

－外国人労働者との共生めざして－

「外国人労働者と共に人間らしく生き・働く 上での勤労者の意識調査」の結果報告

2020年3月

公益社団法人 京都勤労者学園

はじめに

京都府の援助を得て、毎年公益社団法人京都勤労者学園が行っている「勤労者の意識調査」の今年度のテーマは「新たに迎える外国人労働者と共に人間らしく生き・働く上での勤労者の意識調査」です。今年度も連合京都、京都総評をはじめ京都府内の労働組合の協力を得て、傘下組合員を中心に実施し、2,000枚近くの回答用紙を回収・集計することが出来ました。本冊子はこれをまとめたもので、今後、関係諸団体での活用を期待するところです。なお、集計、分析などはNPO法人京都社会労働問題研究所の協力を得て行いました。

調査の概要

1. 調査対象者：京都府内における労働組合の組合員
2. 調査手法：労働組合を通じて職場の労働者にアンケート調査
3. 調査時期：2019年10月配布、11月回収、回収枚数：1,983人分

調査結果の概要

「外国人労働者と向き合い、ともに人間らしく働く。」そのための課題を明らかにする目的で、京都府内の勤労者の意識調査を行いました。

回答者のうち男性1,549人（78.1%）、女性321人（16.2%）で、そのうち40代が男性31.7%、女性33.3%と最も多い割合を占めます。男性は製造現場（22.5%）や教員・研究などの専門職（16.2%）であり、女性では事務職が4割（40.2%）です。また、半数近くが従業員501人以上の事業所に所属しています。

分析結果は、以下の通りです。

1. 回答者のうち462人（23.2%）が外国人労働者と同じ事業所では働いているか、働く予定です。
「外国人労働者と共に働く上で必要な向き合い方」については（複数回答）、「積極的にコミュニケーションをとる」が56.2%を占め、次いで「わかりやすい日本語で意見を伝える」（53.5%）、「困っていたら助ける」（50.7%）、「自分の語学力の向上」（44.5%）など、積極的に向き合う姿勢が見られます。
2. 「事業所に外国人労働者が増えることについて」みると、消極的ながら受け入れる態度が多く見られます。他面で、「コミュニケーションが取れるのか不安」（51.2%）「日本語の資料を理解できるのか、指示がうまく伝わるのか、事故につながらないか不安」（49.2%）などが意識されています。
3. 日本語能力についてみると、「日常会話に不自由しない日本語力」（55.5%）に、「ビジネス会話に不自由しない日本語力」（23.7%）を求める傾向がみられます。
4. 受け入れ体制は、外国人労働者が「いる」職場では「整っている」「およそ整っている」が半数近くみられますが、「整っていないと思う」も24.5%見られます。他方で「いない」事業所では

「ほとんど整っていない」が多数です。

5. 外国人労働者との共生を考える場合、事業所に整備してほしい事を尋ねると、「(相手国)の文化・風習を理解するなど意識の醸成」(40.5%)が最も多く、次いで「採用にあたっての事前通知」(38.3%)が見られます。これを人事や労務・総務関係に限定して整備してほしい点を見ると、「日本のマナーについての指導」(39.8%)がトップで、「日本の法律やルールについての指導」(33.2%)が続きます。
6. 外国人労働者への言語面での支援体制について尋ねると、多言語による「業務マニュアルや表示物」(44.6%)「働く上でのルールの伝承機会」(34.6%)「業務研修プログラムの実施」(24.7%)と、共同的業務における課題が多く見られます。
7. 受入対策として行政、国に求めたいこととして、第1に、外国人労働者個人に向けた施策として、「多言語での日本の法律やマナー・慣習等の周知」がトップで47.6%、次いで「行政窓口での多言語対応人材の配置」(32.1%)となります。第2に、事業所向けの対策としては、「外国人労働者とのトラブル・法律相談窓口の設置」が半数を超え(54.8%)ています。
8. 以上から、外国人労働者との共生を考える上で、外国人労働者が増えることを不安に思う傾向がみられ、その背景要因として、日本語能力に関わって、コミュニケーション困難への不安、仕事作業の指示等が十分に伝わるかどうかの不安、事故につながるのではないかという不安などがみられます。

他方で、外国人労働者のいる職場で「積極的にコミュニケーションをとる」が56.2%を占め、次いで「わかりやすい日本語で意見を伝える」(53.5%)、「困っていたら助ける」(50.7%)など、積極的に共生を図ろうとする態度も多く見られます。

さらに、事業所や労働行政などが、外国人労働者が日本の法律や文化に適応し易くする施策を積極的に採るように期待しています。事業所に対しては「外国人労働者とのトラブル・法律相談窓口の設置」を求めています。

事業所、職場でのコミュニケーションの大切さとともに、受入環境の整備が急がれると感じさせる結果でした。

2019 年度「新たに迎える外国人労働者と共に人間らしく生き・働く上での労働者の意識調査」

(公社) 京都勤労者学園 (愛称: ラポール学園)

2018 年 12 月に政府は労働人口の減少に対応するため改正出入国管理法を成立させ、在留資格「特定技能1号・2号」を新設し外国人労働者の更なる受入拡大を決定しました。これにより2012 年以来徐々に拡大されてきた、海外からの外国人労働者が働ける分野(「高度人材」「建設・造船」「家事支援」「製造業における海外子会社等の従業員」「インバウンド対応分野」「国家戦略特区における農業支援」「介護」「技能実習生」)に、「不足する人材の確保を図るべき産業上の特定分野(介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業)」が加わりました。新たに迎える外国人労働者と私たちが、共に人間らしく生き・働くうえでの課題等を調査し、職場やコミュニティのあり方の見直しにつなげたいと考えます。

なお、本調査での「外国人労働者」は、「2012 年以降に拡大された在留資格を持つ者」と定義します。

(公社) 京都勤労者学園 (愛称: ラポール学園、ラポールはラテン語で「労働」の意) は、1957 年に労働組合、大学教員等の学識経験者、京都府・京都市の協力によって設立され、京都市から勤労者教育に関する事業の実施を受託し、夜間の常設の各種学校である「京都労働学校」を運営しています。労働法、経営、哲学、日本史等の他、ビジネスマナー講座等資格取得の講座や英会話をはじめ語学、メンタルヘルスについての理解を深める講座等を開講しています。

※ 回答は、該当する選択肢の数字に○印をつけてください。【問3】以外は、全員の方に回答願います。

【問1】 属性(※性別・年齢について答えたくない方は空白で結構です。)

性別: 男性 女性

年齢: 10代 20代 30代 40代 50代 60代以上

就労形態: 正社員 恒時間正社員 有期・契約社員 派遣社員

パート・アルバイト その他 ()

事業所の業種: 製造 卸・小売 運輸・建設 通信・情報 公務

教育・学習支援 医療・介護・福祉 サービス業 その他

業務の内容: 接客・販売・営業 事務 看護・介護・保育 製造 施設

輸送・運転 保安・施設管理 運搬・清掃・包装 教員・研究・技術

等専門職 その他 ()

事業所の規模: 10人以下 30人以下 50人以下 100人以下 300人以下

500人以下 501人以上

職場の現状

【問2】 あなたの勤める事業所に、2012 年以降入ってきた外国人労働者(以下「外国人労働者」と表記)はいますか。(1つに○)

① いる 10人以下

② いる 30人以下

③ いる 50人以下

④ いる 51人以上

⑤ いない

⑥ 今はいないが、今後採用予定と聞いている

⑦ わからない

⑧ その他 ()

【問3】 上記【問2】で「①～④いる」を選択された方へ:

3-1 あなたの勤める事業所の外国人労働者の就労形態は何ですか。(該当するもの全てに○)

① 正社員

② 有期・契約社員

③ 派遣社員

④ パート・アルバイト

⑤ 技能実習生

⑥ わからない

⑦ その他 ()

3-2 彼らの業務は何ですか。(該当するもの全てに○)

① 接客・販売・営業等サービス系労働

② 事務・管理系労働

③ 介護・看護・保育等福祉系労働

④ 製造・建設・輸送・運転・保安・施設管理・運搬・清掃・包装等現場系労働

⑤ 教員・研究・技術職等専門職系労働

⑥ その他 ()

受入意識

【問4】 あなたが外国人労働者と共に働く上で又は今後働くとしたら、彼等とどう向き合う必要があると思いますか。(該当するもの全てに○)

① わかりやすい日本語で自分の考えや意見を伝える

② 相手とコミュニケーションをとるための自分の語学力の向上

③ 相手に仕事を教えるための自分の業務知識・技能の向上

④ 相手の国の文化・風習等に関心を持つ

⑤ 相手を避けず、挨拶するなど積極的にコミュニケーションを取る

⑥ 相手が困っていたら出来る限り助ける

⑦ 特に必要と思うことはない

⑧ わからない

⑨ その他 ()

【問5】 今後更に外国人労働者が増えると予測されますが、あなたの勤める事業所に外国人労働者が増えることについてどう思いますか。

5-1 プラス面(最大3つまで○)

