

事業所に対するアンケート調査結果

第3次松本市多文化共生推進プラン資料編

(1) 調査の概要

本調査（以下、2019年事業所調査）は以下のとおり、松本市と信州大学の共同研究として実施された。

調査主体	松本市人権・男女共生課，信州大学人文学部文化情報論研究室
調査対象	松本市企業人権啓発推進連絡協議会加入 277 社
計画標本規模	277 件，全数調査のため，標本抽出は実施していない
調査方法	郵送法（発送：クロネコ DM 便，返送：料金受取人払い郵便）
調査期間	19/11/21～12/22

ア 調査対象

調査対象は松本市企業人権啓発推進連絡協議会加入 277 社である。2019 年事業所調査では、277 社に対する全数調査を実施した。したがって、標本抽出は実施していない。ただし、以下では便宜上、標本と表記するが、標本と母集団は一致する。

なお、2019 年事業所調査の対象は、松本市内の全事業所ではなく、「企業の社会的責任と自覚のもとに、会員相互が連携して人権啓発を積極的に推進し、差別のない職場の実現を目指してさまざまな活動」* に取り組む松本市企業人権啓発推進連絡協議会加入 277 社である。また、本調査の母集団は 277 社に過ぎず、有効回収票数は 128 票にとどまる。したがって、本調査の結果を松本市内の企業全般に一般化することには注意が必要である。

* 松本市（<https://www.city.matsumoto.nagano.jp/smph/kurasi/tiiki/jinken/jinken/kigyo-jinken.html>，2020.4.2）

イ 調査方法

調査は、日本籍住民調査と同様に、2019 年 11 月 21 日～12 月 22 日までの期間、郵送法によって実施した。調査実務は「文化情報論基礎実習 I」（信州大学人文学部文化情報論分野，2019 年度後期開講科目）の受講者が中心になって取り組んだ。

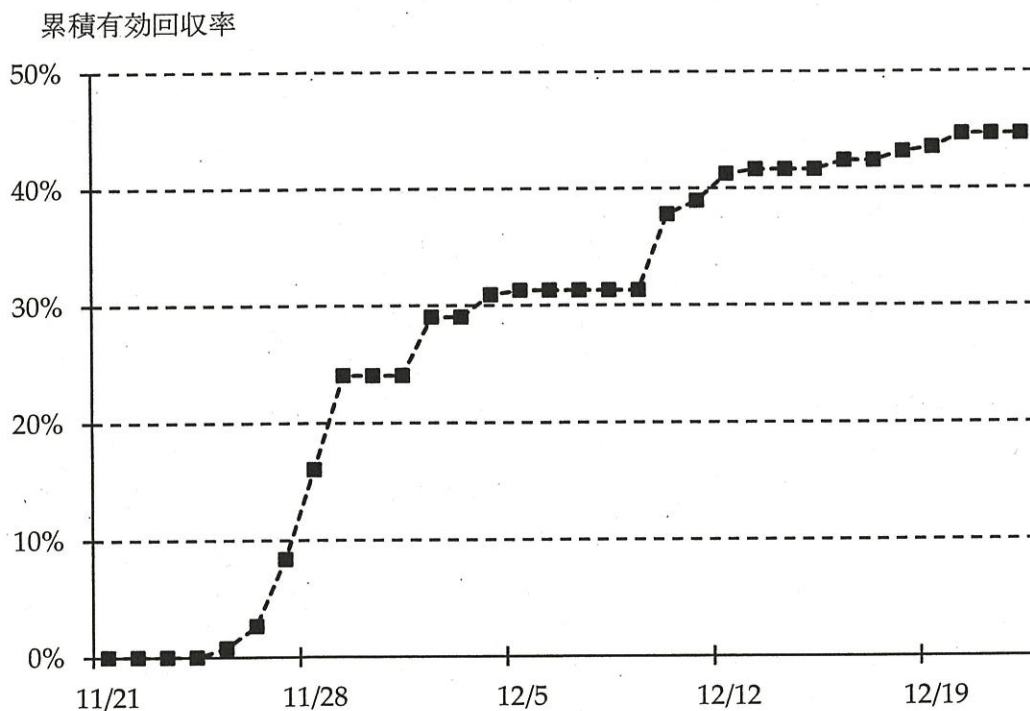
まず、2019 年 11 月 20 日にクロネコ DM 便を用いて、調査票を計画標本 277 件に発送し、続いて、12 月 4 日に礼状兼調査再依頼はがきを発送した。そして、最終的に 128 票を回収し、無回答などの回収票はなかったため、128 票を有効回収票とした。

計画標本（母集団）（A）	…… 277 件
未着票など（B）	…………… 4 票
有効標本（C）	…………… 273 件
回収票（D）	…………… 128 票
無効票（E）	…………… 0 票

有効回収票 (F) 128 票
 回収率 (G) 46.2%
 有効回収率 (H) 46.9%

(注) 「未着票など」は調査協力不可・拒否・辞退, 宛先不明で届かなかった調査票を指す。 (C) = (A) - (B), (F) = (D) - (E), (G) = (D)/(A), (H) = (F)/(C)

計画標本 277 件から「未着票など」(上記の(注)参照)を除いた 273 件を有効標本とすると, 有効回収率は 46.9% (有効回収票数/有効標本, 128/273) となる。



(注) 期限後に回収された回収票 11 票を欠損値として集計から除いたため, 本グラフと前述した有効回収率は一致しない。有効回収率 44.7% (有効回収票数 117 票 / 有効標本 262 件)

図 1 累積有効回収率

ウ 回答者(事業所)

有効回収票について, 回答のあった事業所の基本属性を確認しておくと, 本社の所在地は, 「松本市内」 64.8%, 「長野県内(松本市外)」 13.3%で, 約 80%が長野県内に本社をもつ事業所である。

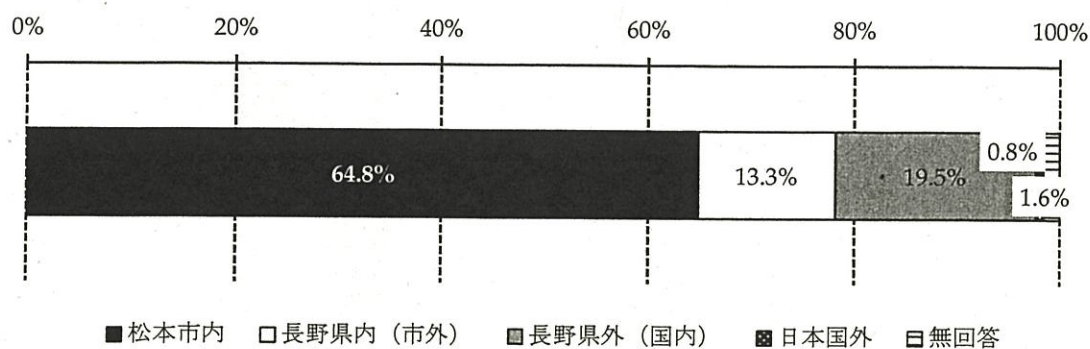


図2 本社の所在地（128件）

事業所の属する企業の規模を確認すると、常用労働者数100人未満が約50%を占め、「10人以上30人未満」が全体の28.9%を占め最大である。また、「100人以上300人未満」が全体の約20%を占める。以上より、中小企業が約70%を占めると言えよう。

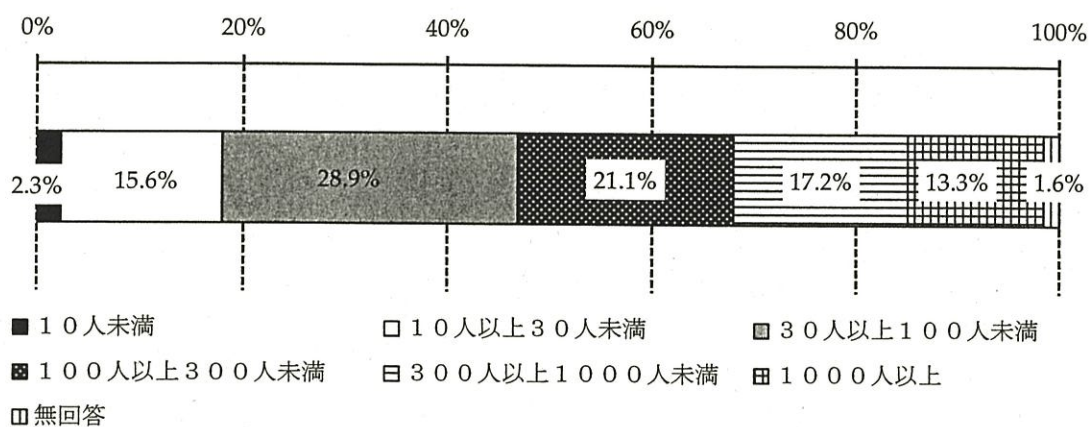


図3 事業所の属する企業で働く常用労働者数（128件）

事業所の業種を確認すると、上位3業種は「卸売業・小売業」21.1%、次いで「製造業」18.8%、「建設業」14.8%が続き、これらが全体の約55%を占める。

表 1 事業所の業種 (128 件)

