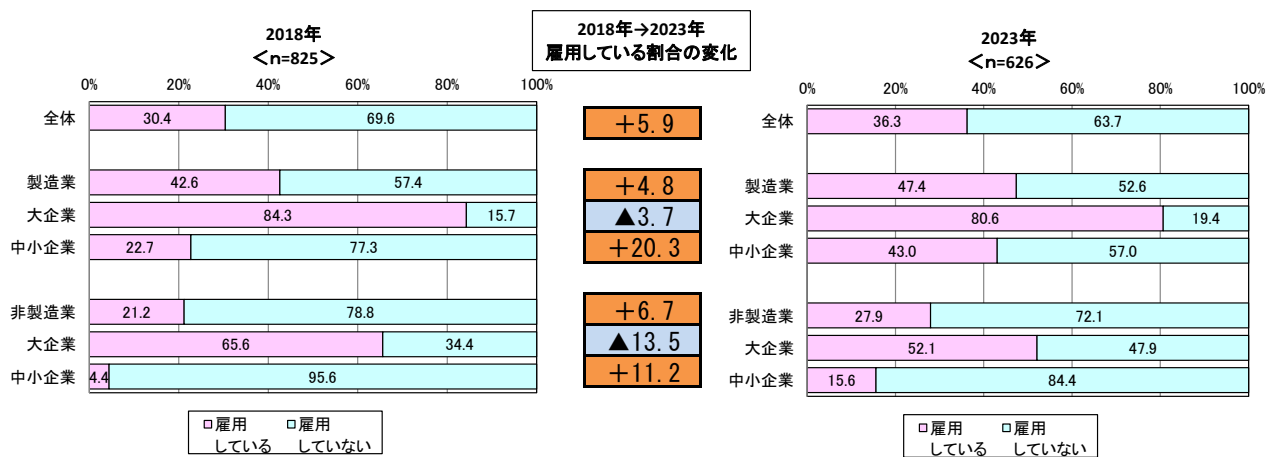


2023年度 「外国人雇用」に関する調査

<調査結果のポイント>

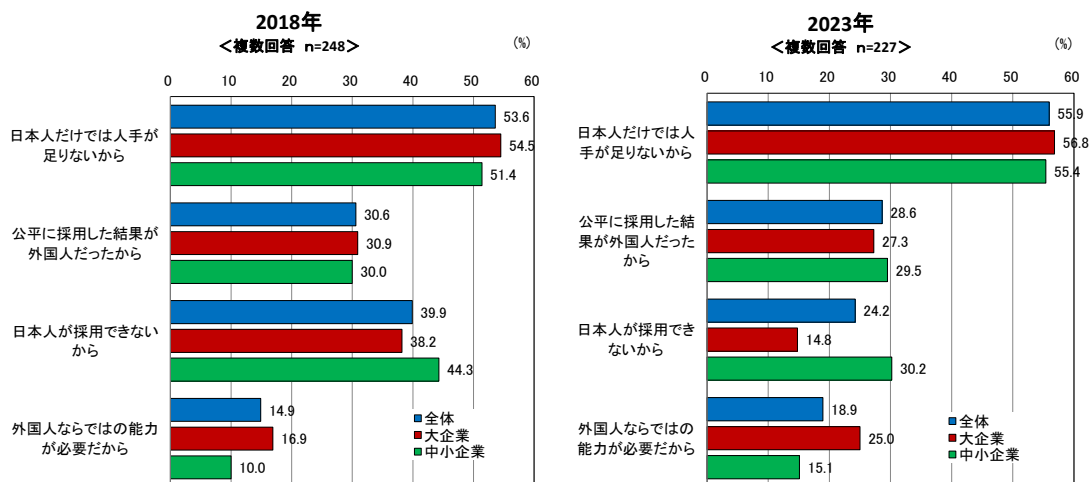
■ 外国人従業員の雇用状況

- 「雇用している」が36.3%と2018年度の調査と比較して+5.9pt上昇した。
- 業種別に「雇用している」企業の割合をみると、製造業は47.4%、非製造業は27.9%と、製造業の割合が高い。2018年の調査と比較すると、製造業は+4.8pt、非製造業は+6.7ptといずれも上昇した。



■ 外国人従業員を雇用する理由

- 「日本人だけでは人手が足りないから」が55.9%と最も多く、次いで「公平に採用した結果が外国人だったから」(28.6%)、「日本人が採用できないから」(24.2%)となった。
- 「日本人が採用できないから」を選択した大企業は14.8%、中小企業は30.2%と15.4ptの差がある。人手不足が深刻化し、労働力の確保が急務となる中で、一部の中小企業は外国人の採用で対応していることがうかがえる。



<調査の概要>

- (1) 調査時期 2023年7月
- (2) 調査方法 当社実施「あしぎん景況調査」の特別質問
- (3) 調査対象企業 足利銀行の営業地域（栃木県、群馬県、茨城県、埼玉県他）の企業 1,569社
- (4) 企業規模区分 従業員数にて規模を区分
 大企業……製造、建設、運輸は300人以上、
 卸売、サービスは100人以上、小売は50人以上
 中小企業…上記未満
- (5) 有効回答企業数 626社（回答率 39.9%）
- (6) 回答状況 下記のとおり

