

外国人の雇用に関する 事業所アンケート結果

2026年 7 月16日

大津市多文化共生・国際室

調査概要

調査目的

外国人を雇用する事業所、及び事業所の外国人材の受入をサポートする登録支援機関における外国人材の雇用実態や、外国人の支援状況とその課題、行政に対する支援ニーズを把握し、その結果を多文化共生施策の企画・立案に活用する。

調査概要

	特定技能所属機関対象	登録支援機関対象
調査対象	市内に居住または勤務する特定技能外国人を雇用している特定技能所属機関 181事業所（5月21日時点で抽出）	特定技能所属機関から委託を受けて支援を行う滋賀県内の登録支援機関 128機関（5月11日時点で抽出）
調査方法	大津市電子申請システム	大津市電子申請システム
調査時期	2026年6月8日（月）～30日（火）	2026年6月8日（月）～30日（火）
回答数・回答率	64事業所・35.3%	30機関・23.4%

調査概要

調査項目

特定技能所属機関対象

登録支援機関対象

基本情報

- ・ 業種・従業員数（国籍別・在留資格別・雇用形態別）
- ・ 受入の理由と今後の意向
- ・ 日本人従業員とのコミュニケーションの状況
- ・ 雇用に関する課題

- ・ 業種・従業員数（国籍別）
- ・ 連携機関
- ・ 支援受託件数
- ・ 外国人材受入ニーズの傾向

生活オリエンテーションの実施

- ・ 実施方法とその工夫・課題
- ・ 行政に取り組んでほしいこと

- ・ 実施方法とその工夫・課題
- ・ 行政に取り組んでほしいこと

日本語学習の機会提供

- ・ 取組事項とその工夫・課題
- ・ 目指す日本語教育のレベル
- ・ 行政に取り組んでほしいこと

- ・ 取組事項とその工夫・課題
- ・ 特定技能所属機関への働きかけ
- ・ 行政に取り組んでほしいこと

相談・苦情対応

- ・ 受付・対応方法
- ・ 特に多い相談内容

- ・ 受付・対応方法
- ・ 特に多い相談内容

日本人との交流促進

- ・ 取組事項・課題
- ・ 行政に取り組んでほしいこと

- ・ 取組事項・課題
- ・ 行政に取り組んでほしいこと

その他

- ・ 義務支援以外の支援状況
- ・ 大津市との連携・協力

- ・ 義務支援以外の支援状況
- ・ 大津市との連携・協力

【参考】特定技能制度について

(出典：出入国在留管理庁HP)

- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
 - **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：404,527人（令和8年3月末現在、速報値）
 - **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：12,420人（令和8年3月末現在、速報値）
- 特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、**リネンサプライ**、**工業製品製造業**、**建設**、**造船・舶用工業**、**自動車整備**、**航空**、**宿泊**、**自動車運送業**、**鉄道**、**物流倉庫**、**農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、林業、木材産業、**資源循環**（19分野）
 （赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。青字は令和8年1月23日閣議決定により新たに追加された分野で特定技能1号のみで受入れ可。上乗せ基準告示の公布・施行後、準備が整い次第、運用開始を予定。）

特定技能1号のポイント

在留期間	3年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新 ※通算（妊娠、出産、育児その他のやむを得ない事情により業務に従事することができなかった期間を除く）で上限5年（相当の理由があると認められる場合は6年）まで
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	試験（A2.2相当以上）で確認（技能実習2号修了者は免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象
受入れ見込数(上限)	分野ごとに設定あり（全分野で80万5700人（令和11年3月末まで））

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、2年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験（B1相当以上）で確認 ※令和9年4月1日から、当該日本語能力水準に係る省令が施行予定
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外
受入れ見込数(上限)	設定なし

【就労が認められる在留資格の技能水準】

専門的・技術的分野

特定技能以外の在留資格

「技術・人文知識・国際業務」
「技能」
「高度専門職（1号・2号）」
「介護」
「教授」
等

特定技能の在留資格

「特定技能2号」



「特定技能1号」

非専門的・非技術的分野

「技能実習」

【参考】特定技能制度について

(出典：出入国在留管理庁HP)

10の支援義務：受入れ機関は、1号特定技能外国人に対して職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援の実施に関する計画を作成し、支援を行わなければならない（特定技能2号は支援義務なし）

①事前ガイダンス

・在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明



②出入国する際の送迎

・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行



③住居確保・生活に必要な契約支援

・連帯保証人になる・社宅を提供する等
・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助



④生活オリエンテーション

・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明



⑤公的手続等への同行

・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助



⑥日本語学習の機会の提供

・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等



⑦相談・苦情への対応

・職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等



⑧日本人との交流促進

・自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等



⑨転職支援(人員整理等の場合)

・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供



⑩定期的な面談・行政機関への通報

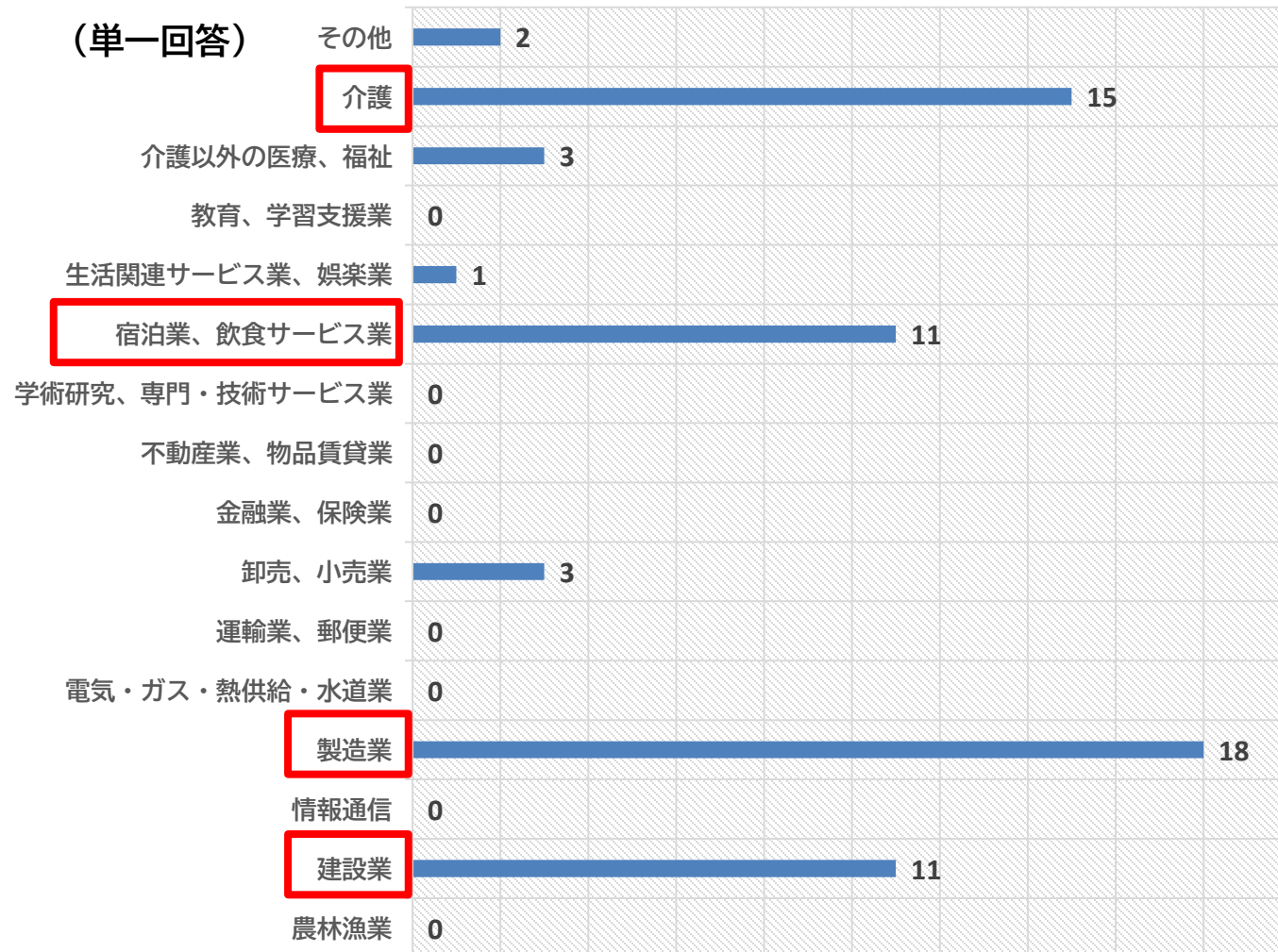
・支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報



主な調査結果① 基本情報

業種（特定技能所属機関）

製造業、介護、宿泊・飲食サービス業、建設業が中心であり、外国人材のニーズが高い業種からの回答が多かった。



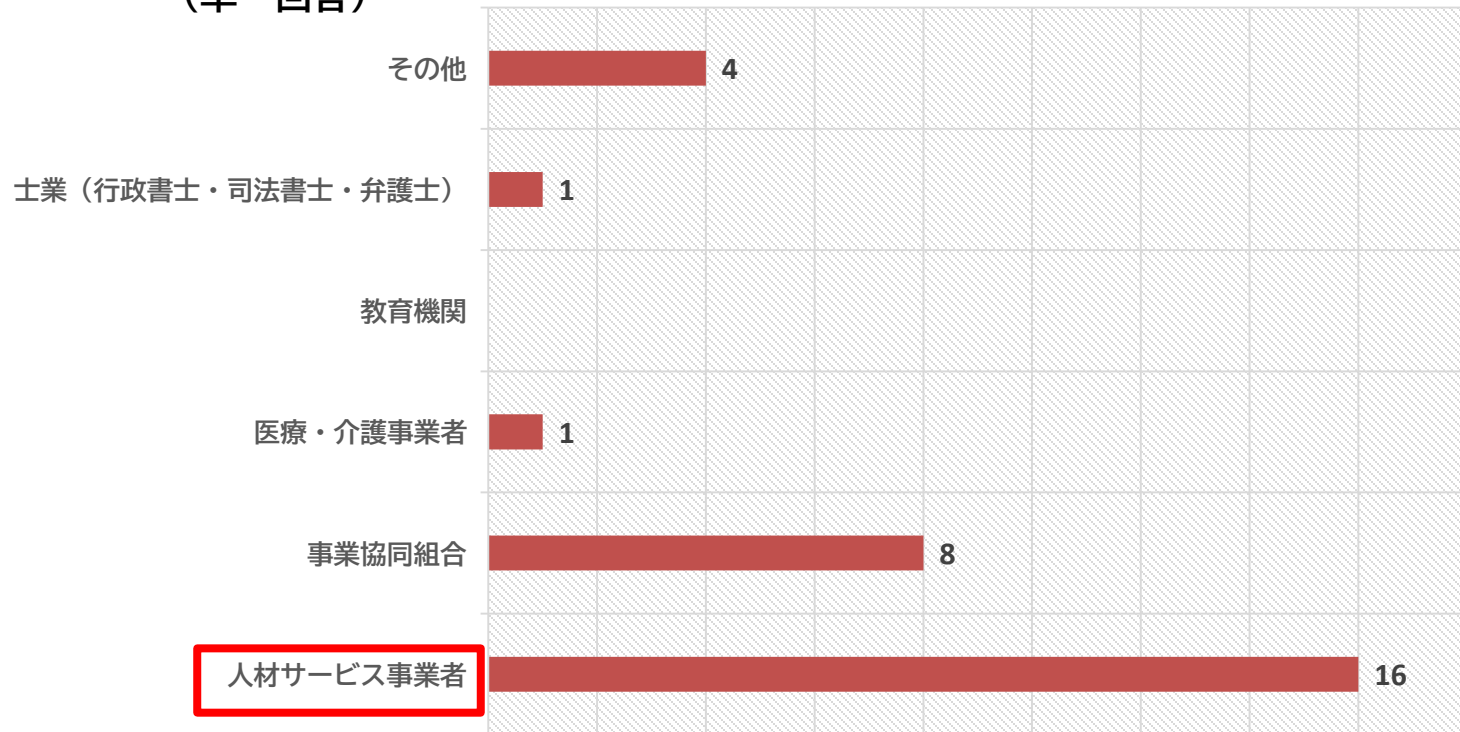
n=64

主な調査結果① 基本情報

業種（登録支援機関）

人材サービス事業者が16社で最も多く、回答者の約半数を占めている。

（単一回答）



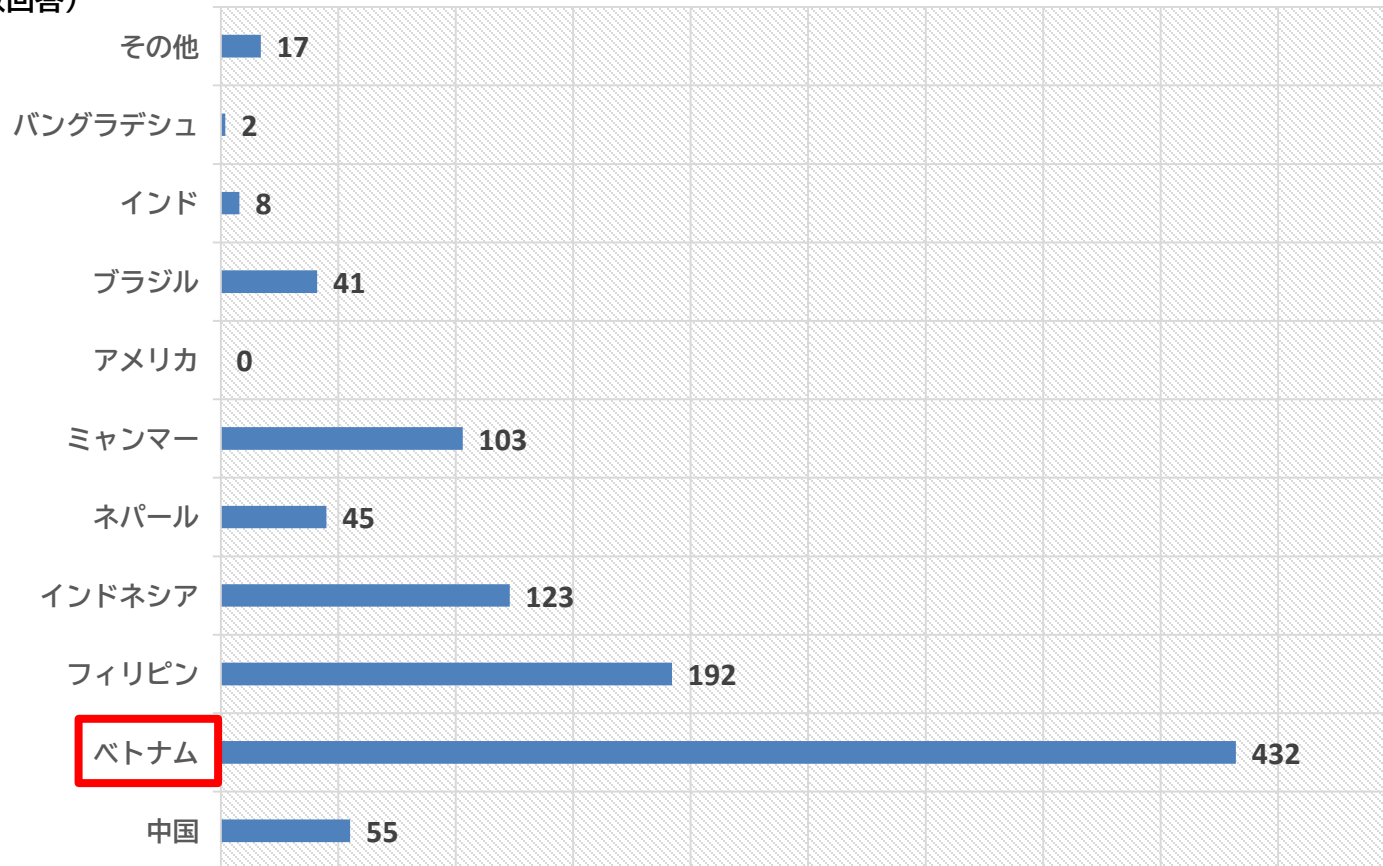
n=30

主な調査結果① 基本情報

国籍別外国人従業員数（特定技能所属機関）

ベトナムが最も多く、次いでフィリピン、インドネシア、ミャンマーが続いており、東南アジア諸国の出身者が中心となっている。

（複数回答）

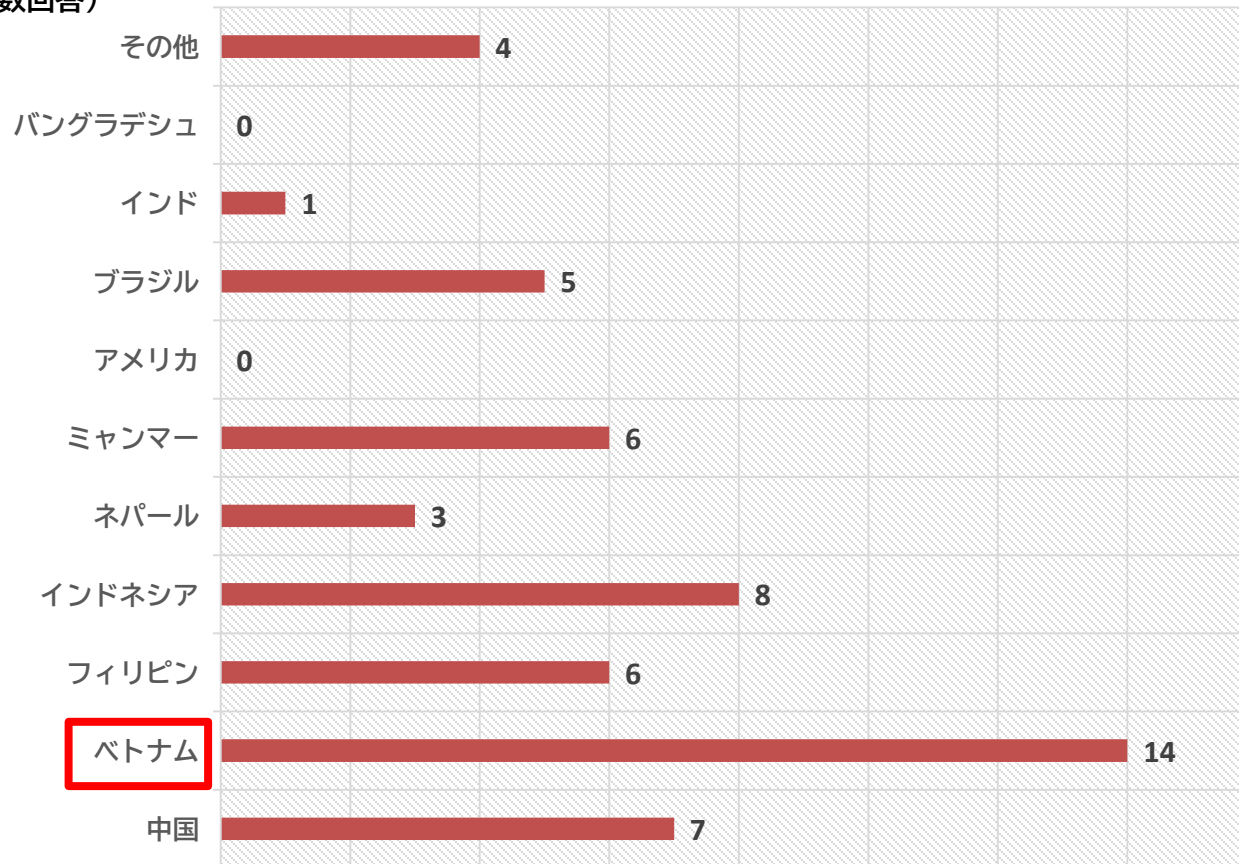


主な調査結果① 基本情報

国籍別外国人従業員数（登録支援機関）

ベトナムが最も多く約半数の登録支援機関が雇用している。次いで、インドネシア、中国、ミャンマー、フィリピンとなっており、アジア諸国の出身者が主に雇用されている。

（複数回答）

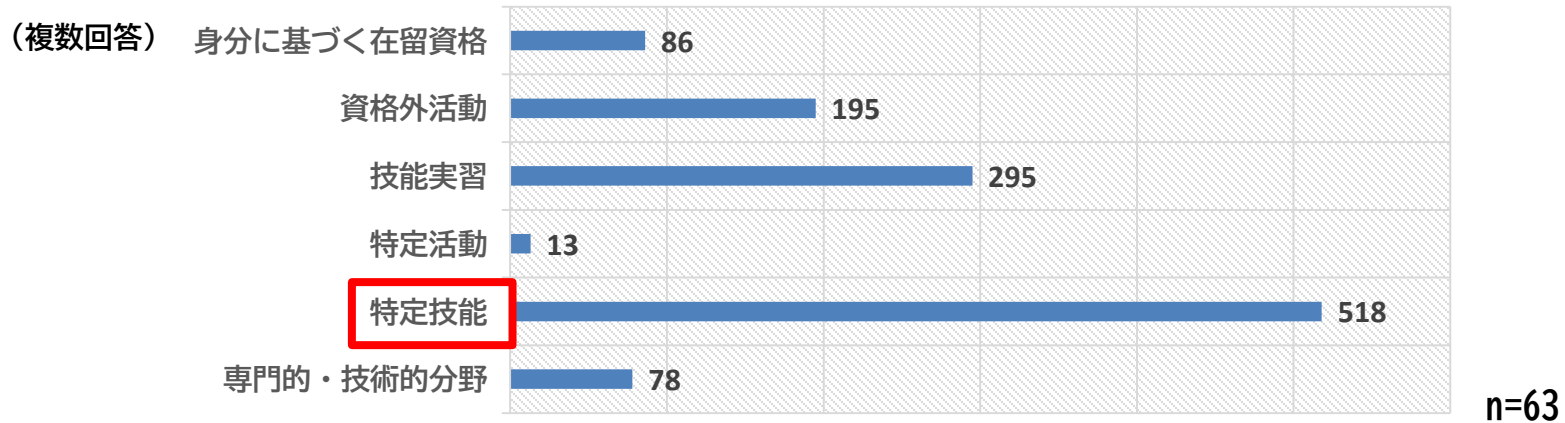


n=23

主な調査結果① 基本情報

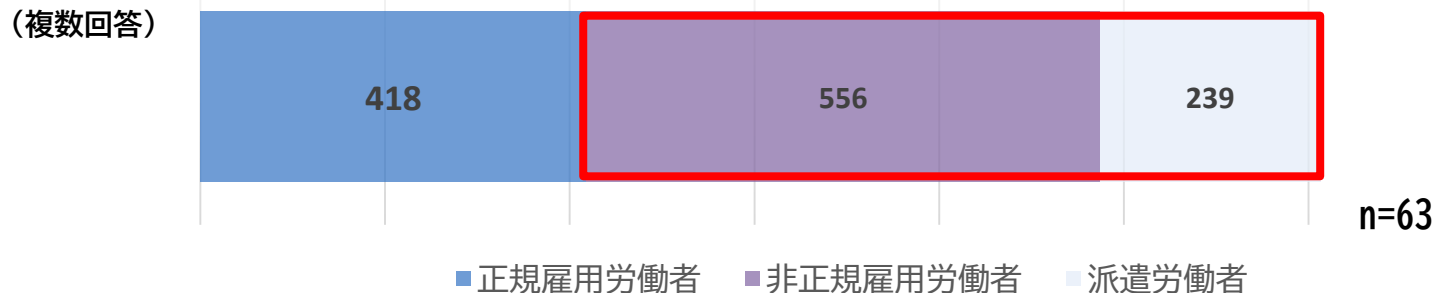
在留資格別外国人従業員数（特定技能所属機関）

特定技能が最も多く、次いで技能実習、資格外活動と続いており、現場を支える人材として特定技能制度や技能実習制度が広く活用されている。



雇用形態別外国人従業員数（特定技能所属機関）

全体の約65%が非正規雇用及び派遣労働者となっており、安定的に雇用されている外国人従業員の割合は半数に満たない。

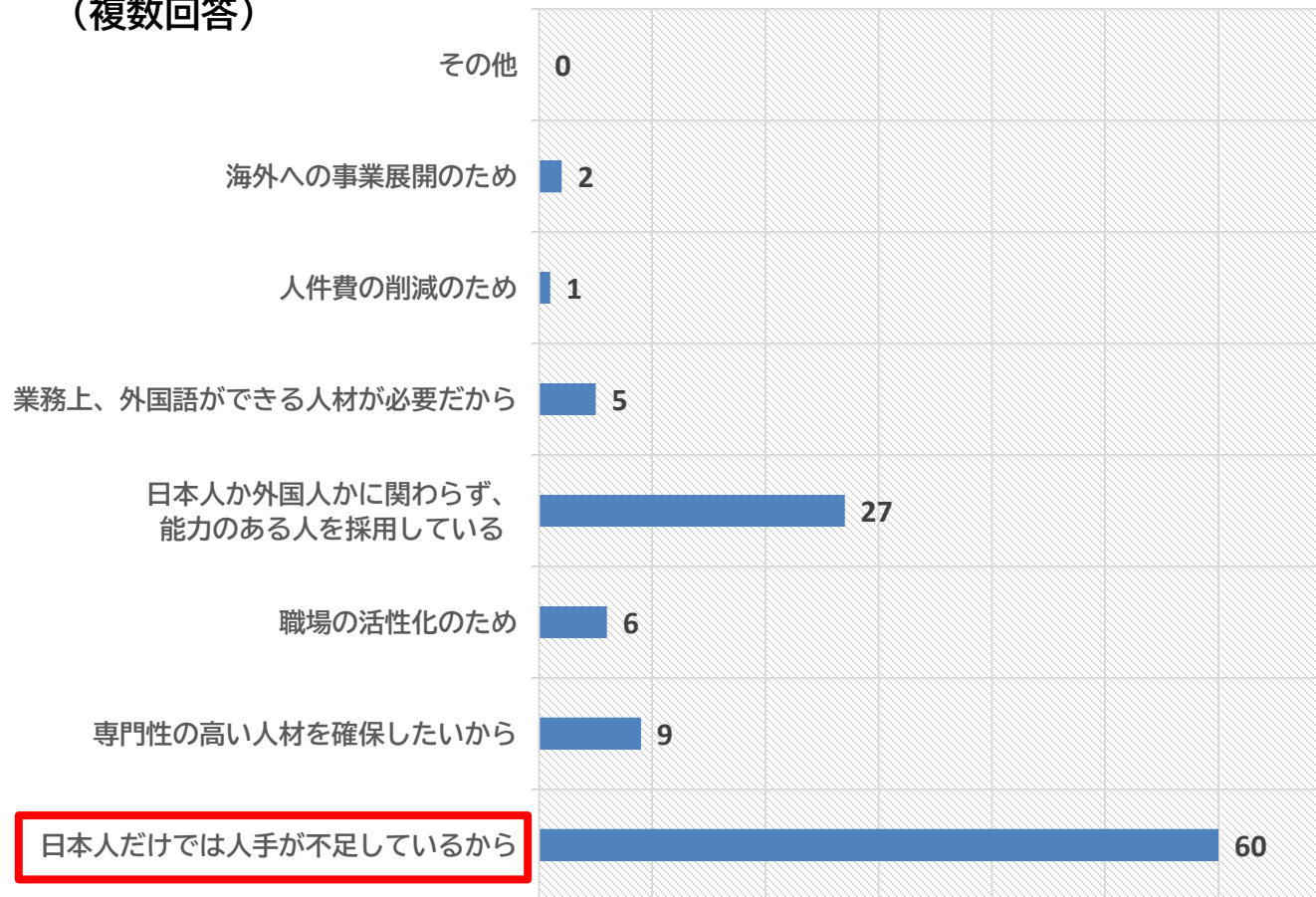


主な調査結果① 基本情報

外国人材の受入理由（特定技能所属機関）

最大の理由は人手不足への対応であり、労働力の確保が外国人材受入の主目的となっている。また、国籍を問わず能力のある人材を採用している事業所も一定数みられる。

（複数回答）



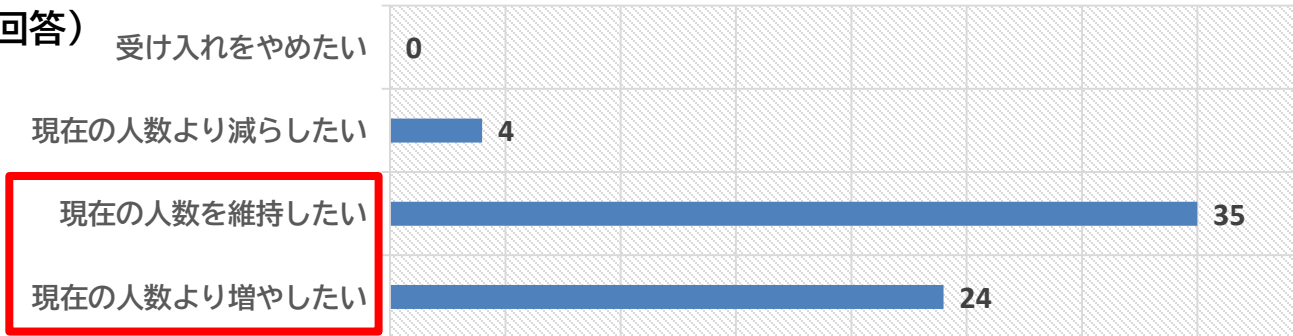
n=63

主な調査結果① 基本情報

今後の外国人材の雇用意向（特定技能所属機関）

現状維持を希望する事業所が最も多い一方、増員希望も多く、今後も外国人材の需要は高いと考えられる。受け入れをやめたい事業所はゼロであった。

（単一回答）

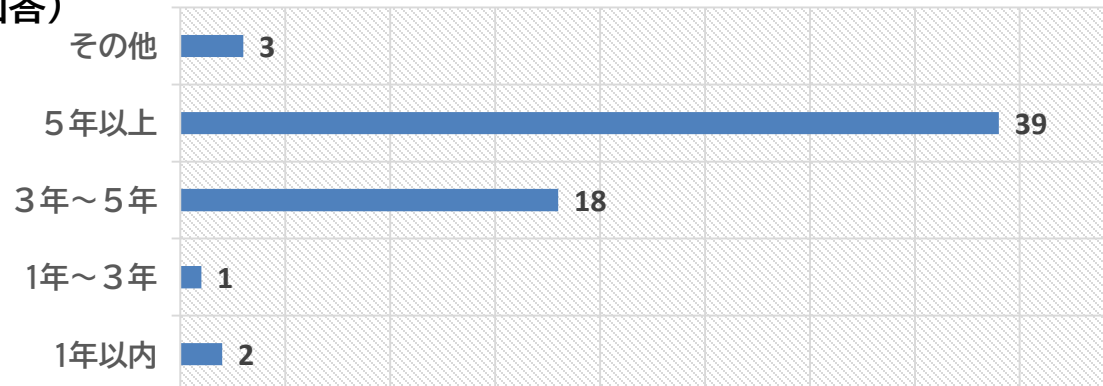


n=63

受け入れたい外国人材の雇用期間（特定技能所属機関）

5年以上の長期雇用を希望する事業所が多く、定着を重視する傾向がみられる。

（単一回答）



「その他」の内容：

- ・ 特に期間は決めていない
- ・ 在留期限等条件があるが
良い人材にはできるだけ
長く働いて欲しい

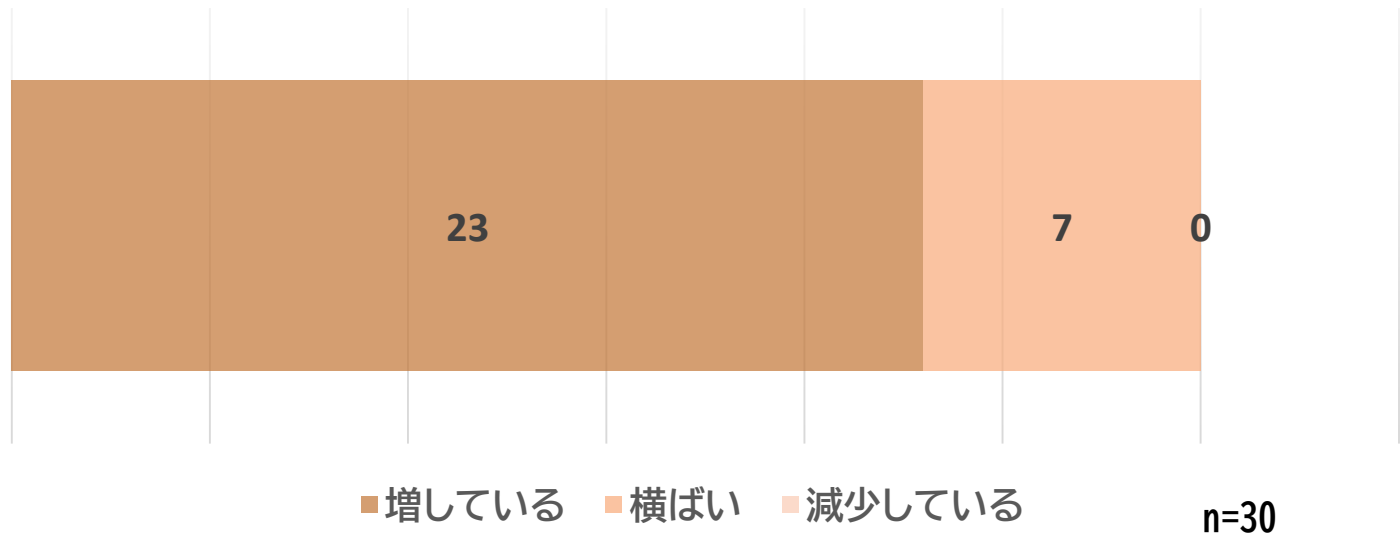
n=63

主な調査結果① 基本情報

企業からの外国人材の受入ニーズ（登録支援機関）

企業からの外国人材受入ニーズが「増加している」と回答した登録支援機関は23社と約8割を占めており、引き続き外国人材の受け入れが進むことが予想される。

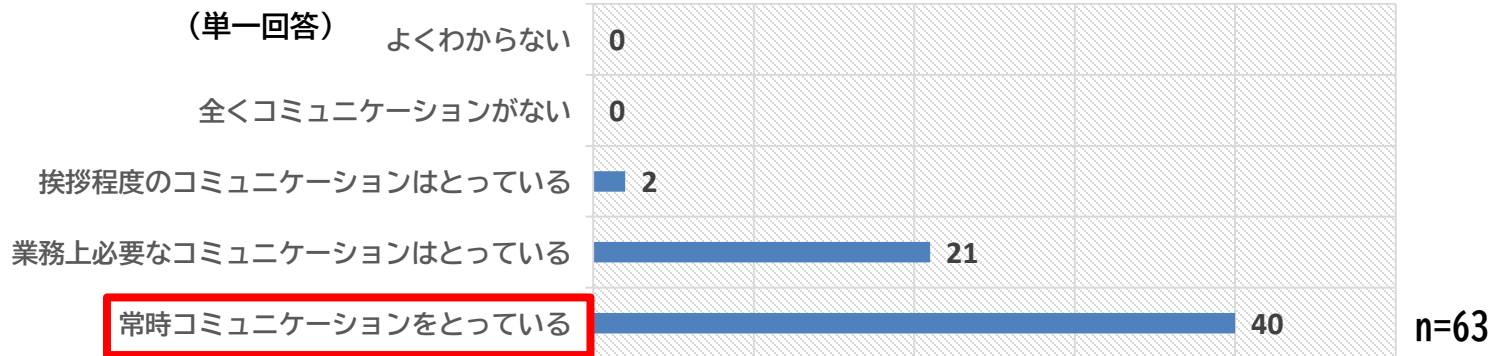
（単一回答）



主な調査結果① 基本情報

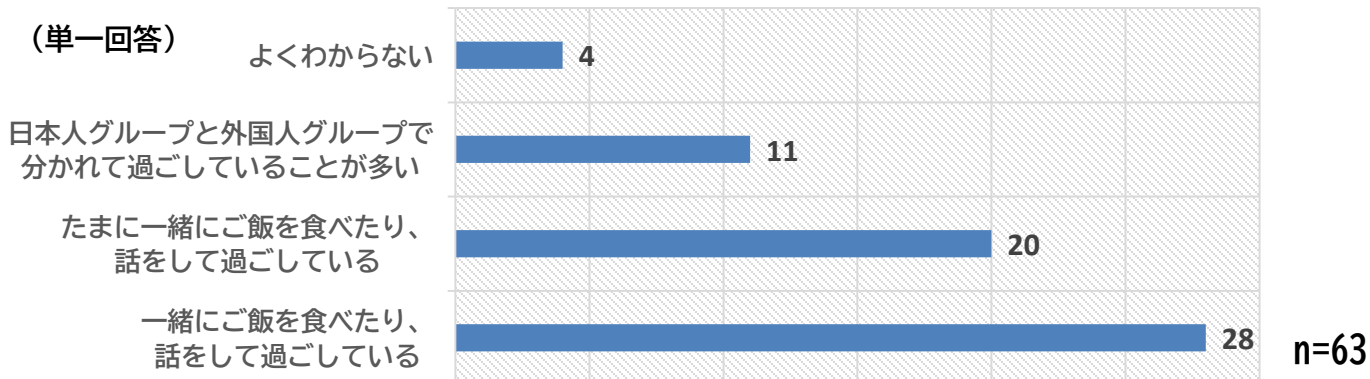
勤務時間中の日本人従業員とのコミュニケーション（特定技能所属機関）

6割を超える事業所が常時コミュニケーションをとっているほか、「業務上必要なコミュニケーション」を含むほとんどの事業所でコミュニケーションが取れている。



休憩時間中の日本人従業員とのコミュニケーション（特定技能所属機関）

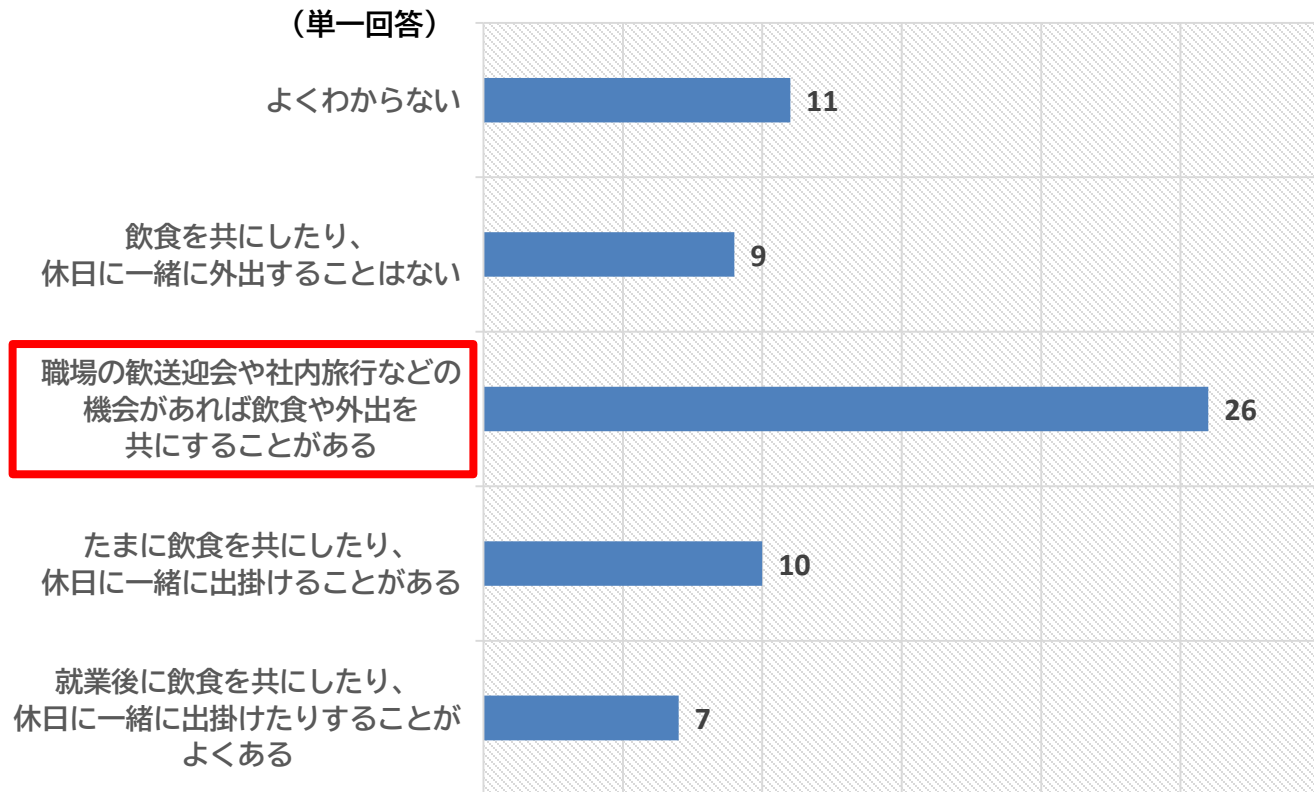
半数弱の事業所は休憩時間に日本人と外国人でコミュニケーションをとっている様子がみられ、「たまに」と回答した人数を含むと、8割弱の事業所で一定のコミュニケーションがある。一方で、日本人・外国人が別々に過ごすケースも一定数みられる。



