

2024年度

人手不足の状況および外国人材の雇用に関する調査
報告書

2025年3月

姫路商工会議所 姫路経済研究所

目次

I. 調査概要

1. 調査概要.....	1
2. 回答事業所の属性.....	2

II. 調査結果

人手不足の状況について

1. 現在の人員の充足状況.....	5
2-1. 人手不足の深刻度.....	7
2-2. 人手が不足している職種.....	9
2-3. 人手不足への対応方法.....	11
3-1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）.....	13
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.....	15
3-3. 将来の人材確保に向けた対策（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）.....	16

外国人材の雇用について

1. 外国人材の雇用状況.....	17
2-1. 外国人材の採用経緯.....	19
2-2. 外国人材を雇用する理由.....	21
2-3. 外国人材の職種.....	23
2-4. 外国人材を雇用して良かった点.....	25
3-1. 在留資格別の雇用状況・検討状況.....	27
3-2. 出身国別の雇用状況・検討状況.....	29
3-3. 外国人材の日本語レベル.....	31
4. 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）.....	33
5. 育成就労制度への関心度.....	37
6. 行政機関等に求める支援策.....	39
7. 人材確保等へのご要望等.....	44

III. 調査結果の概況.....	45
-------------------	----

（参考資料）

調査票

I. 調査概要

1. 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) 調査対象

姫路市内 3, 135 事業所（姫路商工会議所・姫路市商工会の会員企業）

(3) 調査期間

2024年8月28日～2024年9月13日

(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) 回答状況

- ・ 発送数：3, 135 事業所
- ・ 回答数：796 事業所
- ・ 回答率：25.4%

(6) 調査結果の見方

- ・ 集計上の数値の取り扱い

集計は小数第二位を四捨五入しているため、数値の合計が100%にならない場合がある。

- ・ 図表中の記号「n」

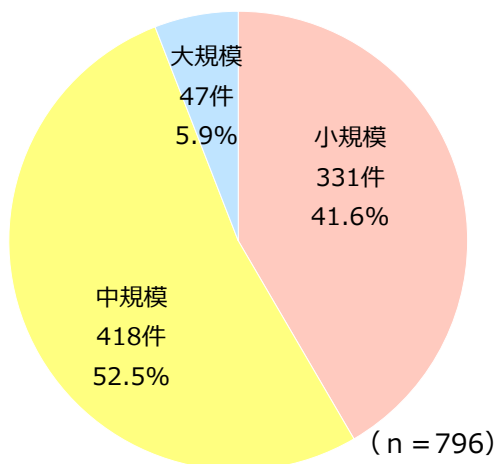
当該質問での回答者数のことである。

2. 回答事業所の属性

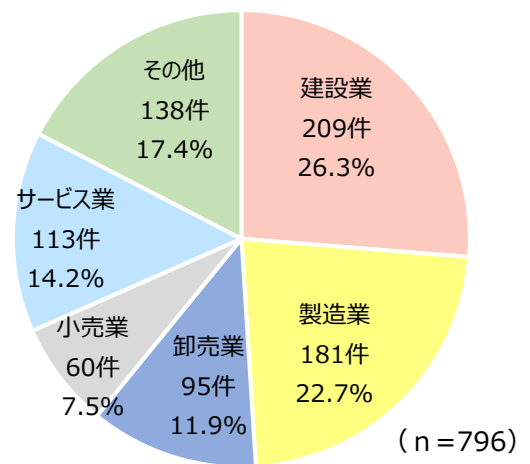
上段：件数 下段：構成比

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

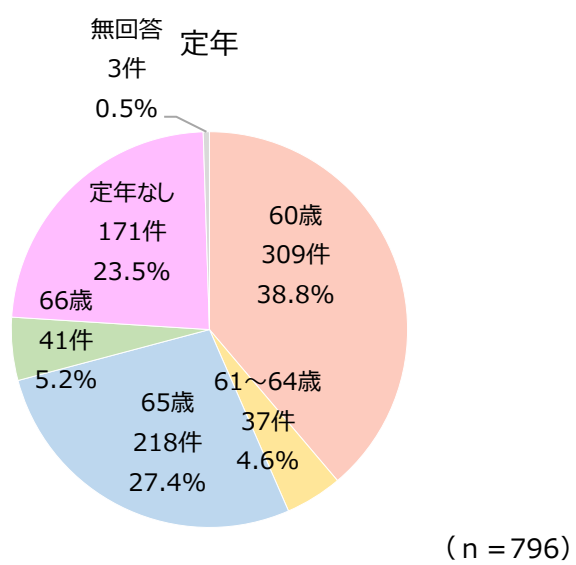
(1) 規模



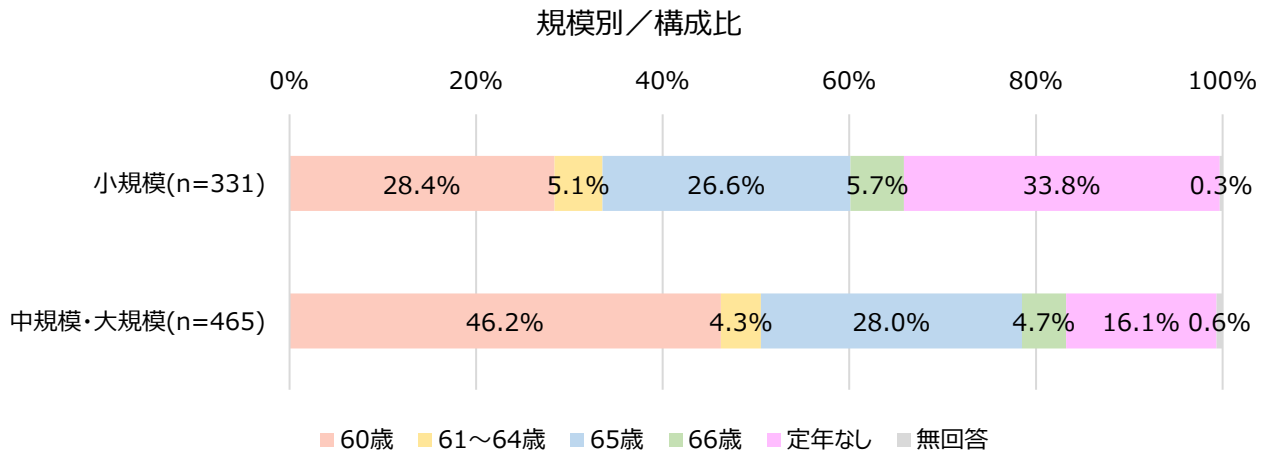
(2) 業種



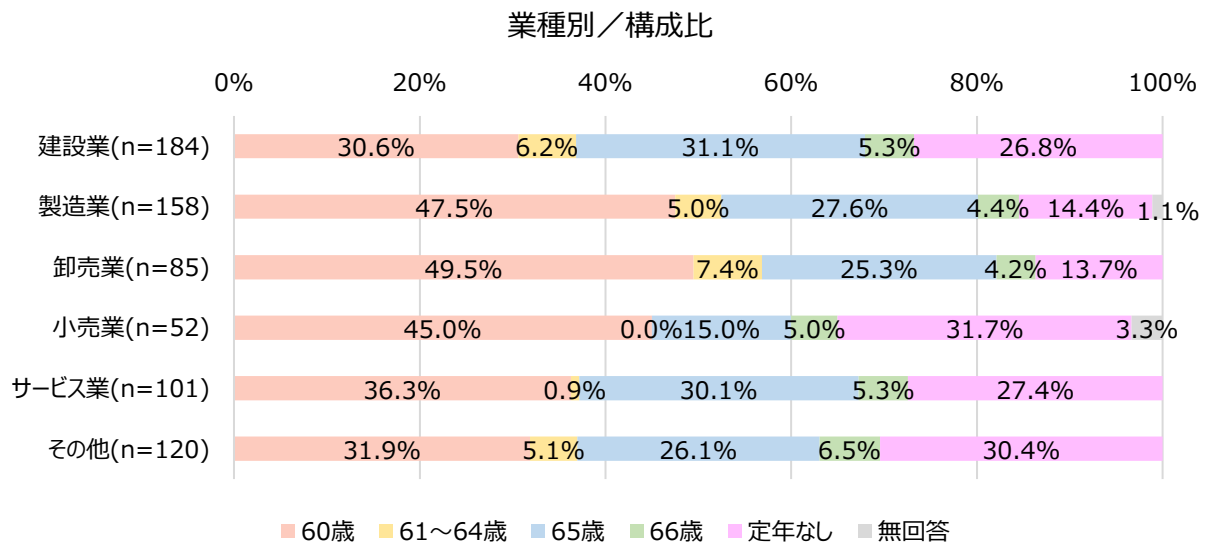
(3) 定年



規模別



業種別



Ⅱ. 調査結果

人材不足の状況について

1. 現在の人員の充足状況

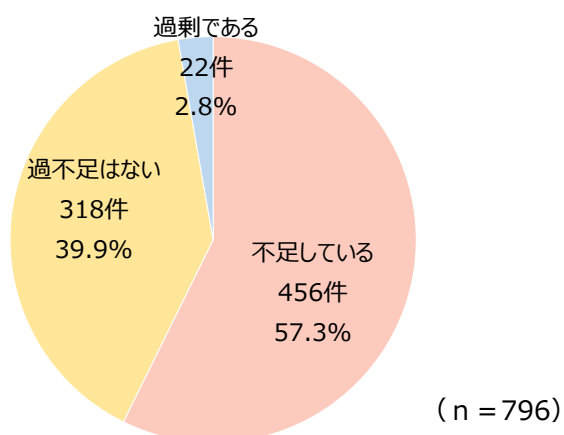
現在の人員の充足状況については、「不足している」(57.3%)の割合が最も高く、「過不足はない」(39.9%)、「過剰である」(2.8%)と続いている。

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。

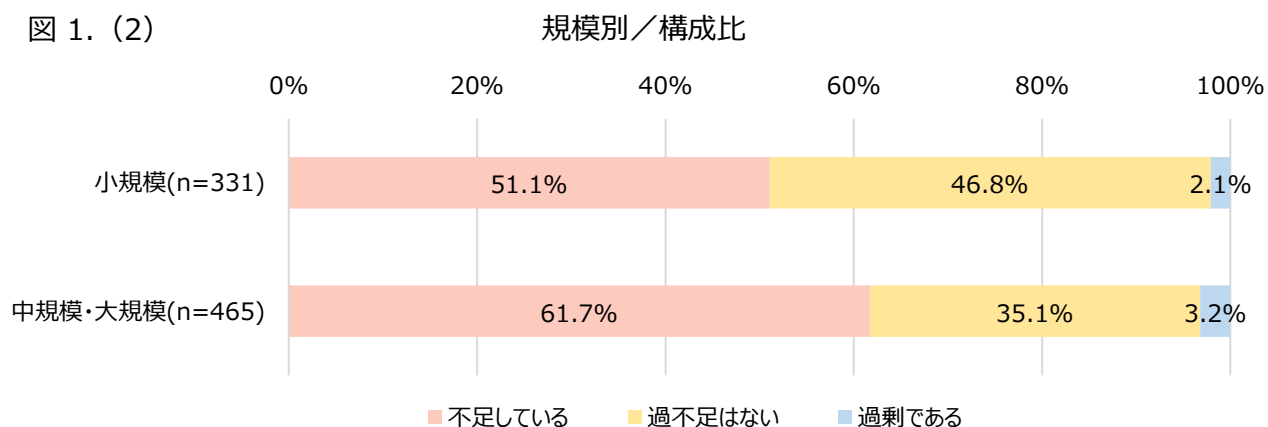
図 1 . (1)

人員の充足状況



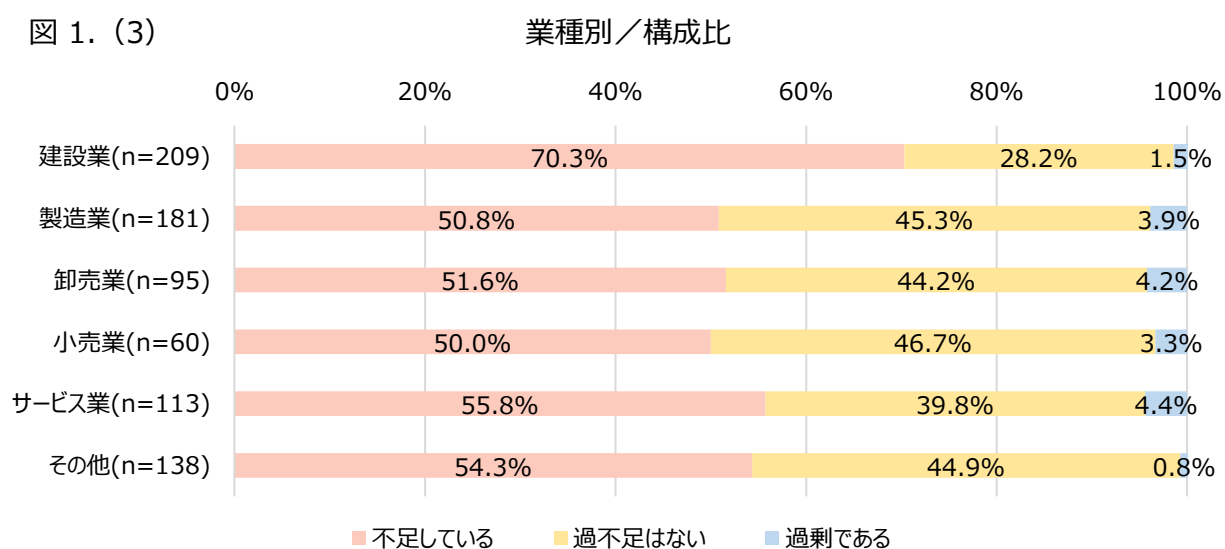
規模別

図 1. (2)



業種別

図 1. (3)



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%）と続いている。

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)

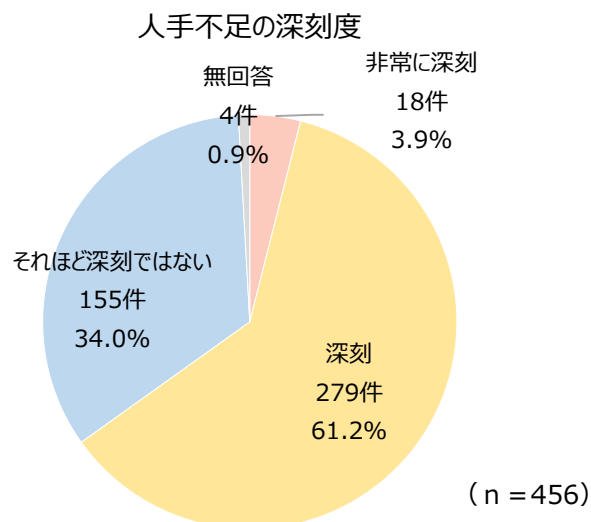


図 2-1. (2)

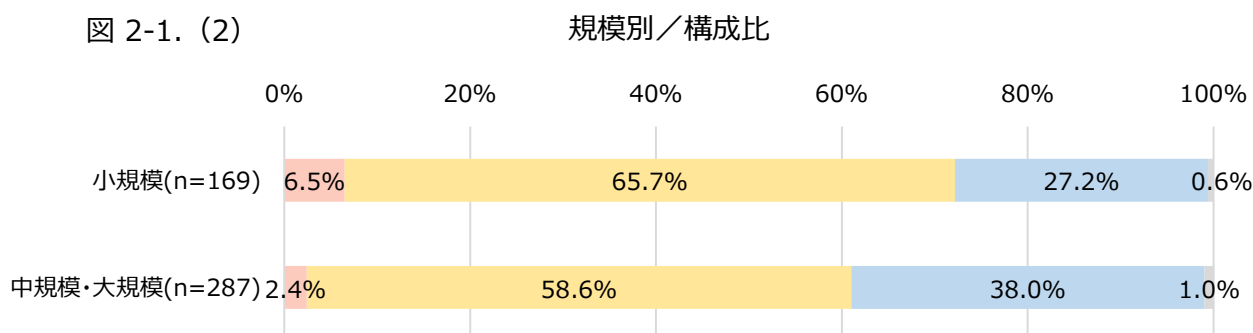
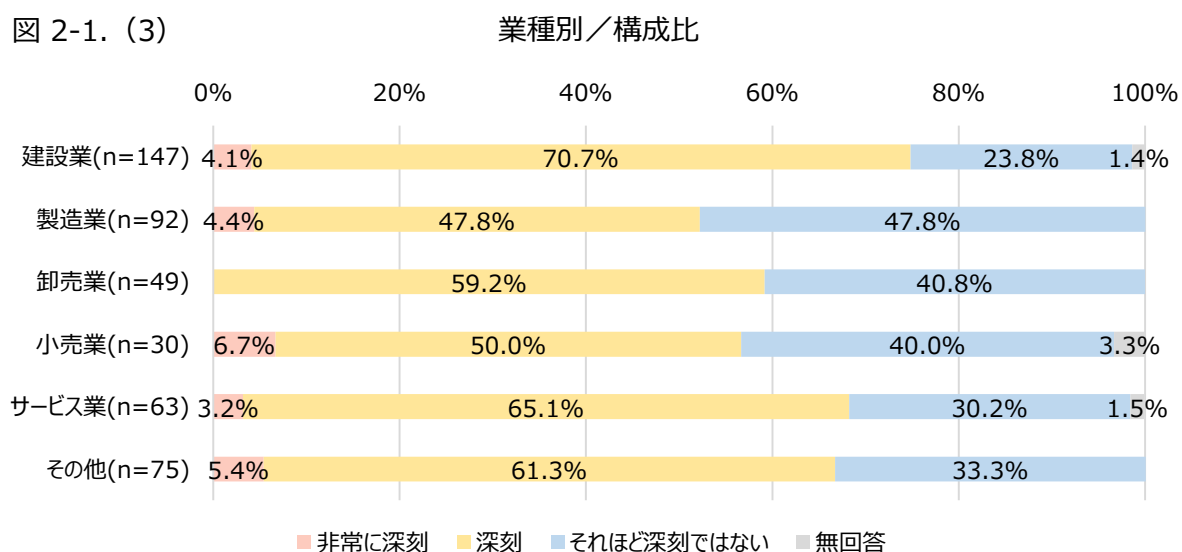


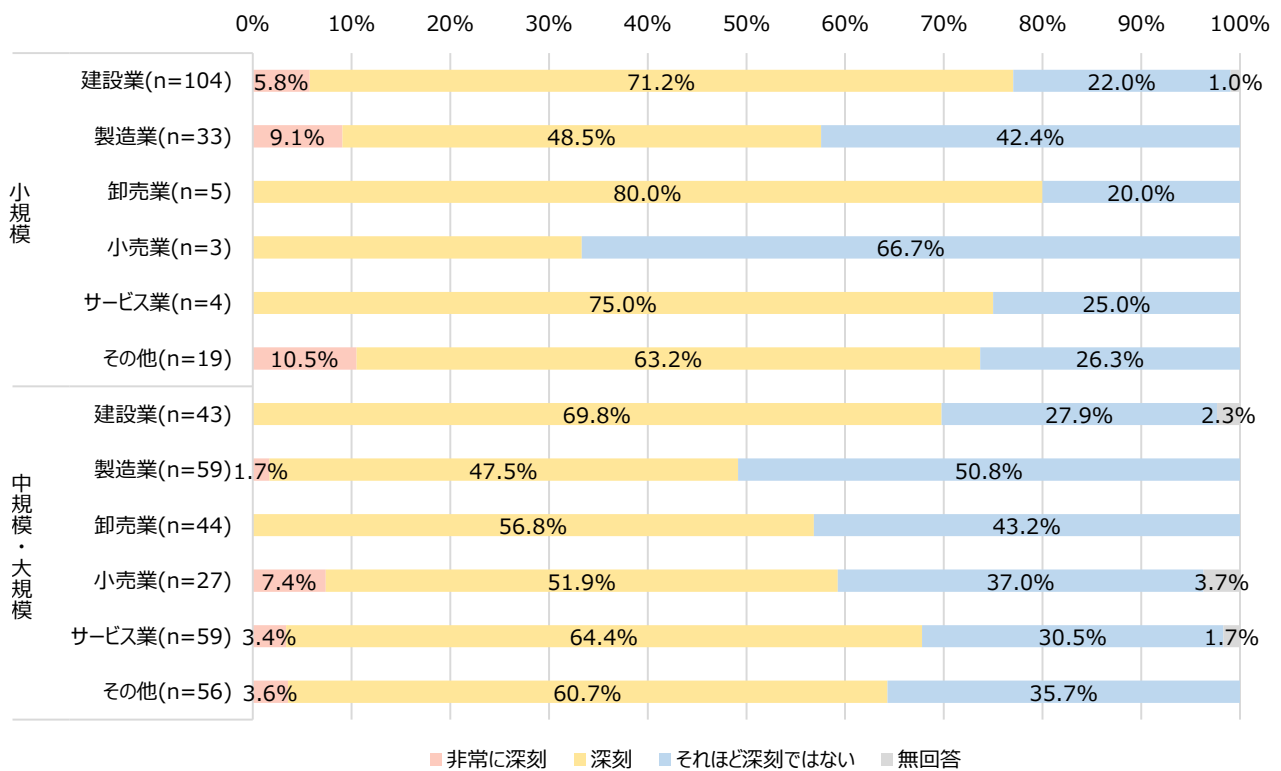
図 2-1. (3)



