

熊本商工会議所 令和4年度緊急調査  
「外国人の雇用又は受け入れについて」結果概要

<主な調査結果>

○外国人の受け入れ経験がある企業は全体の22.3%

- ・雇用形態は「正社員」が最も多く、人手不足を補う目的での雇用がほとんど。
- ・雇用後は「日本語能力」や「日本文化や慣習に対する理解」に関する苦勞を挙げる企業が多数を占めたが、「特に苦勞や問題点はない」と答える企業も多く見られた。

○今後、外国人の受け入れを検討する企業は全体の34.9%

- ・受け入れにあたっての問題・課題としては、「日本語能力」「法律・制度上制約」のほか、「日本文化や慣習に対する理解」「住居・宿舍の確保」を挙げる企業も見られた。
- ・外国人の受け入れを考えていない企業については、「必要がない」（23.2%）に次いで、「自社の受け入れ体制が整わない」（21.2%）という結果となった。

■調査概要

- ・調査期間 令和4年12月19日（月）～令和5年1月13日（金）
- ・調査対象 従業員5人以上の当所会員企業 1,117件
- ・調査方法 インターネット上の専用ページからの回答により調査票を回収
- ・回答数 269件（回答率：24.1%）

業種

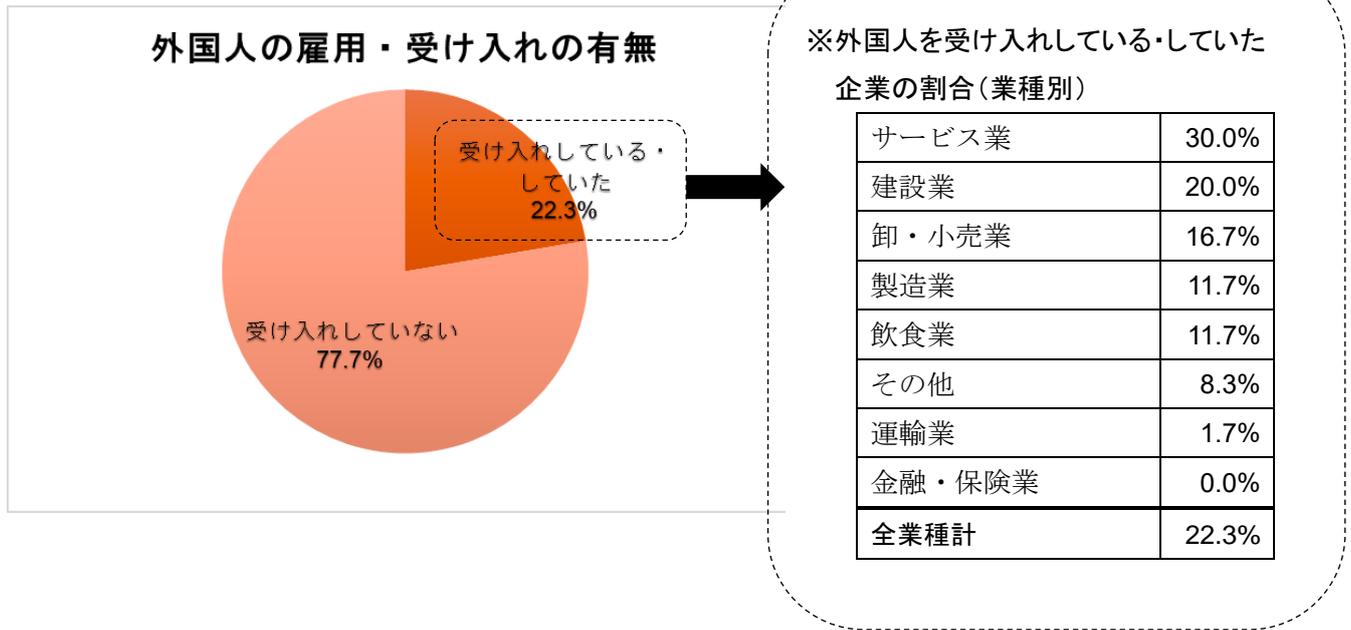
業種	調査対象数	回答数	回答率	回答した企業 (269社)の構成比
サービス業	251件	78件	31.1%	29.0%
建設業	274件	71件	25.9%	26.4%
卸・小売業	260件	51件	19.6%	19.0%
製造業	102件	28件	27.5%	10.4%
飲食業	63件	14件	22.2%	5.2%
運輸業	15件	6件	40.0%	2.2%
金融・保険業	27件	3件	11.1%	1.1%
その他	125件	18件	14.4%	6.7%
合計	1,117件	269件	24.1%	24.1%

※その他：不動産賃貸業、物品賃貸業、学校教育業など

回答した企業の従業員規模

20名以下	150件	55.8%
21～50名	58件	21.6%
51～300名	55件	20.4%
301名以上	6件	2.2%
合計	269件	—

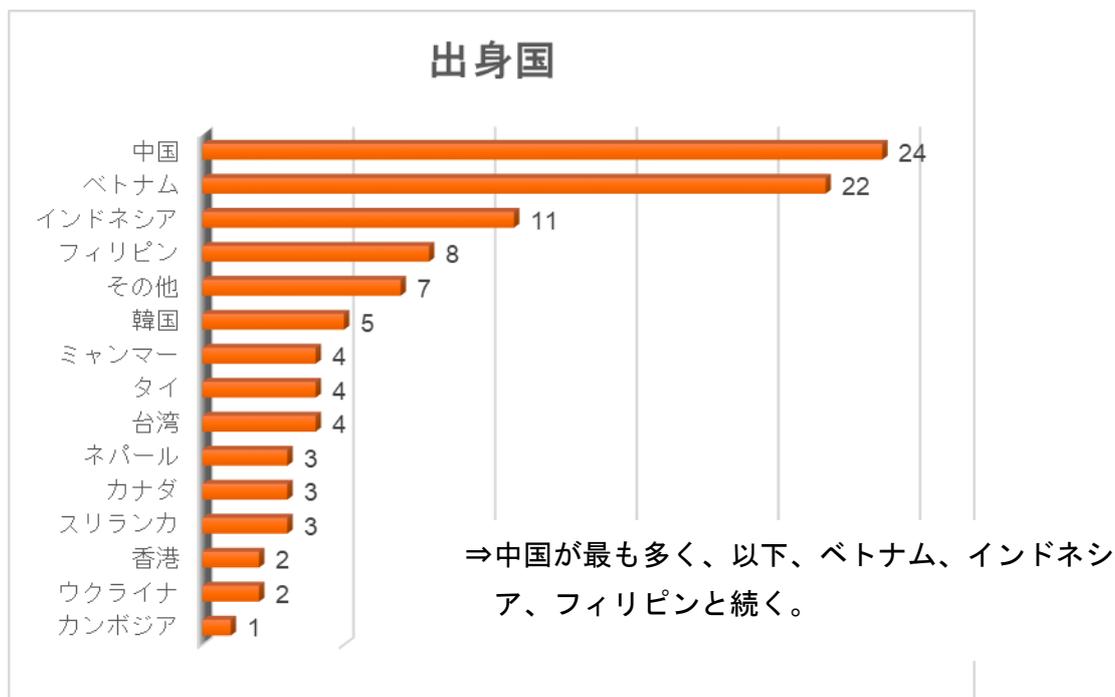
①現在、外国人を雇用又は受け入れしていますか？また、受け入れしていたことがありますか？（択一回答）



