

## 調査の目的

- 生産年齢人口の減少に伴い、中小企業等の人材確保がいっそう困難になっており、外国人材に対するニーズは益々増加している。2023年10月末時点で、九州で働く高度外国人材（技人国）は約1.3万人と全体の1割を占め、製造業、卸売・小売業、宿泊業など、様々な業種・職種での採用が増えている。そこで、今後の採用計画含めた企業ニーズ等を把握し、各種支援策に繋げていくための調査を実施する。

## 調査時期

- 2025年（令和7年）1月23日～2月10日

## 調査対象

- 九州経済産業局 企業訪問データベースから抽出した中堅・中小企業 1,307社  
(内訳) 製造業：1,090社 建設業：129社 情報サービス業：88社

## 回収状況

- 郵送にて調査を依頼し、FAXまたはwebにて回答
- 236社から有効な回答を得た。（有効回答率18%）

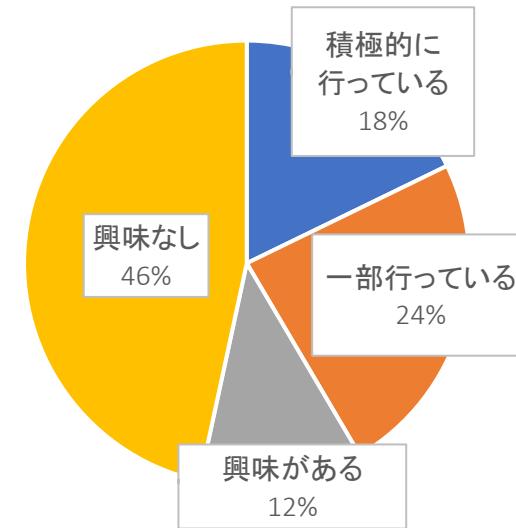
- 外国人材を雇用している企業は**4割**。採用に興味のある企業まで含めると**5割**以上の企業が外国人材採用に意欲的。
- 外国人材を雇用している企業のうち**5割**が高度外国人材を雇用しており、技能実習に続いて2番目に多い。
- 雇用されている外国人材の出身国では**ベトナム, インドネシア,, 中国, ミャンマー**が上位。
- 高度外国人材雇用企業の**半数が今後の採用を増やす予定**と回答し、在留資格別ではもっとも採用意欲が高い。
- 外国人材採用の課題は、全体では「日本語による円滑なコミュニケーション」がもっとも多いが、高度外国人材雇用企業の課題として次に多いのが「受入れに関する手続き」となっている。
- 興味関心のある支援策は、全体では「個別のマッチング支援」がもっと多く、次に多いのが高度外国人材雇用企業では「合同企業説明会」に対し、受入れを行っていない企業では「オンラインセミナー」となっている。

# 外国人材の採用意欲

(n=236)

