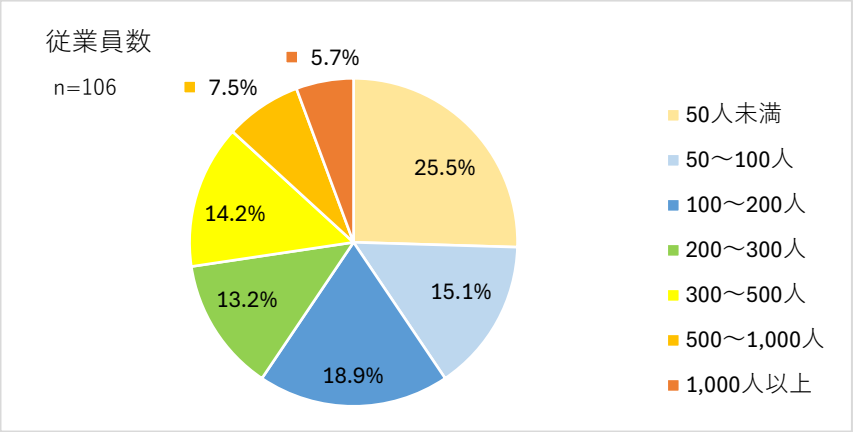
令和８年１月　福井県経営者協会

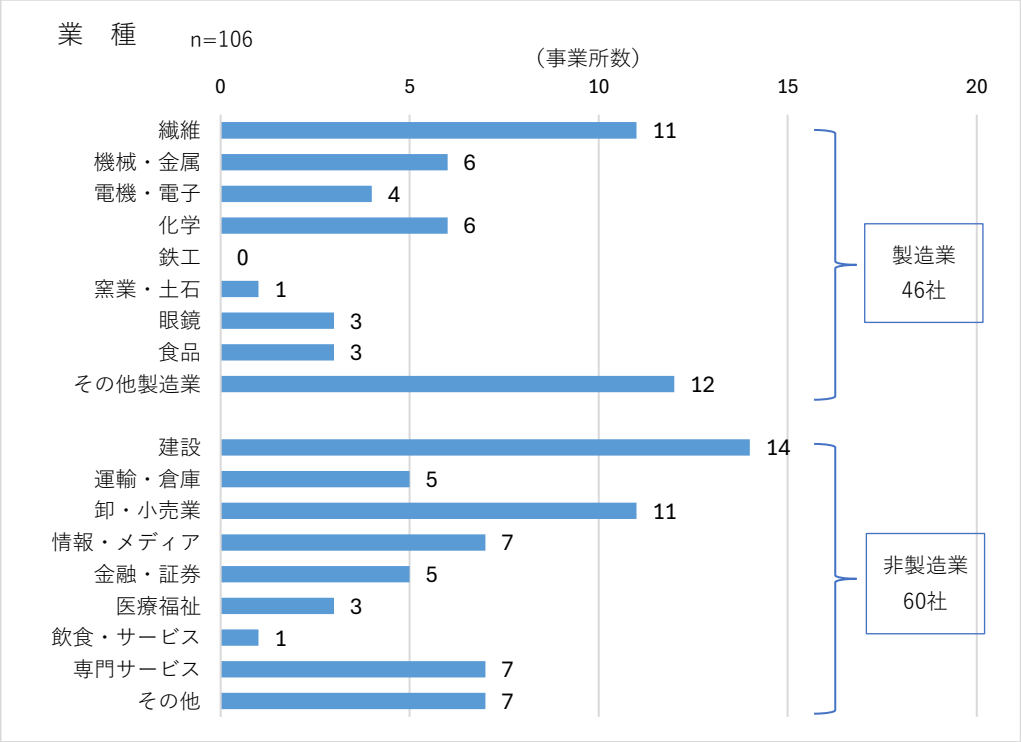
福井県における外国人雇用状況調査結果

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７年１０月２８日～１１月２１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　　１０６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 人手不足の状況は、「若手・中堅で不足し、中高年層で余る」、「ほぼ全年齢層で人手不足」がともに 28.3%、「若手・中堅では余り、中高年層で不足」が 3.8%で、合わせて 60.4%の企業で人手不足となっている。「ほぼ全年齢層で人手不足」と回答された企業は、昨年度調査（25.2%）を上回る結果となった。

② 製造業では 52.2%、非製造業では 66.7%の企業が人手不足となっており、特に非製造業において人手が不足していることが窺える。業種別では製造業で「繊維」、「機械・金属」、「食品」、非製造業では「建設」、「運輸・倉庫」、「情報メディア」、「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約 8 割の企業が「十分な人数を採用できない」と回答し、人手不足の対応としては「人材育成に注力」、「外国人を採用する」、「女性活躍を進める」としている。

Ⅱ　海外展開および外国人の雇用について

① 「海外展開を行っている」企業は全体の 30.2%で、約 7 割の企業は「海外展開」を行っていない。製造業では半数を超える 54.4%が「海外展開」を行っており、非製造業は 11.7%にとどまっている。海外展開を行っている国・地域は中国、ベトナム、シンガポール、タイが多い。

② 外国人を「雇用している」企業は全体の 40.6%で、59.4%の企業が「雇用していない」と回答している。製造業では外国人を「雇用している」企業の割合が高く 6 割を超えているが、非製造業は 25.0%にとどまっている。

③ 雇用している外国人の人数の合計は 670 人で、雇用の内訳は「技能実習生・特定技能」が合計 339 人で全体の半数を占め、「技能実習生・特定技能」の 9 割以上は製造業となっている。

④ 外国人を雇用していない理由は、「日本人の雇用を優先」が最も多いが、今後外国人を雇用する可能性として 34.9%の企業は外国人を雇用する「可能性はある」と回答し、製造業では 44.4%が「可能性はある」としている。

⑤ 外国人労働者の雇用理由は、「日本人労働者が集まらない」が最も多く、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。

⑥ 外国人の採用・活用方針は、「現状を維持する方針」が 55.9%、「将来は拡大する方針」は 39.5%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。

⑦ 外国人雇用の活用状況は、「ほぼ期待通りの活躍」と「期待以上の活躍をしてくれている」を合わせると、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。

⑧ 外国人の雇用により「多様性の受容等、組織の国際感覚の涵養」、「職場の活性化」、「海外展開の推進」等について有意義だと感じているが、外国人を雇用する多くの企業が「日本語能力・コミュニケーション」、「社内の受け入れ態勢」、「在留資格等の行政手続き」等の課題を抱えている。

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 39.6%で、16.0%の企業は「関心がない」と回答している。製造業では「関心がある」が 47.8%と全体の割合より高く、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」、「海外での営業交渉」等が続いた。

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」、「日本語能力」との回答が多い。「コミュニケーション能力」、「日本語能力」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】

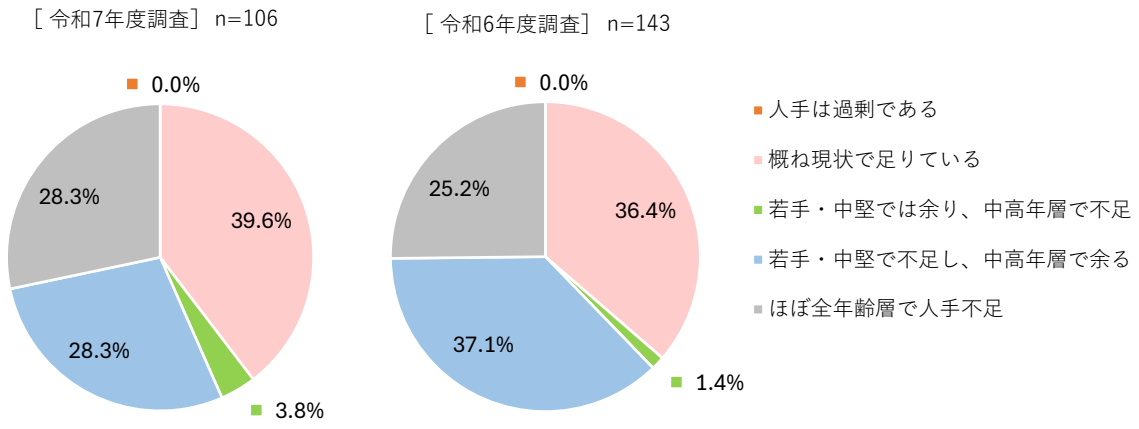
Ⅰ　人手不足の状況について

（1）人手は足りているか、不足しているのか

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ところ、「人手は過剰である」はゼロ回答、「若手・中堅で不足し、中高年層で余る」と「ほぼ全年齢層で人手不足」がともに 28.3%、「若手・中堅では余り、中高年層で不足」が 3.8%、合わせて 60.4%で、6 割以上の企業で人手が不足している結果となった。

