

「外国人材に関する基礎調査」 アンケート調査報告書

2025 年 9 月

四日市商工会議所

産業活性化委員会

<目次>

I. 調査概要	1
1. 調査の目的	
2. 調査名	
3. 調査項目	
4. 調査期間	
5. 調査方法	
6. 調査対象	
7. 回答事業所数	
II. 調査結果	2
【アンケート結果の概要】	2
1. 基本情報	4
2. 人手不足の状況と影響	6
3. 外国人材の雇用状況	12
4. 外国人材を雇用・採用していない理由（未雇用企業のみ回答）	19
5. 外国人材の雇用・採用に関する課題（外国人雇用企業のみ回答）	21
6. 今後の雇用・採用方針と支援ニーズ	22
7. 自由記載意見等	25
<参考>その他および自由記載具体的回答	26
III. その他	32
<参考1>クロス集計結果（主要項目）	32
<参考2>アンケート様式	38

I. 調査概要

1. 調査の目的

少子化の進行により、労働市場の縮小が加速しており、企業における人手不足は深刻な課題となっている。その対応策として、近年では外国人材の雇用・採用が増加傾向にあり、令和9年度には技能実習制度が「育成就労制度」へ改正される予定である。この制度改正により、今後の外国人材の雇用・採用はさらに活発化することが予想される。

一方、当委員会が令和5年度に実施した「雇用問題（人手不足）に関するアンケート調査」によれば、地域内企業のうち「外国人労働者の採用や積極的な活用」を実施している企業は21.7%、今後検討している企業は26.7%にとどまっている。

今後、企業の人手不足対策について議論を進めるにあたり、地域における外国人材の雇用実態や、雇用・採用に関する課題の把握が重要であることから、地域企業の外国人材の雇用・採用状況を明らかにし、今後の課題解決の検討に資することを目的として本調査を実施した。

2. 調査名

「外国人材にかかる基礎調査」

3. 調査項目

- (1) 基本情報
- (2) 人手不足の状況と影響
- (3) 外国人材の雇用状況
- (4) 外国人材を雇用・採用していない理由
- (5) 外国人材の雇用・採用に関する課題
- (6) 今後の雇用・採用方針と支援ニーズ
- (7) 自由記載意見等

4. 調査期間

令和7年7月24日(木)～8月8日(金)（8月末回収分までを集計）

5. 調査方法

WEB上の回答フォームによる回収

6. 調査対象

当所会員事業所（特別会員を除く）のうち従業員数5名以上の事業者 1,800社を主な対象とする（ただし会報冊子にも調査を掲載し、会員事業所全般から回答を集計）

7. 回答事業所数

299社

8. その他

結果数値は小数点第一位未満四捨五入のため各項目の合算と合計は必ずしも一致しない

Ⅱ. 調査結果

【アンケート結果の概要】

1. 基本情報

(1) 業種

「製造業」の割合が 25.8%と最も高く、次いで「建設業」(24.1%)、「運輸・物流業」(6.7%)となり、上位 3 業種で全体の 56.5%を占めた。

(2) 従業員数

「10 人未満」の事業所の割合が 35.79%と最も高く、次いで「10～49 人」(31.8%)、「300 人以上」(12.2%)となった。従業員数 300 人未満の事業所で全体の約 87%を占めた。

2. 人手不足の状況と影響

(1) 人手不足の状況

従業員全体でみると、「大幅に人手不足」(5.7%)、「不足」(52.2%)と合わせて約 58%が人手不足と回答した。

(2) 正規・非正規別

正規・非正規の別でみると、非正規社員については人手不足が約 3 割に対して、正規社員については 6 割弱と大幅に高い回答であった。

(3) 人手不足が経営に与える影響

人手不足が経営に与えている影響をみると、現在は「大きく影響を受けている」(11.4%)、「ある程度の影響を受けている」(36.5%)、「やや影響を受けている」(25.4%)と合わせて 7 割強が何らかの影響を受けている。

また、今後についてみると、「大きく影響を受ける恐れがある」(25.4%)、「ある程度の影響を受ける恐れがある」(36.8%)、「やや影響を受ける恐れがある」(34.8%)と合わせて 97%が何らかの影響を受ける恐れがあると回答しており、「大きく影響を受ける恐れがある」が現在から 13 ポイントの大幅な増加となった。

3. 外国人材の雇用状況

(1) 外国人雇用企業

外国人材を雇用している企業は 32.1%となり、企業規模別には「1～3 人」(13.0%)が最も多く、次いで「4～10 人」(10.7%)、「11 人以上」(8.4%)となった。

(2) 国籍別雇用人員と在留資格

雇用人員を国籍別にみると、「ベトナム」(53.1%)が最も多く、次いで「中国」(25.0%)、「インドネシア」(20.8%)の順で回答があった。

在留資格別では、「技人国・就労ビザ」(40.6%)が最も多く、次いで「定住者・永住者」(38.5%)、「技能実習」(36.5%)、「特定技能」(31.3%)の順で回答があった。

(3) 外国人の雇用・採用についての理由

雇用・採用についての理由をみると、「人材不足の解消」(65.6%)で最も多い回答となり、次いで「技能・専門性の確保」(25.0%)、「業務拡大・新規事業」(21.9%)の順で回答があった。

4. 外国人材を雇用・採用していない理由

外国人材を雇用・採用していない理由では、「社内体制（教育・管理）が整っていないため」（36.9%）が最も多く、次いで「外国人材の採用経験がないため」（33.5%）、「業種・職種的に外国人材の活用が難しいため」（32.5%）が3割以上の回答で続いた。
一方で「過去にトラブルがあったため」（3.9%）は最も少なかった。

5. 外国人材の雇用・採用に関する課題

外国人材を雇用している企業に、雇用における課題や運営上の問題について尋ねたところ、「日本語の能力不足」（54.2%）が最も多く、以下、「文化・慣習の違い」（46.9%）、「教育・研修体制の整備が必要」（42.7%）の順で回答があった。

6. 今後の雇用・採用方針と支援ニーズ

（1）今後の採用方針

今後の外国人材の雇用・採用の有無では、「外国人材については現在のところ採用する予定はない」（37.5%）が最も多く、次いで「日本人、外国人にかかわらず積極的に雇用していく方針である」（29.1%）、「未定である、検討中である」（13.1%）の順で回答があった。
「特に外国人材について積極的に雇用していく方針である」との回答は2.0%にとどまった。

（2）行政・商工会議所に来たいする支援策

行政・商工会議所に期待する支援策をみると、「特に期待する支援はない」（35.5%）が最も多く3割を超える回答となった。次いで、「日本語教育支援」（25.8%）、「雇用後のフォローアップ支援」（24.4%）、「生活支援（住居、医療、交通など）の情報影響」（22.4%）の順で回答があった。

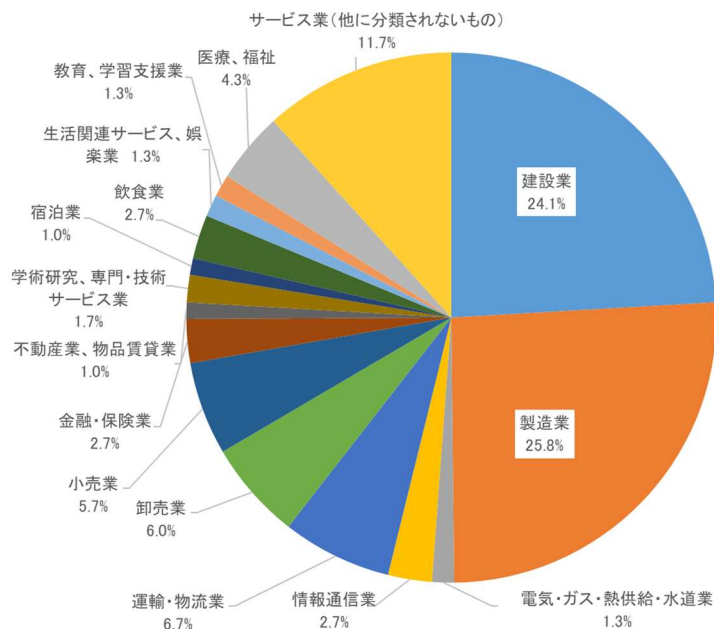
1. 基本情報

1-1. 企業名（任意） 割愛

1-2. 業種

「製造業」の割合が25.8%と最も高く、次いで「建設業」（24.1%）、「運輸・物流業」（6.7%）となり、上位3業種で全体の56.5%を占めた。

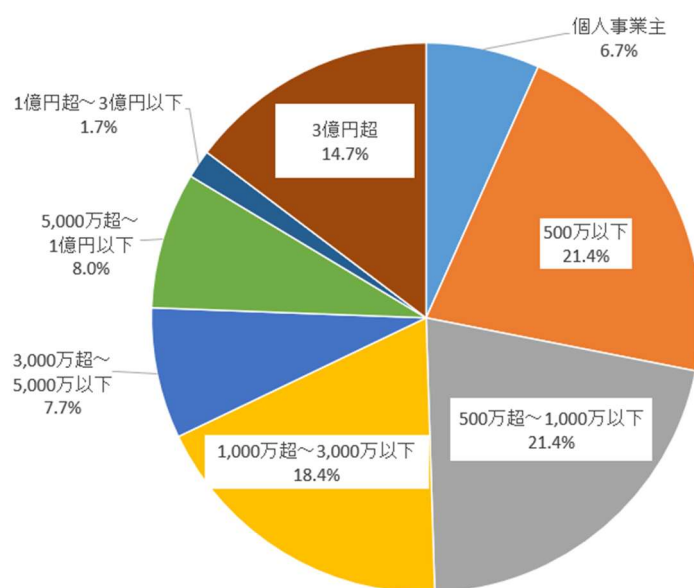
業種	件数	割合
建設業	72	24.1%
製造業	77	25.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.3%
情報通信業	8	2.7%
運輸・物流業	20	6.7%
卸売業	18	6.0%
小売業	17	5.7%
金融・保険業	8	2.7%
不動産業、物品賃貸業	3	1.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	1.7%
宿泊業	3	1.0%
飲食業	8	2.7%
生活関連サービス、娯楽業	4	1.3%
教育、学習支援業	4	1.3%
医療、福祉	13	4.3%
サービス業（他に分類されないもの）	35	11.7%
合計	299	100.0%



【SA、n=299】

1-3. 資本金

資本金	件数	割合
個人事業主	20	6.7%
500万以下	64	21.4%
500万超～1,000万以下	64	21.4%
1,000万超～3,000万以下	55	18.4%
3,000万超～5,000万以下	23	7.7%
5,000万超～1億円以下	24	8.0%
1億円超～3億円以下	5	1.7%
3億円超	44	14.7%
合計	299	100.0%

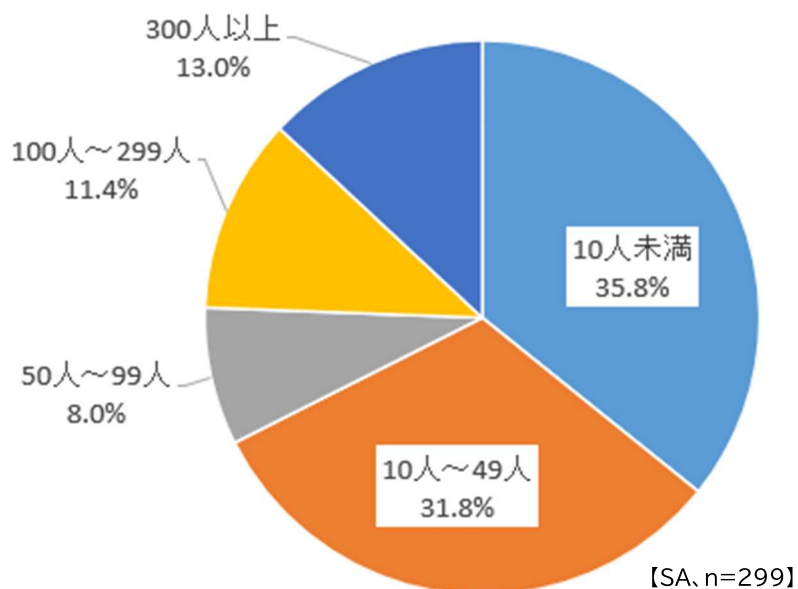


【SA、n=299】

1-4. 従業員数

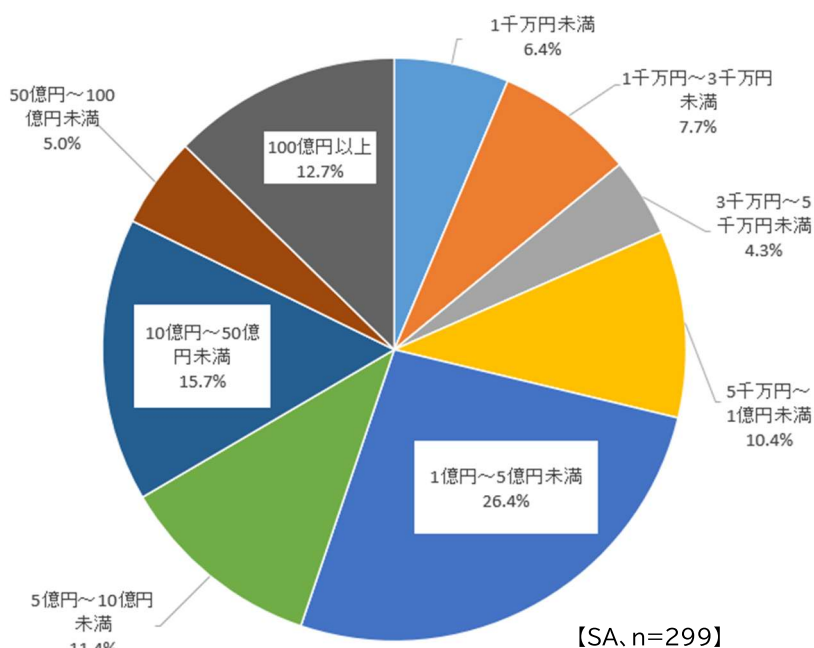
「10人未満」の事業所の割合が35.79%と最も高く、次いで「10～49人」(31.8%)、「300人以上」(12.2%)となった。従業員数300人未満の事業所で全体の約87%を占めた。

従業員数	件数	割合
10人未満	107	35.8%
10人～49人	95	31.8%
50人～99人	24	8.0%
100人～299人	34	11.4%
300人以上	39	13.0%
合計	299	100.0%
10人以上	192	64.2%



1-5. 売上高

売上	件数	割合
1千万円未満	19	6.4%
1千万円～3千万円未満	23	7.7%
3千万円～5千万円未満	13	4.3%
5千万円～1億円未満	31	10.4%
1億円～5億円未満	79	26.4%
5億円～10億円未満	34	11.4%
10億円～50億円未満	47	15.7%
50億円～100億円未満	15	5.0%
100億円以上	38	12.7%
合計	299	100.0%



2. 人手不足の状況と影響

2-1. 人手不足の有無

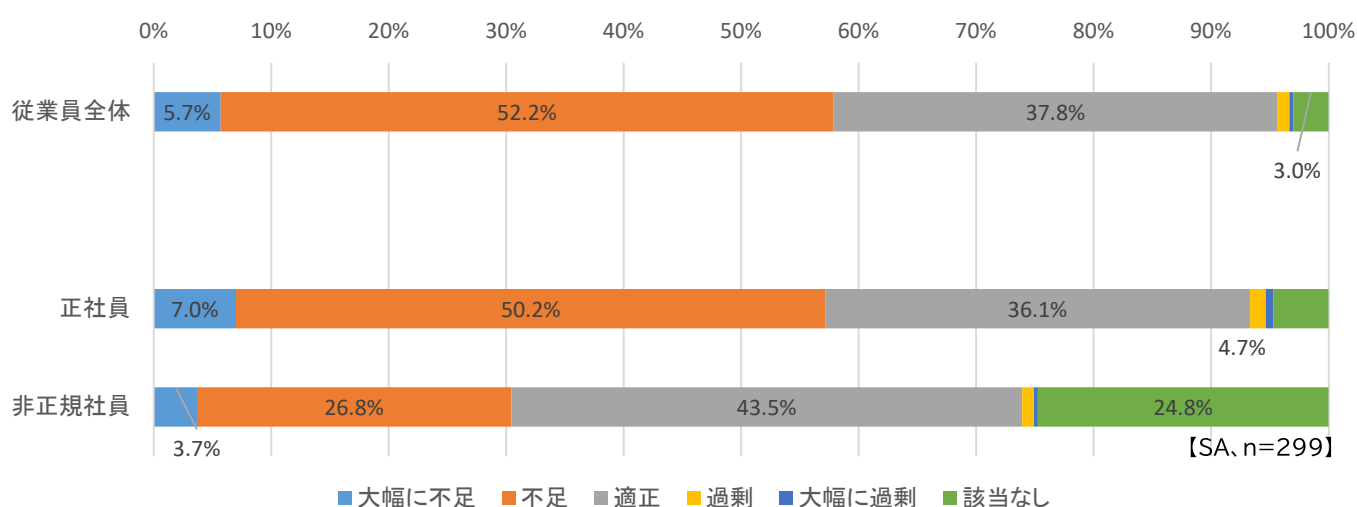
従業員全体でみると、「大幅に人手不足」(5.7%)、「不足」(52.2%)と合わせて約6割弱が人手不足(以下、「大幅に人手不足」と「不足」を合わせた割合を「人手不足」と表記)と感じている。

正規・非正規の別でみると、非正規社員については人手不足が約3割に対して、正規社員については6割弱と大幅に高くなっている。

職種別にみると、最も人手不足割合が高いのが「現場の技能労働を担う人材」(53.9%)で、次いで「営業を担う人材」(44.5%)、「社内のデジタル化を担う人材」(41.1%)と続いている。