① 私たちと全く同条件で採用されるならこたわらない

② 優秀な人材が来てくれるならこたわらない

③ 専門知識や技術・技能があるならこたわらない

④ 日本語が普通に話せるならこたわらない

⑤ 日本の文化や風習に馴染めるならこたわらない

⑥ 人手不足を補える

⑦ 異文化の多様な価値観に触れると、新しい発想が得られる

⑧ 国際的な視野が広がる

⑨ 私たちの雇用・労働条件・働き方や意識にプラスの影響がある

⑩ 職場が活気づく

⑪ 外国語に触れることができる/外国語を話す機会ができる

⑫ 外国人顧客への対応がしやすくなる

⑬ 海外事業・出張等に対する戦力となる

⑭ 外国人の知り合い・友人が増える

⑮ グローバル化社会の中では当然のこと

⑯ 特にな

⑰ その他 ()

5-2 マイナス面(最大3つまで○)

① 職場の公用語が外国語になると困る

② コミュニケーションが取れるのか不安

③ 人材育成が円滑に進むのか不安

④ 日本語で書かれた資料等を理解できるのか、口頭での指示がうまく伝わるのか、事故につながらないか不安

⑤ 習慣やマナーが違うので、相互理解ができるのか不安

⑥ 職場に定着してくれるのか不安

- ⑦ 私たちの雇用・労働条件・働き方や意識にマイナスの影響がある
- ⑧ 機械化やコンピュータ化を進めれば外国人労働者は不要
- ⑨ 職場の受入環境が整備されるとは思わないので、無理がある
- ⑩ 勤める事業所に外国人労働者が増えることはないと思う
- ⑪ 特にない
- ⑫ わからない
- ⑬ その他（ ）

- ⑥ 英語等を話す職員の配置
- ⑦ 社内での日本語教室の実施
- ⑧ 社外での日本語教室への受講補助
- ⑨ 特にない
- ⑩ その他（ ）

【問6】 外国人労働者と共に働く上で又は働くとしたら、その外国人労働者にはどの程度の日本語能力が必要だと思いますか。（1つに○）

- ① ビジネスの会話に不自由しない日本語力
- ② 日常会話に不自由しない日本語力
- ③ 挨拶や買い物ができる程度の片言の日本語力
- ④ 全く日本語力がなくても入社後に訓練すれば良い
- ⑤ 日本語力は必要ない
- ⑥ わからない
- ⑦ その他（ ）

受入体制

【問7】 現在、あなたの勤める事業所では、外国人労働者の受入体制が整っているように思いますか。（1つに○）

- ① 受入体制は整っていると思う
- ② 受入体制は凡そ整っていると思う
- ③ 現在整備中
- ④ 受入体制は整っていないと思う
- ⑤ わからない
- ⑥ その他（ ）

【問8】 外国人労働者と私たちが共に人間らしく生き・働くための受入体制として、あなたの勤める事業所で整備してほしいと思うことは何ですか。

8-1 受入れる私たちに対して（最大3つまで○）

- ① 外国人労働者の採用にあたっての事前周知
- ② 私たちが外国人労働者を仲間として受け入れるための意識の醸成（当該外国人の国の文化や習慣を理解するための学習会等）
- ③ 外国人労働者の受入れに当たって、まず私たちの労働条件を改善してほしい
- ④ 外国人労働者と私たちとの交流の機会を作る
- ⑤ 語学力の向上支援
- ⑥ 特にない
- ⑦ その他（ ）

8-2 人事労務・総務関係（最大3つまで○）

- ① 外国人雇用に関する人事・労務・法務知識
- ② 外国人労働者の労働条件の整備
- ③ 宿舍の整備、住居の手配支援
- ④ 宗教や国による風習・食事制限・服装等への対応
- ⑤ 外国人労働者の帰省時の休暇対応
- ⑥ 日本のビジネスマナーを始め、日本のマナーについての指導
- ⑦ 日本の法律やルールについての指導・周知
- ⑧ 外国人労働者に対するメンターの配置
- ⑨ 外国人労働者に対する相談窓口の設置
- ⑩ 日常生活が円滑に進むための支援
- ⑪ 特にない
- ⑫ その他（ ）

8-3 外国人労働者に対する言語面での支援体制（最大3つまで○）

- ① フリガナ付きの資料や掲示物・表示物の作成
- ② 多言語での業務マニュアルや表示物の作成
- ③ 多言語での業務教育研修プログラムの実施
- ④ 多言語で働く上で知っておくべきルールを伝える機会の設置
- ⑤ 多言語での通訳者の配置

【問9】 外国人労働者が全国的に急増する中で、地域や行政、国に求めたいと思う受入対策は何ですか。

9-1 外国人労働者向けの対策（最大3つまで○）

- ① 国、地方の行政窓口での多言語対応人材の配置
- ② 多言語での日本の法律やマナー・慣習等の周知
- ③ 多言語での「働くうえで知っておきたい労働・医療・社会保障知識」の周知
- ④ 労働・生活相談窓口の充実
- ⑤ 外国人に理解があり、借りやすい賃貸住宅の充実
- ⑥ 多言語による診察やカウンセリングが受けられる病院・メンタルケア施設等の充実
- ⑦ 外国人労働者の子弟に対する、教育支援等の充実
- ⑧ 無料もしくは低料金の日本語教室の充実
- ⑨ 多言語での低料金での通訳・翻訳支援の充実
- ⑩ 特にない
- ⑪ その他（ ）

9-2 地域や事業所向けの対策（最大3つまで○）

- ① 事業所に対する、外国人労働者受け入れに関わる法律周知セミナーの充実
- ② 外国人労働者とのトラブル・法律相談窓口の設置
- ③ 無料もしくは低料金の異文化理解支援セミナーの実施
- ④ 町内会単位での生活支援体制の整備
- ⑤ 国・行政単位での多言語人材育成プログラムの実施
- ⑥ 低料金の外国語教室の充実
- ⑦ 多言語での表示物・案内文作成支援の充実
- ⑧ 多言語での低料金での通訳・翻訳支援の充実
- ⑨ 特にない
- ⑩ その他（ ）

*付加質問に対するご協力をお願い

勤労者の教育や福祉の向上を目指す事業団体の認知度を高めるため、以下の項目についてもご回答をお願いします。

京都府内には、勤労者の教育や福祉の向上を目指して下記の団体が様々な事業を展開していますが、この調査票を見る前からご存じでしたか。次の6項目から一つ選び、事業団体ごとにその番号を[]に記入してください。

- ① 事業を利用・活用している、又は、したことがある
- ② 知っていたが、事業を利用・活用したことはない
- ③ 名前は聞いたことがあるが、事業内容等は知らない
- ④ 知らなかった

【事業団体名】

- | | |
|---------------------------------------|-----|
| 1) ラポール学園(京都勤労者学園) | [] |
| 2) ろうきん(近畿労働金庫) | [] |
| 3) こくみん共済 coop(全労済)(全国労働者共済生活協同組合連合会) | [] |
| 4) 労福協(京都労働者福祉協議会) | [] |
| 5) ラポール京都(京都労働者総合会館) | [] |
| 6) しユニオントラベル京都(有限会社エル・ユニオン京都) | [] |

ご協力ありがとうございました

調査結果の詳細

回答者の属性

回答者の総数は1,983人で、うち男性は1,549人で、78.1%を占めています。女性は321人(16.2%)です。年代別の分布をみると、全体では40代が最も多く628人、31.7%を占め、次いで30代が23.8%、50代が20.4%、20代は16.2%とこれまでより若干年齢層が高くなっています。女性では40代が最も多い(33.3%)のは全体の傾向と変わりませんが、子育て世代の30代は16.2%に留まり、20代(20.6%)、50代(25.2%)の比率が高くなっています。

雇用形態別では、正社員が87.6%と圧倒的で、特に男性では91.0%が正社員です。女性では正社員は74.5%とこれまでの調査の中では最も低く、有期・契約社員が1割を超え、派遣、パート・バイトなども一定の割合を占めています。

業種別には、製造業が4割近く(38.8%)を占め、次いで運輸・建設関係が18.3%、その他が12.2%、公務、サービス業がそれぞれ8%前後という分布になっています。男性の中では製造業、運輸・建設業従事者の比率が高く、女性ではその他、公務での比率が高くなっています。

業務内容別では、男性では製造現場(22.5%)が多いものの、教員・研究など専門職(16.2%)、輸送・運転(14.9%)、事務職(14.3%)、販売・営業(13.2%)とバラついていきます。女性では、事務職が4割(40.2%)を占めます。事業所の規模をみますと、このように、回答者の内訳は、男性が8割近くを占め、年代では30、40代が55%、雇用形態では正社員が9割近くになり、業種では製造業、運輸・建設関係で65%を占めるという構成になっています。