主な調査結果① 基本情報

勤務時間外の日本人従業員とのコミュニケーション（特定技能所属機関）

勤務時間外の交流も一定数あるものの、職場の行事が中心となっている。

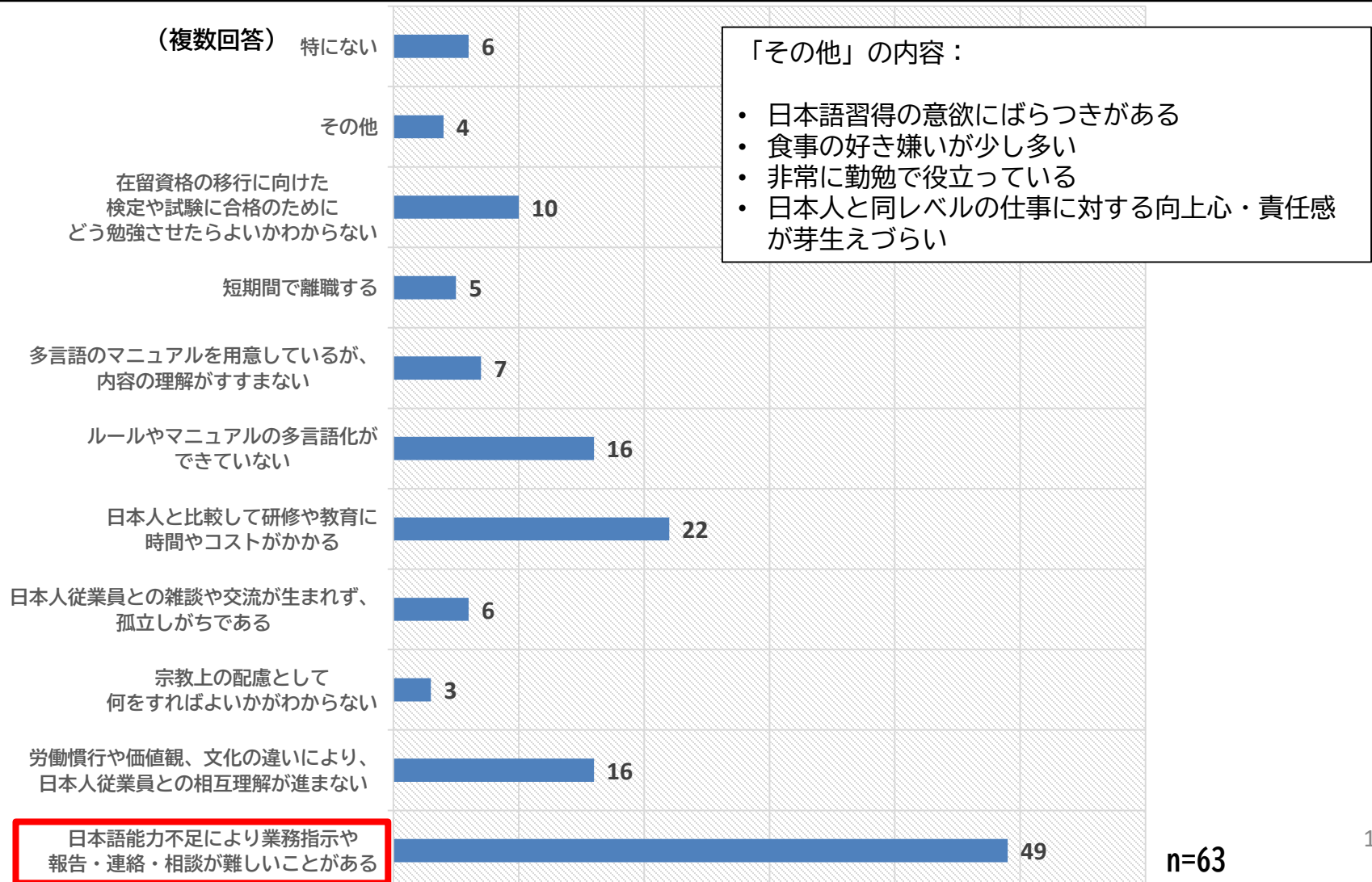


n=63

主な調査結果① 基本情報

職場における課題（特定技能所属機関）

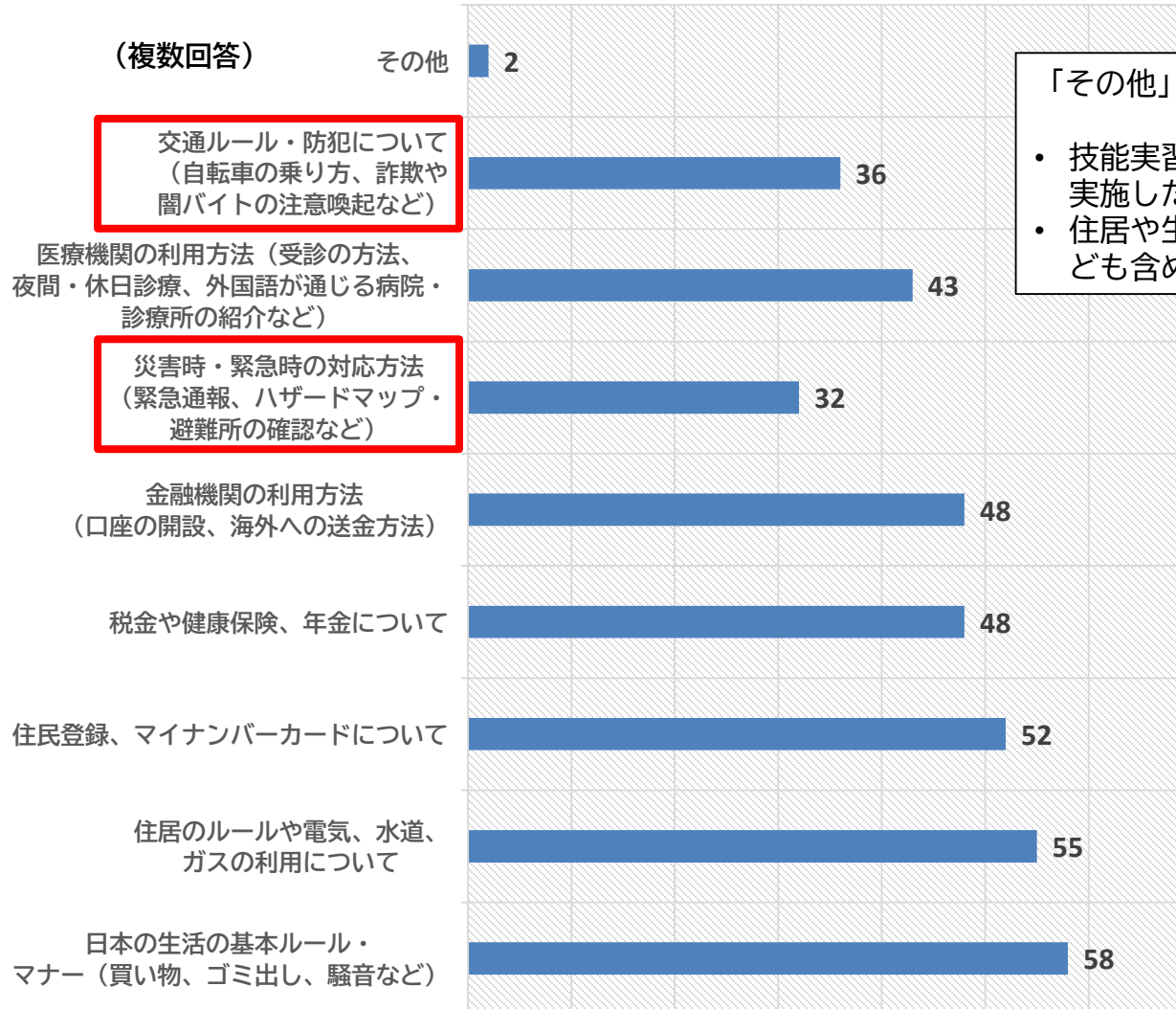
8割弱の事業所が日本語能力不足による業務指示や、報告、連絡、相談の難しさを課題に挙げた。



主な調査結果② 生活オリエンテーションの実施

説明している項目（特定技能所属機関）

生活に直結する内容が生活オリエンテーションで説明されているが、災害時・緊急時の対応方法や、交通ルール・防犯について説明している事業所は他の項目に比べると少ない。



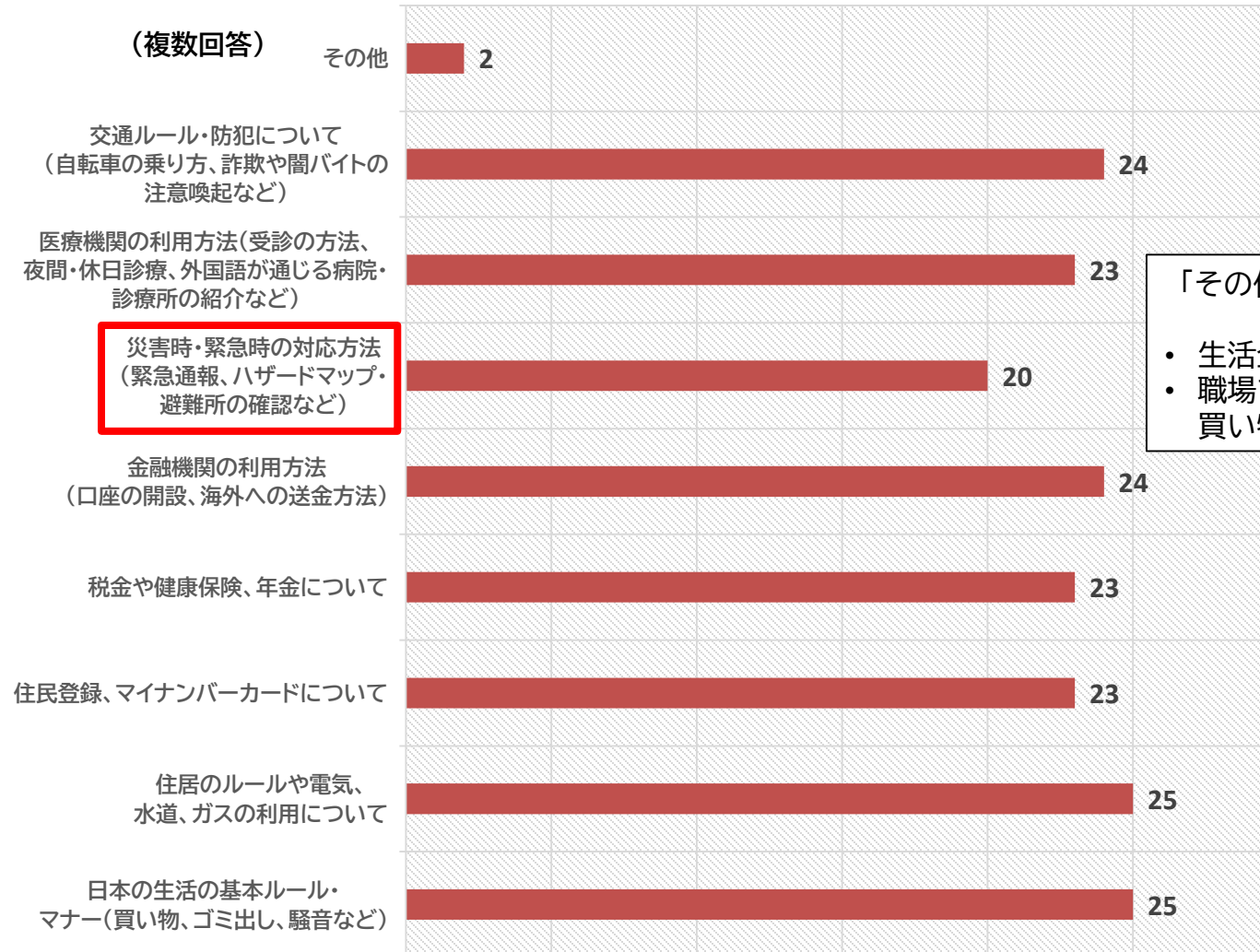
「その他」の内容：

- 技能実習生の受入れ時にすべて実施した。
- 住居や生活の説明、街の案内なども含めて行っている。

主な調査結果② 生活オリエンテーションの実施

説明している項目（登録支援機関）

日本で生活する上で必要な基礎知識を幅広く説明している。「災害時・緊急時の対応」については、説明を実施している登録支援機関が最も少ない。



「その他」の内容：

- ・ 生活全般の注意事項
- ・ 職場でのルールや近隣の
買い物情報や携帯の事等

主な調査結果② 生活オリエンテーションの実施

実施にあたっての課題（特定技能所属機関）

「特になし」と回答している事業所が一定数いる一方で、税金や社会保険制度など専門性の高い内容の説明や地域ごとに異なる情報の収集が課題となっており、行政による支援のニーズが見られる。

（複数回答）

特になし

22

その他

2

地域のルールを反映した
生活オリエンテーション用の動画や教材がない

12

入国直後の疲労や緊張から、外国人従業員に
十分理解してもらえない・知識が定着しない

6

「その他」の内容：

- 文化の違いによる理解不足を感じる
- 地方によっては市の説明資料がないものや言語も少ないものが多い

地域ごとに異なるごみ出しのルールや、
ハザードマップなどの資料を収集するのが手間がかかる

16

外部通訳の手配の費用が高く、
負担が難しい

2

少数言語に対応できる人材が
不足している

6

税金や社会保険制度などの専門性が高い
内容について、最新で正確な情報を
説明できているか不安

23

入国直後にやらなければならないことが多く、
オリエンテーションに十分な時間を割くことができない

16

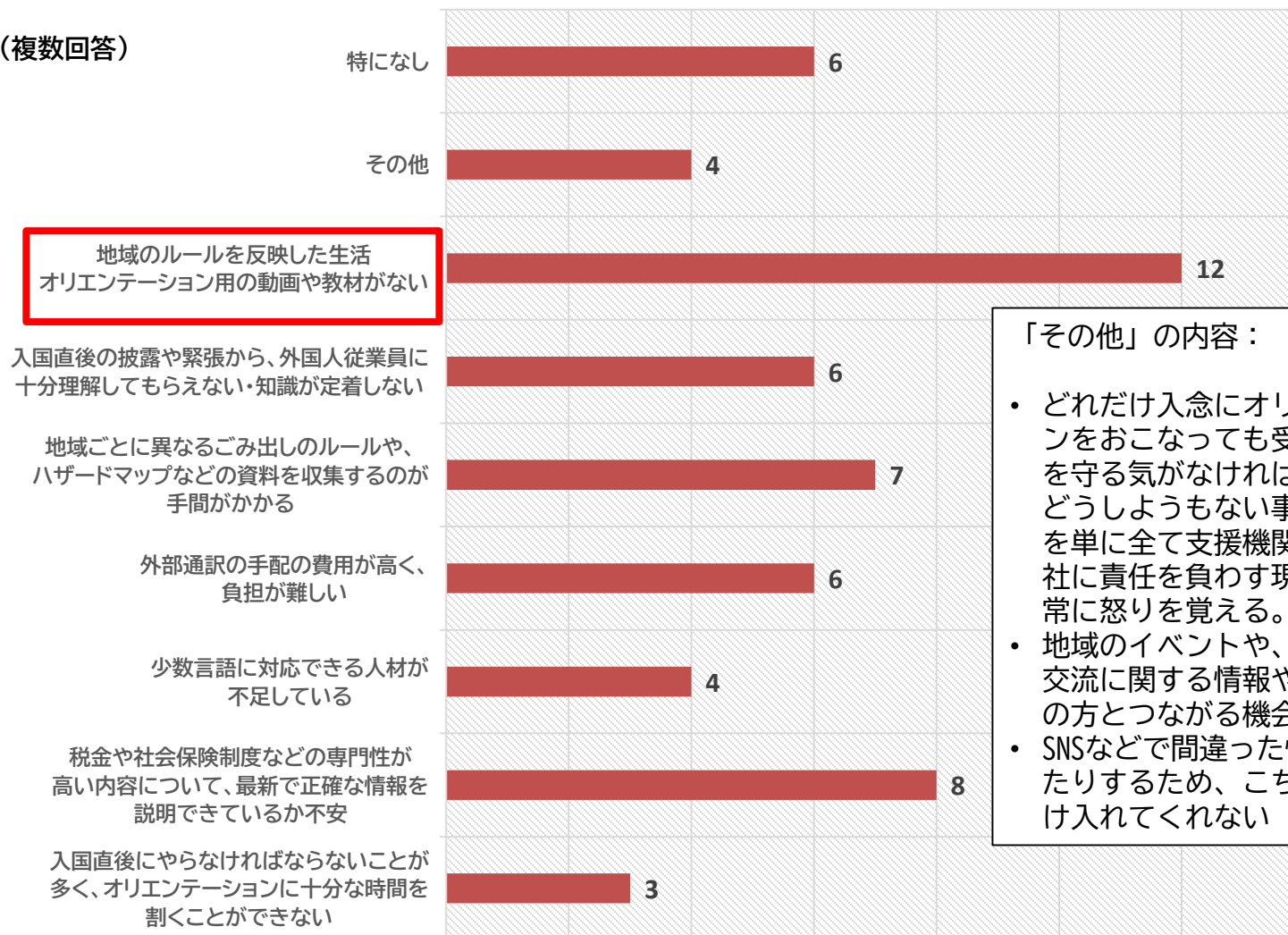
n=63

主な調査結果② 生活オリエンテーションの実施

実施にあたっての課題（登録支援機関）

「地域のルールを反映した生活オリエンテーション用の動画や教材がない」が最も多く、約半数の登録支援機関が課題として選択している。

（複数回答）



「その他」の内容：

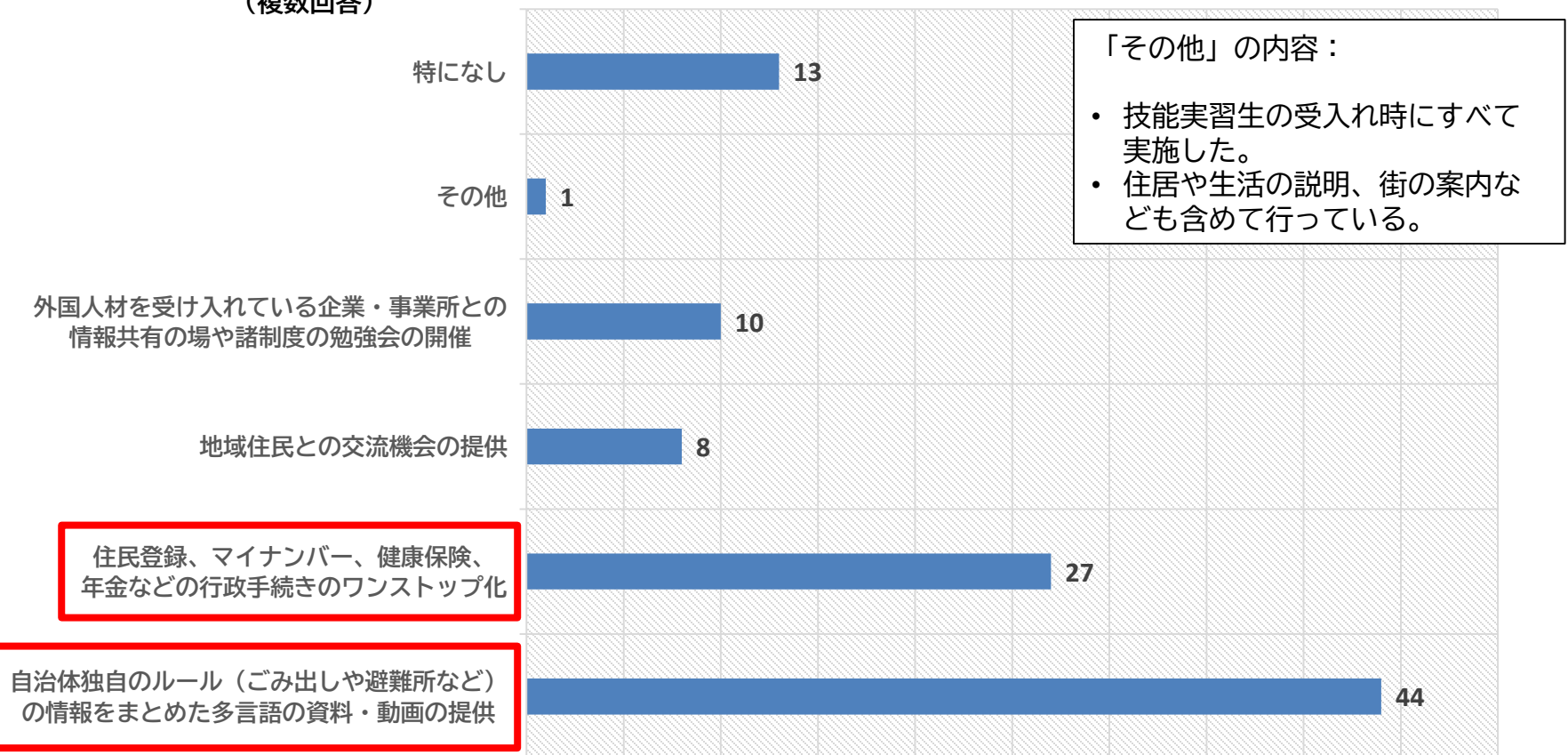
- どれだけ入念にオリエンテーションをおこなっても受講者がルールを守る気がなければ支援機関にはどうしようもない事がある。それを単に全て支援機関や雇用する会社に責任を負わす現在の法律は非常に怒りを覚える。
- 地域のイベントや、地域社会との交流に関する情報や、実際に地域の方とつながる機会が少ない。
- SNSなどで間違った情報が流れていたりするため、こちらの説明を受け入れてくれない

主な調査結果② 生活オリエンテーションの実施

行政に取り組んでほしいこと（特定技能所属機関）

「自治体独自のルール（ごみ出しや避難所など）の情報をまとめた多言語の資料・動画の提供」が最も多く、「行政手続きのワンストップ化」が続いている。

（複数回答）



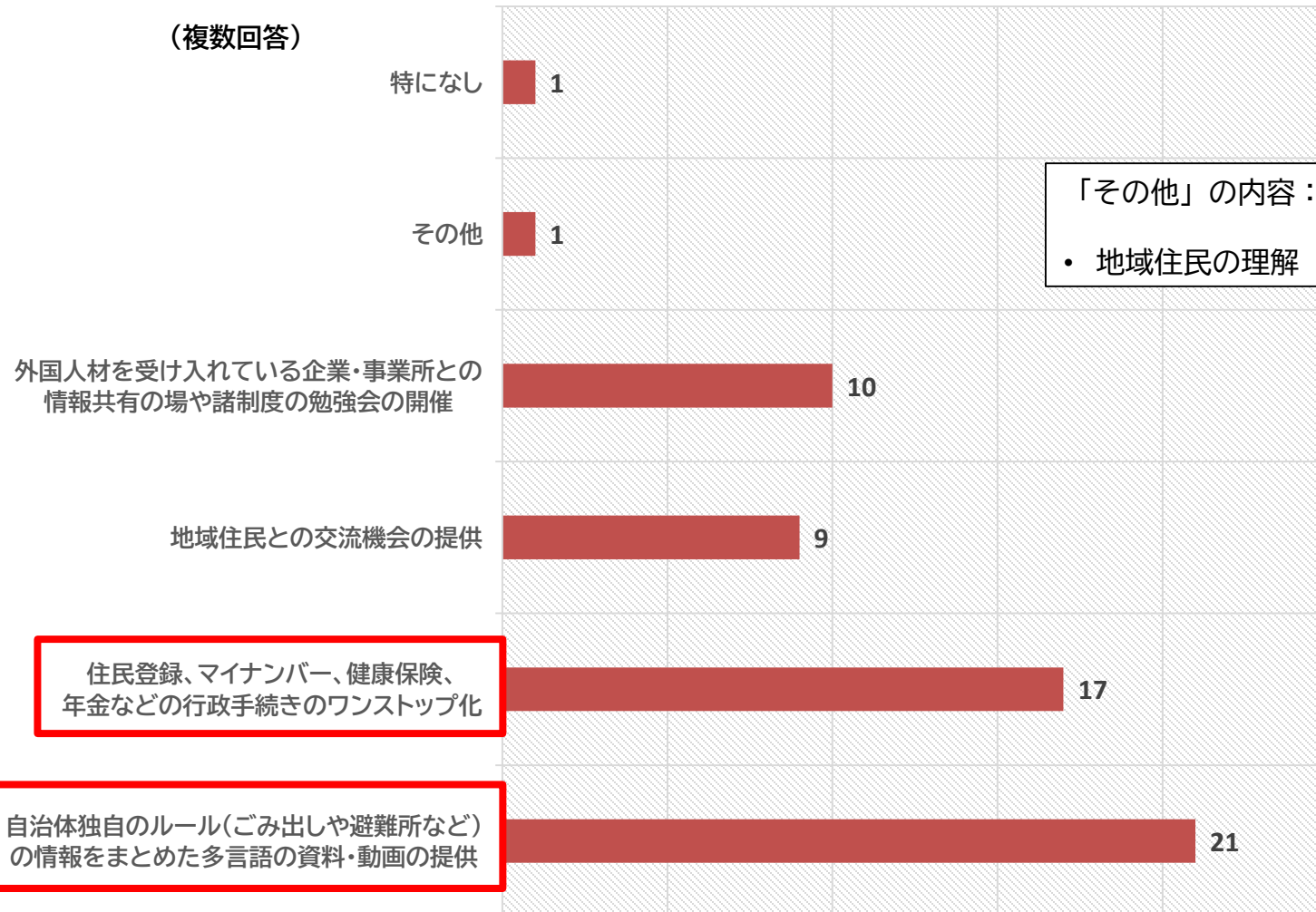
n=63

主な調査結果② 生活オリエンテーションの実施

行政に取り組んでほしいこと（登録支援機関）

自治体独自ルールをまとめた多言語資料・動画の提供や、行政手続きのワンストップ化を期待する声が多い。

（複数回答）



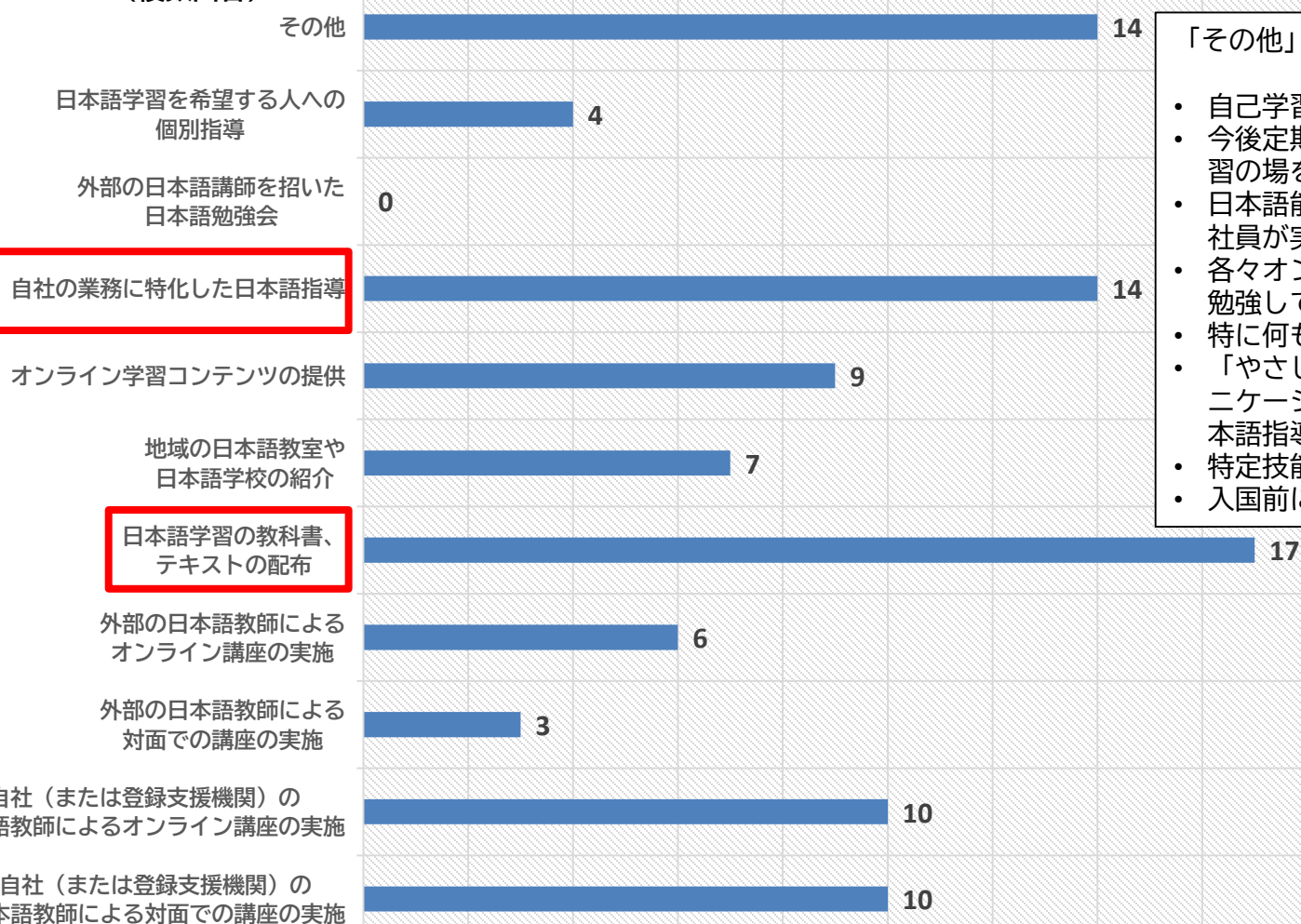
「その他」の内容：
・ 地域住民の理解

主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語学習の支援として取り組んでいること（特定技能所属機関）

対面やオンラインの講座を実施している事業所は多くない。日本語教材やオンライン学習コンテンツの提供などの自己学習のサポートや、業務に特化した日本語指導が主な取組となっている。

（複数回答）



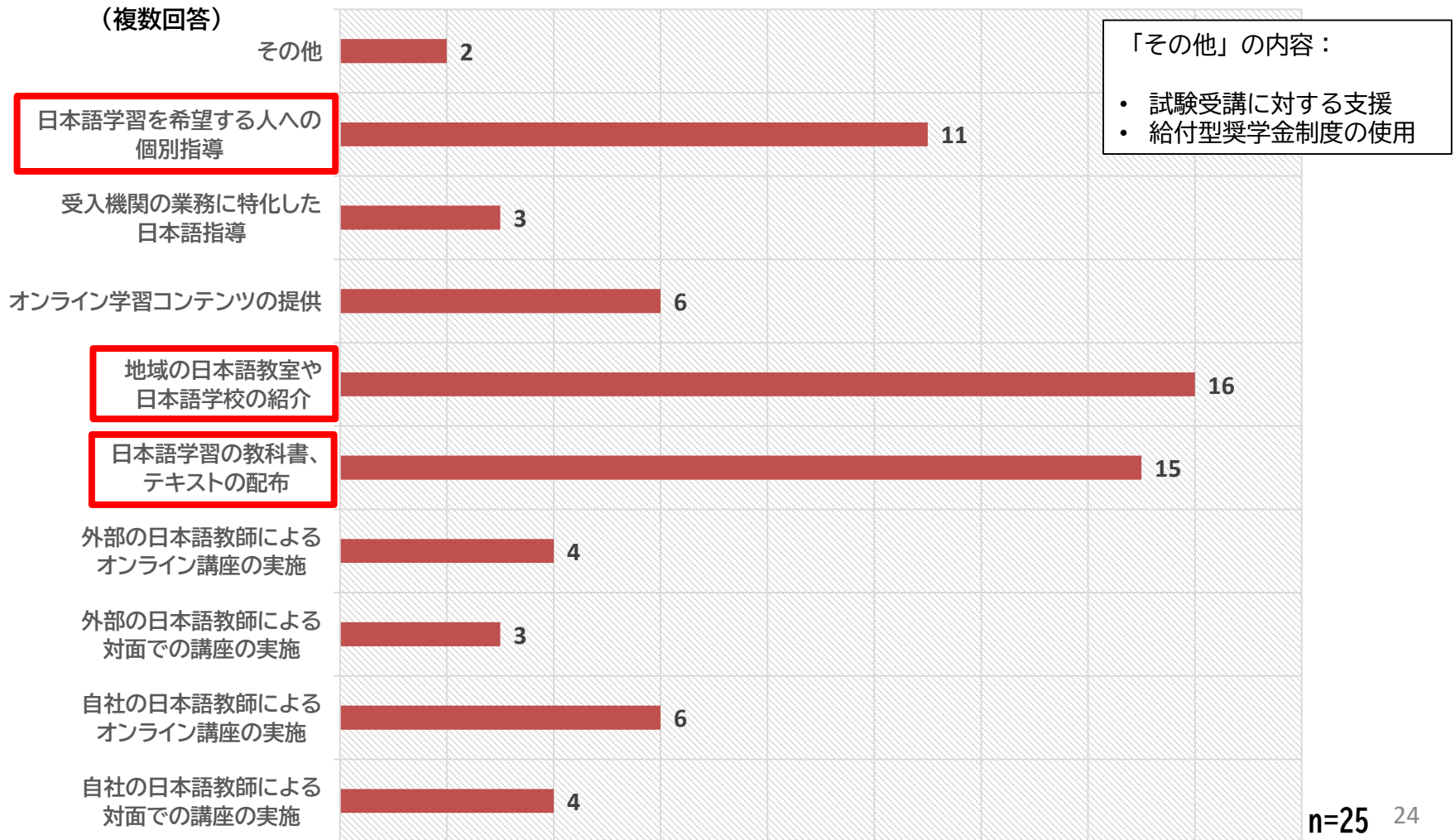
「その他」の内容：

- ・ 自己学習の支援
- ・ 今後定期的にオンラインにて日本語学習の場を設ける予定
- ・ 日本語能力検定に向けた模擬テストを社員が実施
- ・ 各々オンラインで日本語試験に向けて勉強している
- ・ 特に何もしていない
- ・ 「やさしい日本語」を活用したコミュニケーションや、日常業務を通じた日本語指導を行っている。
- ・ 特定技能2号の者が指導にあたっている
- ・ 入国前に自国で勉強している

主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語学習の支援として取り組んでいること（登録支援機関）

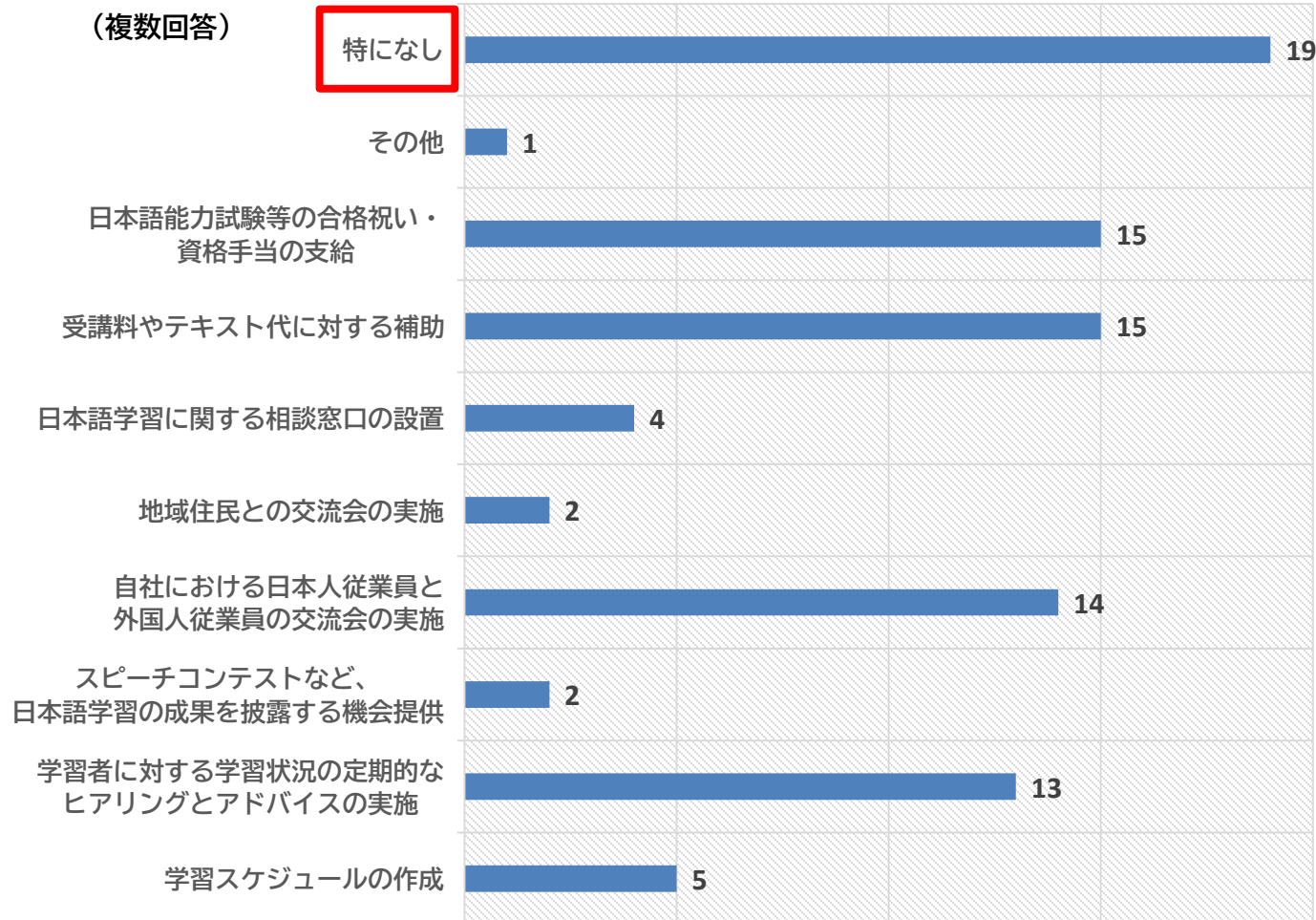
地域の日本語教室、日本語学校の紹介や日本語学習の教材の配布が多く、6割ほどの機関が実施している。個別指導は約4割の機関が実施しているが、講座を実施しているのは3～6社と多くない。



主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語学習の支援で工夫していること（特定技能所属機関）

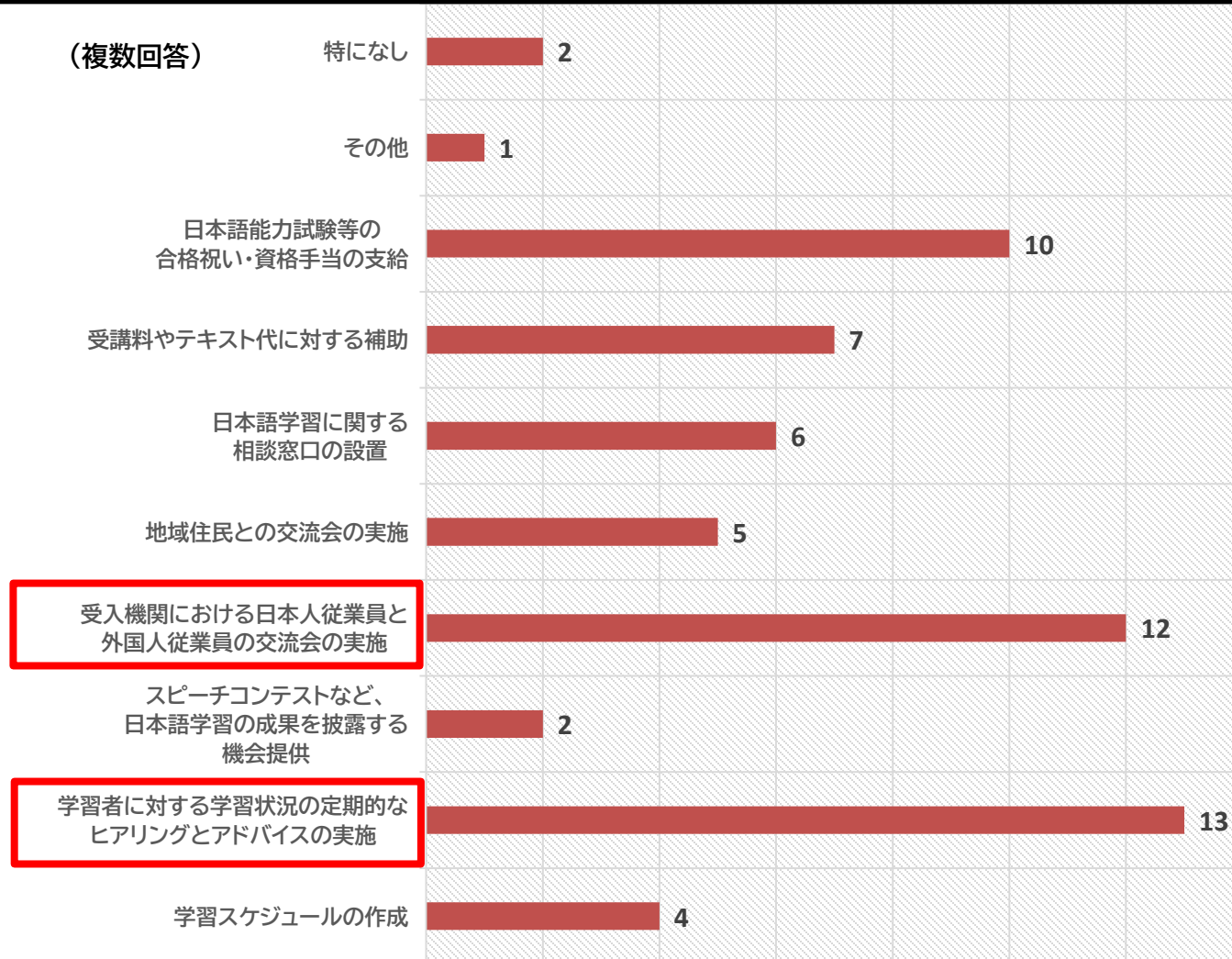
合格祝いや資格手当の支給、学習費用の補助、交流機会の提供など、学習意欲を高める工夫を行っている事業所がある一方、「特になし」も一定数あった。



主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語学習の支援で工夫していること（登録支援機関）

「学習状況の定期的なヒアリングとアドバイス」が13社と最も多く、学習フォローをしている機関が半数近くを占めている。次いで日本人従業員との交流会の実施が12社で、約半数の機関が実施している。

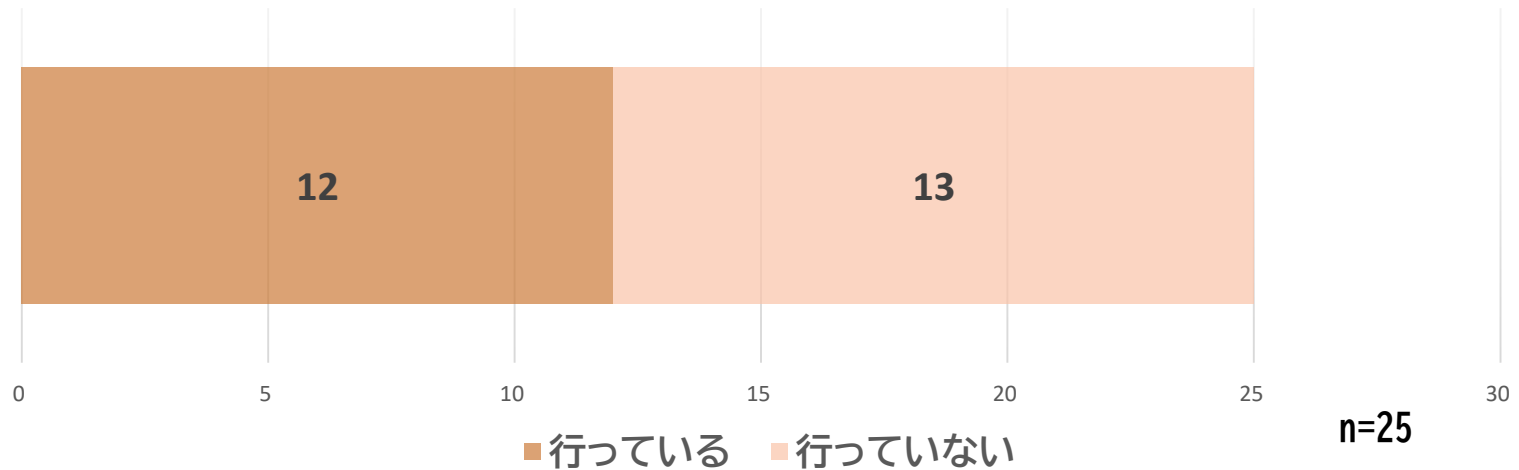


主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

事業所に対する、勤務時間内での日本語学習時間確保の働きかけ（登録支援機関）

勤務時間内の日本語学習について、約半数の登録支援機関が事業所へ働きかけを行っている。

（単一回答）



主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語学習の支援の課題（特定技能所属機関）

学習時間の確保や能力差への対応、学習意欲の維持を挙げる事業所が比較的多い。3割弱の事業所は課題は「特になし」と回答している。

（複数回答）

特になし

17

その他

4

「その他」の内容：

- 自主学習の意欲がない
- 費用
- 近隣地域で休日に無料で参加出来る日本語教室が少ない。
- ラオス語の教材が無いのが困る

外国人従業員の日本語学習へのモチベーションを維持することが難しい

17

外国人従業員の日本語能力に差があり、一律の支援が難しい

19

自社の業務に特化した学習教材がない

11

外国人従業員のレベルにあった学習教材がわからない

13

外国人従業員の業務が忙しく、必要な学習時間を確保できない

20

日本語教師の資格をもつスタッフを雇用する予算がない

11

日本語教師が市場で不足しているため、安定的な確保が難しい

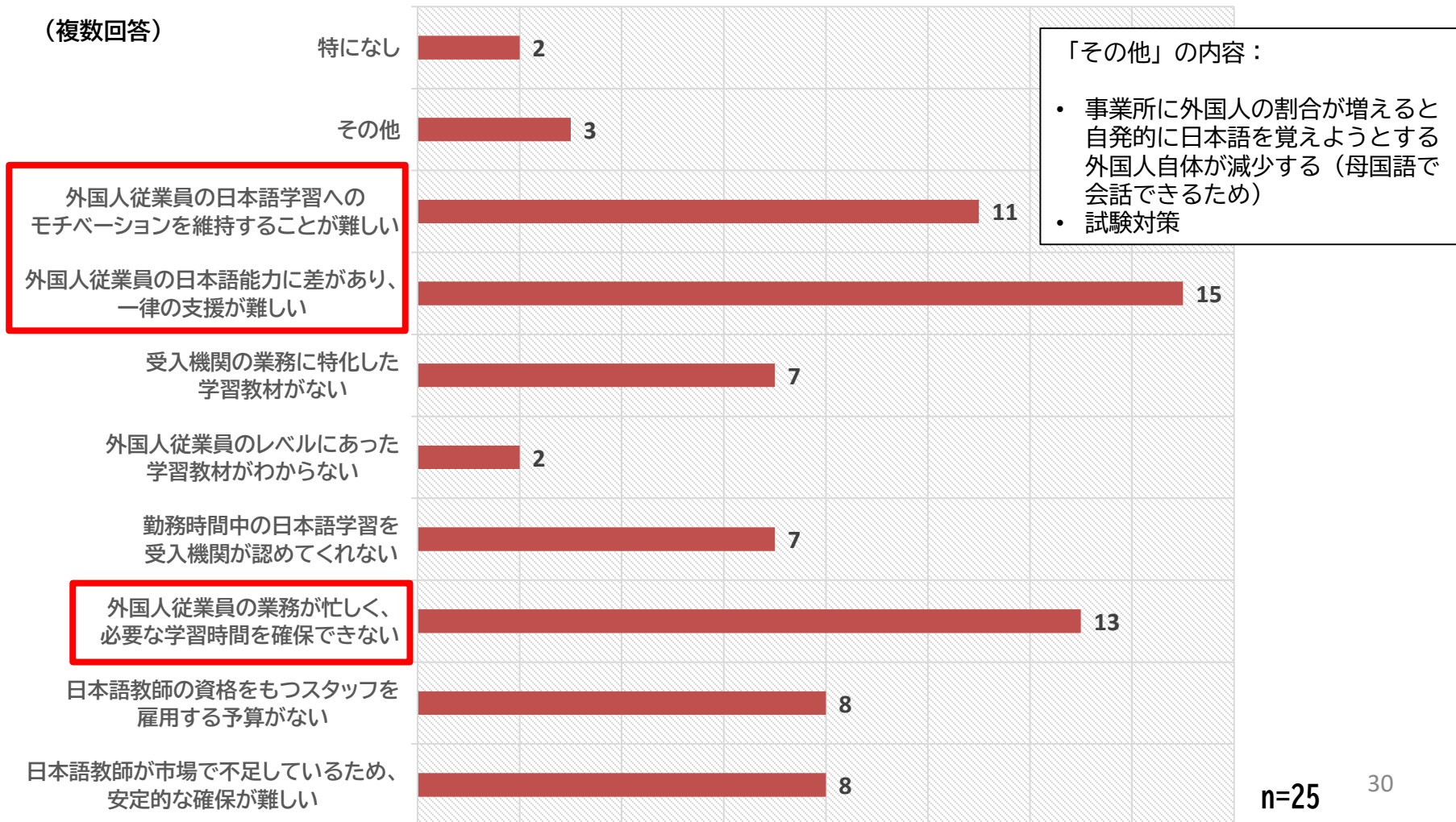
2

n=63

主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語学習の支援の課題（登録支援機関）

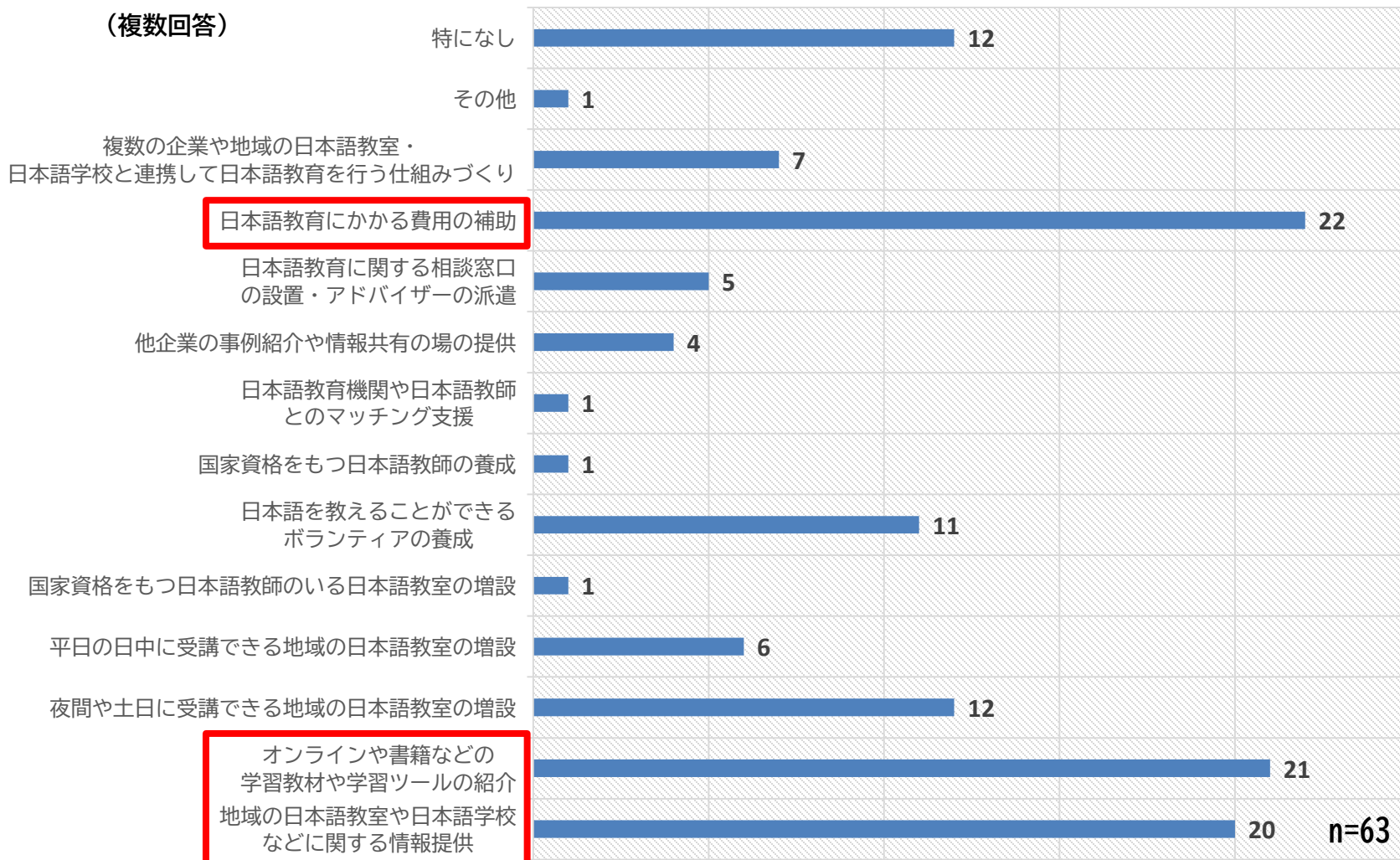
能力差への対応や学習時間の確保、学習意欲の維持が日本語教育支援の主な課題となっている。「特になし」と回答したのは2社しかなく、課題を感じている機関が多い。



