

参考資料

自由記述

調査票(抜粋)

参考図

- ・ 都道府県別技能実習生の賃金のヒストグラム
- ・ 都道府県別業種別規模別賃金の箱ヒゲ図
- ・ 都道府県別技能実習生・同じ仕事の日本人労働者の賃金散布図

－自由記述から－

外国人技能実習生の受入れ企業を対象に実施したアンケート調査票の自由記述欄に記入されていたもののうち、代表的なものを選んで掲載しておく。

掲載にあたり、記述内容によって大まかな分類を行ったが、記述内容が複数にまたがっているものがあったので、必ずしも厳密な分類ではない。

記述内容は、技能実習生を受入れている企業の考えや意見であり、一部に誤解なども含まれているが、原則として原文のまま掲載することにした。ただし、明らかな誤字脱字などの修正、文中に企業名、団体名、個人名などが出てくる場合は匿名に変更し、長文の場合は記述の一部を省略した。掲載様式は、「自由記述本文（常用労働者規模、実習生の職種に基づく業種分類）」とした。

なお、本書のもととなったアンケート調査自体についてのコメントも寄せられており、本来であればその一つ一つに対応するべきであるが、今後の調査研究活動に活かすように努めることとし、それに代えた。

1. 制度全体について

- どの産業も人材が不足している。この先も労働力人口が減っているのは目にみえている。他国も同じ状況のなかで労働力の獲得を有利にするための方策が必要と思われる。現在の技能実習制度では外国から来る人達が長く続けられないと思う。日本人と同様程度の処遇をし長く安定した雇用が続けることが望ましい。（不明、農業）
- 海面まがき養殖業の現場からの要望としては、労働力確保の重要性和熟練労働者の育成の面から、過去一年間だけの研修を経た、所謂研修生が、実習生として再度、来日出来る制度と、最長3年間の実習期間を、5年間になる様制度化して欲しい。この業界は個人事業ばかりで、かつ季節労働であり、また、自然相手の仕事なので収入が低収入で安定する為高賃金、正社員という雇用は難しいのが、現状で主婦のパートのみの雇用を続けて来た経緯があります。（※中略）私共の仕事も年間通じて行えば技術的にも知識的にも専門的な熟練が必要になります。また、極暑、極寒の中での屋外での仕事も多くありますので、かなりの体力が必要です。その為、わが国の人材での労働力確保ができていません。またこの制度が目的とする、開発途上国等の「人づくり」という面からいうと私共のやっている「牡蠣養殖」know how を実習生が本国に持ち帰り、3年間で得た収入で牡蠣養殖業を起業すれば、既存の養殖業者との競争に必ず勝ち抜けると確信しております。（5～9人、漁業）
- 「外国人技能実習制度」を約8年活用しており、受入れについては貴重な労働力となり、また仕事以外での交流を含め職場での活性化にもなっております。さて現在の「外国人技能実習制度」については、本来の目的からすると形骸化しており、制度自体の見直しが早急に必要かと思えます。国内の労働人口は今後ますます減少していくことは明確であり、特に中小企業にとっては労働力確保が困難になり、企業自体の存続まで危惧されるようなことに成りかねないことも考えられます。特に受入れの業種・職種と実習内容が現実と乖離しており、今後制度の規制緩和も含め幅広く採用ができるよう、また実習内容も計画書に基づくものであれば内容の見直しも必要であると思えます。すでに東京ではオリンピックのための特需で建設労働者が不足し、一方東北での震災復興事業でも同じようなことが継続しており、農業・漁業をはじめ最近では外食産業やコンビニ、スーパーマーケット

等が増え、求人情報が各店舗に日常的に貼られ、それでもなかなか労働力確保が難しい状況が続いています。マスコミでは介護事業に外国人を多く採用し成功している事業所等も紹介されておりましたが、今後日本の全産業発展・産業存続のため国内の労働力を確保できるよう国策として制度自体の抜本的改革が早急に検討実施されることを切に願いたいと思います。(30～49人、食品)

- 縫製加工業の日本人雇用は現在でも、難しい状況に有り、近い将来には、皆無となるだろうと思う。技能実習制度の本質とは違う取り入れ方をしているのは、人手不足の企業(業界)においては、いたしかたないと思います。本来は、技能実習制度でなくて、労働者の雇い入れという方法の方が、本人達の手取りも上り(日本人の給料も含め)生産活動もスムーズに行くかと思う。現在の、実習生1人当りの必要費用は、日本人を雇用するより以上になっているのが現状で有る。先進国日本が生産活動において途上国に負けているのは、賃金の安さだけではなく、日本人の競争意識の低下と労働力人口の減少だと思えますが？(1人～4人、繊維・衣服)
- 現在の国内経済状況で技能研修制度を採用している事は、当社にとって大変価値のあることですが、…条件面でのハードルが高く感じられます。3年間での実習完了、企業への実習生採用人数。技能研修制度を効果的に運営取り組んでいる企業に対しての条件緩和することで、厳しい情勢の中努力している我々企業にとって大きな「力」となると思っています。(50～99人、繊維・衣服)
- 私は以前の会社からこの制度に携わって来ましたが、もはや危機的な状況になっています。縫製工場での日本人の労働者はほぼ60歳以上です。その穴埋めを出来るのは縫製では実習生のみです！「日本から技術を学ぶ」と言う概念はもうありません！なぜならばミシンの機械や技術は、もうすでに日本を上回っているからです。そんな状況はみなさんが知っている事実です！そんな状況であるにもかかわらず、いまだに実習制度という制度で3年しか日本にいられない、これではまったく工場として日本の生産を支える事はできません。(※中略)個人の意見では「一度日本へ来たことがあり、試験にも合格した中国の方はもう一度来られる」「技術を学ぶ実習制度ではなく、労働者として受入れができる」これが私がいま国へ望む願です。おそらく、同じ職種のみなさんも同じ考えで有ると思います。地方の小さな工場の意見ではありますが、少しでも思いが伝わればと思い、書いた次第です。(1人～4人、繊維・衣服)
- 弊社は1992年より研修生、実習生を受入れてきましたが、最近希望者が激減し毎年苦慮しているのが現状です。理由としては賃金のUPや為替の問題が最大の原因ですが、このままでは実習生が来なくなるのも時間の問題だろうと思われます。今後は他の国からの受入れも検討しなければなりません、22年間社員もそれに馴染んで日本人と同等な仲間意識が根付いてるのも現状です。中小企業の製造業としては今後も人材不足を補うため、外国人の助けは不可欠です。大幅な受入れ枠の増加や職種の緩和等期待しています。今後の課題として、外国人技能実習の改正も報道等で聞いていますが、時期はすでに遅い感があり、抜本的な改革を期待します。今までは企業の海外移転が進み国内の雇用の場がなくなり、技術も流出しこのままでは日本の技術や雇用の場は消えてゆく一方です。逆に日本企業は国内に拠点を置き、日本人の雇用の場を確保すると共に、海外から労働力を輸入する大胆な政策に転換すべきだと思います。(50～99人、繊維・衣服)
- 外国人技能実習生受入も長年経過する中、人材不足となり、優秀な人材を確保することが困難になる。元企業への再入国を可能にすれば、優秀な人材の受入れ可能となり、相互の問題点も少なく企業の業績も伸びる。優秀な人材の活用により、海外進出も容易になる。人数は、同等、又は多少の減となっても、消費力は拡大、地域

貢献にも繋がる。企業にとっても、混合チームの業種は伸び、日本人の育成やジャパン商品の開発等、海外との競争力に対応できる土台作りへと進化出来る。(5～9人、繊維・衣服)

- 中国からの実習生を受入れておりますが、中国国内の給与水準のアップ等から年々応募者が減少しており、このままでは今後の受入れに支障が出てくるものと危惧しております。少小化に対応して行く為、受入れの必要性はより以上に求められると思料されるので、制度の見直しなどのご検討いただければと思われます。(50～99人、繊維・衣服)

2. 受入れ理由について

- 日本の若年労働者は減るばかりです。(※中略)受入れの面接に行くと優秀な人材は韓国に行ってしまいます。(※中略)弊社の地域では実習生ありきの経営をしており、個々の経営に問題もありますが実習生が地域の生産力の源泉になっています。日本の若い労働者の代わりではありません。(30～49人、農業)
- 外国人実習生を受入れて良かったと思います 人手不足が解消され安定してきています。外国技能実習制度について、今は3年間ですけれどなるべく長くいてほしいです。良い人材は長くいてほしいのですが、延長、もしくは長がくられる制度はないのでしょうか？私は1次産業です。とても人手不足が深刻化しています。(1人～4人、農業)
- 農業は3Kなどと嫌われ就農者が少ないのが現状です。その中で何とか現状を維持していくには若い力を持つ外国人実習生が必要です。彼等も農村出身者が多く日本の農家の暮しや日本の制度に大変な影響を受けていると思います。また、本当の日本人を知って日本という国を理解するのに役だつと思います。(1人～4人、農業)
- 実習生の給与は決して安いものではありません。それでも受入れているのは、日本人では同じ位の能力を持った人が私たちの産業に入ってくないからです。せっかく覚えた技能を持ち帰り本当に残念ですが、技術の継承ができないからこそ期間延長を希望しています。(20～29人、建設)
- 建設業の若年労働者の入職率が低い。当社では毎年新卒者を1～2名採用しているが定着しない。過去8年で30人採用して現在2名の状況であるので、オリンピックまででなくて5年に延長を求めます。特に建築業のとび型枠鉄筋の躯体3役については、若者が非常にきつい仕事と感じているようです。今まで実習生の力がなかったから会社になりたなかったと思います。仮に彼らがいない場合は、売上も60%位でしょう。(30～49人、建設)
- 建設業界も一部企業の業績は回復傾向にあるものの、公共投資はただまだ低迷しており、公共工事の発注量は伸び悩み依然厳しい状況が続き、民間工事においても同等で単価も上昇せず、受注競争も厳しい状態にあり、このような情勢に対処すべく、技術力の向上、施工方法の改善、コスト削減等に努力しています。又一部の社員も高齢化し、若い人材の確保に頭を悩ませています。そこへきて外国人実習生の受入れは、我社としては非常にありがたいことですが、3年という期間で仕事がやっと出来るようになっての帰国、又急激な円安により中国からの実習生は国内で働いても同等の賃金で、賃上げの要求は当然の事のように思われます。多少の賃上げは仕方ない事と考えていますが、期間の延長ができれば今後も受入れを希望したい。(不明、建設)
- 国内の人口が減少する中、高齢者が多く、若年層が少ない状況が今後益々、増える傾向がある為、外国人実習

生受入れをしなければ、生産率が伸びていけない。受入枠の緩和、期間の延長、等を検討してもらいたい。(10～19人、食品)

- 我が社は水産加工業をしています。今働く適齢期の人がいません。又、高齢者が多く、一日8時間はきついようです。そんなことで、外国人の力を借りて事業をつづけなければならないのです。又、外国人は休まないで働きます。(10～19人、食品)
- 私共は2011年3月11日東日本大震災大津波の被害を受けた地域です。国の多大な支援もあり、復旧を果し震災前の仕事の内容と努力しておりますけど、募集しても集まらず苦勞している現状です。研修生実修生制度の外に帰国実修生の再受入が速戦力として求められております。(100～299人、食品)
- 地方の製造業はあらゆる業種で人口減少や高齢化のため作業員不足です。不足というより、もう求職者がいないといった状況です。工場作業員は外国人技能実習生以外にたよるものはありません。その技能実習生でさえ、最近では国際的な人材獲得合戦に日本が負けていっている状況です。(※中略)みんな好んで外国人を受入れている訳ではなくやむなく受入れています。その外国人ですら来なくなったら、その先のなすすべはありません。(5～9人、食品)
- 我々の業態では、外国人労働者なくして企業活動を継続することはできません。日本の縫製業界は、いまだデフレの中にあります。(※中略)改善は、見込めない。人材確保するための唯一の方法です。(1人～4人、繊維・衣服)
- 技能実習生が存在しなければ生産活動不能となり、廃業に追い込まれます。(5～9人、繊維・衣服)
- 受入れ当初より、中国から受入れているが効果は確実にある。しかし2年位前から募集してもなかなか人が集まりにくくなり、又、技能レベルも低下している。それでも現地(日本)で採用する人材よりレベルは高い。日本人を募集しても応募者がないので、今後も外国人技能実習生(他国を含めて)を受入れたい。弊社は縫製業であり、単純労働とは云え、どうしても人手のかかる業種なので、日本人を採用するとしても人口減少なのか採用もままならず、このままでは仕事の受注があっても事業継続が困難になると思われれます。(50～99人、繊維・衣服)
- 日本人社員の高齢化、応募者が無い状況で、日本人の雇用を維持するのに必要な人材です。生産性を上げ、待遇を良くするには三年では現状維持が限度ですので五年に延長して欲しい。(50～99人、繊維・衣服)
- 若者が縫製作業する時代ではない感じです。60歳以上が多く、なかなか人材確保がむずかしいです。中国人技能実習生も日本と同じで若者が少ないとの事で平均年齢45歳くらいになりました。それでも日本人より若いので、これからも続けるつもりです。(10～19人、繊維・衣服)
- 現在、私達繊維産業においては、日本人労働者がほとんど応募がない。特に縫製作業においては皆無の状況であります。何とか若い人達を学校等を通して応募活動をしておる訳ではありますが、大変難しい状況であります。私どもの会社でも10数年前から中国人の研修生にお世話になっているところでもあります。しかしながら今日においては、(※中略)費用が大きな負担となっております。この様な状況下でなんとか経営をしている訳であります。この辺のことを考えて、より良い研修生制度があれば大変に助かると思っておるところです。(10～19人、繊維・衣服)
- 研修生受入れてから15年過ぎました。当初から従業員不足の為に受入れて来ました。その効果により今迄会社の存続が出来ました。しかし、近年中国からの受入れが困難になって来ました。原因は円安、中国国内の従事

者の減少、日中関係の悪化などです。尚3年間に5年間に延ばしてもらいたい事と、再入国が出来ればと思います。(1人～4人、繊維・衣服)

- 日本人の雇用を増やし実習生の比率を下げたいのですが数年募集しても応募がありません。円安・送出し国内の賃金高のため応募が数なく希望の人材がみつかりにくくなっています。他の国では言葉、技術の不安があり、制度の拡充もいわれていますが今後については非常に厳しく思っております。(5～9人、繊維・衣服)
- 長引くデフレのため製造コストの下落により日本人労働に平均的賃金が払えず、外国人技能実習生を受入れています。これも生活のため生き残りをかけた、選択として前向きに考えています。しかし、最近技能実習生も日本人なみの賃金を要求をしてきています。トラブルも多く発生をしています。もはや我々零細業者も追い詰められています。零細業者が海外まで出向いて人材確保のために、多額の経費を使い悪戦苦闘をしている現状を国も、もっと理解をしていただければ(※中略)いま一度日本でも物作りが日の目が出るように環境作りを望みます。(不明、繊維・衣服)寝具の縫製作業を主とした業務ですので、外国人実習制度を利用する他存続はできないと感じております。特に中国人実習生の技術は良く生産性も良くなっている。しかし、中国でも縫製経験者は少なくなる一方である。実習制度を利用する為の技術学校や、施設を配置して頂き、安定的に日本の縫製業を支える施策を考えて頂きたい。又一号から二号になる際の技術テストでは、弊社に該当するものがなく、やむを得ず、寝具製作にて行なっている。(5～9人、繊維・衣服)
- 募集採用しましたが続かず自主退社してしまいました。日本人の若い人(特にハローワークより紹介された方)は何かしら問題があり続きません。仕事内容は特別きびしいものであるとは思いますが経営側では頭をかかえております。現在は外国人実習生にたよるざるをえません。(10～19人、その他)
- 弊社は真に、外国人技能実習生受入れ制度の趣旨に合わせ実施を行っていると感じております。実習生のコスト、待遇は新卒(大学卒)と同等以上であります。キッチンと受入れれば実施すれば、マスコミ等と言うようなことはあり得ないはず、むしろ、既存社員(日本人)から、うらやましがられる待遇です。(ex、送り出し、受入れ機関への支払 宿泊設備その他の用意など考えれば)我社は、海外展開の協力者として、又、国内工場の活性化の為に考えて受入れています。是非、さらに推進に頂けること希望します。(50～99人、その他)
- 働かないで遊んでいる若い人(特に)外国人技能実習生は本当に必要だと思います。すぐやめる人が多い中3年間は確保できます。最近では期限をまっとうしないで帰国する人も多いと聞きますが、おおむねまじめです。(30～49人、その他)
- 国内の技能職を希望する若い人が非常に少なく、定着率も悪い。外国人技能実習生の期間を3→5年に延長希望。一時帰国を3年目で一度行ない、4年、5年は1W～10日/半帰国させるなどの制度を希望する。(100～299人、不明)
- 本来の目的とは違っていますが、地方の中小企業としては、昨今の人不足(若者の流出、少子化)に対し、実習生は有難い存在です。賃金もなかなか上げられない経営状態、社内の高齢化にも効果があります。今後の要望としては、どうしても人手に頼らなければならない職種に範囲を広げて頂ければと思います。(300～499人、その他)
- 弊社の場合日本人技術者の採用が近年困難なため外国人技能実習生の効果は多大である日本での実習期間を3年から5年に変更してほしい。(10～19人、その他)

3. 実習生受入れの効果について

- 仕事柄、地元での雇用をしたいのが本音ですが、現実にはなかなか来てくれないのが実状です。現在は外国人実習生に手の廻らない部分を補ってもらっている状態ですが、年数を経るにつれ質が悪くなっているように感じます。(5～9人、農業)
- 若い実習生を受入れることにより、日本人労働者も精神的に若くなり、社内が明るく、活気がよくなる為、全体的に生産効率が飛躍的に良くなった。(1人～4人、農業)
- 十数年前から研修生現在は、実習生制度の中で家族経営から会社経営へと規模拡大を計れて来ているのも、この制度の活用が出来たからだと思っております。(不明、農業)
- 平成11年度より、研修生を2名受入れておりますが、技能実習生へ移行してから彼等の作業の熟練度が向上し、経営にプラスとなっております。今後は実習生のみで帰国した者を再度雇用したいと考えておりますので、この件に関する国の今後の対応に期待しております。(0人、農業)
- 効果一いなくては、経営が成り立たない。課題一いかに対価を上げるか。国への要望一外国人技能制度は必要。(1人～4人、農業)
- 農業分野には日本人の若年の労働者はほぼ集まらない状況であり、野菜や果実などは労働生産性が向上する見込みも少ない。その中で外国人実習生は重要な役割を果している。(5～9人、農業)
- 耕種農業者ですが、実習生を入れる前は60代、70代の女性のパートさんでした。20代・30代の女性を探してもきたない仕事には来てくれません。実習生を受入れるようになり仕事も安定し、売上げも上がりましたが、3年というのは短かすぎます。せめて5年、実習期間の延長を求めます。(不明、農業)
- 受入の効果はコミュニケーション面も含め、社員の能力開発にも役立っています。課題としては管理資料の多さや日本文化に慣れるまでの対応・整理整頓の甘さ等管理側の工数が大巾に増加することです。期間については、5年程度に延ばして頂くと、上記の管理工数は大巾減になると思われます。(100～299人、建設)
- 我社は、水産加工業なので、今はなかなか日本人の作業者がいないので外国人技能実習生制度があり、今までとても助かって来ました。最近では実習生は日本語を覚えるのも早いので、帰国してからも日本語を生かした仕事など、又は日本で修得した技術を生かして仕事につけるよう私共も応援していきたいと思っております。(5～9人、食品)
- 実習生を受入れることによって作業効率が向上し、日本人労働者も高齢化している現状から大変助かっている。日本人を募集しても必要人数が集まらなくなっており、震災復興が本格化してきたこともあり、労働力不足となっている。よって益々実習生需要は増加すると想定されるので、受入枠の拡大をお願いしたい。(100～299人、食品)
- 実習生の子達を受入れる事で閉鎖的だった会社の空気がオープンに変わりました。正直な話、労働力の確保の手段ではあったのですが現場に活気が出て日本人の皆が若返った様な感じでした。外国人を入れると色々な考え方が学べて逆にこっちが勉強になります。(5～9人、食品)
- 技能実習生を受入れて、得意様から信頼を得、売上げも格段にのびた状態であります。地元雇用を考えても、田舎地方なので、人もいません。若い人は、縫製する人もいません。今後企業としては、確実に外国人を受入

れて行きたいと思いますが、3年契約とではなく、再契約、もしくは、再入園を切に希望しております。国内の企業も外国人実習生を頼っている所は、かなりいると思います。法改正をよろしくお願ひしたいと思います。(1人～4人、繊維・衣服)

- 実習生受入の効果として、安定した仕事量をこなせるため、受注にとってはプラス材料となりますが、技術指導員の高齢化等により、事業継続の困難さも予想されますが、日本人でこの職種で意欲をもって働く人はいないにひとしいです。(※以下略)(5～9人、繊維・衣服)
- 実習生の効果は絶大です。今、日本の婦人服製造に関係する人は平均60歳代です。それも昔経験がある人だけです。若い人が関係する事が皆無です。それに比べて、実習生は若くやる気の人達だけが実習にかかわっています。よって今の婦人服製造を背おっている人は実習生達と言っても過言ではありません。しかし指導員の方達は年を取り過ぎました。これからの国への要望としては、出来れば実習生の中で時に優秀な人(色々な規定のテストに合格した人)は日本に残って就労出来る制度等取り入れてくれたらと思います(誰もが望んでいる事です)三年で帰国する制度では、日本に取って、これから役立つ人にはなれないと思います。(5～9人、繊維・衣服)
- 技能実習生の真面目に任に取り組む姿勢に日本人も影響され、とてもいい雰囲気になっています。今後は技能実習生に限らず全体の技術アップをしていく事が出来ると思います。(10～19人、繊維・衣服)
- 外国人の方が若い為、目がよいのでたすかります。なお、組合費と経費が5万円位かかりますので大変です。
(不明、繊維・衣服)
- 効果:仕事は休まず取り組み、指導すれば2年経ったあたりから、色々と理解が出来、最後の1年は戦力として活躍してくれています。(最初の半年のコミュニケーションが大切です。)課題:失踪者を防ぐこと。実習生同士の連絡(PC、携帯)やりとりはものすごく速いです。制度の仕組みを変えないと無くならない問題だと思います。
(不明、機械・金属)
- 実習生には大変助けられています。3年間で日本人新人に指導できるほどになります。そうゆう実習生は帰国したら、又日本に来たいと願っています。会社も同じです又来てほしいと思っています。(10～19人、機械・金属)
- 実習生のひたむきさにより、社員のモチベーションに寄与した。(100～299人、機械・金属)
- 長期的には正社員、中期的には実習生、短期的には派遣社員で人員の計画・運用をしている部分が多いので、実習生・派遣社員のどちらが無くなっても、正社員の雇用に影響が大きく出てくる。又、中期という事を考えると、5～6年くらいが丁度良いと思える。(50～99人、機械・金属)
- 受入れ当初は日本中が人手不足でしかも地方の零細企業にはなかなか応募がありませんでした。そこで技能制度の導入をしました。結果3年間の期間限定ですが優秀でしかも真面目な研修生達に来てもらいほんとうに感謝しています。そして日本人の若者達の不甲斐無さに憂っています。テレビ報道では賃金、残業代の不払いと受入れ制度を悪者のように報道していますが、中小企業の助人になっていることをもっと知らしめてほしいです。
(30～49人、機械・金属)
- 受入れ効果は、人材の確保です。しかしながら、3年間では、技能を習熟した頃に帰国しなければならず、5年間位の期間が欲しいと思います。現在年間3名を受入れていますが、この枠も広がると嬉しいです。(20～29人、機械・金属)

- 弊社、平成 13 年に国内工場を立ち上げた際、人材が集まらなく、関連会社の紹介で技能実習生を知り、当初3名募集しました。真面目で日本語・技術の習得に一生懸命で、それから送出し国との交流が始まりました。現在5期生で、来年5名入替で入ります。又技術生も1名入り、頑張っています。(50～99人、機械・金属)
- 弊社の様な小さな町工場の中に、生まれ育ち・言語の違う子が一所懸命働く姿は日本人の刺激にもなる。課題としては、3年間という期間で覚えられる事が限定してしまう事。実習生の日本語のニュアンスで教えられる事が小さくなる事。←これは日本人の教え方と日本語の曖昧さに問題も有るのだが…。(10～19人、機械・金属)
- 当社は技能実習生の受入れに取り組んだおかげで、既存の社員達が刺激を受け、資格試験に挑戦する様になりました。今では技能検定1級合格者8名、2級合格者23名となっています。また、過去の実習生も2名が技能検定2級に合格しました。日本の現場力を維持・向上させるためにも優秀な実習生の受入れを続けていこうと思っています。(50～99人、機械・金属)
- 団体監理型は受入手続きは簡単であるがコストは高い。企業単独型は自社の現地法人から招へいするので技術移転の効果が高い。(100～299人、機械・金属)
- 当社は車の鍍金塗装部門において実習生制度を活用しておりますが、受入れ効果として1番良い点は、売上げ計画に沿って採用できる点と自国に帰国した時に日本で学んだ技術を習得しているため高い収入が得られるため、実習生達も真剣に仕事に励んでくれています。車の塗装関係においては単純労働と違い、日本人社員でも短期間で技術を習得することはできませんので、5年から7年位に延長して頂けると実習生達も喜びます。(50～99人、その他)
- 効果:雇用の安定とともに日本人の意シキも高まり、やりやすくなった。課題:日本の人気落ちると今までのようなよい人材の確保が困難になることが予想される。希望:在留期間の延長と実習生から社員への転用が可能になる仕組みづくり。(10～19人、その他)
- 日本の現況。少子高齢化により、受入れなくして、物作りの事業は継続して行けません。事務職の募集に対して、何倍もの応募がありますが、現場での仕事は、皆無に等しいです。仕事があり、外国人に頼らざるを得ません。実習生のお陰です。共に理解し、協力し、勉強しながら、技術向上させていますので、顧客からの信頼も厚く、制度に感謝しています。せめて、5年継続の制度に早くしていただき度、お願い致します。実習生達と共に望んでいます。(3年経った方からも来たいとTEL有ります。)信頼関係も本当に良い状態です。(10～19人、その他)
- 今、現在4期生になりました。みんな人柄が良く、本当によく働いてくれました。中国に帰っても、みんなまじめに仕事している様です。うれしい事です。1回ですが中国に行ってみんなに会い、いろいろ観光してくれました。再入国して働きたい、働いてほしいのですが、なかなか条件が厳しいです。かと言って日本人を募集しても仕事きたない、つらい、残業がある、給料が安い…これからの日本という国はどんなんでしょう。(1人～4人、その他)
- 1. 真面目で勤勉である 2. 労働意欲に優れている 3. 元気で健康面の心配がほとんどなかった (課題) 入国前の日本語習得教育の向上を願う(50～99人、その他)
- 実習生を受入れることにより、日本人従業員の仕事に対する意識の向上に役立っていると思われまます。又、今後の課題としては、まだまだ言葉の壁があり意思の疎通にズレがあるためしっかりとお互いにコミュニケーション

を取っていくことが重要である。(20～29人、その他)

- 社員若返り会社全体で研修生をプラスすると平均年齢はずっと若くなります。会社の活気が出る(若者が居ると)技術でも覚えようとする意欲が素晴らしい(日本語も含めて) 送出国との習慣がちがうので食事に関する問題があります。(不明、不明)
- 技能実習生を受入れてから、作業効率は上昇しました。日本人の若者がなかなか見つからない。(不明、不明)

4. 送出国について

- 中国より研修生来年希望者がいないため、ミャンマーとの事をお願いすると言う事で大変になっている。円安が原因らしいので困っています。(不明、農業)
- 中国から実習生を受入れていますが、円安・中国インフレ(賃金上昇)・縫製の応募減少などで今後むずかしくなっています。(5～9人、繊維・衣服)
- 現在、受入れ2期目であるが、中国よりフィリピンへシフトして、現地の会社と今後の計画を進める順備中(フィリピンでの工場設立、人材育成事業の展開など)(10～19人、繊維・衣服)
- 中国からの実習生を受入れておりましたが、未経験者の増加と、研修意欲の低下、人材の減少等が重なり、送出国の変更を考えております。また、業界での人手不足は、今後も変わらない様ですので、研修期間の延長を希望しております。(10～19人、繊維・衣服)
- 若者が集まりにくい業種の為、この制度は助かっているが、以前に比べ能力の低い者、又、円安などにより、特に女子が集まりにくくなっていると聞いているので他の国にチャレンジしなければいけなくなってくるかと心配している。オリンピックや、少子化に向け増々この制度は大きな役割を担うと思うので確固たる充実した制度にして欲しいです。(10～19人、その他)

5 技能実習の期間、再実習、受入れ人数、職種について

- 農業分野では人材が集まりにくく、生産者年齢も高くなっており、慢性的な人手不足であり、一部の業種だけでなくいろいろな業種(農業での)3年間以上の実習生受入れができるようにしてほしい。技能検定、技能評価試験は農業分野では内容が不十分(※中略)。日本語検定の方が良い気がする。(1人～4人、農業)
- 今、現在受入れている人達は、すべて中国人です。日本人より戦力になっており日本人では手がまわらないので、ほんとに助かっております。今後の課題としては、国への要望でもありますが、もう少しの期間日本で働けるようにしていただきたいのと、一度帰国して人でもまた同じ所(他の所でもいいんですけど)で働ける制度があってほしい。(※以下略)(1人～4人、農業)
- 実習期間の延長で技術力の向上、日本語修得等受入企業にとっては生産性の向上全てにおいて相乗効果がある。(10～19人、農業)
- 私の漁船漁業(以西底曳船 95t)で今年6月末に初めての3ヶ年の実習を2人が終えて帰国しました。仕事もよくおぼえて頑張ってくれたのですが、この程度では技術を生かして母国で漁業はまだまだと思います。もう2～3年習得すればと感じました。又その後、帰国した本人との連絡で再度来日して仕事を習得したいと強く要望している様です。(10～19人、漁業)

- 技能の習得を本当に考えるなら最長5年は必要だと思います。3年では良いとこ 70%位の習得しか出来ていない状態で、帰国してしまうのでとても残念です。(10～19 人、建設)
- 当社では型枠工事の仕事ですが、帰国しても作業(仕事)があまり無いと聞きます。再入国及び再入国が出来れば幸いです。(5～9人、建設)
- 技能実習生の受入れ期間3年は、やっと職場、技能地域社会にも慣れ、これから本来の技能の本質を身につけていかれる頃に帰国しなければならないのは、実習生にとっても中途半端なような気がします。(30～49 人、食品)
- 現在在留期間は3年となっているが、日本語の修得、技能の修得がちょうど出来た頃に帰国となる。ぜひとも3年を少なくとも5年に延長していただきたい、と思います。(20～29 人、食品)
- 実習期間は・・・(※中略)・・・5年連続は実習生たちにも厳しいようですので、3年で一旦帰国しても、残り2年間について同じ所への実習なら認めてほしいと思います。経験者は大歓迎です。(300～499 人、食品)
- 外国人実習生の在留期間を5年位迄延長してほしい。入国後6ヶ月～8ヶ月は指導が必要ですが一生懸命努力する姿勢が感じられる。もっと長く実習を続け勉強したいとの希望者もいる。現生産数維持する為にも当社では不可欠である。(30～49 人、繊維・衣服)
- 最低5年の実習制度にしてもらいたい。ただし会社で必要とした人に限り。優秀な人材がいなくなっているので帰国した人達も何らかの形で再来日出来る様にしてもらいたい。(30～49 人、繊維・衣服)
- 3年後(帰国時)に技能レベルが日本人と同等になって帰国してしまうので、期間を3年からもう少し延長できればと思います。(30～49 人、繊維・衣服)
- 近年、縫製業を希望する労働者は激減し、新規希望者は、皆無に等しく労働者不足は、深刻です。縫製は技術職ですので外国人実習生は3年間ではあまりにも短く一人前近くになったかと思うと帰国です 期間の延長を是非お願いしたいと思います。(不明、繊維・衣服)
- 当社は現地法人の技術レベルを維持・向上させるため、同社従業員を技能実習生として受入れています。国内外を問わず、企業運営において人材育成は必要不可欠からざる要件であります。これに対して、現行法は技能実習制度に参加できる回数を一人一回としています。過去の実習生に、より高度な技術を習得させたり、異なる技術を日本で習得させられない状況は如何なものでしょうか。(100～299 人、繊維・衣服)
- 受入できる職種を増して頂ければ、より多くの技能実習生を迎える事ができる。東北の住宅供給に当たり在来以外も、短期工期で建てる事ができるプレハブも検討してほしい。住宅用部材加工など。(500 人以上、機械・金属)
- 期間の延長を望みます。指導する側、実習生側双方にプラスとなると思います。悪質な受入先に指導を徹底頂き「外国人技能実習制度」の悪いイメージをなくしてもらいたい。そのために期間の延長を認める企業は最低5年間実績があり、問題を起こした事がない事、などの条件をつければ良いと思います。(20～29 人、機械・金属)
- 現在の3年間の実習期間を延長すべき。5年間、又は条件により更に延長できること。総じて日本人よりも目的意識・向上心は高い傾向があるが、個人差は多い。(50～99 人、機械・金属)
- 来日時はほぼ技能が無いため、技能習得までに4年超かかります。本人の希望があり、5年まで延長ができれば、本人も技能が身に付くし、企業側も不担が少なくすむと考えます。(20～29 人、機械・金属)

- 実習生も3年間の業務習得は大変良く出ており、最後の1年間は大いに役立っております。又、実習生からも期間延長の声も出ており、5年間の検討をお願いしたい。但しその時は、技能検定合格のハードルが必要かと考えています。(300～499人、機械・金属)
- (もう1度受入れる事)をお願いします。この3年間の実習でほんとうに良く働いてくれた実習生も数多くいます。その人達は帰っても、仕事もなく「うちで働きたい」とずって言って帰っていました。我社もとても助かり生産も上がりました。是非、我社のために一生懸命働いてくれた人をもう一回雇い入れて下さい。また現場でないと分からない事ですが、言葉が分からないと仕事も出来ないし、意思の疎通もうまく行かず、お互い誤解を招くことも多くあります。また文化の違いを体得するにも時間がかかります。言葉がわからないのは大変です。また今、現在、生産が短納期でゆっくり言葉も交わしておれないのが現場の職人もピリピリしています。事業、文化の違いを伝えていくには時間がかかりかかります。20年以上受入れているのですが、本来この制度は何でしょうか？二年目で技能試験を受けても送出し国に我社と同じような鑄造工場があれば技能習得になるでしょうが帰国しても仕事がなかったり何度も受入れ可能な国へ行ったりするようです。(うちの技術が他国へ行ってしまいます)帰国しても仕事がなかったり、我社に居たいと望む人にもう一度受入れる制度をお願いします。(5～9人、機械・金属)
- 高度な技術(NC旋盤、MC)を教える場合、6ヶ月程度は初期不良等を良く起こすので3年の実習期間を5年にしてもらえれば、ありがたいです。(20～29人、機械・金属)
- 今まで10人ほどの人を雇い入れましたが皆むずかしい仕事を覚えよくやってくれました。教えるのも大変でやっとやれるようになったと思うと3年が過ぎてしまい帰国になってしまいます。人手不足から期限が延長されるかもしれないという話も聞きましたが是非とも早く話が決まるといいと思っています。(5～9人、その他)
- 現在当社で受入れている(初回)実習生は、大変真面目で性格も良い。しかし、当社の望む技術取得には5年以上の時間がかかる。期間延長、及び再入国制度を希望する。当社では帰国後の実習生の技術がムダにならない様に知人の中国(日本企業)の会社を紹介している(内定)。研修生と日本企業の若者が、将来の掛け橋になることを願っています。(※以下略)(30～49人、その他)
- 生産現場での採用が厳しくなって来た中で、現在3年間の雇用が出来るのは、ありがたい。技能検定試験国家資格2級の職種は時代に合っていない。日本語が読める、書ける・話せるまで時間がかかり、段階的な技術指導に限界が有る。3年では教えきれない、年数を増してほしい。(500人以上、その他)

6. 実習生の考え方や人材の質の変化について

- 外国人実習生の日本に来る目的が最近では前とくらべて、ずいぶん考え方、方向など違う様な気がします。3年間実習の中で1年間以内で帰国する実習生が増えた様です。受け入れ側としては、常に最後まで頑張る実習生がほしいと思います。(不明、農業)
- 現地での学習能力又目的違いで、出稼ぎ目的で来日している外国人が多く、研修より、賃金でえり好みし、全体の20%くらいの研修生のみ能力向上する。後の研修生は、1年程度で向上の限界、文化の違いも大きい。(5～9人、建設)
- 近年、実習生の質(仕事、生活、人格)が劣って来ていると思う。日本人と同じ様な考え方で、仕事、生活をする

為の指導がとても大変である(かなりのエネルギーとストレスがある)。色々な問題点を受入れ団体等に連絡するが、慣れてしまっているのか、適切な対応を取ってくれない事が、多々ある。(5～9人、食品)

- 実習生を受入れる様になって15年が経ち、彼女達もずい分変わった。素直にこちらの言う事は聞けず、我社は食品を作っているのに手を洗わない人もいます。都合が悪くなると言葉が分からない…と言ったりします。手に追えません。製造業に就職して下さるなら、日本人しか雇いません。(100～299人、食品)
- 中国からしか受入れしていませんが、10年前とは違い、考え方、働く気持ちが伝わりづらくなりました。中国は無理のような気がします。3年でなく、5年になるといい。(20～29人、食品)
- 国際間の関係性や世界情勢が大きく変わる中、実習生の意欲低減や企業側の「本音」の実態など、実習制度は大きな問題に直面している。(50～99人、食品)
- 2001年の受入当初に比べ、実習生の質の低下が顕著になって来ています。実習態度の怠慢、タイムカードの偽り、仲間同士の揉め事、そして度重なる失踪…。受入後、半年足らずで失踪する実習生がここ数カ月で2名出ています。企業としては頭を抱えるばかりです。(50～99人、繊維・衣服)
- 円安による実習生の希望者の激減→実習生の質の低下に困っている。技能実習の本来の主旨には反するが帰国した実習生を再雇用できるようにしてほしい。実習生なしでは企業が成り立たない。また企業が存続しているから日本人の雇用ができていて、日本人の雇用の機会を奪うていることはない。(5～9人、繊維・衣服)
- 安定した生産性は見込めますが、毎年送り出し国の情勢は変化しているので、研修生の質と意識の変化に苦慮しています。現在の3年間に習得してもらった技術と会社の信頼関係をつくった研修生をもう2年延長して実習できる様に、5年研修制度をおねがいします。(1人～4人、繊維・衣服)
- 日本人従業員の技能レベルの低下と高齢化、職種の多様化等により、まともな日本人従業員の確保が難しい現状であるので、外国人技能実習生の受入れを増やすべき。ただ、実習生のレベルも低下していて有能な人材の確保が難しい。年数の制限を長くし、1年以内に入国させる人数も増やすべき。入国したものの3年どころか1年も経たず帰国したいという者もあり、その後の2年間は減員のままというのが企業にとっては痛手となる。(※以下略)(10～19人、繊維・衣服)
- わが社は19年間、技能研修生実習を使ってきました。ここ2年は休む事が多く(月に2回～3日)最近は使わなくなりました。(5～9人、機械・金属)
- 実習生は、より多くの収入を得ることが主となってきており、技術・技能は、2の次、3の次では、ないだろうか。又受入れ側も技術移転が主であるとは言いがたく、人手不足の解消や低賃金が主となってきているのが実情ではなかろうか。(30～49人、機械・金属)
- 10年前の実習生と比べスマホ等も日本人以上のものを持参していて、日本にきた目的意識・仕事への意欲が少なすぎる子がふえてきた。その上に、ことばのカベがあると、だんだん実習生を採用する企業も考えるのでは…と思います。(30～49人、機械・金属)

7. 賃金、受入れコストについて

- 日本人パートより賃金(時給)が高い。(1人～4人、農業)
- 実習生を受入れる等の費用が、かかりすぎると思うのですが、それと毎月の管理費も受入れ等は1人約30万円、

管理費年間 42 万円、家は3人なのでその3倍かかります。給料のほかにかかるお金なのでとてもたいへんです。残業は 1.25 倍、日曜出勤は、1.35 倍です。実習生も2年目になるととてもわがままになります。たとえば無断欠勤とか、こちらの言う事を聞かなかったり、挨拶をしなくなったり、返事をしなかったり……できるかぎり仕事はなごやかに楽しくやりたいと思っているのですが、私たちもかなり努力はしているつもりです。3年の研修期間が終わらないうちに逃げたりする人がとても多いです。今まで 10 年以上研修生を使ってきましたが、3年間さいごまで働いて帰った人はひとりもいません。(不明、農業)

- 外国人技能実習生の賃金は、単純に日本人と比較できません。なぜなら、組合(送出し受け入)に支払うお金、渡航費用、JITCO(年間 50,000 円)、試験料etc経費が、多額です。これらの経費を、すべて、賃金に組み入れると、日本人の私の所で働いてもらっている、従業員よりも、時給が高くなります。3年の期間を、もっと、長くしてほしい。なぜなら、中国人の人達は、まじめで、一生けん命、優秀です。(5~9人、農業)
- 賃金は安く使える風に見えるが、組合手数料や住居他の経費を考えて、3年という期間では職人仕事の補助にしかならない為、安価とは言えない。(20~29人、建設)
- 時給は日本人の方が高いが、その他の経費等を加算すれば外国人(実習生)と日本人は同等、又は実習生の方がやや高い。(50~99人、食品)
- 日本人以上の経費がかかりますが、休出・残業等の対応が可能なので使ってますが、思ったほど効果が得られてない気がします。特に最近の中国の若年事情が影響していると考えます。(20~29人、繊維・衣服)
- 現在弊社は技能実習生を受入れております。近年の送出し国の経済発展に伴い、送出し国国内での物価(賃金)上昇とともに、通貨が強くなっているため、本国に帰国する際の換算レートが3年前に比べて3割ほど悪くなっており、賃金面においては実習生自身にメリットがなくなっているのが現状で、弊社も採用としては苦戦している(人材確保が難しい)状態です。(20~29人、繊維・衣服)
- 基本的に現場経験者を現地の工場の勤務形態に準じた雇用で給与手取金額がかなり多くなるよう配慮しているが(約2倍弱)、現状円安で不満が多く、人材の質も低下してきて、今後は別の国に目を向けています。(10~19人、繊維・衣服)
- 団体への管理費や受入れるための準備にかかる費用を含めた場合、実習生への賃金レベルを最低賃金で考えても、新卒者(日本人)と同程度である。3年経過で帰国してしまうため、実習生を利用するメリットが無くなってきた。(300~499人、機械・金属)
- 最賃での雇用だが、その他にかかるコストや手間など考慮すると地元のパートの人など雇った方がよいのでは、と最近思う。段々とレベルや質が低下しているように思う。(20~29人、機械・金属)
- 外国人技能実習生の費用が安いというのは、誤りです。本人たちは、最低賃金としても、本国送り出し機関及び国内受入機関の固定費が1人4万円/月です。結果として日本人より高くなります。実習生への支払で問題発生するのは、両機関に対する固定費の高さに起因しています。(※以下略)(30~49人、機械・金属)
- 外国人実習生の団体監理型は管理費が多くかかり、高卒新人の日本人を雇用した方が企業の為・個人の為にも良いと思う。団体監理型実習生は3年実習後、関係企業で働く人は少なく、お金が無くなると企業面接に来るケースが多分にあります。(30~49人、機械・金属)
- (※略)実習生の賃金には入国するまでの経費分、および毎月の監理費等を計算する項目が含まれていないた

め、概ね日本人と基本給が同じか、それ以上になるので賃金面で見ると割高になる傾向がある。(20～29人、その他)

- 外国人技能実習生は私の地域の場合、入国後1カ月で研修生から実習生となり、仕事がわからなくても、賃金は2年目の人と同じになり、支払うのも大変、また、実習生の基本給を支払う以外に、送出国の会社に管理費という名目で1人につき年間24万円かかり、又、日本の監理団体からはさまざまな名目で費用を請求される。トータルすると本人に基本給、管理費、監理団体への費用、実習生へのさまざまな費用で、1人につき年間200万くらいかかる。実際のところ、日本人のパートの人がいればそちらの方が費用がかからないと思うところがあります。(不明、その他)
- 当社は能力に応じて賞与の額に差をつけている(最高夏・冬各200,000円)。(不明、その他)
- 実習生の賃金は非常に安いと思いますが、受入監理団体に支払う経費と社内経費を加えると時給で1200円を超えますので、パート・アルバイトの1000円よりは高くなる(監理団体の経費が高い。)(50～99人、その他)
- 実習生に対する生活用器具や住居光熱費等々の負担を考えると日本人従業員(同程度の技量の)よりも会社の負担は大きい国際協力の一環として考えるが、ちまたでいわれるような安価な労働力ではない。(50～99人、その他)
- ベトナム実習生を受入れはじめ3年目です。性格も非常に良く、仕事の覚えも早いです。現在、日本語検定N2を目指し、会社で勉強する時間を作っています。その前向きな考え方に影響され、日本人従業員も指導の方法がかわりました。しかし、給与面に対して支払う金額は団体からの基準額であり、団体自体に支払う金額も高く、その分を実習生に渡すことができれば…と考えます。団体が無ければ今の実習生達と出会えることも無かったのですが、その反面、監理料の高さが目立ちます(年間80万円)。実習生は少ない給与をやりくりし、国へ仕送りしています。この制度の改正が、少しでも進められたらと思っています。(20～29人、その他)
- 待遇面では、日本人従業員より、最近では良くなっている。(※中略)同じ仕事と一括いは出来ない。同様な仕事はしているが、ポイントポイントは日本人が実施・フォローがされており、給与面の差はやむをえない。(50～99人、その他)

8. 日本語学習など

- 2012～2015年3月の予定で採用したのですが本年8月末でやめて帰国しました。本人のわがままで帰国したのですがやめられた当牧場ではその後の人材確保にとっても大変でした。監理会社に何回もお願いしたのですが本当に言葉のかべでこまりました。最後まで働いてほしかったです。(不明、農業)
- (※略)いまからは、国益に照らしても成長著しい。東南アジア(カンボジア、ミャンマー、ラオス)に目を向け経済的相互依存関係を築くべき。日本語に力を入れる。日本語能力試験N5～N1は必要。→日本文化を理解しないと合格しない。実習効果がぜんぜんちがう！ 弁論大会も帰国後必要。帰国後のフォローをして成果事例集を充実してほしい。(不明、農業)
- 受入れをしようとする研修生の日本語レベルに関しては日常会話は当然高いレベルに越したことはないですが、職種によっては、専門用語の理解度や会話力を重視しなければ、自社教育負担が思った以上に大きいものに！ また、賃金格差に関しては、都市部との地域格差の影響で例えば、仕事の量や質(レベル)・店舗数(安価

な食料や生活品)・移動手段・言葉の違い(共通・方言)等で、健康面や安全面にまで影響する状況を招きかねない！(100～299人、建設)

- 「言葉が通じない」という大きな壁があり、実習生にとっても指導する側にとっても非常にストレスを感じる。途中帰国するケースも出てきており、こちら側の心意を理解してもらえず、非常に残念。(10～19人、建設)
- 日本語の教育をもう少しと日本のマナー！ 働き方は、一生懸命働きます。自動車の運転が可能ならば、もう3人4人は増すことは可能だと思います。車の運転が出来る様になる事を望みます。(10～19人、建設)
- 技能実習生の語学力には総じて差があるものの、水準は決して高いとは言えない。彼等の母国と日本で2ヶ月の研修をした上で、弊社でも教育を実施している。国として、語学教育の支援をサポート(日本語教育者の育成支援や参考資料の提示など)を行って頂けると非常に助かるのではと思う。(30～49人、建設)
- 日本語がわからなすぎる、それと現場用語がわからない。仕事の場合手とり足とりおしえる事が出来ないのも自然に覚えなければならない。6ヶ月はかかると思う。(不明、建設)
- 休日等における日本語研修講座(無料)があれば本人たちも喜ぶのではないかと思います。(10～19人、食品)
- 日本人の労働者が募集して、集まれば今後、外国人技能実習生を受入れることはないと思います。やはり言葉の壁は大きく、3年いた人達も、作業を教えるのは大変でした。(10～19人、繊維・衣服)
- 日本への入国が決まったら、現地国でもう少し日本語の勉強に力を入れて下さい。日本語がわからないと。パターン、企画書の読み取りもままならず、本人もパニックります。縫製業界もデザインは複雑になって来ていますが、工賃はさほど上らず、私共の様な零略企業はきびしい状況です。“日本へ来ればお金もうけが出来る”少し意識をかえさせて下さい。(不明、繊維・衣服)
- 効果:若くて元気があり言われたことは何でもしてくれます。又日本の人達との付き合いも、仲良く頑張ってくれています。要望:(1)仕事をするうえで言葉の壁があり、日本語を勉強して入社していますが、入社時からあまり進んでいない。もう少し勉強をしてほしい。(2)夜遅くまで、パソコン使用、翌日睡眠不足な顔で入社。危険な作業あり。健康に注意してほしい。(20～29人、機械・金属)
- 日本語の学力、私生活での態度が低下している。(会話が聞きにくい。部屋の掃除を行わない等…)又、貯金もせず、遊びに費やしている傾向有。(気持ち半分、「観光」感覚で日本に来ている?)『全く仕事をしない』ワケではないので、悪くは無いが、本来の目的とズレが生じている気がしています。(20～29人、機械・金属)
- ある程度の語学力は身に付けて来てくれていると思いますが、近年、情報機器の発達により、母国とのやりとりが増え、せつかく覚えた日本語を忘れてしまう研修生が多く、意思の疎通が難しく思えます。今後は、やる気の他にも語学力が課題となってくるのでは？ 遠い日本に来て、大切な体、ケガでもすれば国で待っている家族が悲しみます。(30～49人、その他)
- 実習生の日本語レベルが低すぎる。(※中略)業種に合った作業に使う用語を教えて欲しい。実習期間を5年程度にして欲しい。(不明、不明)
- 仲介の組合が来日前から日本語教育をしているが、レベルが低い。管理費に見合っていない。(不明、不明)