表－１ 回答者の属性①（性別、年代別）

	男 性		女 性		白 紙		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
10代	8	0.5	4	1.2	0	0.0	12	0.6
20代	247	15.9	66	20.6	8	7.1	321	16.2
30代	400	25.8	52	16.2	20	17.7	472	23.8
40代	498	32.1	107	33.3	23	20.4	628	31.7
50代	309	19.9	81	25.2	14	12.4	404	20.4
60代	77	5.0	6	1.9	3	2.7	86	4.3
白紙	10	0.6	5	1.6	45	39.8	60	3.0
合計	1549	100.0	321	100.0	113	100.0	1983	100.0
男女比		78.1		16.2		5.7		100.0

表－２ 回答者の属性②（就業形態別）

	正社員		短時間正		有期・契約		派遣		パート・バイト		その他		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
男性	1410	91.0	1	0.1	65	4.2	6	0.4	8	0.5	25	1.6	34	2.2	1549	100.0
女性	239	74.5	3	0.9	35	10.9	5	1.6	23	7.2	11	3.4	5	1.6	321	100.0
白紙	89	78.8	0	0.0	5	4.4	1	0.9	4	3.5	1	0.9	13	11.5	113	100.0
合計	1738	87.6	4	0.2	105	5.3	12	0.6	35	1.8	37	1.9	52	2.6	1983	100.0

表－３ 回答者の属性③（業種別）

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
製造業	630	40.7	108	33.6	32	28.3	770	38.8
卸・小売業	8	0.5	5	1.6	2	1.8	15	0.8
運輸・建設	323	20.9	31	9.7	16	14.2	370	18.7
情報・通信	120	7.7	29	9.0	5	4.4	154	7.8
公務	55	3.6	33	10.3	4	3.5	92	4.6
教育・学習支援	20	1.3	15	4.7	2	1.8	37	1.9
医療・福祉	7	0.5	6	1.9	1	0.9	14	0.7
サービス業	142	9.2	25	7.8	7	6.2	174	8.8
その他	169	10.9	45	14.0	27	23.9	241	12.2
白紙	75	4.8	24	7.5	17	15.0	116	5.8
合計	1549	100	321	100	113	100	1983	100

表－４ 回答者の属性④（業務内容別）

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
接客・販売・営業	204	13.2	39	12.1	17	15.0	260	13.1
事務	221	14.3	129	40.2	20	17.7	370	18.7
介護・保育	1	0.1	8	2.5	1	0.9	10	0.5
製造	349	22.5	25	7.8	17	15.0	391	19.7
建設	32	2.1	2	0.6	1	0.9	35	1.8
輸送・運転	231	14.9	9	2.8	9	8.0	249	12.6
保安・施設管理	59	3.8	1	0.3	10	8.8	70	3.5
清掃・包装	1	0.1	2	0.6	0	0.0	3	0.2
教員・研究など専門職	251	16.2	38	11.8	8	7.1	297	15.0
その他	56	3.6	27	8.4	7	6.2	90	4.5
白紙	144	9.3	41	12.8	23	20.4	208	10.5
合計	1549	100	321	100	113	100	1983	100

表－５ 回答者の属性⑤（事業所の規模）

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
10人以下	54	3.5	13	4.0	6	5.3	73	3.7
30人以下	82	5.3	10	3.1	3	2.7	95	4.8
50人以下	63	4.1	34	10.6	1	0.9	98	4.9
100人以下	202	13.0	37	11.5	20	17.7	259	13.1
300人以下	298	19.2	52	16.2	24	21.2	374	18.9
500人以下	91	5.9	19	5.9	9	8.0	119	6.0
501人以上	703	45.4	137	42.7	39	34.5	879	44.3
白紙	56	3.6	19	5.9	11	9.7	86	4.3
合計	1549	100	321	100	113	100	1983	100

調査の結果

はじめに

政府は労働人口の減少に対応するため改正出入国管理法を成立させ、在留資格「特定技能１号・２号」を新設し外国人労働者の更なる受入拡大を決定しました。これにより2012年以来徐々に拡大されてきた、海外からの外国人労働者が働ける分野（「高度人材」「建設・造船」「家事支援」「製造業における海外子会社等の従業員」「インバウンド対応分野」「国家戦略特区における農業支援」「介護」「技能実習生」）に、「不足する人材の確保を図るべき産業上の特定分野（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業）」が加わりました。

今回の調査は、新たに迎える外国人労働者と私たちが、共に人間らしく生き・働く上での課題等を調査し、職場やコミュニティのあり方の見直しにつなげたいと考え、そのための勤労者の意識の現状を探るために実施したものです。

１．外国人労働者が「いる」は23.2％

問２の「あなたの勤める事業所に外国人労働者はいますか」に対して、「いる」と答えた人は462人で全体の23.2%になります。その内、人数が「10人以下」という人が308人で、「いる」の中で3分の2を占めます。事業所に外国人労働者が「いる」と答えた462人を分解しますと、事業所の業種は製造業に284人で61.5%を占めます。中でも「51人以上いる」という人の中では製造業の人が83.3%を占め、製造業に多く就労されている実態が窺えます。製造業従事者770人中、外国人労働者が「いる」という人の割合も36.9%と全体平均の23.2%と比べてもかなり高くなっています。その他で「いる」という人の比率が平均値より高い業種は公務で33.7%、教育・学習では64.8%と高い比率です。英語をはじめとした語学教員の存在が大きいと思われます。事業所の規模別では

「（301人～）500人以下」（29.3%）、「501人以上」（29.7%）と大規模事業所では外国人労働者の就労者が多くなっています。「30人以下」の小規模事業所では極少数にとどまっています。

表－6 問2 事業所に外国人労働者はいますか（性別）

	男性		女性		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
いる 10人以下	231	14.9	57	17.8	20	17.7	308	15.5
いる 30人以下	62	4.0	10	3.1	6	5.3	78	3.9
いる 50人以下	22	1.4	6	1.9	0	0.0	28	1.4
いる 51人以上	37	2.4	9	2.8	2	1.8	48	2.4
いない	838	54.1	159	49.5	66	58.4	1063	53.6
今はいないが採用予定	3	0.2	2	0.6	0	0.0	5	0.3
わからない	330	21.3	74	23.1	16	14.2	420	21.2
その他	16	1.0	2	0.6	1	0.9	19	1.0
白紙	10	0.6	2	0.6	2	1.8	14	0.7
合計	1549	100	321	100	113	100	1983	100

表－7 問2 事業所に外国人労働者はいますか（業種別）

	製造		卸・小売		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
いる 10人以下	162	21.0	3	20.0	51	13.8	12	7.8	28	30.4	14	37.8	3	21.4	11	6.3	6	2.5
いる 30人以下	58	7.5	3	20.0	4	1.1	1	0.6	3	3.3	5	13.5	0	0.0	3	1.7	1	0.4
いる 50人以下	24	3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.7	0	0.0	0	0.0	2	0.8
いる 51人以上	40	5.2	0	0.0	2	0.5	1	0.6	0	0.0	4	10.8	0	0.0	1	0.6	0	0.0
いない	251	32.6	8	53.3	264	71.4	109	70.8	28	30.4	12	32.4	11	78.6	114	65.5	194	80.5
今はいないが採用予定	3	0.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	1.1	0	0.0
わからない	216	28.1	0	0.0	46	12.4	31	20.1	29	31.5	1	2.7	0	0.0	41	23.6	36	14.9
その他	13	1.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.2	0	0.0	0	0.0	2	1.1	1	0.4
白紙	3	0.4	1	6.7	3	0.8	0	0.0	2	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.4
合計	770	100	15	100	370	100	154	100	92	100	37	100	14	100	174	100	241	100

表－8 問2 事業所に外国人労働者はいますか（規模別）

	10人以下		30人以下		50人以下		100人以下		300人以下		500人以下		501人以上		白紙		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
いる 10人以下	5	6.8	4	4.2	14	14.3	52	20.1	51	13.6	16	13.4	154	17.5	12	14.0	308	15.5
いる 30人以下	0	0.0	0	0.0	1	1.0	6	2.3	10	2.7	12	10.1	45	5.1	4	4.7	78	3.9
いる 50人以下	0	0.0	1	1.1	0	0.0	0	0.0	3	0.8	6	5.0	18	2.0	0	0.0	28	1.4
いる 51人以上	0	0.0	1	1.1	0	0.0	0	0.0	1	0.3	1	0.8	45	5.1	0	0.0	48	2.4
いない	66	90.4	81	85.3	80	81.6	183	70.7	282	75.4	66	55.5	266	30.3	39	45.3	1063	53.6
今はいないが採用予定	0	0.0	0	0.0	1	1.0	0	0.0	1	0.3	1	0.8	2	0.2	0	0.0	5	0.3
わからない	0	0.0	8	8.4	2	2.0	16	6.2	24	6.4	16	13.4	331	37.7	23	26.7	420	21.2
その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.3	1	0.8	15	1.7	2	2.3	19	1.0
白紙	2	2.7	0	0.0	0	0.0	2	0.8	1	0.3	0	0.0	3	0.3	6	7.0	14	0.7
合計	73	100	95	100	98	100	259	100	374	100	119	100	879	100	86	100	1983	100

