

人手不足問題への対応に関する検討報告書

～外国人材の受入と課題を中心に～

令和 7 年 10 月 23 日

四日市商工会議所

産業活性化委員会

＜目次＞

はじめに	1
第1章 人手不足の現状と背景	2
1. 人手不足の現状	2
(1) 全国の状況	2
(2) 三重県の状況	7
(3) 当地域の状況	8
2. 人手不足の背景	12
(1) 少子高齢化による生産年齢人口の減少	12
(2) 労働市場のミスマッチ	12
(3) 働き方の多様化と労働参加率の変化	13
(4) 若年人口の流出	15
第2章 外国人材の雇用を通じた人材確保の可能性と課題	17
1. 外国人雇用の背景と現状	17
(1) 外国人雇用の背景	17
(2) 外国人雇用の現状	21
(3) 外国人雇用をめぐる制度の動き	30
2. 当地域における外国人材の雇用について（アンケート結果より）	34
(1) 人手不足の状況	34
(2) 外国人材雇用の現状	35
(3) 外国人材の雇用に伴う課題と工夫	40
(4) 今後の方向性と企業ニーズ	43
第3章 考察と今後の方向性	46
1. これまでのまとめと考察	46
(1) まとめ	46
(2) 考察	47
2. 検討すべき5つの方向性	48
おわりに	50

＜参考＞

- ・令和5年度実施「雇用問題（人手不足）に関するアンケート調査」結果
- ・令和7年度実施「外国人材にかかる基礎調査」結果

はじめに

近年、多くの企業において人手不足問題が深刻化している。大企業から中小企業まで、製造業、非製造業を問わず様々な企業において人手不足が経営上の大きな課題となっている。

人手不足が深刻化する背景としては、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や労働市場における企業と雇用者間の需給ミスマッチなど様々な要因が挙げられている。

こうした人手不足問題はこれまで地域経済の牽引役を担ってきた当地域においても例外ではなく、経営上の大きな課題として認識されている。

この人手不足問題の解決に向けた多様な方策の検討は不可避であり、当地域が持続的に発展していくためにも、必要な対応が求められている。

四日市商工会議所では上記の問題意識を背景に、これまでも雇用面における課題への対応について検討を重ねてきた。令和5年度には当地域の人手不足の実態を把握し、解決に向けた検討を進めることを目的として「雇用問題（人手不足）にかかるアンケート調査」を実施し、取り纏めた結果を公表してきた。

本報告書は、人手不足問題の対応策の一つとして「外国人材の雇用」に焦点を当て、会員企業向けに実施したアンケート調査の結果と、これまでの産業活性化委員会の活動内容をベースとして取りまとめたものである。

第1章 人手不足の現状と背景

1. 人手不足の現状

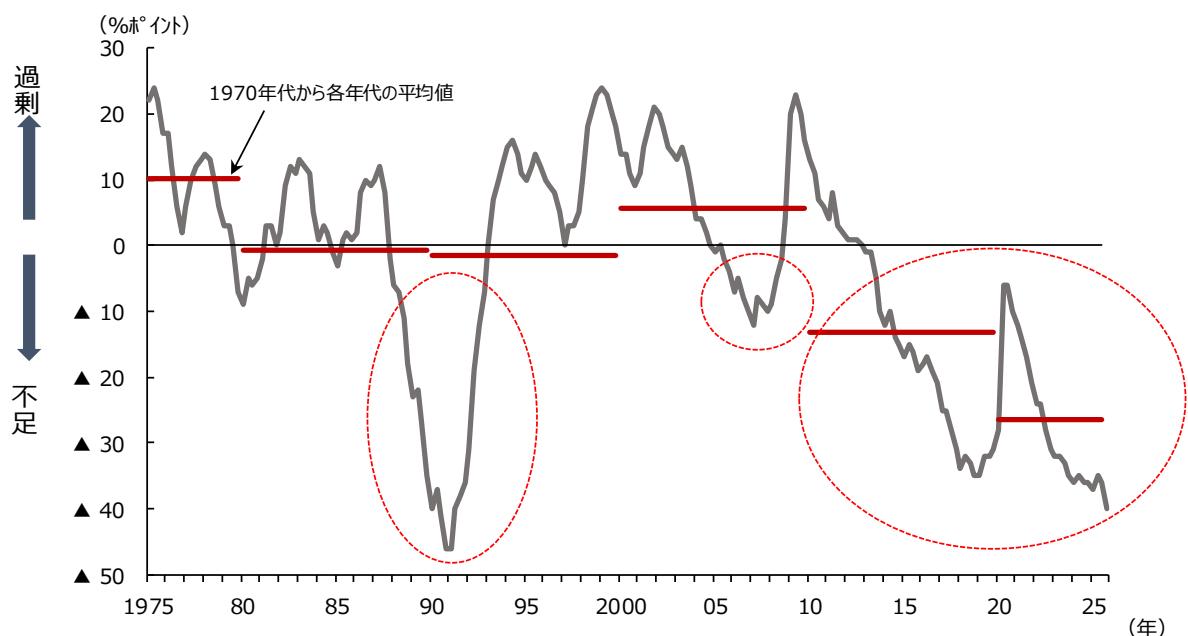
(1) 全国の状況

①過去の人手不足の状況の特徴

「人手不足」とは、一般に企業が生産活動やサービス提供を行うにあたって必要な労働力を充足できていない状況を指す。

1960年から70年代前半にかけての高度経済成長期以降、わが国の経済において人手不足の状況が生じていた時期としては、大きく3つの期間が確認できる。すなわち、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(いわゆる日銀短観)において、企業の雇用過不足間を示す「雇用人員判断D.I.」をみると、a)1980年代後半～1990年代前半、b)2000年代後半、c)2010年代以降の3つの期間において、D.I.がマイナス値となっており、人手が「不足」と感じている企業が「過剰」と感じている企業の割合を上回っていることが分かる。

図表1-1 企業の雇用人員判断D.I.の推移（全規模・全産業）



(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注) 直近の数値は2025年9月調査における先行きの見通し。

わが国における人手不足の背景を長期的に整理すると、1970年代前半は急速な経済成長による労働力需要の増大が、1980年代後半～1990年代前半ではサービス産業化の進展とフルタイム労働者の不足が、2010年代以降では経済の好転やサービス産業化の一層の進展が、それぞれ人手不足の要因となってきた。

現在につながる 2010 年代以降の人手不足の状況は、過去の局面と比較して欠員率は低いものの、求人の充足が困難になっている。人口減少の中で高齢化も進みつつあることも踏まえ、2010 年代の人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ構造的」なものとなっているとみられる。

これらをまとめると、2010 年代以降の人手不足局面は、①広範な産業や職業において労働力需給ギャップが生じていること、②中小企業から大企業への労働移動が生じている可能性があること、③労働市場のマッチング効率性が低下していること、等が要因であると指摘されている（「令和 6 年版 労働経済の分析（労働経済白書）」より）。

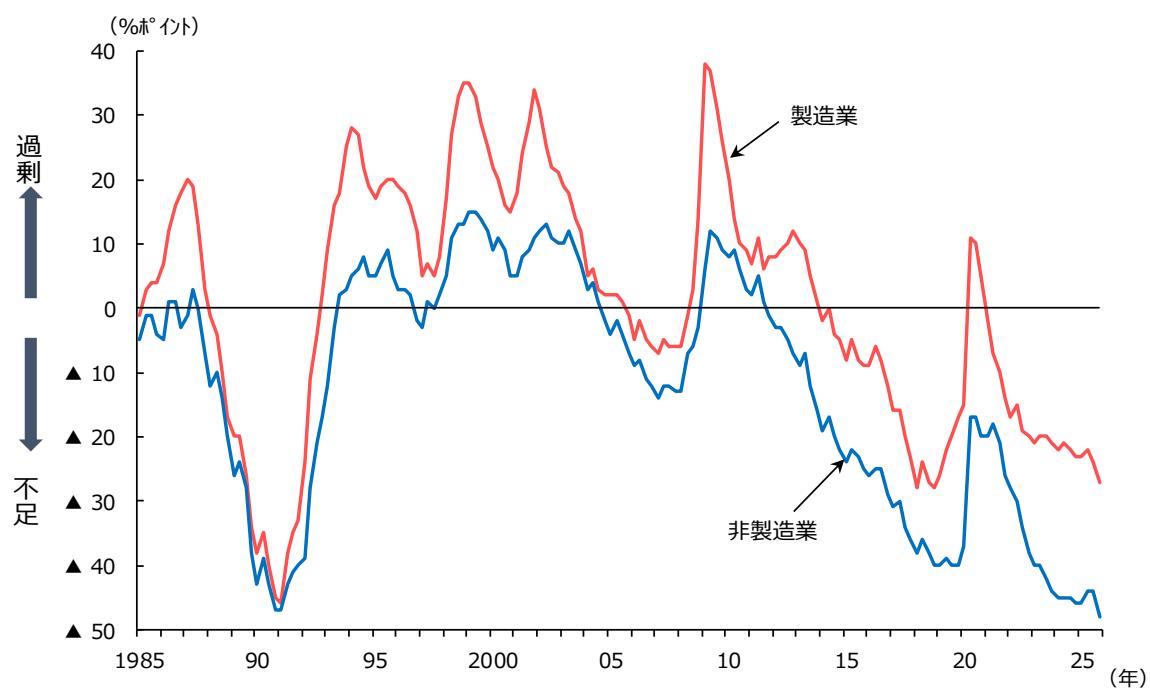
図表 1 – 2 高度経済成長期以降の人手不足状況の特徴

時期	特徴
1970 年代前半	1950 年代から長期にわたる高度経済成長期の末期にあり、景気が急速に上昇したため労働力需要が急増した結果、求人が大幅に増加し、労働力需給は、過去にないひつ迫を示した高い経済成長率による労働力需要の増加により、人手不足が生じていた。
1980 年代後半～ 1990 年代前半	製造業の影響の大きかった 1970 年代前半と比べて、1980 年代以降にサービス産業化が進んだことで、短期間に労働力需要が高まったことが背景にある。また、フルタイム労働者のうち、比較的労働時間が短い労働者の割合が高まったことも労働力需給の引き締まりに一定程度影響した。
2010 年代以降	経済の好転やサービス産業化の一層の進展により、労働需給が引き締まるなかで、企業の感じる人手不足感は高まった。非製造業の中小企業でバブル期を超える水準となる等、特に中小企業において厳しい状況にある。

②足元の人手不足状況

業種・企業規模別の雇用過不足感を日銀短観の雇用人員判断 D. I. みると、業種別では製造業より非製造業において雇用不足感が強く、企業規模別では中小企業の不足感が強まっている。直近の数値をみても、非製造業、中小企業における企業の雇用不足感は 1980 年代後半から 1990 年代前半にかけてのバブル経済期の水準と同レベルまで強まっている。

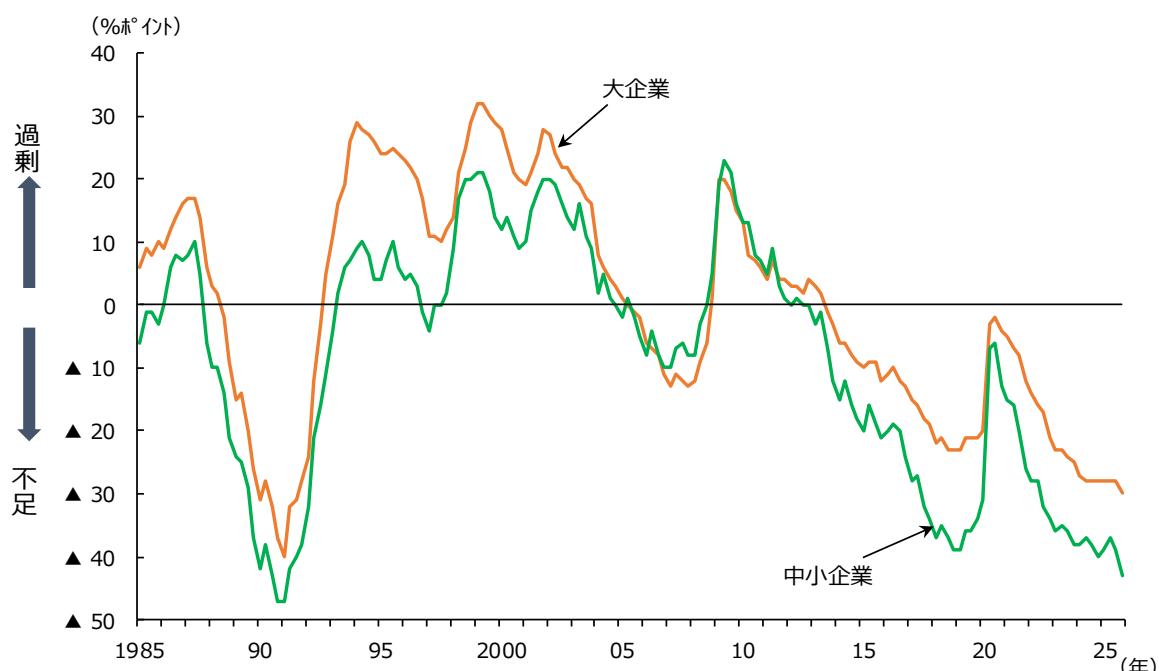
図表 1 – 3 企業の雇用人員判断 D.I.の推移（製造・非製造別）



（資料）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

（注）直近の数値は 2025 年 9 月調査における先行きの見通し。

図表 1 – 4 企業の雇用人員判断 D.I.の推移（大企業・中小企業別）



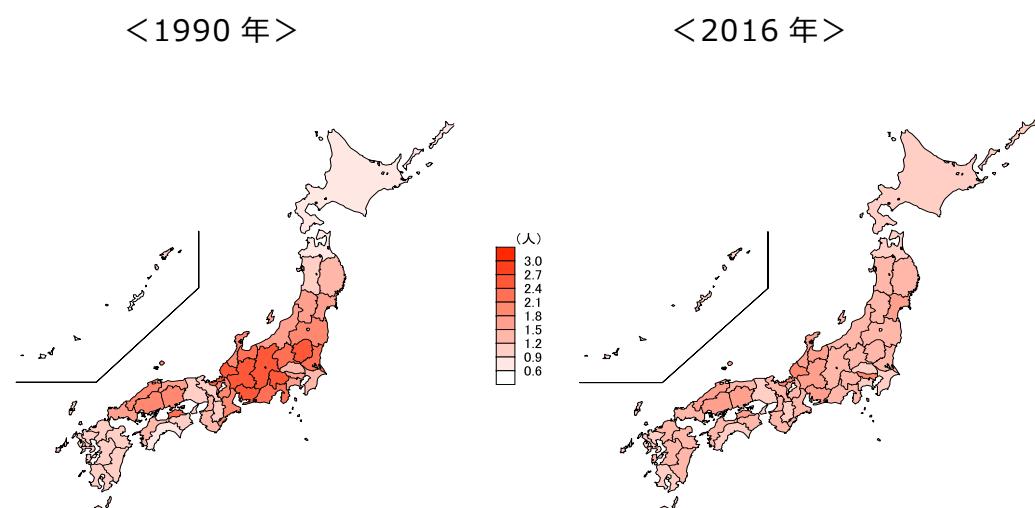
（資料）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

（注）直近の数値は 2025 年 9 月調査における先行きの見通し。

2010 年代以降の人手不足は、製造業や都市部を中心に人手不足が生じた過去の人手不足とは異なり、全産業的かつ全国的に広がりをもって人手不足が生じており、職種間の差や地域間の差もこれまでよりも小さいことが特徴であることが分かる。

例えば、全国の有効求人倍率がほぼ同水準であった 1990 年と 2016 年を比較すると、1990 年代には三大都市圏を中心とする都市部で有効求人倍率が高くその他の地域においてはそれ程高くないなど、有効求人倍率の水準に地域で大きな差がみられたのに対し、2016 年では全国の求人倍率において水準の地域差が縮まっていることがわかる。

図表 1 – 5 都道府県別有効求人倍率の比較（1990 年⇒2016 年）



（資料）厚生労働省「職業安定業務統計」

③労働力需給ギャップの状況

厚生労働省「令和 6 年版 労働経済の分析（労働経済白書）」では、「労働力需給ギャップ」の定義について、「企業が必要とする総労働力」を労働力需要、「労働市場に参加している者が供給できる最大の総労働力」を労働力供給とした場合に、それぞれ時間単位で計算した労働力供給から労働力需要を差し引いたとものとしている。

これらを産業別・職種別に推計することで、人手不足の分野と程度を定量的に示すことができる。

以下の図表は 2013 年と 2023 年の労働力需給のマイナス（労働力の不足）を産業・職業別にクロスで集計したものである。

これをみると、2013 年にマイナスとなっている産業・職種は、「建設業」における「生産工程従事者」や「建設・採掘従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」における「販売従事者」等の 16 にとどまるが、2023 年には 60 近くに及び、マイナス幅も大きくなっている。特に、「建設業」においては、「専門的・技術的職業従事者」や「建設・採掘従事者」等でマイナス幅が大きい。その他にも、「医療、福祉」における「専門的・

技術的職業従事者」「サービス職業従事者」、「卸売業、小売業」における「販売従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」における「サービス職業従事者」、「製造業」における「生産工程従事者」など、事業の中核となる職種に不足が生じている。

職種別にみると、「サービス職業従事者」「販売従事者」といった対人サービスに係る職種のほか、「専門的・技術的職業従事者」においても不足が生じており、広い産業・職種においてマイナスの労働力需給ギャップがみられる。

図表1-6 労働力需給ギャップの推計

2013年	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
建設業	79	474	-	-	381	-	7,663	-	7,033	-	15,630
製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	-	-	-	155	-	-	-	-	-	-	155
運輸業、郵便業	-	92	-	-	-	-	-	616	-	-	708
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品販賣業	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	75
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
宿泊業、飲食サービス業	56	391	-	757	-	-	-	-	-	-	1,205
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
医療、福祉	9	-	-	-	-	119	-	-	-	-	128
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	-	-	-	-	-	1,214	-	44	-	1,258
計	145	957	0	912	381	119	8,877	616	7,152	0	19,159



2023年	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-	88
建設業	1,139	4,123	-	1,134	-	-	1,365	3,132	17,563	-	28,456
製造業	83	33	-	2,314	15	1	9,395	29	249	-	12,118
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	20	4,406	-	789	-	-	-	-	-	63	5,279
運輸業、郵便業	-	-	-	-	167	-	383	4,371	-	-	4,921
卸売業、小売業	-	2,396	-	16,153	58	-	1,701	110	-	-	20,417
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品販賣業	50	103	-	1,022	978	-	147	335	80	-	2,716
学術研究、専門・技術サービス業	-	1,596	-	-	-	-	-	-	-	220	1,816
宿泊業、飲食サービス業	117	216	-	1,952	23,001	-	206	-	-	196	25,687
生活関連サービス業、娯楽業	-	755	-	1,014	6,922	-	-	282	-	-	8,973
教育、学習支援業	-	-	-	487	-	-	-	281	-	-	767
医療、福祉	57	7,009	-	-	12,732	-	-	5,492	-	-	25,290
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	987	-	794	135	4,746	5,834	1,449	76	-	14,021
計	1,465	21,623	0	25,660	44,008	4,747	19,031	15,568	17,969	480	150,550

