人手不足及び賃金・雇用に関する調査

2024年6～7月実施

佐世保商工会議所
The Sasebo Chamber of Commerce and Industry

調査結果のまとめ

今回の調査では、佐世保市内の369社より回答があった。
このうち286社（77.7%）が人員不足に悩んでおり、特に若手・中堅層の不足が深刻である。企業は採用強化などで対策を進めているが、約1割の企業は受注量を減らす、営業時間短縮など事業縮小を余儀なくされている。
自由意見の中では、若者の県外流出を食い止め、移住者を呼び込むなど地域をあげて若い働き手を確保する取組みを行って欲しいとの要望も多く見られた。

そうした中、2024年度に賃上げを実施した企業は254社（回答のあった344社中73.8%）あり、うち141社（同40.9%）は雇用維持や人材の確保・採用のため「業績の改善が見られないが賃上げを実施」と回答した。
賃上げ額を確認できた135社のうち、10,000円以下の賃上げを実施した企業が73社（54.1%）、10,000円超が62社（45.9%）で、平均値は14,374円、中央値は9,572円となった。最多の回答は5,001円～10,000円で40社が該当した。

外国人労働者の雇用は45社（回答のあった368社中12.2%）の企業で行われており、労働力不足の解消・緩和の切り札として期待されている一方で、言葉と文化の壁に対しての懸念が多く挙げられた。

人手不足及び賃金・雇用に関する調査の概要

○調査目的
佐世保市内の人手不足・賃上げ等に対する対応状況や意向を把握することで、
要望の策定や支援メニューの創設に活かすため。

○調査実施期間
2024年6月17日（月）～2024年7月8日（月）

○調査対象企業
佐世保市内の企業　**1,485**社（有効回答数　**369**社（回収率　24.8%））
※当所会員事業所のうち従業員数の登録が5名以上となっている事業所を抽出

○調査方法
対象事業所に調査依頼文書と調査票を郵送。
WEB回答フォームより回答、または調査票に記入の上メール、FAX、郵送等で回答。

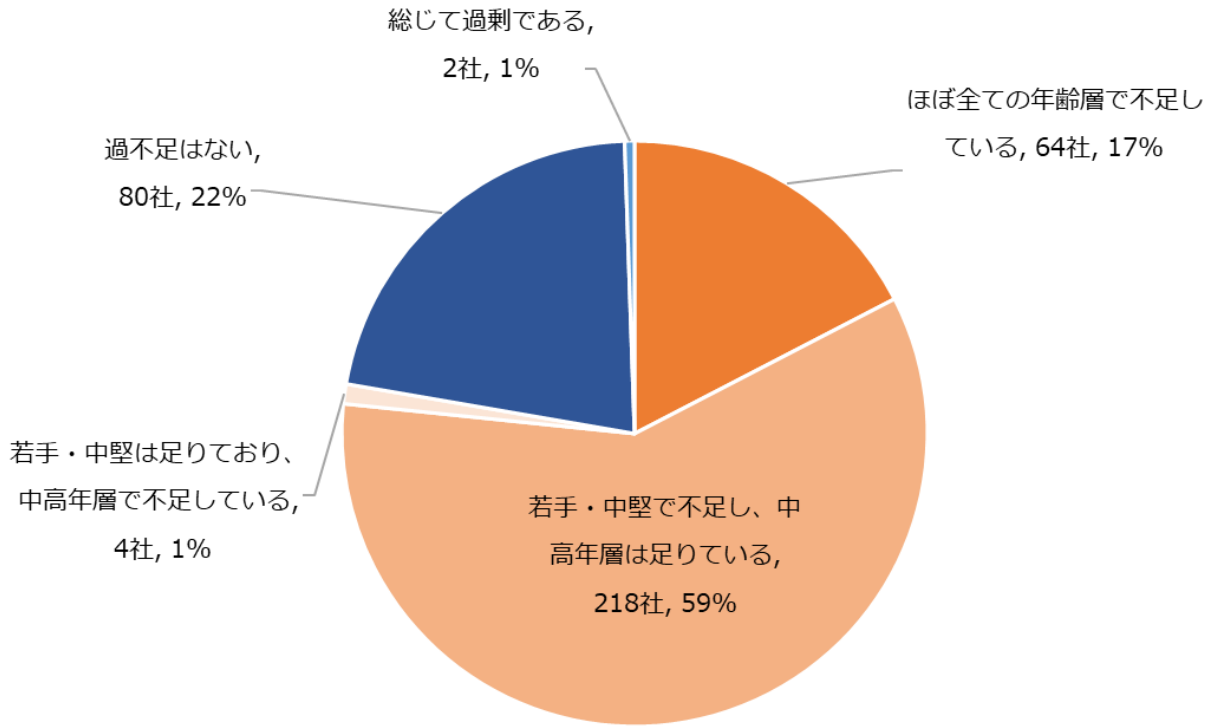
○回答企業の属性（業種別）
建設業：87社【23.6%】、製造業：57社【15.4%】、卸売業：37社【10.0%】、
小売業：35社【9.5%】、情報通信・情報サービス業：10社【2.7%】、運輸業：15社【4.1%】、
宿泊・飲食業：22社【6.0%】、医療・福祉・介護業：12社【3.3%】、
金融・保険・不動産業：19社【5.1%】、教育・学習支援業：6社【1.6%】、
その他サービス業：59社【16.0%】、その他：10社【2.7%】

○回答企業の属性（従業員規模別）
301人以上：12社【3.3%】 、 101～300人：23社【6.2%】 、 51～100人：46社【12.5%】
21～50人：79社【21.4%】、 11～20人：82社【22.2%】 、6～10人：70社【19.0%】
1～5人：57社【15.4%】

1-1. 人手不足の状況（全体）

各社における人員充足状況を尋ねたところ、「ほぼ全ての年齢層で不足している」「若手・中堅で不足し、中高年層は足りている」「若手・中堅は足りており、中高年層で不足している」の合計が全体の77.7%を占め、8割近い企業が人員不足に陥っていることが分かる。特に、若手・中堅層の人材不足が深刻である。

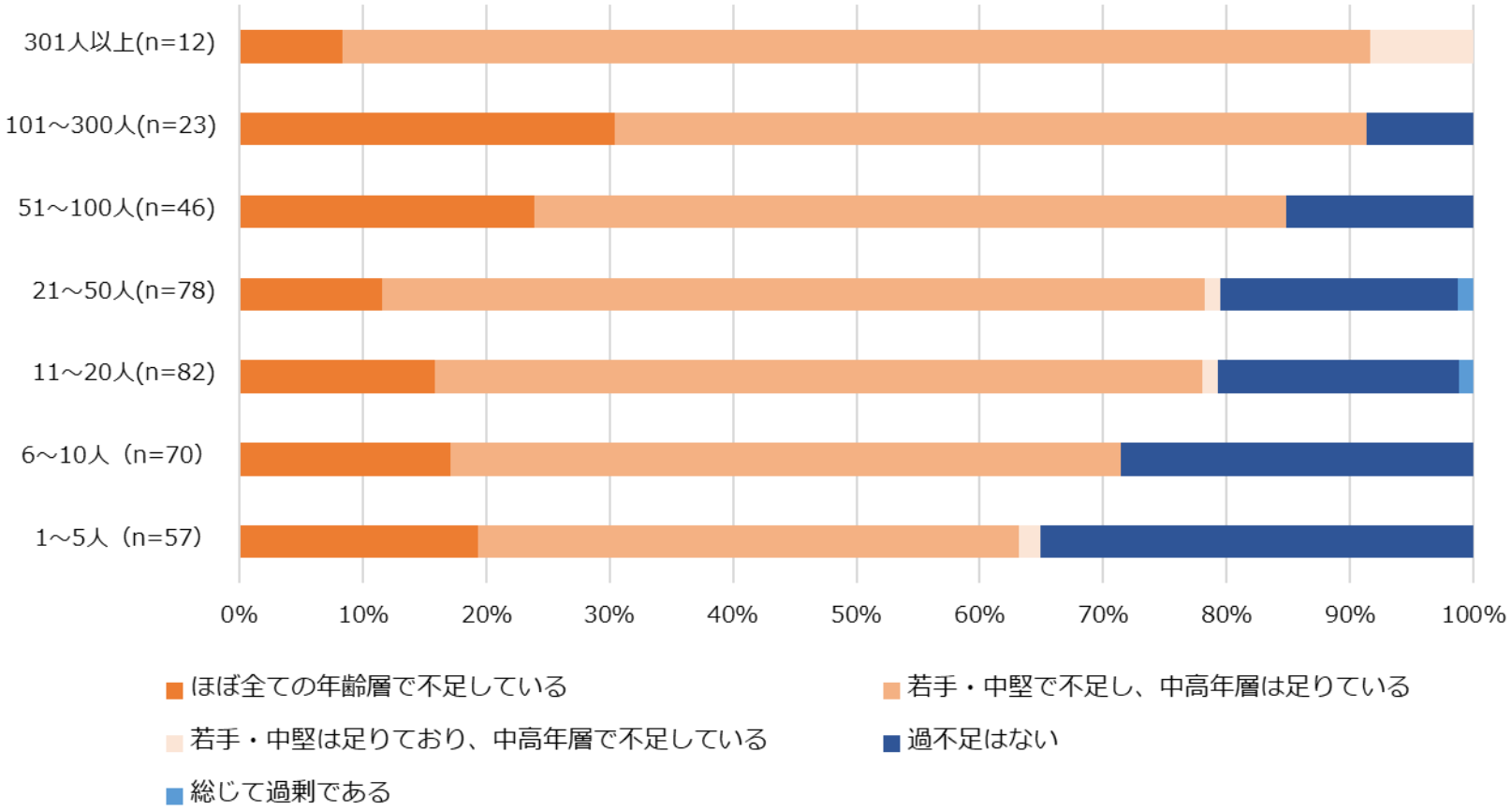
図1.各社における人員充足状況 (n = 368)



1-2. 人手不足の状況（従業員規模別）

従業員規模別に人員充足状況をまとめた。いずれの従業員規模でも過半数の企業が人員不足の状況であることが分かった。ただし、従業員規模の小さい企業ほど「過不足はない」「総じて過剰である」と回答した企業の割合が多く、従業員規模が大きくなるにつれ、人員不足の状況が顕著である。

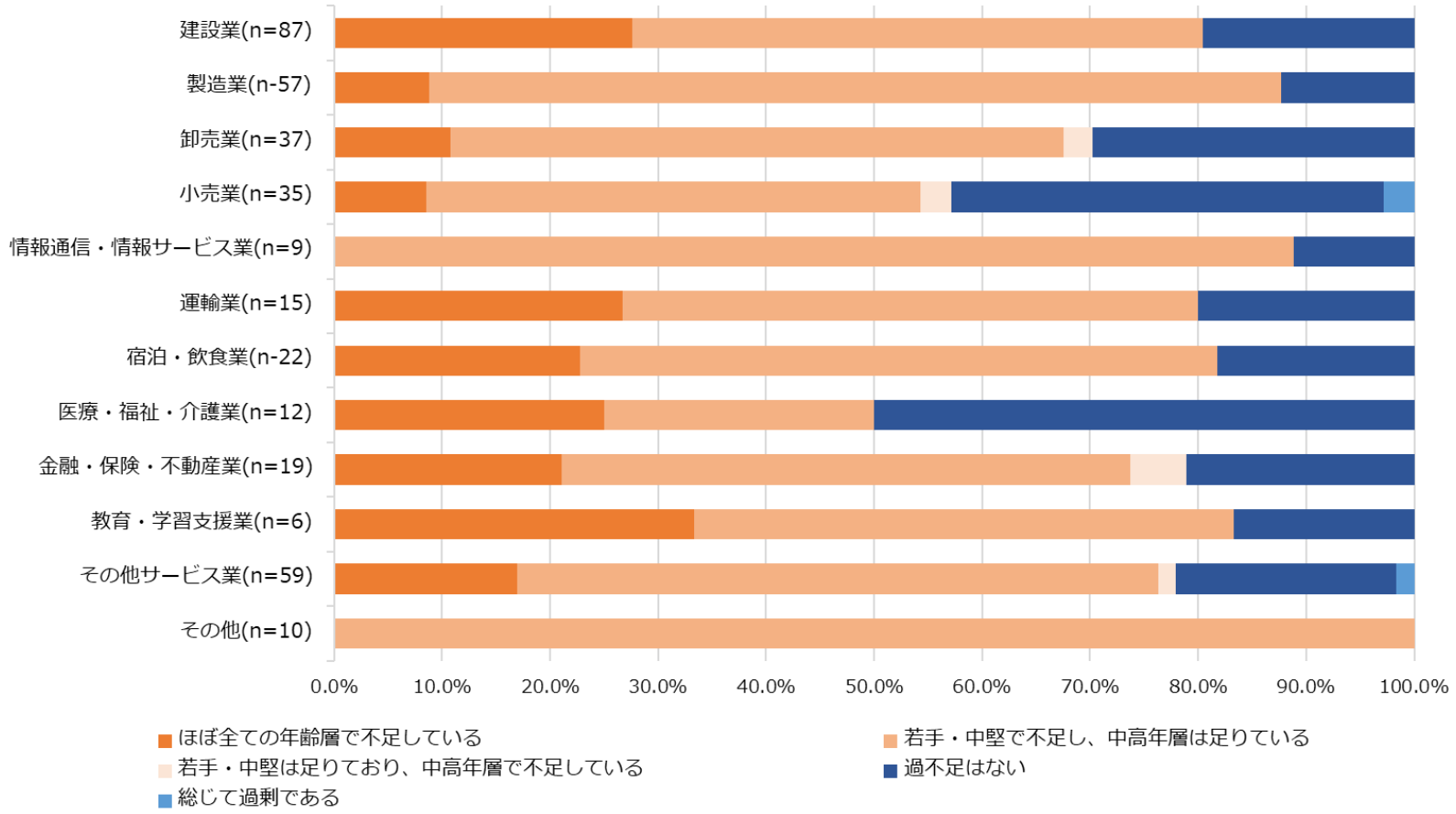
図2. 各社における人員充足状況（従業員規模別）　(n = 368)



