



たんとう

記者発表資料

大阪経済記者クラブ会員各位

2022年1月21日

「技能実習制度および特定技能制度に関する調査」

結果について

【お問合せ先】

大阪商工会議所 人材開発部

研修・採用支援担当（上田・本<モト>）

TEL：06-6944-6499

調査概要

- ◆ **調査目的**：会員企業における技能実習制度および特定技能制度の活用状況と両制度の課題を把握し、事業運営、要望等の基礎データとするため。
- ◆ **調査期間**：2021年11月17日（水）～12月3日（金）
- ◆ **調査方法**：調査票の発送は郵送、ファクシミリ、メール。
回収はファクシミリ、メール。
- ◆ **調査対象**：大阪商工会議所の会員企業および事業利用企業のうち、主として特定技能制度の対象産業分野、技能実習制度の対象職種・作業に関連する企業5,436社
- ◆ **有効回答数（回答率）**：765社（14.1%）

調査結果のポイント

本調査は、主として特定技能制度の対象産業分野、技能実習制度の対象職種・作業に関連する業種の本会議所会員企業、および本会議所が実施した外国人材採用関連事業の利用企業を対象に調査を行った。

I. 特定技能制度の活用状況

【表3、4-1、4-2、4-3】

- 特定技能制度の活用実績がある企業は1割超（11.4%）。
- 現在の制度の担い手は、技能実習修了者等の日本に在留する外国人材が中心。
- 特定技能外国人材に対しては、実務経験や日本語コミュニケーション力など、即戦力としての期待が高い。

II. 特定技能外国人材を雇用しない要因

【表5-1、5-2】

- 技能実習制度の対象職種・作業と特定技能制度の対象産業分野との不一致。
・技能実習制度のみ活用実績のある企業が、自社で技能実習を修了した外国人材を特定技能制度で継続雇用しない理由は、「自社の産業分野が特定技能制度の対象外であること」（37.3%）が最多。



- 特定技能制度の内容やメリット等の周知が不十分。
- 技能実習制度による受け入れ定着による特定技能制度活用ニーズの低さ。

Ⅲ. 今後、特定技能制度の普及に必要な施策 【表 7-a、7-b、7-c】

1. 特定技能制度の活用実績がある企業のニーズ

- 在留期間の延長、家族帯同の拡大
- 特定技能外国人材のマッチング

2. 特定技能制度を活用していない企業のニーズ

- 特定技能制度活用のインセンティブとなる施策
 - ・ 受け入れに関する支援策の拡充（助成金、専門家による指導等）
 - ・ 優良な支援機関の推奨

3. 技能実習制度のみ活用実績がある企業のニーズ

- 在留期間の延長
- 特定産業分野の対象拡大
 - ・ 回答企業から要望があった主な分野は、製造業（縫製、プラスチック加工、段ボール製造、印刷）、建設業（施工管理、建築塗装、タイル張り、配管）、介護（訪問介護）等。

<参考：技能実習制度と特定技能制度について>

	技能実習	特定技能 1号	特定技能 2号
在留期間	技能実習 1号：1年以内 技能実習 2号：2年以内 技能実習 3号：2年以内 ※合計で最長5年	最長5年 ※更新不可	上限なし ※更新可
試験	なし ※介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件有	技能試験、日本語能力水準試験 ※技能実習2号を良好に修了すれば試験免除	技能試験の合格と監督者としての実務経験要
家族帯同	不可	不可	可
対象業種	85職種・156作業	特定産業分野（14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、飲食物品製造業、外食業	特定産業分野（2分野） 建設業、造船・船用工業
転籍・転職	不可	可	可



<調査結果>

I. 技能実習制度の活用状況について

1-1. 在留資格「技能実習」による外国人材の採用状況

【表1／単数回答】

～技能実習生の採用実績がある企業は2割強

- 技能実習生の採用実績がある企業は2割強 (21.1%) (「現在採用しており今後も採用予定」(14.4%)、「現在採用しているが、今後は採用しない」(2.1%)、「過去に採用したが、現在は採用していない」(4.6%)の合計) となった。

1-2. 自社での技能実習を修了した外国人材への対応

【表2／複数回答】

～4割台半ばが特定技能制度を活用し外国人材を継続雇用

(回答対象：表1で「技能実習」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業161社)

- 技能実習生の採用実績がある企業に対して、自社での技能実習を修了した外国人材への対応について尋ねたところ、4割台半ば (43.5%) が『特定技能』の在留資格を申請し、自社で継続雇用する」と回答。『特定技能』以外の在留資格を申請し、自社で継続雇用する」(16.8%)、「自社の海外拠点で雇用する」(12.4%)を含め、技能実習を修了した外国人材を継続雇用する企業は半数を超えた (56.5% (※1))。
- 資本金規模別にみると、『特定技能』の在留資格を申請し、自社で継続雇用する」(3億円以下46.7%、3億円超26.9%)、「自社の海外拠点で雇用する」(3億円以下10.4%、3億円超23.1%)などの回答で、企業規模により差が見られた。
- 一方、「自社との雇用契約を終了し、実習生を帰国させる」(60.9%)と回答した企業の中には、自社の業種が特定技能制度の対象産業分野に該当しないため技能実習修了者の継続雇用を断念するケースもあつた。

(※1) 本問は複数回答となるが、『特定技能』の在留資格を申請し、自社で継続雇用する、『特定技能』以外の在留資格を申請し、自社で継続雇用する、「自社の海外拠点で雇用する」のいずれかを1つ以上選択した企業数を集計すると、161社中91社(56.5%)となった。

II. 特定技能制度の活用状況について

2-1. 在留資格「特定技能」による外国人材の採用状況

【表3／単数回答】

～採用実績がある企業は1割超

- 特定技能外国人材の採用実績がある企業は1割超 (11.4%) (「現在採用しており今後も採用予定」(8.2%)、「現在採用しているが、今後は採用しない」(1.4%)、



「過去に採用したが、現在は採用していない」(1.8%)の合計)となった。

- 一方、今後特定技能外国人材を採用予定の企業は1割台半ば(14.9%)(「現在採用しており今後も採用予定」(8.2%)、「今後採用予定(または検討中)」(6.7%)の合計)となり、現状から若干の増加が見込まれる。

