

令和6年度
多文化共生に関するアンケート報告書
〈事業所〉

令和7年3月
松本市

目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象・調査方法・回答結果	1
3. 調査結果を見る際の留意点	1
第2章 調査結果	2
1. 回答事業所属性	3
2. 事業所の人材の充足状況や増員等の意向	4
(1) 従業員(日本人・外国人)の充足状況	4
(2) 日本人従業員の雇用状況・増員等の意向	6
3. 外国人従業員の雇用状況	7
(1) 外国人従業員の雇用状況	7
4. 外国人従業員を雇用していない事業所の状況	9
(1) 外国人従業員を雇用していない理由	9
(2) 外国人従業員の今後の雇用意向	10
5. 外国人従業員を雇用している事業所の状況	11
(1) 外国人従業員雇用の状況	11
(2) 外国人従業員雇用による影響や課題	14
(3) 外国人従業員と日本語能力等	15
(4) 外国人従業員に対する社会保険、福利厚生 の提供状況	18
(5) 外国人従業員の事故	20
6. 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策に対する意識	21
第3章 考察	23
1. 調査結果からみる主なポイント	24
2. 外国人従業員の雇用拡大や働きやすい環境づくりに向けた必要な取り組み	28

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

人口減少や社会状況の変化の中、松本市の事業所における外国人従業員に関する状況や多文化共生に関する考え方を把握することにより、外国人住民の定住・就労支援施策や地域社会での多文化共生のあり方について検討を行うために実施する。

本調査は事業所の意識や実態の経過を把握するため、令和元年度に実施した調査の内容をもとに行うことを基本とした。

2. 調査対象・調査方法・回答結果

- 対象事業所：松本市企業人権啓発推進連絡協議会加入 250 社
- 実施期間：令和6年10月9日（水）～10月31日（木）
- 調査依頼方法：郵送によって配布し、回答は紙の調査票か web 回答か選択可能とした
- 回収数：128 社
- 回収率：51.2%

3. 調査結果を見る際の留意点

- 報告書のパーセント数字は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合や文中に示す数値とグラフの数値が一致しない場合がある。
- 図表内の n は該当する設問の回答者数を表す。無回答を除いて集計しているため、設問ごとに回答者数が異なる。
- 1人の回答者が2つ以上の回答をすることができる複数回答の設問では、回答数の合計を回答者数 (n) で割った比率を示しており、比率の合計は100%を超える。

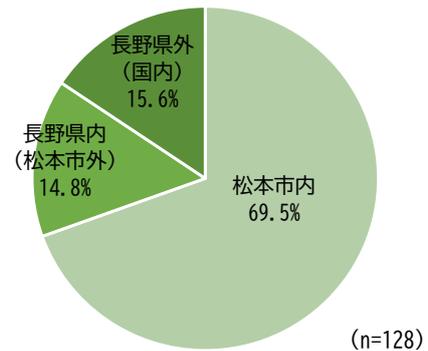
第2章 調査結果

1. 回答事業所属性

- 回答のあった事業所の本社所在地は、松本市内の割合が 69.5%で最も高い。
- 事業所の属する企業の規模は、常用労働者数「30人以上100人未満」の割合が 31.3%と最も高く、次いで「10人以上30人未満」が 19.5%、「300人以上1,000人未満」が 18.8%である。
- 業種は、「製造業」と「卸売業・小売業」が 18.3%で最も高く、次いで「建設業」が 15.9%である。

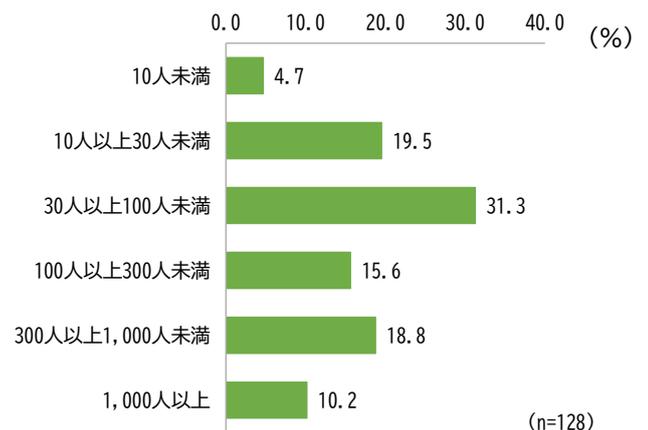
図表 1 本社所在地

	事業所数	割合 (%)
松本市内	89	69.5
長野県内(松本市外)	19	14.8
長野県外(国内)	20	15.6
合計	128	100.0



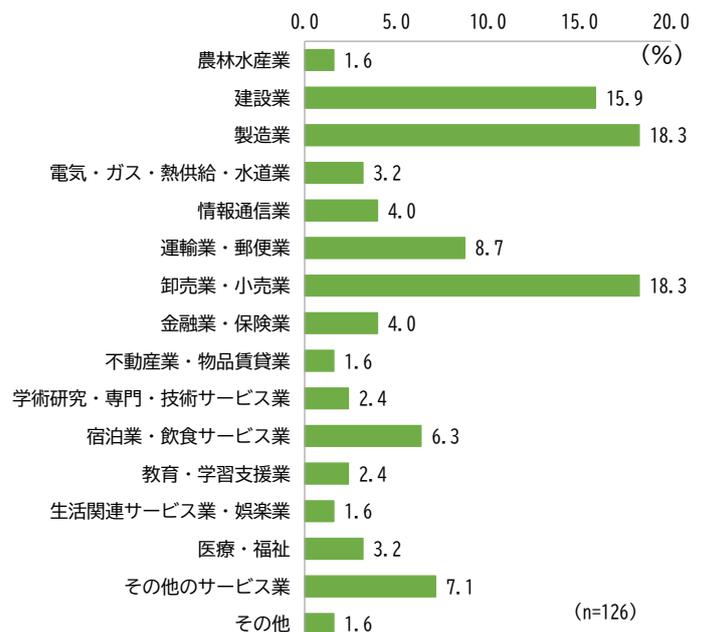
図表 2 事業所の属する企業で働く常用労働者数

	事業所数	割合 (%)
10人未満	6	4.7
10人以上30人未満	25	19.5
30人以上100人未満	40	31.3
100人以上300人未満	20	15.6
300人以上1,000人未満	24	18.8
1,000人以上	13	10.2
合計	128	100.0



図表 3 業種

	事業所数	割合 (%)
農林水産業	2	1.6
建設業	20	15.9
製造業	23	18.3
電気・ガス・熱供給・水道業	4	3.2
情報通信業	5	4.0
運輸業・郵便業	11	8.7
卸売業・小売業	23	18.3
金融業・保険業	5	4.0
不動産業・物品賃貸業	2	1.6
学術研究・専門・技術サービス業	3	2.4
宿泊業・飲食サービス業	8	6.3
教育・学習支援業	3	2.4
生活関連サービス業・娯楽業	2	1.6
医療・福祉	4	3.2
その他のサービス業	9	7.1
その他	2	1.6
合計	126	100.0



2. 事業所の人材の充足状況や増員等の意向

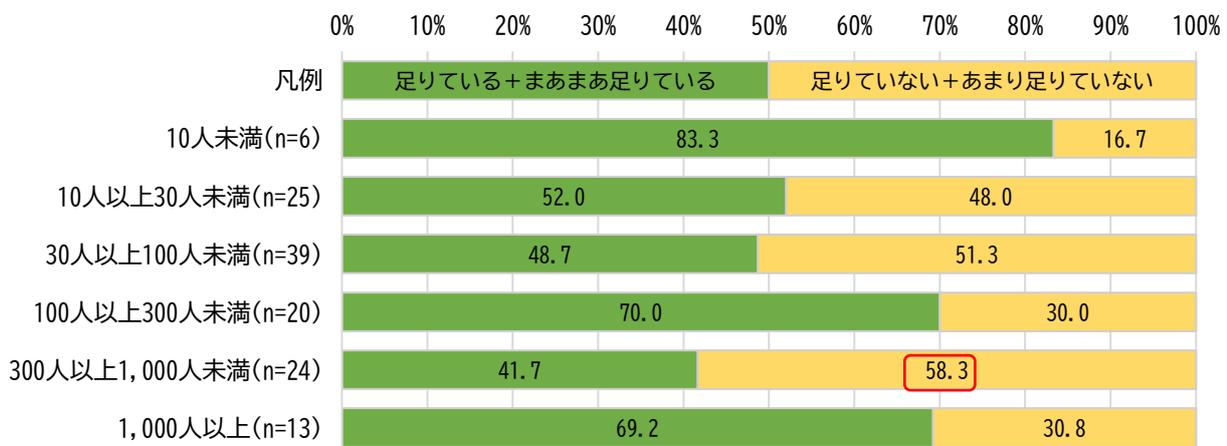
(1) 従業員（日本人・外国人）の充足状況

- 従業員の充足状況をみると、「足りている」「まあまあ足りている」と答えた事業所は 55.2%、「足りていない」「あまり足りていない」は 44.9%で、ほぼ半数ずつとなっている。充足度は、令和元年調査からは横ばいで推移している。
- 常用労働者の規模別にみると、「300人以上1,000人未満」の層で、「足りていない」「あまり足りていない」が 58.3%と高く、人材不足の傾向にある。

図表 4 従業員（日本人・外国人）の充足状況〈経年比較〉

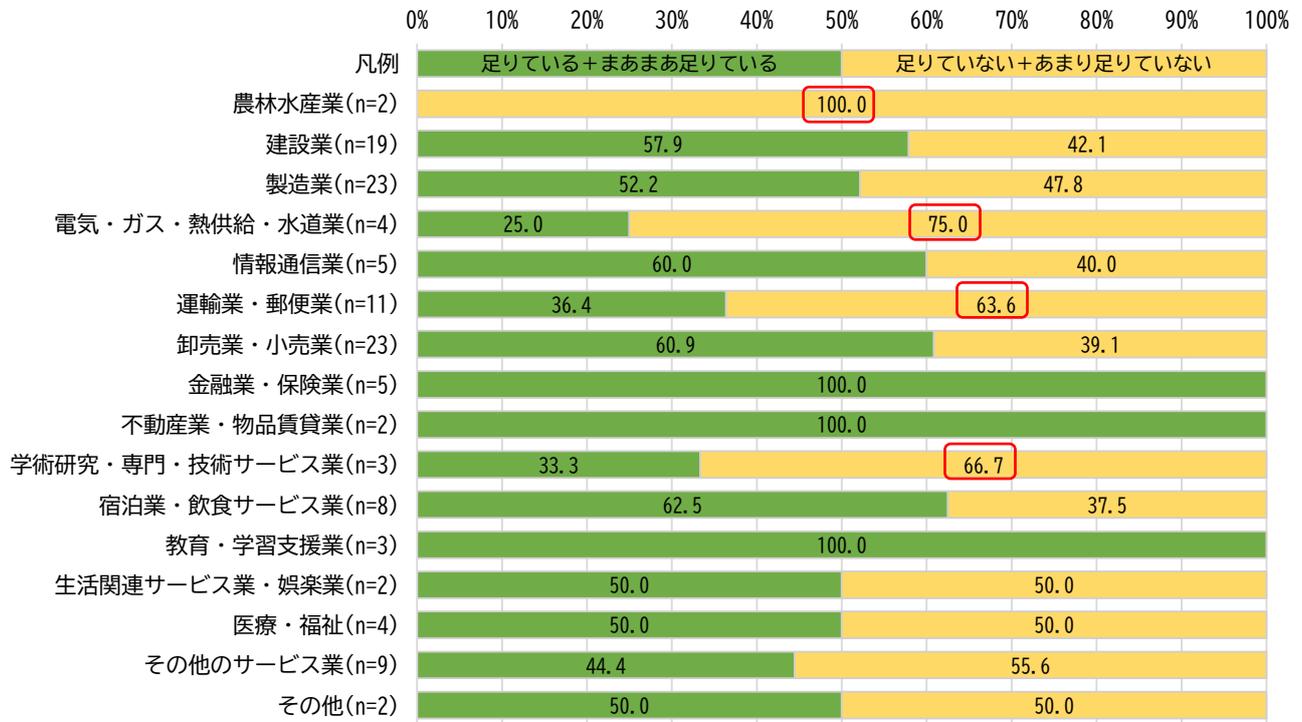


図表 5 常用労働者の規模別 従業員（日本人・外国人）の充足状況



• 従業員の充足状況を業種別にみると、「農林水産業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「学術研究・専門・技術サービス業」「運輸業・郵便業」で、「足りていない」「あまり足りていない」を合わせた割合が6割以上と高くなっている。