主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語教育について行政に取り組んでほしいこと（特定技能所属機関）

日本語教育費への補助や学習教材や学習ツールの紹介、日本語教室や日本語学校などの情報提供を行政に期待する声が多い。

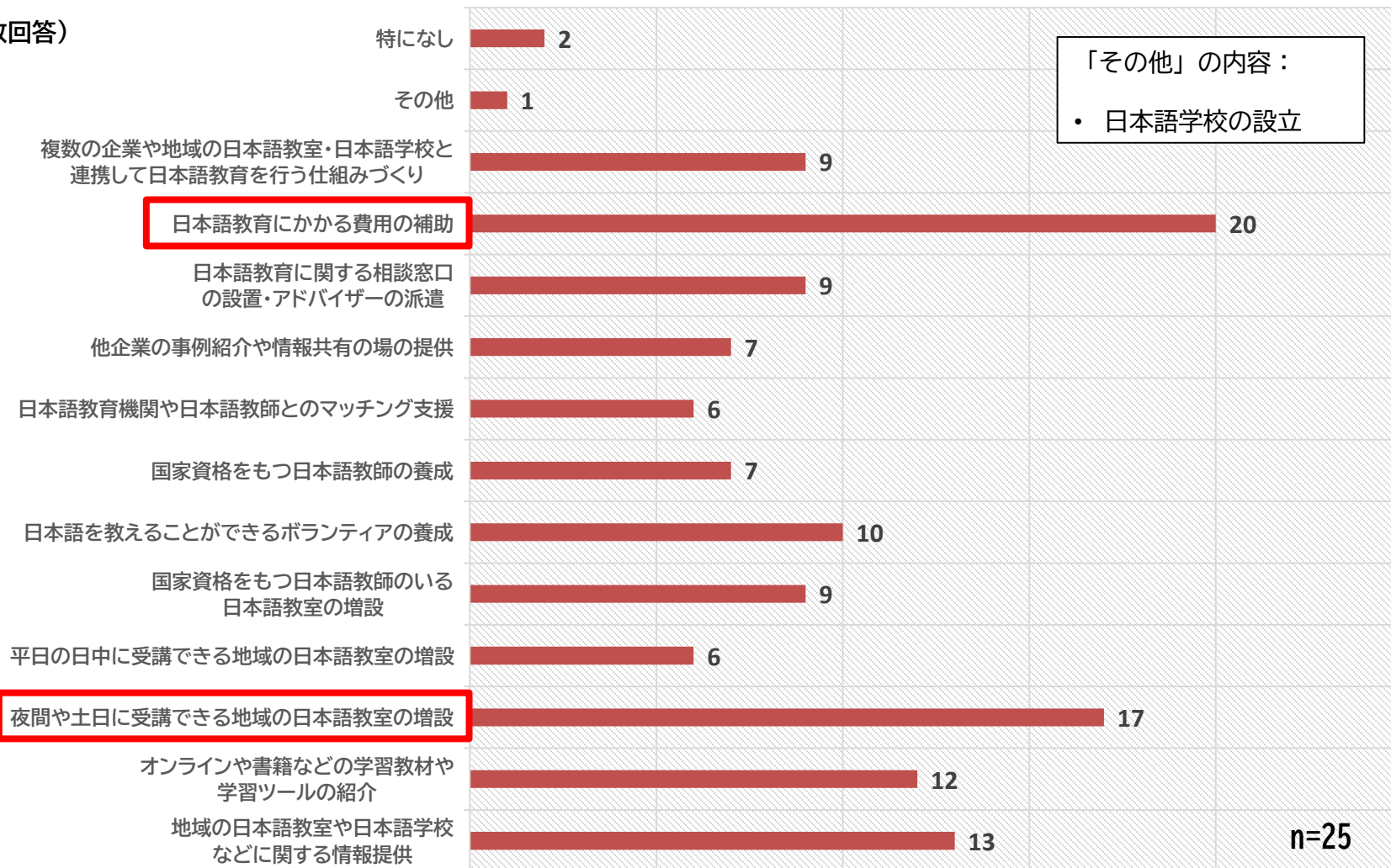


主な調査結果③ 日本語学習の機会の提供

日本語教育について行政に取り組んでほしいこと（登録支援機関）

日本語教育にかかる費用の補助制度や夜間や土日に受講できる地域の日本語教室の増設を望む声が多い。

（複数回答）



主な調査結果④ 相談・苦情の対応

相談・苦情について特に多かったもの（特定技能所属機関）

賃金や手当、転籍など労働条件に関することや、健康面、在留資格の変更や更新などの相談が比較的多い。

回答した事業所数	相談・苦情の内容
15	・ 病気やケガなど健康面に関する相談 ・ 賃金や手当に関する不満 ・ 相談・苦情はなかった
13	・ 在留資格の変更や更新に関する相談
11	・ 同居人とのトラブル
7	・ 隣人・近所との生活に関するトラブル（ごみ出し、騒音など） ・ 転籍したい
6	・ 日本語能力試験等日本語能力に関する試験合格のための勉強方法
5	・ 日本語能力が向上しない・日本語能力試験等に合格できない ・ その他
4	・ 生活費（家賃・食費など）が高くて生活が苦しい
3	・ 日本人上司・従業員からのハラスメント
2	・ 業務に関する資格取得のための試験に合格できない ・ 契約内容と実態との違いに対する不満 ・ 外国人に関する相談をどこにしたらよいかわからない ・ 日本人上司・従業員からの差別的発言・差別的対応 ・ 長時間労働・休日出勤への不満
1	・ 将来のキャリアプラン ・ 業務に関する資格取得のための勉強方法 ・ メンタルヘルスの不調 ・ 業務ノルマが過酷 ・ 有給休暇がとれない

主な調査結果④ 相談・苦情の対応

相談・苦情について特に多かったもの（登録支援機関）

賃金や健康面、在留資格に関する相談が多い。また、生活が苦しい、転籍したいという相談を3割の登録支援機関が受けている。相談・苦情の内容は特定技能所属機関より少なかった。

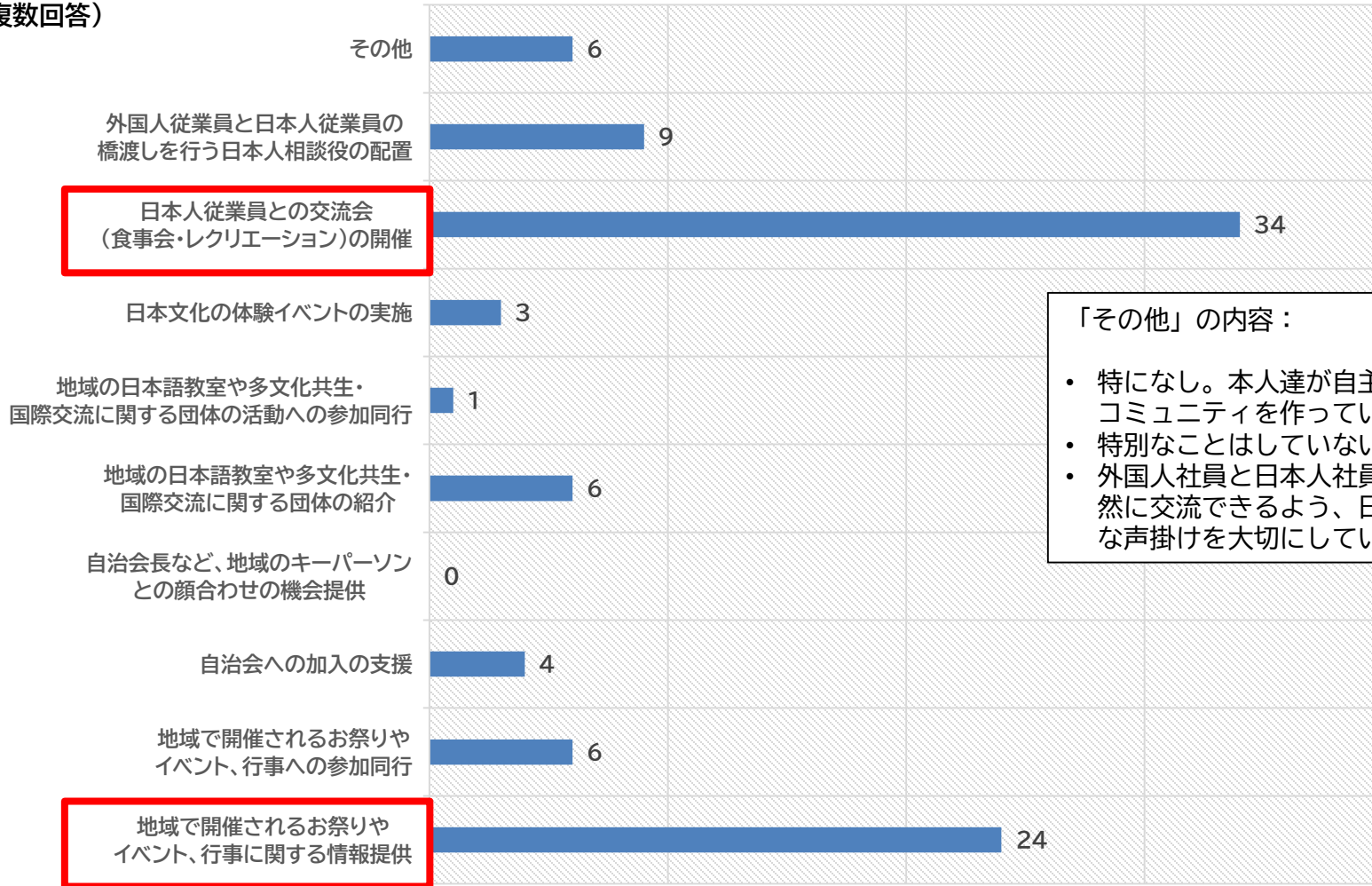
回答した事業所数	相談・苦情の内容
12	・ 賃金や手当に関する不満
11	・ 病気やケガなど健康面に関する相談
10	・ 在留資格の変更や更新に関する相談
8	・ 生活費（家賃・食費など）が高くて生活が苦しい ・ 転籍したい
3	・ 将来のキャリアプラン ・ 業務に関する資格取得のための勉強方法 ・ 日本語能力試験等日本語能力に関する試験合格のための勉強方法 ・ 同居人とのトラブル
2	・ 業務に関する資格取得のための試験に合格できない ・ 隣人・近所との生活に関するトラブル（ごみ出し、騒音など） ・ その他 ・ 相談・苦情はなかった
1	・ 日本語能力が向上しない・日本語能力試験等に合格できない ・ 日本人上司・従業員からの差別的発言・差別的対応 ・ 日本人上司・従業員からのハラスメント ・ 有給休暇がとれない

主な調査結果⑤ 日本人との交流促進

日本人との交流促進のためにやっていること（特定技能所属機関）

日本人従業員との交流会や地域で開催されるお祭りやイベント、行事に関する情報の提供が主な交流促進策となっている。イベント等へ参加同行する事業所は少ない。

（複数回答）



「その他」の内容：

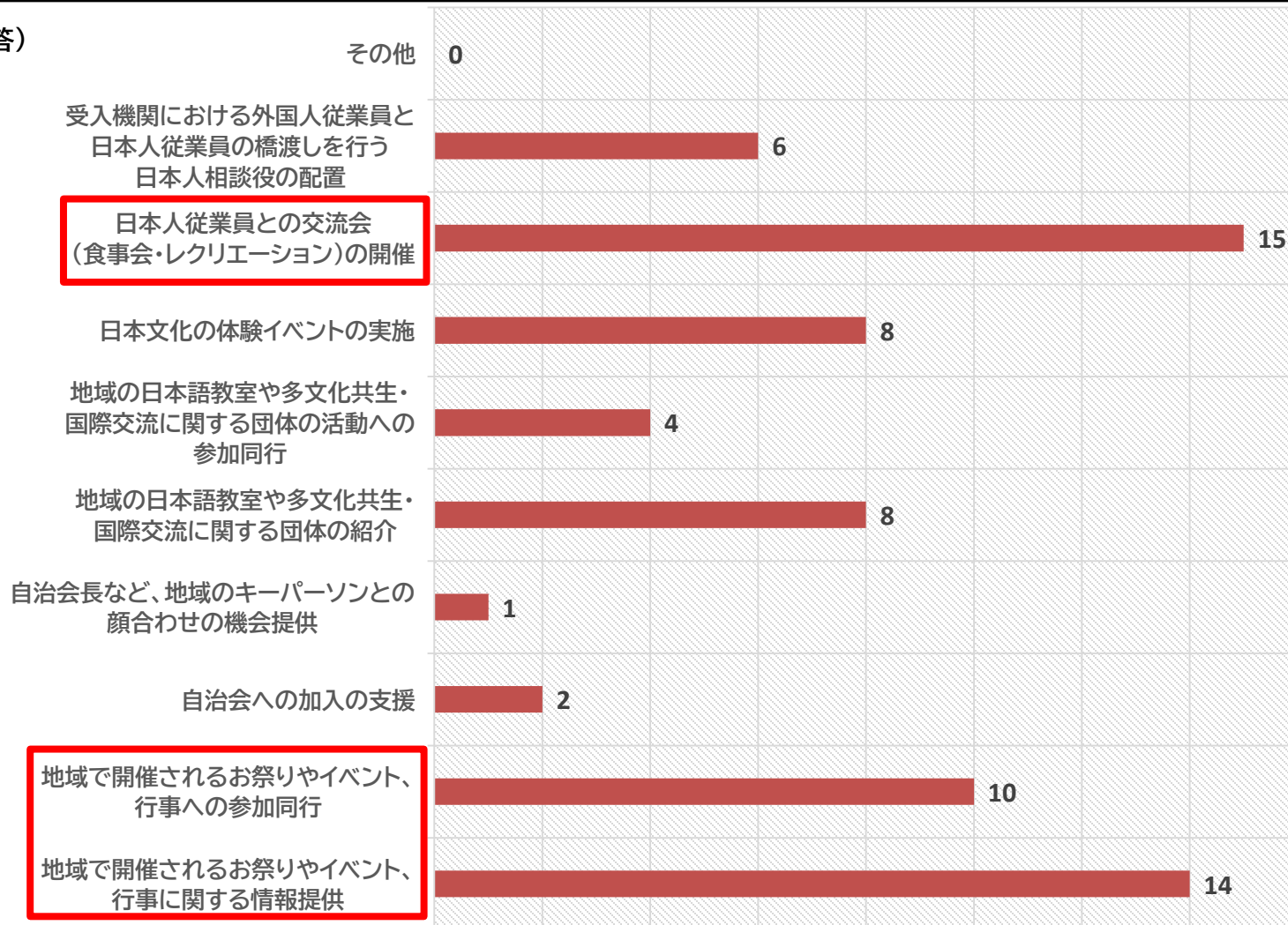
- ・ 特になし。本人達が自主的にコミュニティを作っている
- ・ 特別なことはしていない
- ・ 外国人社員と日本人社員が自然に交流できるよう、日常的な声掛けを大切にしている

主な調査結果⑤ 日本人との交流促進

日本人との交流促進のために行っていること（登録支援機関）

交流会の開催や、お祭り・イベント等に関する情報提供を行っている機関が半数を占めている。行事への参加同行も4割の機関が行っており、積極的に交流促進に取り組む機関が存在している。

（複数回答）

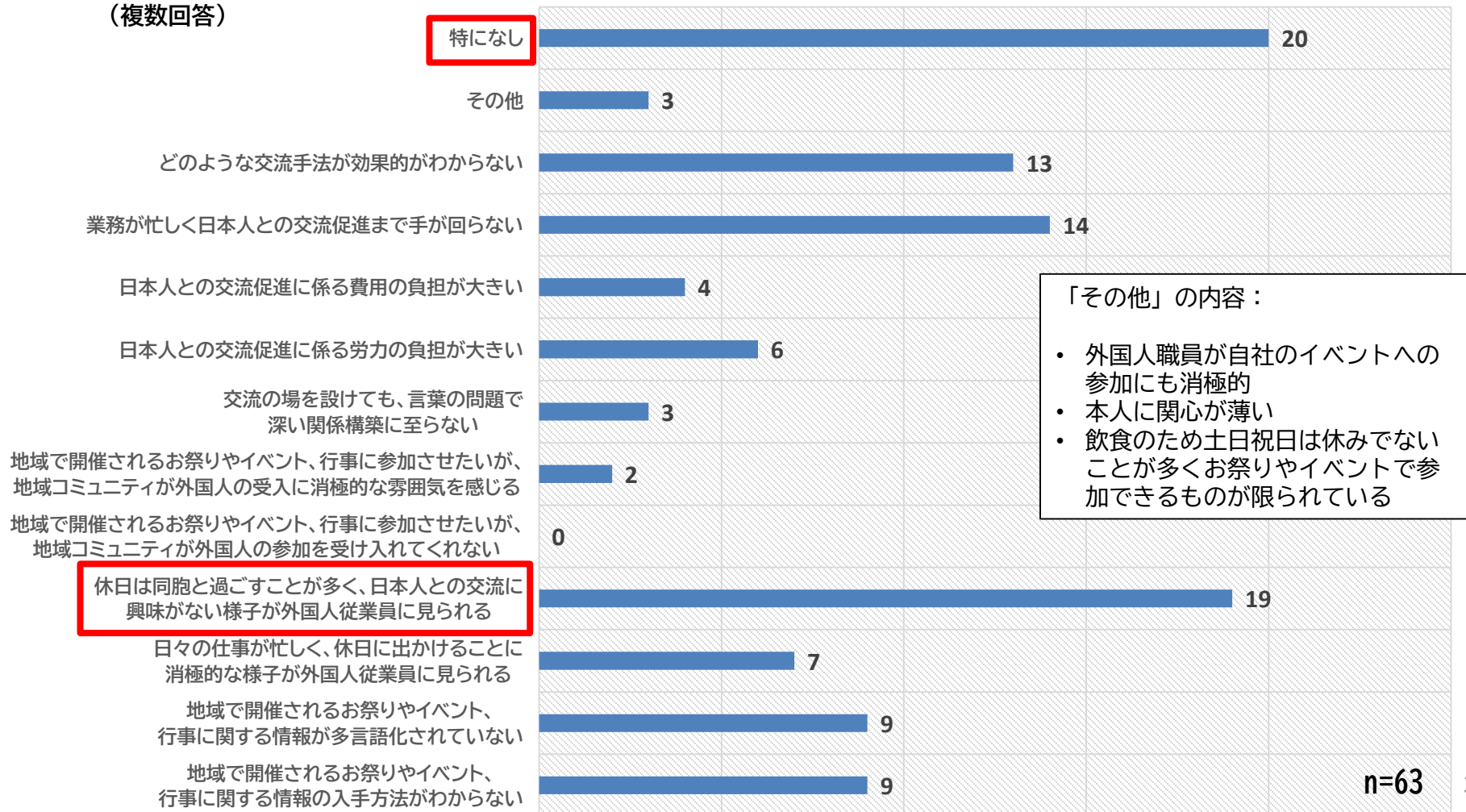


主な調査結果⑤ 日本人との交流促進

日本人との交流促進の課題（特定技能所属機関）

「特になし」と回答する事業所が一定数いる一方、外国人側の交流意欲を挙げる事業所が最も多い。

（複数回答）

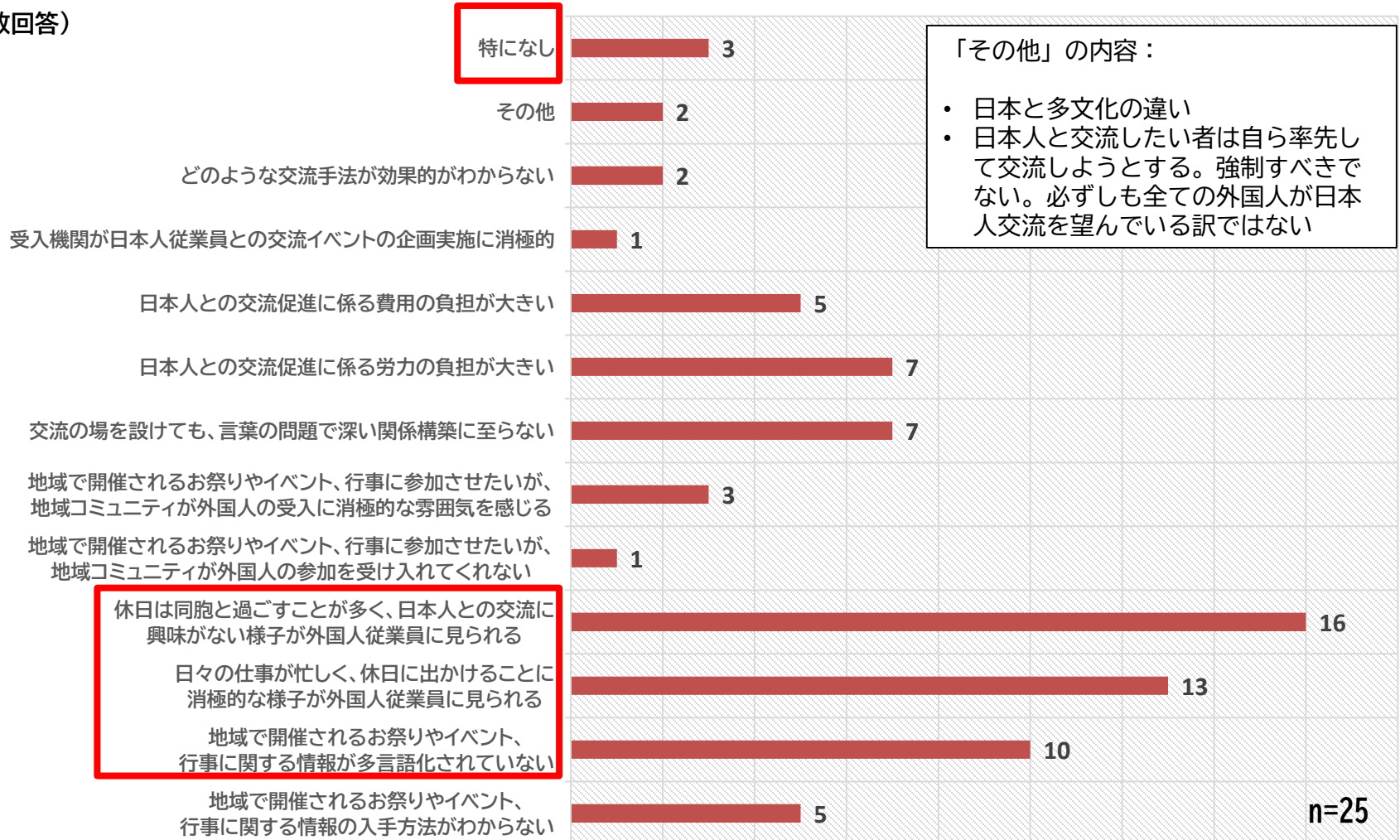


主な調査結果⑤ 日本人との交流促進

日本人との交流促進の課題（登録支援機関）

外国人の交流意欲を課題に挙げた機関が6割を超えている。また、仕事が忙しく交流機会を確保しにくいことや、情報の多言語化を課題として挙げた機関も比較的多い。「特になし」とした機関は少ない。

（複数回答）

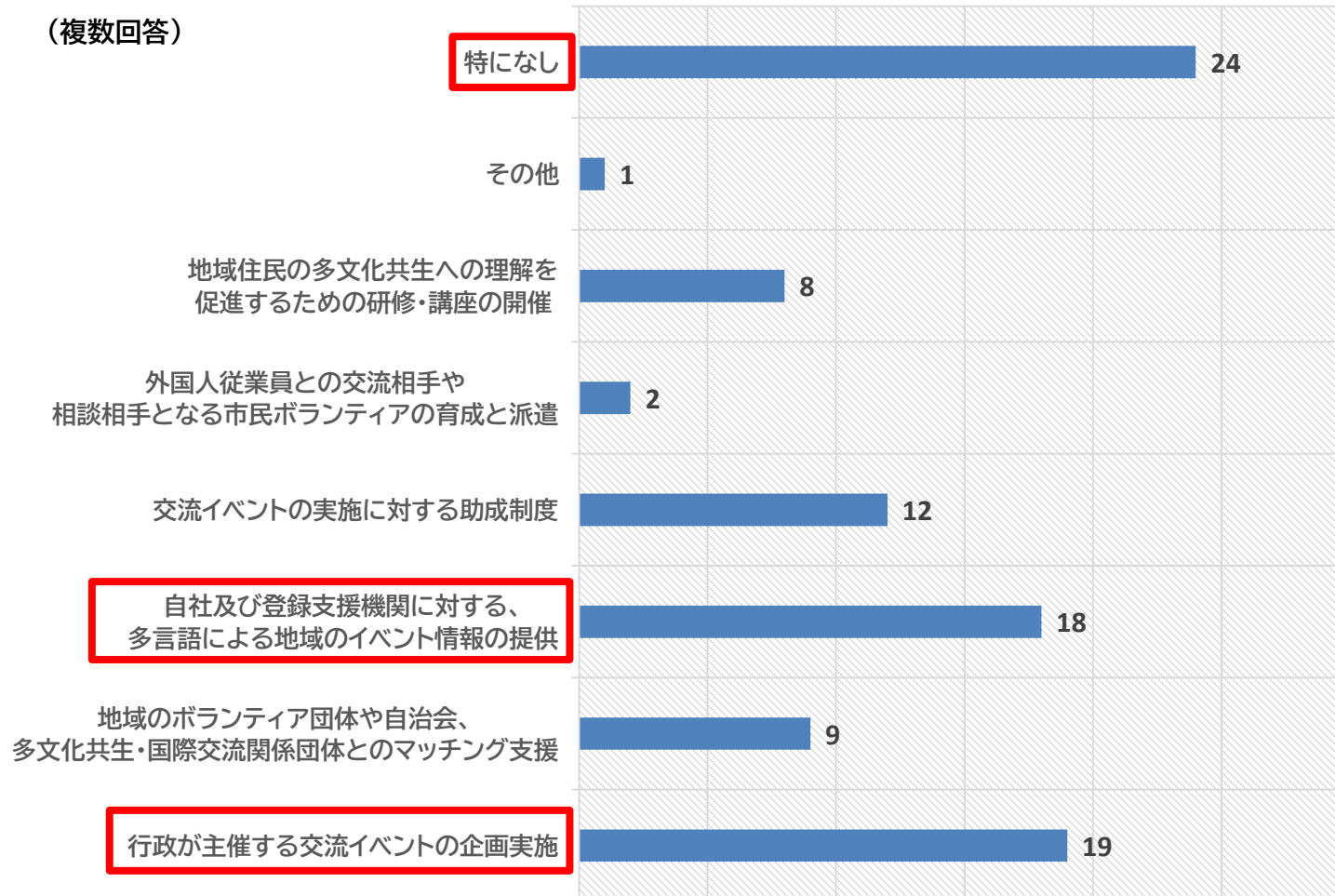


主な調査結果⑤ 日本人との交流促進

日本人との交流促進について行政に取り組んでほしいこと（特定技能所属機関）

「特になし」と回答する事業所が一定数いる一方、行政が主催する交流イベントの企画実施や多言語による地域のイベント情報の提供を希望する事業所が比較的多い。

（複数回答）

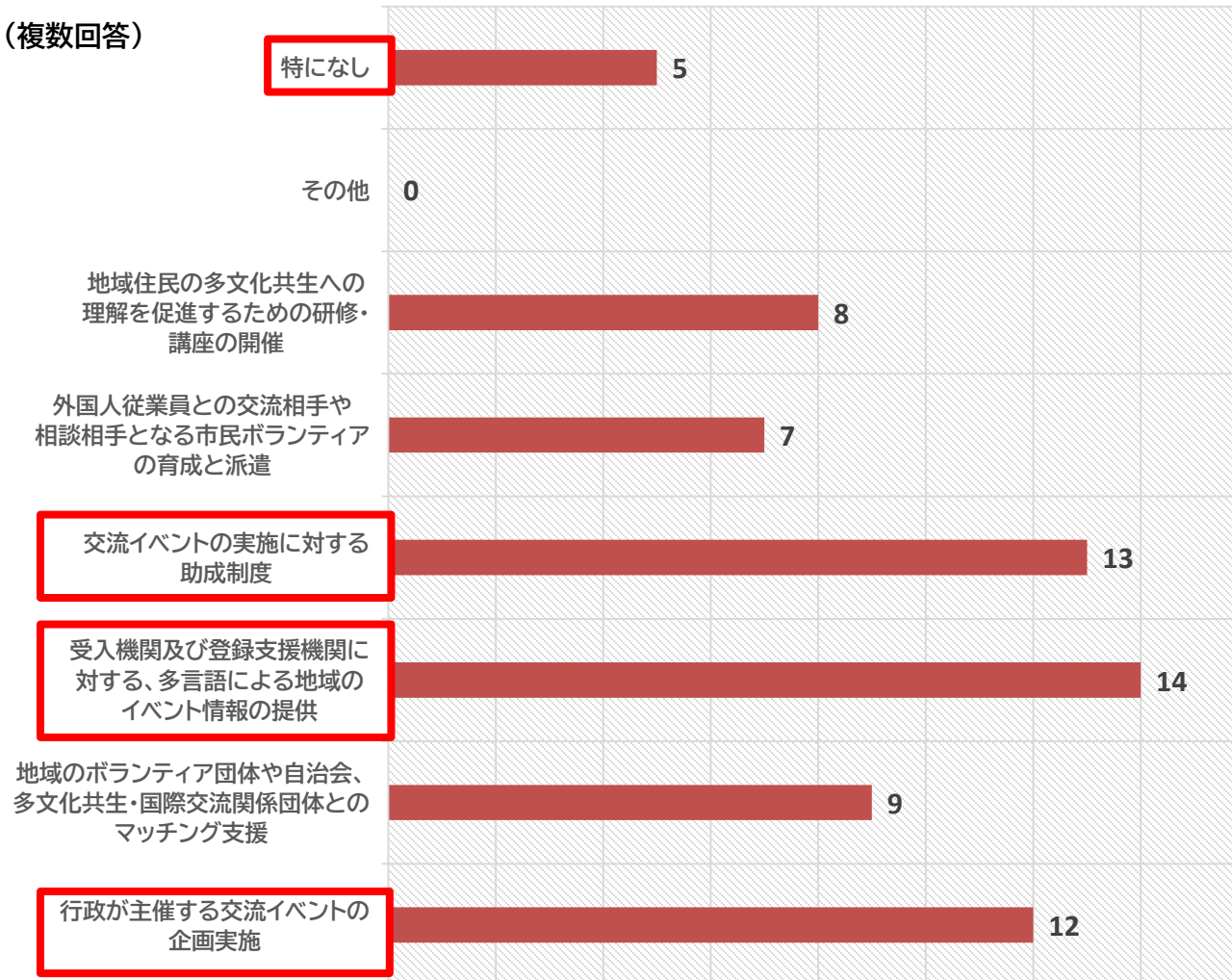


主な調査結果⑤ 日本人との交流促進

日本人との交流促進について行政に取り組んでほしいこと（登録支援機関）

多言語による地域のイベント情報の提供や交流イベントの実施に対する助成制度、行政主催の交流イベントの企画実施などが主に求められている。

（複数回答）



n=25

主な調査結果⑥ 国が定める義務支援以外の生活支援

国が定める義務支援以外の生活支援（特定技能所属機関）

入居時の家具・電化製品の無償提供・貸与や外国人従業員が病気・けがをした際の通院同行、通訳支援など、生活面での支援が特に多い。従業員の家族の生活支援を行っている事業所も数は少ないが存在する。

回答した事業所数	相談・苦情の内容
48	・ 入居時の家具・電化製品の無償提供・貸与
34	・ 外国人従業員が病気・けがをした際の同行・通訳支援
19	・ 買い物やレジャーへの引率
8	・ 家族滞在ビザの申請・書類作成のサポート ・ 日本文化の体験イベントの実施 ・ 実施していない
7	・ 行政や学校園、企業等から発出された通知・お知らせの翻訳や説明
4	・ 外国人従業員の家族が病気・けがをした際の同行・通訳支援
3として	・ 保育園・幼稚園、学校などの入園・入学手続きの支援 ・ 家族の銀行口座の開設、携帯等の契約手続きの支援 ・ 家族の渡航費用の補助
1	・ 家族からの相談への対応

主な調査結果⑥ 国が定める義務支援以外の生活支援

国が定める義務支援以外の生活支援（登録支援機関）

病院への同行や通訳支援は9割、入居時の家具・電化製品の無償提供・貸与、買い物やレジャーへの引率は6割以上の登録支援機関が実施している。家族に対する支援を行っている機関もあるが、数は少ない。

回答した事業所数	相談・苦情の内容
23	・ 外国人従業員が病気・けがをした際の同行・通訳支援
18	・ 入居時の家具・電化製品の無償提供・貸与
15	・ 買い物やレジャーへの引率
9	・ 行政や学校園、企業等から発出された通知・お知らせの翻訳や説明
7	・ 日本文化の体験イベントの実施
6	・ 家族滞在ビザの申請・書類作成のサポート
5	・ 保育園・幼稚園、学校などの入園・入学手続きの支援 ・ 外国人従業員の家族が病気・けがをした際の同行・通訳支援
4	・ 家族からの相談への対応
3	・ 家族の銀行口座の開設、携帯等の契約手続きの支援
2	・ その他
1	・ 家族に対する生活オリエンテーションの実施 ・ 家族の渡航費用の補助 ・ 家族に対する日本語学習の支援

主な調査結果⑦ 大津市との連携・協力

大津市と連携・協力が可能な取組内容（特定技能所属機関）

地域活動・交流イベント、災害や感染症などの緊急情報、生活・行政情報などの周知について行政との連携意向が高い。大津市が実施するアンケート調査やヒアリングへの協力も多くの事業所が協力意向を示している。

回答した事業所数	連携・協力が可能な取組内容
36	・ 大津市が実施するアンケート調査やヒアリングへの協力
31	・ 生活情報・行政情報の外国人従業員への周知
28	・ 災害や感染症などの緊急情報の外国人従業員への迅速な周知
22	・ 地域活動・交流イベントの外国人従業員への周知
13	・ 参加・連携するのは難しい
5	・ 自治体で作成する広報紙や行政文書の翻訳サポート ・ 市・地域と連携した地域活動・交流イベントの実施 ・ 地域活動・交流イベントの外国人従業員の引率・同行
4	・ 日本語教室や交流イベントへの場所貸し
3	・ 外国人のサポートに関するノウハウの提供 ・ 外国人コミュニティと大津市の橋渡し
2	・ 日本語教室や交流イベントへの日本人従業員のボランティア派遣
1	・ 事業への協賛（出資、物品提供等）

主な調査結果⑦ 大津市との連携・協力

大津市と連携・協力が可能な取組内容（登録支援機関）

大津市が実施するアンケートやヒアリング、並びに外国人従業員に対する情報の周知に協力できると答えた機関は約半数であった。その他、サポートのノウハウの提供や交流イベントの実施や引率・同行への協力を挙げた機関も3割程あり、今後の連携の可能性が期待できる。

回答した事業所数	連携・協力が可能な取組内容
16	大津市が実施するアンケート調査やヒアリングへの協力
14	- 地域活動・交流イベントの外国人従業員への周知 - 生活情報・行政情報の外国人従業員への周知 - 災害や感染症などの緊急情報の外国人従業員への迅速な周知
10	地域活動・交流イベントの外国人従業員の引率・同行
9	市・地域と連携した地域活動・交流イベントの実施
7	自治体が作成する広報紙や行政文書の翻訳サポート
6	- 参加・連携するのは難しい - 外国人のサポートに関するノウハウの提供 - 日本語教育・多文化共生に関する研修講師としての従業員の派遣 - 事業への協賛（出資、物品提供等） - 日本語教室や交流イベントへの日本人従業員のボランティア派遣
5	外国人コミュニティと大津市の橋渡し
4	- 市が実施する事業への通訳者の派遣 - 日本語教室や交流イベントへの場所貸し
1	その他

調査結果のまとめ（義務支援の実施）

生活オリエンテーション

状況

- 日本の生活の基本ルールや、電気水道ガスなど生活に必要なことについては、説明がなされている。
- 災害時・緊急時の対応方法や、交通ルール・防犯については説明している事業所が比較的少なくなる
- 地域の実情に応じた情報の収集を必要としている

行政に 求められている 取組

- 自治体独自のルールの情報をまとめた多言語の資料・動画の提供
- 最新の制度（年金・税金・社会保険）の提供
- 災害時・緊急時や、交通ルール・防犯に関する情報提供
- 行政手続きのワンストップ化

日本語学習の機会の提供

- 事業所では業務に特化した日本語指導や、教科書・テキスト配布等による学習のサポートが比較的多い。
- 自社で講座を実施する事業所は少なく、地域の日本語教室や日本語学校に目を向けている
- 日本人従業員との交流や、合格祝い、資格手当の支給など、学習意欲を喚起する取組を行っている事業所もある。
- 多忙による学習時間確保や、日本語能力差による一律の学習支援に難しさがある
- 日本語教育費への補助
- 学習教材や学習ツールの紹介
- 日本語教室や日本語学校などの情報提供
- 夜間や土日に受講できる地域の日本語教室の増設

調査結果のまとめ（義務支援の実施）

相談・苦情の対応

日本人との交流促進

状況

- 対面での相談体制を基本としつつ、電子メールやLINEといったオンラインツールも積極的に活用されている。
- 賃金や手当、転籍など労働条件に関することや、健康面、在留資格の変更や更新などの相談が比較的多い。
- 解決にあたっては、外国人従業員との面談や、必要に応じた関係者に対する改善・対応指示により対応がなされている。
- 日本人従業員との交流会を行っている事業所が比較的多く、事業所自らが交流機会を創出する様子が見られる。
- 地域で開催されるお祭りやイベント、行事に関する情報の提供をしているが、同行支援は実施する事業所が少ない
- 同胞と過ごしたり、多忙により日本人との交流に興味がない様子が外国人従業員に見られる。

行政に 求められている 取組

- 行政が主催する交流イベントの企画実施
- 多言語による地域のイベント情報の提供
- 交流イベントの実施に対する助成制度

外国人の雇用に関するアンケート調査結果（特定技能所属機関対象）

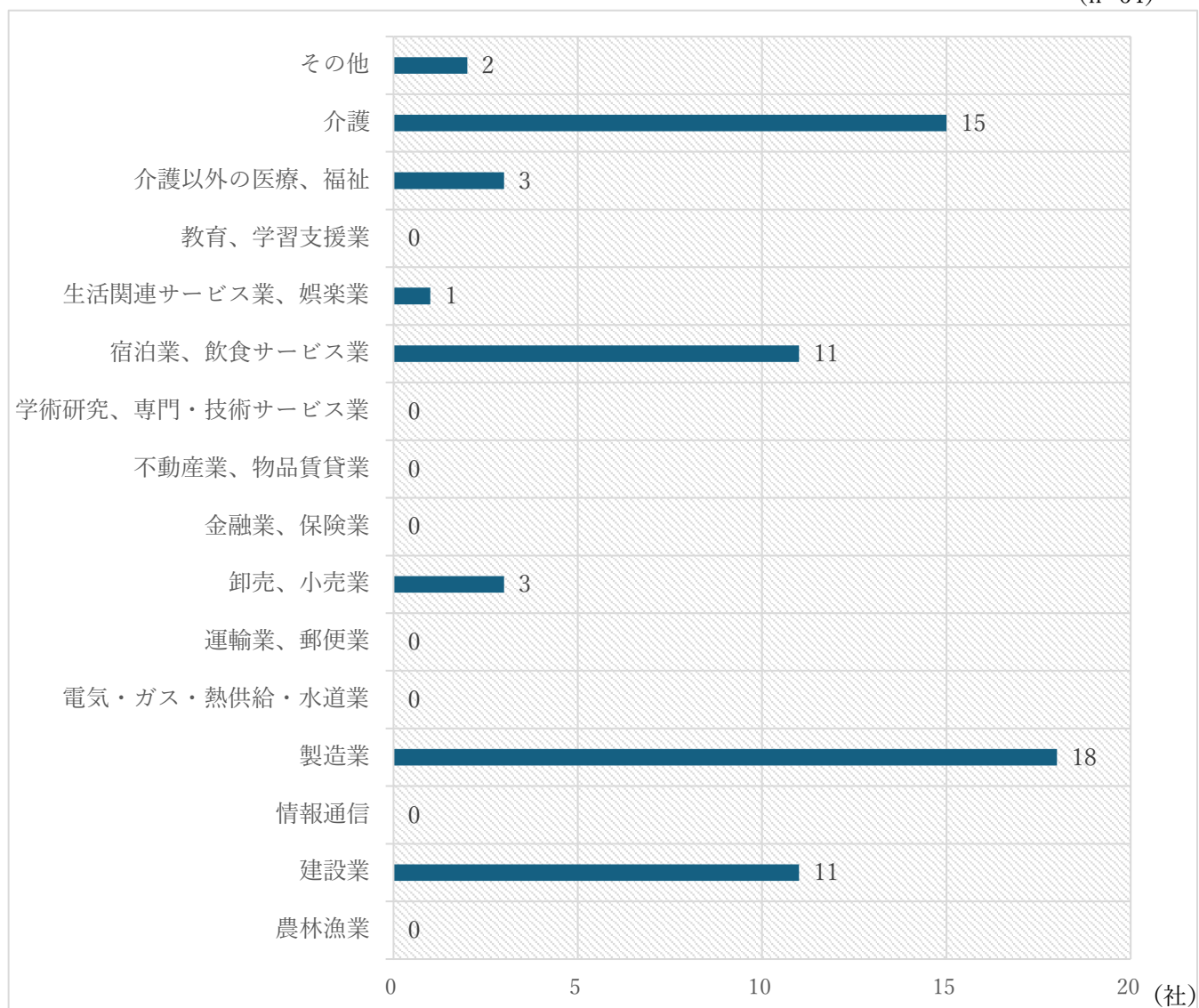
調査概要

調査期間：令和8年6月8日（月）～30日（火）
調査対象：令和8年5月21日時点で大津市に協力確認書を提出した特定技能所属機関
181事業所
回答方法：大津市電子申請システム（電子メールにより対象事業所に回答依頼を実施）
回答数・回答率：64事業所 回答率 35.3%