2-2. 採用する特定技能外国人材の採用ルートについて

【表4-1/複数回答】

～現在の特定技能制度の担い手は、技能実習修了者等の日本に在留する外国人材が中心

(回答対象：表3で「特定技能」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業88社)

- 特定技能外国人材の採用実績がある企業に対して、採用する外国人材の採用ルートについて尋ねたところ、7割超(71.6%)の企業が自社・他社人材を含めた「日本に在留する技能実習修了者(修了見込含む)」と回答。「日本に在留する『特定技能試験(※2)』合格者」を採用する企業も5割弱(47.7%)となり、現在の特定技能制度の担い手は、日本に在留する外国人材が中心となっている。
- 一方、海外に在留する外国人材の採用状況については、「海外から来日する『特定技能試験』合格者」(29.5%)、「海外に帰国した技能実習修了者」(23.9%)が共に2割台となった。

(※2) 在留資格「特定技能」の取得に必要な日本語能力試験及び技能試験(以下同じ)

2-3. 今後採用したい特定技能外国人材の採用ルートについて

【表4-2/複数回答】

～日本に在留する外国人材への期待が高い

(回答対象：表3で「特定技能」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業88社)

- 特定技能外国人材の採用実績がある企業に対して、今後採用したい特定技能外国人材の採用ルートについて尋ねたところ、4社に3社(75.0%)が「日本に在留する技能実習修了者(修了見込含む)」と回答。「日本に在留する『特定技能試験』合格者」と回答した企業も6割超(61.4%)で、上記2-2.と同様に、日本に在留する外国人材への期待が高い。
- 他方、上記2-2.と比較し、「海外から来日する『特定技能試験』合格者」(30.7%)、「海外に帰国した技能実習生修了者」(29.5%)と回答する企業の割合は若干増加した。



2-4. 特定技能外国人材の採用要因

【表4-3 / 複数回答】

～実務経験や日本語コミュニケーション力など、即戦力としての期待が高い

(回答対象：表3で「特定技能」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業88社)

- 今後採用したい特定技能外国人材の採用要因について尋ねたところ、7割弱(68.2%)が「実務経験があり即戦力として期待できる」と回答。「日本語での円滑なコミュニケーションが期待できる」(53.4%)も半数を超え、特定技能外国人材に対しては即戦力としての期待が高い。
- また、約半数(47.7%)が「日本居住経験があり生活面の不安が少ない」と回答。外国人材の生活サポートの負担が軽減される点も特定技能外国人材を採用する主要因となっている。

Ⅲ. 技能実習制度活用企業が特定技能制度を活用しない要因

(回答対象：表1で「技能実習」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答し、かつ、表3で「特定技能」による外国人材を「採用を検討したが断念した」、「採用したことがない」と回答した企業67社)

3-1. 自社が受け入れた技能実習生を特定技能制度で継続雇用しない要因

【表5-1 / 複数回答】

～最大の要因は、自社の産業分野が「特定技能」の対象外であること

- 技能実習制度のみ活用実績がある企業に対して、自社が受け入れた技能実習生を特定技能制度で継続雇用しない理由を尋ねたところ、「自社の産業分野が「特定技能」の対象外であること」(37.3%)が最多であった。
- 以下、『特定技能』の内容やメリットがよくわからない(行政などによる制度の周知が不十分) (16.4%)、『特定技能』人材は転職が可能となるため、人員計画を立てにくくなる (13.4%)、『特定技能』に移行すると人件費コストが上昇する (11.9%) が上位となった。

3-2. 新たに外国人材を受け入れる際に特定技能外国人材を雇用しない要因

【表5-2 / 複数回答】

(表5-1で回答した要因以外を選択)

～3割超の企業では技能実習生の受け入れ定着により、特定技能制度の活用ニーズが低い

- 『技能実習』の受け入れが定着しており、今後も『技能実習』人材を受け入れたい が3割超 (31.3%) で最多となり、以下、『特定技能』の資格を満たす候



補人材が少ない」、「『特定技能』の資格を持つ人材の採用ルートが分からない」（共に10.4%）が続いた。

- 他方、「その他」（29.9%）では、回答した20社中6社が、自社の産業分野が特定技能制度の対象外であることを理由に挙げた。

IV. 特定技能制度活用企業が技能実習制度を活用しない要因

（回答対象：表1で「技能実習」による外国人材を「採用を検討したが断念した」、「採用したことがない」と回答し、かつ、表3で「特定技能」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業15社）

4-1. 技能実習生を雇用しない要因

【表6／複数回答】

～『特定技能』人材の方が、即戦力として期待できる」が4割で最多

- 特定技能制度のみ活用実績がある企業に対して技能実習制度を活用しない理由を尋ねたところ、4割（40.0%）が『特定技能』人材の方が、即戦力として期待できる」と回答。以下、「自社に『技能実習』の対象職種・作業がない」（33.3%）『技能実習』は国際貢献を趣旨とし、『特定技能』は外国人の就労を認めた制度である」、「『技能実習』制度自体に様々な問題点がある」（共に26.7%）が続いた。

V. 今後特定技能制度の普及に必要な施策

本設問については、回答企業の属性（特定技能制度、技能実習制度の活用実績の有無）により回答内容に違いがみられたため、以下、全体集計および3つの属性に分けて集計結果を取りまとめた。（9ページの【図1】に属性ごとの比較表を掲載）

5-1. “全企業”を対象とした集計結果

【表7／複数回答】

～「受け入れに関する支援策の拡充」や「優良な支援機関の推奨」など、特定技能制度活用のインセンティブとなる施策が上位

- 全企業を対象とした集計では、「受け入れに関する支援策の拡充（助成金、専門家による指導等）」（31.5%）、「在留期間の延長」（29.5%）、「優良な支援機関の推奨」（22.1%）が上位となった。
- 本調査の回答企業の75.2%（※3）は技能実習制度、特定技能制度のいずれも活用していないことから、特定技能制度の活用のインセンティブとなる施策を挙げる企業が多数となった。

（※3）表1で「技能実習」による外国人材を「今後採用予定（または検討中）」、「採用を検討したが断念した」、「採用したことがない」と回答し、かつ表3で「特定技能」によ



る外国人材を「今後採用予定（または検討中）」、「採用を検討したが断念した」、「採用したことがない」と回答した企業は、全回答企業765社のうち575社（75.2%）となった。

