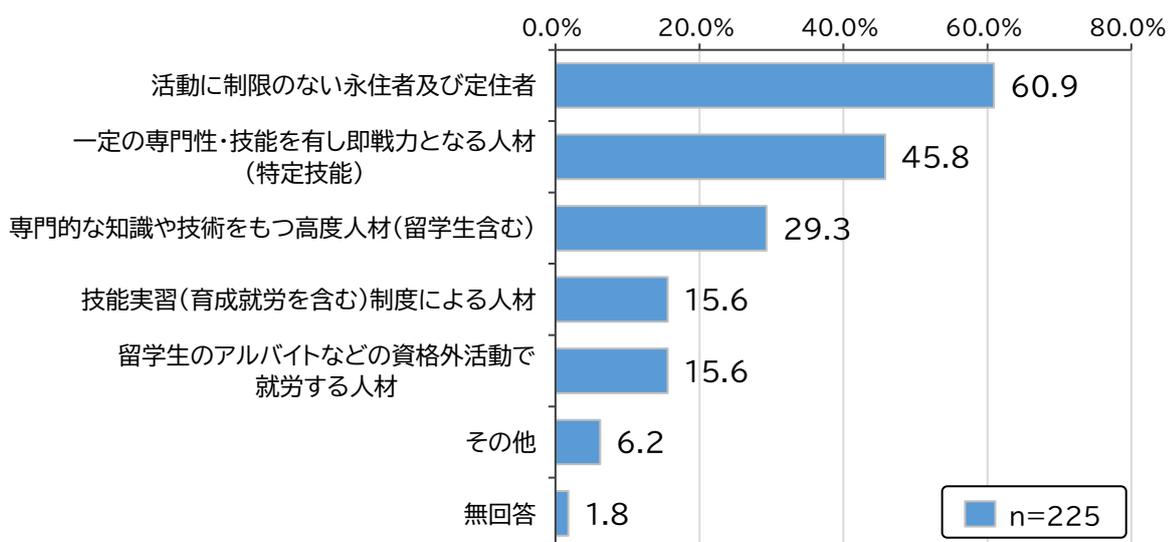


問 26 雇用を想定している外国人材

問 24で「雇用する(したい)」とした場合に回答してください。貴事業所でどのような外国人材を雇用したいと考えていますか。(回答3つまで)

雇用を想定している外国人材について、「活動に制限のない永住者及び定住者」が60.9%と最も高く、次いで「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材(特定技能)」(45.8%)、「専門的な知識や技術をもつ高度人材(留学生含む)」(29.3%)の順となっている。

【雇用を想定している外国人材】

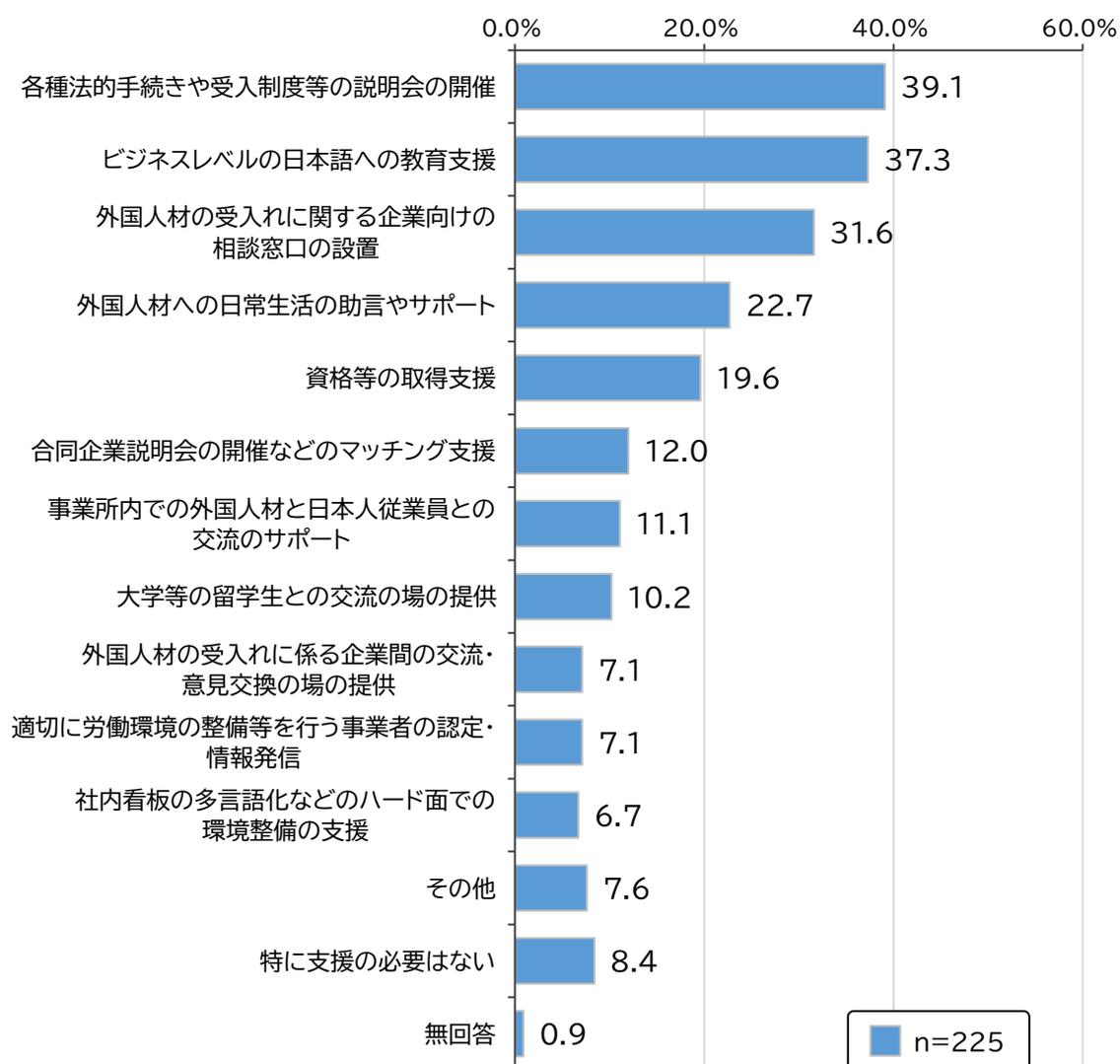


問 27 外国人材の雇用促進に向けた支援

問 24で「雇用する(したい)」とした場合に回答してください。貴事業所が外国人材の雇用を進める上で、特に必要な支援は何ですか。(回答3つまで)

外国人材の雇用促進に向けた支援について、「各種法的手続きや受入制度等の説明会の開催」が39.1%と最も高く、次いで「ビジネスレベルの日本語への教育支援」(37.3%)、「外国人材の受入れに関する企業向けの相談窓口の設置」(31.6%)の順となっている。

【外国人材の雇用促進に向けた支援】



産業別にみると、「各種法的手続きや受入制度等の説明会の開催」は製造業、医療、福祉で5割台、「ビジネスレベルの日本語への教育支援」はその他のサービス業で6割台、「外国人材の受入れに関する企業向けの相談窓口の設置」は建設業で6割台となっている。

【外国人材の雇用促進に向けた支援(産業別/上位10項目)】

全 体	開入各 催制種 度法 等的手 続明 きや の受	本ビ 語ジ への スレ ベ ル の 日	談関外 窓す国 口る人 の企材 の設業 置向 の受 入れ の相 に	活外 の国 助 人 材 の サ ボ ー ト 生	資 格 等 の 取 得 支 援	支 催 合 同 等 の マ ツ チ ン グ 開	の材事 交と業 流日所 の内 のサ ボ ー ト 業 外 国 人	交大 流学 の等 場 の留 学 生 と の	意係外 見る 交企 換人 の材 場 の 受 入 れ に	(%)	
										認定・ 情報 発信	適切 に 行 う 事 業 者 の 整
全体 n= 225	39.1	37.3	31.6	22.7	19.6	12.0	11.1	10.2	7.1	7.1	
建設業 n= 21	42.9	28.6	61.9	28.6	19.0	14.3	4.8	4.8	-	14.3	
製造業 n= 32	56.3	28.1	31.3	15.6	15.6	6.3	12.5	12.5	21.9	15.6	
運輸業、郵便業 n= 20	45.0	40.0	55.0	5.0	45.0	20.0	5.0	-	-	-	
卸売業、小売業 n= 57	19.3	40.4	21.1	14.0	8.8	14.0	7.0	15.8	1.8	7.0	
宿泊業、 飲食サービス業 n= 12	33.3	33.3	25.0	33.3	8.3	-	-	16.7	-	16.7	
医療、福祉 n= 44	52.3	38.6	29.5	38.6	29.5	18.2	25.0	2.3	11.4	2.3	
その他のサービス業 n= 24	37.5	62.5	20.8	29.2	12.5	4.2	12.5	8.3	8.3	4.2	
その他 n= 15	33.3	13.3	26.7	20.0	26.7	6.7	6.7	26.7	6.7	-	