基本情報

1. 貴事業所（貴社）の業種をお答えください（単一回答）

（n=64）

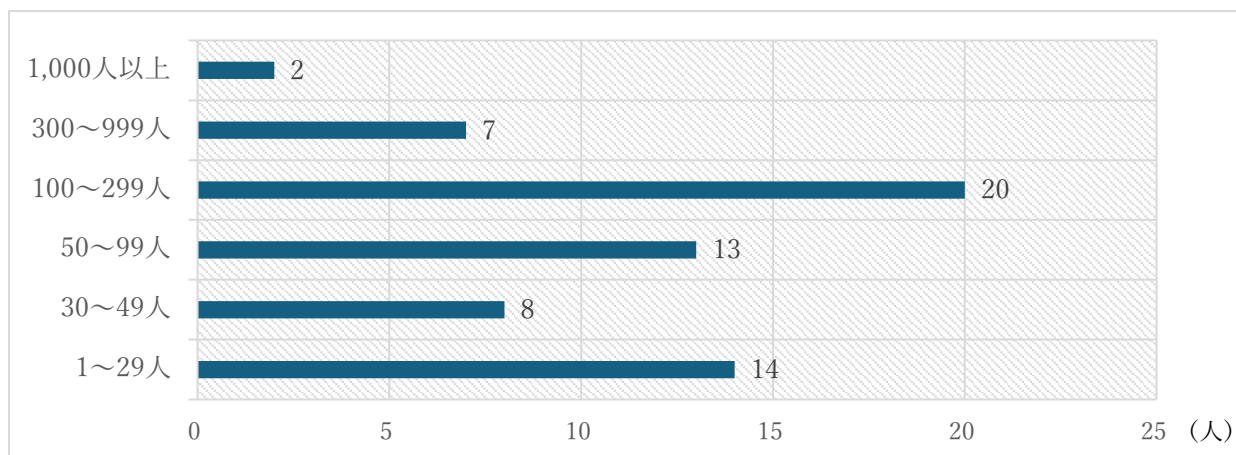


「その他」の内容：人材派遣業

製造業、介護、宿泊・飲食サービス業、建設業が中心であり、外国人材のニーズが高い業種からの回答が多かった。

2. 従業員規模をお答えください（単一回答）

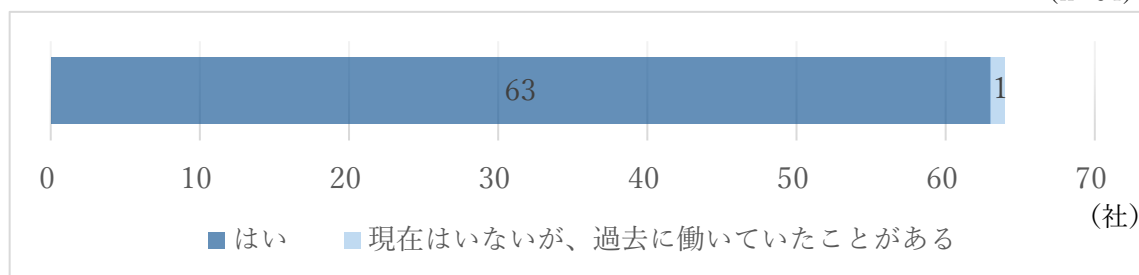
(n=64)



100~299 人規模の事業所が最も多く、300 人未満の事業所が 9 割弱を占めていることから、中小企業を中心とした調査結果となっている。

3. 貴事業所（貴社）では、現在外国人従業員が働いていますか（単一回答）

(n=64)

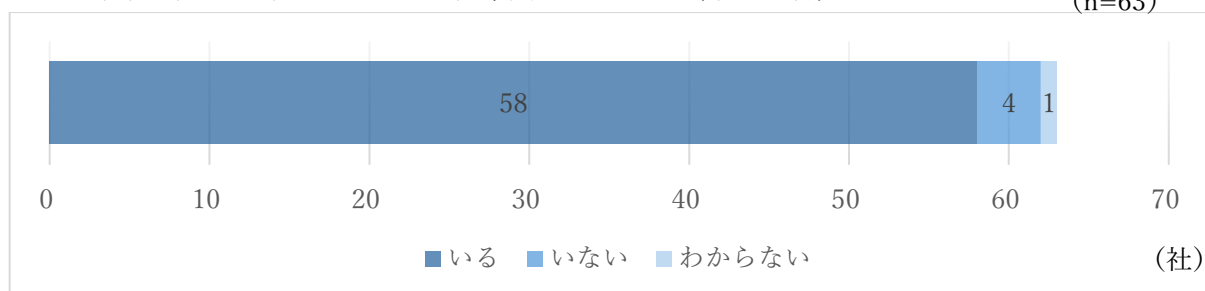


ほぼ全ての回答事業所が現在外国人従業員を雇用している。

※以降問 35 までは、問 3 で「現在はいないが、過去に働いていたことがある」と回答した人は回答しない。

4. 大津市に住民登録がある外国人従業員はいますか（単一回答）

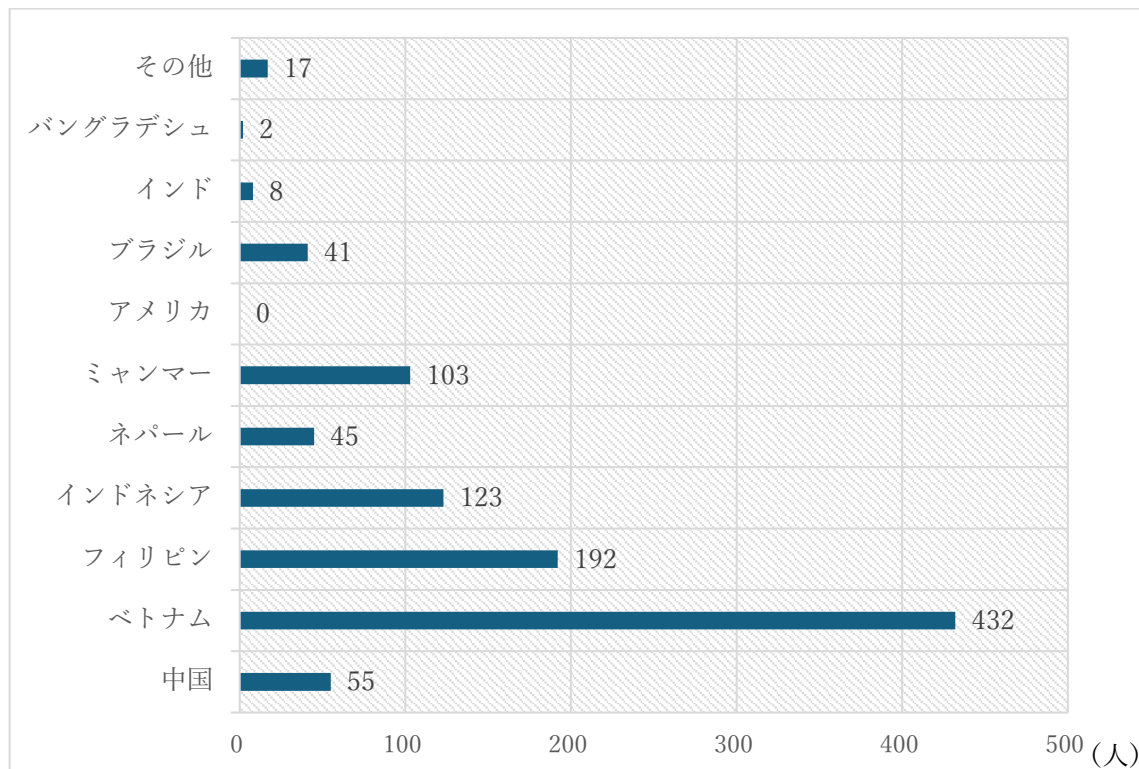
(n=63)



約 9 割の事業所で大津市に住民登録がある外国人従業員が在籍している。

5. 外国人従業員の人数を国籍別でお答えください（複数回答）

(n=63)

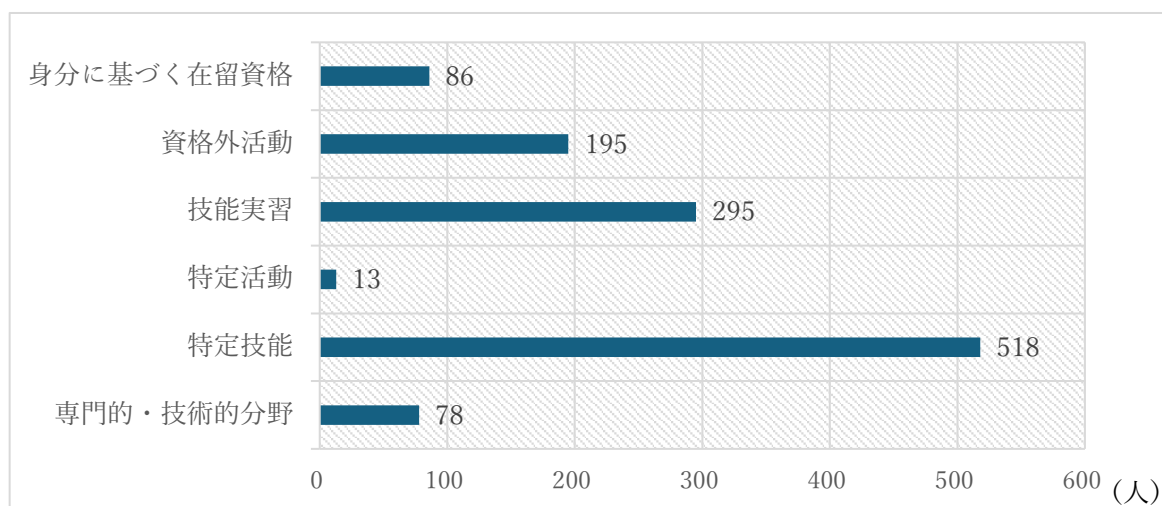


「その他」の内容：タイ／ルーマニア／スリランカ／ブータン／カンボジア／ラオス／韓国
台湾／ペルー

ベトナムが最も多く、次いでフィリピン、インドネシア、ミャンマーが続いており、東南アジア諸国の出身者が中心となっている。

6. 外国人従業員の人数を在留資格別にお答えください。（複数回答）

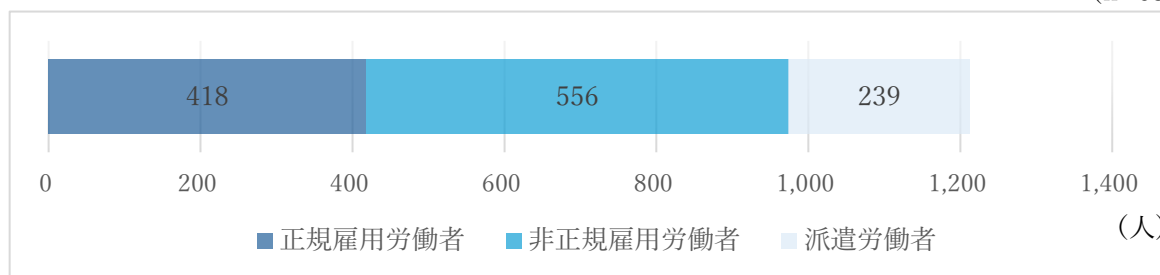
(n=63)



特定技能が最も多く、次いで技能実習、資格外活動と続いており、現場を支える人材として特定技能制度や技能実習制度が広く活用されている。

7. 外国人従業員の人数を、雇用形態別でお答えください。(複数回答)

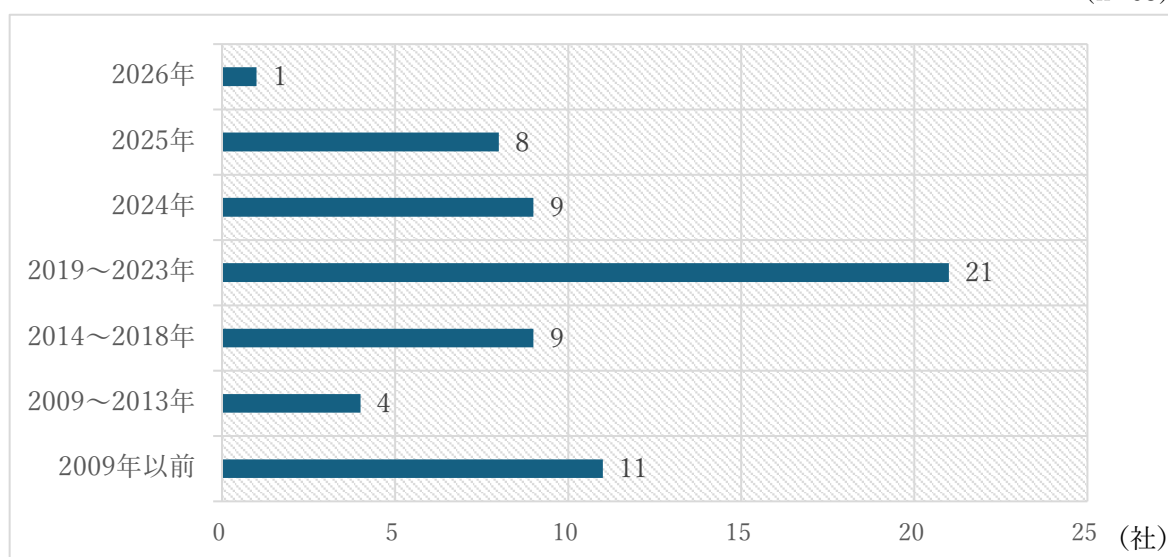
(n=63)



全体の約 35%が正規雇用、約 65%が非正規雇用及び派遣労働者となっており、安定的に雇用されている外国人従業員の割合は半数に満たない。

8. いつから外国人従業員を受け入れていますか。(単一回答)

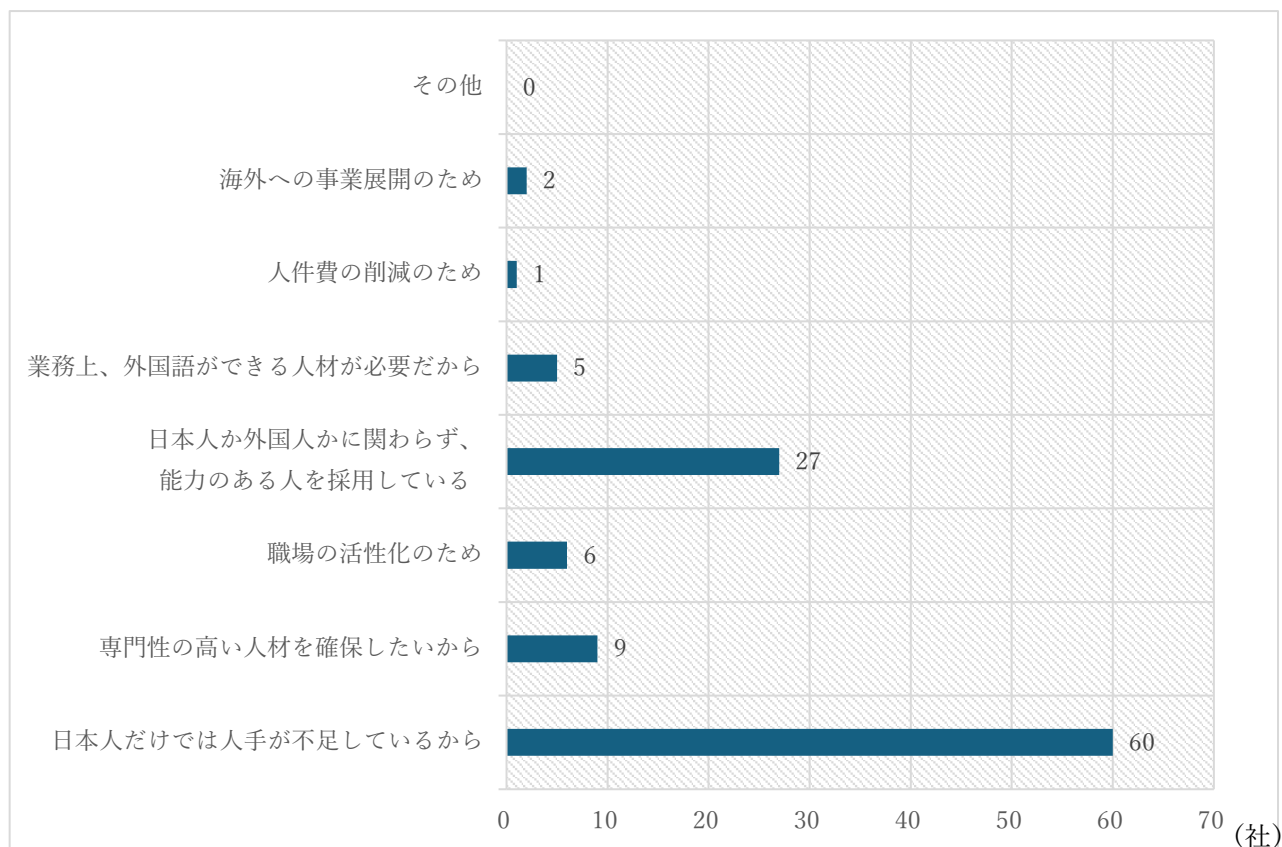
(n=63)



2019 年～2023 年に受入れを開始した事業所が最も多く、その後も外国人材の雇用を始めた事業所が一定存在している。

9. 外国人従業員を受け入れている理由をお答えください（複数回答）

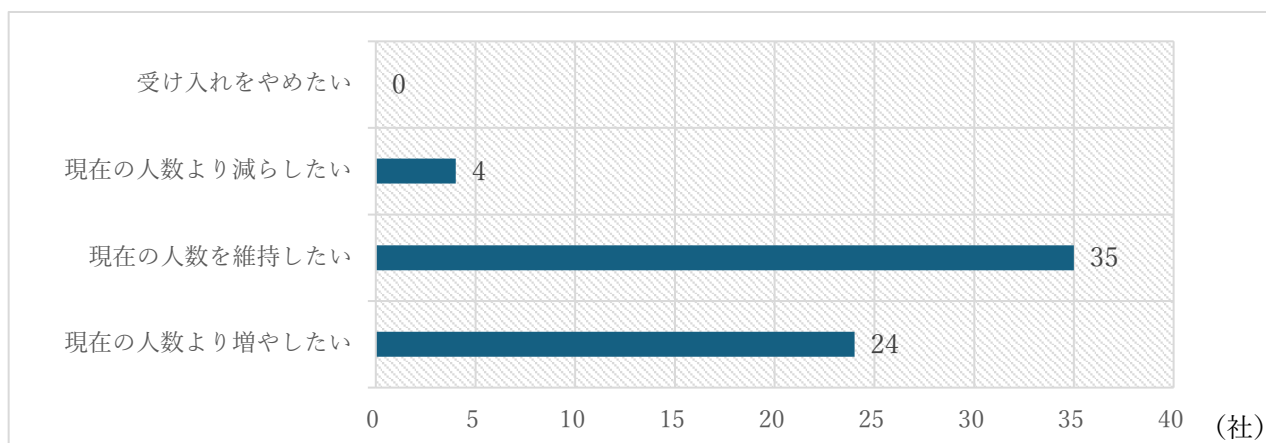
(n=63)



最大の理由は人手不足への対応であり、労働力の確保が外国人材受入の主目的となっている。また、国籍を問わず能力のある人材を採用している事業所も一定数みられる。

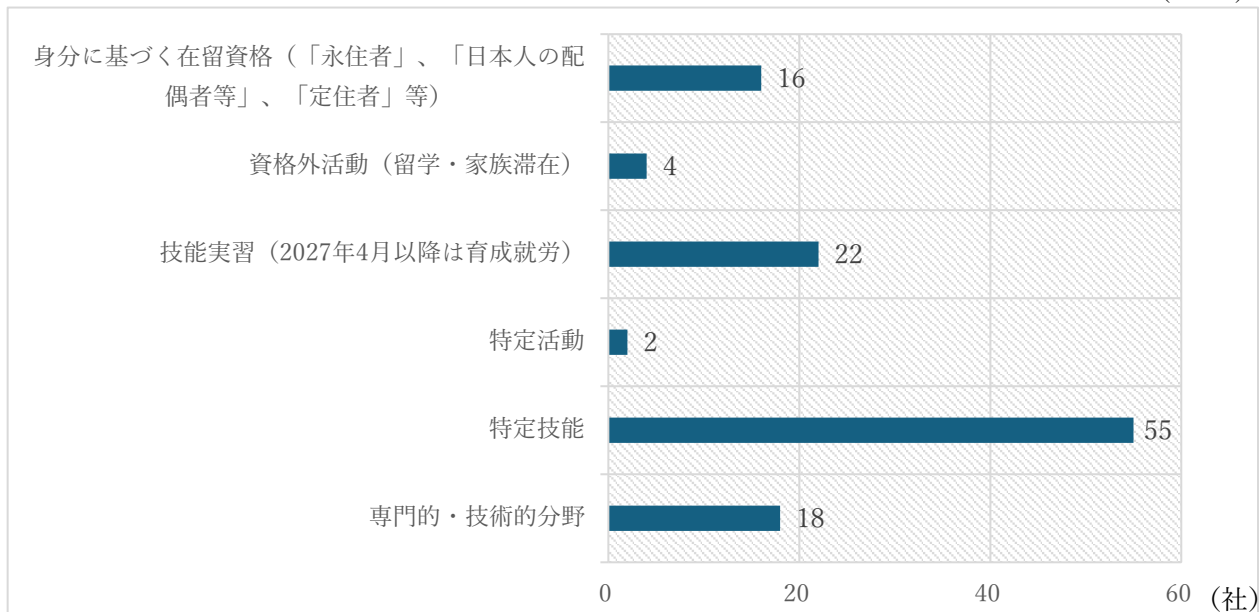
10. 今後、外国人従業員の雇用について、どのように考えていますか。（単一回答）

(n=63)



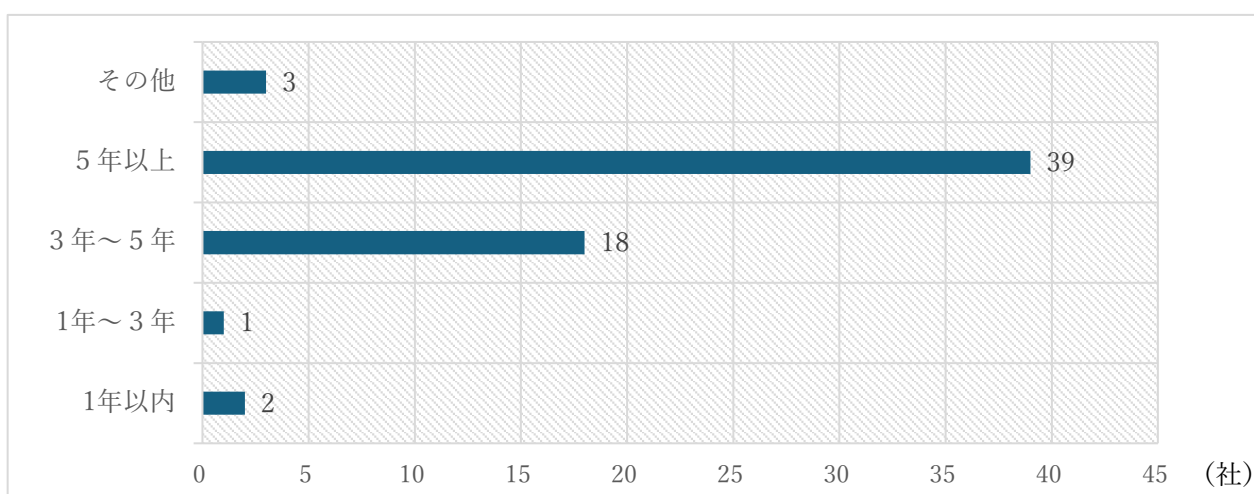
現状維持を希望する事業所が最も多い一方、増員希望も多く、今後も外国人材の需要は高いと考えられる。受け入れをやめたい事業所はゼロであった。

11-1. 今後、受け入れたい外国人労働者の在留資格をお答えください（複数回答） (n=63)



特定技能が最も多く、特定技能制度を活用した外国人材の需要が高い。技能実習制度に代わり、2027年4月から新たに導入される育成就労は、特定技能よりも需要が少ない。

11-2. 今後、受け入れたい外国人労働者の雇用期間をお答えください（単一回答） (n=63)



「その他」の内容

- ・ 特に期間は決めていない
- ・ 在留期限等条件があるが良い人材にはできるだけ長く働いて欲しい

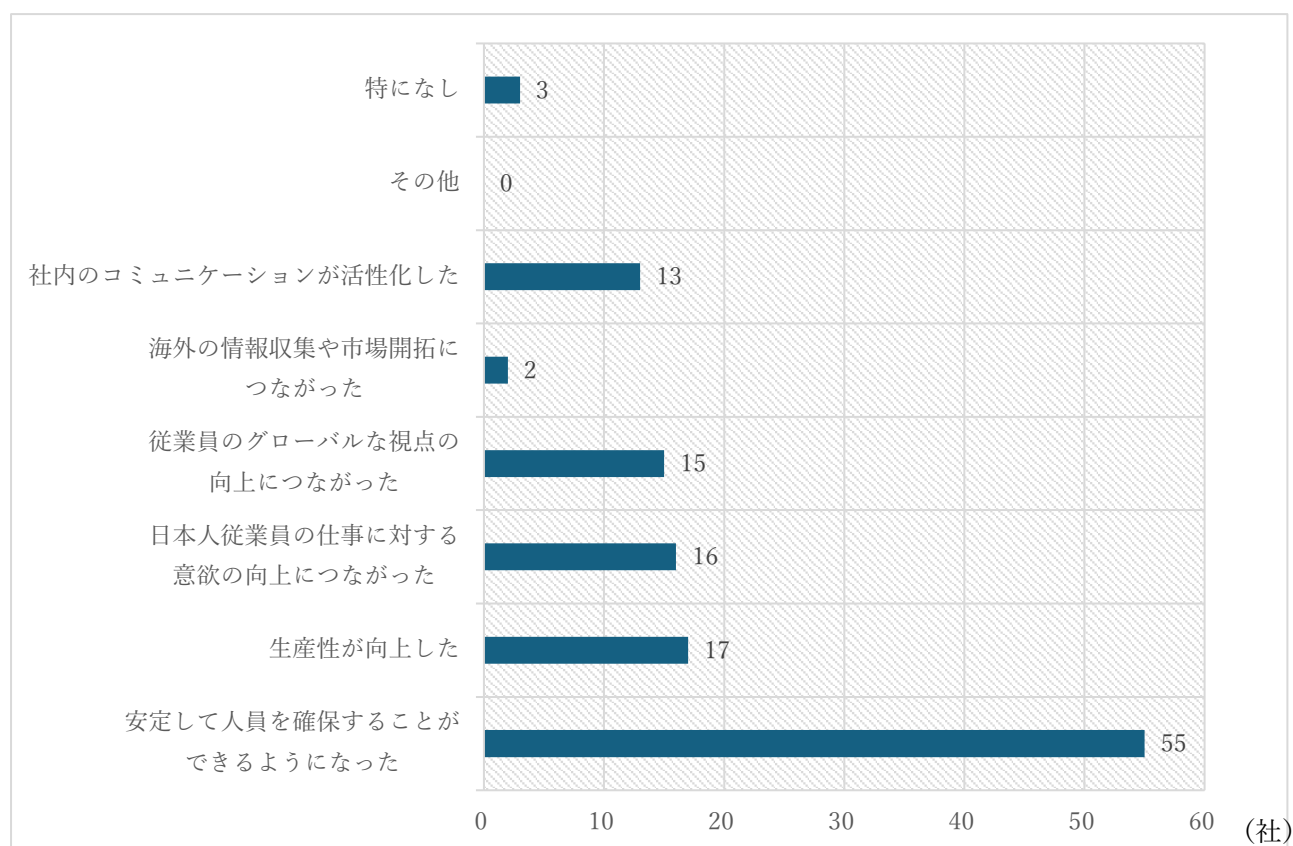
5年以上の長期雇用を希望する事業所が多く、定着を重視する傾向がみられる。

12. 受け入れをやめたい理由をお答えください

「受け入れをやめたい」と回答した事業所はなかった。

13. 外国人を雇用して良かったことはなんですか（複数回答）

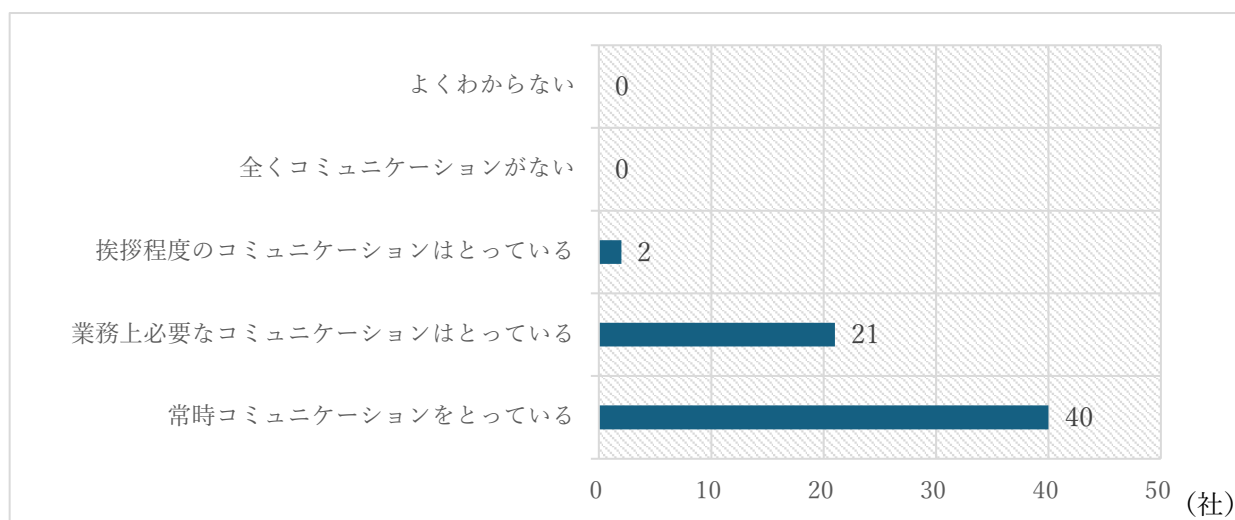
(n=63)



安定した人員の確保が利点として最も評価されている一方、生産性の向上や日本人従業員の仕事に対する意欲の向上など、副次的な評価も一定数みられる。

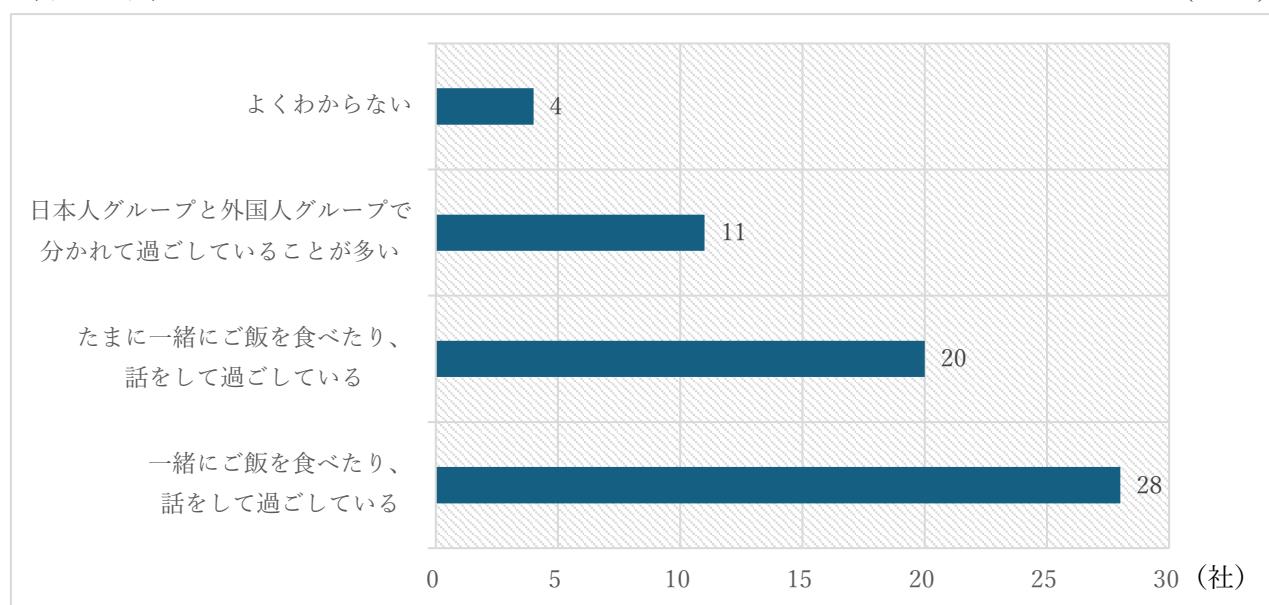
14-1.勤務時間中の日本人・外国人間のコミュニケーションについて、主にみられる光景を選んでください（単一回答）

(n=63)



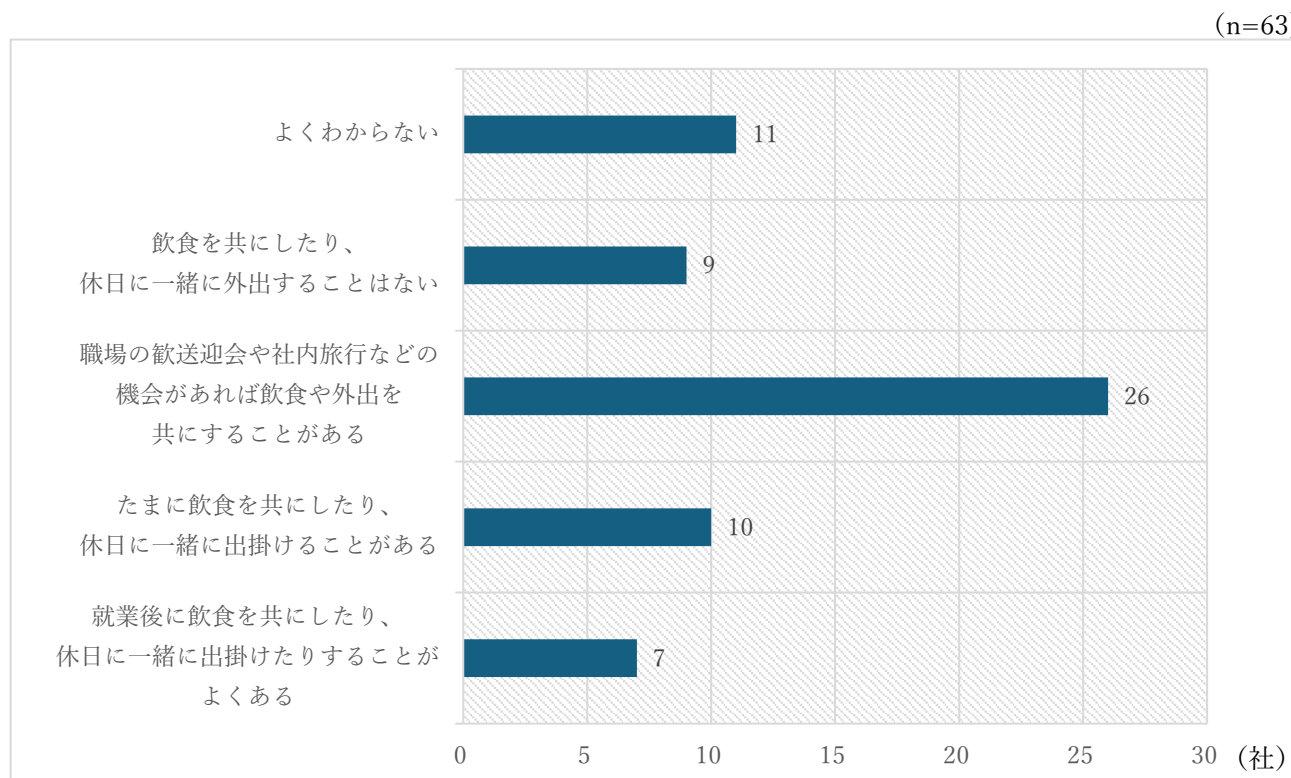
6割を超える事業所が常時コミュニケーションをとっているほか、「業務上必要なコミュニケーション」を含むほとんどの事業所でコミュニケーションが取れている。

14-2.休憩時間中の日本人・外国人間のコミュニケーションについて、主にみられる光景を選んでください（単一回答） (n=63)



半数弱の事業所は休憩時間に日本人と外国人でコミュニケーションをとっている様子がみられ、「たまに」と回答した人数を含むと、8割弱の事業所で一定のコミュニケーションがあることがわかる。一方で、日本人・外国人が別々に過ごすケースも一定数みられる。

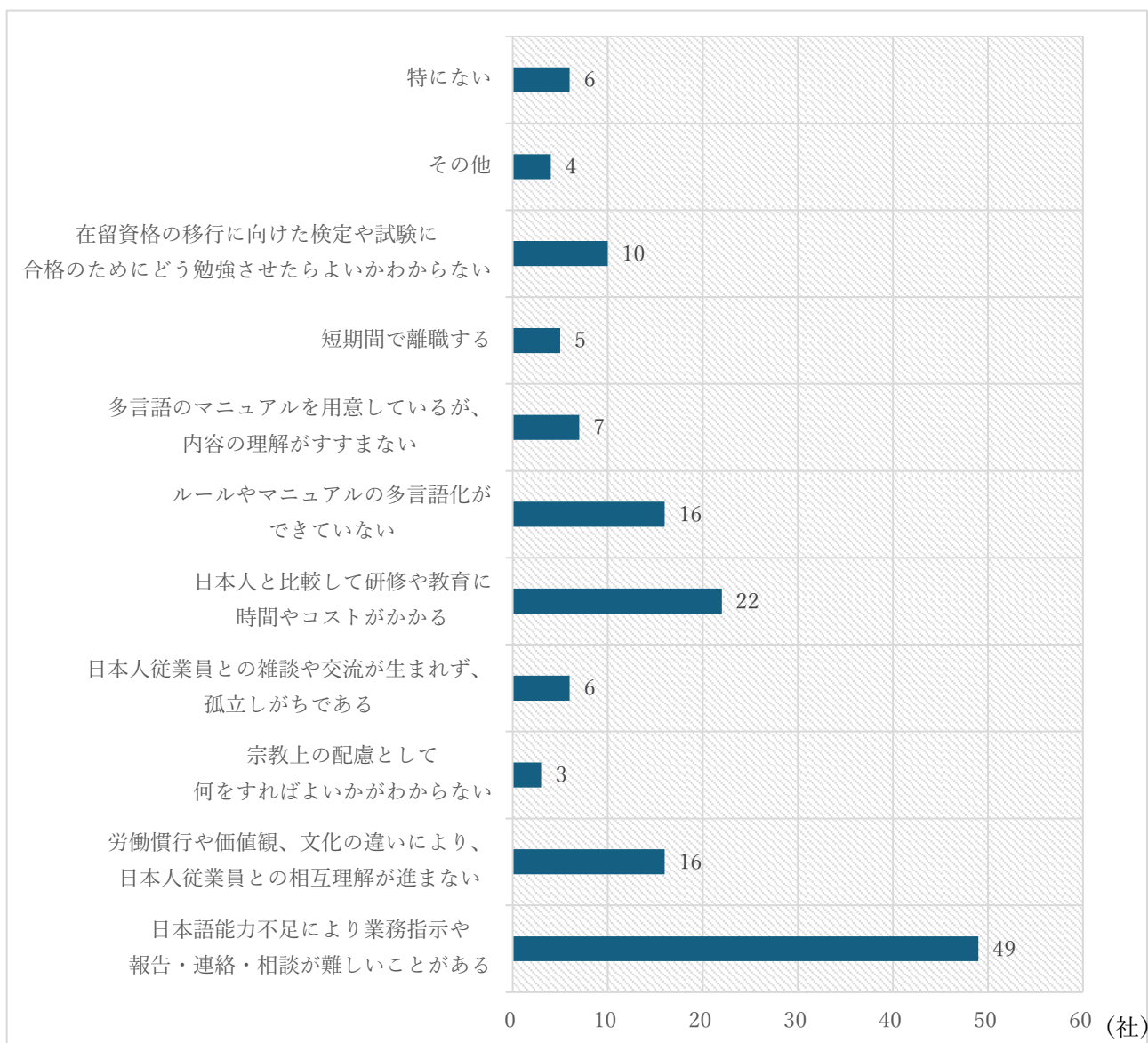
14-3.勤務時間外の日本人・外国人間のコミュニケーションについて、主にみられる光景を選んでください（単一回答） (n=63)



勤務時間外の交流も一定数あるものの、職場の行事が中心となっている。

15. 外国人の雇用に関して職場において課題に感じていることをお答えください。(複数回答)

(n=63)



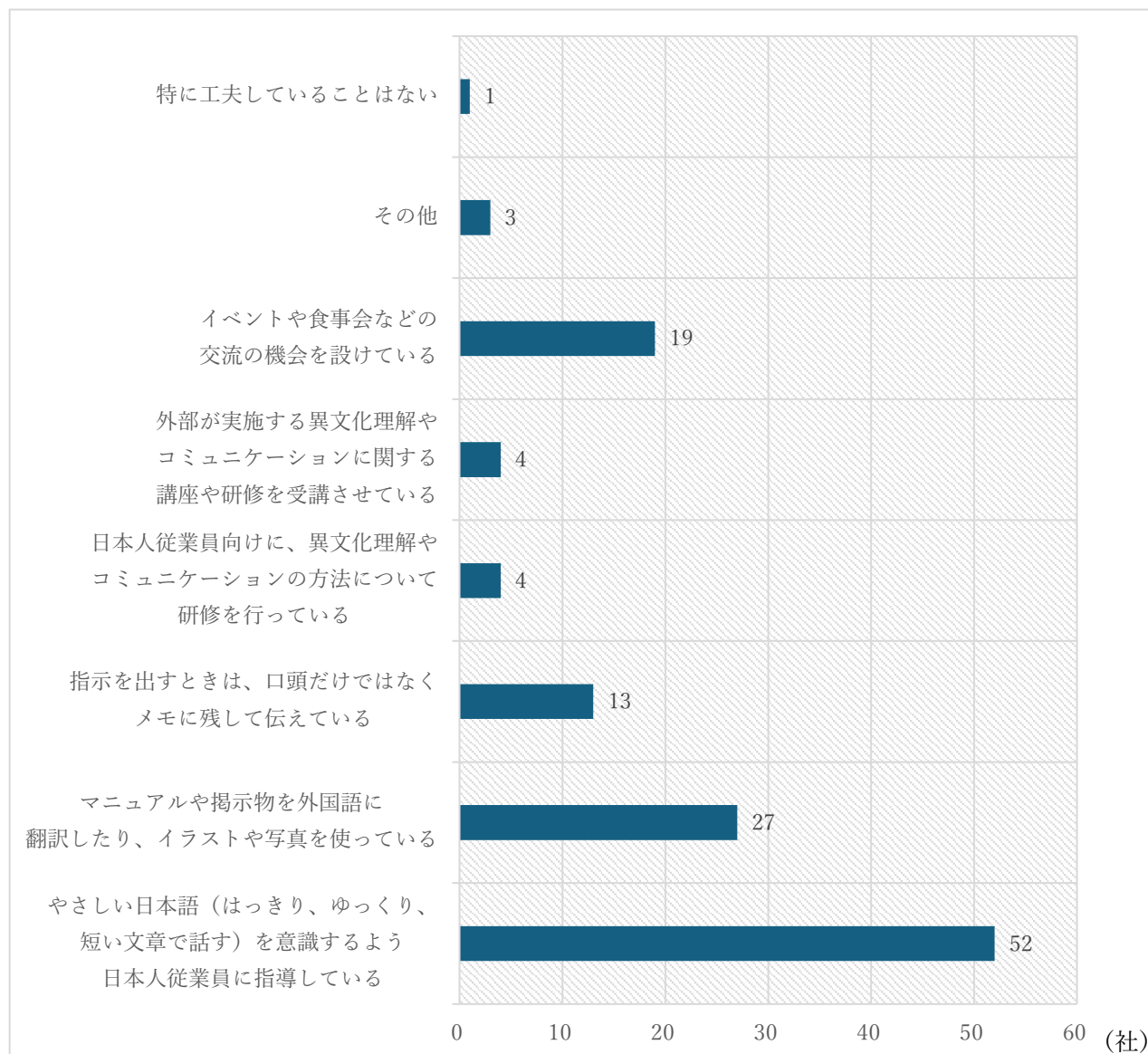
「その他」の内容

- ・ 日本語習得の意欲にばらつきがある
- ・ 食事の好き嫌いが少し多い
- ・ 非常に勤勉で役立っている
- ・ 日本人と同レベルの仕事に対する向上心・責任感が芽生えづらい