1-3. 人手不足の状況（業種別）

業種別に人員充足状況をまとめた。「医療・福祉・介護業」で唯一、「人員不足」と回答した企業と「過不足はない」と回答した企業の割合が同数であったが、それ以外の業種はいずれも「人員不足」と回答した企業の割合の方が高かった。「その他」を除いた中で最も人手不足感を示したのは「情報通信・情報サービス業」で、次いで「製造業」となり、この2業種では9割近い企業が人員不足に陥っている。

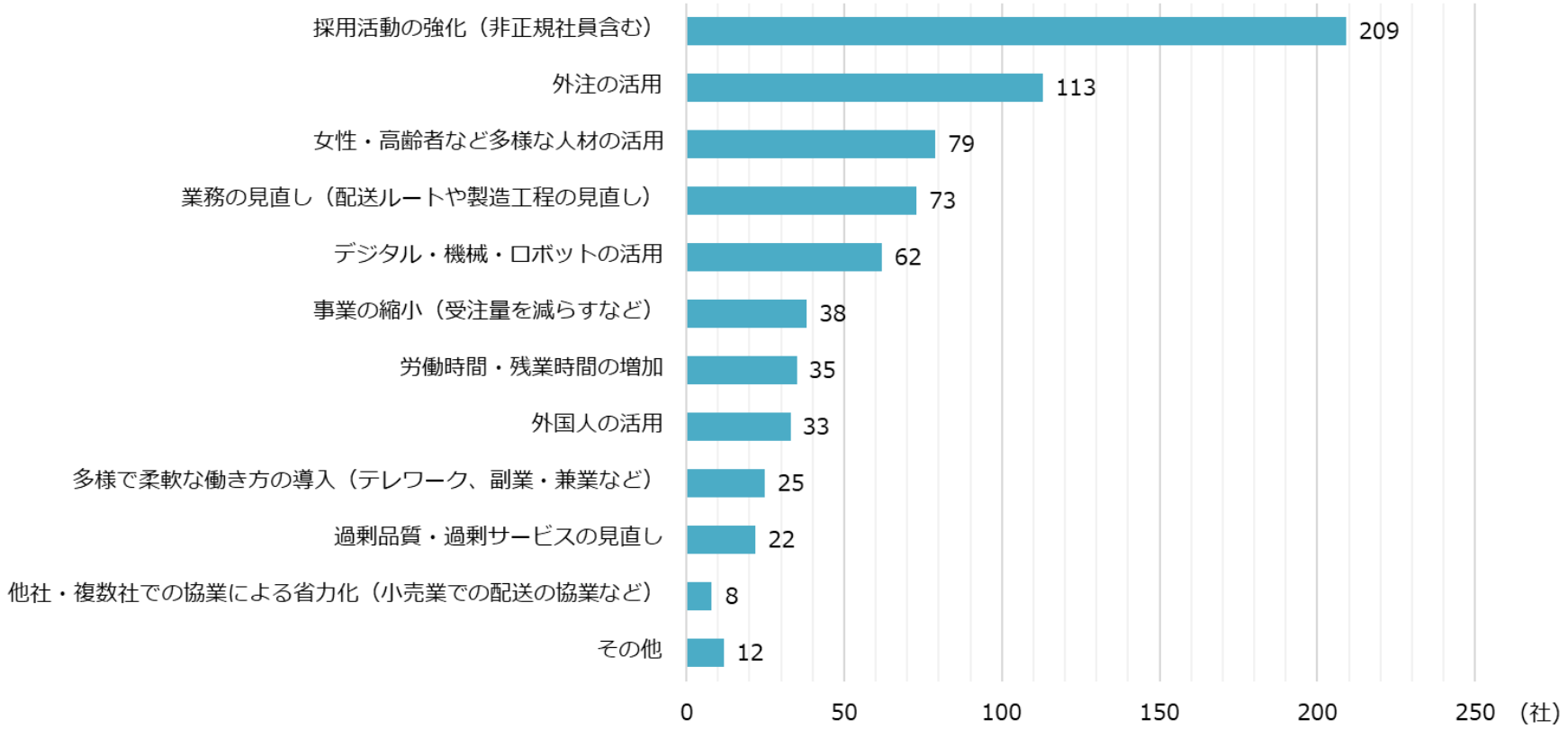
図3. 各社における人員充足状況（業種別） (n = 368)



1-4. 人手不足に対応するための取組み

人手不足に対応するために企業が講じている手段として最も多かったのが「採用活動の強化（非正規雇用を含む）」で、209件の回答があった。次いで「外注の活用」「女性・高齢者など多様な人材の活用」「業務の見直し」等により何とか事業を回していくための対策を取っている企業が多いが、中には人員不足のためにやむを得ず受注量を減らしたり、営業時間を短縮するなど「事業の縮小」を余儀なくされている企業が38社あることが分かった。

図4. 人手不足への対応として実施・検討していること（複数回答） (n = 345)



その他の内容：大手企業を退職された方の採用、中途採用、賃金を上げる、リファラル採用、労働時間と休日の柔軟な対応、勤務日数の選択制、個人のスキルアップ、協力会社の多用、派遣会社利用、家族の支援、ダブルワーク（パート）、補助金を申請し製作機械を入替

1-5. 必要な人材の確保のためにうまくいっている取り組み

必要な人材を確保について、うまくいっている取り組みについて尋ねたところ、次の回答があった。（一部抜粋）

A. 労働環境と待遇の改善

- 年間休日を増やすことで新卒採用が可能になった
- 年齢層や職員の希望を尊重した勤務時間帯・曜日・労働時間を取り入れている
- 昇給・ベースアップ・資格手当の創設など給与面での雇用条件の改善
- 時給UP
- 同業他社より賃金を高く設定

B. 新卒採用の強化

- インターンシップや会社説明会への参加
- 新卒採用は早期のアクションやフォローを徹底することで比較的うまくいっている
- 学校訪問、会社訪問受け入れなどで各学校の進路指導担当者との信頼関係を構築
- 入社試験（新卒）の面接回数を増やすことで、学生が職場のイメージをしやすくなり採用につながっている
- 学校の進路担当者との信頼関係構築

C. 多様な人材の活用と多様な働き方の採用

- 障害者雇用を毎年行っている
- 倉庫整理へOB（高齢者）を活用
- 経験者ではなく、異業種からの雇用に取組み、必要な知識・技術を年間スケジュールを組み提携している
  外部講習を利用し、育成に励んだことが人材の確保の一因になっていると思われる。
- 外国人、技能実習生の採用を開始した
- 単純作業の人員確保としてはスキマバイトサービスを活用している
- 昼間他社にて勤務（社保あり）の方を夜のみ弊社にて3～4日アルバイトの形で3人雇用。
- 派遣社員の活用

1-5. 必要な人材の確保のためにうまくいっている取り組み

D. 退職自衛官の採用
- 自衛隊の若年定年者の雇用
- 自衛隊退職者採用のために自衛隊援護課などと定期的に情報交換を行い、採用につなげている

E. 広告や大手求人サイトの活用、採用管理システムの導入
- 自社の採用ホームページの導入
- 広告会社5社で独自の求人活動を行っている
- テレビCMの放送
- マイナビ新卒紹介を利用。費用はかかるが、欲しい人材の獲得に成功し、満足している。
  他にもリクナビのAirワークなど無料のサービスを利用し、会社を知ってもらう事に役立てている。
- 大手求人サイトの活用
- 採用管理システムAJSの導入により以前のハローワークの応募の約6倍の応募となった
- 求人情報誌面の工夫

F. 社員からの紹介制度
- スタッフの紹介制度(報奨金あり)
- 学生が卒業する場合新しいバイト生を紹介するようにしている

G. 離職者を出さないようにするための取組み
- 会社の雰囲気を良くし、人間関係等で悩まないように会話をこころがける
- 退職者を出さないようコミュニケーションを強化している
- まずは工場見学を推奨し、社内の雰囲気を体感してもらう

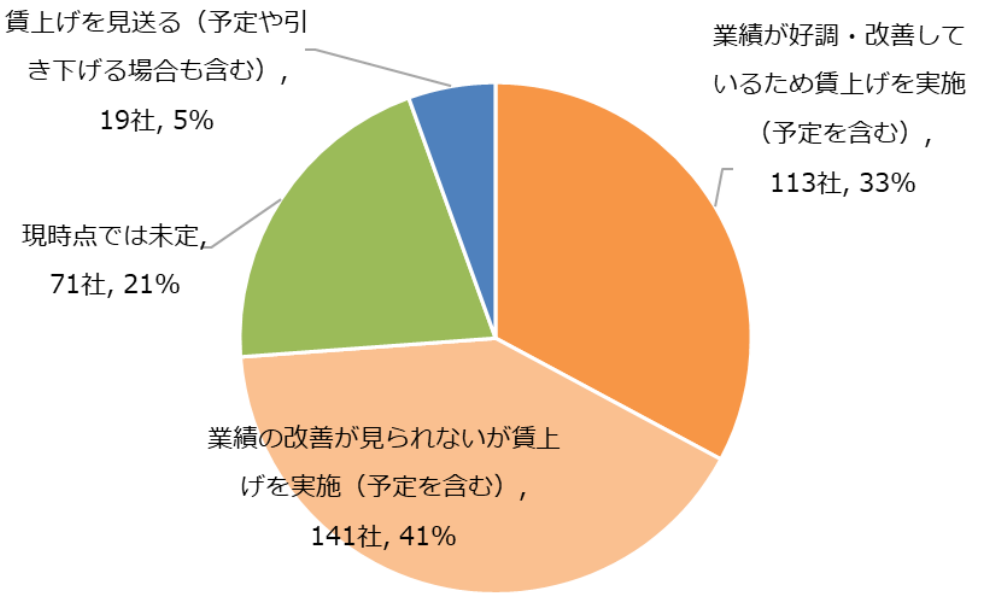
H. 少ない人員で対応できる仕組みづくり
- フルセルフレジの導入によりレジ人員の縮小効果があった。8-9台を2人で管理。

2-1. 正社員の賃上げ実施状況

2024年度の正社員の賃上げ実施状況について尋ねたところ、「業績が好調・改善しているため賃上げを実施」と回答した企業が113社（33.1%）、「業績の改善が見られないが賃上げを実施」と回答した企業が141社（40.9%）で、合わせて73.8%の企業が賃上げを実施したことが分かった。

また、賃上げを実施した企業に対して賃上げの内容（方法）について尋ねたところ、「ベースアップ（賃金表の改定等による、全社員を対象とした賃金水準の一律底上げ）」が157社、「定期昇給（勤続年数や年齢に応じた定期的な昇給）」が146社で、このうち54社（賃上げを実施した254社のうち21.3%）は「定期昇給」と「ベースアップ」の両方を実施したと回答した。

図5. 2024年度　正社員の賃上げ実施状況　(n = 344)



(n = 254)