	回答数	構成比
積極的に行っている	42	18%
一部行っている	56	24%
興味がある	28	12%
興味なし	110	47%

54%



# 外国人材の雇用状況

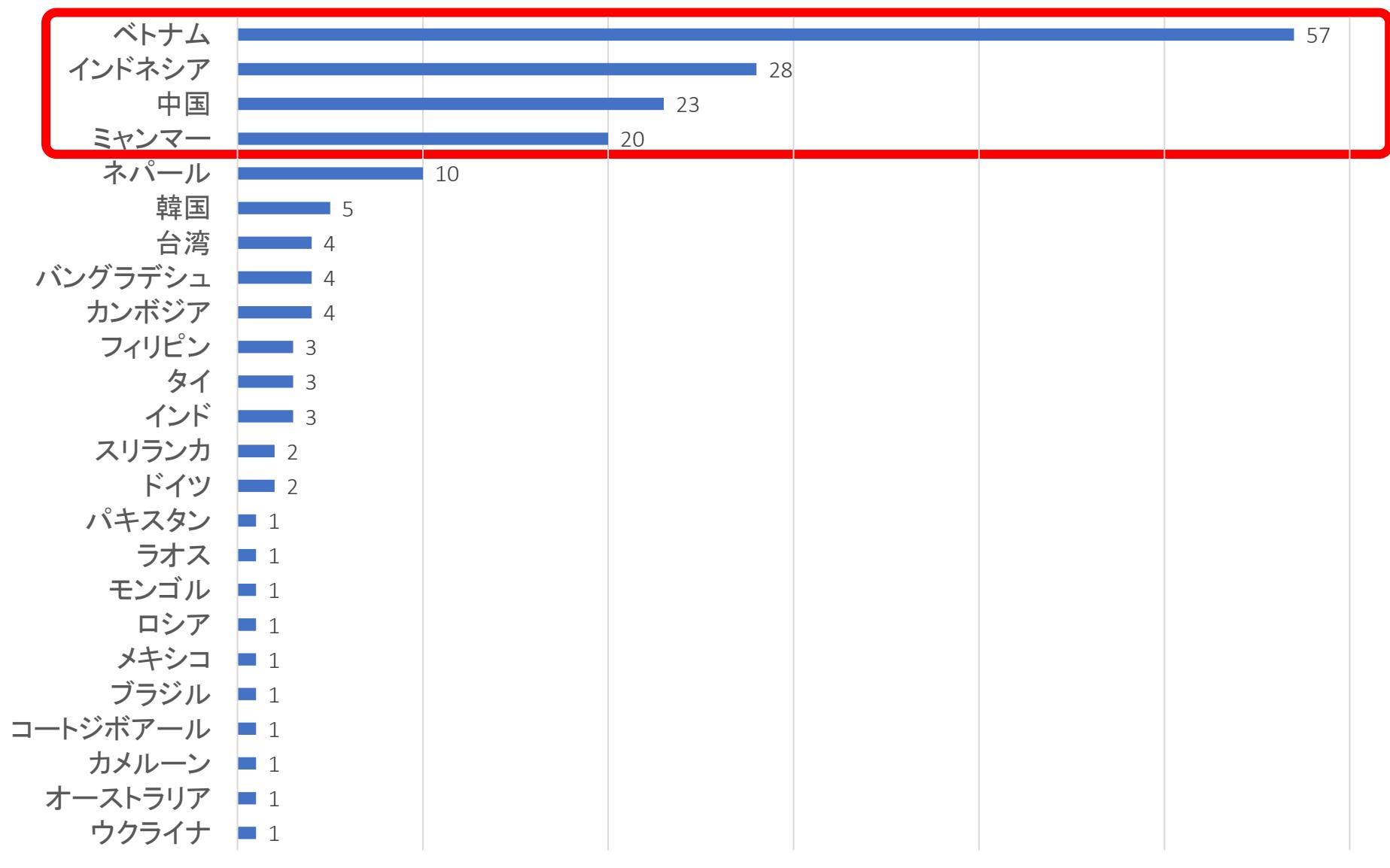
(n=98)

在留資格別	回答数	構成比
高度外国人材 (高度専門職、技術・人文知識・国際業務)	52	53%
特定技能	44	45%
技能実習	55	56%
特定活動46号	3	3%
資格外活動 (外国人留学生のアルバイト等)	7	7%
その他	13	13%



在留資格別	回答数
高度外国人材のみを雇用	19
高度外国人材 + 特定技能	17
高度外国人材 + 技能実習	22
高度外国人材 + 特定活動46号	2
高度外国人材 + 資格外活動	6
その他	5