（資料）厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析（労働経済白書）」

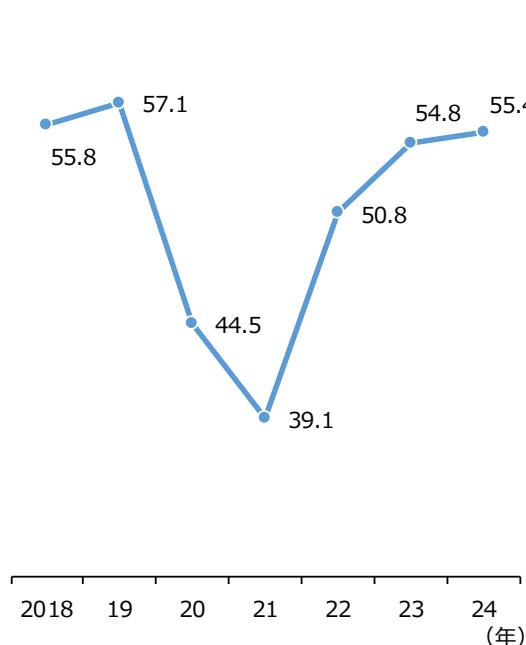
(2) 三重県の状況

三重県雇用経済部「三重県事業所アンケート」によると、三重県内企業の人手不足割合は2019年には57.1%と高い水準であったが、コロナ禍の影響もあり2020年から21年にかけて不足割合は低下した。もっとも、コロナの影響が緩和された2022年以降は再び人手不足割合は上昇し、2024年には55.4%まで上昇している。

業種別にみると、2024年問題の影響を受けた「運輸業、郵便業」、「建設業」などで高い割合となっているほか、「サービス業」や「医療、福祉」においても7割を超える水準となっている。

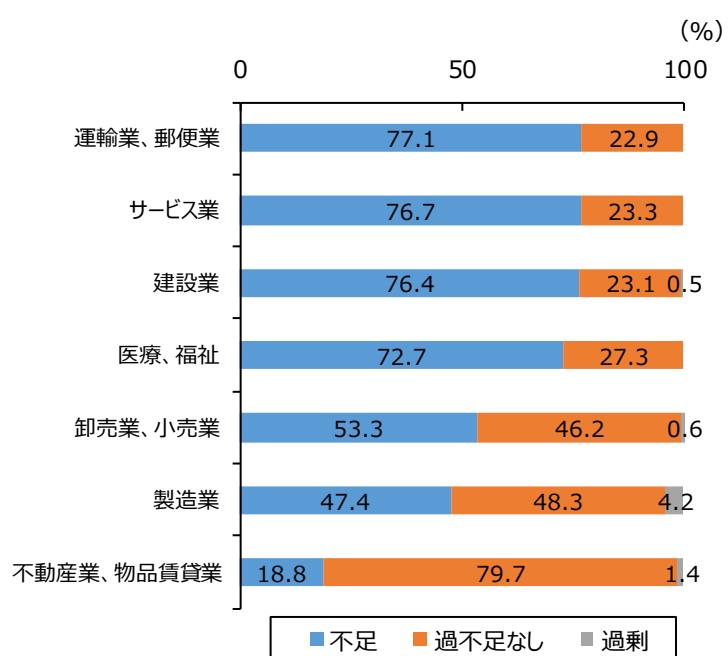
図表1-7 三重県企業の人手不足割合

合



図表1-8 業種別の人手不足割合

(2024年)



(資料) 三重県雇用経済部「三重県事業アンケート」

(3) 当地域の状況

令和5年度に四日市商工会議所が会員企業向けに実施した「雇用問題（人手不足）に関するアンケート調査」結果をもとに、当地域における企業の人手不足問題の状況をみると以下の通り。

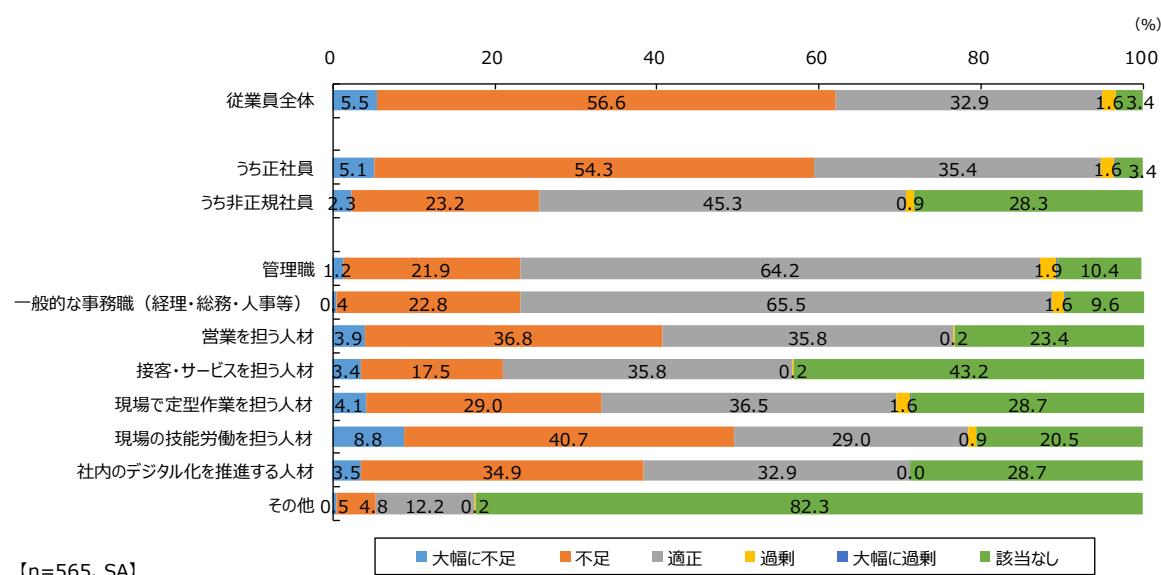
①人手不足の状況

現在(2023年4月1日時点)の人手不足の状況を従業員全体でみると、「大幅に不足」(5.5%)と「不足」(56.6%)を合わせた約6割が雇用人員の不足を感じている。

正社員・非正規社員の別では、正社員の不足感（「大幅に不足」と「不足」の合計）が59.4%と6割近い一方で、非正規社員の不足感は25.5%にとどまっている。

職種別では、「現場の技能労働を担う人材」の不足感が49.5%と最も高く、次いで「営業を担う人材」が40.7%となった。

図表1-9 現在（2023年4月）の人手不足の有無

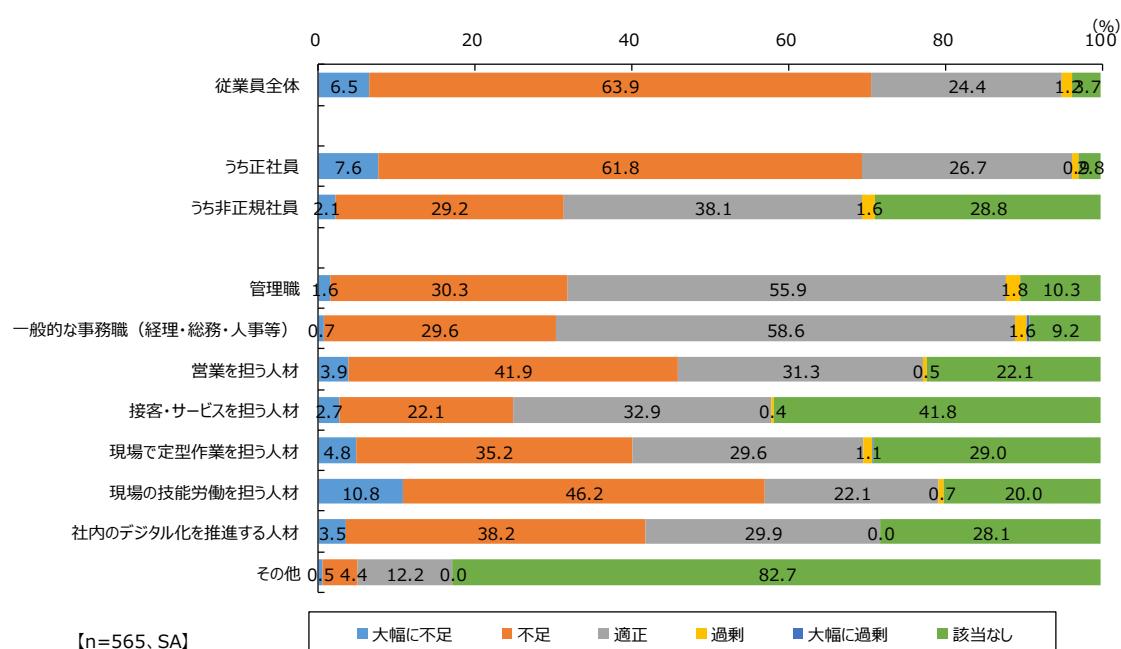


5年後（2028年）の人手不足の状況をみると、従業員全体では、「大幅に不足」（6.5%）と「不足」（63.9%）を合わせると約7割が雇用人員の不足を感じる見通し。

正社員・非正規社員の別では、正社員の不足感の見通し（「大幅に不足」と「不足」の合計）が69.4%と7割近い一方で、非正規社員の不足感の見通しは31.3%にとどまっている。

職種別では、「現場の技能労働を担う人材」の不足感の見通しが57.0%と最も高く、次いで「営業を担う人材」が45.8%となった。

図表1－10 5年後（2028年）の人手不足の有無



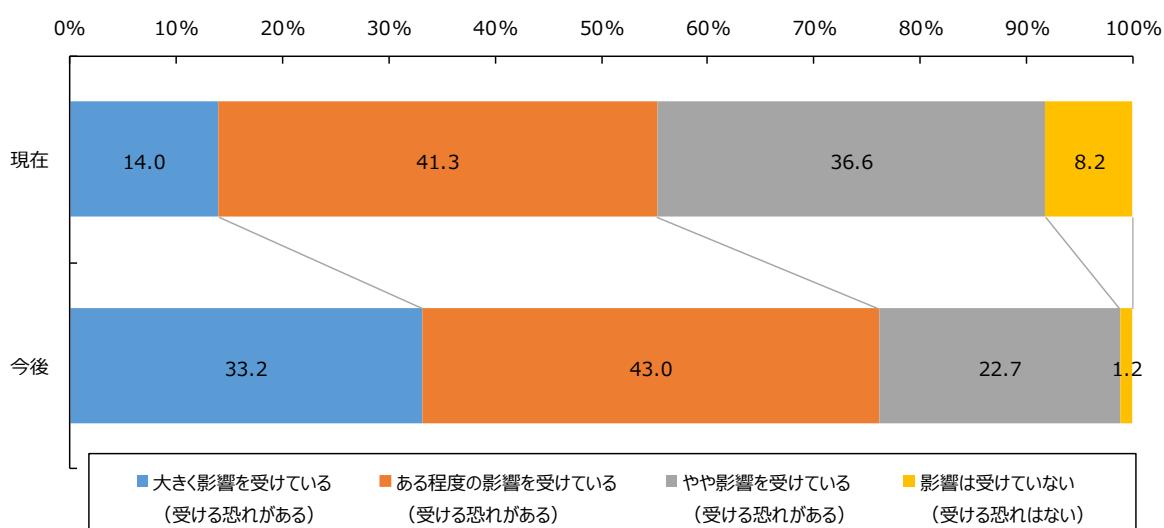
②人手不足が経営に与えている影響

人手不足が経営に与えている影響をみると、現在（2023年4月）は「ある程度の影響を受けている」の割合が41.3%と最も高くなかった。これに「大きく影響を受けている」（14.0%）と「やや影響を受けている」（36.6%）の割合を合わせると、9割を超えており、殆どが何らかの影響を受けていると回答した。

今後の影響の恐れについてみると、「ある程度の影響を受ける恐れがある」の割合が43.0%と最も高くなかった。これに「大きく影響を受ける恐れがある」（33.2%）と「やや影響を受ける恐れがある」（22.7%）の割合を合わせると、98.9%が何らかの影響を受ける恐れがあると回答した。

とりわけ現在「大きく影響を受けている」の割合が14.0%であるのに対し、今後「大きく影響を受ける恐れがある」で33.2%となり、大幅に増加した。

図表1－11 人手不足が経営に与えている影響



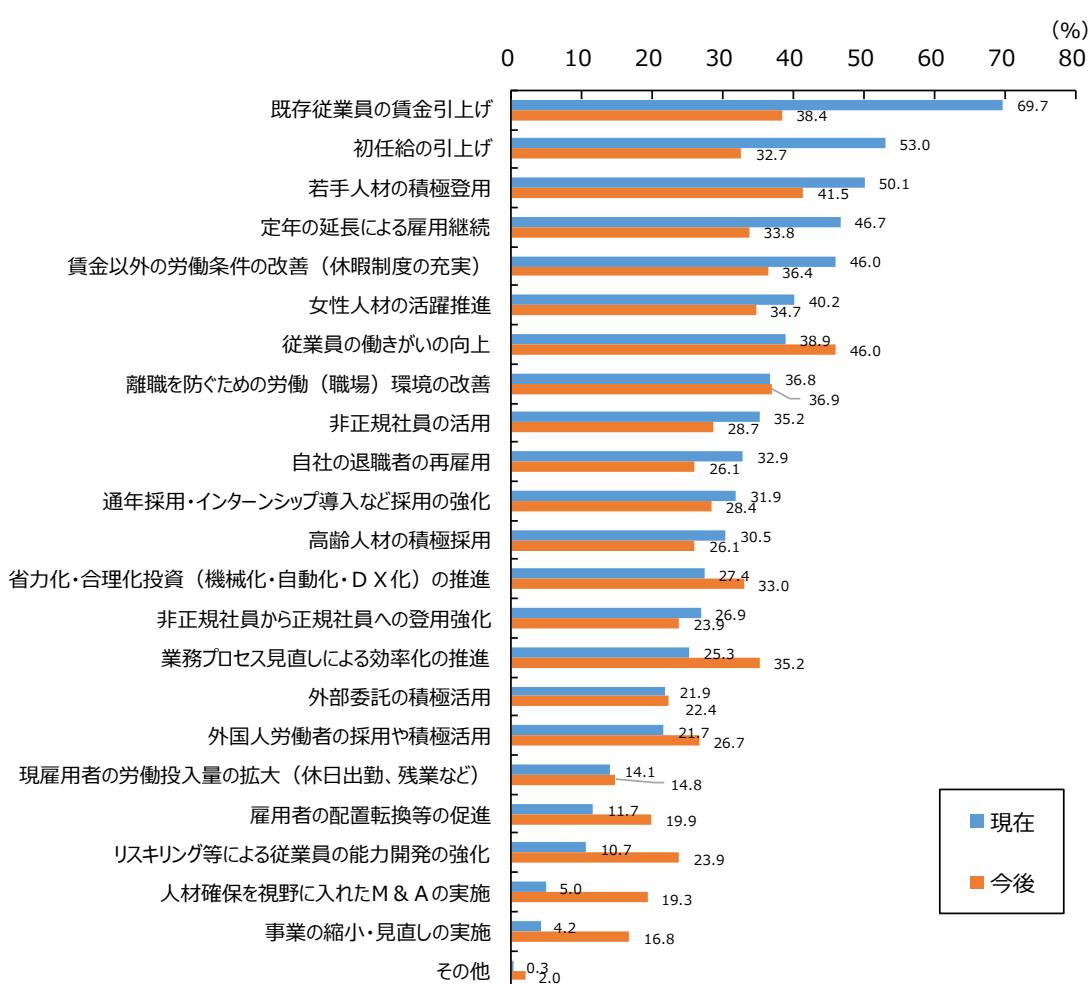
③人手不足の解消に向けた取組

人手不足解消に向けて現在取り組んでいる内容としては、「既存従業員の賃金引上げ」の割合が 69.7% と最も高く、次いで「初任給の引上げ」(53.0%)、「若手人材の積極登用」(50.1%) の割合が 5 割を超えた。

今後取り組みたいものについては、「従業員の働きがいの向上」の割合が 46.0% と最も高く、次いで「若手人材の積極登用」(41.5%)、「既存従業員の賃金引上げ」(38.4%) が続いた。

「既存従業員の賃金引上げ」と「初任給の引上げ」の割合は現在から今後にかけて大幅に減少した一方、「従業員の働きがいの向上」、「業務プロセス見直しによる効率化の推進」、「リスキリング等による従業員の能力開発の強化」などの割合が増加した。

図表 1 – 1 2 人手不足への対応と今後の取り組み



2. 人手不足の背景

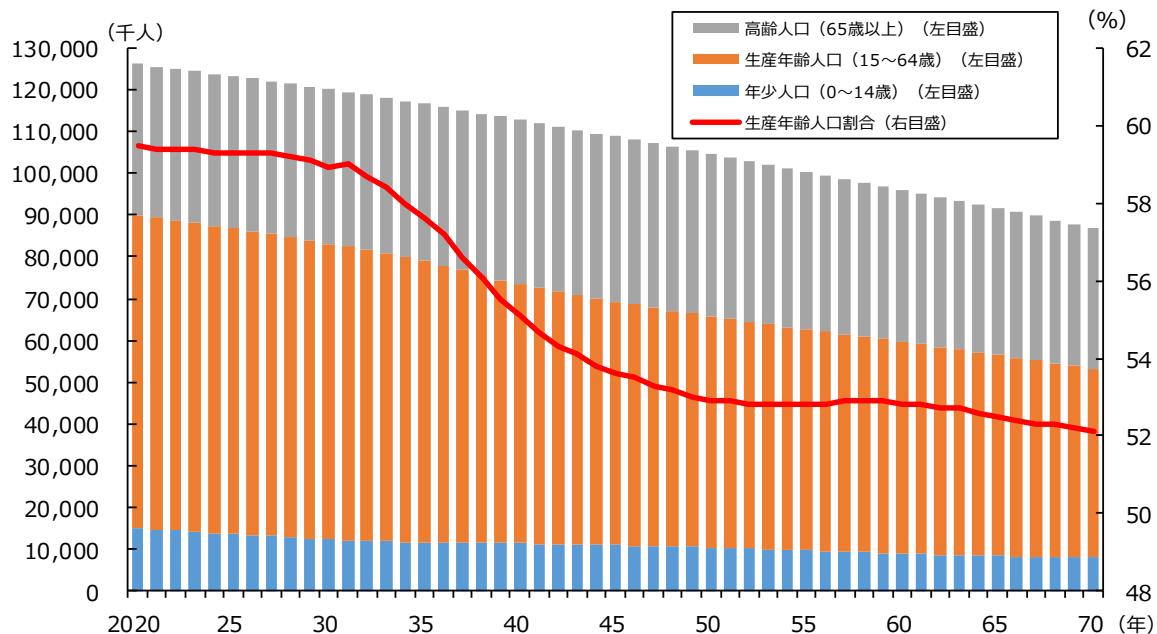
わが国の企業において人手不足問題が生じている背景としては、いくつかの要因が挙げられるが、以下では主に4つの要因を示す。

(1) 少子高齢化による生産年齢人口の減少

日本では、出生率の低下と平均寿命の延びにより、労働力の中核を担う15歳から64歳までの生産年齢人口が年々減少している。

これにより、新しい労働力の供給が減少する一方で、高齢者の割合が増加しており、生産年齢人口を中心とした労働市場全体の縮小につながっている。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（2023年4月推計）」によると、こうした傾向は今後も続く見通しであり、総人口に占める生産年齢人口の割合は2020年の約6割から2040年代以降には5割台前半で推移する見通しとなっている。