回答状況		対象企業数	有効回答数	有効回答率(%)	構成比(%)	
全体		1,569	626	39.9	100.0	
地域	栃木県内	812	342	42.1	54.6	
	栃木県外	757	284	37.5	45.4	
規模	大企業	414	148	35.7	23.6	
	中小企業	1,155	478	41.4	76.4	
業種	製造業	大企業	661	275	41.6	43.9
		中小企業	100	32	32.0	11.6
		飲・食料品	80	22	27.5	8.0
		繊維品	28	11	39.3	4.0
		木材・木製品	23	10	43.5	3.6
		紙・パルプ	19	8	42.1	2.9
		化学品	20	7	35.0	2.5
		プラスチック	39	21	53.8	7.6
		窯業・土石	31	16	51.6	5.8
		鉄鋼・非鉄	36	15	41.7	5.5
		金属製品	97	52	53.6	18.9
		一般機械	51	16	31.4	5.8
		電気機械	61	25	41.0	9.1
		輸送用機械	69	33	47.8	12.0
		精密機械	43	15	34.9	5.5
		その他	64	24	37.5	8.7
		非製造業	大企業	908	351	38.7
	中小企業		314	116	36.9	33.0
	建設		594	235	39.6	67.0
	卸売		193	80	41.5	22.8
	小売		172	76	44.2	21.7
	運輸		173	62	35.8	17.7
	サービス		130	43	33.1	12.3
	サービス	240	90	37.5	25.6	

割合(%)は、四捨五入により100にならない場合がある。

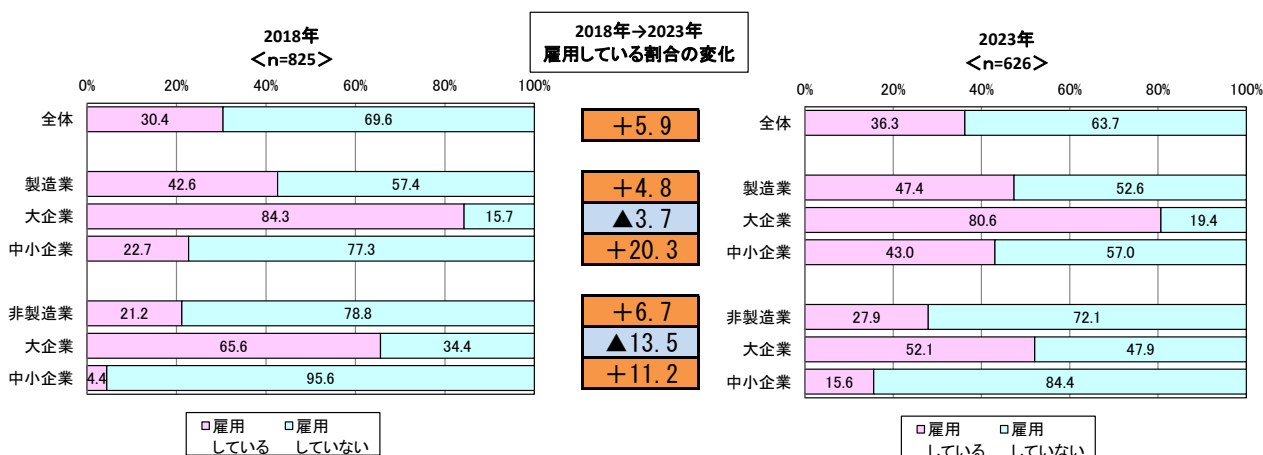
(7) 注意点

- ・ 図表中のnとは、回答者数のことである。
- ・ 集計は、小数第2位を四捨五入しているため、数値の合計は100%にならない場合がある。

1. 外国人従業員の雇用状況

- 「雇用している」が36.3%と2018年度の調査と比較して+5.9pt上昇した。
- 業種別に「雇用している」企業の割合をみると、製造業は47.4%、非製造業は27.9%と、製造業の割合が高い。2018年の調査と比較すると、製造業は+4.8pt、非製造業は+6.7ptと両業種で上昇した。
- 業種及び規模別に「雇用している」企業の割合をみると、製造業の大企業では80.6%（2018年比▲3.7pt）、中小企業では43.0%（同+20.3pt）、非製造業の大企業では52.1%（同▲13.5pt）、中小企業では15.6%（同+11.2pt）となった。2018年と2023年を比較すると、製造業・非製造業ともに大企業の雇用割合が高い傾向に変化はないものの、外国人を雇用している企業の割合は、大企業では低下し、中小企業では上昇した。

