

広島県内企業の外国人雇用に関するアンケート

2025年9月

株式会社ひろぎんホールディングス
経済産業調査部

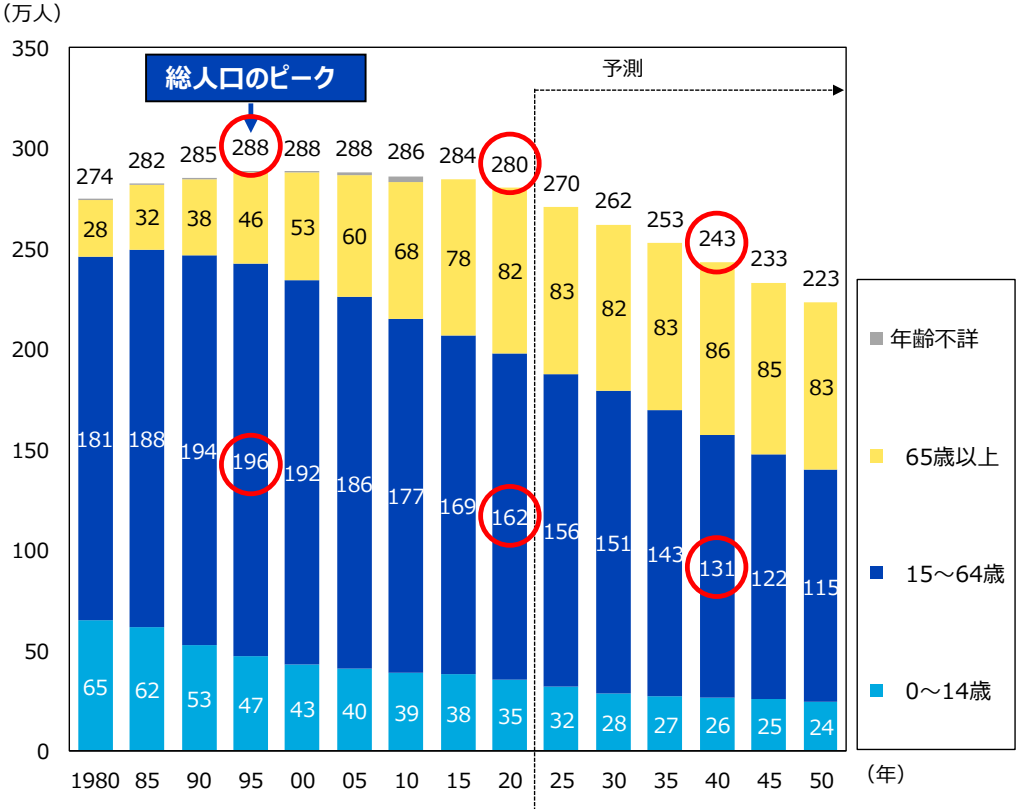
I.	外国人雇用の課題認識	
1.	存在感高まる外国人労働者	P. 2
2.	外国人雇用の課題認識	P. 3
II.	アンケート結果	
1.	調査概要と回答企業の属性	P. 4
2.	回答企業の雇用状況	P. 5－7
3.	「雇用中」企業の取り組み	P. 8－11
4.	支援機関等への期待	P. 12－15
5.	育成就労制度への期待	P. 16－20
III.	まとめ	P. 21－22
	【参考資料1】用語の説明	P. 23
	【参考資料2】主要6業種のアンケート結果の概況	P. 24－25

- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に関しては、お客さまご自身の責任において判断されますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。

1. 存在感高まる外国人労働者 ～過去最多を更新中～

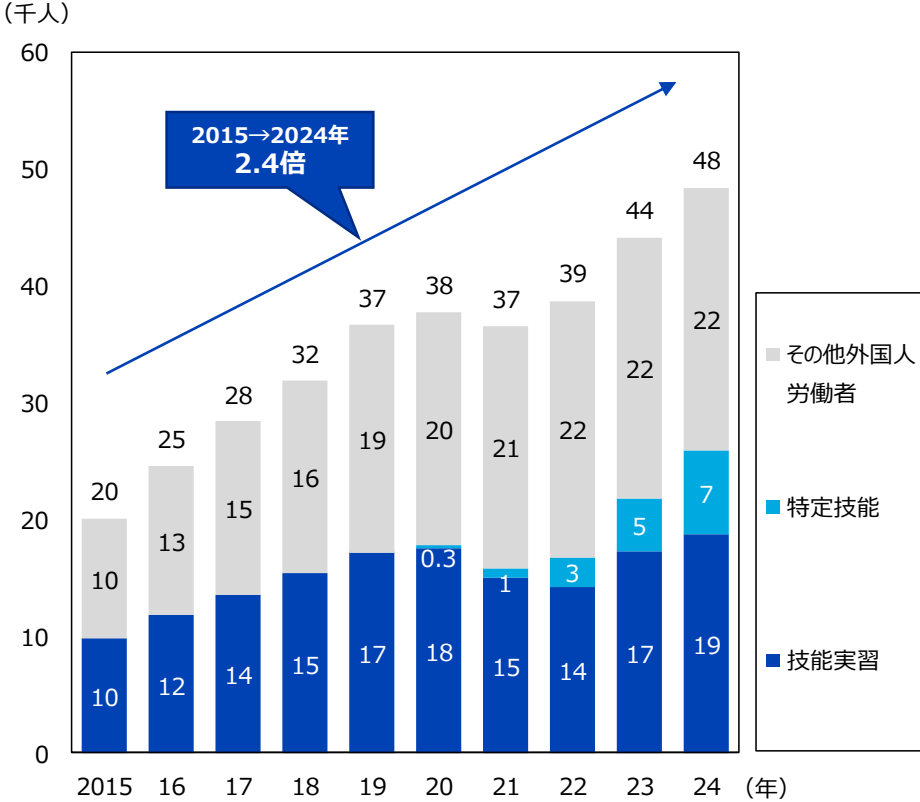
- 国立社会保障・人口問題研究所によると、広島県の総人口は2020年の280万人から2040年には243万人（2020年比▲37万人）に減少する見通し。なかでも経済活動の中心的担い手である**生産年齢人口（15～64歳）は同162万人から131万人（▲31万人）に減少すると予測**されている。
- 一方、**外国人労働者数は近年、ほぼ一貫した増加基調**を辿っている。2024年は48千人、15年（20千人）比2.4倍と過去最多を更新しており、その半数以上（26千人）を技能実習生と特定技能外国人で占めている。ちなみに、広島県の技能実習生と特定技能外国人の合計数は全国第9位、うち技能実習生数は第7位に位置しており、**労働力不足の深刻化の中で存在感は着実に高まっている**。

広島県の総人口の推移と将来予測



（注）2020年までは年齢不詳を含み、2025年以降は年齢不詳を含まない
（資料）総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（2023年推計）」より当部作成

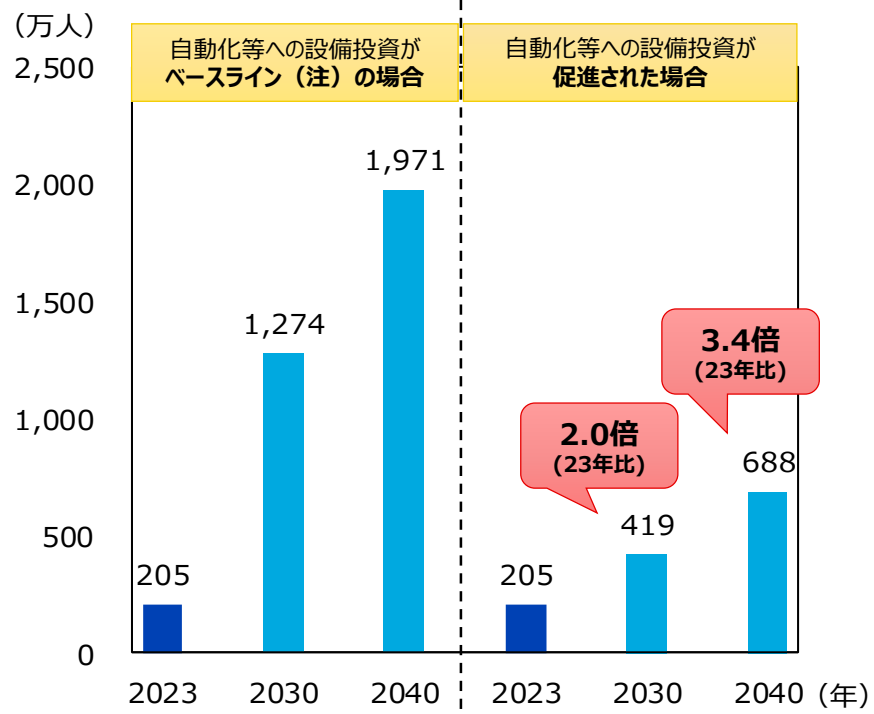
広島県の外国人労働者数の推移



（注）対象は事業者が雇用している外国人労働者（「外交」「公用」等は除く）
（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況まとめ」より当部作成

- JICA緒方貞子平和開発研究所によれば、政府の経済シナリオの中位ケース（実質GDP：年率1.24%）を前提に、「自動化等への設備投資が促進された場合」に必要な外国人労働者数は2040年には23年の3.4倍に拡大すると試算されており、外国人雇用の必要性は今後さらに高まる見通しである。
- しかし、技能実習制度は制度目的（国際貢献）と運用実態（労働力確保）の乖離は勿論のこと、かねてより監理・支援の在り方や実習生の日本語能力不足ほか様々な課題が指摘されている。とりわけ実習生の失踪や人権保護は大きな社会問題ともなっており、こうした状況を踏まえて、**2027年に「人材確保と人材育成」に主眼を置いた新たな外国人受入制度「育成就労制度」が創設**されることとなっている。
- そこで当部では、**育成就労制度のスタートに向けた地元企業や関係機関等の対応の方向性検討の一環として、技能実習生および特定技能外国人の雇用における企業のニーズや仕事・生活両面での支援・取組状況、課題認識等を把握することを目的に、本アンケート調査を実施した。**

外国人労働需要量の試算



(注) ベースライン：自動化等への設備投資がこれまでのトレンドで推移
(資料) JICA緒方貞子平和開発研究所「2030/2040年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究-外国人労働者需給予測更新版-」（2024年7月）より当部作成

技能実習制度と特定技能制度の課題

制度	内容
技能実習	① 制度目的（国際貢献）と運用実態（国内での人材確保や人材育成）の乖離 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 ⑤ 実習生の人権保護
特定技能	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 労働者支援の脆弱性 ③ 大都市集中
共通	① 国際的な人材獲得競争の激化 ② 大都市圏への人材流出 ③ キャリアパスの明確化

(資料) 出入国在留管理庁「育成就労制度の概要」等より当部作成

1. 調査概要と回答企業の属性

【調査概要】

- 調査対象 : 広島銀行のお取引先企業 1,500社〔有効回答数 : 458社（回収率30.5%）〕
- 調査時期 : 2025年6月
- 調査方法 : 調査票を郵送し、WEBまたは郵送により回収

【回答企業の属性】

【業種】

	回答社数 (社)	構成比 (%)
製造業	187	40.8
食料品	53	11.6
繊維・衣服	8	1.7
木材・家具	17	3.7
一般機械	21	4.6
電気機械	9	2.0
自動車関連	27	5.9
造船関連	28	6.1
その他製造	24	5.2
非製造業	271	59.2
建設	79	17.3
卸売・小売	33	7.2
運輸・倉庫	51	11.1
医療・介護	47	10.3
宿泊・飲食	41	8.9
その他非製造業	20	4.4
全体	458	100.0

【従業員規模】

	回答社数 (社)	構成比 (%)
10人未満	39	8.5
10人～30人未満	171	37.3
30人～100人未満	195	42.6
100人～300人未満	48	10.5
300人～1,000人未満	5	1.1
全体	458	100.0

【資本金規模】

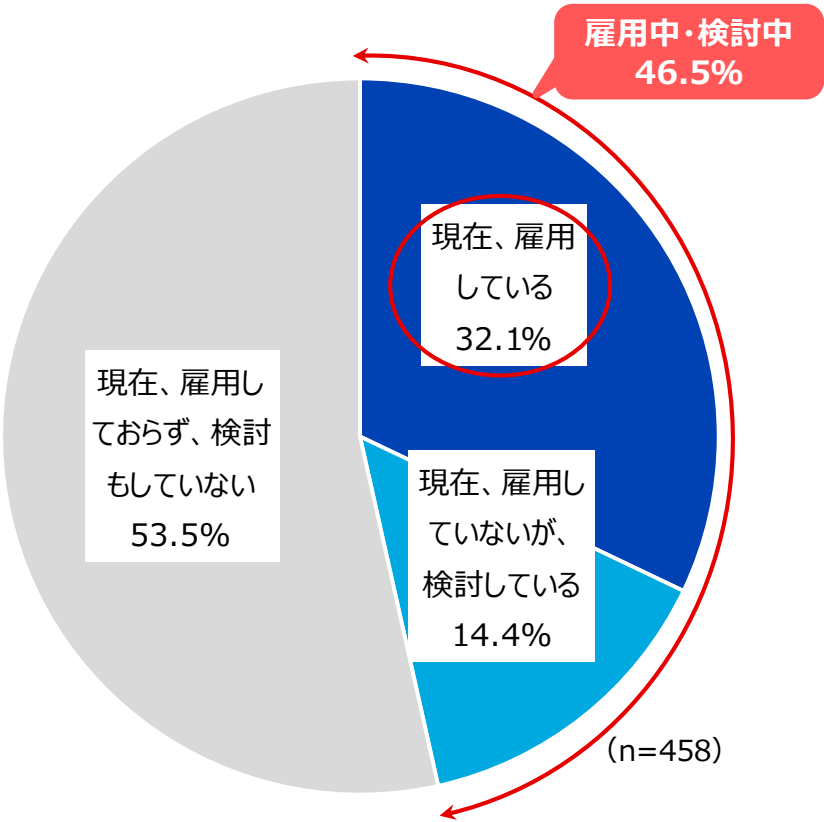
	回答社数 (社)	構成比 (%)
1千万円未満	132	28.8
1～5千万円未満	262	57.2
5千万円～1億円未満	42	9.2
1億円以上	14	3.1
資本金なし	8	1.7
全体	458	100.0