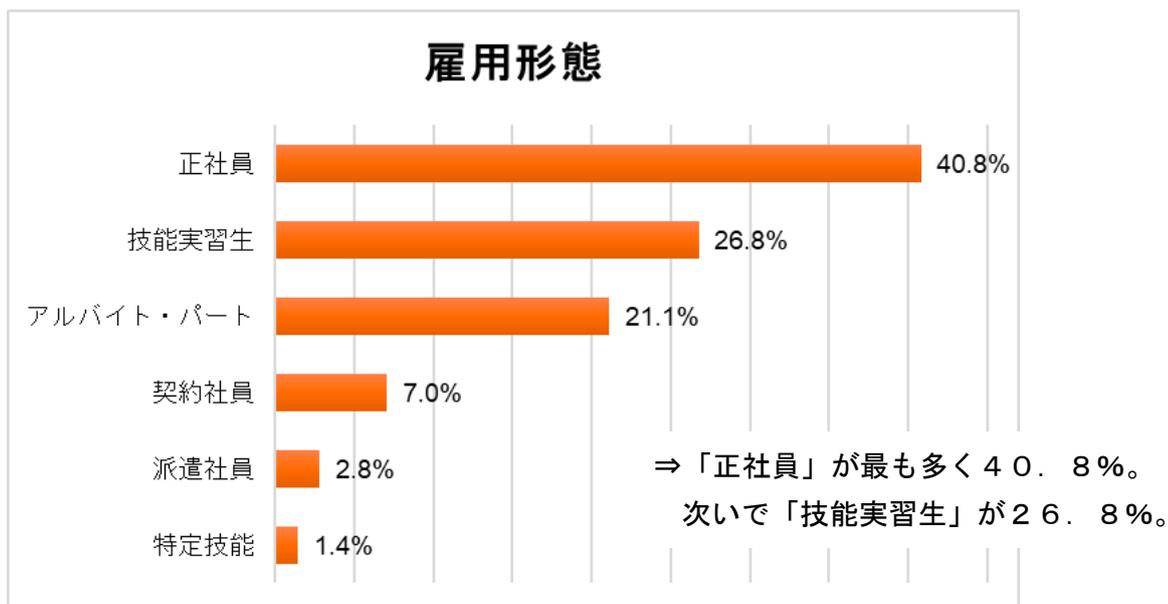
⇒全企業のうち、「受け入れしている・していた」と回答した割合は22.3%。

業種別にみると、サービス業の割合が最も高く30.0%。以下、建設業20.0%、卸・小売業16.7%、製造業11.7%と続く。反対に、金融・保険業（0%）、運輸業（1.7%）は低い結果となった。

