

外国人労働者デモグラフィー調査報告書
～地域企業の高度外国人材雇用状況・課題等～

2025年3月

広島大学経済学部附属地域経済システム研究センター
公益財団法人中国地域創造研究センター
一般社団法人中国経済連合会

外国人労働者デモグラフィー調査報告書 概要

中国地方を中心とした高度外国人材の雇用動向、わが国および中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策の動向を把握した上で、中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態を調査し、地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策を検討。

I. 中国地方を中心とした高度外国人材の雇用動向

- 中国地方の外国人労働者（雇用者）数は、2010年代後半以降、コロナ禍により鈍化したものの急増し2024年には9万7368人に達し過去最高を記録。
- このうち、高度外国人材の中核をなす技術・人文知識・国際業務の在留資格者の割合は9.1%であり、全国（17.9%）の半分程度と少ない。これは、製造業以外の雇用機会、特に卸売業、小売業やサービス業および情報通信業等での雇用機会が特に少ないことによる。
- 技術・人文知識・国際業務の在留資格者の国籍はベトナムが特に多く中国が続いており、産業では製造業が特に多く卸売業、小売業やサービス業が続く。

II. わが国および中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策の動向

- わが国は、採用時の留学生等就職促進施策と採用後の外国人労働者定着促進施策を推進しており、特に、高度外国人材に焦点を当てた施策は、ハローワーク（外国人雇用サービスセンターや留学生コーナー）とともに、日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームおよび高度外国人材活躍地域コンソーシアムが主に担っている。

わが国における高度外国人材雇用促進・支援施策の概要

ハローワーク（外国人雇用サービスセンター、留学生コーナー）	高度外国人材活躍推進プラットフォーム	高度外国人材活躍地域コンソーシアム（中国地方）
・全国ネットワークによるマッチング支援 ・モデルカリキュラムによるセミナー等の実施 ・大学とハローワークの連携協定やインターンシップなどによる支援	・ポータルサイトでの情報提供・問合せへのワンストップ対応 ・ジョブフェアやセミナーの機会・情報の提供 ・専門家（高度外国人材活躍推進コーディネーター）による伴走型支援	・中国経済産業局・ジェトロ広島・中国経済連合会を事務局、広島を除くジェトロ4県事務所と中国5県および岡山大学・広島大学を参画機関（コアメンバー）として、企業向けセミナー等を検討・実施

- 中国地方の各県においても、留学生や外国人労働者全般を対象とする留学生等就職促進施策と外国人労働者定着促進施策を実施しており、山口県では、高度外国人材確保支援事業（海外の高専生と県内企業の交流・マッチング支援など）を2024年度に開始している。

中国地方各県における高度外国人材雇用促進・支援施策の概要

留学生等就職促進施策	外国人労働者定着促進施策
・留学生向けのセミナーや個別コンサルティング ・インターンシップや企業とのマッチング（交流会・個別面談等）	・企業向け相談窓口の設置や個別相談対応 ・セミナー・研修会や出前講座の実施 ・受入環境整備や外国人材育成に対する補助

III. 中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態

- 中国地方の企業（公務を除く全業種で従業者数の多い上位企業等）を対象に大卒等外国人材に関するアンケートを実施（回答企業は756社）。

調査結果の概要

（大卒等外国人材の雇用実績・意向と採用状況）

- 大卒等外国人材の雇用実績・意向あり45.8%（雇用企業25.3%、以前雇用企業5.3%、雇用意向企業15.2%）。
- インターンシップ受入が大卒等外国人材の雇用に結び付いている。
- 採用目的・理由は、国籍を問わない優秀な人材確保53.9%、採用難に係る消極的要素（日本人・大卒等外国人材の確保難34.6%、全般的な採用難32.6%）が多く、積極的要素といえる人材の多様化（ダイバーシティ）26.8%、外国人能力・価値観等活用26.2%、海外展開等事業推進円滑化24.8%の目的も。

（採用人材の特性～人材像～）

- 期待・想定職種の有無（ある：ないの割合）は概ね2：1で、特定の職種を期待・想定することなく大卒等外国人材を採用する企業が少なくない。
- 専攻分野についても分野を問わないとする企業（32.3%）が多く、業務内容と専攻分野の関連付けが不十分とみられる企業が少なくない。
- すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める企業が81.6%、職種等により異なるとする企業（12.4%）を含め、具体的には日本語能力試験N2以上が52.8%、N3以上が85.3%。
- 英語力は、一律問わない企業が49.0%を占め、すべての人材に一定程度以上を求める企業は14.4%、職種等により異なる企業を含め少なからず英語力を求める企業は33.7%。

（採用ルート・方法）

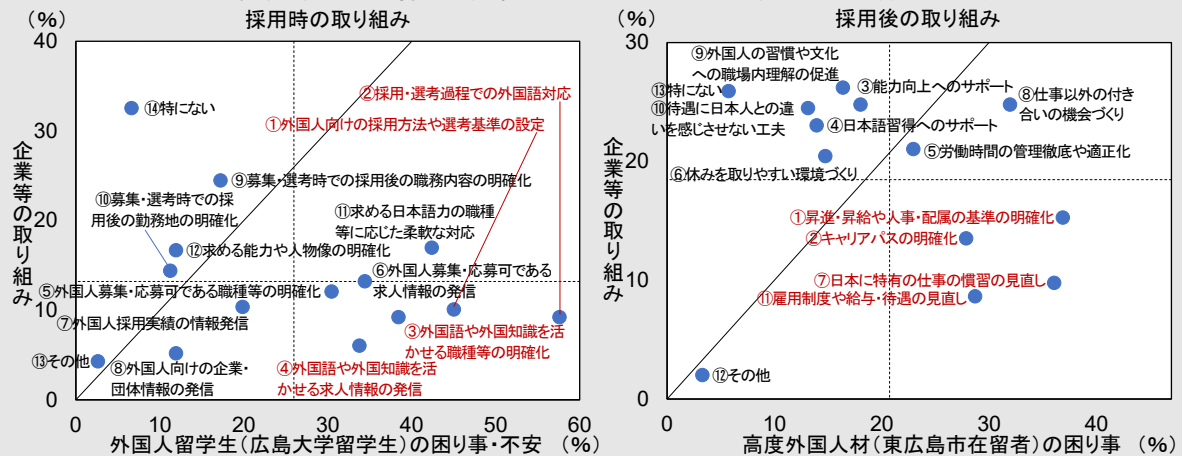
- 国内採用（新卒留学生38.9%、中途採用32.6%）中心で、海外採用は新卒・中途採用とも1割程度。
- 日本人と一緒に日本人と同等に評価するが51.9%で最多だが、ケースバイケースで対応するも31.4%と多く、日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する企業9.8%、日本人とは異なる採用方法による企業6.3%も。

（大卒等外国人材の採用・雇用に関する問題・課題意識と対応）

- 制度上の問題点（在留資格制度上の制約38.0%、行政対応の手間・コスト35.4%）を多くが挙げ、外国人材の日本語力31.7%、仕事の慣習への理解22.2%、日常生活ルール等への理解21.6%も問題視。

- ・企業ヒアリングによると、ワークライフバランスやキャリアアップ・待遇の重視などの就業意識の日本人との相違、これと相まって、語学力や専門知識など能力も高いために離職率が高いことを指摘。離職については、労働条件だけでなく教育等の生活環境も要因となり、この点は地域全体の課題との指摘も。
- ・自社の悩み・不安は、外国人材育成のノウハウが不十分36.0%、日本語習得へのサポートが難しい28.2%、習慣や文化の違いへの対応が難しい25.9%など採用後の対応の難しさが挙げられ、雇用意向企業では、加えて、採用ルート・方法がわからないなど採用時の対応に関する悩み・不安も。
- ・大卒等外国人材の採用・定着に向けた企業の取り組みの主要課題は、採用時では「採用・選考過程での外国語対応」「外国人向けの採用方法や選考基準の設定」「外国語や外国知識を活かせる職種等の明確化」「外国語や外国知識を活かせる求人情報の発信」、また、採用後では「日本に特有の仕事の慣習の見直し」「雇用制度や給与・待遇の見直し」「昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化」「キャリアパスの明確化」。
- ・企業ヒアリングによると、採用後の外国人材への配慮・工夫として、就業意識等のギャップを埋める緊密なコミュニケーション、メンター制度等によるサポート、社内外の行事への参加を通じた交流促進などを実施。
- ・国・自治体の支援施策の利用実績・意向あり43.8%（雇用企業では35.6%、雇用意向企業では63.5%）

大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組みの外国人材の意識との比較



(大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由)

- ・必要性は認められるが何らかの事情で雇用意向のない企業、具体的には、仕事と外国人雇用の親和性の低さ38.4%のほか、組織的な受入体制整備の難しさ38.9%、習慣・文化の違いへの対応の不安30.8%などが多い。

V. 地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策

- ・雇用意向企業における採用時の取り組みを中心とした(1)受入・雇用促進策と、雇用企業における採用後の取り組みを中心とした(2)定着・活躍促進策を推進するとともに、こうした企業の取り組みに対する(3)国・県等による支援を充実していくことが必要。

(1) 受入・雇用促進策の推進 (採用時)	①求める人材像の明確化・発信	・求める職種と専攻分野の明確化※ ¹ ・ジョブディスクリプション※ ² の作成・活用
	②採用方法・基準の柔軟な対応	・求める人材像に応じた選考方法・基準の多様化 ・インターンシップ等の機会の活用※ ³ ・中途採用市場の活用、海外採用への挑戦
	③語学力への配慮	・日本語力への柔軟な対応 ・英語力・母国語能力の評価
(2) 定着・活躍促進策の推進 (採用後)	①雇用形態の見直し	・ジョブ型※ ⁴ 雇用の導入・併用 ・待遇・処遇の充実
	②能力向上の促進・支援	・日本語習得の促進・支援 ・知識・職能向上の促進・支援
	③ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と包摂性・融和)の推進	・社内体制・制度の変革と職員意識の啓発※ ⁵ ・職場内コミュニケーション・交流の活性化
(3) 国・県等による支援の充実	①高度外国人材雇用・活躍促進施策の強化	・高度外国人材対象施策の充実 ・採用後の定着・活躍促進策の強化
	②在留資格制度や生活環境の見直し・改善	・在留資格制度の柔軟な見直し ・生活環境の改善

※1. 高度外国人材の中核をなす技術・人文知識・国際業務の在留資格が認められるためには、大学等で学んだ専攻と業務内容に関連性があることが必要。

※2. 職務記述書。職務の内容や権限・責任範囲、必要な能力・経験、目標や評価方法などを詳しく記述した文書。

※3. インターンシップ等の機会を提供する行政・関連団体等の支援機関や大学等との関係性を確立・維持していくことも重要。

※4. ジョブ型(就職)はメンバーシップ型(就社)と対比される。メンバーシップ型(就社)の特徴は、職務内容が限定されていない新卒一括が主流の採用、人事部主導で義務的な受け入れを求められる異動、職務とは関係ない(結果的に年齢・勤続年数にリンクした)賃金制度などで、日本式雇用が典型。一方、ジョブ型(就職)の特徴は、職務内容を明記した欠員補充が基本の採用、同一職務内での昇進が原則となり社内公募に応じて異動、職務にリンクした賃金制度などで外国企業では一般的。

※5. 経済産業省「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」では、具体的なアクションとして、①経営戦略への組み込み、②推進体制の構築、③ガバナンスの改革、④全社的な環境・ルールの整備、⑤管理職の行動・意識改革、⑥従業員の行動・意識改革、⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話の七つを提示。

目 次

序. 調査の目的	1
I. 中国地方を中心とした高度外国人材の雇用動向	2
1. 外国人雇用事業所数	2
2. 外国人労働者（雇用者）数	5
3. 外国人労働者（雇用者）の在留資格・国籍・産業	8
II. わが国および中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策	16
1. わが国における高度外国人材雇用促進・支援施策	16
2. 中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策	21
III. 中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態	23
1. 実態調査の実施概要	23
2. アンケート回答企業のプロフィール	24
3. 大卒等外国人材の雇用実績・意向と採用状況	27
4. 採用人材の特性～人材像～	33
5. 採用ルート・方法	48
6. 大卒等外国人材の採用・雇用に関する問題・課題意識と対応	52
7. 大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由	63
IV. 地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策	65
1. 調査結果の概要	65
2. 地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策	68
参考	75
1. 高度外国人材雇用に関する統計データ	75
2. 大卒等外国人材に関するアンケート（調査票）	90
3. アンケート図表の数値データ（複数回答項目分）	94

序．調査の目的

少子高齢化・人口減少が進む中国地方では、必要な労働力を確保し地域経済の維持・活性化を図るため、人手不足が深刻な産業分野を中心に外国人労働力の活用が課題となっている。今後、中国地方における労働力不足はますます深刻化し、外国人労働者の雇用ニーズも増大し、外国人材の獲得競争が激化することが予想される。こうした中で、外国人材を確保するためには、外国人材の就労状況に関わるデモグラフィックな特徴や意識・意向などを十分に把握していく必要がある。

こうした問題意識のもと、2022 年度に高度外国人材※に焦点を当てた調査を実施した結果、その予備軍となる外国人留学生の受け入れと就職の促進が鍵を握っていることが明らかとなった。これを受け、2023 年度には外国人留学生の受入・定着促進に向けた課題・対策を検討する調査を実施し、定着促進の課題として企業の受入環境の充実を指摘した。

そこで、2024 年度においては、中国地方を中心とした高度外国人材の雇用動向、わが国および中国地方における高度外国人材雇用促進・支援政策の動向を把握した上で、中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態を調査することにより、地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策を検討する。

※ わが国では、「経済財政改革の基本方針 2008」以来、高度外国人材の受入拡大を経済成長戦略の具体的手段の一つに位置付けてきた。この高度外国人材について、2018 年に開設された高度外国人材活躍推進ポータルサイトでは、在留資格のうち、「高度専門職」と「経営・管理」「法律・会計業務」「研究」「技術・人文知識・国際業務」に該当するものとしている。

また、出入国在留管理庁「出入国在留管理」や厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」等では、専門的・技術的分野の在留資格として、活動資格（就労資格）のうち「外交」「公用」および「技能実習」を除いたものを位置付けている。

なお、我が国における外国人の在留資格は次表に示す通りである。

区分		在留資格
就労資格	専門的・技術的分野の在留資格	教授、芸術、宗教、報道、医療、教育、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能
	うち高度外国人材	高度専門職、経営・管理、法律・会計事務、研究、技術・人文知識・国際業務
	その他	外交、公用、技能実習
非就労資格		文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在
特定活動		特定活動（個々の外国人について指定）
身分に基づく在留資格		永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者、特別永住者

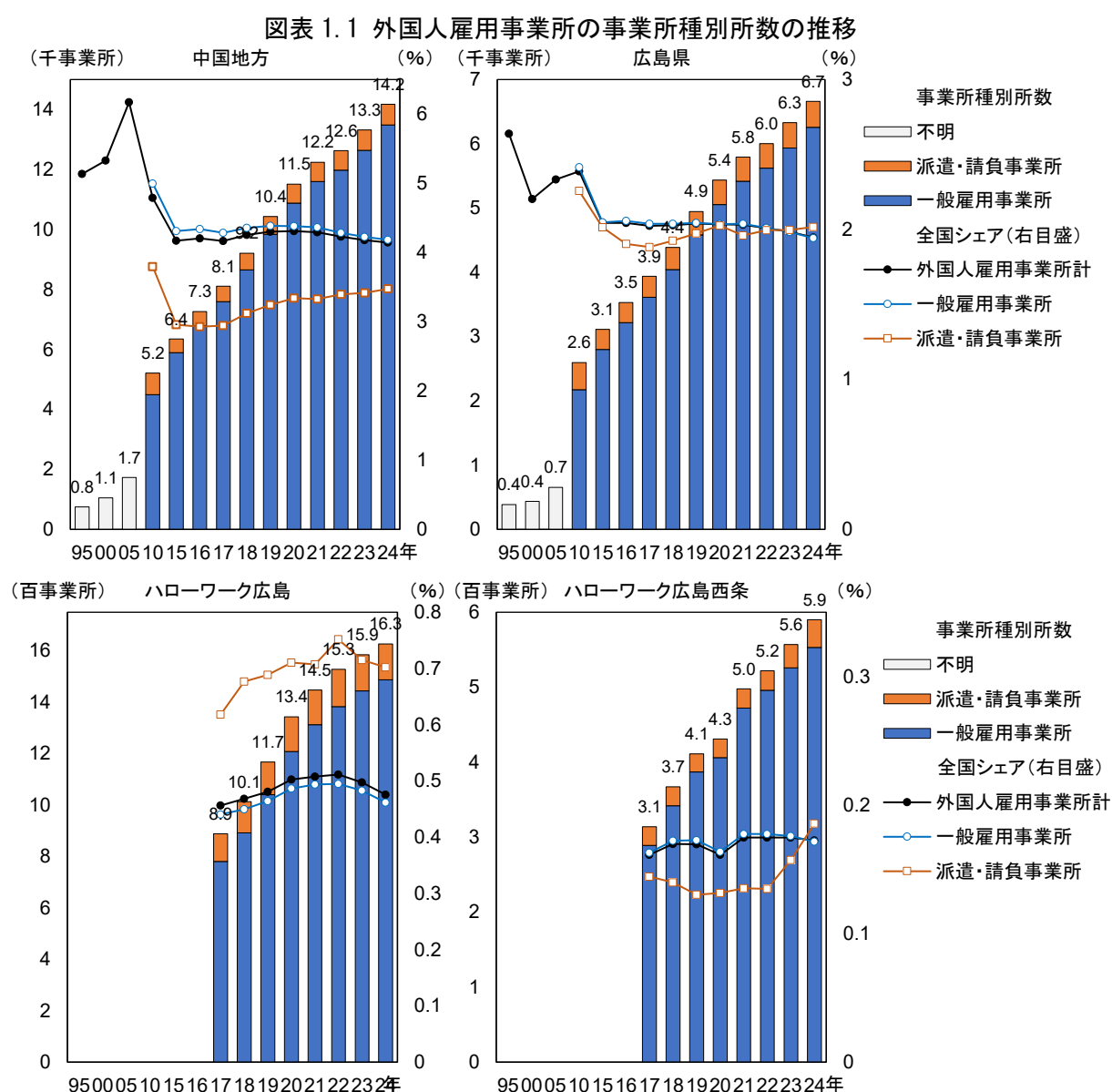
I. 中国地方を中心とした高度外国人材の雇用動向

1. 外国人雇用事業所数

(1) 外国人雇用事業所の種別 (図表 1.1、図表 1.2)

厚生労働省および中国 5 県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」から把握できる中国地方の外国人雇用事業所の実態は以下の通りである。

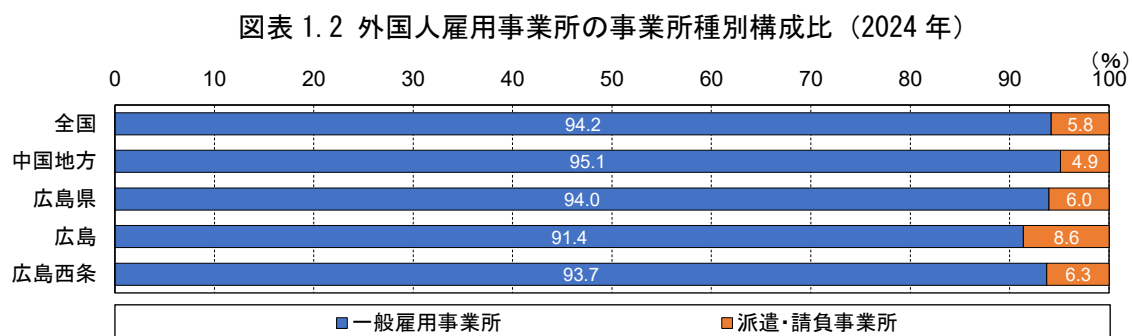
外国人雇用事業所数は、1990 年代以降増加を続け、2010 年代後半から急増し 2024 年には中国地方で約 1 万 4200 事業所、広島県で約 6700 事業所、ハローワーク広島管内（広島市中区・西区・安佐南区および佐伯区の一部、以下「広島」）で 1627 事業所、同広島西条管内（東広島市、以下「広島西条」）で 590 事業所に達している。



(注) 外交 (外交官等)・公用 (外国政府関係者) および特別永住者を除く 10 月末値 (2005 年以前は 6 月 1 日値)
資料: 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

外国人雇用事業所の増勢を全国シェアの推移からみると、中国地方・広島県では、2015 年以降はほぼ全国並みで推移する中、派遣・請負事業所は全国をやや上回る勢いで増加している。また、広島の外国人雇用事業所は、全国をやや上回る勢いで増加してきたものがコロナ後は全国を下回る増勢に鈍化しており、広島西条では、ほぼ全国並みで推移している。

なお、事業所種別構成比（2024 年）をみると、いずれも一般雇用事業所が 9 割超を占めており、派遣・請負事業所の割合は 1 割に満たないが、派遣・請負事業所の割合は全国に比べると広島で高く、広島県と広島西条では全国並みで、中国地方では低い。



（注）図表 1.1 参照
資料：厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」、中国 5 県労働局「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」

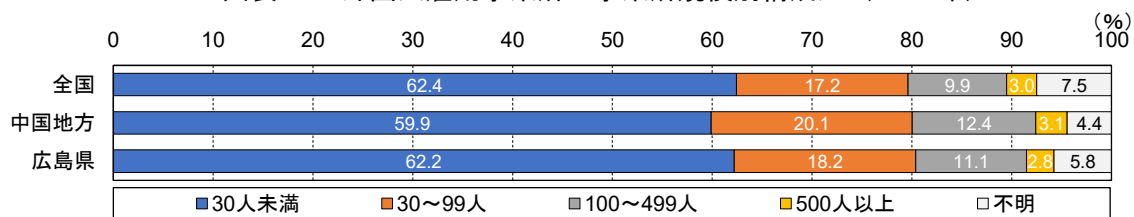
(2) 外国人雇用事業所の規模（図表 1.3、図表 1.4）

外国人雇用事業所の事業所規模別構成比（2024 年）をみると、中国地方・広島県ともに、30 人未満が 6 割程度を占め、これに 30～99 人を加えた 100 人未満が約 8 割、さらに 100～499 人を加えた 500 人未満が 9 割超で、事業所規模別構成比は全国と大差ない。

その推移をみると、中国地方・広島県ともに、各層がいずれも増加する中、全体の増加への寄与度や増加率は規模が小さい層ほど大きい。

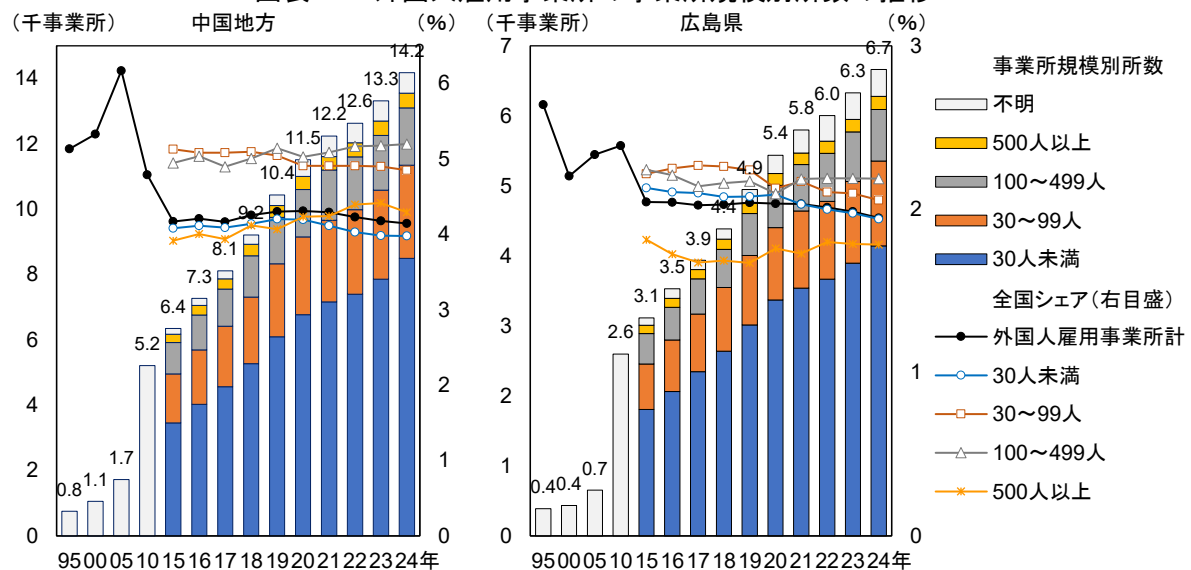
全国シェアをみると、中国地方・広島県ともに、2015 年以降各層がいずれも全国並みの増加を続ける中、中国地方ではむしろ 100～499 人および 500 人以上の規模の大きい事業所が全国以上の増勢を示し、また、広島県でもこれら規模の大きい事業所の方が堅調である。

図表 1.3 外国人雇用事業所の事業所規模別構成比（2024 年）



（注）図表 1.1 参照
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

図表 1.4 外国人雇用事業所の事業所規模別所数の推移



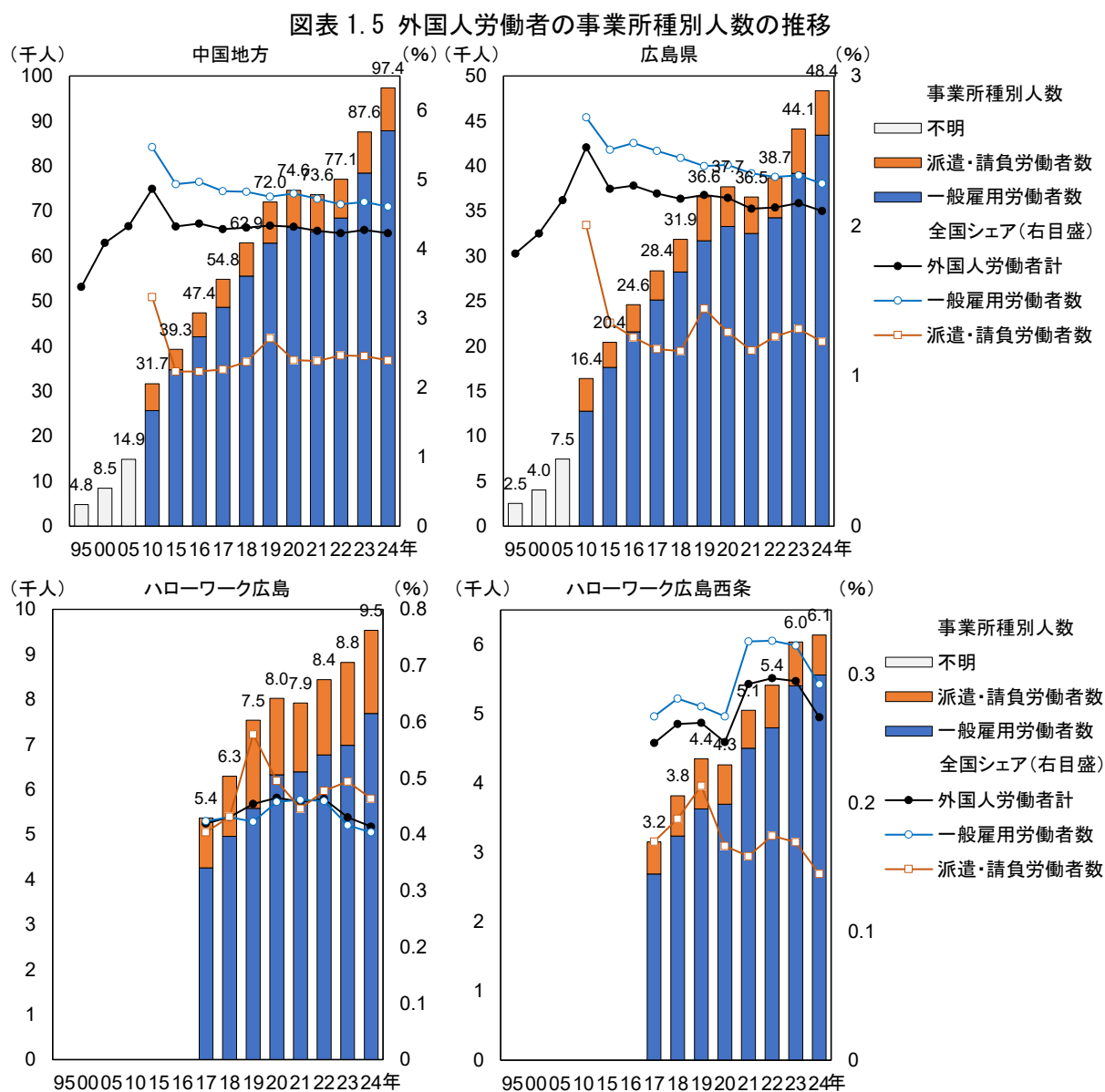
（注）図表 1.1 参照
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

2. 外国人労働者（雇用者）数

(1) 事業所種別の外国人労働者（雇用者）数（図表 1.5、図表 1.6）

外国人労働者（雇用者）数は、1990年代以降増加を続け、2010年代後半に急増しコロナ禍で鈍化した後は再び増勢に転じており、2024年には中国地方で9万7368人、広島県で4万8351人、広島で9534人、広島西条で6138人と過去最高を記録した。

外国人労働者の増勢を全国シェアの推移からみると、2015年以降、中国地方は全国並み（一般雇用労働者はやや低調だが、派遣・請負労働者は概ね全国を上回る伸び）、広島県は一般雇用と派遣・請負ともに総じて全国をやや下回る伸びで推移している。また、広島および広島西条の外国人労働者は、2022年頃までは主に一般雇用労働者の増勢を反映して全国をやや上回る勢いで増加してきたが過去2年間は全国を下回る増勢に鈍化している。

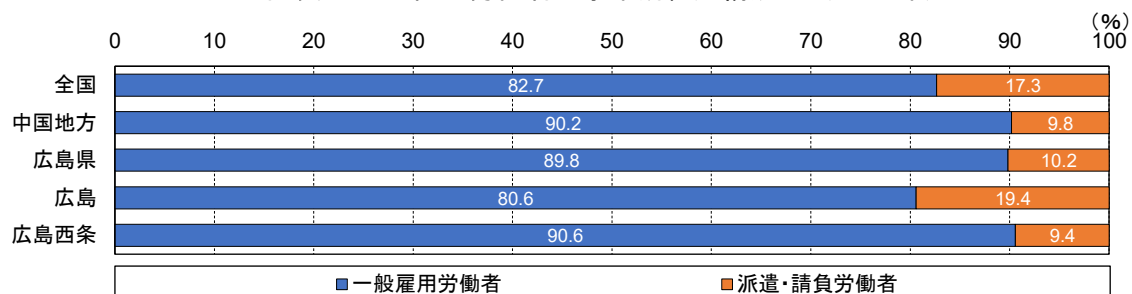


(注) 図表 1.1 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国5県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

なお、事業所種別構成比（2024 年）をみると、いずれも外国人労働者（雇用者）の 1 割から 2 割が派遣・請負労働者で、一般雇用労働者が 8 割以上を占めており、派遣・請負労働者の割合は、広島で高く、中国地方・広島県および広島西条では低い。

図表 1.6 外国人労働者の事業所種別構成比（2024 年）



（注）図表 1.1 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

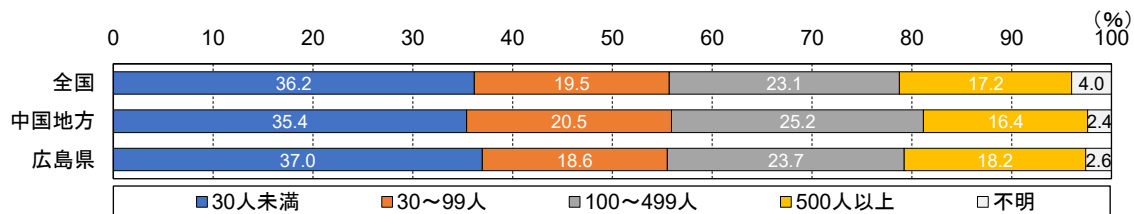
(2) 事業所規模別の外国人労働者（雇用者）数（図表 1.7、図表 1.8）

外国人労働者（雇用者）の事業所規模別構成比（2024 年）をみると、中国地方・広島県ともに、30 人未満が 4 割弱を占め、これに 30～99 人を加えた 100 人未満で 6 割弱、さらに 100～499 人を加えた 500 人未満が約 8 割で、事業所規模別構成比は全国と大差ない。

その推移をみると、中国地方・広島県ともに、各層がいずれも増加する中、全体の増加への寄与度や増加率は規模が小さい層ほど大きい。

全国シェアをみると、中国地方・広島県ともに、2015 年以降、500 人以上の規模の大きい事業所は、全国を下回る伸びにとどまっていたものがコロナ禍の中で全国以上の増加に転じ直近では再び全国を上回る増勢に鈍化している。また、30 人以上 500 人未満の中間層は、全国並みもしくは全国を上回る伸びからコロナ禍を境に全国を下回る伸びに転じており、30 人未満の事業所では、全国並みもしくは全国をやや上回る伸びを続けている。

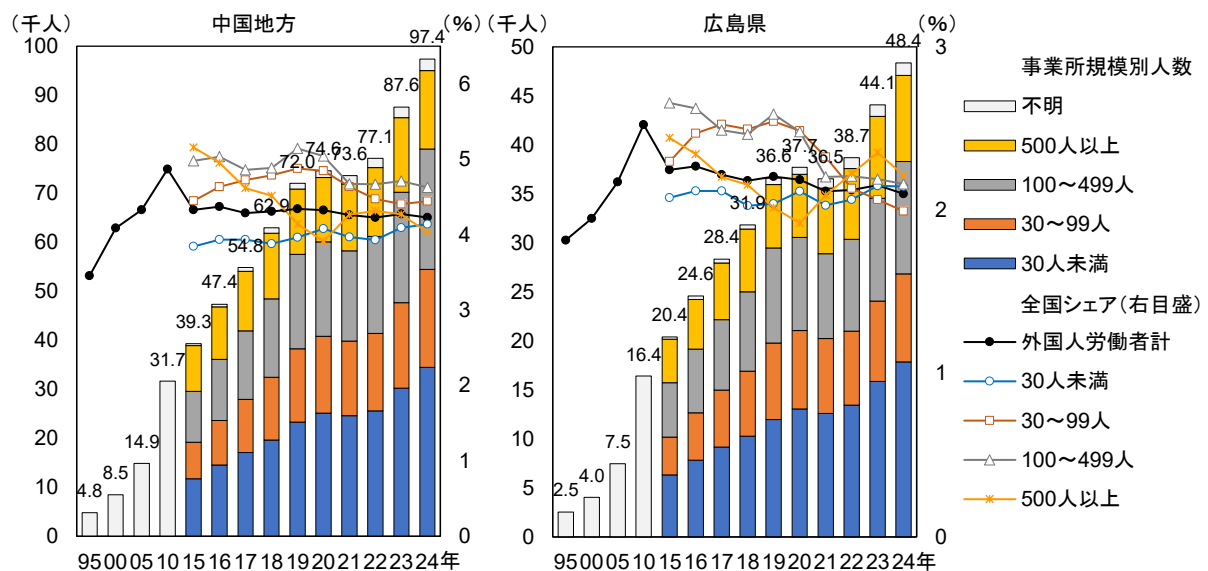
図表 1.7 外国人労働者の事業所規模別構成比（2024 年）



（注）図表 1.1 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

図表 1.8 外国人労働者の事業所規模別人数の推移



（注）図表 1.1 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

3. 外国人労働者（雇用者）の在留資格・国籍・産業

(1) 外国人労働者（雇用者）の在留資格（図表 1. 9、図表 1. 10）

外国人労働者（雇用者）の在留資格別構成比（2024 年）をみると、中国地方・広島県では技能実習が最も多く、次いでその他の専門的・技術的分野（特定技能）※¹が多く、以下、留学または永住者、さらに高度外国人材の中核をなす技術・人文知識・国際業務※²が続いている。また、広島では、技能実習に次いで永住者が多く、以下、その他の専門的・技術的分野（特定技能）、留学、技術・人文知識・国際業務の順である。これに対し、広島西条では、技能実習とともに留学が特に多く、以下、その他の専門的・技術的分野（特定技能）、永住者、技術・人文知識・国際業務が続いている。全国と比べると、中国地方・広島県・広島・広島西条ともに、技能実習（主に中国地方・広島県）が多く、このほか、中国地方・広島県ではその他の専門的・技術的分野（特定技能）、広島では永住者、広島西条では留学も多いのに対し、技術・人文知識・国際業務を主因に専門的・技術的分野の在留資格は少ない。特に、技術・人文知識・国際業務の割合については、全国の半分程度と少ないが、これは、後述（p14 参照）の通り、製造業以外の雇用機会、特に卸売業、小売業やサービス業および情報通信業等での雇用機会が特に少ないことによる。

その推移をみると、中国地方・広島県・広島・広島西条ともに、2020 年まで増加を牽引してきた技能実習がコロナ禍により減少した後は再び増勢に転じ 2024 年に過去最高を更新している。また、他の在留資格の多くはコロナ禍前からの長期的な増加傾向を続けており、中でも、専門的・技術的分野の在留資格（特にその他の専門的・技術的分野（特定技能））のほか留学や永住者の増加も目立つ。

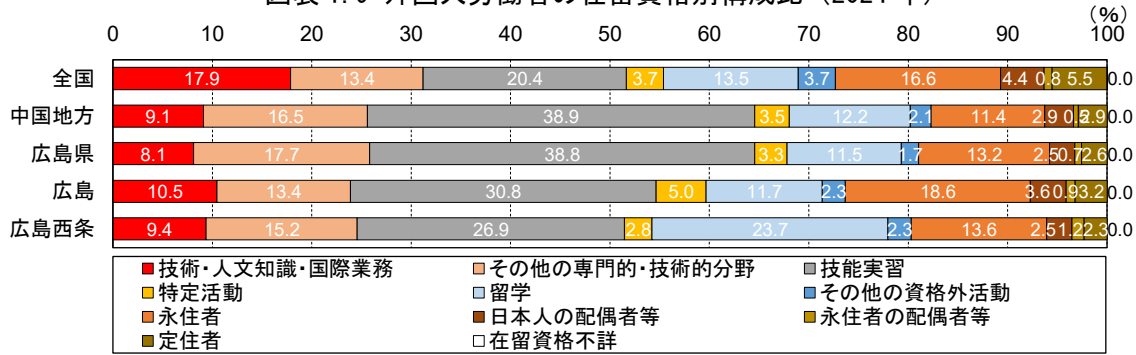
全国シェアをみると、中国地方・広島県では、技能実習が長期的に全国を下回る伸びにある中で、技術・人文知識・国際業務を除く専門的・技術的分野の在留資格（特定技能）が特にコロナ禍以降に全国を上回る伸びで推移するとともに、2010 年代後半は特定活動、2010 年代末から 2022 年までのコロナ禍中は留学が全国以上の増勢※³を示している。広島・広島西条においても、技能実習の伸びは全国をやや下回るのに対し、コロナ禍中の留学の全国シェア拡大※³が顕著である。

※1. 中国地方ではその他の専門的・技術的分野の 82.0%（全体の 13.5%）を特定技能が占める。同様に、特定技能の割合は広島県が 83.2%（全体の 14.7%）、広島が 66.4%（全体の 8.9%）、広島西条が 59.3%（全体の 9.0%）、全国は 67.3%（全体の 9.0%）である。

※2. 出入国在留管理庁「在留外国人統計（2024 年 6 月末）」によると、わが国に在留する高度外国人材（46 万 2194 人）のうち技術・人文知識・国際業務の在留資格者（39 万 4295 人）が 85.3%を占める。また、出入国在留管理庁「令和 4 年における留学生の日本企業等への就職状況について」によると、留学生がわが国の企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可人数（3 万 3415 人）のうち技術・人文知識・国際業務への変更許可人数（2 万 8853 人）が 86.3%を占める。

※3. 留学は、2010 年代末から 2022 年頃までのコロナ禍中に、全国・中国地方・広島県・広島・広島西条ともに人数は減少しており、その間の全国シェアの増勢・拡大は全国よりも減少傾向が緩やかであったこと、具体的には留学生アルバイトの減少傾向が全国よりも緩やかであったことを示す。

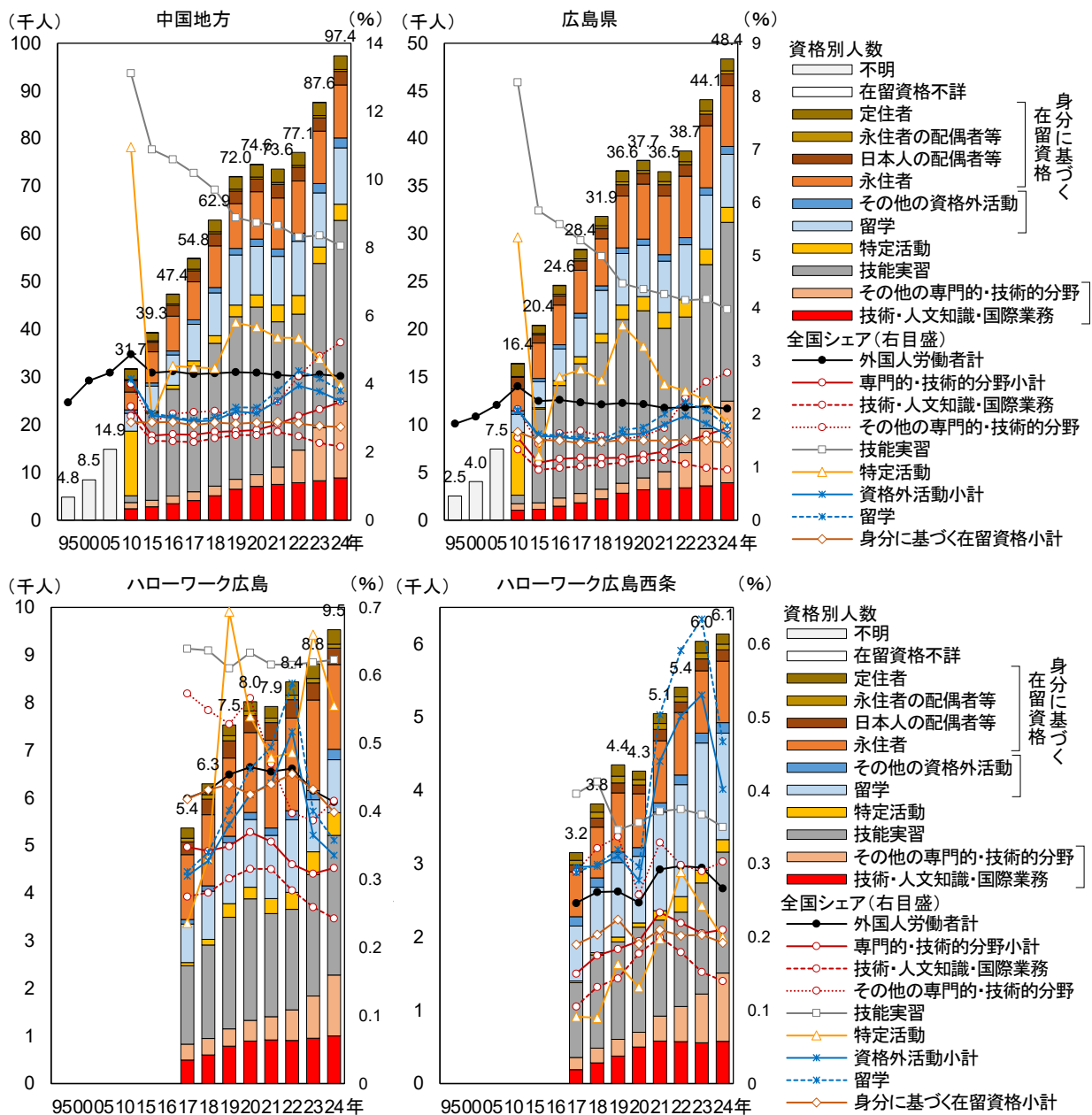
図表 1.9 外国人労働者の在留資格別構成比（2024 年）



（注）図表 1.1 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

図表 1.10 外国人労働者の在留資格別人数の推移



（注）1. 図表 1.1 参照

2. 2010 年 7 月に技能実習の在留資格を新設（それ以前に技能実習生として雇用された労働者は特定活動に計上）

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

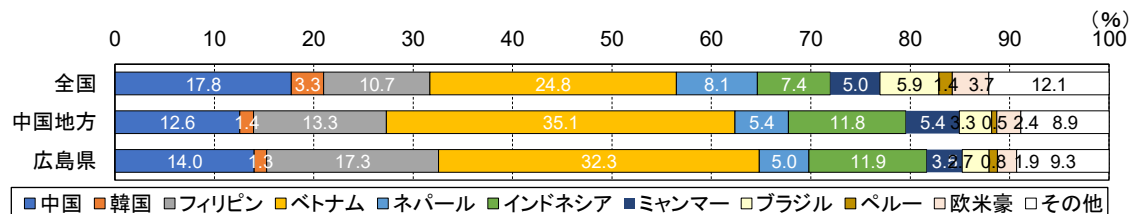
(2) 外国人労働者（雇用者）の国籍（図表 1.11、図表 1.12）

中国地方・広島県の外国人労働者（雇用者）の国籍別構成比（2024 年）をみると、ベトナムが特に多く、以下、フィリピン、中国、インドネシアが並び、韓国・ネパール・ミャンマーを含めたアジア主要国が約 85%を占めている。全国と比べると、中国地方・広島県ともにアジア主要国、中でもベトナムのほか、フィリピンやインドネシアが多いのに対し、中国や韓国等は少ない。

その推移をみると、中国地方・広島県ともに、中国が 2010 年代末に横ばいから減少へ転じ、コロナ禍以前は増加を牽引してきたベトナムの増勢が鈍化中、フィリピンやインドネシアをはじめとする他のアジア諸国は増加傾向を続けている。

全国シェアをみると、中国地方・広島県ともに、構成比が大きいベトナム・中国やインドネシアの伸びは全国を下回る傾向にある中で、コロナ化後のフィリピンおよびコロナ禍前からの新興国ネパールの全国以上の増加が目立つ。

図表 1.11 外国人労働者の国籍別構成比（2024 年）

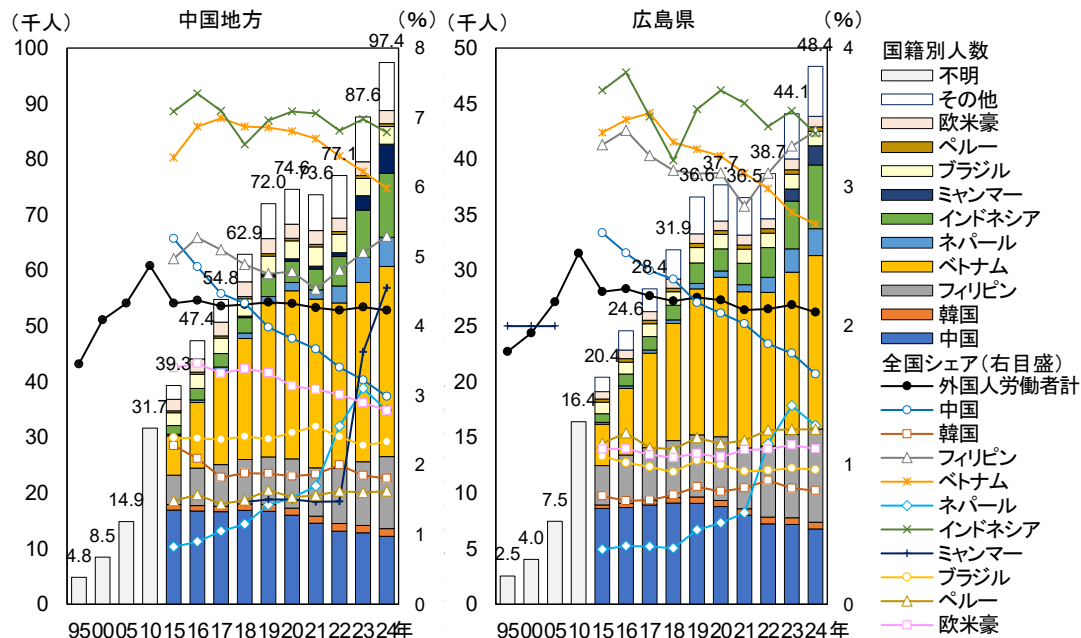


(注) 1. 図表 1.1 参照

2. 中国は香港・マカオを含む

3. 欧米豪は英国、フランス、ドイツ、イタリア、ロシア、米国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドの計
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

図表 1.12 外国人労働者の国籍別人数の推移



(注) 1. 図表 1.11 参照

2. 中国地方で経年比較が可能な国籍は中国・韓国・フィリピン・ベトナム・ブラジル・欧米豪で、ネパールとペルーは 2022 年以前の島根県が不明、インドネシアは 2015 年の鳥取県が不明、ミャンマーは 2017 年以前の全県・2018～2022 年の島根県と広島県・2018～2023 年の山口県が不明（中国地方のネパール・ペルー・インドネシア・ミャンマーの値は不明分を除く中国 5 県計）

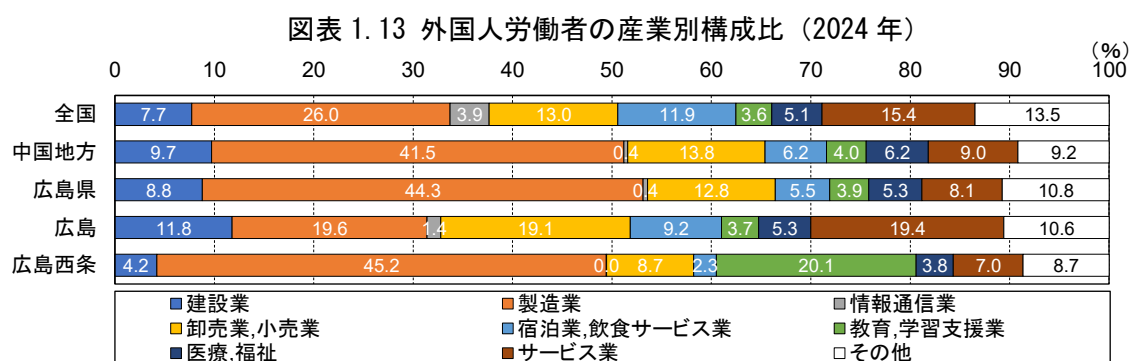
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

(3) 外国人労働者（雇用者）の産業（図表 1.13、図表 1.14）

外国人労働者（雇用者）の産業別構成比（2024 年）をみると、中国地方・広島県では、製造業が特に多く、卸売業、小売業、建設業やサービス業が続き、以下、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、教育、学習支援業の順である。これらに対し、広島では、製造業とともにサービス業や卸売業、小売業が多く、以下、建設業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、教育、学習支援業の順である。また、広島西条は、製造業が特に多く、教育、学習支援業が続き、以下、卸売業、小売業、サービス業の順である。全国と比べると、中国地方・広島県および広島西条では製造業が多いことが特徴であり、このほか、中国地方・広島県や広島では建設業、さらに広島では卸売業、小売業やサービス業、広島西条では教育、学習支援業が多いことに特徴がある。

その推移をみると、中国地方・広島県では、コロナ禍以前は増加を牽引してきた製造業のほか、これに次ぐ規模・伸びを示してきた卸売業、小売業や建設業は、コロナ禍の影響で一時的に鈍化したもののコロナ化後は再び増加に転じている。これらと産業構造が異なる広島・広島西条では、コロナ禍までは増加を牽引してきた製造業および建設業の第二次産業分野が鈍化した後に再び増加に転じていることは同様であるが、コロナ禍の中でも卸売業、小売業の増加傾向が強い点がやや異なる。さらに、広島のサービス業や広島西条の教育、学習支援業をはじめ、第三次産業の堅調な増加がみられる。

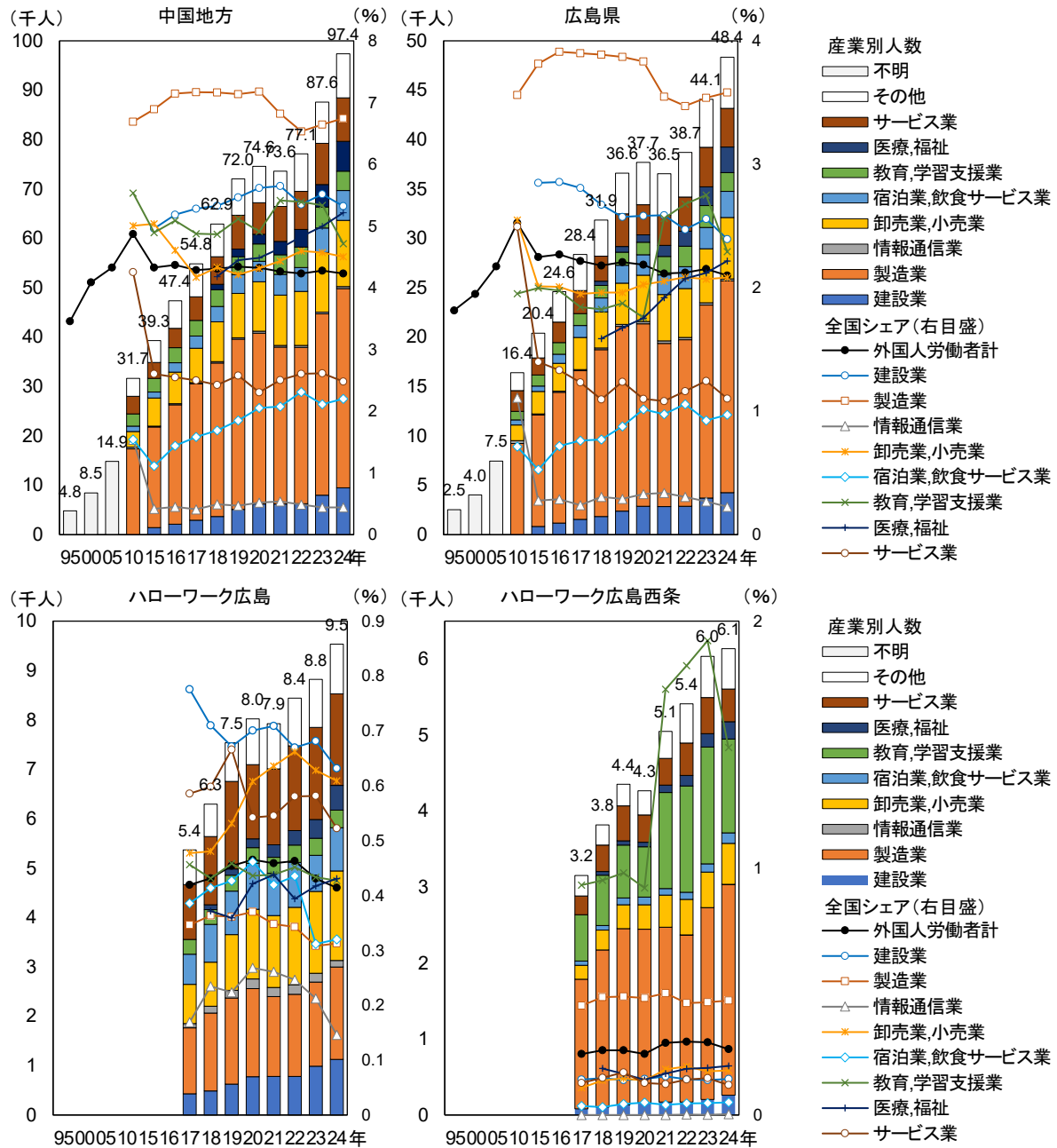
全国シェアをみると、中国地方・広島県では、コロナ禍前後の製造業の増加は全国以上から全国並みであるが、コロナ禍の中での製造業の停滞は全国よりも顕著であったこと、また、第三次産業の中で、卸売業、小売業やサービス業の増加は、長期的には全国を下回る状況にある一方、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉やコロナ禍の中での教育、学習支援業の増勢は全国以上であることなどが指摘できる。また、広島では、製造業や建設業の伸びは全国に比べ低調であるのに対し、卸売業、小売業や医療、福祉の増勢は全国以上であり、広島西条では特にコロナ禍の中での教育、学習支援業の増加が顕著である。



（注）図表 1.1 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

図表 1.14 外国人労働者の産業別人数の推移



(注) 1. 図表 1.1 参照

2. 2017 年以前のサービス業には医療、福祉を含む

3. 2010 年のその他には建設業を含む

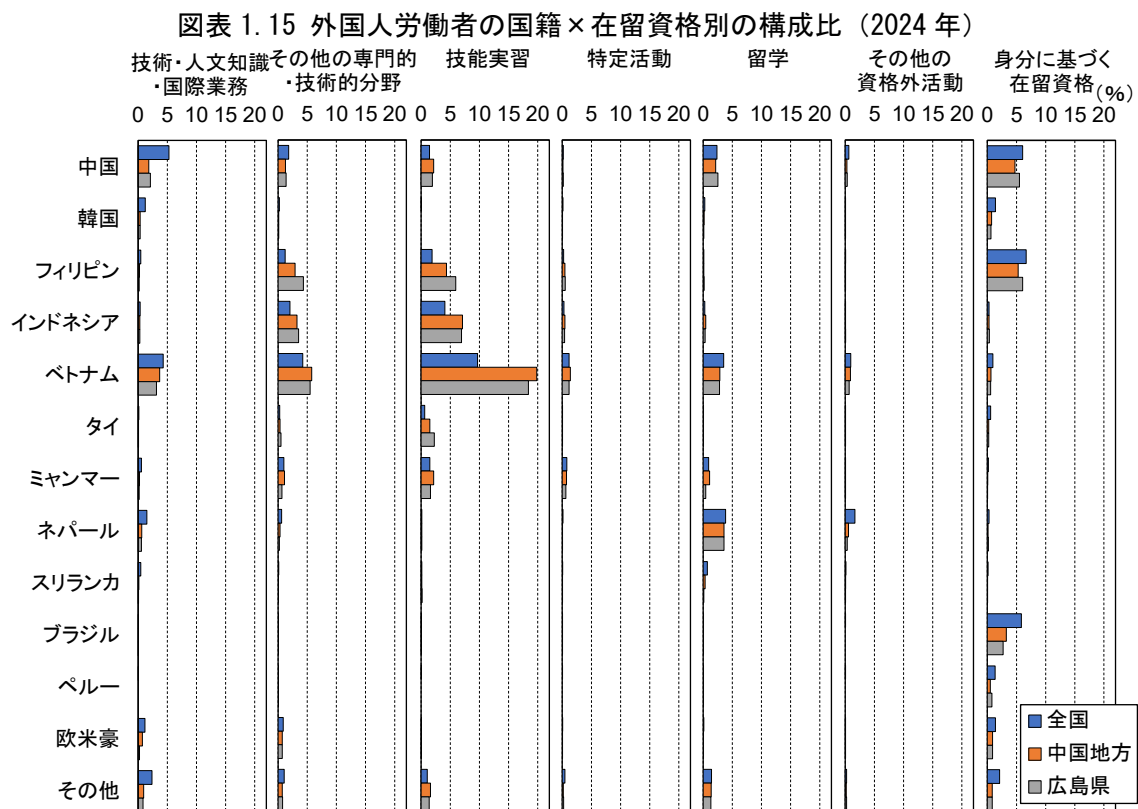
資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

