

【令和3年度福岡市共働事業提案制度実施事業】

# 「外国人材受入れ支援事業」 年度末報告・進捗状況

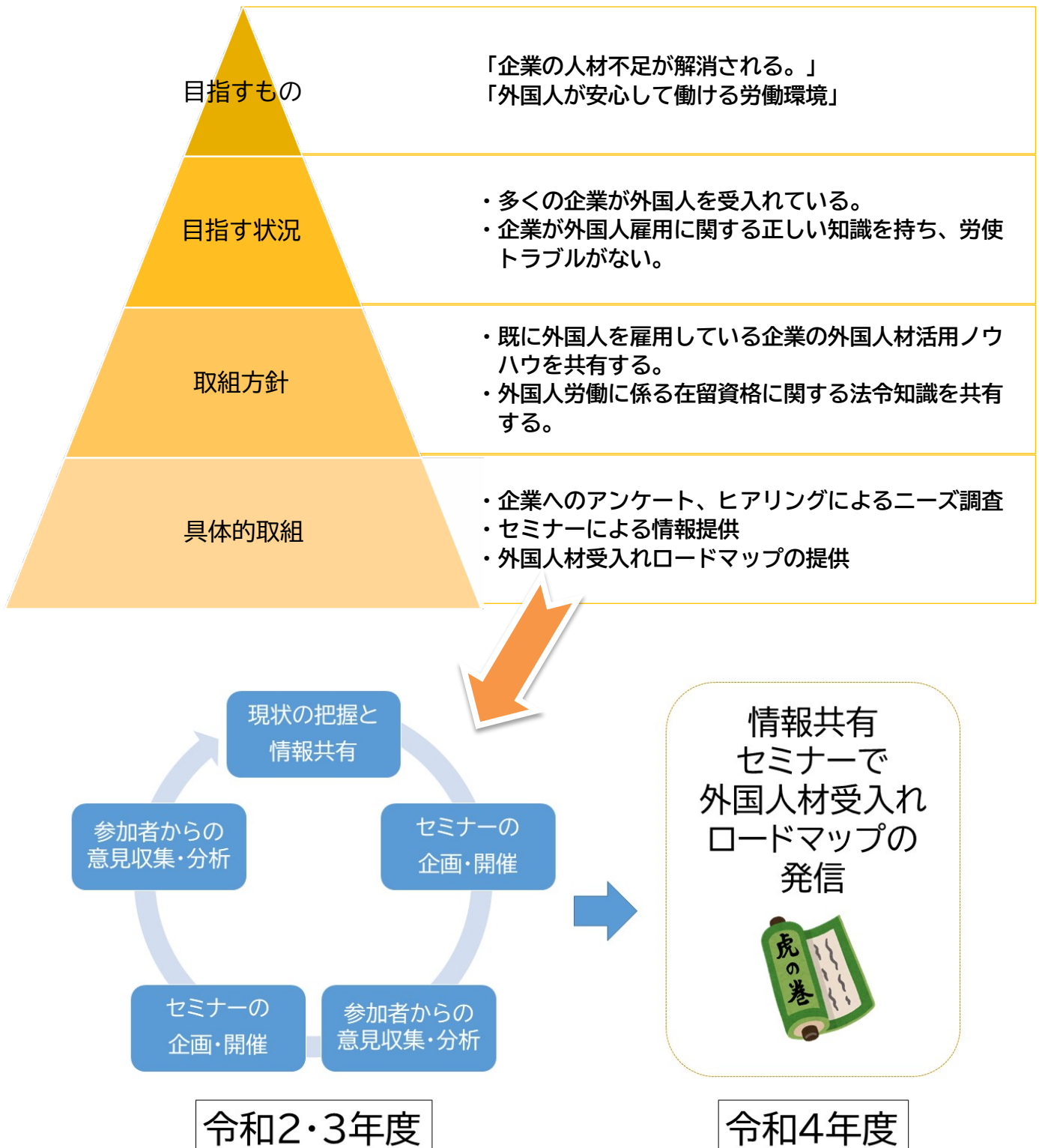
外国人材受入れ支援事業実行委員会  
（特活）グローバルライフサポートセンター  
福岡市経済観光文化局総務・中小企業部経営支援課

## 内容

1. はじめに .....	2
1. 共働事業の目的・概要 .....	2
2. 共働事業提案の背景 .....	3
3. 共働事業の具体的な取組 .....	5
4. 取組の進行計画 .....	6
2. 令和3年度の取組について .....	8
1. セミナー開催内容について .....	8
(1) 導入編 .....	9
(2) 基礎編 .....	10
(3) 応用編 .....	11
2. セミナー実績について .....	13
(1) KPI（成果指標） .....	13
(2) 受講者のアンケート回答結果 .....	13
(3) 受講者の意見・要望等 .....	14
3. まとめ・次年度に向けた課題と対策 .....	16
1. 継続実施に向けた課題と方針 .....	16
(1) 事業目的を踏まえた本事業の課題 .....	16
(2) 課題に対する今後の方針 .....	16
2. アンケート回答を踏まえた、次年度の改善策 .....	17
(1) 受講者の知識レベルに合わせたロードマップの構成 .....	17
(2) 関係機関の活用・連携 .....	17
(3) アンケート回収率の向上 .....	17