事業所の規模別にみると、「ビジネスレベルの日本語への教育支援」は30人～49人の事業所で4割台半ば、「外国人材の受入れに関する企業向けの相談窓口の設置」は30人～49人、100人～299人の事業所で3割台後半となっている。

【外国人材の雇用促進に向けた支援(事業所の規模別/上位10項目)】

全 体	開入各 催制種 度法 等的手 続明 きや の受	本ビ 語ジ への スレ ベ ル の 日	談関外 窓す国 口る人 の企材 の設業 置向 の受 入れ の相 に	活外 の国 助 人 材 の サ ボ ー ト 生	資 格 等 の 取 得 支 援	支 催 合 同 等 の マ ツ チ ン グ 開	の材事 交と業 流日所 の内 のサ ボ ー ト 業 外 国 人	交大 流学 の等 場 の留 学 生 と の	意係外 見る 交企 換人 の材 場 の 受 入 れ に	(%)	
										認定・ 情報 発信	適切 に 行 う 事 業 者 の 整
全体 n= 225	39.1	37.3	31.6	22.7	19.6	12.0	11.1	10.2	7.1	7.1	
29人以下 n= 96	36.5	32.3	31.3	17.7	20.8	9.4	7.3	10.4	4.2	11.5	
30人～49人 n= 44	40.9	45.5	38.6	34.1	20.5	15.9	15.9	6.8	9.1	2.3	
50人～99人 n= 44	43.2	38.6	27.3	29.5	18.2	6.8	13.6	9.1	9.1	4.5	
100人～299人 n= 21	38.1	38.1	38.1	19.0	14.3	19.0	19.0	19.0	14.3	4.8	
300人～499人 n= 3	33.3	33.3	66.7	-	33.3	33.3	-	-	33.3	33.3	
500人～999人 n= 4	75.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	-	-	-	-	
1,000人以上 n= 1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	

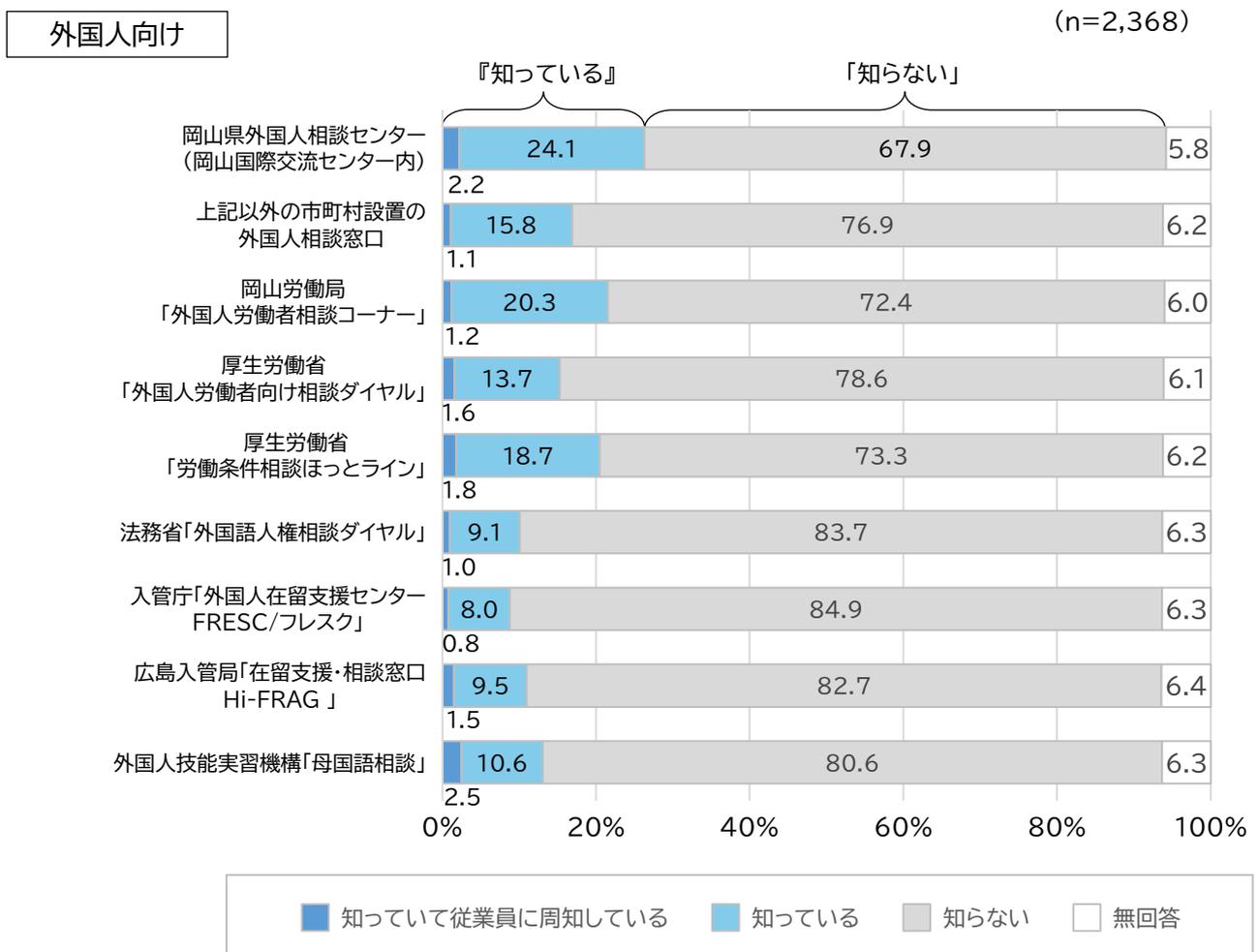
IV. 行政による外国人支援等に関する施策の認知状況

問 28 行政による外国人や事業所への支援に関する施策

外国人支援に関する相談窓口や事業所向け支援等について、当てはまるものを回答してください。
(それぞれの項目ごとに単一回答)

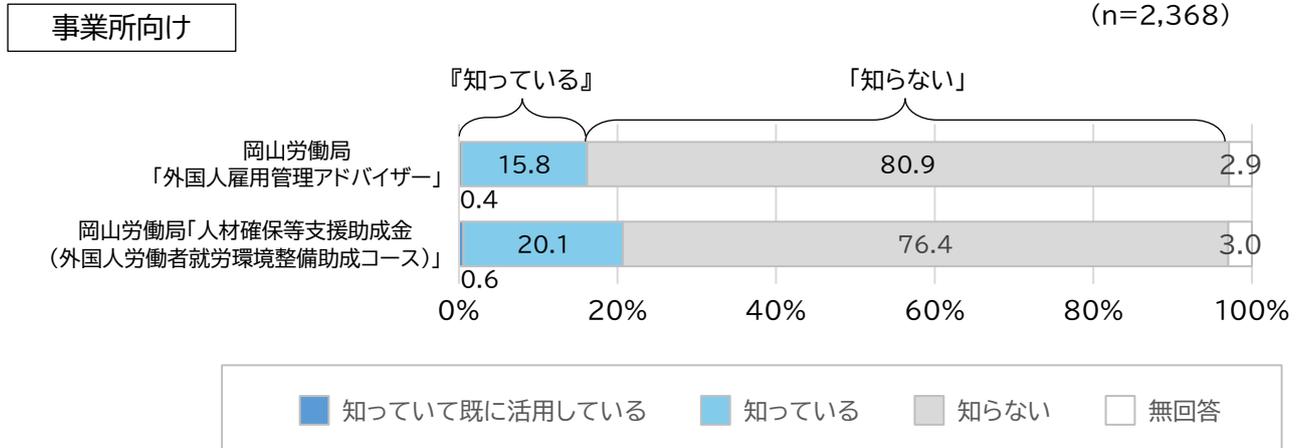
行政による外国人支援等に関する施策の認知状況について、『知っている』(「知っている従業員に周知している」と「知っている」を合わせた割合)は、外国人向けの施策では「岡山県外国人相談センター(岡山国際交流センター内)」、「岡山労働局『外国人労働者相談コーナー』」、「厚生労働省『労働条件相談ほっとライン』」で2割台となっている。

