未来を、ひろげる。
HIROGIN HOLDINGS

NEWS RELEASE

2024年5月31日

2024年度上期経営者アンケート調査結果(2024年4月調査)

株式会社ひろぎんホールディングス（社長　部谷 俊雄）は、「2024年度上期経営者アンケート調査結果(2024年4月調査)」をとりまとめましたので、お知らせいたします。

以　上

本件に関するお問い合わせ先
株式会社ひろぎんホールディングス
経済産業調査部　経済産業調査グループ
TEL（082）245－5151（代表）

未来を、ひろげる。
ひろぎんホールディングス

2024年度上期経営者アンケート調査結果（2024年4月調査）

2024年5月

株式会社ひろぎんホールディングス
経済産業調査部

要約・調査概要

【要 約】

Ⅰ．企業経営の状況（P.2～7）

最近の「自社経営状況DI」は▲1.0%ポイントと、前回23年10月調査（▲1.9%ポイント）から小幅改善にとどまり、6ヵ月程度先の見通しも僅かながらマイナス幅が拡大するなど、足踏み感の強い状況にある。

経営上の課題として、「原材料費・燃料費・物流費等の上昇」を挙げる割合が半数以上を占めるほか、「人件費の上昇」も3割近くを占めており、そうしたコスト負担の増加に伴う業績の先行き不安が企業の景況感に影響を与えている可能性がある。

Ⅱ．賃上げの状況（P.8～12）

24年度の正社員の賃上げは、人材不足の深刻化や物価上昇の長期化の中で、「実施を決定」した企業と「実施の方向で検討中」の企業を合わせて8割を超えた。それら企業の賃上げ率（定昇込）は、「3%未満」とする割合（43.9%）が低下する一方で、「3%以上」とする割合（56.1%）が大きく上昇しており、昨年を上回る賃上げの浸透が期待される。

Ⅲ．採用の状況（P.13～15）

23年度に正社員が「計画通り」あるいは「計画以上」採用できた企業の割合は「計画に満たなかった」企業の割合を下回ったが、24年度の採用は23年度計画比「増加」あるいは「同程度」を計画する企業が6割を占めるなど、企業の採用意欲は引き続き高い。

Ⅳ．人材不足の状況（P.16～24）

従業員が「不足している」あるいは「やや不足している」とする企業は全体の3分の2を占め、「受注等に十分対応できない」など事業へ影響が出ているとする企業は4分の3に達している。また、人材の維持・確保に向けた取り組みとしては「正社員の賃金の引き上げ」（66.6%）が突出している。

なお、4分の1の企業が今後、外国人雇用を「増やそう」と考えているが、「社内外のコミュニケーション（日本語能力など）」や「生活面のサポート」などをはじめ課題感は強い。

【調査概要】

- ■対象企業　：「ひろぎんカレントクラブ」会員企業のうち広島県内企業（県外企業の出先事業所を含む）2,000社
- ■調査時期　：2024年4月初旬～中旬
- ■調査方法　：調査票を郵送し、WEBまたは郵送により回収
- ■有効回答企業：720社（製造業　265社、非製造業　455社）、有効回答率…36.0%

I．企業経営の状況

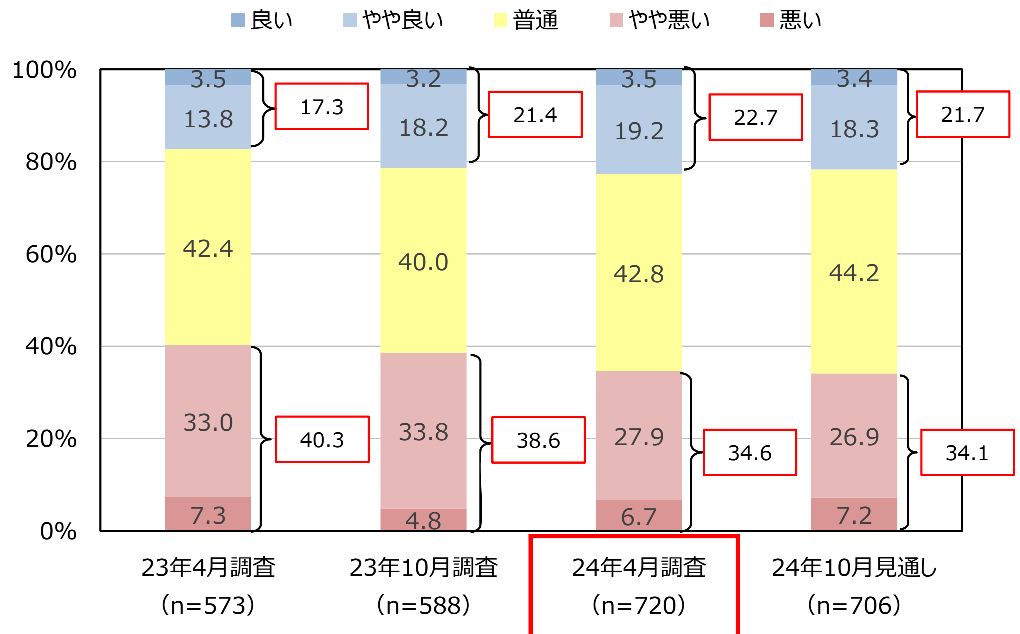
1．最近の景気認識　～緩やかな改善が続くも頭打ち感～

■ 最近の「景気認識」（24年4月）は、「良い」と「やや良い」を合わせた割合が22.7%、「悪い」と「やや悪い」を合わせた割合が34.6%、DI（※）は▲11.9%ポイント（以下、数値のみ表示）と、前回23年10月調査（▲17.2）から改善した **（図表1）** 。

■ 景気認識DIは、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、20年4月調査で▲80.8に落ち込んだ後、緩やかに改善しているが、6ヵ月程度先のDIは▲12.4と小幅悪化となるなど、改善の動きに頭打ち感がみられる **（図表2）** 。

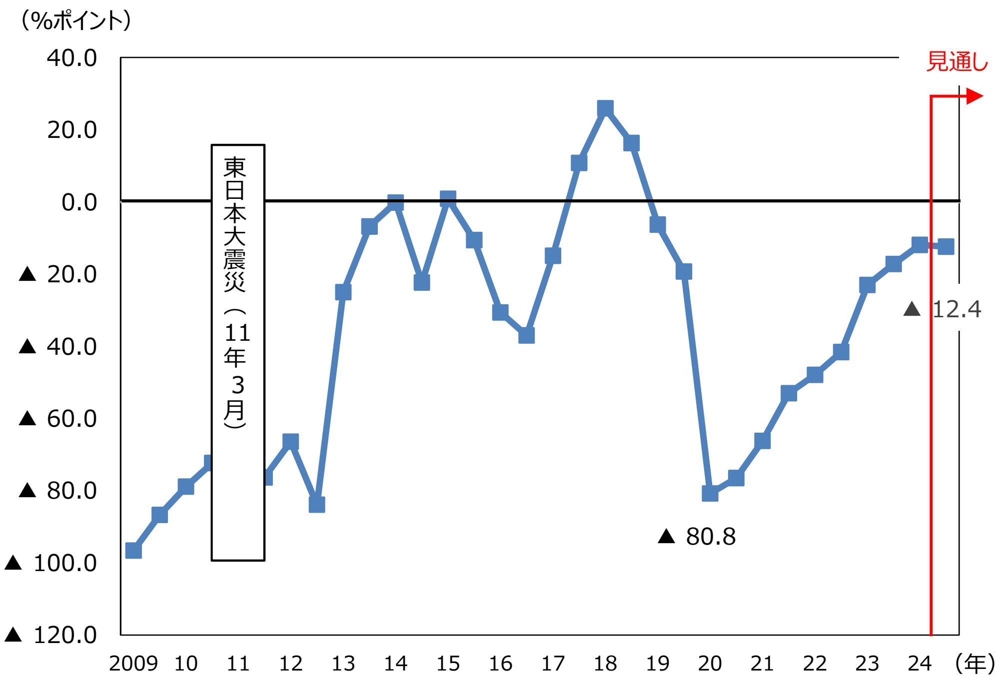
（※）DI（Diffusion Index）＝「良い＋やや良い」企業割合－「悪い＋やや悪い」企業割合（%ポイント）

図表1　最近の景気認識（社数構成比とDI）



DI（%ポイント）	▲23.0	▲17.2	▲11.9	▲12.4

図表2　景気認識DIの推移

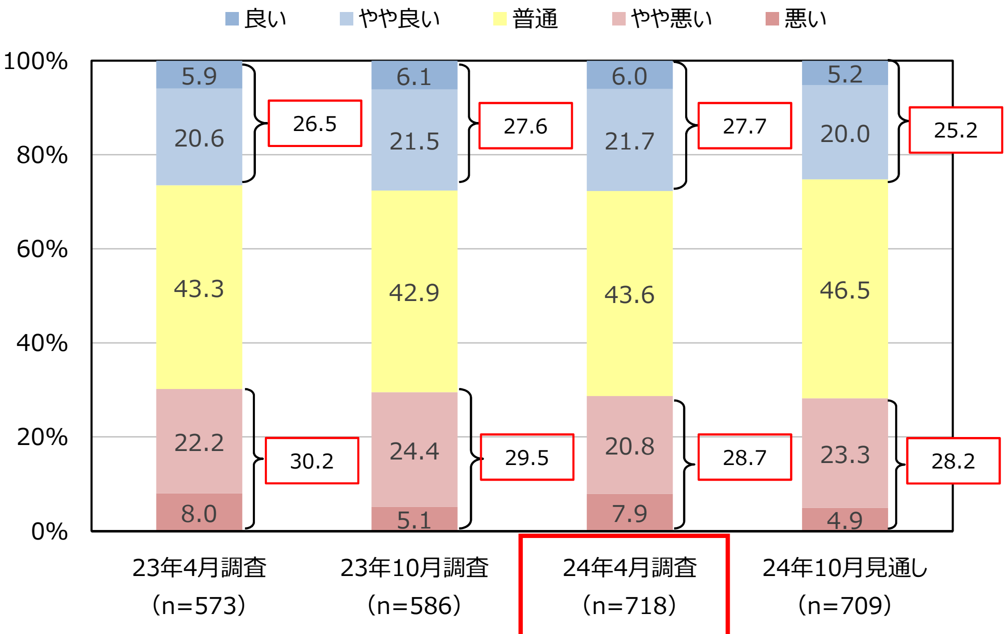


（注）例年4月・10月の2回調査を実施、東日本大震災が発生した2011年は未実施

2. 最近の経営状況（全体） ～DIは小幅ながらマイナス圏が続く～

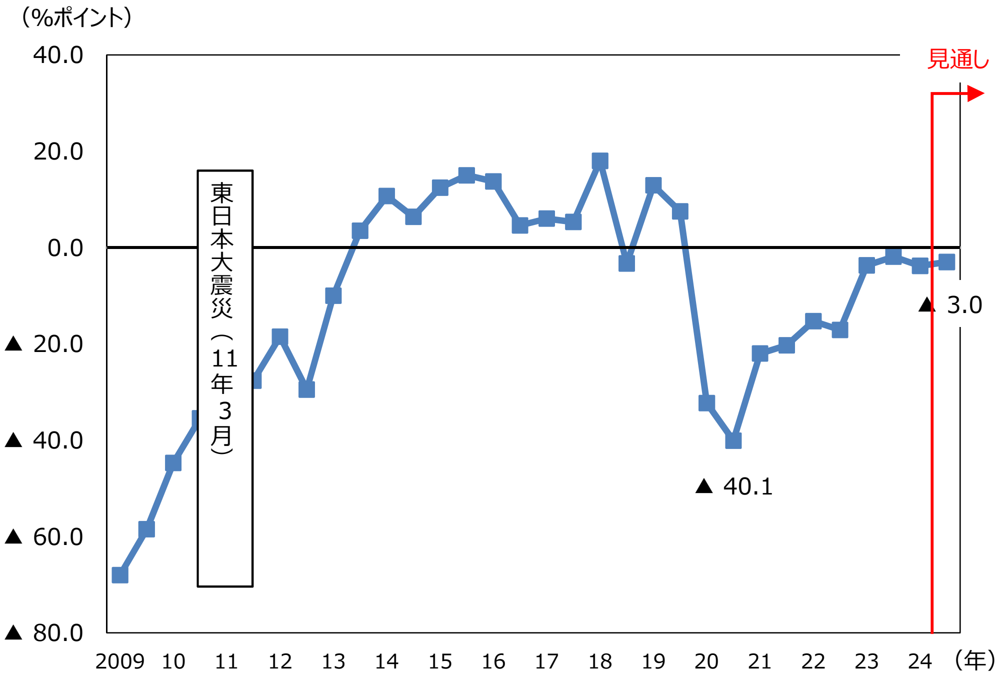
- 最近の「自社の経営状況」（24年4月）は、「良い」と「やや良い」を合わせた割合が27.7%、「悪い」と「やや悪い」を合わせた割合が28.7%、DIは▲1.0と、前回調査（▲1.9）から小幅改善にとどまった**（図表3）**。6か月程度先のDIは▲3.0と、僅かながらマイナス幅が拡大している。
- 自社の経営状況DIは、20年10月調査で▲40.1に低下した後、景気認識同様に改善傾向を辿ったが、23年4月調査以降はマイナス圏内で小幅な動きが続いている**（図表4）**。