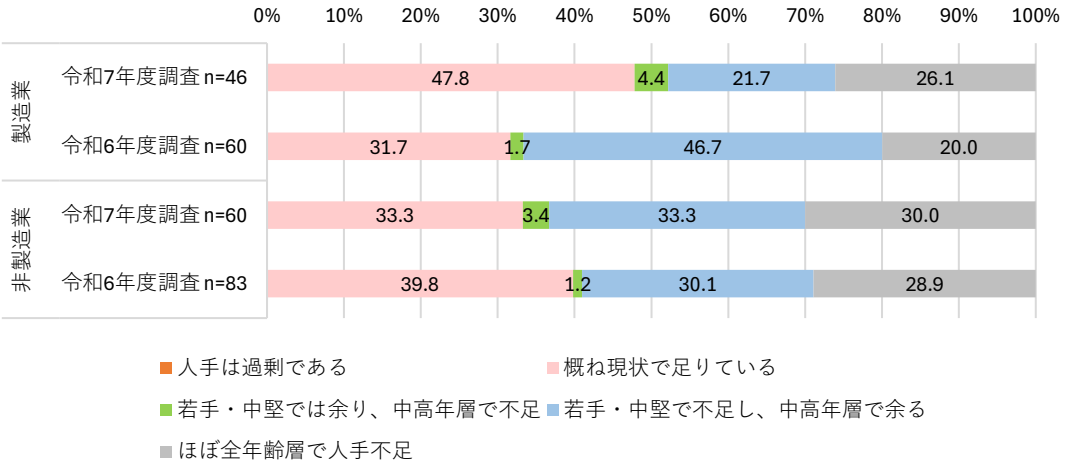
昨年度調査結果と比較すると、「ほぼ全年齢層で人手不足」が 3.1 ポイント増加しているが、「概ね現状で足りている」も 3.2 ポイント増加となっている。

グラフ１　人手不足の状況

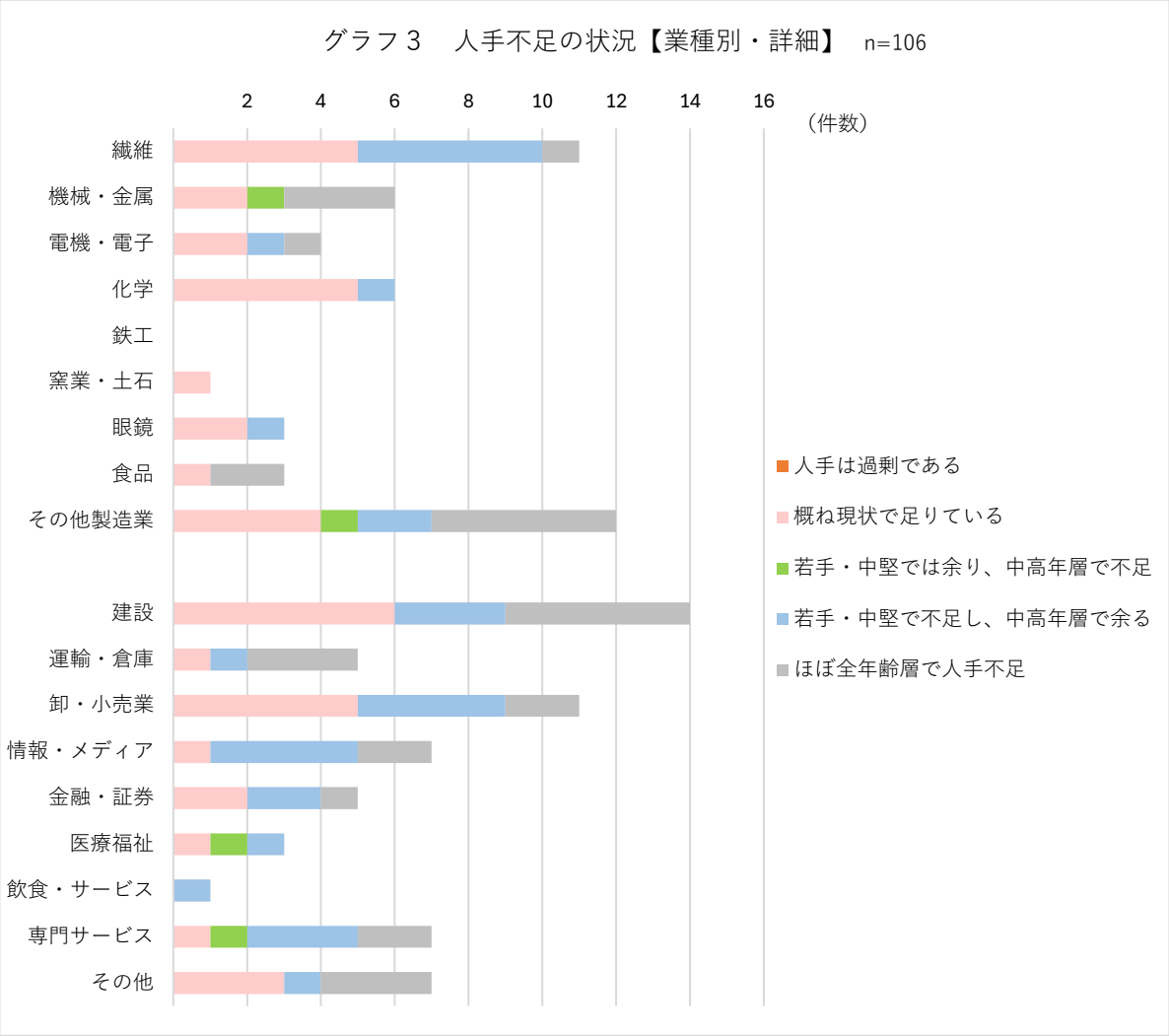


製造業と非製造業でみると、製造業では 52.2%の企業で人手不足となっているが、全体の割合（60.4%）と比較して 8.2 ポイント下回り、昨年度調査（68.4%）と比較して 16.2 ポイントと大きく減少し、「概ね現状で足りている」が 47.8%で昨年調査（31.7%）を 16.1 ポイント増加となった。非製造業では 66.7%の企業が人手不足となっており、全体の割合（60.4%）と比較して 6.3 ポイント上回り、昨年度調査（60.2%）と比較して 6.5 ポイント増加している。特に非製造業において人手が不足していることが窺える。

グラフ２　人手不足の状況【業種別】

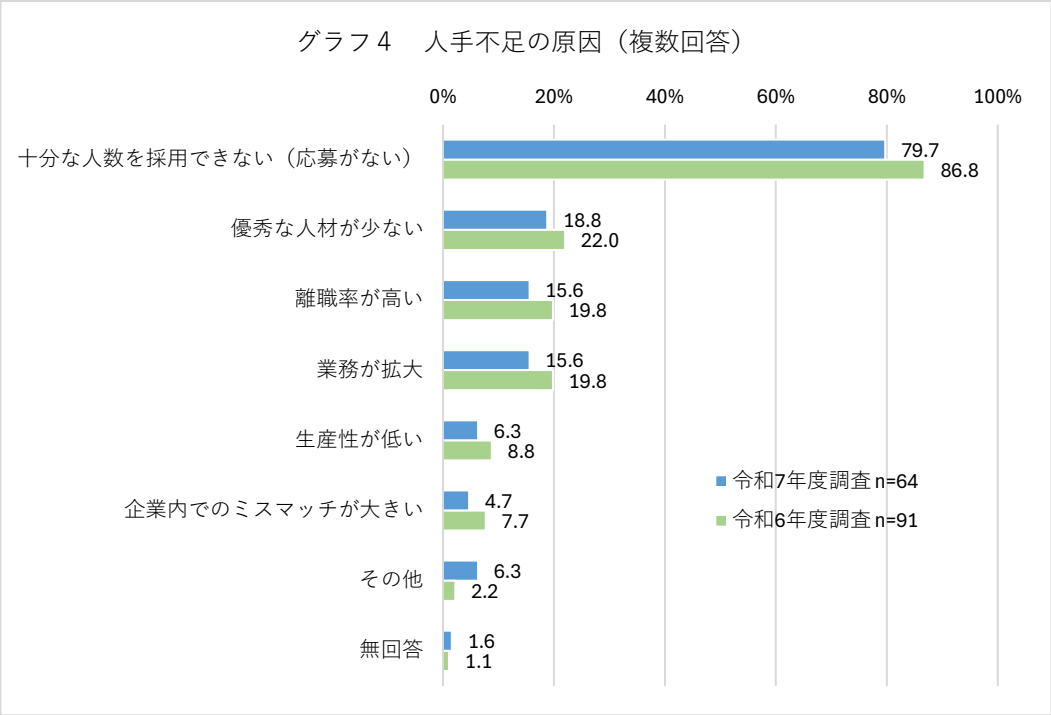


また、業種別詳細でみると、特に製造業では「繊維」で若手・中堅、「機械・金属」、「食品」でほぼ全年齢層、非製造業では「建設」、「運輸・倉庫」、「情報メディア」、「専門サービス」で人手不足感が目立つ。



