

外国人を雇用していると回答した中小企業・農林水産業者の30.7%が 外国人の採用に「満足している」

～「中小企業等における外国人雇用に関するアンケート」結果から～

I	調査の目的と実施要領	1
II	回答企業の主な属性	2
III	本資料における用語について	2
IV	調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着	
1	外国人の雇用状況	3
2	採用	7
3	育成	11
4	定着	12
5	評価・課題・支援策	15
V	調査結果② ～外国人雇用企業の経営状況	
1	業績	18
2	雇用	19
VI	調査結果③ ～外国人雇用の見通し	20
VII	まとめ	22

<お問い合わせ先>

日本政策金融公庫 総合研究所
中小企業研究第二グループ
TEL 03-3270-1269
担当 西山、原澤、藤田

I 調査の目的と実施要領

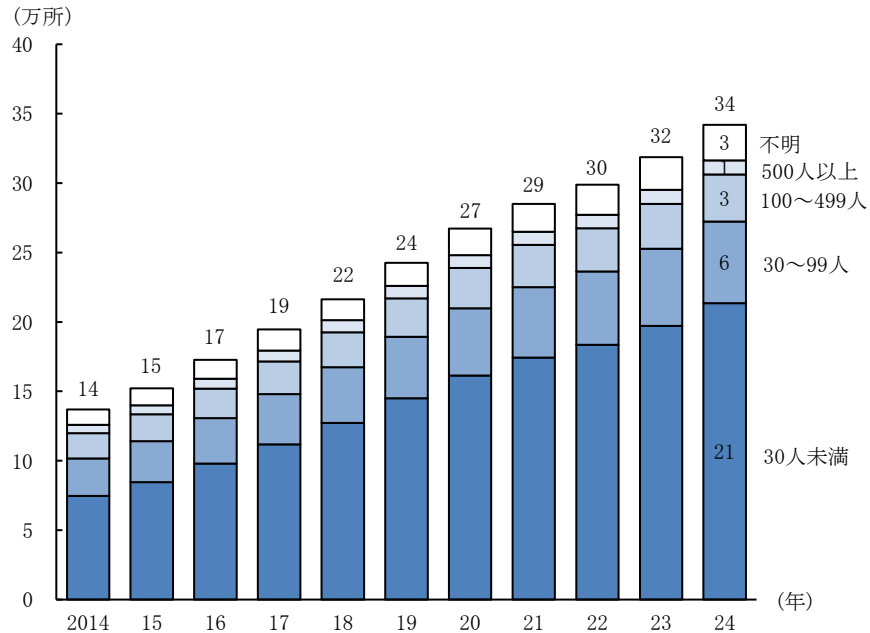
1 調査目的

近年、人手を補ったり、インバウンド対応や海外展開をしたりするために外国人を雇用する企業が増えてきている。そこで、日本政策金融公庫総合研究所では、中小企業や農林水産業者における外国人雇用の取り組みの実態を明らかにするためにアンケート調査を実施した。

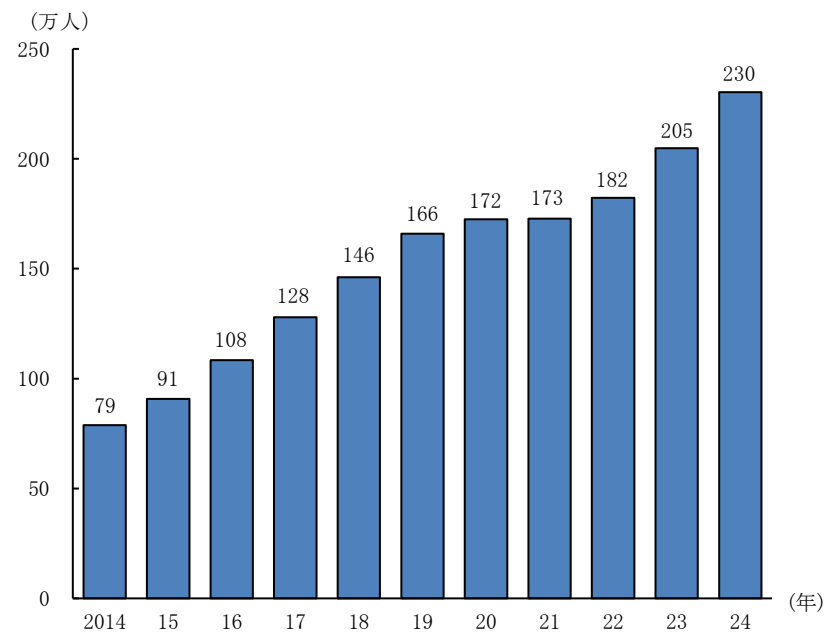
2 実施要領

- (1) 調査時点 2024年9～10月
- (2) 調査対象 日本政策金融公庫国民生活事業、中小企業事業、農林水産事業の融資先のうち、創業が2019年以前の法人1万6,000社（不動産賃貸業および太陽光発電事業は除く）
- (3) 調査方法 調査票の送付・回収ともに郵送、調査票は無記名
- (4) 回収数 3,948社(24.7%)

参考1 外国人労働者雇用事業所数（事業所規模別）



参考2 外国人労働者数

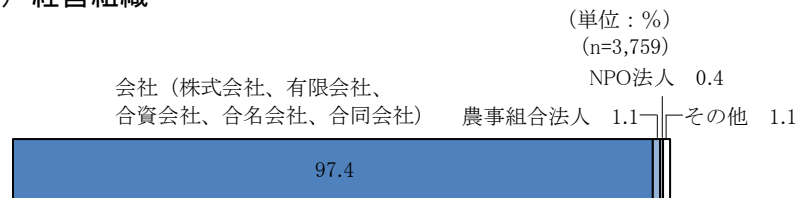


資料：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（各年10月末現在）（参考2も同じ）

（注）外国人に在留資格が外交、公用である者、特別永住者は含まない（参考2も同じ）。

Ⅱ 回答企業の主な属性

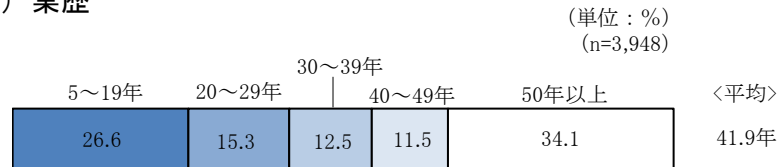
(1) 経営組織



(注) 1 nは回答数 (以下同じ)。

2 「その他」は医療法人、税理士法人、一般社団法人など。

(2) 業歴



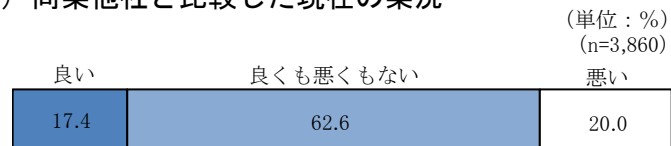
(注) 構成比は小数第2位を四捨五入して表示しているため、合計が100%にならない場合がある (以下同じ)。

(3) 従業者規模

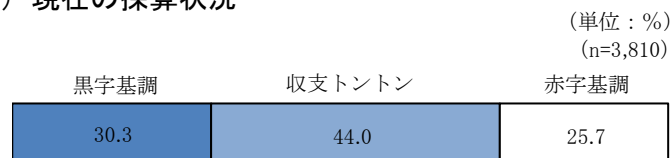


(注) 従業者は経営者本人を含む (以下同じ)。

(4) 同業他社と比較した現在の業況



(5) 現在の採算状況



(6) 業種

(単位：%)
(n=3,746)

	割合
建設業	19.9
製造業	19.7
サービス業	13.5
農林漁業	10.0
小売業	9.8
卸売業	8.7
運輸業 (倉庫業を含む)	4.8
医療・福祉	4.2
不動産業	2.5
情報通信業	2.1
飲食店	2.1
教育・学習支援業	1.0
宿泊業	0.7
その他	0.9
合計	100.0

Ⅲ 本資料における用語について

本資料における「外国人雇用企業」は、アンケートに回答した企業のうち、以下の雇用形態で外国人 (特別永住者を除く) を雇用する企業を指す。

- ・経営者を除く役員
- ・正社員
- ・非正社員 (契約社員、パート、アルバイト)
- ・その他 (海外拠点の社員、派遣社員)

また、技能実習1号・2号・3号いずれかの在留資格で働く外国人は正社員・非正社員の別にかかわらず「技能実習生」とした。

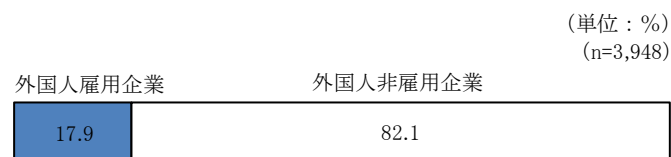
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

1 外国人の雇用状況

～アンケートに回答した企業のうち、外国人従業員が「いる」と回答した企業の割合は17.9%～

- アンケートに回答した企業のうち、派遣社員を含む外国人従業員（特別永住者を除く）が「いる」と回答した企業（以下、「外国人雇用企業」という）の割合は17.9%となった（図－1）。外国人雇用企業の割合は、従業員規模が大きくなるほど高い（図－2）。
- 外国人雇用企業の割合を業種別にみると、「宿泊業」が52.0%と最も高く、次いで「農林漁業」が35.9%、「製造業」が31.8%となっている（表）。一方、「小売業」「サービス業」「医療・福祉」「不動産業」などでは、外国人従業員が「いない」企業（以下、「外国人非雇用企業」という）が9割を超えている。

図－1 外国人雇用企業の割合



- (注) 1 外国人従業員（特別永住者を除く）は、経営者を除く役員、正社員、（契約社員、パート、アルバイト）、技能実習生、その他（海外拠点の社員、派遣社員）（以下同じ）。
- 2 調査時点において外国人従業員が「いる」企業を外国人雇用企業、「いない」企業を外国人非雇用企業としている（以下同じ）。
- 3 本調査は日本政策金融公庫の融資先のうち創業が2019年以前の法人を対象に実施したものであるため、調査結果が必ずしも中小企業全体の実態と一致するとは限らない（以下同じ）。

図－2 外国人雇用企業の割合（従業員規模別）

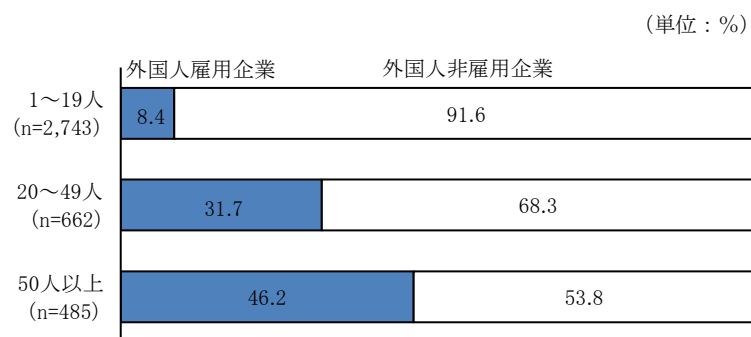


表 外国人雇用企業の割合（業種別）

(単位：%)

	外国人雇用企業	外国人非雇用企業
宿泊業 (n=25)	52.0	48.0
農林漁業 (n=376)	35.9	64.1
製造業 (n=739)	31.8	68.2
情報通信業 (n=79)	19.0	81.0
飲食店 (n=79)	16.5	83.5
教育・学習支援業 (n=38)	15.8	84.2
卸売業 (n=325)	15.7	84.3
建設業 (n=747)	13.3	86.7
運輸業（倉庫業を含む） (n=179)	10.1	89.9
小売業 (n=366)	9.3	90.7
サービス業 (n=507)	9.1	90.9
医療・福祉 (n=157)	6.4	93.6
不動産業 (n=95)	1.1	98.9
その他 (n=34)	2.9	97.1

(注) 本調査は日本政策金融公庫の融資先を対象に実施したものであり、例えば「介護老人保健施設」や「訪問介護事業」など「医療・福祉」に含まれる事業者の一部が中小企業事業では融資対象外となっていることなどから、回答対象の規模に偏りが生じている可能性がある（以下同じ）。