賃上げの内容（複数回答）	回答数
ベースアップ	157
定期昇給	146
その他	14

＜その他の内容（一部抜粋）＞

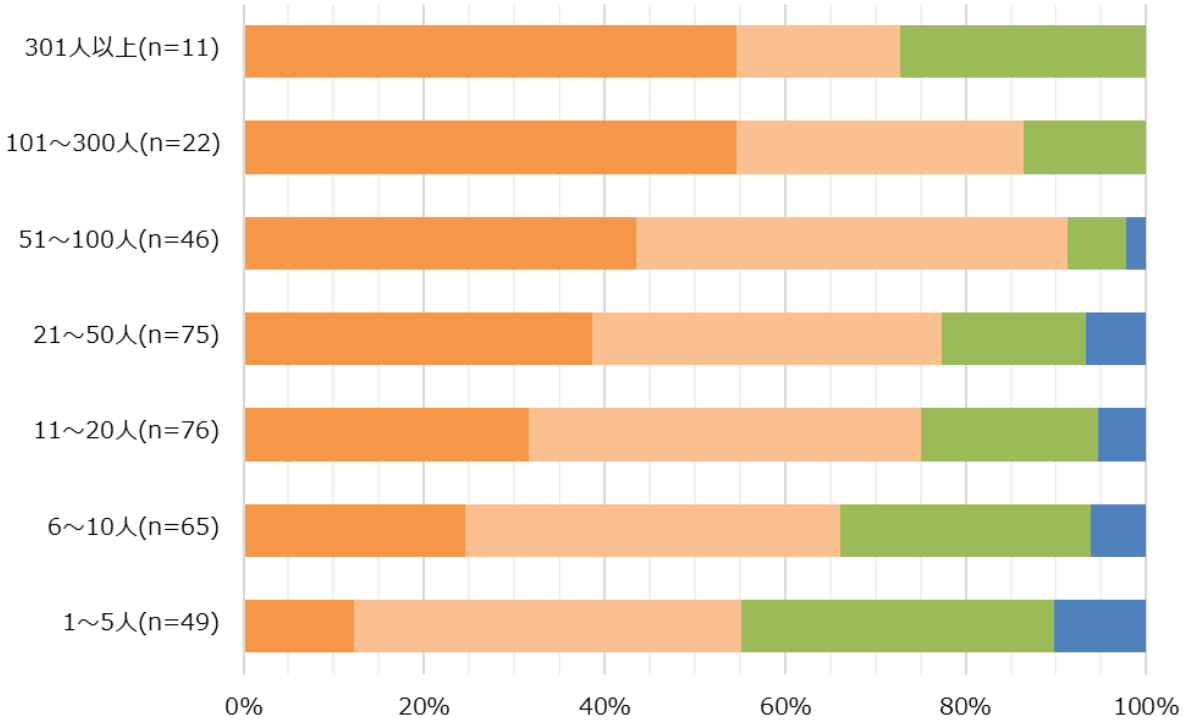
- 営業手当の増加
- 賞与の増額
- 能力給による賃上げ
- 全員ではなく個別に判断
- 一部職種で成績の優れた者のみ
- 若手・中堅クラスを中心に積極的評価を実施
- 女性と若手の低い賃金の社員を調整して賃上げした

2-2. 正社員の賃上げ実施状況（従業員規模別）

従業員規模別に2024年度の正社員の賃上げ実施状況をまとめた。「業績が好調・改善しているため賃上げを実施」した企業の割合は従業員規模が大きいほど高くなり、従業員1～5人の企業ではわずか12%に留まった。

業績の良し悪しに関わらず賃上げを実施した企業の割合が最も高かったのは従業員51～100人の企業で、9割超が「賃上げを実施」したと回答した。「業績の改善が見られないが賃上げを実施」した企業の割合が最も高かったのも従業員51～100人の企業で、47.8%を占めた。

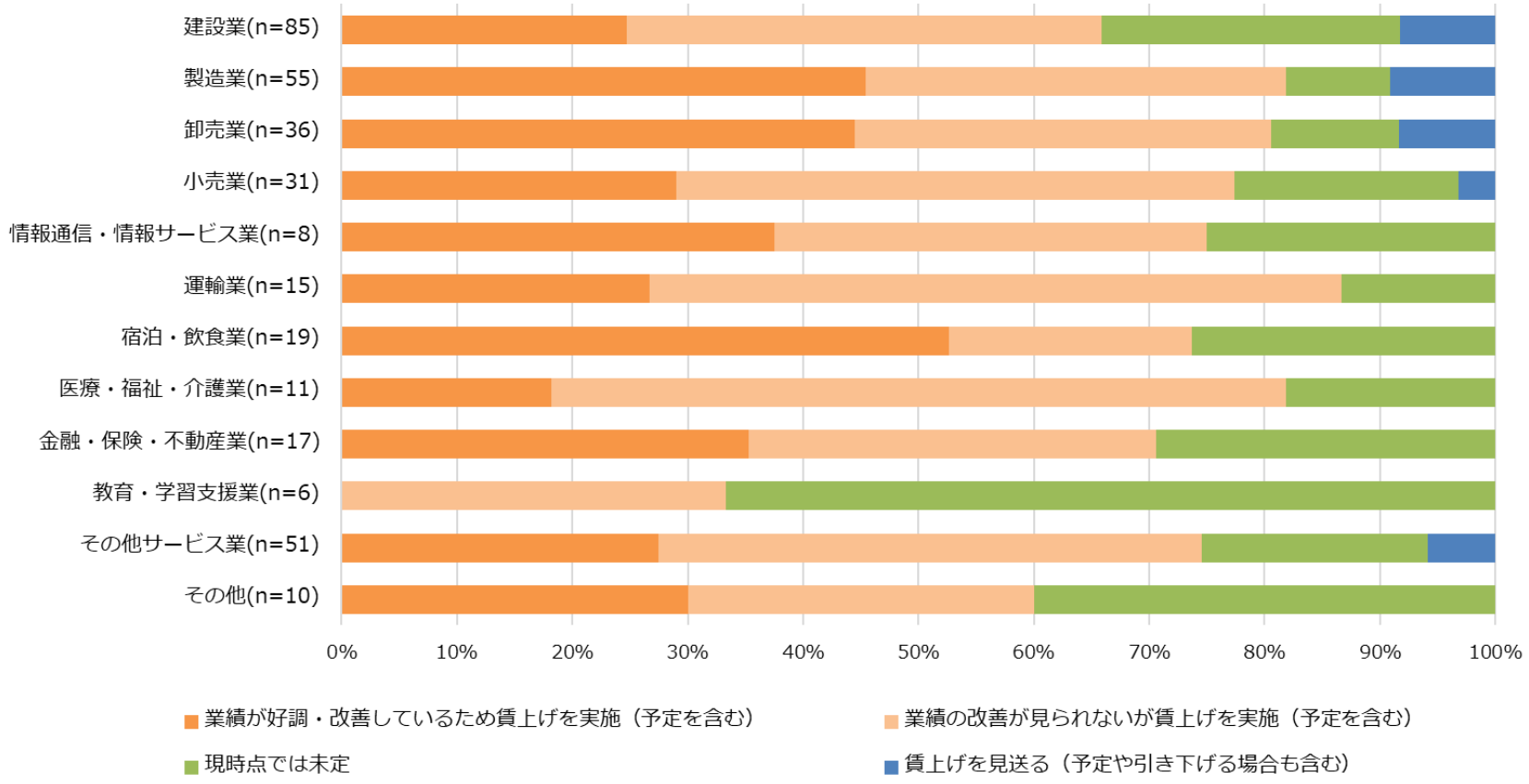
図6. 2024年度　正社員の賃上げ実施状況（従業員規模別） (n = 344)



2-3. 正社員の賃上げ実施状況（業種別）

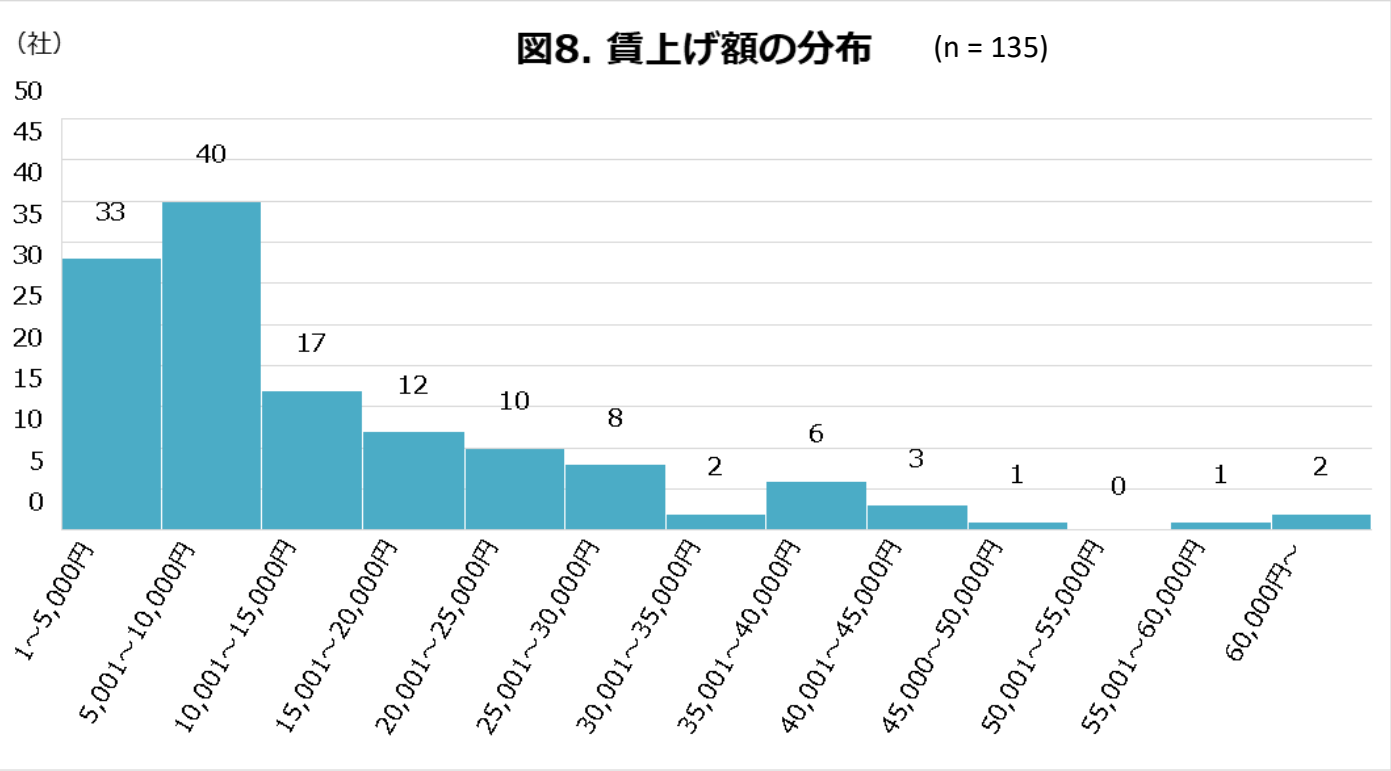
業種別に2024年度の正社員の賃上げ実施状況をまとめた。賃上げを実施した企業の割合が最も高かったのは「運輸業」（86.7%）で、トラックやバス、タクシードライバーの時間外労働に上限が設けられる「2024年問題」で人員不足に拍車がかかる中、賃上げにより人材の確保に迫られている状況が読み取れる。ほとんどの業種で6割超の企業が賃上げを実施する中、教育・学習支援業のみ「現時点では未定」とする企業が半数を上回った。

図7. 2024年度　正社員の賃上げ実施状況（業種別）　(n = 344)



2-4. 賃上げ額の分布

2024年度に賃上げを実施した企業に賃上げ額を尋ね※分布をまとめたところ、図8のような結果になった。5,001円～10,000円の賃上げを行った企業が最も多く40社、次いで5,000円以下の賃上げを行った企業が33社あった。平均値は14,374円、中央値は9,572円となった。



※調査票では「2023年4月に支給した基本給の総額と正社員数」「2024年4月に支給した基本給の総額と正社員数」をそれぞれ回答いただき、各社の平均給与額を算出。「2024年4月の平均給与額 ― 2023年4月の平均給与額」で求めた差異の分布が図8のような結果となった。なお、「賃上げを実施した」と回答したものの、計算の過程でマイナス値になった企業が38社あり、これらは図8からは除外した。マイナス値になった要因としては、従業員の入れ替わりで平均年齢が低下し基本給の総支給額が減った、2023年と2024年の数値を反対に入力したエラー等が考えられる。

※平均値…データの合計をデータの個数で割って得らえる値。　例「2,3,5,40,100」のデータの平均値は「30」

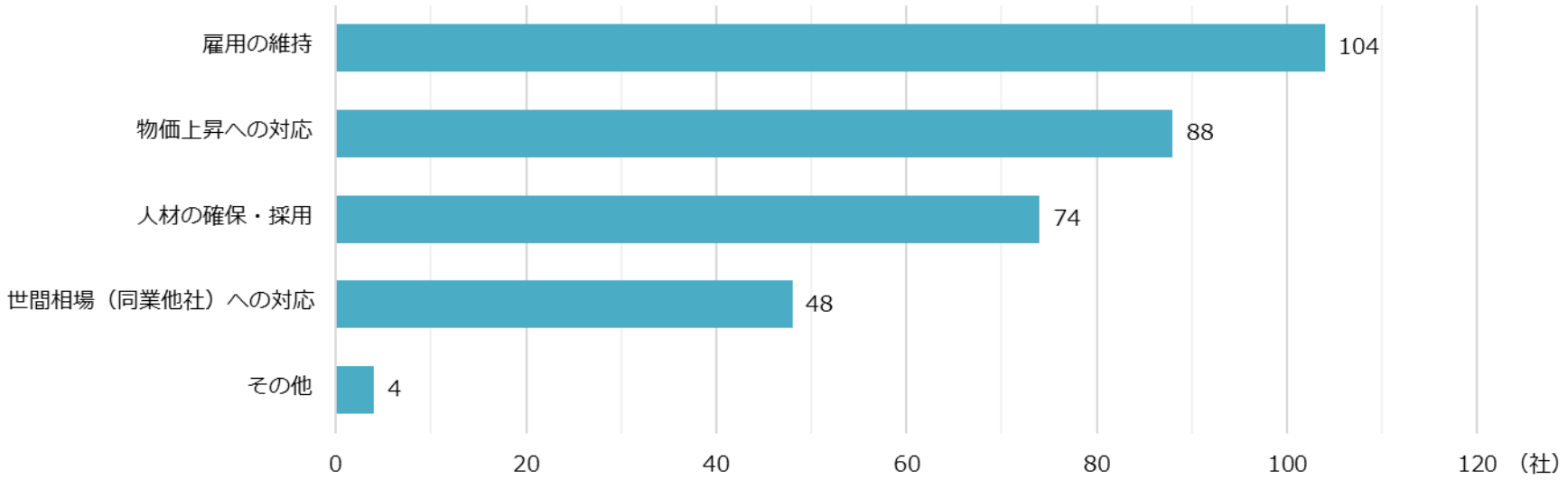
※中央値…データを大きい順に並べた時に、ちょうど順番が真ん中になる値。　例「2,3,5,40,100」のデータの中央値は「5」