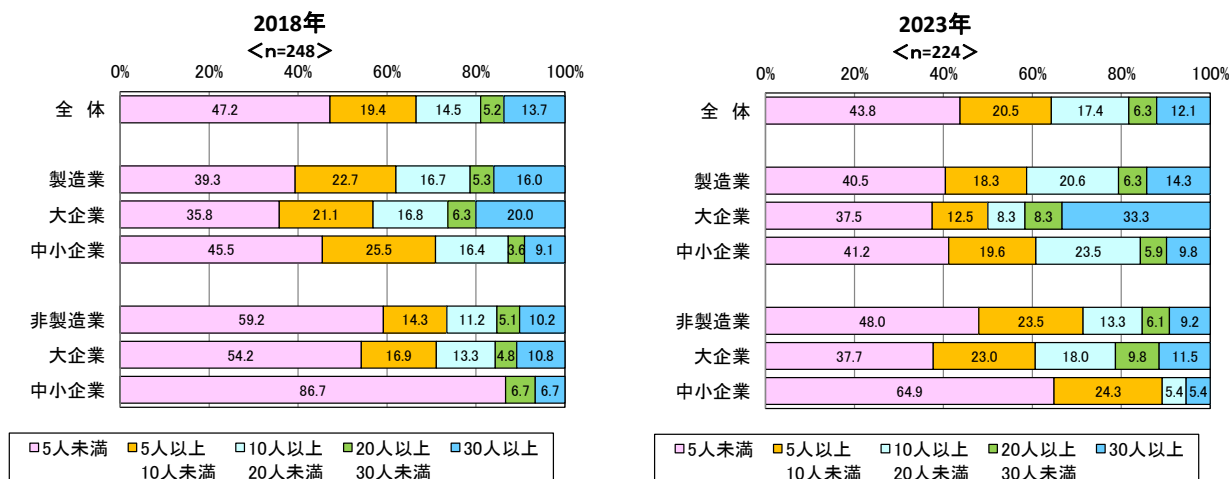
図表1 外国人従業員の雇用状況



2. 外国人従業員の雇用人数

- 「5人未満」が43.8%と最も多い。
- 2018年の調査と比較すると、上昇幅が最も大きいのは非製造業中小企業の「5人以上10人未満」で、+24.3ptとなった。低下幅が最も大きいのは非製造業中小企業の「5人未満」で、▲21.8ptとなった。

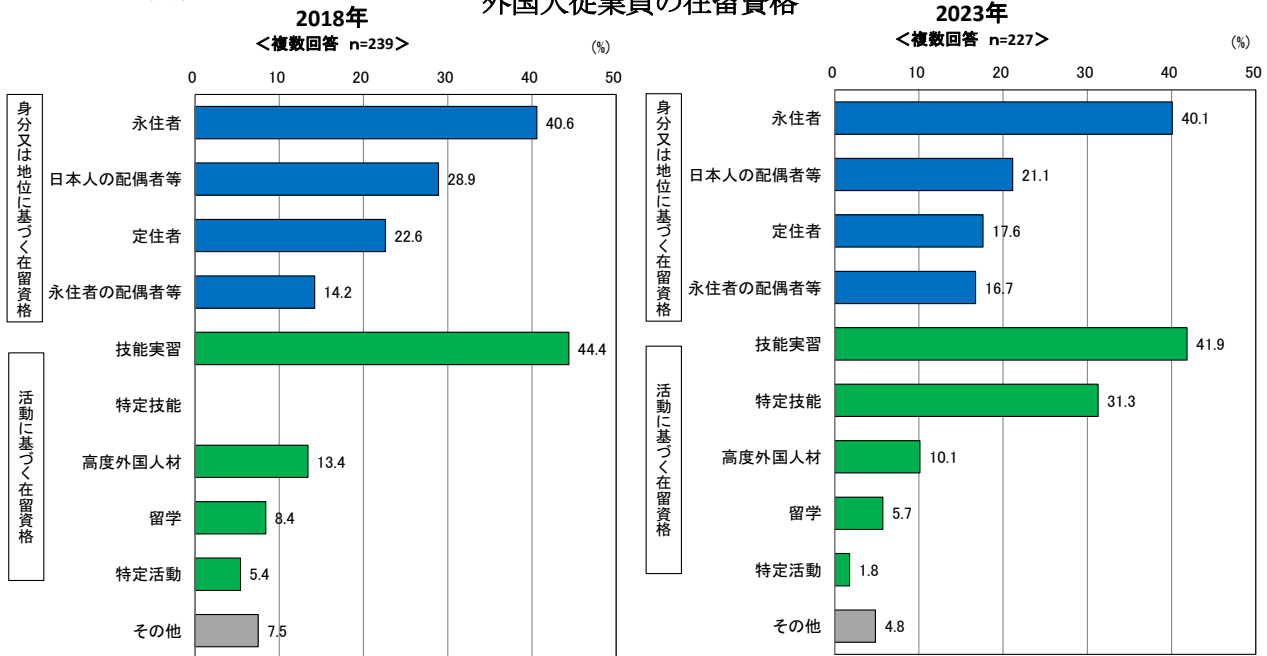
図表2 外国人従業員の雇用人数



3.外国人従業員の在留資格

- 「身分又は地位に基づく在留資格」では「永住者」が40.1%と最も多く、次いで「日本人の配偶者等」(21.1%)、「定住者」(17.6%)等となっている。「活動に基づく在留資格」では「技能実習」が41.9%と最も多く、次いで「特定技能」※¹(31.3%)、「高度外国人材」(10.1%)となった。
- 2019年4月から受け入れが可能となった在留資格「特定技能」によって、外国人従業員の受け入れが進んだと考えられる。