業種	割合
卸売業・小売業	21.1%
製造業	18.8%
建設業	14.8%
運輸業・郵便業	7.8%
金融業・保険業	7.0%
宿泊業・飲食サービス業	6.3%
その他サービス業	6.3%
その他	6.3%
医療・福祉	3.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3%
情報通信業	1.6%
学術研究・専門・技術サービス業	1.6%
農林水産業	0.8%
生活関連サービス業・娯楽業	0.8%
教育・学習支援業	0.8%
無回答	0%
合計	100%

事業所で、日本人・外国人従業員が足りているかに関して、「足りている」～「足りていない」の4件法でたずねたところ、「足りていない」「あまり足りていない」の割合を合算すると40%以上、他方、「足りている」は16.4%にとどまり、人手不足の事業所が少なくないことがうかがえる。

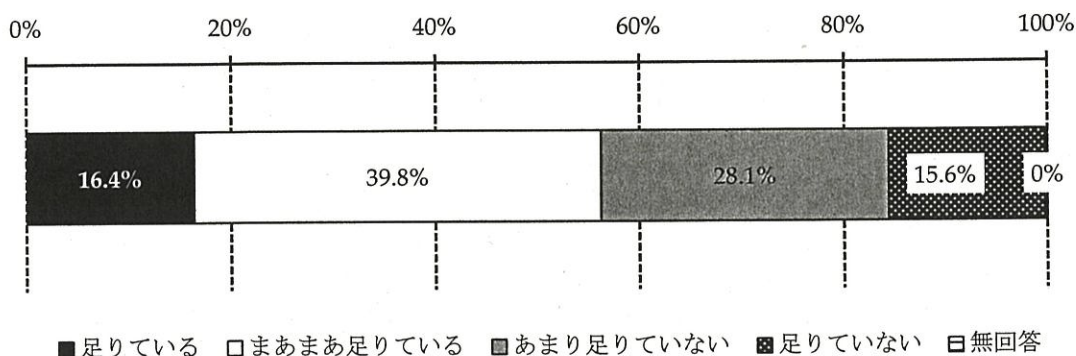


図 4 従業員 (日本人・外国人) の充足 (128 件)

事業所における現在の日本人従業員数に関して、雇用形態 4 項目について男女別でたずねたところ、「常用」で男性は女性よりも、「パート」で女性は男性よりも相対的に多いことがうかがえる。

他方、3年後の日本人従業員数に関して、雇用形態別・職種別にたずねたところ、雇用形態別では「常用」、職種別では「専門・技術」で「増やす」が30%以上で、常用の高度人材に対する雇用意向が強いことがうかがえる。

表2 事業所の日本人従業員数（128件）

選択肢	常用		臨時・季節		パートタイム		派遣	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
0人	0%	2.3%	51.6%	53.9%	29.7%	21.9%	46.1%	41.4%
1人以上5人未満	5.5%	25.8%	7.8%	5.5%	26.6%	31.3%	10.2%	14.1%
5人以上10人未満	8.6%	16.4%	1.6%	3.1%	4.7%	10.9%	5.5%	7.0%
10人以上30人未満	34.4%	31.3%	3.9%	0.8%	8.6%	8.6%	1.6%	2.3%
30人以上100人未満	31.3%	13.3%	0%	1.6%	5.5%	10.9%	0.8%	1.6%
100人以上	18.8%	8.6%	0%	0%	3.1%	3.9%	0.8%	0.8%
無回答	1.6%	2.3%	36.2%	36.2%	21.9%	12.5%	35.2%	32.8%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

表3 3年後の日本人従業員数（128件）

選択肢	雇用形態別				職種別				
	常用	臨時・季節	パート タイム	派遣・請負	事務	専門・技術	販売・ サービス	技能工	単純工
増やす	33.6%	4.7%	12.5%	3.1%	6.3%	32.0%	25.8%	16.4%	4.7%
現状維持	53.5%	31.3%	43.0%	25.0%	68.0%	35.9%	39.8%	28.9%	30.5%
減らす	3.1%	3.1%	7.0%	8.6%	8.6%	2.3%	1.6%	1.6%	7.8%
未定	8.6%	32.8%	25.8%	36.7%	11.7%	12.5%	15.6%	24.2%	23.4%
無回答	0.8%	28.1%	11.7%	26.6%	5.5%	17.2%	17.2%	28.9%	33.6%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

エ 調査項目

2019年事業所調査は、2010年事業所調査の質問項目をほぼ踏襲し、それらを改定する形で設計された。そのため、質問項目のワーディング（質問項目の文章表現、選択肢の構造）は過去の調査と異なる場合がある。

(2) 基礎集計表

以下、2019年事業所調査の基礎集計表を掲載する。

図表中の割合の数値は小数点第2位を四捨五入した数値であるため、表計算ソフト上で合算した値が手計算と一致しない場合、合計割合が100%にならない場合がある。

問8 外国人従業員の活用

外国人従業員の活用に関して、「活用している」「活用していない」の2件法でたずねたところ、「活用している」事業所は16.4%にとどまる。

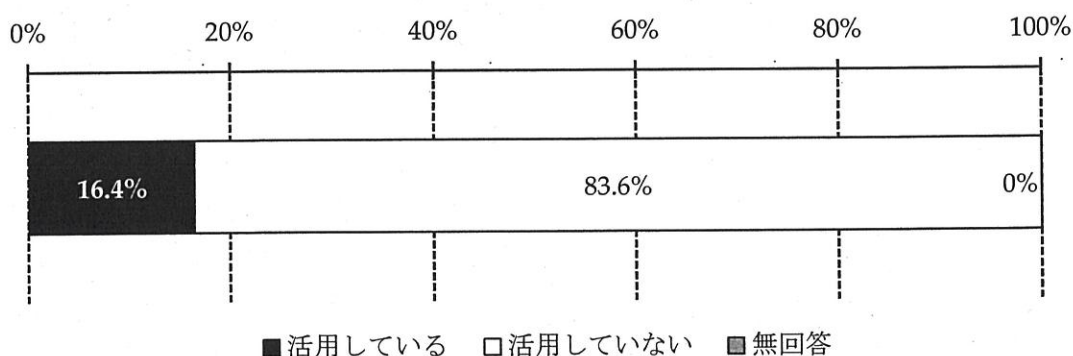
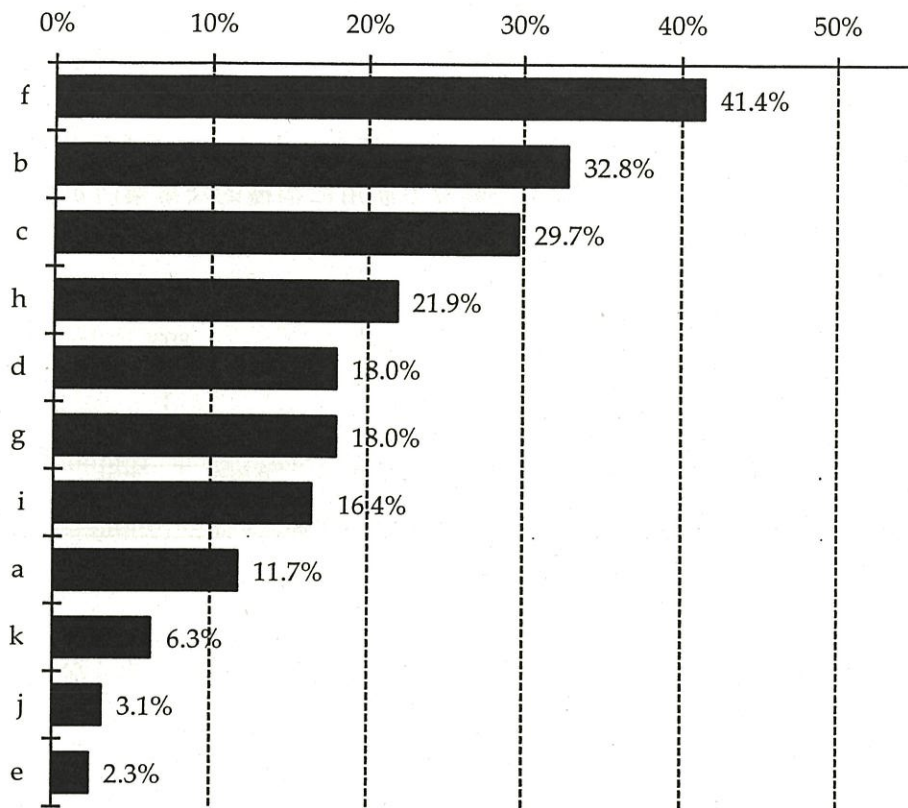


