

2019年4月17日

No.2019-001

## 「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」結果

— 受け入れ拡大に多くが賛成。制度の改善・国内人材の活用支援の要望も —

外国人材問題プロジェクトチーム  
調査部 副主任研究員 下田 裕介

### 《要 点》

- ◆ 新たに設けられた在留資格により、企業における外国人の受け入れを拡大する新制度が4月から始まった。今般、株式会社日本総合研究所は「こうした取り組みを、長期的視点から有効な人手不足対策にするとともに持続的な外国人活躍につなげるには、どのようなあり方が望ましいのか」という問題意識から、人手不足や外国人材活用の現状、企業の意識を広く把握すべく、独自の企業向けアンケート調査を実施した。
- ◆ 現在の人手不足の状況について、8割弱の企業で若手・中堅層を中心に人手が足りず、3割がほぼ全年齢層で人手不足としている。人手不足における対応として、企業は人材育成が中心だが、女性やシニアと同様に外国人の活用も重視している。
- ◆ 外国人の採用・活用は大企業が中心だが、留学生アルバイトなど専門的・技術的分野以外では、中小企業にも前向きな姿勢がみられる。採用の中心年齢は34歳以下の若手で、小売業、宿泊業、飲食業でその傾向が顕著である。国籍は、かつての中国中心から、ベトナム、フィリピン、ネパールなど他のアジア諸国にも広がっている。
- ◆ 外国人を採用・活用する理由として、人手不足の強まりを指摘する企業が多いほか、外国人の能力や人柄、インバウンドへの対応なども挙げられている。実際の採用においては、人物・人柄や日本語能力を考慮するが、2割弱の企業では人手不足で基本的に誰でも採用する姿勢を示している。
- ◆ 外国人労働者の賃金は、8割弱の企業が日本人と同等の水準としている。また、収益が改善傾向にある企業ほど、賃金を最低賃金と同程度とする割合が低い。研修・教育制度は、大企業で手厚い傾向にある一方、中小企業では日本語研修を義務付けるケースが相対的に多い。
- ◆ 外国人労働者の活用について、8割弱の企業は活躍に満足している。一方、コミュニケーションや限られた雇用期間などが課題として挙げられている。2割の企業は、今後の外国人採用は基本的に自助努力での対応を考えているが、人材獲得競争の激化が見込まれるなか、国が相応のコストを払って対応すべきと考える企業も同程度ある。
- ◆ 外国人の受け入れ拡大について、多くの企業が賛成とみられるものの、その具体的な推進にあたって、不満や要望は多い。また、外国人材の活用以外での人手不足への対応にも注力してほしいとの声も根強い。外国人材の活用を有効なものとし、人手不足を和らげるためには、受け入れ制度の改善・修正のみならず、国内人材の活用、生産性向上、国籍に関わらない処遇改善に向けて、多方面での取り組みが必要といえる。

## ＜ 本 調 査 に つ い て ＞

### (1) 調査の目的

人手不足の深刻化を受けて外国人を採用・活用する企業が増加傾向を辿るなか、政府は入管法を改正して新たな在留資格を設け、外国人の受け入れを一段と推進する方針である。こうした取り組みを、長期的視点から有効な人手不足対策にするとともに持続的な外国人活躍につなげるには、具体的にどのようなあり方が望ましいのか。この問題を改めて検討することが、いま求められている。

以上の問題意識から、人手不足や外国人材活用の現状、企業の意識を広く把握すべく、今般、株式会社日本総合研究所は、外国人活用の多い主要産業の上場企業・非上場企業を対象にアンケート調査を実施した。

### (2) アンケートの概要

#### ①調査対象

A) 外国人の雇用比率が相対的に高い産業である「食品加工」、「繊維・衣服」、「機械・金属」、「建設」、「飲食・宿泊」、「小売」などの上場企業（1,559社）、および、B) これら産業のうち企業規模のカテゴリー別に、地域別にみて外国人の雇用比率の高い都道府県から母集団の分布に近くなるようにサンプル数を設定したうえで抽出した非上場企業（8,429社）、合計1万社弱（9,988社）。

#### ②調査方法

調査票の発送、回答ともに郵送。無記名による回答方式。

#### ③回答企業数

1,039社（回収率10.4%）。属性は以下の表の通り。

		業種							
		合計	食品加工 繊維・衣服	機械・金属	建設業	飲食業 宿泊業	小売業	その他	無回答
従業員規模	合計	1,039	81	93	240	232	275	101	17
	29人以下	179	22	21	55	19	36	24	2
	30～499人	722	55	51	175	188	194	56	3
	500～999人	58	3	9	8	8	22	8	
	1,000人以上	68	1	12	2	17	23	13	

(注)「その他」は卸売業、不動産関連、ビルメンテナンスなど。「無回答」には属性が判断できないものも含む。

#### ④調査期間

2019年1月26日発送、2月22日までに回答のあったものを集計。

### (3) 在留資格について

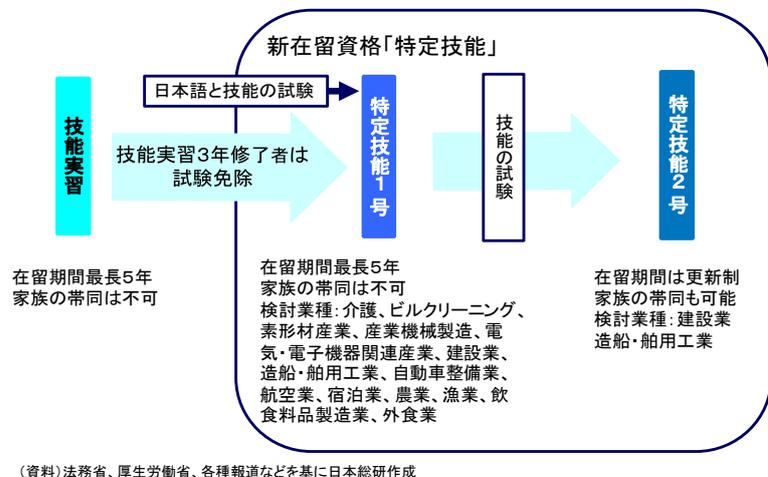
①本調査における「専門的、技術的分野」の労働者とは、右の表で示されるような「就労目的で在留が認められるケース」を指す。一方、「専門的、技術的分野以外」の労働者とは、右の表で示されるような在留資格を持たず、日系人、日本人・永住者の配偶者、技能実習生、留学生や家族滞在者のアルバイトといった形で就労している外国人を指す。

在留資格	該当例
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン
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・会計事務	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
興行	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
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

(資料)旧・入国管理局(現・出入国在留管理庁)

(次項へ続く)

②今般の改正出入国管理法施行で導入された新在留資格「特定技能」は、2段階（1号、2号）で設けられる（下図）。特定技能1号は、深刻な人手不足のため外国人による人材確保が必要な分野（14業種）で、「相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事」する外国人労働者に与えられる。技能実習を修了するか、試験に合格する必要があるが、在留期間は最長5年で、家族の帯同は認められない。一方、特定技能2号は、さらに高度な技能・日本語能力試験に合格し、「熟練した技能を要する業務に従事」すると認められる者に与えられる。在留期間の更新回数に制限はなく、家族の帯同も認められる。



外国人材問題に関するレポート(外国人材問題プロジェクトチーム)については、以下もご参照下さい。

- ①リサーチ・レポート No.2018-006（2018年8月30日）  
 「増加する外国人労働とどう向き合うか 一望ましい受入れの条件―」  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchreport/pdf/10655.pdf>
- ②リサーチ・フォーカス No.2018-038（2018年11月8日）  
 「外国人雇用増の産業面への影響 ―総じて産業基盤維持に貢献も、一部で生産性を下押し―」  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/10768.pdf>
- ③リサーチ・フォーカス No.2018-040（2018年12月7日）  
 「外国人雇用の増加による賃金への影響 ―労働需給面で▲0.2%程度抑制も、一段の人手不足が影響緩和へ―」  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/10826.pdf>
- ④ビューポイント No.2018-015（2019年1月7日）  
 「オーストラリアの移民政策の現状と評価 ―注意深い開国政策による人口増加で成長を実現―」  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/viewpoint/pdf/10873.pdf>
- ⑤リサーチ・フォーカス No.2018-041（2019年1月10日）  
 「改正入管法の施行に向けて 一問題点と求められる対応―」  
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/10880.pdf>

本件に関するご照会は、調査部・下田 裕介 宛にお願いいたします。

Tel: 03-6833-0914

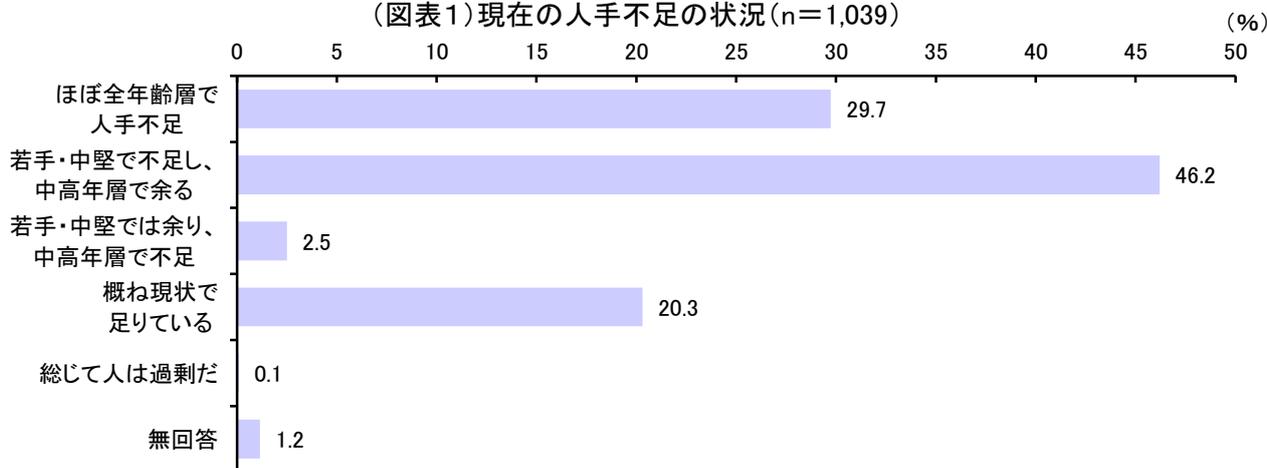
Mail: [shimoda.yusuke@jri.co.jp](mailto:shimoda.yusuke@jri.co.jp)

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがありますので、ご了承ください。

**人手不足の状況**      **8割弱が人手不足で、若手・中堅で強い不足感**

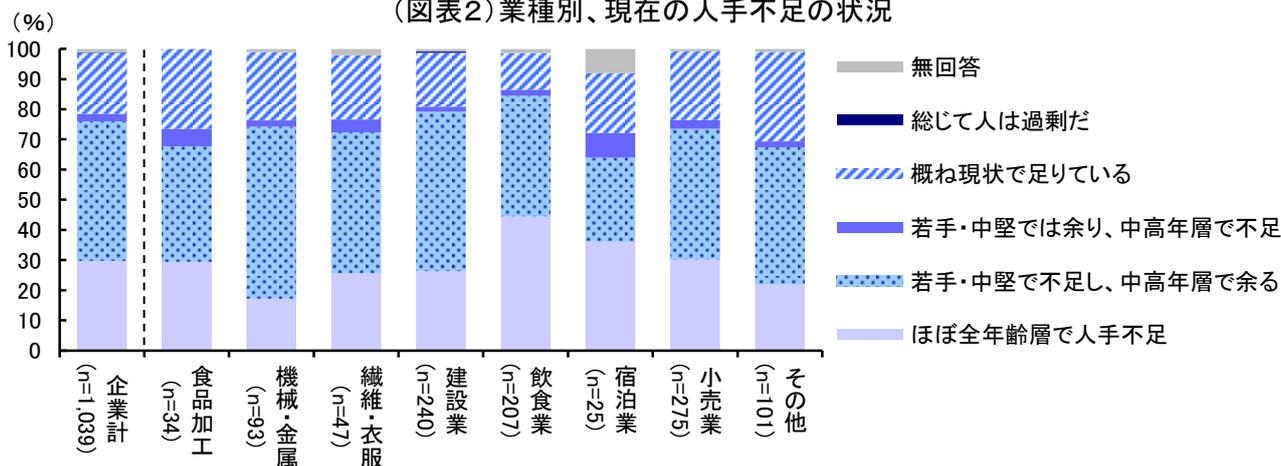
- (1) 現在の人手不足の状況について、8割弱の企業で若手・中堅層を中心に人手が足りないと回答し、3割がほぼ全年齢層で人手不足としている（図表1）。一方、全体の約半数の46.2%が若手・中堅で人手不足だが中高年は余っていると答えている。
- (2) 業種別にみると、とりわけ飲食業で人手不足感が強く、ほぼ全年齢層で不足している企業が44.4%と高く、中高年層で余っているケースも合わせて、若手・中堅の不足は8割強にのぼる（図表2）。また、機械・金属や建設業では若手・中堅での不足感がより強い。
- (3) 従業員規模別にみると、従業員数が多い大企業ほど、中高年層で余るケースも含め若手・中堅での不足感がより強い一方、29人以下の小企業では、おおむね現状で足りている企業も3割程度ある（図表3）。

(図表1) 現在の人手不足の状況 (n=1,039)

