

人材不足・外国人雇用に関する アンケート調査 報告書

回答数：180 事業所

調査の目的 地域企業の人材不足の現状、採用活動、外国人材の受入れ意向、商工会議所に期待する支援を把握し、今後の人材確保施策を検討するための基礎資料として整理した。

※複数回答設問は回答数の合計が180件を超える。無回答を含む設問では、有効回答数を基準に割合を示している。

1. 調査結果の要約

● 人材不足は「現在」だけでなく「将来」の課題

「不足していて人員確保が必要」は 55 事業所（30.6%）。さらに「現在はちょうど良いが将来を見据え定期的な確保が必要」が 63 事業所（35.0%）で、合計 65.6%が人材確保を継続的な課題として認識している。

● 3 年後には不足感が強まる見通し

3 年程度の見通しに回答した 118 事業所のうち 61 事業所（51.7%）が「不足感が増す」と回答。1 年以内の 32 事業所から大きく増え、中期的な採用難への警戒感が表れている。

● 採用チャネルは従来型が中心

ハローワーク 82 件、知人への声掛け 67 件が突出。合同企業説明会 20 件、教育機関との連携 15 件にとどまり、採用手段の多様化余地がある。

● 最大の課題は『応募が来ない・欲しい人材が来ない』

「募集しても応募がない」70 件、「求めている人材が集まらない」55 件。求人条件だけでなく、情報発信・母集団形成・企業の魅力発信が重要。

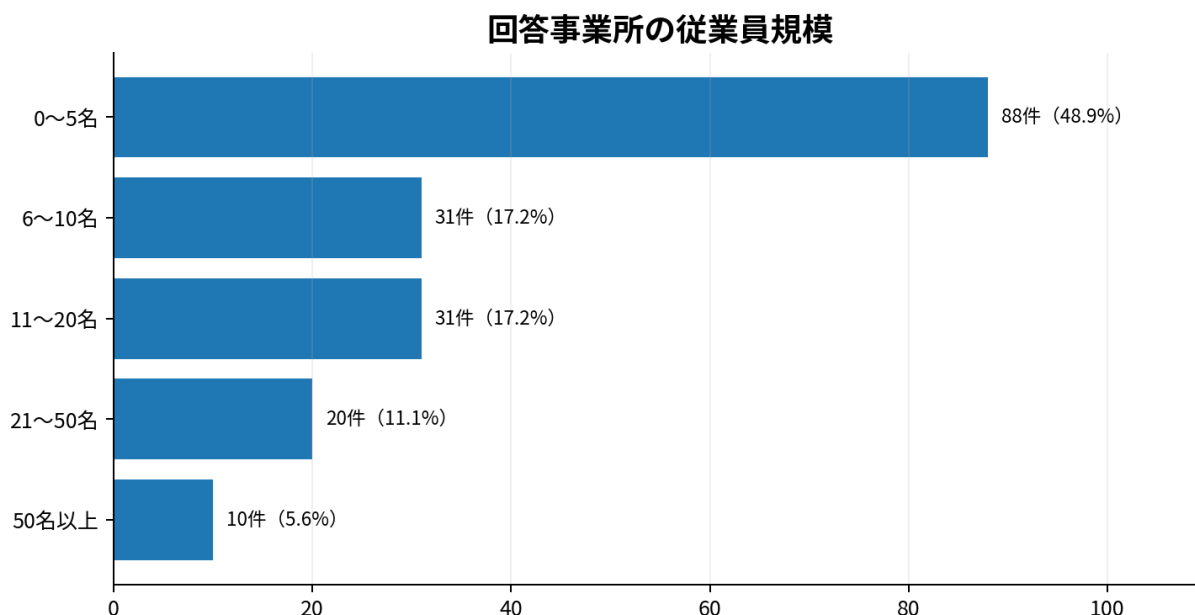
● 外国人材は現時点では限定的だが潜在ニーズあり

既に雇用 16 事業所、今後雇用予定 5 事業所、検討中 21 事業所。合計 42 事業所（23.3%）が外国人雇用に一定の関心・実績を持つ。

● 商工会議所には『補助金＋採用機会＋情報発信』が期待

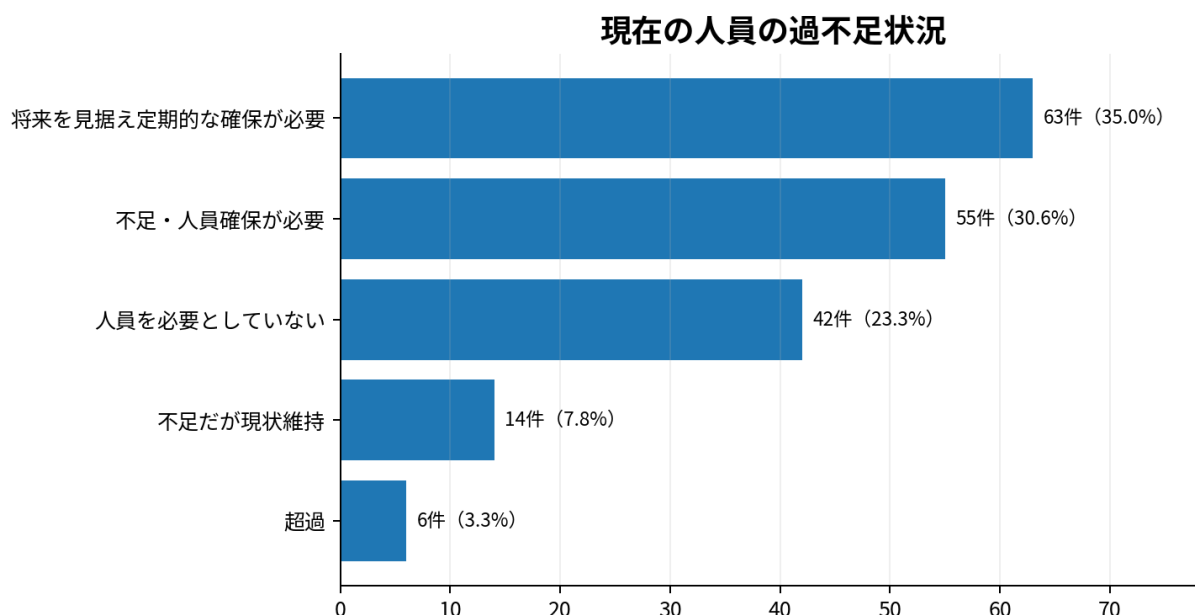
雇用関係補助金 56 件、合同企業説明会 41 件、採用情報発信 36 件が上位。企業単独では対応しにくい費用面・接点づくり・発信面への支援ニーズが高い。

2. 回答事業所の概要



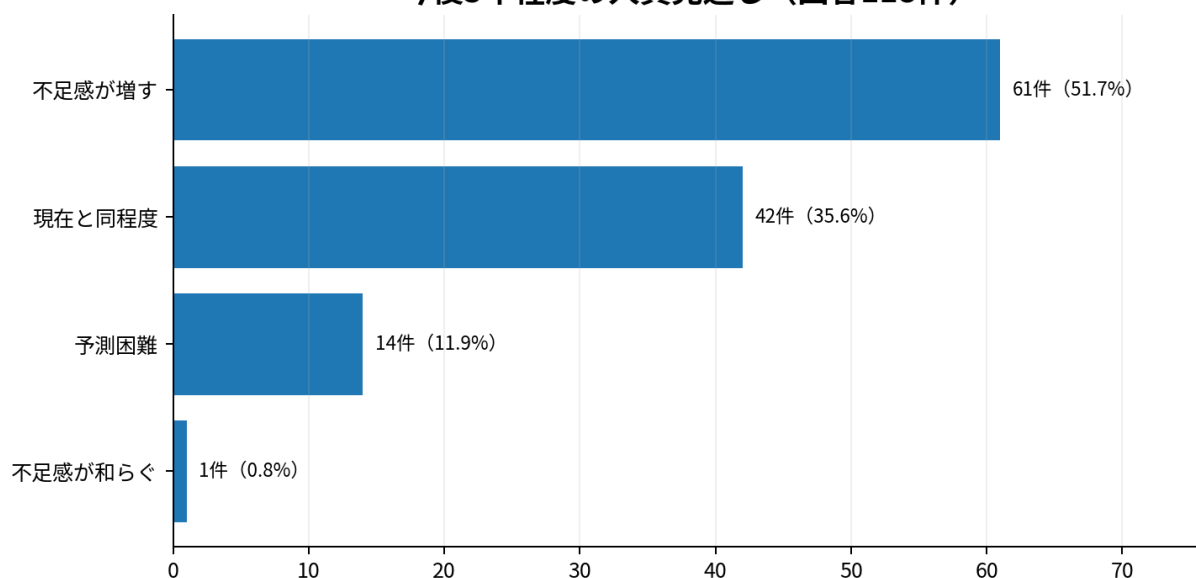
回答 180 事業所のうち、従業員 0～5 名が 88 事業所（48.9%）と約半数を占める。20 名以下の事業所は 150 事業所（83.3%）であり、本調査は地域の中小・小規模事業者の実態を強く反映している。