(4) 外国人労働者（雇用者）の国籍×在留資格（図表 1.15）

厚生労働省および中国 5 県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」は、外国人労働者（雇用者）数について、より詳細な国籍×在留資格別の数値も公表している。

2024 年時点の中国地方・広島県における国籍×在留資格別の構成比をみると、中国地方・広島県に多い技能実習では、ベトナムが特に多く、インドネシア・フィリピン等もみられる。このほか、技術・人文知識・国際業務からその他の資格外活動までの在留資格においても、ベトナムが概ね最も多く、これに次いで、技術・人文知識・国際業務では中国等、その他の専門的・技術的分野（特定技能）ではフィリピン・インドネシア等、留学やその他の資格外活動ではネパールや中国等も多い。これらに対し、身分に基づく在留資格では、フィリピンと中国が多く、ブラジル等もみられる。

全国との比較でみると、中国地方・広島県に多い技能実習では、ベトナムのほか、インドネシア、フィリピンや中国等も多い。このほか、その他の専門的・技術的分野（特定技能）や特定活動では、ベトナムが全国を上回り、その他の専門的・技術的分野（特定技能）ではインドネシアやフィリピンも多い。これに対し、留学やその他の資格外活動ではベトナムのほかネパールや中国等が全国並みかやや少なく、技術・人文知識・国際業務では、ベトナムのほか中国等も少ない。また、身分に基づく在留資格では、フィリピンや中国は全国と大差ないが、ブラジル等が全国を下回っている。



（注）図表 1.11 参照

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

(5) 外国人労働者（雇用者）の在留資格×産業（図表 1. 16）

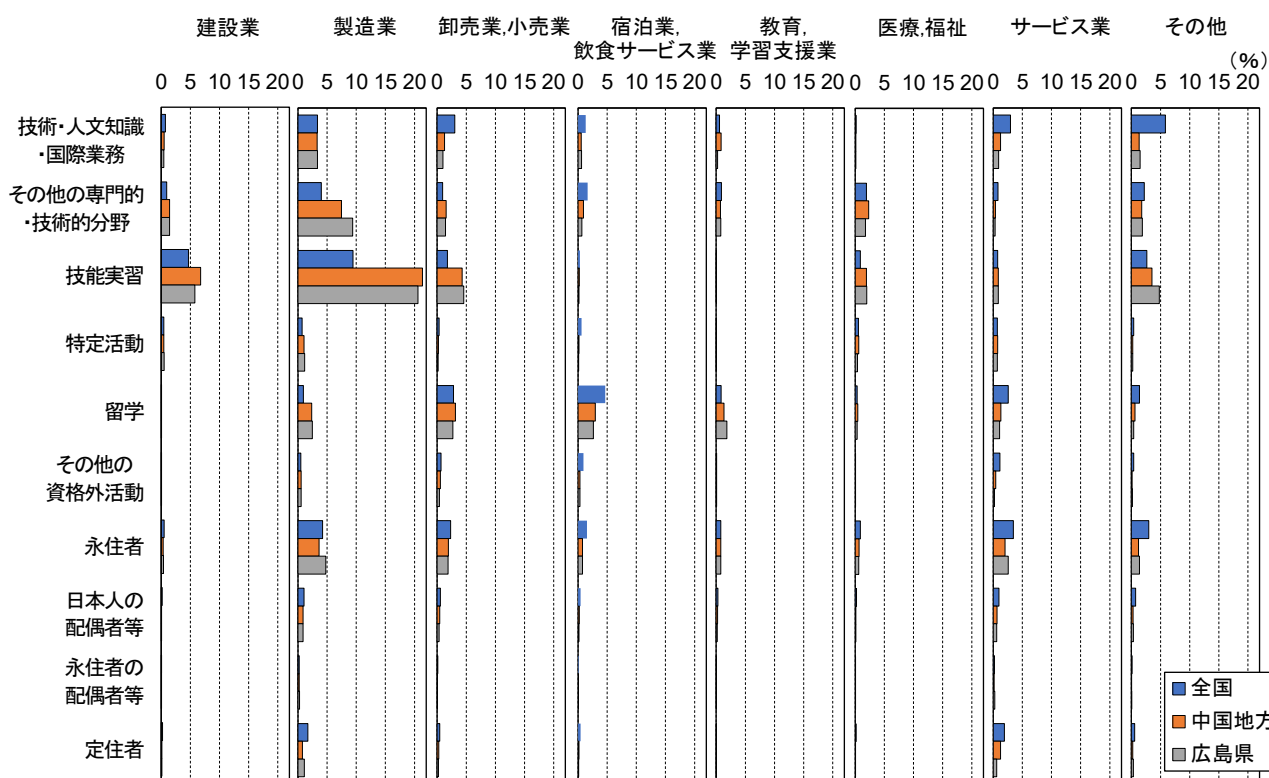
厚生労働省および中国 5 県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」は、外国人労働者（雇用者）数について、より詳細な在留資格×産業別の数値も公表している。

2024 年時点の中国地方・広島県における在留資格×産業別の構成比をみると、中国地方・広島県に多い製造業では、技能実習が特に多く、このほか専門的・技術的分野の在留資格や永住者、さらに留学等もみられる。他の主要産業のうち、建設業や卸売業、小売業でも技能実習が多いことは同様であり、卸売業、小売業では留学や専門的・技術的分野の在留資格および永住者等もみられる。このほか、医療、福祉でも技能実習は多いが他資格との差は小さく、その他の専門的・技術的分野（特定技能）も多いほか永住者等もみられる。他産業では、技能実習は少なく、宿泊業、飲食サービス業や教育、学習支援業では留学、サービス業では永住者が多いのが特徴である。

全国との比較でみると、中国地方・広島県に多い製造業では、技能実習が多いほか、その他の専門的・技術的分野（特定技能）や留学等も多い。また、建設業や卸売業、小売業でも全国に比べ技能実習およびその他の専門的・技術的分野（特定技能）が多く、中国地方の卸売業、小売業では留学も多い。このほか、医療、福祉でも技能実習は全国を上回り、中国地方の医療、福祉ではその他の専門的・技術的分野（特定技能）も多い。他産業のうち、教育、学習支援業は、留学が全国を上回ることの特徴があるが、全国に比べ少ない宿泊業、飲食サービス業やサービス業は、留学や永住者をはじめ総じて少ない状況にある。

なお、技術・人文知識・国際業務の在留資格者についてみても製造業が特に多く、次いで卸売業、小売業やサービス業が多い。全国と比較すると、製造業は全国並みであるが、卸売業、小売業やサービス業およびその他（情報通信業等）などの他産業では総じて全国を大きく下回っている。

図表 1. 16 外国人労働者の在留資格×産業別の構成比（2024 年）



(注) 1. 図表 1. 1 参照

2. 産業の情報通信業はその他に含む

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

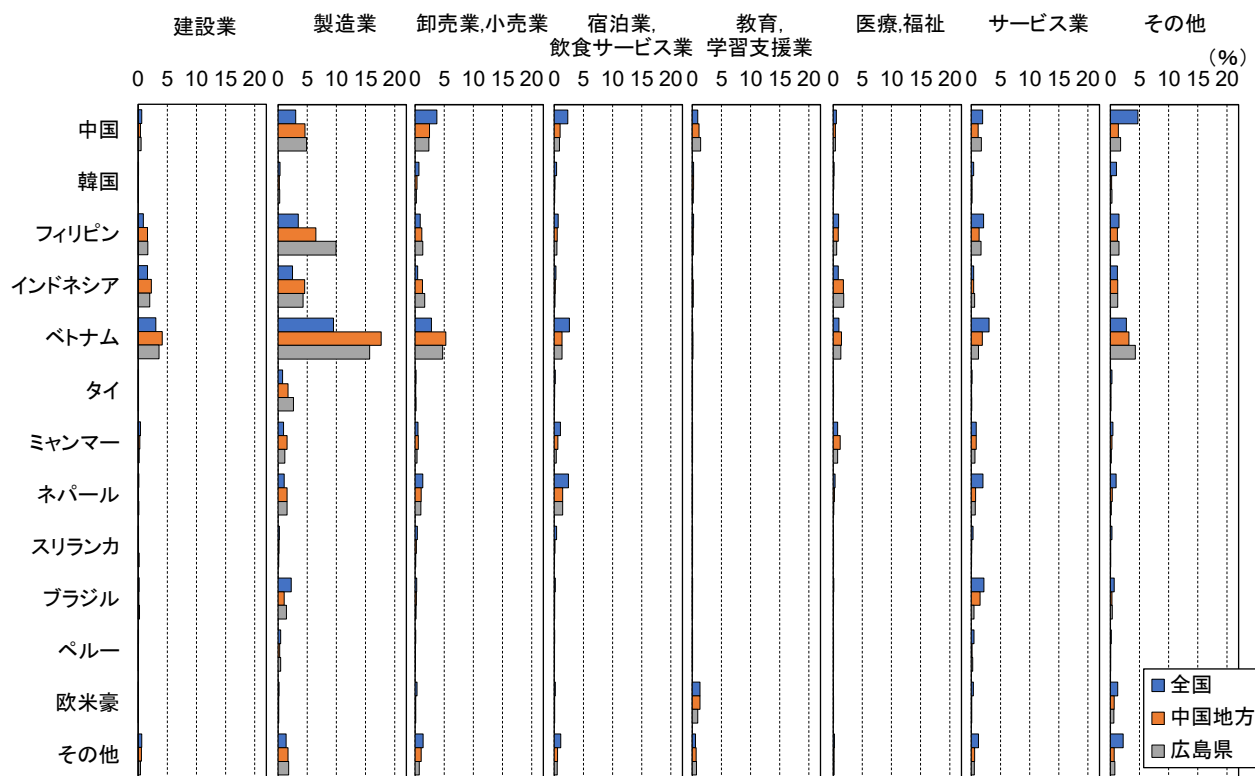
(6) 外国人労働者（雇用者）の国籍×産業（図表 1.17）

厚生労働省および中国 5 県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」は、外国人労働者（雇用者）数について、より詳細な国籍×産業別の数値も公表している。

2024 年時点の中国地方・広島県における国籍×産業別の構成比をみると、中国地方・広島県に多い製造業では、ベトナムが最も多く、フィリピンおよび中国やインドネシアが続き、タイ等もみられる。他の主要産業のうち、建設業や卸売業、小売業でもベトナムが多いことは同様であり、次いで、建設業ではインドネシアやフィリピン、卸売業、小売業では中国のほかインドネシアやフィリピンが多い。このほか、宿泊業、飲食サービス業および医療、福祉やサービス業でもベトナムは多いが他国との差は小さく、宿泊業、飲食サービス業はベトナムとともにネパール、医療、福祉はベトナム以上にインドネシア、サービス業はベトナムとともにフィリピンや中国が多い。これらに対し、教育、学習支援業では、他産業と異なりベトナムは少なく中国や欧米豪が多い。

全国との比較でみると、中国地方・広島県に多い製造業では、ベトナムが多いほか、フィリピンおよび中国やインドネシア等も多い。また、建設業や卸売業、小売業でも、全国に比べてベトナムが多く、インドネシアやフィリピンも多いものの中国は少ない。さらに、医療、福祉でも、全国に比べてベトナムのほかインドネシアやミャンマーが多い。これに対し、全国に比べ少ない宿泊業、飲食サービス業は、ベトナムのほかネパール等も少なく、サービス業では、ベトナムをはじめ多くの国籍が全国を下回る状況にある。なお、教育、学習支援業については、中国地方では中国と欧米豪、広島県では中国が全国を上回るのが特徴である。

図表 1.17 外国人労働者の国籍×産業別の構成比（2024 年）



(注) 1. 図表 1.11 参照

2. 産業の情報通信業はその他に含む

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、中国 5 県労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

Ⅱ. わが国および中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策

1. わが国における高度外国人材雇用促進・支援施策

(1) 外国人との共生社会の実現に向けた総合的対策

わが国においては、外国人材の受入れ・共生のための取り組みをより強力かつ包括的に推進していくため、2018年に外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議を設置し「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（以下「総合的対応策」と表記）を決定した。以後、短期的な課題に対応するため、状況の変化に応じて必要な施策を追加するなど総合的対応策を毎年度改訂し、共生社会の実現に向けた取り組みを推進してきた。

さらに、関係閣僚会議は、中長期的視点に立ったわが国の目指すべき外国人との共生社会のビジョンを示すとともに、その実現に向けた中長期的な課題・施策を示すものとして、2022年に5年間を対象期間とする「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（以下「ロードマップ」と表記）を策定した。このロードマップについても、施策の進捗状況などを踏まえ毎年度見直しを行い、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進している。

ロードマップは、中長期的な課題（四つの重点事項）として、①円滑なコミュニケーションと社会参加のための日本語教育等の取り組み、②外国人に対する情報発信・外国人向けの相談体制の強化、③ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援、④共生社会の基盤整備に向けた取り組みを挙げている。その中で、高度外国人材をはじめとする外国人労働者の雇用促進・支援施策については、主に③ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援として示されている。

(2) 高度外国人材予備軍となる留学生の受入・定着促進方策

高度外国人材の予備軍となる留学生について、わが国では、受入人数の目標値を定めた計画を策定してきたところであり、直近では2023年に、10年後の受入人数40万人を目標とする「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ〈J-MIRAI〉（第二次提言）」（以下、留学生40万人計画と表記）および同工程表が教育未来創造会議により取りまとめられている。

留学生40万人計画および同工程表では、教育の国際化の推進のほか、日本人学生の派遣を含めた留学生派遣・受入方策や、高度外国人材としての定着に向けた留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備について具体的方策を示している。

(3) 高度外国人材をはじめとする外国人労働者の雇用促進・支援施策

ロードマップおよび留学生40万人計画工程表をもとに、わが国の高度外国人材をはじめとする外国人労働者の雇用促進・支援施策について、採用時の留学生等就職促進施策と採用後の外国人労働者定着促進施策に区分して取りまとめたのが図表2.1と図表2.2である。

留学生等就職促進施策（図表2.1）については、日本学生支援機構（JASSO）、日本貿易振興機構（JETRO）と高度外国人材活躍推進プラットフォームおよびハローワークなどによる、来日前からを含めた留学生に対する就職関連情報の提供・発信とともに、留学生と企業の双方を対象とする就職相談支援機能・拠点の強化やマッチング機会の拡大および地元企業への就職・定着促進と受入企業の課題解決に向けた支援などが挙げられている。

また、外国人労働者定着促進施策（図表2.2）に関しては、手引書の活用、セミナーの開催、補

助金の支給などを通じて、企業を対象に相互理解の組織風土の構築および外国人労働者の適正な雇用管理を支援するとともに、外国人労働者の人材開発に向けた職業訓練の実施のほか職業訓練に取り組む企業への支援を行うこととしている。

(4) 高度外国人材に焦点を当てた施策の主な推進組織

以上の施策のうち、高度外国人材に焦点を当てて留学生と企業の双方を対象に施策を推進している専門的な組織として、ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーとともに、日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームおよび高度外国人材活躍地域コンソーシアムが挙げられる。

図表 2.1 わが国における主な留学生等就職促進施策

施策	具体的な取り組み
留学生への来日前からの就職関連情報の提供	- 日本学生支援機構（JASSO）の日本留学情報サイトや「外国人留学生のための就活ガイド」および日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォーム^{※1}などを通じた情報発信の強化 - 日本貿易振興機構（JETRO）で実施するキャリアフォーラムの成果を踏まえた各省庁関係各所との連携の検討
留学生への就職関連情報の発信	- 日本留学情報サイトにおける留学生への情報提供や、「外国人留学生のための就活ガイド」の内容充実と周知・活用促進 - 高度外国人材活躍推進プラットフォームにおける外国人材雇用意向のある企業リスト公表の成果を踏まえた各省庁関係各所との連携の検討 - 厚生労働省の外国人雇用サービスセンター^{※2}および留学生コーナー^{※3}のウェブサイト充実
就職相談支援機能・拠点の強化等を通じた環境整備	- 外国人雇用サービスセンターおよび留学生コーナーにおける専門相談員や通訳の配置等による多言語対応を含めた相談支援機能・拠点の強化 - 外国人雇用サービスコーナー^{※4}等における専門相談員や通訳の配置による職業相談や、外国人雇用事業所データベース^{※5}の活用による求人の掘り起こし
留学生と企業とのマッチング機会の拡大	- 文部科学省による留学生就職促進プログラム^{※6}、留学生就職促進教育プログラム認定制度^{※7}の推進 - 外国人雇用サービスセンターによる留学生対象のインターンシップ等の実施
留学生の地元企業への就職・定着促進と受入企業の課題解決に向けた支援	- 経済産業局および日本貿易振興機構（JETRO）等を事務局とする高度外国人材活躍地域コンソーシアム^{※8}における方策の検討・実施 - 高度外国人材活躍推進プラットフォームによる各種の情報提供、就職機会提供や、高度外国人材の採用・活躍に関連する伴走型支援の実施 - 介護福祉士資格の取得を目指す留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対する当該支援に係る経費の助成（外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業）
帰国留学生の日系企業への就職支援	- 在外公館における日系企業への就職支援 - アジア等での日本企業・日系企業が参加できるジョブフェアの実施

（注）※1. 高度外国人材のわが国への呼び込み・採用・活躍を推進するため、高度外国人材に関する情報発信と支援提供の基盤として、2018 年に関係省庁連携のもと設置

※2. 東京・愛知・大阪・福岡の 4 カ所に設置された専門的・技術的外国人材等（留学生、専門的・技術的分野の外国人労働者）向けの就職支援拠点

※3. 新卒応援ハローワーク等の一部（56 カ所）に設置された留学生向けの就職支援拠点

※4. ハローワークの一部（139 カ所）に設置された定住外国人（身分に基づく在留資格者等）向けの就職支援拠点

※5. 外国人雇用状況届出の情報と求人・職業紹介等の情報を事業所ごとに突合して整備したデータベース

※6. 大学が地域の自治体や産業界と連携し、コンソーシアムを構築して、就職に必要なスキルである「ビジネス日本語」「キャリア教育（日本企業論等）」「中長期インターンシップ」を一体として学ぶ環境を創設する取り組みを支援するもので 2023 年度までに 16 大学を選定

※7. 留学生に対する「日本語教育」「キャリア教育（日本企業論等）」「インターンシップ」を一体として提供する質の高い教育プログラム（留学生就職促進教育プログラム）を文部科学省が認定するもので 2024 年度までに 24 大学を選定

※8. 高度外国人材の地元企業への就職を促進するため、産学官の関係者（大学、経済団体、企業、金融機関、自治体等）をメンバーとするコンソーシアムを形成し、地域ごとの課題を共有しつつ、従来の県単位での活動を拡充してマッチング等を行うもので、2023 年度までに北海道・東北・北陸・関西・中国・九州の 6 地域で立ち上げ。

資料：教育未来創造会議（内閣官房）「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ〈J-MIRAI〉（第二次提言）」工程表、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（内閣官房・法務省）「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（2024 年一部変更）」

ハローワークは、高度外国人材に対する就職支援拠点として全国4ヵ所（東京、愛知、大阪、福岡）に外国人雇用サービスセンター、高度外国人材の予備軍となる留学生等に対する就職支援拠点として全国56ヵ所に留学生コーナーを設置し、高度外国人材・留学生等向けの支援として、全国ネットワークによるマッチング支援、モデルカリキュラムによるセミナー等の実施のほか、大学とハローワークの連携協定やインターンシップなどによる支援を行っている（図表2.3）。

図表 2.2 わが国における主な外国人労働者定着促進施策

施策	具体的な取り組み
相互理解の組織風土の構築	「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」の周知・活用促進 - 日本人社員と外国籍社員の職場における効果的なコミュニケーションを促すための動画教材・手引の周知・活用促進 - 職場等における外国人材との効果的なコミュニケーションの実現に向けた相互に理解し合う環境整備のためのセミナー等の開催およびe-learningコンテンツ^{※1}の周知
外国人労働者の適正な雇用管理	「外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集」の周知 - 事業主向け雇用管理セミナーの開催や事業主指導の実施および外国人雇用管理アドバイザー^{※2}による相談対応 - 外国人特有の事情に配慮した就労環境整備に取り組む事業主に対する助成（人材確保等支援助成金の外国人労働者就労環境整備助成コース） - 外国人労働者雇用労務責任者^{※3}を対象とする講習の検討・試行的実施
外国人労働者の人材開発	- 定住外国人（身分に基づく在留資格等）を対象とする日本語能力に配慮した職業訓練の実施 - 定住外国人職業訓練コーディネーターの配置など自治体への支援の実施 - 外国人労働者等の職業訓練に取り組む事業主への人材開発支援助成金制度による支援

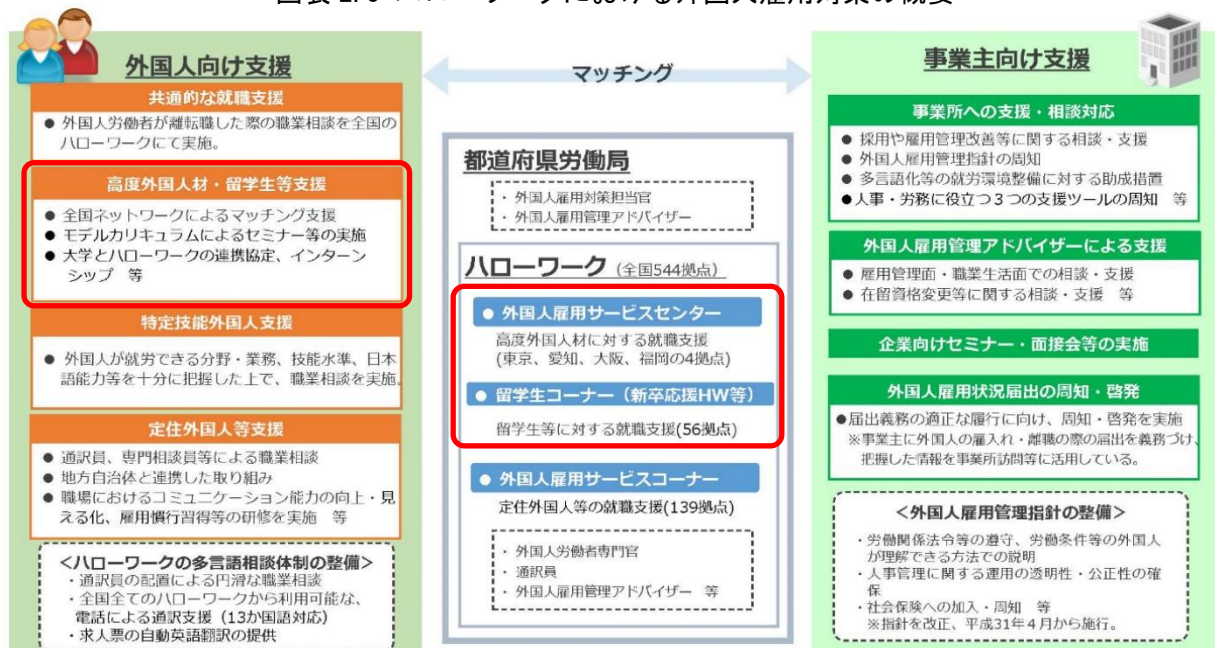
（注）※1. 日本貿易振興機構（JETRO）のOFF オンライン講座－外国人社員活用を企業の競争力につなげるための研修プログラムなど

※2. 厚生労働省「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく事業主への指導・援助を行うため各都道府県労働局に設置

※3. 外国人労働者を常時10人以上雇用する事業所は、外国人労働者の雇用や労働条件等に関する管理や関係行政機関との連絡など、外国人労働者の雇用労務管理を担当する責任者を選任する義務を有する

資料：教育未来創造会議（内閣官房）「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ〈J-MIRAI〉（第二次提言）」工程表、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議（内閣官房・法務省）「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（2024年一部変更）」

図表 2.3 ハローワークにおける外国人雇用対策の概要

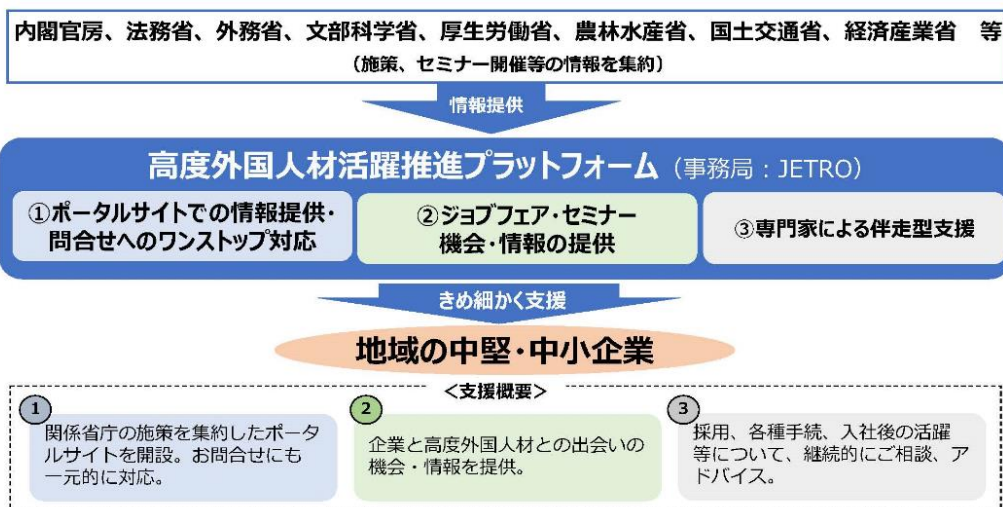


出所：厚生労働省「公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績（令和6年10月）」

日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームは、高度外国人材のわが国への呼び込み・採用・活躍を推進するため、高度外国人材に関する情報発信と支援提供の基盤として、2018年に関係省庁連携のもと設置されたもので、①ポータルサイトでの情報提供・問合せへのワンストップ対応、②ジョブフェアやセミナーの機会・情報の提供とともに、③専門家（高度外国人材活躍推進コーディネーター）による伴走型支援を実施している（図表 2.4）。

図表 2.4 高度外国人材活躍推進プラットフォームの概要

- 本プラットフォームは、日本企業における高度外国人材の採用から活躍までの支援を目的とするもの。
- 関係省庁等連携の下、関連施策やセミナー情報等をプラットフォームに集約し、一元的な情報発信を実施。



専門家（高度外国人材活躍推進コーディネーター）による伴走型支援

2025年度
高度外国人材活躍推進
コーディネーターによる
伴走型支援

**外国人材とともに、
一歩先へ！**

高度外国人材*の活躍推進に精通した
ジェトロの専任コーディネーターが、
高度外国人材の採用計画の作成から受け入れ、
育成定着までを一貫して支援します。

***高度外国人材とは？**

日本国内または海外の大学等を卒業し、
企業において研究者やエンジニア、
海外営業等に従事する外国人材です。
在留資格では、「高度専門職」と「科学的・
技術的分野」に該当するもののうち、東
洋、研究、技術・人文知識・国際業
務、経営・管理、金融・会計業務」に
該当します。

利用企業の特典

- ① ジェトロ主催の限定セミナーや合同企業説明会への優先参加
- ② 育成定着ノウハウを学ぶ特別ワークショップ等への参加
- ③ 行政書士や日本語コミュニケーション等のスペシャリストへの無料相談
- ④ 社内の外国人材向けの各種講習会への参加

無料
（請求あり）
詳細は資料を
ご覧ください

JETRO

そんな企業は**伴走型支援**をご利用ください

ご案内するメニュー例

高度外国人材の採用から育成定着までを支援

- ✓ セミナー、交流会への参加
- ✓ 合同企業説明会（ジョブフェア）への参加
- ✓ 外国人採用に精通した専門家によるコンサルティング

など貴社のニーズに応じて様々なメニューをご案内します

企業様の段階に応じた支援

STEP 1 採用戦略 外国人材の採用目的と求める人物像を明確に
雇用地、勤務地、仕事内容等、雇用対象を絞り込みます。

STEP 2 採用活動 希望の人材を予定どおり採用するために
雇用方法のご紹介、採用のための工夫についてアドバイスします。

STEP 3 受け入れ準備 在留資格の手続きで失敗しないために
内定を出した後の在留資格の取得や切り替え手続きについて支援します。

STEP 4 育成・定着 外国人材が社内で長く活躍できるように
研修等による定着セミナーのご案内、社内研修の企画や評価制度等についてアドバイスします。

定 価 360社（定員に達し次第締め切ります）
お申し込み方法 WEBページのお申し込みフォームより、オンライン登録いただきます。
<https://www.jetro.go.jp/services/escort.html>
お申し込み後、電話面談を行います。面談決定後、定着を開始します。

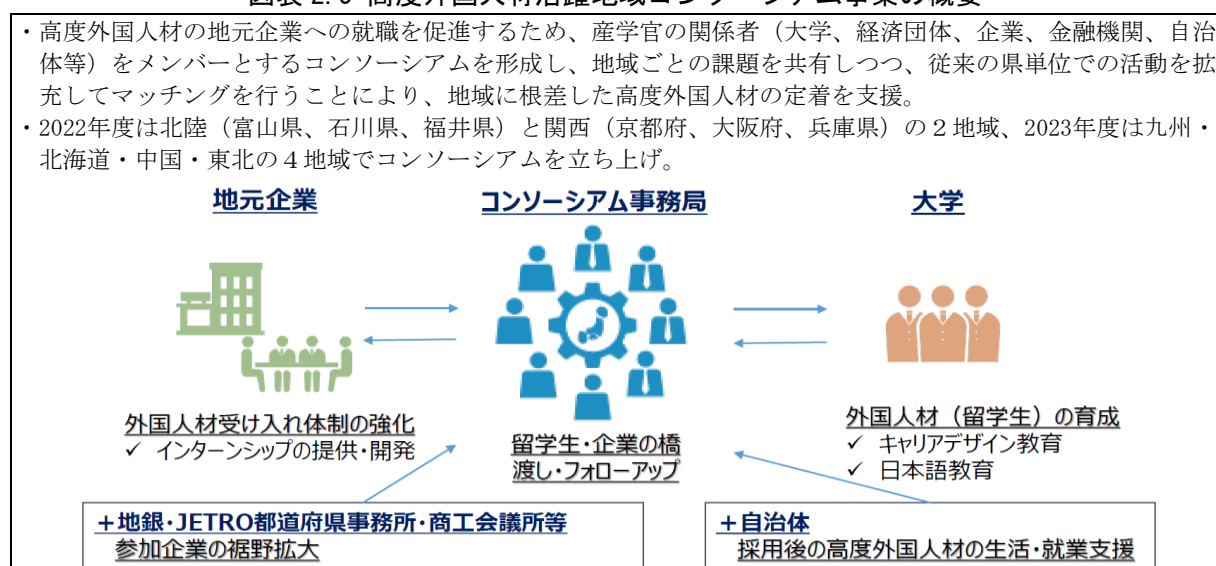
お問い合わせ先 ジェトロ 高度外国人材課
TEL: 03-3582-4941 E-mail: CDR-support@jetro.go.jp

高度外国人材
活躍推進プラットフォーム

出所：教育未来創造会議（内閣官房）「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言参考資料）」、日本貿易振興機構（JETRO）伴走型支援サービスチラシ

また、高度外国人材活躍地域コンソーシアムは、高度外国人材の地元企業への就職を促進するため、産学官の関係者（大学、経済団体、企業、金融機関、自治体等）をメンバーとするコンソーシアムを形成し、地域ごとの課題を共有しつつ、従来の県単位での活動を拡充してマッチング等を行うもので、2022年度に北陸・関西の2地域、2023年度に北海道・東北・中国・九州の4地域、計6地域で立ち上げられている（図表2.5）。なお、高度外国人材活躍中国地域コンソーシアムは、中国経済産業局・ジェトロ広島・中国経済連合会を事務局、広島を除くジェトロ4県事務所と中国5県および岡山大学・広島大学を参画機関（コアメンバー）として、企業向けセミナー等を検討・実施している。

図表 2.5 高度外国人材活躍地域コンソーシアム事業の概要



資料：教育未来創造会議（内閣官房）「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ（第二次提言参考資料）」

2. 中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策

中国地方各県における主な留学生等就職促進施策および高度外国人材をはじめとする外国人労働者定着促進施策は図表2.6に示す通りである。

県により濃淡はあるものの、留学生等就職促進施策としては、留学生向けのセミナーや個別コ

図表 2.6 中国地方各県における主な留学生等就職促進施策および外国人労働者定着促進施策

	留学生等就職促進施策	外国人労働者定着促進施策
鳥取県	○留学生向け合同企業説明会出展支援補助金…高度外国人材の採用に向けて、留学生対象の合同企業説明会への出展に要する経費の一部を補助	○外国人雇用サポートデスク（鳥取県行政書士会）および外国人材受入れ・共生相談窓口（鳥取県雇用・働き方政策課）の設置 ○外国人雇用に係るセミナー・研修会…高度外国人材活躍推進セミナー、外国人材受入れ・定着支援セミナー、業種別外国人材受入れセミナー、やさしい日本語コミュニケーション講座 等 ○外国人活躍促進企業支援補助金…外国人労働者のための日本語学習支援や働きやすい社内環境整備に要する経費の一部を補助
島根県	—	○外国人材雇用情報提供窓口（島根県雇用政策課）の設置…電話相談、オンライン相談、出前講座 ○企業向けセミナー等 ○外国人雇用支援補助金等…海外拠点ローカル人材育成事業、建設人材確保対策事業 等
岡山県	○留学生向けの就職支援セミナー…1～2年生向け基礎入門編、3～4年生向け就活実践編 ○留学生向けの企業リサーチフェア…おかやまテクノロジー展への参加 ○留学生向けセミナー&企業との交流会 ◇アジア留学生ビジネスネットワーク構築支援事業（岡山県産業振興財団）…県内8大学留学生への奨学金支給のほか、インターンシップや就職マッチング（企業合同説明会・個別面談）等を実施	○企業向けの外国人材受入支援セミナー&個別相談会（年2回）
広島県	○ものづくりグローバル人材育成事業…会員企業の協力のもと、アジアを中心とする理工系留学生を受け入れ、奨学金を支給するとともに日本型ものづくり・経営を学ぶインターンシップ等の教育プログラムを実施（県内企業14社が協議会に参画） ◇留学生就職支援事業（広島県留生活活躍支援センター）…留学生向けの就職セミナーや個別コンサルタント、インターンシップ、企業向けセミナーや企業・留学生交流会（気軽な出会いの場、個別面談・マッチング）等を実施	○外国人材の受入・共生対策事業…企業向けのセミナー*および経済・業界団体等のニーズに対応したオーダーメイド型の出前講座など ※2024年度テーマ例：外国人材受入に向けて～多様な人材に選ばれる企業の特徴とは？～、外国人材とのコミュニケーション・日本語学習方法課題解決セミナー、外国人材を巡る制度改正の現状と適正な労務管理、外国人材の定着・活躍に向けて～企業の現在地を知り、これからを考えるワークショップ～
山口県	○外国人材コーディネーターの配置（山口しごとセンター）…大学と連携し留学生の採用から定着までをハンズオン支援	○外国人材雇用アドバイザーの配置（山口しごとセンター）…企業からの雇用制度・採用に係る相談等にワンストップで対応 ○外国人材受入セミナー…検討企業向けの雇用ポイントやコミュニケーション等に関するセミナー ○日本語能力向上支援補助金…企業等の外国人材の日本語能力向上に要する経費の一部を補助 ○高度外国人材確保支援事業…高度外国人材の採用に関するセミナー（好事例等の周知）、海外の高専生と県内企業の交流・マッチング支援

（注）◇は関連機関（外郭団体）による事業

資料：鳥取県「外国人雇用支援制度のご案内」「企業支援ガイドブック」、島根県「企業支援施策ガイドブック」「商工労働行政の概要」、岡山県「産業労働行政の概要」・労働雇用政策課ウェブサイト、広島県「商工労働局の行政概要について」・雇用労働政策課ウェブサイト、山口県「産業労働部事業概要」・産業人材課ウェブサイト 等

ンサルティングのほか、インターンシップや企業とのマッチング（交流会・個別面談等）などが行われている。なお、留学生数が少ない山陰2県においては、留学生等就職支援の県施策はみられず、鳥取県では企業に対し留学生向け合同企業説明会への出展支援を行っている。

外国人労働者定着促進施策については、企業向け相談窓口の設置や個別相談対応、セミナー・研修会や出前講座の実施のほか、受入環境整備や外国人材育成に対する補助も行われている。こうした中、山口県においては2024年度の新規事業として、高度外国人材に特化した企業支援施策である高度外国人材確保支援事業を開始している。同事業では、高度外国人材採用の好事例等を周知するセミナーを開催するとともに、海外の高専生*と県内企業の交流・マッチング支援を行うこととしている。

※2025年1月には、ベトナムのフエ工業短期大学、商工短期大学（ハノイ）、カオタン技術短期大学（ホーチミン）、モンゴルのモンゴル工業技術大学附属高専、モンゴル科学技術大学附属高専（いずれもウランバートル）から計6名の高専生が来県

Ⅲ．中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態

1．実態調査の実施概要

中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態を把握するため、中国地方の企業（非営利法人等を含む）を対象に、ウェブ回答方式併用の郵送法による「大卒等外国人材に関するアンケート」を2024年11月7日から2024年11月22日にかけて実施した。対象企業は、信用調査会社が保有する公務を除く全業種の企業リストから、従業者数の多い上位3898社を選定するとともに、各種情報から把握した外国人採用・雇用企業98社を選定し、重複分51社を除く3945社とした。大卒等外国人材については、高度外国人材とほぼ同等なものと位置付け、具体的には「国内・海外の高等教育機関（大学院、大学学部、高専・短大、専門学校）を卒業・修了した外国人従業者（特別永住者を除く）」として質問した。なお、アンケートの未達分を除いた有効発送数は3939社、有効回答数は756社であり、有効回収率は19.2%となる。

また、具体的な意見・要望等を把握するため、調査項目の一部は自由記述方式としたほか、別途、主なアンケート回答企業（計5社）を対象に訪問ヒアリングも行った。

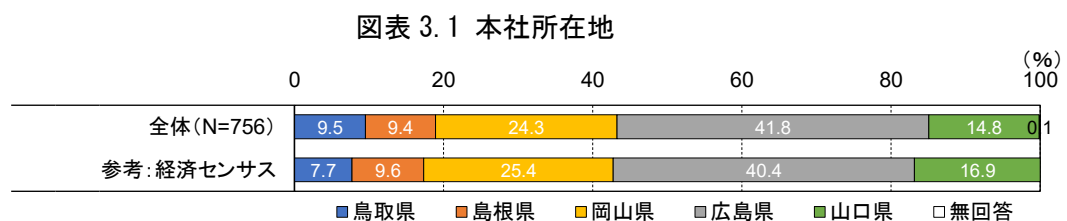
アンケート回答企業のプロフィール、大卒等外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態は次節以降に示す通りである。なお、図表中に「N=」で示した数値は回答社数を示すが、クロス集計などで回答社数が少ない場合（例えばN=40程度以下の場合）は、回答率およびこれに基づくコメントの信頼性は低くなることに留意が必要である。また、図表中の数値は四捨五入しているため、内訳数値の合計が100%にならないまたは本文中記述数値等と一致しないことがある（複数回答の質問項目を除く）。

2. アンケート回答企業のプロフィール

(1) 基本属性

①本社所在地

本社所在地は図表3.1に示す通りであり、総務省・経済産業省「令和3年経済センサスー活動調査」による常用雇用者数50人超の中国地方の企業（7016社）における県別構成比と概ね合致している。

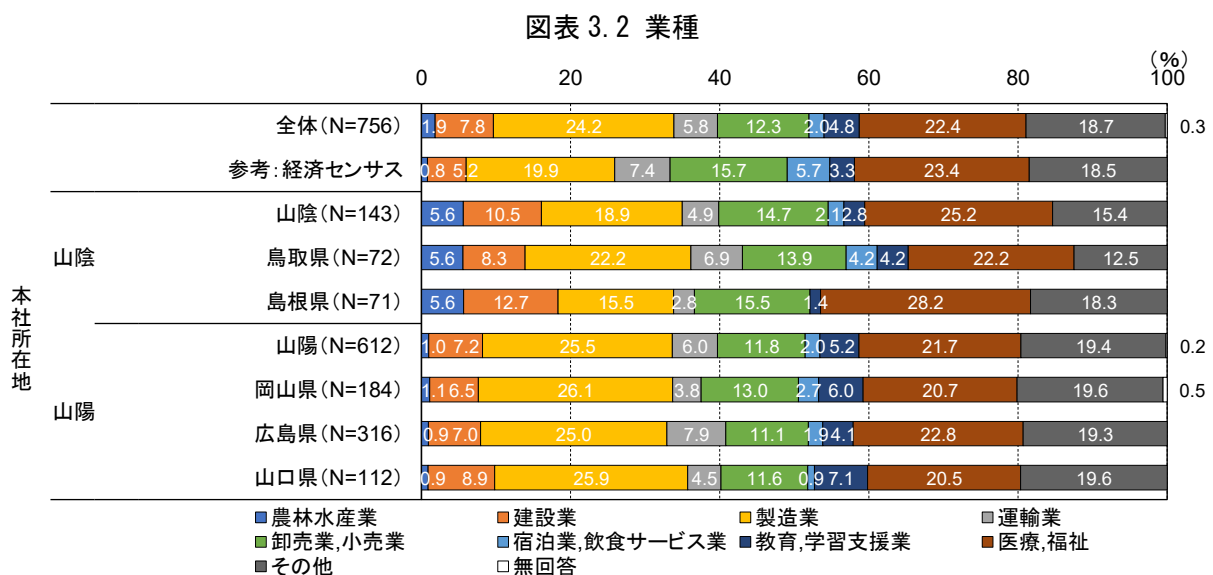


(注) 参考として、総務省・経済産業省「令和3年経済センサスー活動調査」による常用雇用者数50人超の中国地方の企業（7016社）における県別構成比を示した

②業種

業種は図表3.2に示す通りであり、総務省・経済産業省「令和3年経済センサスー活動調査」による常用雇用者数50人超の中国地方の企業（7016社）における業種別構成比と概ね合致している。

本社所在地別にみると、山陰と山陽で「農林水産業」や「建設業」・「製造業」等の割合がやや異なるものの大差があるとはいえない。



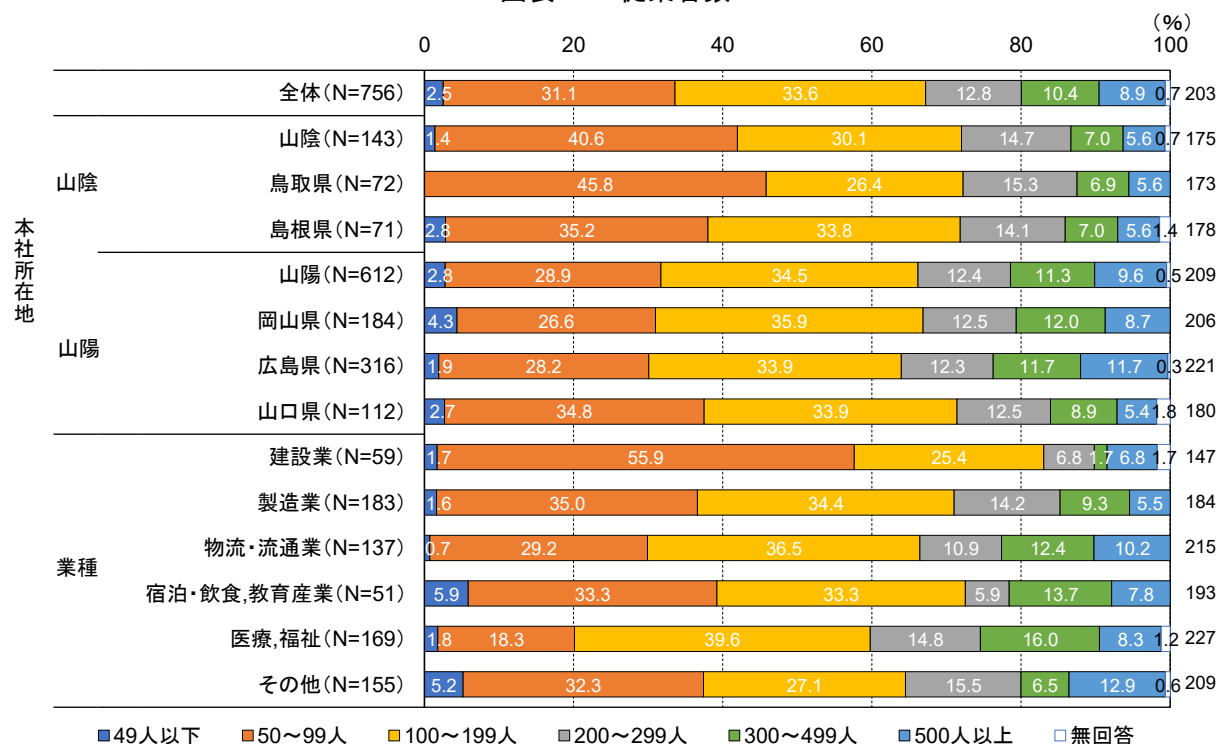
(注) 参考として、総務省・経済産業省「令和3年経済センサスー活動調査」による常用雇用者数50人超の中国地方の企業（7016社）における業種別構成比を示した

③従業者数

従業者数は、「50～99人」「100～199人」が3割超と多く、199人以下の企業が67.2%と過半を占め、平均従業者数は203人となる（図表3.3）。

従業者規模は、本社所在地別では広島県と岡山県、業種別では医療、福祉や物流・流通業およびその他（その他のサービス業等）が大きい（反対に建設業は小さい）。

図表 3.3 従業者数



(注) 右端数値は、49人以下=25人、50～99人=75人、100～199人=150人、200～299人=250人、300～499人=400人、500人以上=600人として算出した平均値

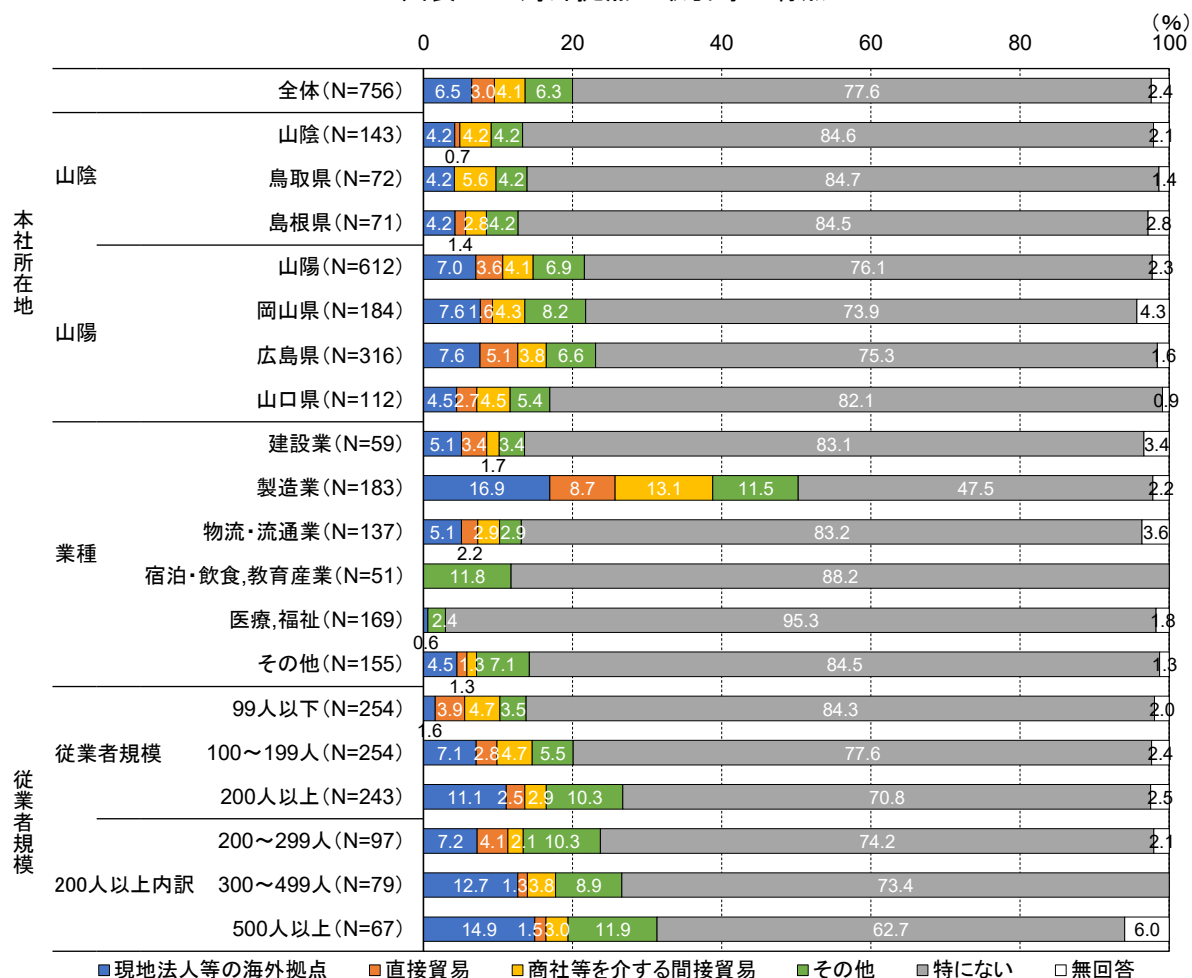
(2) 海外拠点・取引等の有無

海外拠点・取引等の有無を質問した結果をみると（図表3.4）、海外拠点・取引等のある企業は2割であり、うち「現地法人等の海外拠点」を有するのは6.5%である。

本社所在地別にみると、海外拠点・取引等のある企業は広島県と岡山県が多いのに対し、島根県や鳥取県では少ない。

また、海外拠点・取引等のある企業は、業種別では製造業が飛び抜けて多く、従業員規模別では規模が大きいほど多い。

図表 3.4 海外拠点・取引等の有無



3. 大卒等外国人材の雇用実績・意向と採用状況

(1) 大卒等外国人材の雇用実績・意向の有無

大卒等外国人材の雇用実績・意向を質問した結果をみると（図表3.5）、「雇用している」は25.3%で、「以前雇用していた」（5.3%）と「今後の雇用を検討したい」（15.2%）を合わせると、45.8%が雇用実績・意向を有している。

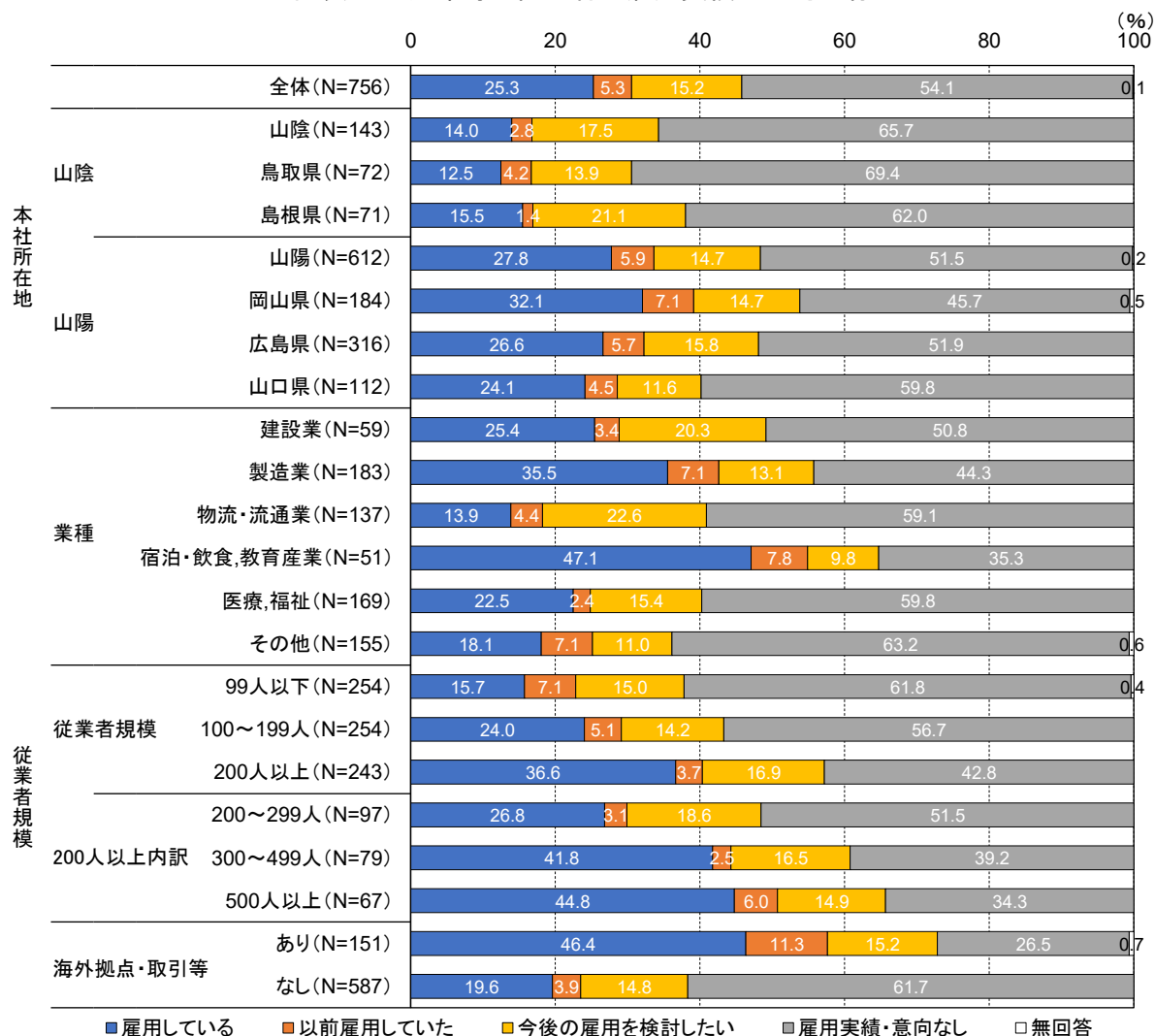
本社所在地別にみると、雇用実績・意向のある企業は、岡山県や広島県に多く鳥取県は少ない。また、「今後の雇用を検討したい」は島根県が多い。

業種別にみると、「雇用している」は宿泊・飲食、教育産業や製造業、「今後の雇用を検討したい」は物流・流通業や建設業で多い。

従業者規模別にみると、「雇用している」は規模が大きいほど多い。

海外拠点・取引等の有無別にみると、海外拠点・取引等のある企業では雇用実績・意向ありが72.8%と大半を占める。

図表 3.5 大卒等外国人材の雇用実績・意向の有無



(2) 大卒等外国人材の在籍人数

大卒等外国人材を雇用している企業における大卒等外国人材の在籍人数は、「1～2人」(52.9%)が過半を占めるが、平均在籍人数は5.8人となる(図表3.6)。

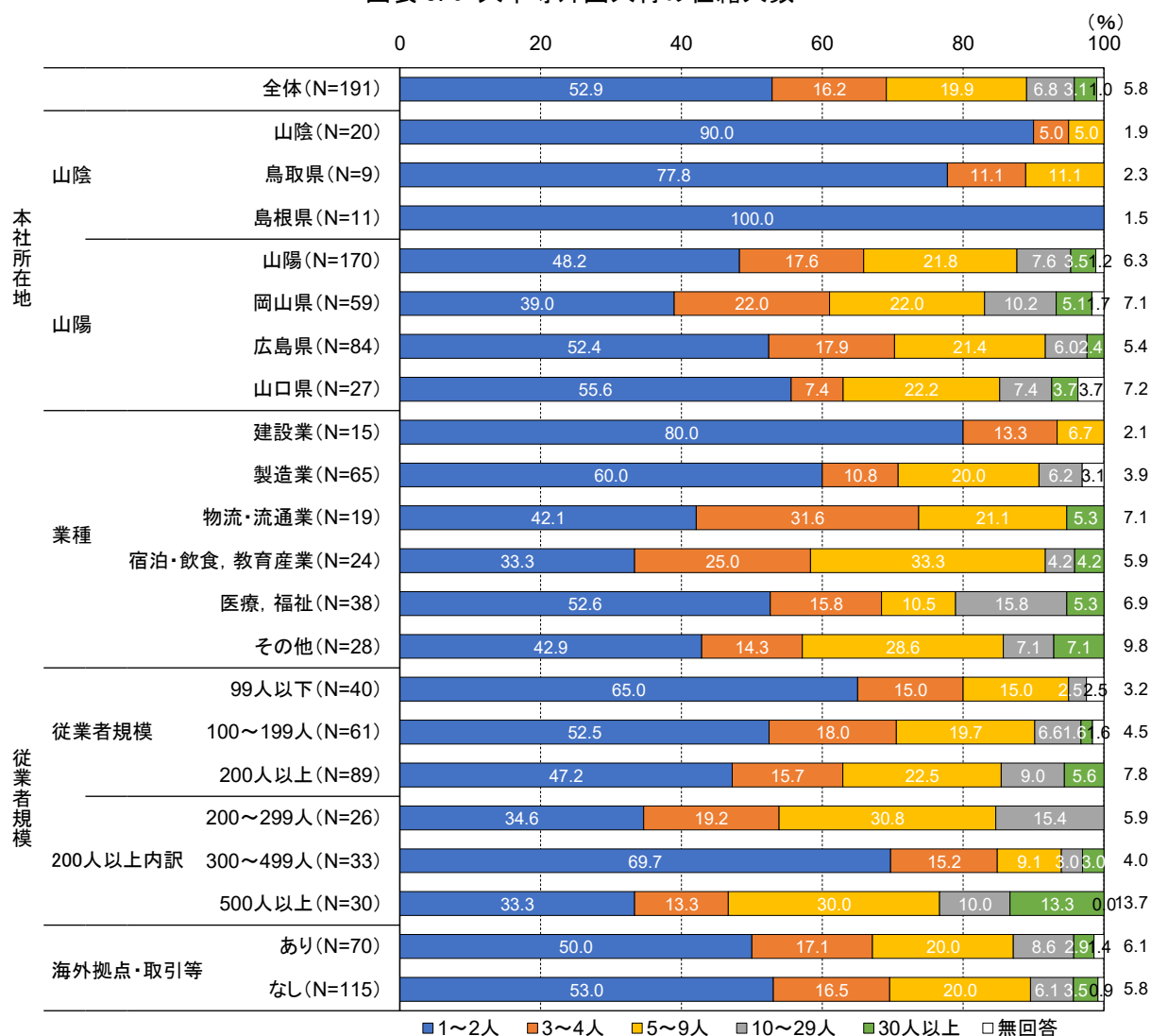
本社所在地別の在籍人数は、山陽に比べ山陰は少ない。

業種別にみた在籍人数は、従業者規模を反映し、その他(その他のサービス業等)および物流・流通業や医療、福祉で多いのに対し、建設業のほか製造業は少ない。

従業者規模別にみると、規模が大きいほど在籍人数も多い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別では、在籍人数に大差はない。

