

# 外国人材雇用に関するアンケート結果

商工課 外国人材支援センター

# アンケートの趣旨・目的

## 1. 調査目的

経済のグローバル化や人口減少、少子高齢化が急速に進む中、市内事業者における人手不足の解消に向けて、外国人材の活用は非常に重要な解決策の一つとなっている。

こうしたことから、市内事業所における外国人材の雇用状況や今後の意向、並びに必要な支援策を把握し、今後の外国人材の雇用促進に向けた支援策に関する基礎資料とする。

## 2. 調査対象

市内に拠点をもつ事業所 2,540件

## 3. 調査期間

令和7年7月16日（水）～8月31日（日）

## 4. 調査方法

- ・上記調査対象者あてに調査票を郵送
- ・回答は返信用封筒またははらき電子申請・届出サービスにより回収

## 5. 回収率等

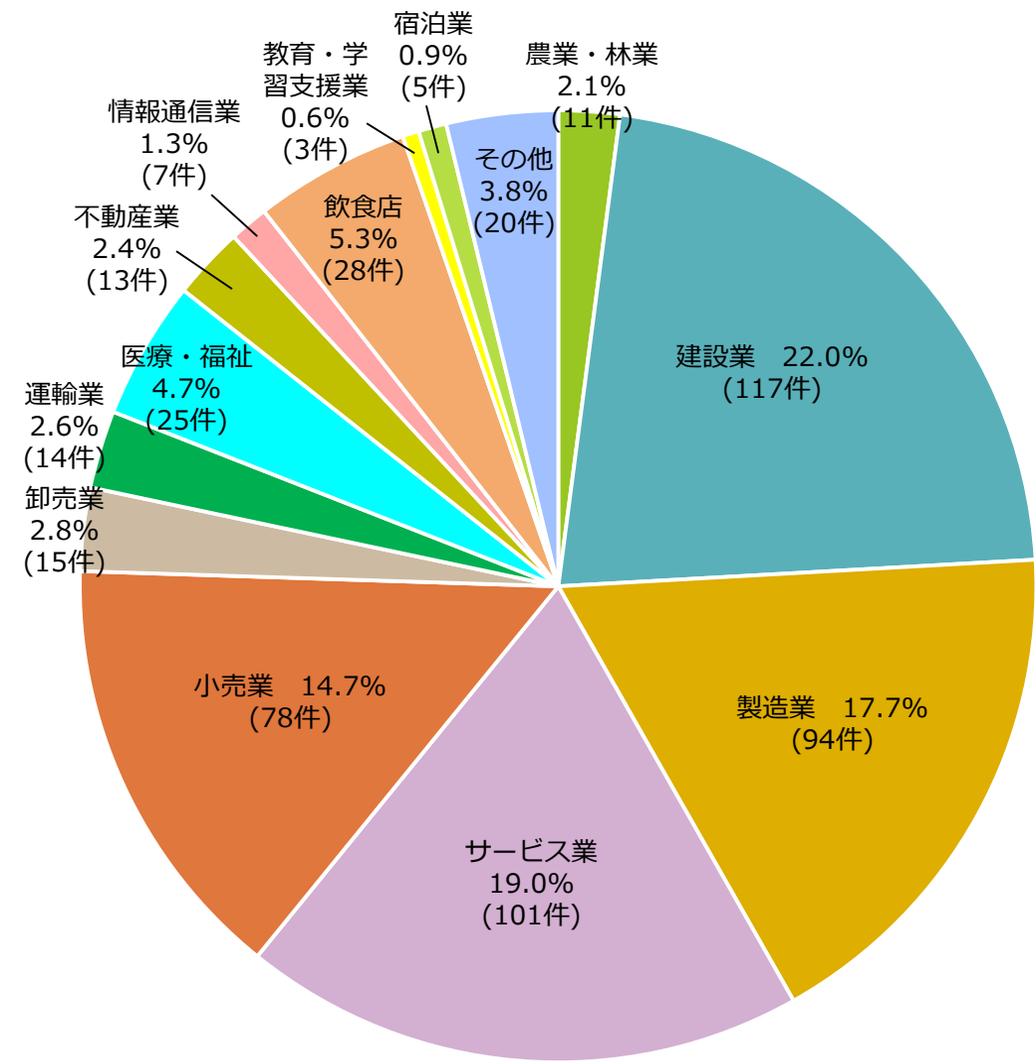
回答数 531件（回収率 20.9%）

## 6. 留意事項

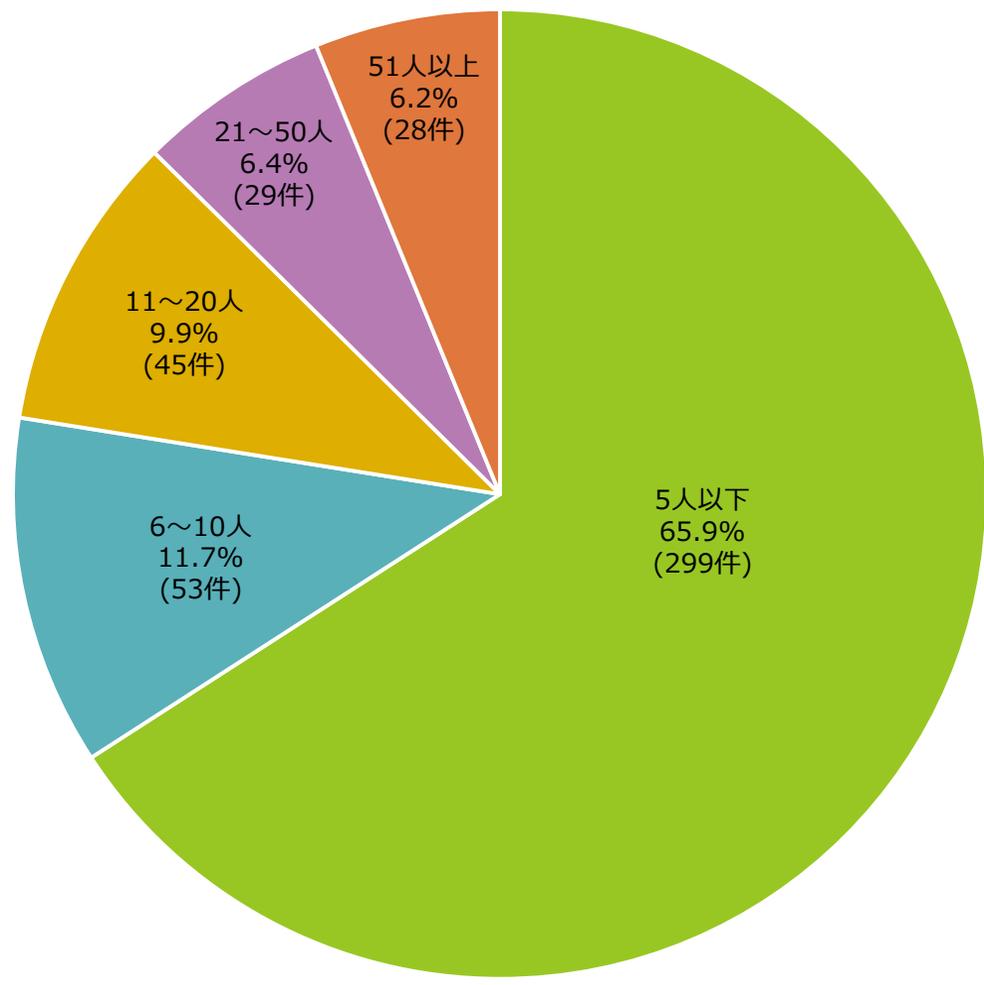
- ・集計は、小数点第2位を四捨五入して小数点第1位の表示としているため、比率合計が100%とならない場合がある。
- ・複数回答の設問は、回答が2つ以上あることから、合計が100%を超えることがある。

