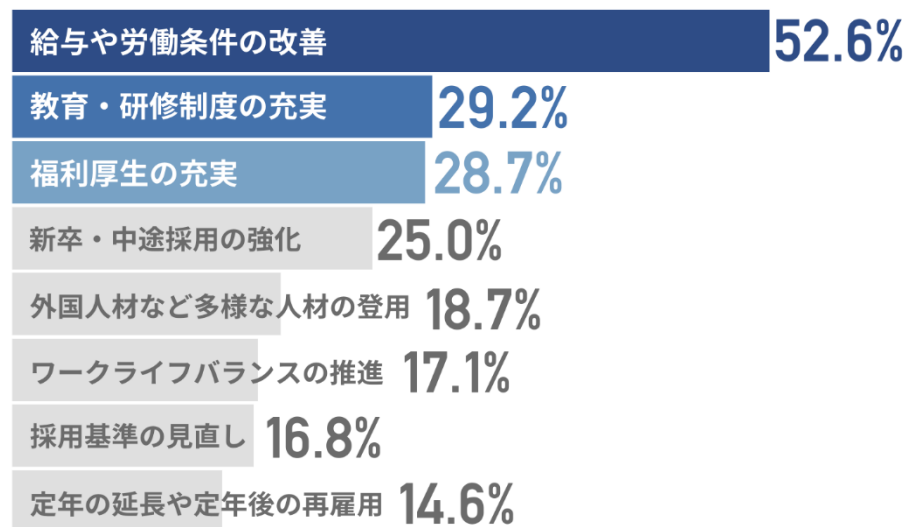


企業が人手不足解消のためにやっていること 1 位は『給与や労働条件の改善』

はじめに、人手不足解消のためにどのような取り組みをしているか伺いました。

勤めている企業では人手不足解消のためにどのようなことを
していますか？（上位3つまで選択）

※全14項目中上位8項目を抜粋



外国人材を雇用するメリットは"多様な視点"と"国際ビジネスチャンスの拡大"

「雇用している外国人材はどのような仕事をしていますか？（上位3つまで選択）」と質問したところ、

『生産・製造・品質管理（31.4%）』が最も多く、『物流・在庫管理（26.2%）』『研究・開発（21.8%）』と

続きました。

日本企業が外国人材の専門知識や技術を高く評価していることが示されました。

また、生産・製造・品質管理や物流・在庫管理といった現場業務での活用が多いことは、これらの分野で

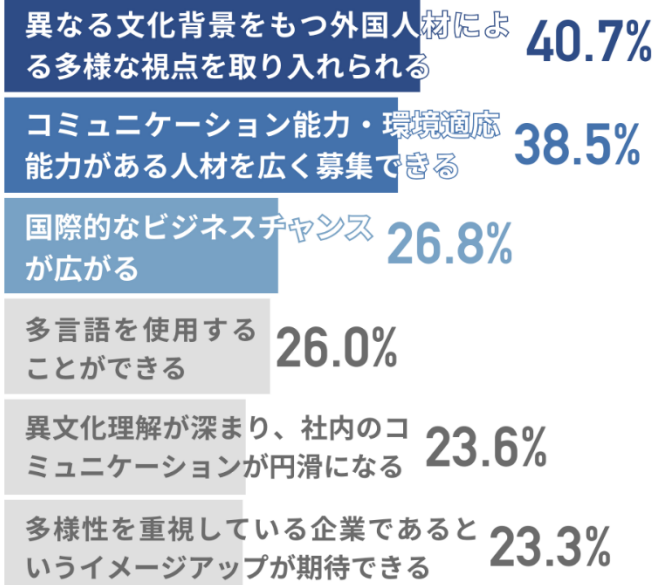
の人手不足が深刻であることを反映していると言えるでしょう。

では、人手不足の解消のために外国人材を雇用するメリットは何だと考えているのでしょうか。

人手不足による問題を解消するために外国人材を雇用するメリットは何だと思えますか？

(上位3つまで選択)