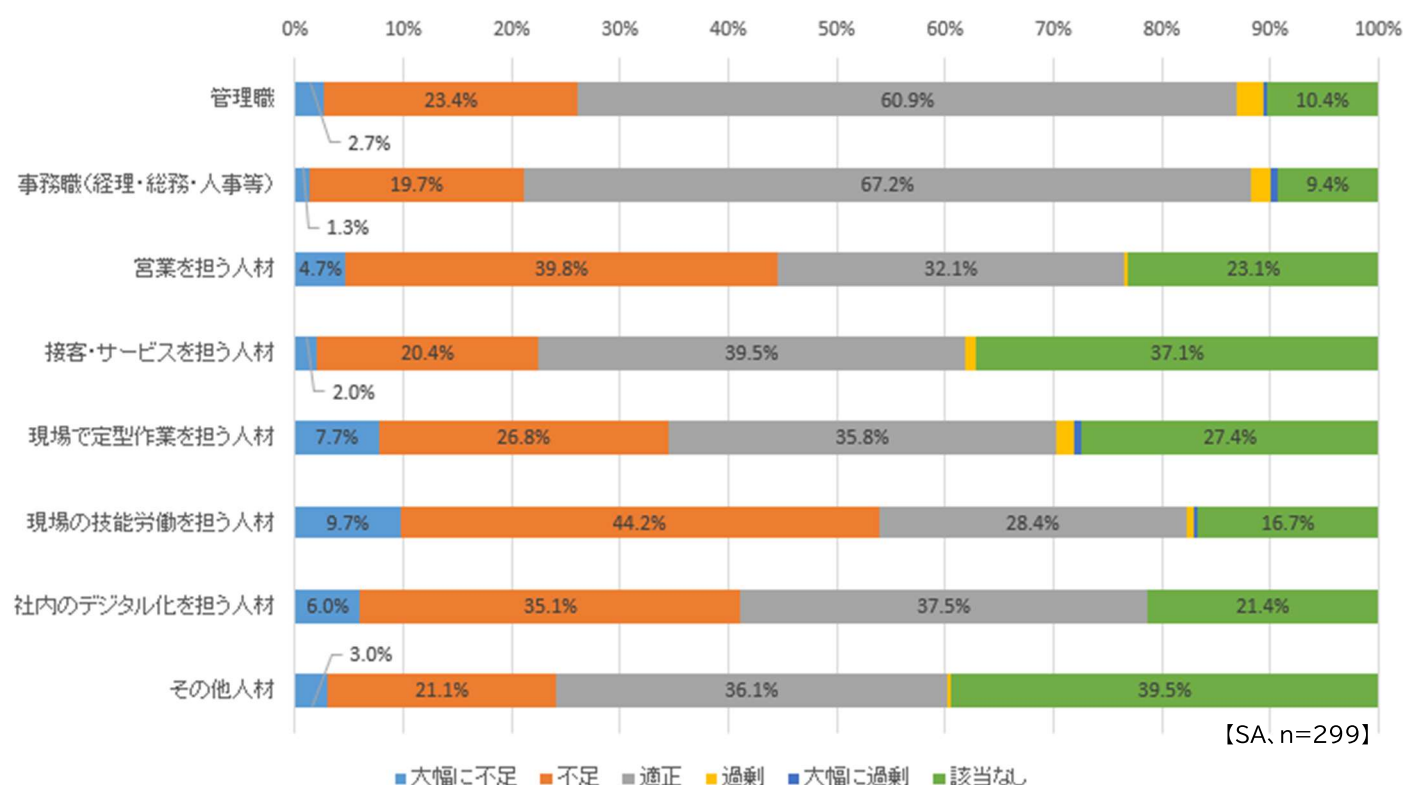
なお業種別にみると、「現場の技能労働を担う人材」の人手不足については、建設業(68.0%)および製造業(62.3%)においてより顕著であった。

(a) 正規・非正規別



項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
従業員全体	17	156	113	3	1	9	299
	5.7%	52.2%	37.8%	1.0%	0.3%	3.0%	
正社員	21	150	108	4	2	14	299
	7.0%	50.2%	36.1%	1.3%	0.7%	4.7%	
非正規社員	11	80	130	3	1	74	299
	3.7%	26.8%	43.5%	1.0%	0.3%	24.8%	

(b) 職種別

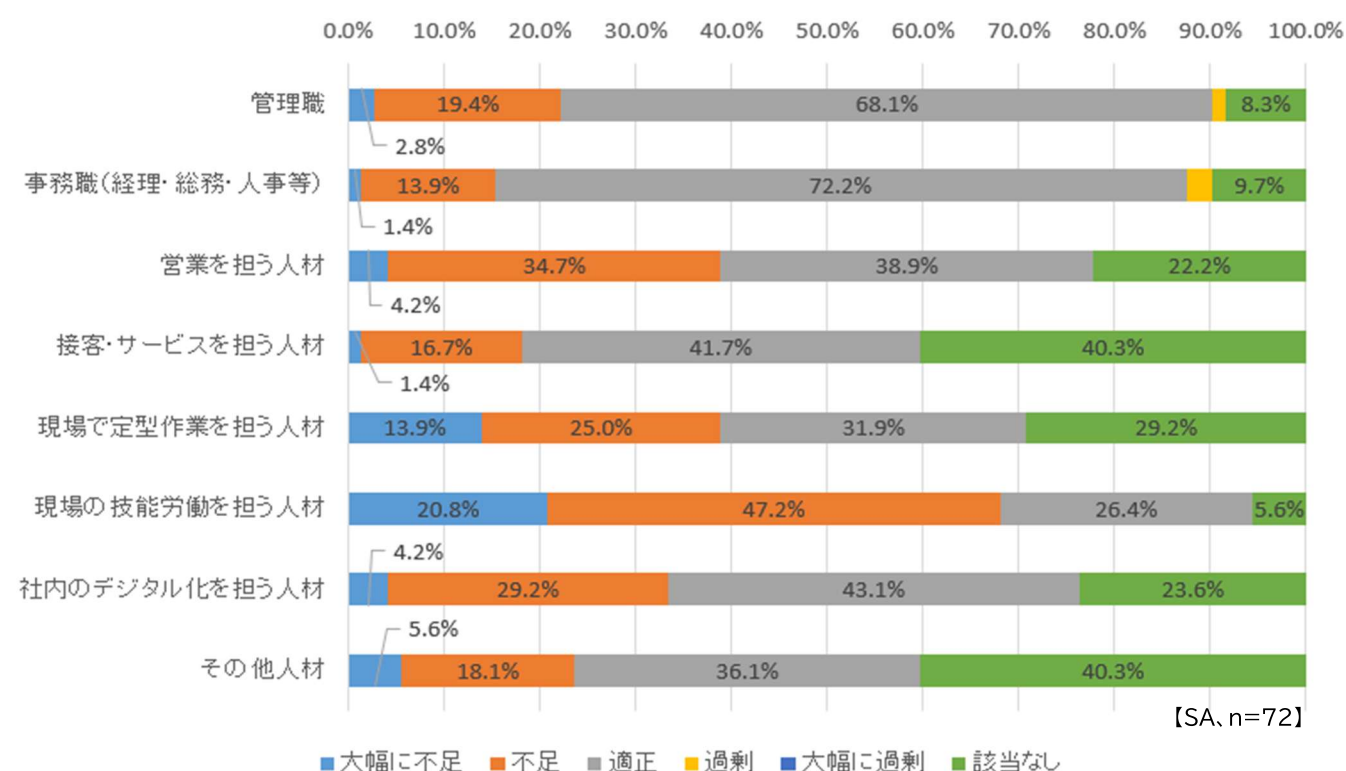


※定型作業とは主に単純作業に従事する業務、技能労働とは一定の熟練（技能）を持って従事する業務を指す。

項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	8 2.7%	70 23.4%	182 60.9%	7 2.3%	1 0.3%	31 10.4%	299
事務職(経理・総務・人事等)	4 1.3%	59 19.7%	201 67.2%	5 1.7%	2 0.7%	28 9.4%	299
営業を担う人材	14 4.7%	119 39.8%	96 32.1%	1 0.3%	0 0.0%	69 23.1%	299
接客・サービスを担う人材	6 2.0%	61 20.4%	118 39.5%	3 1.0%	0 0.0%	111 37.1%	299
現場で定型作業を担う人材	23 7.7%	80 26.8%	107 35.8%	5 1.7%	2 0.7%	82 27.4%	299
現場の技能労働を担う人材	29 9.7%	132 44.2%	85 28.4%	2 0.7%	1 0.3%	50 16.7%	299
社内のデジタル化を担う人材	18 6.0%	105 35.1%	112 37.5%	0 0.0%	0 0.0%	64 21.4%	299
その他人材	9 3.0%	63 21.1%	108 36.1%	1 0.3%	0 0.0%	118 39.5%	299

【建設業】

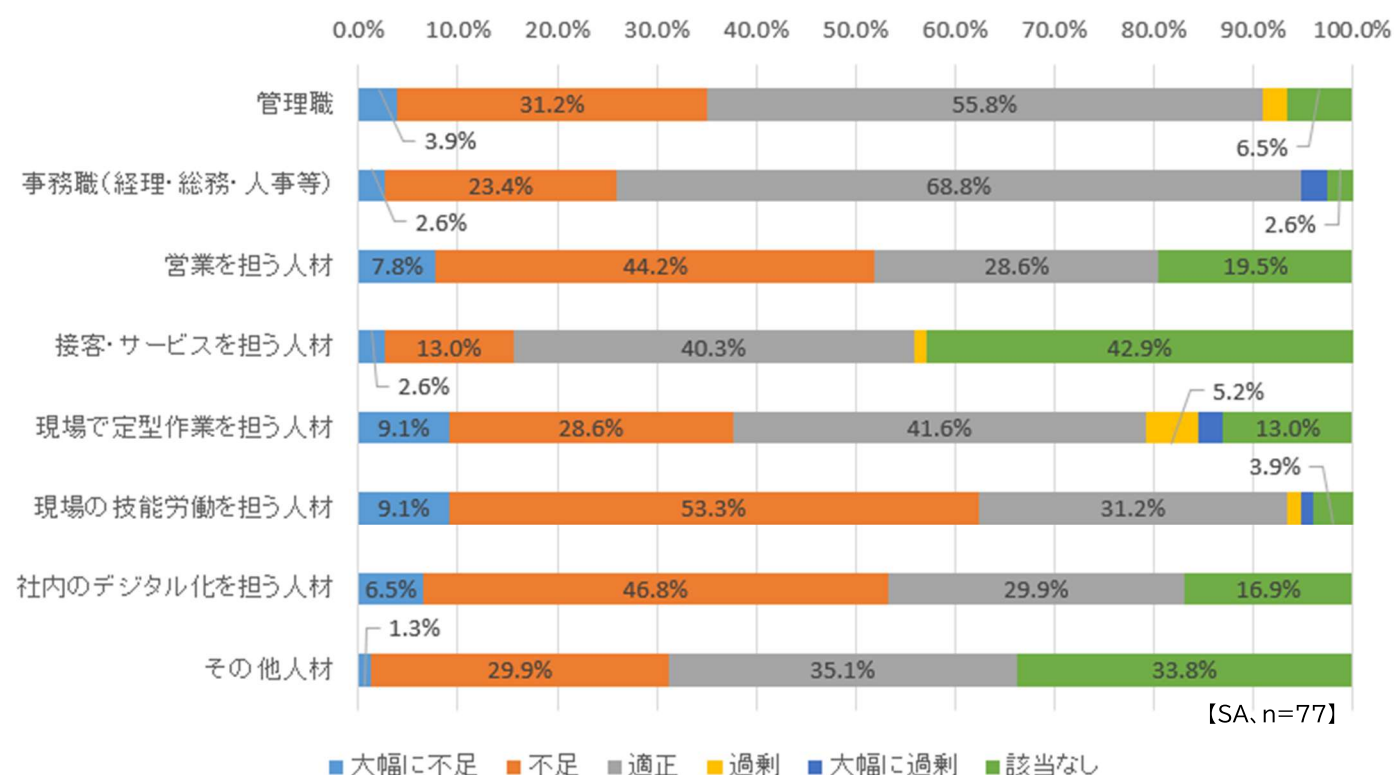
(b) 職種別



項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	2	14	49	1	0	6	72
事務職(経理・総務・人事等)	1	10	52	2	0	7	72
営業を担う人材	3	25	28	0	0	16	72
接客・サービスを担う人材	1	12	30	0	0	29	72
現場で定型作業を担う人材	10	18	23	0	0	21	72
現場の技能労働を担う人材	15	34	19	0	0	4	72
社内のデジタル化を担う人材	3	21	31	0	0	17	72
その他人材	4	13	26	0	0	29	72

【製造業】

(b) 職種別

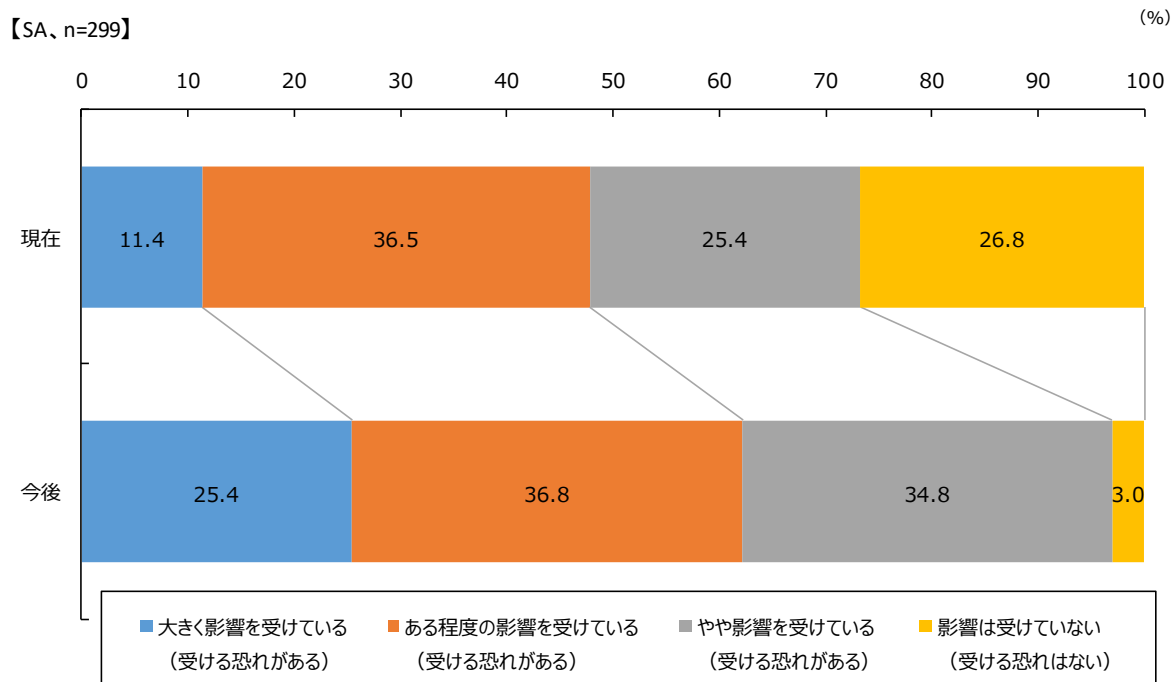


項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	3	24	43	2	0	5	77
事務職(経理・総務・人事等)	2	18	53	0	2	2	77
営業を担う人材	6	34	22	0	0	15	77
接客・サービスを担う人材	2	10	31	1	0	現在【MA, n=219】 今後【MA, n=290】	77
現場で定型作業を担う人材	7	22	32	4	2	10	77
現場の技能労働を担う人材	7	41	24	1	1	3	77
社内のデジタル化を担う人材	5	36	23	0	0	13	77
その他人材	1	23	27	0	0	26	77

2-2. 人手不足が経営に与えている影響（現在／今後）

人手不足が経営に与えている影響をみると、現在は「大きく影響を受けている」（11.4%）、「ある程度の影響を受けている」（36.5%）、「やや影響を受けている」（25.4%）と合わせて7割強が何らかの影響を受けている。

今後についてみると、「大きく影響を受ける恐れがある」（25.4%）、「ある程度の影響を受ける恐れがある」（36.8%）、「やや影響を受ける恐れがある」（34.8%）と合わせて97%が何らかの影響を受ける恐れがあると回答しており、「大きく影響を受ける恐れがある」が現在から13ポイントの大幅な増加となっている。

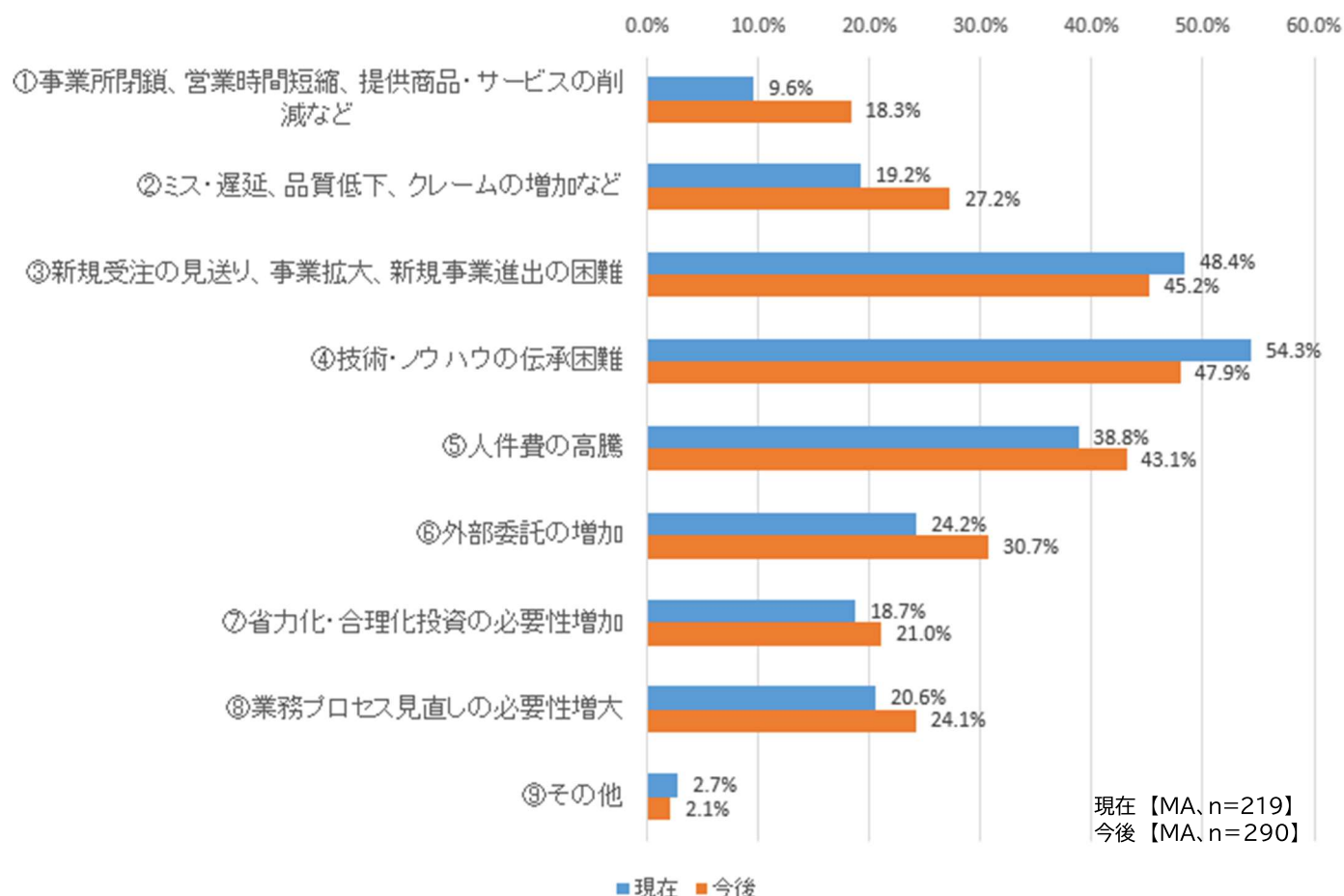


評価	現在		今後	
	件数	割合(%)	件数	割合(%)
大きく影響を受けている (大きく影響を受ける恐れがある)	34	11.4%	76	25.4%
ある程度の影響を受けている (ある程度の影響を受ける恐れがある)	109	36.5%	110	36.8%
やや影響を受けている (やや影響を受ける恐れがある)	76	25.4%	104	34.8%
影響は受けていない (影響を受ける恐れはない)	80	26.8%	9	3.0%
合計	299	100.0%	299	100.0%