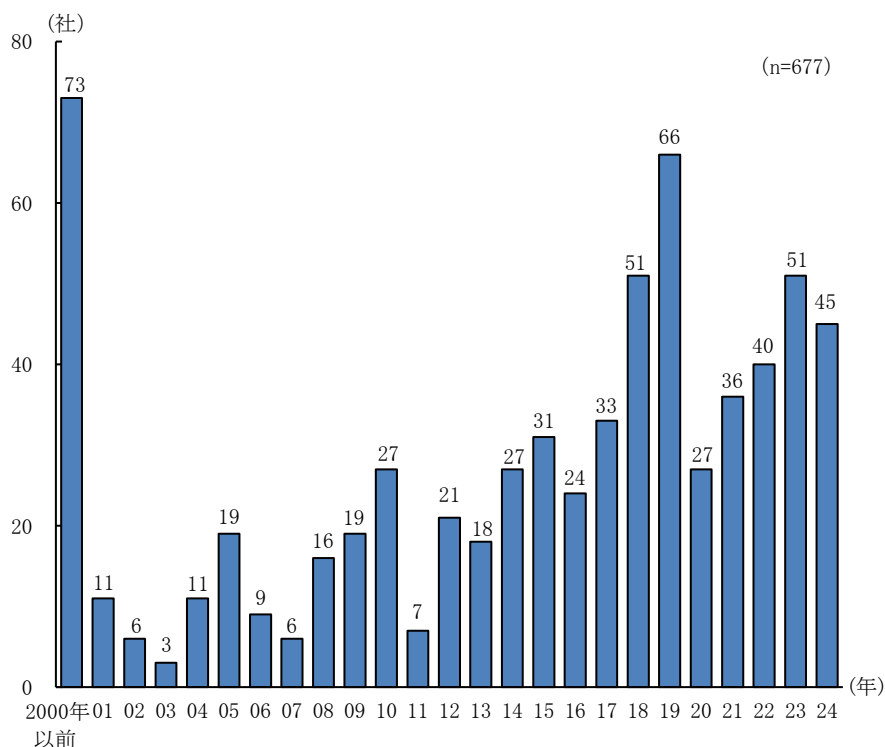
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

1 外国人の雇用状況

～外国人雇用企業1社当たりの外国人従業員数は平均8.0人～

- 外国人雇用企業が初めて外国人を採用した年をみると、「2000年以前」に採用した企業は73社あった（図－3）。2001年以降をみると、2011年や2020年は前年から大きく減少したものの、回答数は増加傾向にある。
- 外国人雇用企業における外国人従業員数の分布をみると、「1～4人」が55.6%と最も高く、「5～9人」が23.0%、「10～19人」が13.0%と続く（図－4）。外国人従業員の平均人数は8.0人だった。雇用形態をみると、「正社員」がいる企業は62.0%で、以下「技能実習生」（45.5%）、「非正社員」（25.6%）が続く（図－5）。

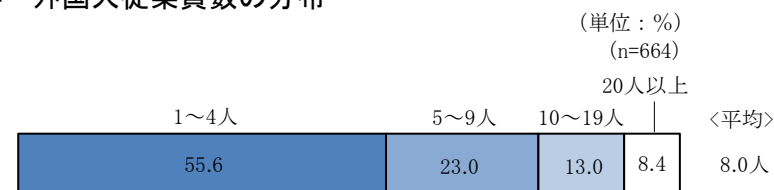
図－3 初めて外国人を採用した年



(注) 1 外国人従業員が「いる」企業（外国人雇用企業）に尋ねたもの（以下図－31まで断りのない限り同じ）。

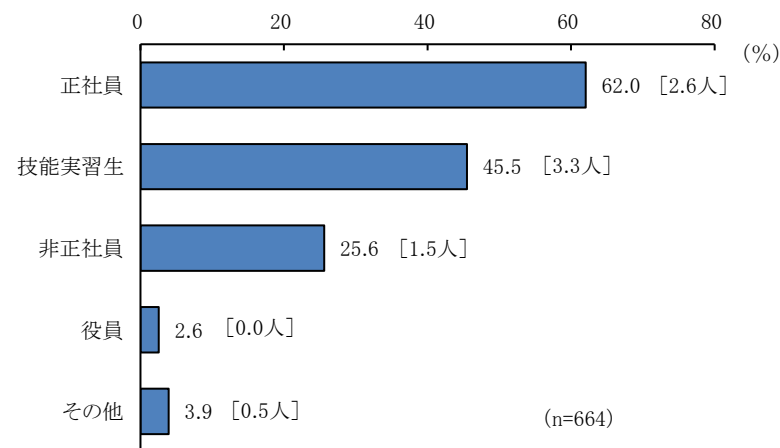
2 2001年よりも前との回答は「2000年以前」として集計。

図－4 外国人従業員数の分布



(注) 平均は外国人従業員の人数について回答があった664社のもの（図－5も同じ）。

図－5 外国人従業員の雇用形態



(注) 1 外国人雇用企業のうち、各雇用形態の外国人従業員がいる企業の割合。

2 雇用形態が異なる外国人がいる場合は、それぞれ1社として集計。

3 「技能実習生」は技能実習1号・2号・3号いずれかの在留資格で働く外国人。

4 [] 内は外国人従業員の平均人数。

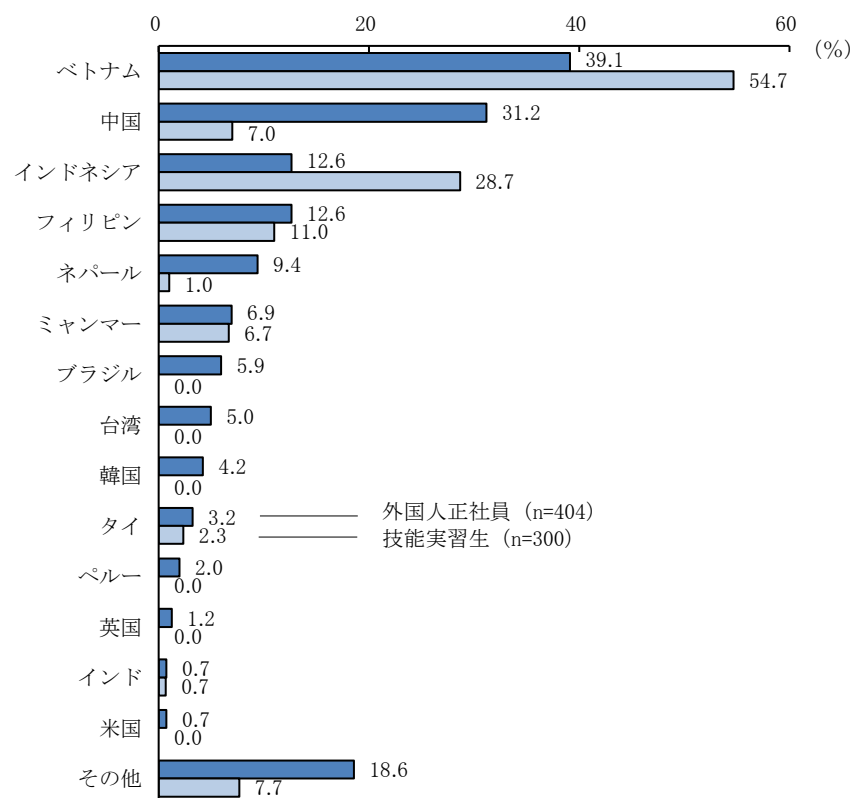
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

1 外国人の雇用状況

～外国人雇用企業で働く外国人正社員と技能実習生の国籍・地域は「ベトナム」が最多～

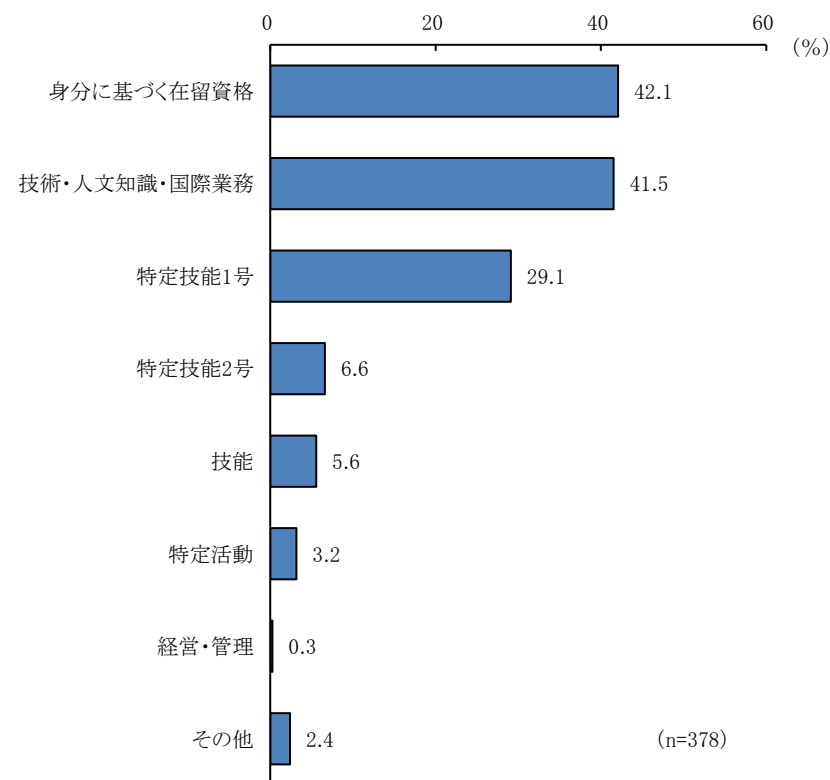
- 外国人雇用企業で働く外国人の国籍・地域をみると、正社員は「ベトナム」が39.1%と最も高く、以下「中国」(31.2%)、「インドネシア」「フィリピン」(ともに12.6%)が続く(図-6)。技能実習生は「ベトナム」が54.7%と最も高く、以下「インドネシア」(28.7%)、「フィリピン」(11.0%)が続く。
- 外国人正社員について在留資格をみると、「身分に基づく在留資格」が42.1%と最も高く、次いで「技術・人文知識・国際業務」(41.5%)、「特定技能1号」(29.1%)などとなっている(図-7)。

図-6 外国人正社員と技能実習生の国籍・地域(複数回答)



(注) 外国人正社員や技能実習生を雇用している企業に、各雇用形態の外国人従業員の国籍・地域を尋ねたもの。

図-7 外国人正社員の在留資格(複数回答)



(注) 1 外国人正社員を雇用している企業に尋ねたもの。

2 「身分に基づく在留資格」は、永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者。

3 在留資格が異なる外国人がいる場合は、それぞれ1社として集計。

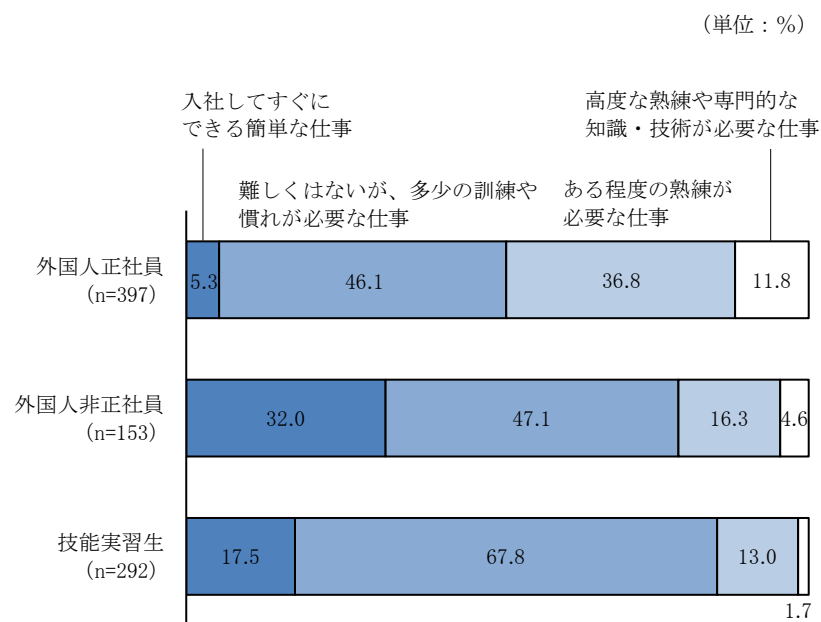
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