2. 回答企業の雇用状況 ～5割近くが雇用中または検討中～

- 回答のあった458社のうち、技能実習生および特定技能外国人（以下、「外国人材」という）を現在、「雇用している」企業が32.1%、「雇用していないが、検討している」企業が14.4%、「雇用しておらず検討もしていない」企業が53.5%である。
- 「雇用中」の企業割合は、国の政策（※）により外国人雇用が積極的に進められてきた造船関連が82.2%と突出。自動車関連（55.6%）、食料品（39.6%）などと続いており、**製造業の割合が相対的に高い**。
- 一方、雇用を「検討中」の企業割合は、宿泊・飲食（26.8%）、運輸・倉庫（25.5%）、卸売・小売（24.2%）など、**非製造業で高い**。

（※）造船分野では「外国人造船就労者受入事業」により2015年から一定の技能を持つ外国人材を受け入れてきた。

外国人材の雇用状況



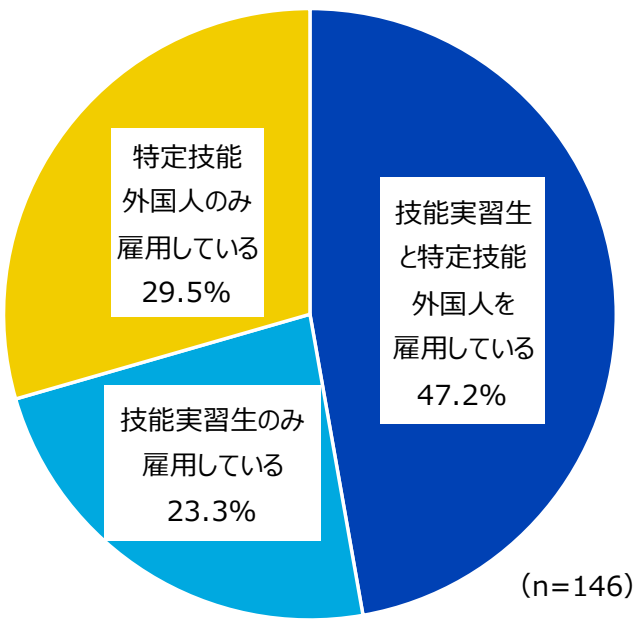
外国人材の雇用状況【業種別】

業種	n	雇用または雇用を検討している	現在、雇用している		現在、雇用しておらず、検討もしていない (%)
			現在、雇用している	現在、雇用していないが、検討している	
食料品	53	41.5	39.6	1.9	58.5
繊維・衣服	8	25.0	25.0	0.0	75.0
木材・家具	17	35.3	35.3	0.0	64.7
一般機械	21	33.3	19.0	14.3	66.7
電気機械	9	44.4	33.3	11.1	55.6
自動車関連	27	70.4	55.6	14.8	29.6
造船関連	28	89.3	82.2	7.1	10.7
その他製造	24	58.3	41.6	16.7	41.7
建設	79	40.5	29.1	11.4	59.5
卸売・小売	33	30.3	6.1	24.2	69.7
運輸・倉庫	51	29.4	3.9	25.5	70.6
医療・介護	47	53.2	36.2	17.0	46.8
宿泊・飲食	41	63.4	36.6	26.8	36.6
その他非製造	20	30.0	20.0	10.0	70.0

- 外国人材を雇用中の（雇用人数の回答のあった）146社のうち、「技能実習生と特定技能外国人の両方」を雇用している企業が47.2%、「技能実習生のみ」が23.3%、「特定技能外国人のみ」が29.5%である。
- 主要6業種（※）でみると、「両資格を雇用している」割合が高いのが造船関連（69.6%）と建設（65.3%）、「技能実習生のみ」（46.7%）の割合が高いのが特定技能の対象産業分野には含まれていない自動車関連、「特定技能外国人のみ」の割合が高いのが外食が技能実習に該当しない宿泊・飲食（66.6%）となっている。
- なお、「技能実習生のみ」は従業員規模が小さいほど、「特定技能外国人のみ」は従業員規模が大きいほど、割合が高い。

（注）主要6業種：本レポートでは「現在、外国人を雇用している」と回答した企業が10社以上ある「食料品」、「自動車関連」、「造船関連」、「建設」、「医療・介護」、「宿泊・飲食」の6業種（その他製造業を除く）を「主要6業種」とした。

外国人材の雇用状況【在留資格別】



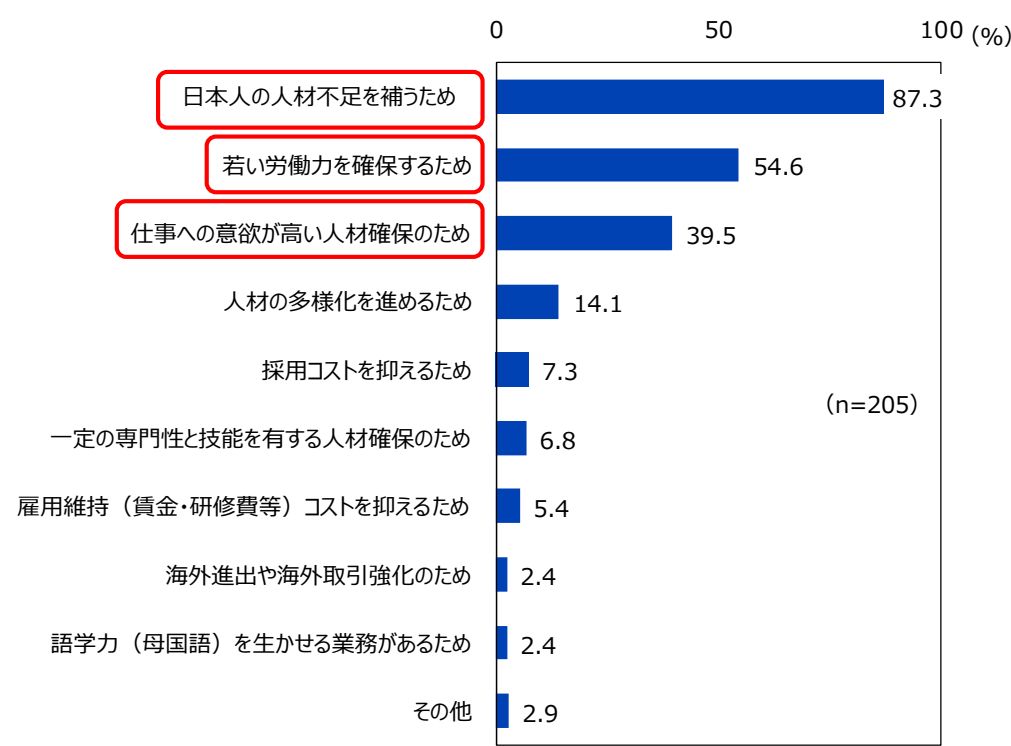
（注）外国人材を雇用中で雇用人数の回答のあった企業

外国人材の雇用状況【在留資格別】
（主要6業種、従業員規模別）

		(%)			
		n	技能実習生と 特定技能外国人を 雇用している	技能実習生のみ 雇用している	特定技能 外国人のみ 雇用している
主要 6 業 種	食料品	21	47.6	4.8	47.6
	自動車関連	15	46.6	46.7	6.7
	造船関連	23	69.6	21.7	8.7
	建設	23	65.3	13.0	21.7
	医療・介護	17	41.2	11.8	47.0
	宿泊・飲食	15	26.7	6.7	66.6
従 業 員 数	～29人	51	47.0	27.5	25.5
	30～99人	74	47.3	23.0	29.7
	100人～	21	47.6	14.3	38.1

- 外国人材を雇用または雇用を検討する理由としては、「日本人の人材不足を補うため」（87.3％）を挙げる企業が突出して多く、「若い労働力を確保するため」（54.6％）、「仕事への意欲が高い人材確保のため」（39.5％）と続いている。人手不足に伴う労働力確保の認識が強い一方で、採用や雇用維持などコスト面の抑制を挙げる割合は低位にとどまっている。
- 外国人材の雇用を検討しない理由としては、「コミュニケーションに懸念があるため」（35.7％）を挙げる割合が最も高く、「自社の業務に適さないため」（29.9％）が続いている。「教育・研修にかかる負担」や「仕事上、生活上のトラブル」、「在留期間の短さ」や「生活面における様々な支援が必要」なども一定割合を占めており、こうしたボトルネックが低減されていけば、外国人雇用に前向きな企業がさらに増える可能性がある。

雇用または雇用を検討する理由



（注）外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業、複数回答（3つまで）

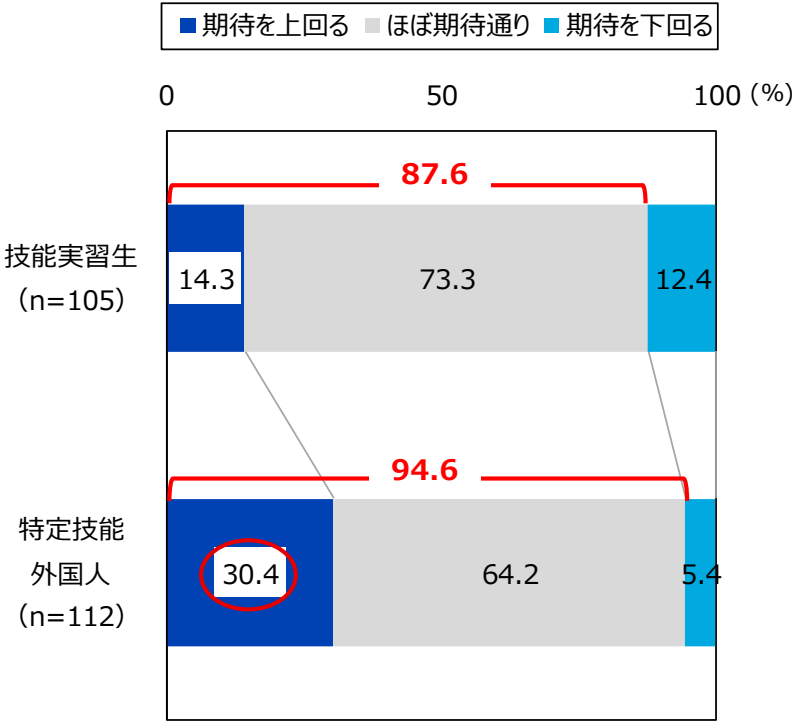
雇用を検討しない理由



（注）外国人材の雇用を検討していない企業、複数回答（3つまで）

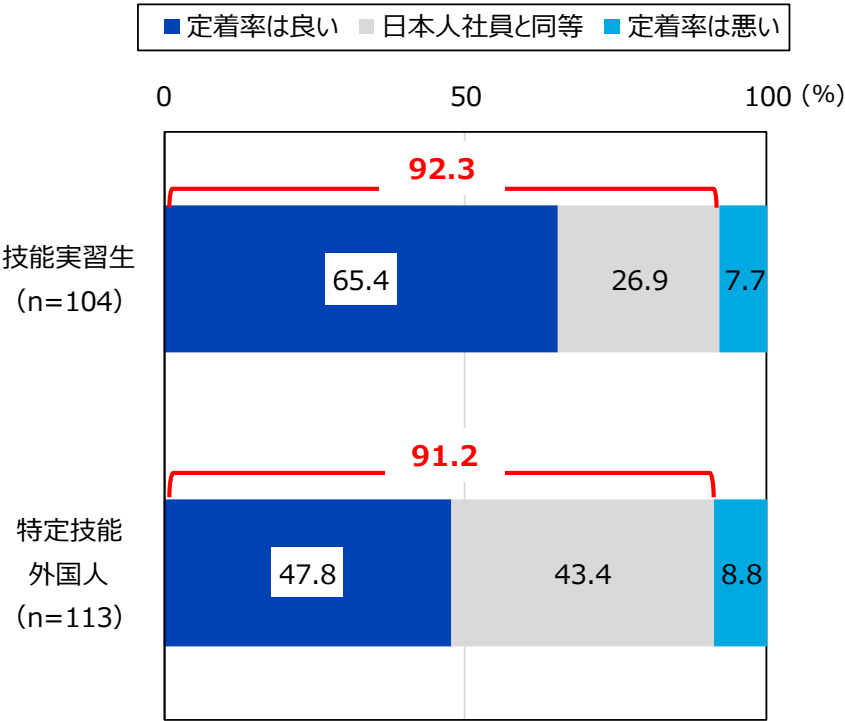
- 「雇用中」の企業に外国人材の評価を尋ねたところ、「期待を上回る」と「ほぼ期待通り」を合わせた「期待通り以上」の割合は、技能実習生（87.6％）で9割近く、特定技能外国人（94.6％）では9割台半ばを占めた。このうち、特定技能外国人は「期待を上回る」（30.4％）とする割合が3割に達し、「期待を下回る」（5.4％）を大きく上回っている。
- 外国人材の定着度が「良い」とする企業は、転籍が原則認められない技能実習生で6割台半ば、転籍可能な特定技能外国人で5割近くを占め、「日本人社員と同等以上」とする企業は、ともに9割以上に達している。