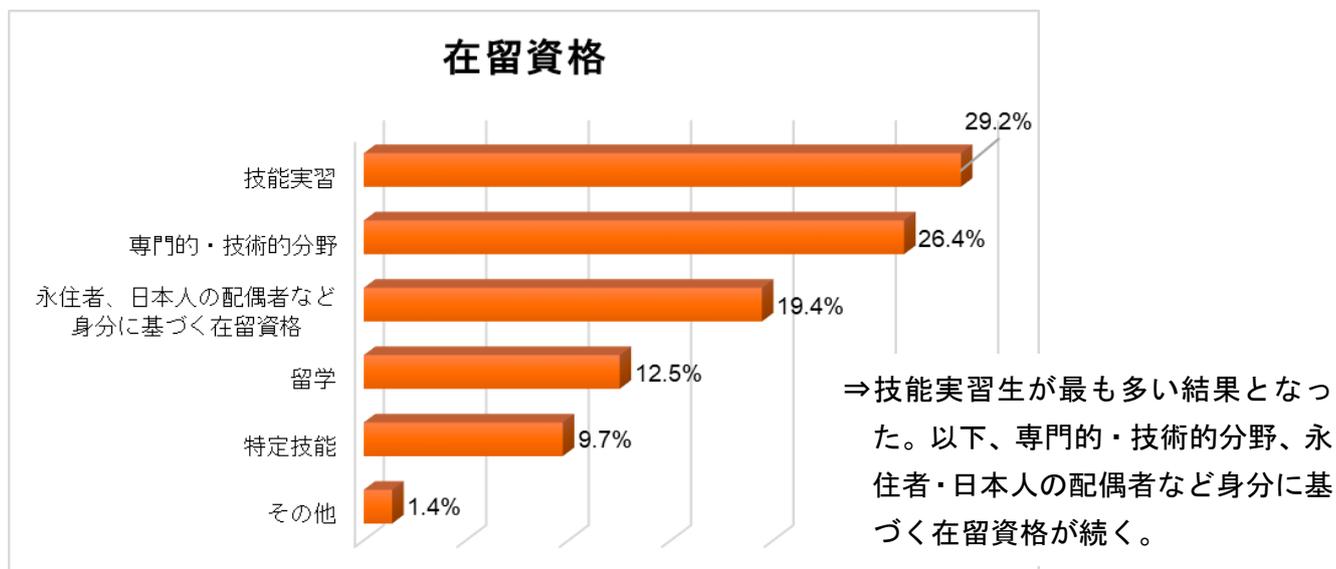
②外国人従業員の出身国・地域についてお答えください。（複数回答）



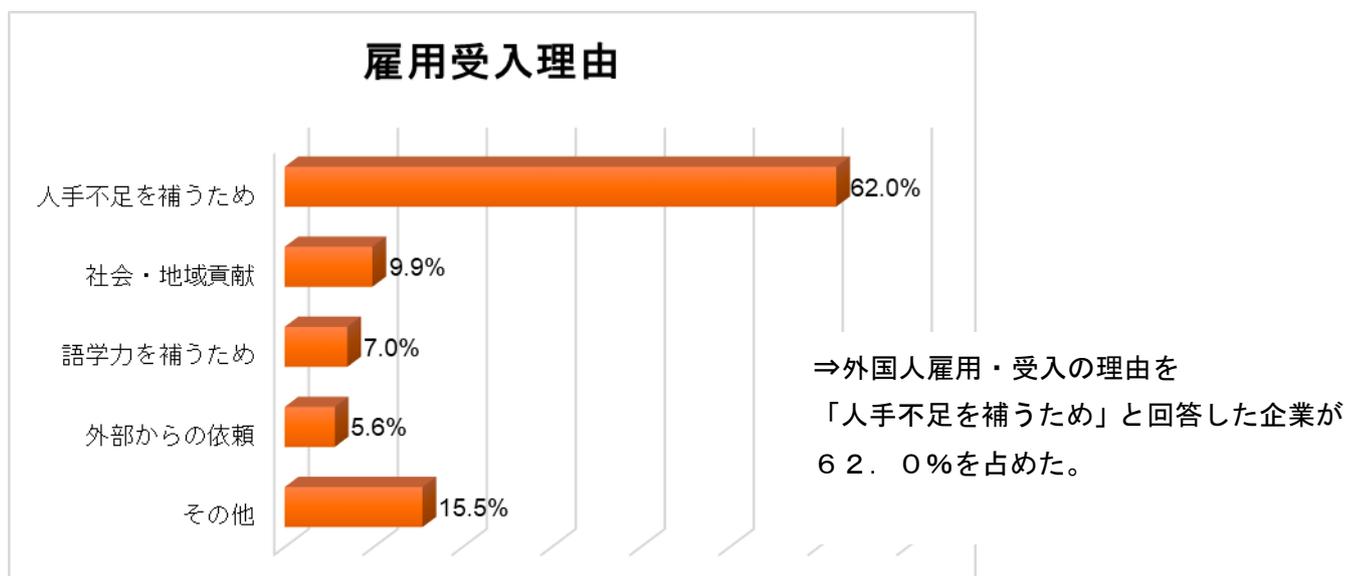
③-1 外国人の雇用又は受け入れはどのような形態で実施しましたか？（複数回答）



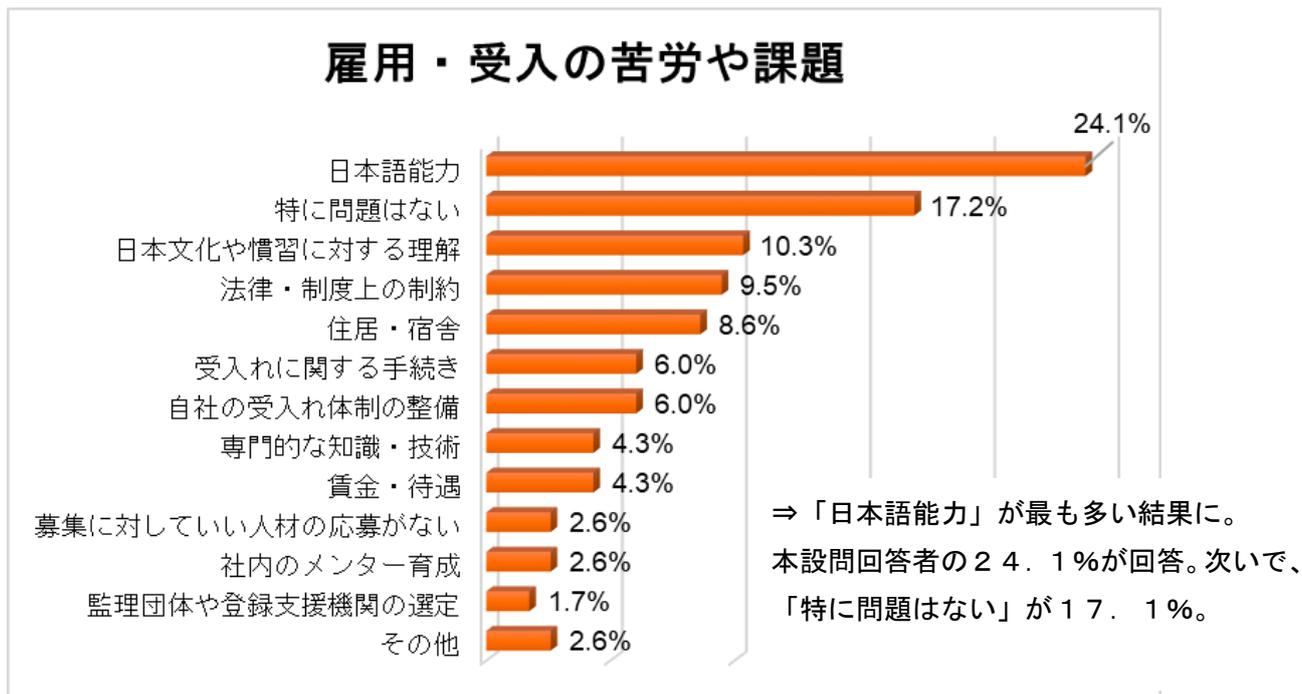
③-2 雇用又は受け入れた外国人の在留資格はどのようになっていますか？（複数回答）