図表3 自社の経営状況（社数構成比とDI）



DI (%ポイント)	▲3.7	▲1.9	▲1.0	▲3.0

図表4 自社の経営状況DIの推移



（注）例年4月・10月の2回調査を実施、東日本大震災が発生した2011年は未実施

2．最近の経営状況（業種別）　～製造業は悪化、非製造業は改善～

- 自社の経営状況DIは、製造業は▲9.1（23年10月調査：1.5）とマイナスに転じた。造船（23年10月比＋52.2）や食料品（同＋10.3）等で大きく改善する一方、生産水準の低下などから自動車関連（同▲37.9）が大幅なマイナスに転じたほか、鉄鋼・金属（同▲29.8）、一般機械（同▲26.4）等で悪化した。なお、6ヵ月程度先のDI（▲8.4）は新車投入効果が期待される自動車関連で大きく上昇するものの、全体ではほぼ横ばいの見通し**（図表5）**。
- 非製造業のDIは3.7（23年10月調査：▲3.7）とプラスに転じた。入国制限の解除や新型コロナ感染症の5類への引き下げに伴う経済正常化の中で、宿泊・飲食（23年10月比+45.7）が大きく改善したほか、卸・小売や陸運・旅客など多くの業種で上昇した。ただし、6ヵ月程度先のDI（0.2）はプラスを維持するものの、物価上昇の長期化など先行き不透明感が続く中で、低下見通しとなっている**（図表6）**。

図表5　製造業の自社の経営状況DI

（社、%ポイント）

	23年10月		24年4月			24年10月見通し		
	n	DI	n	DI	23年10月比	n	DI	24年4月比
製造業計	197	1.5	263	▲9.1	▲10.6	263	▲8.4	+0.7
食料品	22	9.1	36	19.4	+10.3	36	28.9	+9.5
繊維・衣服	12	▲25.0	18	▲22.2	+2.8	18	▲27.8	▲5.6
木材・家具	10	0.0	10	▲30.0	▲30.0	10	▲40.0	▲10.0
鉄鋼・金属	23	26.2	28	▲3.6	▲29.8	28	▲32.1	▲28.6
一般機械	17	41.2	27	14.8	▲26.4	27	11.1	▲3.7
電気機械	7	▲42.8	9	▲44.4	▲1.6	9	▲22.2	+22.2
自動車関連	19	0.0	29	▲37.9	▲37.9	29	▲3.4	+34.5
造船	9	▲22.2	10	30.0	+52.2	10	20.0	▲10.0
その他製造業	78	▲5.2	96	▲15.6	▲10.4	96	▲18.1	▲2.5

図表6　非製造業の自社の経営状況DI

（社、%ポイント）

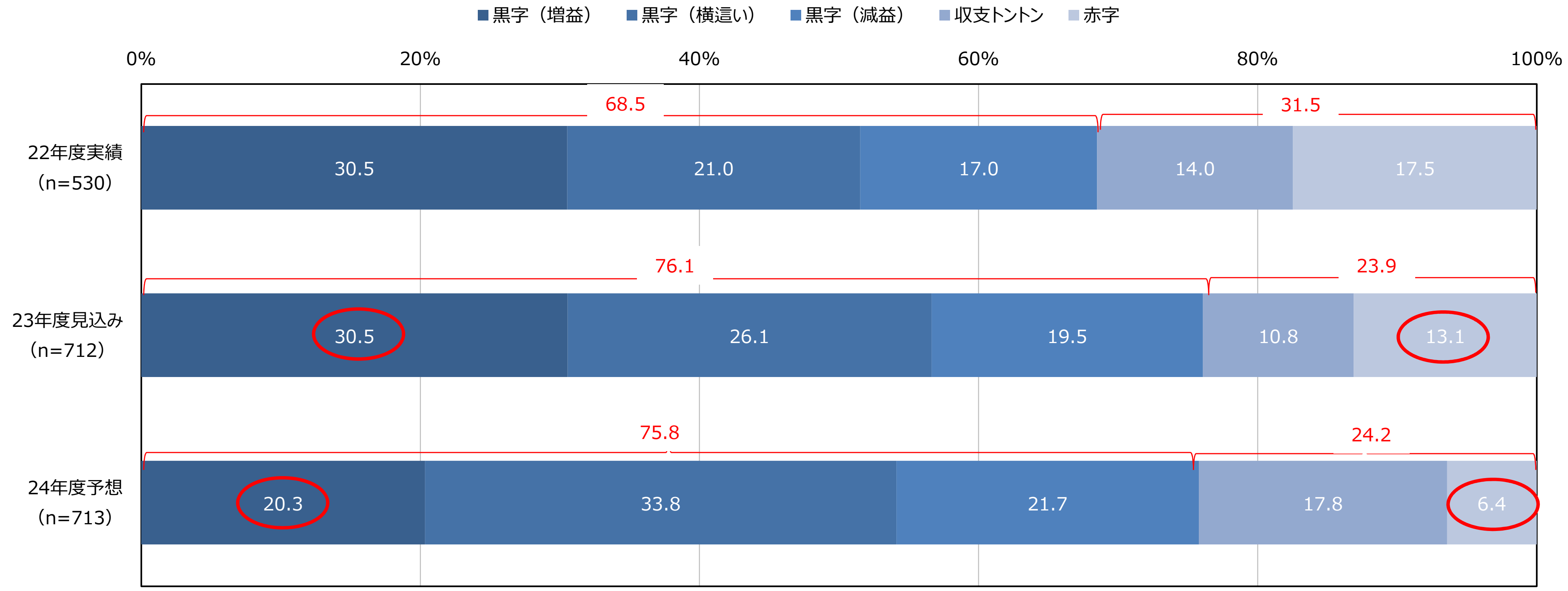
	23年10月		24年4月			24年10月見通し		
	n	DI	n	DI	23年10月比	n	DI	24年4月比
非製造業計	389	▲3.7	455	3.7	+7.4	446	0.2	▲3.5
建設	100	4.0	122	4.1	+0.1	120	▲0.8	▲4.9
卸売	75	▲9.3	87	3.4	+12.7	86	▲1.2	▲4.6
小売	41	▲9.7	50	0.0	+9.7	50	▲14.0	▲14.0
運輸・倉庫	45	▲15.6	41	2.4	+18.0	41	0.0	▲2.4
うち海運	13	38.4	9	33.3	▲5.1	9	33.3	+0.0
うち陸運	25	▲36.0	26	▲3.8	+32.2	26	▲7.7	▲3.8
うち旅客	7	▲42.9	6	▲16.7	+26.2	6	▲16.7	+0.0
情報関連サービス	14	14.3	14	▲14.3	▲28.6	14	21.4	+35.7
医療・介護	16	▲37.5	16	▲43.8	▲6.3	15	▲33.3	+10.4
不動産	20	5.0	36	▲5.6	▲10.6	34	8.8	+14.4
宿泊・飲食	10	▲10.0	14	35.7	+45.7	14	35.7	+0.0
その他非製造業	68	5.9	75	18.7	+12.8	72	5.6	▲13.1

3．企業業績　～全体として緩やかに改善するも先行きはやや慎重～

■ 23年度の経常損益は、「黒字」企業の割合が76.1%（22年度：68.5%）と上昇する一方で、「収支トントン」および「赤字」企業の割合は23.9%（同：31.5%）と低下している。「黒字（減益）」企業の割合は幾分上昇しているが、業績は全体として緩やかな改善見込みである**（図表7）**。

■ 24年度については、「赤字」企業の割合が23年度の13.1%から6.4%に低下するものの、「黒字（増益）」企業の割合も同30.5%から20.3%に低下しており、先行き慎重な見方となっている。

図表7　経常損益



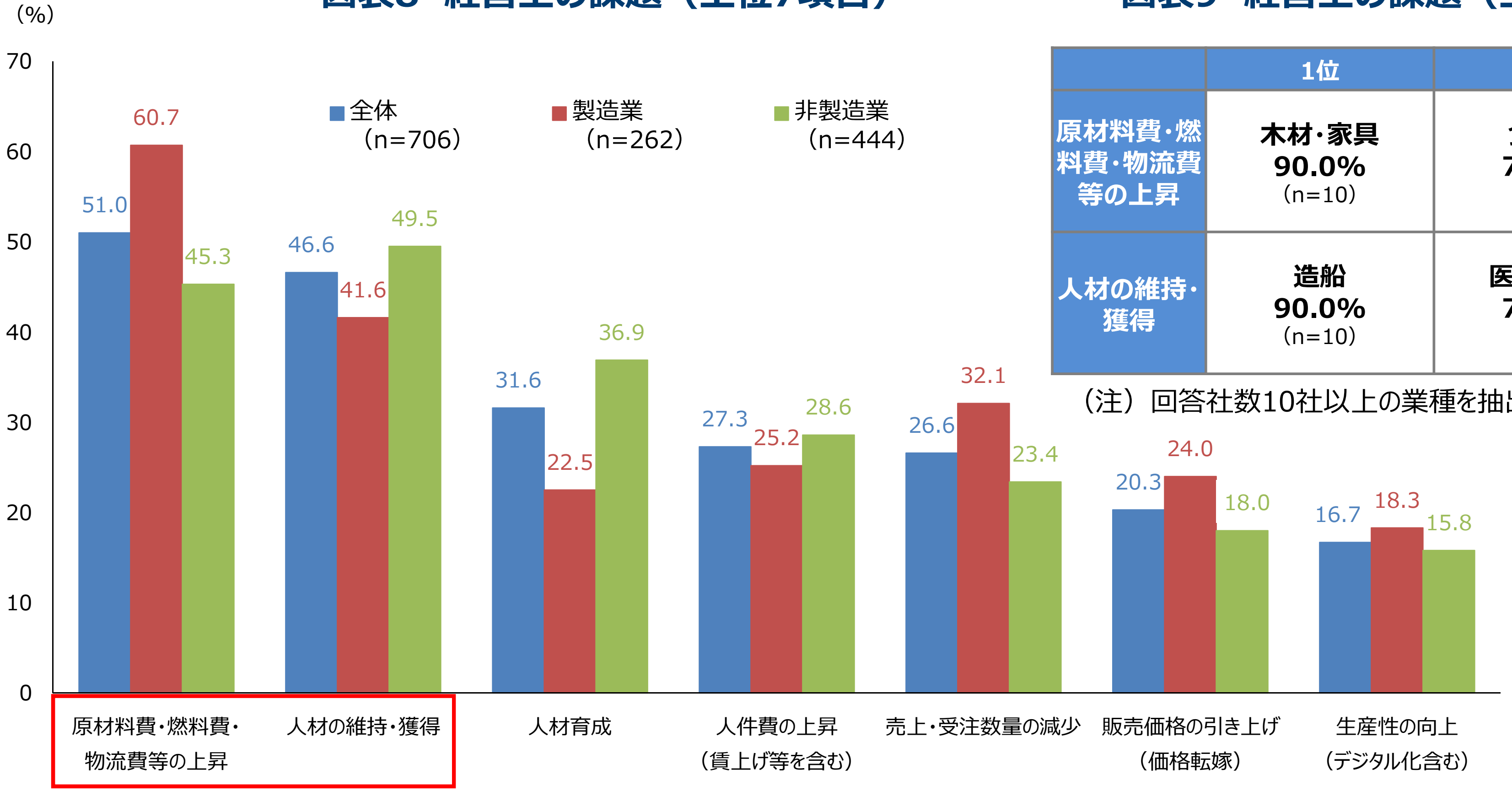
HIROGIN HOLDINGS

４．経営上の課題　～原材料費等のコスト上昇と人材の維持・獲得など～

■ 最近の経営上の課題としては、「原材料費・燃料費・物流費等の上昇」（51.0%）を挙げる企業が半数以上を占めて最も多い。次いで、「人材の維持・獲得」（46.6%）、「人材育成」（31.6%）、「人件費の上昇」（27.3%）などの順となっており、「人」に関する課題認識の高さが窺える**（図表8）**。

■ 上位2項目について業種別にみると、「原材料費・燃料費・物流費等の上昇」では、木材・家具、食料品、造船、「人材の維持・獲得」では、造船、医療・介護、建設において、とくに高い割合を占めている**（図表9）**。

図表8　経営上の課題（上位7項目）



（注）複数回答（3項目まで）

図表9　経営上の課題（上位2項目・３業種）

	1位	2位	3位
原材料費・燃料費・物流費等の上昇	**木材・家具** **90.0%** （n=10）	**食料品** **76.3%** （n=38）	**造船** **70.0%** （n=10）
人材の維持・獲得	**造船** **90.0%** （n=10）	**医療・介護** **75.0%** （n=16）	**建設** **57.3%** （n=117）