2-5. 業績の改善が見られない中でも賃上げした理由

2024年度の正社員の賃上げ実施状況について「業績の改善が見られないが賃上げを実施」と回答した141社に対し、その理由を尋ねたところ、104社が「雇用の維持」と回答した。採用においては売り手市場が続き、求人を出してもなかなか応募が来ないといった状況が続く中で、まずは「今いる社員を離職させない」という企業の思いが読み取れる。

続いて「物価上昇への対応」88社、「人材の確保・採用」74社、「世間相場（同業他社）への対応」48社という結果になった。

図9. 業績の改善が見られない中でも賃上げを実施した理由（複数回答） (n = 141)

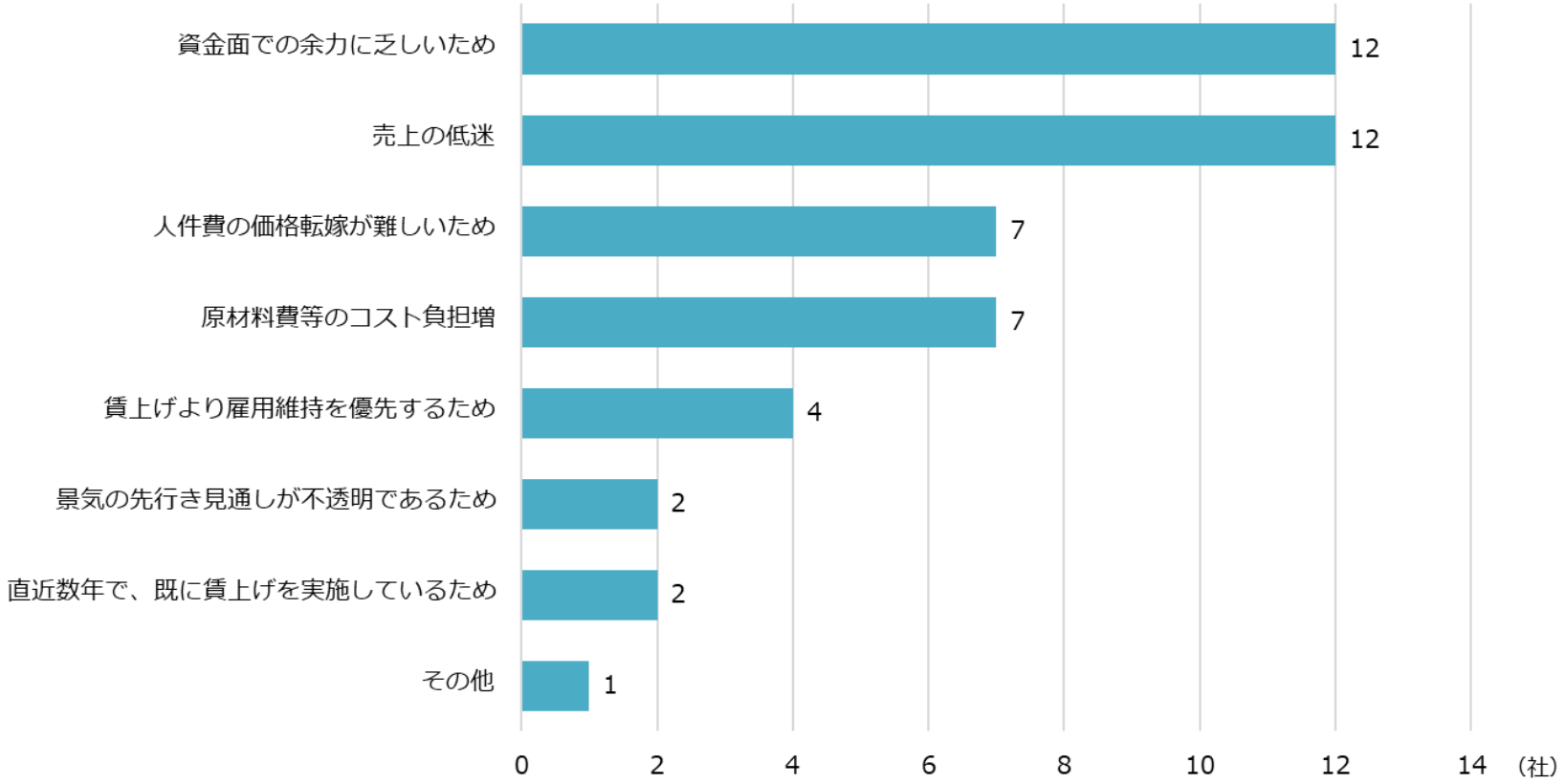


その他の内容：賃金規定の運用、売上は下がったが利益は上がったから、補助金採択時の申請基準をクリアするため、最低賃金の上昇に伴う賃上げ

2-6. 賃上げを見送った理由

2024年度の正社員の賃上げ実施状況について「賃上げを見送った」と回答した19社に対し、その理由を尋ねたところ、「資金面での余力に乏しいため」と「売上の低迷」が同数で最も多くなり、次いで「人件費の価格転嫁が難しいため」「原材料費等のコスト負担増」が多かった。賃上げをしたくても原資の確保が難しいという厳しい現実が明らかとなった。なお、「直近数年で既に賃上げを実施しているため」という回答も2社あった。

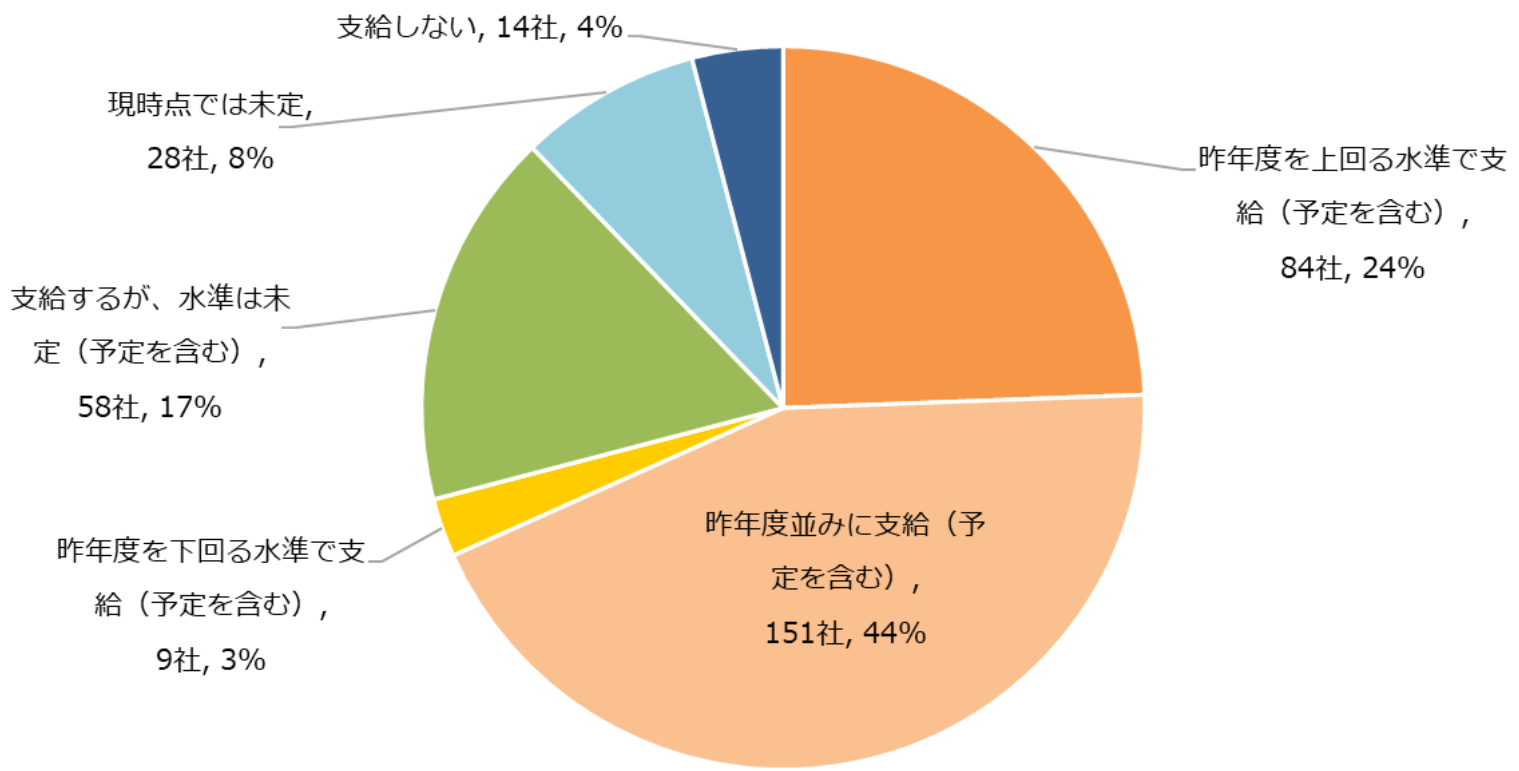
図10. 2024年度に賃上げを見送った理由（複数回答） (n = 19)



2-7. 正社員に支給する2024年4月以降の賞与・一時金

正社員に支給する2024年4月以降の賞与・一時金について尋ねたところ、87.8%にあたる302社が「支給する」と回答し、昨年度並みかそれを上回る水準で支給するとした企業の割合も68.3%となった。

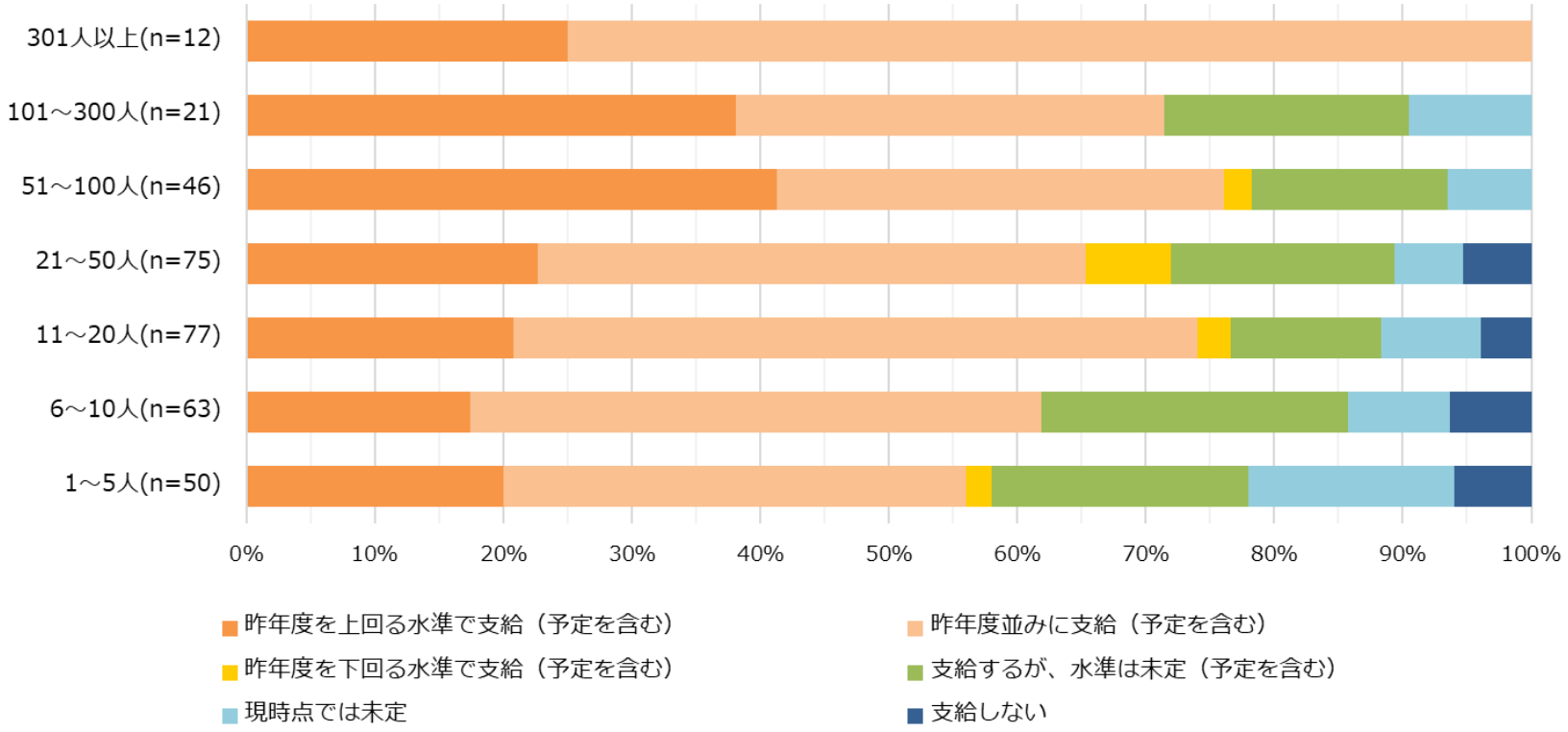
図11. 正社員に支給する2024年4月以降の賞与・一時金 (n = 344)