# 1. はじめに

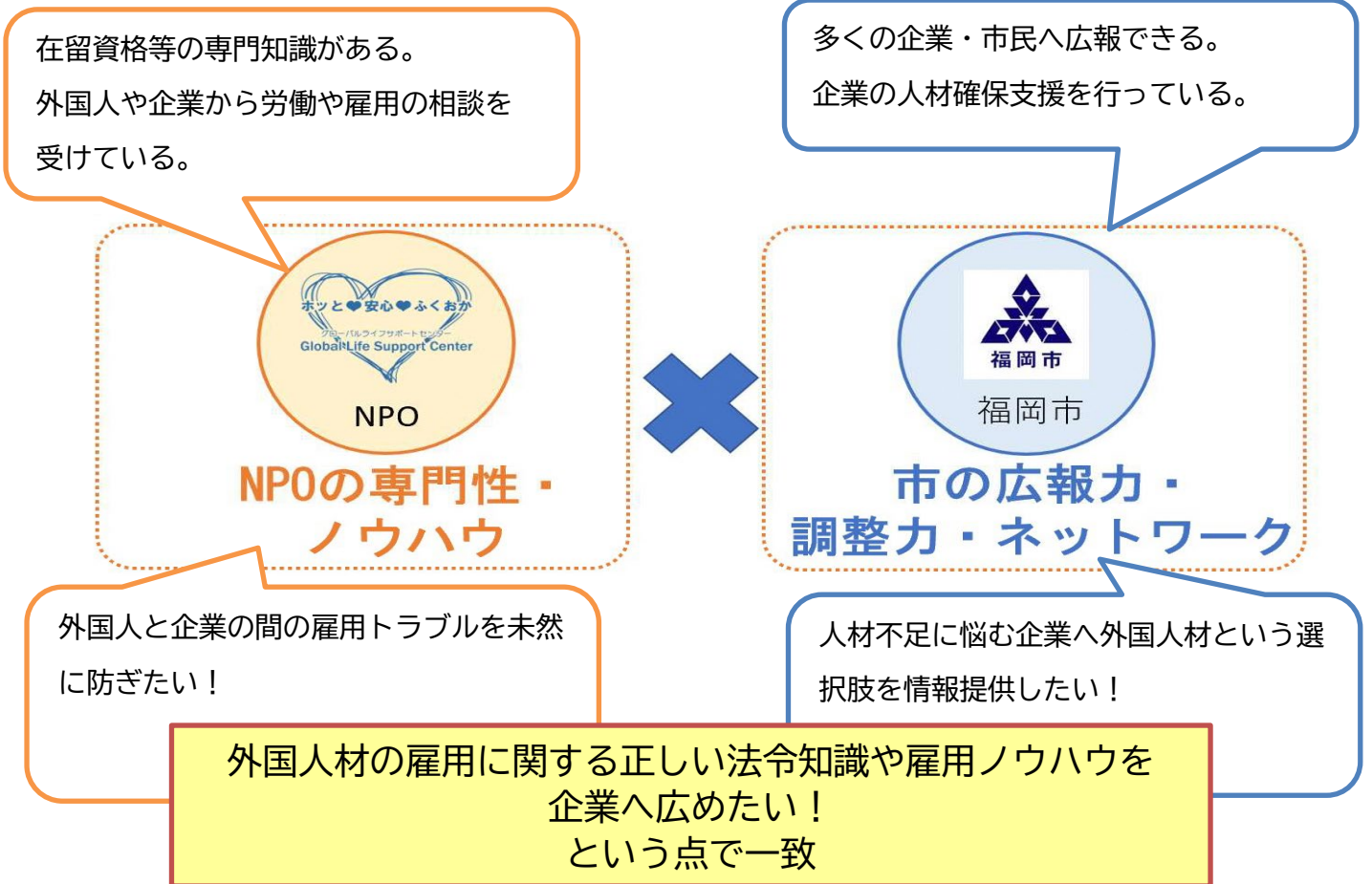
## 1. 共働事業の目的・概要



福岡市経営支援課とNPOグローバルライフサポートセンター（以下、「グローバルライフサポートセンター」という。）の共働事業の目的・概要は上図の通りである。

この事業が提案された背景、事業の具体的な内容について、以降の見出しで説明する。

## 2. 共働事業提案の背景



平成30年10月、入管法改正案が閣議で決定し、平成31年4月に政府によって改正入管法案が施行された。

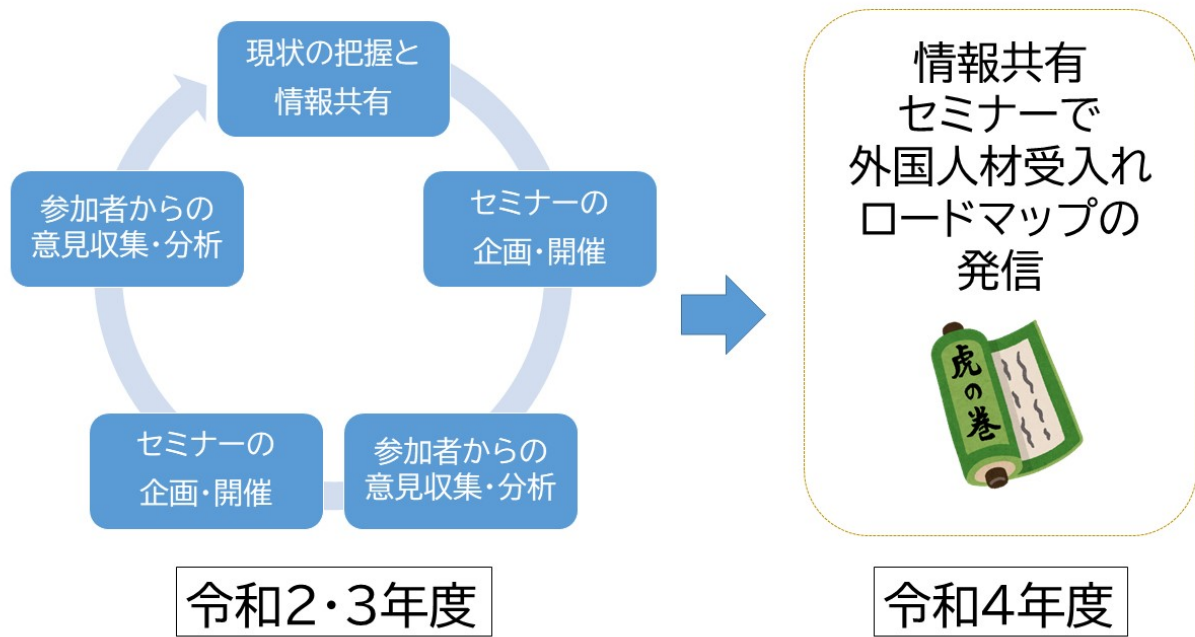
この頃から「外国人住民との共生」が身近な話題として挙がるようになり、企業が人手不足の解決策として、外国人材を受入れることを検討しやすい状況になりつつあった。福岡市でも、コンビニや飲食店で外国人従業員が働く姿をよく見かけるようになった。

それに併せて、グローバルライフサポートセンターへ市民・企業から寄せられる相談の内容も、生活中心のものから、「働くこと」に関連したものが急増した。中でも、「企業が人手不足の解決策として外国人材を雇用したものの、在留資格等に関する知識不足が原因で労働者とトラブルが発生したケース」や「外国人材を紹介する紹介業者と企業がトラブルになったものの、企業がどこに相談すればよいか分からず対応が遅れたケース」という事例が目立った。このようなトラブルを放置すると、労働者である外国人が職場を離れ、再就職も難しく、失踪やオーバーステイ<sup>1</sup>、ひいては日本在住外国人の貧困問題へ繋がる懸念される。企業側としても、人手不足の状態が解消できない。