図5 外国人従業員の活用（日本人・外国人）の充足（128件）

問9 外国人従業員の非活用理由

外国人従業員を活用していない事業所83.6%（107社）に対して、外国人従業員を活用しない理由に関して、以下の11項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の2件法でたずねた。「あてはまる」の選択割合が最も大きいのは「f 人事管理など受け入れ体制が未整備」41.4%、次に、「b 日本人だけで求人数を確保できる」「c 工作上必要な日本語能力が不足」「h 定着するか不安」が続く。

- a 募集しても応募がない
- b 日本人だけで求人数を確保できる
- c 工作上必要な日本語能力が不足
- d 工作上必要な能力（日本語能力以外）が不足
- e 賃金などのコストが高い
- f 人事管理など受け入れ体制が未整備
- g 顧客などの理解が得られるか不安
- h 定着するか不安
- i 日本人従業員とのトラブルが心配
- j 日本人を含め採用をおこなっていない
- k その他 具体的に：

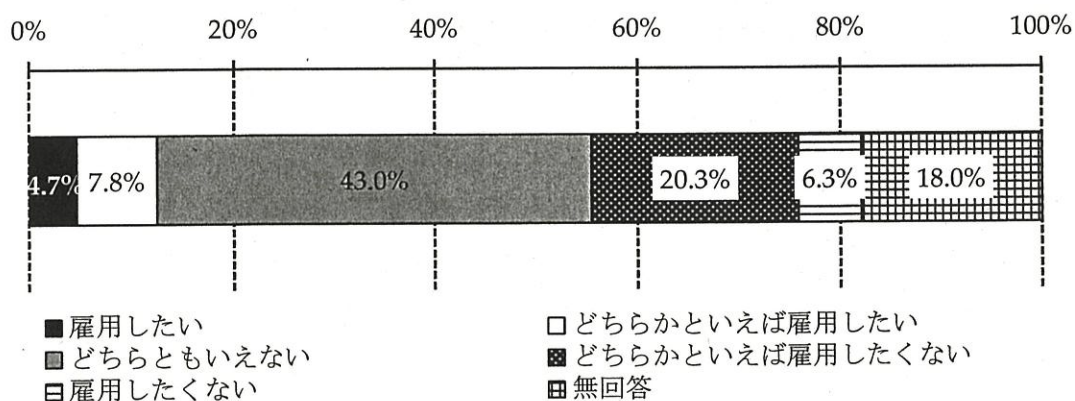


(注) 外国人従業員を活用しない理由について「あてはまる」の選択割合。いずれの項目も「無回答」は18.0%（外国人従業員活用事業所16.4%を含む）。

図6 外国人従業員を活用しない理由（日本人・外国人）の充足（128件）

問 10 外国人従業員の雇用意向

外国人従業員を活用していない事業所に対して、外国人従業員の雇用意向に関して、「雇用したい」～「雇用したくない」の5件法でたずねた。最も割合が大きいのは「どちらともいえない」43.0%であり、「どちらかといえば雇用したくない」「雇用したくない」の割合を合算すると25%以上で、外国人従業員の雇用に消極的な事業所が少なくないことがうかがえる。



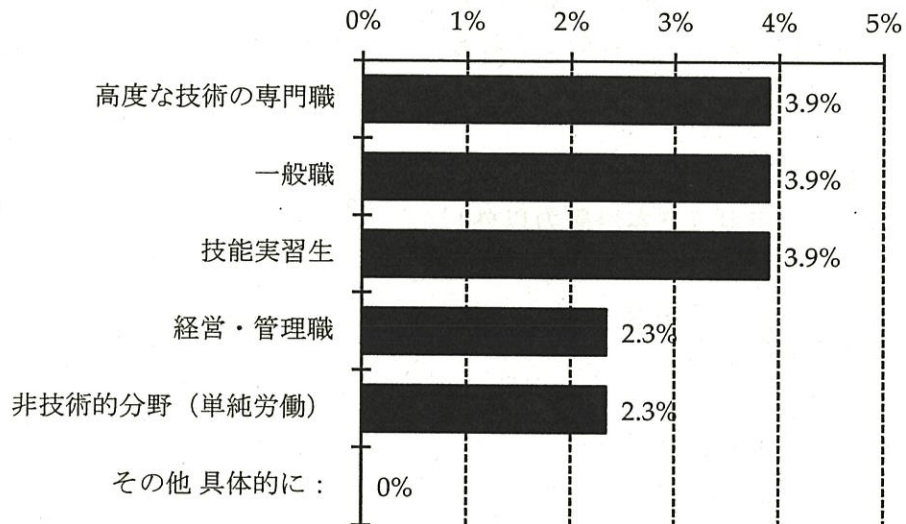
(注) 「無回答」は18.0% (外国人従業員活用事業所16.4%を含む)。

図7 外国人従業員の雇用意向 (128件)

問 11 雇用したい外国人従業員の職種

外国人従業員を活用しておらず、ただし、問 10 で外国人従業員を「雇用したい」「どちらかといえば雇用したい」に回答した事業所に対し、雇用したい外国人従業員の職種に関して、以下の 6 項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の 2 件法でたずねた。

外国人従業員の雇用を望む事業所がかなり少ないため、いずれの項目も「あてはまる」の割合は 5% 未満であるが、「高度な技術の専門職」「一般職」「技能実習生」は、いずれも「あてはまる」の割合が約 4% で、上位 3 項目である。



(注) 雇用したい外国人従業員の職種について「あてはまる」の選択割合。いずれの項目も「無回答」は 88.3% (外国人従業員活用事業所 16.4%, 問 10 「3 どちらともいえない」「4 どちらかといえば雇用したくない」「5 雇用したくない」の割合合計 69.5%を含む)。

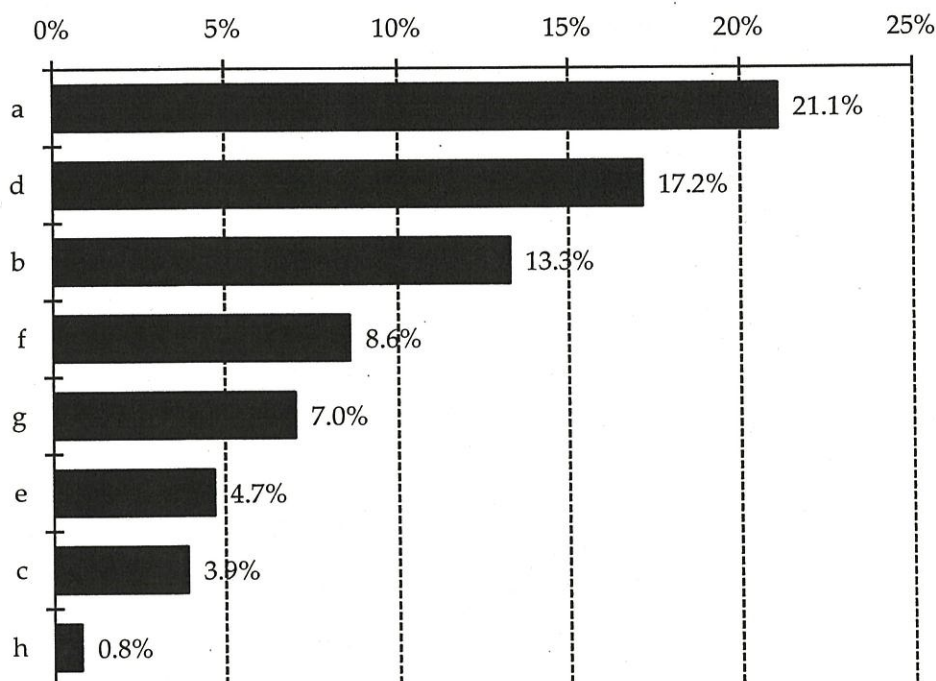
図 8 雇用したい外国人従業員の職種 (128 件)

問 12 外国人従業員雇用上の課題

外国人従業員を活用しておらず、さらに、問 10 で外国人従業員を「雇用したくない」「どちらかといえば雇用したくない」に回答した事業所に対し、外国人従業員を雇用する上での課題に関して、以下の 8 項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の 2 件法でたずねた。

外国人従業員の雇用を望まない事業所がやや少ないため、いずれの項目も「あてはまる」の割合は 25%未満にとどまるが、「a 仕事上必要な日本語能力」「b 仕事上必要な能力（日本語能力以外）」「d 人事管理や受け入れ体制」は、いずれも「あてはまる」の割合が約 10%以上で、上位 3 項目である。以上より、事業所の体制だけでなく、外国人の能力面に課題を感じている事業所が少なくないことがうかがえる。