「人手不足の深刻度」と「規模別・業種別」との関係（クロス集計）

図 2-1. (4)

「人手不足の深刻度」と「規模別・業種別」との関係



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。

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。

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・小売業は「販売の職種」、サービス業は「専門的・技術的職種」の割合が最も高い。

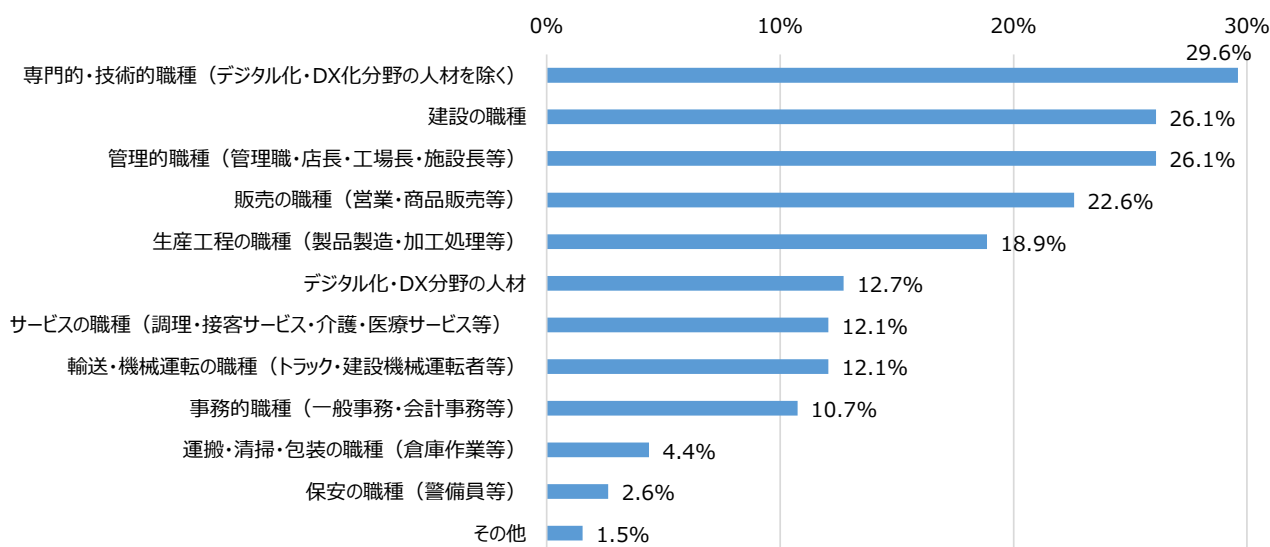
表 2-2 人手が不足している職種

(n=456)

	件数	回答率
専門的・技術的職種（デジタル化・DX化分野の人材を除く）	135	29.6%
建設の職種	119	26.1%
管理的職種（管理職・店長・工場長・施設長等）	119	26.1%
販売の職種（営業・商品販売等）	103	22.6%
生産工程の職種（製品製造・加工処理等）	86	18.9%
デジタル化・DX分野の人材	58	12.7%
サービスの職種（調理・接客サービス・介護・医療サービス等）	55	12.1%
輸送・機械運転の職種（トラック・建設機械運転者等）	55	12.1%
事務的職種（一般事務・会計事務等）	49	10.7%
運搬・清掃・包装の職種（倉庫作業等）	20	4.4%
保安の職種（警備員等）	12	2.6%
その他	7	1.5%

図 2-2. (1)

人手が不足している職種



規模別・業種別

図 2-2. (2)

規模別／回答率

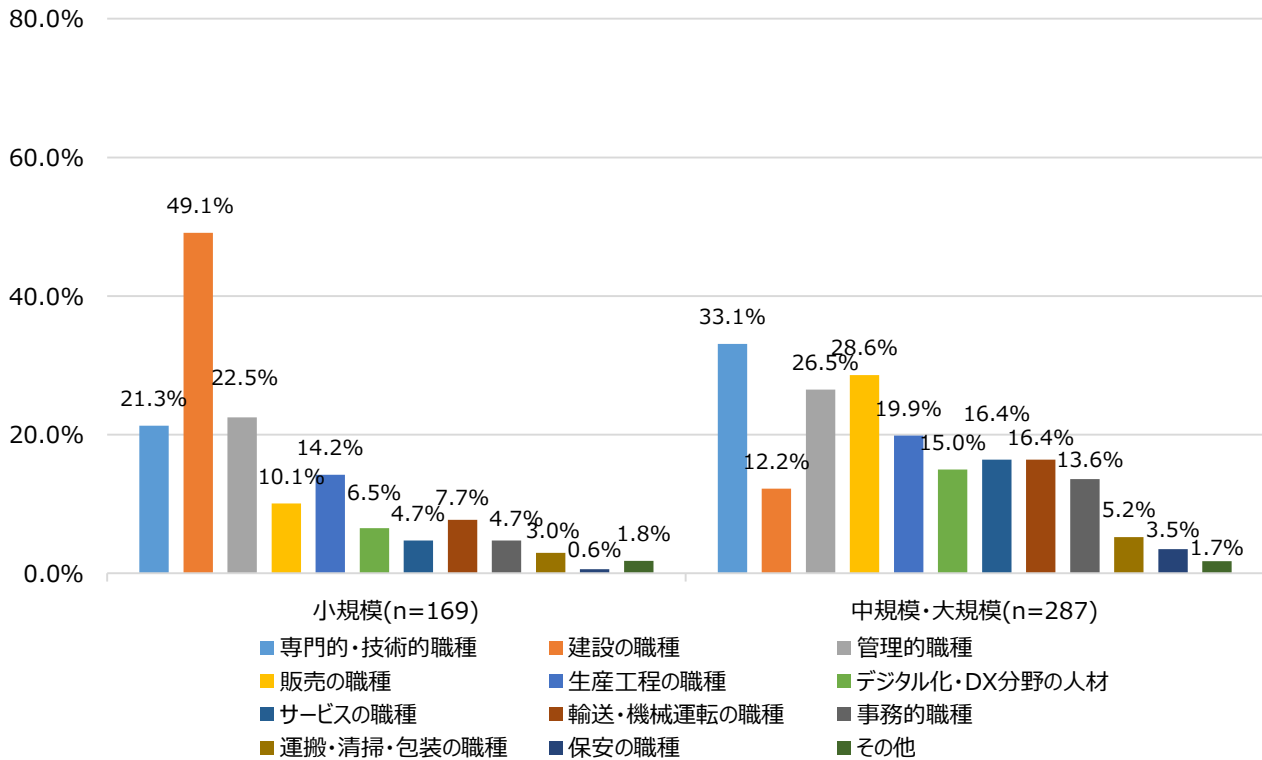
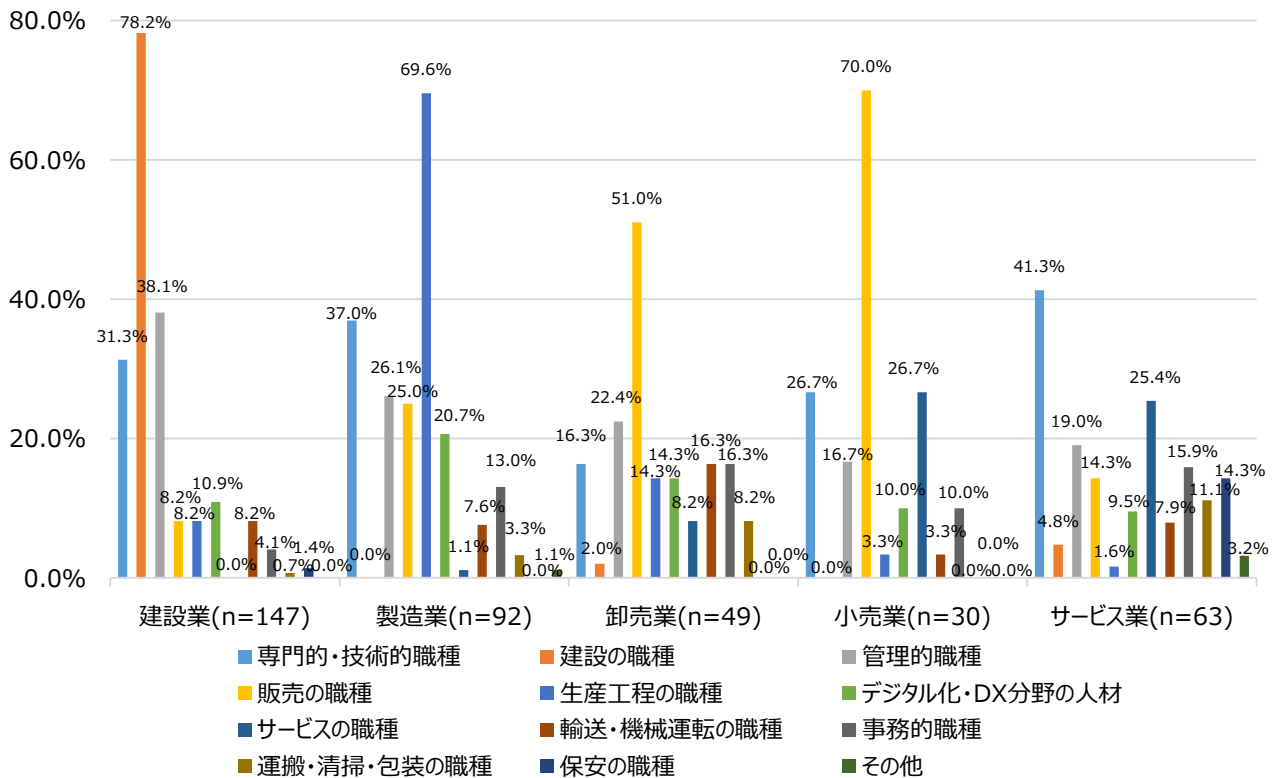


図 2-2. (3)

業種別／回答率



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。

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・福利厚生の実施」（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。

業種別では、業種に関わらず、「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。

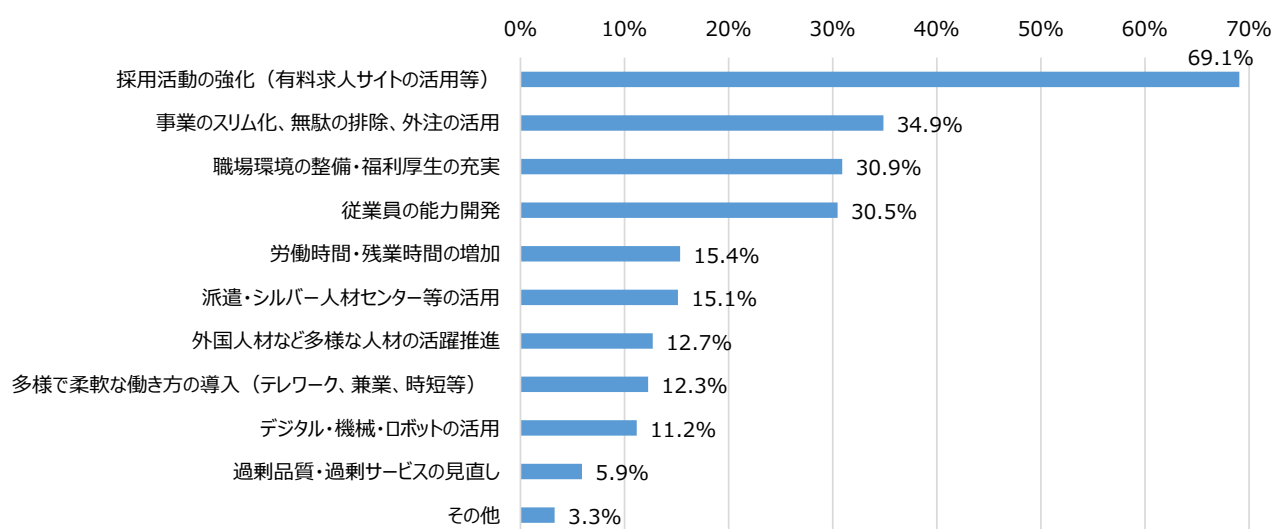
表 2-3 人手不足への対応方法

(n=456)

	件数	回答率
採用活動の強化（有料求人サイトの活用等）	315	69.1%
事業のスリム化、無駄の排除、外注の活用	159	34.9%
職場環境の整備・福利厚生の実施	141	30.9%
従業員の能力開発	139	30.5%
労働時間・残業時間の増加	70	15.4%
派遣・シルバー人材センター等の活用	69	15.1%
外国人材など多様な人材の活躍推進	58	12.7%
多様で柔軟な働き方の導入（テレワーク、兼業、時短等）	56	12.3%
デジタル・機械・ロボットの活用	51	11.2%
過剰品質・過剰サービスの見直し	27	5.9%
その他	15	3.3%

図 2-3. (1)

人手不足への対応方法



規模別・業種別

図 2-3. (2)

規模別／回答率

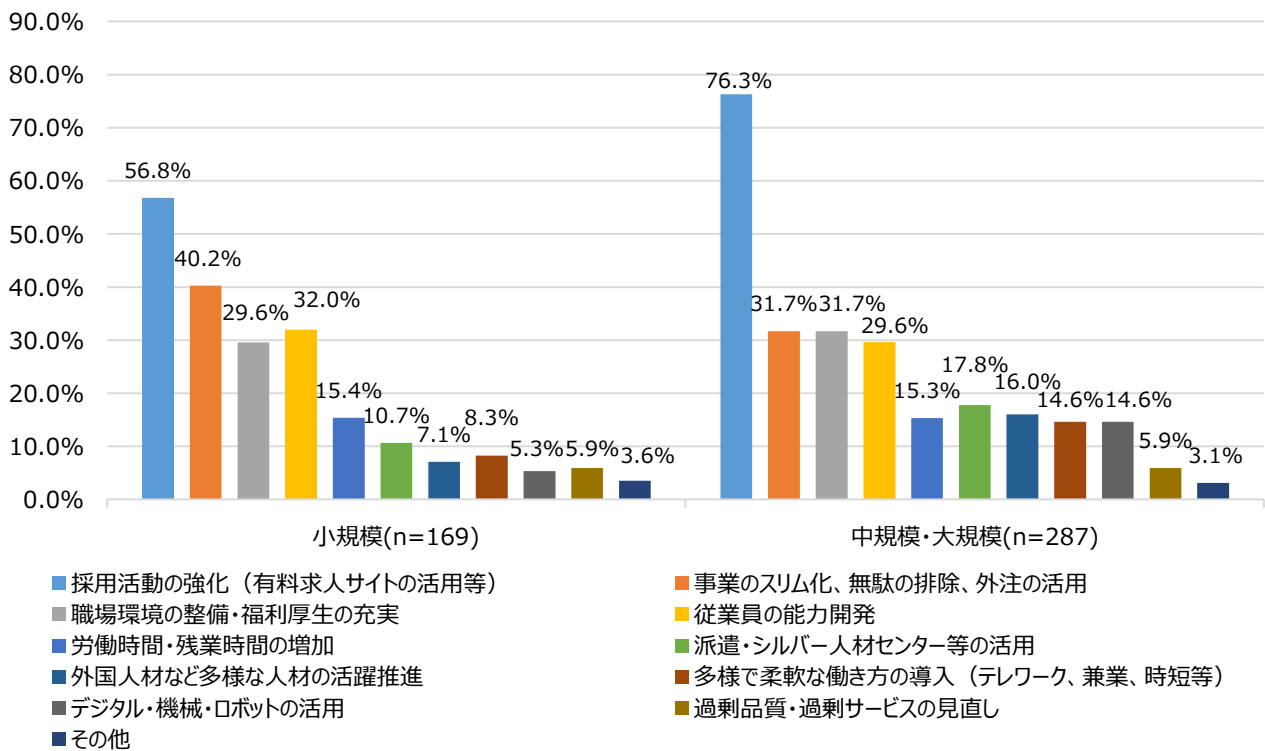
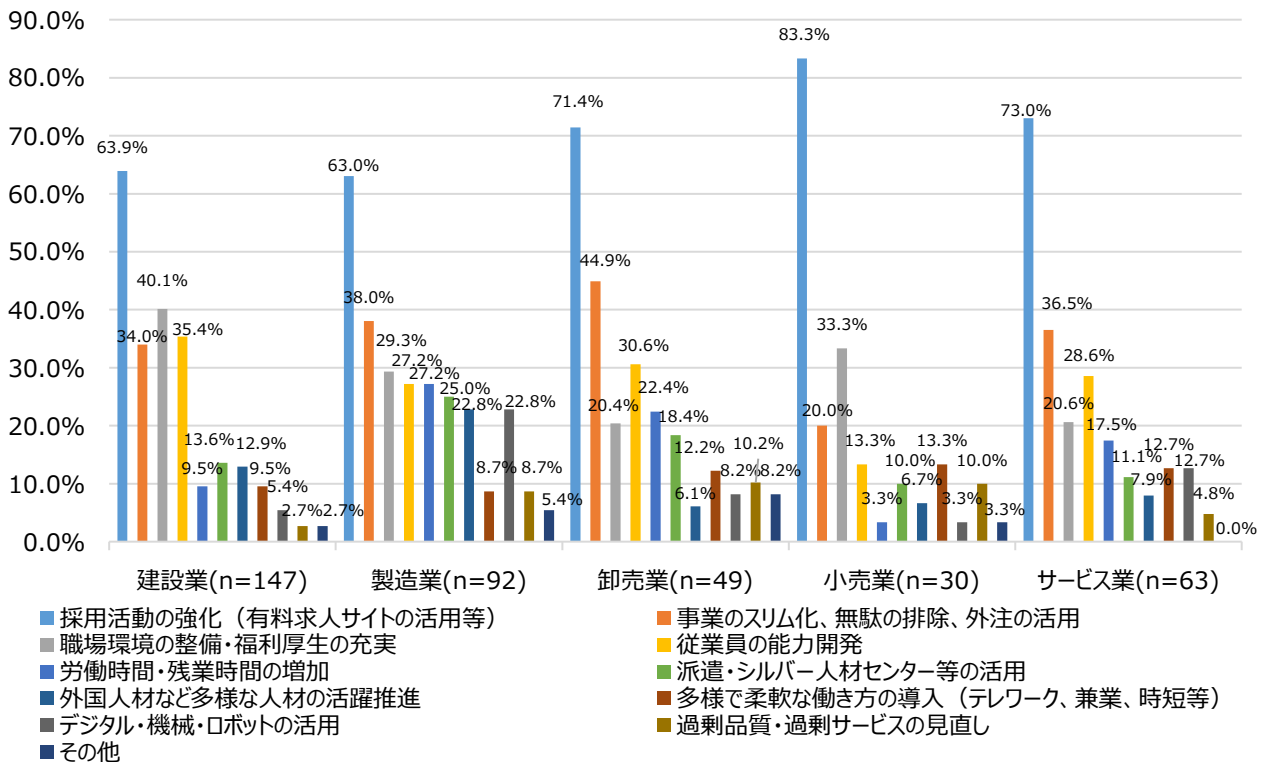


図 2-3. (3)

業種別／回答率



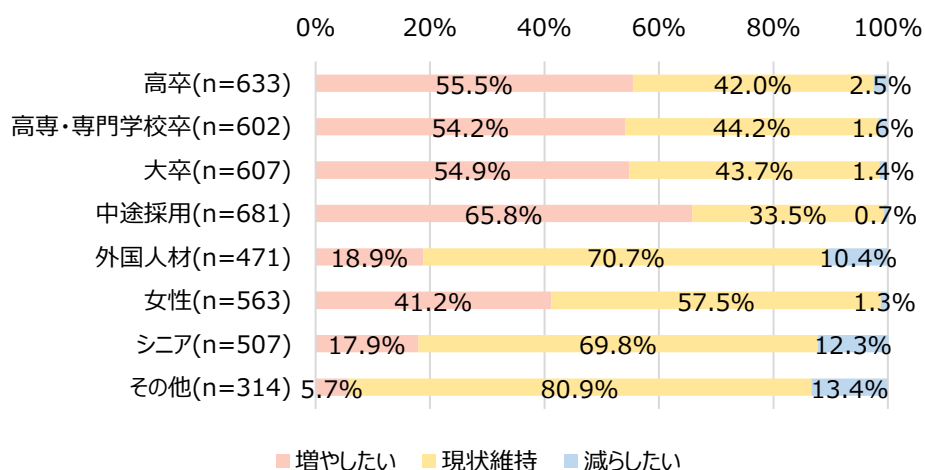
3-1. 将来の人材確保に向けた中長期的な計画（採用等）（複数回答）

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。

規模別では、「中規模・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。

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。

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）



規模別・業種別

図 3-1. (2)