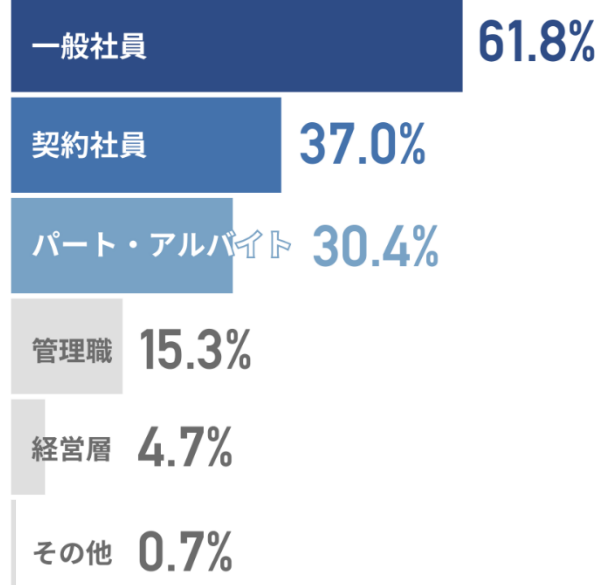
※全8項目中上位6項目を抜粋



(n=1,008人)

外国人材を雇用するとしたらどのような職位で働いてほしいと思えますか？

(複数選択可)



(n=1,008人)

《調査概要：「企業の人手不足とAI・外国人材の活用」に関する調査》 ・調査元：神田外語学院 ・調査人数：1,008人
・調査期間：2024年11月5日（火）～2024年11月7日（木） ・調査方法：インターネット調査
・調査対象：調査回答時に人手不足の企業の人事担当者と回答したモニター ・モニター提供元：PRIZMAリサーチ



「人手不足による問題を解消するために、外国人材を雇用するメリットは何だと思えますか？（上位3つまで選択）」と質問したところ、『異なる文化背景をもつ外国人材による多様な視点を取り入れられる

（40.7%）』が最も多く、『コミュニケーション能力・環境適応能力がある人材を広く募集できる

（38.5%）』『国際的なビジネスチャンスが広がる（26.8%）』と続きました。

企業は外国人材の雇用において「多様な視点をもたらすこと」を最も重視していることが明らかになりました。また、環境適応力のある人材を幅広く確保したいというニーズや、国際ビジネスの機会拡大に対する期待も見受けられます。

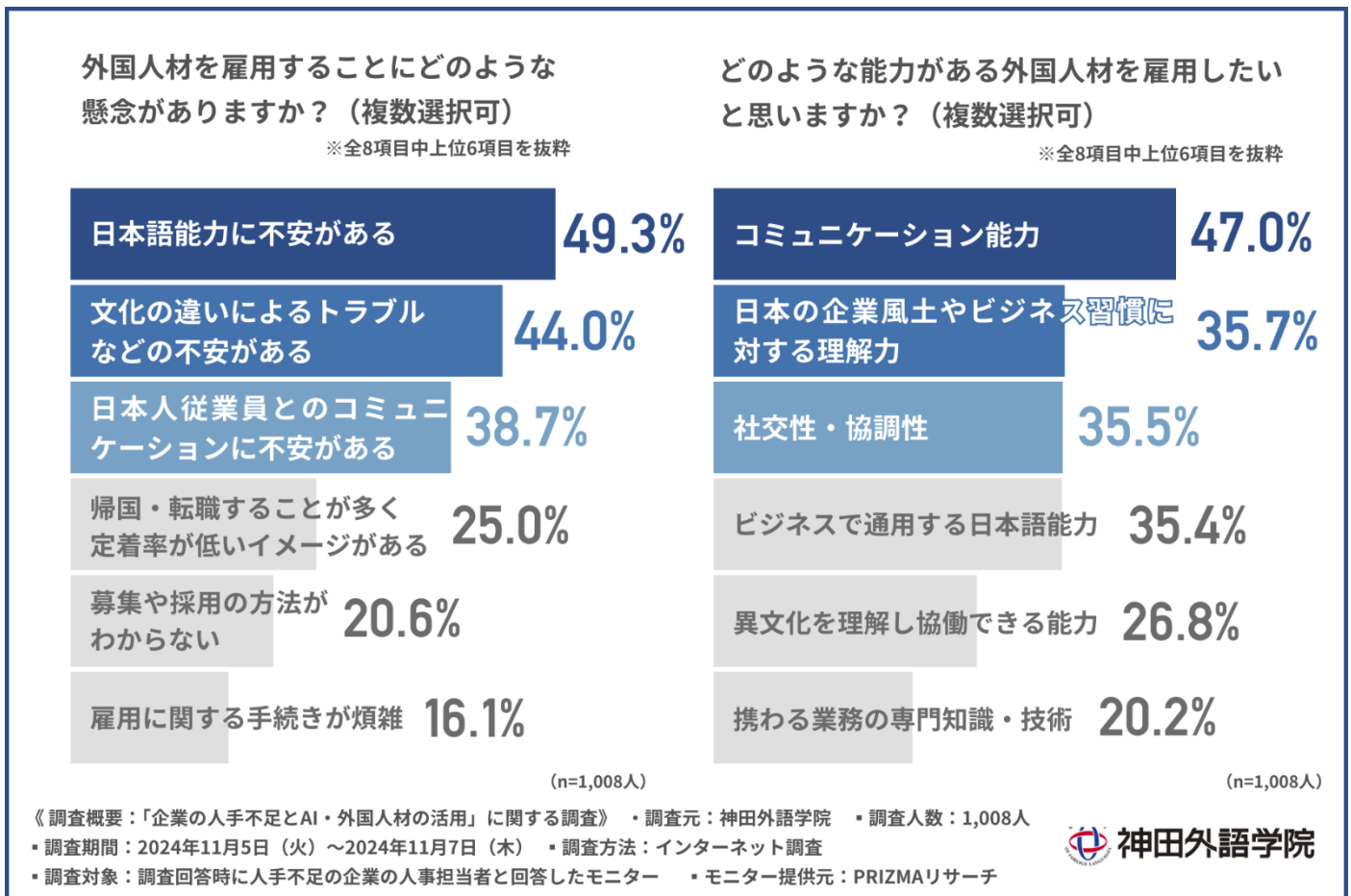
続いて「外国人材を雇用するとしたらどのような職位で働いてほしいと思えますか？（複数選択可）」と質問したところ、『一般社員（61.8%）』が最も多く、『契約社員（37.0%）』『パート・アルバイト

