

人手不足の状況および外国人材の雇用に関する調査

- I. 人手不足の状況について
- II. 外国人材の雇用について

姫路商工会議所
姫路経済研究所

調査概要	3
I. 人手不足の状況について	
問 1. 現在の人員の充足状況	4
問 2 - 1. 人手不足の深刻度	5
問 2 - 2. 人手が不足している職種	7
問 2 - 3. 人手不足への対応方法	10
問 3 - 1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）	13
問 3 - 2. 女性やシニアの雇用にあたっての課題や求める支援策等	16
問 3 - 3. 人口減少のなかでどのように将来の人材を確保していくかを考えていますか	17
II. 外国人材の雇用について	
問 1. 外国人材の雇用状況	18
問 2 - 1. 外国人材の採用経緯	19
問 2 - 2. 外国人材を雇用する理由	22
問 2 - 3. 外国人材の職種	25
問 2 - 4. 外国人材を雇用して良かった点	28
問 3 - 1. 在留資格別の雇用状況・検討状況	31
問 3 - 2. 出身国別の雇用状況・検討状況	33
問 3 - 3. 外国人材の日本語レベル	34
問 4. 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）	37
問 5. 育成就労制度への関心度	43
問 6. 行政機関等に求める支援策	45
問 7. 人材確保等へのご要望等	51
資料編	52

調査概要

(1) 調査目的 中小企業にとって人口減少に伴う労働力不足が大きな経営課題となっており、☒ 人手不足の状況や多様な人材の雇用状況、課題等の実態把握を行う

(2) 調査期間 2024年8月28日～2024年9月13日

(3) 調査対象事業所 姫路商工会議所・姫路市商工会の会員事業所（従業員5人以上）

(4) 調査方法 対象事業所へアンケート調査票を送付し、集計・分析した。

(5) 調査状況

調査事業所数	回答事業所数	回答率
3,135	796	25.4%

(6) 回答企業の規模別構成比

	事業所数	構成比
全 体	796	100.0%
小規模	331	41.6%
中規模	418	52.5%
大規模	47	5.9%

■ 規模説明 ■

【小規模】

「5人以上」 : 情報通信業、卸売業、小売業、飲食・宿泊業、
医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業

「1～20人」 : 建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、不動産業

【中規模】

「6～50人」 : 小売業、飲食・宿泊業

「6～100人」 : 情報通信業、卸売業、医療・福祉、
教育・学習支援業、サービス業

「21～300人」 : 建設業、製造業、運輸業、金融・保険業、不動産業

【大規模】 : 上記【小規模】【中規模】を除く区分。

(7) 回答企業の業種別構成比

	事業所数	構成比
全 体	796	100.0%
建設業	209	26.3%
製造業	181	22.7%
卸売業	95	11.9%
小売業	60	7.5%
サービス業	113	14.2%
その他	138	17.4%
情報通信業	10	1.3%
運輸業	39	4.9%
金融・保険業	14	1.8%
不動産業	18	2.3%
飲食・宿泊業	32	4.0%
医療・福祉	18	2.3%
教育・学習支援業	7	0.9%



I. 人手不足の状況について

問1. 現在の人員の充足状況【n=796】

■現在の人員の充足状況については、「不足している」（57.3％）の割合が最も高く、「過不足はない」（39.9％）、「過剰である」（2.8％）と続いている。

■規模別では、中規模・大規模が、小規模に比べ「不足している」（61.7％）の割合が高い。

■業種別では、建設業が「不足している」（70.3％）の割合が最も高い。

図 1. (1)

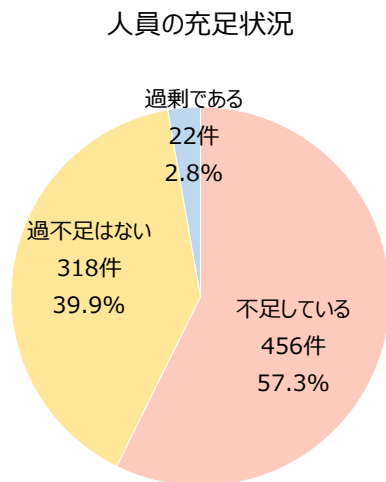


図 1. (2)

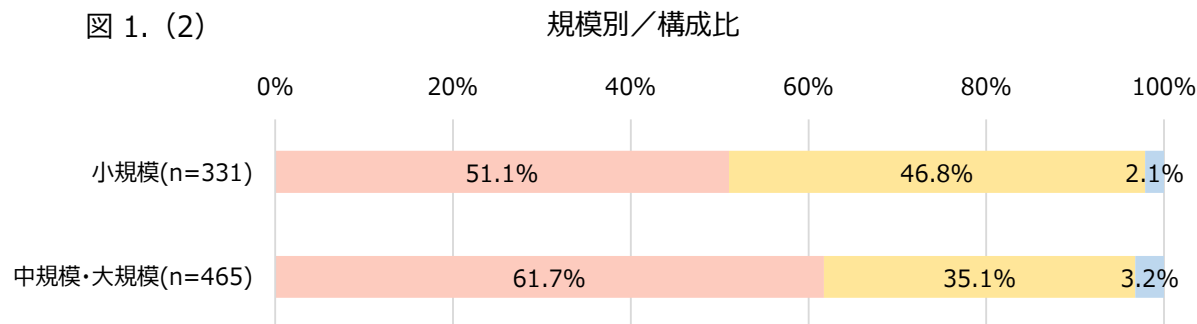
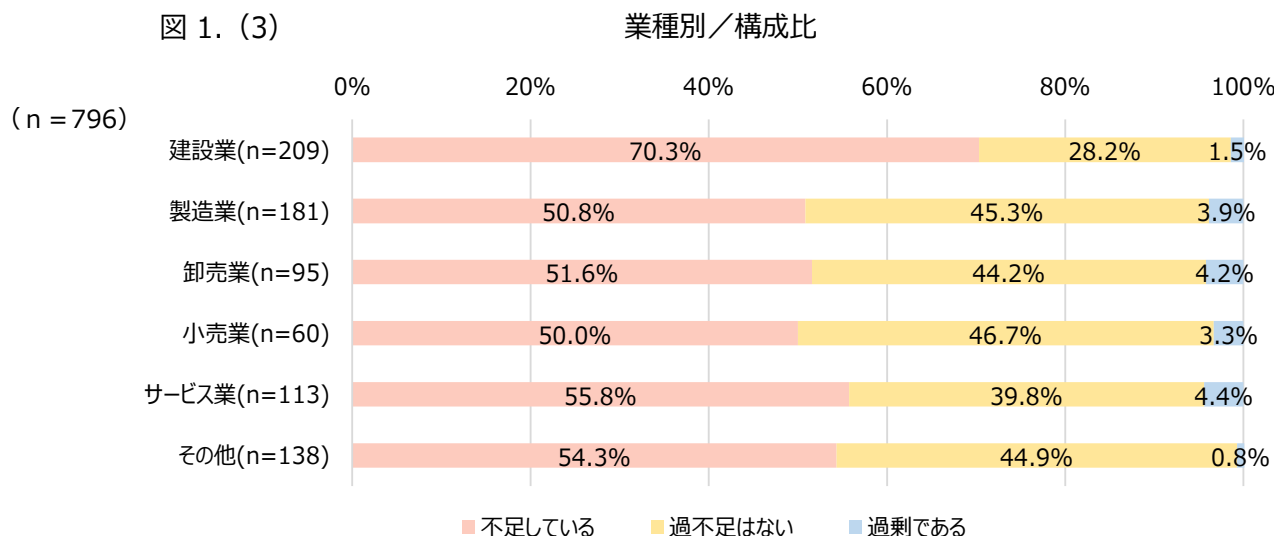


図 1. (3)



問2-1. 人手不足の深刻度

（「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■ 人手不足の深刻度については、「非常に深刻」（3.9%）、「深刻」（61.2%）、「それほど深刻ではない」（34.0%）。
■ 規模別では、小規模が、中規模・大規模に比べて不足感が強い。
■ 業種別では、建設業が最も不足感が強い。

図 2-1. (1)

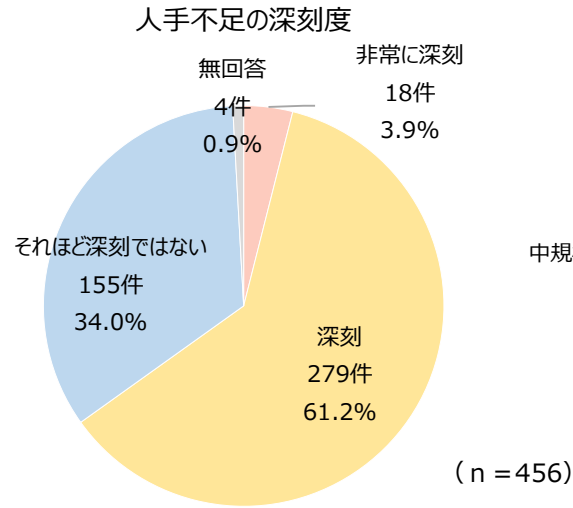


図 2-1. (2)

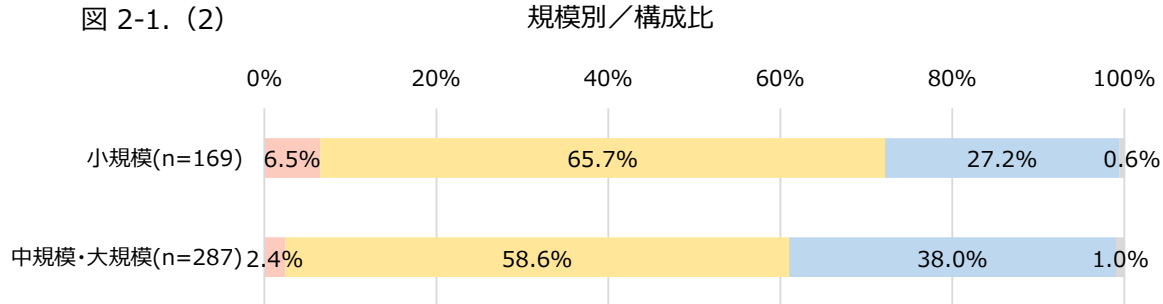
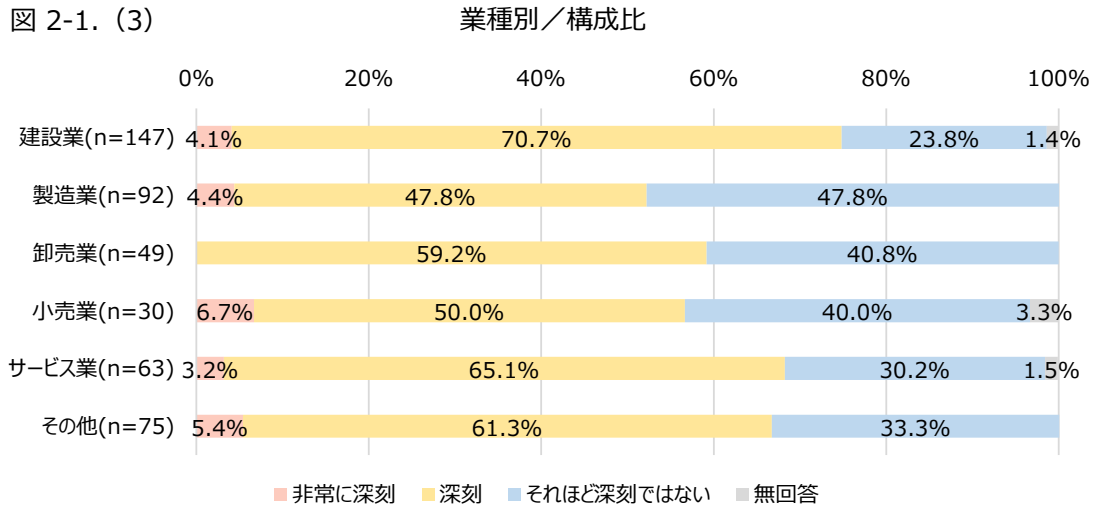


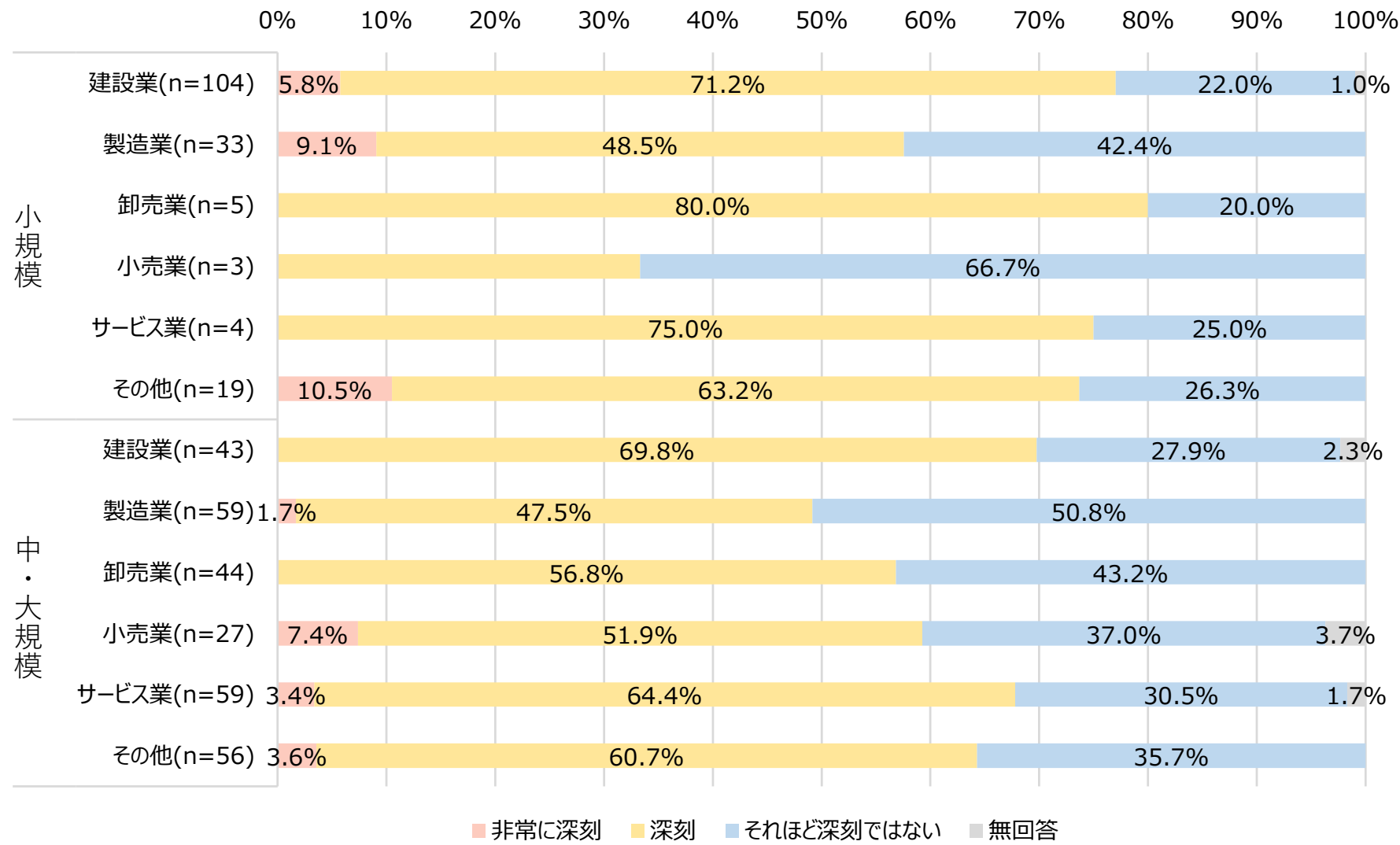
図 2-1. (3)



問2-1. 人手不足の深刻度

(「不足している」と回答した方(456件)への質問)

【規模別・業種別クロス】



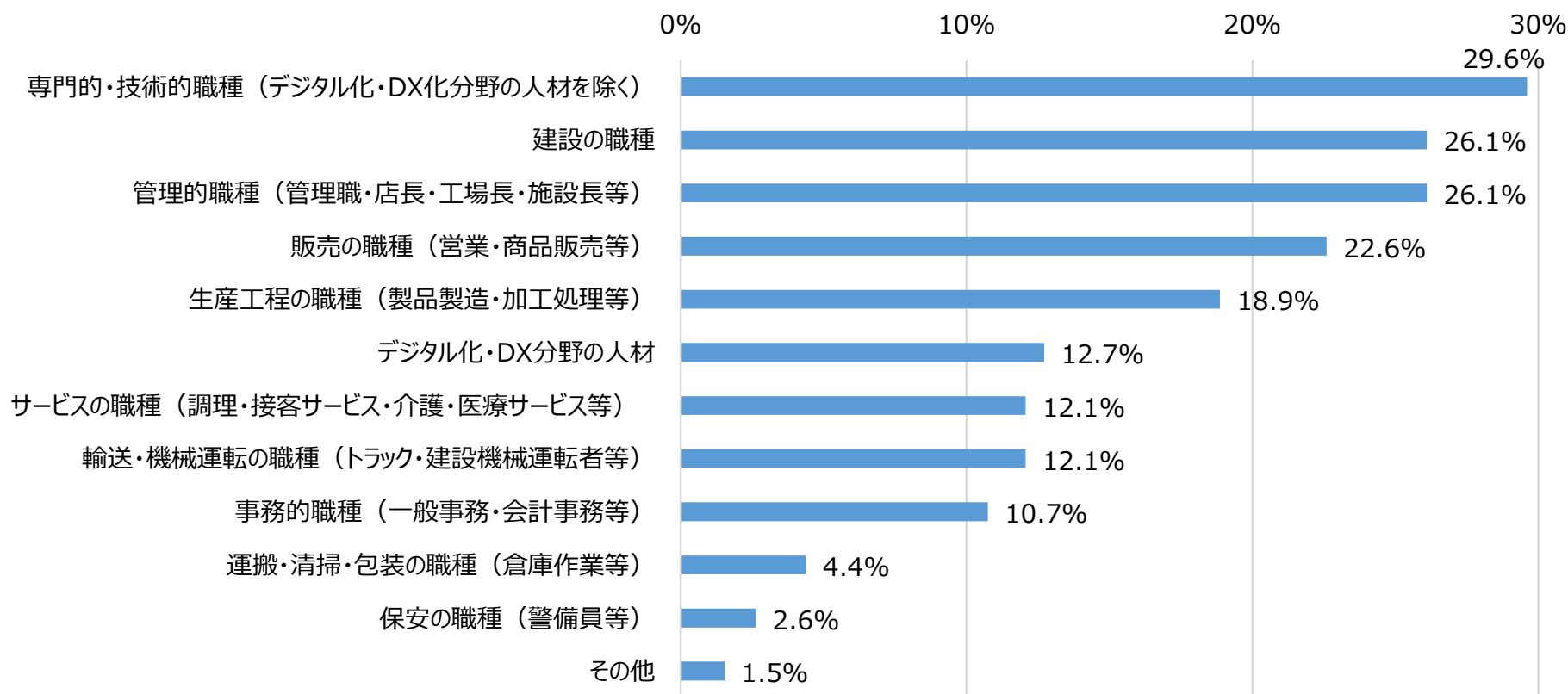
問2-2. 人手が不足している職種（複数回答）

（「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■ 人手不足が不足している職種については、「専門的・技術的職種（デジタル化・DX化分野の人材を除く）」（29.6％）の割合が最も高く、「建設の職種」「管理的職種（管理職・店長・工場長・施設長等）」（26.1％）と続いている。

図 2-2. (1)

人手が不足している職種



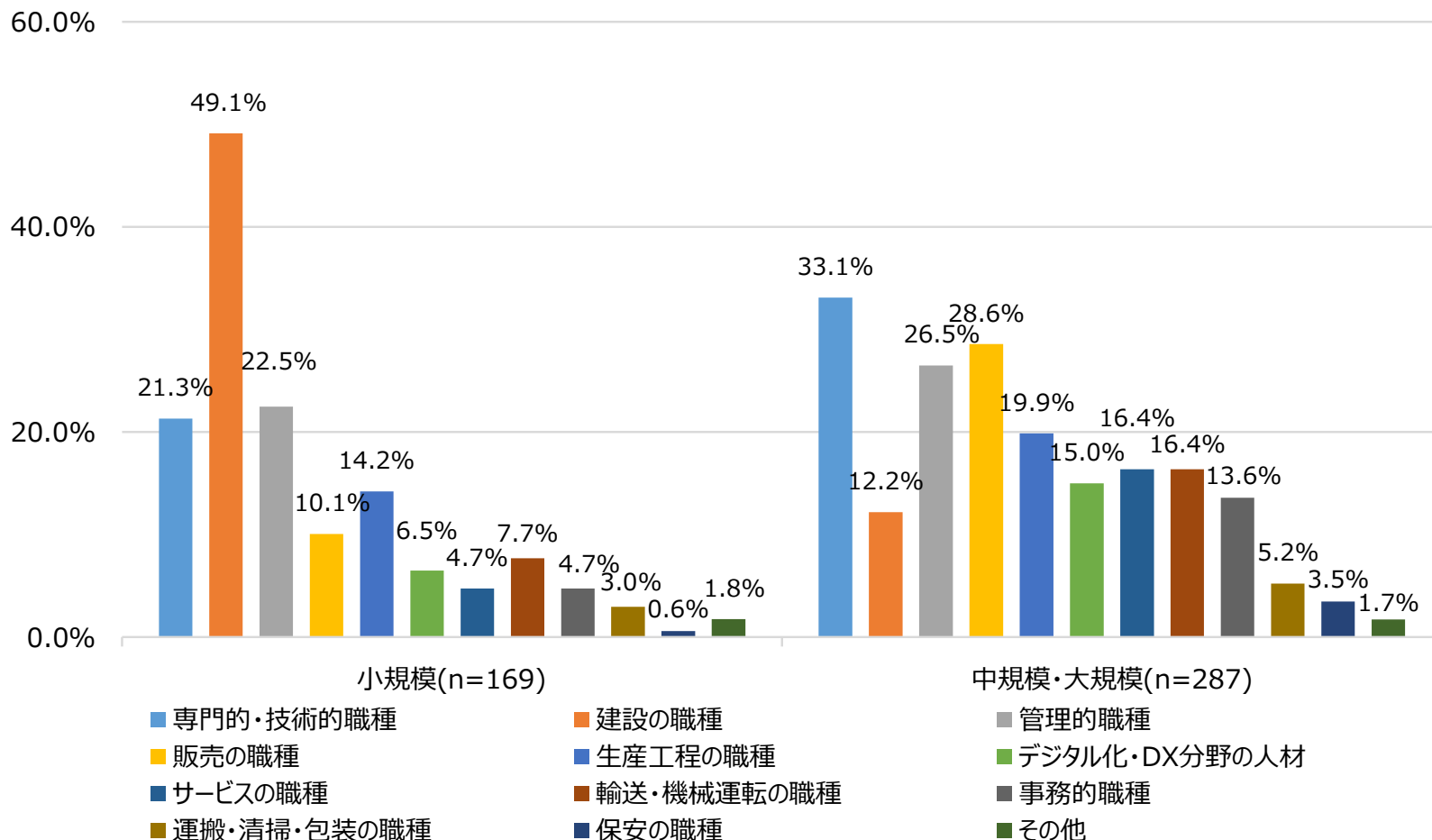
問2-2. 人手が不足している職種（複数回答）

（「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■規模別では、中規模・大規模は、「専門的・技術的職種」（33.1%）、「販売の職種」（28.6%）の割合が高い。小規模は、「建設の職種」（49.1%）の割合が高い。

図 2-2. (2)

規模別／回答率



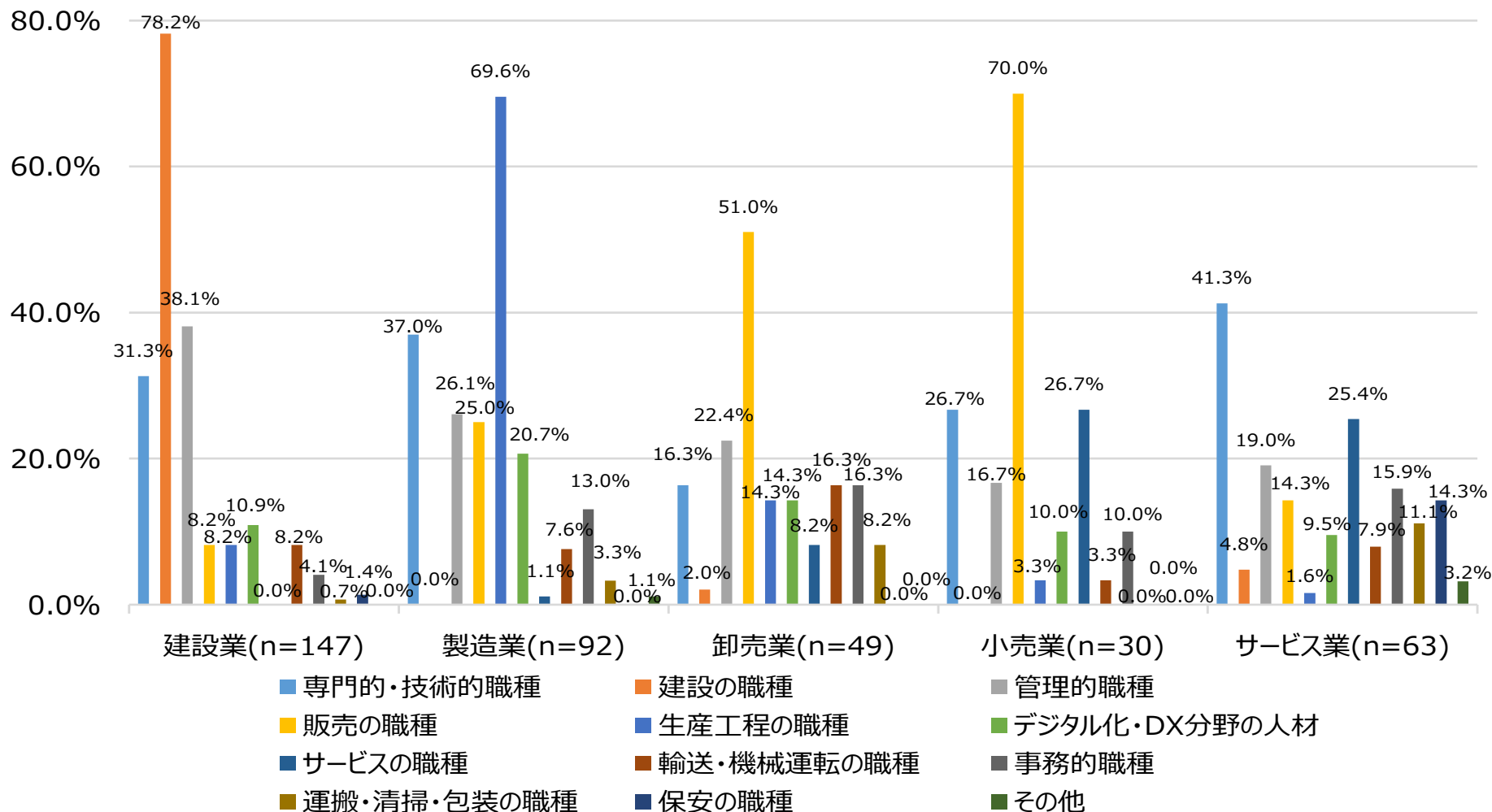
問2-2. 人手が不足している職種（複数回答）

（「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■業種別では、建設業は「建設の職種」、製造業は「生産工程の職種」、卸売業・小売業では「販売の職種」、サービス業では「専門的・技術的職種」の割合が最も高い。

図 2-2. (3)