5-2. “特定技能制度の活用実績がある企業”を対象とした集計結果

【表7-a／複数回答】

～「在留期間の延長」、「家族帯同の拡大」の回答割合が属性別で最多

（回答対象：表3で「特定技能」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業88社）

- 特定技能制度の活用実績がある企業を対象とした集計では、6割弱（58.0%）が「在留期間の延長」と回答。次いで「特定技能1号への家族帯同の拡大」（31.8%）、「受け入れに関する支援策の拡充（助成金、専門家による指導等）」（30.7%）が上位となった。
- また、「企業と『技能実習』修了者とのマッチング」、「企業と『特定技能試験』合格者とのマッチング」（共に20.5%）の回答割合が2割を超え、他の属性と比較して特定技能外国人材のマッチングに関するニーズも見られた。

5-3. “特定技能制度の活用実績がない企業”を対象とした集計結果

【表7-b／複数回答】

～特定技能制度活用のインセンティブとなる施策が上位

（回答対象：表3で「特定技能」による外国人材を「今後採用予定（または検討中）」、「採用を検討したが断念した」、「採用したことがない」と回答した企業666社が対象）

- 特定技能制度の活用実績がない企業を対象とした集計では、「受け入れに関する支援策の拡充（助成金、専門家による指導等）」（32.0%）が最多。以下、「在留期間の延長」（26.3%）、「優良な支援機関の推奨」（22.7%）、「受け入れに関する相談窓口の拡充」（18.9%）が続き、特定技能制度の活用のインセンティブとなる施策が上位となった。

5-4. “技能実習制度のみ活用実績がある企業”を対象とした集計結果

【表7-c／複数回答】

～「特定産業分野の対象拡大」の回答割合が属性別で最多

（回答対象：【表7-b】に該当する企業のうち、表1で「技能実習」による外国人材を「現在採用しており今後も採用予定」、「現在採用しているが、今後は採用しない」、「過去に採用したが、現在は採用していない」と回答した企業90社）

- 技能実習制度のみ活用実績がある企業を対象とした集計では、「在留期間の延長」（35.6%）が最多となった。【表7-a】で特定技能制度の活用実績がある企業と同様、外国人材の受け入れ実績がある企業においては、「在留期間の延長」による外国人材の長期的な活躍を期待する傾向が見られた。



- 他方、「特定産業分野の対象拡大」(25.6%)の回答割合は他の属性と比較して最も高く、特定技能制度の活用への潜在的なニーズも見られた。なお、自由記述回答で対象分野拡大の希望が複数あった業種は、製造業(縫製、プラスチック加工、段ボール製造、印刷等)13社、建設業(施工管理、建築塗装、タイル貼り、配管等)7社、介護(訪問介護)3社。

<企業の声>

■運輸業

運輸業が特定技能制度で現状活用できるのは航空分野のみで、大多数の倉庫や物流業務では全く活用ができない。全てを機械化する事は難しく、人手不足が深刻な業種であるので、是非「倉庫・物流業」として拡大して頂きたい。

■製造業

製造業でも業界が限定されていたり、対象と対象外になる業種の違いが納得できない。

■建設業

建設業は慢性的な人手不足。技能実習で十分な働き手として成長し、本人も継続就労希望でありながら、建設業界の中でも特定技能対象外職種のため帰国せざるを得ない状況は是非とも改善して欲しい。

■小売業

将来の日本の労働人口の行方を鑑み、現在の14分野に加えて販売等にも対象を拡大する必要性を感じる。

【図1】 今後、特定技能制度の普及に必要な施策について（3項目以内、複数回答）
 ※表7、7-a、7-b、7-cの「全体」欄の比較

	回答数	1位	2位	3位	
		表7	表7-a	表7-b	表7-c
		全企業	特定技能制度の活用実績がある企業	特定技能制度の活用実績がない企業	特定技能制度の活用実績はないが、技能実習制度の活用実績がある企業
① 特定技能1号への家族帯同の拡大	10.1% (77)	31.8% (28)	7.4% (49)	12.2% (11)	
② 日本語能力要件(N4以上)の引き下げ	11.1% (85)	17.0% (15)	10.4% (69)	12.2% (11)	
③ 在留期間の延長	29.5% (226)	58.0% (51)	26.3% (175)	35.6% (32)	
④ 企業と「技能実習」修了者とのマッチング	17.8% (136)	20.5% (18)	17.7% (118)	18.9% (17)	
⑤ 企業と「特定技能試験」合格者とのマッチング	12.9% (99)	20.5% (18)	12.2% (81)	16.7% (15)	
⑥ 優良な支援機関の推奨	22.1% (169)	18.2% (16)	22.7% (151)	14.4% (13)	
⑦ 受け入れに関する支援策の拡充(助成金、専門家による指導等)	31.5% (241)	30.7% (27)	32.0% (213)	27.8% (25)	
⑧ 受け入れに関する相談窓口の拡充	17.0% (130)	4.5% (4)	18.9% (126)	7.8% (7)	
⑨ 地域コミュニティレベルでの受け入れ環境整備(生活支援、学習支援等)	17.6% (135)	14.8% (13)	18.3% (122)	14.4% (13)	
⑩ キャリア支援	6.8% (52)	2.3% (2)	7.4% (49)	5.6% (5)	
⑪ 行政等による制度周知、情報発信	14.5% (111)	5.7% (5)	15.9% (106)	6.7% (6)	
⑫ 特定産業分野の対象拡大	6.8% (52)	5.7% (5)	7.1% (47)	25.6% (23)	
⑬ その他	6.7% (51)	2.3% (2)	7.4% (49)	3.3% (3)	
無回答	12.4% (95)	5.7% (5)	12.3% (82)	8.9% (8)	
合計	- (765)	- (88)	- (666)	- (90)	



VI. 技能実習制度、特定技能制度に対する企業の声

- 技能実習制度、特定技能制度全般について自由記述で意見を求めたところ、様々な回答が得られた。特に技能試験の出題内容と実際の業務内容との乖離を指摘する声が複数あり、実情に即した試験内容の見直しも今後の課題として挙げられる。
- 外国人材の受け入れにあたっては、技能実習制度や特定技能制度の活用実績がある企業からは前向きな意見が多数ある一方、両制度の活用実績がない企業を中心に、慎重な対応を求める意見もあった。
- よって、今後特定技能制度を普及していく上では、企業の利便性を高めるよう制度改善を行うとともに、外国人材の受け入れに慎重な声にも耳を傾け、広く国民の理解を得られるような制度としていくことが必要となる。