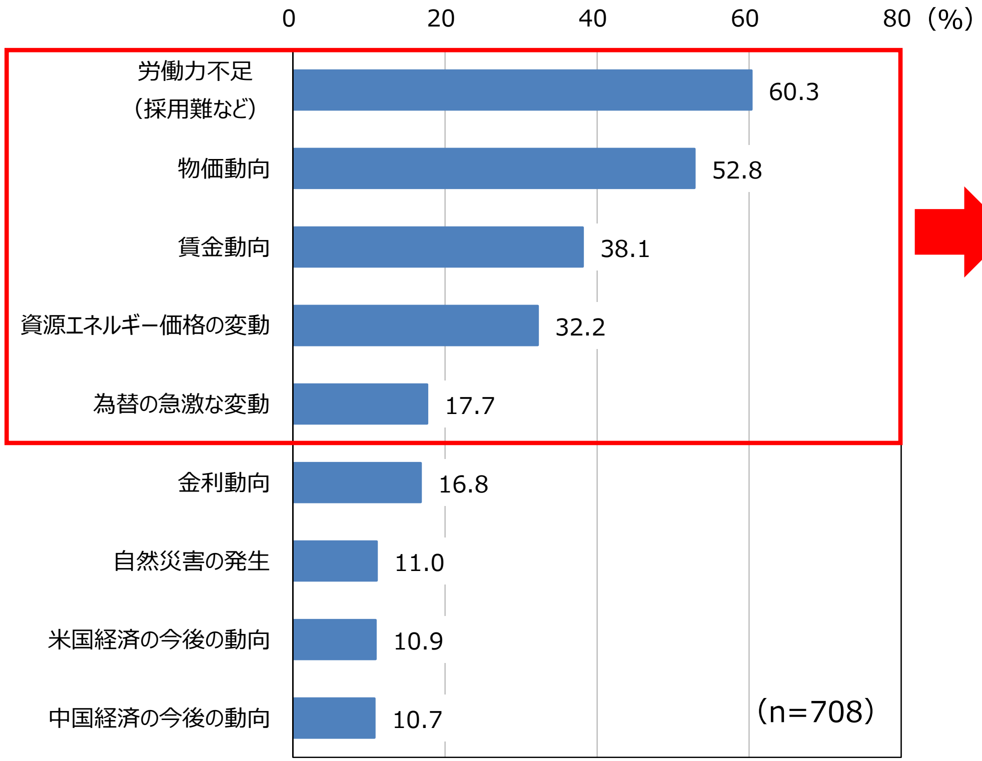
（注）回答社数10社以上の業種を抽出

5．経営を取り巻く懸念材料　～労働力不足と物価動向が半数超～

■ 経営を取り巻く懸念材料としては、「労働力不足（採用難など）」（60.3%）、「物価動向」（52.8%）を挙げる企業が半数超を占めて多く、「賃金動向」（38.1%）、「資源エネルギー価格の変動」（32.2%）などと続いている**（図表10）**。

■ 因みに、「労働力不足」では医療・介護、陸運、造船で９割以上に達し、「物価動向」では宿泊・飲食、建設、不動産で６割超を占める。また、「賃金動向」では宿泊・飲食、「資源エネルギー価格の変動」では陸運、「為替の急激な変動」では繊維・衣服、木材・家具でとくに高い**（図表11）**。

図表10　経営を取り巻く懸念材料（上位9項目）



（注）複数回答（3項目まで）

図表11　経営を取り巻く懸念材料（上位5項目・業種別）

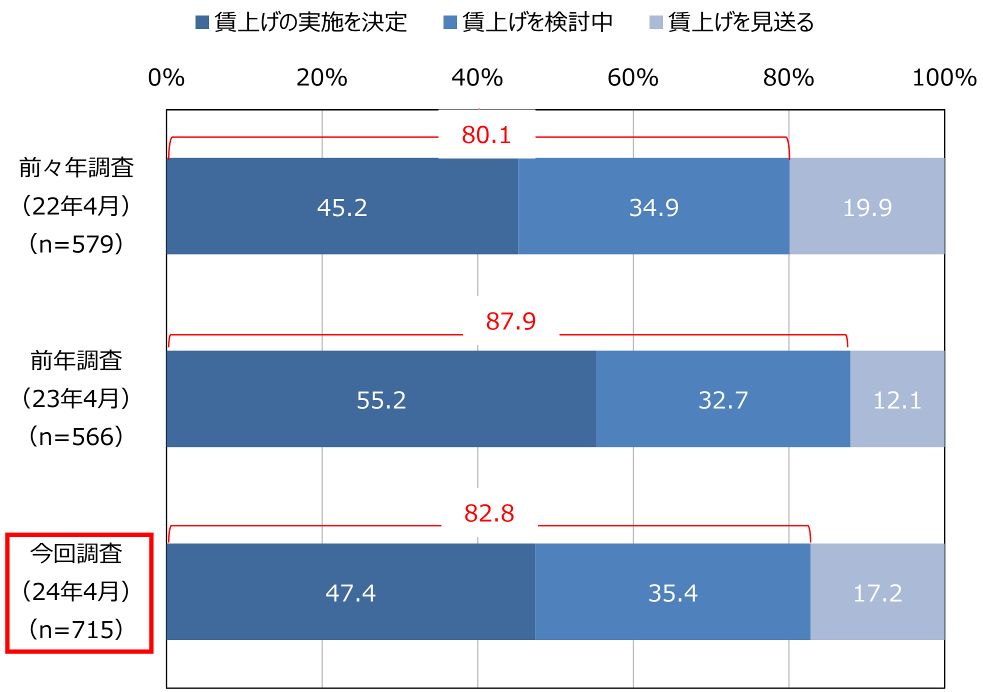
	1位	2位	3位
労働力不足（採用難など）	**医療・介護 93.8%** (n=16)	**陸運 92.3%** (n=26)	**造船 90.0%** (n=10)
物価動向	**宿泊・飲食 64.3%** (n=14)	**建設 63.9%** (n=119)	**不動産 62.9%** (n=35)
賃金動向	**宿泊・飲食 71.4%** (n=14)	陸運 57.7% (n=26)	医療・介護 56.3% (n=16)
資源エネルギー価格の変動	**陸運 69.2%** (n=26)	鉄鋼・金属 46.4% (n=28)	自動車関連 44.4% (n=27)
為替の急激な変動	**繊維・衣服 61.1%** (n=18)	**木材・家具 60.0%** (n=10)	造船 40.0% (n=10)

（注）回答数10社以上の業種を抽出

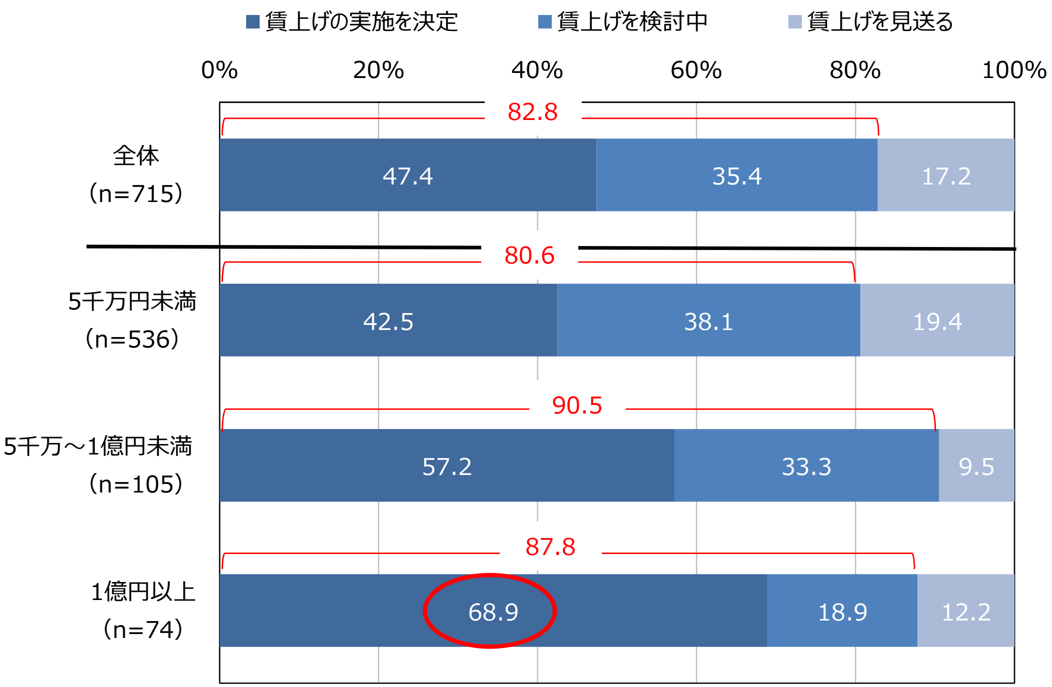
1．正社員（賃上げ状況）　～8割超が賃上げを決定・実施方向で検討中～

- 24年度の正社員の賃上げ（ボーナス等の一時金は除く）は、「賃上げの実施を決定」した企業（47.4%）と「賃上げ実施の方向で検討中」の企業（35.4%）を合わせて8割超を占めた。この割合は23年4月調査から低下したものの、全ての資本金規模で高い水準を維持している **（図表12･13）** 。
- なお、「賃上げの実施を決定」した企業の割合は資本金規模が大きいほど高く、資本金1億円以上の企業では7割近くを占めている。

図表12　正社員の賃上げ状況の推移



図表13　正社員の賃上げ状況（24年度･資本金規模別）

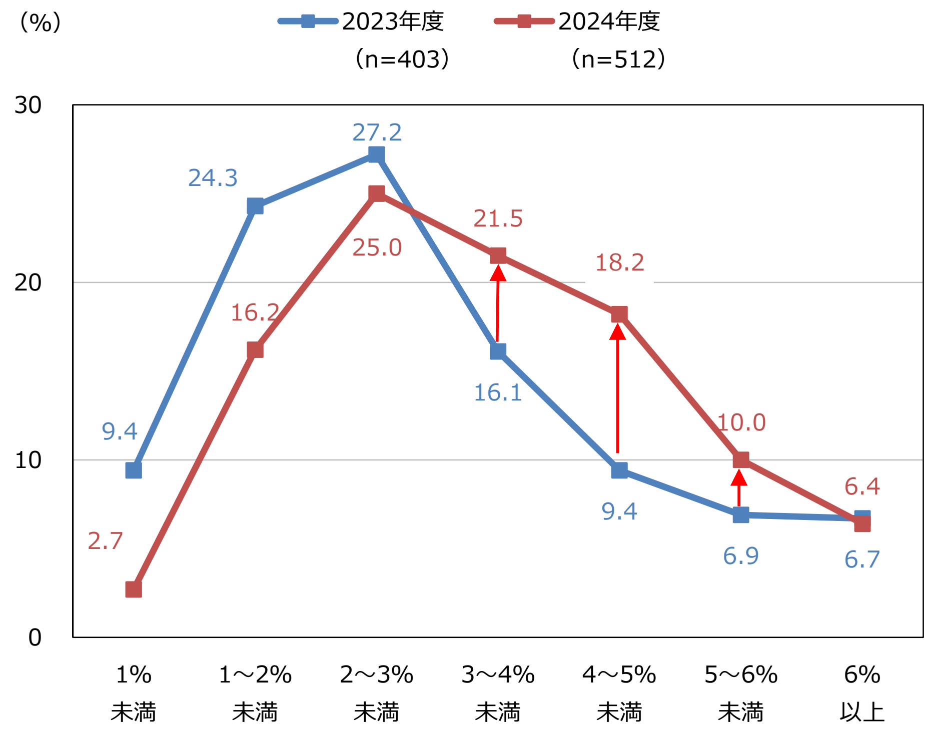


１．正社員（賃上げ率）　～「３%以上」が５割超に上昇～

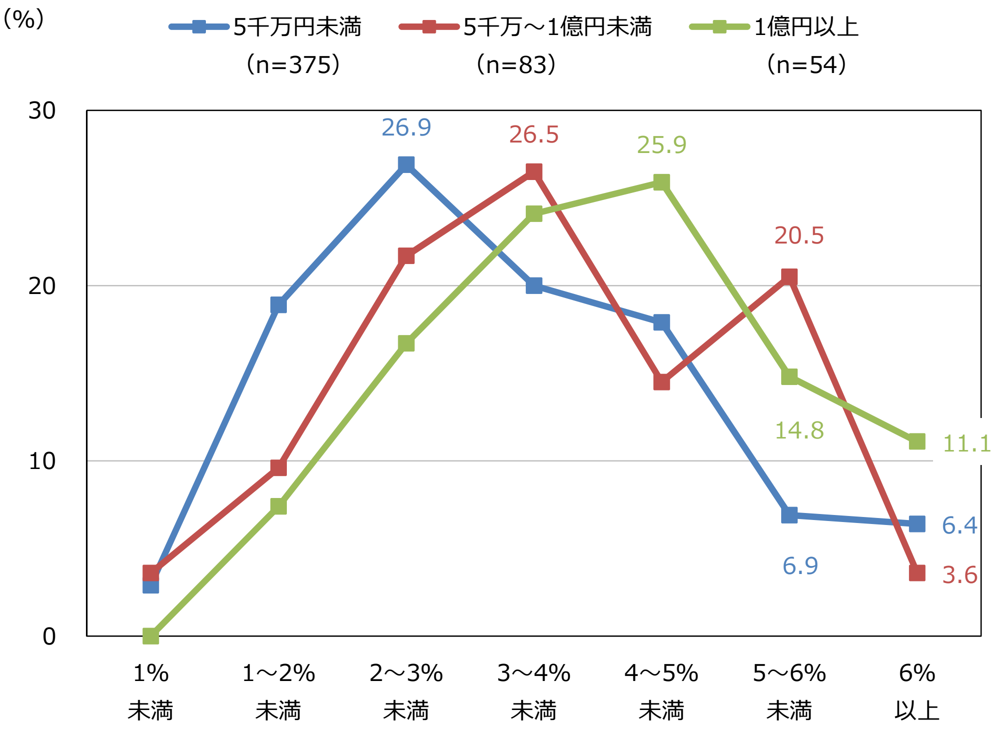
■「賃上げの実施を決定」および「賃上げ実施の方向で検討中」の企業の賃上げ率（定期昇給込）をみると、「2～3%未満」とする企業の割合が25.0%を占めて最も多い。ただし、「3%未満」とする割合（43.9%）が前年度から低下する一方で、「3%以上」とする割合（56.1%）は大きく上昇し、「5%以上」とする割合も16.4%を占めるなど、昨年を上回る賃上げの浸透が期待される **（図表14）**。