3. 人員の過不足と今後の見通し



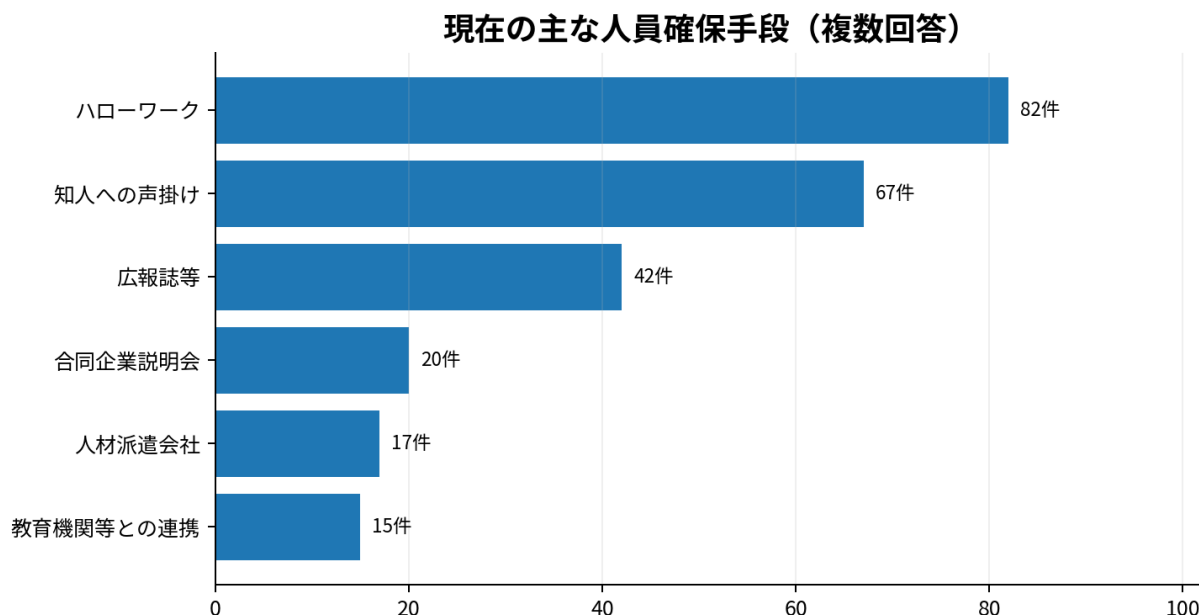
現在の時点で明確に「不足していて人員確保が必要」とする事業所は 55 件（30.6%）。「不足しているが人員確保せず維持したい」14 件も含めると、69 件（38.3%）が不足状態にある。一方、63 件（35.0%）は現状を『ちょうど良い』としながらも将来に備えた定期採用の必要性を認識している。