1 外国人の雇用状況

～外国人従業員の仕事の難易度はいずれの雇用形態も「難しくはないが、多少の訓練や慣れが必要な仕事」との回答割合が最も高い～

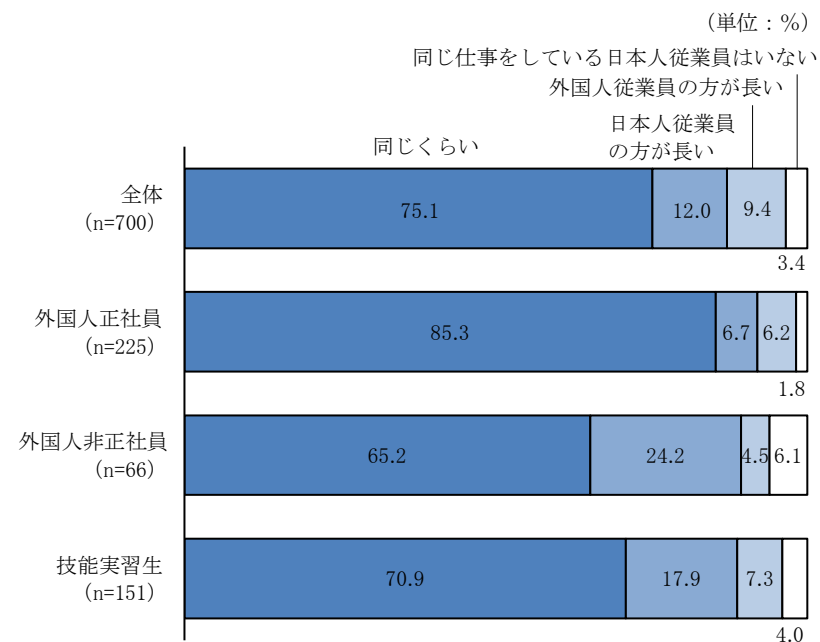
- 外国人雇用企業が外国人従業員に担当させている仕事の難易度をみると、いずれの雇用形態も「難しくはないが、多少の訓練や慣れが必要な仕事」と回答した企業の割合が最も高い（図－8）。外国人正社員では「ある程度の熟練が必要な仕事」（36.8%）や「高度な熟練や専門的な知識・技術が必要な仕事」（11.8%）の回答割合が、ほかの雇用形態に比べると高い。
- 同じ仕事をしている日本人従業員と比較した外国人従業員の労働時間をみると、「同じくらい」との回答割合が75.1%となった（図－9）。

図－8 外国人従業員の仕事の難易度（雇用形態別）



(注) 外国人正社員や外国人非正社員、技能実習生を雇用している企業に、外国人従業員が担当する主な仕事の難易度を雇用形態ごとに尋ねたもの。

図－9 同じ仕事をしている日本人従業員と比較した外国人従業員の労働時間（雇用形態別）



(注) 1 同じ仕事をしている日本人従業員と比べた労働時間を尋ねたもの。
2 雇用形態別の回答割合は、それぞれ該当する雇用形態の外国人従業員だけがいる企業を集計。

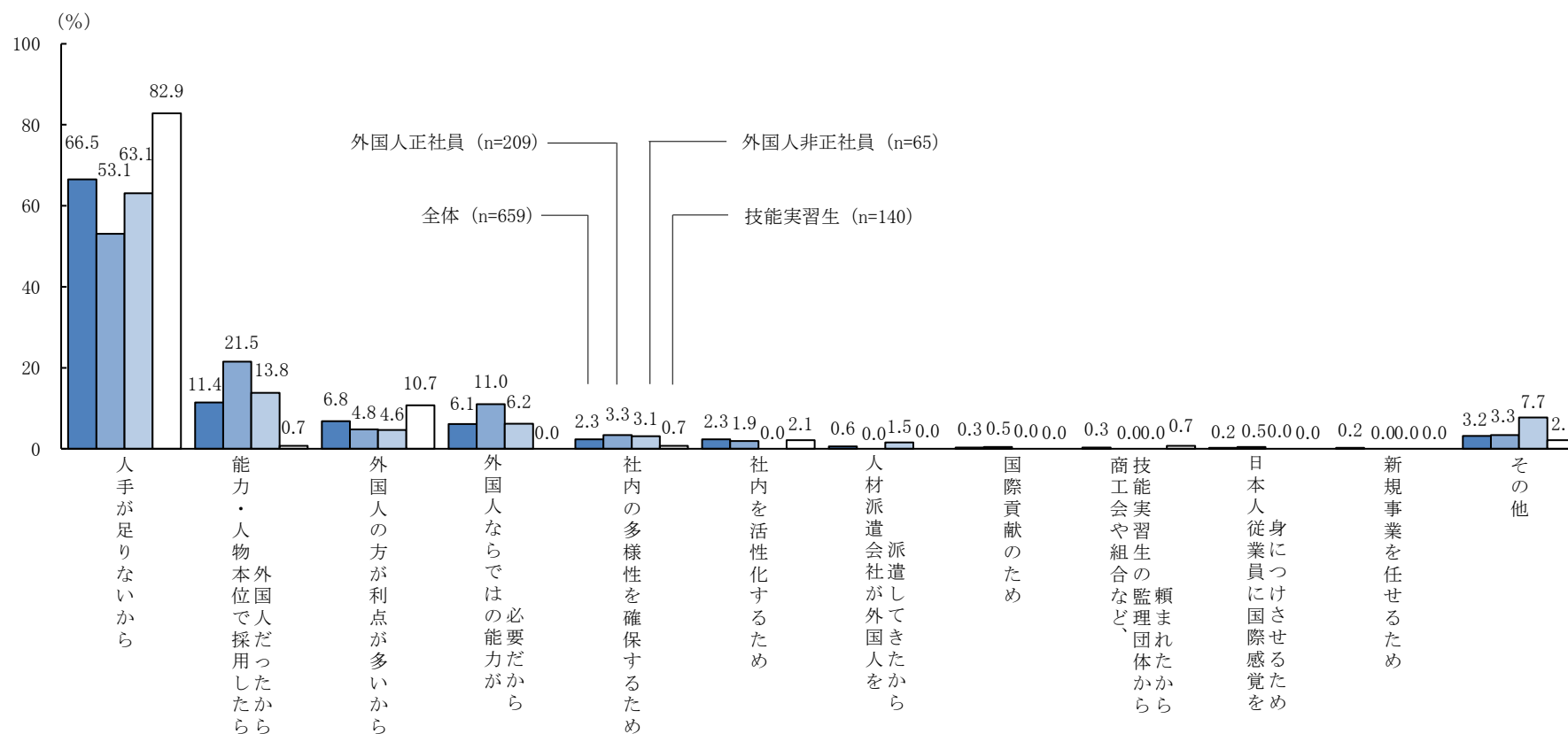
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

2 採用

～外国人雇用企業の66.5%が「人手が足りないから」を理由に外国人を雇用～

- 外国人雇用企業が外国人を雇用する理由をみると、「人手が足りないから」と回答した企業の割合が66.5%と最も高く、以下「能力・人物本位で採用したら外国人だったから」（11.4%）、「外国人の方が利点が多いから」（6.8%）、「外国人ならではの能力が必要だから」（6.1%）が続く（図－10）。
- 雇用形態別にみると、いずれの雇用形態も「人手が足りないから」が最も高いものの、外国人正社員では「能力・人物本位で採用したら外国人だったから」や「外国人ならではの能力が必要だから」などの回答が全体に比べ高くなっている。

図－10 外国人を雇用する理由（雇用形態別）



（注）雇用形態別の回答割合は、それぞれ該当する雇用形態の外国人従業員だけがいる企業について集計。

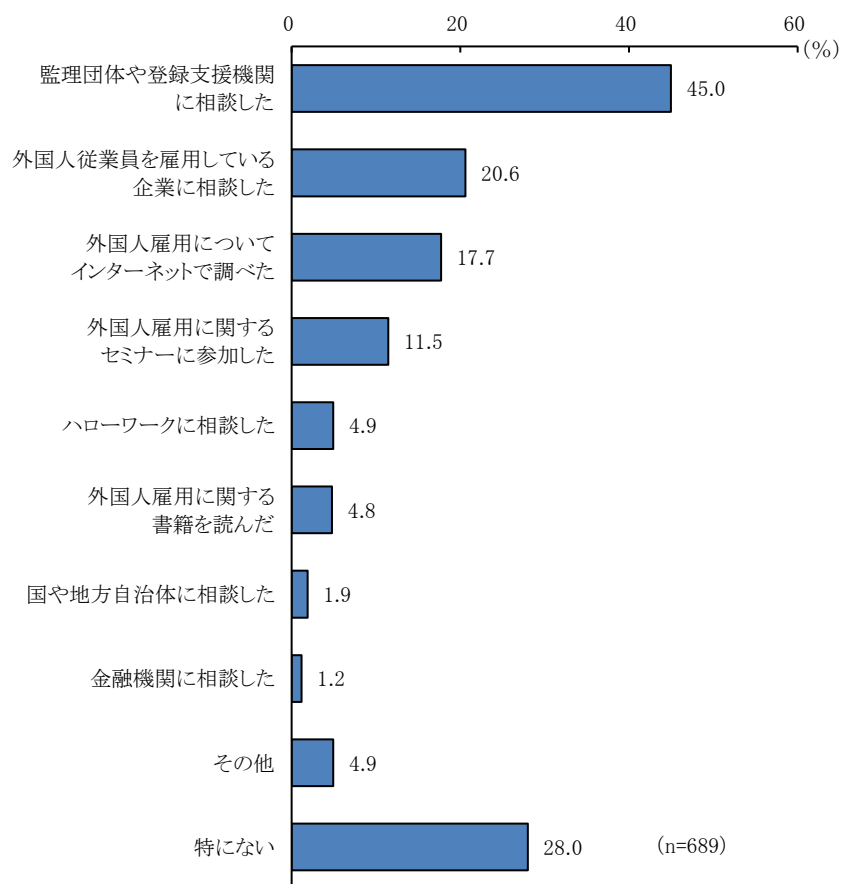
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

2 採用

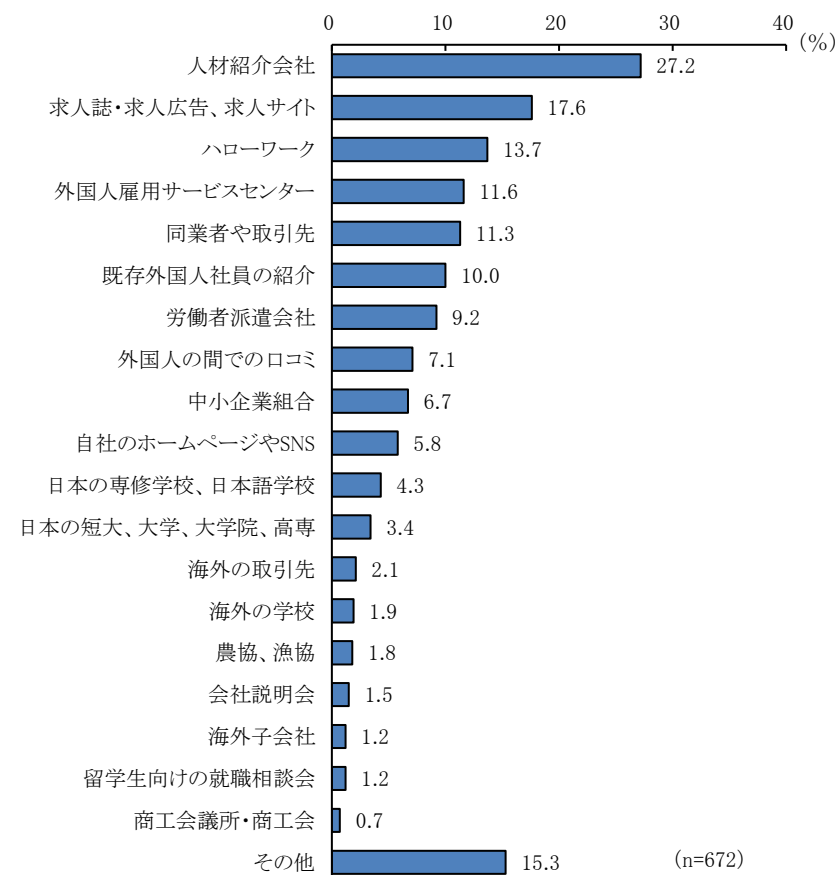
～外国人雇用企業の27.2%が外国人従業員の採用経路として「人材紹介会社」を活用～

- 外国人雇用企業が外国人を採用するに当たっての情報収集をみると、「監理団体や登録支援機関に相談した」と回答した企業の割合が45.0%と最も高く、以下「外国人従業員を雇用している企業に相談した」（20.6%）、「外国人雇用についてインターネットで調べた」（17.7%）が続く（図－11）。
- 採用経路をみると、「人材紹介会社」が27.2%と最も高く、以下「求人誌・求人広告、求人サイト」（17.6%）、「ハローワーク」（13.7%）が続く（図－12）。

