

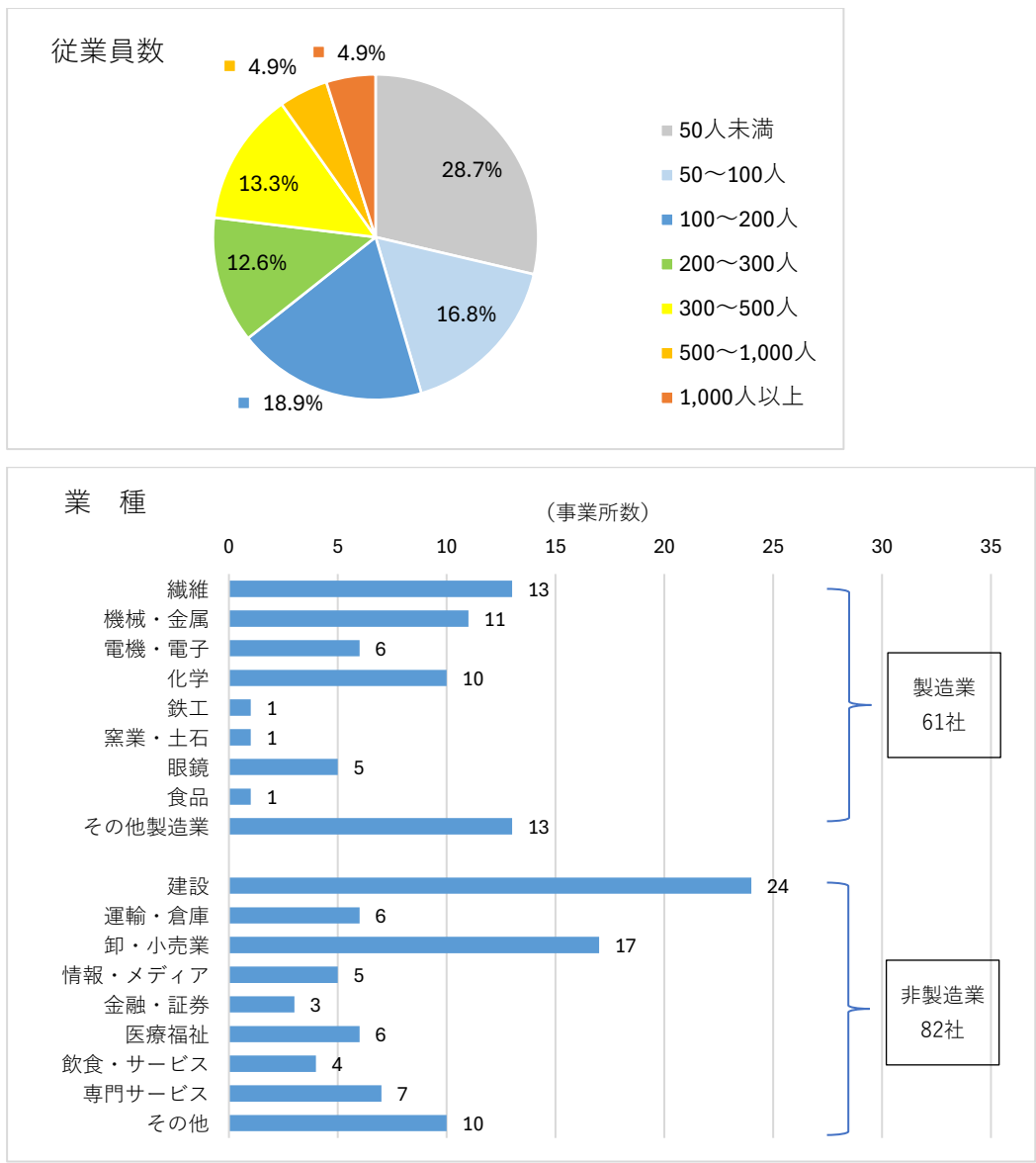
福井県における外国人雇用状況調査結果

県内において外国人人口は、2014年から増加基調が続いている。2023年12月末には、1万6,756人となり、県内人口の約2.25%を占めるようになった。また、福井労働局の集計によると外国人労働者は過去最多の1万1,101人（23年10月末）となっており10年連続で過去最高を更新している。

県内企業にとって、慢性的な人手不足、人材不足が喫緊の課題となっている中、外国人労働者や外国人留学生等を有効活用できないかとの声もあがっています。このため、人手不足の実態や外国人労働者の現状を把握する目的で当経営者協会会員等あてアンケート調査を実施し、回答いただいた調査結果をとりまとめました。

調査期間 令和6年10月2日～11月30日  
 調査対象企業 福井県経営者協会会員、FUKUI外国人材受入サポートセンター訪問企業等  
 回答企業 143社

【回答企業の概要】



## 【調査結果の概要】

### I 人手不足の状況について

- ① 人手不足の状況については、「若手・中堅で不足し、中高年層で余る」が37.1%で最も高く、ほぼ全年齢層で人手不足」25.2%、「若手・中堅では余り、中高年層で不足」1.4%と合わせて6割以上の企業で人手が不足している結果となった。
- ② 製造業では「若手・中堅で不足し、中高年層で余る」が46.7%、非製造業では「概ね現状で足りている」が39.8%と最も高い結果となったが、「ほぼ全年齢層で人手不足」の回答比率も高い。業種別では特に製造業では繊維、機械・金属、鉄工、窯業・土石、非製造業では運輸・倉庫、医療福祉、専門サービスで人手不足感が目立つ。
- ③ 人手不足の原因については、8割を超える企業が「十分な人数を採用できない」と回答し、「優秀な人材が少ない」、「離職率が高い」および「業務が拡大」と続いた。
- ④ 人手不足の対応については、「人材育成に注力」の回答比率が最も高く、「女性活躍を進める」、「社内での配置転換」と続いた。製造業と非製造業との比較では、「人材育成に注力」がともに最も高いが、製造業では「女性活躍を進める」、「社内での配置転換」、非製造業では「シニア雇用を増やす」が製造業より回答比率が高い。

### II 外国人の雇用について

- ① 外国人を「雇用している」企業は40.6%、「雇用していない」が58.7%で、「雇用していない」企業の方が多い結果となったが、製造業と非製造業でみると大きな違いがあり、「雇用している」との回答は製造業では61.7%、非製造業は25.3%となっている。
- ② 雇用している外国人の人数は製造業が全体の7割を占めている。雇用の内訳は製造業、非製造業ともに「技能実習生・特定技能」が最も多い。
- ③ 外国人を雇用していない理由については、「日本人の雇用を優先」が最も多く、「雇用手続き管理が煩雑」、「トラブルが心配」、「事業の性質上できない」、「応募がない」と続いた。
- ④ 外国人労働者の雇用理由については、半数以上の企業が「日本人労働者が集まらない」と回答しており、業種にもよるが人手不足を外国人労働者で補っていることが窺える。
- ⑤ 外国人の採用・活用方針については、「現状を維持する方針」が約半数で、「将来は拡大する方針」と合わせると、9割以上の企業が今後も外国人労働者を活用していきたいとしている。
- ⑥ 外国人雇用の活用状況については、「ほぼ期待通りの活躍」、「期待以上の活躍をしてくれている」と合わせると9割以上の企業が外国人労働者に対して満足していることが窺える。
- ⑦ 外国人を雇用する企業が抱える課題としては、「コミュニケーションに苦勞する」、「せっかく育成したが人材が一定期間しか雇えない」が突出しており、多くの企業が外国人労働者とのコミュニケーション、人材確保や定着に苦勞していることが窺える。

### III 留学生等高度外国人材への関心について

- ① 留学生等高度外国人材に「関心がある」と回答した企業は全体の35.7%で、約2割の企業は「関心がない」と回答している。製造業の方が留学生等高度外国人材への関心が高い。
- ② 留学生等高度外国人材を採用した場合の業務については、「言語対応力の強化」が最も多く、「新たな製品開発の貢献、イノベーションの創出」、「海外展開への布石」と続いた。
- ③ 留学生等高度外国人材に一番求める素質や能力については、「コミュニケーション能力」が最も多く、「コミュニケーション」については、外国人を雇用する企業の多くが抱える課題となっており、外国人材の活用を有効なものとするために必要な素質や能力として求められていることが窺える。