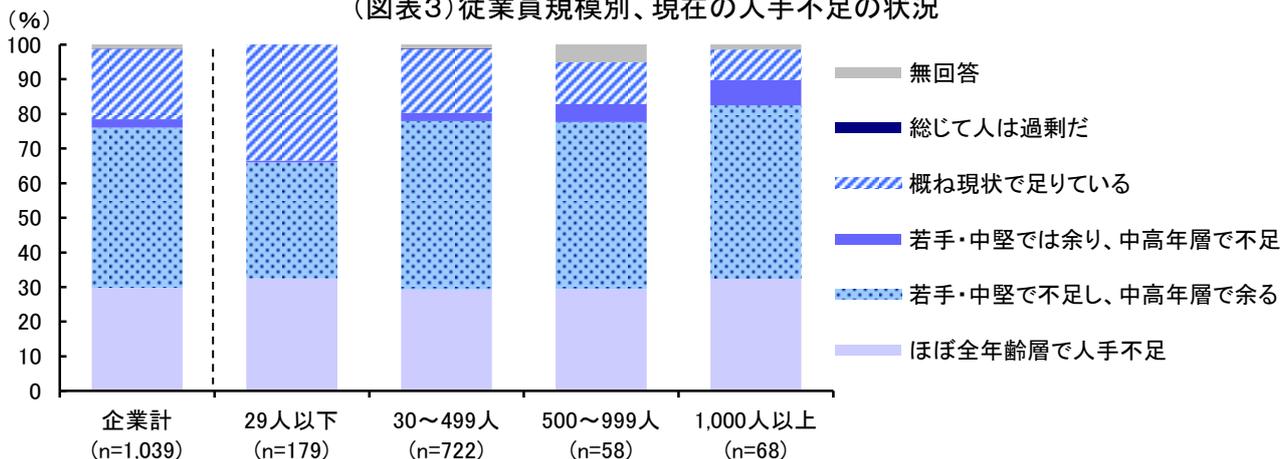


(資料) 日本総研「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」(以下、すべて同アンケート調査に依拠するため、資料名は割愛)

(図表2) 業種別、現在の人手不足の状況



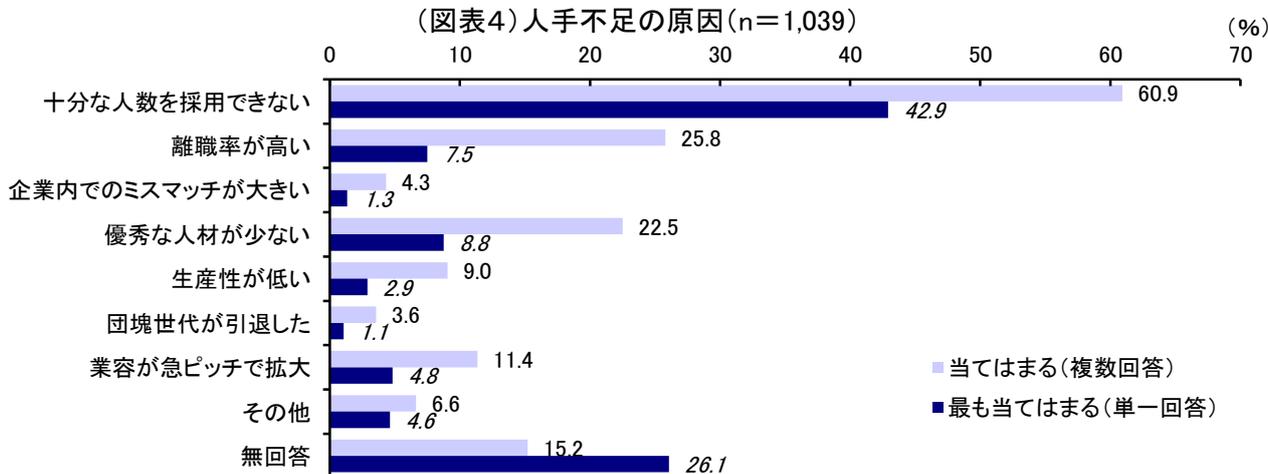
(図表3) 従業員規模別、現在の人手不足の状況



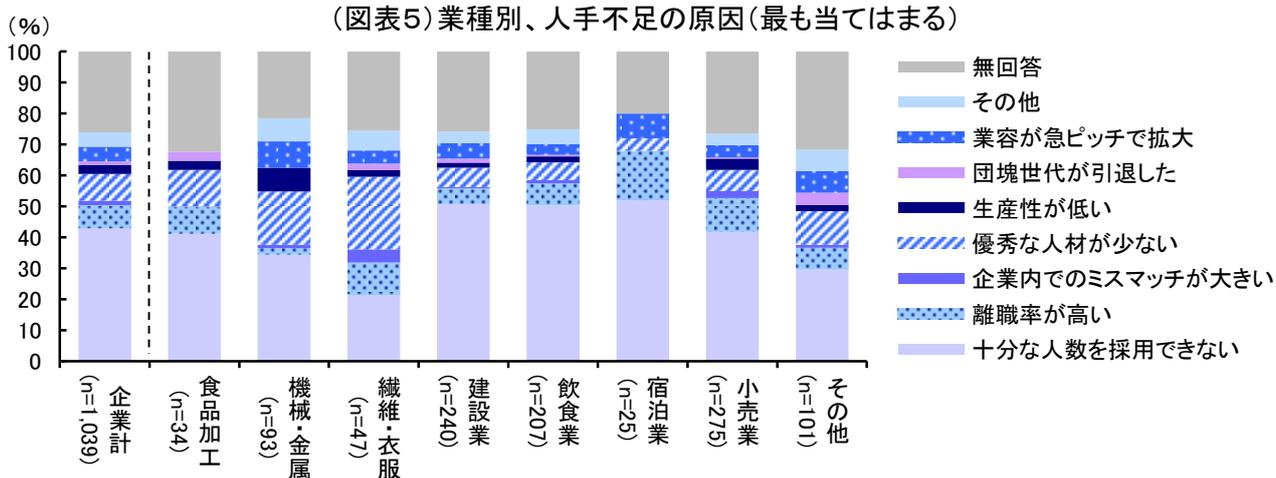
**人手不足の原因 十分な人手が集まらず、離職や人材難も原因**

- (1) 人手不足の原因（複数回答）については、「十分な人数を採用できない」が60.9%と最も多く、「離職率が高い」（25.8%）、「優秀な人材が少ない」（22.5%）が続く（図表4）。
- (2) 「その他」の具体的な内容として、“不人気の業種”、“バブル崩壊やリーマン・ショック後の新卒採用抑制”などを原因として挙げる企業もある。
- (3) 最も当てはまる原因を業種別にみると、宿泊業、建設業、飲食業では「十分な人数が確保できない」傾向が強い（図表5）。また、繊維・衣服や機械・金属は「優秀な人材が少ない」が相対的に多いほか、宿泊業や小売業では離職率が高い傾向がみられる。
- (4) 同様に従業員規模別にみると、総じて人員確保が十分できないことに加え、中小企業は「優秀な人材が少ない」、大企業は「業容の拡大」を原因とする割合が多い（図表6）。

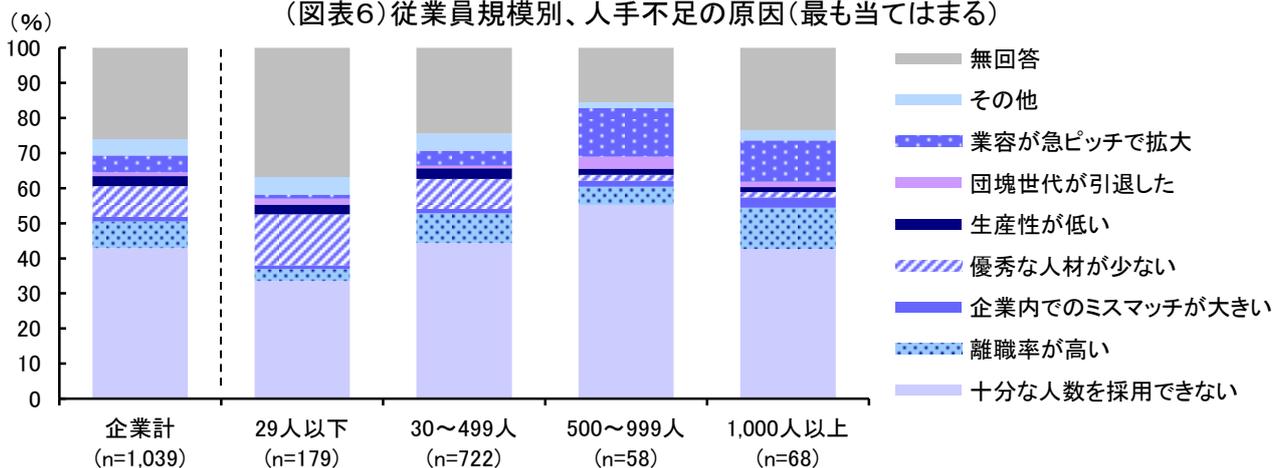
(図表4) 人手不足の原因 (n=1,039)



(図表5) 業種別、人手不足の原因 (最も当てはまる)



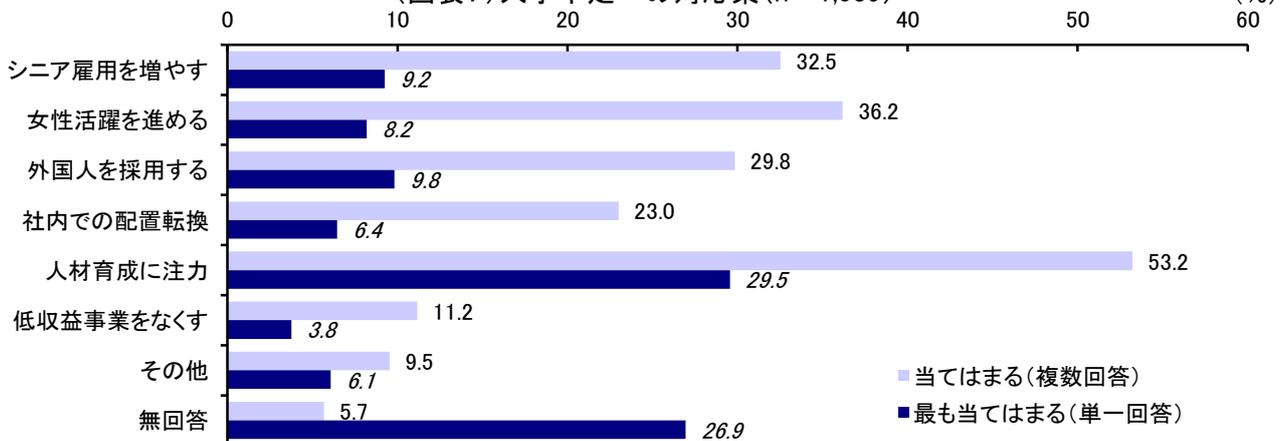
(図表6) 従業員規模別、人手不足の原因 (最も当てはまる)



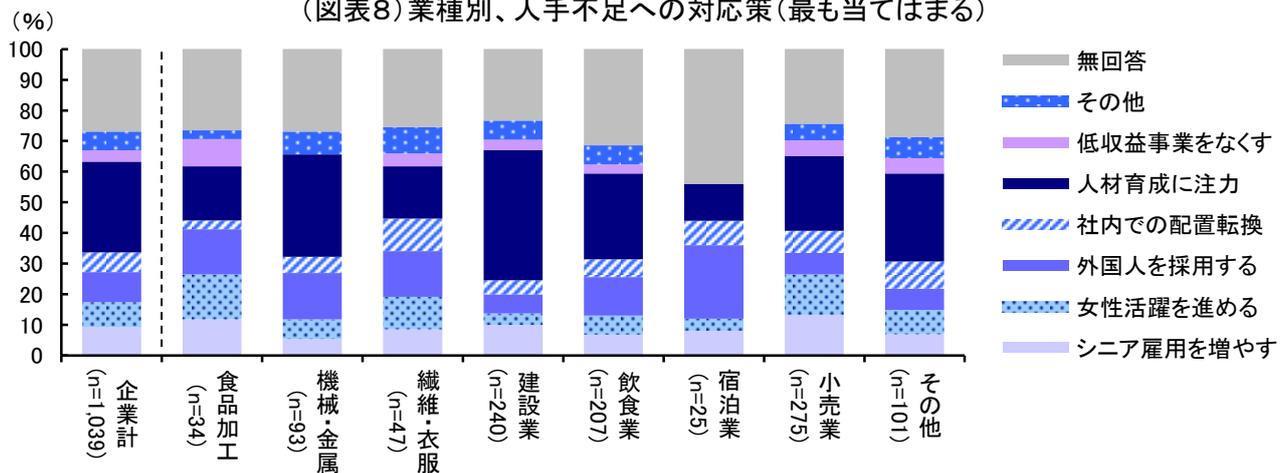
**人手不足への対応 人材育成が中心のなか、外国人採用も重視**

- (1) 人手不足への対応（複数回答）では、「人材育成に注力」が53.2%と高く、「女性活躍を進める」（36.2%）、「シニア雇用を増やす」（32.5%）が続く（図表7）。「外国人を採用する」は29.8%と、女性やシニアの活用とほぼ同程度だが、最も当てはまる対応では一番高く、外国人を採用する企業において、その重要度は高いと考えられる。
- (2) 「その他」の具体的内容をみると、AIやRPA（Robotic Process Automation）など機械による効率化、賃金の引き上げ、定休日や一時閉店などの対応をとる企業もみられる。
- (3) 最も当てはまる対応を業種別にみると、建設業、機械・金属では人材育成に注力する傾向が強く、食品加工や小売業ではシニアや女性の活用、宿泊業は外国人の採用に積極的である（図表8）。
- (4) 同様に従業員規模別にみると、大企業は41.2%が人材育成に注力し、中小企業はシニア、女性、外国人の活用を進める一方、低収益事業をなくすケースもやや多い（図表9）。