2-8. 2024年4月以降の賞与・一時金（従業員規模別）

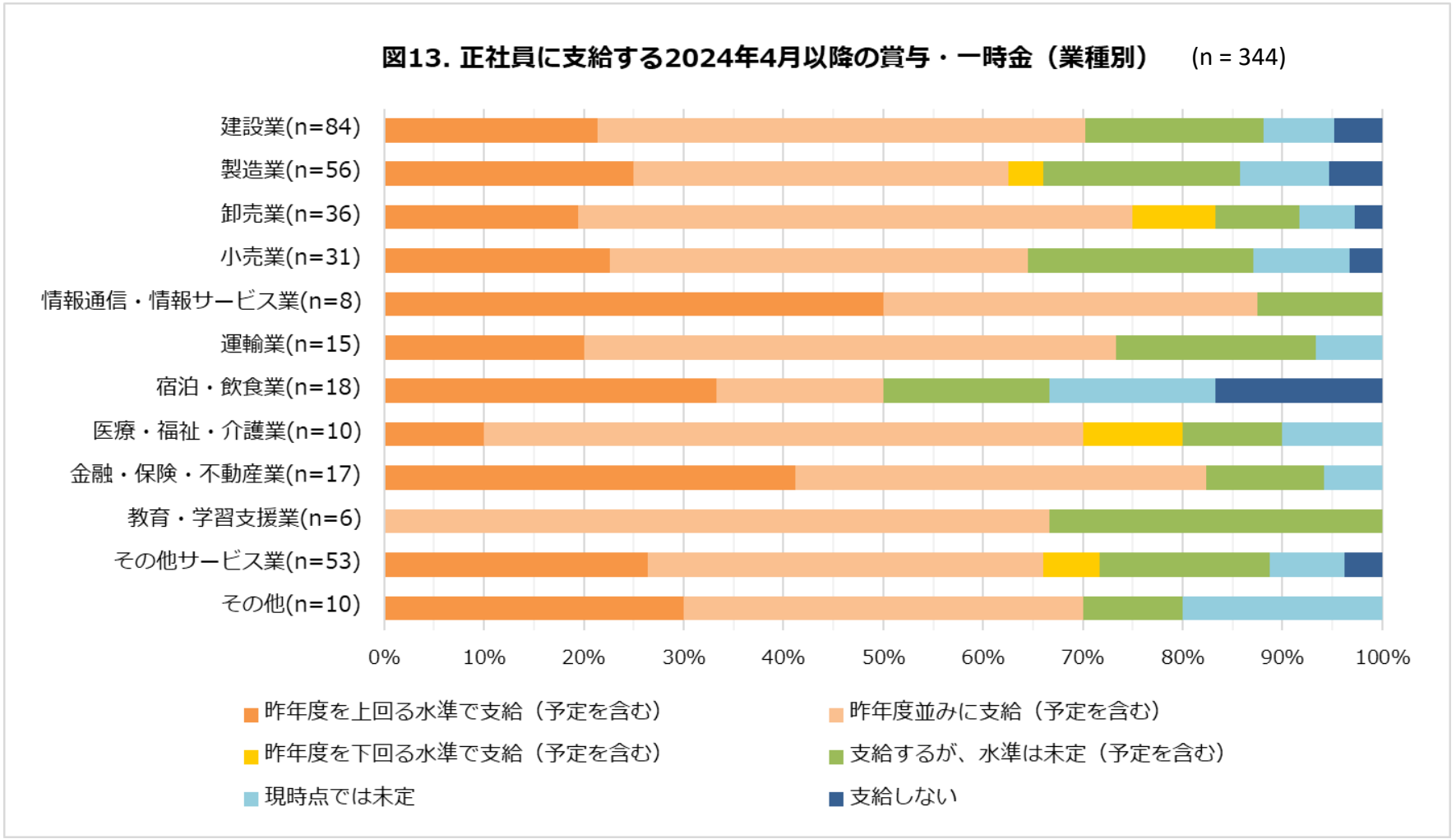
従業員規模別に正社員に支給する2024年4月以降の賞与・一時金についてまとめた。従業員301人以上の企業では、全ての企業が昨年度並みかそれを上回る水準で支給すると回答した。「昨年度を上回る水準で支給」と回答した企業の割合が最も高かったのは従業員51～100人の企業で、賃上げの実施と合わせて給与面での待遇改善に意欲的であることが分かる。また、一部例外はあるが従業員規模の小さい企業ほど、賞与・一時金の支給や支給水準について現時点では未定とし、慎重に判断する姿勢が見受けられる。

図12. 正社員に支給する2024年4月以降の賞与・一時金（従業員規模別） (n = 344)



2-9. 2024年4月以降の賞与・一時金（業種別）

業種別に正社員に支給する2024年4月以降の賞与・一時金についてまとめた。昨年度並みかそれを上回る水準で支給すると回答した企業の割合が高かったのは、「情報通信・情報サービス業」（87.5%)、次いで「金融・保険・不動産業」（83.3%）であった。一方昨年度並みかそれを上回る水準で支給すると回答した企業の割合が低かったのは「宿泊・飲食業」（50%)で、「支給しない」と回答した企業の割合が最も高かったのも「宿泊・飲食業」であった。



3-1. 昨年度の新卒採用実績

昨年度の新卒採用実績を業種ごとにまとめた。

新卒採用を行った企業は89社で、合計276人が採用された（1社平均3.0人）。業種別に見ると、採用人数が最も多かったのは「建設業」で43人、次いで「宿泊・飲食業」34人、「卸売業」「情報通信・情報サービス業」「金融・保険・不動産業」が各32人となった。

一方、1社あたりの平均採用人数が多いのは「宿泊・飲食業」11.3人、「情報通信・情報サービス業」10.7人、「金融・保険・不動産業」8.0人となった。これらの業種は、従業員数100人以上の企業が1社で15人～30人の新卒採用を行っていることと、分母になる回答企業数が少なかったため平均値が引き上げられたものと推察される。

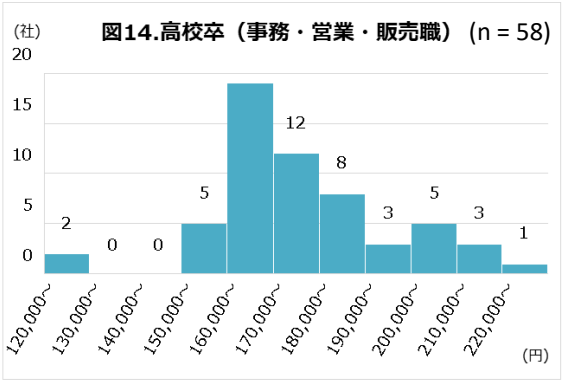
業種	採用人数（人）			1社あたり平均採用人数（人）
	10代	20代	合計	
建設業(n=20)	30	13	43	2.2
製造業(n=12)	20	12	32	2.7
卸売業(n=12)	15	15	30	2.5
小売業(n=8)	15	11	26	3.3
情報通信・情報サービス業(n=3)	3	29	32	10.7
運輸業(n=3)	7	3	10	3.3
宿泊・飲食業(n=3)	21	13	34	11.3
医療・福祉・介護業(n=4)		4	4	1.0
金融・保険・不動産業(n=4)	4	28	32	8.0
教育・学習支援業(n=2)	2	1	3	1.5
その他サービス業(n=13)	13	10	23	1.8
その他(n=5)	3	4	7	1.4
合計(n=89)	**133**	**143**	**276**	**3.0**

3-2. 新卒初任給

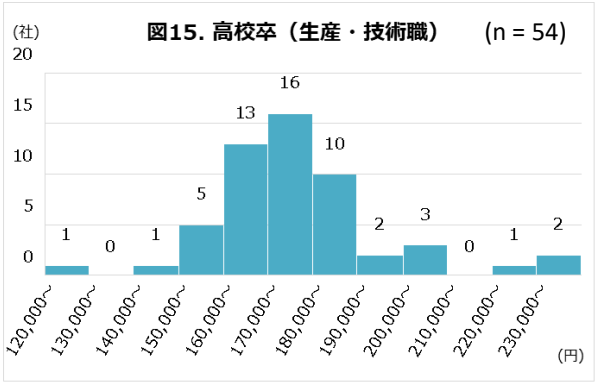
初任給について、高校卒、短大・専門校卒、大学卒それぞれ職種ごとに分布をまとめた。

- 高卒者の初任給については図14～16のとおり、160,000円台～180,000円台がボリュームゾーンとなっており、平均値は173,000円前後、中央値は170,000円～172,000円であった。
- 短大・専門校卒については次頁の図17～19のとおり、ボリュームゾーンは160,000円台～180,000円台で、平均値は180,000円台前半、中央値はいずれの職種も180,000円であった。
- 大卒者の初任給については次頁の図20～22のとおり、事務・営業・販売職については180,000円台～190,000円台が最も多いが、飛んで160,000円台や220,000円台も比較的多くなっており分散傾向が見られる。生産・技術職では190,000円台～200,000円台にピークがあり、その他職種でも200,000円台がピークとなっている。平均値はいずれの職種も197,000円前後であった。中央値は職種により195,250円～200,000円と少し分散した。

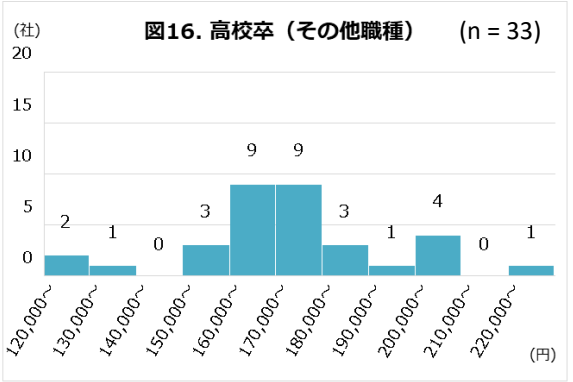
■高校卒初任給の分布（職種別）



平均値173,504円／中央値170,000円



平均値174,563円／中央値172,000円

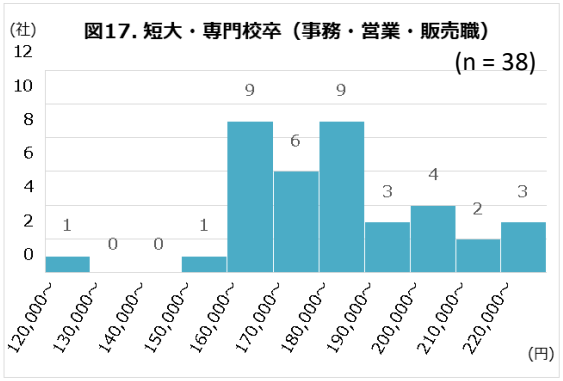


平均値171,115円／中央値170,000円

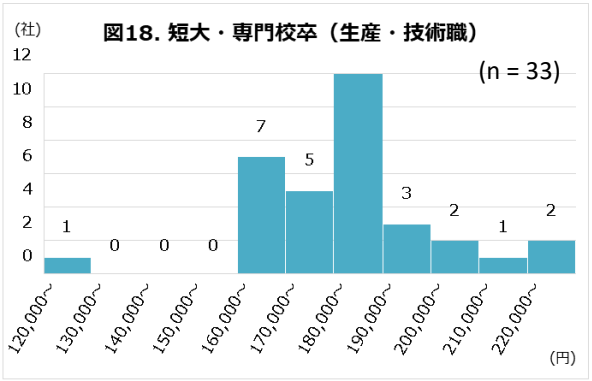
※平均値…データの合計をデータの個数で割って得らえる値。　例「2,3,5,40,100」のデータの平均値は「30」
※中央値…データを大きい順に並べた時に、ちょうど順番が真ん中になる値。　例「2,3,5,40,100」のデータの中央値は「5」