外国人材の評価



(注) 外国人材を雇用中の企業

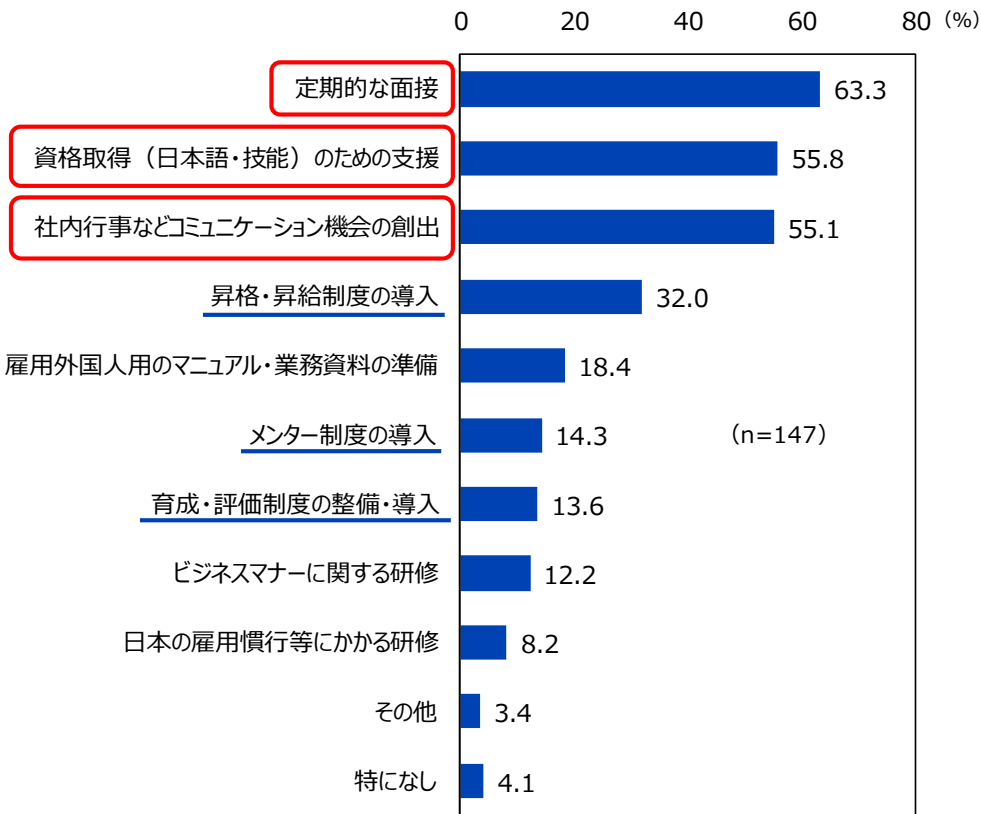
外国人材の定着度



(注) 外国人材を雇用中の企業

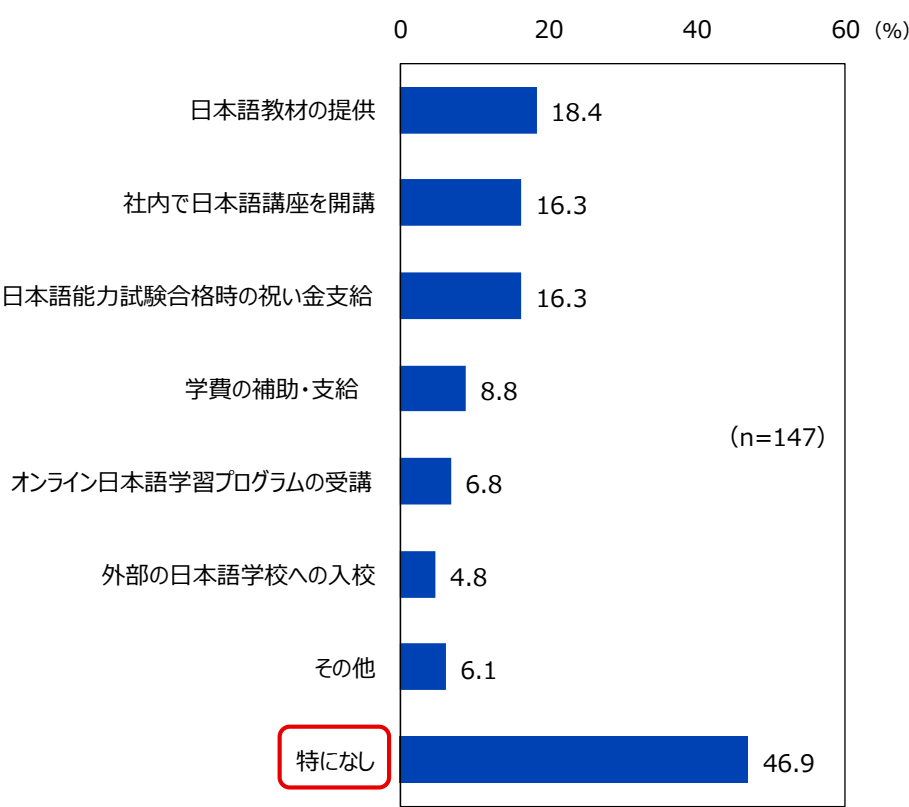
- 「雇用中」の企業に仕事上のフォローや育成のための取り組みについて尋ねたところ、半数以上の企業が「定期的な面接」（63.3%）や「資格取得のための支援」（55.8%）、「社内コミュニケーション機会の創出」（55.1%）を実施している。一方、「昇格・昇給制度の導入」（32.0%）のほか、「メンター制度の導入」や「育成評価制度の整備・導入」といった、外国人材のモチベーション向上やキャリアアップに繋がる取り組みは一定割合にとどまった。
- 加えて、日本語能力向上のための取り組みは、「特になし」（46.9%）が半数近くに達している。日本語能力はコミュニケーションのベースとなり、外国人材の業務遂行や定着にとって極めて重要な要素であるが、習得に向けたサポートには課題が大きい結果となった。

外国人材の仕事上のフォロー・育成の取り組み



（注）外国人材を雇用中の企業、複数回答（当てはまるもの全て）

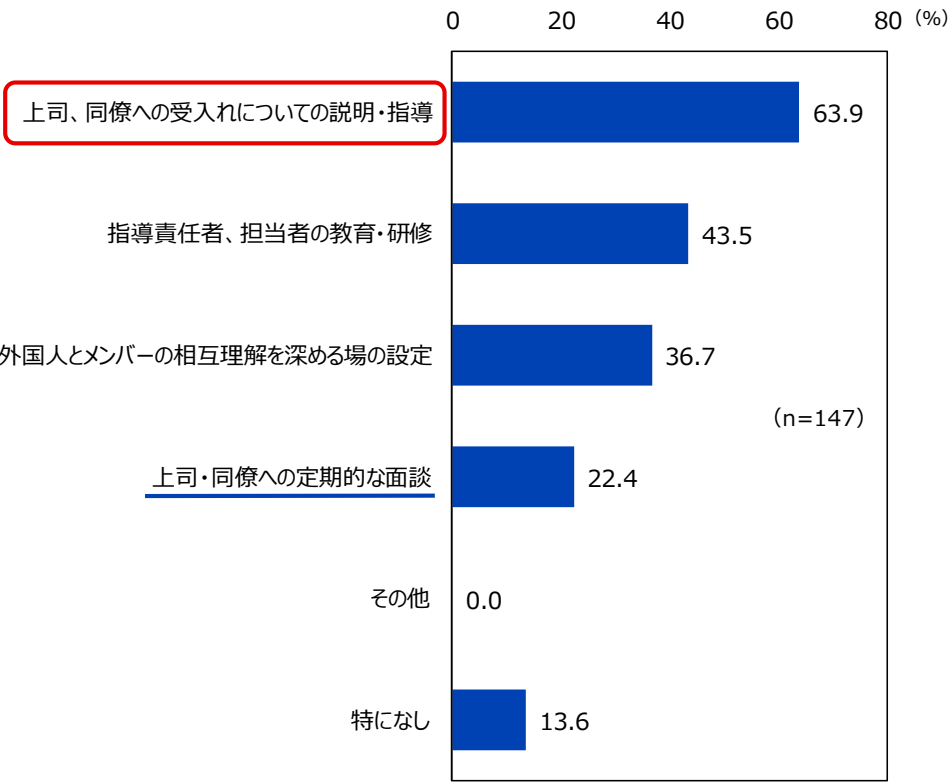
外国人材の日本語能力向上の支援



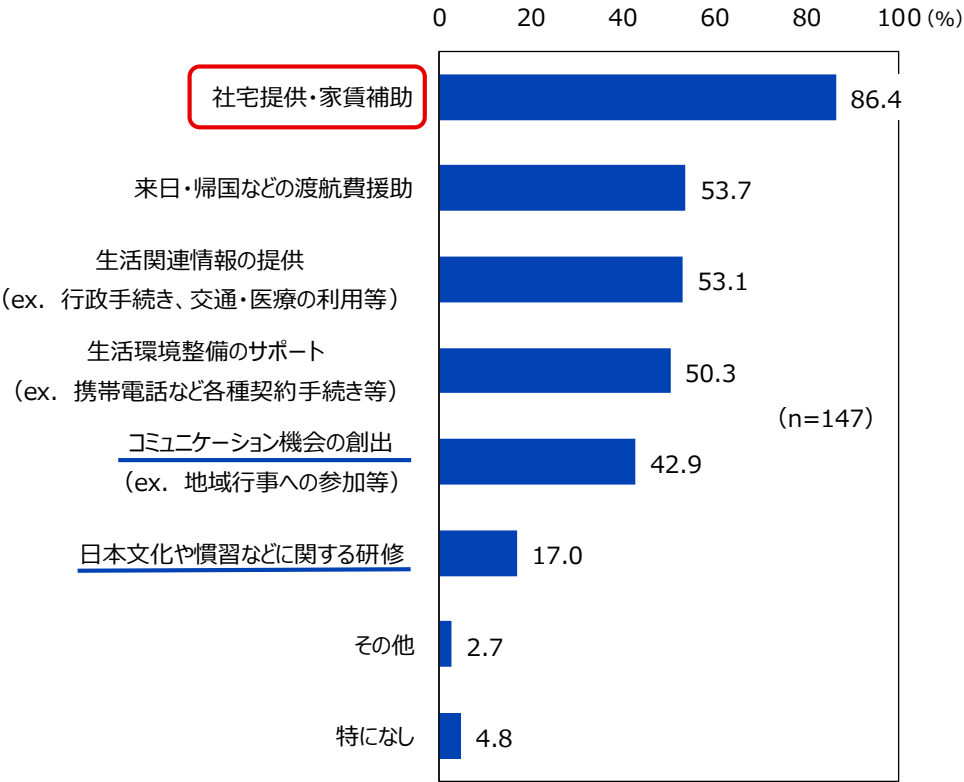
（注）外国人材を雇用中の企業、複数回答（当てはまるもの全て）

- 外国人材の受入職場に対する取り組みでは、6割超の企業が「上司、同僚への受入れについての説明・指導」を行っているほか、4割超の企業で「指導責任者や担当者の教育・研修」を実施している。ただし、「上司・同僚への定期的な面談」については約2割にとどまっており、**受入後の継続的なフォローは十分に行われていない可能性**がある。
- 生活上の支援としては、「社宅提供・家賃補助」（86.4％）を行う企業が8割台半ばに達するほか、「来日・帰国などの渡航費援助」や「生活関連情報の提供」、「生活環境整備のサポート」を行う企業も半数を超えている。また、地域行事への参加など「コミュニケーション機会の創出」に取り組む企業も4割強を占めるが、「日本の文化・慣習などに関する研修」（17.0％）を含め、**地域社会との共生に向けた取り組みをさらに積極化させていくことが期待される。**