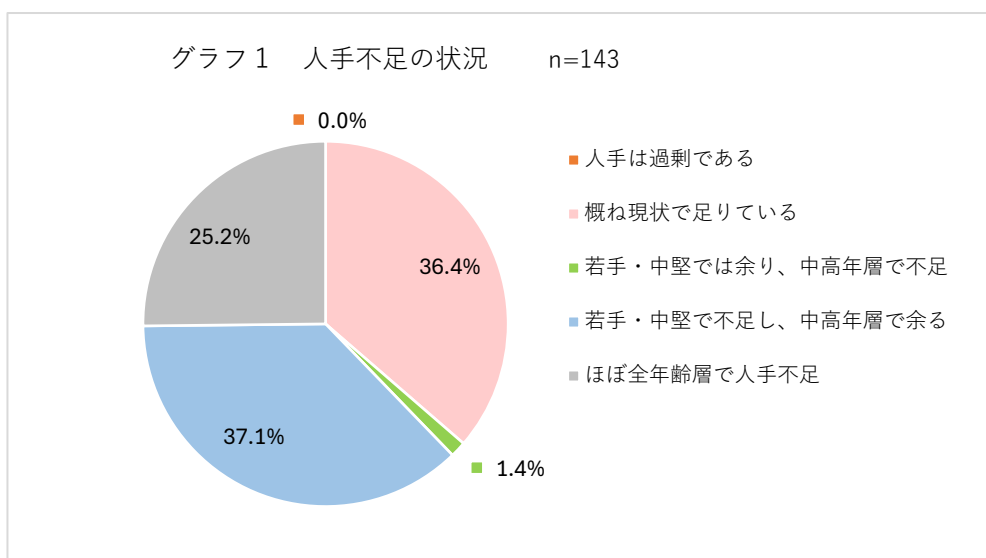
## 【調査結果】

### I 人手不足の状況について

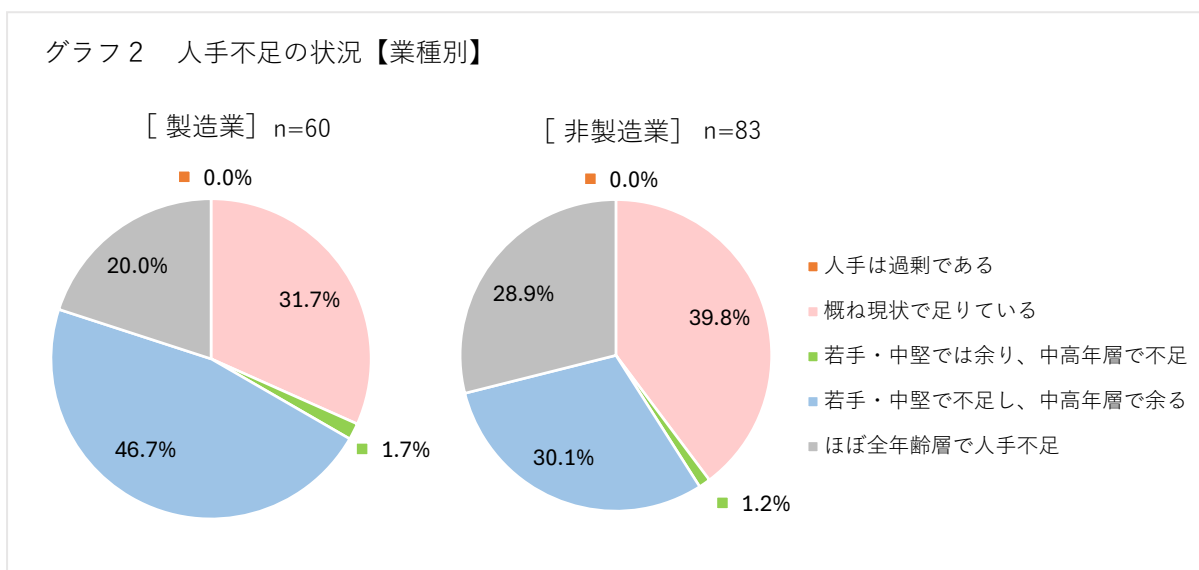
#### (1) 人手は足りているか、不足しているのか

アンケートでは、まず外国人の採用・活用に関係なく人手は足りているか、不足しているか伺った。

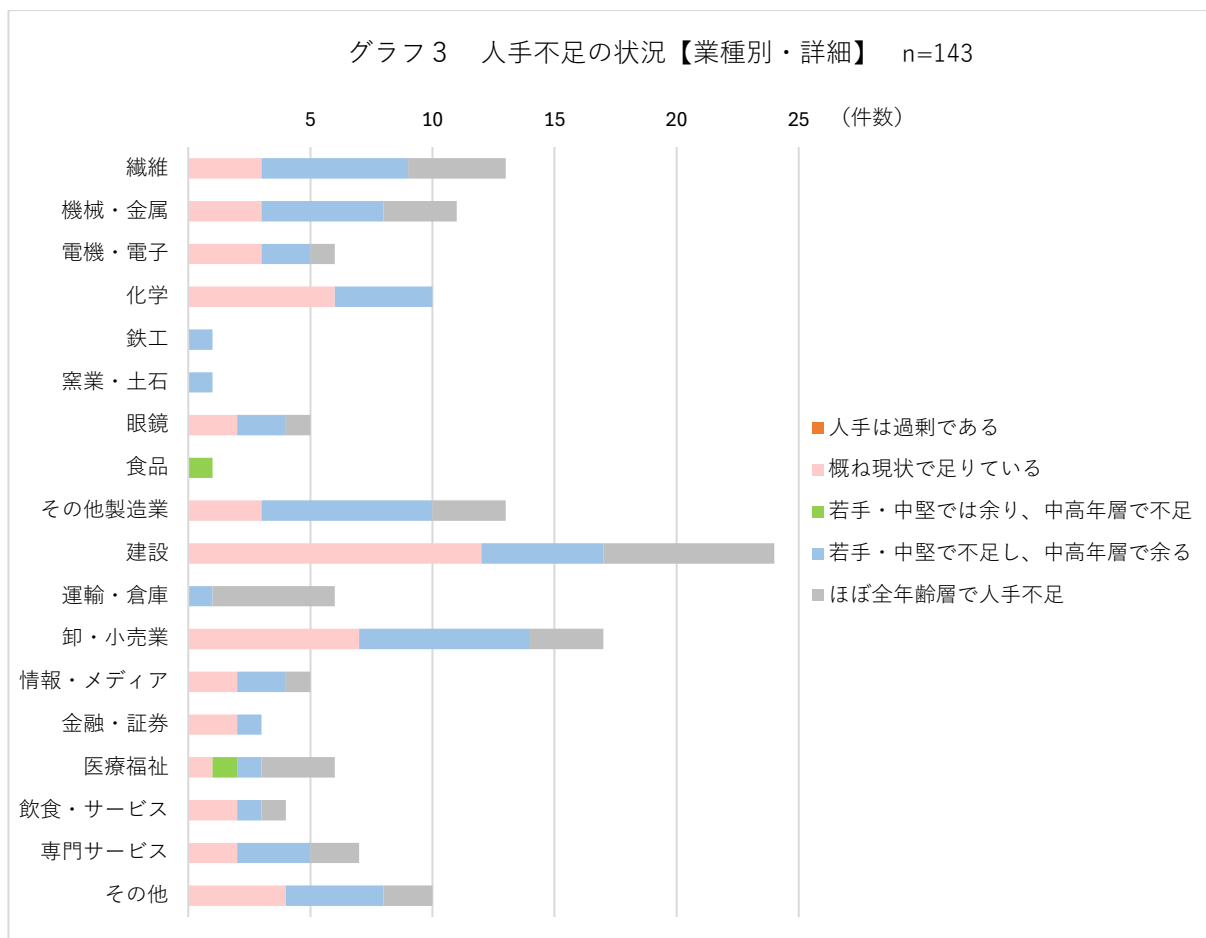
「人手は過剰である」はゼロ回答、「概ね現状で足りている」との回答が36.4%で、「若手・中堅で不足し、中高年層で余る」との回答が37.1%と最も高く、「ほぼ全年齢層で人手不足」25.2%、「若手・中堅では余り、中高年層で不足」1.4%と合わせて6割以上の企業で人手が不足している結果となった。



製造業と非製造業でみると、特に製造業では「若手・中堅で不足し、中高年層で余る」が46.7%で最も高く、全体の割合と比較して9.6ポイント上回っている。非製造業では「概ね現状で足りている」が39.8%で最も高い結果となっているが、「ほぼ全年齢層で人手不足」が28.9%で全体と比較して3.7ポイント多い結果となっている。