図表1-13 日本の将来推計人口と生産年齢人口割合の推移

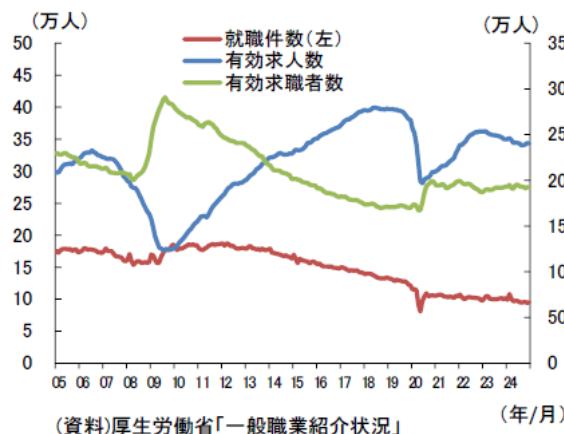
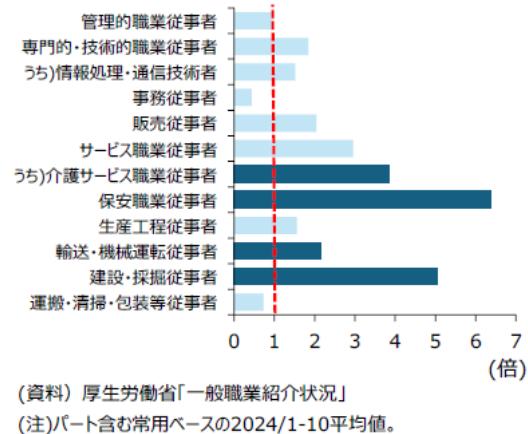


（資料）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2023年4月推計）

(2) 労働市場のミスマッチ

求職者が持つスキルや希望と、企業が求める人材や労働条件が合わないこと、すなわち「労働市場のミスマッチ」も人手不足の大きな原因となっている。

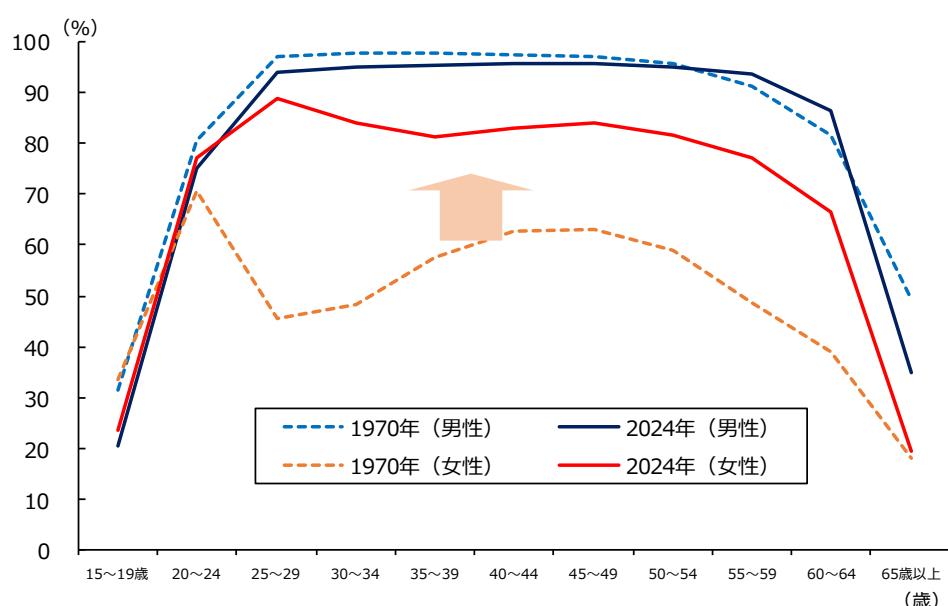
特に、IT分野や介護、建設業など、特定のスキルを必要とする職種では、需要に対して供給が追いついていない状況にある。

図表1-1-4 求人と求職のミスマッチ**図表1-1-5 職種別の有効求人倍率**

(3) 働き方の多様化と労働参加率の変化

ライフスタイルや価値観の変化により、正社員としてフルタイムで働くことを望まない人が増え、多様な働き方（パートタイム、フリーランスなど）を選択する人が増えている。こうした多様な働き方を望む労働者に対して企業がその環境を整備できていないことも人手不足の要因の一つになっていることも指摘されている。

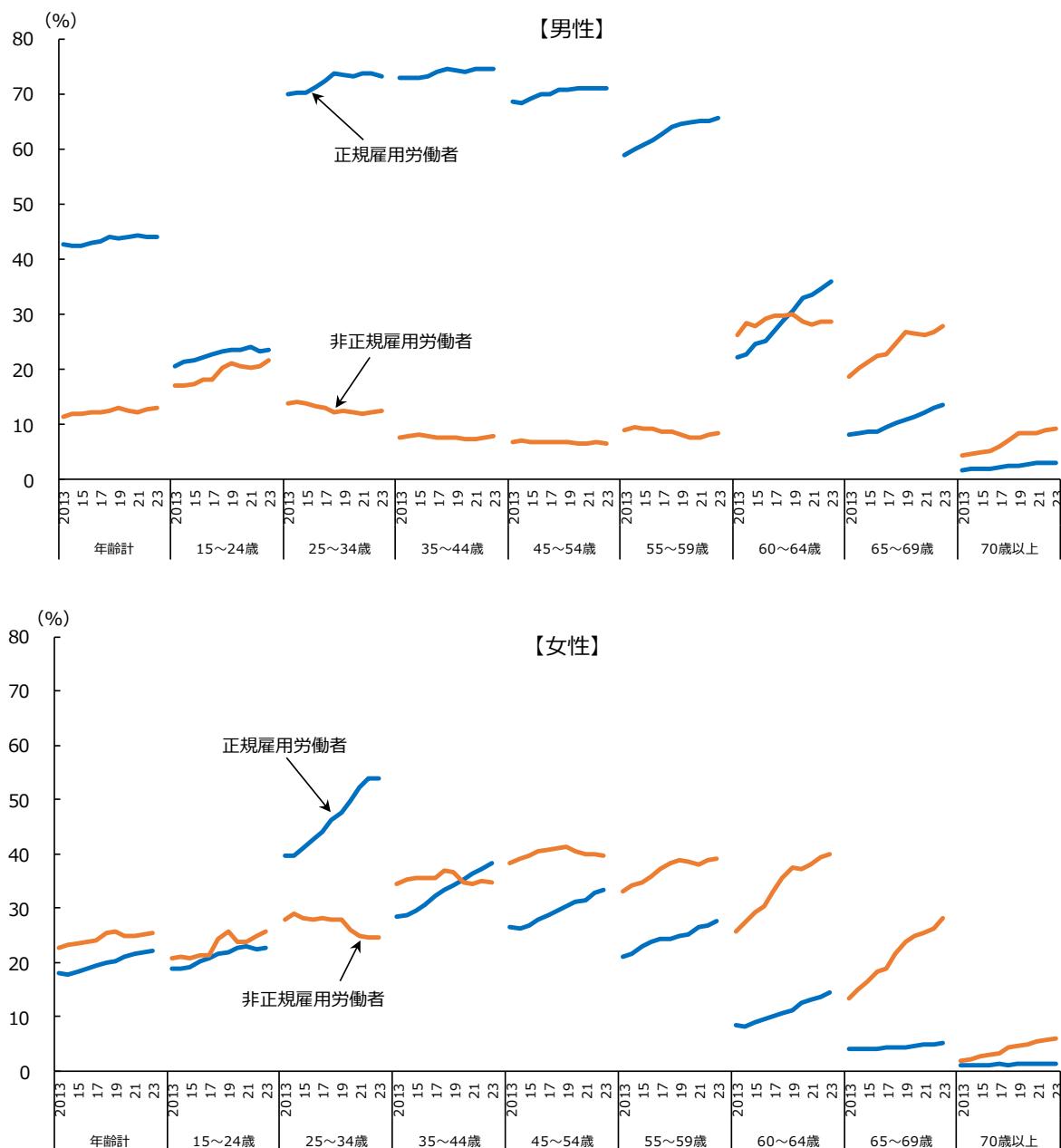
また、生産年齢人口における男性の労働参加率は概ね上限に達する一方で、女性や高齢者の労働参加率は増加しているものの、それでもまだ潜在的な労働力を十分に活用できていない現状があり、これらも人手不足に影響を与えている。

図表1-1-6 男女の年齢階級別労働参加率の変化（1970年→2024年）

年齢階級別・雇用形態別に人口に占める雇用者の割合の推移をみると、正規雇用労働者の割合は、男性は定年年齢の引上げなどに伴い「60～64歳」で顕著に上昇し、非正規雇用労働者を上回っている。女性は育児休業制度など企業の両立支援制度の充実に伴う雇用の継続が進んだことなどにより、「25～34歳」「35～44歳」で上昇し、「35～44歳」では、非正規雇用労働者を上回っている。

非正規雇用労働者の割合は、男性は65歳以上、女性は60歳以上の比較的年齢層の高い階級で上昇傾向にある。

図表1－17 年齢階級・雇用形態別の雇用者割合の変化



(資料) 総務省「労働力調査」

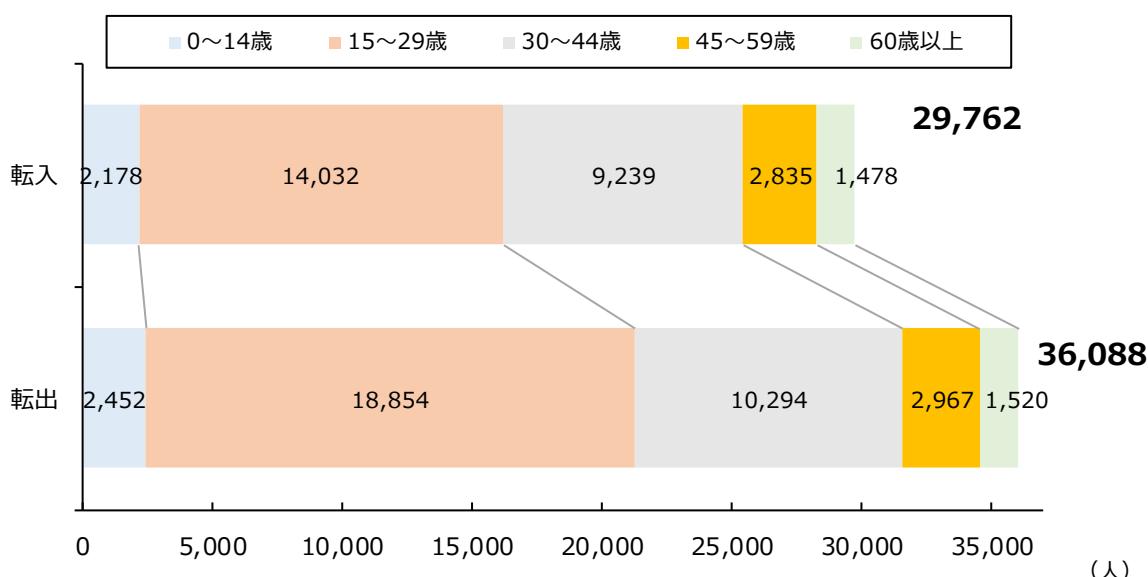
(4) 若年人口の流出

コロナ禍において地方圏から都市圏への人口移動は一旦緩やかになったものの、足元では再び地方圏からの人口流出が顕在化している。

総務省の住民基本台帳人口移動報告をみると、2024年において他都道府県から三重県への転入者数は29,762人となった一方で、三重県からの転出者数は36,088人となり、この結果三重県では6,326人の転出超過の状況となっている。

年齢階層別にみると、ほぼ全ての階層で転入を転出が上回る転出超過の状態となっていることが確認できるが、特に入学や就職などで人口の移動が多くみられる15~29歳の若年層において、その傾向は顕著となっている。すなわち、2024年は転入者14,032人に対して転出者18,854人と4,822人の転出超過数となり、これは転出超過数全体の約4分の3を占める状況となっている。

図表1-18 2024年における三重県の人口流入・流出の状況（年齢階層別）



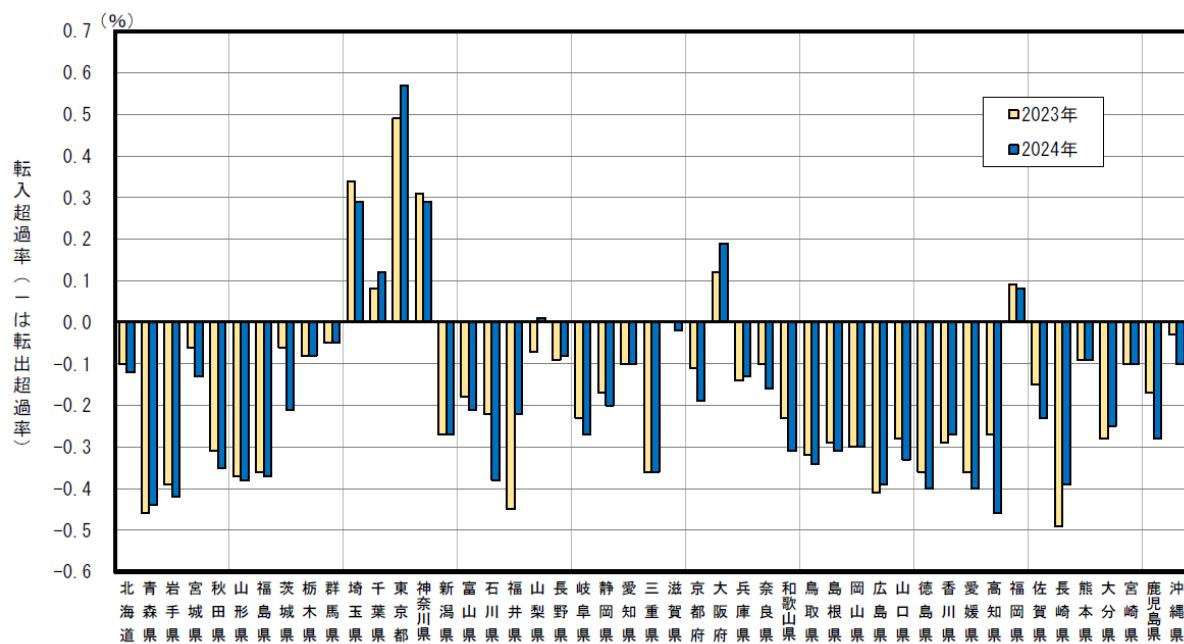
(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

同統計を用いて、都道府県別の転入超過率（住民基本台帳人口に対する転入超過数の比率）の状況をみると、転入超過は7都府県のみとなっており、東京都が0.57%と最も高く、次いで埼玉県及び神奈川県（共に0.29%）、大阪府（0.19%）など首都圏、大阪圏で転入超過の都府県が多い。

一方、転出超過率（住民基本台帳人口に対する転出超過数の比率）をみると、40都道府県が転出超過となっており、高知県が0.46%と最も高く、次いで青森県（0.44%）、岩手県（0.42%）などとなっている。

このうち、三重県は転出超過率が0.38%であり、全国で11番目に転出超過率が高い状況にある。

図表 1-19 都道府県別の転入超過率（2023 年・2024 年）



(資料) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」

第2章 外国人材の雇用を通じた人材確保の可能性と課題

1. 外国人材雇用の背景と現状

（1）外国人雇用の背景

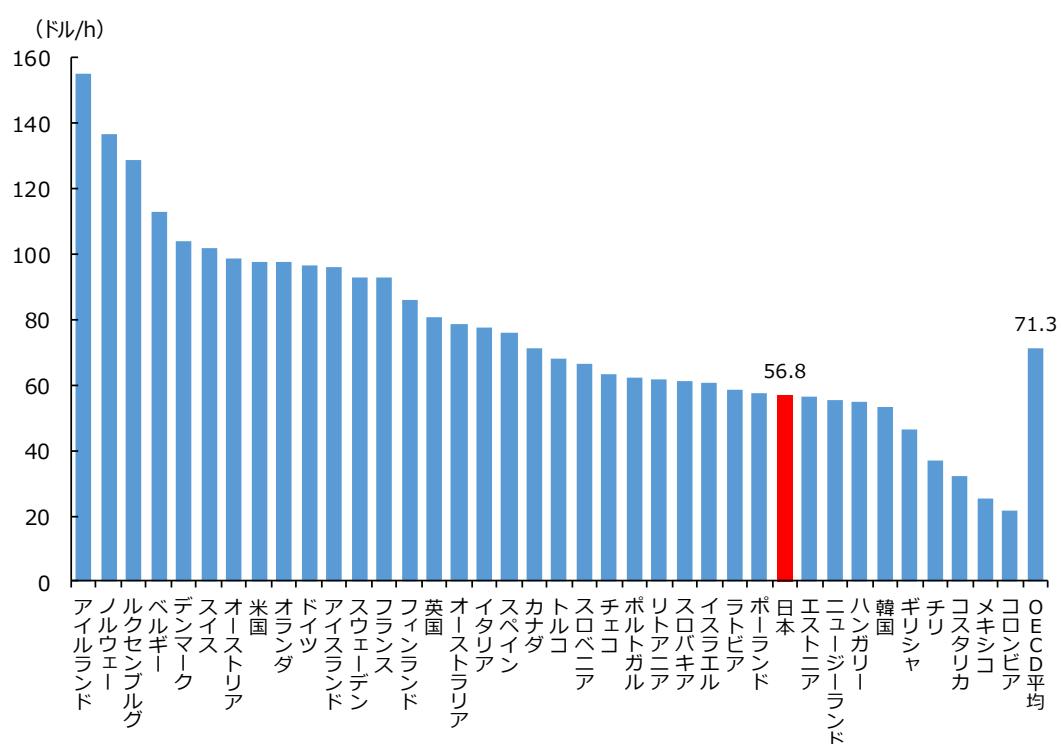
①人手不足をめぐる「質」と「量」の問題

a) 「質」の問題（労働生産性）

人手不足には、単に人数が足りないというだけでなく、必要なスキルを持つ人材が不足する「質的不足」という側面もある。デジタル化が進み、高度な技術や専門的知識を有する人材が求められているのに対し、実際には十分に充足されていないケースも増えている。人材育成や採用面については大企業に比べて中小企業ほど資金が乏しく、必要な人材を確保しにくい状態となっている。

企業が質的不足に対処するには、生産性を引き上げる必要があるが、日本労働生産性本部の「労働生産性の国際比較 2024」によると、わが国の労働生産性（時間あたり）は 2023 年で 56.8 ドルと OECD 加盟 38 か国中で 29 位と国際的にみても低い水準となっており、DX（デジタル・トランスフォーメーション）や働き方改革の推進などで今後の生産性向上を図る必要がある。