- a 仕事上必要な日本語能力
- b 仕事上必要な能力（日本語能力以外）
- c 雇用に伴うコスト（賃金を含む）
- d 人事管理や受け入れ体制
- e 顧客・取引先の理解
- f 定着するか不安
- g 日本人従業員とのトラブル
- h その他 具体的に：



(注) 外国人従業員を雇用する上での課題について「あてはまる」の選択割合。いずれの項目も「無回答」は 73.4%（外国人従業員活用事業所 16.4%，問 10「1 雇用したい」～「3 どちらともいえない」割合合計 55.5%を含む）。

図 9 外国人従業員雇用上の課題（128 件）

問 13 現在の外国人従業員数

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員に関して、雇用形態別、職種別に、「現在活用している（現在活用）」「過去に活用していたが、現在活用していない（過去活用・現在非活用）」「これまで活用したことはない（非活用）」「わからない」の4件法でたずねた。

雇用形態別、職種別ともに、外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも80%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、雇用別では「常用」13.3%、次いで「パートタイム」6.3%、職種別では「販売・サービス」7.8%、次いで「専門・技術」6.3%で、それぞれ上位2項目であることが分かる。

表 4 現在の外国人従業員数（128件）

選択肢	雇用形態別			
	常用	臨時・季節	パートタイム	派遣・請負
現在活用	13.3%	1.6%	6.3%	1.6%
過去活用・現在非活用	0%	1.6%	1.6%	0.8%
非活用	0.8%	6.3%	4.7%	4.7%
わからない	0.8%	2.3%	1.6%	3.9%
無回答	85.2%	88.3%	85.9%	89.1%
合計	100%	100%	100%	100%

選択肢	職種別				
	事務	専門・技術	販売・サービス	技能工	単純工
現在活用	2.3%	6.3%	7.8%	2.3%	3.1%
過去活用・現在非活用	0%	0%	0%	0.0%	0.8%
非活用	7.0%	5.5%	3.9%	6.3%	4.7%
わからない	2.3%	1.6%	0.8%	2.3%	2.3%
無回答	88.3%	86.7%	87.5%	89.1%	89.1%
合計	100%	100%	100%	100%	100%

(注) いずれの項目でも「無回答」には問 8、外国人従業員を「2 活用していない」83.6%を含む。

問 14 3年後の外国人従業員数

外国人従業員を活用している事業所に対し、3年後の外国人従業員数に関して、「増やす」「現状維持」「減らす」「未定」の4件法で、雇用形態別・職種別にたずねた。

雇用形態別、職種別ともに、外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも80%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、「増やす」「現状維持」の割合を合算すると、雇用形態別では「常用」は10%以上、職種別では「専門・技術」「販売サービス」は約8%であることが分かる。

表 5 3年後の外国人従業員数 (128件)

選択肢	雇用形態別				職種別				
	常用	臨時・季節	パートタイム	派遣・請負	事務	専門・技術	販売・サービス	技能工	単純工
増やす	3.9%	0%	0%	0.8%	0.8%	1.6%	2.3%	0%	1.6%
現状維持	6.3%	3.1%	4.7%	1.6%	3.1%	6.3%	3.9%	2.3%	2.3%
減らす	0%	0%	0.8%	0.8%	0%	0%	0%	0%	0.8%
未定	5.5%	10.2%	9.4%	10.2%	8.6%	7.0%	7.0%	9.4%	7.8%
無回答	84.4%	86.7%	85.2%	86.7%	87.5%	85.2%	86.7%	88.3%	87.5%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(注) いずれの項目でも「無回答」には問 8, 外国人従業員を「2活用していない」83.6%を含む。

問 15 外国人従業員の日本語能力

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の日本語能力に関して、会話力、読む力、書く力について、以下のとおり 5 件法でたずねた。

外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも 80%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、会話力では「工作上必要な日本語（専門用語を含む）を話せる」、読む力では「日本語の作業指示書（専門用語を含む）を読める」、書く力では「業務日報・記録などを書ける」の割合はいずれも 10%で、それぞれお最も大きい割合である。以上より、外国人従業員に対して、多くの事業所が工作上必要とされる高度な日本語能力を求めていることがうかがえる。

表 6 外国人従業員の日本語能力 (128 件)

会 話 力	工作上必要な日本語（専門用語を含む）を話せる	10.9%
	工作上的指示を理解できる	3.1%
	日常会話ができる	2.3%
	あいさつ、買い物ができる	0%
	日本語を話せなくても問題ない	0%
	無回答	83.6%
合計		100%
読 む 力	日本語の作業指示書（専門用語を含む）を読める	10.9%
	漢字を読める	1.6%
	漢字を少し読める	0.8%
	ひらがなまたはカタカナを読める	3.1%
	日本語を読めなくても問題ない	0%
	無回答	83.6%
合計		100%
書 く 力	業務日報・記録などを書ける	10.9%
	漢字を書ける	0%
	漢字を少し書ける	1.6%
	ひらがなまたはカタカナを書ける	0.8%
	日本語を書けなくても問題ない	2.3%
	無回答	84.4%
合計		100%

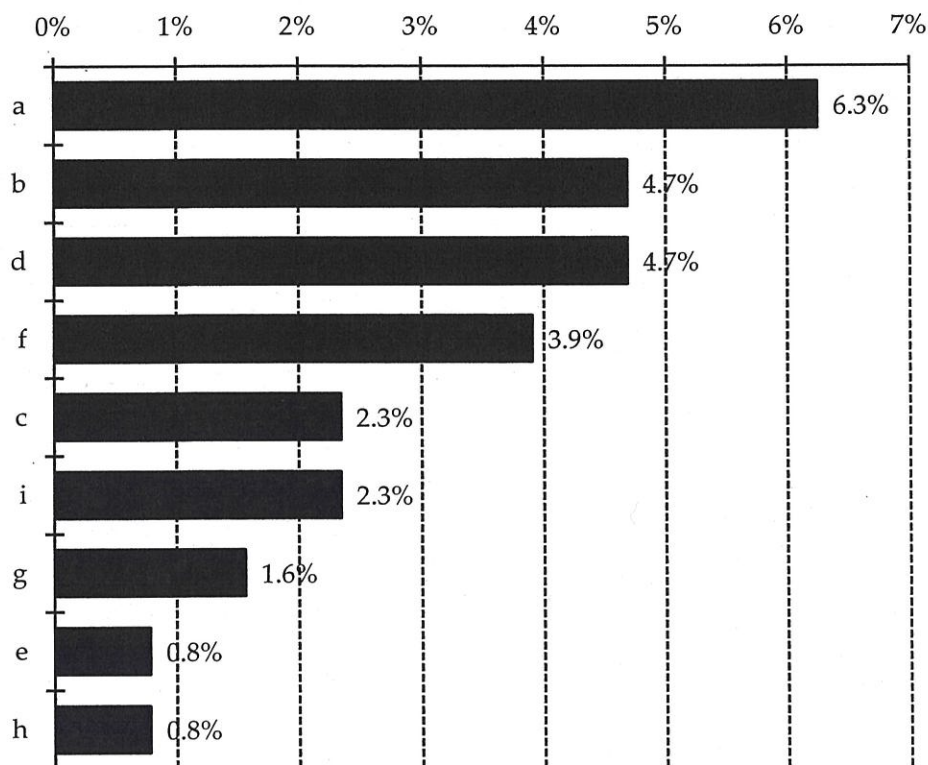
(注) 「無回答」には問 8, 外国人従業員を「2 活用していない」83.6%を含む。

問 16 外国人従業員の募集方法

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の募集方法に関して、以下の9項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の2件法でたずねた。

雇用形態別、職種別ともに、外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも80%以上であるため、どの項目の「あてはまる」の割合は小さい。それでも、「あてはまる」の割合の上位3項目は「a ハローワークなどの公的機関の紹介」「b 民間の職業紹介機関の紹介」「d 教育機関の紹介」であり、いずれも約5%である。

- a ハローワークなどの公的機関の紹介
- b 民間の職業紹介機関の紹介
- c 求人広告
- d 教育機関の紹介
- e 従業員が家族・親族を紹介
- f 従業員が友人・知人を紹介
- g 海外の斡旋業者の紹介
- h 自社担当者が海外で現地採用
- i その他 具体的に：



(注) 外国人従業員の募集方法について「あてはまる」の選択割合。いずれの項目でも「無回答」83.6%（問 8、外国人従業員を「2 活用していない」83.6%）。

図 10 外国人従業員の募集方法（128 件）

問 17 外国人従業員の雇用・健康保険，厚生年金の加入率

外国人従業員を活用している事業所に対し，外国人従業員の雇用・健康保険，厚生年金の加入率に関して，「加入なし」～「80%以上」，外国人従業員を「雇用していない」の8件法で，「常用」「パートタイム」「技能実習生」についてたずねた。

