

特集 アンケート

“外国人雇用について”

調査概要

- 調査・実施：(一財)和歌山社会経済研究所
- 調査対象：(一財)和歌山社会経済研究所が保有する県内中小企業名簿より2,000社を抽出
- 調査期間：2025・11・27(木)～12・22(月)
- 調査方法：郵送による配付回収

質問①

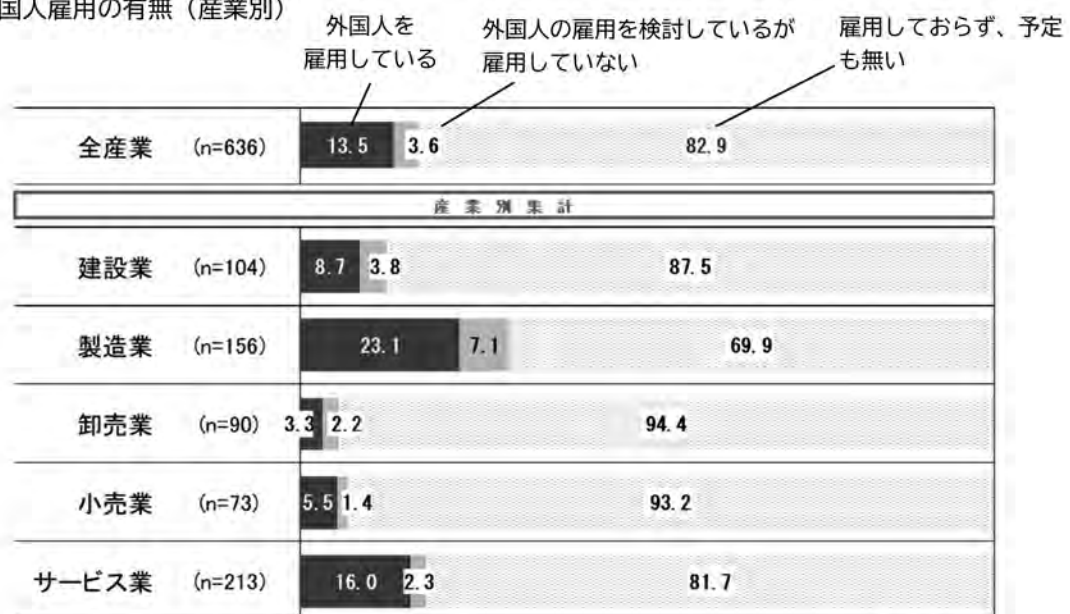
外国人雇用の有無【単一回答】

！ 回答

「雇用している」は13.5%、「雇用する予定がない」は82.9%

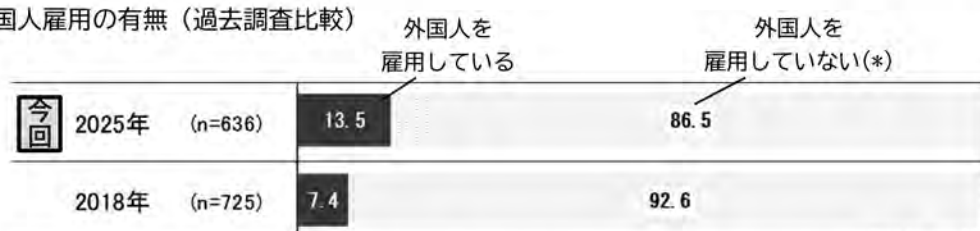
- ① 製造業で「雇用している」割合が23.1%と他の産業と比較して高い
- ② サービス業において「雇用している」割合が16.0%と2番目に高い
- ③ 2018年に行った調査と比較して、「雇用している」割合は6.1ポイント増加した

図表01 外国人雇用の有無（産業別）



[単位：%]

図表02 外国人雇用の有無（過去調査比較）



[単位：%]

