

令和6年度「外国人の雇用に関するアンケート」調査結果報告書

令和7(2025)年3月25日

とちぎ外国人材活用促進協議会

1	調査概要	1
2	調査結果	
設問1	事業所規模（従業員数）	2
設問2	業種・職種	2
個別設問	【製造業】具体的な職種	3
個別設問	【介護（高齢者・障害者）】施設等が提供しているサービス	3
設問3-1	外国人雇用の有無	4
設問3-2	雇用内訳（外国人を雇用している場合）	7
個別設問	【製造業】外国人材が担う業務	8
個別設問	【介護】外国人の保有資格	8
個別設問	【介護】外国人の雇用形態	9
個別設問	【宿泊】外国人材が担う業務	9
設問4	外部研修機関活用の有無（外国人を雇用している場合）	10
設問5	外国人を雇用していない理由（過去に雇用したことがある場合）	12
設問6-1	今後の外国人の雇用（現在雇用ありの場合）	13
設問6-2	今後の外国人の雇用（現在雇用なしの場合）	18
設問6-3	雇用したい外国人の在留資格内訳	22
設問6-4	外国人を雇用する理由	23
個別設問	【製造業】外国人材に任せたい業務	23
個別設問	【製造業】外国人材に求める技能・技術	24
個別設問	【宿泊】外国人材に求める技能・技術	24
設問7	外国人の雇用における工夫	25
設問8	外国人の雇用における困難	25
設問9	外国人に望むこと	26
設問10	特定技能制度について	26
設問11	「特定技能」外国人受入れの意向の有無	27
設問12	外国人の雇用に関して必要な支援	28
設問13	育成就労制度について	29
自由意見		31

1 調査概要

(1) 目的

県内企業・事業所における外国人雇用の実態及び行政への要望等の把握

(2) 実施時期

令和6(2024)年12月12日(木)～令和7(2025)年1月31日(金)

(3) 調査対象

県内企業・事業所に対する任意調査

(4) 調査方法

電子申請システム

※調査に当たっては県ホームページへの掲載のほか、以下の団体等の協力を得た。

(1) とちぎ外国人材活用促進協議会副会長5団体

(2) 栃木県庁内関係各課

(5) 回答企業数

712社(延780事業所)

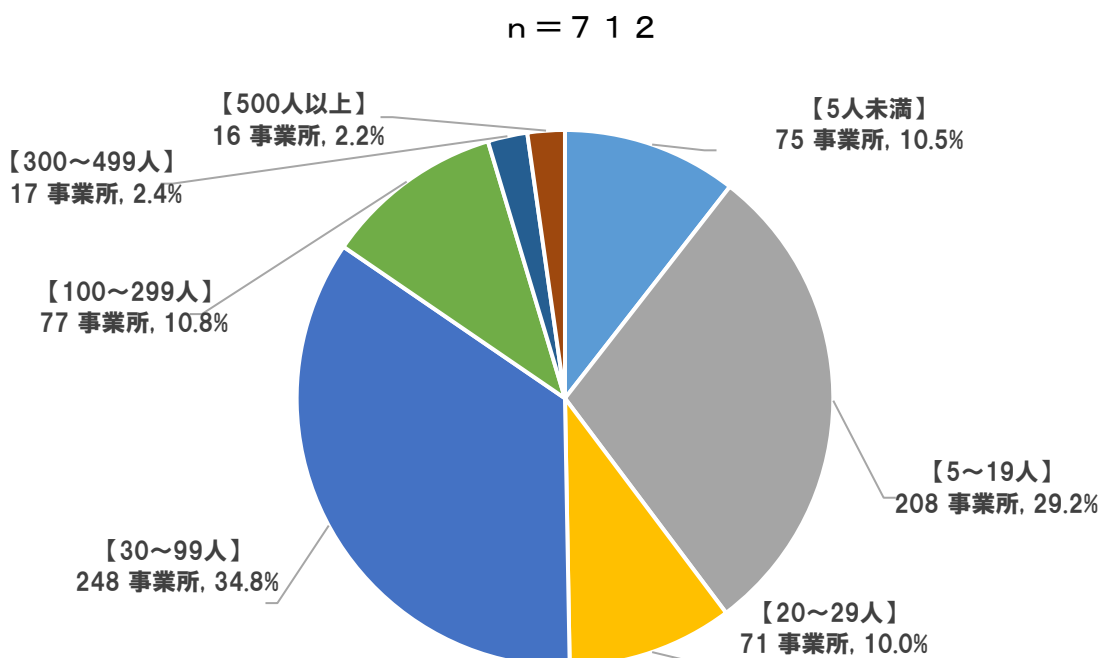
(6) 留意事項

1社において複数の業種・職種を営んでいるケースがあることから、実際の回答企業数712社以上の回答が得られている項目がある。

2 調査結果

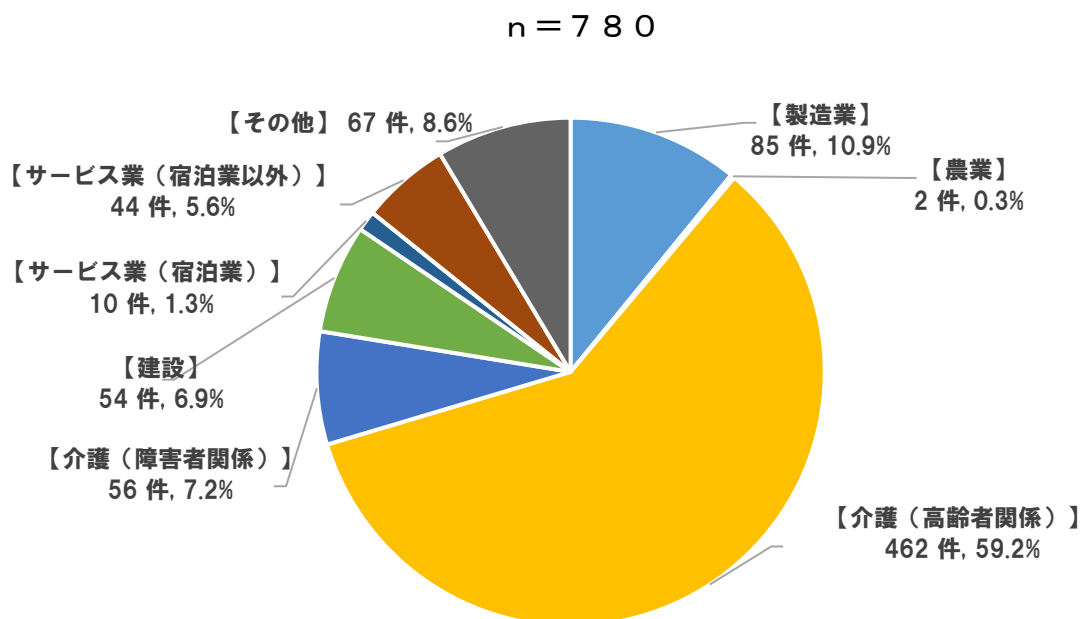
設問1 事業所規模（従業員数）（1つのみ回答）

従業員数 30～99 人が 248 件と最も多く、次いで、5～19 人が 208 件となった。



設問2 業種・職種（複数回答）

介護（高齢者関係）が 462 件と最も多く、次いで、製造業が 85 件となった。



〔参考〕個別設問

【製造業】具体的な業種

金属製品製造業が14件と最も多く、次いで、食料品製造業及びその他製造業の9件となった。

ア 食料品製造業	9	ス 窯業・土石製品製造業	5
イ 飲料・たばこ・飼料製造業	2	セ 鉄鋼業	2
ウ 繊維工業	0	ソ 非鉄金属製造業	1
エ 木材・木製品製造業(家具を除く)	2	タ 金属製品製造業	14
オ 家具・装備品製造業	1	チ はん用機械器具製造業	2
カ パルプ・紙・紙加工品製造業	1	ツ 生産用機械器具製造業	6
キ 印刷・同関連業	0	テ 業務用機械器具製造業	5
ク 化学工業	2	ト 電子部品・デバイス・電子回路製造業	3
ケ 石油製品・石炭製品製造業	1	ナ 電気機械器具製造業	3
コ プラスチック製品製造業(別掲を除く)	7	ニ 情報通信機械器具製造業	1
サ ゴム製品製造業	2	ヌ 輸送用機械器具製造業	7
シ なめし革・同製品・毛皮製造業	0	ネ その他の製造業	9

(1つのみ回答)

【介護(高齢者・障害者)】施設等が提供しているサービス

高齢者施設のうち、デイサービスが154件と最も多く、次いで、特別養護老人ホームの125件となった。また、障害者施設のうち、生活介護が32件と最も多く、次いで、就労継続支援が16件となった。

(高齢者)

特別養護老人ホーム	125
介護老人保健施設	38
養護老人ホーム	6
軽費老人ホーム	12
認知症高齢者グループホーム	57
有料老人ホーム	37
サービス付き高齢者向け住宅	52
デイサービス	154
訪問介護	80
小規模多機能型居宅介護	34
その他	132

(障害者)

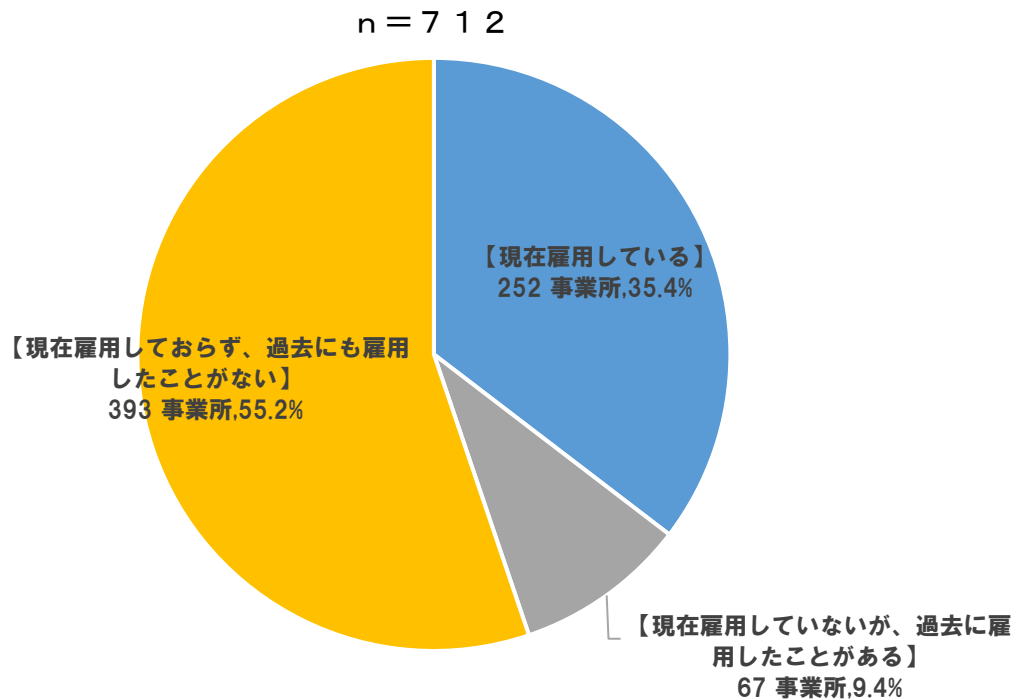
共同生活援助	13
生活介護	32
自立訓練	2
宿泊型自立訓練	0
就労移行支援	5
就労継続支援	16
施設入所支援	10
短期入所	11
その他	25

(複数回答)

設問3

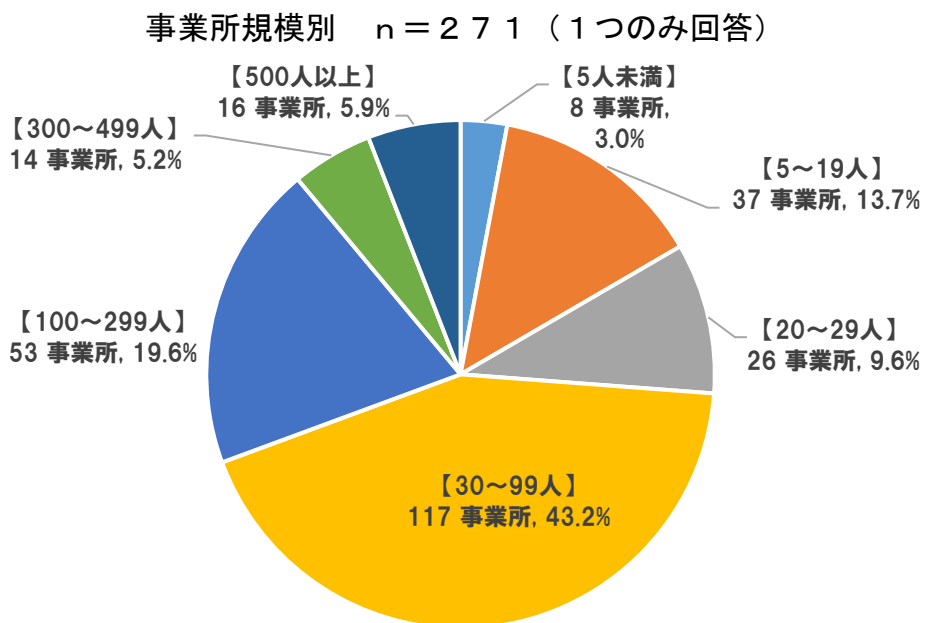
1 外国人雇用の有無 (1つのみ回答)

「現在雇用している」が252事業所、「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある」が67事業所、「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」が393事業所となった。

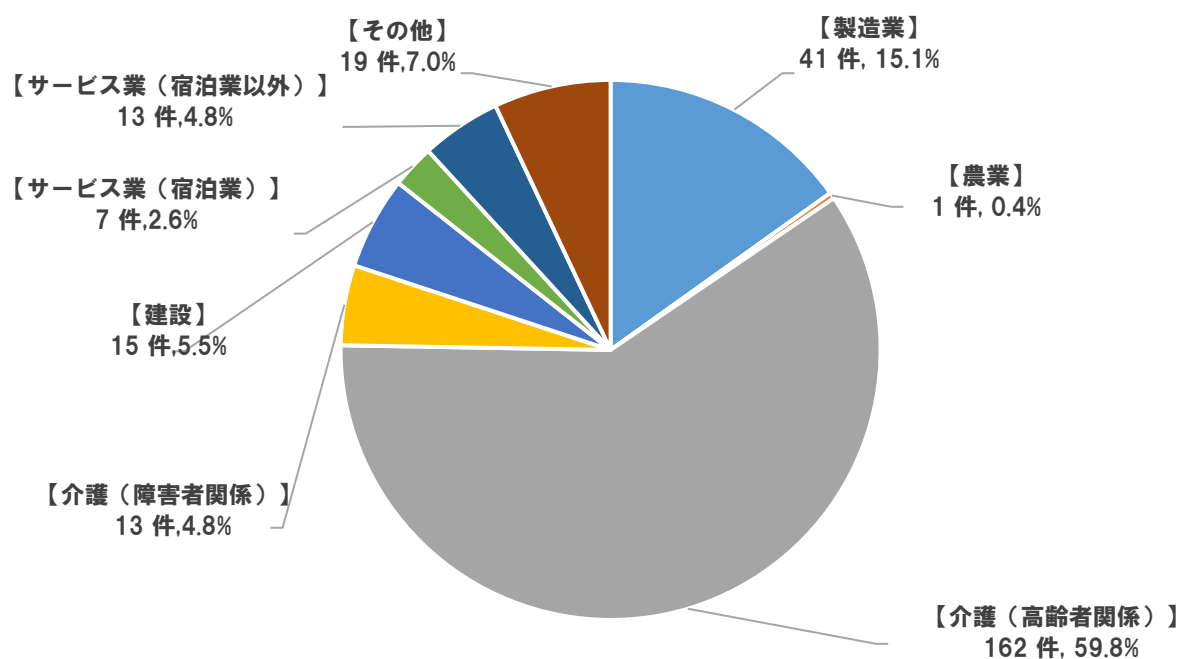


1- (1)