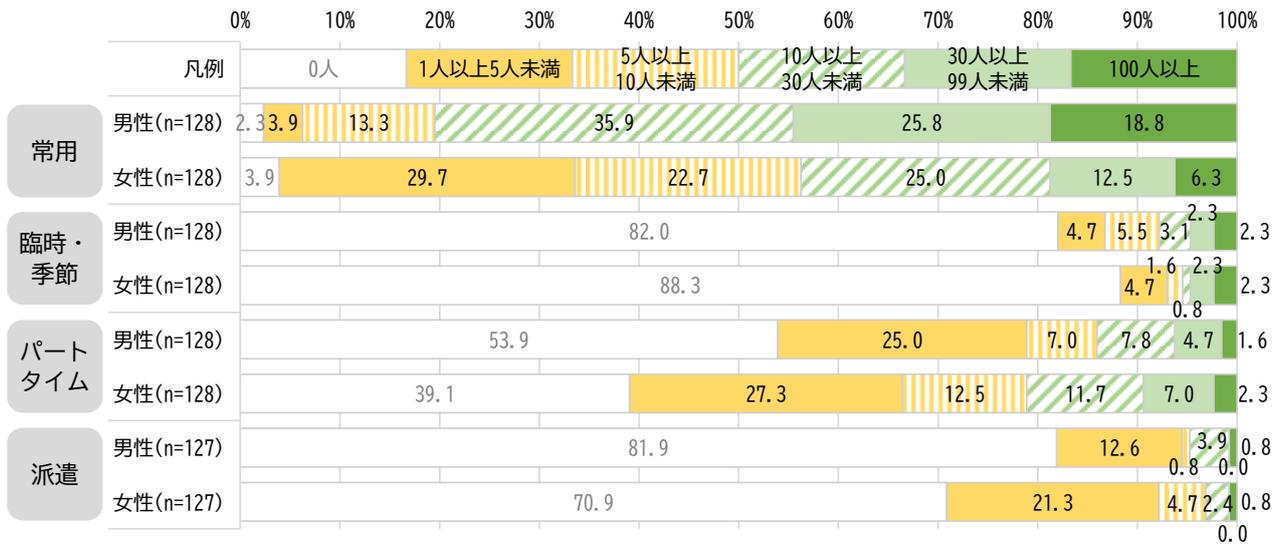
図表 6 業種別 従業員（日本人・外国人）の充足状況



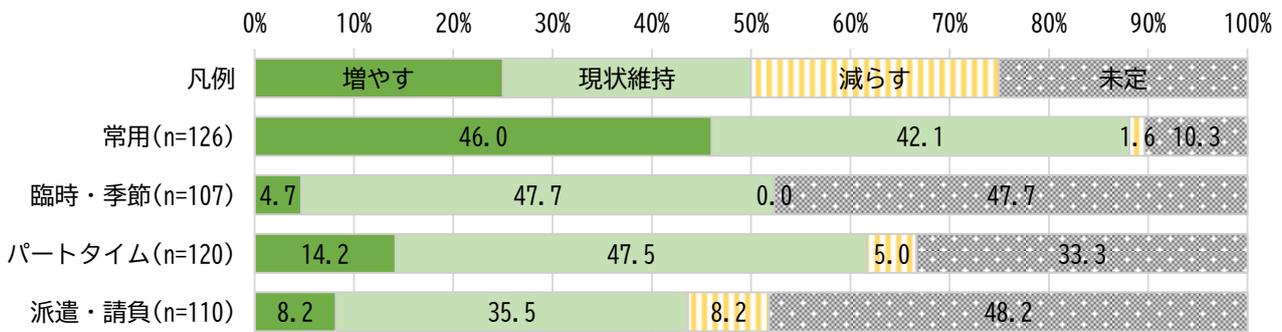
(2) 日本人従業員の雇用状況・増員等の意向

- 日本人従業員は、多くの事業所で「常用」として雇用している。「パートタイム」は男性で46.1%、女性で60.9%の事業所が雇用している。「臨時・季節」「派遣」を雇用している事業所は2～3割程度に留まる。
- 3年後の日本人従業員数について、雇用形態別では、「常用」で46.0%が「増やす」としており、「現状維持」を上回っている。職種別では、「増やす」の割合が高いのは、「専門・技術・研究等従事者」が32.0%、「販売・サービス等従事者」が28.0%、「製造・機械・建設等の熟練作業員」が23.5%である。

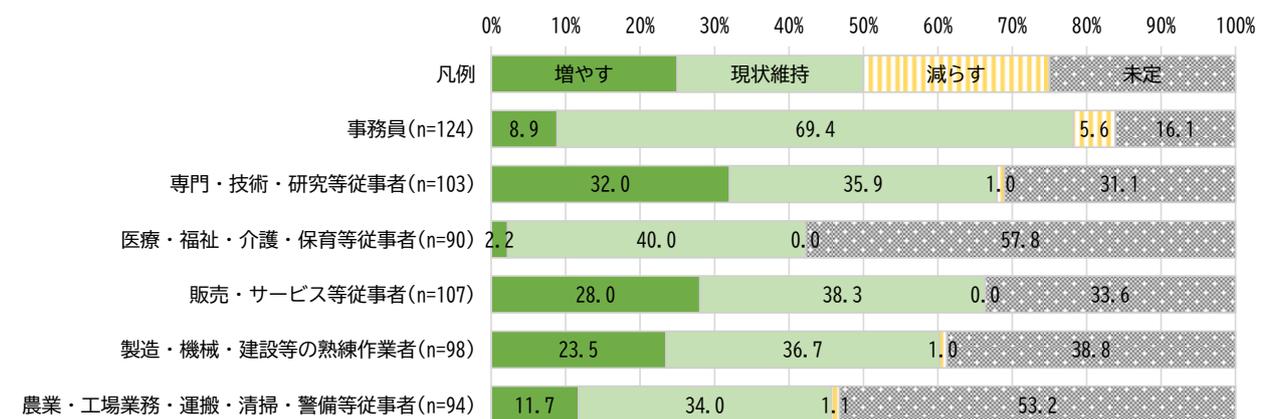
図表 7 雇用形態別 日本人従業員数



図表 8 雇用形態別 3年後の日本人従業員数の増減見込み



図表 9 職種別 3年後の日本人従業員数の増減見込み

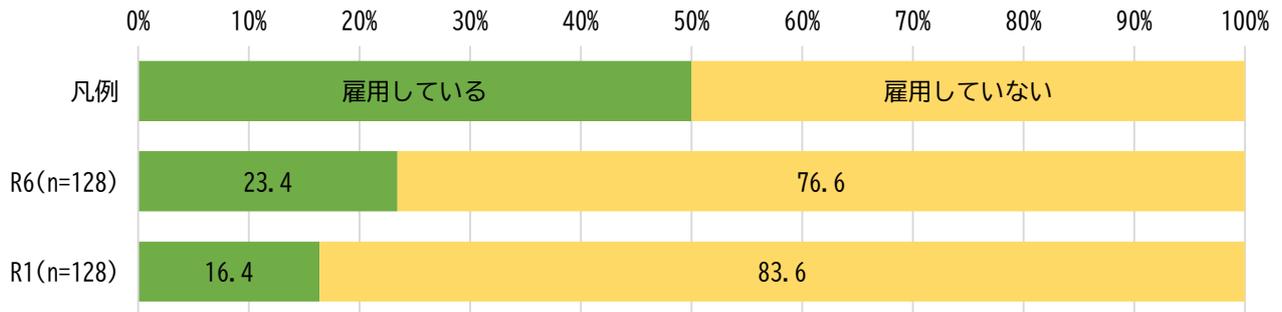


3. 外国人従業員の雇用状況

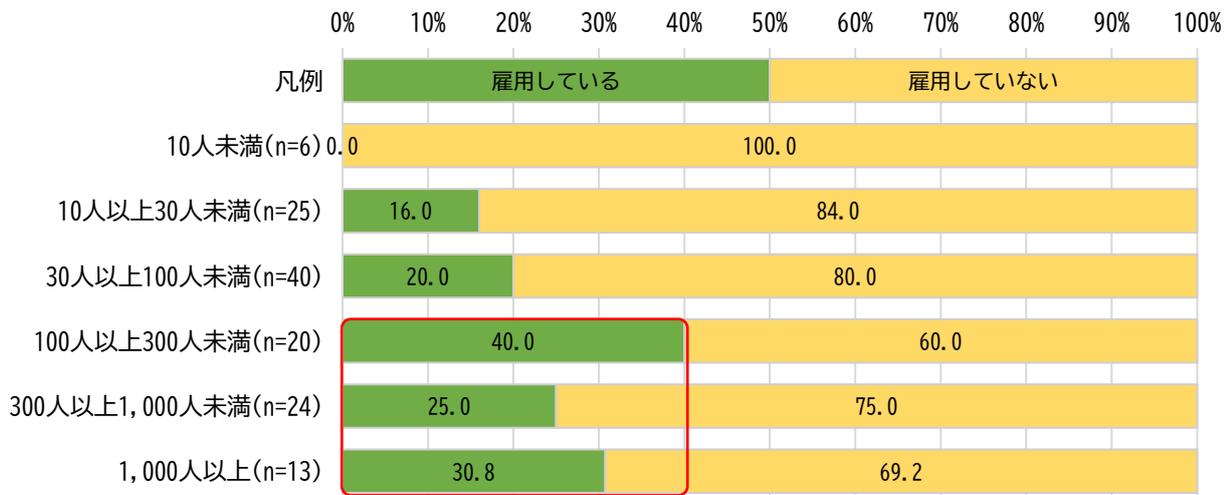
(1) 外国人従業員の雇用状況

- 外国人従業者を雇用している事業所は 23.4%で、令和元年調査から 7.0 ポイント増加した。
- 常用労働者の規模別にみると、常用労働者が 100 人以上の事業所で、雇用している割合が比較的高くなっている。