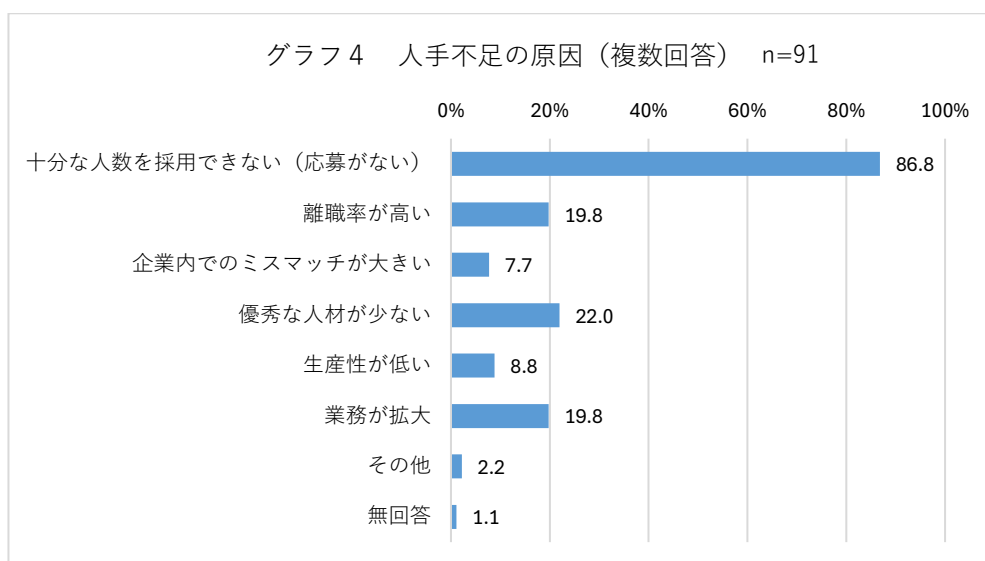


また、業種別にみると、特に製造業では繊維、機械・金属、鉄工、窯業・土石、非製造業では運輸・倉庫、医療福祉、専門サービスで人手不足感が目立つ。

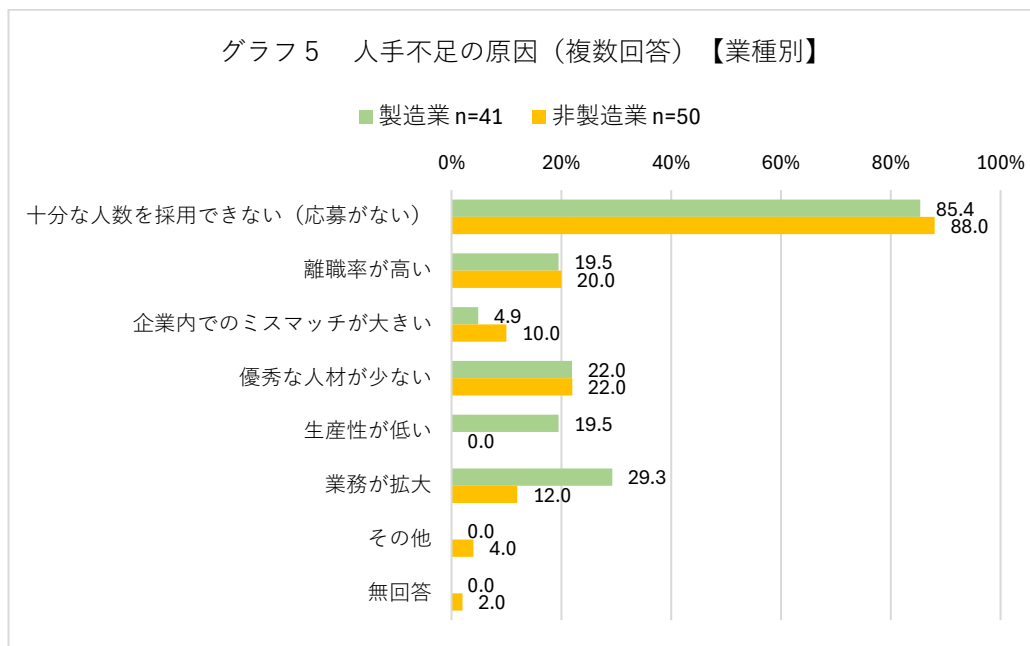


## (2) 人手不足の原因

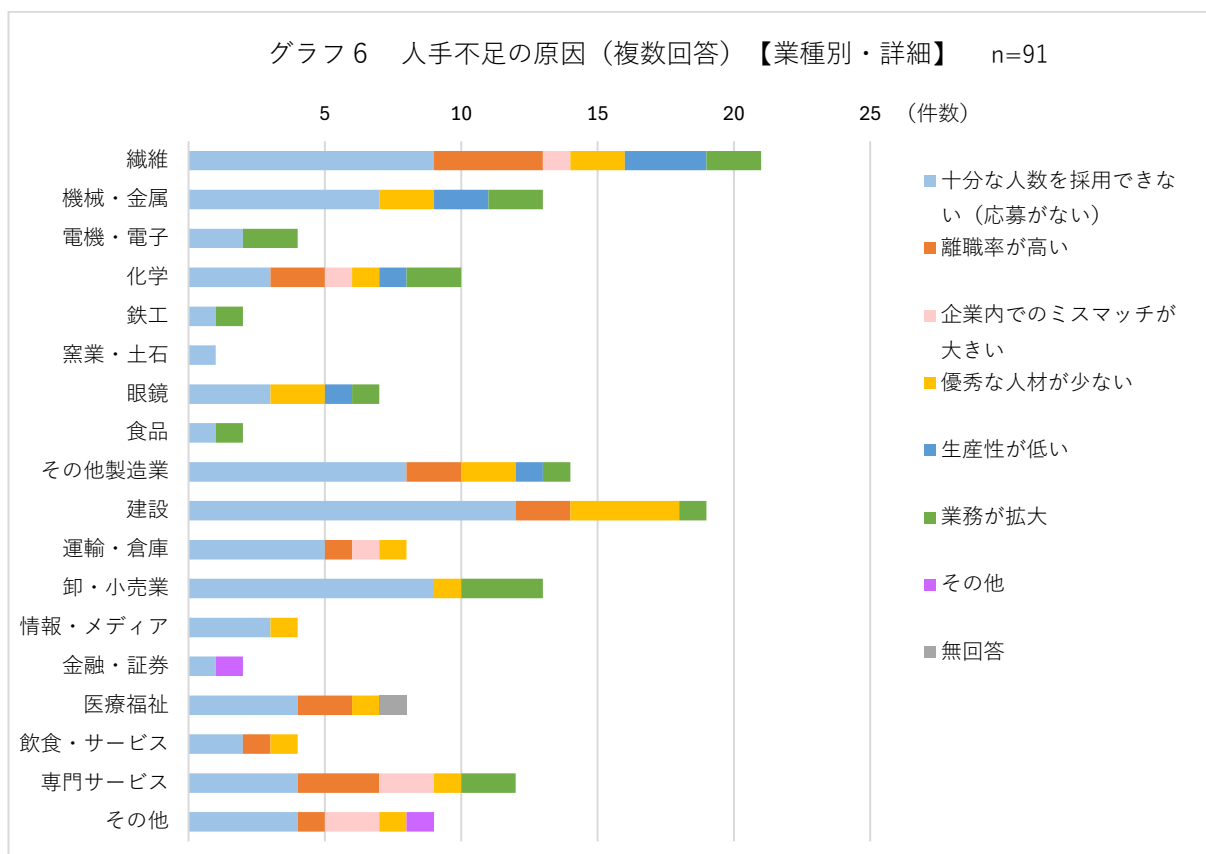
次に、人手不足と回答された企業にその原因について複数回答で伺ったところ、8割を超える企業が「十分な人数を採用できない」と回答し、「優秀な人材が少ない」22.0%、「離職率が高い」と「業務が拡大」がともに19.8%と続いた。



製造業と非製造業で人手不足の原因に大きな差はなく「十分な人数を採用できない」がともに8割を超えている。製造業では「業務が拡大」、非製造業では「企業内でのミスマッチが大きい」の回答比率が高い。

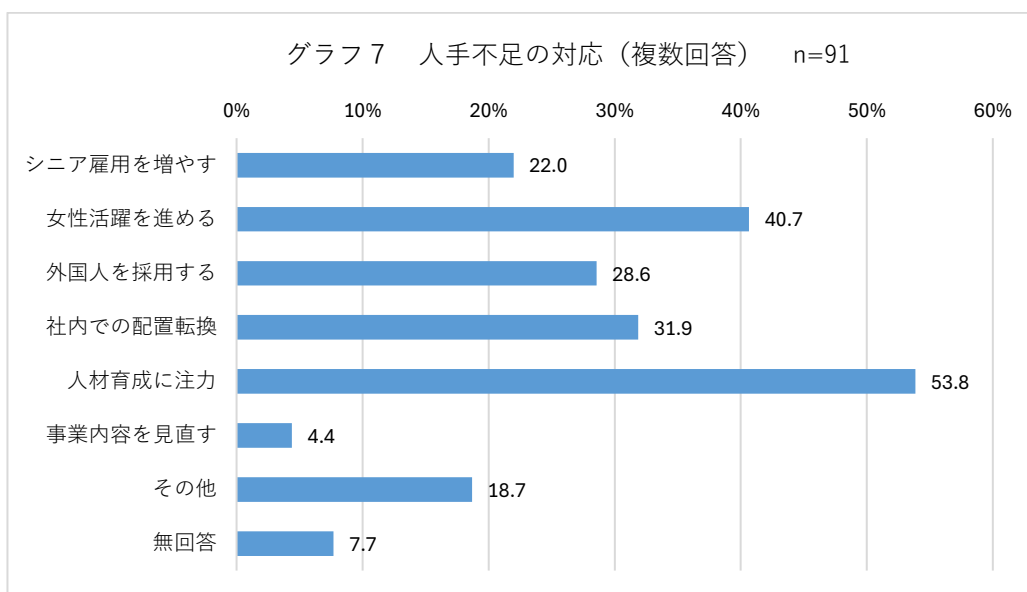


人手不足の原因を業種別でみると「十分な人数を採用できない」は、製造業では繊維、機械・金属、非製造業では建設、運輸・倉庫、卸・小売業が特に多く、人手不足の影響が深刻であることが窺える。また、建設では「優秀な人材が少ない」、繊維、専門サービスでは「離職率が高い」の回答も多くなっている。