（２）人手不足の原因

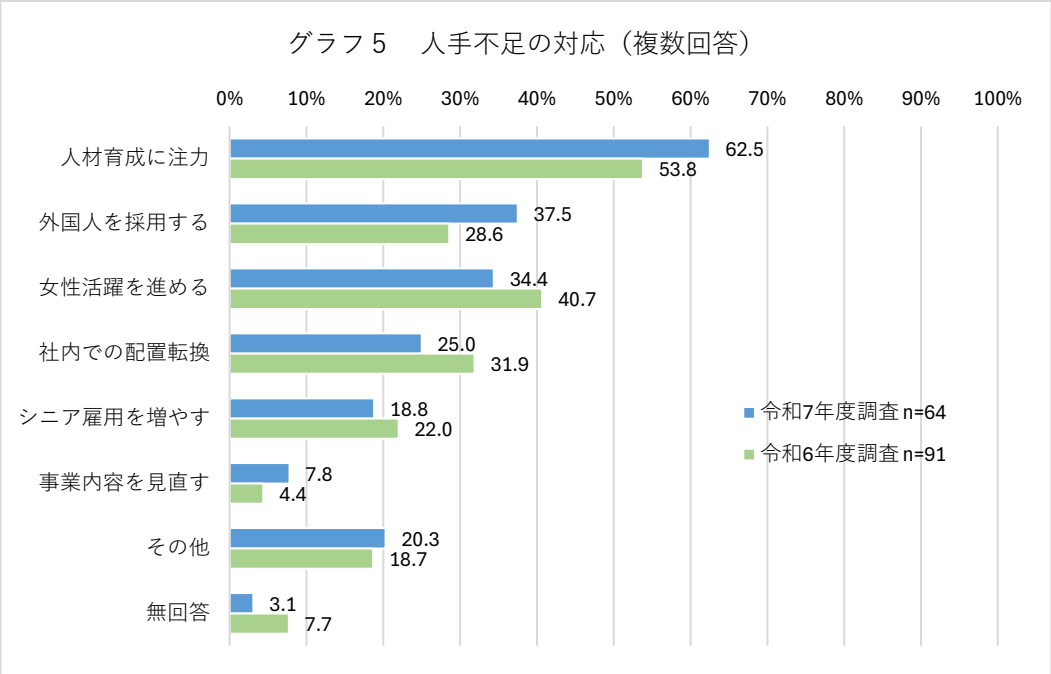
次に、人手不足と回答された企業にその原因について複数回答で伺ったところ、昨年度調査結果と同様、「十分な人数を採用できない（応募がない）」が 79.7%で突出して高く、「優秀な人材が少ない」18.8%、「離職率が高い」と「業務が拡大」がともに 15.6%と続いた。



（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、昨年度調査結果と同様、「人材育成に注力」が 62.5%で最も高く、「外国人を採用する」37.5%、「女性活躍を進める」34.4%、「社内での配置転換」25.0%と続いた。

昨年度調査結果と比較して、「外国人を採用する」が 2 番目に回答比率が高くなり 8.9 ポイント増加した。人手不足を補うため「外国人を採用する」企業が増加していることが窺える。



Ⅱ　海外展開および外国人の雇用について

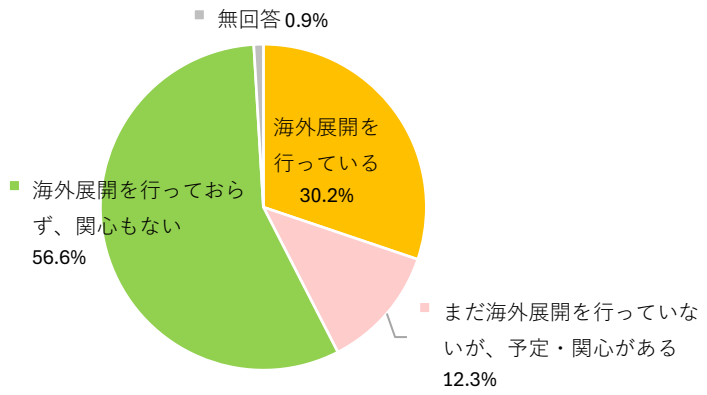
（１）海外展開の有無

回答いただいた企業１０６社に海外展開を行っているか、海外展開の予定、関心の有無について伺った。

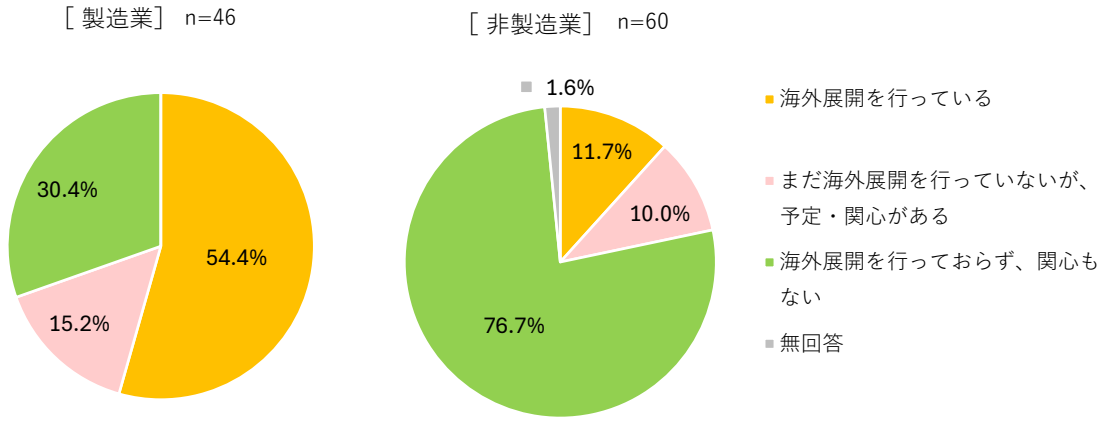
全体では、「海外展開を行っている」企業は 30.2%で、「まだ海外展開を行っていないが、予定・関心がある」12.3%と「海外展開を行っておらず、関心もない」が 56.6%を合わせて 68.9%の企業は「海外展開を行っていない」結果となった。

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 54.4%の企業が「海外展開を行っている」と回答されているが、非製造業では「海外展開を行っている」企業は 11.7%にとどまっており、７割以上の企業が「海外展開を行っておらず、関心もない」と回答されている。