9. その他

- 斡旋ブローカーの徹底排除、有資格者により事業の透明化、公的機関の積極的関与、名を変え手を変えるプロ

一カーの排除を…。(1人～4人、農業)

- 受入企業との情報交換会等の開催。送出し企業(機関)の情報(失踪者が増加している聞いているため)。(10～19人、農業)
- 農業をしていますが、季節により労働時間の変動が多く、休日や残業のバランスをとるのがむずかしい、実習生の受入費用等の負担が大きい、などの理由から今後日本人のパートなどを増やします。他の業種はわかりませんが、そういった農家は増えると思います。(不明、農業)
- 送出し国等で人材募集する際(円安で集まりが悪いので)、こちら側が提示していない雇用条件(極簡単で単時間勤務で高給、等)で人を集め、(その紹介で金が貰えるらしい)。結果、こちらで働く際に「募集時と話が違う」となり、本人のやる気や逃亡、もめ事が起きたりしているらしいので、その辺をもっとしっかりして欲しい。(不明、農業)
- 実習生がいないと仕事が成り立たなくなっているのが現実です。また、彼らは(中国人)横のつながりが強いので、賃金収入が低くては高い会社に行ってしまう恐れがあります(契約違反だけど!!)そのため日本人のパートより多く仕事をしてもらっています。私どもは、実習生は1人ですがそれでも仕事が少ない時は頭を悩ませています(農業なので天候に左右されるため)。(10～19人、農業)
- 私たちの近くでも2年位たった実習生が突然いなくなってしまう、仕事に支障が出てしまい大変こまってしまったというような話を聞きました。この制度を使い始めた頃は、あまり近くで聞くことのなかった話で、当事者の経営者は担当ショックだった様です。このようにどこかへ行ってしまわない様にするためには、経営者側も色々な面で改善、努力することが大事だと思いますが、実習生が入国した時、あるいは本国で研修する時に日本語の勉強の他に途中で逃亡した人が受けた待遇などの事例を上げ、逃げることは不利益なことだといった勉強を研修科目に含めていただくことはできないでしょうか。(1人～4人、農業)
- 我が家では、外国人実習生を平均半年毎ずらしている。そうすることで先輩が後輩に指導でき、先輩は責任と自信を持ち、後輩は事業主が直接指導するよりも心安く技能を受入れられているように思っている。また、実習生が暮らす家には、不定期だが、仕事以外の話などをしにいき、交流の場を設け、日本語の指導等をしている(仕事で使う言葉以外の日本語会話)。難点に思っているのは、PCの使いすぎ。(※中略)一時期前の実習生と、余暇の過ごし方が違っている。そのために、実用日本語を身につけようという意欲が、年々下がっていることを強く感じる。(不明、農業)
- 実習生の失踪が私の周囲でも問題となっています。失踪者の多い送り出し機関、(最初から失踪予定で、ブローカーにこの送り出し機関を使うように指示されているかもしれない。)ほとんど無い機関がある様で、第1次受入れ機関を変更する事により送り出し機関を変える(業者、国の変更)をする方もいます。噂では、失踪後、外国人実習生の受入れを、停止となった会社等で仕事をしているという事も聞きます。ブローカーと思わしき人物も見かけられています。日本国内では失踪が問題となっているが、出身国では問題となっていない？(失踪者の家族らが問題視しない)という事は、失踪者は国の家族にその事を伝えていられると思われまます。失踪後の仕事は認められてはいませんが、得だと思えばしてしまうのです。(※以下略)(0人、農業)
- 2013年にはじめて受入れしましたが実習生は1人平均100万円の借金をして日本に来ています。日本語がまだ全部は理解できないので詳細はわかりませんがなんとかならないかと思います。かわいそうでなりません。(不

明、農業)

- 宗教観には注意している。(※中略)断食の時期になると飲まず食わずで、夏場だったので体調でも崩さないか、非常に心配であった。(50～99人、建設)
- 送出し機関・監理団体の中で適格性に欠ける組織(ブローカーなど)については、今後ますます厳しく指導・取締りをしていただきたい。(500人以上、建設)
- 技能実習生受入れの模範となる事例、企業の対策など展開できる情報を共有して頂けると大変参考になると思う。(5～9人、建設)
- 建設業界は若手労働者から嫌がられる為、外国人実習生がいて何とかこなせている状況です。しかしながら、どこまで行っても言葉の壁、民族の違いが超えられずに起きるトラブルが時々ある。あと3年という期間では仕事を覚えたところに帰国してしまいます。(20～29人、建設)
- 契約前に研修生制度についての説明が足りないと思う。後から聞いてないでは、トラブルの素になりかねない。又、従業員が健康かどうかだけではなく、家族、親類もあわせて、健康状態の確認が必要と考えます。実際、契約期間中、帰国をされ、急に人材がいなくなり、大変なことになってしまったので。(5～9人、建設)
- 入国前に健康診断して来るにも関わらず、今回短期で入った二名両方が持病持ちでした。また、受入れている全員が実際の身長より7～8cm高く書類に記載されている(靴をはいたまま計っている)ので徹底してほしい。昨年、(3年契約)の子が一人ホームシックにかかり(4ヶ月程で)1年後に帰りました。全体の士気にも影響してくるので、ちゃんと覚悟を持った人を採用するようお願いいたします。(帰るまでの間、仕事に身が入っていませんでした)。(5～9人、食品)
- 受入企業への情報の提協、補助。受入先機関への指導の徹底と、他の受入先機関との連携。(50～99人、食品)
- 高齢化の中で明るく活気があるので、続いて欲しいと思います。健診の数値が、南国の方と違いがあり、寒い時などは、大変心配します。高血圧の薬を持ち込む方も居り、常に、健康で帰国出来るように仕事終了時は、血圧を計るなどして、確認しています。人件費割合は、安いけれど高く、楽では決してありません。(100～299人、繊維・衣服)
- 昨年より多発している失踪対策を関係省庁と、検討して頂きたいようお願い申し上げます。(5～9人、繊維・衣服)
- 団体監理先の方は、従来の送出国での人材確保には限界が有り、今後は他国の受入れを重視するということです。(1)帰国後に弊社での教えがその様な形で生かされているか、事後報告が欲しいです。(2)せっかく習得された頃に帰国時期に成り、長期での採用が不可で残念です。(5～9人、繊維・衣服)
- 2014年8月以降、定年をむかえる(むかえた含む)日本人正社員が退職の由を伝えてきて、しかも実習生も中国国内での賃金上昇、為替の問題、などで応募がなくなった。弊社分岐点25名を大幅に下回ることが確実となる結果、10月末までに受注を止め、3年目以外の実習生は他社に移ってもらった。他国のフレキシブルな受入体制に比べ、日本は実習生にとって魅力がなくなっているというのが、本音でした。まだ残っている企業の為にも、日本政府は企業がいかに運営されているか、本当の姿を理解してほしいものです。(不明、繊維・衣服)
- 研修実習生の定着率が非常に悪い。研修生7月入国10月帰国、実習生3年生残り9ヶ月にして帰国、円のレートに大きな変化にて帰国の理由。(0人、繊維・衣服)

- 繊維関係全般に言える事ですが、川上(アパレル会社)の利益のみを追求した金額設定に成っており幣社を含む多くの工場が(川下)ギリギリの経営を余儀なくされております。適正な加工賃を工場に支払う様に指導をして頂きたく存じます。(不明、繊維・衣服)
- 送出し国も高度成長に伴い縫製工が減少し賃金の上昇、円安により来日のメリットが少なくなり、応募の数が激減しています。しかし来日した実習生の中に再来日を希望する者も多く、私たちとしても技術、性格等がわかっている実習生を再雇用できると非常に助かります。国に対してこの点を強く要望したいと思います。近年はスーパーでの他の国人の接触やインターネット利用者が増加し、外部の中国人の甘言を信じて逃亡をしてしまい、非常に困っています。人権問題もあり規制はできませんが、今後の課題としては重要だと思っています。(1人～4人、繊維・衣服)
- 送出し、中国で、実習生から、お金を取っているみたいです。止めて、ほしいといつも御願ひして、いますが、ダメです。今年入国した子達は、100万も払って来ていると聞きました。とても、残念です。(5～9人、繊維・衣服)
- 他社ではまだまだ安い賃金で使用し残業も100時間以上など人権侵害的な行為が多く見られます。適正にやっている企業も同じ様に見られて迷惑しています。外国人技能実習生個人々に聞き取り面接をして膿みを出してほしいです。不正行為で受入れが出来なくなっても社長の名義を変えて受入れをしている企業も多いです。入国管理局も許可しないでほしいです。同じ事のくり返しです。きびしく監査する機関が必要です。(1人～4人、繊維・衣服)
- 我々受入企業は技能実習生を約20年受入れています。目的はあくまでも日本と送出し国との関係をより良いものにするためです。単なる労働力として受入れるのであれば、新卒の高校生を採用した方が良い。私も毎年送出し国に行って帰国した実習生に会っていますが、ほとんどの元実習生は日本に感謝し、多くの親族も日本が大好きということです。…(※中略)…職種の規制もありますが、日本で学んだことが送出し国の仕事に結びついている人をみたことがありません。実習生を受入れるには新卒学校生よりはるかにコストがかかります。安い賃金で使用することはないのに一般的に低賃金の労働者を使用していると思われるのはなぜですか？(100～299人、機械・金属)
- 物欲、賃金欲は増大するものの仕事に対する意欲や秩序を守る姿勢が少しずつ薄れてきていると感じる。派遣国の人件費自体10年前に比してかなり増えている。人件コストメリットが減ってきている。メンタル面の強さが薄れている。国は実習生の行う仕事に対しての理解が足りない。国があげる仕事内容は、20～30年前のレベルで見ている。機械加工の分野では日本人従業員と同じく最新、大型のNC機やマシニングセンター機を一人で多数扱う多能工として、精密機器を日本人とともに組立検査する工程で活躍している。ヤスリがけとかの単純作業などまったくくないところもあることを知って欲しい。(500人以上、機械・金属)
- 技能実習生用の指導マニュアルのようなものを作っていただければ助かります。(50～99人、機械・金属)
- 失踪する事が心配です。他の会社の事ですが、帰国2ヶ月前になると逃げると言います。理由は、まだ日本の居たいからと言います。(30～49人、機械・金属)
- 雇用期間2年を過ぎ帰国7ヶ月前に失踪者が増加している。突然で大変迷惑！(※中略)外国人手引による都市への労働者の斡施が3年目の実習生達に拡大している。(5～9人、機械・金属)

- 入社しても笑っているだけで全く日本語を理解していないので結局仕事を頼むより自分がやった方が早いと思ってしまう。もっと送り出し教育をきちんとして下さい。あと監理団体の請求書の内容がいい加減すぎます。(30～49人、機械・金属)
- 技能検定制度についてプリント配線板製造作業では片面、両面、多層を一作業として出題されていますが、片面専門メーカーでは、両面、多層の内容は理解できません。採用1年未満の実習生が受検するにはあまりにも難易度が高すぎると思います。出題される内容の大半が、両面、多層の問題である為、違う職種の作業を受検している感覚です。特にプリント配線板製造作業は専門用語が多く取り扱い製品が、違えば、まったく分かりません。あまりにも範囲が広い為、もっと絞り込んで、適正な作業で受検できないでしょうか。(300～499人、機械・金属)
- 日本人(若年)雇用が少ない為、将来的な日本人の技能伝承や、リーダー指導者層がいなくなり、事業存続の危機感がある。(日本人の求人応募、定着率の低さが原因) (※中略) 我国の中小製造業の今後の姿は、実習生受入制度のあり方次第で大きく影響されると思う。(50～99人、機械・金属)
- 弊社は、多品種少量生産を主としておりますが、受入機関からは、簡単な仕事内容の所には紹介するが弊社のような、難しい仕事の所(個人の能力が高くないと勤まらない仕事)には、今後、実習生の紹介はおことわりしたいと言われました。(10～19人、機械・金属)
- 外国人技能実習生は日本語研修を受けているといっても、最初はまだまだカタコト程度のレベルが多く、資格(例えばクレーン操作)を取得させるための研修が出来ない場合が多い。通訳を伴った公的な研修場所が各都道府県に1つ以上はあって欲しい。(100～299人、その他)
- 実習生においては、意欲を持って各企業実習に入ってもらっても、実習内容が本人の適性面に合っていないと、実習期間中、実習生及び企業に諸問題が発生し互いにリスクを伴います。入国前、企業側の実習内容を充分説明、実習生候補者理解の上、各自の適性を最優先に捉え、実習に入ってもらければ、リスクの低減が図られ、実習が容易に運営出来ると思われれます。(100～299人、その他)
- 日本で習得した技術を活用出来るように母国のハローワーク的な機関と連携して、就職を行なっていけるシステム作りをして欲しい。帰国後に就活をしても難しい状況があった。(50～99人、その他)

外国人技能実習制度に関する事業所・企業アンケート調査

I 貴事業所の外国人技能実習生の受入れ状況についてうかがいます。

問1 貴事業所の外国人技能実習生の受入れは、企業単独型、団体監理型のどちらですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 企業単独型
- 2 団体監理型

問2 貴事業所が、外国人技能実習生の受入れを開始した年は西暦何年ですか。

西暦【 】年

問3 貴事業所が、外国人技能実習生を受け入れている理由は何ですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 途上国への技術・技能移転など、国際貢献のため
- 2 海外輸出や現地生産に役立つため
- 3 他の人材に比べて技能実習生のコストが安いから
- 4 即戦力となる技能や経験をもっているから
- 5 日本語の研修を受けているから
- 6 日本人従業員を募集しても応募がないから
- 7 日本人従業員を採用しても定着が悪いから
- 8 若年労働力を確保するため
- 9 日本人従業員の雇用調整を回避するため
- 10 繁忙期の残業や休日出勤に対応するため
- 11 一定の人数の労働者を一定期間確保できるから
- 12 その他（具体的に.....）

付問 問3で選ばれた理由のうち、最も重要なものはどれですか。当てはまるものを1つだけ選んで、選択肢の番号を下にご記入ください。

【 】

問4 現在、貴事業所が受け入れている外国人技能実習生の送出国・地域はどこですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 中国
- 2 ベトナム
- 3 インドネシア
- 4 フィリピン
- 5 タイ
- 6 インド
- 7 マレーシア
- 8 カンボジア
- 9 ラオス
- 10 イラク
- 11 モンゴル
- 12 ネパール
- 13 ミャンマー
- 14 スリランカ
- 15 その他のアジアの国
（具体的に.....）
- 16 ヨーロッパ諸国
- 17 北米諸国
- 18 南米諸国
- 19 オセアニア諸国
- 20 その他
（具体的に.....）

- 1 -

付問1 問4で回答された国・地域の外国人技能実習生を受け入れている理由はなんですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 漢字を理解できるから
- 2 英語を理解できるから
- 3 今後の経済発展が期待できる国だから
- 4 優れた人材が多いから
- 5 貴社や関連会社の現地法人があるから
- 6 取引先があるから
- 7 これまでもその国から実習生を受け入れているから
- 8 監理団体がその国から実習生を受け入れているから
- 9 その他（具体的に.....）

付問2 付問1で選ばれた理由のうち、最も重視している理由はどれですか。当てはまるものを1つだけ選んで、選択肢の番号を下にご記入ください。

【 】

問5 外国人技能実習生を選択する際、どのような条件を重視していますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 性別
- 2 年齢
- 3 最終学歴
- 4 実務経験年数
- 5 技能レベル
- 6 日本語の習得レベル
- 7 未婚・既婚や家族構成
- 8 健康状態
- 9 人柄
- 10 意欲、やる気
- 11 仕事への取組み姿勢
- 12 その他
（具体的に.....）
- 13 特に要件はない

付問1 問5で選ばれた条件の中で、最も重視している要件はどれですか。当てはまるものを1つだけ選んで、選択肢の番号を下にご記入ください。

【 】

付問2 外国人技能実習生の候補者に対して、何年くらいの実務経験年数を有することを求めていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 未経験でもかまわない
- 2 1年未満
- 3 1年以上2年未満
- 4 2年以上3年未満
- 5 3年以上5年未満
- 6 5年以上10年未満
- 7 10年以上

付問3 外国人技能実習生の候補者に対して、どれくらいの技能レベルを求めていますか。1人前の技能を持った日本人従業員の技能を基準として、外国人技能実習生に求める技能レベルを次の中から選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 1人前の技能を持った日本人従業員の3割未満のレベル
- 2 1人前の技能を持った日本人従業員の3～4割くらいのレベル
- 3 1人前の技能を持った日本人従業員の5～6割くらいのレベル
- 4 1人前の技能を持った日本人従業員の7～8割くらいのレベル
- 5 1人前の技能を持った日本人従業員とほぼ同じくらいのレベル

- 2 -

Ⅱ 外国人技能実習生の配置や処遇についてうかがいます。

問6 貴事業所では、外国人技能実習生をどのように配置していますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 比較的簡単な作業工程や定型的な作業工程に配置している
- 2 複数の作業工程を経験できるよう、定期的に配置を変えている
- 3 実習生一人一人の経験や技能レベルを考慮して配置している
- 4 人手が不足している作業工程に配置している
- 5 簡単な作業工程からスタートし、高度な作業工程へと順次に配置している
- 6 指導員などの日本人従業員と技能実習生が同じ班になるよう配置している
- 7 1年目の実習生を2年目、3年目の実習生がいる作業工程に配置している
- 8 その他(具体的に:.....)

付問1 現在、外国人技能実習生が担当している仕事や作業は、日本人の未経験の新人社員が補助や指導する人なしで出来るまでにはどれくらいの期間がかかりますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 1年未満
- 2 1年以上2年未満
- 3 2年以上3年未満
- 4 3年以上5年未満
- 5 5年以上10年未満
- 6 10年以上
- 7 わからない

付問2 現在、外国人技能実習生が担当している仕事や作業は、実習生を受け入れていないときほどあなたが担当していましたが、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 正社員
- 2 パート・アルバイト(1か月を超える期間を定めて雇用している人)
- 3 臨時雇用者(1か月以内の期間を定めて雇用している人)
- 4 派遣社員
- 5 請負社員
- 6 はじめから技能実習生が担当していた
- 7 その他(具体的に:.....)

問7 現在(2014年)の外国人技能実習生の賃金額(基本給)はいくらですか。1年目の技能実習生(1号)、2年目の技能実習生(2号)、3年目の技能実習生(2号)それぞれの月額賃金(税込み、1,000円未満四捨五入)または時給をご記入ください。なお、該当する実習生がいない場合は、無回答と区別するため、欄に「x」をご記入ください。

	2014年		時 給
	月額(1000円未満四捨五入)		
1年目 技能実習(1号)	万 千円		円
2年目 技能実習(2号)	万 千円		円
3年目 技能実習(2号)	万 千円		円

付問1 外国人技能実習生の賃金額(基本給)はどこが決められていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 監理団体が決めた方針にしたがっている
- 2 貴社が独自に決めている
- 3 その他(具体的に:.....)

付問2 外国人技能実習生の賃金(基本給)の水準は、具体的にどのよう設定していますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 地域別最低賃金(※都道府県ごとに定められている最低賃金)のレベルの額
- 2 特定(産業別)最低賃金(※特定の産業ごとの基礎的労働者を対象に定められている最低賃金)のレベルの額
- 3 地域別最低賃金のレベルより高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額
- 4 特定(産業別)最低賃金より高いが、同じ仕事をしている日本人従業員の賃金より低い額
- 5 同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金と同じくらいの額
- 6 同じ仕事や作業を行っている日本人従業員の賃金より高い額
- 7 その他(具体的に:.....)

付問3 残業や休日出勤は別として、外国人技能実習生の技能や能力などによって賃金を加算するような仕組みがありますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 ある → 付問4に進んでください。
- 2 ない → 問8に進んでください。

付問4 付問3で「1 ある」とご回答の方には、外国人技能実習生の技能や能力などによって賃金を加算する仕組みはどのようになっていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○はいくつでも)

- 1 日本語能力試験の認定レベルにもとづいて加算している
- 2 実務知識に関する筆記試験を実施し、その結果にもとづいて加算している
- 3 実技試験を実施して、その結果にもとづいて加算している
- 4 筆記試験や実技試験は実施しないが、技能実習生の経験年数や技能レベルにもとづいて加算している
- 5 (フォークリフトや玉掛けなど)資格によって加算している
- 6 本人の業績や成果に応じて加算している
- 7 その他(具体的に:.....)

問8 貴事業所が受け入れた外国人技能実習生の技能レベルは、平均して実習期間終了時どれくらいのレベルに達しますか。1人前の技能を持った日本人従業員の技能を基準として、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください。(○は1つ)

- 1 1人前の技能を持った日本人従業員の3割未満のレベル
- 2 1人前の技能を持った日本人従業員の3~4割くらいのレベル
- 3 1人前の技能を持った日本人従業員の5~6割くらいのレベル
- 4 1人前の技能を持った日本人従業員の7~8割くらいのレベル
- 5 1人前の技能を持った日本人従業員と同等かそれ以上のレベル

問 11 外国人技能実習生と同じ仕事をとする正社員またはパート・アルバイトを雇おうとする場合、外国人技能実習生の賃金と比べて、どの程度の賃金を支払えは開うことができますか。正社員、パート・アルバイトそれぞれについて、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（それぞれ○は1つ）。

	が低い賃金を支払うこと	同等の額	1 賃金3割以下	1 賃金3割以下	3 賃金と同額	5 賃金5割以上
正社員	1	2	3	4	5	6
パート・アルバイト	1	2	3	4	5	6

IV 外国人技能実習生の帰国後の状況、今後の受入れ方針についてうかがいます。

問 12 貴事業所が受け入れた外国人技能実習生は、帰国後どのような仕事に就いていますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○はいくつでも）。

- 1 来日前と同じ企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている
- 2 来日前と同じ企業で、技能実習と違う職種の仕事に就いている
- 3 来日前とは異なる企業で、技能実習と同じ職種の仕事に就いている
- 4 来日前とは異なる企業で、技能実習と違う職種の仕事に就いている
- 5 (自営業や日本語の観光ガイドなど) 自分で起業したり個人営業をしている
- 6 仕事を探している
- 7 (通学や家庭にはいるなど) 仕事をしていない
- 8 その他(具体的に.....)
- 9 帰国後の実習生のことはわからない

問 13 今後の外国人技能実習生の受入れについて、どのような方針ですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 現在より人数を増やして受入れを継続したい
- 2 現在と同じ人数の受入れを継続したい
- 3 現在より人数を減らして受入れを継続したい
- 4 今後は受入れを中止したい
- 5 今後の受入れについてはわからない
- 6 その他(具体的に.....)

付問 貴事業所で受け入れている今年度帰国(予定を含む)の外国人技能実習生は、技能検定基礎1級または3級、JIT00認定職種における技能評価試験(中級、専門級)のいづれかを受験しましたが、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 全員が受験した
- 2 一部の実習生が受験した
- 3 全員が受験していない

III 外国人技能実習生の受入れによる日本人労働者への影響についてうかがいます。

問 9 貴事業所には、外国人技能実習生と同じ仕事、作業を行っている日本人従業員はいますか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 いる → 付問1、付問2に進んでください。
- 2 いない → 問10に進んでください。

付問1 問9で「1 いる」とご回答の方には、外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の方の経験年数(貴社での経験年数と他の企業での経験年数の合計年数)は、平均するとどれくらいですか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 1年未満
- 2 1年以上2年未満
- 3 2年以上3年未満
- 4 3年以上5年未満
- 5 5年以上10年未満
- 6 10年以上

付問2 問9で「1 いる」とご回答の方には、外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金は、平均するとどれくらいですか。2014年の月額(1,000円未満四捨五入)または時給の金額(税込みの金額)をご記入ください。

月額 (1,000円未満四捨五入)	万円	千円
時給	円	

問 10 貴事業所に配属するために、過去1年間に技能職の従業員、作業者を募集しましたが、次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 募集した(募集中を含む) → 付問1、付問2に進んでください。
- 2 募集していない → 問11に進んでください。

付問1 問10で「1 募集した」と回答した方には、募集の際に提示した賃金(税込み)はいくらでしたか。月額(1,000円未満四捨五入)または時給の金額をご記入ください。

月額 (1,000円未満四捨五入)	万円	千円
時給	円	

付問2 問10で「1 募集した」と回答した方には、求めている人材を採用することはできましたか。次の中から当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください（○は1つ）。

- 1 予定していた人数を採用した
- 2 予定より少ない人数を採用した
- 3 応募者があったが採用しなかった
- 4 応募がなかった

F 5 受け入れている技能実習生の作業名は何ですか。下の表の中から当てはまるものを選んで、○印に○を付けてください(○はいくつでも)。

F 貴事業所を含む企業全体の概要についてうかがえます(※必要に応じてご担当の方にお願いをいたします)。

F 1 2014年9月末現在の企業全体の従業員構成をご記入ください。なお、該当者がいない場合は、無回答と区別するために、欄に「0」とお書きください。

Table with columns for employee categories (常勤労働者, 正社員・正職員等, 正社員・正職員以外の常用労働者) and their respective counts.

F 2 企業全体の常用労働者(技能実習生を除く、正社員・正職員や1か月を超える期間を定めて雇用しているパート・アルバイト等)の平均年齢は何歳ですか。数値をご記入ください。

【 . 】歳 (概算でもかまいません)

F 3 企業全体を見て、技能実習生以外の技能者、作業者の人材の過不足の状況はいかがですか。当てはまるものを選んで、番号を○で囲んでください(○は1つ)。

- 1 過剰である
2 やや過剰である
3 適正である
4 やや不足している
5 不足している

F 4 2014年6月の技能職、作業者の方の平均的な労働時間はどのくらいでしたか。出勤日数と所定内労働時間数、所定外労働時間数をご記入ください。(概算でもかまいません)。

Table for F4 with columns for出勤日数, 所定内労働時間, and 所定外労働時間, each with sub-columns for 週 and 日/時間/時間くらい.

Large table for F5 with columns for 職種名, 職種業, 技能職, and 作業名. It lists various job types like 建設業, 製造業, and 流通業 with specific job titles.

※次のページへ

F 6 下にあげる項目は、2013年1年間でどれくらいしていますか。 の中からそれぞれについて当てはまる金額を選んで、番号をご記入ください。

資本金	・ 資本金又は出資金・基金の額 ・ 商品等の販売または役務の給付によって実現した売上高、営業収益、完成工事高など。 ・ 売上（収入）金額に対応する費用総額（売上原価+販売費及び一般管理費） ※会社以外の法人の場合は経常収益
売上（収入）金額	同上
費用総額（売上原価+販売費及び一般管理費）	同上
給与総額（給料賃金）	・ 役員（非常勤を含む）及び従業員（臨時雇用者を含む）に対する給与（所得税・保険料等控除前の役員報酬、給与、賞与、手当、賃金等）の総額 ・ 営業上負担すべき固定資産税、自動車税、印紙税等の総額
租税公課	同上

1 300万円未満	9 1億円以上5億円未満
2 300万円以上500万円未満	10 5億円以上10億円未満
3 500万円以上1,000万円未満	11 10億円以上30億円未満
4 1,000万円以上2,000万円未満	12 30億円以上50億円未満
5 2,000万円以上4,000万円未満	13 50億円以上100億円未満
6 4,000万円以上6,000万円未満	14 100億円以上500億円未満
7 6,000万円以上8,000万円未満	15 500億円以上1,000億円未満
8 8,000万円以上1億円未満	16 1,000億円以上

左から該当する金額を選んで、連判紙の番号の上の欄に記入してください。

F 7 下に挙げる項目は、2年前（2012年）を100とすると、現在（2014年）はどれくらいですか。それを知りたい場合は、番号を○で囲んでください（それぞれは1つ）。

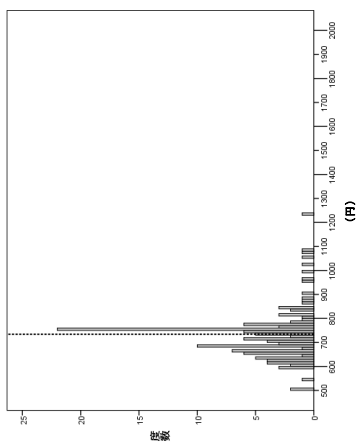
正社員・正職員の人数	90未満 (2年前より減少、低下)	95以上 (2年前よりやや低下、やや上昇)	105以上 (2年前より増加、上り)	110以上 (2年前より増加、上り)
	1	2	3	4
パート・アルバイトの人数	1	2	3	4
技能職、作業者の賃金	1	2	3	4
従業員を募集する際に提示する賃金	1	2	3	4
残業時間や休日出勤	1	2	3	4
売上（収入）金額（経常収益）	1	2	3	4
費用総額（経常費用）	1	2	3	4
給与総額（給料賃金）	1	2	3	4
租税公課	1	2	3	4
作業効率や生産性	1	2	3	4

業種	OH	得意先
繊維・衣服関係	染色	繊維・ニット染染作業
	ニット製品製造	繊維・ニット染染作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業
	縫製	縫製・縫製作業

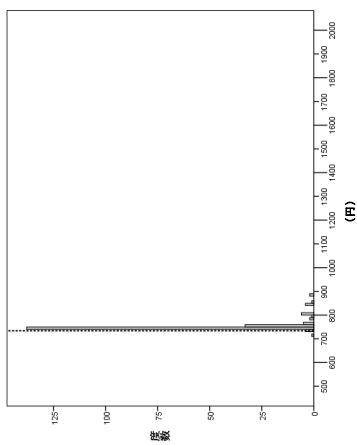
機械・金属関係	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業
	鍛造	鍛造・鍛造作業

その他	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業
	印刷	印刷・印刷作業

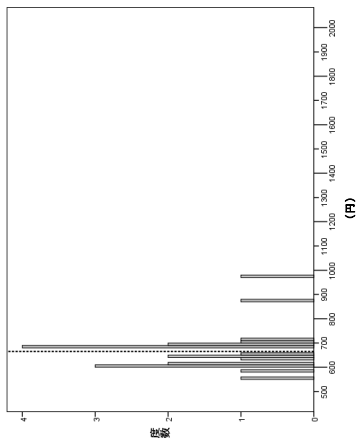
北海道(1年目時間当所定内給与)



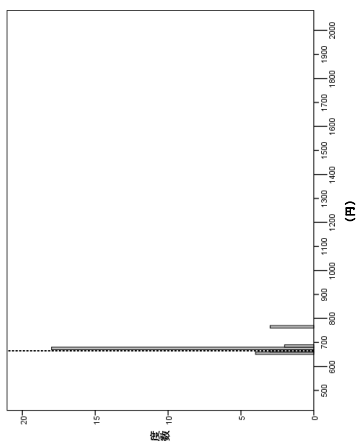
北海道(2年目時給)



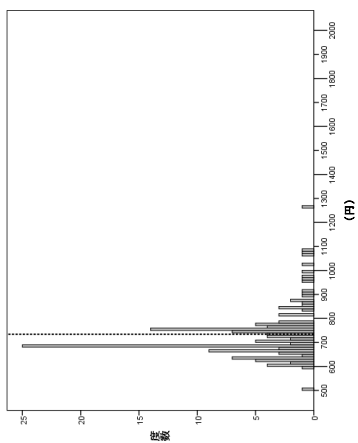
北海道(3年目時間当所定内給与)



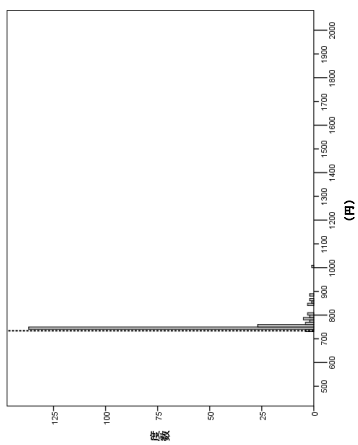
青森(1年目時給)



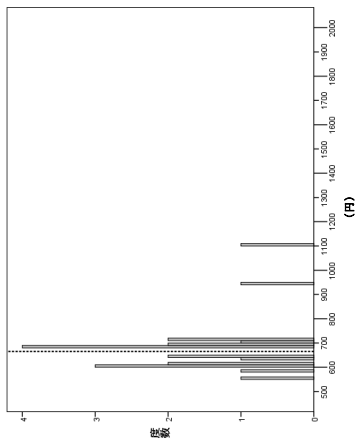
青森(2年目時間当所定内給与)



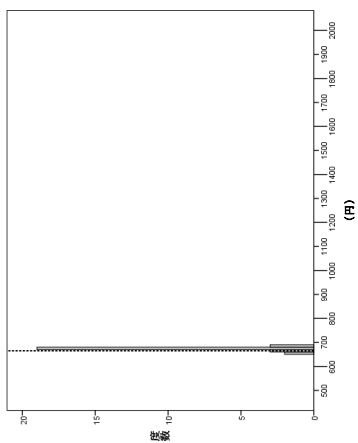
青森(3年目時給)



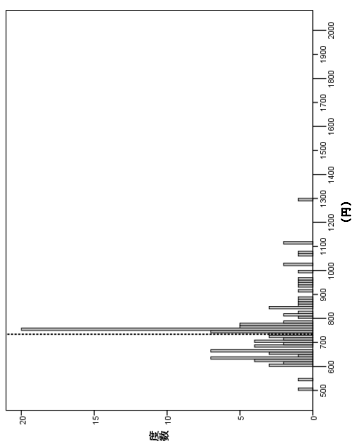
青森(1年目時間当所定内給与)



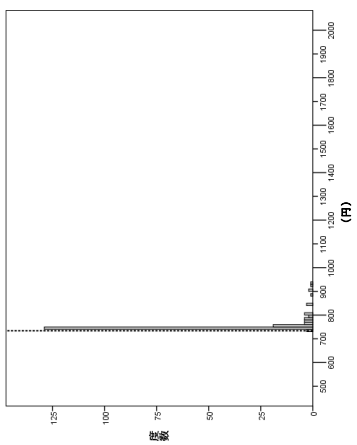
青森(2年目時給)



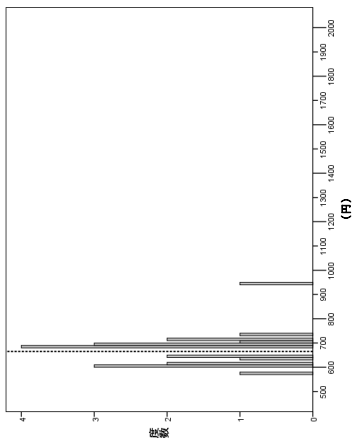
青森(3年目時間当所定内給与)



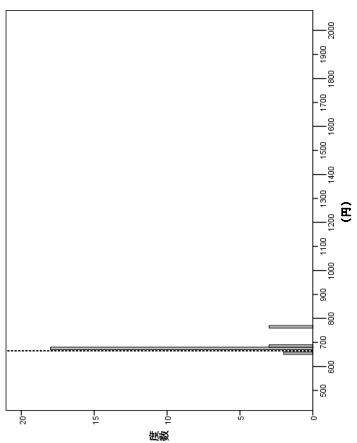
北海道(1年目時給)

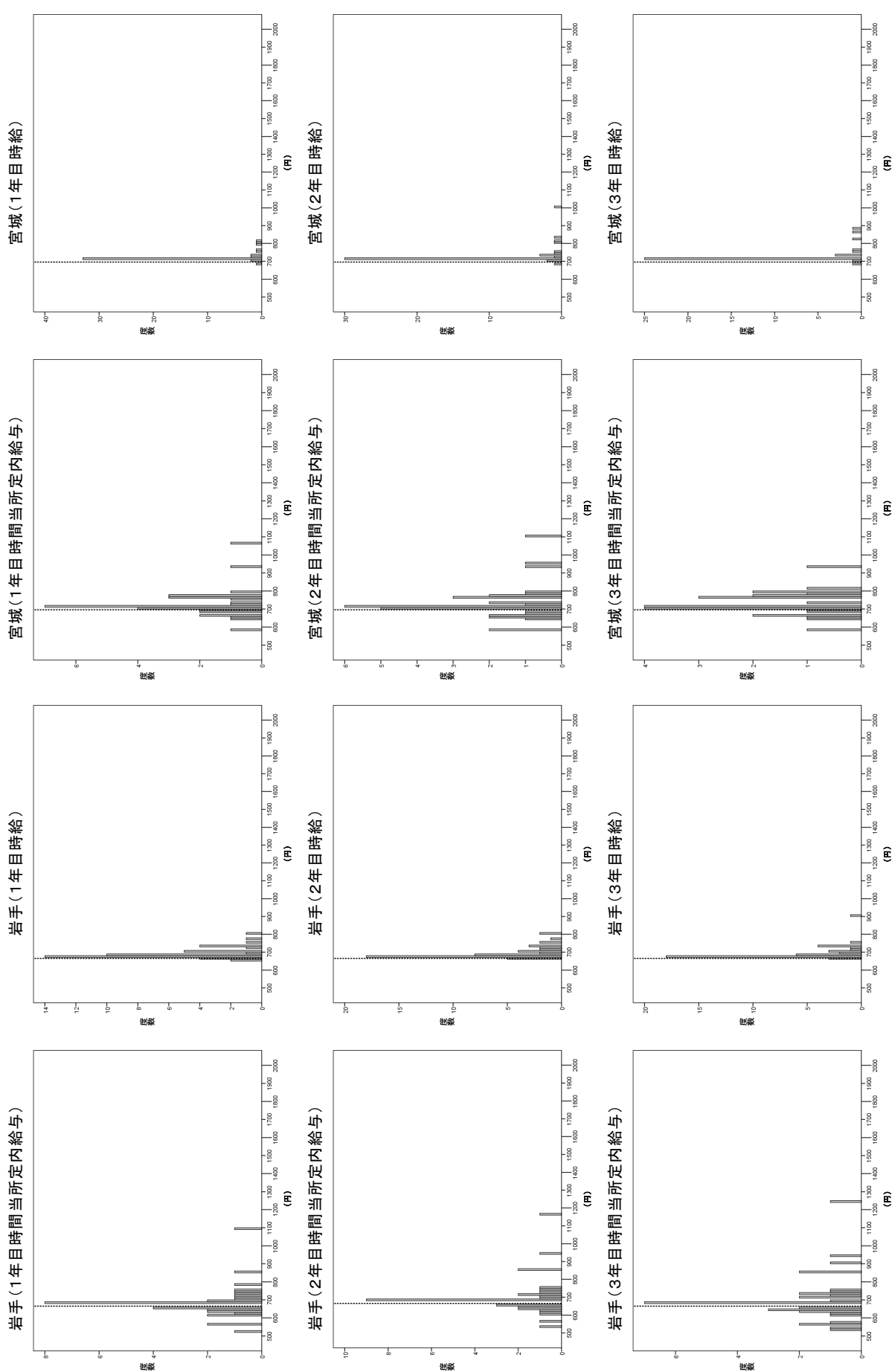


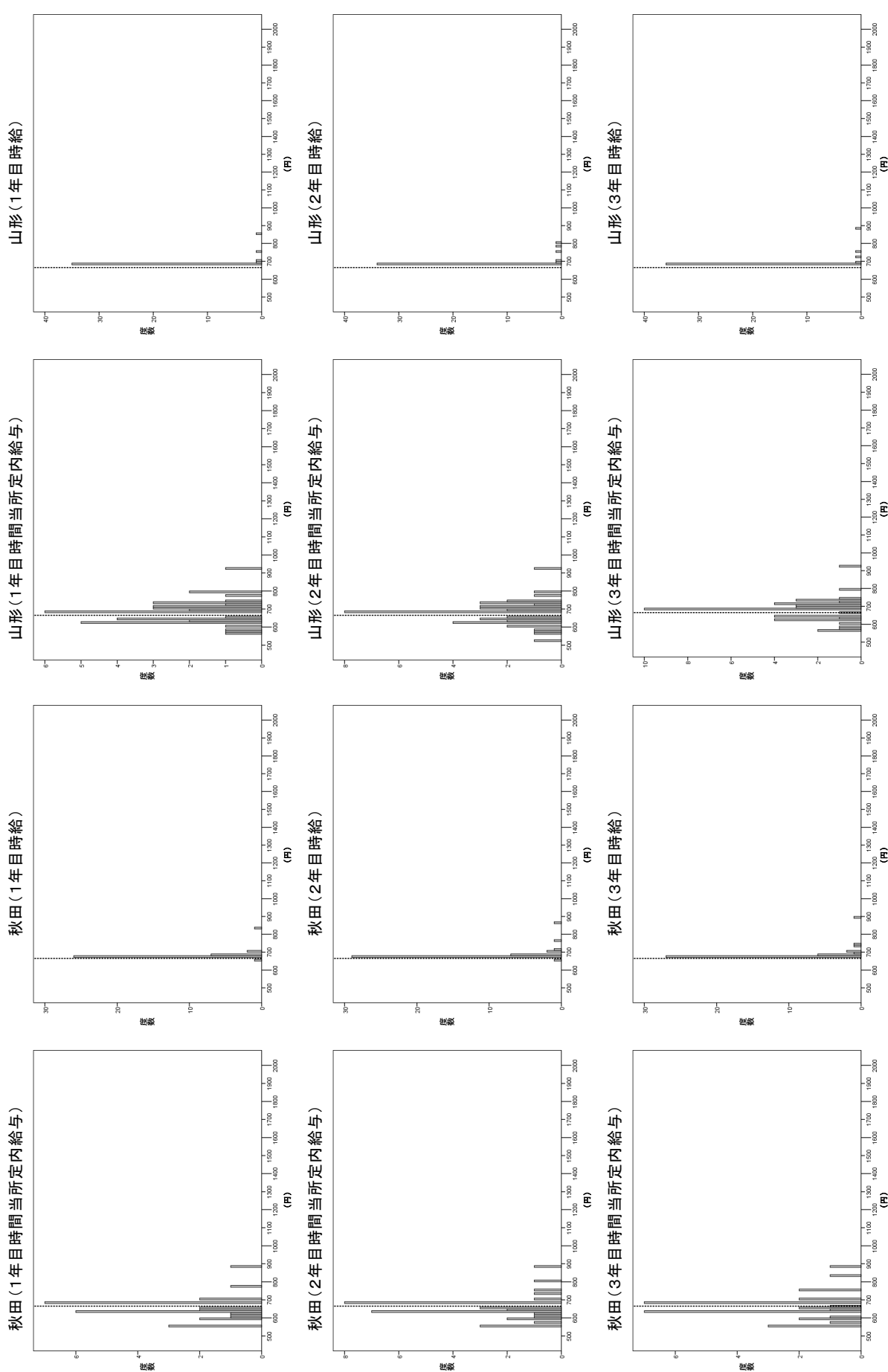
北海道(2年目時給)



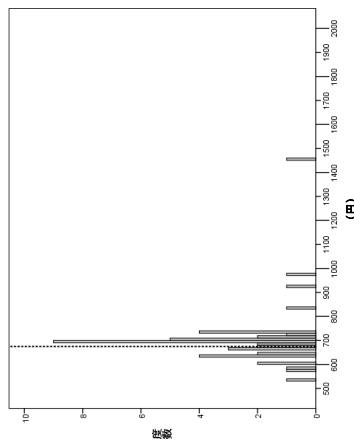
青森(1年目時間当所定内給与)



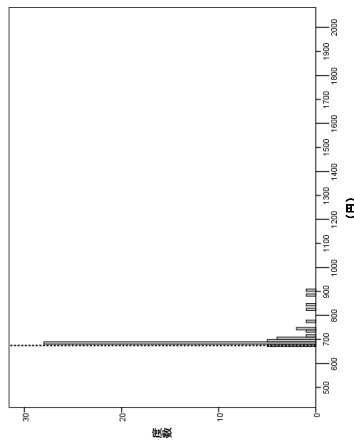




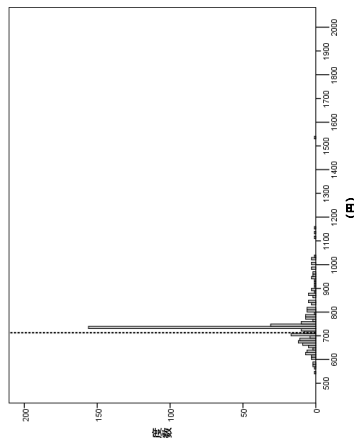
福島(1年目時間当所定内給与)



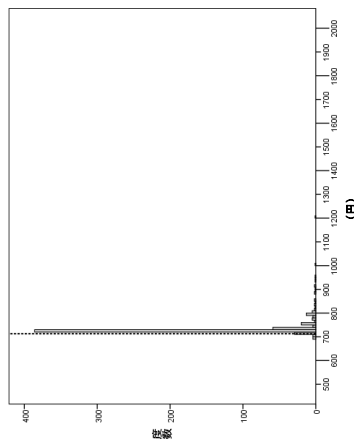
福島(1年目時給)



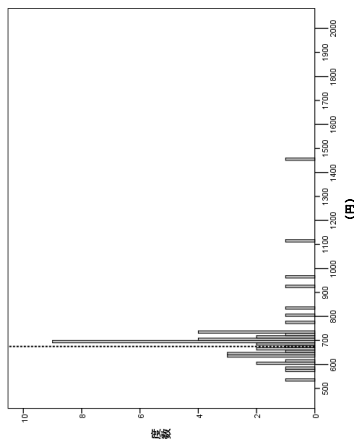
茨城(1年目時間当所定内給与)



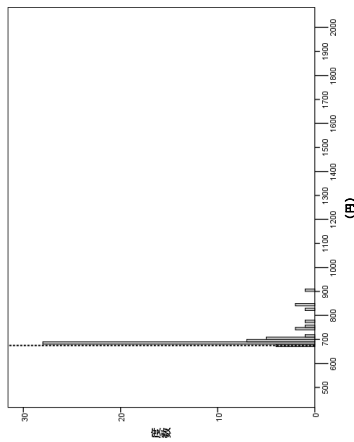
茨城(1年目時給)



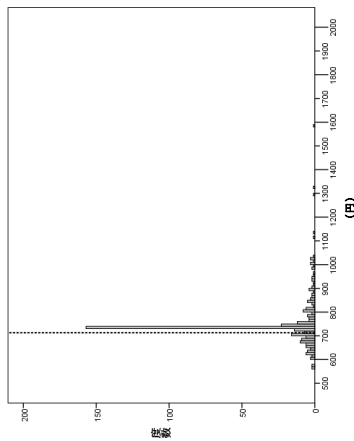
福島(2年目時間当所定内給与)



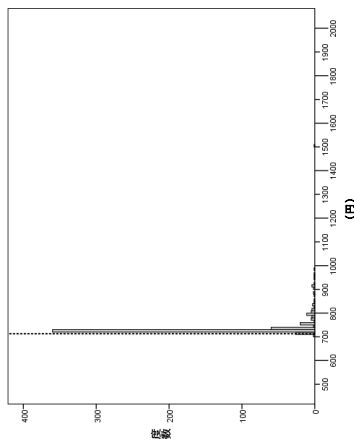
福島(2年目時給)



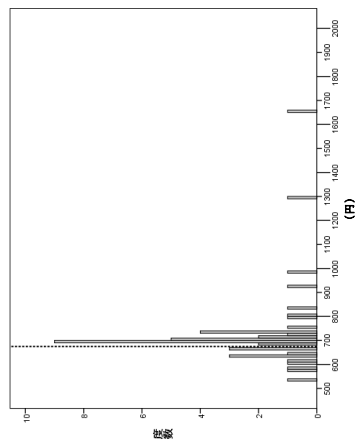
茨城(2年目時間当所定内給与)



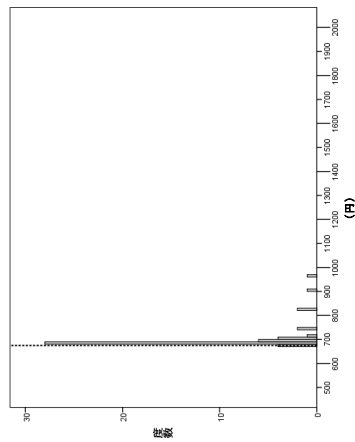
茨城(2年目時給)



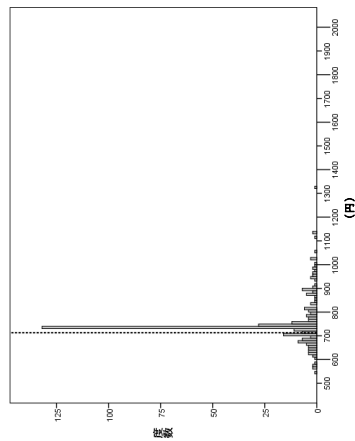
福島(3年目時間当所定内給与)



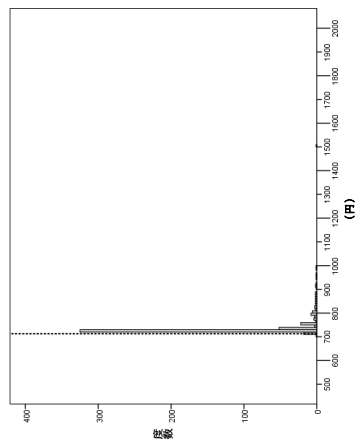
福島(3年目時給)