図表 2-1 労働生産性（時間あたり）の国際比較（OECD 加盟国）



(資料) 公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2024」

b) 「量」の問題（労働参加者の拡大）

一方、人手不足をめぐるもう一つの側面として、働き手そのものの絶対数が不足しているという「量的不足」が挙げられる。

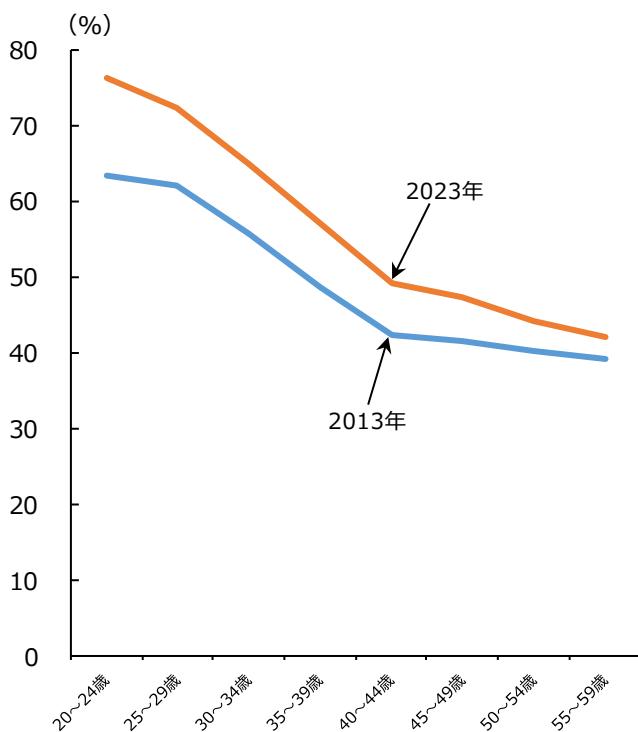
少子高齢化により生産年齢人口が減り続けるなか、企業は一般的な新卒・中途採用に加えて、「女性の活躍推進」や「高齢者雇用の促進」などの対応を行ってきた。

まず、女性の就業について国際比較をみると、1995年時点では25～54歳女性の就業率もパート比率のどちらも平均程度であったが、2022年には世界的に女性活躍が進む中で、日本の女性の就業率は北欧とほぼ遜色ない水準まで上昇した。一方で、パート比率については、世界的な低下傾向に対して、日本は30%を超える水準にまで上昇した。

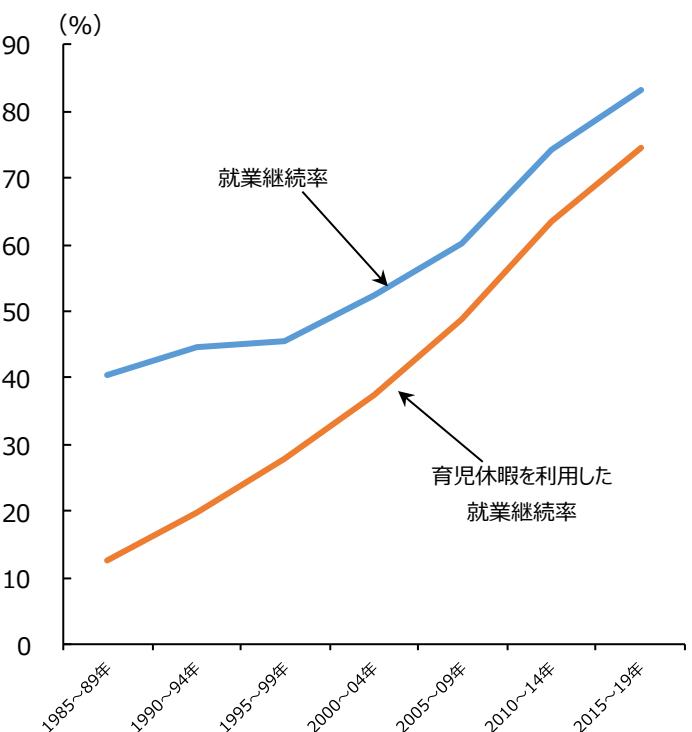
また、女性の正規雇用比率をみると、2023年には全ての年齢階級で上昇しているものの、年齢が上がるにつれ正規雇用比率が低下する傾向にある。

第1子出産前後の正社員の就業継続率をみると、2000年代では就業を継続した正規雇用の女性の割合は50～60%程度と半分程度であり、多くの正規雇用で働いていた女性が就業を断念したことが確認できる。一方、2015～2019年に第1子を出生した正規雇用の女性は80%超が出産後も就業継続し、このうち多くが育児休業を取得している。

図表2－2 年齢階層別の正規雇用比率

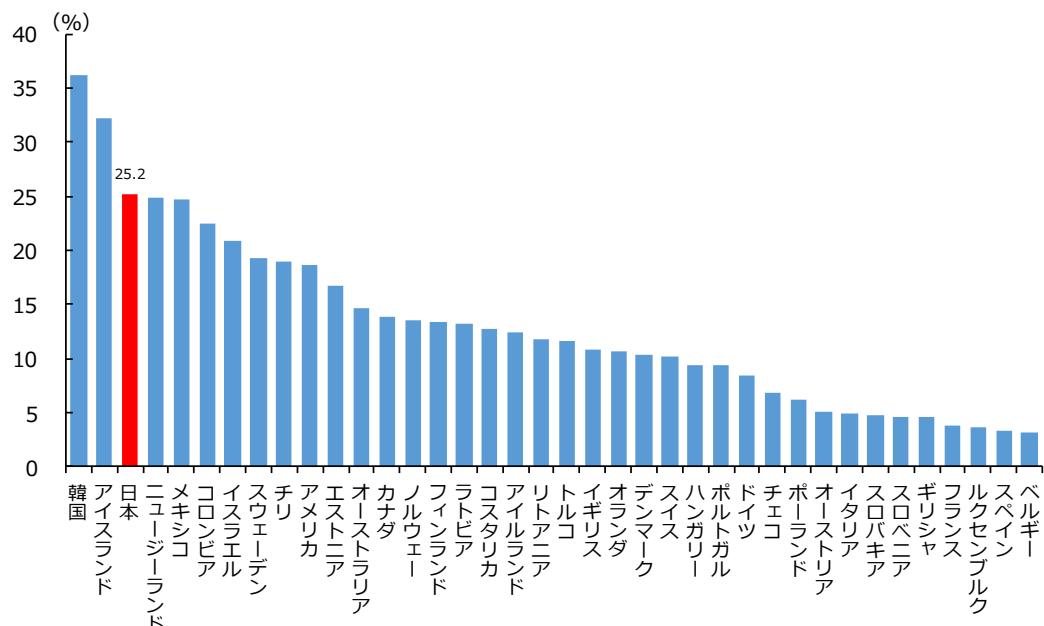


図表2－3 第1子出産前後の就業継続率



次に、高齢者の労働参加の現状についてみると、就業率は他のO E C D諸国と比較すると韓国、アイスランドに次いで高水準にある。

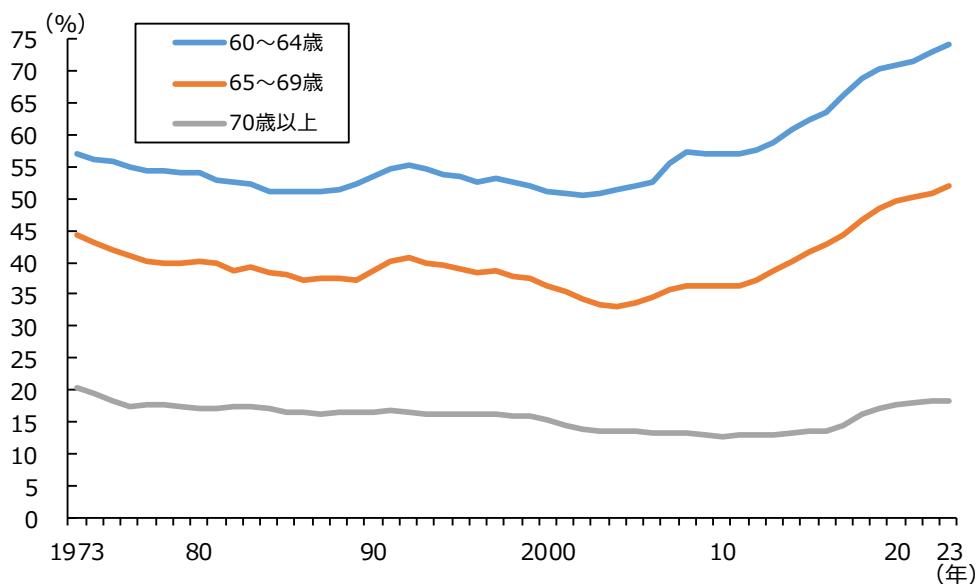
図表2－4 65歳以上就業率の国際比較（OECD加盟国）



（資料）厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析（労働経済白書）」

高齢者の就業率の推移をみると、1970年代～2000年代までは低下傾向であったが、高年齢者雇用安定法改正による定年引上げ等もあり、2000年代後半で反転し、2023年には60～64歳の就業率は70%を超え、65～69歳の就業率も50%超となった。70歳以上の就業率についても、2013年の13%から2023年には18%と、5%ポイント上昇している。

図表2－5 60歳以上就業率（年齢階層別）の推移



（資料）厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析（労働経済白書）」

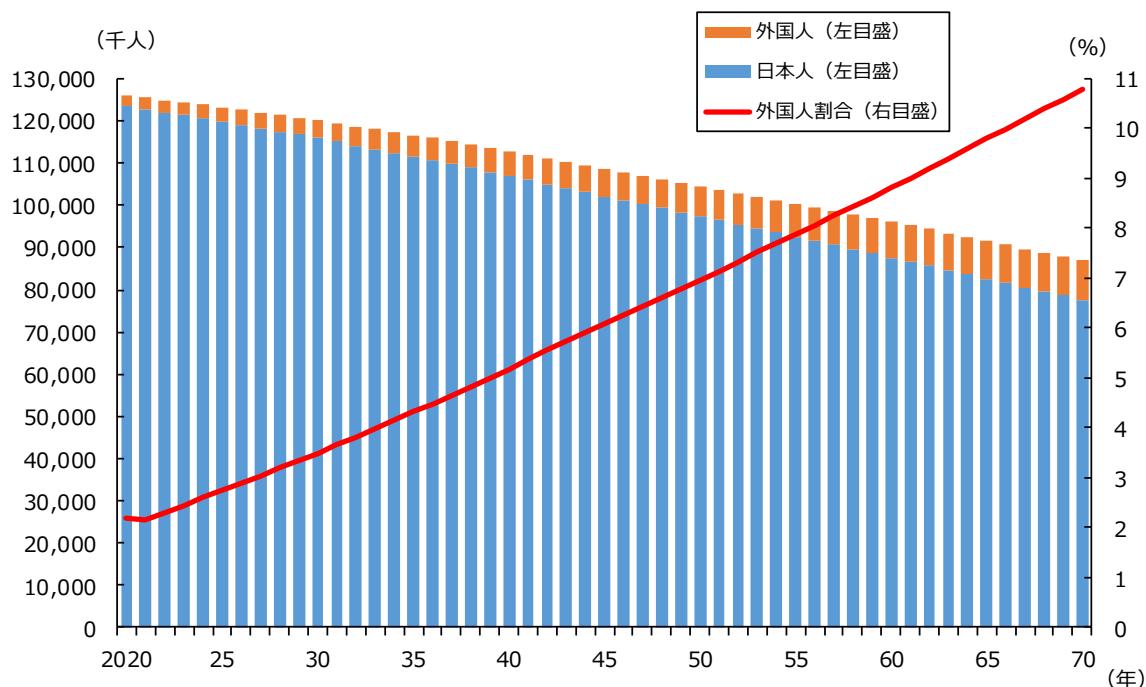
わが国の高齢者雇用の重要性は今後ますます高まってくる。総労働力の10%は65歳以上の高齢者が担っており、今後高齢化とともに高まっていくことが予想される。もっとも、高齢者の体力や身体機能は個人差があり、若年層に比べて労働災害のリスクが高いため、現場の実情に応じた施設・装置の導入や作業内容の見直しなどの配慮により働きやすい職場環境づくりが重要となる。

②外国人材への期待

上記のように女性や高齢者の活用が進むなかで、近年では新たな担い手として外国人材に期待を寄せる企業もみられている。

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（2023年4月推計）」によれば、国内の外国人人口は2020年の275万人から2070年には939万人にまで増加する見通しで、日本の総人口に占める割合も2.2%から10.8%まで拡大する可能性があり、これらを踏まえると、労働力の量を確保するという視点でも外国人材の活用は重要なポイントになる。

図表2-6 今後の総人口と外国人割合の見通し



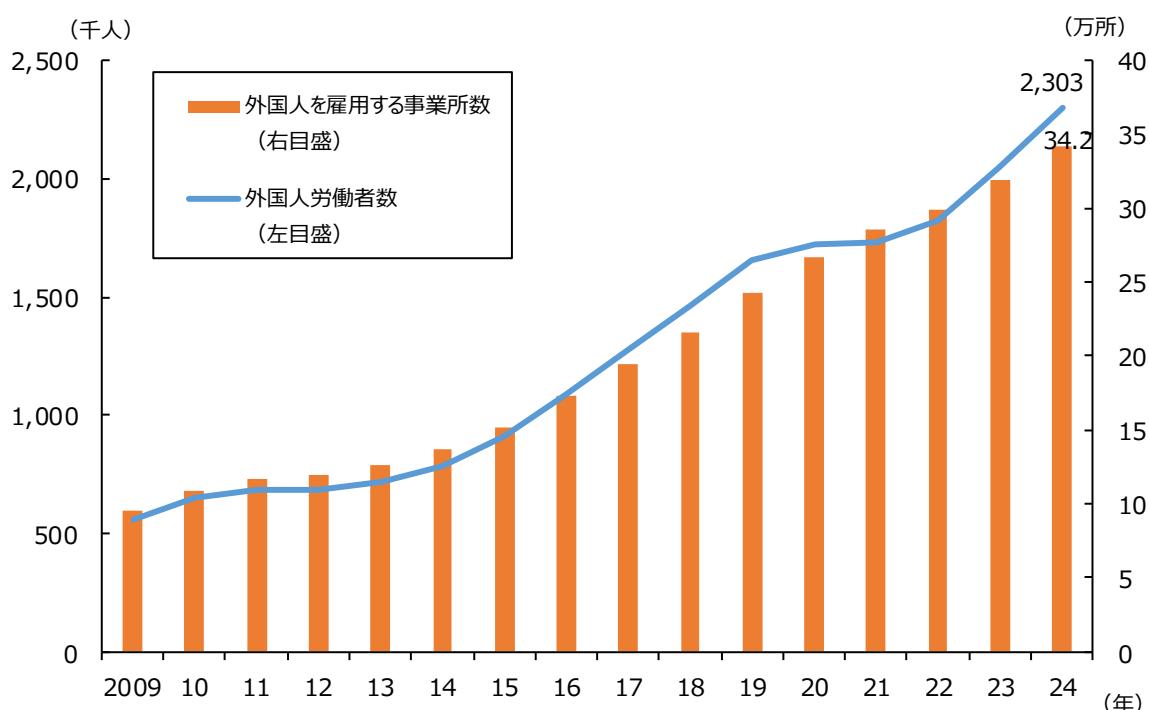
（資料）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2023年4月推計）

(2) 外国人雇用の現状

①全国の現状

厚生労働省の「『外国人雇用状況』の届出状況（2024年10月末現在）」によると、全国の外国人労働者数は2,303千人（前年比+205千人）と過去最多を更新し続けている。2007年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、新型コロナ感染症の拡大による入国制限等の影響から2020年以降は伸びが鈍化したが、2023年に初めて2,000千人を超えて以降は増加率も拡大し、2024年は12年連続で過去最高を更新した。

図表2-7 外国人労働者と外国人を雇用する事業所数の推移



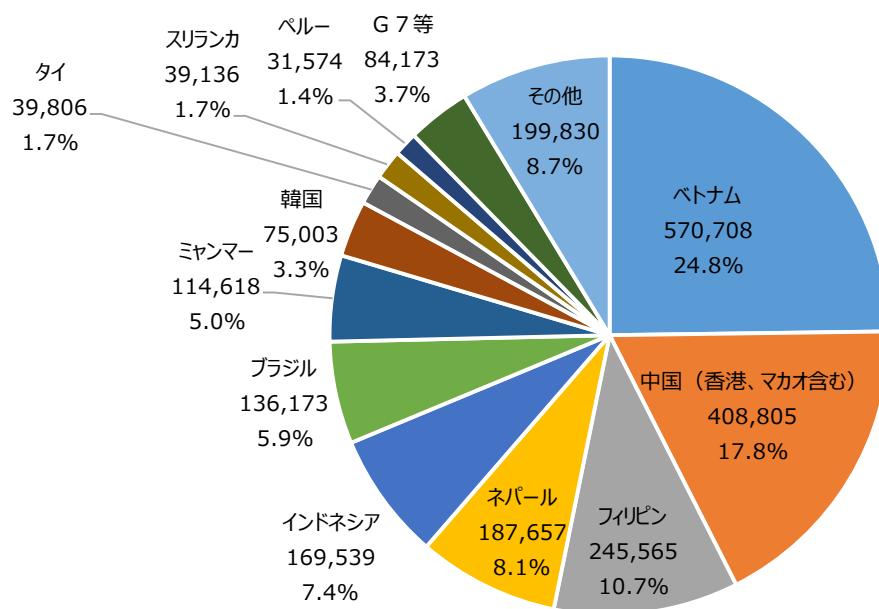
（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

国籍別にみると、ベトナムが570,708人と最も多く、全体の24.8%を占めている。次いで、中国408,805人（同17.8%）、フィリピン245,565人（同10.7%）となり、これら3か国で全体の半数以上を占めている。

在留資格別にみると、「専門的・技術的分野の在留資格」が718,812人（全体の31.2%）と最も多い。これは、2019年4月に特定技能制度が導入された影響によるもので、直近5年間で約36万人増加している。昨年まで最も多かった「身分に基づく在留資格」は629,117人（同27.3%）と2番目となった。

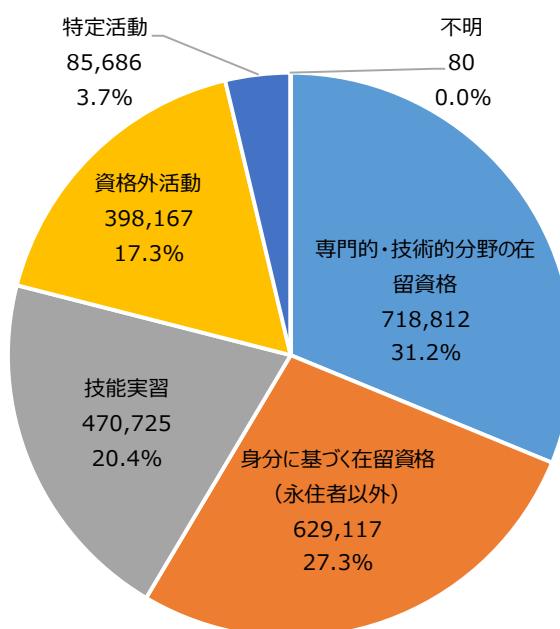
産業別にみると、製造業が598,314人（全体の26.0%）と最も多く、次いでサービス業354,418人（同15.4%）となっている。