図表 3.6 大卒等外国人材の在籍人数



(注) 右端数値は、1～2人=1.5人、3～4人=3.5人、5～9人=7人、10～14人=12人、15～19人=17人、20～29人=24.5人、30～39人=34.5人、40～49人=44.5人、50～99人=74.5人、100人以上=124.5人として算出した平均値

(3) 学生のインターンシップ受入実績・意向

学生※のインターンシップ受入実績・意向を質問した結果をみると(図表3.7)、大半は実績・意向なしで、「受け入れたことがある」は11.2%、「今後の受け入れを検討したい」は15.3%である。

本社所在地別にみると、「受け入れたことがある」は岡山県で多いのに対し鳥取県は少なく、鳥

取県では「今後の受け入れを検討したい」も少ない。

業種別にみると、「受け入れたことがある」に大差ないが、「今後の受け入れを検討したい」は製造業や建設業で多いのに対し宿泊・飲食、教育産業では少ない。

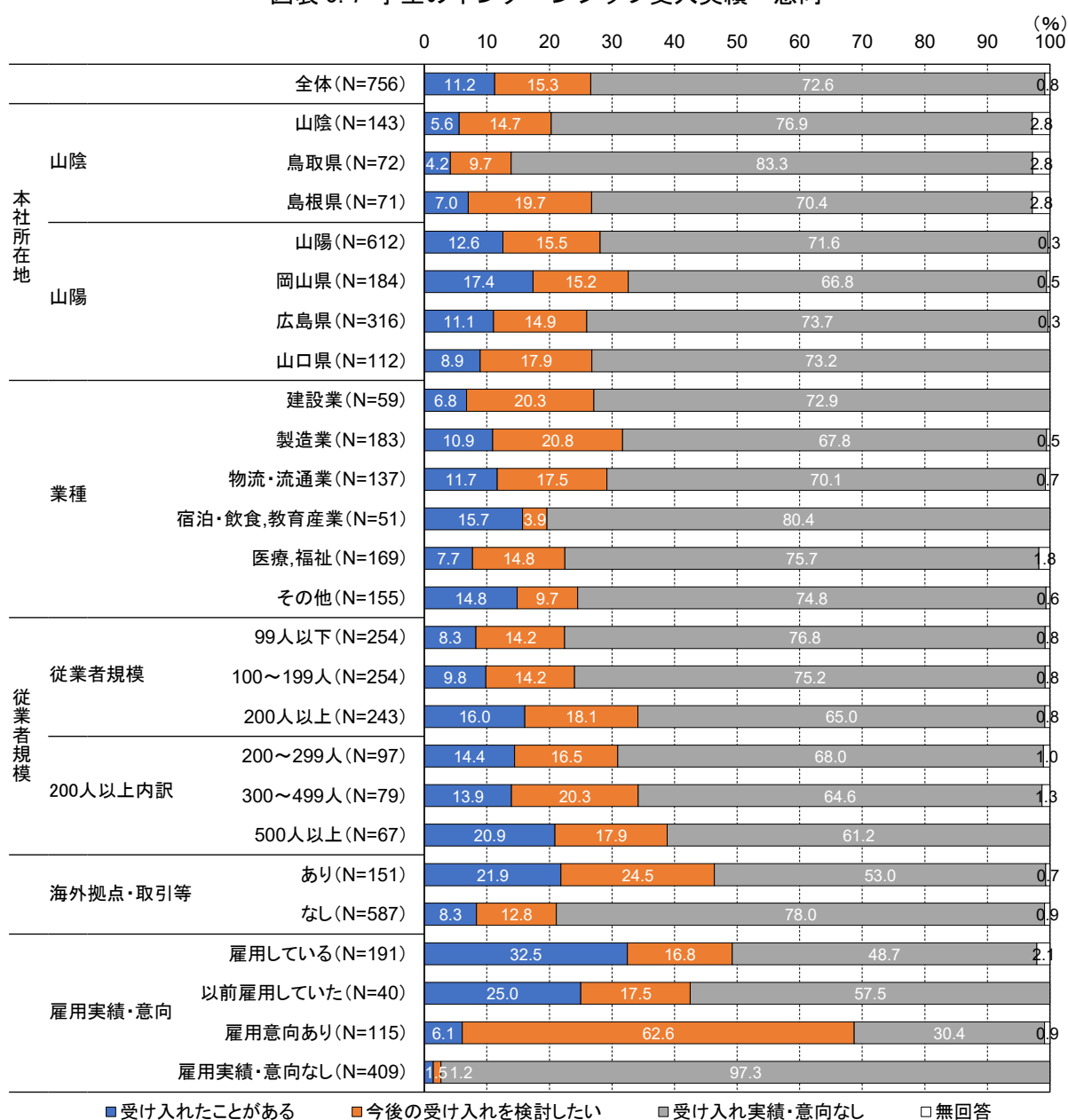
従業者規模別にみると、受入実績・意向ともに規模が大きいほど多い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別にみると、海外拠点・取引等のある企業では受入実績・意向ともに多く合わせて46.4%に達する。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、「受け入れたことがある」は雇用企業や以前雇用企業、「今後の受け入れを検討したい」は雇用意向企業で特に多く、学生のインターンシップ受入が大卒等外国人材の雇用に結び付いていることがうかがえる。

※大卒等外国人材予備軍（学生）のインターンシップ受け入れとして質問。

図表 3.7 学生のインターンシップ受入実績・意向



(4) 採用頻度・人数

大卒等外国人材の雇用実績・意向のある企業での採用頻度・人数は、「未定・わからない」を除けば、「年に1～2人（16.7%）」が最も多く、それ未満の数年に1人が合計で28.5%を占め、「年に3～4人」以上は7.2%で、平均的には年に1.3人となる（図表3.8）。

本社所在地別にみると、鳥取県が少ない。

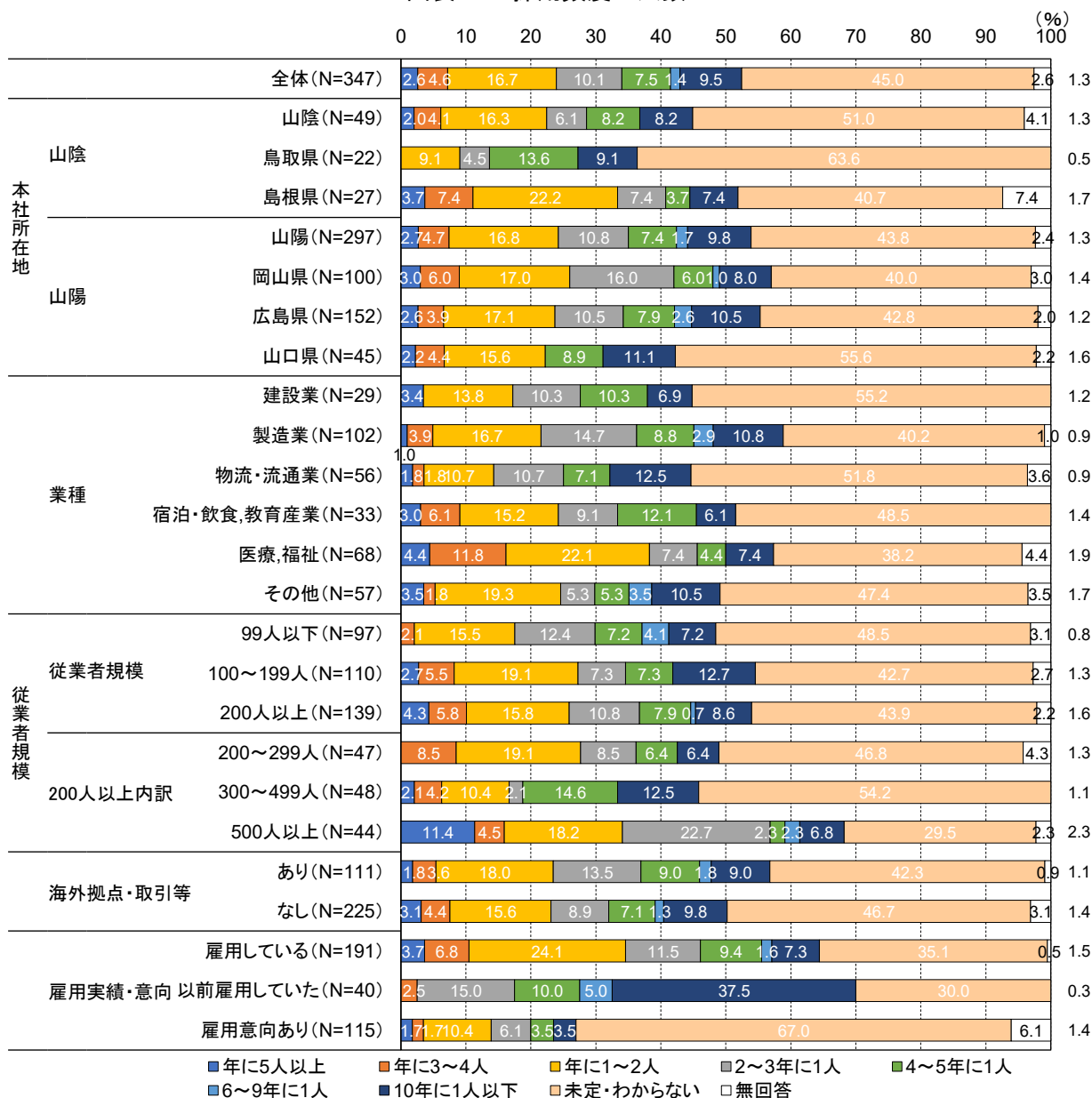
業種別では、医療、福祉やその他（その他のサービス業等）が多い。

従業者規模別にみると、規模が大きいほど多い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別では、大差があるとはいえない。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別では、雇用中止した以前雇用企業が少ない。

図表 3.8 採用頻度・人数

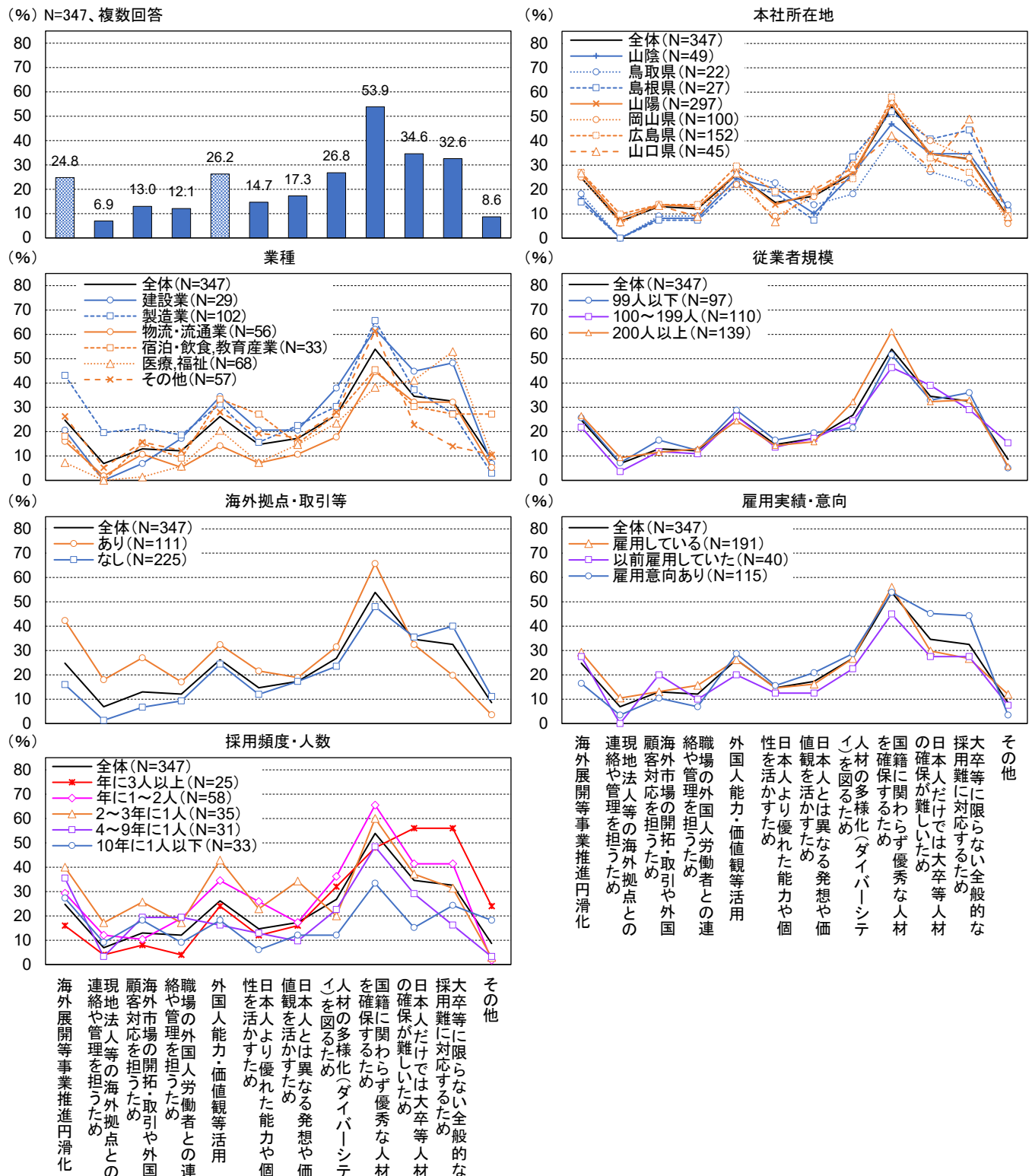


(注) 右端数値は、年に10人以上＝12人/年、年に5～9年＝7人/年、年に3～4年＝3.5人/年、年に1～2年＝1.5人/年、2～3年に1人＝1/2.5人/年、4～5年に1人＝1/4.5人/年、6～9年に1人＝1/7.5人/年、10年に1人＝1/11.5人/年として算出した平均値

(5) 採用目的・理由

大卒等外国人材の雇用実績・意向のある企業での採用目的・理由は、「国籍に関わらず優秀な人材を確保するため（53.9%）」が特に多く、このほかでは「日本人だけでは大卒等人材の確保が難

図表 3.9 採用目的・理由



(注)「海外展開等事業推進円滑化」は「現地法人等の海外拠点との連絡や管理を担うため」「海外市場の開拓・取引や外国顧客対応を担うため」「職場の外国人労働者との連絡や管理を担うため」の合計、「外国人能力・価値観等活用」は「日本人より優れた能力や個性を活かすため」「日本人とは異なる発想や価値観を活かすため」の合計

しいため（34.6%）」や「大卒等に限らない全般的な採用難に対応するため（32.6%）」といった採用難に係る消極的要素が多く挙げられる（図表3.9）。このほか、積極的要素としての外国人材の特性活用が狙いといえる「人材の多様化（ダイバーシティ）を図るため（26.8%）」および「外国人能力・価値観等活用（26.2%）」や「海外展開等事業推進円滑化（24.8%）」の目的・理由を挙げる企業も少なくない。

本社所在地別にみると、総じて鳥取県・島根県・山口県では、国籍を問わない優秀な人材確保および事業推進や外国人能力活用等の積極的要素が比較的少なく、採用難に係る消極的要素を目的・理由とする企業が目立つ。

業種別にみると、国籍を問わない優秀な人材確保および事業推進や外国人能力活用等の積極的要素は製造業や建設業で多く、建設業では採用難に係る消極的要素への対応も目立つこと、その他（その他のサービス業等）は採用難に係る消極的要素は少なく国籍を問わない優秀な人材確保を重視していることに特徴がある。一方、医療、福祉や物流・流通業および宿泊・飲食、教育産業は総じて積極的要素が少なく、医療、福祉では採用難に係る消極的要素への対応が目立つことも特徴である。

従業者規模別にみると、総じて差は小さい中で、国籍を問わない優秀な人材確保や「人材の多様化（ダイバーシティ）を図るため」は規模が大きいほど多い傾向がみられる。

海外拠点・取引等の有無別にみると、国籍を問わない優秀な人材確保および事業推進や外国人能力活用等の積極的要素は海外拠点・取引等のある企業で多いのに対し、採用難に係る消極的要素を挙げるのは海外拠点・取引等のない企業に多い。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、国籍を問わない優秀な人材確保および外国人能力活用等の積極的要素は以前雇用企業で少なく、採用難に係る消極的要素を挙げるのは雇用意向企業で多い。

採用頻度・人数別にみると、採用頻度・人数が多いほど採用難に係る消極的要素を挙げる傾向が強く、国籍を問わない優秀な人材確保および外国人能力活用等の積極的要素についても同様な傾向がみられる。

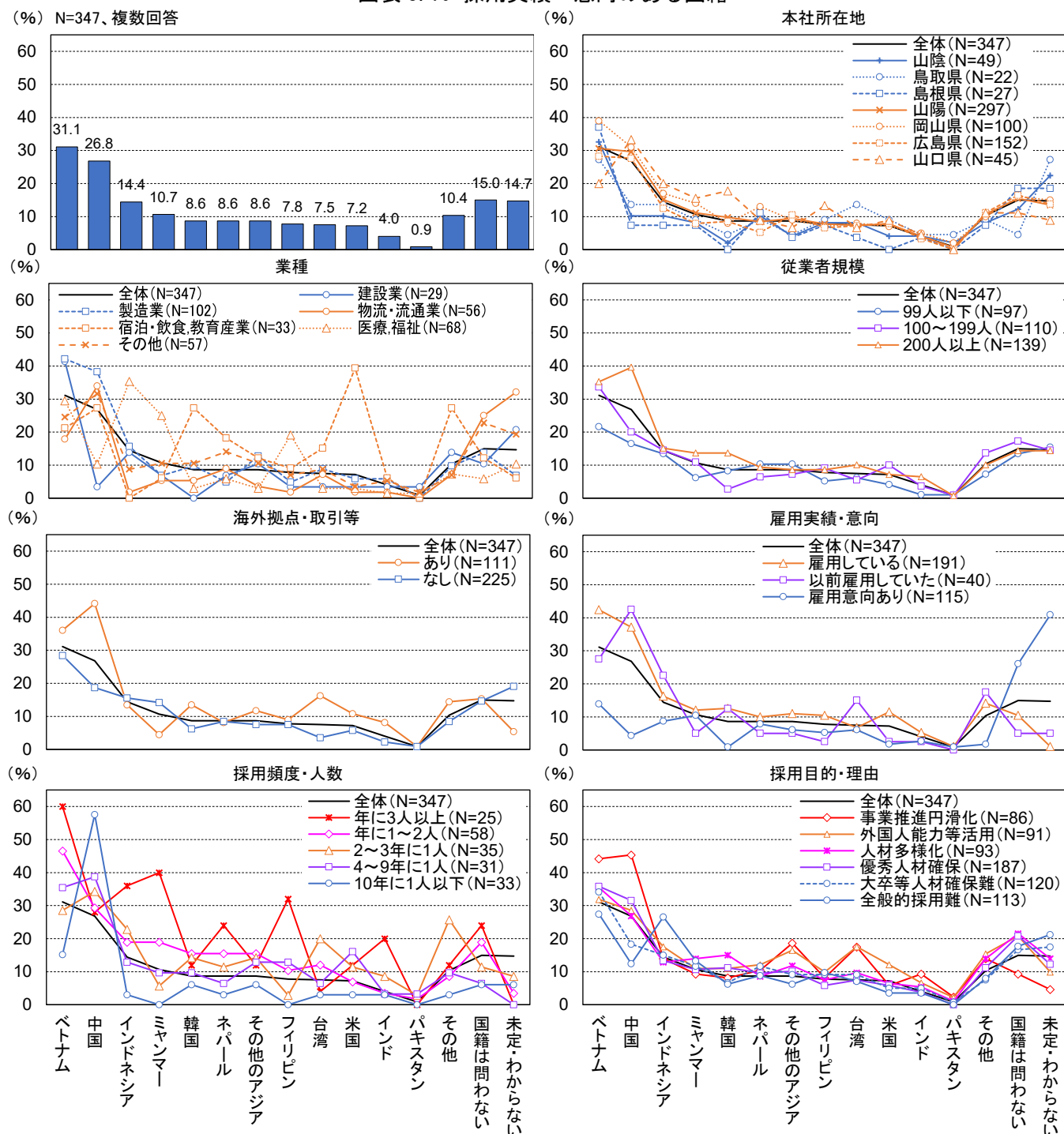
4. 採用人材の特性～人材像～

(1) 採用実績・意向のある国籍

大卒等外国人材の雇用実績・意向のある企業での採用国籍は、「ベトナム（31.1%）」が最も多く「中国（26.8%）」が続き、以下、「インドネシア（14.4%）」「ミャンマー（10.7%）」の順である（図表3.10）。

本社所在地別にみると、山陰では「ベトナム」が圧倒的に多く、山口県では「ベトナム」は比較的少なく「韓国」が多いなどの特徴がみられる。

図表 3.10 採用実績・意向のある国籍



業種別にみると、建設業は「ベトナム」、製造業は「ベトナム」「中国」、物流・流通業やその他（その他のサービス業等）は「中国」「国籍は問わない」、宿泊・飲食、教育産業は「米国」や「中国」「韓国」「その他」、医療、福祉は「インドネシア」や「ベトナム」「ミャンマー」「フィリピン」が主となるなど業種による差異が目立つ。

従業者規模別にみると、採用実績・意向の多い「ベトナム」「中国」は規模が大きいほど多いことから、これには、両国籍の人材を多く採用する建設業や製造業および物流・流通業やその他（その他のサービス業等）などの大規模企業の行動が強く影響しているといえる。

海外拠点・取引等の有無別にみると、「中国」や「ベトナム」および「台湾」等は海外拠点・取引等のある方が多いことから、これら国籍の人材採用には当地に海外拠点・取引等のあることが影響しているとみられる。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業では「ベトナム」に次いで「中国」、以前雇用企業では「中国」に次いで「ベトナム」「インドネシア」が多く、採用難に係る消極的要素を採用目的・理由に挙げる企業が多い雇用意向企業では「未定・わからない」とともに「国籍は問わない」が多い。

採用頻度・人数別にみると、「ベトナム」や「インドネシア」「ミャンマー」等の多くは頻度・人数が多いほど採用実績・意向も多いのに対し、「中国」は頻度・人数が多いほど採用実績・意向は少ないことから、中国国籍人材と他国籍人材では採用頻度・人数が異なる（中国国籍人材は一人程度を稀に採用する傾向、他国籍人材は短期間に複数人を採用する傾向にある）とみられる。

採用目的・理由別にみると、「中国」や「ベトナム」は事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職場の外国人労働者との連絡や管理など）が多いのに対し採用難に係る消極的要素は比較的少ないこと、また、「インドネシア」は全般的採用難を目的・理由とする企業が多いことなどの特徴がみられる。

(2) 期待・想定する職種

大卒等外国人材の雇用実績・意向のある企業に、期待・想定する職種があるかどうかを質問した結果をみると（図表3.11）、「ある（43.8%）」が「特にない（23.3%）」を上回るが、「未定・わからない（30.0%）」も多い。とはいえ、ある：ないの割合は概ね2：1で、特定の職種を期待・想定することなく大卒等外国人材を採用する企業が少なくない。

本社所在地別にみると、山陰に比べ山陽では「ある」は比較的少なく「特にない」が多い。

業種別にみると、「ある」が多いのは建設業や宿泊・飲食、教育産業、反対に「特にない」が比較的多いのは製造業や物流・流通業である。

従業者規模別にみると、規模が大きいほど「ある」が多く「特にない」は少ない傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別では、期待・想定する職種の有無に大差はない。

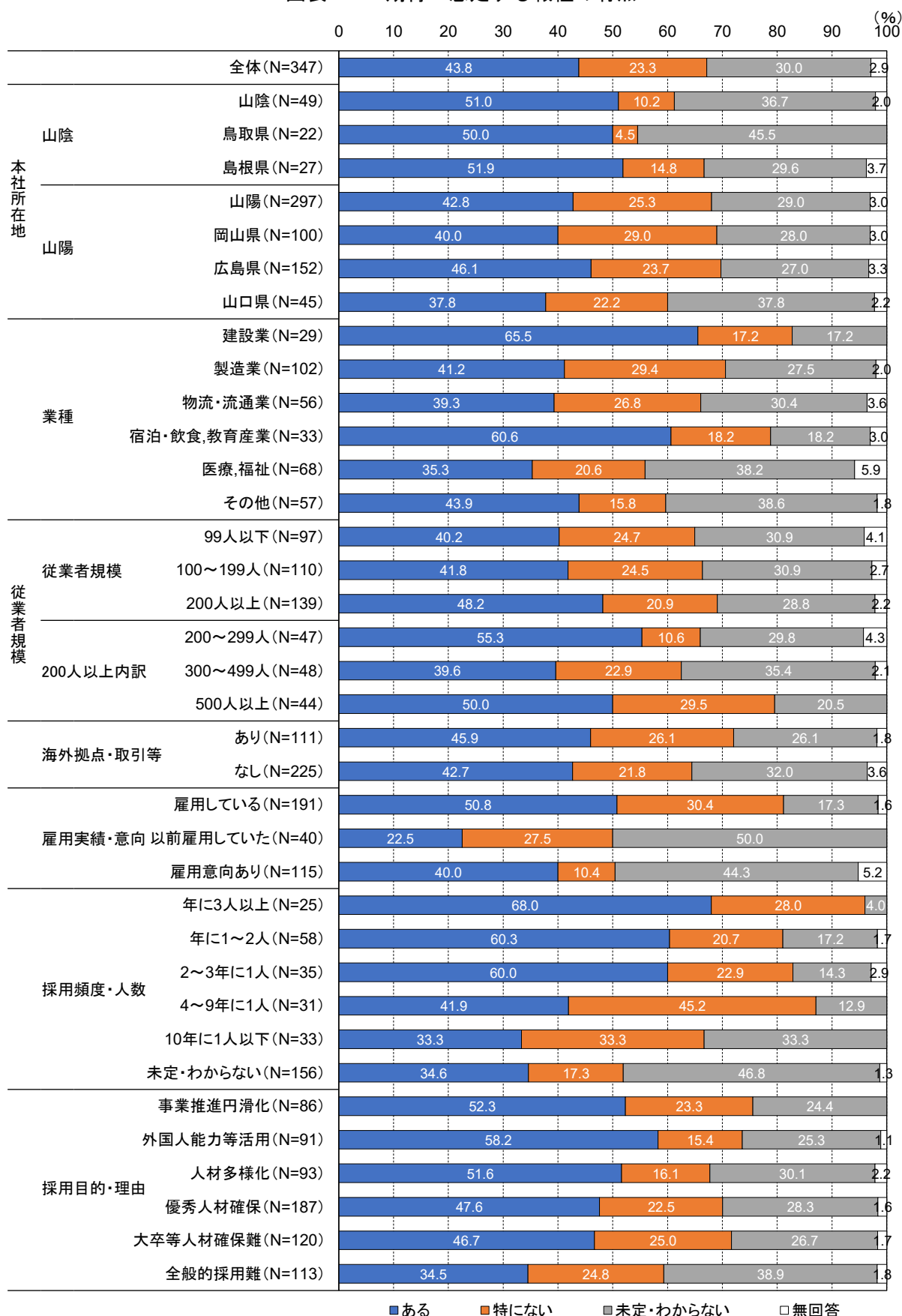
大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業では「ある」が「特にない」を上回るが、以前雇用企業では「特にない」が「ある」を上回る。また、雇用意向企業では「ある」が「特にない」を大きく上回り、特定の職種を期待・想定して採用を検討していることがうかがえる。

採用頻度・人数別にみると、頻度・人数が多いほど「ある」が多く、特定の職種を期待・想定して採用活動を行っている。

採用目的・理由別にみると、「ある」は、外国人材の特性活用が狙いといえる事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職場の外国人労働者との連絡や管理など）や外国人能力等

活用で多いのに対し、全般的採用難では少ない。

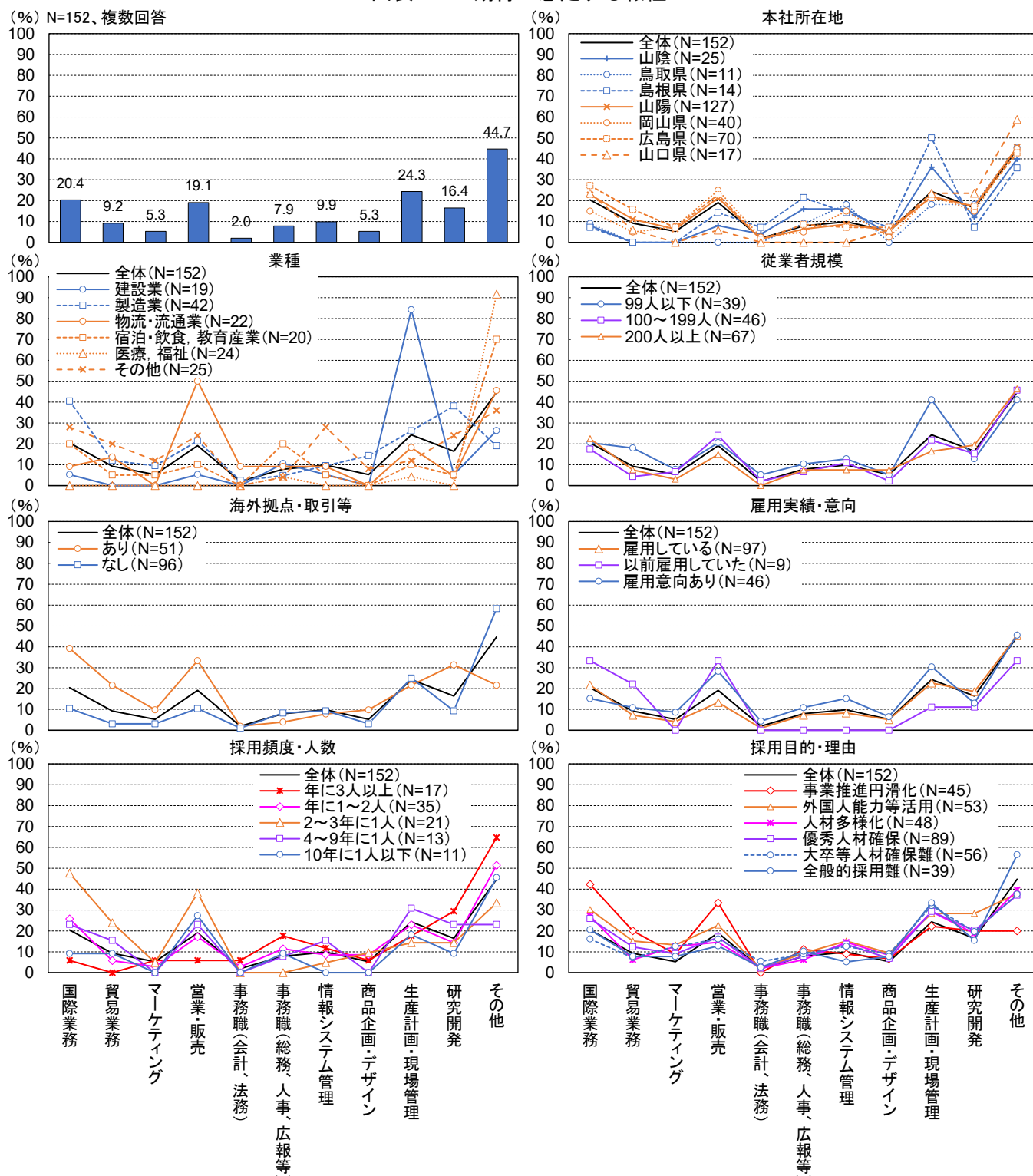
図表 3.11 期待・想定する職種の有無



大卒等外国人材に期待・想定する具体的な職種としては、「生産計画・現場管理（24.3%）」や「国際業務（20.4%）」「営業・販売（19.1%）」「研究開発（16.4%）」等が挙げられる（図表3.12）。なお、最も多い「その他（44.7%）」については、下記の業種別集計を勘案すると、看護師・介護士や教員・講師等の業種ごとに異なる各種専門職が想定される。

本社所在地別にみると、「生産計画・現場管理」は山陰（島根県）、「国際業務」「営業・販売」「研究開発」は山陽（それぞれ広島県・山口県、岡山県・広島県、山口県）で多い。

図表 3.12 期待・想定する職種



業種別にみると、建設業は「生産計画・現場管理」、製造業は「国際業務」や「研究開発」「生産計画・現場管理」、物流・流通業は「営業・販売」、宿泊・飲食、教育産業や医療、福祉は「その他」（当業種に特有の専門職）、その他（その他のサービス業等）は「情報システム管理」等が主となるなど業種による差異が目立つ。

従業者規模別にみると、99人以下の小規模企業で「生産計画・現場管理」が多いが、これは、「生産計画・現場管理」は建設業で多く、建設業の従業者規模が小さいことの反映といえる。

海外拠点・取引等の有無別にみると、「国際業務」「貿易業務」や「営業・販売」等は海外拠点・取引等のある企業で多いのに対し、海外拠点・取引等のない企業では「その他」（各業種に特有の専門職）が多い。また、「研究開発」は海外拠点・取引等のある企業で多いが、これは、「研究開発」は製造業で多く、製造業には海外拠点・取引等のある企業が特に多いことの反映といえる。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業と雇用意向企業ともに「その他」（各業種に特有の専門職）が多い。また、雇用意向企業では「生産計画・現場管理」「営業・販売」も多いが、これは、前者は建設業で後者は物流、流通業で多く、この両業種には雇用意向企業が多いことの反映といえる。

採用頻度・人数別にみると、総じて傾向的差異は不明瞭であるが、「その他」（各業種に特有の専門職）については、頻度・人数が多いほど期待・想定職種として特定される傾向もみられる。これは、「その他」を期待・想定職種とする医療、福祉業種で採用頻度・人数が多いことの反映といえる。

採用目的・理由別にみると、海外拠点・取引等のある企業で多い「国際業務」「貿易業務」や「営業・販売」は、事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職場の外国人労働者との連絡や管理など）を目的・理由とする企業で多く、採用目的・理由と期待・想定する職種が整合的といえる。また、「その他」（各業種に特有の専門職）については、全般的採用難を目的・理由とする企業で多く、各業種に特有の専門職の採用難が大卒等外国人材の採用意向を高めている状況がうかがえる。

(3) 求める専攻分野

大卒等外国人材に求める専攻分野については、「専攻分野は問わない（32.3%）」が最も多く業務内容と専攻分野の関連付けが不十分とみられる企業も少なくないが、具体的な専攻分野としては「理学・工学・農学（26.5%）」が多く、「医療・保健（11.8%）」等もみられる（図表3.13）。

本社所在地別にみると、山陰・山陽ともに「専攻分野は問わない」および「理学・工学・農学」が多いのは同様である。

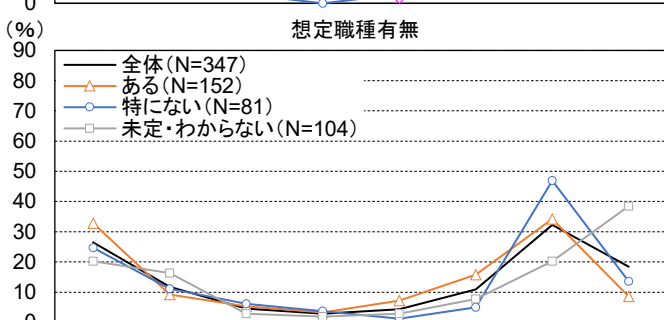
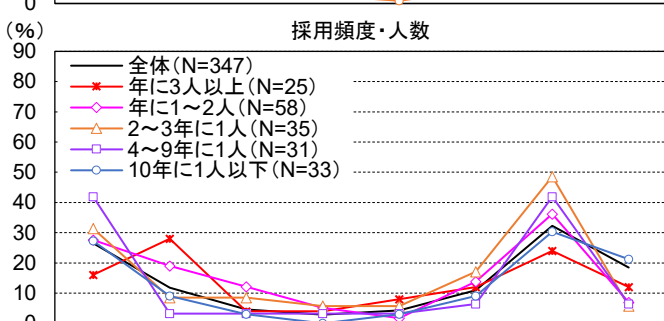
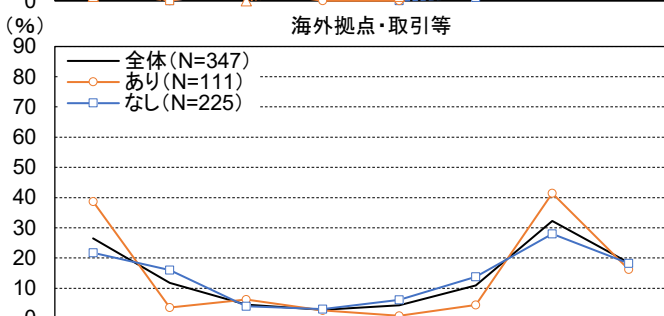
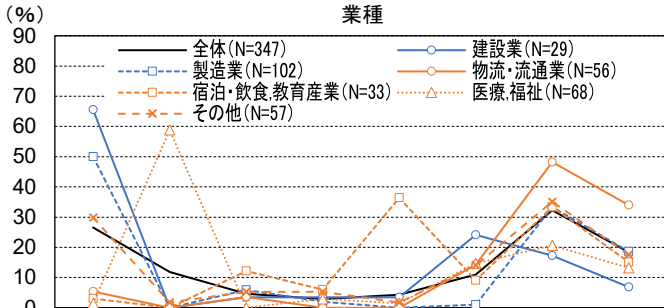
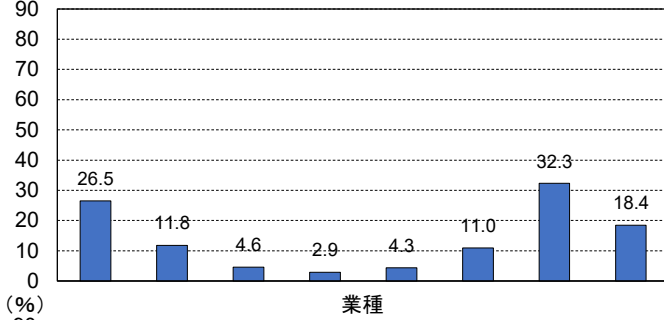
業種別にみると、建設業や製造業は「理学・工学・農学」、物流・流通業は「専攻分野は問わない」、宿泊・飲食、教育産業は「教育」や「専攻分野は問わない」、医療、福祉は「医療・保健」、その他（その他のサービス業等）は「理学・工学・農学」や「専攻分野は問わない」が主となるなど業種による差異が目立つ。

従業者規模別にみると、99人以下の小規模企業では「理学・工学・農学」が多いが、これは、「理学・工学・農学」は建設業と製造業で多く、建設業・製造業の従業者規模は他業種に比べて小さいことの反映といえる。

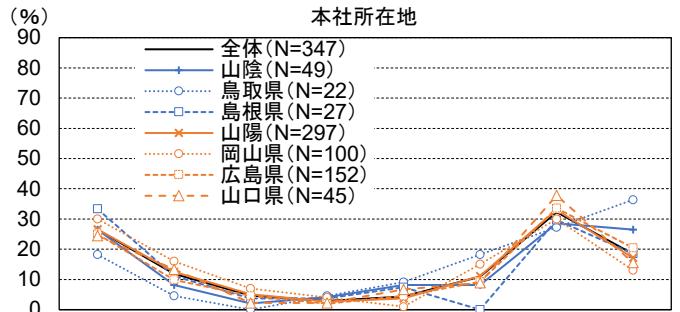
海外拠点・取引等の有無別にみると、「理学・工学・農学」や「専攻分野は問わない」は海外拠点・取引等のある企業で多いが、このうち「理学・工学・農学」は製造業で多く、製造業には海外

図表 3.13 求める専攻分野

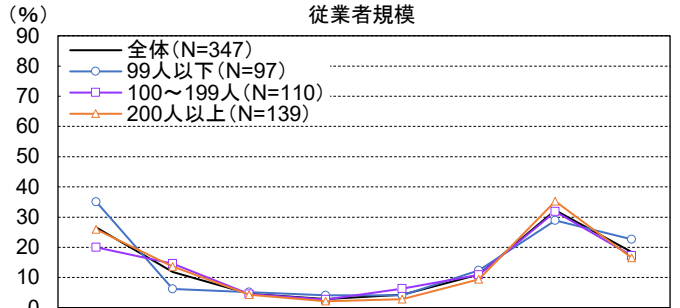
(%) N=347、複数回答



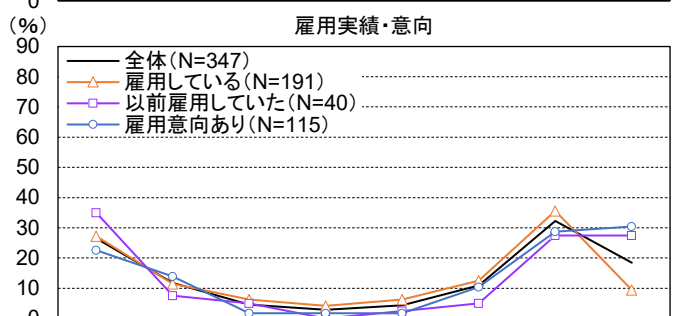
本社所在地



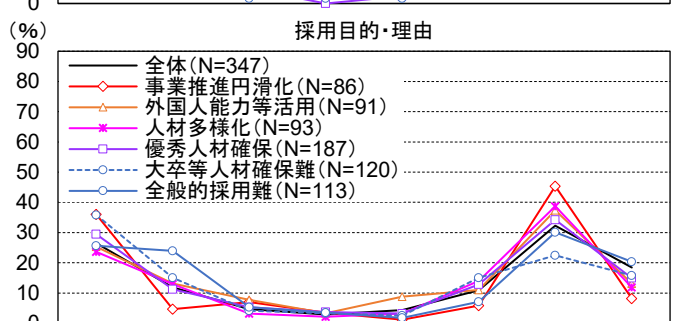
従業員規模



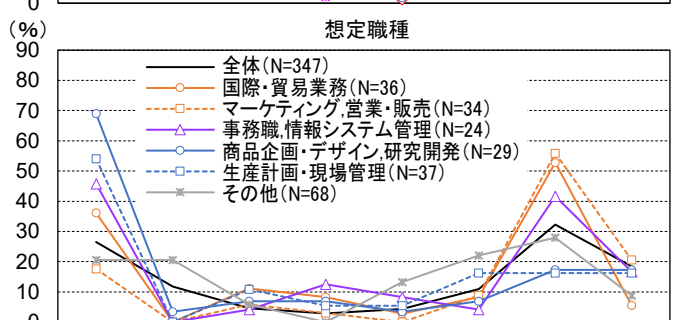
雇用実績・意向



採用目的・理由



想定職種



拠点・取引等のある企業が特に多いことの反映といえる。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業と雇用意向企業では「未定・わからない」を除き大差はない。以前雇用企業では「理学・工学・農学」が多いが、これは、「理学・工学・農学」は製造業で多く、製造業には以前雇用企業がやや多いことの反映といえる。

採用頻度・人数別にみると、総じて傾向的差異は不明瞭であるが、「医療・保健」については、頻度・人数が多いほど専攻分野として求められる傾向もみられ、これは、医療、福祉業種の採用頻度・人数が多いことの反映といえる。

採用目的・理由別にみると、「専攻分野は問わない」は、事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職場の外国人労働者との連絡や管理など）を採用目的・理由とする企業で多く、これらの事業推進では専攻分野よりも外国語力等の外国人材の特性活用を重視していることがうかがえる。反対に、「専攻分野は問わない」は、大卒等人材確保難を採用目的・理由とする企業では少なく、こうした企業は大卒等人材に「理学・工学・農学」等の専門性を求めていることを示している。また、「医療・保健」については、全般的採用難を採用目的・理由とする企業に多いが、これは医療、福祉業種に全般的採用難を挙げる企業が多いことの反映といえる。

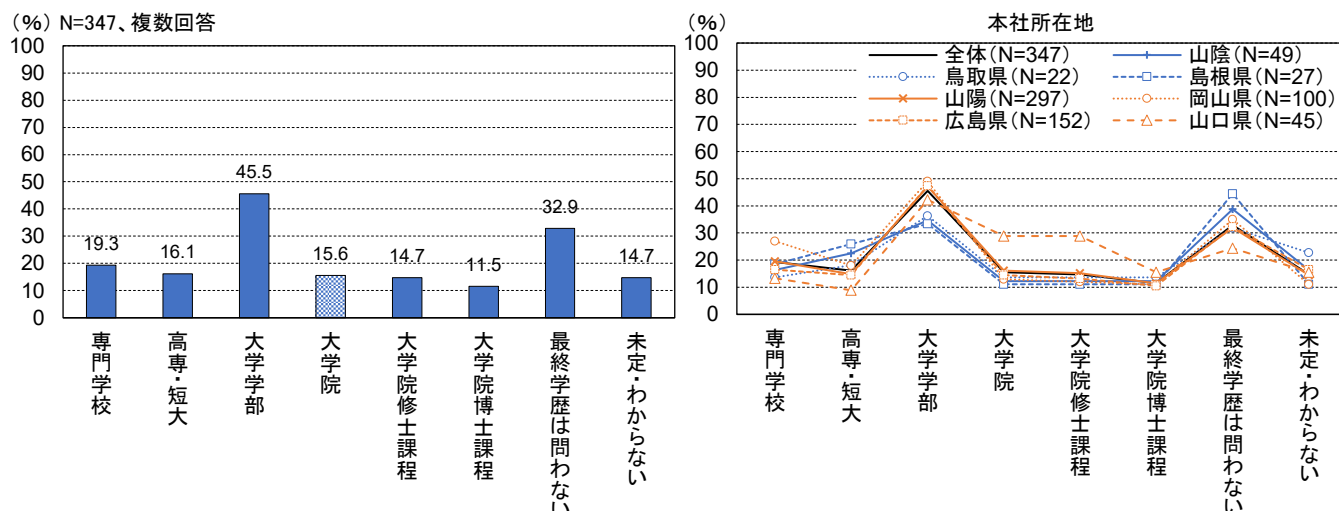
想定職種有無別にみると、想定職種を特になくとする企業で「専攻分野は問わない」が多いことは整合的である。一方、具体的な想定職種を挙げた企業の回答をみると、国際・貿易業務やマーケティング、営業・販売については「専攻分野は問わない」が多いのに対し、事務職、情報システム管理および商品企画・デザイン、研究開発や生産計画・現場管理については「理学・工学・農学」が多い。

(4) 求める最終学歴

大卒等外国人材に求める最終学歴については、「大学学部（45.5%）」が最も多く、「最終学歴は問わない（32.9%）」が続き、「専門学校（19.3%）」「高専・短大（16.1%）」や「大学院（15.6%）」もみられる（図表3.14）。

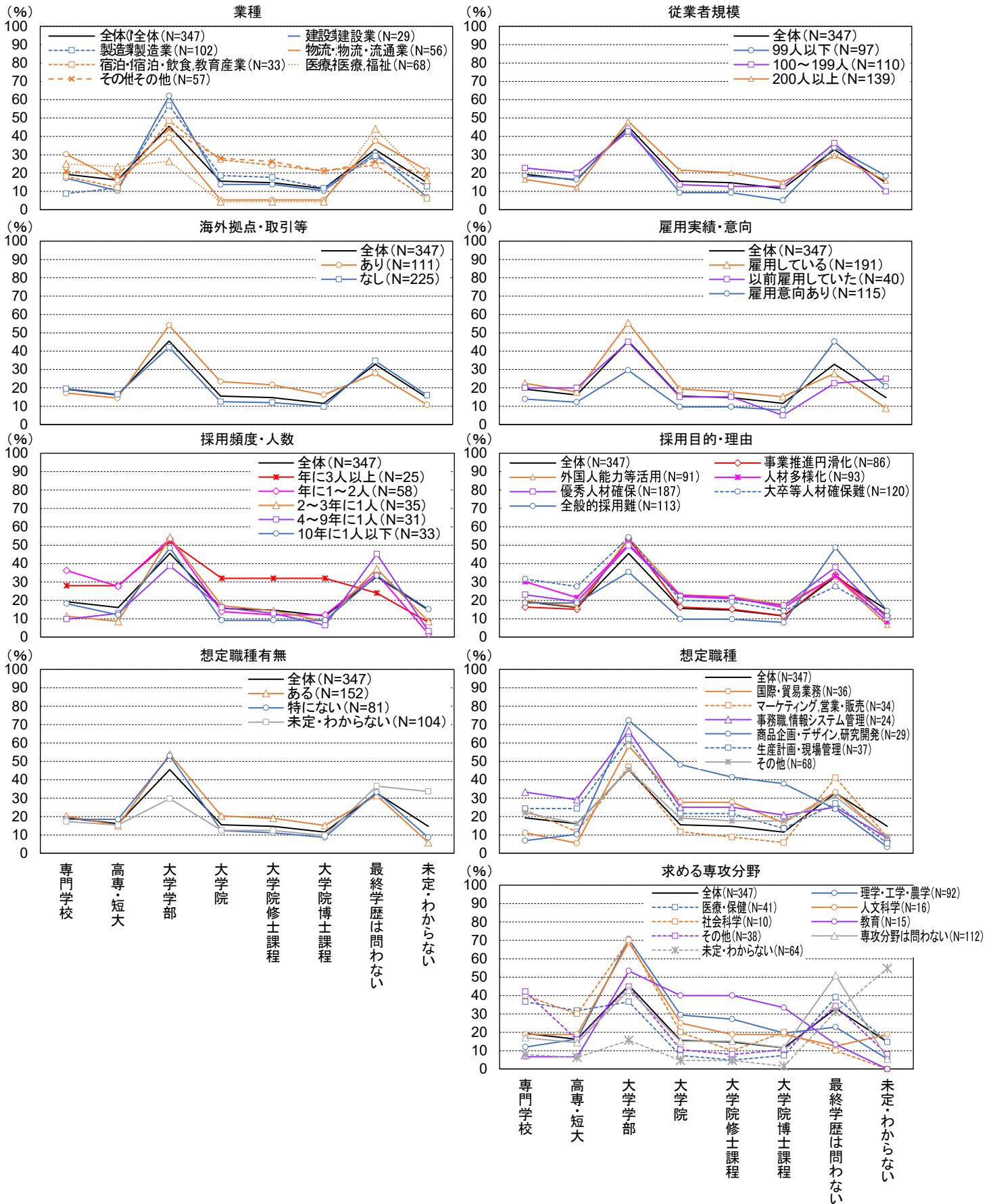
本社所在地別にみると、山陰・山陽ともに「大学学部」と「最終学歴は問わない」が多い中、山陽では「大学学部」、山陰では「最終学歴は問わない」の方が多く、山口県では「大学学部」に次いで「大学院」が多い。

図表 3.14 求める最終学歴



(注)「大学院」は「大学院修士課程」「大学院博士課程」の合計（以下同様）

図表 3.14 求める最終学歴—つづき—



業種別にみると、建設業や製造業は「大学学部」が特に多く、宿泊・飲食、教育産業やその他（その他のサービス業等）では「大学学部」が主となるほか「大学院」も多いのに対し、物流・流通業は「大学学部」と同様に「最終学歴は問わない」が多く、医療、福祉では「大学学部」は比較的少なくむしろ「最終学歴は問わない」の方が多い。

従業者規模別にみると、「大学院」については規模が大きいほど多く、「大学学部」も同様な傾向にあるのに対し、他は規模が大きいほど少ない傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別にみると、「大学学部」や「大学院」は海外拠点・取引等のある企業で多いが、これは、「大学学部」や「大学院」は従業者規模が大きいほど多く、従業者規模が大きいほど海外拠点・取引等のある企業が多いことの反映といえる。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業では比較的に「最終学歴は問わない」は少なく「大学学部」や「大学院」が多い。これに対し、雇用意向企業では「最終学歴は問わない」が特に多いが、これは、下記の通り雇用意向企業では全般的採用難を採用目的・理由とする企業が多いことの反映といえる。

採用頻度・人数別にみると、頻度・人数が多いほど「大学院」または「専門学校」「高専・短大」を求める傾向がみられる。

採用目的・理由別にみると、全般的採用難を採用目的・理由とする企業では、「最終学歴は問わない」が特に多く、「大学学部」や「大学院」を挙げる企業は比較的少ない。なお、大卒等人材確保難を採用目的・理由とする企業では、「最終学歴は問わない」は比較的少なく「大学学部」を挙げる企業が多い。

想定職種有無別にみると、想定職種のある企業では「大学院」が比較的多く挙げられ、具体的な想定職種としては商品企画・デザイン、研究開発において「大学院」が求められている。

求める専攻分野別にみると、「大学学部」や「大学院」は理学・工学・農学や人文・社会科学および教育で多いのに対し、「専門学校」や「高専・短大」は社会科学および医療・保健等で多い。

(5) 求める日本語力

日本語力の希求状況をみると（図表3.15）、「すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める」が81.6%と大半を占め、「職種等によって求める日本語力は異なる（12.4%）」とする企業を含めると、少なからず日本語力を求める企業は93.9%とほとんどを占める。

本社所在地別にみると、「すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める」は、山陰では9割程度と多く山口県では7割程度と比較的少ない。

業種別にみると、「すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める」は、物流・流通業に多く医療、福祉では比較的少ない。

従業者規模別では、「すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める」は規模が大きいほど多い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別では、大差ない。

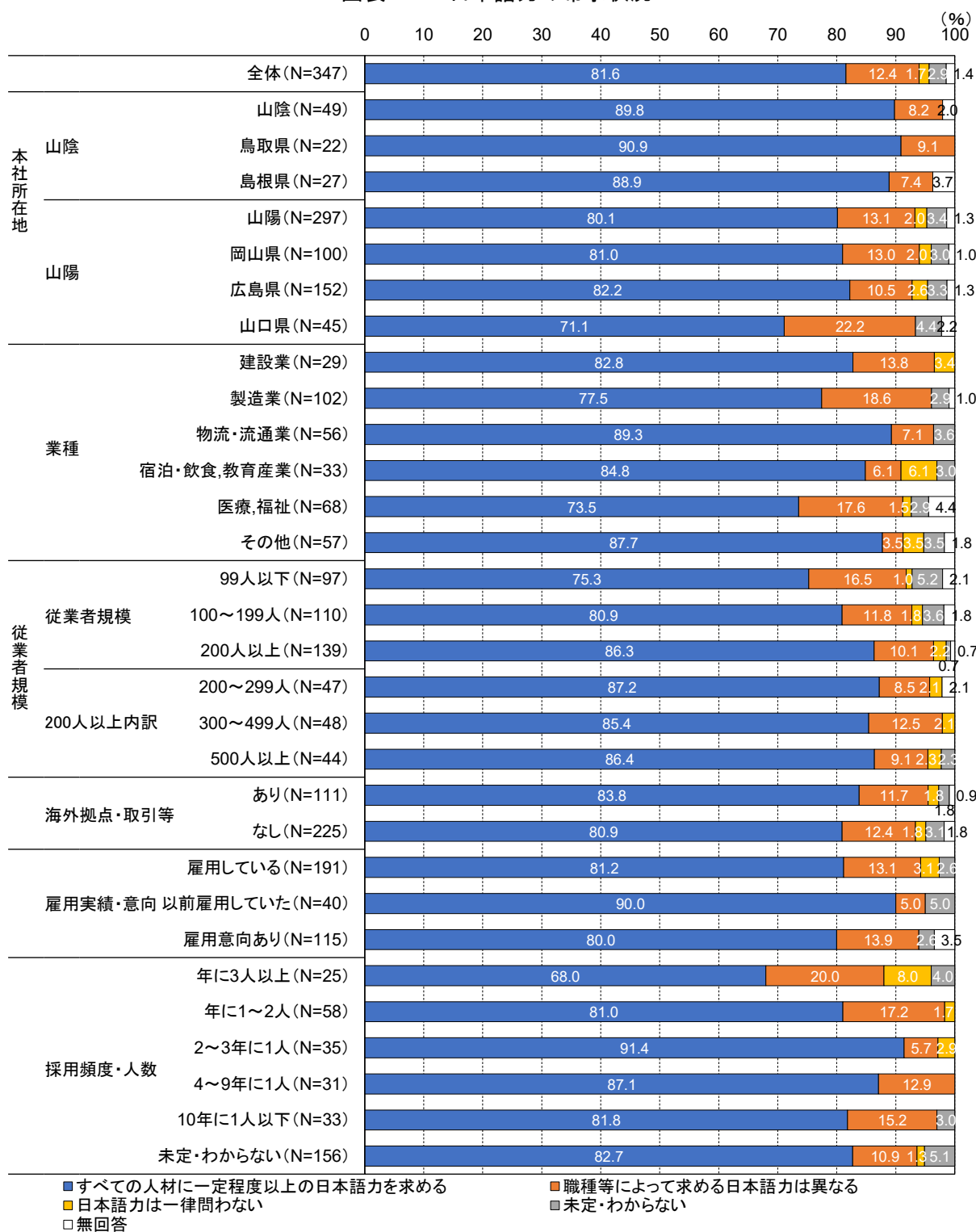
大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、「すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める」は以前雇用企業で多く、雇用企業と雇用意向企業では大差ない。

採用頻度・人数別にみると、傾向的差異は不明瞭であるが、「年に1～2人」以上の高頻度・人数の企業では「職種等によって求める日本語力は異なる」「日本語力は一律問わない」の多い傾向がみられる。