グラフ６　海外展開の有無　　n=106

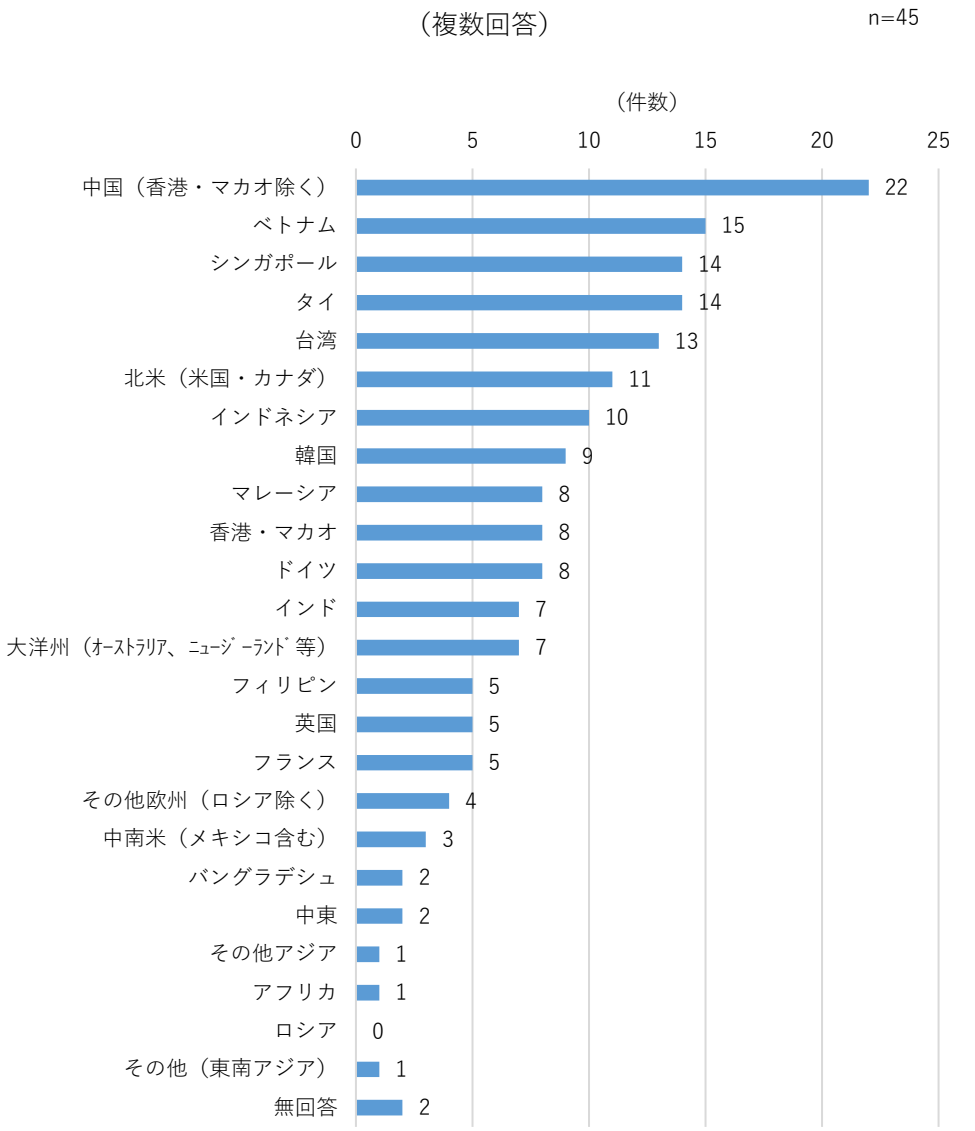


グラフ７　海外展開の有無【業種別】



また、「海外展開を行っている」、「まだ海外展開を行っていないが、予定・関心がある」と回答された企業（４５社）にそれぞれ海外展開を行っているおよび予定・関心がある国・地域名を複数回答で伺ったところ、中国（香港・マカオを除く）が最も多く、ベトナム、シンガポール、タイ、台湾、北米（米国・カナダ）と続いている。

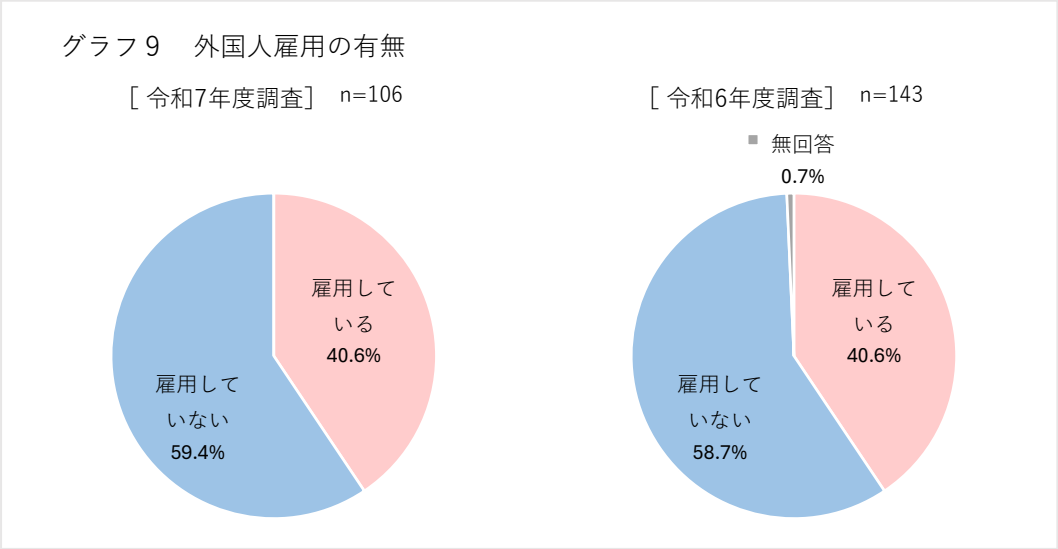
グラフ８　海外展開を行っている、予定・関心がある国・地域
（複数回答）

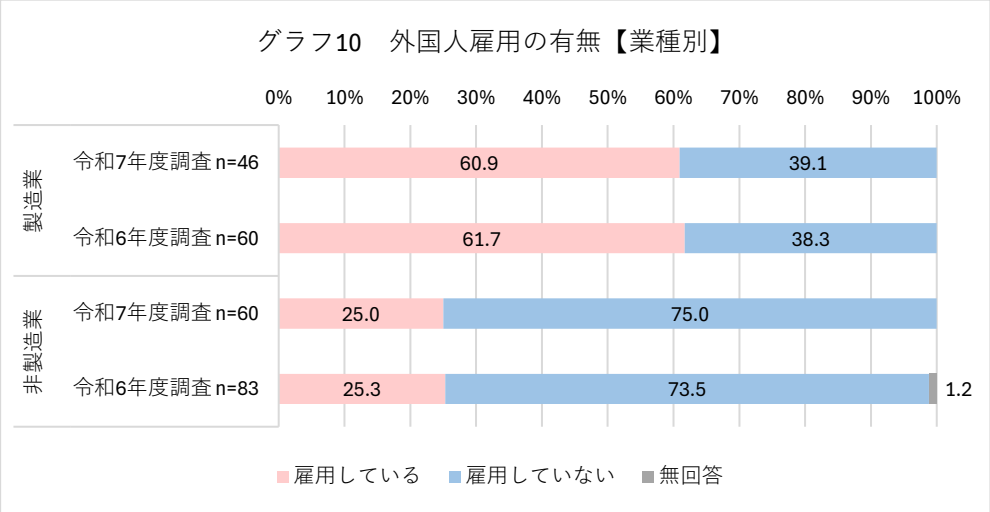


（２）外国人雇用の有無

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ところ、外国人を「雇用している」企業は昨年度調査結果と同様全体の 40.6%で、59.4%の企業は「雇用していない」と回答されている。

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「雇用している」と回答された企業は 6 割を超えているが、昨年度調査（61.7%）と比較して 0.8 ポイント減少した。非製造業では「雇用している」企業は 25.0%にとどまっており、昨年度調査（25.3%）と比較して 0.3 ポイント減少した。





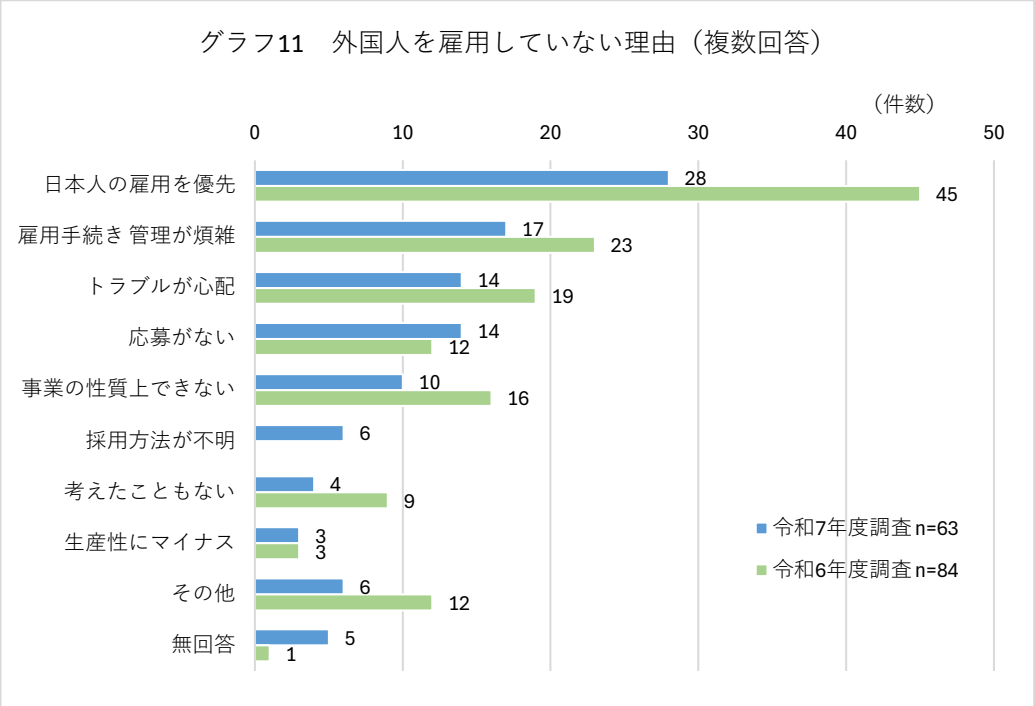
雇用している外国人の人数は表 1 のとおり製造業 574 人、非製造業 96 人、合計 670 人で、製造業が全体の 8 割以上を占めている。雇用の内訳をみると、「技能実習生・特定技能」が合計 339 人で全体の半数を占め、「技能実習生・特定技能」の 9 割以上は製造業となっている。