■ また、資本金規模が大きくなるほど高めの賃上げ率となっているが、5千万円未満の企業においても「3%以上」とする割合が約5割を占めている **（図表15）**。

図表14　賃上げ率別の企業割合（定期昇給込）



図表15　賃上げ率別の企業割合（定期昇給込）（24年度･資本金規模別）

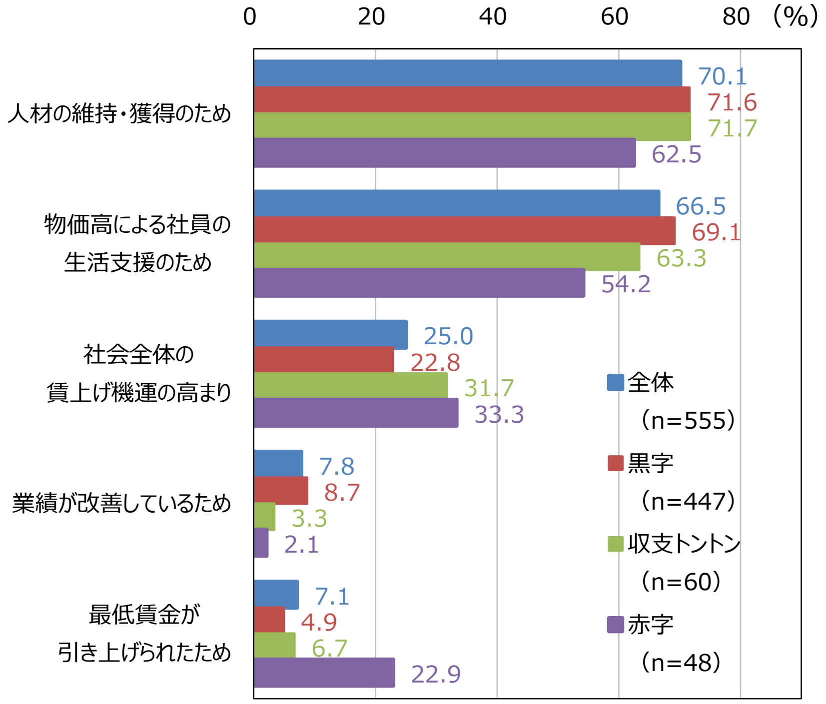


HIROGIN HOLDINGS

１．正社員（実施・未実施理由）　～賃上げ理由は人材の維持・獲得と生活支援～

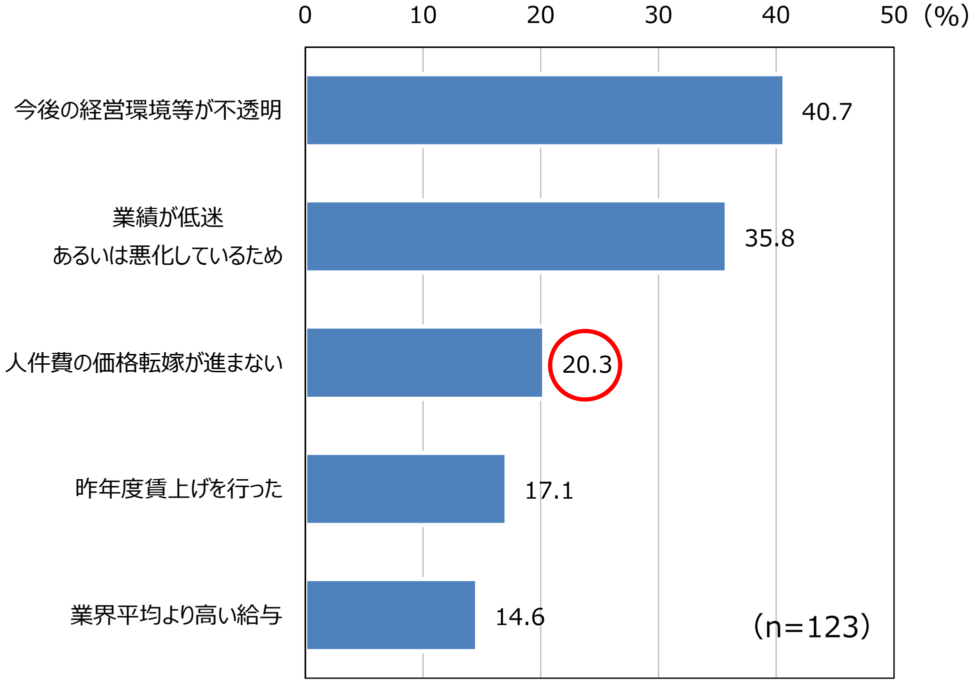
- 賃上げを実施する理由としては、「人材の維持・獲得」（70.1%）および「物価高による社員の生活支援」（66.5%）を挙げる割合が圧倒的に高く、「収支トントン」、「赤字」企業においても同様の傾向である **（図表16）** 。なお、赤字企業においては、「賃上げ機運の高まり」や「最低賃金の引上げ」を挙げる割合が相対的に高くなっている。
- 一方、実施しない理由としては、「今後の経営環境等が不透明」（40.7%）が最も多く、「業績の低迷あるいは悪化」（35.8%）が続いているが、「人件費の価格転嫁が進まない」を挙げる企業も約2割を占めている **（図表17）** 。

図表16　賃上げを実施する理由（上位5項目、業績別）



（注）複数回答（2項目まで）

図表17　賃上げを実施しない理由（上位5項目）



（注）複数回答（2項目まで）

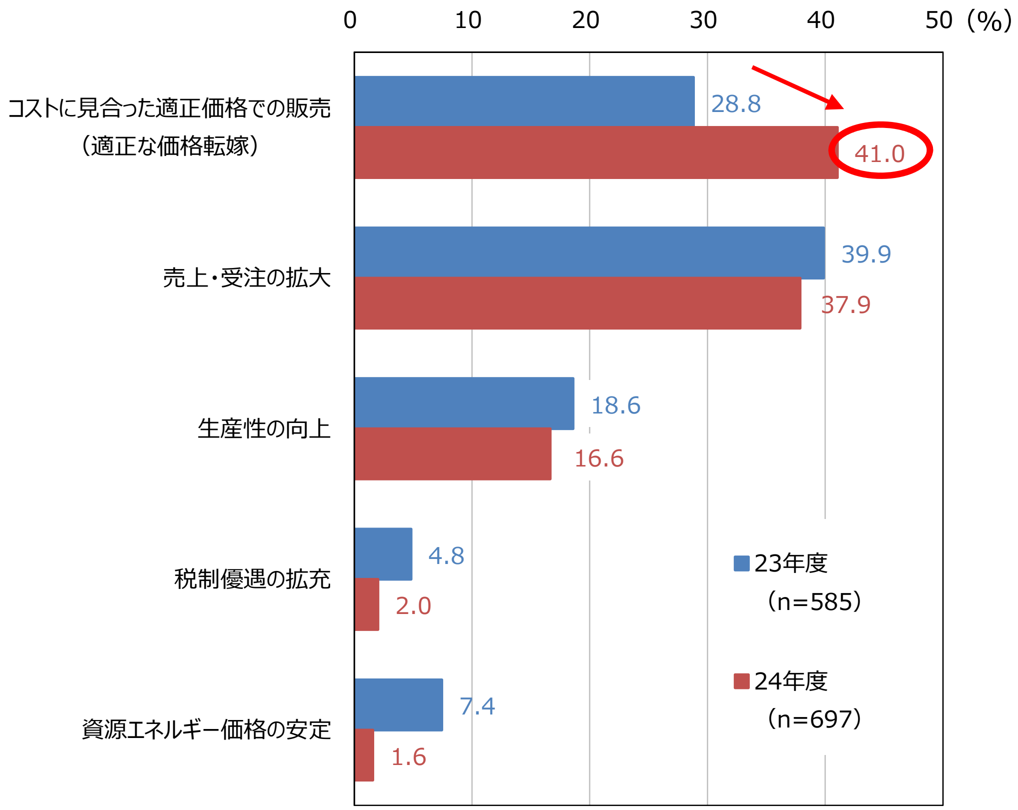
HIROGIN HOLDINGS

1. 正社員(持続的な賃上げ) ~「コストに見合った適正価格での販売」が最多~

■ 持続的な賃上げを実施していく上で必要なこととして、「コストに見合った適正価格での販売」を挙げる割合が41.0%を占めて最も高く、前年(28.8%)から大きく上昇した。次いで、「売上・受注の拡大」(37.9%)、「生産性の向上」(16.6%)などの順となっている**(図表18)**。

■ なお、「コストに見合った適正価格での販売」を挙げる割合は、非製造業よりも製造業で、規模別には資本金規模1億円未満の企業で相対的に高い**(図表19)**。

図表18 持続的な賃上げに必要なこと



図表19 持続的な賃上げに必要なこと(上位3項目)(製造業・非製造業別、資本金規模別)

(単位:%)

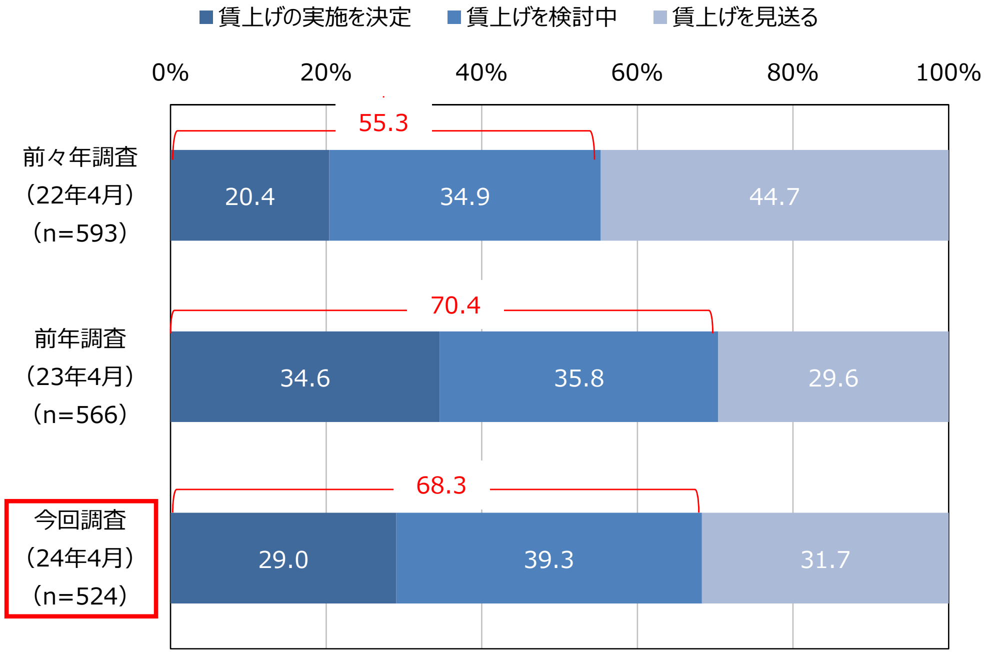
	コストに見合った適正価格での販売(適正な価格転嫁)	売上・受注の拡大	生産性の向上
製造業(n=257)	45.9	34.6	17.5
非製造業(n=440)	38.2	39.8	16.1
5千万円未満(n=524)	41.4	38.7	14.9
5千万~1億円未満(n=100)	42.0	33.0	21.0
1億円以上(n=73)	37.0	38.4	23.3

2．非正規社員　～7割近くの企業が賃上げを実施・検討中～

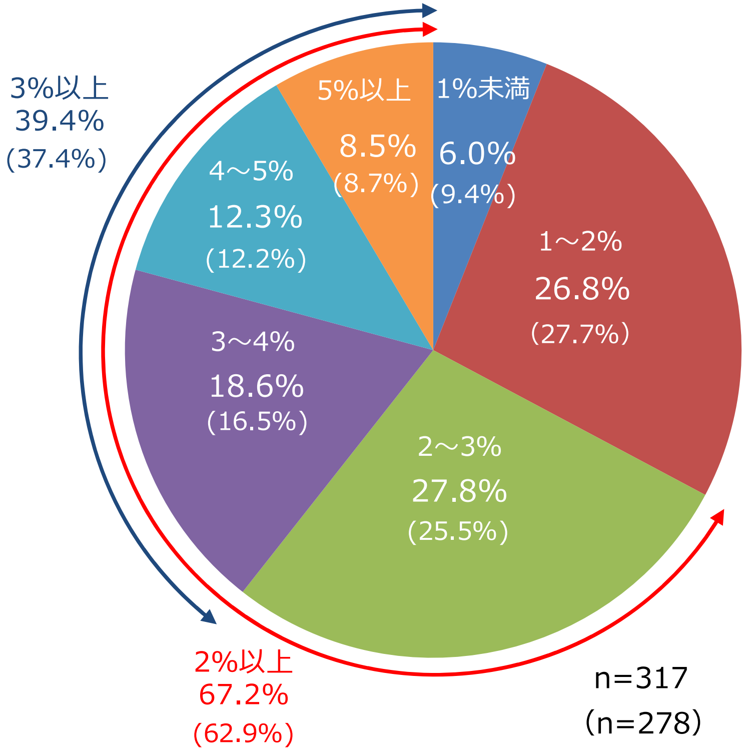
■ 24年度の非正規社員の賃上げは、「賃上げ実施を決定」した企業が29.0%と、前年調査（34.6%）から低下したものの、「賃上げを検討中」（39.3%）を合わせれば、ほぼ前年並みの7割近くを占めた**（図表20）**。また、賃上げ率についても「2%以上」が67.2%、「3%以上」が39.4%と、概ね前年並みの水準であった**（図表21）**。

■ なお、非正規社員の賃上げ理由としては、「人材の維持・獲得」（72.4%）、「物価高による社員の生活支援」（59.5%）に続き、「最低賃金の引き上げ」（36.8%、正社員7.1%）が上位を占めている。