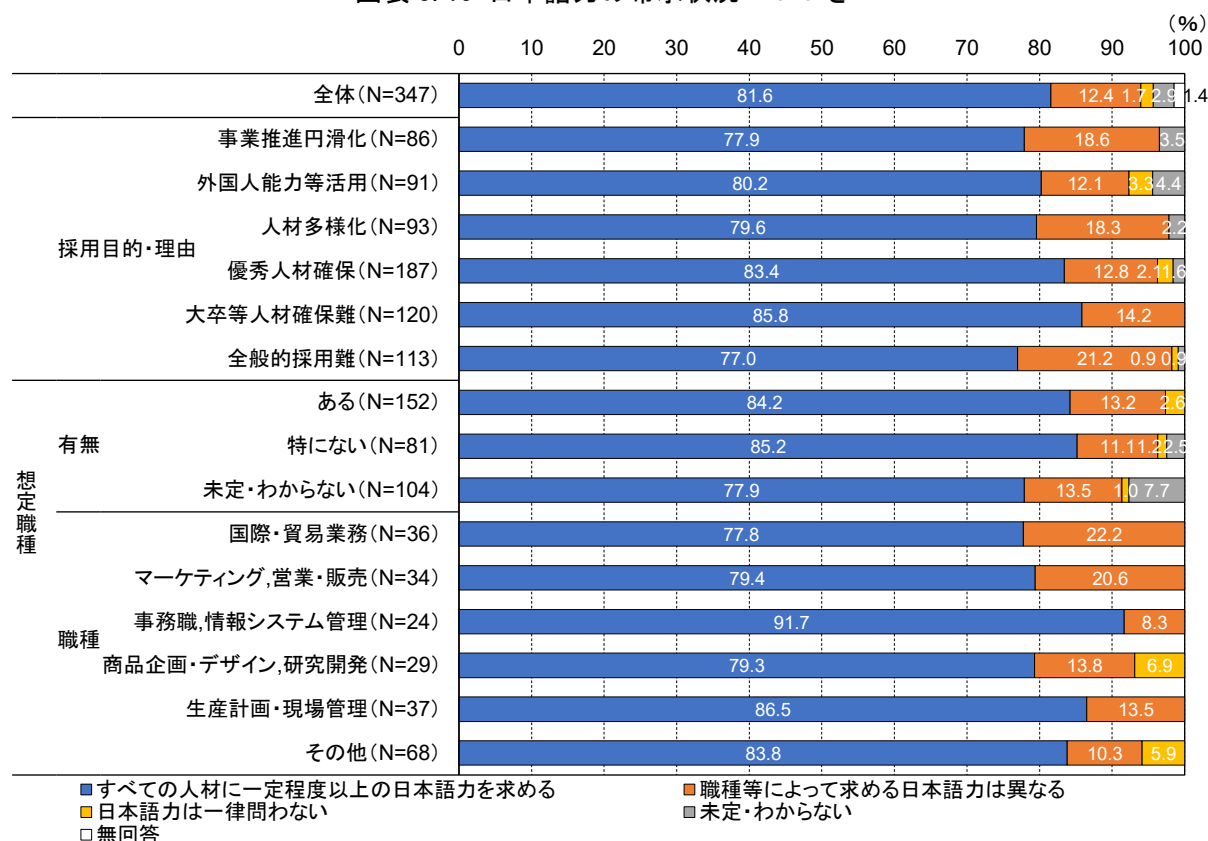
採用目的・理由別では、特徴的な差異はみられない。

想定職種有無別では大差ないが、具体的な想定職種でみると、国際・貿易業務やマーケティング、営業・販売では「職種等によって求める日本語力は異なる」が比較的多く、これは、後述のようにこれらの職種では日本語力だけでなく英語力が求められていることを反映している。

図表 3.15 日本語力の希求状況



図表 3.15 日本語力の希求状況—つづき—



「職種等によって求める日本語力は異なる（12.4%）」とする企業を含め、求める日本語力（日本語能力試験）のレベルを質問した結果をみると（図表3.16）、「N2以上（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる）」が39.0%、次いで「N3以上（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる）」が32.5%と多く、これらに「N1（幅広い場面で使われる日本語を理解することができる）（13.8%）」を加えると、N2以上が52.8%、N3以上が85.3%を占める。

本社所在地別にみると、山陰・山陽ともにN3以上のレベルを求めるのは85%程度で変わらないものの、山陽の方が「N2以上」さらに「N1以上」とより高レベルを求めている。

業種別にみると、製造業にN3以上のレベルを求める企業は多いが、「N1以上」などの高レベルを求める傾向にあるのは宿泊・飲食、教育産業やその他（その他のサービス業等）である。

従業者規模別にみると、規模が大きいほど求める日本語能力は高い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別では、海外拠点・取引等のある企業の方が求める日本語能力は高い。これは、海外拠点・取引等のある企業は、業種別では製造業、従業者規模別では規模が大きいほど多く、上記のようなこれらの業種別・従業者規模別の傾向を複合的に反映したものといえる。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、N3以上のレベルを求める企業は雇用企業に多く、雇用意向企業では「N2以上」などのより高レベルを求める企業を中心に比較的少ない。

採用頻度・人数別にみると、「年に1～2人」以上の高頻度・人数の企業では、「N2以上」さらに「N1以上」とより高レベルを求める企業が比較的少ない。

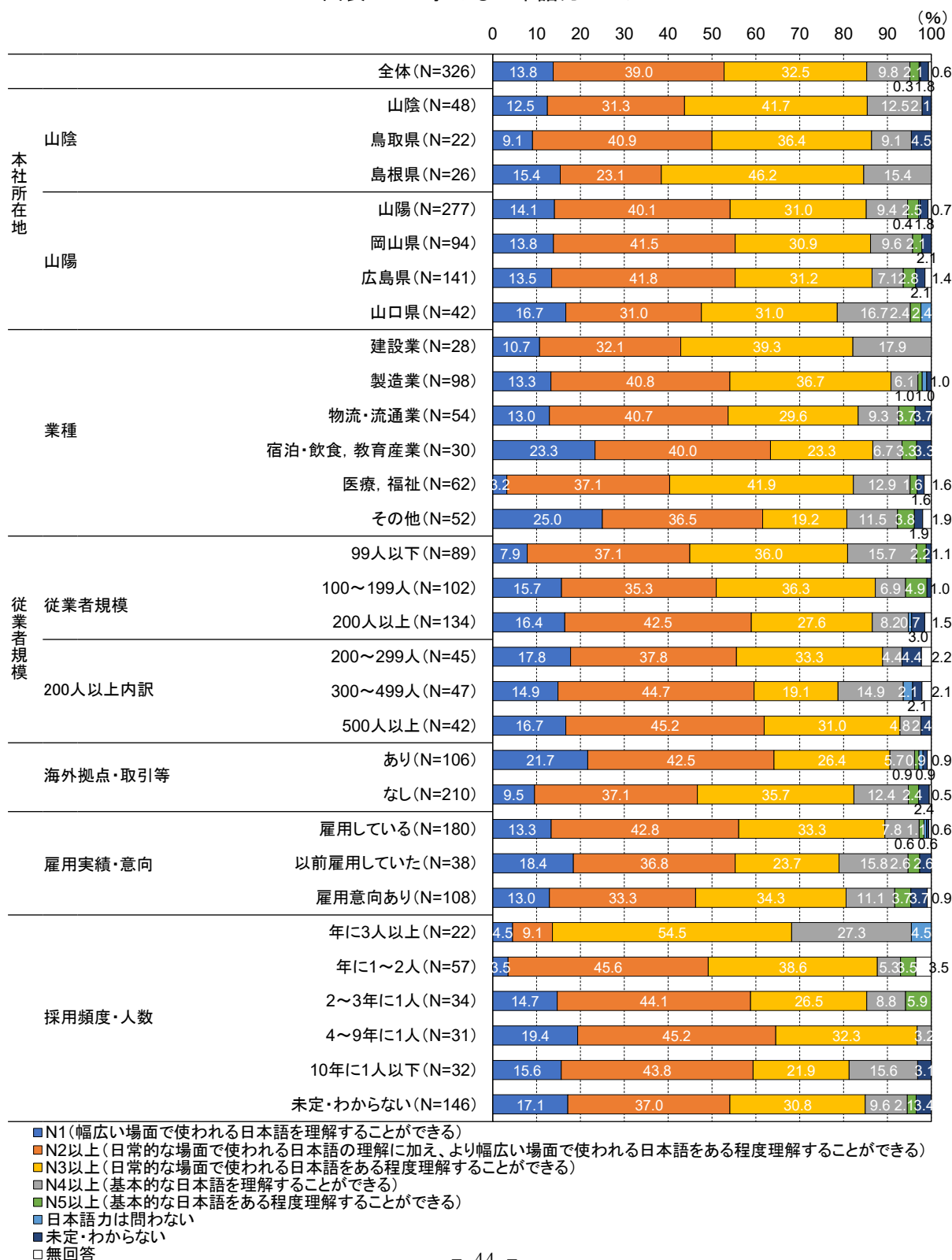
採用目的・理由別にみると、「N2以上」さらに「N1以上」とより高レベルを求める企業は、外国人材の特性活用が狙いといえる事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職

場の外国人労働者との連絡や管理など）や外国人能力等活用で多いのに対し、全般的採用難では比較的少なく日本語力レベルのハードルはやや低い。

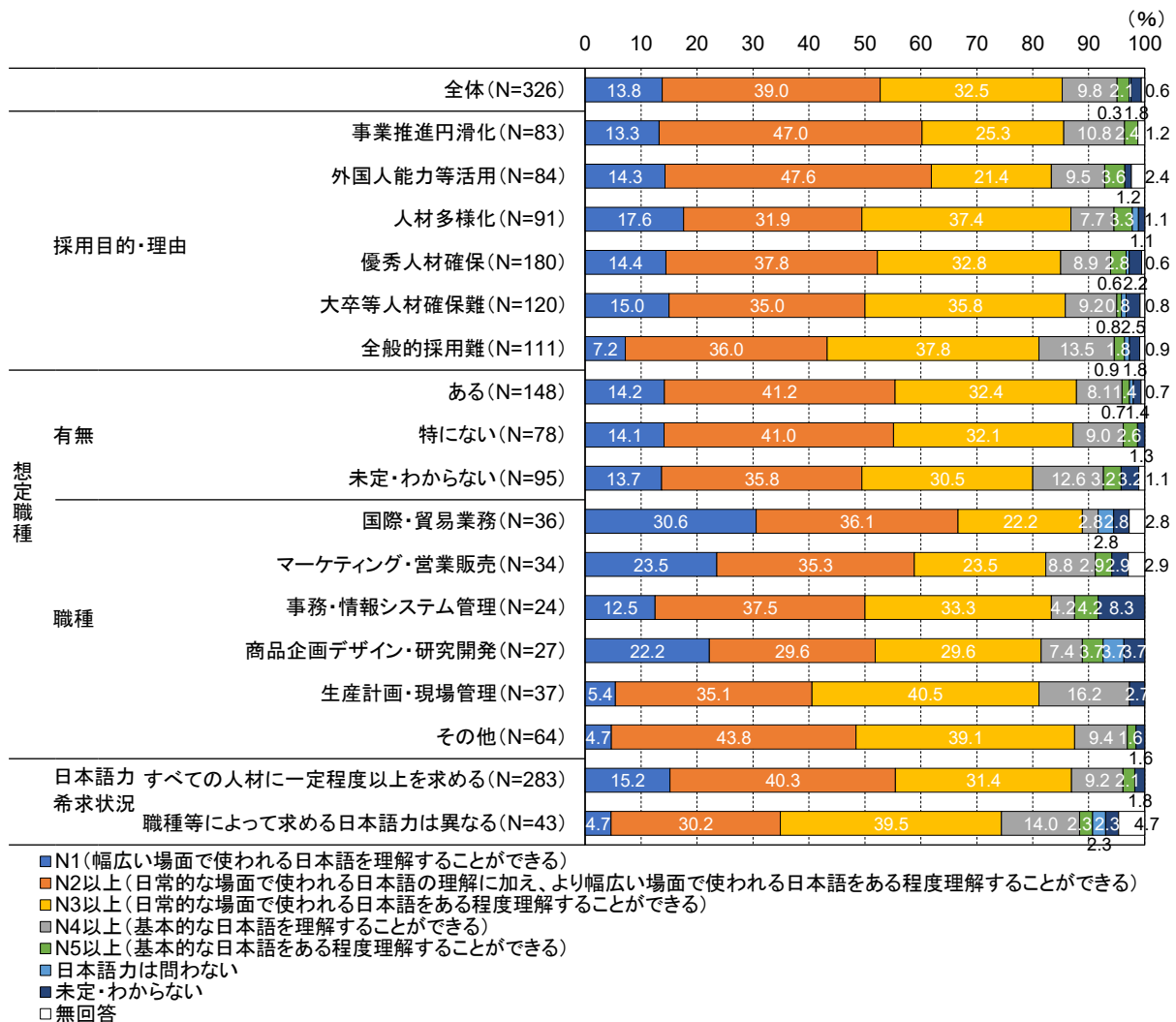
想定職種有無別では大差ないが、具体的な想定職種でみると、国際・貿易業務やマーケティング、営業・販売さらに商品企画デザイン・研究開発では、より高いレベルの日本語力が求められている。

日本語力希求状況別にみると、すべての人材に一定程度以上を求める企業では、求める日本語力レベルも高い。

図表 3.16 求める日本語力レベル



図表 3.16 求める日本語力レベルつづき



(6) 求める英語力

英語力の希求状況をみると (図表3.17)、「英語力は一律問わない」が49.0%と約半数を占め、「すべての人材に一定程度以上の英語力を求める (14.4%)」「職種等によって求める英語力は異なる (19.3%)」と少なからず英語力を求める企業は合わせて33.7%にとどまる。

本社所在地別にみると、山陰・山陽ともに「英語力は一律問わない」が約半数を占め大差はないが、山陰では少なからず英語力を求める企業が鳥取県に多く島根県には少ない。

業種別にみると、少なからず英語力を求める企業は、宿泊・飲食、教育産業で78.8%、製造業でも48.0%に達するのに対し、医療、福祉では11.8%にとどまるなど、業種による差異が大きい。

従業者規模別にみると、少なからず英語力を求める企業は規模が大きいほど多い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別では、少なからず英語力を求める企業の割合は海外拠点・取引等のある企業がない企業を大きく上回る。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、少なからず英語力を求める企業は以前雇用企業で多く、雇用企業が続ぎ、雇用意向企業には比較的少ない。

採用頻度・人数別にみると、傾向的差異は不明瞭である。

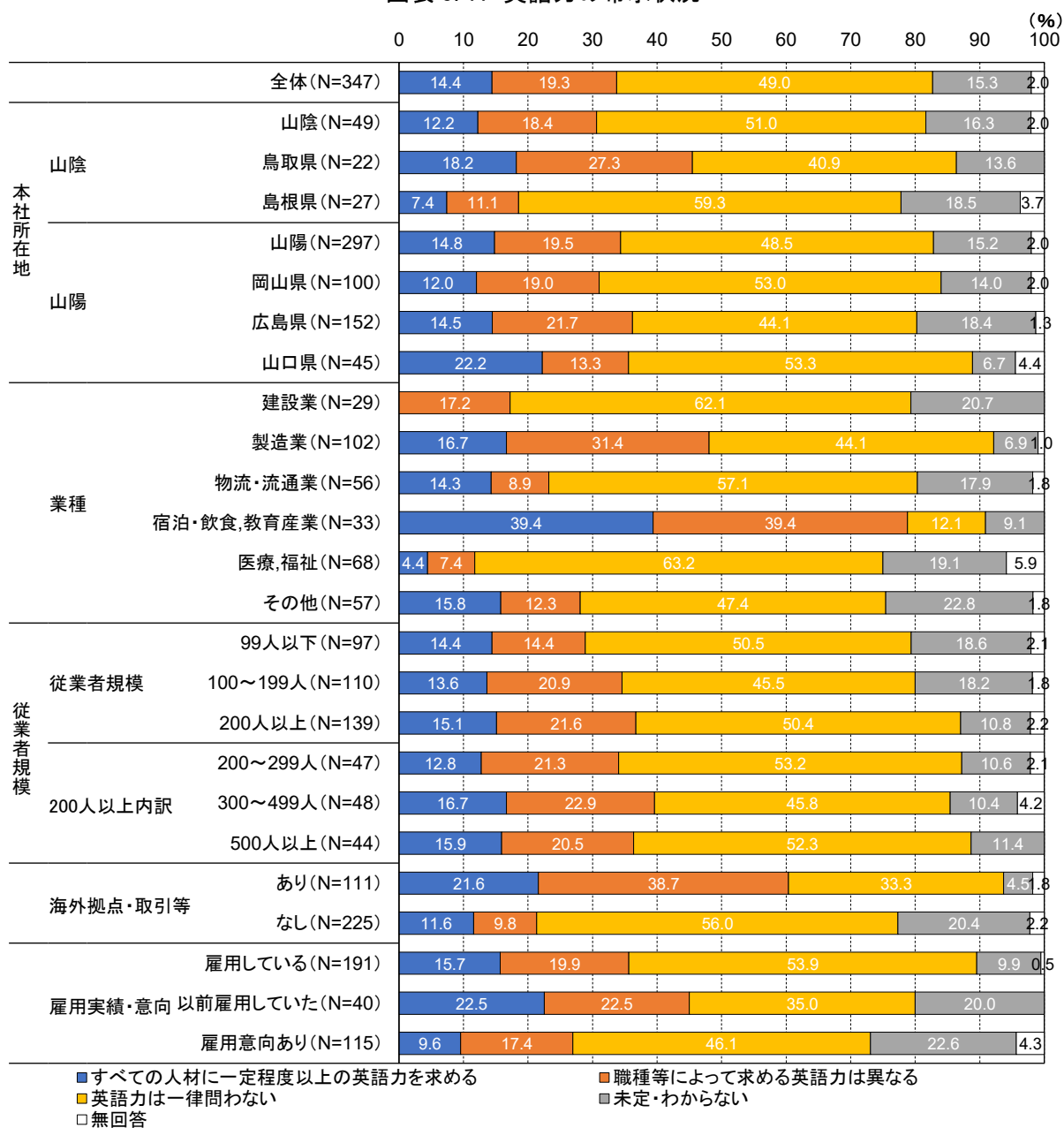
採用目的・理由別にみると、少なからず英語力を求める企業は、求める日本語力レベルと同様

に、外国人材の特性活用が狙いといえる事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職場の外国人労働者との連絡や管理など）や外国人能力等活用で多いのに対し、全般的採用難では少なく英語力のハードルも低い。

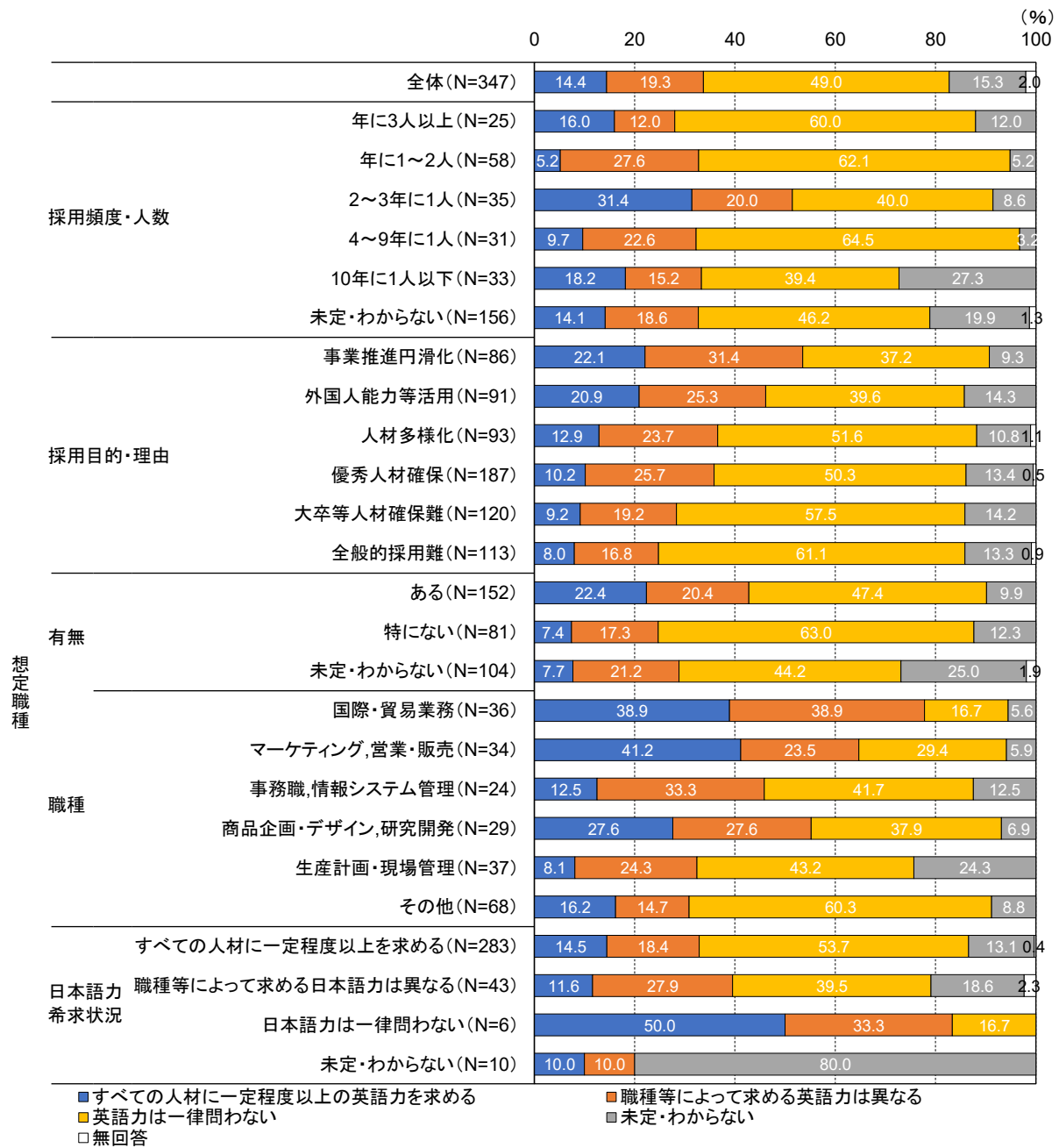
想定職種有無別にみると、少なからず英語力を求める企業は想定職種のある企業に多く、具体的な想定職種でみると、求める日本語力レベルと同様に、国際・貿易業務やマーケティング、営業・販売さらに商品企画デザイン・研究開発に多い。

日本語力希求状況別にみると、英語力希求状況との関係性は不明瞭であるが、日本語力の希求が緩やかであるほど少なからず英語力を求める企業が多いというトレードオフの関係がある可能性がうかがえる。

図表 3.17 英語力の希求状況



図表 3.17 英語力の希求状況—つづき—



5. 採用ルート・方法

(1) 採用ルート

大卒等外国人材の採用ルートは、「外国人留学生の新卒採用（38.9%）」または「国内在住者の中途採用（32.6%）」の国内採用が中心で、海外からの採用は新卒・中途採用ともに1割程度と少ない（図表 3.18）。

本社所在地別にみると、国内採用が中心であることに変わりはないが、山陰では山陽に比べて国内の新卒・中途採用ともに少ない。

業種別にみると、いずれも国内採用が多く海外採用は少ないが、国内採用と海外採用の差が大きいのは製造業や物流・流通業、逆に差が小さいのは建設業と医療、福祉である。

従業者規模別にみると、「外国人留学生の新卒採用」については規模が大きいほど多い。

海外拠点・取引等の有無別でも、「外国人留学生の新卒採用」については海外拠点・取引等のある企業の方が多い。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業では全般に多様な採用ルートを活用しており、雇用意向企業では「未定・わからない」が特に多い。

採用頻度・人数別にみると、頻度・人数が多いほど国内採用・海外採用ともに多い傾向にある。

採用目的・理由別にみると、採用難に係る消極的要素を挙げる企業では国内採用が比較的少なく海外採用との差は小さいが、これは、採用難に係る消極的要素を挙げる企業が建設業と医療、福祉で多く、建設業と医療、福祉では国内採用と海外採用の差が小さいことと整合的である。

想定職種有無別にみると、想定職種のある企業ではない企業に比べ「海外大学等からの新卒採用」が多く、具体的な想定職種でみると、これは特に商品企画デザイン・研究開発と生産計画・現場管理で多い。また、「外国人留学生の新卒採用」については、商品企画デザイン・研究開発や国際・貿易業務で特に多い。

(2) 採用方法

大卒等外国人材の採用方法は、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する（51.9%）」が最も多いが、「ケースバイケースで対応する（31.4%）」という企業も多く、「日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する（9.8%）」「日本人とは異なる採用方法による（6.3%）」という企業もみられる（図表 3.19）。

本社所在地別にみると、山陰では山陽に比べて「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」「ケースバイケースで対応する」はともに少なく、「日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する」や「日本人とは異なる採用方法による」が比較的多い。

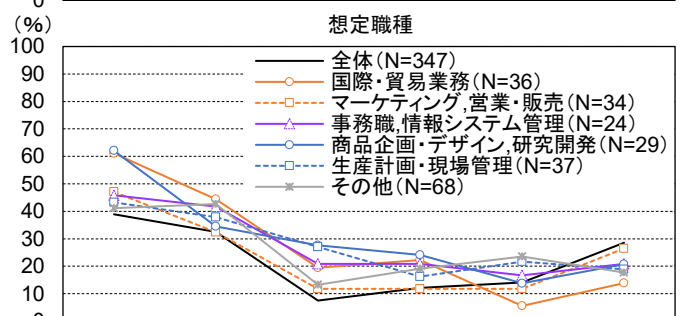
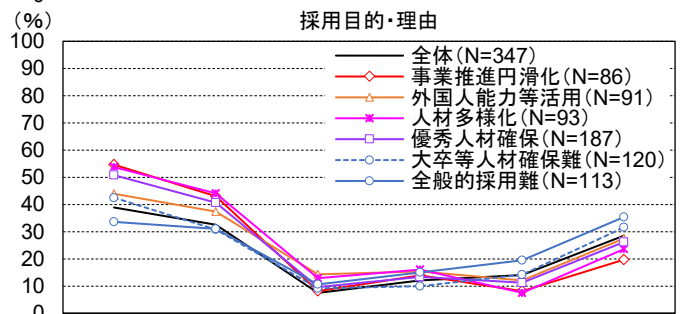
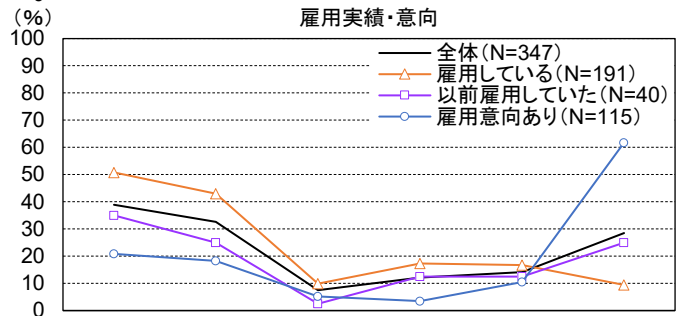
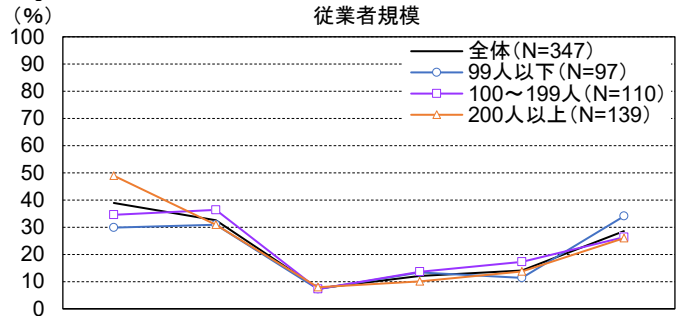
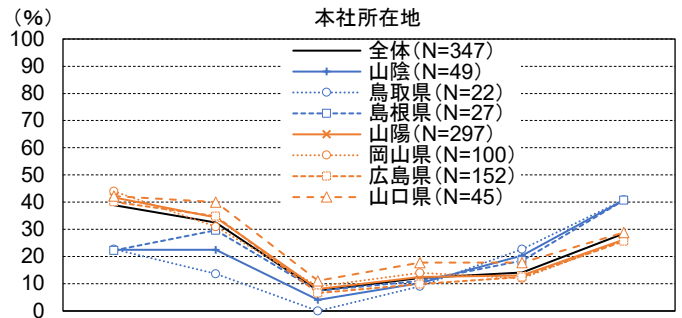
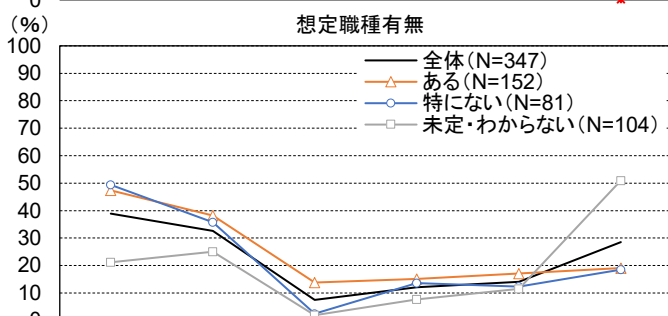
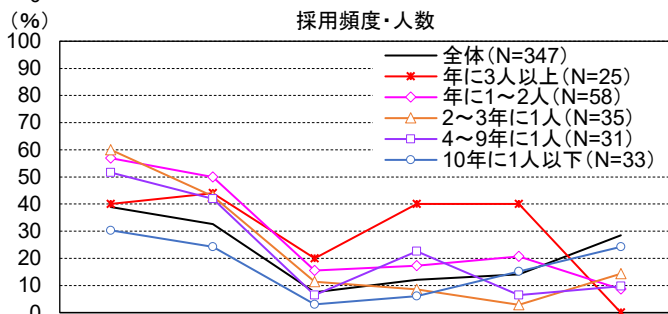
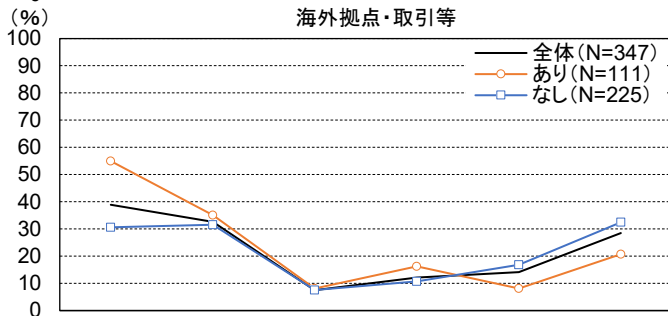
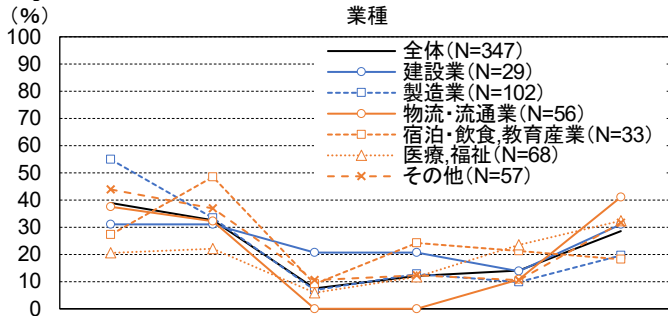
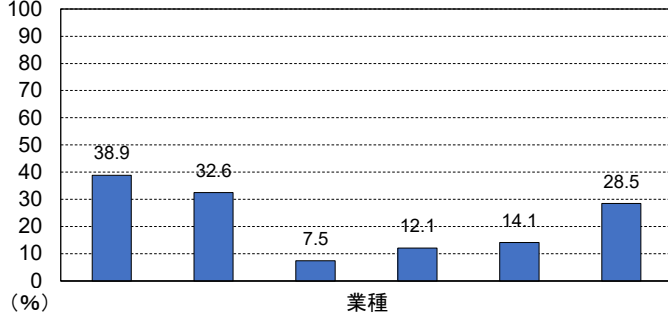
業種別にみると、建設業を除いて、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」が最も多く、「ケースバイケースで対応する」という企業も多いことに変わりはない。建設業については、比較的に「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」は少なく、「日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する」や「日本人とは異なる採用方法による」が多く、「ケースバイケースで対応する」を含めて、採用方法の多様性が目立つ。

従業者規模別にみると、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」については規模が大きいほど多い。

海外拠点・取引等の有無別にみると、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」「ケースバイ

図表 3.18 採用ルート

(%) N=347、複数回答



外国人留学生の新卒採用
国内在住者の中途採用
海外大学等からの新卒採用
海外在住者の中途採用
その他
未定・わからない

外国人留学生の新卒採用
国内在住者の中途採用
海外大学等からの新卒採用
海外在住者の中途採用
その他
未定・わからない

ケースで対応する」はともに海外拠点・取引等のある企業の方が多い。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業では「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」が特に多く「ケースバイケースで対応する」は少ない。それに対して、以前雇用企業や雇用意向企業では「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」と「ケースバイケースで対応する」は同程度で大差なく、雇用意向企業では「未定・わからない」も多い。

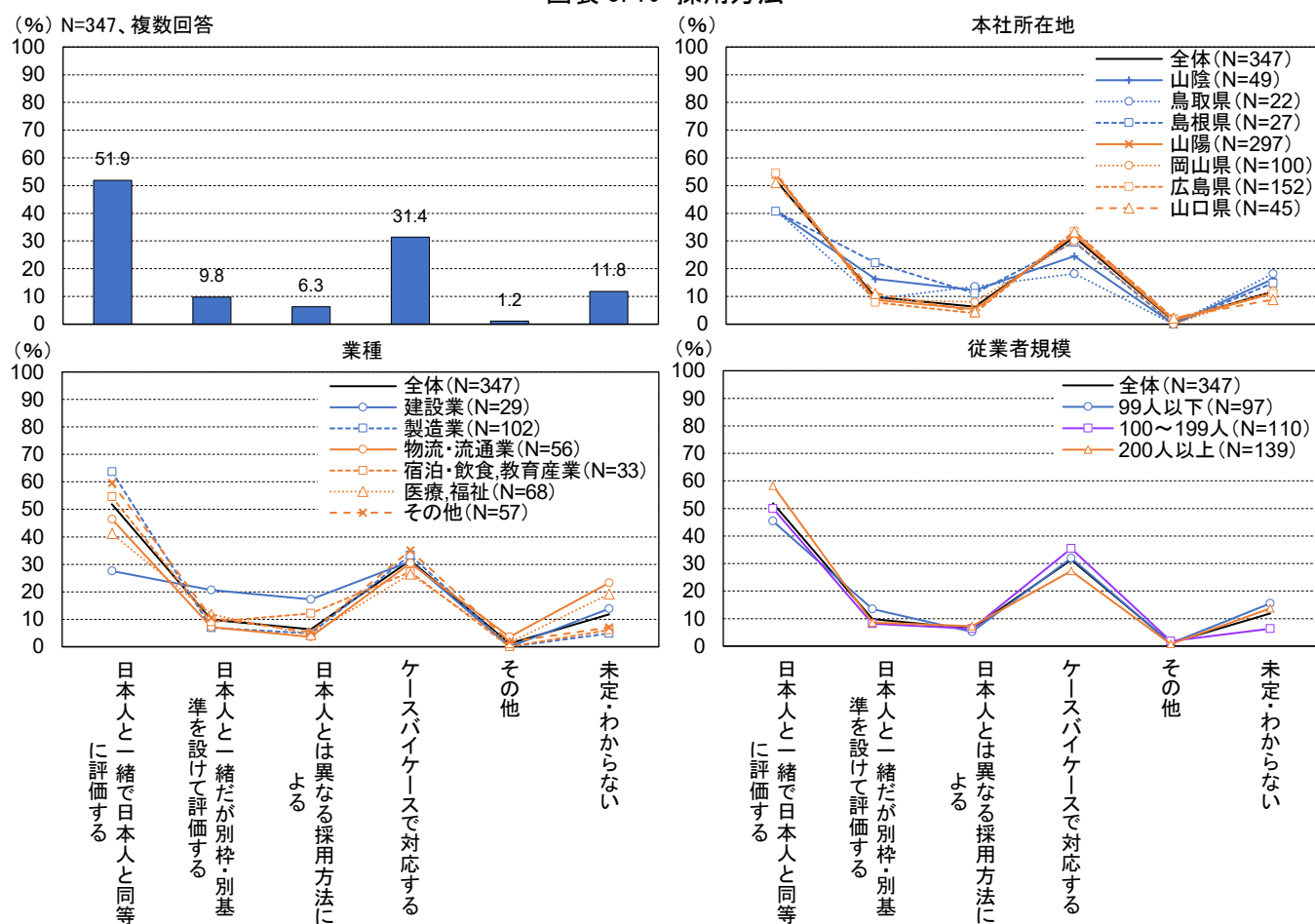
採用頻度・人数別にみると、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」とともに「日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する」は頻度・人数が多いほど多い傾向にあるが、「ケースバイケースで対応する」は傾向的差異が不明瞭で、必ずしも頻度・人数が少ないことに対応した採用方法とはいえない。

採用目的・理由別では、特徴的な差異はみられない。

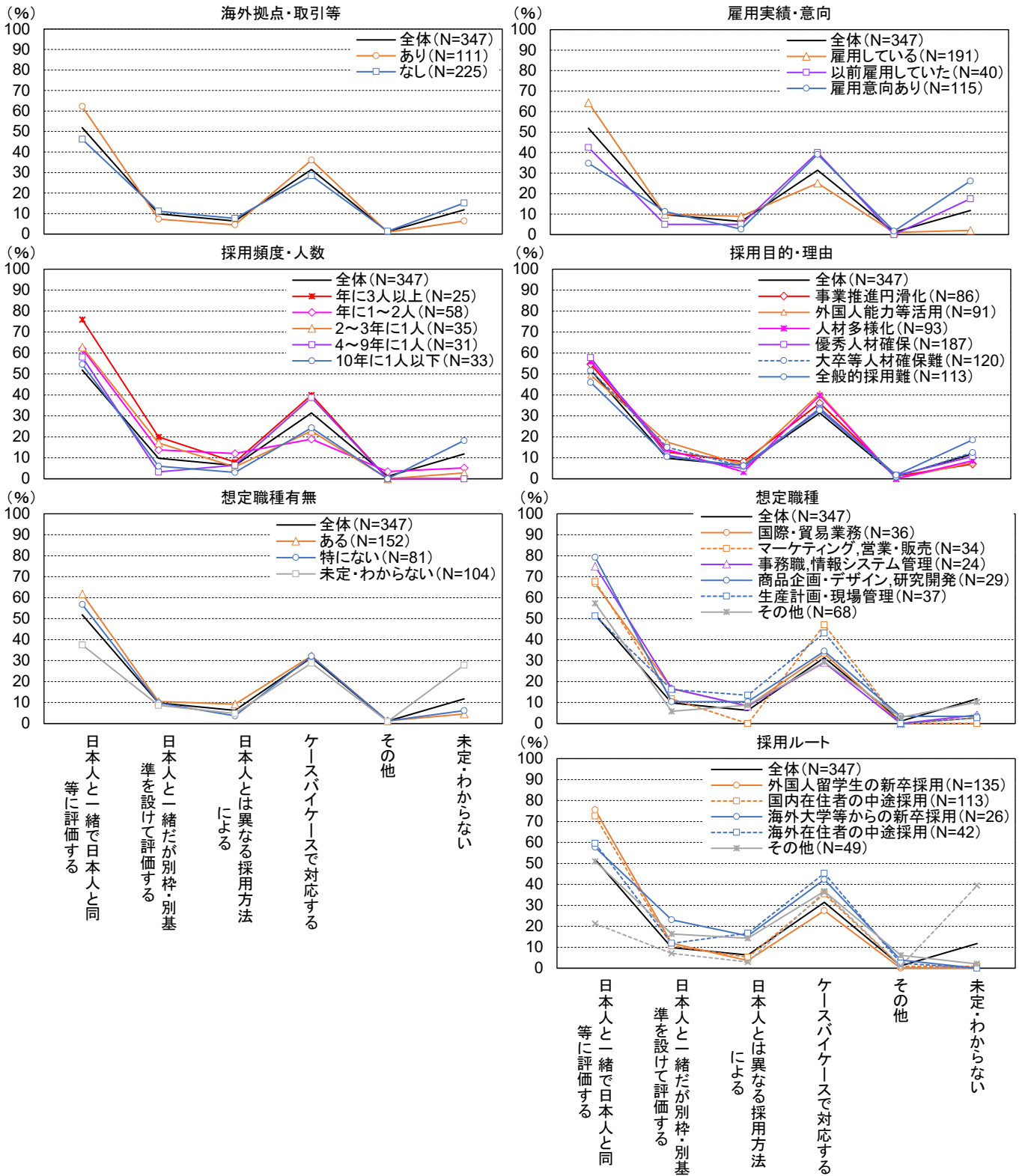
想定職種有無別では大差ないが、具体的な想定職種でみると、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」は商品企画デザイン・研究開発や事務職、情報システム管理、「ケースバイケースで対応する」はマーケティング、営業・販売や生産計画・現場管理で多い。

採用ルート別にみると、「日本人と一緒に日本人と同等に評価する」は国内採用で多いのに対し、「ケースバイケースで対応する」および「日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する」や「日本人とは異なる採用方法による」は海外採用で多い。

図表 3.19 採用方法



図表 3.19 採用方法—つづき—



6. 大卒等外国人材の採用・雇用に関する問題・課題意識と対応

(1) 大卒等外国人材の採用・雇用に関する問題・課題意識

①外国人材や制度上の問題点

大卒等外国人材の雇用に関する外国人材や制度上の問題点については、「在留資格による職務内容や在留期間への制約（38.0%）」や「外国人雇用に必要な行政対応の手間やコスト（35.4%）」といった制度上の問題点が多く挙げられ、外国人材の特性に関する問題点としては「日本語力が不十分（31.7%）」が多く、以下、「日本での仕事の慣習への理解が不十分（22.2%）」「日常生活に必要な知識やルール理解が不十分（21.6%）」が続いている（図表3.20）。

ただし、企業ヒアリングによると、採用時の在留資格変更等の手続きについては、行政書士を活用するほか留学生の場合は学校側で対応してくれるので、負担は少ないとの意見が主である。また、外国人材の能力に関しては語学力や専門知識など高く評価しており、日本語力についても留学中にある程度習得できているため問題になるとの指摘はない。一方で就業意識に関しては、ワークライフバランスや個人のキャリアアップ・待遇の重視など日本人との相違が指摘されるとともに、アンケートでは離職率の高さを指摘する企業は12.4%にとどまるが、能力の高さもあり離職率が高いとの意見がある。なお、離職については、労働条件だけでなく教育等の生活環境も要因となり、この点については地域全体の課題であるとの指摘もある。

外国人材や制度上の問題点について、本社所在地別にみると、山陰・山陽ともに制度上の問題点が多く挙げられ、外国人材の特性に関しては日本語力が主な問題点とされることに変わりない。

業種別にみると、制度上の問題点や日本語力が多く挙げられるのは同様であるが、建設業ではこれらの点とともに「日本での仕事の慣習への理解が不十分」「日常生活に必要な知識やルール理解が不十分」を含めて問題指摘が多い。また、制度上の問題点に関しては医療、福祉での問題指摘が多いのも目立つ。反対に、宿泊・飲食、教育産業は「特にない」が多く総じて問題指摘の少ないことが指摘できる。

従業者規模別にみると、「日本人に比べ離職率が高く定着しない」「専門的な知識・能力が不十分」については規模が大きいほど少ないが、総じて傾向的差異は不明瞭である。

海外拠点・取引等の有無別にみると、「日本人に比べ離職率が高く定着しない」「日本語習得への意欲・努力が不十分」にやや差はあるが、総じて大差はない。

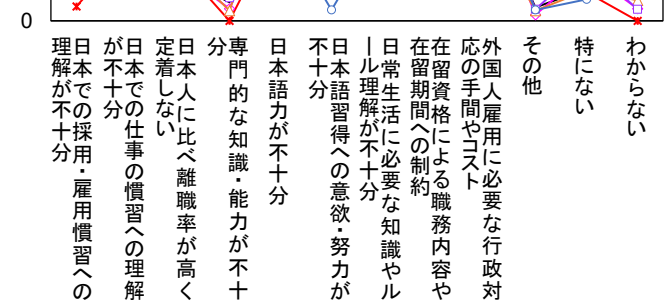
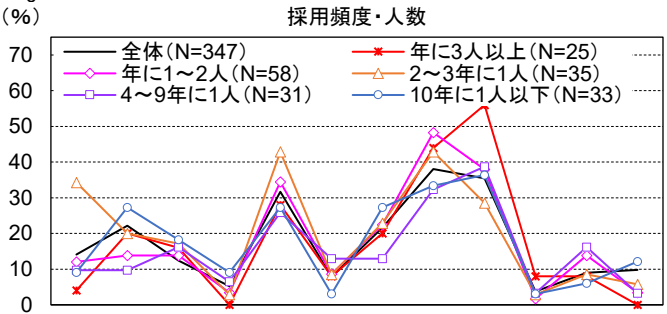
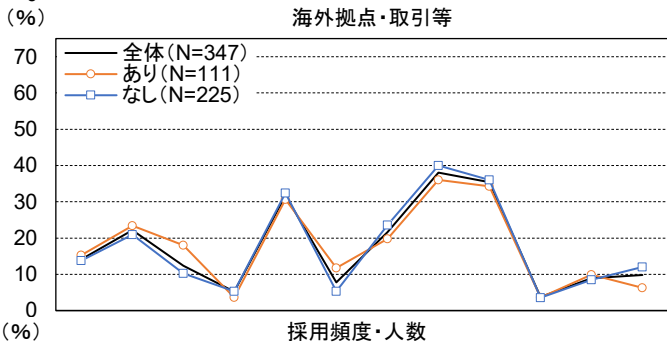
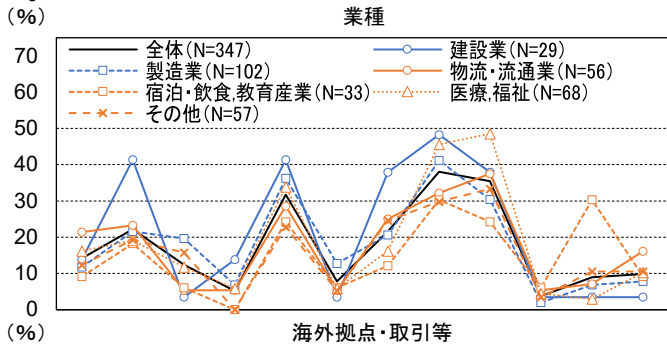
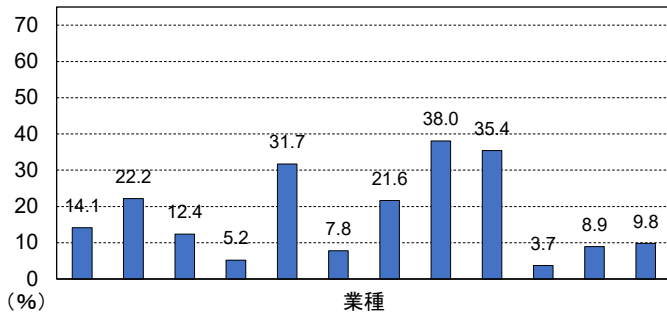
大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、以前雇用企業では「日本人に比べ離職率が高く定着しない」が多く、このことが雇用中止に少なからず影響したものと推察される。また、「日常生活に必要な知識やルール理解が不十分」は以前雇用企業とともに雇用意向企業で多く、特に雇用意向企業では主要な不安要素の一つになっていることがうかがえる。

採用頻度・人数別にみると、「在留資格による職務内容や在留期間への制約」「日本語力が不十分」については頻度・人数が多いほど問題指摘の多い傾向がみられる。

採用目的・理由別にみると、「在留資格による職務内容や在留期間への制約」「日本語力が不十分」については採用難に係る消極的要素を挙げる企業での問題指摘が多い。

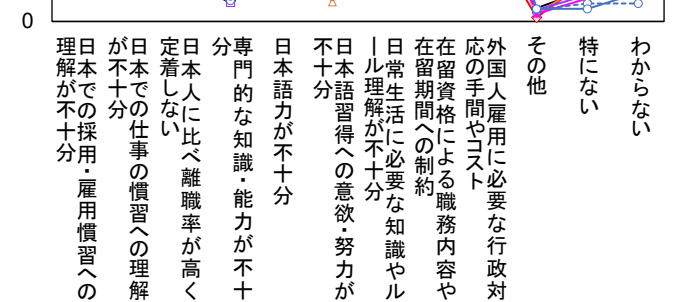
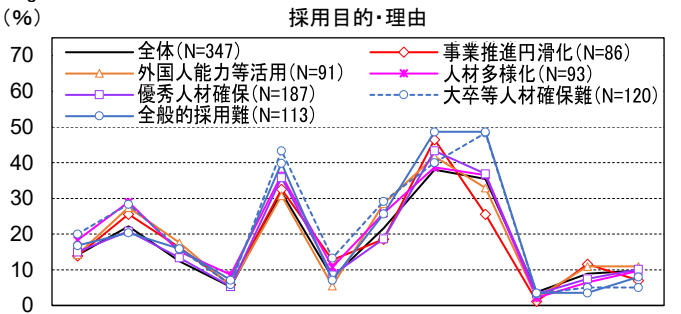
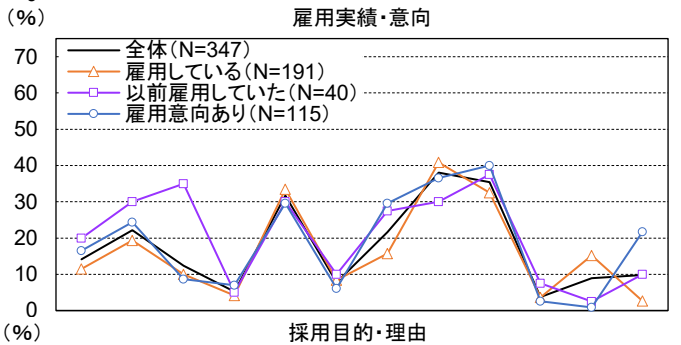
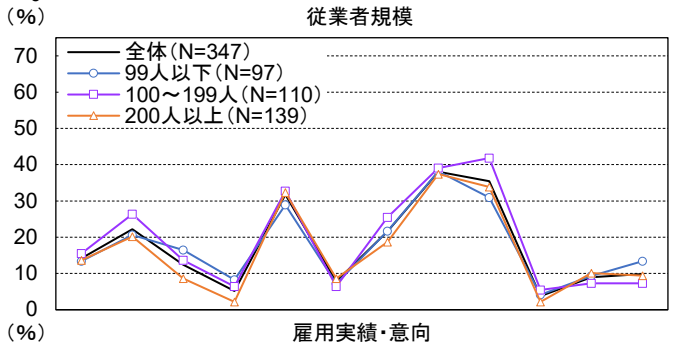
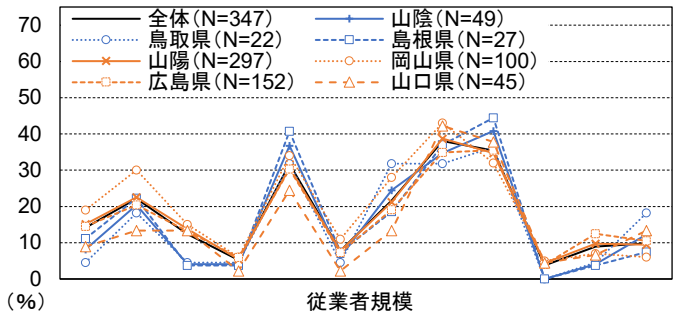
図表 3.20 外国人材や制度上の問題点

(%) N=347、複数回答



(%)

本社所在地



②自社の悩み・不安

大卒等外国人材の雇用に関する自社の悩み・不安については、「外国人材育成のノウハウが不十分（36.0%）」や「日本語習得へのサポートが難しい（28.2%）」「習慣や文化の違いへの対応が難しい（25.9%）」といった採用後の対応の難しさが挙げられるほか、行政手続きに関する「在留資格の変更・更新手続きへの対応に不慣れ（21.9%）」「外国人雇用に必要な行政対応に不慣れ（21.0%）」や、採用時の対応については「外国人からの応募への対応に不慣れ（19.0%）」が多い（図表3.21）。

本社所在地別にみると、山陰・山陽で、採用時の対応に関しては大差ないものの、行政手続きおよび採用後の対応に関しては山陰の方が悩み・不安は多く、特に、山陰では「外国人材育成のノウハウが不十分」とする企業が多い。

業種別にみると、行政手続きおよび採用後の対応に関する悩み・不安は建設業で特に多く、加えて、人材育成ノウハウおよび「組織的な受入体制を整えるのが難しい」は物流・流通業、行政手続きについては物流・流通業と医療、福祉でも多い。反対に、宿泊・飲食、教育産業は「特にない」が多く総じて問題指摘の少ないことが指摘できる。

従業者規模別にみると、総じて規模が大きいほど不安・悩みは少ない。

海外拠点・取引等の有無別にみると、行政手続きに関しては海外拠点・取引等のない企業の方が多いものの、総じて大差はない。

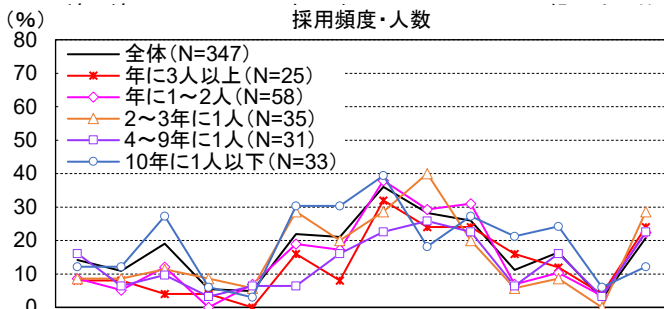
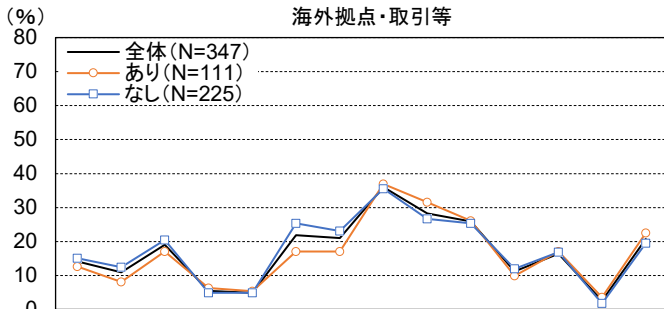
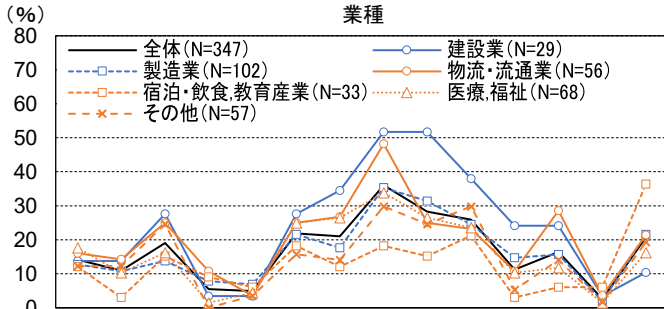
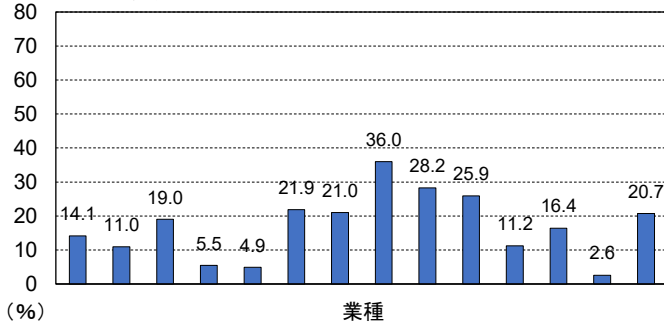
大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、雇用企業では「特にない」が最も多く総じて悩み・不安は少ない（悩み・不安は採用後の対応が主である）のに対し、雇用意向企業では行政手続きおよび採用後の対応に加えて採用時の対応に関しても悩み・不安が多い。

採用頻度・人数別では、傾向的差異は不明瞭である。

採用目的・理由別にみると、採用難に係る消極的要素を挙げる企業で、行政手続きおよび採用前後の対応など全般に悩み・不安が多い。

図表 3.21 自社の悩み・不安

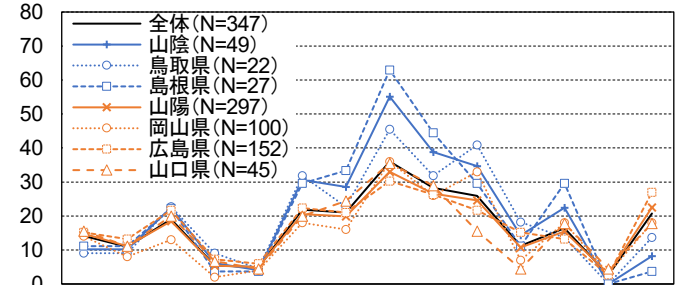
(%) N=347、複数回答



特になし
その他
組織的な受入体制を整えるのが難しい
日本人職員と外国人職員の融和が難しい
習慣や文化の違いへの対応が難しい
日本語習得へのサポートが難しい
外国人材育成のノウハウが不足している
外国人雇用に必要な行政対応に不慣れ
在留資格の変更・更新手続きへの対応に不慣れ
外国人向けの企業・団体情報の発信が難しい
外国人の募集状況・実績の周知が難しい
外国人からの応募への対応に不慣れ
適切な採用・選考の方法がわからない
適切な採用ルート・求人申込先がわからない

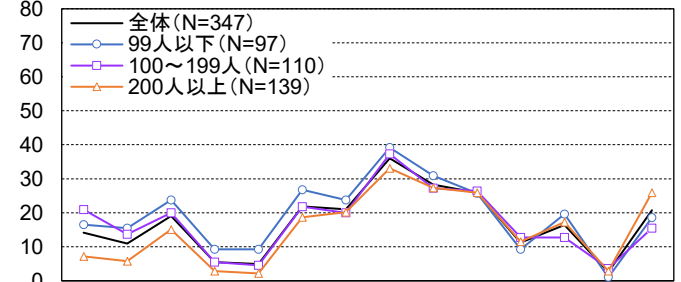
(%)

本社所在地



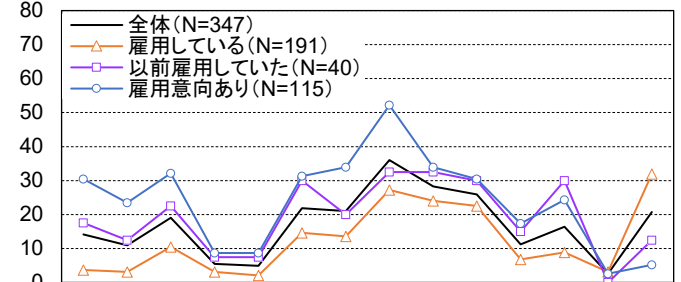
(%)

従業員規模



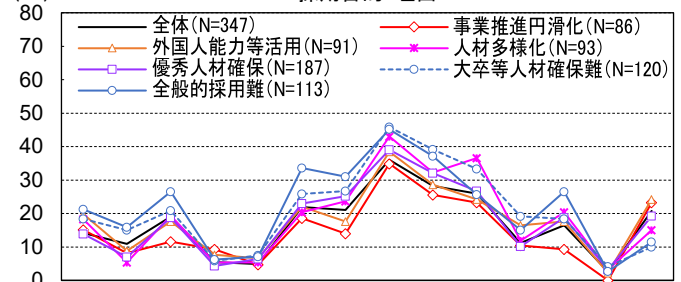
(%)

雇用実績・意向



(%)

採用目的・理由



特になし
その他
組織的な受入体制を整えるのが難しい
日本人職員と外国人職員の融和が難しい
習慣や文化の違いへの対応が難しい
日本語習得へのサポートが難しい
外国人材育成のノウハウが不足している
外国人雇用に必要な行政対応に不慣れ
在留資格の変更・更新手続きへの対応に不慣れ
外国人向けの企業・団体情報の発信が難しい
外国人の募集状況・実績の周知が難しい
外国人からの応募への対応に不慣れ
適切な採用・選考の方法がわからない
適切な採用ルート・求人申込先がわからない