外国人材の受入職場に対する取り組み



外国人材の生活上の支援

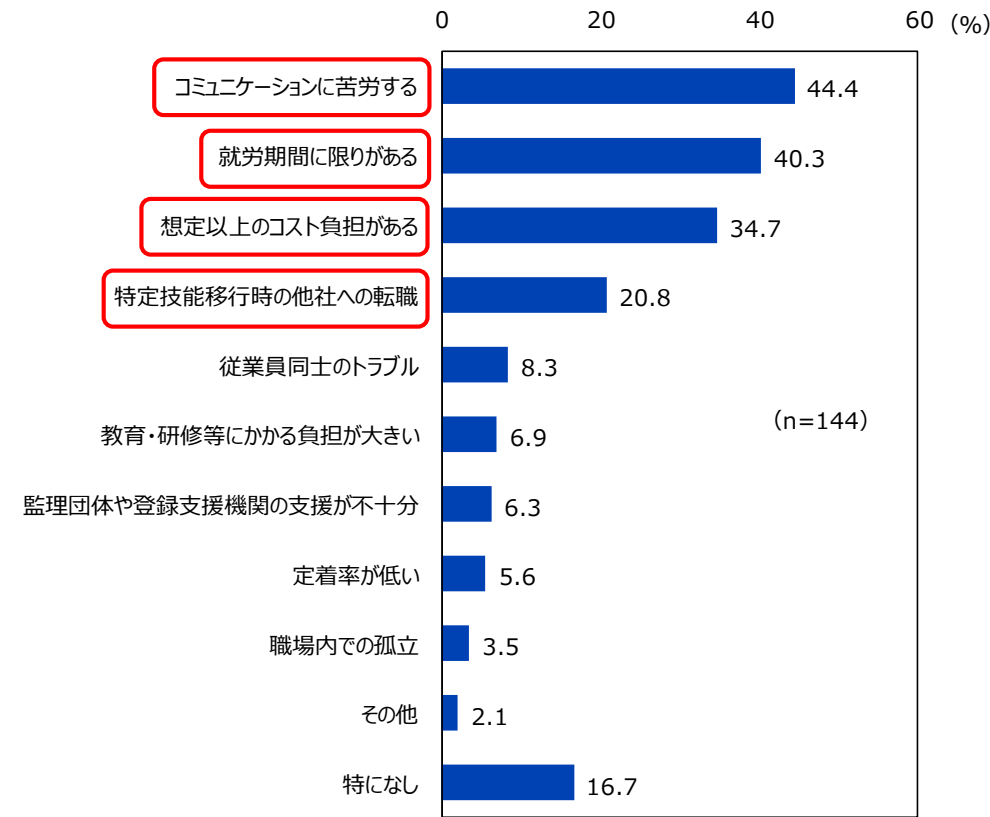


(注) 外国人材を雇用中の企業、複数回答（当てはまるもの全て）

(注) 外国人材を雇用中の企業、複数回答（当てはまるもの全て）

- 外国人材を「雇用中」の企業が認識する仕事面の課題は、「コミュニケーションに苦勞する」（44.4%）が最も高く、「就勞期間に限りがある」（40.3%）、「想定以上のコスト負担がある」（34.7%）などの順となっており、これらの項目は外国人雇用を「検討しない」企業の理由としても上位に挙げられている（P.7参照）。なお、「特定技能移行時の他社への転職」（20.8%）も一定割合を占めている。
- 主要6業種でみると、「コミュニケーションに苦勞する」が自動車関連および食料品、「就勞期間に限りがある」が自動車関連および造船関連、「想定以上のコスト負担がある」が医療・介護で相対的に高い。また、従業員規模別では、「コミュニケーションに苦勞する」が100人以上の企業で6割を超えており、多くの外国人材を抱える場合、一人ひとりに向き合ったコミュニケーションの確保が難しくなっている可能性がある。

仕事面の課題



仕事面の課題【主要6業種、従業員規模別】

		n	コミュニケーションに苦勞する	就勞期間に限りがある	想定以上のコスト負担がある	特定技能移行時の他社への転職	従業員同士のトラブル
主要6業種	食料品	21	57.1	38.1	38.1	33.3	9.5
	自動車関連	15	60.0	53.3	33.3	26.7	6.7
	造船関連	23	43.5	52.2	30.4	30.4	8.7
	建設	22	40.9	31.8	27.3	18.2	4.5
	医療・介護	17	41.2	23.5	58.8	23.5	11.8
	宿泊・飲食	15	26.7	26.7	26.7	0.0	13.3
従業員数	～29人	51	49.0	39.2	33.3	17.6	5.9
	30～99人	72	36.1	45.8	31.9	23.6	9.7
	100人～	21	61.9	23.8	47.6	19.0	9.5

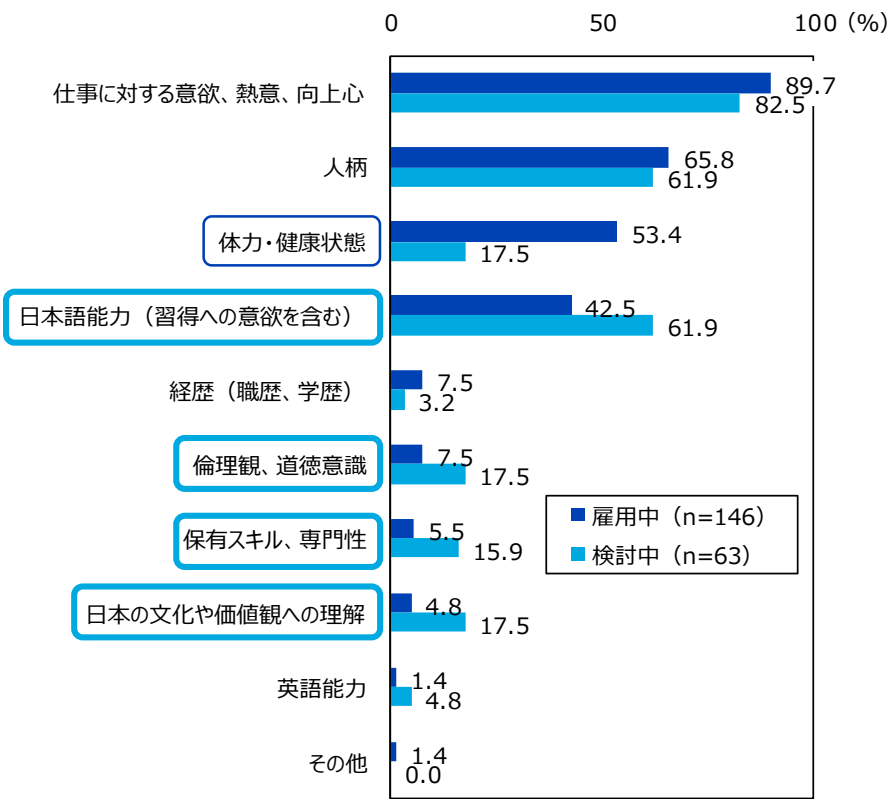
(注) 外国人材を雇用中の企業、複数回答（3つまで）

(注) 外国人材を雇用中の企業、複数回答（3つまで）

4. 支援機関等への期待 ～選考ポイントは雇用中と検討中で差～

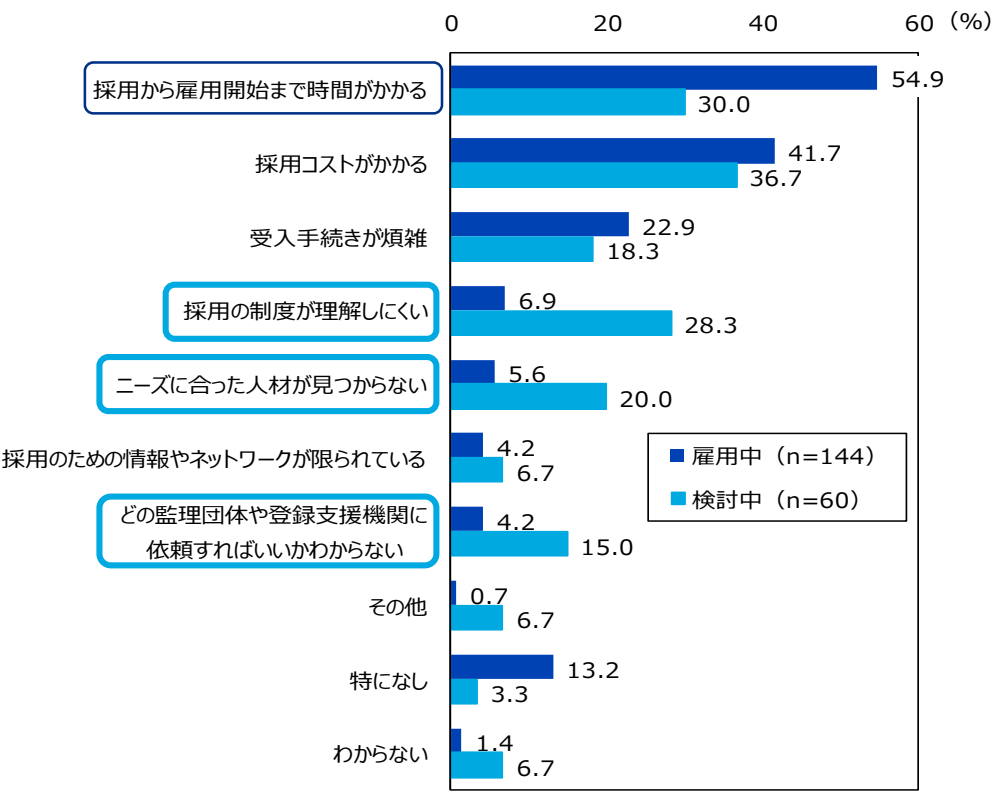
- 外国人材の採用選考の際、重視するポイントは、「雇用中」、「検討中」の企業ともに「仕事に対する意欲、熱意、向上心」および「人柄」を挙げる割合が高い。また、「雇用中」の企業では製造業を中心に「体力・健康状態」、「検討中」の企業では「日本語能力」を挙げる割合が高い。なお、「検討中」の企業は「雇用中」の企業に比べ、「倫理観、道徳意識」、「保有スキル、専門性」、「日本の文化や価値観への理解」を挙げる割合が高いのも特徴的である。
- 採用段階における課題としては、「雇用中」の企業では、「採用から雇用開始まで時間がかかる」（54.9％）の割合が最も高く、次いで「採用コストがかかる」（41.7％）となっている。「検討中」の企業においても上位2項目は同様であるが、「雇用中」の企業に比べ、「採用の制度が理解しにくい」や「ニーズに合った人材が見つからない」のほか、「どの支援機関等に依頼すればいいかわからない」を挙げる割合も高い。

採用選考時に重視するポイント



（注）外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業、複数回答（3つまで）

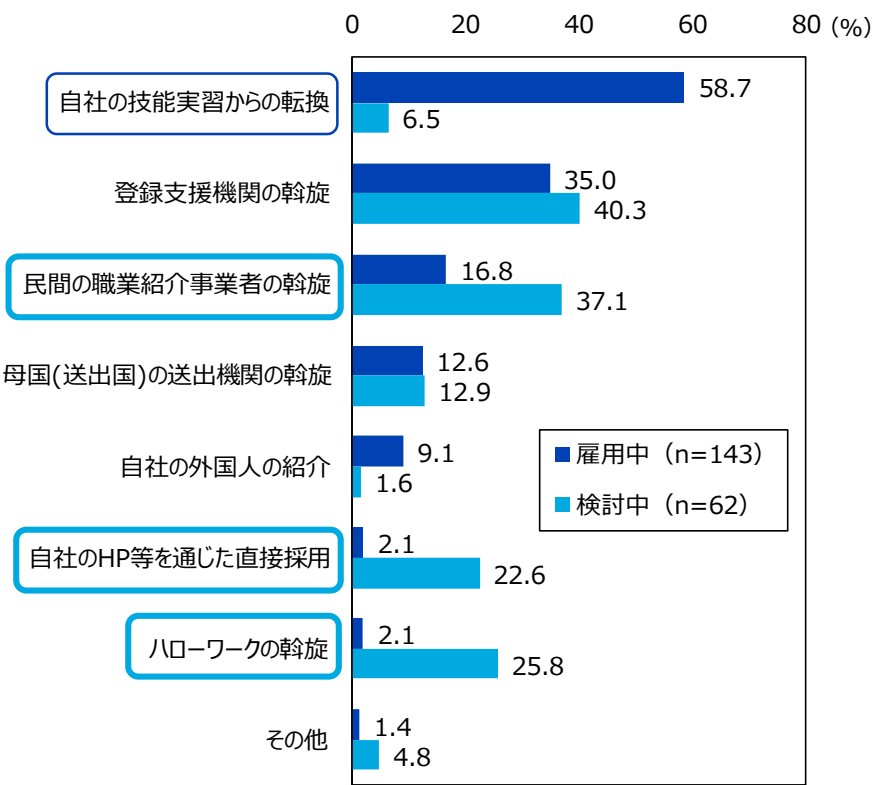
採用段階における課題



（注）外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業、複数回答（2つまで）

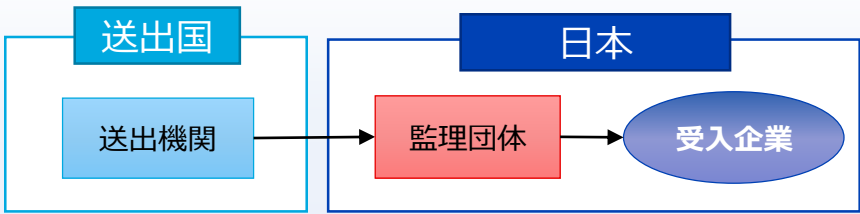
- 外国人材の採用ルートは、技能実習生は監理団体を通じた採用が大半を占めるが、特定技能外国人は、「雇用中」の企業では「自社の技能実習からの転換」（58.7％）が6割近くを占めて最も多く、「登録支援機関の斡旋」（35.0％）が続いている。
- 一方、「検討中」の企業では、「登録支援機関の斡旋」（40.3％）や「民間の職業紹介事業者の斡旋」（37.1％）を挙げる割合が高いが、コストを抑えられる「自社HPで直接採用」や「ハローワーク」を検討する企業も2割超を占めている。