# 回答事業所の内訳（業種別・従業員数）

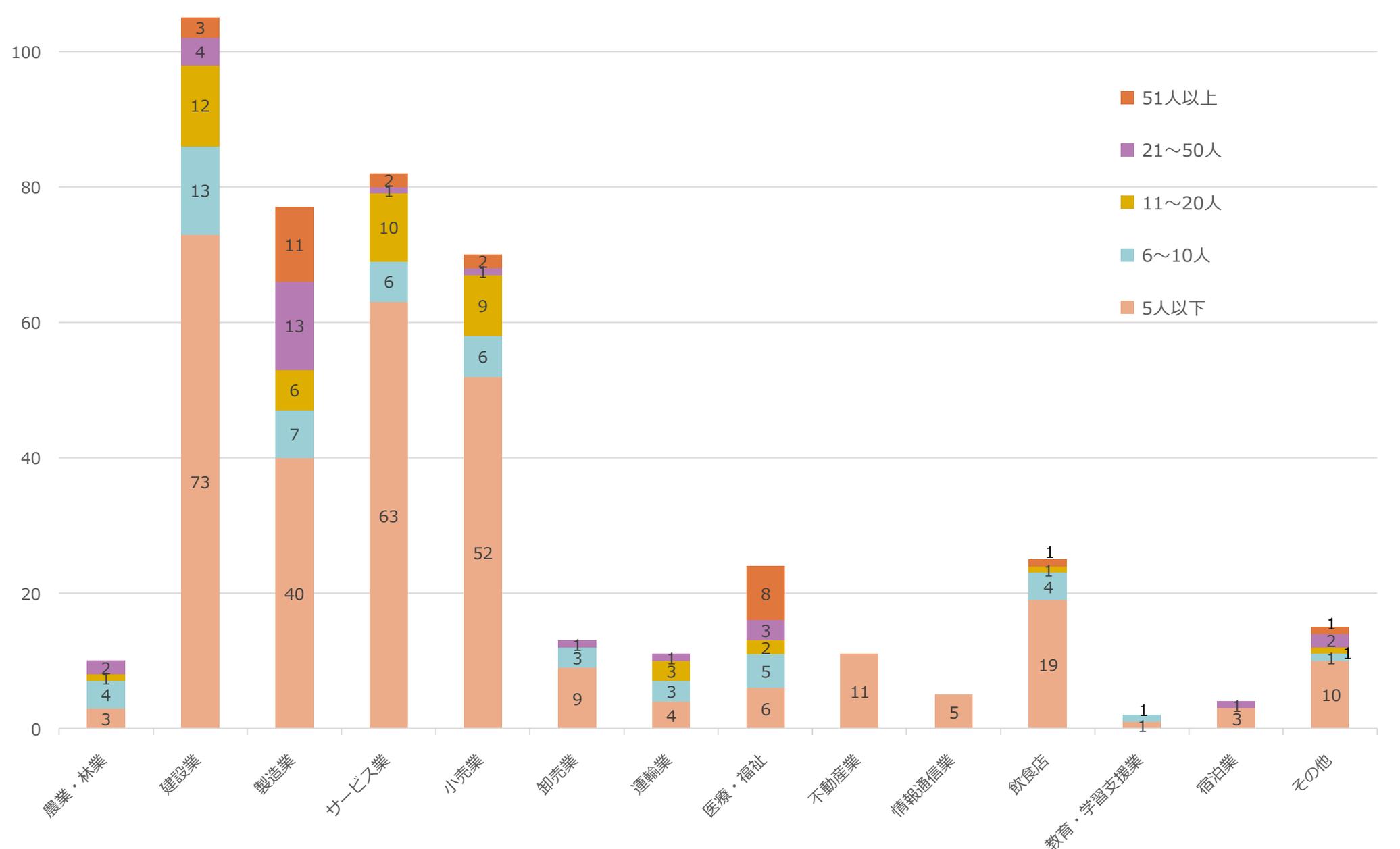
<回答事業所内訳（業種別）> N = 531



<回答事業所の従業員数> N=454



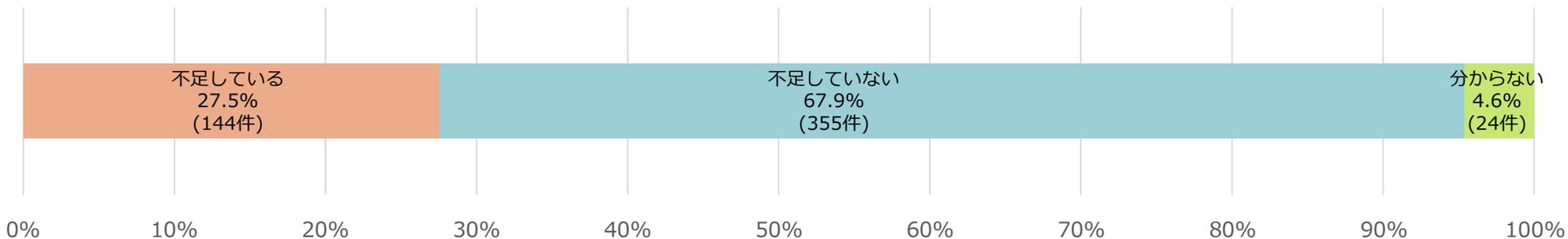
# 回答事業所の従業員数（業種別）



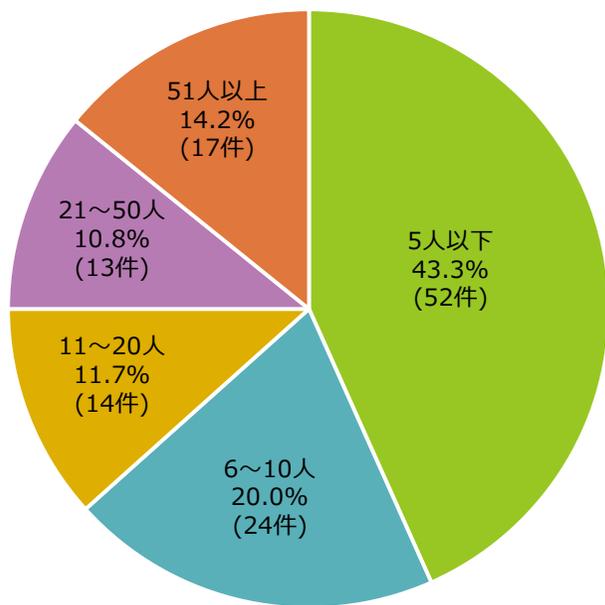
# 市内事業所の労働力不足の現状

- ◆ 『不足している』と回答した事業所は144件（27.5%）、『不足していない』と回答した事業所は355件（67.9%）となっている。
- ◆ 個人事業主等の小規模事業所の多くが『不足していない』と回答している傾向にあるが、事業規模に応じた業務量の調整や従業員の配置、事業内容の違いにより、新たに人員を確保する必要性を感じないことも要因の一つと考えられる。