図表 10 外国人従業員の雇用状況〈経年比較〉

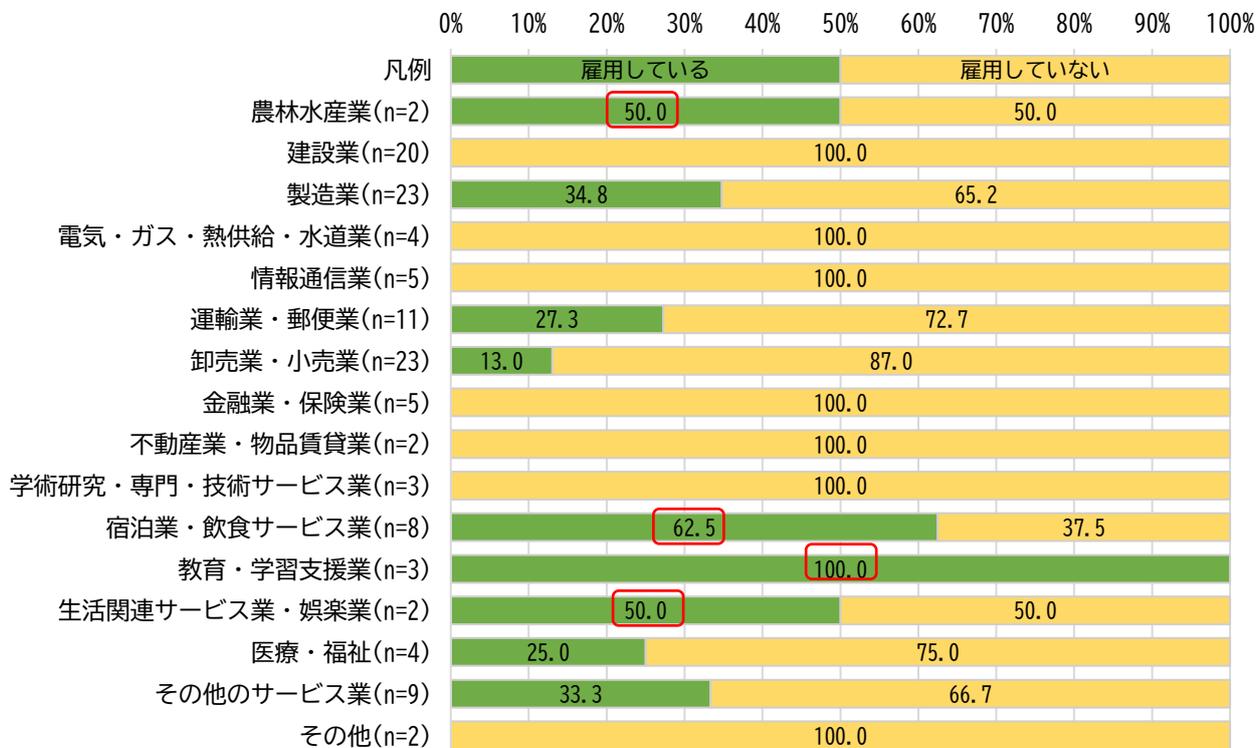


図表 11 常用労働者の規模別 外国人従業員の雇用状況

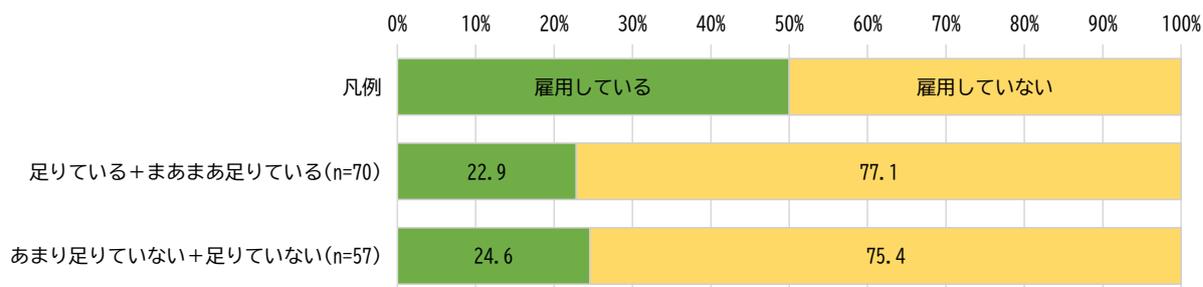


- 業種別に外国人従業員の雇用状況をみると、「農林水産業」「宿泊業・飲食サービス業」「教育・学習支援業」「生活関連サービス業・娯楽業」では、雇用している割合が50%を超えている。
- 従業員（日本人・外国人）の充足状況別では、外国人従業員の雇用状況に大きな差は見られない。

図表 12 業種別 外国人従業員の雇用状況



図表 13 従業員（日本人・外国人）の充足度別 外国人従業員の雇用状況

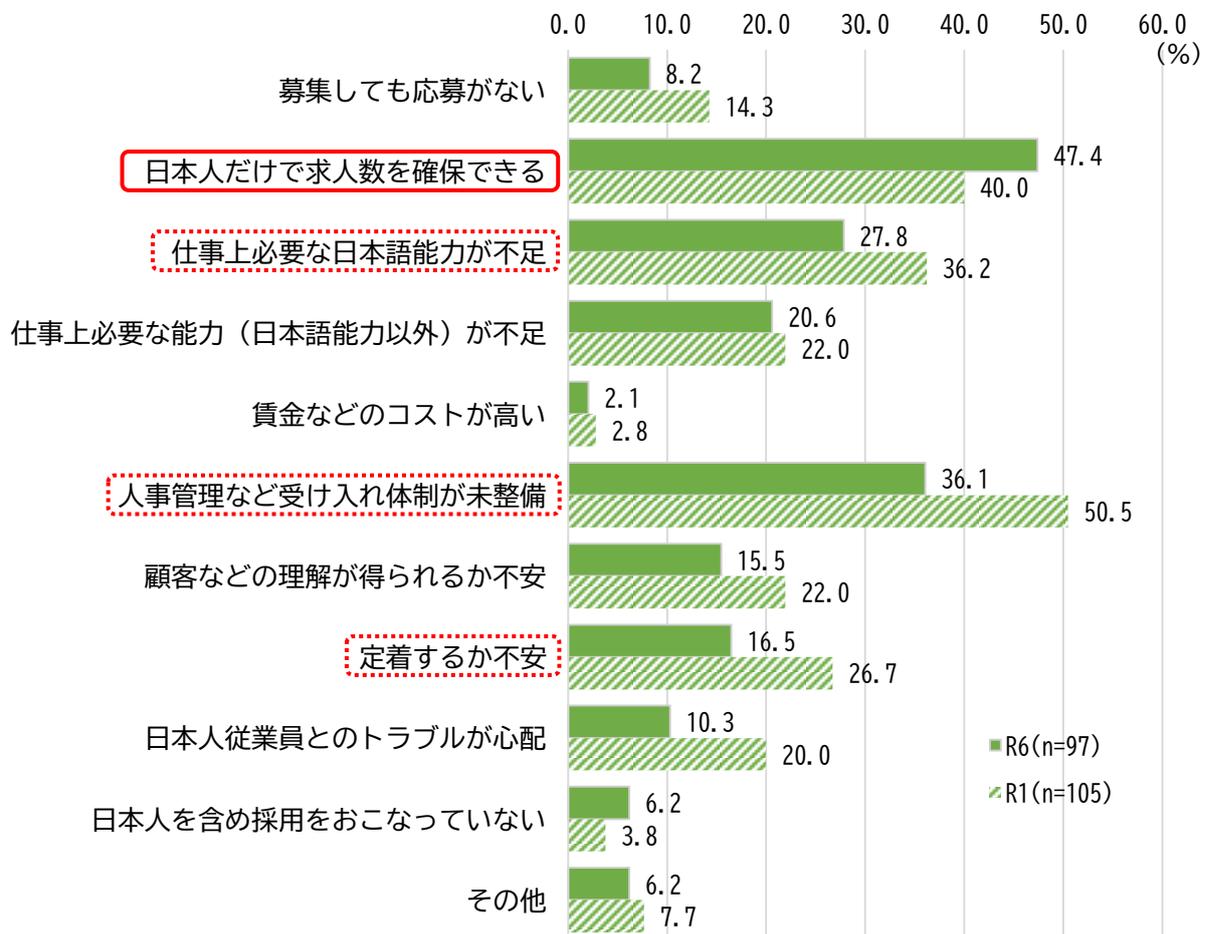


4. 外国人従業員を雇用していない事業所の状況

(1) 外国人従業員を雇用していない理由

- 外国人従業員を雇用していない事業所に対してその理由を聞くと、「日本人だけで求人数を確保できる」の割合が47.4%で最も高く、次いで「人事管理など受け入れ態勢が未整備」が36.1%、「仕事上必要な日本語能力が不足」が27.8%である。
- 令和元年調査と比べると、「日本人だけで求人数を確保できる」の割合が7.4ポイント増加しているのに対し、「人事管理など受け入れ体制が未整備」「定着するか不安」「仕事上必要な日本語能力が不足」はそれぞれ10ポイント程度低下している。

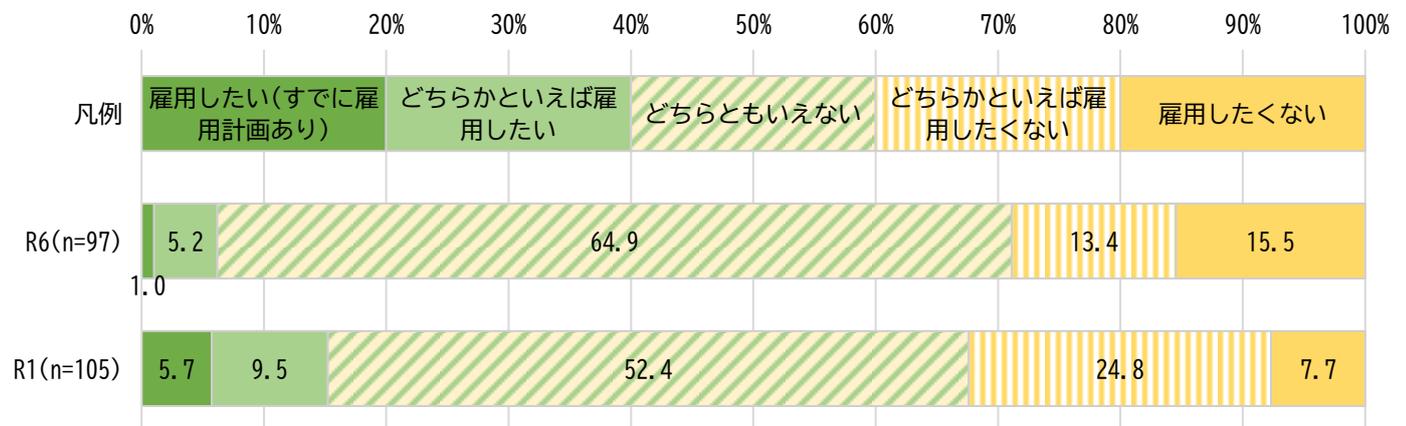
図表 14 回答対象：外国人従業員を雇用していない事業所
外国人従業員を雇用していない理由[複数回答]〈経年比較〉



(2) 外国人従業員の今後の雇用意向

- 外国人従業員を雇用していない事業所における、今後の雇用意向では、「雇用したい」「どちらかといえば雇用したい」を合わせた割合は6.2%（6事業所）に留まり、「どちらともいえない」の割合が64.9%と高い。「雇用したくない」「どちらかといえば雇用したくない」を合わせた割合は28.9%で、消極的な傾向にある。
- 令和元年調査と比べると、雇用意向がある事業所は9.0ポイント減少している。
- 雇用意向があるのは6事業所で、その業種は「建設業」「製造業」「卸売業・小売業」「宿泊業・飲食サービス業」「医療・福祉」である。雇用したい職種として「技能実習生」「高度な技術の専門職」「一般職」が挙げられた。

図表 15 回答対象：外国人従業員を雇用していない事業所 外国人従業員の雇用意向〈経年比較〉



図表 16 回答対象：外国人従業員を雇用していない事業所 外国人従業員の雇用意向がある業種

業種	雇用意向のある事業所の数
建設業	17事業所のうち2事業所
製造業	11事業所のうち1事業所
卸売業・小売業	17事業所のうち1事業所
宿泊業・飲食サービス業	3事業所のうち1事業所
医療・福祉	1事業所のうち1事業所

図表 17 回答対象：外国人従業員を雇用していないが、今後外国人従業員を雇用したい事業所
雇用したい外国人従業員の職種[複数回答]

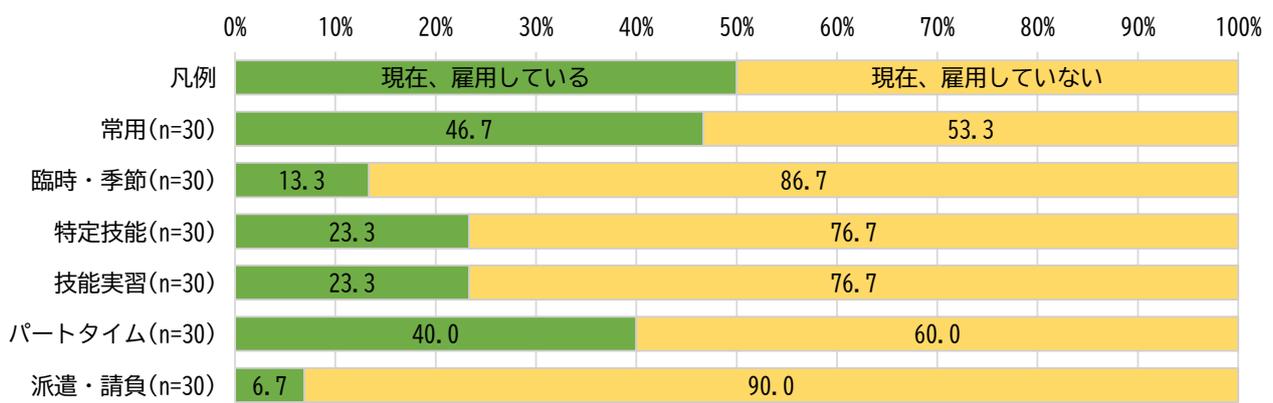
	事業所数	割合 (%)
経営・管理職	0	0.0
高度な技術の専門職	3	50.0
一般職	3	50.0
非技術的分野(単純労働)	0	0.0
技能実習生	4	66.7
回答事業所数	6	