【行政による外国人支援等に関する施策の認知状況】



事業所向けの施策では、『知っている』（「知っていて既に活用している」と「知っている」を合わせた割合）は「岡山労働局『人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）』」で約2割となっている。

【行政による外国人支援等に関する施策の認知状況】



第3章 ヒアリング調査結果

調査へ回答があった事業所のうち、外国人材の雇用や定着に向けた取組を実施している 30 事業所にヒアリング調査を実施した。

<ヒアリング調査先:30事業所> (五十音順)

	社名	所在地	業種	従業員規模
1	株式会社アースクレア	美作市	専門技術サービス業	30~49人
2	株式会社岡田モノレール	岡山市	建設業	30~49人
3	岡山手延素麺株式会社	里庄町	製造業	50~99人
4	荻野鉄工株式会社 総社製作所	総社市	製造業	50~99人
5	オダコーポレーション株式会社	岡山市	建設業	50~99人
6	学校法人吉備学園 岡山商科大学専門学校	岡山市	教育,学習支援業	30~49人
7	キプロ株式会社	井原市	製造業	29人以下
8	一般社団法人共愛会 芳野病院	鏡野町	医療,福祉	300~499人
9	協和ファインテック株式会社	岡山市	製造業	100~299人
10	倉敷電子工業株式会社	倉敷市	製造業	50~99人
11	グループホーム愛の郷 笠岡	笠岡市	医療,福祉	100~299人
12	株式会社クレファクト	総社市	製造業	100~299人
13	有限会社渋谷商店	倉敷市	製造業	50~99人
14	下津井電鉄株式会社 住宅事業部	岡山市	建設業	100~299人
15	角南被服有限会社 箕島工場	岡山市	製造業	50~99人
16	社会福祉法人 誠和	瀬戸内市	医療,福祉	100~299人
17	有限会社ソーイング津崎	吉備中央町	製造業	29人以下
18	大和クレス株式会社 英田工場	美作市	製造業	100~299人
19	株式会社デリカライフ山崎	岡山市	製造業	100~299人
20	株式会社東洋グリーンライト	総社市	製造業	50~99人
21	株式会社トーカイ 岡山ホテルリネン工場	岡山市	生活関連サービス業	500~999人
22	株式会社ドンレミー 岡山工場	岡山市	製造業	500~999人
23	社会福祉法人 日輪会	玉野市	医療,福祉	50~99人
24	株式会社フジコー 山陽工場	浅口市	製造業	500~999人
25	富士パークライト株式会社	矢掛町	製造業	300~499人
26	不動水産株式会社 岡山工場	浅口市	製造業	30~49人
27	株式会社ポプラ 岡山工場	総社市	製造業	29人以下
28	株式会社マルイ	倉敷市	製造業	50~99人
29	有限会社頼鉄工所	岡山市	製造業	29人以下
30	有限会社ライフネット	倉敷市	医療,福祉	50~99人

1. 株式会社アースクレア

業 種：専門技術サービス業	雇用している外国人材 1人
所 在 地：美作市	国 籍：ベトナム
事業概要：測量・建設コンサルタント	在留資格：技術・人文知識・国際業務

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・地元自治体がベトナムとの交流に積極的なことから外国人材への関心が生じたため。
雇用前の不安	・コミュニケーション能力に不安を感じていた。

■雇用に対する取組

取組① 日本人と 同等の待遇	・通常の新入社員と同様、正社員として雇用し、日本人社員と同様の給与水準・待遇を適用している。
取組② 住宅確保の支援	・会社近くのアパートを確保し、家賃の半額を会社が負担している。
取組③ 長期雇用への 環境づくり	・管理職に向けたパワハラ防止等の研修を実施するなど職場の雰囲気改善を進めている。 ・部署を超えた交流や若手会を定期開催し、社員の意見を取り入れている。 ・測量士としての独り立ちまでには長期間を要することから、即戦力としてではなく長期的な育成を行っている。

■雇用した効果

- ・外国人材への指導を通じて、日本人従業員の説明力の向上等にも寄与している。
- ・今後、さらに人手不足が深刻になった場合、外国人材の雇用経験は自社の強みになる。

2. 株式会社岡田モノレール

業 種：建設業	雇用している外国人材 11人
所 在 地：岡山市	国 籍：ベトナム
事業概要：モノレールの施工・レンタル	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人材不足の解消と国籍を問わず優秀な人材の確保、技術習得機会の提供のため。
雇用前の不安	・言語の壁に対する不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日本人従業員 との交流促進	・会社の食事会や試験後の会合等、社外での日本人従業員との積極的な交流を推進している。 →交流を通じて、日本語能力向上の機会にもなり、特定技能への移行希望者も増加した。
取組② 業務に必要な工 具へのベトナム語 (母国語)表記	・外国人材が業務上使用する工具のうち、日本語での理解が困難な工具に対し、必要に応じてベトナム語(母国語)・ひらがなを追記している。
取組③ 日本語学習の サポート	・日本語能力試験の資料へのふりがなの付与、ベトナム語(母国語)への翻訳教材の提供を行うなど、学習環境を整備している。
取組④ 住居・生活支援	・会社近くのアパートの借上げと家賃の全額会社負担、Wi-Fiの整備、移動手段となる自転車の提供を行っている。

■雇用した効果

- ・職場の雰囲気明るくなるなど、日本人従業員への良い刺激となり、組織全体にプラスの影響を与えている。
- ・特定技能外国人が技能実習生を教育する好循環ができています。

3. 岡山手延素麺株式会社

業 種：製造業	雇用している外国人材 10人
所 在 地：里庄町	国 籍：インドネシア、ベトナム
事業概要：乾麺製造販売	在留資格：特定技能

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・人手不足が深刻化していたため。
雇用前の不安	・雇用にあたり、文化や習慣への配慮がどこまで必要かという不安があった。

■雇用に対する取組	
取組① 宗教的行為への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・宗教上必要な礼拝を行う時間帯と勤務時間への配慮を行っている。なお、勤務時間が早朝である場合は、手当支給も行っている。 ・宗教上必要な礼拝が行えるよう礼拝スペースを整備している。 →整備以前は、休憩時間に寮に戻り礼拝していたが、職場で行えるようになり、働きやすくなった。また、日本人従業員も理解や寛容さを持つようになり、社内の雰囲気向上に繋がっている。
取組② 日本語教育のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・会社主導ではなく、社員の有志が中心となり、日本語の勉強会を定期的開催している。 →一部の社員に負担が集中しないよう、参加する日本人社員も流動的で、多くの従業員がサポートに関わる仕組みができており、基本的なコミュニケーションに困ることはなく、業務上の意思疎通は十分に行えている。
取組③ 居住環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・工場近辺のアパートを借り、外国人材には2人1部屋で住居を提供している。 ・家賃は会社が一部負担し、生活費の負担軽減に努めている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・生産体制の安定に加え、日本人社員同士の関係性向上に繋がった。 ・社内の親睦イベントを再開するなど、交流が活発化し、職場全体の一体感が高まっている。 	

4. 萩野鉄工株式会社 総社製作所

業種：製造業	雇用している外国人材 35人
所在地：総社市	国籍：ベトナム、中国、タイ
事業概要：輸送用機械部品製造	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・人手不足の解消のため。
雇用前の不安	・コミュニケーションへの不安があった。