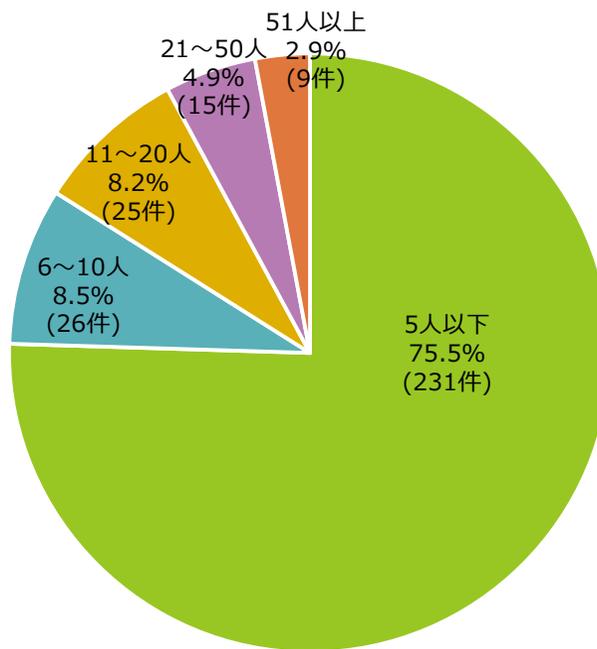
<雇用人員は不足しているか> N=523



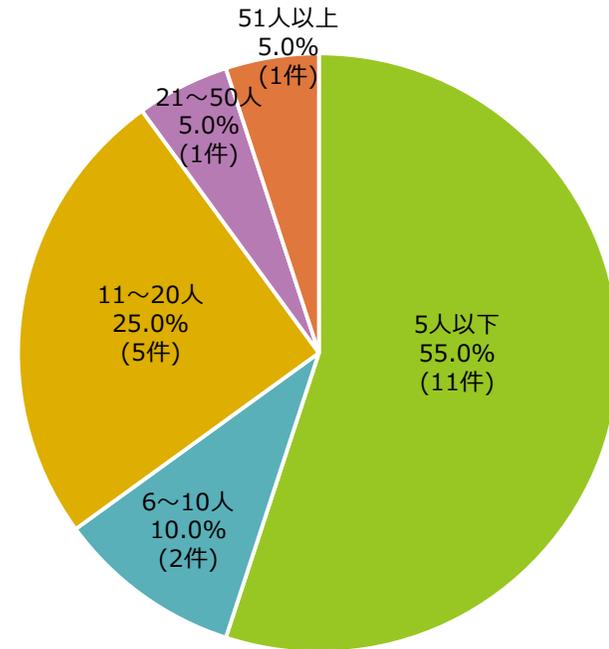
<不足している（従業員数別）> N=120



<不足していない（従業員数別）> N=306



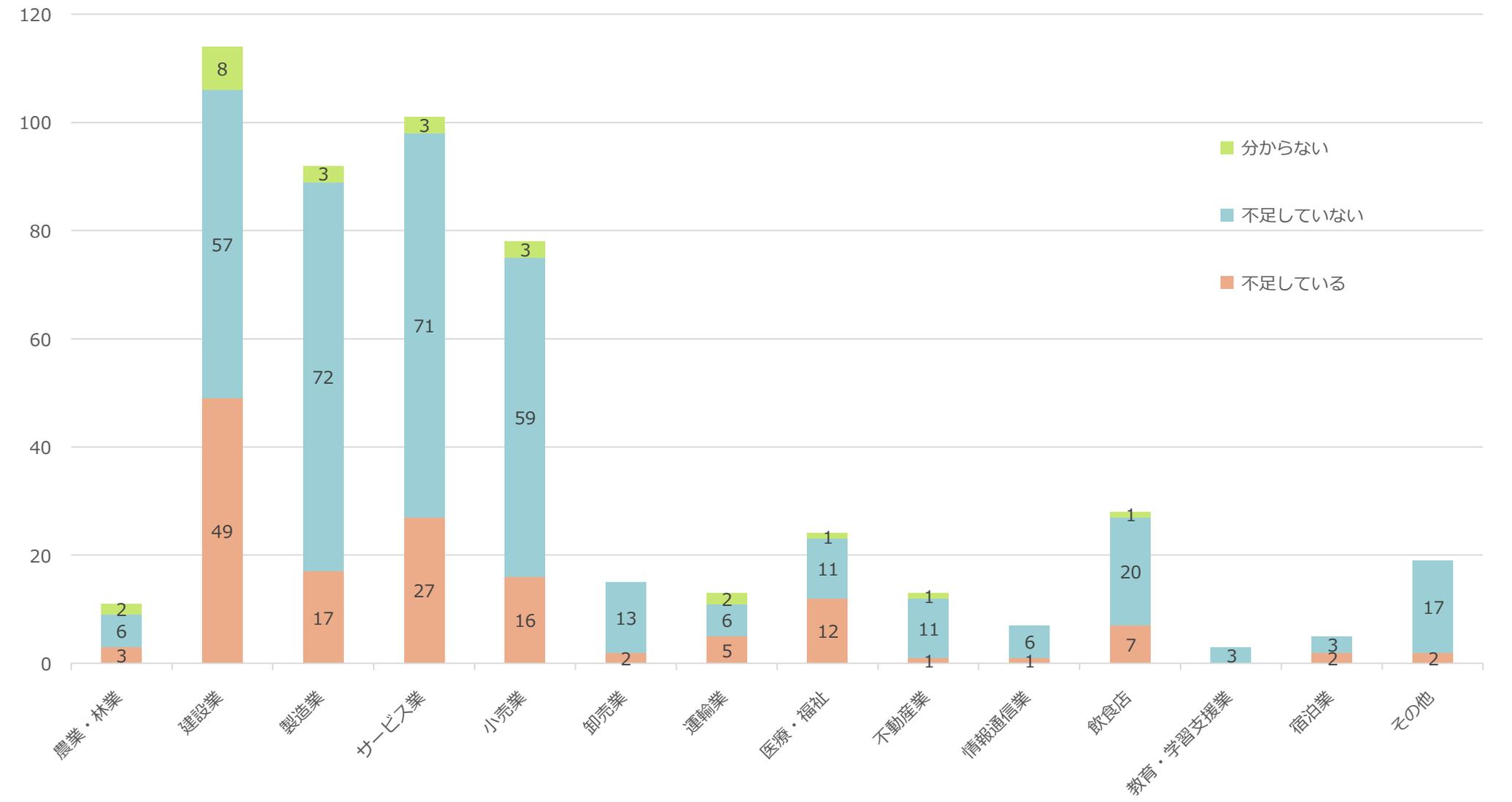
<分からない（従業員数別）> N=20



# 市内事業所の労働力不足の現状（業種別）

◆ 『不足している』と回答した事業所144件のうち、業種別にみると「建設業」が49件、次いで「サービス業」が27件、「製造業」が17件となっている。

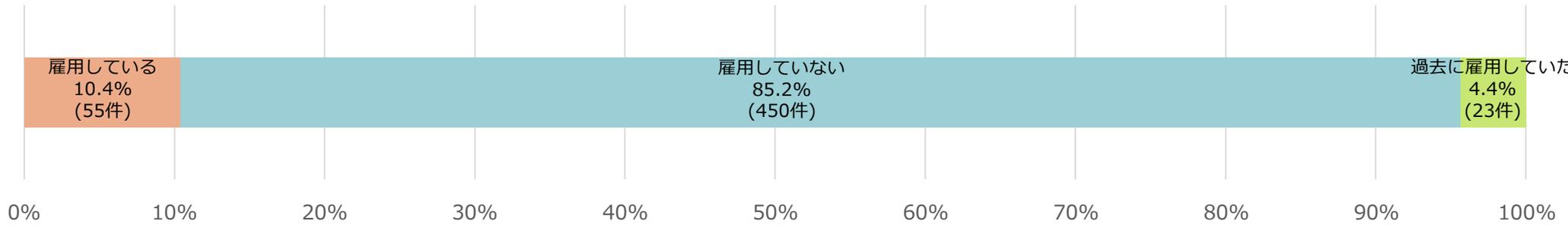
<雇用人員は不足しているか（業種別）> N=523



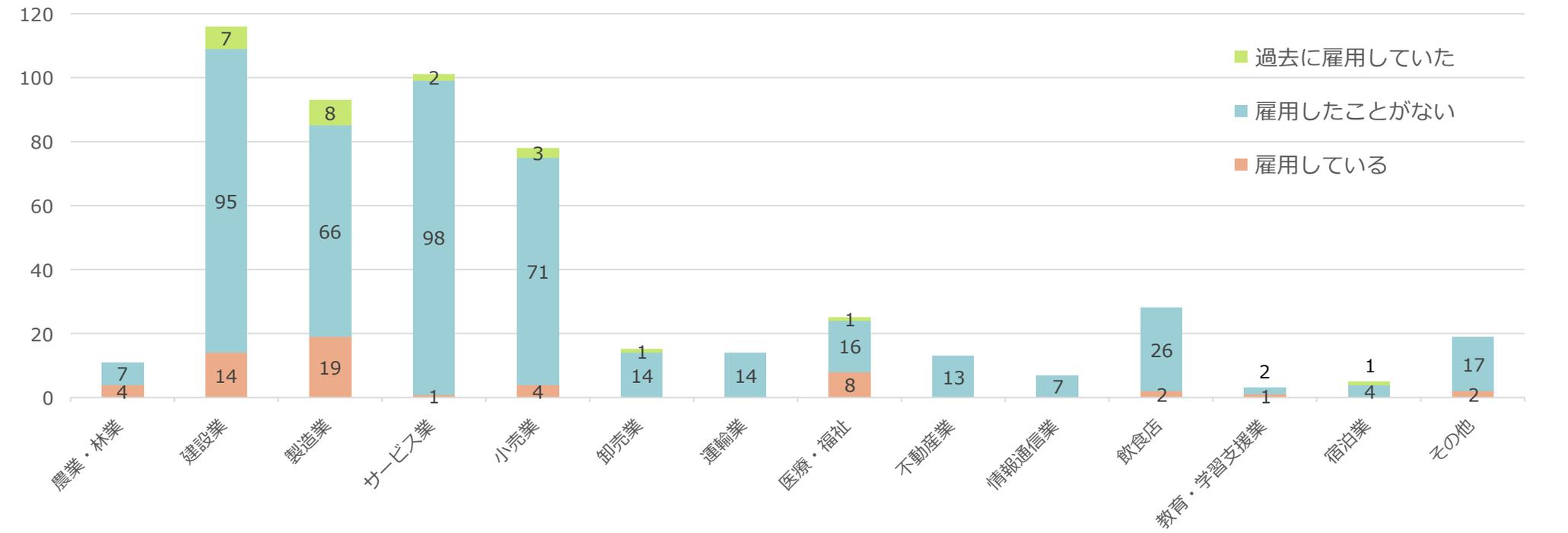
# 外国人の雇用状況

- ◆ 『外国人を雇用している』と回答した事業所は55件（10.4%）。そのうち「製造業」が19件、次いで「建設業」が14件、「医療・福祉」が8件となっている。
- ◆ 『過去に雇用していた』と回答した事業所は23件（4.4%）。そのうち「製造業」が8件、次いで「建設業」が7件、「小売業」が3件となっている。

＜外国人の雇用状況＞ N = 528



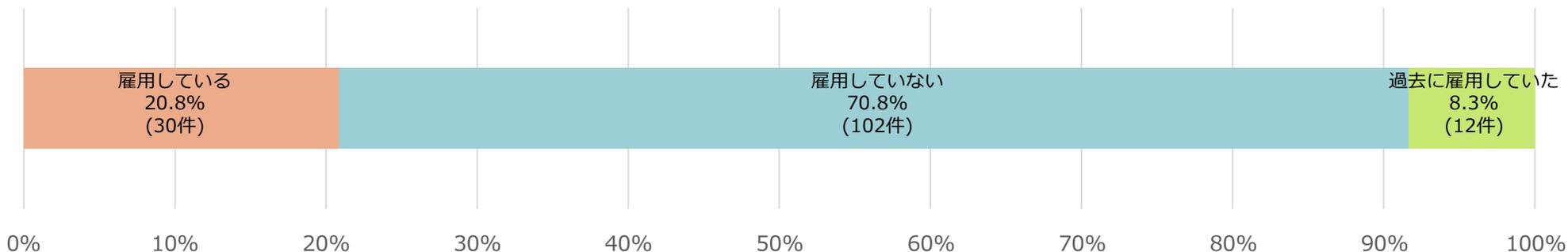
＜業種別の外国人の雇用状況＞



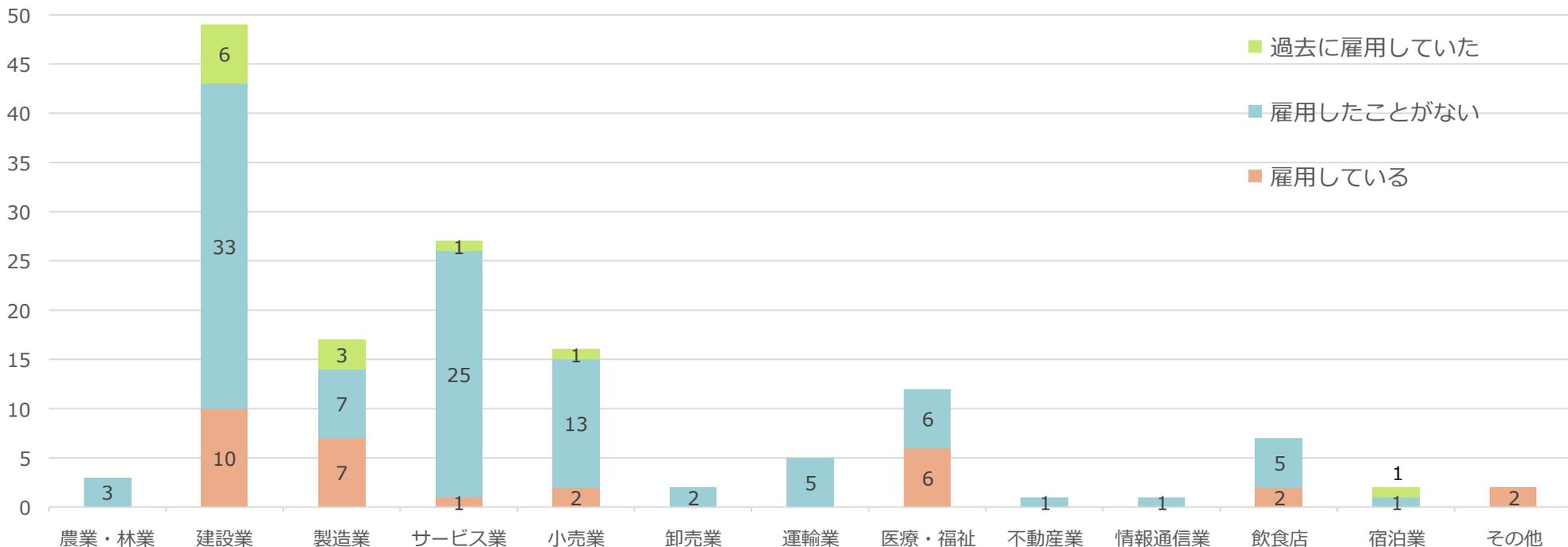
# 『雇用人員が不足している』事業所の外国人の雇用状況

- ◆ 『雇用人員が不足している』と回答した事業所のうち、『外国人を雇用している』事業所は30件（20.8%）で、主な業種別では、「建設業」が10件、次いで「製造業」が7件、「医療・福祉」が6件となっている。
- ◆ 『雇用人員が不足している』と回答した事業所のうち、『過去に雇用していた』事業所は12件で、主な業種別では、「建設業」が6件、「製造業」が3件となっている。