<sup>1</sup> オーバーステイ：不法滞在。この場合、許可されていた在留期間の更新をしないまま在留期間が切れ、不法滞在になってしまうケースが考えられる。

企業が外国人材を受入れることで人材不足を解消できるようにするためには、まず外国人に安心して働いてもらえる環境を整えなければならない。外国人と企業の間で起きるトラブルを未然に防ぐとともに、トラブルの根本的原因を解消するためには、外国人材の雇用について、企業が正しい知識を持つ必要がある。正しい法令知識やノウハウを企業へ広めるため、グローバルライフサポートセンターと福岡市経営支援課が共働して「外国人材受入れ支援事業」を進めることとなった。

### 3. 共働事業の具体的な取組



(図 再掲)

共働して事業を実施するにあたり、目的を「企業の人材不足解消」「外国人に安心して働いてもらえる環境」と設定し、それを実現するために必要な企業の状況为目标に掲げることとした。

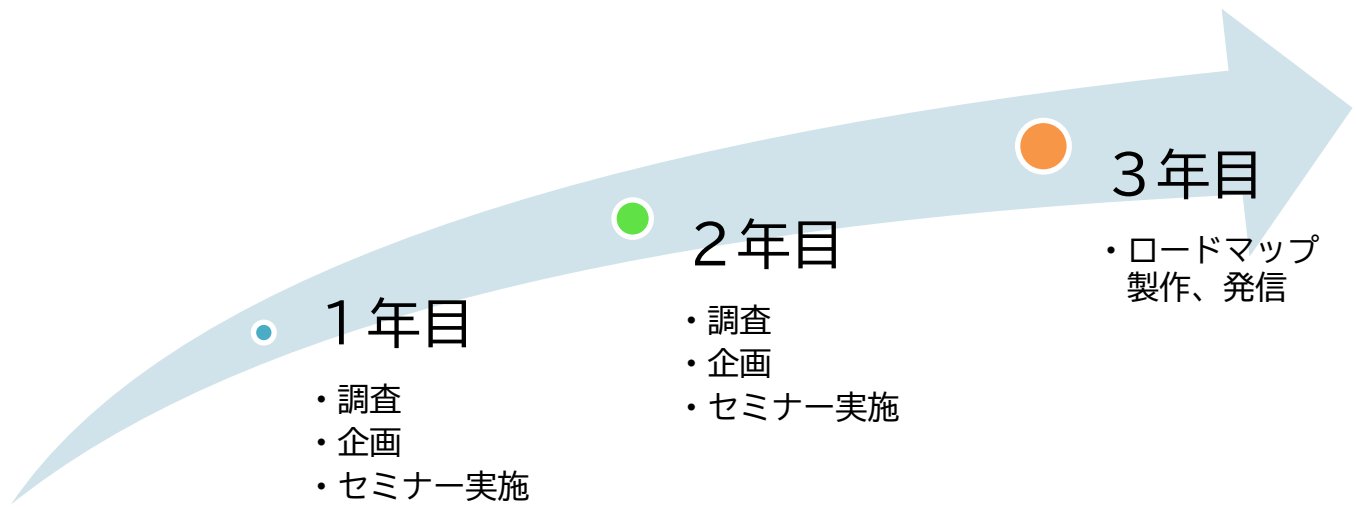
「企業の人材不足解消」のために、外国人材の受入れは有用な手段である。企業としては、外国人材受入れの実際の手続き等のノウハウを共有してもらうことで受入れに対する心理的障壁が解消され、外国人材の受入れを積極的に検討できるようになると考えられる。