規模別／回答率

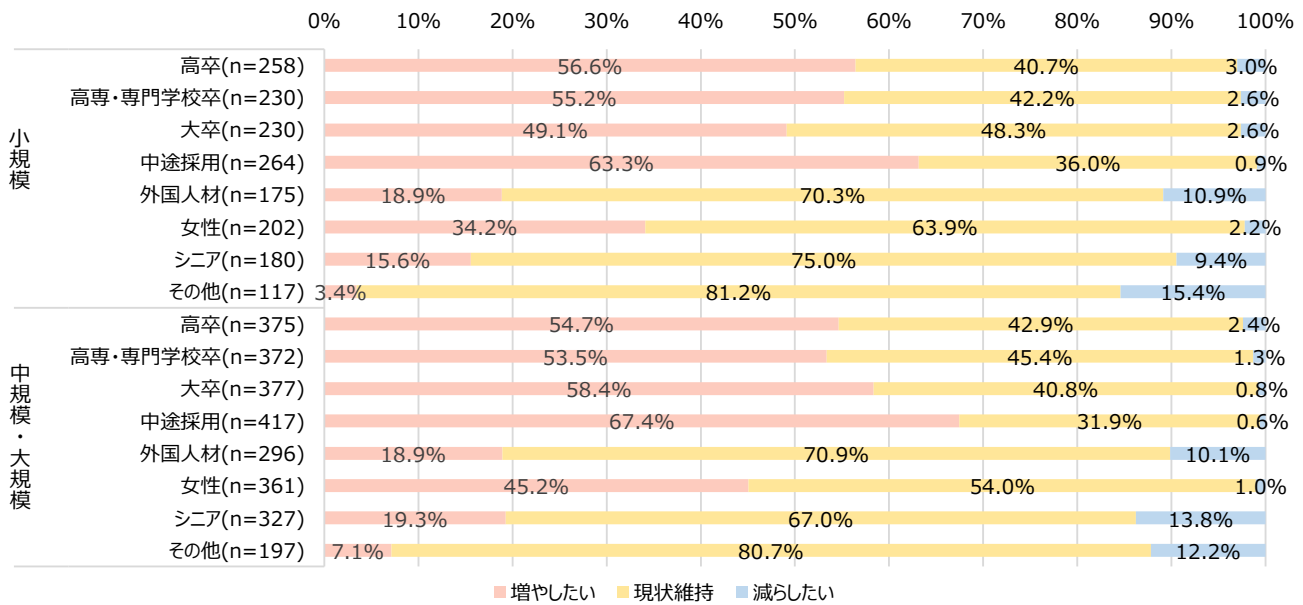
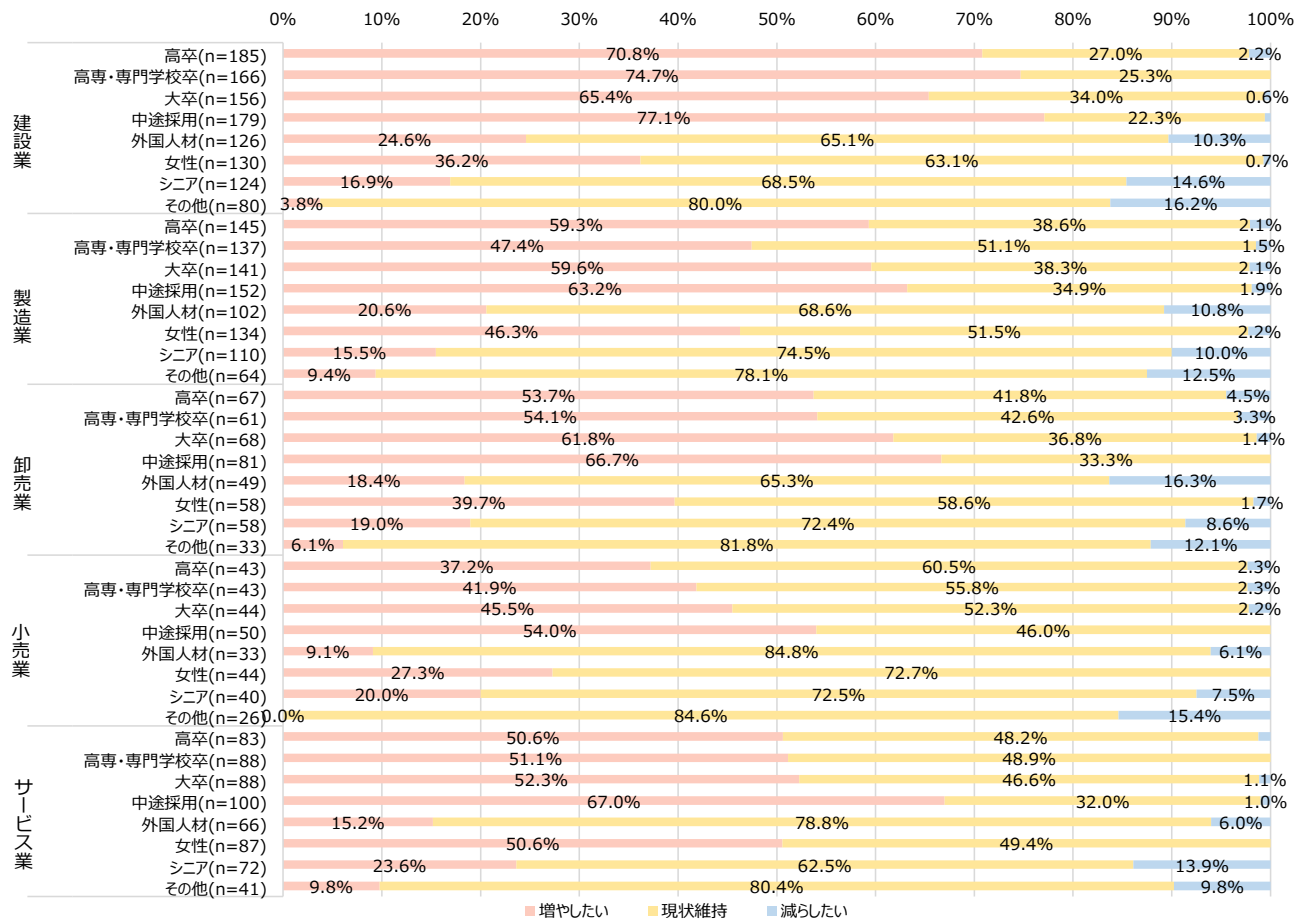


図 3-1. (3)

業種別／回答率



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

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）

3-3. 将来の人材確保に向けた対策

(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。

業種別では、製造業は他業種に比べ、「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

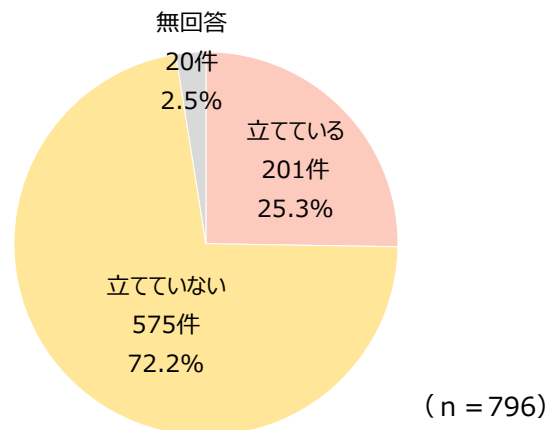


図 3-3. (2)

規模別／構成比

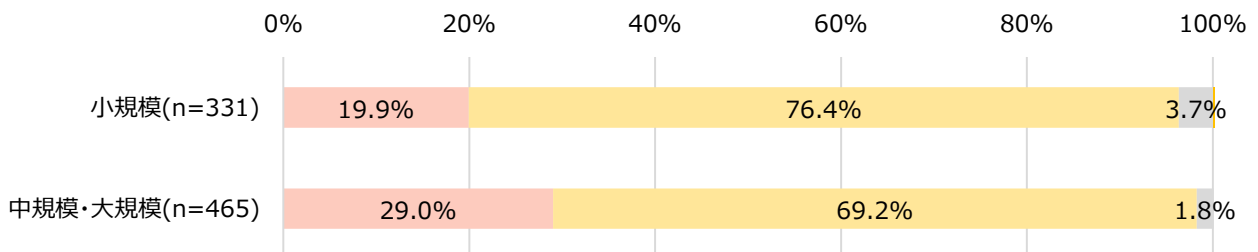
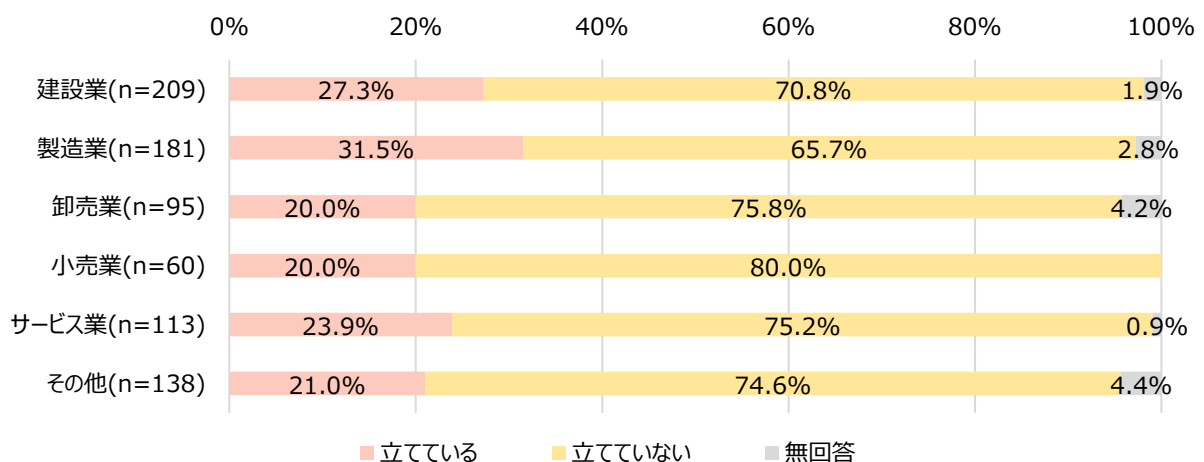


図 3-3. (3)

業種別／構成比



外国人材の雇用について

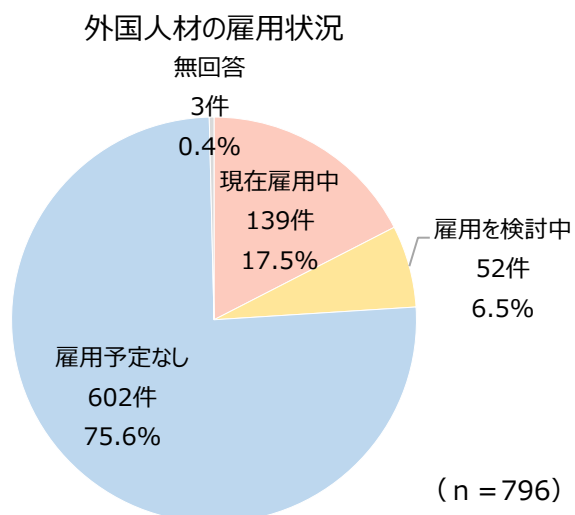
1. 外国人材の雇用状況

外国人材の雇用状況については、「現在雇用中」（139 件、17.5%）、「雇用を検討中」（52 件、6.5%）。

規模別では、中規模・大規模は、小規模に比べて「現在雇用中」（22.6%）の割合が高い。

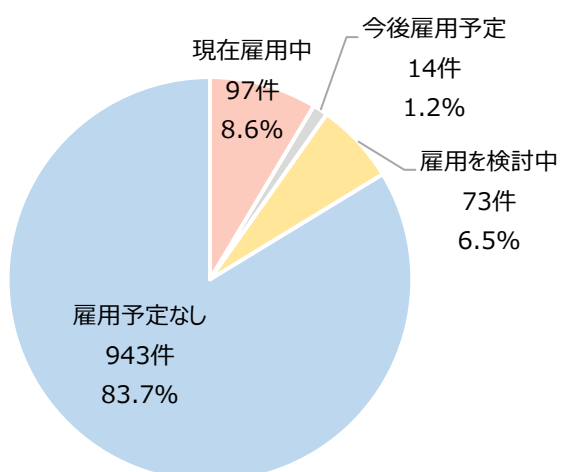
業種別では、製造業が「現在雇用中」の割合が最も高い。

図 1 . (1)

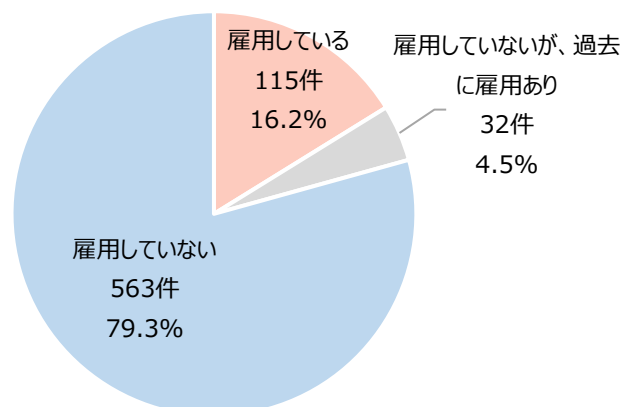


参考／過去調査

2023 年度 第 2 期四半期
(全会員、回答 : 1, 127)



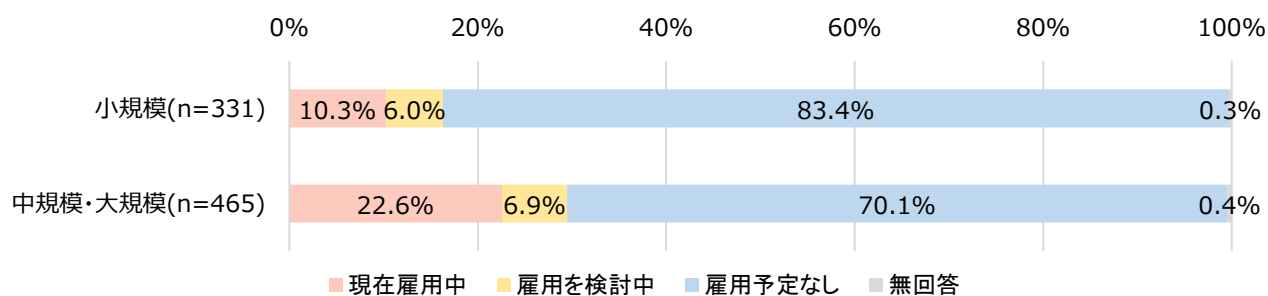
2018 年度
(5 人以上、約 3, 400 先、回答 : 710)



規模別

図 1. (2)

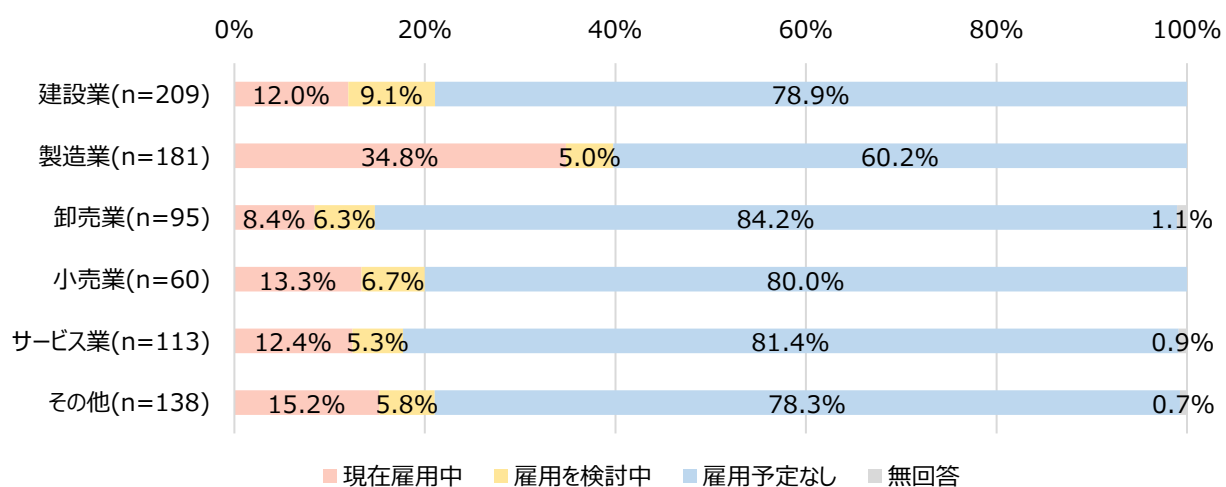
規模別／構成比



業種別

図 1. (3)

業種別／構成比



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。

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。

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

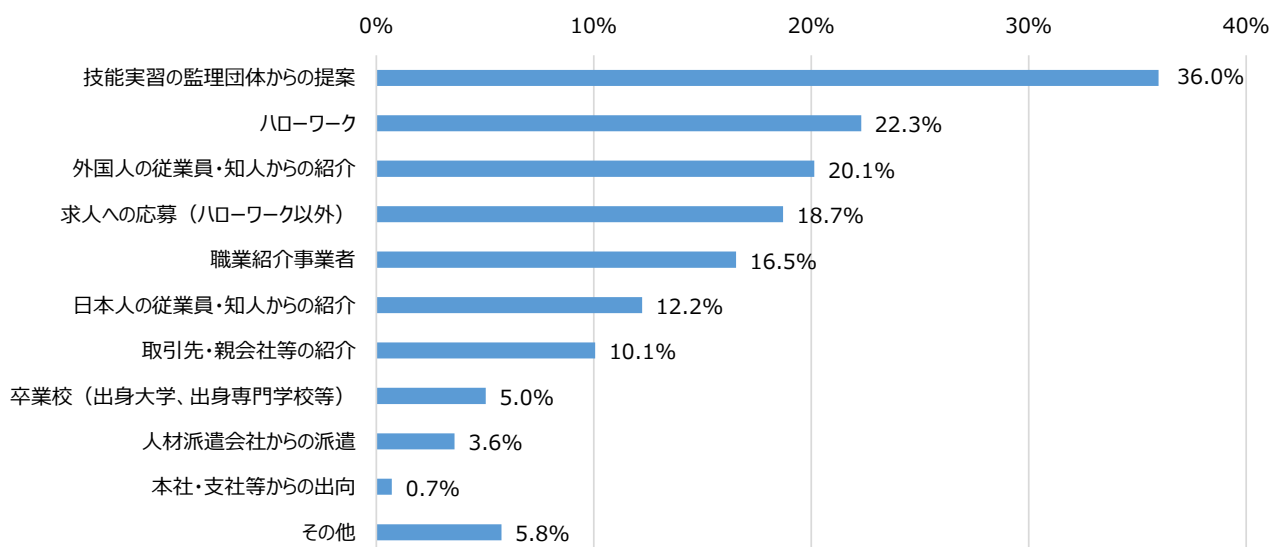
表 2-1 外国人材の採用経緯

(n=139)

	件数	回答率
技能実習の監理団体からの提案	50	36.0%
ハローワーク	31	22.3%
外国人の従業員・知人からの紹介	28	20.1%
求人への応募（ハローワーク以外）	26	18.7%
職業紹介事業者	23	16.5%
日本人の従業員・知人からの紹介	17	12.2%
取引先・親会社等の紹介	14	10.1%
卒業校（出身大学、出身専門学校等）	7	5.0%
人材派遣会社からの派遣	5	3.6%
本社・支社等からの出向	1	0.7%
その他	8	5.8%

図 2-1. (1)

外国人材の採用経緯



規模別・業種別

図 2-1. (2)