今後3年程度の人員見通し（回答118件）

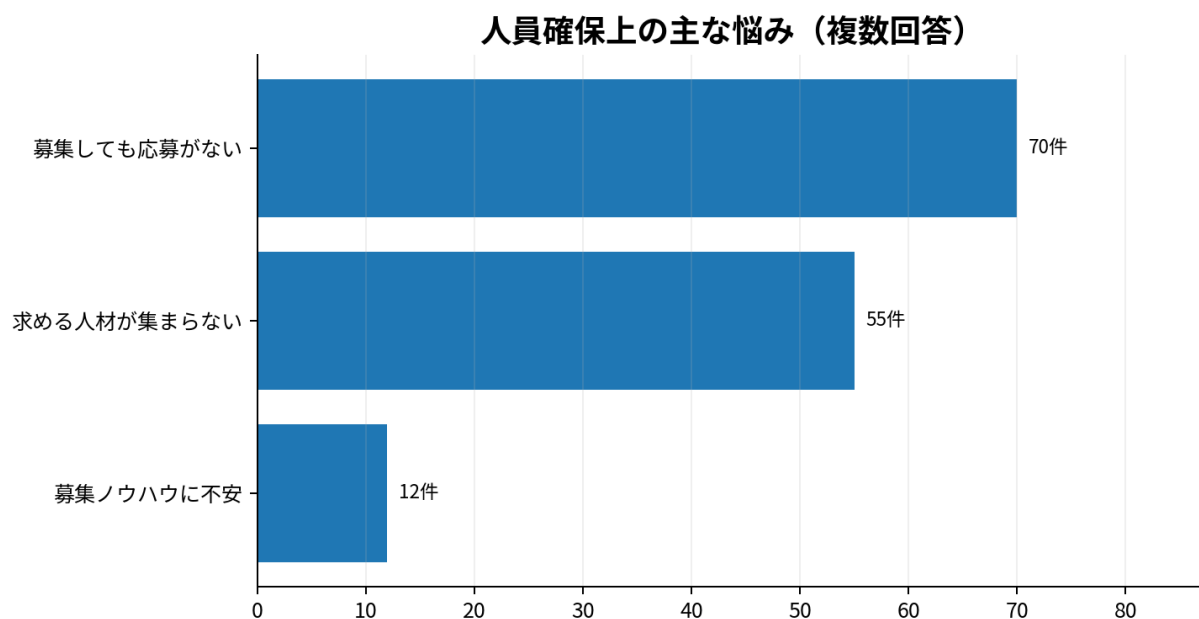


人員見通しでは、1 年以内は「現在と同程度」が中心だが、3 年程度では「不足感が増す」が最多となる。短期的には現状維持できても、退職・高齢化・若年人口減少などを見据え、中期的には採用難が一段と強まると考える企業が多い。

4. 人員確保の方法と採用上の課題

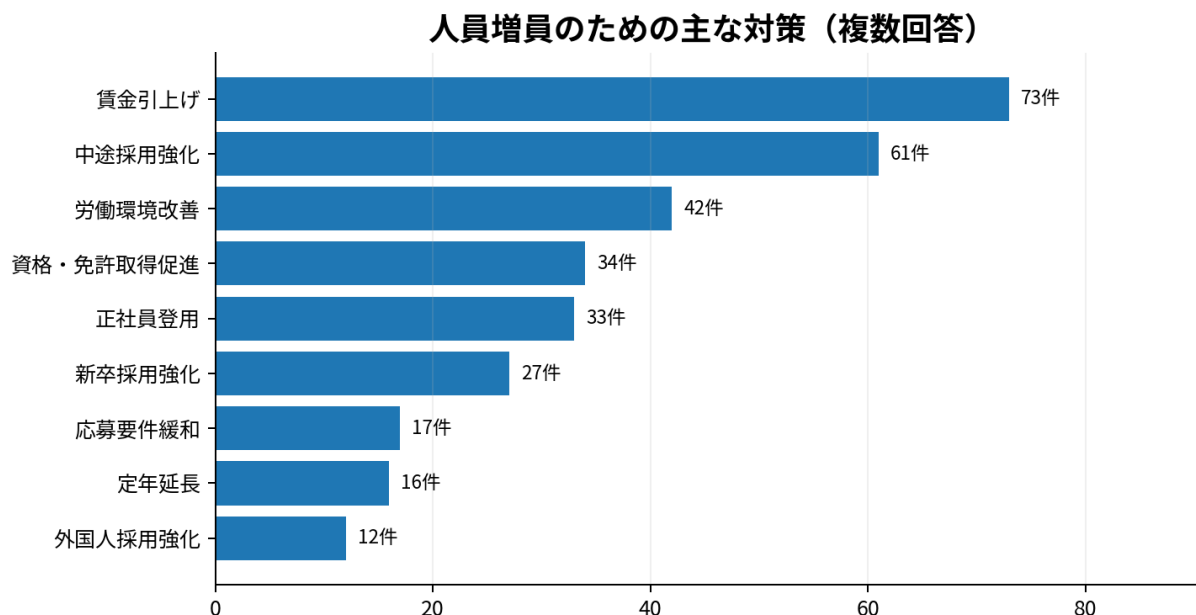


採用手段はハローワークと知人紹介への依存が大きい。これらは地域密着型の採用には有効である一方、求職者人口そのものが減少する局面では、SNS・求人サイト・学校連携・UI ターン層への発信など、地域外も含めた接点の拡張が必要になる。