5. 外国人従業員を雇用している事業所の状況

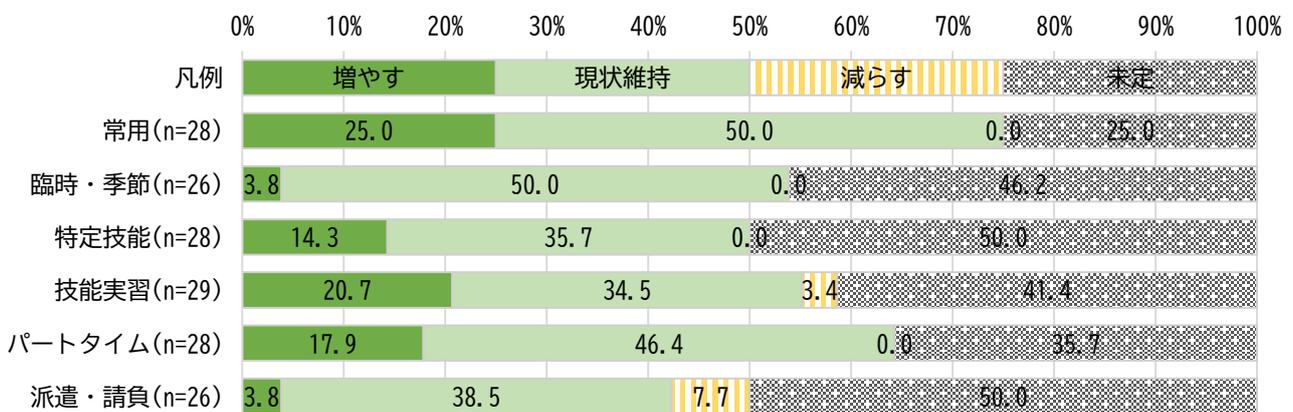
(1) 外国人従業員雇用の状況

- 外国人従業員を雇用している事業所のうち、常用労働者としての雇用がある事業所は 46.7%で、パートタイムでは 40.0%である。
- 3年後の増減見込みは、「未定」や「現状維持」の割合が高いが、「常用」「技能実習」「パートタイム」では「増やす」の割合が 20%程度と比較的高くなっている。いずれの雇用形態でも、「減らす」と答えた事業所はないか、少数である。

図表 18 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 雇用形態別 外国人従業員の雇用状況

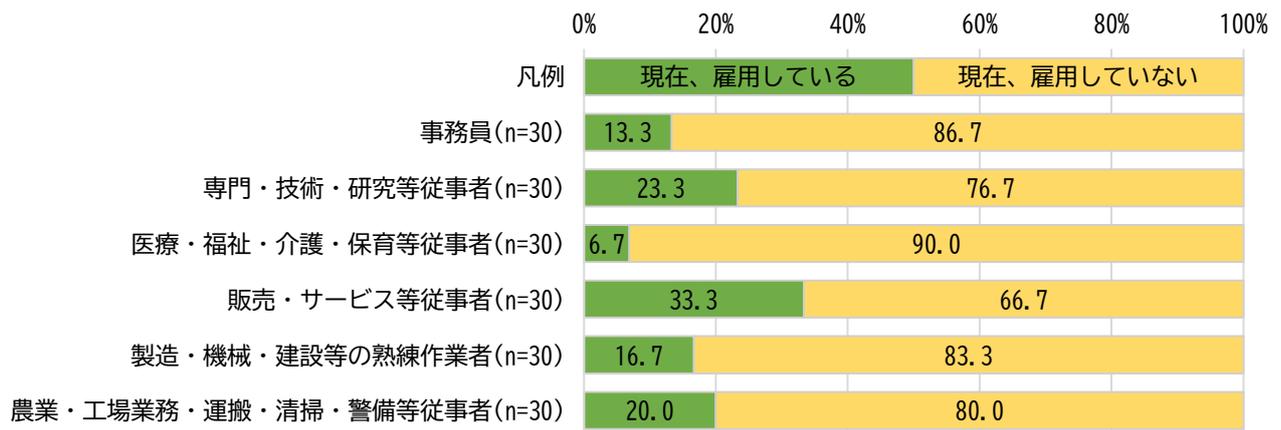


図表 19 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 雇用形態別 3年後の外国人従業員の増減見込み

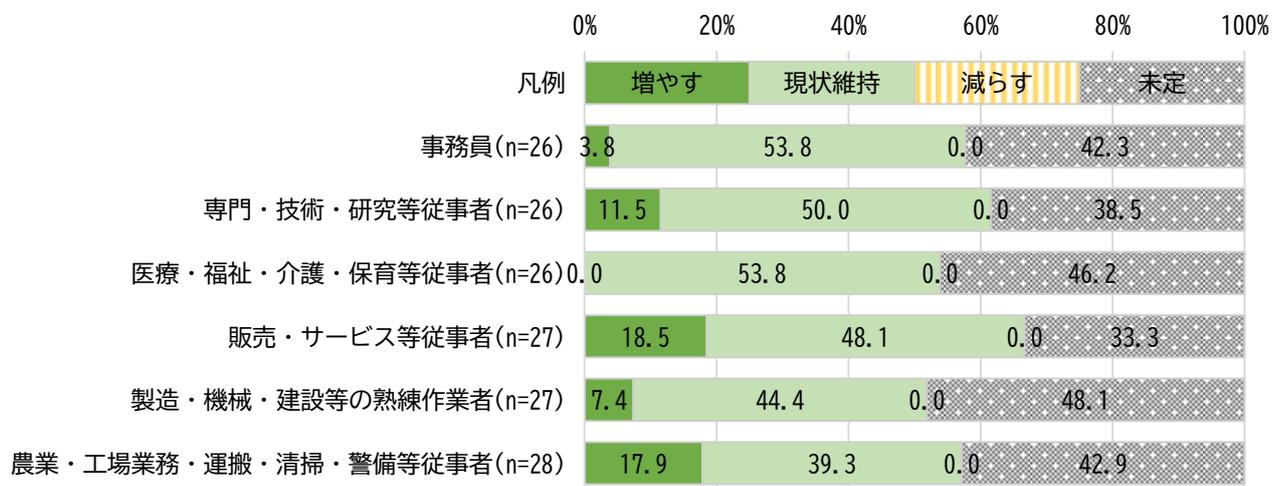


- 外国人従業員を雇用している事業所のうち、「販売・サービス等従事者」としての雇用がある事業所は 33.3%で、「専門・技術・研究等従事者」では 23.3%、「農業・工場業務・運搬・清掃・警備等従事者」では 20.0%である。
- 3年後の増減見込みは、「未定」や「現状維持」の割合が高いが、「販売・サービス等従事者」「農業・工場業務・運搬・清掃・警備等従事者」では「増やす」の割合が 20%程度と比較的高くなっている。いずれの職種でも、「減らす」と答えた事業所はない。

図表 20 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 職種別 外国人従業員の雇用状況

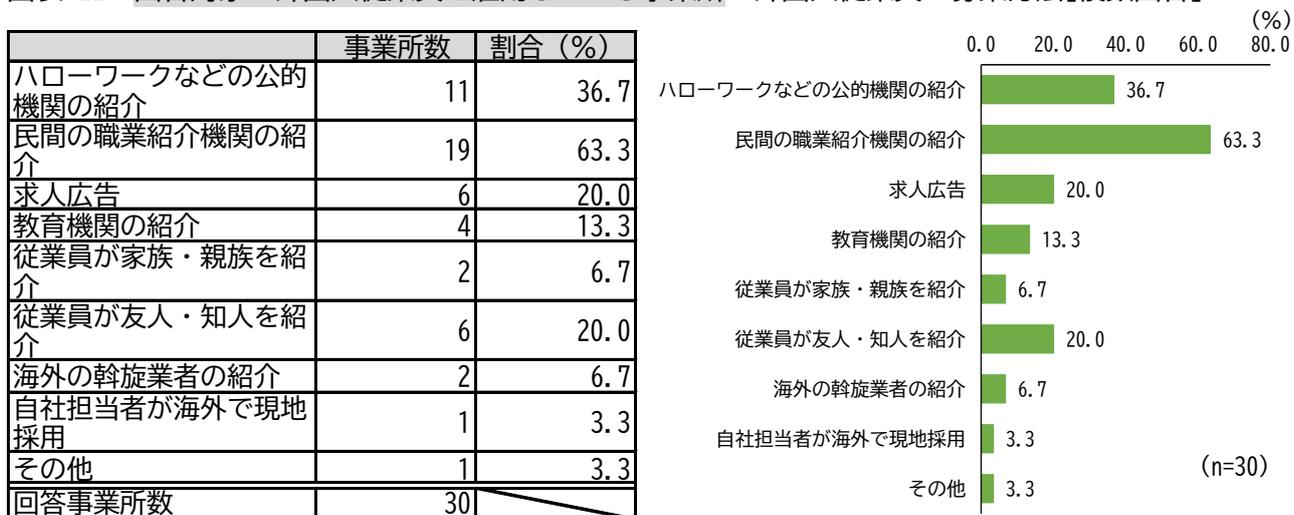


図表 21 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 職種別 3年後の外国人従業員の増減見込み



- 外国人従業員を雇用している事業所における、外国人従業員の募集方法では、「民間の職業紹介機関の紹介」が63.3%で最も高く、次いで「ハローワークなどの公的機関の紹介」が36.7%である。

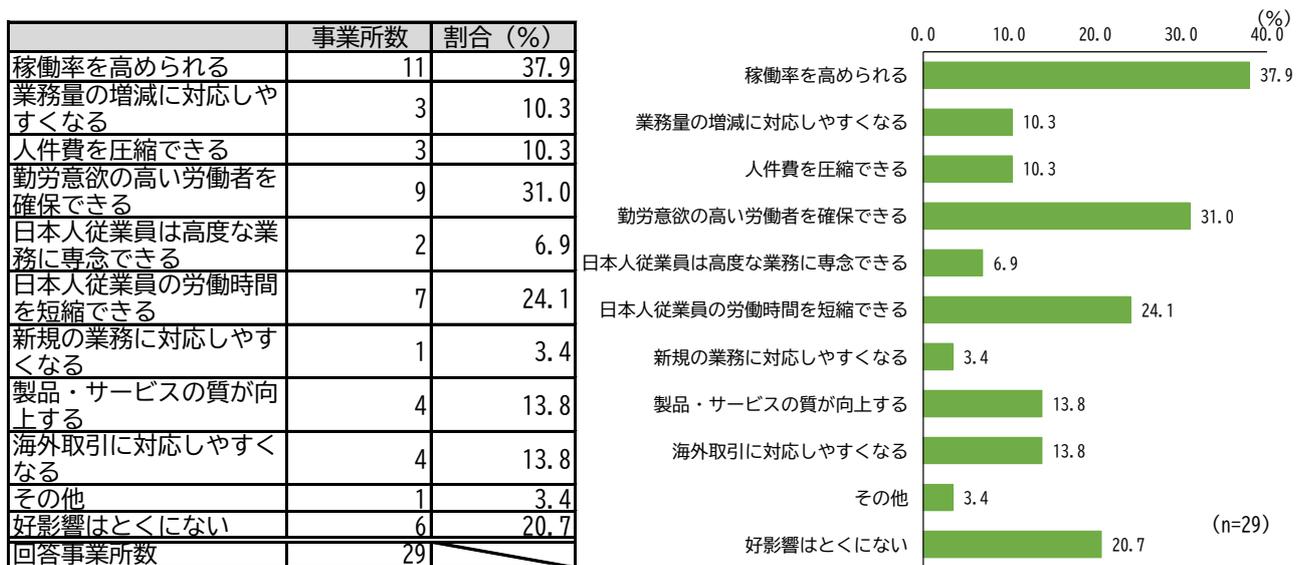
図表 22 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員の募集方法[複数回答]