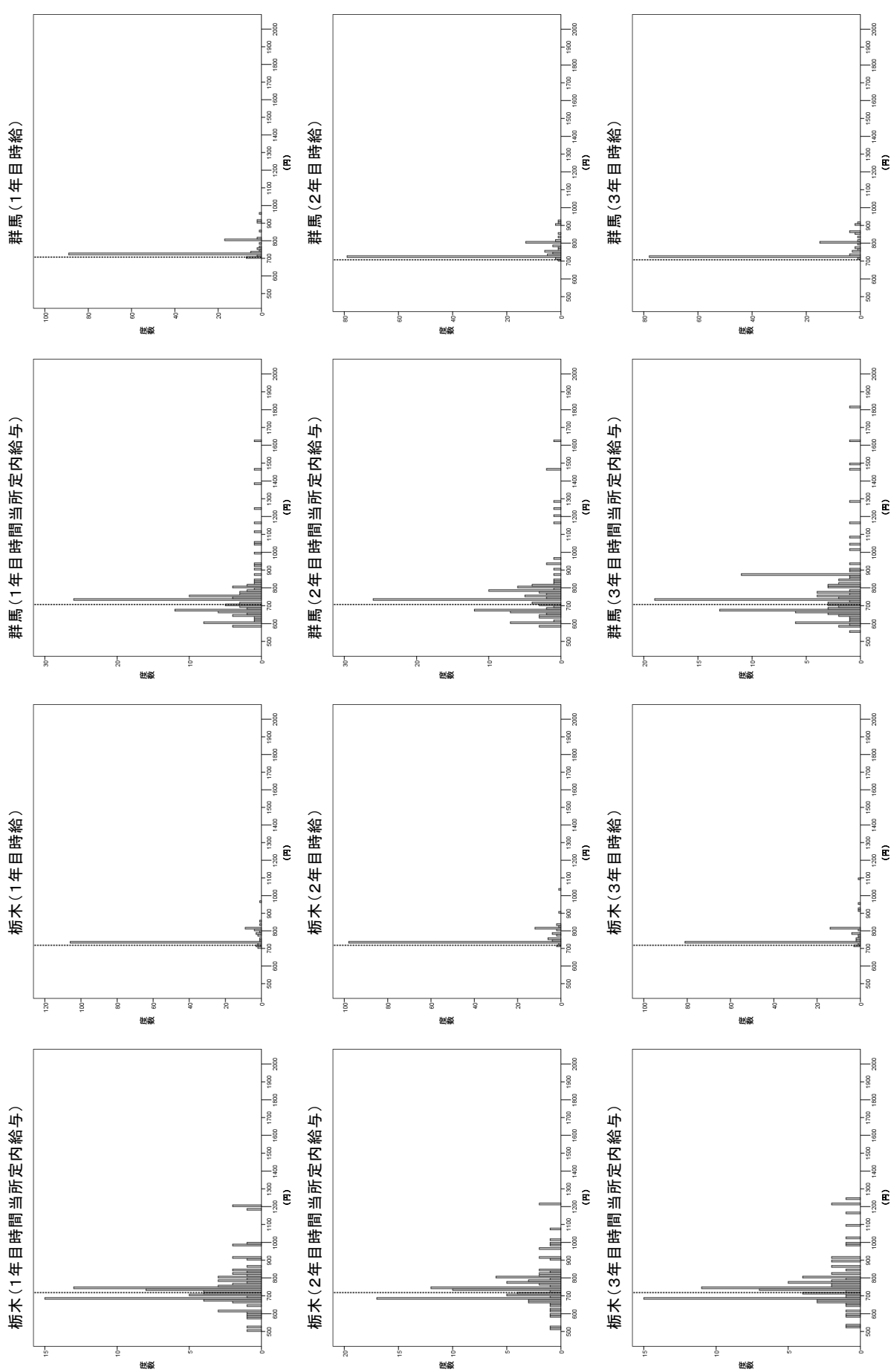


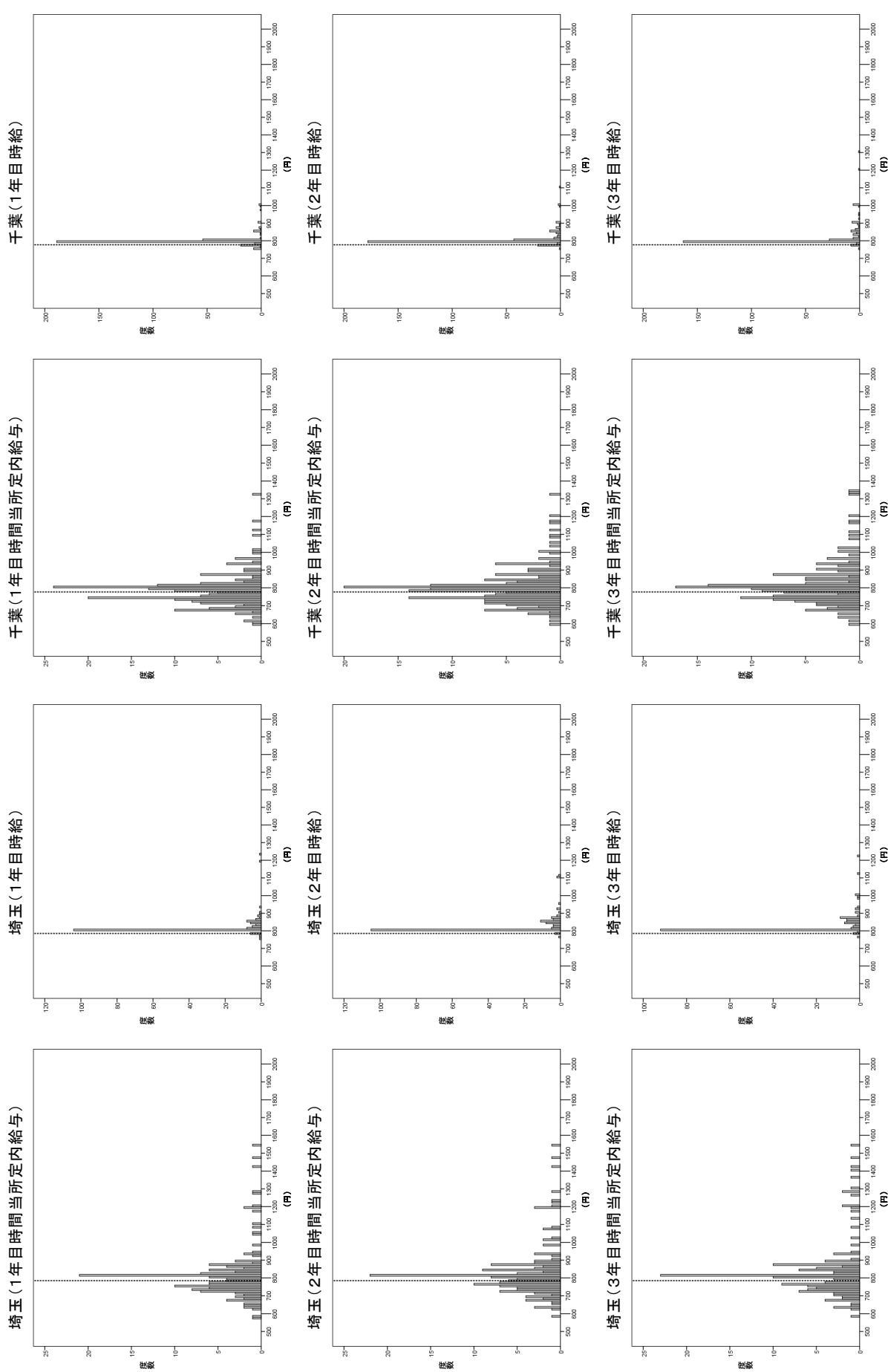
茨城(3年目時間当所定内給与)

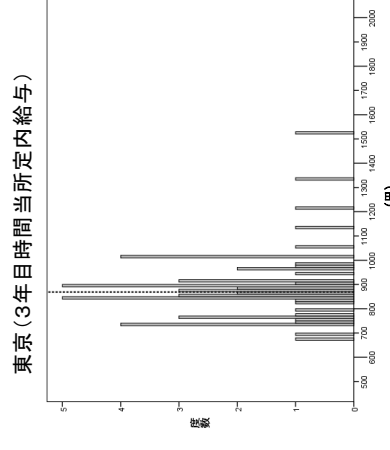
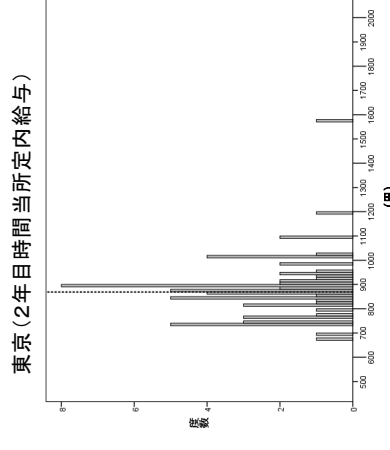
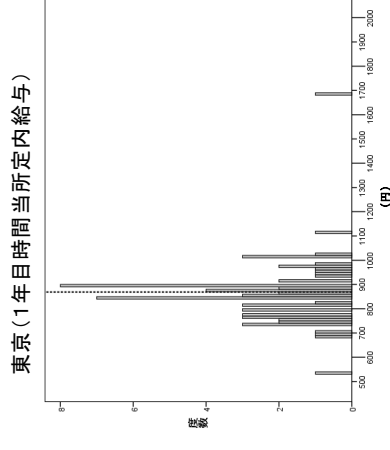
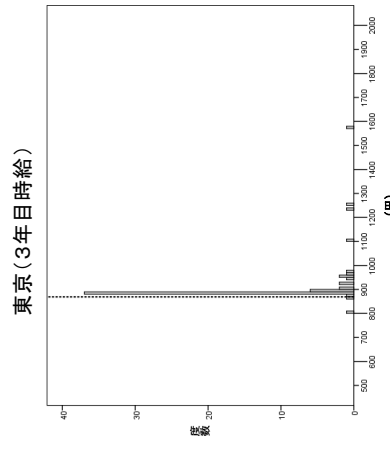
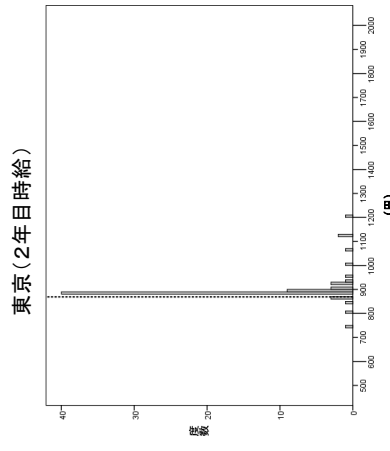
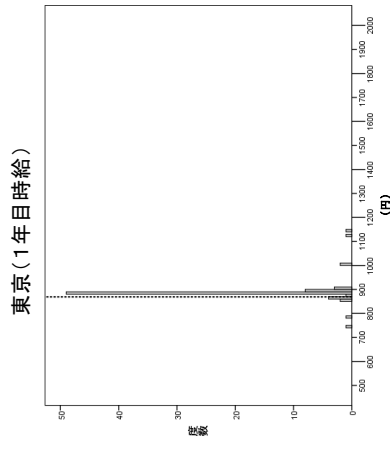
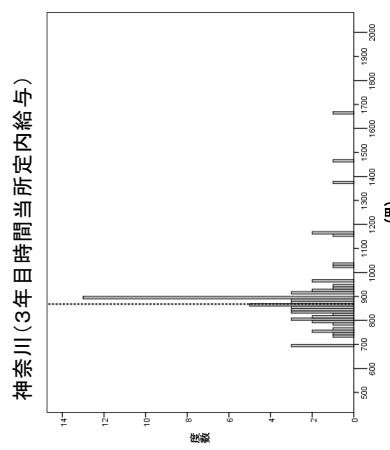
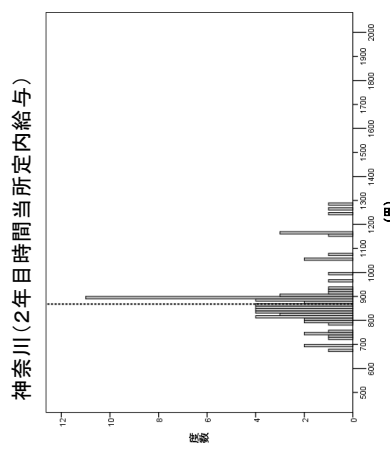
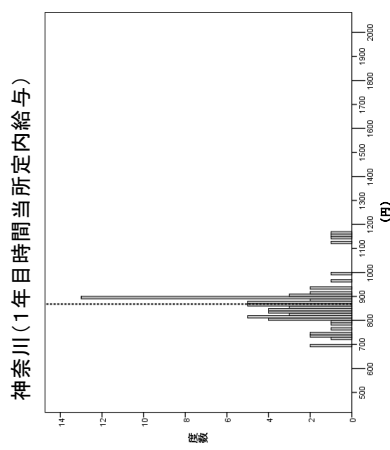
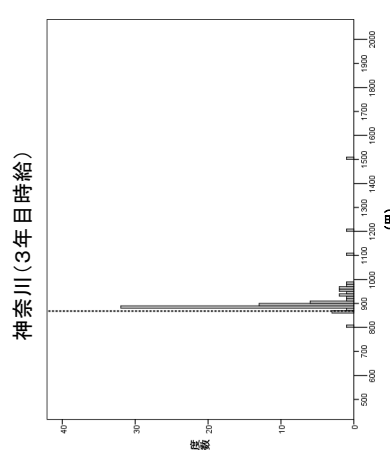
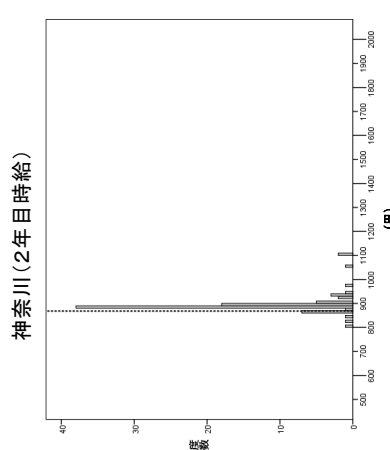
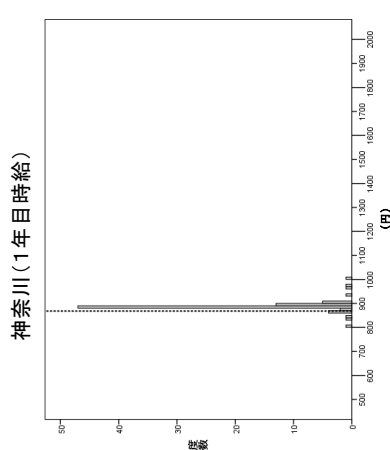


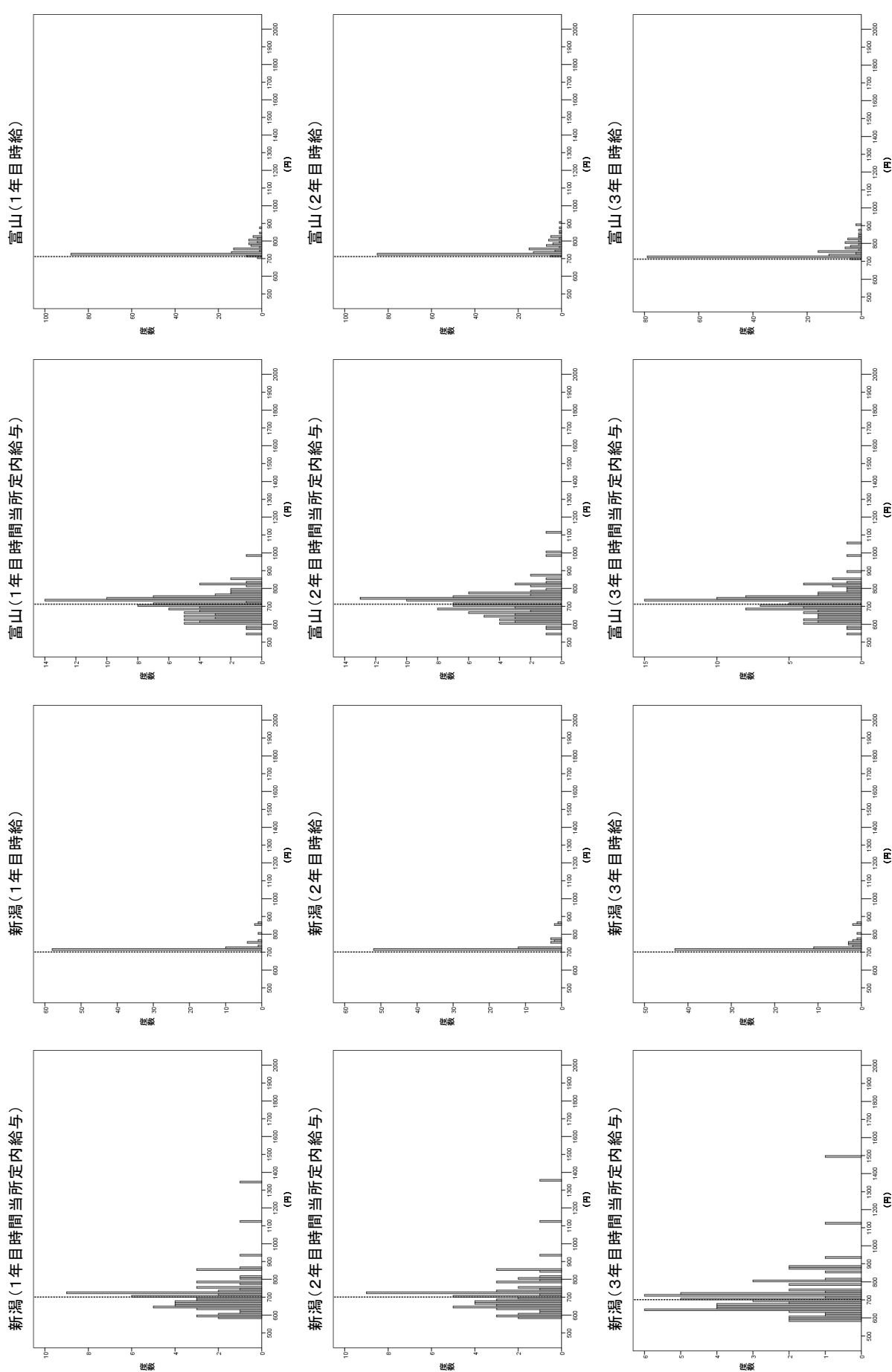
茨城(3年目時給)

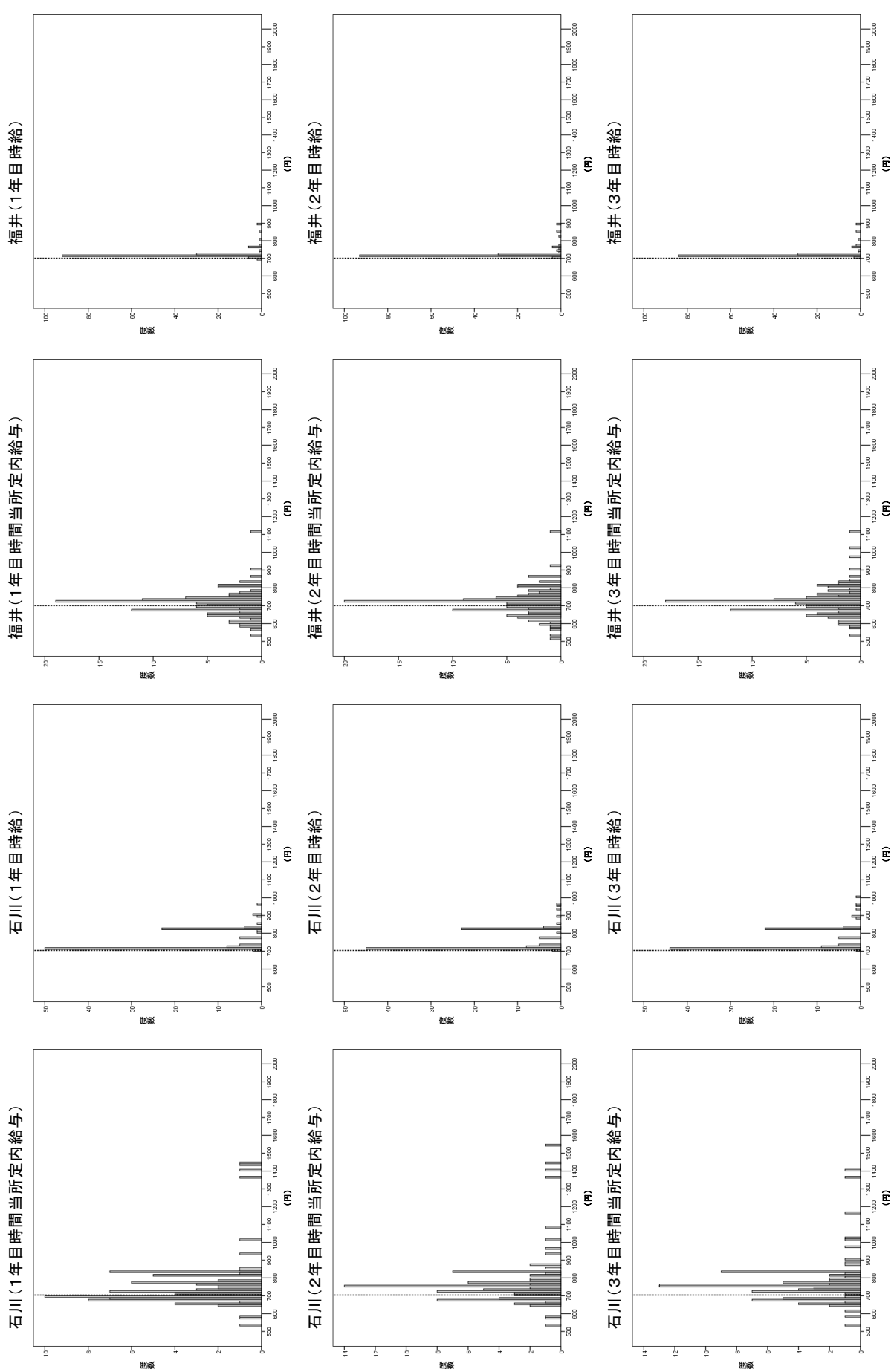


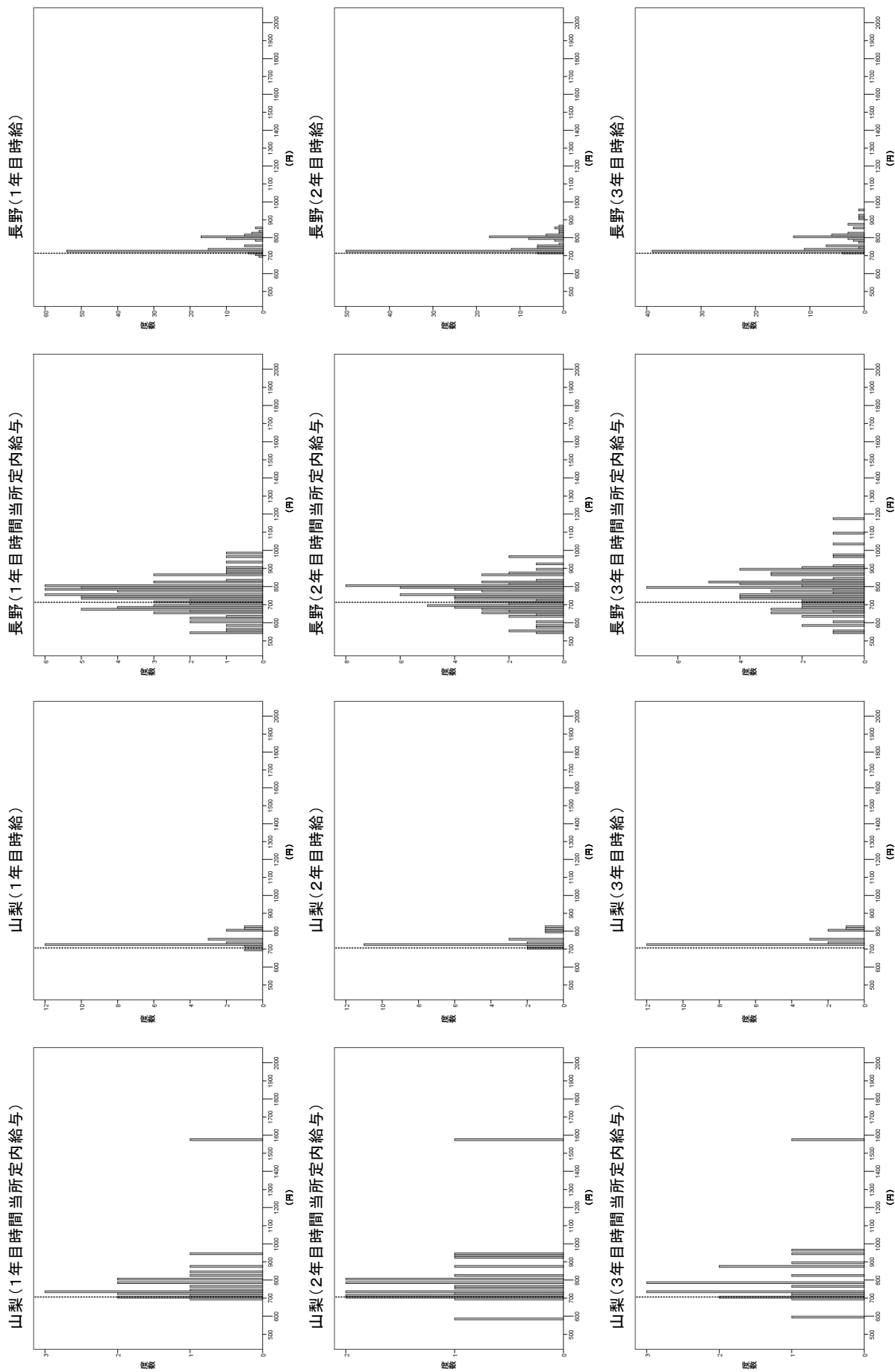


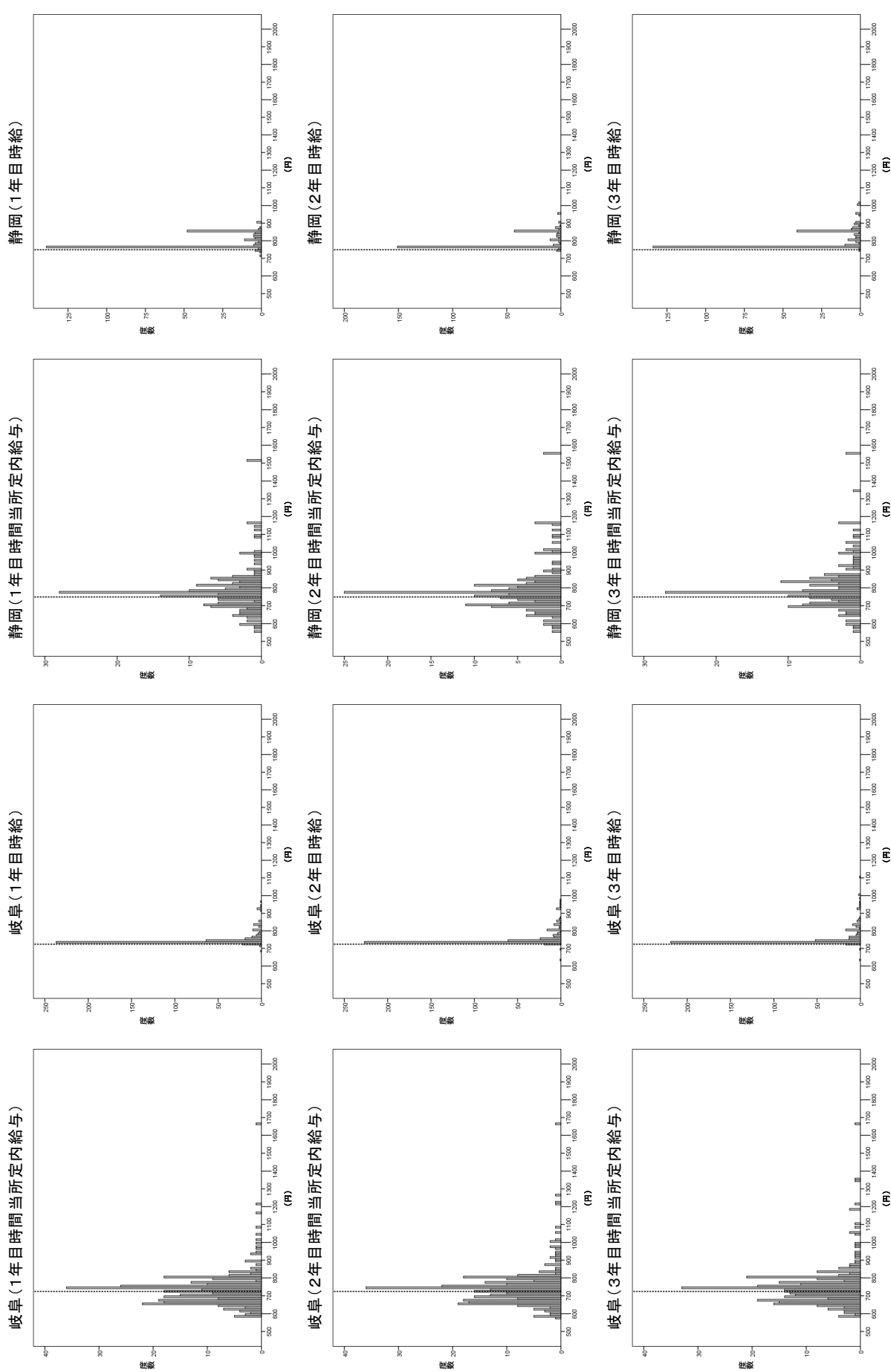




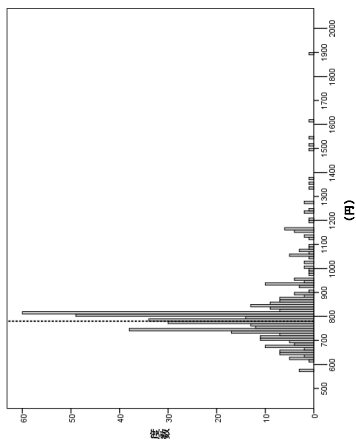




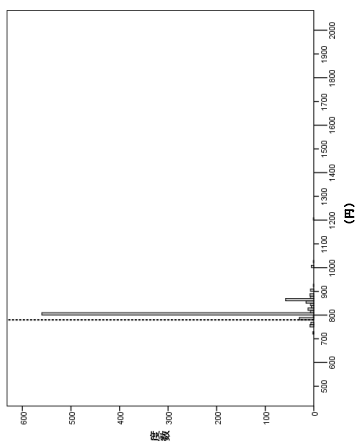




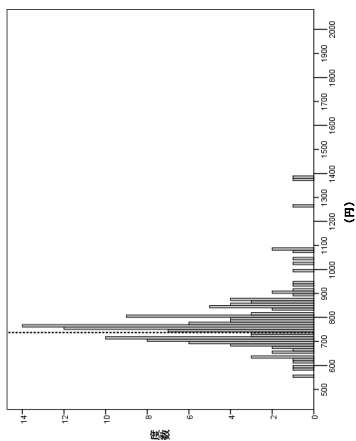
愛知(1年目時間当所定内給与)



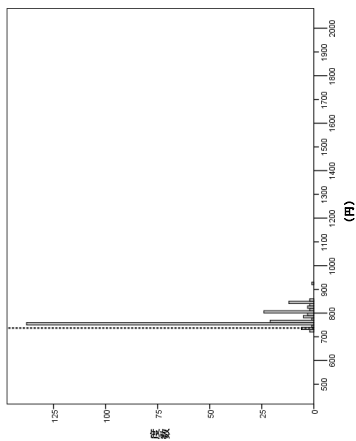
愛知(2年目時間当所定内給与)



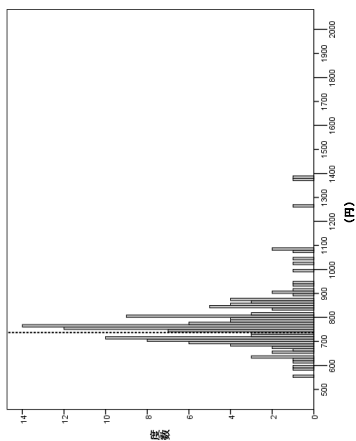
愛知(3年目時間当所定内給与)



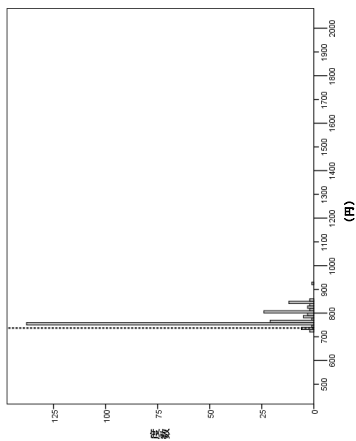
三重(1年目時給)



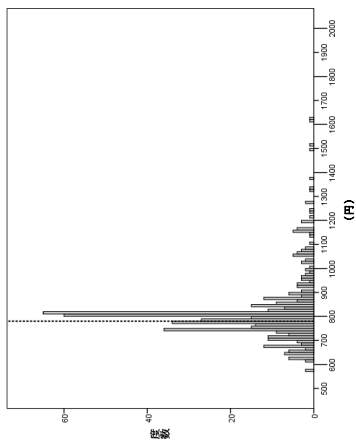
三重(2年目時間当所定内給与)



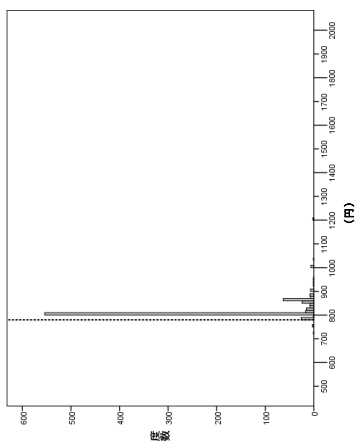
三重(3年目時給)



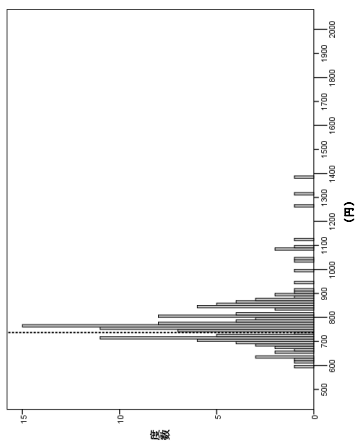
愛知(1年目時間当所定内給与)



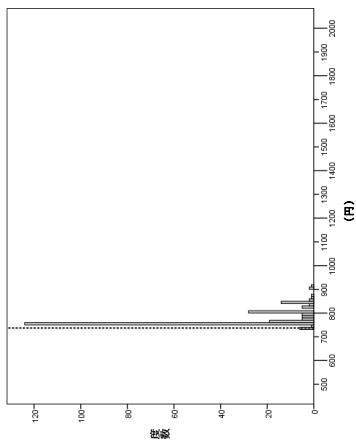
愛知(2年目時間当所定内給与)



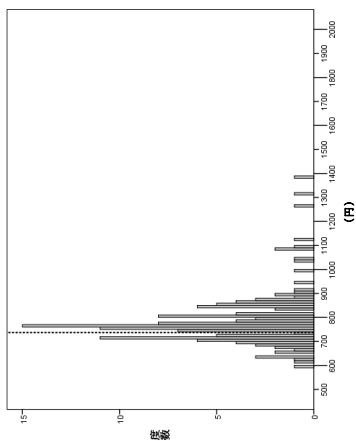
愛知(3年目時間当所定内給与)



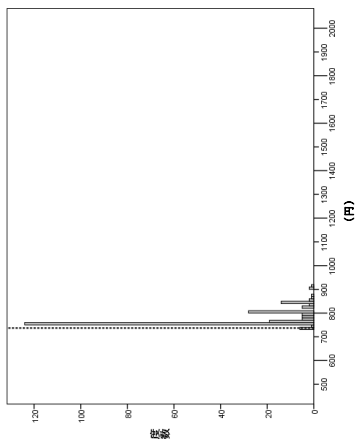
三重(1年目時給)



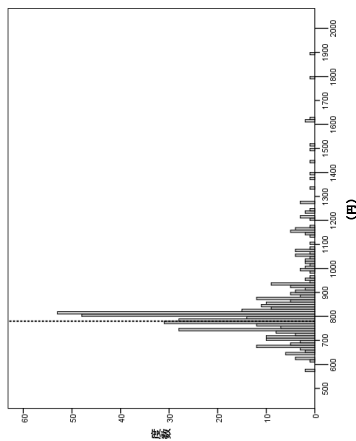
三重(2年目時間当所定内給与)



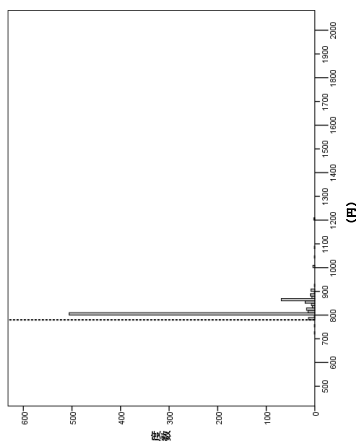
三重(3年目時給)



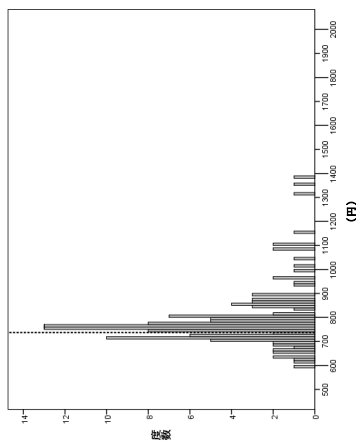
愛知(1年目時間当所定内給与)



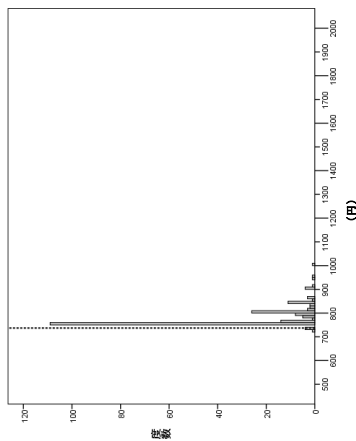
愛知(2年目時間当所定内給与)



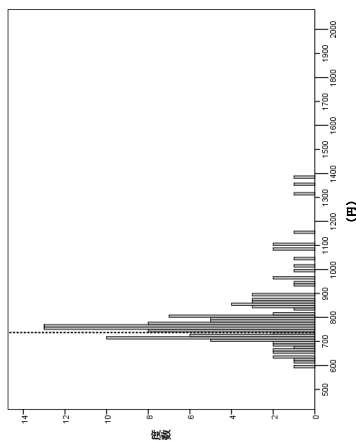
愛知(3年目時間当所定内給与)



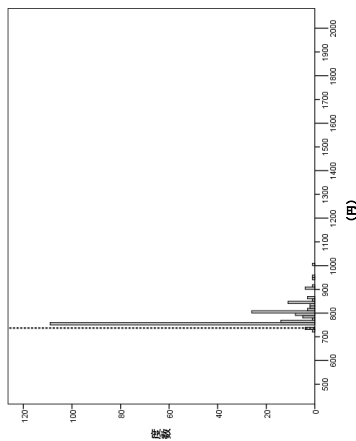
三重(1年目時給)

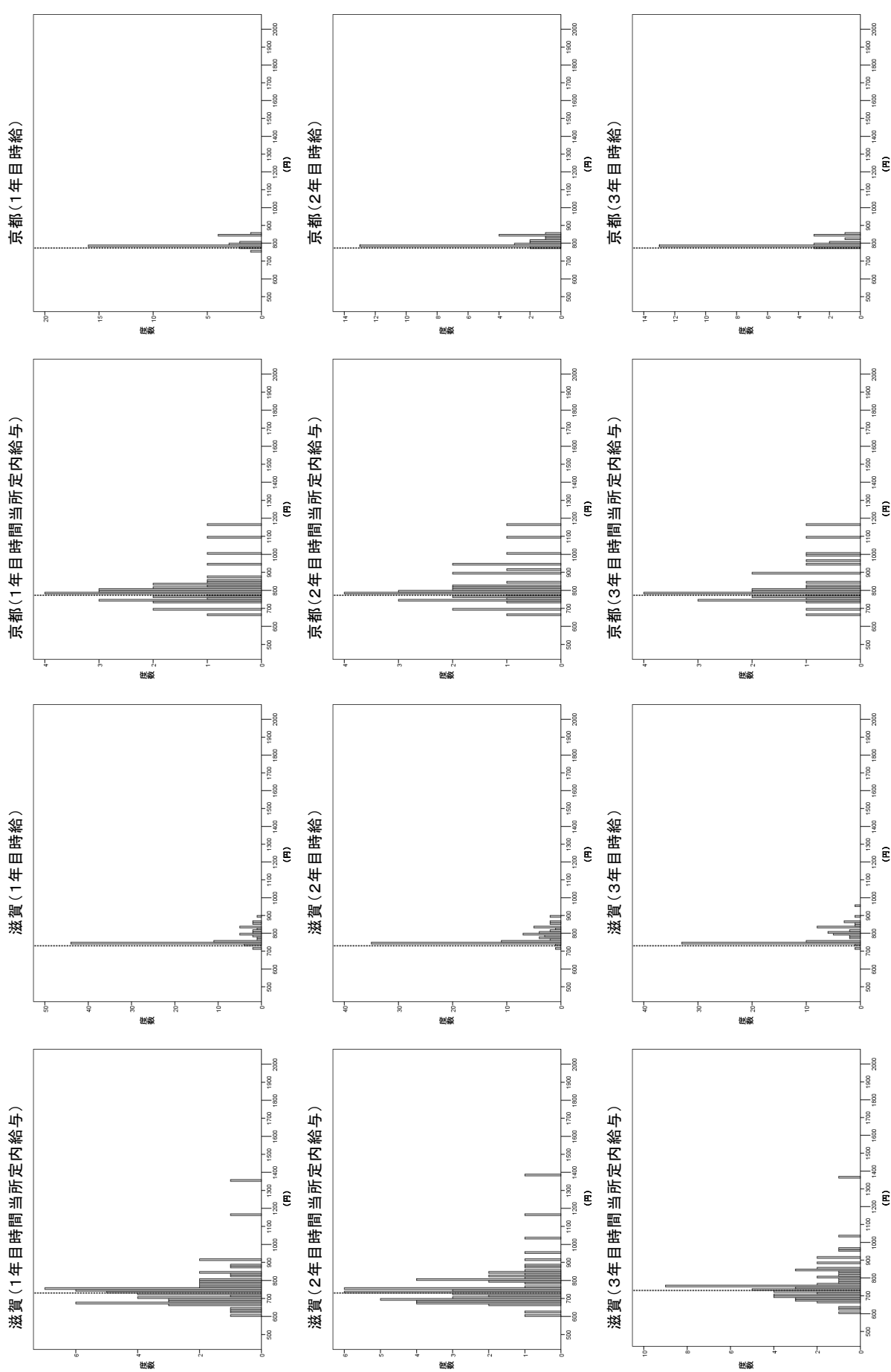


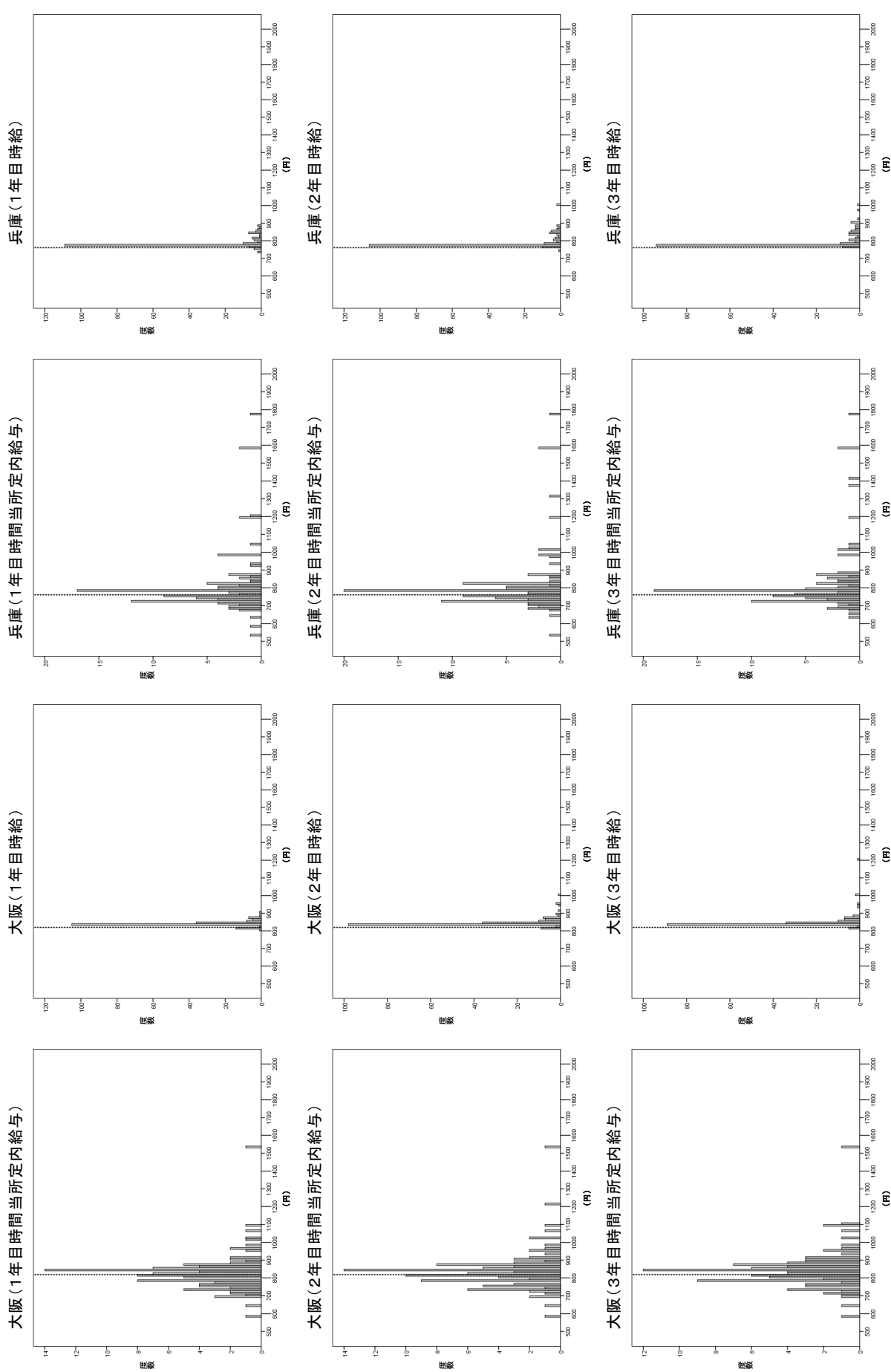
三重(2年目時間当所定内給与)