■雇用に対する取組	
取組① OJTによる 研修と マニュアル整備等	<ul style="list-style-type: none"> ・10年以上前から OJT 制度で外国人材を教育している。 ・専門用語や日本人特有の曖昧な表現が障害となるため、通訳を交えて安全マニュアルを作成し、作業手順や加工基準を明確化している。 ・作業手順書を母国語に翻訳するだけでは不十分であることから、OJT の中で繰り返し確認・指導し、理解度を高めている。
取組② コミュニケーションの機会づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・業務終了後の食事会を会社として積極的に企画・開催している。 →食事を共にし雑談をすることで、言葉の壁を越えた信頼関係を築き、雰囲気向上と、従業員のリフレッシュの機会になっている。
取組③ 社宅の提供と 受入れ準備	<ul style="list-style-type: none"> ・監理団体が作成した準備物チェックリスト等を活用し、住宅や生活必需品を整備している。 →生活基盤が整うことで、外国人材も安心して仕事に集中できる環境が実現。
取組④ 日本語能力の 向上支援	<ul style="list-style-type: none"> ・監理団体等の日本語教室の積極的な活用を促すなど、外国人材の日本語能力向上の支援をしている。 →「読む・書く・話す」ができることで、業務はもちろん日常生活も円滑になり、定着率向上にも繋がり、外国人材受入れの重要な基盤となっている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・人材不足の解消だけでなく、工場全体の雰囲気明るくなった。 ・外国人材を受入れたことで、「快適な職場環境を整えよう」という意識が高まり、更衣室のロッカー改新や食堂・会議室の改善など、施設全体の環境整備が進んだ。 	

5. オダコーポレーション株式会社

業 種：建設業	雇用している外国人材 10人
所 在 地：岡山市	国 籍：ベトナム、ミャンマー
事業概要：総合建設業	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人材不足への対応等のため。
雇用前の不安	・言葉の壁と現場での安全面や業務指示、ルールへの理解に不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 業務に必要な 工具への母国語 表記と安全教育	・業務上使用する工具を覚えるため、母国語やひらがなで標記した資料を配布している。 ・特に危険を伴う工具や保護具については、繰り返し説明を行っている。 →作業効率の向上だけでなく、安全意識も定着した。
取組② 住宅確保と 生活支援	・通勤や生活の利便性を考慮した借上げアパートを確保している。 ・騒音やゴミの分別などで地域住民とトラブルにならないよう、必要に応じて日本のルールを説明している。
取組③ 日本語教育資料 の提供等	・日常会話や業務への理解に不安があったため、ひらがな表や用語集の配布、先輩職員のフォローアップなどの日本語教育の支援をしている。 ・日本語能力試験の受験料は会社が負担している。 →自主学习に加え、業務を通じた会話や先輩社員のフォローにより、日本語能力の向上に繋がっている。

■雇用した効果

- ・慢性的な人材不足が解消し、現場の安定的な稼働に繋がった。
- ・外国人材の明るく前向きな姿勢が良い影響を与え、職場の雰囲気向上にも寄与している。

6. 学校法人吉備学園 岡山商科大学専門学校

業 種：教育,学習支援業	雇用している外国人材 1人
所在地：岡山市	国 籍：ベトナム
事業概要：専修学技教育	在留資格：技術・人文知識・国際業務

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・生活習慣や制度の違いで困る学生が多く、母国語や異文化理解に強い職員の必要性を感じていた。
雇用前の不安	・当初は「どこまでの仕事内容を任せられるのか」という不安はあった。

■雇用に対する取組	
取組① 日本人と同等の待遇・多様な業務への従事	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員として採用し、賃金や福利厚生も日本人職員と同等とし、差別のない環境づくりを徹底している。 ・留学生の生活指導や行政手続きのサポート(ビザ更新、税金や社会保険の支払い、銀行口座開設など)のほか、電話や来客対応など、幅広く担当し、能力が最大限に発揮できるよう努めている。
取組② 生活基盤の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・採用当初は、安心して生活できるよう職員住宅を紹介し、その後もライフステージの変化に応じて安定した生活基盤の確保ができるようサポートしている。
取組③ 職員としての成長支援	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力向上のため、電話対応を積極的に任せ、適時のサポートを行いながら、聞き取り・記録・対応スキルを自然に身につけられるようにした。 →徐々に独力で対応できるよう成長した。 ・接遇研修の受講により日本独自のマナーを学習する場を提供している。 →接客対応は格段に上達し、高評価を得ている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・母国語や文化的な背景を理解した外国人スタッフが、留学生の生活を理解し寄り添える存在となったことで、学生が安心して学校生活を送れるようになった。 	

7. キプロ株式会社

業 種：製造業	雇用している外国人材 9人
所 在 地：井原市	国 籍：インドネシア、ベトナム
事業概要：木材加工	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人手不足が深刻であったため。
雇用前の不安	・一部の従業員に多少の不安感があった。

■雇用に対する取組

取組① 住宅確保の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の近隣に2～3人で共同生活できる住宅を確保している。 ・家賃は会社が一部負担し、水道光熱費は定額制としている。 →住居に関する不安が軽減され、安心して働ける環境となった。
取組② 資格取得の 受験料の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・業務上必要なフォークリフト等の資格受験料や、日本語能力試験受験料についても会社が負担し、合格者には手当支給を行っている。 →会社が支援してくれる姿勢が、学習意欲の向上に繋がった。
取組③ 学習環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・WEB学習や試験勉強を支援するため、外国人材からの要望が多いパソコンの提供を行っている。 →他社で働く外国人材の知人と一緒に学ぶ機会となり、モチベーションの維持や日本語能力の向上による継続労働への意欲を持つ者の増加に繋がった。

■雇用した効果

- ・安定した労働力の確保により、人材不足の解消に繋がった。
- ・意欲的な外国人材を丁寧に指導することで、大きな戦力に成長するほか、日本人従業員にとっても、外国人材との交流が良い刺激になっている。

8. 一般社団法人共愛会 芳野病院

業 種：医療,福祉	雇用している外国人材 7人
所 在 地：鏡野町	国 籍：インドネシア
事業概要：病院・介護保険事業	在留資格：特定技能

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・新卒採用やハローワーク経由での応募がなく、人材確保が困難な状況であったため。
雇用前の不安	・受入れ体制の整備が手探りで不安があった。

■雇用に対する取組	
取組① 受入れ体制の 整備と役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ・専属の担当者が相談役となるプリセプター制度を導入した。 ・受入れ前にオンライン面談を行い、勤務開始後の指導方法や生活面でのサポートに対して話し合いを行っている。 ・現場と本部が情報共有することで、職場全体で支える体制を整備した。 →担当者や現場の職員に負担が集中することなく、円滑な受入れが出来ている。
取組② 文化や習慣への 配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・宗教的習慣である断食による体調不良に対する周囲の理解とサポートを行っている。 ・宗教上必要な礼拝が行えるよう、スペースの確保と利用への配慮を行っている。
取組③ 学習機会の 提供	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士取得のため、職場内での指導を行うほか、外部のeラーニングや受験対策講座を活用している。 →現場業務だけでは補いきれない部分の学習機会を設けることで、モチベーションの向上と定着に繋がっている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・優秀な外国人材が確保できたことで業務の大きな支えとなっている。 ・外国人材への指導を通じて日本人職員の教育的意識やモチベーションの向上に繋がっている。 	

9. 協和ファインテック株式会社

業 種：製造業	雇用している外国人材 10人
所 在 地：岡山市	国 籍：インドネシア、ベトナム、中国
事業概要：はん用機械器具製造	在留資格：特定技能、技能実習、 技術・人文知識・国際業務

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・人材不足への対応と海外展開推進のため。
雇用前の不安	・職場定着への不安があった。

■雇用に対する取組	
取組① 日本人と 同等の待遇	・日本人と同一の労働条件・賃金・福利厚生を適用し、住宅や通勤などの各種手当も整備している。 →外国人材を積極的に受入れ、企業を成長させるという会社の方針を立て、安心して働ける環境を提供していることが外国人材からの信頼と定着に繋がっている。
取組② 日本人従業員 との交流促進	・社員旅行やバーベキュー大会等の社員同士の交流の場を定期的で開催し、外国人材の積極的な参加を促している。 →単なるレクリエーションではなく、国籍を超えて協働できる意識の醸成に繋がっている。
取組③ 日常的な コミュニケーション	・朝のあいさつや世間話など、日常的な声かけを大切にし、孤立感を抱かせないよう心掛けている。 →半数ほどが日本語能力試験 N2を取得しており、研修資料や業務も日本語で進行でき、日々のコミュニケーションを通じて信頼関係も築いている。
取組④ キャリアアップ・ 特定技能への 移行支援	・特定技能の受験希望者には、過去問の提供や学習のサポートを実施している。 ・雇用を契機に教育・研修体制を強化した。 →日本での長期雇用への希望に応え、キャリア形成の後押しになっている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・外国人材の雇用を契機に教育・研修体制を強化したことにより、日本人従業員の離職率も低下した。 ・外国人雇用により培ったノウハウを他の拠点へも展開予定で、拠点ごとの人材育成力の底上げに繋げるきっかけになった。 	