特定技能外国人の採用ルート

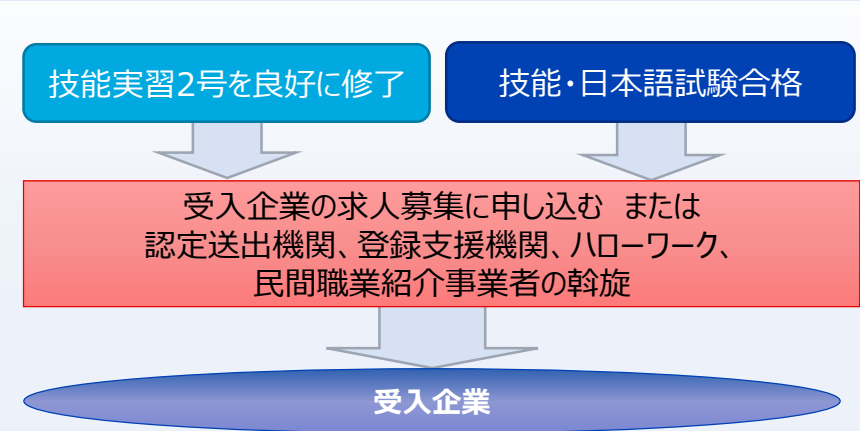


(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業、複数回答（3つまで）

【参考】技能実習生受入れの流れ（団体監理型）



【参考】特定技能外国人受入れの流れ



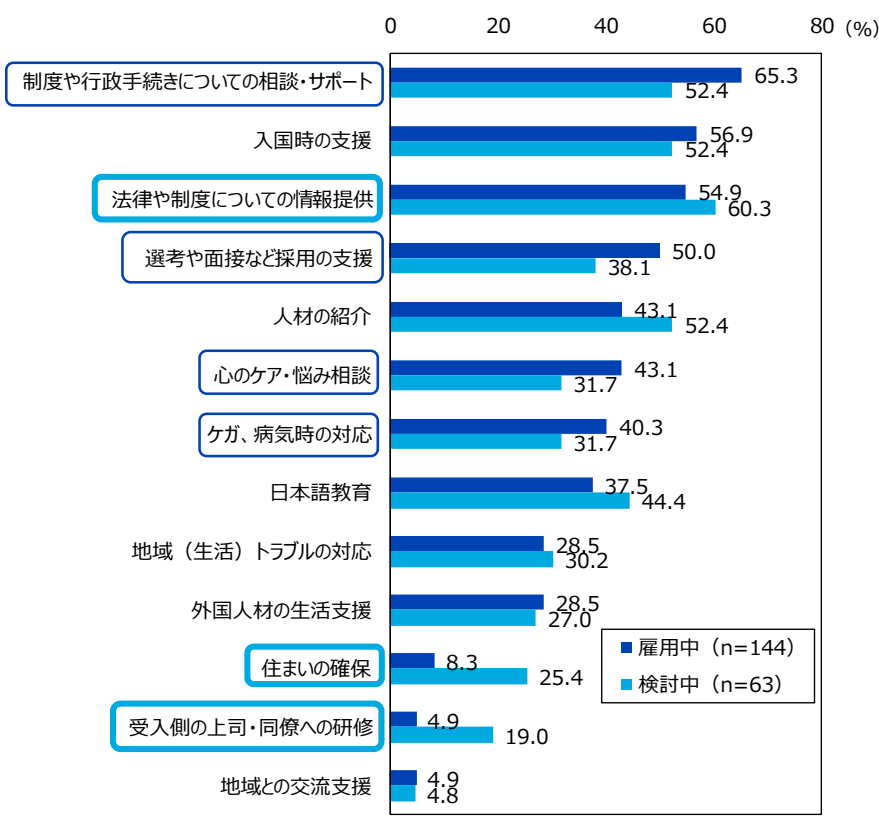
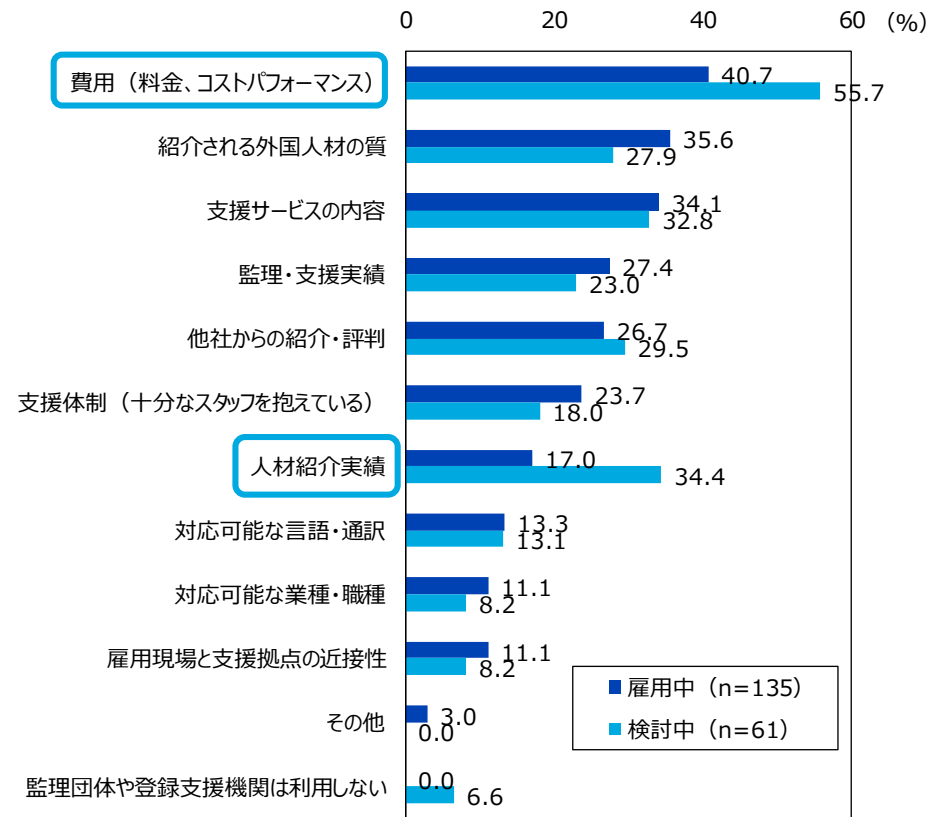
(資料) 厚生労働省「外国人技能実習制度について」、出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」等より当部作成

4. 支援機関等への期待 ～「心身のケアも重要」と認識～

- 監理団体や登録支援機関（以下、支援機関等）を選定する際のポイントは、「雇用中」の企業は、「費用（料金、コストパフォーマンス）」（40.7%）が最も多く、「紹介される外国人材の質」（35.6%）、「支援サービスの内容」（34.1%）と続いている。一方、「検討中」の企業は同様に、「費用（料金、コストパフォーマンス）」（55.7%）を挙げる割合が最も高いが、「人材紹介実績」（34.4%）とともに「雇用中」企業を大きく上回っている。
- 支援機関等に求めるサポートは、「雇用中」、「検討中」の企業ともに「制度や行政手続きの相談・サポート」や「入国時の支援」、「法律や制度についての情報提供」の割合が上位を占めるが、「雇用中」の企業では「選考や面接など採用の支援」のほか、「心のケア・悩み相談」、「ケガ・病気時の対応」などが「検討中」の企業に比べて高く、実際の雇用場面においてはこうしたサポートの重要性も高い。

支援機関等の選定ポイント

支援機関等に求めるサポート



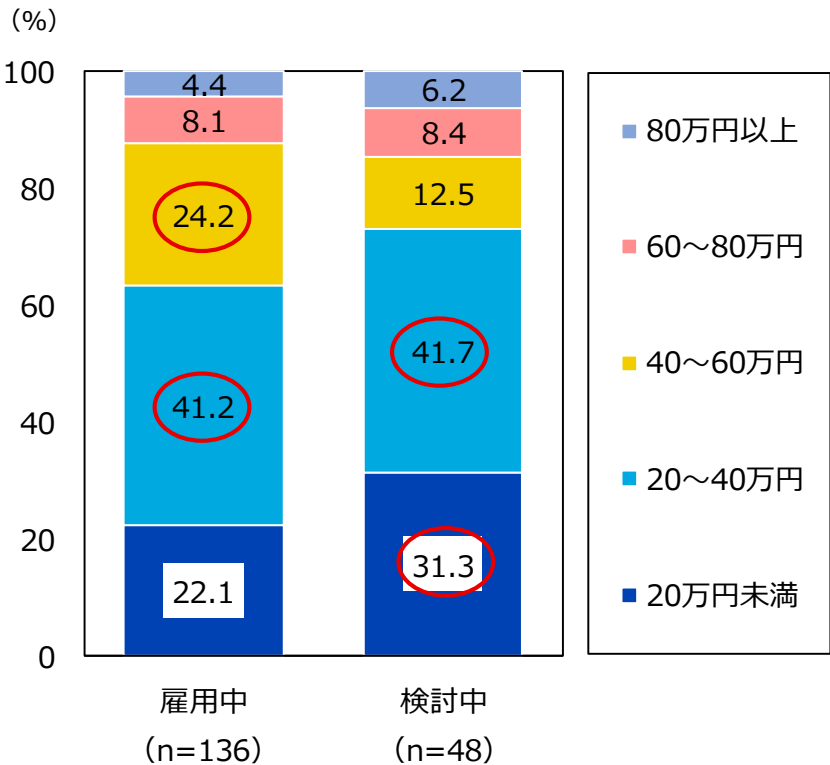
（注）外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業、複数回答（3つまで）

（注）外国人材を雇用中または雇用を検討中の企業、複数回答（当てはまるもの全て）

- 技能実習生を監理団体を通じて採用する場合の初期費用は、「雇用中」、「検討中」（支払可能額）の企業ともに、一人当たり「20～40万円」が約4割を占めて最も多い。ただし、「検討中」の企業は「雇用中」の企業に比べて、「20万円未満」とする割合が高い一方、「60～80万円」の割合は低く、こうした認識のズレもあって、実際のコストが想定コストを上回る状況が生じているとも考えられる。
- 月々の監理費および支援委託料（※）については、「雇用中」の企業ではともに「2～4万円／月」が6割超を占めて最も多い。「検討中」の企業（支払可能額）においても「2～4万円／月」が最も多いが、「雇用中」の企業に比べて「2万円未満」とする割合が3割以上を占めて高い。なお、一般には、監理費や支援委託料は、支援機関等から提供されるサービスの内容や質に比例する傾向にある点には留意が必要である。

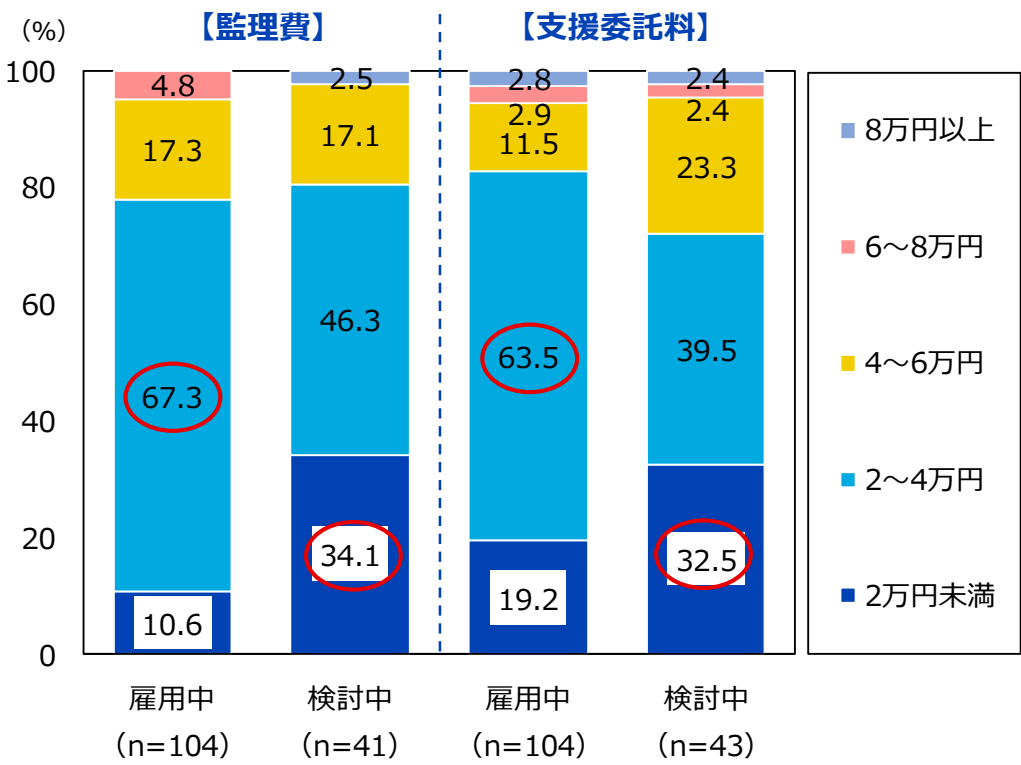
（※）監理費（支援委託料）：技能実習生（特定技能外国人）の監理・支援等を行うために監理団体（登録支援機関）に支払う費用