業種別／回答率

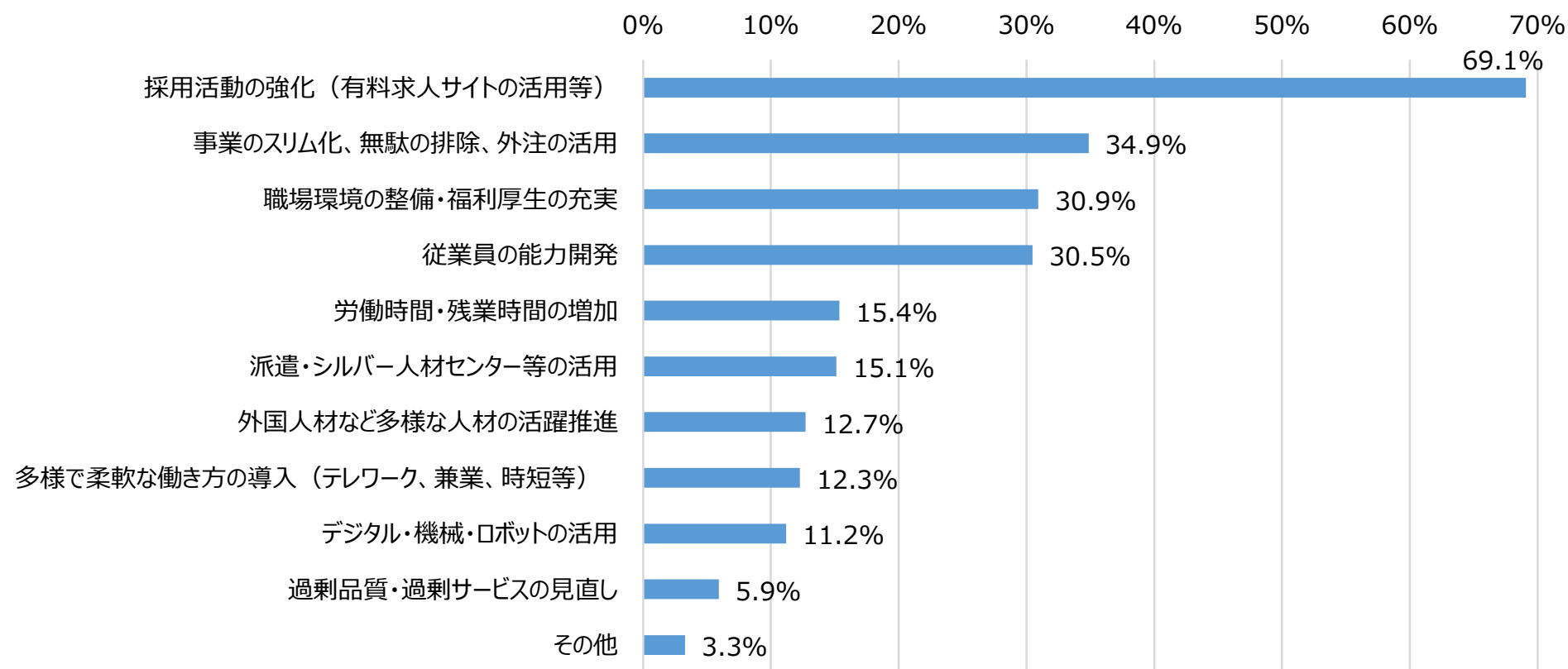


問2-3. 人手不足への対応方法（複数回答） （「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■ 人手不足への対応方法については、「採用活動の強化（有料求人サイトの活用等）」（69.1%）の割合が最も高く、「事業のスリム化、無駄の排除、外注の活用」（34.9%）、「職場環境の整備・福利厚生の実施」（30.9%）と続いている。

図 2-3. (1)

人手不足への対応方法

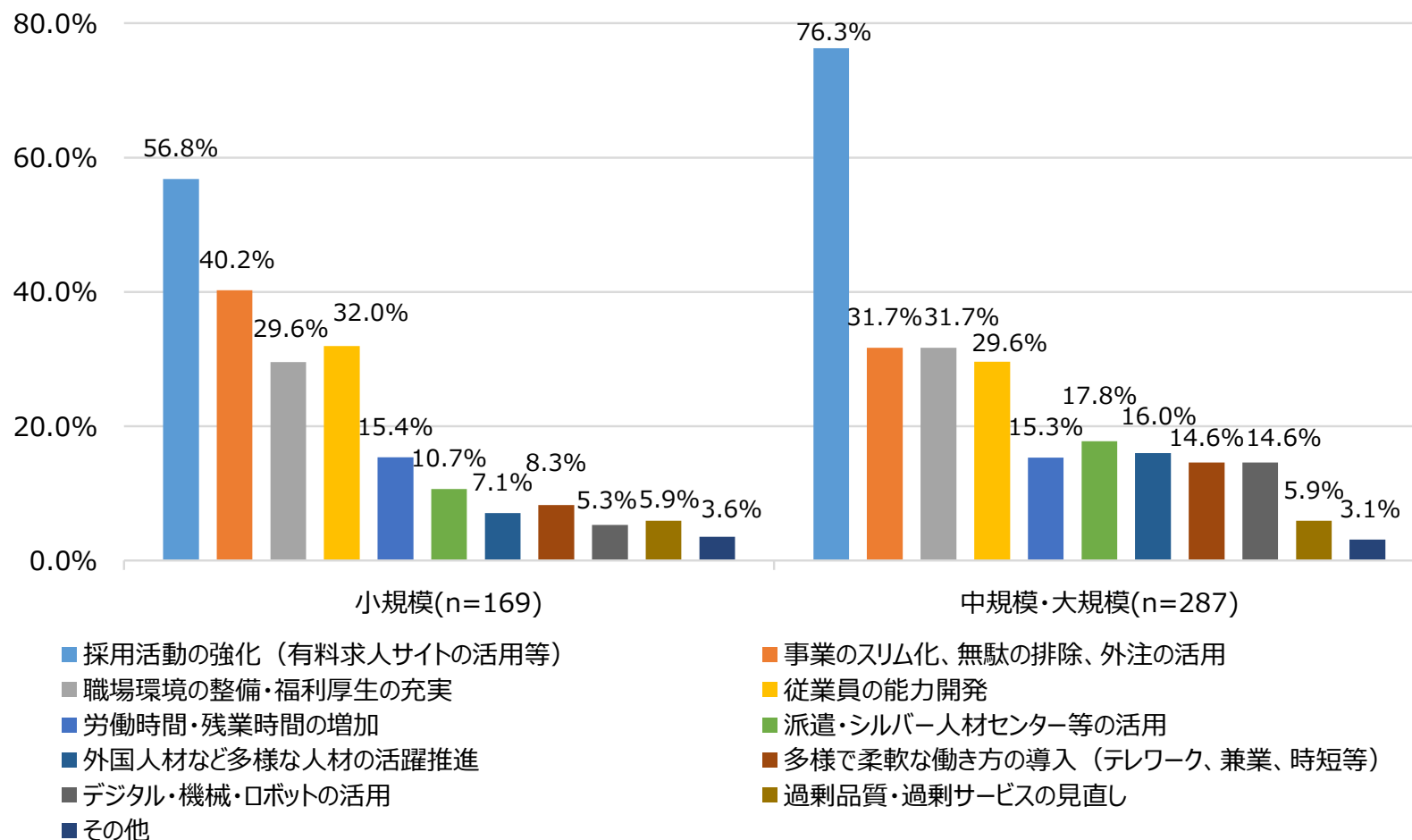


問2-3. 人手不足への対応方法（複数回答） （「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■規模別では、規模に関わらず、「採用活動の強化（有料求人サイトの活用等）」の割合が最も高い。次いで、中規模・大規模は、「事業のスリム化、無駄の排除、外注の活用」「職場環境の整備・福利厚生の充実」（31.7%）、小規模は、「事業のスリム化、無駄の排除、外注の活用」（40.2%）の割合が高い。

図 2-3. (2)

規模別／回答率

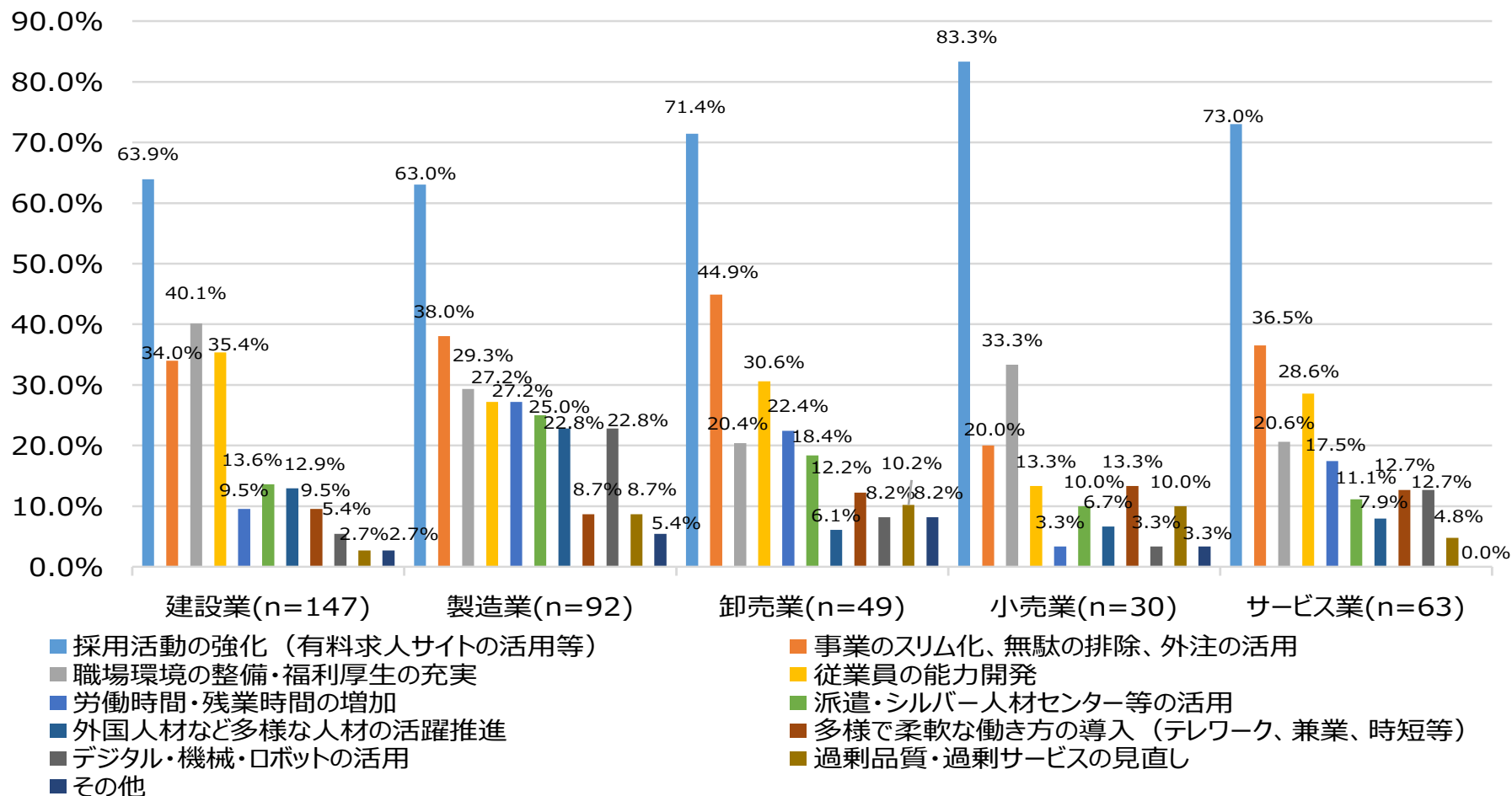


問2-3. 人手不足への対応方法（複数回答） （「不足している」と回答した方（456件）への質問）

■業種別では、規模に関わらず、「採用活動の強化（有料求人サイトの活用等）」の割合が最も高い。次いで、製造業・卸売業・サービス業は、「事業のスリム化、無駄の排除、外注の活用」、建設業・小売業は「職場環境の整備・福利厚生の実施」の割合が高い。

図 2-3. (3)

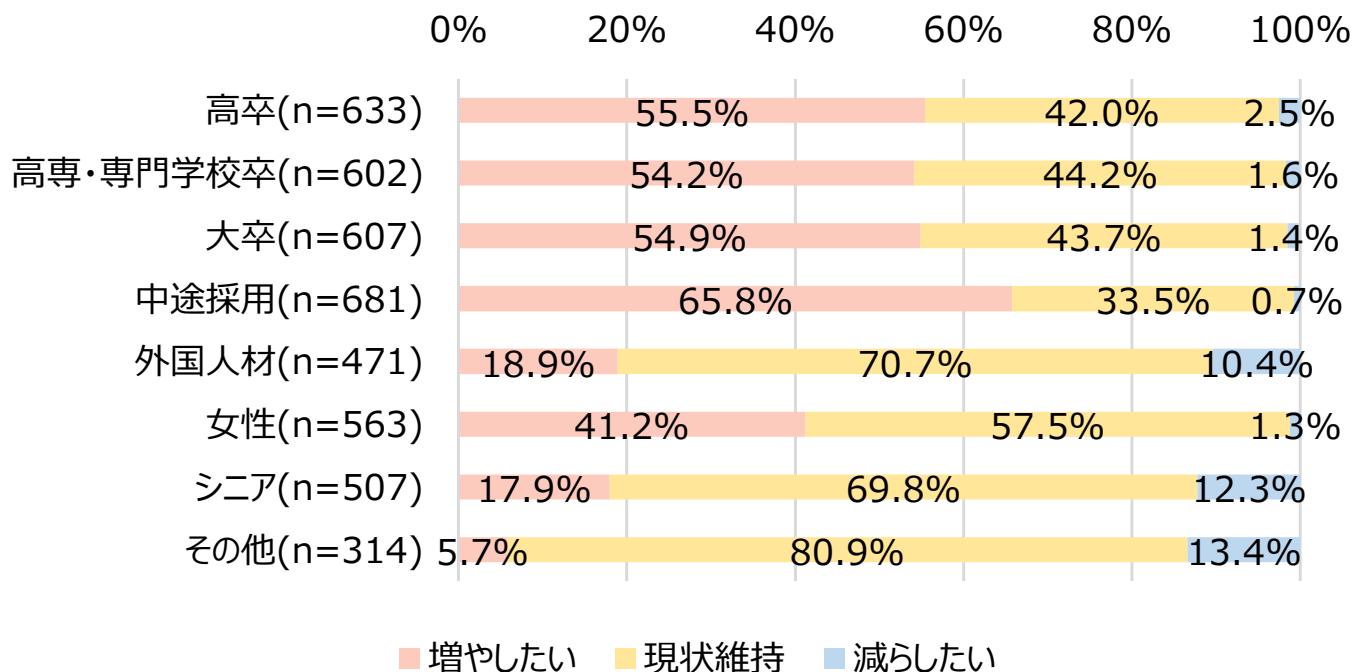
業種別／回答率



問3-1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）（複数回答）【n=796】

■将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）については、「増やしたい」では、中途採用（65.8%）、高卒（55.5%）、大卒（54.9%）、高専・専門学校卒（54.2%）の割合が高い。
■「現状維持」では、外国人材（70.7%）、シニア（69.8%）の割合が高い。

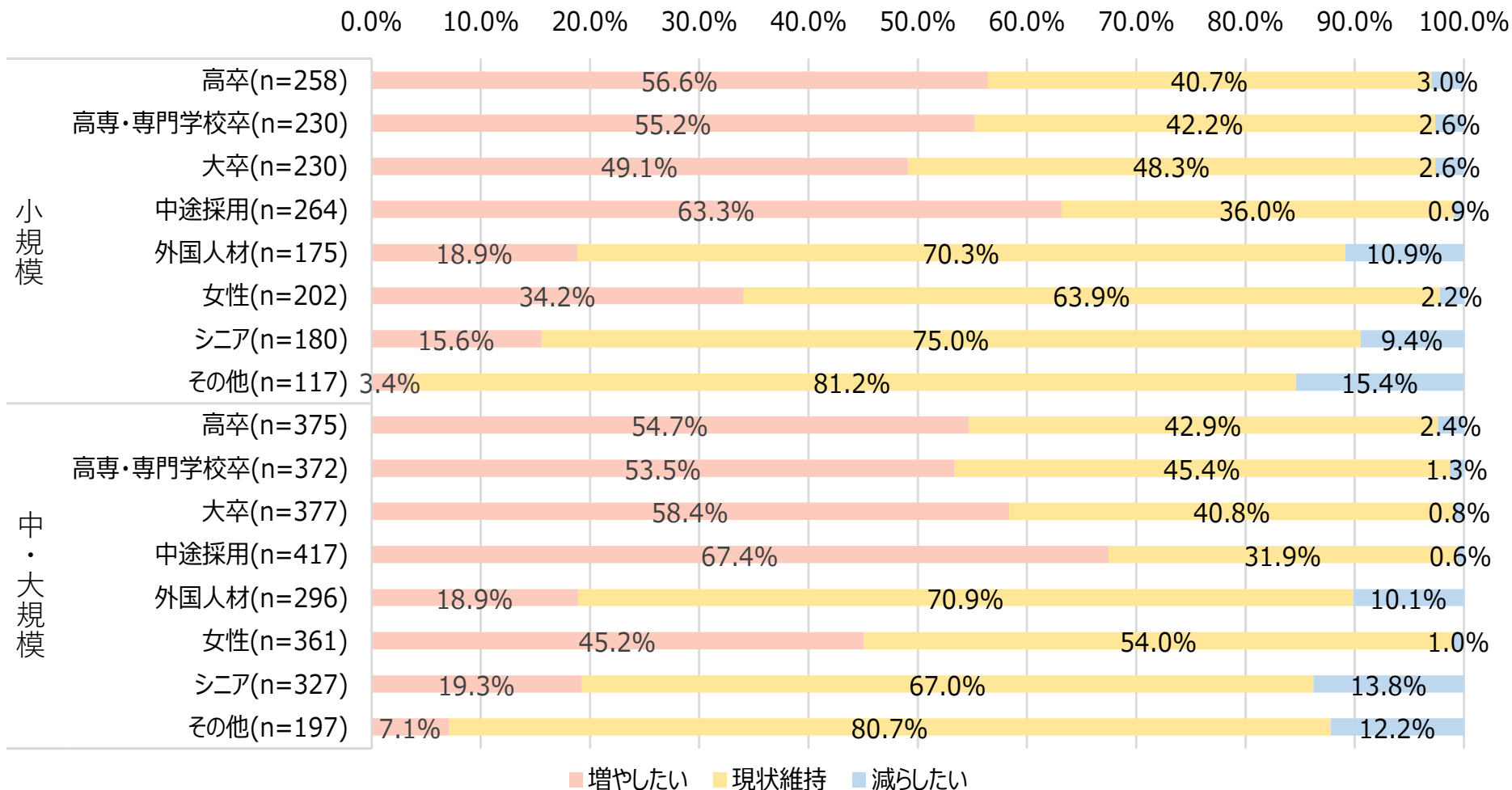
図 3-1. (1) 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）



問3-1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）（複数回答）【n=796】

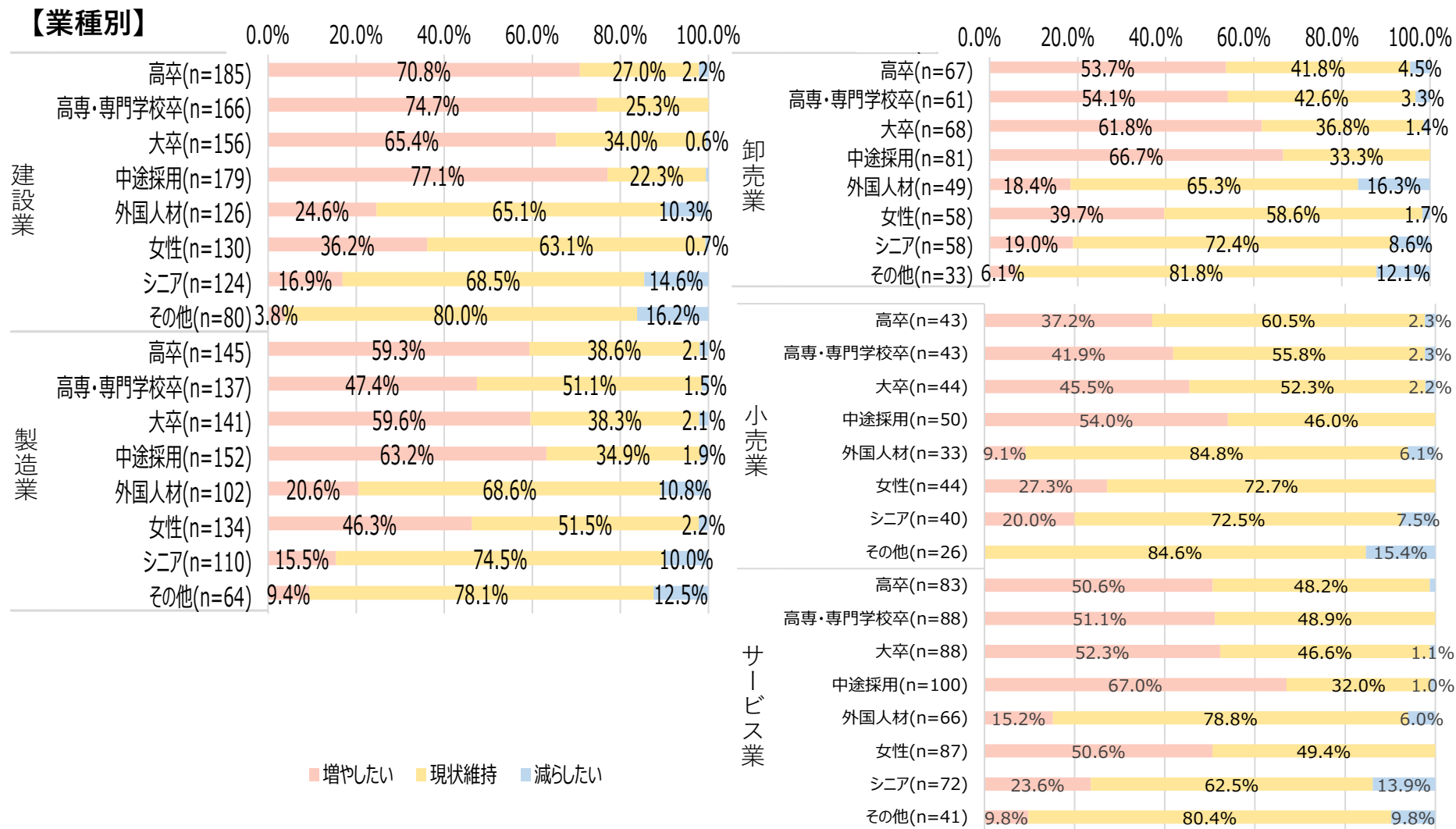
■規模別では、「中・大規模」は「小規模」に比べ、大卒・中途採用・女性を「増やしたい」割合が高い。

【規模別】



問3-1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）（複数回答）【n=796】

■業種別では、建設業は他業種に比べ、「増やしたい」割合が高い。



問3-2. 女性やシニアの雇用にあたっての課題や求める支援策等（自由記述）

記述内容（一例）

No	規模	業種	記述内容
1	小規模	建設業	建設業のため、安全管理等が不安
2	大規模	サービス業	高齢者雇用については、時給も上昇しており、補助金などがあれば、雇用しやすくなる
3	中規模	建設業	女性の現場での雇用にあたっては、現場の設備環境（トイレ、更衣室等）の整備が課題である
4	小規模	製造業	社内にて女性が、快適に過ごすことができる環境作りへの支援
5	小規模	建設業	体力的な問題あり
6	小規模	製造業	高齢者の雇用支援希望（弊社91歳と77歳が在籍）
7	中規模	小売業	補助金
8	小規模	製造業	女性・シニア雇用において、一定条件を満たす場合の賃貸オフィスへの家賃補助など（休憩室、女性専用トイレなどが十分ではない）

問3-3.将来の人材確保に向けた対策【n=796】

（人口減少のなかで、どのように将来の人材を確保していくかを具体的に考えていますか）

- 対策の立案状況について、「立てている」は25.3%、「立てていない」は72.2%。
- 規模別では、中規模・大規模は、小規模に比べて「立てている」割合が高い。

図 3-3 . (1) 将来の人材確保に向けた中長期的な戦略立案状況 図 3-3. (2)

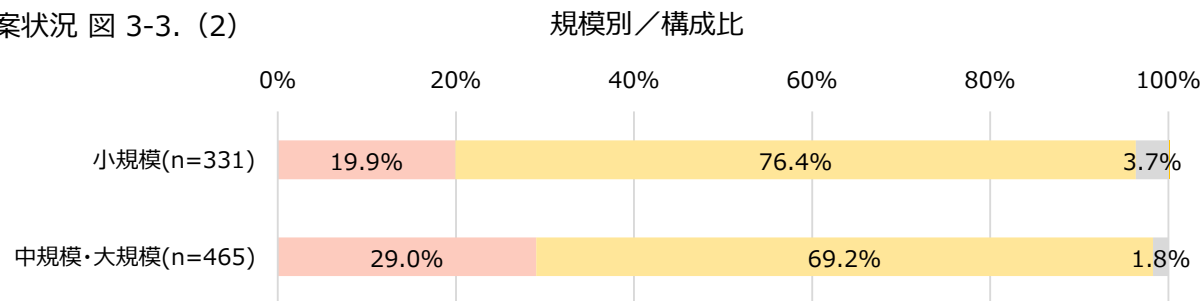
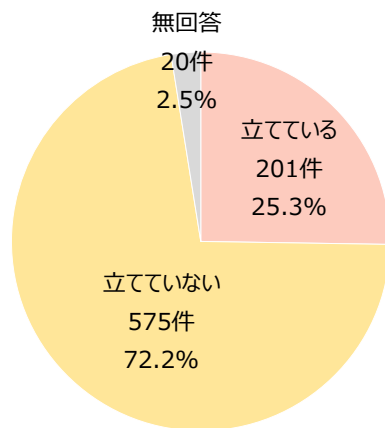
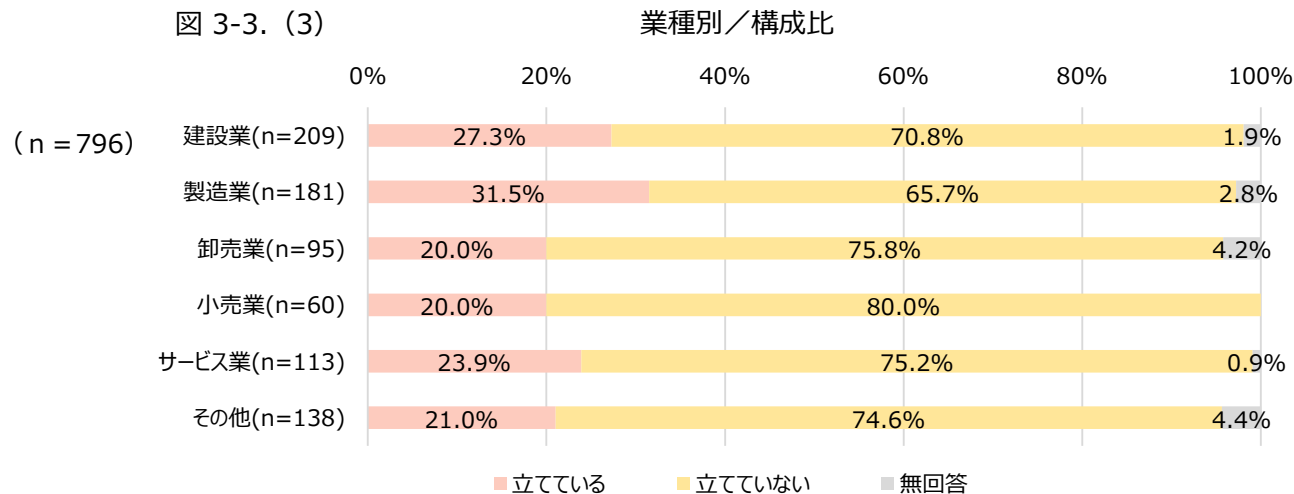


図 3-3. (3)



II. 外国人材の雇用について

問1. 外国人材の雇用状況【n=796】

- 外国人材の雇用状況については、「雇用中」（139件、17.5％）、「検討中」（52件、6.5％）。
- 規模別では、中規模・大規模は、小規模に比べて「雇用中」（22.6％）の割合が高い。
- 業種別では、製造業が「雇用中」の割合が最も高い。

【外国人材の雇用状況】

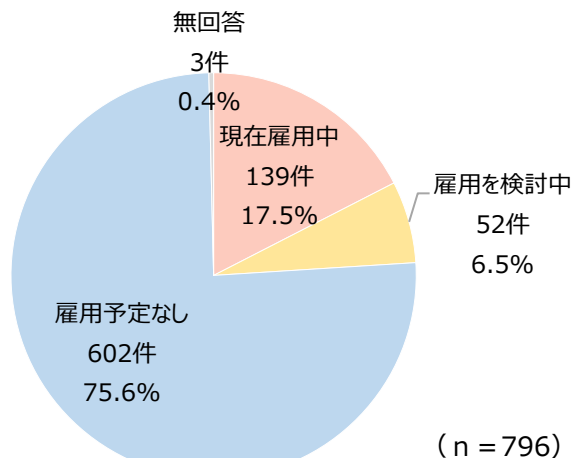


図 1. (2)