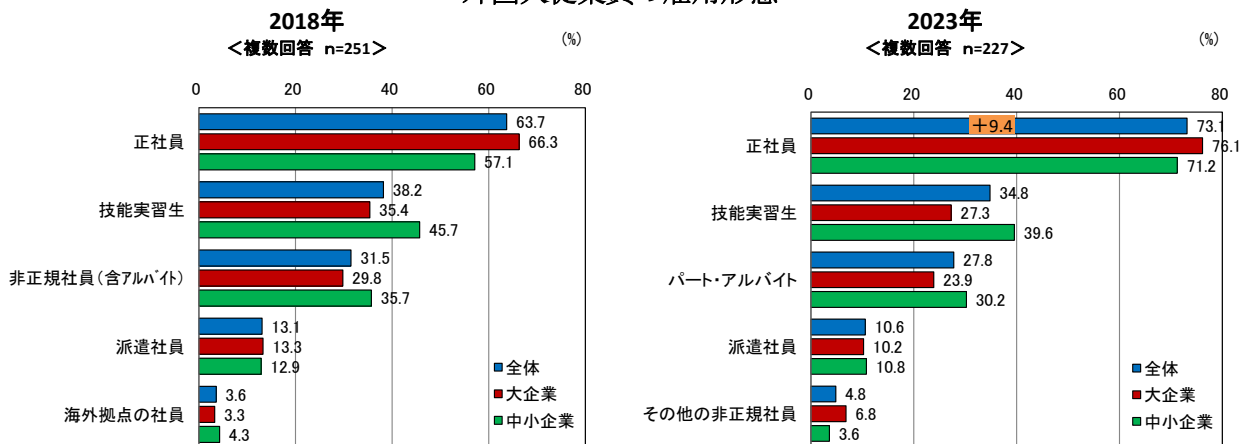
図表3 外国人従業員の在留資格



4.外国人従業員の雇用形態

- 「正社員」が73.1%と最も多く、次いで「技能実習生」(34.8%)、「パート・アルバイト」(27.8%)となった。
- 2018年の調査と比較すると、「正社員」が+9.4pt上昇した。特定技能の受け入れが可能になったことが正社員の外国人従業員増加の一因となったと考えられる。

図表4 外国人従業員の雇用形態



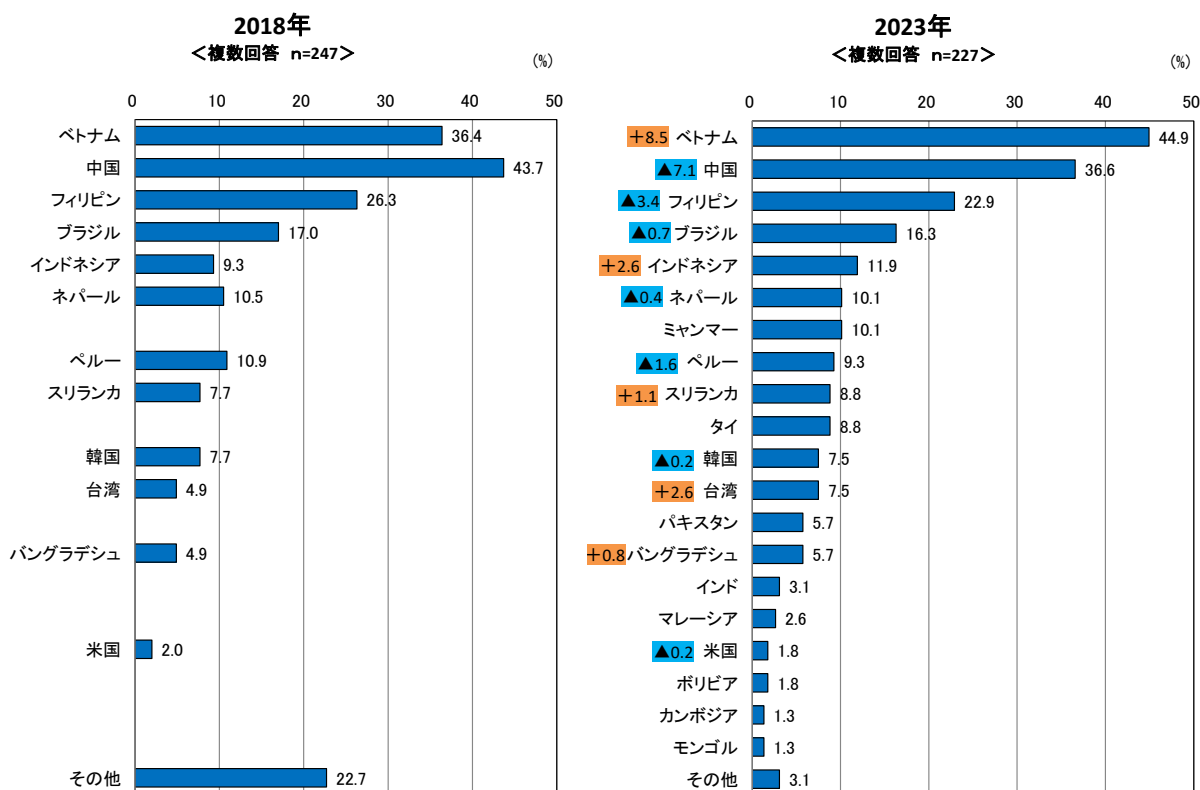
(注)2018年と2023年で一部選択肢が異なるため、単純に比較ができないことに注意。選択肢「非正規社員(含むアルバイト)」、「海外拠点の社員」、「パート・アルバイト」、「その他の非正規社員」が該当する。