(*)「外国人の雇用を検討しているが、雇用していない」と「雇用しておらず、予定も無い」を合わせて集計

質問②

従業員の外国人割合【単一回答】

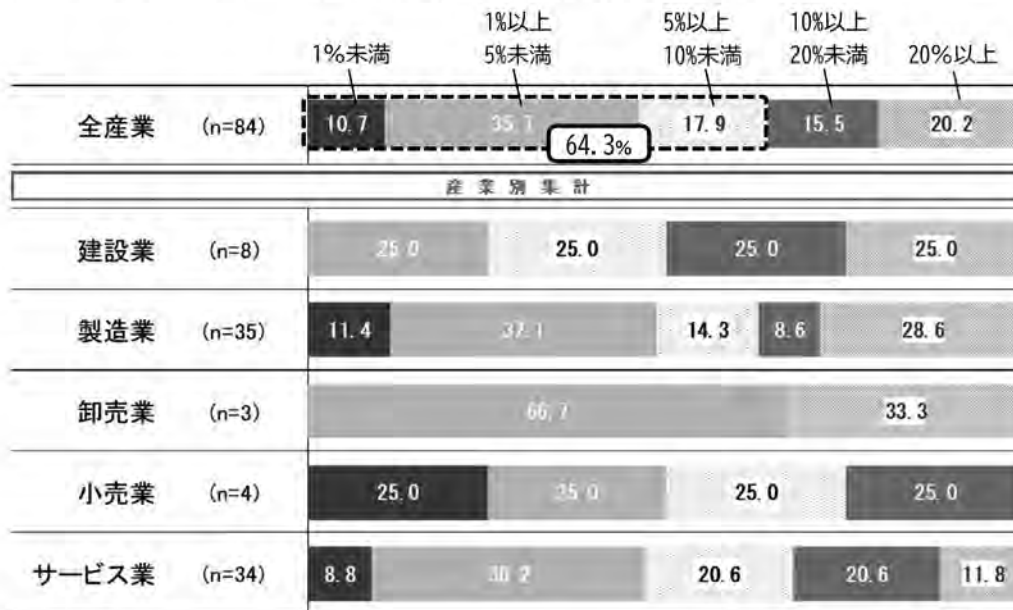
〔*〕 質問①で「現在外国人を雇用している」の選択肢を選んだ事業者に質問

！
回答

外国人雇用は増えているが、外国人割合が「10%未満」の事業者は64.3%を占める

- ① 外国人を雇用する事業者の内訳を見ると、外国人割合が「10%未満」の事業者は64.3%を占める一方で、外国人割合が「20%以上」の事業者は20.2%となっている
- ② 外国人を雇用する事業者の多い製造業では、外国人割合が「20%以上」の事業者は28.6%
- ③ 外国人を雇用する事業者の多いサービス業では、外国人割合が「20%以上」の事業者は11.8%

図表03 外国人を雇用している事業者における従業員の外国人割合（産業別）



[単位：%]