3-2. 新卒初任給

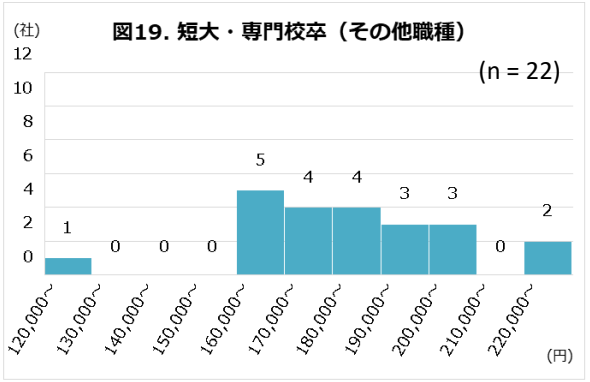
■短大・専門校卒初任給の分布（職種別）



平均値182,382円／中央値180,000円

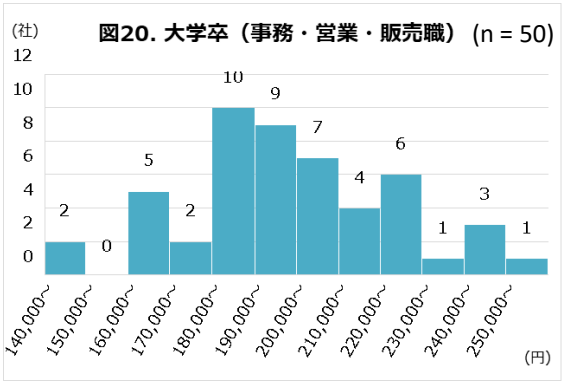


平均値180,958円／中央値180,000円

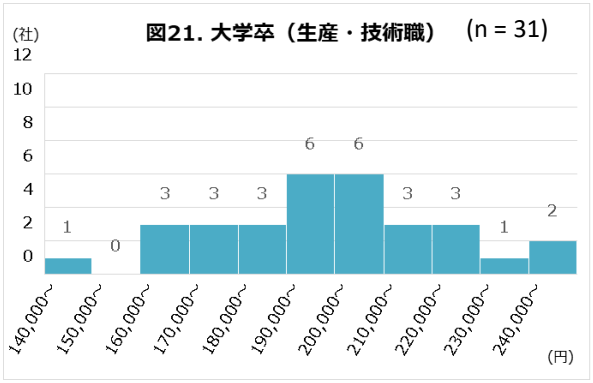


平均値182,155円／中央値180,000円

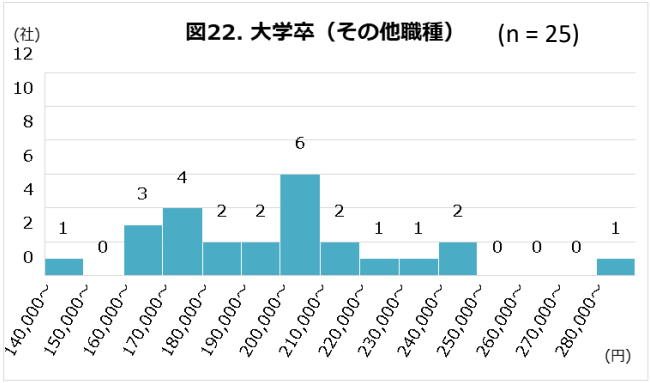
■大学卒初任給の分布（職種別）



平均値196,644円／中央値195,250円



平均値196,416円／中央値195,500円



平均値197,664円／中央値200,000円

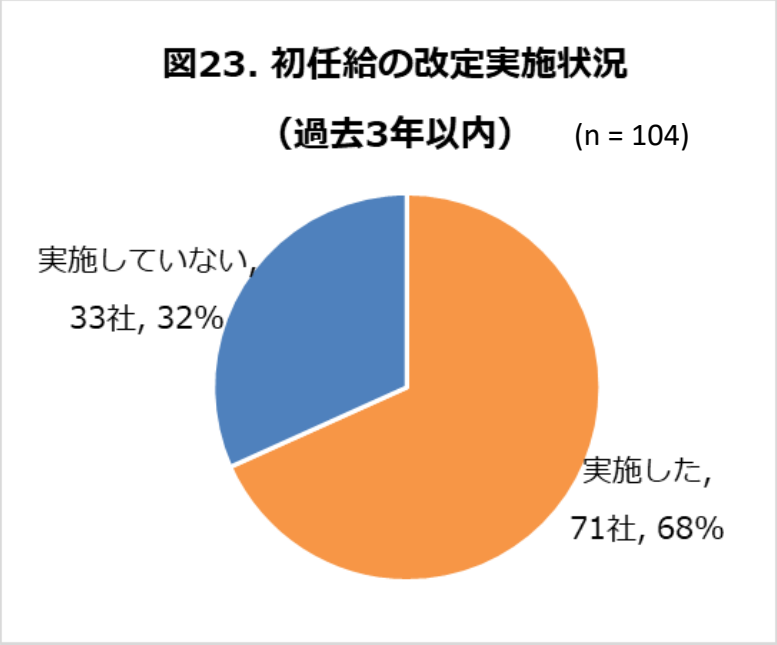
3-3. 新卒初任給の改定

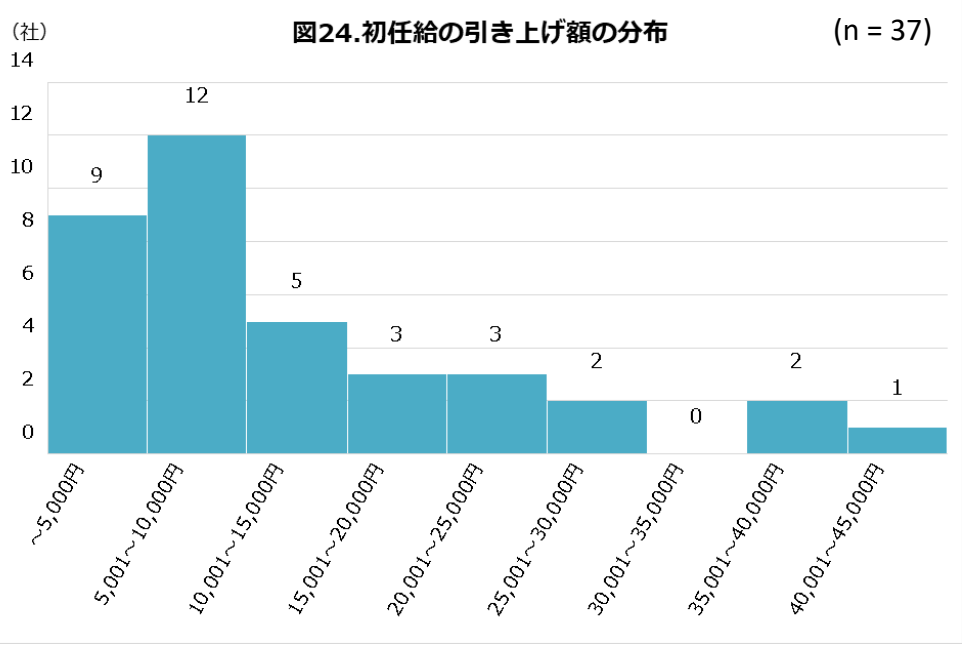
新卒採用を実施している企業に対し、過去3年以内に初任給の改定を実施したか尋ねたところ、68.3%にあたる71社が「実施した」と回答した。

改定前後の初任給について、最も比較サンプル数の多かった「高卒／事務・営業・販売職」を抽出し、引き上げ額の分布をまとめたところ、図24のような結果となった。「5,001円～10,000円」の範囲で初任給を引き上げた企業が12社と最も多く、次いで5,000円以下の引き上げを行った企業が9社あった。引き上げ額の最小値は3,000円、最大値は45,000円で、平均値は13,703円、中央値は10,000円となった。

高卒の他の職種や、短大・専門校卒、大学卒についても同様の集計・分析を行ったが、ほぼ図24と同じ傾向を示しており、「5,001円～10,000円」を中心に、その前後に回答が集まる形となった。

唯一目立って異なる傾向を示したのが「大卒／生産・技術職」で、「～5,000円」と「10,001円～20,000円」の引き上げに回答が二分した。



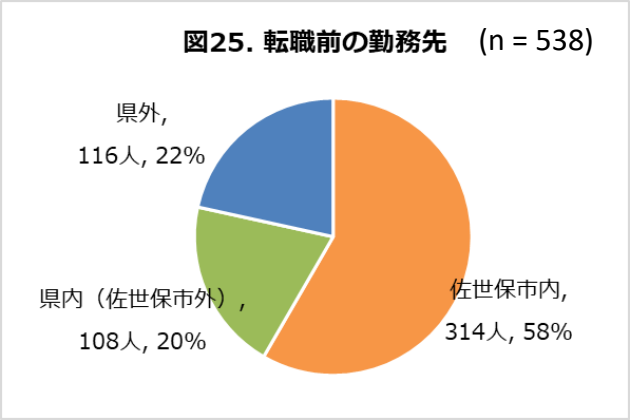


4. 昨年度の中途採用実績（採用人数と転職前の就業場所）

昨年度の中途採用実績を業種ごとにまとめた。中途採用を行った企業は180社で、合計571名が採用された（1社平均3.2人）。

年代別の採用人数を見ると、20代が170人と最も多く、次いで40代（124人）、30代（119人）と若年層～中堅層の流動性が高いことが明らかとなった。

また、転職前の勤務先を尋ねたところ、回答があった538人中314人（58.4%）が佐世保市内から、108人（20.0%）が佐世保市を除く県内から、116人（21.6%）が県外からの転職という結果となった。

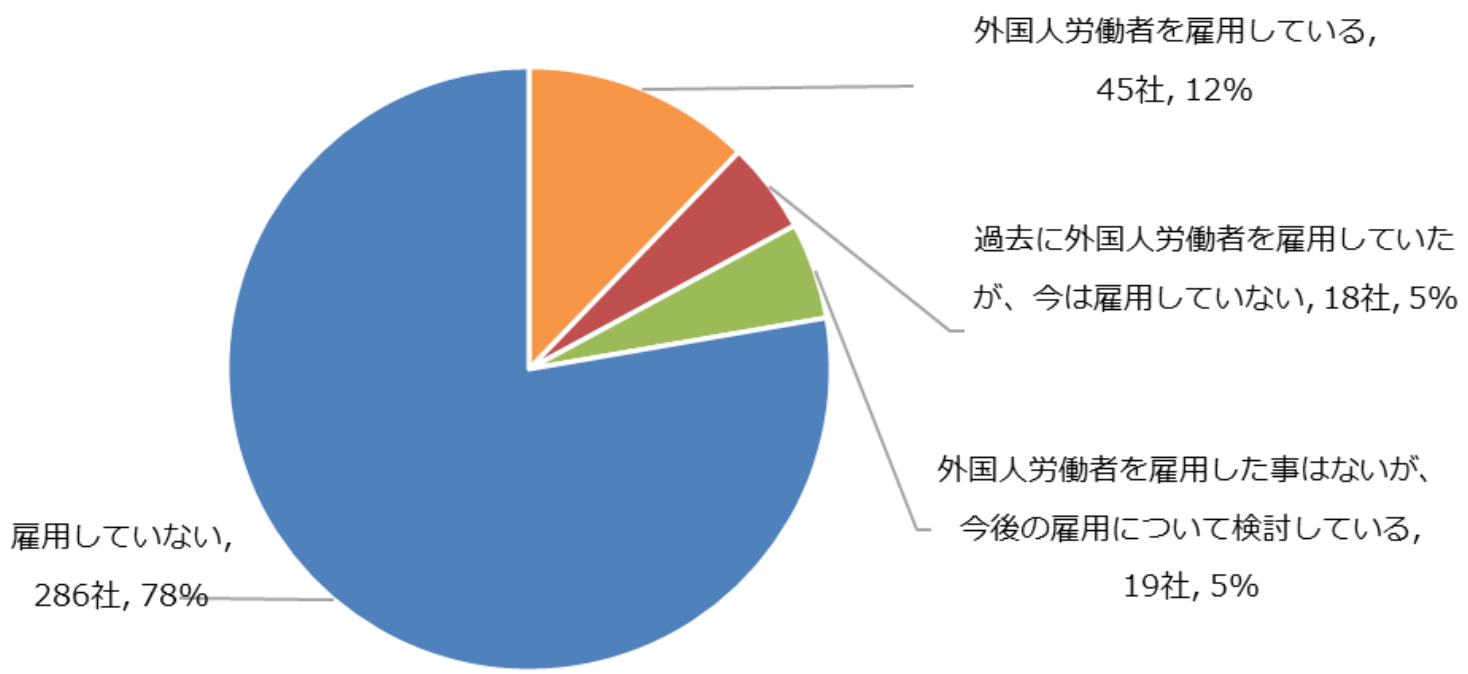


業種	採用人数（人）							1社あたり平均採用人数（人）
	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計	
建設業(n=20)	3	35	15	30	10	3	96	2.1
製造業(n=12)	3	23	22	23	14	14	99	3.4
卸売業(n=12)	2	30	20	18	8	1	79	4.0
小売業(n=8)		14	12	7	6	4	43	3.1
情報通信・情報サービス業(n=3)		3	3	2	2		10	2.0
運輸業(n=3)	1	7	5	6	16	5	40	4.4
宿泊・飲食業(n=3)		9	8	9	2		28	4.7
医療・福祉・介護業(n=4)		7	4	3	12	4	30	4.3
金融・保険・不動産業(n=4)		11	3	8	8	13	43	5.4
教育・学習支援業(n=2)		2	1	3	1	1	8	2.7
その他サービス業(n=13)		23	18	12	12	10	75	2.8
その他(n=5)	1	6	8	3	1	1	20	2.9
合計(n=180)	**10**	**170**	**119**	**124**	**92**	**56**	**571**	**3.2**