図－11 採用に当たっての情報収集の取り組み内容（複数回答）



図－12 外国人従業員の採用経路（三つまでの複数回答）



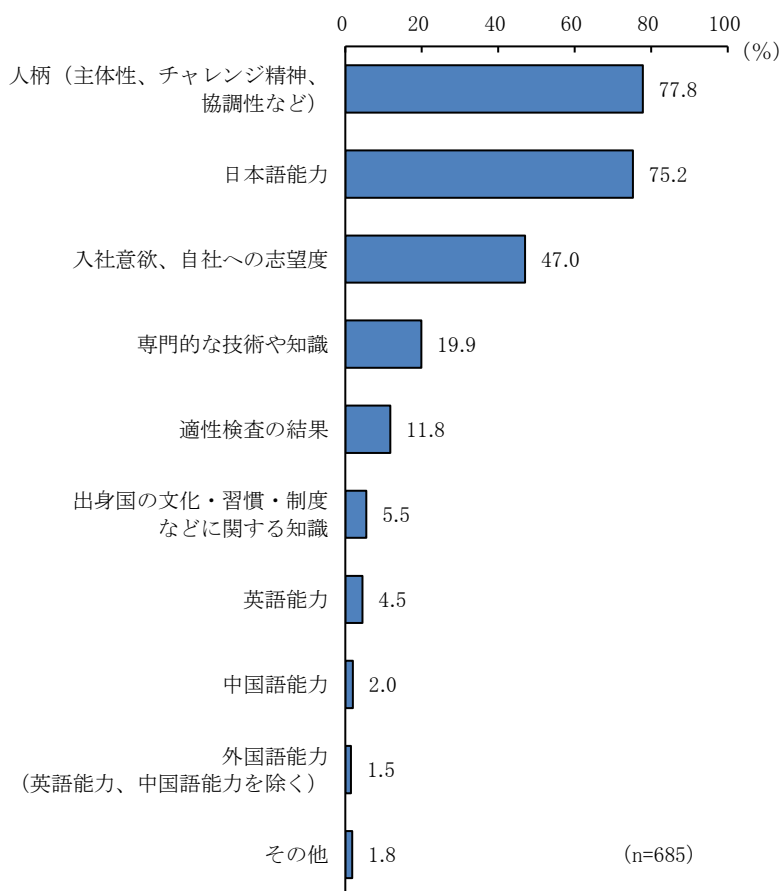
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

2 採用

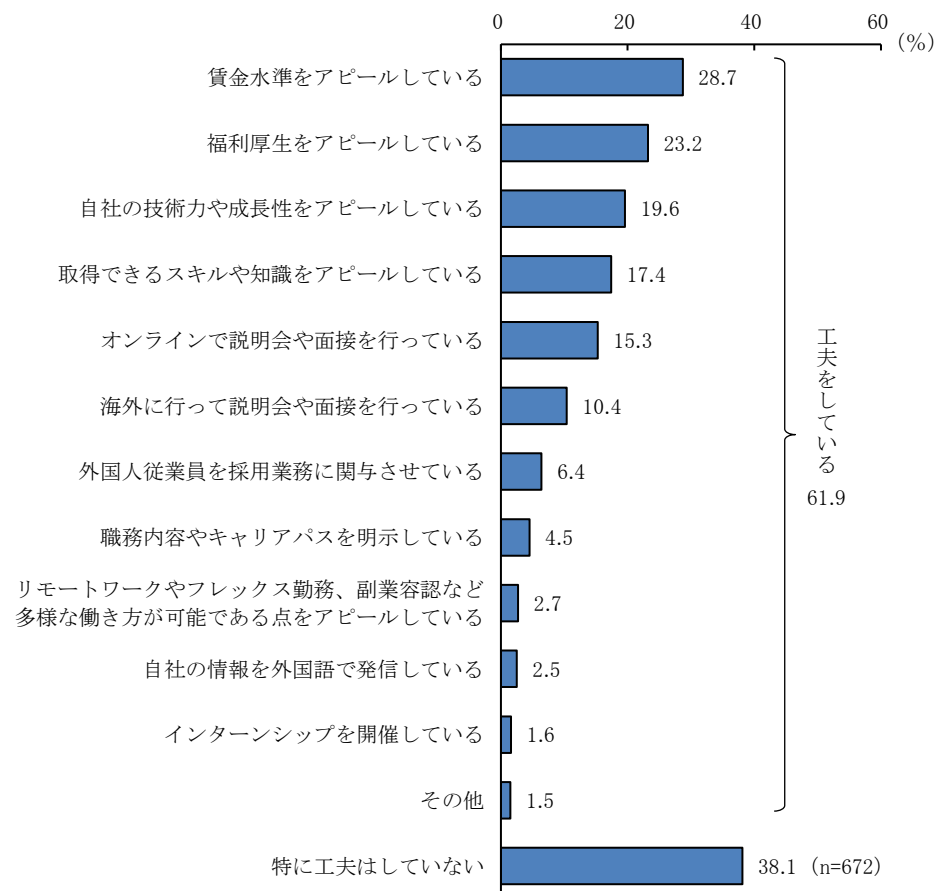
～外国人雇用企業の77.8%が外国人の採用時に「人柄（主体性、チャレンジ精神、協調性など）」を重視～

- 外国人雇用企業が外国人の採用時に重視することをみると、「人柄（主体性、チャレンジ精神、協調性など）」と回答した企業の割合が77.8%と最も高く、以下「日本語能力」（75.2%）、「入社意欲、自社への志望度」（47.0%）が続く（図－13）。
- 採用する際に行っている工夫をみると、何らかの「工夫をしている」企業が61.9%となった（図－14）。具体的には「賃金水準をアピールしている」（28.7%）や、「福利厚生をアピールしている」（23.2%）などが挙げられている。

図－13 外国人の採用時に重視すること
（三つまでの複数回答）



図－14 外国人を採用する際に行っている工夫（複数回答）



IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

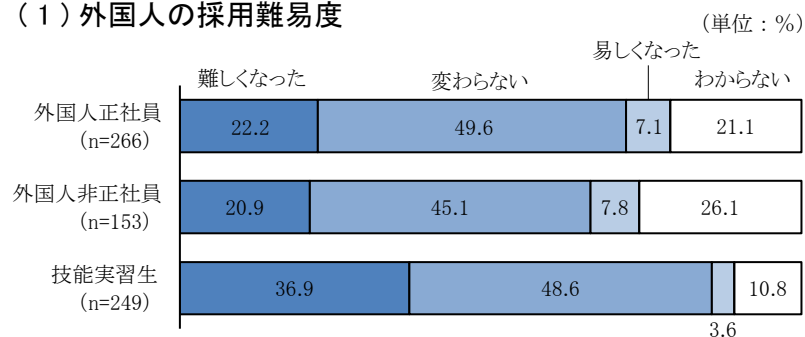
2 採用

～5年前（2019年）と比較した外国人の採用難易度は、いずれの雇用形態も「変わらない」とする回答が半数近い～

- 外国人雇用企業における5年前（2019年）と比較した外国人の採用難易度をみると、外国人正社員（非管理職）、外国人非正社員、技能実習生のいずれも「変わらない」と回答した企業の割合が半数近くとなった（図－15（1））。
- 5年前（2019年）と比較した外国人の採用費用をみると、外国人正社員（非管理職）と技能実習生では「増加した」が、それぞれ43.7%、69.7%と最も高くなった（同（2））。他方、外国人非正社員では「変わらない」が40.7%と最も高くなった。
- 自社の外国人が日本で働く理由は何だと思いかを経営者に尋ねたところ、「より多くの収入を得るため」が59.7%と最も高く、以下「日本の技術や知識を習得するため」（10.3%）、「家族が日本にいるから」（8.4%）が続く（図－16）。

図－15 5年前（2019年）と比較した採用難易度と採用費用
（雇用形態別）

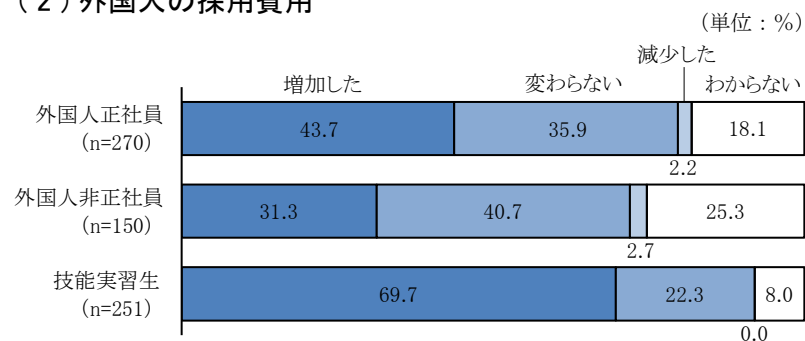
（1）外国人の採用難易度



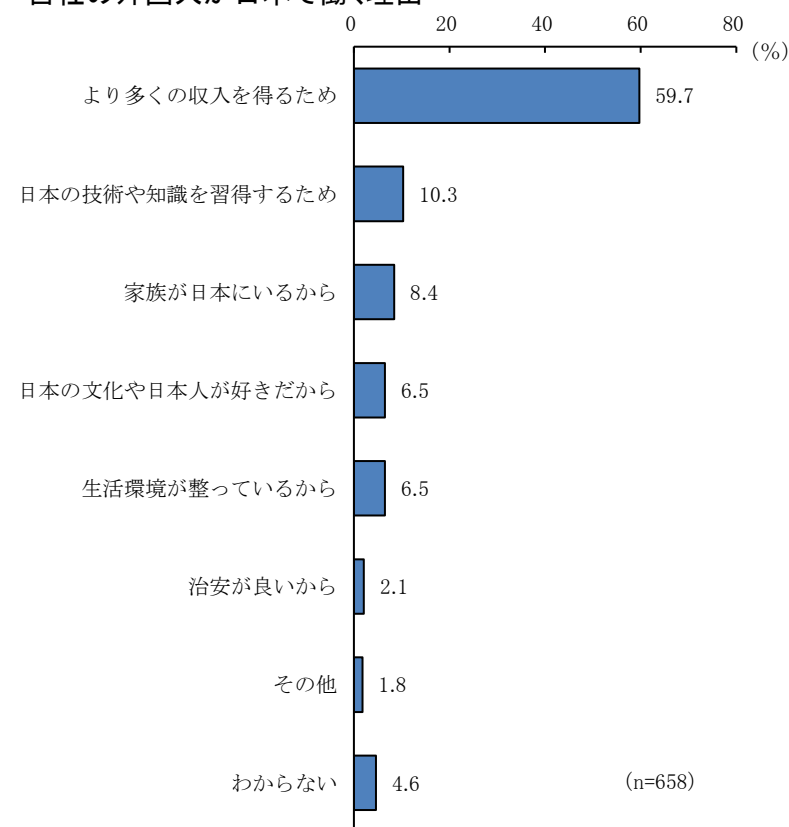
（注）1 外国人雇用企業のうち、5年以上前から外国人を雇用している企業に尋ねたもの（図－15（2）も同じ）。

2 外国人正社員は非管理職について尋ねたもの（図－15（2）も同じ）。

（2）外国人の採用費用



図－16 自社の外国人が日本で働く理由



（注）自社の外国人が日本で働く理由は何だと思いかを経営者に尋ねたもの。

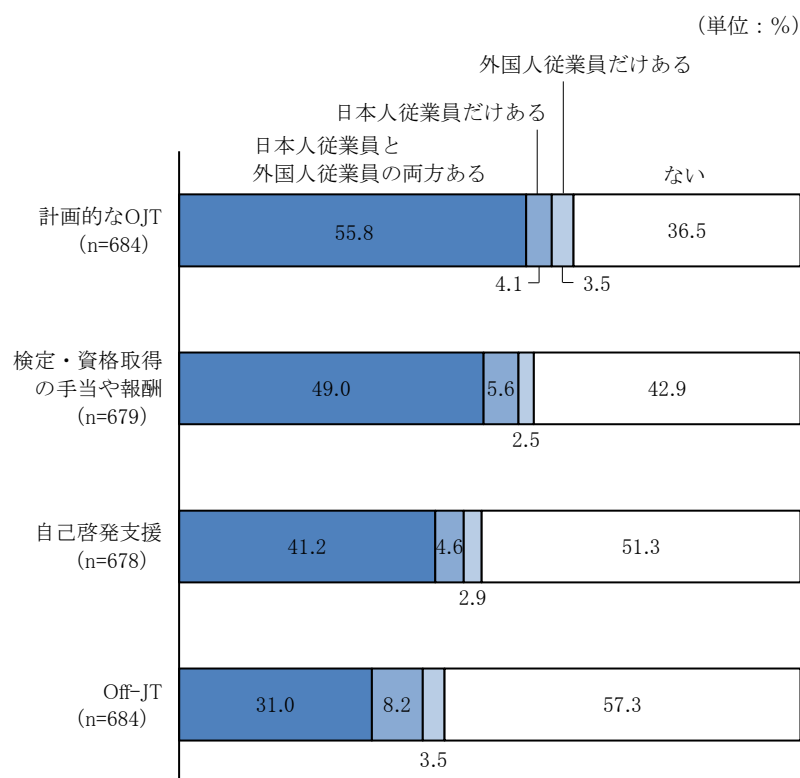
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

3 育成

～外国人雇用企業の55.8%が「計画的なOJT」を日本人従業員と外国人従業員の両方に実施～

- 外国人雇用企業における従業員の技術や知識を高める取り組みについて、「日本人従業員と外国人従業員の両方ある」と回答した企業の割合が最も高かったのは「計画的なOJT」（55.8%）であった（図－17）。
- 外国人従業員に対する日本語学習の支援状況をみると、何らかの「支援をしている」企業が47.1%となった（図－18）。具体的には「仕事で使用する日本語についての勉強会を従業員が行っている」（20.6%）や、「日常生活で使用する日本語についての勉強会を従業員が行っている」（15.6%）などが挙げられている。