(2) 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組み

①企業の取り組み

大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組みの状況をみると（図表3.22）、採用時では、「特にない（32.6%）」が最も多く、具体的な取り組みとしては「募集・選考時での採用後の職務内容の明確化（24.5%）」が多く、「求める日本語力の職種等に応じた柔軟な対応（17.0%）」「求める能力や人物像の明確化（16.7%）」が続いている。採用後でも「特にない（25.9%）」は多いが、具体的な取り組みは「能力向上へのサポート（24.8%）」「日本語習得へのサポート（23.1%）」といったサポートや、受入環境づくりとしての「仕事以外の付き合いの機会づくり（24.8%）」「外国人の習慣や文化への職場内理解の促進（26.2%）」「待遇に日本人との違いを感じさせない工夫（24.5%）」など多岐にわたっている。

なお、企業ヒアリングによると、前述の通り、日本人との就業意識の相違や能力の高さも反映した離職率の高さが指摘される中、採用後の取り組みに関しては、能力向上へのサポートや待遇など日本人と変わらないのが一般的であるが、外国人材向けの配慮・工夫として、就業意識等のギャップを埋める緊密なコミュニケーションや、メンター制度等での日本人職員によるサポートのほか、社内外の行事への参加を通じた交流促進などが挙げられている。

大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組みについて、本社所在地別にみると、総じて山陰での取り組みが多く、特に採用後の受入環境づくりは山陰の方が活発である。

業種別にみると、採用後の能力向上・日本語習得へのサポートや受入環境づくりは建設業で特に多く、能力向上・日本語習得へのサポートや「外国人の習慣や文化への職場内理解の促進」は医療、福祉、「待遇に日本人との違いを感じさせない工夫」は宿泊・飲食、教育産業でも多い。

従業者規模別にみると、採用時の「募集・選考時での採用後の職務内容の明確化」や、採用後の「待遇に日本人との違いを感じさせない工夫」および就業規則に関わる「労働時間の管理徹底や適正化」「休みを取りやすい環境づくり」などは規模が大きいほど多い傾向にある。

海外拠点・取引等の有無別にみると、採用時の「外国語や外国知識を活かせる職種等の明確化」は海外拠点・取引等のある企業、採用後の「外国人の習慣や文化への職場内理解の促進」などは海外拠点・取引等のない企業の方が多いものの、総じて大差はない。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、以前雇用企業では採用前後ともに「特にない」が多く、採用後を中心に具体的な取り組みの実施も少ないことから、このような取り組みの少なさが雇用中止に少なからず影響したものと推察される。また、雇用意向企業では、採用時の「外国人向けの採用方法や選考基準の設定」「求める日本語力の職種等に応じた柔軟な対応」や、採用後の「外国人の習慣や文化への職場内理解の促進」に積極的な姿勢がみられる。

採用頻度・人数別では、総じて頻度・人数が多いほど多岐にわたる取り組みに積極的な傾向がみられる。

採用目的・理由別にみると、採用難に係る消極的要素を挙げる企業では、採用後の能力向上・日本語習得へのサポートや「外国人の習慣や文化への職場内理解の促進」が多いものの、総じて特徴的な差異はみられない。

②外国人材の意識との比較

大卒等外国人材の採用・定着に向けた企業の取り組みについて、外国人材（東広島市在住の高

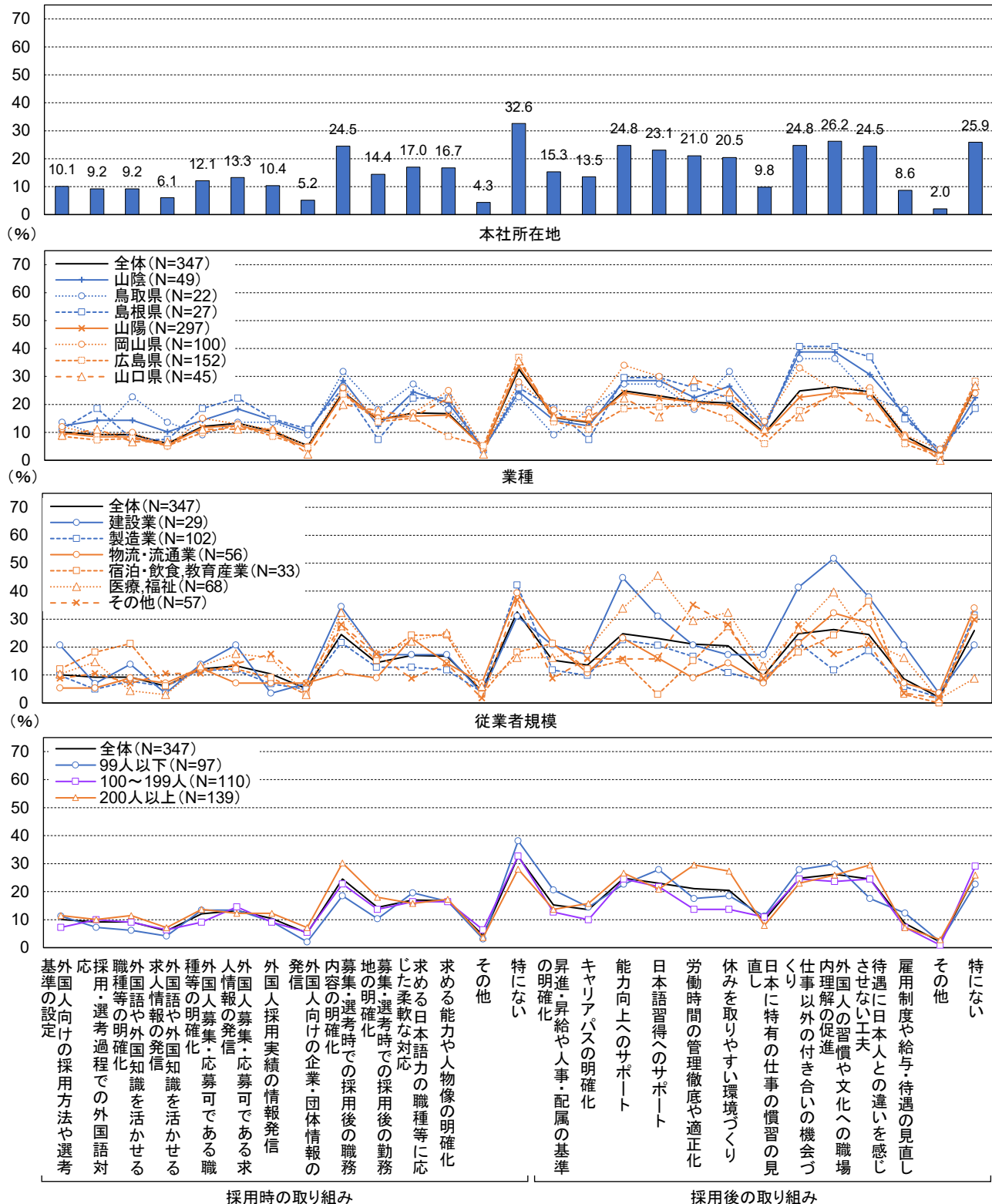
特にな
い

その他

雇用制度や給与・待遇の見直し
待遇に日本人との違いを感じ
させない工夫
外国人の習慣や文化への職場
内理解の促進
仕事以外の付き合いの機会づ
くり
日本に特有の仕事の慣習の見
直し
休みを取りやすい環境づくり
労働時間の管理徹底や適正化
日本語習得へのサポート
能力向上へのサポート
キャリアパスの明確化
昇進・昇給や人事・配属の基準
の明確化
特にな
い

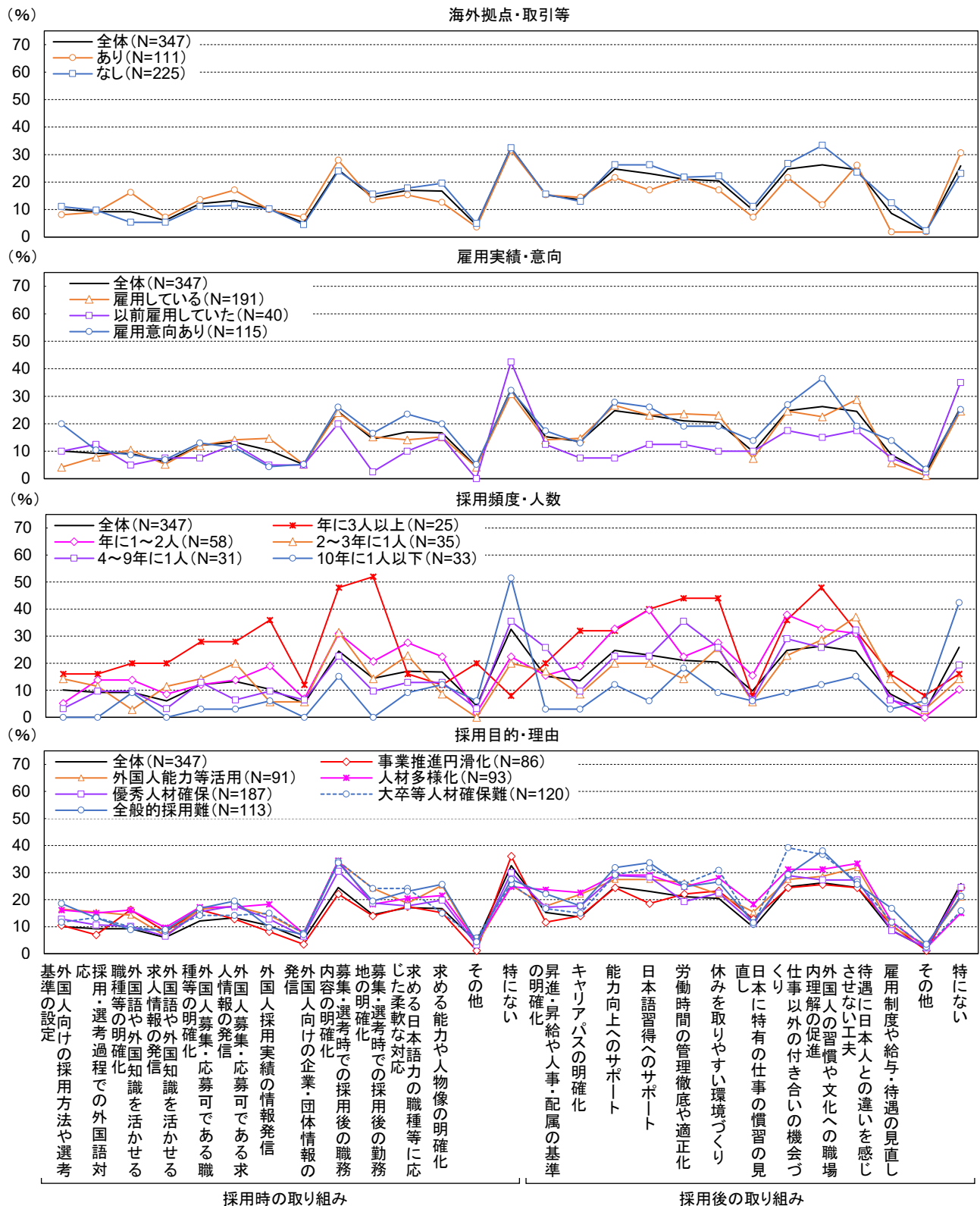
その他

求める能力や人物像の明確化
求むる日本語力の職種等に
応じた柔軟な対応
募集・選考時での採用後の勤
務地の明確化
募集・選考時での採用後の職
務内容の明確化
外国人向けの企業・団体情報
の発信
外国人採用実績の情報発信
外国人募集・応募可である求
人情報の発信
外国人募集・応募可である職
種等の明確化
外国語や外国知識を活かせる
求人情報の発信
外国語や外国知識を活かせる
職種等の明確化
採用・選考過程での外国語対
応
外国人向けの採用方法や選考
基準の設定

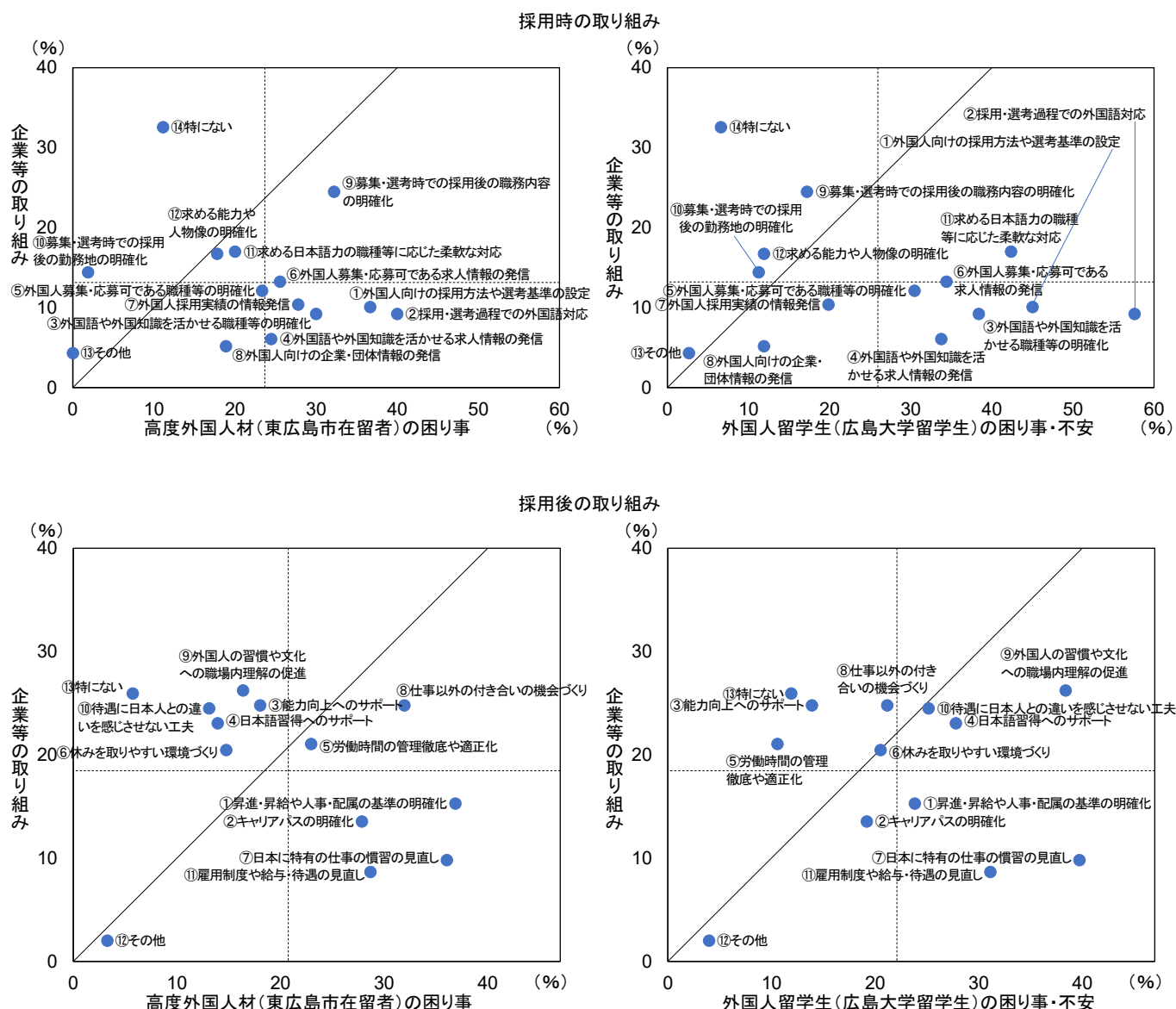
[illegible]

国知識を活かせる職種等の明確化」「外国語や外国知識を活かせる求人情報の発信」など、また、採用後では「日本に特有の仕事の慣習の見直し」「雇用制度や給与・待遇の見直し」「昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化」「キャリアパスの明確化」などが主要課題といえる。

図表 3.22 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組み一つづきー



図表 3.23 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組みの外国人材の意識との比較



(注) 1. 図中の点線は、横軸（x 軸）と縦軸（y 軸）の平均値で、散布図上の 4 象限区分線を示す

- 高度外国人材（東広島市在住者）の回答率は2022年度「外国人労働者デモグラフィ調査報告書～東広島市における高度外国人材の実態調査を中心に～」における東広島市の高度外国人材に関するアンケート結果、外国人留学生（広島大学留学生）の回答率は2023年度「外国人労働者デモグラフィ調査報告書～外国人留学生の受入・定着促進に向けて～」における外国人留学生に関するアンケート結果による
- 企業の採用時の取り組みに対応する高度外国人材（東広島市在住者）の困り事および外国人留学生（広島大学留学生）の困り事・不安の選択肢は「①日本での就職活動のルールがわかりにくい」「②日本語でのエントリーや試験・面接が難しい」「③外国語や外国知識を活かせる企業が少ない」「④外国語や外国知識を活かせる企業を見つけにくい」「⑤外国人が応募できる企業が少ない」「⑥外国人が応募できる企業を見つけにくい」「⑦企業の外国人の採用実績がわかりにくい」「⑧業界や企業の情報収集が難しい」「⑨採用後の職務内容が不明確」「⑩採用後の勤務地が不明確」「⑪求められている日本語能力の水準が高い」「⑫求められている能力や人物像がわかりにくい」
- 企業の採用後の取り組みに対応する高度外国人材（東広島市在住者）の問題意識および外国人留学生（広島大学留学生）の問題意識の選択肢は「①昇進・昇給や人事・配属の基準が不明確」「②キャリアパスが不明確」「③能力向上へのサポートが不十分」「④日本語習得へのサポートが不十分」「⑤労働時間の管理や適正化が不十分」「⑥休みを取りにくい」「⑦日本に特有の仕事の慣習」「⑧仕事以外の付き合いが希薄」「⑨外国人の習慣や文化への理解が不十分」「⑩待遇に日本人との違いが感じられる」「⑪税金や社会保険料負担が重い」
- 企業の採用後の取り組み「⑩募集・選考時での採用後の勤務地の明確化」に対応する高度外国人材（東広島市在住者）の困り事「⑩採用後の勤務地が不明確」については選択肢設定をしておらず回答率が得られていないため、便宜的に、横軸（x 軸）と縦軸（y 軸）の相関関係を示す傾向線（回帰直線）上に位置する推定値を用いてプロットした

(3) 国・自治体の支援施策の利用実績・意向

①利用実績・意向の有無

大卒等外国人材の雇用に対する国・自治体の支援施策の利用実績・意向をみると（図表3.24）、「利用したことがある」は8.4%、「今後の利用を検討したい」は35.4%で、利用実績・意向があるのは合わせて43.8%である。

本社所在地別にみると、利用実績・意向（特に利用意向）は山陰の方が多い。

業種別にみると、利用実績はその他（その他のサービス業）や建設業で多いのに対し宿泊・飲食、教育産業や物流・流通業では少ないが、利用意向に大差はない。

従業者規模別では、傾向的差異は不明瞭である。

海外拠点・取引等の有無別では、大差があるとはいえない。

大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、利用実績は雇用企業でやや多く、利用意向は雇用意向企業で特に多い。

採用頻度・人数別にみると、頻度・人数が多いほど利用実績・意向ともに多い傾向にある。

採用目的・理由別にみると、事業推進円滑化（海外市場の開拓・取引や外国顧客対応、職場の外国人労働者との連絡や管理など）を採用目的・理由とする企業では利用意向がやや少ないものの、特徴的な差異があるとはいえない。

②利用実績・意向のある支援施策

利用実績・意向（主に利用意向）のある具体的な支援施策としては、「自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会（34.2%）」が最も多く、「新卒応援ハローワークの留学生コーナー（23.7%）」「自治体・関連団体が開催する企業向けのセミナー・講習会や個別相談会（21.1%）」が続いている（図表3.25）。

本社所在地別にみると、岡山県・鳥取県・広島県では「自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会」、加えて鳥取県では「自治体・関連団体が開催する企業向けのセミナー・講習会や個別相談会」が多いが、山口県さらに島根県は総じて利用実績・意向のある施策は少ない。

業種別にみると、「自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会」「自治体・関連団体が開催する企業向けのセミナー・講習会や個別相談会」と「新卒応援ハローワークの留学生コーナー」が多いことは概ね共通している。

従業者規模別にみると、「新卒応援ハローワークの留学生コーナー」は規模が小さいほど多い。

海外拠点・取引等の有無別にみると、海外拠点・取引等のある企業の方が総じて少ない。

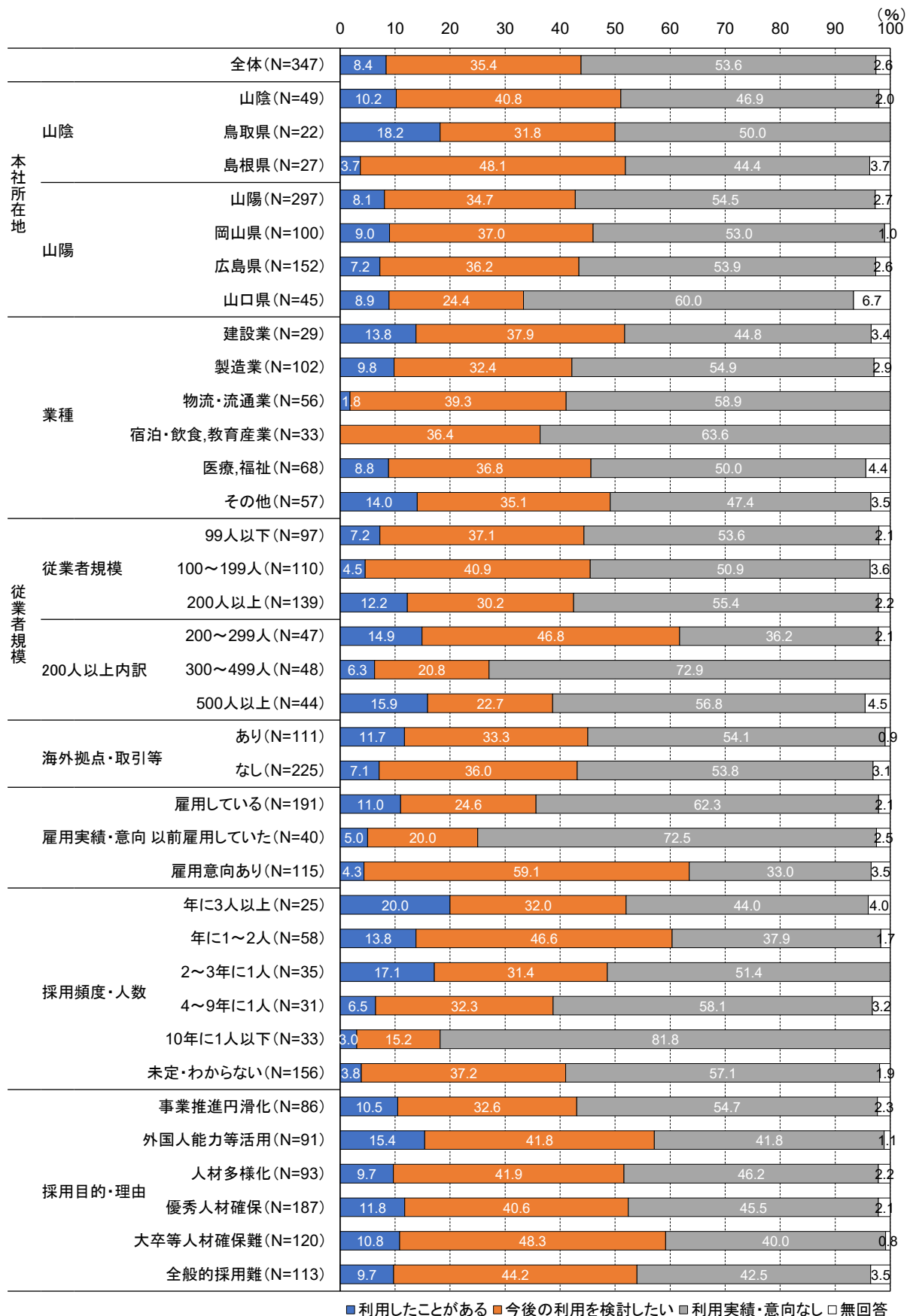
大卒等外国人材の雇用実績・意向別にみると、「自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会」は雇用企業、「新卒応援ハローワークの留学生コーナー」は雇用意向企業の方が多い。

採用頻度・人数別では、傾向的差異は不明瞭である。

採用目的・理由別にみると、採用難に係る消極的要素を挙げる企業では総じて少ない。

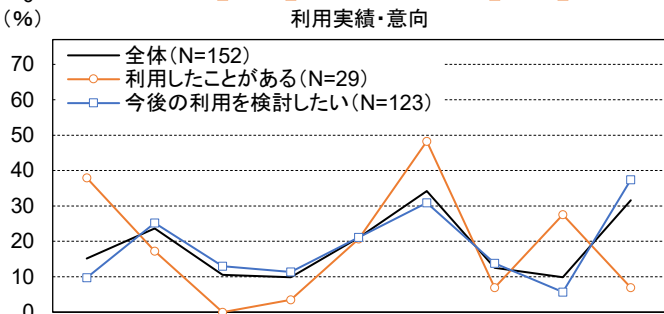
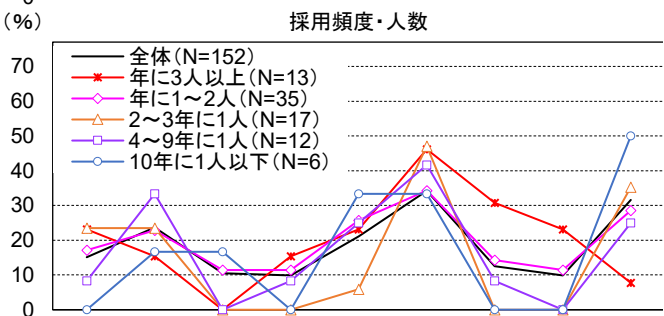
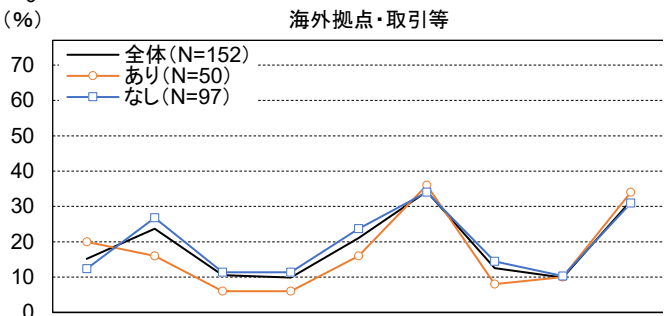
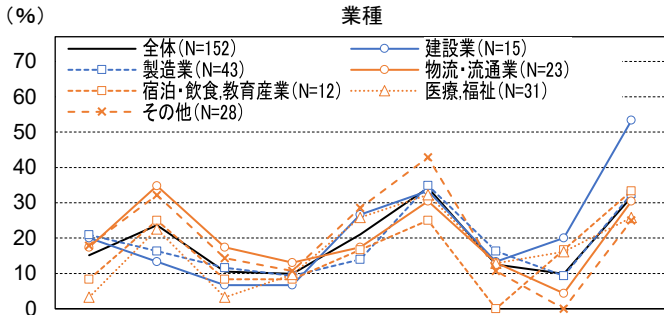
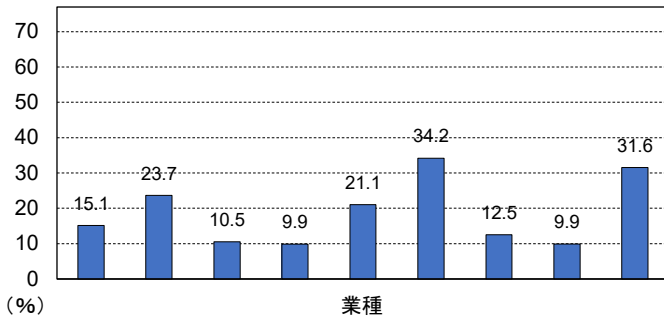
支援施策の利用実績・意向別にみると、利用実績のある企業では「自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会」に次いで「ジェトロの高度外国人材活躍支援サービス（コーディネーターによる伴走型支援など）」が多い。

図表 3.24 国・自治体の支援施策の利用実績・意向の有無



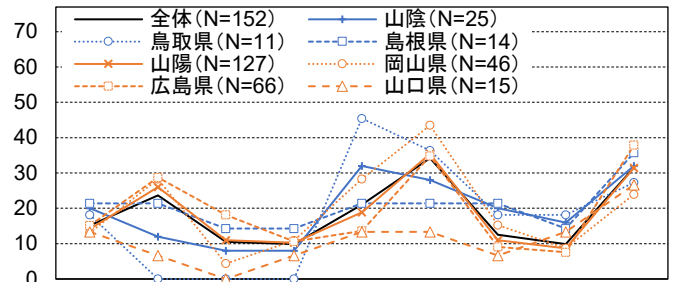
図表 3.25 利用実績・意向のある支援施策

(%) N=152、複数回答



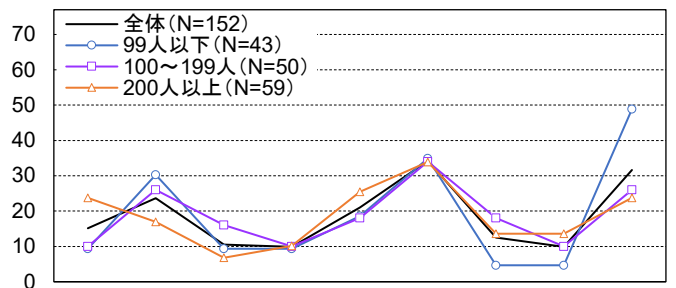
(%)

本社所在地



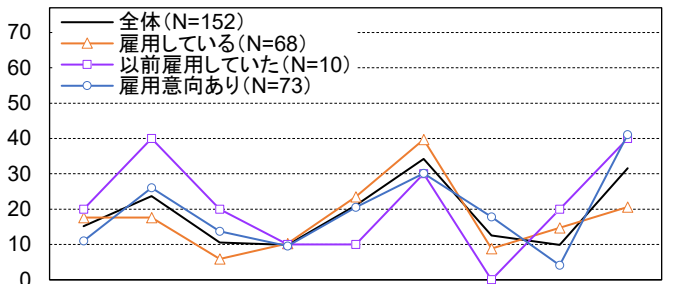
(%)

従業員規模



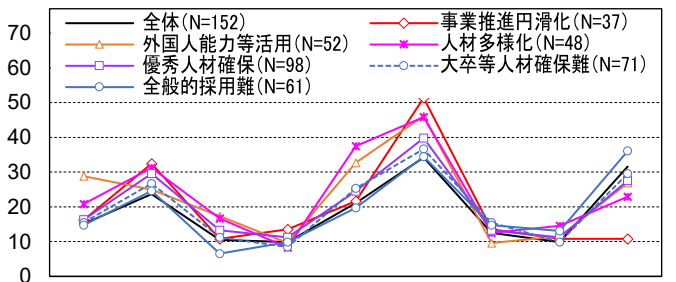
(%)

雇用実績・意向



(%)

採用目的・理由

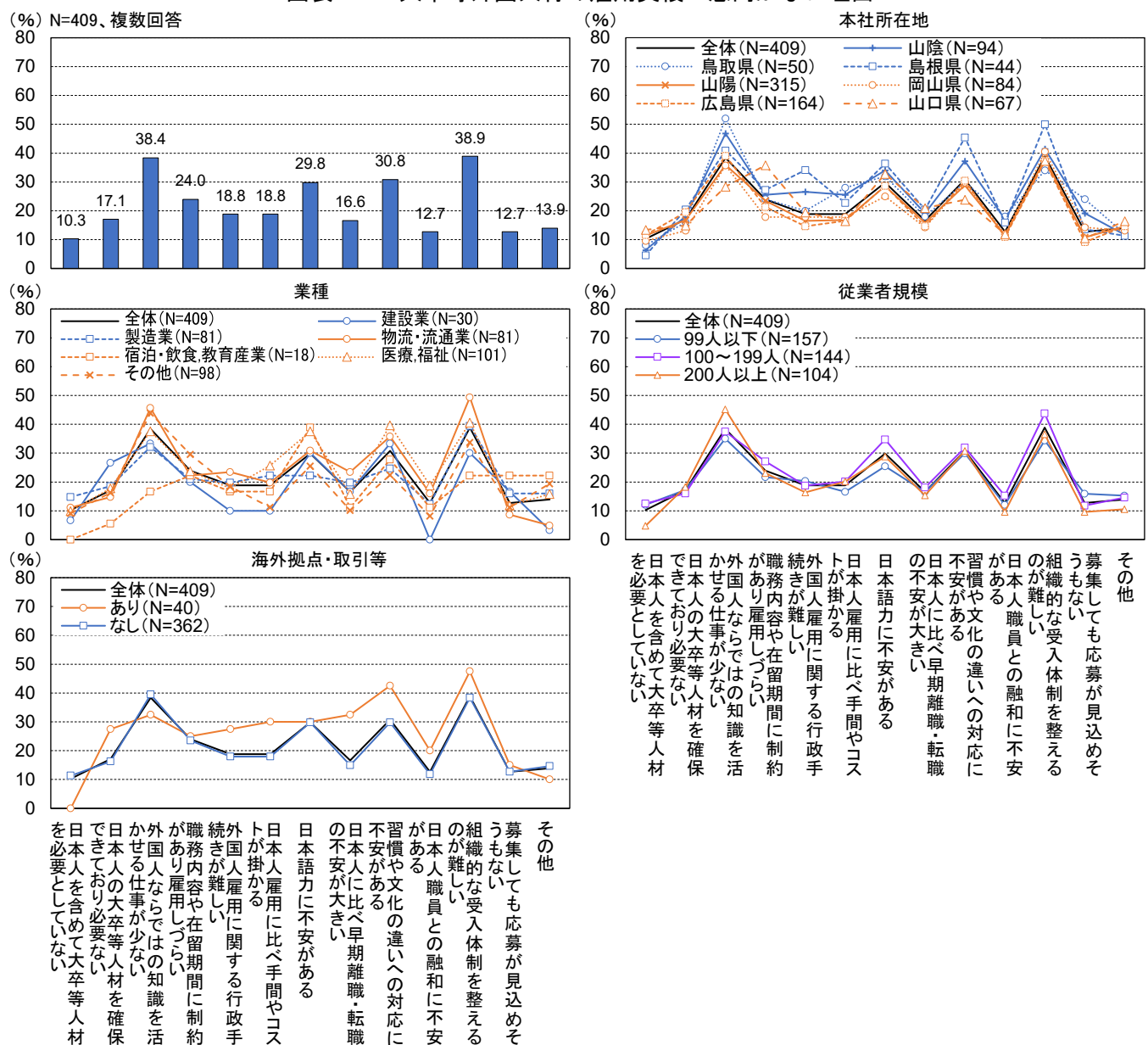


わからない
その他
自治体・関連団体が作成した事例
集やハンドブック
自治体・関連団体が開催する企業
と外国人留学生等のマッチング・面
談のための合同説明会や交流会
自治体・関連団体が開催する企業
向けのセミナー・講習会や個別相
談会
文科省・厚労省・経産省が作成し
た「外国人留学生の採用や入社後
の活躍に向けたハンドブック」
広島県・岡山県・山口県・鳥取県・
島根県・山陰県が作成した「外国
人留学生就職支援専用」の設置の
前相談窓口
新卒応援ハローワークの留学生コ
ーナー
ジェトロの高度外国人材活躍支援
サービスコーディネーターによる
伴走型支援など

7. 大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由

大卒等外国人材の雇用実績・意向のない企業に理由を質問したところ、「日本人を含めて大卒等人材を必要としていない（10.3%）」「日本人の大卒等人材を確保できており必要ない（17.1%）」と必要ないとする企業は少なく、必要性は認められるが何らかの事情で雇用意向のない企業が多い（図表3.26）。具体的には、「外国人ならではの知識を活かせる仕事が少ない（38.4%）」といった仕事と外国人雇用の親和性の低さのほか、「組織的な受入体制を整えるのが難しい（38.9%）」「習慣や文化の違いへの対応に不安がある（30.8%）」といった社内事情を挙げる企業が多い。このほか、外国人材側の問題・懸念として「日本語力に不安がある（29.8%）」、制度上の問題・懸念として「職務内容や在留期間に制約があり雇用しづらい（24.0%）」なども挙げられている。

図表 3.26 大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由



本社所在地別にみると、山陰の方が、必要ないとする企業（特に「日本人を含めて大卒等人材を必要としていない」とする企業）は少なく何らかの事情を挙げる企業が多い。具体的な理由をみても、いずれも山陰の方がより多く挙げている。

業種別にみると、仕事と外国人雇用の親和性の低さについては物流・流通業やその他（その他のサービス業等）、このほかの社内事情を挙げる企業は物流・流通業と医療、福祉および建設業や製造業で多い。また、外国人材側の問題・懸念となる「日本語力に不安がある」は宿泊・飲食、教育産業や医療、福祉、制度上の問題・懸念となる「職務内容や在留期間に制約があり雇用しづらい」はその他（その他のサービス業等）で多い。なお、宿泊・飲食、教育産業では、必要ないとする企業は少なく何らかの事情を挙げる企業が多い中で、具体的な理由として外国人材側の問題・懸念となる「日本語力に不安がある」を特に多く挙げている。

従業者規模別にみると、200人以上の大規模企業では、必要ないとする企業（特に「日本人を含めて大卒等人材を必要としていない」とする企業）は少なく何らかの事情を挙げる企業が多い中で、具体的な理由としては仕事と外国人雇用の親和性の低さを挙げる企業が多い。

海外拠点・取引等の有無別にみると、海外拠点・取引等のある企業では、仕事と外国人雇用の親和性の低さを挙げる企業は比較的少ないのに対し、このほかの社内事情を挙げる企業が多い。また、海外拠点・取引等のある企業では、外国人側の問題・懸念として「日本語力に不安がある」とともに「日本人に比べ早期離職・転職の不安が大きい」をより多く挙げ、制度上の問題・懸念についても「職務内容や在留期間に制約があり雇用しづらい」とともに「外国人雇用に関する行政手続きが難しい」「日本人雇用に比べ手間やコストが掛かる」をより多く挙げている。

IV. 地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策

1. 調査結果の概要

(1) 中国地方を中心とした高度外国人材雇用の動向

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」等によると、中国地方における外国人労働者（雇用者）の動向として次の点が明らかとなった。

- 中国地方の外国人労働者（雇用者）数は、2010 年代後半以降、コロナ禍により鈍化したものの急増し 2024 年には 9 万 7368 人に達し過去最高を記録した。
- このうち、高度外国人材の中核をなす技術・人文知識・国際業務の在留資格者の割合は 9.1%であり、全国（17.9%）の半分程度と少ない。これは、下記の通り、製造業以外の雇用機会、特に卸売業、小売業やサービス業および情報通信業等での雇用機会が特に少ないことによる。
- 国籍はベトナム（35.1%）が特に多く、以下、フィリピン（13.3%）、中国（12.6%）、インドネシア（11.8%）が並び、韓国・ネパール・ミャンマーを含めたアジア主要国が約 85%を占める。なお、技術・人文知識・国際業務の在留資格者でもベトナムが特に多く中国が続いている。
- 産業は製造業（41.5%）が特に多く、卸売業、小売業（13.8%）、建設業（9.7%）やサービス業（9.0%）が続いている。なお、技術・人文知識・国際業務の在留資格者でも製造業が特に多く、卸売業、小売業やサービス業が続くが、全国と比較すると、製造業は全国並みであるものの、卸売業、小売業やサービス業およびその他（情報通信業等）などが全国を大きく下回っている。

(2) わが国および中国地方における高度外国人材雇用促進・支援施策

わが国および中国地方における外国人労働者の雇用促進・支援施策の概要は次の通りである。

- わが国では、外国人との共生社会の実現や留学生の受入・定着促進のための総合的な計画に基づいて、採用時の留学生等就職促進施策と採用後の外国人労働者定着促進施策を推進しており、特に、高度外国人材に焦点を当てた施策は、ハローワーク（外国人雇用サービスセンターや留学生コーナー）とともに、日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームおよび高度外国人材活躍地域コンソーシアムが主に担っている。

わが国における高度外国人材雇用促進・支援施策の概要

ハローワーク（外国人雇用サービスセンター、留学生コーナー）	高度外国人材活躍推進プラットフォーム	高度外国人材活躍地域コンソーシアム（中国地方）
・全国ネットワークによるマッチング支援 ・モデルカリキュラムによるセミナー等の実施 ・大学とハローワークの連携協定やインターンシップなどによる支援	・ポータルサイトでの情報提供・問合せへのワンストップ対応 ・ジョブフェアやセミナーの機会・情報の提供 ・専門家（高度外国人材活躍推進コーディネーター）による伴走型支援	・中国経済産業局・ジェトロ広島・中国経済連合会を事務局、広島を除くジェトロ 4 県事務所と中国 5 県および岡山大学・広島大学を参画機関（コアメンバー）として、企業向けセミナー等を検討・実施

- 中国地方の各県においても、留学生や外国人労働者全般を対象とする留学生等就職促進施策と外国人労働者定着促進施策を実施しており、山口県では、高度外国人材確保支援事業（海外の高専生と県内企業の交流・マッチング支援など）を 2024 年度に開始している。

中国地方各県における高度外国人材雇用促進・支援施策の概要

留学生等就職促進施策	外国人労働者定着促進施策
・留学生向けのセミナーや個別コンサルティング ・インターンシップや企業とのマッチング（交流会・個別面談等）	・企業向け相談窓口の設置や個別相談対応 ・セミナー・研修会や出前講座の実施 ・受入環境整備や外国人材育成に対する補助

(3) 中国地方の企業における高度外国人材の採用・雇用や意識・意向等の実態

中国地方の企業における高度外国人材（大卒等外国人材）の採用・雇用や意識・意向等の実態を把握するため、公務を除く全業種で従業者数の多い上位企業等 3939 社を対象にアンケートを実施し 756 社から回答を得た。調査結果の概要は次の通りである。

(大卒等外国人材の雇用実績・意向と採用状況)

- ・大卒等外国人材の雇用企業は 25.3%、以前雇用企業は 5.3%、雇用意向企業は 15.2%、合わせて 45.8%が雇用実績・意向を有する。
- ・雇用企業における大卒等外国人材の在籍人数は 1～2 人が過半を占めるが平均は 5.8 人。雇用実績・意向あり企業の採用頻度・人数は平均的には年に 1.3 人。
- ・雇用実績・意向とインターンシップ受入の関連性から、インターンシップ受入が大卒等外国人材の雇用に結び付いていることがうかがえる。
- ・採用目的・理由は、国籍を問わない優秀な人材確保 (53.9%) のほか、採用難に係る消極的要素（日本人大卒等人材の確保難 34.6%、全般的な採用難 32.6%）が多く、積極的要素といえる人材の多様化（ダイバーシティ）(26.8%) および外国人能力・価値観等活用 (26.2%) や海外展開等事業推進円滑化 (24.8%) の目的も少なくない。

(採用人材の特性～人材像～)

- ・採用国籍は、ベトナム (31.1%)、中国 (26.8%)、インドネシア (14.4%)、ミャンマー (10.7%) の順。
- ・期待・想定職種の有無をみると、ある：ないの割合は概ね 2：1 で、特定の職種を期待・想定することなく大卒等外国人材を採用する企業が少なくない。
- ・具体的に期待・想定する職種および求める専攻分野は企業の業種により異なる。なお、専攻分野についても分野を問わないとする企業 (32.3%) が多く、業務内容と専攻分野の関連付けが不十分とみられる企業が少なくない。
- ・求める最終学歴は、大学学部 (45.5%) が最も多く、最終学歴は問わない (32.9%) が続き、以下、専門学校 (19.3%)、高専・短大 (16.1%)、大学院 (15.6%) もみられる。
- ・すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める企業が 81.6%、職種等により異なるとする企業 (12.4%) を含め、具体的には日本語能力試験 N2 以上が 52.8%、N3 以上が 85.3% となる。
- ・英語力は、一律問わない企業が 49.0% を占め、すべての人材に一定程度以上を求める企業は 14.4%、職種等により異なる企業を含め少なからず英語力を求める企業は 33.7% となる。

(採用ルート・方法)

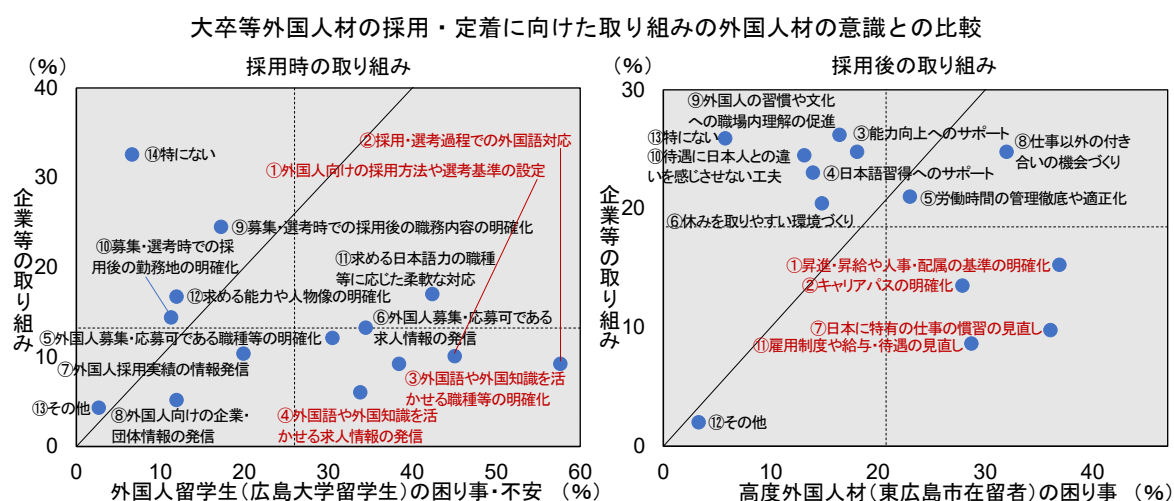
- ・採用ルートは国内採用（新卒留学生 38.9%、中途採用 32.6%）が中心で、海外採用は新卒・中途採用ともに 1 割程度と少ない。
- ・採用方法は、日本人と一緒に日本人と同等に評価する企業 (51.9%) が最も多いが、ケースバイケースで対応するという企業 (31.4%) も多く、日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する企業 (9.8%) や日本人とは異なる採用方法による企業 (6.3%) もみられる。

(大卒等外国人材の採用・雇用に関する問題・課題意識と対応)

- ・外国人材や制度上の問題点としては、在留資格制度上の制約 (38.0%) や行政対応の手間・コスト (35.4%) といった制度上の問題点が多く挙げられ、外国人材の日本語力 (31.7%) や仕事の慣習への理解 (22.2%) および日常生活ルール等への理解 (21.6%) など問題視されている。また、企業ヒアリングによると、ワークライフバランスやキャリアアップ・待遇の重視

などの就業意識の日本人との相違、これと相まって、語学力や専門知識など能力も高いために離職率が高いことを指摘する意見がある。なお、離職については、労働条件だけでなく教育等の生活環境も要因となり、この点については地域全体の課題であるとの指摘もある。

- ・自社の悩み・不安については、外国人材育成のノウハウが不十分（36.0%）や日本語習得へのサポートが難しい（28.2%）、習慣や文化の違いへの対応が難しい（25.9%）といった採用後の対応の難しさが挙げられているが、雇用意向企業においては、採用後の対応とともに、採用ルート・方法がわからないなど採用時の対応に関する悩み・不安も多い。
- ・大卒等外国人材の採用・定着に向けた企業の取り組みを外国人材の意識と比較すると、採用時では「採用・選考過程での外国語対応」「外国人向けの採用方法や選考基準の設定」「外国語や外国知識を活かせる職種等の明確化」「外国語や外国知識を活かせる求人情報の発信」など、また、採用後では「日本に特有の仕事の慣習の見直し」「雇用制度や給与・待遇の見直し」「昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化」「キャリアパスの明確化」などが主要課題といえる。なお、企業ヒアリングによると、採用後における外国人材向けの配慮・工夫として、就業意識等のギャップを埋める緊密なコミュニケーションや、メンター制度等での日本人職員によるサポートのほか、社内外の行事への参加を通じた交流促進などが挙げられている。



- ・国・自治体の支援施策の利用企業は 8.4%（雇用企業では 11.0%）、利用意向企業は 35.4%（雇用意向企業では 59.1%）、合わせて 43.8%（雇用企業では 35.6%、雇用意向企業では 63.5%）が利用実績・意向を有する。具体的には、「自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会」「自治体・関連団体が開催する企業向けのセミナー・講習会や個別相談会」やハローワーク（留学生コーナー）、加えて、支援施策の利用企業ではジェトロの伴走型支援等の利用実績・意向が多い。

（大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由）

- ・大卒等外国人材の雇用実績・意向のない企業（全体の 54.1%）に理由を質問したところ、大卒等人材を必要としていない（10.3%）あるいは日本人の大卒等人材を確保できており必要ない（17.1%）と必要ないとする企業は少なく、必要性は認められるが何らかの事情で雇用意向のない企業が多い。具体的には、仕事と外国人雇用の親和性の低さ（38.4%）のほか、組織的な受入体制整備の難しさ（38.9%）や習慣・文化の違いへの対応の不安（30.8%）などの社内事情を挙げる企業が多い。

2. 地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策

中国地方の企業を対象に実施したアンケートの結果などを踏まえると、地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けては、雇用意向企業（全体の 15%）における採用時の取り組みを中心とした(1)受入・雇用促進策と、雇用企業（全体の 25%、以前雇用企業は同 5%）における採用後の取り組みを中心とした(2)定着・活躍促進策を推進するとともに、こうした企業の取り組みに対する(3)国・県等による支援を充実していく必要がある（図表 4.1）。

図表4.1 地域企業における高度外国人材の雇用・活躍促進に向けた課題・対策

(1) 受入・雇用促進策の推進（採用時）	①求める人材像の明確化・発信	・求める職種と専攻分野の明確化 ・ジョブディスクリプションの作成・活用
	②採用方法・基準の柔軟な対応	・求める人材像に応じた選考方法・基準の多様化 ・インターンシップ等の機会の活用 ・中途採用市場の活用、海外採用への挑戦
	③語学力への配慮	・日本語力への柔軟な対応 ・英語力・母国語能力の評価
(2) 定着・活躍促進策の推進（採用後）	①雇用形態の見直し	・ジョブ型雇用の導入・併用 ・待遇・処遇の充実
	②能力向上の促進・支援	・日本語習得の促進・支援 ・知識・職能向上の促進・支援
	③ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・社内体制・制度の変革と職員意識の啓発 ・職場内コミュニケーション・交流の活性化
(3) 国・県等による支援の充実	①高度外国人材雇用・活躍促進施策の強化	・高度外国人材対象施策の充実 ・採用後の定着・活躍促進策の強化
	②在留資格制度や生活環境の見直し・改善	・在留資格制度の柔軟な見直し ・生活環境の改善

(1) 受入・雇用促進策の推進

①求める人材像の明確化・発信

【現状・実態】

企業アンケートによると、大卒等外国人材の採用目的・理由は、積極的要素といえる外国人能力・価値観等活用や海外展開等事業推進円滑化も少なくないとはいえ、採用難に係る消極的要素を挙げる企業が多い。また、特定の職種を期待・想定することなく大卒等外国人材を採用する企業や、専攻分野を問わず業務内容と専攻分野の関連付けが不十分とみられる企業も少なくない。さらに、企業の採用時の取り組みを外国人材の意識との比較でみると、「外国語や外国知識を活かせる職種等の明確化」「外国語や外国知識を活かせる求人情報の発信」などが主要課題といえる。

【課題・対策】

（求める職種と専攻分野の明確化）

高度外国人材の中核をなす技術・人文知識・国際業務の在留資格が認められるためには、大学等で学んだ専攻と業務内容に関連性があることが必要となる。このため、高度外国人材の雇用に当たっては、大卒等人材に適合的な業務内容であることが在留資格取得の要件になることを踏まえ、事前に求める職種（業務内容）と専攻分野を明確化し関連付けておくことが重要となる。

（ジョブディスクリプションの作成・活用）

そのためには、ジョブディスクリプション（職務記述書）※の作成・活用が有効な手段になると考えられる。実際にヒアリング企業の中には、大卒等外国人材の採用に当たり世界最大級の米国発ビジネス特化型 SNS を活用し同サイトで外国語によりジョブディスクリプション（職種、選考基準、採用後の職務・勤務地、求める能力・人物像等）を公表している事例がある。

※職務の内容や権限・責任範囲、必要な能力・経験、目標や評価方法などを詳しく記述した文書。

②採用方法・基準の柔軟な対応

【現状・実態】

企業アンケートによると、採用ルートは、国内採用（新卒留学生約4割、中途採用3割強）が中心で、海外採用は新卒・中途採用ともに1割程度と少ない。また、採用方法は、日本人と一緒に日本人と同等に評価する企業が5割強と最も多いが、ケースバイケースで対応するという企業も3割強と多く、日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する企業や、日本人とは異なる採用方法による企業も約1割みられる。さらに、インターンシップ受入が大卒等外国人材の雇用に結び付いていること、また、雇用意向企業においては、採用ルート・方法がわからないなど採用時の対応に関する悩み・不安も多いことが指摘できる。こうした中、企業の採用時の取り組みを外国人材の意識との比較でみると、「外国人向けの採用方法や選考基準の設定」が主要課題の一つといえる。

【課題・対策】

（求める人材像に応じた選考方法・基準の多様化）

高度外国人材の採用に際しては、求める人材像の明確化・発信を行った上で、これに対応した選考方法・基準の多様化を図ることが求められる。ジョブディスクリプションにおいて求める職務内容とこれに必要な能力・経験等を明確化するのであれば、すべての人材・あらゆる職種に一律の選考方法・基準とすることは不適切であり、職種・職務に応じて選考方法・基準についても柔軟に対応する必要がある。実際に企業アンケートの結果は、選考方法・基準の多様化が進みつつあることを示していると捉えられる。

（インターンシップ等の機会の活用）

また、企業アンケートの結果からもうかがえるように、個々の高度外国人材予備軍（留学生等）の能力・経験等を確認・評価する手段として、インターンシップ等の機会を活用することも有効といえる。そのためには、インターンシップ等の機会を提供する行政・関連団体等の支援機関や大学等との関係性を確立・維持していくよう努めることも求められる。そうした取り組みの具体例の一つとして、広島県のものづくりグローバル人材育成事業への参画企業が挙げられる。

（中途採用市場の活用、海外採用への挑戦）

さらに、選考方法・基準の多様化の一環として可能性の高まりが期待できるのが、現状でも新卒留学生採用と同等程度はみることができる中途採用であり、さらに現状ではまだ少ない海外採用である。昨今は、わが国の中途採用市場が拡大し活用企業も増加しているとみられ、上述のように世界最大級の米国発ビジネス特化型 SNS を活用した採用事例もある。こうした取り組みと合わせて、上述のような求める人材像の明確化・発信と選考方法・基準の多様化により人材採用のグローバル標準化を進めることで、留学生の新卒採用のみならず高度外国人材の中途採用さらには海外採用の可能性も高まることが期待できる。

③語学力への配慮

【現状・実態】

企業アンケートによると、すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める企業が8割超で、職種等により異なるとする企業を含め、具体的には日本語能力試験 N2以上が5割強、N3以上が8割強となる。一方、英語力については、一律問わない企業が約5割、少なからず英語力を求める企業は3割強となる。また、企業の採用時の取り組みを外国人材の意識との比較でみると、「採用・選考過程での外国語対応」が主要課題の一つといえる。

【課題・対策】

（日本語力への柔軟な対応）

日本企業の職員採用に当たっては、日本語によるコミュニケーションが前提となり、高度外国人材にも一定程度以上の日本語力が求められるのは当然である。とはいえ、求める人材像の明確化・発信と採用方法・基準の柔軟な対応を進めることは、求める職種・職務に応じて必要とする語学力も多様化することに繋がる。その意味では、今後、現状では1割余りにとどまる「職種等により求める日本語力は異なる」とする状況を広げつつ、採用時から日本語力への柔軟な対応に努めることが必要と考えられる。

（英語力・母国語能力の評価）

一方、英語力を求める企業が少なくないこと、また、海外展開等事業推進円滑化が高度外国人材を採用する主な目的・理由の一つであることから、採用に当たっては、求める職種・職務に応じて英語力・母国語能力を評価することも重要となる。例えば、ヒアリング企業の中には、デジタル事業部門に関しては英語を公用語とし、採用過程でも外国語対応を行い、社内言語として日本語と英語を併用している事例がある。

(2) 定着・活躍促進策の推進

①雇用形態の見直し

【現状・実態】

企業アンケートによると、外国人材や制度上の問題点の一つとして、外国人材の仕事の慣習への理解が挙げられている。また、企業ヒアリングでは、ワークライフバランスやキャリアアップ・待遇の重視などの就業意識の日本人との相違、これと相まって、語学力や専門知識など能力も高いため離職率が高いことを指摘する意見がある。さらに、企業アンケートにより、企業の採用後の取り組みを外国人材の意識との比較でみると、「日本に特有の仕事の慣習の見直し」「雇用制度や給与・待遇の見直し」「昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化」「キャリアパスの明確化」などが主要課題といえる。

【課題・対策】

（ジョブ型雇用の導入・併用）

人材採用のグローバル標準化ともいえる受入・雇用促進策は、雇用形態のグローバル標準化に直結するものであり、具体的には、メンバーシップ型*が一般的な日本式の雇用形態にジョブ型*雇用を導入し併用していくことが求められる。前述のデジタル事業部門では英語を公用語としているヒアリング企業の事例が、ジョブ型雇用を導入・併用している典型例であり、同社のデジタル事業部門と他部門では、勤務地・勤務形態（デジタル事業部門は在宅テレワーク）や待遇・就

業規則等も異なる。高度外国人材（大卒等外国人材）の採用・定着を図るということは、高度人材のグローバルな獲得競争に参入することでもあるため、それに適合した採用・雇用形態に変革していくことは不可避であると考えられる。

（待遇・処遇の充実）

ジョブ型雇用の導入は、有能な人材の離職を抑制する一方で、人材の流動性の高まりに対応するものともなる。その際に重要となるのは、企業の取り組みと外国人材の意識とのギャップが大きい問題で、ジョブ型雇用の導入（雇用形態の変革）だけでは解消に繋がりにくい待遇・処遇面（給与・待遇、昇進・昇給）の充実と考えられる。ヒアリング企業の事例のように他部門とは異なる待遇に見直すのも一つの方策であり、また、待遇・処遇面の制度は一律だが成果・能力に応じた手当を支給することで有能な人材を厚遇する仕組みとすることも有能な外国人材を引き留める上で有効と考えられる。

※メンバーシップ型とジョブ型は、就社と就職に対比できる。メンバーシップ型（就社）の特徴は、職務内容が限定されていない新卒一括が主流の採用、人事部主導で義務的な受け入れを求められる異動、職務とは関係ない（結果的に年齢・勤続年数にリンクした）賃金制度などで、日本式雇用が典型である。一方、ジョブ型（就職）の特徴は、職務内容を明記した欠員補充が基本の採用、同一職務内での昇進が原則となり社内公募に応じて異動、職務にリンクした賃金制度などで、欧米をはじめとする外国企業では一般的である。

②能力向上の促進・支援

【現状・実態】

企業アンケートによると、外国人材や制度上の問題点の一つとして、外国人材の日本語力が挙げられ、自社の悩み・不安としても、外国人材育成のノウハウが不十分なことや、日本語習得へのサポートが難しいことが指摘されている。