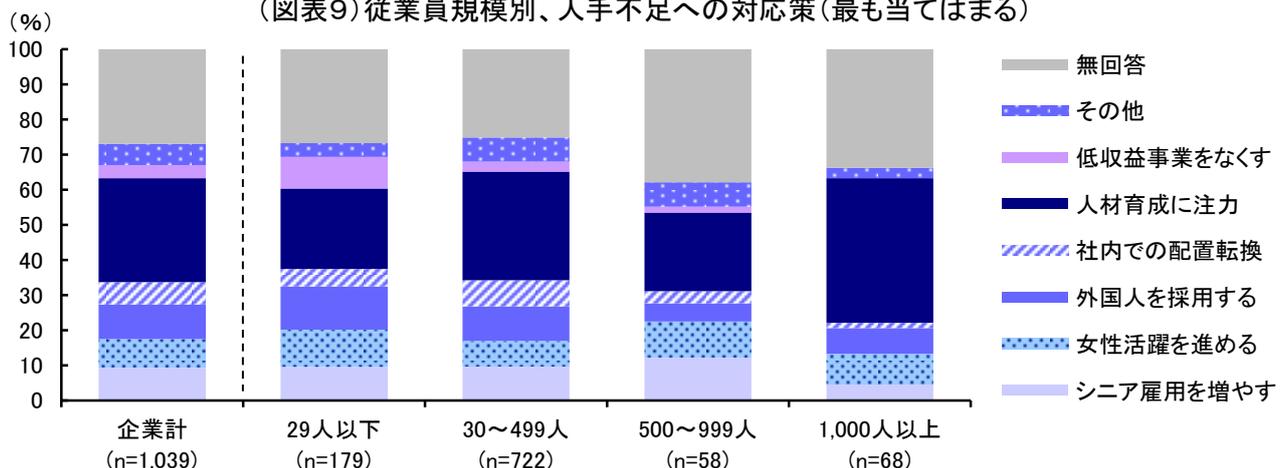
(図表7) 人手不足への対応策 (n=1,039)



(図表8) 業種別、人手不足への対応策 (最も当てはまる)



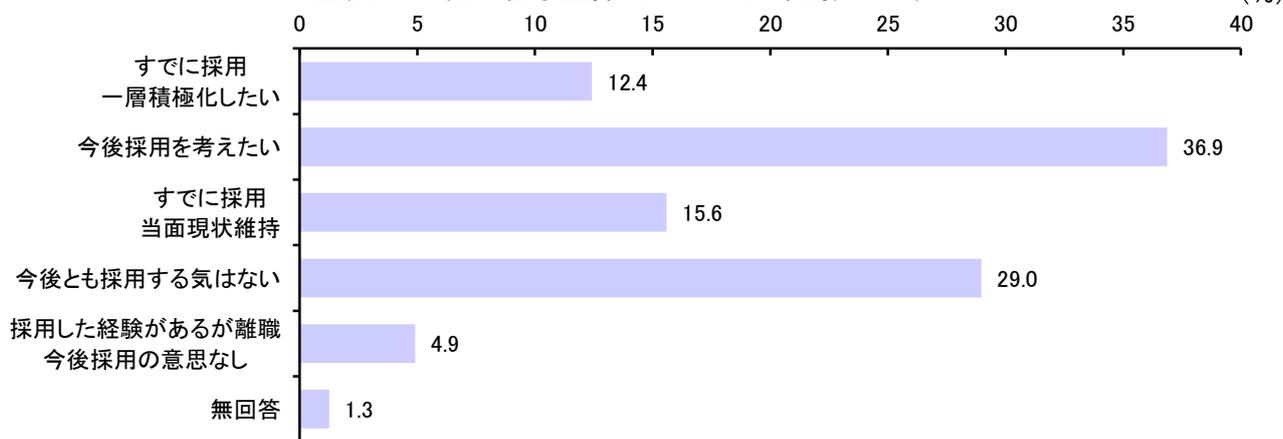
(図表9) 従業員規模別、人手不足への対応策 (最も当てはまる)



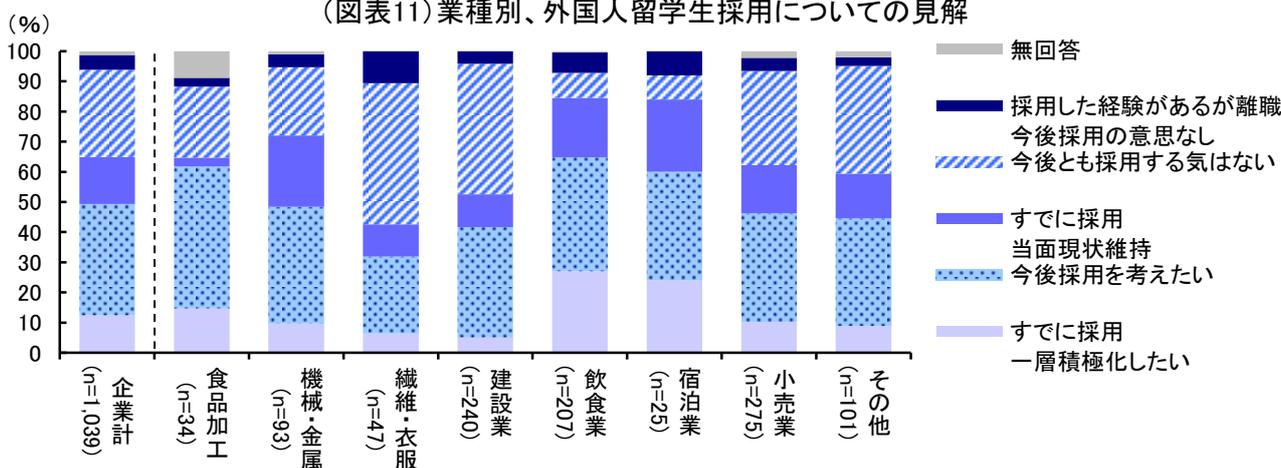
**留学生採用の見解 飲食業や宿泊業で採用に積極的**

- (1) 留学生の採用について、今後採用を考えたい企業は36.9%にのぼる（図表10）。
- (2) ちなみに、過去は採用・活用していたが、現在は採用・活用していない企業に限ってみれば、過半の53.8%が今後採用を検討している。一方、これまで採用・活用の実績のない企業では、「今後採用を考えたい」が43.5%、「今後とも採用する気はない」が54.4%と二極化している。
- (3) 最も当てはまる見解を業種別にみると、飲食業や宿泊業で積極的な採用姿勢がみられる一方、繊維・衣服、建設業では、4割強が今後も採用しない方針を示している（図表11）。
- (4) 同様に従業員規模別にみると、大企業の90%以上が、現在または将来の採用に前向きな一方、中小企業の約半数は採用に慎重な姿勢をみせている（図表12）。

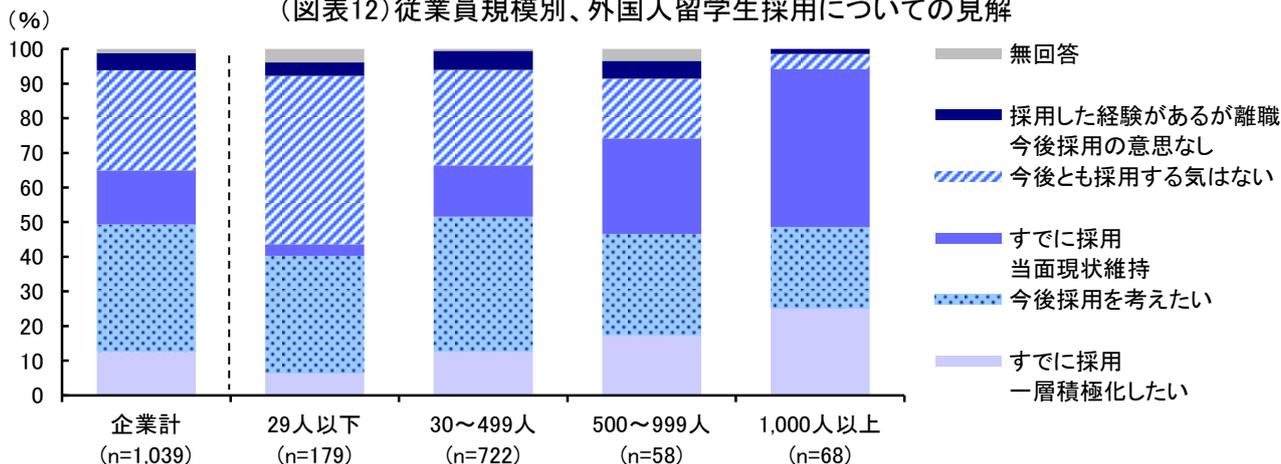
(図表10) 外国人留学生採用についての見解 (n=1,039)



(図表11) 業種別、外国人留学生採用についての見解



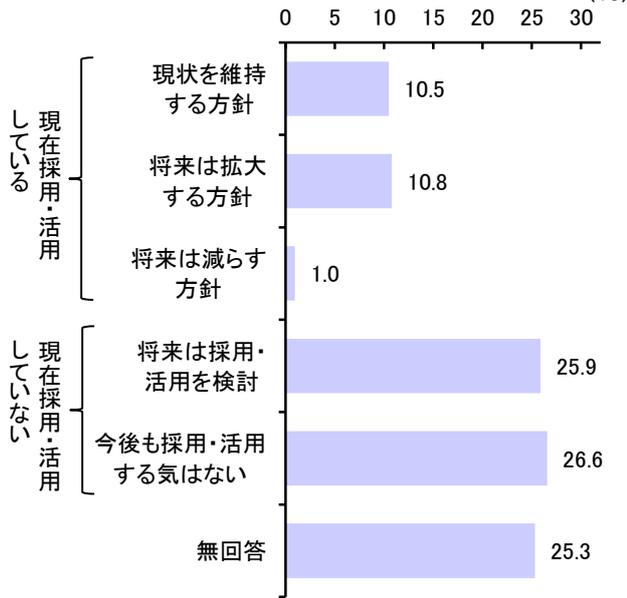
(図表12) 従業員規模別、外国人留学生採用についての見解



**採用方針**      **専門・技術分野以外でより採用・活用に前向き**

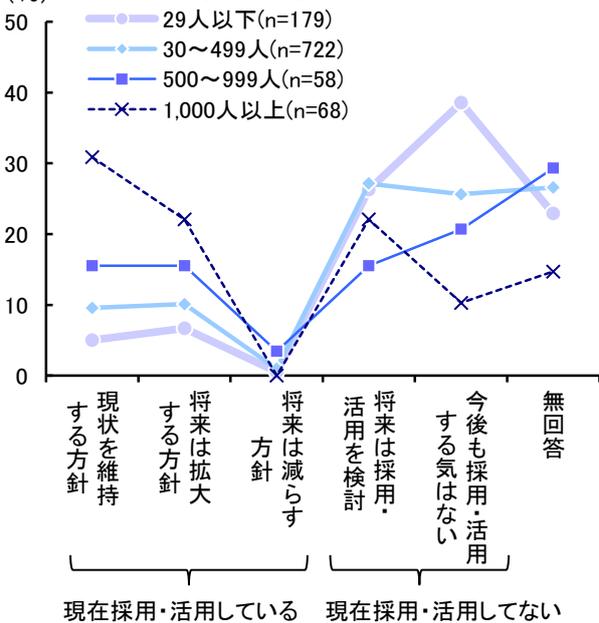
- (1) 専門的・技術的分野においては、現在、2割強の企業が外国人を採用・活用している（図表13）。また、現在採用・活用していないが、将来の採用・活用を検討している企業も25.9%ある。企業規模別にみると、現在採用・活用しているのは大企業が多く、今後も前向きな姿勢がうかがえる。中小企業では26.3%が将来の採用・活用を検討しているが、「今後も採用・活用する気はない」も4割弱ある（図表14）。
- (2) 一方、専門的・技術的分野以外では、約3割が現在、外国人を採用・活用している（図表15）。また、現在採用・活用していないが将来の採用・活用を検討している企業も30.2%ある。企業規模別でみると、専門的・技術的分野と比べて、大企業のほか比較的規模の小さい企業でも採用・活用に前向きな傾向がみられる（図表16）。

(図表13)外国人の採用・活用方針  
(専門的、技術的分野、n=1,039) (%)

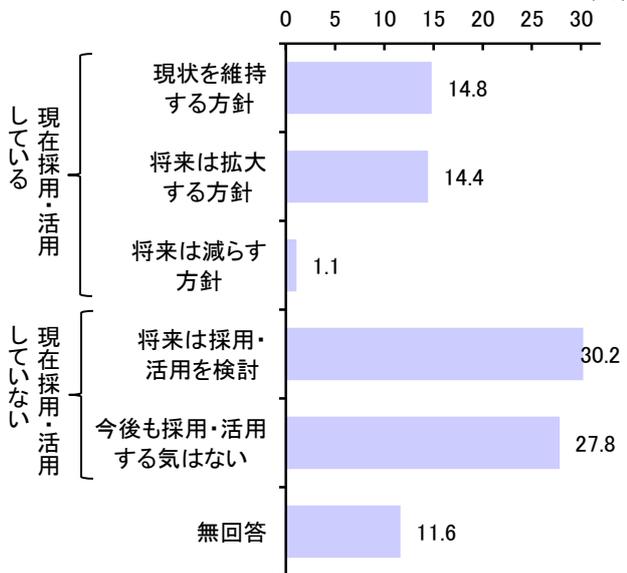


(注)「専門的、技術的分野」は、就労目的で在留が認められるケース(以下同じ)。

(図表14)従業員規模別、外国人の採用・活用方針  
(専門的、技術的分野) (%)