④外国人を雇用又は受け入れをした理由をお答えください。（複数回答）



⑤外国人の雇用又は受け入れの際に、苦勞したことや問題、課題などあてはまるものをお答えください。（上位2つを選択）

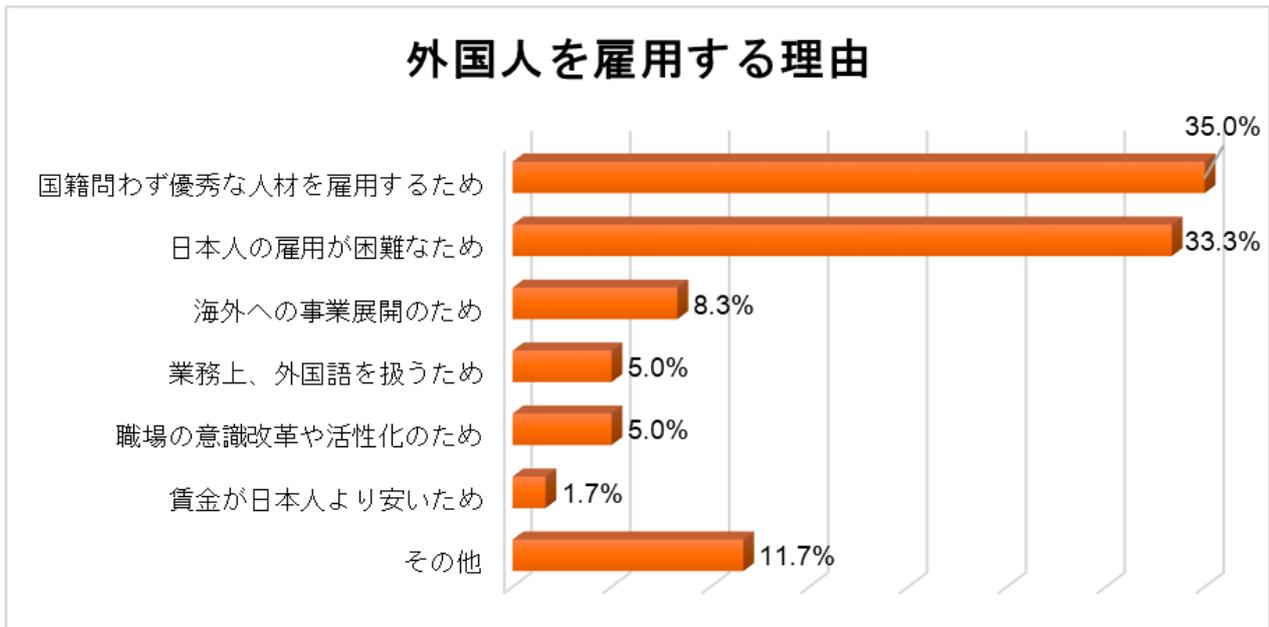


⑥問題・課題の解決についてはどのような政策・施策を望まれますか？（自由回答）

※主なものを抜粋

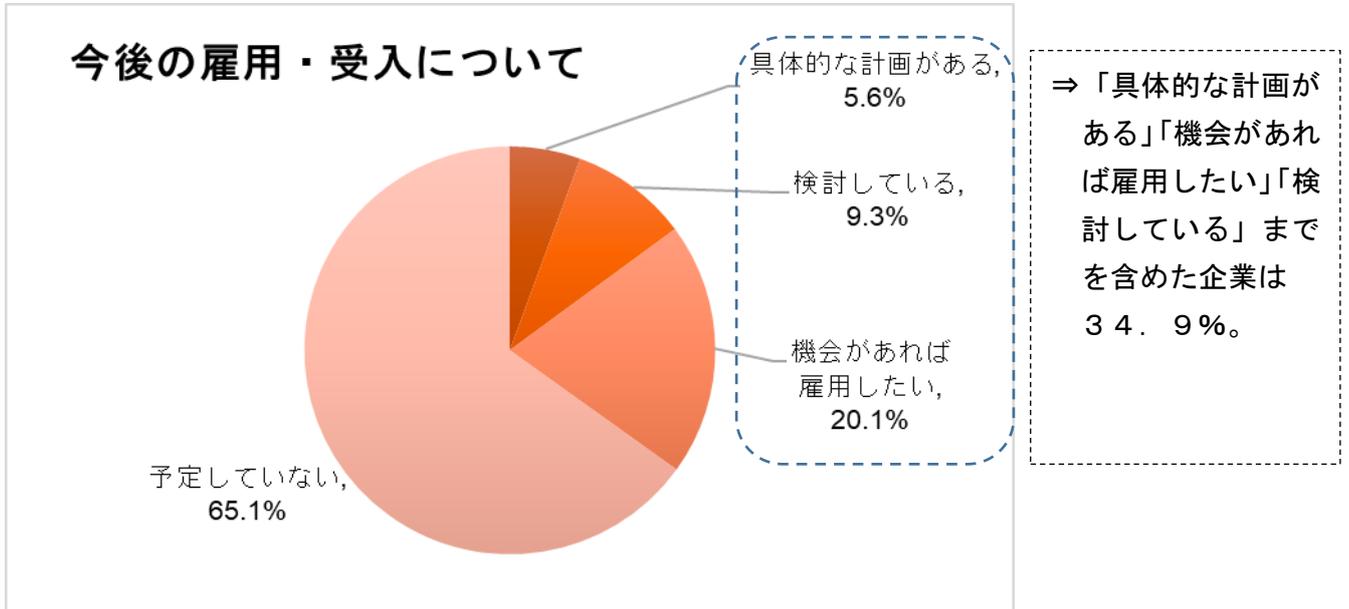
（建設業）	在留資格取得の簡素化
（サービス業）	手続きの簡素化
（建設業）	提出書類の重複内容を纏めて欲しい。
（サービス業）	専門資格等の取得や、専門資格を活用しての報告等の際に、記述能力を緩和する等の措置
（サービス業）	受け入れ期間の延長
（サービス業）	業種等受け入れ制限の緩和
（運輸業）	業種を問わない在留資格の制定（バス運転手への適用拡大）
（サービス業）	専門の行政書士の雇用
（サービス業）	もっと受け入れやすい制度
（建設業）	住居の確保
（製造業）	賃貸住居入居の際の保証人の問題
（その他）	日本人の語学力
（卸・小売業）	社員教育
（飲食業）	日本の文化や慣習に対する理解が政策や施策で改善されるとは思わない
（建設業）	入国する前に語学研修を終わらせてほしい
（サービス業）	日本での常識や日本語の読み書きの教育
（建設業）	公的機関からの手厚い、お金、人の相談窓口など支援
（農業）	市県民税や年金等の税制対策
（サービス業）	運営的な支援