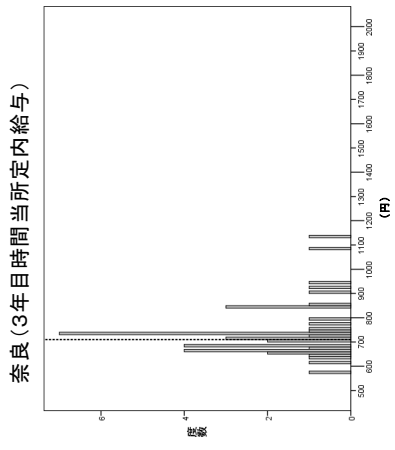
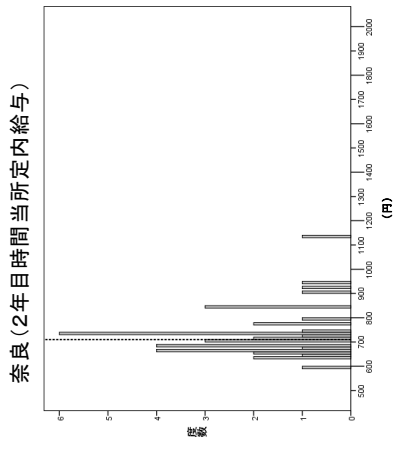
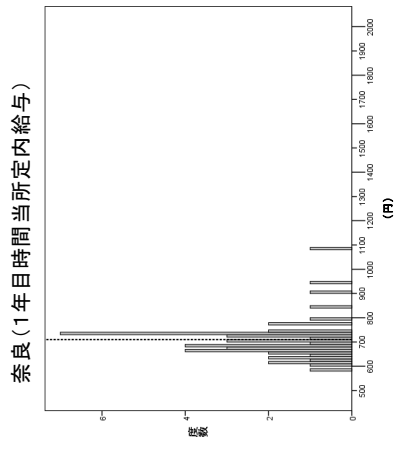
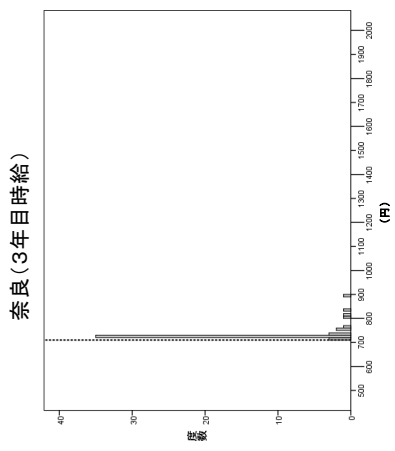
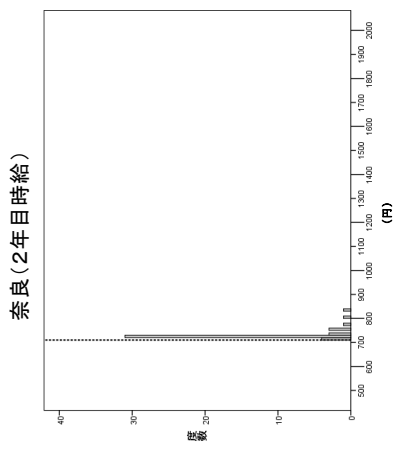
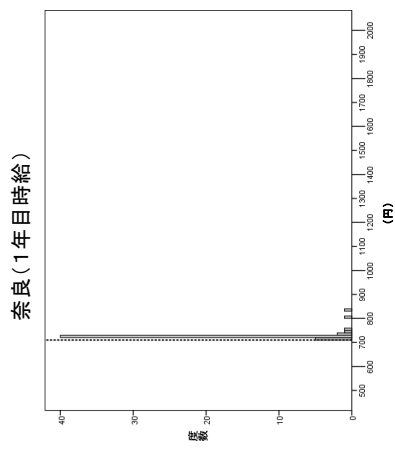
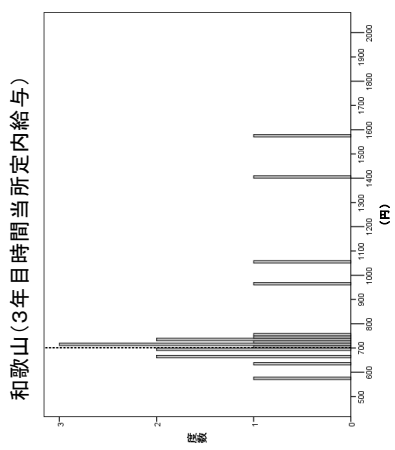
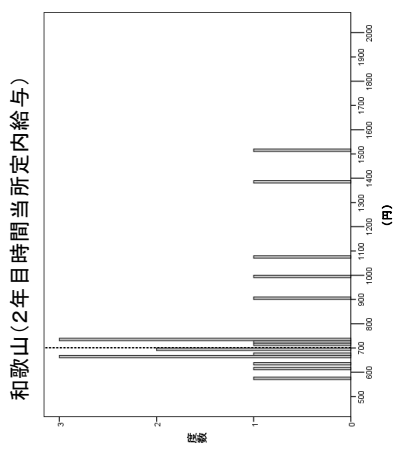
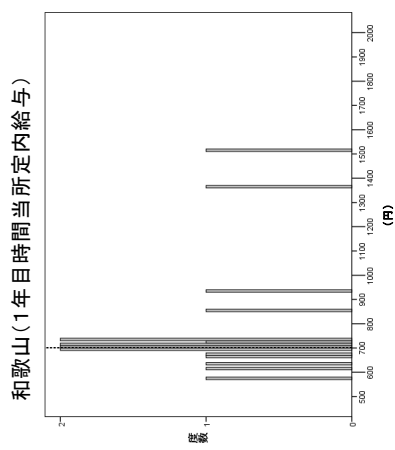
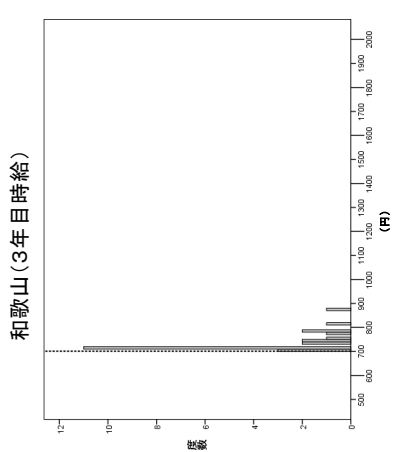
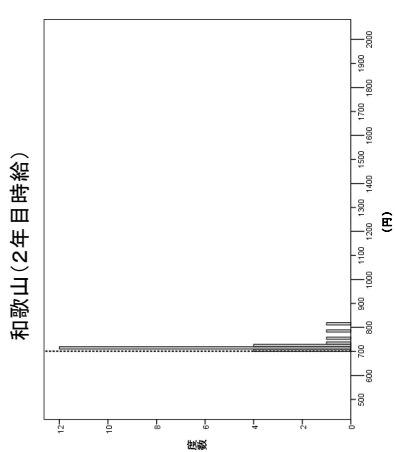
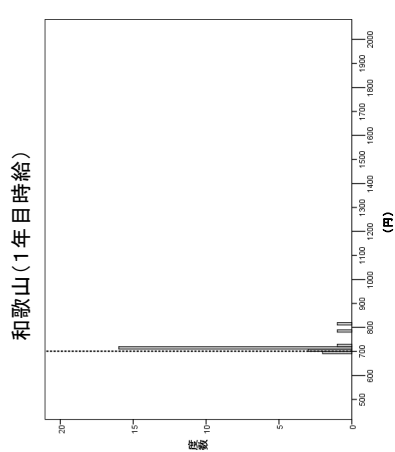


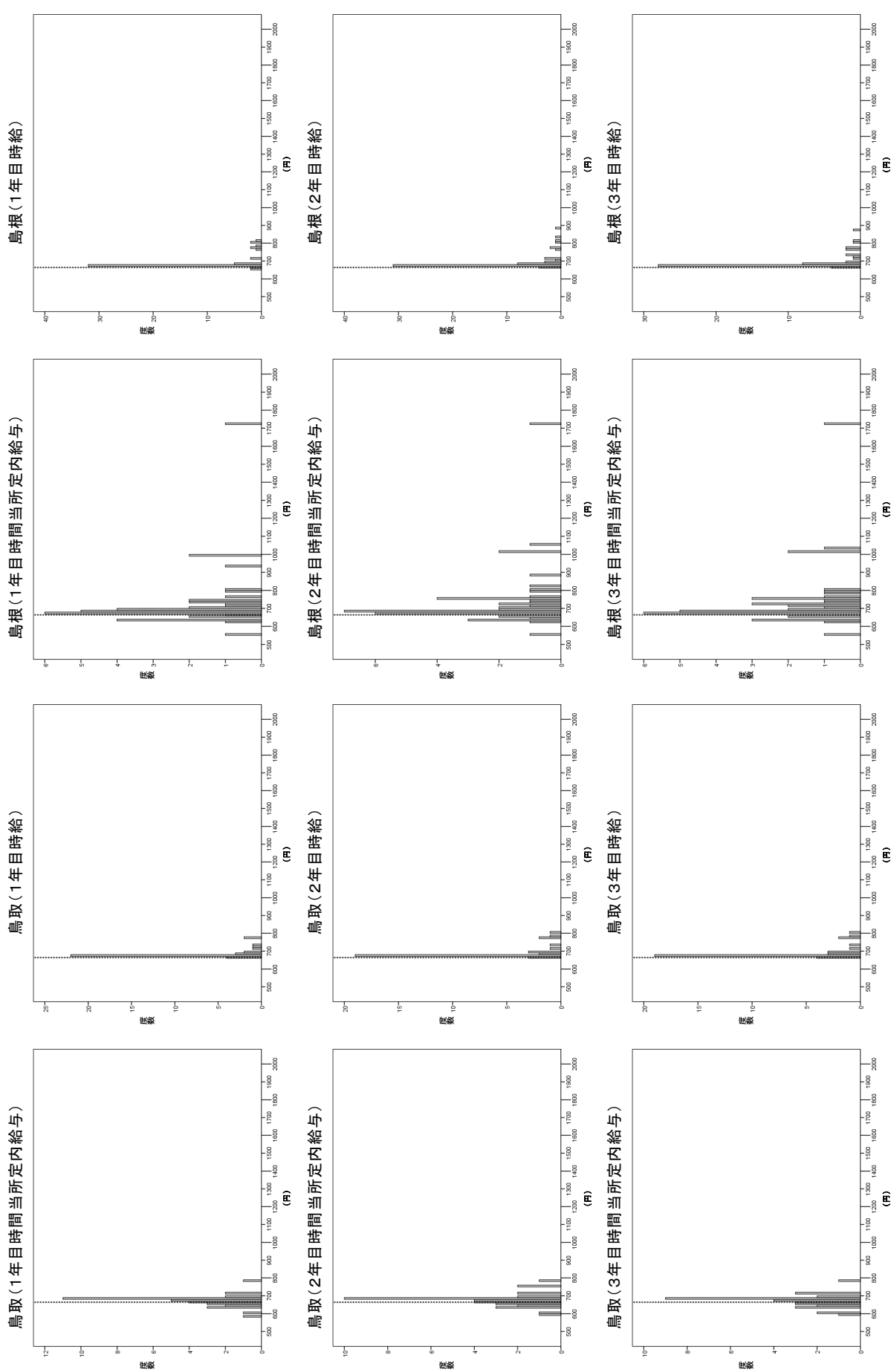
三重(3年目時給)

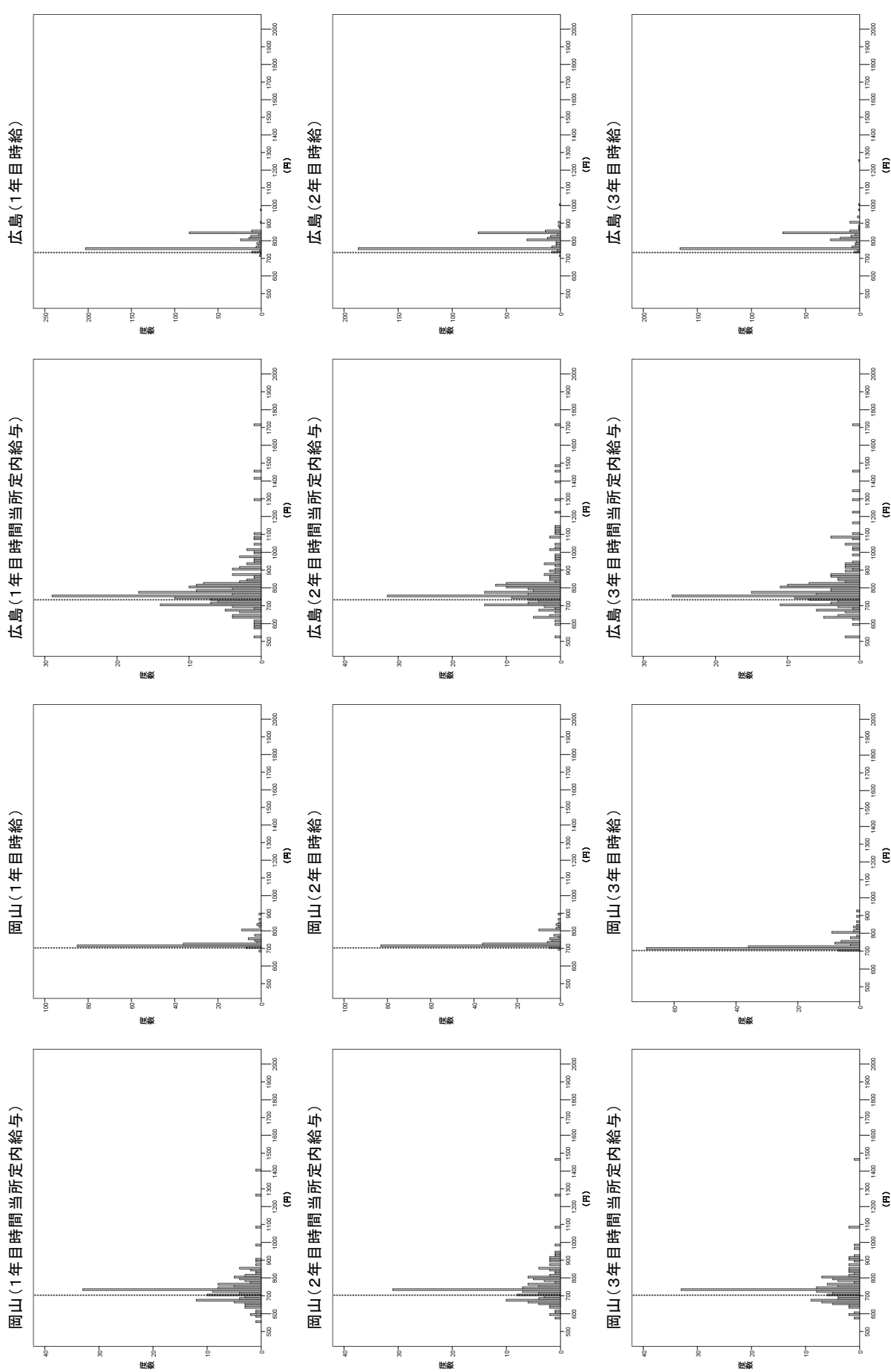


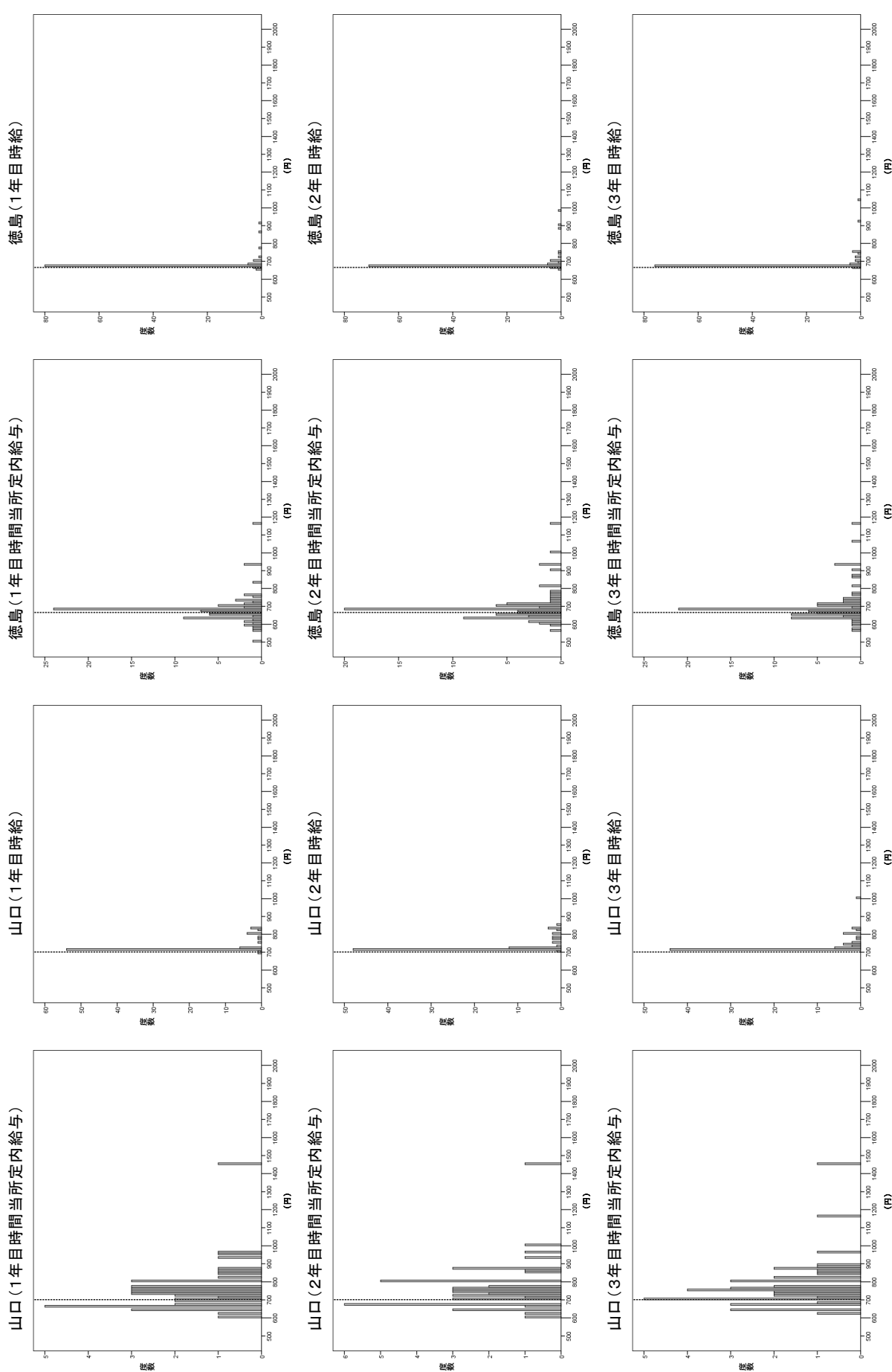




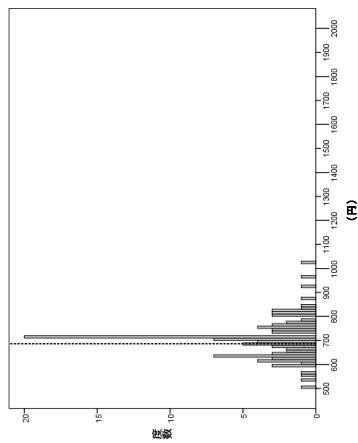




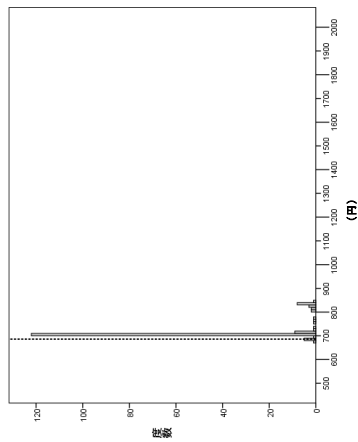




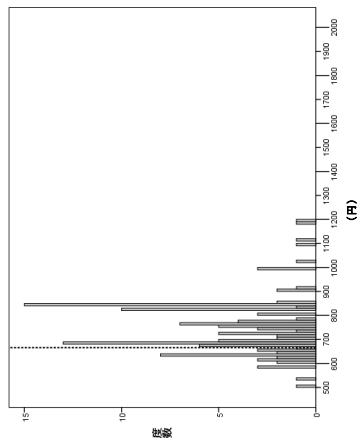
香川(1年目時間当所定内給与)



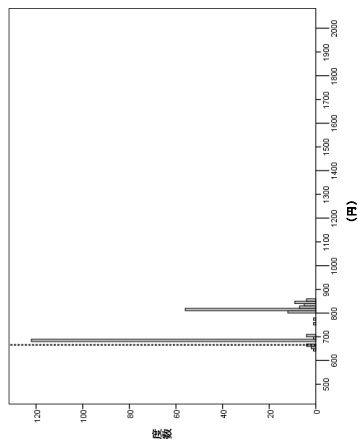
香川(1年目時給)



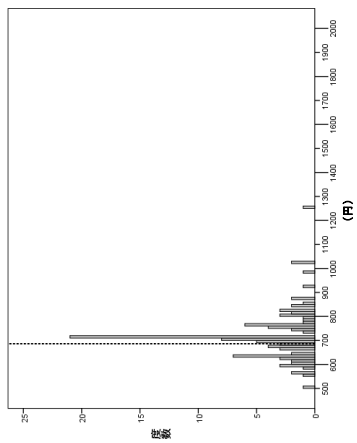
愛媛(1年目時間当所定内給与)



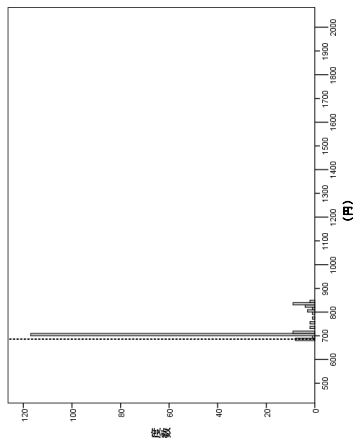
愛媛(1年目時給)



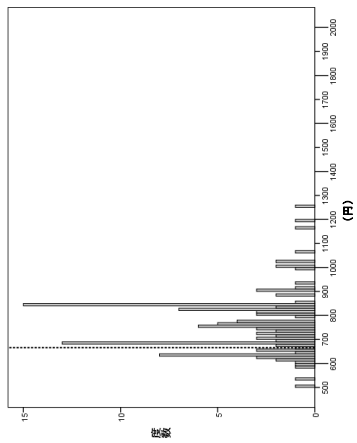
香川(2年目時間当所定内給与)



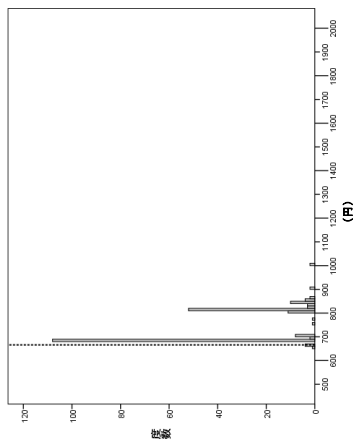
香川(2年目時給)



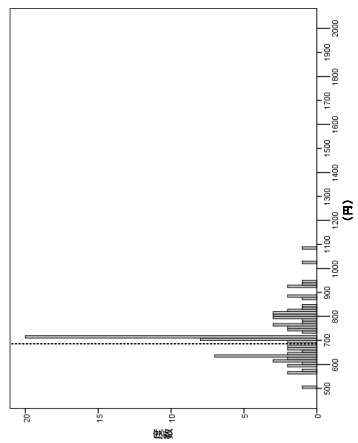
愛媛(2年目時間当所定内給与)



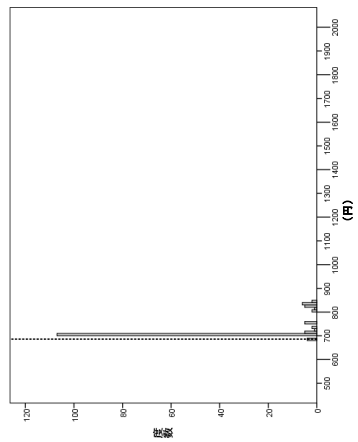
愛媛(2年目時給)



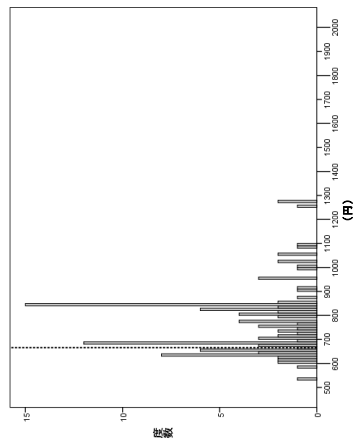
香川(3年目時間当所定内給与)



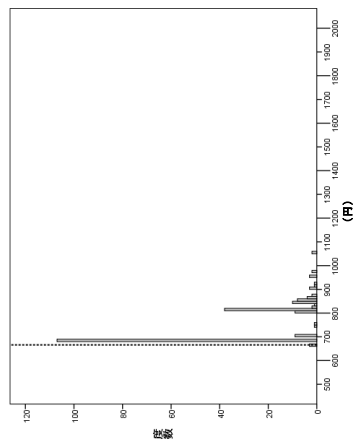
香川(3年目時給)

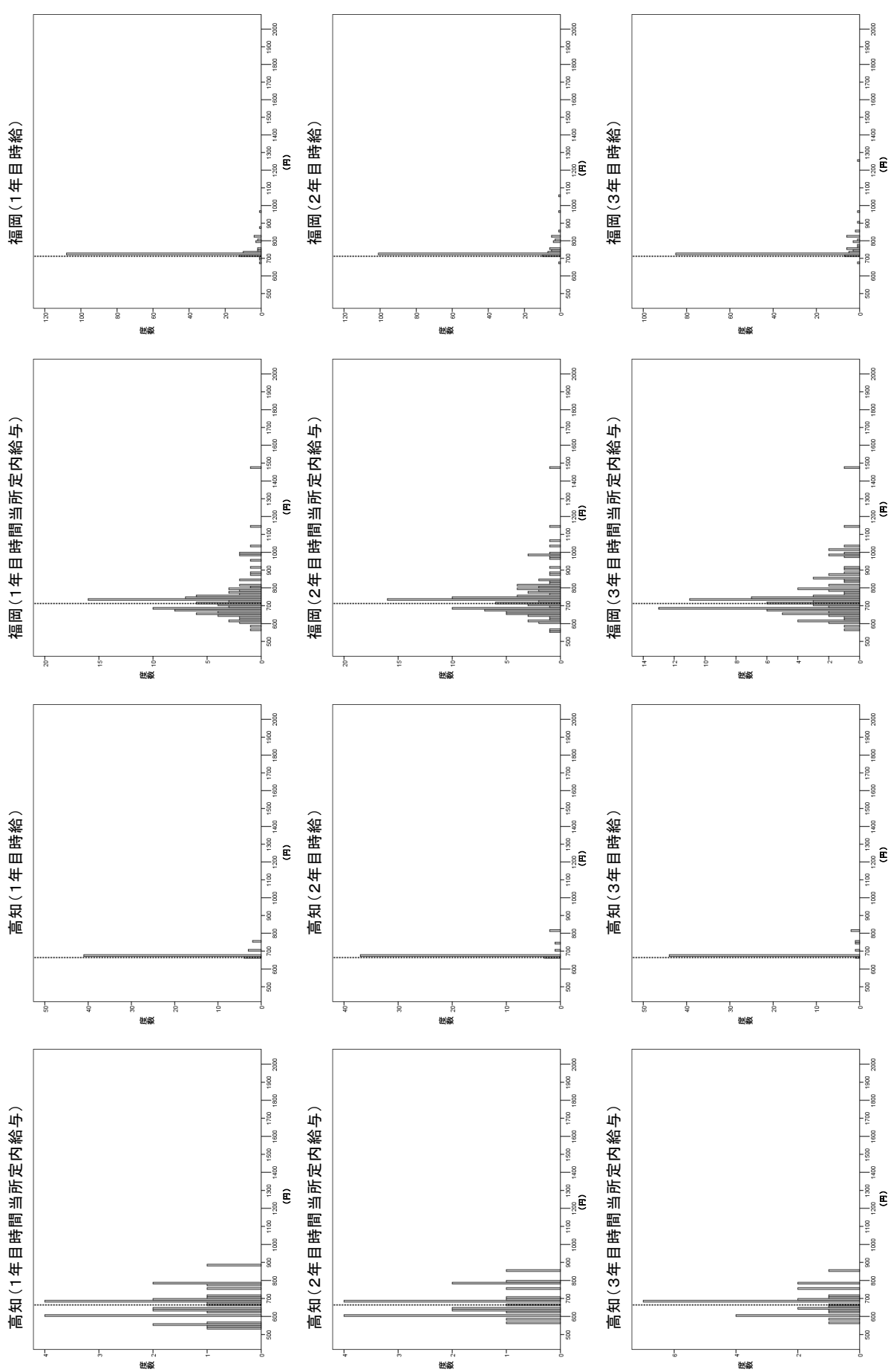


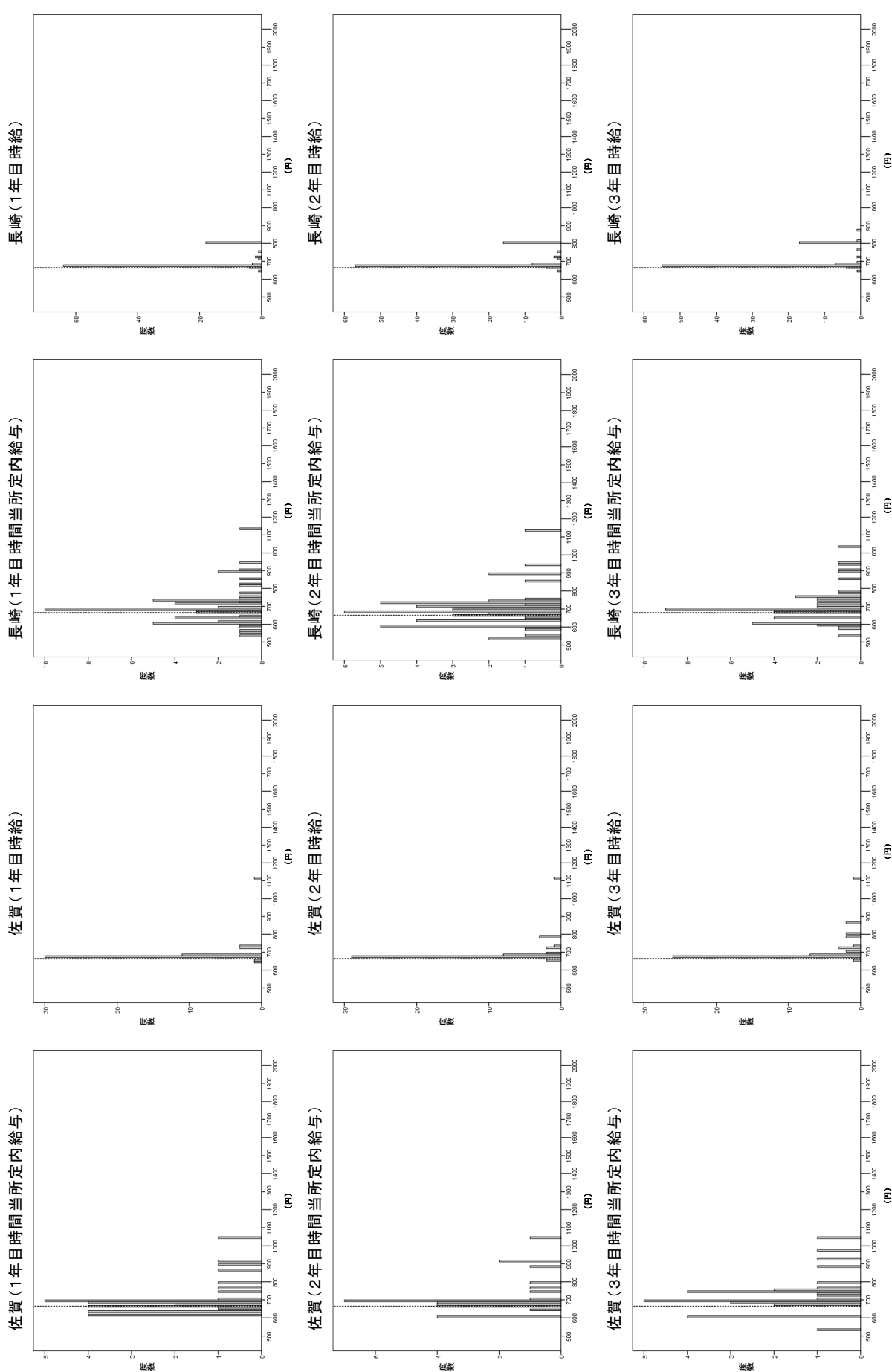
愛媛(3年目時間当所定内給与)

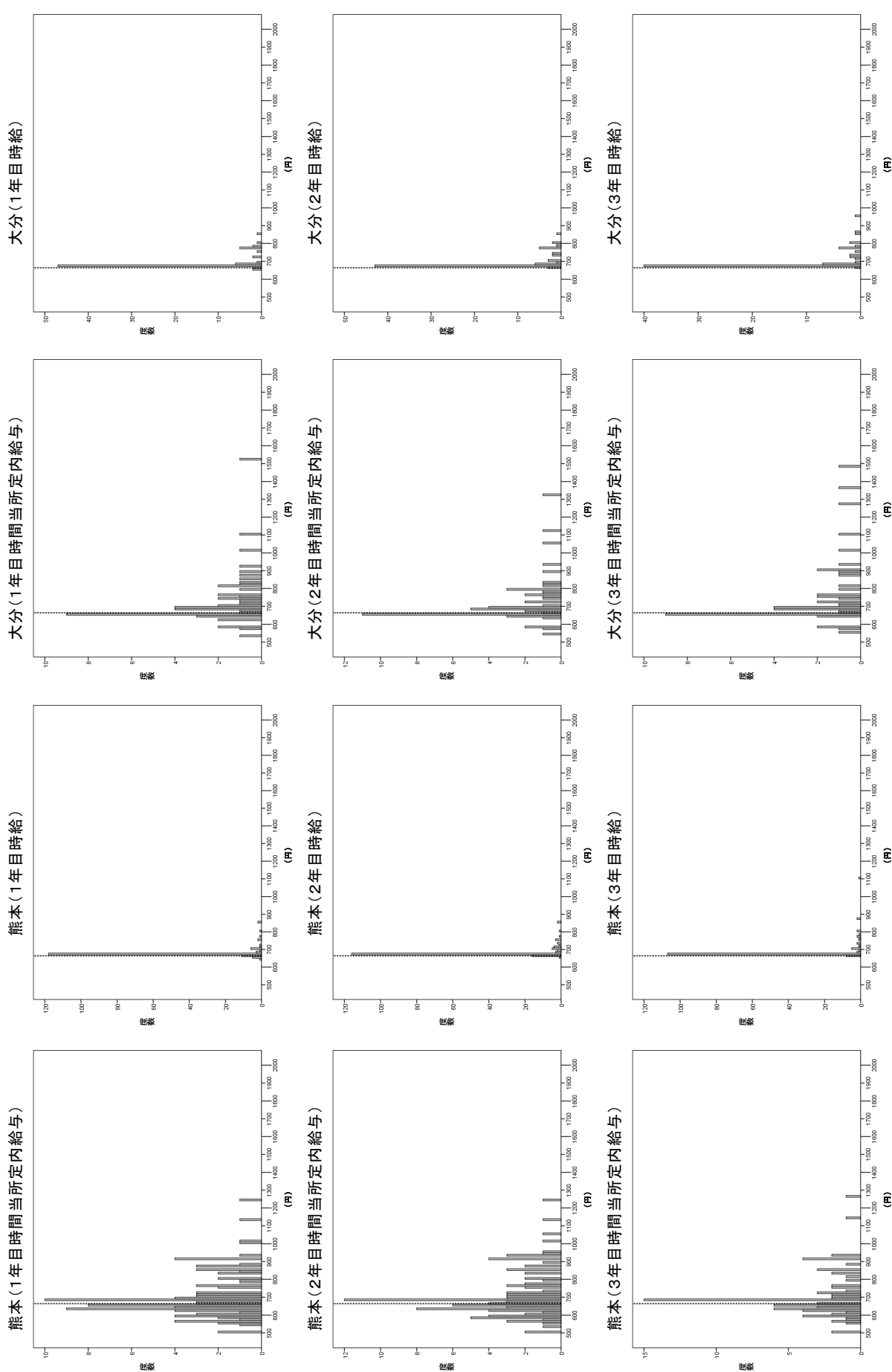


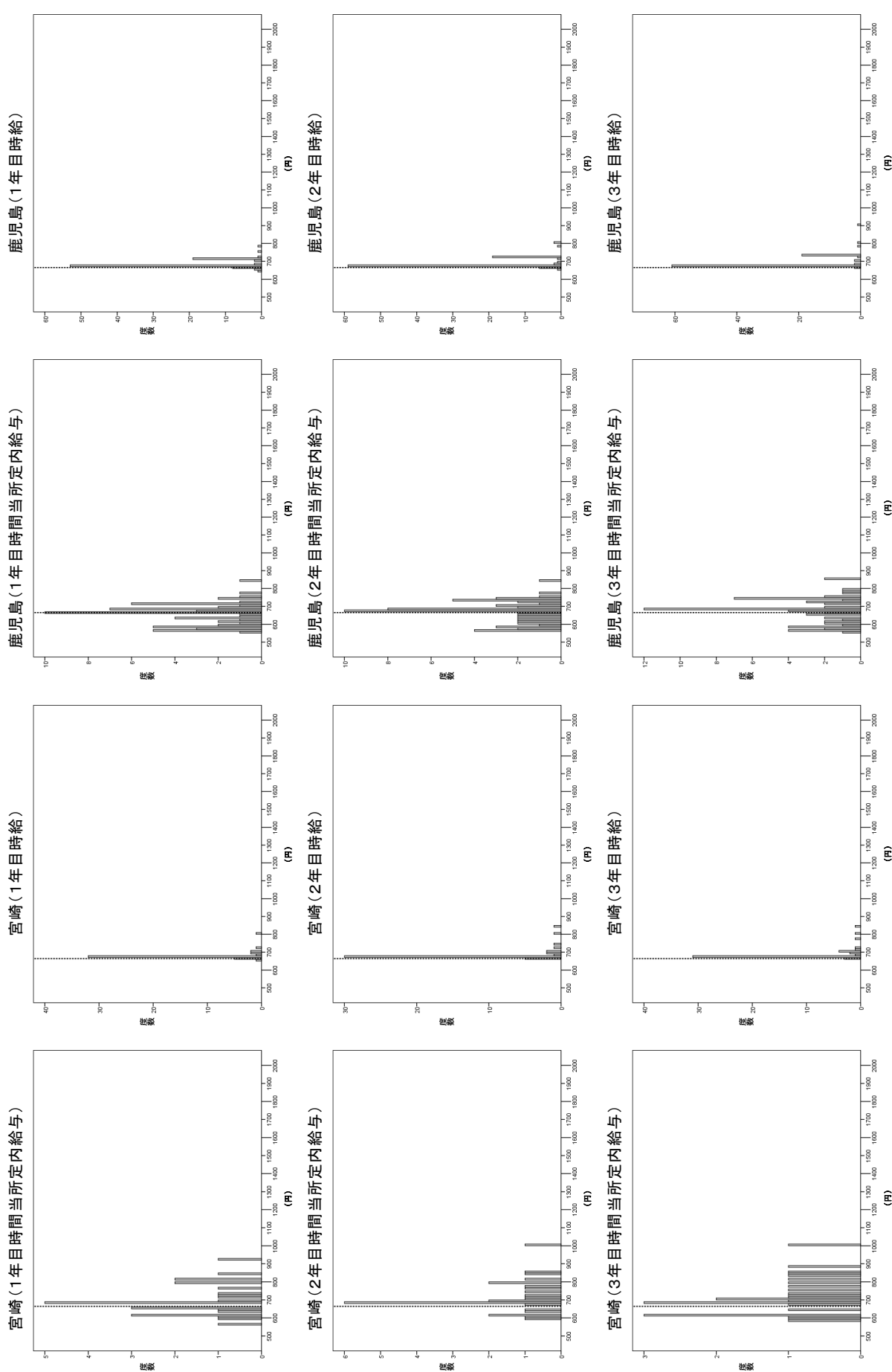
愛媛(3年目時給)



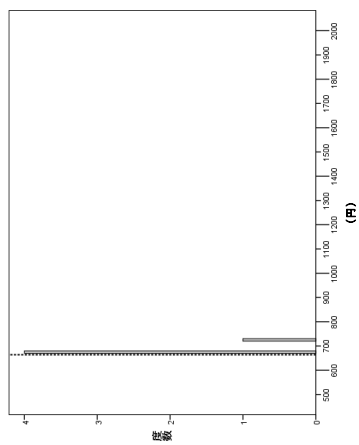




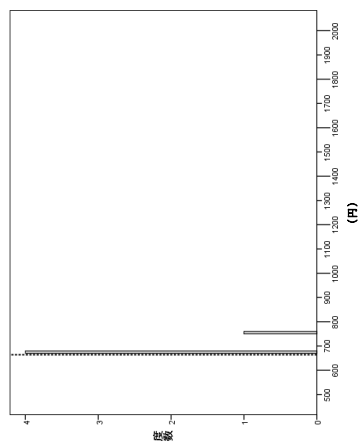




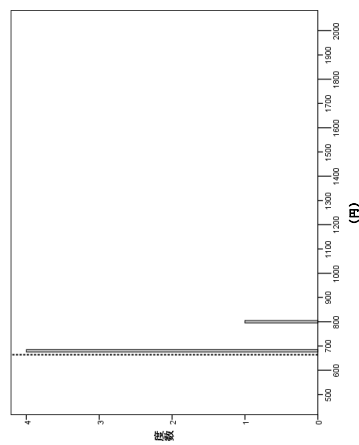
沖縄(1年目時給)



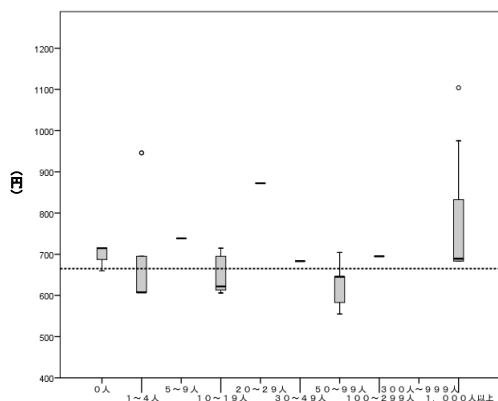
沖縄(2年目時給)



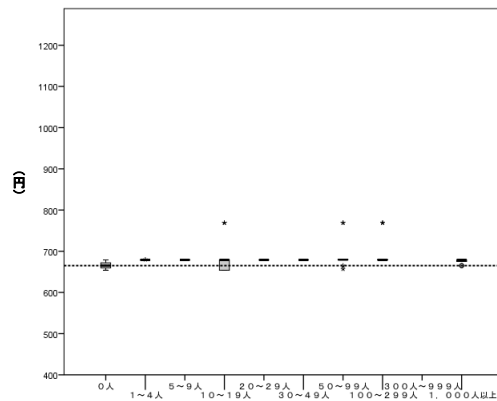
沖縄(3年目時給)



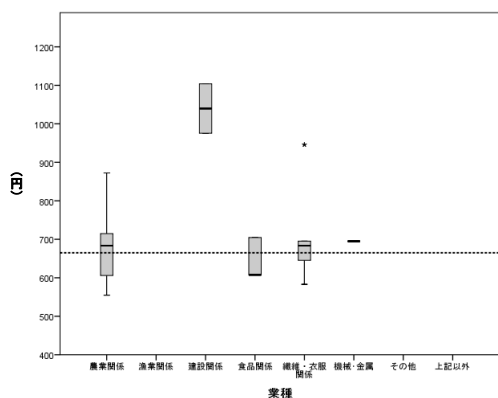
青森(規模別時間当所定内給与)



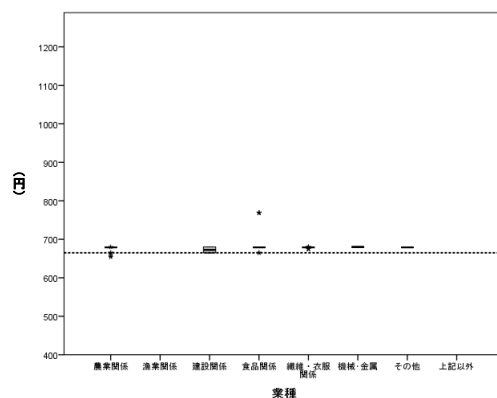
青森(規模別時給)



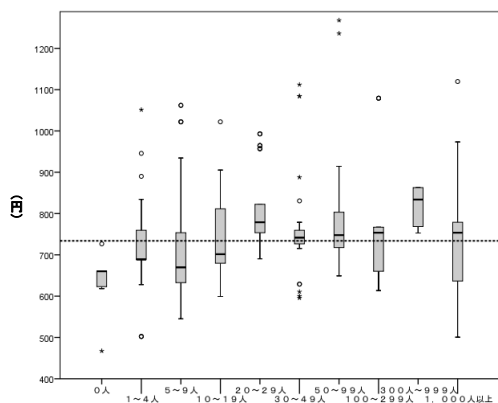
青森(業種別時間当所定内給与)



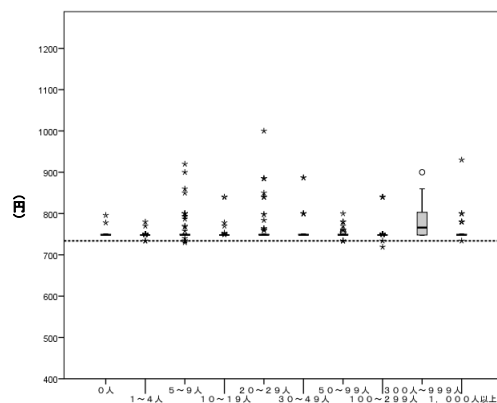
青森(業種別時給)



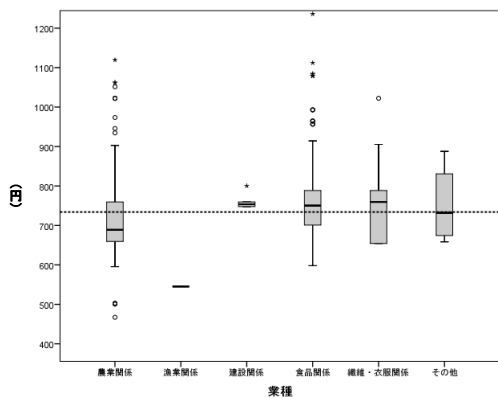
北海道(規模別時間当所定内給与)



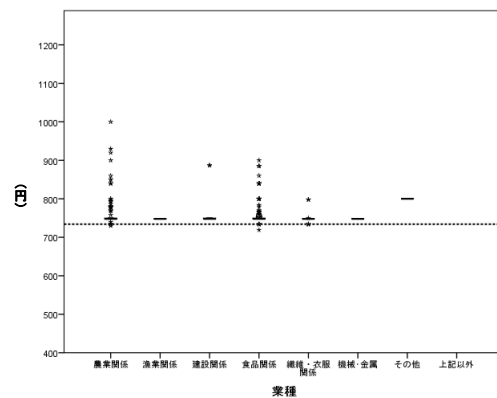
北海道(規模別時給)



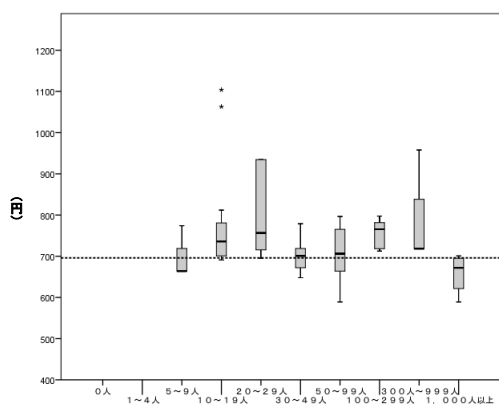
北海道(業種別時間当所定内給与)



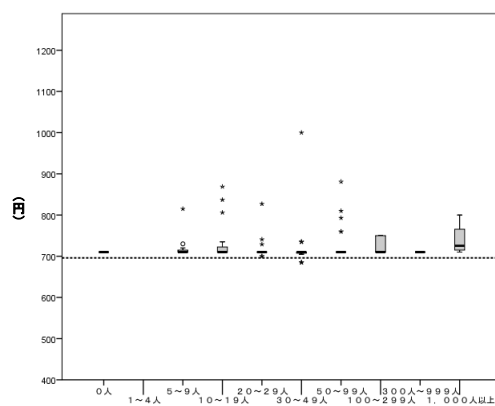
北海道(業種別時給)



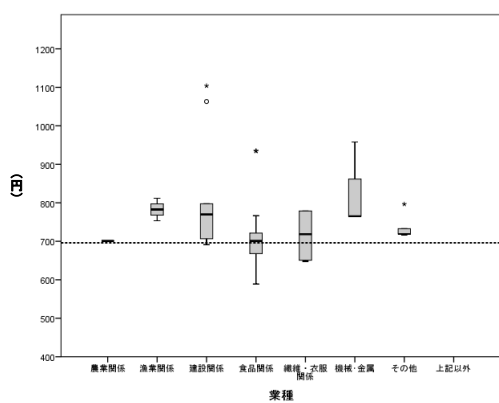
宮城(規模別時間当所定内給与)



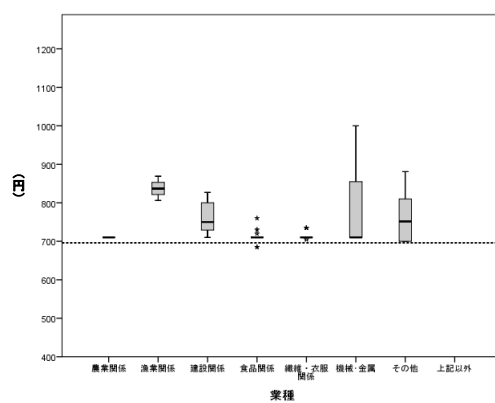
宮城(規模別時給)



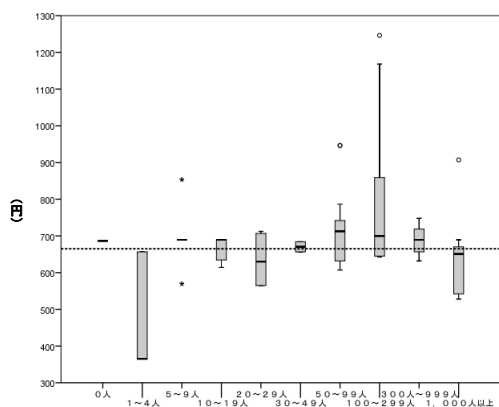
宮城(業種別時間当所定内給与)



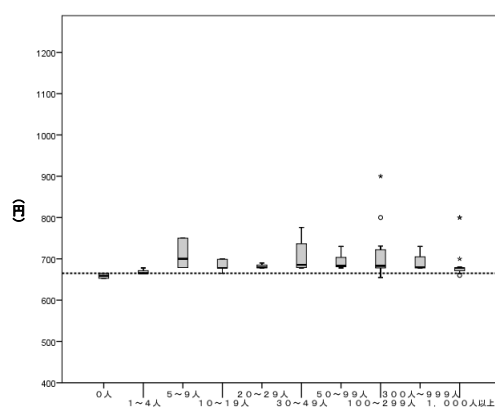
宮城(業種別時給)



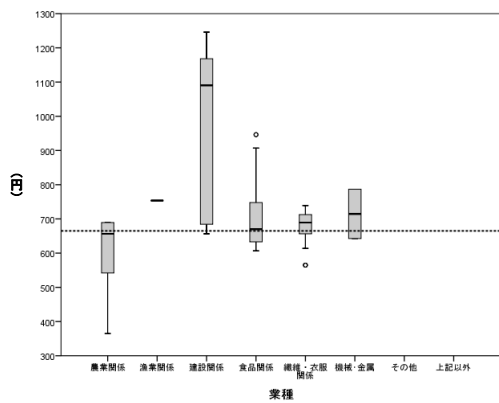
岩手(規模別時間当所定内給与)



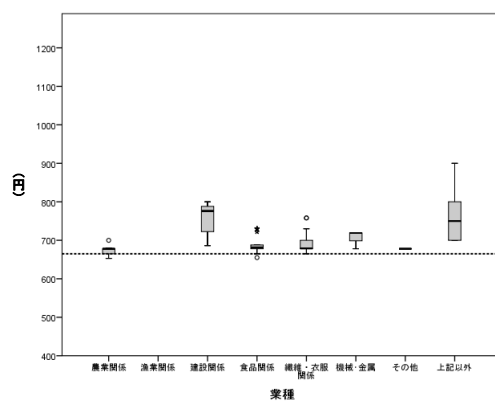
岩手(規模別時給)