<特定技能制度に関する主な意見>

■製造業

特定技能の在留期間が短すぎる。せっかく育てても戦力になった頃に母国へ帰ってしまう。日本で家庭も持って、ずっと働けるようにしてあげてほしい。

■飲食業

試験が難しい。

■建設業

建設業における特定技能制度は一部の管理団体への加入費用が高すぎて使えない。

■製造業

制度を悪用する組合、企業への取り締まり強化と防止策の充足。導入手続きの簡素化とトラブル発生時の厳格化。特定技能への在留期限を無くすことには反対。

■卸売・小売業

技能実習制度は、受入機関の安価な労働力調達手段となっている事例が多々見られ、また悪質な管理団体の存在等、当該制度の目指す方向性と大きな齟齬があり、労働法規の見地からも多くの問題が発生している。その反省点を踏まえ、特定技能では所属機関や支援機関に多くの報告等の義務を課すことで、特定技能外国人の権利を保護することとなっていることから、技能実習を特定技能に一本化することの必要性を感じる。特定技能は今後の日本の労働人口推移から、必要な制度であると思われる。従って、特定産業分野を増やし、在留期間の制限撤廃等柔軟な使いやすい制度にしていく必要がある。

<技能実習制度に関する主な意見>

■製造業

弊社ではベトナムの子会社の社員を技能実習生として受け入れている。日本での技能実習修了後に、ベトナムの子会社に戻って日本で取得した技能を後輩に指導したりして技術移転をしている。しかし、近年技能実習修了後も日本で家族を呼んで長期就労を望むベトナム人スタッフも増えてきている。



■製造業

優秀な企業や機関には助成金などの制度を設けてほしい。

■製造業

現在の技能実習制度は認定教育の作業内容と受入れ事業所の作業内容とに乖離が見受けられる。認定教育の内容の見直しを切に望む。

■製造業

技能実習制度の「技能試験3級」試験問題の日本語が難しく、外国人向けになっていない。日本語の見直しをして、本質的な技能を問うような試験にして頂きたい。

<その他、外国人材の受け入れに関する主な意見>

■製造業

雇用の多様化が必要となることから国の助成金等、支援拡充を推進して頂きたい。

■製造業

現在は必要だが、移民のように多勢入国することは非常に危険である。治安の悪化により、日本人は住みにくくなる覚悟がいる。

■製造業

人手不足の原因は、低賃金も一因。安易な外国人の受入よりも、国内の景気対策の方が重要ではないか。

■介護業

外国人の活用もだが、日本人の若者への掘りおこしも重要ではないか。

■小売業

もっと日本人が雇用される政策を実施しなければならない。

■製造業

人材確保というメリット面は確かに大きいですがそれ以上にトラブル時の対応等や在留外国人の犯罪等の報道を見ると現状ではデメリットの面がまだまだ大きい。外国人材を受け入れた企業を何社か知っているが全てトラブルが発生している。そして失踪等の問題発生時でも相談窓口が頼りない等々の話を聞くと積極的に受け入れる気持ちにはならない。

以上

<添付資料>

- ・「技能実習制度および特定技能制度に関する調査」結果集計表 <資料1>

2022年1月21日

「技能実習制度および特定技能制度に関する調査」結果集計表

大阪商工会議所

《調査概要》

- 調査期間：2021年11月17日(水)～12月3日(金)
- 調査対象：5,436社
- 有効回答数：765社
- 有効回答率：14.1%

《回答企業の属性》

【従業員数】

300人以下	88.5%	(677)
301人以上	11.5%	(88)

【資本金】

3億円以下	90.8%	(695)
3億円超	9.2%	(70)

【業種】

製造業	46.9%	(359)
非製造業	53.1%	(406)

《調査結果》

表1 在留資格「技能実習」による外国人材の採用状況について（単数回答）

	全体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 現在採用しており今後も採用予定	14.4% (110)	11.8% (80)	34.1% (30)	13.2% (92)	25.7% (18)	18.1% (65)	11.1% (45)
② 現在採用しているが、今後は採用しない	2.1% (16)	2.1% (14)	2.3% (2)	2.2% (15)	1.4% (1)	1.9% (7)	2.2% (9)
③ 過去に採用したが、現在は採用していない	4.6% (35)	4.9% (33)	2.3% (2)	4.0% (28)	10.0% (7)	7.8% (28)	1.7% (7)
④ 今後採用予定(または検討中)	4.2% (32)	4.0% (27)	5.7% (5)	4.3% (30)	2.9% (2)	3.3% (12)	4.9% (20)
⑤ 採用を検討したが断念した	3.7% (28)	3.7% (25)	3.4% (3)	3.6% (25)	4.3% (3)	3.3% (12)	3.9% (16)
⑥ 採用したことがない	71.0% (543)	73.4% (497)	52.3% (46)	72.5% (504)	55.7% (39)	65.5% (235)	75.9% (308)
無回答	0.1% (1)	0.1% (1)	- (-)	0.1% (1)	- (-)	- (-)	0.2% (1)
合計	100.0% (765)	100.0% (677)	100.0% (88)	100.0% (695)	100.0% (70)	100.0% (359)	100.0% (406)

