

令和7年度 外国人雇用事業者調査 報告

JICA 海外協力隊 2025年度2次隊 グローカルプログラム実習生

佐々木美波 牧野想

1. 調査概要

(1) 調査目的

・外国籍市民が安心して暮らし働ける環境づくりのため、企業側の雇用実態と課題を把握し、必要な対策を関係者とともに関るため。

(2) 調査方法

- ・外国人雇用事業者調査および企業訪問
- ・外国籍市民向け意識調査
- ・実施期間：2025年7月9日～7月31日
- ・調査対象：17社（うち1社は郵送回答）

<業種>

- ・製造業：12社
- ・建設業：2社
- ・卸売業・小売業：1社
- ・医療・福祉：1社
- ・飲食サービス業：3社
- ・農業：1社

(3) 質問項目

- ・企業情報
- ・外国人の雇用状況
- ・雇用上の課題
- ・その他

<訪問時の質問例>

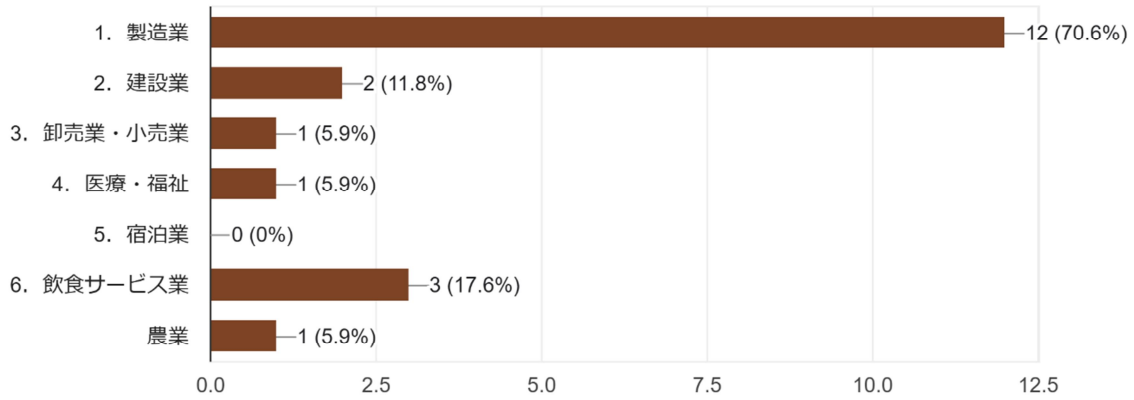
- ・特定技能の種類：1号/2号か
- ・外国人を雇用してみて良かったこと、変わったこと
- ・外国人雇用の課題が複数ある場合、一番の課題は何か
- ・仕事以外で外国人従業員との関わりがあるか
- ・外国人従業員からの相談の有無
- ・日本語学習の支援の有無など