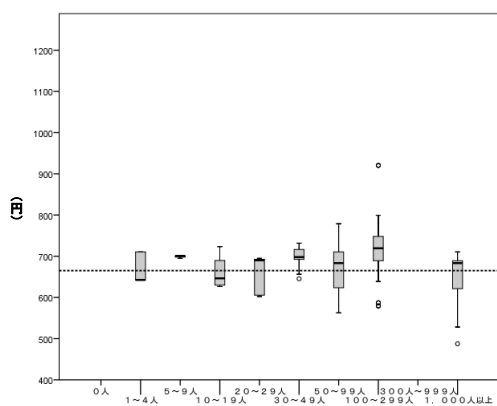
岩手(業種別時間当所定内給与)



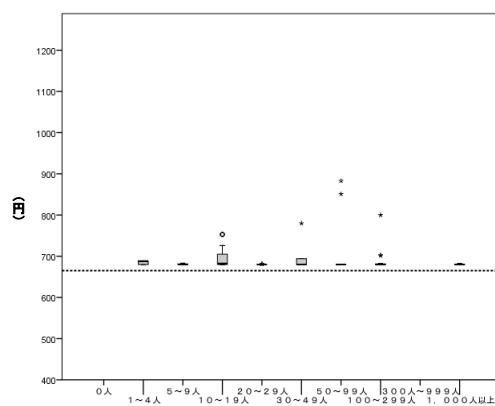
岩手(業種別時給)



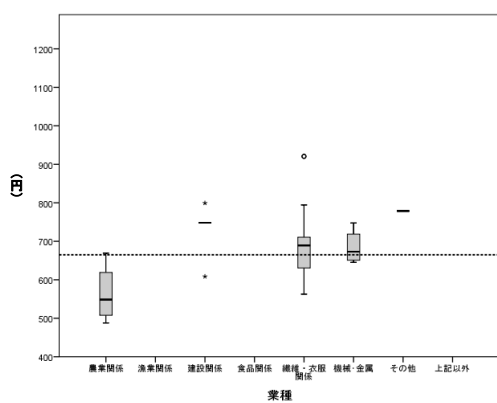
山形(規模別時間当所定内給与)



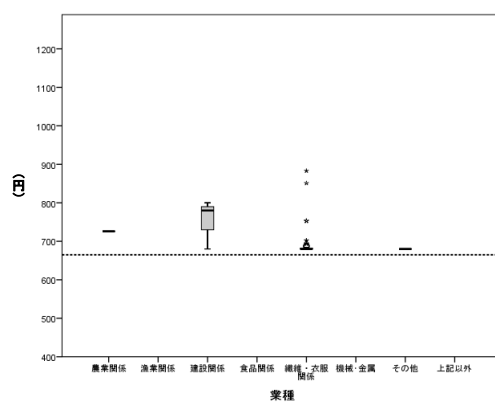
山形(規模別時給)



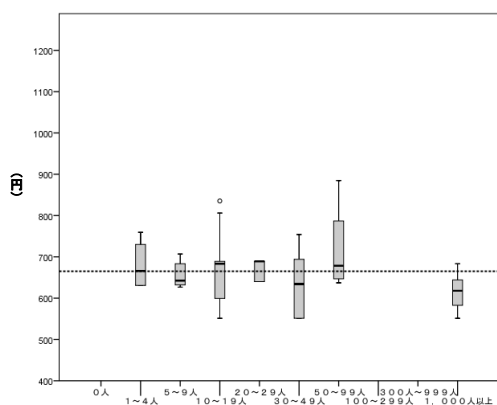
山形(業種別時間当所定内給与)



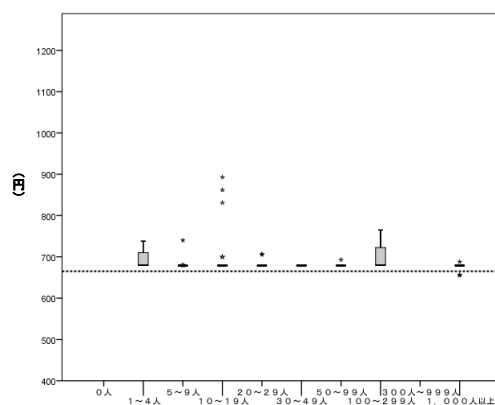
山形(業種別時給)



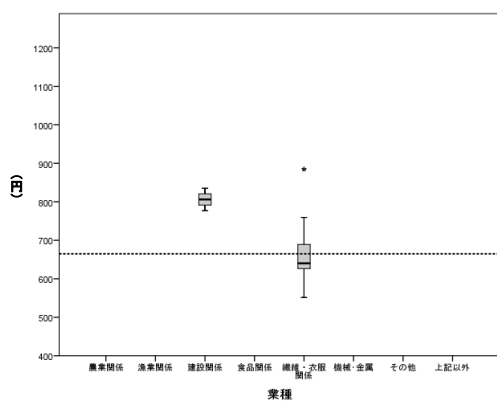
秋田(規模別時間当所定内給与)



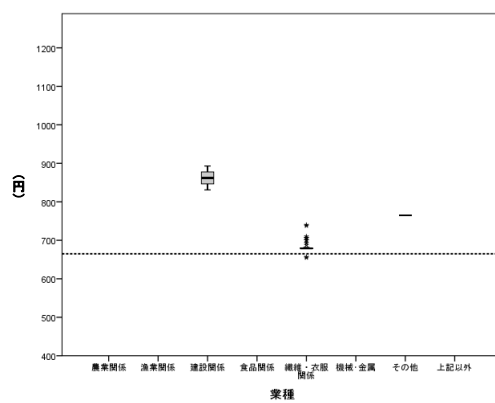
秋田(規模別時給)



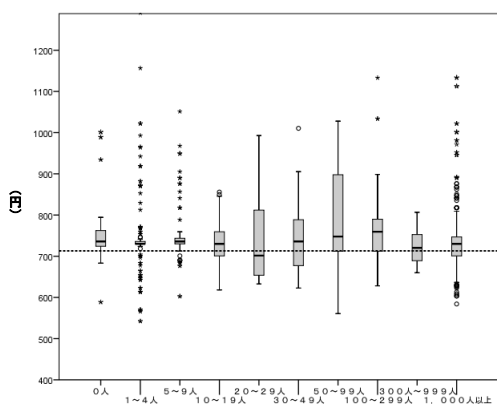
秋田(業種別時間当所定内給与)



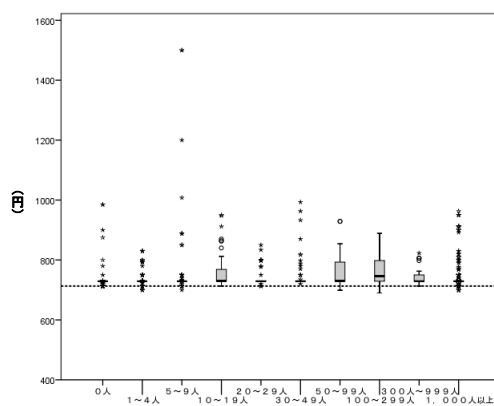
秋田(業種別時給)



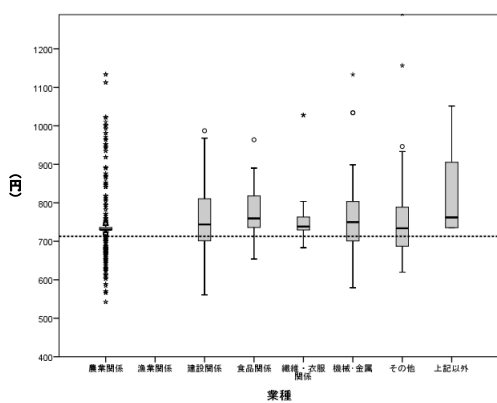
茨城(規模別時間当所定内給与)



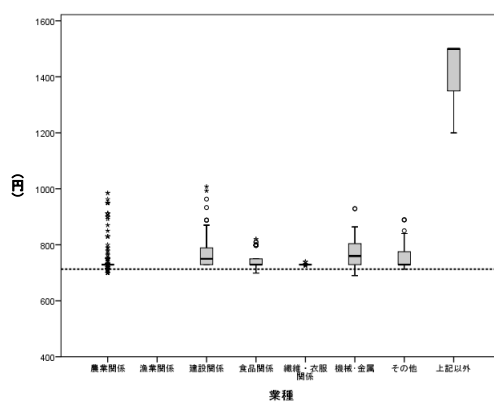
茨城(規模別時給)



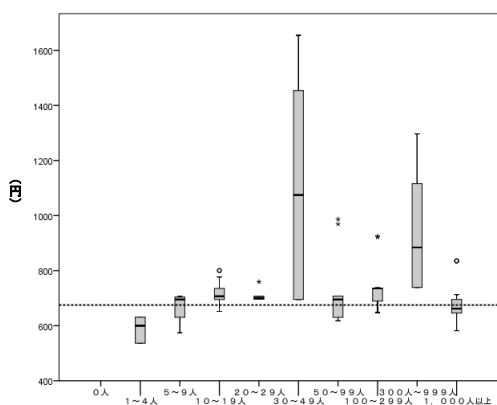
茨城(業種別時間当所定内給与)



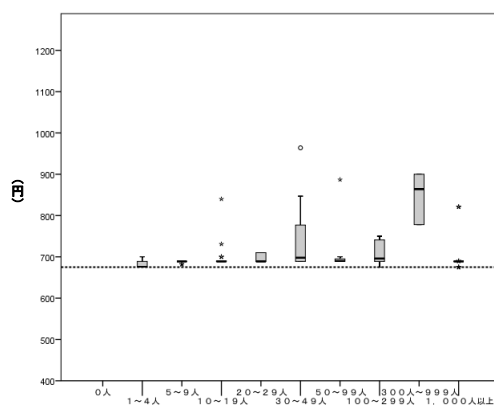
茨城(業種別時給)



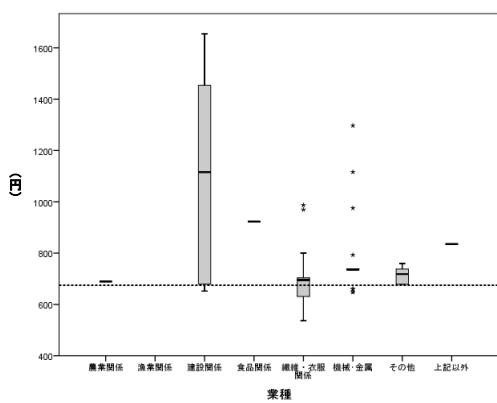
福島(規模別時間当所定内給与)



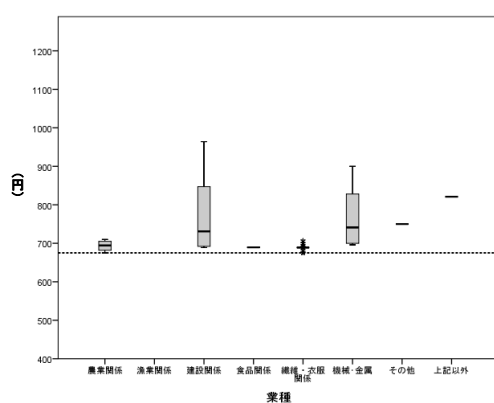
福島(規模別時給)



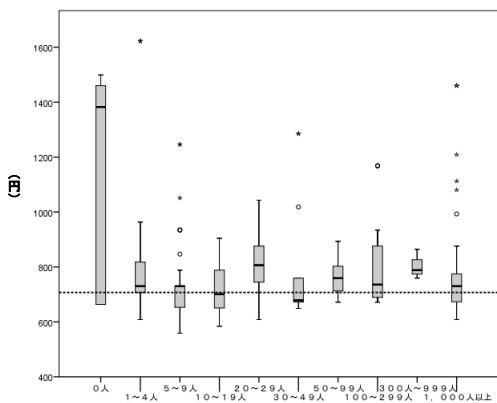
福島(業種別時間当所定内給与)



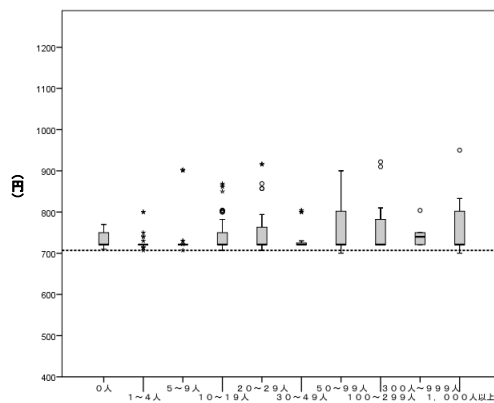
福島(業種別時給)



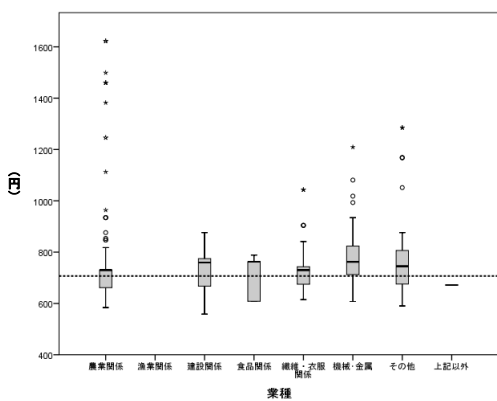
群馬(規模別時間当所定内給与)



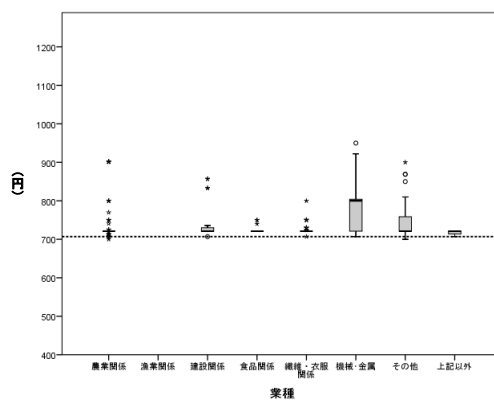
群馬(規模別時給)



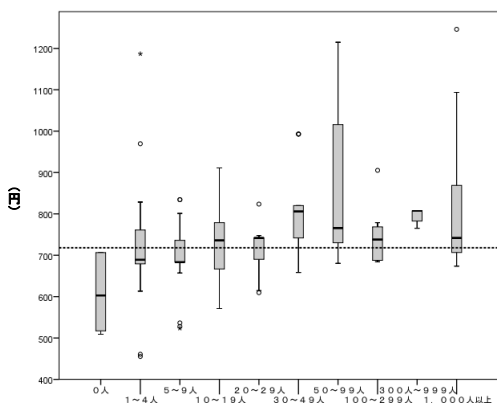
群馬(業種別時間当所定内給与)



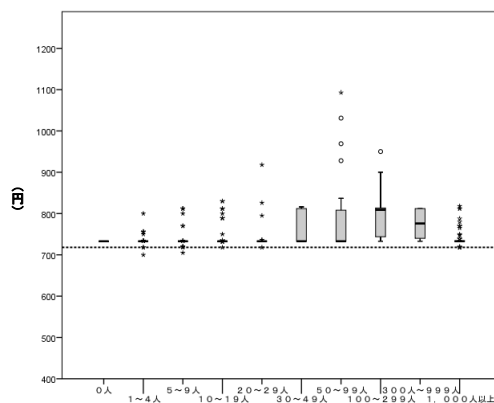
群馬(業種別時給)



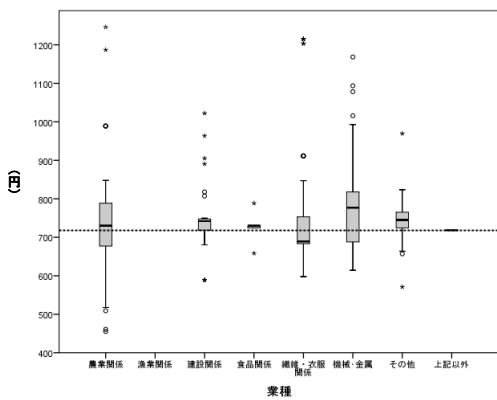
栃木(規模別時間当所定内給与)



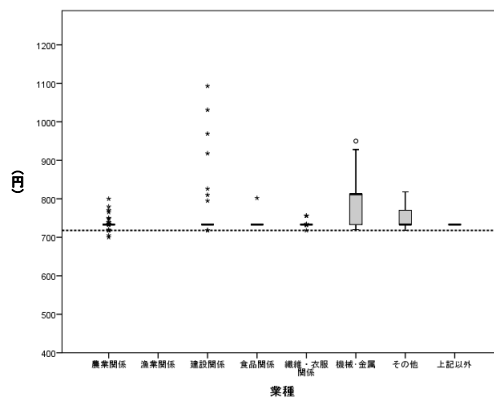
栃木(規模別時給)



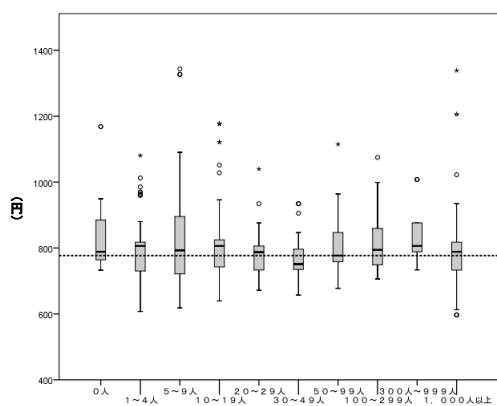
栃木(業種別時間当所定内給与)



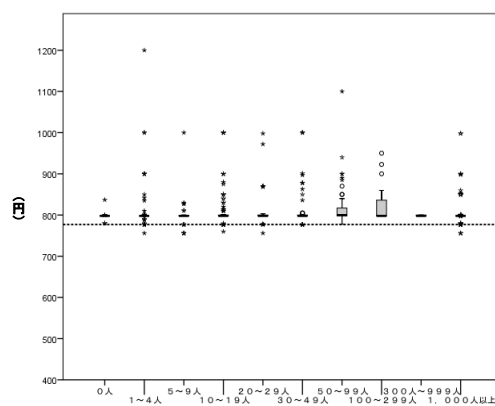
栃木(業種別時給)



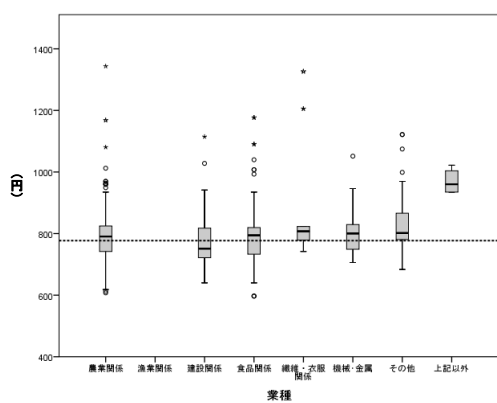
千葉(規模別時間当所定内給与)



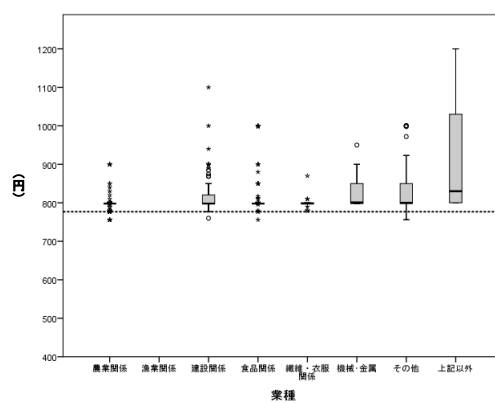
千葉(規模別時給)



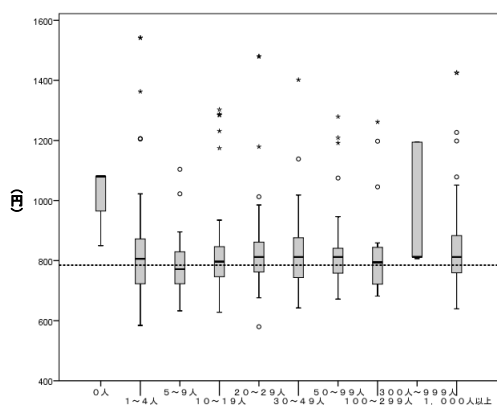
千葉(業種別時間当所定内給与)



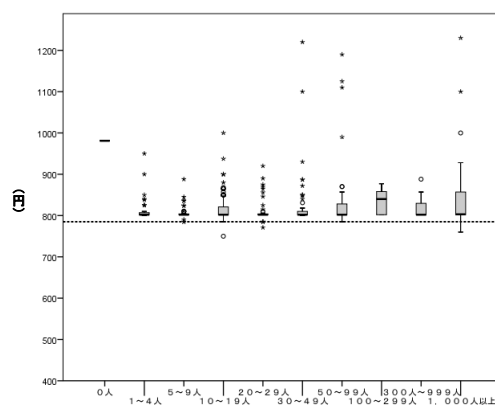
千葉(業種別時給)



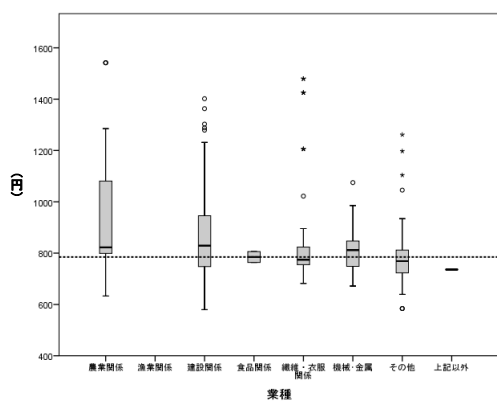
埼玉(規模別時間当所定内給与)



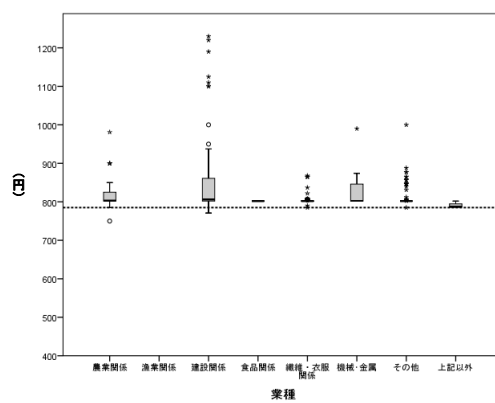
埼玉(規模別時給)



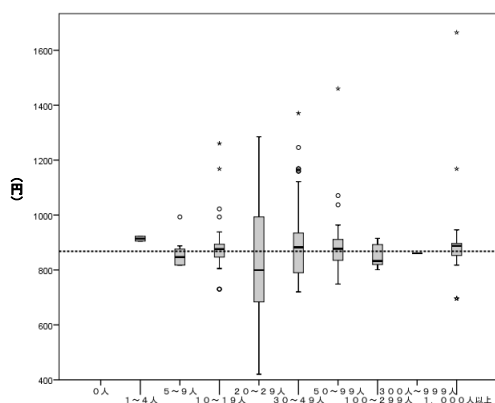
埼玉(業種別時間当所定内給与)



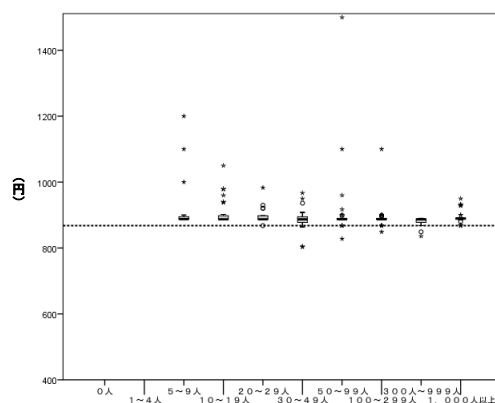
埼玉(業種別時給)



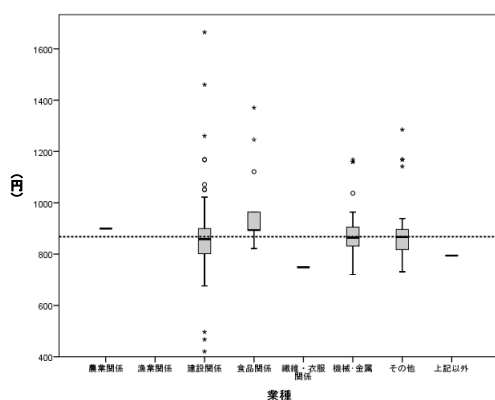
神奈川(規模別時間当所定内給与)



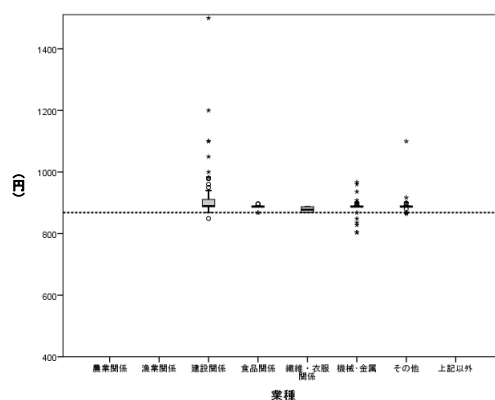
神奈川(規模別時給)



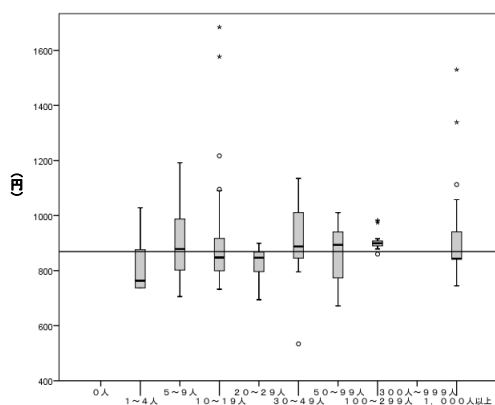
神奈川(業種別時間当所定内給与)



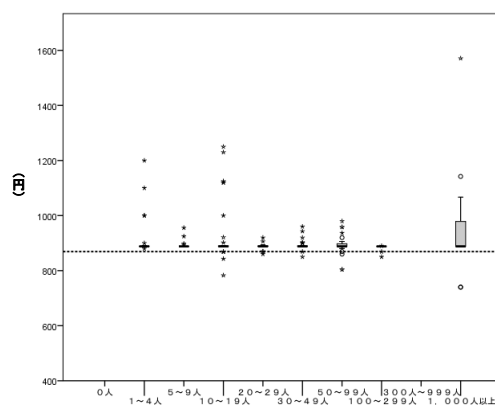
神奈川(業種別時給)



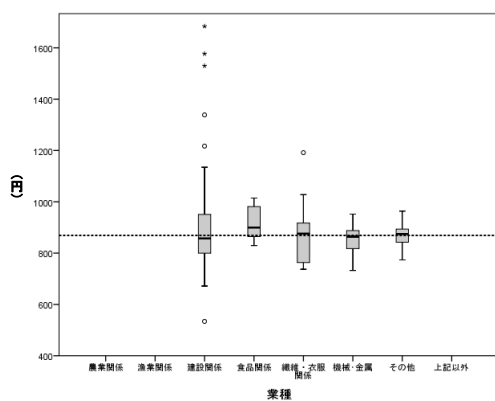
東京(規模別時間当所定内給与)



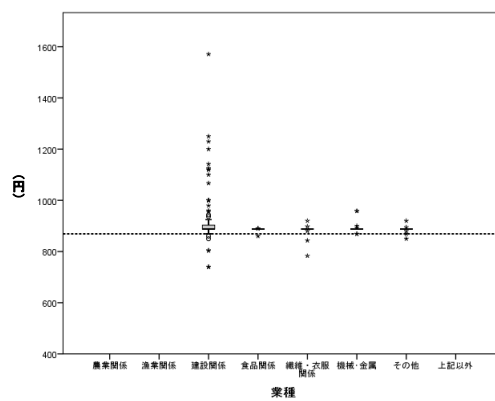
東京(規模別時給)



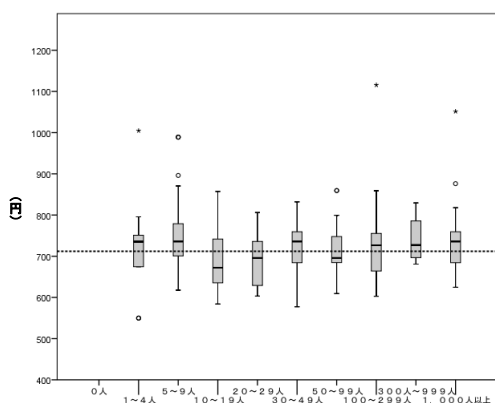
東京(業種別時間当所定内給与)



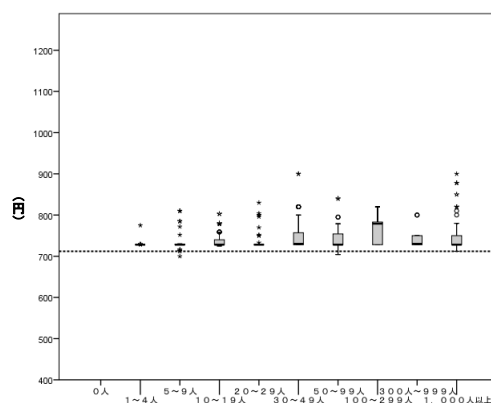
東京(業種別時給)



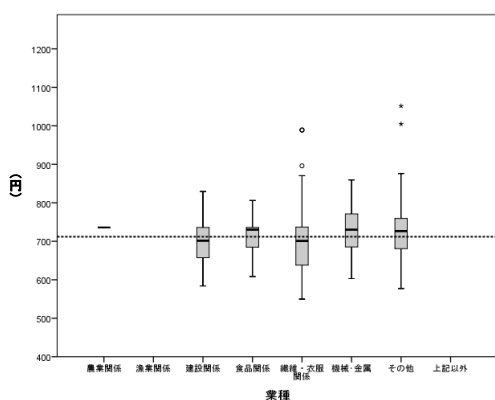
富山(規模別時間当所定内給与)



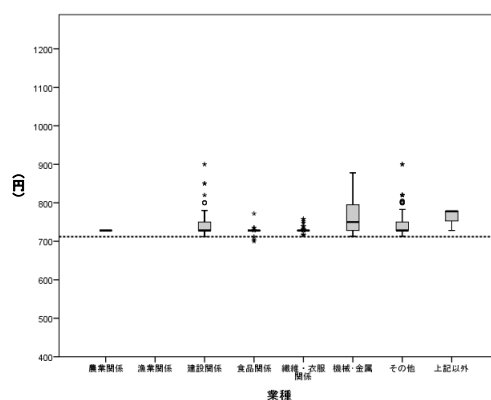
富山(規模別時給)



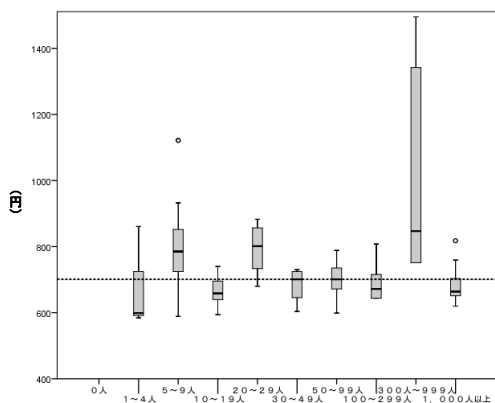
富山(業種別時間当所定内給与)



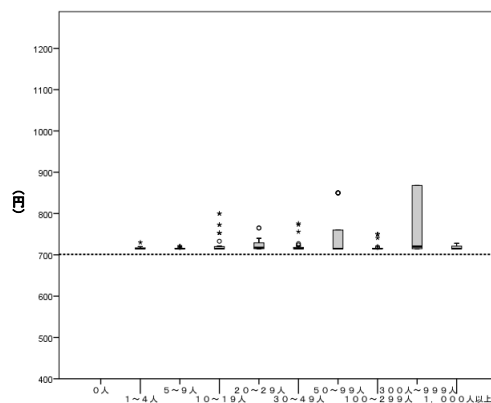
富山(業種別時給)



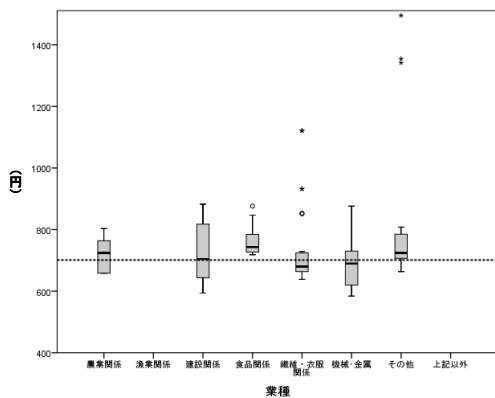
新潟(規模別時間当所定内給与)



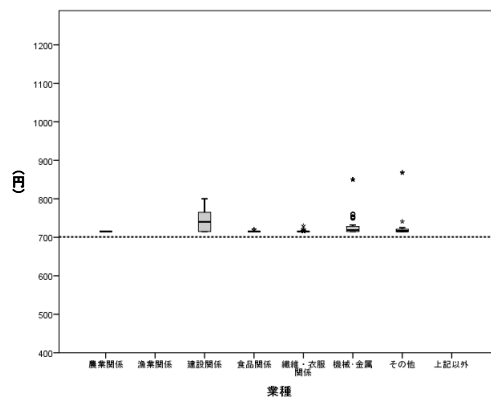
新潟(規模別時給)



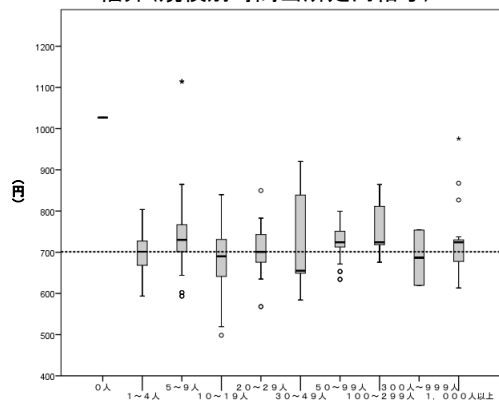
新潟(業種別時間当所定内給与)



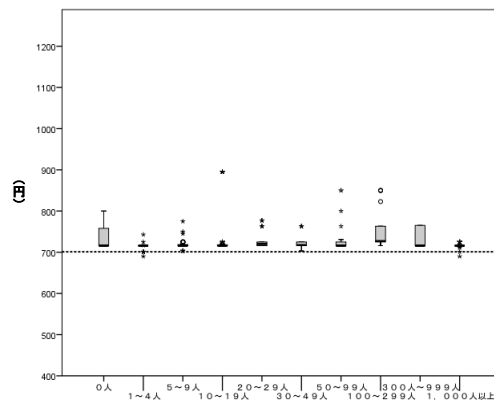
新潟(業種別時給)



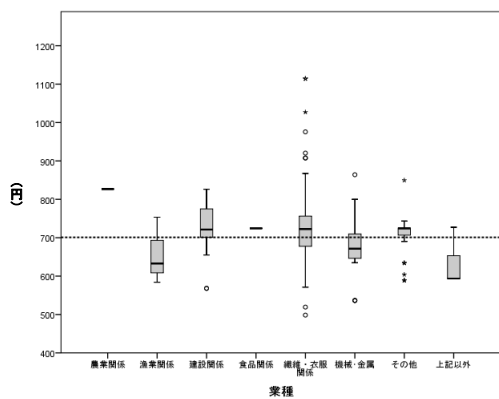
福井(規模別時間当所定内給与)



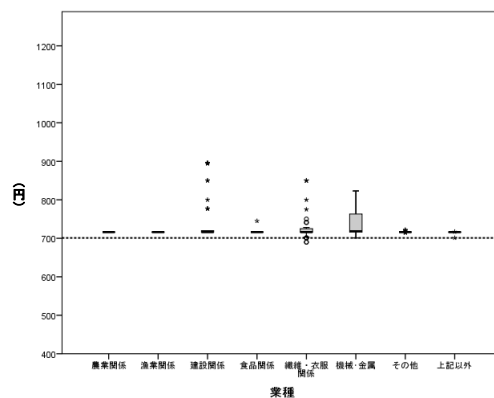
福井(規模別時給)



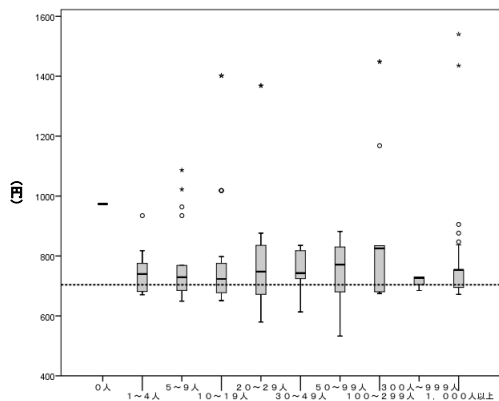
福井(業種別時間当所定内給与)



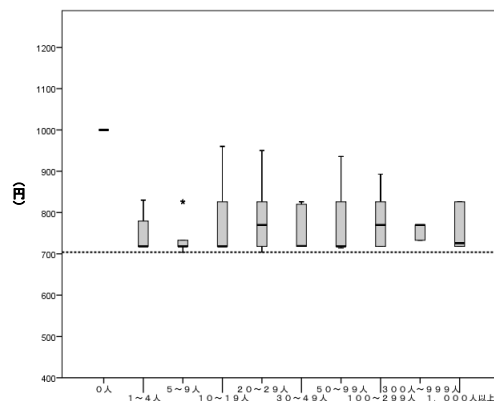
福井(業種別時給)



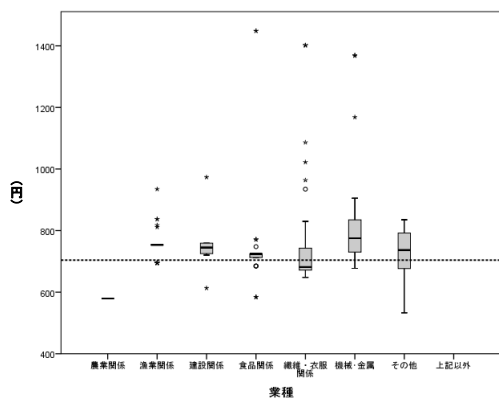
石川(規模別時間当所定内給与)



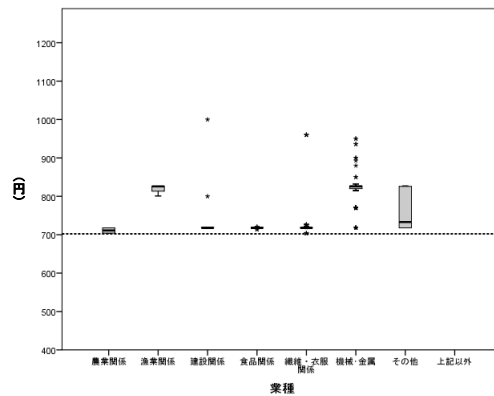
石川(規模別時給)



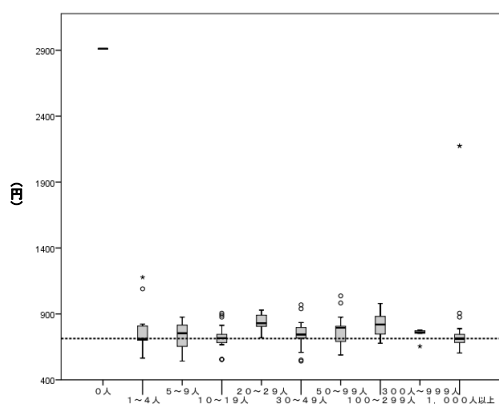
石川(業種別時間当所定内給与)



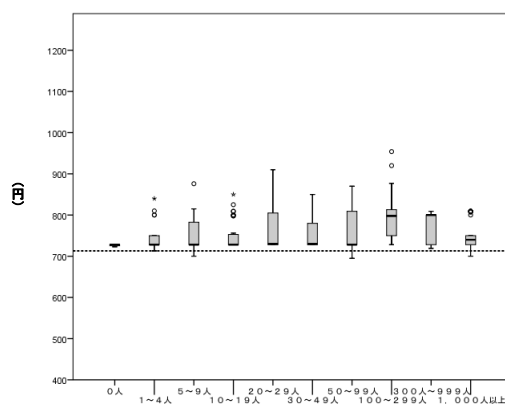
石川(業種別時給)



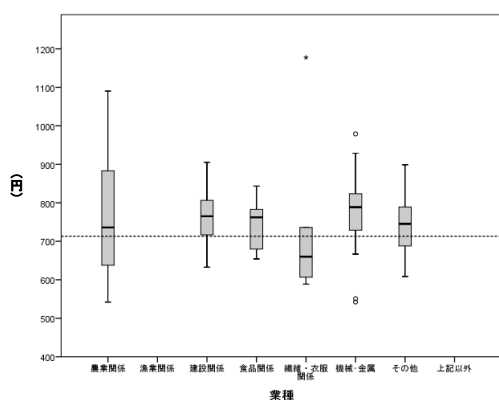
長野(規模別時間当所定内給与)



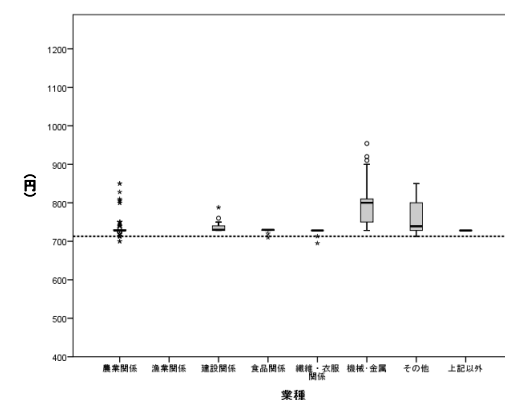
長野(規模別時給)



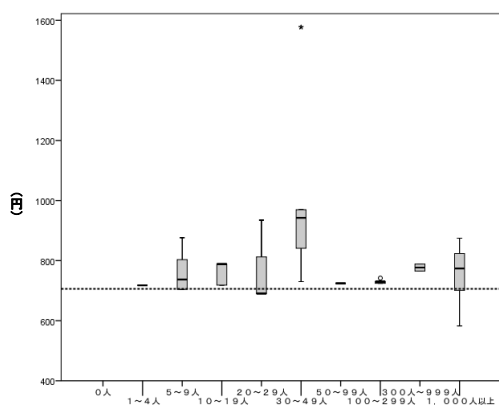
長野(業種別時間当所定内給与)



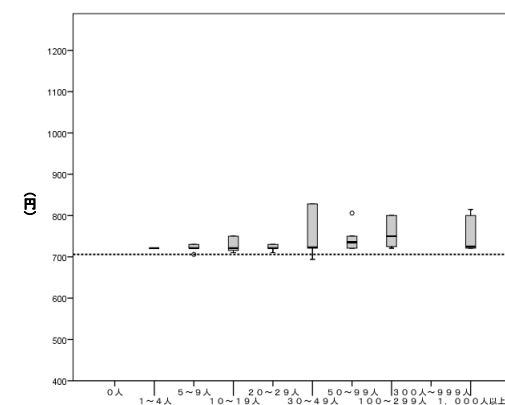
長野(業種別時給)



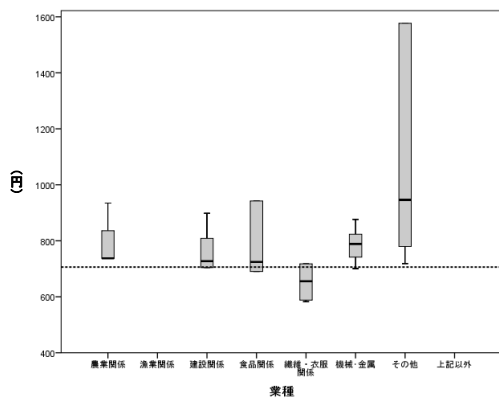
山梨(規模別時間当所定内給与)



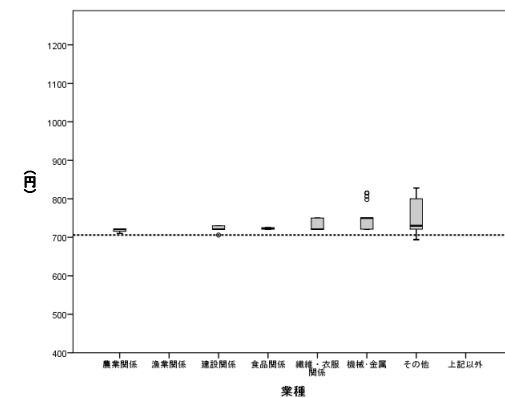
山梨(規模別時給)



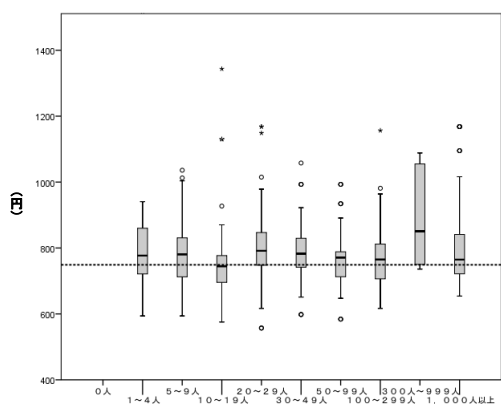
山梨(業種別時間当所定内給与)



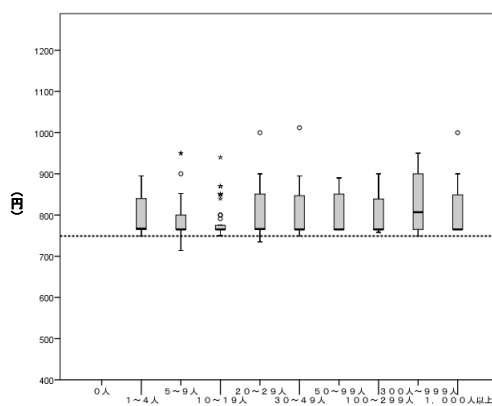
山梨(業種別時給)



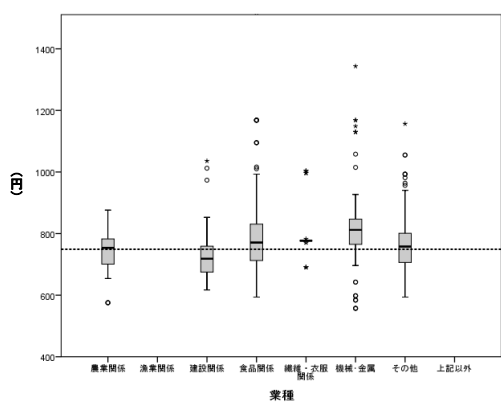
静岡(規模別時間当所定内給与)



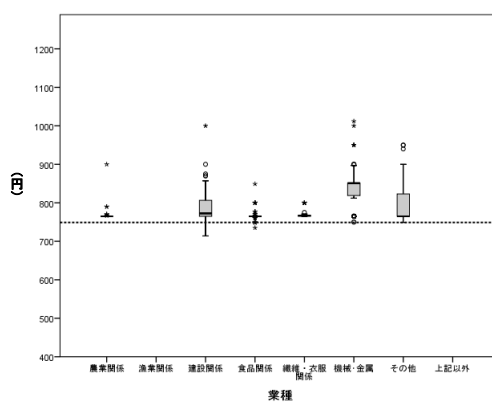
静岡(規模別時給)



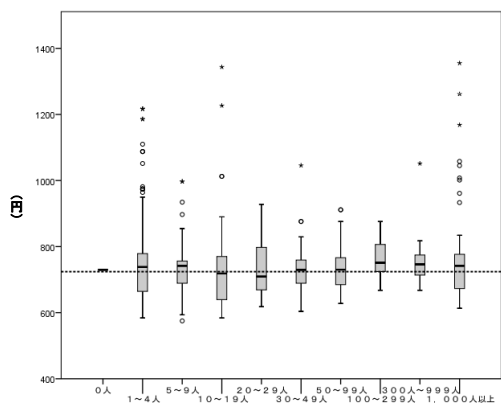
静岡(業種別時間当所定内給与)



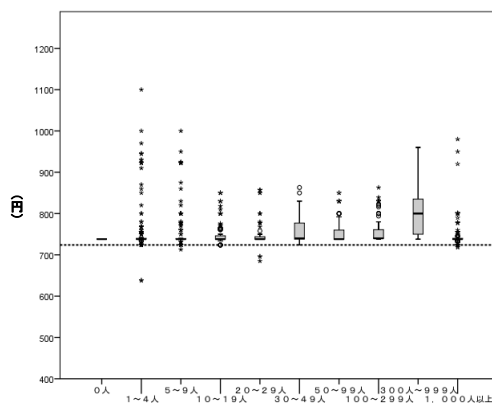
静岡(業種別時給)



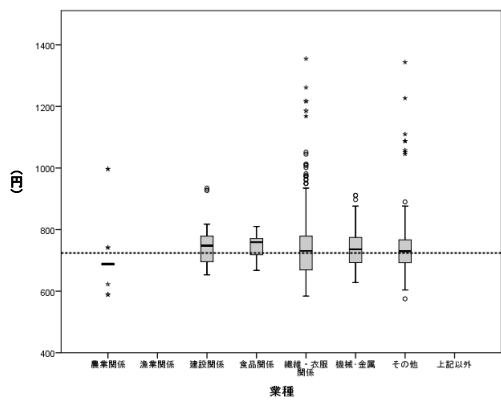
岐阜(規模別時間当所定内給与)



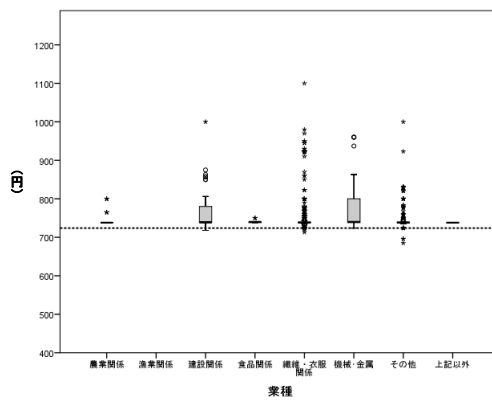
岐阜(規模別時給)