＜「雇用人員が不足している」事業者の外国人雇用状況＞ N=144



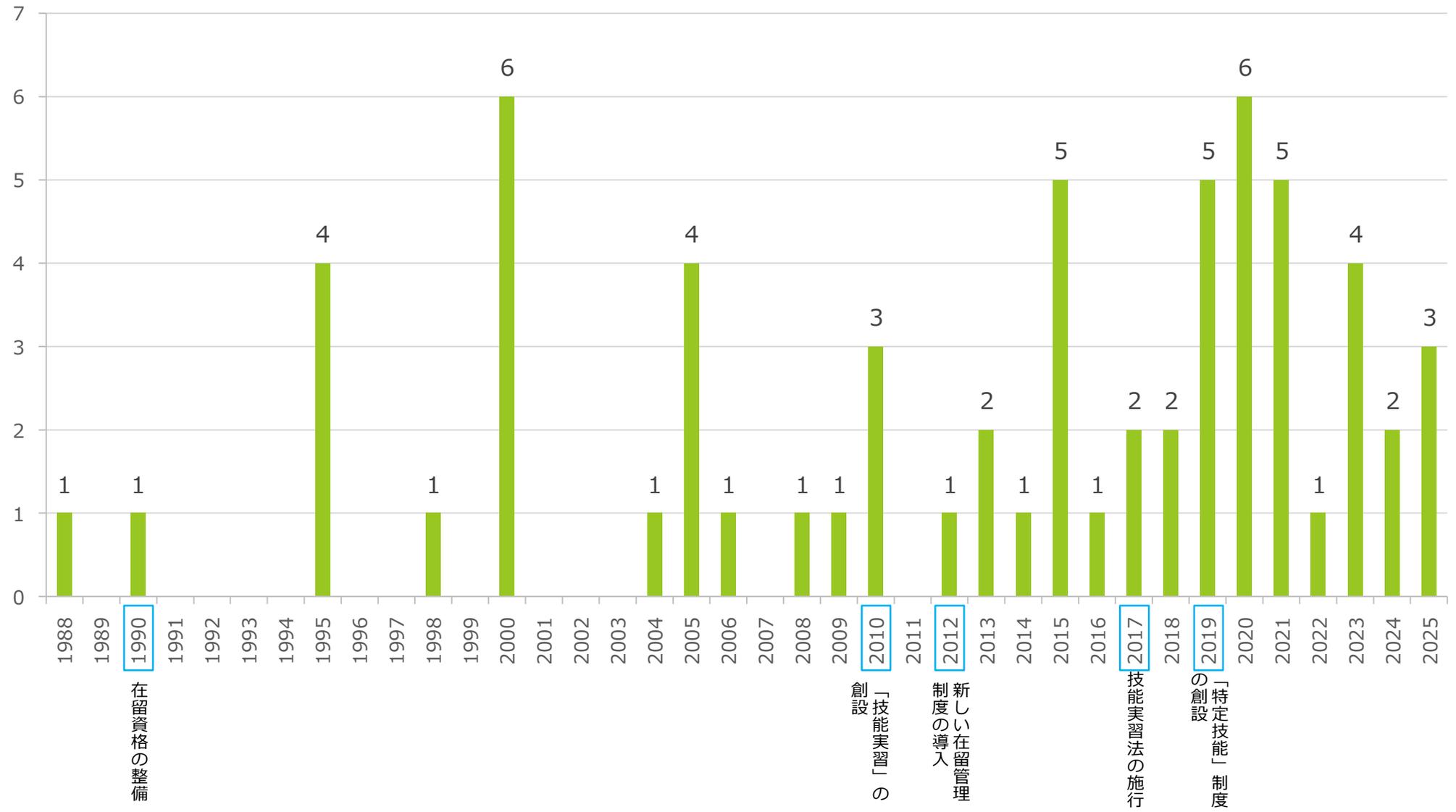
＜「雇用人員が不足している」事業者の外国人雇用状況（業種別）＞



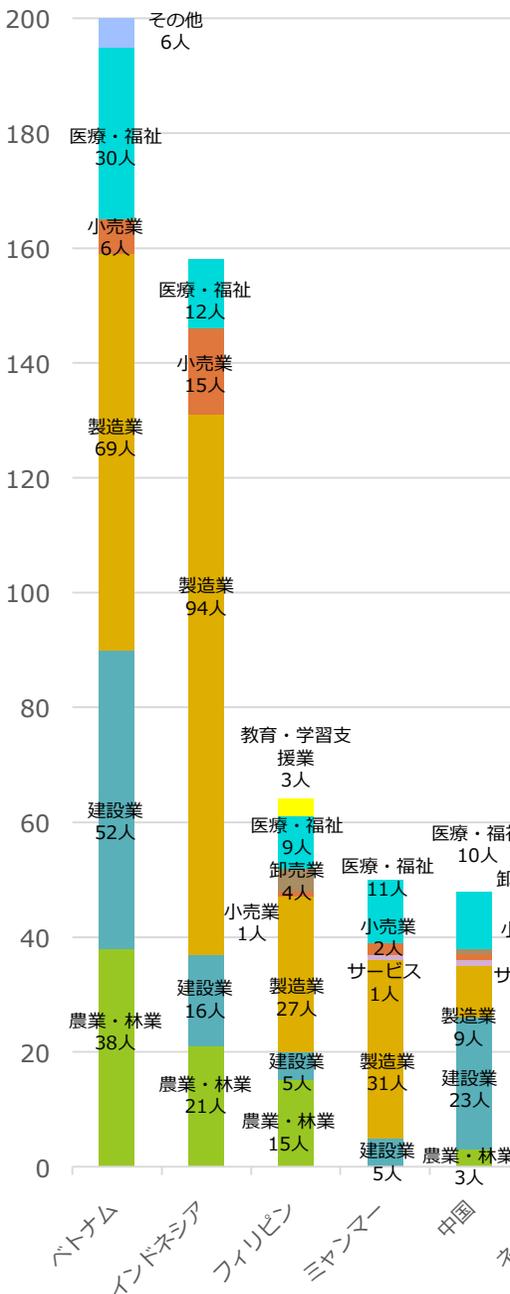
# 外国人を初めて雇用した時期

◆外国人技能実習制度が創設された1993年以降、外国人を雇用する動きが少しずつ見られ、その後技能実習法が施行された2017年、特定技能制度が開始された2019年付近から動きが活発になっている。

＜初めて外国人労働者を雇用した時期＞ N = 59



# 国籍別の外国人労働者の状況



- ◆ 「ベトナム」が201人で最も多く、次いで、「インドネシア」が158人、「フィリピン」が64人となっている。
- ◆ 「ベトナム」は「農業・林業」「建設業」「製造業」「医療・福祉」など様々な業種で雇用されており、「インドネシア」は他の国籍に比べ「製造業」での雇用が多くみられる。

※本数値は、外国人を『雇用している』または『過去に雇用していた』と回答した事業者のうち、『雇用している（または雇用していた）』外国人数（国籍別）について回答があった件数のみ集計しているため、現状の外国人労働者数とはならないことに留意する。

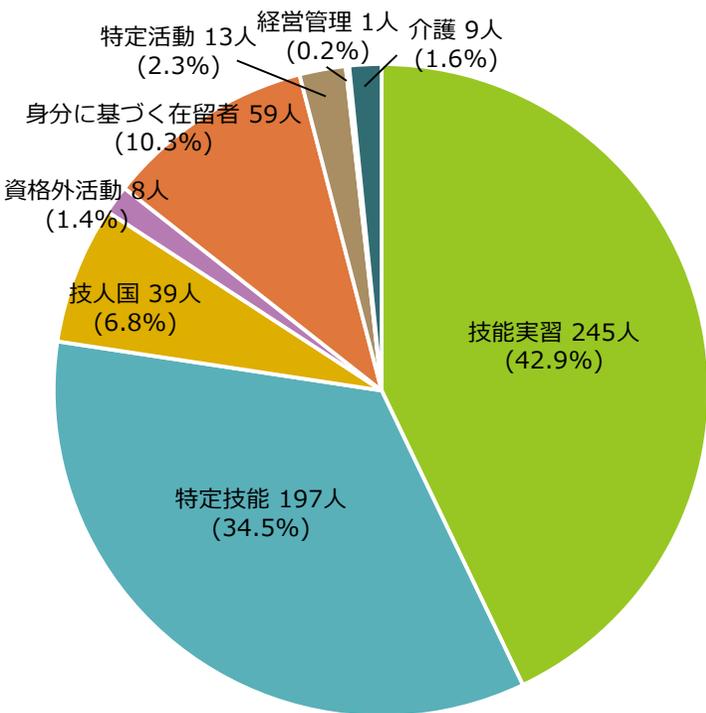
ベトナム	インドネシア	フィリピン	ミャンマー	中国	ネパール	カンボジア	韓国	タイ	スリランカ	ウズベキスタン
201	158	64	50	48	16	15	6	5	5	5
セルビア	イラン	ブラジル	バングラデシュ	台湾	インド	アメリカ	カナダ	ロシア	イギリス	ガーナ
5	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1

＜参考＞令和6年12月現在 市内在住外国人数  
 1-ベトナム（348人）  
 2-インドネシア（168人）  
 3-中国（157人）  
 4-フィリピン（155人）  
 5-ミャンマー（57人）

# 在留資格別の外国人労働者／採用経路

- ◆「技能実習」が245人（42.9%）で最も多く、次いで、「特定技能」が197人（34.5%）、「技術・人文知識・国際業務（技人国）」が39人（6.8%）となっている。
- ◆監理団体では手続きのスムーズさや費用の抑制を重視し、各業種に関連する団体・組合等のネットワークを通じて県内の監理団体が利用されていることが推測されるのに対し、登録支援機関は県外に多く存在し、特に大都市圏では多様なサービスや質の高い豊富な外国人材を確保できる機関が多く見込めることから、県外の登録支援機関が比較的に利用されていることが推測される。