図表20　非正規社員の賃上げ実施状況



図表21　非正規社員の賃上げ率



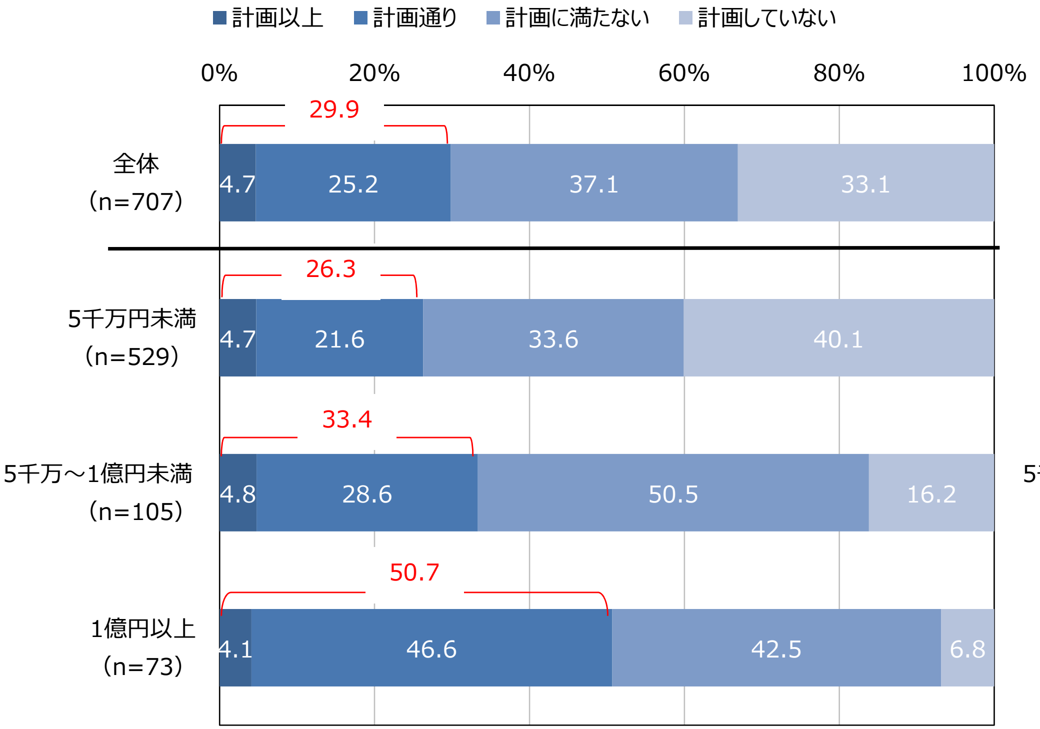
（注）（ ）内数値は前年調査の構成比

1．23年度の採用実績　～計画通り採用できた企業は約3割～

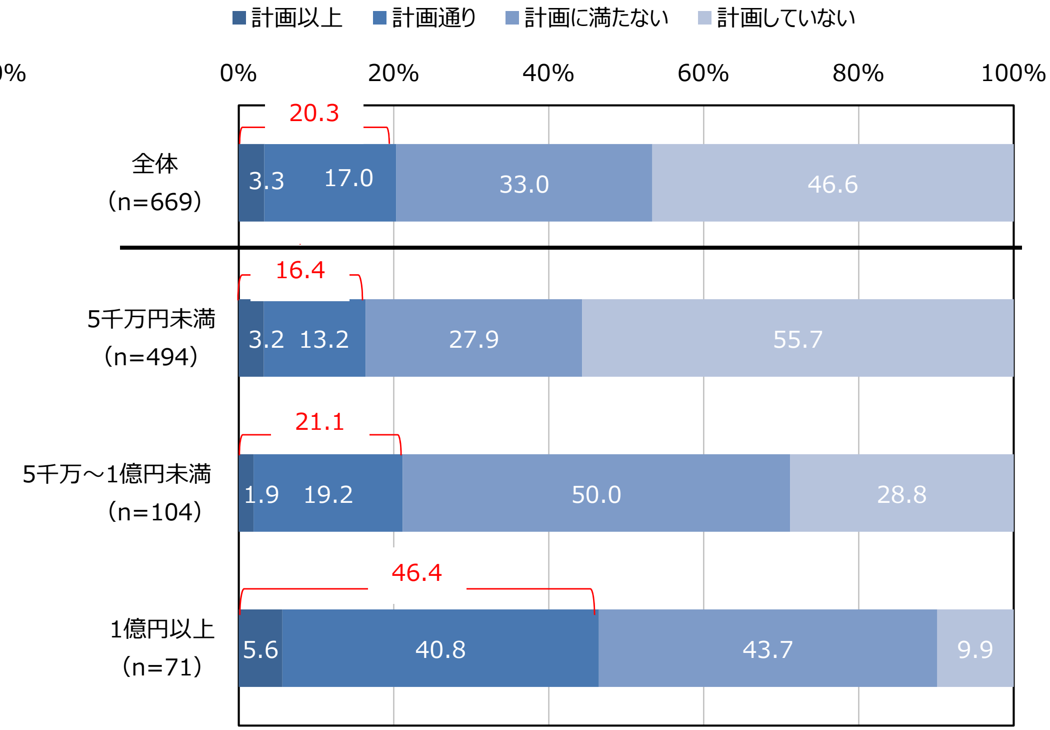
■ 23年度に正社員が「計画以上」または「計画通り」に採用できた企業の割合は29.9%と、「計画に満たなかった」企業の割合（37.1%）を下回った。資本金1億円以上の企業においても「計画に満たなかった」企業が4割を超えており、厳しい採用状況が窺える**（図表22）**。

■ なお、23年度の新卒採用実績（24年4月入社）も概ね同様の傾向である**（図表23）**。

図表22　23年度の正社員採用実績（資本金規模別）



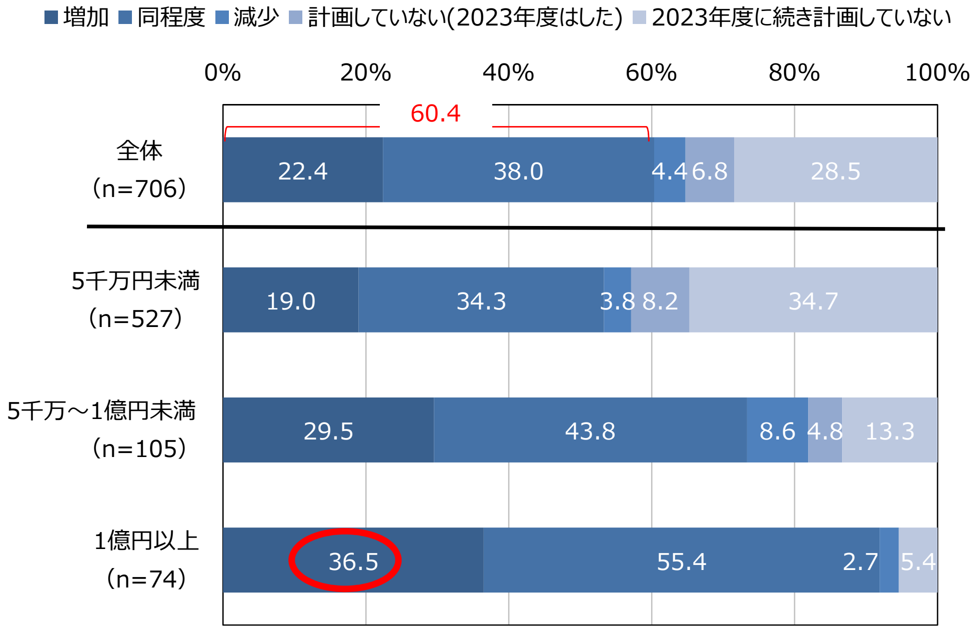
図表23　23年度の新卒採用実績（資本金規模別）



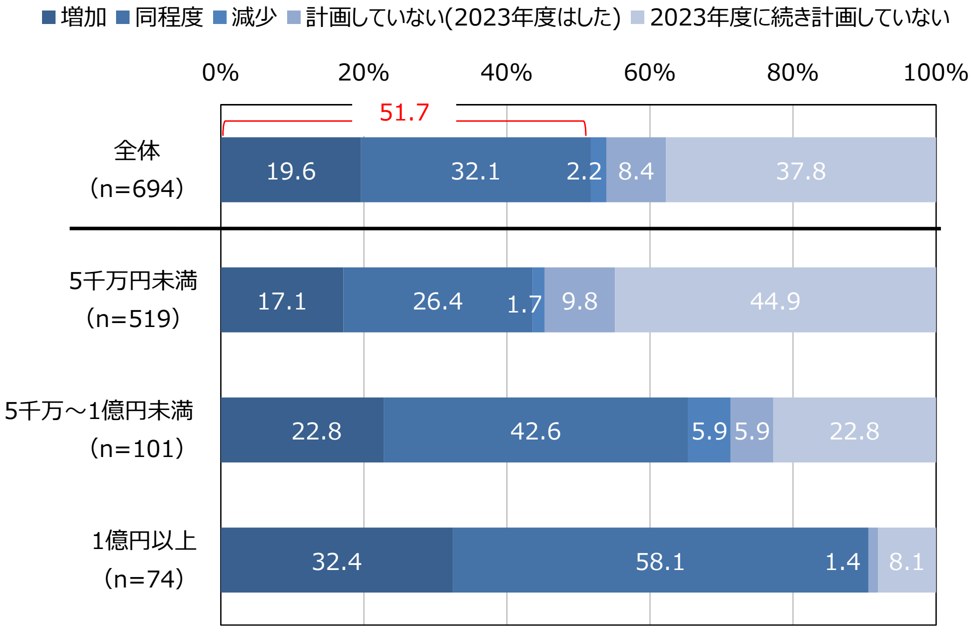
2．24年度の採用計画　～企業の採用意欲は引き続き高い～

- 24年度の正社員の採用は、23年度計画比「増加」あるいは「同程度」を計画する企業が60.4%（2023年度に続き計画していない企業除きでは84.5%）を占めている。また、資本金1億円以上の企業では36.5%が「増加」を計画しているが、1億円未満においても「増加」が2割～3割を占めるなど、企業の採用意欲は引き続き高い**（図表24）**。
- 24年度の新卒採用においても、「増加」あるいは「同程度」を計画する企業が51.7%（同83.1%）を占めている**（図表25）**。

図表24 24年度の正社員の採用計画（資本金規模別）



図表25 24年度の新卒採用計画（資本金規模別）



【参考】 初任給の状況　～全ての資本金規模で引き上げ～

■ 回答のあった企業の24年度の新規学卒者の初任給（単純平均）は、23年度からの引き上げ幅が高校卒で5.7千円（＋3.0%）、大学卒で7.0千円（＋3.3%）、大学院卒で6.4千円（＋2.9%）となっており、全ての資本金規模で引き上げられている**（図表26）**。

■ あくまで参考であるが、大学卒の初任給の引き上げ幅の大きい業種は**図表27**の通りである。

図表26　24年度の新規学卒者の初任給（修学別・資本金規模別）

		全体	資本金		
			５千万円未満	５千万円以上１億円未満	１億円以上
高卒(n=258)	支給額	192.7千円	194.9千円	189.2千円	199.5千円
	前年差	＋5.7千円	＋5.4千円	＋6.0千円	＋6.6千円
	前年比	＋3.0%	＋2.8%	＋3.3%	＋3.4%
大卒(n=288)	支給額	217.8千円	216.2千円	215.6千円	224.8千円
	前年差	＋7.0千円	＋5.9千円	＋7.5千円	＋9.7千円
	前年比	＋3.3%	＋2.8%	＋3.6%	＋4.5%
院卒(n=288)	支給額	225.7千円	222.3千円	218.0千円	236.7千円
	前年差	＋6.4千円	＋5.6千円	＋5.2千円	＋8.7千円
	前年比	＋2.9%	＋2.6%	＋2.4%	＋3.8%

図表27　24年度の大学新規学卒者の初任給（引き上げ幅上位5業種）

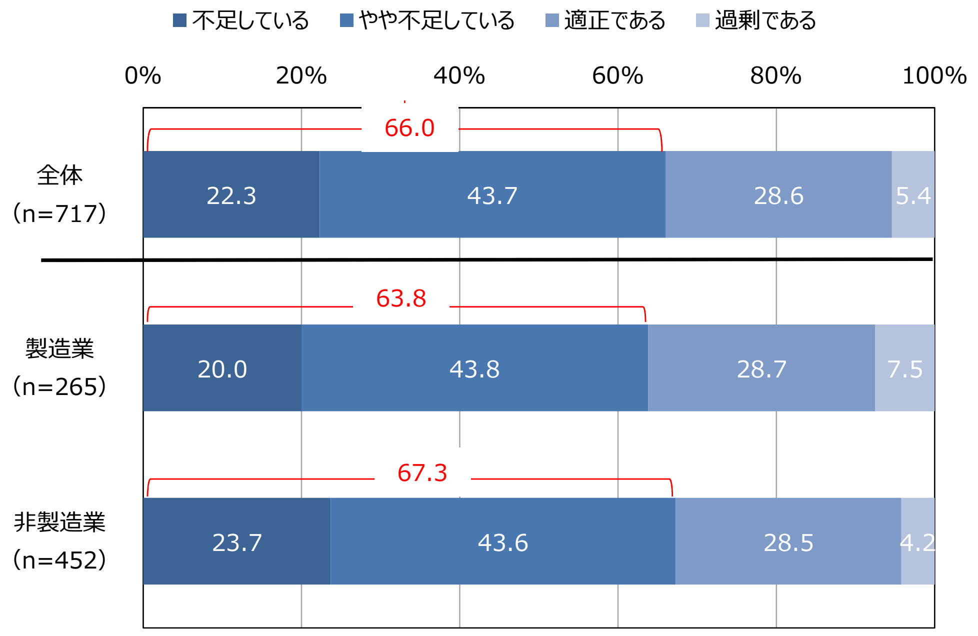
	23年度初任給（千円）	24年度初任給（千円）	上昇幅（千円）	上昇率（%）
造船（n=7）	207.0	222.4	+15.4	7.4
陸運（n=7）	210.9	223.4	+12.5	5.9
医療･介護（n=4）	182.0	194.5	+12.5	6.9
木材･家具（n=5）	211.8	221.4	+9.6	4.5
情報関連サービス（n=9）	208.8	218.0	+9.2	4.4