「現在雇用している」と回答した事業所の内訳



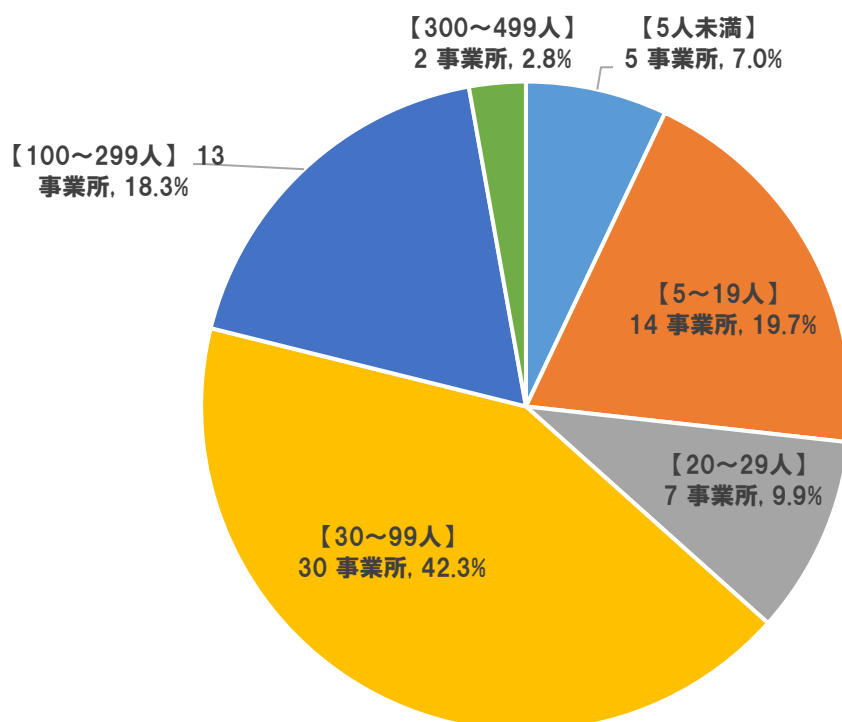
業種・職種別 n = 271 (複数回答)



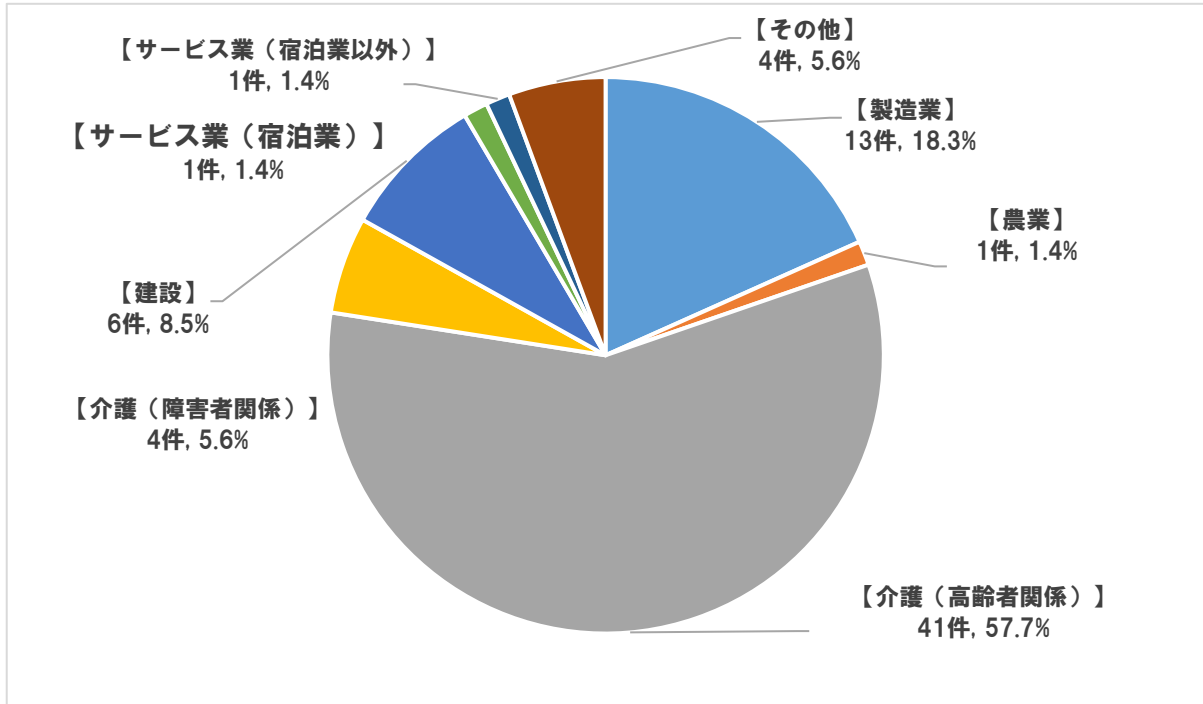
1 - (2)

「現在雇用していないが、過去に雇用したことがある。」と回答した事業所の内訳

事業所規模別 n = 71 (1つのみ回答)



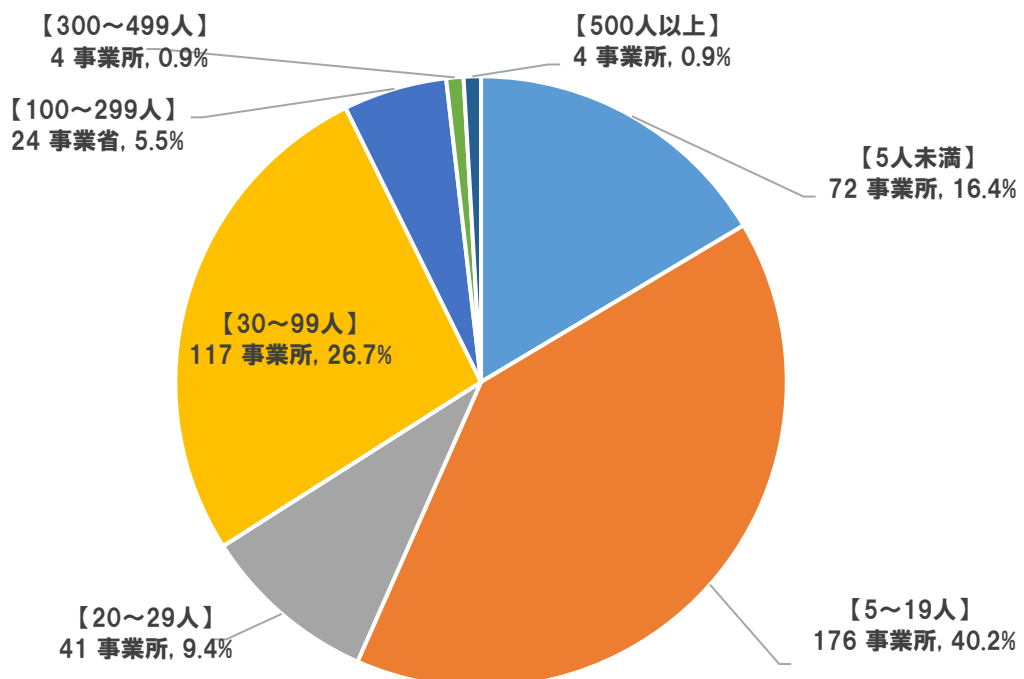
業種・職種別 n = 71 (複数回答)



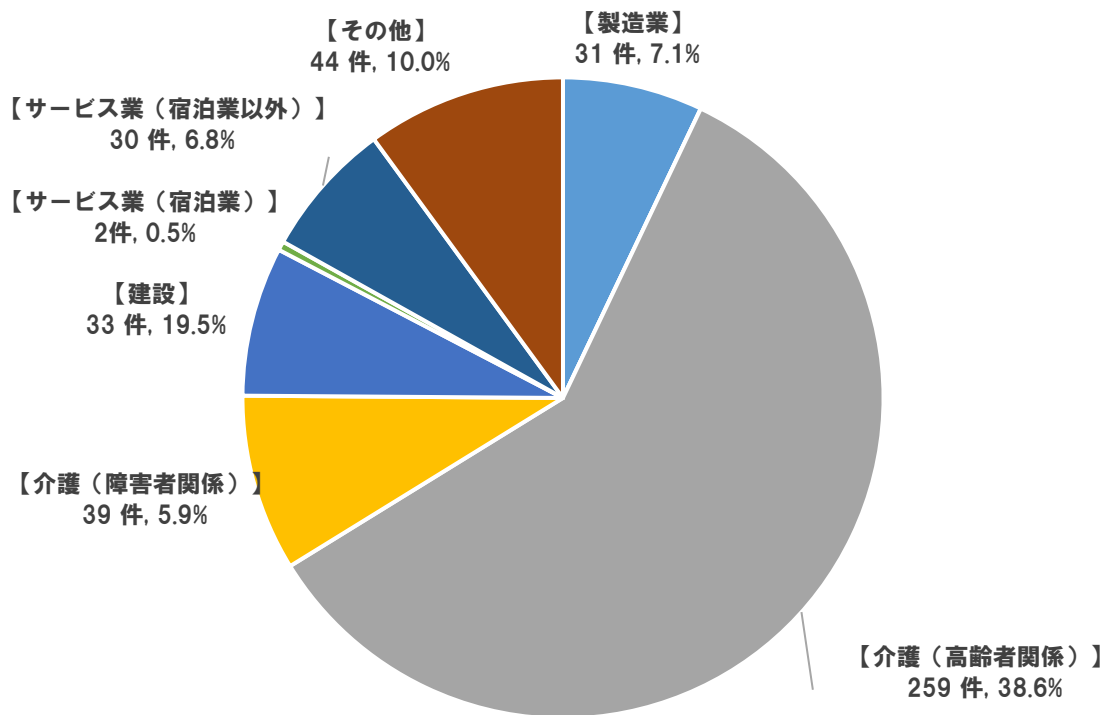
1 - (3)

「現在雇用しておらず、過去にも雇用したことがない」と回答した事業所の内訳

事業所規模別 n = 438 (1つのみ回答)



業種・職種別 n = 438 (複数回答)



2 雇用内訳（外国人を雇用している場合のみ回答）

雇用している外国人のうち、在留資格別では「特定技能」が135人と最も多く、次いで、「永住者・定住者」の116人となった。また、国籍別では、「ベトナム」が94人と最も多く、次いで、「インドネシア」の83人となった。

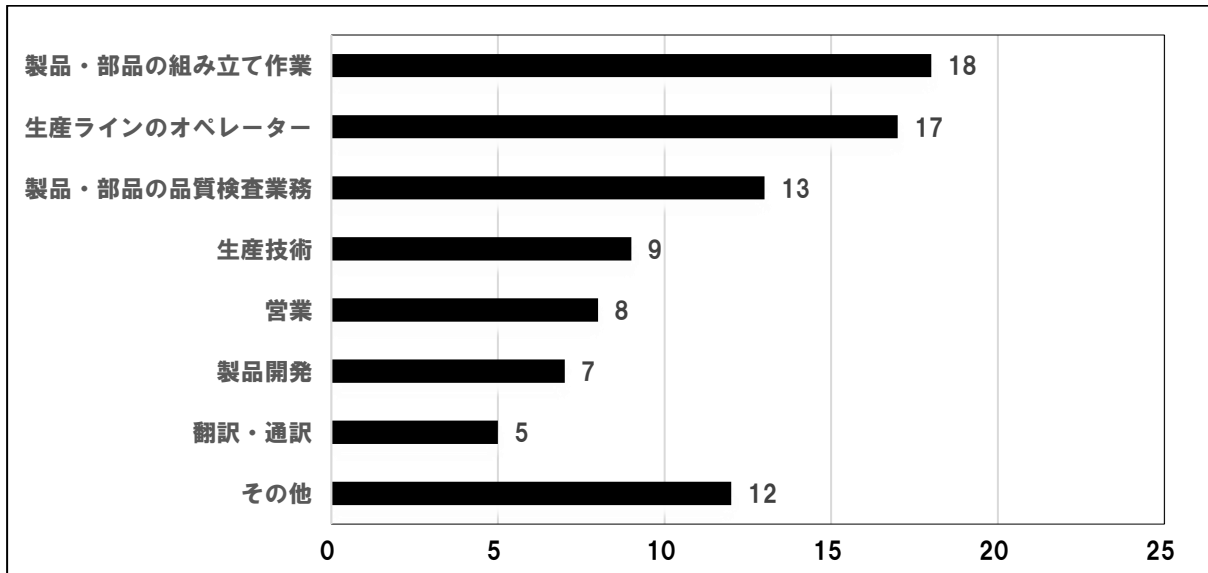
国籍	永住者・定住者	技能実習	日本人の配偶者	技術・人文知識・国際業務	留学	特定技能	特定活動 (EPA 介護)	その他の在留資格	合計
ベトナム	6	31	5	19	-	22	-	11	94
中国	21	1	15	10	-	8	-	4	59
フィリピン	36	2	20	4	-	7	5	2	76
インドネシア	2	31	-	3	-	42	3	2	83
ブラジル	13	-	3	1	-	-	-	1	18
ネパール	5	4	2	8	4	18	-	9	50
ペルー	12	-	-	1	-	-	-	-	13
その他	21	25	21	12	1	38	-	13	131
計	116	94	66	58	5	135	8	42	524

(複数回答)

【参考】個別設問（外国人を雇用している場合のみ回答）

【製造業】外国人材が担う業務

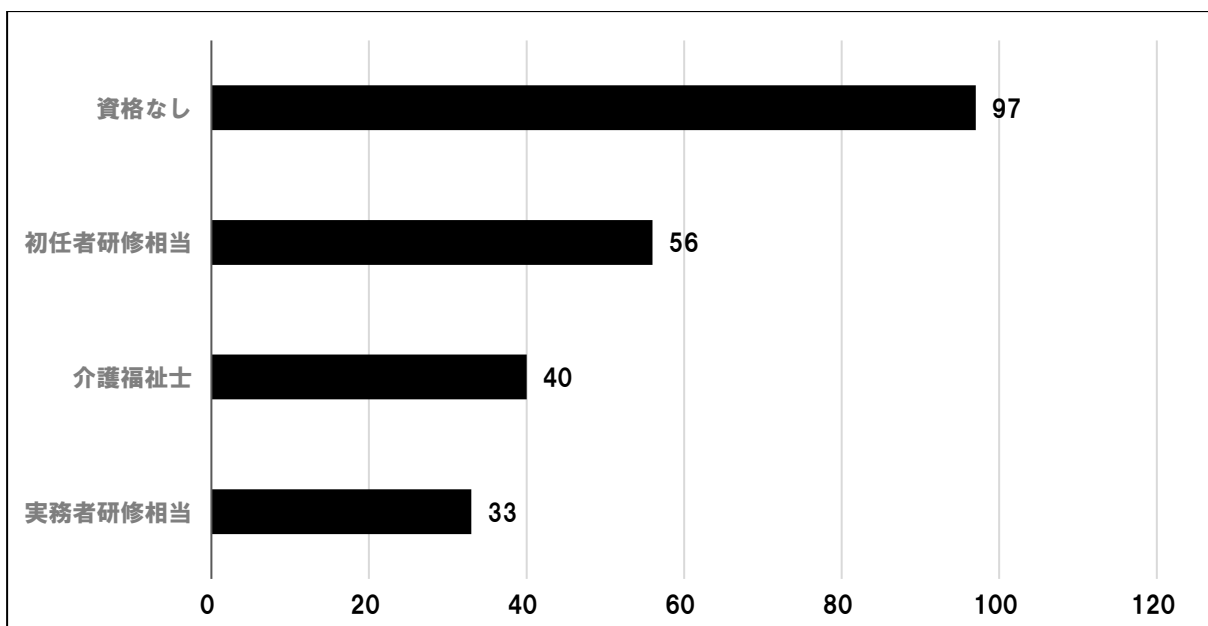
「製品・部品の組み立て作業」が最も多く、次いで、「生産ラインのオペレーター」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の保有資格