図表2-8 全国における外国人労働者の構成（国籍別）



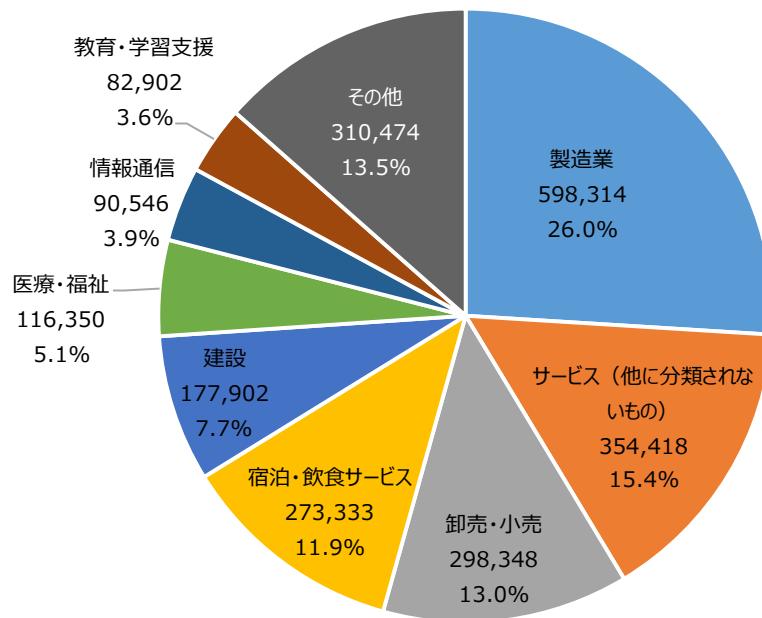
（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

図表2-9 全国における外国人労働者の構成（在留資格別）



（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

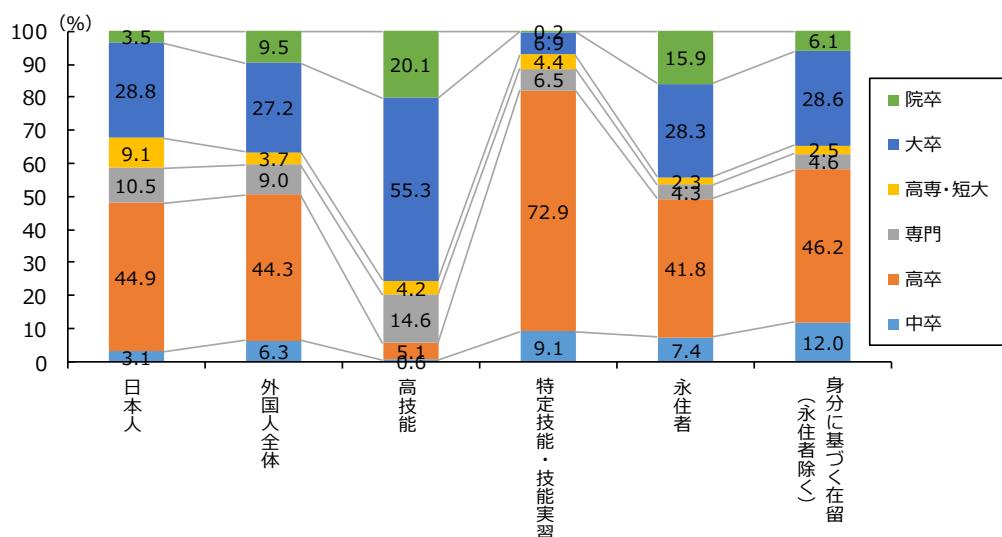
図表2-10 全国における外国人労働者の構成（産業別）



（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」

日本人労働者と外国人労働者の学歴を比較すると、顕著な差はみられない。もっとも、外国人労働者を在留資格別にみると、高技能外国人は7割超が大学又は大学院を卒業している一方で、特定技能・技能実習は高校以下の学歴が約8割となるなど大きな差がみられる。身分に基づく在留資格については、日本人と学歴構成に顕著な差はみられない。

図表2-11 外国人労働者の学歴別の構成比較

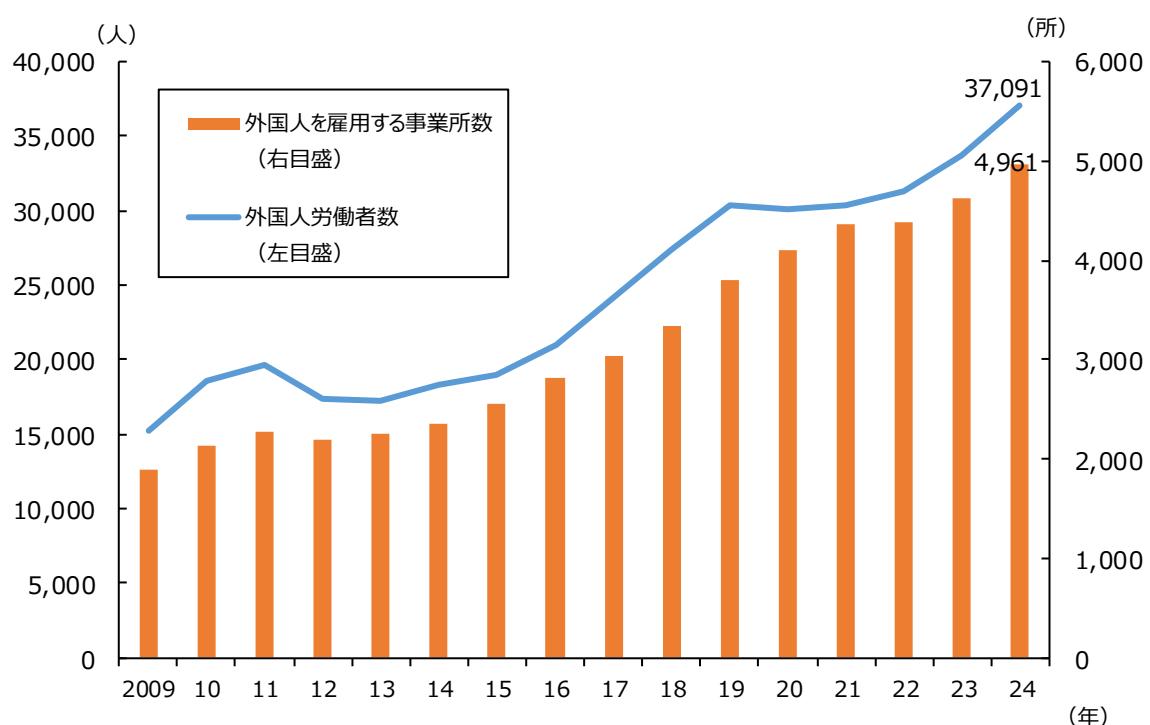


（資料）内閣府「令和6年度 年次経済財政報告（経済財政白書）」

②三重県の現状

三重労働局の「三重県内における外国人労働者数」をもとに三重県における外国人雇用の状況をみると、2024 年の三重県内の外国人労働者数は 37,091 人、外国人雇用事業数は 4,961 ヶ所と過去最多を更新している。外国人労働者数は 2014 年以降増加していたが、コロナ禍の影響もあり、2020 年に前年比でマイナスとなった。もっとも、2023 年以降は増加幅も拡大している。また、外国人雇用事業者数は 2013 年以降、12 年連続で前年比プラスとなった。

図表 2 – 1 2 外国人労働者と外国人を雇用する事業所数の推移



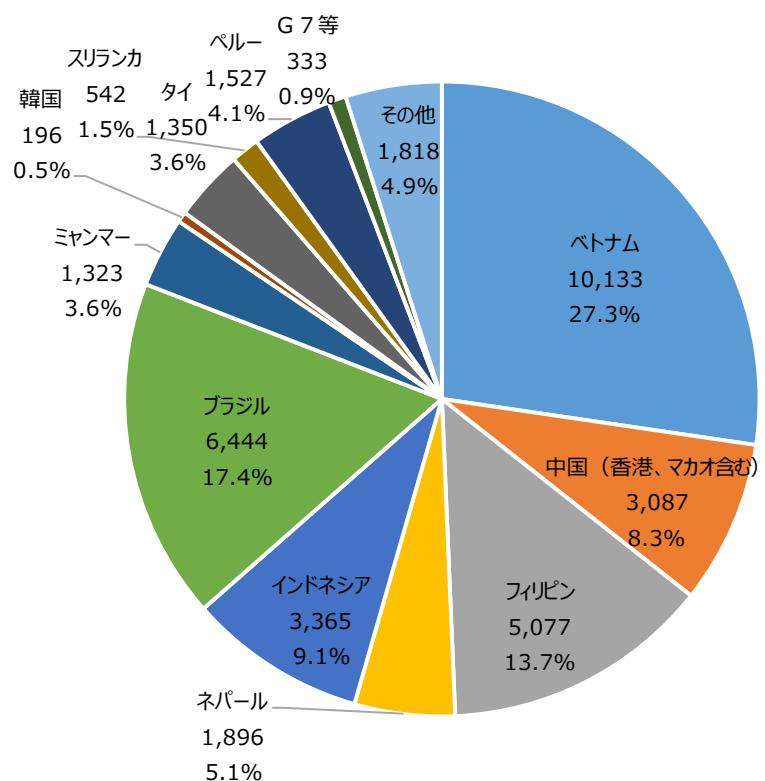
(資料) 三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

国籍別にみると、ベトナムが最も多く、10,133 人と全体の 27.3% を占めている。次いで、ブラジル 6,444 人（同 17.4%）、フィリピン 5,077 人（同 13.7%）となり、これら 3 か国で全体の 6 割程度となっている。

在留資格別にみると、「身分に基づく在留資格」が 14,824 人と全体の 40% を占めており、次いで「技能実習」が 10,876 人（同 29.3%）、「専門的・技術的分野の在留資格」が 8,380 人（同 22.6%）となった。

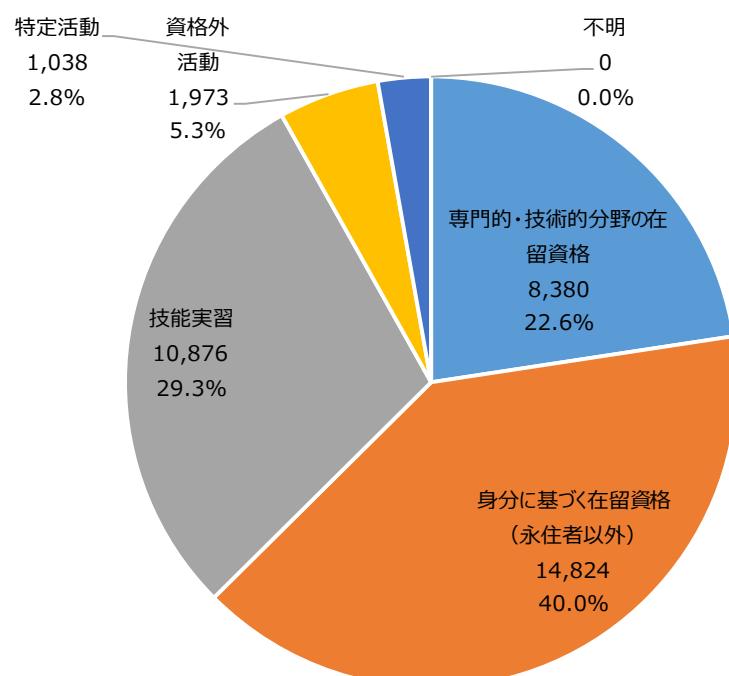
産業別にみると、製造業が 15,976 人で全体の 43.1% と他の業種に比べてかなり多くなっており、次いでサービス業 7,361 人（同 19.8%）、卸売業、小売業 2,895 人（同 7.8%）となっている。

図表 2 – 1 3 三重県における外国人労働者の構成（国籍別）



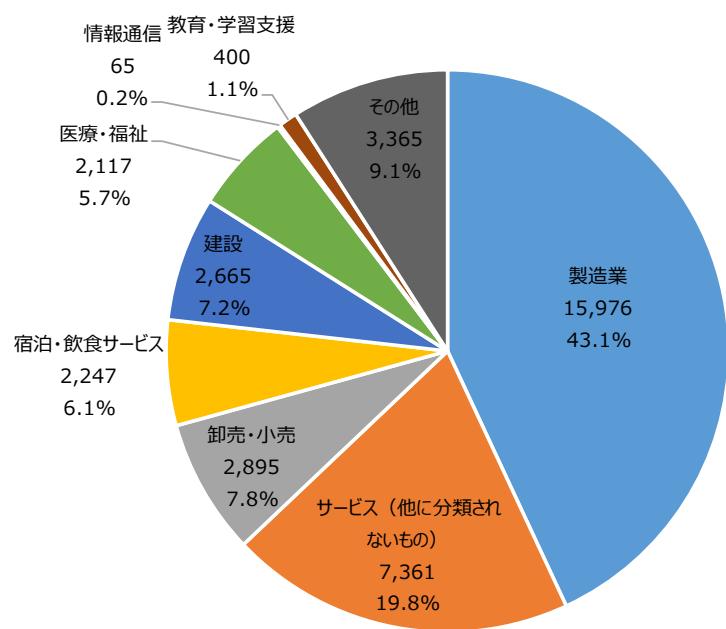
（資料）三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

図表 2 – 1 4 三重県における外国人労働者の構成（在留資格別）



（資料）三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

図表 2 – 1 5 三重県における外国人労働者の構成（産業別）



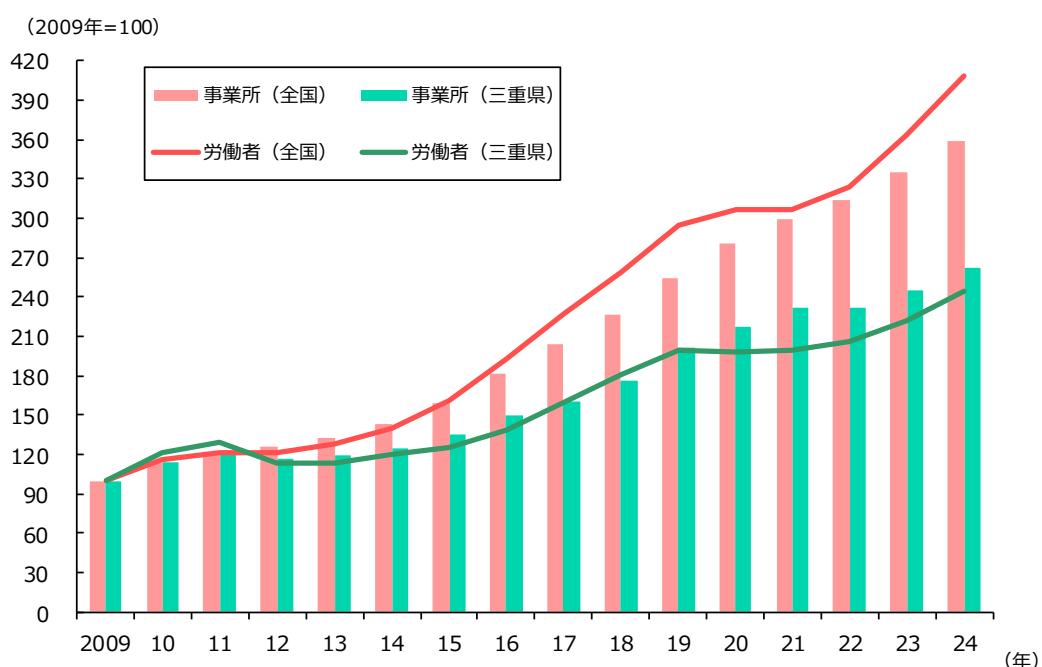
（資料）三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

③全国と三重県の比較

前頁までのデータをもとに、全国と三重県における外国人雇用の状況を比較すると以下の通りとなる。

2009年を100とした指標により外国人労働者数についてみると、全国において2024年までの15年間で約4倍に増加しているのに対して、三重県は2.4倍にとどまっている。また、同様に外国人を雇用する事業所数は、全国で2024年までの15年間で3.6倍になっているのに対して、三重県は2.6倍となっている。もっとも、これについては全国に比べて三重県において、早い時期から外国人雇用が進んでいたために、直近の15年間の状況を見た場合に三重県が全国に比べて増加ペースが鈍く見えている可能性が指摘できる。

図表2-16 全国と三重県における外国人労働者数と雇用事業数の推移



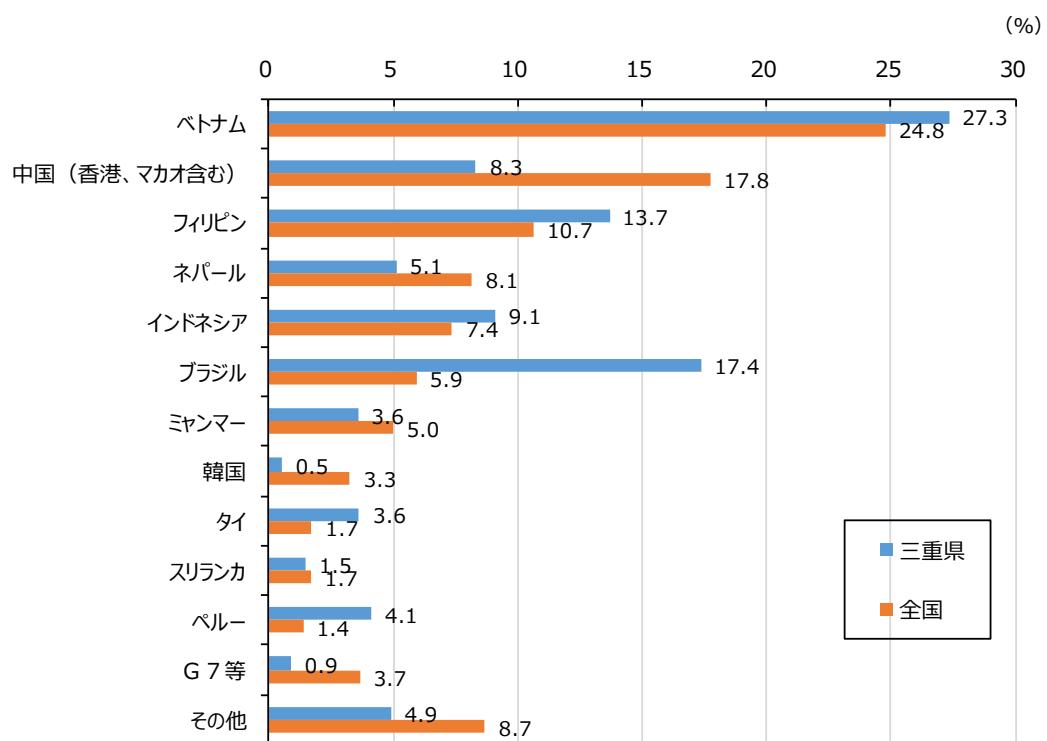
(資料) 厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」、三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

国籍別の状況をみると、最も構成比が高いのは全国(24.8%)、三重県(27.3%)ともベトナムとなっているが、2番目に多いのは全国で中国(17.8%)となっているのに対して、三重県ではブラジル(17.4%)となっている。3番目に多いのは全国(10.7%)、三重県(13.7%)とともにフィリピンとなっている。

在留資格別にみると、全国では「専門的・技術的分野の在留資格」が全体の31.2%と最も構成が高いが、三重県では「身分に基づく在留資格(永住者以外)」が40%で最も高くなっている。また、三重県では全国に比べて「技能実習」の割合が約1割程度高くなっている。

産業別にみると、三重県は全国に比べて製造業の割合が 17.1 ポイント高くなっている一方で、卸売・小売や宿泊・飲食サービスなどが 5 ~ 6 ポイント程度低くなっている。これは三重県と全国の産業構造の違いが反映されているものとみられる。