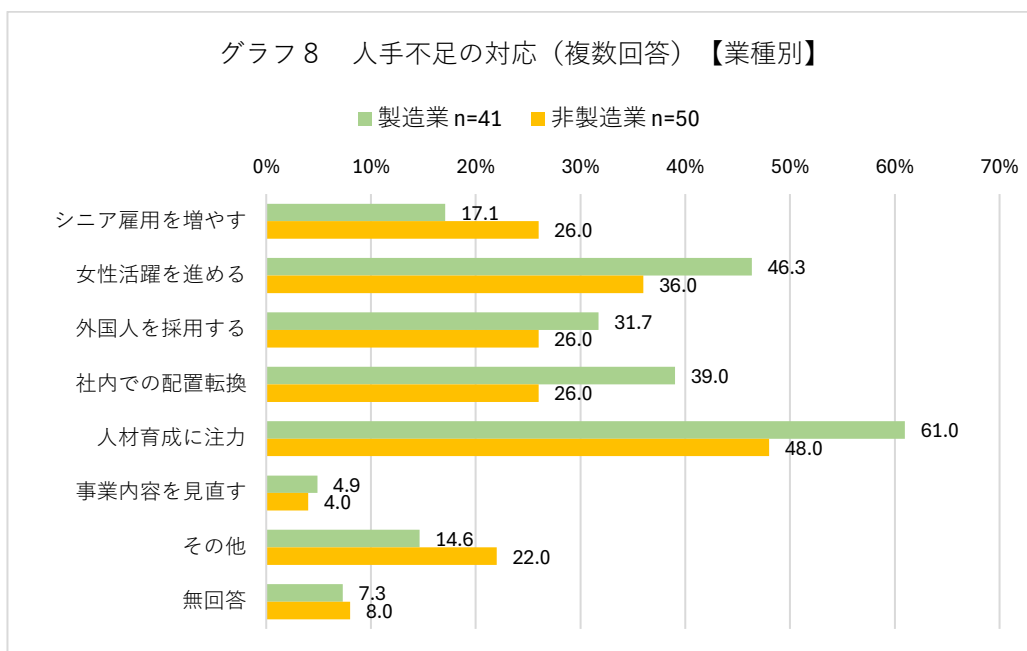


### (3) 人手不足の対応

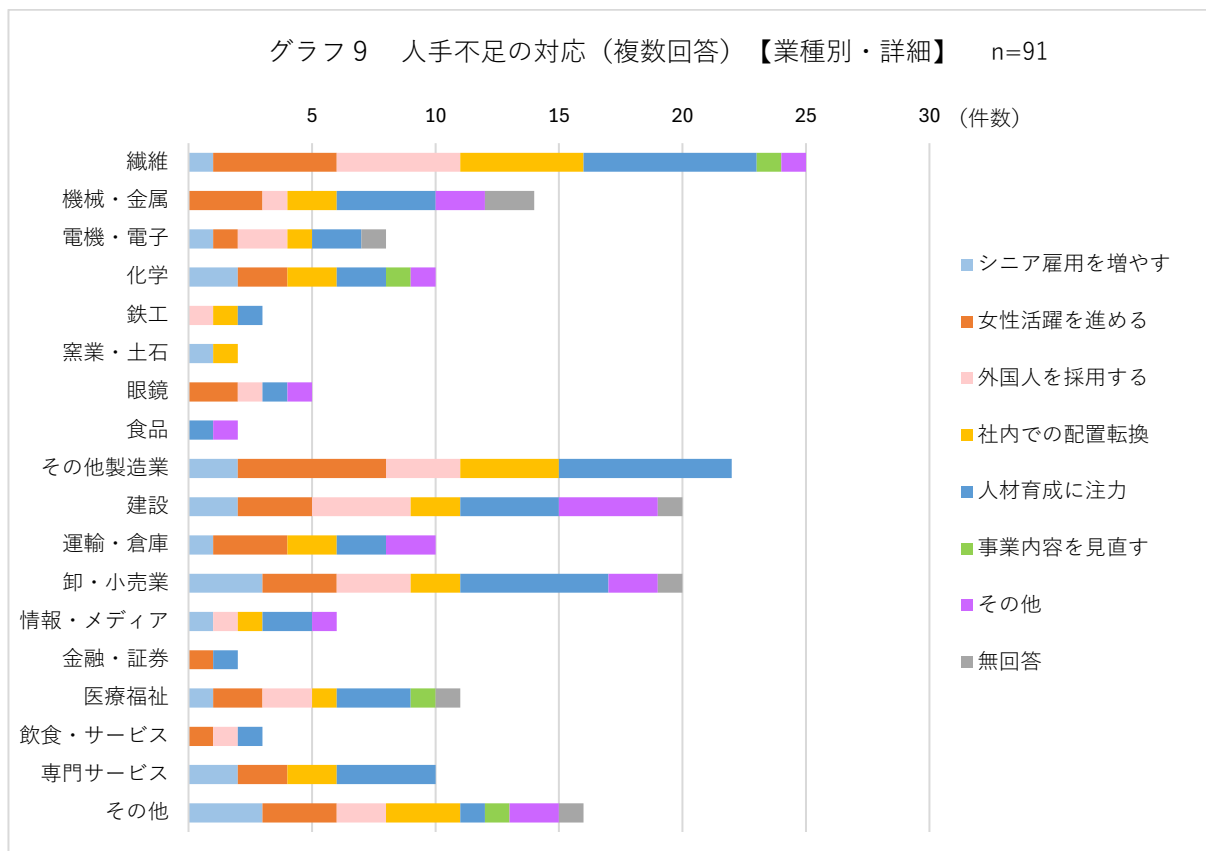
人手不足の対応を複数回答で伺ったところ、「人材育成に注力」が53.8%で最も高く、「女性活躍を進める」40.7%、「社内での配置転換」31.9%と続いた。



人手不足の対応を製造業と非製造業で比較すると「人材育成に注力」がともに回答比率が最も高いが、特に製造業で高くなっている。また、製造業では「女性活躍を進める」、「社内での配置転換」の回答比率が高い。非製造業では「シニア雇用を増やす」が製造業より回答が高く、「その他」の対応として新卒・中途採用活動強化や業務の効率化などが挙げられている。



また、業種別で人手不足の対応をみると「人材育成に注力」は、繊維、機械・金属、建設、卸・小売業、医療福祉、専門サービスで多くなっており、特に繊維、卸・小売業で回答が多い。繊維、建設では「女性活躍を進める」とともに「外国人を採用する」も多く回答されている。

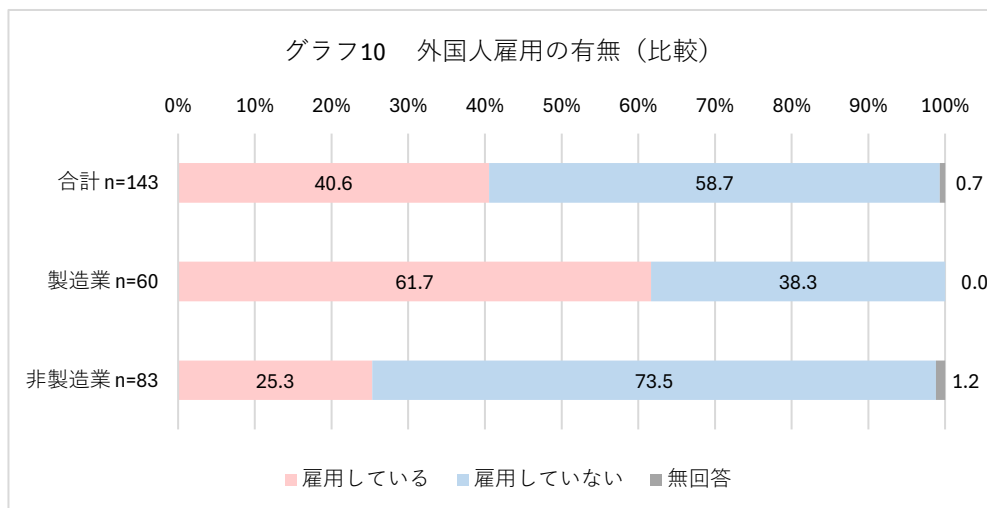


## II 外国人の雇用について

### (1) 外国人雇用の有無

まず、外国人雇用の実態を把握するため、雇用の有無と雇用している人数を伺った。

全体では、外国人を「雇用している」は40.6%、「雇用していない」が58.7%で、半数以上の企業で「雇用していない」結果となったが、製造業と非製造業でみると大きな違いがあり、「雇用している」との回答は製造業では6割を超え、非製造業は25.3%にとどまっている。