規模別／構成比

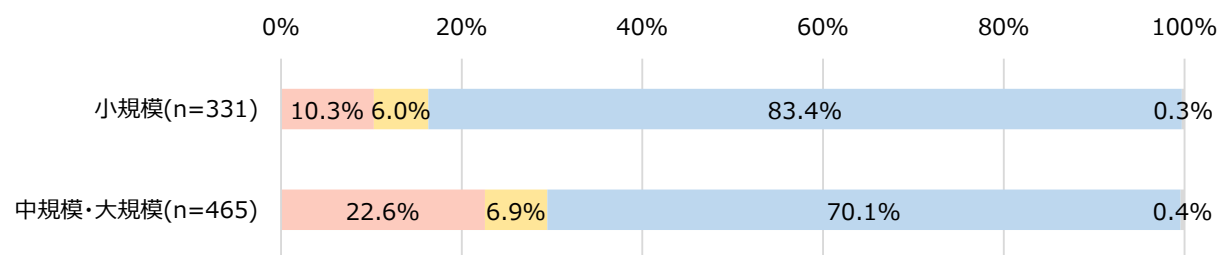
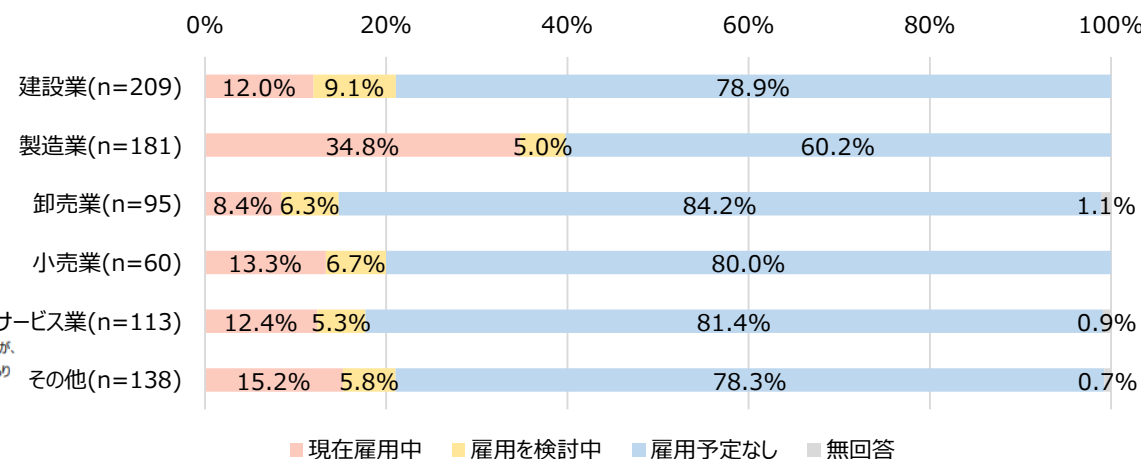


図 1. (3)

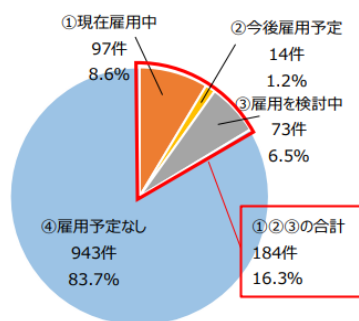
業種別／構成比



参考／過去調査

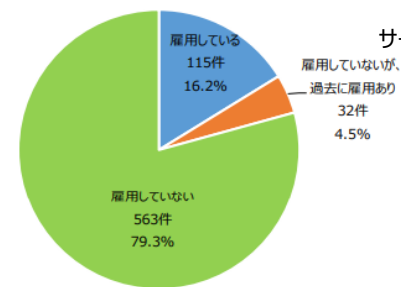
2023年度第2四半期

(全会員、回答：1,127)



2018年度（5人以上、

約3,400先、回答：710）



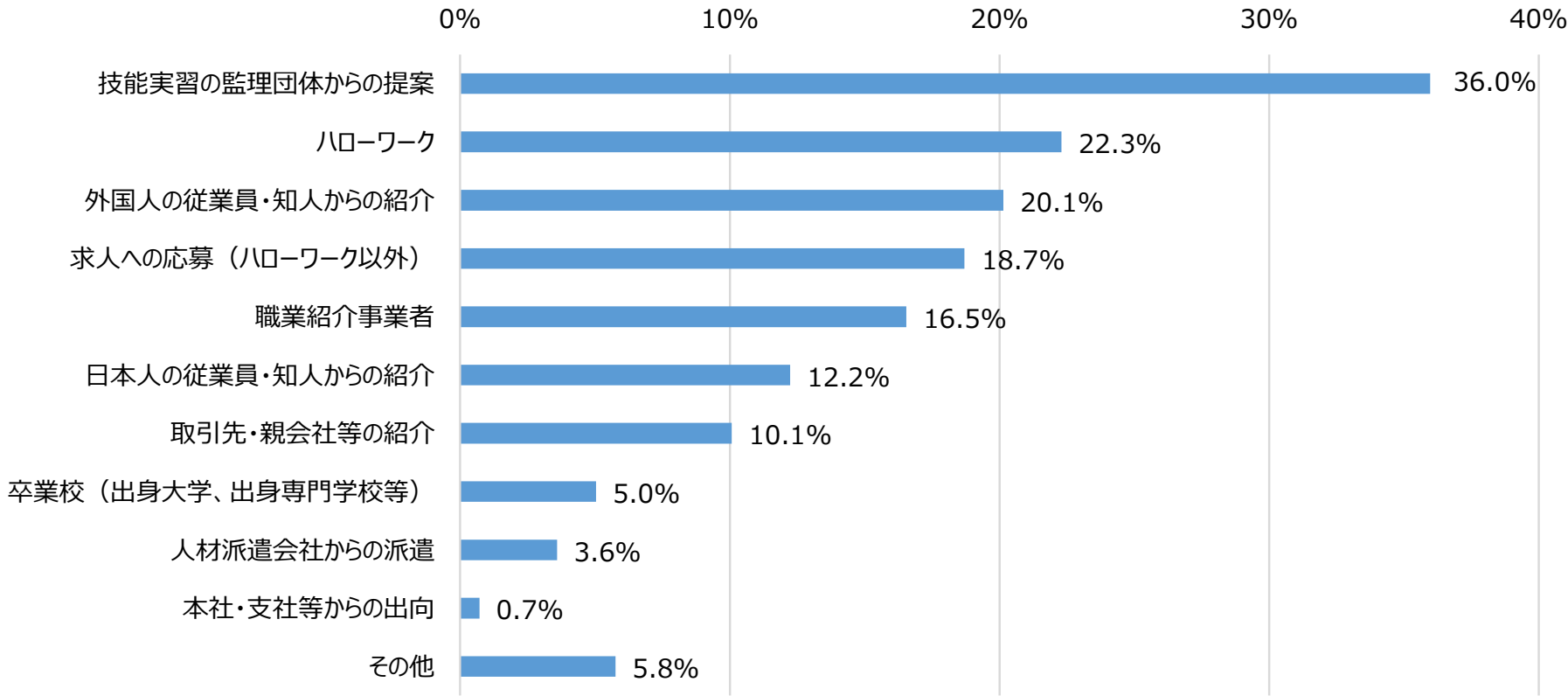
問2-1. 外国人材の採用経緯（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■外国人材の採用経緯については、「技能実習の監理団体からの提案」（36.0％）の割合が最も高く、「ハローワーク」（22.3％）、「外国人の従業員・知人からの紹介」（20.1％）と続いている。

図 2-1. (1)

外国人材の採用経緯



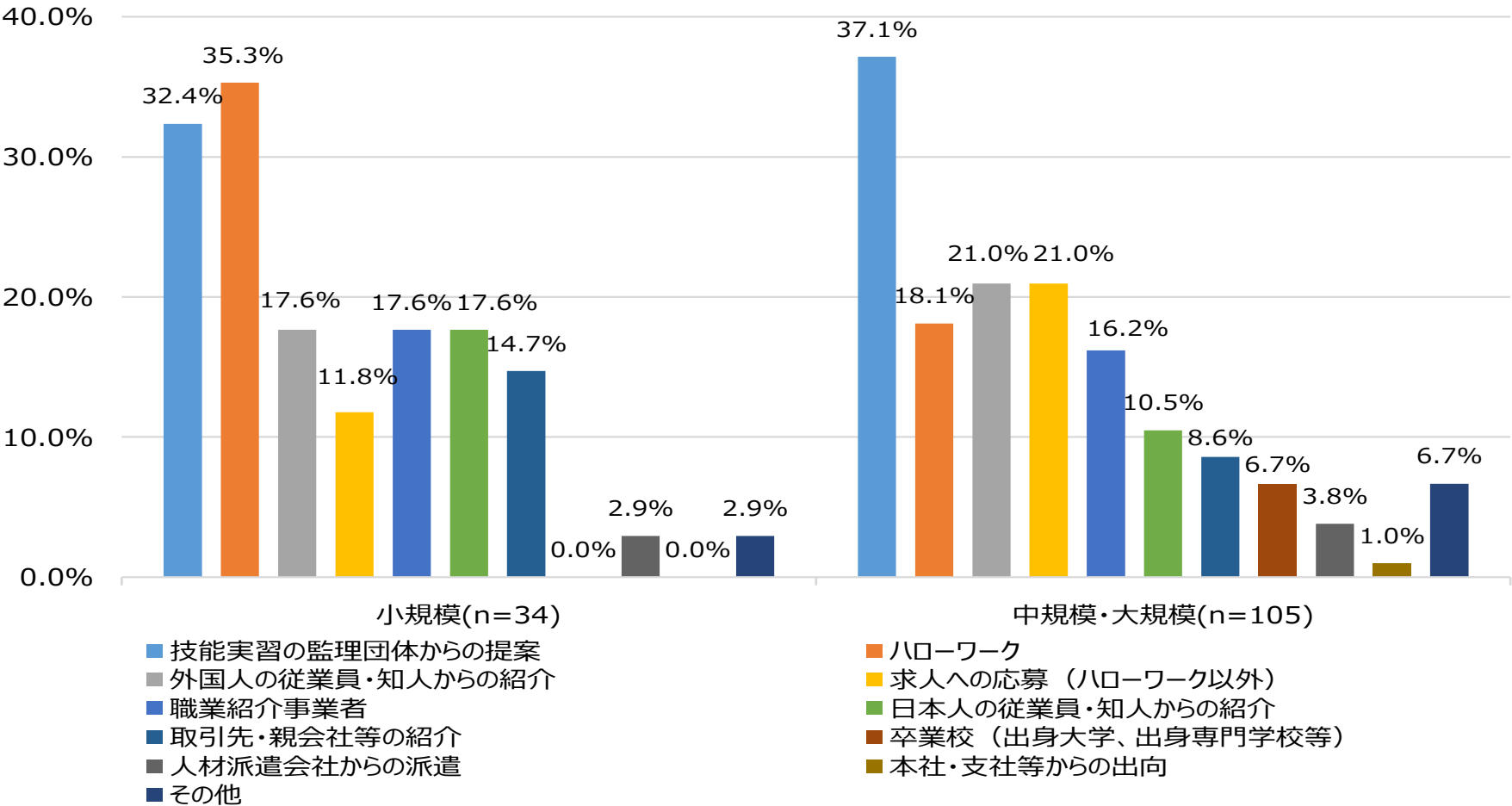
問2-1. 外国人材の採用経緯（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■規模別では、中規模・大規模は、「技能実習の監理団体からの提案」（37.1％）の割合が高い。一方、小規模は、「ハローワーク」（35.3％）の割合が高い。

図 2-1. (2)

規模別／回答率



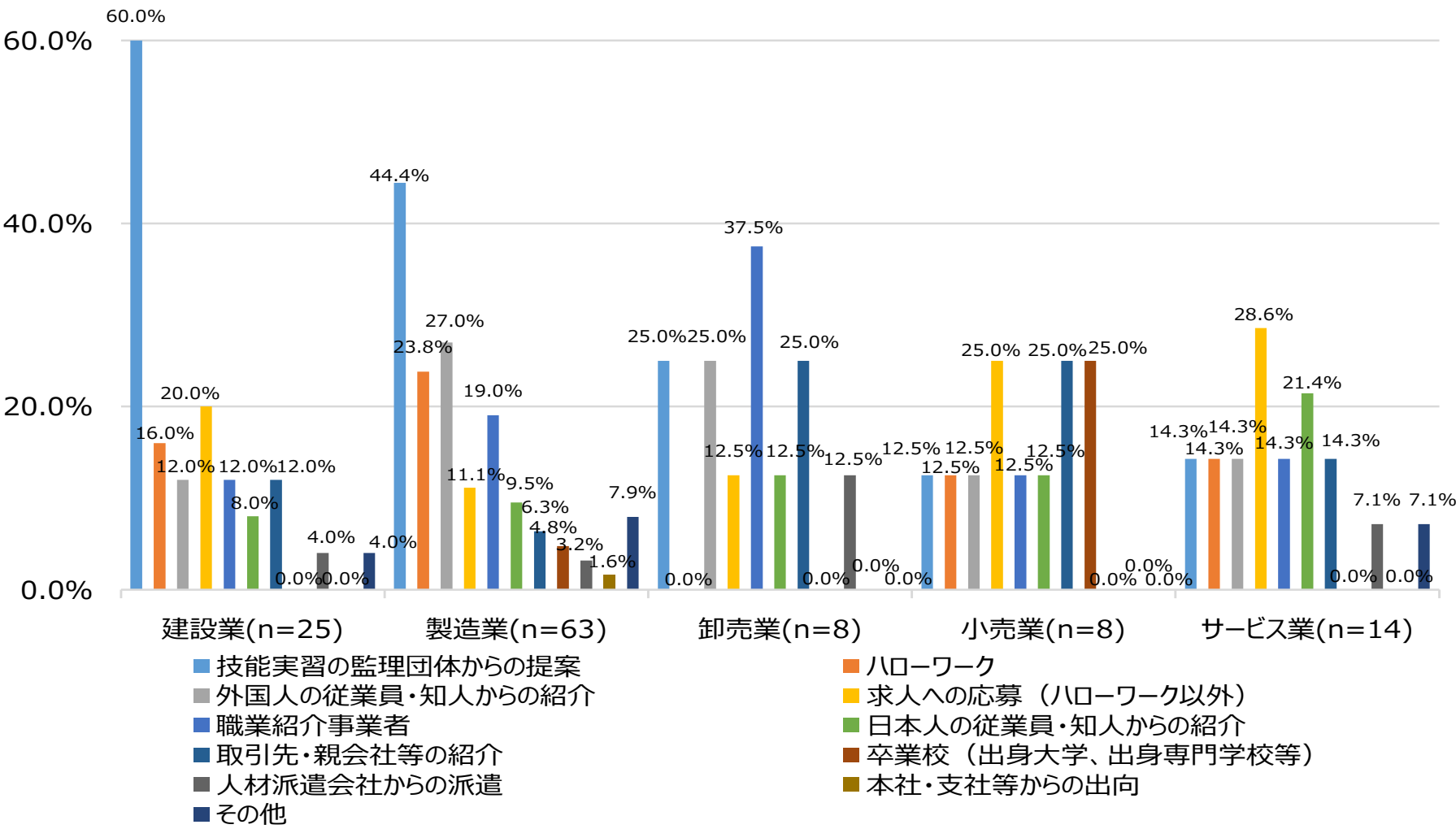
問2-1. 外国人材の採用経緯（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■建設業・製造業では「技能実習の監理団体からの提案」、卸売業では「職業紹介事業者」、サービス業では「求人への応募（ハローワーク以外）」が最も多い。

図 2-1. (3)

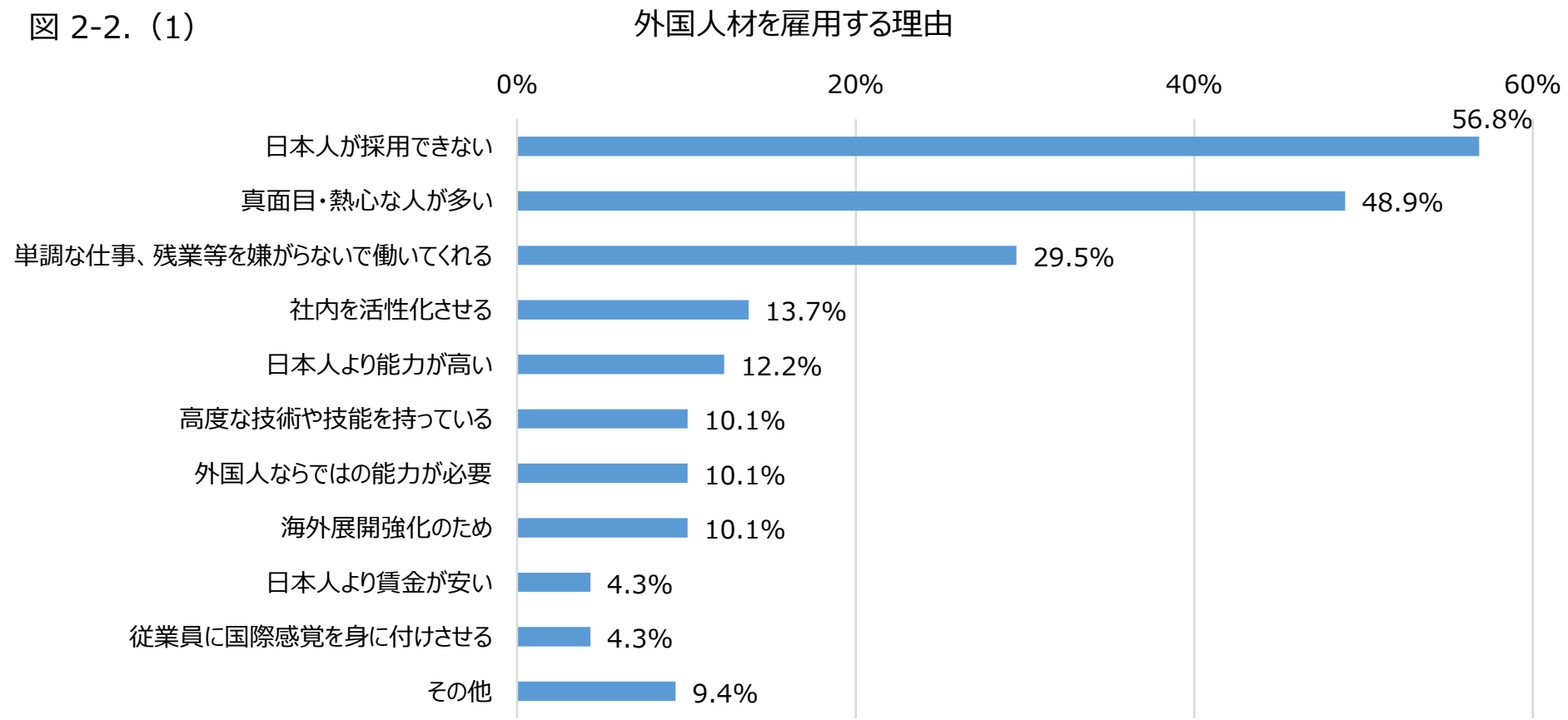
業種別／回答率



問2-2. 外国人材を雇用する理由（複数回答）
（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■外国人材を雇用する理由については、「日本人が採用できない」（56.8％）の割合が最も高く、「真面目・熱心な人が多い」（48.9％）、「単調な仕事、残業等を嫌がらないで働いてくれる」（29.5％）と続いている。

図 2-2. (1)

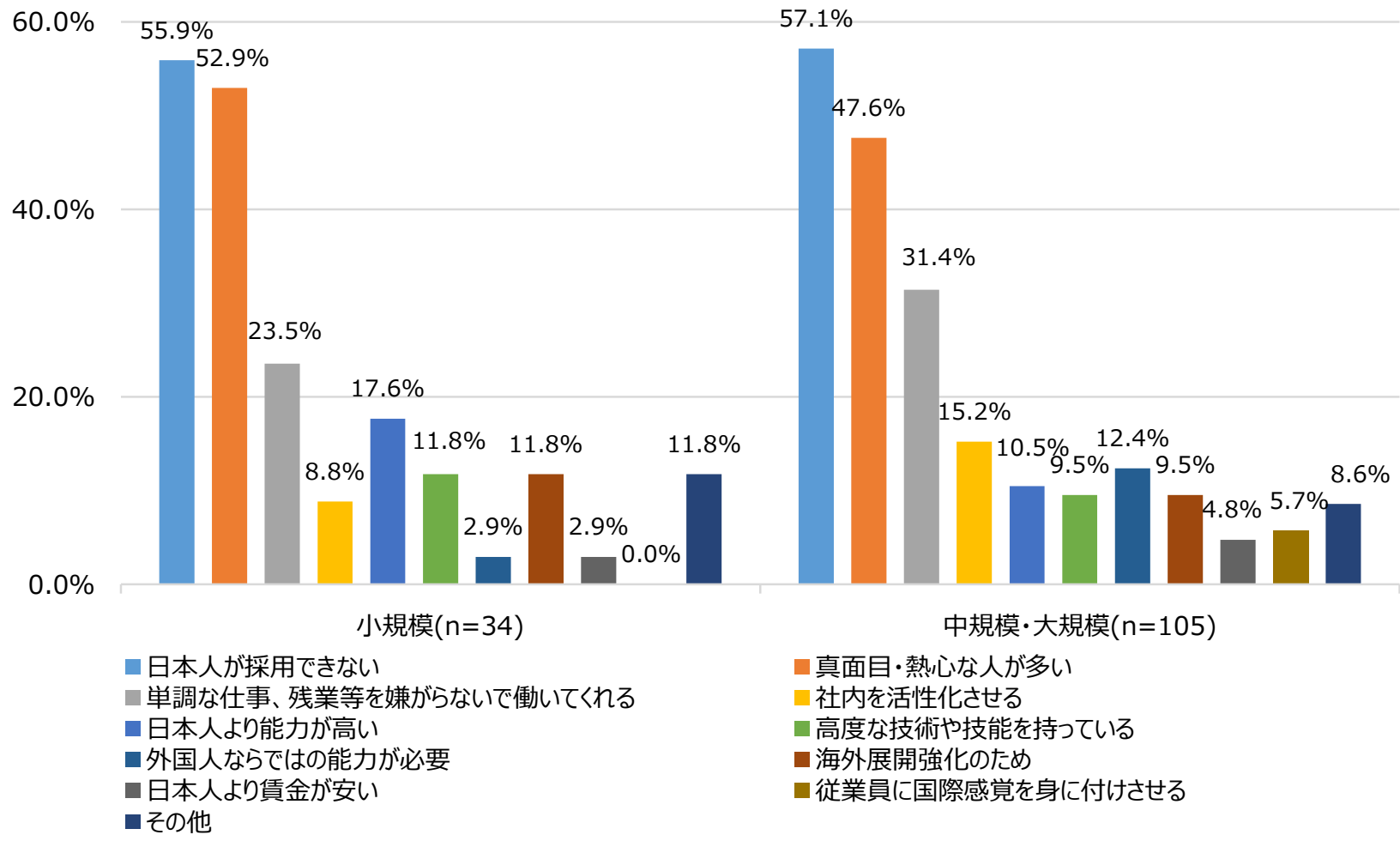


問2-2. 外国人材を雇用する理由（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

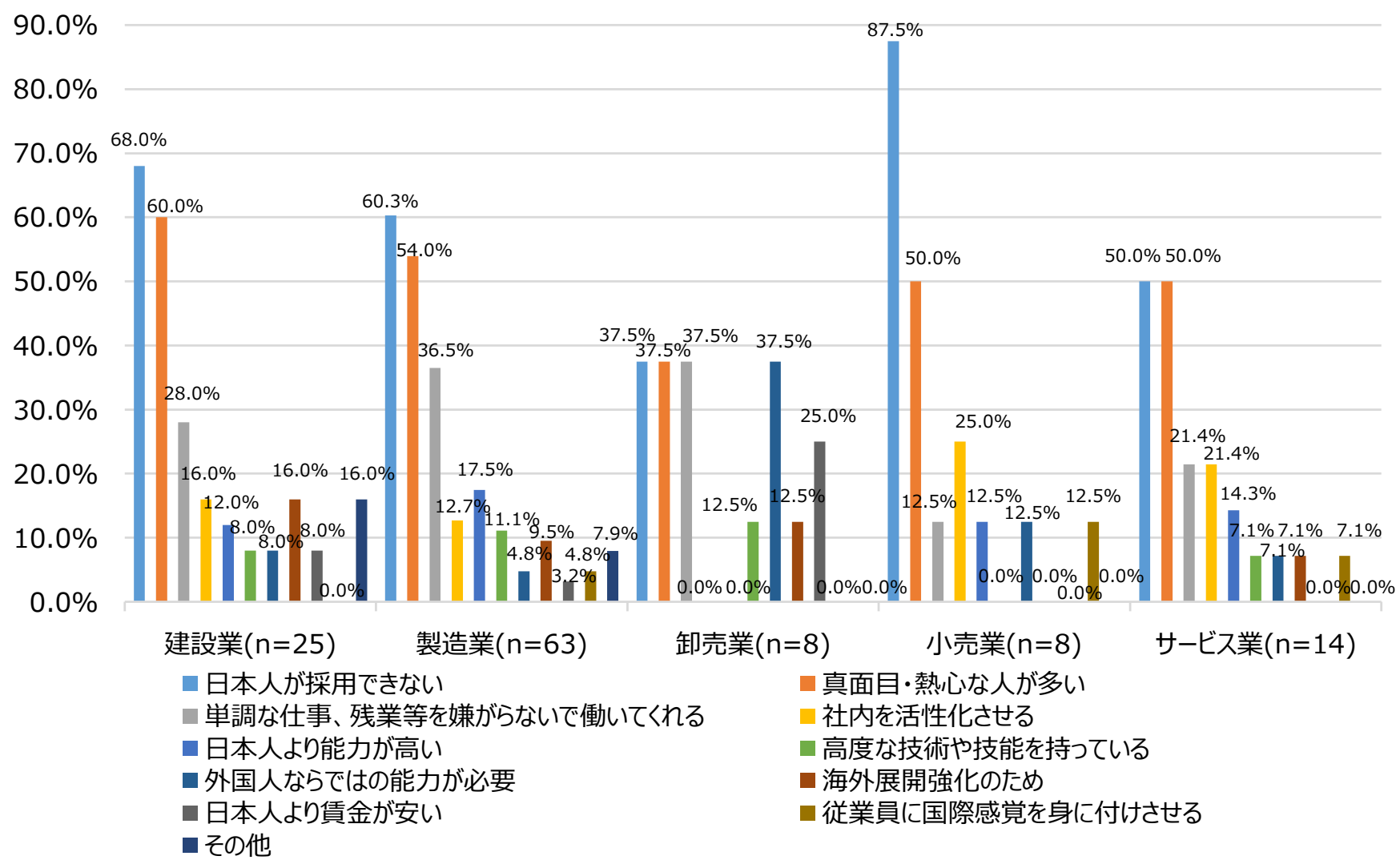
■規模別では、規模に関わらず、「日本人が採用できない」「真面目・熱心な人が多い」「単調な仕事、残業等を嫌がらないで働いてくれる」が上位を占めている。