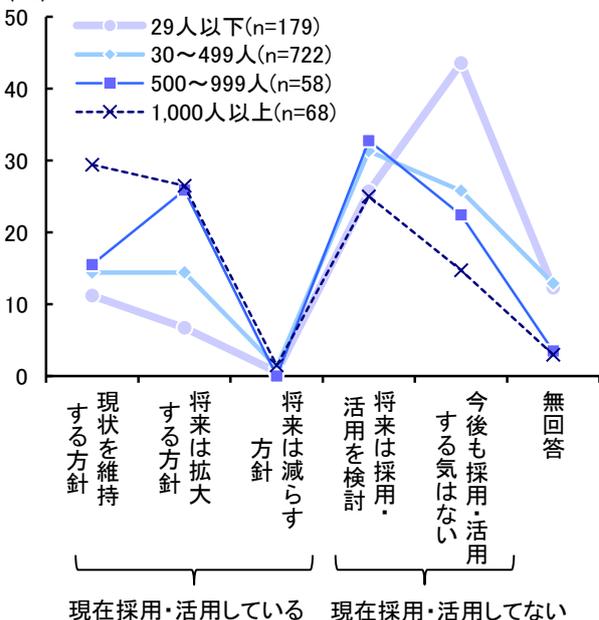


(図表15)外国人の採用・活用方針  
(専門的、技術的分野以外、n=1,039) (%)



(注)「専門的、技術的分野以外」は、在留資格を持たず、日系人、技能実習生、留学生や家族滞在者などのアルバイトといった形で就労するケース(以下同じ)。

(図表16)従業員規模別、外国人の採用・活用方針  
(専門的、技術的分野以外) (%)

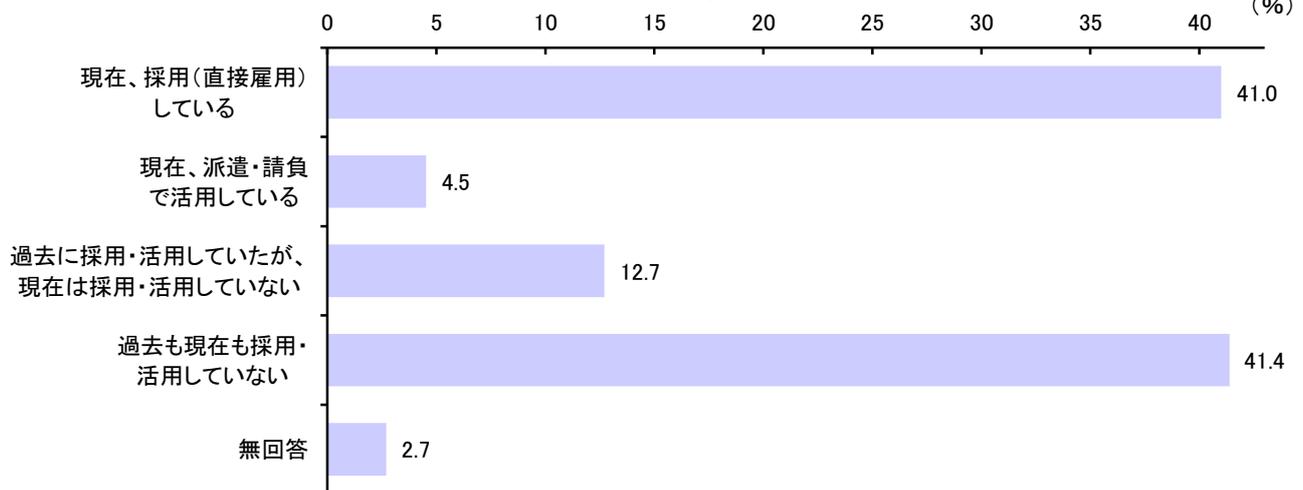


## 採用実績

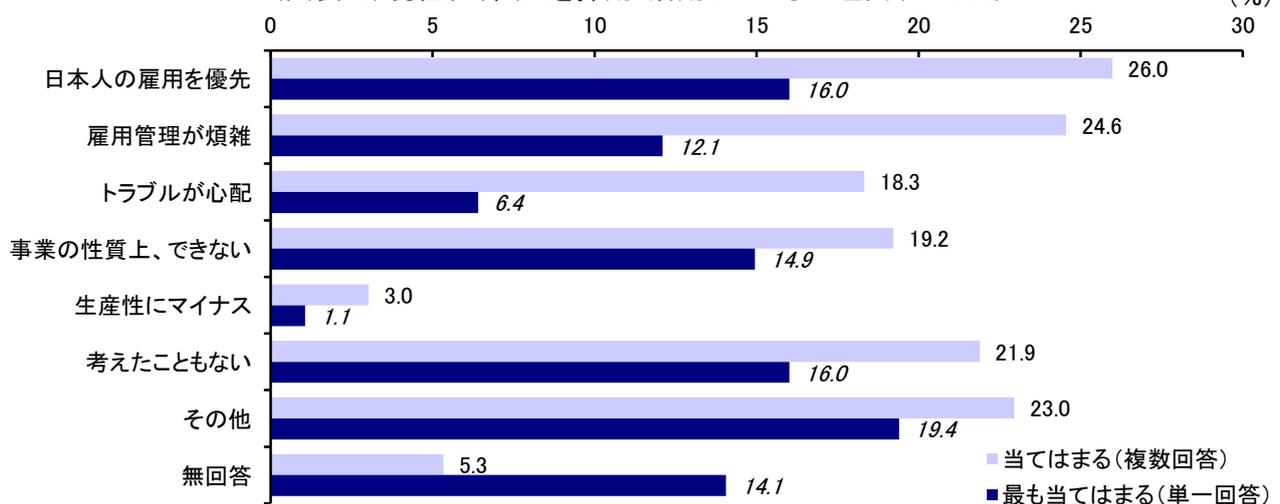
## 関心の薄さのほか、煩雑な管理も非採用の理由

- (1) 外国人のこれまでの採用実績をみると、「現在、採用（直接雇用）している」と「過去も現在も採用・活用していない」がともに4割強を占めて二分している（図表17）。
- (2) 現在、採用・活用をしていない企業にその理由（複数回答）を尋ねたところ、「日本人の雇用を優先すべきだから」（26.0%）、「外国人雇用は考えたこともない」（21.9%）など、そもそも、選択肢としての優先度の低さがみられる一方、外国人の採用・活用を選択肢として考えるも、雇用管理の煩雑さから断念する企業も24.6%ある（図表18）。
- (3) また、企業として受け入れ態勢が整っていない、そもそも外国人の受け入れ方がわからない、採用に必要以上に費用がかけられない、といった意見もみられた（図表19）。

(図表17) これまでの外国人の採用実績 (n=1,039)



(図表18) 現在、外国人を採用・活用していない理由 (n=562)



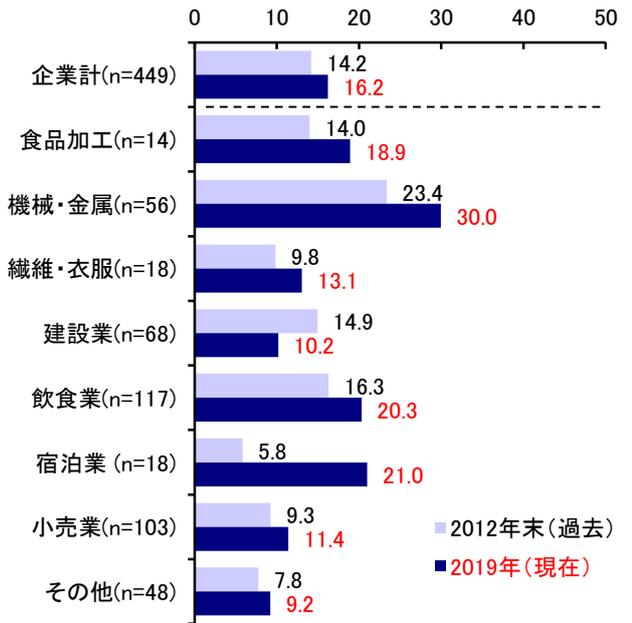
(図表19) 現在、外国人を採用・活用していない具体的な理由

- 教育制度ができていないから。
- 会社自体に受け入れ態勢ができていないから。
- 事務処理が煩雑になりそうだから。
- 外国人の雇用方法がわからないから。
- 文化、習慣の違い、日本語独特の言い回しなどにより、客との意思疎通が難しいケースが多いため。
- 権利・主張が強く、定着が望めないから。
- 仕事を覚えた頃に帰ってしまうから。
- 過去のトラブルで、外国人労働者に対してよいイメージが持てないから。
- 採用に必要以上にお金をかけたくないから。
- そもそも外国人すら応募がない。

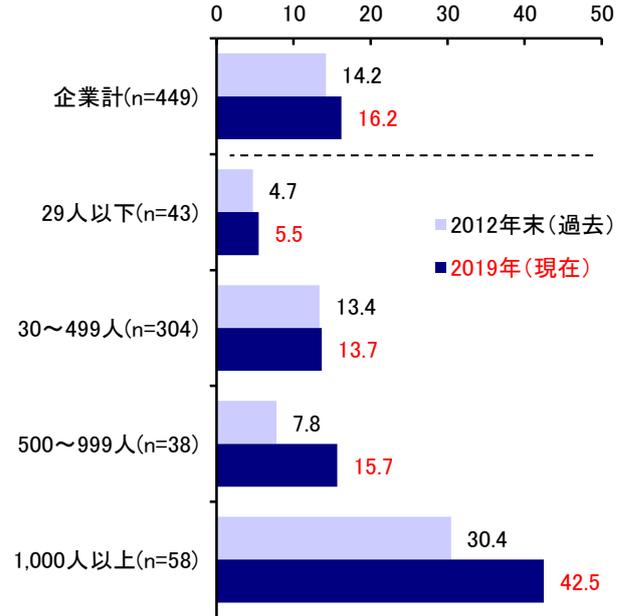
**採用数・年齢構成**      **採用の中心は若手で、小売、宿泊、飲食で顕著**

- (1) 現在、外国人労働者がいる企業の採用・活用人数（派遣・請負を含む）は、全規模・全業種の平均で2019年の調査時点が16.2人と、2012年末（14.2人）から増加している（図表20）。
- (2) 業種別では、機械・金属で2019年に30.0人と人数が多く、宿泊業ではインバウンドの拡大もあって、2012年末の5.8人から2019年には21.0人と大幅に増加している。また、従業員規模別では、すべてにおいて増加している（図表21）。
- (3) 外国人労働者の年齢階級をみると、専門的・技術的分野では、大学卒業後の若手の25～34歳が中心で、食品加工、小売業、宿泊業では24歳以下も含め若年層の比率が高い（図表22）。一方、専門的、技術的分野以外では、留学生アルバイトが多いとみられることから、24歳以下が多く、飲食業、小売業ではその傾向がより顕著となっている（図表23）。

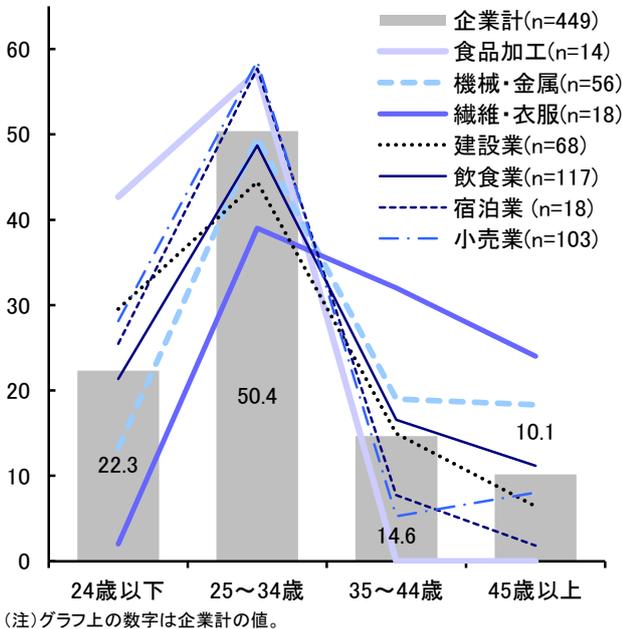
(図表20) 業種別、外国人の採用・活用人数  
(派遣・請負を含む合計、平均) (人)



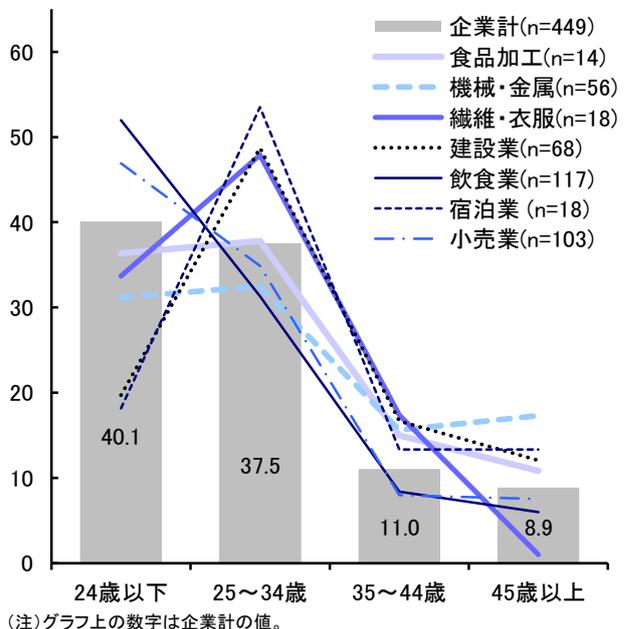
(図表21) 従業員規模別、外国人の採用・活用人数  
(派遣・請負を含む合計、平均) (人)