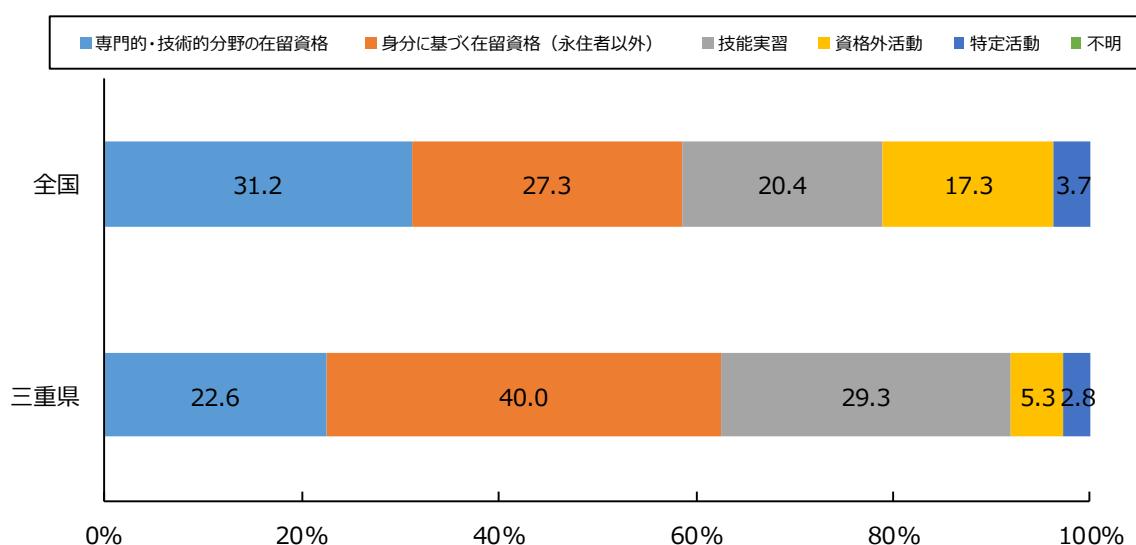
図表 2 – 1 7 全国と三重県における外国人労働者構成の比較（国籍別）



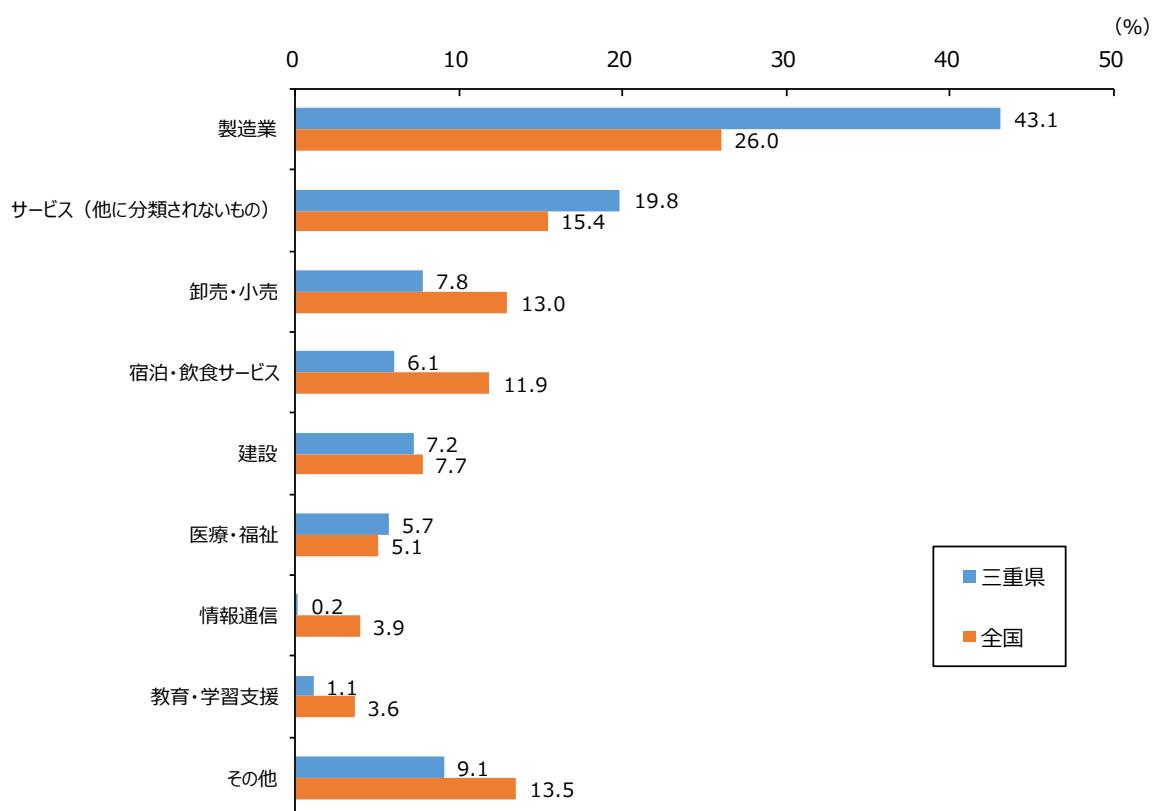
（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」、三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

図表 2 – 1 8 全国と三重県における外国人労働者構成の比較（在留資格別）

（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」、三重労働局「三重県内における外国人労働者数」



図表2-19 全国と三重県における外国人労働者構成の比較（産業別）



（資料）厚生労働省「外国人雇用状況の届け出状況」、三重労働局「三重県内における外国人労働者数」

（3）外国人雇用をめぐる制度の動き

日本における外国人労働者数は2024年に約230万人となった。この10年間で2.9倍となり、151万人の増加がみられるなど日本に定着している外国人材も多く、身近な存在となりつつある。

外国人労働者が増加した背景としては、政府による外国人労働者受入れに関する制度改正が大きく影響している。

1990年前後にかけて、経済社会の国際化、バブル下での人手不足感の高まり、円高進行、近隣アジア諸国との経済格差の広がりによる国境を超えた労働移動のメリット拡大、などの要因を背景に、外国人労働者は増加した。

1989年には出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）が改正され、「人文知識・国際業務」「定住者」といった在留資格が創設され、専門技術・技能を持つ外国人材や日系人等を対象とした制度が整備された。1993年には研修で一定以上の技能を習得した外国人に対して、研修終了後、より実践的な技能習得を可能とする技能実習制度が開始された。

2012年にはわが国の経済成長への貢献が期待される高度な能力や資質を持つ外国人の受入れを推進するため、「高度人材ポイント制」の運用が開始され、2014年には新たに在留資格「高度専門職」を導入する入管法改正が実施され、同時に在留資格「投資・経営」から「経営・管理」への変更や在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」の一本化など、専門技術・技能を持つ外国人労働者の受入れ体制が整備された。

さらに、労働需給がひっ迫化するなか、中小・小規模事業者を中心に、深刻な人手不足が生じていたことから、2018年の入管法改正によって、新たに「特定技能」の在留資格が創設された。この制度改正により、技能実習2号を良好に修了した者については、原則として、技能実習の職種・作業にかかわらず日本語試験が免除され、さらに、従事しようとする業務と技能実習2号の職種・作業に関連性が認められる場合には技能試験も免除された上で、在留資格を「特定技能1号」へと切り替えることができるようになり、より長期の在留が可能となった。

このように、外国人労働者受入れに関する制度は、時々の経済情勢等に合わせて改正されてきた。直近でも、技能実習制度について、その制度目的と運用実態のかい離や対象となる職種等が特定技能制度における特定産業分野と必ずしも一致していないなどの問題が指摘されていることから、技能実習制度に代えて、新たに「育成就労制度」を創設することを盛り込んだ入管法や技能実習法が2024年6月に改正された。

以下には、外国人等の受け入れ制度に関するこれまでの動きと、制度として設けられた「技能実習」「特定技能」の比較について整理する。

図表 2－20 外国人労働者の受け入れ制度等に関する主な動き

年次	内容
1989 年	<p>入管法改正</p> <ul style="list-style-type: none"> 専門的な技術や技能を持つ外国人労働者の在留資格である「法律・会計事務」「医療」「研究」「教育」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」を創設 日系人等を対象とする在留資格である「定住者」を創設
1993 年	技能実習制度開始
1995 年	技能実習の在留期間延長 （1年→2年、在留資格「研修」の期間と合わせて在留期間は3年）
2006 年	<p>入管法改正</p> <ul style="list-style-type: none"> 外国人研究者及び外国人情報処理技術者を在留資格「特定活動」によって受け入れる規定を整備
2009 年	<p>入管法改正</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修制度と技能実習制度を分離し、最初の1年間は技能実習1号、その後の2年間は技能実習2号として計3年在留可能となる
2012 年	高度人材ポイント制運用開始
2014 年	<p>入管法改正</p> <ul style="list-style-type: none"> 高度人材のための在留資格である「高度専門職」を創設 事業の経営・管理活動を行う外国人を広く迎え入れができるよう、従来の「投資・経営」の在留資格を「経営・管理」に改め、外国資本との結びつきの要件を撤廃 専門的・技術的分野における外国人受け入れニーズに柔軟に対応するため、「技術」と「人文知識・国際業務」の在留資格を「技術・人文知識・国際業務」へ一本化
2016 年	<p>技能実習法成立</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け、違反に対する罰則を規定 技能実習生を保護・支援するため、外国人技能実習機構を設立 技能実習3号として追加で2年間、計5年間在留可能となる
2018 年	<p>入管法改正</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の技能と日本語能力を有する外国人を対象とした在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」を創設 「出入国在留管理庁」を設置
2024 年	<p>入管法・技能実習法改正</p> <ul style="list-style-type: none"> 「技能実習制度」に代わる「育成就労制度」を創設

(資料) 内閣府「経済財政白書 令和6年版」

図表 2 – 2 1 技能実習制度と特定技能制度の比較

項目	技能実習制度	特定技能制度
目的	日本で習得した技術・技能を開発途上国へ移転し、その国の経済発展を担う「人づくり」に貢献すること（国際貢献）	人材確保が困難な産業分野における労働力不足を補うこと（就労）
在留期間	1号、2号、3号と段階的に最長5年	1号は通算最長5年、2号は更新の上限なし（永住も視野に）
対象職種	91職種 168作業（2025年3月時点）	16分野（介護、建設、外食など）
転職の可否	原則として不可（同一企業での実習が前提）	同一分野内であれば可能
日本語・技能水準	職種により要求水準は異なる（一般に特定技能より低め）	労働力として即戦力になるための日本語能力・技能が要求される
家族帯同	原則として不可	1号は不可、2号は一定の条件で可
受け入れ人数	企業規模や受け入れ方法により制限	建設・介護分野を除き、原則として制限なし
雇用形態	監理団体経由の間接雇用が一般的	受け入れ機関による直接雇用が原則

2027年を目指し、外国人雇用政策は従来の「技能実習制度」から新たな「育成就労制度」への移行が検討されており、制度の目的も「国際貢献」から「人材の確保と育成」へと転換が図られている。

現行の制度設計案では、外国人材の転職（転籍）が原則として認められる方向で議論が進められており、企業は魅力的な労働環境を提供しなければ、育成した人材が流出するリスクを抱える可能性がある。

また、育成就労制度は単なる名称変更にとどまらず、制度の目的や運用を含めた抜本的な見直しを伴うものとされており、企業による渡航費用や日本語教育費など、これまで外国人材側が負担していた費用の一部を企業が引き受ける方向で検討が進められている。

このように、育成就労制度は、技能実習制度に比べて外国人材の職業選択の自由度を高める一方、企業側にはより高い水準の雇用管理と人材育成が求められる制度として設計が進められている。

図表 2 – 2 2 技能実習制度と育成就労制度の比較

項目	技能実習制度	育成就労制度	企業への影響
目的	開発途上国への技術移転	人材育成・確保	国際貢献から人材確保へ
就業可能な職種	91 職種 168 作業 (2025 年 3 月時点)	特定技能と同じ 16 分野	職種が限定され、一部業界で雇用機会が減少する可能性
在留期間	最長 5 年（原則帰国）	基本 3 年（最大 1 年延長） 特定技能への移行により、1 号は通算 5 年、2 号は上限なし	長期雇用が可能に。定着支援が重要
転職の可否	原則不可	一定条件で可能	転籍リスクが増大。 魅力的な職場づくりが不可欠
家族帯同	不可（2 号は可能）	1 号は不可、2 号は可能	高度人材の定着には家族支援が重要
企業負担	監理費、自社負担分など	渡航費、日本語教育費が加わり負担増大	中小企業にとって大きな経営課題に直結

2. 当地域における外国人材の雇用について（アンケート結果より）

本調査を行うにあたって、令和7年7月から8月にかけて四日市商工会議所会員企業向けに「外国人材にかかる基礎調査アンケート」を実施したので、その主な結果をもとに当地域における企業の外国人雇用の現状や課題等について概観する。

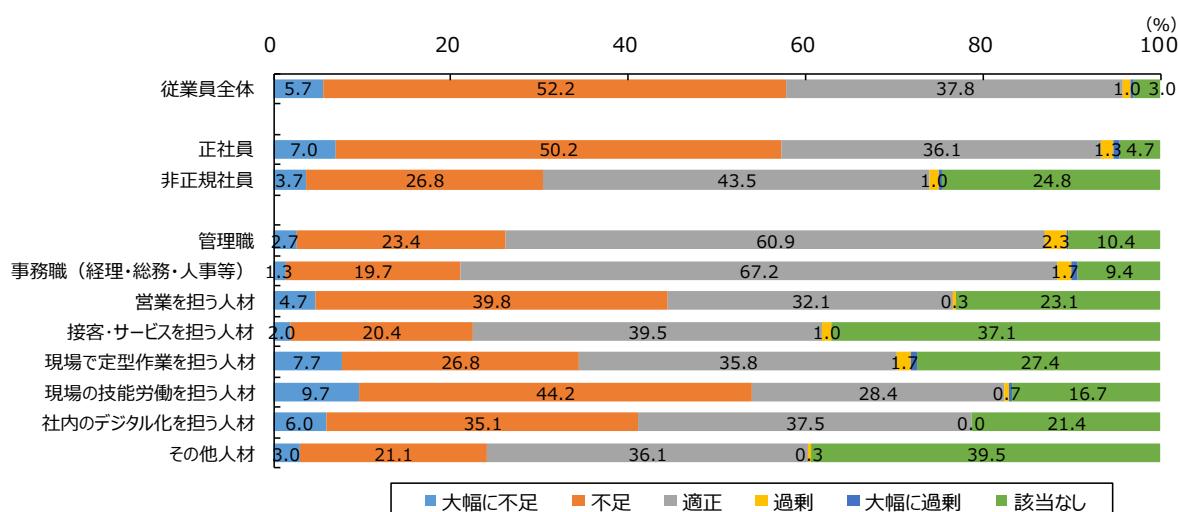
（1）人手不足の状況

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。

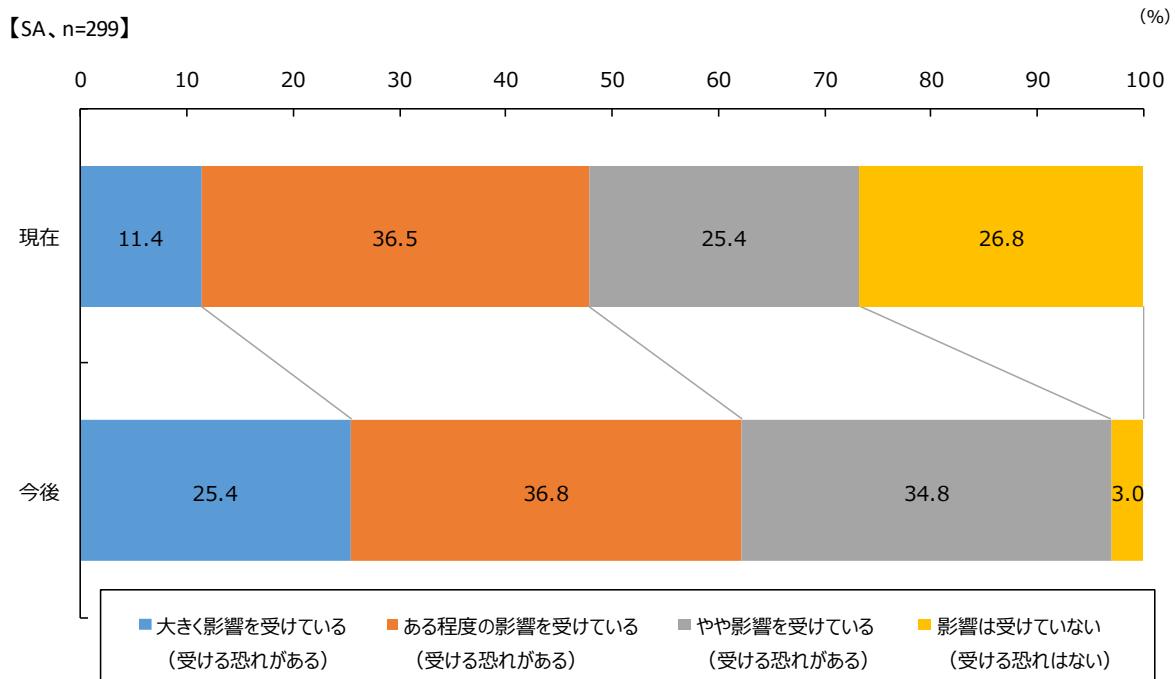
図表2-23 人手不足の有無（全体、正規・非正規別、職種別）



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14ポイントの大幅な増加となっている。

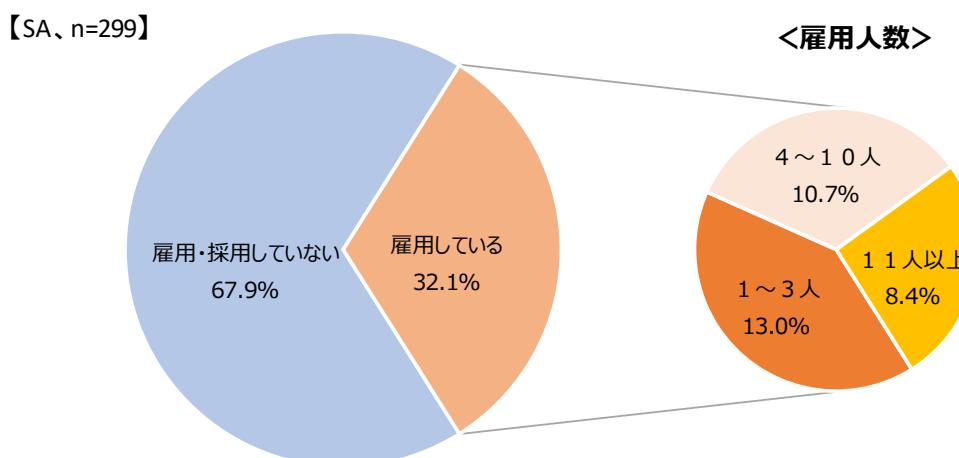
図表 2 – 2 4 人手不足が経営に与えている影響



(2) 外国人材雇用の現状

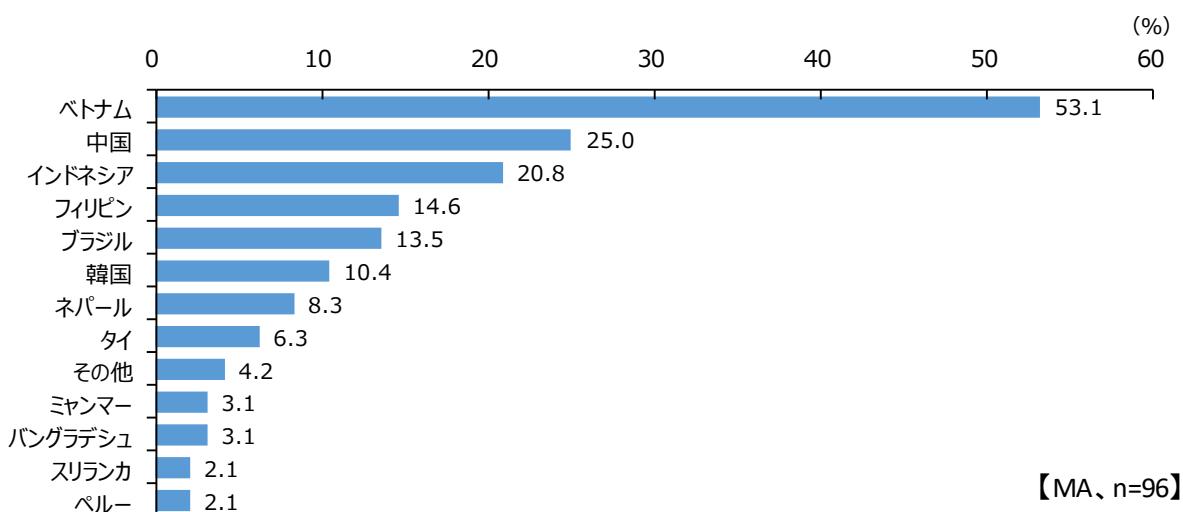
外国人材を雇用している企業は 32.1% となり、企業規模別には「1～3 人」(13.0%) が最も多く、次いで「4～10 人」(10.7%)、「11 人以上」(8.4%) となった。