10. 倉敷電子工業株式会社

業 種：製造業	雇用している外国人材 8人
所 在 地：倉敷市	国 籍：ベトナム
事業概要：プリント基板の加工、 電子製品の組立	在留資格：技能実習

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・深刻な人手不足への対応のため。
雇用前の不安	・過去に雇用した際の現場トラブルの経験から、職場内に不安があった。

■雇用に対する取組	
取組① 働きやすくする ための社内 ルール策定	・外国人材が作業上の疑問点について、質問しやすい環境にするため「分からないことはその場で質問する」などのルールをベトナム語(母国語)で掲示し、雰囲気づくりに努めている。 →疑問点をその場で解消できる環境が整い、品質確保やトラブル防止に繋がっている。
取組② 日本人従業員 との交流促進	・バーベキューやカラオケなど仕事以外の交流機会を積極的に設け、信頼関係を構築している。 →信頼関係の構築が定着率向上にも寄与しており、帰国した者等が再度働くことになった例もある。
取組③ 住宅の確保	・会社やスーパーマーケット等から近い3部屋以上ある物件の確保等、生活利便性を考慮した住環境を整備している。 →安心して暮らせる住環境の確保が、安定した雇用の継続に繋がっている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の解消に大きく貢献した。 ・文化の違いによるトラブルは個別に丁寧な対応をすることで、相互理解や意識改革が促進された。 	

11. グループホーム愛の郷 笠岡

業 種：医療,福祉	雇用している外国人材 2人
所 在 地：笠岡市	国 籍：インドネシア
事業概要：認知症対応型共同生活介護	在留資格：技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・慢性的な人手不足へ対応するため。
雇用前の不安	・日本語でのコミュニケーションに不安があった。

■雇用に対する取組

取組① インドネシア語 (母国語)の簡単な表現の共有	・日本人従業員等の受入れ側が、簡単な挨拶などの基本表現をインドネシア語(母国語)で覚えるため、職場に掲示している。 →外国人材の受入れの風土づくりに寄与した。
取組② 入社時研修でインドネシア語(母国語)のマニュアルを活用	・安全・虐待防止など、誤解が生じてはならない業務上重要な事項は、インドネシア語(母国語)のマニュアルを作成し、研修内容の細かなニュアンスが理解できるよう取組んでいる。 ・日本語の理解が難しい部分は、翻訳機なども活用している。 →日本語で確認をしつつ、わかりやすい説明を心掛けることで理解度が高まった。

■雇用した効果

- ・人材不足の解消が図られた。
- ・外国人材の誠実な対応が利用者にも伝わり、施設全体の雰囲気明るくなった。
- ・日本人従業員との信頼関係や、利用者との積極的なコミュニケーションによる良好な関係性の構築ができた。

12. 株式会社クレファクト

業 種：製造業	雇用している外国人材 32人
所 在 地：総社市	国 籍：インドネシア、ベトナム、韓国
事業概要：自動車部品製造	在留資格：特定技能、技能実習、その他

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・募集をしても応募がなく、人手不足が深刻だったため。
雇用前の不安	・日本語による意思疎通や異文化理解への不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 作業手順書等の 多言語化	・安全対策関連資料の母国語への翻訳や災害・火災時の避難案内表示の多言語化を実施している。
取組② 日本語教室への 参加	・総社市が毎週日曜日に実施する日本語教室への参加を推奨し、社内教育だけでなく外部教育機関も活用している。 →日本語教室への参加は、日本文化(餅つき・書道等)に触れる機会にも寄与している。
取組③ 外国人にもわかりやすい研修プログラムの策定	・溶接作業や安全対策に関する教育を実施している。 ・実際の現場で事故が発生しやすい箇所を示しながら研修を行い、研修期間は約1週間設け、修了後に現場配属している。
取組④ 社宅の提供	・既存の独身寮を活用し、外国人材も入居できる環境を整備している。 →物件を借りる場合と比較し、コストを抑えることにも繋がった。 ・社宅居住の他の従業員が生活面の案内や買い物に同行している。

■雇用した効果

・雇用当初は一部社員から受入れに対する懸念があったが、技能実習生は日本語以外の面で大きな問題はなく、職場内で信頼を得て、現在も戦力として活躍している。

13. 有限会社渋谷商店

業 種：製造業

雇用している外国人材 28人

所 在 地：倉敷市

国 籍：フィリピン、ネパール

事業概要：自動車座席縫製

在留資格：技術・人文知識・国際業務、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・募集をしても応募がなく、安定した人材確保が課題となっていたため。
雇用前の不安	・業務上必要な技術に不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 現地での面接と生活面のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用の際、実際に現地へ赴き、候補者の住環境や生活の様子を視察し、外国人材の雇用への理解を深めた。 →外国人材にとって日本での生活は心細いものと実感することができた。 ・会社で寮の整備や休日の外出、買い物への同行など生活サポートを手厚く行っている。
取組② 日本語教育体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の日本語講師を招き、月2回の勉強会を開催し、基礎的な日本語力の習得を支援している。 ・日本語能力向上のため、日常業務での日本人従業員との積極的な会話が図られるよう働きかけている。
取組③ 特定技能への移行とキャリアアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習から特定技能へ移行し雇用の継続を希望する者に対し、試験対策や申請手続きなどキャリアアップ支援を行っている。
取組④ 日本人従業員との交流促進	<ul style="list-style-type: none"> ・社員旅行や花見といった会社行事を開催し、外国人材との交流の場を設けている。 →仕事以外の場で交流することで互いの理解が深まり、職場の一体感が醸成されている。

■雇用した効果

・業務上、手作業の工程が多いため、人手が必要となるが、外国人材の雇用により安定して仕事を受注・遂行できている。

14. 下津井電鉄株式会社 住宅事業部

業 種：建設業	雇用している外国人材 6人
所 在 地：岡山市	国 籍：フィリピン
事業概要：建設業	在留資格：特定技能

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・深刻な人手不足に対応するため。
雇用前の不安	・日本での生活に馴染めるのかという不安もあり、一定の戸惑いがあった。

■雇用に対する取組	
取組① 日本語教育体制 の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・過去問の配布や指導を行い、日本語能力試験に向けた学習支援を実施しており、合格者には褒賞金を支給してモチベーションを高めている。 ・雨天などで現場作業が中止になった際には、その時間を活用して日本語学習を行い、勉強と実務の両立が図れるよう努めている。 ・特定技能に移行後は e-ラーニングを導入し、学習状況を確認するために小テスト形式の会話練習を行うなど、継続的な学びの仕組みを構築している。
取組② 処遇改善と 福利厚生の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習から特定技能への移行後の給与水準の引き上げを行っている。 ・技能実習から特定技能に移行する際には、一時帰国するための特別休暇を設け、往復航空券代を会社が負担している。 →安心して働けるよう支援することで、多くの外国人材が特定技能に移行し、長く定着している。
取組③ 住宅の確保・ 生活のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・自転車通勤が可能な範囲の住宅を会社が借り上げ、提供している。 ・入居初日には、ゴミ出しのルールや生活施設の場所を案内し、病院・スーパー・コンビニをまとめた地図を配布している。 ・家族と離れて暮らす寂しさを少しでも和らげるため、誕生日には会社からケーキを贈るなど、心の繋がりを大切にしている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・作業効率が上がるだけでなく、日本人従業員の意識改善にも繋がり、現場全体が協力的な雰囲気になった。 ・外国人材の元気な挨拶で職場の雰囲気が明るくなり、日本人従業員にも良い影響を与え、挨拶する文化が定着した。 	