また、企業が「外国人に安心して働いてもらえる環境」を実現することで、外国人材の離職・流出を防ぎ、継続的な受入れが可能となる。そのためには最低限でも、「企業側が在留資格等について正しい知識を持っていて、雇用に関するトラブルが起きない」という環境が整っていることが必要である。トラブルを防ぐために、日本で働く外国人に関する法令知識について、企業へ広める必要がある。

これらの目的のための具体的な取組として、3年間の共働事業で「外国人材を受入れている、もしくは外国人材の受入れを検討している企業を対象とした、在留資格や雇用の方法等に関するセミナー開催」、「セミナーに登壇する企業担当者による実際の受入れ実績やノウハウに関する情報共有」、「セミナー受講者のアンケートや関係機関へのヒアリングによる企業のニーズ調査」、最終的には「外国人材の雇用に関するロードマップの作成・配布」を行う計画である。

## 4. 取組の進行計画

3年間の事業進行計画は以下の通り。



### 1年目（令和2年度）

#### ○ 調査・準備

…グローバルライフサポートセンターで行った企業アンケートや関係機関へのヒアリングを基に企業のニーズを調査し、セミナーの内容を構築する。

#### ○ セミナー開催（基礎編2回、応用編1回 計3回）

…企業のニーズに沿ったテーマに関するセミナーを、企業の知識レベルに応じて「基礎編」「応用編」に分けて実施する。

各セミナー後に受講者から回収したアンケート結果を分析し、結果や回答を踏まえて次回のセミナー内容を検討する。

KPI（成果指標）：セミナー受講者数 計160名

### 2年目（令和3年度）

#### ○ セミナー開催（導入編、基礎編、応用編 各1回 計3回）

…企業が外国人材の受入れを検討する際の材料となる基本的事項に絞った、初心者向けの「導入編」、外国人材の雇用に関する基本的な手続きに関する「基礎編」、手続きについてある程度知識がある企業向けにより深い内容を伝える「応用編」の3つに分けたセミナーを1回ずつ実施。

各セミナー後に受講者からアンケートを回収し、結果を基に次回のセミナー内容を決定する。

KPI（成果指標）：セミナー受講者数 計160名

### 3年目（令和4年度）

- 外国人材受入れを検討している企業へのヒアリング、相談対応  
…セミナーに参加した企業等へ個別ヒアリングを行い、様々な場面における相談に対応することで、企業が実際に外国人材を受入れる際に直面する事例を収集する。
- ロードマップの作成  
…企業へのヒアリング調査・相談対応+2年間のセミナー実施で蓄積した、外国人材の受入れに関するよくある困りごと等の事例を基に、企業で活用しやすいロードマップを作成し、福岡市やグローバルライフサポートセンターのホームページ上で配布する。
- セミナー結果の発信  
…ロードマップの情報発信を主として、外国人材の受入れに関するノウハウをオンラインセミナーで広く企業に共有・発信する。

以降は、令和3年度に行った内容を中心に、具体的な取り組みの詳細を報告する。



## 2. 令和3年度の取組について

---

### 1. セミナー開催内容について

令和2年度に実施したセミナーの反省点は、大きく以下の3点。

- ・「基礎編」「応用編」の2本立てだけでは、全くの初心者には難しい内容だった。
- ・セミナー当日に投影する資料を事前に配布しなかったため、事前配布を求める意見が多かった。
- ・「応用編」では業種を絞ってセミナーを実施したため、他業種のニーズに応えきれなかった。

そこで実行委員会では、令和3年度に以下の通りセミナーを実施する計画を策定した。

セミナー受講対象（ターゲット）：現在外国人材を受入れている企業

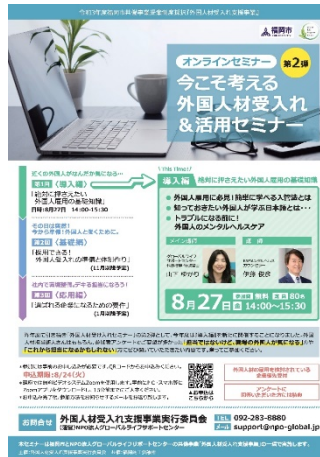
今後、外国人材の受入れを検討している企業

※業種、個人・法人の別を問わない

セミナー実施方法：オンライン（Zoomによる実施）

第1回セミナー（導入編）	令和3年8月27日（金）
第2回セミナー（基礎編）	令和3年11月26日（金）
第3回セミナー（応用編）	令和4年2月18日（金）

# (1) 導入編



(第1回セミナーの案内チラシ)