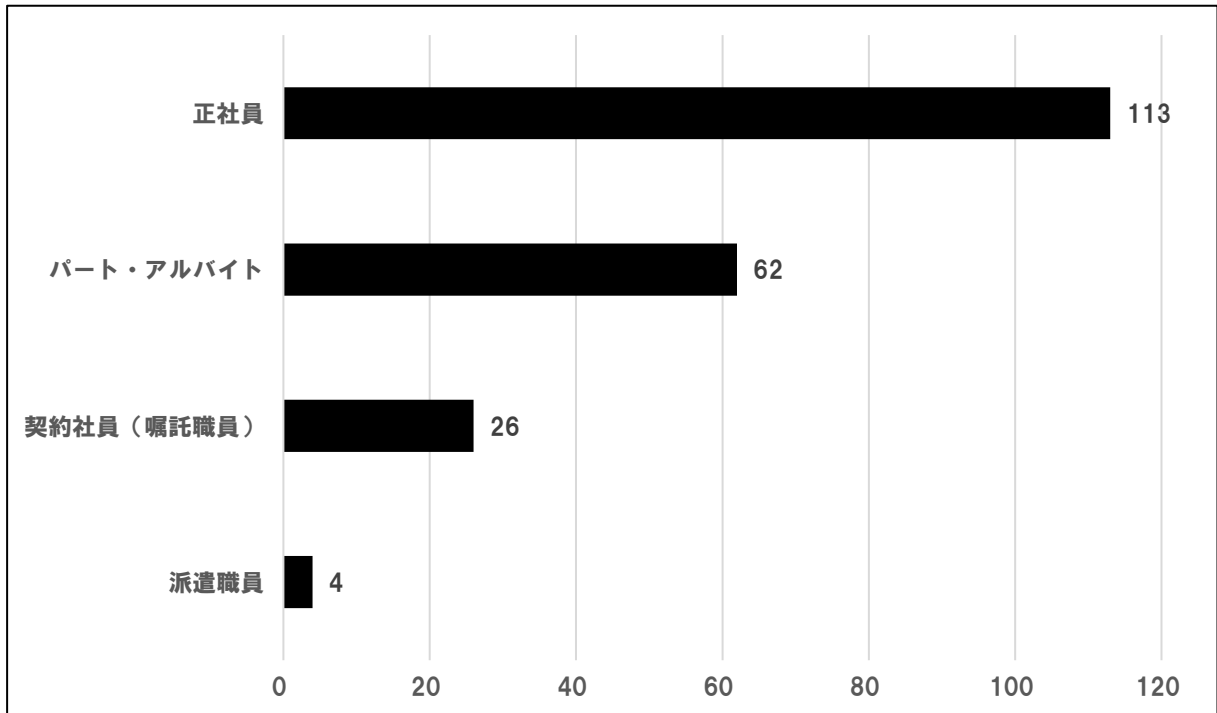
「資格なし」が最も多く、次いで、「初任者研修相当」が多くなった。



（複数回答）

【介護】外国人の雇用形態

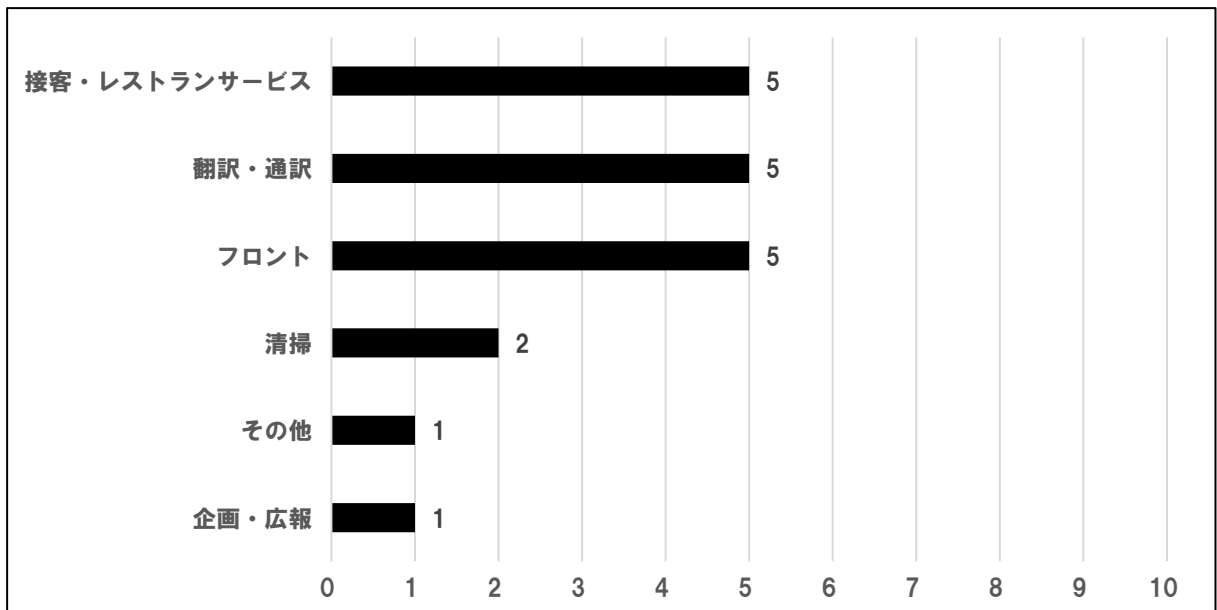
「正社員」が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」が多くなった。



(複数回答)

【宿泊】外国人材が担う業務

「接客・レストランサービス」、「翻訳・通訳」、「フロント」が最も多くなった。

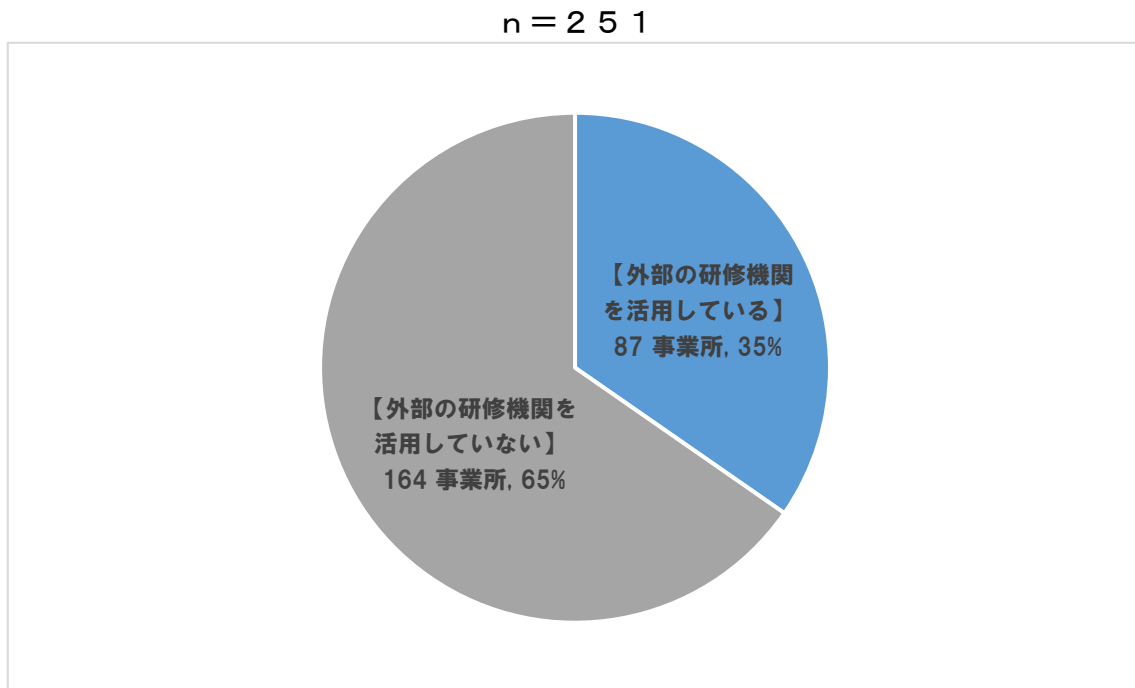


(複数回答)

設問 4

1 外部研修機関活用の有無（外国人を雇用している場合のみ回答）

「外部の研修機関を活用している」が 87 事業所、「外部の研修機関を活用していない」が 164 事業所となった。



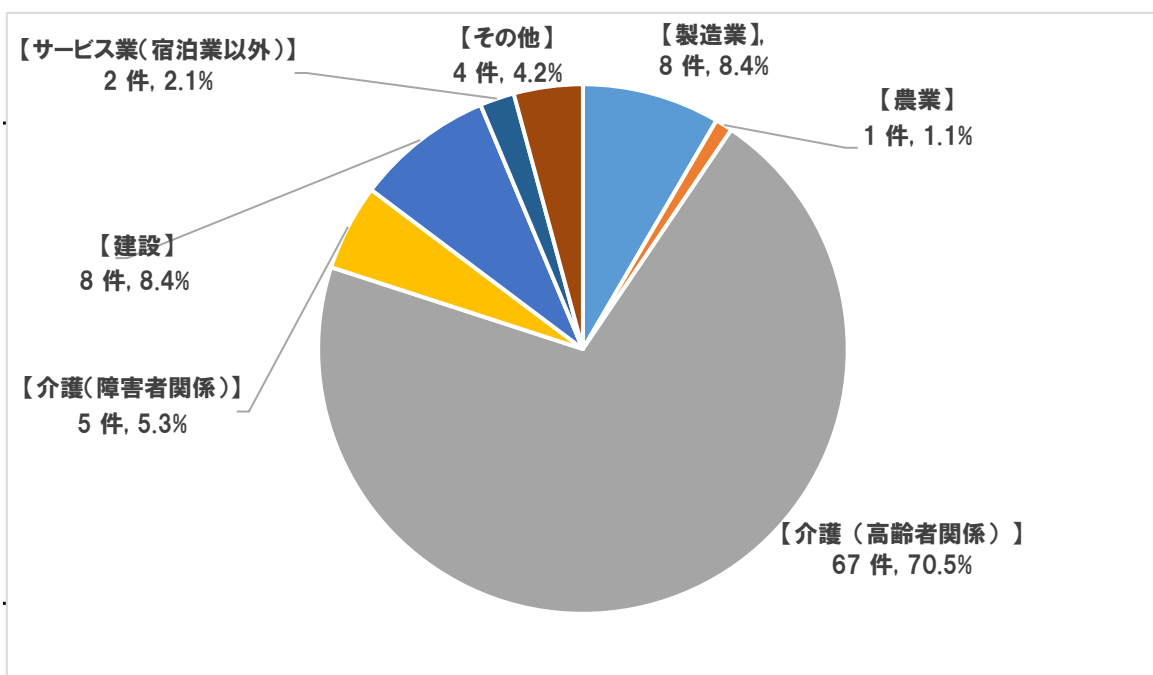
※設問3で「現在雇用している」と回答した事業所から任意で得た回答。

(1つのみ回答)

1- (1)

「外部の研修機関を活用している」と回答した事業所の業種・職種別内訳

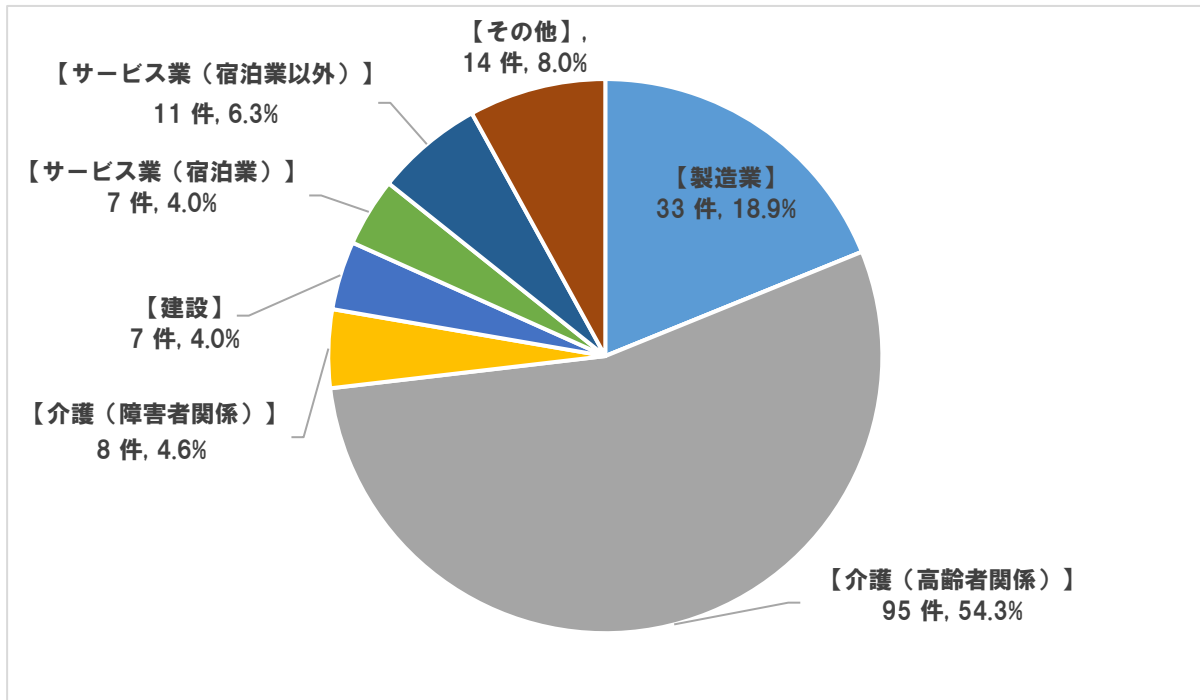
n = 95 (複数回答)



1 - (2)

「外部の研修機関を活用していない」と回答した事業所の業種・職種別内訳

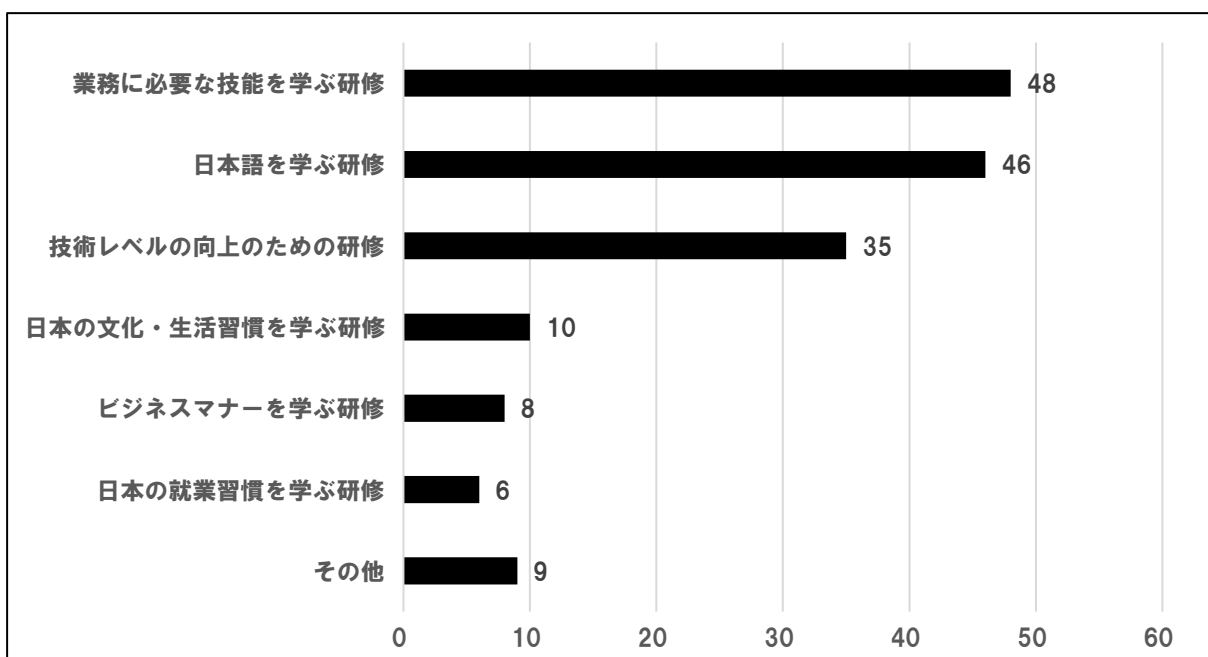
n = 175 (複数回答)