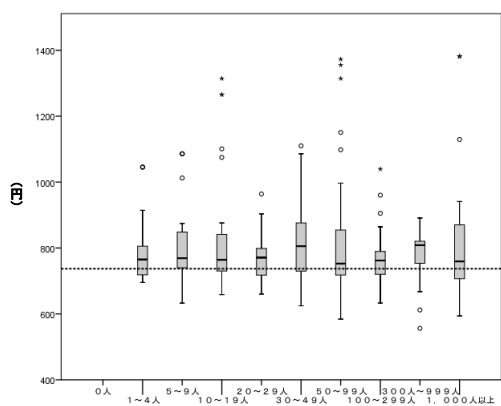
岐阜(業種別時間当所定内給与)



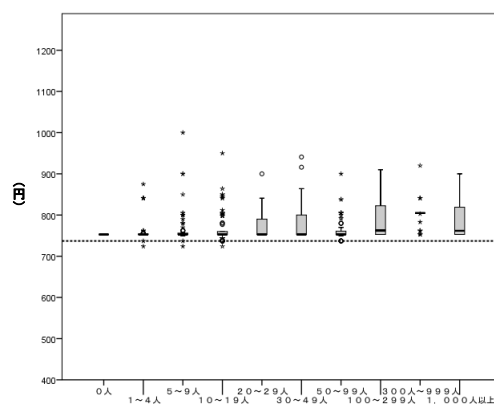
岐阜(業種別時給)



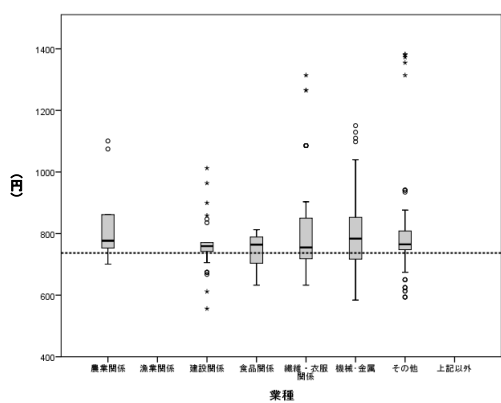
三重(規模別時間当所定内給与)



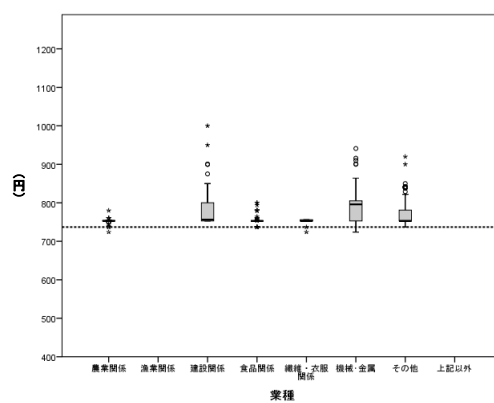
三重(規模別時給)



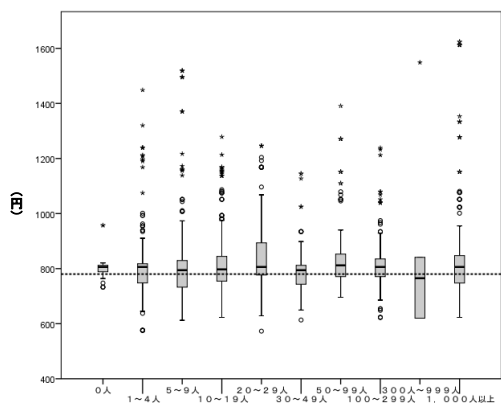
三重(業種別時間当所定内給与)



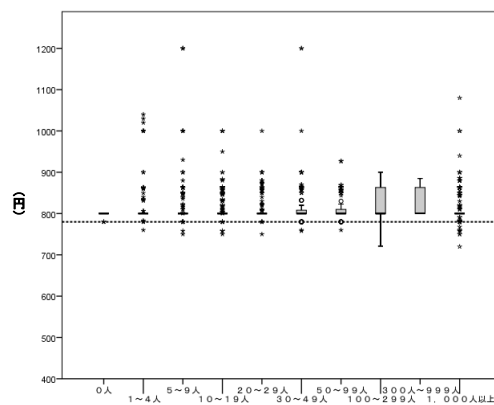
三重(業種別時給)



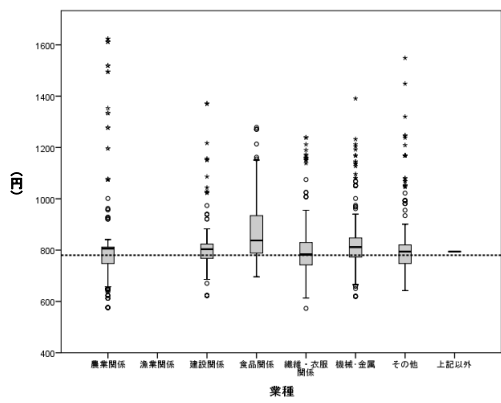
愛知(規模別時間当所定内給与)



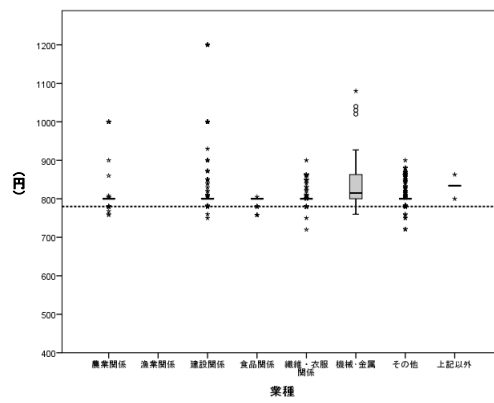
愛知(規模別時給)



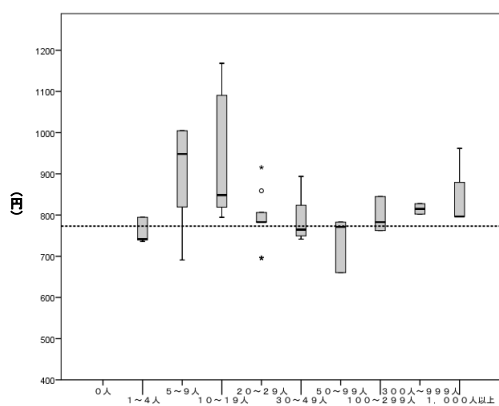
愛知(業種別時間当所定内給与)



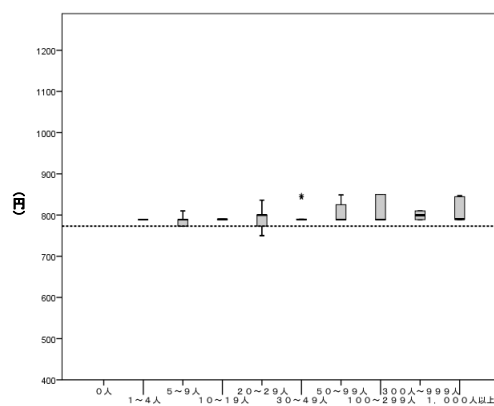
愛知(業種別時給)



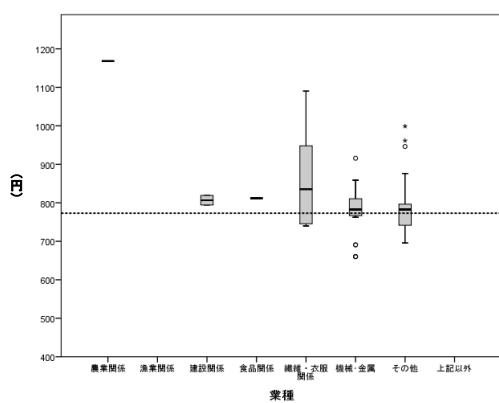
京都(規模別時間当所定内給与)



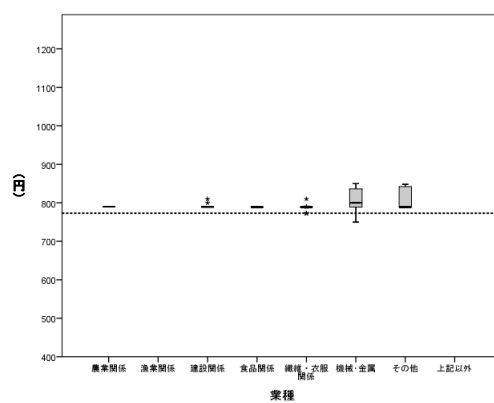
京都(規模別時給)



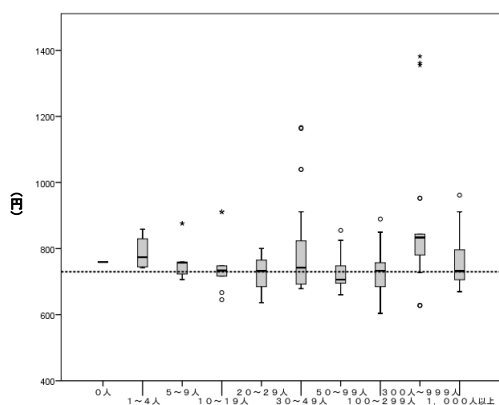
京都(業種別時間当所定内給与)



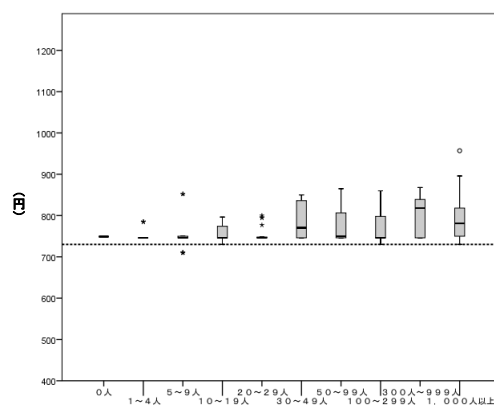
京都(業種別時給)



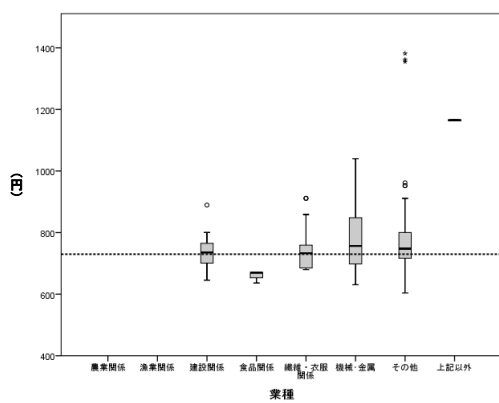
滋賀(規模別時間当所定内給与)



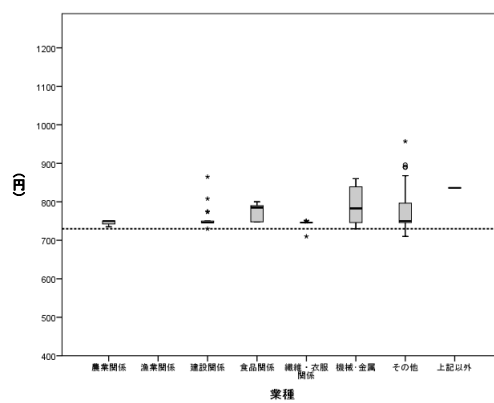
滋賀(規模別時給)



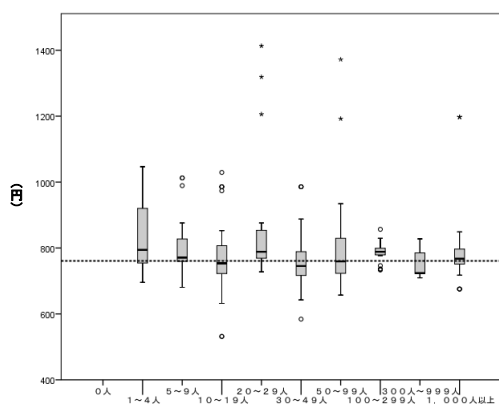
滋賀(業種別時間当所定内給与)



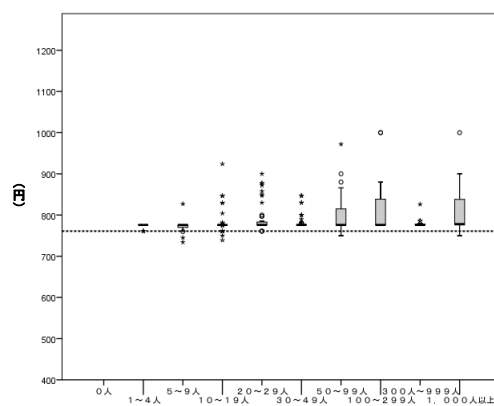
滋賀(業種別時給)



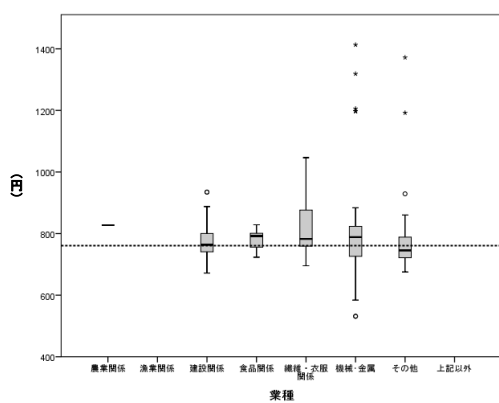
兵庫(規模別時間当所定内給与)



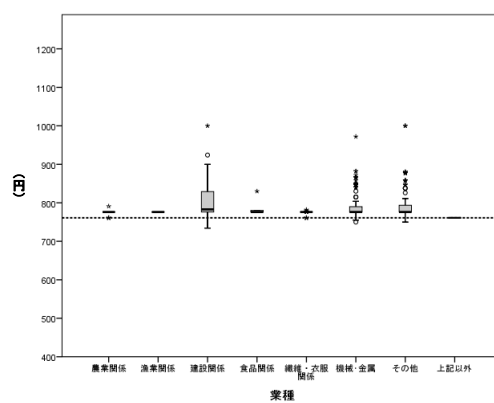
兵庫(規模別時給)



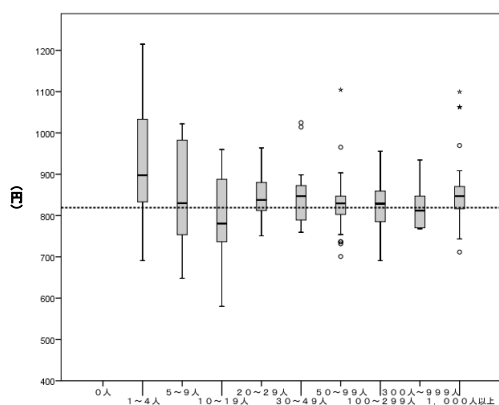
兵庫(業種別時間当所定内給与)



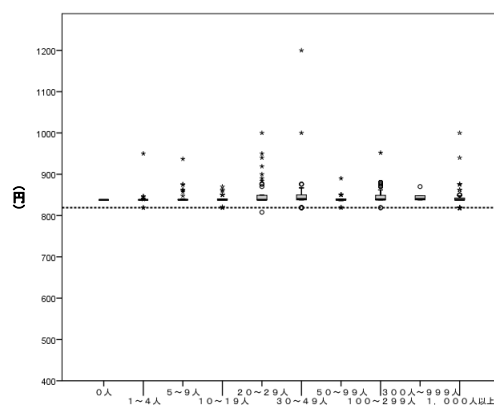
兵庫(業種別時給)



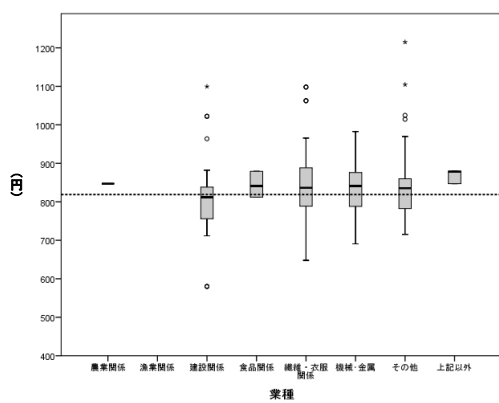
大阪(規模別時間当所定内給与)



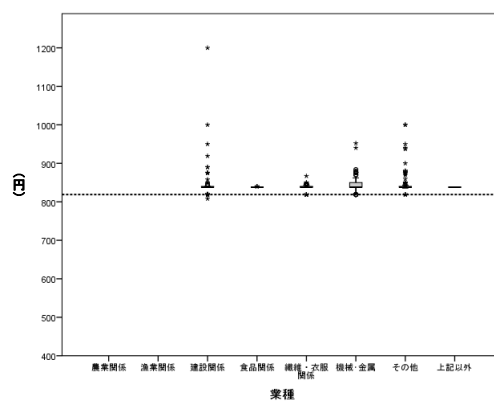
大阪(規模別時給)



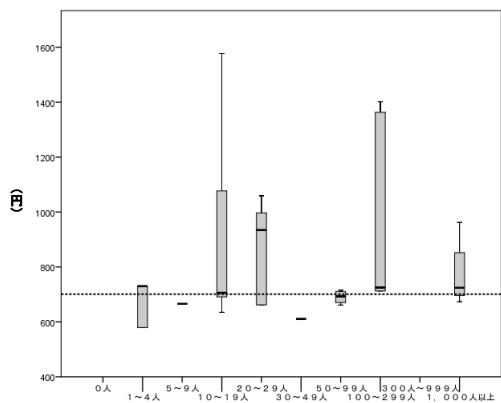
大阪(業種別時間当所定内給与)



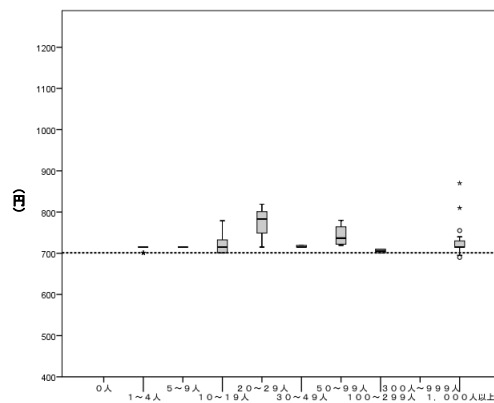
大阪(業種別時給)



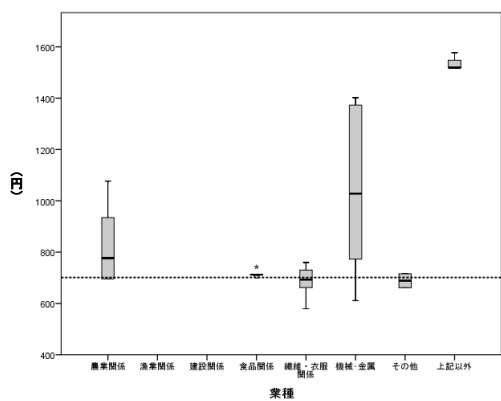
和歌山(規模別時間当所定内給与)



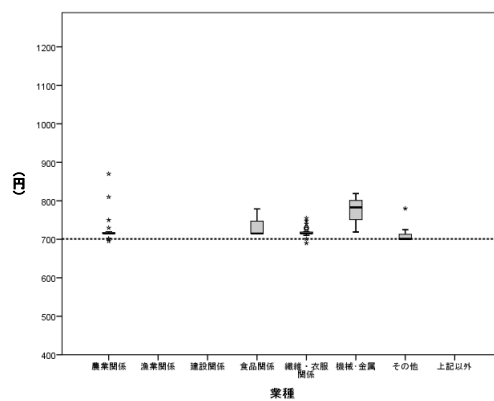
和歌山(規模別時給)



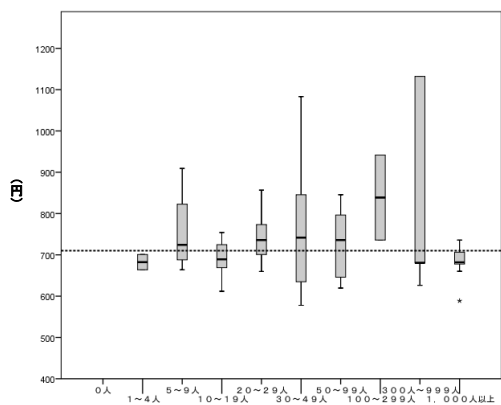
和歌山(業種別時間当所定内給与)



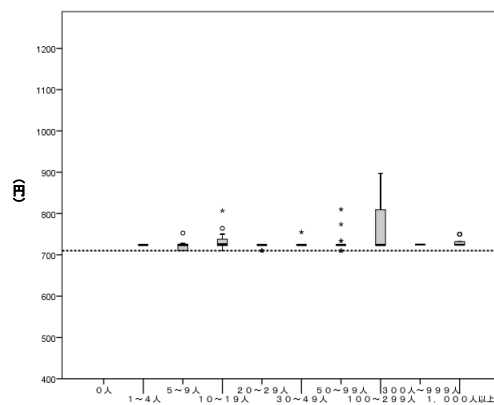
和歌山(業種別時給)



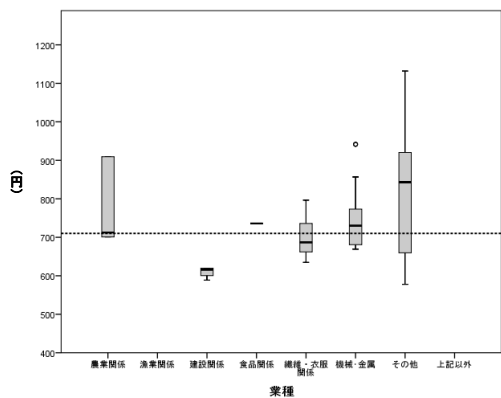
奈良(規模別時間当所定内給与)



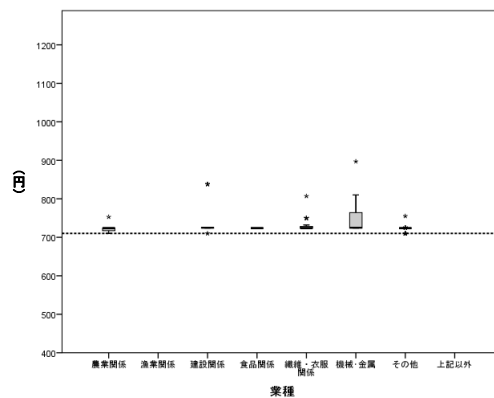
奈良(規模別時給)



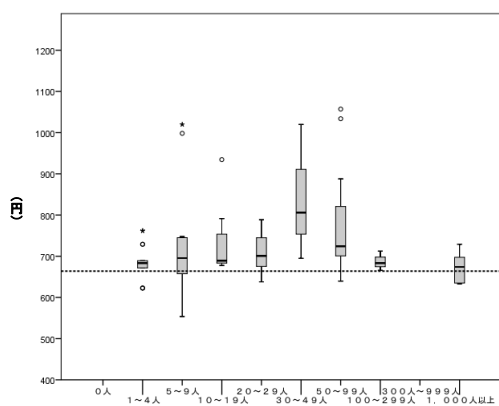
奈良(業種別時間当所定内給与)



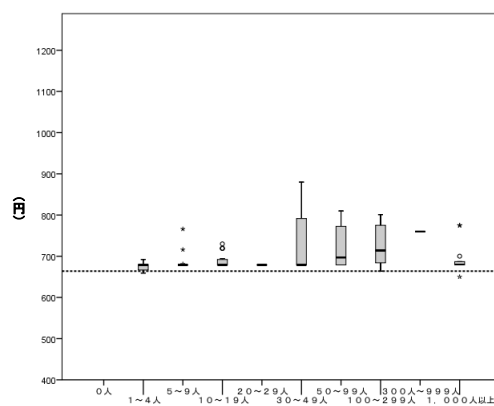
奈良(業種別時給)



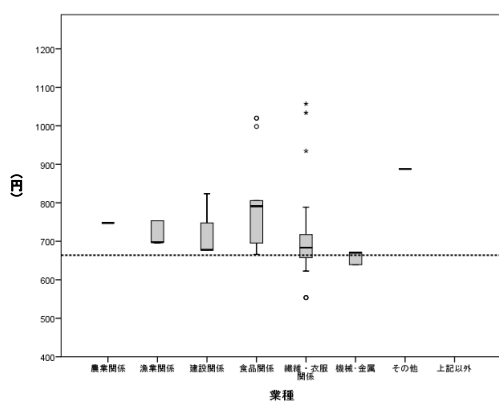
島根(規模別時間当所定内給与)



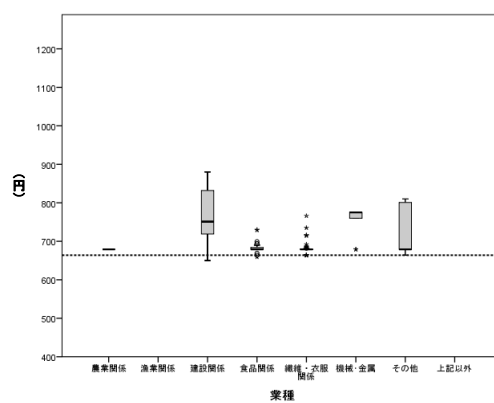
島根(規模別時給)



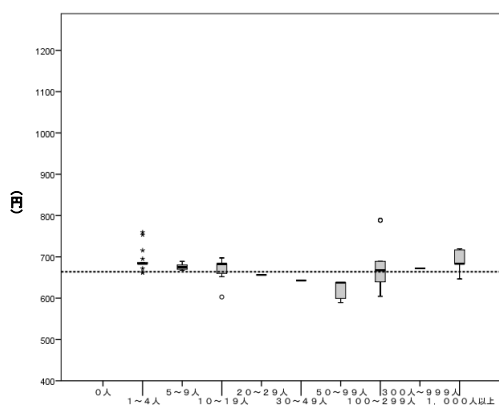
島根(業種別時間当所定内給与)



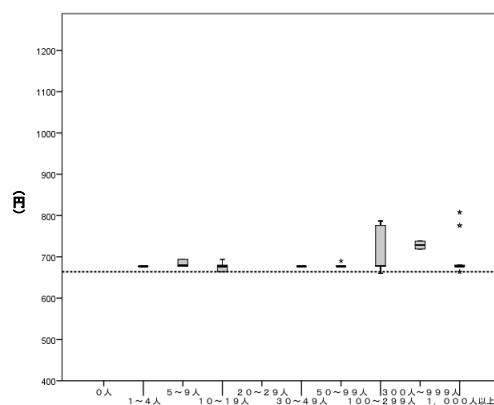
島根(業種別時給)



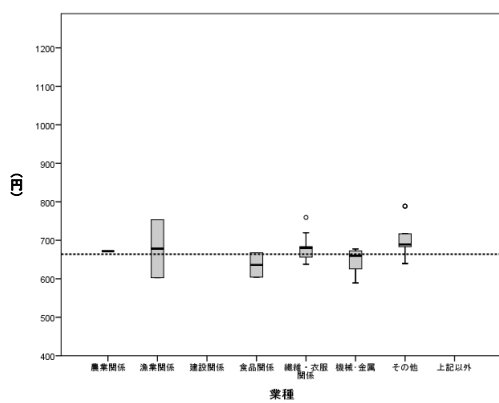
鳥取(規模別時間当所定内給与)



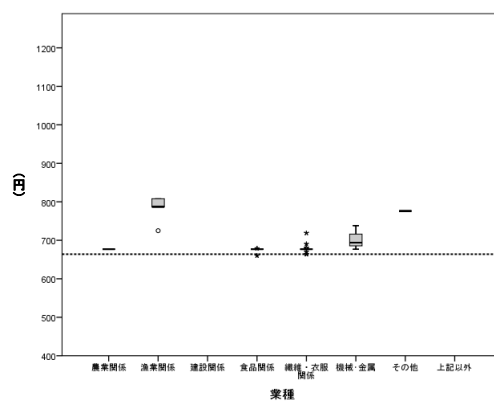
鳥取(規模別時給)



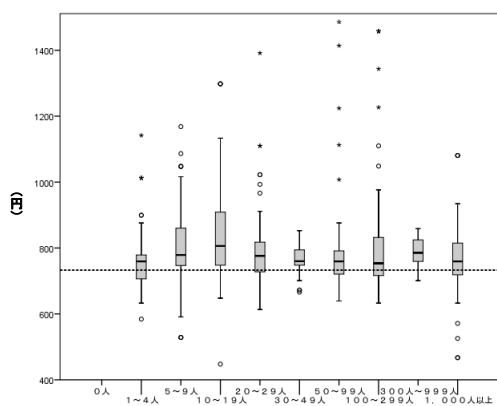
鳥取(業種別時間当所定内給与)



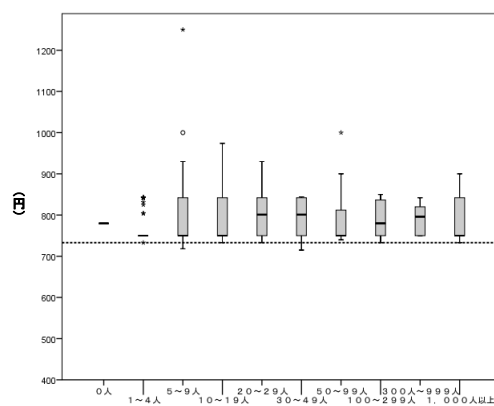
鳥取(業種別時給)



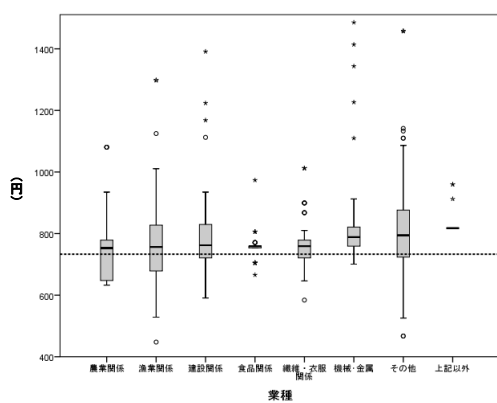
広島(規模別時間当所定内給与)



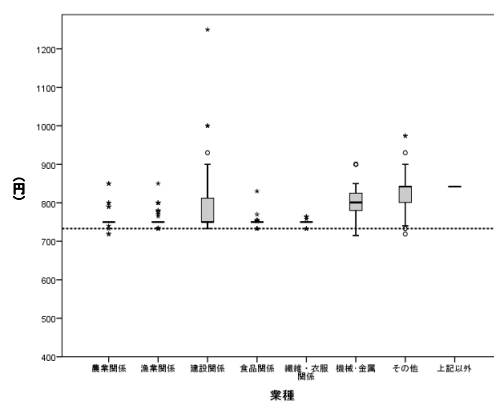
広島(規模別時給)



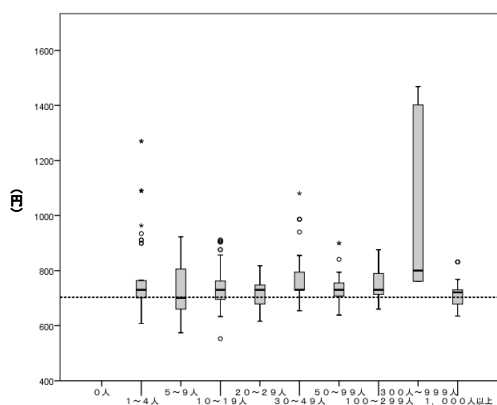
広島(業種別時間当所定内給与)



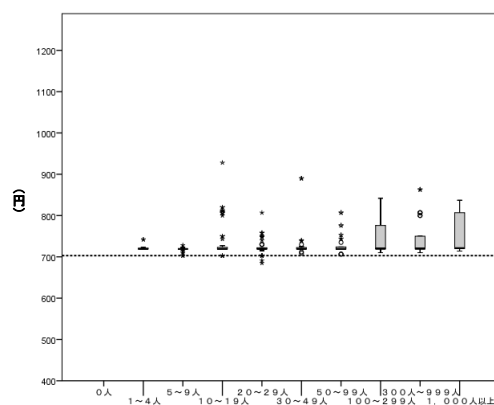
広島(業種別時給)



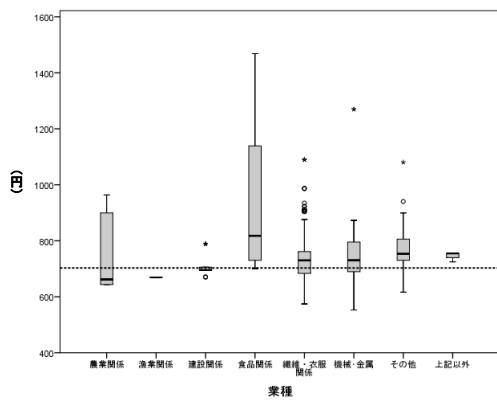
岡山(規模別時間当所定内給与)



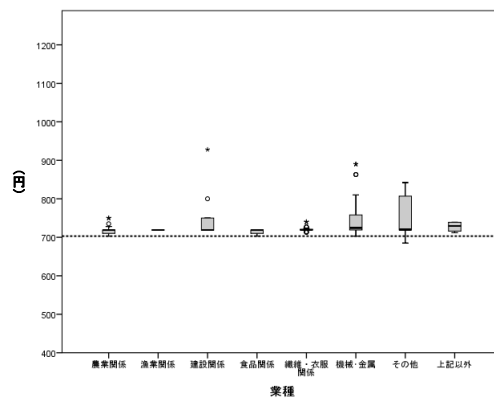
岡山(規模別時給)



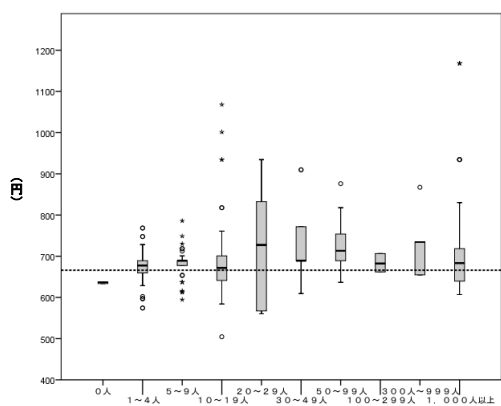
岡山(業種別時間当所定内給与)



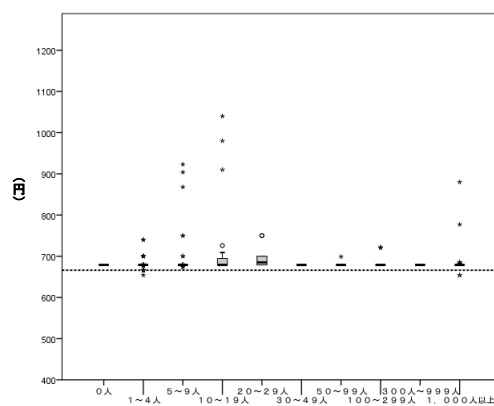
岡山(業種別時給)



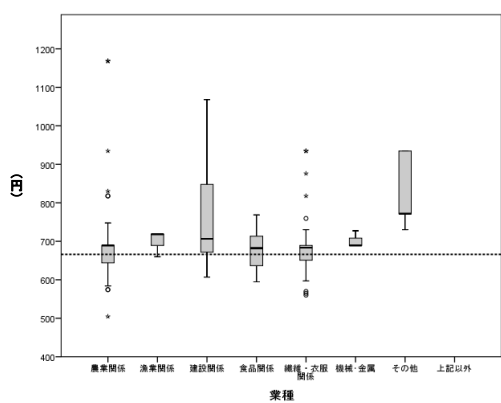
徳島(規模別時間当所定内給与)



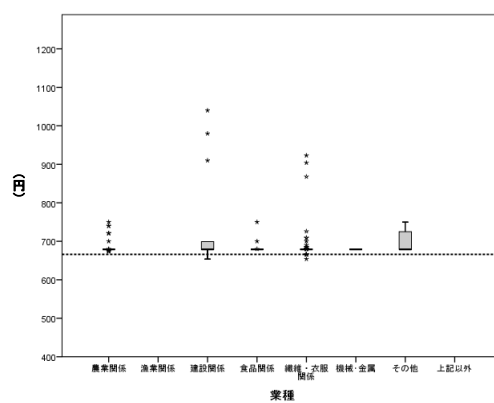
徳島(規模別時給)



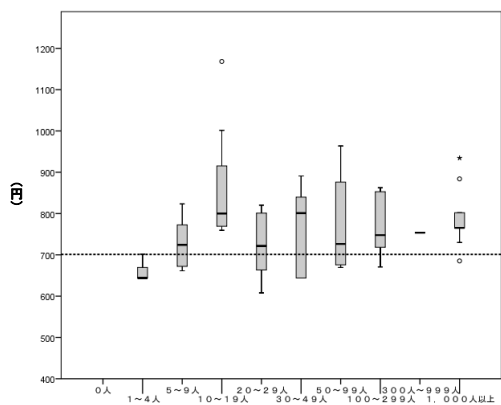
徳島(規模別時間当所定内給与)



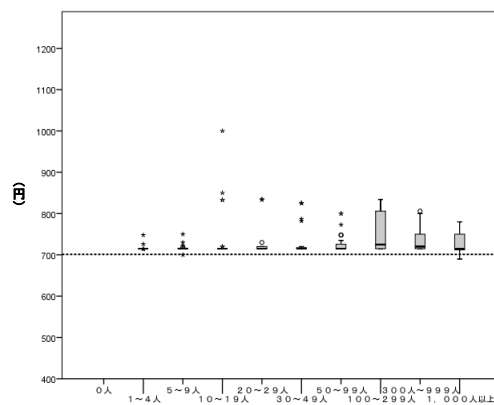
徳島(業種別時給)



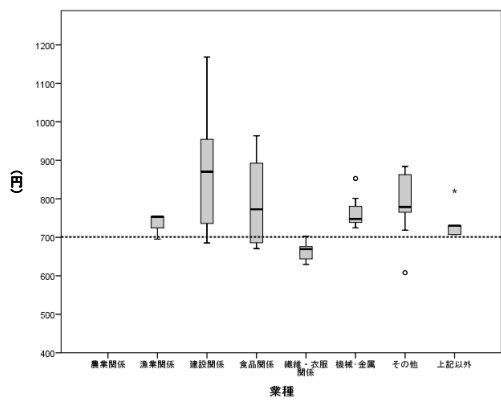
山口(規模別時間当所定内給与)



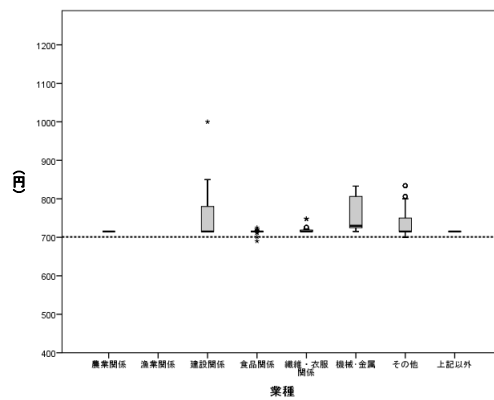
山口(規模別時給)



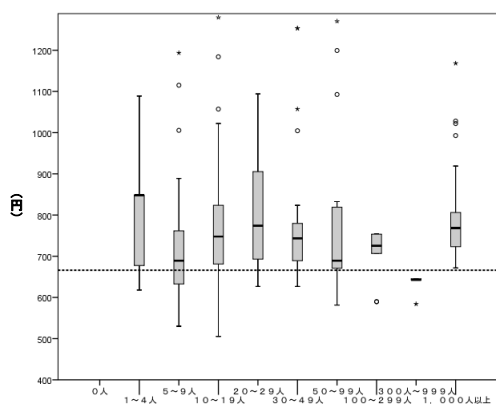
山口(業種別時間当所定内給与)



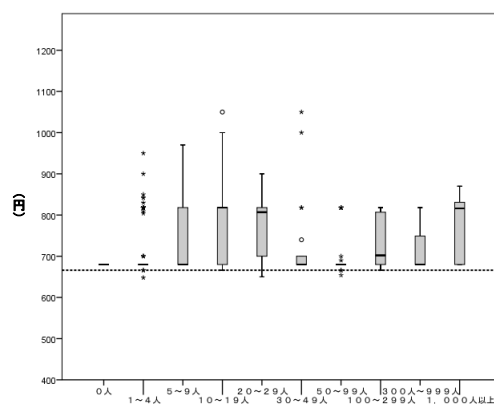
山口(業種別時給)



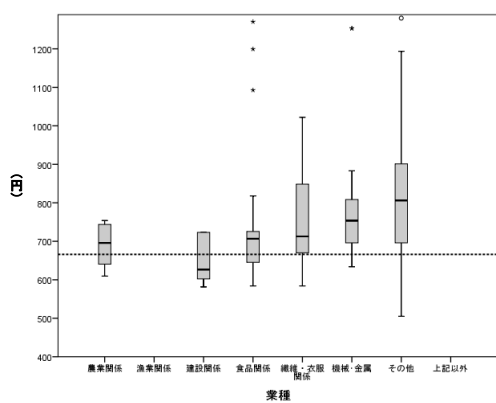
愛媛(規模別時間当所定内給与)



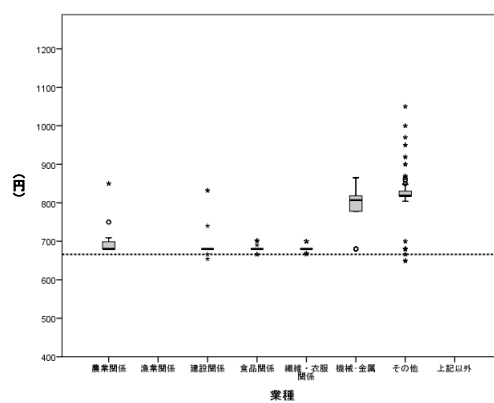
愛媛(規模別時給)



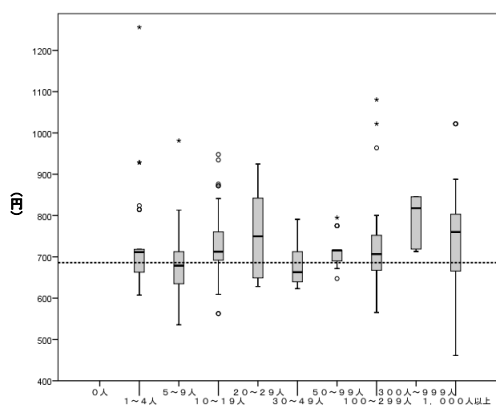
愛媛(業種別時間当所定内給与)



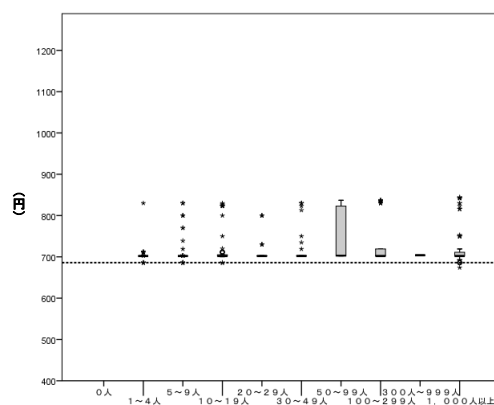
愛媛(業種別時給)



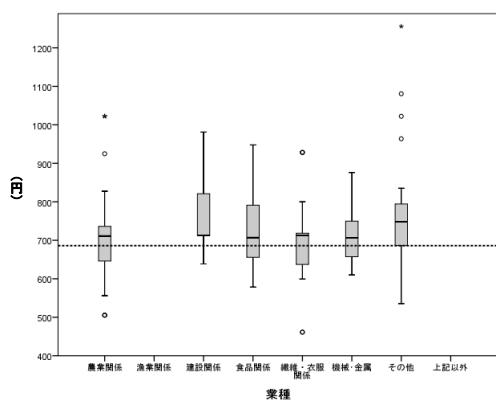
香川(規模別時間当所定内給与)



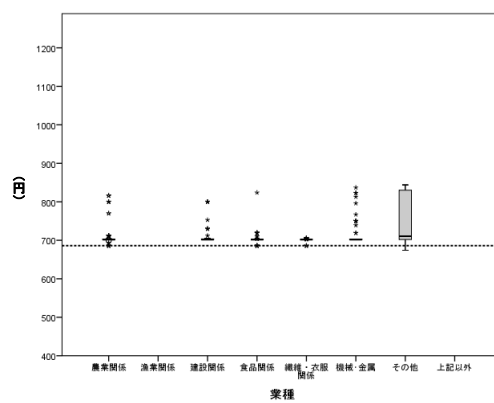
香川(規模別時給)



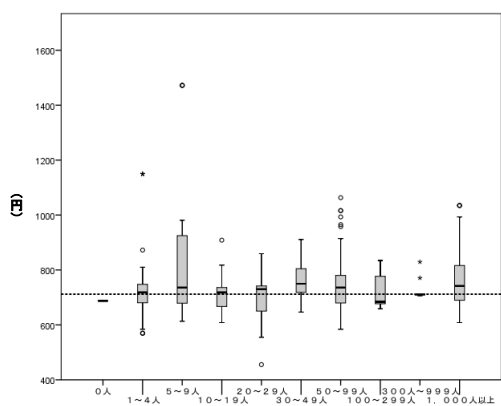
香川(業種別時間当所定内給与)



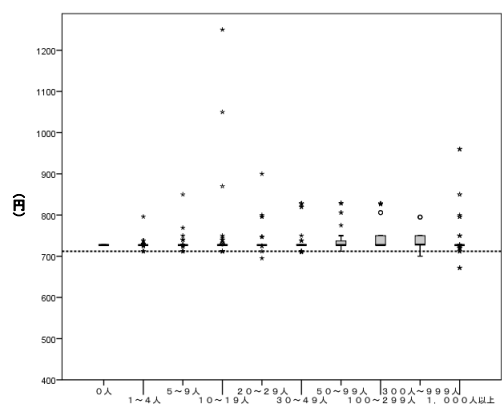
香川(業種別時給)



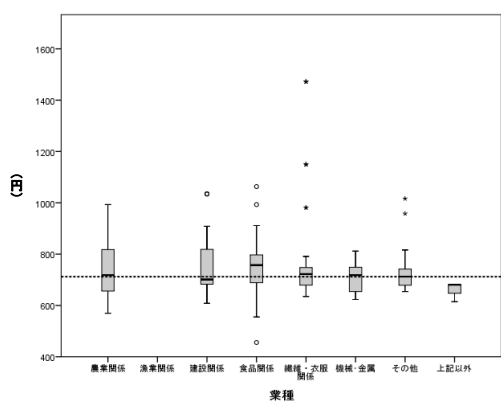
福岡(規模別時間当所定内給与)



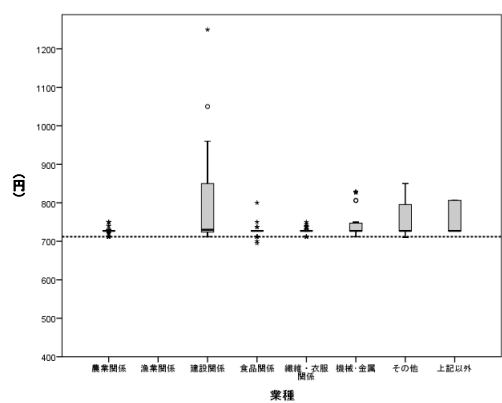
福岡(規模別時給)



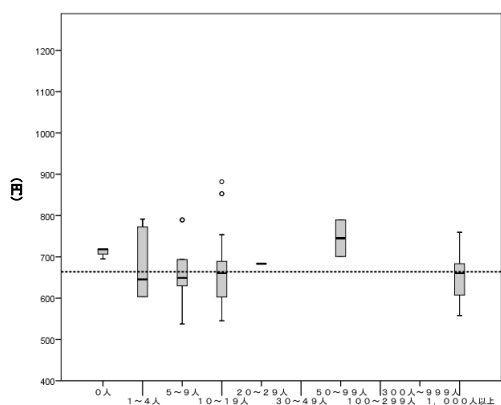
福岡(業種別時間当所定内給与)



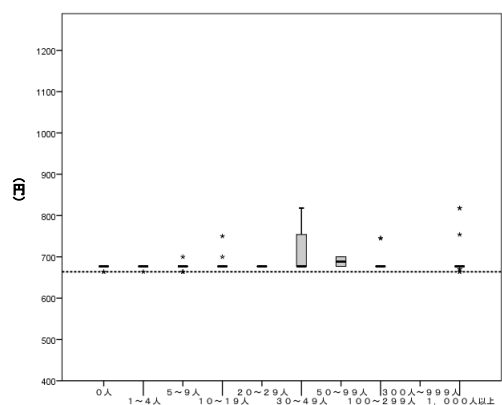
福岡(業種別時給)



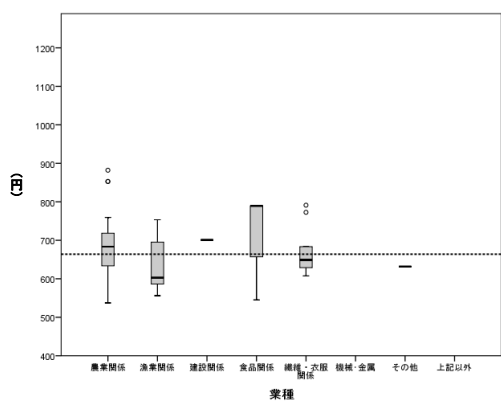
高知(規模別時間当所定内給与)



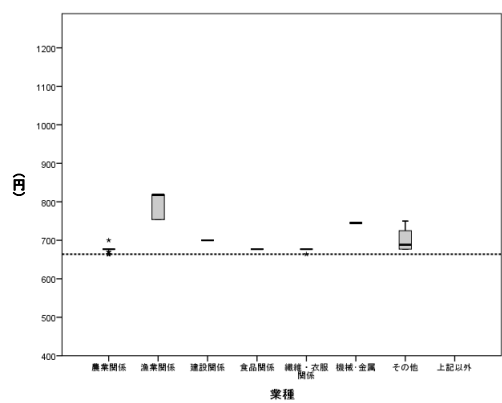
高知(業種別時給)