<雇用している（していた）外国人の在留資格> N=571



<利用した登録支援機関の所在地>

茨城県鹿嶋市	1
茨城県つくばみらい市	1
埼玉県	2
千葉県	1
東京都	5
神奈川県	1
新潟県	1
愛知県	1
滋賀県	1
大阪府	1
兵庫県	1

<利用した監理団体の所在地>

茨城県水戸市	7
茨城県小美玉市	1
茨城県日立市	1
茨城県つくば市	2
茨城県鉾田市	2
千葉県	1
東京都	7
新潟県	1
大阪府	2

<利用した人材紹介会社の所在地>

茨城県つくば市	1
東京都	4

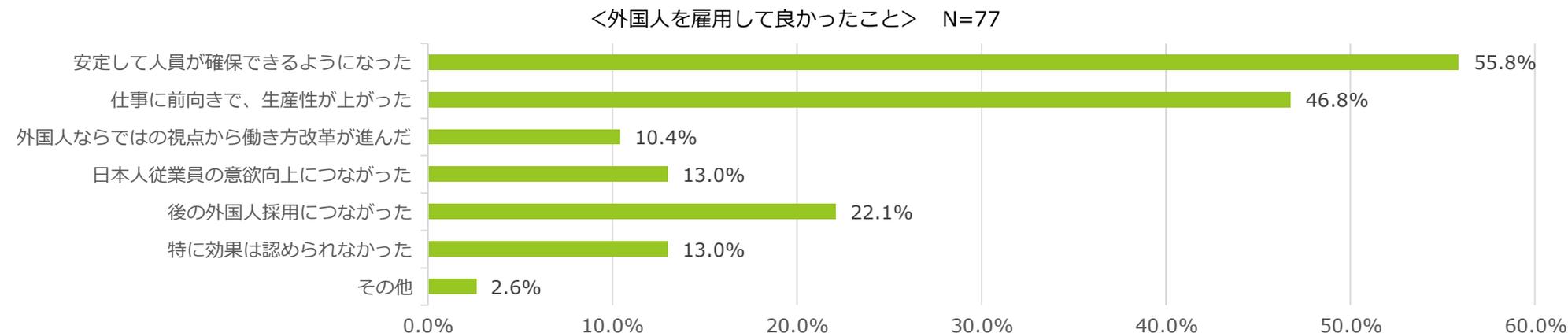
<外国人を雇用した際の採用経路>

採用経路	回答数	その他の主な採用経路
登録支援機関（特定技能）	18	<その他の主な採用経路> ・採用募集を見て直接応募してきた ・知人からの紹介 ・県内介護福祉士養成校、専門学校 ・日本語学校法人 ・商工会 ・家族、創業者
監理団体（技能実習）	32	
人材紹介会社	12	
ハローワーク	8	
同業者、取引先からの紹介	7	
その他	25	

# 外国人を雇用した効果／課題

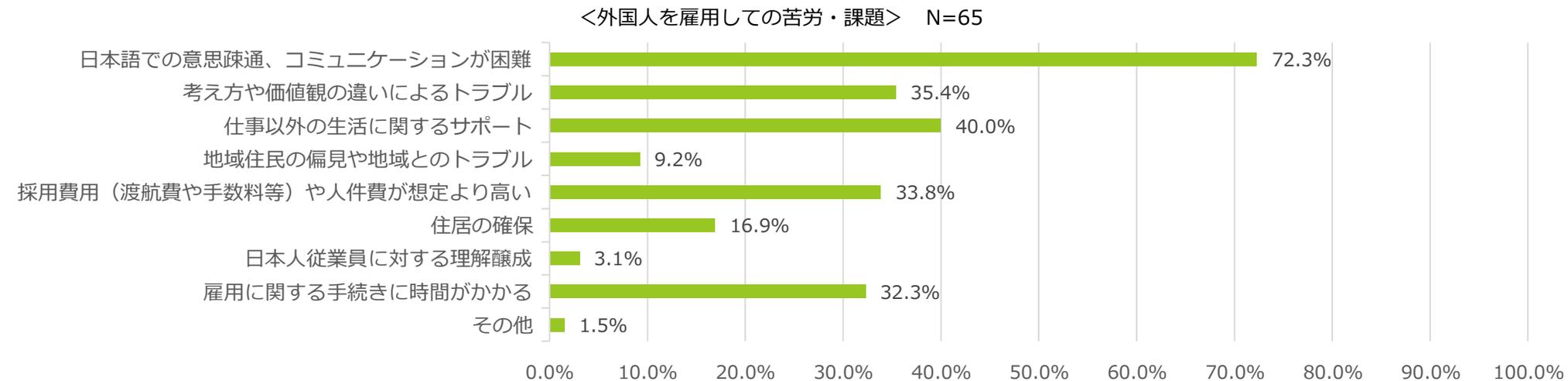
## <外国人を雇用して良かったこと>

- ◆ 「安定して人員が確保できるようになった」が43件（55.8%）で最も多く、次いで、「仕事に前向きで、生産性が上がった」が36件（46.8%）、「後の外国人採用につながった」が17件（22.1%）となっている。



## <外国人を雇用しての苦勞・課題>

- ◆ 「日本語での意思疎通、コミュニケーションが困難」が47件（72.3%）で最も多く、次いで、「仕事以外の生活に関するサポート」が26件（40.0%）、「考え方や価値観の違いによるトラブル」が23件（35.4%）となっている。
- ◆ 日本人の雇用と違った雇用手続きや採用コストに関する面も負担に感じている。



# 外国人の住居について／外国人とのコミュニケーション

## <住居の提供方法について>

- ◆「社宅や社員寮を提供（本人負担あり）」、「借上の住居を提供（本人負担あり）」がそれぞれ24件（30.4%）となっており、6割の事業者において外国人本人の費用負担を求めた上で住居を提供している。
- ◆「住居の提供はない」の多くが、身分に基づく在留資格（永住者等）を有する外国人のため、自ら住居を確保できている。

<住居の提供方法について> N=79



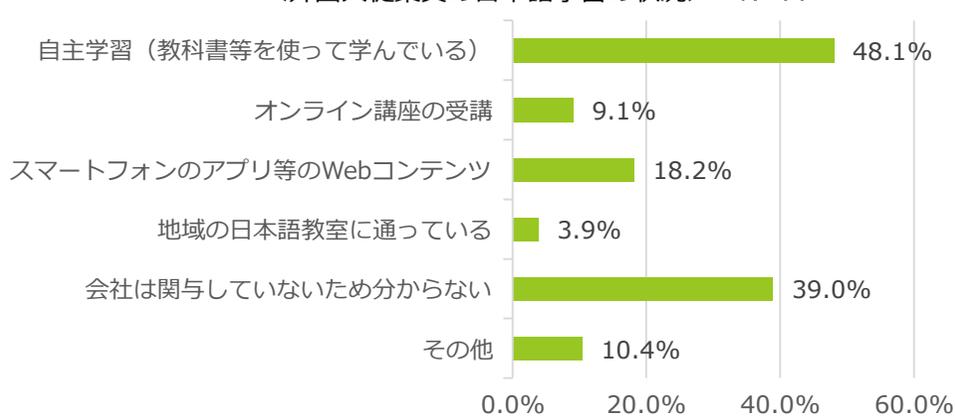
## <住居に関する困りごと>

- 職場から近い（通いやすい）住居が見つからない。
- 外国人が入居するという理由だけで断られるケースがある
- 近隣住民からのクレームがある
- ゴミ出しのルールが守れない
- 住居環境の維持に課題がある（掃除、整理整頓）
- 食用油をそのまま排水口に流す、油を使った料理が多いため換気扇が油まみれになる

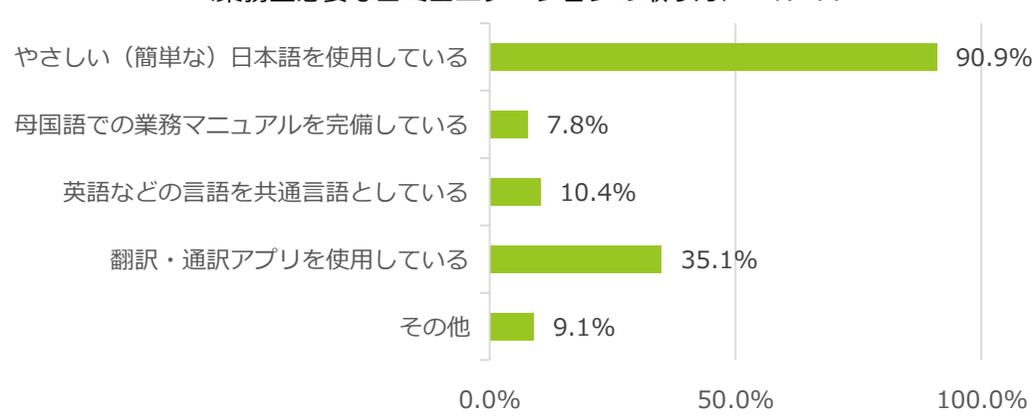
## <外国人従業員の日本語学習の状況／業務上必要なコミュニケーション方法>

- ◆日本語学習については、回答事業者の約半数が「自主学習（教科書等を使って学んでいる）」（37件・48.1%）と回答。また、スマートフォンのアプリ等のWebコンテンツも14件（18.2%）利用されている。
- ◆業務上必要なコミュニケーションについては、ほとんどが「やさしい（簡単な）日本語」（70件・90.9%）を使用しており、それでもコミュニケーションが難しい場合については「翻訳・通訳アプリ」（27件・35.1%）が使用されていると考えられる。

<外国人従業員の日本語学習の状況> N=77



<業務上必要なコミュニケーションの取り方> N=77

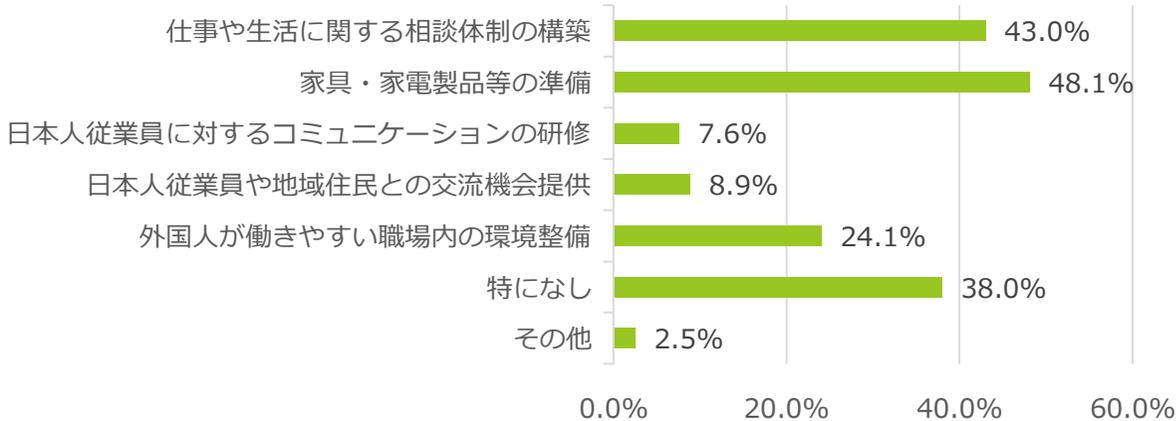


# 外国人への生活支援／外国人雇用の満足感

## <外国人への生活支援の取組>

◆「家具・家電製品等の準備」が38件（48.1%）と最も多く、次いで、「仕事や生活に関する相談体制の構築」が34件（43.0%）となっている。

<外国人への生活支援の取組> N=79



## <外国人が働きやすい職場内の環境整備の主な取組>

- ベトナム語での注意喚起を掲示
- コミュニケーションに気を配る
- 会社負担で日本語教育研修を行う
- ストレスチェックの多言語化マニュアルの整備
- 外国人をサポートするスタッフの選任
- 定期的に食事会を行う