⑦外国人を雇用する理由は何ですか。(択一回答)



⇒「国籍を問わず優秀な人材を雇用するため」が35.0%で最も多い結果となった。次いで、「日本人の雇用が困難（33.3%）」、「海外への事業展開のため（8.3%）」が続いた。

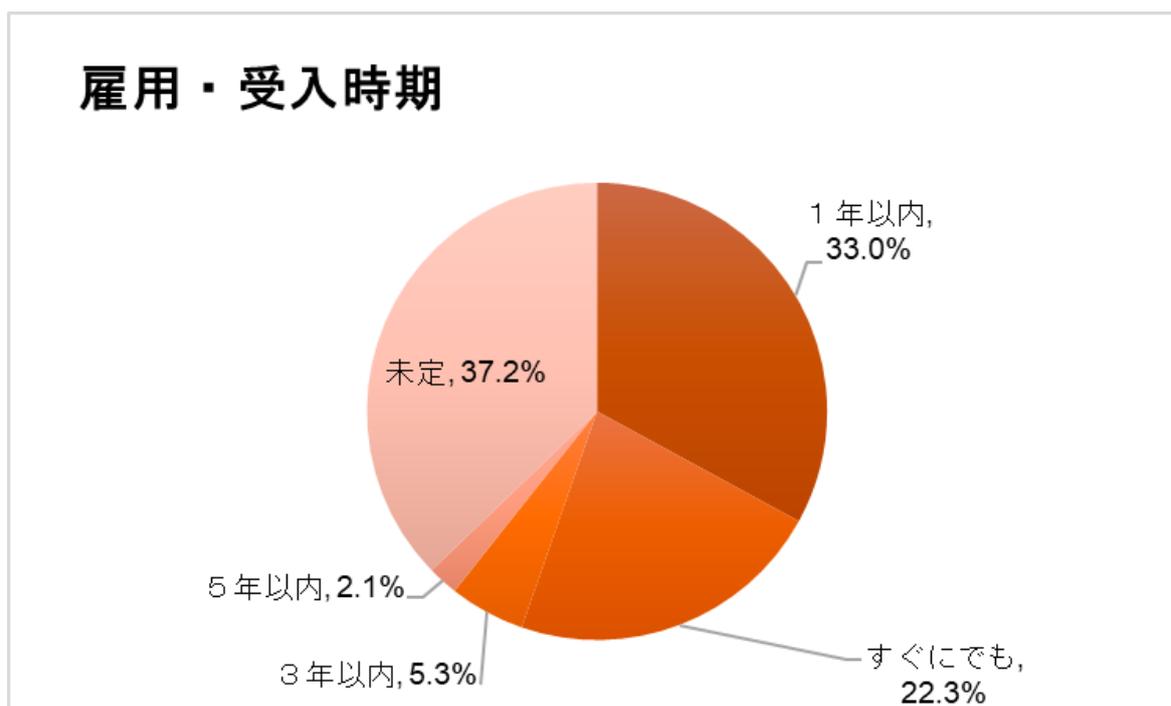
⑧今後の外国人の雇用又は受け入れについて (択一回答)



※「具体的な計画がある」「機会があれば雇用したい」「検討している」と回答した企業の業種別割合と、「外国人を受け入れている」または「受け入れていた」企業の業種別割合との比較

業種	「具体的な計画がある」・「機会があれば雇用したい」・「検討している」と回答した割合(A)	Q1.「現在外国人を受け入れている」 「受け入れていた」と回答した割合(B)	(A)－(B)
サービス業	34.0%	30.0%	4.0
建設業	22.3%	20.0%	2.3
卸・小売業	17.0%	16.7%	0.3
製造業	10.6%	11.7%	▲1.1
飲食業	6.4%	11.7%	▲5.3
その他	6.4%	8.3%	▲1.9
運輸業	2.1%	1.7%	0.4
金融・保険業	1.1%	0.0%	1.1
全業種平均	34.9%	22.3%	