※¹2019年4月から受け入れが開始となった外国人の在留資格。深刻な人手不足が認められた特定の業種(特定業種)に就労が可能。介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・船用工事、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業の12業種が特定業種に該当。

5.外国人従業員の国籍

- ・ 「ベトナム」が44.9%と最も多く、次いで「中国」(36.6%)、「フィリピン」(22.9%)となった。
- ・ 2018年の調査と比較すると、「ベトナム」(2018年比+8.5pt)、「インドネシア」(同+2.6pt)、「スリランカ」(同+1.1pt)などが上昇した。
- ・ 一方、「中国」(2018年比▲7.1pt)、「フィリピン」(同▲3.4pt)、「ブラジル」(同▲0.7pt)などは低下した。
- ・ 特定技能の二国間協定^{※2}を締結している「ベトナム」や「インドネシア」などの国籍を持つ外国人従業員が増加した。

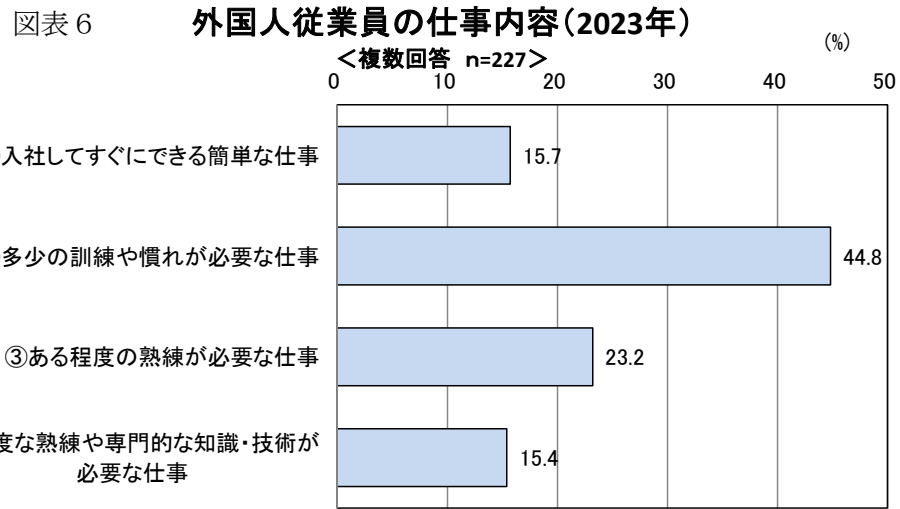
図表5 外国人従業員の国籍



※2 特定技能外国人の円滑かつ適正な送り出し・受け入れの確保、特定技能外国人の保護を目的に日本が外国人労働者を送り出す国と締結している取り決め。

6.外国人従業員の仕事内容

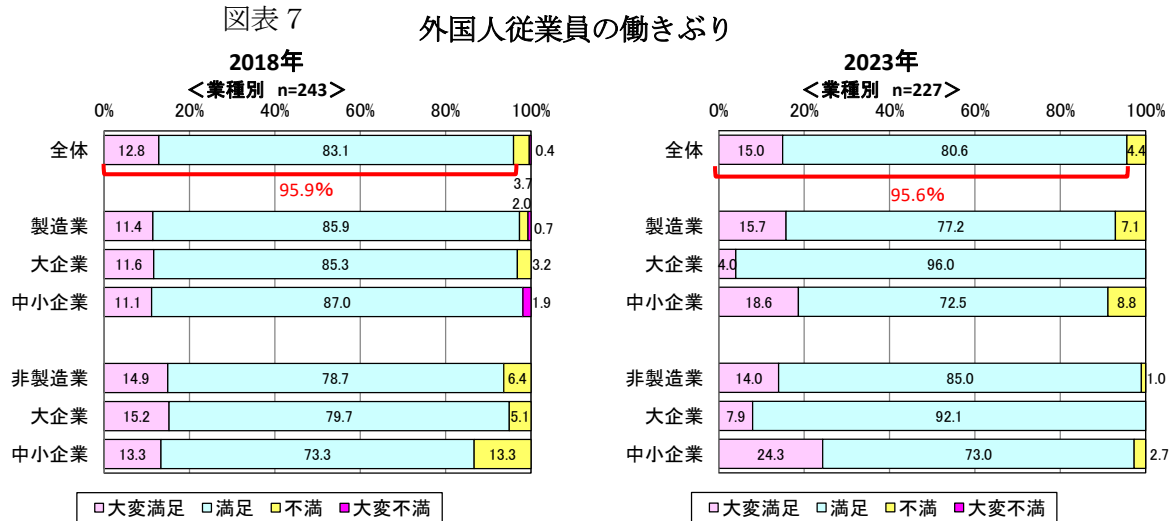
- ・ 「多少の訓練や慣れが必要な仕事」が44.8%と最も多く、次いで「ある程度の熟練が必要な仕事」(23.2%)、「入社してすぐにできる簡単な仕事」(15.7%)、「高度な熟練や専門的な知識・技術が必要な仕事」(15.4%)となった。
- ・ 製造業を規模別にみると、大企業での「高度な熟練や専門的な知識・技術が必要な仕事」が40.0%と最も高い。
- ・ 非製造業では、運輸での「高度な熟練や専門的な知識・技術が必要な仕事」が46.2%と最も高い。