2. 回答結果

<企業情報および雇用状況（業種、在留資格、国籍など）>

問1-2 該当する業種を選択してください。

17 responses

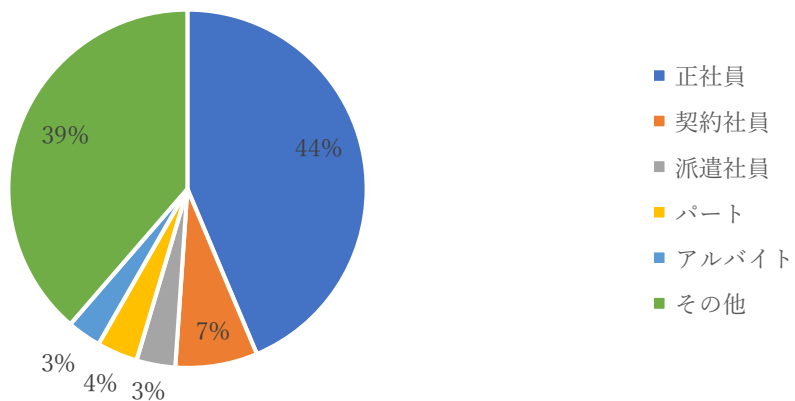


問2 現在外国人を雇用していますか。

17 responses

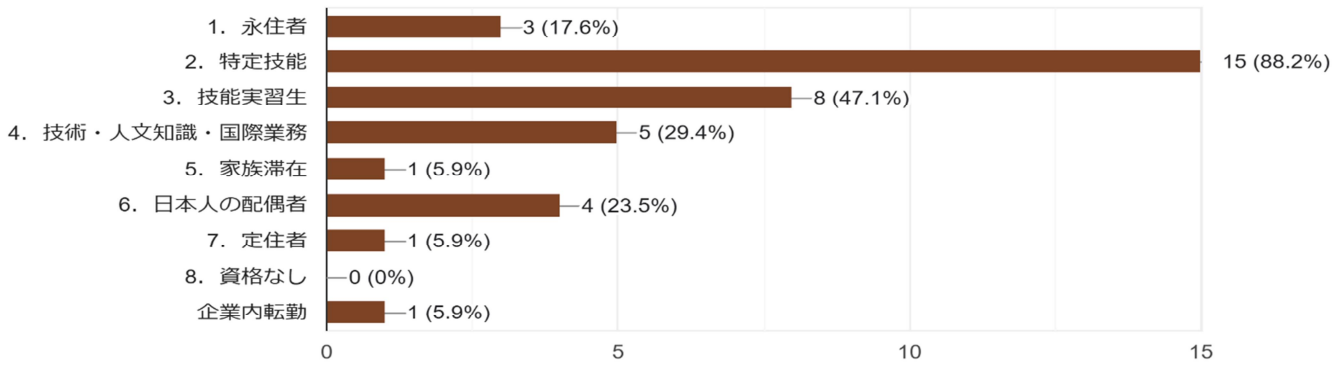


問3 現在雇用している外国人の雇用形態ごとの人数
(該当全て)