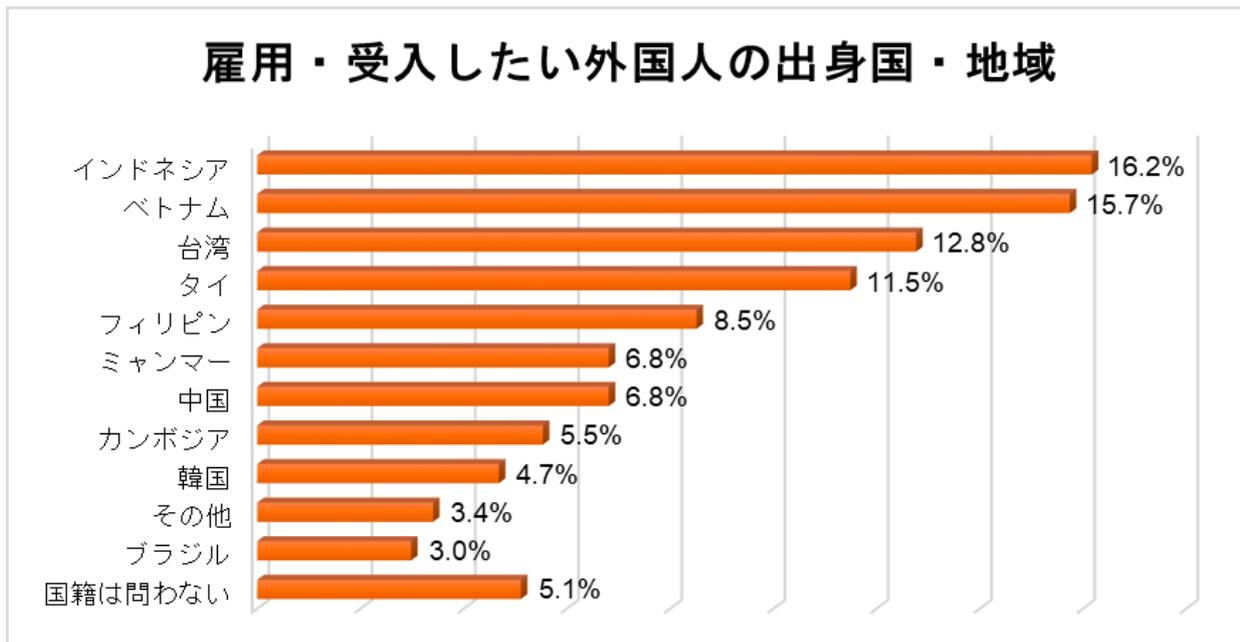
⑨雇用又は受け入れの時期について（択一回答）



⇒「不定」と回答した企業が全体の37.2%でトップ。

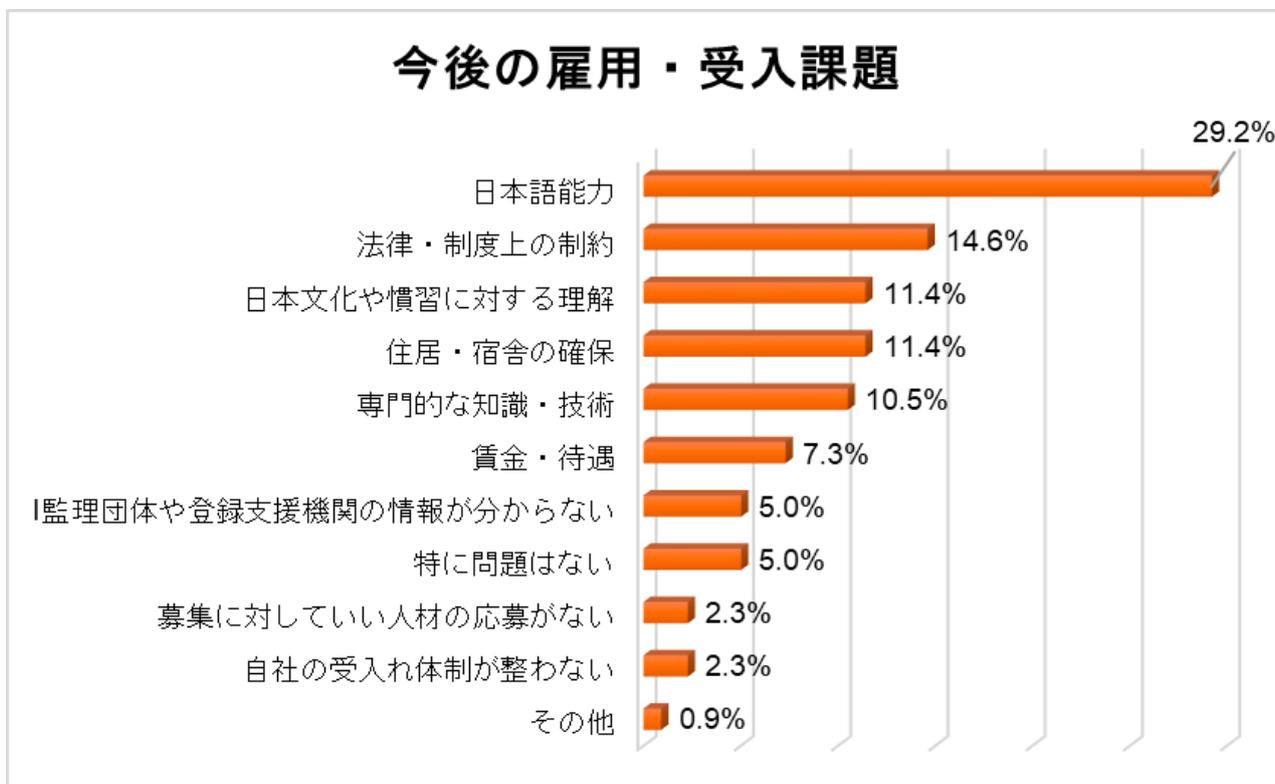
「すぐにでも受け入れたい（22.3%）」と「1年以内を予定（33.0%）」をあわせると、全体の55.3%となった。