2-3. 経営への影響（複数選択）

現在および今後、人手不足によって影響を受けている、受ける恐れがある項目について

影響については「技術・ノウハウの伝承困難」が現在（54.3%）、今後（47.9%）と最も高く、次いで「新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難」（現在 48.4%、今後 45.2%）、および「人件費の高騰」（現在 38.8%、今後 43.1%）と項目の順位は同じであったが、上位2項目を除いた項目で、現在受ける影響よりも今後影響を受ける恐れがあると回答した割合が上回った。



項目	現在		今後	
	件数	割合	件数	割合
①事業所閉鎖、営業時間短縮、提供商品・サービスの削減など	21	9.6%	53	18.3%
②ミス・遅延、品質低下、クレームの増加など	42	19.2%	79	27.2%
③新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難	106	48.4%	131	45.2%
④技術・ノウハウの伝承困難	119	54.3%	139	47.9%
⑤人件費の高騰	85	38.8%	125	43.1%
⑥外部委託の増加	53	24.2%	89	30.7%
⑦省力化・合理化投資の必要性増加	41	18.7%	61	21.0%
⑧業務プロセス見直しの必要性増大	45	20.6%	70	24.1%
⑨その他	6	2.7%	6	2.1%
合計	219		290	

※「現在」の対象は前問2-2において「現在影響はない」と回答した80件を除く219件

※「今後」の対象は前問2-2において「今後影響を受ける恐れはない」と回答した9件を除く290件

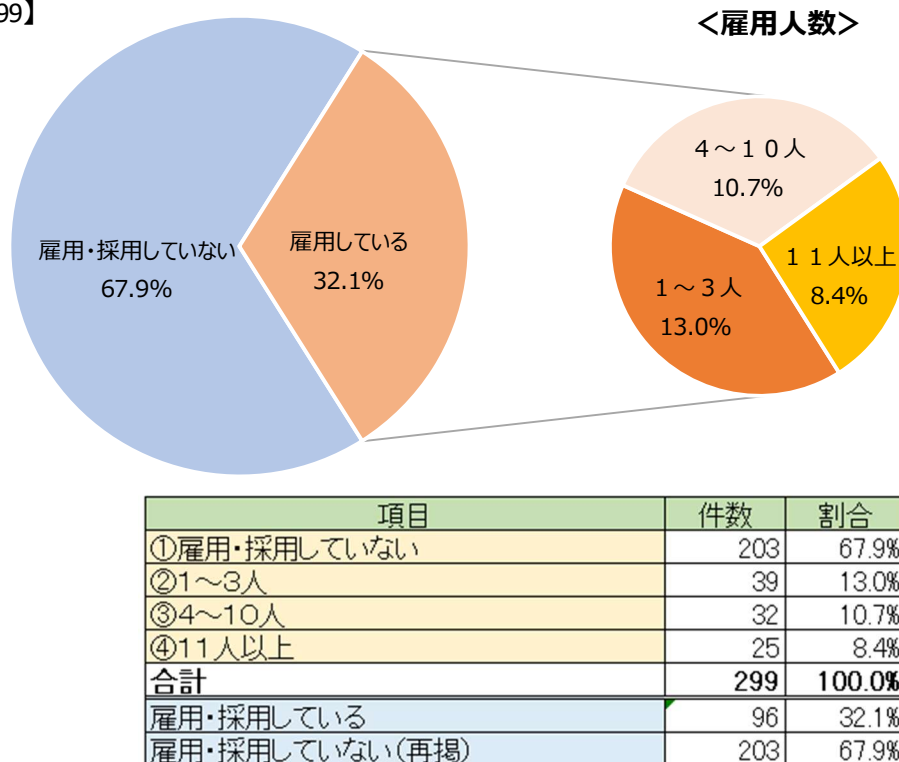
3. 外国人材の雇用状況

3-1. (a) 外国人材の雇用・採用の有無

外国人材を雇用している企業は 32.1%、雇用していない企業は 67.9% となり、雇用人数別では「1～3 人」(13.0%) が最も多く、次いで「4～10 人」(10.7%)、「11 人以上」(8.4%) となった。

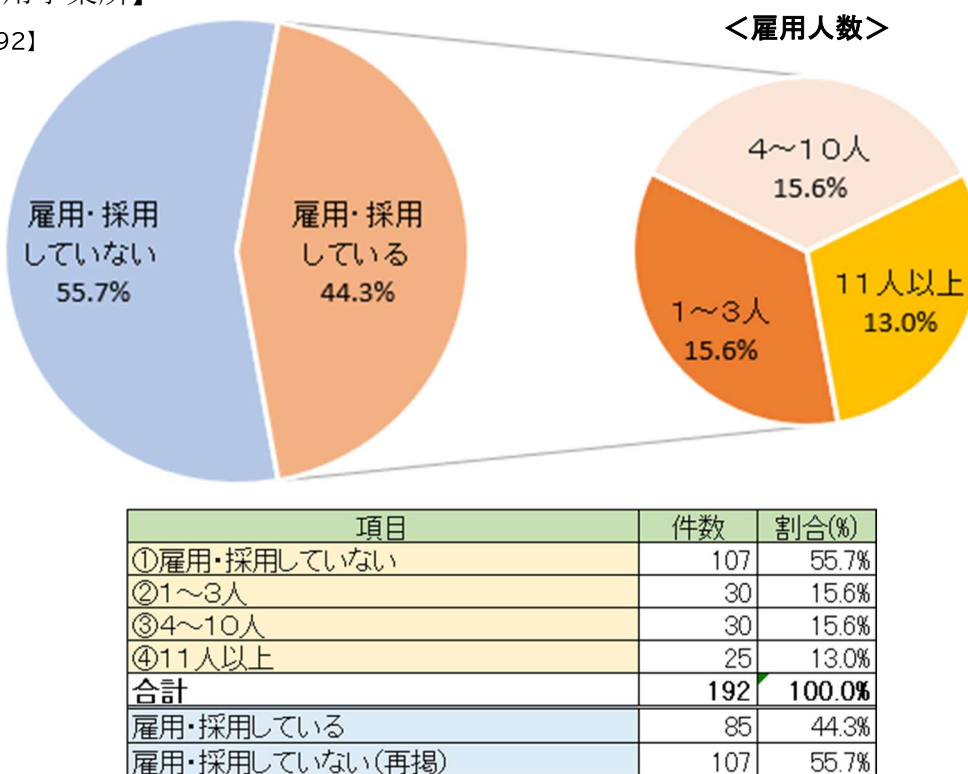
なお、10 人以上雇用している企業においては、外国人材を雇用している企業は 44.3%、雇用していない企業は 55.7% となり、雇用人数が多い企業ほど外国人材も多く雇用する傾向にあった。

【SA、n=299】



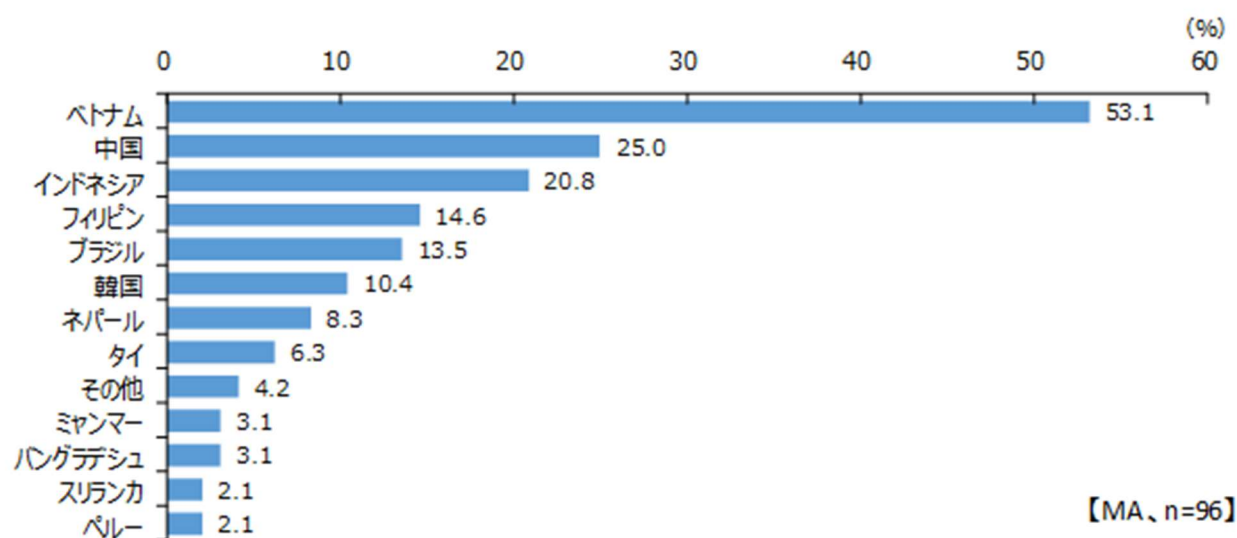
【10 人以上雇用事業所】

【SA、n=192】



3-1. (b)雇用・採用している外国人材の主な国籍（複数回答）

雇用人員を国籍別にみると、「ベトナム」（53.1%）が最も多く、次いで「中国」（25.0%）、「インドネシア」（20.8%）の順で回答があった。



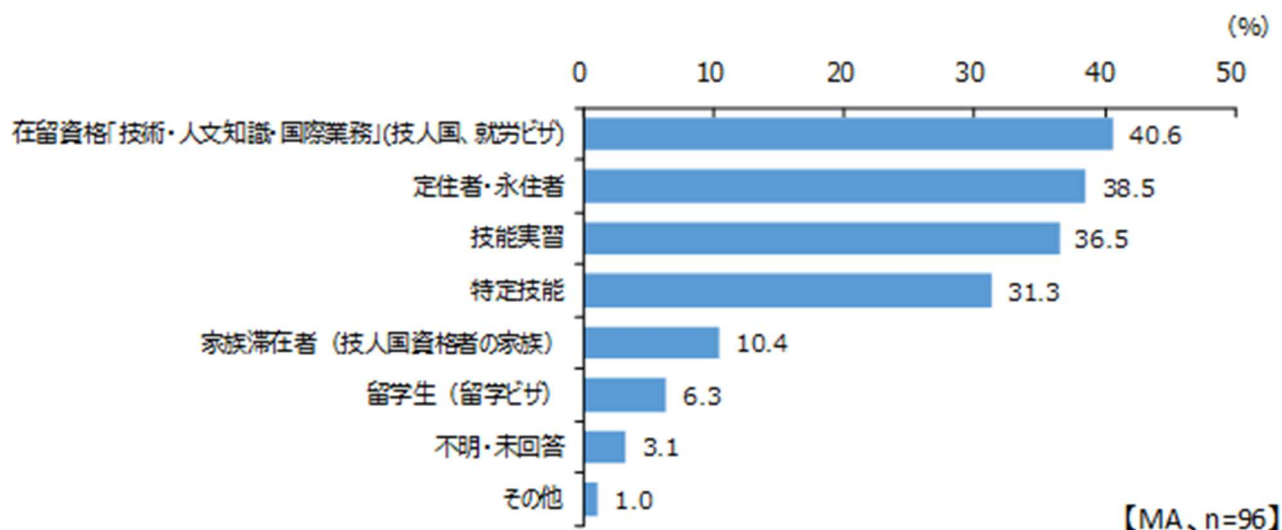
国籍	件数	割合
①中国	24	25.0%
②韓国	10	10.4%
③ベトナム	51	53.1%
④フィリピン	14	14.6%
⑤インドネシア	20	20.8%
⑥ブラジル	13	13.5%
⑦ペルー	5	5.2%
⑧ネパール	8	8.3%
⑨タイ	6	6.3%
⑩ミャンマー	3	3.1%
⑪バングラデシュ	3	3.1%
⑫スリランカ	2	2.1%
⑬その他	4	4.2%

※⑩以降はその他の回答から集計

その他(各1件 フランス、アメリカ、ボリビア、インド)

3-1. (c) 現在雇用・採用している外国人材の形態（複数回答）

在留資格別では、「技人国・就労ビザ」（40.6%）が最も多く、次いで「定住者・永住者」（38.5%）、「技能実習」（36.5%）、「特定技能」（31.3%）の順で回答があった。

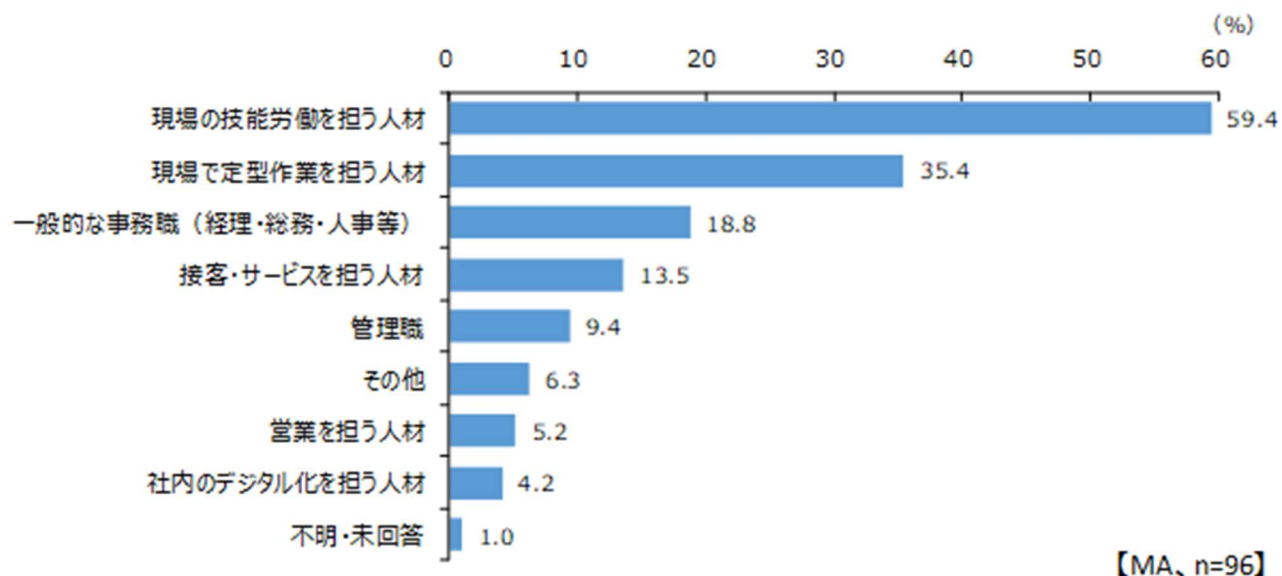


雇用形態	件数	割合
①在留資格「技術・人文知識・国際業務」(通称:技人国、就労ビザ)	39	40.6%
②特定技能	30	31.3%
③技能実習	35	36.5%
④家族滞在者(技人国資格者の家族)	10	10.4%
⑤留学生(留学ビザ)	6	6.3%
⑥定住者・永住者	37	38.5%
⑦不明・未回答	3	3.1%
⑧その他	1	1.0%

その他 1件 事務所駐在員を現地採用

3-1. (d). 雇用している職種（複数選択）

雇用人員を職種別にみると、「現場の技能労働を担う人材」（59.4%）が最も多く6割近い回答となった。次いで「現場で定型作業を担う人材」（35.4）が3割を超える回答で続いた。