15. 角南被服有限会社 箕島工場

業 種：製造業	雇用している外国人材 14人
所 在 地：岡山市	国 籍：中国、バングラデシュを中心に7か国
事業概要：ジーンズの縫製	在留資格：技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・募集をしても応募がなく、人手不足が深刻だったため。
雇用前の不安	・言語の壁により、日本人社員と十分に馴染めるか不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日本語教育体制 の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語能力試験(JLPT)に向けた社内研修を実施し、過去問題を活用して指導している。 →技能実習生全員が N3に合格し、職場内の意思疎通や業務効率が向上した。
取組② 従業員同士の 交流促進	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の夏祭りや社員旅行、忘年会などの交流機会を設け、外国人材の参加を促進している。 →イベントを日帰りや昼食会にする工夫で日本人従業員の参加率も向上し、職場の一体感が高まった。
取組③ 工場敷地内への 寮の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・工場敷地内の倉庫を改築し、寮として整備した。 ・敷地からの外出時に利用できる門を設置する一方で、退勤後の工場内への立ち入りには警報装置などのセキュリティー対策を講じている。 →寮が工場内にあるため、近隣住民とのトラブルもなく、管理が容易である。
取組④ 日本語学習の 教材・資料提供	<ul style="list-style-type: none"> ・組合(監理団体)から配布された日本語学習資料を共有し、試験前には工場内で毎日、日本語教室を実施している。 →技能実習3号への移行希望者が増加し、長期的な人材確保に繋がった。

■雇用した効果

- ・外国人材雇用以前は2～3時間の残業が常態化していたが、雇用後は全員が1時間未満の残業となり、全体の残業時間の削減に繋がった。

16. 社会福祉法人 誠和

業 種：医療,福祉

雇用している外国人材 9人

所 在 地：瀬戸内市

国 籍：インドネシア、ベトナム、フィリピン、中国

事業概要：老人福祉施設

在留資格：特定技能、技能実習、特定活動(EPA)

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人手不足の解消と従業員全体の業務負担軽減のため。
雇用前の不安	・日本語でのコミュニケーションに不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 文化や生活習慣を考慮した住宅サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・空き家を活用し住宅の提供をしている。 ・様々な国籍の外国人材を受入れていることから、文化や生活習慣、宗教的慣習の違いによる摩擦やトラブルが生じないよう、国籍ごとに住居を分け、文化や宗教を尊重できる環境を整えている。 →日本での生活に不安が生じないよう複数人で暮らしており、安心して生活できる基盤となっている。 ・家賃は無料とし、Wi-Fi の費用も会社が負担している。
取組② 日本語学習のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・外部講師を招き、2週間に1回の日本語教室を実施している。 →在留資格を問わず全員で受講し、同じ時間を共有することで仲間意識が芽生えている。 ・職場では日本人従業員が日常的に指導を行い、日本語能力が向上するよう支援している。 →現場での自然な会話や介護業務での意思疎通の円滑化に繋がっている。
取組③ 資格取得のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・国家資格取得支援を行っている。 →資格取得は本人のモチベーション向上だけでなく、長期的に働く意欲を高め、今後の技能実習生への指導役として活躍できる人材育成に繋がっている。

■雇用した効果

- ・人材不足が大きく解消され、従業員全体の業務負担が軽減した。
- ・日本人従業員と休日に食事や買い物に出かけるなど、自然な交流が生まれ、施設全体の雰囲気の上昇に繋がっている。
- ・外国人材が施設の行事で母国の踊りを披露するなど、施設利用者にも楽しみを提供してくれている。

17. 有限会社ソーイング津崎

業 種：製造業	雇用している外国人材 13人
所 在 地：吉備中央町	国 籍：ベトナム、ネパール、カンボジア
事業概要：縫製業	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・手作業での工程が多く、機械化だけでは生産体制を維持できず、人材確保が不可欠であったため。
雇用前の不安	・日本語レベルに不安があり、安全管理に支障が出ないか懸念していた。

■雇用に対する取組

取組① 日本語による積極的な交流	・現場でのコミュニケーションが母国語のみに頼ることがないように、日本語習得を促している。 ・色見本や業務上使用する用語をまとめた日本語と母国語併記の教材を作成し、日常的に学習できる環境を整えている。 →適時にテストを行い、理解度を確認するなど、実践的な日本語教育に取り組んでいる。
取組② 寮生活のルールブック作成	・技能実習生が安心して生活できるよう、生活ルールや防災行動をまとめたルールブックを配布している。 ・ルールブックには、消灯時間やゴミ出し方法、災害時の避難行動など日常生活に直結する内容を盛り込んでいる。 ・外出や外泊の際には出発と帰宅の時刻を連絡するように伝え、過度に干渉せず最低限の安全を守るというバランスを意識している。
取組③ 日本語能力試験等への支援	・日本語能力試験や技能実習試験の過去問や問題集を配布し、各自が学習できる体制を整えている。 ・日本で長く働きたいという意思を持つ外国人材も多く、本人の希望に応じて、質問へのサポートを行うなど学習意欲を尊重した支援に取り組んでいる。

■雇用した効果

- ・安定的に人材確保ができていることは、事業継続に大きな効果があり事業の根幹の支えとなっている。
- ・自主性を尊重する教育方針によって、単なる労働力としてではなく、成長し続ける仲間として活躍できる体制が築かれている。

18. 大和クレス株式会社 英田工場

業 種：製造業	雇用している外国人材 4人
所 在 地：美作市	国 籍：タイ
事業概要：プレキャストコンクリート製品製造	在留資格：技能実習

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・慢性的な人手不足に対応するため。
雇用前の不安	・業務における安全面への懸念があった。

■雇用に対する取組	
取組① 英語でのサポート	・日本語と英語を併用し、業務上重要な安全管理の指示や注意喚起を行っている。
取組② 資格取得のサポート	・業務上必要な資格はもちろん、今後のキャリアに有利になる資格も会社の負担で取得支援している。 →モチベーションが高まり、積極性を伸ばす好循環に繋がることに加え、資格取得により作業の幅が広がり、本人の自信や現場での評価の向上にも繋がっている。
取組③ 充実した研修制度	・3か月という長めの研修期間を設け、様々な作業工程を着実に経験し、本人が納得して進められる段階で独り立ちできる仕組みを整備している。 →当初は一部の社員から安全面で不安の声があったが、3か月間の研修で真面目さ・熱心さが理解され、現場の雰囲気にも変化が生じた。
取組④ 他工場との交流会	・中国地方にある5工場の従業員が集まる全体交流会を開催し、外国人材の積極的な参加を促している。 →他工場の外国人材と情報交換や、休日の親睦、仕事以外の人間関係形成に繋がり、仲間がいる安心感が、定着にも良い効果を与えている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足の解消にまでは至っていないが、現場全体の負担軽減に繋がっている。 ・現場からも、安心して仕事を任せられるとの評価を得ている。 	

19. 株式会社デリカライフ山崎

業 種: 製造業	雇用している外国人材 155人
所 在 地: 岡山市	国 籍: ベトナム、ネパール、フィリピン、中国、インドネシアなど
事業概要: 食品製造	在 留 資 格: 特定技能、技能実習、留学生、定住者など

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・工場内の作業は手作業での工程が多く、人手確保が不可欠であったため。
雇用前の不安	・特になし。

■雇用に対する取組	
取組① 社内表示や掲示物の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内で必要な衛生管理や安全対策、法改正などの重要情報は多言語化した掲示物で周知している。 ・翻訳にはインターネット等を活用し、複数言語に対応するよう努めている。 →正社員として働く外国人材が、日本語能力に不安がある者への通訳や相談役となり、ニュアンスの伝わりにくい部分を補うなど、支え合える関係づくりができています。
取組② 日本語教室の紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・積極的に国際交流センターや地域の日本語教室を紹介し、日本語学習の機会の確保に努めている。 ・職員間の会話を通じて日常的に日本語が学べる場となる風土づくりに努めている。
取組③ 正社員登用とキャリアアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員への登用や日本人と同等の給与水準、福利厚生への適応、本人の意欲や能力、資格等に応じた適切な職務への任用を行っている。 ・本人の希望を尊重しつつ、リーダー職や管理職への登用も行っている。 →外国人材が職場の中核を担うようになってきている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・安定的な人材確保ができており、長期的に会社を支える基盤となっている。 ・様々な文化や習慣に触れることで、従業員に互いの文化や価値観を尊重する姿勢が根付いた。 ・外国人材自身もキャリアを築き、主体的に後輩を支援するようになり、好循環が定着している。 	