1 - (3) 活用している外部研修の内容（外国人を雇用している場合のみ回答）

「業務に必要な技能を学ぶ研修」が最も多く、次いで、「日本語を学ぶ研修」が多くなった。

n = 162

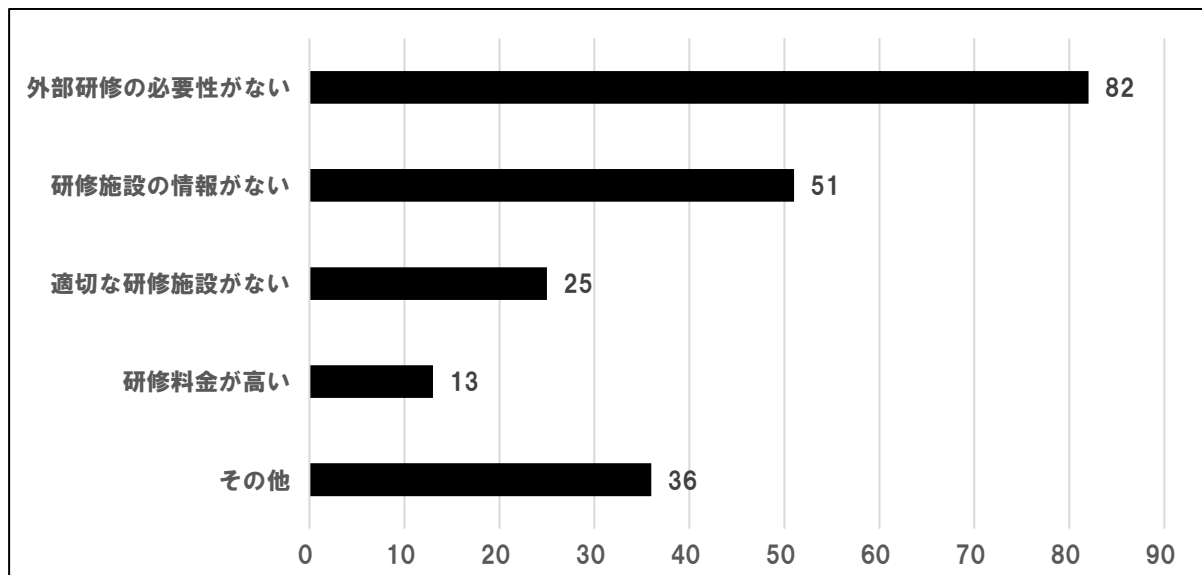


(複数回答)

1 - (4) 外部研修を活用しない理由（外国人を雇用している場合のみ回答）

「外部研修の必要性がない」が最も多く、次いで、「研修施設の情報が無い」が多くなった。

n = 207



（複数回答）

設問5

外国人を雇用していない理由（現在雇用していないが、過去に雇用したことがあると回答した方から抜粋）

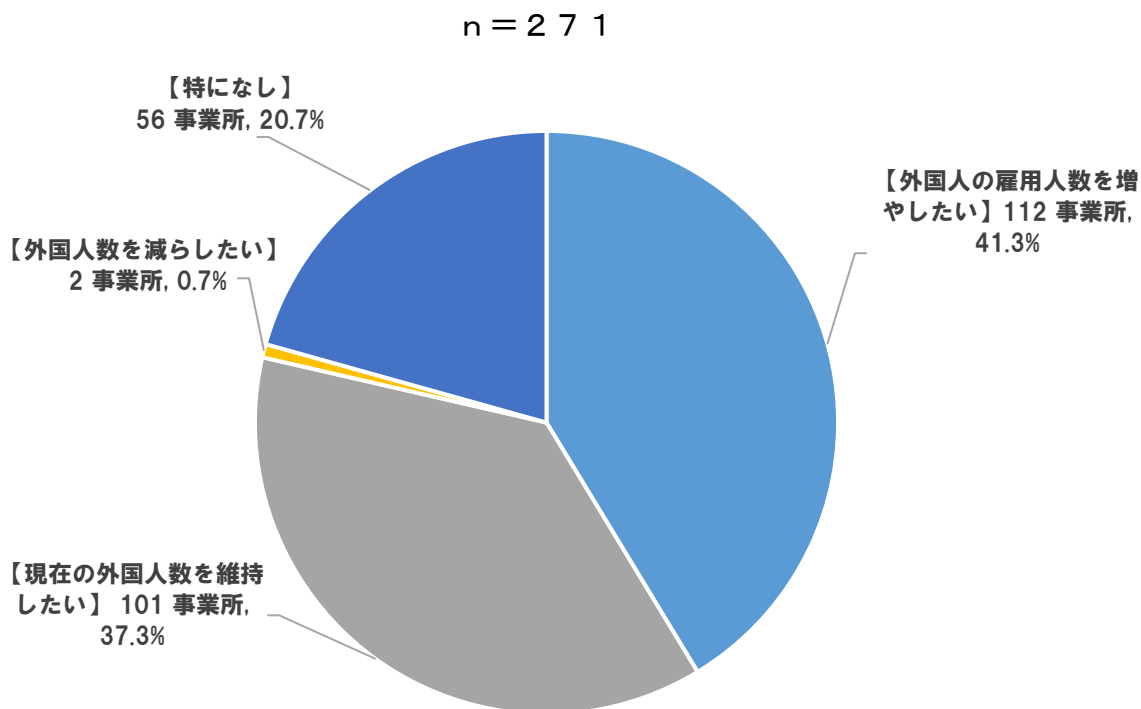
業種・職種	理由
製造業	日本に帰化したため、現在の外国人雇用はない。
	本人事情による退職（転職）。
	言語や文化の違いによる相互理解の難しさから、退職してしまう。
	日本人雇用で足りている。
	製品の種類（防衛関係等）により、外国人を雇用できない。
介護（高齢者関係）	日本人の雇用で充足している。
	応募がないため採用していない。
	履歴書や面接で得た情報と実際の仕事ぶりに大きなギャップがあり、また身内との金銭トラブルの相談を持ち込み、自損事故での休み、無断欠勤・遅刻が重なって、結局2週間を待たず解雇となった。以上の経緯から、採用には慎重にならざるを得ない状況となっている。
	人員にゆとりがなく、外国人への細かな指導が困難なため。
	本人の意向により退職し、その後応募がないため。※複数あり
	文化の違いにより退職してしまう。

介護（高齢者関係）	外国人人材を受け入れるにあたり、施設側で対応するのが難しいため。また、特定技能の外国人人材を採用した場合に、ランニングコスト（登録支援機関への支払い等）がかかる為、その費用を捻出するのが厳しい。 無断欠勤が多かった。
介護（障害者関係）	現時点では、外国人を採用しなくても人員の補充ができているため。
建設	危険を伴う業種のため、意思疎通による言語が特に重要であり、採用について慎重になっていたため。
農業	雇用のタイミングの問題や、必要技能に見合う人材がいなかったため。
その他 （サービス業、宿泊業等）	外国人のアフターフォローが人手不足によりできない。日本語の読解力がなかった。 条件の合う人材が見つからない