表2 実習を修了した技能実習生について（複数回答）

※表1で「①現在採用しており今後も採用予定」、「②現在採用しているが、今後は採用しない」、「③過去に採用したが、現在は採用していない」の回答企業を対象

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
①「特定技能」の在留資格を申請し、自社で継続雇用する	43.5% (70)	45.7% (58)	30.0% (12)	46.7% (63)	26.9% (7)	42.0% (42)	45.9% (28)
②「特定技能」以外の在留資格を申請し、自社で継続雇用する	16.8% (27)	18.1% (23)	10.0% (4)	18.5% (25)	7.7% (2)	17.0% (17)	16.4% (10)
③ 自社の海外拠点で雇用する	12.4% (20)	8.7% (11)	22.5% (9)	10.4% (14)	23.1% (6)	14.0% (14)	9.8% (6)
④ 自社との雇用契約を終了し、実習生を帰国させる	60.9% (98)	56.7% (72)	65.0% (26)	57.8% (78)	76.9% (20)	68.0% (68)	49.2% (30)
⑤ 実習生が日本での就業継続を希望する場合、他社への就職を支援する	8.7% (14)	9.4% (12)	5.0% (2)	9.6% (13)	3.8% (1)	8.0% (8)	9.8% (6)
⑥ その他	8.7% (14)	8.7% (11)	7.5% (3)	8.1% (11)	11.5% (3)	8.0% (8)	9.8% (6)
無回答	1.9% (3)	2.4% (3)	0.0% (0)	2.2% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	4.9% (3)
合 計	- (161)	- (127)	- (34)	- (135)	- (26)	- (100)	- (61)

表3 在留資格「特定技能」による外国人材の採用状況について（単数回答）

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 現在採用しており今後も採用予定	8.2% (63)	7.5% (51)	13.6% (12)	8.2% (57)	8.6% (6)	10.3% (37)	6.4% (26)
② 現在採用しているが、今後は採用しない	1.4% (11)	1.5% (10)	1.1% (1)	1.4% (10)	1.4% (1)	1.7% (6)	1.2% (5)
③ 過去に採用したが、現在は採用していない	1.8% (14)	2.1% (14)	- (-)	1.7% (12)	2.9% (2)	3.1% (11)	0.7% (3)
④ 今後採用予定(または検討中)	6.7% (51)	6.1% (41)	11.4% (10)	6.5% (45)	8.6% (6)	4.7% (17)	8.4% (34)
⑤ 採用を検討したが断念した	3.7% (28)	3.5% (24)	4.5% (4)	3.3% (23)	7.1% (5)	3.1% (11)	4.2% (17)
⑥ 採用したことがない	76.7% (587)	77.7% (526)	69.3% (61)	77.3% (537)	71.4% (50)	76.0% (273)	77.3% (314)
無回答	1.4% (11)	1.6% (11)	- (-)	1.6% (11)	- (-)	1.1% (4)	1.7% (7)
合 計	100.0% (765)	100.0% (677)	100.0% (88)	100.0% (695)	100.0% (70)	100.0% (359)	100.0% (406)

表4 ※表3で「①現在採用しており今後も採用予定」、「②現在採用しているが、今後は採用しない」、「③過去に採用したが、現在は採用していない」の回答企業を対象

表4-1 採用する「特定技能」外国人材について（複数回答）

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 日本に在留する技能実習修了者 (修了見込含む)	71.6% (63)	69.3% (52)	84.6% (11)	72.2% (57)	66.7% (6)	72.2% (39)	70.6% (24)
② 海外に帰国した技能実習修了者	23.9% (21)	22.7% (17)	30.8% (4)	24.1% (19)	22.2% (2)	27.8% (15)	17.6% (6)
③ 日本に在留する「特定技能試験」 合格者	47.7% (42)	44.0% (33)	69.2% (9)	48.1% (38)	44.4% (4)	42.6% (23)	55.9% (19)
④ 海外から来日する「特定技能試験」 合格者	29.5% (26)	24.0% (18)	46.2% (6)	29.1% (23)	33.3% (3)	25.9% (14)	35.3% (12)
⑤ その他(外国人建設就労者、EPA 介護福祉士候補者、自動車整備分 野の検定合格者等)	5.7% (5)	6.7% (5)	0.0% (0)	6.3% (5)	0.0% (0)	3.7% (2)	8.8% (3)
無回答	1.1% (1)	1.3% (1)	0.0% (0)	1.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.9% (1)
合 計	- (88)	- (75)	- (13)	- (79)	- (9)	- (54)	- (34)

表4-2 今後採用したい「特定技能」外国人材について（複数回答）

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 日本に在留する技能実習修了者 (修了見込含む)	75.0% (66)	72.0% (54)	92.3% (12)	74.7% (59)	77.8% (7)	74.1% (40)	76.5% (26)
② 海外に帰国した技能実習修了者	29.5% (26)	26.7% (20)	46.2% (6)	29.1% (23)	33.3% (3)	31.5% (17)	26.5% (9)
③ 日本に在留する「特定技能試験」 合格者	61.4% (54)	46.7% (35)	76.9% (10)	63.3% (50)	44.4% (4)	57.4% (31)	67.6% (23)
④ 海外から来日する「特定技能試験」 合格者	30.7% (27)	28.0% (21)	46.2% (6)	30.4% (24)	33.3% (3)	25.9% (14)	38.2% (13)
⑤ その他(外国人建設就労者、EPA 介護福祉士候補者、自動車整備分 野の検定合格者等)	3.4% (3)	2.7% (2)	7.7% (1)	2.5% (2)	11.1% (1)	0.0% (0)	8.8% (3)
無回答	6.8% (6)	8.0% (6)	0.0% (0)	6.3% (5)	11.1% (1)	9.3% (5)	2.9% (1)
合 計	- (88)	- (75)	- (13)	- (79)	- (9)	- (54)	- (34)

表4-3 表4-2の回答要因（3項目以内、複数回答）

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
①「特定技能試験」が免除され採用しやすい	25.0% (22)	21.3% (16)	46.2% (6)	22.8% (18)	44.4% (4)	24.1% (13)	26.5% (9)
②実務経験があり即戦力として期待できる	68.2% (60)	65.3% (49)	0.0% (0)	68.4% (54)	66.7% (6)	74.1% (40)	58.8% (20)
③日本語での円滑なコミュニケーションが期待できる	53.4% (47)	56.0% (42)	38.5% (5)	53.2% (42)	55.6% (5)	61.1% (33)	41.2% (14)
④日本居住経験があり生活面の不安が少ない	47.7% (42)	45.3% (34)	61.5% (8)	46.8% (37)	55.6% (5)	42.6% (23)	55.9% (19)
⑤多くの候補者から人材を採用できる	12.5% (11)	9.3% (7)	30.8% (4)	11.4% (9)	22.2% (2)	7.4% (4)	20.6% (7)
⑥技能試験を待たず検定合格者を採用できる	2.3% (2)	2.7% (2)	0.0% (0)	2.5% (2)	0.0% (0)	3.7% (2)	0.0% (0)
⑦新型コロナウイルスに係る外国人の入国制限により、日本に在留している人材のほうが採用しやすい	2.3% (2)	2.7% (2)	0.0% (0)	2.5% (2)	0.0% (0)	3.7% (2)	0.0% (0)
⑧その他	2.3% (2)	1.3% (1)	7.7% (1)	2.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.9% (2)
無回答	13.6% (12)	16.0% (12)	0.0% (0)	13.9% (11)	11.1% (1)	13.0% (7)	14.7% (5)
合 計	- (88)	- (75)	- (13)	- (79)	- (9)	- (54)	- (34)