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	59 人	18 人	77 人
技能実習生・特定技能	320 人	19 人	339 人
その他	195 人	59 人	254 人
計	574 人	96 人	670 人

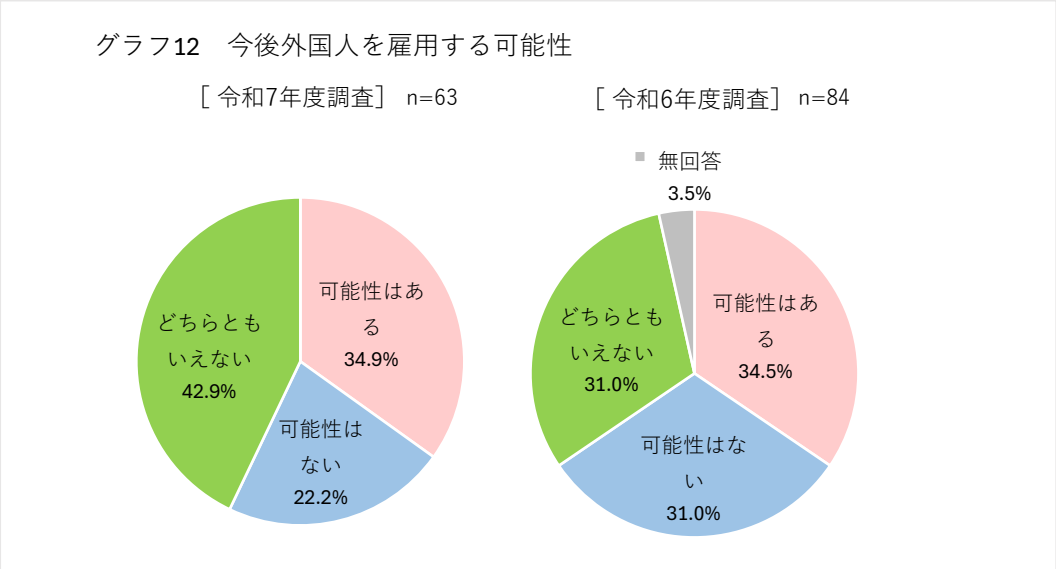
（３）外国人を雇用していない理由

外国人を雇用していない理由については、昨年度調査結果と同様「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」、「応募がない」、「事業の性質上できない」と続いた。「その他」の理由としては、専属の職員が必要、良い人材に会えていない、言葉や習慣の問題などが挙げられている。



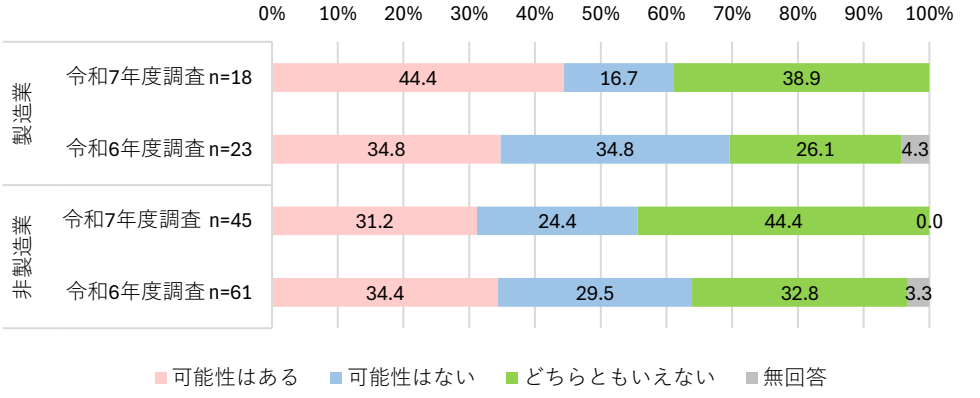
（４）現在、外国人を雇用していない企業が、今後雇用する可能性

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 34.9%で、「可能性はない」22.2%を 12.7 ポイント上回っている。昨年度調査結果と比較して「可能性はある」が 0.4 ポイント増加となり、「可能性はない」は 8.8 ポイント減少した。



製造業は「可能性はある」が 44.4%で、全体の割合（34.9%）より 9.5 ポイント上回り、昨年度調査（34.8%）と比較して 9.6 ポイント増加した。非製造業は「可能性はある」が 31.2%で全体の割合（34.9%）より 3.7 ポイント、製造業（44.4%）と比較して 13.2 ポイントそれぞれ下回っており、昨年度調査（34.4%）と比較しても 3.2 ポイント減少となった。

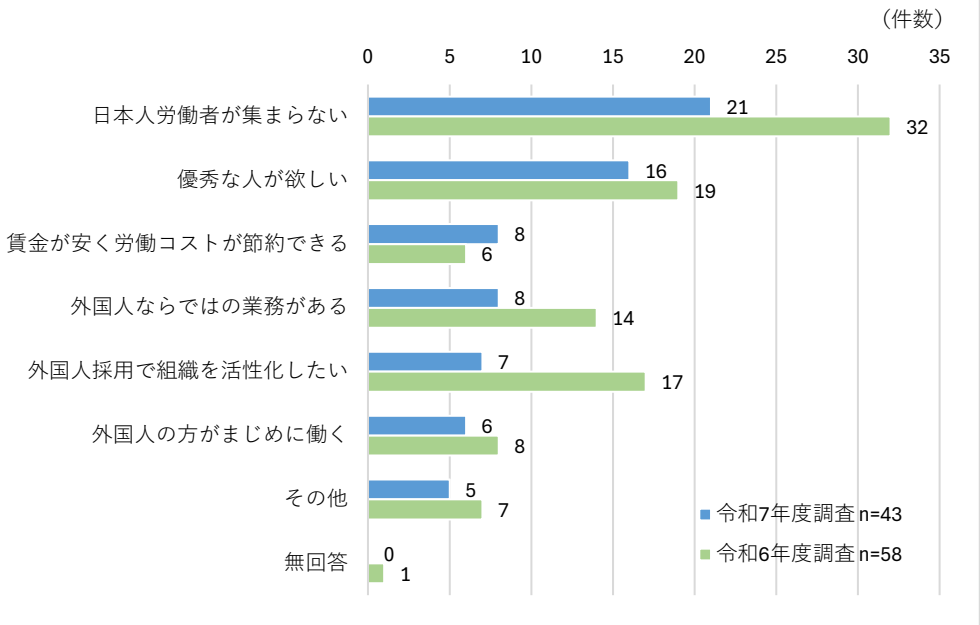
グラフ13　今後外国人を雇用する可能性【業種別】



（５）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、昨年度調査結果と同様「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」、「賃金が安く労働コストが節約できる」、「外国人ならではの業務がある」と続いた。半数の企業が「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。

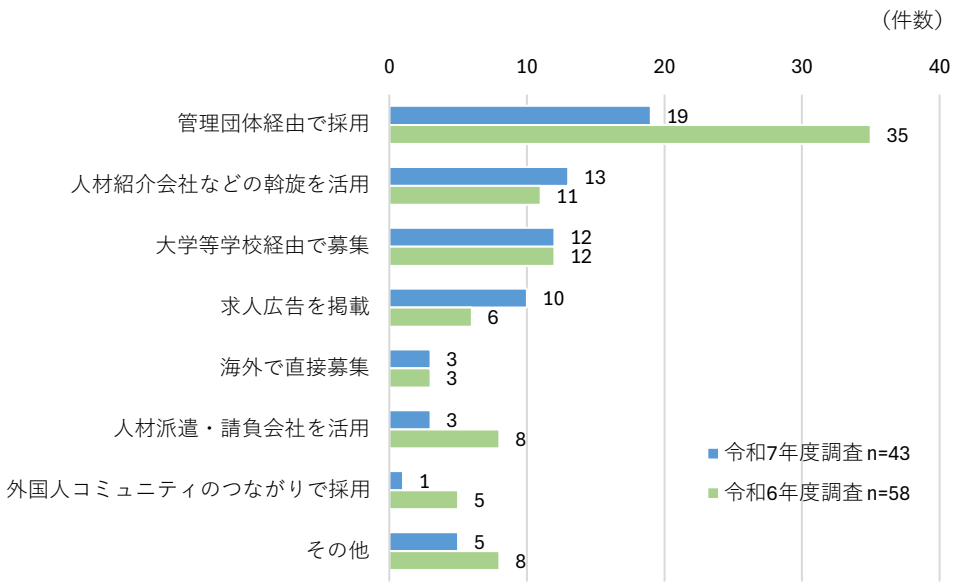
グラフ14　外国人労働者の雇用理由（複数回答）



（６）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、昨年度調査結果と同様「管理団体経由で採用」が最も多く、「人材紹介会社などの斡旋を活用」、「大学等学校経由で募集」、「求人広告を掲載」と続いた。直接採用となる「海外で直接募集」、「外国人コミュニティのつながりで採用」を行っている企業は少ない傾向となっている。