一方で、「いない」とする人が 53.6%と過半数を占め、さらに、「わからない」が 21.2%にのびります。運輸・建設や通信・情報、医療・福祉に「いない」という人の割合が 7 割以上を占めます。「今はいないが、今後採用の予定」という人はごく僅か（0.3%）ですが、採用の状況や計画など末端の従業員にまで情報が伝わっていないケースが多いのではないかと思います。特に大規模事業者では事業所全体の採用の実態や計画を知りうる状況にはないものと推察され、一般従業員が外国人労働者の採用や条件の詳細について把握することも難しく、「いない」「わからない」が多くなるのも仕方ないところと言えます。従業員数 501 人以上規模の事業所では「いる」が 29.7%と、3 割近くを占め、「いる」とする 462 人中、事業所規模が 300 人以上規模の人が 64.3%をも占めています。

厚生労働省の「外国人労働者雇用状況」調査（令和元年 10 月末現在）によると、外国人労働者は前年より 13.6%増えて、165 万 8 千人余となっています。資格別には①特定技能等専門的・技術的分野の在留資格 32.9 万人、②特定活動 4.1 万人、③技能実習 38.4 万人、④資格外活動 37.3 万人、⑤永住等身分資格 53.1 万人で、産業別には製造業が最も多く 29.1%、次いで卸・小売業 12.8%、宿泊・飲食サービス業 12.5%、労働者派遣業等 7.3%などとなっています。新たに設けられた「特定技能分野」は全国でわずか 520 人で、まだ外国人労働者の中では「技能実習」が中心を担っているようです。京都では 3,729 事業所に 20,184 人が雇用されていて、「特定技能」資格者はわずか 8 人です。NHK等の放送でも、「失踪者」はいまだに減らず、外国人労働者の受入れ環境は整っていないように思われます。

2. 半数近くが正社員、技能実習生は 2 割強

外国人労働者が「いる」と答えた 462 人に、外国人労働者の就労形態について尋ねてみました。就労形態と従業員身分が混在して設問されているため、複数回答がありますが、「正社員」という人は 209 人で 45.2%にあたります。次に多いのは技能実習生で 99 人、21.4%を占め、次いで派遣労働者 86 人、18.6%で、有期・契約社員は 67 人、14.5%です。外国人労働者が多くいる所ほど「正社員」比率は高く、少人数の所では就労形態も多様です。

表－9 問 3-1 外国人労働者の就労形態は？

	10 人以下		30 人以下		50 人以下		51 人以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
正社員	137	44.5	27	34.6	16	57.1	29	60.4	209	45.2
有期・契約社員	40	13.0	12	15.4	3	10.7	12	25.0	67	14.5
派遣社員	49	15.9	18	23.1	7	25.0	12	25.0	86	18.6
パート・アルバイト	28	9.1	5	6.4	1	3.6	4	8.3	38	8.2
技能実習生	53	17.2	28	35.9	7	25.0	11	22.9	99	21.4
わからない	47	15.3	7	9.0	2	7.1	5	10.4	61	13.2
その他	4	1.3	2	2.6	2	7.1	1	2.1	9	1.9
白紙	3	1.0	0	0.0	0	0.0	2	4.2	5	1.1
合計	361	117.2	99	126.9	38	135.7	76	158.3	574	124.2
対象人数(母数)	308		78		28		48		462	

3. 外国人労働者の業務、トップは製造など現場

問3の2として、外国人労働者の業務は何かを聞きました。アンケート回答者の属性に偏りがあるため、外国人労働者の職務上の分布なども属性に影響を受けることを前提にみなければなりません。次に多いのは「製造・建設・運輸等現場系」で46.3%と半数近くを占めています。次に多いのは「教員・研究・技術職等専門職系」で29.4%を占め、「事務・管理系」（20.6%）、「接客・販売・営業」（19.3%）と続きます。事業所の業種別にみると、製造業で従事している外国人労働者の業務は「製造・・・現場」が284人中188人で66.2%を占めます。また、「教員・研究・技術等専門職系」が64人、22.5%となっています。次に外国人労働者の多い「運輸・建設」では「接客・販売・営業等」が57人中41人・71.9%を占めます。「教員・研究・技術等専門職系」に従事する外国人労働者は136人と2番目に多い職種ですが、「教育・学習」業種では24人中23人が「教員・・・専門職系」で、ほぼ教員職であろうと思われます。「製造業」に多い「教員・・・技術等専門職系」は技術スタッフではないかと推察されます。

表－10 問3-2 外国人労働者の業務は？

	10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①接客・販売・営業	64	20.8	9	11.5	2	7.1	14	29.2	89	19.3
②事務・管理系	57	18.5	11	14.1	9	32.1	18	37.5	95	20.6
③介護・看護・保育等	1	0.3	0	0.0	0	0.0	2	4.2	3	0.6
④製造・建設・運輸等現場	120	39.0	46	59.0	17	60.7	31	64.6	214	46.3
⑤教員・研究・技術等	92	29.9	19	24.4	9	32.1	16	33.3	136	29.4
⑥その他	11	3.6	1	1.3	0	0.0	2	4.2	14	3.0
白紙	3	1.0	1	1.3	0	0.0	1	2.1	5	1.1
合計	348	113.0	87	111.5	37	132.1	84	175.0	556	120.3
対象人数(母数)	308		78		28		48		462	

表10-2 問3-2 外国人労働者の業務は（業種別分布）

	製造業		卸・小売業		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①接客・販売・営業等サービス系	32	11.3	6	100.0	41	71.9	2	14.3	2	6.5	0		0		4		0		89	19.3
②事務・管理系	60	21.1	0		6	10.5	2	14.3	13	41.9	3	12.5	1		6		2		95	20.6
③介護・看護・保育等福祉系	2	0.7	0		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1		0		0		3	0.6
④製造・建設・輸送・・・等現場系	188	66.2	0		12	21.1	1	7.1	0	0.0	1	4.2	0		3		4		214	46.3
⑤教員・研究・技術等専門職系	64	22.5	0		1	1.8	11	78.6	18	58.1	23	95.8	1		2		4		136	29.4
⑥その他	10	3.5	0		1	1.8	0	0.0	3	9.7	0	0.0	0		0		0		14	3.0
合計	284	100.0	6	100.0	57	100.0	14	100.0	31	100.0	24	100.0	3		15		9		462	100.0

4. 前向きな外国人労働者との共生上の向き合い方

問4で、「外国人労働者と共に働く上で必要な向き合い方」について聞きました。複数回答が可能な設問ですが、向き合い方についてはいずれも積極的な意向がみえます。最も多いのは「積極的にコミュニケーションをとる」が56.2%を占め、次いで「わかりやすい日本語で意見を伝える」(53.5%)、「困っていたら助ける」(50.7%)、「自分の語学力の向上」(44.5%)と続きます。いろいろな形で前向きな「向き合い方」が示されていると言えます。「特に必要と思うことはない」(3.4%)をはじめ、その他や白紙はごく僅かです。女性の方が男性より積極的であることや年代が若いほど「自分の語学力の向上」や「相手国の文化、風習などに興味をもつ」など相手にしっかり向き合おうとの意識が強いようです。また、事業所に外国人労働者が大勢いる事業所の従業員ほど「積極的にコミュニケーションをとる」という人の割合が高くなっています。

表－11 問4 あなたが外国人労働者と共に働く上で必要な向き合い方？（性別・年代別）

	男性		女性		白紙		合計		10代		20代		30代		40代		50代		60代	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①わかりやすい日本語で	825	53.3	189	58.9	47	41.6	1061	53.5	8	66.7	180	56.1	249	52.8	334	53.2	223	55.2	86	100.0
②自分の語学力の向上	686	44.3	151	47.0	45	39.8	882	44.5	7	58.3	152	47.4	218	46.2	278	44.3	168	41.6	32	37.2
③自分の業務知識・技能の向上	454	29.3	116	36.1	22	19.5	592	29.9	2	16.7	120	37.4	149	31.6	170	27.1	120	29.7	20	23.3
④相手国の文化・風習に関心	631	40.7	142	44.2	27	23.9	800	40.3	6	50.0	126	39.3	197	41.7	255	40.6	175	43.3	28	32.6
⑤積極的にコミュニケーションをとる	874	56.4	197	61.4	44	38.9	1115	56.2	6	50.0	186	57.9	264	55.9	338	53.8	243	60.1	52	60.5
⑥困っていたら助ける	774	50.0	192	59.8	40	35.4	1006	50.7	5	41.7	169	52.6	231	48.9	319	50.8	215	53.2	49	57.0
⑦特に必要と思うことはない	48	3.1	5	1.6	15	13.3	68	3.4	0	0.0	10	3.1	20	4.2	14	2.2	13	3.2	2	2.3
⑧わからない	74	4.8	14	4.4	3	2.7	91	4.6	0	0.0	8	2.5	18	3.8	38	6.1	20	5.0	4	4.7
⑨その他	7	0.5	0	0.0	0	0.0	7	0.4	0	0.0	0	0.0	2	0.4	2	0.3	3	0.7	0	0.0
白紙	16	1.0	1	0.3	5	4.4	22	1.1	0	0.0	2	0.6	3	0.6	4	0.6	4	1.0	7	8.1
合計	4389	283.3	1007	313.7	248	219.5	5644	284.6	34	283.3	953	296.9	1351	286.2	1752	279.0	1184	293.1	280	325.6
対象人数(母数)	1549		321		113		1983		12		321		472		628		404		86	