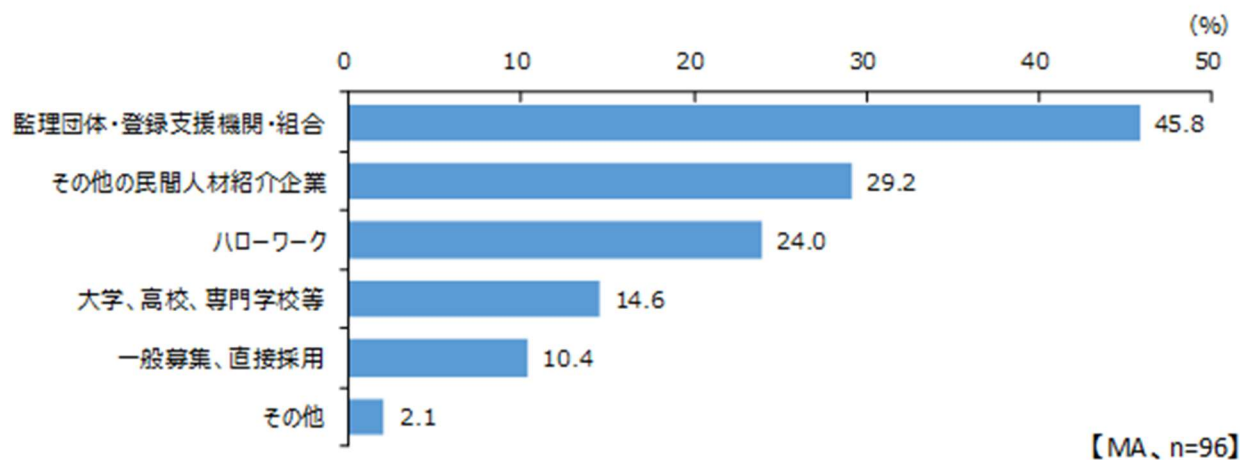


職種	件数	割合
①管理職	9	9.4%
②一般的な事務職（経理・総務・人事等）	18	18.8%
③営業を担う人材	5	5.2%
④接客・サービスを担う人材	13	13.5%
⑤現場で定型作業を担う人材	34	35.4%
⑥現場の技能労働を担う人材	57	59.4%
⑦社内のデジタル化を担う人材	4	4.2%
不明・未回答	1	1.0%
その他	6	6.3%

その他: 施工管理、設計、デザイン、現場施工管理を担う人材、労働者派遣スタッフ、通訳

3-2. 外国人材の雇用・採用経路

外国人材の雇用・採用の経路をみると、「監理団体・登録支援機関・組合」（45.8%）が4割を超えて最も多い回答となった。以下、「その他の民間人材紹介企業」（29.2%）、「ハローワーク」（24.0%）が2割を超える回答で続いた。

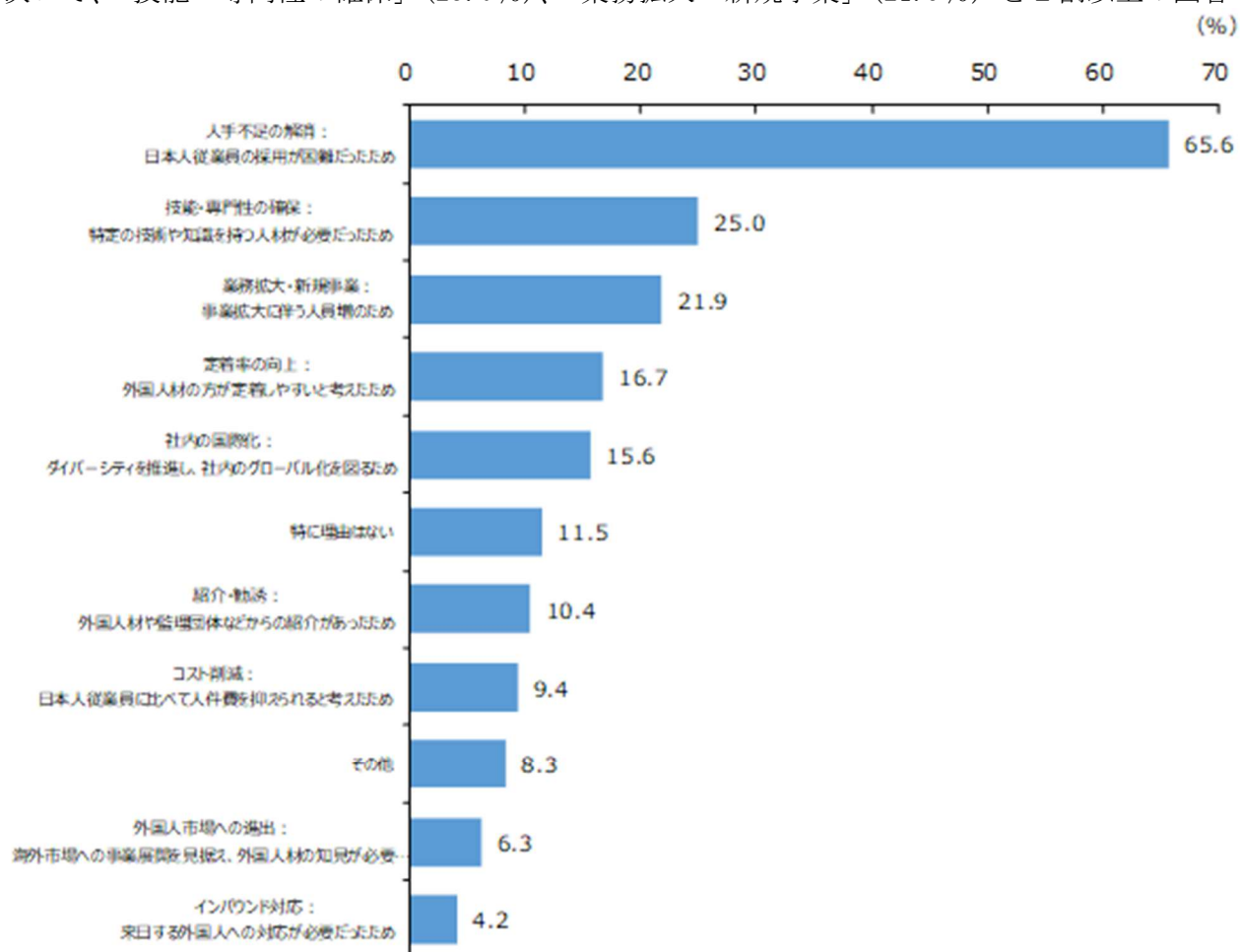


項目	件数	割合
①監理団体・登録支援機関・組合	44	45.8%
②その他の民間人材紹介企業	28	29.2%
③ハローワーク	23	24.0%
④大学、高校、専門学校等	14	14.6%
⑤一般募集、直接採用	12	10.4%
⑥その他	2	2.1%

その他から④、⑤を集計、⑥その他2件：現地法人経営層の兼職、派遣会社

3-3. 外国人材の雇用・採用理由（3つまで回答を選択）

外国人の雇用・採用についての理由をみると、「人材不足の解消」（65.6%）で最も多い回答となった。次いで、「技能・専門性の確保」（25.0%）、「業務拡大・新規事業」（21.9%）と2割以上の回答で続いた。



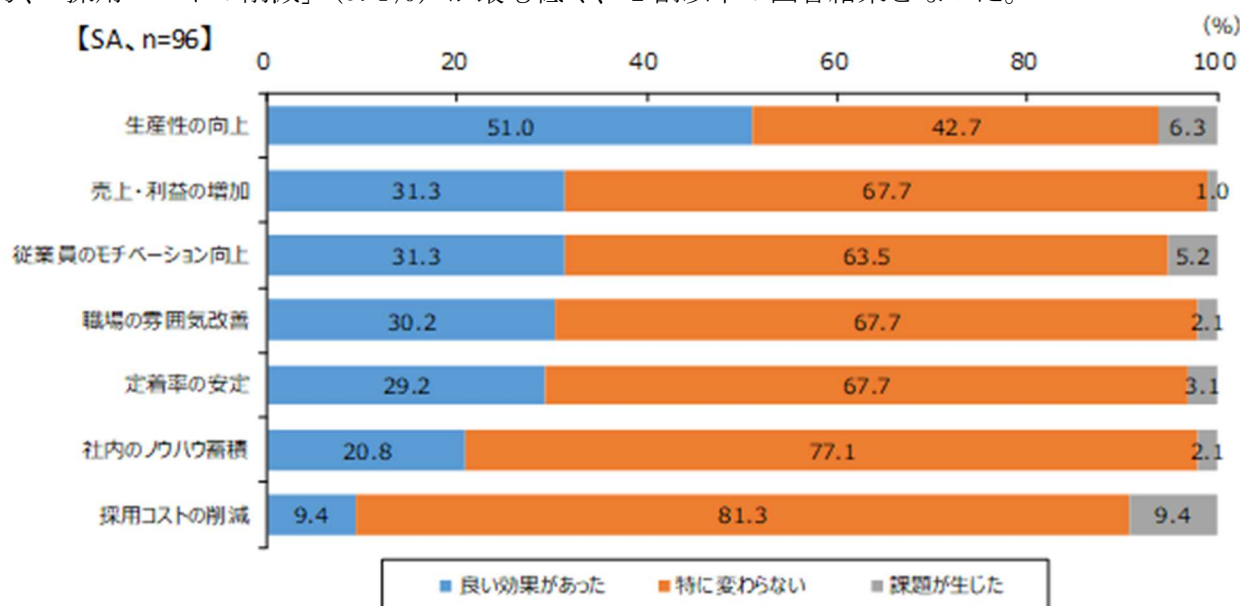
【MA、n=96】

職種	件数	割合
①人手不足の解消： 日本人従業員の採用が困難だったため	63	65.6%
②技能・専門性の確保： 特定の技術や知識を持つ人材が必要だったため	24	25.0%
③業務拡大・新規事業： 事業拡大に伴う人員増のため	21	21.9%
④社内の国際化： ダイバーシティを推進し、社内のグローバル化を図るため	15	15.6%
⑤コスト削減： 日本人従業員に比べて人件費を抑えられると考えたため	9	9.4%
⑥外国人市場への進出： 海外市場への事業展開を見据え、外国人材の知見が必要だったため	6	6.3%
⑦インバウンド対応： 来日する外国人への対応が必要だったため	4	4.2%
⑧定着率の向上： 外国人材の方が定着しやすいと考えたため	16	16.7%
⑨紹介・勧誘： 外国人材や監理団体などからの紹介があったため	10	10.4%
⑩特に理由はない	11	11.5%
⑪その他	8	8.3%

3-4. 外国人材を雇用・採用した結果の効果や影響について

外国人材の雇用・採用による効果や影響について、『良い効果があった』と回答した割合をみると、「生産性の向上」(51.0%)が最も多く、次いで「売上・利益の増加」(31.3%)、「従業員のモチベーション向上」(31.3%)が同率で続き、「職場の雰囲気改善」(30.2%)も3割を超える回答となった。

一方、「採用コストの削減」(9.4%)が最も低く、1割以下の回答結果となった。



項目	①良い効果があった		②特に変わらない		③課題が生じた	
a.生産性の向上	49	51.0%	41	42.7%	6	6.3%
b.従業員のモチベーション向上	30	31.3%	61	63.5%	5	5.2%
c.職場の雰囲気改善	29	30.2%	65	67.7%	2	2.1%
d.売上・利益の増加	30	31.3%	65	67.7%	1	1.0%
e.社内のノウハウ蓄積	20	20.8%	74	77.1%	2	2.1%
f.採用コストの削減	9	9.4%	78	81.3%	9	9.4%
g.定着率の安定	28	29.2%	65	67.7%	3	3.1%

なお、効果や影響についての具体的な事例や理由を自由回答から整理すると、「生産性・効率性向上」「労働力確保・定着率向上」「組織文化の活性化」「専門性・スキル補完」「グローバル事業連携」などとなった。

項目	内容	主な回答例
生産性・効率性向上	作業プロセスの改善や生産性の向上、納期の遵守に貢献	・作業スピードが速く品質も高い
		・時間外労働への対処により得意先への納期が守られている
		・生産力（主に手作業が主流）が上がった
労働力確保 定着率安定	日本人採用が難しい状況下での人員確保や長期的な雇用関係の構築に寄与	・日本人だけでは採用できない人数を採用することができた
		・特定技能、技能実習生については派遣社員と比較して離職がなく、就業意欲も高い
		・3年間の安定就業の効果が高い
組織文化の 活性化	外国人材の勤勉な姿勢が他の従業員に刺激を与え、組織全体の意識改革を促進	・自己成長を目指す姿勢は他の従業員の刺激となる
		・4名共に勤勉で、現場清掃において戦力となった
		・今後もダイバーシティ化は、必要である
専門性・スキル補完	日本人労働者に不足している特定技術・知識を補い、事業の幅を広げる	・日本人ではカバーできないスキルや技能がある
グローバル事業連携	海外現地法人との連携強化やグローバルな業務遂行能力の向上につながる	・現法との紐帯強化
		・グローバルで仕事をするうえでは英語は必須

4. 外国人材を雇用・採用していない理由（未雇用企業のみ回答）

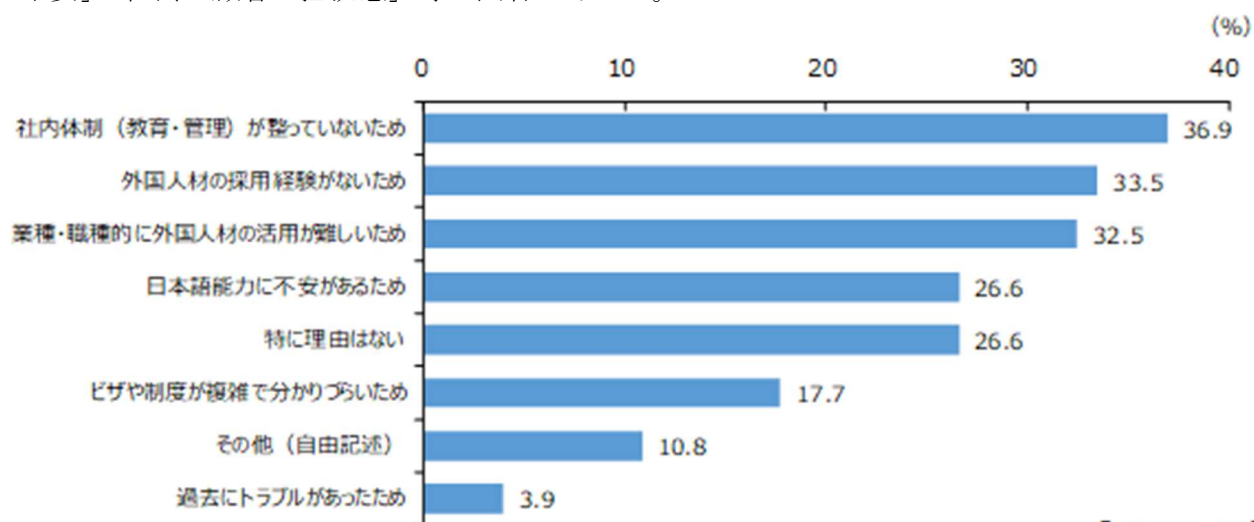
4-1. 雇用・採用していない理由

外国人材を雇用・採用していない企業にその理由を尋ねたところ、「社内体制（教育・管理）が整っていないため」（36.9%）が最も多く4割近い回答となった。

以下、「外国人材の採用経験がないため」（33.5%）、「業種・職種的に外国人材の活用が難しいため」（32.5%）が3割以上の回答で続いた。

一方、「過去にトラブルがあったため」（3.9%）は最も少なく5%以下の回答となった。

なお、その他の回答をカテゴリー分けすると、「事業上の必要性なし」「制度的・法的障壁」「経済・管理上の不安」「社会・顧客の抵抗感」等の回答があった。



【MA、n=203】

項目	件数	割合
①外国人材の採用経験がないため	68	33.5%
②日本語能力に不安があるため	54	26.6%
③社内体制(教育・管理)が整っていないため	75	36.9%
④ビザや制度が複雑で分かりづらいため	36	17.7%
⑤業種・職種的に外国人材の活用が難しいため	66	32.5%
⑥過去にトラブルがあったため	8	3.9%
⑦特に理由はない	54	26.6%
⑧その他(自由記述)	22	10.8%

<その他の回答>

項目	内容	主な回答例
事業上の 必要性なし	現在の事業運営において外国人材を雇用する明確な理由や機会がない	・日本人の社員で賄えている
		・外国人材を必要とする業務がない
		・日本人の雇用もしていない
制度的・法的障壁	業界特有の法規制や外国人雇用に関する制度上の制約	・雇用できない理由（法制面）あり
		・外国人労働者の雇用を認められていない業種のため
		・内航海運行法で多分外国人は採用してはならない
経済・管理上の不安	採用・教育コスト、定着率への懸念など経済的なリスクが不透明	・金銭的な問題
		・永く働いてもらえるか分からない
		・雨天時休みになりがちなの
社会・顧客の抵抗感	顧客・地域社会からの不信感や治安への懸念	・客の不信感をあおる
		・治安の維持

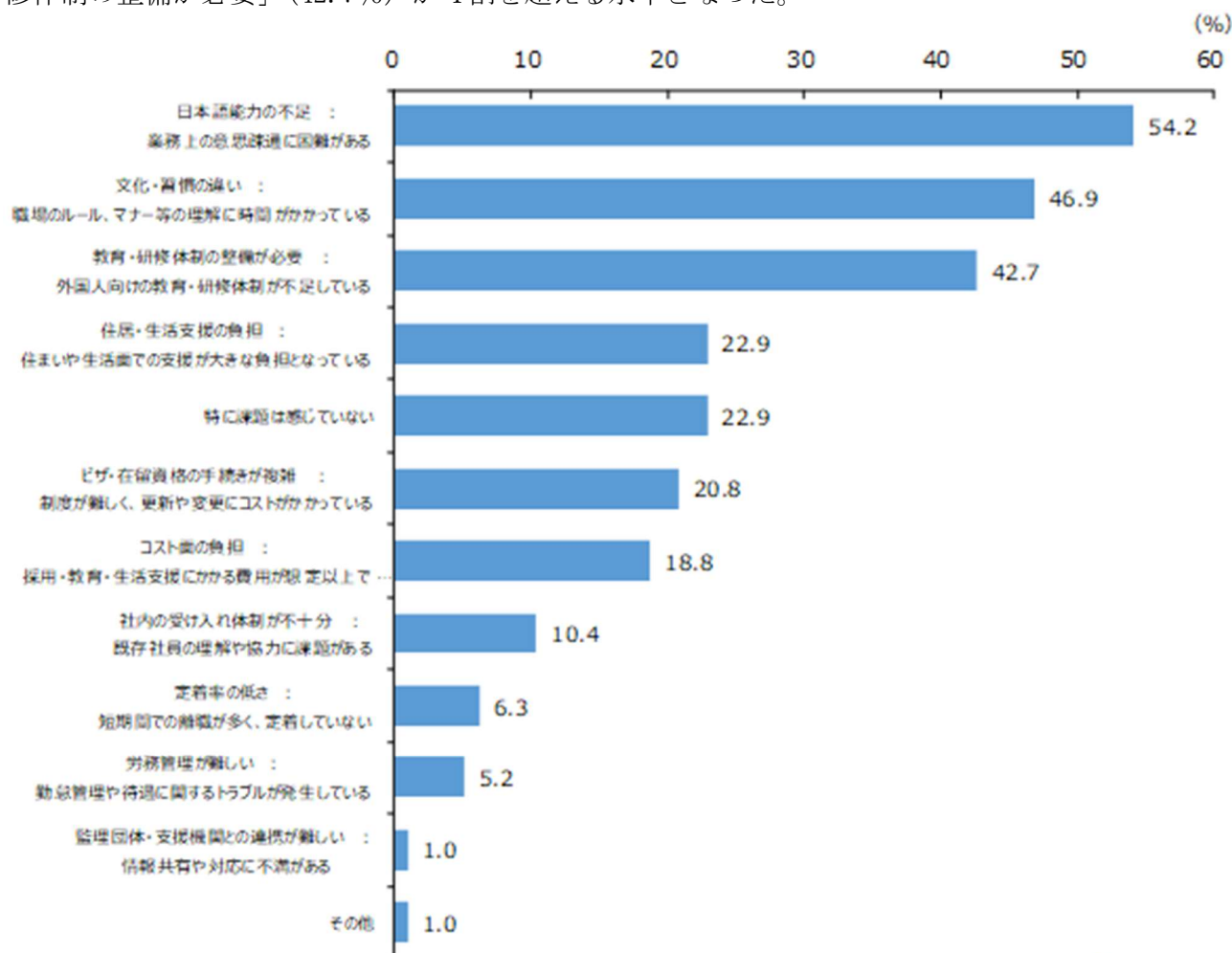
4-2. 業界特有の事情等、特に外国人材を雇用・採用しにくい理由や課題がありましたら
ご記入ください（自由記述）