外国人材の日本語習得や能力向上へのサポートについては、高度外国人材や留学生を対象とした過年度調査においても主な課題の一つとして位置付けられている。また、中国地方の企業における採用後の取り組みとしても、日本語習得や能力向上へのサポートはある程度実施・検討されており、また、このような採用後のサポート等が不十分であることが、以前雇用企業における大卒等外国人材の雇用中止に少なからず影響したと推察できる結果も得られている。

【課題・対策】

（日本語習得の促進・支援）

地域企業においては、外国人材が日本企業で働く上で日本語でのコミュニケーションが少なからず障害となっている実態を踏まえ、行政・関連団体等の支援機関や大学等との役割分担・連携も前提として、外国人職員の日本語習得を促し、職員の自主的な学習への費用補助や職場内での学習機会の提供など、必要に応じて適切なサポートを行うことが求められる。

（知識・職能向上の促進・支援）

また、外国人職員に限らず日本人職員も含めて、キャリア・スキルアップへの意識・意欲を醸成しつつ、成果・能力を評価する待遇・処遇の充実とも一体となった取り組みとして、語学力向上を含めた知識・職能向上へのサポートを充実することも求められる。

さらに、外国人材育成のノウハウについては、このような日本語習得や知識・職能向上へのサポートの試行錯誤を通じて蓄積されていくことが期待できる。

③ダイバーシティ&インクルージョンの推進

【現状・実態】

企業アンケートによると、大卒等外国人材の採用目的・理由としては、国籍を問わない優秀な人材確保が特に多いほか、人材の多様化（ダイバーシティ）も少なくない中で、自社の悩み・不安として、習慣や文化の違いへの対応が難しいことが挙げられている。さらに、大卒等外国人材の雇用実績・意向のない企業（全体の約 55%）では、理由として、組織的な受入体制整備の難しさや、習慣・文化の違いへの対応の不安などの社内事情を挙げる企業が多い。

こうした中、企業ヒアリングによると、採用後における外国人材向けの配慮・工夫として、就業意識等のギャップを埋める緊密なコミュニケーションや、メンター制度等での日本人職員によるサポートのほか、社内外の行事への参加を通じた交流促進などが挙げられている。

【課題・対策】

（社内体制・制度の変革と職員意識の啓発）

企業アンケートの結果は、多様性と包摂性の両立すなわちダイバーシティ&インクルージョンが課題となっていることを示すものといえる。経済産業省は、「一人ひとりの多様性を活かし、その能力や特性を最大限引き出すことで、持続的に付加価値を生み出し続ける」経営のあり方をダイバーシティ経営と定義し、施策検討ツールとして「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」※を策定している。同ガイドラインでは、ダイバーシティ経営実践のためのアクションとして、①経営戦略への組み込み、②推進体制の構築、③ガバナンスの改革、④全社的な環境・ルールの整備、⑤管理職の行動・意識改革、⑥従業員の行動・意識改革、⑦労働市場・資本市場への情報開示と対話の七つを挙げている。高度外国人材を受け入れる地域企業においては、同ガイドライン等を踏まえ、ダイバーシティ経営の実践に向けた社内体制・制度の変革と職員意識の啓発を進めていく必要がある。

（職場内コミュニケーション・交流の活性化）

インクルージョン（包摂性）の観点からは、日本人職員と外国人職員の「融和」を意識的・積極的に推進していくことが必要である。具体的には、ヒアリング企業の事例にもみられるように、人事部門や上司・同僚等との緊密なコミュニケーションを取れるような環境・仕組みづくりに努めるほか、メンター制度等の組織的なサポート体制を整備するとともに、外国人材を対象とする過年度調査のアンケートでも困り事・不安として多く挙げられていることも踏まえ、日本人と外国人の習慣や文化の違いに対する相互理解の促進や、仕事以外の付き合いの機会づくりなどユニバーサルな親睦・融和を図ることが求められる。

※このほか、経済産業省では、リーフレット「中小企業のためのダイバーシティ経営」や、ダイバーシティ経営の現状把握ツール「改訂版ダイバーシティ経営診断シート」など、ダイバーシティ経営に関する様々なツールを用意している。

（3）国・県等による支援の充実

①高度外国人材雇用・活躍促進施策の強化

【現状・実態】

わが国および中国地方の各県においては、高度外国人材をはじめとする外国人労働者の雇用促進・支援施策として、採用時の留学生等就職促進施策と採用後の外国人労働者定着促進施策を推進しており、特に、高度外国人材に焦点を当てた施策は、ハローワーク（外国人雇用サービスセンターや留学生コーナー）とともに、日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームおよび高度外国人材活躍地域コンソーシアムが主に担っている。

企業アンケートによると、国・自治体の支援施策の利用企業は約 1 割、利用意向企業は 4 割弱

（雇用意向企業では約6割）であり、具体的には、自治体・関連団体によるマッチング・交流会や企業向けセミナー・個別相談会のほか、ハローワーク（留学生コーナー）やジェトロの伴走型支援等の利用実績・意向が多い。

【課題・対策】

（高度外国人材対象施策の充実）

外国人労働者の受け入れに関しては、専門的・技術的分野の外国人を積極的に受け入れ、特に高度外国人材の受入拡大を図るとの政府方針を踏まえ、高度外国人材を対象とした国の施策の一層の充実が望まれる。具体的には、後述のように高度外国人材の永住を促進するなど、在留資格制度の柔軟な見直しを行うとともに、高度外国人材を支援対象とするハローワーク（外国人雇用サービスセンターや留学生コーナー）および日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームなどの国の支援機関において、企業の問題意識や悩み・不安等を踏まえた機能強化を図ることが重要である。

また、中国地方においては、各県における高度外国人材対象施策の充実を期待するとともに、高度外国人材活躍中国地域プラットフォームにおいて、事務局・参画機関の連携のもと、高度外国人材育成ノウハウの共有化などに資する企業の取組事例集の作成・普及促進や、企業と高度外国人材・留学生の県境を越えたマッチング・交流会および企業向けセミナー・個別相談会の実施など、高度外国人材に焦点を当てた施策の推進が望まれる。

（採用後の定着・活躍促進策の強化）

高度外国人材対象施策においては、自社の悩み・不安に関する企業アンケートの結果が示すように、採用時の留学生等就職促進施策もさることながら、採用後の高度外国人材定着促進施策の必要性がより高いものといえる。こうした実態を踏まえ、ハローワーク（外国人雇用サービスセンターや留学生コーナー）や日本貿易振興機構（JETRO）の高度外国人材活躍推進プラットフォームおよび高度外国人材活躍中国地域プラットフォームを中心に、高度外国人材の育成ノウハウの確立支援・共有化や受入環境・体制整備への支援など、採用後の定着・活躍促進策の強化に注力することが求められる。

②在留資格制度や生活環境の見直し・改善

【現状・実態】

企業アンケートによると、外国人材や制度上の問題点としては、在留資格制度上の制約や行政対応の手間・コストといった制度上の問題点が多く挙げられ、日常生活ルール等への理解なども問題視されている。また、企業ヒアリングでは、大卒等外国人材の離職につて、労働条件だけでなく教育等の生活環境も要因となり、この点については地域全体の課題であるとの指摘もある。

なお、在留資格制度や外国人材の生活上の問題については、高度外国人材や留学生を対象とした過年度調査においても主な課題の一つとして位置付けられている。このうち生活環境については、具体的には、行政サービスのほか住宅確保、医療、学校教育や、交通、買物、多文化共生など多面的な問題が指摘されている。

【課題・対策】

（在留資格制度の柔軟な見直し）

在留資格制度については、過年度調査においても指摘した通り、これまでに導入された新たな在留資格制度や、現在検討が進められている育成就労制度の成果を検証しつつ、今後とも在留資

格制度を柔軟に見直していくこと、また、留学生の在留資格変更を円滑化するとともに、高度外国人材の永住を促進していくことが望まれる。

(生活環境の改善)

生活環境の改善についても、過年度調査において指摘した通り、自治体において、各地域の実情を踏まえた上で、外国人居住者向けの行政サービス体制の維持・向上を図るほか、住宅確保、医療、学校教育や交通、買物等の様々な場面での偏見や不便の解消に努めるとともに、外国人同士または外国人住民と日本人住民の交流・共生を促進していく必要がある。

参考

1. 高度外国人材雇用に関する統計データ

図表1.1 外国人雇用事業所の事業所種別所数の推移／図表1.5 外国人労働者の事業所種別人数の推移

	年	外国人雇用事業所数						外国人労働者数					
		所数(所)			全国シェア(%)			人数(人)			全国シェア(%)		
		計	一般雇用 事業所	派遣・請 負事業所	計	一般雇用 事業所	派遣・請 負事業所	計	一般雇用 労働者	派遣・請 負労働者	計	一般雇用 労働者	派遣・請 負労働者
全国	95	14,663			100.00			139,861			100.00		
	00	19,794			100.00			207,093			100.00		
	05	28,017			100.00			343,271			100.00		
	10	108,760	89,930	18,830	100.00	100.00	100.00	649,982	468,961	181,021	100.00	100.00	100.00
	15	152,261	136,673	15,588	100.00	100.00	100.00	907,896	702,989	204,907	100.00	100.00	100.00
	16	172,798	156,409	16,389	100.00	100.00	100.00	1,083,769	846,227	237,542	100.00	100.00	100.00
	17	194,595	177,283	17,312	100.00	100.00	100.00	1,278,670	1,005,022	273,648	100.00	100.00	100.00
	18	216,348	198,472	17,876	100.00	100.00	100.00	1,460,463	1,150,993	309,470	100.00	100.00	100.00
	19	242,608	224,170	18,438	100.00	100.00	100.00	1,658,804	1,320,700	338,104	100.00	100.00	100.00
	20	267,243	248,238	19,005	100.00	100.00	100.00	1,724,328	1,382,149	342,179	100.00	100.00	100.00
	21	285,080	265,854	19,226	100.00	100.00	100.00	1,727,221	1,383,689	343,532	100.00	100.00	100.00
	22	298,790	279,500	19,290	100.00	100.00	100.00	1,822,725	1,472,342	350,383	100.00	100.00	100.00
	23	318,775	299,053	19,722	100.00	100.00	100.00	2,048,675	1,676,388	372,287	100.00	100.00	100.00
	24	342,087	322,146	19,941	100.00	100.00	100.00	2,302,587	1,903,374	399,213	100.00	100.00	100.00
中国地方	95	753			5.14			4,833			3.46		
	00	1,055			5.33			8,469			4.09		
	05	1,729			6.17			14,862			4.33		
	10	5,210	4,495	715	4.79	5.00	3.80	31,654	25,663	5,991	4.87	5.47	3.31
	15	6,350	5,889	461	4.17	4.31	2.96	39,300	34,725	4,575	4.33	4.94	2.23
	16	7,268	6,788	480	4.21	4.34	2.93	47,365	42,055	5,310	4.37	4.97	2.24
	17	8,109	7,599	510	4.17	4.29	2.95	54,821	48,630	6,191	4.29	4.84	2.26
	18	9,208	8,650	558	4.26	4.36	3.12	62,923	55,581	7,342	4.31	4.83	2.37
	19	10,434	9,836	598	4.30	4.39	3.24	72,022	62,847	9,175	4.34	4.76	2.71
	20	11,514	10,879	635	4.31	4.38	3.34	74,577	66,371	8,206	4.32	4.80	2.40
	21	12,242	11,602	640	4.29	4.36	3.33	73,623	65,436	8,187	4.26	4.73	2.38
	22	12,634	11,979	655	4.23	4.29	3.40	77,091	68,447	8,644	4.23	4.65	2.47
	23	13,318	12,644	674	4.18	4.23	3.42	87,580	78,440	9,140	4.27	4.68	2.46
	24	14,176	13,483	693	4.14	4.19	3.48	97,368	87,806	9,562	4.23	4.61	2.40
広島県	95	387			2.64			2,541			1.82		
	00	436			2.20			4,038			1.95		
	05	654			2.33			7,458			2.17		
	10	2,597	2,172	425	2.39	2.42	2.26	16,407	12,775	3,632	2.52	2.72	2.01
	15	3,113	2,799	314	2.04	2.05	2.01	20,408	17,629	2,779	2.25	2.51	1.36
	16	3,530	3,218	312	2.04	2.06	1.90	24,593	21,604	2,989	2.27	2.55	1.26
	17	3,938	3,612	326	2.02	2.04	1.88	28,358	25,125	3,233	2.22	2.50	1.18
	18	4,387	4,043	344	2.03	2.04	1.92	31,851	28,241	3,610	2.18	2.45	1.17
	19	4,947	4,583	364	2.04	2.04	1.97	36,607	31,704	4,903	2.21	2.40	1.45
	20	5,438	5,053	385	2.03	2.04	2.03	37,707	33,280	4,427	2.19	2.41	1.29
	21	5,796	5,419	377	2.03	2.04	1.96	36,547	32,522	4,025	2.12	2.35	1.17
	22	6,005	5,620	385	2.01	2.01	2.00	38,698	34,270	4,428	2.12	2.33	1.26
	23	6,328	5,934	394	1.99	1.98	2.00	44,093	39,196	4,897	2.15	2.34	1.32
	24	6,660	6,258	402	1.95	1.94	2.02	48,351	43,443	4,908	2.10	2.28	1.23
ハロー ワーク 広島	17	888	781	107	0.46	0.44	0.62	5,365	4,259	1,106	0.42	0.42	0.40
	18	1,013	892	121	0.47	0.45	0.68	6,296	4,961	1,335	0.43	0.43	0.43
	19	1,167	1,040	127	0.48	0.46	0.69	7,535	5,582	1,953	0.45	0.42	0.58
	20	1,343	1,208	135	0.50	0.49	0.71	8,021	6,327	1,694	0.47	0.46	0.50
	21	1,448	1,312	136	0.51	0.49	0.71	7,921	6,389	1,532	0.46	0.46	0.45
	22	1,528	1,383	145	0.51	0.49	0.75	8,439	6,765	1,674	0.46	0.46	0.48
	23	1,585	1,444	141	0.50	0.48	0.71	8,819	6,980	1,839	0.43	0.42	0.49
	24	1,627	1,487	140	0.48	0.46	0.70	9,534	7,684	1,850	0.41	0.40	0.46
ハロー ワーク 広島西条	17	314	289	25	0.16	0.16	0.14	3,152	2,687	465	0.25	0.27	0.17
	18	367	342	25	0.17	0.17	0.14	3,817	3,236	581	0.26	0.28	0.19
	19	411	387	24	0.17	0.17	0.13	4,351	3,630	721	0.26	0.27	0.21
	20	431	406	25	0.16	0.16	0.13	4,265	3,695	570	0.25	0.27	0.17
	21	498	472	26	0.17	0.18	0.14	5,050	4,505	545	0.29	0.33	0.16
	22	522	496	26	0.17	0.18	0.13	5,412	4,801	611	0.30	0.33	0.17
	23	557	526	31	0.17	0.18	0.16	6,037	5,406	631	0.29	0.32	0.17
	24	590	553	37	0.17	0.17	0.19	6,138	5,560	578	0.27	0.29	0.14

図表1.4 外国人雇用事業所の事業所規模別所数の推移

	年	外国人雇用事業所数										
		所数 (所)						全国シェア (%)				
		計	30人未満	30～99人	100～499人	500人以上	不明	計	30人未満	30～99人	100～499人	500人以上
全国	95	14,663						100.00				
	00	19,794						100.00				
	05	28,017						100.00				
	10	108,760						100.00				
	15	152,261	84,686	29,367	19,363	6,562	12,283	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	16	172,798	97,951	32,677	21,288	7,245	13,637	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	17	194,595	111,847	36,284	23,360	7,949	15,155	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	18	216,348	127,226	40,096	25,321	8,546	15,159	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	19	242,608	145,000	44,384	27,530	9,098	16,596	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	20	267,243	161,429	48,499	28,917	9,374	19,024	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	21	285,080	174,214	50,891	30,288	9,546	20,141	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	22	298,790	183,551	52,737	31,208	9,787	21,507	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	23	318,775	197,256	55,504	32,336	10,011	23,668	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	24	342,087	213,517	58,864	33,789	10,318	25,599	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
中国地方	95	753						5.14				
	00	1,055						5.33				
	05	1,729						6.17				
	10	5,210						4.79				
	15	6,350	3,456	1,506	958	257	173	4.17	4.08	5.13	4.95	3.92
	16	7,268	4,030	1,661	1,072	290	215	4.21	4.11	5.08	5.04	4.00
	17	8,109	4,571	1,844	1,144	313	237	4.17	4.09	5.08	4.90	3.94
	18	9,208	5,267	2,043	1,268	352	278	4.26	4.14	5.10	5.01	4.12
	19	10,434	6,093	2,238	1,415	370	318	4.30	4.20	5.04	5.14	4.07
	20	11,514	6,771	2,381	1,454	397	511	4.31	4.19	4.91	5.03	4.24
	21	12,242	7,164	2,497	1,541	405	635	4.29	4.11	4.91	5.09	4.24
	22	12,634	7,399	2,588	1,612	430	605	4.23	4.03	4.91	5.17	4.39
	23	13,318	7,860	2,719	1,674	442	623	4.18	3.98	4.90	5.18	4.42
	24	14,176	8,492	2,855	1,756	443	630	4.14	3.98	4.85	5.20	4.29
広島県	95	387						2.64				
	00	436						2.20				
	05	654						2.33				
	10	2,597						2.39				
	15	3,113	1,804	651	434	119	105	2.04	2.13	2.22	2.24	1.81
	16	3,530	2,062	735	470	125	138	2.04	2.11	2.25	2.21	1.73
	17	3,938	2,348	823	500	133	134	2.02	2.10	2.27	2.14	1.67
	18	4,387	2,640	907	547	144	149	2.03	2.08	2.26	2.16	1.68
	19	4,947	3,013	994	598	152	190	2.04	2.08	2.24	2.17	1.67
	20	5,438	3,371	1,032	606	165	264	2.03	2.09	2.13	2.10	1.76
	21	5,796	3,537	1,104	662	165	328	2.03	2.03	2.17	2.19	1.73
	22	6,005	3,669	1,110	683	176	367	2.01	2.00	2.10	2.19	1.80
	23	6,328	3,897	1,164	708	179	380	1.99	1.98	2.10	2.19	1.79
	24	6,660	4,143	1,210	739	184	384	1.95	1.94	2.06	2.19	1.78

図表1.8 外国人労働者の事業所規模別人数の推移

	年	外国人労働者数										
		人数（人）					全国シェア（％）					
		計	30人未満	30～99人	100～499人	500人以上	不明	計	30人未満	30～99人	100～499人	500人以上
全国	95	139,861						100.00				
	00	207,093						100.00				
	05	343,271						100.00				
	10	649,982						100.00				
	15	907,896	305,403	166,663	209,864	180,824	45,142	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	16	1,083,769	368,917	195,792	248,180	215,862	55,018	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	17	1,278,670	433,626	230,270	288,164	261,793	64,817	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	18	1,460,463	506,777	266,351	327,966	297,238	62,131	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	19	1,658,804	587,435	306,567	375,423	320,812	68,567	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	20	1,724,328	616,809	322,609	383,052	334,760	67,098	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	21	1,727,221	619,834	328,991	392,784	320,478	65,134	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	22	1,822,725	651,644	352,898	424,145	324,987	69,051	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	23	2,048,675	738,757	396,389	478,188	356,334	79,007	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	24	2,302,587	832,555	450,054	531,027	396,702	92,249	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
中国地方	95	4,833						3.46				
	00	8,469						4.09				
	05	14,862						4.33				
	10	31,654						4.87				
	15	39,300	11,738	7,416	10,445	9,326	375	4.33	3.84	4.45	4.98	5.16
	16	47,365	14,518	9,076	12,498	10,690	583	4.37	3.94	4.64	5.04	4.95
	17	54,821	17,066	10,876	14,003	12,093	783	4.29	3.94	4.72	4.86	4.62
	18	62,923	19,665	12,751	16,027	13,427	1,053	4.31	3.88	4.79	4.89	4.52
	19	72,022	23,288	14,954	19,307	13,294	1,179	4.34	3.96	4.88	5.14	4.14
	20	74,577	25,154	15,635	19,315	13,097	1,376	4.32	4.08	4.85	5.04	3.91
	21	73,623	24,606	15,251	18,356	13,665	1,745	4.26	3.97	4.64	4.67	4.26
	22	77,091	25,609	15,793	19,802	14,027	1,860	4.23	3.93	4.48	4.67	4.32
	23	87,580	30,226	17,465	22,529	15,213	2,147	4.27	4.09	4.41	4.71	4.27
	24	97,368	34,460	20,000	24,577	15,994	2,337	4.23	4.14	4.44	4.63	4.03
広島県	95	2,541						1.82				
	00	4,038						1.95				
	05	7,458						2.17				
	10	16,407						2.52				
	15	20,408	6,342	3,830	5,575	4,417	244	2.25	2.08	2.30	2.66	2.44
	16	24,593	7,816	4,837	6,513	5,060	367	2.27	2.12	2.47	2.62	2.34
	17	28,358	9,183	5,816	7,177	5,772	410	2.22	2.12	2.53	2.49	2.20
	18	31,851	10,274	6,648	8,085	6,406	438	2.18	2.03	2.50	2.47	2.16
	19	36,607	11,981	7,799	9,718	6,469	640	2.21	2.04	2.54	2.59	2.02
	20	37,707	13,049	8,023	9,498	6,433	704	2.19	2.12	2.49	2.48	1.92
	21	36,547	12,586	7,649	8,656	6,705	951	2.12	2.03	2.32	2.20	2.09
	22	38,698	13,456	7,532	9,363	7,228	1,119	2.12	2.06	2.13	2.21	2.22
	23	44,093	15,877	8,186	10,471	8,388	1,171	2.15	2.15	2.07	2.19	2.35
	24	48,351	17,867	8,975	11,475	8,783	1,251	2.10	2.15	1.99	2.16	2.21

図表1.10 外国人労働者の在留資格別人数の推移

(人)

	年	計	専門的・ 技術的分 野	技術・人 文知識・ 国際業務	その他	技能実習	特定活動	資格外活 動	留学	その他	身分に基 づく在留 資格	永住者	日本人の 配偶者等	永住者の 配偶者等	定住者	在留資格 不詳
全国	95	139,861														
	00	207,093														
	05	343,271														
	10	649,982	110,586	77,459	33,127	11,026	123,342	108,091	90,675	17,416	296,834	136,982	70,899	5,136	83,817	103
	15	907,896	167,301	121,160	46,141	168,296	12,705	192,347	167,660	24,687	367,211	208,114	72,895	8,968	77,234	36
	16	1,083,769	200,994	148,538	52,456	211,108	18,652	239,577	209,657	29,920	413,389	236,794	79,115	10,441	87,039	49
	17	1,278,670	238,412	180,367	58,045	257,788	26,270	297,012	259,604	37,408	459,132	264,962	85,239	12,056	96,875	56
	18	1,460,463	276,770	213,935	62,835	308,489	35,615	343,791	298,461	45,330	495,668	287,009	89,201	13,505	105,953	130
	19	1,658,804	329,034	260,556	68,478	383,978	41,075	372,894	318,278	54,616	531,781	308,419	94,167	14,742	114,453	42
	20	1,724,328	359,520	282,441	77,079	402,356	45,565	370,346	306,557	63,789	546,469	322,092	95,226	15,510	113,641	72
	21	1,727,221	394,509	291,192	103,317	351,788	65,928	334,603	267,594	67,009	580,328	345,460	98,881	16,589	119,398	65
	22	1,822,725	479,949	318,850	161,099	343,254	73,363	330,910	258,636	72,274	595,207	357,434	99,639	17,126	121,008	42
	23	2,048,675	595,904	366,168	229,736	412,501	71,676	352,581	273,777	78,804	615,934	371,296	100,977	18,076	125,585	79
	24	2,302,587	718,812	411,261	307,551	470,725	85,686	398,167	311,996	86,171	629,117	382,872	100,190	18,756	127,299	80
中国地方	95	4,833														
	00	8,469														
	05	14,862														
	10	31,654	3,692	2,365	1,327	1,446	13,502	4,490	3,743	747	8,518	3,745	2,441	131	2,201	6
	15	39,300	4,153	2,824	1,329	18,315	380	5,914	5,266	648	10,537	6,548	2,024	261	1,704	1
	16	47,365	5,076	3,441	1,635	22,356	844	7,171	6,342	829	11,916	7,335	2,264	312	2,005	2
	17	54,821	5,966	4,128	1,838	26,277	1,177	8,595	7,613	982	12,805	7,940	2,349	334	2,182	1
	18	62,923	7,157	5,143	2,014	29,927	1,588	10,080	8,993	1,087	14,171	8,751	2,578	400	2,442	0
	19	72,022	8,590	6,503	2,087	34,100	2,381	11,894	10,549	1,345	15,055	9,370	2,655	422	2,608	2
	20	74,577	9,525	7,058	2,467	35,156	2,582	11,652	10,128	1,524	15,654	9,936	2,683	438	2,597	8
	21	73,623	11,120	7,525	3,595	30,473	3,534	11,727	10,181	1,546	16,769	10,679	2,851	452	2,787	0
	22	77,091	14,674	7,864	6,810	28,528	3,922	13,062	11,342	1,720	16,905	10,951	2,803	455	2,696	0
	23	87,580	19,363	8,290	11,073	34,496	3,393	13,321	11,395	1,926	17,006	11,004	2,810	466	2,726	1
	24	97,368	24,931	8,881	16,050	37,918	3,386	13,915	11,857	2,058	17,218	11,115	2,815	461	2,827	0
広島県	95	2,541														
	00	4,038														
	05	7,458														
	10	16,407	1,724	1,032	692	911	6,584	2,250	1,861	389	4,936	2,299	1,200	90	1,347	2
	15	20,408	1,812	1,149	663	9,829	154	3,058	2,727	331	5,554	3,711	854	171	818	1
	16	24,593	2,321	1,462	859	11,787	504	3,773	3,347	426	6,206	4,169	931	194	912	2
	17	28,358	2,806	1,827	979	13,602	747	4,534	4,057	477	6,668	4,509	980	226	953	1
	18	31,851	3,245	2,246	999	15,354	940	5,029	4,545	484	7,283	4,936	1,087	276	984	0
	19	36,607	3,871	2,828	1,043	17,154	1,510	6,020	5,422	598	8,051	5,437	1,176	297	1,141	1
	20	37,707	4,423	3,195	1,228	17,533	1,491	6,036	5,365	671	8,222	5,734	1,142	304	1,042	2
	21	36,547	5,099	3,305	1,794	15,001	1,690	6,035	5,365	670	8,722	6,147	1,213	305	1,057	0
	22	38,698	7,079	3,379	3,700	14,236	1,788	6,506	5,770	736	9,089	6,449	1,210	315	1,115	0
	23	44,093	9,595	3,602	5,993	17,204	1,618	6,440	5,661	779	9,236	6,483	1,223	322	1,208	0
	24	48,351	12,481	3,922	8,559	18,737	1,577	6,391	5,546	845	9,165	6,367	1,228	327	1,243	0
ハロー ワーク 広島	17	5,365	829	496	333	1,648	62	907	809	98	1,919	1,360	271	76	212	0
	18	6,296	946	601	345	1,965	118	1,127	1,014	113	2,140	1,489	328	94	229	0
	19	7,535	1,148	786	362	2,344	285	1,419	1,279	140	2,339	1,639	366	103	231	0
	20	8,021	1,329	892	437	2,548	246	1,574	1,420	154	2,324	1,677	352	96	199	0
	21	7,921	1,404	918	486	2,167	316	1,478	1,324	154	2,556	1,845	372	93	246	0
	22	8,439	1,547	906	641	2,113	357	1,712	1,523	189	2,710	1,948	385	93	284	0
	23	8,819	1,839	950	889	2,554	473	1,288	1,097	191	2,665	1,902	357	96	310	0
	24	9,534	2,278	999	1,279	2,933	476	1,336	1,116	220	2,511	1,774	345	87	305	0
ハロー ワーク 広島西条	17	3,152	358	190	168	1,020	24	878	749	129	872	610	94	65	103	0
	18	3,817	484	282	202	1,272	32	1,020	894	126	1,009	694	121	84	110	0
	19	4,351	605	374	231	1,329	67	1,159	1,017	142	1,191	810	135	93	153	0
	20	4,265	700	501	199	1,434	60	1,028	909	119	1,043	734	119	73	117	0
	21	5,050	922	582	340	1,308	130	1,472	1,347	125	1,218	849	154	82	133	0
	22	5,412	1,053	572	481	1,286	212	1,660	1,529	131	1,201	855	144	70	132	0
	23	6,037	1,224	558	666	1,516	174	1,871	1,736	135	1,252	850	164	79	159	0
	24	6,138	1,509	576	933	1,649	171	1,600	1,456	144	1,209	836	156	76	141	0

図表1.10 外国人労働者の在留資格別人数の推移（全国シェア）

（％）

	年	計	専門的・ 技術的分 野	技術・人 文知識・ 国際業務	その他	技能実習	特定活動	資格外活 動	留学	その他	身分に基 づく在留 資格	永住者	日本人の 配偶者等	永住者の 配偶者等	定住者	在留資格 不詳
全国	95	100.00														
	00	100.00														
	05	100.00														
	10	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	15	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	16	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	17	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	18	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	19	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	20	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	21	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	22	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	23	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	24	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
中国地方	95	3.46														
	00	4.09														
	05	4.33														
	10	4.87	3.34	3.05	4.01	13.11	10.95	4.15	4.13	4.29	2.87	2.73	3.44	2.55	2.63	5.83
	15	4.33	2.48	2.33	2.88	10.88	2.99	3.07	3.14	2.62	2.87	3.15	2.78	2.91	2.21	2.78
	16	4.37	2.53	2.32	3.12	10.59	4.52	2.99	3.02	2.77	2.88	3.10	2.86	2.99	2.30	4.08
	17	4.29	2.50	2.29	3.17	10.19	4.48	2.89	2.93	2.63	2.79	3.00	2.76	2.77	2.25	1.79
	18	4.31	2.59	2.40	3.21	9.70	4.46	2.93	3.01	2.40	2.86	3.05	2.89	2.96	2.30	0.00
	19	4.34	2.61	2.50	3.05	8.88	5.80	3.19	3.31	2.46	2.83	3.04	2.82	2.86	2.28	4.76
	20	4.32	2.65	2.50	3.20	8.74	5.67	3.15	3.30	2.39	2.86	3.08	2.82	2.82	2.29	11.11
	21	4.26	2.82	2.58	3.48	8.66	5.36	3.50	3.80	2.31	2.89	3.09	2.88	2.72	2.33	0.00
	22	4.23	3.06	2.47	4.23	8.31	5.35	3.95	4.39	2.38	2.84	3.06	2.81	2.66	2.23	0.00
	23	4.27	3.25	2.26	4.82	8.36	4.73	3.78	4.16	2.44	2.76	2.96	2.78	2.58	2.17	1.27
	24	4.23	3.47	2.16	5.22	8.06	3.95	3.49	3.80	2.39	2.74	2.90	2.81	2.46	2.22	0.00
広島県	95	1.82														
	00	1.95														
	05	2.17														
	10	2.52	1.56	1.33	2.09	8.26	5.34	2.08	2.05	2.23	1.66	1.68	1.69	1.75	1.61	1.94
	15	2.25	1.08	0.95	1.44	5.84	1.21	1.59	1.63	1.34	1.51	1.78	1.17	1.91	1.06	2.78
	16	2.27	1.15	0.98	1.64	5.58	2.70	1.57	1.60	1.42	1.50	1.76	1.18	1.86	1.05	4.08
	17	2.22	1.18	1.01	1.69	5.28	2.84	1.53	1.56	1.28	1.45	1.70	1.15	1.87	0.98	1.79
	18	2.18	1.17	1.05	1.59	4.98	2.64	1.46	1.52	1.07	1.47	1.72	1.22	2.04	0.93	0.00
	19	2.21	1.18	1.09	1.52	4.47	3.68	1.61	1.70	1.09	1.51	1.76	1.25	2.01	1.00	2.38
	20	2.19	1.23	1.13	1.59	4.36	3.27	1.63	1.75	1.05	1.50	1.78	1.20	1.96	0.92	2.78
	21	2.12	1.29	1.13	1.74	4.26	2.56	1.80	2.00	1.00	1.50	1.78	1.23	1.84	0.89	0.00
	22	2.12	1.47	1.06	2.30	4.15	2.44	1.97	2.23	1.02	1.53	1.80	1.21	1.84	0.92	0.00
	23	2.15	1.61	0.98	2.61	4.17	2.26	1.83	2.07	0.99	1.50	1.75	1.21	1.78	0.96	0.00
	24	2.10	1.74	0.95	2.78	3.98	1.84	1.61	1.78	0.98	1.46	1.66	1.23	1.74	0.98	0.00
ハロー ワーク 広島	17	0.42	0.35	0.27	0.57	0.64	0.24	0.31	0.31	0.26	0.42	0.51	0.32	0.63	0.22	0.00
	18	0.43	0.34	0.28	0.55	0.64	0.33	0.33	0.34	0.25	0.43	0.52	0.37	0.70	0.22	0.00
	19	0.45	0.35	0.30	0.53	0.61	0.69	0.38	0.40	0.26	0.44	0.53	0.39	0.70	0.20	0.00
	20	0.47	0.37	0.32	0.57	0.63	0.54	0.43	0.46	0.24	0.43	0.52	0.37	0.62	0.18	0.00
	21	0.46	0.36	0.32	0.47	0.62	0.48	0.44	0.49	0.23	0.44	0.53	0.38	0.56	0.21	0.00
	22	0.46	0.32	0.28	0.40	0.62	0.49	0.52	0.59	0.26	0.46	0.54	0.39	0.54	0.23	0.00
	23	0.43	0.31	0.26	0.39	0.62	0.66	0.37	0.40	0.24	0.43	0.51	0.35	0.53	0.25	0.00
ハロー ワーク 広島西条	24	0.41	0.32	0.24	0.42	0.62	0.56	0.34	0.36	0.26	0.40	0.46	0.34	0.46	0.24	0.00
	17	0.25	0.15	0.11	0.29	0.40	0.09	0.30	0.29	0.34	0.19	0.23	0.11	0.54	0.11	0.00
	18	0.26	0.17	0.13	0.32	0.41	0.09	0.30	0.30	0.28	0.20	0.24	0.14	0.62	0.10	0.00
	19	0.26	0.18	0.14	0.34	0.35	0.16	0.31	0.32	0.26	0.22	0.26	0.14	0.63	0.13	0.00
	20	0.25	0.19	0.18	0.26	0.36	0.13	0.28	0.30	0.19	0.19	0.23	0.12	0.47	0.10	0.00
	21	0.29	0.23	0.20	0.33	0.37	0.20	0.44	0.50	0.19	0.21	0.25	0.16	0.49	0.11	0.00
	22	0.30	0.22	0.18	0.30	0.37	0.29	0.50	0.59	0.18	0.20	0.24	0.14	0.41	0.11	0.00
	23	0.29	0.21	0.15	0.29	0.37	0.24	0.53	0.63	0.17	0.20	0.23	0.16	0.44	0.13	0.00
	24	0.27	0.21	0.14	0.30	0.35	0.20	0.40	0.47	0.17	0.19	0.22	0.16	0.41	0.11	0.00

図表1.12 外国人労働者の国籍別人数の推移

(人)

	年	計	中国	韓国	フィリピン	ベトナム	ネパール	インドネシア	ミャンマー	ブラジル	ペルー	欧米豪	その他
全国	95	139,861											
	00	207,093											
	05	343,271											
	10	649,982											
	15	907,896	322,545	41,461	106,533	110,013	39,056	21,302		96,672	24,422	61,211	84,681
	16	1,083,769	344,658	48,121	127,518	172,018	52,770	27,747		106,597	26,072	67,355	110,913
	17	1,278,670	372,263	55,926	146,798	240,259	69,111	34,159		117,299	27,695	73,636	141,524
	18	1,460,463	389,117	62,516	164,006	316,840	81,562	41,586	21,611	127,392	28,686	77,505	149,642
	19	1,658,804	418,327	69,191	179,685	401,326	91,770	51,337	27,798	135,455	29,554	81,003	173,358
	20	1,724,328	419,431	68,897	184,750	443,998	99,628	53,395	31,410	131,112	29,054	80,414	182,239
	21	1,727,221	397,084	67,638	191,083	453,344	98,260	52,810	34,501	134,977	31,381	78,621	187,522
	22	1,822,725	385,848	67,335	206,050	462,384	118,196	77,889	47,498	135,167	31,263	81,175	209,920
	23	2,048,675	397,918	71,454	226,846	518,364	145,587	121,507	71,188	137,132	31,584	83,882	243,213
	24	2,302,587	408,805	75,003	245,565	570,708	187,657	169,539	114,618	136,173	31,574	84,173	278,772
中国地方	95	4,833											
	00	8,469											
	05	14,862											
	10	31,654											
	15	39,300	16,961	946	5,294	7,067	322	1,510		2,315	364	2,081	2,440
	16	47,365	16,733	1,009	6,722	11,816	474	2,038		2,542	411	2,333	3,287
	17	54,821	16,627	1,021	7,484	16,796	727	2,424		2,779	399	2,444	4,120
	18	62,923	16,851	1,178	8,016	21,765	938	2,750	318	3,076	430	2,626	4,975
	19	72,022	16,674	1,299	8,537	27,517	1,310	3,573	419	3,218	485	2,697	6,293
	20	74,577	16,036	1,268	8,836	30,198	1,525	3,785	473	3,236	447	2,521	6,252
	21	73,623	14,583	1,266	8,661	30,360	1,672	3,728	509	3,452	492	2,430	6,470
	22	77,091	13,142	1,348	9,900	29,793	3,028	5,305	703	3,254	508	2,449	7,661
	23	87,580	12,834	1,324	11,478	32,239	4,517	8,478	2,585	3,132	508	2,430	8,055
	24	97,368	12,221	1,357	12,994	34,152	5,241	11,509	5,217	3,181	513	2,346	8,637
広島県	95	2,541											
	00	4,038											
	05	7,458											
	10	16,407											
	15	20,408	8,614	323	3,520	3,732	154	787		1,028	283	682	1,285
	16	24,593	8,707	358	4,346	5,991	221	1,061		1,085	321	754	1,749
	17	28,358	8,929	419	4,735	8,485	286	1,198		1,159	312	792	2,043
	18	31,851	9,097	491	5,117	10,529	329	1,327		1,212	320	818	2,611
	19	36,607	9,072	585	5,563	13,135	490	1,827		1,401	354	878	3,302
	20	37,707	8,784	558	5,728	14,316	583	1,973		1,313	335	851	3,266
	21	36,547	8,011	565	5,467	14,051	645	1,903		1,290	370	872	3,373
	22	38,698	7,225	600	6,384	13,821	1,363	2,675		1,301	392	904	4,033
	23	44,093	7,183	596	7,473	14,603	2,079	4,310	1,080	1,341	397	961	4,070
	24	48,351	6,766	614	8,356	15,600	2,411	5,740	1,716	1,318	397	940	4,493

図表1.12 外国人労働者の国籍別人数の推移（全国シェア）

（％）

	年	計	中国	韓国	フィリピン	ベトナム	ネパール	インドネシア	ミャンマー	ブラジル	ペルー	欧米豪	その他
全国	95	100.00											
	00	100.00											
	05	100.00											
	10	100.00											
	15	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00	100.00	100.00
	16	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00	100.00	100.00
	17	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00	100.00	100.00
	18	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	19	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	20	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	21	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	22	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
中国地方	23	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	24	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	95	3.46											
	00	4.09											
	05	4.33											
	10	4.87											
	15	4.33	5.26	2.28	4.97	6.42	0.82	7.09		2.39	1.49	3.40	2.88
	16	4.37	4.85	2.10	5.27	6.87	0.90	7.34		2.38	1.58	3.46	2.96
	17	4.29	4.47	1.83	5.10	6.99	1.05	7.10		2.37	1.44	3.32	2.91
	18	4.31	4.33	1.88	4.89	6.87	1.15	6.61	1.47	2.41	1.50	3.39	3.32
	19	4.34	3.99	1.88	4.75	6.86	1.43	6.96	1.51	2.38	1.64	3.33	3.63
	20	4.32	3.82	1.84	4.78	6.80	1.53	7.09	1.51	2.47	1.54	3.14	3.43
広島県	21	4.26	3.67	1.87	4.53	6.70	1.70	7.06	1.48	2.56	1.57	3.09	3.45
	22	4.23	3.41	2.00	4.80	6.44	2.56	6.81	1.48	2.41	1.62	3.02	3.65
	23	4.27	3.23	1.85	5.06	6.22	3.10	6.98	3.63	2.28	1.61	2.90	3.31
	24	4.23	2.99	1.81	5.29	5.98	2.79	6.79	4.55	2.34	1.62	2.79	3.10
	95	1.82											
	00	1.95											
	05	2.17											
	10	2.52											
	15	2.25	2.67	0.78	3.30	3.39	0.39	3.69		1.06	1.16	1.11	1.52
	16	2.27	2.53	0.74	3.41	3.48	0.42	3.82		1.02	1.23	1.12	1.58
	17	2.22	2.40	0.75	3.23	3.53	0.41	3.51		0.99	1.13	1.08	1.44
	18	2.18	2.34	0.79	3.12	3.32	0.40	3.19		0.95	1.12	1.06	1.74
	19	2.21	2.17	0.85	3.10	3.27	0.53	3.56		1.03	1.20	1.08	1.90
	20	2.19	2.09	0.81	3.10	3.22	0.59	3.70		1.00	1.15	1.06	1.79
	21	2.12	2.02	0.84	2.86	3.10	0.66	3.60		0.96	1.18	1.11	1.80
	22	2.12	1.87	0.89	3.10	2.99	1.15	3.43		0.96	1.25	1.11	1.92
	23	2.15	1.81	0.83	3.29	2.82	1.43	3.55	1.52	0.98	1.26	1.15	1.67
	24	2.10	1.66	0.82	3.40	2.73	1.28	3.39	1.50	0.97	1.26	1.12	1.61

図表1.14 外国人労働者の産業別人数の推移

(人)

	年	計	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	その他
全国	95	139,861									
	00	207,093									
	05	343,271									
	10	649,982		259,362	24,634	62,812	72,289	44,531		83,746	102,608
	15	907,896	29,157	295,761	36,522	113,251	107,258	56,070		123,659	146,218
	16	1,083,769	41,104	338,535	43,758	139,309	130,908	59,963		153,994	176,198
	17	1,278,670	55,168	385,997	52,038	166,182	157,866	65,309		189,858	206,252
	18	1,460,463	68,604	434,342	57,620	186,061	185,050	69,764	26,086	230,510	202,426
	19	1,658,804	93,214	483,278	67,540	212,528	206,544	70,941	34,261	266,503	223,995
	20	1,724,328	110,898	482,002	71,284	232,014	202,913	71,775	43,446	276,951	233,045
	21	1,727,221	110,018	465,729	70,608	228,998	203,492	73,506	57,788	282,127	234,955
	22	1,822,725	116,789	485,128	75,954	237,928	208,981	76,854	74,339	295,700	251,052
	23	2,048,675	144,981	552,399	85,401	263,555	233,911	80,033	90,839	320,755	276,801
	24	2,302,587	177,902	598,314	90,546	298,348	273,333	82,902	116,350	354,418	310,474
中国地方	95	4,833									
	00	8,469									
	05	14,862									
	10	31,654		17,347	379	3,143	1,116	2,465		3,563	3,641
	15	39,300	1,446	20,384	152	5,702	1,194	2,745		3,222	4,455
	16	47,365	2,130	24,189	198	6,418	1,887	3,050		3,930	5,563
	17	54,821	2,914	27,668	214	6,930	2,502	3,183		4,743	6,667
	18	62,923	3,653	31,111	283	8,058	3,125	3,396	1,091	5,589	6,617
	19	72,022	5,093	34,495	317	8,954	3,820	3,628	1,524	6,867	7,324
	20	74,577	6,229	34,597	372	10,005	4,170	3,525	1,948	6,389	7,342
	21	73,623	6,213	31,751	380	10,151	4,222	3,978	2,683	7,063	7,182
	22	77,091	6,250	31,698	371	10,930	4,832	4,145	3,589	7,700	7,576
	23	87,580	7,997	36,707	378	12,048	4,941	4,269	4,536	8,380	8,324
	24	97,368	9,471	40,366	399	13,429	6,020	3,909	6,069	8,787	8,918
広島県	95	2,541									
	00	4,038									
	05	7,458									
	10	16,407		9,236	273	1,601	515	869		2,089	1,824
	15	20,408	831	11,282	101	2,278	564	1,120		1,730	2,502
	16	24,593	1,174	13,241	126	2,795	940	1,186		2,053	3,078
	17	28,358	1,549	15,052	124	3,241	1,202	1,204		2,342	3,644
	18	31,851	1,833	16,887	176	3,648	1,426	1,274	414	2,527	3,666
	19	36,607	2,399	18,699	196	4,168	1,810	1,330	574	3,300	4,131
	20	37,707	2,863	18,477	235	4,701	2,058	1,262	762	3,050	4,299
	21	36,547	2,847	16,523	238	4,700	1,987	1,883	1,109	3,053	4,207
	22	38,698	2,886	16,846	232	4,960	2,210	2,057	1,541	3,439	4,527
	23	44,093	3,708	19,549	229	5,453	2,165	2,202	1,926	3,993	4,868
	24	48,351	4,259	21,435	205	6,212	2,655	1,900	2,580	3,905	5,200
ハローワーク広島	17	5,365	428	1,336	88	793	609	298		1,112	701
	18	6,296	487	1,578	135	894	765	301	97	1,378	661
	19	7,535	626	1,745	151	1,129	881	325	123	1,775	780
	20	8,021	777	1,784	191	1,410	936	313	183	1,501	926
	21	7,921	780	1,620	184	1,456	853	322	253	1,538	915
	22	8,439	782	1,662	187	1,575	910	347	293	1,717	966
	23	8,819	988	1,701	181	1,656	729	347	379	1,865	973
	24	9,534	1,124	1,870	132	1,817	875	354	501	1,852	1,009
ハローワーク広島西条	17	3,152	79	1,707	0	182	58	608		247	271
	18	3,817	102	2,071	0	260	59	663	49	347	266
	19	4,351	132	2,319	0	315	92	695	57	460	281
	20	4,265	161	2,283	0	323	101	660	62	360	315
	21	5,050	172	2,298	0	424	84	1,267	97	351	357
	22	5,412	169	2,199	1	467	97	1,398	139	425	517
	23	6,037	205	2,524	1	465	112	1,537	173	477	543
	24	6,138	259	2,774	3	537	140	1,233	231	430	531

図表1.14 外国人労働者の産業別人数の推移（全国シェア）

（％）

	年	計	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	宿泊業、飲食サービス業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	その他
全国	95	100.00									
	00	100.00									
	05	100.00									
	10	100.00		100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00
	15	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00
	16	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00
	17	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00
	18	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	19	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	20	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	21	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	22	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	23	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	24	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
中国地方	95	3.46									
	00	4.09									
	05	4.33									
	10	4.87		6.69	1.54	5.00	1.54	5.54		4.25	3.55
	15	4.33	4.96	6.89	0.42	5.03	1.11	4.90		2.61	3.05
	16	4.37	5.18	7.15	0.45	4.61	1.44	5.09		2.55	3.16
	17	4.29	5.28	7.17	0.41	4.17	1.58	4.87		2.50	3.23
	18	4.31	5.32	7.16	0.49	4.33	1.69	4.87	4.18	2.42	3.27
	19	4.34	5.46	7.14	0.47	4.21	1.85	5.11	4.45	2.58	3.27
	20	4.32	5.62	7.18	0.52	4.31	2.06	4.91	4.48	2.31	3.15
	21	4.26	5.65	6.82	0.54	4.43	2.07	5.41	4.64	2.50	3.06
	22	4.23	5.35	6.53	0.49	4.59	2.31	5.39	4.83	2.60	3.02
	23	4.27	5.52	6.65	0.44	4.57	2.11	5.33	4.99	2.61	3.01
	24	4.23	5.32	6.75	0.44	4.50	2.20	4.72	5.22	2.48	2.87
広島県	95	1.82									
	00	1.95									
	05	2.17									
	10	2.52		3.56	1.11	2.55	0.71	1.95		2.49	1.78
	15	2.25	2.85	3.81	0.28	2.01	0.53	2.00		1.40	1.71
	16	2.27	2.86	3.91	0.29	2.01	0.72	1.98		1.33	1.75
	17	2.22	2.81	3.90	0.24	1.95	0.76	1.84		1.23	1.77
	18	2.18	2.67	3.89	0.31	1.96	0.77	1.83	1.59	1.10	1.81
	19	2.21	2.57	3.87	0.29	1.96	0.88	1.87	1.68	1.24	1.84
	20	2.19	2.58	3.83	0.33	2.03	1.01	1.76	1.75	1.10	1.84
	21	2.12	2.59	3.55	0.34	2.05	0.98	2.56	1.92	1.08	1.79
	22	2.12	2.47	3.47	0.31	2.08	1.06	2.68	2.07	1.16	1.80
	23	2.15	2.56	3.54	0.27	2.07	0.93	2.75	2.12	1.24	1.76
	24	2.10	2.39	3.58	0.23	2.08	0.97	2.29	2.22	1.10	1.67
ハローワーク広島	17	0.42	0.78	0.35	0.17	0.48	0.39	0.46		0.59	0.34
	18	0.43	0.71	0.36	0.23	0.48	0.41	0.43	0.37	0.60	0.33
	19	0.45	0.67	0.36	0.22	0.53	0.43	0.46	0.36	0.67	0.35
	20	0.47	0.70	0.37	0.27	0.61	0.46	0.44	0.42	0.54	0.40
	21	0.46	0.71	0.35	0.26	0.64	0.42	0.44	0.44	0.55	0.39
	22	0.46	0.67	0.34	0.25	0.66	0.44	0.45	0.39	0.58	0.38
	23	0.43	0.68	0.31	0.21	0.63	0.31	0.43	0.42	0.58	0.35
	24	0.41	0.63	0.31	0.15	0.61	0.32	0.43	0.43	0.52	0.32
ハローワーク広島西条	17	0.25	0.14	0.44	0.00	0.11	0.04	0.93		0.13	0.13
	18	0.26	0.15	0.48	0.00	0.14	0.03	0.95	0.19	0.15	0.13
	19	0.26	0.14	0.48	0.00	0.15	0.04	0.98	0.17	0.17	0.13
	20	0.25	0.15	0.47	0.00	0.14	0.05	0.92	0.14	0.13	0.14
	21	0.29	0.16	0.49	0.00	0.19	0.04	1.72	0.17	0.12	0.15
	22	0.30	0.14	0.45	0.00	0.20	0.05	1.82	0.19	0.14	0.21
	23	0.29	0.14	0.46	0.00	0.18	0.05	1.92	0.19	0.15	0.20
	24	0.27	0.15	0.46	0.00	0.18	0.05	1.49	0.20	0.12	0.17

図表1.15 外国人労働者の国籍×在留資格別の人数・構成比（2024年）

	国籍	人数（人）							
		計	技術・人文知識・国際業務	その他の専門的・技術的分野	技能実習	特定活動	留学	その他の資格外活動	身分に基づく在留資格
全国	計	2,302,587	411,261	307,551	470,725	85,686	311,996	86,171	629,117
	中国	408,805	121,885	41,627	33,123	4,761	54,136	13,615	139,656
	韓国	75,003	28,072	4,442	19	3,186	5,931	1,047	32,305
	フィリピン	245,565	10,612	28,221	43,508	5,580	2,540	1,267	153,833
	インドネシア	169,539	7,860	46,762	93,545	7,102	6,192	651	7,423
	ベトナム	570,708	98,713	97,336	223,291	27,643	80,338	21,548	21,835
	タイ	39,806	3,383	6,505	13,613	801	1,783	152	13,568
	ミャンマー	114,618	12,699	23,189	33,878	18,761	20,821	989	4,278
	ネパール	187,657	35,001	13,171	3,144	3,366	88,177	38,181	6,616
	スリランカ	39,136	10,297	2,055	2,374	2,243	16,328	2,403	3,436
	ブラジル	136,173	689	400	64	165	463	64	134,328
	ペルー	31,574	120	117	77	65	114	9	31,072
	欧米豪	84,173	26,663	20,421	15	1,459	2,654	653	32,253
	その他	199,830	55,267	23,305	24,074	10,554	32,519	5,592	48,514
中国地方	計	97,368	8,881	16,050	37,918	3,386	11,857	2,058	17,218
	中国	12,221	1,796	1,221	2,086	137	2,090	281	4,610
	韓国	1,357	331	105	0	36	156	16	713
	フィリピン	12,994	211	2,824	4,241	424	120	30	5,144
	インドネシア	11,509	282	3,134	6,896	431	410	48	308
	ベトナム	34,152	3,587	5,607	19,336	1,336	2,800	886	600
	タイ	2,124	66	312	1,453	24	46	3	220
	ミャンマー	5,217	221	1,059	2,081	732	1,057	13	54
	ネパール	5,241	615	328	140	34	3,450	522	152
	スリランカ	724	112	50	102	16	344	56	44
	ブラジル	3,181	9	3	1	6	5	0	3,157
	ペルー	513	0	5	0	0	4	0	504
	欧米豪	2,346	716	687	3	13	56	9	862
	その他	5,789	935	715	1,579	197	1,319	194	850
広島県	計	48,351	3,922	8,559	18,737	1,577	5,546	845	9,165
	中国	6,766	1,026	665	938	87	1,225	154	2,671
	韓国	614	177	61	0	13	40	8	315
	フィリピン	8,356	97	2,098	2,873	254	74	17	2,943
	インドネシア	5,740	147	1,694	3,354	192	145	27	181
	ベトナム	15,600	1,521	2,655	8,899	568	1,363	329	265
	タイ	1,533	39	242	1,084	19	29	1	119
	ミャンマー	1,716	96	309	766	308	219	6	12
	ネパール	2,411	263	90	63	10	1,727	170	88
	スリランカ	264	37	28	83	8	64	19	25
	ブラジル	1,318	2	3	1	2	2	0	1,308
	ペルー	397	0	5	0	0	1	0	391
	欧米豪	940	115	347	2	11	30	5	430
	その他	2,696	402	362	674	105	627	109	417

図表1.15 外国人労働者の国籍×在留資格別の人数・構成比（2024年）

	国籍	構成比 (%)							
		計	技術・人文知識・国際業務	その他の専門的・技術的分野	技能実習	特定活動	留学	その他の資格外活動	身分に基づく在留資格
全国	計	100.00	17.86	13.36	20.44	3.72	13.55	3.74	27.32
	中国	17.75	5.29	1.81	1.44	0.21	2.35	0.59	6.07
	韓国	3.26	1.22	0.19	0.00	0.14	0.26	0.05	1.40
	フィリピン	10.66	0.46	1.23	1.89	0.24	0.11	0.06	6.68
	インドネシア	7.36	0.34	2.03	4.06	0.31	0.27	0.03	0.32
	ベトナム	24.79	4.29	4.23	9.70	1.20	3.49	0.94	0.95
	タイ	1.73	0.15	0.28	0.59	0.03	0.08	0.01	0.59
	ミャンマー	4.98	0.55	1.01	1.47	0.81	0.90	0.04	0.19
	ネパール	8.15	1.52	0.57	0.14	0.15	3.83	1.66	0.29
	スリランカ	1.70	0.45	0.09	0.10	0.10	0.71	0.10	0.15
	ブラジル	5.91	0.03	0.02	0.00	0.01	0.02	0.00	5.83
	ペルー	1.37	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	1.35
	欧米豪	3.66	1.16	0.89	0.00	0.06	0.12	0.03	1.40
中国地方	計	100.00	9.12	16.48	38.94	3.48	12.18	2.11	17.68
	中国	12.55	1.84	1.25	2.14	0.14	2.15	0.29	4.73
	韓国	1.39	0.34	0.11	0.00	0.04	0.16	0.02	0.73
	フィリピン	13.35	0.22	2.90	4.36	0.44	0.12	0.03	5.28
	インドネシア	11.82	0.29	3.22	7.08	0.44	0.42	0.05	0.32
	ベトナム	35.08	3.68	5.76	19.86	1.37	2.88	0.91	0.62
	タイ	2.18	0.07	0.32	1.49	0.02	0.05	0.00	0.23
	ミャンマー	5.36	0.23	1.09	2.14	0.75	1.09	0.01	0.06
	ネパール	5.38	0.63	0.34	0.14	0.03	3.54	0.54	0.16
	スリランカ	0.74	0.12	0.05	0.10	0.02	0.35	0.06	0.05
	ブラジル	3.27	0.01	0.00	0.00	0.01	0.01	0.00	3.24
	ペルー	0.53	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.52
	欧米豪	2.41	0.74	0.71	0.00	0.01	0.06	0.01	0.89
	その他	5.95	0.96	0.73	1.62	0.20	1.35	0.20	0.87
広島県	計	100.00	8.11	17.70	38.75	3.26	11.47	1.75	18.96
	中国	13.99	2.12	1.38	1.94	0.18	2.53	0.32	5.52
	韓国	1.27	0.37	0.13	0.00	0.03	0.08	0.02	0.65
	フィリピン	17.28	0.20	4.34	5.94	0.53	0.15	0.04	6.09
	インドネシア	11.87	0.30	3.50	6.94	0.40	0.30	0.06	0.37
	ベトナム	32.26	3.15	5.49	18.40	1.17	2.82	0.68	0.55
	タイ	3.17	0.08	0.50	2.24	0.04	0.06	0.00	0.25
	ミャンマー	3.55	0.20	0.64	1.58	0.64	0.45	0.01	0.02
	ネパール	4.99	0.54	0.19	0.13	0.02	3.57	0.35	0.18
	スリランカ	0.55	0.08	0.06	0.17	0.02	0.13	0.04	0.05
	ブラジル	2.73	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	2.71
	ペルー	0.82	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.81
	欧米豪	1.94	0.24	0.72	0.00	0.02	0.06	0.01	0.89
	その他	5.58	0.83	0.75	1.39	0.22	1.30	0.23	0.86