設問 6

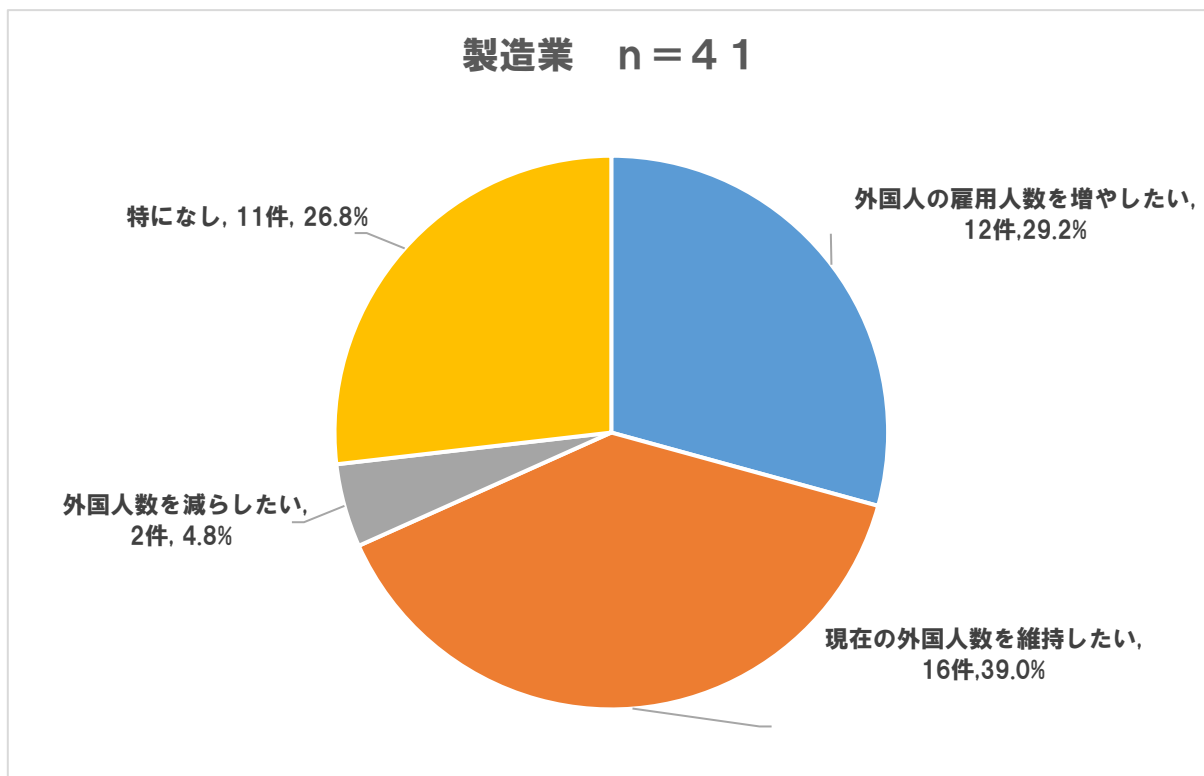
1 今後の外国人の雇用（「現在雇用あり」の事業所の場合）

「外国人の雇用人数を増やしたい」が 112 事業所と最も多く、次いで、「現在の外国人数を維持したい」が 101 事業所となった。

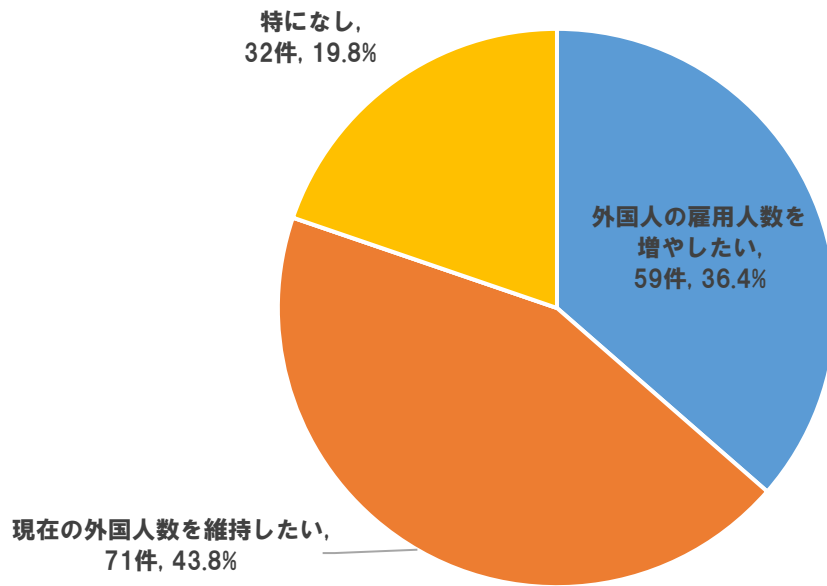


1 - (1) 業種・職種別内訳

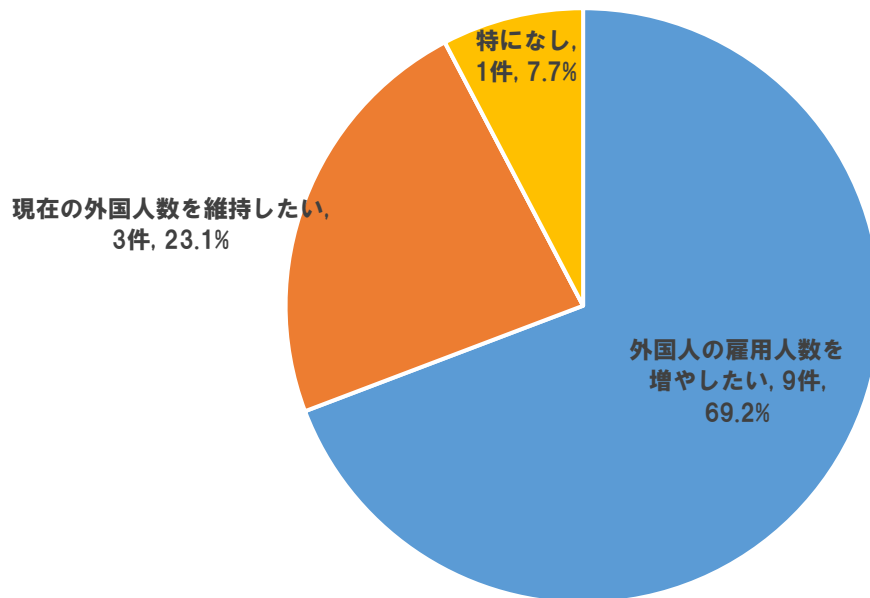
「現在雇用している」と回答した271事業所の内訳



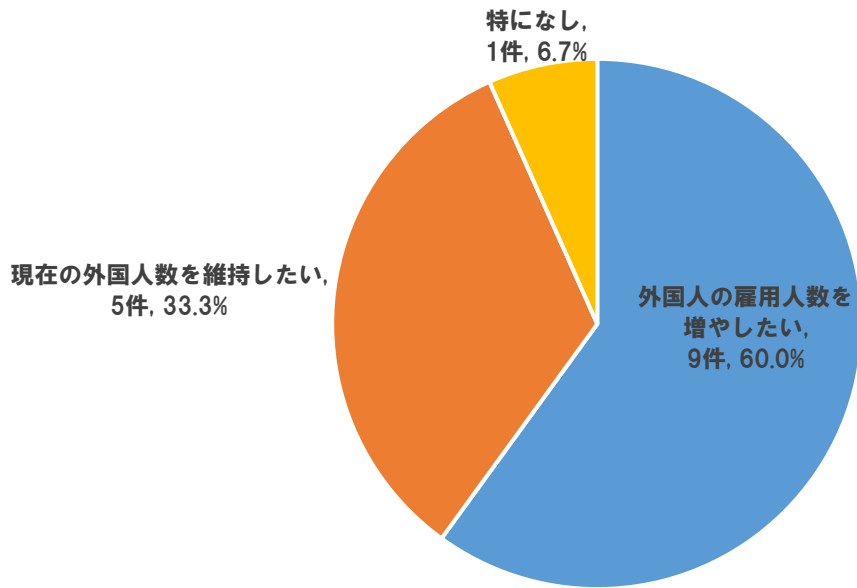
介護（高齢者関係） n = 162



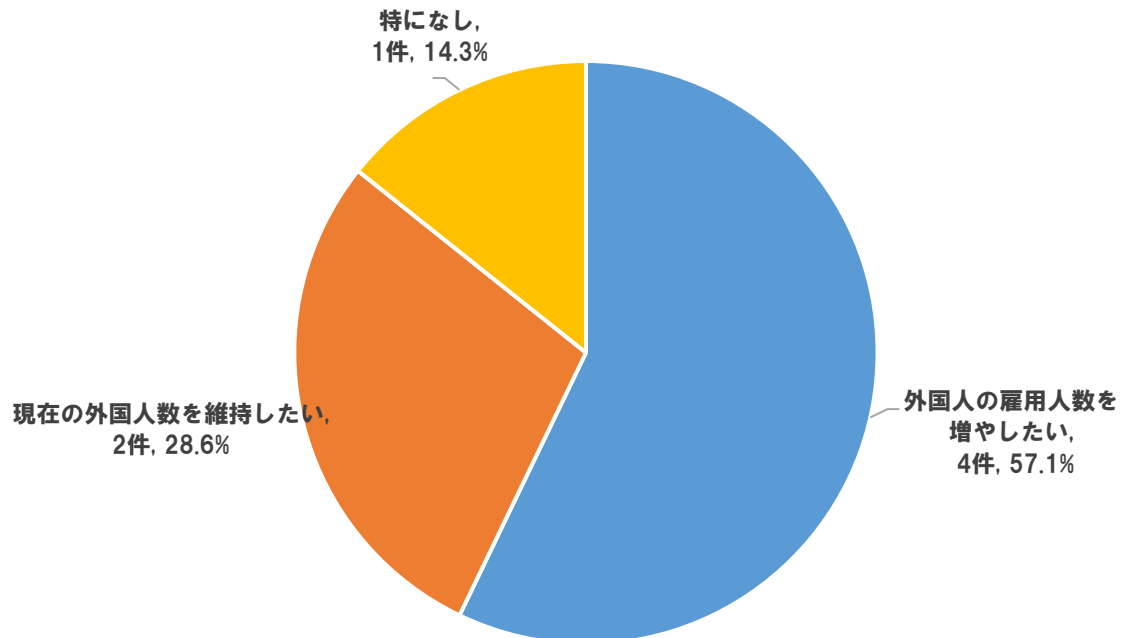
介護（障害者関係） n = 13



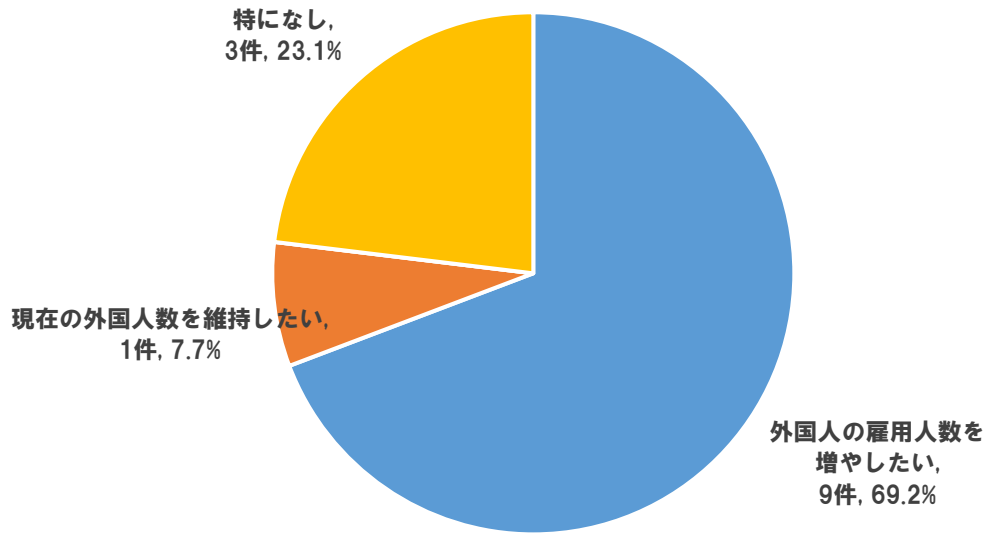
建設 n = 15



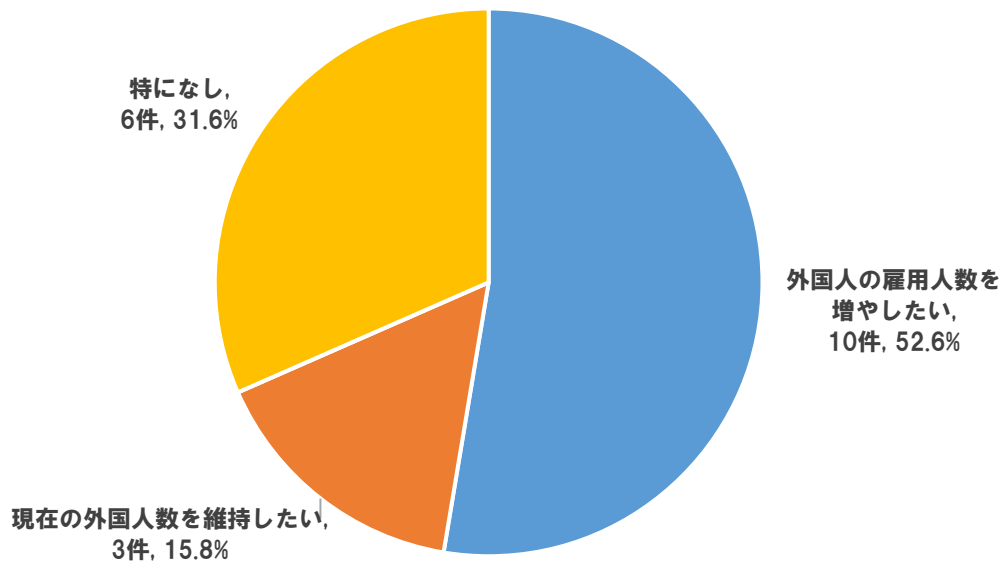
サービス業(宿泊業) n = 7



サービス業（宿泊業以外） n = 13



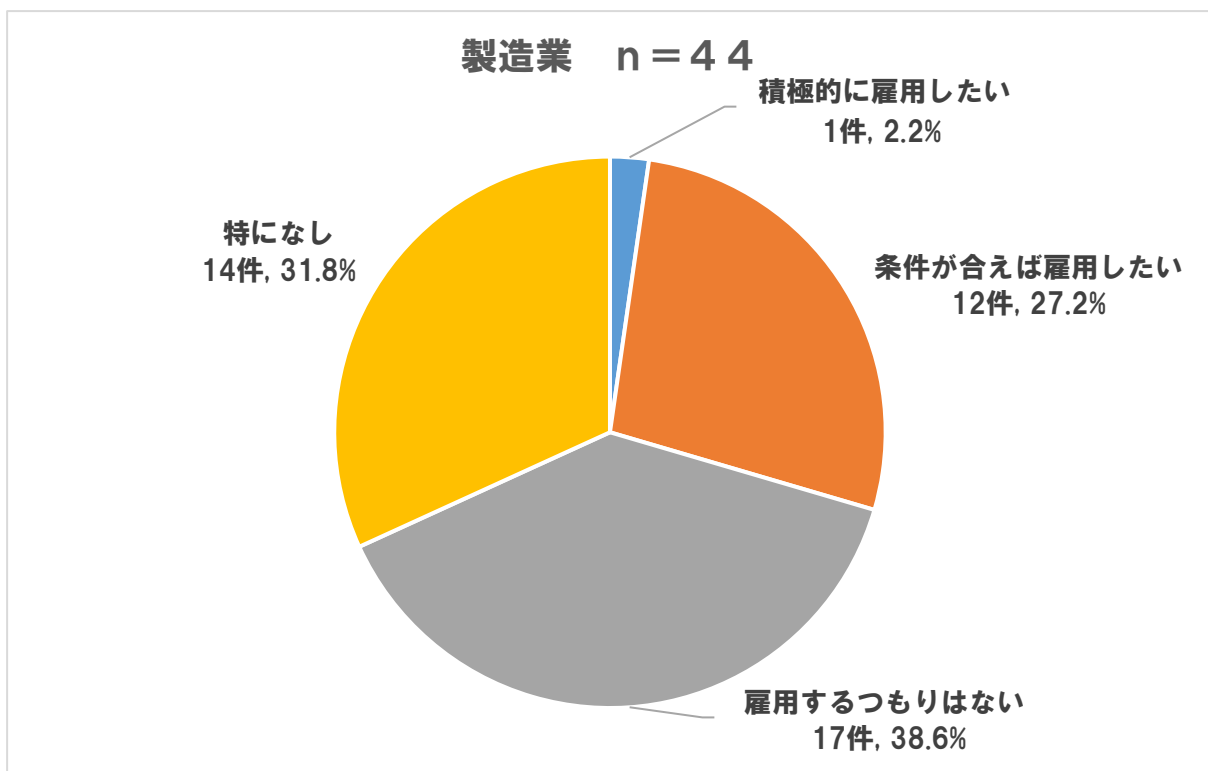
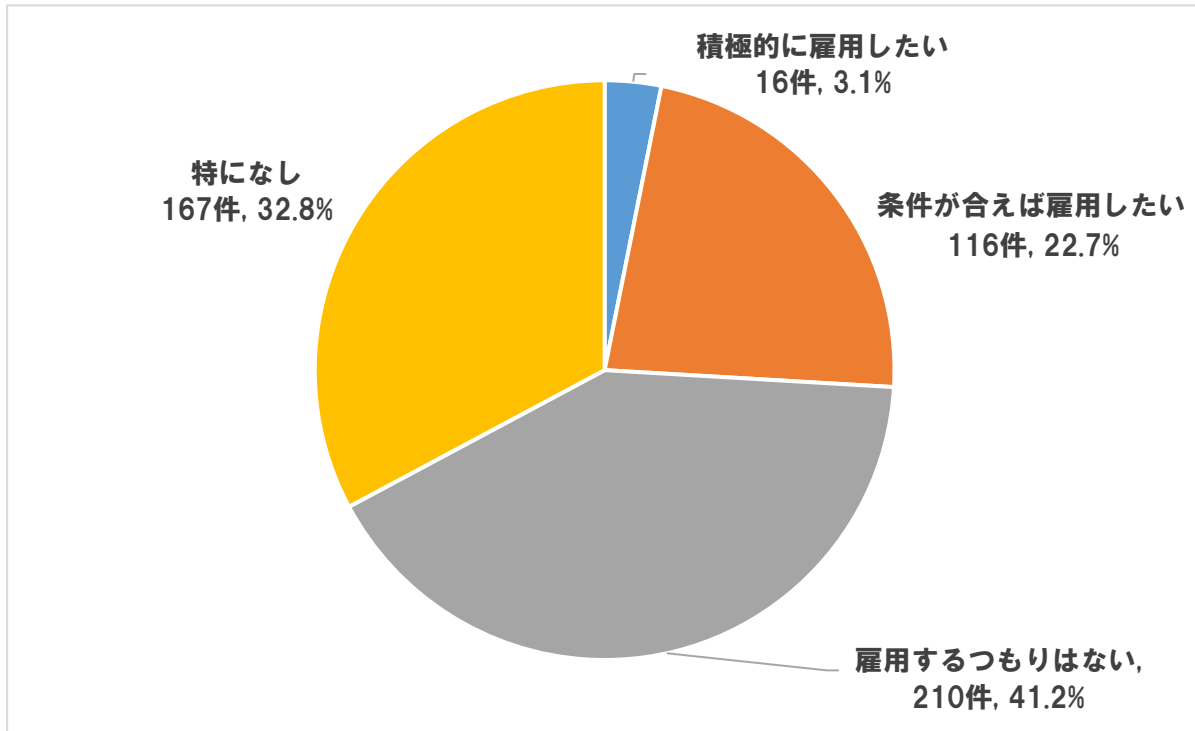
その他 n = 19