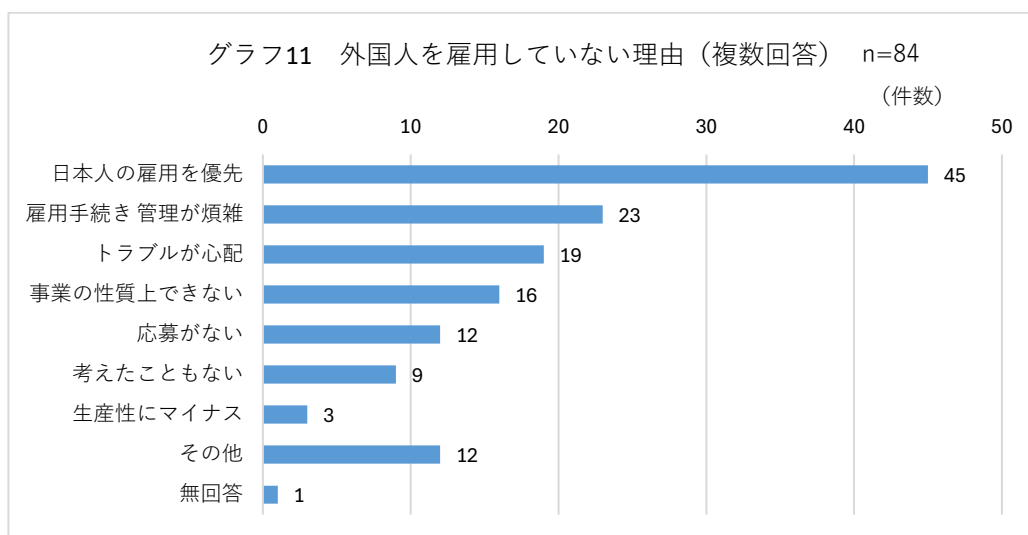
雇用している外国人の人数は表1のとおり製造業638人、非製造業251人、合計889人で、製造業が全体の7割を占めている。雇用の内訳をみると製造業、非製造業ともに「技能実習生・特定技能」が最も多く合計660人で全体の約7割を占めている。

表1 雇用している外国人の人数

	製造業	非製造業	計
高度人材等	62人	30人	92人
技能実習生・特定技能	488人	172人	660人
その他	88人	49人	137人
計	638人	251人	889人

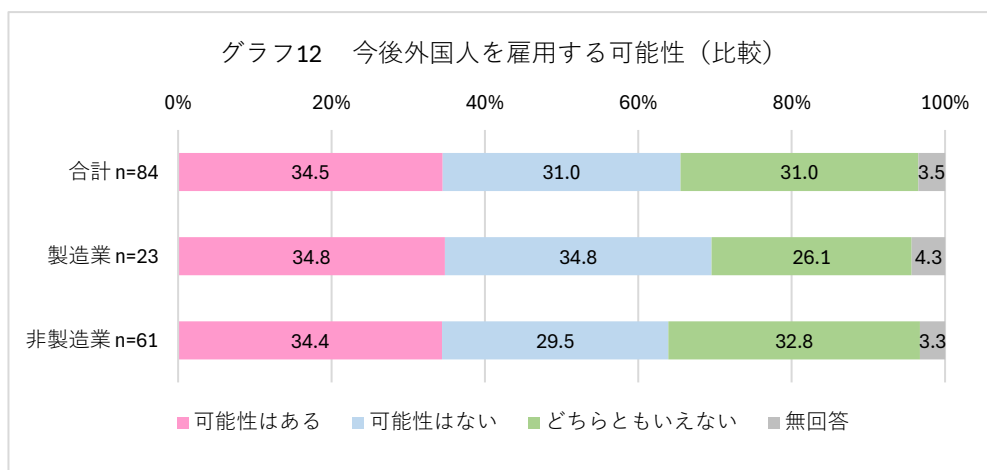
## (2) 外国人を雇用していない理由

外国人を雇用していない理由については、「日本人の雇用を優先」が最も多く、「雇用手続き管理が煩雑」、「トラブルが心配」、「事業の性質上できない」、「応募がない」と続いた。「その他」の理由としては、受入が整っていない、情報不足、技術流出リスクなどが挙げられている。



## (3) 現在、外国人を雇用していない企業が、今後雇用する可能性

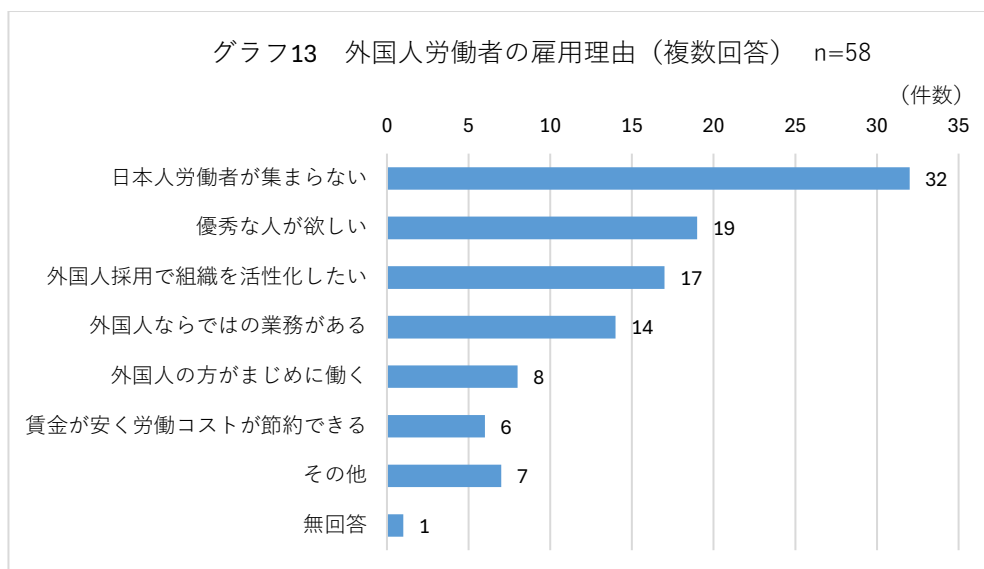
現在、外国人を雇用していない企業に対し、今後外国人を雇用する可能性はあるか伺ったところ、「可能性はある」が全体で34.5%と「可能性はない」を若干上回った。非製造業は「可能性はある」が34.4%で最も高いが、製造業は「可能性はある」、「可能性はない」とともに34.8%となった。





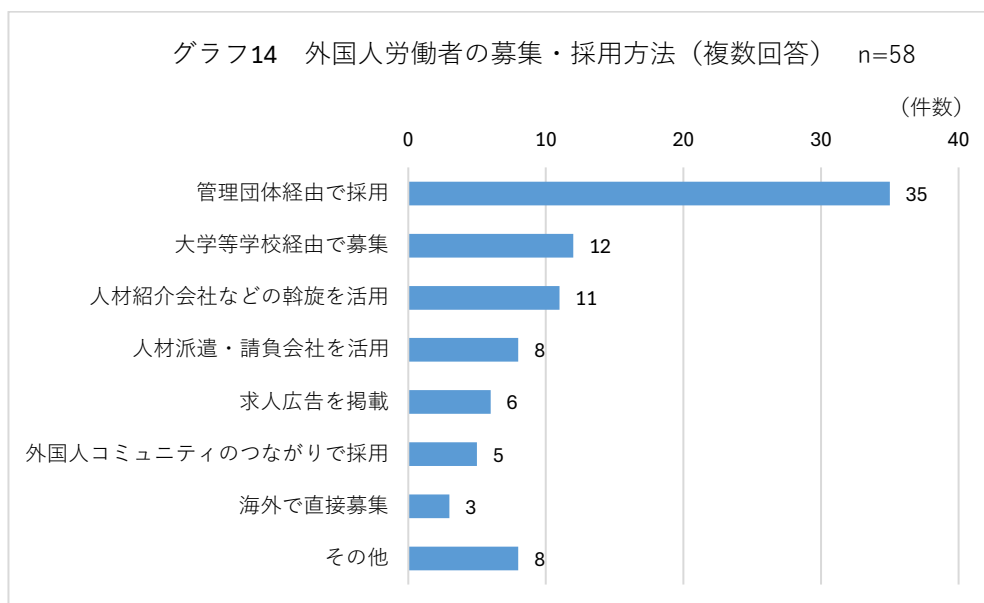
#### (4) 外国人労働者の雇用理由

外国人活用に前向きな企業に対して、外国人労働者の雇用理由を複数回答で伺ったところ、「日本人労働者が集まらない」が最も多く、「優秀な人が欲しい」、「外国人採用で組織を活性化したい」、「外国人ならではの業務がある」と続いた。半数以上の企業が「日本人労働者が集まらない」と回答しており、業種にもよるが人手不足を外国人労働者で補っていることが窺える。