図 2-2. (2) 規模別／回答率



問2-2. 外国人材を雇用する理由（複数回答）
（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

図 2-2. (3) 業種別／回答率

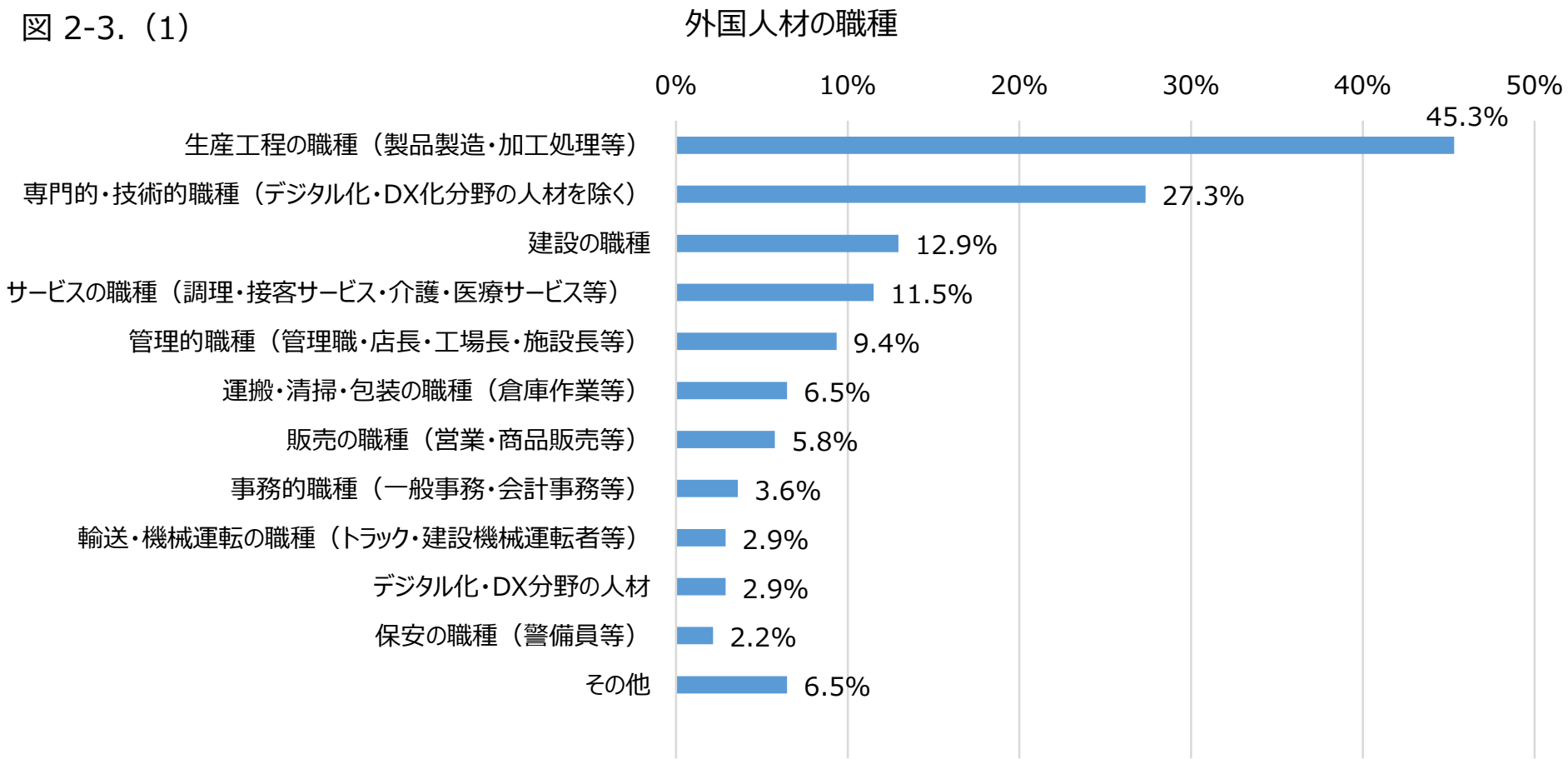


問2-3. 外国人材の職種（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■外国人材の職種については、「生産工程の職種（製品製造・加工処理等）」（45.3％）の割合が最も高く、「専門的・技術的職種（デジタル化・DX化分野の人材を除く）」（27.3％）、「建設の職種」（12.9％）と続いている。

図 2-3. (1)

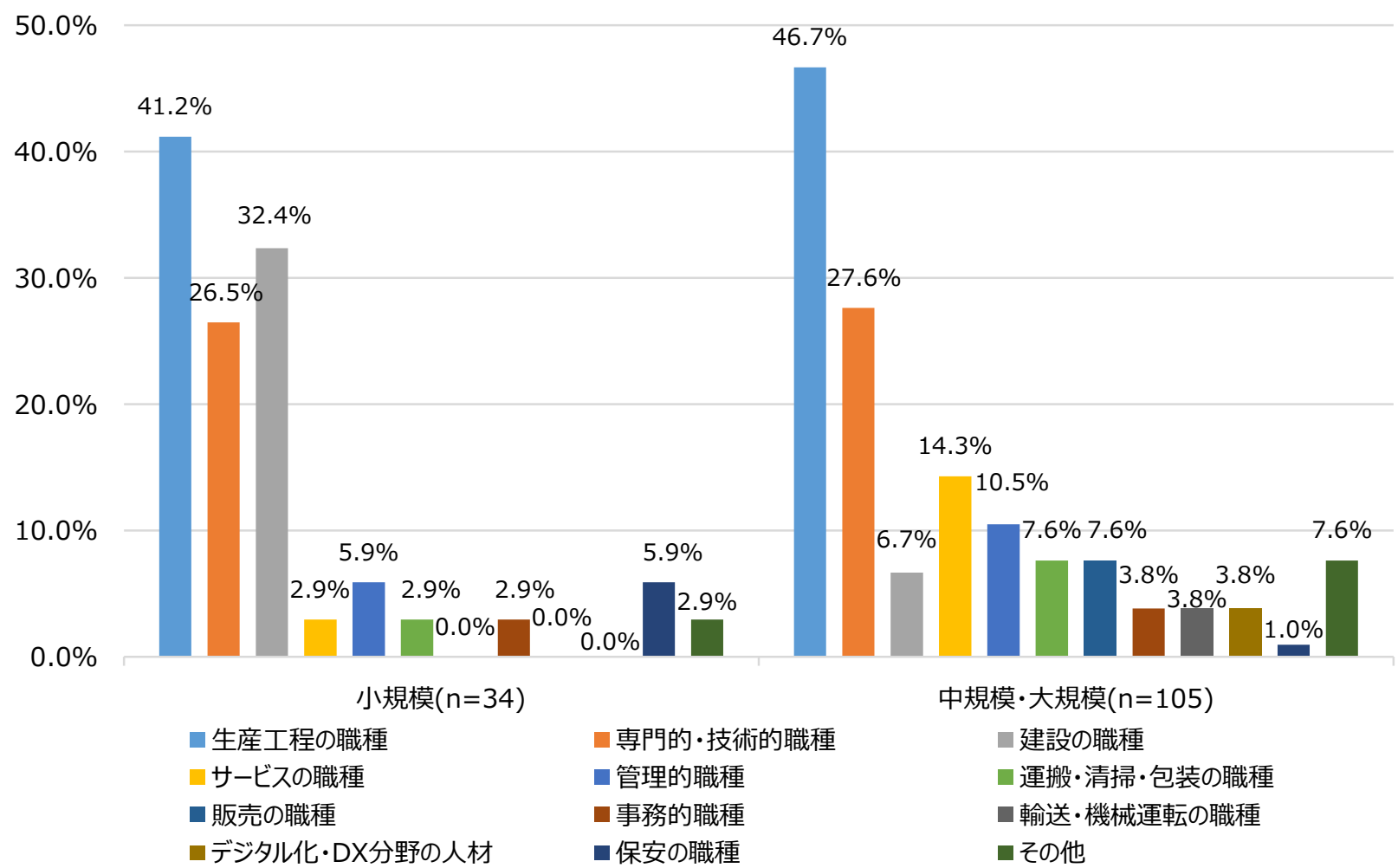


問2-3. 外国人材の職種（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■規模別では、規模に関わらず、「生産工程の職種」の割合が最も高い。次いで、中規模・大規模は、「専門的・技術的職種」（27.6%）、小規模は、「建設の職種」（32.4%）の割合が高い。

図 2-3. (2) 規模別／回答率



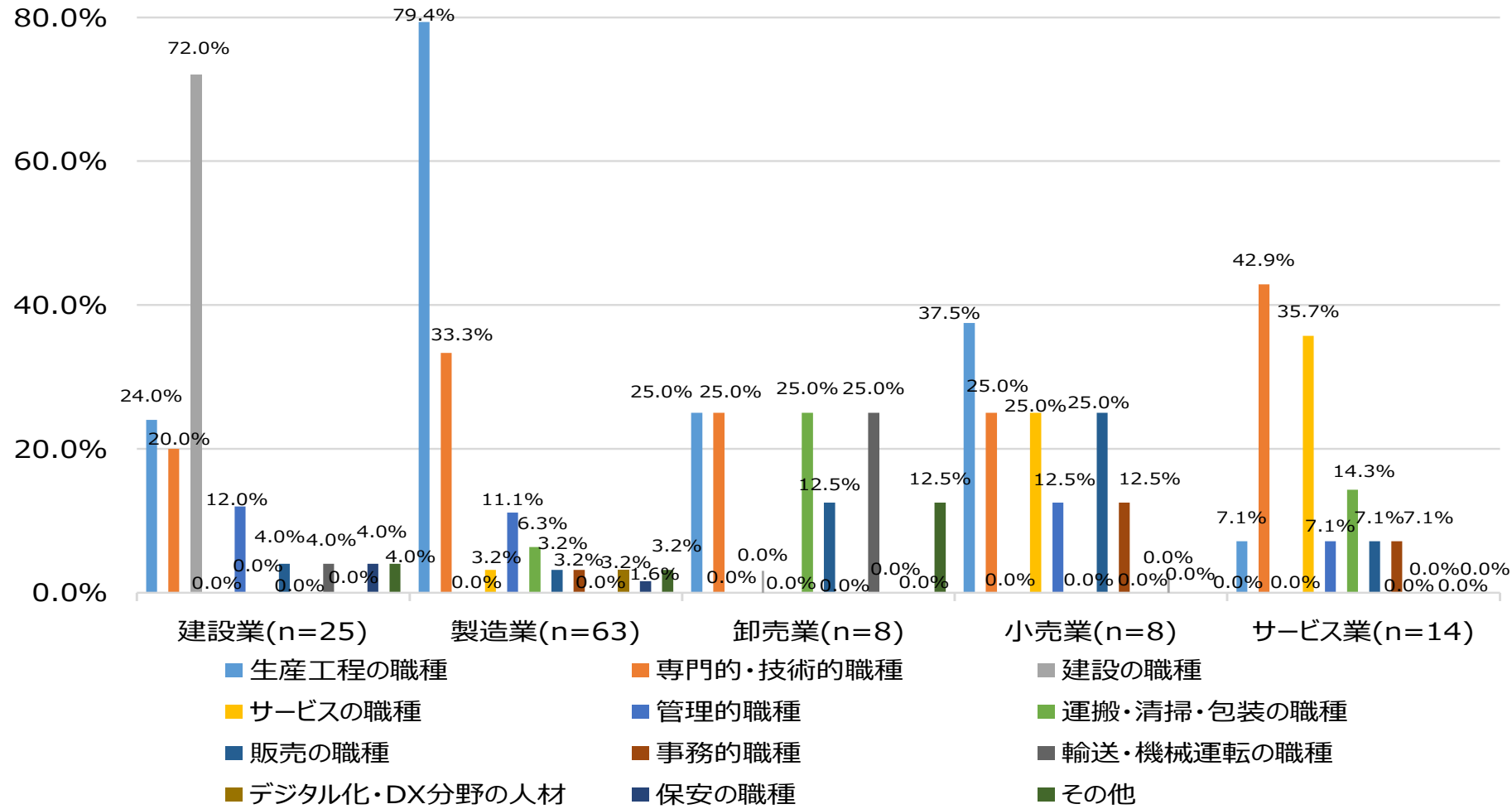
問2-3. 外国人材の職種（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■業種別では、建設業では「建設の職種」、製造業では「生産工程の職種」、サービス業では「専門的・技術的職種」の割合が最も高い。

図 2-3. (3)

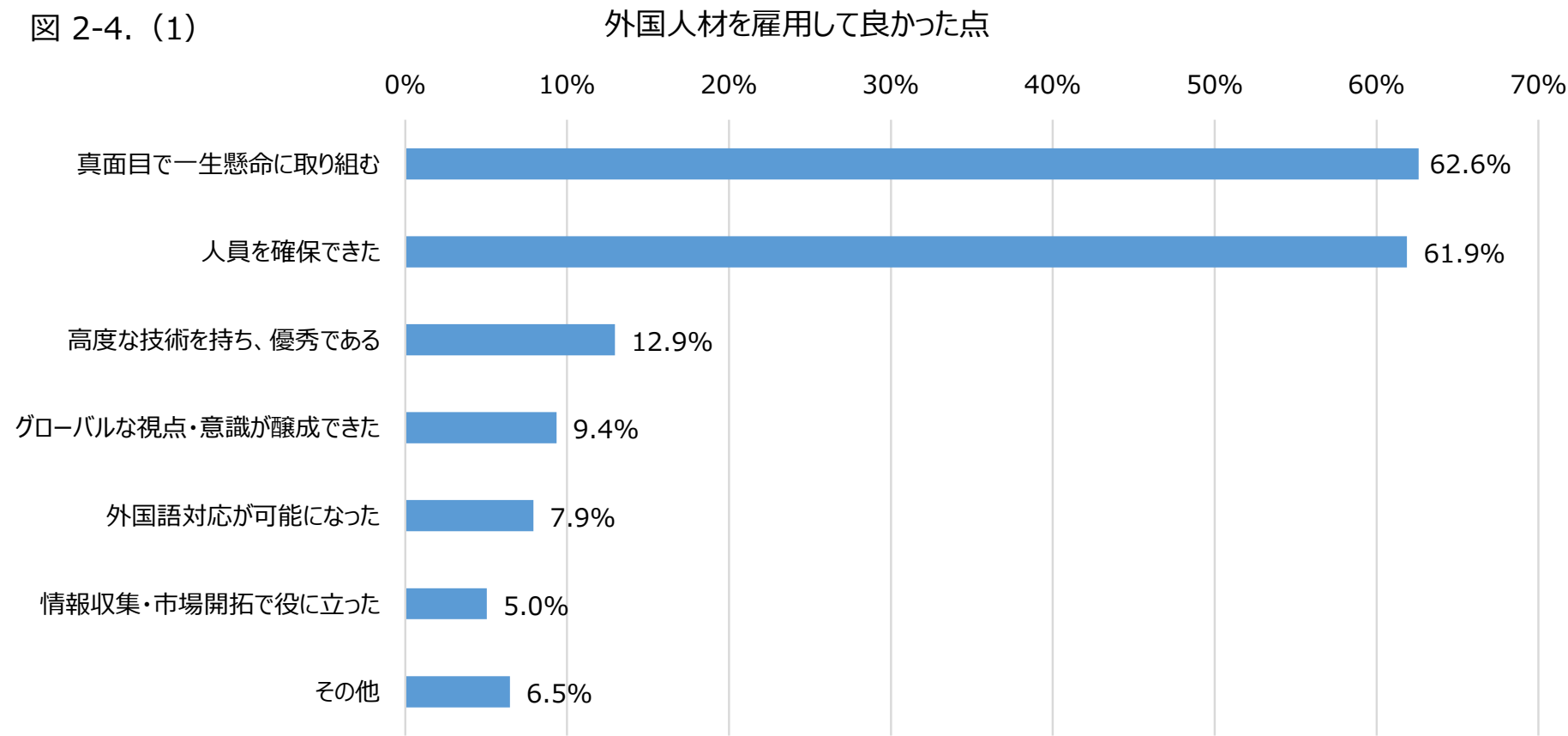
業種別／回答率



問2-4. 外国人材を雇用して良かった点（複数回答）
（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

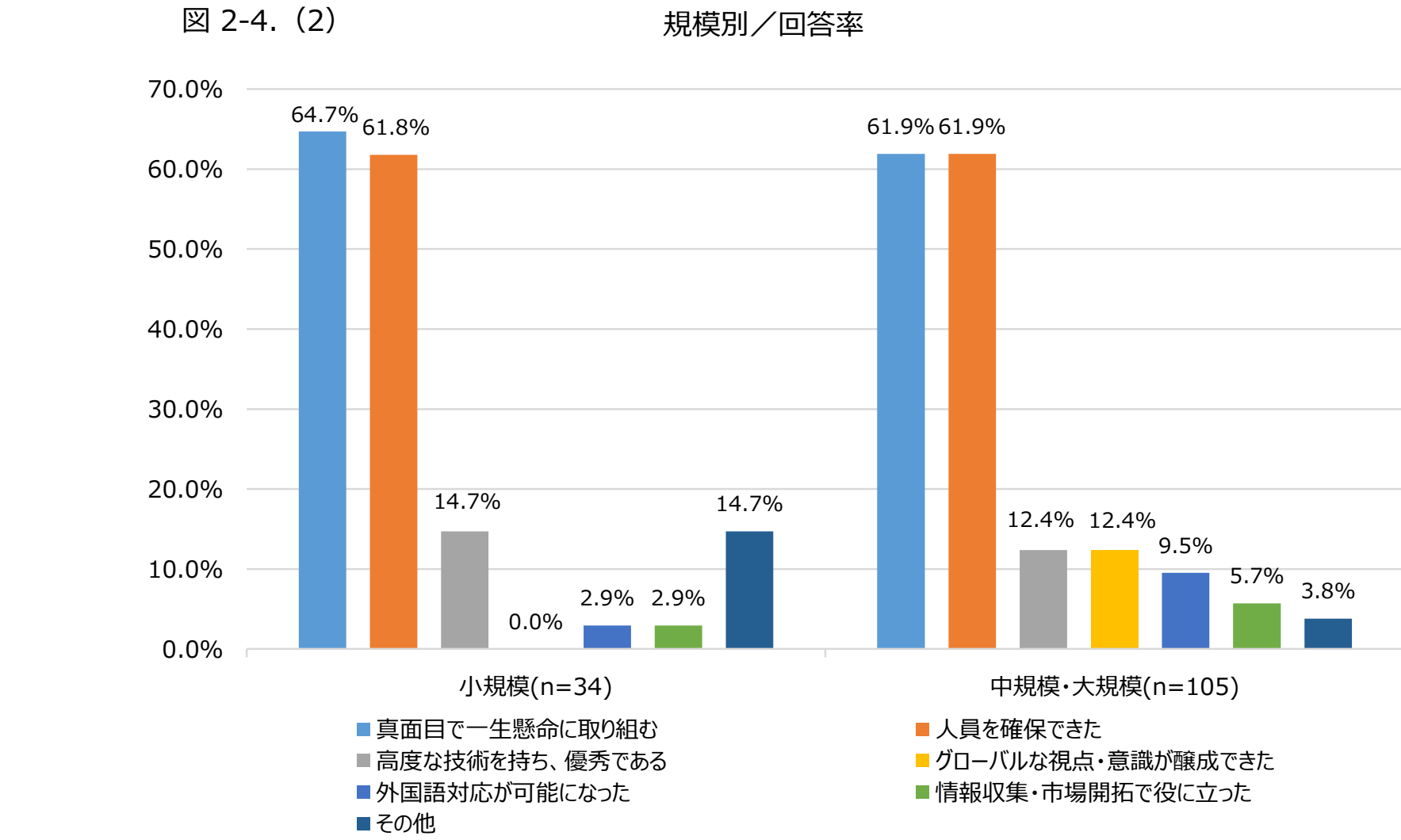
■外国人材を雇用して良かった点については、「真面目で一生懸命に取り組む」（62.6％）の割合が最も高く、「人員を確保できた」（61.9％）と続いている。

図 2-4. (1)



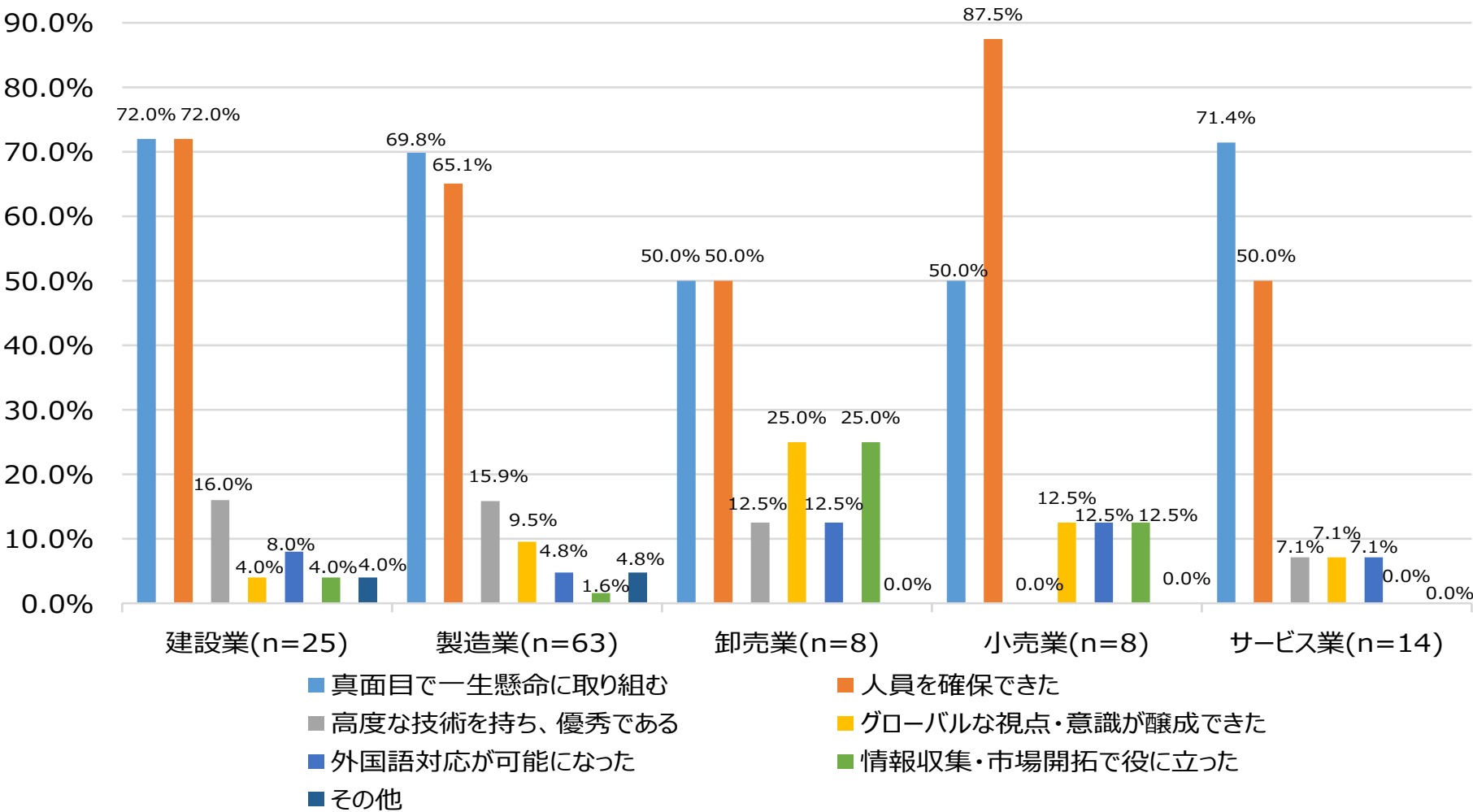
問2-4. 外国人材を雇用して良かった点（複数回答）
（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■規模別では、規模に関わらず、「真面目で一生懸命に取り組む」「人員を確保できた」が上位を占めている。



問2-4. 外国人材を雇用して良かった点（複数回答）
（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

図 2-4. (3) 業種別／回答率

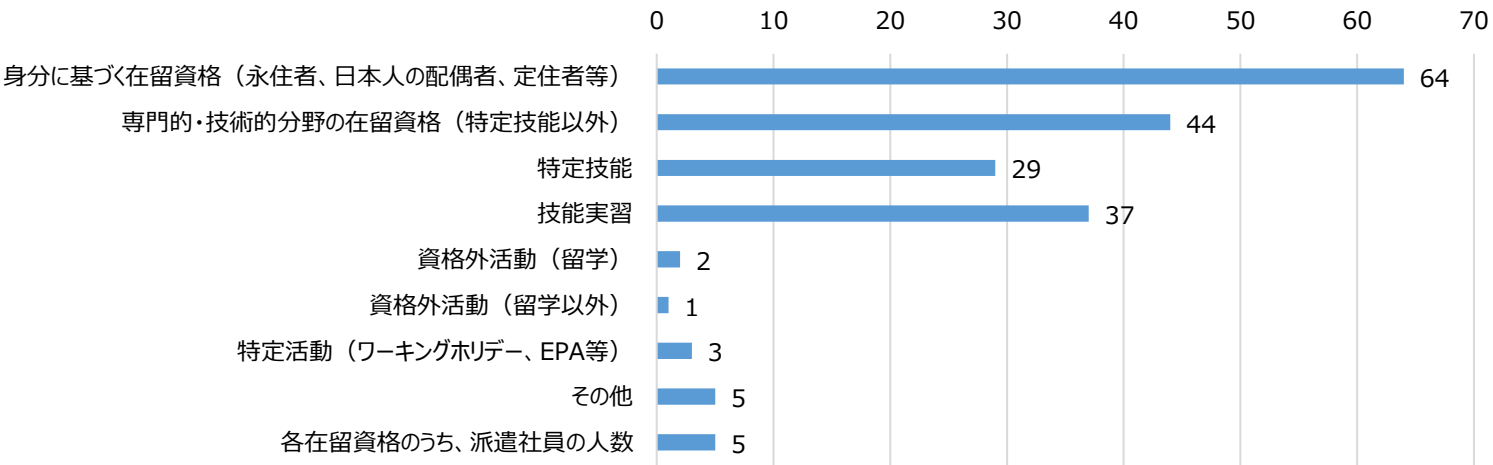


問3-1. 在留資格別の雇用状況・検討状況（複数回答）
（「現在雇用中（139件）」「雇用を検討中（52件）」と回答した方への質問）

■「雇用中」は、「身分に基づく在留資格」「専門的・技術的分野の在留資格」「技能実習」と続く（回答120事業所）。
■「検討中」は、「身分に基づく在留資格」「特定技能」「技能実習」と続く（回答38事業所）。

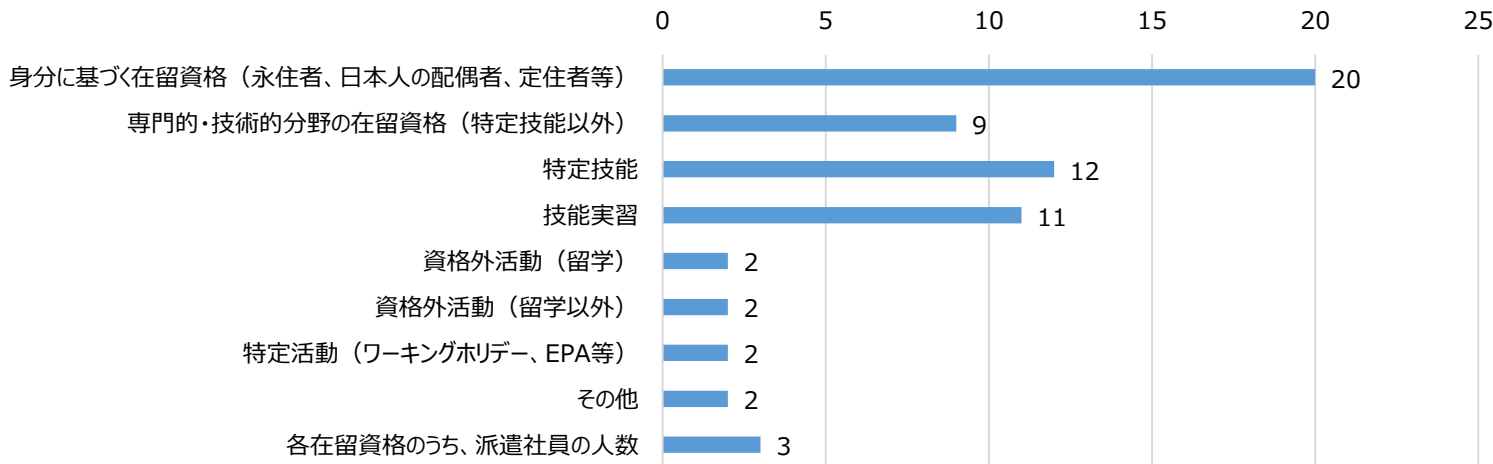
雇用中
(139件)

図 3-1. (1) 在留資格別の雇用中の事業所数



検討中
(52件)