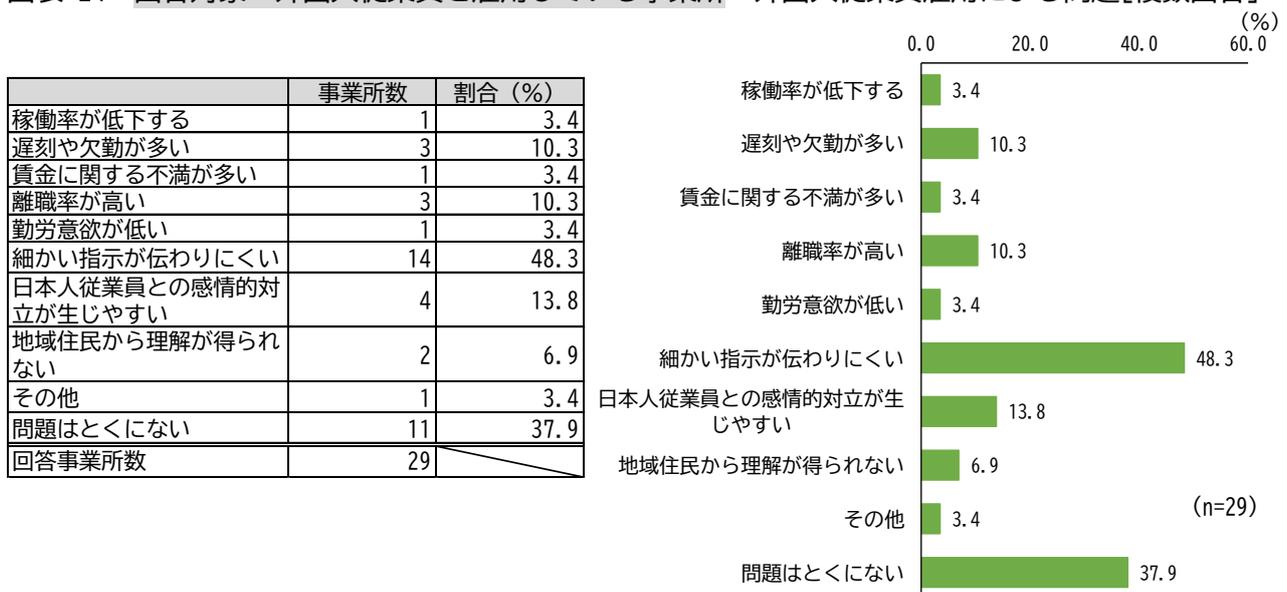
(2) 外国人従業員雇用による影響や課題

- 外国人従業員を雇用している事業所における、外国人従業員の雇用による好影響では、「稼働率を高められる」の割合が37.9%で最も高く、次いで「勤労意欲の高い労働者を確保できる」が31.0%である。
- 「好影響はとくにない」の割合は20.7%であることから、80%程度の事業所が、何らかの好影響を感じている。
- 外国人従業員の雇用による問題では、「細かい指示が伝わりにくい」の割合が48.3%で最も高い。
- 「問題はとくにない」の割合は37.9%であることから、6割以上の事業所が、何らかの問題を感じている。

図表 23 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員雇用による好影響[複数回答]



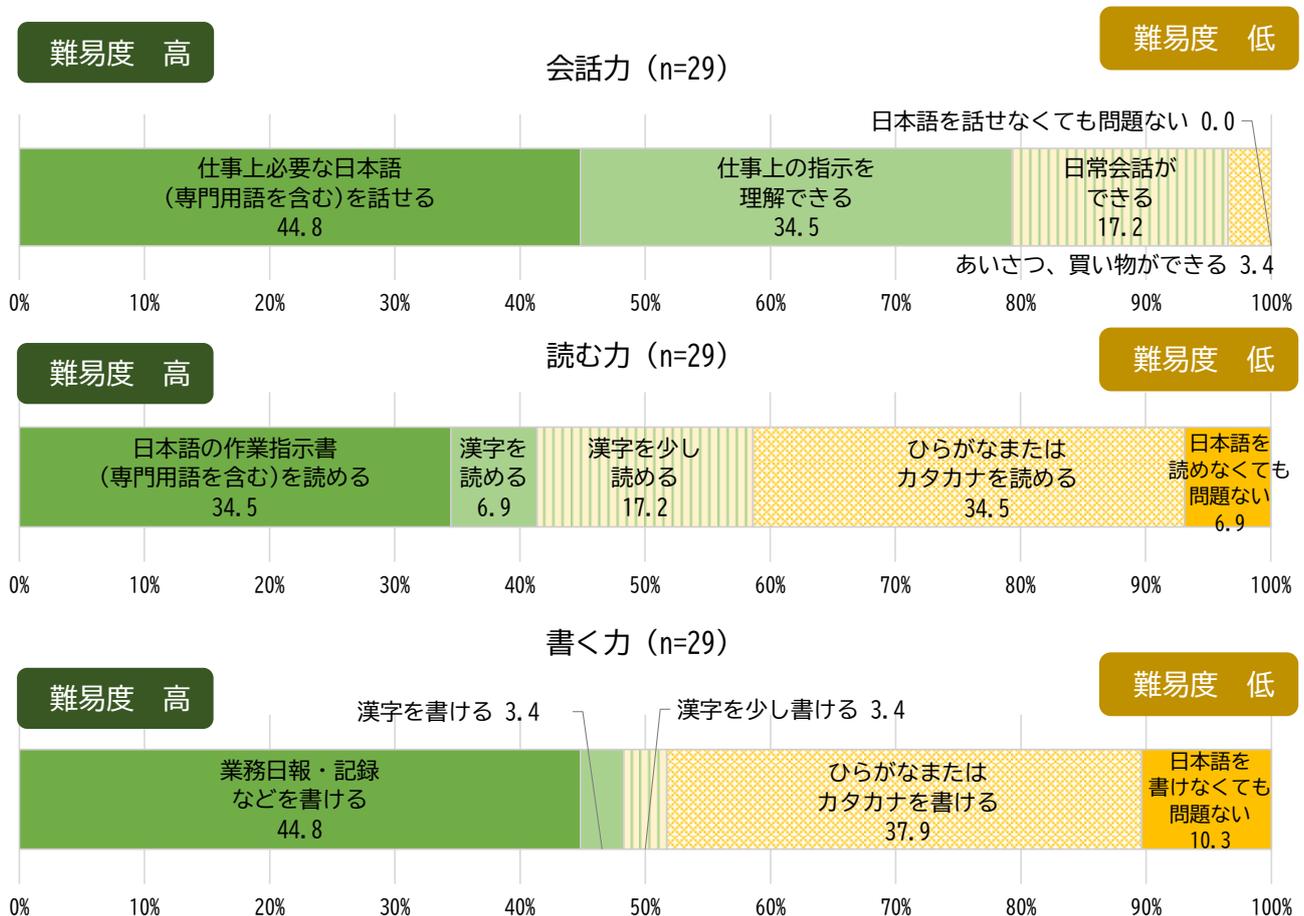
図表 24 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員雇用による問題[複数回答]



(3) 外国人従業員と日本語能力等

- 外国人従業員を雇用している事業所に対して、会話力、読む力、書く力のそれぞれについて、5段階で必要な能力を尋ねた。
- 会話力は、最も上位のレベルの「仕事上必要な日本語（専門用語を含む）を話せる」が44.8%、次いで、上から2番目のレベルの「仕事上の指示を理解できる」が34.5%で、両者を合わせると79.3%である。
- 読む力は、最も上位のレベルの「日本語の作業指示書（専門用語を含む）を読める」と、下から2番目のレベルの「ひらがなまたはカタカナを読める」が同率の34.5%である。
- 書く力は、最も上位のレベルの「業務日報・記録などを書ける」が44.8%で、次いで、下から2番目のレベルの「ひらがなまたはカタカナを書ける」が37.9%である。
- 以上から、多くの事業所が高い会話力を求めている一方、読む力や書く力では、高い能力を求める事業所と、簡単なコミュニケーションが取れるレベルを求める事業所があることがわかる。

図表 25 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員に求める日本語能力



- 図表 26 は、各雇用形態の外国人従業員がいる事業所において、どの程度の日本語能力を求めるかを示したものである。
- 会話力は、常用、パートタイム、特定技能の外国人従業員がいる事業所では、「仕事上必要な日本語（専門用語を含む）を話せる」能力を求める場合が多い。一方、技能実習では、「仕事上の指示を理解できる」能力や「日常会話ができる」能力を求める場合が多い。
- 読む力は、常用、パートタイムの外国人従業員がいる事業所では、「日本語の作業指示書（専門用語を含む）を読める」能力を求める場合が多い。一方、特定技能、技能実習では、「ひらがなまたはカタカナを読める」能力を求める場合が多い。
- 書く力は、常用、パートタイムの外国人従業員がいる事業所では、「業務日報・記録などを書ける」能力を求める場合が多い。一方、技能実習では、「ひらがなまたはカタカナを書ける」能力を求める場合が多い。
- 以上から、常用やパートタイムの外国人従業員を雇用している事業所では、より高いレベルの日本語能力を求める傾向がある。技能実習では、仕事を円滑に進められる会話力と、簡単なコミュニケーションをとれる読み書き能力が求められている。特定技能では、中程度の能力が求められている。

図表 26 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所
各雇用形態の外国人従業員がいる事業者における、外国人従業員に求める日本語能力

会話力 (単位：%)

雇用形態	仕事上必要な日本語 (専門用語を含む)を 話せる	仕事上の指示を理解 できる	日常会話ができる	あいさつ、買い物か ができる	日本語が話せなくて も問題ない
常用(n=14)	64.3	14.3	14.3	7.1	0.0
臨時・季節(n=4)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
特定技能(n=7)	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0
技能実習(n=6)	0.0	50.0	33.3	16.7	0.0
パートタイム(n=12)	50.0	33.3	8.3	8.3	0.0
派遣・請負(n=2)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

読む力 (単位：%)

雇用形態	日本語の作業指示書 (専門用語を含む)を 読める	漢字を読める	漢字を少し読める	ひらがなまたはカタ カナを読める	日本語を読めなくて も問題ない
常用(n=14)	42.9	7.1	14.3	28.6	7.1
臨時・季節(n=4)	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0
特定技能(n=7)	14.3	14.3	14.3	57.1	0.0
技能実習(n=6)	16.7	0.0	16.7	50.0	16.7
パートタイム(n=12)	50.0	0.0	25.0	16.7	8.3
派遣・請負(n=2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0

書く力 (単位：%)

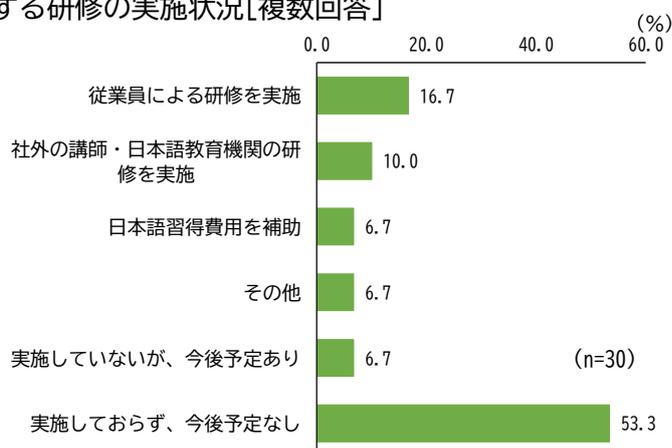
雇用形態	業務日報・記録など を書ける	漢字を書ける	漢字を少し書ける	ひらがなまたはカタ カナを書ける	日本語を書けなくて も問題ない
常用(n=14)	57.1	7.1	0.0	28.6	7.1
臨時・季節(n=4)	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0
特定技能(n=7)	42.9	14.3	0.0	42.9	0.0
技能実習(n=6)	16.7	0.0	0.0	66.7	16.7
パートタイム(n=12)	50.0	0.0	8.3	33.3	8.3
派遣・請負(n=2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0

- 外国人従業員を雇用している事業所のうち、日本語習得に関する研修を実施している、または今後予定しているのは 46.7% である。実施内容では「従業員による研修を実施」の割合が 16.7% で最も高い。
- 外国人従業員を雇用している事業所のうち、日本語習得以外の研修を実施している、または今後予定しているのは 55.2% である。実施内容では「OJT を実施」が 31.0% で最も高い。

図表 27 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所

外国人従業員に対する日本語習得に関する研修の実施状況[複数回答]