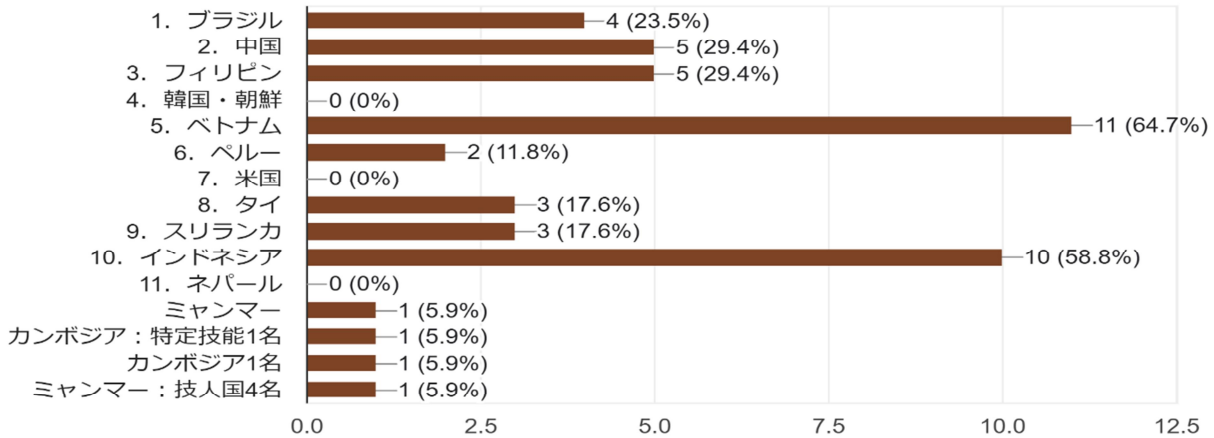
問4 雇用している外国人の在留資格（該当全てに○）

17 responses



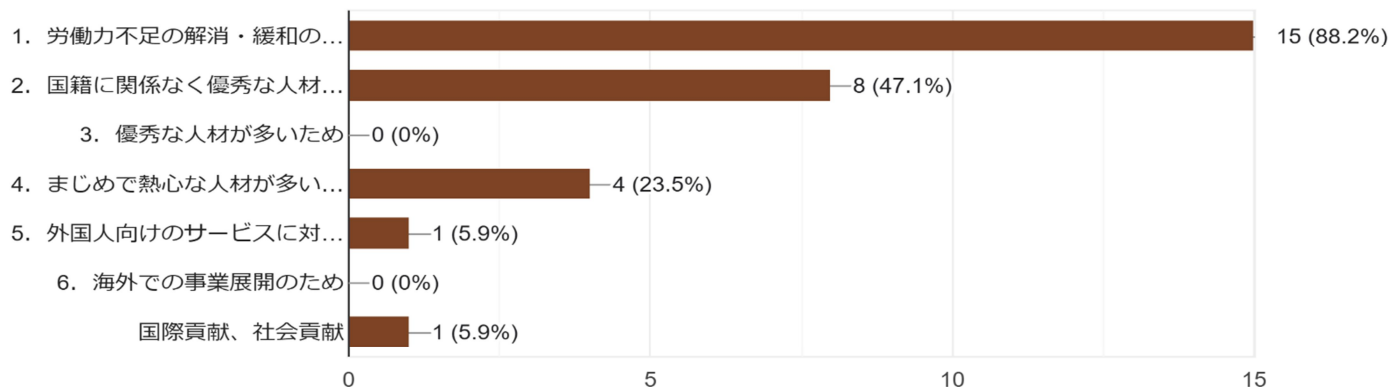
問5 雇用している外国人の国籍（該当全てに○）

17 responses



問6 雇用している理由（該当全てに○）

17 responses

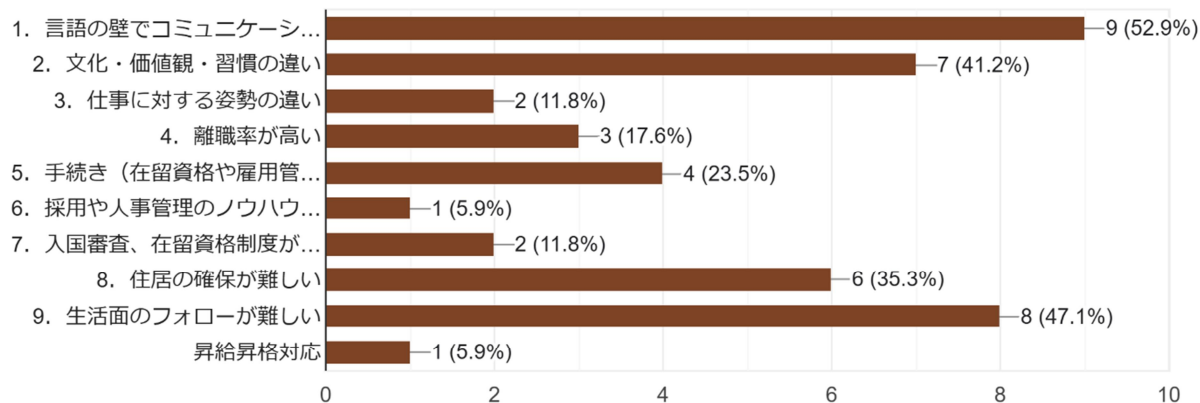


1. 労働力不足の解消・緩和のため
2. 国籍に関係なく優秀な人材を確保するため
3. 優秀な人材が多いため
4. まじめで熱心な人材が多いため
5. 外国人向けのサービスに対応するため
6. 海外での事業展開のため
7. その他→国際貢献、社会貢献