表5 ※「技能実習」のみ活用実績がある企業(表1で「①現在採用しており今後も採用予定」、「②現在採用しているが、
 今後は採用しない」、「③過去に採用したが、現在は採用していない」、かつ、表3で「⑤採用を検討したが断念した」、
 「⑥採用したことがない」の回答企業)を対象

表5-1 「技能実習」で受け入れた人材を「特定技能」で継続雇用しない要因について (3項目以内、複数回答)

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
①「特定技能」の内容やメリットがよくわからない(行政などによる制度の周知が不十分)	16.4% (11)	20.4% (10)	5.6% (1)	17.3% (9)	13.3% (2)	20.0% (9)	9.1% (2)
②外国人材を長期雇用せず定期的に入れ替えたい	10.4% (7)	8.2% (4)	5.6% (1)	13.5% (7)	0.0% (0)	13.3% (6)	4.5% (1)
③自社の産業分野が「特定技能」の対象でない	37.3% (25)	32.7% (16)	50.0% (9)	34.6% (18)	46.7% (7)	33.3% (15)	45.5% (10)
④「特定技能」人材は転職が可能となるため、人員計画を立てにくくなる	13.4% (9)	18.4% (9)	0.0% (0)	17.3% (9)	0.0% (0)	17.8% (8)	4.5% (1)
⑤「特定技能」に移行すると人件費コストが上昇する	11.9% (8)	14.3% (7)	5.6% (1)	11.5% (6)	13.3% (2)	11.1% (5)	13.6% (3)
⑥受け入れに係る手続きが煩雑、書類が多い	10.4% (7)	14.3% (7)	0.0% (0)	11.5% (6)	6.7% (1)	11.1% (5)	9.1% (2)
⑦「特定技能」に移行しても、「特定技能」の在留年数が限定され外国人材を長期的に雇用できない	6.0% (4)	6.1% (3)	5.6% (1)	5.8% (3)	6.7% (1)	6.7% (3)	4.5% (1)
⑧技能実習生が自社での就業継続を希望しない	3.0% (2)	4.1% (2)	0.0% (0)	3.8% (2)	0.0% (0)	2.2% (1)	4.5% (1)
⑨「特定技能」の相談先となる支援機関が分からない	6.0% (4)	6.1% (3)	5.6% (1)	7.7% (4)	0.0% (0)	6.7% (3)	4.5% (1)
⑩国際貢献を目的に技能実習生を受け入れており、人手不足の解消を目的としていない	3.0% (2)	2.0% (1)	5.6% (1)	3.8% (2)	0.0% (0)	2.2% (1)	4.5% (1)
⑪その他	14.9% (10)	10.2% (5)	27.8% (5)	9.6% (5)	33.3% (5)	20.0% (9)	4.5% (1)
無回答	7.5% (5)	10.2% (5)	0.0% (0)	9.6% (5)	0.0% (0)	6.7% (3)	9.1% (2)
合 計	- (67)	- (49)	- (18)	- (52)	- (15)	- (45)	- (22)

表5-2 新たに外国人材を受け入れる際に「特定技能」人材を雇用しない要因(表5-1以外) (2項目以内、複数回答)

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
①「技能実習」の受け入れが定着しており、今後も「技能実習」人材を受け入れたい	31.3% (21)	28.6% (14)	38.9% (7)	32.7% (17)	26.7% (4)	31.1% (14)	31.8% (7)
②「特定技能」の資格取得に必要な日本語能力要件(N4以上)が高い	9.0% (6)	10.2% (5)	5.6% (1)	9.6% (5)	6.7% (1)	13.3% (6)	0.0% (0)
③ 技能試験の受験機会が少ない	1.5% (1)	2.0% (1)	0.0% (0)	1.9% (1)	0.0% (0)	2.2% (1)	0.0% (0)
④「特定技能」の資格を満たす候補人材が少ない	10.4% (7)	10.2% (5)	11.1% (2)	7.7% (4)	20.0% (3)	11.1% (5)	9.1% (2)
⑤「特定技能」の資格を持つ人材の採用ルートがわからない	10.4% (7)	8.2% (4)	16.7% (3)	9.6% (5)	13.3% (2)	13.3% (6)	4.5% (1)
⑥ その他	29.9% (20)	28.6% (14)	33.3% (6)	26.9% (14)	40.0% (6)	31.1% (14)	27.3% (6)
無回答	23.9% (16)	28.6% (14)	11.1% (2)	28.8% (15)	6.7% (1)	17.8% (8)	36.4% (8)
合 計	- (67)	- (49)	- (18)	- (52)	- (15)	- (45)	- (22)

表6 「技能実習」人材を雇用しない要因について (2項目以内、複数回答)

※「特定技能」のみ活用実績がある企業(表1で「⑤採用を検討したが断念した」、「⑥採用したことがない」かつ、表3で「①現在採用しており今後も採用予定」、「②現在採用しているが、今後は採用しない」、「③過去に採用したが、現在は採用していない」の回答企業)を対象

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
①「技能実習」は国際貢献を趣旨とし、「特定技能」は外国人の就労を認めた制度である	26.7% (4)	28.6% (4)	0.0% (0)	28.6% (4)	0.0% (0)	37.5% (3)	14.3% (1)
②「特定技能」人材の方が、即戦力として期待できる	40.0% (6)	35.7% (5)	100.0% (1)	35.7% (5)	100.0% (1)	50.0% (4)	28.6% (2)
③「特定技能」人材を採用する方が、受け入れに係るコストが軽減される	6.7% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	100.0% (1)	0.0% (0)	14.3% (1)
④ 自社に「技能実習」の対象職種・作業がない	33.3% (5)	35.7% (5)	0.0% (0)	35.7% (5)	0.0% (0)	25.0% (2)	42.9% (3)
⑤「技能実習」制度自体に様々な問題点がある	26.7% (4)	28.6% (4)	0.0% (0)	28.6% (4)	0.0% (0)	25.0% (2)	28.6% (2)
⑥ その他	6.7% (1)	7.1% (1)	0.0% (0)	7.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)
無回答	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
合 計	- (15)	- (14)	- (1)	- (14)	- (1)	- (8)	- (7)