質問③

外国人の雇用形態【複数回答】

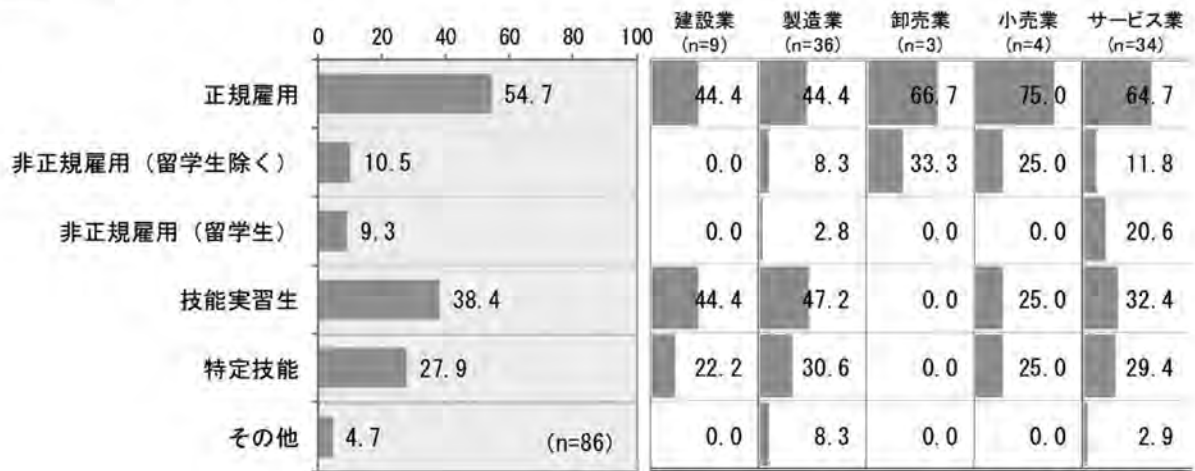
〔*〕 質問①で「現在外国人を雇用している」の選択肢を選んだ事業者に質問

！
回答

「正規雇用」が最多だが、人手不足の中で「技能実習生」や「特定技能」も多くみられる

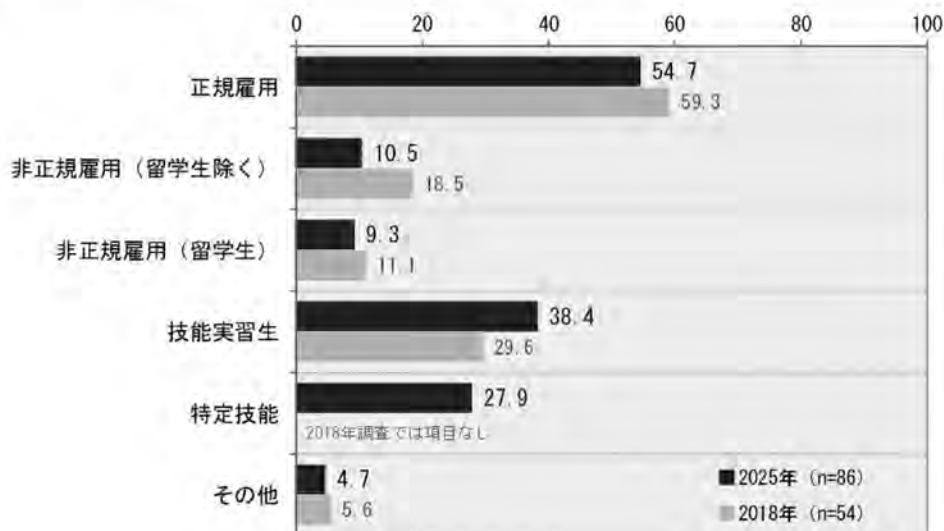
- ① 全産業では、「正規雇用」が54.7%で最多。「技能実習生」(38.4%)、「特定技能」(27.9%)が続く
- ② 製造業では、「技能実習生」が最も多く(47.2%)、「正規雇用」(44.4%)が2番目に多い
- ③ サービス業では、「正規雇用」が最も多く(64.7%)、「技能実習生」(32.4%)が2番目に多い
- ④ 2018年に行った調査と比較して、「技能実習生」の割合が8.8ポイント増加した
- ⑤ 2019年より受け入れが開始された「特定技能」が27.9%を占めている

図表04 外国人の雇用形態（産業別）



[単位：%]

図表05 外国人の雇用形態（過去調査比較）



[単位：%]