8割弱の事業所が日本語能力不足による業務指示や、報告、連絡、相談の難しさを課題に挙げた。研修や教育にかかる時間やコスト、マニュアルの多言語対応、日本人との相互理解も課題となっている。

16. 外国人従業員との円滑なコミュニケーションのために職場で工夫していることはありますか（複数回答）

(n=63)



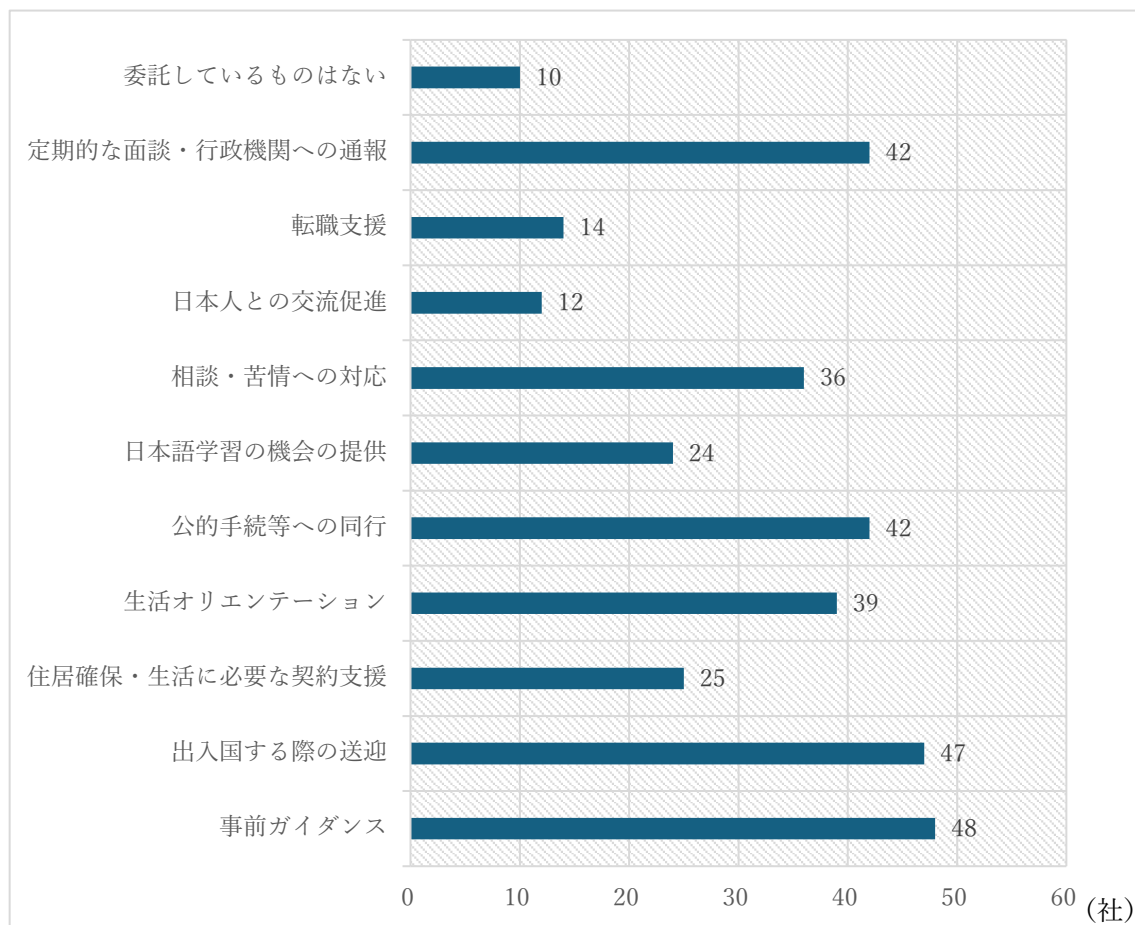
「その他」の内容

- ・ 日本語学校に通わせる
- ・ 仲介会社の通訳者を利用している
- ・ 日本での滞在期間が比較的長い特定技能外国人(N3 取得者)に橋渡しの存在になってもらっている。

「やさしい日本語」の活用が最も進んでおり、マニュアルや掲示物の外国語への翻訳、イラストや写真の活用等、現場でコミュニケーションを円滑にするための工夫が広く行われている。また、約3割の事業所がイベントや食事会などの交流の機会を設けている。従業員に対して、講座や研修を受けさせている事業所は比較的少ない。

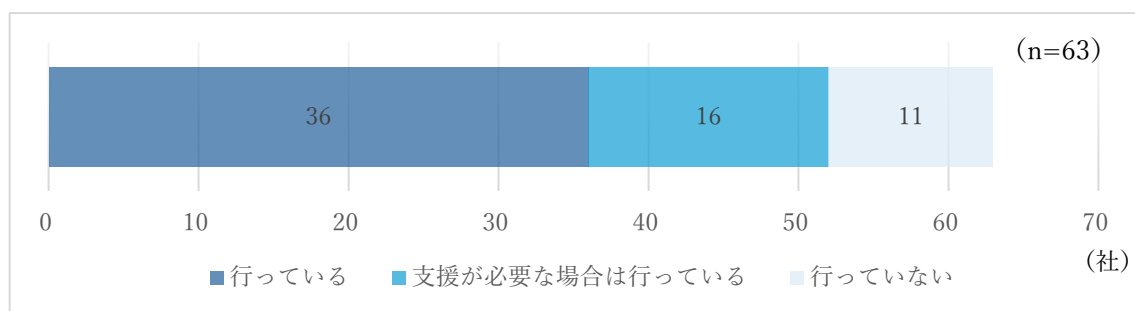
17. 国が定める10項目の義務的支援のうち、登録支援機関に委託しているものをお答えください（複数回答）

(n=63)



7割弱の事業所が定期的な面談や公的手続き等への同行を登録支援機関に委託して実施している。日本語学習の機会の提供を委託している事業所は4割に満たない。転職支援や日本人との交流促進の委託は比較的少ない。

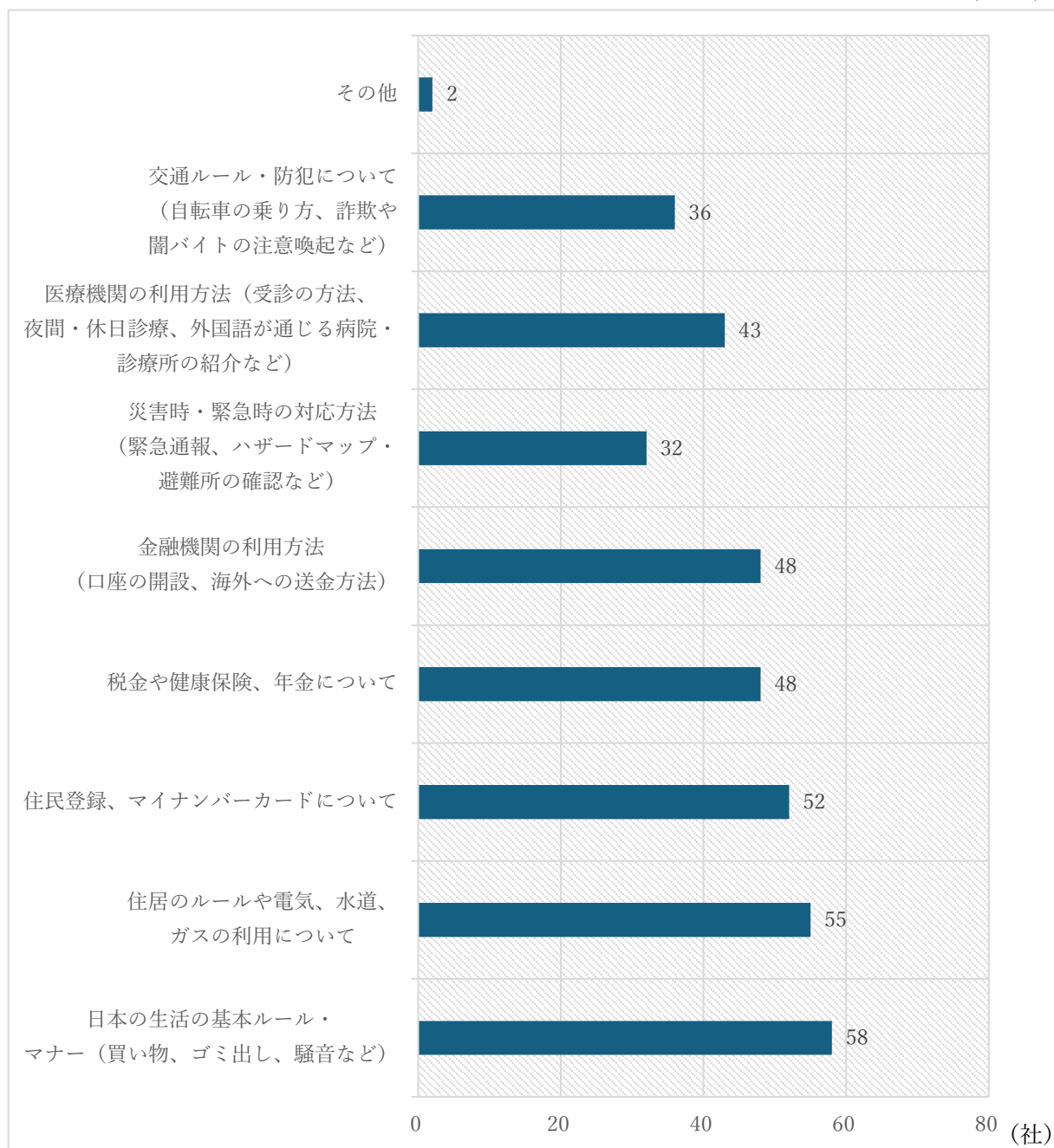
18. 特定技能以外の外国人にも、特定技能と同様の支援を行っていますか（単一回答）



8割を超える事業所が、特定技能以外の外国人にも何らかの支援を行っている。

生活オリエンテーションの実施について

19. 生活オリエンテーションではどのような項目を説明していますか（複数回答） (n=63)



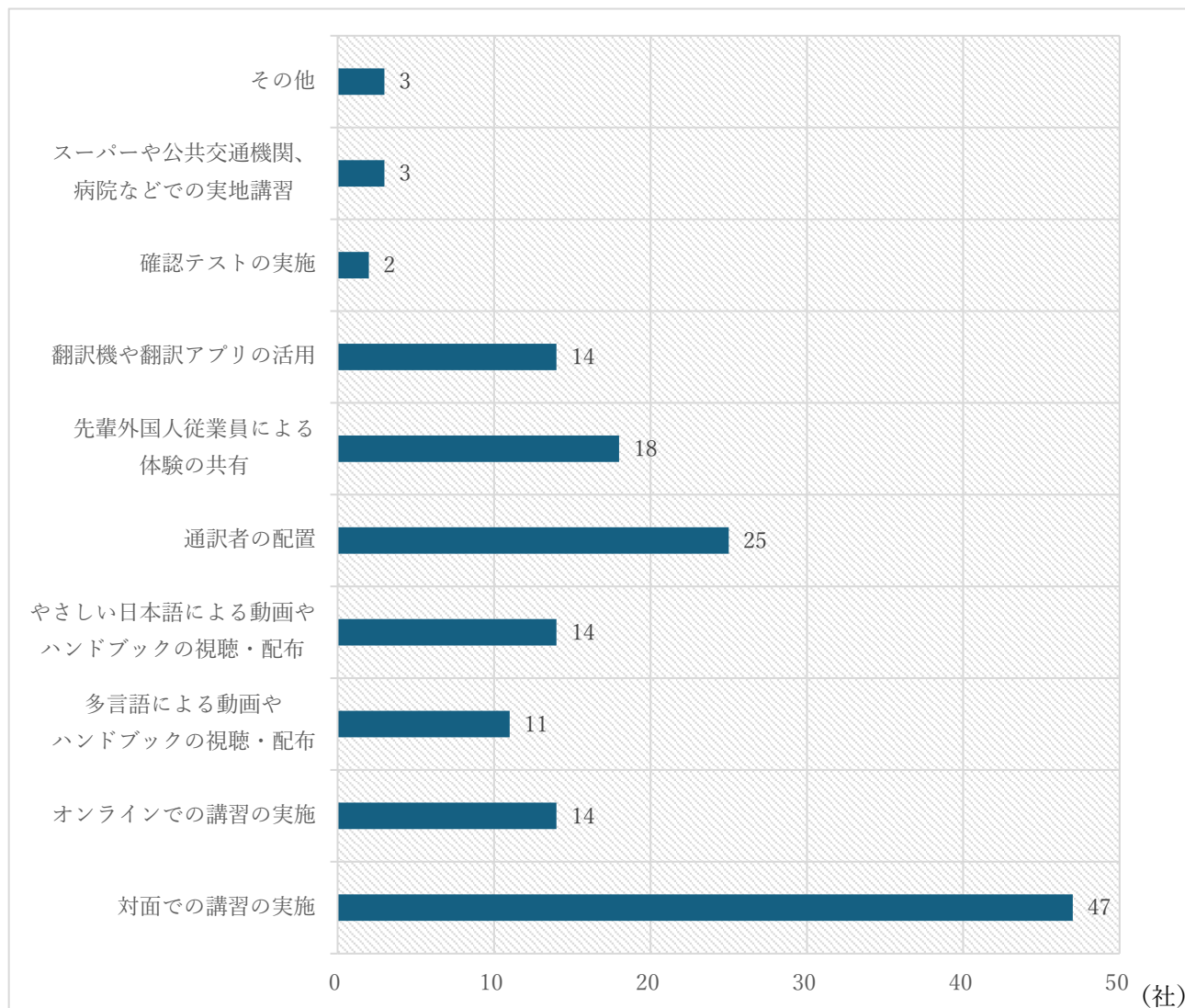
「その他」の内容

- ・ 技能実習生の受入れ時に上記をすべて実施
- ・ 支援機関で行っていただくが住民登録や銀行口座の開設、引っ越しなど自社で支援して行っている。その中で住居や生活の説明、街の案内なども含めて行っている

日本の生活の基本ルール・マナーや行政などの各種手続や制度など、生活に直結する内容が生活オリエンテーションで説明されているが、災害時・緊急時の対応方法や、交通ルール・防犯について説明している事業所は他の項目に比べ少ない。

20. 生活オリエンテーションをどのように実施していますか（複数回答）

(n=63)



「その他」の内容

- ・ 登録支援機構が行っている
- ・ 実施方法は委託先により異なり、詳細は把握していません／すべてにおいて支援機関で対応いただいています。

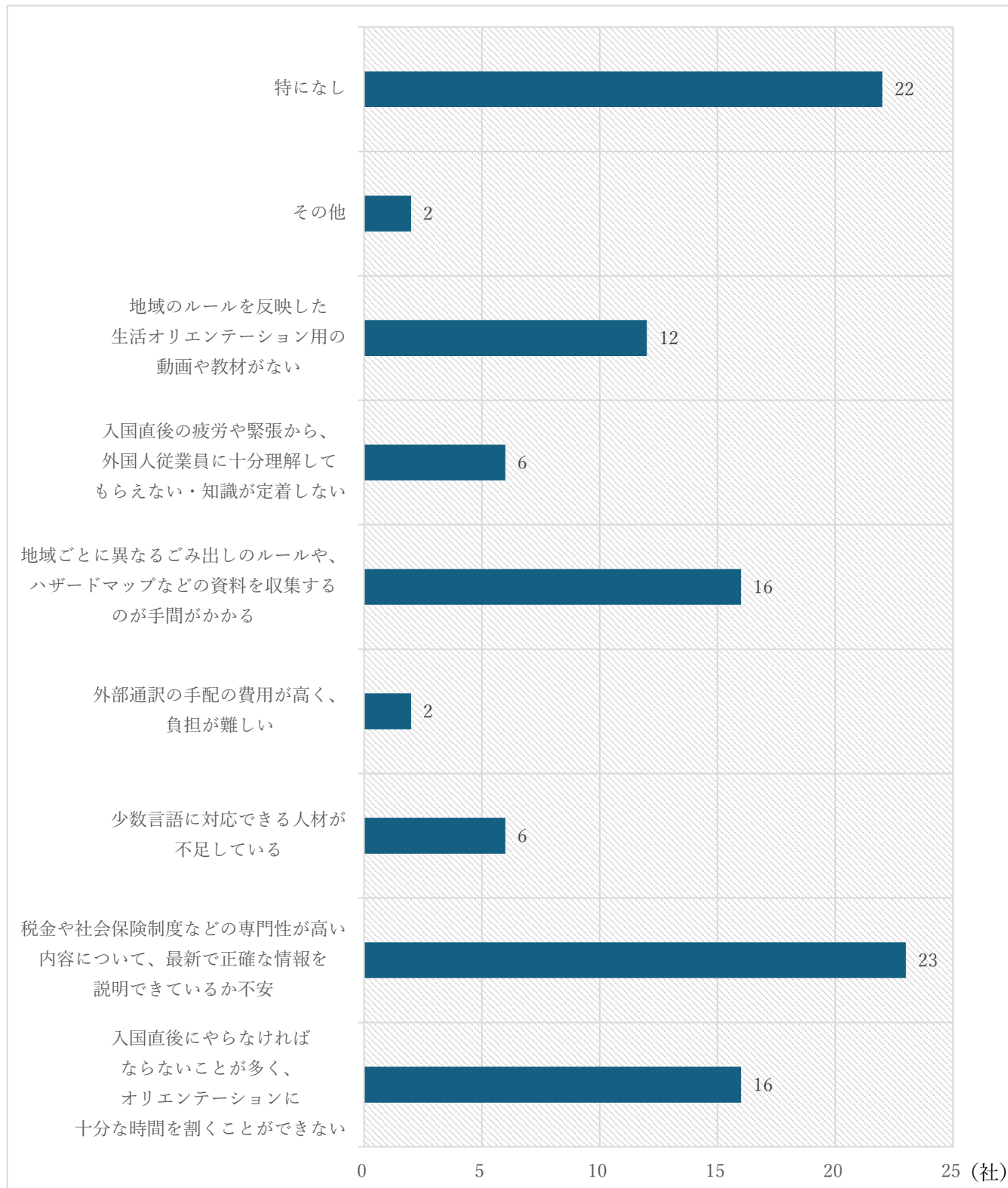
対面での講習の実施が最も多く、通訳者の配置や先輩外国人従業員による体験の共有が続いている。動画やハンドブックは国や各種団体が作成したものがインターネット上で数多く共有されているが、活用している事業所は少ない。

21. 生活オリエンテーションの実施にあたり工夫していることや力を入れていることをお答えください

- ・ 困りごとがないかをこまめに確認を行っている。
- ・ 同じ国の通訳ができる方にオリエンテーションを実施してもらう。過去におこった事例をオリエンテーションにいれるようにしている（ゴミ出しのトラブル等）。
- ・ 同じ国の人を採用して、先輩から体験談を伝えてもらう。
- ・ 日本語の得意なベトナム人を通訳で同席してもらうようにしています。
- ・ 当社は、外国人社員が地域社会の一員として安心して生活し、能力を十分に発揮できるよう、「分かるまで丁寧に伝えること」「困ったときにすぐ相談できる環境づくり」「継続的なフォロー」を大切にしています。
- ・ 一緒に食事をしてコミュニケーションを取る。
- ・ 外国人支援担当者が母国語により説明を行っている。
- ・ 日常生活に必要となる病院やスーパーなど、現地の情報を盛り込んで説明している
- ・ 資料を活用して、言葉だけではなく視覚的にも情報を得られる状態を作る事で、より理解度を深められるようにしている。
- ・ オリエンテーションや研修時から社内の複数の人間に関わり、同国の先輩にコミュニケーションをとらせている。
- ・ 不安がなく安定して働ける環境を用意するようにしている。また生活に関しては極力同じ担当者が行うようにしている。
- ・ 自治会の祭り、掃除への参加

通訳者や同じ国の先輩から話をしたりするなど、内容がきちんと伝わるため工夫をしている事業所がみられる。

22. 生活オリエンテーションの実施にあたり課題に感じていることをお答えください（複数回答）（n=63）



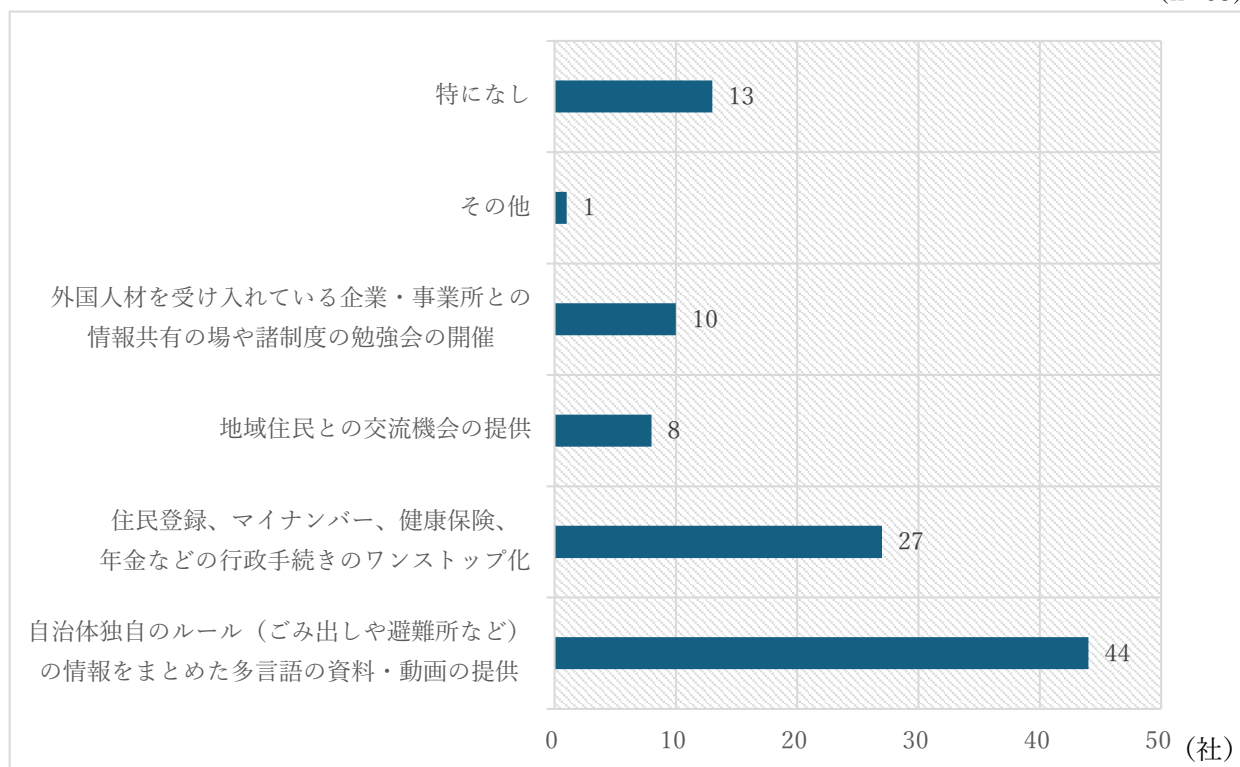
「その他」の内容：

- ・ 文化の違いによる理解不足を感じる
- ・ 地方によっては市の説明資料がないものや言語も少ないものが多い

特になしと回答している事業所が一定数いる一方で、税金や社会保険制度など専門性の高い内容の説明や地域ごとに異なる情報の収集が課題となっており、行政による支援のニーズが見られる。

23. 生活オリエンテーションの実施にあたり、行政に取り組んでほしいことをお答えください（複数回答）

(n=63)



「その他」の内容

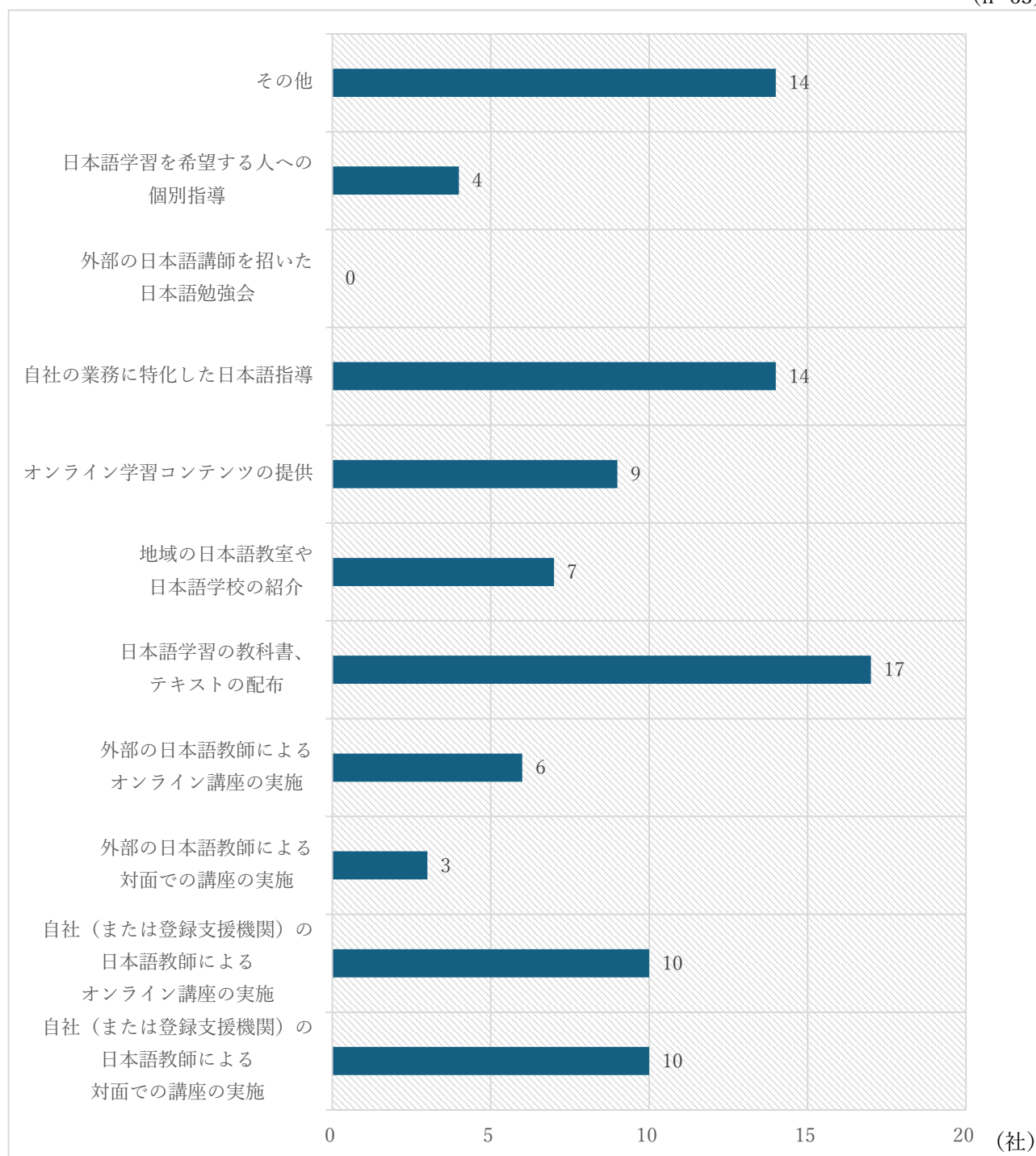
- ・ 特定技能受け入れ時の生活オリエンテーションは、原則 8 時間以上が必須とされているが、日本国内での転職者などケースに応じて柔軟に対応出来るようにしていただきたい。

「自治体独自のルール（ごみ出しや避難所など）の情報をまとめた多言語の資料・動画の提供」が最も多く、「行政手続きのワンストップ化」が続いている。

日本語学習の機会の提供について

24. 日本語学習の支援としてどのようなことをしていますか。(複数回答)

(n=63)



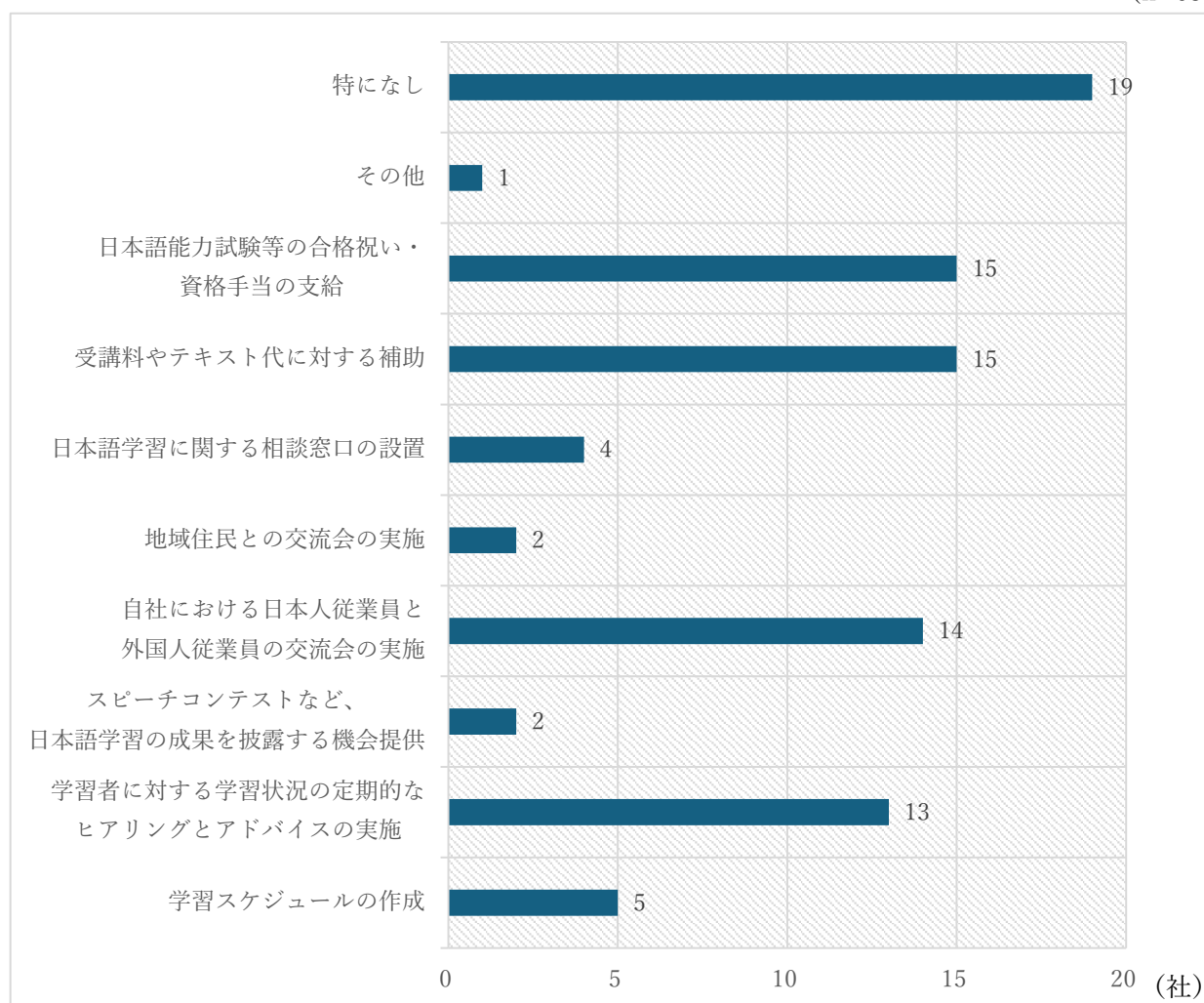
「その他」の内容：

- ・ 自己学習の支援
- ・ 今後定期的にオンラインにて日本語学習の場を設ける予定
- ・ 日本語能力検定に向けた模擬テストを社員が実施
- ・ 各々オンラインで日本語試験に向けて勉強している
- ・ 特に何もしていない

- ・ 外国人社員が安心して働けるよう、「やさしい日本語」を活用したコミュニケーションや、日常業務を通じた日本語指導を行っています。
- ・ 特定技能2号の者が指導にあたっている
- ・ 入国前に、自国で勉強していることが主です。そのほか、紹介機関が実施している日本語教育イベントについて周知あり

対面やオンラインの講座を実施している事業所は多くない。日本語教材やオンライン学習コンテンツの提供などの自己学習のサポートや、業務に特化した日本語指導が主な取組となっている。

25. 日本語学習の支援にあたり、工夫していることをお答えください（複数回答） (n=63)



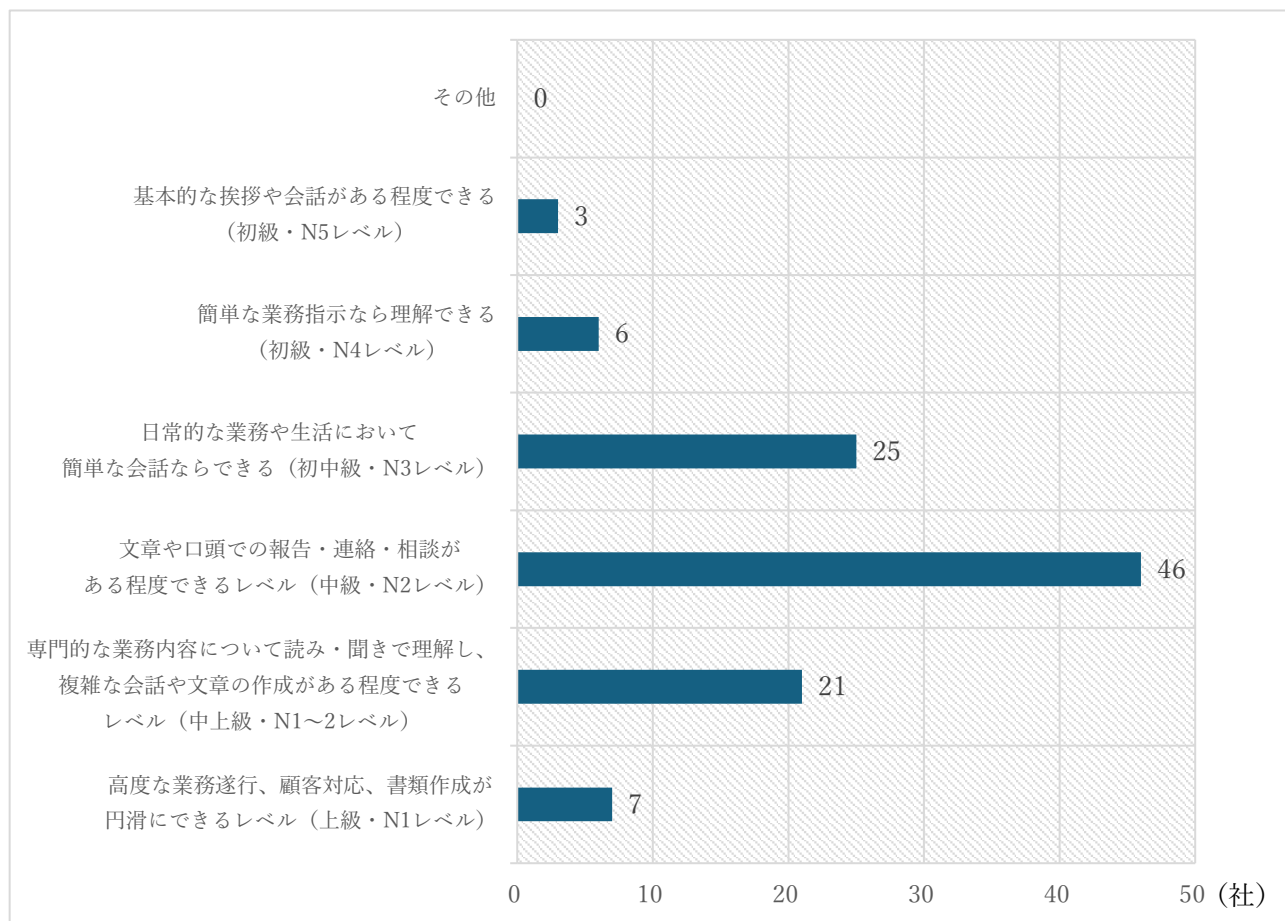
「その他」の内容：

- ・ 語学学習に関する費用全額負担

合格祝いや資格手当の支給、学習費用の補助、交流機会の提供など、学習意欲を高める工夫を行っている事業所がある一方、「特になし」も一定数あった。

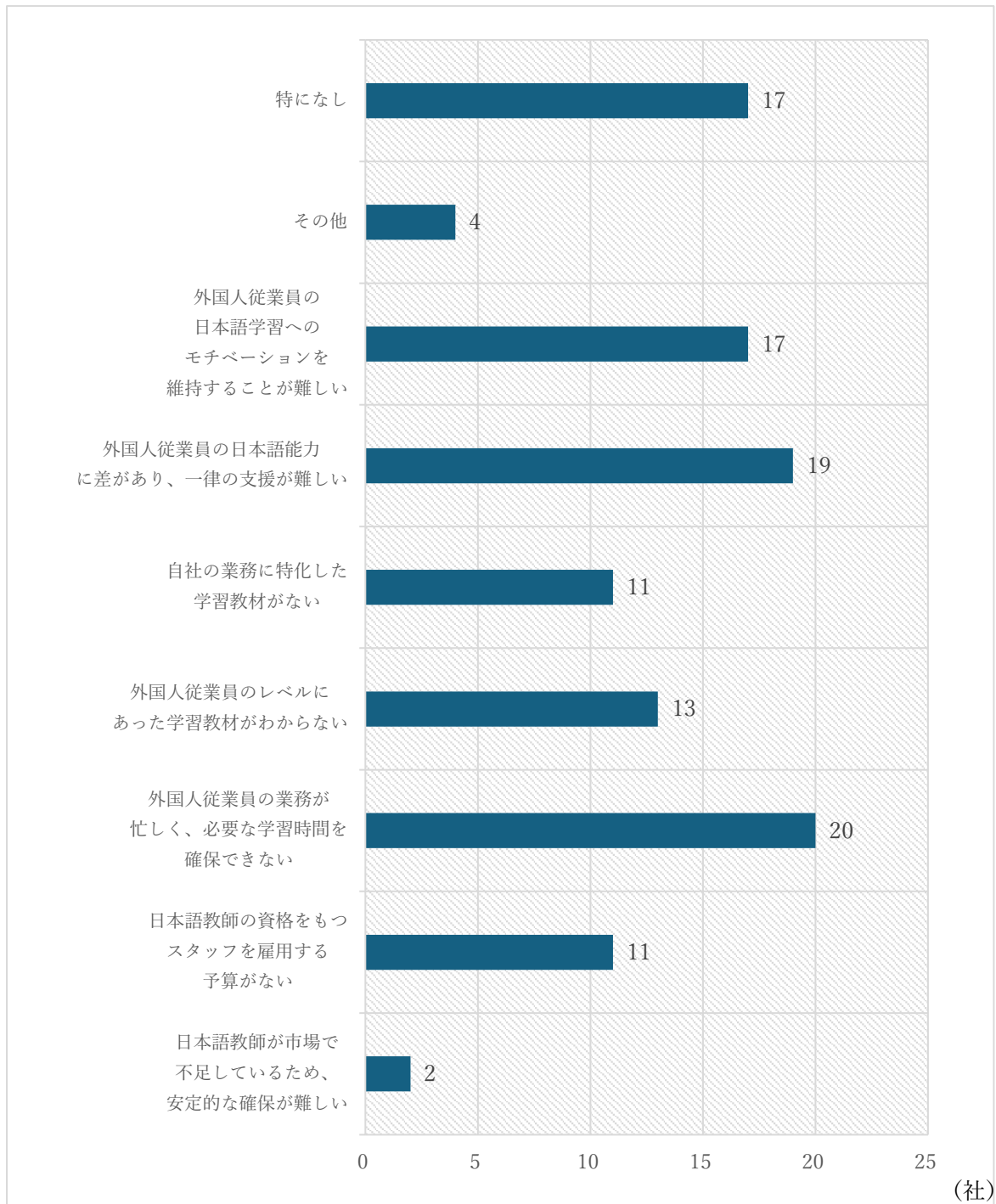
26. 外国人従業員にどのようなレベルの日本語教育を受けさせたいですか（単一回答）

(n=63)



報告・連絡・相談ができる、日本語能力試験 N2 程度の日本語能力を期待する事業所が最も多い。

27. 日本語学習支援において課題に感じていることをお答えください（複数回答）（n=63）



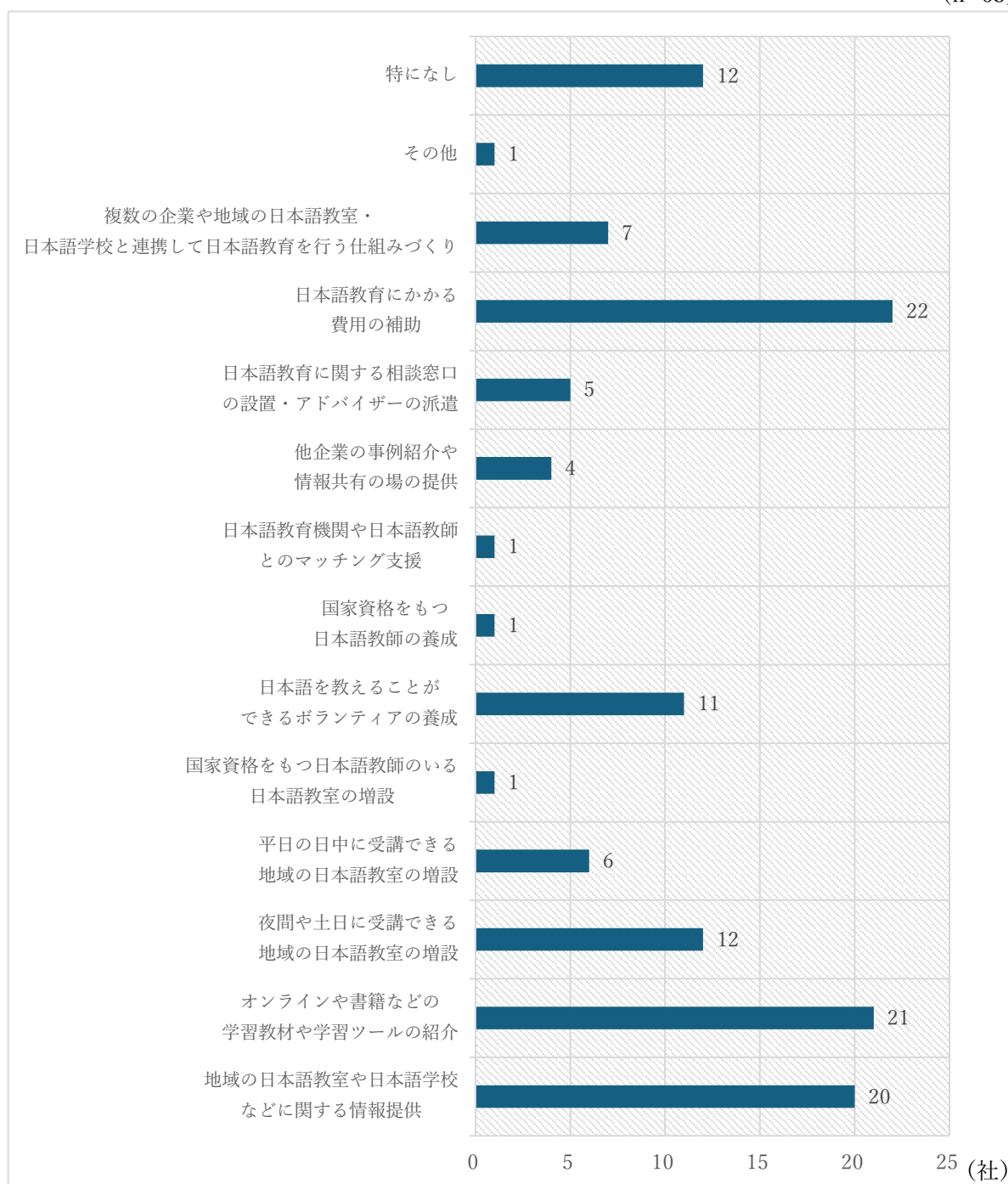
「その他」の内容

- ・ 会社からの支援を前提として自主学習の意欲がない
- ・ 費用
- ・ 近隣地域で休日に無料で参加出来る日本語教室が少ない。
- ・ ラオス語の教材が無いのが困る