業界特有の事情等、特に外国人材を雇用・採用しにくい理由や課題について、自由記述において尋ねると、「コミュニケーション・文化の壁」、「専門性・資格要件」、「人材の定着・育成リスク」、「制度・手続き上の負担」、「外部ステークホルダーの懸念」等の回答にカテゴリー分けすることができた。

項目	内容	主な回答例
コミュニケーション・ 文化の壁	言語だけでなく、商習慣や文化的なニュアンスを理解することの困難さ	・細かいニュアンスの受け取り方に不安
		・顧客と信頼関係を築くには気をつかったり、空気を読んだりが必要
		・文化の違い、独自のネットワークが存在し離職となった
専門性・資格要件	高い技術力や国家資格が必須の業務では人材の確保と育成が困難	・1 級建築施工管理技士等資格保有が必須なため
		・技術力を売りにしている会社のため日本語だけでなく技術が必要
		・製造業は日本語による専門用語の内容を理解することが困難
人材の定着・ 育成リスク	滞在期間の制限など長期的な人材育成投資が回収できないリスク	・技術を習得すると退社してしまう
		・滞在期間が 3～5 年になるため技術的に習得しても帰国
		・ある程度の年数が必要となる職種のため、3 年ほどで帰国してしまう 研修生では業務に負担がかかる
制度・ 手続き上の負担	ビザ申請や管理費など複雑でコストのかかる行政手続きや制度の課題	・手続きが複雑で、費用がかかる点
		・管理団体への管理費コストが掛かる
		・ビザの更新時の許可がブラックボックス化している
外部ステーク ホルダーの懸念	顧客・取引先・地域社会が外国人材を受け入れない現状	・取引先が外国人を受け入れていない様子
		・客先が外国人への対応が整っていない

5. 外国人材の雇用・採用に関する課題（外国人雇用企業のみ回答）

外国人材を雇用している企業に、外国人材の雇用における課題や運営上の問題について尋ねたところ、「日本語の能力不足」（54.2%）が5割を超えて最も多く、以下、「文化・慣習の違い」（46.9%）、「教育・研修体制の整備が必要」（42.7%）が4割を超える水準となった。



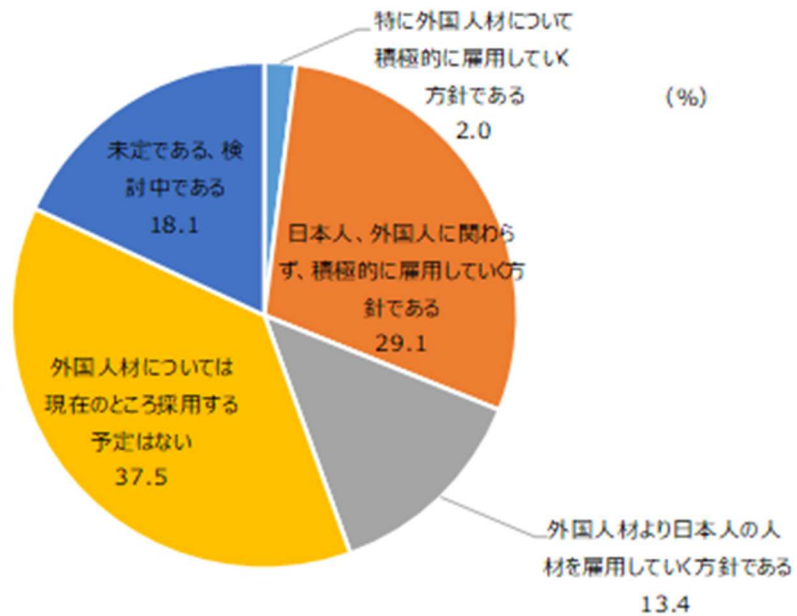
【MA、n=96】

項目	件数	割合
①日本語能力の不足 : 業務上の意思疎通に困難がある	52	54.2%
②文化・慣習の違い : 職場のルール、マナー等の理解に時間がかかっている	45	46.9%
③教育・研修体制の整備が必要 : 外国人向けの教育・研修体制が不足している	41	42.7%
④ビザ・在留資格の手続きが複雑 : 制度が難しく、更新や変更にかかるコストがかかっている	20	20.8%
⑤定着率の低さ : 短期間での離職が多く、定着していない	6	6.3%
⑥住居・生活支援の負担 : 住まいや生活面での支援が大きな負担となっている	22	22.9%
⑦社内の受け入れ体制が不十分 : 既存社員の理解や協力が課題がある	10	10.4%
⑧労務管理が難しい : 勤怠管理や待遇に関するトラブルが発生している	5	5.2%
⑨監理団体・支援機関との連携が難しい : 情報共有や対応に不満がある	1	1.0%
⑩コスト面の負担 : 採用・教育・生活支援にかかる費用が想定以上である	18	18.8%
⑪特に課題は感じていない	22	22.9%
⑫その他	1	1.0%

6. 今後の雇用・採用方針と支援ニーズ

今後の外国人材の雇用・採用の有無をみると、「外国人材については現在のところ採用する予定はない」(37.5%)が最も多く、次いで「日本人、外国人にかかわらず積極的に雇用していく方針である」(29.1%)となった。また、「特に外国人材について積極的に雇用していく方針である」との回答は2.0%にとどまった。

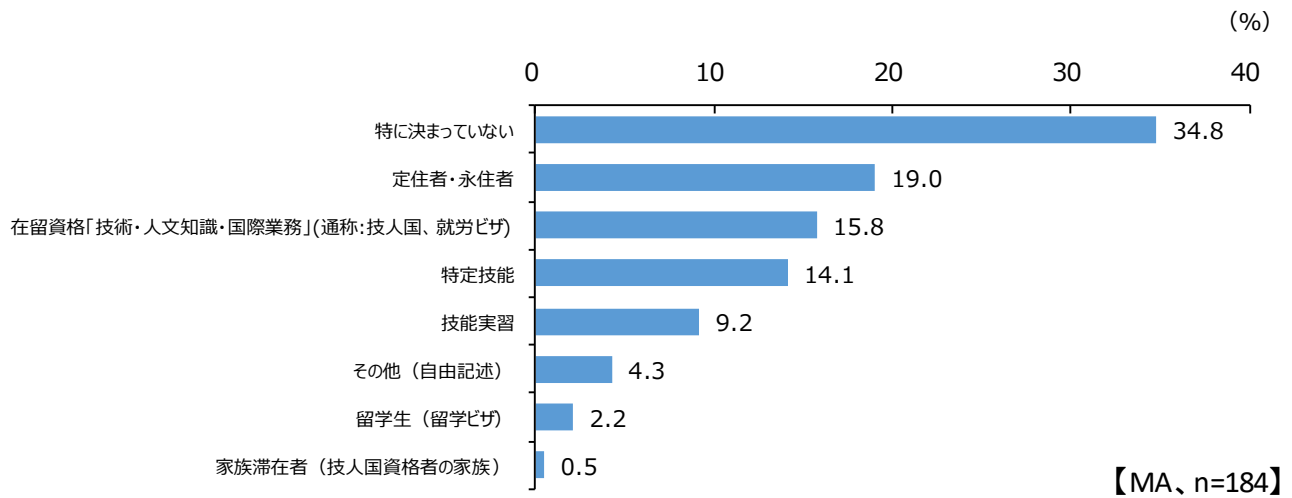
【SA、n=299】



項目	件数	割合
特に外国人材について積極的に雇用していく方針である	6	2.0%
日本人、外国人にかかわらず、積極的に雇用していく方針である	87	29.1%
外国人材より日本人の人材を雇用していく方針である	40	13.4%
外国人材については現在のところ採用する予定はない	112	37.5%
未定である、検討中である。	54	18.1%
合計	299	100.0%

6-2. 期待する人材

外国人材として期待する人材についてみると、「特に決まっていない」(34.8%)が最も多く3割を超えた。次いで、「定住者・永住者」(19.0%)、「技人国・就労ビザ」(15.8%)、「特定技能」(14.1%)の順となった。



項目	件数	割合
①在留資格「技術・人文知識・国際業務」(通称:技人国、就労ビザ)	29	15.8%
②特定技能	26	14.1%
③技能実習	17	9.2%
④家族滞在者(技人国資格者の家族)	1	0.5%
⑤留学生(留学ビザ)	4	2.2%
⑥定住者・永住者	35	19.0%
⑦特に決まっていない	64	34.8%
⑧その他(自由記述)	8	4.3%
合計	184	100.0%

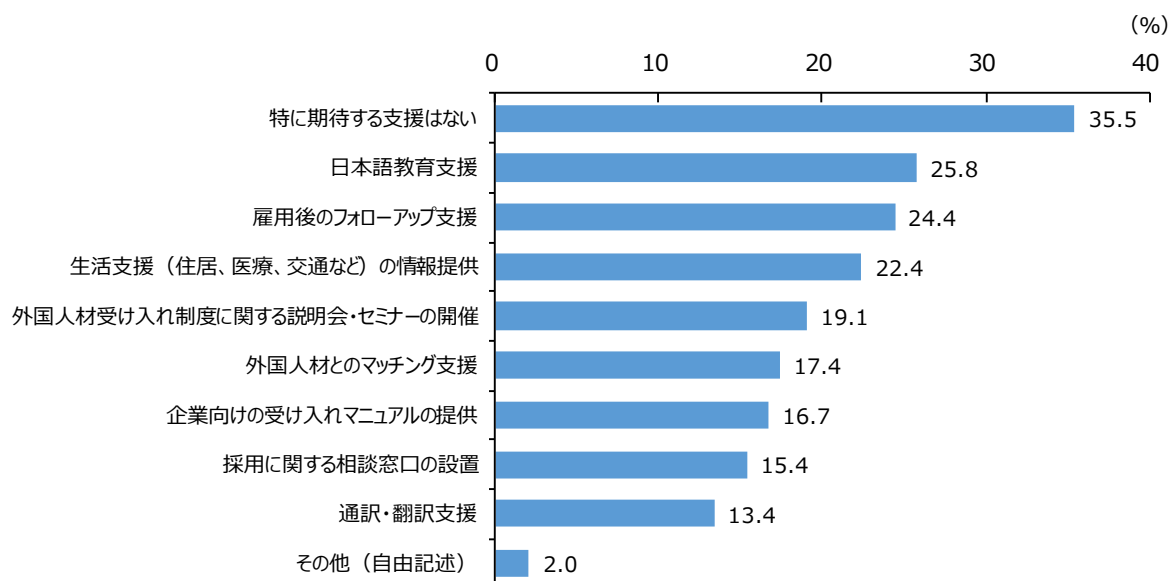
その他 8 件

高度人材(特に研究開発／DX 人材の分野で)、日本人を育てる、日本語能力、高度日本語検定保持者、高専卒、現場作業、トラック運転ができる人材、この職業に魅力を感じていただける人、高度人材

6-3. 行政・商工会議所に期待する支援（複数回答）

外国人材について行政・商工会議所に期待する支援策をみると、「特に期待する支援はない」（35.5%）が最も多く3割を超える回答となった。

次いで、「日本語教育支援」（25.8%）、「雇用後のフォローアップ支援」（24.4%）、「生活支援（住居、医療、交通など）の情報提供」（22.4%）が2割を超える回答で続いた。



【MA、n=299】

項目	件数	割合
①外国人材受け入れ制度に関する説明会・セミナーの開催	57	19.1%
②通訳・翻訳支援	40	13.4%
③生活支援(住居、医療、交通など)の情報提供	67	22.4%
④日本語教育支援	77	25.8%
⑤企業向けの受け入れマニュアルの提供	50	16.7%
⑥採用に関する相談窓口の設置	46	15.4%
⑦外国人材とのマッチング支援	52	17.4%
⑧雇用後のフォローアップ支援	73	24.4%
⑨特に期待する支援はない。	106	35.5%
⑩その他(自由記述)	6	2.0%

その他 6 件

今のところ思い浮かばない、情報管理(例:採用人数、退職数、その後の人材の流れ)、外国人関係については弊社は特にありません、未定、補助金、助成金の充実を期待する

7. 自由記載意見等

外国人雇用に関する意見・要望・提案等の自由意見をカテゴリ別に整理すると、以下の図表の通りとなった。

項目	キーワード	主な回答例
1. 管理・経済的 障壁	費用、手続き、複雑性、 コスト	家賃補助や書類申請代行費等、採用コストが高すぎる
		管理団体への管理費コストが掛かるのが課題
		手続きが複雑で、費用がかかる点
		ビザの更新時の許可がブラックボックス化している
2. 情報・サポート の不足	情報提供、コンサルティング、 マッチング、支援	先ずはそういった情報を得てセミナー等に参加したい
		企業規模が大きくないので、外国人の採用に関してマッチングなどがあると助かる
		雇用に関するコンサルティング機能、雇用後のケアをやってもらえると有難い
		今後も広く情報提供をお願いしたい
3. 雇用・研修・ 定着の課題	言語、技術、教育、 コミュニケーション、定着	外国人材の交流支援、日本文化教育支援
		営業担当候補への教育であれば、日本語だけでなく、相手の言わんとすることまで理解できる想像力。加工場の教育であれば品質の重要性の教育。顧客満足度は相手が感動することが大事さということを理解してもらう教育。これらができると雇用しやすい。
		外国人労働者は技術的な細かな説明が難しく、業種による専門的な労働者雇用ができるような支援が必要
		細かい作業や現場・作業が変わると混乱するので始めから指導をすることになった結果、現場が進まなくなる事が発生した
		どの程度の期間就労できるか不安
4. 社会・文化的 統合	文化、生活ルール、 モラル、地域社会	今度来る外国人は期限があるが、無期限の技人国人材雇用ができないと、折角仕事を教えても意味がない
		外国人雇用はよいが、仕事の技術面以外で地域に迷惑をかけないような教育も必要。ごみの出し方など地域ごとのルールをしっかり教えなければいけない
		文化・モラルについて職場よりも、その他生活面でのフォローに苦慮している
5. 広範な政策・ 社会的懸念	政策、国内労働、 社会影響	本人の持っているスキルを活用できる採用ができれば良い
		国や行政の外国人政策に対して大いに疑問を持っている
		安い賃金で労働者として外国人を雇うことはやめてもらいたい
		外国人を安価で雇うと日本人の給与も上がらない
6. 中小企業の 事業特性	中小企業、規模、 単独行動	外国人を大量に入れると、川口市の様に日本人が安心して住めなくなる
		住居等の負担は零細企業には難しい
		小規模事業者かつ単独で行動するという当社の特性上、外国人材の活用が難しい
7. 業界特有の ニーズ	業界固有、職種、専門 性	複数人雇わないと孤立するため、ある程度（従業員数 30 人以上）の会社の規模でないと長期間の就労は困難
		港湾労働全体を見渡すと、人手不足に対する懸念を抱いている
		合成樹脂を扱う上で造粒加工（押出成形）は各種樹脂成形（射出、ブローなど）がある中で唯一認められていないのには疑問を感じる
8. 前向きな展望	必要性、将来性、 高評価	料飲サービス系の職務でも雇用可能になればもっと採用につながるので残念
		人口が減少する日本では海外からの人材が必要
		外国人の方がよく働いてくれる
		今後も多くの企業が外国人雇用を前向きに推進する必要がある
9. 消極的・反対 意見	消極的、反対、 リスク回避、現状維持	外国人には拘りがなく魅力的な人材が集まる地域に成熟していくことが必要
		外国人材の雇用・採用する予定はない
		無理をするからはずみがある。日本経済はゆるやかな衰退を目指せばいいと思う
		外国人採用して安全な保証があるなら検討してみたい

3. 外国人材の雇用状況

3-3. 外国人材の雇用・採用理由

その他 8件

- ・ やる気があって条件を満たしていれば国籍は問わない
- ・ 国籍に拘らず採用しているため
- ・ 外国人からの相談が増え、通訳が必要となったため
- ・ 多様化は意識せず面談実施後、能力期待が持てそうであったため
- ・ 応募があったため。
- ・ 現地法人経営層の兼職
- ・ 能力が高い場合が多い。
- ・ 高度なエンジニアリング知識、英語力