5-1. 外国人労働者の受入れ状況

外国人労働者の雇用状況について尋ねたところ、「外国人労働者を雇用している」と回答したのは45社（12.2%）で、「過去に外国人労働者を雇用していたが、今は雇用していない」と回答した企業と合わせても、全体の17.1%に留まった。また、「外国人労働者を雇用したことはないが、今後の雇用について検討している」と回答した企業は19社（5.2%）で、8割近い企業が外国人を雇用した実績も、計画もないことが明らかになった。

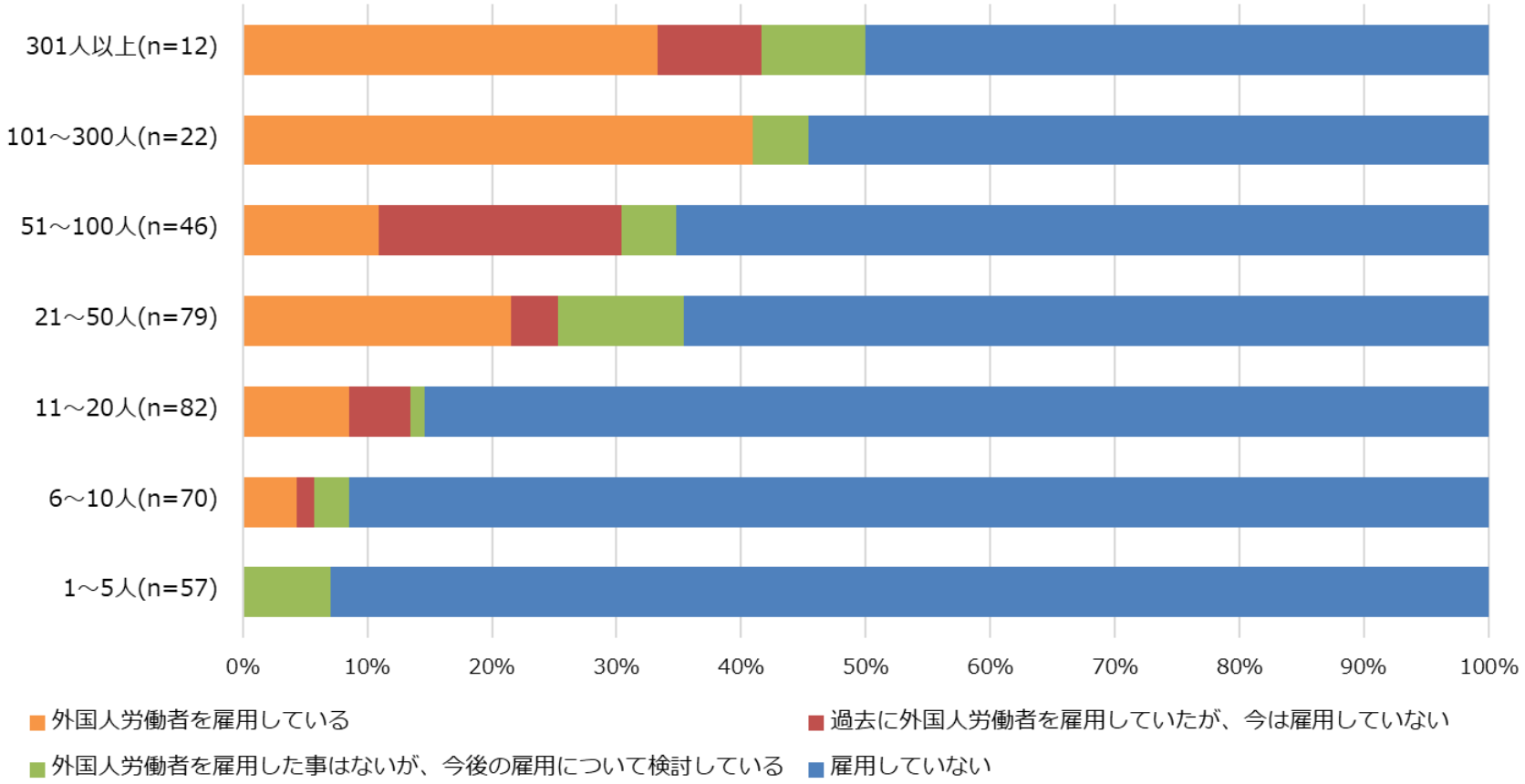
図26. 外国人労働者の雇用状況 (n = 368)



5-2. 外国人労働者の受入れ状況（従業員規模別）

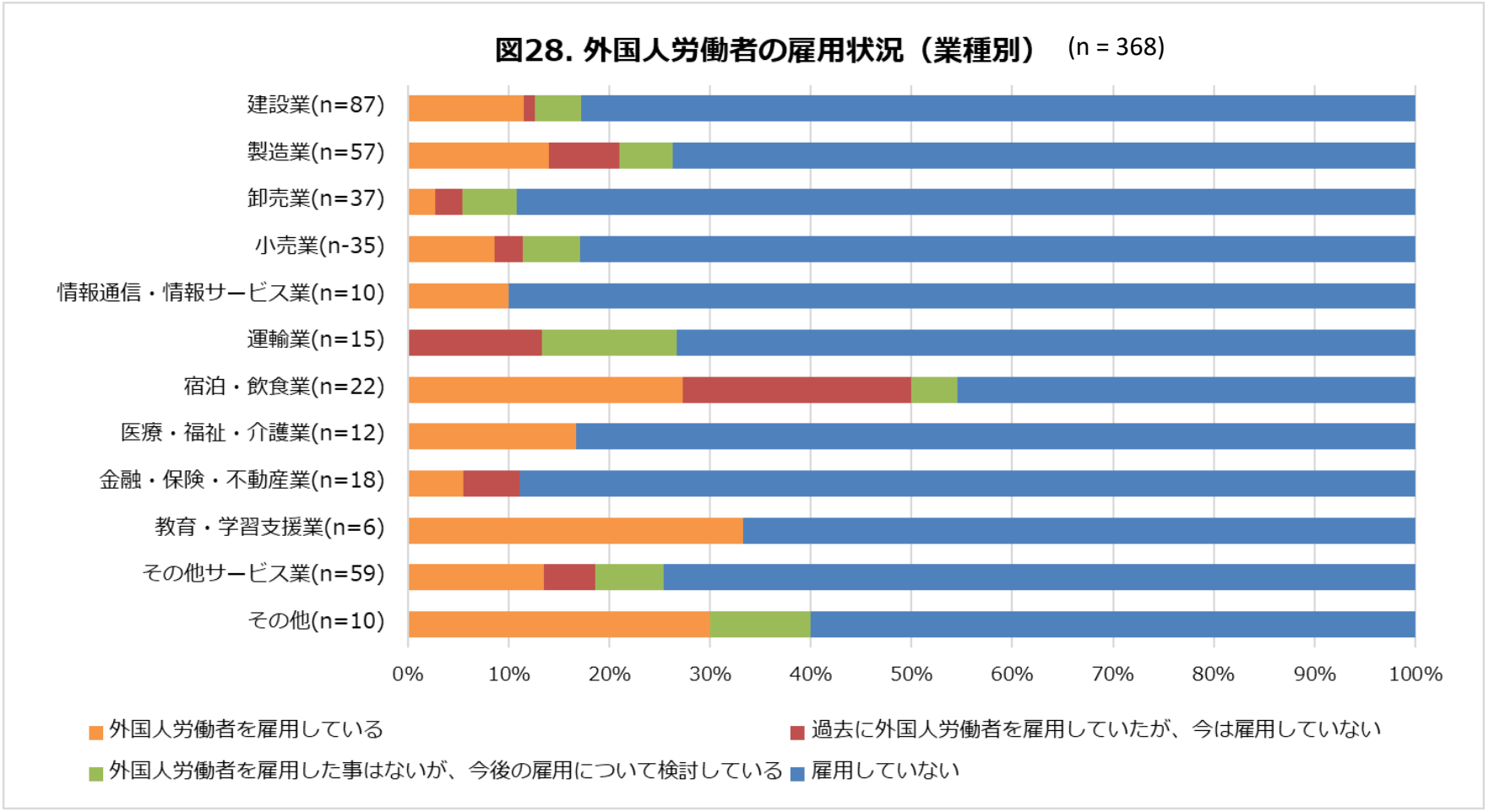
従業員規模別に外国人労働者の雇用状況についてまとめた。「外国人労働者を雇用している」と回答した企業の割合が最も高かったのは従業員101～300人の企業で40.9%であった。外国人を雇用したことがある企業の割合は、従業員規模が大きいほど高いことが明らかとなった。

図27. 外国人労働者の雇用状況（従業員規模別） (n = 368)



5-3. 外国人労働者の受入れ状況（業種別）

業種別に外国人労働者の雇用状況についてまとめた。「宿泊・飲食業」では、「外国人労働者を雇用している」「過去に外国人労働者を雇用していたが、今は雇用していない」と回答した企業の割合が突出して多かった。ただし、割合ではなく企業数でみると、「外国人労働者を雇用している」と回答した企業は建設業（10社）、製造業（8社）、その他サービス業（8社）に次いで、宿泊・飲食業（6社）となっている。



5-4.外国人労働者の受入れ状況（雇用人数・仕事内容）

「外国人を雇用している」と回答した企業に、雇用人数と外国人労働者の主な仕事内容を尋ね、業種ごとにまとめた。外国人労働者の受入れ数が多い業種は、製造業（61人）、小売業（48人）、建設業（35人）、教育・学習支援業（26人）、宿泊・飲食業（21人）となっている。

一方、1社あたりの外国人雇用人数が多い業種は、小売業（平均16.0人）、教育・学習支援業（平均13.0人）となっているが、これは従業員301人以上の大企業が数十人規模での外国人雇用を行っていることで、平均値が引き上げられた側面があり、業種の特性とは断定し難い。

業種	企業数（社）	外国人雇用人数・合計（人）	外国人雇用人数・1社あたり平均（人）	外国人労働者の主な仕事内容
建設業	10	35	3.5	建設機械工、測量技術職、鳶・土工、生産業務、重機補助作業員、杭作業の玉掛け等、仮設工事、内外装工事、船上作業員
製造業	8	61	7.6	船舶設計、海外渉外、造船・舶用工業分野特定技能1号、溶接・仕上げ、食料品製造従事者、総務
卸売業	1	7	7.0	食肉製造作業
小売業	3	48	16.0	生鮮食品（精肉、鮮魚）の加工・商品化、水産加工
情報通信・情報サービス業	1	1	1.0	システムエンジニア
宿泊・飲食業	5	21	4.2	ホールスタッフ、調理・調理補助、皿洗いなど ホテルのベッドメイキング、ホテルフロント、接客
医療・福祉・介護業	2	2	1.0	薬剤師、介護員
金融・保険・不動産業	0	0	0.0	
教育・学習支援業	2	26	13.0	大学教員（教育・研究）、教員、留学支援・留学生支援
その他サービス業	8	11	1.4	通訳、清掃、自動車　塗装、営業職・販売職、技術アシスタント、主に英語を必要とする案件で各工事現場の工程管理・資料作成・顧客との調整業務
その他	3	10	3.3	漁労作業員、漁師、事務職
総計	**43**	**222**	**5.2**	

5-5.外国人労働者の受入れ状況（採用ルート）

「外国人を雇用している」と回答した企業に、採用ルートを尋ねたところ、最も多かったのは「監理団体」（14件）であった。具体的な監理団体名として「アジア開発事業協同組合」「長崎県中小企業ビジネス支援協同組合」が1件ずつ挙がっていた。
次に多かったのは「グループ企業や知人等からの紹介」「学校（専門学校・大学）」（5件）、ハローワーク（4件）であった。

(n = 38)