導入編(第1回)セミナーの内容は以下の通り。

## ① 外国人雇用に必見! 簡単に学べる入管法とは

<p style="text-align: center;"><b>外国人材活用のポイント</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>留学生(日本語学校・専門学校・大学等)の場合 → 技術・人文知識・国際業務(専門的・技術的分野)</li> <li>技能実習生(技能実習制度) → 技能実習法 → 「技能・技術・知識」を習得し「人づくり」を目的</li> <li>特定技能 → 人手不足な分野において一定の専門性・技能を有した即戦力</li> <li>その他(日本人配偶者等、永住者、家族滞在(制限あり)など)</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>トラブルが起こる原因</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外国人と日本人を区別している</li> <li>外国人材に対してネガティブな印象を持つ</li> <li>外国人材を単なる労働者としてしか見ていない</li> <li>外国人材に対して、言葉が通じないからとはっきりと言わない</li> </ul>
--	---

グローバルライフサポートセンター代表理事で実行委員会委員長の山下氏より情報提供。

## ② 知っておきたい外国人が学ぶ日本語とは…

<p>知っておきたい! 外国人が学ぶ日本語とは…</p> <p><b>みんなの日本語 I (1~25課)</b></p> <p>N5相当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1課: こんにちは</li> <li>2課: 2分! 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>3課: 1時~2時です</li> <li>4課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>5課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>6課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>7課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>8課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>9課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>10課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>11課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>12課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>13課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>14課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>15課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>16課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>17課: 「〜です・〜ます」を覚えて話す!</li> <li>18課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>19課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>20課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>21課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>22課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>23課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>24課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> <li>25課: 毎日! 毎日! 毎日!</li> </ul>	<p>知っておきたい! 外国人が学ぶ日本語とは…</p> <p><b>みんなの日本語 II (26課~50課)</b></p> <p>N4相当</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>26課: こんにちは</li> <li>27課: こんにちは</li> <li>28課: こんにちは</li> <li>29課: こんにちは</li> <li>30課: こんにちは</li> <li>31課: こんにちは</li> <li>32課: こんにちは</li> <li>33課: こんにちは</li> <li>34課: こんにちは</li> <li>35課: こんにちは</li> <li>36課: こんにちは</li> <li>37課: こんにちは</li> <li>38課: こんにちは</li> <li>39課: こんにちは</li> <li>40課: こんにちは</li> <li>41課: こんにちは</li> <li>42課: こんにちは</li> <li>43課: こんにちは</li> <li>44課: こんにちは</li> <li>45課: こんにちは</li> <li>46課: こんにちは</li> <li>47課: こんにちは</li> <li>48課: こんにちは</li> <li>49課: こんにちは</li> <li>50課: こんにちは</li> </ul>
---	--

グローバルライフサポートセンターの中川氏(日本語教師)より情報提供。

## ③ トラブルになる前に! 外国人のメンタルヘルスケア

<p><b>語句の意味</b></p> <p>「メンタルヘルス不調」 精神及び行動の障害に分類される精神障害のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、社会生活の阻害、社会生活の阻害を有する可能性がある精神状態が行動上の問題を幅広く含むものをいう。</p> <p>【メンタルヘルスマネジメント】 職場で働く外国人、外国人材に対するメンタルヘルスマネジメントとは、外国人材のメンタルヘルスマネジメントを指す。外国人材のメンタルヘルスマネジメントとは、外国人材のメンタルヘルスマネジメントを指す。外国人材のメンタルヘルスマネジメントとは、外国人材のメンタルヘルスマネジメントを指す。</p>	<p><b>技能実習生に対するパワーハラスメント(一例)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt;&gt; 恋愛、結婚、出産の禁止</li> <li>&gt; パスポートや運転、印鑑の取り上げ</li> <li>&gt; 長時間労働、責任を押し付ける修業費</li> <li>&gt; 就労先企業の日本人による暴言やハラスメント</li> <li>&gt; 従業員としてお米や生活用品の現物支給</li> <li>&gt; トイレの使用時間と回数を分割して管理</li> <li>&gt; 就労先企業が日本語学習を支援しない</li> <li>&gt; 外建との連絡の制限、友人との面会禁止</li> <li>&gt; 職場と家だけに限られる行動範囲</li> <li>&gt; リクテン復帰、PCR検査の強制(任意)</li> </ul> <p>相談すれば戻りさせられるという不安もあり、教養して生活するようになる。一方で一時帰国をして戻ってこないケースもある。</p>
--	---

アムズ・メディカル・コンサルティング代表取締役社長伊藤氏(東京)に登壇していただき、外国人のメンタルヘルスケアについて情報提供。

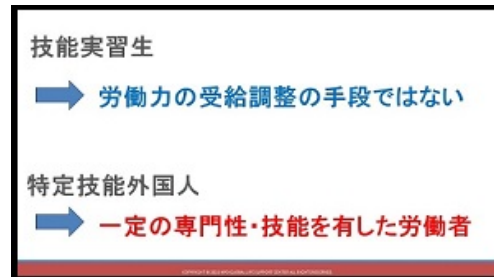
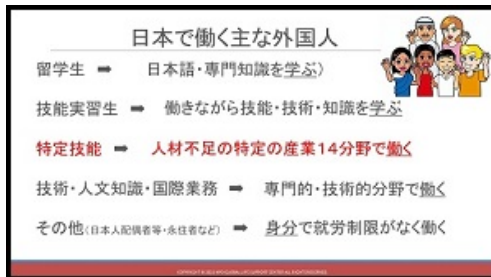
## (2) 基礎編