# 外国人材の出身国・地域



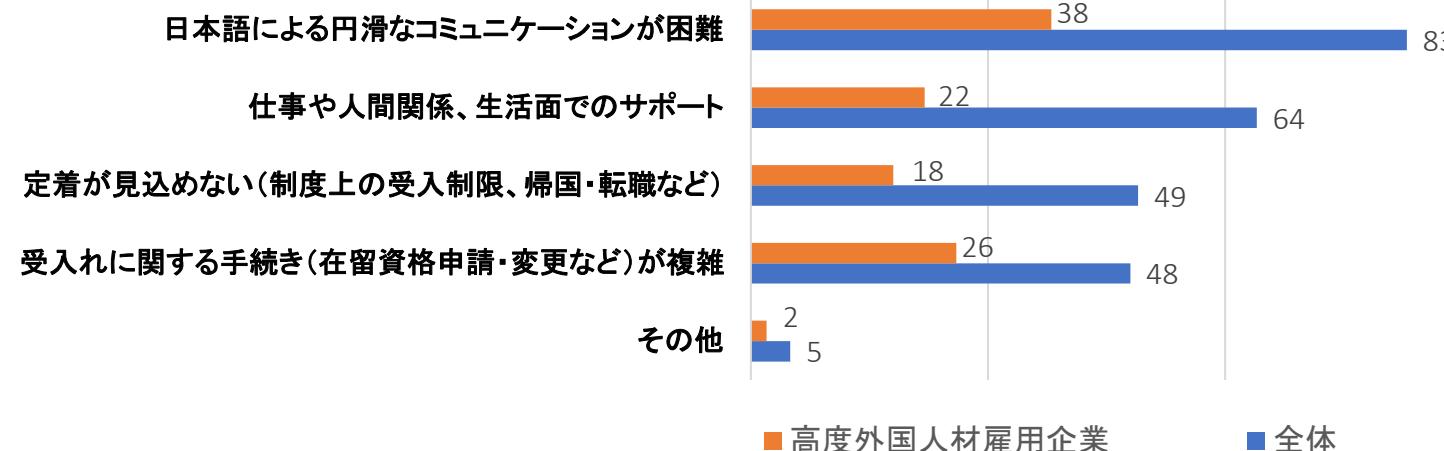
# 今後の採用予定

在留資格別	既に該当の外国人材を雇用している企業			該当の外国人材を雇用していない企業
	増やす予定	現状維持	減らす予定	増やす予定
高度外国人材 (高度専門職、技術・人文知識・国際業務)	25	24	0	15
特定技能	22	18	1	15
技能実習	19	29	3	5
特定活動46号	0	2	0	1
資格外活動 (外国人留学生のアルバイト等)	0	7	0	4
その他	0	6	0	0

## 【参考】高度外国人材に求める学歴

	全体	うち高度外国人材雇用企業
学士	65	34
修士	10	4
博士	3	2

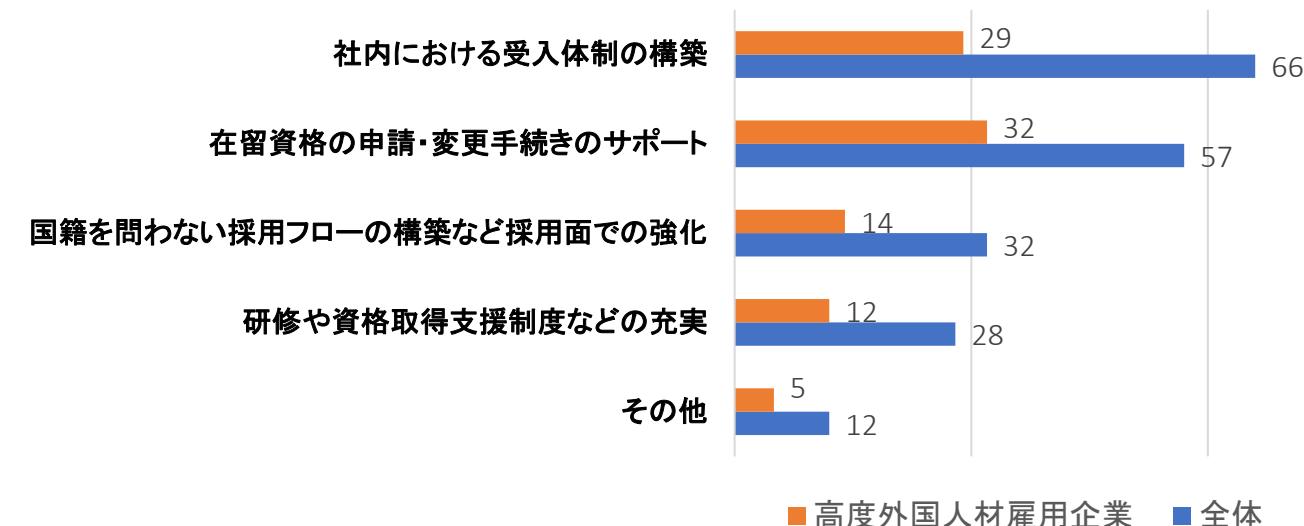
# 外国人材の雇用における課題



## その他(自由記述)

- 組合管理費が別途かかるので割高
- 全てがあてはまるが、「仕事や人間関係、生活面でのサポート」が1番重要であると感じる。
- 日本語の修得の向上が必須(コミュニケーションが大事)
- 受入れ態勢の確保が難しい。
- 外国人材の受入体制が十分ではなく、業務マニュアルをスマホで作成し英語もしくは母国語で解説を入れる取組み等が必要である。他社の成功事例・失敗事例を教えて頂きたい。