⑩今後、雇用又は受け入れをしたい外国人の出身国・地域についてお答えください。（複数回答）



⇒「インドネシア」が16.2%でトップ。次いで、ベトナム（15.7%）、台湾（12.8%）と続いた。「国籍は問わない」との回答も5.1%となった。

⑪今後、雇用又は受け入れるにあたっての問題、課題をお答えください。（上位2つまで選択）

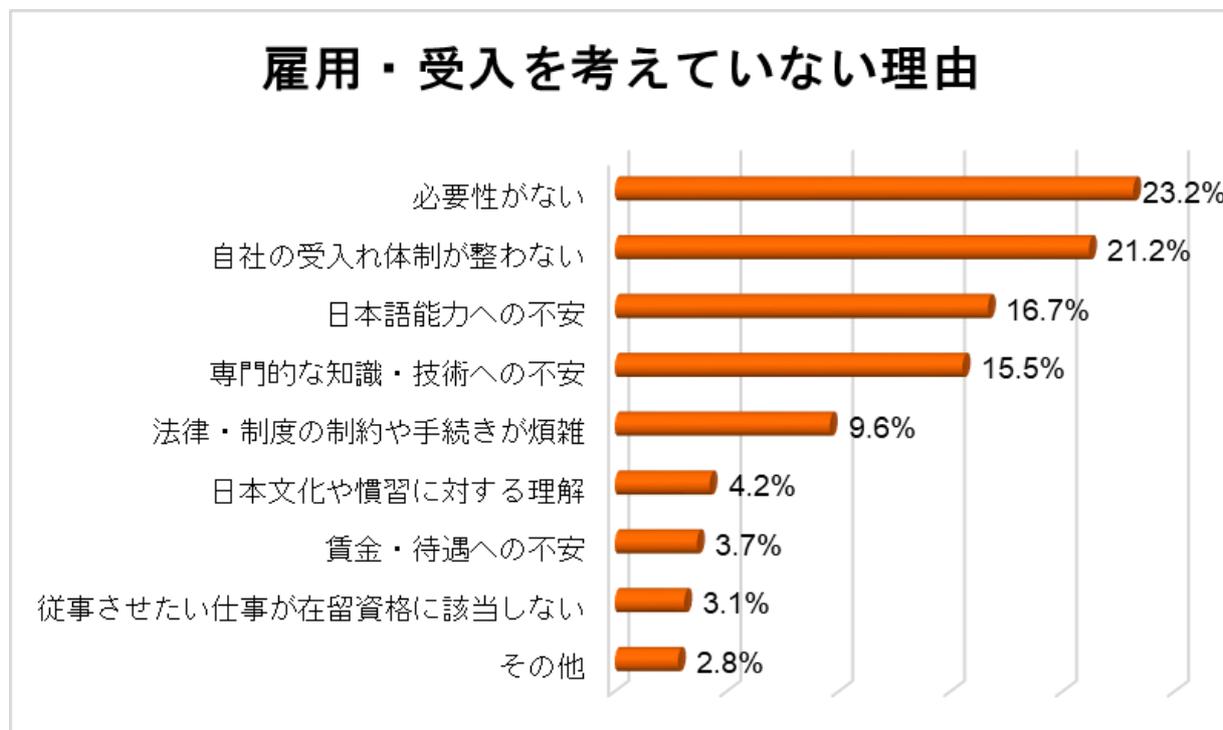


⇒「日本語能力」が29.2%でトップ。「法律・制度上の制約」14.6%、「日本文化や慣習に対する理解」、「住居・宿舍の確保」11.4%と続いた。

⑫（今後、外国人の雇用を予定していないと回答した方、雇用・受け入れ時期は未定と回答した方に対する設問）

雇用を考えていない理由、または未定の理由についてお答えください。

（上位2つまで選択）

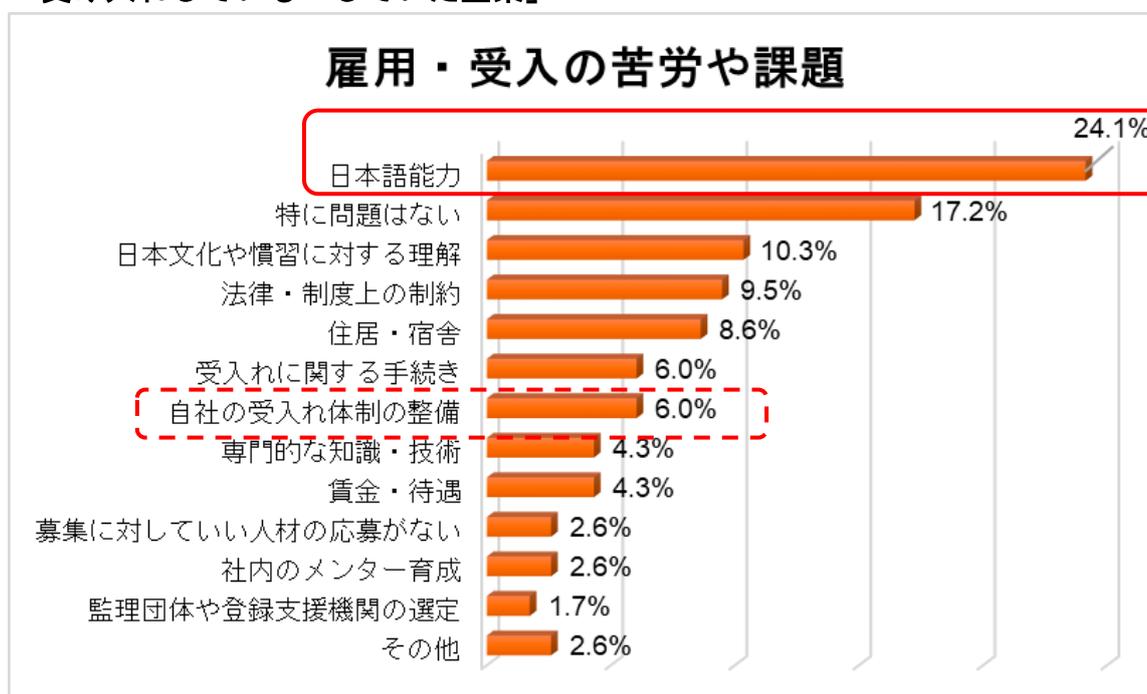


⇒「必要性がない」が23.2%でトップ。次いで、「自社の受入れ体制が整わない」が21.2%。

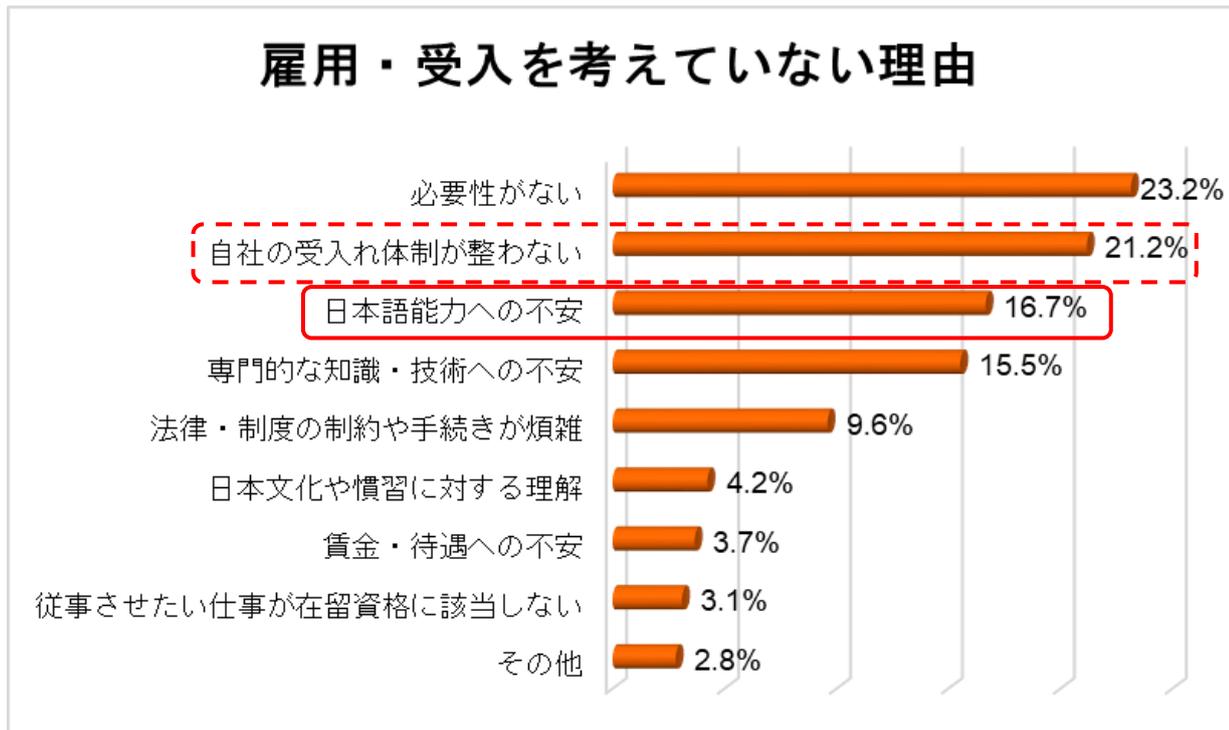
※「外国人の雇用・受け入れをしている・していた企業」と「受け入れしていない企業」の比較