図 3-1. (2) 在留資格別の雇用を検討中の事業所数

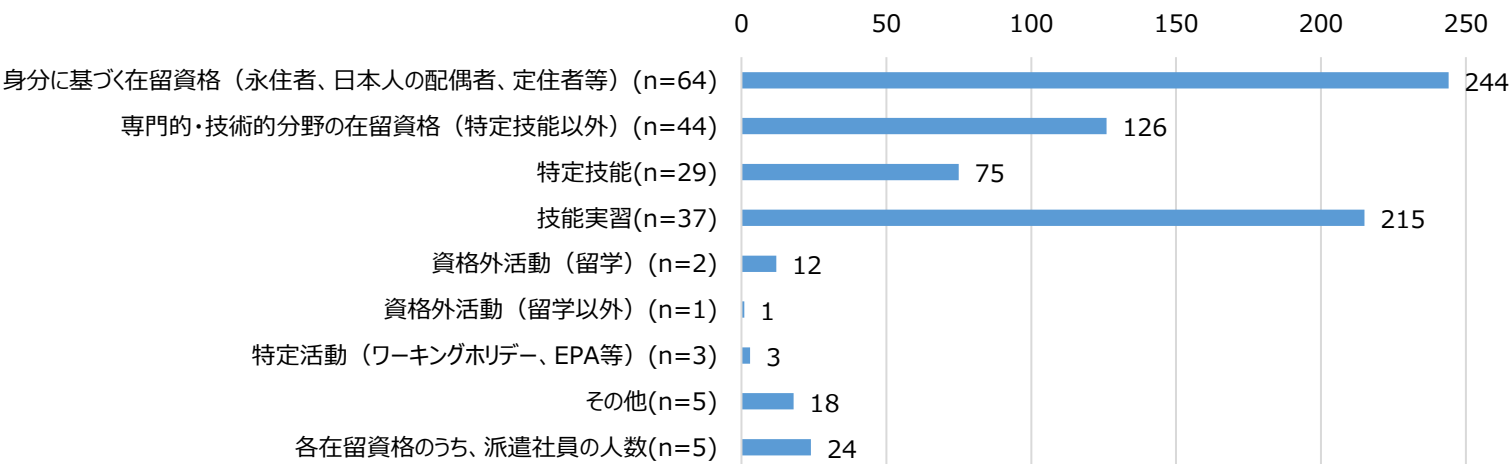


問3-1. 在留資格別の雇用状況・検討状況（複数回答）
（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」と回答した方への質問）

■「雇用中」は、「身分に基づく在留資格」（64事業所、244名）、「技能実習」（37事業所、215名）。計718名（120事業所）。
■「検討中」は、「身分に基づく在留資格」（20事業所、39名）、「特定技能」（12事業所、26名）。計117名（38事業所）。

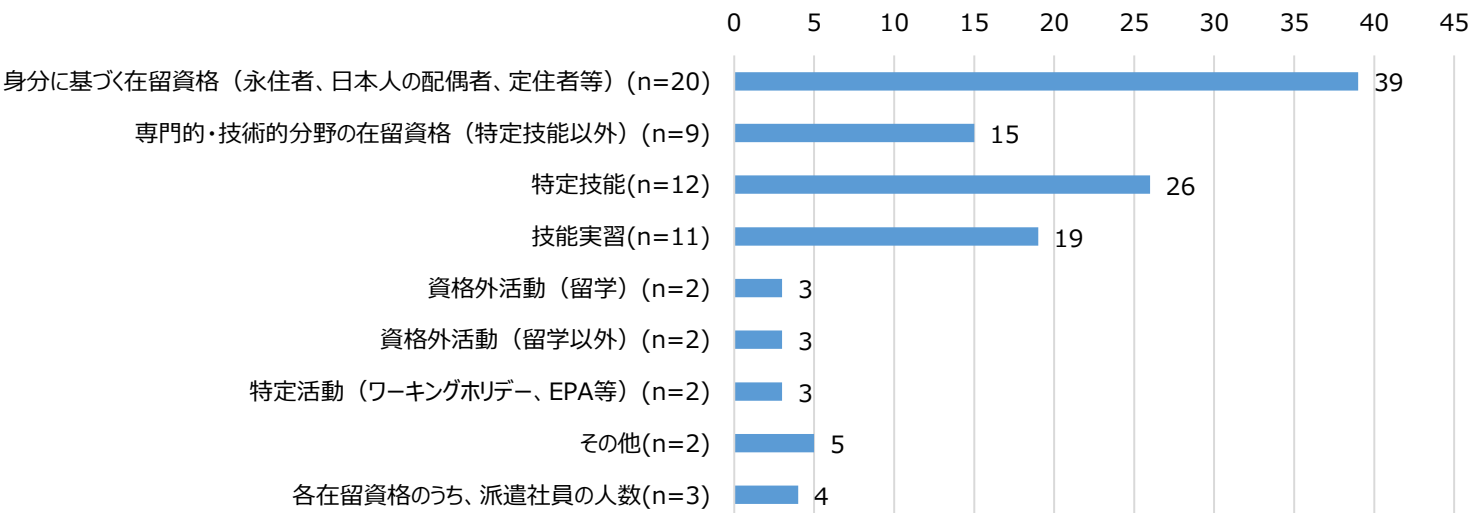
雇用中
(139件)

図 3-1. (1) 在留資格別の雇用人数（合計）



検討中
(52件)

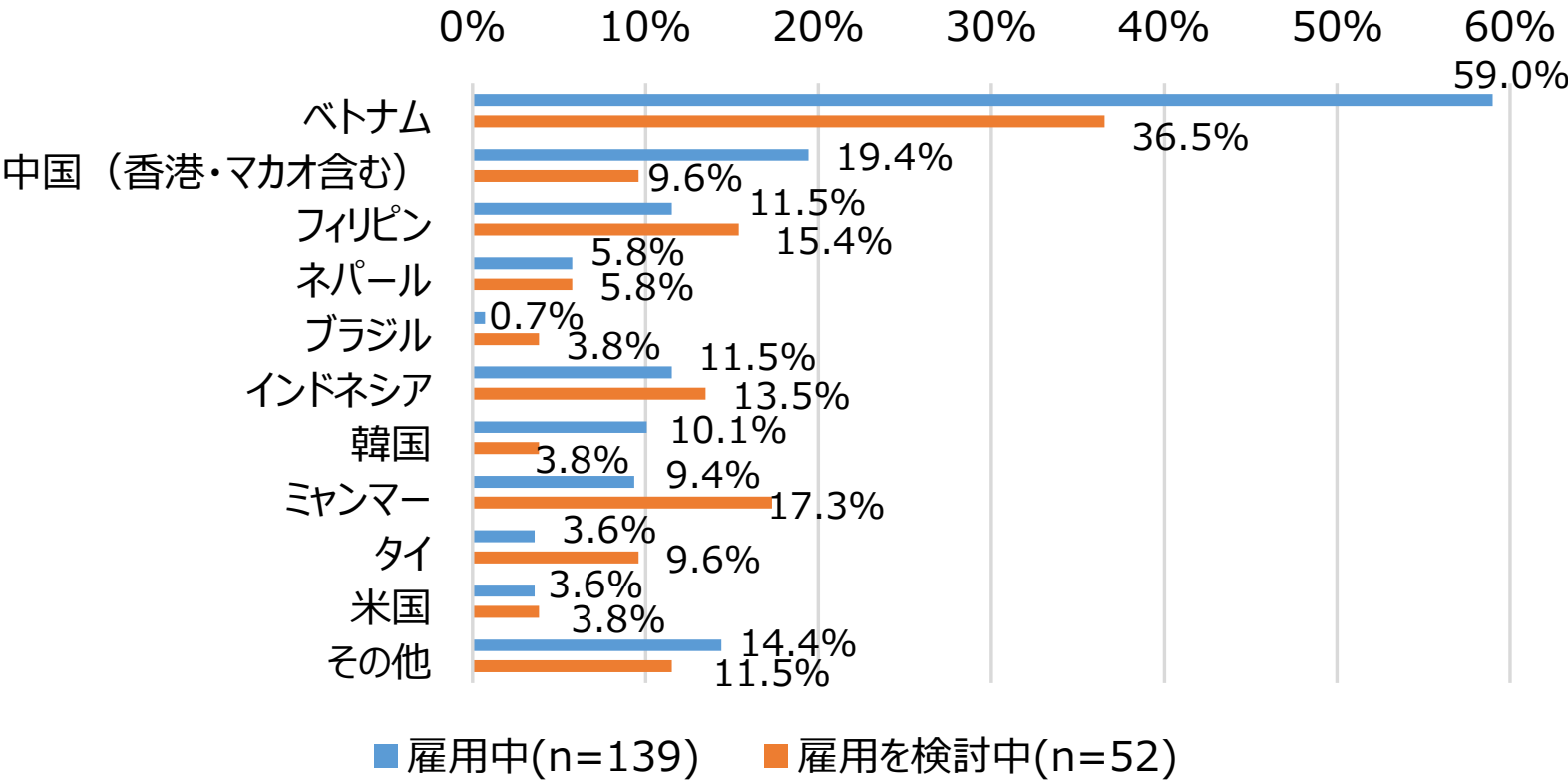
図 3-1. (2) 在留資格別の雇用を検討中の人数（合計）



問3-2. 出身国別の雇用状況・検討状況（複数回答）
（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」 と回答した方への質問）

■出身国および希望する国については、現在雇用中、雇用を検討中ともに、「ベトナム」（59.0%、36.5%）の割合が最も高い。

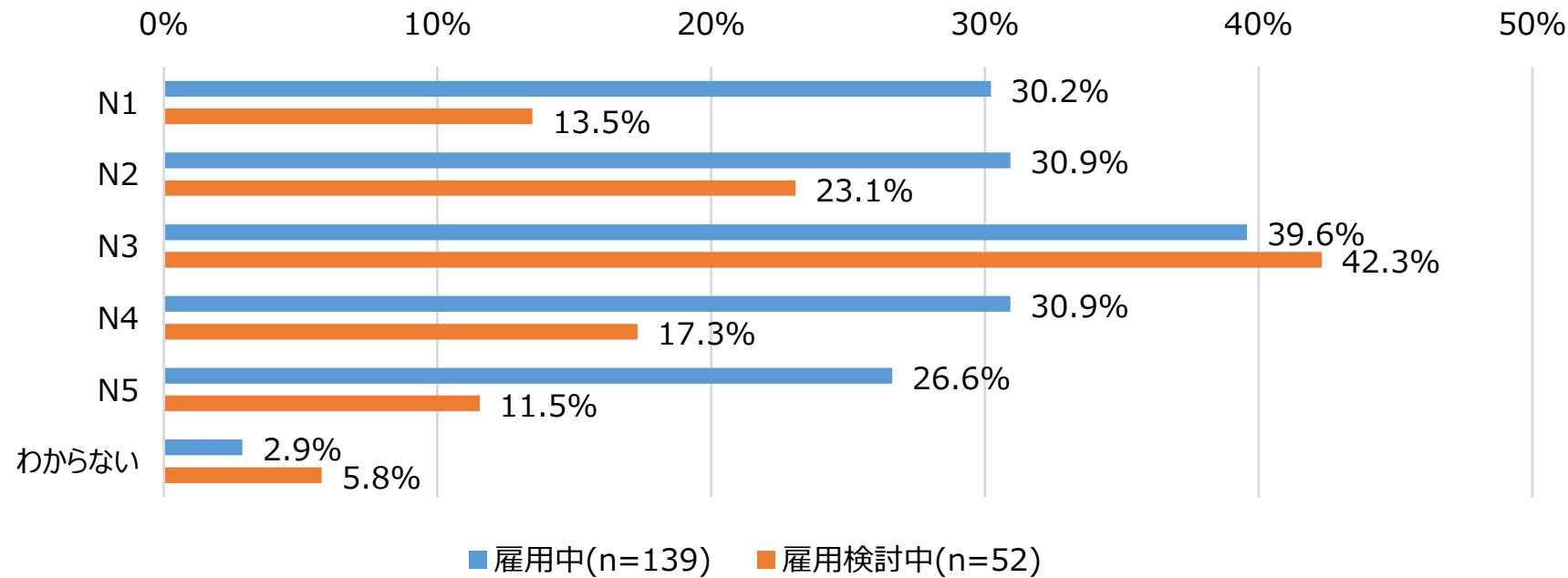
図 3-2. (1) 外国人材の出身国および希望する国



問3-3. 外国人材の日本語レベル（複数回答）
（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」と回答した方への質問）

■外国人材の日本語レベルについては、現在雇用中、雇用を検討中ともに、「N3」（39.6％、42.3％）の割合が最も高い。

図 3-3. (1) 外国人材の日本語レベル



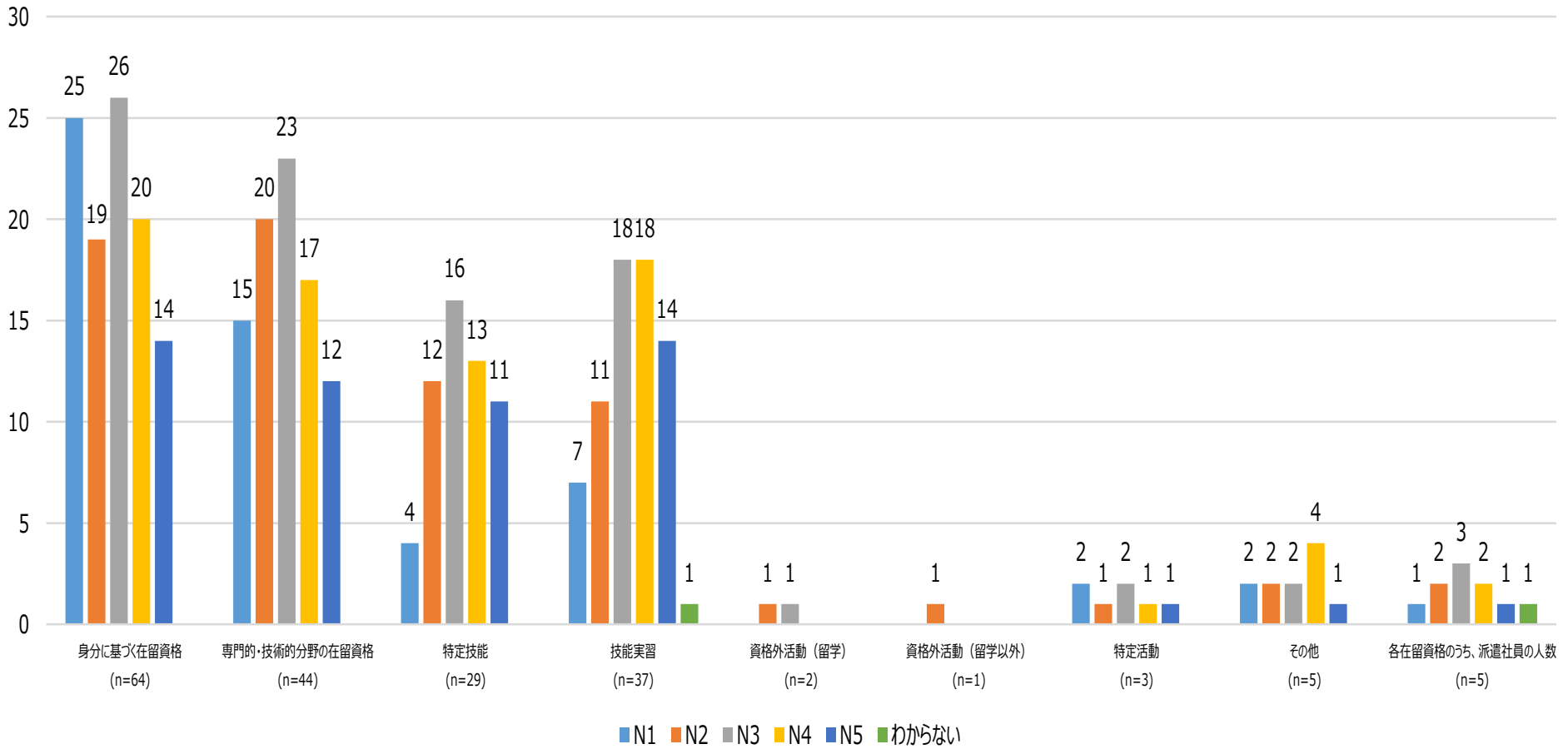
- N1（幅広い場面で使われる日本語を理解することができる）
- N2（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語もある程度理解することができる）
- N3（日常的な場面で使われる日本語もある程度理解することができる）
- N4（基本的な日本語を理解することができる）
- N5（基本的な日本語をある程度理解することができる）

問3-3. 外国人材の日本語レベル（複数回答）
（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」と回答した方への質問）

■雇用中の事業所では、「技能実習」「特定技能」「専門的・技術的分野」「身分に基づく在留資格」ともに、「N3」が最も多い。

雇用中（139件）

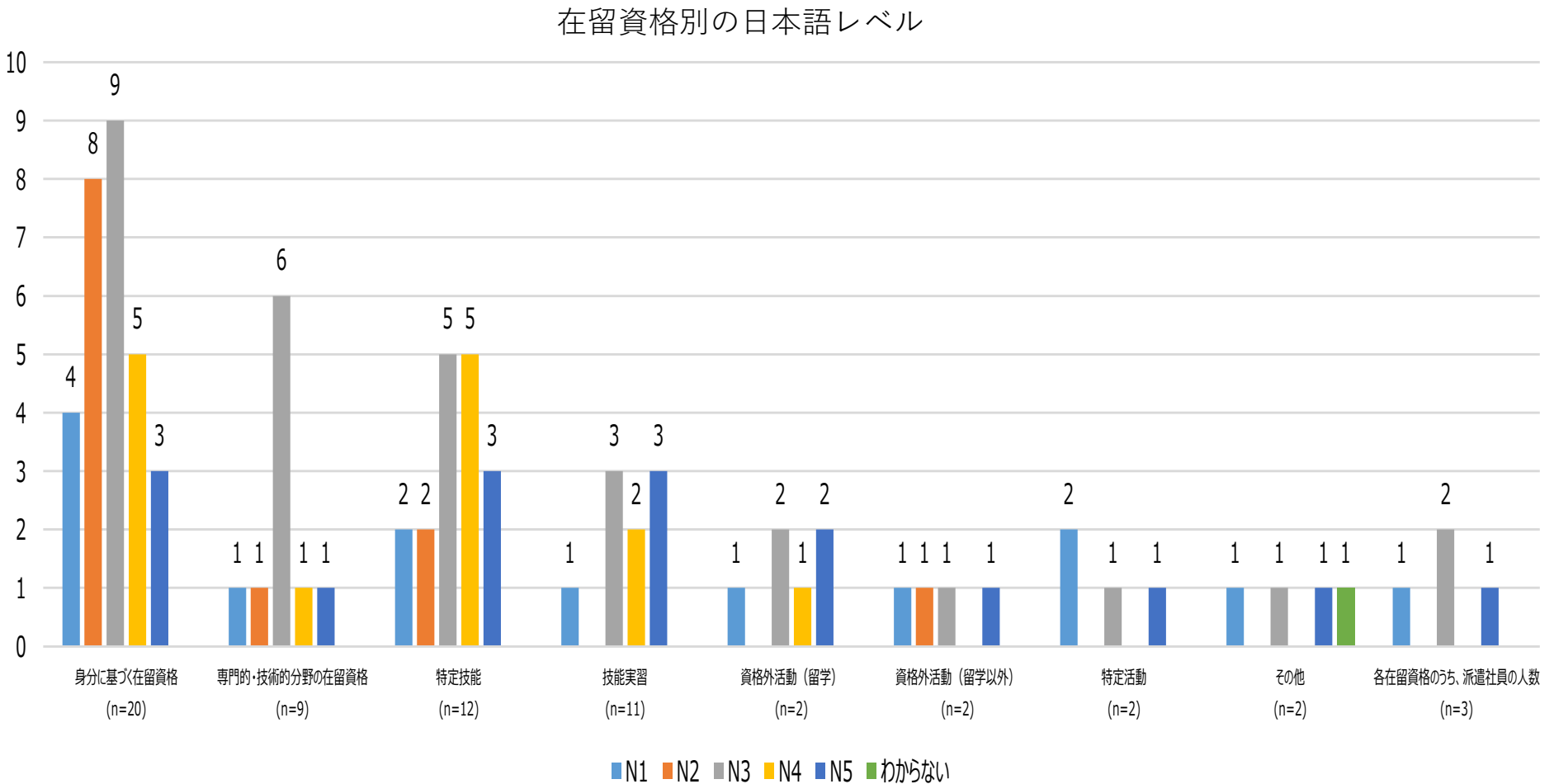
在留資格別の日本語レベル



問3-3. 外国人材の日本語レベル（複数回答）
（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」と回答した方への質問）

■雇用を検討中の事業所では、「技能実習」「特定技能」「専門的・技術的分野」「身分に基づく在留資格」ともに、「N3」が最も多い。

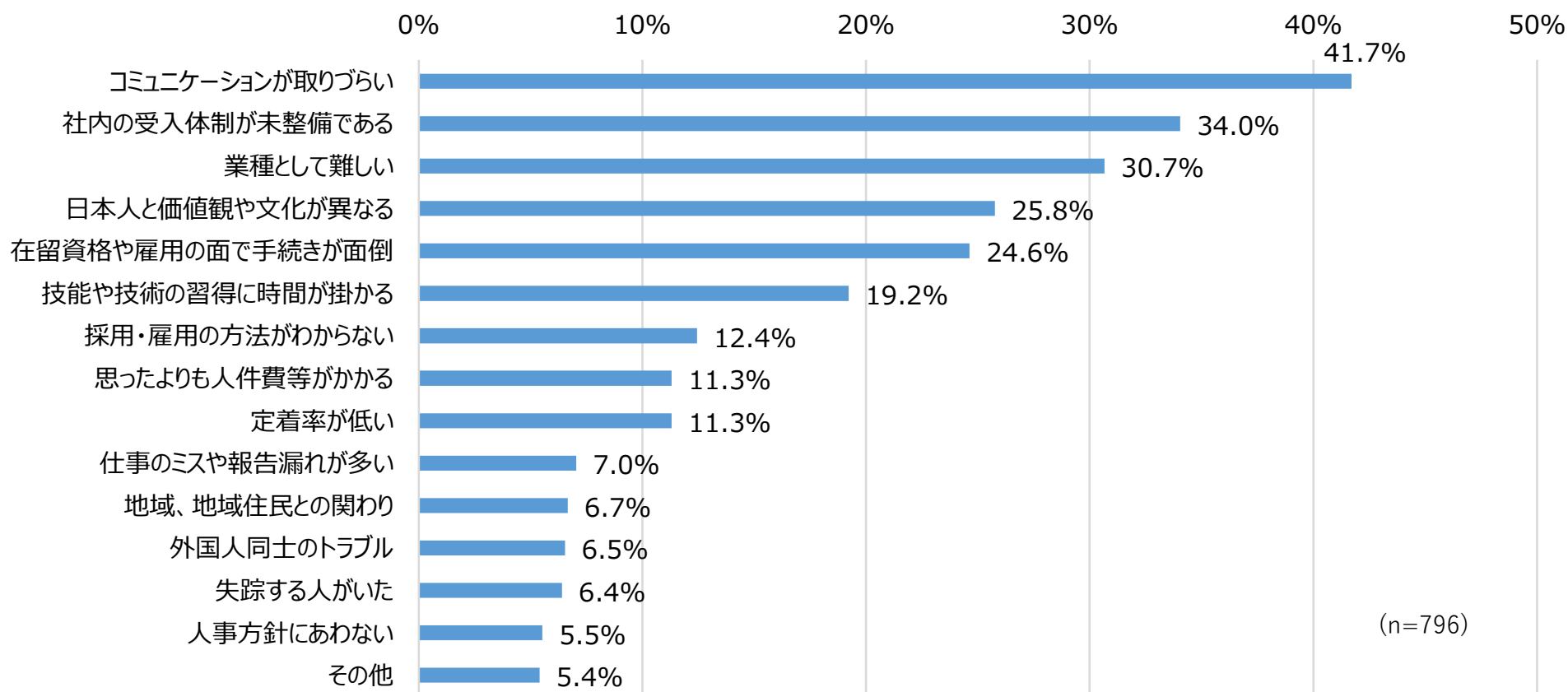
雇用を検討中（52件）



問4. 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）（複数回答）【n=796】

■外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）については、「コミュニケーションが取りづらい」（41.7％）の割合が最も高く、「社内の受入体制が未整備である」（34.0％）、「業種として難しい」（30.7％）と続いている。

図 4. (1) 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）

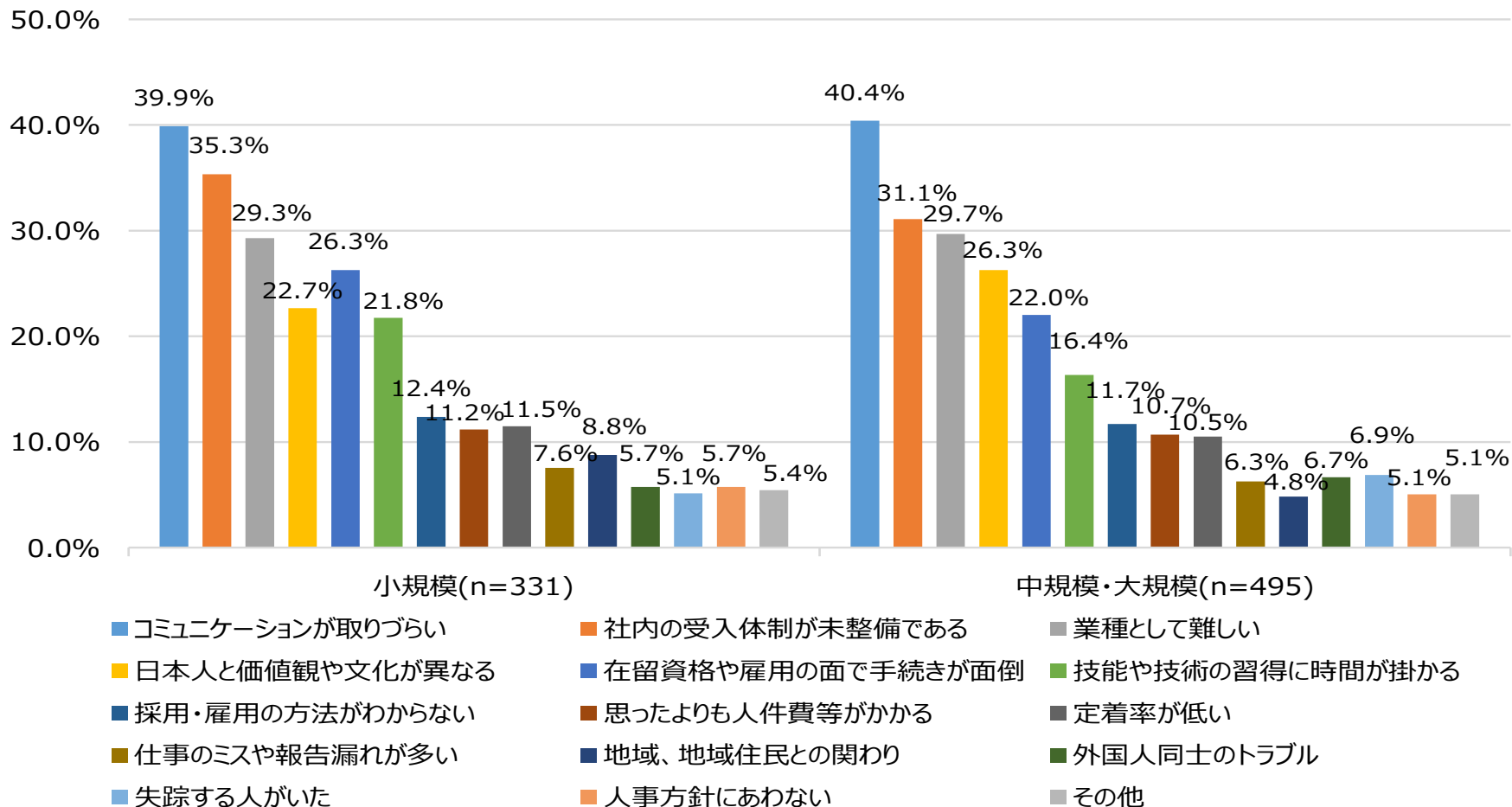


問4. 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）（複数回答）【n=796】

■規模別では、規模に関わらず、「コミュニケーションが取りづらい」の割合が最も高い。

図 4. (2)