# 課題解決に向けた取組

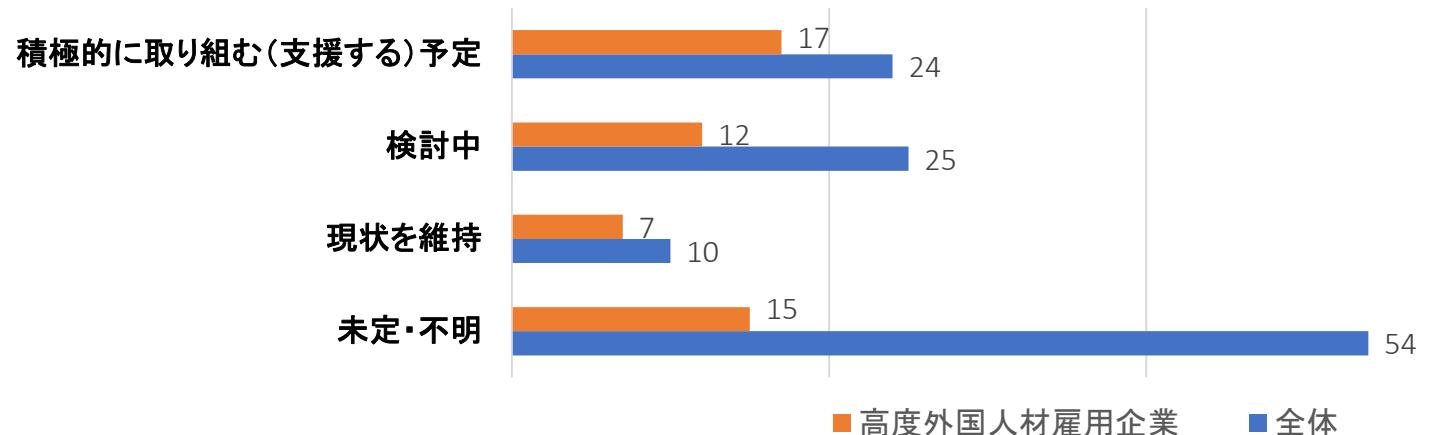


## その他(自由記述)

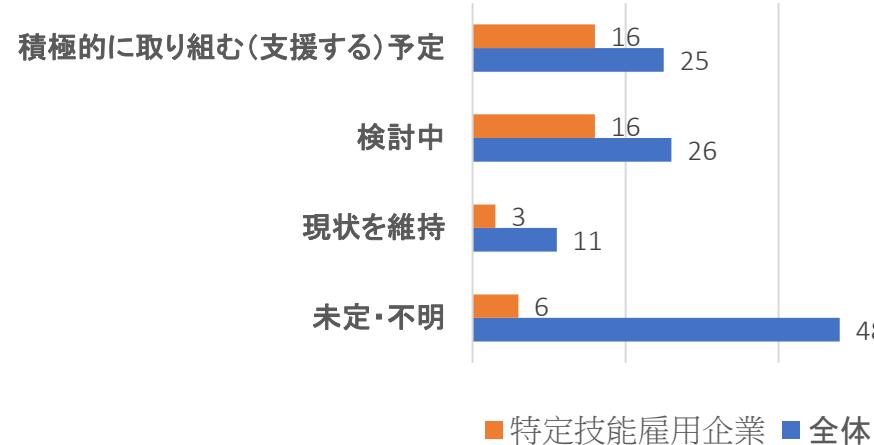
- 積極的なコミュニケーション
- 生活環境を含めた支援も実施、会社のイベント参加に向けた支援を実施
- 福利厚生
- 部下の言語習得
- 技能実習制度での対象業種であっても、特定技能は例外的に不可業種になっており、技能実習完了後に特定技能で雇用することができない。このような例外的な制約の改善が必要。