#### 受け入れ体制に対する不安と、日本語能力に対する不安

「受け入れしている・していた企業」



## 「受け入れしていない企業」



### ⑬ その他（苦勞された点やご意見をご記入ください）（自由回答）※主なものを抜粋

(卸・小売業)	自動車運転免許証の取得に関し、実技学科は厳格で良いが、受験手続きを簡素化してほしい。現地での運転免許証を取得していれば、日本の受験資格に可とするなど。
(サービス業)	クリアすべき法律が面倒
(建設業)	コミュニケーションが取れない、学習意欲、や就労意欲が非常に乏しい
(飲食業)	ビザの取得が大変
(建設業)	ベトナムまで行ったが、専用機構が連絡つかなくなったため交通費ばかり取られて何にもならなかった。専門機構がきちんとしている証明等をきちんと国、自治体から出してほしい。
(飲食業)	やはり言葉の壁。携帯の翻訳アプリでは、ニュアンスが伝わらない
(サービス業)	一度、監理団体としての組合設立にかかりましたが、法的な制約や手続きの煩雑さなど、受け入れへの意欲が削がれることが多かった。
(建設業)	一名しか雇用していませんが、最高の人材にあたりましたので幸運でした。彼は何を目的に日本に来ているかを、受け入れ側が理解しないと駄目だと思う。
(製造業)	円安・インフレなどもあり外国人の雇用もこれから難しくなっていくのではないかと、そのような中で外国人雇用についてどのような準備をしていくべきか。
(建設業)	円高になれば雇用を検討したい。
(卸・小売業)	過去にベトナム人を2名雇用してたが、言葉の問題で、お客様とのコミュニケーションが取りづらく退職された経緯があった。
(建設業)	顧客から技術が乏しい外国人が来ることで嫌がるケースが他社で出ていることを聞く。
(運輸業)	規制緩和が必要
(サービス業)	技能実習制度を廃止し特定技能に一本化して、実質的に移民を認めるようにすべきである
(飲食業)	勤務する時間等が厳格である事（本人はもっと働きたいと言っていた）

(建設業)	技能実習制度、特定技能制度、就労目的の外国人など、外国人雇用についてはその内容は多岐にわたっていて複雑。支援、監理団体の力を借りながらの外国人雇用に至っているものの、その支援、監理団体も制度内容を熟知しているのか不明な事もしばしばあり、その都度費用が重む。熊本県内で外国人雇用について支援監理をメインとする事業所等の情報を発信してもらえると参考になる。
(卸・小売業)	経験上、やはり文化の違いから両者ともに苦勞をした経験がある。
(サービス業)	現雇用者の能力もあり、特に問題はない
(サービス業)	個人的には国籍関係無く能力や人格で雇用できるようになれば良いと思う。
(農業)	雇用しても定着しない。家庭の事情が見えない部分があり、雇う上で不安がある。
(サービス業)	国の手続き
(建設業)	在留資格取得と日本の生活習慣のほか、一番大きな問題は、日本語能力の向上だと思う。
(飲食業)	雇用したのは中国人の女性。とにかく我が強く、日本語や文化への理解が浅かったので、私はもちろん、共に働く従業員も気を遣ってばかりであった。
(建設業)	私生活の支援
(サービス業)	社会保険に加入したくないと言われる外国人の方が一定数いる。「脱退一時金」の説明をしても理解してくれないケースがある。厚生年金に関しての精度は見直しが必要ではないか。
(製造業)	住居の手配にかかる労力と経費が大きい
(製造業)	小規模企業では一人でいくつもの業務をおこなうことを理解するには日本人らしさが必要。日本に来て仕事をしている外国人は、そうしなければならない理由がある。その理由だけが優先してしまうと雇用関係や客先でのトラブルがでてきそう。覚えた技術や知識、人間関係を会社のためにずっと協力してもらいたいが居なくなるとはまたゼロからになる。そのようなことは日本人でもあり得ることではあるが少しでも回避できるような人材が良いと思う。
(運輸業)	接客時の日本語能力の不安、日本文化・慣習への理解不足、日本人スタッフとのコミュニケーション不足
(建設業)	外国人労働者同士の結婚について、2人で暮らす家がない現実から宿舍の決まりを破ったことがあり、受け入れ機関の方と一緒に指導を行ったことがあった。夫婦である以上、子供ができる可能性があります、日本で一緒に暮らすことはできないという厳しい現実があり、また、会社としても、どのように対応するのが良いのか分からないという課題がある。
(建設業)	提出書類の複雑さや数の多さ
(製造業)	日本語が出来ない、重機などの資格を容易に取らせることが出来ない
(建設業)	日本語が中々上達せず、こちらが話した事が本当に理解できているのか分からない事がある。分からない事を聞いてこないで、どうして欲しいのかが分かりづらい。
(サービス業)	日本語を話すことは比較的早く出来るが、日本語を書く、特に漢字を書くことが、弊社は専門用語もあるのでなかなか習得が難しいようだ。
(サービス業)	日本人と同じ資格を取らせる事がなかなか難しい(教習指導員の資格)
(農業)	日本人を雇用するより大変
(福祉業)	日本文化や習慣を理解してもらうことも重要だが相手の国の習慣や文化の理解
(卸・小売業)	風土習慣の理解
(サービス業)	面接だけでは、真の能力や的確性はすぐには判断しにくい。