学習時間の確保や能力差への対応、学習意欲の維持を挙げる事業所が比較的多い。3割弱の事業所は課題は「特になし」と回答している。

28. 外国人従業員への日本語教育について行政に取り組んでほしいことをお答えください（複数回答）

(n=63)



「その他」の内容：

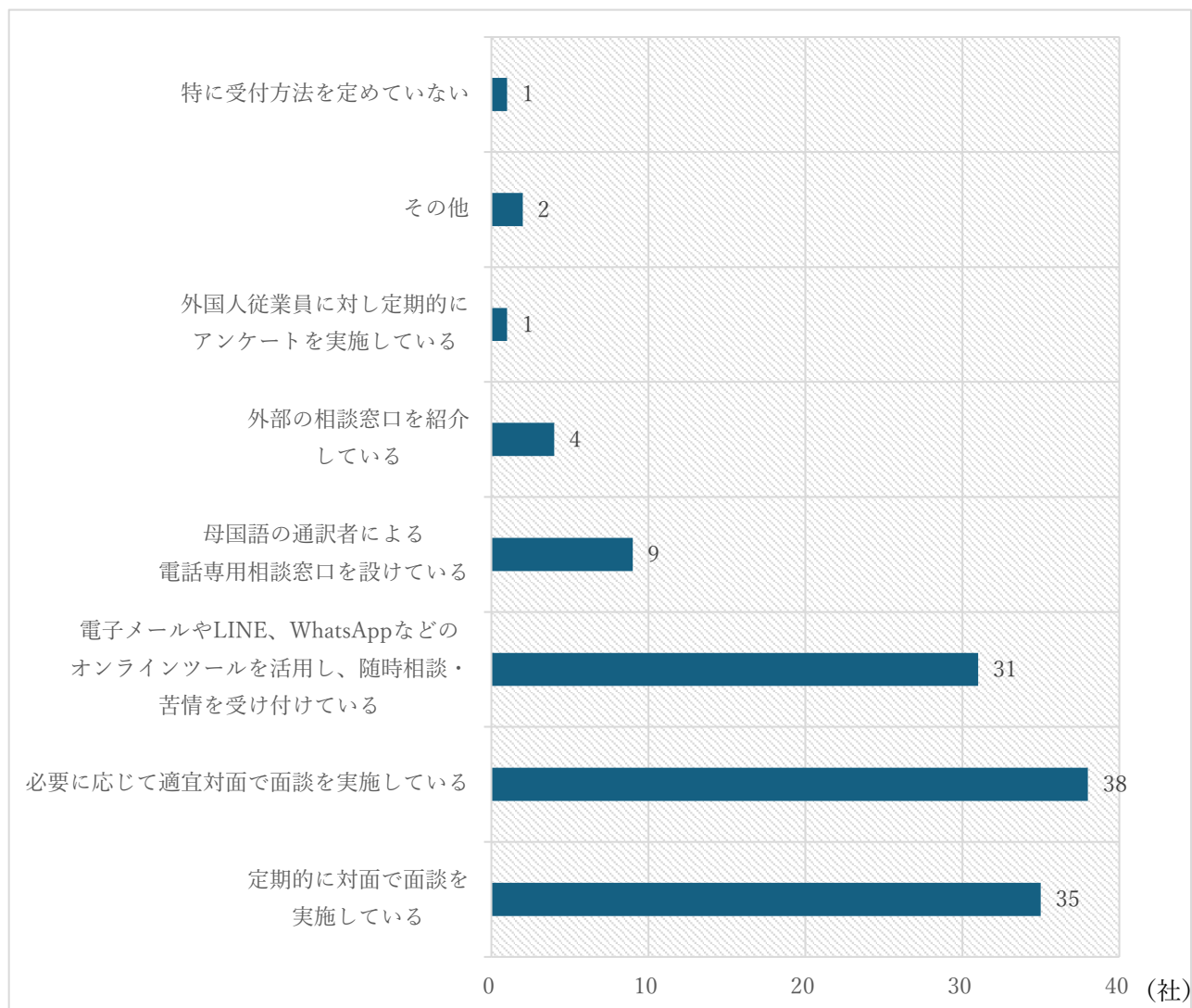
- ・ 多言語に対応して欲しい（ラオス語）

日本語教育費への補助や学習教材や学習ツールの紹介、日本語教室や日本語学校などの情報提供を行政へ期待する声が多い。

外国人従業員からの相談・苦情への対応について

29. 外国人従業員の相談・苦情の受付方法をお答えください（複数回答）

(n=63)



「その他」の内容：

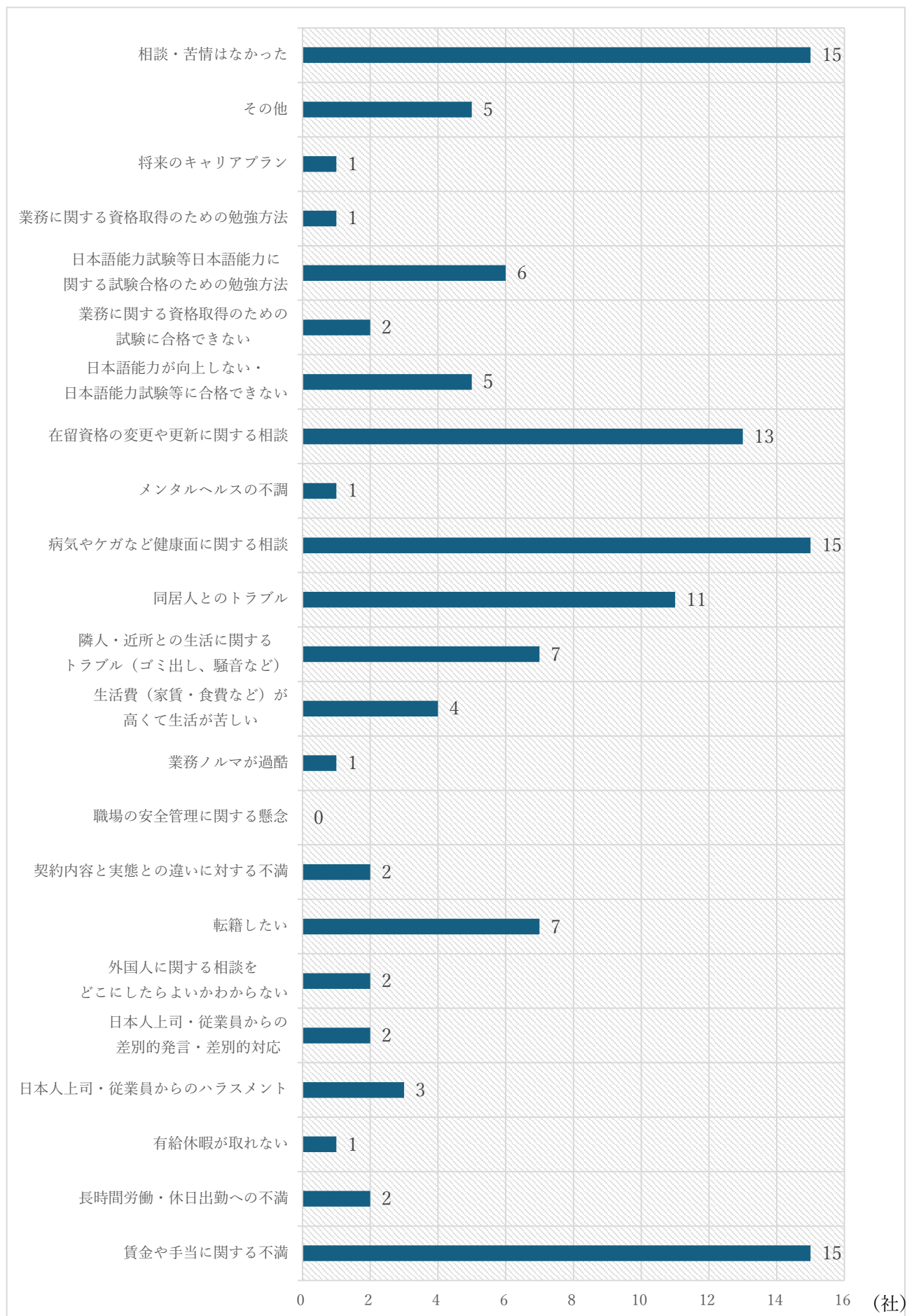
- ・ 支援機関を利用
- ・ 登録支援機関のスタッフ（母語話者）がおり、定期・随時どちらにも対応していただいている。

対面での相談体制を基本としつつ、電子メールやLINEといったオンラインツールも積極的に活用されている。

30. 外国人従業員の相談・苦情について、この1年間で特に多かったものを5つまで選んでください

(複数回答)

(n=63)

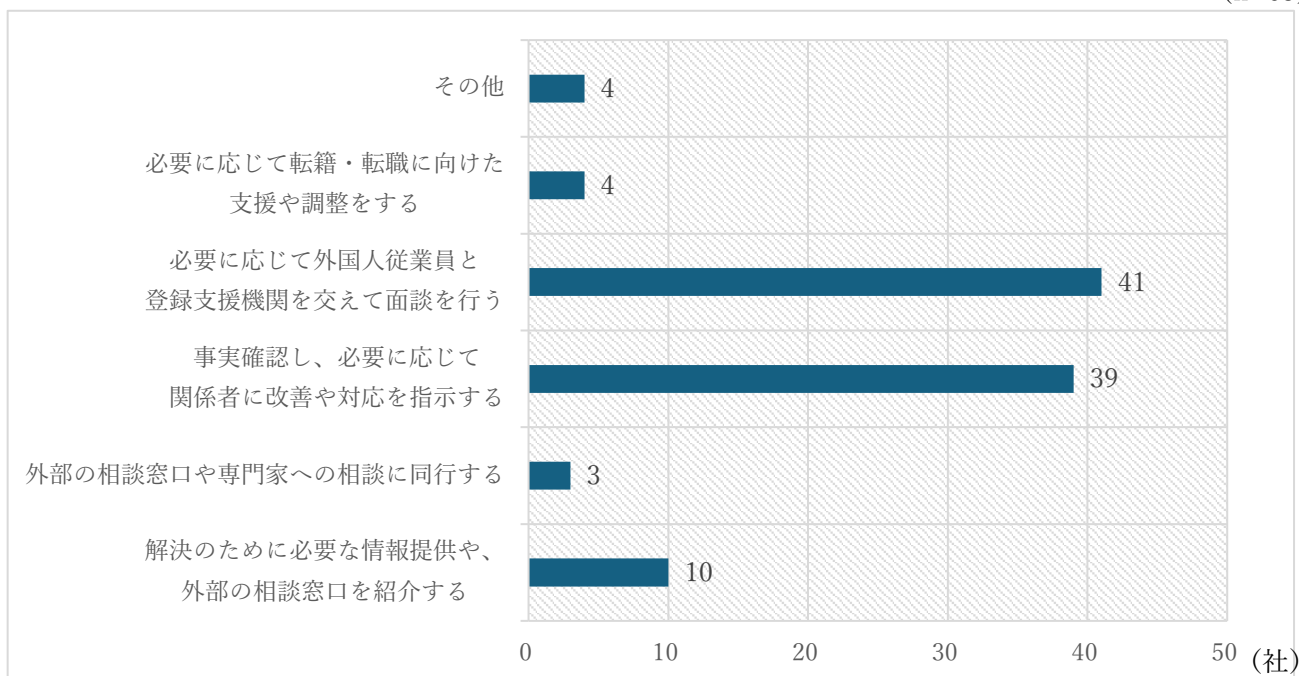


「その他」の内容：

- ・ 社内融資の相談（母国への仕送りのため）
- ・ アパート隣室のペット飼育マナーが悪い（糞尿）
- ・ 国際自動車免許の切り替えについてとタバコの副流煙について、国際自動車免許の切り替えのやり方のチラシが欲しい。
- ・ 外国人の賃貸契約出来ない物件あり・親族が母国にいるため保証人選出
- ・ 同居人とのトラブル

賃金や手当、転籍など労働条件に関することや、健康面、在留資格の変更や更新などの相談が比較的多い。

31. 外国人従業員の相談・苦情について、どのように対応しているかお答えください（複数回答）
(n=63)



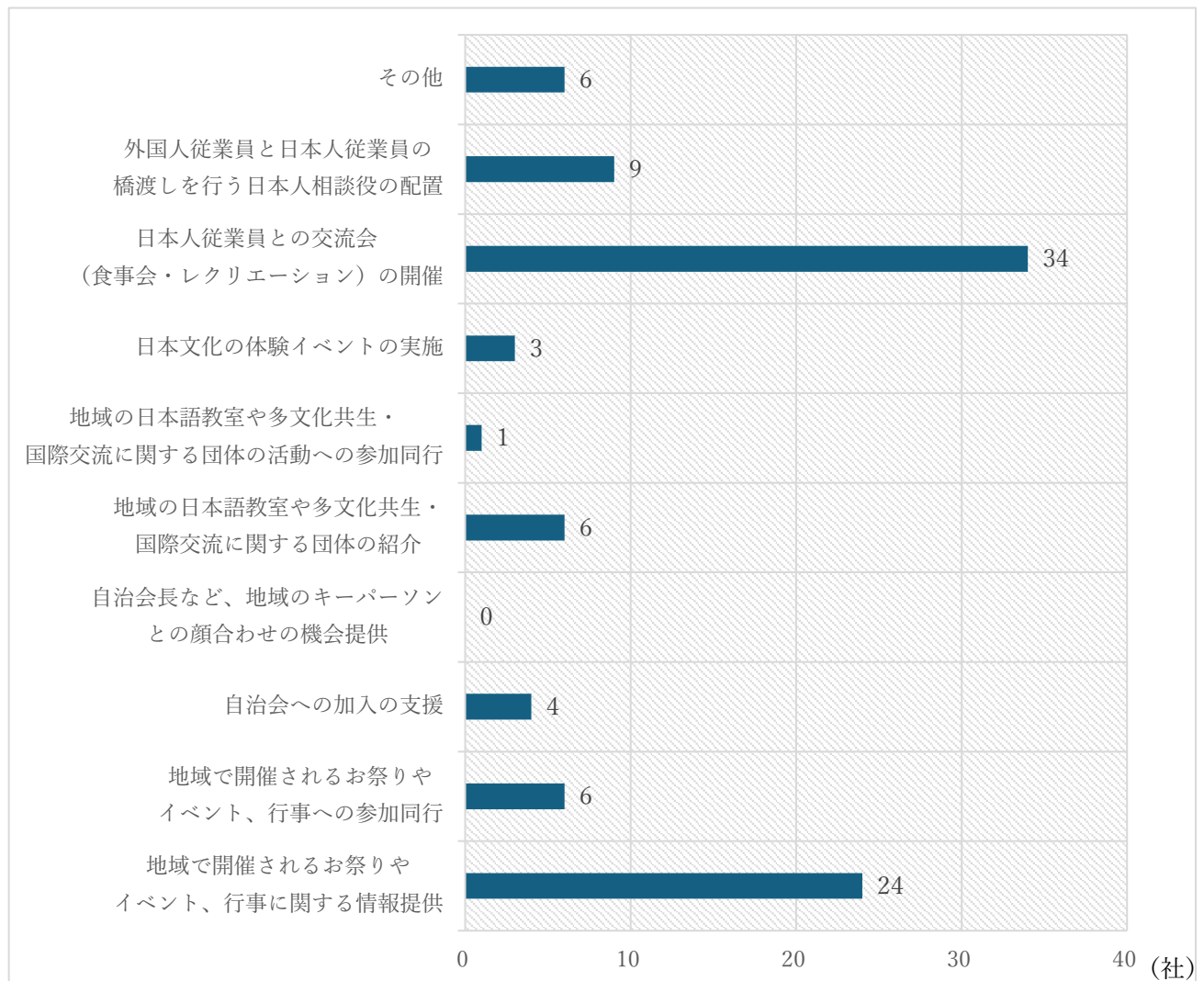
「その他」の内容：

- ・ 社内融資は社内ルールに則り対応する
- ・ 本人が希望すれば通院の補助をする。また希望する在留資格に必要な資格取得に向けてのアドバイスやキャリアプランについての面談をする。
- ・ 管理業者に相談、またはこちらで間に入り話しをする

外国人従業員と登録支援機関を交えた面談や、事実確認し必要に応じて関係者に改善や対応を指示するといった回答が、大半であった。

日本人（地域・職場）との交流促進について

32. 地域や職場の日本人との交流促進のために行っていることをお答えください（複数回答）（n=63）

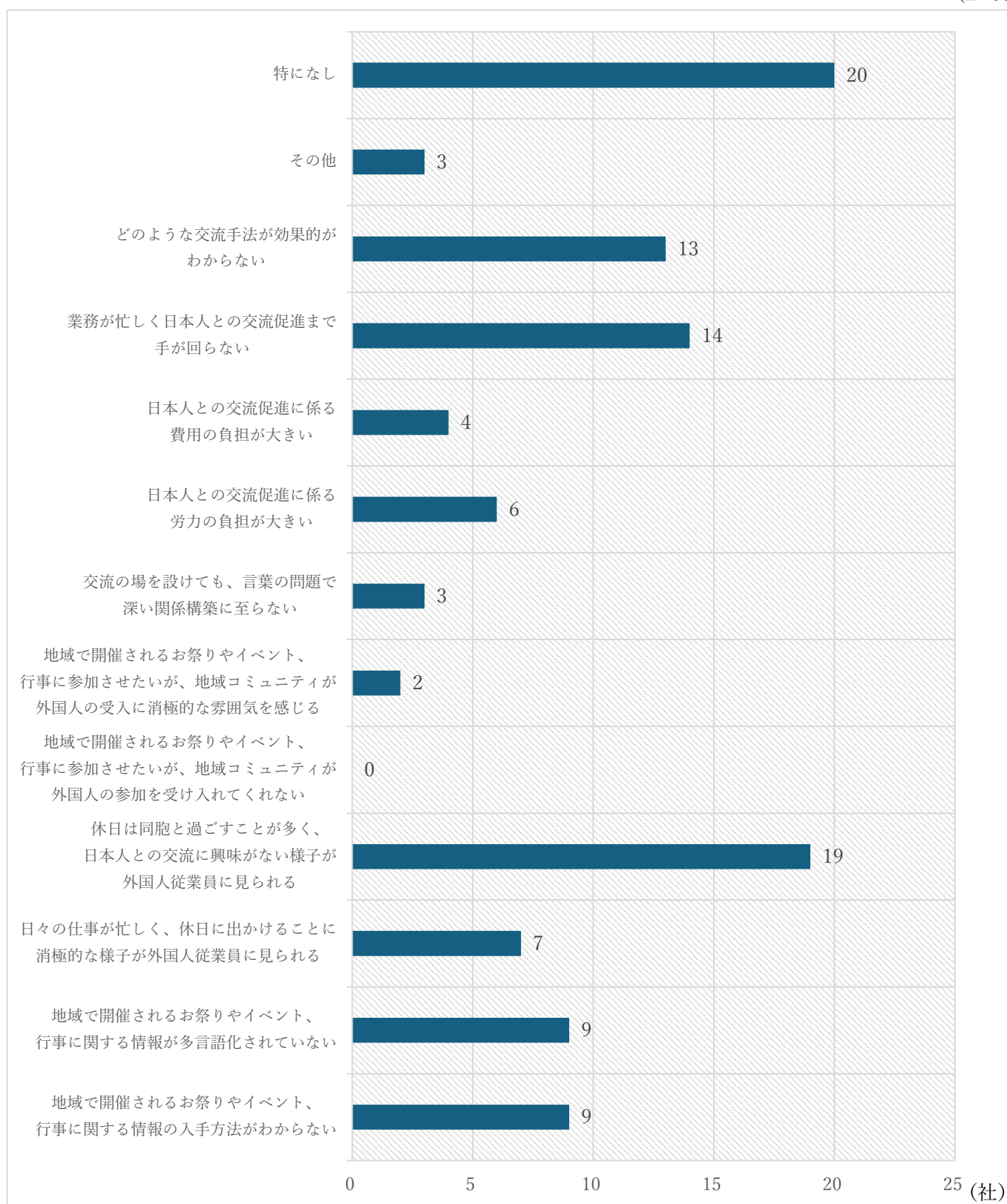


「その他」の内容：

- ・ 特になし。本人達が自主的にコミュニティを作っている
- ・ 特別なことはしていない
- ・ 外国人社員と日本人社員が自然に交流できるよう、日常的な声掛けを大切にしています。

日本人従業員との交流会や地域で開催されるお祭りやイベント、行事に関する情報の提供が主な交流促進策となっている。イベント等へ参加同行する事業所は少ない。

33. 地域や職場の日本人との交流促進について課題に感じていることをお答えください（複数回答）（n=63）



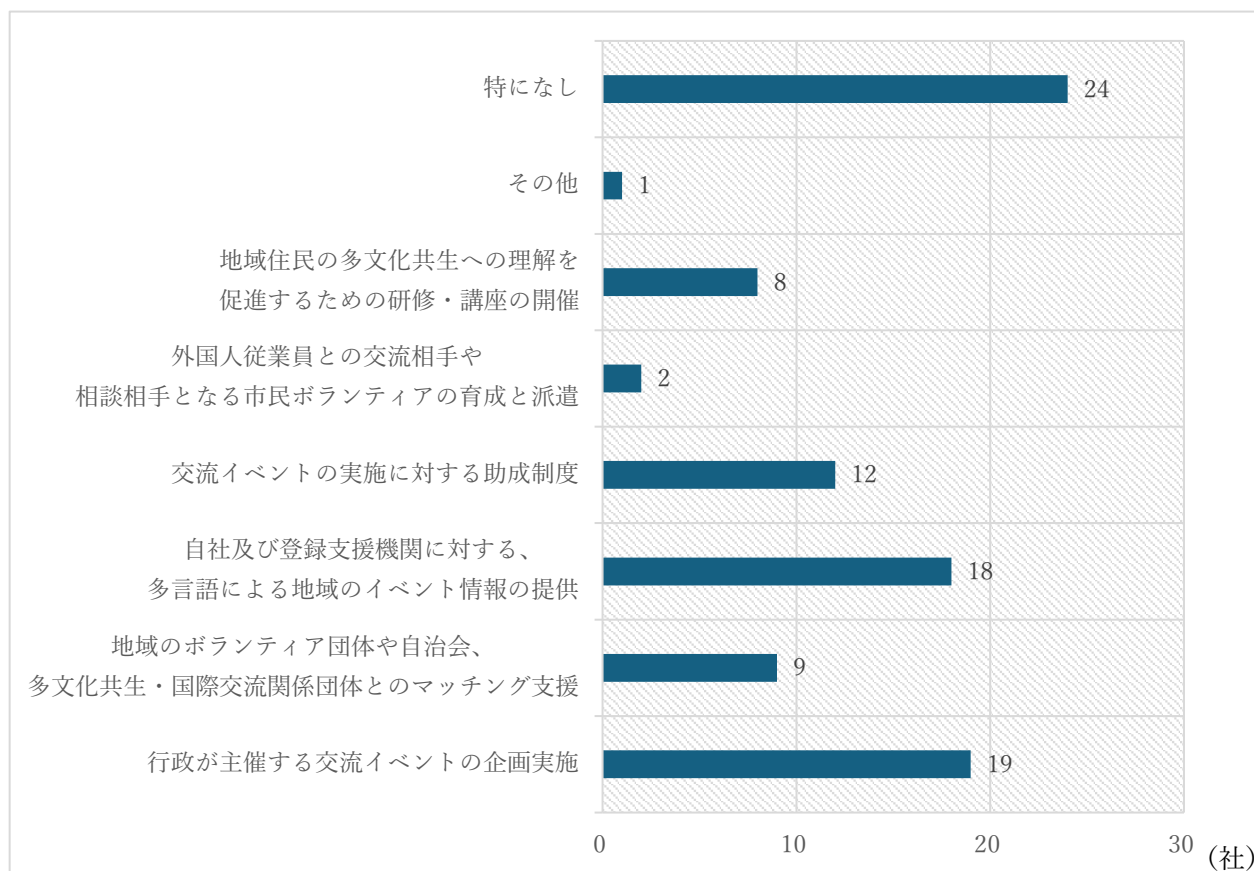
「その他」の内容：

- ・ 外国人職員が自社のイベント参加にも消極的
- ・ 本人に関心が薄い
- ・ 飲食のため土日祝日は休みでないことが多くお祭りやイベントで参加できるものが限られている

「特になし」と回答する事業所が一定数いる一方、外国人側の交流意欲を挙げる事業所が最も多い。

34. 地域や職場の日本人との交流促進について行政に取り組んでほしいことをお答えください（複数回答）

(n=63)



「その他」の内容：

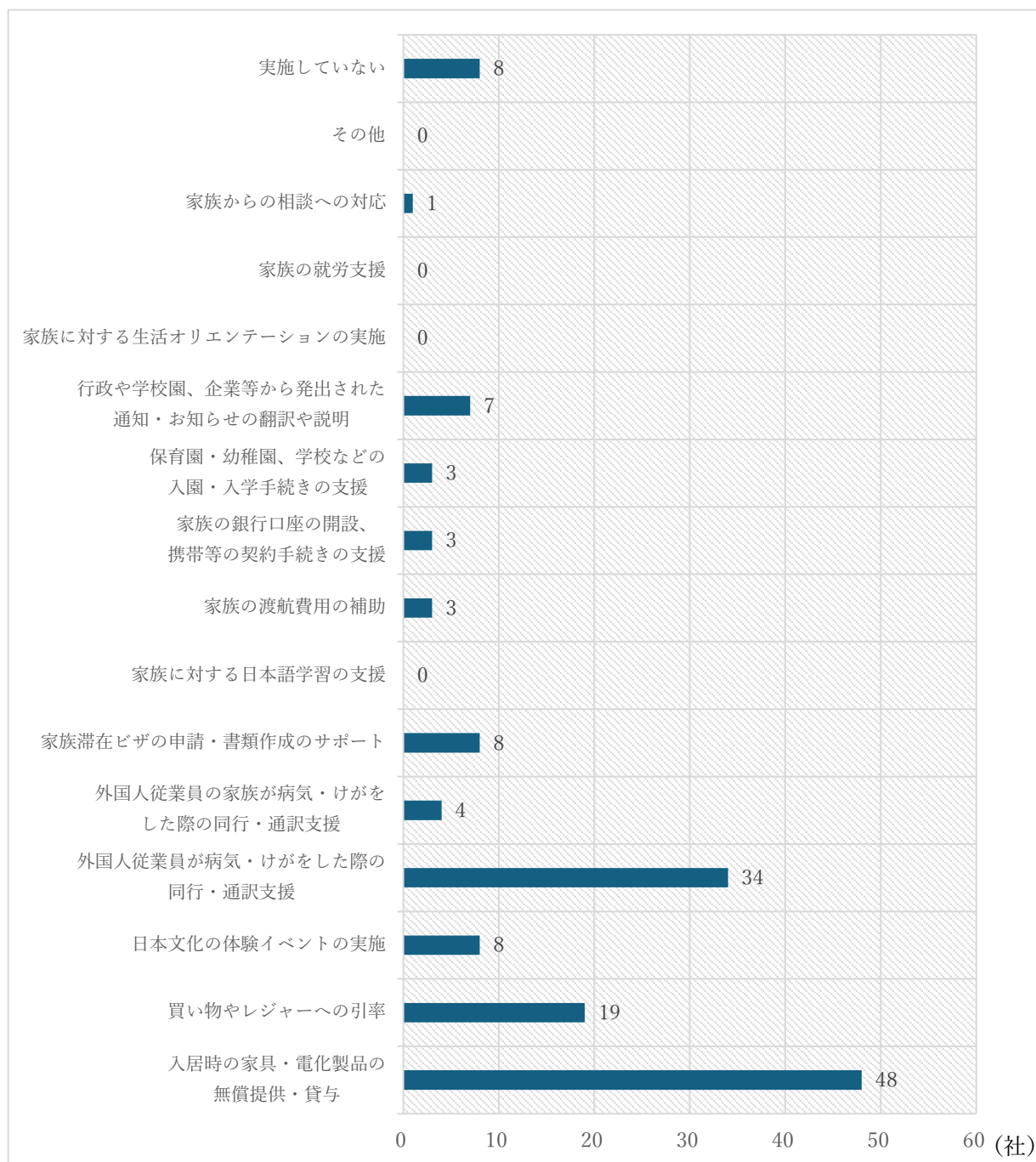
- ・ 外国人本人が地域の情報を探したり触れたりできる範囲にも限界があるので、協力確認書に記載されているメールアドレスへの交流イベント情報の送付をしてほしい。

「特になし」と回答する事業所が一定数いる一方、行政が主催する交流イベントの企画実施や多言語による地域のイベント情報の提供を希望する事業所が比較的多い。

国が定める義務支援以外の生活支援の実施について

35. 国が定める 10 項目の義務的支援以外に、実施している生活支援をお答えください（複数回答）

(n=63)

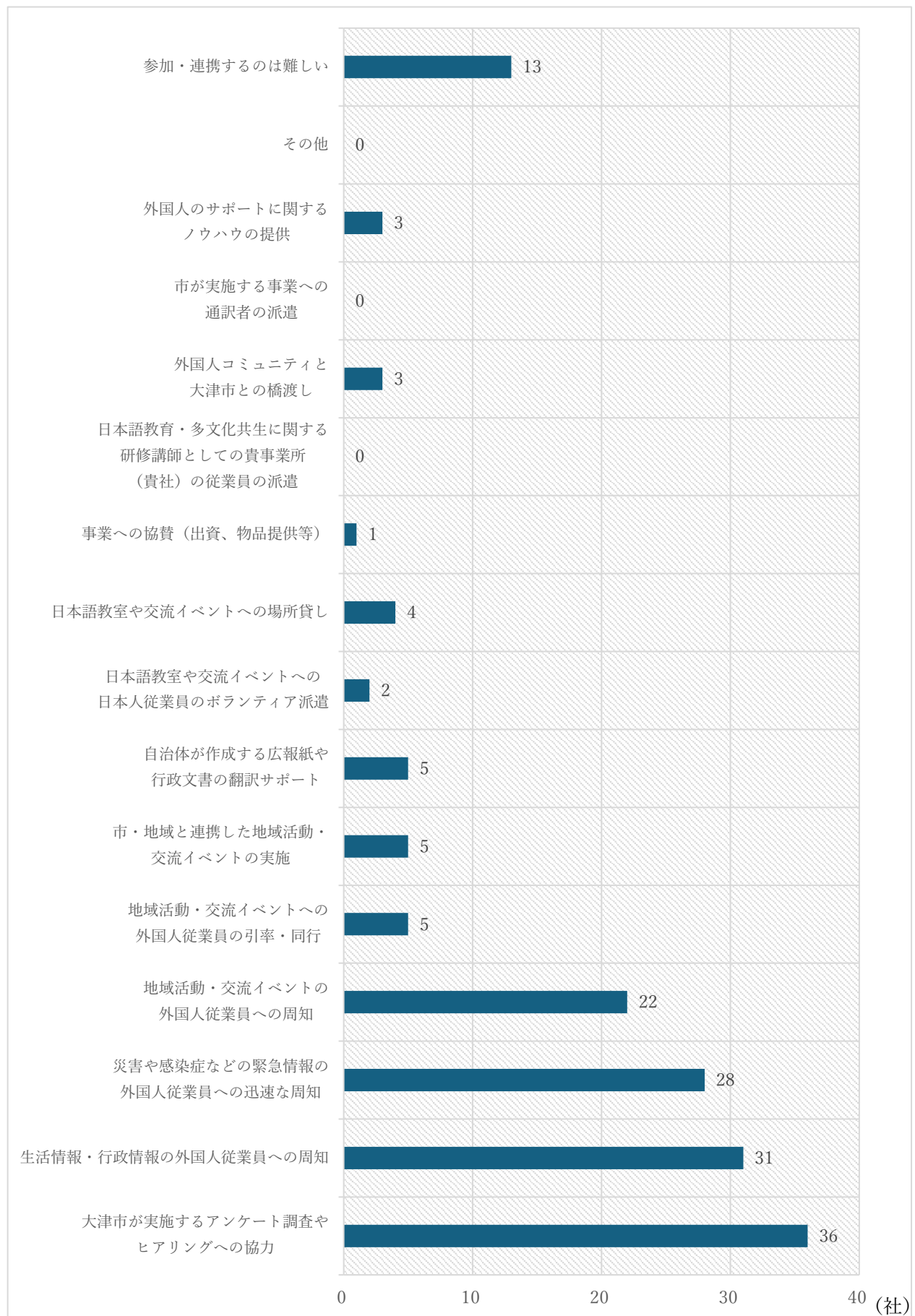


入居時の家具・電化製品の無償提供・貸与や外国人従業員が病気・けがをした際の通院同行、通訳支援など、生活面での支援が特に多い。従業員の家族の生活支援を行っている事業所も数は少ないが存在する。

大津市の取組みについて

36. 次のうち、大津市と連携・協力が可能な取組内容をお答えください（複数回答）

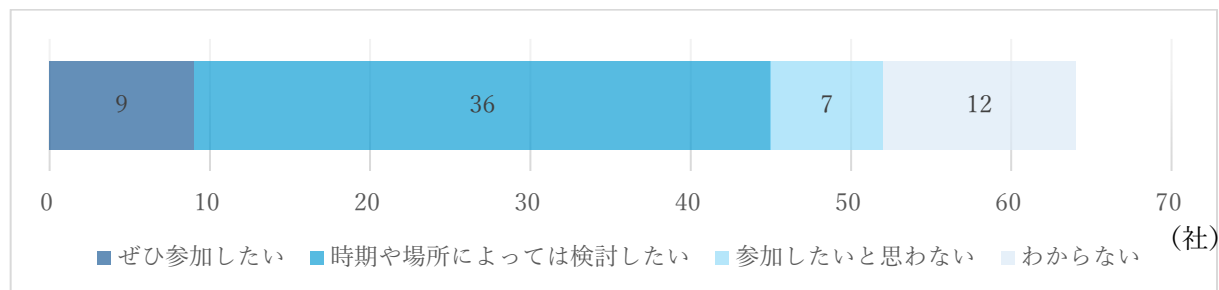
(n=64)



地域活動・交流イベント、災害や感染症などの緊急情報、生活・行政情報などの周知について行政との連携意向が高い。大津市が実施するアンケート調査やヒアリングへの協力も多く、多くの事業所が協力意向を示している。

37. 今後、企業や登録支援機関、外国人支援に関わる団体等と情報交換する場があれば参加したいですか（単一回答）

(n=64)



「ぜひ参加したい」「時期や場所によっては検討したい」が過半数を占め、情報交換会への参加意欲がうかがえる。

38. 情報交換の場で話をしたいこと、聞いてみたいことがあれば教えてください。

- ・ 他の事業所での働き方
- ・ 外国人労働者の定着率向上や生活支援について、各社が実践している工夫や成功事例を伺いたいです。特に、生活オリエンテーション後の継続的なフォローや相談体制、日本語学習支援、職場への定着につながる取り組みについて情報交換したいと考えています。
- ・ 近隣地域で休日に無料で参加出来る日本語教室の有無及び参加人数や雰囲気。
- ・ 近年の状況、入国して間もない外国人の文化的背景の共有

39. 日本人と外国人が共に安心して暮らし、活躍できる地域づくりのアイデアがあれば教えてください

- ・ 日本人と外国人というくくりでなく一個人として接する。
※日本人同様、外国人の方も一人一人全く性格等が異なるため
- ・ 日本人と外国人が共に安心して暮らし、活躍できる地域づくりには、お互いを理解し合える機会を増やすことが大切だと考えています。企業だけでなく、自治体や地域住民が連携し、防災訓練や地域行事などに一緒に参加することで、日頃から顔の見える関係を築くことができます。また、「やさしい日本語」の活用や相談しやすい環境づくりを進めることで、外国人も安心して生活でき、日本人も安心して共生できる地域につながると考えています。
- ・ スマートフォンで手続きや情報入手ができるほうがいい。介護の実務者研修をうけたくても手続きは日本人が間に入らないとできない。ハローワークにジョブカードを作りに行き込んで試験を受けてというイメージも伝わりにくい。特定技能で日本に来る時点で分かっていたらいいのと思う。
- ・ 住民登録を大津市に行ったとき、氏名やヨミガナ・つづりの登録が誤っているケースが複数ある。20人弱の外国人しか大津市在住でないのに複数誤りがあるのはどういうことだろうと思う。パスポートでつづりを確認してヨミガナも口頭で十分に聞き取ればいいのに手書きさせて誤りを見つけられないなって最初のミスが現場で不便さを感じるし本人にまず不信感が生まれる。
- ・ 外国人が積極的ではない。
- ・ 公共機関での多言語かと質問できるサポート、やさしい日本語の推進、住民への理解（特定技能など知識や状況の説明）
- ・ 外国人雇用には日本人よりリスクが多すぎます。居住に対する支援が会社としてはかなりの経費です。賃金は日本人同等と言われるので何がメリットかわかりません。居住支援をするなら日本人雇用者も増えると思います。弊社は特に住宅手当などは無いので、外国人にだけ手当を出しているようで腑に落ちません。なぜ大津は活躍できる地域づくりをと思っているのでしょうか。日本人ファーストとは考えないのでしょうか。日本人と外国人が共に安心できる暮らしとは「対等」なのではないのでしょうか。職場で優遇されれば職場の日本人は外国人に対し仲良くしようと思うのでしょうか。そこら辺の考え方が変わらない限り共に安心して暮らすにはほぼ遠いような気がします。

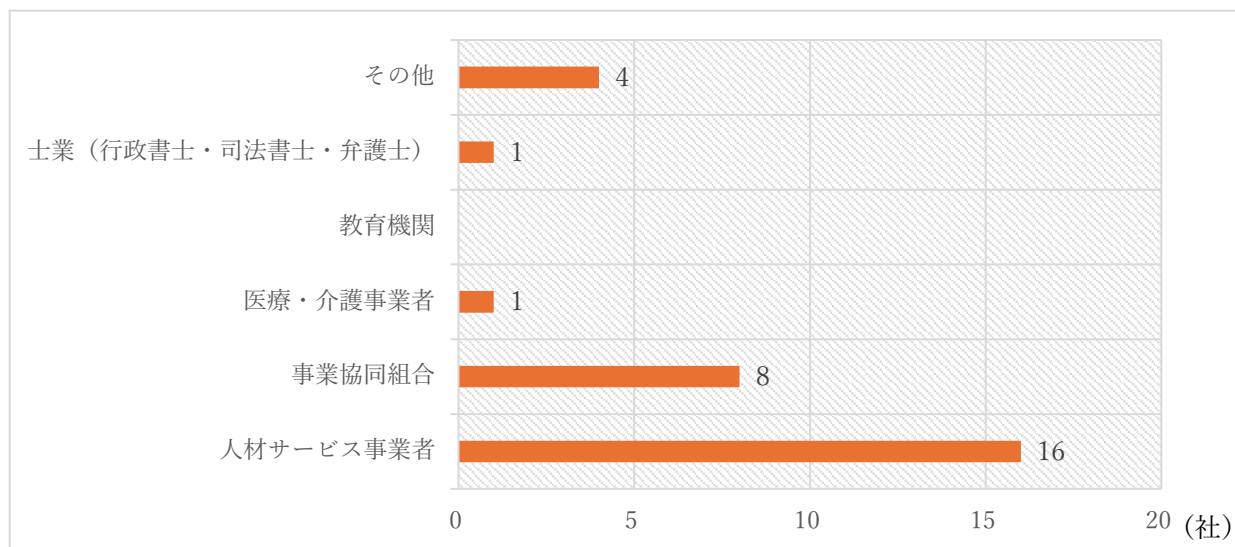
外国人の雇用に関するアンケート調査結果（登録支援機関対象）

基本情報

調査期間：令和8年6月8日（月）～30日（火）
調査対象：令和8年5月11日時点で滋賀県内に所在する登録支援機関 128 機関
回答方法：大津市電子申請システム（電子メールにより対象事業所に回答依頼を実施）
回答数・回答率：30 事業所 回答率 23.4%

1. 貴事業所（貴社）の属性をお答えください（単一回答）

(n=30)

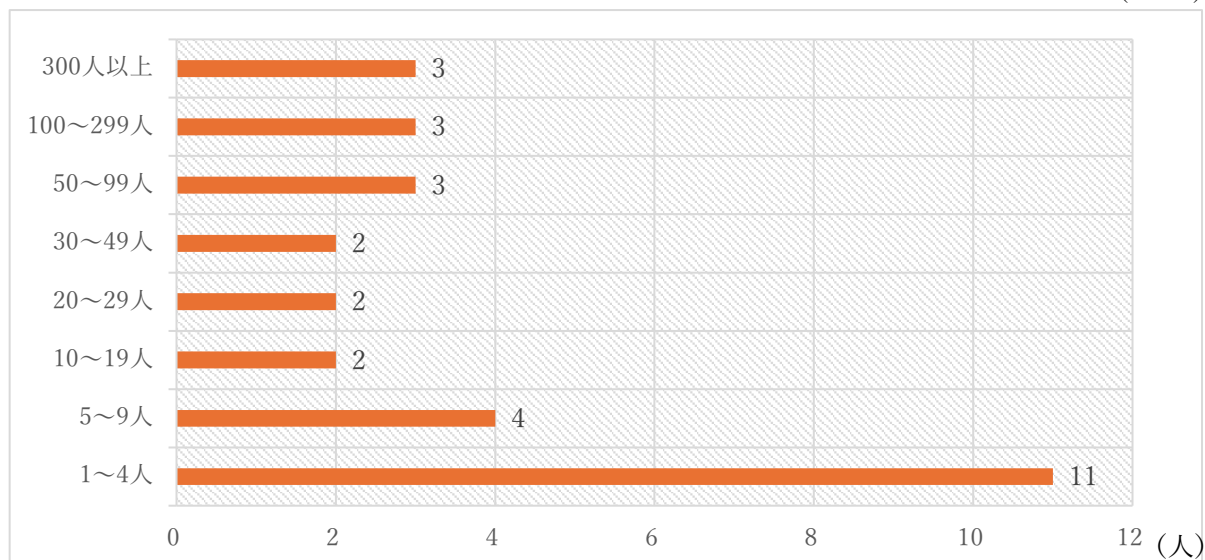


「その他」の内容：一般社団法人／建設、縫製／建設業事業者／登録支援機関

人材サービス事業者が16社で最も多く、約半数を占めている。

2. 総従業員数をお答えください（複数回答）

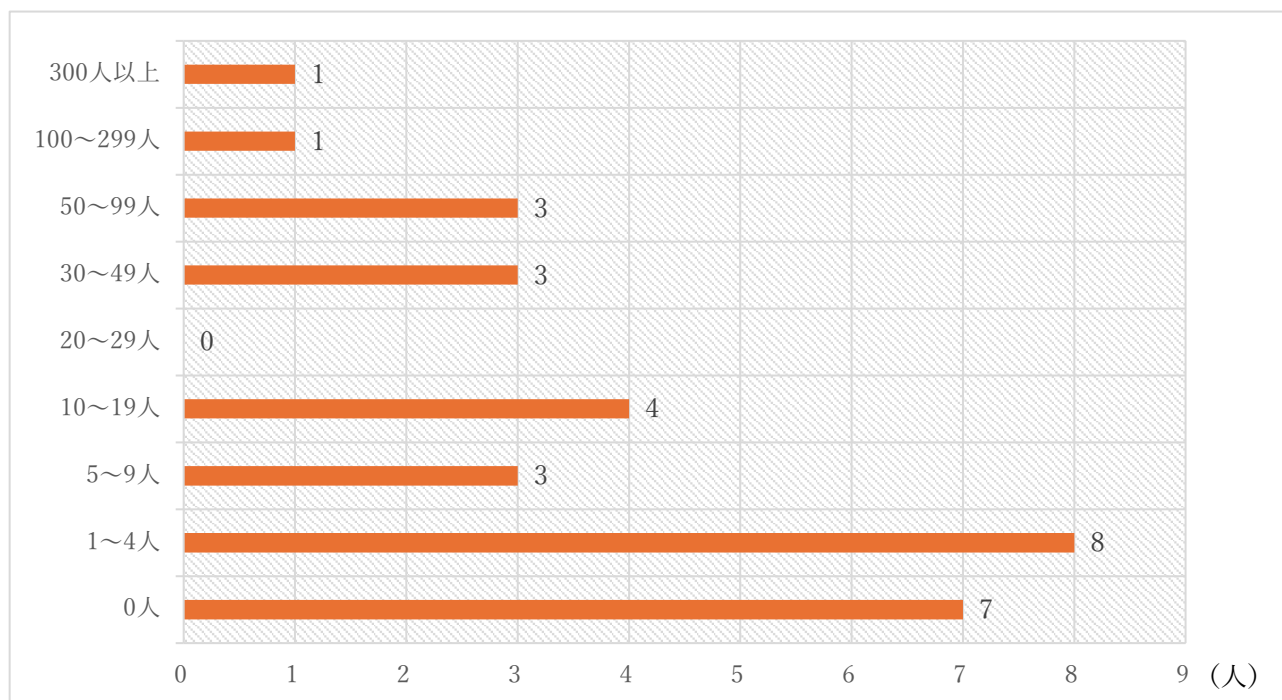
(n=30)