# 継続的な就労・定着に向けた外国人材のキャリアパス

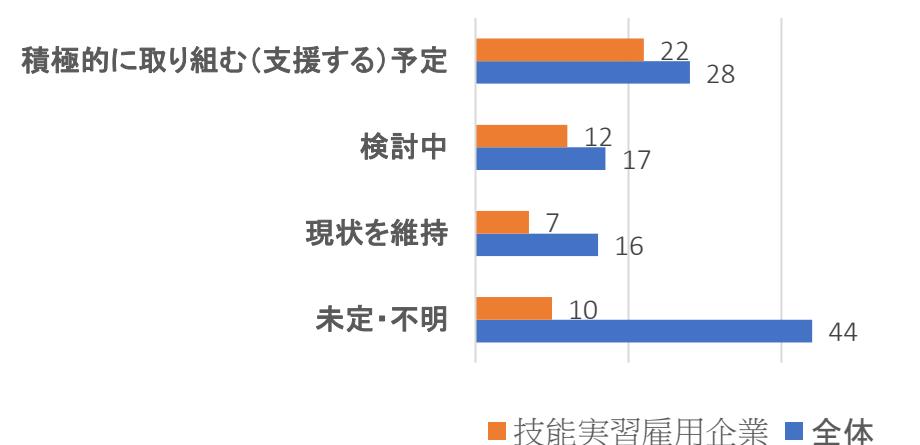
## 【1】高度外国人材の管理職への登用



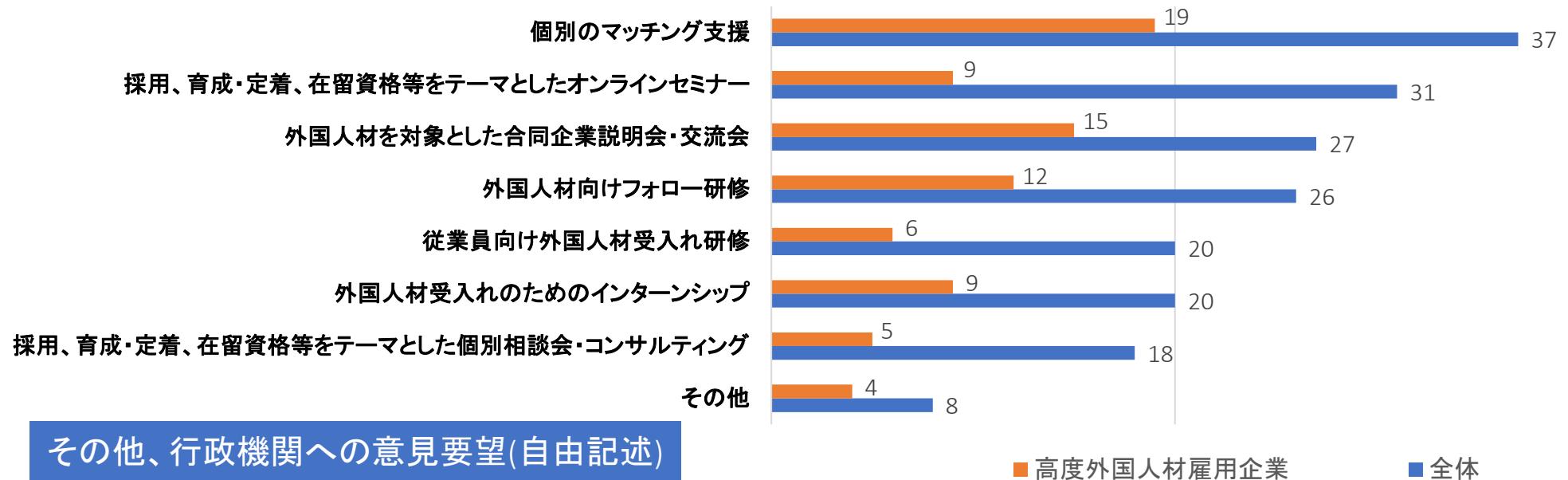
## 【2】特定技能1号から特定技能2号へのキャリアアップ



## 【3】技能実習から特定技能へのキャリアアップ



# 外国人材採用のために、興味・関心ある支援策



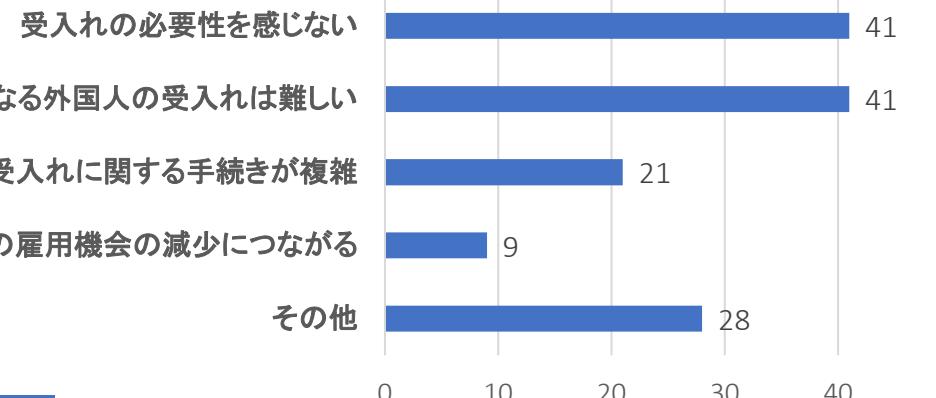
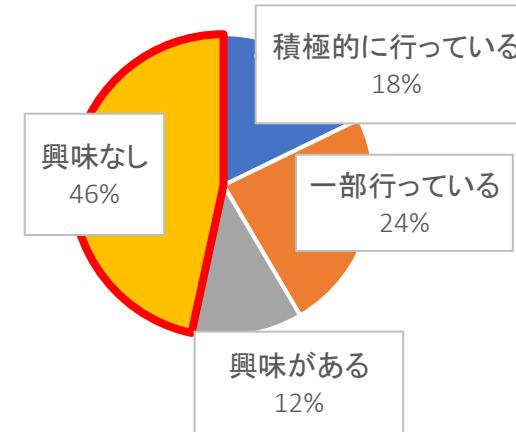
## その他、行政機関への意見要望(自由記述)

- 受け入れに要する費用の補助(渡航費用等)
- 外国人向けの資格取得に公的支援がほしい
- 取組事例発表、研究、意見交換会
- 日本語教育の支援
- 交通ルール教室の開催
- 就労に向けた、日本語教育やマナー教育に力を入れてほしい
- 書類申請などの制度をもっと簡素化すべき
- 在留資格の申請・変更手続きのサポートをする体制を要望します。
- 在留資格の制度を分かりやすくしてほしい
- 外国人材の方が就職し、家を探す際に個人で契約できる箇所が少ない。家探しに苦慮したため、何かサポートがあると助かる。