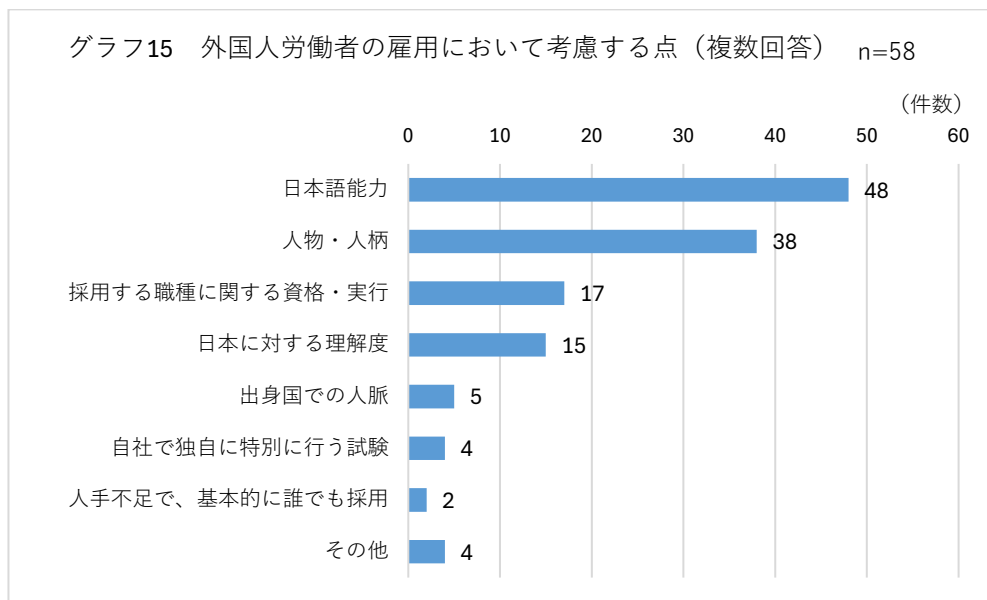
#### (5) 外国人労働者の募集・採用方法

外国人労働者の募集・採用方法について複数回答で伺ったところ、「管理団体経由で採用」が突出しており、「大学等学校経由で募集」、「人材紹介会社などの斡旋を活用」と続いた。直接採用となる「求人広告を掲載」、「外国人コミュニティのつながりで採用」、「海外で直接募集」を行っている企業は少ない傾向となっている。



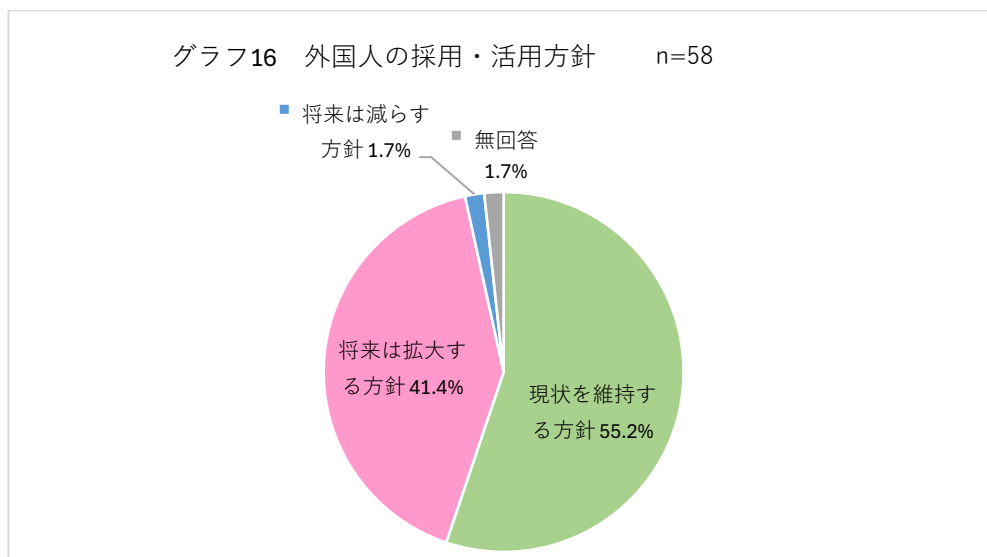
## (6) 外国人労働者の雇用において考慮する点

外国人を雇用している企業に対して雇用において考慮する点を複数回答で伺ったところ、「日本語能力」が最も多く、「人物・人柄」、「採用する職種に関する資格・実行」、「日本に対する理解度」と続いた。



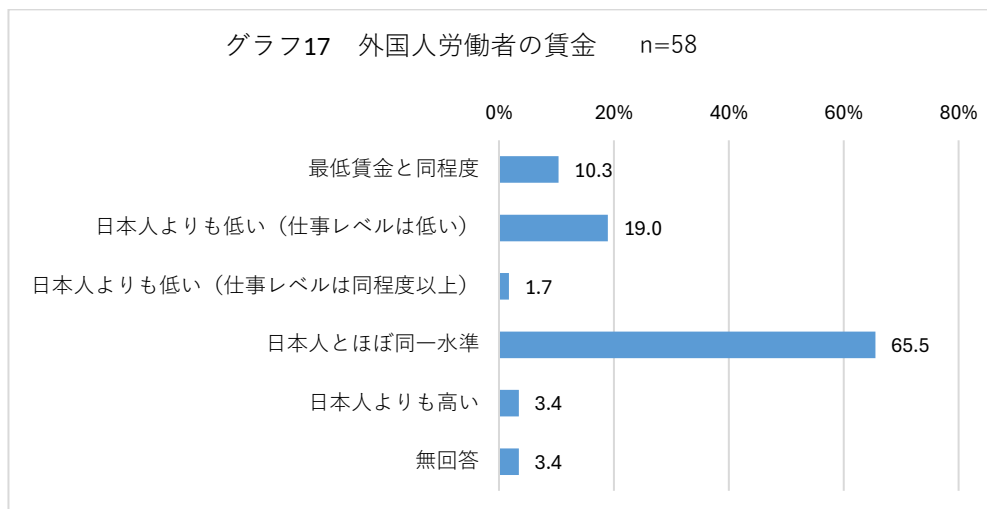
## (7) 外国人の採用・活用方針

外国人を雇用している企業に対して外国人の採用・活用方針について伺ったところ、「現状を維持する方針」が半数を超えている。また、「将来は拡大する方針」は41.4%で、9割以上の企業が今後も外国人労働者を活用していきたいとしている。



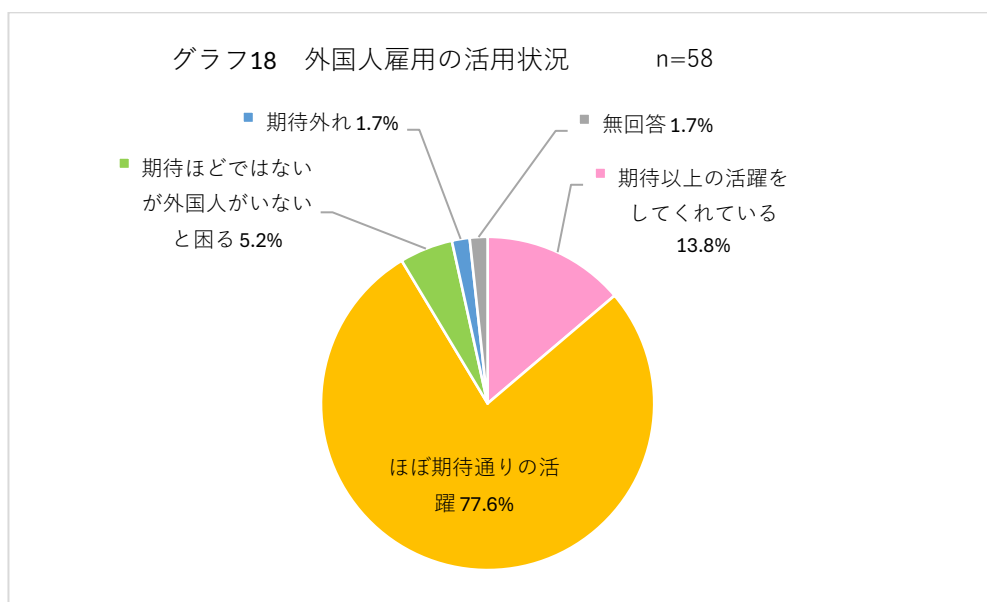
### (8) 外国人労働者の賃金

実際に働いている外国人労働者は、どのような賃金水準となっているか伺ったところ、「日本人とほぼ同一水準」が65.5%と最も高くなっているが、「日本人よりも低い（仕事レベルは低い）」が19.0%と続いており、日本人と外国人の職種、職務を分け人件費を調整している面があることが窺える。