表7 今後、特定技能制度の普及に必要な施策について（3項目以内、複数回答）

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 特定技能1号への家族帯同の拡大	10.1% (77)	9.9% (67)	11.4% (10)	9.9% (69)	11.4% (8)	9.7% (35)	10.3% (42)
② 日本語能力要件(N4以上)の引き下げ	11.1% (85)	11.2% (76)	10.2% (9)	11.4% (79)	8.6% (6)	12.3% (44)	10.1% (41)
③ 在留期間の延長	29.5% (226)	29.2% (198)	31.8% (28)	29.6% (206)	28.6% (20)	32.3% (116)	27.1% (110)
④ 企業と「技能実習」修了者とのマッチング	17.8% (136)	16.1% (109)	30.7% (27)	17.1% (119)	24.3% (17)	17.3% (62)	18.2% (74)
⑤ 企業と「特定技能試験」合格者とのマッチング	12.9% (99)	12.3% (83)	18.2% (16)	12.8% (89)	14.3% (10)	11.7% (42)	14.0% (57)
⑥ 優良な支援機関の推奨	22.1% (169)	22.5% (152)	19.3% (17)	22.0% (153)	22.9% (16)	21.7% (78)	22.4% (91)
⑦ 受け入れに関する支援策の拡充 (助成金、専門家による指導等)	31.5% (241)	31.9% (216)	28.4% (25)	31.8% (221)	28.6% (20)	32.0% (115)	31.0% (126)
⑧ 受け入れに関する相談窓口の拡充	17.0% (130)	17.4% (118)	13.6% (12)	16.7% (116)	20.0% (14)	15.6% (56)	18.2% (74)
⑨ 地域コミュニティレベルでの受け入れ環境整備 (生活支援、学習支援等)	17.6% (135)	17.1% (116)	21.6% (19)	17.0% (118)	24.3% (17)	20.1% (72)	15.5% (63)
⑩ キャリア支援	6.8% (52)	6.6% (45)	8.0% (7)	6.5% (45)	10.0% (7)	5.6% (20)	7.9% (32)
⑪ 行政等による制度周知、情報発信	14.5% (111)	15.2% (103)	9.1% (8)	14.7% (102)	12.9% (9)	15.0% (54)	14.0% (57)
⑫ 特定産業分野の対象拡大	6.8% (52)	5.5% (37)	17.0% (15)	5.8% (40)	17.1% (12)	7.0% (25)	6.7% (27)
⑬ その他	6.7% (51)	6.8% (46)	5.7% (5)	6.9% (48)	4.3% (3)	5.8% (21)	7.4% (30)
無回答	12.4% (95)	13.4% (91)	4.5% (4)	13.4% (93)	2.9% (2)	11.7% (42)	13.1% (53)
合 計	- (765)	- (677)	- (88)	- (695)	- (70)	- (359)	- (406)

表7-a 今後、特定技能制度の普及に必要な施策について（3項目以内、複数回答）

※「特定技能」の採用実績がある企業（表3で「①現在採用しており今後も採用予定」、「②現在採用しているが、今後は採用しない」、「③過去に採用したが、現在は採用していない」の回答企業）を対象

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 特定技能1号への家族帯同の拡大	31.8% (28)	33.3% (25)	23.1% (3)	32.9% (26)	22.2% (2)	31.5% (17)	32.4% (11)
② 日本語能力要件(N4以上)の引き下げ	17.0% (15)	17.3% (13)	15.4% (2)	17.7% (14)	11.1% (1)	14.8% (8)	20.6% (7)
③ 在留期間の延長	58.0% (51)	56.0% (42)	69.2% (9)	58.2% (46)	55.6% (5)	64.8% (35)	47.1% (16)
④ 企業と「技能実習」修了者とのマッチング	20.5% (18)	18.7% (14)	0.0% (0)	20.3% (16)	22.2% (2)	20.4% (11)	20.6% (7)
⑤ 企業と「特定技能試験」合格者とのマッチング	20.5% (18)	18.7% (14)	30.8% (4)	20.3% (16)	22.2% (2)	14.8% (8)	29.4% (10)
⑥ 優良な支援機関の推奨	18.2% (16)	20.0% (15)	7.7% (1)	19.0% (15)	11.1% (1)	20.4% (11)	14.7% (5)
⑦ 受け入れに関する支援策の拡充 (助成金、専門家による指導等)	30.7% (27)	28.0% (21)	46.2% (6)	30.4% (24)	33.3% (3)	27.8% (15)	35.3% (12)
⑧ 受け入れに関する相談窓口の拡充	4.5% (4)	5.3% (4)	0.0% (0)	5.1% (4)	0.0% (0)	3.7% (2)	5.9% (2)
⑨ 地域コミュニティレベルでの受け入れ環境整備(生活支援、学習支援等)	14.8% (13)	12.0% (9)	30.8% (4)	12.7% (10)	33.3% (3)	18.5% (10)	8.8% (3)
⑩ キャリア支援	2.3% (2)	2.7% (2)	0.0% (0)	2.5% (2)	0.0% (0)	1.9% (1)	2.9% (1)
⑪ 行政等による制度周知、情報発信	5.7% (5)	6.7% (5)	0.0% (0)	5.1% (4)	11.1% (1)	5.6% (3)	5.9% (2)
⑫ 特定産業分野の対象拡大	5.7% (5)	4.0% (3)	15.4% (2)	3.8% (3)	22.2% (2)	7.4% (4)	2.9% (1)
⑬ その他	2.3% (2)	2.7% (2)	0.0% (0)	2.5% (2)	0.0% (0)	1.9% (1)	2.9% (1)
無回答	5.7% (5)	6.7% (5)	0.0% (0)	6.3% (5)	0.0% (0)	5.6% (3)	5.9% (2)
合 計	- (88)	- (75)	- (13)	- (79)	- (9)	- (54)	- (34)