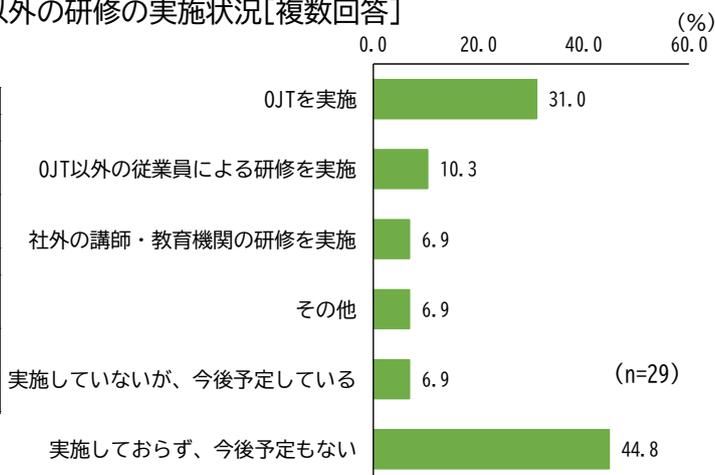
	事業所数	割合 (%)
従業員による研修を実施	5	16.7
社外の講師・日本語教育機関の研修を実施	3	10.0
日本語習得費用を補助	2	6.7
その他	2	6.7
実施していないが、今後予定あり	2	6.7
実施しておらず、今後予定なし	16	53.3
回答事業所数	30	



図表 28 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所

外国人従業員に対する日本語習得以外の研修の実施状況[複数回答]

	事業所数	割合 (%)
OJT を実施	9	31.0
OJT 以外の従業員による研修を実施	3	10.3
社外の講師・教育機関の研修を実施	2	6.9
その他	2	6.9
実施していないが、今後予定している	2	6.9
実施しておらず、今後予定もない	13	44.8
回答事業所数	29	



(4) 外国人従業員に対する社会保険、福利厚生 の提供状況

- 外国人従業員を雇用している事業所に対して、雇用保険、健康保健、厚生年金の加入率を尋ねた。
- 常用については、いずれも「加入率 80%以上」の割合が 90%程度と高くなっている。
- パートタイムについては、雇用保険では「加入率 80%以上」、健康保健と厚生年金では「加入なし」の割合が最も高くなっている。
- 特定技能・技能実習生については、いずれも「加入率 80%以上」の割合が 60%程度で比較的高いが、「加入なし」や「10%未満」の事業所も一定数ある。

図表 29 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員の社会保険加入率

(単位：%)

	常用(n=16)			パートタイム(n=16)			特定技能・技能実習(n=11)		
	雇用保険	健康保健	厚生年金	雇用保険	健康保健	厚生年金	雇用保険	健康保健	厚生年金
加入なし	12.5	12.5	12.5	37.5	43.8	50.0	18.2	18.2	27.3
10%未満	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	18.2	18.2	18.2
10%以上30%未満	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0
30%以上40%未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40%以上60%未満	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	0.0	0.0
60%以上80%未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
80%以上	87.5	87.5	87.5	50.0	31.3	31.3	63.6	63.6	54.5
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

※割合は、各雇用形態の外国人従業員を「雇用していない」と回答した事業所を除いて算出した。

- 外国人従業員を雇用している事業所に対して、外国人従業員の福利厚生制度利用について尋ねた。
- いずれの項目においても、該当する制度がある場合は「すべての外国人従業員が利用できる」の割合が高いものの、「常用の外国人従業員のみ利用できる」も一定数見られる。「外国人従業員は利用できない」との回答は、いずれの制度でも見られない。

図表 30 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員の福利厚生制度利用

(単位：%)

	社内互助制度 (n=30)	住居の斡旋 (n=30)	社宅・寄宿舍 (n=30)	家賃補助制度 (n=30)	資金貸付制度 (n=30)	福利厚生施設 (n=30)
すべての外国人従業員 が利用できる	46.7	26.7	33.3	30.0	23.3	46.7
常用の外国人従業員の み利用できる	6.7	10.0	6.7	16.7	6.7	3.3
外国人従業員は利用で きない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
該当する制度・施設が ない	46.7	63.3	60.0	53.3	70.0	50.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

- 外国人従業員を雇用している事業所に対して、外国人従業員に対する取り組みについて尋ねた。
- 「仕事や生活に関する相談対応」「子どもの学校行事参加への配慮」「外国人従業員の技能向上や資格取得の支援」では、「実施している」が40%を超えている。
- 上記の3項目と「日本での生活習慣に関する指導」では、「実施している」と「実施していないが、今後実施予定あり」の合計が半数を超えている。

図表 31 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所

外国人従業員に対する取り組みの実施状況

(単位：%)

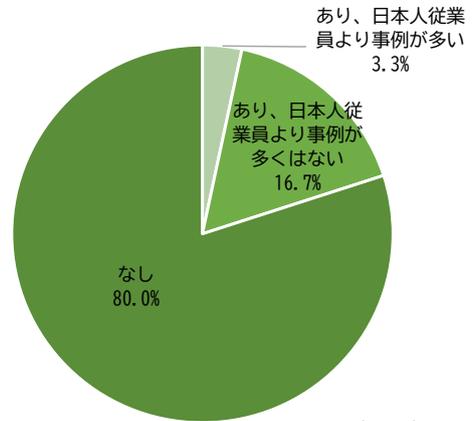
	外国人従業員の技能向上や 資格取得の支援(n=29)	多言語による 労働関係法令 の周知(n=29)	日本での生活 習慣に関する 指導(n=29)	仕事や生活に 関する相談対 応(n=29)	派遣業者・請 負業者に対す る法令遵守の 要請(n=29)	子どもの学校 行事参加への 配慮(n=29)	地域社会への 参加機会の提 供(n=29)
実施している	41.4	13.8	37.9	55.2	24.1	44.8	27.6
実施していないが、今 後実施予定あり	20.7	31.0	13.8	20.7	3.4	6.9	6.9
実施しておらず、今後 実施予定なし	17.2	34.5	37.9	13.8	34.5	24.1	13.8
わからない	20.7	20.7	10.3	10.3	37.9	24.1	51.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(5) 外国人従業員の事故

- 外国人従業員を雇用している事業所のうち、過去1年間に外国人従業員の事故があった事業所は20.0%である。
- 事故の主な要因は「労働者の不注意・不慣れ」のほか、「事業所の説明・研修不足」も見られる。
- 事故の再発防止策としては、「マニュアルの整備・充実」や「職場環境の見直し」「研修の充実」「安全装置の整備」「日本人従業員とのコミュニケーション機会の増加」などが図られている。

図表 32 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所
外国人従業員の事故（過去1年間）

	事業所数	割合 (%)
あり、日本人従業員より事例が多い	1	3.3
あり、日本人従業員より事例が多くない	5	16.7
なし	24	80.0
合計	30	100.0



(n=30)

図表 33 回答対象：過去1年間に外国人従業員の事故があった事業所 事故の主な要因[複数回答]

	事業所数	割合 (%)
事業所の職場環境	0	0.0
事業所の説明・研修不足	1	16.7
派遣先の説明・研修不足	0	0.0
長時間作業	0	0.0
労働者の不注意・不慣れ	6	100.0
日本人従業員との意思疎通の困難	0	0.0
回答事業所数	6	

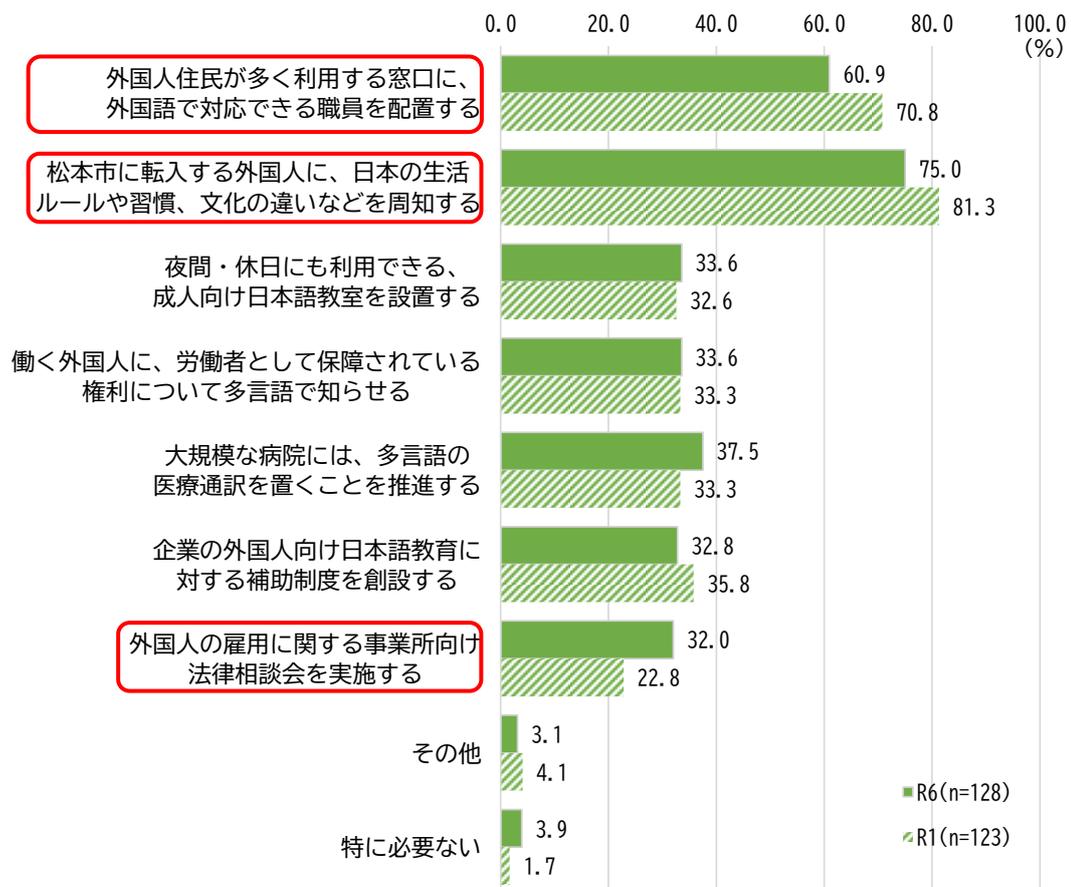
図表 34 回答対象：過去1年間に外国人従業員の事故があった事業所 事故の再発防止策[複数回答]

	事業所数	割合 (%)
職場環境の見直し	2	33.3
研修の充実	2	33.3
マニュアルの整備・充実	3	50.0
外国語の書面配布・掲示	1	16.7
労働時間の見直し	0	0.0
安全装置の整備	2	33.3
日本人従業員とのコミュニケーション機会の増加	2	33.3
回答事業所数	6	