規模別／回答率

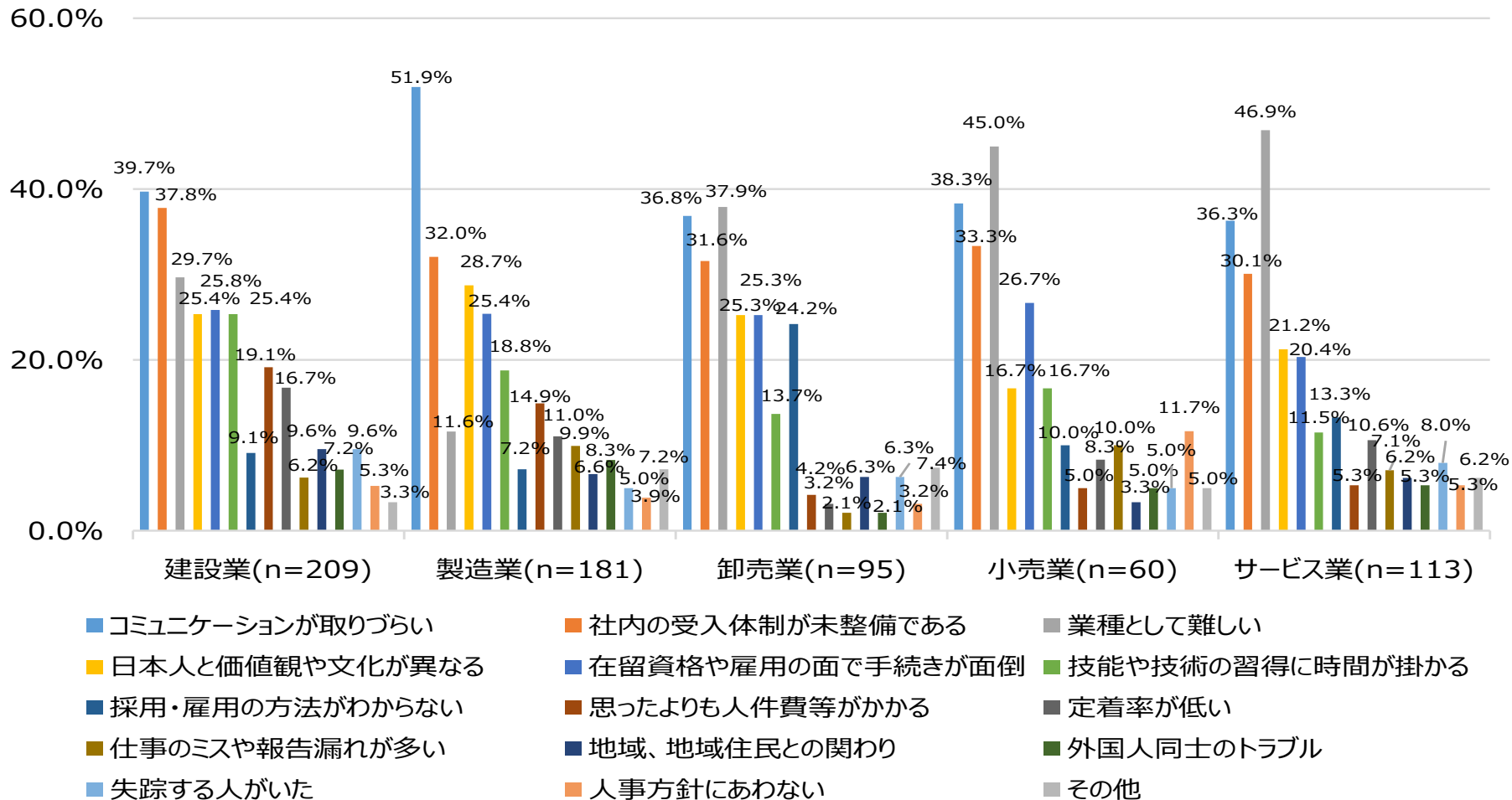


問4. 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）（複数回答）【n=796】

■業種別では、建設業・製造業では、「コミュニケーションが取りづらい」、卸売業・小売業・サービス業では「業種として難しい」が最も多い。

図 4. (3)

業種別／回答率



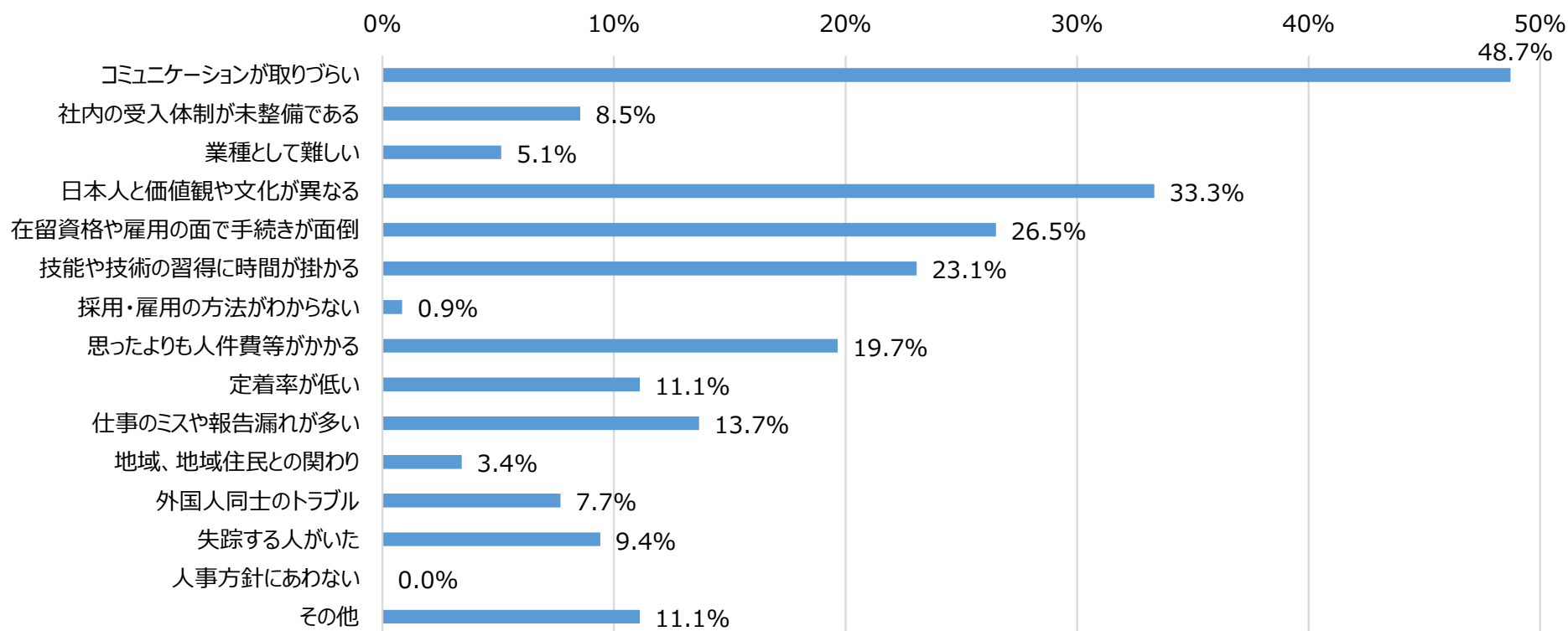
問4. 外国人材を雇用して困った点（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

■■外国人材を雇用して困った点については、「コミュニケーションが取りづらい」（48.7％）の割合が最も高く、「日本人と価値観や文化が異なる」（33.3％）、「在留資格や雇用の面で手続きが面倒」（26.5％）と続いている。

図 4. (1)

外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）

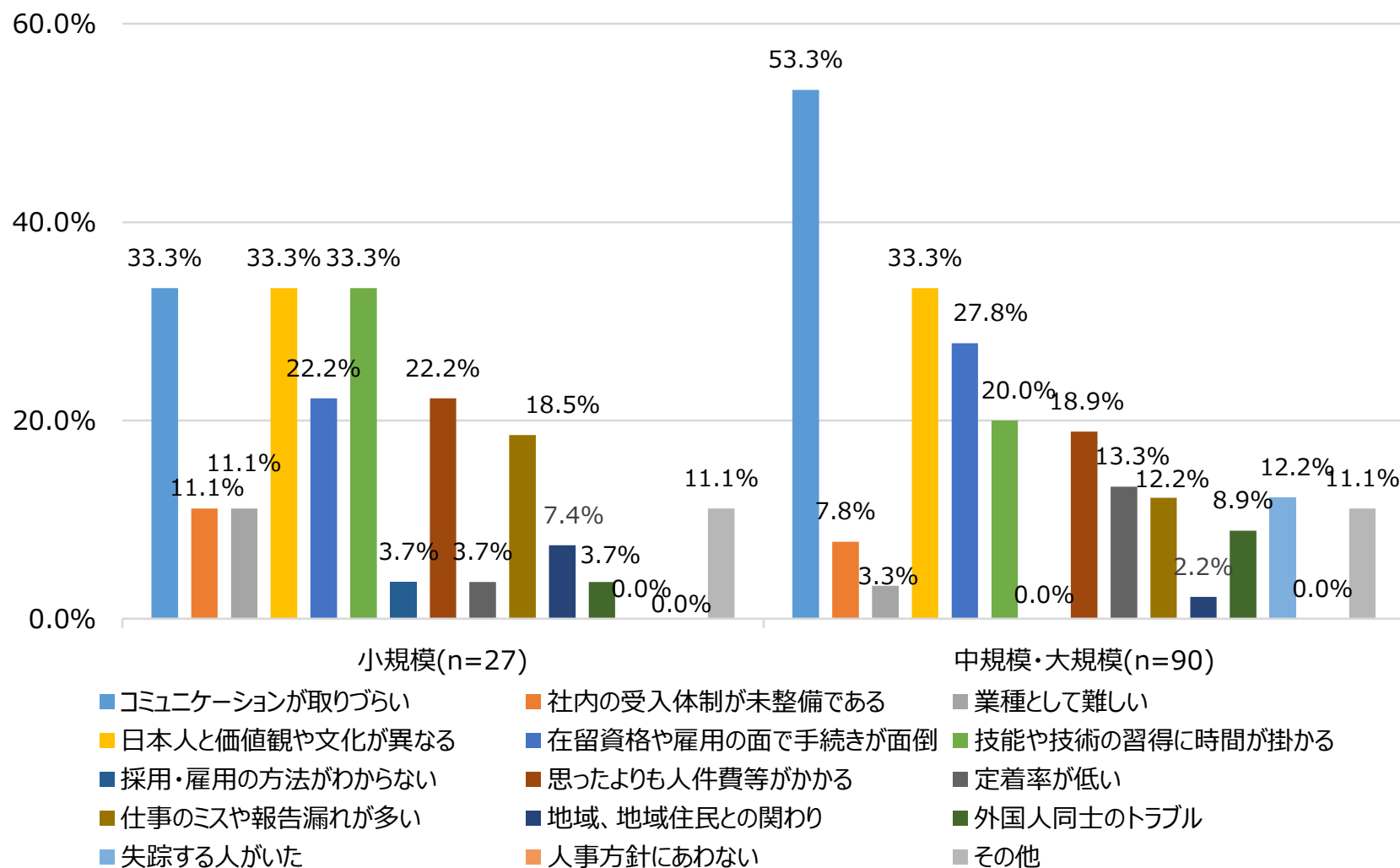


問4. 外国人材を雇用して困った点（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

図 4. (2)

規模別／回答率

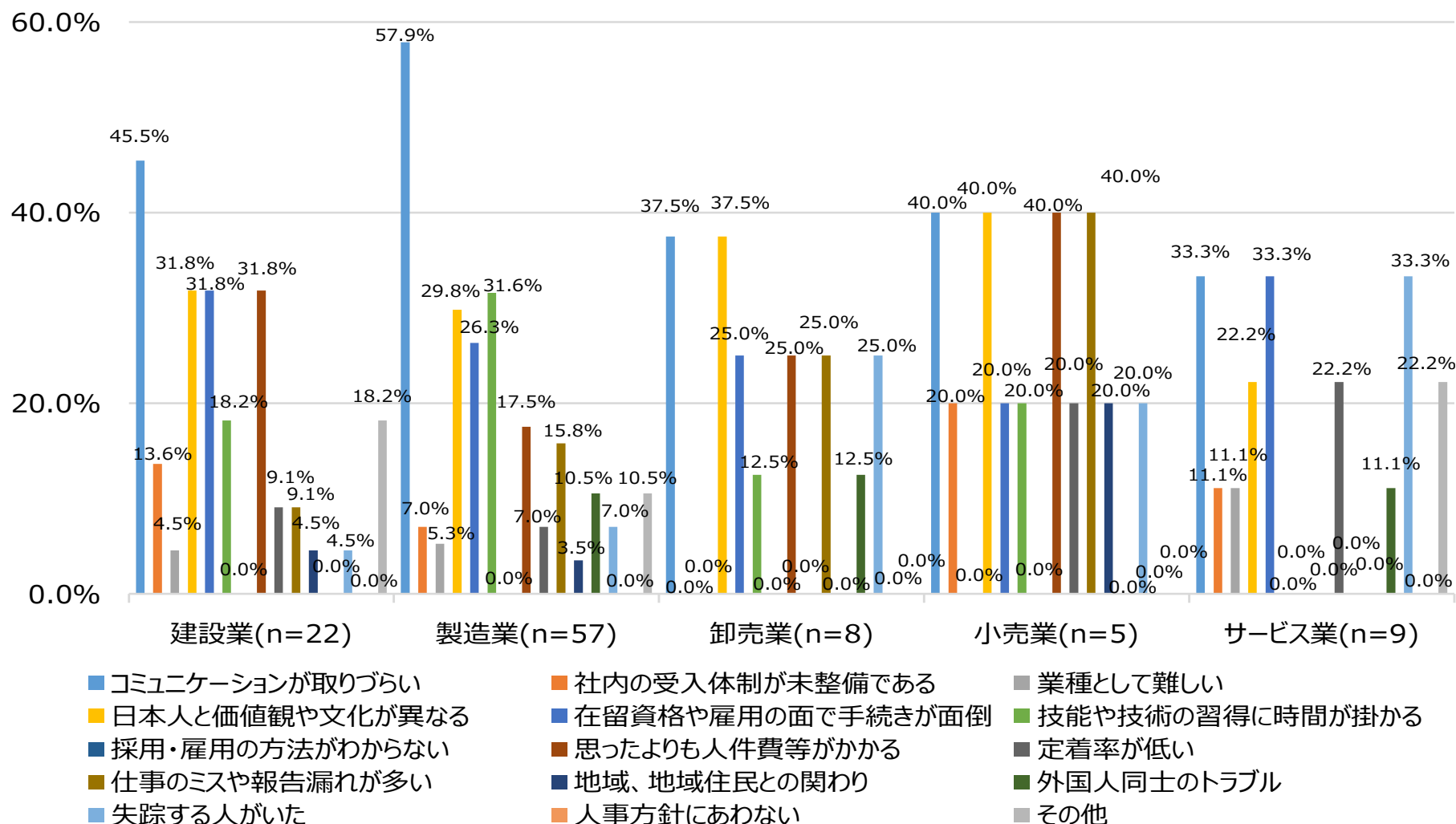


問4. 外国人材を雇用して困った点（複数回答）

（「現在雇用中」と回答した方（139件）への質問）

図 4. (3)

業種別／回答率



問5. 育成就労制度への関心度【n=796】

■育成就労制度への関心度については、「利用したい」（5.9%）、「利用予定なし」（42.1%）、「知らない、わからない」（48.9%）となっている。

■業種別では、「利用したい」では、建設業（9.1%）の割合が高い。サービス業・その他は「知らない、わからない」と回答した割合が高い。

図 5. (1) 育成就労制度への関心度

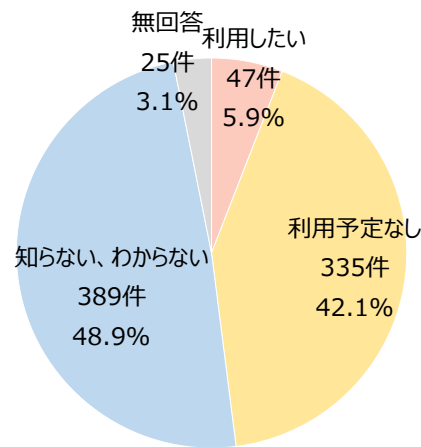


図 5. (2) 規模別／構成比

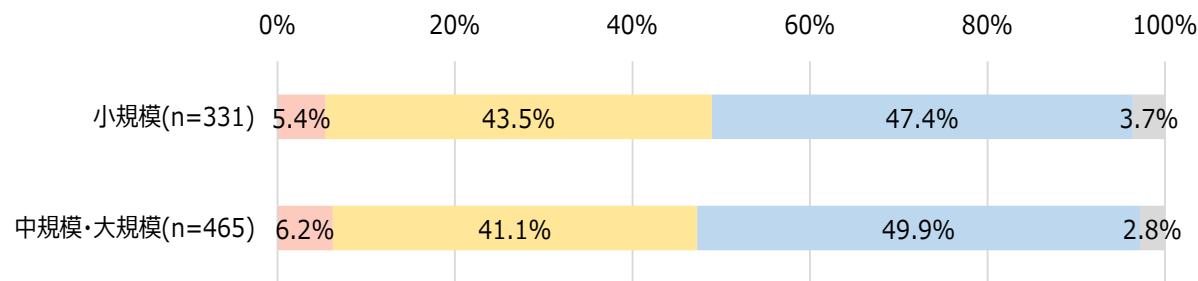
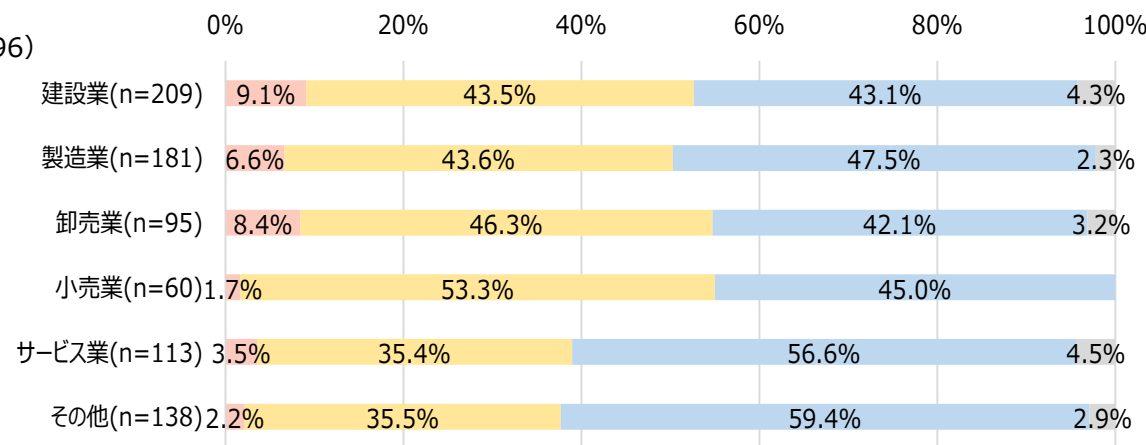


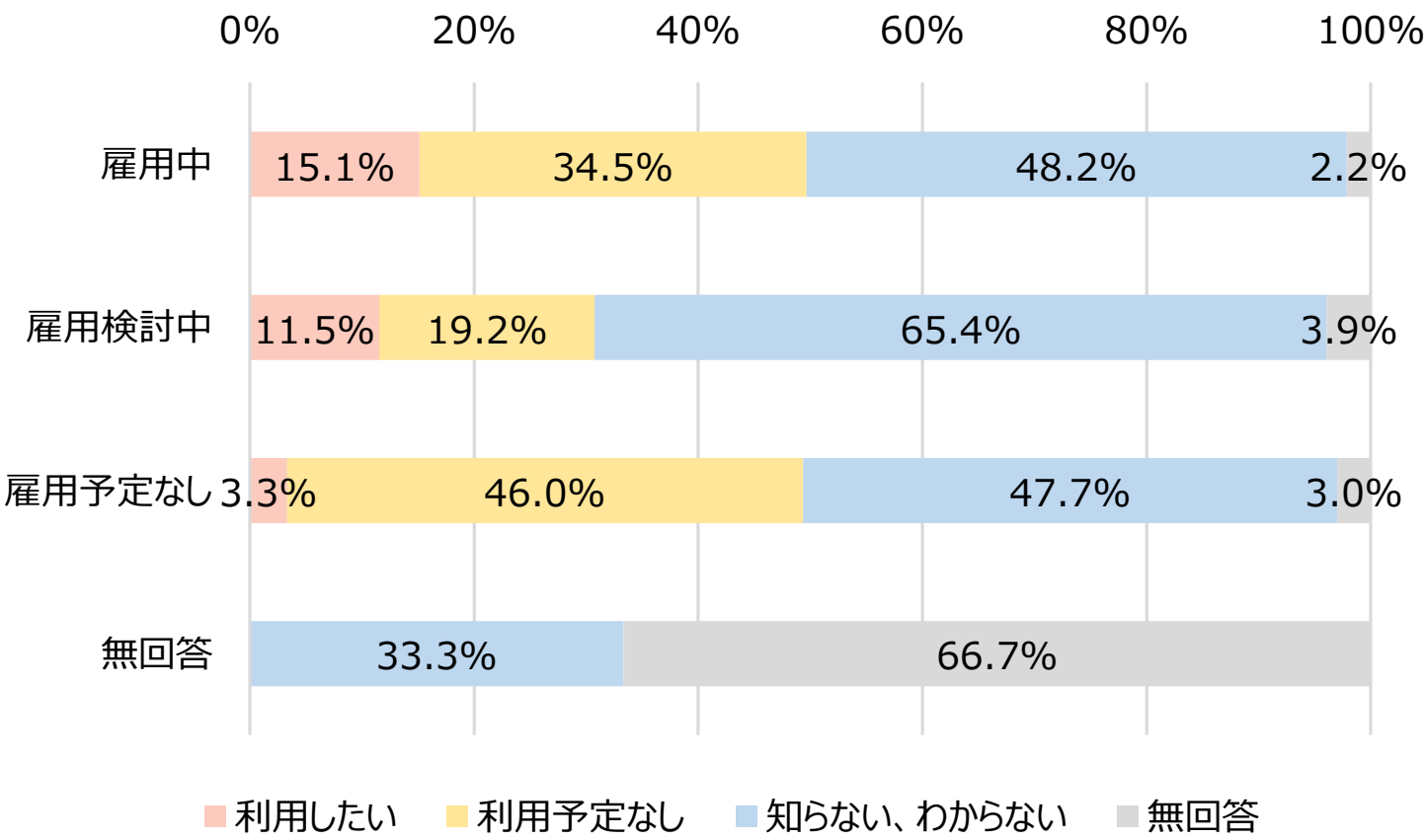
図 5. (3) 業種別／構成比
(n = 796)



■利用したい ■利用予定なし ■知らない、わからない ■無回答

問5. 育成就労制度への関心度【n=796】

【雇用状況別の関心度】

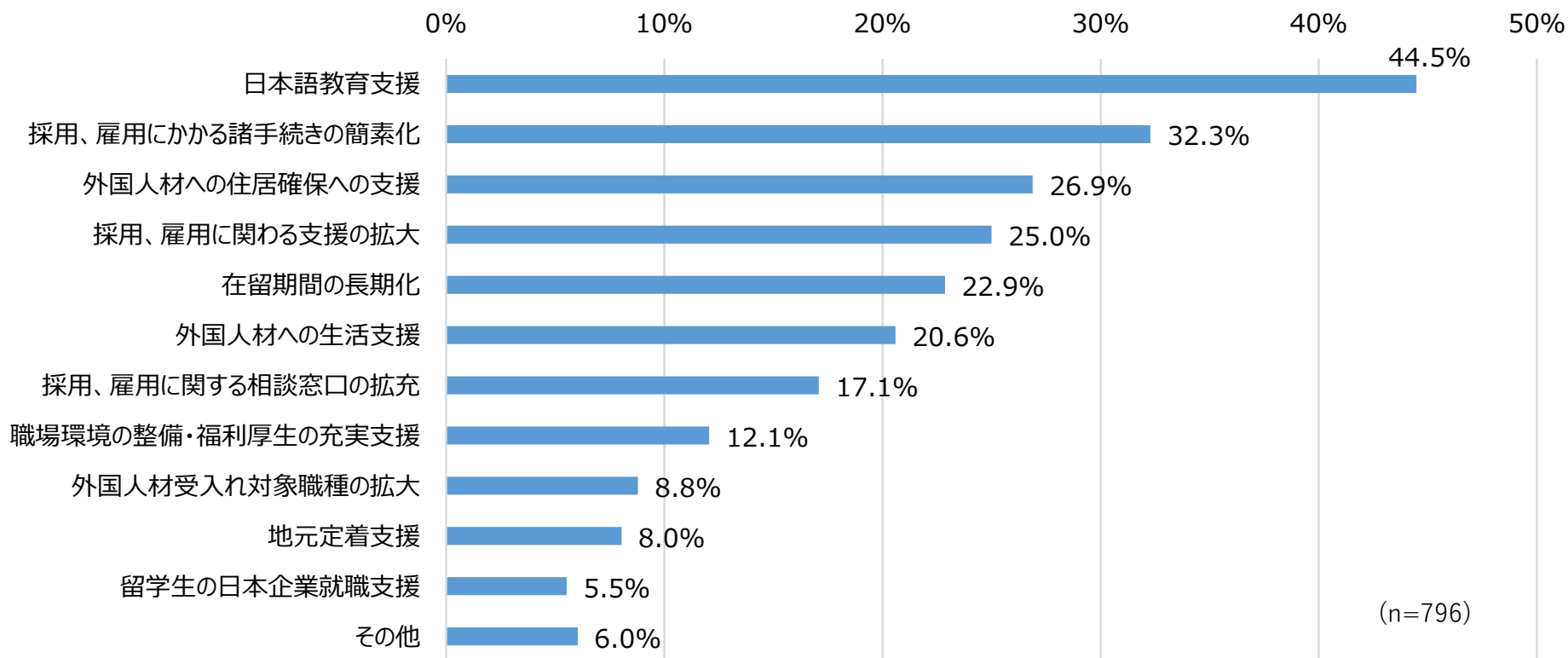


問6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）【n=796】

■行政機関等に求める支援策については、「日本語教育支援」（44.5%）の割合が最も高く、「採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化」（32.3%）、「外国人材への住居確保への支援」（26.9%）と続いている。

図 6. (1)

行政機関等に求める支援策

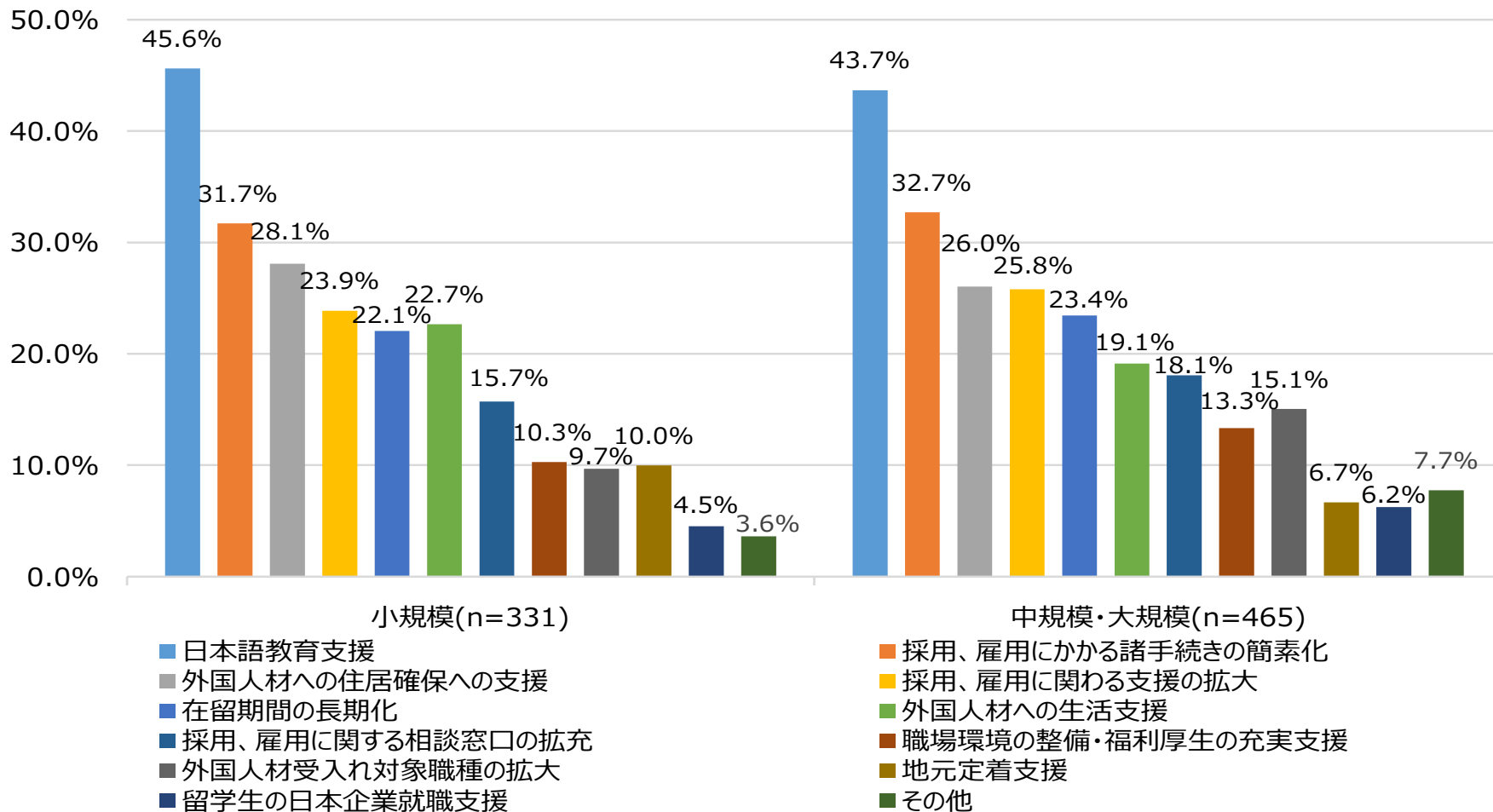


問6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）【n=796】

■規模別では、規模に関わらず、「日本語教育支援」「採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化」「外国人材への住居確保への支援」が上位を占めている。