表7-b 今後、特定技能制度の普及に必要な施策について（3項目以内、複数回答）

※「特定技能」の採用実績がない企業（表3で「④今後採用予定（または検討中）」、「⑤採用を検討したが断念した」、「⑥採用したことがない」の回答企業）を対象

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 特定技能1号への家族帯同の拡大	7.4% (49)	7.1% (42)	9.3% (7)	7.1% (43)	9.8% (6)	6.0% (18)	8.5% (31)
② 日本語能力要件(N4以上)の引き下げ	10.4% (69)	10.5% (62)	9.3% (7)	10.6% (64)	8.2% (5)	11.6% (35)	9.3% (34)
③ 在留期間の延長	26.3% (175)	26.4% (156)	25.3% (19)	26.4% (160)	24.6% (15)	26.9% (81)	25.8% (94)
④ 企業と「技能実習」修了者とのマッチング	17.7% (118)	16.1% (95)	1.3% (1)	17.0% (103)	24.6% (15)	16.9% (51)	18.4% (67)
⑤ 企業と「特定技能試験」合格者とのマッチング	12.2% (81)	11.7% (69)	16.0% (12)	12.1% (73)	13.1% (8)	11.3% (34)	12.9% (47)
⑥ 優良な支援機関の推奨	22.7% (151)	22.8% (135)	21.3% (16)	22.5% (136)	24.6% (15)	21.9% (66)	23.3% (85)
⑦ 受け入れに関する支援策の拡充（助成金、専門家による指導等）	32.0% (213)	32.8% (194)	25.3% (19)	32.4% (196)	27.9% (17)	32.9% (99)	31.2% (114)
⑧ 受け入れに関する相談窓口の拡充	18.9% (126)	19.3% (114)	16.0% (12)	18.5% (112)	23.0% (14)	17.9% (54)	19.7% (72)
⑨ 地域コミュニティレベルでの受け入れ環境整備（生活支援、学習支援等）	18.3% (122)	18.1% (107)	20.0% (15)	17.9% (108)	23.0% (14)	20.6% (62)	16.4% (60)
⑩ キャリア支援	7.4% (49)	7.1% (42)	9.3% (7)	6.9% (42)	11.5% (7)	6.3% (19)	8.2% (30)
⑪ 行政等による制度周知、情報発信	15.9% (106)	16.6% (98)	10.7% (8)	16.2% (98)	13.1% (8)	16.9% (51)	15.1% (55)
⑫ 特定産業分野の対象拡大	7.1% (47)	5.8% (34)	17.3% (13)	6.1% (37)	16.4% (10)	7.0% (21)	7.1% (26)
⑬ その他	7.4% (49)	7.4% (44)	6.7% (5)	7.6% (46)	4.9% (3)	6.6% (20)	7.9% (29)
無回答	12.3% (82)	13.2% (78)	5.3% (4)	13.2% (80)	3.3% (2)	12.3% (37)	12.3% (45)
合 計	- (666)	- (591)	- (75)	- (605)	- (61)	- (301)	- (365)

表7-c 今後、特定技能制度の普及に必要な施策について（3項目以内、複数回答）

※【表7-b】に該当する企業のうち、「技能実習」の採用実績がある企業（表1で「①現在採用しており今後も採用予定」、「②現在採用しているが、今後は採用しない」、「③過去に採用したが、現在は採用していない」の回答企業）を対象

	全 体	300人以下	301人以上	3億円以下	3億円超	製造業	非製造業
① 特定技能1号への家族帯同の拡大	12.2% (11)	16.2% (11)	0.0% (0)	13.9% (10)	5.6% (1)	7.3% (4)	1.9% (7)
② 日本語能力要件(N4以上)の引き下げ	12.2% (11)	14.7% (10)	4.5% (1)	15.3% (11)	0.0% (0)	14.5% (8)	8.6% (3)
③ 在留期間の延長	35.6% (32)	33.8% (23)	40.9% (9)	36.1% (26)	33.3% (6)	41.8% (23)	25.7% (9)
④ 企業と「技能実習」修了者とのマッチング	18.9% (17)	19.1% (13)	4.5% (1)	20.8% (15)	11.1% (2)	16.4% (9)	22.9% (8)
⑤ 企業と「特定技能試験」合格者とのマッチング	16.7% (15)	19.1% (13)	9.1% (2)	18.1% (13)	11.1% (2)	14.5% (8)	20.0% (7)
⑥ 優良な支援機関の推奨	14.4% (13)	17.6% (12)	4.5% (1)	15.3% (11)	11.1% (2)	10.9% (6)	20.0% (7)
⑦ 受け入れに関する支援策の拡充 (助成金、専門家による指導等)	27.8% (25)	29.4% (20)	22.7% (5)	29.2% (21)	22.2% (4)	23.6% (13)	34.3% (12)
⑧ 受け入れに関する相談窓口の拡充	7.8% (7)	7.4% (5)	9.1% (2)	5.6% (4)	16.7% (3)	7.3% (4)	8.6% (3)
⑨ 地域コミュニティレベルでの受け入れ環境整備 (生活支援、学習支援等)	14.4% (13)	14.7% (10)	13.6% (3)	11.1% (8)	27.8% (5)	18.2% (10)	8.6% (3)
⑩ キャリア支援	5.6% (5)	4.4% (3)	9.1% (2)	5.6% (4)	5.6% (1)	3.6% (2)	8.6% (3)
⑪ 行政等による制度周知、情報発信	6.7% (6)	7.4% (5)	4.5% (1)	6.9% (5)	5.6% (1)	3.6% (2)	11.4% (4)
⑫ 特定産業分野の対象拡大	25.6% (23)	20.6% (14)	40.9% (9)	22.2% (16)	38.9% (7)	27.3% (15)	22.9% (8)
⑬ その他	3.3% (3)	1.5% (1)	9.1% (2)	1.4% (1)	11.1% (2)	5.5% (3)	0.0% (0)
無回答	8.9% (8)	10.3% (7)	4.5% (1)	11.1% (8)	0.0% (0)	9.1% (5)	8.6% (3)
合 計	- (90)	- (68)	- (22)	- (72)	- (18)	- (55)	- (35)