保険・年金の種別を問わず，外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が，いずれの項目でも80%以上であるため，どの選択肢の割合も小さい。それでも，「常用」では，雇用されているすべての外国人従業員が雇用・健康保険，厚生年金に加入している。

他方，「パートタイム」では，保険・年金の種別を問わず，「雇用していない」の割合が最大であるが，「雇用保険」については加入率「10%未満」「加入なし」の割合を合算した値と「80%以上」の割合が拮抗し，健康保険，厚生年金では，「加入なし」の割合が他の選択肢に比べて相対的に大きい。

「技能実習生」では，保険・年金の種別を問わず，「雇用していない」の割合が最大であるが，加入率「80%以上」の割合が最大であり，ほとんどの外国人従業員が雇用・健康保険，厚生年金に加入しているようである。

表 7 外国人従業員の雇用・健康保険，厚生年金の加入率（128件）

選択肢	常用			パートタイム			技能実習生		
	雇用	健康	厚生	雇用	健康	厚生	雇用	健康	厚生
加入なし	0%	0%	0%	1.6%	3.1%	3.1%	0.8%	0%	0.8%
10%未満	0%	0%	0%	0.8%	0.8%	0.8%	0%	0%	0%
10%以上20%未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
20%以上40%未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
40%以上60%未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
60%以上80%未満	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
80%以上	12.5%	12.5%	12.5%	3.1%	0.8%	0.8%	1.6%	2.3%	1.6%
雇用していない	0.8%	0.8%	0.8%	7.0%	7.0%	7.0%	7.8%	7.8%	7.8%
無回答	86.7%	86.7%	86.7%	87.5%	88.3%	88.3%	89.8%	89.8%	89.8%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

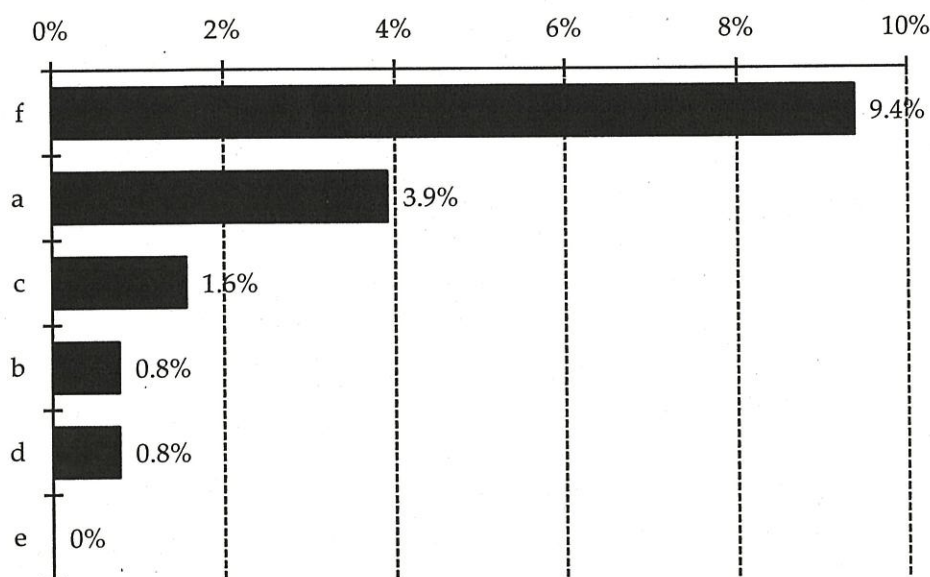
(注) いずれの項目でも「無回答」には問 8，外国人従業員を「2活用していない」83.6%を含む。

問 18 外国人従業員に対する日本語習得の教育訓練

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の教育訓練に関して、以下の6項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の2件法でたずねた。

外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも90%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、「あてはまる」の割合が最も大きいのは「f 実施しておらず、今後予定なし」9.4%、次に「a 従業員による教育訓練を実施」3.9%が続く。なお、「e 実施していないが、今後予定あり」は0%である。上より、外国人従業員に対する日本語習得の教育訓練にはそれほど積極的ではないことがうかがえる。

- a 従業員による教育訓練を実施
- b 社外の講師・日本語教育機関の教育訓練を実施
- c 日本語習得費用を補助
- d その他 具体的に：
- e 実施していないが、今後予定あり
- f 実施しておらず、今後予定なし



(注) 外国人従業員に対する日本語習得の教育訓練について「あてはまる」の選択割合。a~dの「無回答」93.0%、e、fの「無回答」90.6%（問8、外国人従業員を「2活用していない」83.6%を含む）。

図 11 外国人従業員に対する日本語習得の教育訓練（128件）

問 19 外国人従業員の福利厚生制度利用

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員による福利厚生制度利用に関して、以下の6項目を用いて、「常用以外の外国人従業員も利用できる」「常用の外国人従業員のみ利用できる」「外国人従業員は利用できない」「該当する制度・施設がない」の4件法でたずねた。

外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも84.4%であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、いずれの項目でも5%以上の「該当する制度・施設がない」を除くと、「福利厚生施設」では「常用以外の外国人従業員も利用できる」の割合が最大である一方、「福利厚生施設」以外の「社会互助制度」など5項目では、「常用の外国人従業員のみ利用できる」の割合が相対的に大きい。以上より、常用以外の外国人従業員はやや冷遇されていることがうかがえる。

表 8 外国人従業員の福利厚生制度利用 (128 件)

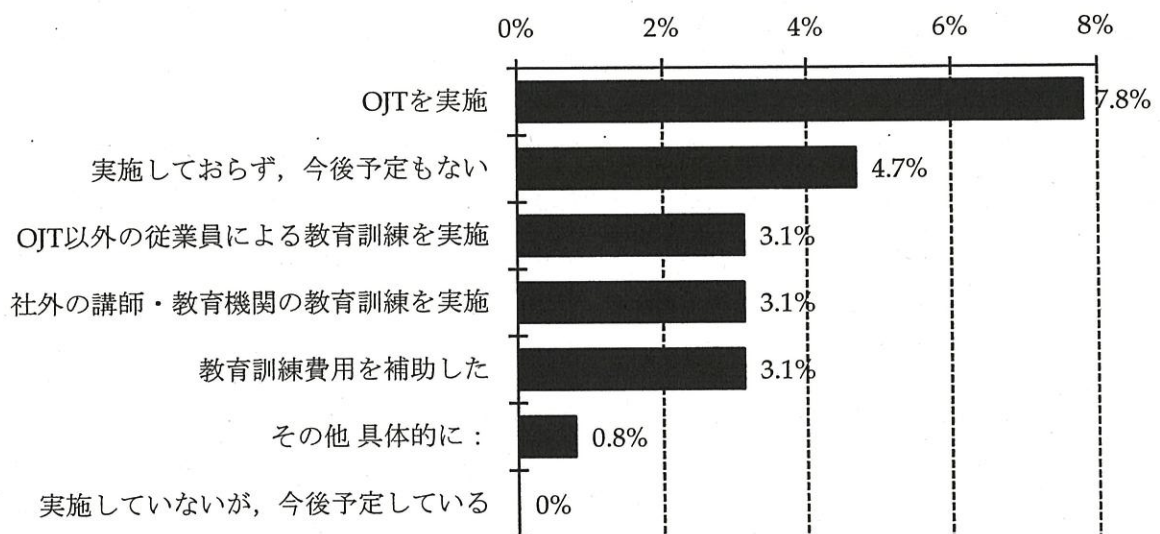
選択肢	社内互助 制度	住居の 斡旋	社宅・ 寄宿舍	家賃補助 制度	資金貸付 制度	福利厚生 施設
常用以外の外国人従業員も利用できる	3.1%	1.6%	3.1%	1.6%	0.8%	4.7%
常用の外国人従業員のみ利用できる	6.3%	3.1%	3.9%	3.1%	3.1%	3.1%
外国人従業員は利用できない	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%
該当する制度・施設がない	5.5%	10.2%	7.8%	10.2%	10.9%	7.0%
無回答	84.4%	84.4%	84.4%	84.4%	84.4%	84.4%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

(注) いずれの項目でも「無回答」には問 8, 外国人従業員を「2 活用していない」83.6%を含む。

問 20 外国人従業員の教育訓練(日本語習得以外)

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の教育訓練(日本語習得以外)に関して、以下の7項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の2件法でたずねた。

外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも90%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、「あてはまる」の割合が最大なのは「OJTを実施」7.8%で、次いで「実施しておらず、今後予定もない」4.7%が続く。



(注) 外国人従業員に対する教育訓練(日本語習得以外)について「あてはまる」の選択割合。a~eの「無回答」89.6%、f,gの「無回答」95.3%(問8、外国人従業員を「2活用していない」83.6%を含む)。