質問④

外国人従業員が担当する業務【複数回答】

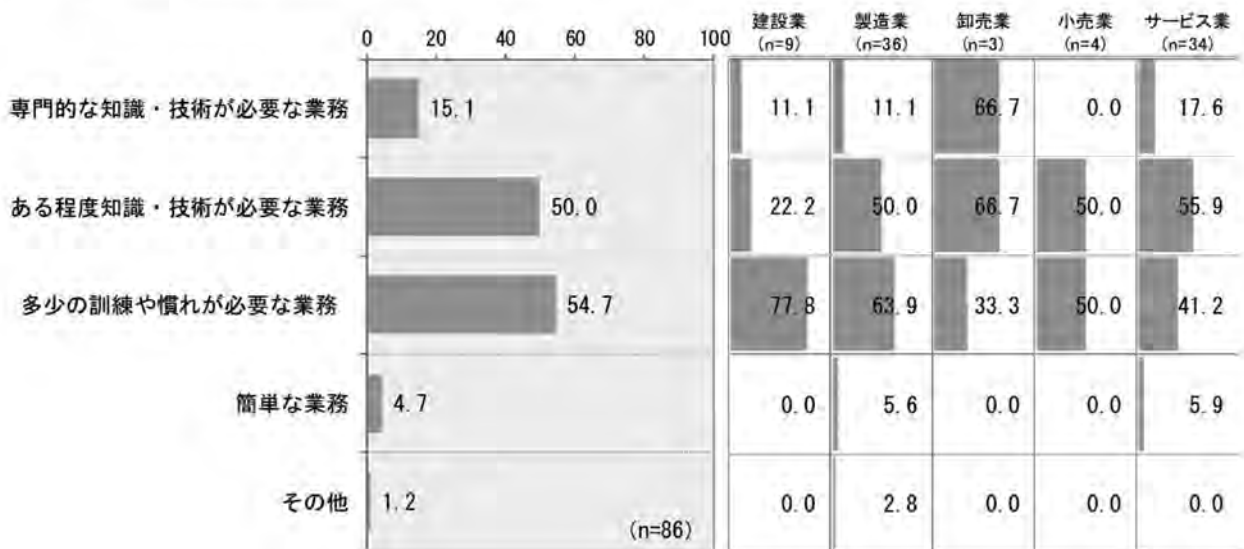
〔*〕 質問①で「現在外国人を雇用している」の選択肢を選んだ事業者に質問

！
回答

「ある程度知識・技術が必要な業務」、「多少の訓練や慣れが必要な業務」が半数を占める
「専門的な知識・技術が必要な業務」は15.1%に留まる

- ① 外国人従業員の担当業務は「多少の訓練や慣れが必要な業務」が54.7%と最多
- ② 「ある程度知識・技術が必要な業務」が50.0%で2番目に多い
- ③ 産業別に見ると、製造業では「多少の訓練や慣れが必要な業務」が63.9%で最も多く、サービス業では「ある程度知識・技術が必要な業務」が55.9%で最も多くなっている

図表06 外国人従業員が担当する業務（産業別）



[単位：%]

質問⑤

外国人を雇用する理由は？【複数回答】

【*】質問①で「現在外国人を雇用している」「外国人の雇用を検討しているが、雇用していない」の選択肢を選んだ事業者に質問

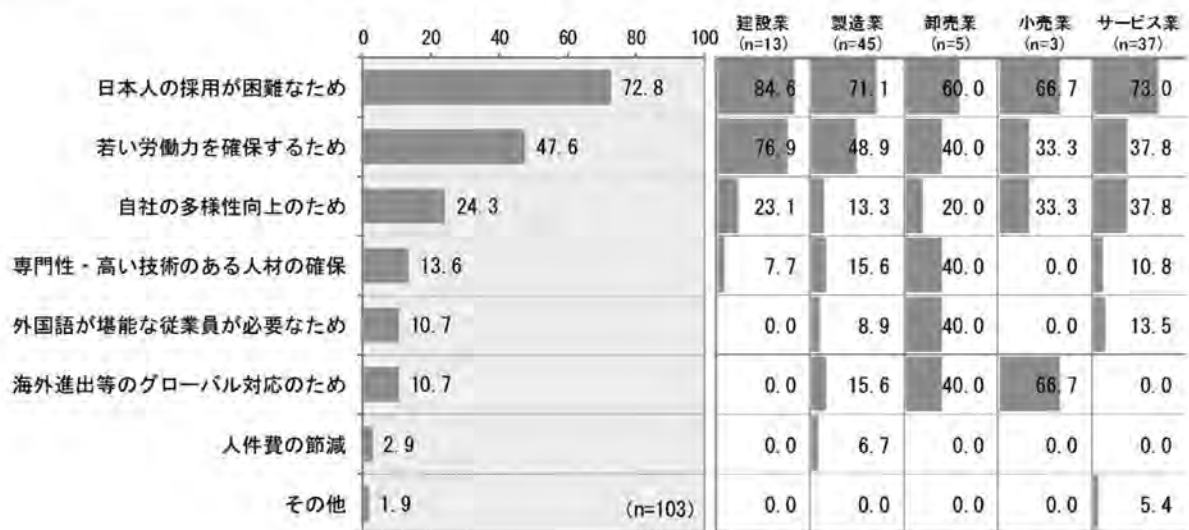
！
回答

「日本人の採用が困難なため」が72.8%で最多。人手不足を背景に外国人雇用が増加している

- ① 最多の「日本人の採用が困難なため」を産業別に見ると、建設業(*)で8割を超える
- ② 「若い労働力を確保するため」が47.6%で2番目に多く、「自社の多様性向上のため」が24.3%で3番目に多い
- ③ 「専門性・高い技術のある人材の確保」、「外国語が堪能な従業員が必要なため」、「海外進出等のグローバル対応のため」は、それぞれ1割程度となっている
- ④ 外国人雇用の有無別に見ると、「雇用中」の事業者の70.9%が「日本人の採用が困難なため」と回答している
「雇用を検討している」事業者では、「若い労働力を確保するため」が比較的多い(56.5%)