図表1.16 外国人労働者の在留資格×産業別の人数・構成比（2024年）

	在留資格	人数（人）								
		計	建設業	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、 飲食サ ービス業	教育、学 習支援業	医療、福 祉	サービ ス業	その他
全国	計	2,302,587	177,902	598,314	298,348	273,333	82,902	116,350	354,418	401,020
	技術・人文知識・国際業務	411,261	16,161	76,879	69,507	29,688	13,589	3,153	67,283	135,001
	その他の専門的・技術的分野	307,551	21,113	92,628	21,478	38,075	20,945	43,958	18,109	51,245
	技能実習	470,725	107,229	217,632	40,760	6,704	52	19,752	17,000	61,596
	特定活動	85,686	10,060	15,700	7,712	13,960	674	12,118	16,322	9,140
	留学	311,996	438	20,784	65,159	107,339	19,126	7,382	59,572	32,196
	その他の資格外活動	86,171	527	10,790	15,837	21,169	1,689	1,192	25,761	9,206
	永住者	382,872	11,554	96,488	52,788	34,808	18,593	20,010	79,648	68,983
	日本人の配偶者等	100,190	3,851	23,602	12,648	10,084	6,664	4,433	21,823	17,085
	永住者の配偶者等	18,756	1,430	4,888	2,450	1,793	411	421	4,518	2,845
中国地方	定住者	127,299	5,535	38,920	10,004	9,688	1,146	3,923	44,373	13,710
	計	97,368	9,471	40,366	13,429	6,020	3,909	6,069	8,787	9,317
	技術・人文知識・国際業務	8,881	494	3,194	1,249	534	808	81	1,195	1,326
	その他の専門的・技術的分野	16,050	1,383	7,255	1,503	872	716	2,242	347	1,732
	技能実習	37,918	6,573	20,783	4,203	182	3	1,865	849	3,460
	特定活動	3,386	458	995	224	147	24	570	741	227
	留学	11,857	26	2,279	3,062	2,879	1,286	419	1,292	614
	その他の資格外活動	2,058	19	535	523	309	60	38	430	144
	永住者	11,115	339	3,535	1,901	764	753	653	1,965	1,205
	日本人の配偶者等	2,815	67	862	425	184	220	127	615	315
広島県	永住者の配偶者等	461	17	177	58	15	7	7	134	46
	定住者	2,827	95	751	281	134	32	67	1,219	248
	計	48,351	4,259	21,435	6,212	2,655	1,900	2,580	3,905	5,405
	技術・人文知識・国際業務	3,922	212	1,614	480	288	110	42	452	724
	その他の専門的・技術的分野	8,559	696	4,527	702	316	377	861	159	921
	技能実習	18,737	2,790	9,949	2,206	83	3	947	425	2,334
	特定活動	1,577	241	551	93	60	14	173	336	109
	留学	5,546	13	1,189	1,314	1,264	883	165	528	190
	その他の資格外活動	845	16	258	202	141	29	14	95	90
	永住者	6,367	182	2,296	911	368	385	299	1,241	685
	日本人の配偶者等	1,228	27	408	156	71	82	45	277	162
	永住者の配偶者等	327	13	130	27	8	4	5	112	28
	定住者	1,243	69	513	121	56	13	29	280	162

図表1.16 外国人労働者の在留資格×産業別の人数・構成比（2024年）

	在留資格	構成比（％）								
		計	建設業	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、 飲食サー ビス業	教育、学 習支援業	医療、福 祉	サービ ス業	その他
全国	計	100.00	7.73	25.98	12.96	11.87	3.60	5.05	15.39	17.42
	技術・人文知識・国際業務	17.86	0.70	3.34	3.02	1.29	0.59	0.14	2.92	5.86
	その他の専門的・技術的分野	13.36	0.92	4.02	0.93	1.65	0.91	1.91	0.79	2.23
	技能実習	20.44	4.66	9.45	1.77	0.29	0.00	0.86	0.74	2.68
	特定活動	3.72	0.44	0.68	0.33	0.61	0.03	0.53	0.71	0.40
	留学	13.55	0.02	0.90	2.83	4.66	0.83	0.32	2.59	1.40
	その他の資格外活動	3.74	0.02	0.47	0.69	0.92	0.07	0.05	1.12	0.40
	永住者	16.63	0.50	4.19	2.29	1.51	0.81	0.87	3.46	3.00
	日本人の配偶者等	4.35	0.17	1.03	0.55	0.44	0.29	0.19	0.95	0.74
	永住者の配偶者等	0.81	0.06	0.21	0.11	0.08	0.02	0.02	0.20	0.12
中国地方	定住者	5.53	0.24	1.69	0.43	0.42	0.05	0.17	1.93	0.60
	計	100.00	9.73	41.46	13.79	6.18	4.01	6.23	9.02	9.57
	技術・人文知識・国際業務	9.12	0.51	3.28	1.28	0.55	0.83	0.08	1.23	1.36
	その他の専門的・技術的分野	16.48	1.42	7.45	1.54	0.90	0.74	2.30	0.36	1.78
	技能実習	38.94	6.75	21.34	4.32	0.19	0.00	1.92	0.87	3.55
	特定活動	3.48	0.47	1.02	0.23	0.15	0.02	0.59	0.76	0.23
	留学	12.18	0.03	2.34	3.14	2.96	1.32	0.43	1.33	0.63
	その他の資格外活動	2.11	0.02	0.55	0.54	0.32	0.06	0.04	0.44	0.15
	永住者	11.42	0.35	3.63	1.95	0.78	0.77	0.67	2.02	1.24
	日本人の配偶者等	2.89	0.07	0.89	0.44	0.19	0.23	0.13	0.63	0.32
広島県	永住者の配偶者等	0.47	0.02	0.18	0.06	0.02	0.01	0.01	0.14	0.05
	定住者	2.90	0.10	0.77	0.29	0.14	0.03	0.07	1.25	0.25
	計	100.00	8.81	44.33	12.85	5.49	3.93	5.34	8.08	11.18
	技術・人文知識・国際業務	8.11	0.44	3.34	0.99	0.60	0.23	0.09	0.93	1.50
	その他の専門的・技術的分野	17.70	1.44	9.36	1.45	0.65	0.78	1.78	0.33	1.90
	技能実習	38.75	5.77	20.58	4.56	0.17	0.01	1.96	0.88	4.83
	特定活動	3.26	0.50	1.14	0.19	0.12	0.03	0.36	0.69	0.23
	留学	11.47	0.03	2.46	2.72	2.61	1.83	0.34	1.09	0.39
	その他の資格外活動	1.75	0.03	0.53	0.42	0.29	0.06	0.03	0.20	0.19
	永住者	13.17	0.38	4.75	1.88	0.76	0.80	0.62	2.57	1.42
	日本人の配偶者等	2.54	0.06	0.84	0.32	0.15	0.17	0.09	0.57	0.34
	永住者の配偶者等	0.68	0.03	0.27	0.06	0.02	0.01	0.01	0.23	0.06
	定住者	2.57	0.14	1.06	0.25	0.12	0.03	0.06	0.58	0.34

図表1.17 外国人労働者の国籍×産業別の人数・構成比（2024年）

	国籍	人数（人）								
		計	建設業	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、 飲食サ ービス業	教育、学 習支援業	医療、福 祉	サービ ス業	その他
全国	計	2,302,587	177,902	598,314	298,348	273,333	82,902	116,350	354,418	401,020
	中国	408,805	14,325	69,742	85,529	53,270	21,387	11,790	44,663	108,099
	韓国	75,003	1,490	6,889	15,013	9,842	5,374	3,138	9,259	23,998
	フィリピン	245,565	19,952	79,420	20,602	15,333	5,029	21,652	49,011	34,566
	インドネシア	169,539	36,615	57,034	10,422	6,270	1,542	19,447	10,003	28,206
	ベトナム	570,708	69,995	218,308	64,904	59,679	2,004	22,843	70,367	62,608
	タイ	39,806	2,027	17,528	3,754	4,046	784	1,437	3,674	6,556
	ミャンマー	114,618	8,758	21,887	11,922	24,196	625	17,724	18,977	10,529
	ネパール	187,657	2,514	23,743	29,867	55,730	807	6,977	45,733	22,286
	スリランカ	39,136	1,675	5,516	8,218	9,789	453	1,331	6,327	5,827
	ブラジル	136,173	4,452	51,751	6,801	4,440	1,304	2,360	49,844	15,221
	ペルー	31,574	1,468	10,425	2,421	1,486	336	1,122	10,159	4,157
	欧米豪	84,173	628	4,212	7,573	3,849	30,063	1,398	7,808	28,642
	その他	199,830	14,003	31,859	31,322	25,403	13,194	5,131	28,593	50,325
中国地方	計	97,368	9,471	40,366	13,429	6,020	3,909	6,069	8,787	9,317
	中国	12,221	405	4,468	2,380	980	1,121	377	1,149	1,341
	韓国	1,357	34	226	310	143	198	79	141	226
	フィリピン	12,994	1,551	6,300	1,145	504	184	817	1,333	1,160
	インドネシア	11,509	2,220	4,406	1,202	192	143	1,717	414	1,215
	ベトナム	34,152	4,021	17,200	5,143	1,321	135	1,361	1,863	3,108
	タイ	2,124	63	1,662	109	59	32	49	44	106
	ミャンマー	5,217	293	1,485	559	608	31	1,138	841	262
	ネパール	5,241	82	1,466	1,023	1,398	52	219	695	306
	スリランカ	724	81	132	224	110	19	37	58	63
	ブラジル	3,181	139	997	192	64	22	48	1,475	244
	ペルー	513	26	234	47	16	3	22	126	39
	欧米豪	2,346	26	113	86	57	1,311	38	95	620
	その他	5,789	530	1,677	1,009	568	658	167	553	627
広島県	計	48,351	4,259	21,435	6,212	2,655	1,900	2,580	3,905	5,405
	中国	6,766	231	2,369	1,152	443	690	190	843	848
	韓国	614	11	131	116	43	94	28	72	119
	フィリピン	8,356	791	4,813	635	230	70	272	820	725
	インドネシア	5,740	964	2,078	796	62	96	866	279	599
	ベトナム	15,600	1,720	7,592	2,285	660	69	622	585	2,067
	タイ	1,533	32	1,281	72	25	24	31	27	41
	ミャンマー	1,716	74	550	153	164	14	369	308	84
	ネパール	2,411	46	736	467	699	15	33	327	88
	スリランカ	264	74	47	55	24	9	16	17	22
	ブラジル	1,318	100	698	71	29	11	32	234	143
	ペルー	397	17	197	20	12	2	16	106	27
	欧米豪	940	9	62	41	27	458	22	36	285
	その他	2,696	190	881	349	237	348	83	251	357

図表1.17 外国人労働者の国籍×産業別の人数・構成比（2024年）

	国籍	構成比 (%)								
		計	建設業	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、 飲食サー ビス業	教育、学 習支援業	医療、福 祉	サービ ス業	その他
全国	計	100.00	7.73	25.98	12.96	11.87	3.60	5.05	15.39	17.42
	中国	17.75	0.62	3.03	3.71	2.31	0.93	0.51	1.94	4.69
	韓国	3.26	0.06	0.30	0.65	0.43	0.23	0.14	0.40	1.04
	フィリピン	10.66	0.87	3.45	0.89	0.67	0.22	0.94	2.13	1.50
	インドネシア	7.36	1.59	2.48	0.45	0.27	0.07	0.84	0.43	1.22
	ベトナム	24.79	3.04	9.48	2.82	2.59	0.09	0.99	3.06	2.72
	タイ	1.73	0.09	0.76	0.16	0.18	0.03	0.06	0.16	0.28
	ミャンマー	4.98	0.38	0.95	0.52	1.05	0.03	0.77	0.82	0.46
	ネパール	8.15	0.11	1.03	1.30	2.42	0.04	0.30	1.99	0.97
	スリランカ	1.70	0.07	0.24	0.36	0.43	0.02	0.06	0.27	0.25
	ブラジル	5.91	0.19	2.25	0.30	0.19	0.06	0.10	2.16	0.66
	ペルー	1.37	0.06	0.45	0.11	0.06	0.01	0.05	0.44	0.18
	欧米豪	3.66	0.03	0.18	0.33	0.17	1.31	0.06	0.34	1.24
	その他	8.68	0.61	1.38	1.36	1.10	0.57	0.22	1.24	2.19
中国地方	計	100.00	9.73	41.46	13.79	6.18	4.01	6.23	9.02	9.57
	中国	12.55	0.42	4.59	2.44	1.01	1.15	0.39	1.18	1.38
	韓国	1.39	0.03	0.23	0.32	0.15	0.20	0.08	0.14	0.23
	フィリピン	13.35	1.59	6.47	1.18	0.52	0.19	0.84	1.37	1.19
	インドネシア	11.82	2.28	4.53	1.23	0.20	0.15	1.76	0.43	1.25
	ベトナム	35.08	4.13	17.66	5.28	1.36	0.14	1.40	1.91	3.19
	タイ	2.18	0.06	1.71	0.11	0.06	0.03	0.05	0.05	0.11
	ミャンマー	5.36	0.30	1.53	0.57	0.62	0.03	1.17	0.86	0.27
	ネパール	5.38	0.08	1.51	1.05	1.44	0.05	0.22	0.71	0.31
	スリランカ	0.74	0.08	0.14	0.23	0.11	0.02	0.04	0.06	0.06
	ブラジル	3.27	0.14	1.02	0.20	0.07	0.02	0.05	1.51	0.25
	ペルー	0.53	0.03	0.24	0.05	0.02	0.00	0.02	0.13	0.04
	欧米豪	2.41	0.03	0.12	0.09	0.06	1.35	0.04	0.10	0.64
	その他	5.95	0.54	1.72	1.04	0.58	0.68	0.17	0.57	0.64
広島県	計	100.00	8.81	44.33	12.85	5.49	3.93	5.34	8.08	11.18
	中国	13.99	0.48	4.90	2.38	0.92	1.43	0.39	1.74	1.75
	韓国	1.27	0.02	0.27	0.24	0.09	0.19	0.06	0.15	0.25
	フィリピン	17.28	1.64	9.95	1.31	0.48	0.14	0.56	1.70	1.50
	インドネシア	11.87	1.99	4.30	1.65	0.13	0.20	1.79	0.58	1.24
	ベトナム	32.26	3.56	15.70	4.73	1.37	0.14	1.29	1.21	4.27
	タイ	3.17	0.07	2.65	0.15	0.05	0.05	0.06	0.06	0.08
	ミャンマー	3.55	0.15	1.14	0.32	0.34	0.03	0.76	0.64	0.17
	ネパール	4.99	0.10	1.52	0.97	1.45	0.03	0.07	0.68	0.18
	スリランカ	0.55	0.15	0.10	0.11	0.05	0.02	0.03	0.04	0.05
	ブラジル	2.73	0.21	1.44	0.15	0.06	0.02	0.07	0.48	0.30
	ペルー	0.82	0.04	0.41	0.04	0.02	0.00	0.03	0.22	0.06
	欧米豪	1.94	0.02	0.13	0.08	0.06	0.95	0.05	0.07	0.59
	その他	5.58	0.39	1.82	0.72	0.49	0.72	0.17	0.52	0.74

2. 大卒等外国人材に関するアンケート（調査票）

【本調査について】

- ◆ 本調査は、広島大学経済学部附属地域経済システム研究センター、公益財団法人中国地域創造研究センター、一般社団法人中国経済連合会の共同研究の一環として実施しています。

【調査結果の取り扱いについて】

- ◆ 本調査の結果は、外部にデータが漏れることのないよう厳正に管理・保管いたします。
- ◆ 調査結果は統計的な処理等を行い、中国地方の企業における大卒等外国人材の活用・活躍促進に向けた課題・対策を検討するための基礎資料とします。他の目的への利用や回答企業が特定されるかたちで個別の内容を公表することはありません。

【回答方法について】

- ◆ ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、令和6年11月22日（金）までに投函くださいますようお願いいたします。また、ウェブサイトを利用してご回答いただくことも可能です。下記のウェブサイトにアクセスし、画面上でご回答ください。

ウェブサイト：<https://questant.jp/q/gaikokujinzai>

【問い合わせ・返送先】

公益財団法人中国地域創造研究センター 担当：調査・研究部 本郷、石岡
〒730-0041 広島市中区小町4番33号中電ビル3号館 TEL 082-548-8710／082-241-9920

Q1. 最初に、貴社・団体の概要およびご回答いただく方についてご記入ください。

【貴社・団体の概要】

(1) 貴社・団体名					
(2) 本社所在地	1. 鳥取県	2. 島根県	3. 岡山県	4. 広島県	5. 山口県
(3) 従業者数	1. 49人以下 2. 50人～99人	3. 100人～199人 4. 200人～299人	5. 300人～499人 6. 500人以上		
(4) 業種	1. 農林水産業 2. 建設業 3. 製造業	4. 運輸業 5. 卸売業、小売業 6. 宿泊業、飲食サービス業	7. 教育、学習支援業 8. 医療、福祉 9. その他		
(5) 海外の拠点・取引等の有無	1. 現地法人等の海外拠点 2. 直接貿易 3. 商社等を介する間接貿易 4. 外国企業・外国人相手の国内事業	5. 外国企業・外国人相手の海外事業 6. 日本企業・日本人相手の海外事業 7. その他 8. 特になし			

【ご回答いただく方】

(6) ご所属・役職			
(7) お名前			
(8) 電話番号			
(9) E-mail			
(10) 取材対応可否	1. 対応可能	2. 日程次第で対応可能	3. 対応困難

以下では、国内・海外の高等教育機関（大学院、大学学部、高専・短大、専門学校）を卒業・修了した外国人従業者※（以下、大卒等外国人材という）の雇用について伺います。子会社・関連会社等を除く貴社単体の状況について、国内勤務に限らず海外勤務の方も含めてご回答ください。

雇用実績・意向がない場合も、そのことを以下でご回答くださいますようお願いいたします。

※ハローワークへの「外国人雇用状況」の届出が不要な韓国・朝鮮籍等の特別永住者を除く

Q2. 大卒等外国人材予備軍（学生）のインターンシップ受け入れの実績・意向はありますか。

- | | | |
|---------------|------------------|----------------|
| 1. 受け入れたことがある | 2. 今後の受け入れを検討したい | 3. 受け入れ実績・意向なし |
|---------------|------------------|----------------|

Q3. 大卒等外国人材の雇用実績・意向はありますか。

- | | | | |
|-----------|-------------|----------------|--------------|
| 1. 雇用している | 2. 以前雇用していた | 3. 今後の雇用を検討したい | 4. 雇用実績・意向なし |
|-----------|-------------|----------------|--------------|

【Q3で「1. 雇用している」と回答の方に伺います】

Q4. 大卒等外国人材の現在の在籍人数はどの程度ですか。

- | | | | | |
|---------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 1. 1～2人 | 3. 5～9人 | 5. 15～19人 | 7. 30～39人 | 9. 50～99人 |
| 2. 3～4人 | 4. 10～14人 | 6. 20～29人 | 8. 40～49人 | 10. 100人以上 |

➢Q3で「1. 雇用している」「2. 以前雇用していた」「3. 今後雇用したい」と回答の方はQ5～Q23に進み、雇用実績・意向のある大卒等外国人材の実態・意向についてお答えください。

➢Q3で「4. 雇用実績・意向なし」と回答の方は最後のQ24にお進みください。

Q5. 大卒等外国人材の採用頻度・人数はどの程度ですか。

- | | | | | |
|------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| 1. 年に10人以上 | 3. 年に3～4人 | 5. 2～3年に1人 | 7. 6～9年に1人 | 9. 未定・わからない |
| 2. 年に5～9人 | 4. 年に1～2人 | 6. 4～5年に1人 | 8. 10年に1人以下 | |

Q6. 大卒等外国人材の採用目的・理由は何ですか。〔複数回答可〕

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. 現地法人等の海外拠点との連絡や管理を担うため | 6. 人材の多様化（ダイバーシティ）を図るため |
| 2. 海外市場の開拓・取引や外国顧客対応を担うため | 7. 国籍に関わらず優秀な人材を確保するため |
| 3. 職場の外国人労働者との連絡や管理を担うため | 8. 日本人だけでは大卒等人材の確保が難しいため |
| 4. 日本人より優れた能力や個性を活かすため | 9. 大卒等に限らない全般的な採用難に対応するため |
| 5. 日本人とは異なる発想や価値観を活かすため | 10. その他 |

Q7. 大卒等外国人材に期待・想定する職種はありますか。

- | | | |
|-------|---------|-------------|
| 1. ある | 2. 特になし | 3. 未定・わからない |
|-------|---------|-------------|

【Q7で「1. ある」と回答の方に伺います】

Q8. 大卒等外国人材にはどのような職種を担うことを期待・想定していますか。〔複数回答可〕

- | | | |
|------------|-------------------|--------------|
| 1. 国際業務 | 5. 事務職（会計、法務） | 9. 生産計画・現場管理 |
| 2. 貿易業務 | 6. 事務職（総務、人事、広報等） | 10. 研究開発 |
| 3. マーケティング | 7. 情報システム管理 | 11. その他 |
| 4. 営業・販売 | 8. 商品企画・デザイン | |

Q9. 採用実績・意向のある大卒等外国人材の国籍はどれですか。〔複数回答可〕

- | | | | |
|----------|-----------|-------------|--------------|
| 1. 韓国 | 5. インドネシア | 9. インド | 13. その他 |
| 2. 中国 | 6. ベトナム | 10. パキスタン | 14. 国籍は問わない |
| 3. 台湾 | 7. ミャンマー | 11. その他のアジア | 15. 未定・わからない |
| 4. フィリピン | 8. ネパール | 12. 米国 | |

Q10. 大卒等外国人材に求める専攻分野はどれですか。〔複数回答可〕

- | | | | |
|---------|-------------|--------|--------------|
| 1. 人文科学 | 3. 理学・工学・農学 | 5. 教育 | 7. 専攻分野は問わない |
| 2. 社会科学 | 4. 医療・保健 | 6. その他 | 8. 未定・わからない |

Q11. 大卒等外国人材に求める最終学歴はどれですか。〔複数回答可〕

- | | | | |
|----------|------------|--------------|-------------|
| 1. 専門学校 | 3. 大学学部 | 5. 大学院博士課程 | 7. 未定・わからない |
| 2. 高専・短大 | 4. 大学院修士課程 | 6. 最終学歴は問わない | |

Q12. 大卒等外国人材に日本語力は求めますか。

- | | |
|---------------------------|----------------|
| 1. すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める | 3. 日本語力は一律問わない |
| 2. 職種等によって求める日本語力は異なる | 4. 未定・わからない |

【Q12 で「1. すべての人材に一定程度以上の日本語力を求める」「2. 職種等によって求める日本語力は異なる」と回答の方に伺います】

Q13. 大卒等外国人材に求める最低限の日本語力（日本語能力試験のレベル）はどの程度ですか。

- | |
|--|
| 1. N1（幅広い場面で使われる日本語を理解することができる） |
| 2. N2以上（日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる） |
| 3. N3以上（日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる） |
| 4. N4以上（基本的な日本語を理解することができる） |
| 5. N5以上（基本的な日本語をある程度理解することができる） |
| 6. 日本語力は問わない |
| 7. 未定・わからない |

Q14. 大卒等外国人材に英語力は求めますか。

- | | |
|--------------------------|---------------|
| 1. すべての人材に一定程度以上の英語力を求める | 3. 英語力は一律問わない |
| 2. 職種等によって求める英語力は異なる | 4. 未定・わからない |

Q15. 大卒等外国人材の採用ルートはどれですか。〔複数回答可〕

- | | | |
|----------------|-----------------|-------------|
| 1. 外国人留学生の新卒採用 | 3. 海外大学等からの新卒採用 | 5. その他 |
| 2. 国内在住者の中途採用 | 4. 海外在住者の中途採用 | 6. 未定・わからない |

Q16. 大卒等外国人材の採用方法はどれですか。〔複数回答可〕

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 1. 日本人と一緒に日本人と同等に評価する | 4. ケースバイケースで対応する |
| 2. 日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する | 5. その他 |
| 3. 日本人とは異なる採用方法による | 6. 未定・わからない |

Q17. 大卒等外国人材の雇用に関し、外国人材や制度上の問題点と思うことは何ですか。〔複数回答可〕

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 日本での採用・雇用慣習への理解が不十分 | 7. 日常生活に必要な知識やルール理解が不十分 |
| 2. 日本での仕事の慣習への理解が不十分 | 8. 在留資格による職務内容や在留期間への制約 |
| 3. 日本人に比べ離職率が高く定着しない | 9. 外国人雇用に必要な行政対応の手間やコスト |
| 4. 専門的な知識・能力が不十分 | 10. その他 |
| 5. 日本語力が不十分 | 11. 特にない |
| 6. 日本語習得への意欲・努力が不十分 | 12. わからない |

Q18. 大卒等外国人材の雇用に関し、自社・団体の悩み・不安は何ですか。〔複数回答可〕

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1. 適切な採用ルート・求人申込先がわからない | 8. 外国人材育成のノウハウが不十分 |
| 2. 適切な採用・選考の方法がわからない | 9. 日本語習得へのサポートが難しい |
| 3. 外国人からの応募への対応に不慣れ | 10. 習慣や文化の違いへの対応が難しい |
| 4. 外国人の募集状況・実績の周知が難しい | 11. 日本人職員と外国人職員の融和が難しい |
| 5. 外国人向けの企業・団体情報の発信が難しい | 12. 組織的な受入体制を整えるのが難しい |
| 6. 在留資格の変更・更新手続きへの対応に不慣れ | 13. その他 |
| 7. 外国人雇用に必要な行政対応に不慣れ | 14. 特にない |

Q19. 大卒等外国人材の雇用に関する問題点や悩み・不安のうち、特に重要と思われることがありましたら、具体的にご記入ください。

--

Q20. 大卒等外国人材の採用・定着に向けて、実績・意向のある取り組みは何ですか。〔複数回答可〕

(採用時の取り組み)	(採用後の取り組み)
1. 外国人向けの採用方法や選考基準の設定	15. 昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化
2. 採用・選考過程での外国語対応	16. キャリアパスの明確化
3. 外国語や外国知識を活かせる職種等の明確化	17. 能力向上へのサポート
4. 外国語や外国知識を活かせる求人情報の発信	18. 日本語習得へのサポート
5. 外国人募集・応募可である職種等の明確化	19. 労働時間の管理徹底や適正化
6. 外国人募集・応募可である求人情報の発信	20. 休みを取りやすい環境づくり
7. 外国人採用実績の情報発信	21. 日本に特有の仕事の慣習の見直し
8. 外国人向けの企業・団体情報の発信	22. 仕事以外の付き合いの機会づくり
9. 募集・選考時での採用後の職務内容の明確化	23. 外国人の習慣や文化への職場内理解の促進
10. 募集・選考時での採用後の勤務地の明確化	24. 待遇に日本人との違いを感じさせない工夫
11. 求める日本語力の職種等に応じた柔軟な対応	25. 雇用制度や給与・待遇の見直し
12. 求める能力や人物像の明確化	26. その他
13. その他	27. 特になし
14. 特になし	

Q21. 大卒等外国人材の雇用に対する国・自治体の支援施策の利用実績・意向はありますか。

1. 利用したことがある	2. 今後の利用を検討したい	3. 利用実績・意向なし
--------------	----------------	--------------

【Q21で「1. 利用したことがある」「2. 今後の利用を検討したい」と回答の方に伺います】

Q22. 利用実績・意向のある支援施策はどれですか。〔複数回答可〕

1. ジェトロの高度外国人材活躍支援サービス（コーディネーターによる伴走型支援など）
2. 新卒応援ハローワークの留学生コーナー
3. 広島出入国在留管理局に設置の外国人留学生就職支援専用の事前相談窓口
4. 文科省・厚労省・経産省が作成した「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」
5. 自治体・関連団体が開催する企業向けのセミナー・講習会や個別相談会
6. 自治体・関連団体が開催する企業と外国人留学生等のマッチング・面談のための合同説明会や交流会
7. 自治体・関連団体が作成した事例集やハンドブック
8. その他
9. わからない

【Q3で「1. 雇用している」「2. 以前雇用していた」と回答の方に伺います】

Q23. 大卒等外国人材の雇用に関して、採用前には想定外であった問題点・困りごと、あるいは予想外に得られた効果・好影響などがありましたら、具体的にご記入ください。

--

【Q3で「4. 雇用実績・意向なし」と回答の方に伺います】

Q24. 大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由は何ですか。〔複数回答可〕

1. 日本人を含めて大卒等人材を必要としていない	8. 日本人に比べ早期離職・転職の不安が大きい
2. 日本人の大卒等人材を確保できており必要ない	9. 習慣や文化の違いへの対応に不安がある
3. 外国人ならではの知識を活かせる仕事が少ない	10. 日本人職員との融和に不安がある
4. 職務内容や在留期間に制約があり雇用しづらい	11. 組織的な受入体制を整えるのが難しい
5. 外国人雇用に関する行政手続きが難しい	12. 募集しても応募が見込めそうもない
6. 日本人雇用に比べ手間やコストが掛かる	13. その他
7. 日本語力に不安がある	

—ご協力いただき、ありがとうございました—

3. アンケート図表の数値データ（複数回答項目分）

図表 3.9 採用目的・理由

		事業推進 円滑化	現地法人 等の海外 拠点との 連絡や管 理を担う ため	海外市場 の開拓・ 取引や外 国顧客対 応を担う ため	職場の外 国人労働 者との連 絡や管理 を担うた め	外国人能 力・価値 観等活用	日本人よ り優れた 能力や個 性を活か すため	日本人と は異なる 発想や価 値観を活 かすため	人材の多 様化（ダ イバーシ ティ）を 図るため	国籍に関 わらず優 秀な人材 を確保す るため	日本人だ けでは大 卒等人材 の確保が 難しいた め	大卒等に 限らない 全般的な 採用難に 対応する ため	その他	無回答	
全体 (N=347)		24.8	6.9	13.0	12.1	26.2	14.7	17.3	26.8	53.9	34.6	32.6	8.6	3.2	
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	16.3	0.0	8.2	8.2	24.5	20.4	10.2	26.5	46.9	34.7	34.7	12.2	2.0
		鳥取県 (N=22)	18.2	0.0	9.1	9.1	27.3	22.7	13.6	18.2	40.9	27.3	22.7	13.6	0.0
		島根県 (N=27)	14.8	0.0	7.4	7.4	22.2	18.5	7.4	33.3	51.9	40.7	44.4	11.1	3.7
	山陽	山陽 (N=297)	26.3	8.1	13.8	12.8	26.6	13.8	18.5	26.9	54.9	34.7	32.3	8.1	3.4
		岡山県 (N=100)	25.0	6.0	14.0	13.0	22.0	9.0	17.0	30.0	56.0	40.0	33.0	6.0	3.0
		広島県 (N=152)	27.0	9.9	13.8	13.8	29.6	19.1	19.1	24.3	57.9	32.9	27.0	9.2	3.9
	山口県 (N=45)	26.7	6.7	13.3	8.9	26.7	6.7	20.0	28.9	42.2	28.9	48.9	8.9	2.2	
業種	建設業 (N=29)	20.7	0.0	6.9	17.2	34.5	20.7	20.7	37.9	62.1	44.8	48.3	6.9	0.0	
	製造業 (N=102)	43.1	19.6	21.6	18.6	31.4	15.7	22.5	30.4	65.7	37.3	27.5	2.9	1.0	
	物流・流通業 (N=56)	16.1	1.8	10.7	5.4	14.3	7.1	10.7	17.9	44.6	32.1	32.1	5.4	7.1	
	宿泊・飲食、教育産業 (N=33)	18.2	0.0	15.2	9.1	33.3	27.3	15.2	27.3	45.5	30.3	27.3	27.3	0.0	
	医療、福祉 (N=68)	7.4	0.0	1.5	5.9	20.6	7.4	14.7	23.5	38.2	41.2	52.9	10.3	5.9	
	その他 (N=57)	26.3	5.3	15.8	12.3	28.1	19.3	17.5	28.1	61.4	22.8	14.0	10.5	3.5	
従業者規模	99人以下 (N=97)	25.8	7.2	16.5	12.4	28.9	16.5	19.6	21.6	51.5	33.0	36.1	5.2	5.2	
	100～199人 (N=110)	21.8	3.6	11.8	10.9	26.4	13.6	17.3	24.5	46.4	39.1	29.1	15.5	4.5	
	200人以上 (N=139)	26.6	9.4	11.5	12.9	24.5	14.4	15.8	32.4	61.2	32.4	33.1	5.8	0.7	
	200人 以上 内訳	200～299人 (N=47)	31.9	10.6	14.9	10.6	38.3	27.7	21.3	34.0	53.2	29.8	29.8	4.3	2.1
		300～499人 (N=48)	29.2	6.3	10.4	18.8	14.6	8.3	10.4	29.2	60.4	25.0	35.4	8.3	0.0
		500人以上 (N=44)	18.2	11.4	9.1	9.1	20.5	6.8	15.9	34.1	70.5	43.2	34.1	4.5	0.0
海外拠点 ・取引等	あり (N=111)	42.3	18.0	27.0	17.1	32.4	21.6	18.9	31.5	65.8	32.4	19.8	3.6	1.8	
	なし (N=225)	16.0	1.3	6.7	9.3	24.4	12.0	17.3	23.6	48.0	35.6	40.0	11.1	4.0	
雇用実績 ・意向	雇用している (N=191)	29.3	10.5	13.1	15.7	26.2	14.7	16.2	26.7	56.0	29.8	26.7	12.0	0.5	
	以前雇用していた (N=40)	27.5	0.0	20.0	10.0	20.0	12.5	12.5	22.5	45.0	27.5	27.5	7.5	5.0	
	雇用意向あり (N=115)	16.5	3.5	10.4	7.0	28.7	15.7	20.9	28.7	53.9	45.2	44.3	3.5	6.1	
雇用頻度 ・人数	年に3人以上 (N=25)	16.0	4.0	8.0	4.0	24.0	12.0	16.0	32.0	48.0	56.0	56.0	24.0	0.0	
	年に1～2人 (N=58)	29.3	12.1	10.3	19.0	34.5	25.9	17.2	36.2	65.5	41.4	41.4	1.7	0.0	
	2～3年に1人 (N=35)	40.0	17.1	25.7	17.1	42.9	22.9	34.3	20.0	60.0	37.1	31.4	2.9	0.0	
	4～9年に1人 (N=31)	35.5	3.2	19.4	19.4	16.1	12.9	9.7	22.6	48.4	29.0	16.1	3.2	3.2	
	10年に1人以下 (N=33)	27.3	9.1	18.2	9.1	18.2	6.1	12.1	12.1	33.3	15.2	24.2	18.2	0.0	
	未定・わからない (N=156)	19.2	3.8	10.3	9.0	25.0	12.2	17.3	28.8	56.4	34.0	32.1	9.6	2.6	

図表 3.10 採用実績・意向のある国籍

			ベトナム	中国	インドネシア	ミャンマー	韓国	ネパール	その他のアジア	フィリピン	台湾	米国
全体 (N=347)			31.1	26.8	14.4	10.7	8.6	8.6	8.6	7.8	7.5	7.2
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	32.7	10.2	10.2	8.2	2.0	10.2	4.1	8.2	8.2	4.1
		鳥取県 (N=22)	27.3	13.6	13.6	9.1	4.5	9.1	4.5	9.1	13.6	9.1
		島根県 (N=27)	37.0	7.4	7.4	7.4	0.0	11.1	3.7	7.4	3.7	0.0
	山陽	山陽 (N=297)	30.6	29.6	15.2	11.1	9.8	8.4	9.4	7.7	7.4	7.7
		岡山県 (N=100)	39.0	31.0	17.0	14.0	8.0	13.0	9.0	7.0	8.0	7.0
		広島県 (N=152)	28.3	27.6	12.5	7.9	8.6	5.3	10.5	6.6	7.2	7.9
		山口県 (N=45)	20.0	33.3	20.0	15.6	17.8	8.9	6.7	13.3	6.7	8.9
業種	建設業 (N=29)	41.4	3.4	13.8	6.9	0.0	6.9	10.3	3.4	3.4	3.4	
	製造業 (N=102)	42.2	38.2	15.7	6.9	9.8	4.9	12.7	4.9	8.8	5.9	
	物流・流通業 (N=56)	17.9	33.9	1.8	5.4	5.4	8.9	3.6	1.8	7.1	1.8	
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=33)	21.2	27.3	0.0	6.1	27.3	18.2	12.1	9.1	15.2	39.4	
	医療, 福祉 (N=68)	29.4	10.3	35.3	25.0	2.9	5.9	2.9	19.1	2.9	2.9	
	その他 (N=57)	24.6	31.6	8.8	10.5	10.5	14.0	10.5	7.0	8.8	3.5	
従業者規模		99人以下 (N=97)	21.6	16.5	13.4	6.2	8.2	10.3	10.3	5.2	6.2	4.1
		100～199人 (N=110)	33.6	20.0	14.5	10.9	2.7	6.4	7.3	9.1	5.5	10.0
		200人以上 (N=139)	35.3	39.6	15.1	13.7	13.7	9.4	8.6	8.6	10.1	7.2
	200人以上 内訳	200～299人 (N=47)	36.2	29.8	21.3	17.0	14.9	6.4	8.5	6.4	17.0	10.6
		300～499人 (N=48)	35.4	43.8	10.4	10.4	10.4	6.3	10.4	10.4	6.3	4.2
500人以上 (N=44)		34.1	45.5	13.6	13.6	15.9	15.9	6.8	9.1	6.8	6.8	
海外拠点・取引等	あり (N=111)		36.0	44.1	13.5	4.5	13.5	8.1	11.7	9.0	16.2	10.8
	なし (N=225)		28.4	18.7	15.6	14.2	6.2	8.4	7.6	7.6	3.6	5.8
雇用実績・意向	雇用している (N=191)		42.4	37.2	16.2	12.0	12.6	9.9	11.0	10.5	6.8	11.5
	以前雇用していた (N=40)		27.5	42.5	22.5	5.0	12.5	5.0	5.0	2.5	15.0	2.5
	雇用意向あり (N=115)		13.9	4.3	8.7	10.4	0.9	7.8	6.1	5.2	6.1	1.7
雇用頻度・人数	年に3人以上 (N=25)		60.0	28.0	36.0	40.0	12.0	24.0	12.0	32.0	4.0	12.0
	年に1～2人 (N=58)		46.6	29.3	19.0	19.0	15.5	15.5	15.5	10.3	12.1	6.9
	2～3年に1人 (N=35)		28.6	34.3	22.9	5.7	14.3	11.4	14.3	2.9	20.0	11.4
	4～9年に1人 (N=31)		35.5	38.7	12.9	9.7	9.7	6.5	12.9	12.9	6.5	16.1
	10年に1人以下 (N=33)		15.2	57.6	3.0	0.0	6.1	3.0	6.1	0.0	3.0	3.0
	未定・わからない (N=156)		25.0	16.7	10.9	7.1	5.1	5.1	4.5	5.1	5.1	5.1
雇用目的・理由	事業推進円滑化 (N=86)		44.2	45.3	14.0	9.3	8.1	10.5	18.6	8.1	17.4	5.8
	外国人能力等活用 (N=91)		31.9	28.6	17.6	11.0	11.0	12.1	16.5	9.9	17.6	12.1
	人材多様化 (N=93)		35.5	26.9	12.9	14.0	15.1	8.6	11.8	7.5	9.7	6.5
	優秀人材確保 (N=187)		35.8	31.6	13.4	10.7	11.2	9.6	10.2	5.9	7.5	5.9
	大卒等人材確保難 (N=120)		34.2	18.3	15.0	11.7	6.7	11.7	9.2	9.2	9.2	5.0
	全般的採用難 (N=113)		27.4	12.4	26.5	13.3	6.2	8.8	6.2	9.7	7.1	3.5
	その他 (N=30)		20.0	26.7	6.7	6.7	10.0	10.0	3.3	10.0	0.0	30.0

図表 3.10 採用実績・意向のある国籍一つづきー

			インド	パキスタン	その他	国籍は問 わない	未定・わ からない	無回答
全体 (N=347)			4.0	0.9	10.4	15.0	14.7	3.2
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	4.1	2.0	8.2	12.2	22.4	4.1
		鳥取県 (N=22)	4.5	4.5	9.1	4.5	27.3	4.5
		島根県 (N=27)	3.7	0.0	7.4	18.5	18.5	3.7
	山陽	山陽 (N=297)	4.0	0.7	10.8	15.5	13.5	3.0
		岡山県 (N=100)	5.0	2.0	10.0	16.0	15.0	2.0
		広島県 (N=152)	3.3	0.0	11.2	16.4	13.8	2.6
		山口県 (N=45)	4.4	0.0	11.1	11.1	8.9	6.7
業種	建設業 (N=29)	3.4	3.4	13.8	10.3	20.7	6.9	
	製造業 (N=102)	5.9	0.0	9.8	13.7	6.9	1.0	
	物流・流通業 (N=56)	1.8	0.0	7.1	25.0	32.1	0.0	
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=33)	6.1	0.0	27.3	12.1	6.1	0.0	
	医療, 福祉 (N=68)	1.5	1.5	7.4	5.9	10.3	8.8	
	その他 (N=57)	5.3	1.8	7.0	22.8	19.3	3.5	
従業者規模	99人以下 (N=97)		1.0	1.0	7.2	13.4	15.5	6.2
	100～199人 (N=110)		3.6	0.9	13.6	17.3	14.5	2.7
	200人以上 (N=139)		6.5	0.7	10.1	14.4	14.4	1.4
	200人 以上 内訳	200～299人 (N=47)	8.5	2.1	12.8	12.8	17.0	4.3
		300～499人 (N=48)	4.2	0.0	4.2	12.5	14.6	0.0
500人以上 (N=44)		6.8	0.0	13.6	18.2	11.4	0.0	
海外拠点 ・取引等	あり (N=111)		8.1	0.9	14.4	15.3	5.4	0.9
	なし (N=225)		2.2	0.9	8.4	14.7	19.1	4.0
雇用実績 ・意向	雇用している (N=191)		5.2	1.0	14.1	10.5	1.0	0.5
	以前雇用していた (N=40)		2.5	0.0	17.5	5.0	5.0	0.0
	雇用意向あり (N=115)		2.6	0.9	1.7	26.1	40.9	7.8
雇用頻度 ・人数	年に3人以上 (N=25)		20.0	0.0	12.0	24.0	0.0	0.0
	年に1～2人 (N=58)		3.4	1.7	8.6	19.0	3.4	0.0
	2～3年に1人 (N=35)		8.6	2.9	25.7	11.4	8.6	2.9
	4～9年に1人 (N=31)		3.2	3.2	9.7	6.5	0.0	0.0
	10年に1人以下 (N=33)		3.0	0.0	3.0	6.1	6.1	3.0
	未定・わからない (N=156)		1.3	0.0	9.6	16.7	26.3	2.6
雇用目的 ・理由	事業推進円滑化 (N=86)		9.3	2.3	14.0	9.3	4.7	1.2
	外国人能力等活用 (N=91)		6.6	2.2	15.4	20.9	9.9	1.1
	人材多様化 (N=93)		5.4	1.1	14.0	21.5	14.0	3.2
	優秀人材確保 (N=187)		3.7	0.0	11.2	20.9	12.3	2.1
	大卒等人材確保難 (N=120)		5.0	0.8	7.5	16.7	17.5	2.5
	全般的採用難 (N=113)		3.5	0.0	8.0	17.7	21.2	3.5
	その他 (N=30)		6.7	0.0	20.0	10.0	10.0	0.0

図表 3.12 期待・想定する職種

			国際業務	貿易業務	マーケティング	営業・販売	事務職 (会計、 法務)	事務職 (総務、 人事、広 報等)	情報シス テム管理	商品企画 ・デザイ ン	生産計画 ・現場管 理	研究開発	その他	無回答	
全体(N=152)			20.4	9.2	5.3	19.1	2.0	7.9	9.9	5.3	24.3	16.4	44.7	0.0	
本社所在地	山陰	山陰(N=25)	8.0	0.0	0.0	8.0	4.0	16.0	16.0	4.0	36.0	12.0	40.0	0.0	
		鳥取県(N=11)	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	0.0	18.2	18.2	45.5	0.0	
		島根県(N=14)	7.1	0.0	0.0	14.3	7.1	21.4	14.3	7.1	50.0	7.1	35.7	0.0	
	山陽	山陽(N=127)	22.8	11.0	6.3	21.3	1.6	6.3	8.7	5.5	22.0	17.3	45.7	0.0	
		岡山県(N=40)	15.0	5.0	7.5	25.0	2.5	5.0	15.0	2.5	22.5	15.0	45.0	0.0	
		広島県(N=70)	27.1	15.7	7.1	22.9	1.4	8.6	7.1	7.1	21.4	17.1	42.9	0.0	
		山口県(N=17)	23.5	5.9	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	5.9	23.5	23.5	58.8	0.0	
業種	建設業(N=19)	5.3	0.0	0.0	5.3	0.0	10.5	5.3	0.0	84.2	5.3	26.3	0.0		
	製造業(N=42)	40.5	11.9	9.5	21.4	2.4	4.8	9.5	14.3	26.2	38.1	19.0	0.0		
	物流・流通業(N=22)	9.1	13.6	0.0	50.0	9.1	9.1	9.1	0.0	18.2	4.5	45.5	0.0		
	宿泊・飲食,教育産業(N=20)	20.0	5.0	5.0	10.0	0.0	20.0	5.0	0.0	10.0	5.0	70.0	0.0		
	医療,福祉(N=24)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0	4.2	0.0	91.7	0.0		
	その他(N=25)	28.0	20.0	12.0	24.0	0.0	4.0	28.0	8.0	12.0	24.0	36.0	0.0		
従業者規模	200人 以上 内訳	99人以下(N=39)	20.5	17.9	7.7	20.5	5.1	10.3	12.8	5.1	41.0	12.8	41.0	0.0	
		100～199人(N=46)	17.4	4.3	6.5	23.9	2.2	6.5	10.9	2.2	21.7	15.2	45.7	0.0	
		200人以上(N=67)	22.4	7.5	3.0	14.9	0.0	7.5	7.5	7.5	16.4	19.4	46.3	0.0	
	500人 以上	200～299人(N=26)	26.9	3.8	3.8	26.9	0.0	3.8	15.4	3.8	15.4	26.9	42.3	0.0	
		300～499人(N=19)	15.8	5.3	5.3	5.3	0.0	15.8	5.3	10.5	26.3	15.8	42.1	0.0	
海外拠点・取引等			あり(N=51)	39.2	21.6	9.8	33.3	2.0	3.9	7.8	9.8	21.6	31.4	21.6	0.0
			なし(N=96)	10.4	3.1	3.1	10.4	1.0	8.3	9.4	3.1	25.0	9.4	58.3	0.0
雇用実績・意向	雇用している(N=97)		21.6	7.2	4.1	13.4	1.0	7.2	8.2	5.2	22.7	18.6	45.4	0.0	
	以前雇用していた(N=9)		33.3	22.2	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	33.3	0.0	
	雇用意向あり(N=46)		15.2	10.9	8.7	28.3	4.3	10.9	15.2	6.5	30.4	13.0	45.7	0.0	
雇用頻度・人数	年に3人以上(N=17)		5.9	0.0	5.9	5.9	5.9	17.6	11.8	5.9	17.6	29.4	64.7	0.0	
	年に1～2人(N=35)		25.7	5.7	2.9	17.1	2.9	11.4	8.6	8.6	22.9	14.3	51.4	0.0	
	2～3年に1人(N=21)		47.6	23.8	4.8	38.1	0.0	0.0	4.8	9.5	14.3	14.3	33.3	0.0	
	4～9年に1人(N=13)		23.1	15.4	0.0	23.1	0.0	7.7	15.4	0.0	30.8	23.1	23.1	0.0	
	10年に1人以下(N=11)		9.1	9.1	0.0	27.3	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	9.1	45.5	0.0	
	未定・わからない(N=54)		13.0	7.4	9.3	14.8	1.9	5.6	11.1	3.7	31.5	14.8	44.4	0.0	
採用目的・理由	事業推進円滑化(N=45)		42.2	20.0	8.9	33.3	0.0	11.1	8.9	6.7	22.2	20.0	20.0	0.0	
	外国人能力等活用(N=53)		30.2	15.1	13.2	22.6	1.9	9.4	15.1	9.4	28.3	28.3	37.7	0.0	
	人材多様化(N=48)		27.1	6.3	12.5	14.6	2.1	6.3	14.6	8.3	29.2	18.8	39.6	0.0	
	優秀人材確保(N=89)		25.8	12.4	9.0	16.9	2.2	7.9	13.5	6.7	29.2	20.2	37.1	0.0	
	大卒等人材確保難(N=56)		16.1	7.1	12.5	16.1	5.4	8.9	12.5	8.9	32.1	19.6	37.5	0.0	
	全般的採用難(N=39)		20.5	7.7	7.7	12.8	2.6	10.3	5.1	7.7	33.3	15.4	56.4	0.0	
	その他(N=16)		6.3	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	6.3	75.0	0.0	

図表 3.13 求める専攻分野

			理学・工 学・農学	医療・保 健	人文科学	社会科学	教育	その他	専攻分野 は問わな い	未定・わ からない	無回答
全体(N=347)			26.5	11.8	4.6	2.9	4.3	11.0	32.3	18.4	1.7
本社所在地	山陰	山陰(N=49)	26.5	8.2	2.0	4.1	8.2	8.2	28.6	26.5	2.0
		鳥取県(N=22)	18.2	4.5	0.0	4.5	9.1	18.2	27.3	36.4	0.0
		島根県(N=27)	33.3	11.1	3.7	3.7	7.4	0.0	29.6	18.5	3.7
	山陽	山陽(N=297)	26.6	12.5	5.1	2.7	3.7	11.1	33.0	17.2	1.7
		岡山県(N=100)	30.0	16.0	7.0	4.0	1.0	15.0	30.0	13.0	1.0
		広島県(N=152)	25.0	9.9	4.6	2.0	4.6	9.2	33.6	20.4	2.0
		山口県(N=45)	24.4	13.3	2.2	2.2	6.7	8.9	37.8	15.6	2.2
業種	建設業(N=29)	65.5	0.0	3.4	3.4	3.4	24.1	17.2	6.9	0.0	
	製造業(N=102)	50.0	0.0	5.9	2.0	0.0	1.0	33.3	18.6	1.0	
	物流・流通業(N=56)	5.4	0.0	3.6	0.0	0.0	14.3	48.2	33.9	0.0	
	宿泊・飲食, 教育産業(N=33)	3.0	0.0	12.1	6.1	36.4	9.1	33.3	15.2	0.0	
	医療, 福祉(N=68)	1.5	58.8	0.0	2.9	1.5	14.7	20.6	13.2	4.4	
	その他(N=57)	29.8	1.8	5.3	5.3	1.8	14.0	35.1	17.5	3.5	
従業者規模		99人以下(N=97)	35.1	6.2	5.2	4.1	4.1	12.4	28.9	22.7	2.1
		100～199人(N=110)	20.0	14.5	4.5	2.7	6.4	10.9	31.8	17.3	1.8
		200人以上(N=139)	25.9	13.7	4.3	2.2	2.9	9.4	35.3	16.5	1.4
	200人以上 内訳	200～299人(N=47)	34.0	14.9	4.3	0.0	2.1	10.6	31.9	10.6	4.3
		300～499人(N=48)	20.8	12.5	6.3	4.2	6.3	4.2	33.3	22.9	0.0
	500人以上(N=44)	22.7	13.6	2.3	2.3	0.0	13.6	40.9	15.9	0.0	
海外拠点 ・取引等	あり(N=111)		38.7	3.6	6.3	2.7	0.9	4.5	41.4	16.2	0.9
	なし(N=225)		21.8	16.0	4.0	3.1	6.2	13.8	28.0	18.2	2.2
雇用実績 ・意向	雇用している(N=191)		27.2	11.5	6.3	4.2	6.3	12.6	35.6	9.4	0.5
	以前雇用していた(N=40)		35.0	7.5	5.0	0.0	2.5	5.0	27.5	27.5	0.0
	雇用意向あり(N=115)		22.6	13.9	1.7	1.7	1.7	10.4	28.7	30.4	3.5
雇用頻度 ・人数	年に3人以上(N=25)		16.0	28.0	4.0	4.0	8.0	12.0	24.0	12.0	4.0
	年に1～2人(N=58)		27.6	19.0	12.1	5.2	1.7	13.8	36.2	6.9	0.0
	2～3年に1人(N=35)		31.4	8.6	8.6	5.7	5.7	17.1	48.6	5.7	0.0
	4～9年に1人(N=31)		41.9	3.2	3.2	3.2	3.2	6.5	41.9	6.5	0.0
	10年に1人以下(N=33)		27.3	9.1	3.0	0.0	3.0	9.1	30.3	21.2	0.0
	未定・わからない(N=156)		24.4	10.3	1.9	1.9	5.1	9.6	27.6	28.8	0.0
雇用目的 ・理由	事業推進円滑化(N=86)		36.0	4.7	7.0	3.5	1.2	5.8	45.3	8.1	1.2
	外国人能力等活用(N=91)		25.3	13.2	7.7	3.3	8.8	11.0	37.4	13.2	0.0
	人材多様化(N=93)		23.7	12.9	3.2	2.2	3.2	14.0	38.7	11.8	0.0
	優秀人材確保(N=187)		29.4	11.2	5.3	3.7	3.2	12.8	34.2	15.0	0.5
	大卒等人材確保難(N=120)		35.8	15.0	4.2	3.3	2.5	15.0	22.5	15.8	0.8
	全般的採用難(N=113)		25.7	23.9	5.3	3.5	1.8	7.1	30.1	20.4	0.9
	その他(N=30)		13.3	3.3	6.7	3.3	23.3	10.0	26.7	23.3	0.0
想定職種	有無	ある(N=152)	32.9	9.2	5.3	3.3	7.2	15.8	34.2	8.6	0.7
		特にない(N=81)	24.7	11.1	6.2	3.7	1.2	4.9	46.9	13.6	0.0
		未定・わからない(N=104)	20.2	16.3	2.9	1.9	2.9	7.7	20.2	38.5	0.0
	職種	国際・貿易業務(N=36)	36.1	0.0	11.1	8.3	2.8	8.3	52.8	5.6	0.0
		マーケティング, 営業・販売(N=34)	17.6	0.0	5.9	2.9	0.0	8.8	55.9	20.6	0.0
		事務職, 情報システム管理(N=24)	45.8	0.0	4.2	12.5	8.3	4.2	41.7	16.7	0.0
		商品企画・デザイン, 研究開発(N=29)	69.0	3.4	6.9	6.9	3.4	6.9	17.2	17.2	3.4
		生産計画・現場管理(N=37)	54.1	0.0	10.8	5.4	5.4	16.2	16.2	16.2	0.0
		その他(N=68)	20.6	20.6	5.9	0.0	13.2	22.1	27.9	8.8	0.0

図表 3.14 求める最終学歴

			専門学校	高専・短大	大学学部	大学院	大学院修士課程	大学院博士課程	最終学歴は問わない	未定・わからない	無回答
全体(N=347)			19.3	16.1	45.5	15.6	14.7	11.5	32.9	14.7	1.4
本社所在地	山陰	山陰(N=49)	16.3	22.4	34.7	12.2	12.2	12.2	38.8	16.3	2.0
		鳥取県(N=22)	13.6	18.2	36.4	13.6	13.6	13.6	31.8	22.7	0.0
		島根県(N=27)	18.5	25.9	33.3	11.1	11.1	11.1	44.4	11.1	3.7
	山陽	山陽(N=297)	19.5	14.8	47.1	16.2	15.2	11.4	32.0	14.5	1.3
		岡山県(N=100)	27.0	18.0	49.0	13.0	12.0	11.0	35.0	11.0	1.0
		広島県(N=152)	16.4	14.5	47.4	14.5	13.2	10.5	32.2	16.4	1.3
		山口県(N=45)	13.3	8.9	42.2	28.9	28.9	15.6	24.4	15.6	2.2
業種	建設業(N=29)	17.2	10.3	62.1	13.8	13.8	10.3	31.0	6.9	0.0	
	製造業(N=102)	8.8	11.8	56.9	18.6	17.6	11.8	29.4	12.7	1.0	
	物流・流通業(N=56)	30.4	16.1	39.3	5.4	5.4	5.4	37.5	21.4	0.0	
	宿泊・飲食, 教育産業(N=33)	18.2	12.1	48.5	27.3	24.2	21.2	24.2	6.1	0.0	
	医療, 福祉(N=68)	25.0	23.5	26.5	4.4	4.4	4.4	44.1	16.2	4.4	
	その他(N=57)	21.1	19.3	43.9	28.1	26.3	21.1	26.3	19.3	1.8	
従業者規模	99人以下(N=97)		18.6	16.5	44.3	9.3	9.3	5.2	34.0	18.6	2.1
	100～199人(N=110)		22.7	20.0	42.7	13.6	12.7	12.7	36.4	10.0	1.8
	200人以上(N=139)		16.5	12.2	48.2	21.6	20.1	15.1	29.5	15.8	0.7
	200人以上 内訳	200～299人(N=47)	19.1	17.0	46.8	21.3	19.1	17.0	27.7	12.8	2.1
		300～499人(N=48)	8.3	6.3	47.9	22.9	22.9	12.5	31.3	20.8	0.0
500人以上(N=44)		22.7	13.6	50.0	20.5	18.2	15.9	29.5	13.6	0.0	
海外拠点・取引等	あり(N=111)		17.1	14.4	54.1	23.4	21.6	16.2	27.9	10.8	0.9
	なし(N=225)		19.6	16.4	42.2	12.4	12.0	9.8	34.7	16.0	1.8
雇用実績・意向	雇用している(N=191)		22.5	17.8	55.5	19.4	17.8	15.2	27.7	8.9	0.0
	以前雇用していた(N=40)		20.0	20.0	45.0	15.0	15.0	5.0	22.5	25.0	0.0
	雇用意向あり(N=115)		13.9	12.2	29.6	9.6	9.6	7.8	45.2	20.9	3.5
雇用頻度・人数	年に3人以上(N=25)		28.0	28.0	52.0	32.0	32.0	32.0	24.0	8.0	0.0
	年に1～2人(N=58)		36.2	27.6	53.4	13.8	12.1	12.1	34.5	1.7	0.0
	2～3年に1人(N=35)		11.4	8.6	54.3	17.1	14.3	8.6	37.1	8.6	0.0
	4～9年に1人(N=31)		9.7	12.9	38.7	16.1	12.9	6.5	45.2	3.2	0.0
	10年に1人以下(N=33)		18.2	12.1	48.5	9.1	9.1	9.1	33.3	15.2	0.0
	未定・わからない(N=156)		15.4	12.8	41.7	14.7	14.7	10.3	30.8	24.4	0.0
雇用目的・理由	事業推進円滑化(N=86)		16.3	15.1	53.5	16.3	15.1	11.6	33.7	11.6	0.0
	外国人能力等活用(N=91)		19.8	16.5	53.8	23.1	22.0	17.6	33.0	6.6	0.0
	人材多様化(N=93)		30.1	21.5	50.5	22.6	21.5	16.1	33.3	8.6	0.0
	優秀人材確保(N=187)		23.0	19.3	49.7	21.9	20.9	17.1	38.0	10.2	0.0
	大卒等人材確保難(N=120)		31.7	27.5	54.2	20.0	19.2	14.2	27.5	11.7	0.0
	全般的採用難(N=113)		18.6	18.6	35.4	9.7	9.7	8.0	48.7	14.2	0.0
	その他(N=30)		3.3	3.3	46.7	23.3	20.0	16.7	16.7	26.7	0.0
想定職種	有無	ある(N=152)	20.4	15.1	53.9	20.4	19.1	15.1	31.6	5.9	0.0
		特にない(N=81)	18.5	18.5	53.1	12.3	11.1	8.6	33.3	8.6	0.0
		未定・わからない(N=104)	17.3	15.4	29.8	12.5	12.5	9.6	36.5	33.7	0.0
	職種	国際・貿易業務(N=36)	11.1	5.6	58.3	27.8	27.8	16.7	33.3	8.3	0.0
		マーケティング, 営業・販売(N=34)	23.5	11.8	47.1	11.8	8.8	5.9	41.2	8.8	0.0
		事務職, 情報システム管理(N=24)	33.3	29.2	66.7	25.0	25.0	20.8	25.0	8.3	0.0
		商品企画・デザイン, 研究開発(N=29)	6.9	10.3	72.4	48.3	41.4	37.9	24.1	3.4	0.0
		生産計画・現場管理(N=37)	24.3	24.3	62.2	21.6	21.6	13.5	27.0	5.4	0.0
		その他(N=68)	22.1	16.2	45.6	19.1	17.6	17.6	30.9	8.8	0.0
		専攻分野	理学・工学・農学(N=92)	12.0	16.3	70.7	29.3	27.2	19.6	22.8	5.4
医療・保健(N=41)	36.6		31.7	36.6	7.3	4.9	7.3	39.0	14.6	0.0	
人文科学(N=16)	18.8		18.8	68.8	25.0	18.8	18.8	12.5	18.8	0.0	
社会科学(N=10)	40.0		30.0	70.0	20.0	10.0	20.0	10.0	0.0	0.0	
教育(N=15)	6.7		6.7	53.3	40.0	40.0	33.3	13.3	0.0	0.0	
その他(N=38)	42.1		15.8	44.7	10.5	7.9	10.5	34.2	7.9	0.0	
専攻分野は問わない(N=112)	17.0		14.3	42.9	15.2	15.2	11.6	50.9	5.4	0.0	
未定・わからない(N=64)	7.8		6.3	15.6	4.7	4.7	1.6	31.3	54.7	0.0	