図 12 外国人従業員に対する教育訓練(日本語習得以外) (128件)

問 21 外国人従業員に対する取り組み

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員に対する取り組みに関して、以下の9項目を用いて、「実施している」～「実施しておらず、今後予定なし」の5件法でたずねた。

外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも80%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、「実施している」～「多少実施しているが、今後さらに勧める予定なし」の割合を合算すると、最も割合が大きいのは「B」14.8%、次いで「A」13.3%、「C」11.7%が続く。以上のように。雇用・労働法制、社会保険、資格取得関連の取り組みの割合が他の項目に比べて相対的に高い一方、「D」「G」は5%未満にとどまる。以上より、母語による労働関係法令の周知、派遣・請負業者に対する法令遵守の要請といった煩雑だが配慮が必要な取り組みは、あまりされていないことがうかがえる。

- A 雇用対策法・労働基準法・派遣法などの法的遵守
- B 社会保険の加入状況の確認と加入の確認
- C 外国人従業員の技能向上や資格取得の支援
- D 母語による労働関係法令の周知
- E 日本での生活習慣に関する指導
- F 仕事や生活に関する相談対応
- G 派遣業者・請負業者に対する法令遵守の要請
- H 子どもの学校行事参加への配慮
- I 地域社会への参加機会の提供

表 9 外国人従業員に対する取り組み（128 件）

選択肢	A	B	C	D	E
実施している	11.7%	12.5%	5.5%	0.8%	3.9%
多少実施し、今後さらに進める予定あり	0%	0%	3.1%	0.8%	0.8%
多少実施しているが、今後さらに進める予定なし	1.6%	2.3%	3.1%	2.3%	2.3%
実施していないが、今後実施予定あり	0.8%	0.8%	0%	0%	0%
実施しておらず、今後予定なし	1.6%	0%	3.9%	10.2%	7.8%
無回答	84.4%	84.4%	84.4%	85.9%	85.2%
合計	100%	100%	100%	100%	100%

選択肢	F	G	H	I
実施している	8.6%	3.1%	6.3%	4.7%
多少実施し、今後さらに進める予定あり	0.8%	0.8%	1.6%	0.8%
多少実施しているが、今後さらに進める予定なし	2.3%	0.8%	0%	2.3%
実施していないが、今後実施予定あり	0%	0%	2.3%	0.8%
実施しておらず、今後予定なし	2.3%	8.6%	3.9%	6.3%
無回答	85.9%	86.7%	85.9%	85.2%
合計	100%	100%	100%	100%

(注) いずれの項目でも「無回答」には問 8、外国人従業員を「2 活用していない」83.6%を含む。

問 22 外国人従業員の事故(過去 1 年間)

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の事故(過去 1 年間)に関して、「あり、日本人従業員より事例が多い」「あり、日本人従業員より事例は多くはない」「なし」の 3 件法でたずねたが、「なし」16.4%、他の 2 項目は 0%であり、外国人従業員の事故はないことが分かる。

表 10 外国人従業員の事故(過去 1 年間) (128 件)

選択肢	割合
あり、日本人従業員より事例が多い	0%
あり、日本人従業員より事例は多くはない	0%
なし	16.4%
無回答	83.6%
合計	100%

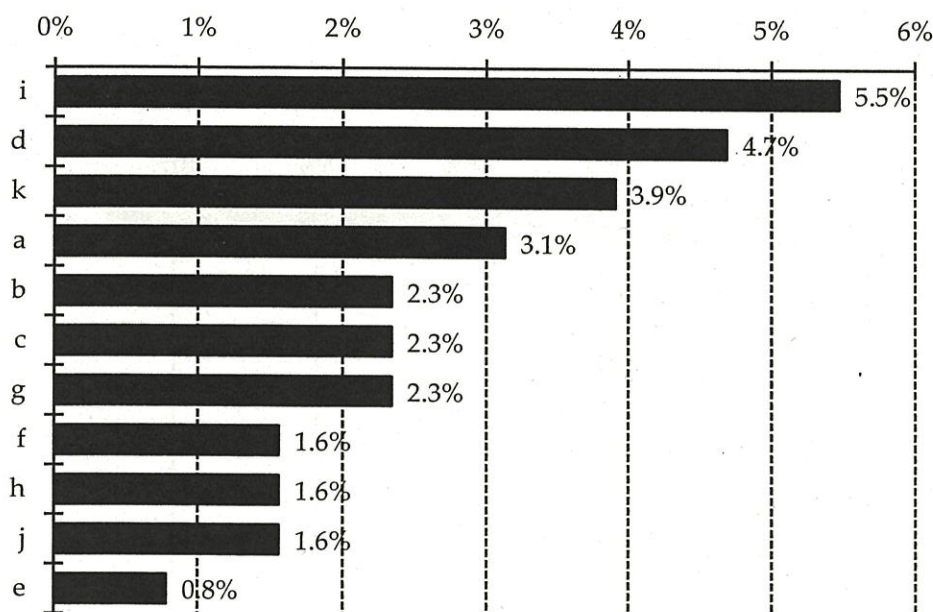
(注) 「無回答」は 83.6% (問 8、外国人従業員を「2 活用していない」83.6%)。

問 25 外国人従業員の活用による好影響

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の活用による好影響に関して、以下の 11 項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の 2 件法でたずねた。外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目

でも 80%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、「あてはまる」の割合が最大なのは「i 海外取引に対応しやすくなる」5.5%、次いで「d 勤労意欲の高い労働者を確保できる」4.7%、「k 好影響はとくにない」3.9%と続く。以上より、上位3項目に好影響なしが含まれるものの、取引、勤労意欲で好影響が見られると考える事業所が少なくないことがうかがえる。

- a 稼働率を高められる
- b 業務料の増減に対応しやすくなる
- c 人件費を圧縮できる
- d 勤労意欲の高い労働者を確保できる
- e 日本人従業員は高度な業務に専念できる
- f 日本人従業員の労働時間を短縮できる
- g 新規の業務に対応しやすくなる
- h 製品・サービスの質が向上する
- i 海外取引に対応しやすくなる
- j その他 具体的に：
- k 好影響はとくにない



(注) 外国人従業員の活用による好影響について「あてはまる」の選択割合。a~jの「無回答」87.5%、kの「無回答」96.1%（問8、外国人従業員を「2活用していない」83.6%を含む）。

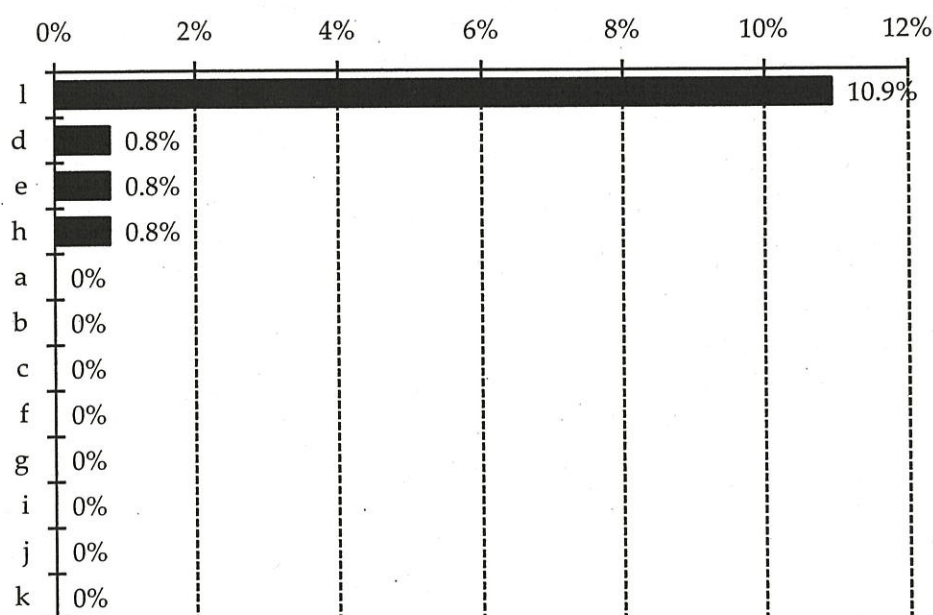
図13 外国人従業員の活用による好影響（128件）

問 26 外国人従業員の活用による問題

外国人従業員を活用している事業所に対し、外国人従業員の活用による問題に関して、以下の12項目を用いて、「あてはまる」「あてはまらない」の2件法でたずねた。

外国人従業員を活用していない多くの事業所を含む「無回答」の割合が、いずれの項目でも80%以上であるため、どの選択肢の割合も小さい。それでも、「1 問題はとくにない」の「あてはまる」の割合は10.9%で、他の項目に比べて相対的に際立って大きく、外国人従業員の活用には特に問題がないことがうかがえる。