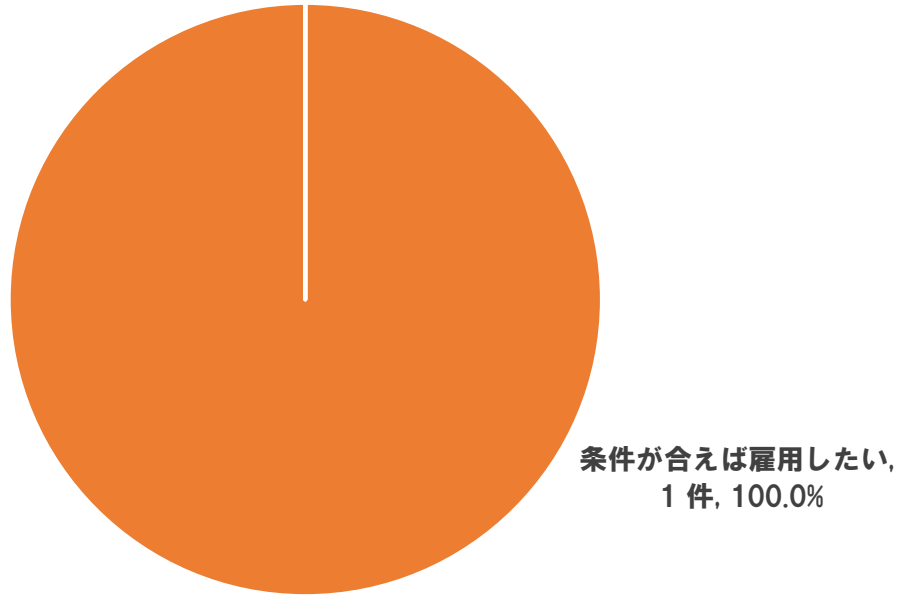
2 今後の外国人の雇用（「現在雇用なし」の事業所の場合）

「雇用するつもりはない」が事業所と最も多く、次いで、「特になし」が 167 事業所となった。

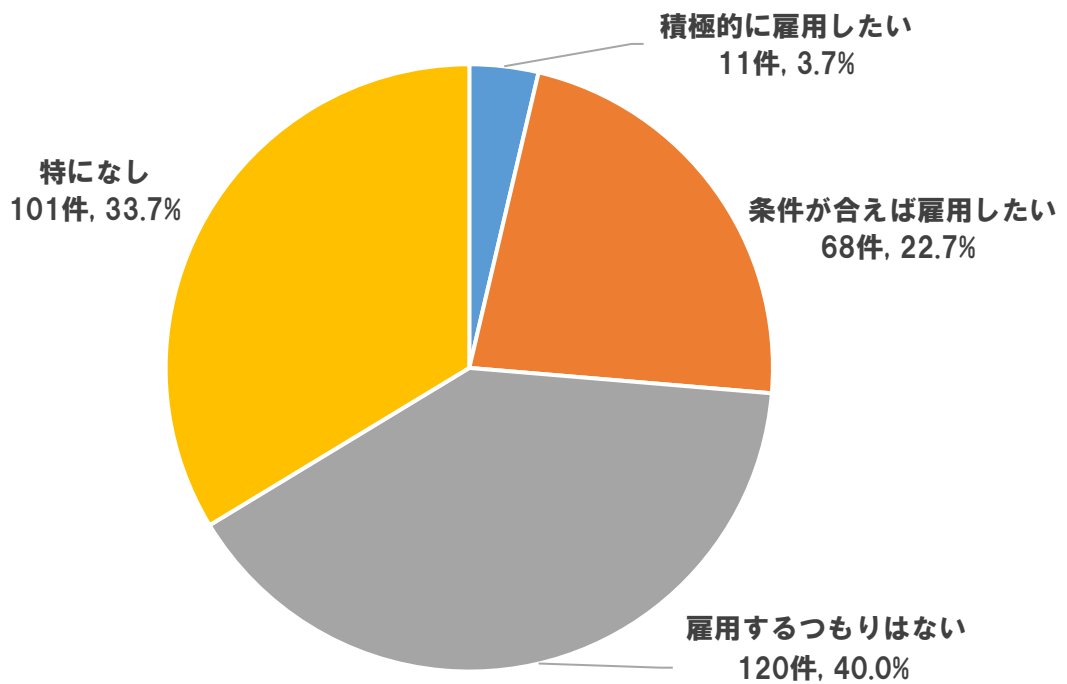
n = 460



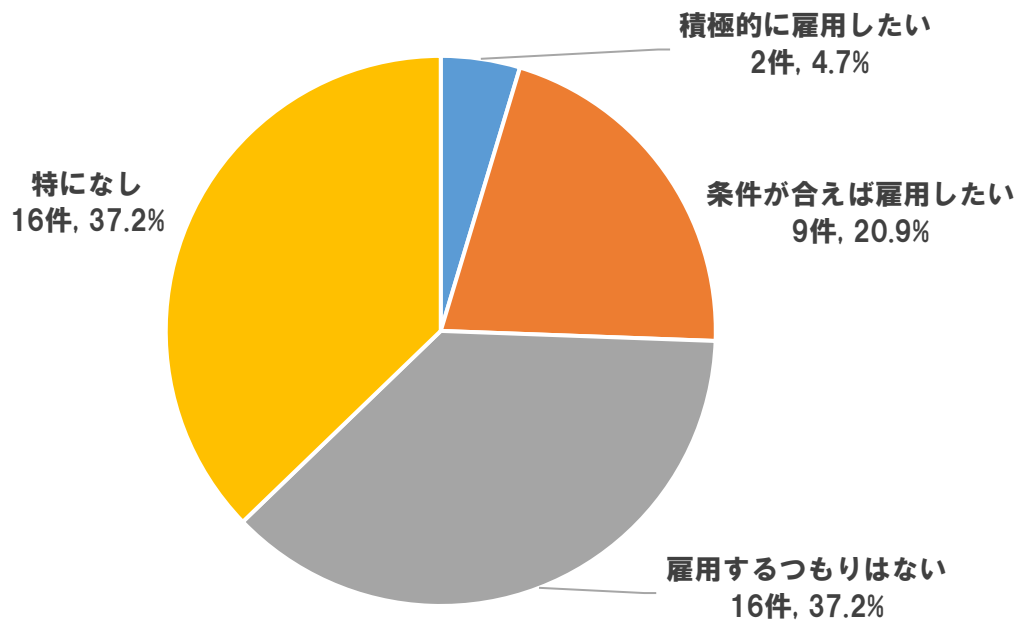
農業 n = 1



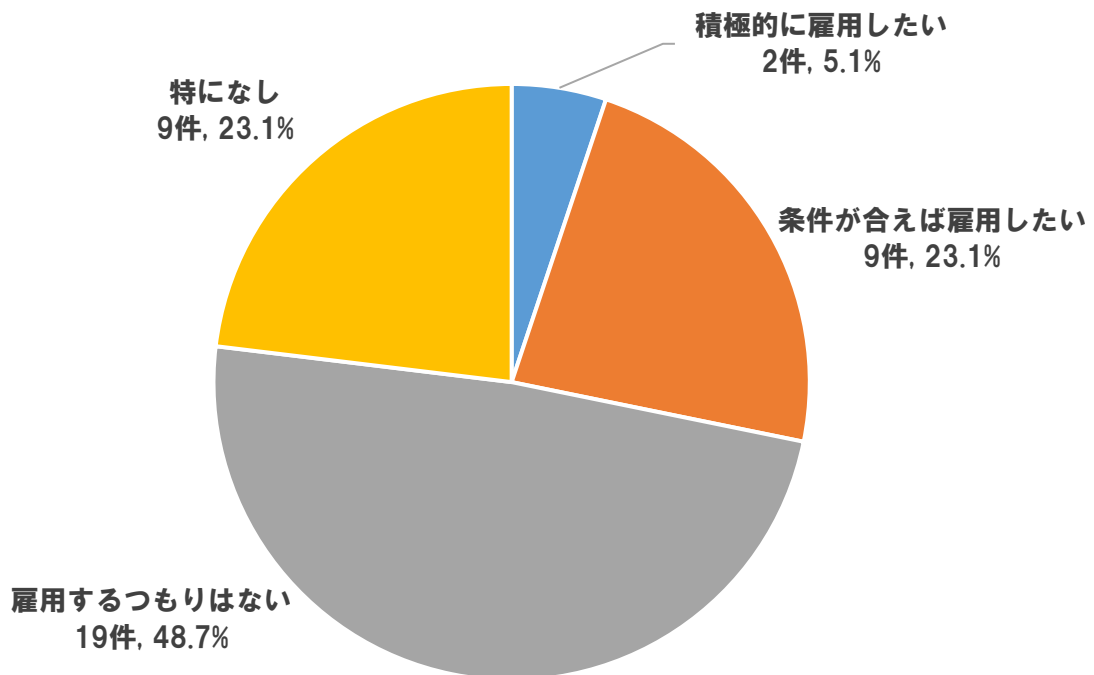
介護（高齢者関係） n = 300



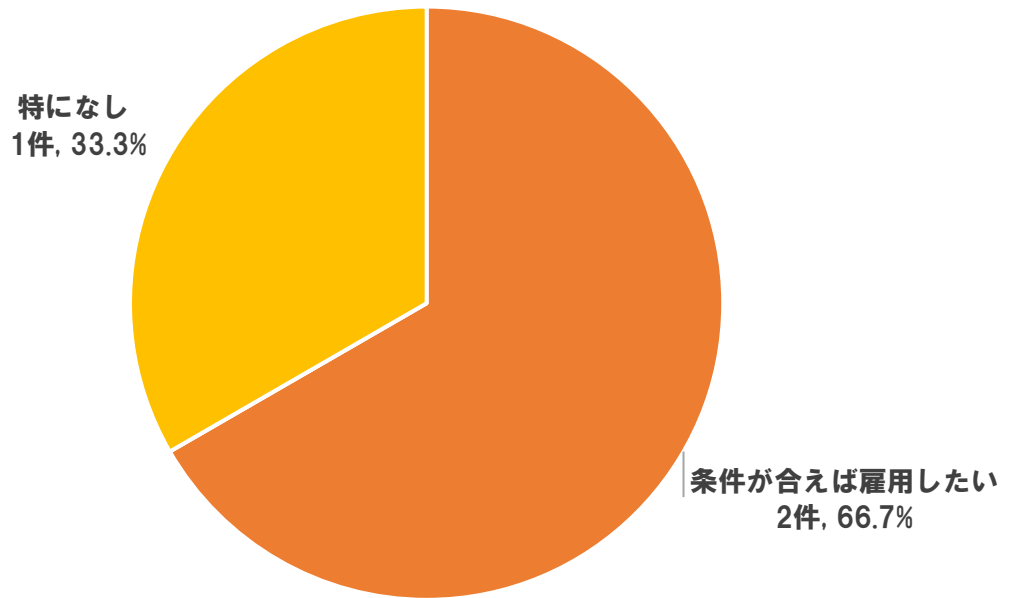
介護（障害者関係） n = 43



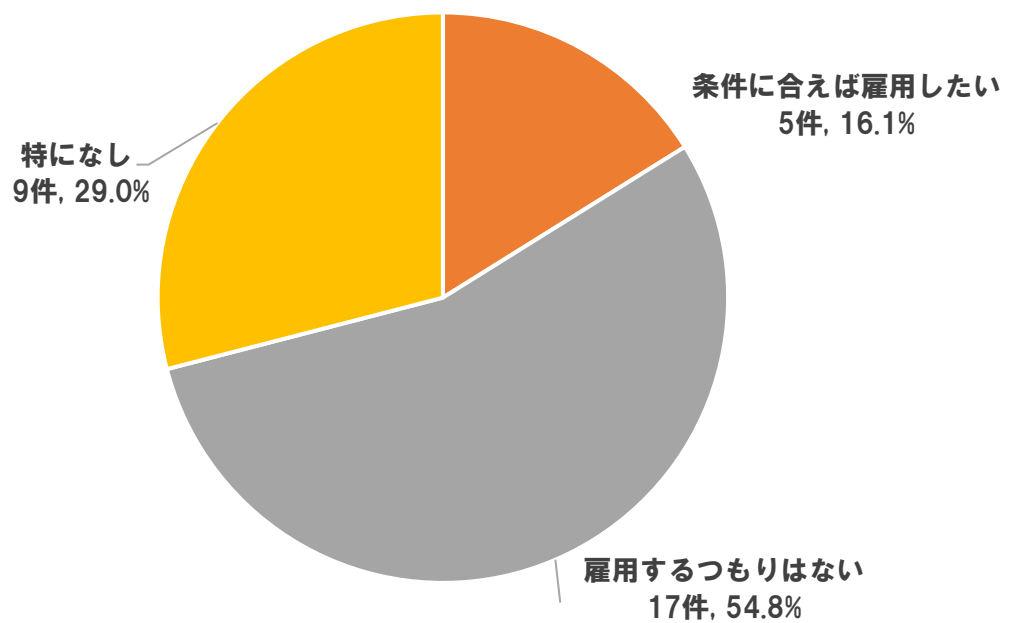
建設 n = 39

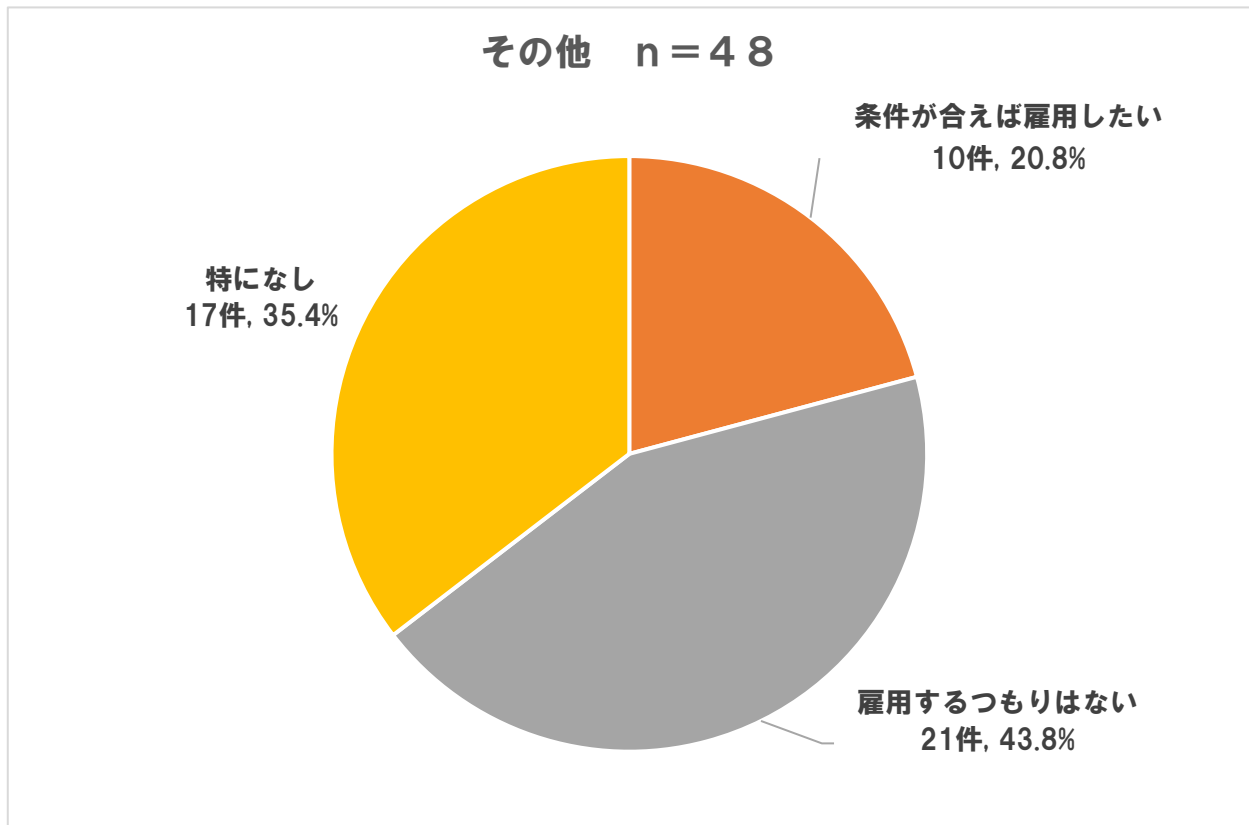


サービス業（宿泊業） n = 3



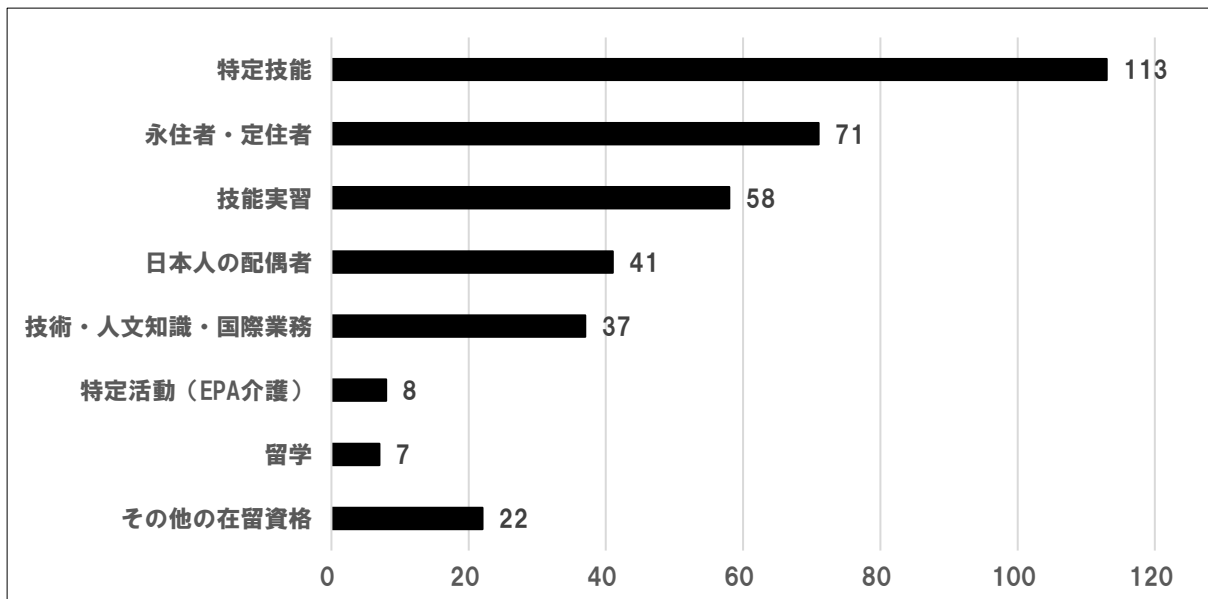
サービス業（宿泊業以外） n = 31





3 雇用したい外国人の在留資格内訳（複数回答）

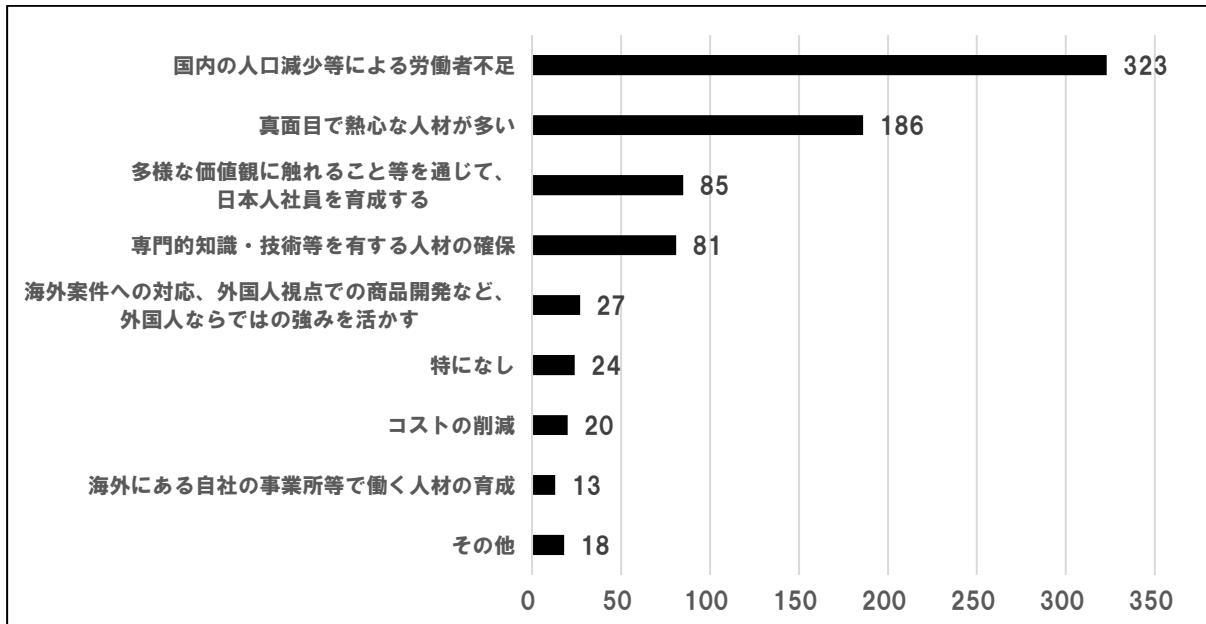
「特定技能」が最も多く、次いで、「永住者・定住者」、「技能実習」の順となった。



※設問6—1「外国人の雇用人数を増やしたい」及び6—2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

4 外国人を雇用する理由（複数回答）

「国内の人口減少等による労働者不足」が最も多く、次いで、「真面目で熱心な人材が多い」、「多様な価値観に触れること等を通じて、日本人社員を育成する」の順となった。

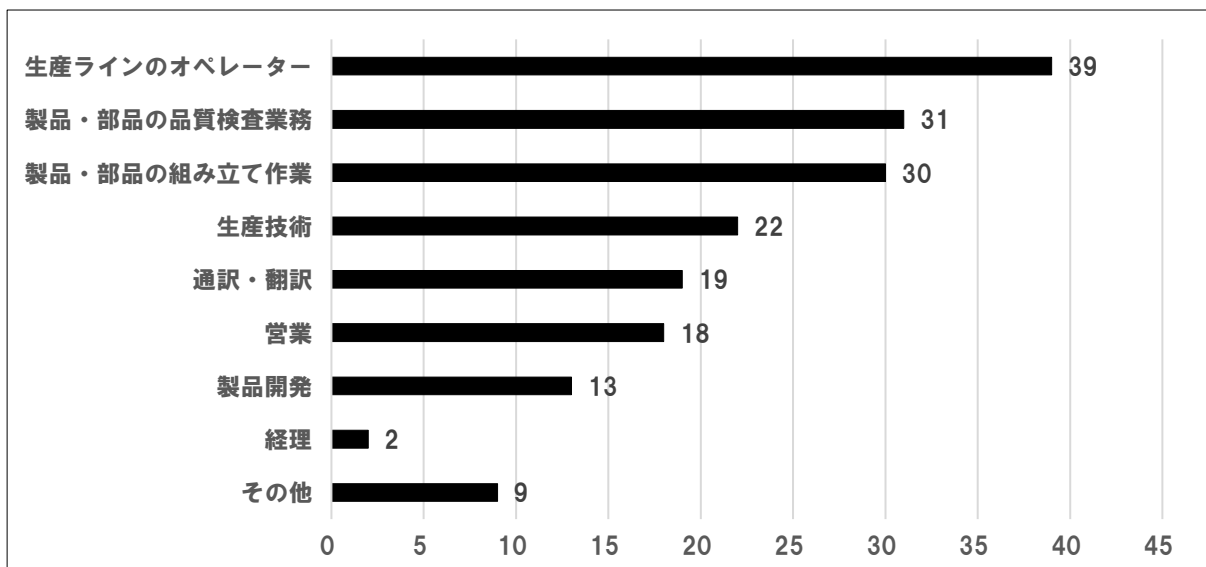