技能実習生の採用にかかる初期費用



（注1）外国人材を雇用中または雇用を検討中の企業
（注2）検討中の企業は支払可能な金額

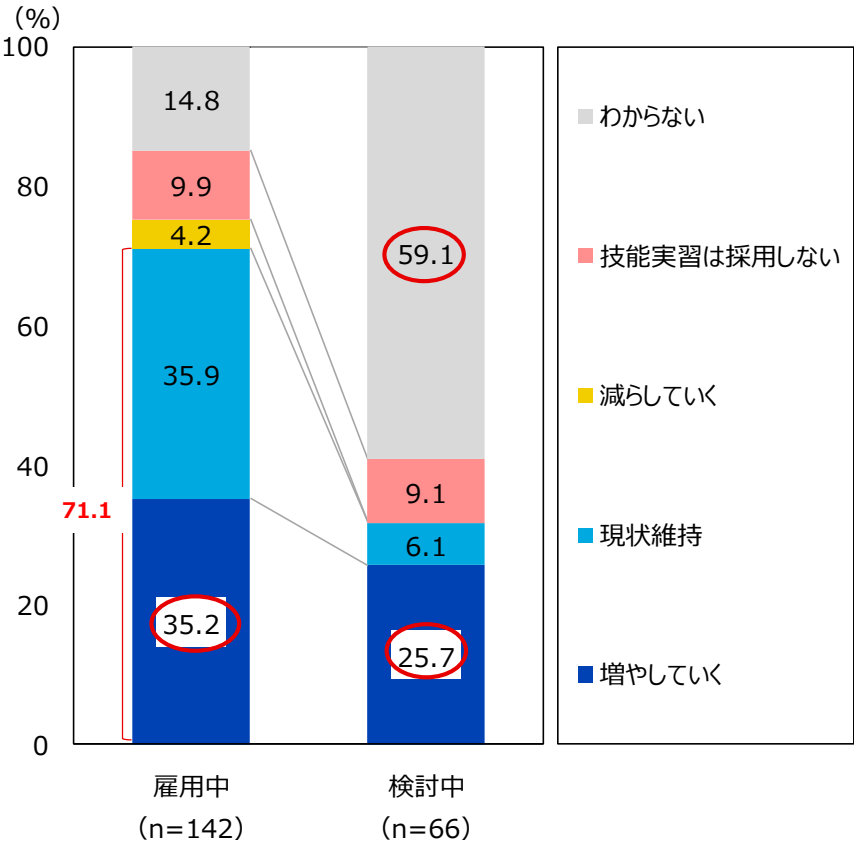
監理費・支援委託料（月額）



（注1）外国人材を雇用中または雇用を検討中の企業
（注2）検討中の企業は支払可能な金額

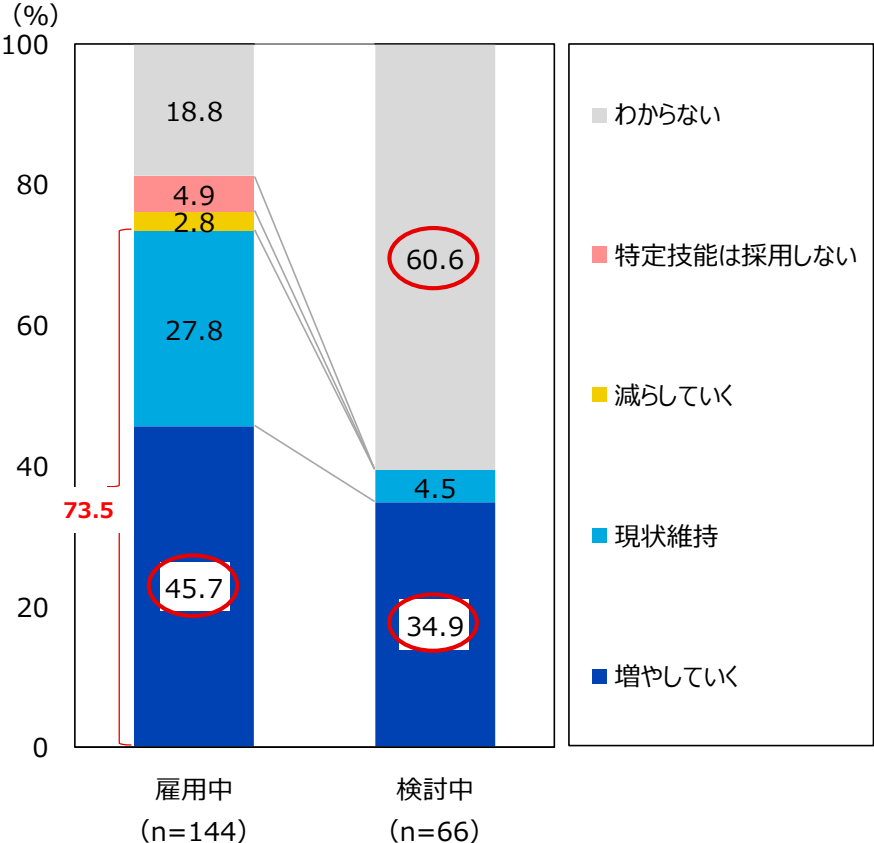
- 今後の雇用方針について尋ねたところ、「雇用中」の企業では「増やしていく」とする割合が技能実習生で3割台半ば、特定技能外国人で4割台半ばを占め、「現状維持」を合わせると、ともに7割以上に達している。
- 「検討中」の企業では、「増やしていく」とする割合が技能実習生で2割台半ば、特定技能外国人で3割台半ばを占めるが、「わからない」とする企業がともに約6割を占めて高い。2027年から「育成就労制度」が開始され、2030年には現行の「技能実習制度」が廃止されることから、受入れの可否を判断しかねている企業も少なくないとみられる。

今後の雇用方針（技能実習生）



(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業

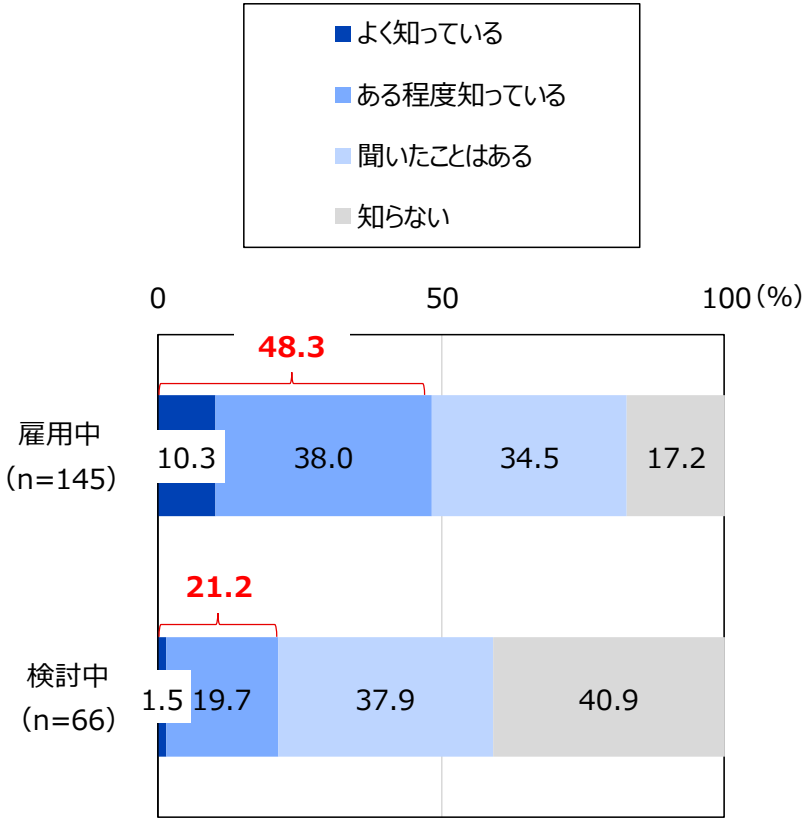
今後の雇用方針（特定技能外国人）



(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業

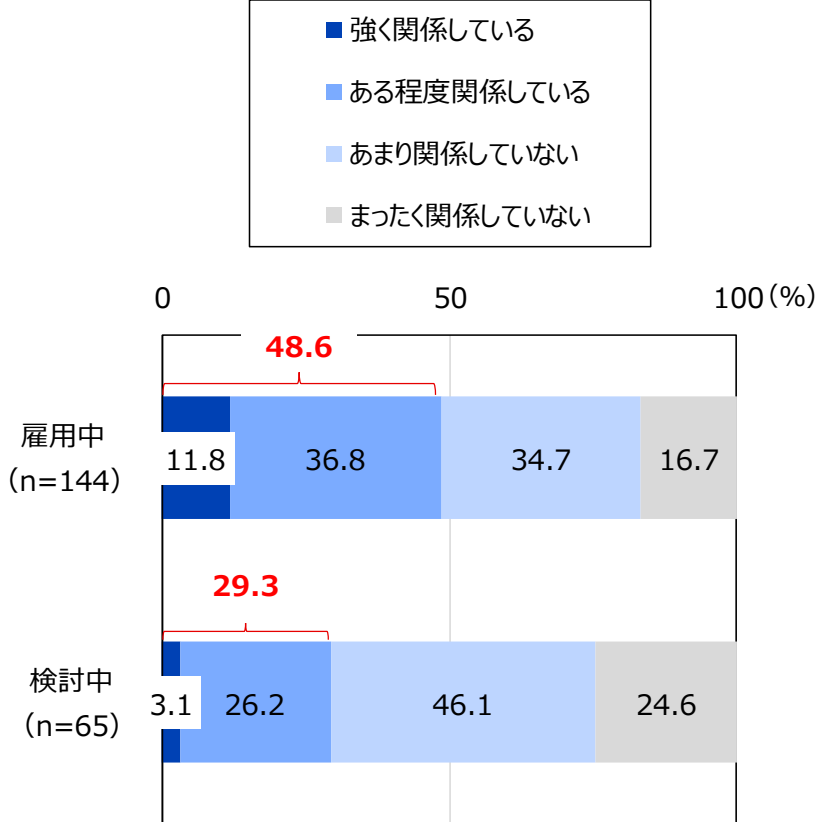
- 「育成就労制度」の認知度について尋ねたところ、「知っている」と回答した企業は「雇用中」で約5割、「検討中」では約2割で、「よく知っている」との回答は「雇用中」企業においても約1割にとどまっている。
- ただし、新制度が自社の今後の雇用方針に「関係している」と回答した企業は「雇用中」で約5割、「検討中」でも約3割を占めており、詳細な制度設計が進み、制度に対する企業の認知度が向上していけば、「雇用方針が定まらない」企業（前頁参照）のスタンスも明確化していくものとみられる。