図 6. (2)

規模別／回答率

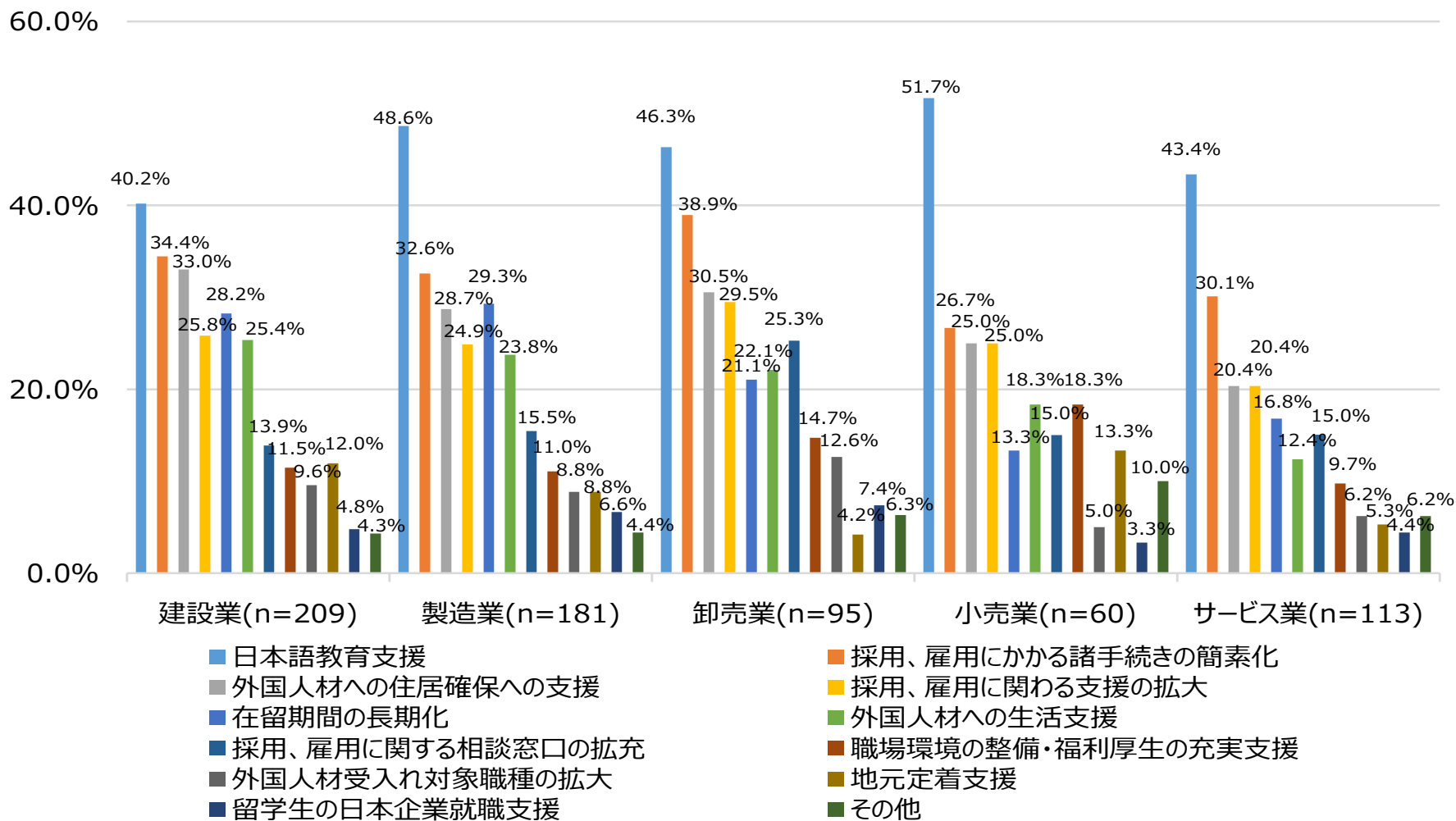


問6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）【n=796】

■業種別では、業種に関わらず、「日本語教育支援」「採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化」が上位を占めている。

図 6. (3)

業種別／回答率

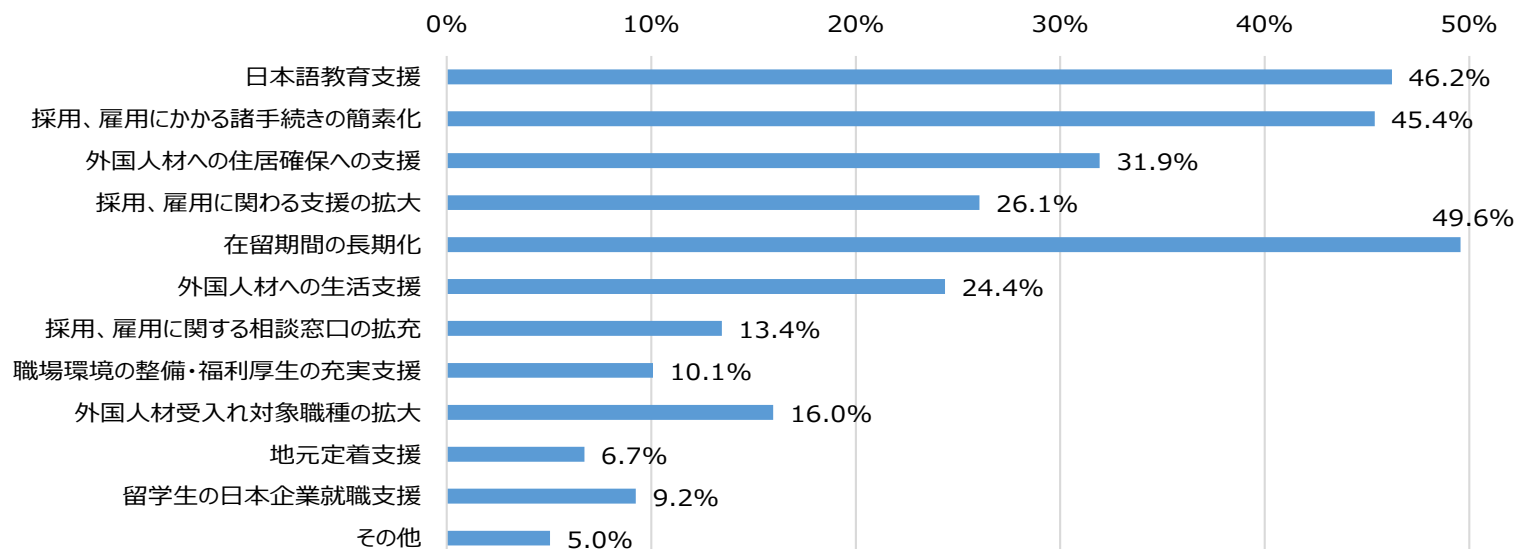


問6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）

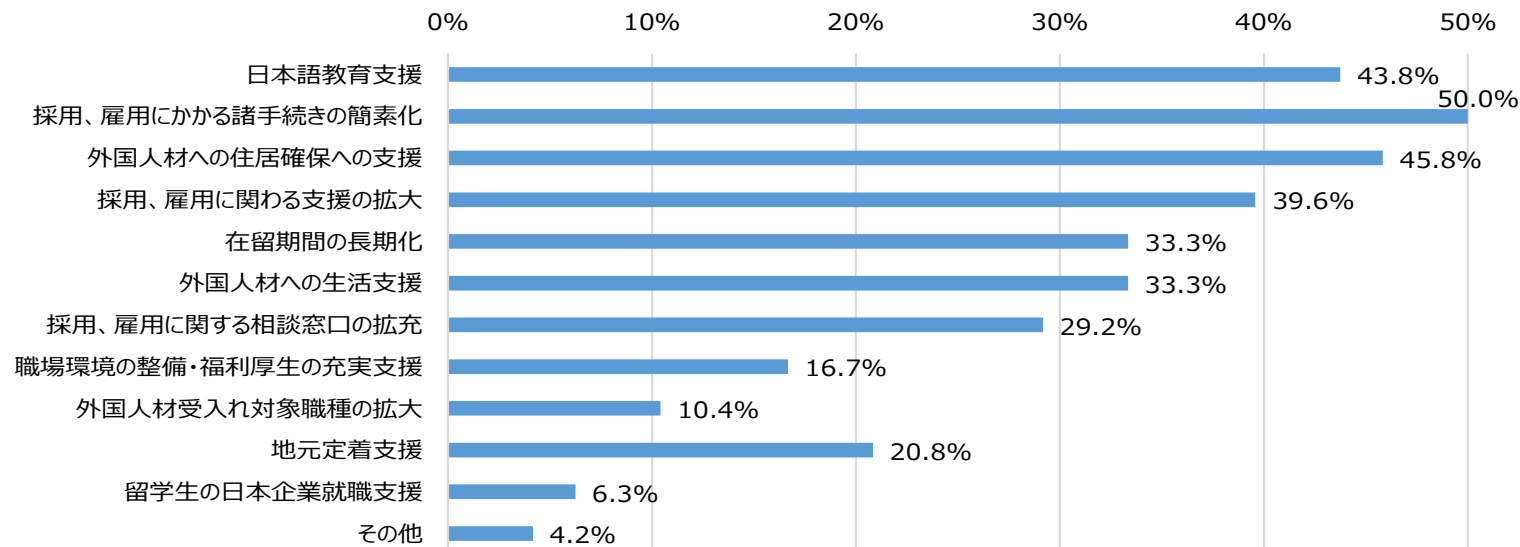
（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」と回答した方）

■雇用中の事業所では、「在留期間の長期化」「日本語教育支援」「諸手続きの簡素化」と続いている。
 ■検討中の事業所では、「諸手続きの簡素化」「住居確保への支援」「日本語教育支援」と続いている。

雇用中 (139件)



検討中 (52件)

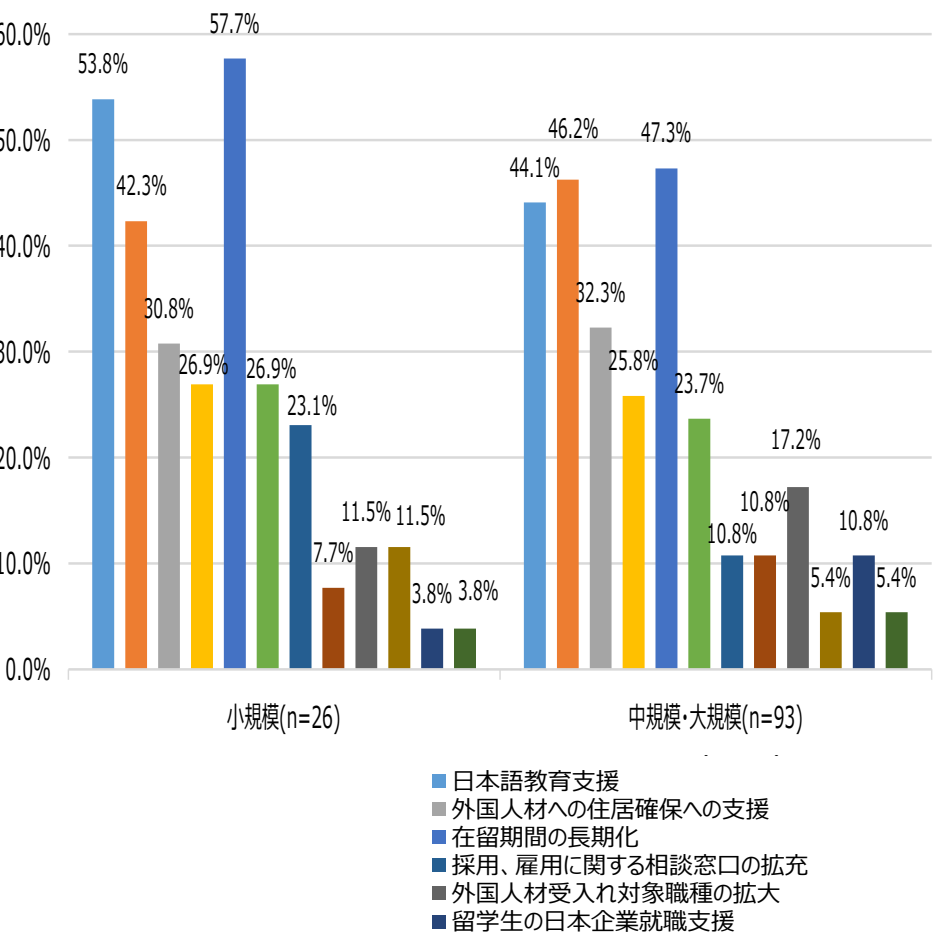


問6. 行政機関等に求める支援策（複数回答） （「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」と回答した方）

■雇用中の事業所では、小規模では、「在留期間の長期化」「日本語教育支援」「諸手続きの簡素化」と続き、中・大規模では、「在留期間の長期化」「諸手続きの簡素化」「日本語教育支援」と続いている。
 ■検討中の事業所では、小規模では、「住居確保への支援」、中・大規模では、「諸手続きの簡素化」が最も多い。

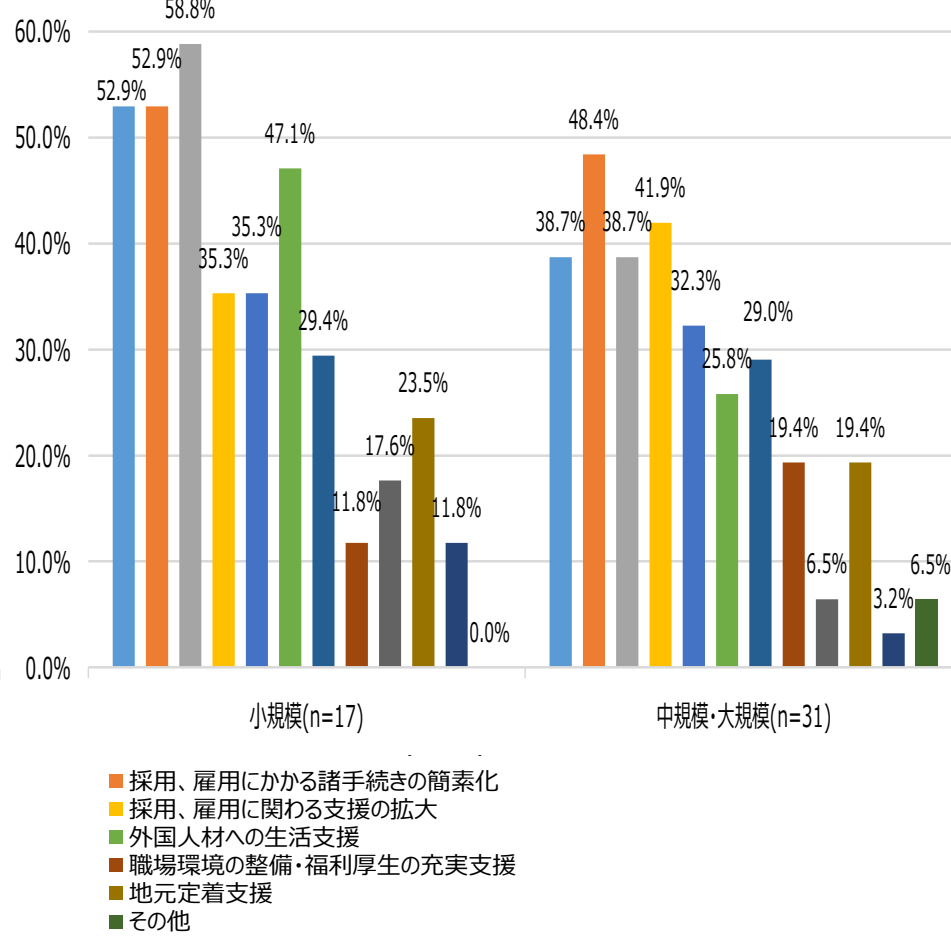
雇用中（139件） ※無回答除く

図 6. (2) 規模別/回答率



検討中（52件） ※無回答除く

図 6. (2) 規模別/回答率



問6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）

（「現在雇用中（139件）」 「雇用を検討中（52件）」 と回答した方）

■雇用中の事業所では、建設業では「在留期間の長期化」、製造業では「日本語教育支援」が最も多い。
 ■検討中の事業所では、建設業では「住居確保への支援」「生活支援」、製造業では「日本語教育支援」「諸手続きの簡素化」「採用、雇用に関わる支援の拡大」が上位。

雇用中（139件）※無回答除く

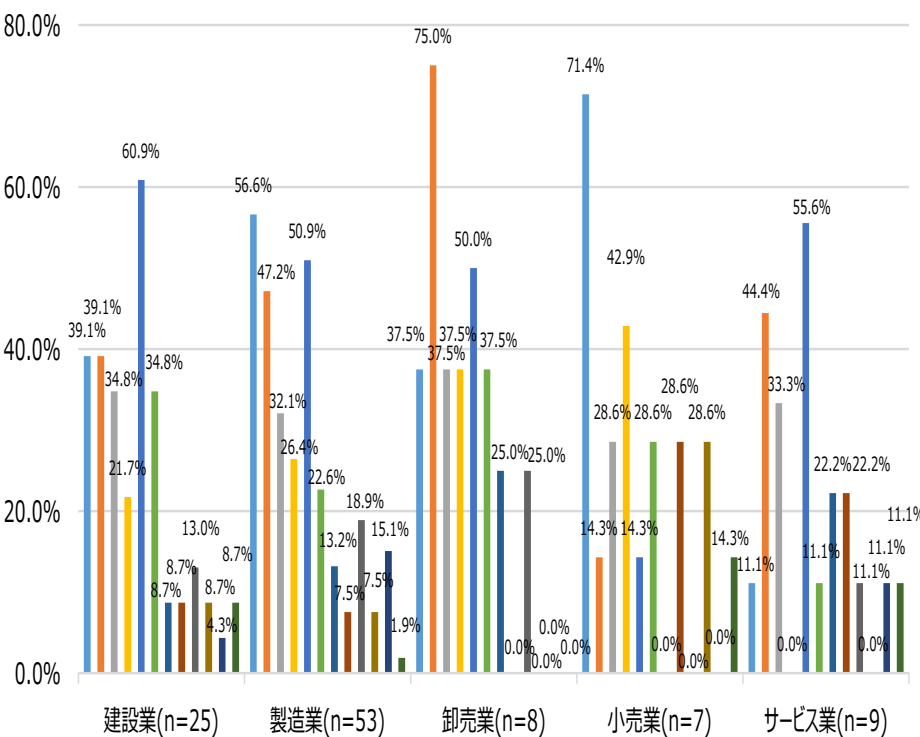
検討中（52件）※無回答除く

図 6. (3)

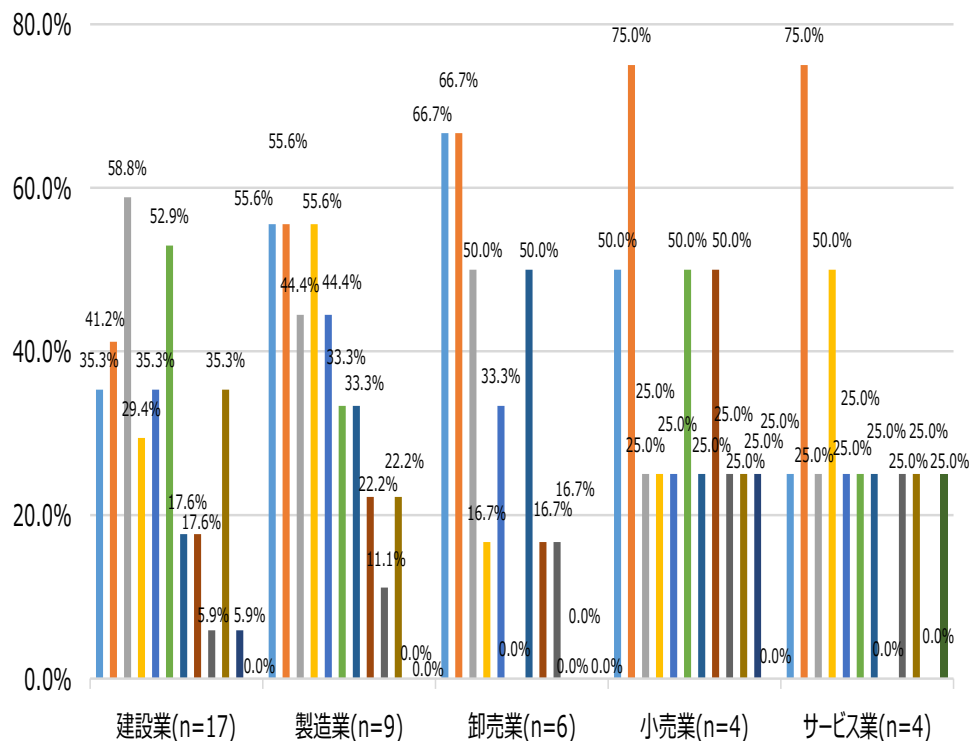
業種別/回答率

図 6. (3)

業種別/回答率



- 日本語教育支援
- 外国人材への住居確保への支援
- 在留期間の長期化
- 採用、雇用に関する相談窓口の拡充
- 外国人材受入れ対象職種の拡大
- 留学生の日本企業就職支援



- 採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化
- 採用、雇用に関わる支援の拡大
- 外国人材への生活支援
- 職場環境の整備・福利厚生の実施支援
- 地元定着支援
- その他

問7. 人材確保等へのご要望等（自由記述）

記述内容（一例）

No	規模	業種	記述内容
1	中規模	サービス業	合同企業説明会などへの参加可能なものがあるのかを知りたい
2	小規模	医療・福祉	介護従事者の賃金が大幅に上がる施策が欲しい
3	小規模	製造業	特定技能外国人の1号から2号への資格基準が難しすぎる
4	小規模	建設業	若年層就労人口の減少もあるとは思いますが、社会の論調でフリーターや簡単に転職する事を奨励するような論調をやめて欲しい。就労する事が当たり前の世論になれば人材不足も多少緩和すると思います
5	大規模	飲食・宿泊業	特定技能で紹介所を通さずに直接雇用できる方法があれば良い
6	中規模	サービス業	人手不足は今後より深刻になるのは確定している話なので、移民の受入れなどを、より具体的な解決策を検討して欲しいです
7	中規模	建設業	建築分野のCADやBIMについては東南アジアの人材の方が技術レベルが高いため、受入れ態勢が整備できれば、個人的には雇用を検討したいと考えています
8	中規模	建設業	保証人が海外にしかないなど、外国人雇用は慎重にならざるおえない
9	小規模	建設業	現状では外国人を電気工事士として就労させるのが難しい上、技能実習生は電気工事業に従事できない制度となっているため検討してほしい
10	小規模	建設業	公的機関等に於て報酬等が正確に明示できない、また、老若男女を特定できないことを何とかしてほしい

資料編

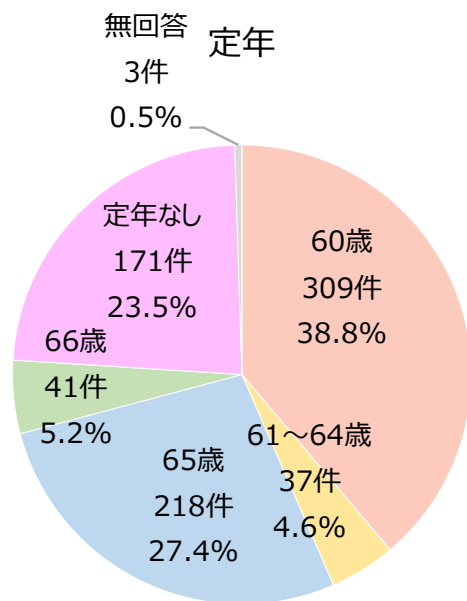
回答事業所の属性【n=796】

上段：件数 下段：構成比

業種別／規模別	5人以上	6～20人	21～50人	51～100人	101～300人	301人～	全体 (n=796)
建設業(n=209)	29	128	39	6	4	3	209
	13.9%	61.2%	18.7%	2.9%	1.9%	1.4%	26.3%
製造業(n=181)	11	74	49	26	14	7	181
	6.1%	40.9%	27.1%	14.4%	7.7%	3.8%	22.7%
卸売業(n=95)	12	55	14	10	4	0	95
	12.6%	57.9%	14.7%	10.5%	4.3%	0.0%	11.9%
小売業(n=60)	14	30	5	5	3	3	60
	23.4%	50.0%	8.3%	8.3%	5.0%	5.0%	7.5%
サービス業(n=113)	12	62	19	7	9	4	113
	10.6%	54.9%	16.8%	6.2%	8.0%	3.5%	14.2%
その他(n=138)	21	60	36	10	7	4	138
	15.2%	43.5%	26.1%	7.2%	5.1%	2.9%	17.3%
情報通信業(n=10)	0	6	1	2	1	0	10
	0.0%	60.0%	10.0%	20.0%	10.0%	0.0%	1.3%
運輸業(n=39)	3	14	15	4	2	1	39
	7.6%	35.9%	38.5%	10.3%	5.1%	2.6%	4.9%
金融・保険業(n=14)	0	10	1	0	0	3	14
	0.0%	71.4%	7.1%	0.0%	0.0%	21.5%	1.8%
不動産業(n=18)	9	5	3	1	0	0	18
	50.0%	27.8%	16.7%	5.5%	0.0%	0.0%	2.3%
飲食・宿泊業(n=32)	6	14	8	0	4	0	32
	18.8%	43.7%	25.0%	0.0%	12.5%	0.0%	4.0%
医療・福祉(n=18)	2	9	6	1	0	0	18
	11.1%	50.0%	33.3%	5.6%	0.0%	0.0%	2.3%
教育・学習支援業(n=7)	1	2	2	2	0	0	7
	14.2%	28.6%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	0.9%
全体(n=796)	99	409	162	64	41	21	796
	12.4%	51.4%	20.4%	8.0%	5.2%	2.6%	100.0%