図表 2 – 2 5 外国人材の雇用状況



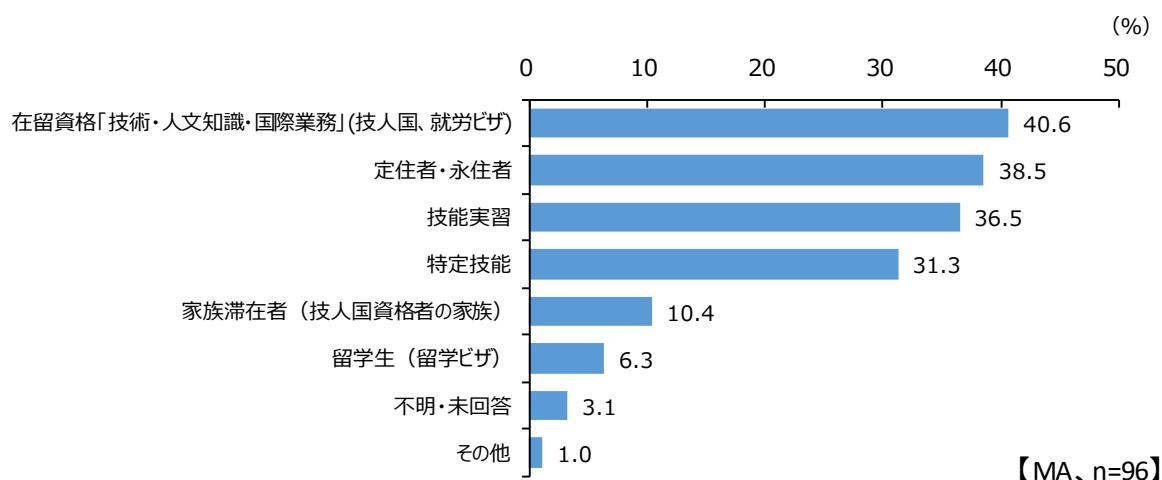
雇用人員を国籍別にみると、「ベトナム」(53.1%) が最も多く半数以上の企業が雇用しており、「中国」(25.0%)、「インドネシア」(20.8%) が 2割を超える回答で続いた。以下、「フィリピン」(14.6%)、「ブラジル」(13.5%)、「韓国」(10.4%) が 1割を超える回答となった。

図表 2-26 雇用・採用している外国人材の主な国籍



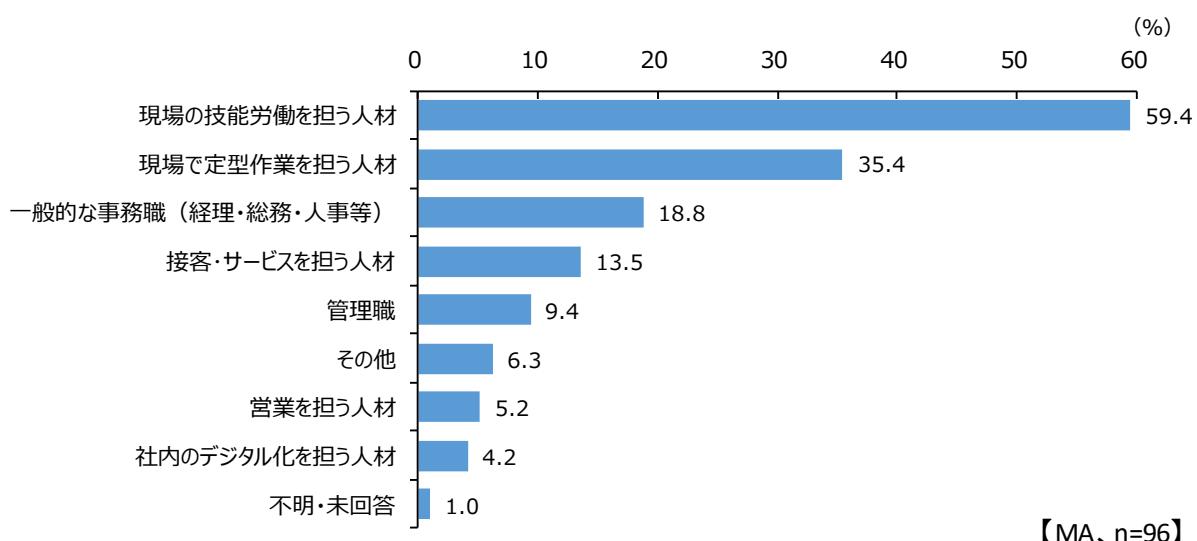
雇用人員を在留資格別にみると、「技人国・就労ビザ」(40.6%) が最も多く、次いで「定住者・永住者」(38.5%)、「技能実習」(36.5%)、「特定技能」(31.3%) で 30%を超える回答となったが、上記 4つについてはそれほど大きな差はみられなかった。

図表 2-27 雇用・採用している外国人材の形態



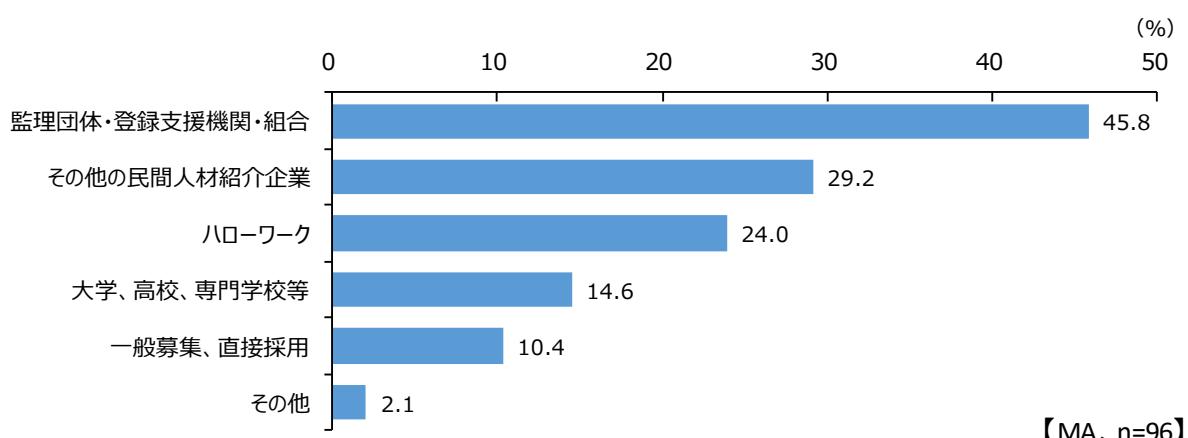
雇用人員を職種別にみると、「現場の技能労働を担う人材」(59.4%)が最も多く6割近い回答となった。次いで「現場で定型作業を担う人材」(35.4%)が3割を超える回答で続いた。

図表2-28 雇用している職種



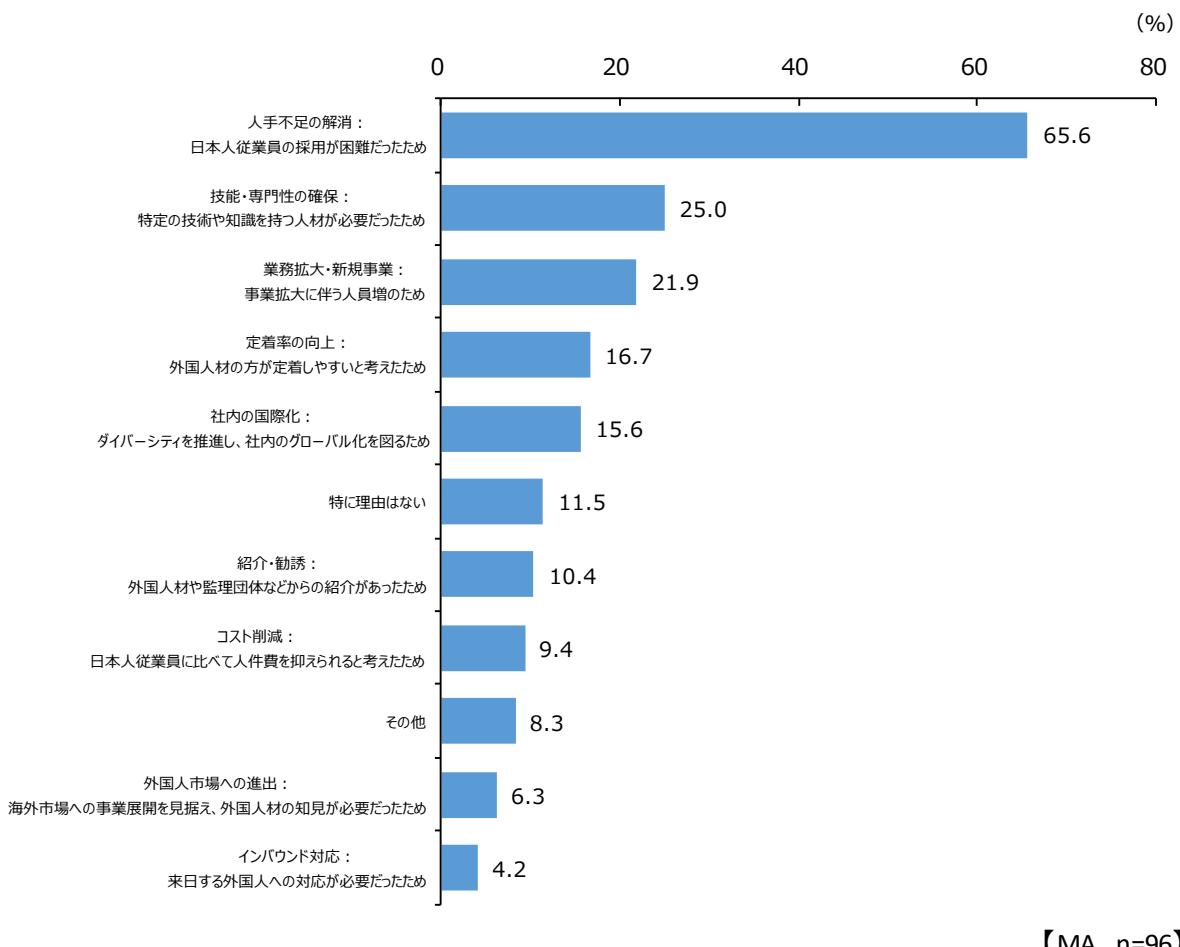
外国人材の雇用・採用の経路をみると、「監理団体・登録支援機関・組合」(45.8%)が4割を超えて最も多い回答となった。以下、「その他の民間人材紹介企業」(29.2%)、「ハローワーク」(24.0%)が2割を超える回答で続いた。

図表2-29 外国人材の雇用・採用経路



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。

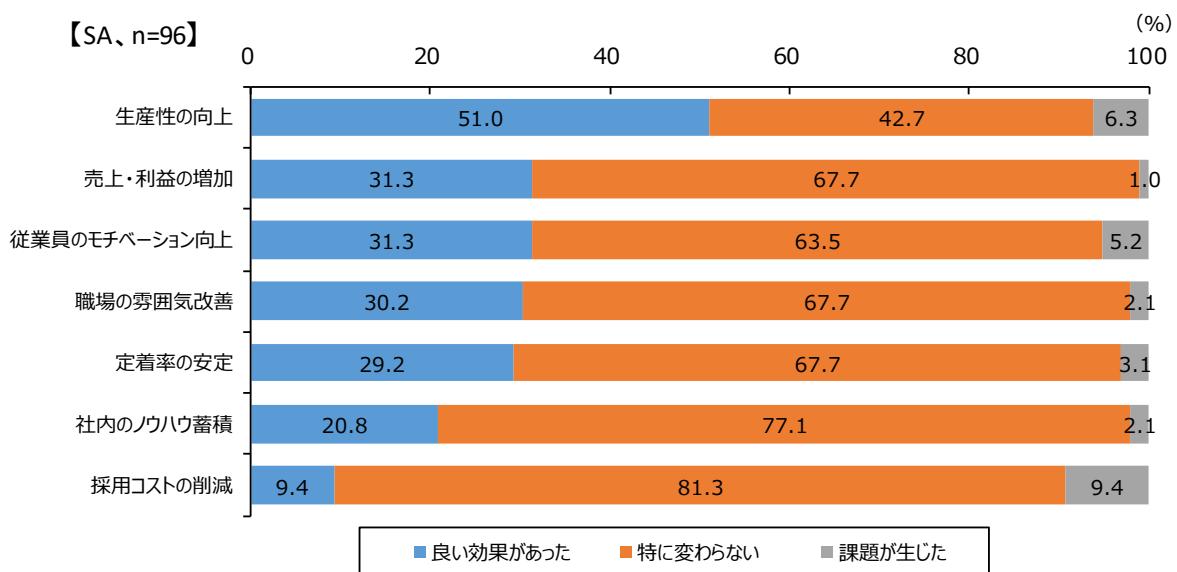
図表2-30 外国人材の雇用・採用理由



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つた。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つた。

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」などとなつた。(主な回答例は以下図表の通り)。

図表 2 – 3 1 外国人材を雇用・採用した結果の効果や影響



<具体的な事例や理由>

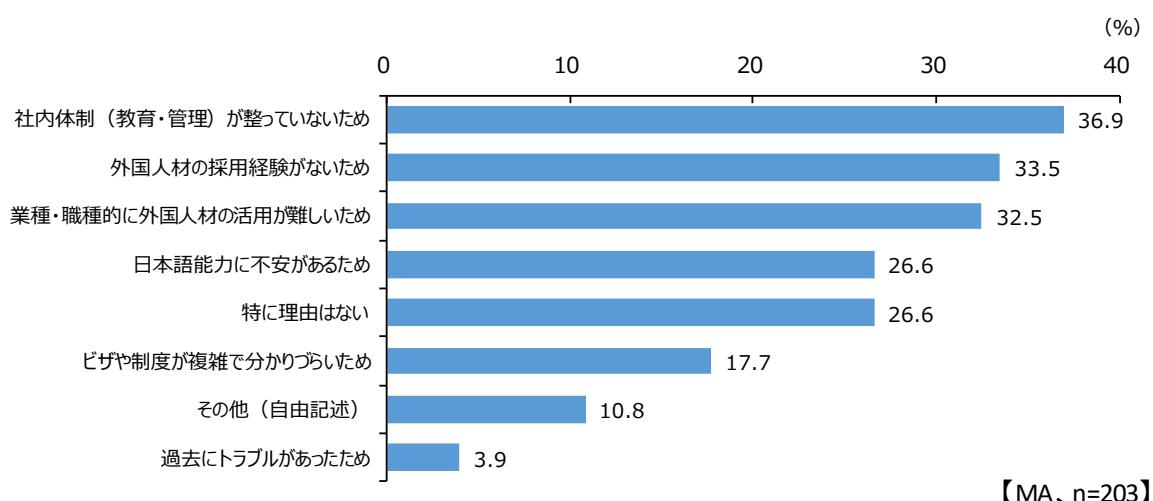
項目	内容	主な回答例
生産性・効率性向上	作業プロセスの改善や生産性の向上、納期の遵守に貢献	・作業スピードが速く品質も高い
		・時間外労働への対処により得意先への納期が守られている
		・生産力（主に手作業が主流）が上がった
労働力確保 定着率安定	日本人採用が難しい状況下での人員確保や長期的な雇用関係の構築に寄与	・日本人だけでは採用できない人数を採用することができた
		・特定技能、技能実習生については派遣社員と比較して離職がなく、就業意欲も高い
		・3年間の安定就業の効果が高い
組織文化の活性化	外国人材の勤勉な姿勢が他の従業員に刺激を与え、組織全体の意識改革を促進	・自己成長を目指す姿勢は他の従業員の刺激となる
		・4名とも勤勉で、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

(3) 外国人材の雇用に伴う課題と工夫

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。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。

図表2-32 外国人材を雇用・採用していない理由

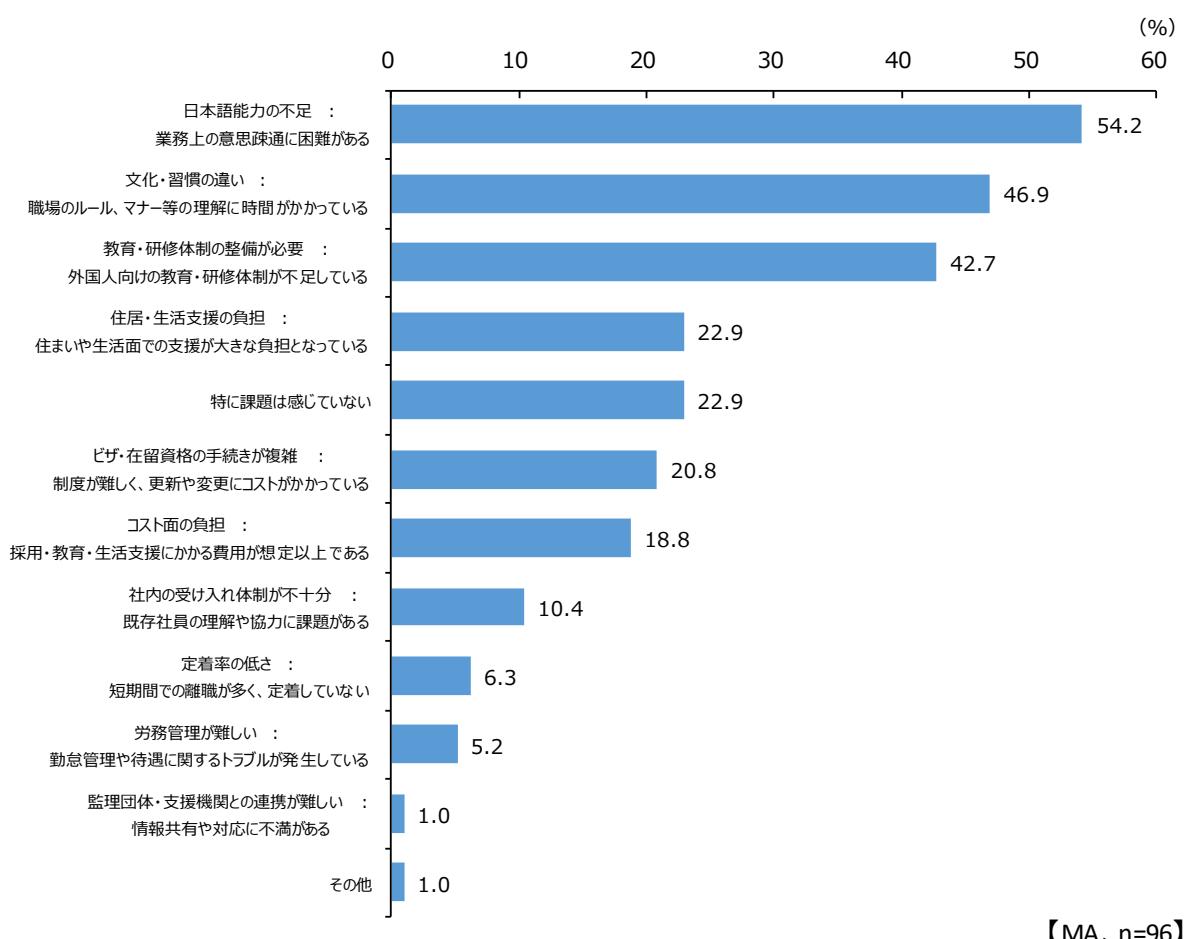


＜その他の回答＞

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 ・長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ため
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