規模別／回答率

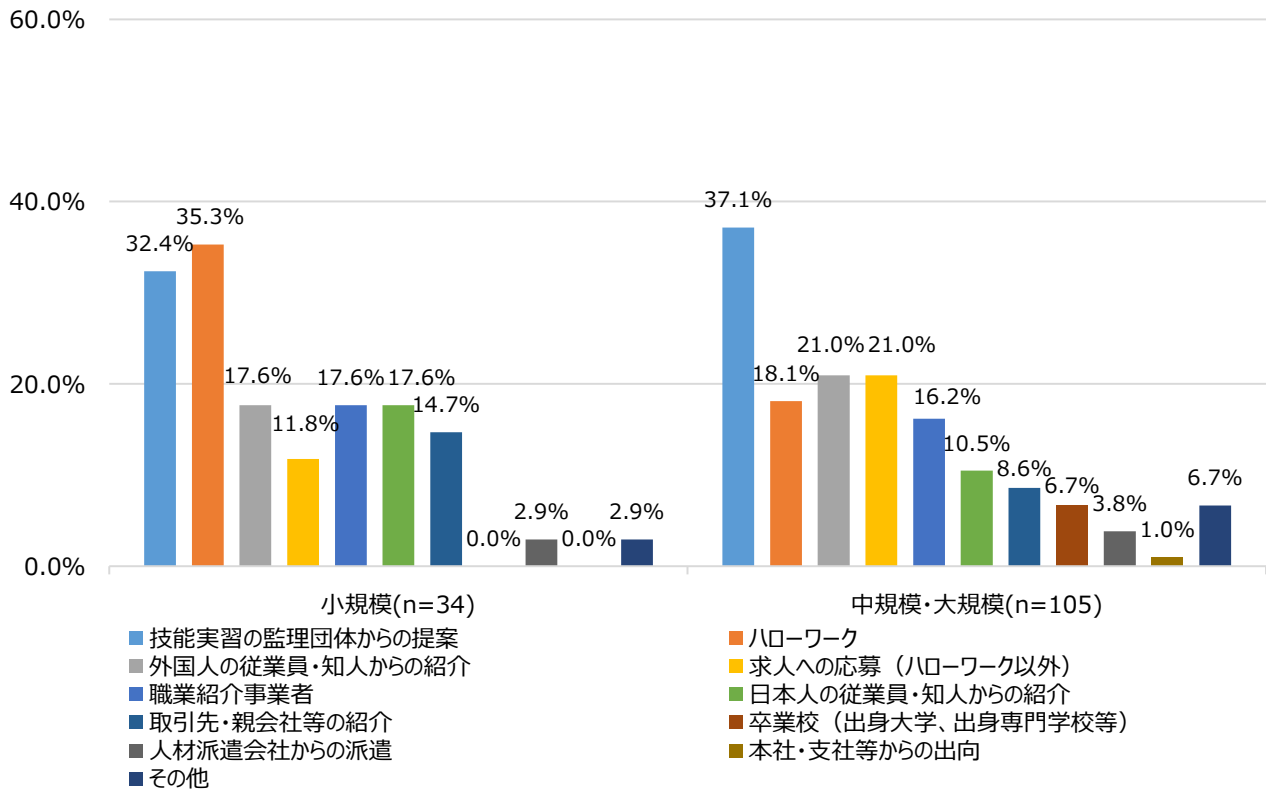
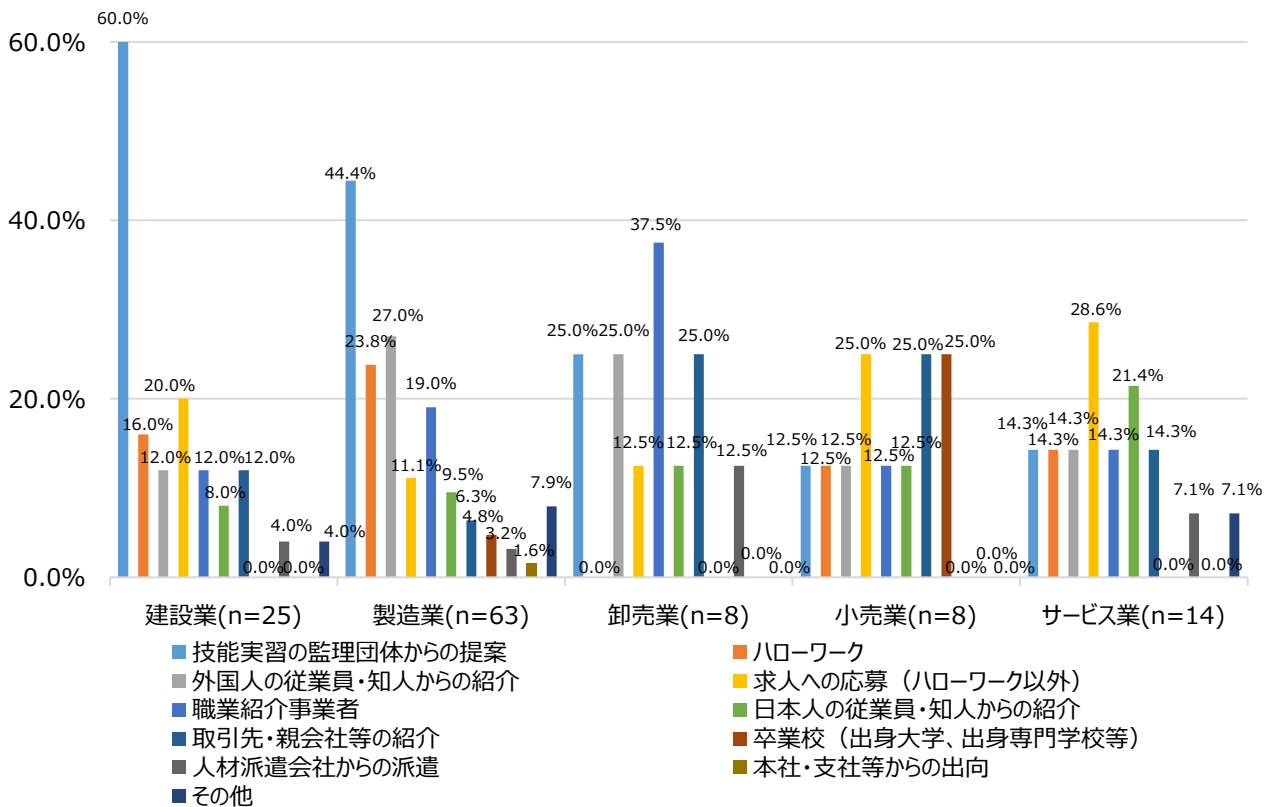


図 2-1. (3)

業種別／回答率



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。

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。

業種別では、建設業・製造業・卸売業・小売業・サービス業は「日本人が採用できない」が上位を占めている。

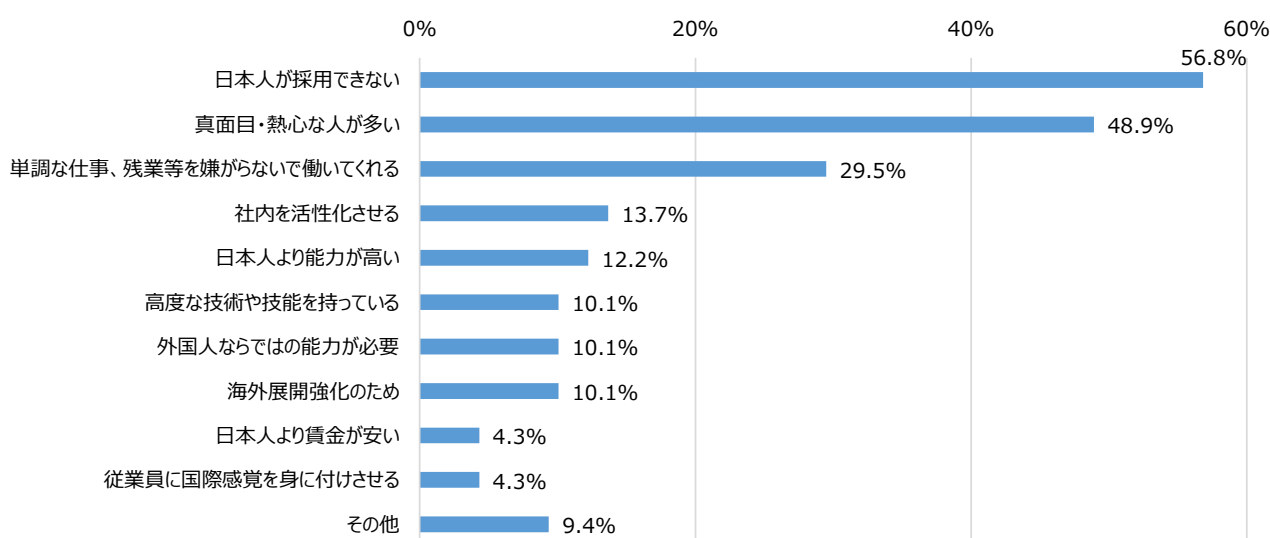
表 2-2 外国人材を雇用する理由

(n=139)

	件数	回答率
日本人が採用できない	79	56.8%
真面目・熱心な人が多い	68	48.9%
単調な仕事、残業等を嫌がらないで働いてくれる	41	29.5%
社内を活性化させる	19	13.7%
日本人より能力が高い	17	12.2%
高度な技術や技能を持っている	14	10.1%
外国人ならではの能力が必要	14	10.1%
海外展開強化のため	14	10.1%
日本人より賃金が安い	6	4.3%
従業員に国際感覚を身に付けさせる	6	4.3%
その他	13	9.4%

図 2-2. (1)

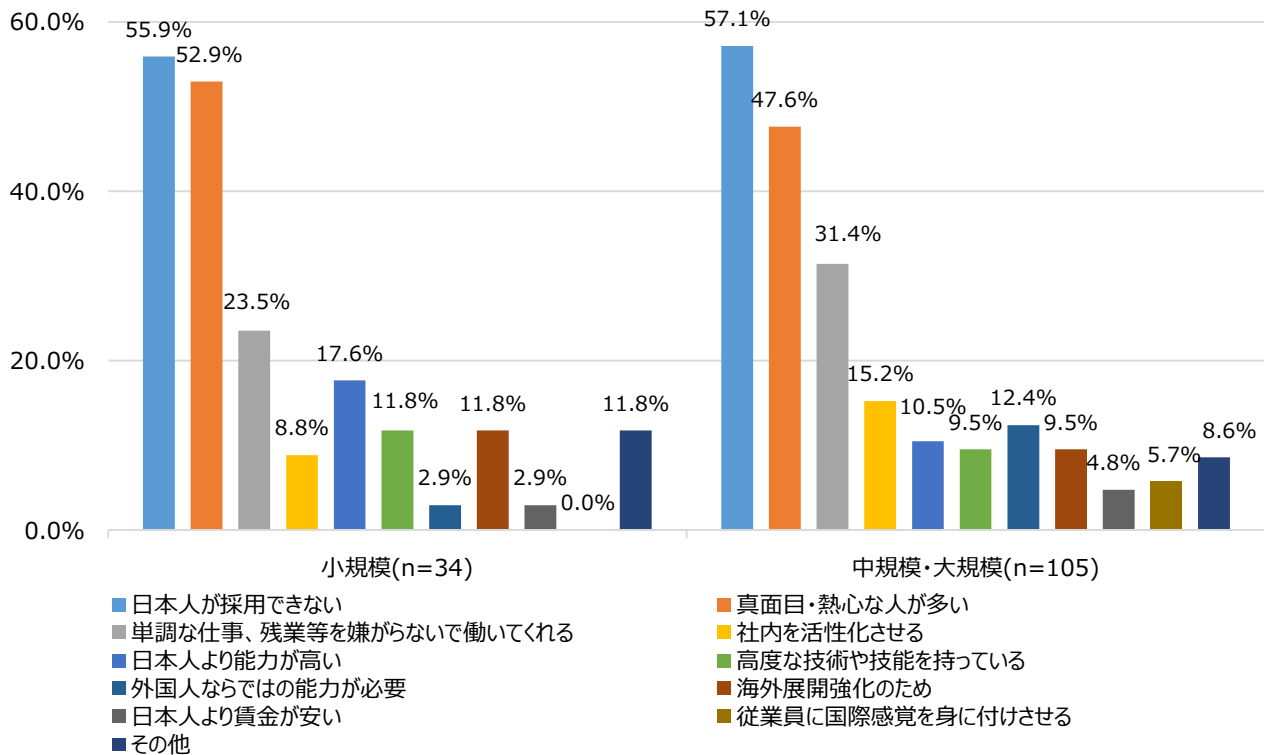
外国人材を雇用する理由



規模別・業種別

図 2-2. (2)

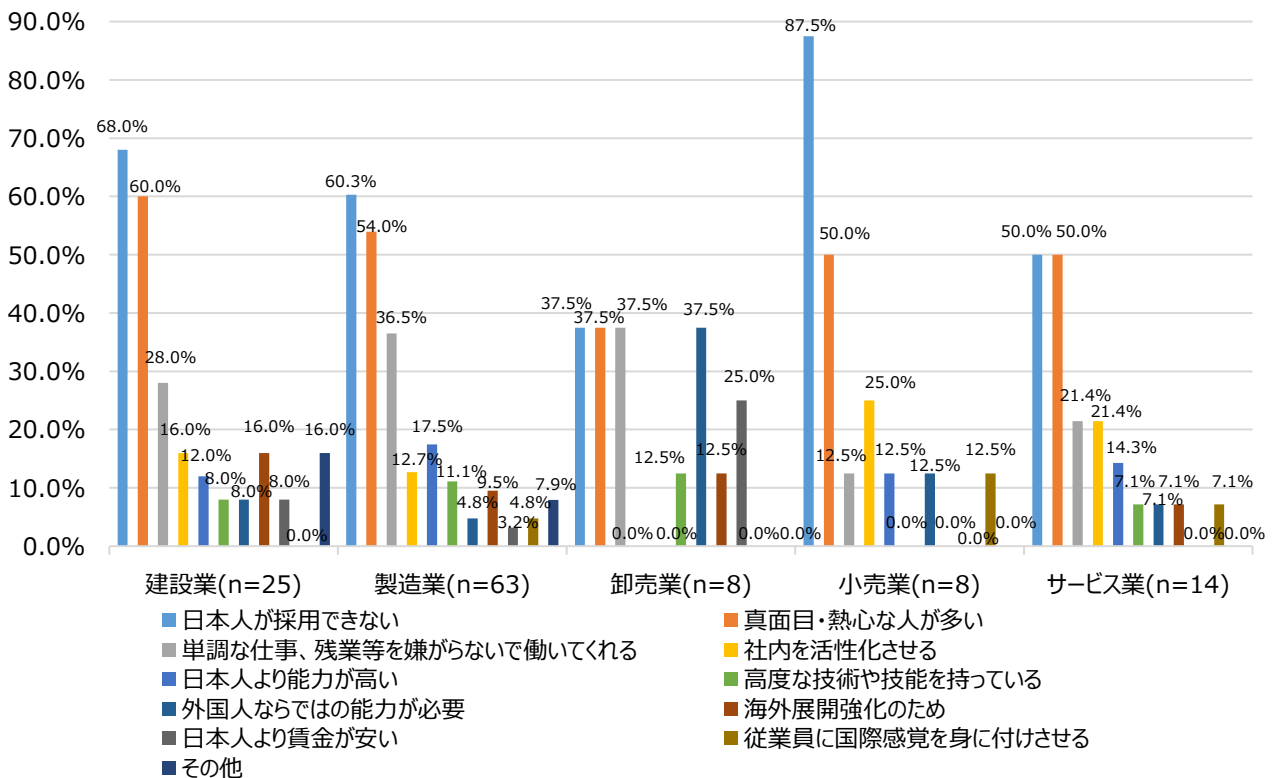
規模別／回答率



業種別

図 2-2. (3)

業種別／回答率



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。

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。

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。

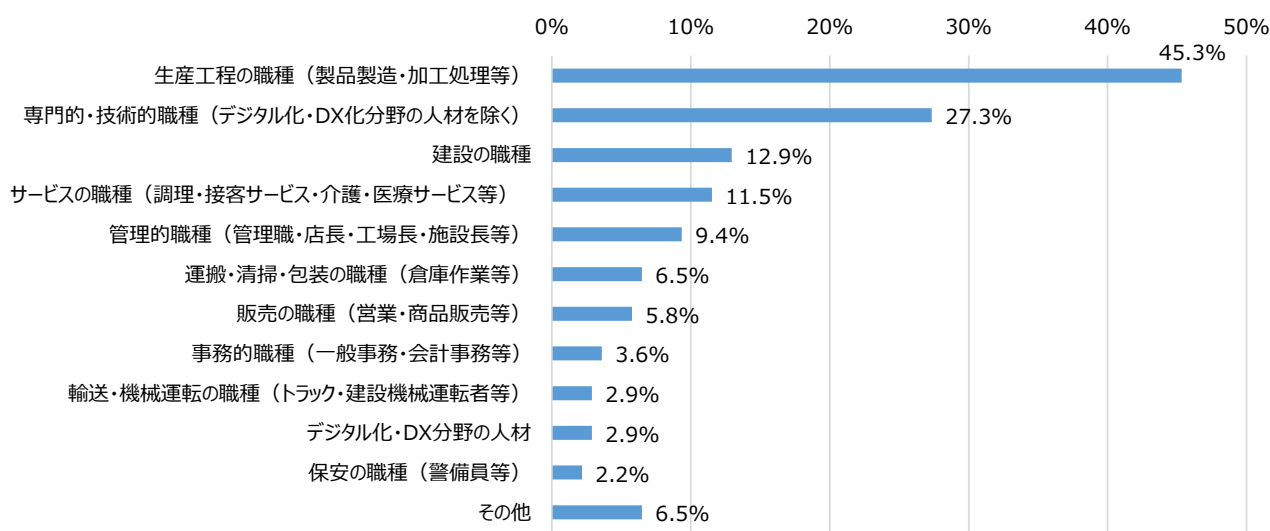
表 2-3 外国人材の職種

(n=139)

	件数	回答率
生産工程の職種（製品製造・加工処理等）	63	45.3%
専門的・技術的職種（デジタル化・DX化分野の人材を除く）	38	27.3%
建設の職種	18	12.9%
サービスの職種（調理・接客サービス・介護・医療サービス等）	16	11.5%
管理的職種（管理職・店長・工場長・施設長等）	13	9.4%
運搬・清掃・包装の職種（倉庫作業等）	9	6.5%
販売の職種（営業・商品販売等）	8	5.8%
事務的職種（一般事務・会計事務等）	5	3.6%
輸送・機械運転の職種（トラック・建設機械運転者等）	4	2.9%
デジタル化・DX分野の人材	4	2.9%
保安の職種（警備員等）	3	2.2%
その他	9	6.5%

図 2-3. (1)

外国人材の職種



規模別・業種別

図 2-3. (2)

規模別／回答率

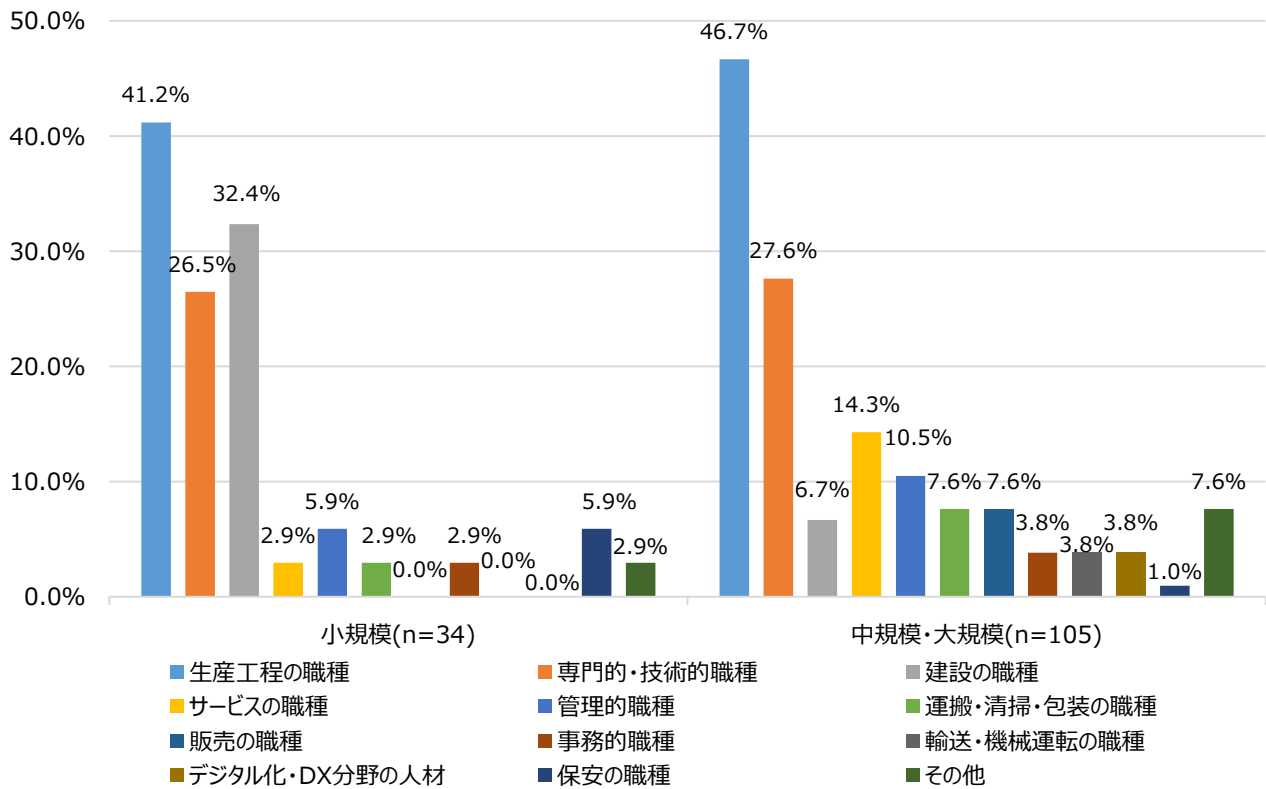
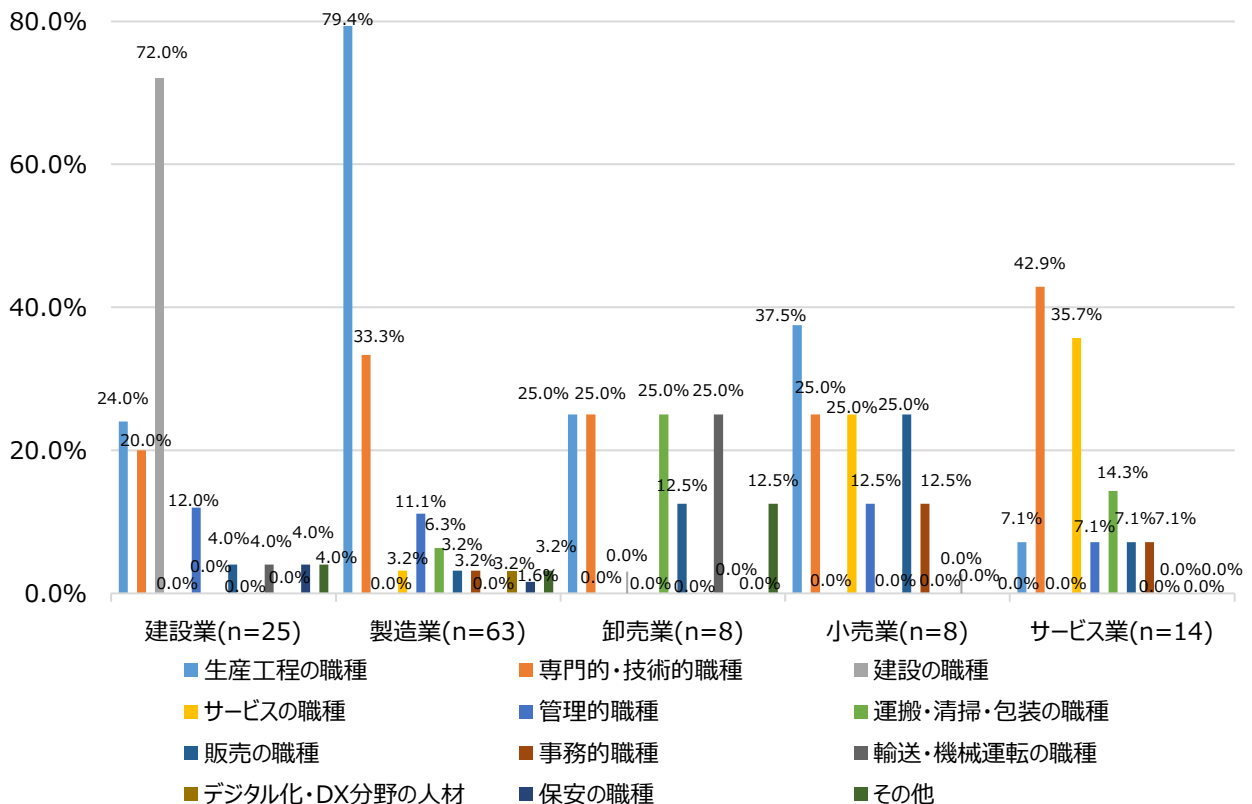