3-4. 外国人材を雇用・採用した結果の効果や影響について

3-5. 上記効果について、具体的に事例や理由等を記載ください（自由記述）

- ・ 良い効果について、外国人でもわかるように作業の簡略化をはかったが、細かい指示が、伝わらない
- ・ 現法との紐帯強化
- ・ 上長の指示通りに時間外労働に対処してもらうことにより、得意先への納期が守られている。
- ・ 特定技能、技能実習生については派遣社員と比較して離職がなく、就業意欲も高いため、生産性向上・定着率の安定の観点で効果が得られていると考えています
- ・ 飲食店に関しては日本人を雇用するよりもコストがかかる。作業スピードが速く品質も高く優れた日本人と同じレベルで働いてくれて莫大な雇用コストを吸収できる。今後利益の増加に貢献できるかもしれない。頑張らない日本人にとっては目の上のたんこぶでやりにくそうである。
- ・ 今後もダイバーシティ化は、必要である。
- ・ 日本人だけでは採用できない人数を採用することができたため、各店舗の人員が充足し始めている。その反面、職場では外国籍社員への接し方や文化の違いによるトラブルが散見される。他県の専門学校からの採用がほとんどのため家賃補助を行っており、人件費を圧迫している。
- ・ インドネシアの人材は真面目で勤勉だがコストが非常に掛かるので今後の課題である
- ・ 技能実習制度による雇用のため、3年間の安定就業の効果が高い。その技能習得による生産性にも向上効果が見える。
- ・ 雇用後 約4か月のため、効果や影響についてはまだわからない。
- ・ 生産力（主に手作業が主流）は、上がりました。性格は、明るい。
- ・ 自己成長を目指す姿勢は他の従業員の刺激となる。グローバルで仕事をするうえでは英語は必須
- ・ 4名共に勤勉で、現場清掃において戦力となった。
- ・ 日本人ではカバーできないスキルや技能がある。

4. 外国人材を雇用・採用していない理由（未雇用企業のみ回答）

4-1. 雇用・採用していない理由

その他 22 件

- ・ 日本人の社員で賄えている
- ・ 本社に採用業務あり
- ・ 雇用できない理由（法制面）あり
- ・ 永く働いてもらえるか分からない
- ・ 専門技術流出防止
- ・ 外国人労働者の雇用を認められていない業種のため
- ・ 外国人材を必要とする業務がないため
- ・ 募集時に日本人しか来なかった為
- ・ 会社としてその判断に至っていない。
- ・ 雨天時休みになりがちな為
- ・ 出勤日数が上がらない為
- ・ リホーム業の為
- ・ 客の不信感をあおる
- ・ 適所がないため
- ・ 日本人の雇用もおこなっていない
- ・ 個人的なポリシーを押しつけることになる
- ・ 不要
- ・ 金銭的な問題
- ・ 治安の維持・コミケ
- ・ 内航海運行法で多分外国人は採用してはならない
- ・ 現場が無い
- ・ 9月1日より2名入社予定

4-2. 業界特有の事情等、特に外国人材を雇用・採用しにくい理由や課題がありましたらご記入ください（自由記述）

- ・ 1級建築施工管理技士等資格保有が必須なため
- ・ 従業員の理解が得られないため、採用に至っていない。
- ・ 外国人だからと言って安い労働力と捉えて入国させるのは良く無い
- ・ これ以上治安の不安を抱きたく無いので外国人の採用は絶対に増やしてもらいたく無い
- ・ 細かいニュアンスの受け取り方に不安があります
- ・ 営業担当であればお客様の望むことの本質が読み取れるか、加工場担当であれば、細かい作業の中でお客様の満足できる品質を作れるか、等の意思の疎通に不安があります
- ・ 顧客とのコミュニケーション（現場管理）
- ・ 得意先の建屋を管理する業務のため、その得意先の了解を得なくてはならない。また工場などの得意先は入場に際し、受付で記帳が必要で、日本語の読み書きが出来ることも条件となる。入場での受付で、在留カード（又はマイナンバーカード）の本人確認書類の提示を求められることもある。
- ・ 弊社は技術力を売りにしている会社のため、ただ日本語が出来れば良いという訳ではありません。その逆も然りです。”
- ・ 作業や業務に対する責任感
- ・ 専門性の高い業務が中心であるため
- ・ ある程度経験を要する業務が多い為（約3年）、母国へ帰る可能性がある外国人を採用するのは現状難しいと考えています。
- ・ 安全面で言語、文化の違いが発生し事故に繋がりやすい。
- ・ 信用がないと良く耳にする

- ・ 証券業のため活用は難しい
- ・ 業界での法制面において外国人の労働が規制されている
- ・ 欲しい人材の枠について、1人で担当をしてもらいたいが、取引先および発注先職人との日本語でのコミュニケーション能力について、不十分であると思われるため（過去の他社外国人材とのやりとりより）
- ・ 過去には採用あり、将来的には採用も必要と思っている。
- ・ 規格書、受発注書が日本語である為、漢字まで理解できる人材が必要
- ・ 資格の取得に時間がかかる。数年間。
- ・ 製造業は、日本語による専門用語の内容を理解することが困難である。
- ・ 当社は港湾運送事業のため、外国人労働者の就労が法律により制限されている。
- ・ 安全に直結する業態でもあり、外国人採用については慎重に考えている。
- ・ 資格が必要（国家資格）
- ・ 事業用自動車の運転には日本語での理解が必要な面もあり社内での教育や指導も難しいため、専門的に外国人への教育や指導に対応する機関が増えてくれば可能性は拡大すると考えます。
- ・ “弊社は外国人の就労ビザ専門で行政書士事務所を経営しておりますが最近の人手不足による経営者からのご相談を受けることが多々ありますが、企業側が外国人を受け入れる体制が整っていない会社が多くビザに対する不安があるようですが専門家を通じて雇用することが重要だと思います。特定技能の在留資格もどんどんと分野が広がっているので益々外国人の雇用は増加すると思っています。
- ・ 静岡県や群馬県では県が主体となって高度人材の外国人の受け入れを行っていますので三重県も県が主体となって受け入れることで企業側も安心して外国人を受け入れることが出来るのではないのでしょうか？あるいは四日市市が主体となって外国人雇用を受け入れるのも良いかと思います。
- ・ 自動車の運転ができる人材が必要だが、運転免許を持っているのか不明のため
- ・ 介護タクシー事業者につき、2種免許と介護士資格の両方を求められた時、外国人材の活用、育成のハードルが高い
- ・ リホーム業の為、客の不信感をあおる
- ・ 特に外国人を採用する必要性がない
- ・ 取引先が外国人を受け入れていない様子だから
- ・ 関わっている会社も外国人の方を使っている所がない
- ・ 化学工場につき、責任の所在など機械的に任せることの難しさがある。
- ・ 患者の医療・疾病情報（特定個人情報）を任せられない
- ・ 有事の時の対応に不安がある
- ・ 安易に外国人を受け入れるのに抵抗がある
- ・ 15年ほど前、研修生4名は研修を終え帰国、だが、1年前、ベトナム人2名（特定技能生）を雇用したが、2か月で他へ移った。以前3年間日本にいたため（コロナ禍前）、横のつながりが大きく、初期費用、入国時の渡航費、その他経費が無駄になった。
- ・ 郷に入れば、郷に従わない人が多い。仕事に対する考え方が日本人とは違う。
- ・ 社用車にて顧客訪問をし、営業、サービスを提供する業態です。
- ・ 社用車の運転についても不安ですし、まず日本語を話せるのは当然として、顧客と信頼関係を築くにはいわゆる、気をつかったり、空気を読んだり、笑顔だったりのコミュニケーション能力は必須です。
- ・ 外国人にも色々なタイプがいるとは思いますが、上記のような不安があるので現在は難しいと考えています。
- ・ 技術的な知識を習得するのに時間がかかる。技術を習得すると退社してしまうので、企業の技術レベルのボトムアップにつながらない
- ・ 雇用していたことがあったが、文化の違い、独自のネットワークが存在し、離職となった。
- ・ 福祉の分野では外国人労働者は今後、貴重な存在になると思われますが、雇い方および住居、身分保障など就労以前の条件整備の背景が
- ・ 不安要因となります。外国人労働者のあっせん団体として確立されれば是非採用を検討していきたい。
- ・ 取り扱いメーカー・商品が多岐に亘り、納入方法・形態等も複雑で、商品知識並びに調整能力等が要求される為。
- ・ あまり見かけないです。

- ・ 今後、ソフトウェア開発のエンジニアの採用を進めたい。
- ・ 不足している人材は技術者です。外国人の人材の技術レベルが不明なため
- ・ 高度技能・技術を持たない外国人材が必要だとは思わない。採用した企業はもっと責任を持って管理してほしい。
- ・ 福祉サービスのため言動が心配されます。保育・福祉に携わった方ではないと難しいと考えます。
- ・ 教育する人材不足のため。
- ・ 国籍等問わず、日本の瓦文化に興味があり、守り・活かす強い意思のある方であれば、是非とも採用したい想いはあります。しかしながら、瓦・屋根への興味が社会的に薄れています。外国人だから雇用できないという理由はありません。課題はこの業界の魅力が認知されていないことです。
- ・ 言葉と習慣の違い
- ・ 言語、カルチャー
- ・ 定型業務ではなく、習得にかなりの年数が必要となる職種のため、3年ほどで帰国してしまう研修生では業務に負担がかかるのみとなる。危険が伴う業務のため、日本語がある程度出来る人材で、就労年数に制限がないのであれば、外国人でも採用に拒否感はない。
- ・ 外国人雇用の場合滞在期間が3～5年になるため、技術的に習得しても帰国しなくてはならない。”
- ・ 客先が外国人への対応が、整ってない。
- ・ 現場でのお客様とのコミュニケーションに支障が生じる可能性があるため。
- ・ 現況の業務には必要がない。
- ・ 経験が必要
- ・ 出入国在留管理局などでの手続きや、賃金が良い場所に行ってしまう傾向があるため
- ・ 特段問題ないと考えています
- ・ あえて言うなら言語・コミュニケーション
- ・ 今後やっていけるか挑戦しているところです
- ・ 先ずはそういった情報を得てセミナー等に参加したい。
- ・ とにかく安い賃金で労働者として外国人を使うのはやめてもらいたい。
- ・ 営業担当候補への教育であれば、日本語だけでなく、相手の言わんとすることまで理解できる想像力、加工場の教育であれば、品質（同じ紺色でもわずかな差を違うといえる文化を理解するなど）の重要性の教育、顧客満足は相手が感動することが大事だということを理解してもらう教育ができると雇用はしやすくなると思います
- ・ 住居等の負担は零細企業には難しいとも感じますのでそういう支援があると良いなと感じます。
- ・ 1. 住むことにあたってのルールのマニュアルがほしい。2. 資格取得のための簡単にわかるテキストがほしい。
- ・ 本年冬期より技能実習生を受け入れることになっていますが、初めての試みであり、業務指導、生活の支援等不安要素があります。監理団体と相談しながら進めていくしかないと思っています。
- ・ 各種資格を取得する際、母国語対応ができない場合が多々あります。技能的には全く問題ないのですが、学科試験の合格率が低い。日本語、英語での対応はされていますが他言語については、テキストや試験に対応できていません。
- ・ 各分野のニーズにより、サポート対応して頂きたいです。
- ・ 企業規模が大きくないので、外国人の採用に関してマッチングなどを行っていただけると助かります。
- ・ 日本語に関しては日常会話程度が出来ることは採用の必須条件になると考えます。住所、氏名などの読み書きも必須です。また寮はないので、定住者の採用しか考えられません。色々と採用後の相談フォローもお願いできると有難いです。
- ・ 外国人労働者は、技術的な細かい説明が難しいので、業種による専門的な労働者雇用ができるように支援が必要です。
- ・ 弊社での外国人材の場合、高度人材に該当する方が対象となります。そのため、採用は難しい傾向にあるかと思います。
- ・ 雇用に関するコンサルティング機能、雇用後のケアをやっていただけるとありがたい。
- ・ 採用コストが高すぎる。家賃補助や書類申請代行費等。
- ・ 日本語教育の充実
- ・ ある程度の規模で受注を行い、複数人で行動できる場合または定型作業を行う場合は外国人材は有用ですが、小規模事業者かつ単独で行動するという当社の特性上、外国人材の活用が難しいと考えてい

ます。その辺りの解決策について御検討いただけると嬉しいです。

- ・ 外国人であっても、本人の持っているスキルを活用できる採用ができればとは思っている。
- ・ 手続きが複雑で、費用がかかる点
- ・ 当社自身の業務に関しては、現時点で大きな人材不足の懸念はありませんが、港湾労働全体を見渡すと、人手不足に対する懸念を抱いております。先般、国土交通省より「港湾労働者不足対策等アクションプラン 2025」(https://www.mlit.go.jp/report/press/port02_hh_000210.html) が発表されましたが、同プランの実態調査結果でも、港湾労働者不足の深刻な状況が数値として示されています。同アクションプランでは外国人労働者に関する記載はありませんでしたが、外国人労働者の雇用・採用は今後の対応策の一つとして検討すべき重要なテーマと考えております。
- ・ ビザの更新時の許可がブラックボックス化している
- ・ 外国人には拘っておりません。魅力的な人財が集まる地域に成熟していくことが必要かと感じています
- ・ 雇用問題には非常に興味を持っています。同時に国や行政の外国人政策に対して大いに疑問を持っています。個々の企業の利益云々の枠組みを越えて、日本全体の国益として検討されるべき問題であると考えています。ここでは個別の問題に言及することは控えますが、積極的に働きたいという日本人はたくさんいます。そうした日本人に対して冷遇したり、やる気を削ぐような国や行政の政策には反対です。外国人の雇用よりも日本人が働きやすいと環境整備こそが最優先されるべきであり、我々企業が成長していくために必要な基礎である。

7. 自由記載意見等

- ・ 外国人材については派遣会社や外注により受入れ、従事していただくケースが多いと思われませんが、今後の国内市場での労働力不足を考えると、多くの企業が外国人雇用を前向きに推進する必要があると考えます。そのためにも、例えば自治体や専門機関が主体的な役割を担いつつ企業と外国人材をマッチングするような仕組みが確立されれば活性化が進むよう感じます。
- ・ 三重県主体で5月にインドネシアで（介護分野）で人材交流における覚書を結びました。四日市商工会議所主体でも人材交流を含めたジョブフェアを行ってはいかがですか？私も同じ時期にインドネシアのバンドン市の労働局に行ってインドネシアの雇用状況を確認してきました。バンドン市だけで1000万人の若い人が働く場所がないとの話を聞きました。バンドン市と協力してジョブフェアを開催してはいかがでしょうか？
- ・ 外国人材の雇用・採用する予定はありません。
- ・ 管理団体への管理費コストが掛かるのでそれが課題です
- ・ 外国人採用して安全な保証があるなら検討してみたい
- ・ 今後も広く情報提供をお願いします。
- ・ どの程度の期間就労できるか不安である。生命の危険な疾病患者もいるので、患者の気持ちを察するなど、ほか、もったいない、ありがたいなどの日本人の感覚がわかるか不安。
- ・ 業種別実習生受け入れ制度で当社合成樹脂を扱う上で造粒加工（押出成形）は各種樹脂成形（射出、ブローなど）がある中で唯一認められていないのには疑問を感じます。一般作業に従事する人材不足を解消するにはこの辺りを国に見直しいただかないと少子高齢化と昨今の温暖化で熱源がある当社業種は日本人の若年層雇用は不可能となりつつあります。是非、商工会議所様には各企業を訪問し「現場それに対応する事務所ではなく製造現場」を実際ご自身の眼で見て感じ中小零細企業の抱える問題を理解してほしいと思います。
- ・ 外国人採用により二次下請けにあたる企業への支払いが下げ止まりにあり従業員の給与が上がらない原因になりうる。安易に外国人受入に反対の考えを持っている。
- ・ 外国人雇用はよいが、仕事の技術面以外で、地域に迷惑をかけないような教育も必要である。例えば、ごみの出し方など、地域ごとのルールをしっかりと教えなければいけないと思う。
- ・ 外国人を安価で雇うと日本人の給与も上がらない。一般職への外国人の雇用は禁止すべき。特殊技能が必要な職に限って入れるべき。大量に入れると、川口市の様な日本人が安心して住めない様になる。
- ・ 土木や電気、製造等で外国人を採用して成功されている話はよく聞きますが、われわれの業種ではあまり聞かない。

- ・ 営業主の外回りの業態における、外国人採用の成功事例等があればお聞きしたい。
- ・ また、弊社は複合機等のメンテナンスをするサービスマンもいるが、この職種なら外国人もいけるのではと思う。
- ・ 外国人の雇用をした事はあるが、複数人雇わないと孤立するため、ある程度（従業員数 30 人以上）の会社の規模でないと長期間の就労は困難だと思います。
- ・ 以前に高度人材として 3 名受け入れた。
- ・ 3 年弱在席したが、離職の理由がもっと異なる仕事をしたいという事だった。とりあえず日本へという流れだったようで残念だった。
- ・ 先にも触れましたが、行政並びに支援機関の充実が急務と考えています。雇側にリスクなきよう、広い人材確保に向けての各職種ごとに構築してい出して頂きたいと思います。
- ・ マニアックな商品はちょっと難しいのでは？
- ・ 積極的に外国人材の雇用・採用する理由が分からない。無理をするからひずみができる。日本経済はゆるやかな衰退を目指せばいいと思う。
- ・ 文化・モラルについて、職場よりもその他生活面でのフォローに苦慮しています。日本語の習得や日本での生活モラルに対しご支援いただけると助かります。
- ・ 行政機関について、雇用保険・社会保険など、在留期間が定まっている者も対象になっています。帰国後本人には還付されますが、企業負担は軽減されません。また、住民未納税者へのバラマキ支給がありますが、入国初年度の者も対象になっています。技能実習生は、生活困難者ではないので支給対象から外された方が妥当と感じます。様々な事柄に矛盾を感じております。
- ・ 何卒、よろしくお願い申し上げます。
- ・ 就労ビザ（技人国）で採用できる職務に限りがあるため、毎年たくさんの方にご応募いただいているが、正社員として採用できる枠が少なく、ほとんど採用できない。レストランのサービスなどでも日本語が話せない外国の方が増えているので、料飲サービス系の職務でも雇用可能になればもっと採用につながるの残念。実際に雇用してみたところ、細かい作業や現場・作業が変わると混乱するようで始めから指導をすることになり現場が進まなくなる事が発生した。
- ・ 伝え方が難しい。
- ・ 当社の場合、組合等に支払う管理費等が 1 0 0 0 万円/年間ほど必要です。多くの同業事業所もご苦労されていると思います。国、自治体で制度の見直しが必要かと思ひますし手厚い補助金なども検討していただきたいと願っています。
- ・ 同業者で外国人を使っているのを見た時がない。
- ・ 現在採用している職員は日本語能力が高いが、今後雇用をすすめると考えると言語能力について不安がある。
- ・ 永住権を持つ人材の紹介活動
- ・ 当社、後継者（他社にて修行中）が飲食店への経営に参入したいが、人材確保に苦労しそうである
- ・ 市内の酒場でも、ベトナムの若者が働いているのをよく見る。
- ・ 当社が昔、石膏ボードの加工を本業としていた頃には、たいていブラジルかペルーの日系 2, 3 世、あるいは中国人の人たちに派遣会社から来て勤めてもらっていたが、業界によっては外国人も出身国が違うのかと知る。
- ・ 現状を見に、時々、市内、特に駅周辺の飲食店を覗きに行っている。将来、出店の折には人材で困ったら正規のルートで来日している人たちにお世話になるかもしれない。
- ・ 外国人雇用を推進していく人材企業として、積極的に外国人採用を自社で行い、サポート支援体制を敷いていく予定です。
- ・ 外国人材の交流支援、日本文化教育支援。
- ・ どうやって考えても、人口減少する日本では海外からの人材が必要です。素晴らしいインフラが整っているだけでもまだ日本は魅力的やと思います。それに浮かれて最近の現役世代は労働意欲がないように思う。日本人の若年層とるなら外国人の方がよく働いてくれますね。
- ・ 今度来る外国人は期限がありますが、無期限の技人国人材雇用ができないと、折角仕事を教えても意味がない。また何年後かには人材不足に悩まされる。