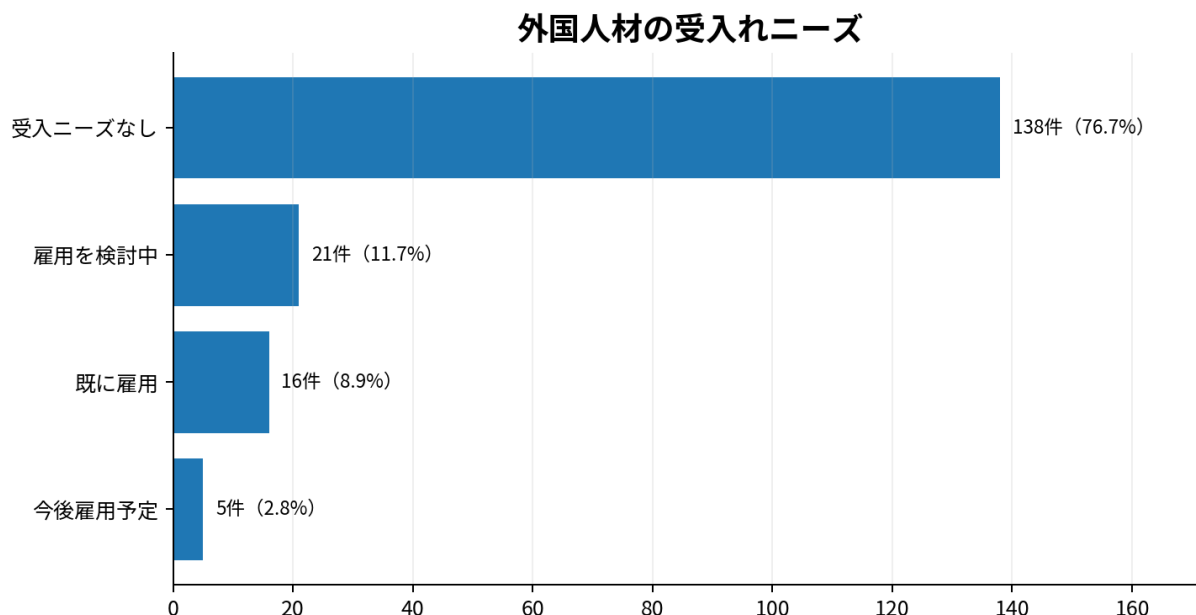
悩みは「応募がない」「求める人材が集まらない」に集中している。単純な求人掲載数の増加だけではなく、仕事内容・待遇・働き方・キャリア・地域で暮らす魅力まで含めた『選ばれるための情報設計』が課題といえる。

5. 企業が進める人員増員対策



賃金引上げ 73 件が最多で、中途採用強化 61 件、労働環境改善 42 件が続く。採用条件の改善と採用活動の強化を同時に進めようとする企業が多い。一方、外国人採用強化は 12 件で、現状では補完的な選択肢として位置付けられている。

6. 外国人材の雇用・受入れ意向



外国人材の受入れニーズは「ない」が 138 事業所（76.7%）で多数を占める。一方、既に雇用 16 事業所、今後雇用予定 5 事業所、検討中 21 事業所を合わせると 42 事業所（23.3%）となり、約 4 社に 1 社は外国人材との接点または関心を持つ。