表－12 問4 あなたが外国人労働者と共に働く上で必要な向き合い方？（問2とのクロス集計）

	10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①わかりやすい日本語で	184	59.7	47	60.3	15	53.6	28	58.3	274	59.3	540	50.8
②自分の語学力の向上	121	39.3	44	56.4	22	78.6	24	50.0	211	45.7	465	43.7
③自分の業務知識・技能の向上	77	25.0	22	28.2	8	28.6	15	31.3	122	26.4	317	29.8
④相手国の文化・風習に関心	116	37.7	29	37.2	18	64.3	27	56.3	190	41.1	426	40.1
⑤積極的にコミュニケーションをとる	166	53.9	41	52.6	19	67.9	38	79.2	264	57.1	579	54.5
⑥困っていたら助ける	144	46.8	40	51.3	13	46.4	28	58.3	225	48.7	524	49.3
⑦特に必要と思うことはない	12	3.9	3	3.8	0	0.0	1	2.1	16	3.5	45	4.2
⑧わからない	8	2.6	0	0.0	0	0.0	1	2.1	9	1.9	65	6.1
⑨その他	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	5	0.5
白紙	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	15	1.4
合計	829	269.2	226	289.7	95	339.3	162	337.5	1312	284.0	2981	280.4
対象人数(母数)	308		78		28		48		462		1063	

5. 外国人労働者が増えることに一抹の不安

問5では「事業所に外国人労働者が増えることについて」どう思うか聞きました。プラス面について、①から⑤の「・・・(各種の条件が満たされるなら) こだわらない」という条件付きの受け入れ、すなわち消極的受け入れ派が多いものになっています。中でも「優秀な人材がきてくれるなら・・・」の40.9%を筆頭に、「日本の文化や風習になじめるなら・・・」(35.1%)「日本語が普通に話せるなら・・・」(32.4%)「専門的知識や技術があるなら・・・」(18.6%)と、手放しでの歓迎とはならないようです。

表－13 問5-1 あなたの事業所に外国人労働者が増えることについて（性別・年代別）

	男性		女性		白紙		合計		10代		20代		30代		40代		50代		60代	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
プラス面																				
①同条件で採用されるならこだわらない	284	18.3	47	14.6	15	13.3	346	17.4	2	16.7	56	17.4	86	18.2	107	17.0	74	18.3	17	19.8
②優秀な人材が来てくれるならこだわらない	644	41.6	129	40.2	39	34.5	812	40.9	2	16.7	131	40.8	203	43.0	249	39.6	172	42.6	40	46.5
③専門知識や技術があるならこだわらない	289	18.7	63	19.6	17	15.0	369	18.6	0	0.0	57	17.8	82	17.4	120	19.1	84	20.8	20	23.3
④日本語が普通に話せるならこだわらない	514	33.2	101	31.5	28	24.8	643	32.4	4	33.3	92	28.7	154	32.6	210	33.4	140	34.7	24	27.9
⑤日本の文化や風習に馴染めるならこだわらない	354	22.9	321	100.0	22	19.5	697	35.1	3	25.0	61	19.0	103	21.8	146	23.2	108	26.7	15	17.4
⑥人手不足を補える	344	22.2	40	12.5	33	29.2	417	21.0	3	25.0	64	19.9	102	21.6	135	21.5	72	17.8	19	22.1
⑦異文化の価値観に触れ、新しい発想が生まれる	247	15.9	80	24.9	12	10.6	339	17.1	3	25.0	65	20.2	85	18.0	105	16.7	66	16.3	11	12.8
⑧国際的な視野が広がる	205	13.2	64	19.9	14	12.4	283	14.3	4	33.3	58	18.1	77	16.3	79	12.6	49	12.1	9	10.5
⑨私たちの雇用・労働条件にプラス影響	96	6.2	18	5.6	7	6.2	121	6.1	2	16.7	24	7.5	27	5.7	32	5.1	27	6.7	6	7.0
⑩職場が活気づく	94	6.1	29	9.0	4	3.5	127	6.4	0	0.0	28	8.7	28	5.9	40	6.4	26	6.4	5	5.8
⑪外国語に触れ、話す機会ができる	210	13.6	53	16.5	7	6.2	270	13.6	1	8.3	52	16.2	74	15.7	84	13.4	48	11.9	7	8.1
⑫外国人顧客への対応がしやすくなる	145	9.4	45	14.0	4	3.5	194	9.8	3	25.0	41	12.8	51	10.8	60	9.6	33	8.2	2	2.3
⑬海外事業・出張などで戦力になる	50	3.2	8	2.5	0	0.0	58	2.9	0	0.0	13	4.0	24	5.1	13	2.1	8	2.0	0	0.0
⑭外国人の友人が増える	93	6.0	18	5.6	3	2.7	114	5.7	0	0.0	22	6.9	26	5.5	42	6.7	17	4.2	5	5.8
⑮グローバル社会の中では当然のこと	168	10.8	39	12.1	10	8.8	217	10.9	2	16.7	38	11.8	48	10.2	73	11.6	43	10.6	9	10.5
⑯特にない	103	6.6	16	5.0	14	12.4	133	6.7	0	0.0	20	6.2	24	5.1	47	7.5	26	6.4	9	10.5
⑰その他	7	0.5	2	0.6	0	0.0	9	0.5	0	0.0	2	0.6	0	0.0	5	0.8	1	0.2	0	0.0
白紙	15	1.0	4	1.2	4	3.5	23	1.2	1	8.3	0	0.0	4	0.8	5	0.8	4	1.0	6	7.0
合計	3862	249.3	1077	335.5	233	206.2	5172	260.8	30	250.0	824	256.7	1198	253.8	1552	247.1	998	247.0	204	237.2

対象人数(母数) 1549 321 113 1983 12 321 472 628 404 86

表－１４ 同上（問２とのクロス）

プラス面	10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①同条件で採用されるならこだわらない	63	20.5	13	16.7	7	25.0	7	14.6	90	19.5	172	16.2
②優秀な人材が来てくれるならこだわらない	145	47.1	35	44.9	11	39.3	26	54.2	217	47.0	400	37.6
③専門知識や技術があるならこだわらない	56	18.2	17	21.8	5	17.9	7	14.6	85	18.4	200	18.8
④日本語が普通に話せるならこだわらない	110	35.7	18	23.1	6	21.4	10	20.8	144	31.2	366	34.4
⑤日本の文化や風習に馴染めるならこだわらない	64	20.8	22	28.2	9	32.1	14	29.2	109	23.6	226	21.3
⑥人手不足を補える	51	16.6	17	21.8	7	25.0	6	12.5	81	17.5	254	23.9
⑦異文化の価値観に触れ、新しい発想が生まれる	63	20.5	10	12.8	6	21.4	16	33.3	95	20.6	163	15.3
⑧国際的な視野が広がる	38	12.3	16	20.5	5	17.9	11	22.9	70	15.2	151	14.2
⑨私たちの雇用・労働条件にプラス影響	18	5.8	5	6.4	1	3.6	2	4.2	26	5.6	71	6.7
⑩職場が活気づく	26	8.4	5	6.4	1	3.6	5	10.4	37	8.0	63	5.9
⑪外国語に触れ、話すことができる	44	14.3	7	9.0	8	28.6	7	14.6	66	14.3	132	12.4
⑫外国人顧客への対応がしやすくなる	40	13.0	2	2.6	4	14.3	1	2.1	47	10.2	105	9.9
⑬海外事業・出張などで戦力になる	13	4.2	6	7.7	4	14.3	1	2.1	24	5.2	18	1.7
⑭外国人の友人が増える	12	3.9	7	9.0	3	10.7	2	4.2	24	5.2	61	5.7
⑮グローバル社会の中では当然のこと	39	12.7	16	20.5	8	28.6	11	22.9	74	16.0	89	8.4
⑯特にない	6	1.9	3	3.8	1	3.6	3	6.3	13	2.8	94	8.8
⑰その他	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	5	0.5
白紙	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	1.5
合計	789	256.2	199	255.1	86	307.14	129	268.8	1203	260.4	2586	243.3
対象人数(母数)	308		78		28		48		462		1063	