図 2-3. (3)

業種別／回答率



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。

規模別・業種別ともに、「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。

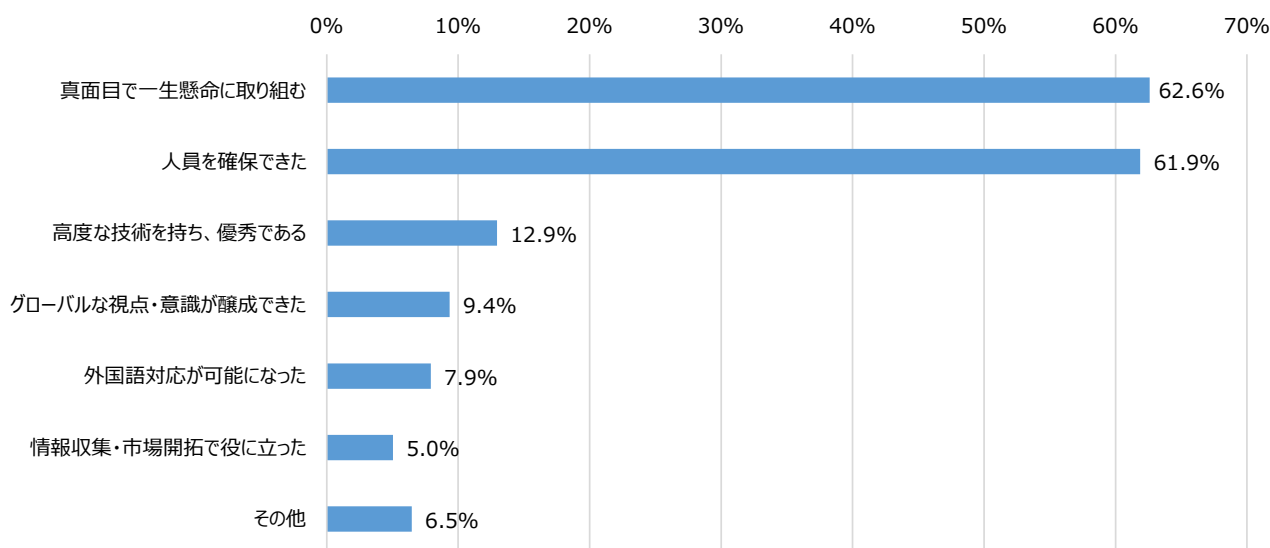
表 2-4 外国人材を雇用して良かった点

(n=139)

	件数	回答率
真面目で一生懸命に取り組む	87	62.6%
人員を確保できた	86	61.9%
高度な技術を持ち、優秀である	18	12.9%
グローバルな視点・意識が醸成できた	13	9.4%
外国語対応が可能になった	11	7.9%
情報収集・市場開拓で役に立った	7	5.0%
その他	9	6.5%

図 2-4. (1)

外国人材を雇用して良かった点



規模別・業種別

図 2-4. (2)

規模別／回答率

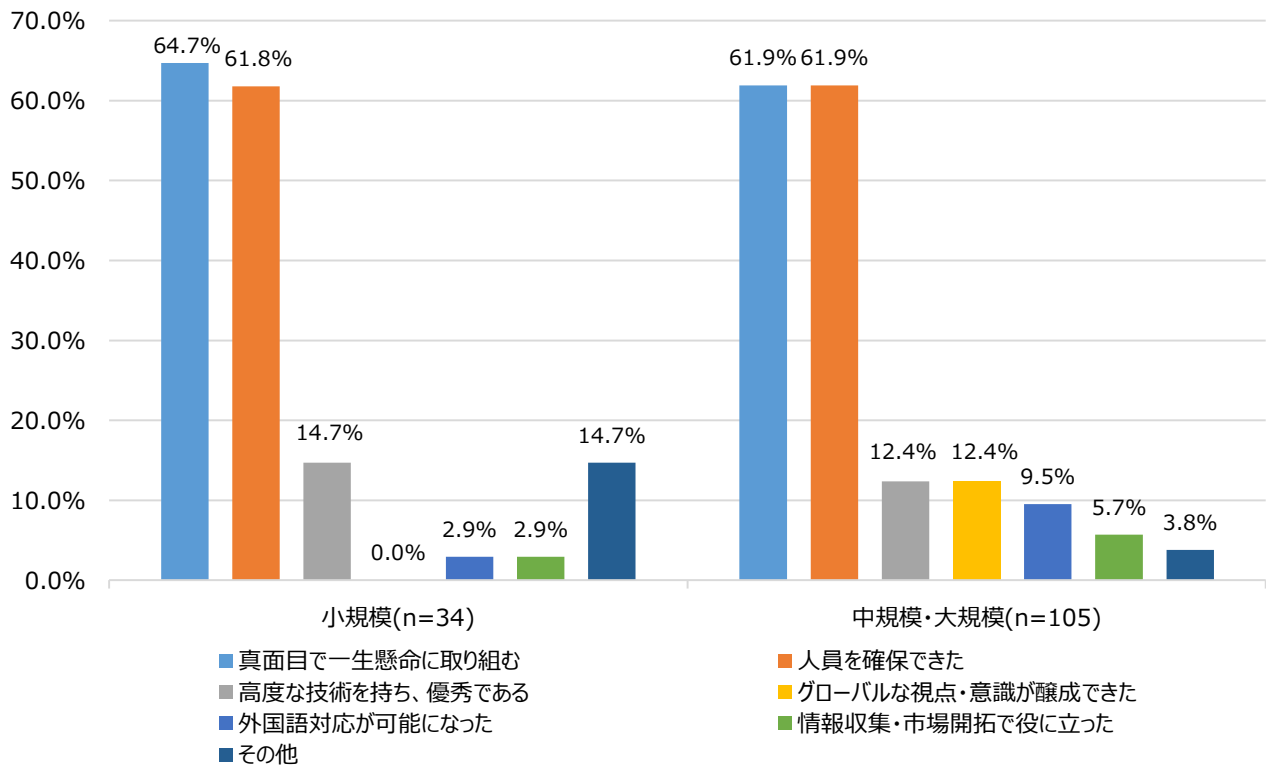
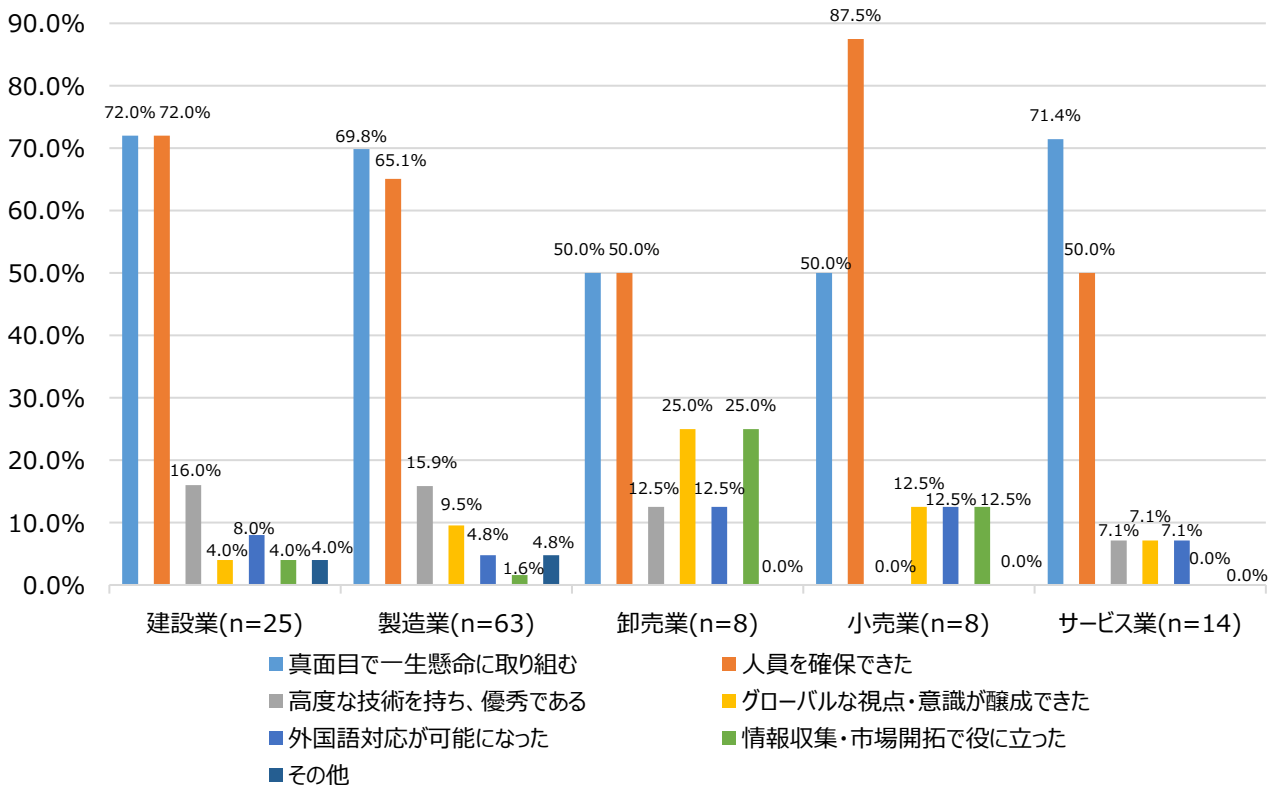


図 2-4. (3)

業種別／回答率



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）

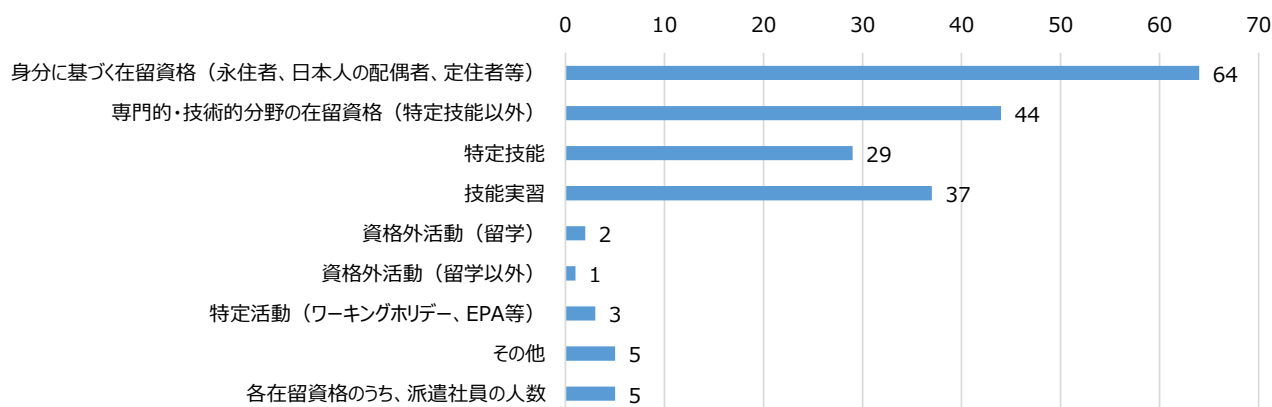
「現在雇用中」は、「身分に基づく在留資格」「専門的・技術的分野の在留資格」「技能実習」と続く（回答 120 事業所）。「身分に基づく在留資格」（64 事業所、244 名）、「技能実習」（37 事業所、215 名）。計 718 名（120 事業所）。

「雇用を検討中」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）。「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）。

現在雇用中（139 件）

図 3-1. (1)

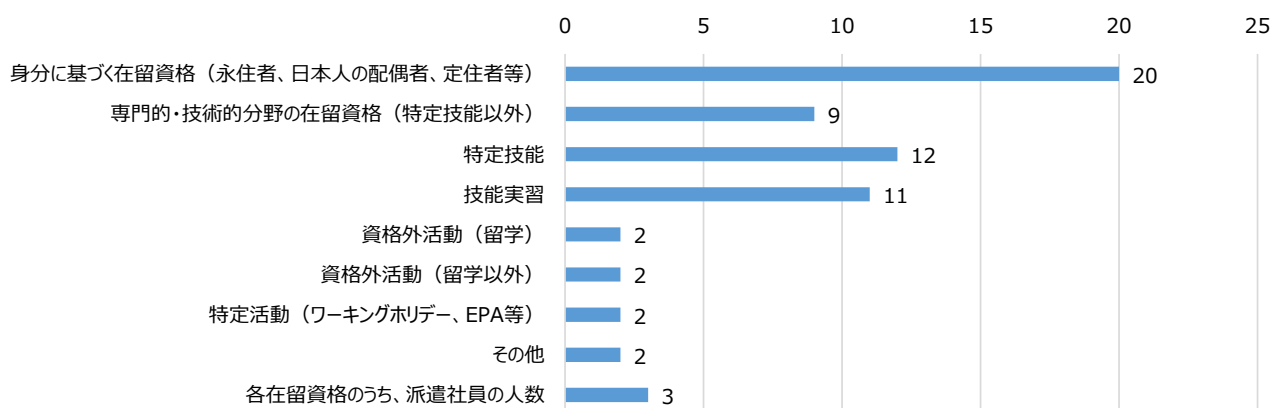
在留資格別の雇用中の事業所数



雇用を検討中（52 件）

図 3-1. (2)

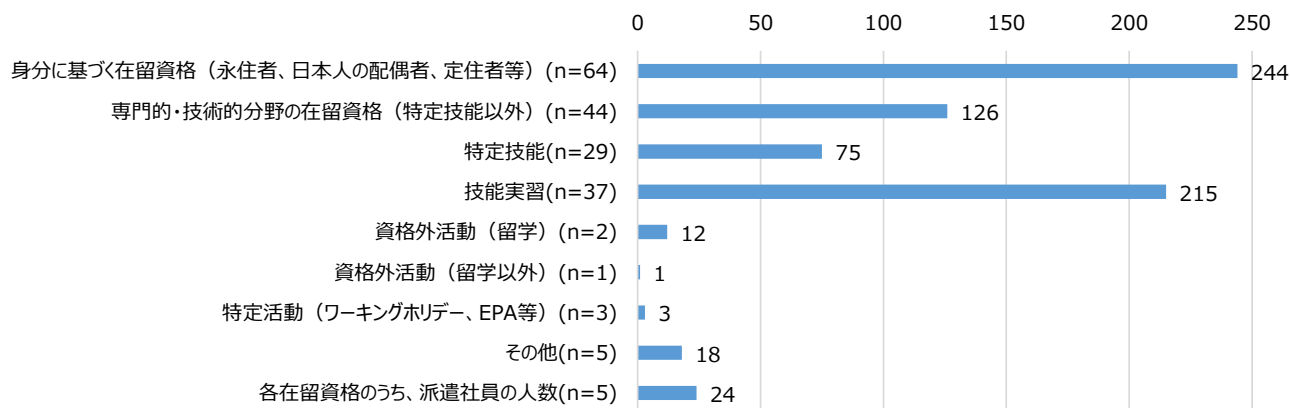
在留資格別の雇用を検討中の事業所数



現在雇用中（139 件）

図 3-1. (1)

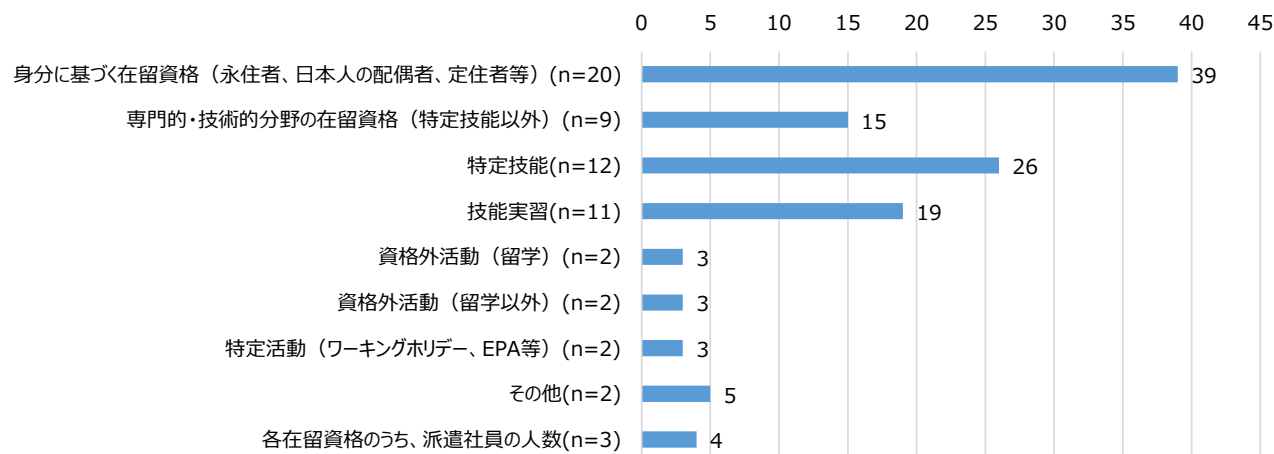
在留資格別の雇用人数（合計）



雇用を検討中（52 件）

図 3-1. (2)