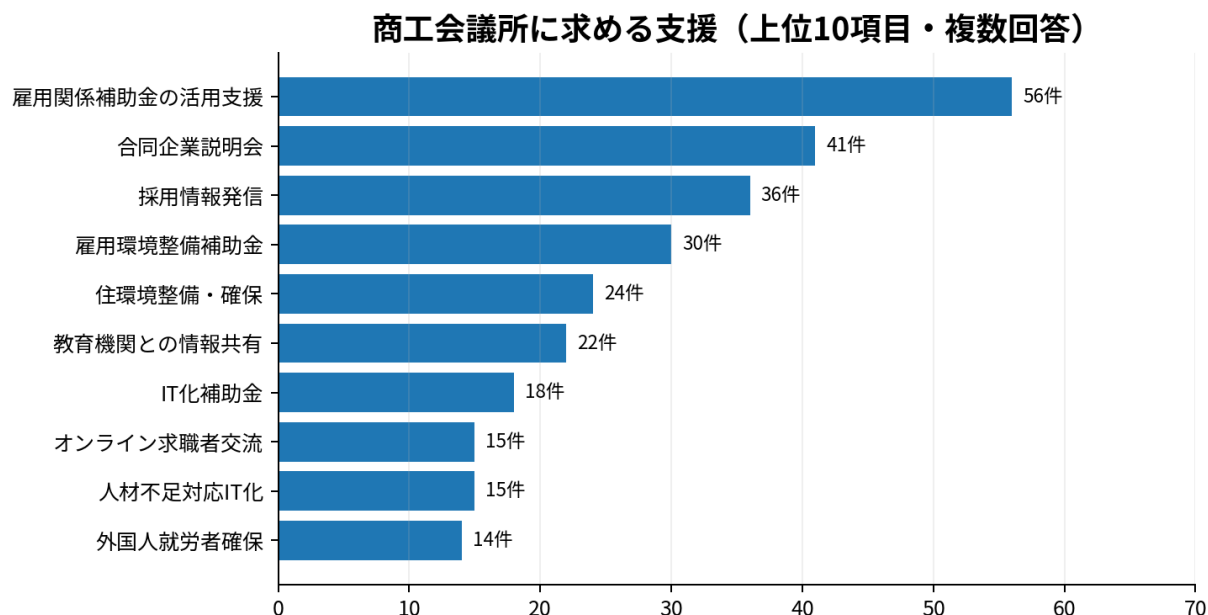
外国人雇用に期待すること・不安

期待面（主な回答）	不安面（主な回答）
人手不足の解消：38 件	教育に時間・費用：24 件
組織活性化：9 件	文化・習慣の隔たり：24 件
外国語対応：7 件	意思疎通の難しさ：24 件
新しい発想・技術：2 件	雇用諸経費：24 件
	手続き・法律知識：17 件

期待は「人手不足の解消」が中心。一方、不安は教育コスト、文化・習慣、意思疎通、雇用経費が各 24 件と横並びで、制度面では手続き・法律知識への不安も 17 件ある。採用そのものより、受入れ後の教育・生活・コミュニケーション・制度運用を一体で支援する仕組みが重要である。

通訳については「必要」25 事業所、「不要」125 事業所、無回答 30 事業所。現時点では通訳需要は限定的だが、外国人雇用が増えれば個別企業での通訳確保より、通訳アプリ活用支援や必要時に使える共通支援の方が効率的と考えられる。

7. 商工会議所に求められる支援



最も多いのは「雇用に関する補助金等の活用支援」56件。次いで合同企業説明会41件、採用情報の発信36件、雇用環境整備に係る補助金支援30件、社員の住環境支援24件となった。企業は『採用する場』だけでなく、『採用できる条件づくり』まで含めた支援を求めている。

8. 分析から見える今後の方向性

① 採用活動を「求人掲載」から「母集団形成」へ

高校・大学・専門学校との継続的な接点、UI ターン希望者への情報発信、オンライン説明会、SNS・動画等を組み合わせ、網走で働くことを知ってもらう入口を増やす。

② 小規模事業者向けの採用支援を強化

回答企業の約半数が5名以下。採用専任者を置けない企業も多いため、求人票の作り方、採用ページ・SNS 発信、面接・定着までをパッケージ化した伴走支援が有効。

③ 補助金情報を『制度紹介』から『活用支援』へ

補助金ニーズが最多であることから、対象制度の一覧提供だけでなく、設備・IT 化・職場環境・住宅確保など課題別に制度を整理し、相談から申請までつなぐ体制が求められる。

④ 外国人材は段階的な受入れ基盤を整備

現時点で全企業向けの一律施策より、既雇用・予定・検討中の42事業所を中心に、在留資格、採用手続き、日本語教育、住居、生活支援、通訳等をまとめた相談体制を構築する方が実効性が高い。

⑤ 『採用』と『省力化』を両輪に

人材確保が難しい企業には、IT 化・設備導入・業務見直しによる省力化も重要。採用支援だけでなく、人手不足でも事業を維持できる生産性向上支援を組み合わせる必要がある。

9. 総括

本調査では、現時点で人員不足を抱える企業に加え、現在は充足していても将来の人員確保に不安を持つ企業が多いことが確認された。特に3年程度の中期では不足感の拡大を見込む回答が増えており、人材不足は一時的な採用課題ではなく、地域企業の事業継続に関わる構造的課題となっている。

今後は、合同企業説明会等の従来施策を継続しつつ、採用情報発信、教育機関との連携、UI ターン人材へのアプローチ、補助金・住環境・IT 化支援を組み合わせた総合的な人材確保支援が重要となる。外国人材については、関心のある企業を対象に受入れ環境を段階的に整備し、企業側の不安を軽減することが導入拡大の前提となる。