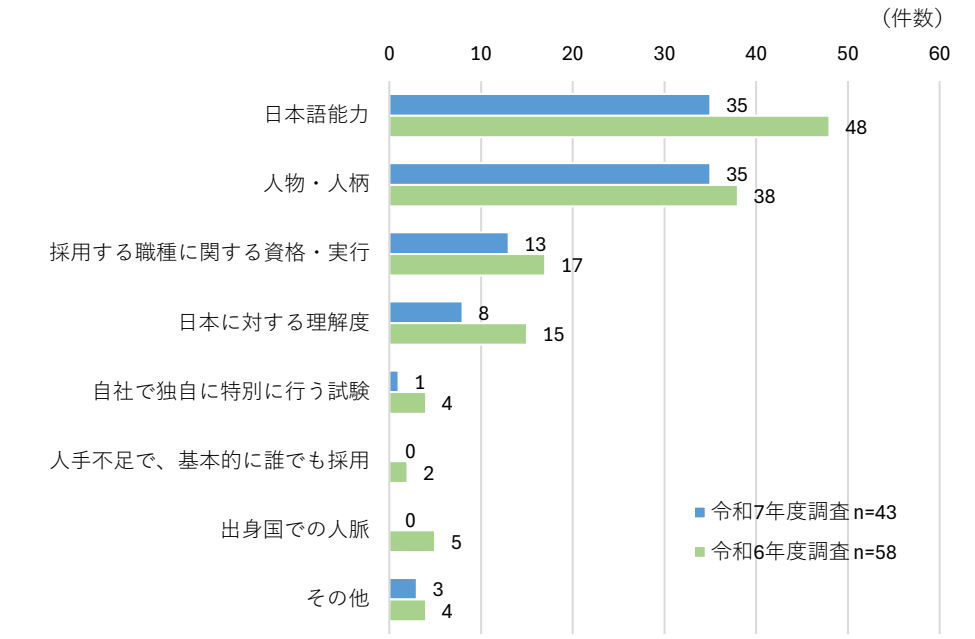
グラフ15　外国人労働者の募集・採用方法（複数回答）



（７）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」と「人物・人柄」が突出して多く、「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。

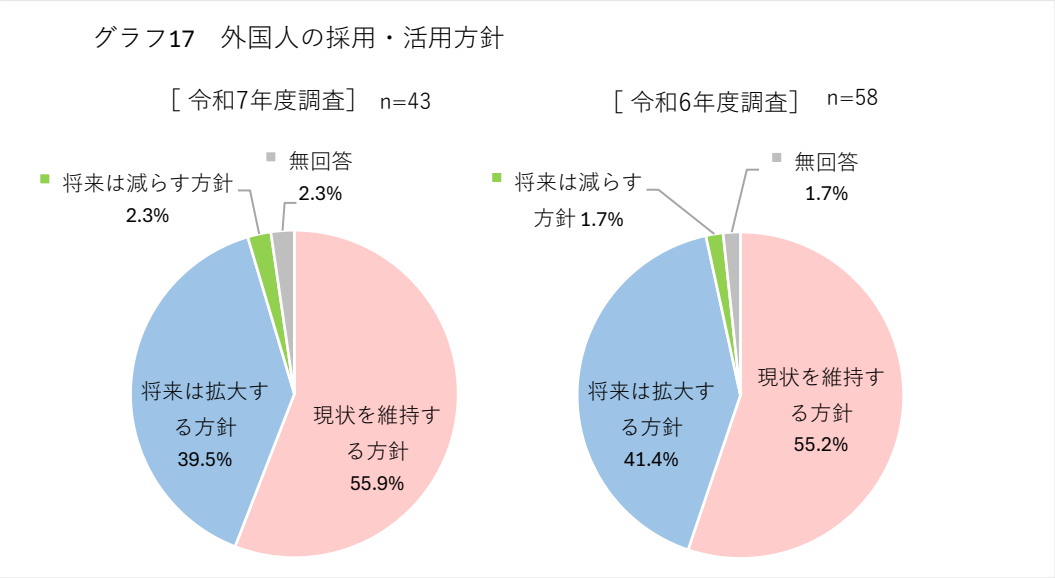
グラフ16　外国人労働者の雇用において考慮する点（複数回答）



（８）外国人の採用・活用方針

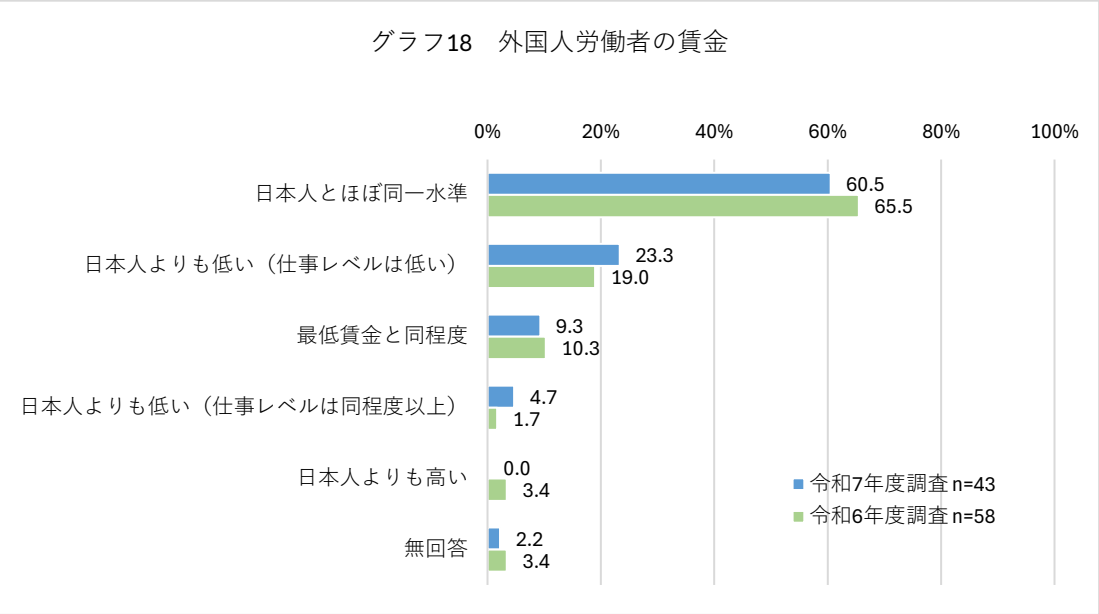
外国人を雇用している企業に対して外国人の採用・活用方針について伺ったところ、昨年度調査結果と同様な傾向で「現状を維持する方針」が半数を超えている。また、「将来は拡大する方針」は 39.5%で、9 割以上の企業が今後も外国人労働者を活用していきたいとしている。

昨年度調査結果と比較して、「現状を維持する方針」は 0.7 ポイント増加した一方で、「将来は減らす方針」が 0.6 ポイント増加している。



（９）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、昨年度調査結果と同様な傾向で「日本人とほぼ同一水準」が 60.5%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 23.3%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。