(第2回セミナーの案内チラシ)

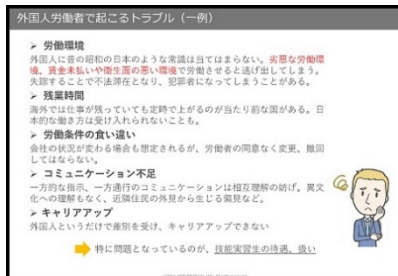
基礎編（第2回）セミナーの内容は以下の通り。

### ① 企業の条件に合った在留資格とは



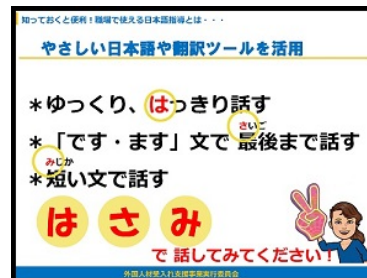
グローバルライフサポートセンター代表理事で実行委員会の山下氏より情報提供。

### ② トラブルになる前に！外国人のメンタルヘルスマスケア



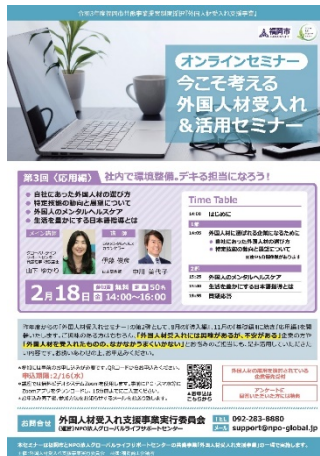
アムズ・メディカル・コンサルティング代表取締役社長伊藤氏（東京）に登壇していただき、外国人のメンタルヘルスマスケアについて情報提供。

### ③ 知っておくと便利！職場で使える日本語指導とは…



グローバルライフサポートセンターの中川氏（日本語教師）より情報提供。

### (3) 応用編



(第3回セミナーのチラシ)

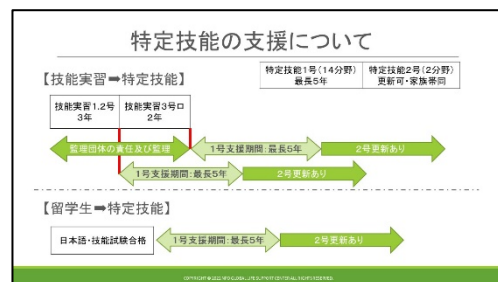
応用編 (第3回) セミナーの内容は以下の通り。

#### ① 外国人材に選ばれる企業になるために

- ・ 自社にあった外国人材の選び方
- ・ 特定技能の動向と展望について

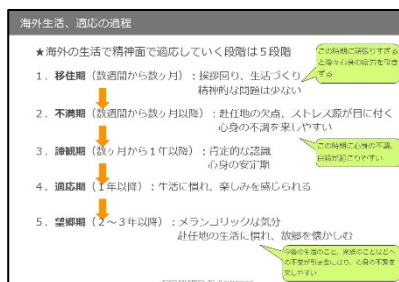
**選ばれる企業のポイント!**

- ☑ 知識・経験を適正に評価できること(キャリアアップなど)
- ☑ 日本人と同等以上の報酬額を設定していること
- ☑ 仕事面・生活面で外国人が十分に理解できる支援体制が整っていること
- ☑ 自発的退職時のサポート支援及び協力ができること⇨非自発的退職時
- ☑ 在留資格取得、更新など煩雑な行政手続きの支援ができること
- ☑ 地域社会との交流を行う機会、日本文化を学ぶ機会の提供ができること
- ☑ 震災やコロナなど、災害時のサポート体制が取られていること
- ☑ 本人だけでなく、家族へのサポート体制が取られていること



グローバルライフサポートセンター代表理事で実行委員会の山下氏より情報提供。

#### ② 外国人のメンタルヘルスケア



**問題の解決に向けて**

- ✓ 海外での生活は精神的、身体的に大きなストレスがかかる
- ✓ 労働者が働きやすい環境づくり。職場環境、組織体制でのストレス軽減、相談体制を図る
- ✓ 外国人労働者(特に技能実習生)は経験とスキルにあったキャリアアップを考慮する
- ✓ 現地語でのサポート体制。不十分な場合は外部に頼る。そのままにしない。
- ✓ 外部EAPとの連携。
  - (1) 仕事の効率にこだわらない
  - (2) 家族、夫婦でサポート
  - (3) 友人を確保する

アムズ・メディカル・コンサルティング代表取締役社長伊藤氏(東京)に登壇していただき、外国人のメンタルヘルスケアについて情報提供。

#### ③ 生活を豊かにする日本語指導とは

**コミュニケーションを取る工夫例**

- 社内の文書を「ひらがな」「ルビを振る」「やさしい日本語」にして、日本語で理解して、自分で動けるような支援をする。
- 仕事のことだけでなく、生活についても雑談の中で話題にするようにする。(日本語で)
- 挨拶+一言の声掛け