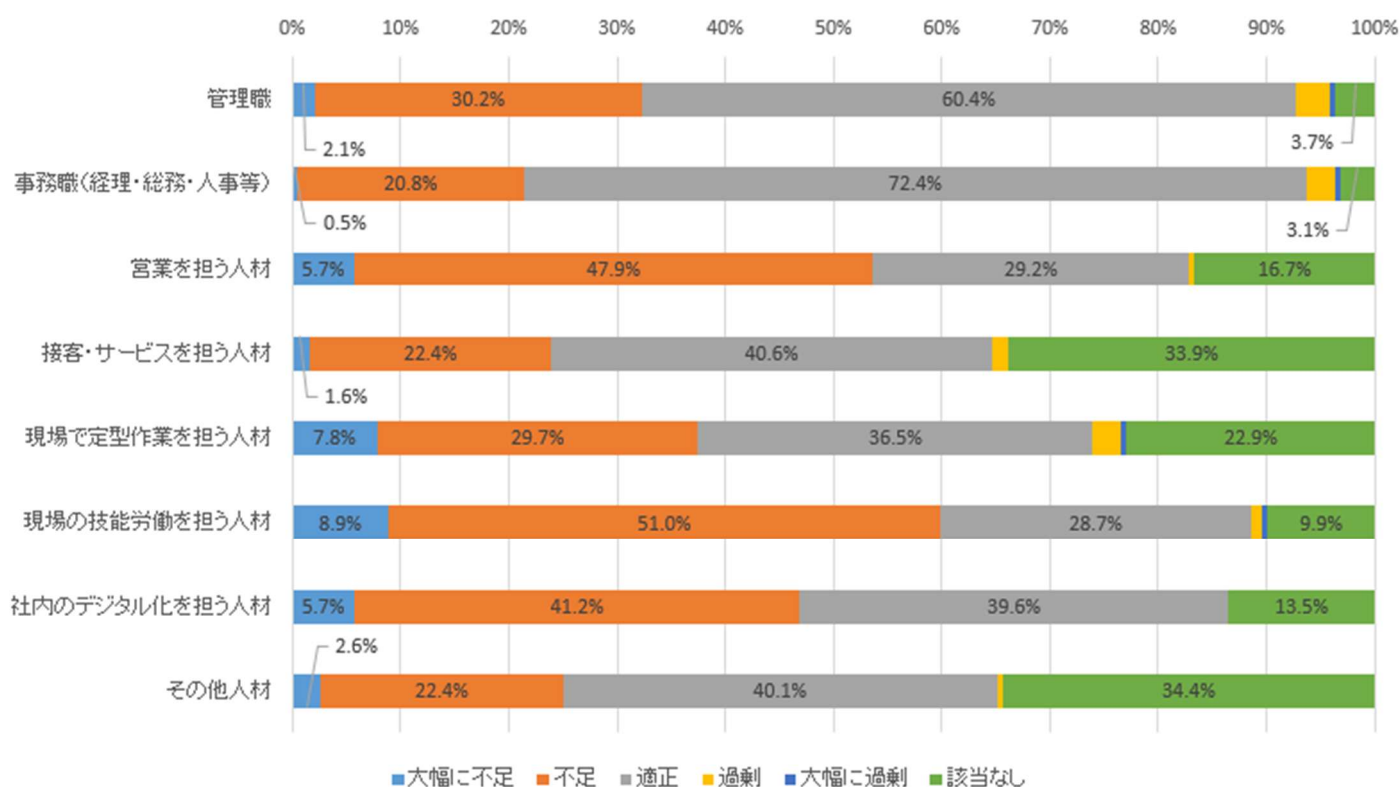
Ⅲ. その他

<参考1>クロス集計結果（主要項目）

2-1. 人手不足の有無

【10人以上雇用企業】

従業員10人以上		回答192件					
項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	4	58	116	6	1	7	192
	2.1%	30.2%	60.4%	3.1%	0.5%	3.7%	
事務職(経理・総務・人事等)	1	40	139	5	1	6	192
	0.5%	20.8%	72.4%	2.6%	0.5%	3.1%	
営業を担う人材	11	92	56	1	0	32	192
	5.7%	47.9%	29.2%	0.5%	0.0%	16.7%	
接客・サービスを担う人材	3	43	78	3	0	65	192
	1.6%	22.4%	40.6%	1.6%	0.0%	33.9%	
現場で定型作業を担う人材	15	57	70	5	1	44	192
	7.8%	29.7%	36.5%	2.6%	0.5%	22.9%	
現場の技能労働を担う人材	17	98	55	2	1	19	192
	8.9%	51.0%	28.7%	1.0%	0.5%	9.9%	
社内のデジタル化を担う人材	11	79	76	0	0	26	192
	5.7%	41.2%	39.6%	0.0%	0.0%	13.5%	
その他人材	5	43	77	1	0	66	192
	2.6%	22.4%	40.1%	0.5%	0.0%	34.4%	

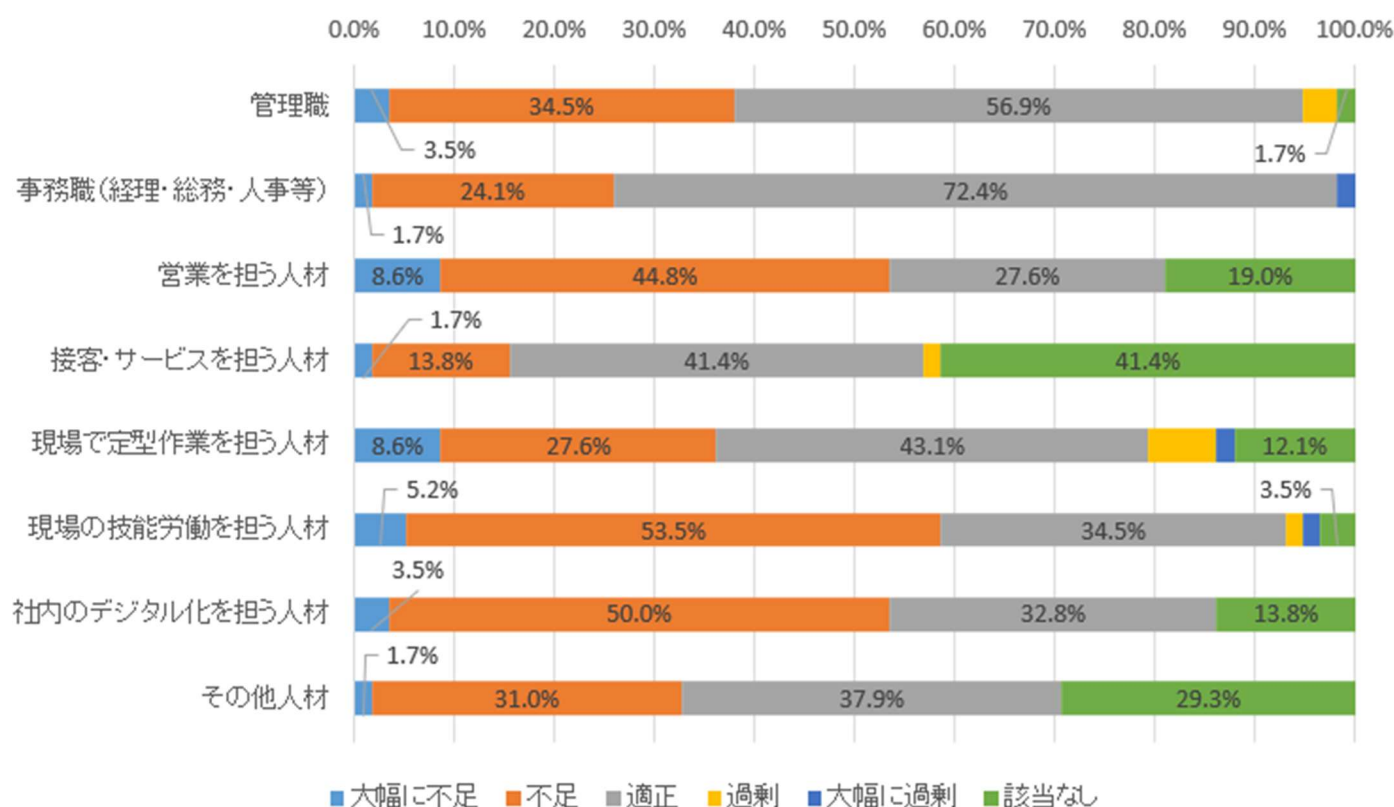


【10人以上雇用・業種別】

10人以上
製造業

回答58件

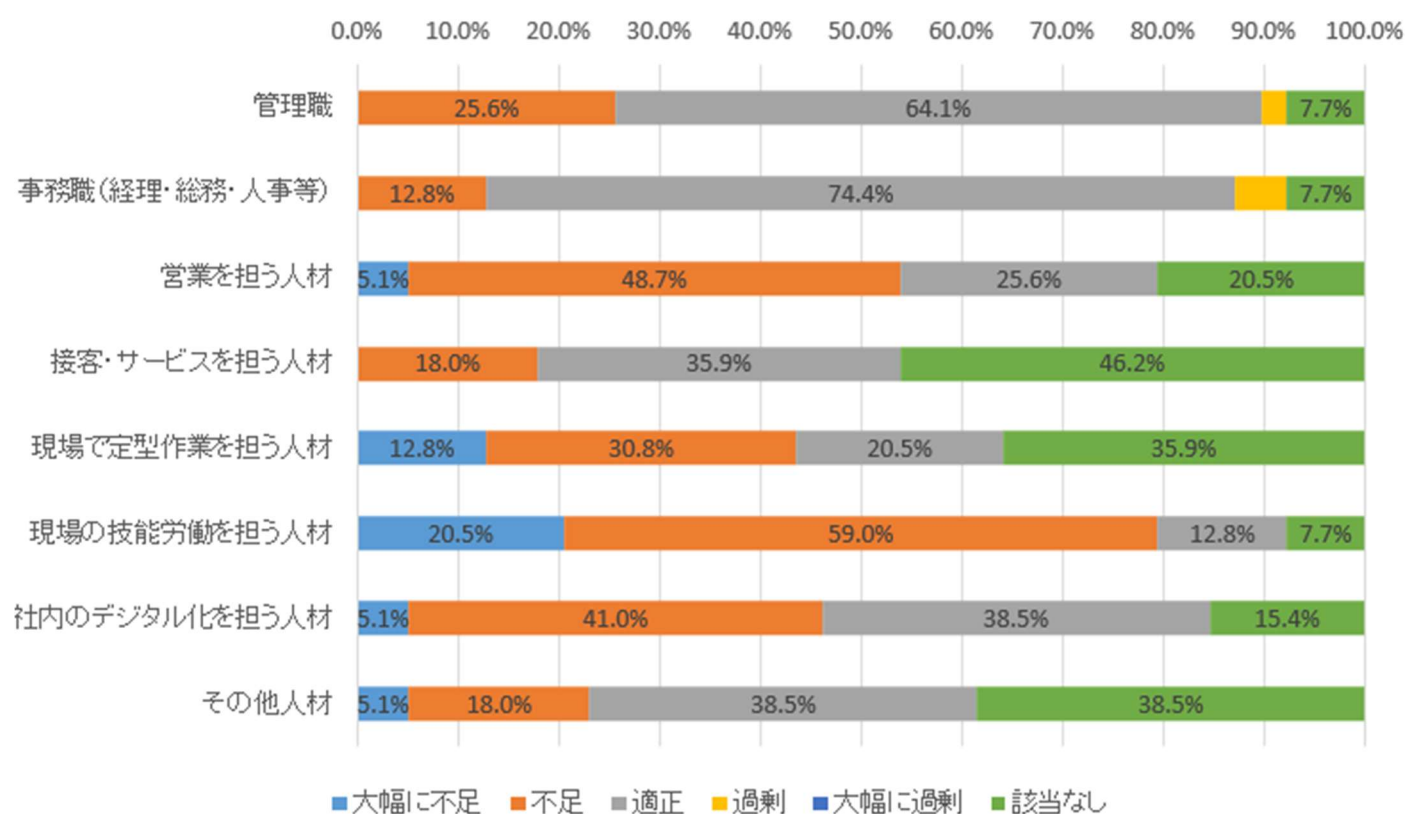
項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	2 3.5%	20 34.5%	33 56.9%	2 3.5%	0 0.0%	1 1.7%	58
事務職(経理・総務・人事等)	1 1.7%	14 24.1%	42 72.4%	0 0.0%	1 1.7%	0 0.0%	58
営業を担う人材	5 8.6%	26 44.8%	16 27.6%	0 0.0%	0 0.0%	11 19.0%	58
接客・サービスを担う人材	1 1.7%	8 13.8%	24 41.4%	1 1.7%	0 0.0%	24 41.4%	58
現場で定型作業を担う人材	5 8.6%	16 27.6%	25 43.1%	4 6.9%	1 1.7%	7 12.1%	58
現場の技能労働を担う人材	3 5.2%	31 53.5%	20 34.5%	1 1.7%	1 1.7%	2 3.5%	58
社内のデジタル化を担う人材	2 3.5%	29 50.0%	19 32.8%	0 0.0%	0 0.0%	8 13.8%	58
その他人材	1 1.7%	18 31.0%	22 37.9%	0 0.0%	0 0.0%	17 29.3%	58



10人以上
建設業

回答39件

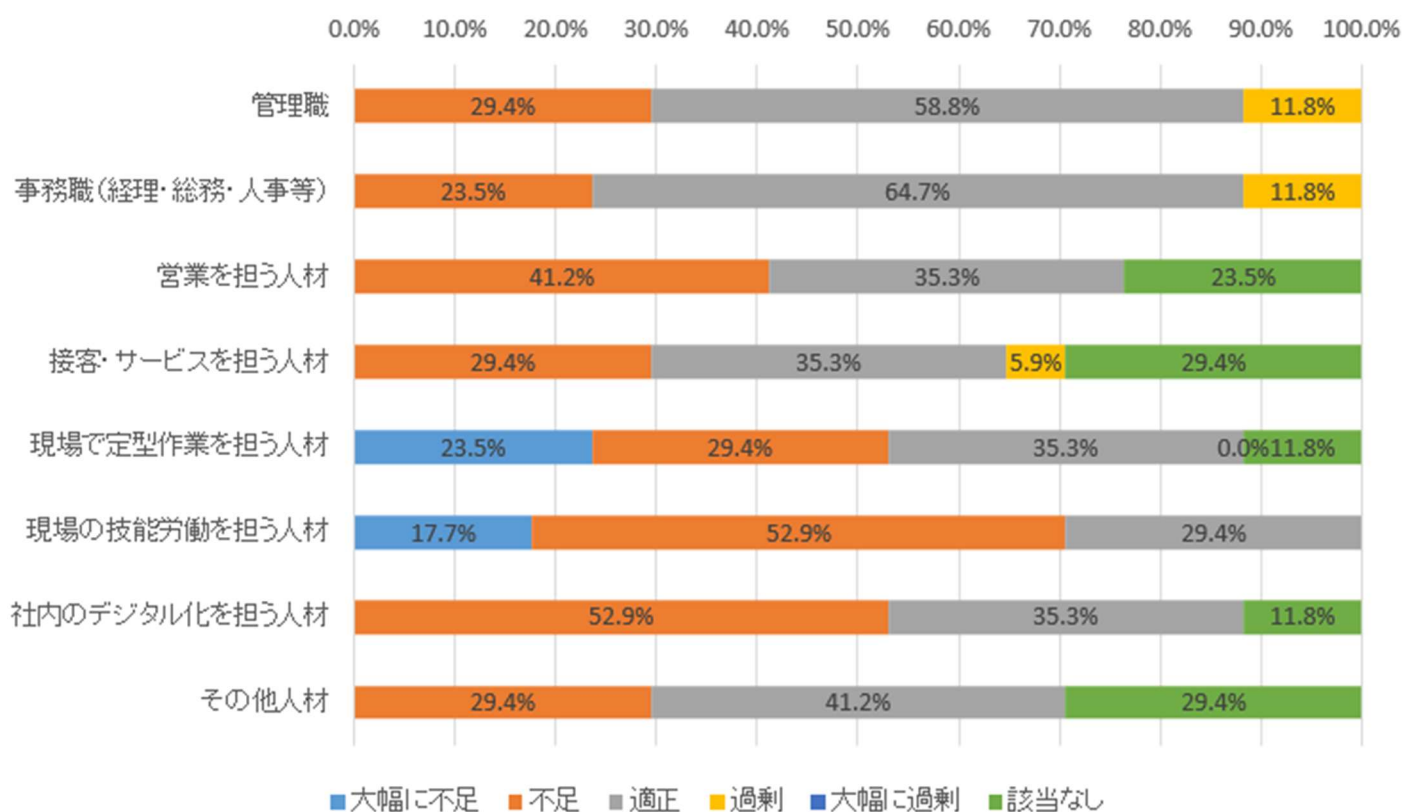
項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	0	10	25	1	0	3	39
	0.0%	25.6%	64.1%	2.6%	0.0%	7.7%	
事務職(経理・総務・人事等)	0	5	29	2	0	3	39
	0.0%	12.8%	74.4%	5.1%	0.0%	7.7%	
営業を担う人材	2	19	10	0	0	8	39
	5.1%	48.7%	25.6%	0.0%	0.0%	20.5%	
接客・サービスを担う人材	0	7	14	0	0	18	39
	0.0%	18.0%	35.9%	0.0%	0.0%	46.2%	
現場で定型作業を担う人材	5	12	8	0	0	14	39
	12.8%	30.8%	20.5%	0.0%	0.0%	35.9%	
現場の技能労働を担う人材	8	23	5	0	0	3	39
	20.5%	59.0%	12.8%	0.0%	0.0%	7.7%	
社内のデジタル化を担う人材	2	16	15	0	0	6	39
	5.1%	41.0%	38.5%	0.0%	0.0%	15.4%	
その他人材	2	7	15	0	0	15	39
	5.1%	18.0%	38.5%	0.0%	0.0%	38.5%	