他方、「マイナス面」で示されているように不安をあげる人は多いようです。全体でも、「コミュニケーションが取れるのか不安」（51.2%）「日本語の資料を理解できるのか、指示がうまく伝わるのか、事故につながらないか不安」（49.2%）をはじめ、外国人労働者が増えることに不安視する意識は高いようです。現在、事業所に外国人労働者が「いる」という462人においても不安視する傾向に違いはありません。外国人労働者が「いない」「わからない」という人の中では「コミュニケーションがとれるのか不安」が最も多いのですが、「いる」という人の中では「日本語の資料を理解できるのか、指示がうまく伝わるのか、事故につながらないか不安」が5割を超え、その他の「不安」も「いない」という人と同様に高いものになっています。

表－１５ 問５-２ 外国人労働者が増えることについてのマイナス面（性別、年代別）

	男性		女性		白紙		合計		10代		20代		30代		40代		50代		60代	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①公用語が外国語になると困る	251	16.2	59	18.4	12	10.6	322	16.2	0	0.0	59	18.4	80	16.9	103	16.4	63	15.6	9	10.5
②コミュニケーション取れるか不安	807	52.1	157	48.9	51	45.1	1015	51.2	9	75.0	189	58.9	247	52.3	319	50.8	185	45.8	43	50.0
③人材育成が進むか不安	282	18.2	61	19.0	12	10.6	355	17.9	1	8.3	59	18.4	79	16.7	122	19.4	72	17.8	17	19.8
④日本語資料が理解できるか	763	49.3	166	51.7	46	40.7	975	49.2	6	50.0	154	48.0	249	52.8	308	49.0	187	46.3	49	57.0
⑤相互理解が出来るか不安	658	42.5	130	40.5	38	33.6	826	41.7	3	25.0	127	39.6	200	42.4	268	42.7	181	44.8	34	39.5
⑥定着してくれるか不安	416	26.9	82	25.5	23	20.4	521	26.3	1	8.3	68	21.2	145	30.7	176	28.0	108	26.7	12	14.0
⑦私たちの雇用・労働条件にマイナス影響	43	2.8	4	1.2	5	4.4	52	2.6	0	0.0	5	1.6	10	2.1	20	3.2	10	2.5	2	2.3
⑧機械化進めれば外国人労働者は不要	18	1.2	1	0.3	0	0.0	19	1.0	2	16.7	7	2.2	6	1.3	2	0.3	2	0.5	0	0.0
⑨受け入れ環境整備されず無理	73	4.7	12	3.7	13	11.5	98	4.9	0	0.0	17	5.3	18	3.8	29	4.6	17	4.2	8	9.3
⑩勤める事業所に増えることはない	63	4.1	18	5.6	15	13.3	96	4.8	0	0.0	12	3.7	14	3.0	31	4.9	22	5.4	5	5.8
⑪特にない	47	3.0	10	3.1	6	5.3	63	3.2	1	8.3	12	3.7	9	1.9	17	2.7	17	4.2	3	3.5
⑫わからない	33	2.1	16	5.0	4	3.5	53	2.7	0	0.0	8	2.5	6	1.3	19	3.0	11	2.7	5	5.8
⑬その他	8	0.5	2	0.6	0	0.0	10	0.5	0	0.0	3	0.9	2	0.4	3	0.5	1	0.2	1	1.2
白紙	20	1.3	3	0.9	4	3.5	27	1.4	0	0.0	1	0.3	5	1.1	5	0.8	9	2.2	6	7.0
合計	3482	224.8	721	224.6	229	202.7	4432	223.5	23	191.7	721	224.6	1070	226.7	1422	226.4	885	219.1	194	225.6
対象人数(母数)	1549		321		113		1983		12		321		472		628		404		86	

６．日本語能力を求める意向は強い

問６では、外国人労働者との共生を考える場合、どの程度の日本語能力が必要と思うかを聞きました。「日本語力は必要ない」(0.5%)「入社後に訓練すれば良い」(3.3%)と極少数で、「日常会話に不自由しない日本語力」を求める人が半数を上回り 54.5%を占めます。「ビジネス会話に不自由しない日本語力」(23.7%)を加えるとかなりのレベルの日本語力を求めていると言えるのではないかと思います。この傾向は年代別にも業種別にも同様の傾向となっています。また、事業所に外国人労働者が「いる」人も「いない」人も、傾向に違いはみられません。

表－１６ 問６ 働く上で外国人労働者に求める日本語能力の程度（性別、年代別）

	男性		女性		白紙		合計		10代		20代		30代		40代		50代		60代	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①ビジネス会話に不自由しない程度	348	22.5	89	27.7	32	28.3	469	23.7	3	25.0	89	27.7	120	25.4	144	22.9	82	20.3	12	14.0
②日常会話に不自由しない程度	859	55.5	169	52.6	52	46.0	1080	54.5	5	41.7	158	49.2	253	53.6	379	60.4	225	55.7	35	40.7
③挨拶、買物できる片言	198	12.8	35	10.9	13	11.5	246	12.4	3	25.0	47	14.6	60	12.7	57	9.1	54	13.4	20	23.3
④入社後に訓練すればよい	53	3.4	9	2.8	3	2.7	65	3.3	0	0.0	11	3.4	14	3.0	18	2.9	16	4.0	2	2.3
⑤日本語力は必要ない	8	0.5	1	0.3	0	0.0	9	0.5	0	0.0	3	0.9	3	0.6	1	0.2	1	0.2	1	1.2
⑥わからない	51	3.3	11	3.4	10	8.8	72	3.6	1	8.3	11	3.4	13	2.8	22	3.5	14	3.5	5	5.8
⑦その他	3	0.2	2	0.6	0	0.0	5	0.3	0	0.0	0	0.0	2	0.4	2	0.3	1	0.2	0	0.0
白紙	29	1.9	5	1.6	3	2.7	37	1.9	0	0.0	2	0.6	7	1.5	5	0.8	11	2.7	11	12.8
合計	1549	100	321	100	113	100	1983	100	12	100	321	100	472	100	628	100	404	100	86	100

表－１７ 問６ 働く上で外国人労働者に求める日本語能力の程度（業種別）

	製造		卸・小売		運輸・建設		通信・情報		公務		教育・学習		医療・福祉		サービス業		その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①ビジネス会話に不自由しない程度	156	20.3	3	20.0	82	22.2	45	29.2	20	21.7	5	13.5	2	14.3	46	26.4	72	29.9
②日常会話に不自由しない程度	415	53.9	8	53.3	224	60.5	69	44.8	49	53.3	26	70.3	8	57.1	101	58.0	127	52.7
③挨拶、買物できる片言	126	16.4	3	20.0	33	8.9	29	18.8	7	7.6	3	8.1	1	7.1	13	7.5	25	10.4
④入社後に訓練すればよい	30	3.9	0	0.0	8	2.2	5	3.2	5	5.4	2	5.4	0	0.0	5	2.9	6	2.5
⑤日本語力は必要ない	7	0.9	0	0.0	0	0.0	1	0.6	0	0.0	0	0.0	1	7.1	0	0.0	0	0.0
⑥わからない	23	3.0	0	0.0	17	4.6	4	2.6	2	2.2	1	2.7	1	7.1	7	4.0	9	3.7
⑦その他	2	0.3	0	0.0	1	0.3	0	0.0	1	1.1	0	0.0	0	0.0	1	0.6	0	0.0
白紙	11	1.4	1	6.7	5	1.4	1	0.6	8	8.7	0	0.0	1	7.1	1	0.6	2	0.8
合計	770	100	15	100	370	100	154	100	92	100	37	100	14	100	174	100	241	100

表－１８ 問６ 働く上で外国人労働者に求める日本語能力の程度（問２とのクロス）

	10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①ビジネス会話に不自由しない程度	66	21.4	14	17.9	6	21.4	15	31.3	101	21.9	259	24.4
②日常会話に不自由しない程度	180	58.4	42	53.8	17	60.7	22	45.8	261	56.5	579	54.5
③挨拶、買物できる片言	32	10.4	16	20.5	2	7.1	8	16.7	58	12.6	113	10.6
④入社後に訓練すればよい	11	3.6	4	5.1	2	7.1	0	0.0	17	3.7	34	3.2
⑤日本語力は必要ない	4	1.3	0	0.0	0	0.0	2	4.2	6	1.3	2	0.2
⑥わからない	7	2.3	2	2.6	1	3.6	1	2.1	11	2.4	49	4.6
⑦その他	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	4	0.4
白紙	7	2.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	1.5	23	2.2
合計	308	100	78	100	28	100	48	100	462	100	1063	100.0