6. 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策に対する意識

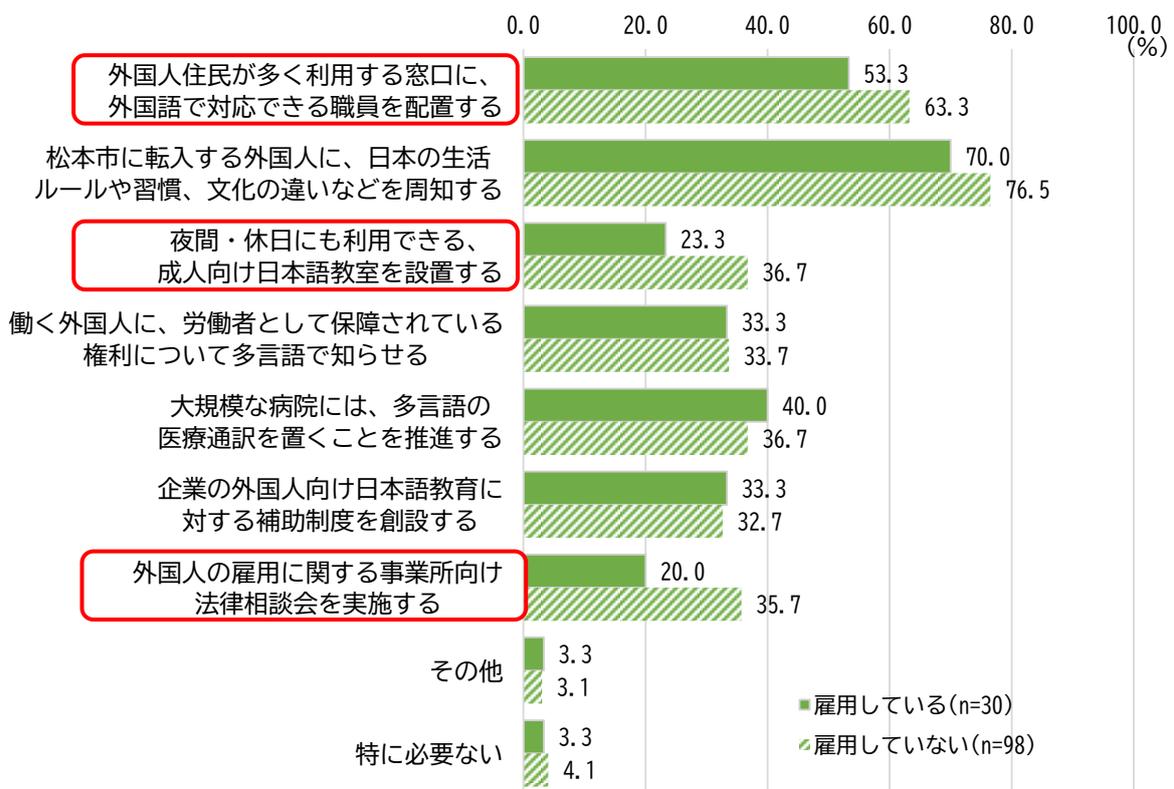
- 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策としては、「松本市に転入する外国人に、日本の生活ルールや習慣、文化の違いなどを周知する」の割合が75.0%で最も高く、次いで「外国人住民が多く利用する窓口に、外国語で対応できる職員を配置する」が60.9%である。令和元年調査と比べると、「外国人住民が多く利用する窓口に、外国語で対応できる職員を配置する」が9.9ポイント減少し、「外国人の雇用に関する事業所向け法律相談会を実施する」が9.2ポイント増加している。

図表 35 外国人労働者の受け入れに関する松本市の政策の必要性[複数回答]〈経年比較〉

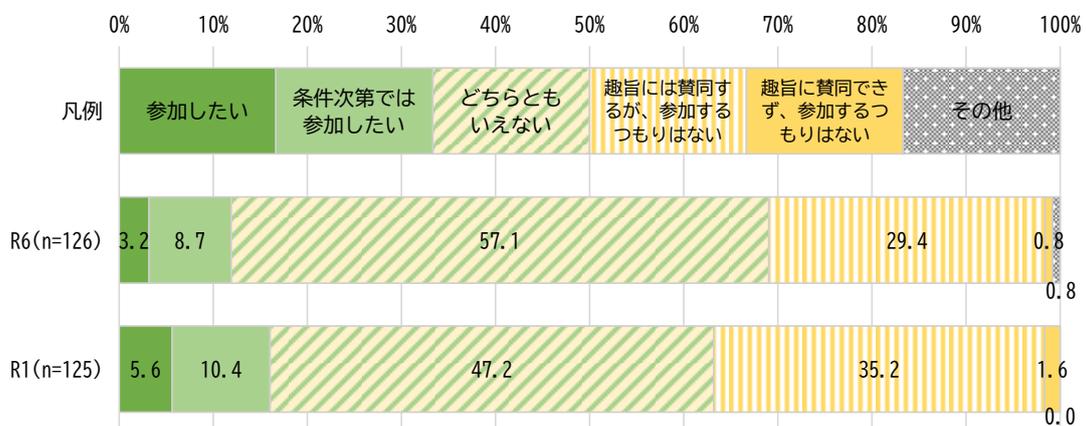


- 外国人従業員の雇用の有無別にみると、「外国人住民が多く利用する窓口に、外国語で対応できる職員を配置する」「夜間・休日にも利用できる、成人向け日本語教室を設置する」「外国人の雇用に関する事業所向け法律相談会を実施する」では、外国人従業員を雇用していない事業所が10ポイント以上高くなっている。
- 事業所における地域住民、事業所、支援団体、行政機関との多文化共生連携への参加意向については、「どちらともいえない」の割合が57.1%で最も高く、次いで「趣旨には賛同するが、参加するつもりはない」が29.4%である。令和元年調査と比べると、「どちらともいえない」が9.9ポイント増加している。

図表 36 外国人従業員の雇用の有無別 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性
[複数回答]



図表 37 地域住民、事業所、支援団体、行政機関との多文化共生連携への参加意向



第3章 考察

1. 調査結果からみる主なポイント

■外国人従業員を雇用している事業所は増加。

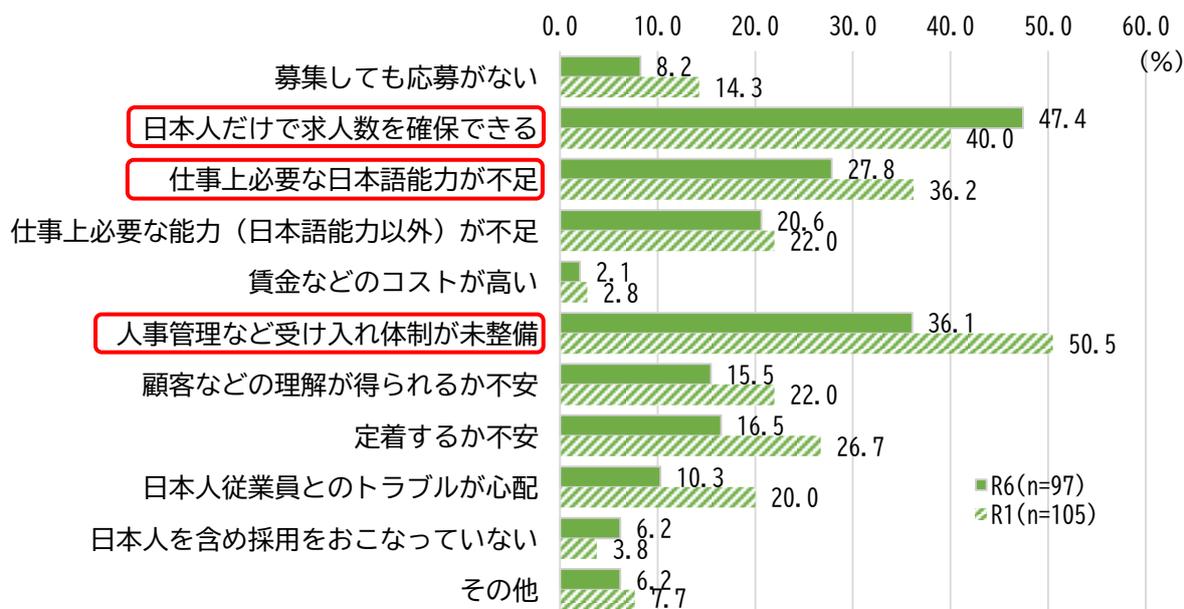
雇用していない事業所は外国人従業員の雇用に消極的。

外国人従業員を雇用している事業所は 23.4%で、令和元年調査に比べて 7.0 ポイント増加している。

外国人従業員を雇用していない事業所にその理由を聞くと、「日本人だけで求人数を確保できる」の割合が 47.4%と最も高く、次いで「人事管理など受け入れ体制が未整備」が 36.1%、「仕事上必要な日本語能力が不足」が 27.8%である。令和元年調査と比較して「日本人だけで求人数を確保できる」の割合が増加しており、日本人従業員で充足している傾向にある。

そのような状況もあり、今後、外国人従業員の雇用意向がある事業所は 6.2%（6事業所）とわずかであり、多くは「どちらともいえない」と回答している。外国人従業員の雇用は進んできているものの、今後、雇用が急速に広がる可能性は低いことがうかがえる。

図表 38 回答対象：外国人従業員を雇用していない事業所
外国人従業員を雇用していない理由[複数回答]〈経年比較〉



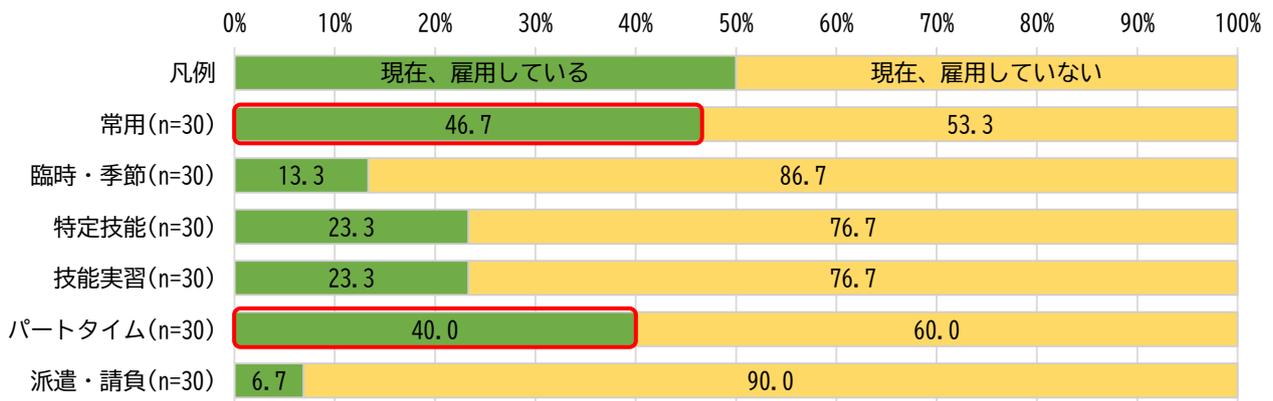
■外国人従業員を雇用している事業所では「常用」「パートタイム」での雇用が多い。

今後、増員を予定している事業所はわずかである。

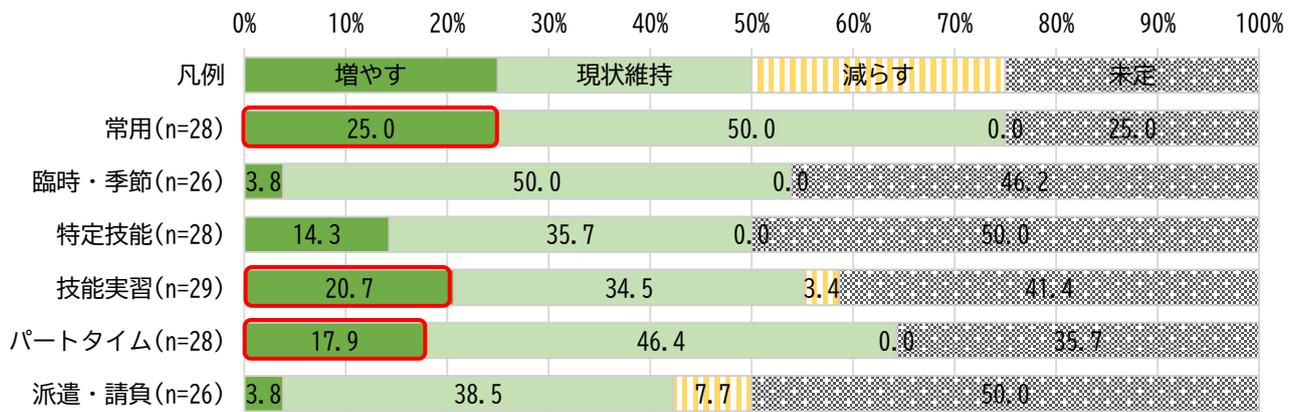
現在、外国人従業員を雇用している事業所において、外国人従業員の雇用形態をみると「常用」や「パートタイム」が中心である。

3年後の見込みは「未定」や「現状維持」の事業所が多くなっており、大幅な増員の見込みは低い状況である。3年後の見込みについて「増やす」の割合をみると、雇用形態別では「常用」「技能実習」「パートタイム」で20%程度である。職種別では「販売・サービス等従事者」「農業・工場業務・運搬・清掃・警備等従事者」では20%程度となっている。