- a 稼働率が低下する
- b 遅刻や欠勤が多い
- c 賃金に関する不満が多い
- d 離職率が高い
- e 勤労意欲が低い
- f 技能習得の意欲が低い
- g 細かい指示が伝わりにくい
- h 日本人従業員との感情的対立が生じやすい
- i 取引先や顧客から理解がえられない
- j 地域住民から理解が得られない
- k その他 具体的に：
- l 問題はとくにない



(注) 外国人従業員の活用による好影響について「あてはまる」の選択割合。a~kの「無回答」95.3%、lの「無回答」89.1%（問8、外国人従業員を「2活用していない」83.6%を含む）。

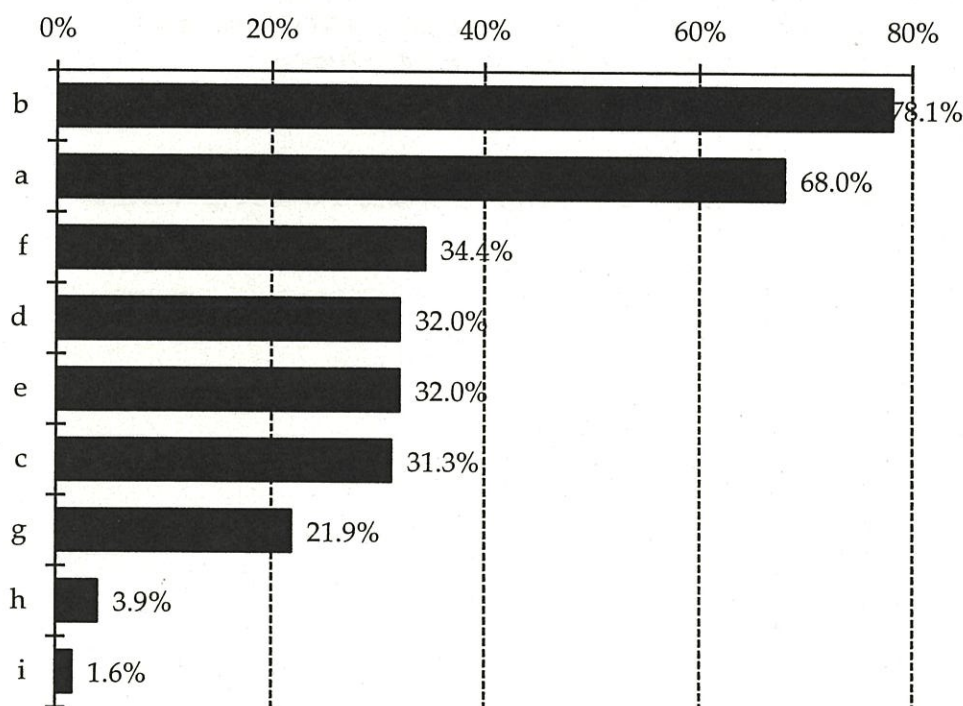
図14 外国人従業員の活用による問題（128件）

問 27 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性

すべての事業所に対し、外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性について、以下の9項目を用いて、「必要」「必要ない」の2件法でたずねた。

「必要」の割合が最大なのは「b」78.1%、次いで「a」68.0%、「f」34.4%と続き、生活文化、外国語窓口対応、日本語教育補助制度というように、文化・言語面での取り組みに必要性を認めている事業所が多いことがうかがえる。

- a 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
- b 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
- c 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
- d 働く外国人に、労働者として保障されている権利について多言語で知らせる
- e 大規模な病院には、多言語の医療通訳を置くことを義務づける
- f 企業の外国人向け日本語教育に対する補助制度を創設する
- g 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
- h その他 具体的に：
- i 政策としての取り組みは必要ない



(注) 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性について「必要」の選択割合。a~hの「無回答」3.9%、iの「無回答」98.44%。

図 15 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性 (128 件)

問 28 地域住民，事業所，支援団体，行政機関との多文化共生連携

すべての事業所に対し，地域住民，事業所，支援団体，行政機関との多文化共生連携に関して，「参加したい」～「趣旨に賛同できず，参加するつもりはない」「その他」の6件法でたずねた。

割合が最大なのは「どちらともいえない」46.1%，次いで「趣旨には賛同するが，参加するつもりはない」34.4%と続く。以上より，約80%の事業所が多文化共生の連携にまだ積極的とは言えないことがうかがえる。

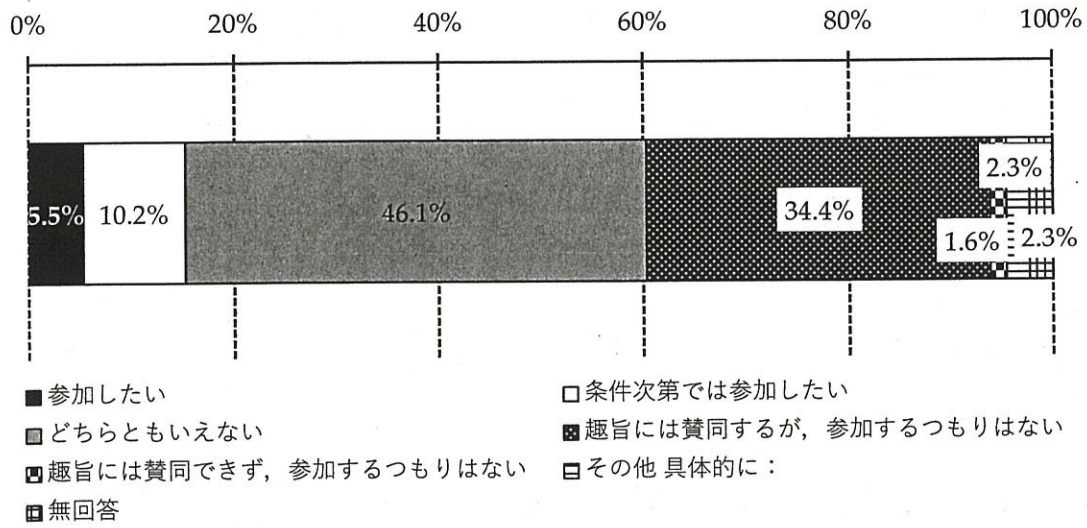


図 16 地域住民，事業所，支援団体，行政機関との多文化共生連携（128 件）

(3) 考察

ア 2019年調査の個別分析

2019年調査の結果について、ここでは、[問5 従業員（日本人・外国人を含む）の充足]と[問8 外国人従業員の活用]の関連、[問3 事業所の業種]と[問10 外国人従業員の雇用意向]の関連を検討したい。

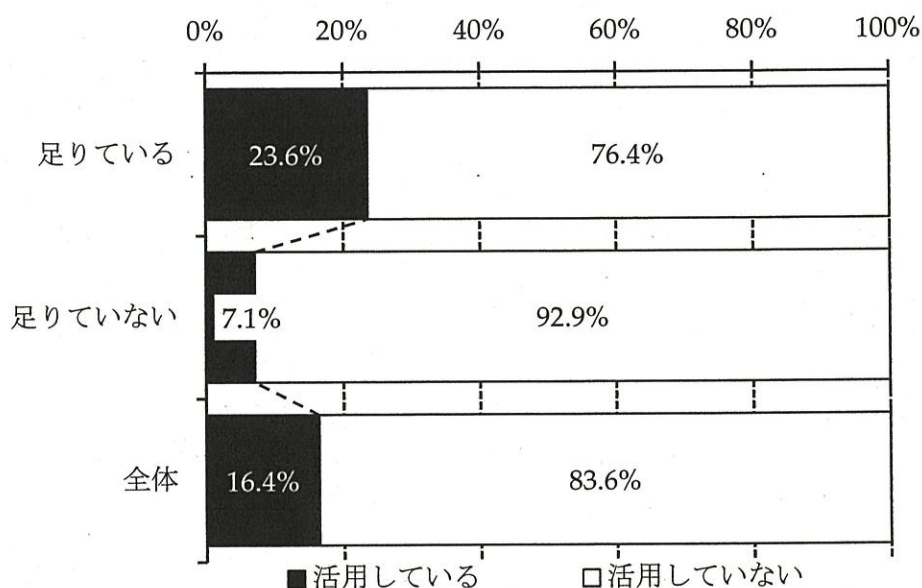
なお、2019年調査では先述したように、調査対象の母集団は、松本市企業人権啓発推進連絡協議会加入277社であり、有効回収票数は128票にとどまるため、集計・分析の結果を松本市内の事業所全般に一般化することには慎重さが求められる。したがって、2019年調査の結果は、大まかな傾向として理解すべきだろう。また、今後、松本市内の事業所で外国人従業員が増加することが予想され、そうした将来状況を見据えたものとして2019年調査を捉える必要があるだろう。