		(%)			
		①	②	③	④
全体		33.9	60.4	39.6	26.4
製造業		36.2	63.8	39.4	29.9
	大企業	48.0	56.0	36.0	40.0
	中小企業	33.3	65.7	40.2	27.5
非製造業		31.0	56.0	40.0	22.0
	大企業	30.2	55.6	46.0	17.5
	中小企業	32.4	56.8	29.7	29.7
	建設	16.7	50.0	50.0	22.2
	卸売	28.6	67.9	42.9	21.4
	小売	33.3	55.6	22.2	11.1
	運輸	15.4	38.5	30.8	46.2
	サービス	46.9	56.3	40.6	15.6

7.外国人従業員の働きぶり

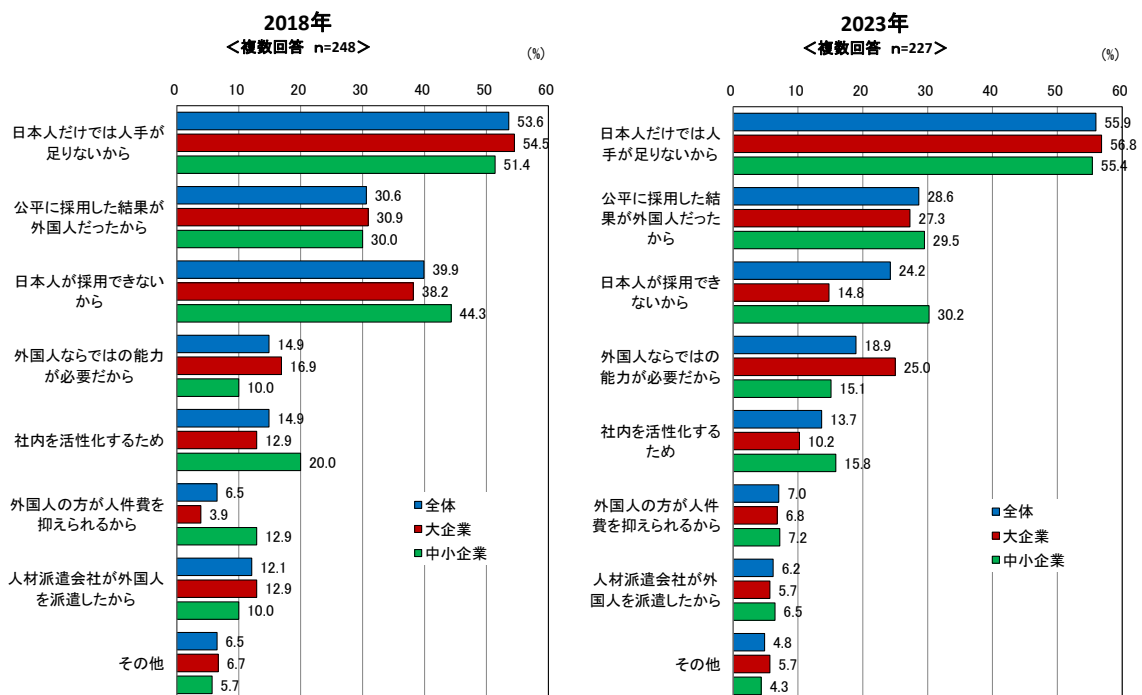
- 「満足（大変満足+満足）」が95.6%となった。ほとんどの企業が外国人従業員の働きぶりを評価している様子が見える。「大変不満」と回答した企業はなく、大企業では「満足（大変満足+満足）」が100%となった。
- 「不満」と回答した「製造業の中小企業」（8.8%）と「非製造業の中小企業」（2.7%）では外国人の活用に課題を持っていると考えられる。



8.外国人従業員を雇用する理由

- 「日本人だけでは人手が足りないから」が55.9%と最も多く、次いで「公平に採用した結果が外国人だったから」（28.6%）、「日本人が採用できないから」（24.2%）となった。
- 「日本人が採用できないから」を選択した大企業は14.8%、中小企業は30.2%と15.4ptの差がある。人手不足が深刻化し、労働力の確保が急務となる中で、一部の中小企業は外国人の採用で対応している様子が見える。