※設問6—1及び6—2の「積極的に雇用したい」、「条件が合えば雇用したい」の回答者が回答。

〔参考〕個別設問

【製造業】外国人材に任せたい業務（複数回答）

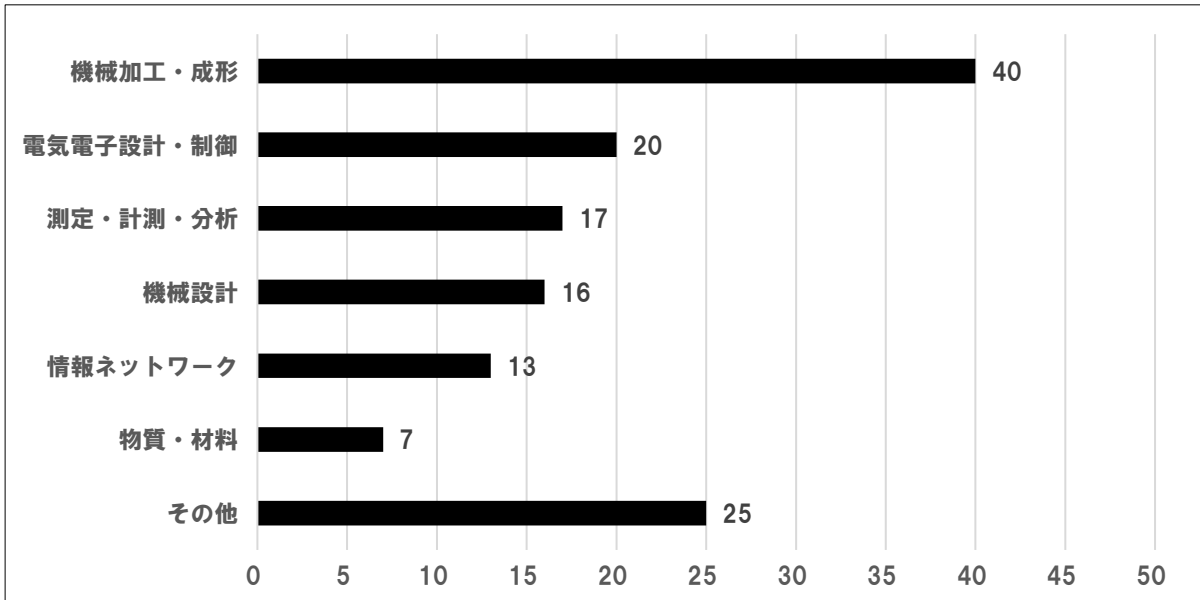
「生産ラインのオペレーター」が最も多く、次いで、「製品・部品の品質検査業務」、「製品・部品の組み立て作業」の順となった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

【製造業】外国人材に求める技能・技術（複数回答）

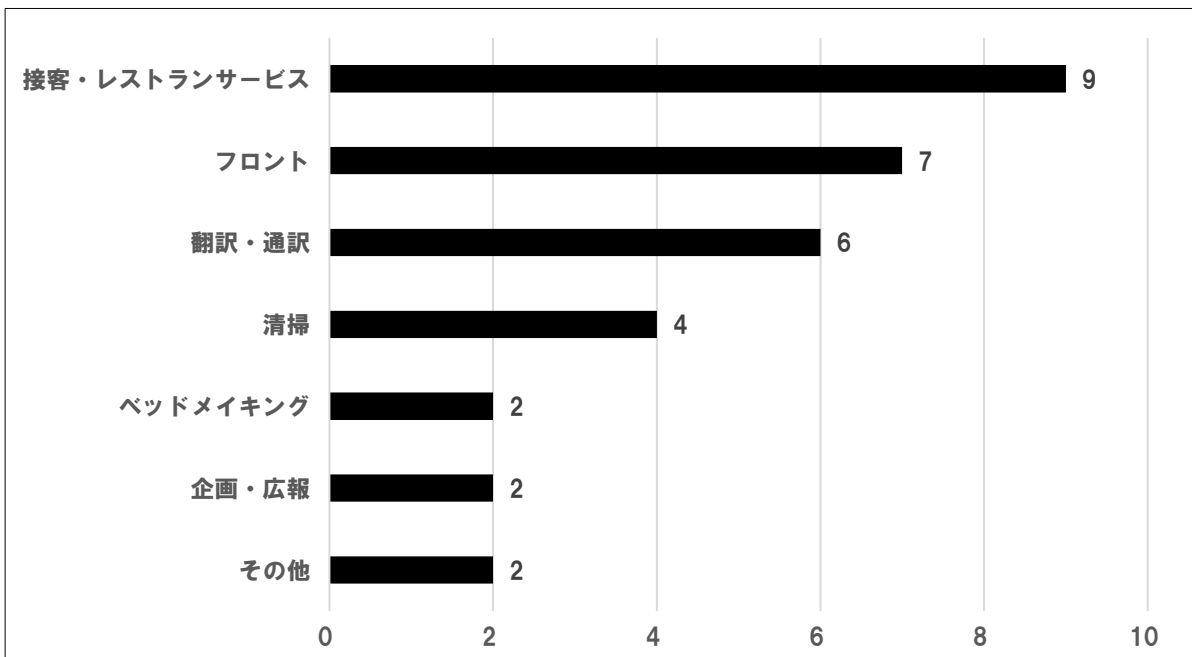
「機械加工・成形」が最も多く、次いで、「電気電子設計・制御」、「測定・計測・分析」の順となった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

【宿泊】外国人材に求める技能・技術（複数回答）

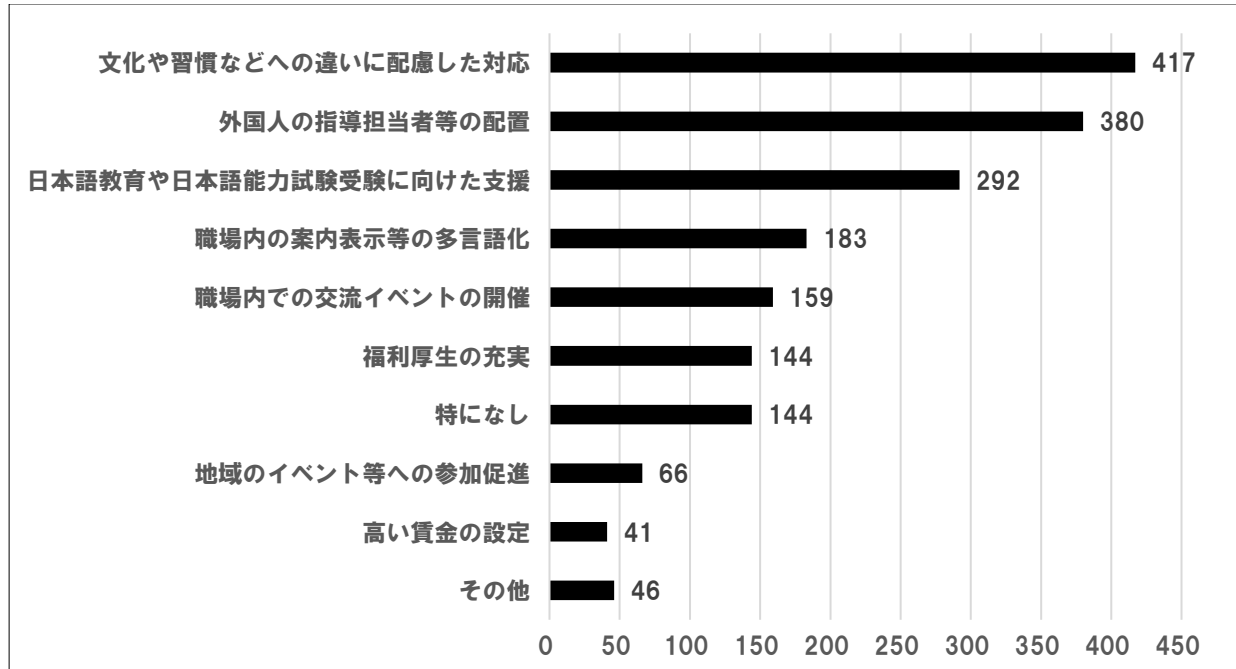
「接客・レストランサービス」が最も多く、次いで「フロント」、「翻訳・通訳」の順となった。



※雇用の意向がない事業者からの回答を含む。

設問7 外国人の雇用における工夫（必須）

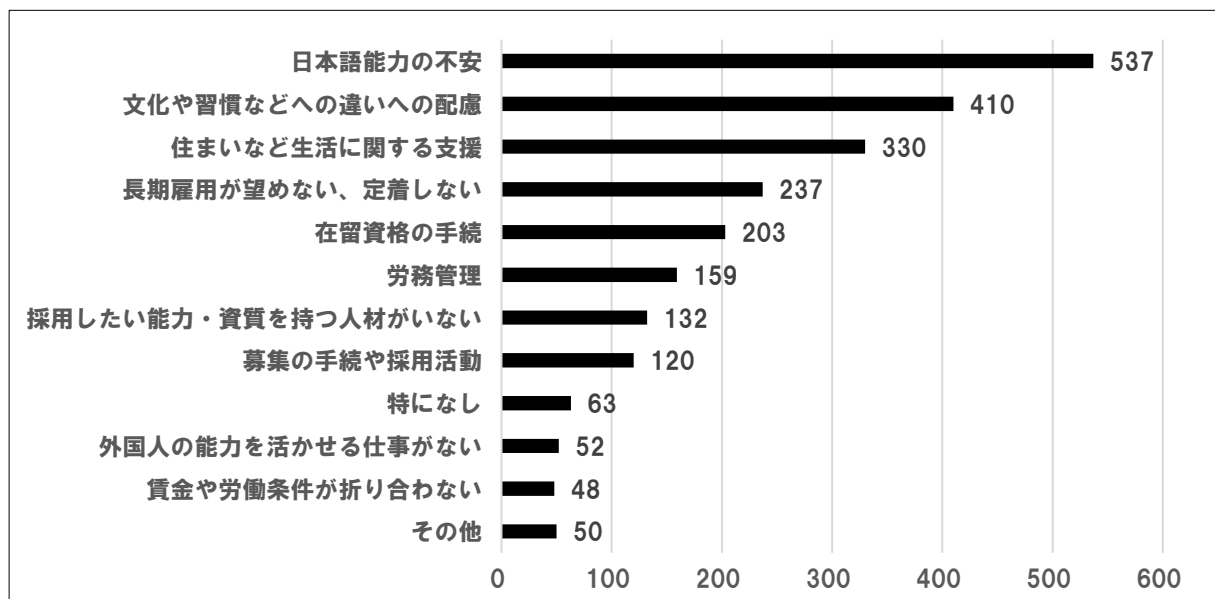
「文化や習慣などへの違いに配慮した対応」が最も多く、次いで「外国人の指導担当者等の配置」、「日本語教育や日本語能力試験受験に向けた支援」の順となった。



(複数回答)

設問8 外国人の雇用における困難（必須）

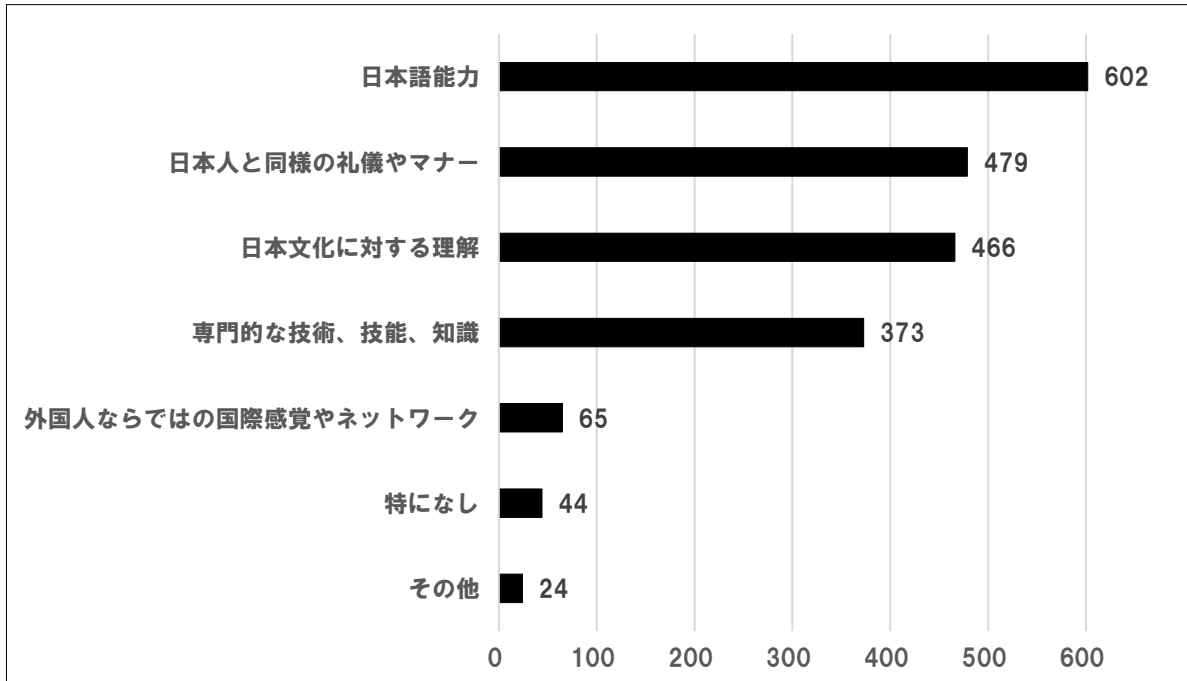
「日本語能力の不安」が最も多く、次いで「文化や習慣などへの違いへの配慮」、「住まいなど生活に関する支援」の順となった。



(複数回答)