<雇用するうえでの課題など>

問7 外国人の雇用の課題

17 responses



1. 言語の壁でコミュニケーションがとりにくい
2. 文化・価値観・習慣の違い
3. 仕事に対する姿勢の違い
4. 離職率が高い
5. 手続き（在留資格や雇用管理等）が煩雑
6. 採用や人事管理のノウハウがない
7. 入国審査、在留資格制度が分かりにくい
8. 住居の確保が難しい
9. 生活面のフォローが難しい
10. その他→昇給昇格対応

<言語の壁>

・「言語の壁でコミュニケーションがとりにくい」の回答数は多いが、実際のところ一番の課題として上がる項目ではなかった。対処法として、翻訳アプリ、日本語が堪能な外国人従業員による通訳、監理団体や登録支援機関の通訳サポートなどがあるからだろう。

<ゴミ分別問題>

・新規採用時にトラブルが発生しやすい。地域で出せなくなることもある。一方、外国籍市民調査の問17「どんな情報がほしいか」では情報を求める声は比較的少なく、あまり困っていないと感じている様子が見受けられる。

<住居の確保>

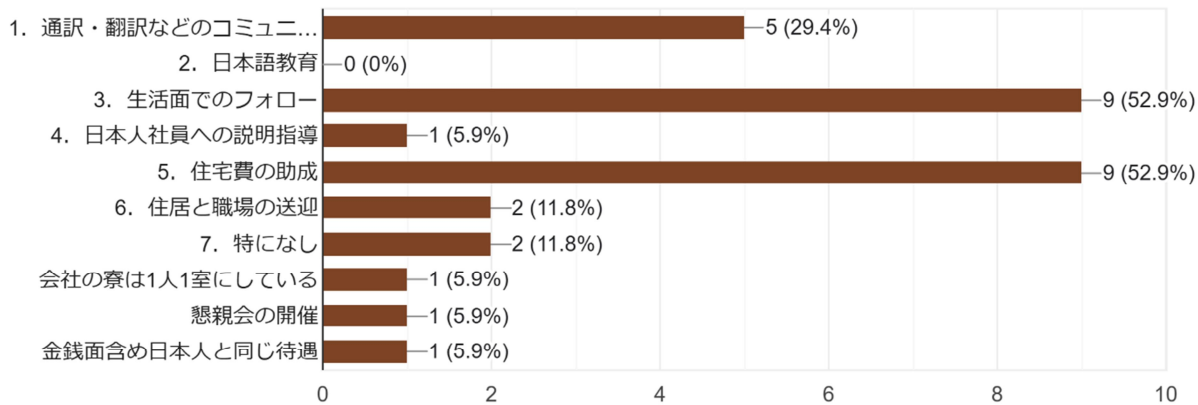
・アパートや戸建ての手続きの際に、大家に入居を断られる事例もあるようだ。自転車で通勤する従業員が多いため、会社近辺にないと通勤が難しく、住居を探すエリアが限られてしまうことも住居探しを難しくさせている原因の1つだろう。

<文化・価値観・習慣の違い>

・遺失物を届ける文化がないため警察沙汰になった問題もある。

問8 外国人材の定着のために取り組んでいること

17 responses



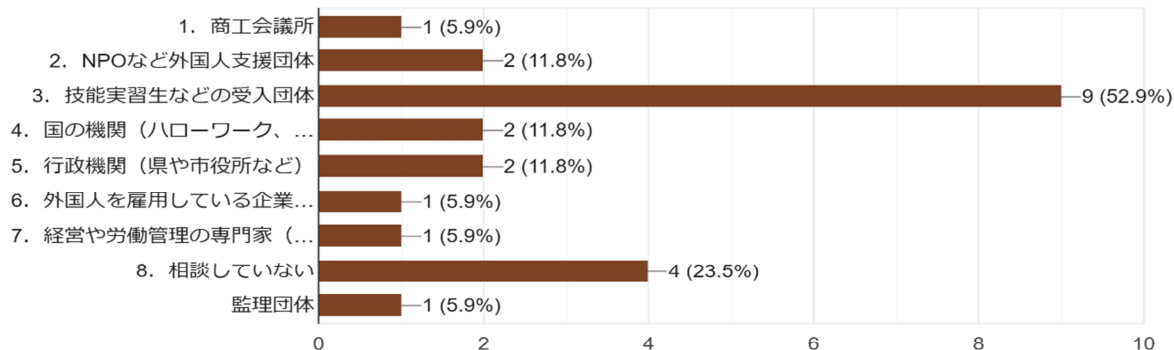
1. 通訳・翻訳などのコミュニケーション支援
2. 日本語教育
3. 生活面でのフォロー
4. 日本人社員への説明指導
5. 住宅費の助成
6. 住居と職場の送迎
7. 特になし
8. その他
 - ・会社の寮は1人1室にしている
 - ・懇親会の開催
 - ・金銭面含め日本人と同じ待遇