1．過不足状況（全体）　～3分の2が「不足」と回答～

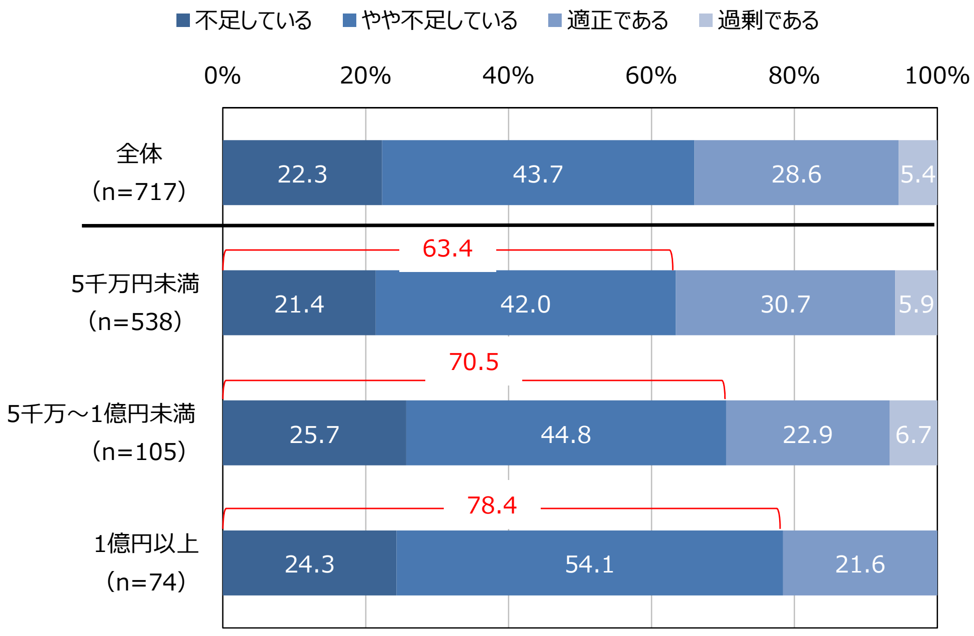
■ 24年4月現在、従業員が「不足している」と回答した企業が22.3%、「やや不足している」と回答した企業が43.7%と、合わせて3分の２を占めており、製造業、非製造業とも概ね同様である**（図表28）**。

■ 資本金規模別にみると、「（やや）不足している」割合は、1億円以上の企業で8割近くに達している**（図表29）**。

図表28 従業員の過不足状況（製造業・非製造業別）



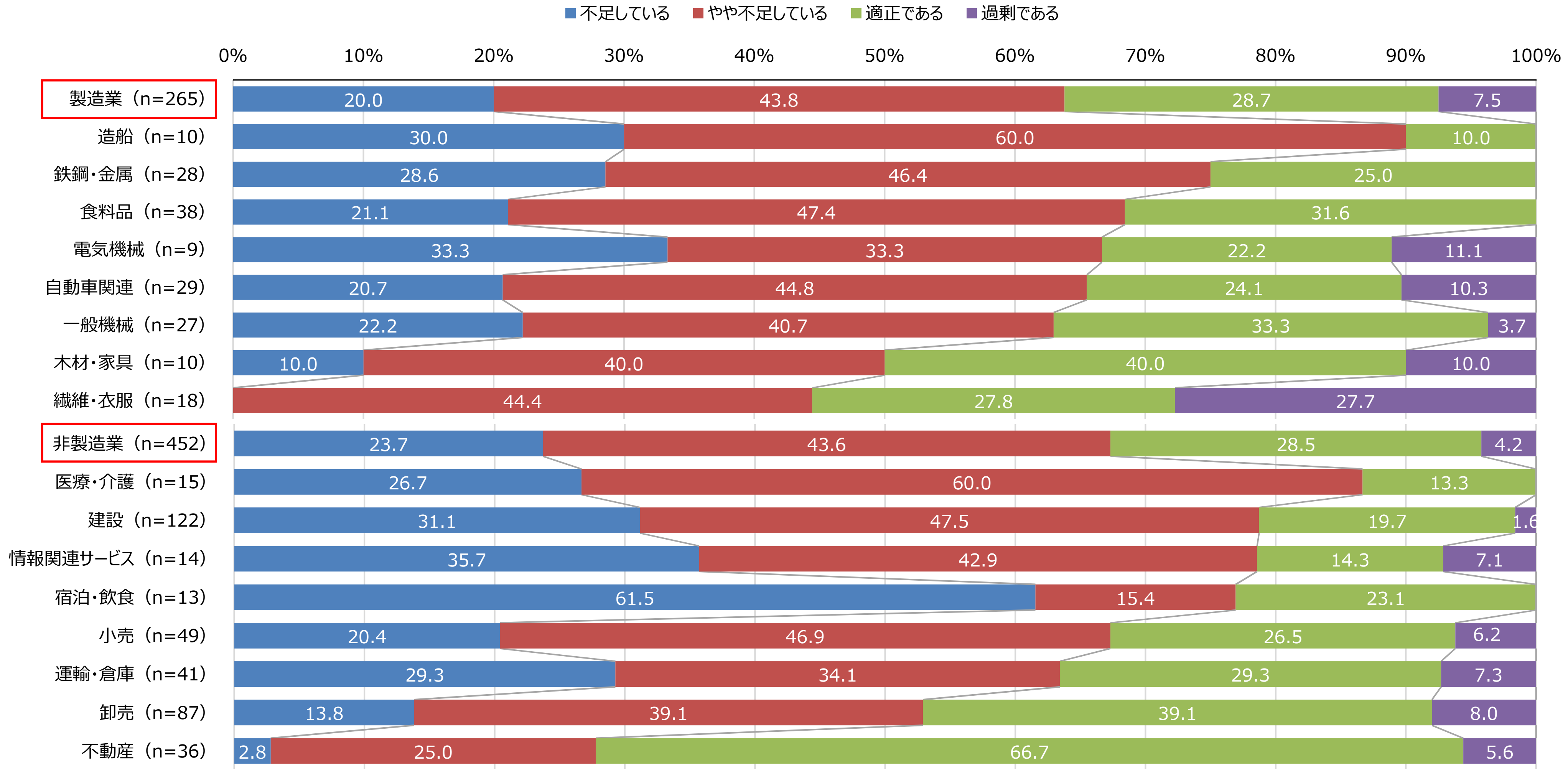
図表29 従業員の過不足状況（資本金規模別）



1． 過不足状況（業種別） ～製造業では造船、非製造業では医療･介護、宿泊･飲食～

■「（やや）不足している」企業の割合は多くの業種で6割を超えているが、製造業では造船（90.0%）、非製造業では医療･介護（86.7%）がとくに高い。また、「不足している」に限ってみれば宿泊･飲食（61.5%）が突出している**（図表30）**。

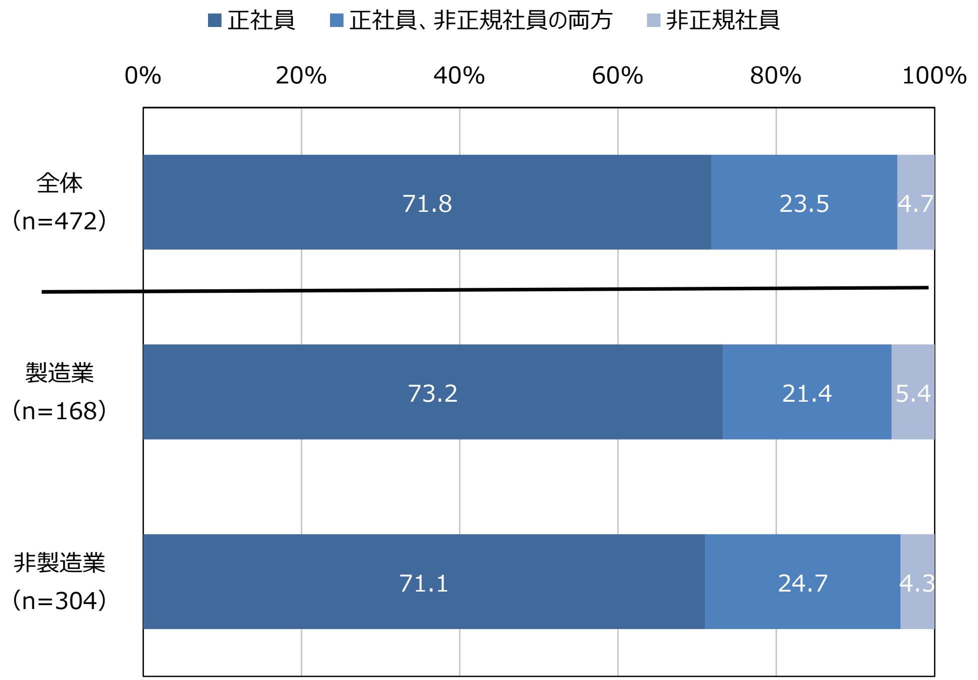
図表30 従業員の過不足状況（業種別）



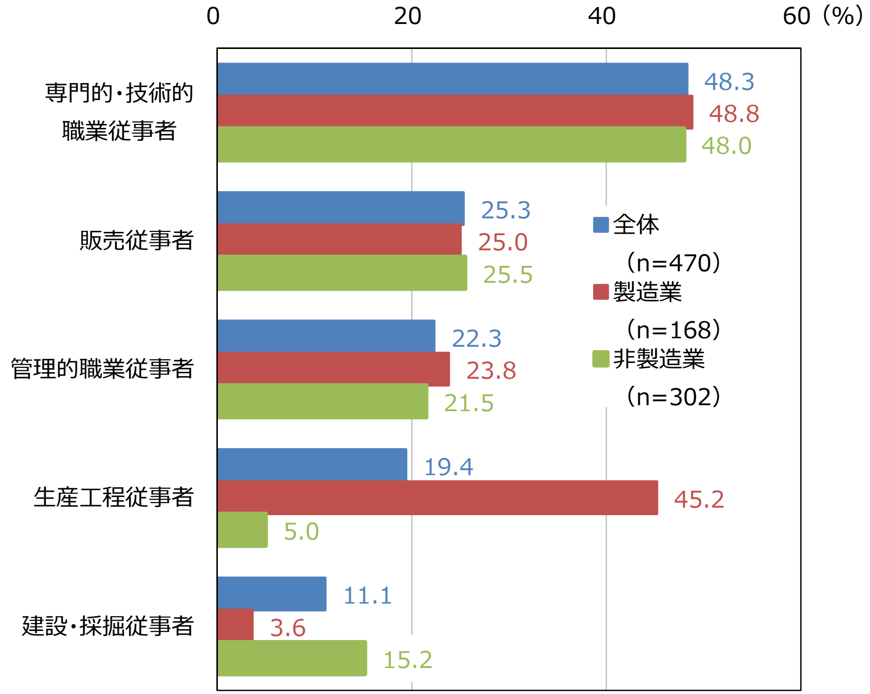
2．不足している従業員　～専門的･技術的職業従事者が5割近く～

- 従業員が「不足」あるいは「やや不足」と回答した企業に、不足している従業員の雇用形態を尋ねたところ、製造業・非製造業とも、「正社員」と回答した企業が約7割、（71.8%）、「正社員、非正規社員の両方」とした企業が2割強を占めた**（図表31）**。
- 職種別には、専門的・技術的職業従事者を挙げる企業が製造業（48.8%）、非製造業（48.0%）とも5割近くを占めて最も多い。なお、製造業では生産工程従事者の不足を挙げる企業も45.2%に達している**（図表32）**。