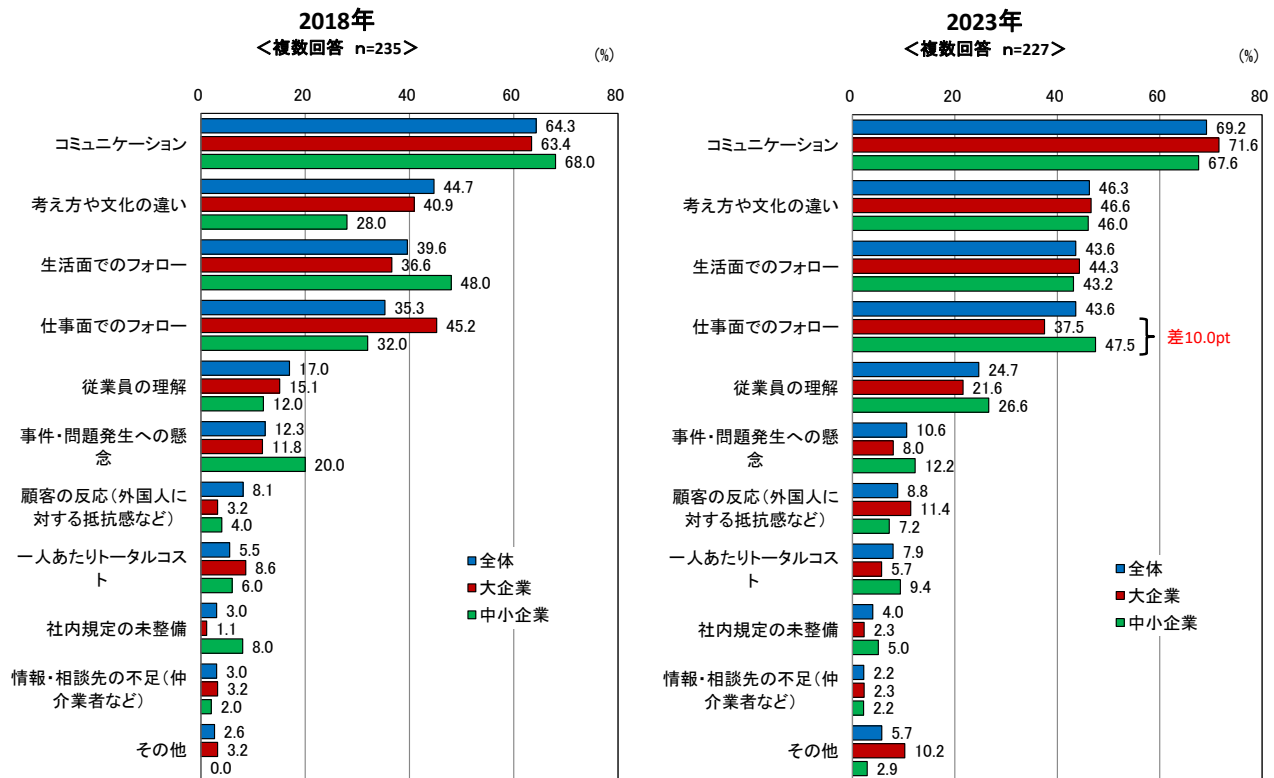
図表8 外国人従業員を雇用する理由



9.外国人従業員を採用する上での問題点や課題

- ・「コミュニケーション」が69.2%と最も多く、次いで「考え方や文化の違い」(46.3%)、「生活面でのフォロー」(43.6%)、「仕事面でのフォロー」(43.6%)となった。
- ・規模別に割合の差をみると「仕事面でのフォロー」が10.0ptと最も大きく、中小企業では外国人従業員に対する雇用後の教育訓練に課題認識があるとみられる。