**日本語教育の種類**

- 外国人等である**幼児、児童、生徒等**に関する日本語教育
- 外国人**留学生等**に対する日本語教育
- 外国人等の**被用者等**に対する日本語教育
- 難民**に対する日本語教育

日本語能力を身につけることで、仕事、学習に意欲的に取り組むことができる

ライフステージも視野に入れた支援をすることで、地域社会への参加、安定した生活ができる

グローバルライフサポートセンターの中川氏(日本語教師)より情報提供。

#### ④ 入管庁における在留支援の取組について

**3. 外国人在留支援センター (FRESC)**

**FRESC**

Foreign Residents Support Center

**開庁時間** 11:00~17:00 ※土・日・祝・年末年始は休庁

**電話番号** 0570-011099 (ナビダイヤル)

**対応言語** 18言語  
日本語、ポルトガル語、英語、韓国語、スペイン語、中国語、ベトナム語、タイ語、インドネシア語、フィリピン語、ロシア語、ウクライナ語、ドイツ語、フランス語、イタリア語、スペイン語、ポルトガル語、韓国語、インドネシア語、ベトナム語

**取り組み**  
- 帰国からの相談対応  
- 再入国を希望しない事業者の支援  
- 外国人企業に就労難航する外国人の支援など

福岡出入国在留管理局（就労・永住審査部門 統括審査官）水本氏より、福岡出入国在留管理局が設置している相談窓口やセンター等の支援取組について紹介して頂いた。

## 2. セミナー実績について

### (1) KPI (成果指標)

目標値: セミナー受講者数 160名

	受講者数
第1回セミナー (8月27日)	61名
第2回セミナー (11月26日)	53名
第3回セミナー (2月18日)	43名
総計	のべ157名

### (2) 受講者のアンケート回答結果

#### ① アンケートの回収率

受講者へ回答を依頼したアンケートの回収率は以下の通り。

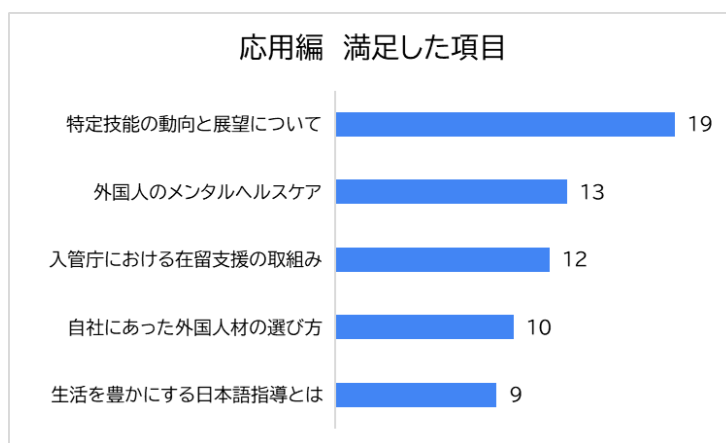
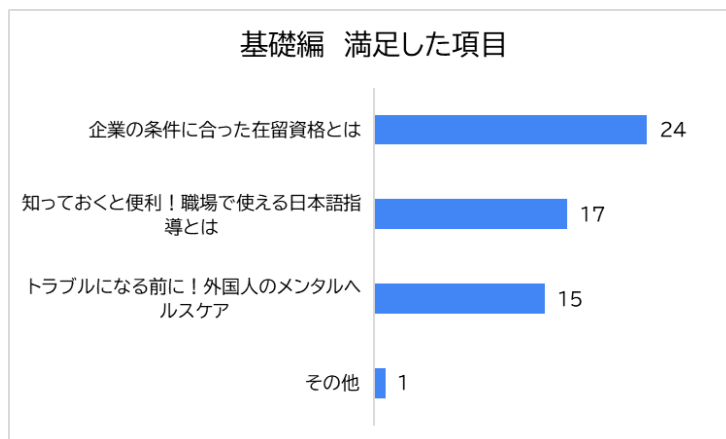
- ・ 第1回セミナー: 40名/61名 (65.6%)
- ・ 第2回セミナー: 28名/53名 (52.8%)
- ・ 第3回セミナー: 25名/43名 (58.1%)

#### ② 受講者の満足度 (満足/やや満足/やや不満/不満/参加していないの5択で回答)

- ・ 第1回セミナー 「満足」「やや満足」と回答した事業所 95%
- ・ 第2回セミナー 「満足」「やや満足」と回答した事業所 96.4%
- ・ 第3回セミナー 「満足」「やや満足」と回答した事業所 100%

項目別の評価は以下の通り。





### (3) 受講者の意見・要望等

#### ① セミナー内容に関する感想

○とてもわかりやすく勉強になりました。ありがとうございました。/わかりやすい説明で2回目も参加して知識を深めたいと感じました。ありがとうございました。/このようなセミナーに参加するのは初めてで、勉強になりました。ありがとうございました。/とてもわかりやすく、大切に有効な情報満載でした。次回もぜひお聴きしたいと思います。ありがとうございました。

○外国人のメンタルヘルスを 邦人海外労働者の例からアプローチしていて、なるほどと思いました。/外国人労働者や学生が抱える悩み・注意する点や対策について、改めて考える機会となりました。/メンタルヘルスのお話も興味深いものでしたので、もう少しお聞きしたいと思いました。