図表31　不足している雇用形態（製造業・非製造業別）



図表32　不足している職種（製造業・非製造業別）



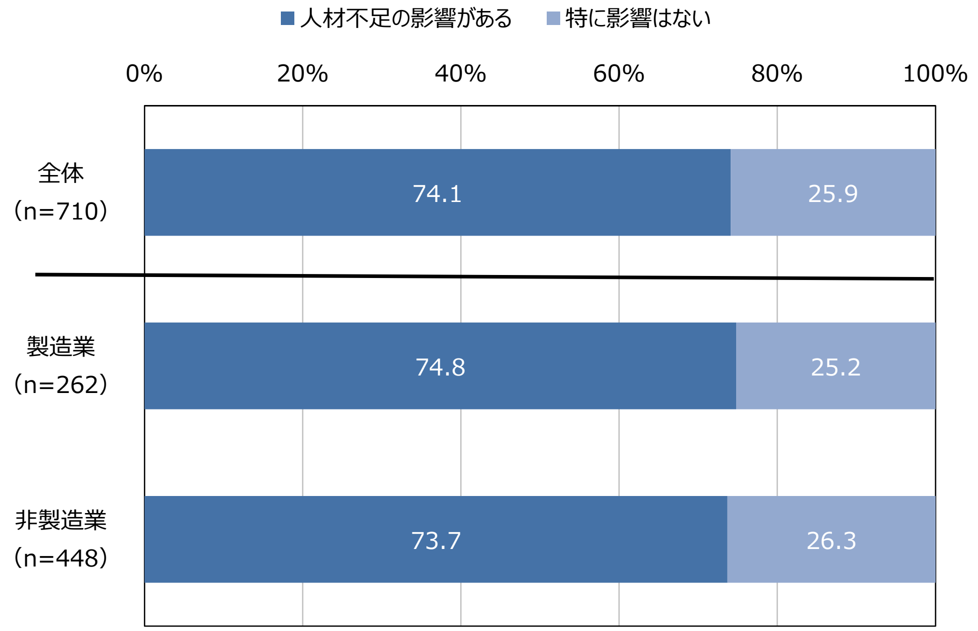
（注）複数回答（2項目まで）

3．人材不足の影響　～約4分の3が事業に影響、うち半数が受注等の対応に支障～

■「人材不足により事業に影響が出ている」とする企業は、製造業・非製造業ともに約4分の３を占めている **（図表33）** 。

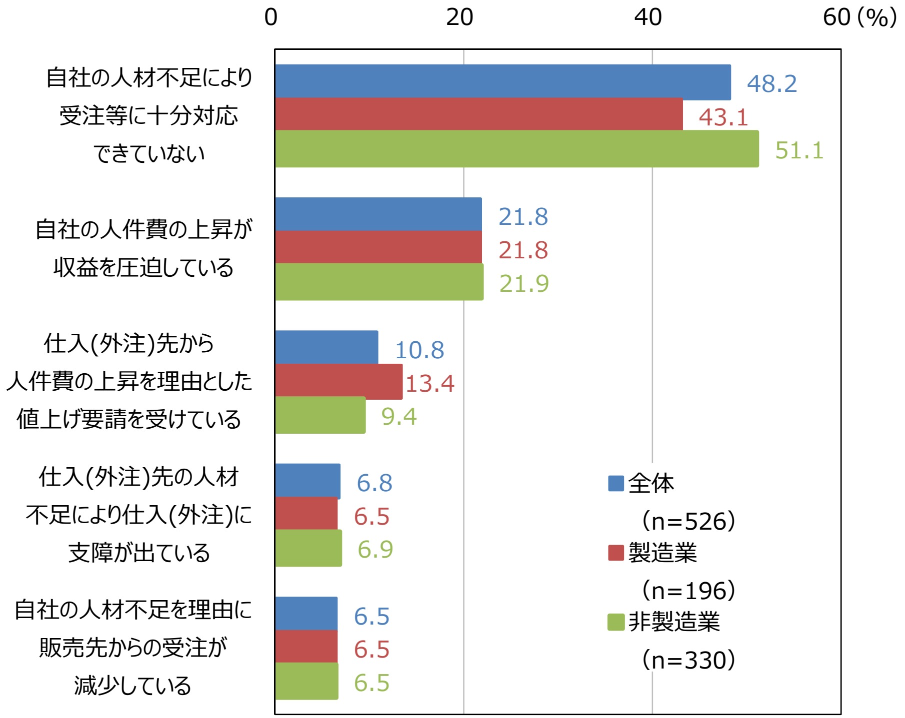
■ 影響の内容については、「受注等に十分に対応できていない」（48.2%）とする企業が5割近くに達し突出しているが、その割合は製造業（43.1%）に比べて非製造業（51.1%）が幾分高い。また、「人件費の上昇による収益の圧迫」（21.8%）、「人件費上昇を理由とした値上げ要請」（10.8%）を挙げる企業も一定の割合を占めている **（図表34）** 。

図表33　人材不足による影響の有無（製造業・非製造業別）



（注）複数回答（2項目まで）

図表34　人材不足による影響（製造業・非製造業別）

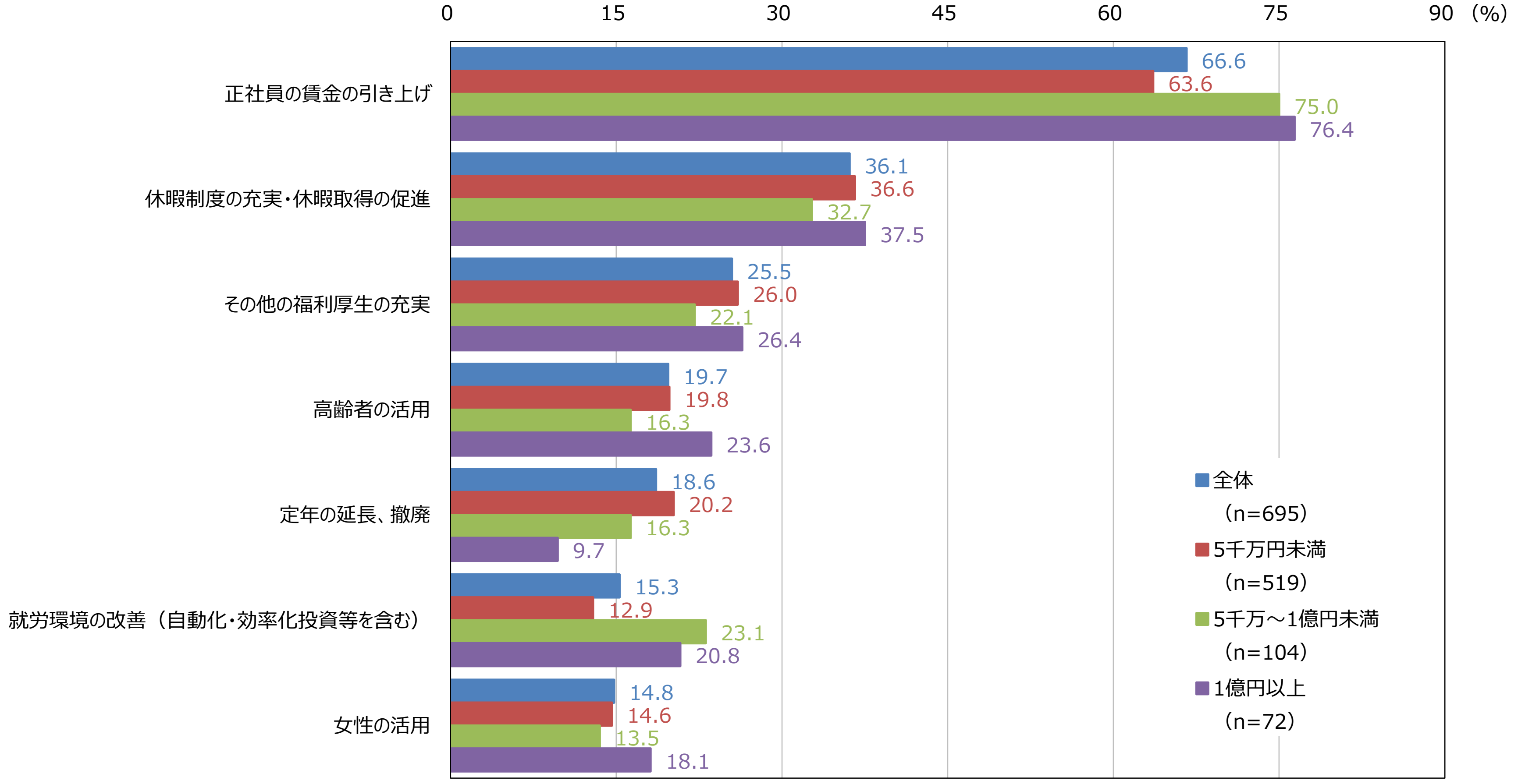


（注）複数回答（2項目まで）

4． 人材の維持・確保の取り組み ～賃金の引き上げが突出～

■ 人材維持・確保のための取り組みについて尋ねたところ、「正社員の賃金の引上げ」（66.6%）を挙げる企業が3分の2を占めて突出しており、次いで「休暇制度の充実・休暇取得の促進」（36.1%）、「その他の福利厚生の充実」（25.5%）等の順となっている**（図表35）**。

図表35 人材の維持・確保に向けた取り組み（資本金規模別）



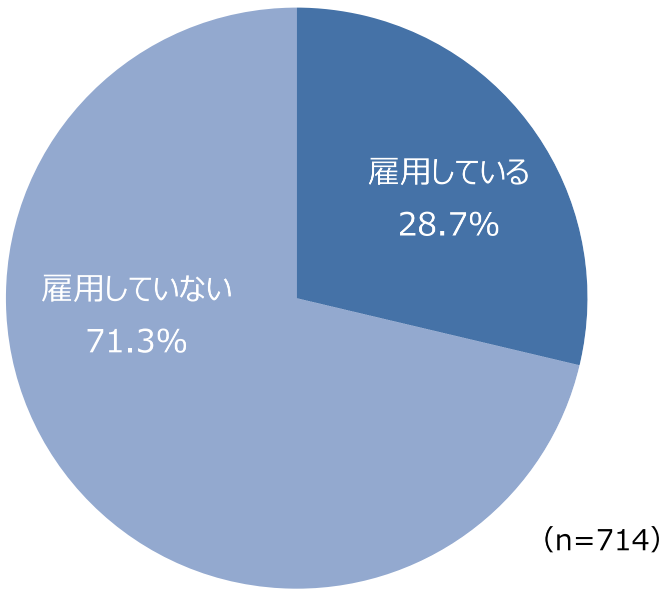
（注）複数回答（3項目まで）

5．外国人雇用（在留資格） ～「技能実習」を雇用する企業が6割弱～

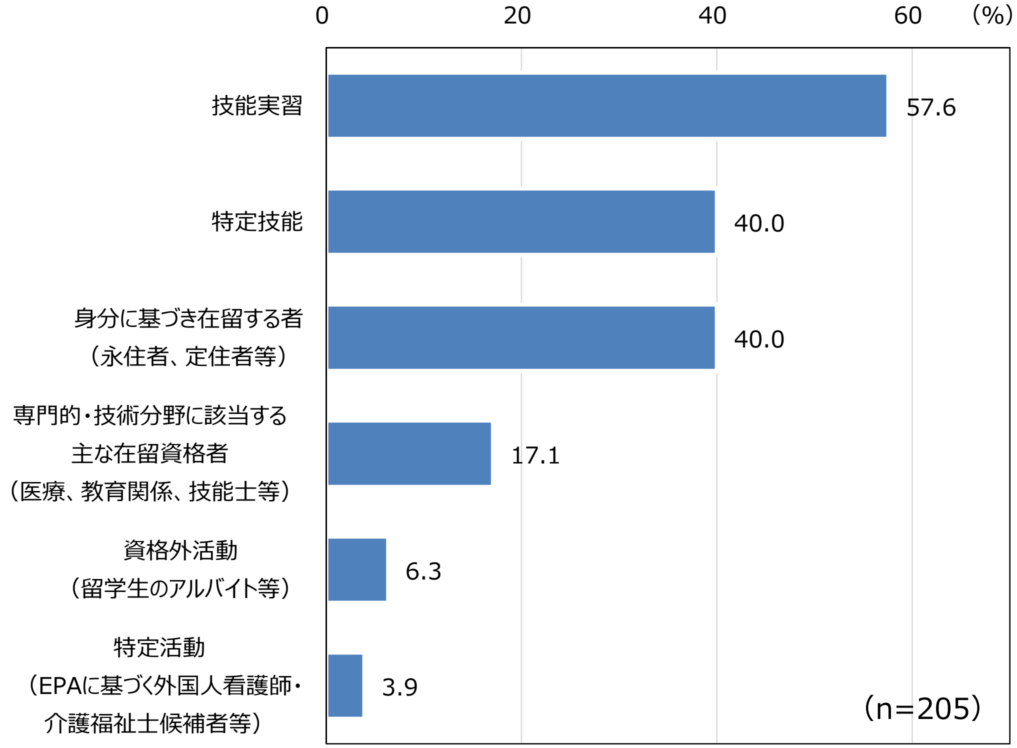
■ 本調査回答企業714社のうち、外国人を「雇用している」企業が28.7%、「雇用していない」企業は71.3%である**（図表36）**。

■ 外国人を「雇用している」企業の在留資格別の割合は、「技能実習」が57.6%、「特定技能」および「身分に基づき在留する者（永住者・定住者等）」が40.0%、「専門的・技術的分野に該当する主な在留資格者(医療、教育関係、技能士等)」が17.1%などとなっている**（図表37）**。