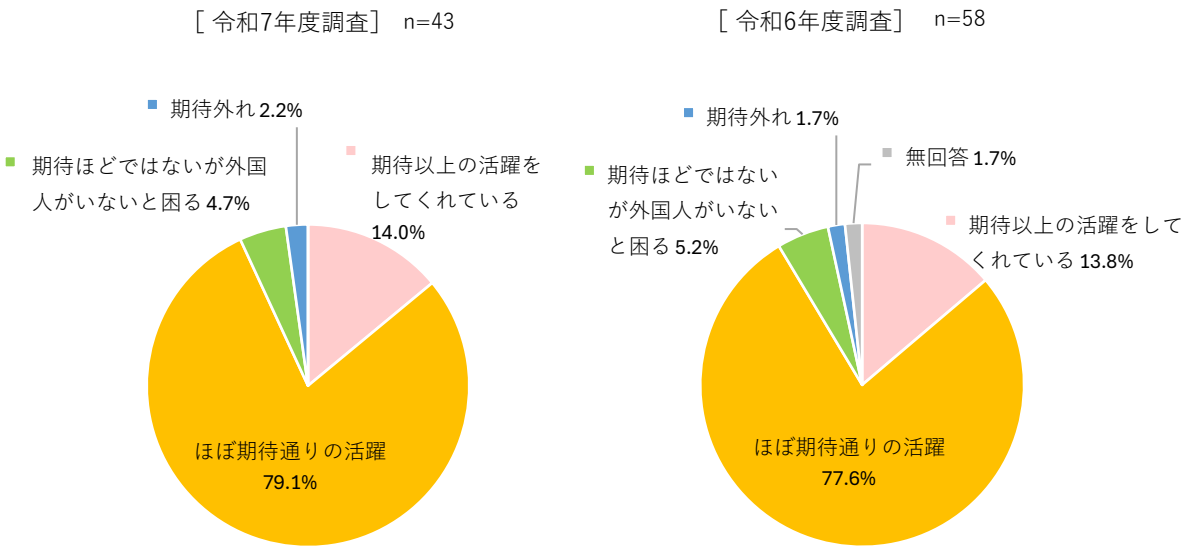


（１０）外国人雇用の活用状況

実際の外国人雇用の活用状況を伺ったところ、昨年度調査結果と同様な傾向で「ほぼ期待通りの活躍」が 79.1%で最も高く、「期待以上の活躍をしてくれている」14.0%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。

昨年度調査結果と比較して、「ほぼ期待通りの活躍」が 1.5 ポイント、「期待以上の活躍をしてくれている」が 0.2 ポイントそれぞれ増加した。

グラフ19　外国人雇用の活用状況

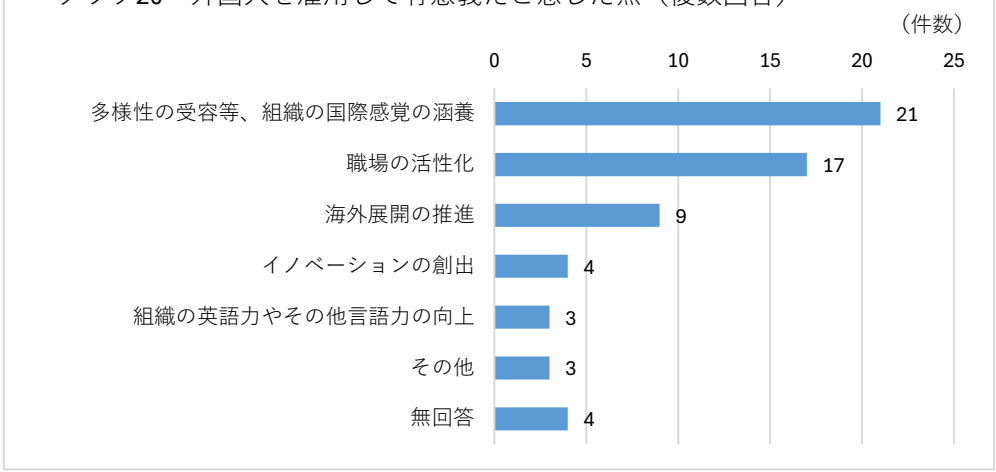


（１１）外国人を雇用して有意義だと感じた点

外国人を雇用して有意義だと感じた点を複数回答で伺ったところ、「多様性の受容等、組織の国際感覚の涵養」が最も多く、「職場の活性化」、「海外展開の推進」、「イノベーションの創出」、「組織の英語力やその他言語力の向上」と続いた。

その他の回答としては日本人より低い賃金で雇用可能、労働力不足の解消などが挙げられている。

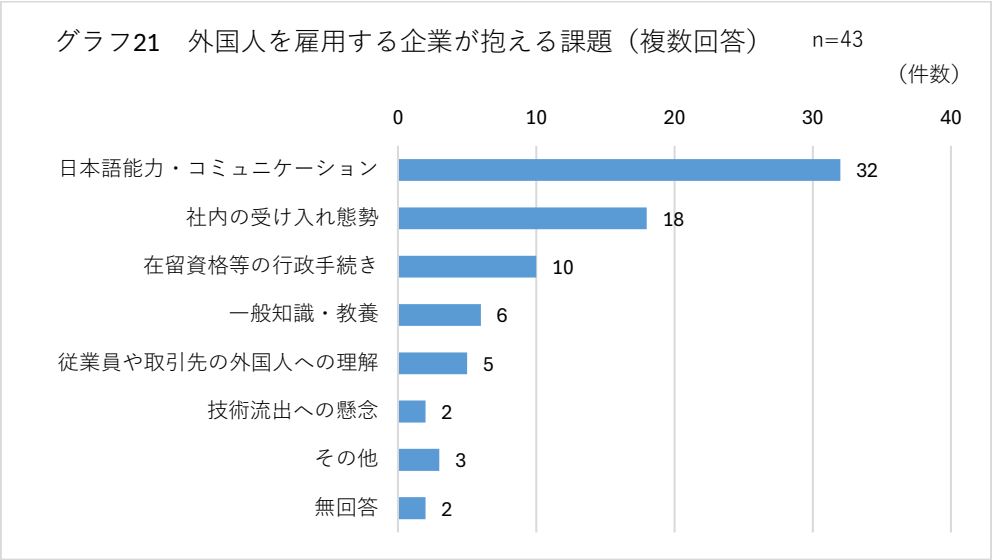
グラフ20　外国人を雇用して有意義だと感じた点（複数回答）　n=43



（１２）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、「日本語能力・コミュニケーション」が突出しており、次いで「社内受け入れ態勢」、「在留資格等の行政手続き」、「一般知識・教養」、「従業員や取引先の外国人への理解」と続いた。多くの企業が外国人労働者の日本語能力・コミュニケーションに苦労していることが窺える。

その他の回答としては、居住について、運転免許、文化や価値観の違いの理解などが挙げられている。



Ⅲ　留学生等高度外国人材への関心について

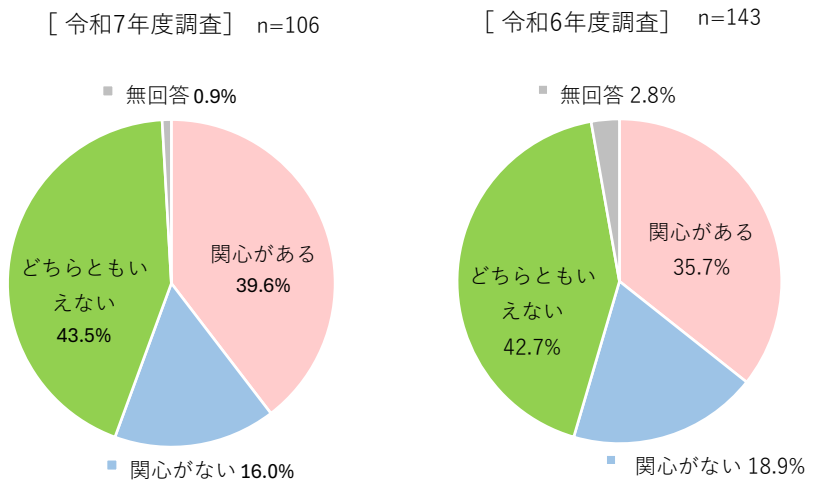
（１）留学生等高度外国人材への関心

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。

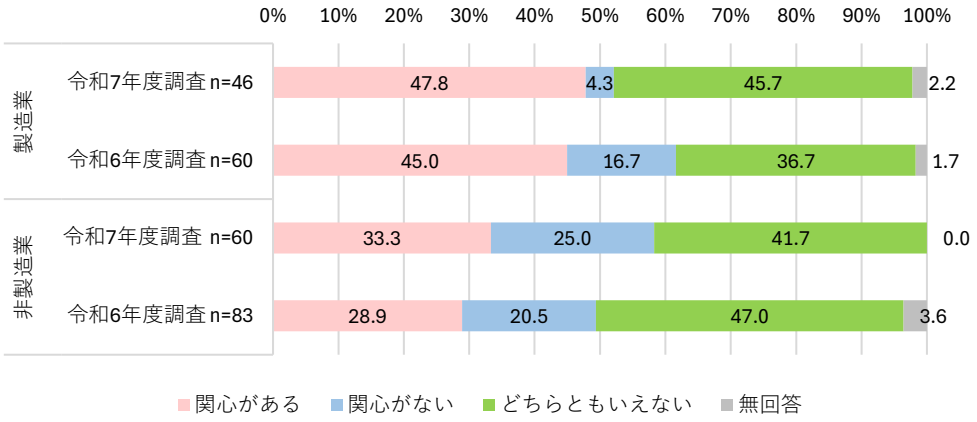
留学生等高度外国人材に「関心がある」と回答された企業は全体の 39.6%、「関心がない」が 16.0%で、昨年度調査結果と比較して、「関心がある」と回答された企業が 3.9 ポイント増加した。