20. 株式会社東洋グリーンライト

業 種：製造業	雇用している外国人材 22人
所 在 地：総社市	国 籍：ベトナム、ブラジル
事業概要：自動車シート用ウレタンフォーム製造	在留資格：技術・人文知識・国際業務、永住者、その他

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・人材不足対策と地域に住む永住者の雇用の受け皿確保のため。
雇用前の不安	・作業スピードや製品の品質確保への不安があった。

■雇用に対する取組	
取組① 英語表記掲示物 追加・マニュアル 翻訳	・頻繁に使用する場所や共有スペース等に英語表記の掲示物を追加掲載するほか、業務マニュアルの翻訳版を作成し、配布している。
取組② 給与体系・ 処遇改善	・基本賃金をベースアップした上で、作業習熟度に応じた給与体系を構築し、仕事の成果やスキルが正当に評価される体制を整えている。 →外国人材からの信頼も得られたことで、長期的に勤務している者も増え、定着率の向上に繋がっている。
取組③ 多様な在留資格 への対応	・これまで以上に多様な在留資格の外国人材を受入れ、組織の柔軟性と多様な働き方に対応できる体制づくりを行う。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材が集まることで従業員が柔軟な発想を持つようになり、組織の活性化に繋がっている。 ・外国人材の積極的な取組み姿勢が刺激となり、職場のモチベーション向上や一体感を生み出している。 	

21. 株式会社トーカイ 岡山ホテルリネン工場

業 種：生活関連サービス業	雇用している外国人材 16人
所 在 地：岡山市	国 籍：フィリピン
事業概要：リネンサプライ	在留資格：技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・将来的な人材不足へ備えるため。
雇用前の不安	・文化や考え方の違いによる職場環境や安全面への懸念があった。

■雇用に対する取組

取組① 日本語での コミュニケーションの促進	・管理者や日本人従業員、外国人材の双方が、日本語で会話する風土を醸成し、外国人材も積極的に日本語を使用するよう促している。 →外国人材の日本語能力が向上し、現場での意思疎通が円滑となり、早く職場に溶け込めるようになった。
取組② 掲示物・マニュアルの多言語化	・職場内では日本語の使用を基本としているが、作業手順、安全マニュアルなどの重要事項は、英語でも掲示している。
取組③ 文化・生活習慣等への相互理解	・文化・生活習慣等への相互理解を深めるため、受入れの際には現地視察や現地面接を行っている。 →現地に赴き、相互理解を深めようとする姿勢が相手方に伝わり、採用に繋がった。

■雇用した効果

- ・外国人材の採用により職場の活性化と効率化が実現した。
- ・技能実習生は職場の多様性にも理解があり、障害のある従業員への配慮など、社内の雰囲気向上が図られた。

22. 株式会社ドンレミー 岡山工場

業 種：製造業	雇用している外国人材 142人
所 在 地：岡山市	国 籍：インドネシア
事業概要：洋生菓子製造	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・製造工程に手作業が多く、人材確保が急務であったため。
雇用前の不安	・文化の違いから生じるトラブルを懸念していた。

■雇用に対する取組	
取組① 文化や習慣への配慮	・食堂に宗教上食せない食材を使用したメニューへの表示を行っている。 ・宗教上必要な礼拝が行えるよう休憩室に礼拝スペースを整備している。
取組② 正社員登用制度の整備	・特定技能として働いていた外国人のうち数名を正社員として登用している。 ・正社員登用により具体的なキャリアプランを提示した。 →長期的な働き方が、キャリアプランとして見えることで、モチベーションの維持に繋がった。
取組③ 日本語能力向上の支援	・工場内での日本語の積極的な使用を推進することで、日本語能力向上を支援し、社員登用やサブリーダーなどのキャリアアップに繋げている。
取組④ 出身国での雇用創出	・技能実習の実習期間を終えた帰国後の活躍支援と循環型雇用に繋がるよう、送り出し機関と連携し、日本で学んだ技術が生かせる環境を整備している。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・安定的な労働力確保に大きく寄与している。 ・外国人材とのコミュニケーションを通じて、日本人従業員の指導力や教育力の向上に繋がり、工場内が活性化した。 	

23. 社会福祉法人 日輪会

業 種：医療,福祉	雇用している外国人材 15人
所 在 地：玉野市	国 籍：ベトナム
事業概要：介護保険施設	在留資格：技能実習、特定活動(EPA)

■外国人材の雇用について	
雇用のきっかけ	・人材不足が顕在化したため。
雇用前の不安	・日本語でのコミュニケーションが十分に取れるかが不安だった。

■雇用に対する取組	
取組① 業務に見合った 給与水準の 確保等	・技能実習から特定技能への移行後の給与水準の引き上げや、移動手段となる自転車 [※] の提供や保険への加入を行っている。
取組② 個別指導体制の 構築	・入社後2週間は、別室で先輩職員がモデルとなった研修を実施し、その後、現場に入り約2カ月間、先輩とペアで実際の食事介助などの業務を行い、経験を積むという個別指導体制を構築している。 →丁寧な個別指導体制を構築したことで、長期的な勤務を希望する者も多くなった。
取組③ 日本語教育の 充実	・外部講師による日本語教室(月2回)と職員による個別指導を全員に実施している。 ・外国人材と日本人職員が可能な限り同じ業務に従事し、業務を通じた日本語能力の向上に努めている。

■雇用した効果	
<ul style="list-style-type: none"> ・人材確保に繋がり、長期的に勤務する者も増加した。 ・外国人材の受入れにより、職場が活性化し、明るい雰囲気生まれた。 	

24. 株式会社フジコー 山陽工場

業 種：製造業	雇用している外国人材 16人
所 在 地：浅口市	国 籍：ベトナム
事業概要：金属加工	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人手不足が深刻であったため。
雇用前の不安	・受入れ体制の整備についての不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日本語学習を進めるための目標の設定	・入社後1年以内に日本語能力試験 N4への合格と資格取得を目標とした学習への動機づけを行っている。 →日本で働く上で試験合格等への挑戦が、大きな励みとなり学習への動機づけとなっている。
取組② 日本人従業員との交流会	・忘年会やビアガーデン等の従業員同士の交流の場に、外国人材の積極的な参加を促している。 →普段は接点が少ない従業員同士の交流が図られ、社内の関係性の構築に寄与している。
取組③ 社宅の提供	・入居前のハウスクリーニングを徹底し、社宅の提供を行っている。 ・日常生活に必要な電化製品の購入を会社が行っている。 ・寮母が常駐することで生活面の支援体制を整備している。

■雇用した効果

- ・労働力の確保に大きく貢献している。
- ・意欲的に働く外国人材の姿勢が刺激となり、日本人従業員の意識向上にも繋がっている。

25. 富士バークライト株式会社

業 種：製造業	雇用している外国人材 90人
所 在 地：矢掛町	国 籍：ベトナム
事業概要：プラスチック部品製造	在留資格：技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人手不足を補うため。
雇用前の不安	・文化やマナーの違いによるトラブルへの不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日常生活ルールの整備	<ul style="list-style-type: none"> ・日常生活のルールは、ベトナム語(母国語)に翻訳し、説明会での配布や寮への掲示を行っている。 ・ゴミ捨てについては、会社回収方式を導入し、地域住民とのトラブル防止に努めている。
取組② 作業手順書・社内掲示物の多言語化	<ul style="list-style-type: none"> ・作業手順書や共有スペースの掲示を翻訳し、写真や図を用いて直感的に理解できるような工夫をしている。 ・朝礼や社長あいさつなども、事前に翻訳して配布している。 ・監理団体の通訳者が週4日常駐し、業務や日常生活の相談に対応している。 →ベトナム語(母国語)の手順書によって、一人での作業が可能となり、他の従業員の負担軽減に繋がった。また、イレギュラーな対応についても即時報告するルールを徹底しているため、円滑な工場運営ができています。
取組③ 住環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・工場周辺の空き家をリフォームし寮として提供している。 →共同生活型の寮は日本の生活にも馴染みやすく、安心感があり、離職防止等に繋がっている。
取組④ 学習機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語学習アプリを全員のスマートフォンにインストールし、一定の日本語能力を身に付けられるよう活用している。 ・地域の日本語教室への参加を推奨している。