・生活面でのフォローは既に企業で対応しているが、雇用の課題点、行政などに希望することとしてもあがっている。生活面でのフォローが負担になっている企業も少なくない。

・住宅費の助成としては外国人従業員の自己負担が1万円～家賃の半額程度となるように家賃補助を出している企業が多かった。あるいは、水光熱費のみ自己負担の企業や、水光熱費を会社で負担する企業もあった。家具や家電を提供する企業も少なくない。

問9 外国人の雇用の課題について相談したことがありますか。

17 responses



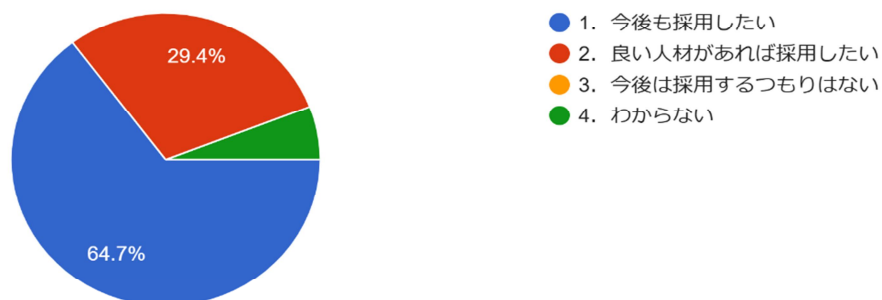
1. 商工会議所
2. NPO など外国人支援団体
3. 技能実習生などの受入団体
4. 国の機関（ハローワーク、出入国在留管理局など）
5. 行政機関（県や市役所など）
6. 外国人を雇用している企業の知り合い
7. 経営や労務管理の専門家（社労士、中小企業診断士など）
8. 相談していない
9. その他→監理団体

・相談していない企業もあった。

・技能実習生などの受入団体に相談するケースが最も多い。相談内容としては、業務上の指示に関して通訳の依頼や外国人従業員同士の喧嘩の仲裁、失踪時の対応、書類準備など多岐にわたる。