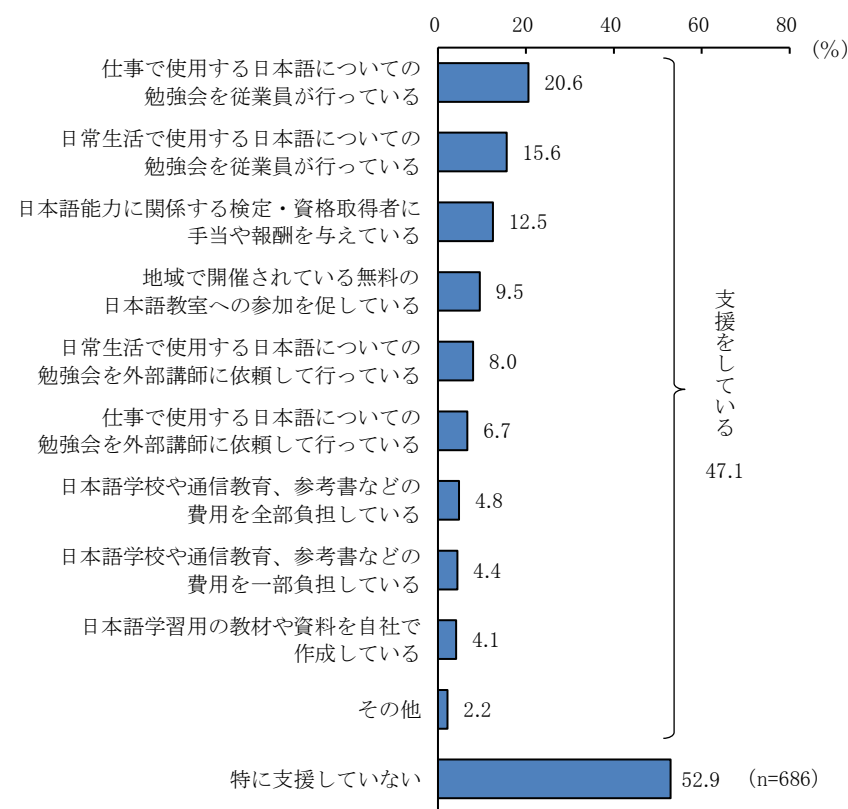
図－17 従業員の技術や知識を高める取り組みの実施状況



(注) 1 「計画的なOJT」は教育担当者や内容などを具体的に定めて、通常業務を通して段階的、継続的に実施する研修。

2 「Off-JT」は通常業務から離れて実施する研修。

図－18 外国人従業員に対する日本語学習の支援状況（複数回答）



IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

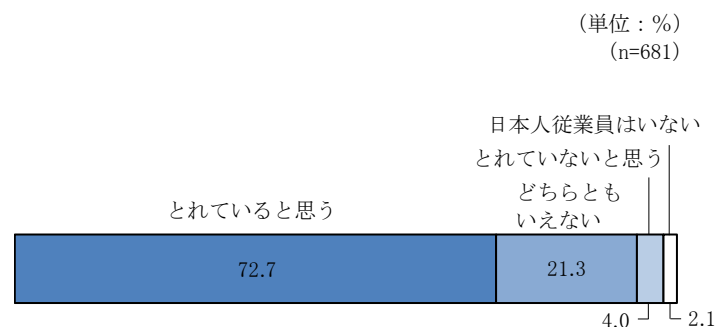
4 定着

～外国人雇用企業の72.7%が外国人従業員と日本人従業員とのコミュニケーションが「とれていると思う」と回答～

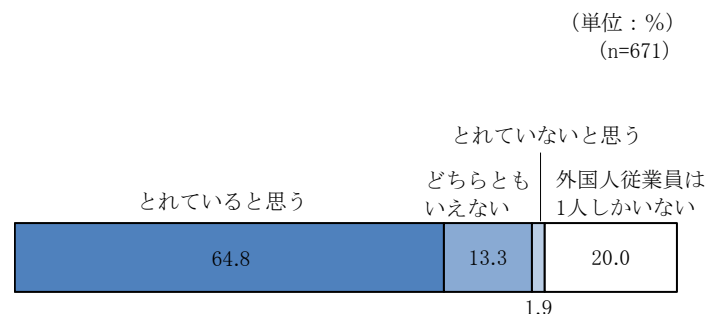
- 外国人雇用企業のうち、外国人従業員と日本人従業員とのコミュニケーションが「とれていると思う」と回答した企業の割合は72.7%となった（図－19（1））。外国人従業員同士のコミュニケーションについても「とれていると思う」が64.8%と最も高くなった（同（2））。
- 外国人従業員と日本人従業員とのコミュニケーションを円滑にする取り組みをみると、「わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示している」と回答した企業の割合が50.8%と最も高く、以下「新年会や旅行など、外国人従業員と日本人従業員が交流できるイベントを開催している」（47.5%）、「自動翻訳機や翻訳アプリを活用している」（26.2%）などが続く（図－20）。

図－19 従業員のコミュニケーション状況

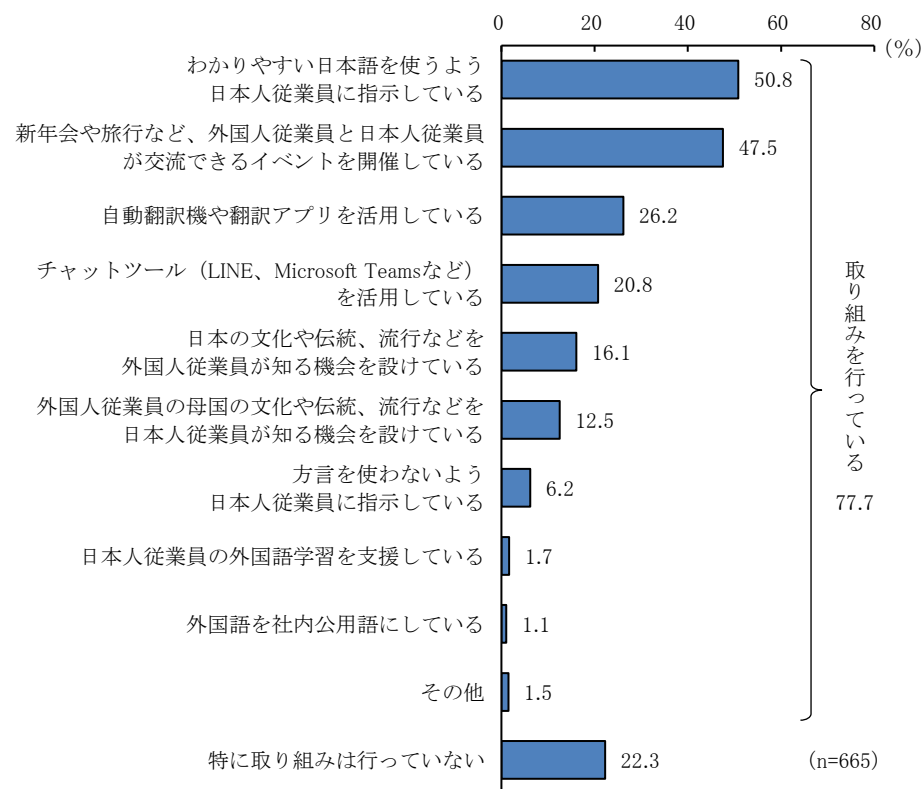
（1）外国人従業員と日本人従業員とのコミュニケーション



（2）外国人従業員同士のコミュニケーション



図－20 外国人従業員と日本人従業員とのコミュニケーションを円滑にする取り組み（複数回答）



（注）図－19（1）で「日本人従業員はいない」と回答した企業を除いて集計。

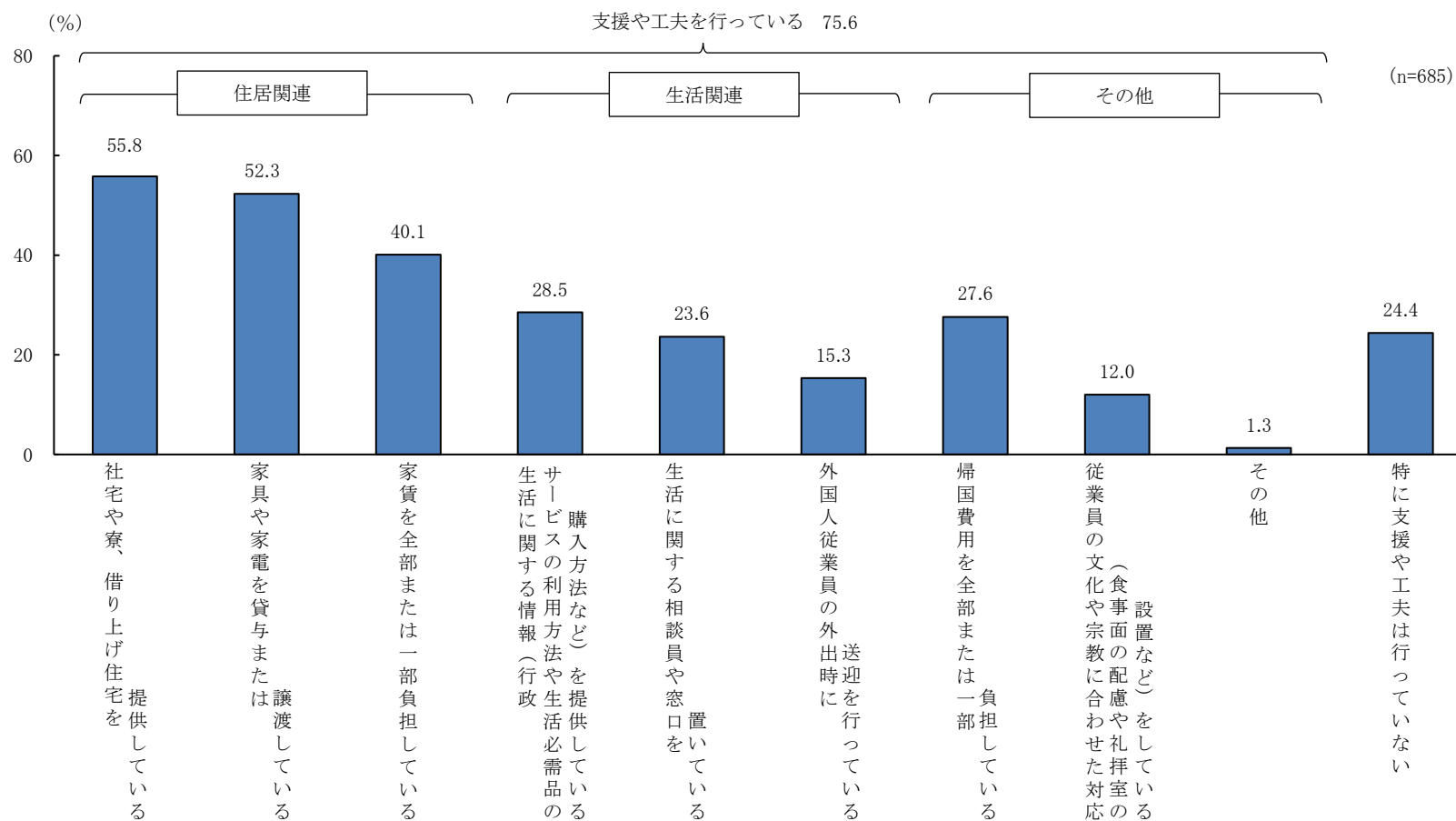
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

4 定着

～外国人雇用企業の75.6%が外国人従業員の生活に関する支援や工夫を実施～

- 外国人雇用企業のうち、外国人従業員の生活に関する何らかの「支援や工夫を行っている」企業は75.6%となった（図－21）。
- 支援や工夫を具体的にみると「社宅や寮、借り上げ住宅を提供している」（55.8%）、「家具や家電を貸与または譲渡している」（52.3%）などが挙げられている。

図－21 外国人従業員の生活に関する支援や工夫（複数回答）



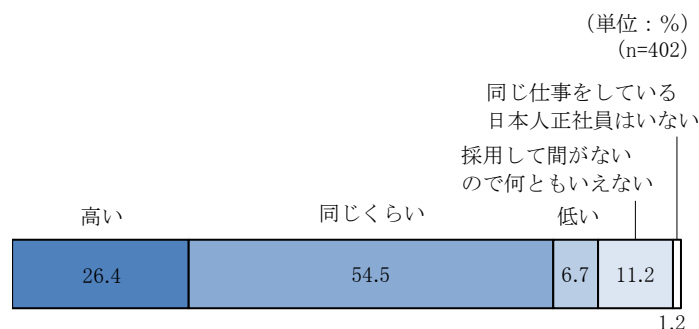
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