■雇用した効果

- ・人手不足の解消に大きく寄与した。
- ・技能実習生を短期間で受入れ・育成できる体制を整備できたことで、安定的な運用が実現した。

26. 不動産水産株式会社 岡山工場

業種：製造業	雇用している外国人材 15人
所在地：浅口市	国籍：ベトナム、カンボジア、ミャンマー
事業概要：製造業	在留資格：特定技能

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・人手不足へ対応するため。
雇用前の不安	・言葉の壁や文化の違いに対する不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日本語能力の 向上支援	・日本語能力試験の受験料は会社が負担している。 →現在では外国人材の約半数が N2を取得しており、現場での円滑なコミュニケーションに大きく貢献するとともに、日本語力を高めることが本人の自信やキャリア形成に繋がっている。
取組② 特定技能2号 取得の支援	・長期的に日本で働きたいという意思を持つ従業員に対して、社内勉強会を開催し、特定技能2号の取得をバックアップしている。 →資格取得を通じ、長期で働ける環境を整えることで、本人の安心感にも繋がっている。
取組③ キャリアアップの 見える化	・ドリル形式で「これができたら次はこの作業」というステップを設定し、能力が認められれば役職を与え、責任ある立場を担うことで、モチベーションが高まる仕組みを整えている。
取組④ 生活面での サポート	・社宅を提供し、安心して生活できる環境を整備している。 ・生活上の困りごとにも柔軟に対応し、職場外でも支え合える体制ができている。 →生活の基盤を支えることで、外国人材が日本で前向きに暮らし、長く働き続けられることに繋がっている。

■雇用した効果

- ・深刻だった人材不足が緩和されただけでなく、外国人材が積極的に業務に取り組む姿勢が、日本人従業員にも良い刺激となっている。
- ・親睦会では外国人材が母国語で歌やダンスを披露するなど、職場外でも交流の場を設けることで、相互理解が深まった。

27. 株式会社ポプラ 岡山工場

業 種：製造業	雇用している外国人材 12人
所 在 地：総社市	国 籍：ベトナム
事業概要：惣菜製造及び配送	在留資格：特定技能、技能実習

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・外国人材の受入れにより職場の活性化を図るため。
雇用前の不安	・言語の壁や日本のルールを守ることへの不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日常生活の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・寮ごとに担当者の配置と定期巡回を実施し、清掃・ゴミ出し等への指導を行っている。 ・清掃・ゴミ出しを当番制で行うにあたり、担当日を掲示物でわかりやすく周知している。 ・自転車の修理や病院への同行などもサポートしている。
取組② 社内マニュアルの 多言語化、 研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・翻訳ソフトを活用し、日本語とベトナム語(母国語)を併用したマニュアルを作成している。作成にあたっては、写真を多用し直感的に理解できる工夫を施している。 ・初期教育だけでなく再教育体制も整備している。 →外国人材が安全衛生のルールを正しく理解し、実践できる仕組みが定着し、品質維持と安全管理に大きく貢献している。
取組③ 日本語教育体制 の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ当初は毎週日本語教室を開催し、資格取得を支援した。現在も毎週火曜日に工場内での研修会を継続し、定期的な学習機会を確保している。 →全員が技能実習3号試験に合格、特定技能2号にも2名が合格するなど、キャリア形成にも繋がっている。
取組④ 日本語学習の 教材提供	<ul style="list-style-type: none"> ・毎週の漢字練習の添削指導、SNS 動画を活用した個別リスニング指導を行っている。 ・地域活動へ参加を促し、日本語に触れる機会の増加に努めている。

■雇用した効果

- ・外国人材の採用で作業効率が向上するとともに、職場内が活性化した。
- ・日本人従業員と外国人材の関係性が深まり、工場全体の雰囲気がより良好になった。

28. 株式会社マルイ

業 種：製造業	雇用している外国人材 31人
所 在 地：倉敷市	国 籍：インドネシア、ベトナム、中国
事業概要：学生ブレザー縫製加工	在留資格：技術・人文知識・国際業務、技能実習、その他

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・深刻な人手不足に対応するため。
雇用前の不安	・日本語での意思疎通が難しいのではないかと不安もあった。

■雇用に対する取組

取組① 外部指導者による研修とOJT	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ初期は、基本的な作業の流れや安全面を集中的に学べるよう外部から専門の指導者を呼び、研修を実施した。 ・その後はOJTに切り替え、工程ごとに担当者がマンツーマンで指導した。 →仕事の内容だけでなく、体調や生活面への配慮や声掛けにより外国人材も安心して学べる環境となった。
取組② 毎朝の朝礼での対話	<ul style="list-style-type: none"> ・毎朝の朝礼では、体調や困りごとの確認に加え、当日の作業内容や注意点を共有している。 →外国人材にとって、安心して相談できる場となり、やる気の維持に繋がるだけでなく、現場の安全性と作業効率の向上にも繋がっている。
取組③ 社内イベントによる交流促進	<ul style="list-style-type: none"> ・年に数回、会社主催でバーベキューを実施し、外国人材にも積極的な参加を促している。 →普段とは違う環境で交流することで、互いの人柄を知り、自然な会話も増え、社内の一体感が強まった。

■雇用した効果

・当初は深刻な人手不足に対応するためだったが、実際には社内に活気をもたらし、人間関係を豊かにする効果が大きかった。

29. 有限会社頼鉄工所

業 種：製造業	雇用している外国人材 4人
所 在 地：岡山市	国 籍：ベトナム
事業概要：製造業	在留資格：特定技能

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・募集しても応募がなく、人手不足が深刻であったため。
雇用前の不安	・職場のルールや安全規則への理解等に不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 日本人と 同等の待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人社員と同等の給与や福利厚生、昇給・昇格の機会の付与を行っている。 ・定期的に個人面談を行い、働きやすさやキャリアに関する意見を聞く場を設けている。 <p>→実際に、日本人よりも高いポジションに昇格し、リーダーとして活躍している人材も多く、長期雇用につながるケースも多い。</p>
取組② 複雑な手続き等 へのサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・金融機関やビザ更新などの各種行政機関での手続きなどは、外国人材にとって複雑で理解することが難しいものも多いため、日本での生活基盤を作る上で、欠かせない様々な手続きに同行して支援している。 <p>→基本的な生活基盤を支えることで安定した雇用につながっている。</p>
取組③ 翻訳機などを 用いた意思疎通	<ul style="list-style-type: none"> ・作業上欠くことのできない重要事項等について、細かいニュアンスや作業指示の伝達には翻訳機を活用し、十分な意思疎通を図っている。 <p>→現場での誤解や行き違いを減らすことで、スムーズな作業進行につながっている。</p>

■雇用した効果

・外国人材が現場に溶け込み、安定した戦力となっていることで、深刻な人手不足が解消し、業務が滞ることなく進められている。

30. 有限会社ライフネット

業 種：医療,福祉	雇用している外国人材 4人
所 在 地：倉敷市	国 籍：インドネシア
事業概要：介護サービス	在留資格：特定技能

■外国人材の雇用について

雇用のきっかけ	・将来的な人材不足を見越し、早期に体制を整えるため。
雇用前の不安	・日本語でのコミュニケーションや異文化への理解に不安があった。

■雇用に対する取組

取組① 外国人材に 配慮した研修 期間の延長と 指導員配置	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人従業員より長めの研修期間を設け、段階的に習得できるように支援している。 ・1対1で指導員を配置し、日常的なコミュニケーションを促進している。
取組② 文化や習慣への 配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・宗教上必要な礼拝については、休憩時間に行えるよう配慮している。 ・宗教上食せない食材があるため、ハラール認証食品が購入できる場所を探すなど食事面での支援をしている。
取組③ 互いの文化への 理解に関する 勉強会	<ul style="list-style-type: none"> ・社内で外国人材の出身国の文化や習慣についての勉強会を実施している。 →相互理解を深め、現場での心理的な障壁がなくなり、円滑な受入れに繋がった。
取組④ 生活面の交流支 援と住宅の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・部署内での食事会の開催や近隣地域への観光を通じた交流機会の確保、買い物への同行と周辺地図の作成などの生活支援を行っている。 ・会社が住宅を購入し、個室を無償提供している。

■雇用した効果

・外国人材の積極的な取組み姿勢が、日本人従業員の良い刺激となり、学習意欲も向上した。