問10 今後の外国人の採用方針について

17 responses



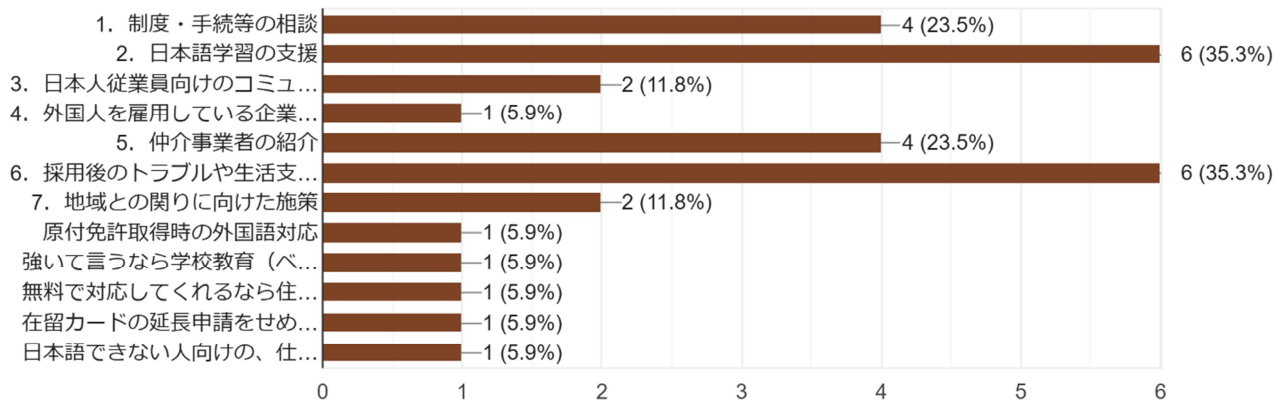
・「今後は採用するつもりはない」と回答した企業はなかったが、1年程度で退職・転職する従業員が多い企業からは、今後の採用に関して悩んでいるという意図で「わからない」と回答があった。

問11 上記で「3. 今後は採用するつもりはない」とお答えの場合の理由（該当全て○）

→「3. 今後は採用するつもりはない」と回答した企業がなかったため、回答なし

問12 外国人の採用や雇用に関して、行政などに希望することはありますか。（該当全て）

17 responses



1. 制度・手続等の相談
2. 日本語学習の支援
3. 日本人従業員向けのコミュニケーション支援の研修
4. 外国人を雇用している企業の好事例の紹介
5. 仲介事業者の紹介
6. 採用後のトラブルや生活支援の相談
7. 地域との関りに向けた施策
8. その他
 - ・原付免許取得時の外国語対応
 - ・強いて言うなら学校教育（ベトナム語対応等）と制度、ゴミ分別のサポート
 - ・在留カードの延長申請をせめて伊那でやってほしい。

<採用後のトラブルや生活支援>

・回答数が一番多かったのは、採用後のトラブルや生活支援について。採用後のトラブルとしては、従業員の失踪問題や勤務態度が悪い従業員が居ても退職させられない制度上の問題などがあがった。生活支援に関しては、ゴミ分別問題がよく話題にあがったが、半数程度の企業が特に困っていないと回答した。困っていない企業では、監理団体や登録支援機関などが手厚いサポートをしているケースが多い。一方、困っている企業からは、担当者から「ゴミ分別の正解を教える側として不安を感じる」という声もあがった。

<日本語学習支援>

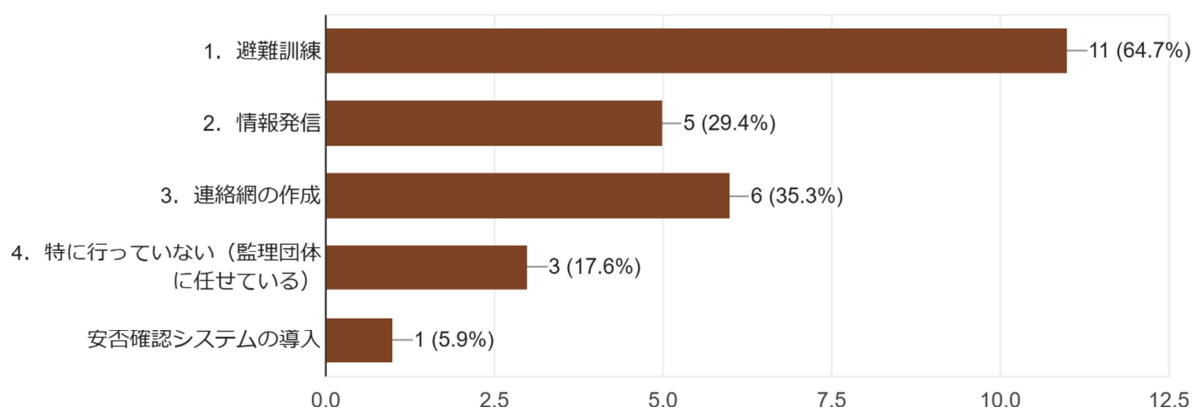
・多くの企業が日本語学習の支援を希望する。
 ・現在日本語学習の支援を行っている企業も少なくないが、実施している支援としては、「日本語の簡単なテスト」を実施することで定期的な日本語学習の機会の提供や、資格取得時の金銭的支援、日本語能力試験受験日の休日調整や試験当日の会場までの送迎などがある。実際の専門的な日本語指導は企業では難しいので、外部支援を求める声が多い。