従業員10人未満の小規模事業者が半数を占めている。

3. 外国人従業員数をお答えください（単一回答）

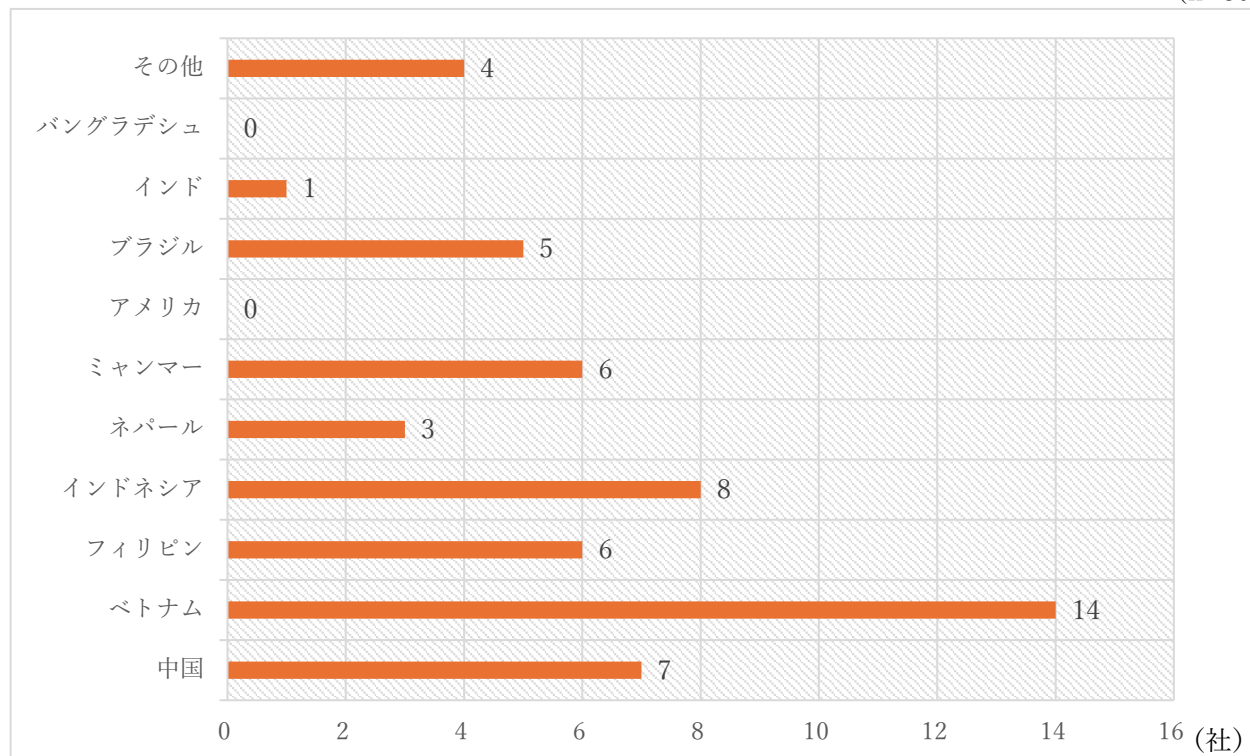
(n=30)



8割近い登録支援機関が外国人を雇用している。外国人従業員が10人未満の登録支援機関は11社で、36%を占めている。

4. 外国人従業員の国籍をお答えください（複数回答）

(n=30)

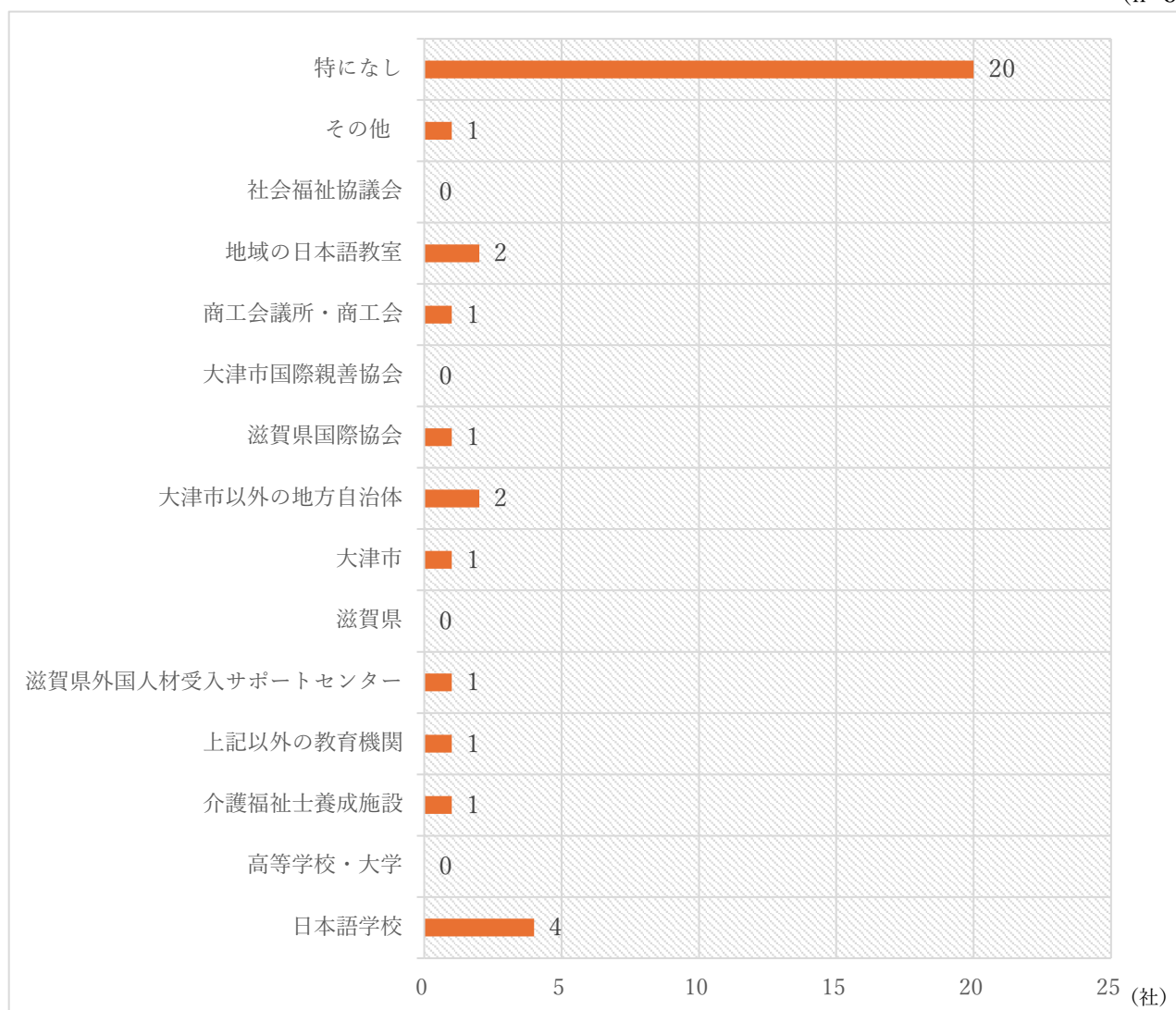


「その他」の内容：モンゴル／ペルー／カンボジア

ベトナムが最も多く約半数の登録支援機関が雇用している。次いで、インドネシア、中国、ミャンマー、フィリピンとなっており、アジア諸国の出身者が主に雇用されている。

5. 貴事業所（貴社）の業務において連携している機関と、連携の内容をお答えください（複数回答）

(n=30)

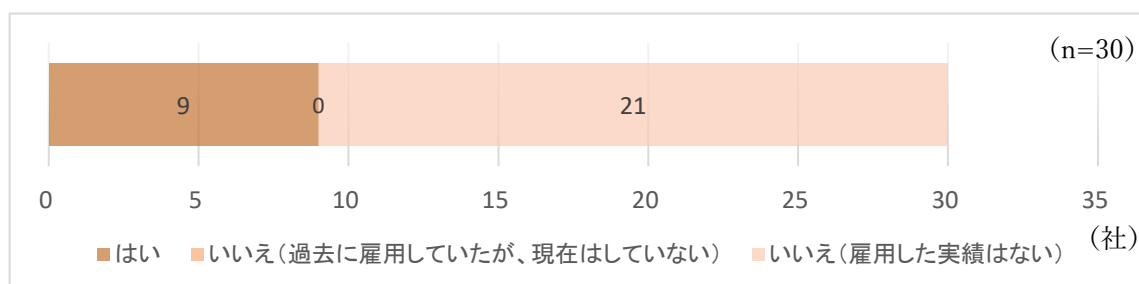


「その他」の内容：

- ・ 個人の有資格日本語講師
- ・ 草津市国際交流協会（KIFA）
- ・ 近江八幡商工会議所
- ・ 近江八幡市国際協会
- ・ 滋賀県外国人材受入サポートセンター
- ・ 職業訓練校

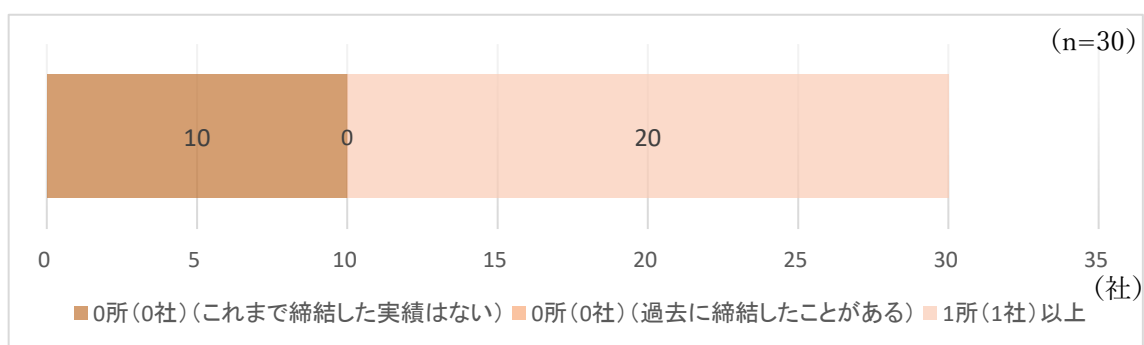
特になしが 20 社と最も多いが、受入機関、行政、日本語学校など複数の関係機関と連携しながら支援を実施している登録支援機関もある。

6. 現在、貴事業所（貴社）において特定技能外国人を雇用していますか（単一回答）



9社の登録支援機関が特定技能外国人を雇用しているが、雇用した実績がない登録支援機関が多くを占めている。

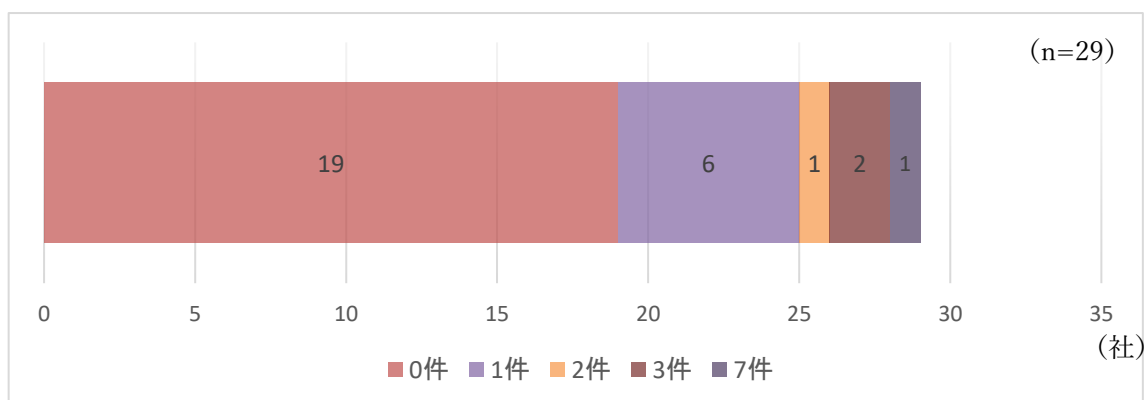
7. 現在、貴事業所（貴社）が支援委託契約を締結している事業所数をお答えください（単一回答）



1社以上内訳：1社／2社／3社／5社／6社／8社／12社／15社／28社／30社／200社

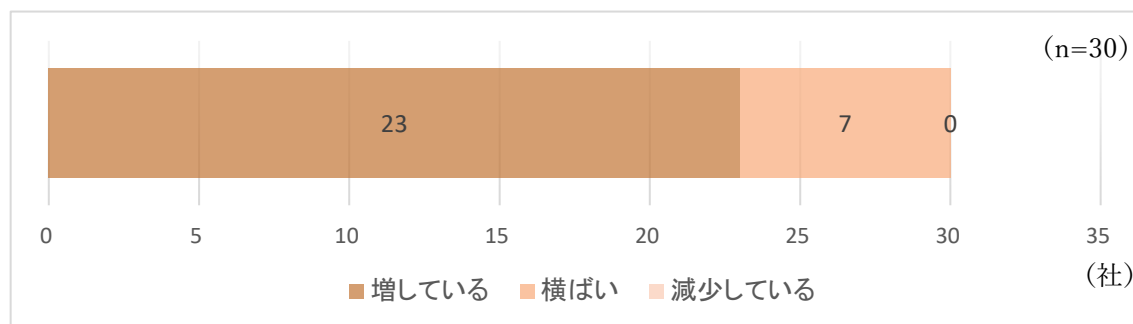
1社以上支援している登録支援機関が20社で約6割を占めている。支援委託契約数は事業者によって幅があり、200社以上の事業所の支援を受託している登録支援機関もあった。

8. 令和7年度に大津市内に所在地を有する事業所と支援委託契約を締結した件数をお答えください（単一回答）



0件が半数以上を占めている。次いで1件と回答した登録支援機関は6社となっており、大津市内の事業所との委託契約は多くはない。

9. 直近1～2年の企業からの外国人材の受入ニーズの傾向をお答えください（単一回答）



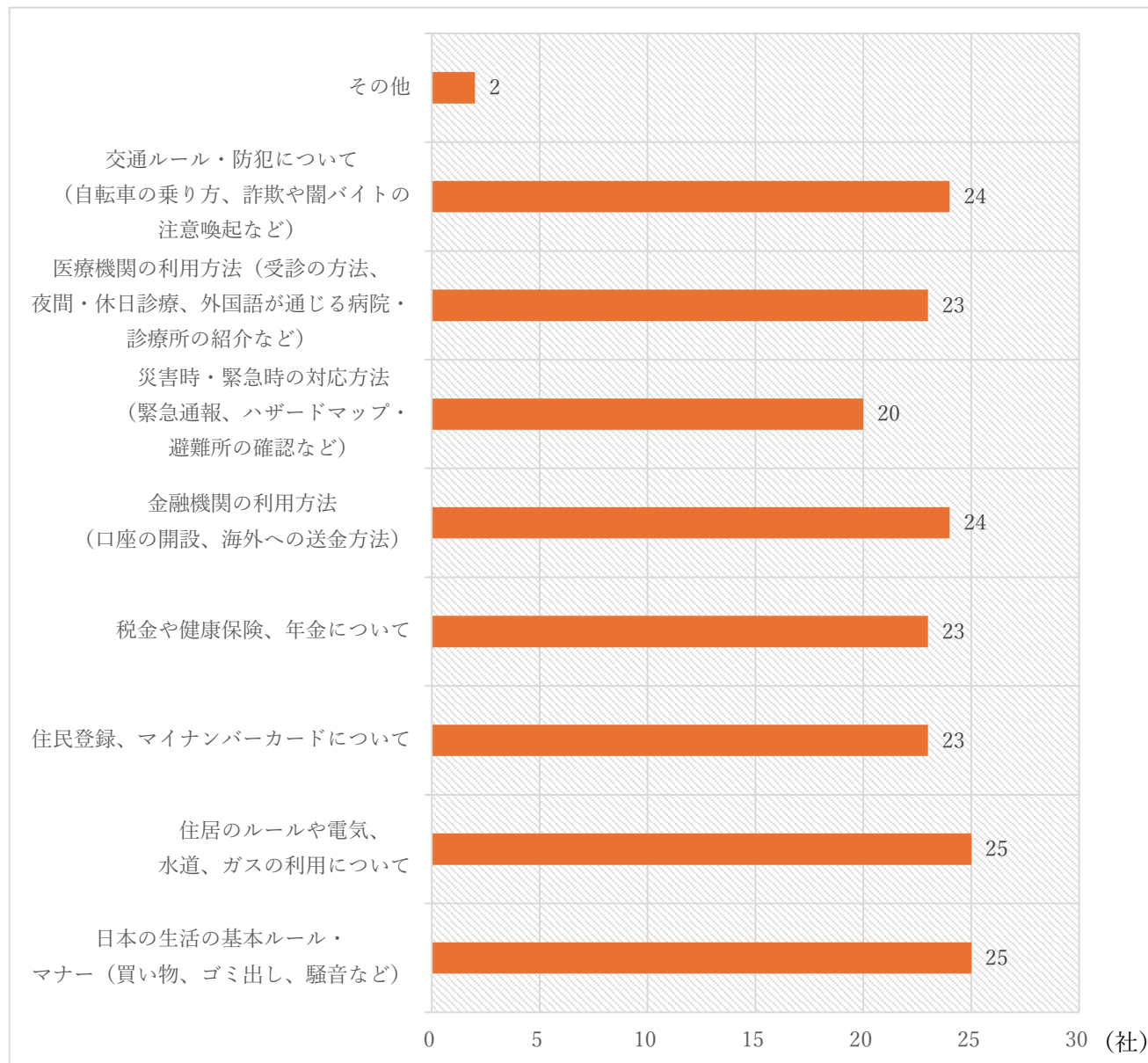
企業からの外国人材受入ニーズが「増加している」と回答した登録支援機関は23社と約8割を占めており、引き続き外国人材の受け入れが進むことが予想される。

生活オリエンテーションの実施について

※以降問 26 までは、問 6 で「いいえ（雇用した実績はない）」かつ問 7 で「0 者（これまで締結した実績はない）」と回答した人は回答しない。

10. 生活オリエンテーションではどのような項目を説明していますか（複数回答）

(n=25)



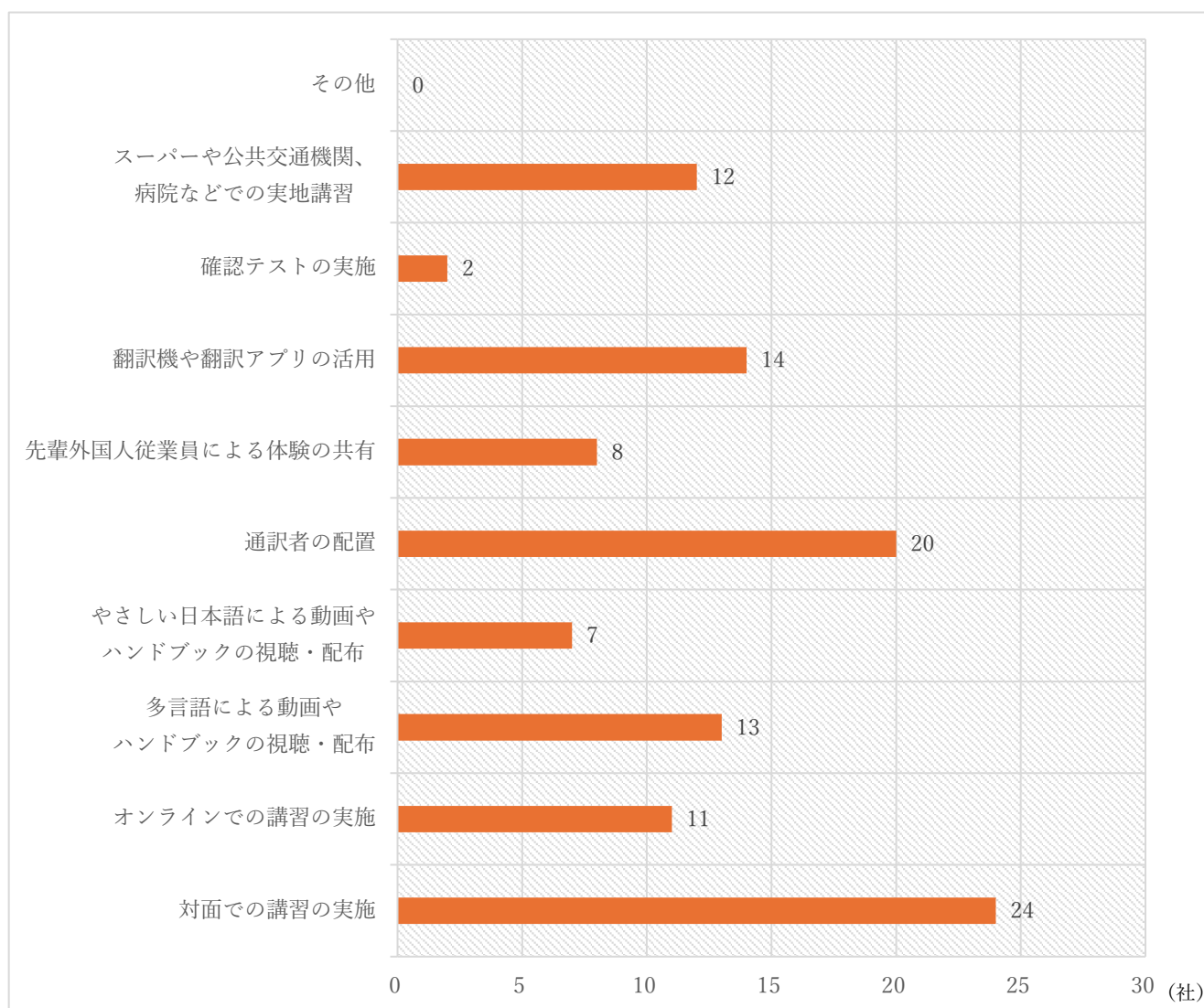
「その他」の内容：

- ・ 生活全般の注意事項
- ・ 職場でのルールや近隣の買い物情報や携帯の事等

日本で生活する上で必要な基礎知識を幅広く説明している。「災害時・緊急時の対応」については、説明を実施している登録支援機関が最も少ない。

11. 生活オリエンテーションをどのように実施していますか（複数回答）

（n=25）



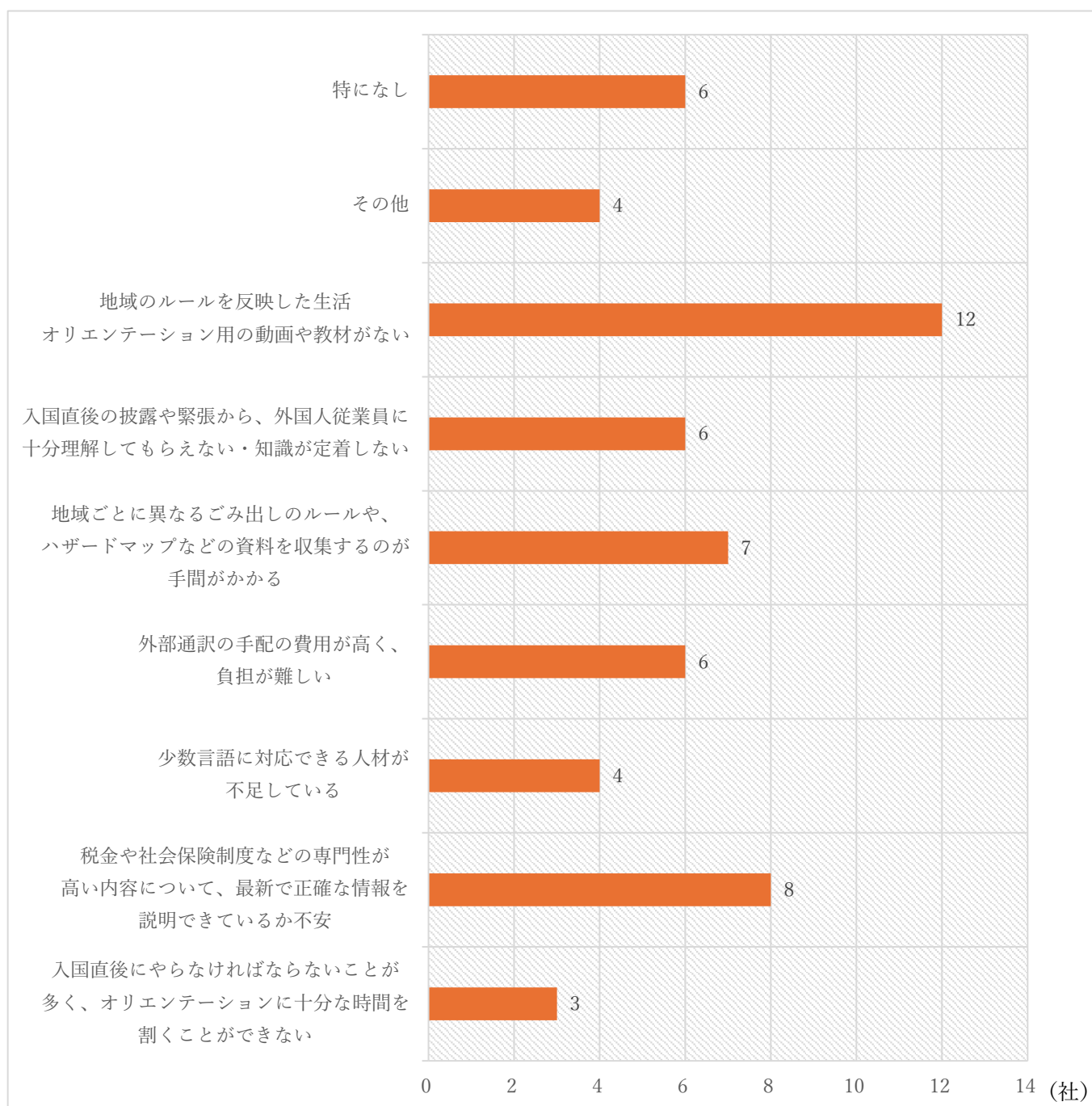
対面での講習の実施が最も多い。通訳者の配置や翻訳ツールの活用により、理解しやすいための工夫が行われている。

12. 生活オリエンテーションの実施にあたり工夫していることや力を入れていることを教えてください

- ・ できるだけ理解がしやすいように心がけている。
- ・ 日本語レベルが不十分な方には母国語の通訳者と一緒に対面で実施し、不明点をなくしている。
- ・ わからない、知らない前提で優しく教える。通訳で意味や流れが変わる可能性も考慮して確認をよくする。
- ・ 特定技能外国人のレベルに則した生活オリエンテーションを実施。
- ・ 出入国管理庁の生活オリエンテーションのビデオを利用して、事案説明も交えながら教育を実施しています。
- ・ 地域の状況を説明 文化の違いや社会人（介護職）としての自覚等を説明。また、何かあった時の連絡方法。入国後、すぐは、Wi-Fi 環境が必要であり、連絡が難しい為。
- ・ 外国人本人にきちんと伝わっているかどうかを大切に、先輩の外国人にも協力して頂き通訳をしてもらう他、自身の体験談も交えてオリエンテーションを行っています。また、日本語がどれくらい理解できているか確認のために質問をし、傾聴することも大切にしています。
- ・ 受講者と実施者両方が理解できるよう書面での説明の際は全て両方の言語で表記している。
- ・ 基本的に、配属日に実施（必要に応じ、通訳者が帯同）公的機関の手続きに付随して、手続きのやり方や施設の案内などを行っています。また、銀行口座の開設に伴い、近隣の金融機関での手続きや、在留カードの更新時の手続きも説明。その後、地域の商業施設（日頃の買い物をするところ）や、公共交通手段の案内（駅やバス停など）地域の案内が終わったのち、宿舎に案内し、法務省 HP の「生活オリエンテーション」動画を母国語にて視聴。動画を見ての質疑応答を交え、住む地域のごみの分別や集積場の案内なども行います市役所からもらったごみの分別表や地域の回収日表などは、母国語に翻訳したものを後日渡しています。その後は、質疑応答にくわえ翌日からの仕事に向けた準備も行い生活オリエンテーションを終わりにしています。
- ・ 殆どが技能実習から特定技能に継続移行した者であり、周辺地域や環境は熟知しているため、日本語関連サポートや交通ルールや特定在留カードなど、新たな法や省令改正の指導等を行っている。
- ・ 理解できるまで何度も確認
- ・ 当機関には、支援する国籍の支援担当者が常勤しております。母国と日本との文化の違いも含め説明しています。常に連絡のとれる状態にしておき、特定技能の方々が不安にならないようにサポートしております。

同じ国の外国人が説明をしたり、情報を多言語化して用意するなど、外国人の不安や理解の度合いに配慮しながら丁寧に対応している様子がうかがえる。

13. 生活オリエンテーションの実施にあたり課題に感じていることをお答えください（複数回答）（n=25）

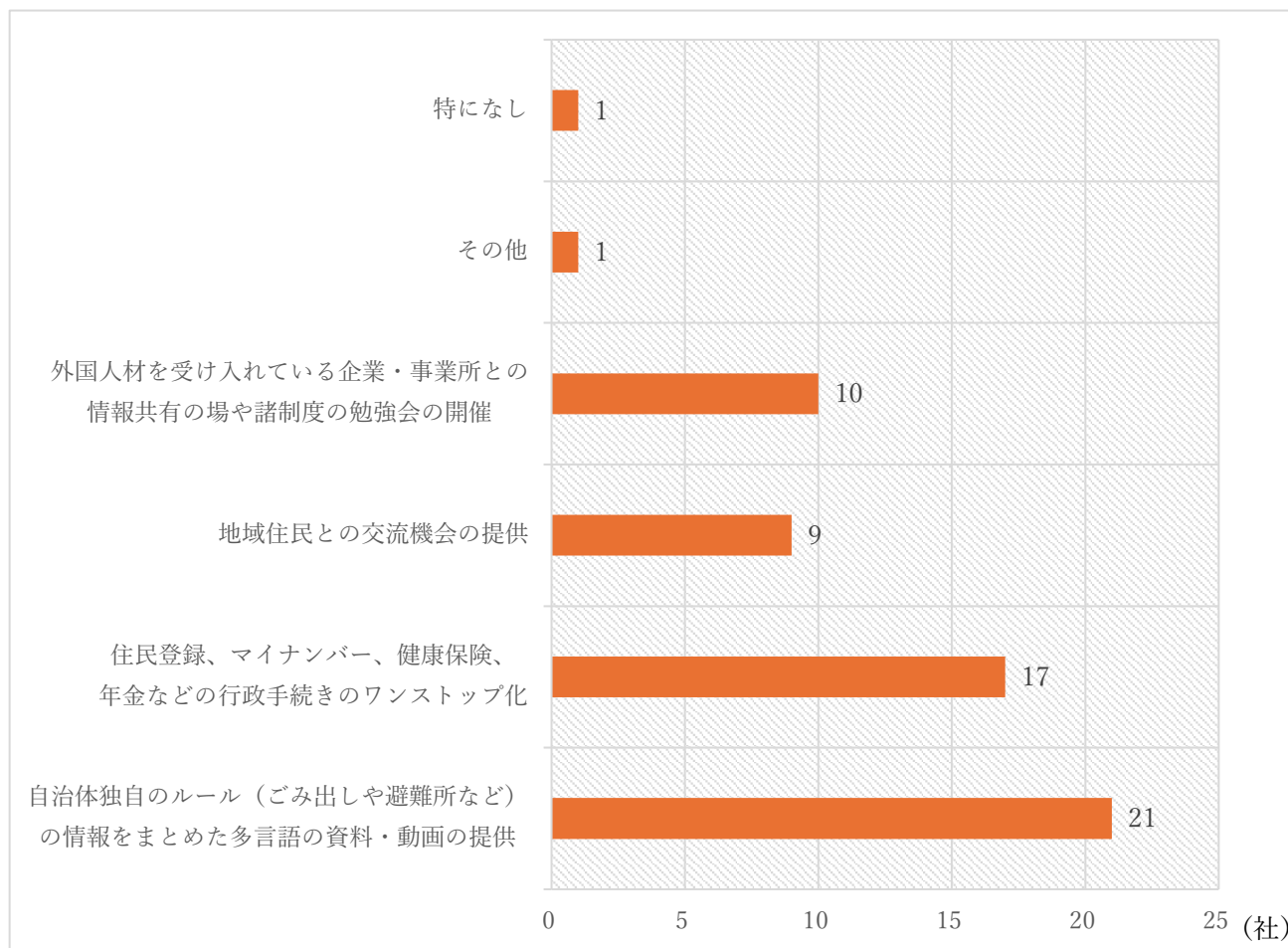


「その他」の内容：

- ・ まだまだ日本語能力が無い方に説明
- ・ どれだけ入念にオリエンテーションをおこなっても受講者がルールを守る気がなければ支援機関にはどうしようもない事がある。それを単に全て支援機関や雇用する会社に責任を負わす現在の法律は非常に怒りを覚える。
- ・ 地域のイベントや、地域社会との交流に関する情報や、実際に地域の方とつながる機会が少ない。
- ・ SNSなどで間違った情報が流れていたりするため、こちらの説明を受け入れてくれない。

「地域のルールを反映した生活オリエンテーション用の動画や教材がない」が最も多く、約半数の登録支援機関が課題として選択している。

14. 生活オリエンテーションの実施にあたり、行政に取り組んでほしいことをお答えください（複数回答）
 (n=25)



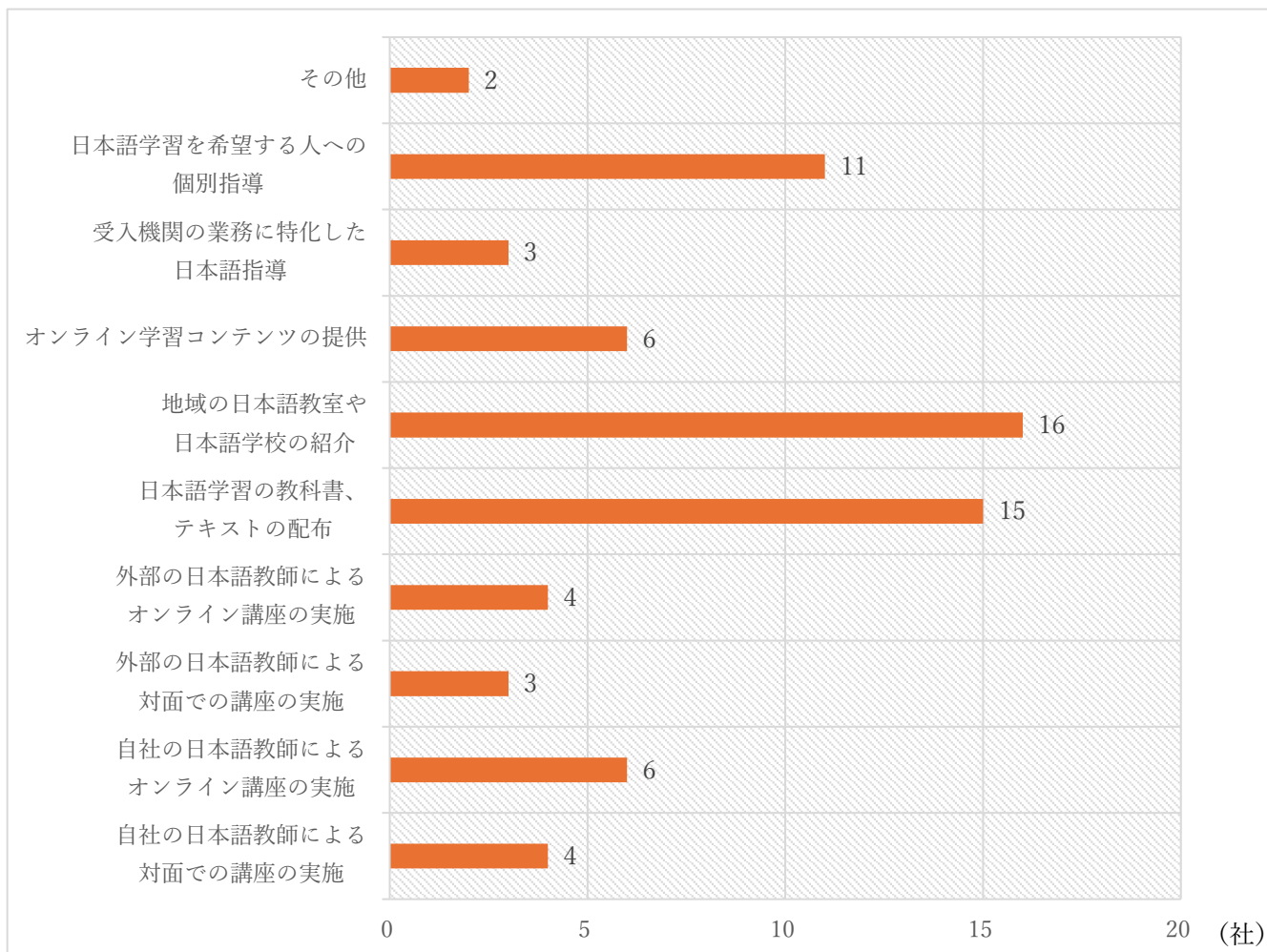
「その他」の内容：地域住民の理解

自治体独自ルールをまとめた多言語資料・動画の提供や、行政手続きのワンストップ化を期待する声が多い。

日本語学習の機会の提供について

15. 日本語学習の支援としてどのようなことをしていますか。(複数回答)

(n=25)



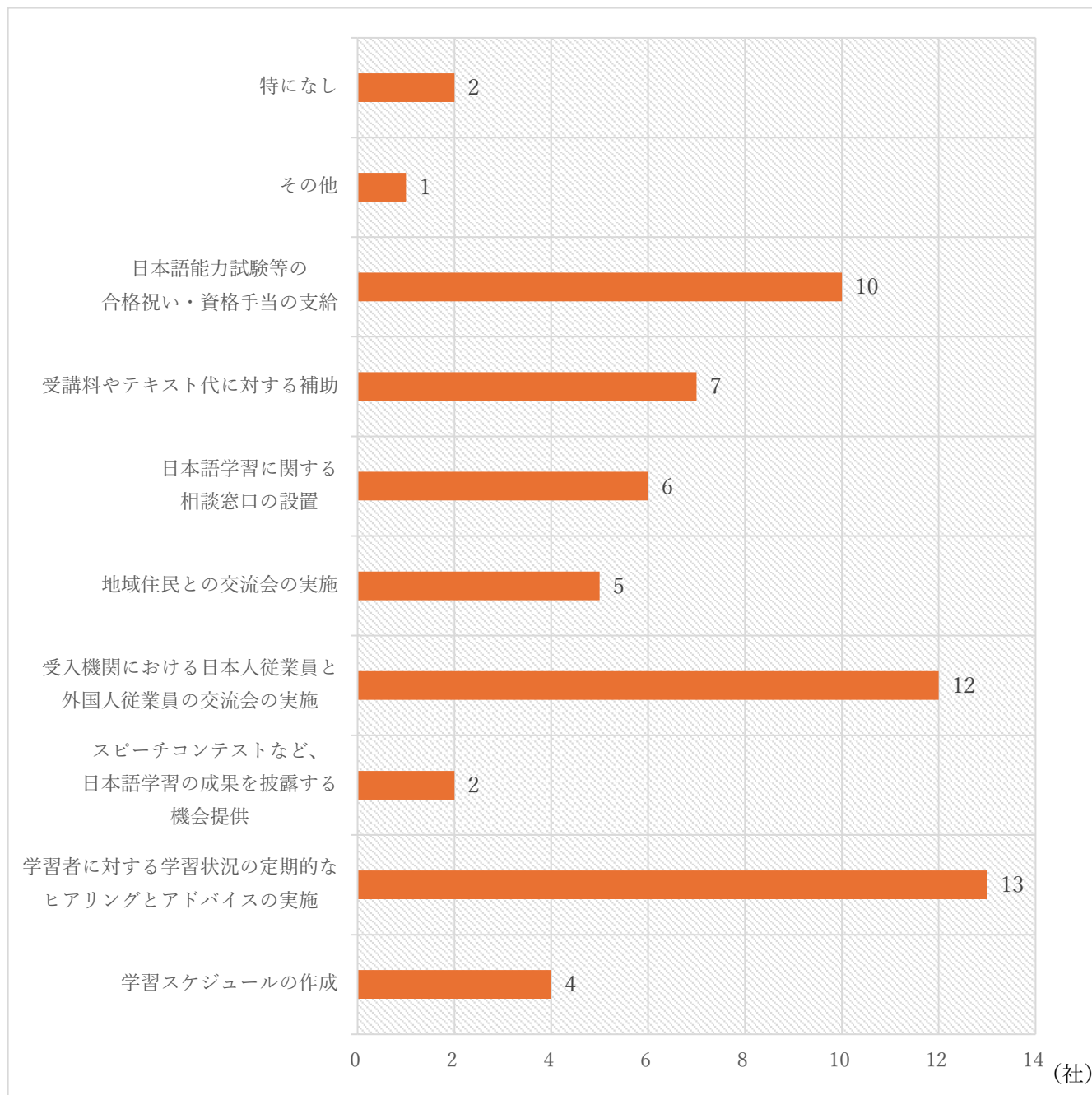
「その他」の内容：

- ・ 試験受講に対する支援
- ・ 給付型奨学金制度の使用

地域の日本語教室、日本語学校の紹介や日本語学習の教材の配布が多く、6割ほどの機関が実施している。個別指導は約4割の機関が実施しているが、講座を実施しているのは3~6社と多くない。

16. 日本語学習の支援にあたり、工夫していることをお答えください（複数回答）

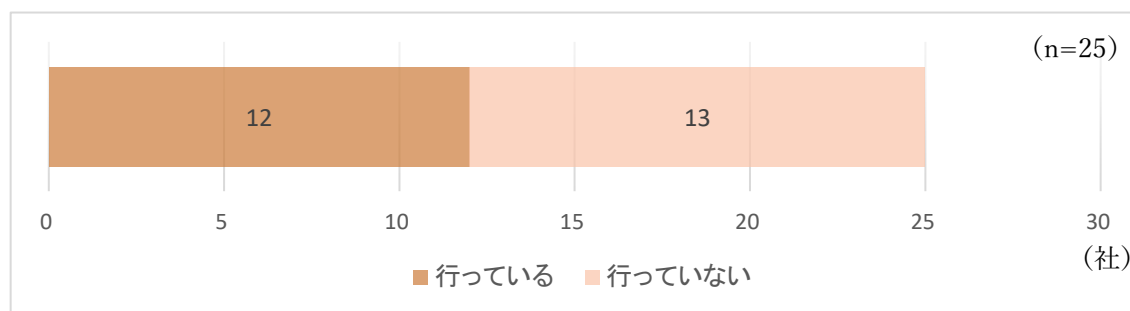
（n=25）



「その他」の内容：研修・発表会の実施

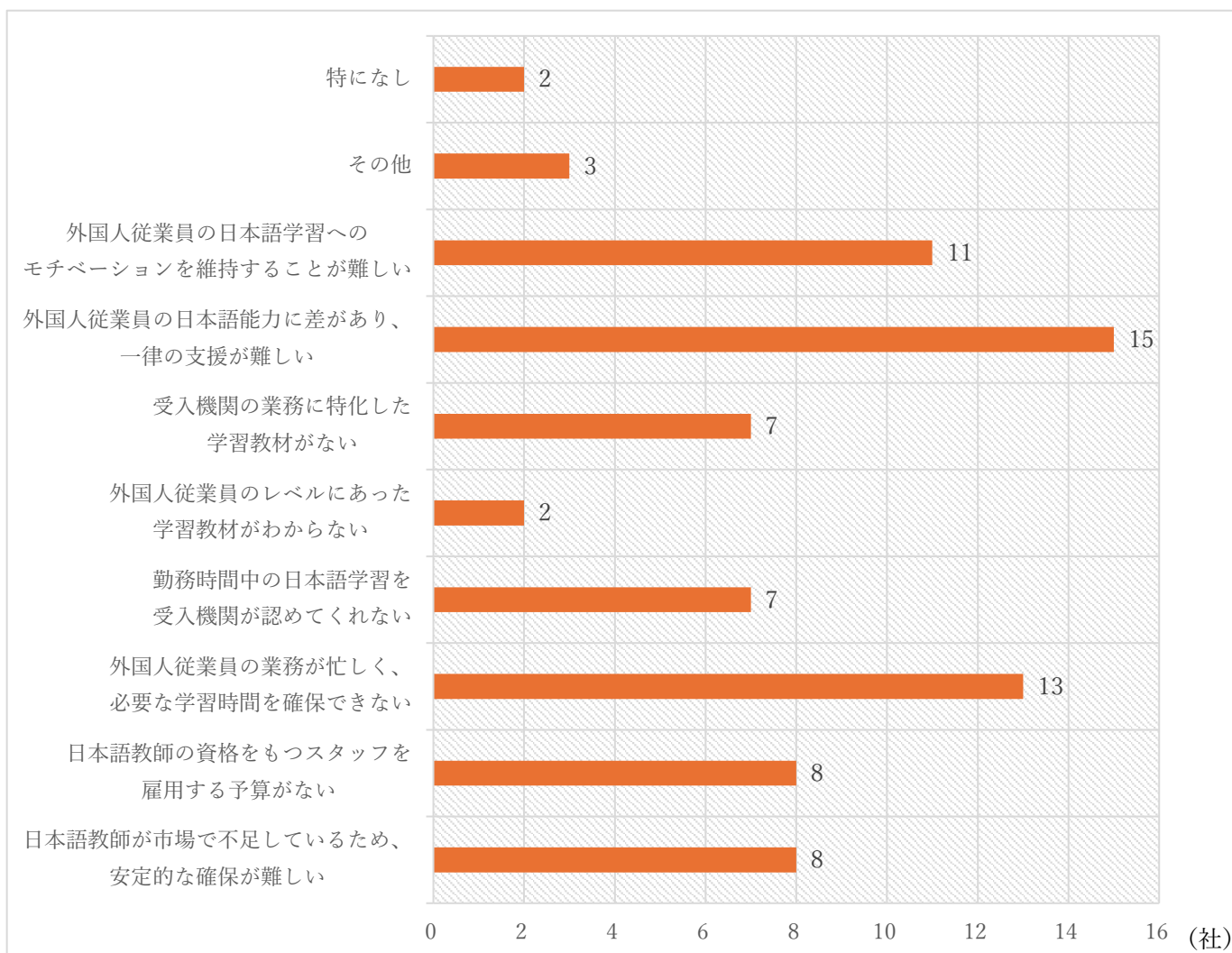
「学習状況の定期的なヒアリングとアドバイス」が13社と最も多く、学習フォローをしている機関が半数近くを占めている。次いで日本人従業員との交流会の実施が12社で、約半数の機関が実施している。