(図表22) 業種別、採用・活用における年齢分布  
(専門的、技術的分野、平均)



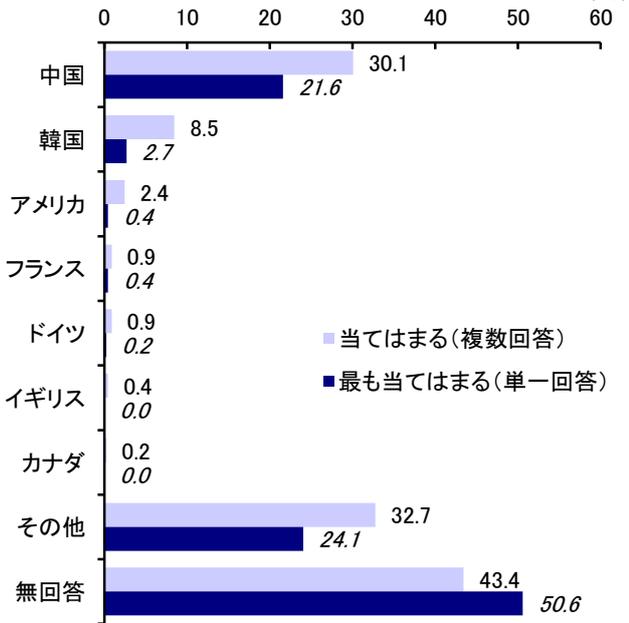
(図表23) 業種別、採用・活用における年齢分布  
(専門的、技術的分野以外、平均)



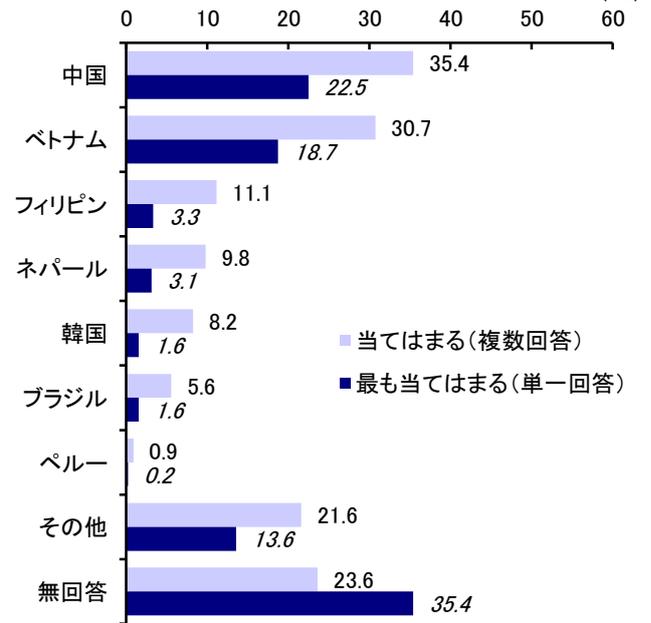
**国籍・採用形態**      **アジアを中心に採用の国籍に広がり**

- (1) 外国人労働者の国籍（複数回答）をみると、中国が多いものの、他のアジア諸国からの採用も増えている（図表24、25）。専門的、技術的分野以外では、「ベトナム」が30.7%と、「中国」（35.4%）に次ぐ高さとなっている。また、「フィリピン」や「ネパール」を採用する企業も1割前後いる。
- (2) 外国人労働者のステータス（複数回答）は、「留学生・就学生（アルバイト）」が44.1%と約半数を占め、「専門的、技術的分野の在留資格のある正社員」（34.5%）、「技能実習生・特定活動」（30.5%）と続く（図表26）。
- (3) 具体例として、将来の海外進出からインドやタイ国籍の採用、技能実習生受け入れに伴うベトナム人の急増、技能実習生から直接雇用への切り替え、などがみられた（図表27）。

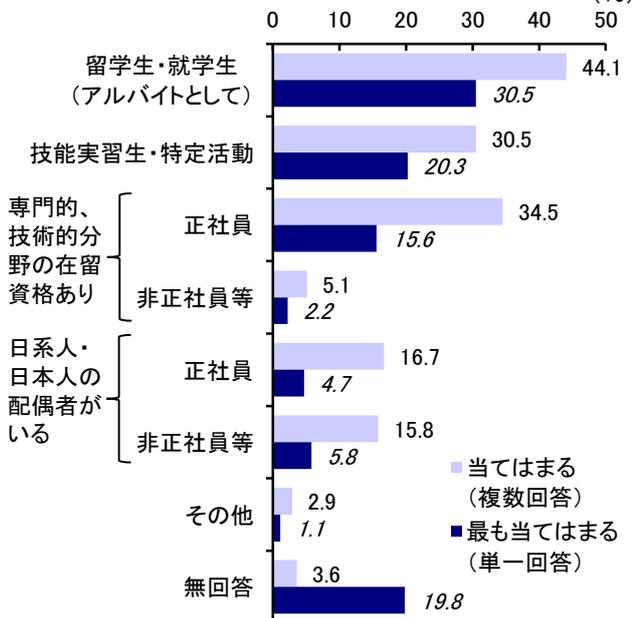
(図表24) 採用・活用における国籍  
(専門的、技術的分野、n=449) (%)



(図表25) 採用・活用における国籍  
(専門的、技術的分野以外、n=449) (%)



(図表26) 採用・活用における  
中心的なステータス(n=449) (%)



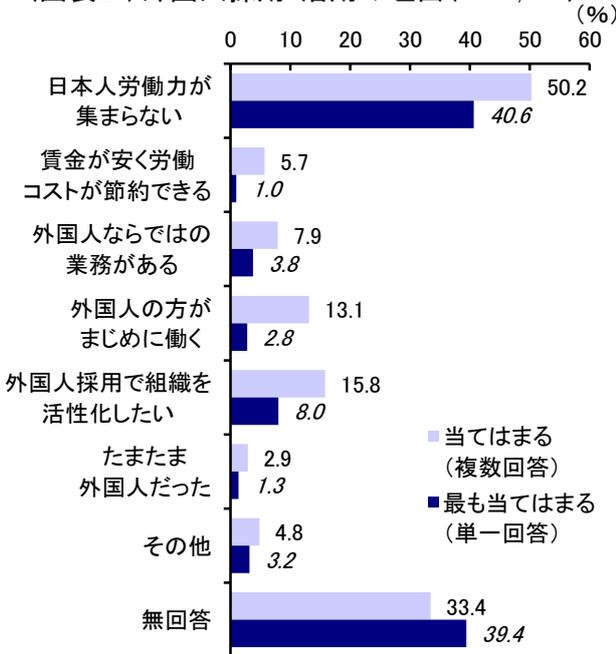
(図表27) 採用・活用における  
国籍やステータスの具体例

- 中国との取引が多いため、中国人を採用している。
- 中国籍を中心に、日本語がビジネスレベルの人を採用してきたが、現在は充足してきたので、英語ができる、複数の語学力がある人の採用を目指している。
- 中国以外のアジア諸国に販路を広げるため、中国籍以外の外国人を採用し始めた。
- 中国人は、給料の面と高齢化で合わず、ベトナム国籍の採用にシフトしている。
- 技能実習生を受け入れて、ベトナム人の採用が急増した。
- 将来的な現地法人設立や売上予測などを考慮し、インド、タイ、ベトナム国籍の採用が増えている。
- 周りからよいと聞くベトナム人、インドネシア人を採用したいと考えている。
- 以前は、技能実習生の受け入れを行っていたが、長期での定着とならず、直接雇用、もしくは派遣・請負のみの対応としている。
- 留学生の採用が主であったが、新規事業で即戦力が必要となり、中途採用を増やしている。

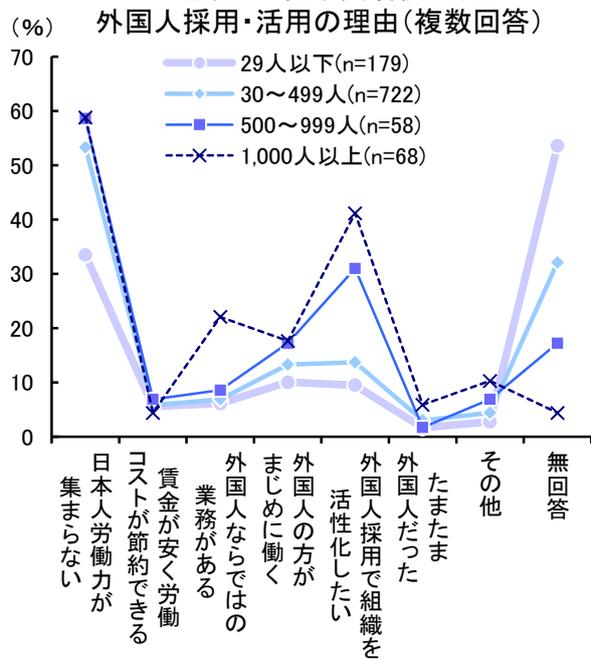
**採用理由・方法** **人手不足のほか、能力・人柄への期待で採用**

- (1) 外国人を採用・活用する理由（複数回答）として、50.2%が「日本人労働力が集まらない」からとする一方、「外国人採用で組織を活性化したい」（15.8%）、「外国人の方がまじめに働く」（13.1%）、「外国人ならではの業務がある」（7.9%）など、外国人の能力や人柄ゆえという声もある（図表28）。また、インバウンドをはじめとする外国人の需要拡大を理由に挙げる企業もある。
- (2) 従業員規模別（複数回答）にみると、中小企業では「日本人が集まらない」が突出する一方、大企業は外国人の能力や人柄を期待して採用・活用する傾向がみてとれる（図表29）。
- (3) 募集・採用の方法（複数回答）としては、「求人広告を掲載」が39.2%と高く、「大学や専門学校など学校経由で募集」（25.8%）、「監理団体経由で採用」（20.5%）が続く（図表30）。採用力が相対的に劣る中小企業では、監理団体、SNSなどを通じた外国人コミュニティのつながりを活用する傾向もみられる（図表31）。

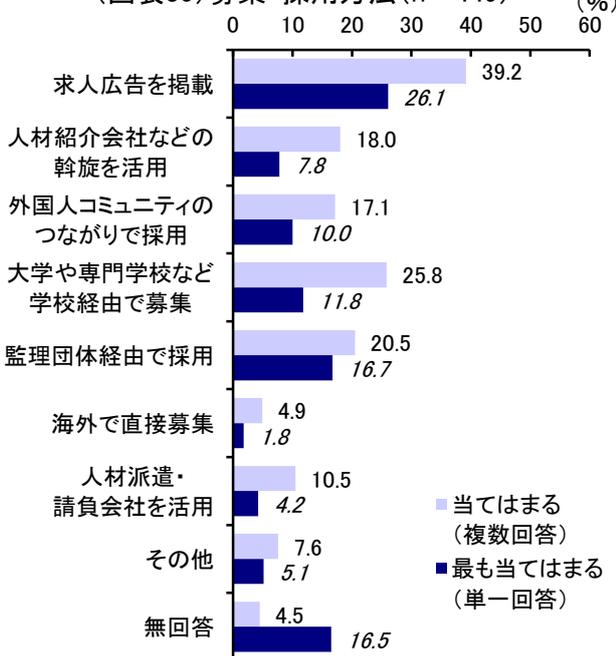
(図表28) 外国人採用・活用の理由 (n=1,039) (%)



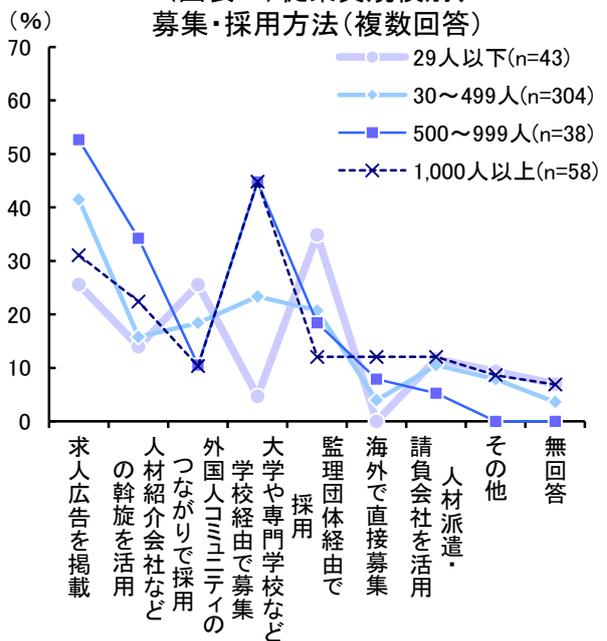
(図表29) 従業員規模別、外国人採用・活用の理由 (複数回答) (%)



(図表30) 募集・採用方法 (n=449) (%)