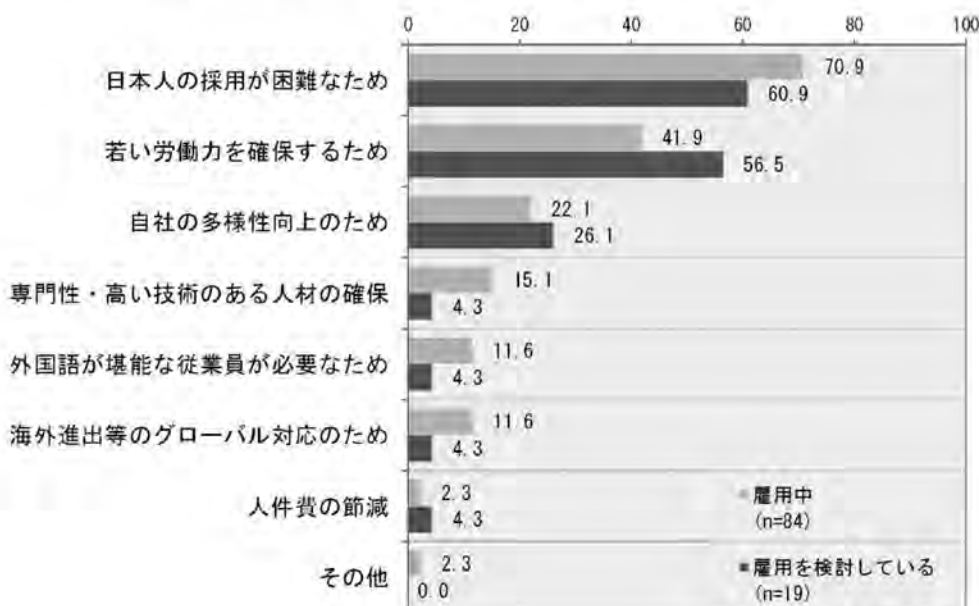
(*)集計サンプル数が13社と少ない点に留意

図表07 外国人を雇用する理由（産業別）【※「雇用している」事業者、「雇用を検討している」事業者を含む集計】



[単位：%]

図表08 外国人を雇用する理由（雇用の有無別）



[単位：%]

質問⑥

外国人を雇用する上での課題は？【複数回答】

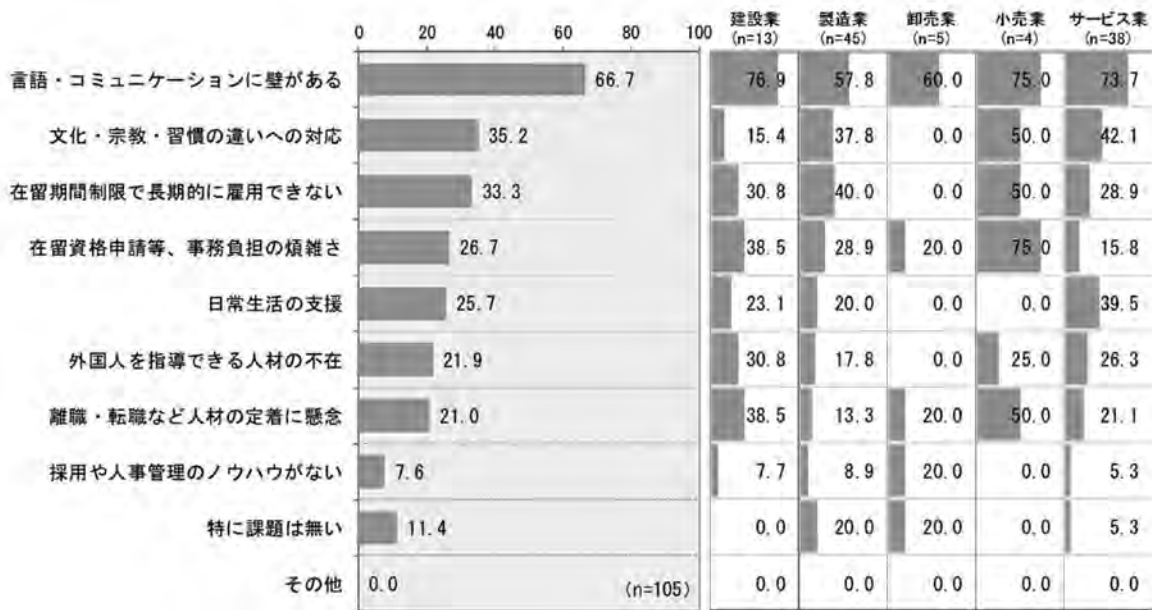
【*】 質問①で「現在外国人を雇用している」「外国人の雇用を検討しているが、雇用していない」の選択肢を選んだ事業者に質問