- 外国人材の採用は行っており、毎年数名は新卒採用で出会いますが、雇用まではたどりつけていない状況です。外国人材と出会える機会があれば、企業としてはありがたいです。
- 技能実習生での受け入れ→帰国後、現地法人社員→数年たったのち有能な社員→企業内転勤で再度日本で勉強しております。ただ、高度外国人材の仕事内容のなかに加工や組み立てなどの内容がなく、一般職でのキャリアは中々難しい状況です。現地での仕事のなかに加工などを必要とするため、その様な内容の職業も入れていただけると助かります。

# 外国人材の採用に興味がない理由

(n=236)

外国人材の採用意欲	回答数	構成比
積極的に行っている	42	18%
一部行っている	56	24%
興味がある	28	12%
興味なし	110	47%



## その他(自由記述)

- 危険を伴う工事のため意思疎通ができないと難しい
- 受入れ体制が整っていない
- 以前外国人材を雇用したが、色々と苦労したため
- グローバル化が進む中、将来的に必要となる可能性を考慮し準備を進めているが、"現時点"では他に優先したい項目が多数あるため
- 情報漏洩できない業界
- 人手不足が深刻になれば考える
- 海外拠点を含んだ戦略的、外国人採用は理解できるが、現場の1担当者を海外人員で運用するのはジリ貧だと感じる ほか

# ダイバーシティ推進のための環境整備状況

(n=236)