4 定着

～外国人雇用企業の54.5%が、同じ仕事をしている日本人正社員と外国人正社員の定着率は「同じくらい」と回答～

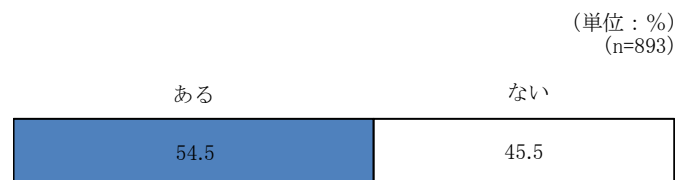
- 外国人雇用企業における外国人正社員の定着率をみると、同じ仕事をしている日本人正社員と比べて「同じくらい」と回答した企業の割合が54.5%と最も高く、「高い」が26.4%、「低い」が6.7%となった（図－22）。
- 今までに外国人を雇用したことがある企業に、最近5年間（2019～2024年ごろ）の外国人従業員の退職有無を尋ねたところ、「ある」が54.5%となった（図－23）。退職理由をみると、「日本で転職するため」が51.0%と最も高く、以下「母国で働くため」（30.2%）、「家族の事情のため」（26.0%）が続く（図－24）。

図－22 外国人正社員の定着率



(注) 外国人正社員を雇用している企業に、同じ仕事をしている日本人正社員と比べた定着率を尋ねたもの。

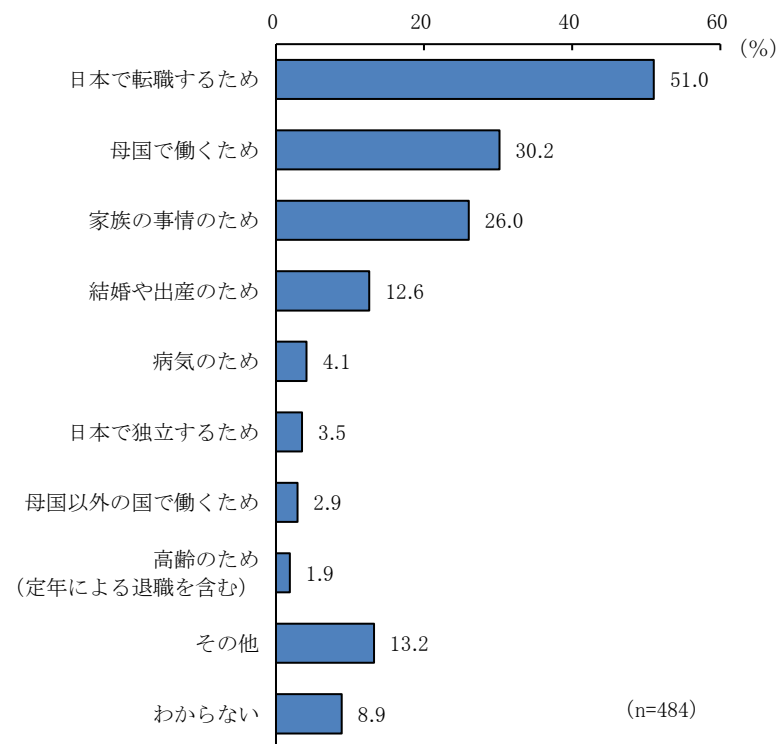
図－23 最近5年間（2019～2024年ごろ）の外国人従業員の退職有無



(注) 1 外国人雇用企業と、外国人非雇用企業のうち過去に外国人を雇用したことがある企業に尋ねたもの。

2 在留期間満了による退職は除く。

図－24 最近5年間（2019～2024年ごろ）の外国人従業員の退職理由（複数回答）



(注) 最近5年間（2019～2024年ごろ）に外国人従業員の退職が「ある」と回答した企業に尋ねたもの。

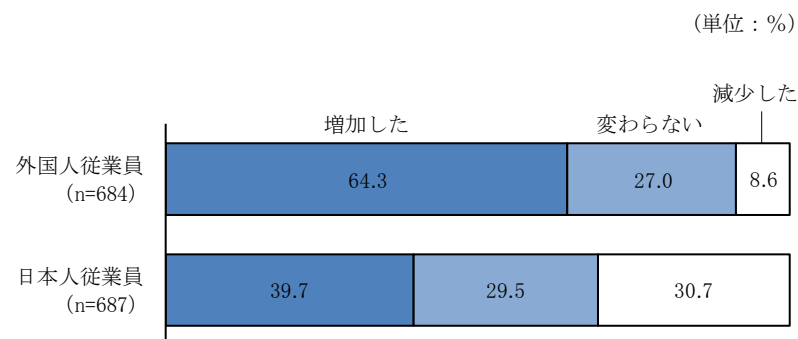
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

5 評価・課題・支援策

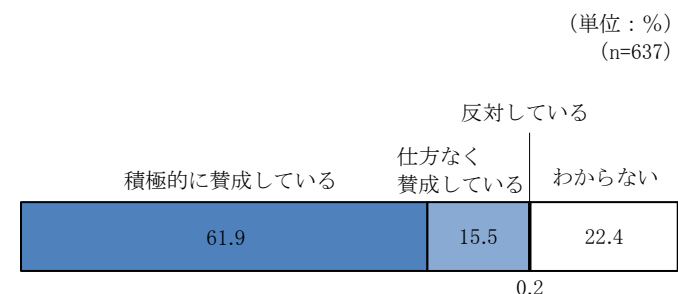
～外国人雇用企業の30.7%が外国人の採用に「満足している」と回答～

- 外国人雇用企業のうち、5年前（2019年）と比較して外国人従業員が「増加した」企業は64.3%、日本人従業員が「増加した」企業は39.7%となった（図－25）。
- 外国人雇用の満足度を尋ねたところ、採用に「満足している」と回答した企業の割合は30.7%、「やや満足している」は36.5%、「どちらともいえない」は25.8%、「やや不満である」は6.0%、「不満である」は1.0%となった（図－26）。育成については「満足している」が14.5%となった。
- 自社で外国人を雇用することについて日本人従業員がどのように考えていると思うかを経営者に尋ねたところ、「積極的に賛成している」との回答が61.9%となった（図－27）。
- 正社員の幹部・管理職への登用については、「能力があれば国籍を問わず登用したい」との回答が80.1%となった（図－28）。

図－25 5年前（2019年）と比較した現在の従業員の人数

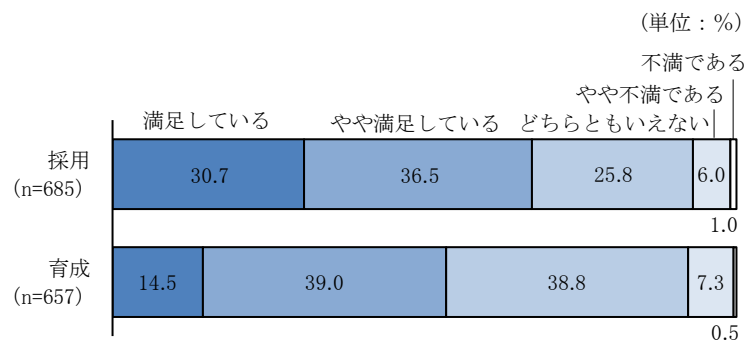


図－27 外国人雇用についての日本人従業員の考え

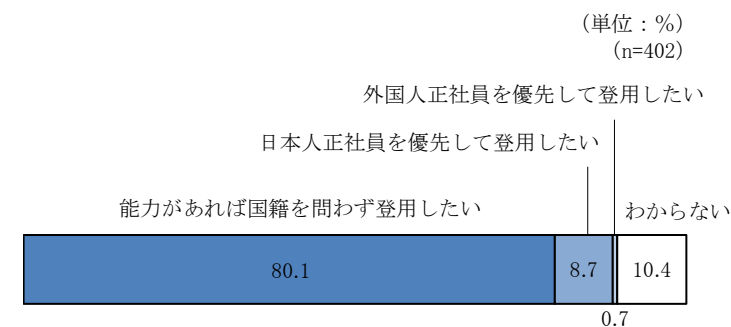


(注) 自社で外国人を雇用することについて日本人従業員がどのように考えていると思うかを経営者に尋ねたもの。

図－26 外国人雇用の満足度



図－28 正社員の幹部・管理職への登用の意向



(注) 外国人正社員を雇用している企業に尋ねたもの。

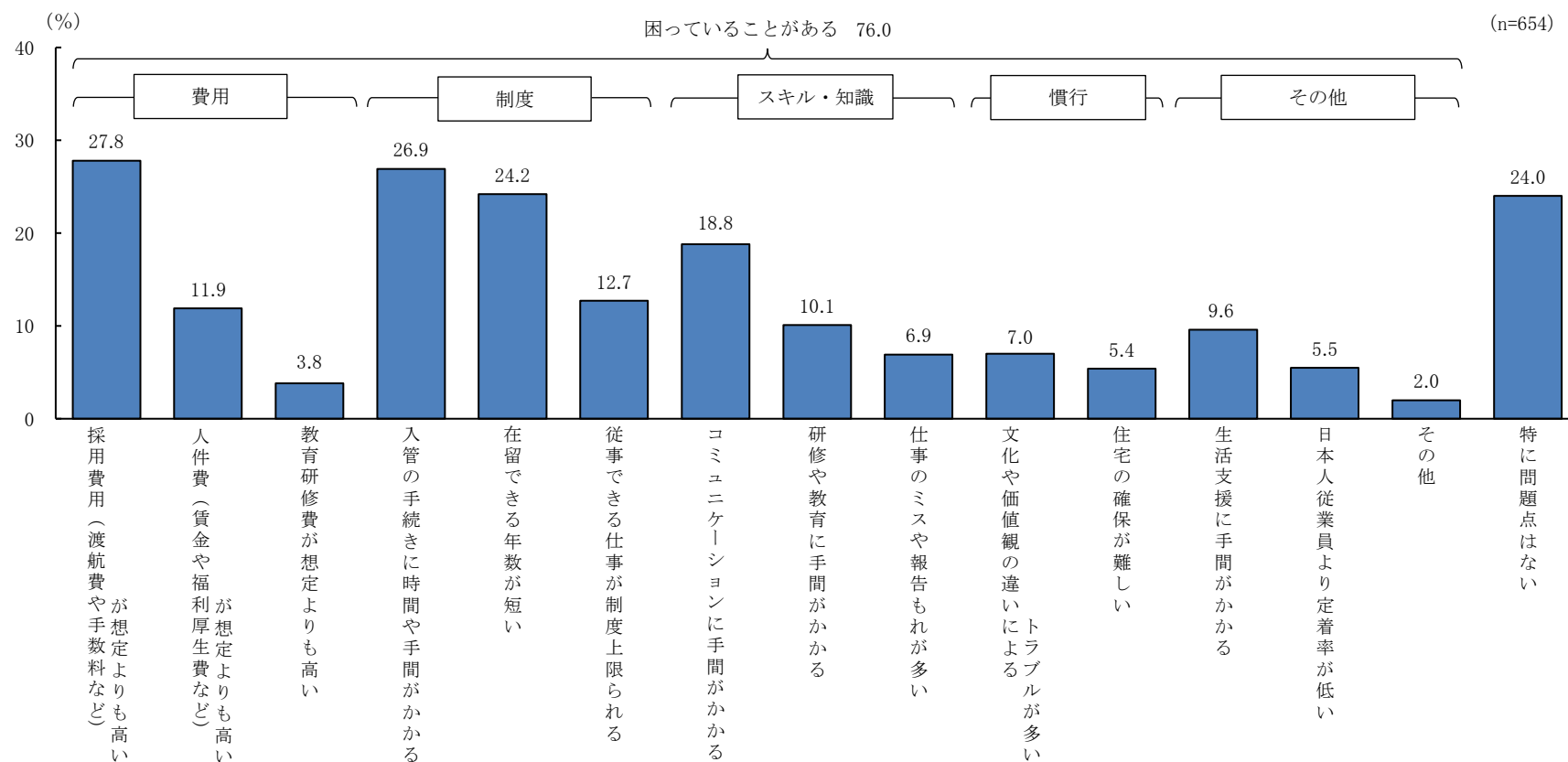
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

5 評価・課題・支援策

～外国人雇用企業の76.0%が外国人雇用に当たり何らかの「困っていることがある」～

- 外国人雇用企業のうち、外国人雇用に当たり何らかの「困っていることがある」企業は76.0%となった（図－29）。
- 困っていることを具体的にみると、「採用費用（渡航費や手数料など）が想定よりも高い」（27.8%）や、「入管の手続きに時間や手間がかかる」（26.9%）、「在留できる年数が短い」（24.2%）などが挙げられている。