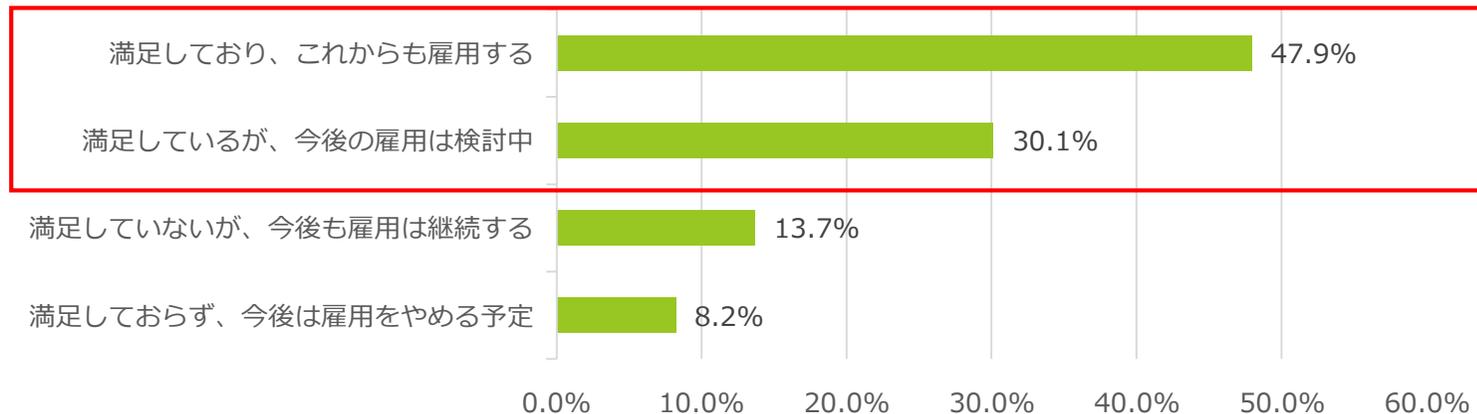
## <その他の取組>

- 住居巡回によるマナー確認、清掃補助
- （従業員が少ないため）家族ぐるみで面倒を見る

## <外国人雇用の満足感>

◆『外国人を雇用している事業所』、『過去に外国人を雇用していた事業所』において、約8割が外国人を雇用して「満足している」と感じている。

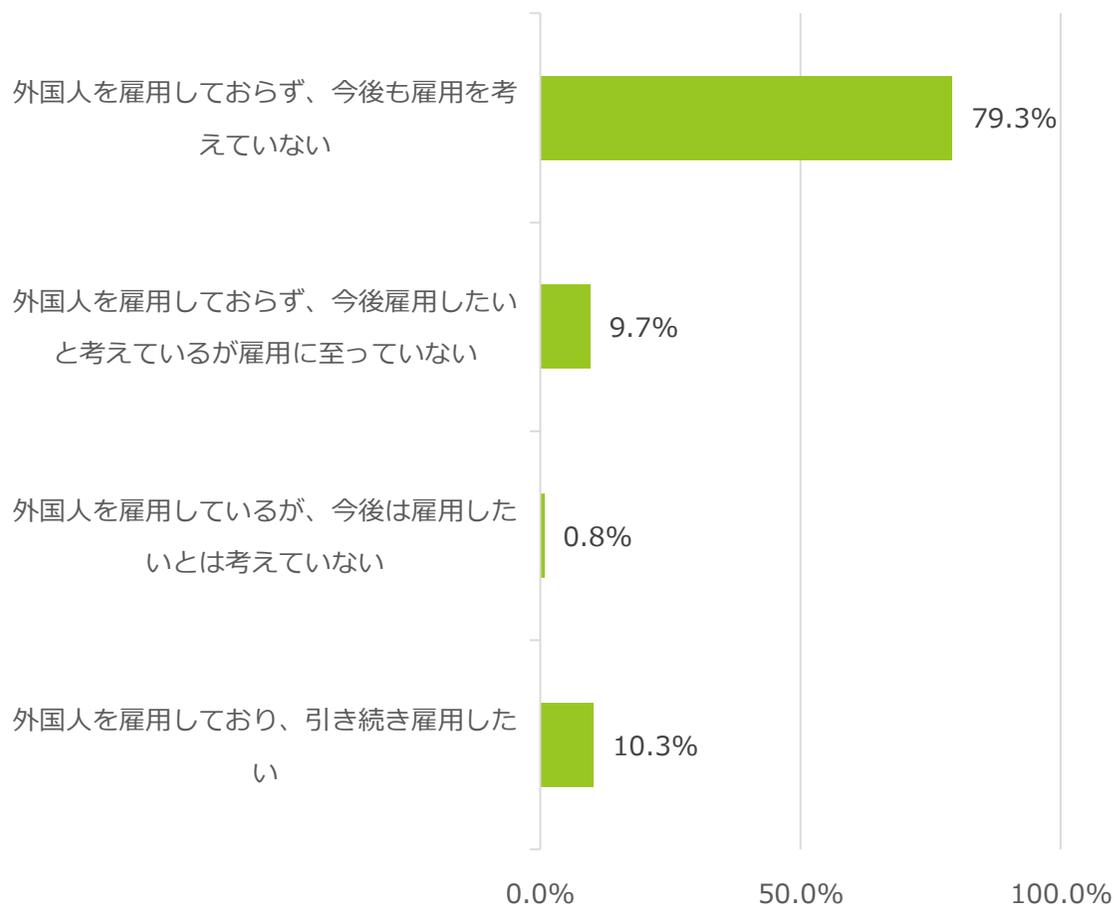
<外国人を雇用して良かったか> N=73



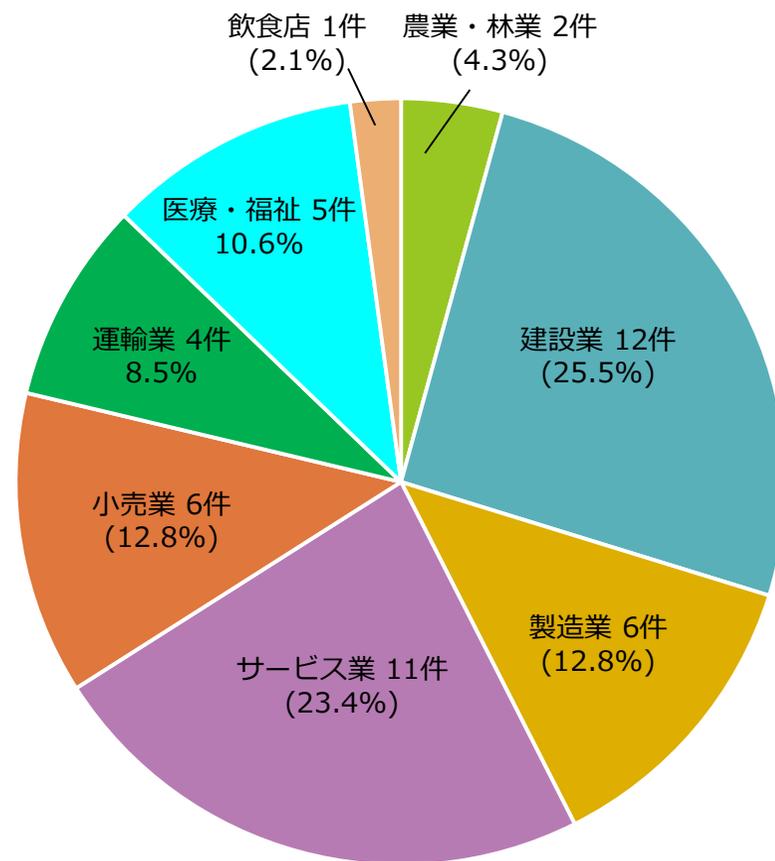
# 今後の外国人雇用の意向

- ◆ 『現在外国人を雇用しておらず、今後雇用したいと考えているが雇用に至っていない』事業者は、47件（9.7%）となっている。
- ◆ 『今後雇用したいと考えている』事業者のうち、主な業種別では、「建設業」が12件（25.5%）、「サービス業」が11件（23.4%）、「製造業」と「小売業」が6件（12.8%）となっている。