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 47.8%に対し、非製造業は 33.3%となっており、非製造業を 14.5 ポイント上回っている。また、製造業は全体の割合（39.6%）と比較して「関心がある」は 8.2 ポイント上回り、昨年度調査（45.0%）と比較して 2.8 ポイント増加しており、留学生等高度外国人材への関心が高い傾向となっている。

グラフ22　留学生等高度外国人材への関心



グラフ23　留学生等高度外国人材への関心【業種別】

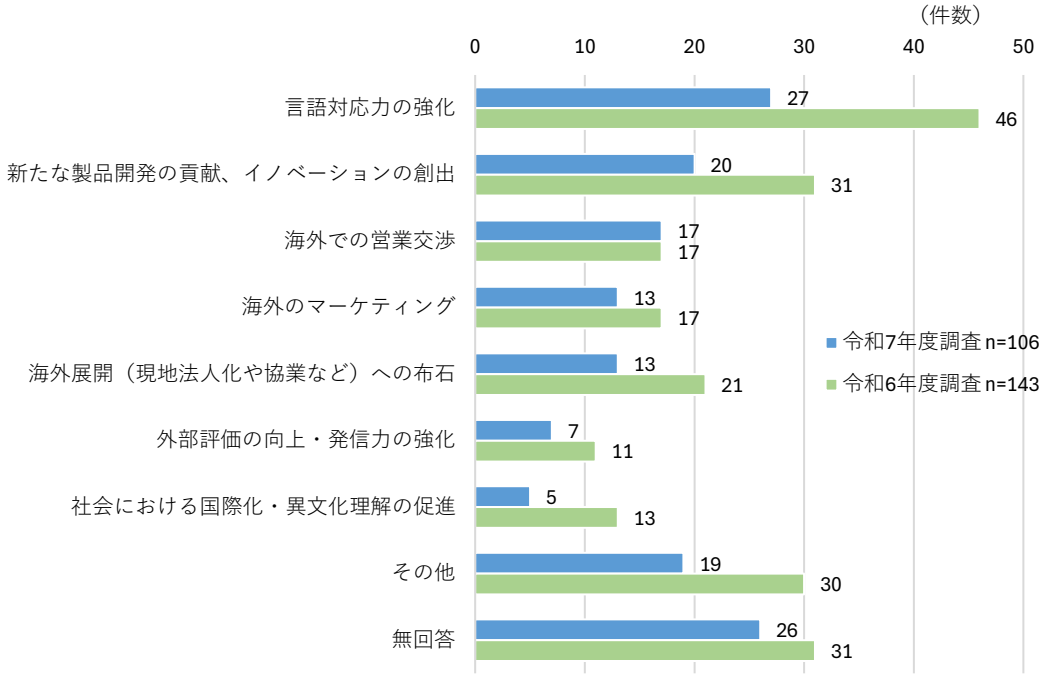


（２）留学生等高度外国人材を採用した場合の業務

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、昨年度調査結果と同様「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」、「海外での営業交渉」、「海外のマーケティング」、「海外展開への布石」と続いた。

その他の回答では、施工管理や技術支援、インバウンド対応などが挙げられているが、日本人社員と同等の業務と回答されている企業も複数見られた。

グラフ24　留学生等高度外国人材を採用した場合の業務
（複数回答）

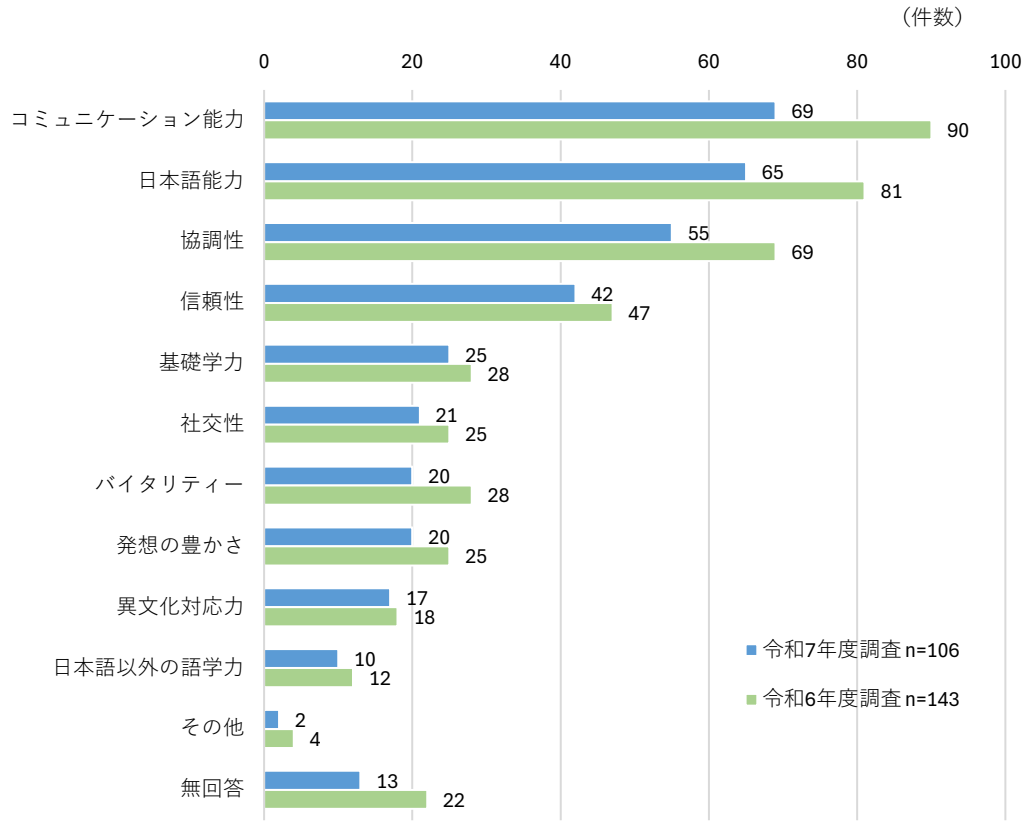


（３）留学生等高度外国人材に一番求める素質や能力

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、昨年度調査結果と同様「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能力」や「日本語能力」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。

グラフ25　留学生等高度外国人材に求める素質や能力
（複数回答）



＜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（２）外国人雇用の有無（9 頁）で「雇用している」と回答した企業のうち 4 社が回答）

・この数年の最低賃金の賃上げペースと円安の風潮等により、外国人実習生雇用が以前より容易ではなくなってきています。期限付就労であるため、日本離れが先行きに懸念が残ります。

・習慣の違いによるトラブルや病気の時の対応等が大変

・日本は他の国と違って英会話ができません。日本語は必須となります。

・現状、社内にて高度外国人材採用の具体的目標等はありませんが、今後の展開に備え、雇用に関する知識を持ちたいと考えています。

■外国人を雇用していない企業
（Ⅱ（２）外国人雇用の有無（9 頁）で「雇用していない」と回答した企業のうち 4 社が回答）

・現在検討していないが、今後は必要不可欠となると思うので、今からしっかりと対応していきたい。人手不足だから外国人を雇用するという意識ではなく、外国人を入れることによって仕事が向上することを期待していきたい。

・食生活、軽犯罪、被害における対応について情報を頂きたいです。就労後の労災事故、自傷、他傷、勤務外犯罪（含 巻き込まれる）等、事情により祖国に帰る等の課題はあるのでしょうか。

・FUKUI 外国人材受入サポートセンター様と既に面談しております。

・基本的にコミュニケーションが取れれば、ほぼほぼ採用することを考えている。県外への業務拡大を狙っているので、県外への施工が可能になれば一般の大卒求人の初任給より多く給与を支給できる。場合によっては日本人の給与水準より多く支払える可能性がある。

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、業種より差はあるが外国人労働者で補っていることがわかる。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）、外国人の雇用により多様性の受容等、組織の国際感覚の涵養や職場の活性化など有意義だと感じられていることもわかった。

一方で、「コミュニケーション能力」、「日本語能力」、「社内の受け入れ態勢」など課題も多いが、今後、人材の確保や事業拡大のため外国人材雇用が必要との意見も挙げられている。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、受入制度の改善や国内人材の活用、生産性向上など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。