○知っているつもりでも理解不足な点が多々ありました。お送りいただくPPTの資料で再度学修し、講義等の参考にさせていただきます。ありがとうございました。/在留について、勉強になりました。ありがとうございました。/事例が具体的で分かりやすかった

○日本語学校で教えているため、学校が管理してくれるので、知らなくてもそれほど困ることはありませんでした。今後就労者への日本語教育にもかかわっていきたいと思い、今回初めの一步を踏み出してみました。また時間もぜひ参加したいと思います。

○弊社は建設業と清掃業の兼業ですが、委託業務などでの採用は、まだまだ先になると感じております。ハードルとリスクが高いと思ってます。

## ② セミナー内容に関する要望

△一時帰国について相談があった際の会社としての対応方法で他社さんの好事例などがあれば知りたいです。

## ③ その他、個別相談等

●コロナで帰国できずストレスがたまっている実習生に対する処し方について

●日本で働かれている外国人の方は、具体的にどのような不満や不安をお持ちなのでしょうか。社内においてもコミュニケーションをとるよう意識したり、ヒアリング等を重ねていますが、言いにくいのではないかと思います。また、文化の違いによるトラブル等の事例も併せて伺えればと思います。よろしくお願いいたします。

●登録支援機関を紹介してほしい。



### 3. まとめ・次年度に向けた課題と対策

#### 1. 継続実施に向けた課題と方針

##### (1) 事業目的を踏まえた本事業の課題

共働事業を令和4年度も継続実施するにあたり、以下のような課題が挙げられる。

- ① 人材不足の企業が積極的に外国人材の受入れを検討できていないように思われる。引き続き、選択肢の一つとして外国人材の受入れを企業へ提示する必要性がある。
- ② 新型コロナウイルス感染症の対応策（入国規制）により、「予定通り帰国できない」「入国できない等の新たな雇用トラブルが発生している。企業が外国人材の雇用・在留資格等について正しい法令知識やノウハウを持ち、トラブルを未然に防げるようになる必要がある。

##### (2) 課題に対する今後の方針

- ① 現在、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人材の入国者数は減少傾向にある。そのため外国人材の受入れについて「今考える必要はない」と思われがちであるがそうではなく、数年後、新型コロナウイルス感染症が収束したとしても、深刻な少子化がすすむ日本国内において、外国人材を含む労働力の確保が必要な状況は変わらないだろう。また、経済維持のための労働力としてだけでなく、優秀な外国人材を確保することで、福岡市全体が国際的な競争力や多様性を持つ都市になれるよう、今後も取り組んでいく。人材確保の選択肢の一つとして、企業へ外国人材に関する情報提供を継続して行う。法改正が行われた当初の時点では、企業側の受入れ体制が整わない状態で外国人材を受入れることが問題であったが、これから受入れを検討する企業では、「今後準備をする時間が設けられた」と捉え、「特定技能」新制度の理解や職場環境の整備などについて、最新情報の提供や、改善策を提案していく。

また、令和4年度はセミナーの成果物として外国人材雇用から育成までの「ロードマップ」を作成して公開し、共有財産とすることを目指す。

- ② グローバルライフサポートセンターへの相談事業の中で「もっと早く相談していれば深刻化する前に対処できたであろう」という事例が多い。原因は大きく2つあり、1つは「企業や対応にあたった担当者の法令理解が不十分だったため、結果として違反・犯罪行為になってしまうパターン」、もう1つは「企業の法令知識等の客観的な判断材料が不足しているためブローカーの善し悪しについて見極めができず、悪質ブローカーなどに騙されてしまうパターン」である。いずれも事前に正しい知識と判断基準、もしくは適切な相談先があれば、このような問題は回避できたのではないだろうか。セミナーの実施やノウハウの共有を行うことで、引き続き、正しい法令知識について広めていく。

## 2. アンケート回答を踏まえた、次年度の改善策

### (1) 受講者の知識レベルに合わせたロードマップの構成

令和3年度に新たに開催した導入編のセミナーは「分かりやすかった」と総じて好評であった。次年度は企業で使いやすいロードマップを作成する予定だが、受講者の知識レベルを踏まえ、事前知識のない状態でも活用できるものの作成を目指す。

### (2) 関係機関の活用・連携

次年度に作成するロードマップでは、令和3年度応用編セミナーに登壇いただいた福岡出入国在留管理庁をはじめとした関係機関の取組やガイドブックを活用し、そこに繋がられるようなものを目指す。

### (3) アンケート回収率の向上

前年度の反省を踏まえ、セミナーの開催後間を空けずに受講者へアンケートの回答を依頼するようにし、期限までに回答した場合は無料で相談できる旨をアナウンスしたが、回収率は5～6割前後に留まった。

業務が多忙で回答を忘れていたり、複数人で受講した後、誰が回答するか宙ぶらりんになっていたりすることが考えられ、回答数は改善しにくいのではないかと考えられる。

第2回セミナー以降、回答者へのメリットとして、無料相談のみではなく今後の情報発信を希望するかどうかを設問に加え、経営支援課の事業案内やNPOの案内に繋がられるよう工夫した。これについては次年度の情報提供セミナーにおいても引き続き行っていく。