問8 外国人従業員の活用のクロス集計

2019年調査では問8において、外国人従業員の活用に関して、「活用している」「活用していない」の2件法でたずね、先述したように、集計の結果「活用している」は16.4%にとどまる。

ここでは、どのような事業所が外国人従業員を活用しているのかを検討するため、事業所の本社所在地（問1）・従業員数（問2）・業種（問3）、さらに、従業員の充足（問5）を用いて、クロス集計を行った。

集計の結果、次図に示したとおり、従業員の充足のみ外国人従業員を活用との間に有意な関連が見られ、従業員が「足りている」事業所ほど外国人従業員を「活用している」ことがうかがえる。逆に言えば、人不足に陥っている事業所は外国人従業員を活用できていないことになるだろう。



(注) [問5 従業員（日本人・外国人を含む）の充足]は「足りている」～「足りていない」の4件法の選択肢を「足りている」（72件）、「足りていない」（56件）に合併してクロス集計を行い、5%水準で有意な弱い比率差（正の関連）が見られた（ $\phi = .22$ ）。

図17 従業員の充足（問5）と外国人従業員の活用（問8）のクロス集計

問10 外国人従業員の雇用意向のクロス集計

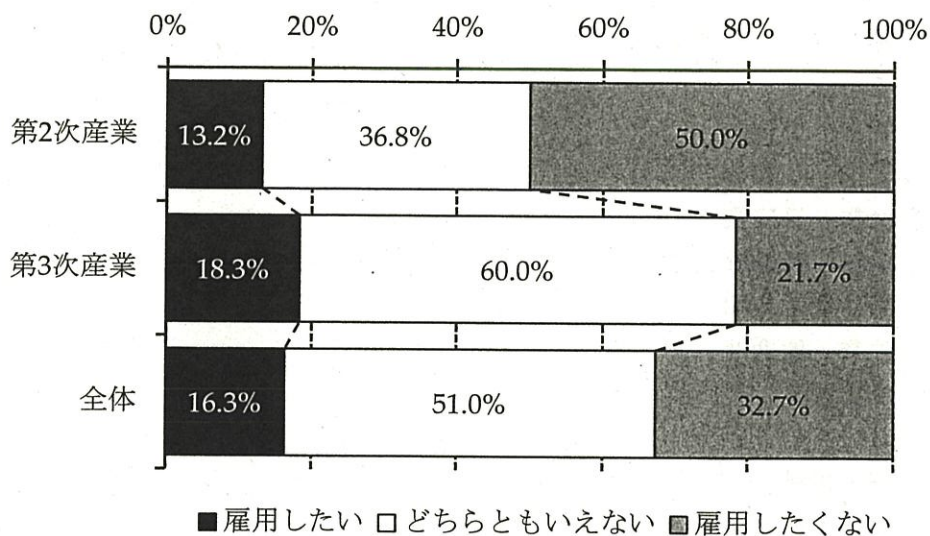
2019年調査では問10において、外国人従業員を活用していない事業所に対して、外国人従業員の雇用意向に関して、「雇用したい」～「雇用したくない」の5件法でたずね、先述したように、「雇用したい」4.7%、「どちらかといえば雇用したい」7.8%で、雇用に前向きな事業所約12%に過ぎなかった。

ここでは、どのような事業所が外国人従業員の雇用に前向きなのかを検討するため、事業所の本社所在地（問1）・従業員数（問2）・業種（問3）を用いて、クロス集計を行った。

集計の結果、次図に示したとおり、事業所の業種のみ外国人従業員の雇用意向との間に有意な関連が見られた。なお、事業所の業種については、標準産業分類にしたがって18個の選択肢を用いて調査したが、次表に示したように選択肢の数が多いため、ペティ=ク

ラーケの産業分類にしたがって3分類し、このうち第1次産業＝農林水産業は約1%を占めるに過ぎないため除外した上で、第2次・第3次産業の2つのカテゴリーを用いて集計を行った。

事業所の業種と外国人従業員の雇用意向との関連については、第2次産業よりも第3次産業の方が、外国人従業員の雇用に前向きである（正確には消極性がより弱い）ことがうかがえる。



(注) [問3 事業所の業種] については選択肢の数が多いので、「第2次産業」(38件)、「第3次産業」(60件)に2分類し(「第1次産業」はケース数が少ないため集計から除外)、「問5 外国人従業員の雇用意向」については「雇用したい」～「雇用したくない」の5件法の選択肢を「雇用したい」「どちらともいえない」「雇用したくない」の3つに合併して集計に投入した。2変数の間には5%水準で有意な比率差が見られた(Cramer's V=.30)。

図18 事業所の業種(問3)と外国人従業員の雇用意向(問10)のクロス集計

表 11 事業所の業種・産業分類 (128 件)

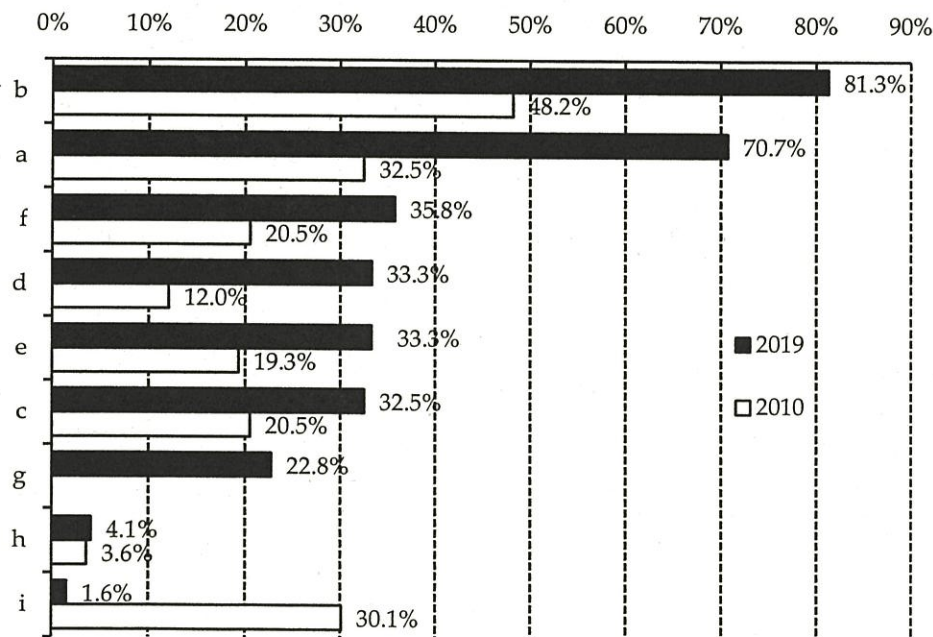
業種	割合	産業分類	備考
農林水産業	0.8%	第 1 次	除外
鉱業・採石業・砂利採取業	0%		
建設業	14.8%	第 2 次	
製造業	18.8%		
電気・ガス・熱供給・水道業	2.3%		
情報通信業	1.6%		
運輸業・郵便業	7.8%		
卸売業・小売業	21.1%		
金融業・保険業	7.0%		
不動産・物品賃貸業	0%		
学術研究・専門・技術サービス業	1.6%	第 3 次	
宿泊業・飲食サービス業	6.3%		
生活関連サービス業・娯楽業	0.8%		
教育・学習支援業	0.8%		
医療・福祉	3.9%		
その他サービス業	6.3%		
公務	0%		
その他	6.3%		除外
無回答	0%		除外
合計	100%		

イ 過去調査との比較

ここでは、「問 27 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性」について、2010年調査との比較検討を行う。

集計結果を示した次図によると、両調査ともに、最も割合が大きいのは「b」、次いで「a」であり、両調査間で回答分布の傾向に大きな違いはないようである。また、質問項目の構造や母集団が異なるため、はっきりしたことは言えないものの、「i」を除いて、総じて2019年調査の方が2010年調査に比べて割合が大きく、2010年代の10年間に、外国人受け入れに関する政策を必要とする事業所が増加した可能性がある。

- a 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
- b 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
- c 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
- d 働く外国人に、労働者として保障されている権利について多言語で知らせる
- e 大規模な病院には、多言語の医療通訳を置くことを義務づける
- f 企業の外国人向け日本語教育に対する補助制度を創設する
- g 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
- h その他 具体的に：
- i 政策としての取り組みは必要ない



(注) 2019年調査の結果については、2010年調査の集計方法と揃えるため、無回答などを集計から除外した。2010年調査での集計投入ケース数は83件であり、また、「i 政策としての取り組みは必要ない」30.1%は値として大きく、iとa~h間で非該当処理をしていない可能性があり、参考値として理解した方がよいかもしれない。

図 19 外国人労働者受け入れに関する松本市の政策の必要性