図－29 外国人雇用で困っていること（三つまでの複数回答）



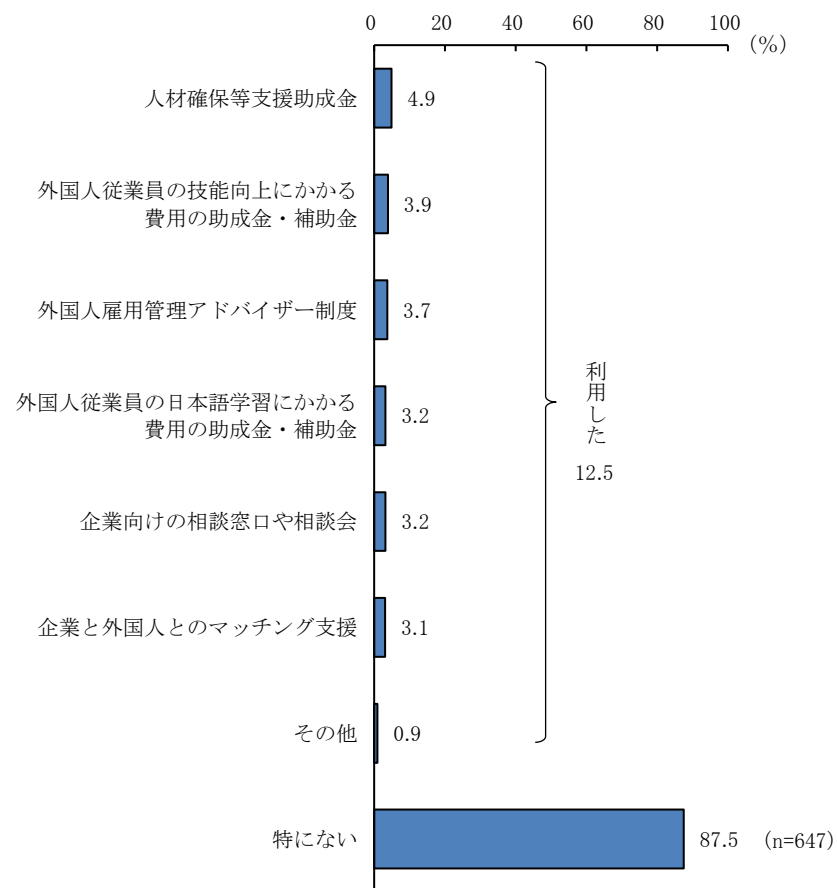
IV 調査結果① ～外国人材の採用・育成・定着

5 評価・課題・支援策

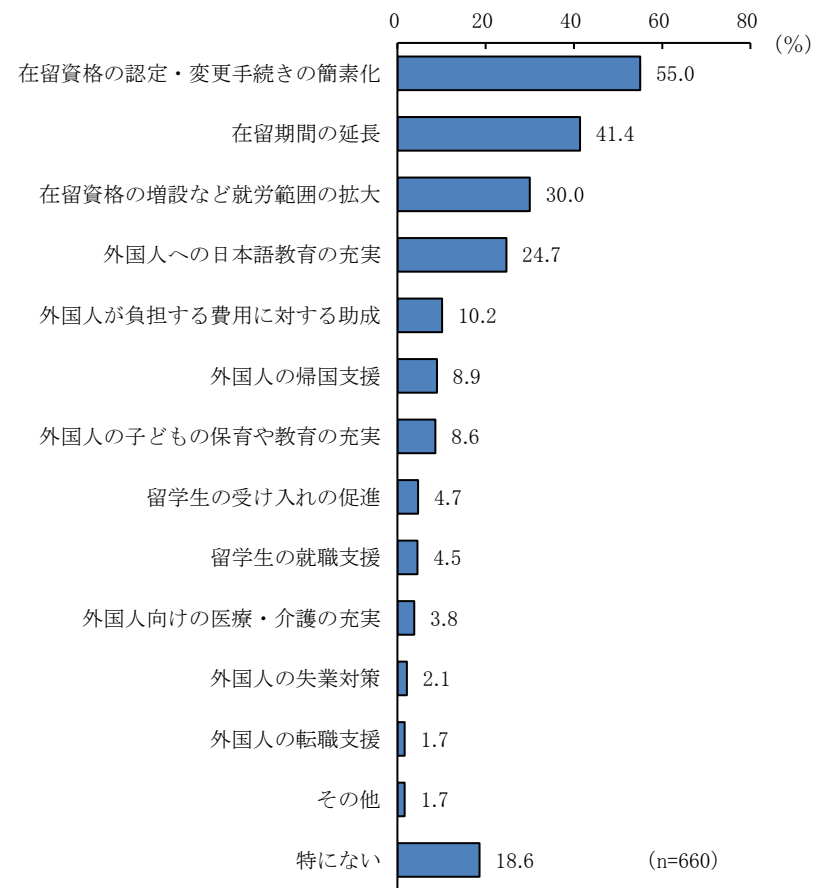
～外国人雇用企業のうち、外国人雇用に当たって国や自治体の支援を「利用した」企業は12.5%～

- 外国人雇用企業のうち、外国人雇用に当たって国や自治体の支援を「利用した」企業は12.5%となった（図－30）。
- 外国人雇用に有効だと考えられる国や自治体の政策を尋ねたところ、「在留資格の認定・変更手続きの簡素化」と回答した企業の割合が55.0%と最も高く、以下「在留期間の延長」（41.4%）、「在留資格の増設など就労範囲の拡大」（30.0%）と続く（図－31）。

図－30 外国人雇用に当たって利用した国や自治体の支援
（複数回答）



図－31 外国人雇用に有効だと考えられる国や自治体の政策
（複数回答）



V 調査結果② ～外国人雇用企業の経営状況

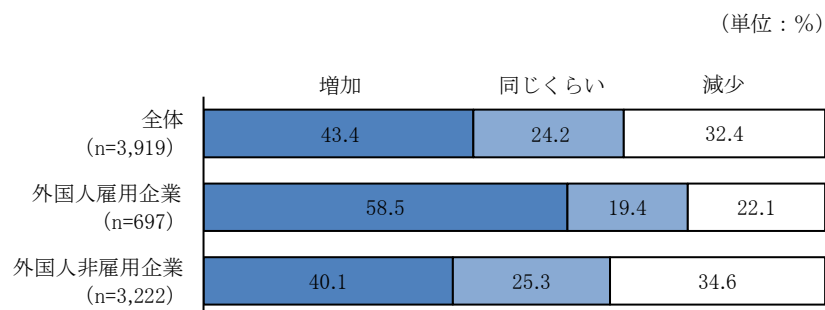
1 業績

～外国人雇用企業の41.1%で、経営者が5年前（2019年）と比較した従業員の生産性の「向上」を認識～

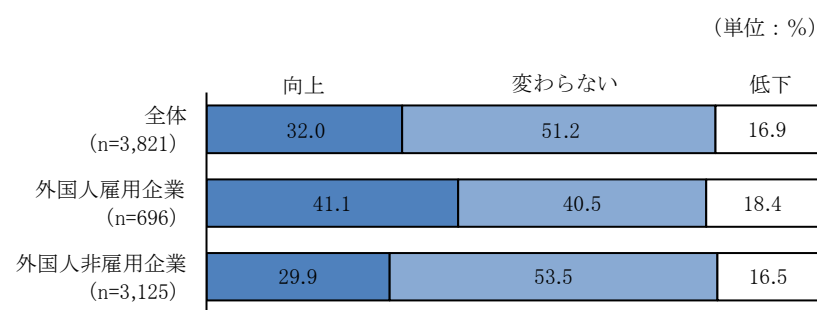
- 5年前（2019年）と比較した売上高をみると、回答企業全体で「増加」と回答した割合は43.4%、「同じくらい」は24.2%、「減少」は32.4%となった（図－32（1））。このうち外国人雇用企業は「増加」が58.5%と全体（43.4%）よりも高くなっている。採算状況についても外国人雇用企業は「改善」が38.2%と全体（30.5%）よりも高くなっている（同（2））。
- 5年前（2019年）と比較した従業員の生産性について経営者の認識をみると、全体で「向上」と回答した企業の割合は32.0%、「変わらない」は51.2%、「低下」は16.9%となった（同（3））。このうち外国人雇用企業は「向上」が41.1%と全体（32.0%）よりも高くなっている。従業員のワークライフバランスについても経営者の認識をみると、外国人雇用企業は「改善」が45.8%と全体（33.4%）よりも高くなっている（同（4））。

図－32 5年前（2019年）と比較した現在の状況（外国人従業員の有無別）

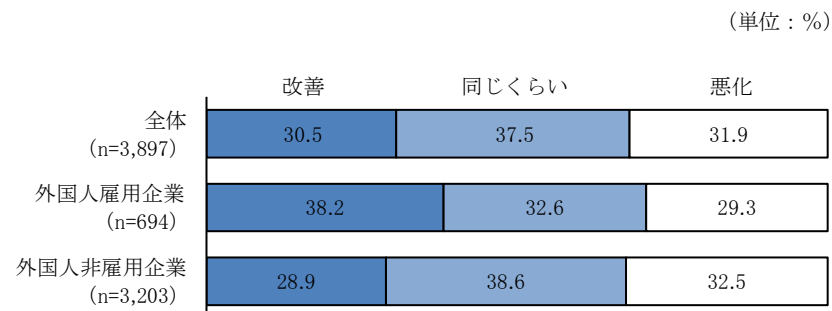
（1）売上高



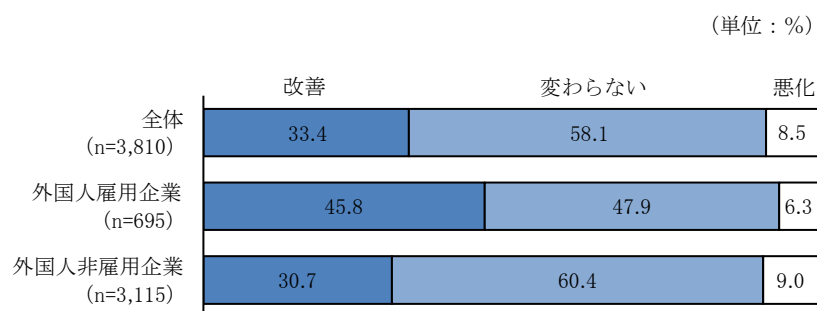
（3）従業員の生産性



（2）採算状況



（4）従業員のワークライフバランス



（注）各項目に対する経営者の認識を尋ねたもの。

V 調査結果② ～外国人雇用企業の経営状況

2 雇用

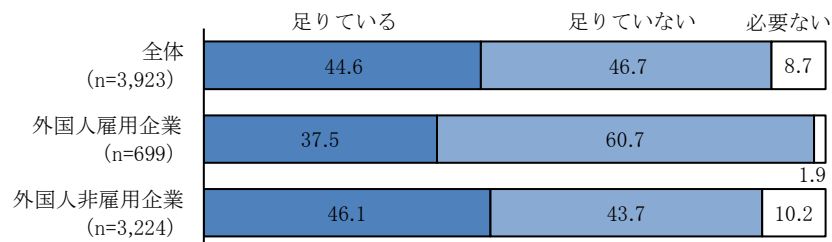
～外国人雇用企業のうち、正社員が「足りていない」と回答した割合は60.7%～

- 正社員の過不足状況をみると、回答企業全体で「足りている」と回答した割合は44.6%、「足りていない」は46.7%、「必要ない」は8.7%となった（図－33（1））。このうち外国人雇用企業は「足りていない」が60.7%と全体（46.7%）よりも高くなっている。
- 外国人雇用企業は非正社員や30歳未満の従業員、専門的な知識や技術をもった人材についても「足りていない」と回答した企業の割合が全体よりも高くなっている（同（2）（3）（4））。