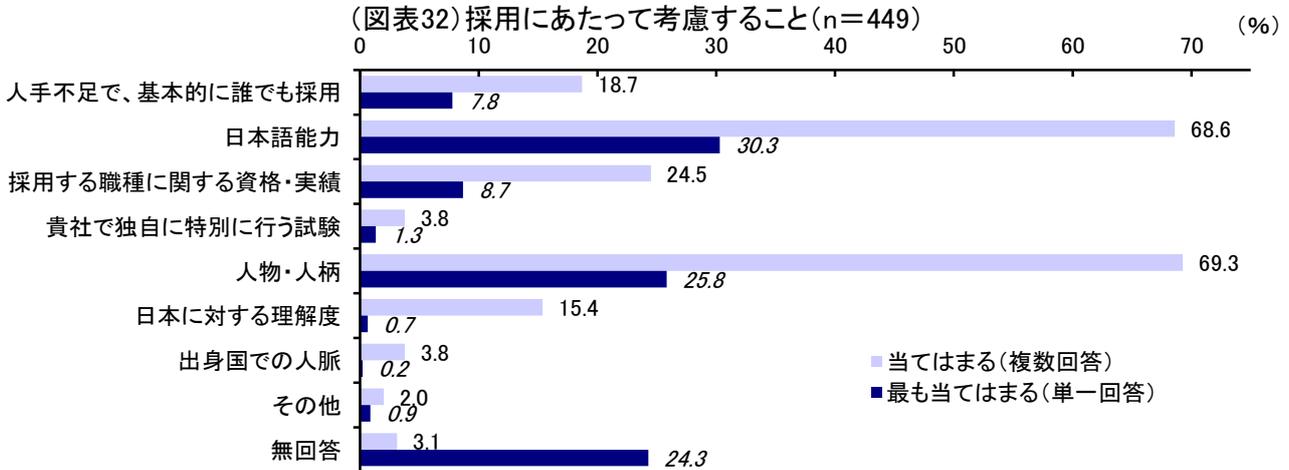
(図表31) 従業員規模別、募集・採用方法 (複数回答) (%)



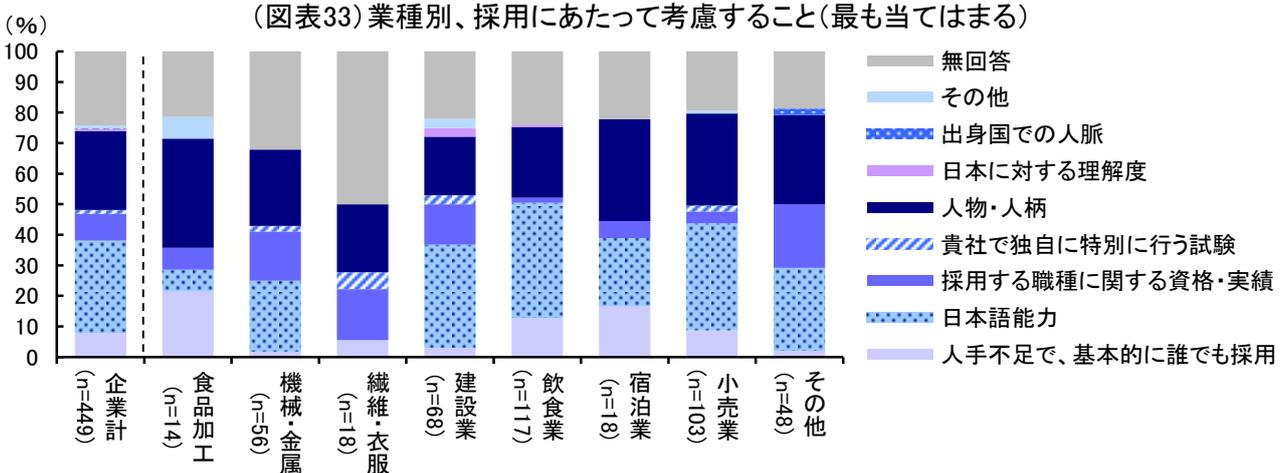
**採用で考慮する点 人柄や言語を重視の一方、こだわれない企業も**

- (1) 外国人の採用・活用で考慮すること（複数回答）として、「人物・人柄」が69.3%、「日本語能力」が68.6%と、多くの企業が業務を遂行するうえでの基礎的な面を挙げている（図表32）。一方で、「人手不足で、基本的に誰でも採用」のように、採用基準や能力などにこだわれない企業も2割弱ある。
- (2) 業種別にみると、サービス業を中心に日本語能力を重視する傾向がある（図表33）。また、繊維・衣服、機械・金属、建設業では、「職種に関する資格や実績」を考慮するケースが多い。一方、食品加工、宿泊業、飲食業では、日本人が集まりにくいなか、基本的に誰でも採用するスタンスが強い。
- (3) 採用にあたっては、大学の推薦や研修期間の活用、また、採用の工夫としては、外国籍社員の紹介や賃金・住まいなど処遇の改善、などの具体例がみられた（図表34、35）。

(図表32) 採用にあたって考慮すること(n=449)



(図表33) 業種別、採用にあたって考慮すること(最も当てはまる)



(図表34) 外国人採用にあたっての具体的な考え

- 接客サービスが主たる業務であるため、日本語検定2級以上を取得していること。
- 漢字が通じるため、中国人を多く採用。
- 日本語能力を求めているが、翻訳機能の進化によって言葉の壁は以前より低くなっていると感じる。
- 日本の習慣・風土に理解していること。
- 将来への考え方、方針、進路が具体的。
- 大学が推薦した学生の中から面接で決定。
- 3ヵ月間の研修期間で、仕事に向かう姿勢をみてから、正社員とするかを決定。
- 同国同士で2人以上は採用しない。
- 宗教的に会社が用意するものがある場合には、採用が難しいケースもある。
- 偽造登録証を持ってくるケースもあるため、慎重に採用活動を行っている。

(図表35) 外国人の募集・採用での具体的な工夫

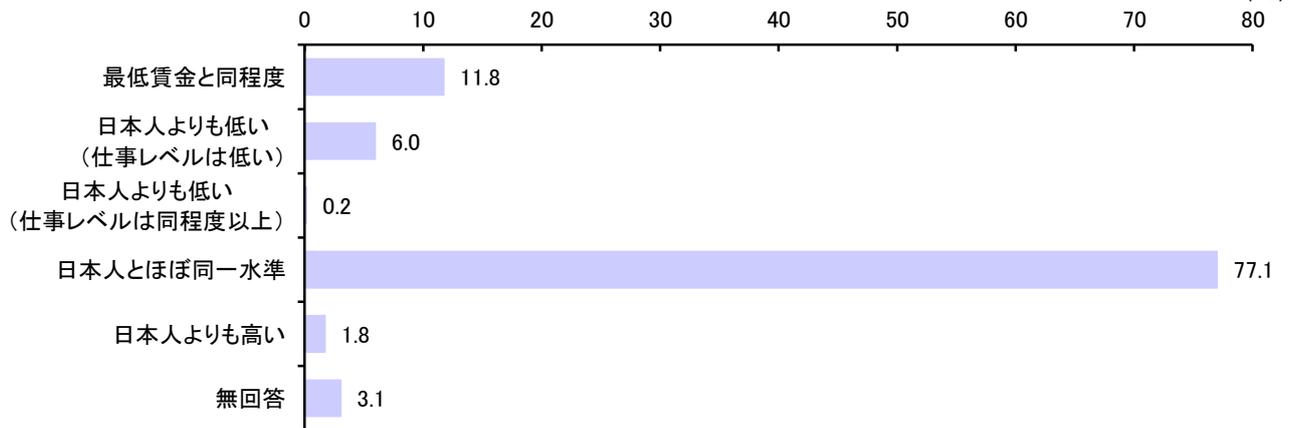
- 求人HPやマニュアルを多言語化している。
- 外国籍社員を会社説明の場に連れて行き、日本で働くイメージを持ってもらう。
- 現地法人との合併会社を設立し、その企業のネットワークを利用している。
- 大学や専門学校へ積極的に働きかけている。
- 日本語学校の生活指導の先生と密に連絡を取る。
- 現地での教育方法が明確で、採用実績が多い受け入れ機関を選んでいる。
- 外国籍社員からの紹介を積極的に受けている。
- 海外でのキャリアプランを紹介している。
- 日本語の試験(作文など)を行っている。
- 賃金を日本人と同一にしている。
- アルバイトでも売り上げに応じて手当を出している。
- 寮を完備している。

賃金

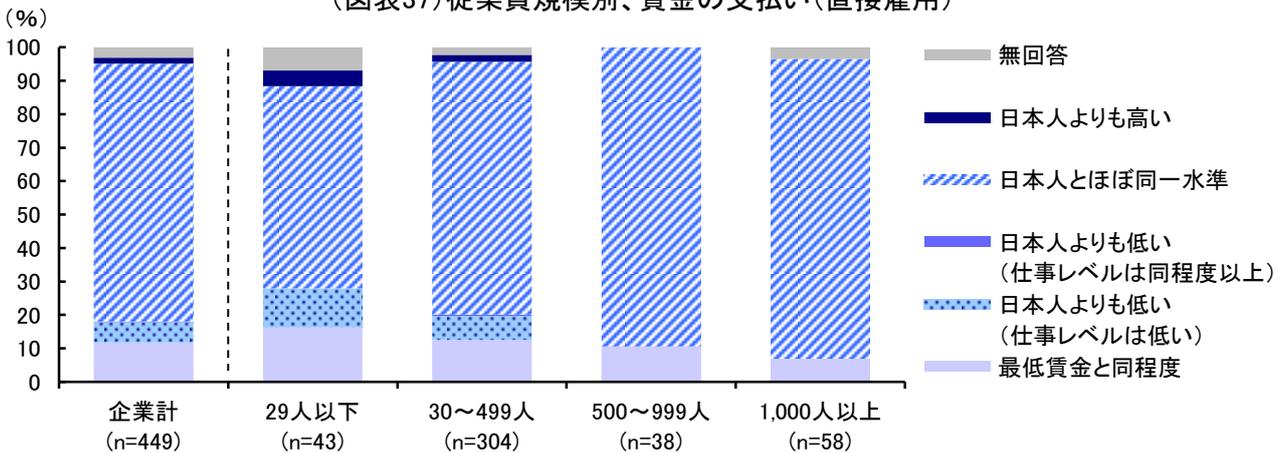
収益が良好なほど日本人との賃金格差は小さい

- (1) 外国人労働者の賃金については、「日本人とほぼ同一水準」が77.1%と高く、多くの企業で日本人と外国人の間で賃金格差はない(図表36)。
- (2) もっとも、「最低賃金と同程度」とする企業も11.8%あり、企業規模が小さいほど、その割合は高い(図表37)。
- (3) 現在の収益状況と賃金の関係を見ると、収益が改善傾向にある企業ほど、賃金を最低賃金と同程度とする割合は低い(図表38)。因果関係は判定できないが、収益の改善が外国人労働者にとって日本人と格差のない満足度の高い賃金環境を提供し、それが彼らのモチベーション向上を通じて、企業にプラスの効果をもたらすケースもあると考えられる。一方、収益改善企業では、「仕事レベルが低く賃金が低い」が多い傾向もみられ、日本人と外国人の職務を分け、職務に応じて人件費を調整している面があることもうかがわれる。

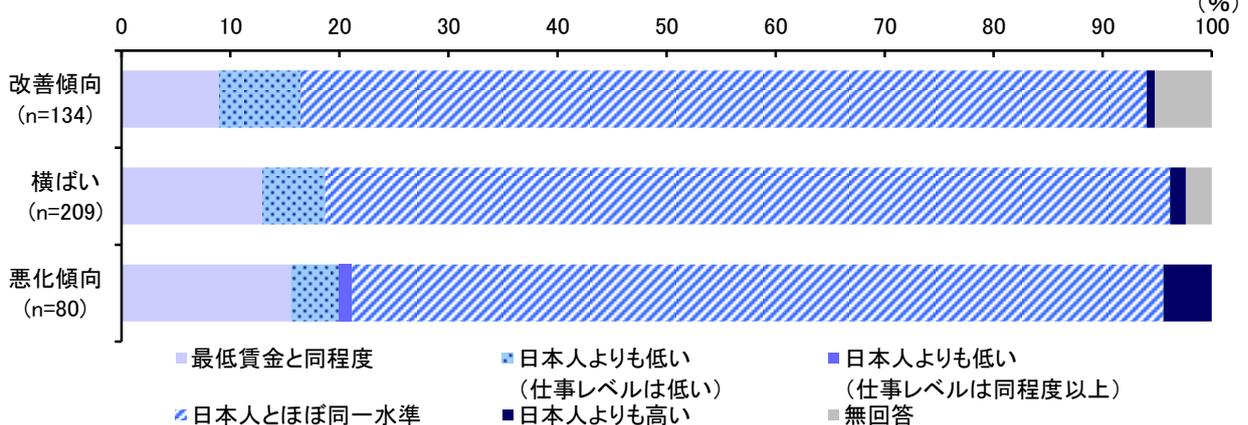
(図表36) 賃金の支払い(直接雇用、n=449)



(図表37) 従業員規模別、賃金の支払い(直接雇用)



(図表38) 最近の企業収益の状況別、賃金の支払い(直接雇用)