（30.4%）』と続きました。

外国人材の職位は一般社員や契約社員が中心ですが、3割ほどパートやアルバイトと回答した方もいるこ

とから、企業が外国人材を様々な雇用形態で活用しようとしている傾向が伺えます。

企業が欲しいのは「コミュニケーション能力」があり、「日本企業に適応する力」がある人材



「外国人材を雇用することにどのような懸念がありますか？（複数選択可）」と質問したところ、『日本語能力に不安がある（49.3%）』が最も多く、『文化の違いによるトラブルなどの不安がある（44.0%）』『日本人従業員とのコミュニケーションに不安がある（38.7%）』と続きました。

外国人材雇用においては言語や文化の障壁が懸念されており、定着率も課題とされています。

最後に「どのような能力がある外国人材を雇用したいと思いますか？（複数選択可）」と質問したところ、『コミュニケーション能力（47.0%）』が最も多く、『日本の企業風土やビジネス習慣に対する理解力（35.7%）』『社交性・協調性（35.5%）』と続きました。

企業は外国人材に「コミュニケーション能力」を最も求めており、日本の企業文化やビジネス習慣への理解も重視していることがわかります。また、社交性や協調性も重視されており、チームワークを尊重する

職場環境への適応力が求められていることが示唆されました。

まとめ：AIは「在庫管理」など業務効率化で導入したが人手不足の問題は解消しきれないことが明らかに
今回の調査で、企業が人手不足解消のためにAIや外国人材の活用に注力している現状が浮き彫りとなりました。

AIの活用や外国人材の採用は業務効率の向上や新たな労働力の確保として期待されており、特にAIは効率化が求められる業務に重点的に活用されていることが明らかになりました。しかし約9割の人事担当者がAI活用だけでは人手不足解決の効果に限界があると感じており、人的資源や他の施策との併用が必要であることが示唆されました。

企業は、外国人材に対して日本のビジネス文化への理解や、実践的な日本語力、そして柔軟な異文化対応力を重視していますが、こうしたスキル面のサポートが不十分なこともあり、スムーズな受け入れが課題となっています。

こうした背景から、外国人材のビジネススキルや日本語力を向上させる教育機関の役割が今後より一層重要になると考えられます。