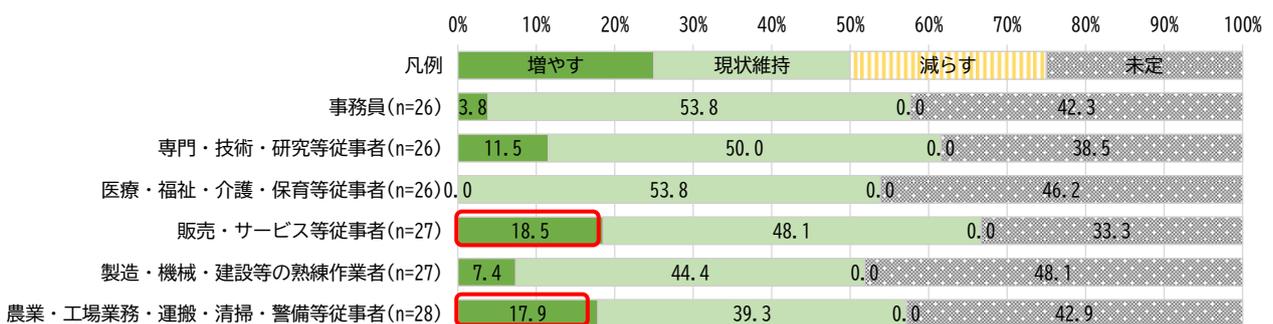
図表 39 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員の雇用状況（雇用形態別）



図表 40 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所
雇用形態別3年後の外国人従業員の増減見込み



図表 41 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 職種別 3年後の外国人従業員の増減見込み



■外国人従業員を雇用している事業所では作業指示などに苦慮。

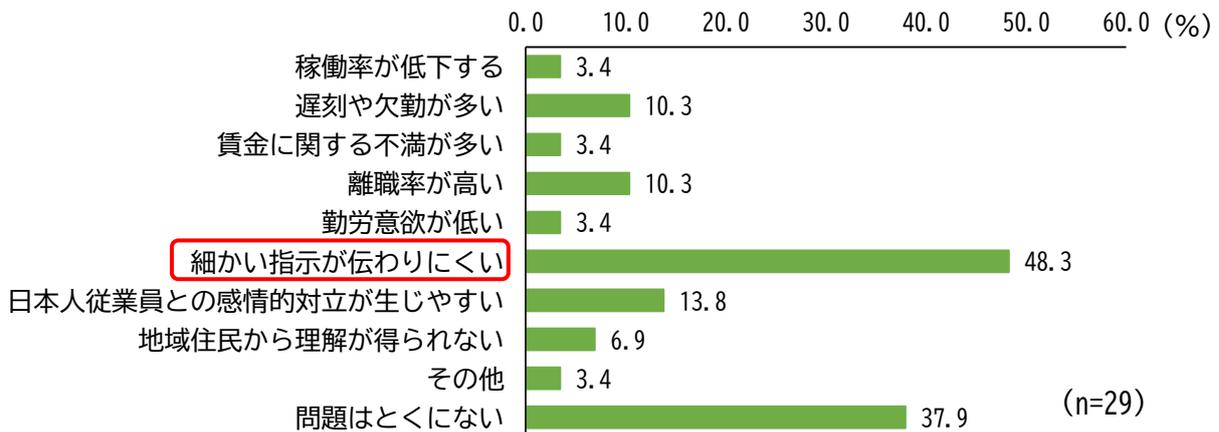
しかし、好影響が生じている事業所は約8割と高い。

外国人従業員を雇用している事業所において、外国人従業員の雇用により生じている課題としては「細かい指示が伝わりにくい」の割合が48.3%と最も高い。業務上の指示を理解する上で、主たる障壁となるのは使用言語であると考えられる。外国人従業員に求める日本語能力では特に会話力が重視され、約8割の事業所で「仕事上必要な日本語（専門用語を含む）」や「仕事上の指示を理解できる」程度の比較的高い能力が求められている。読む力や書く力では、高い能力を求める事業所と、簡単なコミュニケーションが取れるレベルを求める事業所があり、二極化している。

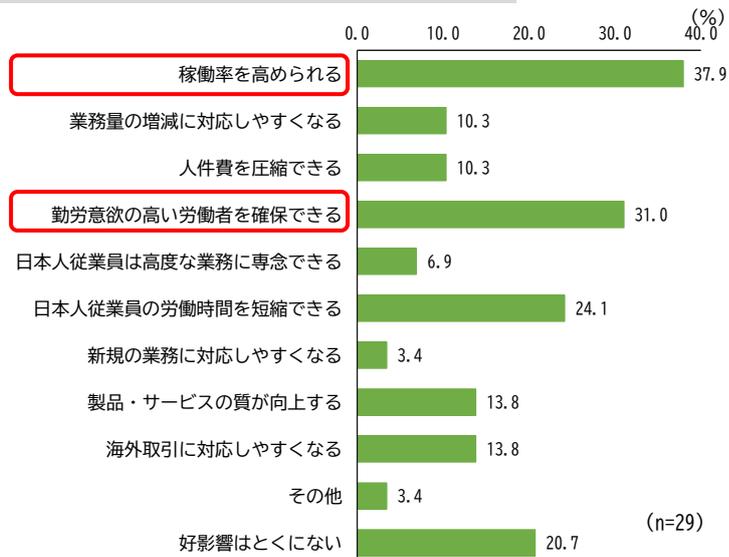
事業所内において、日本語習得に関する研修を実施している、または今後予定しているのは46.7%であり、約半数の企業において何らかの取り組みを行っている。

外国人従業員を雇用している事業所において、外国人従業員の雇用による好影響を聞いたところ、80%程度の事業所が、何らかの好影響を実感している。具体的には「稼働率を高められる」や「勤労意欲の高い労働者を確保できる」などが挙げられている。

図表 42 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員雇用による問題[複数回答]



図表 43 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員雇用による好影響[複数回答]



■事業所が重視する施策は相談支援の充実、転入時の生活ルールや習慣、文化の違いなどの周知

外国人従業員の働きやすさを向上させる取り組みについて、「実施している」または「今後実施予定あり」を合わせた割合が5割を超えるのは、「外国人従業員の技能向上や資格取得の支援」「日本での生活習慣に関する指導」「仕事や生活に関する相談対応」「子どもの学校行事参加への配慮」であり、スキルアップ、生活習慣の指導、相談対応などが行われている。

外国人労働者の受け入れに関する松本市の政策については、「松本市に転入する外国人に、日本の生活ルールや習慣、文化の違いなどを周知する」や「外国人住民が多く利用する窓口に、外国語で対応できる職員を配置する」が必要だと考える事業所の割合が高い。

外国人従業員の雇用の有無別にみると、雇用していない事業所が10ポイント以上高いのは、「外国人住民が多く利用する窓口に、外国語で対応できる職員を配置する」「夜間・休日にも利用できる、成人向け日本語教室を設置する」「外国人の雇用に関する事業所向け法律相談会を実施する」の3項目であり、雇用にあたり、相談支援の充実の他、日本語の習得や法律相談等の支援を重視している傾向にある。

図表 44 回答対象：外国人従業員を雇用している事業所 外国人従業員に対する取り組みの実施状況

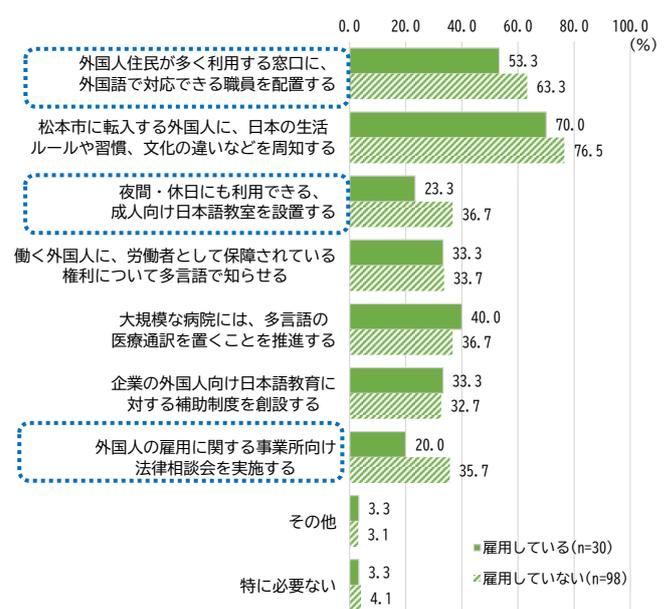
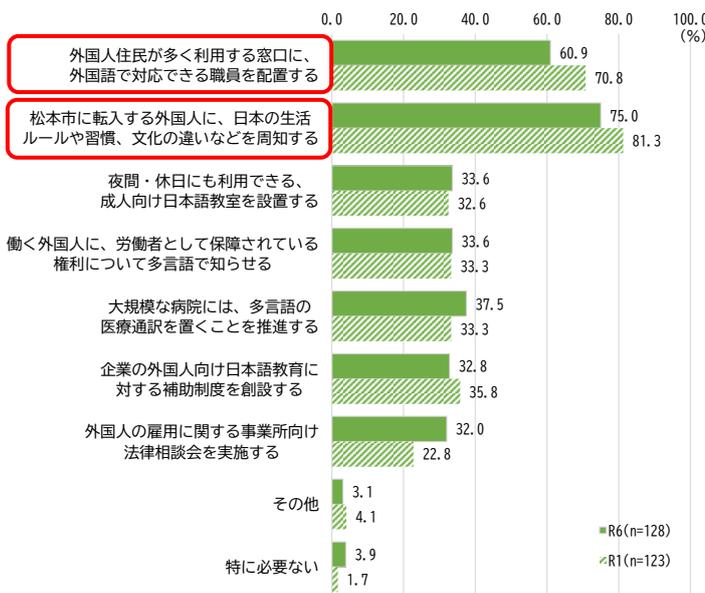
(単位：%)

	外国人従業員の技能向上や資格取得の支援(n=29)	多言語による労働関係法令の周知(n=29)	日本での生活習慣に関する指導(n=29)	仕事や生活に関する相談対応(n=29)	派遣業者・請負業者に対する法令遵守の要請(n=29)	子どもの学校行事参加への配慮(n=29)	地域社会への参加機会の提供(n=29)
実施している	41.4	13.8	37.9	55.2	24.1	44.8	27.6
実施していないが、今後実施予定あり	20.7	31.0	13.8	20.7	3.4	6.9	6.9
実施しておらず、今後実施予定なし	17.2	34.5	37.9	13.8	34.5	24.1	13.8
わからない	20.7	20.7	10.3	10.3	37.9	24.1	51.7
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 45 外国人労働者の受け入れに関する松本市の政策の必要性[複数回答]

〈経年比較〉

〈外国人従業員の雇用の有無別〉



※10ポイント以上違いが見られる項目は波線

2. 外国人従業員の雇用拡大や働きやすい環境づくりに向けた必要な取り組み

事業所調査を踏まえ、外国人従業員の雇用拡大につながる可能性がある取り組みや働きやすい環境づくりに向け、重視されている取り組みについて整理を行う。

【外国人従業員の雇用を増やすための取り組み】

<外国人従業員を雇用していない事業所>

●外国人従業員の受け入れ体制づくりに向けた支援

- ・事業所が参考になる、人事管理など受け入れ体制づくりに関する事例の紹介
- ・外国人の雇用に関する事業所向け法律相談会の実施

<外国人従業員を雇用していない事業所／雇用している事業所>

●言語の習得等に向けた支援

- ・事業所における外国人従業員を対象とした日本語習得に関する研修などの取り組みの事例の紹介
- ・事業所の外国人従業員への指示だし等の工夫の共有
- ・仕事上、必要な日本語能力の習得支援

(夜間・休日にも利用できる、成人向け日本語教室の設置など)

外国人従業員を受け入れている事業所が求める「会話力」「読む力」「書く力」の水準

■会話力：仕事上必要な日本語（専門用語を含む）を話せる…44.8%

■読む力：日本語の作業指示書（専門用語を含む）を読める…34.5%

／ひらがなまたはカタカナを読める…34.5%

■書く力：業務日報・記録などを書ける…44.8%

／ひらがなまたはカタカナを書ける…37.9%

●外国人従業員の雇用による好影響の具体的な事例の共有

【外国人労働者が働きやすい環境づくりに向け、重視している行政側の取り組み】

●外国語等で対応できる相談員の配置及び相談支援の充実

●外国籍住民への転入時の生活ルールや習慣、文化の違いなどの周知