！
回答

「言語・コミュニケーションに壁がある」が66.7%で最多

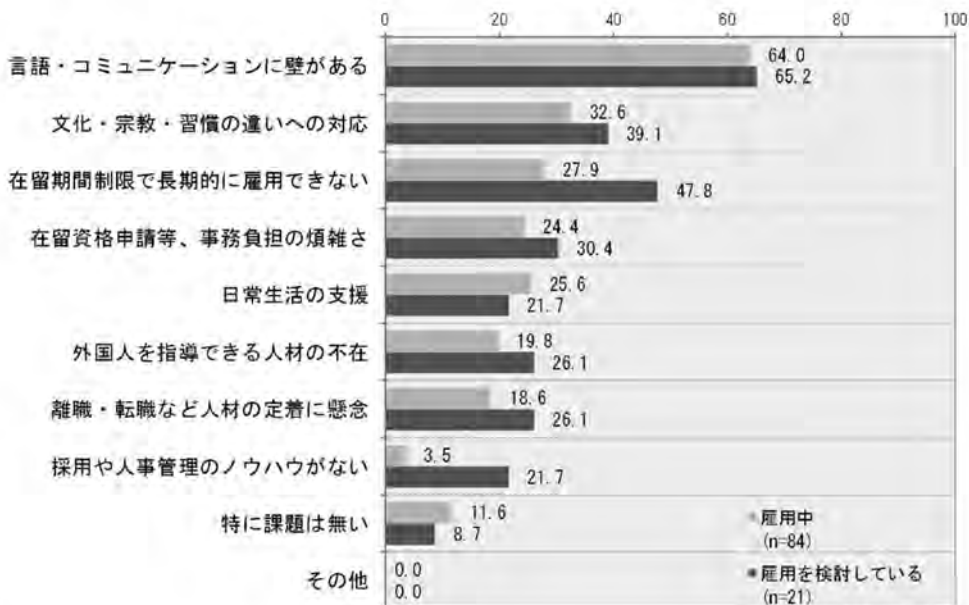
- ① 産業別、雇用の有無別に見ると、いずれの産業、いずれの雇用状況においても、「言語・コミュニケーションに壁がある」が最も多くなっている
- ② 「雇用を検討している」事業者においても、「言語・コミュニケーションに壁がある」(65.2%)が最も多いが、「在留期間制限で長期的に雇用できない」(47.8%)が2番目に多くなっている

図表09 外国人を雇用する上での課題（産業別）【※「雇用している」事業者、「雇用を検討している」事業者を含む集計】



[単位：％]

図表10 外国人を雇用する上での課題（雇用の有無別）



[単位：％]