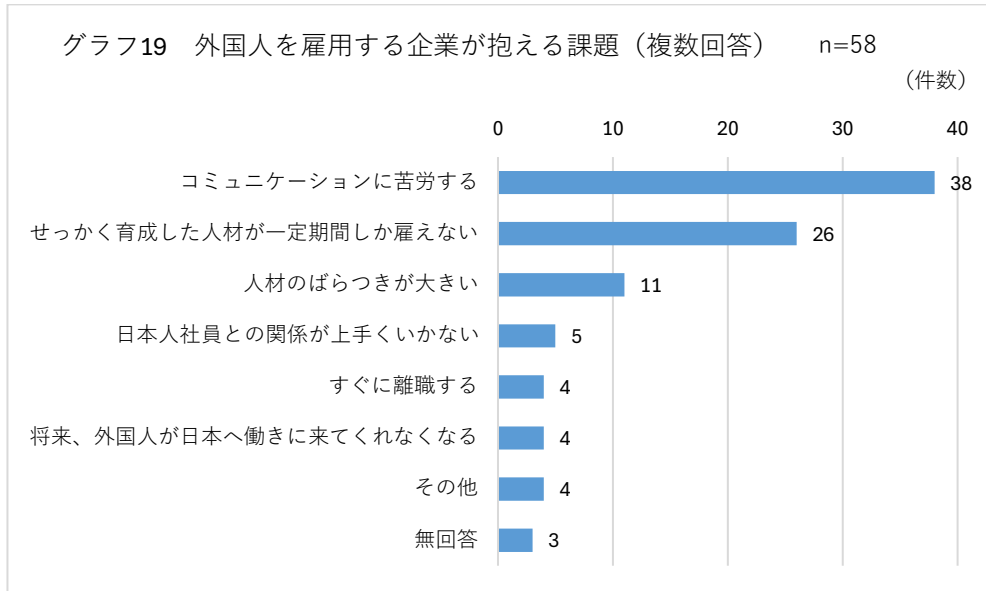
### (9) 外国人雇用の活用状況

実際の外国人雇用の活用状況を伺ったところ、「ほぼ期待通りの活躍」が77.6%で最も高く、「期待以上の活躍をしてくれている」13.8%と合わせると9割以上の企業が外国人労働者に対して満足していることが窺える。



(10) 外国人を雇用する企業が抱える課題

外国人を雇用する企業が抱える課題を複数回答で伺ったところ、「コミュニケーションに苦勞する」、「せっかく育成したが人材が一定期間しか雇えない」が突出しており、多くの企業が外国人労働者とのコミュニケーション、人材確保や定着に苦勞していることが窺える。



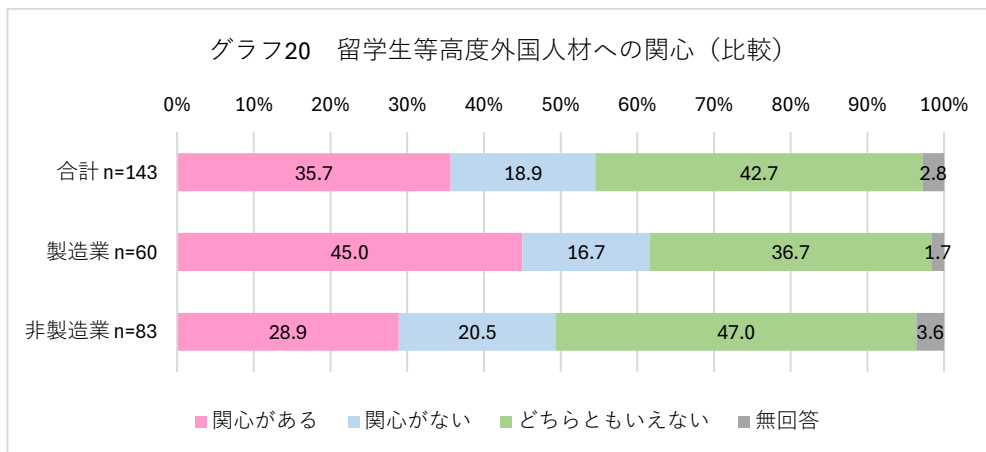
### III 留学生等高度外国人材への関心について

(1) 留学生等高度外国人材への関心

首都圏等には、留学生等高度外国人材（日本の大学等を卒業した外国人や日本語が堪能な外国人、特定の技術を持った外国人）が日本で就職したいと思っても、企業との交流や情報収集が上手くいかず日本で就職できない方が多いと聞く中、留学生等高度外国人材への関心について伺った。

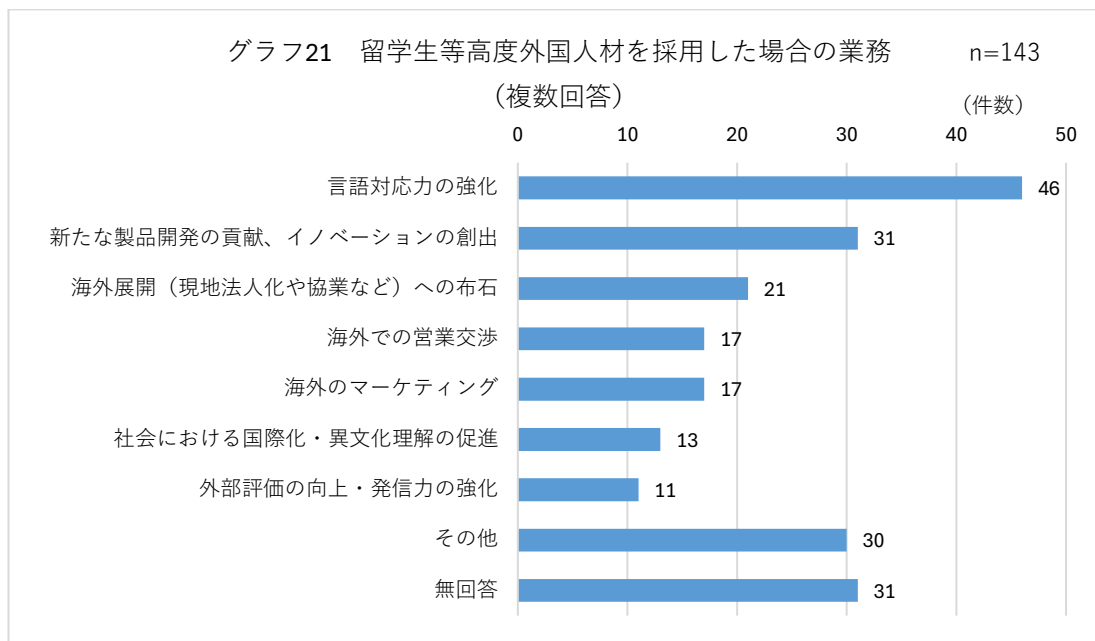
留学生等高度外国人材に「関心がある」と回答した企業は全体の 35.7%で、約 2 割の企業は「関心がない」と回答している。

製造業と非製造業でみると大きな違いがあり、製造業では「関心がある」が 45%に対し、非製造業 28.9%となっており、製造業は留学生等高度外国人材への関心が高い結果となった。



## (2) 留学生等高度外国人材を採用した場合の業務

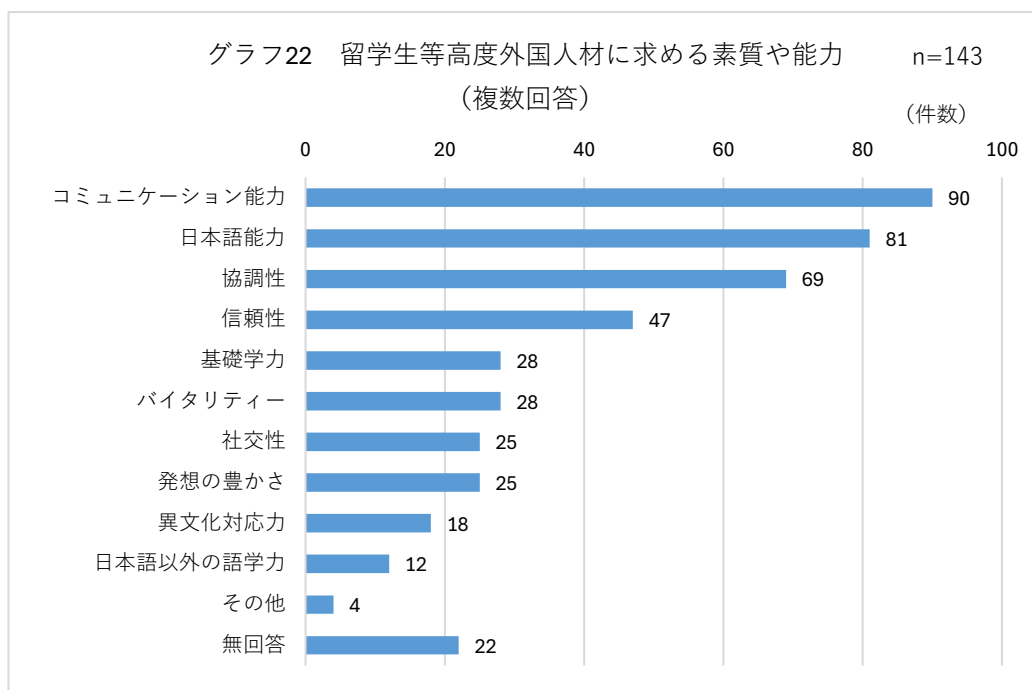
留学生等高度外国人材を採用した場合の業務について複数回答で伺ったところ、「言語対応力の強化」が最も多く、「新たな製品開発の貢献、イノベーションの創出」、「海外展開への布石」と続いた。「その他」の回答では、設計、施工管理や管理職、介護職、インバウンド対応などが挙げられている。