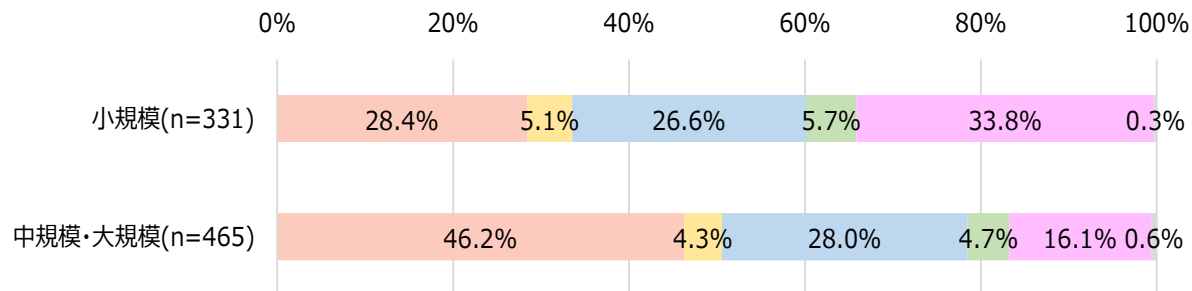
回答事業所の属性【n=796】

【定年】

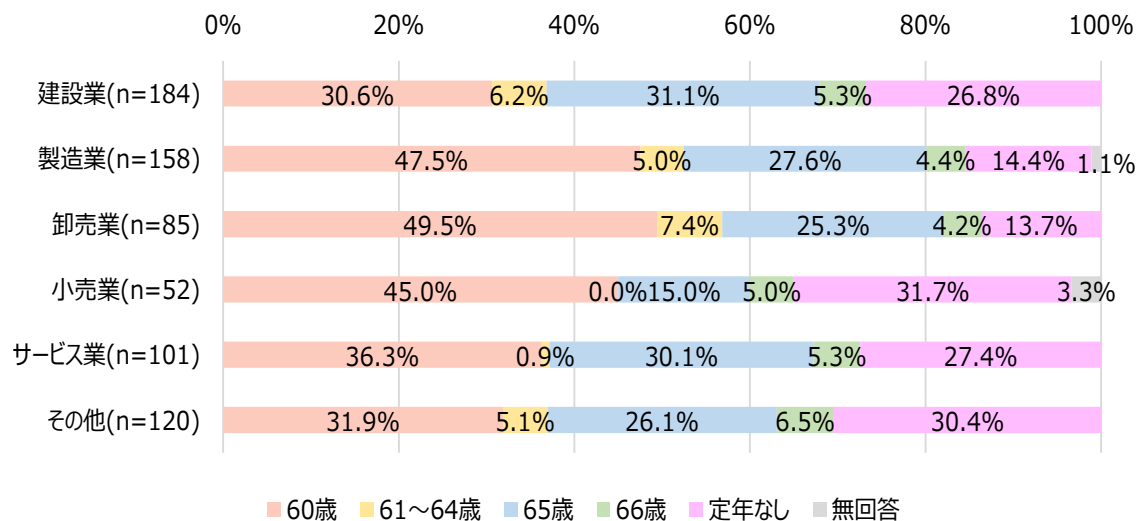


(n = 796)

規模別／構成比



業種別／構成比



60歳 61~64歳 65歳 66歳 定年なし 無回答

日本で就労する外国人のカテゴリー（総数204.9万人の内訳）

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

- ① **就労目的で在留が認められる者** 約59.6万人
（いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」）
 - ・一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。
- ② **特定活動** 約7.2万人
（経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキング・ホリデー等が含まれる）
 - ・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ③ **技能実習** 約41.3万人
 - ・技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
 - ・平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。
- ④ **資格外活動**（留学生のアルバイト等） 約35.3万人
 - ・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に、報酬を受ける活動が許可。
- ⑤ **身分に基づき在留する者** 約61.6万人
（「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」（主に日系人）が含まれる）
 - ・これらの在留資格は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
教授	大学教授等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能	特定産業分野（注）の各業務従事者

（注）介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空・宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和5年10月末時点）による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に係る法律第28条）。なお、特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者は対象外である。

出典：厚生労働省 2024年9月10日 外国人雇用対策の在り方に関する検討会（第11回）



技能実習制度・特定技能制度の概要等

技能実習制度・特定技能制度の概要

【技能実習制度】（平成5年創設）＜90職種、約40万人＞

- 人材育成を通じた国際貢献を目的（人材確保の手段でない旨法定）
- 受入企業が計画に基づき実習実施/監理団体による実習監理
- 本人意向の転籍は原則不可
- 技能実習機構による指導監督・相談・支援

5年後見直し(R4.11)の時期が到来

【特定技能制度】（平成31年創設）＜12分野（※1）、約20万人＞

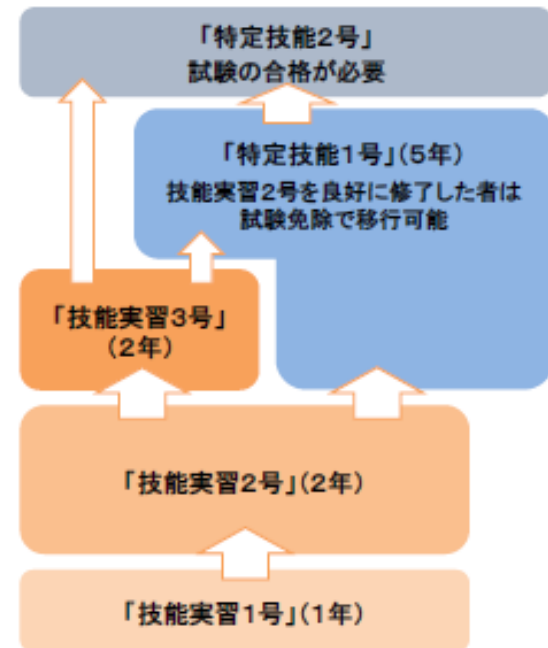
- 人手不足分野における人材確保を目的
- 日本語(N4相当)及び技能の試験合格等を要件として雇用（※2）
- 特定技能1号は相当程度の知識又は経験を必要とする技能、
特定技能2号は熟練した技能を要する業務
- 受入上限を分野別に設定
- 本人意向の転籍は分野の中では自由
- 登録支援機関等による支援

2年後見直し(R3.4)の時期が到来

※1 12分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・
船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業
（介護分野以外の全ての分野において特定技能2号への移行が可能（介護分野については、現行の
専門的・技術的分野の在留資格「介護」があるため、対象となっていない。）。）

※2 技能実習2号（3年間）修了後は、試験免除により同一分野の特定技能1号への移行が可能
（約9割の実習生は移行可能であり、実際に特定技能労働者の約3/4が技能実習からの移行）

【技能実習・特定技能の流れ】



両制度の主な課題・論点

【技能実習制度】

- ① 制度目的と運用実態（国内での人材確保や人材育成）のかい離
- ② 技能実習生の立場に立った転籍の在り方
- ③ 監理団体による監理等の体制や技能実習機構の
相談・支援体制の充実
- ④ 技能実習生の日本語能力不足

【特定技能制度】

- ① 外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度
（キャリアパス）の構築
- ② 受入れ見込み数の設定の在り方
- ③ 大都市集中防止

※そのほか、有識者会議では、特定技能については、労働者の支援の脆弱性や業所管
の取組のモニタリングの欠如といった指摘が構成員からなされている。

出典：厚生労働省 2024年9月10日 外国人雇用対策の在り方に関する検討会（第11回）

特定技能の分野と技能実習の職種の関係 ①

現状

- 技能実習 2号移行対象職種・作業（全87職種159作業）のうち、対応する特定産業分野がない（試験免除で特定技能に移行できない）職種・作業は約30%（27職種47作業）である。
- 技能実習全体でみると、対応する特定産業分野がない（試験免除で特定技能に移行できない）職種・作業等は、約15%（356,356件中52,166件（※））を占める。（※）第1号技能実習計画認定件数（直近3年度分）

イメージ

技能実習

特定技能

技能実習 2号移行対象職種・作業

- 農業関係（2職種6作業）○食品製造関係（11職種18作業）
- 漁業関係（2職種10作業）○機械・金属関係（15職種29作業）
- 建設関係（22職種33作業）○その他（8職種15作業）
- 社内検定型（1職種1作業）

61職種
112作業

技能実習 2号
良好修了者は
試験免除で
移行可能

特定産業分野
（全12分野24業務区分）

- 繊維・衣服関係（13職種22作業）
- その他（12職種22作業）
- 社内検定型（2職種3作業）

※ 1号技能実習計画認定数のうち約8%を占める。

令和3年度 73,504件うち5,959件（8.1%）
令和2年度 92,801件うち6,617件（7.1%）
令和元年度 190,051件うち15,011件（7.9%）

技能実習 2号移行対象外のもの（1年を上限）

自動車組立て、クリーニング、物流、デジタルピッキングなど

※様々あるが分類ごとに集計が困難

※ 1号技能実習計画認定数のうち約7%を占める。

令和3年度 73,504件うち3,151件（4.3%）
令和2年度 92,801件うち6,524件（7.0%）
令和元年度 190,051件うち14,904件（7.8%）

対応する特定産業分野
なし

特定技能の分野と技能実習の職種の関係 ②

1 農業関係 (2職種6作業)		4 食品製造関係 (11職種18作業)		6 機械・金属関係 (続き)	
職種名	作業名	職種名	作業名	職種名	作業名
耕種農業●	施設園芸 畑作・野菜 果樹 養蚕 養蜂 飼育	缶詰製造●	缶詰製造 食品製造	アルミニウム腐蝕処理 仕上げ	腐蝕処理 治具仕上げ 成型仕上げ 機械組立仕上げ 機械検査 機械保全 電子機器組立て 電気機器組立て
畜産農業●		非加熱性水産加工 食品製造●	塩蔵品製造 乾物品製造 発酵食品製造 調理加工品製造 生食用加工品製造 かまぼこ製品製造 生鮮部分肉製造 ハム・ソーセージ・ベーコン製造 パン製造 そうめん製造● 農産物・畜産物製造●△ 医療・福祉施設給食製造●△		
2 漁業関係 (2職種10作業)		5 繊維・衣服関係 (13職種22作業)		7 その他 (20職種37作業)	
職種名	作業名	職種名	作業名	職種名	作業名
漁船漁業●	かつお一本釣り漁業 延縄漁業 いか釣り漁業 まき網漁業 ひき網漁業 刺し網漁業 定置網漁業 かに・えびかご漁業 棒受網漁業△ 養殖●	紡績運転●	紡績工程 精紡工程 巻束工程 宮ねん米工程 準備工程 製織工程 仕上げ工程 染色 ニット製品製造 たて織・ニット生地製造● 婦人子供既製縫製 紳士既製縫製 下着縫製● 縫製製作 カーペット製造●△	家具製作	家具手加工 オフセット印刷 グラビア印刷●△ 製本 仕組成形 射出成形 インフレーション成形 フロー成形
漁船漁業●		織布運転●	染・色 ニット製品製造 たて織・ニット生地製造● 婦人子供既製縫製 紳士既製縫製 下着縫製● 縫製製作 カーペット製造●△	強化プラスチック成形	手組み機織成形 建築塗装 宮裏塗装 調漆塗装 機織塗装 手溶接 半自動溶接 工業包装 底層・段ボール箱製造 印刷箱打抜き 印刷箱製箱 印刷箱製箱 段ボール箱製造 機械ろくろ成形 生力踏み成形 バッド印刷
3 建設関係 (22職種33作業)		6 機械・金属関係 (15職種29作業)		○ 社内検定型の職種・作業 (2職種4作業)	
職種名	作業名	職種名	作業名	職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事 ロータリー式さく井工事	鋳造	鋳鉄鋳物鋳造 非鉄金属鋳物鋳造 ハンマ造鋳造 プレス造鋳造	空港ブランドハンドリング●	航空機地上支援 航空貨物取扱 客室清掃△
建築板金	ダクト板金 内外装板金	鍛造	ホットチャンハダイカスト コールドチャンハダイカスト	ボイラーメンテナンス●△	ボイラーメンテナンス
冷凍空調調和機器施工	冷凍空調調和機器施工	ダイカスト			
建築大工	大工工事	機械加工	普通旋削 フライス削 数値制御旋削 マシニングセンタ		
型枠施工	型枠工事	金属プレス加工	金属プレス 構造物鉄工		
鉄筋施工	鉄筋組立て	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
とび	石張り	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
石材施工	石材加工 石張り	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
タイル張り	タイル張り	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
かわらぶき	かわらぶき	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
左官	左官	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
配管	建築配管 プラント配管 保温保冷工事	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
熱絶縁施工	保温保冷工事	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事 カーペット系床仕上げ工事 鋼製下地工事 ボード仕上げ工事 カーテン工事	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
サッシ施工	ビル用サッシ施工	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
防水施工	シーリング防水工事	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
フェルポイント施工	フェルポイント工事	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
塗装	塗装 押土・整地	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
建設機械施工●	掘削・整地 掘削 掘削 掘削	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		
窯炉	窯炉	鍛造	鍛造 鍛造 鍛造		

(注1) ●の職種：技術実習評価試験に係る職種
(注2) このうち80職種144作業については、3号まで実習可能
(△のある職種・作業を除く)。

技能実習2号移行対象職種・作業一覧

黄色部分：対応する特定産業分野なし

特定技能制度の対象分野の追加①（令和6年3月29日閣議決定）

対象分野追加の必要性

○「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）（抜粋）

生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材の確保が困難な状況にある産業について、在留資格「特定技能1号」や「特定技能2号」の対象分野の追加について2023年度中に検討し、結論を得次第速やかに措置を講ずる。

○業種を所管する省庁からの要望

現行の特定産業分野以外の業種でも人材確保が困難であるとして、業種を所管する省庁から特定技能の対象分野への追加の要望あり

対象分野追加の概要

追加前

12分野

追加後

16分野

新規で4分野追加。既存の3分野に新たな業務等を追加。

- ：新規分野
- ：新たな業務等を追加した既存分野
- ：その他既存の分野

介護分野

ビルクリーニング分野

建設分野

自動車整備分野

航空分野

宿泊分野

農業分野

漁業分野

外食業分野

工業製品製造業分野
※1

造船・舶用工業分野
※2

飲食品製造業分野
※3

自動車運送業分野
※4

鉄道分野
※4

林業分野
※4

木材産業分野
※4

- ※1 分野名を「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野」から「工業製品製造業」に変更、業種を追加。新規追加業種では1号特定技能外国人のみ受入れ可能。
- ※2 区分を整理し、造船・舶用工業に必要な各種作業を新区分に追加。新区分でも2号特定技能外国人が受入れ可能。
- ※3 食料品スーパーマーケットにおける惣菜等の製造も可能とした。新たな業務においても2号特定技能外国人が受入れ可能。
- ※4 新規分野については、1号特定技能外国人のみ受入れ可能。

※育成就労制度の導入に併せた分野追加等は別途検討予定

出典：厚生労働省 2024年9月10日 外国人雇用対策の在り方に関する検討会（第11回）

令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。

それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設されます（育成就労制度は令和6年6月21日から起算して3年以内の政令で定める日に施行されます。）。

育成就労制度の 目的

「育成就労産業分野（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での3年間の就労を通じて**特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること。**

（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの

基本方針・ 分野別運用方針

育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針**を策定する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。

分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。**

育成就労計画の 認定制度

育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（3年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。

監理支援機関の 許可制度

（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

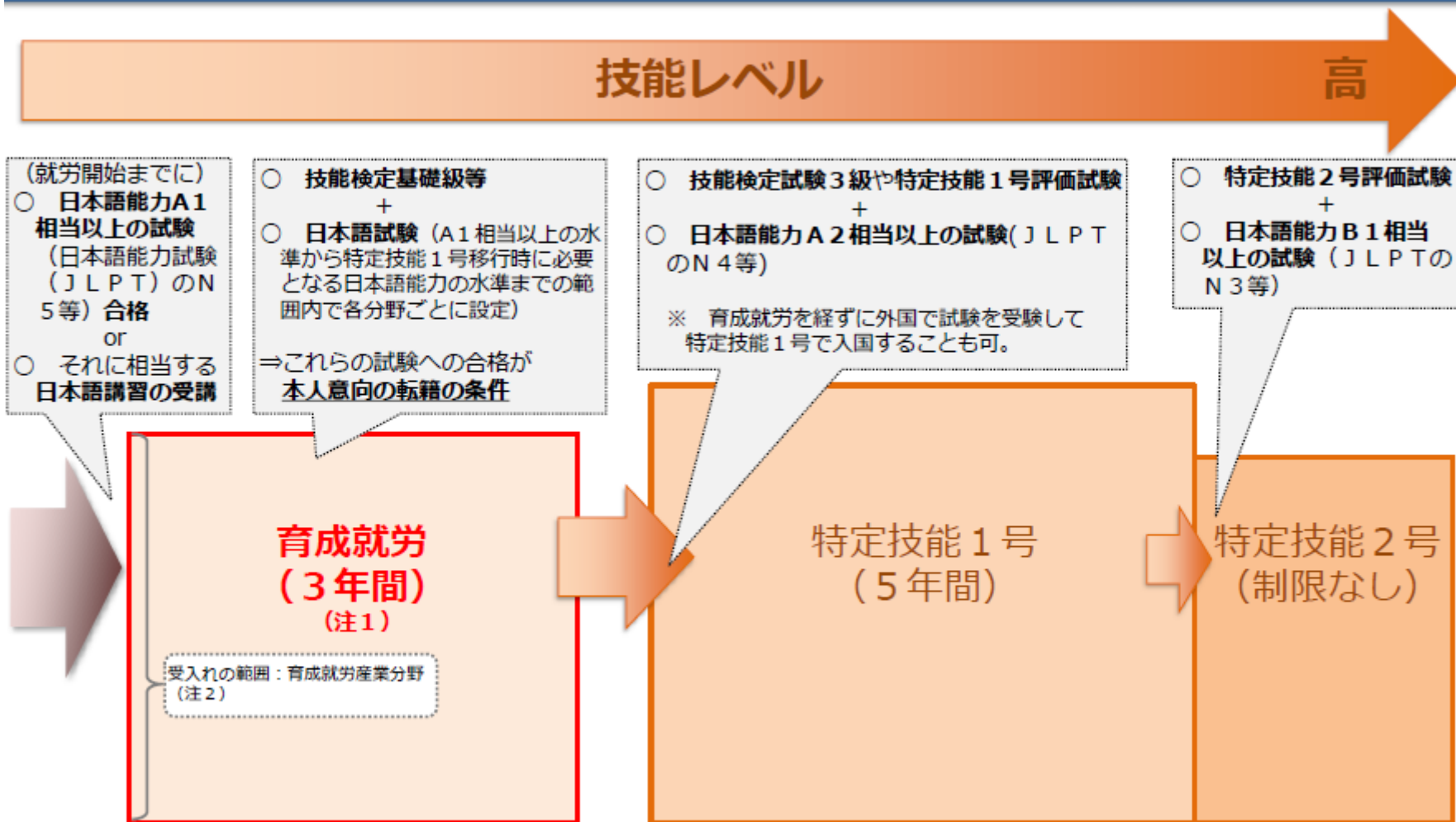
適正な送出しや 受入環境整備の 取組

・送出国と二国間取決め（MOC）の作成や送出国に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入など、送出しの適正性を確保する。

・育成就労外国人の本人意向による転籍を一定要件の下で認めることなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。

・地域協議会を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

11



(注1) 特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。

(注2) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

12

人手不足の状況および多様な人材の雇用等に関するアンケート調査

ご回答方法（下記いずれかでご回答いただきますようお願いいたします。）

- (1) 郵送：同封の返信用封筒にてご返送ください。
- (2) FAX：FAX 番号 079-222-6005 まで送付ください。
- (3) グーグルフォーム：右記二次元コードよりアクセスしてください。
- (4) HP 回答フォーム：下記 URL からアクセスしてください。

(<https://www.himeji-cci.or.jp/tokei/chosa.html>)

【ご回答期限：2024年9月13日（金）】（姫路商工会議所）



【貴社の概要・状況】

(1) 事業所名	
(2) ご記入者の 役職・氏名	
(3) ご連絡先	TEL: _____ E-mail: _____ ※メールアドレスをご記入いただきますと、調査結果のご報告をさせていただきます。
(4) 業 種	1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業 5. 卸売業 6. 小売業 7. 金融・保険業 8. 不動産業 9. 飲食・宿泊業 10. 医療・福祉 11. 教育・学習支援業 12. サービス業 13. その他 ()
(5) 規 模 (非正規雇用含む) 〔 〕内には、該当する従業員の人数をそれぞれご記入ください。	1. 5 人以下 2. 6～20 人 3. 21～50 人 4. 51～100 人 5. 101～300 人 6. 301 人～ (従業員数内訳) 男性の従業員 人 女性の従業員 人 60 歳以上の従業員 人 外国人の従業員 人
(6) 定 年	1. 60 歳 2. 61～64 歳 3. 65 歳 4. 66 歳～ 5. 定年なし

I. 人手不足の状況について

問 1. 貴社における現在の人員の充足状況について、下記より1つ選択してください。

1. 不足している ➡ 問 2-1 へ 2. 過不足はない } 問 3-1 へ (3 ページ)
3. 過剰である

⇒問1で「1. 不足している」と回答された方にお伺いします。問 2-1～問 3-3 にご回答ください。

問 2-1. 貴社における人手不足の深刻度について、下記より1つ選択してください。

1. 非常に深刻（事業運営に深刻な影響があり、廃業の恐れがある）
2. 深刻（事業運営に影響があり、今後の事業継続に支障が出る恐れがある）
3.それほど深刻ではない（事業運営に特段支障はない）

問 2-2. 貴社における人手が不足している職種について、該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

1. 管理的職種（管理職・店長・工場長・施設長等）
2. 専門的・技術的職種（デジタル化・DX 化分野の人材を除く）
3. デジタル化・DX 分野の人材
4. 事務的職種（一般事務・会計事務等）
5. 販売の職種（営業・商品販売等）
6. サービスの職種（調理・接客サービス・介護・医療サービス等）
7. 保安の職種（警備員等）
8. 生産工程の職種（製品製造・加工処理等）
9. 輸送・機械運転の職種（トラック・建設機械運転者等）
10. 建設の職種
11. 運搬・清掃・包装の職種（倉庫作業等） 12. その他 ()

問 2-3. 貴社では人手不足への対応方法としてどのような取組を実施・検討されていますか。該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

1. 採用活動の強化（有料求人サイトの活用等） 2. 労働時間・残業時間の増加
3. 事業のスリム化、無駄の排除、外注の活用 4. 過剰品質・過剰サービスの見直し
5. デジタル・機械・ロボットの活用 6. 従業員の能力開発
7. 外国人材など多様な人材の活躍推進 8. 職場環境の整備・福利厚生充実
9. 多様で柔軟な働き方の導入（テレワーク、兼業、時短等） 10. 派遣・シルバー人材センター等の活用
11. その他 ()

以下、すべての方にお伺いします。

問 3-1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）について、項目ごとに該当するものすべてに○を付けてください。（複数回答）

No	回答	増やしたい	現状維持	減らしたい
①	高卒			
②	高専・専門学校卒			
③	大卒			
④	中途採用			
⑤	外国人材			
⑥	女性			
⑦	シニア			
⑧	その他（内容： ）			

問 3-2. 女性やシニアの雇用にあたっての課題や求める支援策等がありましたら、ご自由にご記入ください。

問 3-3. 人口減少社会が加速し、今後人材確保がさらに困難になることが見込まれますが、将来の人材確保に向けた中長期的な戦略を立てていますか（どのように将来の人材を確保していくかを具体的に考えていますか）。下記より1つ選択してください。

1. 立てている	2. 立てていない
----------	-----------

II. 多様な人材の雇用について

問 1. 外国人材の雇用状況（派遣を含む）について、下記より1つ選択してください。

1. 現在雇用中	➡	問 2-1 へ
2. 雇用を検討中	➡	問 3-1 へ（4 ページ）
3. 雇用予定なし	➡	問 4 へ（5 ページ）

⇒問1で「1. 現在雇用中」と回答された方にお伺いします。

問 2-1. 外国人材の採用経緯について、該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

1. ハローワーク	2. 卒業校（出身大学、出身専門学校等）	3. 技能実習の監理団体からの提案
4. 職業紹介事業者	5. 取引先・親会社等の紹介	6. 日本人の従業員・知人からの紹介
7. 外国人の従業員・知人からの紹介	8. 求人への応募（ハローワーク以外）	9. 人材派遣会社からの派遣
10. 本社・支社等からの出向	11. その他（	）

問 2-2. 外国人材を雇用する理由について、該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

1. 日本人が採用できない	2. 真面目・熱心な人が多い	3. 高度な技術や技能を持っている
4. 単調な仕事、残業等を嫌がらないで働いてくれる	5. 日本人より賃金が安い	6. 日本人より能力が高い
7. 外国人ならではの能力が必要	8. 社内に活性化させる	9. 従業員に国際感覚を身に付けさせる
10. 海外展開強化のため	11. その他（	）

問 2-3. 外国人材の職種について、該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

1. 管理的職種（管理職・店長・工場長・施設長等）	
2. 専門的・技術的職種（デジタル化・DX 化分野の人材を除く）	
3. デジタル化・DX 分野の人材	
4. 事務的職種（一般事務・会計事務等）	
5. 販売の職種（営業・商品販売等）	
6. サービスの職種（調理・接客サービス・介護・医療サービス等）	
7. 保安の職種（警備員等）	
8. 生産工程の職種（製品製造・加工処理等）	
9. 輸送・機械運転の職種（トラック・建設機械運転者等）	
10. 建設の職種	
11. 運搬・清掃・包装の職種（倉庫作業等）	12. その他（

問 2-4. 外国人材を雇用して良かった点について、該当するものすべてを選択してください。（複数回答）

1. 真面目で一生懸命に取り組む	2. 人員を確保できた	3. 外国語対応が可能になった
4. グローバルな視点・意識が醸成できた	5. 高度な技術を持ち、優秀である	
6. 情報収集・市場開拓で役に立った	7. その他（	）

⇒問1で「1. 現在雇用中、2. 雇用を検討中」と回答された方にお伺いします。

問 3-1. 現在雇用している方又は雇用を検討中の方の在留資格と人数について、該当するものすべてに記入してください。（複数回答）

No	在留資格	雇用中	雇用検討中
①	身分に基づく在留資格（永住者、日本人の配偶者、定住者等）	人	人
②	専門的・技術的分野の在留資格（特定技能以外）	人	人
③	特定技能	人	人
④	技能実習	人	人
⑤	資格外活動（留学）	人	人
⑥	資格外活動（留学以外）	人	人
⑦	特定活動（ワーキングホリデー、EPA 等）	人	人
⑧	その他（	人	人
⑨	①～⑧のうち、派遣社員の数	人	人

問 3-2. 現在雇用している方の出身国、雇用を検討中で希望する国について、該当するものすべてを選択してください。(複数回答)

- | | | | | | |
|--------|----------------|---------|--------|-----------|----------|
| 1.ベトナム | 2.中国(香港・マカオ含む) | 3.フィリピン | 4.ネパール | 5.ブラジル | 6.インドネシア |
| 7.韓国 | 8.ミャンマー | 9.タイ | 10.米国 | 11.その他() | |

問 3-3. 現在国内で雇用している方(雇用を検討している方)の日本語レベル(日本語能力試験)について、該当するものすべてを選択してください。(複数回答)

- | |
|---|
| 1.N1(幅広い場面で使われる日本語を理解することができる) |
| 2.N2(日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語もある程度理解することができる) |
| 3.N3(日常的な場面で使われる日本語もある程度理解することができる) |
| 4.N4(基本的な日本語を理解することができる) |
| 5.N5(基本的な日本語もある程度理解することができる) |
| 6.わからない |

以下、すべての方にお伺いします。

問 4. 外国人材を雇用して困った点(※雇用を検討中、雇用していない方は、課題と考えられるもの)について、該当するものすべてを選択してください。(複数回答)

- | | | |
|-------------------|--------------------|------------------|
| 1.業種として難しい | 2.人事方針にあわない | 3.採用・雇用の方法がわからない |
| 4.社内の受入体制が未整備である | 5.在留資格や雇用の面で手続きが面倒 | |
| 6.コミュニケーションが取りづらい | 7.技能や技術の習得に時間が掛かる | |
| 8.仕事のミスや報告漏れが多い | 9.思ったよりも人件費等がかかる | 10.失踪する人がいた |
| 11.定着率が低い | 12.日本人と価値観や文化が異なる | 13.外国人同士のトラブル |
| 14.地域、地域住民との関わり | 15.その他() | |

問 5. 育成就業制度についてお伺いします。下記より1つ選択してください。

- | | | |
|---------|----------|--------------|
| 1.利用したい | 2.利用予定なし | 3.知らない、わからない |
|---------|----------|--------------|

問 6. 外国人材の雇用に関して行政機関等に求める支援策について、該当するものすべてを選択してください。(複数回答)

- | | | |
|----------------------|---------------------|----------------|
| 1.日本語教育支援 | 2.外国人材への住居確保への支援 | 3.外国人材への生活支援 |
| 4.採用、雇用に関わる支援の拡大 | 5.採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化 | 6.在留期間の長期化 |
| 7.採用、雇用に関する相談窓口の拡充 | 8.外国人材受入れ対象職種への拡大 | 9.留学生の日本企業就職支援 |
| 10.職場環境の整備・福利厚生の実施支援 | 11.地元定着支援 | 12.その他() |

問 7. 人材確保等へのご要望等がありましたら、ご自由にご記入ください。

アンケート調査は以上で終了です。ご協力、誠にありがとうございました。今後、ご回答いただいた内容をもとに、ご回答者様に問い合わせをさせていただきます場合があります。

姫路商工会議所 姫路経済研究所

〒670-8505 姫路市下寺町43番地
 TEL：079-223-6555 (直通)
 FAX：079-288-0047
 URL：https://www.himeji-cci.or.jp/