在留資格別の雇用を検討中の人数（合計）

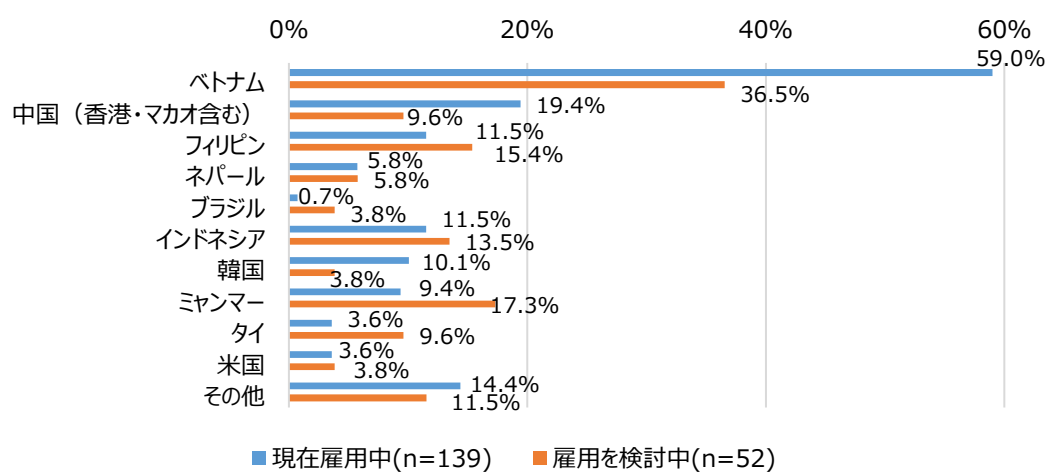


3-2. 出身国別の雇用状況・検討状況（複数回答）

（「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 出身国および希望する国



(空白)

3-3. 外国人材の日本語レベル（複数回答）

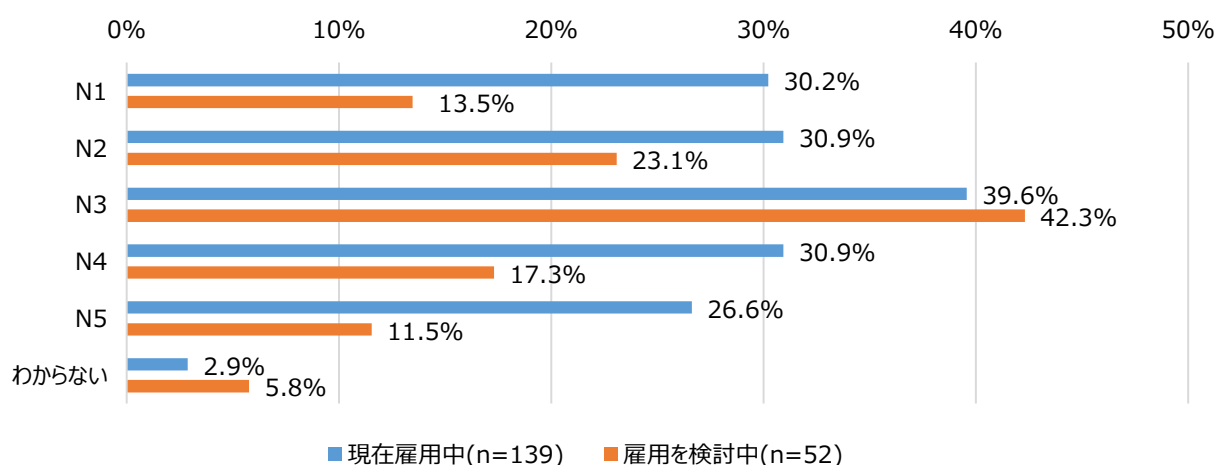
（「現在雇用中（139 件）」「雇用を検討中（52 件）」と回答した方への質問）

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。

現在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。

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）

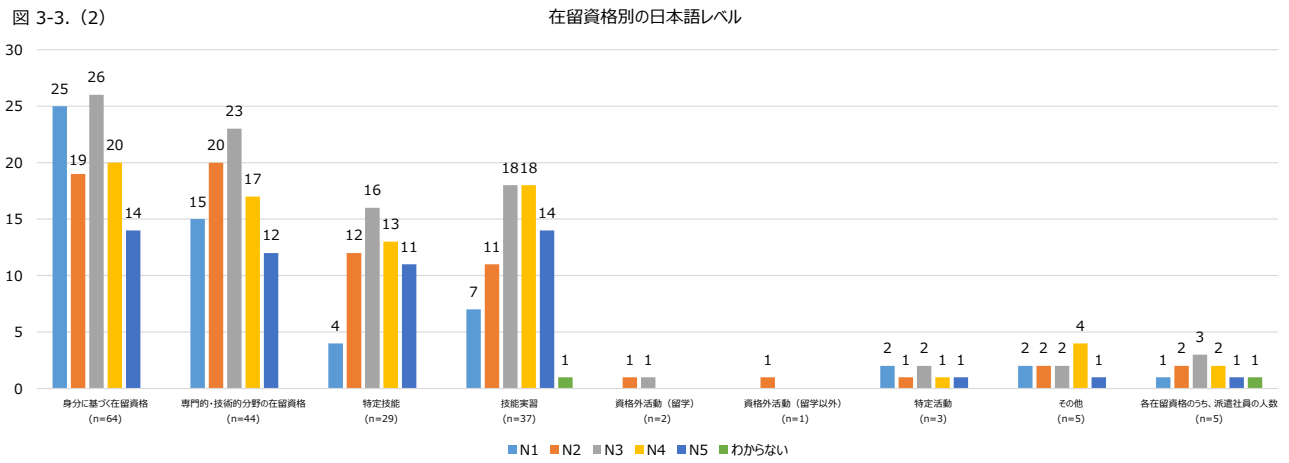
N2（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語もある程度理解することができる）

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）

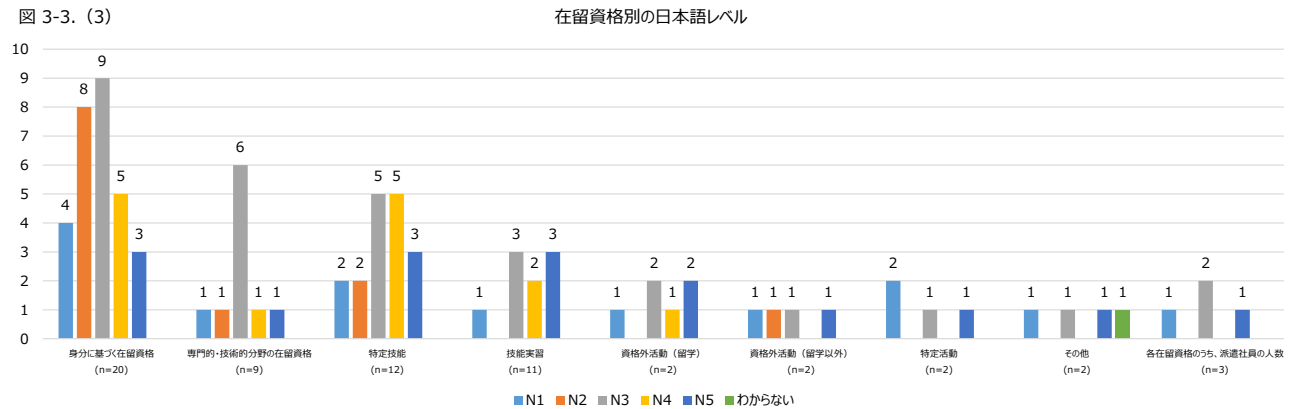
N4（基本的な日本語を理解することができる）

N5（基本的な日本語をある程度理解することができる）

現在雇用中（139 件）



雇用を検討中（52 件）



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）

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。

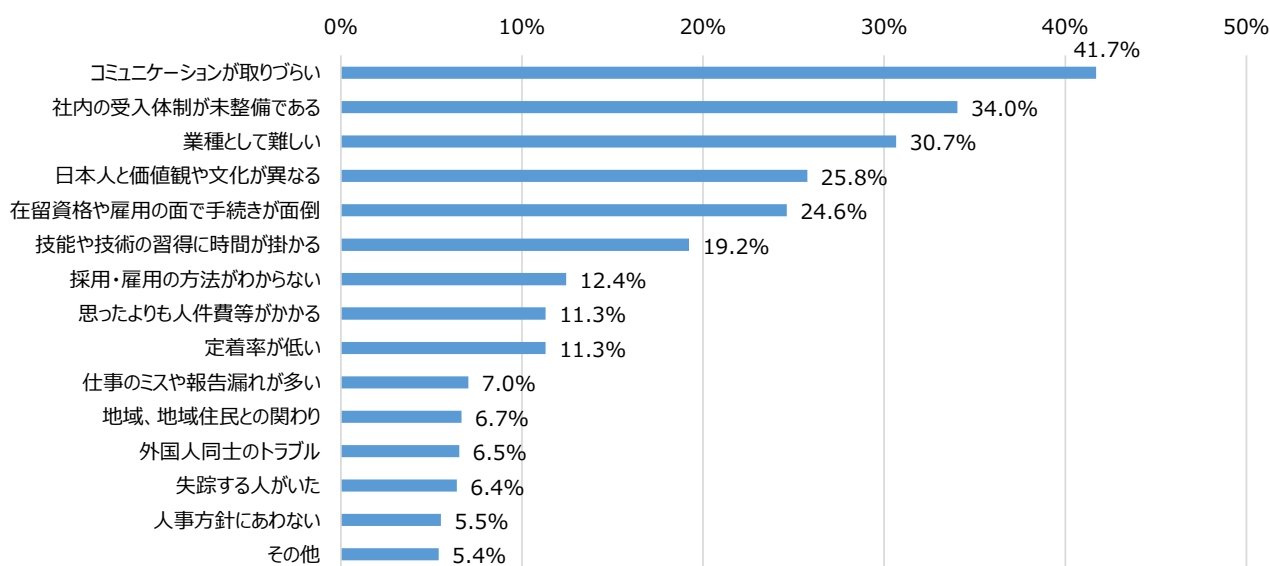
規模別では、規模に関わらず、「コミュニケーションが取りづらい」の割合が最も高い。

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

表 4 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの） (n=796)

	件数	回答率
コミュニケーションが取りづらい	332	41.7%
社内の受入体制が未整備である	271	34.0%
業種として難しい	244	30.7%
日本人と価値観や文化が異なる	205	25.8%
在留資格や雇用の面で手続きが面倒	196	24.6%
技能や技術の習得に時間が掛かる	153	19.2%
採用・雇用の方法がわからない	99	12.4%
思ったよりも人件費等がかかる	90	11.3%
定着率が低い	90	11.3%
仕事のミスや報告漏れが多い	56	7.0%
地域、地域住民との関わり	53	6.7%
外国人同士のトラブル	52	6.5%
失踪する人がいた	51	6.4%
人事方針にあわない	44	5.5%
その他	43	5.4%

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）



規模別・業種別

図 4. (2)

規模別／回答率

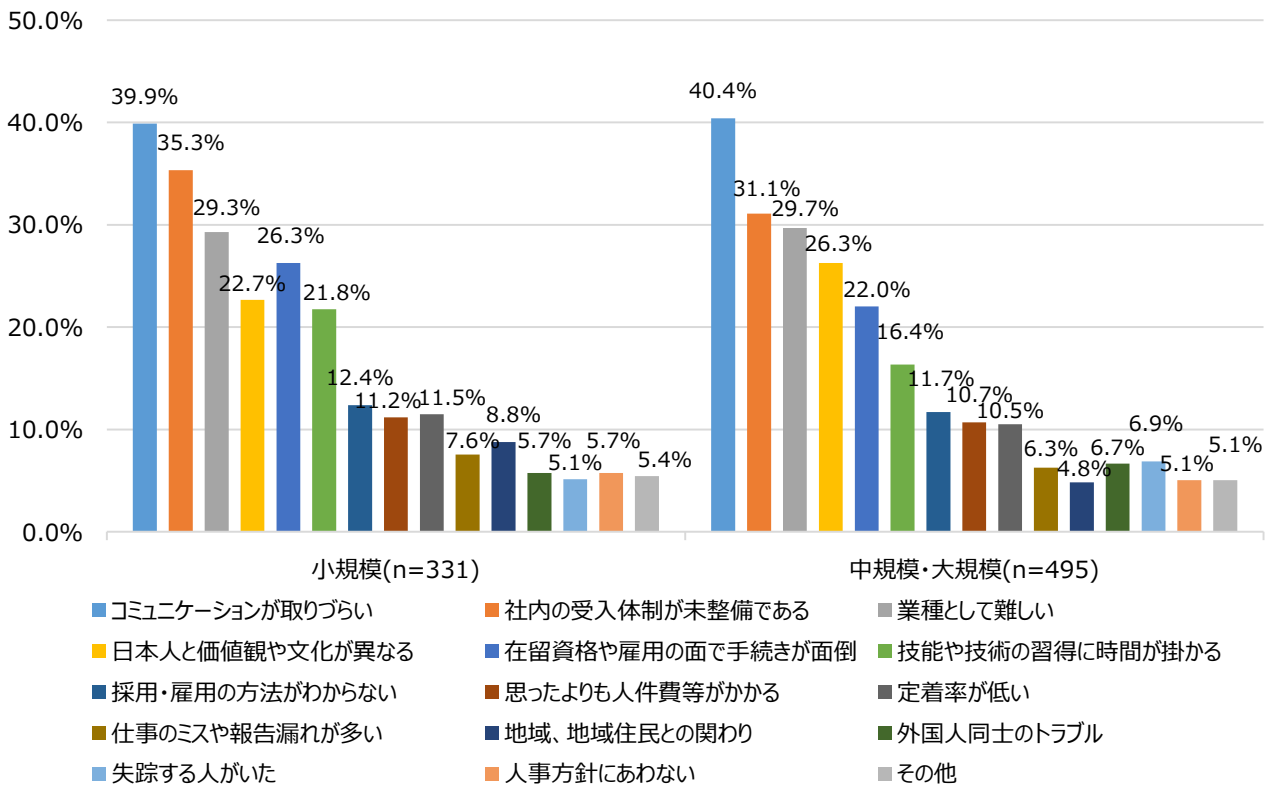
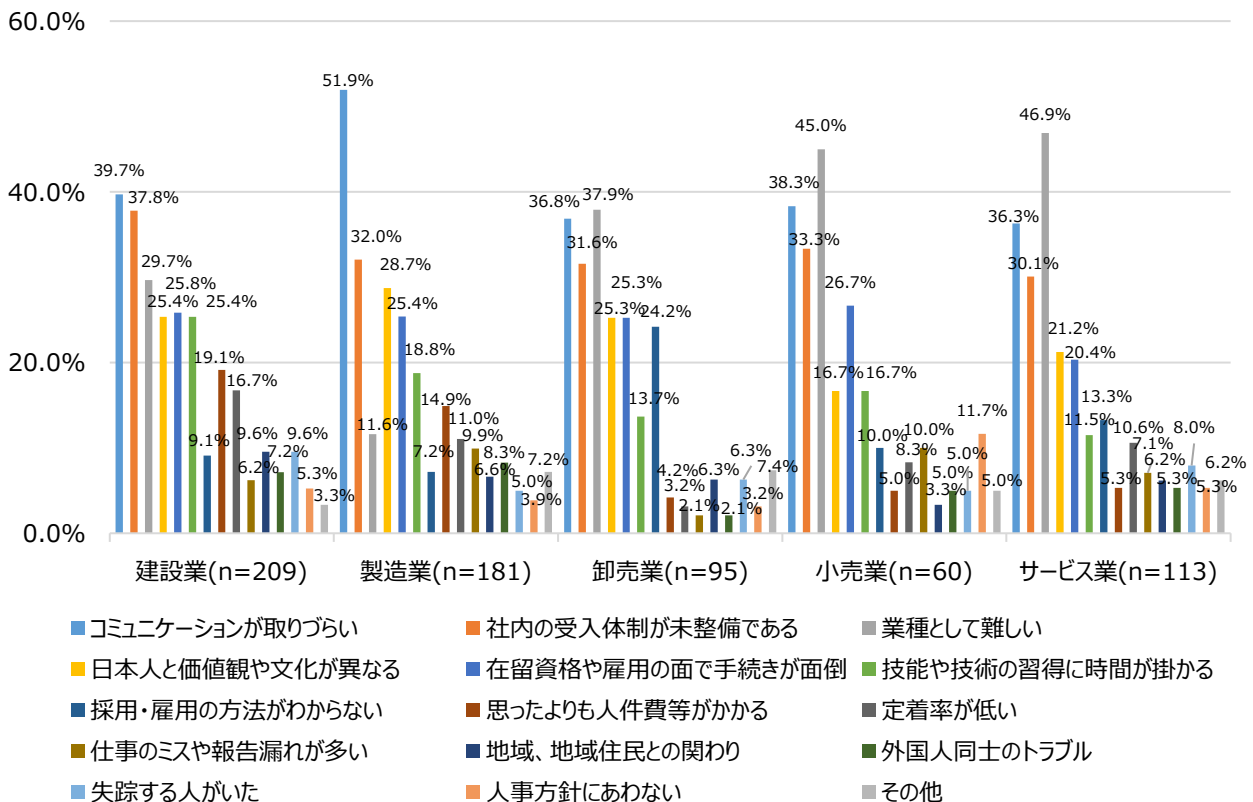


図 4. (3)

業種別／回答率



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）

（「現在雇用中」と回答した方（139 件）への質問）

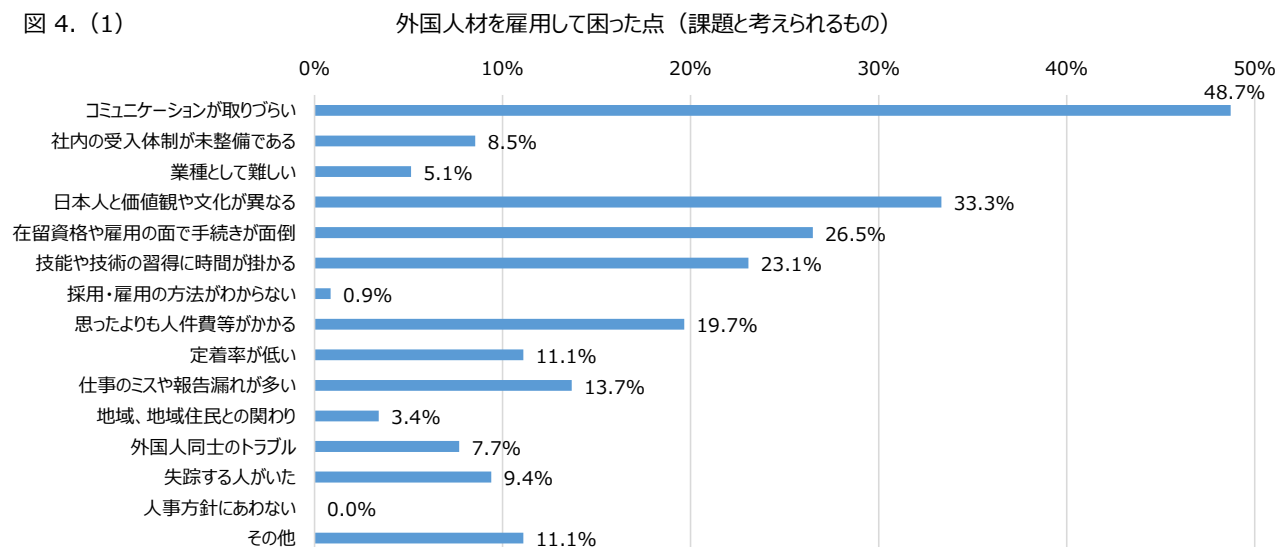
外国人材を雇用して困った点については、「コミュニケーションが取りづらい」（48.7%）の割合が最も高く、「日本人と価値観や文化が異なる」（33.3%）、「在留資格や雇用の面で手続きが面倒」（26.5%）と続いている。

規模別・業種別ともに、「コミュニケーションが取りづらい」の割合が最も高い。

表 4 外国人材を雇用して困った点（課題と考えられるもの）（n=139）

	件数	回答率
コミュニケーションが取りづらい	57	48.7%
社内の受入体制が未整備である	10	8.5%
業種として難しい	6	5.1%
日本人と価値観や文化が異なる	39	33.3%
在留資格や雇用の面で手続きが面倒	31	26.5%
技能や技術の習得に時間が掛かる	27	23.1%
採用・雇用の方法がわからない	1	0.9%
思ったよりも人件費等がかかる	23	19.7%
定着率が低い	13	11.1%
仕事のミスや報告漏れが多い	16	13.7%
地域、地域住民との関わり	4	3.4%
外国人同士のトラブル	9	7.7%
失踪する人がいた	11	9.4%
人事方針にあわない	0	0.0%
その他	13	11.1%

図 4. (1)



規模別・業種別

図 4. (2)