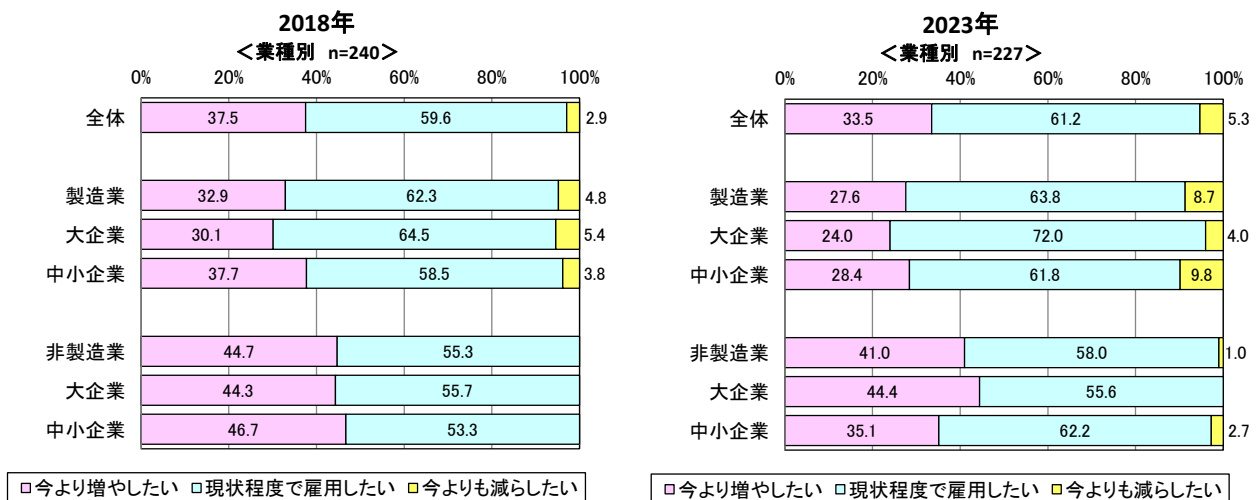
図表9 外国人を採用する上での問題点や課題



10. 今後の外国人従業員の雇用について

- ・「現状程度で雇用したい」が61.2%と最も多く、次いで「今より増やしたい」(33.5%)、「今よりも減らしたい」(5.3%)となった。

図表10 今後の外国人従業員の雇用

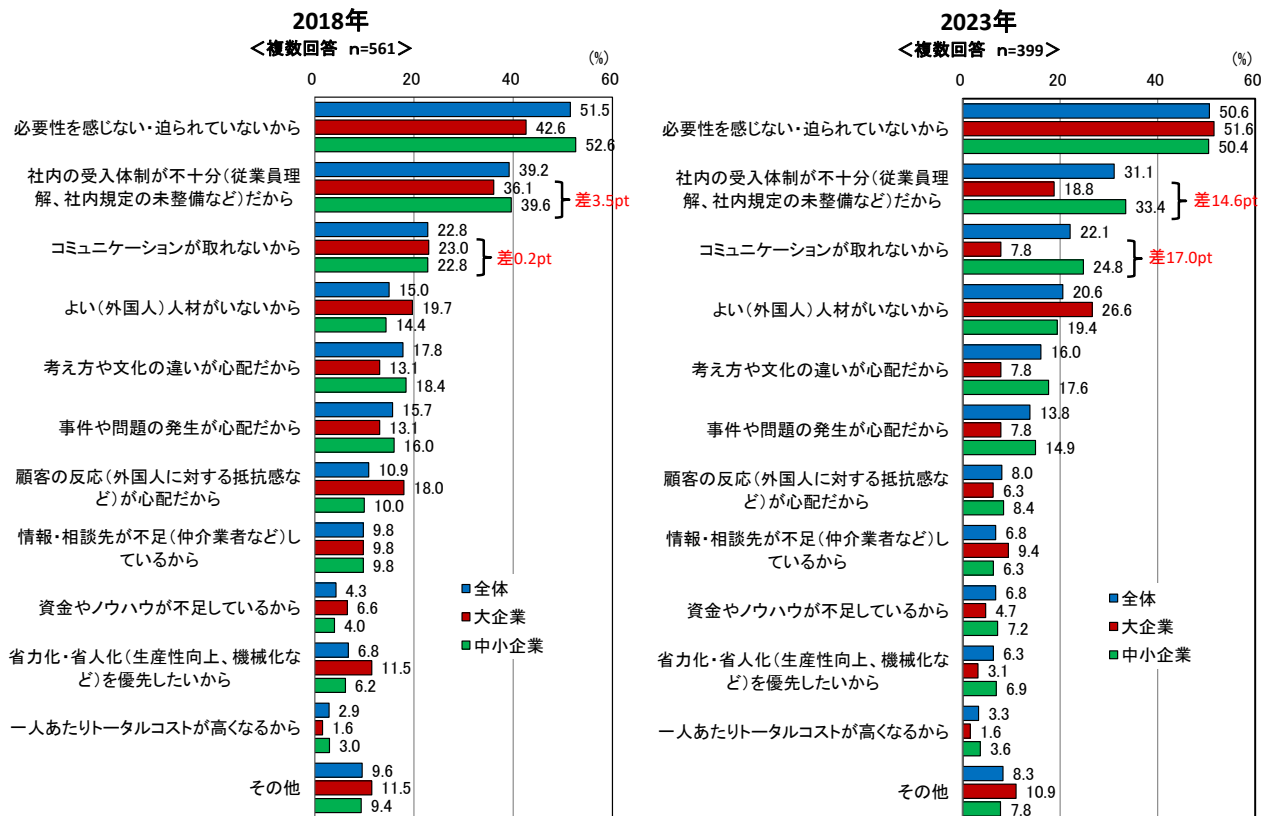


11. 外国人を雇用しない理由

<1. 外国人従業員の雇用状況で「雇用していない」と回答した企業>

- ・「必要性を感じない・迫られていない」が50.6%と最も多く、次いで「社内の受入体制が不十分だから」(31.1%)、「コミュニケーションが取れないから」(22.1%)となった。
- ・2018年調査と比較すると、「社内の受入体制が不十分だから」や「コミュニケーションが取れないから」で企業規模間の差が広がっており、中小企業での外国人受入体制に課題があるとみられる。労働力人口が減少し、人手の確保がより難しくなることが懸念される中、受入体制の構築を図っていく必要がある。

図表 11 外国人を雇用しない理由



以上