育成就労制度の認知度



(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業

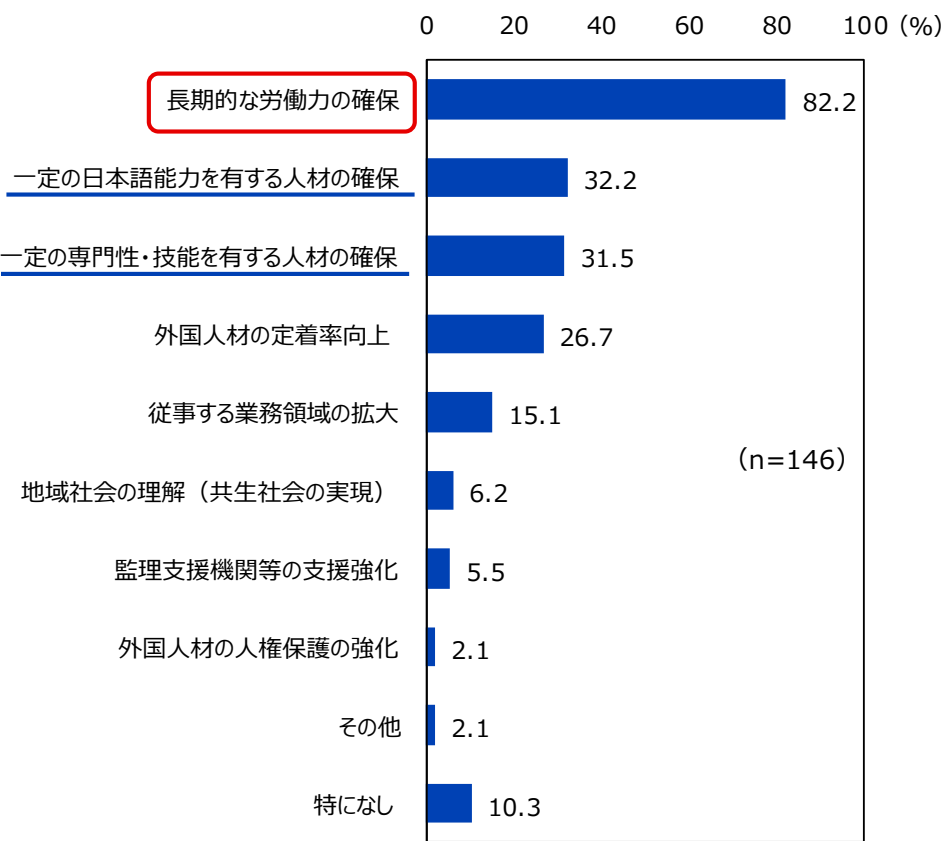
育成就労制度と今後の雇用方針の関係性



(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業

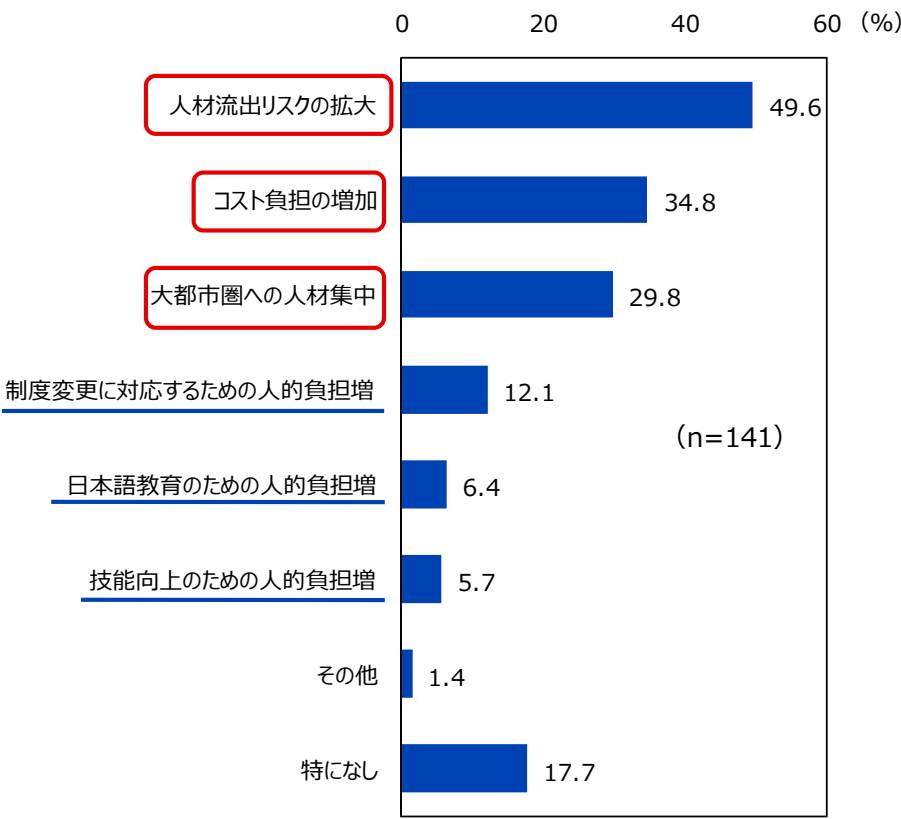
- 「雇用中」の企業に、育成就労制度に対する期待について尋ねたところ、「長期的な労働力の確保」（82.2％）の割合が突出して高い。新制度への移行に伴い基本的な在留期間が特定技能1号（5年間）を合わせて8年間となり、シームレスかつ安定的な雇用確保が可能となるといった点への期待感が大きいと考えられる。また、「一定の日本語能力」、「専門性・技能を有する人材の確保」を挙げる割合も3割を超えて高い。
- 一方、懸念点としては、転籍が可能となることに伴う「人材流出リスクの拡大」（49.6％）や「大都市圏への人材集中」（29.8％）、人材育成強化の必要性等に伴う「コスト負担の増加」（34.8％）などを挙げる割合が高いほか、「人的負担の増加」を懸念する企業も一定数みられる。

育成就労制度に対する期待



（注）外国人材を雇用中の企業、複数回答（3つまで）

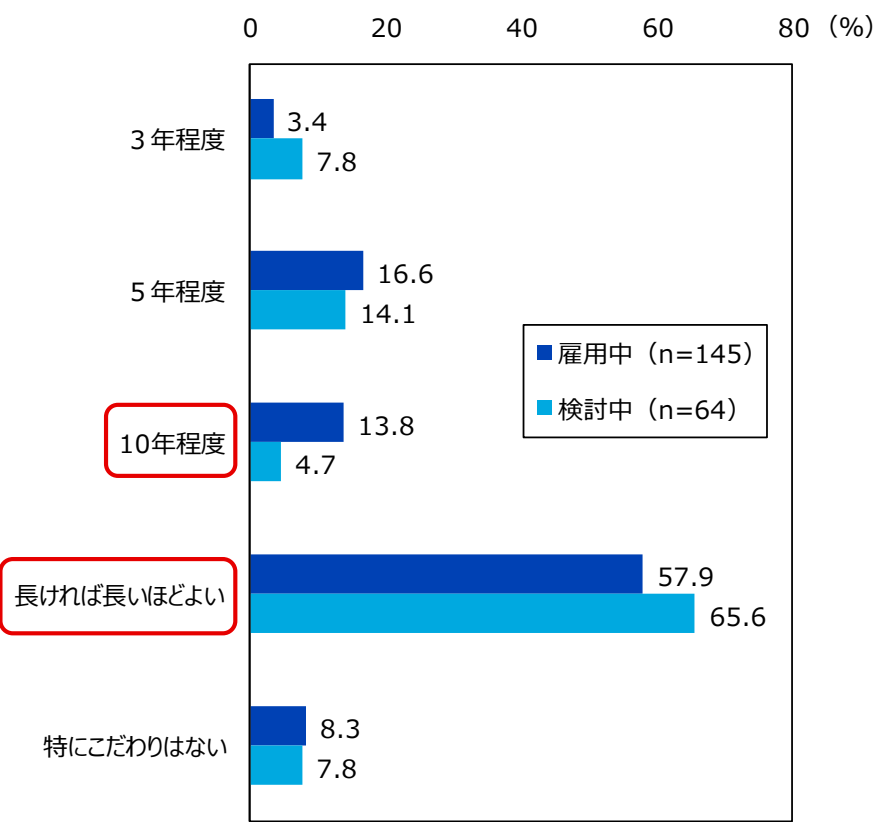
育成就労制度に対する懸念



（注）外国人材を雇用中の企業、複数回答（2つまで）

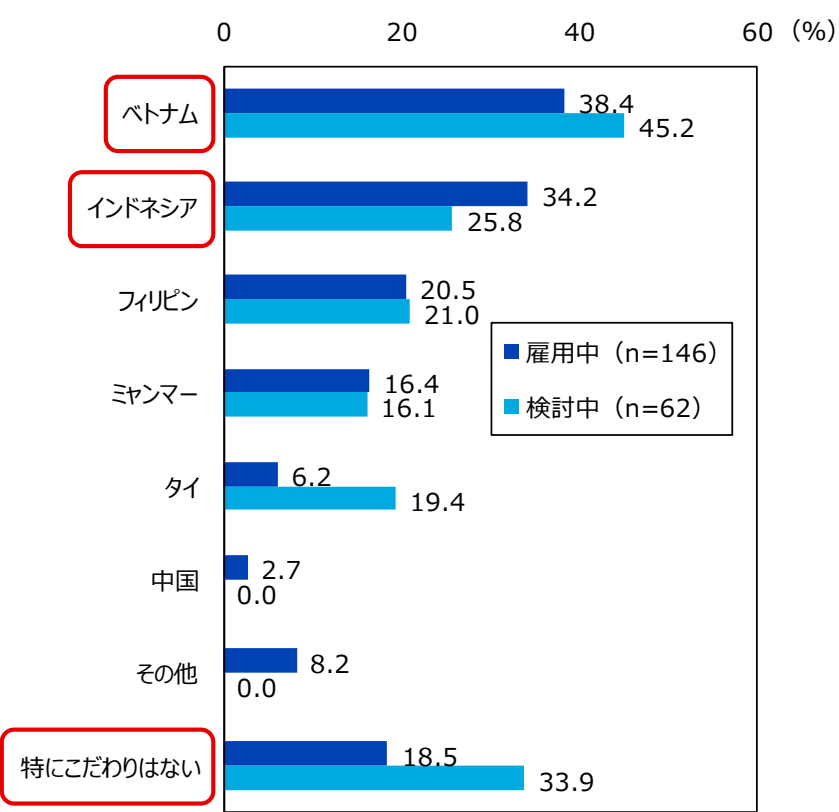
- 外国人材の就労期間について尋ねたところ、「雇用中」の企業では「長ければ長いほどよい」が57.9%、「10年程度」が13.8%と、合わせて7割超の企業が「長期的な労働力の確保」を希望しており、「検討中」の企業においても概ね同様の傾向にある。
- 参考までに、希望する外国人材の国籍は、「雇用中」、「検討中」の企業ともに「ベトナム」と「インドネシア」の順で多い。「雇用中」の企業では、自社の実績を踏まえて外国人材の希望国がほぼ決まっていると考えられるが、「検討中」の企業では約3分の1の企業が「こだわりはない」と回答している。

希望する外国人材の就労期間



(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業

希望する外国人材の国籍

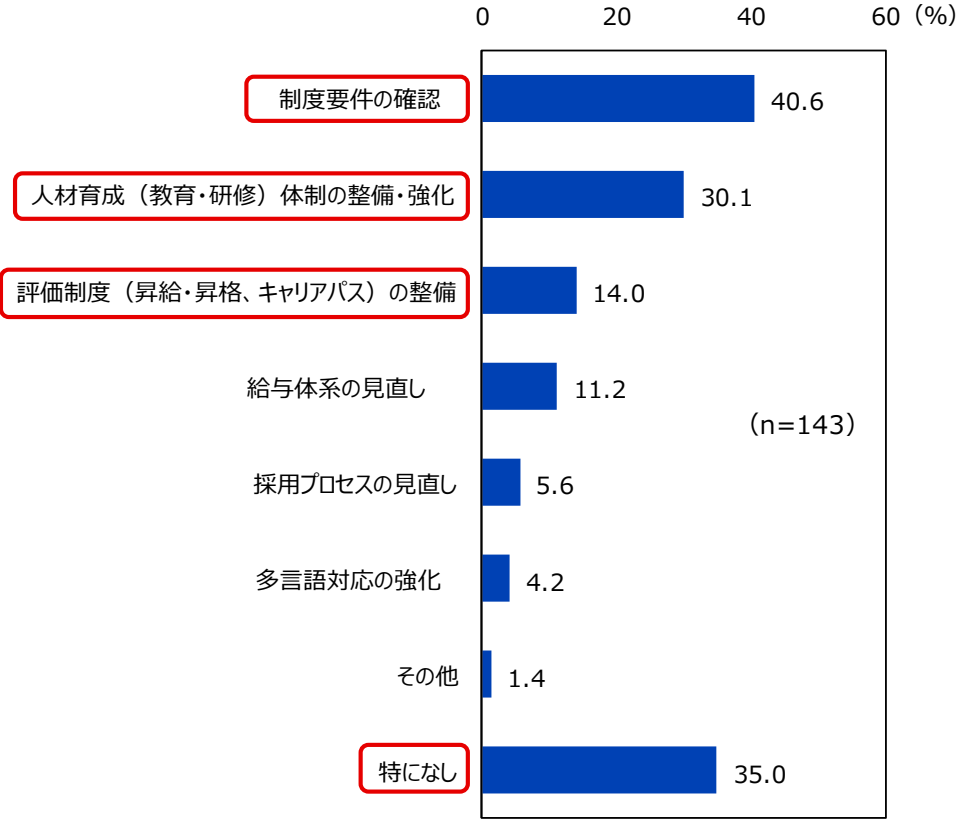


(注) 外国人材を雇用中、雇用を検討中の企業

5. 育成就労制度への期待 ～新制度開始に向けた行動はこれから～

- こうした中で、「雇用中」の企業が育成就労制度の開始に向けて取り組んでいる（あるいは取り組む必要がある）こととしては、「制度要件の確認」を挙げる割合が40.6%で最も高く、「人材育成体制の整備・強化」（30.1%）、「評価制度の整備」（14.0%）と続いている。その一方で、「特になし」とする企業も35.0%を占めており、現状では多くの企業が具体的な行動を起こす段階に至っていないと考えられる。
- なお、育成就労制度の創設にあたり国や自治体へ要望することは、「行政手続きの簡略化」（51.7%）、「外国人雇用にかかるコスト補助」（46.2%）、「制度等に関する情報提供」（44.1%）、「日本語能力向上に向けた支援」（31.7%）の順に回答割合が高い。