規模別／回答率

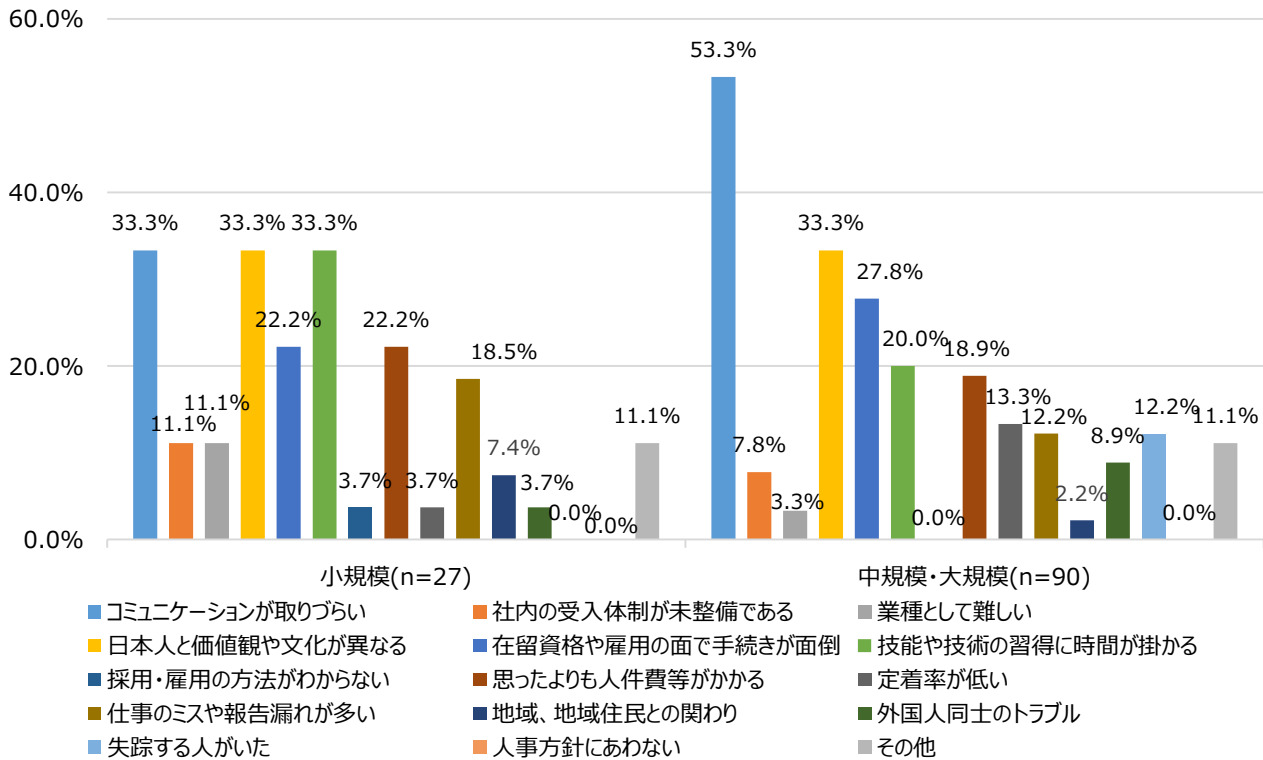
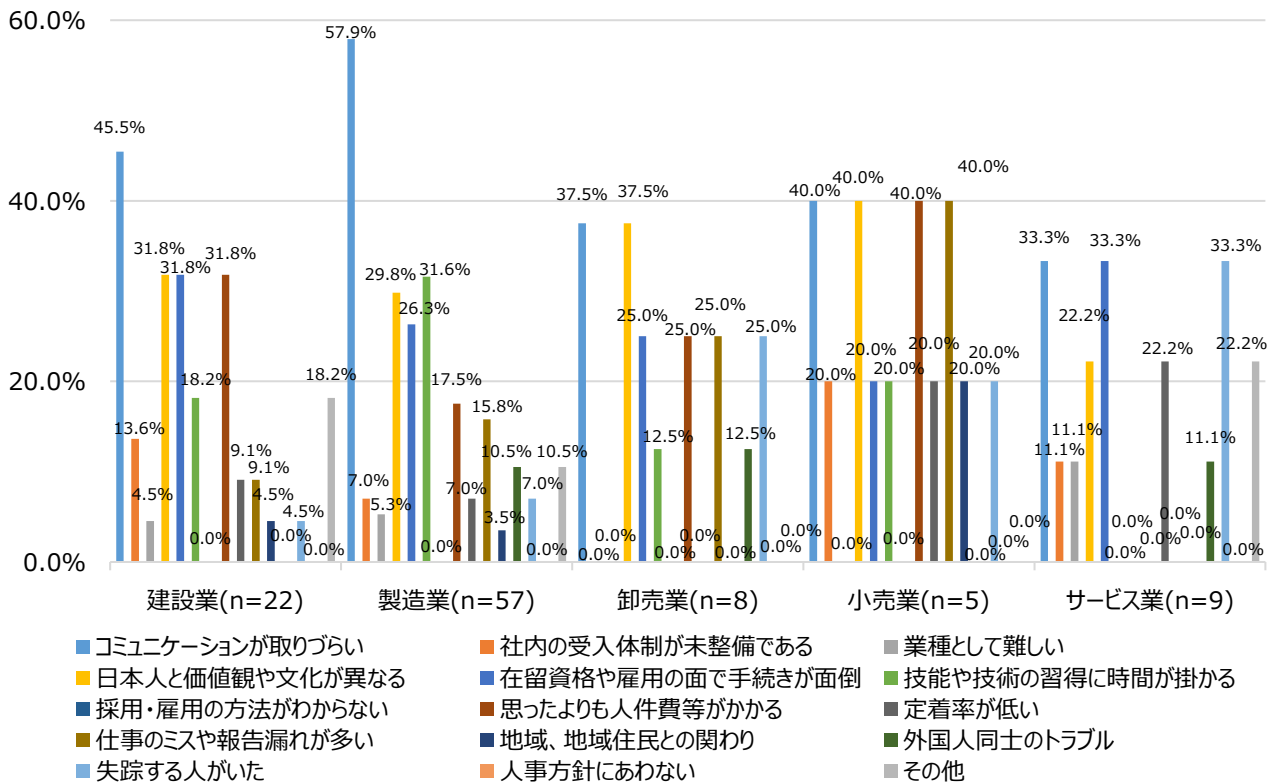


図 4. (3)

業種別／回答率



5. 育成就労制度への関心度

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

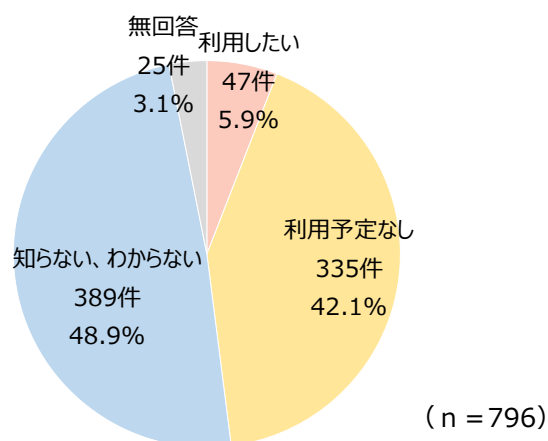


図 5. (2) 規模別／構成比

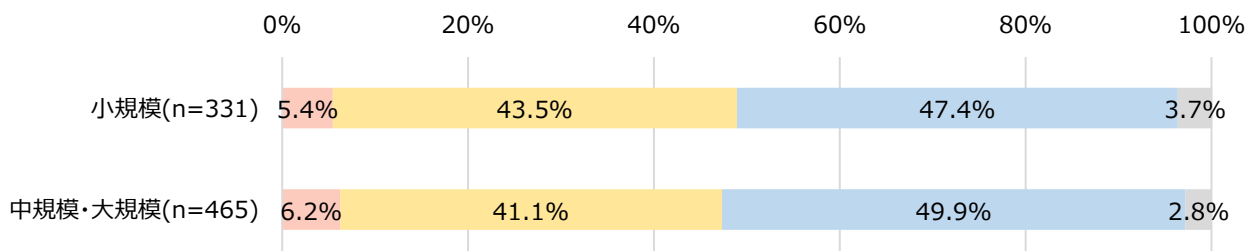
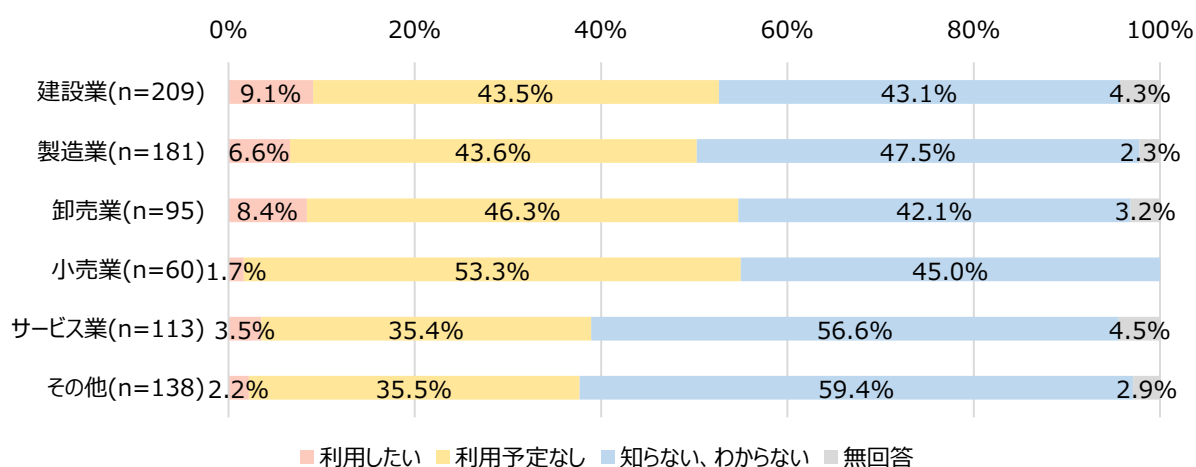
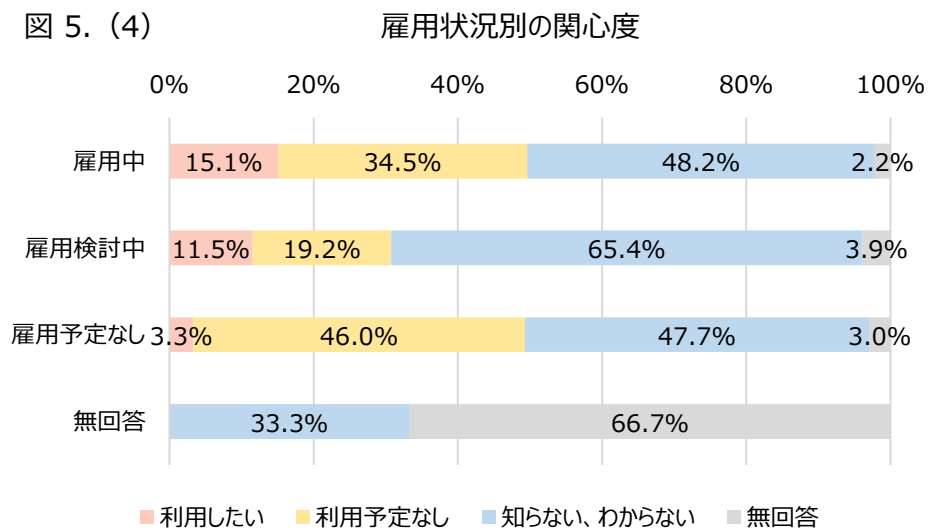


図 5. (3) 業種別／構成比



雇用状況別の関心度



6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）

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。

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。

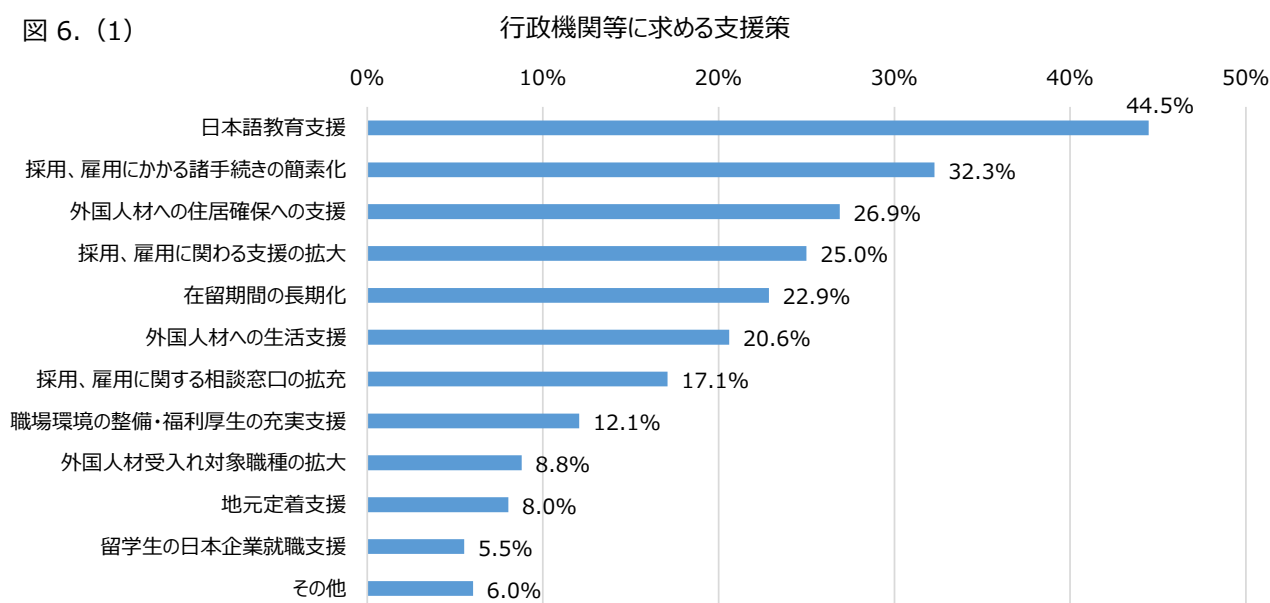
業種別では、業種に関わらず、「日本語教育支援」「採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化」が上位を占めている。

表 6 行政機関等に求める支援策

(n=796)

	件数	回答率
日本語教育支援	354	44.5%
採用、雇用にかかる諸手続きの簡素化	257	32.3%
外国人材への住居確保への支援	214	26.9%
採用、雇用に関わる支援の拡大	199	25.0%
在留期間の長期化	182	22.9%
外国人材への生活支援	164	20.6%
採用、雇用に関する相談窓口の拡充	136	17.1%
職場環境の整備・福利厚生の実施支援	96	12.1%
外国人材受入れ対象職種の拡大	70	8.8%
地元定着支援	64	8.0%
留学生の日本企業就職支援	44	5.5%
その他	48	6.0%

図 6. (1)



規模別・業種別

図 6. (2)

規模別／回答率

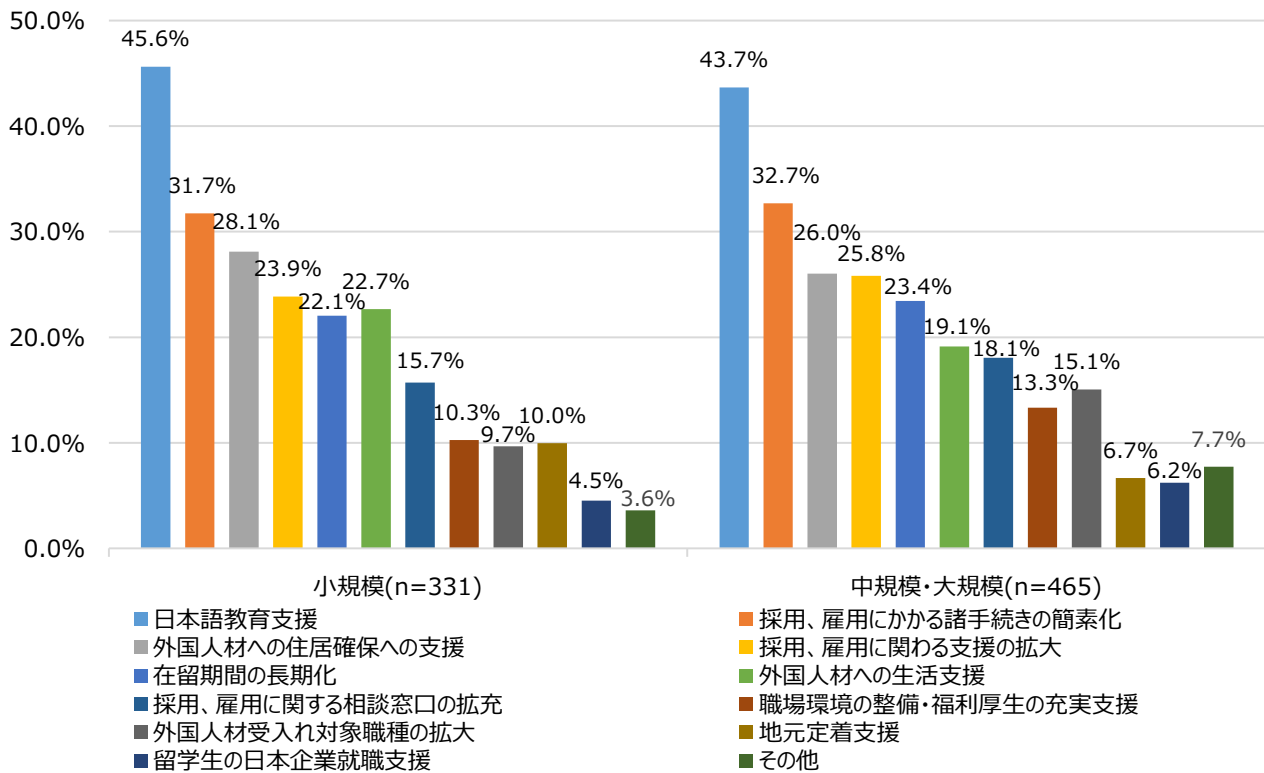
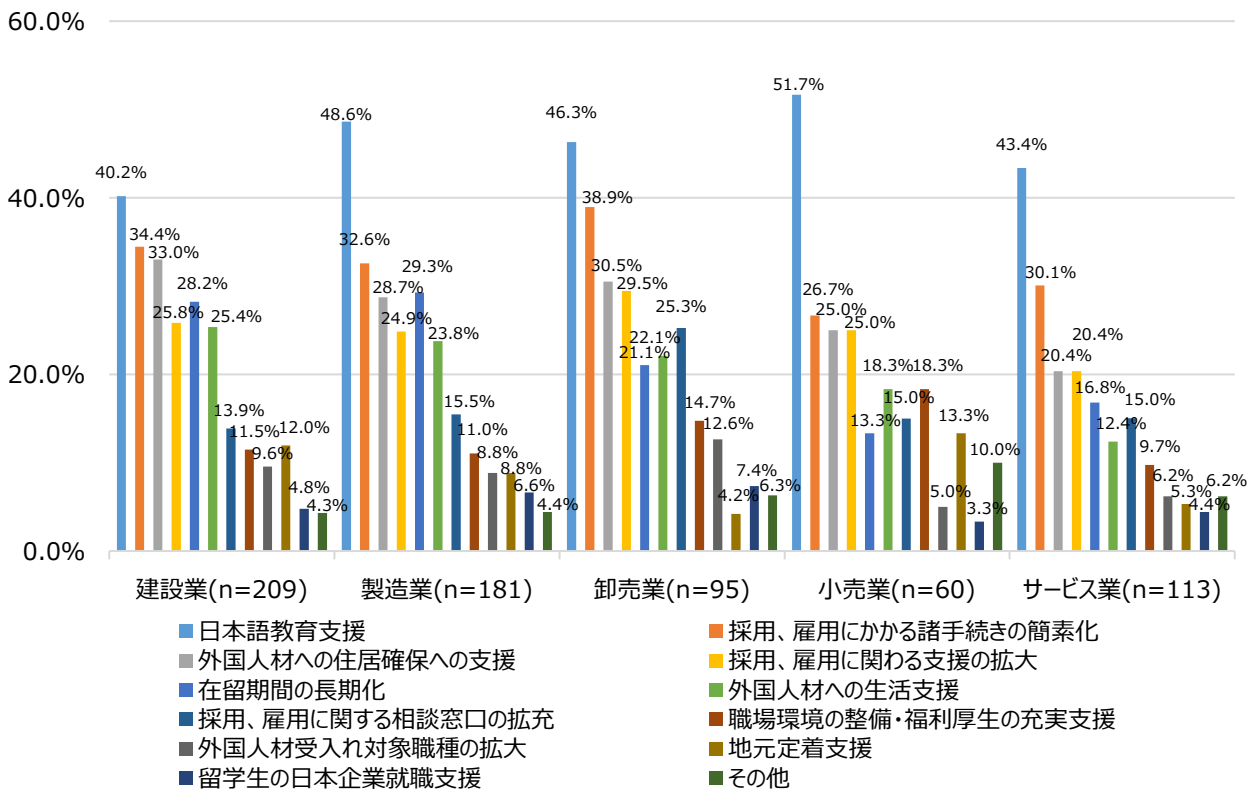


図 6. (3)