## (3) 留学生等高度外国人材に一番求める素質や能力

留学生等高度外国人材に一番求める素質や能力について複数回答で伺ったところ、「コミュニケーション能力」が最も多く、「日本語能力」、「協調性」、「信頼性」と続いた。

「コミュニケーション」については、外国人を雇用する企業の多くが抱える課題となっており、外国人材の活用を有効なものとするために必要な素質や能力として求められていることが窺える。



## <人手不足、外国人の雇用についての課題・ご意見等自由記述の主なもの>

### ■外国人を雇用している企業

(Ⅱ (1) 外国人雇用の有無 (7頁) で「雇用している」と回答した企業のうち 17社が回答)

- ・外国人雇用に関するサポートや支援制度の拡充を検討いただきたい。
- ・人手不足という理由だけでなく、外国人材には優秀な方がたくさんいらっしゃるので、特に留学生の採用には力を入れていきたいと考えています。
- ・技能実習生の受入期間が短い。3～5年の延長。
- ・特産技能2号へのハードルが高すぎる。日本人でも合格率の低い試験が要求されている。
- ・弊社は今年度JETRO様の伴走型支援を受けており、先日オンライン合同企業説明会に参加させて頂きました。初めての参加であったため、留学生の反応やアピールがしっかりとできたのか、留学生が知りたいのは何かなど、回を重ねる毎にブラッシュアップしていきたいと考えております。このような大勢の留学生にアピールできる機会を増やして頂ければと思っております。
- ・外国人を採用する際の手続きや申請に時間がかかってしまう。
- ・福井で働きたいという本人の強い意志や覚悟と雇用側の方針(労務や金銭的負担含めて)が一致しなければ、様々な面で継続的雇用は難しいのではと思います。
- ・ものづくりの出来る人、外国人の場合長くいてもらえる人を雇用したい。
- ・日本人も含めて人材紹介等の費用が高額すぎる。特に外国人材では会社としてリスクが高いにも関わらず費用ばかりがかさむ。小規模事業者では採用が難しいと感じる。
- ・人手不足が続く中、特定技能等業務が限られているため、留学生等高度外国人材(技人国含む)の雇用を視野に入れていく必要があると考えられる。より日本企業・日本に関心を持って長く勤めていただけるような人材がいらっしゃると助かります。
- ・県内の住まい探し(通勤可能な範囲)、免許証の切り替えが困難(鯖江内の交通機関不足)、社会保険制度などのサポート、海外から直接採用関連
- ・日本文化の理解。接客においての語学力(敬語の使い方)が求められる。謙譲語が特に難しい。また、お客様の対応において自分の意見はあってもお客様の意向に素直に従わないといけないこともあるため、柔軟性が求められる。
- ・現状、既に永住権をお持ちの方の中途入社しか雇用実績がなく、新規学卒者の雇用に関してのノウハウを持たない。
- ・介護事業に関しての人手不足はなかなか解消されず、外国人材に頼るほかない状況です。介護という厳しく難しい職業の中、仕事の覚えも早く人柄もとてもよいばかりでなくてはならない存在です。しかし、言葉の壁があり、人を見る仕事としては安心できないことも多いです。日本語をたくさん勉強し問題ない人材もいれば、全く理解できず通訳が必要な方もいます。ある程度日本語を理解、話せるようにするための指導にかなりの労力を費やす事が課題となっています。
- ・今回は店舗部門に絞って募集する予定のため、製造職で活躍する外国人材もおりますが、販売職の状況を回答しております。グローバルカンパニーを目指すためには、外国人の活躍が必要と考えています。最近では外国人に限らず、日本人でも早期離職など転職へのハードルが下がっている傾向がある為、企業・応募者の双方にビジョンの共有と覚悟が必要かと考えています。

- ・高度外国人材の存在を知らなかった。その方達を採用するにあたり手続等がどうすれば良いのかわからない。求人票の出し方を知りたい。
- ・外国人の基本的な条件の3年という期間をもっと長くすべき。費用をかけてこれからという時に帰国では人材投資が出来ない。

---

#### ■外国人を雇用していない企業

(II (1) 外国人雇用の有無 (7頁) で「雇用していない」と回答した企業のうち18社が回答)

---

- ・電気工事の国家試験に合格できるか、電気工事業で雇うための手続き、自動車免許が取得できるか。
- ・高齢顧客が中心であるため、偏見・差別もあり困難ではないかと危惧しております。
- ・外国人を雇用しても使いこなせるかが問題である。
- ・今後、少子化対応で外国人雇用は必ず考えないといけない。会社で外国人材の雇用に対応する人材を育成していく必要がある。
- ・採用活動に関する研修や情報共有などバックアップをお願い致します。
- ・中小企業においては実習生をはじめとして外国人雇用のニーズは高まっていますが、一方で企業内における日本人と外国人との人員数や配置におけるバランスが取れず、今後の事業承継などには大きな課題となってきたと思います。
- ・外国人の雇用について法律上の課題があると思われる。
- ・以前、中国人のネイリストさんが働きたいとのことでしばらくお手伝いしていただきましたが、ルールを守ってもらえなかったので辞めてもらいました。性格もあったのかもしれませんが難しいなと感じました。
- ・色々対応や手続きが大変ではあるが、今後雇用する機会が出てくると思うので、各種情報の共有を図りながらやっていきたい。今すぐ対応は難しいです。もっともっと雇用している企業からの情報を出して欲しい。
- ・県外営業所の営業人員が採用できない。(県外大手企業との給与・福利厚生・休日の差が激しい)
- ・雇用のための知識不足
- ・過去の経験上、様々なトラブルが発生し、雇用に対して消極的になっている。
- ・会社を更に大きくしていく為に雇用を考えているが、基本的知識がない点とどこで外国人の方と接点をつくれるかが不明です。
- ・人手不足を補うため、外国人の雇用に動き出しております。2025年4月に2名の高度外国人材を受け入れる予定です。どのようなレベルか面接だけでは不明確であり、研修のやり方を日本人と同じでやって良いのか手探りで進めるつもりです。
- ・弊社では専門職(施工管理・設計・営業)の求人をしており、住宅の知識とともにお客様、職人さんとの打ち合わせなどの対応が全ての職種で必要です。そして高額商品の販売故に日本人と変わらない語学力や気遣いが必要になります。それが可能であれば検討もしたいですが、長期で雇用を考えているので突然帰国するなどリスクもあると考えています。

- ・事務職以外の現場技術員には資格取得と経験や各先現場での交渉も必要で長期にわたり教育が必要になるので、外国人の雇用は考えていない。
- ・繊維産業においては日本人の若手・中堅人材が集まらず、外国人を雇用せざるを得ないように思う。特に加工業は中小零細企業も多く、賃金の安さもあり人手不足が顕著である。外国人の高度人材には関心はあるが、果たして当社のような繊維加工を生業とする中小零細企業に応募してくるのかは疑問が残る。福井県として繊維産業をどうしていくのか、高度外国人材に福井県で就職していただくような何か施策はあるのかなどまず考える必要があると思う。
- ・突発的なトラブルへの対応が心配。

---

今回の調査では、企業において「日本人労働者が集まらない」慢性的な人手不足を、業種により差はあるが外国人労働者で補っていることがわかりました。企業では外国人労働者への評価は高く、「ほぼ期待通りの活躍」、「外国人の方がまじめに働く」との意見や「外国人材には優秀な方が多い（特に留学生）」、「少子化対応で外国人雇用は必ず考えないといけない」との意見も挙げられている。

一方で、「コミュニケーションに苦勞する」、「せっかく育成した人材が一定期間しか雇えない」など課題も多い。県経済が直面している最大の課題である人手不足への対応策の一つとして、外国人材の活用を有効なものとするためには、外国人雇用に関するサポート、支援制度について多方面からの取り組みが必要と感じました。

以上

※ご多忙中にもかかわらず、アンケートにご協力いただきありがとうございました。  
今後も引き続きご協力くださるようよろしくお願いいたします。