7. 受入体制、整備状況に格差か？

問7では、「(あなたの勤める事業所では) 外国人労働者の受入体制が整っているように思うか」尋ねました。受入体制が整っていると思うかどうか、事業所に外国人労働者が「いる」ところと「いない」ところでは認識に差があります。「整っている」「凡そ整っている」の合計が、「いる」事業所の人では46.9%を占めますが、「いない」事業所の人では3.9%にとどまります。「整っていない」は前者が24.5%なのに対して後者は62.5%にのびます。全体では、「整っていないと思う」が45.9%、「わからない」が30.7%で、「整っていると思う」の合計は16.9%と少数にとどまっています。受入体制の内容についての認識も一定ではないと思われますので、客観的な整備状況についての評価は慎重でなければなりません。が、「いる」という事業所に勤務する人でも「整っていないと思う」が24.5%もあるということは、外国人労働者の採用条件や位置づけについて従業員全体への周知は弱いように思われます。

表－19 問7 貴方の勤める事業所では外国人労働者の受入体制は（問2とのクロス）

	10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いない		わからない		合計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①受入体制は整っている	35	11.4	13	16.7	10	35.7	11	22.9	13	1.2	26	6.2	110	5.5
②およそ整っている	95	30.8	29	37.2	8	28.6	16	33.3	29	2.7	42	10.0	226	11.4
③現在整備中	34	11.0	11	14.1	5	17.9	8	16.7	30	2.8	11	2.6	103	5.2
④整っていないと思う	89	28.9	15	19.2	3	10.7	6	12.5	664	62.5	123	29.3	910	45.9
⑤わからない	55	17.9	10	12.8	2	7.1	7	14.6	310	29.2	215	51.2	608	30.7
⑥その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.1	0	0.0	2	0.1
白紙	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	16	1.5	3	0.7	24	1.2
合計	308	100	78	100	28	100	48	100	1063	100	420	100	1983	100

8. 受入についての整備条件——①従業員に対しては「周知や事前学習」

問8では、外国人労働者との共生を考える場合、事業所に整備してほしいと思うことを尋ねました。最初に従業員に対して行ってほしいこととしては「(相手国の) 文化・風習を理解するなど意識の醸成」(40.5%)が最も多く、次いで「採用にあたっての事前通知」(38.3%)「語学力の向上支援」(36.1%)と続きます。やはり、事業所に外国人労働者が「いる」事業所と「いない」事業所では従業員の思いも若干の違いがあります。「いる」事業所では「(相手国の) 文化・風習を理解するなど意識の醸成」がトップで「語学力の向上支援」と続き、関わりあいを前向きに捉えられている傾向が強いように思われます。

表－２０ 問 8-1 事業所で整備してほしいと思うこと——従業員に対して（性別・問 2 とのクロス）

	男性		女性		白紙		合計		10 人以下		30 人以下		50 人以下		51 人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①採用にあたっての 事前通知	584	37.7	144	44.9	31	27.4	759	38.3	94	30.5	21	26.9	11	39.3	12	25.0	138	29.9	432	40.6
②受け入れるための 意識の醸成	629	40.6	136	42.4	38	33.6	803	40.5	121	39.3	36	46.2	16	57.1	28	58.3	201	43.5	422	39.7
③まず私たちの労働 条件改善	414	26.7	76	23.7	34	30.1	524	26.4	78	25.3	15	19.2	1	3.6	5	10.4	99	21.4	300	28.2
④交流の機会をつくる	356	23.0	73	22.7	17	15.0	446	22.5	59	19.2	26	33.3	9	32.1	12	25.0	106	22.9	228	21.4
⑤語学力の向上支援	566	36.5	109	34.0	41	36.3	716	36.1	117	38.0	37	47.4	13	46.4	19	39.6	186	40.3	373	35.1
⑥特にない	175	11.3	26	8.1	20	17.7	221	11.1	31	10.1	8	10.3	1	3.6	9	18.8	49	10.6	121	11.4
⑦その他	14	0.9	4	1.2	1	0.9	19	1.0	3	1.0	2	2.6	1	3.6	0	0.0	6	1.3	8	0.8
白紙	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	21	2.0
合計	2738	176.8	568	176.9	182	161.1	3488	175.9	503	163.3	145	185.9	52	185.7	85	177.1	785	169.9	1905	179.2
対象人数(母数)	1549		321		113		1983		308		78		28		48		462		1063	

9. 受入についての整備条件——②人事労務・総務関係では「マナーやルール」

問 8-2 では、人事や労務、総務関係で整備してほしいと思う点を聞いています。「日本のマナーについての指導」（39.8%）がトップで、「日本の法律やルールについての指導」（33.2%）「外国人労働者の労働条件の整備」（26.7%）「宗教や風習、食事制限等への対応」（26.5%）が続きます。この点では「いる」事業所と「いない」事業所での大きな違いは見受けられませんが、社会問題にもなっている「外国人労働者の労働条件整備」という点は、「いない」事業所での選択が3割近くあり、問題になっている「無権利状態」への危惧があるからと思われます。

表－２１ 問 8-2 事業所で整備してほしいと思うこと——人事・総務関係で（性別・問 2 とのクロス）

	男性		女性		白紙		合計		10 人以下		30 人以下		50 人以下		51 人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①外国人雇用に関する人事・法務知識	392	25.3	93	29.0	28	24.8	513	25.9	74	24.0	15	19.2	4	14.3	12	25.0	105	22.7	302	28.4
②外国人労働者の労働条件整備	413	26.7	89	27.7	27	23.9	529	26.7	80	26.0	14	17.9	4	14.3	11	22.9	109	23.6	300	28.2
③宿舍の整備、住宅の手配支援	182	11.7	34	10.6	11	9.7	227	11.4	34	11.0	10	12.8	4	14.3	8	16.7	56	12.1	137	12.9
④宗教や風習・服装等への対応	414	26.7	78	24.3	33	29.2	525	26.5	74	24.0	18	23.1	10	35.7	18	37.5	120	26.0	269	25.3
⑤外国人労働者の帰省時の休暇対応	127	8.2	15	4.7	8	7.1	150	7.6	31	10.1	11	14.1	2	7.1	3	6.3	47	10.2	66	6.2
⑥日本のマナーについての指導	611	39.4	140	43.6	38	33.6	789	39.8	112	36.4	30	38.5	15	53.6	24	50.0	181	39.2	427	40.2
⑦日本の法律やルールについての指導	526	34.0	105	32.7	27	23.9	658	33.2	100	32.5	24	30.8	7	25.0	14	29.2	145	31.4	348	32.7
⑧外国人労働者に対するメンターの配置	116	7.5	30	9.3	4	3.5	150	7.6	23	7.5	6	7.7	5	17.9	6	12.5	40	8.7	60	5.6
⑨外国人労働者に対する相談窓口の設置	202	13.0	56	17.4	12	10.6	270	13.6	33	10.7	15	19.2	4	14.3	9	18.8	61	13.2	147	13.8
⑩日常生活が円滑になるための支援	239	15.4	52	16.2	16	14.2	307	15.5	59	19.2	16	20.5	10	35.7	5	10.4	90	19.5	136	12.8
⑪特にない	139	9.0	28	8.7	16	14.2	183	9.2	28	9.1	7	9.0	2	7.1	3	6.3	40	8.7	100	9.4
⑫その他	4	0.3	1	0.3	0	0.0	5	0.3	2	0.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	0.4	1	0.1
白紙	29	1.9	4	1.2	3	2.7	36	1.8	1	0.3	0	0.0	0	0.0	1	2.1	2	0.4	26	2.4
合計	3394	219.1	725	225.9	223	197.3	4342	219.0	651	211.4	166	212.8	67	239.3	7.2	237.5	998	216.0	2319	218.2
対象人数(母数)	1549		321		113		1983		308		78		28		48		462		1063	

１０．受入についての整備条件——③言語面での支援体制では「多言語での案内」

問 8-3 では外国人労働者への言語面での支援体制について聞きました。（多言語による）「業務マニュアルや表示物」（44.6%）「働く上でのルールの伝承機会」（34.6%）「業務研修プログラムの実施」（24.7%）と、多言語による各種の案内や周知が強く求められているようです。「社内での日本語教室」関係は１割前半で、どちらかといえば外国人労働者に寄り添った支援体制確立への思いが強いようです。問 8 にみる「受入についての整備」では、日本の労働者への対策より外国人労働者に対する支援策を求める意向が強いものと推察されます。