業種別／回答率



6. 行政機関等に求める支援策（複数回答）

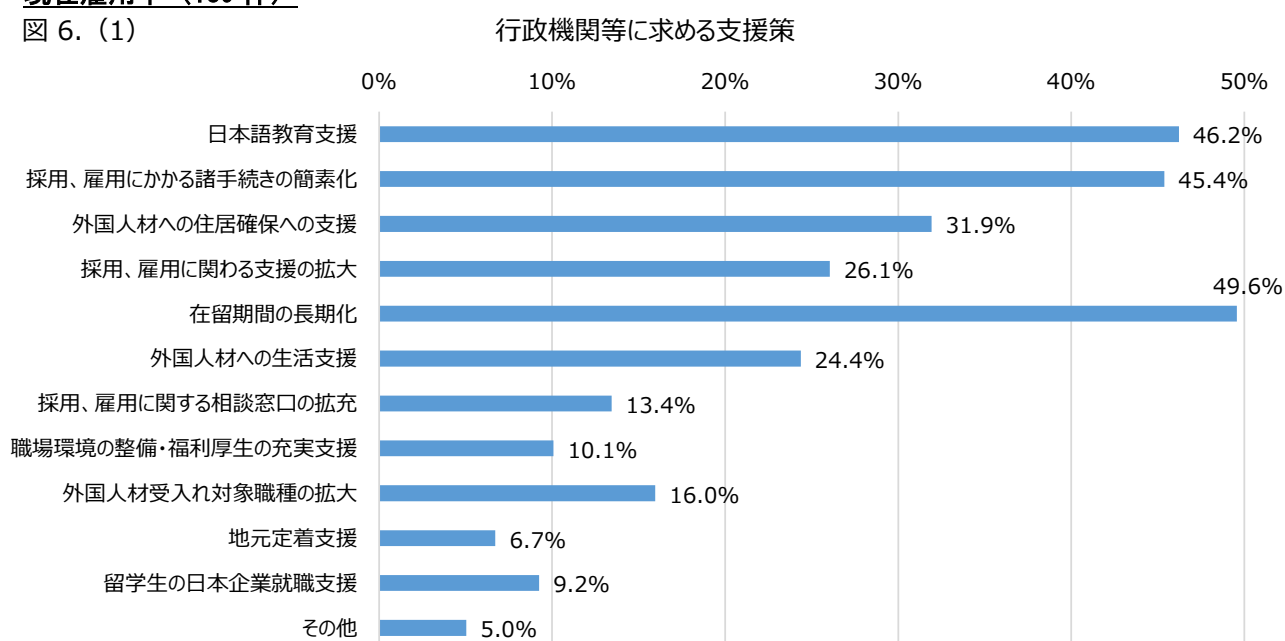
（「現在雇用中（139 件）」「雇用を検討中（52 件）」と回答した方への質問）

現在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。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、中規模・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。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。

雇用を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。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。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。

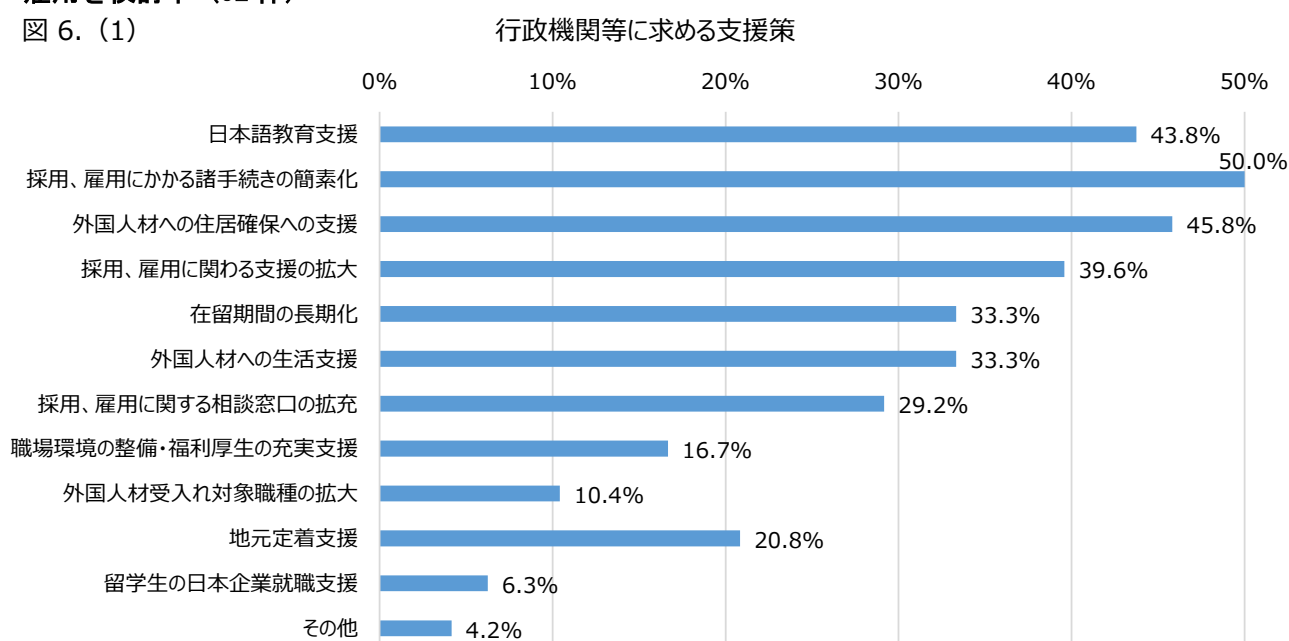
現在雇用中（139 件）

図 6. (1)



雇用を検討中（52 件）

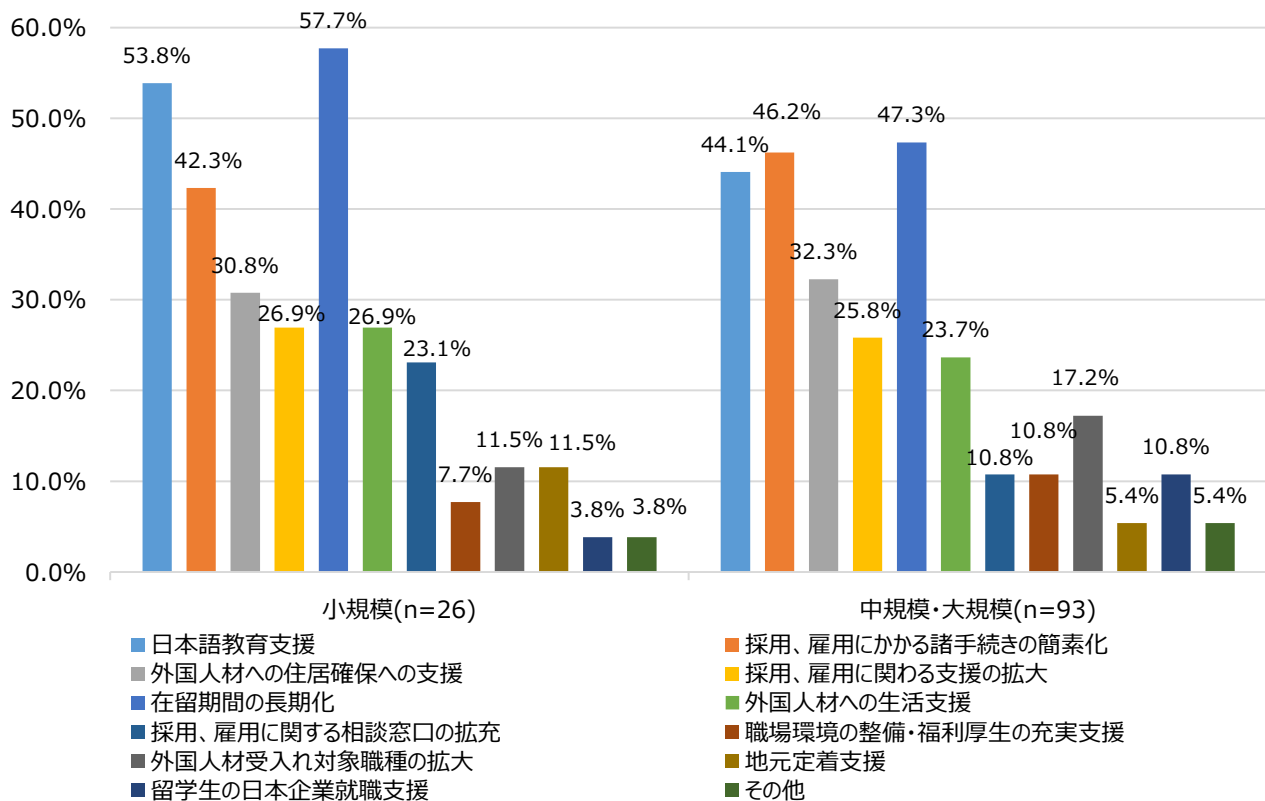
図 6. (1)



現在雇用中（139 件）※無回答除く

図 6. (2)

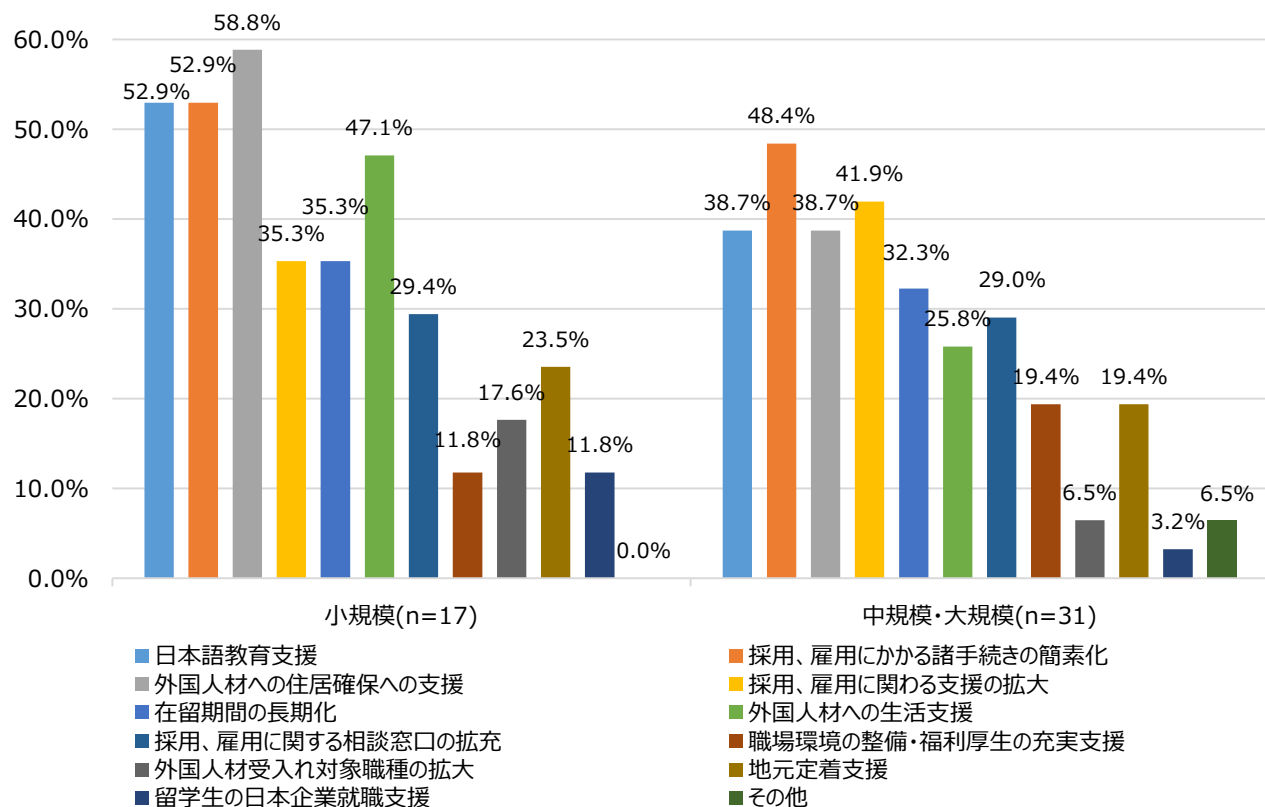
規模別／回答率



雇用を検討中（52 件）※無回答除く

図 6. (2)

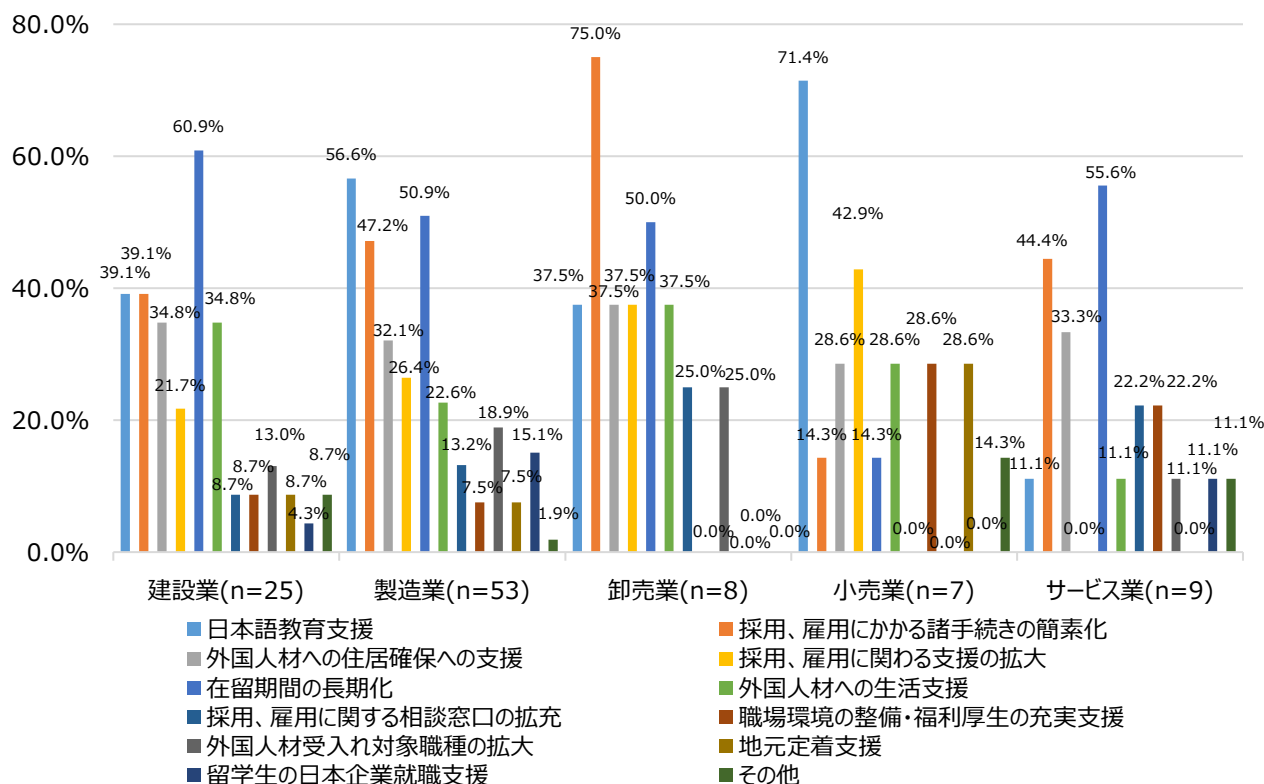
規模別／回答率



現在雇用中（139 件）※無回答除く

図 6. (3)

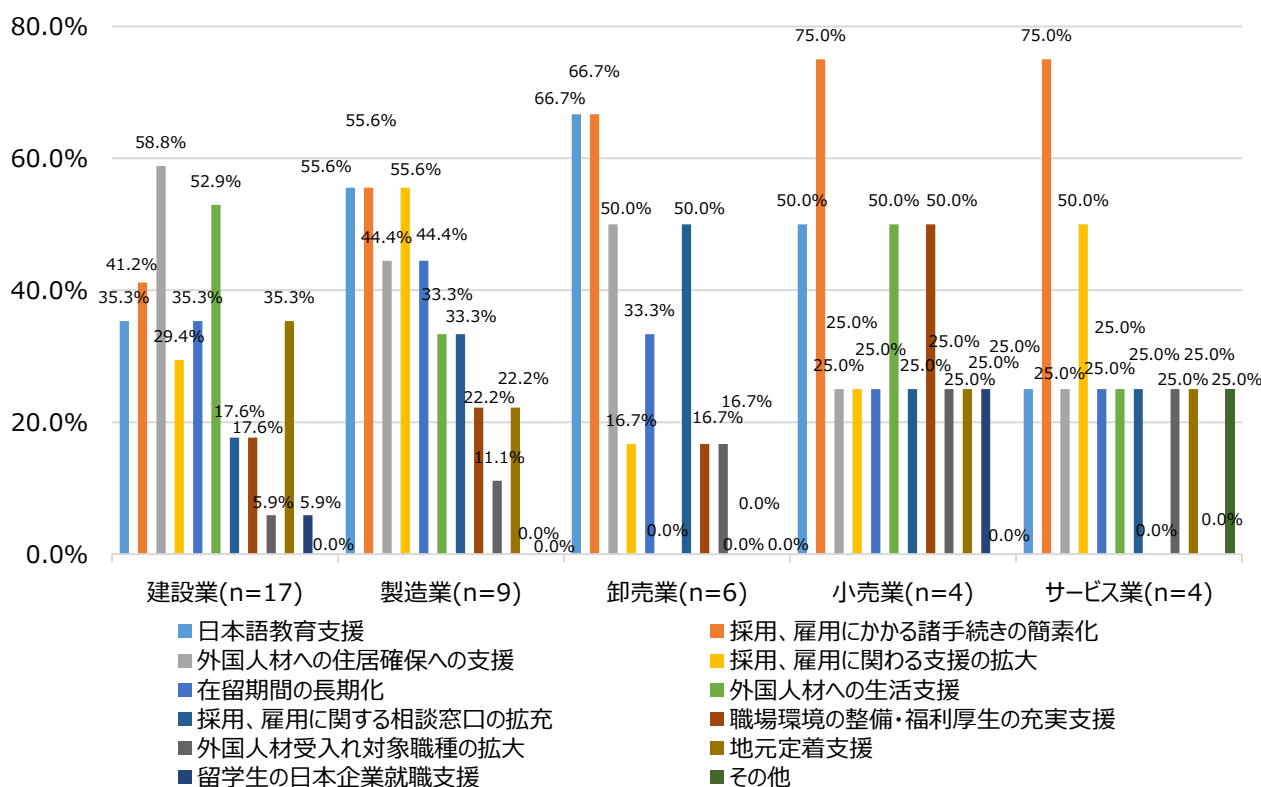
業種別／回答率



雇用を検討中（52 件）※無回答除く

図 6. (3)

業種別／回答率



7. 人材確保等へのご要望等

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

Ⅲ. 調査結果の概況

1. 人材不足の状況

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。人手不足の深刻度では、「非常に深刻」(3.9%)、「深刻」(61.2%)、「それほど深刻ではない」(34.0%)と続いている。現在の人員の充足状況で「不足している」と回答した方の65.1%が「深刻」と回答しており、不足感が強い。

人手が不足している職種は、「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。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・福利厚生充実」(30.9%)と続いている。

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。将来の人材確保に向けた対策の立案状況は、「立てている」は25.3%、「立てていない」は72.2%。

2. 外国人材の雇用

外国人材の雇用状況は、「現在雇用中」(139件、17.5%)、「雇用を検討中」(52件、6.5%)。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。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。外国人材の職種は、「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。人材確保が必要な現場作業の職種の割合が高い。外国人材を雇用して良かった点では、「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。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。

在留資格別の雇用状況・検討状況では、「現在雇用中」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)。「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)。「雇用を検討中」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)。「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)。出身国および希望する国は、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。外国人材の日

本語レベルは、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。

育成就労制度への関心度では、「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。「知らない、わからない」が約半数のため、制度について周知する必要がある。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。

3. 今後の取り組みの方向性

本調査の結果をふまえ、商工会議所や事業所が行政に求める支援策は以下のとおりである。

外国人材雇用の支援策

①日本語教育の強化

外国人材の定着には、日本語能力の向上が不可欠である。しかし、事業所単独での対応は困難なため、公的支援による日本語教育プログラムの充実を求められる。

②住居確保の支援

外国人材の住居確保が課題となっており、行政が保証人制度の整備や外国人向けの住宅情報の提供を強化することが必要である。また、不動産業者と連携し、外国人でも借りやすい物件の確保を促進する。

③地元定着支援

外国人材が地域に根付くためには、相談窓口の充実や多文化共生支援が不可欠である。特に配偶者の就労支援や外国人児童向けの教育支援を行い、家族帯同者の生活安定を促進することが求められる。

4. 最後に

今後、日本の労働力不足はさらに深刻化すると予想される。姫路市の経済発展のためにも、行政は迅速に支援策を講じ、事業所の負担を軽減しながら外国人材の活用を促進する必要がある。また、外国人材が円滑に社会に溶け込めるよう、言語教育・住居支援・労働環境の整備を包括的に支援する体制の構築が不可欠である。一方、事業所側も外国人材の受け入れ体制を強化し、多文化共生の意識向上などに取り組むことが重要である。

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

3. 過剰である

問 3-1 へ (3 ページ)

⇒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・福利厚生の実施
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.社内を活性化させる	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、派遣社員の人数	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(基本的な日本語を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. 育成就労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・福利厚生充実の充実支援	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

T E L 0 7 9 - 2 2 3 - 6 5 5 5

F A X 0 7 9 - 2 2 2 - 6 0 0 5