図表36 外国人の雇用状況



図表37 在留資格別の企業割合

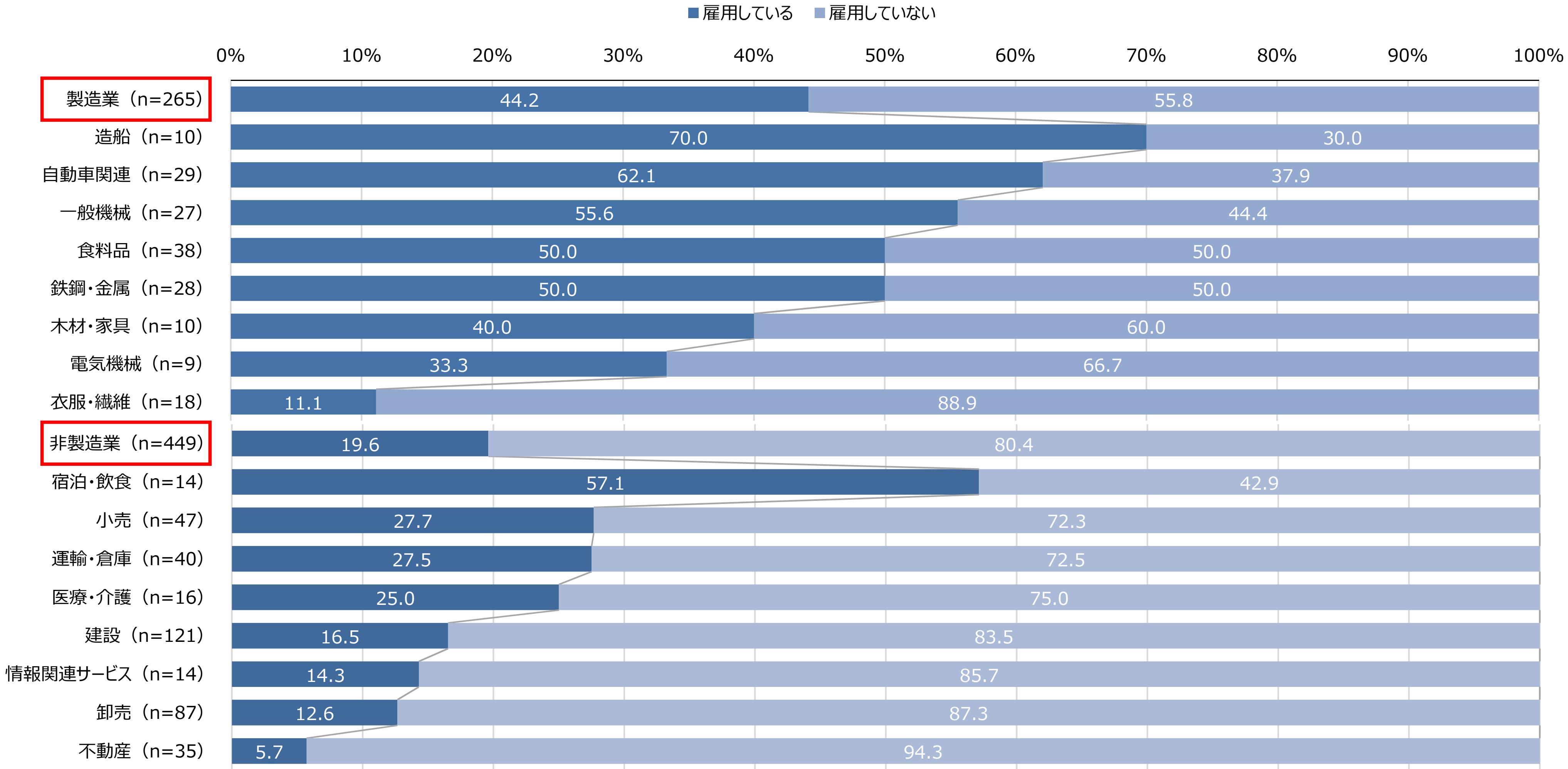


（注）複数回答（当てはまるものすべて）

5．外国人雇用（業種別）～製造業では造船、自動車関連、非製造業では宿泊・飲食など

■ 外国人を雇用している企業の割合は、製造業（44.2%）は非製造業（19.6%）に比して高く、造船（70.0%）、自動車（62.1%）が6割を超えるほか、一般機械や食料品、鉄鋼・金属も半数以上を占めている。非製造業では宿泊・飲食が6割近くと突出している**（図表38）**。

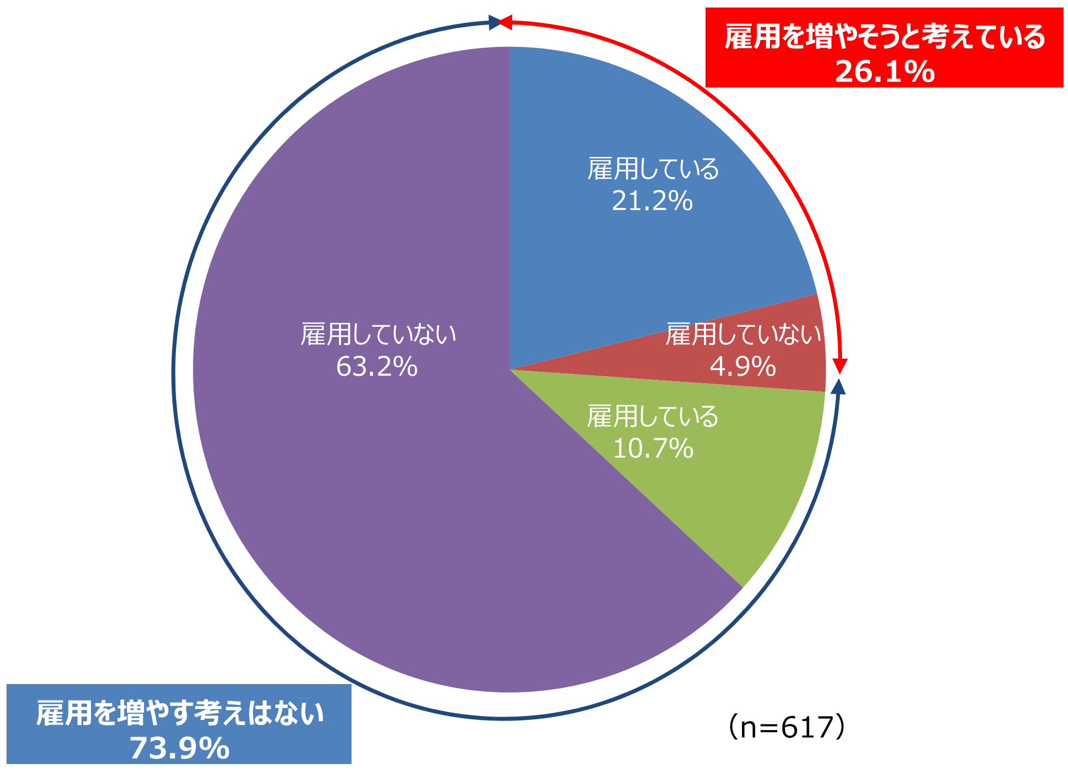
図表38 外国人の雇用状況（業種別）



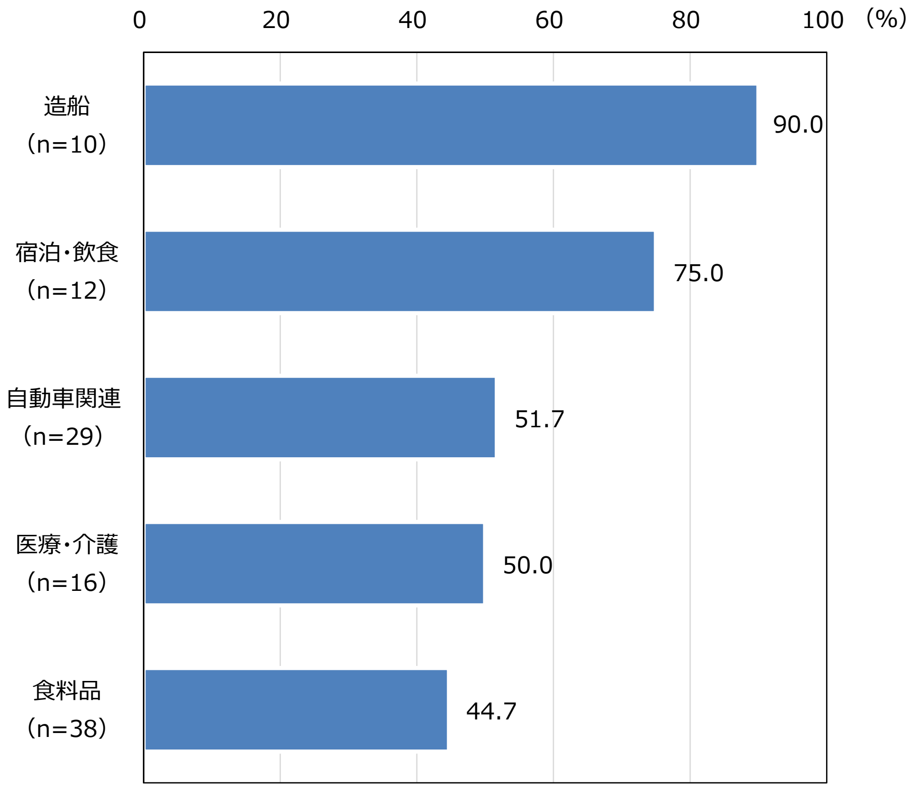
5．外国人雇用（今後の雇用姿勢） ～4分の1の企業が「増やそう」と考える～

- 今後、外国人雇用を「増やそうと考えている」企業は全体の26.1%を占め、その大半が既に「雇用している」企業（21.2%）である。また、既に「雇用している」企業でみれば、3分の2の企業が「増やそう」と考えている**（図表39）**。
- 業種別には、造船が90.0%を占めて最も高く、次いで宿泊・飲食（75.0%）、自動車関連（51.7%）、医療・介護（50.0%）などの順となっている**（図表40）**。

図表39 今後の外国人の雇用姿勢



図表40 外国人雇用を「増やそう」と考えている企業割合（上位5業種）

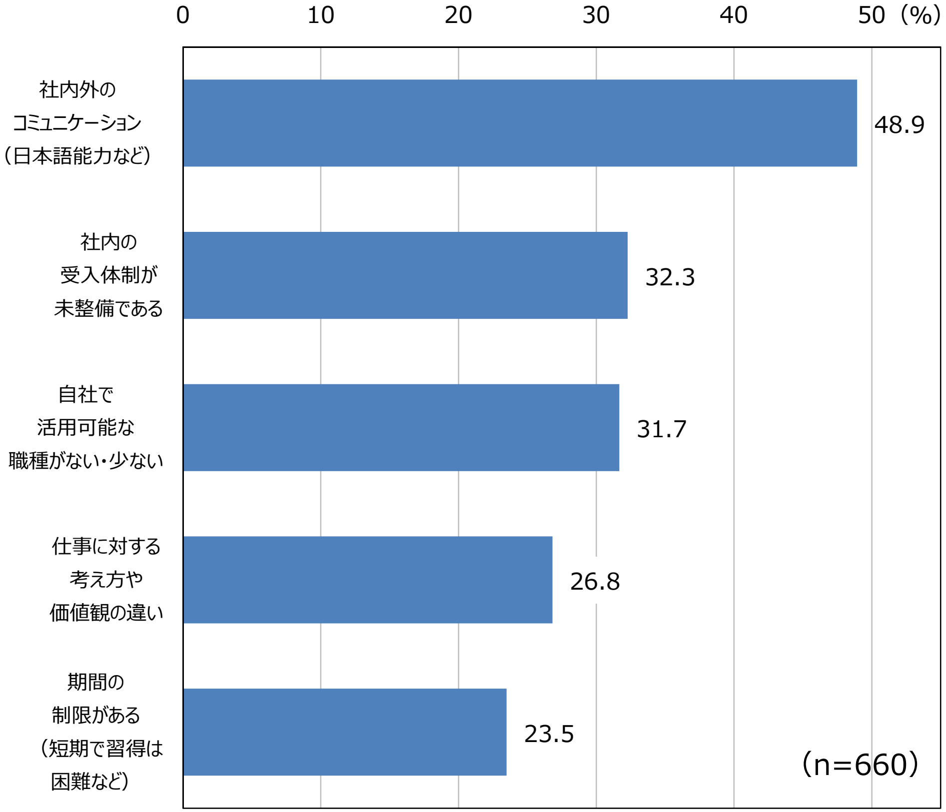


5．外国人雇用（課題）～最大の課題は日本語能力などのコミュニケーション～

■ 外国人を雇用する上での課題としては、「社内外のコミュニケーション（日本語能力など）」（48.9%）を挙げる割合が最も高い**（図表41）**。

■ また、その他の課題については、既に雇用している企業では「受入れのための費用負担」や「期間の制限」、雇用していない企業では「社内の受入体制の未整備」、雇用を増やそうと考えている企業では「生活面のサポート」や「手続きの煩雑さ」、雇用を増やす考えのない企業では「仕事に対する考え方や価値観の違い」や「期間の制限」が課題の上位にきており、現状の雇用状況や今後の雇用姿勢によって違いがみられる**（図表42）**。

図表41　外国人雇用における課題



（注）複数回答（3項目まで）

図表42　外国人雇用における課題（現状の雇用状況・今後の雇用姿勢別）

	雇用を増やそうと考えている		雇用を増やす考えはない	
	雇用している（n=131）	雇用していない（n=30）	雇用している（n=66）	雇用していない（n=390）
1位	社内外のコミュニケーション（日本語能力など）51.1%	社内外のコミュニケーション（日本語能力など）53.3%	社内外のコミュニケーション（日本語能力など）59.1%	社内外のコミュニケーション（日本語能力など）45.6%
2位	生活面のサポート 37.4%	社内の受入体制が未整備である 33.3%	受入れのための費用負担 34.8%	自社で活用可能な職種がない・少ない 43.6%
3位	受入れのための費用負担 32.1%	生活面のサポート 30.0%	仕事に対する考え方や価値観の違い 27.3%	社内の受入体制が未整備である 41.5%
4位	手続きが煩雑である（在留資格・社会保障等）32.1%	手続きが煩雑である（在留資格・社会保障等）26.7%	期間の制限がある（短期で習得は困難など）24.2%	仕事に対する考え方や価値観の違い 27.3%
5位	期間の制限がある（短期で習得は困難など）29.0%	採用・雇用の仕方がわからない 23.3%	自社で活用可能な職種がない・少ない 21.2%	期間の制限がある（短期で習得は困難など）21.8%

（注）複数回答（3項目まで）