<今後の外国人雇用の意向> N=487



<今後外国人雇用を検討している事業所内訳（業種別）> N=47

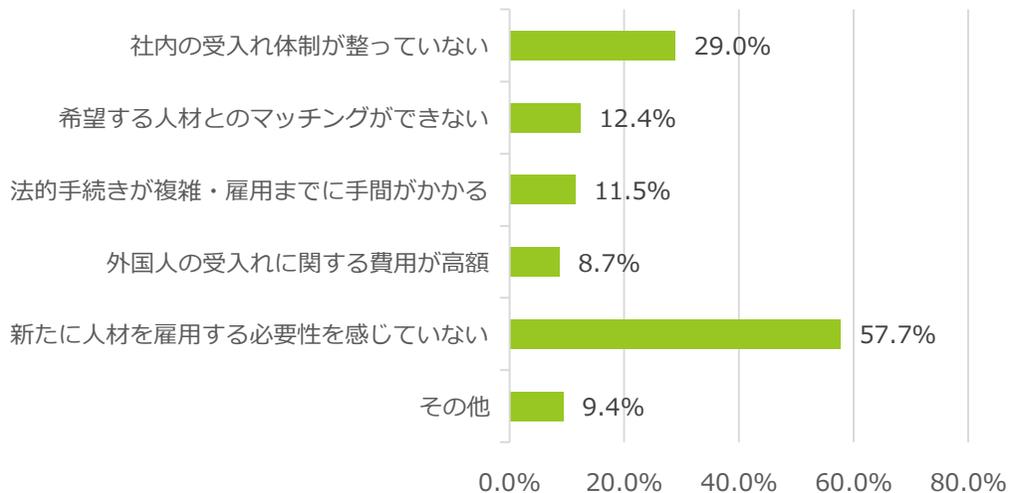


# 外国人の雇用に至らない要因

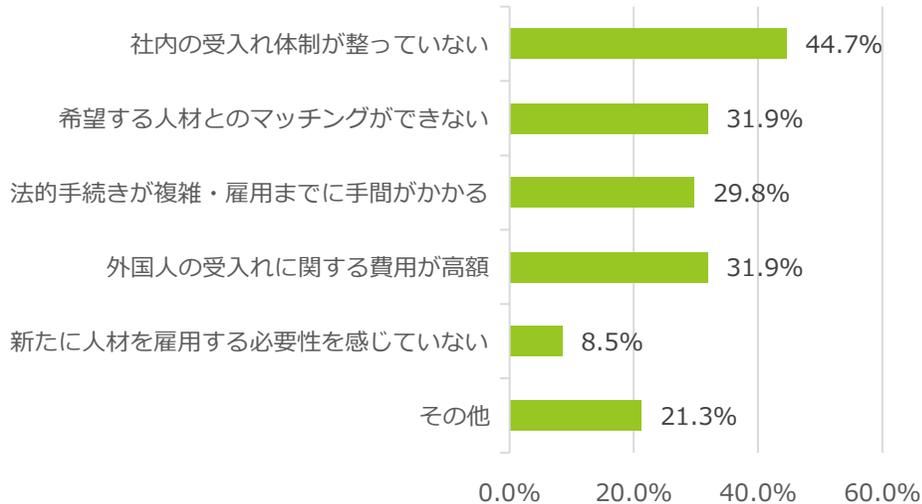
## <「雇用を考えていない」「雇用したいが雇用に至っていない」「今後雇用したいとは考えていない」要因>

- ◆「新たに人材を雇用する必要性を感じていない」が251件（57.7%）で最も多く、次いで、「社内の受入れ体制が整っていない」が126件（29.0%）となっている。
- ◆『今後雇用を検討している事業所』に絞ると、「社内の受入れ体制が整っていない」が21件（44.7%）と最も多く、次いで、「希望する人材とのマッチングができない」、「外国人の受入れに関する費用が高額」がそれぞれ15件（31.9%）となっている。

<雇用に至らない要因> N=435



<今後雇用を検討している事業者> N=47



## <その他の要因>

### 【業種的な要因】

- 仕事の内容が特殊で理解しないとできない
- 国家資格がないと仕事に就けない、業種的に難しい

### 【外国人の技能等に関する要因】

- 日本に帰化したレベルでなければ成り立たない
- 言葉の問題、顧客に対するコミュニケーションに不安がある
- 運転免許がない人が多い

### 【外国人に対するイメージ】

- 外国人を受け入れて、地域の治安が悪化しているため、今後も受け入れるつもりはない
- 他社の話を聞くと仕事が上手にできなかったり、会話が上手くできなかったりして、良い話を聞かない
- 過去に外国人を雇用してトラブルがあったため雇用したくない

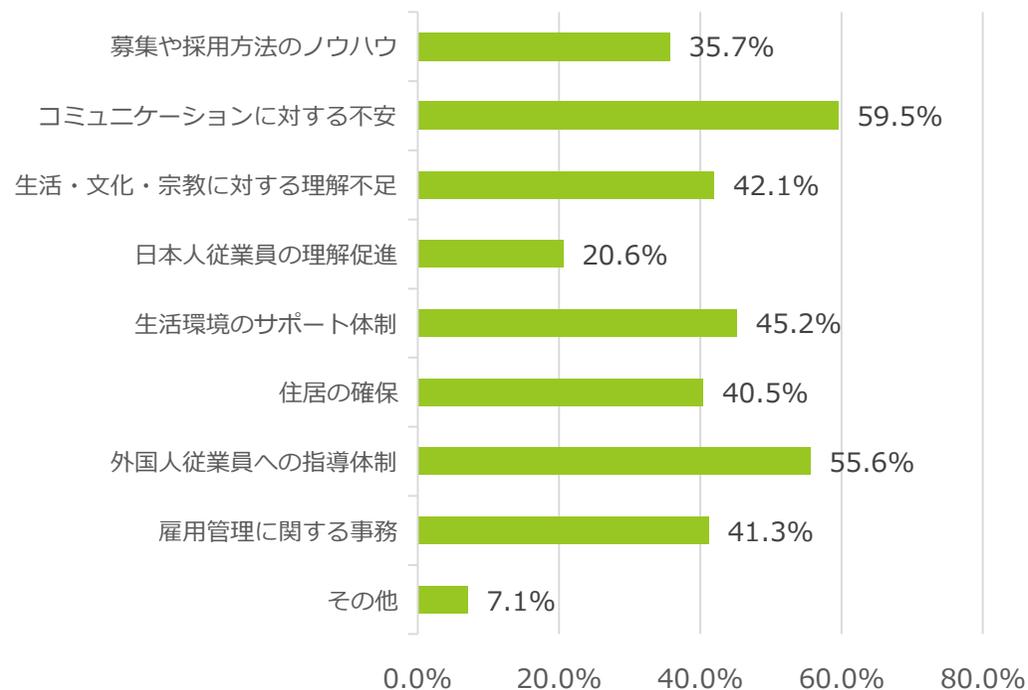
### 【事業者側の心理的及び内外的要因】

- 雇用したいが、仕方が分からない
- 雇用したいと考えと、（業種的に）顧客から受け入れられるかというジレンマがある
- 外国人を雇用する気持ちはない、雇用は考えていない
- 顧客の信用問題となるため考えていない
- 日本人の若者を育成していきたい
- 技術情報漏洩の観点から雇用したくない
- 求人がないため
- 業績的に雇用できる状態にない
- 今後廃業する見込みがあるため
- 技術習得後、長期雇用を希望しているが、以前説明会に参加した際に、長期雇用はできないと伺ったため

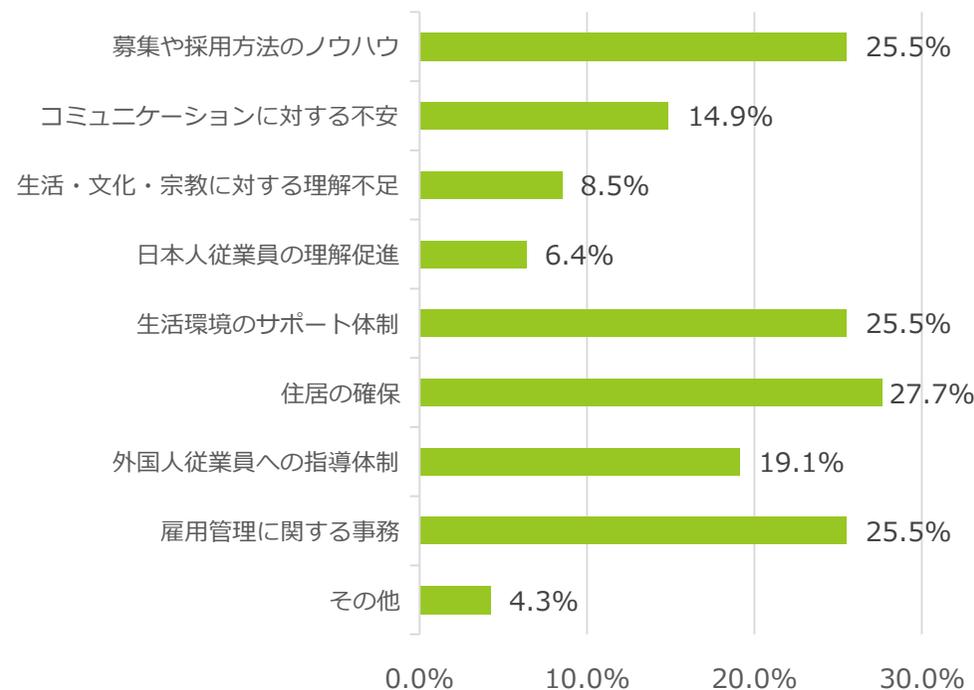
# 社内の受入れ体制整備の課題

- ◆ 「コミュニケーションに対する不安」が75件（59.5%）と最も多く、次いで、「外国人従業員への指導体制」が70件（55.6%）、「生活環境のサポート体制」が57件（45.2%）となっている。
- ◆ 『今後雇用を検討している事業者』に絞ると、「住居の確保」が13件（27.7%）と最も多く、次いで、「募集や採用方法のノウハウ」、「生活環境のサポート体制」、「雇用管理に関する事務」が12件（25.5%）となっている。

<社内の受入れ体制整備の課題> N=127



<今後雇用を検討している事業者> N=47



## <その他の課題>

- 顧客への許可及び打合せが必要
- 外国人を受け入れる側の人員が確保できていない
- 日本人の雇用を優先させたい
- 実際に他の営業所で採用したが、途中で来なくなった事例があり不安がある
- 受け入れることでの治安の悪化が不安

# 外国人の雇用・受入れに関して行政に要望する支援／ご意見・ご要望

◆ 「人材確保に係るコスト」が73件（38.2%）と最も多く、次いで、「受入れ後の生活サポートへの支援」が70件（36.6%）、「住居の確保に対する支援」「外国人従業員の日本語学習に関する支援」がそれぞれ65件（34.0%）となっている。

## <現在外国人を雇用している事業所>

◆ 「人材確保に係るコスト」が24件（43.6%）と最も多く、次いで、「住居確保に対する支援」が20件（36.4%）、「外国人従業員の日本語学習に関する支援」が17件（30.9%）となっている。