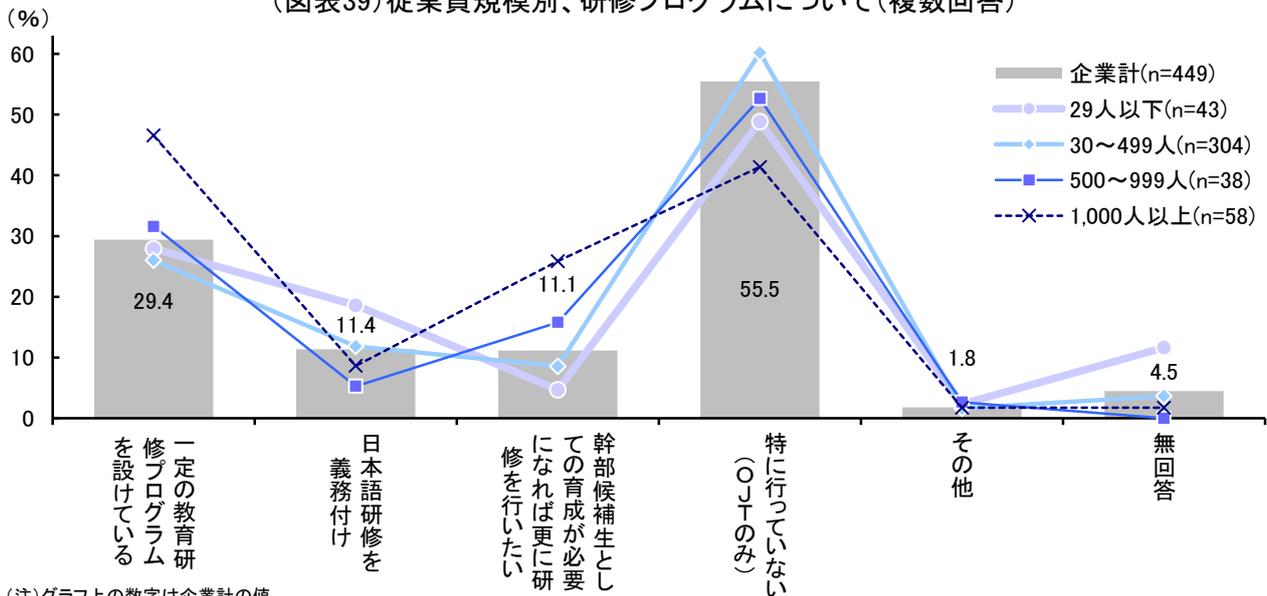


教育、生活支援

教育のほか共生への支援を重視する企業も

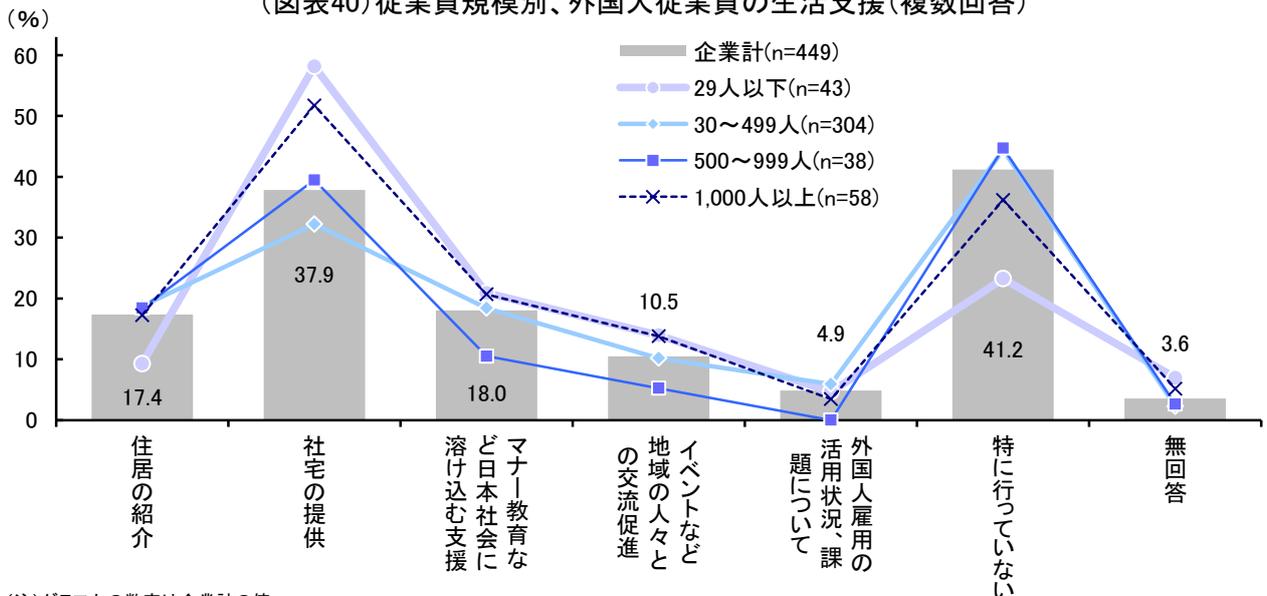
- (1) 外国人労働者に対する研修（複数回答）としては、5割超で特に行っていない（OJTのみ）が、一定の教育研修プログラムを設けている企業も29.4%ある（図表39）。従業員規模別にみると、大企業では将来の幹部候補育成向けも含めて手厚く整備される傾向にある一方で、中小企業は日本語研修を義務付けるケースが相対的に多い。
- (2) 生活支援については、「特に行っていない」が4割強を占める一方、社宅を提供する企業が37.9%と比較的多いほか、マナー教育や交流イベントなど、わが国社会や日本人との共生の後押しも10~20%の企業で見られる（図表40）。
- (3) 具体例として、交流促進のほか、光熱費や日用品など生活面の支援がみられた（図表41）。

(図表39) 従業員規模別、研修プログラムについて(複数回答)



(注) グラフ上の数字は企業計の値。

(図表40) 従業員規模別、外国人従業員の生活支援(複数回答)



(注) グラフ上の数字は企業計の値。

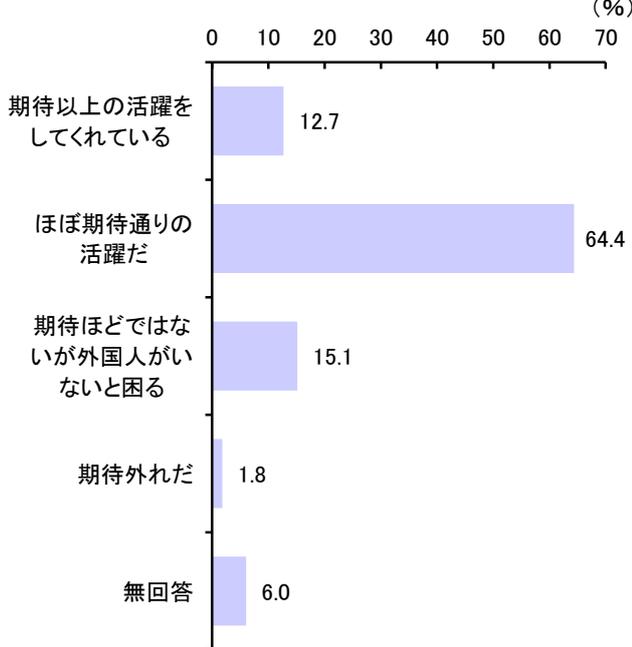
(図表41) 外国人労働者向けの生活支援の具体例

- 月1回の交流パーティーを開いている。
- 社内で日本語教室を開いている。
- 水道代・電気代などの負担を軽減している。
- 住居などの保証人になっている。
- 会社負担で食事会を設けている。
- 日帰り旅行や観光を企画している。
- 生活日用品の一式を準備している。
- 通訳でのフォローを行っている。

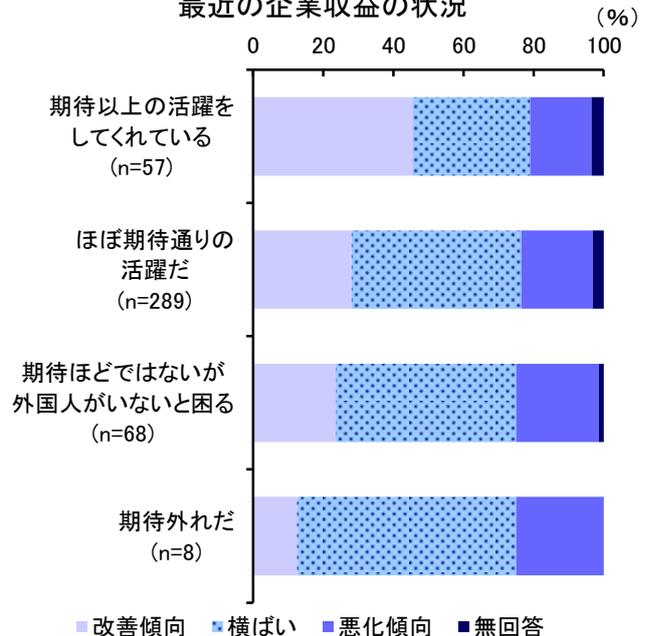
**活躍、活用の課題** **活躍に満足も、一定レベルの人材確保に苦心**

- (1) 外国人労働者の活躍状況をみると、「期待以上の活躍をしてくれている」と「ほぼ期待通りの活躍だ」が合わせて8割弱と、わが国で働く外国人に対する企業の満足度は高い（図表42）。一方、日本人を中心に人手が集まりにくいなか、2割弱の企業では期待したほど外国人労働者の活用による成果を得ていない。
- (2) 外国人労働者が期待以上の活躍をしてくれている企業の約半数は、収益状況が改善傾向にあるなど、外国人労働者の活躍と企業収益には一定の相関がみられる（図表43）。
- (3) 一方、活用上の課題（複数回答）として、「コミュニケーションに苦労する」が44.1%と多いほか、「育成した人材が一定期間しか雇えない」（37.9%）、「人材のばらつきが大きい」（29.2%）など、一定の技能水準を持つ人材の確保と定着を望む声もある（図表44）。
- (4) その他、労働時間の制限や長期間の休暇などが課題として挙げられている（図表45）。

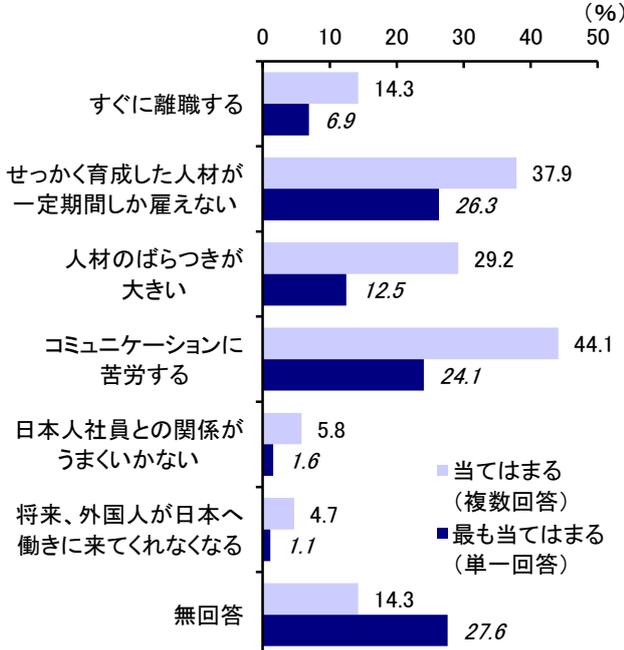
(図表42) 外国人労働者の活躍状況 (n=449) (%)



(図表43) 外国人労働者の活躍状況別、最近の企業収益の状況 (%)



(図表44) 外国人労働者の活用上の課題 (n=449) (%)



(図表45) 外国人労働者の活用上の具体的課題

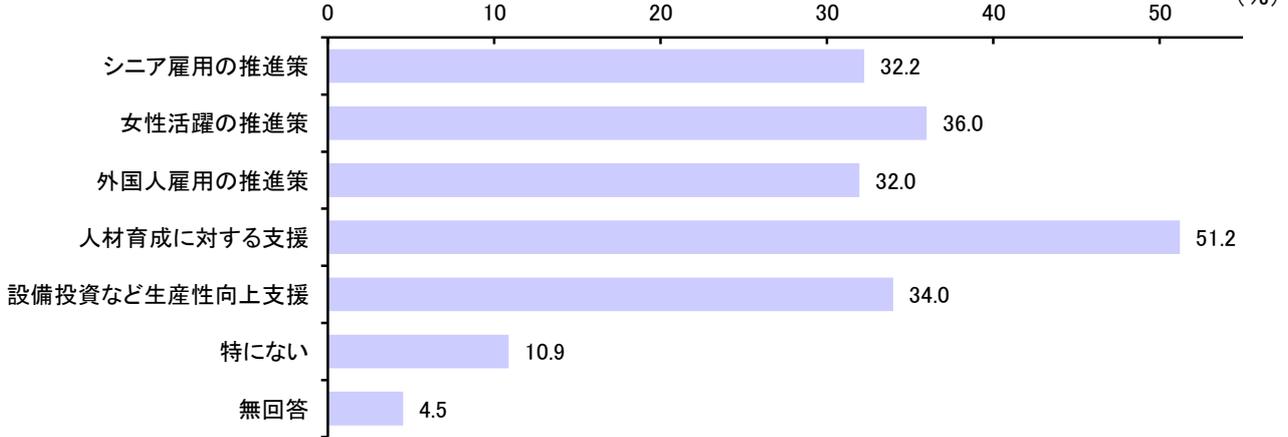
- 海外から直接雇用した場合、職業訓練や日本の商習慣の教育が難しい。
- アルバイトなどの学生は、仕事への取り組みや人柄などでばらつきが大きい。
- 日本人とのコミュニケーションが難しく、価値観の違いも感じる。
- 急病などで病院にかかる際に、通訳がいないと苦労する。
- 言葉の壁があるせいか、仲間同士でしか会話をしない。
- 能力があるのに、資格上、働ける場が制限される。
- 労働時間に制限がある。
- ネットでの応募が多く、外国人本人も多数の企業に応募するためか、連絡がつかないケースが多い。
- 長期間休んで母国へ帰ってしまう。
- 無断欠勤や音信不通が少なくない。
- 周囲に時給の高い企業があると転職されることがある。
- 厚生年金への加入を拒否される。
- 在留カード、パスポートなどを確認しても、不法就労の見分けが難しい。