図表 3.18 採用ルート

			外国人留 学生の新 卒採用	国内在住 者の中途 採用	海外大学 等からの 新卒採用	海外在住 者の中途 採用	その他	未定・わ からない	無回答
全体 (N=347)			38.9	32.6	7.5	12.1	14.1	28.5	2.3
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	22.4	22.4	4.1	10.2	20.4	40.8	2.0
		鳥取県 (N=22)	22.7	13.6	0.0	9.1	22.7	40.9	0.0
		島根県 (N=27)	22.2	29.6	7.4	11.1	18.5	40.7	3.7
	山陽	山陽 (N=297)	41.8	34.3	8.1	12.5	13.1	26.3	2.4
		岡山県 (N=100)	44.0	31.0	9.0	14.0	12.0	26.0	3.0
		広島県 (N=152)	40.1	34.9	6.6	9.9	12.5	25.7	2.0
山口県 (N=45)		42.2	40.0	11.1	17.8	17.8	28.9	2.2	
業種	建設業 (N=29)		31.0	31.0	20.7	20.7	13.8	31.0	0.0
	製造業 (N=102)		54.9	33.3	6.9	12.7	9.8	19.6	2.0
	物流・流通業 (N=56)		37.5	32.1	0.0	0.0	10.7	41.1	0.0
	宿泊・飲食・教育産業 (N=33)		27.3	48.5	9.1	24.2	21.2	18.2	3.0
	医療・福祉 (N=68)		20.6	22.1	5.9	11.8	23.5	32.4	5.9
	その他 (N=57)		43.9	36.8	10.5	12.3	10.5	31.6	1.8
従業者規模	99人以下 (N=97)		29.9	30.9	7.2	13.4	11.3	34.0	3.1
	100～199人 (N=110)		34.5	36.4	7.3	13.6	17.3	26.4	1.8
	200人以上 (N=139)		48.9	30.9	7.9	10.1	13.7	25.9	2.2
	200人 以上	200～299人 (N=47)	42.6	34.0	14.9	12.8	14.9	27.7	2.1
		300～499人 (N=48)	41.7	20.8	2.1	4.2	18.8	29.2	2.1
内訳 500人以上 (N=44)		63.6	38.6	6.8	13.6	6.8	20.5	2.3	
海外拠点 ・取引等	あり (N=111)		55.0	35.1	8.1	16.2	8.1	20.7	1.8
	なし (N=225)		30.7	31.6	7.6	10.7	16.9	32.4	2.2
雇用実績 ・意向	雇用している (N=191)		50.8	42.9	9.9	17.3	16.8	9.4	1.6
	以前雇用していた (N=40)		35.0	25.0	2.5	12.5	12.5	25.0	0.0
	雇用意向あり (N=115)		20.9	18.3	5.2	3.5	10.4	61.7	3.5
雇用頻度 ・人数	年に3人以上 (N=25)		40.0	44.0	20.0	40.0	40.0	0.0	4.0
	年に1～2人 (N=58)		56.9	50.0	15.5	17.2	20.7	8.6	1.7
	2～3年に1人 (N=35)		60.0	42.9	11.4	8.6	2.9	14.3	0.0
	4～9年に1人 (N=31)		51.6	41.9	6.5	22.6	6.5	9.7	3.2
	10年に1人以下 (N=33)		30.3	24.2	3.0	6.1	15.2	24.2	0.0
	未定・わからない (N=156)		27.6	23.1	3.2	6.4	12.2	48.7	0.0
雇用目的 ・理由	事業推進円滑化 (N=86)		54.7	43.0	8.1	14.0	8.1	19.8	0.0
	外国人能力等活用 (N=91)		44.0	37.4	14.3	15.4	12.1	27.5	0.0
	人材多様化 (N=93)		53.8	44.1	12.9	16.1	7.5	23.7	0.0
	優秀人材確保 (N=187)		50.8	40.6	9.6	13.4	11.2	26.2	0.5
	大卒等人材確保難 (N=120)		42.5	30.8	9.2	10.0	14.2	31.7	0.0
	全般的採用難 (N=113)		33.6	31.0	10.6	15.0	19.5	35.4	1.8
	その他 (N=30)		10.0	40.0	6.7	13.3	26.7	16.7	3.3
想定職種	有無	ある (N=152)	47.4	38.2	13.8	15.1	17.1	19.1	0.0
		特にない (N=81)	49.4	35.8	2.5	13.6	12.3	18.5	2.5
		未定・わからない (N=104)	21.2	25.0	1.9	7.7	11.5	51.0	1.0
	職種	国際・貿易業務 (N=36)	61.1	44.4	19.4	22.2	5.6	13.9	0.0
		マーケティング、営業・販売 (N=34)	47.1	32.4	11.8	11.8	11.8	26.5	0.0
		事務職、情報システム管理 (N=24)	45.8	41.7	20.8	20.8	16.7	20.8	0.0
		商品企画・デザイン、研究開発 (N=29)	62.1	34.5	27.6	24.1	13.8	20.7	0.0
		生産計画・現場管理 (N=37)	43.2	37.8	27.0	16.2	21.6	18.9	0.0
		その他 (N=68)	41.2	42.6	13.2	19.1	23.5	17.6	0.0

図表 3.19 採用方法

			日本人と一緒で日本人と同等に評価する	日本人と一緒にだが別枠・別基準を設けて評価する	日本人とは異なる採用方法による	ケースバイケースで対応する	その他	未定・わからない	無回答
全体 (N=347)			51.9	9.8	6.3	31.4	1.2	11.8	2.9
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	40.8	16.3	12.2	24.5	0.0	16.3	4.1
		鳥取県 (N=22)	40.9	9.1	13.6	18.2	0.0	18.2	0.0
		島根県 (N=27)	40.7	22.2	11.1	29.6	0.0	14.8	7.4
	山陽	山陽 (N=297)	53.9	8.8	5.4	32.3	1.3	11.1	2.7
		岡山県 (N=100)	54.0	9.0	8.0	30.0	0.0	12.0	2.0
		広島県 (N=152)	54.6	7.9	3.9	33.6	2.0	11.2	2.0
	山口県 (N=45)	51.1	11.1	4.4	33.3	2.2	8.9	6.7	
業種	建設業 (N=29)		27.6	20.7	17.2	31.0	0.0	13.8	0.0
	製造業 (N=102)		63.7	6.9	4.9	33.3	0.0	4.9	2.0
	物流・流通業 (N=56)		46.4	7.1	3.6	30.4	3.6	23.2	0.0
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=33)		54.5	9.1	12.1	27.3	0.0	6.1	3.0
	医療, 福祉 (N=68)		41.2	11.8	4.4	26.5	1.5	19.1	7.4
	その他 (N=57)		59.6	10.5	5.3	35.1	1.8	7.0	3.5
従業者規模	99人以下 (N=97)		45.4	13.4	5.2	32.0	1.0	15.5	3.1
	100～199人 (N=110)		50.0	8.2	6.4	35.5	1.8	6.4	3.6
	200人以上 (N=139)		58.3	8.6	7.2	27.3	0.7	13.7	2.2
	200人以上 内訳	200～299人 (N=47)	48.9	4.3	8.5	36.2	2.1	12.8	4.3
		300～499人 (N=48)	60.4	8.3	8.3	22.9	0.0	16.7	0.0
		500人以上 (N=44)	65.9	13.6	4.5	22.7	0.0	11.4	2.3
海外拠点・取引等	あり (N=111)		62.2	7.2	4.5	36.0	0.9	6.3	1.8
	なし (N=225)		46.2	11.1	7.6	28.4	1.3	15.1	3.1
雇用実績・意向	雇用している (N=191)		64.4	9.9	8.9	25.1	1.0	2.1	1.6
	以前雇用していた (N=40)		42.5	5.0	5.0	40.0	0.0	17.5	2.5
	雇用意向あり (N=115)		34.8	11.3	2.6	39.1	1.7	26.1	4.3
雇用頻度・人数	年に3人以上 (N=25)		76.0	20.0	8.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	年に1～2人 (N=58)		62.1	13.8	12.1	19.0	3.4	5.2	1.7
	2～3年に1人 (N=35)		62.9	17.1	5.7	22.9	0.0	2.9	2.9
	4～9年に1人 (N=31)		58.1	3.2	6.5	38.7	0.0	0.0	0.0
	10年に1人以下 (N=33)		54.5	6.1	3.0	24.2	0.0	18.2	0.0
	未定・わからない (N=156)		42.3	7.7	5.1	36.5	0.6	19.2	1.9
雇用目的・理由	事業推進円滑化 (N=86)		54.7	12.8	8.1	36.0	1.2	7.0	1.2
	外国人能力等活用 (N=91)		49.5	17.6	6.6	40.7	0.0	7.7	1.1
	人材多様化 (N=93)		55.9	14.0	3.2	39.8	0.0	8.6	0.0
	優秀人材確保 (N=187)		57.8	11.2	4.8	33.7	1.6	10.7	1.6
	大卒等人材確保難 (N=120)		51.7	15.0	5.8	33.3	0.8	12.5	0.8
	全般的採用難 (N=113)		46.0	10.6	6.2	32.7	1.8	18.6	3.5
	その他 (N=30)		50.0	3.3	16.7	30.0	3.3	10.0	3.3
想定職種	有無	ある (N=152)	61.8	10.5	9.2	32.2	1.3	4.6	0.0
		特になし (N=81)	56.8	9.9	3.7	32.1	1.2	6.2	2.5
		未定・わからない (N=104)	37.5	8.7	4.8	28.8	1.0	27.9	2.9
	職種	国際・貿易業務 (N=36)	66.7	16.7	8.3	33.3	0.0	2.8	0.0
		マーケティング, 営業・販売 (N=34)	67.6	11.8	0.0	47.1	0.0	0.0	0.0
		事務職, 情報システム管理 (N=24)	75.0	16.7	8.3	29.2	0.0	4.2	0.0
		商品企画・デザイン, 研究開発 (N=29)	79.3	10.3	10.3	34.5	3.4	3.4	0.0
		生産計画・現場管理 (N=37)	51.4	16.2	13.5	43.2	0.0	2.7	0.0
		その他 (N=68)	57.4	5.9	8.8	29.4	2.9	10.3	0.0
採用ルート	外国人留学生の新卒採用 (N=135)		75.6	11.9	3.7	27.4	0.0	0.0	0.7
	国内在住者の中途採用 (N=113)		72.6	10.6	5.3	35.4	0.9	0.9	0.0
	海外大学等からの新卒採用 (N=26)		57.7	23.1	15.4	42.3	3.8	0.0	3.8
	海外在住者の中途採用 (N=42)		59.5	11.9	16.7	45.2	2.4	0.0	2.4
	その他 (N=49)		51.0	16.3	14.3	36.7	6.1	2.0	0.0
	未定・わからない (N=99)		21.2	7.1	3.0	36.4	1.0	39.4	2.0

図表 3.20 外国人材や制度上の問題点

			日本での採用・雇用慣習への理解が不十分	日本での仕事の慣習への理解が不十分	日本人に比べ離職率が高く定着しない	専門的な知識・能力が不十分	日本語力が不十分	日本語習得への意欲・努力が不十分	日常生活に必要な知識やルール理解が不十分	在留資格による職務内容や在留期間への制約	外国人雇用に必要な行政対応の手間やコスト	その他	特にない	わからない	無回答
全体 (N=347)			14.1	22.2	12.4	5.2	31.7	7.8	21.6	38.0	35.4	3.7	8.9	9.8	1.7
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	8.2	20.4	4.1	4.1	36.7	6.1	24.5	34.7	40.8	0.0	4.1	12.2	2.0
		鳥取県 (N=22)	4.5	18.2	4.5	4.5	31.8	4.5	31.8	31.8	36.4	0.0	4.5	18.2	0.0
		島根県 (N=27)	11.1	22.2	3.7	3.7	40.7	7.4	18.5	37.0	44.4	0.0	3.7	7.4	3.7
	山陽	山陽 (N=297)	15.2	22.6	13.8	5.4	30.6	7.7	21.2	38.7	34.7	4.4	9.8	9.4	1.7
		岡山県 (N=100)	19.0	30.0	15.0	6.0	34.0	11.0	28.0	43.0	32.0	5.0	7.0	6.0	1.0
		広島県 (N=152)	14.5	20.4	13.2	5.9	30.3	7.2	19.1	34.9	35.5	3.9	12.5	10.5	2.0
		山口県 (N=45)	8.9	13.3	13.3	2.2	24.4	2.2	13.3	42.2	37.8	4.4	6.7	13.3	2.2
業種	建設業 (N=29)	13.8	41.4	3.4	13.8	41.4	3.4	37.9	48.3	37.9	3.4	3.4	3.4	0.0	
	製造業 (N=102)	11.8	21.6	19.6	6.9	36.3	12.7	20.6	41.2	30.4	2.0	6.9	7.8	1.0	
	物流・流通業 (N=56)	21.4	23.2	5.4	5.4	28.6	5.4	25.0	32.1	37.5	5.4	7.1	16.1	0.0	
	宿泊・飲食、教育産業 (N=33)	9.1	18.2	6.1	0.0	24.2	6.1	12.1	30.3	24.2	6.1	30.3	9.1	0.0	
	医療、福祉 (N=68)	16.2	19.1	11.8	5.9	33.8	5.9	16.2	45.6	48.5	4.4	2.9	10.3	4.4	
	その他 (N=57)	12.3	19.3	15.8	0.0	22.8	5.3	24.6	29.8	33.3	3.5	10.5	10.5	3.5	
従業者規模	99人以下 (N=97)	100～199人 (N=110)	13.4	20.6	16.5	8.2	28.9	7.2	21.6	38.1	30.9	4.1	9.3	13.4	2.1
		200人以上 (N=139)	15.5	26.4	13.6	6.4	32.7	6.4	25.5	39.1	41.8	5.5	7.3	7.3	1.8
		200人以上 (N=139)	13.7	20.1	8.6	2.2	32.4	8.6	18.7	37.4	33.8	2.2	10.1	9.4	1.4
	200人以上 内訳	200～299人 (N=47)	6.4	21.3	8.5	6.4	29.8	14.9	29.8	38.3	34.0	2.1	10.6	10.6	2.1
		300～499人 (N=48)	12.5	20.8	8.3	0.0	29.2	4.2	14.6	35.4	35.4	0.0	6.3	10.4	0.0
海外拠点・取引等	500人以上 (N=44)	22.7	18.2	9.1	0.0	38.6	6.8	11.4	38.6	31.8	4.5	13.6	6.8	2.3	
	あり (N=111)	15.3	23.4	18.0	3.6	30.6	11.7	19.8	36.0	34.2	3.6	9.9	6.3	0.9	
	なし (N=225)	13.8	20.9	10.2	5.3	32.4	5.3	23.6	40.0	36.0	3.6	8.4	12.0	2.2	
	雇用している (N=191)	11.5	19.4	9.9	4.2	33.5	8.4	15.7	40.8	32.5	3.7	15.2	2.6	0.0	
雇用実績・意向	以前雇用していた (N=40)	20.0	30.0	35.0	5.0	30.0	10.0	27.5	30.0	37.5	7.5	2.5	10.0	0.0	
	雇用意向あり (N=115)	16.5	24.3	8.7	7.0	29.6	6.1	29.6	36.5	40.0	2.6	0.9	21.7	4.3	
雇用頻度・人数	年に3人以上 (N=25)	4.0	20.0	16.0	0.0	28.0	8.0	20.0	44.0	56.0	8.0	8.0	0.0	0.0	
	年に1～2人 (N=58)	12.1	13.8	13.8	3.4	34.5	8.6	22.4	48.3	37.9	1.7	13.8	3.4	0.0	
	2～3年に1人 (N=35)	34.3	20.0	17.1	2.9	42.9	8.6	22.9	42.9	28.6	2.9	8.6	5.7	0.0	
	4～9年に1人 (N=31)	9.7	9.7	16.1	6.5	25.8	12.9	12.9	32.3	38.7	3.2	16.1	3.2	0.0	
	10年に1人以下 (N=33)	9.1	27.3	18.2	9.1	27.3	3.0	27.3	33.3	36.4	3.0	6.1	12.1	0.0	
	未定・わからない (N=156)	14.1	28.8	9.0	6.4	32.1	7.1	22.4	34.6	33.3	3.8	6.4	16.0	0.6	
雇用目的・理由	事業推進円滑化 (N=86)	14.0	25.6	16.3	5.8	32.6	12.8	18.6	46.5	25.6	1.2	11.6	7.0	0.0	
	外国人能力等活用 (N=91)	14.3	27.5	17.6	5.5	30.8	5.5	28.6	41.8	33.0	2.2	11.0	11.0	0.0	
	人材多様化 (N=93)	18.3	29.0	15.1	8.6	36.6	10.8	25.8	38.7	36.6	2.2	6.5	9.7	0.0	
	優秀人材確保 (N=187)	15.0	20.9	13.4	5.3	35.8	8.6	18.7	43.3	36.9	3.2	7.5	10.2	0.5	
	大卒等人材確保難 (N=120)	20.0	28.3	15.8	5.8	43.3	13.3	29.2	40.0	48.3	3.3	5.0	5.0	0.0	
	全般的採用難 (N=113)	16.8	20.4	15.9	7.1	39.8	7.1	25.7	48.7	48.7	3.5	3.5	8.0	0.0	
	その他 (N=30)	13.3	30.0	3.3	6.7	30.0	0.0	13.3	30.0	30.0	10.0	10.0	13.3	0.0	

図表 3.21 自社の悩み・不安

			適切な採用 ルート・求人申 込先がわ からない	適切な採用・選 考の方法が わからない	外国人から の応募へ の対応に 不慣れ	外国人の 募集状況 ・実績の 周知が難 しい	外国人向 けの企業 ・団体情 報の発信 が難しい	在留資格 の変更・ 更新手続 きへの対 応に不慣 れ	外国人雇 用に必要 な行政対 応に不慣 れ	外国人材 育成のノ ウハウが 不十分	日本語習 得へのサ ポートが 難しい	習慣や文 化の違い への対応 が難しい
全体 (N=347)			14. 1	11. 0	19. 0	5. 5	4. 9	21. 9	21. 0	36. 0	28. 2	25. 9
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	10. 2	10. 2	22. 4	6. 1	4. 1	30. 6	28. 6	55. 1	38. 8	34. 7
		鳥取県 (N=22)	9. 1	9. 1	22. 7	9. 1	4. 5	31. 8	22. 7	45. 5	31. 8	40. 9
		島根県 (N=27)	11. 1	11. 1	22. 2	3. 7	3. 7	29. 6	33. 3	63. 0	44. 4	29. 6
	山陽	山陽 (N=297)	14. 8	11. 1	18. 5	5. 4	5. 1	20. 5	19. 9	33. 0	26. 6	24. 6
		岡山県 (N=100)	14. 0	8. 0	13. 0	2. 0	4. 0	18. 0	16. 0	36. 0	26. 0	33. 0
		広島県 (N=152)	15. 1	13. 2	21. 7	7. 2	5. 9	22. 4	21. 1	30. 3	26. 3	21. 7
		山口県 (N=45)	15. 6	11. 1	20. 0	6. 7	4. 4	20. 0	24. 4	35. 6	28. 9	15. 6
業種	建設業 (N=29)	13. 8	13. 8	27. 6	3. 4	3. 4	27. 6	34. 5	51. 7	51. 7	37. 9	
	製造業 (N=102)	12. 7	10. 8	13. 7	7. 8	6. 9	21. 6	17. 6	35. 3	31. 4	24. 5	
	物流・流通業 (N=56)	16. 1	14. 3	25. 0	10. 7	3. 6	25. 0	26. 8	48. 2	25. 0	23. 2	
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=33)	12. 1	3. 0	15. 2	9. 1	6. 1	18. 2	12. 1	18. 2	15. 2	21. 2	
	医療, 福祉 (N=68)	17. 6	10. 3	16. 2	1. 5	4. 4	25. 0	26. 5	33. 8	26. 5	23. 5	
	その他 (N=57)	12. 3	12. 3	24. 6	0. 0	3. 5	15. 8	14. 0	29. 8	24. 6	29. 8	
従業者規模	200人以下	99人以下 (N=97)	16. 5	15. 5	23. 7	9. 3	9. 3	26. 8	23. 7	39. 2	30. 9	25. 8
		100～199人 (N=110)	20. 9	13. 6	20. 0	5. 5	4. 5	21. 8	20. 0	37. 3	27. 3	26. 4
		200人以上 (N=139)	7. 2	5. 8	15. 1	2. 9	2. 2	18. 7	20. 1	33. 1	27. 3	25. 9
	200人以上 内訳	200～299人 (N=47)	12. 8	8. 5	21. 3	6. 4	4. 3	23. 4	19. 1	23. 4	34. 0	31. 9
		300～499人 (N=48)	6. 3	8. 3	12. 5	2. 1	0. 0	12. 5	25. 0	43. 8	20. 8	25. 0
500人以上 (N=44)		2. 3	0. 0	11. 4	0. 0	2. 3	20. 5	15. 9	31. 8	27. 3	20. 5	
海外拠点・取引等	あり (N=111)	12. 6	8. 1	17. 1	6. 3	5. 4	17. 1	17. 1	36. 9	31. 5	26. 1	
	なし (N=225)	15. 1	12. 4	20. 4	4. 9	4. 9	25. 3	23. 1	35. 6	26. 7	25. 3	
雇用実績・意向	雇用している (N=191)	3. 7	3. 1	10. 5	3. 1	2. 1	14. 7	13. 6	27. 2	24. 1	22. 5	
	以前雇用していた (N=40)	17. 5	12. 5	22. 5	7. 5	7. 5	30. 0	20. 0	32. 5	32. 5	30. 0	
	雇用意向あり (N=115)	30. 4	23. 5	32. 2	8. 7	8. 7	31. 3	33. 9	52. 2	33. 9	30. 4	
雇用頻度・人数	年に3人以上 (N=25)	8. 0	8. 0	4. 0	4. 0	0. 0	16. 0	8. 0	32. 0	24. 0	24. 0	
	年に1～2人 (N=58)	8. 6	5. 2	12. 1	0. 0	6. 9	19. 0	17. 2	37. 9	29. 3	31. 0	
	2～3年に1人 (N=35)	8. 6	8. 6	11. 4	8. 6	5. 7	28. 6	20. 0	28. 6	40. 0	20. 0	
	4～9年に1人 (N=31)	16. 1	6. 5	9. 7	3. 2	6. 5	6. 5	16. 1	22. 6	25. 8	22. 6	
	10年に1人以下 (N=33)	12. 1	12. 1	27. 3	6. 1	3. 0	30. 3	30. 3	39. 4	18. 2	27. 3	
	未定・わからない (N=156)	18. 6	14. 7	25. 6	7. 7	5. 1	23. 7	24. 4	39. 7	29. 5	26. 9	
雇用目的・理由	事業推進円滑化 (N=86)	15. 1	8. 1	11. 6	9. 3	4. 7	18. 6	14. 0	34. 9	25. 6	23. 3	
	外国人能力等活用 (N=91)	19. 8	8. 8	17. 6	7. 7	6. 6	22. 0	17. 6	38. 5	28. 6	24. 2	
	人材多様化 (N=93)	18. 3	5. 4	19. 4	5. 4	5. 4	20. 4	23. 7	43. 0	32. 3	36. 6	
	優秀人材確保 (N=187)	13. 9	7. 0	18. 7	4. 3	6. 4	23. 0	25. 1	39. 0	32. 1	26. 7	
	大卒等人材確保難 (N=120)	18. 3	15. 0	20. 8	5. 8	7. 5	25. 8	26. 7	45. 8	39. 2	33. 3	
	全般的採用難 (N=113)	21. 2	15. 9	26. 5	6. 2	7. 1	33. 6	31. 0	45. 1	37. 2	25. 7	
	その他 (N=30)	3. 3	10. 0	20. 0	0. 0	0. 0	16. 7	13. 3	23. 3	10. 0	23. 3	

図表 3.21 自社の悩み・不安—つづき—

			日本人職員と外国人職員の融和が難しい	組織的な受入体制を整えるのが難しい	その他	特にない	無回答
全体(N=347)			11.2	16.4	2.6	20.7	2.9
本社所在地	山陰	山陰(N=49)	14.3	22.4	0.0	8.2	2.0
		鳥取県(N=22)	18.2	13.6	0.0	13.6	0.0
		島根県(N=27)	11.1	29.6	0.0	3.7	3.7
		山陽(N=297)	10.8	15.5	3.0	22.6	3.0
	山陽	岡山県(N=100)	7.0	18.0	3.0	18.0	2.0
		広島県(N=152)	15.1	13.2	2.6	27.0	3.3
		山口県(N=45)	4.4	17.8	4.4	17.8	4.4
業種	建設業(N=29)		24.1	24.1	3.4	10.3	0.0
	製造業(N=102)		14.7	15.7	2.0	21.6	2.0
	物流・流通業(N=56)		10.7	28.6	3.6	21.4	0.0
	宿泊・飲食, 教育産業(N=33)		3.0	6.1	6.1	36.4	3.0
	医療, 福祉(N=68)		10.3	11.8	1.5	16.2	7.4
	その他(N=57)		5.3	14.0	1.8	19.3	3.5
従業者規模	99人以下(N=97)		9.3	19.6	1.0	18.6	5.2
	100～199人(N=110)		12.7	12.7	3.6	15.5	1.8
	200人以上(N=139)		11.5	17.3	2.9	25.9	2.2
	200人以上 内訳	200～299人(N=47)	14.9	17.0	4.3	19.1	4.3
		300～499人(N=48)	10.4	14.6	2.1	25.0	0.0
500人以上(N=44)		9.1	20.5	2.3	34.1	2.3	
海外拠点・取引等	あり(N=111)		9.9	17.1	3.6	22.5	0.9
	なし(N=225)		12.0	16.9	1.8	19.6	4.0
雇用実績・意向	雇用している(N=191)		6.8	8.9	3.1	31.9	0.5
	以前雇用していた(N=40)		15.0	30.0	0.0	12.5	5.0
	雇用意向あり(N=115)		17.4	24.3	2.6	5.2	5.2
雇用頻度・人数	年に3人以上(N=25)		16.0	12.0	4.0	24.0	0.0
	年に1～2人(N=58)		6.9	10.3	3.4	22.4	0.0
	2～3年に1人(N=35)		5.7	8.6	0.0	28.6	2.9
	4～9年に1人(N=31)		6.5	16.1	3.2	22.6	3.2
	10年に1人以下(N=33)		21.2	24.2	6.1	12.1	3.0
	未定・わからない(N=156)		12.8	19.9	1.3	20.5	1.3
雇用目的・理由	事業推進円滑化(N=86)		10.5	9.3	0.0	23.3	3.5
	外国人能力等活用(N=91)		16.5	17.6	2.2	24.2	2.2
	人材多様化(N=93)		11.8	20.4	3.2	15.1	1.1
	優秀人材確保(N=187)		10.2	18.7	3.2	19.3	1.1
	大卒等人材確保難(N=120)		19.2	18.3	4.2	10.0	1.7
	全般的採用難(N=113)		15.0	26.5	2.7	11.5	1.8
	その他(N=30)		6.7	6.7	3.3	40.0	0.0

図表 3.22 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組み（採用時の取り組み）

			外国人向 けの採用 方法や選 考基準の 設定	採用・選 考過程で の外国語 対応	外国語や 外国知識 を活かせ る職種等 の明確化	外国語や 外国知識 を活かせ る求人情 報の発信	外国人募 集・応募 可である 職種等の 明確化	外国人募 集・応募 可である 求人情報 の発信	外国人採 用実績の 情報発信	外国人向 けの企業 ・団体情 報の発信	募集・選 考時での 採用後の 職務内容 の明確化	募集・選 考時での 採用後の 勤務地の 明確化
全体 (N=347)			10. 1	9. 2	9. 2	6. 1	12. 1	13. 3	10. 4	5. 2	24. 5	14. 4
本社所在地	山陰	山陰 (N=49)	12. 2	14. 3	14. 3	10. 2	14. 3	18. 4	14. 3	10. 2	28. 6	12. 2
		鳥取県 (N=22)	13. 6	9. 1	22. 7	13. 6	9. 1	13. 6	13. 6	9. 1	31. 8	18. 2
		島根県 (N=27)	11. 1	18. 5	7. 4	7. 4	18. 5	22. 2	14. 8	11. 1	25. 9	7. 4
	山陽	山陽 (N=297)	9. 8	8. 4	8. 4	5. 4	11. 8	12. 5	9. 8	4. 4	23. 9	14. 8
		岡山県 (N=100)	12. 0	9. 0	10. 0	5. 0	15. 0	13. 0	11. 0	5. 0	26. 0	15. 0
		広島県 (N=152)	8. 6	7. 2	7. 9	5. 3	9. 9	12. 5	8. 6	4. 6	23. 7	13. 8
		山口県 (N=45)	8. 9	11. 1	6. 7	6. 7	11. 1	11. 1	11. 1	2. 2	20. 0	17. 8
業種	建設業 (N=29)	20. 7	6. 9	13. 8	3. 4	13. 8	20. 7	3. 4	6. 9	34. 5	17. 2	
	製造業 (N=102)	9. 8	4. 9	7. 8	5. 9	11. 8	11. 8	6. 9	4. 9	21. 6	12. 7	
	物流・流通業 (N=56)	5. 4	5. 4	8. 9	7. 1	12. 5	7. 1	7. 1	7. 1	10. 7	8. 9	
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=33)	12. 1	18. 2	21. 2	6. 1	12. 1	12. 1	9. 1	3. 0	27. 3	15. 2	
	医療, 福祉 (N=68)	10. 3	14. 7	4. 4	2. 9	13. 2	17. 6	16. 2	2. 9	32. 4	17. 6	
	その他 (N=57)	8. 8	10. 5	7. 0	10. 5	10. 5	14. 0	17. 5	7. 0	28. 1	17. 5	
従業者規模	200人 以上 内訳	99人以下 (N=97)	11. 3	7. 2	6. 2	4. 1	13. 4	13. 4	9. 3	2. 1	18. 6	10. 3
		100～199人 (N=110)	7. 3	10. 0	9. 1	6. 4	9. 1	14. 5	9. 1	5. 5	22. 7	13. 6
		200人以上 (N=139)	11. 5	10. 1	11. 5	7. 2	13. 7	12. 2	12. 2	7. 2	30. 2	18. 0
	200人 以上 内訳	200～299人 (N=47)	17. 0	8. 5	14. 9	8. 5	8. 5	12. 8	8. 5	8. 5	27. 7	14. 9
		300～499人 (N=48)	8. 3	14. 6	12. 5	10. 4	18. 8	10. 4	12. 5	6. 3	29. 2	18. 8
海外拠点 ・取引等	あり (N=111) なし (N=225)		9. 1	6. 8	6. 8	2. 3	13. 6	13. 6	15. 9	6. 8	34. 1	20. 5
			8. 1	9. 0	16. 2	7. 2	13. 5	17. 1	9. 9	7. 2	27. 9	13. 5
雇用実績 ・意向	雇用している (N=191) 以前雇用していた (N=40) 雇用意向あり (N=115)		11. 1	9. 8	5. 3	5. 3	11. 1	11. 6	10. 2	4. 4	24. 0	15. 6
			4. 2	7. 9	10. 5	5. 2	12. 0	14. 1	14. 7	5. 2	24. 1	15. 2
			10. 0	12. 5	5. 0	7. 5	7. 5	12. 5	5. 0	5. 0	20. 0	2. 5
雇用頻度 ・人数	年に3人以上 (N=25) 年に1～2人 (N=58) 2～3年に1人 (N=35) 4～9年に1人 (N=31) 10年に1人以下 (N=33) 未定・わからない (N=156)		20. 0	10. 4	8. 7	7. 0	13. 0	11. 3	4. 3	5. 2	26. 1	16. 5
			16. 0	16. 0	20. 0	20. 0	28. 0	28. 0	36. 0	12. 0	48. 0	52. 0
			5. 2	13. 8	13. 8	8. 6	12. 1	13. 8	19. 0	6. 9	31. 0	20. 7
雇用目的 ・理由	事業推進円滑化 (N=86) 外国人能力等活用 (N=91) 人材多様化 (N=93) 優秀人材確保 (N=187) 大卒等人材確保難 (N=120) 全般的採用難 (N=113) その他 (N=30)		14. 3	11. 4	2. 9	11. 4	14. 3	20. 0	5. 7	5. 7	31. 4	14. 3
			3. 2	9. 7	9. 7	3. 2	12. 9	6. 5	9. 7	6. 5	22. 6	9. 7
			0. 0	0. 0	9. 1	0. 0	3. 0	3. 0	6. 1	0. 0	15. 2	0. 0
			14. 1	7. 1	7. 1	3. 8	10. 3	12. 2	5. 1	4. 5	19. 9	10. 3
			10. 5	7. 0	16. 3	8. 1	16. 3	12. 8	8. 1	3. 5	22. 1	14. 0
			16. 5	15. 4	14. 3	6. 6	16. 5	17. 6	14. 3	7. 7	34. 1	24. 2
			16. 1	15. 1	16. 1	9. 7	17. 2	17. 2	18. 3	7. 5	34. 4	18. 3

図表 3.22 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組み（採用時の取り組み）－つづき－

			求める日本語力の職種等に 応じた柔軟な対応	求める能力や人物像の明確化	その他	特にない	無回答
全体(N=347)			17.0	16.7	4.3	32.6	5.2
本社所在地	山陰	山陰(N=49)	24.5	20.4	4.1	24.5	4.1
		鳥取県(N=22)	27.3	18.2	4.5	22.7	4.5
		島根県(N=27)	22.2	22.2	3.7	25.9	3.7
	山陽	山陽(N=297)	15.8	16.2	4.4	33.7	5.4
		岡山県(N=100)	17.0	25.0	4.0	28.0	10.0
		広島県(N=152)	15.1	8.6	5.3	36.8	3.3
		山口県(N=45)	15.6	22.2	2.2	35.6	2.2
業種	建設業(N=29)	17.2	17.2	3.4	31.0	3.4	
	製造業(N=102)	12.7	11.8	3.9	42.2	2.9	
	物流・流通業(N=56)	23.2	14.3	7.1	39.3	10.7	
	宿泊・飲食、教育産業(N=33)	24.2	24.2	3.0	18.2	6.1	
	医療、福祉(N=68)	22.1	25.0	5.9	16.2	4.4	
	その他(N=57)	8.8	14.0	1.8	36.8	5.3	
従業者規模	99人以下(N=97)		19.6	16.5	3.1	38.1	7.2
	100～199人(N=110)		16.4	16.4	6.4	32.7	1.8
	200人以上(N=139)		15.8	17.3	3.6	28.1	6.5
	200人以上 内訳	200～299人(N=47)	17.0	17.0	2.1	31.9	2.1
		300～499人(N=48)	20.8	25.0	6.3	29.2	8.3
	500人以上(N=44)		9.1	9.1	2.3	22.7	9.1
海外拠点・取引等	あり(N=111)		15.3	12.6	3.6	31.5	6.3
	なし(N=225)		17.8	19.6	4.9	32.4	4.9
雇用実績・意向	雇用している(N=191)		14.1	15.2	4.2	30.9	5.8
	以前雇用していた(N=40)		10.0	15.0	0.0	42.5	2.5
	雇用意向あり(N=115)		23.5	20.0	5.2	32.2	5.2
雇用頻度・人数	年に3人以上(N=25)		16.0	12.0	20.0	8.0	4.0
	年に1～2人(N=58)		27.6	22.4	1.7	22.4	5.2
	2～3年に1人(N=35)		22.9	8.6	0.0	20.0	8.6
	4～9年に1人(N=31)		12.9	12.9	3.2	35.5	6.5
	10年に1人以下(N=33)		9.1	12.1	6.1	51.5	0.0
	未定・わからない(N=156)		14.1	19.9	2.6	40.4	5.1
雇用目的・理由	事業推進円滑化(N=86)		17.4	15.1	1.2	36.0	3.5
	外国人能力等活用(N=91)		18.7	25.3	3.3	25.3	2.2
	人材多様化(N=93)		20.4	21.5	4.3	24.7	2.2
	優秀人材確保(N=187)		17.6	19.8	3.2	29.9	4.3
	大卒等人材確保難(N=120)		24.2	15.0	5.8	25.8	4.2
	全般的採用難(N=113)		23.0	25.7	4.4	27.4	3.5
	その他(N=30)		6.7	13.3	16.7	36.7	13.3

図表 3.22 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組み（採用後の取り組み）

		昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化	キャリアパスの明確化	能力向上へのサポート	日本語習得へのサポート	労働時間の管理徹底や適正化	休みを取りやすい環境づくり	日本に特有の仕事の慣習の見直し	仕事以外の付き合いの機会づくり	外国人の習慣や文化への職場内理解の促進	待遇に日本人との違いを感じさせない工夫
全体(N=347)		15.3	13.5	24.8	23.1	21.0	20.5	9.8	24.8	26.2	24.5
本社所在地	山陰	山陰(N=49)	14.3	12.2	28.6	28.6	22.4	26.5	12.2	38.8	30.6
		鳥取県(N=22)	9.1	18.2	27.3	27.3	18.2	31.8	13.6	36.4	22.7
		島根県(N=27)	18.5	7.4	29.6	29.6	25.9	22.2	11.1	40.7	37.0
	山陽	山陽(N=297)	15.5	13.8	24.2	22.2	20.9	19.5	9.4	22.6	23.6
		岡山県(N=100)	18.0	17.0	34.0	30.0	19.0	24.0	14.0	33.0	26.0
		広島県(N=152)	13.8	11.2	18.4	19.1	19.7	15.1	5.9	17.8	24.3
		山口県(N=45)	15.6	15.6	22.2	15.6	28.9	24.4	11.1	15.6	15.6
業種	建設業(N=29)		20.7	17.2	44.8	31.0	20.7	17.2	17.2	41.4	37.9
	製造業(N=102)		11.8	9.8	22.5	20.6	16.7	10.8	7.8	21.6	18.6
	物流・流通業(N=56)		21.4	10.7	23.2	16.1	8.9	14.3	7.1	21.4	28.6
	宿泊・飲食、教育産業(N=33)		21.2	12.1	15.2	3.0	15.2	27.3	9.1	18.2	36.4
	医療、福祉(N=68)		16.2	19.1	33.8	45.6	29.4	32.4	13.2	26.5	22.1
	その他(N=57)		8.8	15.8	15.8	15.8	35.1	28.1	8.8	28.1	21.1
従業者規模	99人以下(N=97)		20.6	14.4	22.7	27.8	17.5	18.6	11.3	27.8	17.5
	100～199人(N=110)		12.7	10.0	24.5	21.8	13.6	13.6	10.9	24.5	24.5
	200人以上(N=139)		13.7	15.8	26.6	20.9	29.5	27.3	7.9	23.0	29.5
	200人以上 内訳	200～299人(N=47)	10.6	10.6	29.8	23.4	34.0	27.7	10.6	17.0	23.4
		300～499人(N=48)	20.8	18.8	27.1	18.8	31.3	29.2	10.4	29.2	33.3
		500人以上(N=44)	9.1	18.2	22.7	20.5	22.7	25.0	2.3	22.7	31.8
海外拠点・取引等	あり(N=111)		15.3	14.4	21.6	17.1	21.6	17.1	7.2	21.6	26.1
	なし(N=225)		15.6	12.9	26.2	26.2	21.8	22.2	11.1	26.7	23.6
雇用実績・意向	雇用している(N=191)		14.1	14.7	26.7	23.0	23.6	23.0	7.3	24.6	28.8
	以前雇用していた(N=40)		12.5	7.5	7.5	12.5	12.5	10.0	10.0	17.5	17.5
	雇用意向あり(N=115)		17.4	13.0	27.8	26.1	19.1	19.1	13.9	27.0	19.1
雇用頻度・人数	年に3人以上(N=25)		20.0	32.0	32.0	40.0	44.0	44.0	8.0	36.0	32.0
	年に1～2人(N=58)		15.5	19.0	32.8	39.7	22.4	27.6	15.5	37.9	31.0
	2～3年に1人(N=35)		17.1	8.6	20.0	20.0	14.3	25.7	5.7	22.9	37.1
	4～9年に1人(N=31)		25.8	9.7	22.6	22.6	35.5	25.8	6.5	29.0	32.3
	10年に1人以下(N=33)		3.0	3.0	12.1	6.1	18.2	9.1	6.1	9.1	15.2
	未定・わからない(N=156)		14.1	12.8	26.3	18.6	16.0	13.5	10.9	19.9	19.2
雇用目的・理由	事業推進円滑化(N=86)		11.6	14.0	24.4	18.6	22.1	23.3	12.8	24.4	24.4
	外国人能力等活用(N=91)		17.6	22.0	27.5	27.5	26.4	22.0	15.4	27.5	31.9
	人材多様化(N=93)		23.7	22.6	29.0	29.0	24.7	28.0	18.3	31.2	33.3
	優秀人材確保(N=187)		17.1	17.6	28.9	28.3	19.3	22.5	11.2	28.9	27.3
	大卒等人材確保難(N=120)		16.7	15.0	29.2	31.7	25.8	30.8	10.8	39.2	26.7
	全般的採用難(N=113)		22.1	17.7	31.9	33.6	24.8	26.5	11.5	29.2	25.7
	その他(N=30)		13.3	10.0	16.7	10.0	16.7	16.7	6.7	13.3	23.3

図表 3.22 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組み（採用後の取り組み）－つづき－

		雇用制度 や給与・ 待遇の見 直し	その他	特にない	無回答	
全体(N=347)		8.6	2.0	25.9	3.5	
本社所在地	山陰	山陰(N=49)	16.3	2.0	22.4	2.0
		鳥取県(N=22)	18.2	0.0	27.3	0.0
		島根県(N=27)	14.8	3.7	18.5	3.7
	山陽	山陽(N=297)	7.4	2.0	26.6	3.4
		岡山県(N=100)	9.0	4.0	24.0	0.0
		広島県(N=152)	5.9	1.3	28.3	4.6
		山口県(N=45)	8.9	0.0	26.7	6.7
業種	建設業(N=29)	20.7	3.4	20.7	0.0	
	製造業(N=102)	5.9	2.0	31.4	2.0	
	物流・流通業(N=56)	7.1	3.6	33.9	5.4	
	宿泊・飲食, 教育産業(N=33)	3.0	0.0	30.3	6.1	
	医療, 福祉(N=68)	16.2	1.5	8.8	1.5	
	その他(N=57)	3.5	1.8	29.8	5.3	
従業者規模	99人以下(N=97)	12.4	2.1	22.7	4.1	
	100～199人(N=110)	7.3	0.9	29.1	3.6	
	200人以上(N=139)	7.2	2.9	25.9	2.2	
	200人以上 内訳	200～299人(N=47)	4.3	4.3	23.4	2.1
		300～499人(N=48)	12.5	2.1	31.3	0.0
500人以上(N=44)		4.5	2.3	22.7	4.5	
海外拠点 ・取引等	あり(N=111)	1.8	1.8	30.6	3.6	
	なし(N=225)	12.4	2.2	23.1	3.1	
雇用実績 ・意向	雇用している(N=191)	5.8	1.0	24.6	2.6	
	以前雇用していた(N=40)	7.5	2.5	35.0	7.5	
	雇用意向あり(N=115)	13.9	3.5	25.2	3.5	
雇用頻度 ・人数	年に3人以上(N=25)	16.0	8.0	16.0	0.0	
	年に1～2人(N=58)	6.9	0.0	10.3	6.9	
	2～3年に1人(N=35)	14.3	2.9	14.3	2.9	
	4～9年に1人(N=31)	6.5	3.2	19.4	0.0	
	10年に1人以下(N=33)	3.0	6.1	42.4	6.1	
	未定・わからない(N=156)	8.3	0.6	35.3	3.2	
雇用目的 ・理由	事業推進円滑化(N=86)	10.5	1.2	24.4	4.7	
	外国人能力等活用(N=91)	9.9	3.3	20.9	4.4	
	人材多様化(N=93)	11.8	2.2	15.1	3.2	
	優秀人材確保(N=187)	8.6	2.1	24.6	3.2	
	大卒等人材確保難(N=120)	11.7	2.5	15.8	2.5	
	全般的採用難(N=113)	16.8	3.5	21.2	2.7	
	その他(N=30)	3.3	6.7	43.3	0.0	

図表3.23 大卒等外国人材の採用・定着に向けた取り組みの外国人材の意識との比較

採用時の取り組み

	企業等の取り組み	高度外国人材 (東広島市在留者) の困り事	外国人留学生 (広島大学留学生) の困り事・不安
①外国人向けの採用方法や選考基準の設定	10.1	36.7	45.0
②採用・選考過程での外国語対応	9.2	40.0	57.6
③外国語や外国知識を活かせる職種等の明確化	9.2	30.0	38.4
④外国語や外国知識を活かせる求人情報の発信	6.1	24.4	33.8
⑤外国人募集・応募可である職種等の明確化	12.1	23.3	30.5
⑥外国人募集・応募可である求人情報の発信	13.3	25.6	34.4
⑦外国人採用実績の情報発信	10.4	27.8	19.9
⑧外国人向けの企業・団体情報の発信	5.2	18.9	11.9
⑨募集・選考時での採用後の職務内容の明確化	24.5	32.2	17.2
⑩募集・選考時での採用後の勤務地の明確化	14.4	1.9	11.3
⑪求める日本語力の職種等に応じた柔軟な対応	17.0	20.0	42.4
⑫求める能力や人物像の明確化	16.7	17.8	11.9
⑬その他	4.3	0.0	2.6
⑭特になし	32.6	11.1	6.6

採用後の取り組み

	企業等の取り組み	高度外国人材 (東広島市在留者) の困り事	外国人留学生 (広島大学留学生) の困り事・不安
①昇進・昇給や人事・配属の基準の明確化	15.3	36.9	23.8
②キャリアパスの明確化	13.5	27.9	19.2
③能力向上へのサポート	24.8	18.0	13.9
④日本語習得へのサポート	23.1	13.9	27.8
⑤労働時間の管理徹底や適正化	21.0	23.0	10.6
⑥休みを取りやすい環境づくり	20.5	14.8	20.5
⑦日本に特有の仕事の慣習の見直し	9.8	36.1	39.7
⑧仕事以外の付き合いの機会づくり	24.8	32.0	21.2
⑨外国人の習慣や文化への職場内理解の促進	26.2	16.4	38.4
⑩待遇に日本人との違いを感じさせない工夫	24.5	13.1	25.2
⑪雇用制度や給与・待遇の見直し	8.6	28.7	31.1
⑫その他	2.0	3.3	4.0
⑬特になし	25.9	5.7	11.9

図表 3.25 利用実績・意向のある支援施策

		ジェトロ の高度外 国人材活 躍支援サ ービス (コーデ ィネター による 伴走型支 援など)	新卒応援 ハローワ ークの留 学生コー ナー	広島出入 国在留管 理局に設 置の外国 人留学生 就職支援 専用の事 前相談窓 口	文科省・ 厚労省・ 経産省が 作成した 「外国人 留学生の 採用や入 社後の活 躍に向け たハンド ブック」	自治体・ 関連団体 が開催す る企業向 けのセミ ナー・講 習会や個 別相談会	自治体・ 関連団体 が開催す る企業と 外国人留 学生等の マッチン グ・面談 のための 合同説明 会や交流 会	自治体・ 関連団体 が作成し た事例集 やハンド ブック	その他	わから ない	無回答	
全体(N=152)		15.1	23.7	10.5	9.9	21.1	34.2	12.5	9.9	31.6	4.6	
本社所在地	山陰	山陰(N=25)	20.0	12.0	8.0	8.0	32.0	28.0	20.0	16.0	32.0	12.0
		鳥取県(N=11)	18.2	0.0	0.0	0.0	45.5	36.4	18.2	18.2	27.3	0.0
		島根県(N=14)	21.4	21.4	14.3	14.3	21.4	21.4	21.4	14.3	35.7	21.4
	山陽	山陽(N=127)	14.2	26.0	11.0	10.2	18.9	35.4	11.0	8.7	31.5	3.1
		岡山県(N=46)	13.0	28.3	4.3	10.9	28.3	43.5	15.2	8.7	23.9	0.0
		広島県(N=66)	15.2	28.8	18.2	10.6	13.6	34.8	9.1	7.6	37.9	1.5
山口県(N=15)		13.3	6.7	0.0	6.7	13.3	13.3	6.7	13.3	26.7	20.0	
業種	建設業(N=15)		20.0	13.3	6.7	6.7	26.7	33.3	13.3	20.0	53.3	6.7
	製造業(N=43)		20.9	16.3	11.6	9.3	14.0	34.9	16.3	9.3	32.6	2.3
	物流・流通業(N=23)		17.4	34.8	17.4	13.0	17.4	30.4	13.0	4.3	30.4	4.3
	宿泊・飲食, 教育産業(N=12)		8.3	25.0	8.3	8.3	16.7	25.0	0.0	16.7	33.3	8.3
	医療, 福祉(N=31)		3.2	22.6	3.2	9.7	25.8	32.3	12.9	16.1	25.8	6.5
	その他(N=28)		17.9	32.1	14.3	10.7	28.6	42.9	10.7	0.0	25.0	3.6
従業者規模	99人以下(N=43)		9.3	30.2	9.3	9.3	18.6	34.9	4.7	4.7	48.8	4.7
	100～199人(N=50)		10.0	26.0	16.0	10.0	18.0	34.0	18.0	10.0	26.0	6.0
	200人以上(N=59)		23.7	16.9	6.8	10.2	25.4	33.9	13.6	13.6	23.7	3.4
	200人以上 内訳	200～299人(N=29)	31.0	13.8	10.3	13.8	20.7	27.6	20.7	10.3	24.1	3.4
		300～499人(N=13)	15.4	30.8	7.7	15.4	38.5	46.2	15.4	15.4	23.1	7.7
500人以上(N=17)		17.6	11.8	0.0	0.0	23.5	35.3	0.0	17.6	23.5	0.0	
海外拠点・ 取引等	あり(N=50)		20.0	16.0	6.0	6.0	16.0	36.0	8.0	10.0	34.0	2.0
	なし(N=97)		12.4	26.8	11.3	11.3	23.7	34.0	14.4	10.3	30.9	5.2
雇用実績・ 意向	雇用している(N=68)		17.6	17.6	5.9	10.3	23.5	39.7	8.8	14.7	20.6	4.4
	以前雇用していた(N=10)		20.0	40.0	20.0	10.0	10.0	30.0	0.0	20.0	40.0	0.0
	雇用意向あり(N=73)		11.0	26.0	13.7	9.6	20.5	30.1	17.8	4.1	41.1	5.5
雇用頻度・ 人数	年に3人以上(N=13)		23.1	15.4	0.0	15.4	23.1	46.2	30.8	23.1	7.7	7.7
	年に1～2人(N=35)		17.1	22.9	11.4	11.4	25.7	34.3	14.3	11.4	28.6	2.9
	2～3年に1人(N=17)		23.5	23.5	0.0	0.0	5.9	47.1	0.0	0.0	35.3	0.0
	4～9年に1人(N=12)		8.3	33.3	0.0	8.3	25.0	41.7	8.3	0.0	25.0	8.3
	10年に1人以下(N=6)		0.0	16.7	16.7	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	50.0	16.7
	未定・わからない(N=64)		10.9	21.9	14.1	10.9	20.3	28.1	12.5	12.5	37.5	4.7
雇用目的・ 理由	事業推進円滑化(N=37)		16.2	32.4	10.8	13.5	21.6	51.4	13.5	10.8	10.8	8.1
	外国人能力等活用(N=52)		28.8	25.0	17.3	9.6	32.7	46.2	9.6	11.5	26.9	5.8
	人材多様化(N=48)		20.8	31.3	16.7	8.3	37.5	45.8	12.5	14.6	22.9	2.1
	優秀人材確保(N=98)		16.3	29.6	13.3	11.2	24.5	39.8	13.3	11.2	27.6	4.1
	大卒等人材確保難(N=71)		15.5	26.8	11.3	8.5	25.4	36.6	15.5	9.9	29.6	5.6
	全般的採用難(N=61)		14.8	24.6	6.6	9.8	19.7	34.4	14.8	13.1	36.1	3.3
	その他(N=5)		20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0	40.0	60.0	0.0
利用実績 意向有無	利用したことがある(N=29)		37.9	17.2	0.0	3.4	20.7	48.3	6.9	27.6	6.9	0.0
	今後の利用を検討したい(N=123)		9.8	25.2	13.0	11.4	21.1	30.9	13.8	5.7	37.4	5.7

図表 3.26 大卒等外国人材の雇用実績・意向がない理由

		日本人を含めて大卒等人材を必要としていない	日本人の大卒等人材を確保できており必要ない	外国人ならではの知識を活かせる仕事が少ない	職務内容や在留期間に制約があり雇用しづらい	外国人雇用に関する行政手続きが難しい	日本人雇用に比べ手間やコストが掛かる	日本語力に不安がある	日本人に比べ早期離職・転職の不安が大きい	習慣や文化の違いへの対応に不安がある	日本人職員との融和に不安がある	
全体 (N=409)		10.3	17.1	38.4	24.0	18.8	18.8	29.8	16.6	30.8	12.7	
本社所在地	山陰	山陰 (N=94)	6.4	18.1	46.8	25.5	26.6	25.5	34.0	19.1	37.2	17.0
		鳥取県 (N=50)	8.0	16.0	52.0	24.0	20.0	28.0	32.0	18.0	30.0	18.0
		島根県 (N=44)	4.5	20.5	40.9	27.3	34.1	22.7	36.4	20.5	45.5	15.9
	山陽	山陽 (N=315)	11.4	16.8	35.9	23.5	16.5	16.8	28.6	15.9	28.9	11.4
		岡山県 (N=84)	9.5	13.1	35.7	17.9	17.9	17.9	25.0	14.3	29.8	11.9
		広島県 (N=164)	11.6	19.5	39.0	21.3	14.6	16.5	28.7	14.6	30.5	11.0
	山口県 (N=67)	13.4	14.9	28.4	35.8	19.4	16.4	32.8	20.9	23.9	11.9	
業種	建設業 (N=30)	6.7	26.7	33.3	20.0	10.0	10.0	30.0	16.7	33.3	0.0	
	製造業 (N=81)	14.8	18.5	32.1	21.0	19.8	22.2	22.2	19.8	24.7	12.3	
	物流・流通業 (N=81)	11.1	14.8	45.7	22.2	23.5	19.8	30.9	23.5	35.8	16.0	
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=18)	0.0	5.6	16.7	22.2	16.7	16.7	38.9	11.1	27.8	11.1	
	医療, 福祉 (N=101)	9.9	17.8	37.6	23.8	17.8	25.7	37.6	15.8	39.6	18.8	
	その他 (N=98)	9.2	16.3	43.9	29.6	18.4	11.2	25.5	10.2	22.4	8.2	
従業者規模	99人以下 (N=157)	12.1	17.2	35.0	21.7	20.4	16.6	25.5	16.6	29.9	12.1	
	100～199人 (N=144)	12.5	16.0	37.5	27.1	18.8	20.1	34.7	18.1	31.9	15.3	
	200人以上 (N=104)	4.8	18.3	45.2	23.1	16.3	20.2	28.8	15.4	30.8	9.6	
200人以上 内訳	200～299人 (N=50)	4.0	18.0	44.0	28.0	18.0	20.0	32.0	20.0	34.0	10.0	
	300～499人 (N=31)	3.2	9.7	51.6	16.1	12.9	25.8	19.4	12.9	29.0	9.7	
	500人以上 (N=23)	8.7	30.4	39.1	21.7	17.4	13.0	34.8	8.7	26.1	8.7	
海外拠点・取引等	あり (N=40)	0.0	27.5	32.5	25.0	27.5	30.0	30.0	32.5	42.5	20.0	
	なし (N=362)	11.3	16.3	39.5	23.5	18.0	18.0	29.8	14.9	29.8	11.9	

			組織的な 受入体制 を整える のが難し い	募集して も応募が 見込めそ うもない	その他	無回答
全体 (N=409)			38.9	12.7	13.9	2.7
本社所在地	山陰	山陰 (N=94)	41.5	19.1	11.7	2.1
		鳥取県 (N=50)	34.0	24.0	12.0	4.0
		島根県 (N=44)	50.0	13.6	11.4	0.0
	山陽	山陽 (N=315)	38.1	10.8	14.6	2.9
		岡山県 (N=84)	40.5	14.3	13.1	6.0
		広島県 (N=164)	37.2	9.1	14.6	2.4
		山口県 (N=67)	37.3	10.4	16.4	0.0
業種	建設業 (N=30)	30.0	16.7	3.3	3.3	
	製造業 (N=81)	39.5	16.0	16.0	3.7	
	物流・流通業 (N=81)	49.4	8.6	4.9	2.5	
	宿泊・飲食, 教育産業 (N=18)	22.2	22.2	22.2	0.0	
	医療, 福祉 (N=101)	40.6	11.9	15.8	1.0	
	その他 (N=98)	33.7	11.2	19.4	4.1	
従業者規模	99人以下 (N=157)		34.4	15.9	15.3	3.8
		100～199人 (N=144)	43.8	11.8	14.6	2.1
		200人以上 (N=104)	36.5	9.6	10.6	1.9
	200人以上 内訳	200～299人 (N=50)	32.0	10.0	14.0	2.0
		300～499人 (N=31)	35.5	9.7	9.7	0.0
		500人以上 (N=23)	47.8	8.7	4.3	4.3
		海外拠点 ・取引等	あり (N=40)	47.5	15.0	10.0
なし (N=362)	38.4		12.7	14.6	1.9	