<制度・手続等の相談>

・制度・手続等の相談を希望する企業も多いが、実際に話を聞くと、制度や手続内容の大変さを軽減できるようにサポートしてほしいという声が多かった。例えば、手続をするために平日に公休を取り会社の人と一緒に長野まで行っているケースもあるようだ。移動が大変なので在留カード延長申請をせめて伊那でやってほしいという意見があった。また、駒ヶ根市での手続も外国人が1人で手続を完了させるのは難しく、会社でサポートしているケースも少なくないで企業の負担が大きいようだ。

問13 防災への対応（該当全て）

17 responses



（補足）

・監理団体・登録支援機関が防災用品を外国人従業員に支給しているケースもあった。

<その他の意見（抜粋）>

・転入時の対応

→「転入時、市役所手続きや生活に関する情報提供を会社のサポートなしでもできるようにしてほしい。」

・住居確保の難しさ

→「外国人 NG 物件もあり、会社近辺で契約できる場所を探すとなると大変」「複数人で住んでいる現状だが、なるべく1人1部屋住まわせてあげたい」「社宅を確保しているが、新規に採用したら部屋数が不足する可能性が高い」

・日本語教育支援の不足

→「独学で学んでいる」「簡単な社内テストを実施しているが限界がある」「資格取得を目指す従業員を応援したい」など。

・ごみ分別・防災・地域交流など生活面でのサポート不足（情報不足）

→「ゴミ分別が難しい」「外国語の防災アプリがほしい」「会社だと地域との関わりの場を直接作ることが難しいので、行政に地域イベントへの参加機会を作してほしい」など。

・自転車の交通ルール対策

→警察など専門家を呼んで「交通ルール講座」を開催してほしい。

・「仲介者を紹介してほしい」

・外国人従業員からは「バスがない」など、交通手段に関する意見も出た。

3. 提案

1. 行政主体の取り組み（行政中心で実施）

<手続き・相談体制の強化>

- ・生活・労務相談窓口の多言語対応を拡充。

<住居支援の仕組みづくり>

- ・外国人可物件のデータベースを整備。
- ・家主向けセミナーを行政が実施。

<多言語防災・ごみ分別ガイドの提供>

- ・簡易冊子・動画で誰でも分かる形に。

<情報提供>

- ・駒ヶ根市役所が外国人も理解できるような形で地域の情報を各種 SNS で発信する。（多言語対応、やさしい日本語対応など）

2. 連携型の取り組み（行政+企業+地域団体）

<駒ヶ根市主催の日本語教室開催>

- ・行政が教材・講師を提供し、企業やボランティア団体が会場や参加者を集める。
- ・テーマ：仕事で使う日本語

<地域交流イベントに参加できる機会の提供>

- ・行政はイベント情報を外国人に届くように紹介する。企業は従業員が情報を入手できるようサポートする。
- ・イベントの主催者は「よそ者」を受け入れる体制を作っておく。将来的に外国人も主体的に参加できる機会を作る。

<ネットワーク形成>

- ・定期的に情報交換会を行い、雇用・定着の成功事例なども共有。

3. 長期的な施策（行政+企業+教育機関など）

- ・家族帯同支援・母語支援の仕組みづくり。
- ・運転免許・交通安全教育の外国語対応。
- ・定住人材へのキャリアアップ支援（特定技能2号・永住権取得）。