質問⑦

外国人従業員とのコミュニケーション円滑化に効果的な取組【複数回答】

【*】質問①で「現在外国人を雇用している」「外国人の雇用を検討しているが、雇用していない」の選択肢を選んだ事業者に質問

！
回答

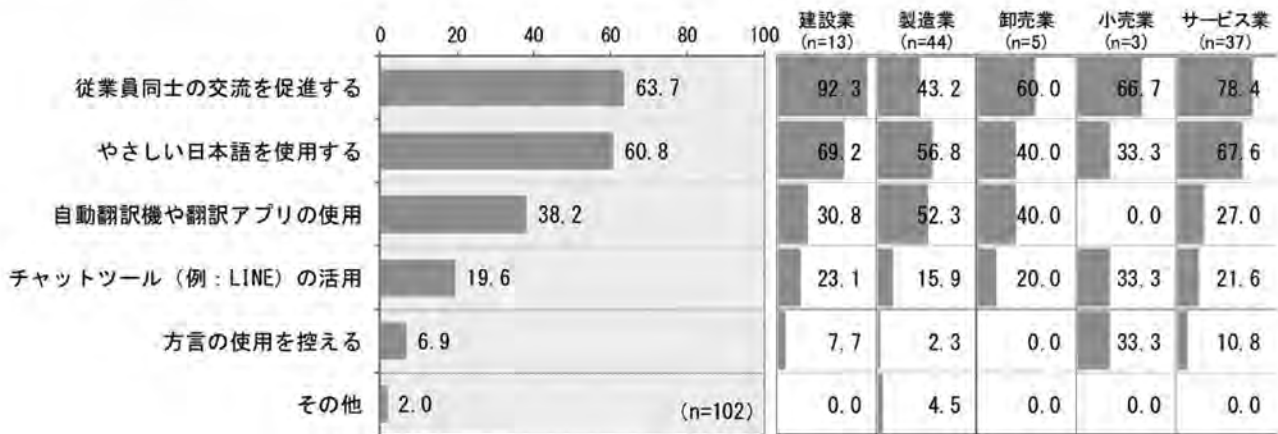
「従業員同士の交流を促進する」、「やさしい日本語を使用する」が6割超と多い

- ①「従業員同士の交流を促進する」が63.7%で最も多く、建設業(*)で92.3%、サービス業で78.4%と比較的多くなっている
- ②「やさしい日本語を使用する」が60.8%で2番目に多く、建設業(*)で69.2%、サービス業で67.6%と比較的多くなっている
- ③「自動翻訳機や翻訳アプリの使用」が38.2%と3番目に多く、製造業で52.3%と比較的多い
- ④「雇用の有無別に見ると、「雇用中」の事業者では、「やさしい日本語を使用する」が、「雇用を検討している」事業者に比べて17.0ポイント多くなる一方で、「自動翻訳機や翻訳アプリの使用」については、「雇用を検討している」事業者の方が15.2ポイント多くなっている

(*)集計サンプル数が13社と少ない点に留意

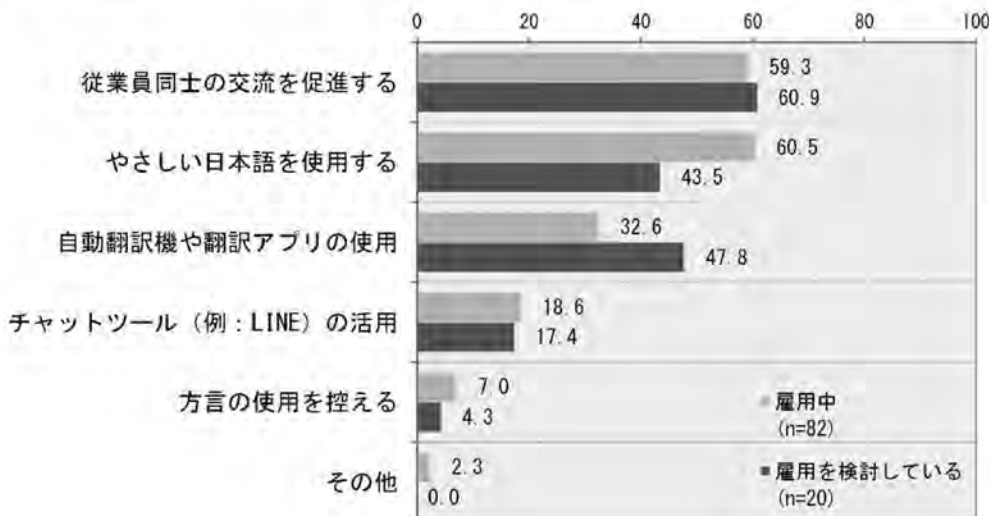
図表11 外国人従業員とのコミュニケーション円滑化に効果的な取組（産業別）

【※「雇用している」事業者、「雇用を検討している」事業者を含む集計】



[単位：%]

図表12 外国人従業員とのコミュニケーション円滑化に効果的な取組（雇用の有無別）



[単位：%]

テーマ	主な意見
人手不足解消に貢献	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 日本人だけでは人材確保が難しい中で、即戦力になっている ▪ 繁忙期や慢性的な人手不足の緩和につながっている ▪ 高齢化が進む職場で若い労働力として助かっている
職場の活性化に貢献	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 社員が教え方や伝え方を工夫するようになった ▪ マニュアル整備や作業の見直しが進んだ ▪ 職場の雰囲気明るくなった
コミュニケーション・現場運営の難しさ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 日本語能力の個人差が大きい ▪ 現場での指示や安全管理に不安がある ▪ 日本独特の働き方・暗黙の了解が伝わりにくい ▪ 教育・指導に時間と人手がかかる
採用メリットを感じつつも長期雇用につながらない不安	<ul style="list-style-type: none"> ▪ せっかく育てても転職・帰国してしまう ▪ キャリアパスが描きにくい ▪ 賃金水準や昇進制度の設計が難しい ▪ 日本人社員との処遇バランスに悩む
地域社会・住民との摩擦への懸念	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 生活習慣やごみ出し、騒音などのトラブル ▪ 地域住民からの苦情対応が事業者に戻ってくる
制度の複雑さへの不満	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 技能実習と特定技能の違いが分かりにくい ▪ 制度改正が頻繁で、情報収集が追いつかない ▪ 行政・監理団体・登録支援機関の役割が複雑 ▪ 中小企業には制度理解・手続きの負担が重い
国・自治体に求める支援	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 相談窓口の一本化 ▪ 日本語教育・生活支援の公的支援 ▪ トラブル発生時の調整役（行政・専門家）の必要性 ▪ 県や市町村による地域理解の促進
その他	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 外国人雇用の前に、地元人材をもっと確保できる仕組みが必要 ▪ メディア報道やSNSの影響で外国人雇用の不安が先行 ▪ 外国人雇用の上限規制が課されるなら、先行投資できない ▪ 社宅・寮の管理が負担