表－２２ 問８-３ 外国人労働者に対する言語面での支援体制（性別・問２とのクロス）

	男性		女性		白紙		合計		10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①フリガナ付きの資料や掲示物・表示物の作成	420	27.1	86	26.8	28	24.8	534	26.9	84	27.3	20	25.6	8	28.6	8	16.7	120	26.0	289	27.2
②多言語での業務マニュアルや表示物の作成	691	44.6	155	48.3	38	33.6	884	44.6	120	39.0	43	55.1	16	57.1	26	54.2	205	44.4	450	42.3
③多言語での業務教育研修プログラムの実施	380	24.5	92	28.7	18	15.9	490	24.7	60	19.5	25	32.1	11	39.3	12	25.0	109	23.6	260	24.5
④多言語での働く上で知っておくべきルールを伝える機会の設置	536	34.6	124	38.6	26	23.0	686	34.6	107	34.7	28	35.9	11	39.3	25	52.1	171	37.0	350	32.9
⑤多言語での通訳者の配置	308	19.9	59	18.4	22	19.5	389	19.6	58	18.8	19	24.4	9	32.1	9	18.8	95	20.6	186	17.5
⑥英語等を話す職員の配置	202	13.0	32	10.0	16	14.2	250	12.6	44	14.3	9	11.5	4	14.3	1	2.1	58	12.6	136	12.8
⑦社内での日本語教室の実施	238	15.4	38	11.8	14	12.4	290	14.6	42	13.6	10	12.8	3	10.7	8	16.7	63	13.6	146	13.7
⑧社内での日本語教室への受講補助	166	10.7	34	10.6	20	17.7	220	11.1	25	8.1	6	7.7	3	10.7	6	12.5	40	8.7	138	13.0
⑨特になし	136	8.8	24	7.5	16	14.2	176	8.9	29	9.4	4	5.1	0	0.0	4	8.3	37	8.0	104	9.8
⑩その他	11	0.7	2	0.6	1	0.9	14	0.7	0	0.0	1	1.3	0	0.0	0	0.0	1	0.2	8	0.8
白紙	32	2.1	8	2.5	4	3.5	44	2.2	5	1.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	1.1	33	3.1
合計	3120	201.4	654	203.7	203	179.6	3977	200.6	574	186.4	165	211.5	65	232.1	99	206.3	904	195.7	2100	197.6

対象人数(母数) 1549 321 113 1983 308 78 28 48 462 1063

１１．行政などに求める対策——多言語対応や相談窓口

問９では、外国人労働者が増える中、受入対策として事業所（会社）や行政、国に求めたい点を尋ねました。その１として、外国人労働者向けの対策については、「多言語での日本の法律やマナー・慣習等の周知」がトップで47.6%、次いで「行政窓口での多言語対応人材の配置」(32.1%)、「労働・生活相談窓口の充実」(26.1%)、「多言語での労働・医療・社会保障知識の周知」(25.0%)と続きます。

事業所に外国人労働者が「いる」所も「いない」所もあり大きな違いはありませんが、「いる」事業所の方が「いない」事業所の人より「借りやすい賃貸住宅の充実」や「多言語による診察、病院等の充実」「無料・低料金での日本語教室の充実」を指摘する意見が多くみられます。

事業所向けの対策としては、「外国人労働者とのトラブル・法律相談窓口の設置」が半数を超え(54.8%)、「受入れに関わる法律周知セミナーの充実」(27.0%)、「多言語での表示物・案内文作成支援」(22.7%)などが続きます。

表－２３ 問９-１ 地域や行政、国に求めたいと思う受入れ体制は（性別・問２とのクロス）

外国人向け対策	男性		女性		白紙		合計		10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①行政窓口での多言語対応人材の配置	480	31.0	115	35.8	42	37.2	637	32.1	112	36.4	21	26.9	7	25.0	13	27.1	153	33.1	343	32.3
②多言語での日本の法律、マナー等の周知	748	48.3	147	45.8	49	43.4	944	47.6	133	43.2	34	43.6	17	60.7	30	62.5	214	46.3	504	47.4
③多言語での労働・医療・社保しきの周知	372	24.0	95	29.6	29	25.7	496	25.0	74	24.0	21	26.9	11	39.3	15	31.3	121	26.2	263	24.7
④労働・生活相談窓口の充実	399	25.8	96	29.9	22	19.5	517	26.1	83	26.9	19	24.4	7	25.0	8	16.7	117	25.3	274	25.8
⑤借りやすい賃貸住宅の充実	192	12.4	38	11.8	12	10.6	242	12.2	41	13.3	10	12.8	5	17.9	14	29.2	70	15.2	130	12.2
⑥多言語による診察やカウンセリング	264	17.0	60	18.7	15	13.3	339	17.1	55	17.9	19	24.4	4	14.3	10	20.8	88	19.0	166	15.6
⑦子弟に対する教育支援等の充実	210	13.6	37	11.5	112	99.1	359	18.1	31	10.1	13	16.7	6	21.4	4	8.3	54	11.7	150	14.1
⑧無料、もしくは低料金の日本語教室	309	19.9	55	17.1	14	12.4	378	19.1	65	21.1	17	21.8	7	25.0	8	16.7	97	21.0	182	17.1
⑨多言語での通訳、翻訳の支援	140	9.0	27	8.4	6	5.3	173	8.7	26	8.4	9	11.5	1	3.6	6	12.5	42	9.1	77	7.2
⑩特にない	132	8.5	16	5.0	12	10.6	160	8.1	20	6.5	6	7.7	1	3.6	2	4.2	29	6.3	98	9.2
⑪その他	16	1.0	1	0.3	1	0.9	18	0.9	1	0.3	2	2.6	0	0.0	2	4.2	5	1.1	8	0.8
白紙	22	1.4	7	2.2	4	3.5	33	1.7	1	0.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	26	2.4
合計	3284	212.0	694	216.2	318	281.4	4296	216.6	642	208.4	171	219.2	66	235.7	112	233.3	991	214.5	2221	208.9
対象人数(母数)	1549		321		113		1983		308		78		28		48		462		1063	

表－２４ 問９-２ 同上 地域や事業者向けの対策（性別・問２とのクロス）

事業者向け対策	男性		女性		白紙		合計		10人以下		30人以下		50人以下		51人以上		いる合計		いない	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
①法律周知セミナーの充実	432	27.9	85	26.5	19	16.8	536	27.0	75	24.4	18	23.1	8	28.6	15	31.3	116	25.1	293	27.6
②トラブル・法律相談窓口の設置	847	54.7	177	55.1	63	55.8	1087	54.8	147	47.7	38	48.7	18	64.3	25	52.1	228	49.4	601	56.5
③異文化理解支援セミナーの実施	256	16.5	49	15.3	18	15.9	323	16.3	52	16.9	10	12.8	9	32.1	12	25.0	83	18.0	171	16.1
④町内会単位での生活支援体制	204	13.2	38	11.8	10	8.8	252	12.7	40	13.0	11	14.1	3	10.7	8	16.7	62	13.4	140	13.2
⑤多言語人材育成プログラムの実施	288	18.6	69	21.5	20	17.7	377	19.0	71	23.1	14	17.9	5	17.9	9	18.8	99	21.4	184	17.3
⑥低料金の外国語教室の充実	233	15.0	44	13.7	12	10.6	289	14.6	44	14.3	13	16.7	8	28.6	5	10.4	70	15.2	153	14.4
⑦多言語での表示物・案内作成支援	347	22.4	87	27.1	17	15.0	451	22.7	65	21.1	25	32.1	10	35.7	13	27.1	113	24.5	208	19.6
⑧多言語での通訳・翻訳支援の充実	191	12.3	35	10.9	13	11.5	239	12.1	50	16.2	7	9.0	3	10.7	2	4.2	62	13.4	114	10.7
⑨特にない	168	10.8	30	9.3	14	12.4	212	10.7	34	11.0	13	16.7	1	3.6	6	12.5	54	11.7	116	10.9
⑩その他	9	0.6	0	0.0	2	1.8	11	0.6	1	0.3	2	2.6	0	0.0	0	0.0	3	0.6	4	0.4
白紙	45	2.9	12	3.7	4	3.5	61	3.1	5	1.6	1	1.3	0	0.0	0	0.0	6	1.3	48	4.5
合計	3020	195.0	626	195.0	192	169.9	3838	193.5	584	189.6	152	194.9	65	232.1	95	197.9	896	193.9	2032	191.2
対象人数(母数)	1549		321		113		1983		308		78		28		48		462		1063	

12. むすび

外国人労働者との共生を考える上での勤労者の意識をアンケートで尋ねましたが、通常において、従業員の採用やその条件などについて、労働組合への通知や協議はあっても、従業員全体に周知することは余りないのではないかと思います。そのためか、外国人労働者の存在や採用の方針、条件などについても「わからない」が意外に多く、組合員によるアンケート調査だけではその実態が十分に把握されているとは言えないようです。

それでも、外国人労働者が事業所に増えていくことについては「条件付き」であり、不安視する向きが多いようです。今後共生を考えていかなければならないことには「前向き」で外国人労働者に「寄り添う」感覚が見受けられます。

厚労省の直近の発表によると、この数年間、外国人労働者は毎年二桁の伸びで増え続けています。

他方で、外国人労働者の「失踪」が減らず、その原因が多くの場合、就労の条件・環境にある現実、採用・雇用する側において「働かせ方」についての改善が強く求められているのではないかと思います。京都には2万人強の外国人労働者が就労していて、そのうち「専門的・技術的分野の在留資格」者の比率が26.4%と、東京に次いでその比率が高くなっています。事業所、職場でのコミュニケーションの大切さとともに、受入環境の整備が急がれる必要を強く感じます。