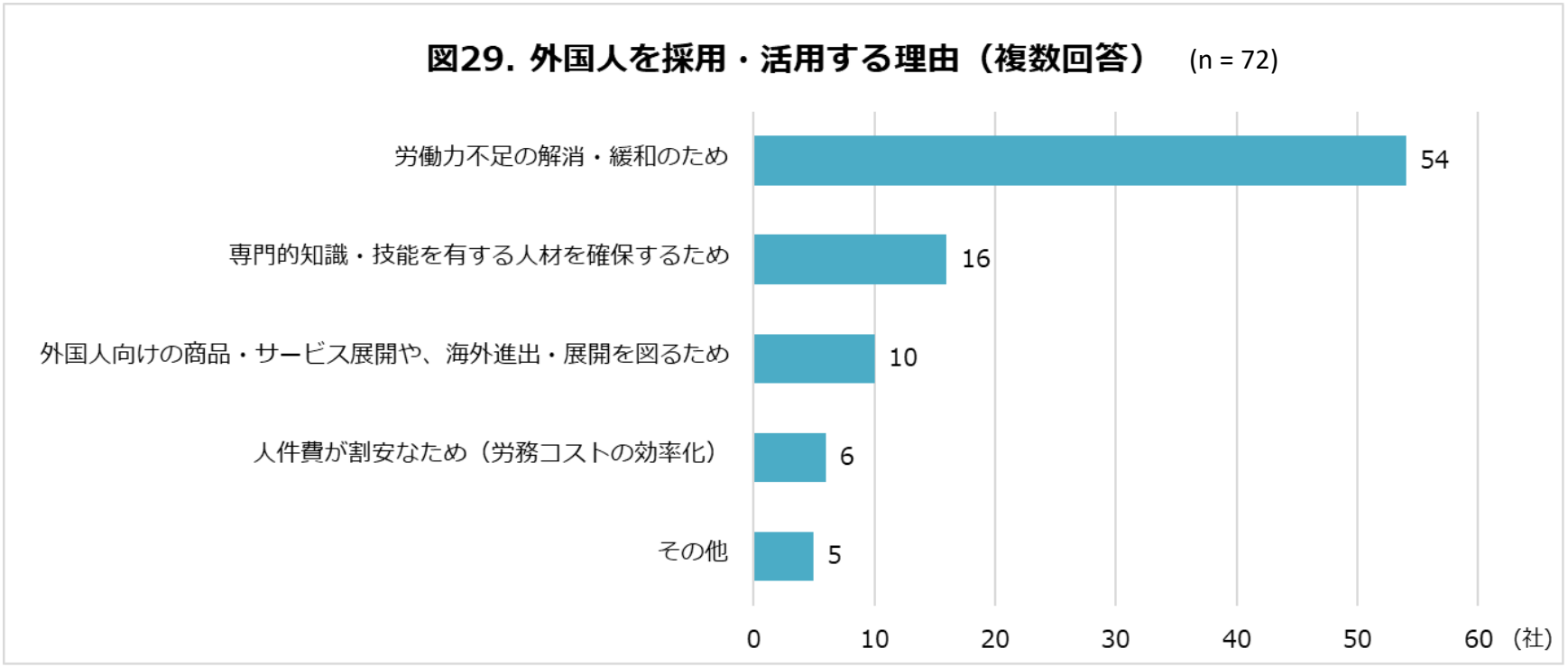
採用ルート	回答件数
監理団体	14
グループ企業や知人等からの紹介	5
学校（専門学校・大学）	5
ハローワーク	4
エージェント（リクルート・マイナビ新卒採用）	2
人材派遣会社	2
公募	2
縁故採用（以前からの知り合い等）	2
有料職業紹介	1
現地にて面接	1
アルバイト	1

5-6. 外国人を採用・活用する理由

外国人労働者を雇用している企業（過去に雇用したことがある企業を含む）ならびに、外国人労働者を雇用したことはないが今後の雇用について検討している企業に、外国人を採用・活用する理由について尋ねたところ、「労働力不足の解消・緩和のため」が54件で圧倒的に多かった。

次いで「専門的知識・技能を有する人材を確保するため」16件、「外国人向けの商品・サービス展開や、海外進出・展開を図るため」10件と、今後の経営戦略達成に向けた前向きな理由が続き、「人件費が割安なため」という回答は6件に留まった。「外国人＝安く雇える調整労働力」という認識が少しずつ変わってきているのかもしれない。

その他の回答として「特に外国人だからということを意識して採用していない」というものもあった。

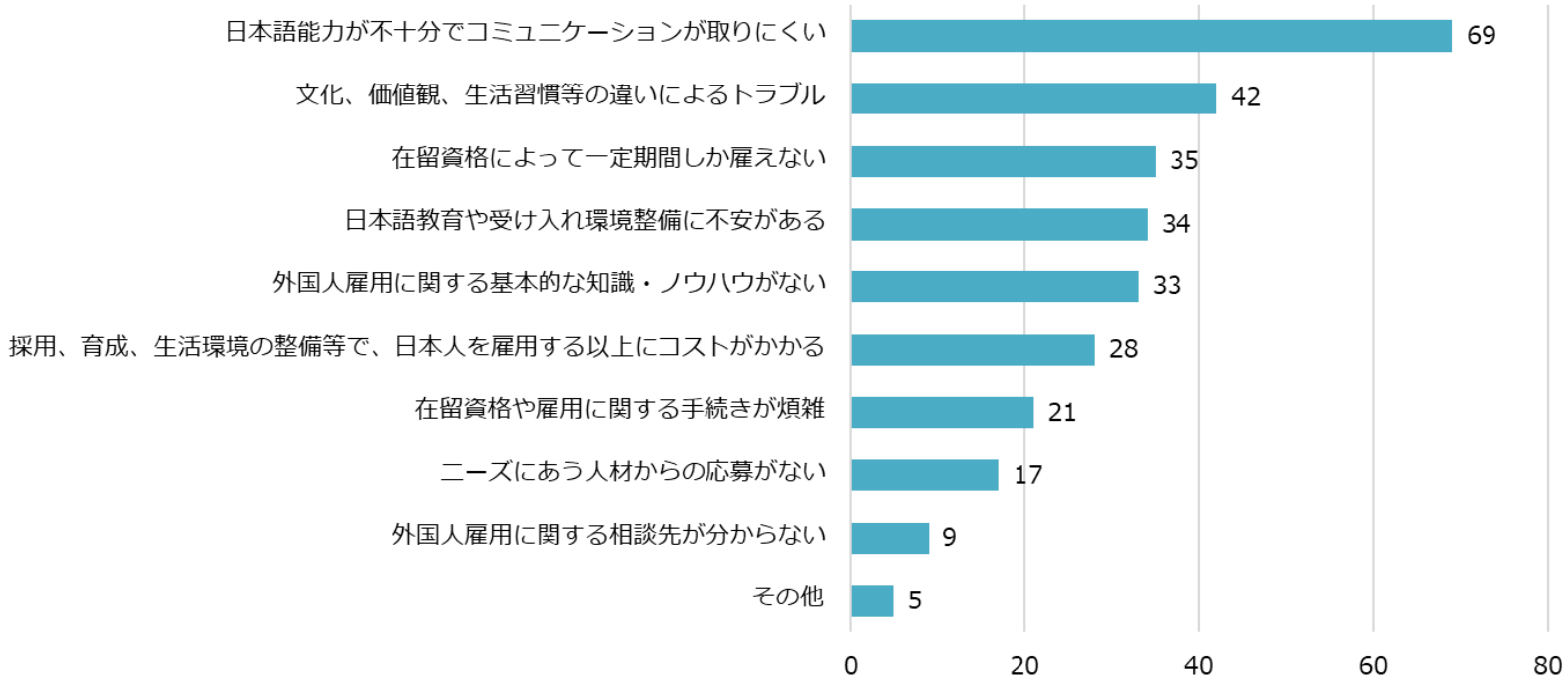


その他の内容：応募してきた方がたまたま外国籍だったため(2)、特に外国人だからということを意識して採用していない(2)、日本永住だから(1)

5-7. 外国人雇用にあたっての課題・懸念

外国人雇用にあたっての課題・懸念を尋ねたところ、「日本語能力が不十分でコミュニケーションが取りにくい」69件、「文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブル」42件と、言葉と文化の壁に対しての懸念が多く挙げられた。在留資格による制約や雇用に関する手続きの煩雑さは今すぐ変えられるものではないが、「外国人雇用に関する基本的な知識・ノウハウがない」「外国人雇用に関する相談先が分からない」といった回答に対しては、行政や公的機関による支援を充実させることで、外国人雇用を増やせる可能性を示している。

図30. 外国人雇用にあたっての課題・懸念点（複数回答） (n = 114)



その他の内容：業界の法律で外国人の雇用が禁止されている、免許が取得できない・取得が難しい、米軍基地のパス取得が困難、事故・ケガ等発生した場合の補償問題、サービス業でなかなか認められない

6. 意見・要望（抜粋）

A. 人材確保・人手不足への対応について

- ハローワークや高技専など求人を出しているが、なかなか人材確保が難しく、入社してもすぐに辞められるので、人材育成するにも難しい。賃金も物価高騰もあり見直して昇給したが、民間工事が多く工事価格を上げてしまうと受注に繋がらなくなり、会社経営が難しい。（建設業）
- 佐世保市人口増加　より住みやすい街づくりを。（建設業）
- 上位企業からの受注金額が増えないと賃上げはおろか会社の存続もあり得ない。それと積算の労働者単価の引き上げは必須。（製造業）
- 建設工事も事業として請け負っているが、行政からの発注時期が重なる事が多く、元請、下請けにかかわらず企業間で人材の確保競争のようになっており、作業員や現場代理人の配置困難で入札参加辞退することが多い。行政側で発注時期､工期、分離発注など対策していただければ、人手不足に対応しながら受注ができるのではないかと考えられる。（建設業）
- 地方への就職支援をしていただけると助かる。（建設業）
- 従業員の健康維持を呼掛け、定年（60歳）再雇用（65歳まで）を過ぎても働ける健康、体力のある方には更なる嘱託雇用を行っている。引き続き新卒雇用、中途採用に注力し、従業員にも知り合いや縁故者紹介をお願いしていく。（建設業）
- 長崎県へのUJIターン希望者を増やす取り組みと、その取り組みの認知度を向上させること、また、UJIターン希望者と企業とを繋ぐような取り組み（専用サイトやイベント等）を検討していただけたらと思う。（建設業）
- 人手不足解消については一企業で実施できることには限りがあるため、周知等を含め行政も積極的に関与して欲しい。（運輸業）
- 特に若手の県外流出が多く働き手が減少している為、県全体で地域の活性化を行い流出を防ぐ対策をして欲しい。（小売業）
- 今後更なる賃金改定や雇用保険改定などで人件費がアップしていく為、デジタル機器やロボットの導入を検討せざるを得なくなる。導入に際して、補助金や給付金を幅広くより強化していただきたい。（宿泊・飲食業）
- 人口減が著しいため長崎県や市町が積極的になった方がいい。（医療・福祉・介護業）

6. 意見・要望（抜粋）

B. 賃上げについて

- 欲しい人材（資格、実務経験）は社員と同程度の募集内容では応募がないので新人を雇い教育することになる。だが、新人の確保も初任給の上昇によりままならない。初任給を上げ採用ができたら、現在の社員と逆転しないようなベースアップが必要となる。（製造業）
- 零細企業の立場に立った行政を望む。（製造業）
- 当社の場合は退職者が出た時の補充採用が主だが、なかなかすぐには見つからないのが実情。賃金改定の必要性は十分理解しており、社員の期待に応えたいと思っているが、一度上げると下げるのが難しいため悩ましい。（卸売業）
- 賃上げが可能となるように世の中の景気が良くなることを熱望している。（卸売業）
- 賃金を上げても手取りが増えない。社会保険料や税金の負担が大きい。（宿泊・飲食業）
- 賃金改定を実施した県内中小企業に対する減税策を実施してほしい。（金融・保険・不動産業）
- 中小企業は賃金改定で大きな負担になっており、人手不足も加わって経営がかなり厳しい状況にある。この問題を解決するためには、最低賃金の見直しを検討することが必要かもしれない。労働生産性を考えると、現在の最低賃金では企業にとって過酷な状況で、このままでは存続できなくなる恐れがある。（金融・保険・不動産業）
- 人件費の価格転換の後押し（その他サービス業）
- 大企業を中心に捉えたマスコミのベースアップ報道の是正（その他サービス業）

6. 意見・要望（抜粋）

C. 外国人雇用について

- 外国人雇用をするにあたり日本人と同等の賃金改定や休日の確保等見直されている一方で、監理団体からの情報提供不足や怠慢が多く見受けられる。毎月高額な管理費を支払うが全く監理されておらず意思の疎通が図れていない。団体の質の向上がもっと必要。（建設業）
- 制度そのものが合っていない。一職種限定等。他の作業も手伝ってもらいたい。（建設業）
- 外国人の在留資格期間を延ばしてほしい。（製造業）
- 外国人雇用について、弊社で採用できる人数はごく少数の予定のため、同様に各企業で少人数の外国人として働いている人たちが定期的にどこかで集まって母国語でコミュニケーションをとれるような機会及びその場での日本側のフォロー（悩み相談等の対応をするなど）があるとよい。ただしその際は、企業秘密を口外しないルールを本人達がどこまで守れるか（結果的に企業間で外国人の取り合いにならないか）が不安として残る。（製造業）
- 外国人雇用には経費が何かとかかる。免除などがあれば助かる。（製造業）
- 外国人雇用のノウハウを知りたい。（製造業）
- 特定技能の方が時給が高い都市部へ行かないような施策。（小売業）
- 2年間雇用期間が短すぎる、仕事を覚えて今からの時にいなくなる。（小売業）
- 補助金を充実させ、手続きも簡素化して欲しい。（運輸業）
- 紹介会社を無くして欲しい。手数料ビジネスで企業には損害しか与えない。（医療・福祉・介護業）
- 各種補助金制度の拡充と手続きの簡素化（教育・学習支援業）
- 今のところ警備業において外国人は採用できない。新任教育が困難（言語の問題）、身分証明が取れない等の理由。（警備業）
- サービス業にも、外国人雇用の枠を広げてもらいたい。（理美容業）
- 外国人コミュニティに対しての県内企業の紹介。（その他サービス業）
- 全く採用を検討していないわけではないので、何か情報交換できる場があるとありがたい。（その他サービス業）

佐世保商工会議所

The Sasebo Chamber of Commerce and Industry