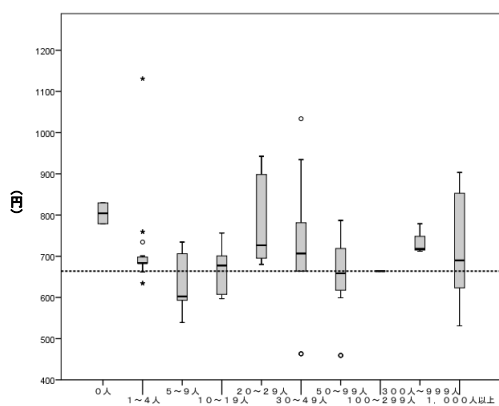
高知(業種別時間当所定内給与)



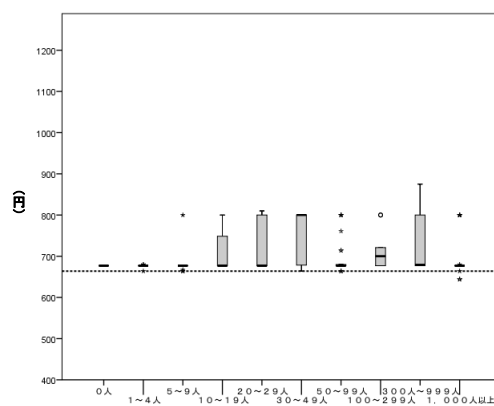
高知(業種別時給)



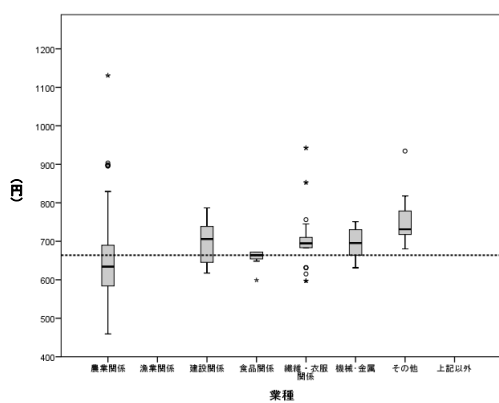
長崎(規模別時間当所定内給与)



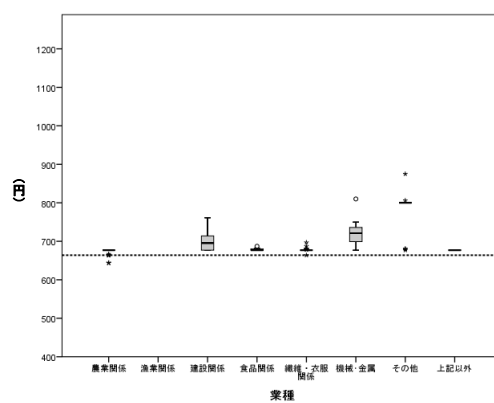
長崎(規模別時給)



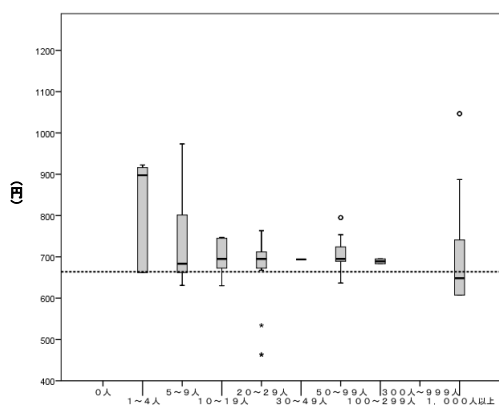
長崎(業種別時間当所定内給与)



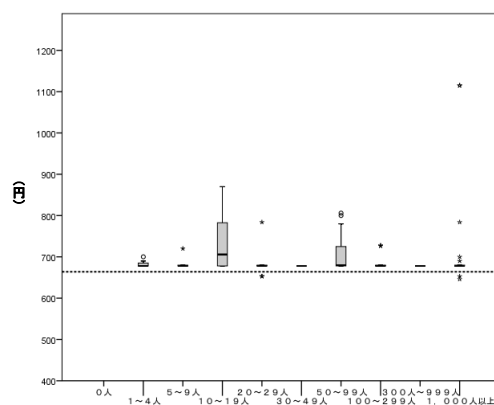
長崎(業種別時給)



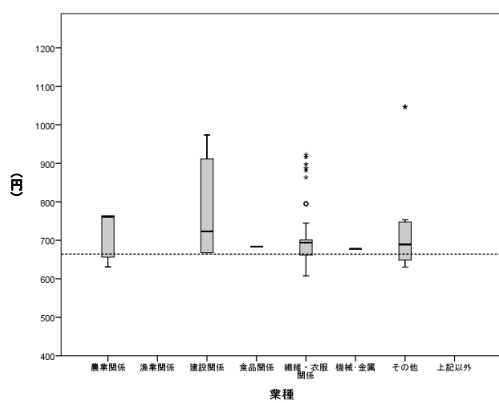
佐賀(規模別時間当所定内給与)



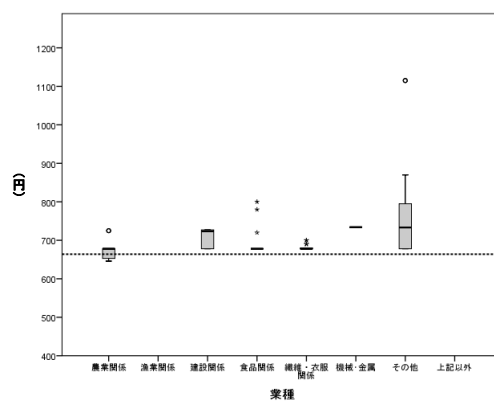
佐賀(規模別時給)



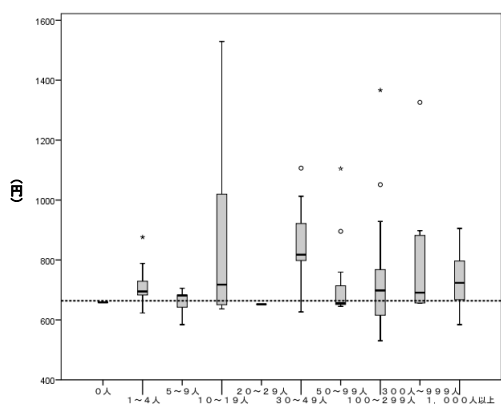
佐賀(業種別時間当所定内給与)



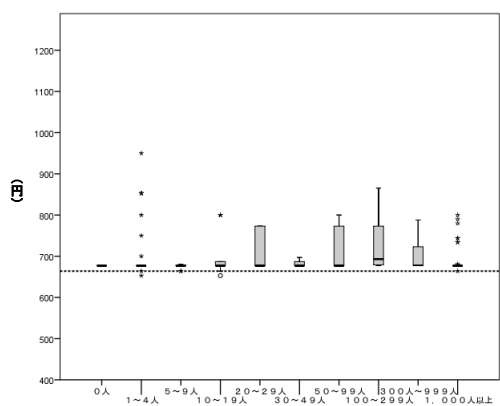
佐賀(業種別時給)



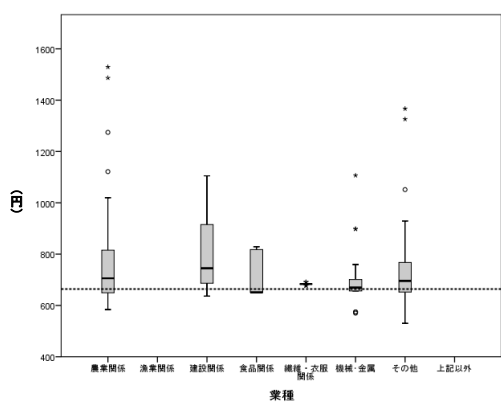
大分(規模別時間当所定内給与)



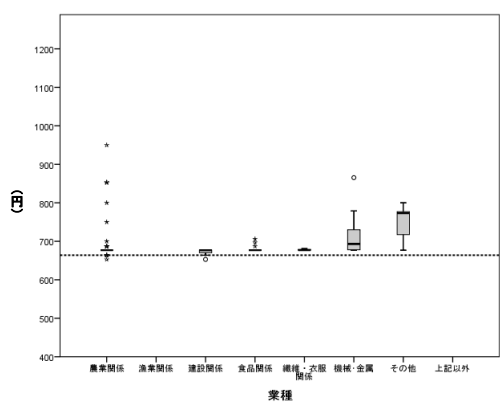
大分(規模別時給)



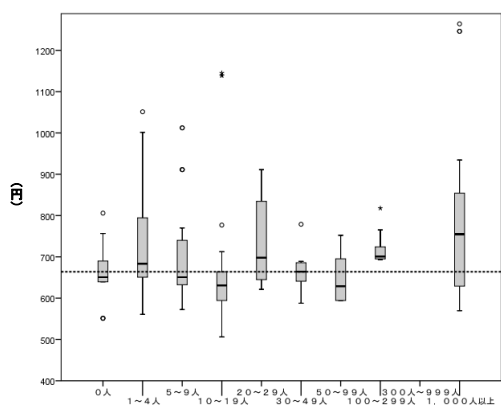
大分(業種別時間当所定内給与)



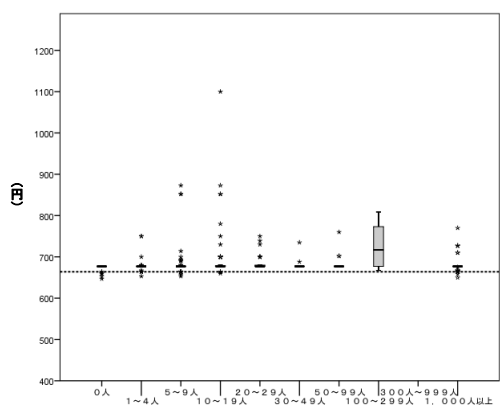
大分(業種別時給)



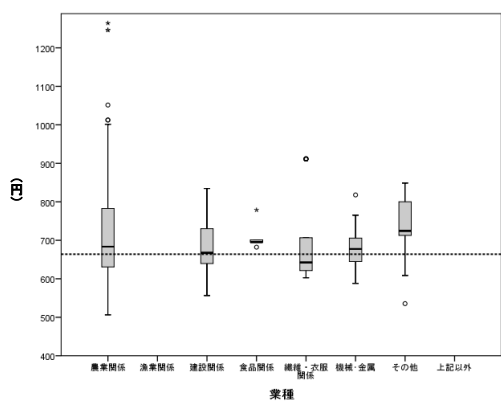
熊本(規模別時間当所定内給与)



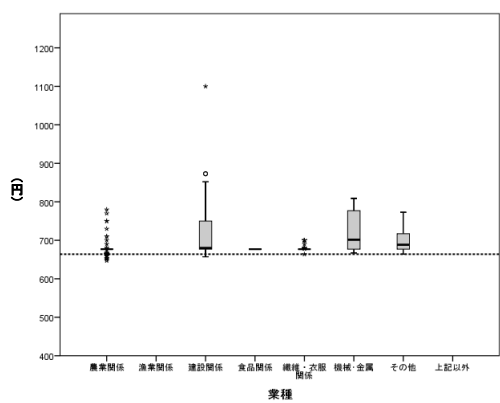
熊本(規模別時給)



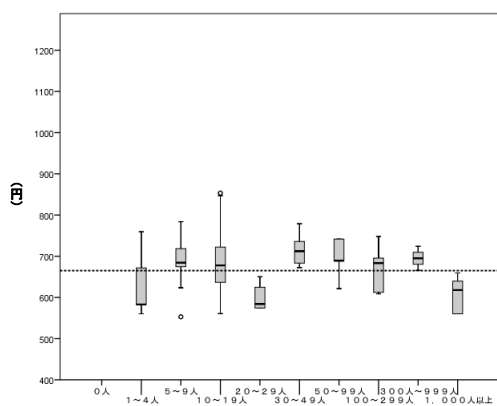
熊本(業種別時間当所定内給与)



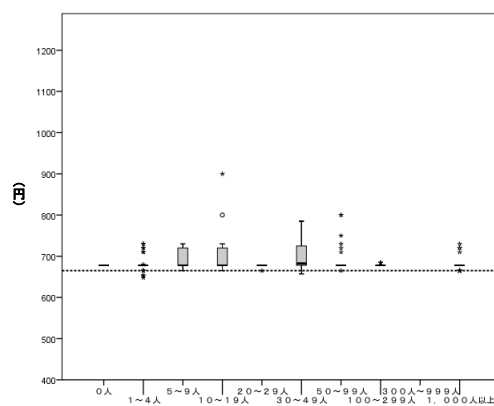
熊本(業種別時給)



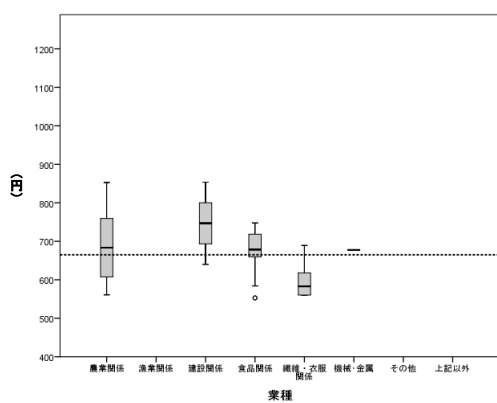
鹿児島(規模別時間当所定内給与)



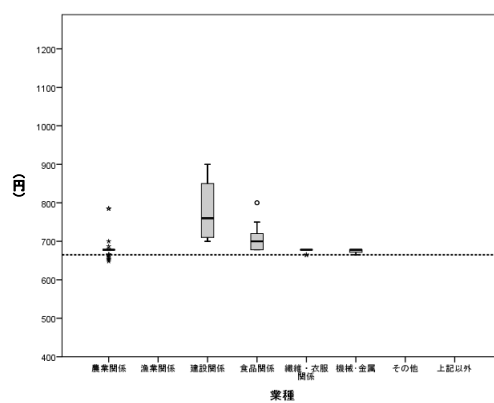
鹿児島(規模別時給)



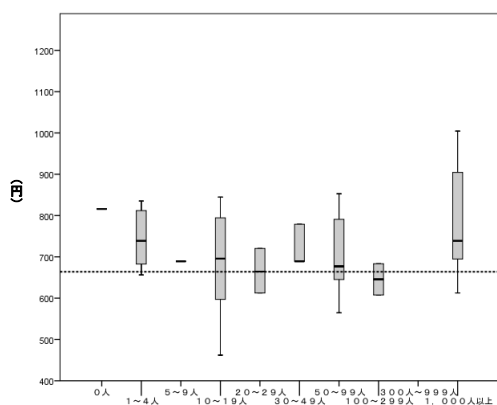
鹿児島(業種別時間当所定内給与)



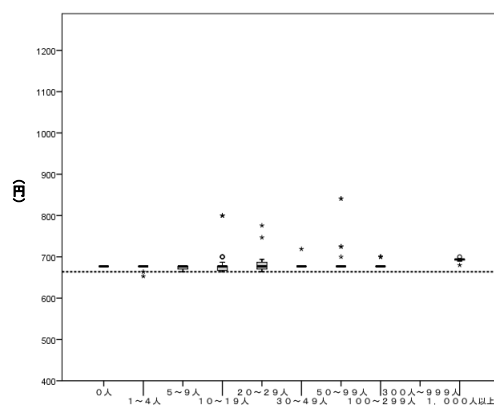
鹿児島(業種別時給)



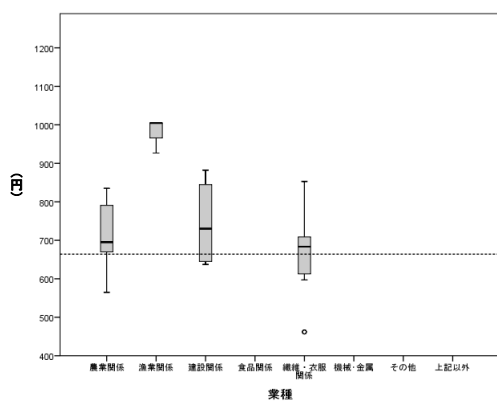
宮崎(規模別時間当所定内給与)



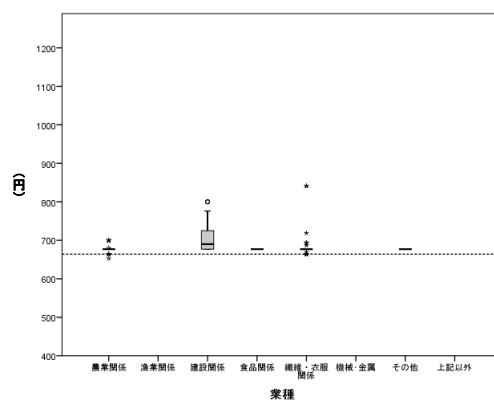
宮崎(規模別時給)



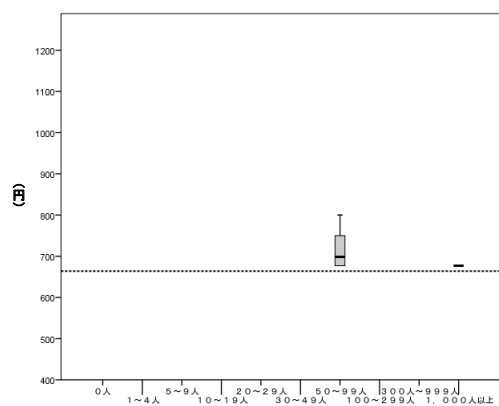
宮崎(業種別時間当所定内給与)



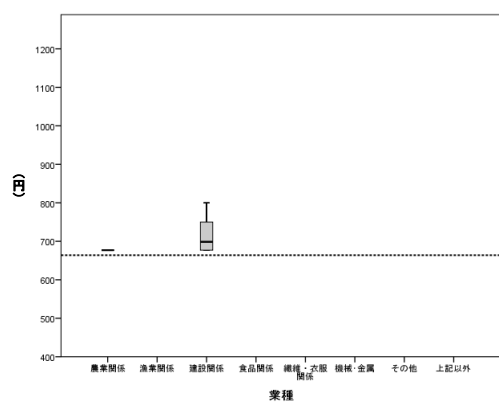
宮崎(業種別時給)

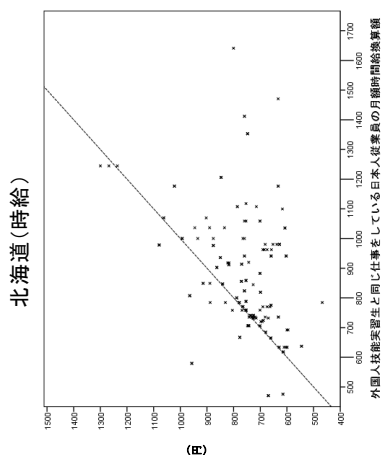
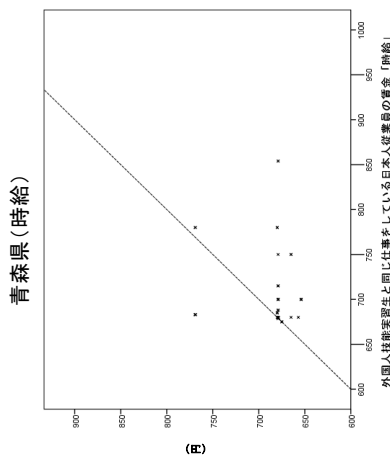
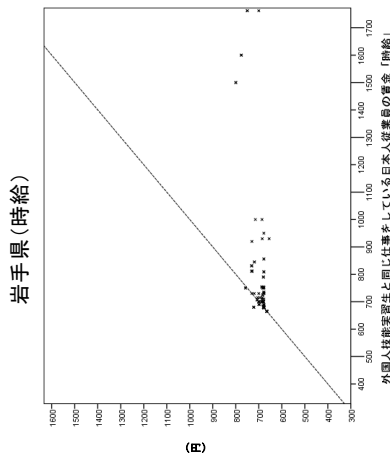
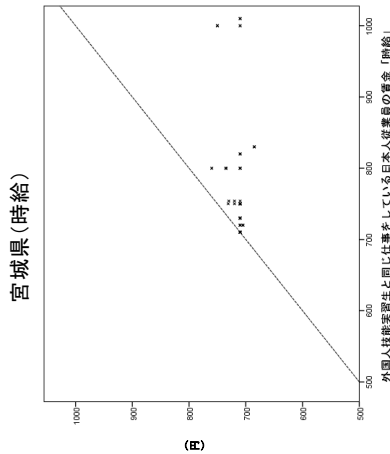
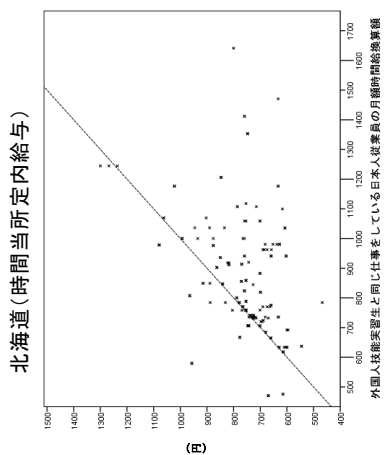
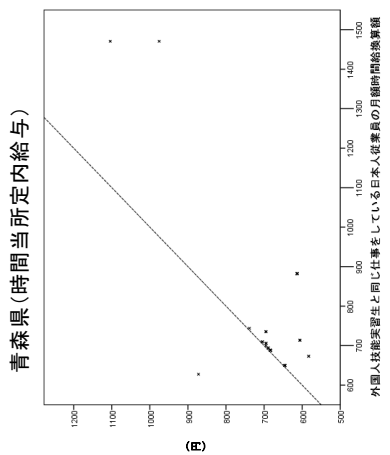
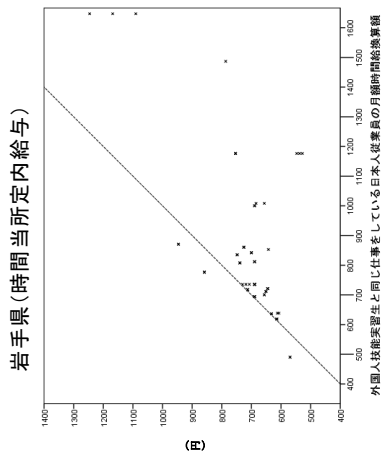
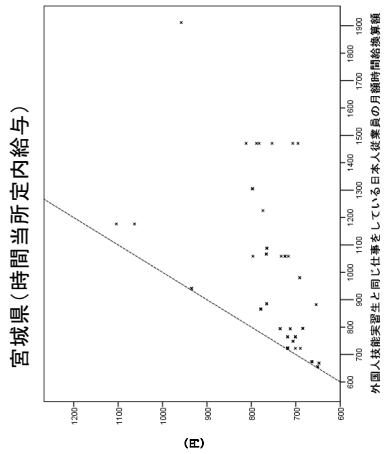
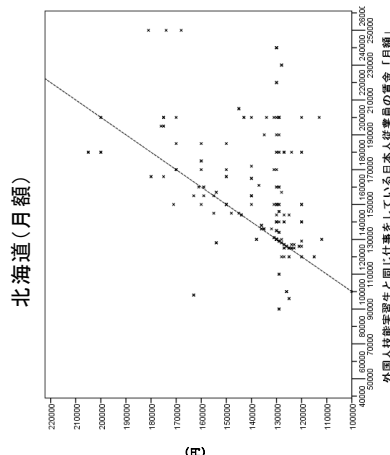
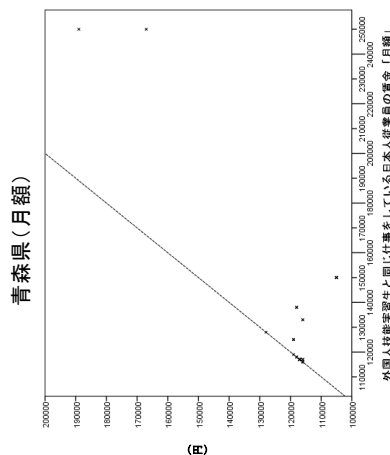
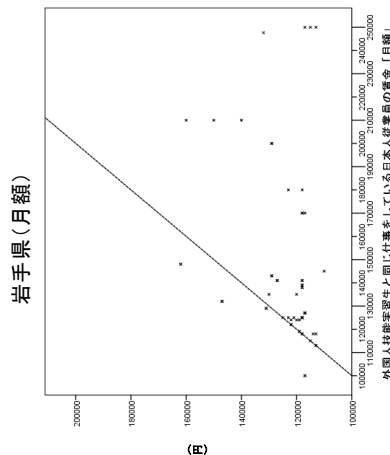
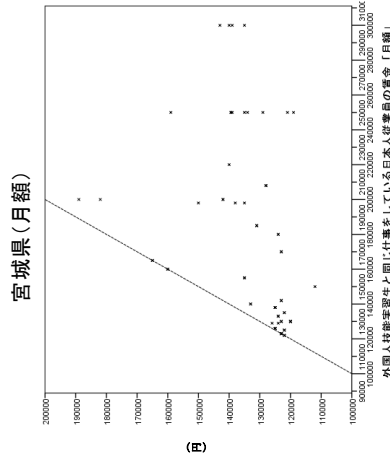


沖縄(規模別時給)

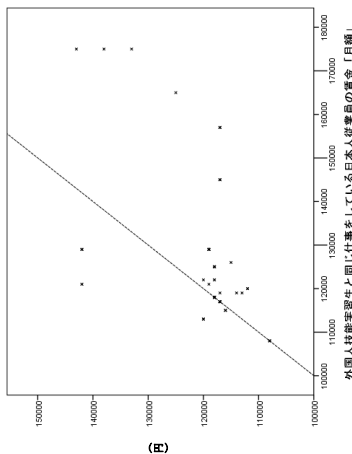


沖縄(業種別時給)





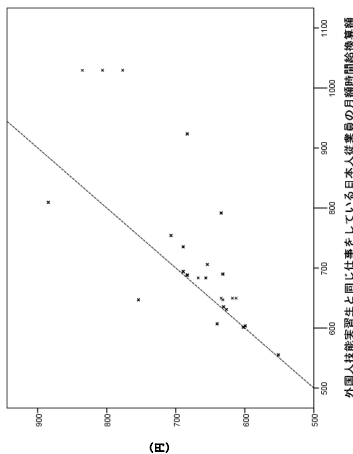
秋田県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

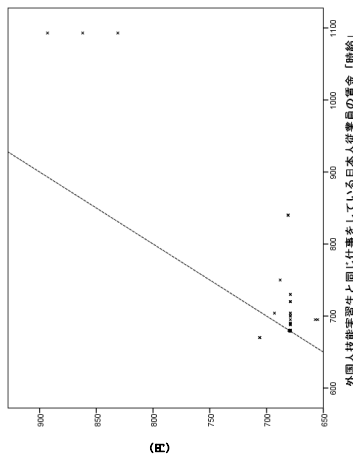
秋田県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

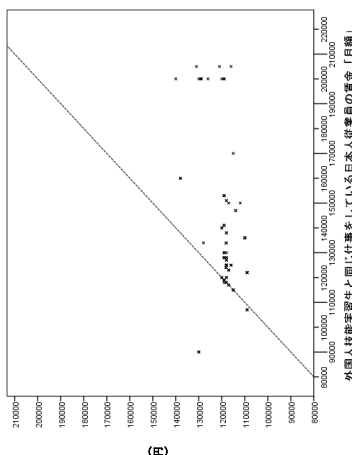
秋田県(時給)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

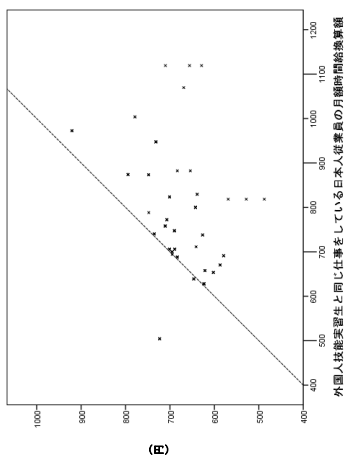
山形県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

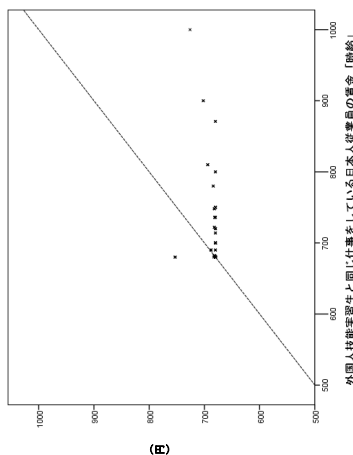
山形県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

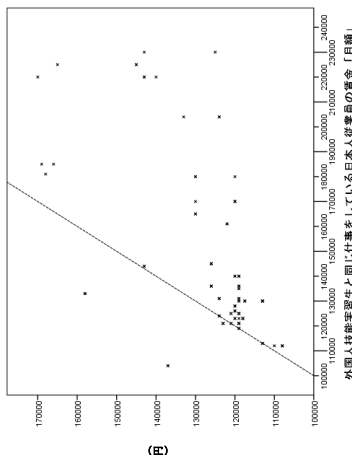
山形県(時給)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

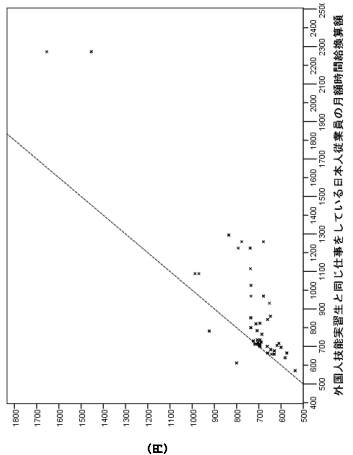
福島県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

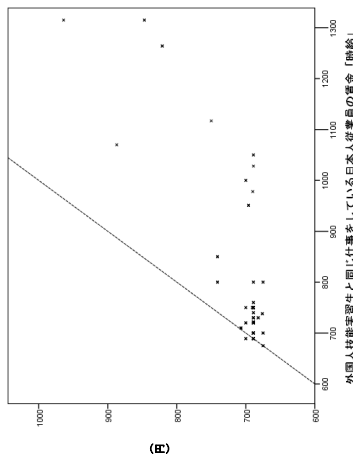
福島県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

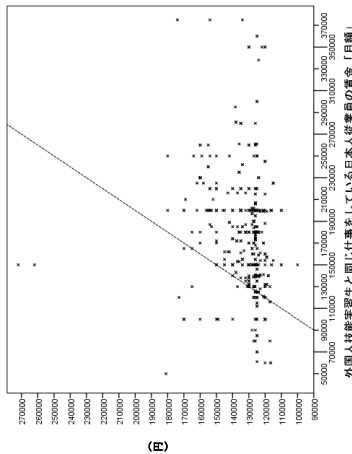
福島県(時給)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

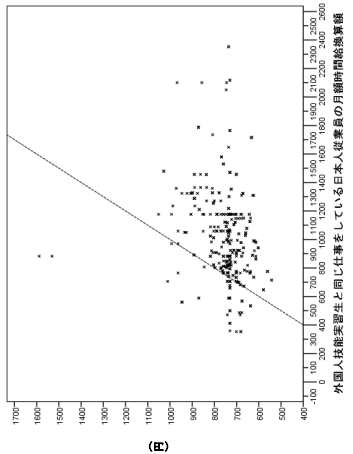
茨城県(月額)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「月額」

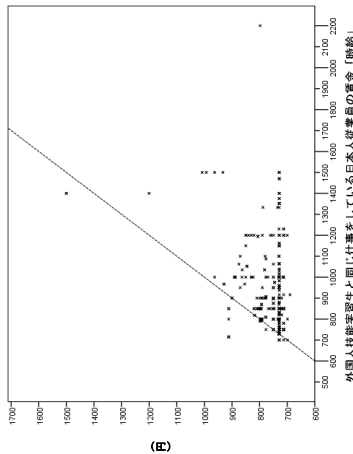
茨城県(時間当所定内給与)



(円)

外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の月額時間給換算額

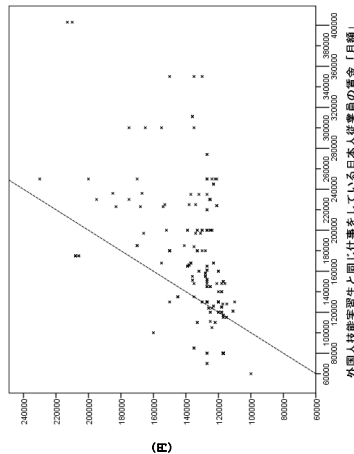
茨城県(時給)



(円)

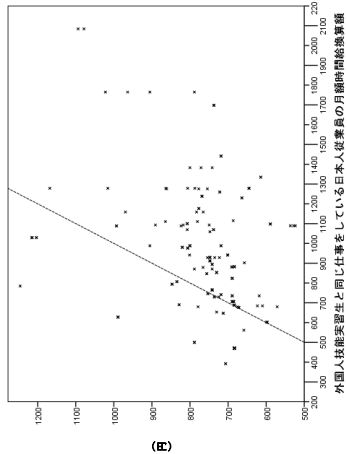
外国人技能実習生と同じ仕事をしている日本人従業員の賃金「時給」

栃木県(月額)



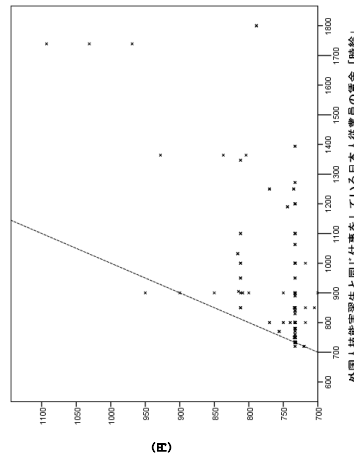
(E)

栃木県(時間当所定内給与)



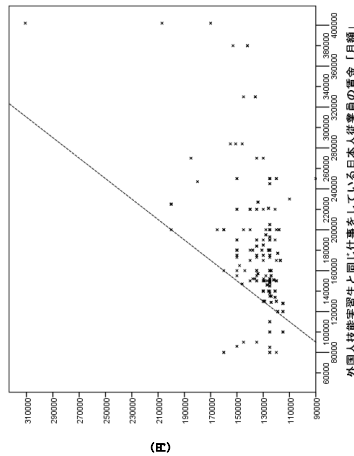
(E)

栃木県(時給)



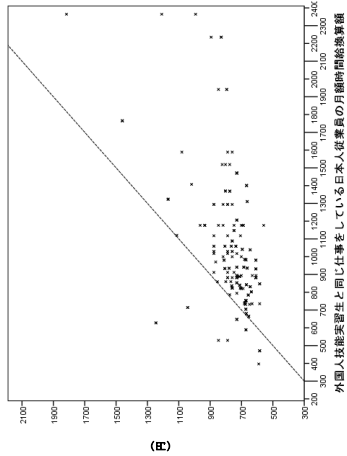
(E)

群馬県(月額)



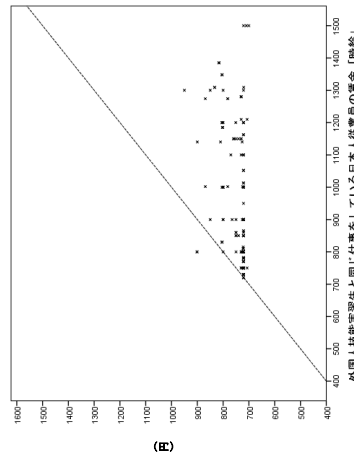
(E)

群馬県(時間当所定内給与)



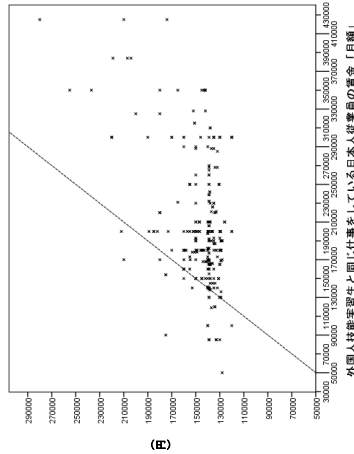
(E)

群馬県(時給)



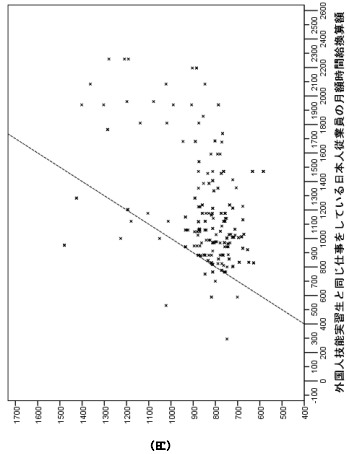
(E)

埼玉県(月額)



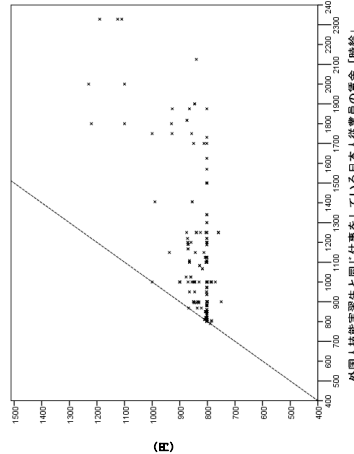
(E)

埼玉県(時間当所定内給与)



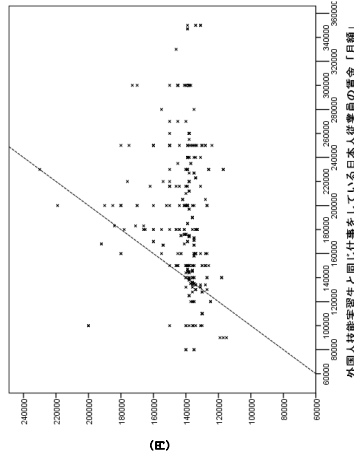
(E)

埼玉県(時給)



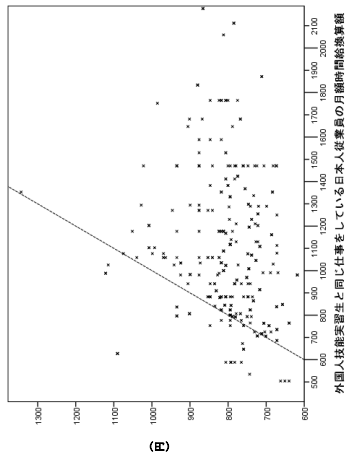
(E)

千葉県(月額)



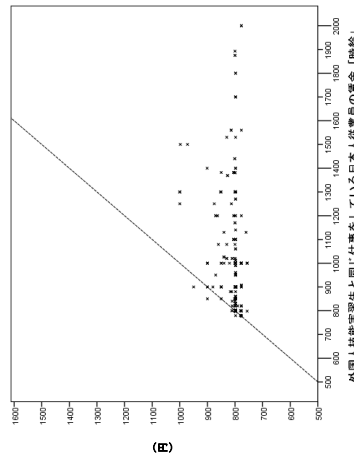
(E)

千葉県(時間当所定内給与)



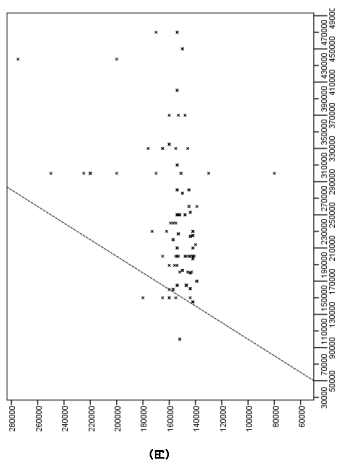
(E)

千葉県(時給)



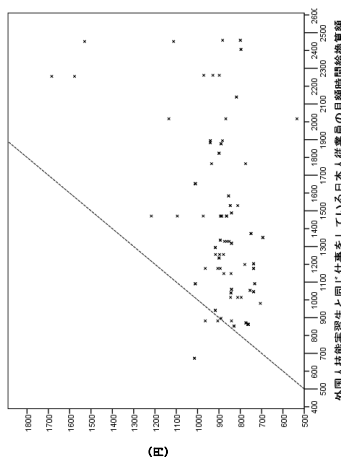
(E)

東京都(月額)



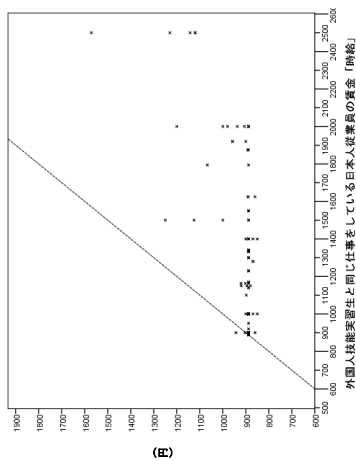
(E)

東京都(時間当所定内給与)



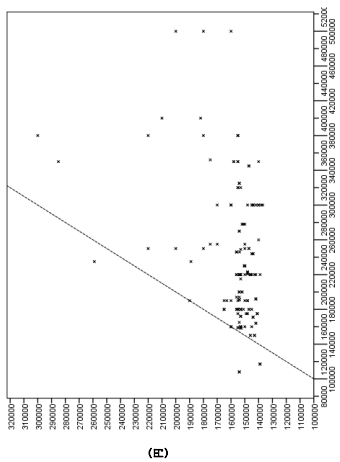
(E)

東京都(時給)



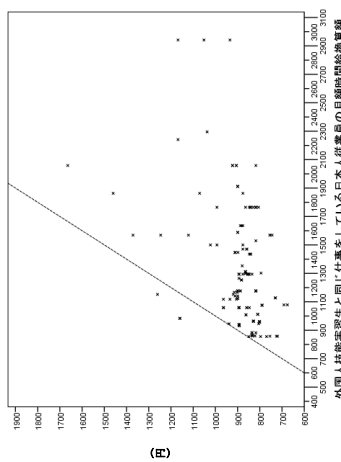
(E)

神奈川県(月額)



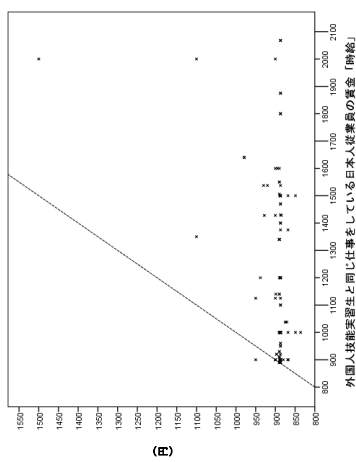
(E)

神奈川県(時間当所定内給与)



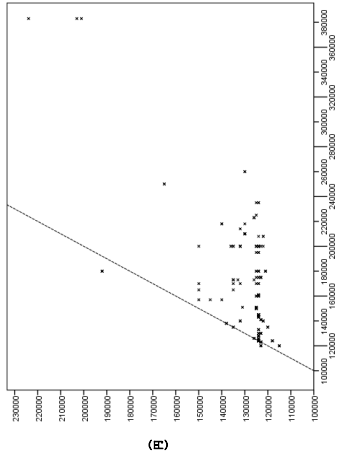
(E)

神奈川県(時給)



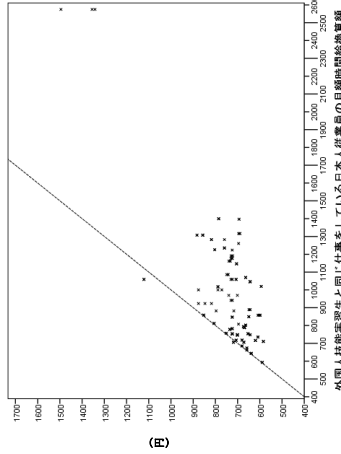
(E)

新潟県(月額)



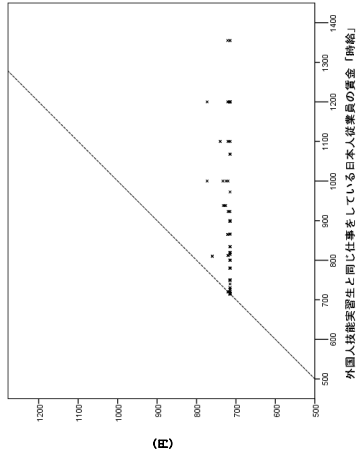
(E)

新潟県(時間当所定内給与)



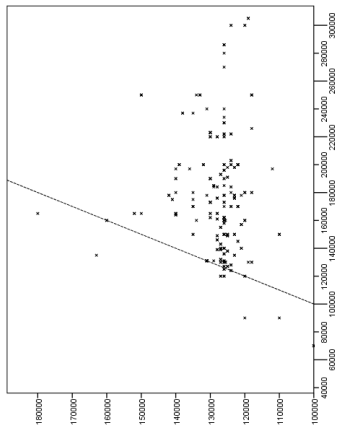
(E)

新潟県(時給)



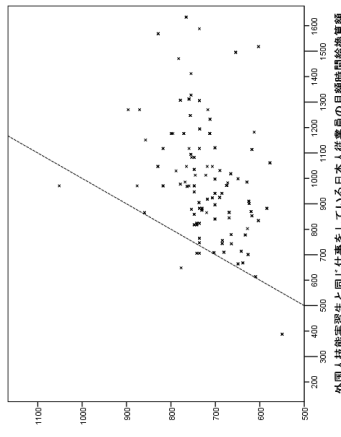
(E)

富山県(月額)



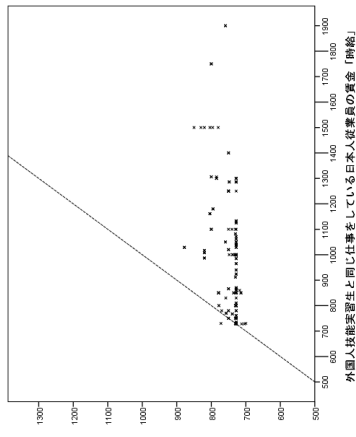
(E)

富山県(時間当所定内給与)

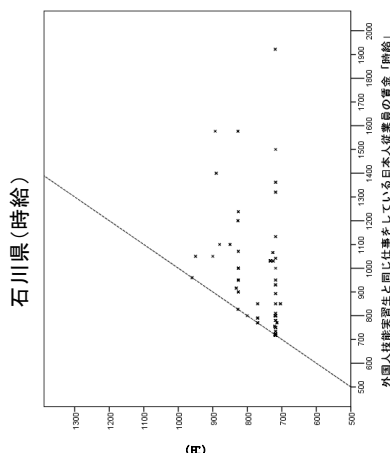
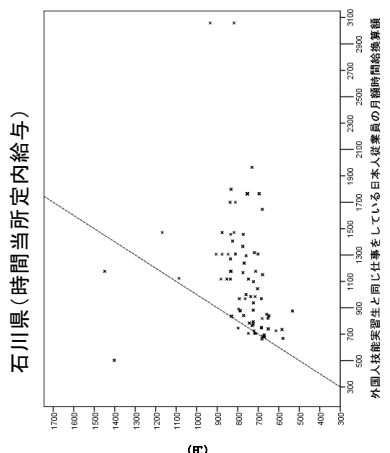
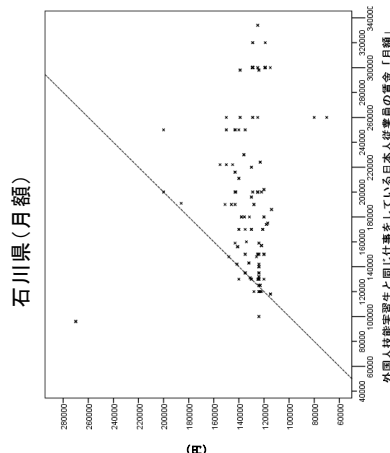
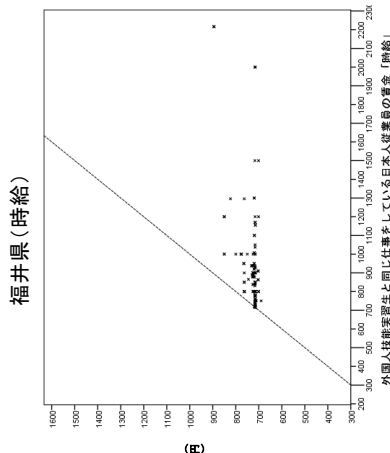
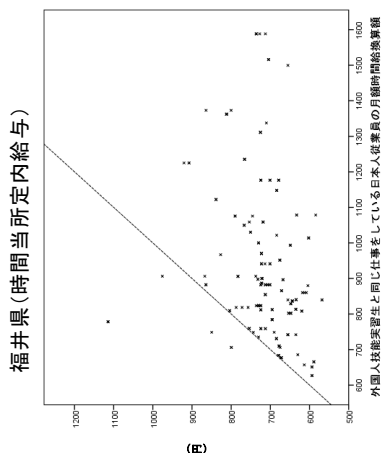
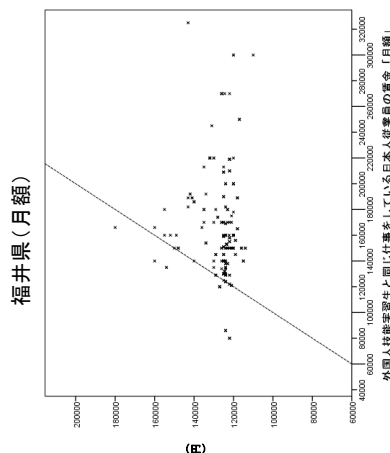
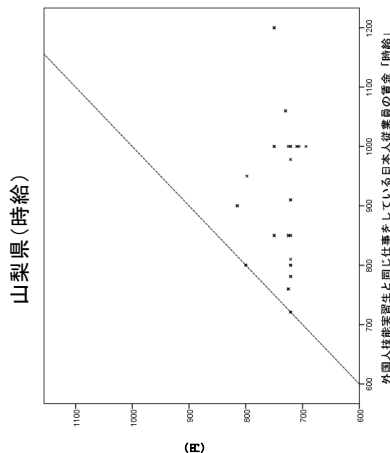
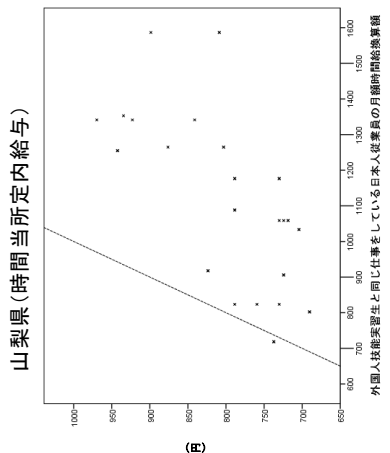
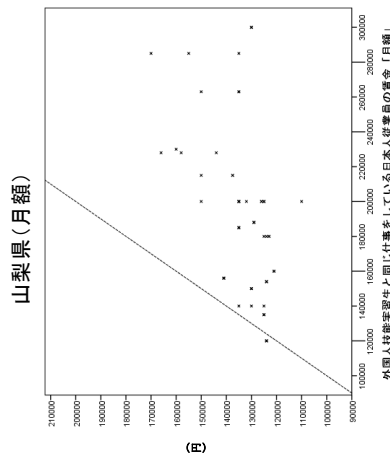
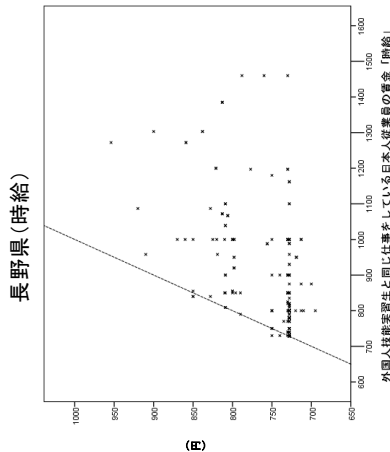
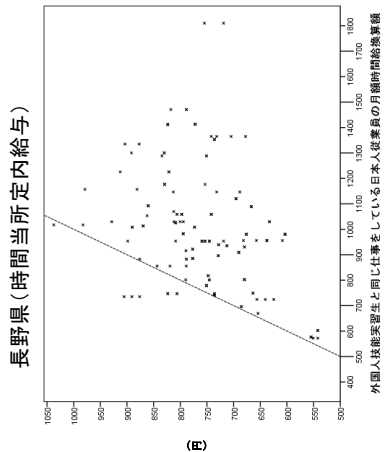
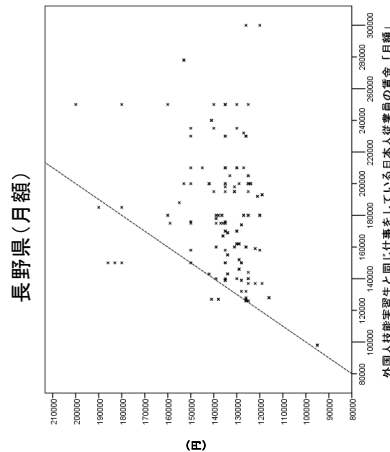