今回のアンケート結果を見ると、外国人を雇用している事業者は増加しているものの、82.9%が「雇用しておらず、雇用する予定も無い」と回答している。また、自由意見では、外国人雇用に関する制度の複雑さへの不満の声も聞かれた。よって、ここでは、日本における外国人雇用の概況について整理を行う。

1. 日本で働く外国人の内訳

日本国内で働く外国人労働者について、厚生労働省が発表した統計によると、2024年10月末時点で230万2,587人となっており、過去最高を更新した。前年比増加率は12.4%となっている。以下では、外国人が日本に滞在し活動を行うために必要な「在留資格」ごとの労働者割合を見る。

図表 在留資格別外国人労働者の割合（2024年10月末時点）



【資料】厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和6年10月末時点）」

【資料】厚生労働省和歌山労働局「和歌山労働局における『外国人雇用状況』の届出状況（令和6年10月末時点）」

在留資格	内容
① 身分に基づく在留資格	永住許可を受けた永住者、日本人の配偶者、永住者の配偶者、定住者（日系3世、外国人配偶者の連れ子）等が持つ在留資格。様々な分野で就業可能。
② 専門的・技術的分野の在留資格	「教授」、「芸術」、「宗教」、「高度専門職」など一定の学歴や実務経験などの要件を満たし、日本で、その専門性・技術を活かした仕事に従事するための在留資格。
特定技能	介護、建設、農業等の人手不足業種において、専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるために創設。2019年創設から6年間で、33.6万人が取得（2025年6月末時点）
③ 特定活動	経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外交官の家事使用人等。
④ 技能実習	技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的の在留資格。期間の定めを設け、実習先で就労しながら技術を習得。
⑤ 留学等（資格外活動）	本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内で、就労する。留学生のアルバイト等が該当。

2. 人出不足下において変化する外国人雇用制度

人口減少に伴う人手不足が続く中、外国人雇用制度にも一定の見直しを加えられつつある。政府は、技能実習制度に代わる新たな在留資格「育成就労」を創設し、既存の「特定技能」制度と組み合わせ、必要な分野に外国人材を受け入れる枠組みを整えようとしている。以下では、制度の概要を整理する。

図表 人出不足対応を担う外国人雇用制度の比較

	技能実習制度 (2027年4月廃止)	育成就労制度 (2027年4月開始)	特定技能制度 (2027年4月開始)
目的	人材育成を通じた国際貢献	人材育成と人材確保	人手不足業種での即戦力確保
在留資格	技能実習1号、2号、3号	育成就労	特定技能1号、2号
期間	1号：1年 2号：2年 3号：2年	原則3年	1号：通算5年 2号：制限なし
転籍	実習先の倒産などのやむを得ない場合を除き、原則として不可	やむを得ない場合に加え、1~2年経過で本人希望により転籍可	原則同一分野での転籍可
前職要件	あり（関連職種経験、学校での学習歴）	なし	—
入国時の試験	なし（介護職のみ日本語能力試験あり）	なし	技能水準を試験等で確認
帰国後の技能活用	復職または送出国が技能を活用できる就職先をあっせんすることが求められる	なし	—
日本語能力の要件	介護以外はなし	なし (就労開始前までに日本語能力A1相当の試験合格要)	原則、日本語能力水準を試験等で確認
特定技能1号への移行	同一職種の場合、試験免除	技能・日本語に関する試験あり	—
受け入れ制限枠	国全体での制限枠はなし *受け入れ企業ごとに、従業員数に応じた上限あり	政府が受け入れ枠を示す	政府が受け入れ枠を示す

[出所]国際人材協力機構「育成就労制度とは」、出入国在留管理庁「外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」より作成