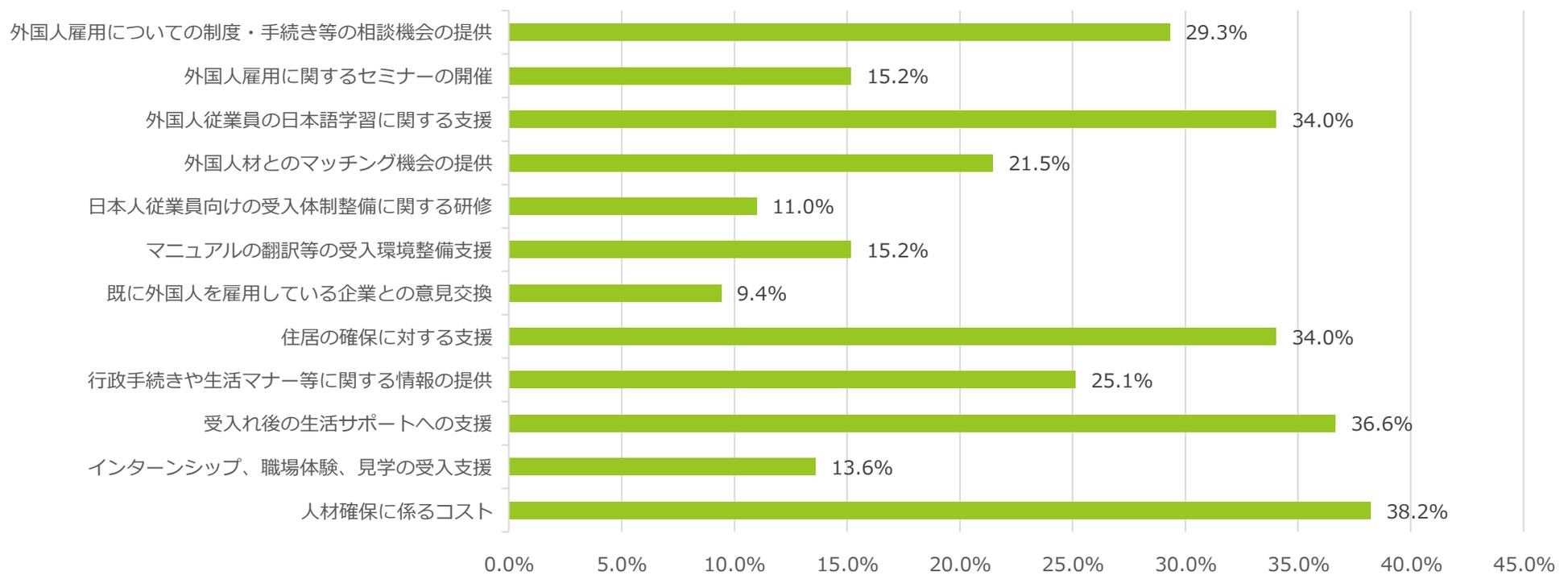
⇒ **外国人を雇用することで発生するコストや住居確保、コミュニケーションに対する課題解消に向けた支援への要望が多い**

## <今後外国人雇用を検討している事業所>

◆ 「受入れ後の生活サポートへの支援」が19件（40.4%）と最も多く、次いで、「人材確保に係るコスト」が18件（38.3%）、「外国人材とのマッチング機会の提供」が16件（34.0%）、「外国人雇用についての制度・手続き等の相談機会の提供」が15件（31.9%）となっている。

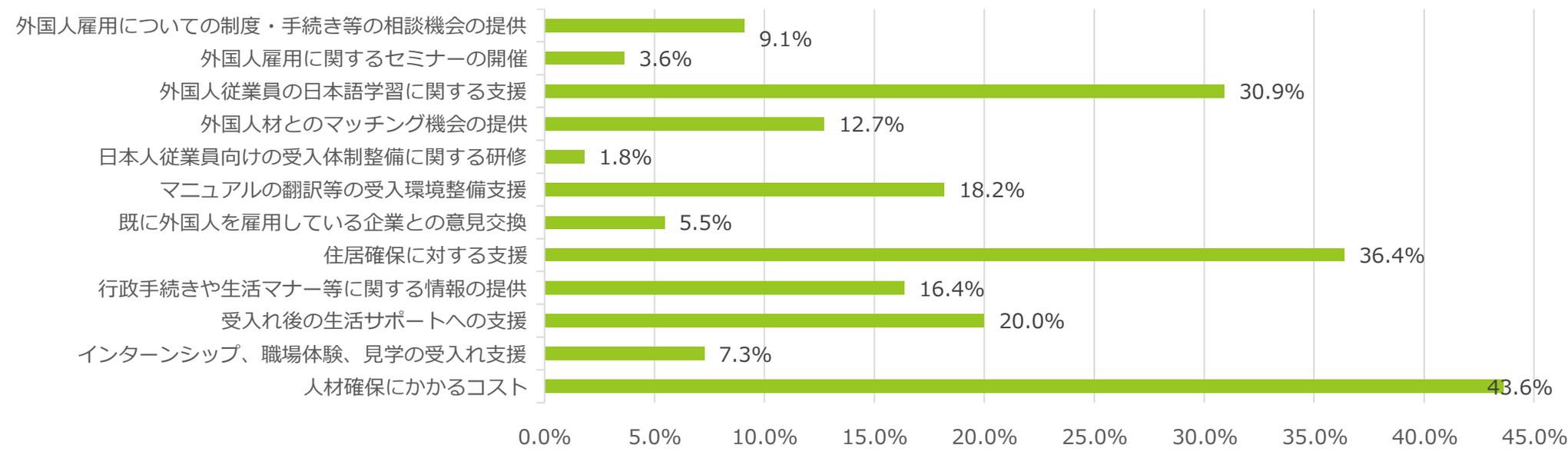
⇒ **外国人を雇用した後の生活サポートへの不安や、適正かつ安心して外国人雇用を進めるためのサポートを求める要望が多い**

<行政に要望する支援> N = 191

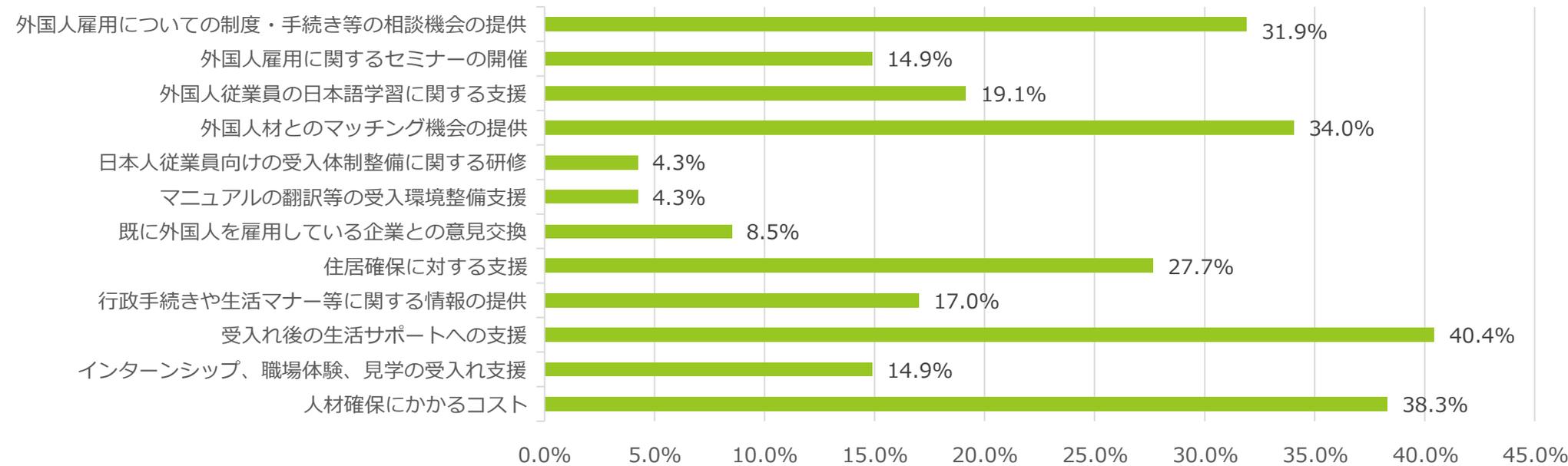


# 外国人の雇用・受入れに関して行政に要望する支援／ご意見・ご要望

＜現在雇用している事業所の要望＞ N=55



＜今後雇用を検討している事業所の要望＞ N=47



# 事業所の声（必要な支援、ご意見・ご要望）

## <外国人を雇用している事業所>

- 生活マナー等の指導や教育のサポート
- 免許などの取得支援
- 登録支援機関への毎月の管理費や住居費等の経費に対する支援
- 市内で働く外国人の繋がる場をつくり、長く笠間で暮らしてもらうような工夫を企業と行政が連携して行えると効果的
- ハラルなど宗教ごとの習慣に対する店の案内や紹介
- 笠間市及び近隣在住の外国人の求職者情報の提供
- 市役所窓口でのベトナム語や中国語で対応可能な通訳の配置、外国人実習生の住民票・税証明関係書類の発行の簡易化、住民票などへの氏名のフリガナ表示

## <今後外国人の雇用を検討している事業所>

- 就労ビザを持っている外国人とのマッチング及び身元保証
- 専門性が高い職種のため、専門教育を受けた方、あるいは既に同業種で就業経験のある方とのマッチング
- 不法就労者の摘発や罰則の強化等、外国人の受け入れ政策を見直すことで、安心して外国人を雇用でき、生産性も上がると思う

## <その他事業所>

- 労働力確保の観点のみならず、外国人との共生への取り組みが重要
- 日本（笠間市）での生活ルールの徹底
- 日本での常識や法律、ルールが守られるよう指導が大切
- 外国人を受入れする企業側、入居者側に賃貸アパートに居住する場合のルールを徹底してほしい
- 不法滞在にならないよう在留資格の管理や把握が必要
- 外国人を派遣できるNPOまたは第3セクターの立ち上げ
- 人材確保に困っている方を集めた有志会の立ち上げ、意見交換
- 市で住居の提供や研修を行い、市から派遣する形だと事業主の負担が少なくてよいと思う
- 笠間が好きで、伝統文化を学びたいなど、お金以外で働きたい人がいれば国籍関係なく雇用したい
- 業務内容上、利用者との信用やコミュニケーションが重要となるため、今のところ日本人の雇用を優先させたい
- 外国人の犯罪が多い。受入れ時点での厳しい対応が必要。雇用時の各保険加入の徹底。土地所有等は厳しくする法律が必要