育成就労制度の開始に向けた取り組み



(注) 外国人材を雇用中の企業、複数回答（2つまで）

国や自治体への要望



(注) 外国人材を雇用中の企業、複数回答（5つまで）

- 「技能実習制度」に代わる新たな外国人受入制度として2027年にスタートする「育成就労制度」は、「人材育成と人材確保」を目的とし、①外国人材の人権保護、②外国人材のキャリアアップ、③安全安心・共生社会の3つの視点で、現在、制度の詳細にかかる見直し・検討が行われている。
- 育成就労の期間は原則3年であるが、職種や産業分野は特定技能制度と一致させる方向である。例外となる分野はあるとみられるが、受入企業は育成就労の先の特定技能（1号は最長5年、2号は上限なし）まで見据えた中長期的目線での労働力確保が可能となり、本アンケートにおいても外国人材を雇用する企業の**新制度に対する期待として「長期的な労働力の確保」を挙げる企業が8割超**を占めている。
- ただし同時に、企業は業所管省庁が作成するキャリア形成プランによりキャリアパスを明確化し、計画的な人材育成を進めることが強く求められる。**新制度に対する期待として「一定の日本語能力を有する人材の確保」、「一定の専門性・技能を有する人材確保」を挙げる企業はともに3割超**を占めるが、受入企業自身が主体的、能動的に人材育成に取り組むことが大前提となる。
- しかし、外国人雇用の課題認識として**「コミュニケーションの難しさ」を挙げる割合が4割台半ばを占めて最も多い一方、コミュニケーションのベースとなる日本語能力向上の取り組みを「特に行っていない」企業は半数近く**に達している。加えて、「**人材育成（教育・研修）体制の整備強化**」に取り組んでいる企業は約3割、「**評価制度（昇給・昇格、キャリアパス）の整備**」に取り組んでいる企業は1割台にとどまるなど、制度改定の方角性を踏まえれば、地元企業の取り組みは全体として遅れているとも考えられる。
- また、新制度は技能実習制度で原則禁止されていた「転籍」が可能となる。すなわち、外国人材の獲得競争は厳しさを増し、大都市圏などの条件の良い企業へ転籍していくリスクは今後一段と高まることが予想され、本アンケートにおいても**「人材流出リスクの拡大」を懸念する企業は約半数を占めている**。
- 現状、分野ごとの制度の詳細は明らかになってはいないが、外国人材の労働条件（賃金や労働時間）や就労環境の改善、生活面や地域社会との共生に向けた支援等は勿論のこと、キャリア形成に向けた各種制度の見直し・整備に向けた準備を、支援機関等との連携強化を図る中で進めておくことが肝要である。

（ひろぎんホールディングス経済産業調査部 松本 智子）

～新制度のスタートを見据えた対応を～

「雇用中」企業の課題認識と取組状況等	
課題認識と取組状況	
仕事上の課題認識	・コミュニケーションに苦労：44% ・就労期間に限りがある：40% ・想定以上のコスト負担：35% ・特定技能移行時の転職：21%
仕事上のフォロー・育成の取り組み	・定期的な面接：63% ・資格取得支援：56% ・コミュニケーション機会創出：55% ↑↓ ・昇格・昇給制度導入：32% ・育成・評価制度導入：14%
日本語能力支援	・特に行っていない：47%
生活上の支援	・社宅提供・家賃補助：86% ・コミュニケーション機会創出：43%
支援機関等に求めるサポート	
・制度・行政手続の相談サポート：65%（52%） ・入国時支援：57%（52%） ・法律・制度の情報提供：55%（60%） ・選考・面接など採用支援：50%（38%） ・人材紹介：43%（52%） ・心のケア・悩み相談：43%（32%） ・ケガ・病気時の対応：40%（32%）ほか	
（ ）内は検討中企業割合	

今後の雇用方針

- ・「雇用中」企業：7割が維持・増加方針
- ・「検討中」企業：「わからない」が約6割

育成就労制度への期待

- ・長期的な労働力確保：82%
- ・日本語能力を有する人材確保：32%
- ・専門性・技能を有する人材確保：32%

育成就労制度への懸念

- ・人材流出リスクの拡大：50%
- ・コスト負担の増加：35%
- ・大都市圏への人材集中：30%

外国人材の 安定的な確保と定着に向けた 企業の取り組み

- 労働条件、就労環境の改善
- 生活面、地域社会との共生支援

＋

- キャリアアップの道筋の明確化
- 計画的な人材育成の取組強化
- 支援機関等との連携強化

育成就労制度	
目的	
人材確保と人材育成	
3つの視点	
外国人材の人権保護	
外国人材のキャリアアップ	
安全安心・共生社会	
主な特徴	
在留期間	原則3年
職種・産業分野	特定技能制度と一致
転籍	条件を満たせば可能
支援機関	許可基準の厳格化
計画の認定制度	育成就労計画（3年後に特定技能水準へ）
キャリアパス	業所管省庁がキャリア形成プランを策定
日本語能力	・一定水準の能力確保 ・段階的な能力向上

中長期的
目線での
労働力確保

用語の説明

No.	用 語	内 容
1	在留資格	・外国人が日本に在留する際に取得する必要がある資格。 ・29種類の在留資格のうち「就労が認められる在留資格（活動制限あり）」は19種類で、「技能実習」および「特定技能」もこれに含まれる。
2	技能実習	・開発途上国等の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、OJTを通じて知識や技能、技術を移転する制度で「91職種167作業」が対象。制度目的（国際協力の推進）と実態の乖離がしばしば指摘されてきた。
3	特定技能	・人材の確保が困難な産業分野に「即戦力」の外国人を導入することを企図して設けられた制度で、2019年4月にスタート。2024年度から5年間の受入枠は82万人（前5年間：34.5万人）に拡大された。 ・対象産業分野は、工業製品製造業、飲食料品製造業、介護、建設業、農業、外食業、ビルクリーニング、造船・船用工業、自動車運送業、宿泊、漁業、自動車整備業、木材産業、航空、鉄道、林業の16分野。
4	監理団体	・技能実習制度において、送出機関と受入企業の仲介のほか、実習計画の作成指導や実習の実施確認、実習生からの相談対応等を行う非営利団体。
5	登録支援機関	・特定技能制度において、受入企業からの委託（契約）を受けて、支援計画に基づいて支援を行う個人事業主または法人。
6	送出機関	・技能実習生や特定技能外国人等を、日本の監理団体や登録支援機関に取り次ぐ海外の機関。
7	育成就労	・技能実習制度に代わり2027年に創設される新たな外国人労働者受入制度。 ・3年間の就労を通じて特定技能1号への移行を想定。中長期的目線での外国人労働者を受入れが可能となる一方で、本人意向による転籍も「可」となる。

～主要6業種のアンケート結果の概況（1）～

- 参考までに、外国人材を雇用中の企業が多い主要6業種にかかるアンケート結果の概況を下表にまとめた。
- 例えば、造船関連は、外国人雇用を業界として先進的に進めてきており、人材の評価・定着度ともに良好。今後の雇用ニーズは高く、専門性の高い人材への育成意欲も強い。医療・介護は国内市場の拡大が見込まれる中、深刻な人手不足を背景に雇用が拡大。定着率の低さが課題となっている。

外国人雇用にかかる主要6業種別の概況

	人手不足	雇用状況	人材の評価	定着度	今後の雇用方針		概 況
	人手が「不足」との回答割合	在留資格別の雇用状況で最も高い割合	技能実習生が「期待以上」の割合	特定技能で「定着率が良い」割合	技能実習生を「増やす」割合	特定技能を「増やす」割合	
食料品	50.9% ○	技能実習 + 特定技能 47.6%	81.8% ○	52.6% ◎	31.6% ○	47.3% ○	製造工場で一定数を受け入れており、技能実習から特定技能へのシフトが進展。長期的な人材確保のニーズが高い。
自動車関連	40.7% △	技能実習のみ 46.7%	73.3% △	55.5% ◎	6.7% △	26.7% △	特定技能の定着率は良好。技能実習、特定技能ともに対象に入っていないこともあり（注）、今後の雇用を増やす割合は低い。
造船関連	75.0% ◎	技能実習 + 特定技能 69.6%	100.0% ◎	58.9% ◎	60.9% ◎	69.6% ◎	業界として先進的に受け入れている。企業の体制も整っており、定着率も良い。今後の雇用意欲、人材育成意欲ともに高い。
建設	69.7% ◎	技能実習 + 特定技能 65.3%	84.3% ○	42.1% ○	34.8% ○	43.5% ○	人手不足感が強く、建設現場での受入が進んできた。人材の評価は比較的良好ながら、製造業に比べれば定着率は低い。
医療・介護	71.7% ◎	特定技能のみ 47.0%	100.0% ◎	26.7% △	47.2% ○	53.0% ◎	介護分野で人手不足が深刻なため、雇用が急拡大しており、今後の雇用意欲も高い。人材の評価は良好だが、定着率は低い。
宿泊・飲食	53.7% ○	特定技能のみ 66.6%	75.0% △	35.7% △	14.2% △	40.0% ○	技能実習制度では宿泊は対象だが、飲食は対象外である。外食分野で特定技能の受入が進んでいるが、定着率は低い。

（注）「自動車・同部品製造業」は対象産業分野として指定されておらず、技能実習制度で「プラスチック成形」や「塗装」など、特定技能制度で「工業製品製造」分野が該当

～主要6業種のアンケート結果の概況（2）～

人手の過不足状況

(%)

	n	不足している	適正である		過剰である
			大いに不足している	やや不足している	
食料品	53	50.9	3.8	47.1	45.3
自動車関連	27	40.7	7.4	33.3	55.6
造船関連	28	75.0	21.4	53.6	25.0
建設	76	69.7	15.8	53.9	30.3
医療・介護	46	71.7	8.7	63.0	26.1
宿泊・飲食	41	53.7	9.8	43.9	43.9

外国人材の雇用状況

(%)

	n	技能実習生と 特定技能外国人を 雇用している	技能実習生のみ 雇用している	特定技能 外国人のみ 雇用している
食料品	21	47.6	4.8	47.6
自動車関連	15	46.6	46.7	6.7
造船関連	23	69.6	21.7	8.7
建設	23	65.3	13.0	21.7
医療・介護	17	41.2	11.8	47.0
宿泊・飲食	15	26.7	6.7	66.6

外国人材の評価

(%)

	n	技能実習生			n	特定技能外国人		
		期待以上	期待を上回る	ほぼ期待通り		期待以上	期待を上回る	ほぼ期待通り
食料品	11	81.8	0.0	81.8	20	95.0	30.0	65.0
自動車関連	15	73.3	20.0	53.3	9	88.8	11.2	77.7
造船関連	20	100.0	20.0	80.0	16	100.0	37.5	62.5
建設	19	84.3	5.2	79.1	20	90.0	30.0	60.0
医療・介護	9	100.0	33.3	66.7	15	100.0	26.7	73.3
宿泊・飲食	4	75.0	50.0	25.0	14	85.7	28.6	57.1

外国人材の定着度

(%)

	n	技能実習生			n	特定技能外国人		
		日本人と同等以上	定着率は良い	日本人社員と同等		日本人と同等以上	定着率は良い	日本人社員と同等
食料品	11	81.8	54.5	27.3	19	100.0	52.6	47.4
自動車関連	15	100.0	73.3	26.7	9	100.0	55.5	44.5
造船関連	20	95.0	80.0	15.0	17	94.2	58.9	35.3
建設	18	94.5	50.0	44.5	19	100.0	42.1	57.9
医療・介護	9	77.7	44.4	33.3	15	86.7	26.7	60.0
宿泊・飲食	4	100.0	75.0	25.0	14	71.4	35.7	35.7

技能実習生の雇用方針

(%)

	n	増やしていく	現状維持	減らしていく	技能実習は採用しない	わからない
食料品	19	31.6	15.8	26.7	10.5	36.8
自動車関連	15	6.7	59.9	0.0	0.0	6.7
造船関連	23	60.9	34.8	0.0	0.0	4.3
建設	23	34.8	47.9	0.0	13.0	4.3
医療・介護	17	47.2	17.6	0.0	17.6	17.6
宿泊・飲食	14	14.2	35.8	0.0	21.4	28.6

特定技能外国人の雇用方針

(%)

	n	増やしていく	現状維持	減らしていく	特定技能は採用しない	わからない
食料品	19	47.3	31.6	13.4	0.0	15.8
自動車関連	15	26.7	20.0	0.0	6.7	33.2
造船関連	23	69.6	17.4	0.0	4.3	8.7
建設	23	43.5	43.5	0.0	4.3	8.7
医療・介護	17	53.0	23.5	0.0	5.9	17.6
宿泊・飲食	15	40.0	33.3	0.0	6.7	20.0

未来を、ひろげる。