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。

図表2－33 外国人材の雇用における課題や運用上の問題



また、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。(主な回答例は以下図表の通り)

＜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・課題＞

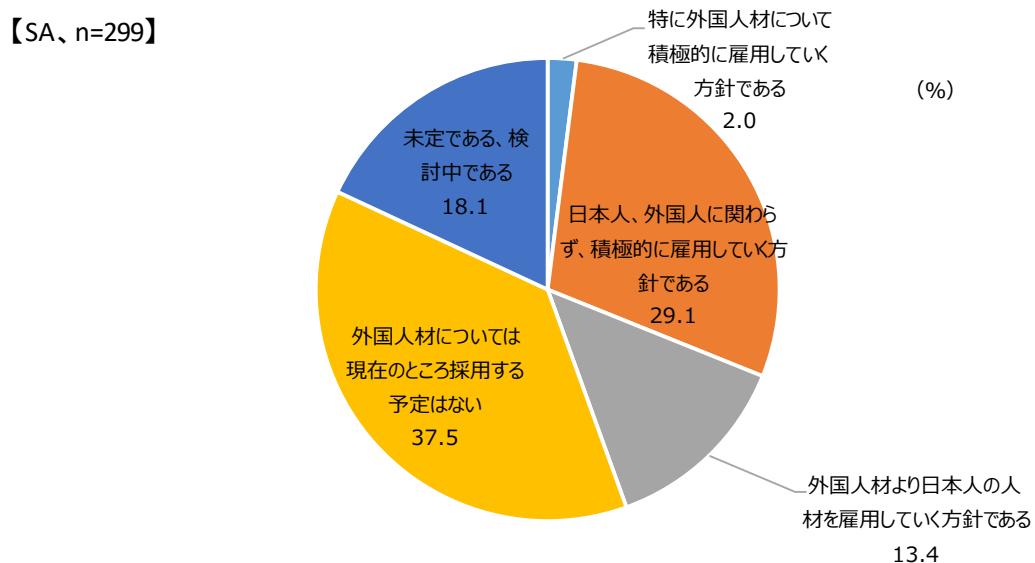
項目	内容	主な回答例
コミュニケーション・文化の壁	言語だけでなく、商習慣や文化的なニュアンスを理解することの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ・細かいニュアンスの受け取り方に不安 ・顧客と信頼関係を築くには気をつかったり、空気を読んだりが必要 ・文化の違い、独自のネットワークが存在し離職となった
専門性・資格要件	高い技術力や国家資格が必須の業務では人材の確保と育成が困難	<ul style="list-style-type: none"> ・1級建築施工管理技士等資格保有が必須なため ・技術力を売りにしている会社のため日本語だけでなく技術が必要 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

(4) 今後の方向性と企業ニーズ

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%)となつた。

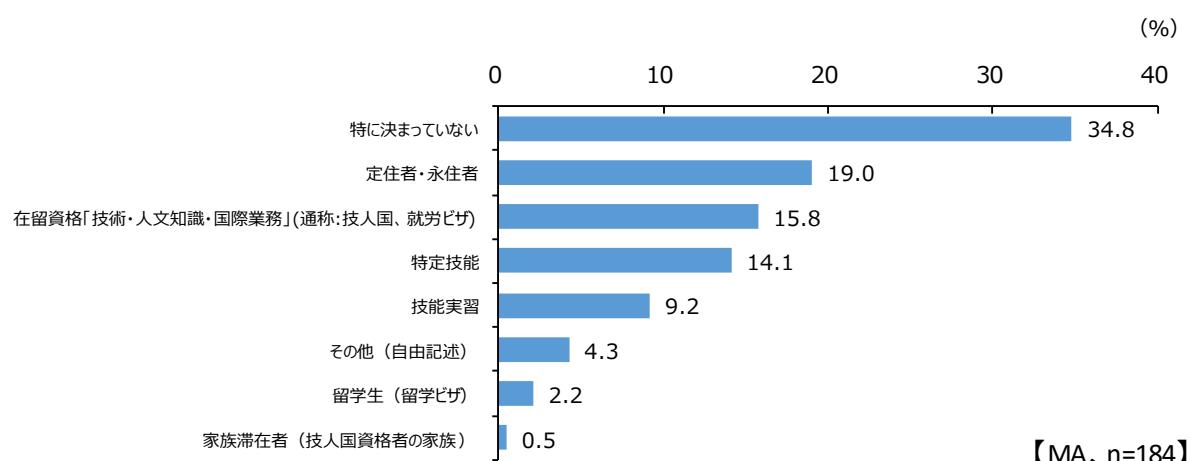
「特に外国人材について積極的に雇用していく方針である」との回答は2.0%にとどまった。

図表2-3-4 今後の外国人材の雇用・採用の有無



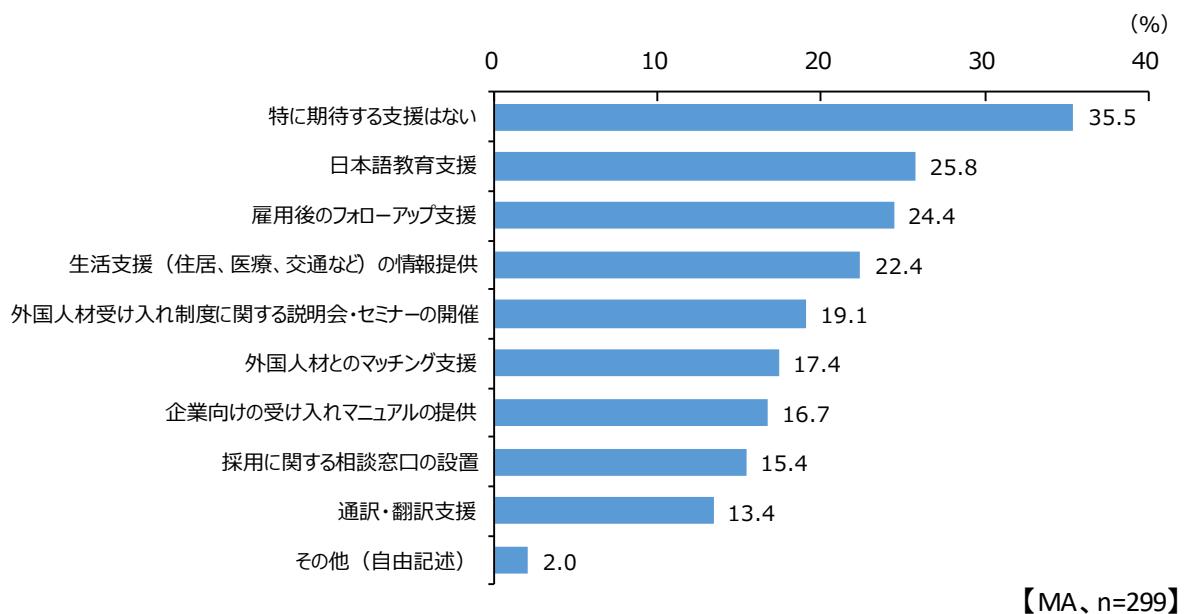
外国人材として期待する人材についてみると、「特に決まっていない」(34.8%)が最も多く3割を超えた。次いで、「定住者・永住者」(19.0%)、「技人国・就労ビザ」(15.8%)、「特定技能」(14.1%)の順となつた。

図表2-3-5 外国人材として期待する人材



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。

図表2-3-6 外国人材について行政・商工会議所に期待する支援策



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ー別に整理すると、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	まずはそういう情報を得てセミナー等に参加したい
		企業規模が大きないので、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
		外国人材の交流支援、日本文化教育支援
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	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 今度来る外国人は期限があるが、無期限の技人國人材雇用ができないと、折角仕事を教えても意味がない
4. 社会・文化的統合	文化、生活ルール、モラル、地域社会	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 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
5. 広範な政策・社会的懸念	政策、国内労働、社会影響	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 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
6. 中小企業の事業特性	中小企業、規模、単独行動	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 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
7. 業界特有のニーズ	業界固有、職種、専門性	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 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
8. 前向きな展望	必要性、将来性、高評価	人口が減少する日本では海外から的人材が必要 外国人の方がよく働いてくれる 今後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 外国人には拘りがなく魅力的な人財が集まる地域に成熟していくことが必要
9. 消極的・反対意見	消極的、反対、リスク回避、現状維持	外国人材の雇用・採用する予定はない 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 外国人採用して安全な保証があるなら検討してみたい

第3章 考察と今後の方向性

1. これまでのまとめと考察

(1) まとめ

①大きな経営課題となる人手不足問題

企業の人手不足は、もはや一時的な景気変動によるものではなく、構造的な問題になりつつある。過去の人手不足局面が景気拡大による労働需給のひっ迫に起因した「短期かつ流動的」なものであったのに対し、2010年代以降の人手不足は「長期かつ構造的」な性質に変化している。この背景としては、生産年齢人口の減少により労働力供給そのものが縮小していることに加え、労働需給のミスマッチ拡大が要因として挙げられる。

こうした人手不足への対応として、「質的側面」と「量的側面」に分けて概観し、主に「量的側面」の視点からは女性や高齢者の労働市場への参画状況についてみてきた。このなかで女性や高齢者の活用はこれまで大きく伸長してきたものの、現状の制度下では今後の拡張余力には限界も指摘されている。

人手不足は既に地域の企業経営に大きな影響を与えており、当所のアンケート調査によれば、回答企業の7割強が「何らかの影響を受けている」と回答しており、今後の見通しについては97%もの企業が「何らかの影響を受ける恐れがある」と回答している。さらに、「大きく影響を受ける恐れがある」との回答は現状から増加しており、経営者の危機感が強いことがうかがえる。特に、雇用形態では「正規社員」、職種では「現場の技能労働」「営業」「デジタル化」等を担う人材で人手不足の割合が高く、これは単なる頭数の不足ではなく、事業の中核を担う人材の確保が困難になっている現状を示唆している。

また、当地域の企業では、賃上げや初任給の引上げ、若手・女性・高齢者の登用などに取り組んでいるものの、人手不足感は依然として強い。待遇改善を進めても応募や採用が十分に確保できず、特に中小企業では経験者の採用難が続いている。

②外国人材の雇用への期待と課題

こうしたなか、近年では外国人材の雇用が拡大しており、受け入れ政策の改正や新制度の導入により、今後の拡張も期待されている。

全国・三重県ともに外国人労働者の雇用事業所数、労働者数は増加傾向にあり、前述のアンケートでは、回答企業の32.1%が外国人材を雇用、その主な理由として「人材不足の解消」(65.6%)が最も多く挙げられている。

外国人材の雇用は、「生産性の向上」「売上・利益の増加」「従業員のモチベーション向上」「職場の雰囲気改善」など、地域企業に具体的な好影響をもたらしている。一方で、「日本語力の不足」「文化・慣習の違い」「教育・研修体制の未整備」などの課題も多く、採用から定着までには多大な労力とコストを要している。

また、外国人材を雇用していない企業では、「社内体制の未整備」「採用経験がない」などの理由が多く、関心はありながらも、具体的なノウハウや体制構築に高いハードルを感じている。

今後の外国人雇用については、「積極採用」を挙げる割合は低かったものの、3割程度は「日本人、外国人にかかわらず積極雇用」との回答もあった。期待する人材としては、「特に決まっていない」の割合が最も高かったが、ついで「定住者・永住者」「技人国」「特定技能」がほぼ同様の割合となった。外国人雇用に関する行政や商工会議所に期待する支援としては、「日本語教育支援」「雇用後のフォローアップ」「生活支援（住居、医療、交通など）の情報提供」などが2割を超える回答となった。

（2）考察

現在、わが国の外国人材政策は「高度人材」や「専門人材」の確保に軸足を置いているが、当地域の企業が人手不足を抱えている職種としては、「現場の技能労働」「営業」「デジタル化」を担う人材を求めており、両者に乖離が生じている状況が見られる。

今後、全国的な人材獲得競争が加速していくなかで、当地域が人手不足により生じる課題を克服していくためには、単なる労働力の確保にとどまらず、地域特有のニーズに応じた外国人材の育成・定着支援が必要とみられる。

2027年から従来の「技能実習制度」は「育成就労制度」へと移行する予定であるが、①外国人材の転職（転籍）が一定の条件のもとで可能となり、企業にとってはせっかく育成した人材が流出するリスクを抱える可能性があること、②従来外国人材側が負担していた送り出し機関への手数料や渡航費などが今後、企業側の負担となることなどから、外国人材を雇用しようとする企業にとっては、制度移行前に比べ費用負担が増加する可能性がある。

この状況は、外国人材の雇用を従来の「安価な労働力補完」として捉えるのではなく、必要な人材を採用し、育成と定着を図る「人材への投資」として捉え直す必要があることを示している。

このような状況を踏まえ、行政や商工会議所が地域の企業と連携して、企業が安心して外国人材を受け入れ、育成できるような包括的な支援体制の構築が求められている。

2. 検討すべき 5 つの方向性

これまでの調査結果及び産業活性化委員会での議論を踏まえ、当地域の企業が直面する課題を克服し、外国人材を「地域経済の未来を担うパートナー」として迎え入れるために検討すべき以下の 5 つの方向性を示す。

1. 日本語・生活教育面の支援

会員企業向けアンケート調査によると、外国人材雇用における最大の課題として、「日本語の能力不足」や「文化・慣習の違い」など国籍が異なる労働者に対して言語や生活習慣の違いが雇用における課題との意見が多くみられる。

これらの課題は、個別企業が単体で解決するには多くの時間や費用などのコスト負担と具体的なノウハウを要することになる。

そのため、これらへの対応については、地域全体で包括的な支援体制を構築することが求められる。

外国人材がその能力を最大限に発揮し、当地域の企業に定着するためには、日本人雇用者と外国人材が円滑なコミュニケーションを図ることができる環境を整備し、外国人材が地域社会に適応する基盤を構築することが求められる。

2. 行政手続き・法的課題

会員企業向けアンケートによると、外国人材を雇用していない企業の約 4 割が「社内体制が整っていない」「採用経験がない」と回答している。

また、既に外国人材を雇用している企業においても、「手続きが複雑で費用がかかる」ことを主な課題としている。

2027 年からは、現在の「技能実習制度」に代わり「育成就労制度」への移行が予定されており、制度の詳細も少しづつ公表されてきている。新制度では転籍の原則容認や受け入れ手続きの変更などが見込まれ、企業側の実務対応やコスト負担の増大は、特に中小企業にとって、外国人材の雇用を進める上で大きな負担要因となる可能性がある。

国の制度設計・運用にあたっては、手続きの簡素化や支援措置の充実など、企業の負担軽減を図る仕組みの整備が望まれる。

また、地域としては、こうした国の制度改正に関する最新情報の共有や、手続支援を行う相談体制を整備することが求められる。

3. 外国人材の確保とマッチング

今後導入される「育成就労制度」では、外国人材の転籍が原則可能となるため、企業が多大なコストと時間をかけて育成した人材が他社へ流出するリスクが高まることが懸念されている。

こうした制度変更により、人材の流動性が高まることが予想される中で、企業にとっては、外国人材との信頼関係の構築や、職場環境の改善を通じて、安定的な雇用の継続を図ることが一層重要となる。

これらを踏まえ、企業と外国人材との適切なマッチングを支援し、定着を促進するための仕組みづくりが求められる。

4. 地域との関わり、多文化共生

外国人材が地域の企業に定着するためには、外国人材を雇用する企業の職場環境だけでなく、外国人材が実際に生活する地域社会において、いかに安全・安心に生活できるかどうかが重要なポイントとなる。

会員企業向けアンケートにおいて、自由記述として記載されているように、外国人雇用の課題は当該企業の職場内に留まらず、地域社会での「マナー」や「ごみの出し方」といった生活ルールに関する懸念にまで及んでいる。

地域企業における外国人材の定着率を向上させ、地域の活力向上にもつなげるためには、外国人材が地域社会の一員として受け入れられる環境を整備することが求められる。

5. 技能・専門人材としての育成

当地域の産業構造を見ると、全国と比較して製造業の割合が非常に高く、地域産業の中心を担っている。

会員企業向けのアンケートの結果からも、製造業の中核を担う「現場の技能労働者」が最も不足していることが明らかになっている。

こうした状況を踏まえると、外国人材の雇用は単なる一時的な労働力の補完にとどまらず、教育・訓練を通じて地域の産業基盤を維持・強化するための重要な戦略として位置付けることが求められる。

おわりに

本報告書で示した5つの方向性は、目先の労働力不足を補うだけでなく、四日市市が中長期的に「グローバルな人材が定着し、活躍できる魅力的な都市」へと発展するために必要な視点を整理したものである。

会員企業向けのアンケート結果によると、外国人材を実際に雇用している企業の割合は全体の3割程度にとどまり、今後も日本人雇用を優先する企業が多い状況にある。

しかし、人手不足感は今後さらに高まることが予想され、企業が外国人材の雇用に踏み出せるよう、体制整備や情報提供などの支援が求められている。

また、外国人材の受入れを単なる労働供給の手段と捉えるのではなく、地域に多様な文化や価値観をもたらし、イノベーションを生む契機として位置付けることも重要である。

そのためには、外国人材を「安価な労働力」ではなく、企業の成長を支える「パートナー」として捉え、待遇改善やキャリア形成の機会を提供することが必要である。

行政は、こうした企業の取組を後押しするとともに、外国人材が安心して生活できる社会インフラを整備し、企業と外国人材の双方を支える基盤づくりを進めることが求められる。

四日市商工会議所などの経済団体は、企業・行政・地域社会・外国人労働者の連携を促進し、官民が協働して地元企業の労働環境整備を支援していくことが期待される。

今後、企業、行政、地域社会が一体となり、外国人材を「ゲスト」ではなく「パートナー」として迎え入れることで、人手不足問題に対応し、持続可能な地域経済と豊かな社会を築くことが期待される。