図－33 従業員の過不足状況（外国人従業員の有無別）

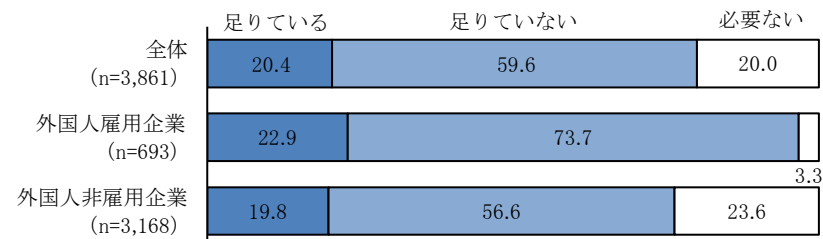
（1）正社員

（単位：％）



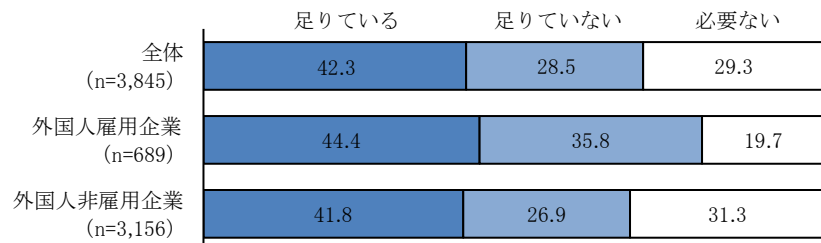
（3）30歳未満の従業員

（単位：％）



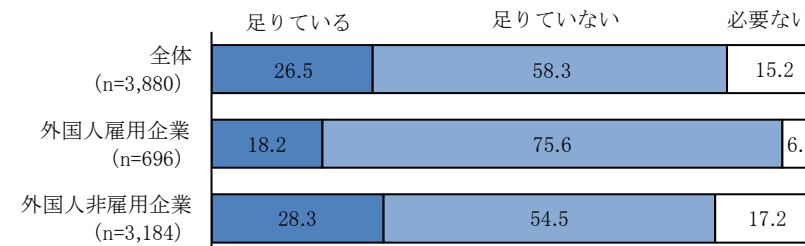
（2）非正社員

（単位：％）



（4）専門的な知識や技術をもった人材

（単位：％）



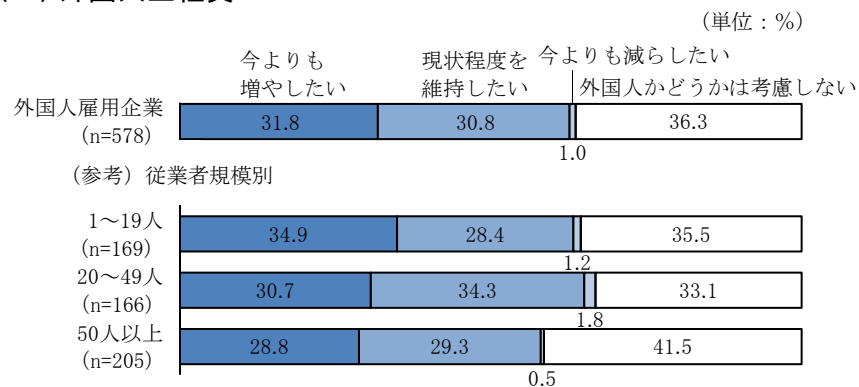
VI 調査結果③ ～外国人雇用の見通し

～外国人雇用企業のうち、外国人正社員を「今よりも増やしたい」と回答した割合は31.8%～

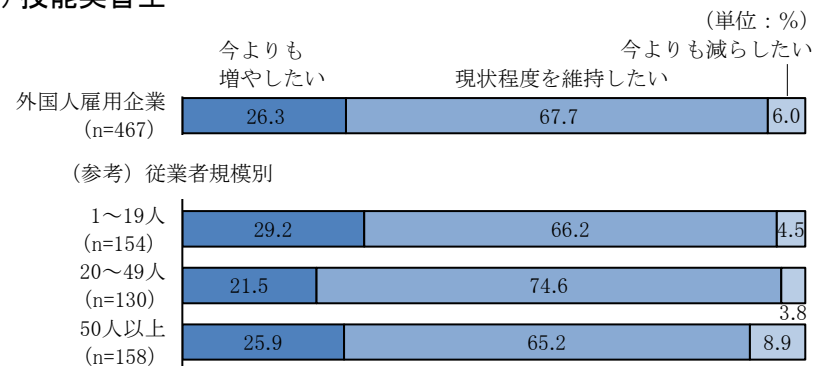
- 外国人雇用企業における外国人雇用の方針をみると、外国人正社員について「今よりも増やしたい」と回答した企業の割合は31.8%、「現状程度を維持したい」は30.8%、「今よりも減らしたい」は1.0%となった（図－34（1））。
- 外国人非正社員について「今よりも増やしたい」と回答した企業の割合は22.2%、「現状程度を維持したい」は27.9%、「今よりも減らしたい」は0.4%となった（同（2））。
- 技能実習生について「今よりも増やしたい」と回答した企業の割合は26.3%、「現状程度を維持したい」は67.7%、「今よりも減らしたい」は6.0%となった（同（3））。

図－34 外国人雇用の方針（外国人雇用企業）

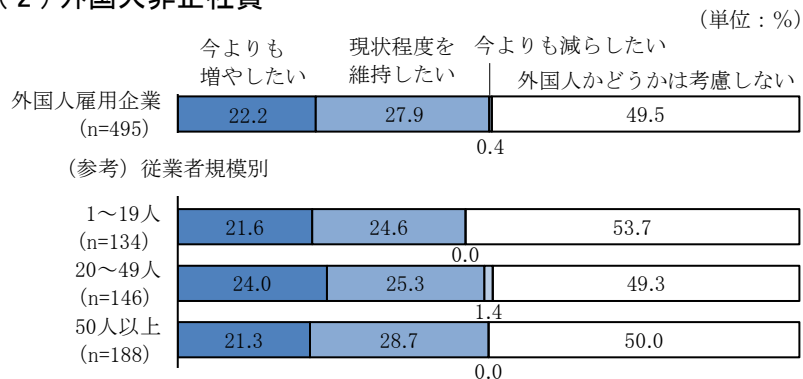
（1）外国人正社員



（3）技能実習生



（2）外国人非正社員

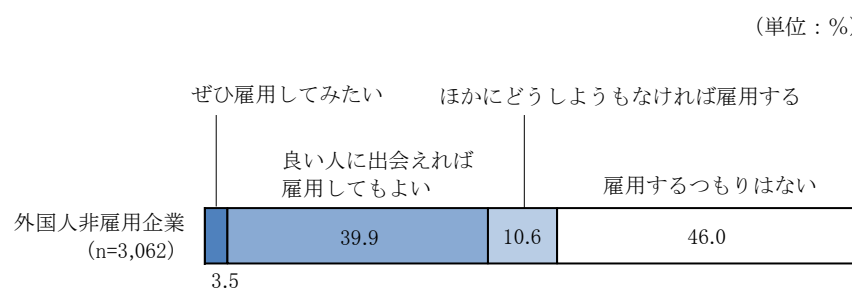


VI 調査結果③ ～外国人雇用の見通し

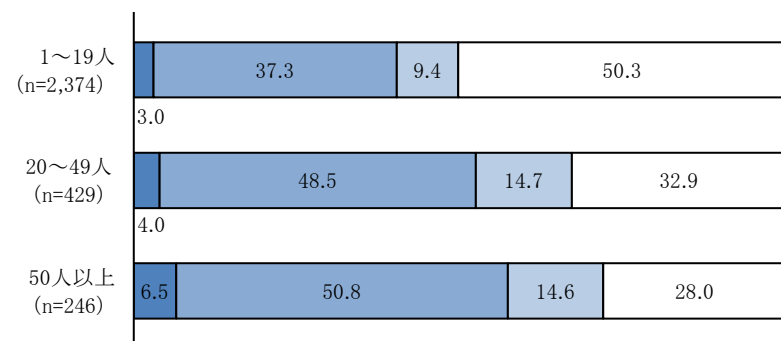
～外国人非雇用企業の3.5%が外国人を「ぜひ雇用してみたい」、39.9%が「良い人に出会えば雇用してもよい」と回答、外国人非雇用企業の46.0%は外国人を「雇用するつもりはない」と回答～

- 外国人従業員が「いない」企業（外国人非雇用企業）における外国人雇用の方針をみると、「ぜひ雇用してみたい」と回答した企業の割合が3.5%、「良い人に出会えば雇用してもよい」が39.9%、「雇用するつもりはない」が46.0%となった（図－35）。
- 自社がある地域で働く外国人の数についての経営者の考えをみると、今後どう変化していくと思うかについて回答企業全体では「増えていく」が58.5%となった（図－36（1））。今後どうなるのがよいと思うかについて回答企業全体では「増える方がよい」が27.6%となった（同（2））。

図－35 外国人雇用の方針（外国人非雇用企業）



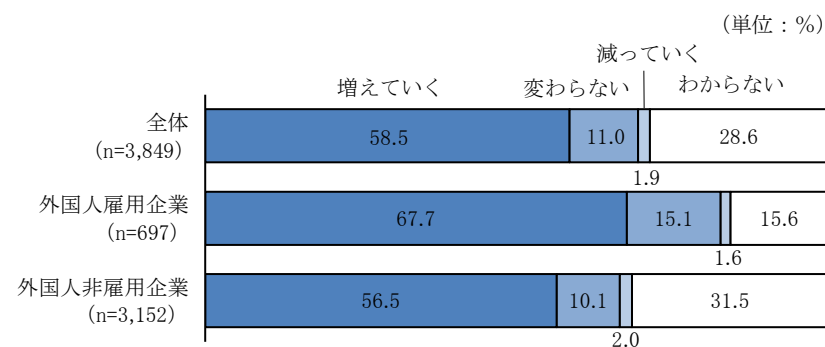
(参考) 従業員規模別



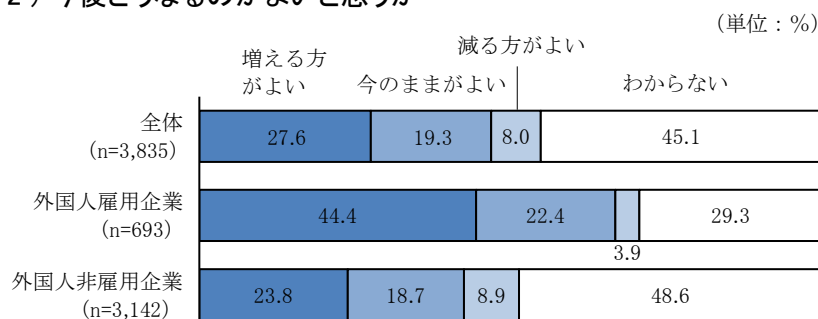
(注) 外国人従業員が「いない」企業（外国人非雇用企業）に尋ねたもの。

図－36 自社がある地域で働く外国人の数についての経営者の考え（外国人従業員の有無別）

(1) 今後どう変化していくと思うか



(2) 今後どうなるのがよいと思うか



VII まとめ

○ 外国人雇用企業の66.5%が「人手が足りないから」を理由に外国人を雇用（p.7）

外国人従業員が「いる」企業（外国人雇用企業）が外国人を雇う理由をみると、「人手が足りないから」と回答した企業の割合が66.5%と最も高く、以下「能力・人物本位で採用したら外国人だったから」（11.4%）、「外国人の方が利点が多いから」（6.8%）、「外国人ならではの能力が必要だから」（6.1%）が続く（図－10）。

○ 外国人雇用企業の75.6%が外国人従業員の生活に関する支援や工夫を実施（p.13）

外国人雇用企業のうち、外国人従業員の生活に関する何らかの「支援や工夫を行っている」企業は75.6%となった（図－21）。支援や工夫を具体的にみると「社宅や寮、借り上げ住宅を提供している」（55.8%）、「家具や家電を貸与または譲渡している」（52.3%）などが挙げられている。

○ 外国人雇用企業の54.5%が、同じ仕事をしている日本人正社員と外国人正社員の定着率は「同じくらい」と回答（p.14）

外国人雇用企業における外国人正社員の定着率をみると、同じ仕事をしている日本人正社員と比べて「同じくらい」と回答した企業の割合が54.5%と最も高く、「高い」が26.4%、「低い」が6.7%となった（図－22）。

○ 外国人雇用企業の30.7%が外国人の採用に「満足している」と回答（p.15）

外国人雇用企業に外国人雇用の満足度を尋ねたところ、採用に「満足している」と回答した企業の割合は30.7%、「やや満足している」は36.5%、「どちらともいえない」は25.8%、「やや不満である」は6.0%、「不満である」は1.0%となった（図－26）。育成については「満足している」が14.5%となった。

○ 外国人雇用企業の76.0%が外国人雇用に当たり何らかの「困っていることがある」（p.16）

外国人雇用企業のうち、外国人雇用に当たり何らかの「困っていることがある」企業は76.0%となった（図－29）。

○ 外国人雇用企業のうち、外国人雇用に当たって国や自治体の支援を「利用した」企業は12.5%（p.17）

外国人雇用企業のうち、外国人雇用に当たって国や自治体の支援を「利用した」企業は12.5%となった（図－30）。外国人雇用に有効だと考えられる国や自治体の政策を尋ねたところ、「在留資格の認定・変更手続きの簡素化」と回答した企業の割合が55.0%と最も高く、以下「在留期間の延長」（41.4%）、「在留資格の増設など就労範囲の拡大」（30.0%）と続く（図－31）。

○ 外国人雇用企業の41.1%で、経営者が5年前（2019年）と比較した従業員の生産性の「向上」を認識（p.18）

5年前（2019年）と比較した従業員の生産性について経営者の認識をみると、回答企業全体で「向上」と回答した割合は32.0%、「変わらない」は51.2%、「低下」は16.9%となった（図－32（3））。このうち外国人雇用企業は「向上」が41.1%と全体（32.0%）よりも高くなっている。従業員のワークライフバランスについても経営者の認識をみると、外国人雇用企業は「改善」が45.8%と全体（33.4%）よりも高くなっている（同（4））。