政府への期待

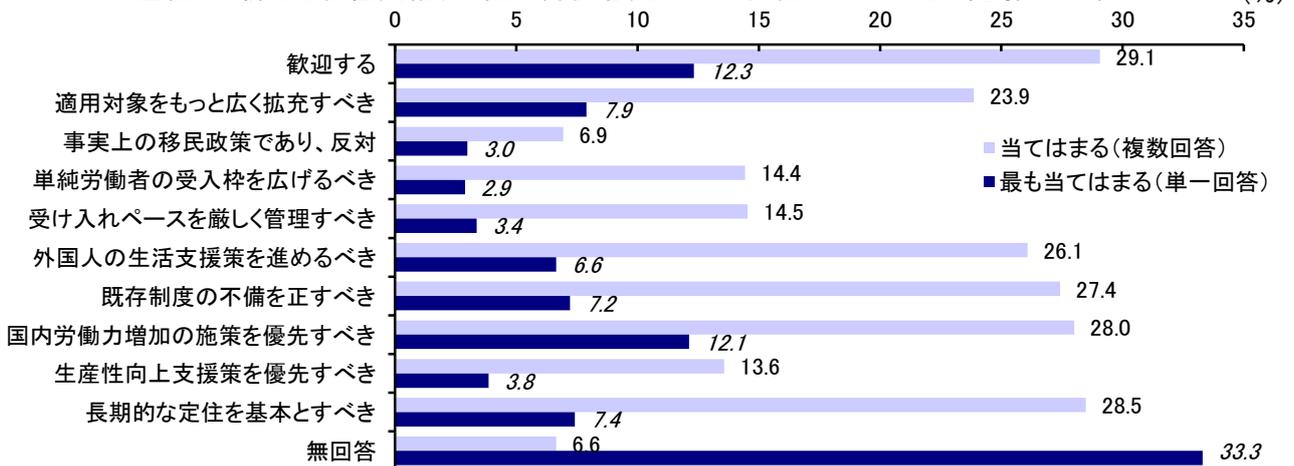
新制度改善のほか人材育成・投資支援に期待

- (1) 政府の人手不足対策への期待（複数回答）としては、人材活用として「人材育成に対する支援」が51.2%と高く、次いで「女性活躍の推進策」（36.0%）、「シニア雇用の推進策」（32.2%）とともに、「外国人雇用の推進策」（32.0%）が挙げられている（図表46）。一方、生産性の向上に資する設備投資を後押しする政策に期待する声も多い。
- (2) 新たな在留資格や外国人労働者受け入れの仕組みが導入されたことについて（複数回答）は、3割が「歓迎する」とともに、「既存制度の不備を正すべき」、「外国人の生活支援策を進めるべき」なども同程度を占め、制度の修正・改善を求める声がなおある（図表47）。また、「適用対象をもっと広く拡充すべき」（23.9%）と外国人の一段の受け入れを求める声がある一方、「国内労働力増加の施策を優先すべき」（28.0%）との声も根強い。
- (3) 具体的には、外国人労働者に関する手続きや問題に対応する公的窓口の拡充、在留期間の延長、試験の柔軟化のほか、AIの活用や人口減少対策を望む声もみられた（図表48）。

(図表46) 政府の人手不足対策として期待する内容(複数回答、n=1,039)



(図表47) 新たな在留資格、外国人労働者受け入れの仕組みについての見解(n=1,039)



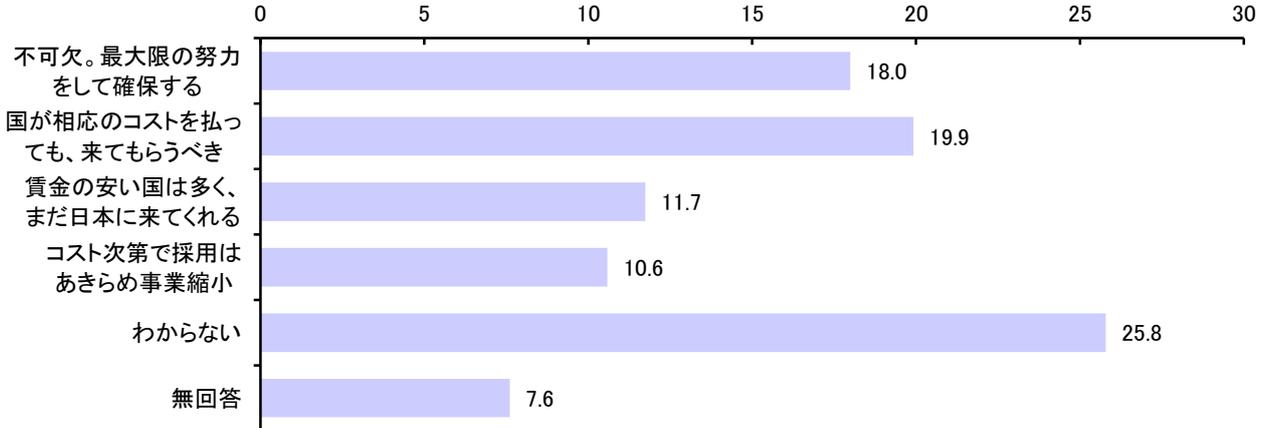
(図表48) 人手不足対策、新たな在留資格、外国人受け入れの仕組みについての具体的な意見

- 日本語教育とあわせて、文化、道徳観、商習慣の教育制度の充実を図ることが必要。
- 現在の技能実習機構は、書類ありきで手続きに時間がかかりすぎるので、簡素にしてほしい。
- 企業と労働者双方にとっての手続きや問題に対応してくれる公的窓口をもっと増やすべき。
- ビザの更新など外国人労働者の雇用ルールをわかりやすくしてほしい。
- 企業が推薦する人材の長期的在留を認めてほしい。
- 賃金の地域格差による都市部への労働者の流入の防止策を採るべき。
- 住居探しが大変だったり、母国への送金方法が厳しい点を是正してほしい。
- 実習生の試験は内容を細分化し、実際に働いた仕事で試験を受けられるようにしてほしい。
- 不法入国、受け入れ後の差別的扱い、離職・貧困による治安の悪化を未然に防ぐ政策を採ってほしい。
- 人手不足の一番の原因は低賃金。まずは国内のことに目を向けて対策を行うべき。
- 生産性向上とデフレ脱却による賃金アップを目指すべき。
- 女性やシニアなどの人材を積極的に採用している企業を税制などで優遇すべき。
- 最低賃金上昇で主婦が扶養内勤務を意識し、労働時間を減らす問題や、営業時間見直しによる人員確保に対処すべき。
- AI技術の向上で、マンパワーを必要とする分野に人手を移すべき。
- 生活保護や失業補償の適正化により、働けるのに働かない人を労働市場に向かわせるべき。
- 人口減少対策に力を入れるべき。

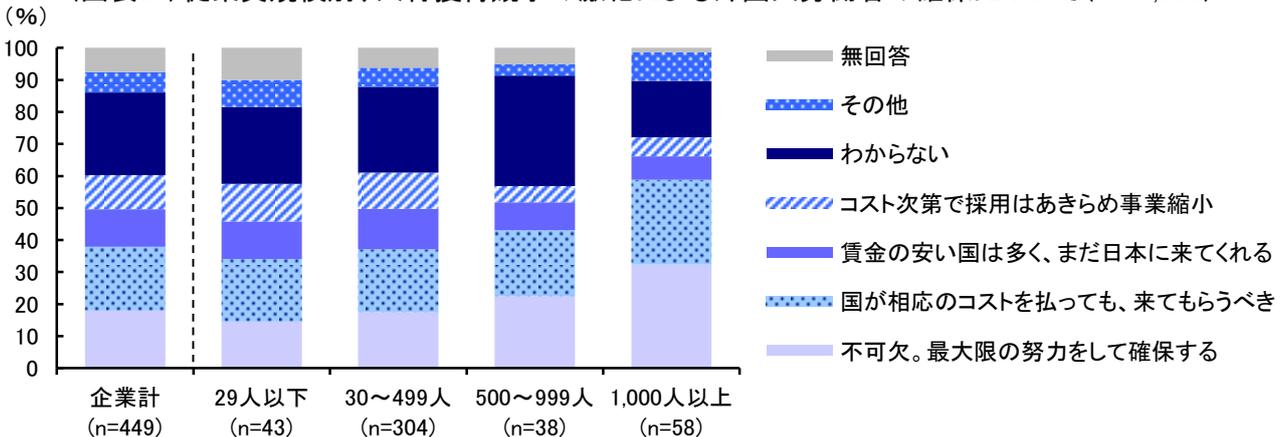
**人材獲得競争の激化 企業の自助努力に加え、国の支援に期待も**

- (1) アジアでの人材獲得競争が激化するなかでの人材確保に関して、18.0%が「企業として最大限の努力をして確保する」と、自助努力での対応を考えている(図表49)。一方で、将来、外国人の採用が難しくなるとみており、19.9%は「国が相応のコストを払ってでも来てもらうべき」と、政府のより積極的な政策対応を求めている。もっとも、「わからない」とする企業も25.8%と多い。
- (2) 従業員規模別にみると、大企業ほど企業自身の努力で外国人材の獲得を目指す傾向がみられる(図表50)。一方、中小企業を中心に、コスト次第で採用をあきらめ、事業縮小を考えざるを得ないとする企業も1割ほどある。
- (3) 具体的意見として、日本の製造技術やおもてなしが人材獲得のうえで強みとする指摘がある一方、近隣諸国と比べての制度面での不利を心配する声、AIなどの新技術や地方の人材活用での対応を望む声などもみられた(図表51)。

(図表49) 人材獲得競争の激化による外国人労働者の確保について(n=1,039) (%)



(図表50) 従業員規模別、人材獲得競争の激化による外国人労働者の確保について(n=1,039)



(図表51) アジアでの人材獲得競争の激化による外国人労働者の確保についての具体的な意見

- 日本の製造技術やサービス(おもてなし)を学びたい外国人はまだ多い。
- 賃金の問題を除けば、日本の労働環境は悪くないと思われる。日本を選びたい外国人はいると思うので、政府は海外へのアピールをしっかりとやってほしい。
- 多様性を認めていかなければ、これからの国家の繁栄はない。
- 賃金などきちんとした処遇で受け入れないと、将来的に外国人労働者は日本へは来なくなると思う。
- 「外国人労働者＝安価」という考え方に反対。日本人と同等の待遇で処遇する姿勢で臨まなければ、外国人労働者は定着せず、発展著しい他国へと向かうだろう。
- 日本は残業規制などもあり、稼ぎたい外国人は将来的に他国へ目を向けると思う。
- 近隣諸国に比べて、研修制度のハードル、費用、手続きなどで不利。このままでは、よい人材が他のアジア諸国へ流れる。
- 悪徳企業・組合が多く、日本へ就労したいと思う外国人が減っていると考えている。
- 今後、世界経済が厳しくなり人手の余剰感が強まるとみる。そうなった場合、失業した外国人による治安の悪化が心配。
- 人材獲得競争の激化や人手不足の強まりには、ITやAIなどの技術による無人化で対応すべき。
- 人材獲得競争の激化に対しては、地方の人材活用で対応すべき。
- 外国人を採用することに抵抗を覚える企業はまだ多い。体験期間などを設けて、外国人との接点を持つ場を国や自治体が支援し、働く場・働き方をみる機会が増えれば、見方も変わるのではないかと。
- 国内労働力の活用・活躍ができていないのに、外国人労働者の活用・活躍ができるだろうか。

## 総 括

## 強まる人手不足に多方面からの政策対応を

今回の「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」では、若手・中堅層での人手不足の深刻さが改めて浮き彫りとなった。そして、約3割の企業はほぼ全年齢層において人手が不足し、事業の存続自体が危ぶまれる事態であるとしている。

こうした状況で、この4月から新たに創設された在留資格により、企業における外国人の受け入れ拡大が始まった。これを人手不足への対応として「時宜にかなった政策であり歓迎」とする企業が約3割であった一方、「事実上の移民政策であり反対」と回答している企業は1割に満たないことから、多くの企業は外国人材の受け入れ拡大に賛成とみられる。しかし、その具体的な推進にあたっては様々な不満や要望があるということが指摘できよう。

具体的にみれば、人手が足りていない業種のなかでも、特定技能として認められる業務とそうでない業務が混在しているため、業種全体の人手不足が根本的に解決できるか疑問を抱く声がある。また、言語だけでなく文化・慣習も含めた教育の不十分さ、医療・社会保障、賃金格差を背景とする都市部への人材集中などへの懸念も多くみられた。さらに、制度を利用したいが、そもそもどこに相談すればよいのか、どうすればよいのか、ルール・手続きが煩雑といった根本的な部分での不満も多い。アンケート結果にあるように、外国人労働者の活躍は結果的に企業収益の改善につながるケースも多いだけに、外国人材を必要とする企業とわが国で働きたいと考える外国人の双方が満足できるよう、上記の問題や懸念の解消に向け、早急に制度の改善・修正を行っていく必要があるだろう。

一方、人手不足への対応として、外国人材の活用以外の政策にも注力してほしいと考える企業が多いことも明らかになった。とりわけ、人材育成の支援を挙げる企業が多いほか、個別意見では、若年層や中堅層を中心とする就業の促進を挙げる企業もみられた。若年層や中堅層のなかで、「働きたいのに働けない」、または「非正規雇用だが正規雇用で働きたい」人たちを中心に就労や雇用転換が進めば、労働力の確保に加えて経済・社会基盤の安定にもつながる。

あわせて、人手の確保には「賃金の上昇」が重要であり、アンケートでも同様の認識を持つ企業は少なくなかった。企業が賃金上昇を抑制すれば、世界的な外国人材の獲得競争に将来負けてしまう可能性が高いだけでなく、それ以前に事業の存続が持続不可能となるケースも多い。賃金の上昇には生産性向上が不可欠なだけに、ITやAIの活用をはじめとする設備投資の促進などに、政府はより注力していかなければならないだろう。

わが国経済が直面している最大の課題である人手不足への対応策のひとつとして、外国人材の活用を有効なものとするためには、受け入れ制度の改善・修正のみならず、国内人材の活用、生産性向上、国籍に関わらない処遇改善に向けて、多方面からの取り組みが必要といえる。

以 上