(E)

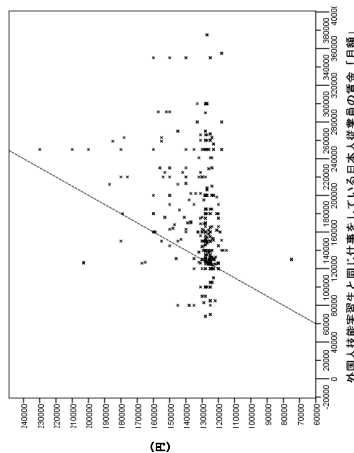
富山県(時給)



(E)

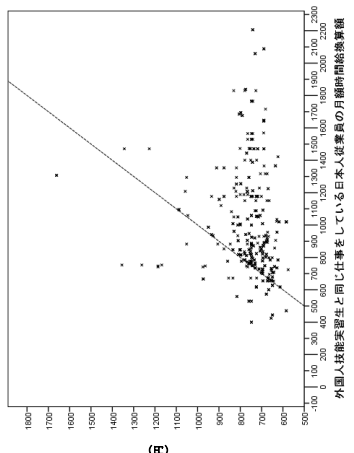


岐阜県(月額)



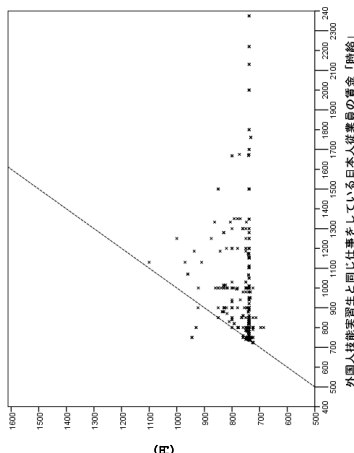
(円)

岐阜県(時間当所定内給与)



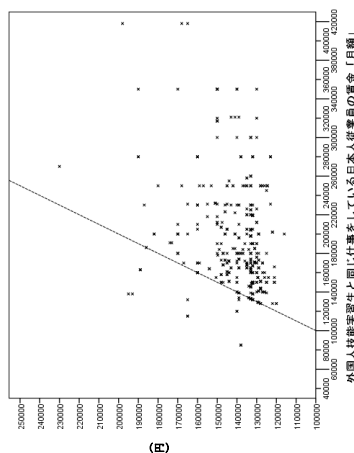
(円)

岐阜県(時給)



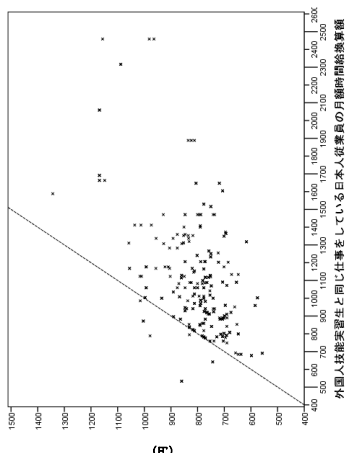
(円)

静岡県(月額)



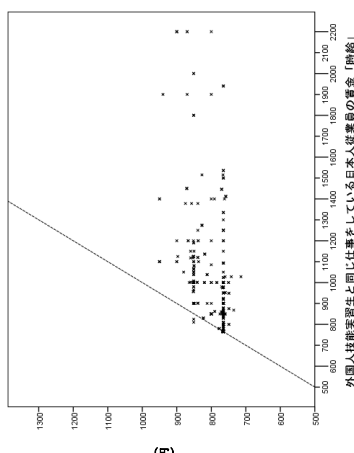
(円)

静岡県(時間当所定内給与)



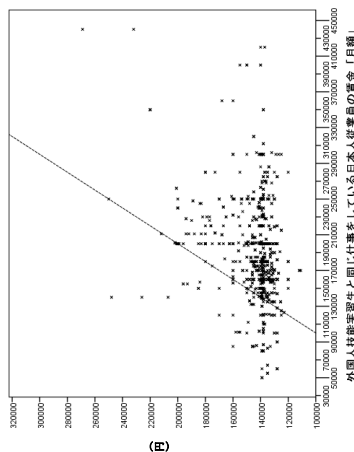
(円)

静岡県(時給)



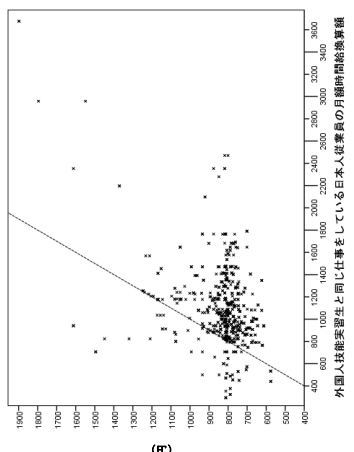
(円)

愛知県(月額)



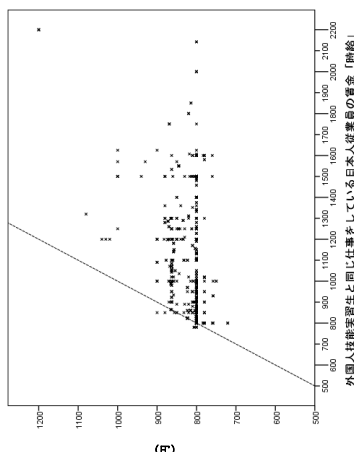
(円)

愛知県(時間当所定内給与)



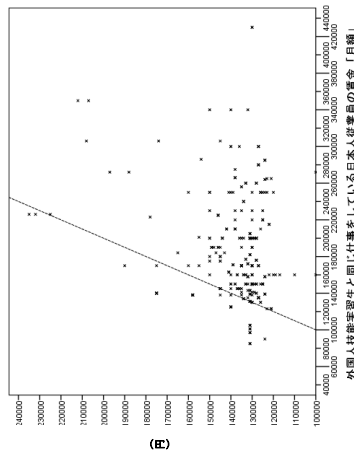
(円)

愛知県(時給)



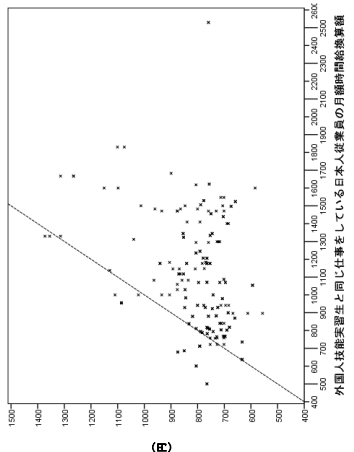
(円)

三重県(月額)



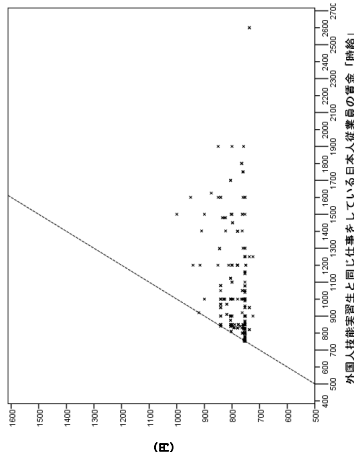
(円)

三重県(時間当所定内給与)



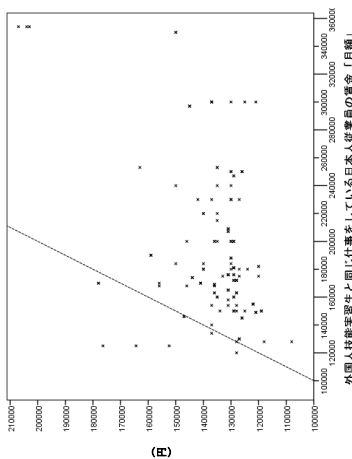
(円)

三重県(時給)



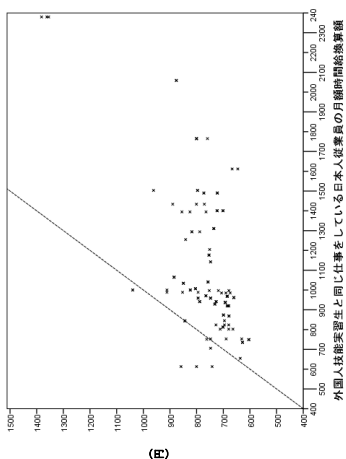
(円)

滋賀県(月額)



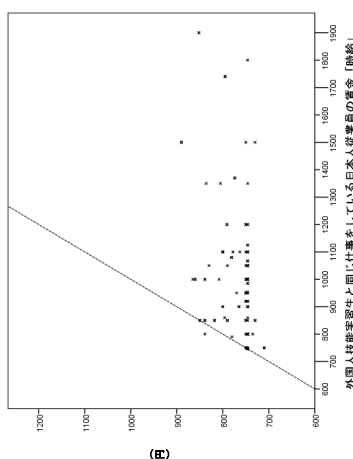
(円)

滋賀県(時間当所定内給与)



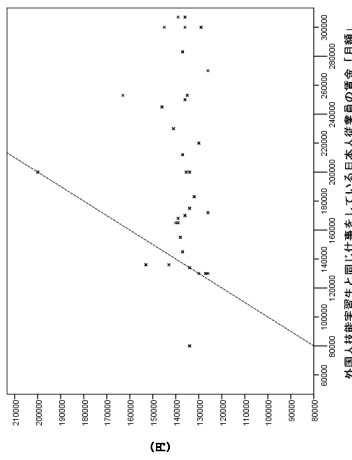
(円)

滋賀県(時給)



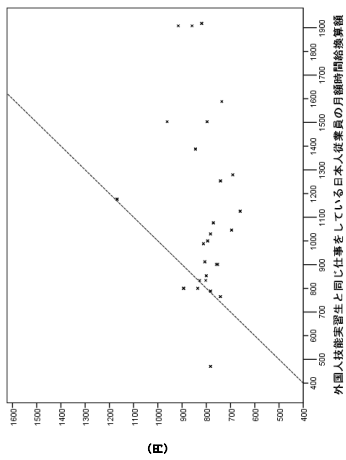
(円)

京都府(月額)



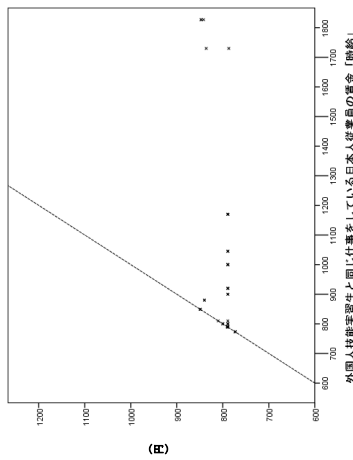
(円)

京都府(時間当所定内給与)



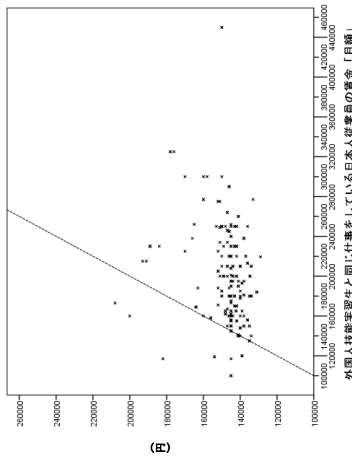
(円)

京都府(時給)



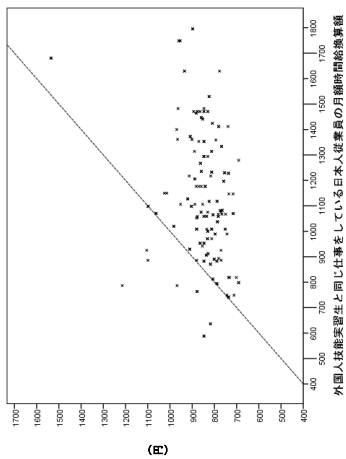
(円)

大阪府(月額)



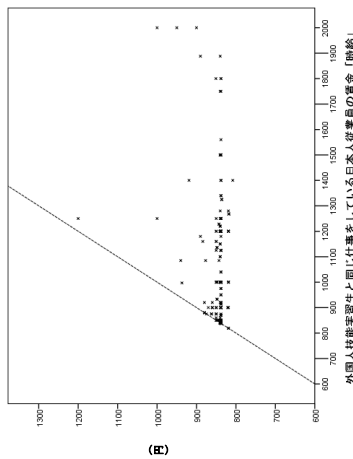
(円)

大阪府(時間当所定内給与)



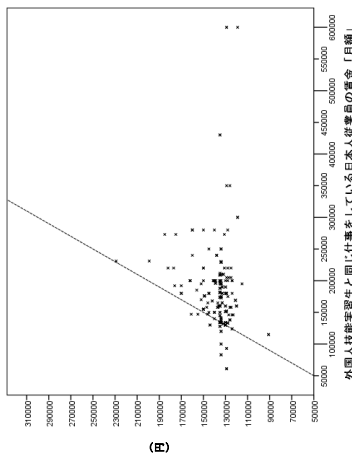
(円)

大阪府(時給)



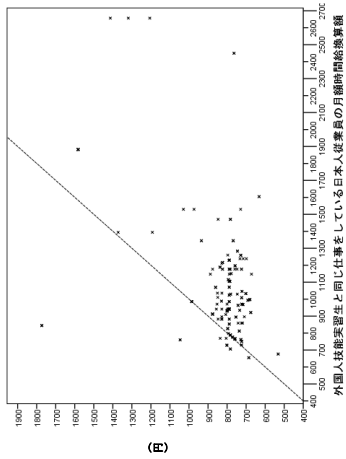
(円)

兵庫県(月額)



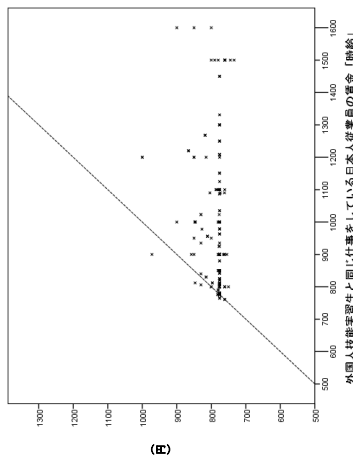
(円)

兵庫県(時間当所定内給与)



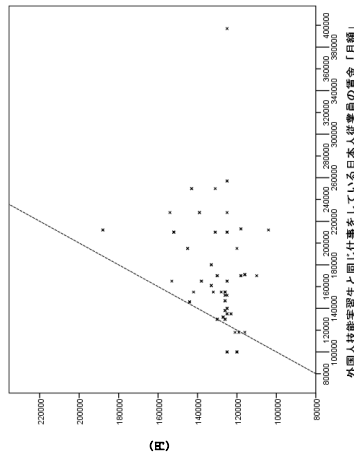
(円)

兵庫県(時給)



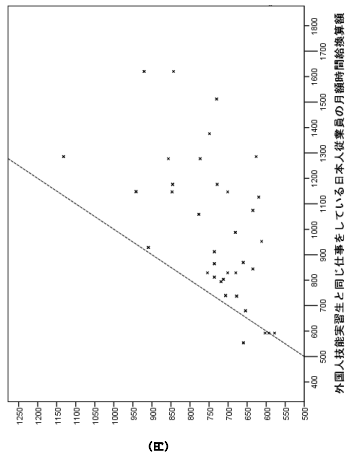
(円)

奈良県(月額)



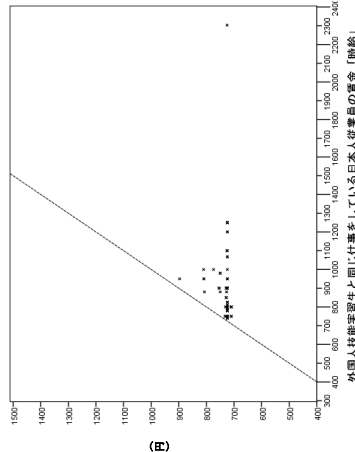
(円)

奈良県(時間当所定内給与)



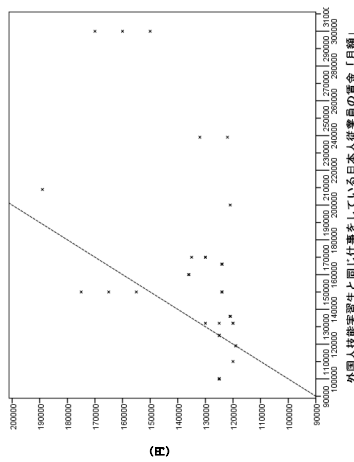
(円)

奈良県(時給)



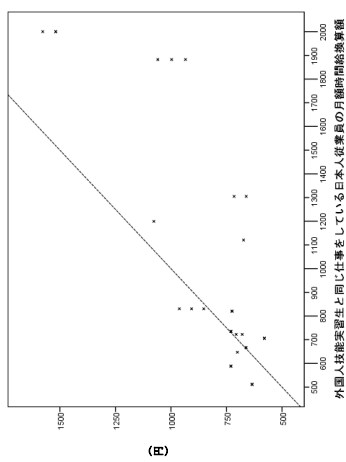
(円)

和歌山県(月額)



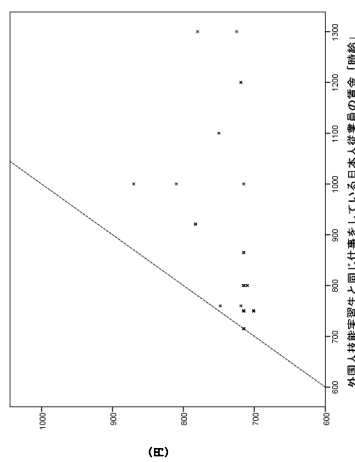
(円)

和歌山県(時間当所定内給与)



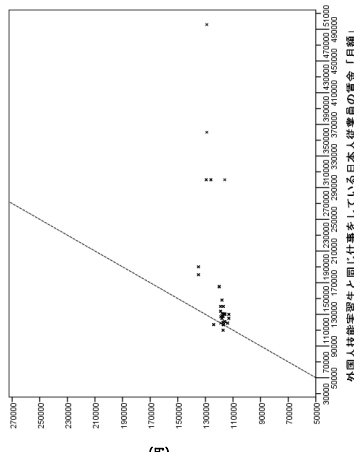
(円)

和歌山県(時給)



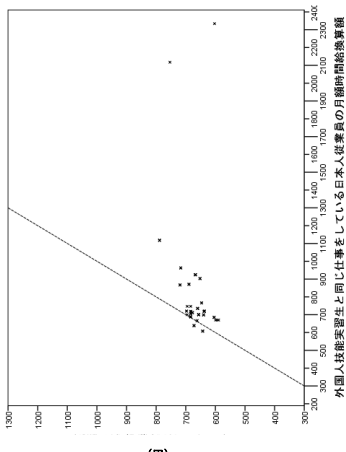
(円)

鳥取県(月額)



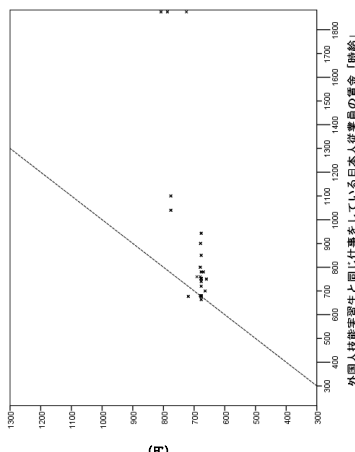
(円)

鳥取県(時間当所定内給与)



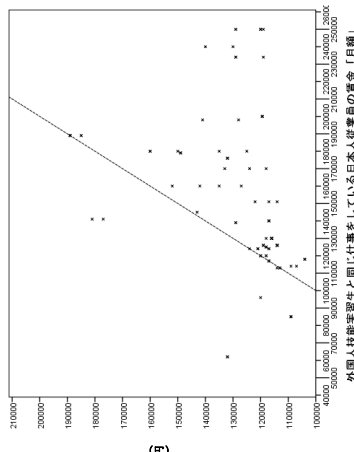
(円)

鳥取県(時給)



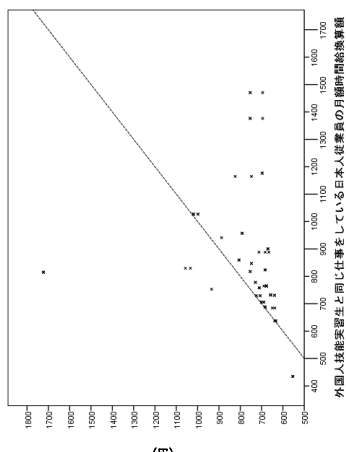
(円)

島根県(月額)



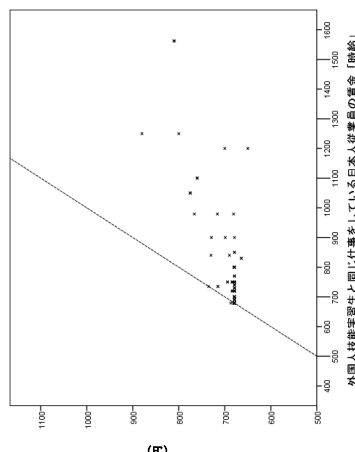
(円)

島根県(時間当所定内給与)

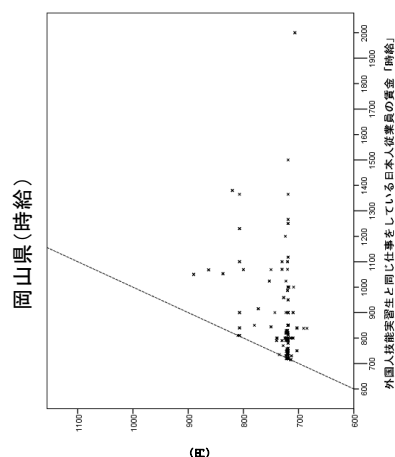
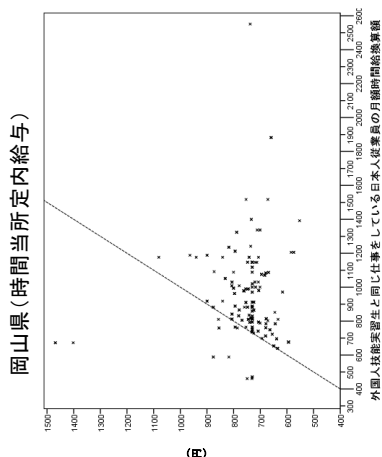
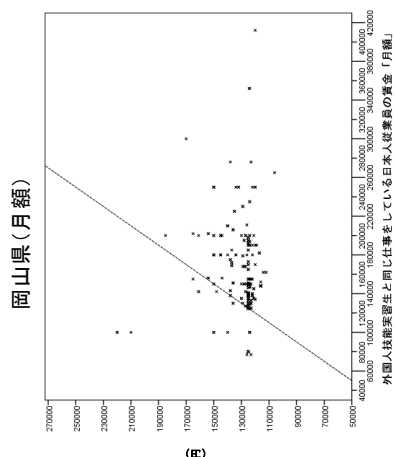
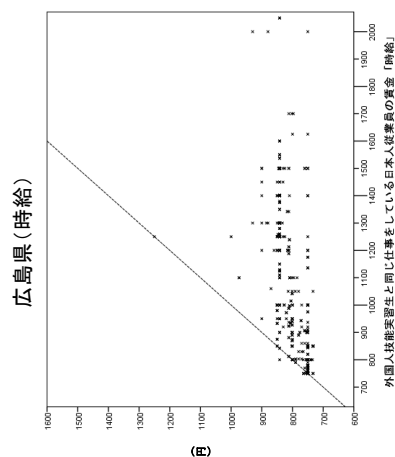
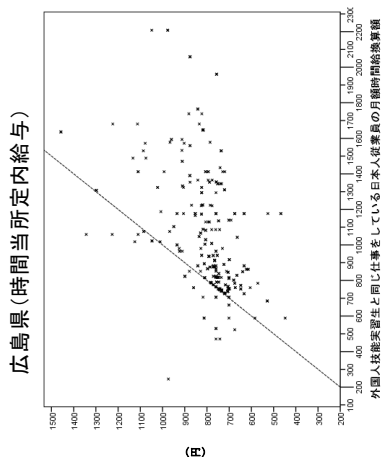
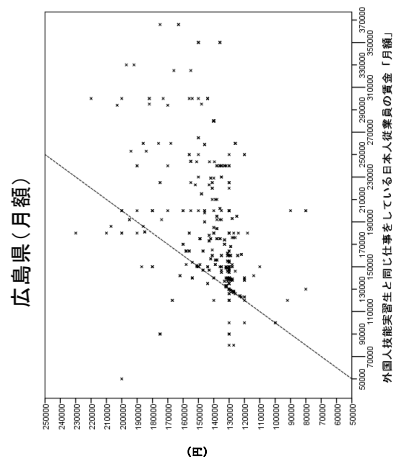
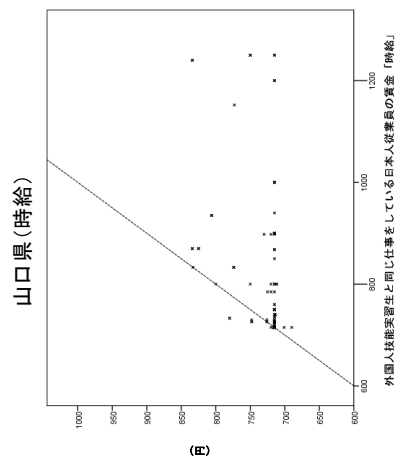
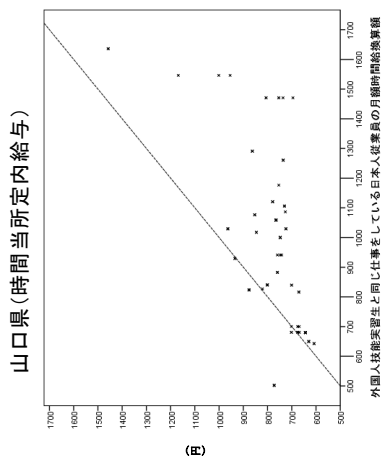
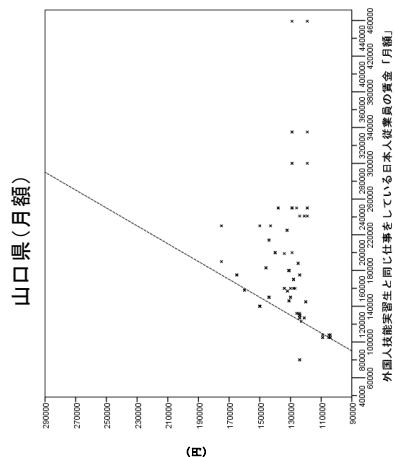
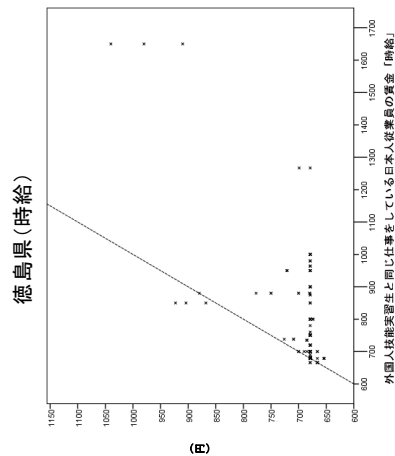
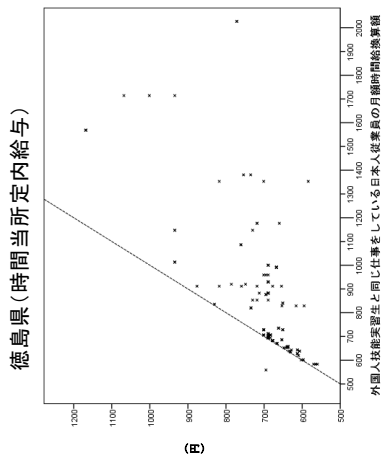
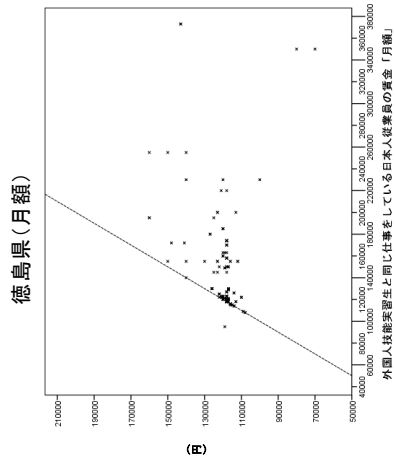


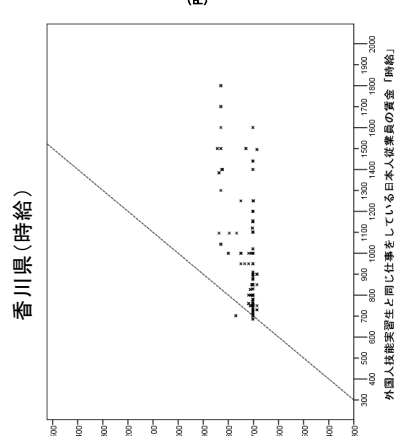
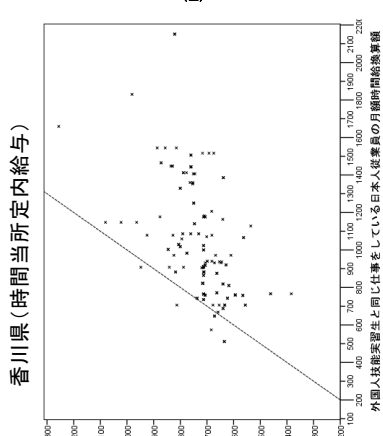
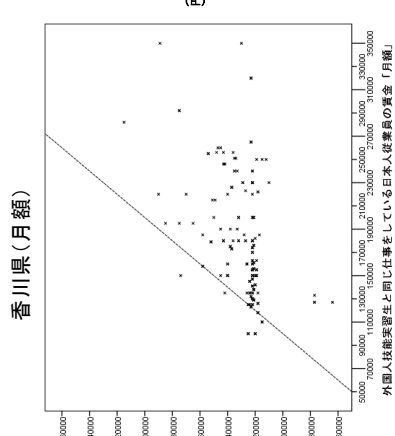
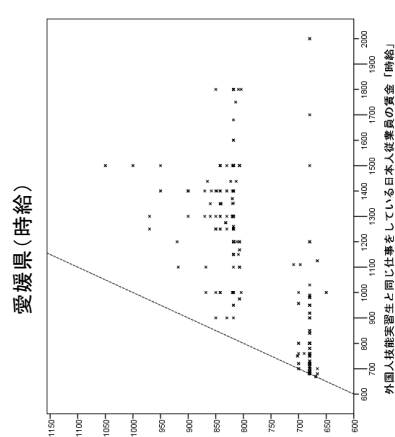
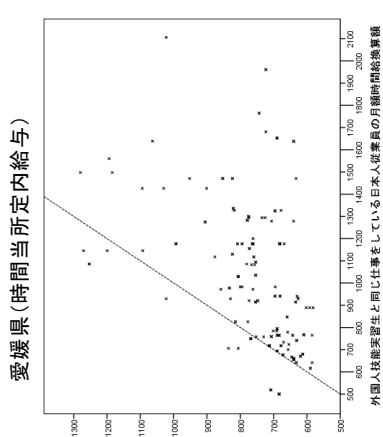
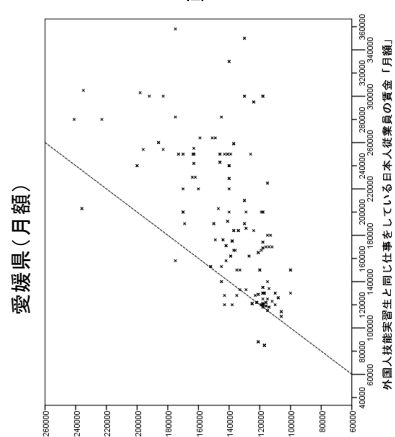
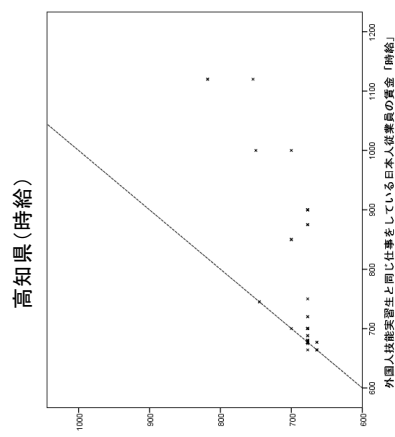
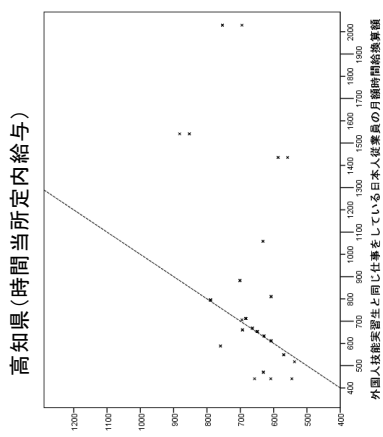
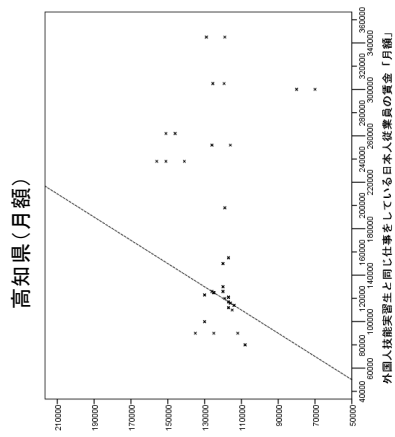
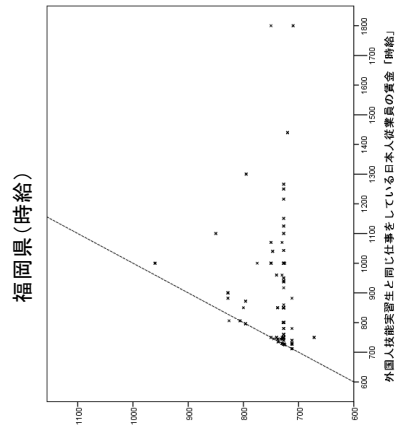
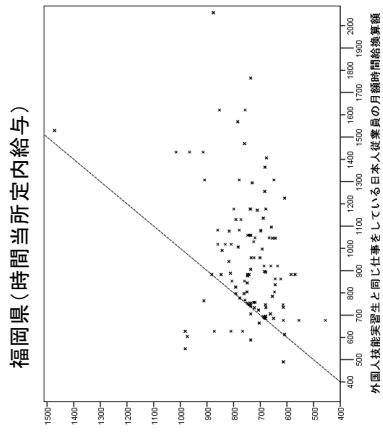
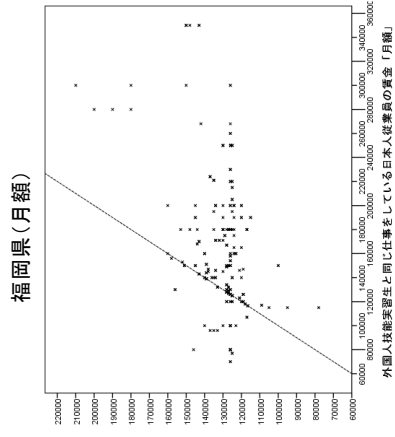
(円)

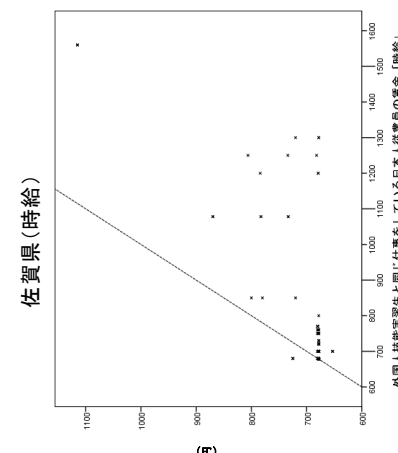
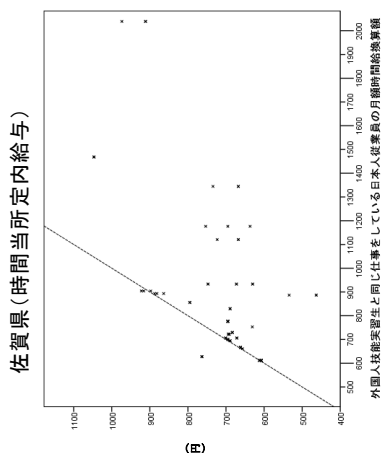
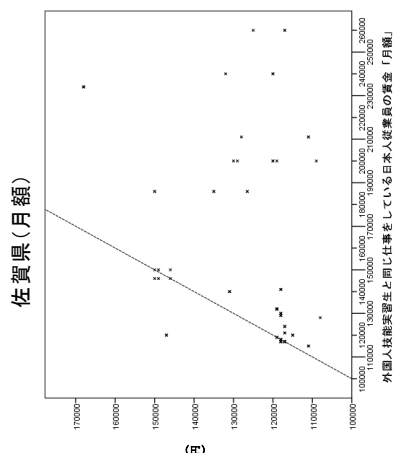
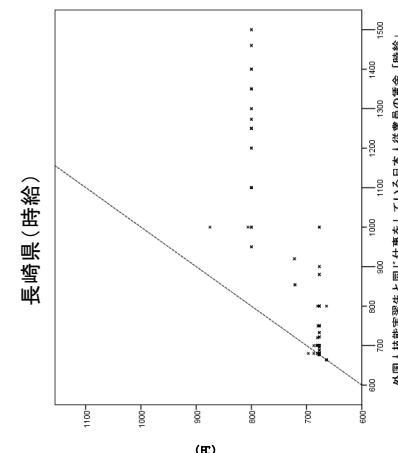
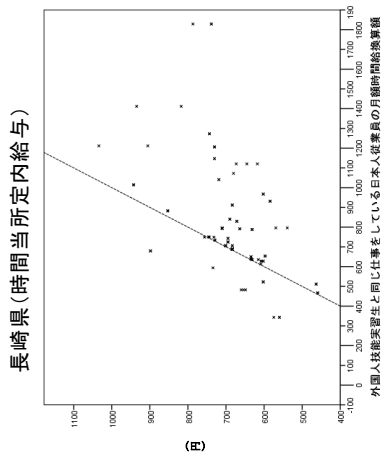
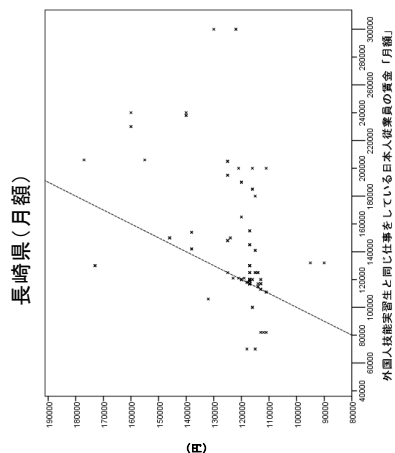
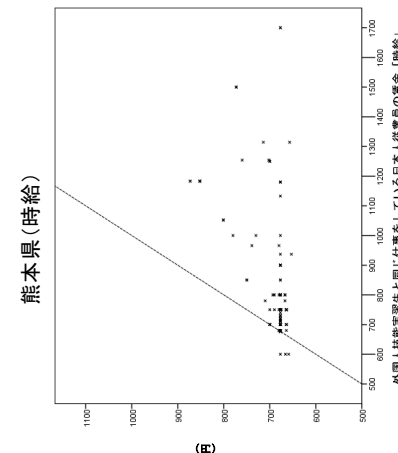
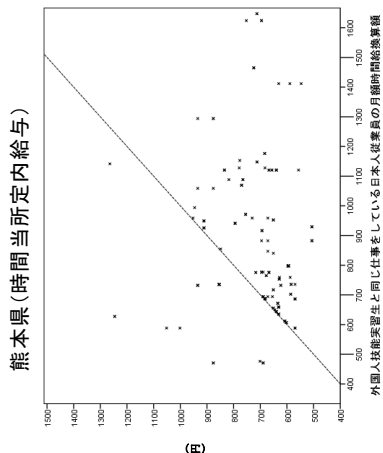
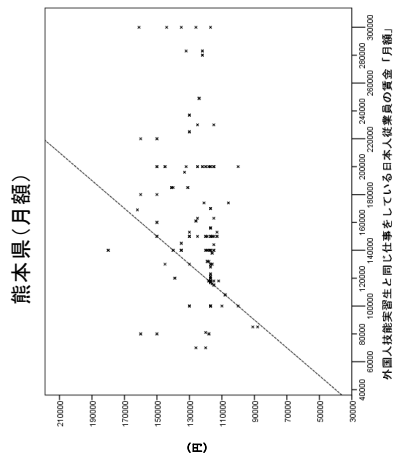
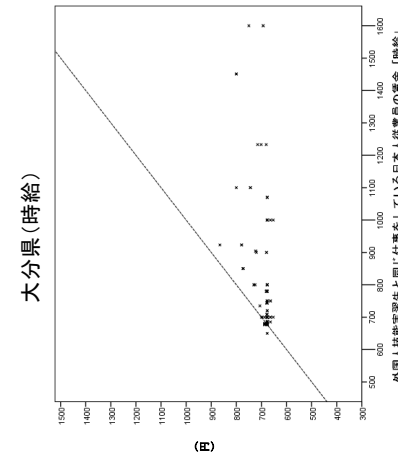
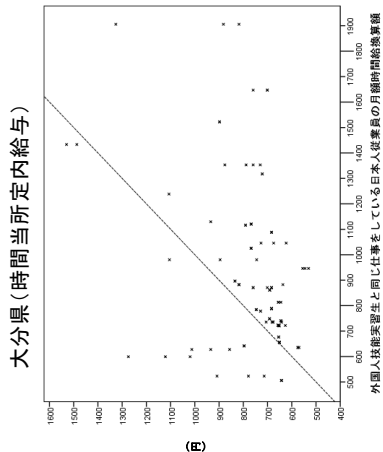
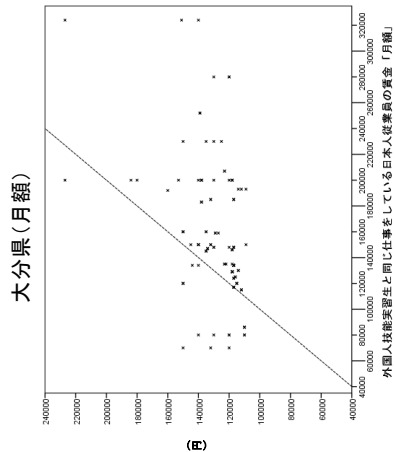
島根県(時給)



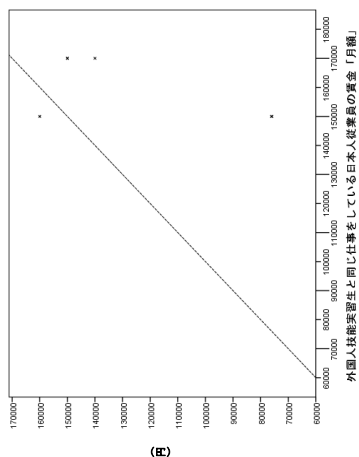
(円)



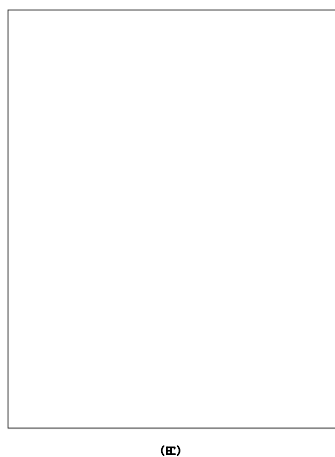




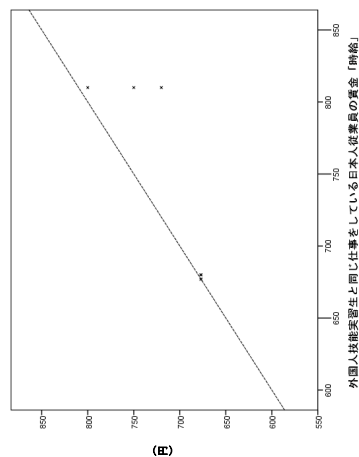
沖縄県(月額)



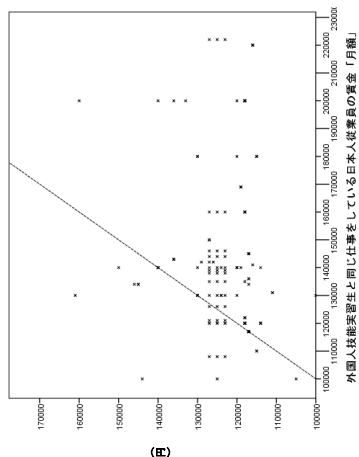
沖縄県(時間当所定内給与)



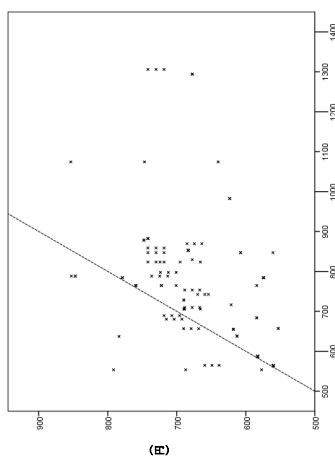
沖縄県(時給)



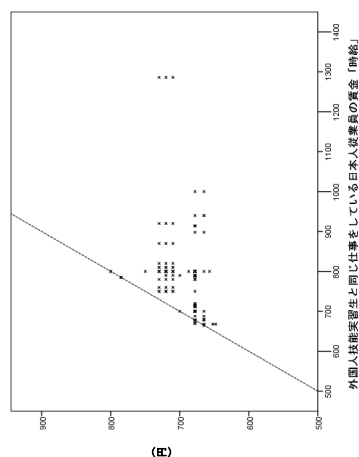
鹿児島県(月額)



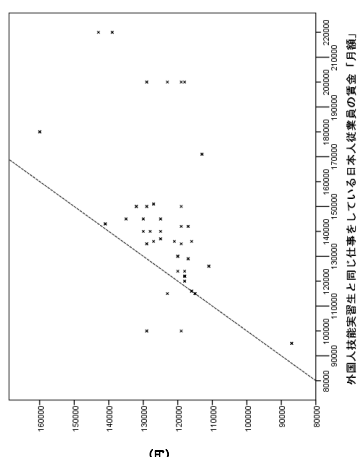
鹿児島県(時間当所定内給与)



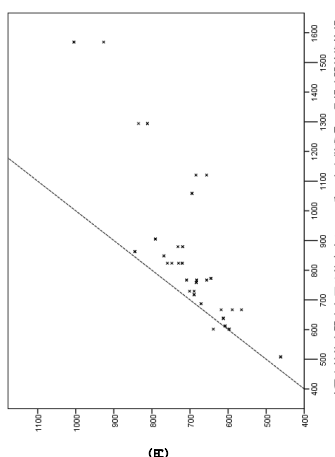
鹿児島県(時給)



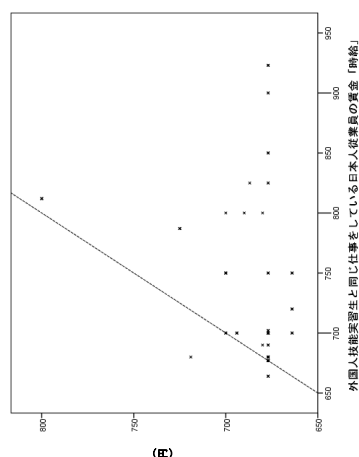
宮崎県(月額)



宮崎県(時間当所定内給与)



宮崎県(時給)



JILPT 調査シリーズ No.157

企業における外国人技能実習生の受入れに関する調査

発行年月日 2016年5月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 富士プリント株式会社

©2016 JILPT

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)