17. 勤務時間内に日本語学習の時間を確保するよう、受入機関に働きかけを行っていますか(単一回答)



勤務時間内の日本語学習について、約半数の登録支援機関が事業所へ働きかけを行っている。

18. 日本語学習支援において課題に感じていることをお答えください(複数回答) (n=25)

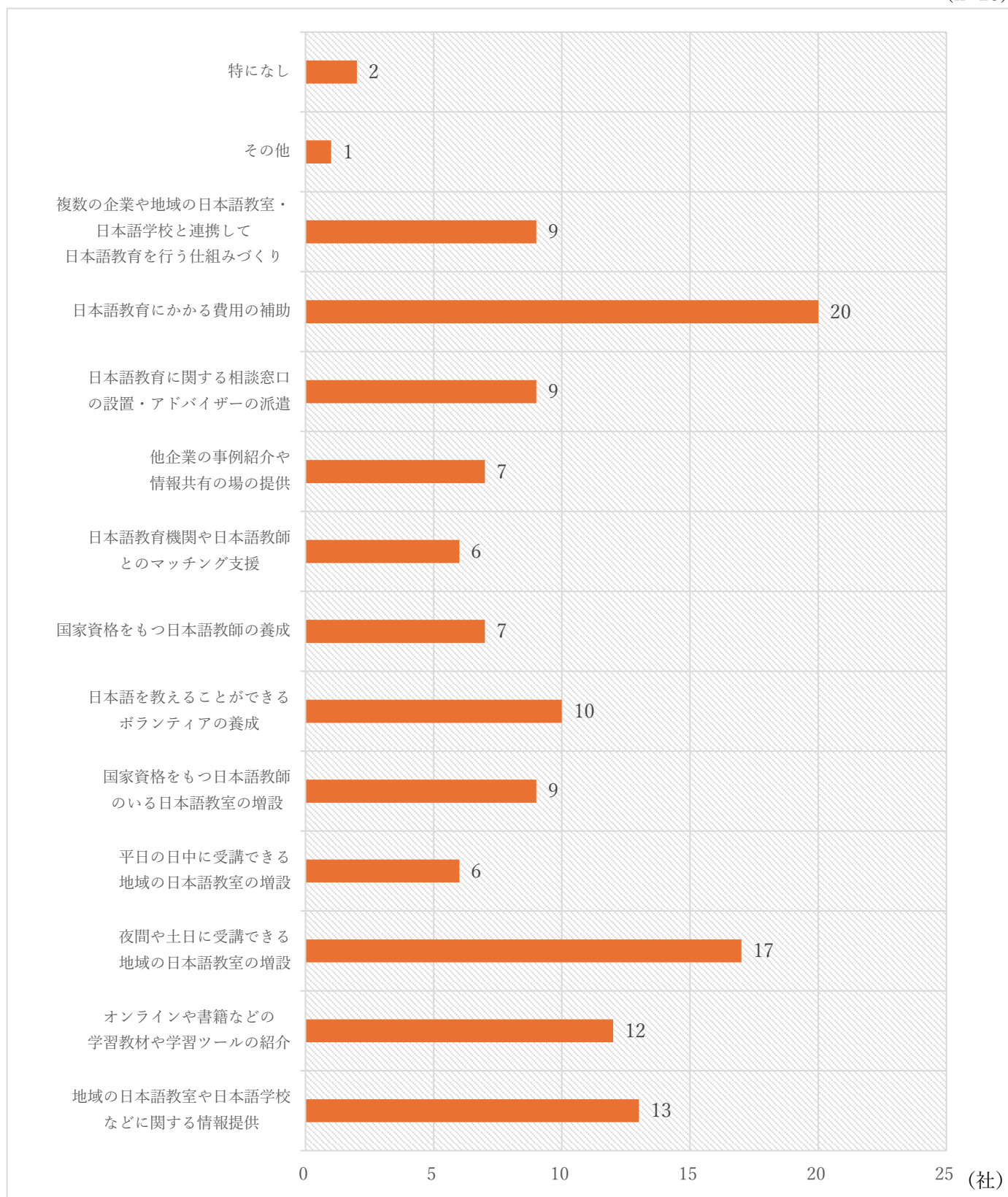


「その他」の内容：

- ・ 国・個人によりレベルが違う為、指導方法が難しい
- ・ そもそも事業所に外国人の割合が増えると自発的に日本語を覚えようとする外国人自体が減少する(母国語で会話できるため)
- ・ 試験対策

能力差への対応や学習時間の確保、学習意欲の維持が日本語教育支援の主な課題となっている。「特になし」と回答したのは2社しかなく、課題を感じている機関が多い。

19. 外国人従業員への日本語教育について、行政に取り組んでほしいことをお答えください(複数回答) (n=25)



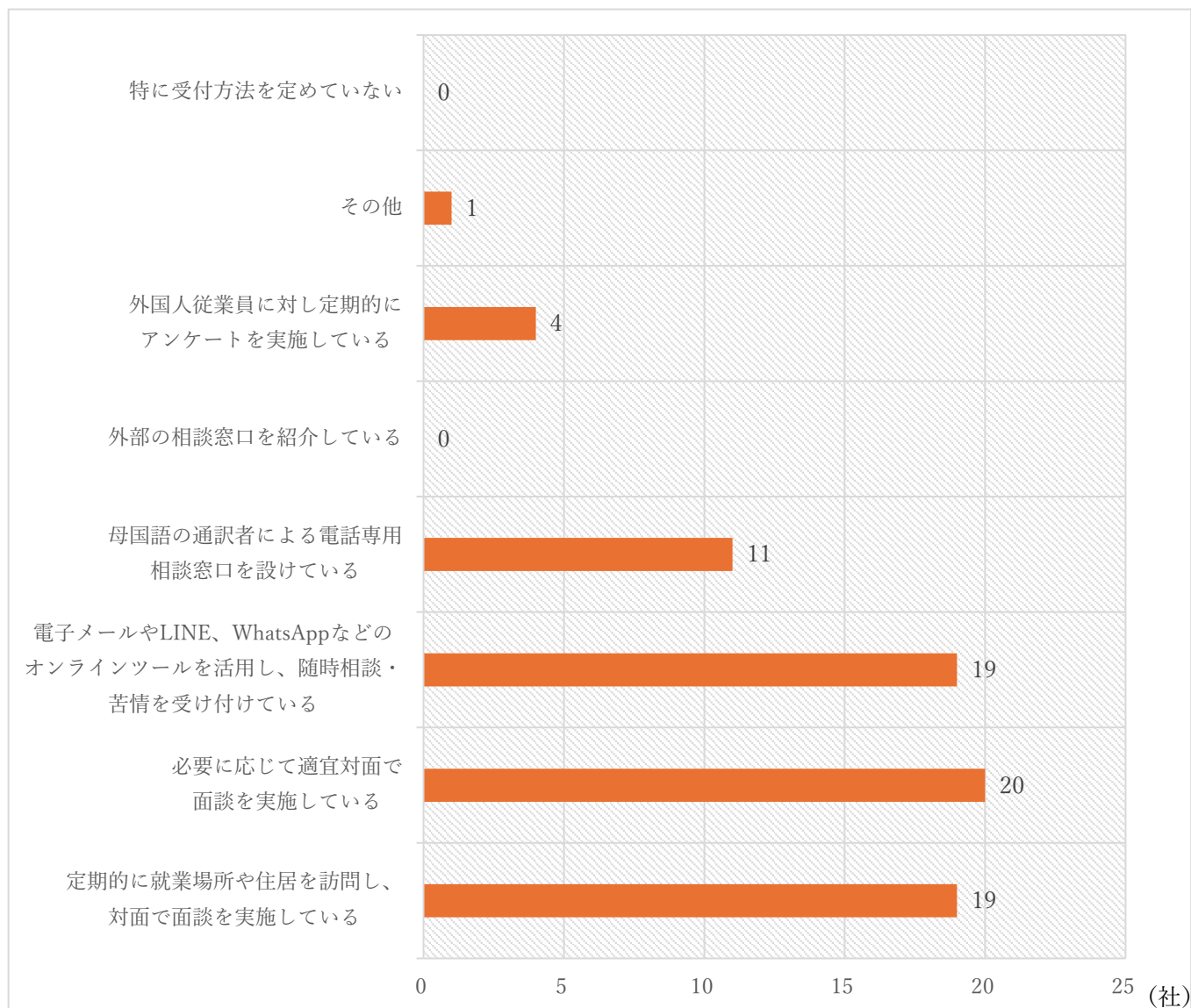
「その他」の内容：日本語学校の設立

日本語教育にかかる費用の補助制度や夜間や土日に受講できる地域の日本語教室の増設を望む声が多い。

外国人従業員からの相談・苦情への対応について

20. 外国人従業員の相談・苦情の受付方法をお答えください（複数回答）

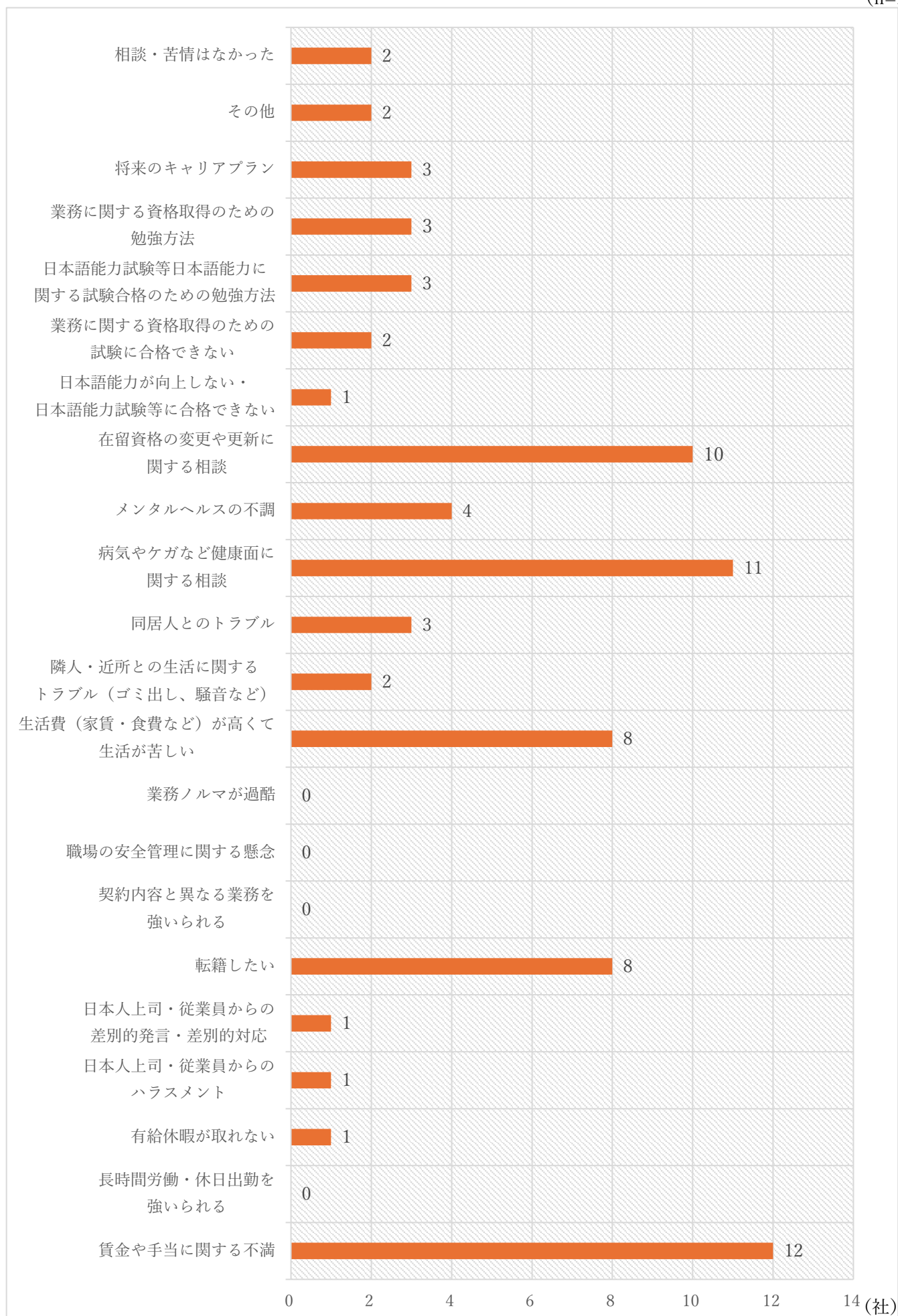
（n=25）



「その他」の内容：交流会の実施

対面での面談に加え、電子メールやLINEなどのオンラインツールを活用した相談・苦情の受付に7割以上の登録支援機関が対応しており、外国人が相談しやすい体制が設けられている。

21. 外国人従業員の相談・苦情について、この1年間で特に多かったものを5つまで選んでください (n=25)

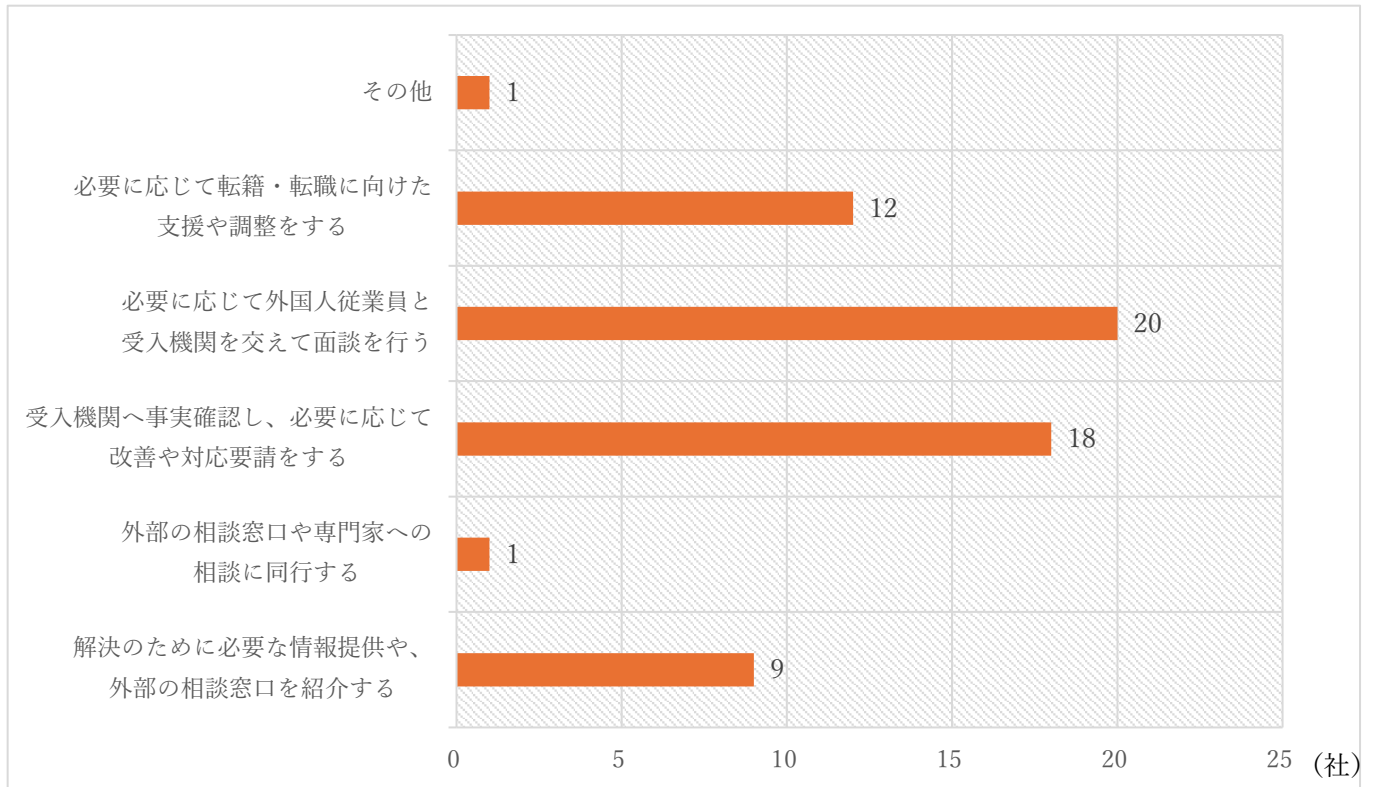


「その他」の内容：

- ・ 事業所職員との人間関係
- ・ 一時帰国について

賃金や健康面、在留資格に関する相談が多い。また、生活が苦しい、転籍したいという相談を3割の登録支援機関が受けている。相談・苦情の内容は特定技能所属機関より少なかった。

22. 外国人従業員の相談・苦情について、どのように対応しているかお答えください（複数回答） (n=25)



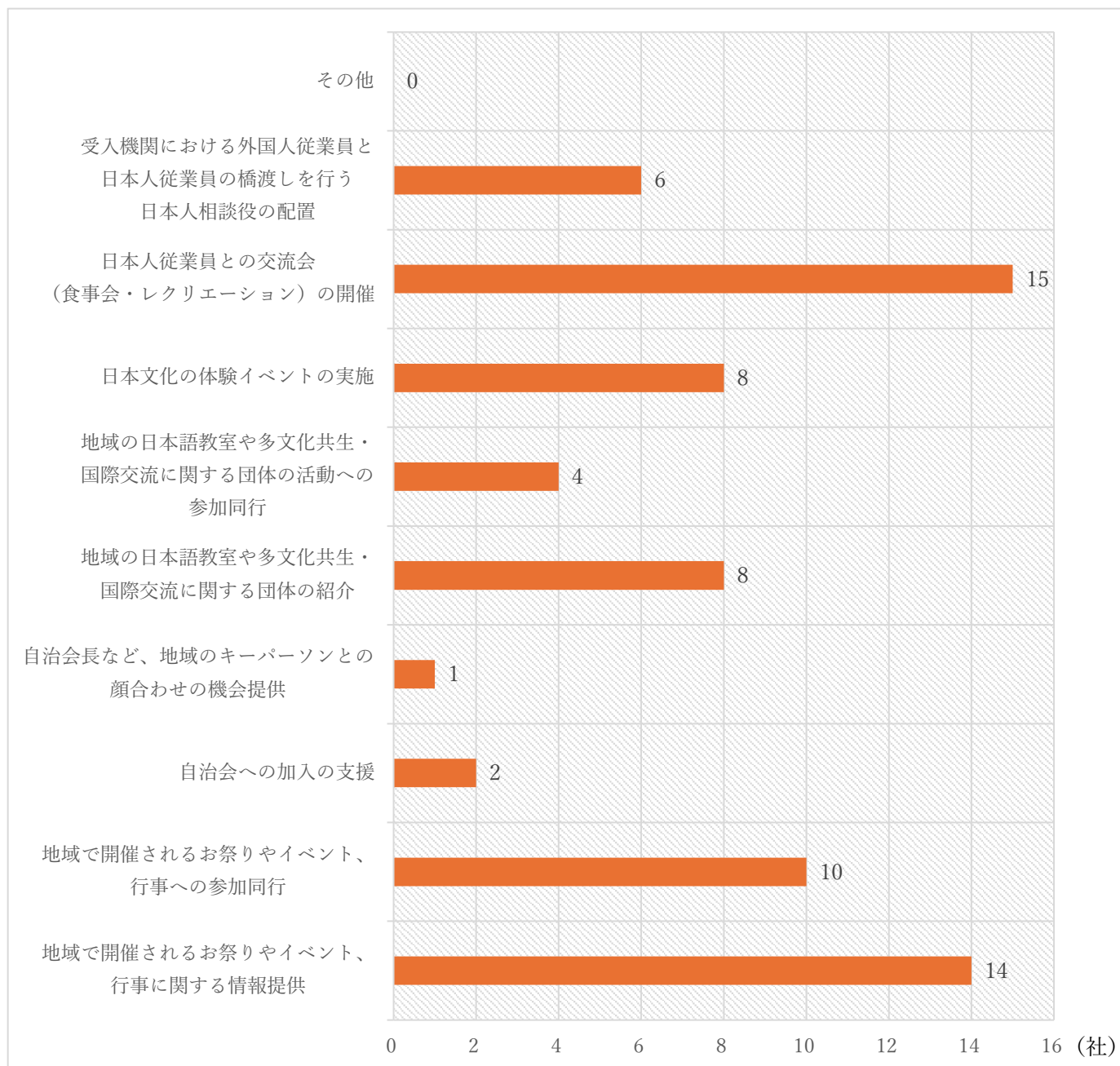
「その他」の内容：自社で解決

受入機関を交えた面談や、受入機関への事実確認を通して、必要な改善や対応要請を行っている登録支援機関が7～8割程を占めており、課題解決のために登録支援機関が自ら動き対応している。

日本人（地域・職場）との交流促進について

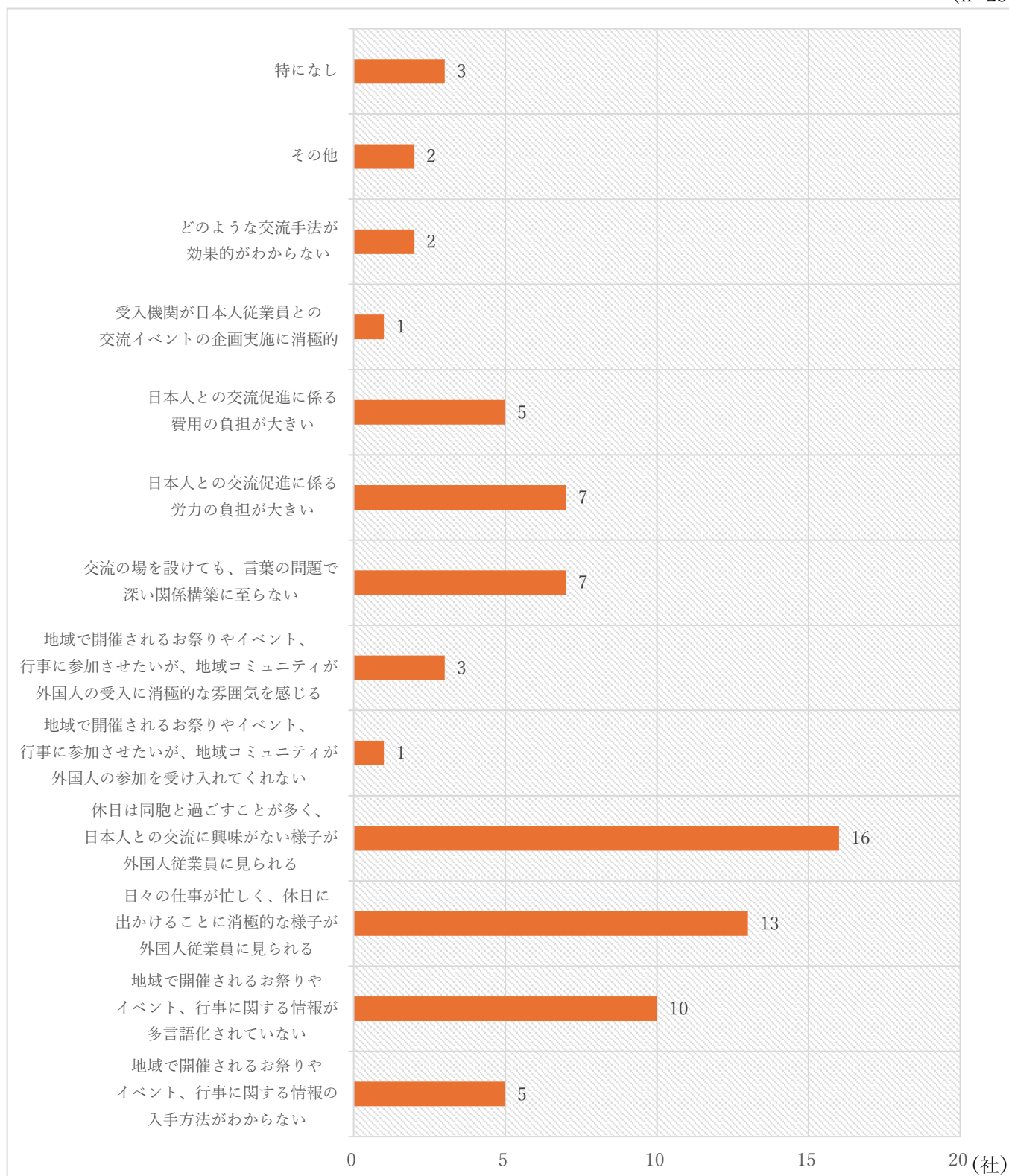
23. 地域や職場の日本人との交流促進のためにやっていることをお答えください（複数回答）

(n=25)



交流会の開催や、お祭り・イベント等に関する情報提供を行っている機関が半数を占めている。行事への参加同行も 4 割の機関が行っており、積極的に交流促進に取り組む機関が存在している。

24. 地域や職場の日本人との交流促進について課題に感じていることをお答えください（複数回答）（n=25）



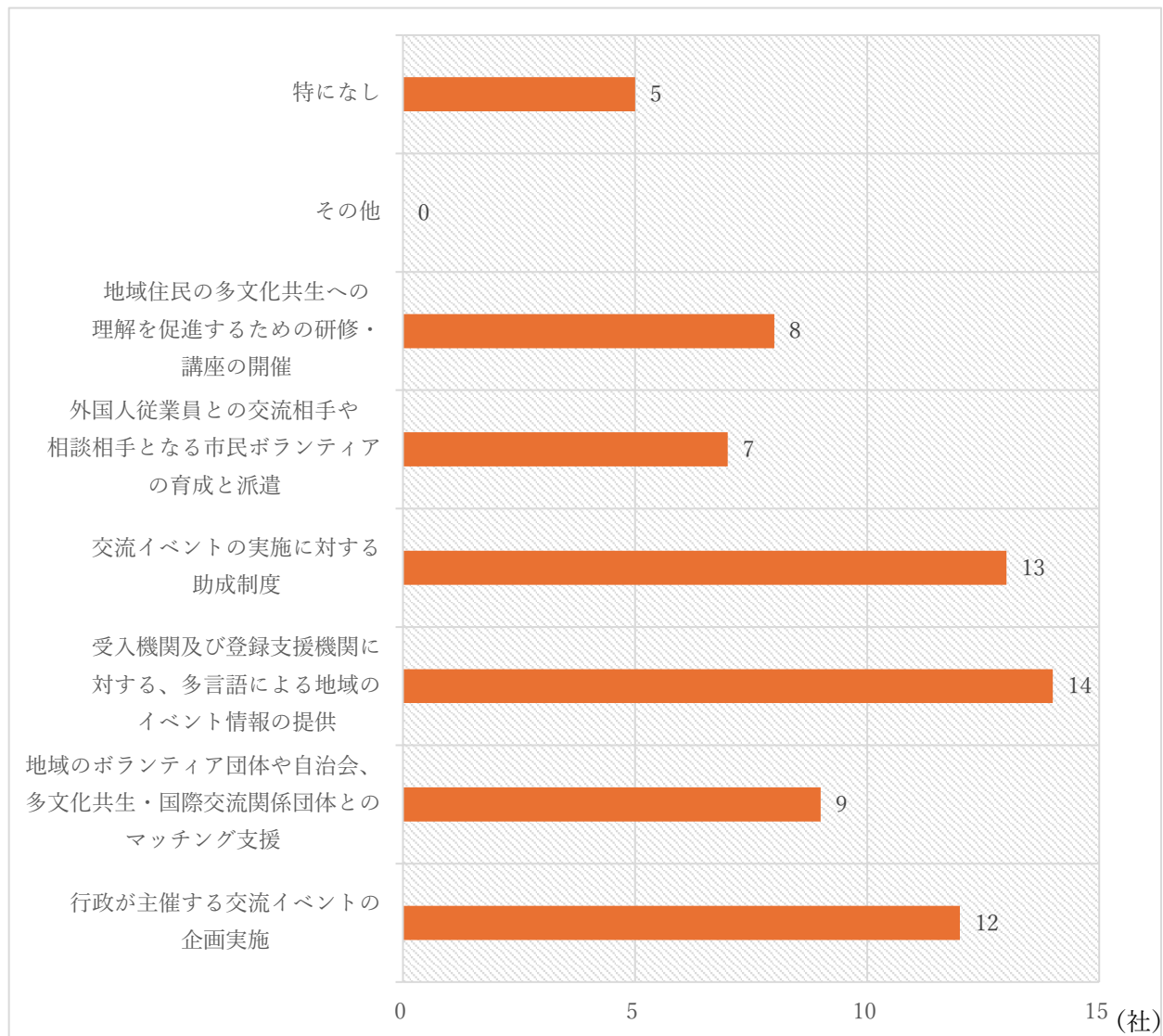
「その他」の内容：

- ・ 日本と多文化の違い
- ・ 日本人と交流したい者は自ら率先して交流しようとする。強制すべきでない。必ずしも全ての外国人が日本人交流を望んでいる訳ではない。

外国人の交流意欲を課題に挙げた機関が 6 割を超えている。また、仕事が忙しく交流機会を確保しにくいことや、情報の多言語化を課題として挙げた機関も比較的多い。「特になし」とした機関は少ない。

25. 地域や職場の日本人との交流促進について行政に取り組んでほしいことをお答えください
(複数回答)

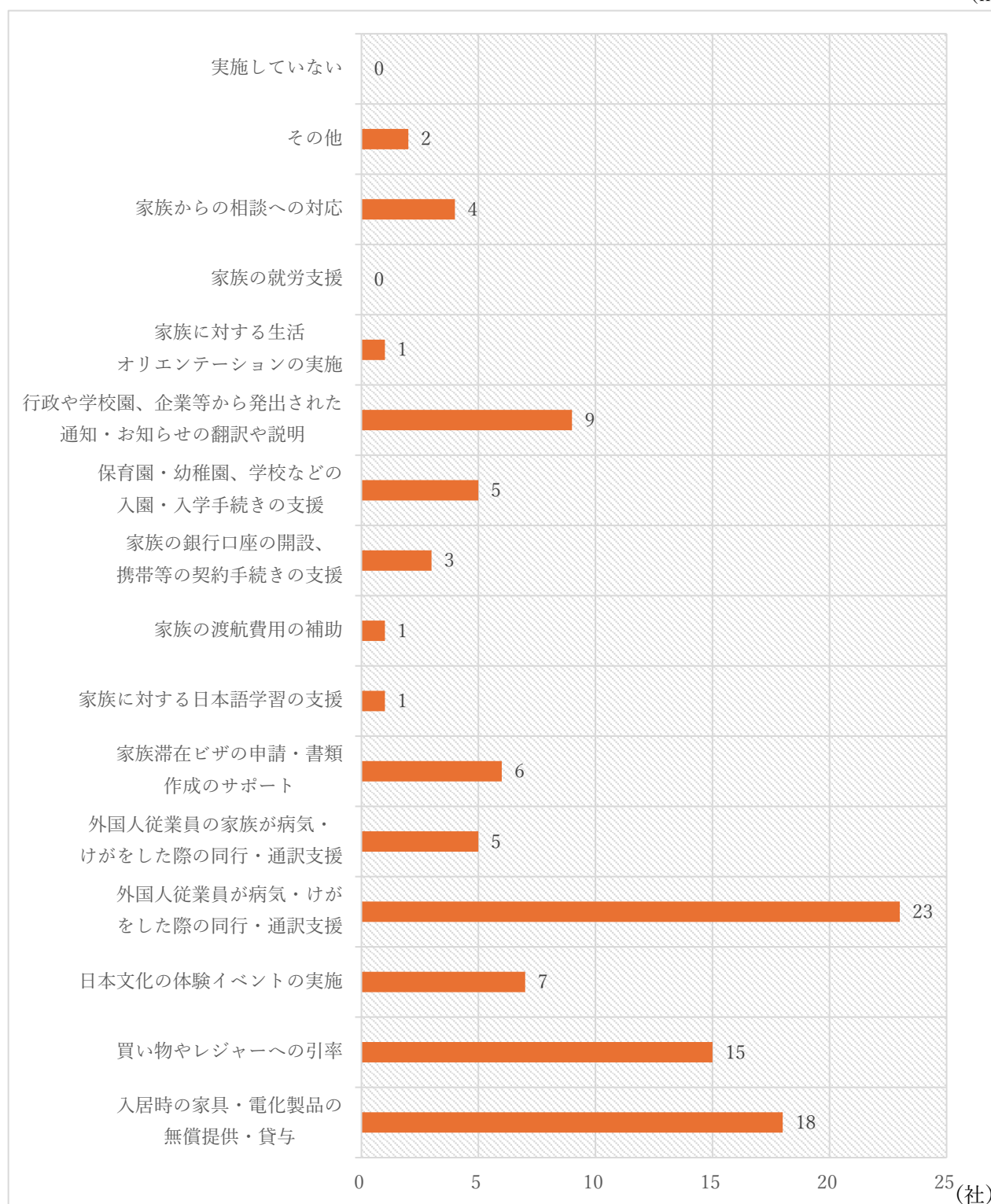
(n=25)



多言語による地域イベント情報の提供や交流イベントの実施に対する助成制度、行政主催の交流イベントの企画実施などが、主に求められている。

国が定める義務支援以外の生活支援の実施について

26. 国が定める 10 項目の義務的支援以外に、実施している生活支援をお答えください（複数回答）（n=25）



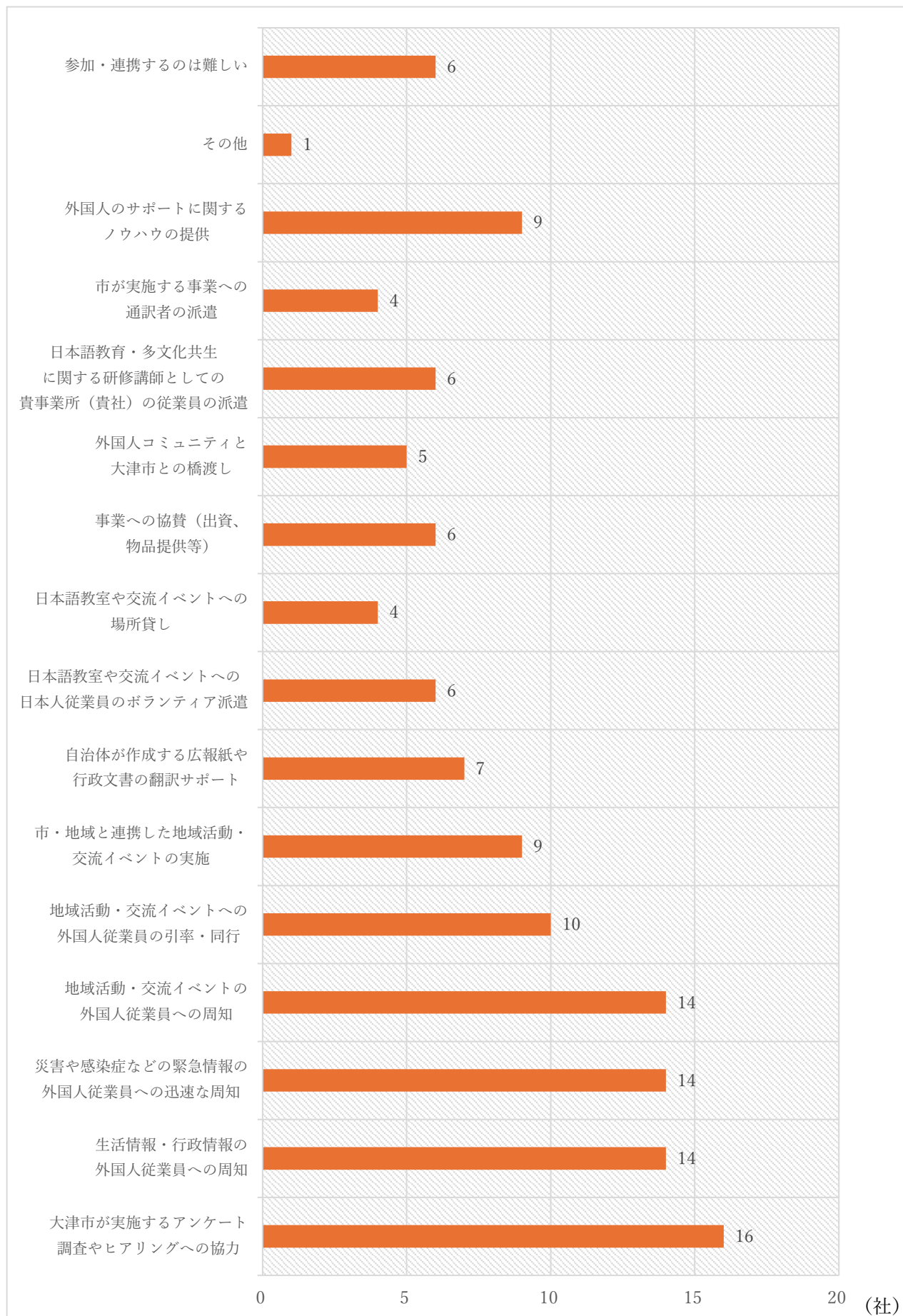
「その他の内容」:

- ・ 家族については、事業所等と連携支援を実施
- ・ 特定技能外国人が配偶者ビザなどで日本に家族を呼んだ例がないため、未実施のものばかりです
病院への同行や通訳支援は 9 割、入居時の家具・電化製品の無償提供・貸与、買い物やレジャーへの引率は 6 割以上の登録支援機関が実施している。家族に対する支援を行っている機関もあるが、数は少ない。

大津市の取組みについて

27. 次のうち、大津市と連携・協力が可能な取組内容をお答えください（複数回答）

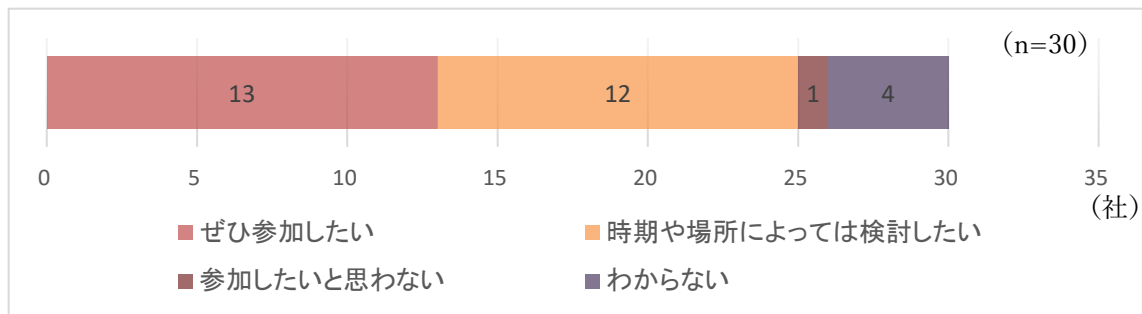
(n=30)



「その他」の内容：大津市の支援先はない。

大津市が実施するアンケートやヒアリング、並びに外国人従業員に対する情報の周知に協力できると答えた登録支援機関は約半数であった。その他、サポートのノウハウの提供や交流イベントの実施や引率・同行への協力を挙げた機関も3割程あり、今後の連携の可能性が期待できる。

28. 今後、企業や登録支援機関、外国人支援に関わる団体等と情報交換する場があれば参加したいですか（単一回答）



「参加したい」「時期や場所によっては検討したい」を合わせると8割を超えており、企業や登録支援機関、外国人支援に関わる団体等と情報交換する場のニーズは高い。

29. 情報交換の場で話をしたいこと、聞いてみたいことがあれば教えてください。

- ・ 机上の空論ではなく、現実的なディスカッションがしたい
- ・ 支援体制においてより効率的な方法や、問題解決の手法など情報交換したい。
- ・ 実体験などを聞きたい。特に多国籍になっている現状について国籍ごとのトラブルシューティングがあると嬉しい。
- ・ 外国人人材が増える事で地域の不安要素。
- ・ 外国人人材を雇用されている事業所間の交流。
- ・ 外国人人材の方が日本で生活される不安軽減に繋がる研修や交流会。
- ・ 人材不足で困っているのは基本的にどの事業者もそうであると思われるが、外国人材の雇用に踏み切れない懸念点がどこにあるのか。
- ・ 育成就労のかかる受入や支援について
- ・ 資格取得支援について
- ・ 外国人材自身の体験発表会など

30. 日本人と外国人が共に安心して暮らし、活躍できる地域づくりのアイデアがあれば教えてください

- ・ 日本人の外国人に対する偏見をなくす取り組み
- ・ 日本人が外国人に対して閉鎖的な考えがあることが垣間見える。言語の壁をクリアできれば、もう少し歩み寄れるのではないかと思う。特に自治体と外国人の関係性が悪く感じられるので、通訳者を派遣して、交流会を行ってみるなど。
- ・ 日本人全体が外国人との共生を考え優しくあれば良いと思う。学校教育からもどんどん優しい日本人の文化を教えてあげたい。
- ・ 交流会やイベント。とりあえず、話し距離間を縮める事が大事。お互いの文化の理解。今後の地域、日本の外国人人材の受け入れを理解する事が必要と思われます（人口減少）
- ・ まだ、特定技能人材の企業への送り込み実績はありませんが、つい昨日まで、インドネシアへ行き、現地の日本語学校の視察に行ってきました。その結果として、国籍や年齢、学んだ日本語学校にもよると思われますが、少なくとも、視察した学校の人材は、素朴でまじめな人材（平たく言えば子供のよう）ばかりだと感じました。従って、日本での共生という観点を考えれば、やはり私たち支援機関や、受入企業の外国人への接し方で彼らの日本社会に馴染もうという前向きな思いや日本人に対する好感が変化するのではないかと考えています。昨今、外国人は日本に来ているのであるから日本に全て合わせるべきであるというような意見が多いですが、技能実習制度も育成就労に制度が移行し、人材不足の解決がクローズアップされる中で、「仕送りの為に働かせてやっている」という意識は捨て、私たちが譲歩するのではなく寛容に共生を考えることが大事なのではないかと思っています。
- ・ 住まいの提供で、管理会社やオーナーからは、まだまだ外国人材に対する偏見の目が多く、契約に際して外国人材は不可となるケースが多い、大津市内の空き家物件などの活用など、幅広く住まいの場を提供していきたい
- ・ ない。あればとうに出来ている。強いて言えば現行の法律は外国人に甘すぎるかと。もっと外国人1人ひとりにより責任を持たせるべき。子供ではない。彼らは一人の大人であり、自ら望んで日本へ就業しに来ている。郷に従うべきであり、日本のルールを遵守させるべき。しかし、ほとんどの外国人はどれだけ熱心、献身的にルール等を説明していてもそもそも守る気も理解する気もない。それにも関わらず法やルールを守らないのは企業や支援機関の指導不足という現行の日本国の法律やルールにただただ失望している。恐らくこの外国人を雇用するうえで決められたルールを作成した人物は現場を実際に見た事もましてや実際の特定技能外国人や労働者を見た事がないのだろう。我々からしたら反吐が出るようなルールである。勘違いしてほしくないが、我々支援機関の大半は決められた支援やそれ以上の支援をおこなっている。業務外でも善意で彼らに親身に対応する事もある。行っているにも関わらずそれらが無碍にするのは全て外国人本人である。日本人と変わらぬ責任を彼等にも持たすべきと常々思う次第である。日本語がわからないなど言い訳でしかない。日本に望んできたのだ。日本語の試験等（N2 や N3）もしくは日常会話がなんの問題もない事が確認出来た場合に、在留カードの更新を行う事が可能などのルールをしっかりと設けるべき。