10人以上
運輸・物流業

回答17件

項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	0	5	10	2	0	0	17
	0.0%	29.4%	58.8%	11.8%	0.0%	0.0%	
事務職(経理・総務・人事等)	0	4	11	2	0	0	17
	0.0%	23.5%	64.7%	11.8%	0.0%	0.0%	
営業を担う人材	0	7	6	0	0	4	17
	0.0%	41.2%	35.3%	0.0%	0.0%	23.5%	
接客・サービスを担う人材	0	5	6	1	0	5	17
	0.0%	29.4%	35.3%	5.9%	0.0%	29.4%	
現場で定型作業を担う人材	4	5	6	0	0	2	17
	23.5%	29.4%	35.3%	0.0%	0.0%	11.8%	
現場の技能労働を担う人材	3	9	5	0	0	0	17
	17.7%	52.9%	29.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
社内のデジタル化を担う人材	0	9	6	0	0	2	17
	0.0%	52.9%	35.3%	0.0%	0.0%	11.8%	
その他人材	0	5	7	0	0	5	17
	0.0%	29.4%	41.2%	0.0%	0.0%	29.4%	

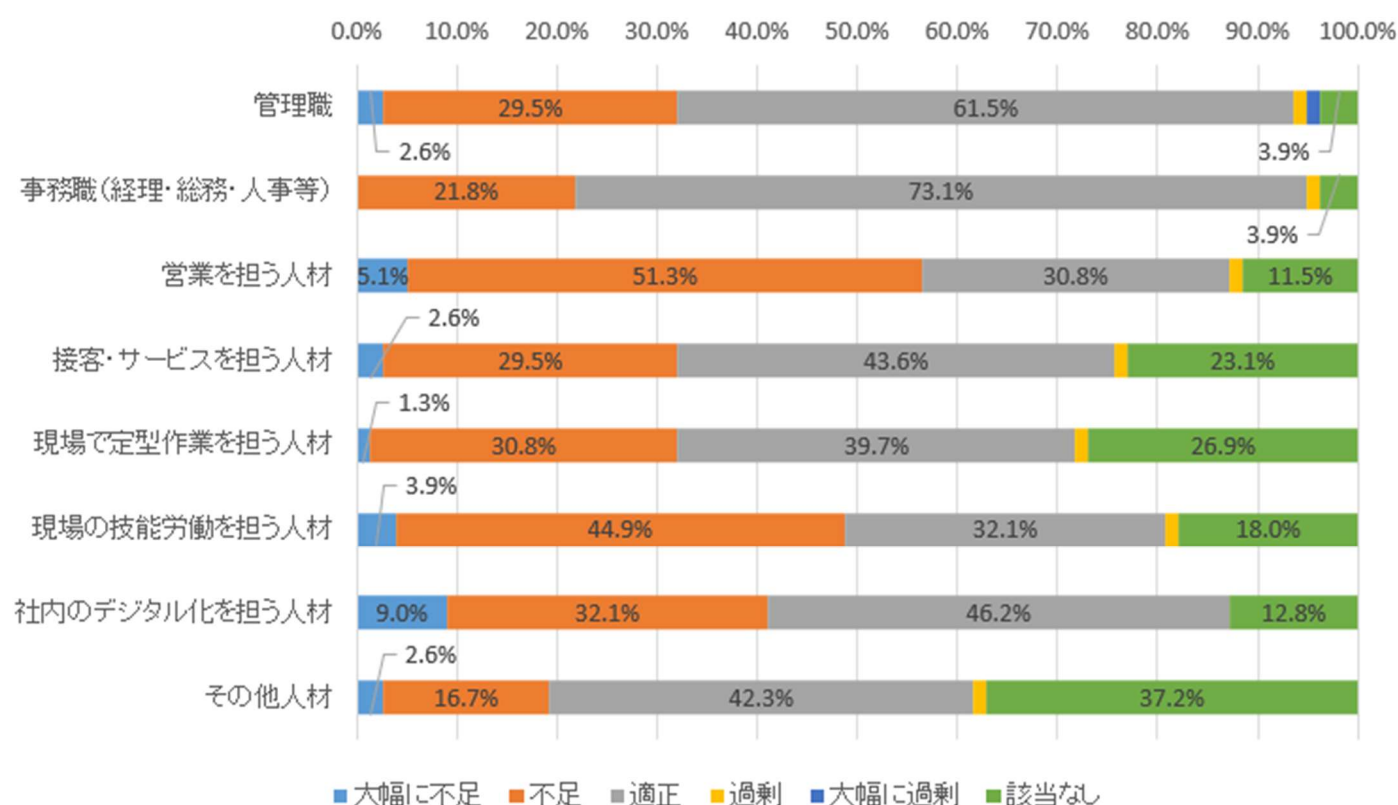


10人以上

製造業、建設業、倉庫・物流業以外（主に卸売、小売、サービス業等）

回答78件

項目	大幅に不足	不足	適正	過剰	大幅に過剰	該当なし	合計
管理職	2 2.6%	23 29.5%	48 61.5%	1 1.3%	1 1.3%	3 3.9%	78
事務職（経理・総務・人事等）	0 0.0%	17 21.8%	57 73.1%	1 1.3%	0 0.0%	3 3.9%	78
営業を担う人材	4 5.1%	40 51.3%	24 30.8%	1 1.3%	0 0.0%	9 11.5%	78
接客・サービスを担う人材	2 2.6%	23 29.5%	34 43.6%	1 1.3%	0 0.0%	18 23.1%	78
現場で定型作業を担う人材	1 1.3%	24 30.8%	31 39.7%	1 1.3%	0 0.0%	21 26.9%	78
現場の技能労働を担う人材	3 3.9%	35 44.9%	25 32.1%	1 1.3%	0 0.0%	14 18.0%	78
社内のデジタル化を担う人材	7 9.0%	25 32.1%	36 46.2%	0 0.0%	0 0.0%	10 12.8%	78
その他人材	2 2.6%	13 16.7%	33 42.3%	1 1.3%	0 0.0%	29 37.2%	78



3-1. (a) 外国人材の雇用・採用の有無

【業種別回答】

3-1 (a) 外国人材の雇用・採用の有無

業種別 %は業種内の分布を表す。

業種	①雇用・採用していない		②1～3人		③4～10人		④11人以上		合計	
建設業	51	70.8%	13	18.1%	5	6.9%	3	4.2%	72	100.0%
製造業	41	53.3%	13	16.9%	13	16.9%	10	13.9%	77	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	50.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	25.0%	4	100.0%
情報通信業	8	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	8	100.0%
運輸・物流業	20	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	20	100.0%
卸売業	13	72.2%	4	22.2%	0	0.0%	1	5.6%	18	100.0%
小売業	9	52.9%	2	11.8%	4	23.5%	2	11.8%	17	100.0%
金融・保険業	7	87.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	8	100.0%
不動産業、物品賃貸業	3	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	4	80.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	5	100.0%
宿泊業	1	33.3%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	3	100.0%
飲食業	4	50.0%	2	25.0%	2	25.0%	0	0.0%	8	100.0%
生活関連サービス、娯楽業	2	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	100.0%
教育、学習支援業	2	50.0%	1	25.0%	1	25.0%	0	0.0%	4	100.0%
医療、福祉	7	53.9%	2	15.4%	2	15.4%	2	15.4%	13	100.0%
サービス業(他に分類されないもの)	29	82.9%	0	0.0%	2	5.7%	4	11.4%	35	100.0%
合計	203		39		32		25		299	

【10人以上雇用する企業】

3-1 (a) 外国人材の雇用・採用の有無

項目	件数	割合(%)
①雇用・採用していない	107	55.7%
②1～3人	30	15.6%
③4～10人	30	15.6%
④11人以上	25	13.0%
合計	192	100.0%
雇用・採用している	85	44.3%
雇用・採用していない(再掲)	107	55.7%

外国人材にかかる基礎調査アンケート項目

1. 基本情報

1-1. 企業名（任意）

1-2. 業種

① 建設業	② 製造業	③ 電気・ガス・熱供給・水道業
④ 情報通信業	⑤ 運輸・物流業	⑥ 卸売業
⑦ 小売業	⑧ 不動産業、物品賃貸業	⑨ 学術研究、専門・技術サービス
⑩ 宿泊業	⑪ 飲食業	⑫ 生活関連サービス、娯楽業
⑬ 教育、学習支援業	⑭ 医療、福祉業	⑮ サービス業(上記に該当しないもの)
⑯ その他（ ）		

1-3. 資本金

- ①個人事業主 ②500万円以下 ③500万円超～1千万円以下 ④1千万円超～3千万円以下
⑤3千万円超～5千万円以下 ⑥5千万円超～1億円以下 ⑦1億円超～3億円以下 ⑧3億円超

1-4. 従業員数

- ①10人未満 ②10～49人 ③50～99人 ④100～299人 ⑤300人以上

1-5. 売上高

- ①1千万円未満 ②1千万円～3千万円未満 ③3千万円～5千万円未満 ④5千万円～1億円未満
⑤1億円～5億円未満 ⑥5億円～10億円未満 ⑦10億円～50億円未満 ⑧50億円～100億円未満
⑨100億円以上

2. 人手不足の状況と影響

2-1. 人手不足の有無

(a) 正規・非正規別

	大幅に 不足	不足	適正	過剰	大幅に 過剰	該当 なし
従業員全体	①	②	③	④	⑤	⑥
うち正社員	①	②	③	④	⑤	⑥
うち非正規社員	①	②	③	④	⑤	⑥

(b) 職種別

	大幅に 不足	不足	適正	過剰	大幅に 過剰	該当 なし
管理職	①	②	③	④	⑤	⑥
一般的な事務職（経理・総務・人事等）	①	②	③	④	⑤	⑥
営業を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
接客・サービスを担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
現場で定型作業を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
現場の技能労働を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
社内のデジタル化を担う人材	①	②	③	④	⑤	⑥
その他（ ）	①	②	③	④	⑤	⑥

※ 定型作業とは主に単純作業に従事する業務、技能労働とは一定の熟練（技能）を持って従事する業務を指します

2-2. 人手不足が経営に与えている影響（４段階評価）

(a) 現在の影響について

① 大きく影響を受けている	② ある程度の影響を受けている	③ やや影響を受けている	④ 影響は受けていない
---------------	-----------------	--------------	-------------

(b) 今後の影響の恐れについて

① 大きく影響を受ける恐れがある	② ある程度の影響を受ける恐れがある	③ やや影響を受ける恐れがある	④ 影響を受ける恐れはない
------------------	--------------------	-----------------	---------------

2-3. 経営への影響（複数選択）

現在および今後、人手不足によって影響を受けている、受ける恐れがある項目について、選択してください。

	現在影響を受けているもの	今後影響を受ける恐れのあるもの
①事業所閉鎖、営業時間短縮、提供商品・サービスの削減など		
②ミス・遅延、品質低下、クレームの増加など		
③新規受注の見送り、事業拡大、新規事業進出の困難		
④技術・ノウハウの伝承困難		
⑤人件費の高騰		
⑥外部委託の増加		
⑦省力化・合理化投資の必要性増加		
⑧業務プロセス見直しの必要性増大		
⑨その他（ ）		

3. 外国人材の雇用状況

3-1. 雇用の有無

a. 外国人材を雇用していますか。

- ①雇用していない ②1～3人、③4～10人、④11人以上

→①のみ 4.（未雇用企業）外国人材を雇用・採用していない理由へ

b. 主な国籍

- ①中国 ②韓国 ③ベトナム ④フィリピン ⑤インドネシア ⑥ブラジル ⑦ペルー ⑧その他

c. 雇用および採用形態（複数選択）

- ①在留資格「技術・人文知識・国際業務」（通称：技人国、就労ビザ）②特定技能 ③技能実習
④家族滞在者（技人国資格者の家族）⑤留学生（留学ビザ）⑥定住者・永住者 ⑦その他

d. 雇用している職種（複数選択）

- ①管理職 ②一般的な事務職（経理・総務・人事等） ③営業を担う人材
④接客・サービスを担う人材 ⑤現場で定型作業を担う人材 ⑥現場の技能労働を担う人材
⑦社内のデジタル化を担う人材 ⑧その他（ ）

3-2. 採用経路（複数選択可能）

- ①監理団体・登録支援機関・組合 ②その他の民間人材紹介企業 ③ハローワーク ④その他

3-3. 外国人材の雇用・採用の理由（3つまで複数選択）

- ①人手不足の解消 : 日本人従業員の採用が困難だったため
- ②技能・専門性の確保 : 特定の技術や知識を持つ人材が必要だったため。
- ③業務拡大・新規事業 : 事業拡大に伴う人員増のため。
- ④社内の国際化 : ダイバーシティを推進し、社内のグローバル化を図るため。
- ⑤コスト削減 : 日本人従業員に比べて人件費を抑えられると考えたため。
- ⑥外国人市場への進出 : 海外市場への事業展開を見据え、外国人材の知見が必要だったため。
- ⑦インバウンド対応 : 来日する外国人への対応が必要だったため
- ⑧定着率の向上 : 外国人材の方が定着しやすいと考えたため。
- ⑨紹介・勧誘 : 外国人材や監理団体などからの紹介があったため。
- ⑩特に理由はない
- ⑪その他

3-4. 外国人材を雇用・採用した結果の効果や影響について、該当するものを選択してください 生産性の向上

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

従業員のモチベーション向上

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

職場の雰囲気改善

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

売上・利益の増加

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

社内のノウハウ蓄積

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

採用コストの削減

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

定着率の安定

- ①良い効果があった ②特に変わらない ③課題が生じた

その他（具体的にご記入ください）

3-5. 上記効果について、具体的に事例や理由等を記載ください（任意）

（未雇用企業のみ回答）

4. 外国人材を雇用・採用していない理由

4-1. 雇用・採用していない理由（複数選択）

- ①外国人材の採用経験がないため ②日本語能力に不安があるため
- ③社内体制（教育・管理）が整っていないため ④ビザや制度が複雑で分かりづらいため
- ⑤業種・職种的に外国人材の活用が難しいため ⑥過去にトラブルがあったため
- ⑦特に理由はない ⑧その他（自由記述）

4-2. 業界特有の事情等、特に外国人材を雇用・採用しにくい理由や課題がありましたら ご記入ください（自由記述）

6. 今後の雇用・採用方針と支援ニーズへ

(外国人を雇用している企業のみ回答)

5. 外国人材の雇用・採用に関する課題

5-1. 外国人材を雇用・採用する中で、現在感じている課題や運用上の問題について

- | | |
|--------------------|----------------------------|
| ①日本語能力の不足 | : 業務上の意思疎通に困難がある |
| ②文化・習慣の違い | : 職場のルール、マナー等の理解に時間がかかっている |
| ③教育・研修体制の整備が必要 | : 外国人向けの教育・研修体制が不足している |
| ④ビザ・在留資格の手続きが複雑 | : 制度が難しく、更新や変更にコストがかかっている |
| ⑤定着率の低さ | : 短期間での離職が多く、定着していない |
| ⑥住居・生活支援の負担 | : 住まいや生活面での支援が大きな負担となっている |
| ⑦社内の受け入れ体制が不十分 | : 既存社員の理解や協力に課題がある |
| ⑧労務管理が難しい | : 勤怠管理や待遇に関するトラブルが発生している |
| ⑨監理団体・支援機関との連携が難しい | : 情報共有や対応に不満がある |
| ⑩コスト面の負担 | : 採用・教育・生活支援にかかる費用が想定以上である |
| ⑪特に課題は感じていない | |
| ⑫その他 () | |

6. 今後の雇用・採用方針と支援ニーズ

6-1. 今後の雇用・採用予定の有無

- ①特に外国人材について積極的に雇用していく方針である
- ②日本人、外国人に関わらず、積極的に雇用していく方針である
- ③外国人材より日本人の人材を雇用していく方針である
- ④外国人材については現在のところ採用する予定はない
- ⑤未定である、検討中である。

6-2. どのような人材を期待するか(技能実習、特定技能、高度人材など)

- ①在留資格「技術・人文知識・国際業務」(通称:技人国、就労ビザ) ②特定技能 ③技能実習
- ④家族滞在者(技人国資格者の家族) ⑤留学生(留学ビザ) ⑥定住者・永住者 ⑦その他

6-3. 行政・商工会議所に期待する支援(複数選択)

- ①外国人材受け入れ制度に関する説明会・セミナーの開催
- ②通訳・翻訳支援
- ③生活支援(住居、医療、交通など)の情報提供
- ④日本語教育支援
- ⑤企業向けの受け入れマニュアルの提供
- ⑥採用に関する相談窓口の設置
- ⑦外国人材とのマッチング支援
- ⑧雇用後のフォローアップ支援
- ⑨その他(自由記述)

7. 自由記載意見等

7-1. 外国人材の雇用・採用に関する意見・要望・提案など

(例)

外国人材の雇用・採用に関するご意見・ご要望、実際に雇用して感じた課題や成功事例、行政や支援機関に対する提案、業界特有の事情や課題、今後の雇用方針や期待する人材像