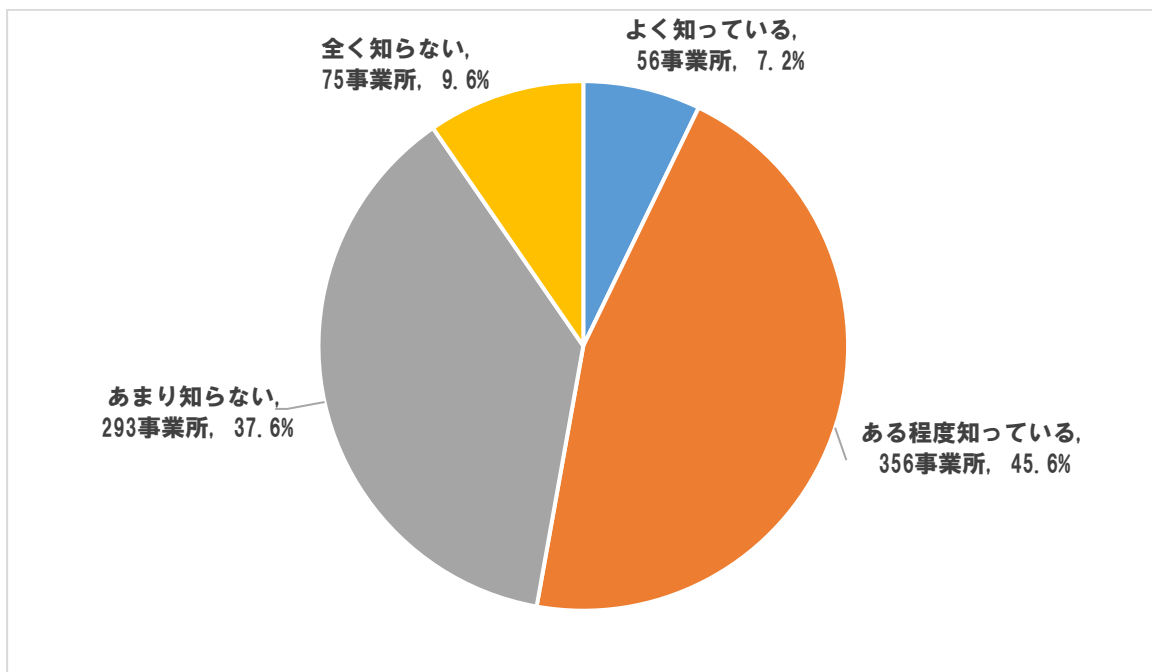
設問9 外国人に望むこと（必須）

「日本語能力」が最も多く、次いで「日本人と同様の礼儀やマナー」、「日本文化に対する理解」の順となった。※複数回答可



設問10 特定技能制度について（必須）

「ある程度知っている」が356事業所と最も多く、次いで、「あまり知らない」が293事業所となった。なお、業種・職種別における内訳は別表のとおりである。n=780



(1つのみ回答)

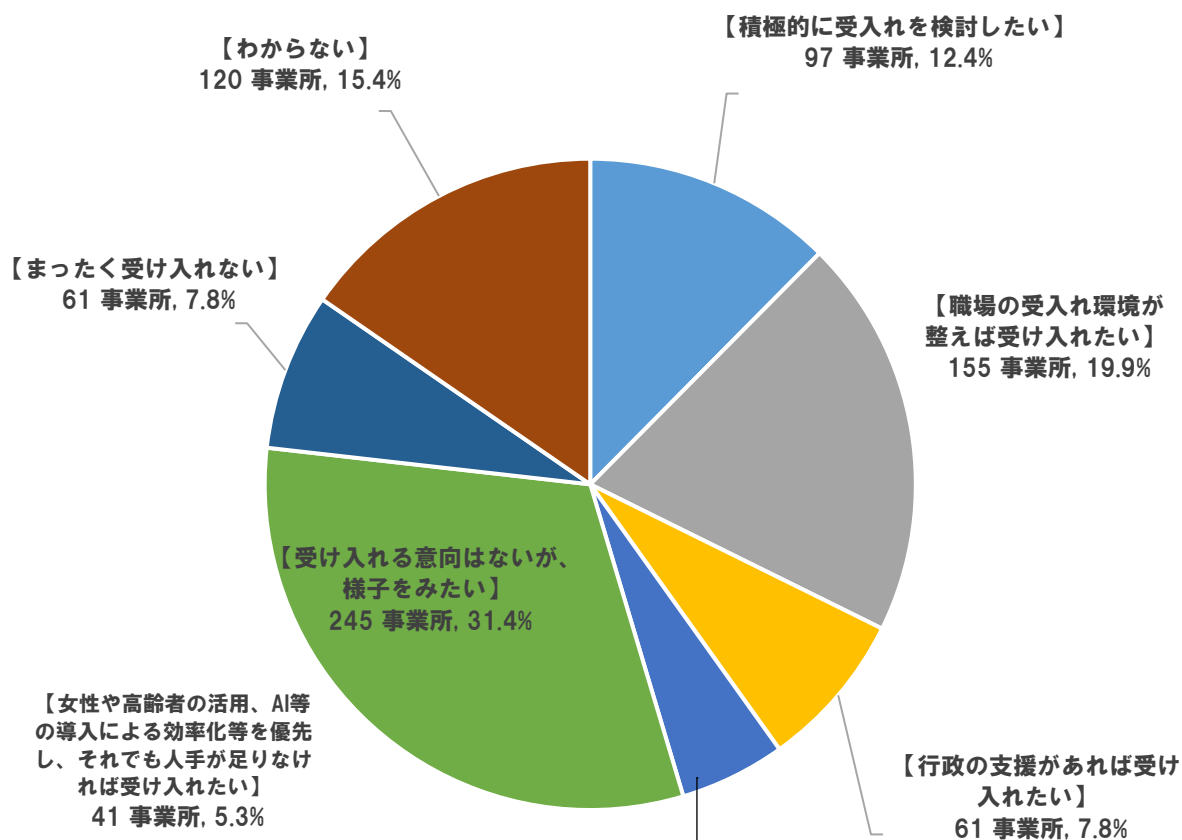
別表 n = 780 (複数回答)

業種	製造業	農業	介護 (高齢者関係)	介護 (障害者関係)	建設	サービス業 (宿泊業)	サービス業 (宿泊業以外)	その他	合計
よく知っている	8	1	33	5	3	—	3	3	56
ある程度知っている	35	—	234	21	22	7	14	23	356
あまり知らない	33	—	162	23	22	2	21	30	293
全く知らない	9	1	33	7	7	1	6	11	75
計	85	2	462	56	54	10	44	67	780

設問 11 「特定技能」外国人受入れの意向の有無 (必須)

「受け入れる意向はないが、様子をみたい」が 245 事業所と最も多く、次いで、「職場の受入れ環境を整えば受け入れたい」が 155 事業所となった。なお、業種・職種別内訳は別表のとおり。

n = 780 (1つのみ回答)

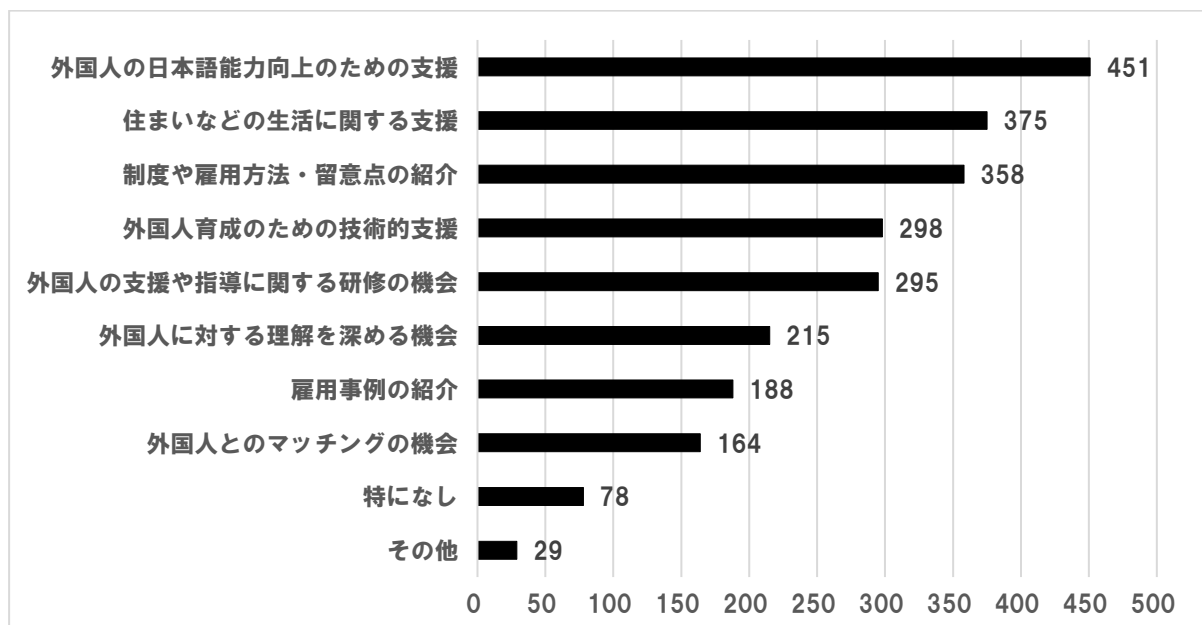


別表 n = 780 (複数回答)

業種	製造業	農業	介護 (高齢者関係)	介護 (障害者関係)	建設	サービス業 (宿泊業)	サービス業 (宿泊業以外)	その他	合計
積極的に受入れを検討したい	12	—	64	5	8	1	3	4	97
職場の受入れ環境が整えば受け入れたい	14	1	98	13	11	3	5	10	155
行政の支援があれば受け入れたい	5	—	40	6	2	3	4	1	61
女性や高齢者の活用、AI等の導入による効率化等を優先し、それでも人手が足りなければ受け入れたい	2	—	35	—	1	—	2	1	41
受け入れる意向はないが、様子をみたい	32	—	135	18	22	1	16	21	245
まったく受け入れない	13	—	29	2	7	—	6	4	61
わからない	7	1	61	12	3	2	8	26	120
計	85	2	462	56	54	10	44	67	780

設問 12 外国人の雇用に関して必要な支援 (必須)

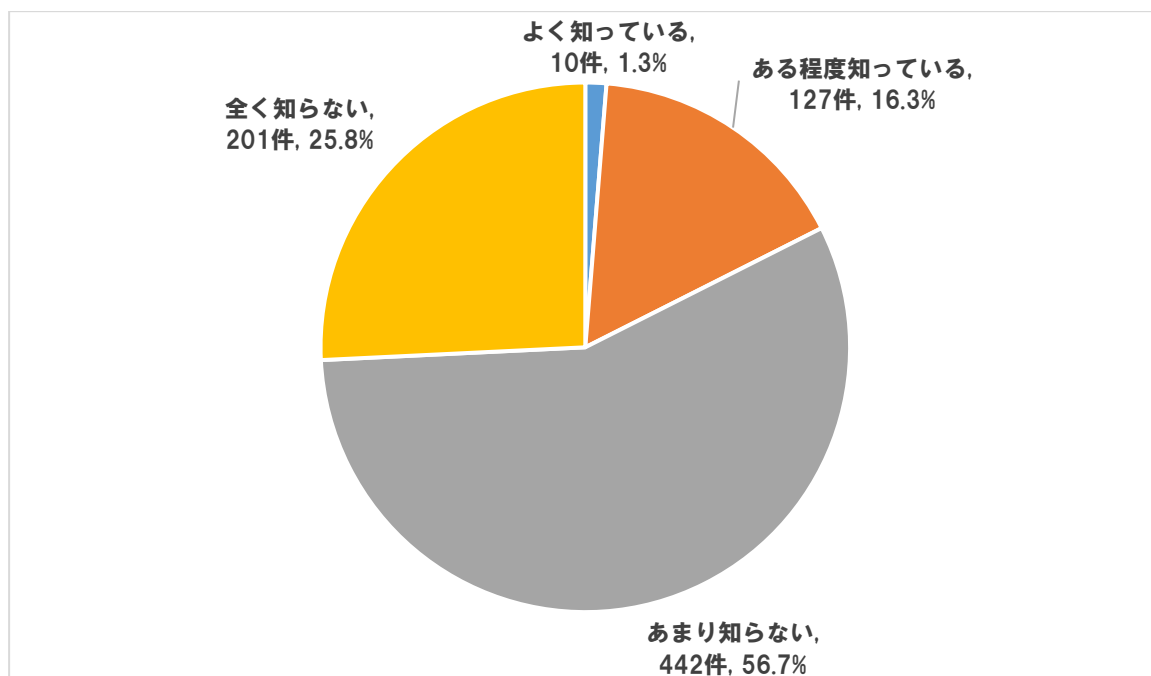
「外国人の日本語能力向上のための支援」が最も多く、次いで「住まいなどの生活に関する支援」が多くなった。



(複数回答)

設問 13 育成就労制度に関して

「あまり知らない」が 442 件と最も多く、次いで「全く知らない」201 件、「ある程度知っている」127 件の順となった。



①自由意見（育成就労制度に関して）※抜粋

業種・職種	意見
製造業	育成就労制度の場合、現在当社が技能実習制度で受け入れている分野での受け入れが不可の為、今後、育成就労制度では受入はできないのではないかと考えており、現在のように外国人材を採用継続は難しいと予想している。受入分野が広まって欲しいと思う。
	育成就労制度に限らず、今後の外国人受入に関する制度がどのように変わっていくのか不安。その動向により今後の人材確保に影響が出る。
	技能実習制度と違い転職の融通が利くため、賃金の高い地域と企業に外国人が集中するのではと考えている。
介護（高齢者関係）	育成就労制度をよく知らないため、不安。※複数意見あり
	技能実習制度においては、受入れ前の日本語能力は任意であったが、育成就労制度においては、就労開始前の日本語能力（最低N5相当）が必要となるため、どのように対応すべきか不安である。
	現在の技能実習は原則3年間の一定期間での実習が義務付けられているが、育成就労制度に移行すると原則一年を経過すると、同職種間での転籍が認められていると聞いている。早い段階からの地方部から都市部への流出が心配。※複数意見あり
	育成就労制度では、介護士として働くために必要な資格を取得するための時間や費用がかかることがある。費用を法人で一部負担するにせよ、費用がかかることと、他国の地で就労しながらの資格取得の継続的な勉強については、手厚くフォローアップが必要。施設も人材不足であるため、そこまでフォローできないのが現状である。
	今後の「監理団体」の役割・費用などの違いを理解する機会が少ない。育成就労制度において、就労開始前の日本語能力が必要となるため、どのように対応すべきか不安。
介護（障害者関係）	長期雇用出来るのかが心配。
建設業	人手が足りないので外国人労働者を雇い入れることは素晴らしいことと思うが、建設業は言葉の壁が怪我や事故につながる位に意思疎通が重要。その意味を含めまして育成就労制度は必要と思う。
	育成就労制度に関する情報について全般的に不明瞭で困っている。
その他（倉庫業）	在留資格の長期化をお願いしたい。

②自由意見（その他）※抜粋

業種・職種	意見
製造業	<p>マニュアル等を母国語に翻訳して対応する必要がある、品質システム管理上、障壁となっている。受入側として、きめ細やかな対応が可能な体制作りが必須となっている。</p> <p>外国人雇用を検討した際に、業種で外国人雇用が出来ないとのことで断念した経緯がある。幅広い業種で雇用が出来ると良いと思う。</p>
介護（高齢者関係）	<p>現在、実習生がいますが、技能実習期間（3年）が終わると、他の業種への転籍が多いと聞いている。「福祉は募集が多いから、福祉でまずは日本に入国し、3年経過後は、その他の職種への転籍を考えている」とのこと。福祉は、賃金が他の業種よりも少ないといったイメージが強いようだが、出来る限り福祉でとどめられる様、資格支援制度や、3年後の退職金制度などを法人では行っている。それについて、行政からも支援やご協力頂けると有難い。</p> <p>住宅に関する支援があると助かります。※複数意見あり</p> <p>地方での就労の場合、住まいの確保が困難な場合が多い(近くにアパート等がない)。そのため、住まい確保のための助成金等をもっと増やして欲しい。</p> <p>外国人の技能実習生の受け入れにかかわる経費の負担増が問題。入国までの諸経費が意外とかかるため、収支の問題から継続的に外国人の雇用を検討する際のネックになってしまう。</p> <p>文化や言語、介護技術やプライベート（生活面）で日本人と異なる部分が多く、対処に悩む部分はある。</p> <p>受け入れる日本人も外国人に対する理解を深めているところではあるが、外国人も日本で働き、生活していくことに対して最低限のルールや、母国では許されても日本では通用しないような所謂「常識」といった部分を事前に学んだ上で入国（入社）してほしいという希望がある。</p>
介護（障害者関係）	<p>言葉の壁や価値観の壁が不安要素。</p>
建設業	<p>積極的に採用を考えていますが、制度が変わることで弊社が勉強不足となることが懸念される。採用されている企業様のお話などが聞ける機会があれば聞いてみたい。</p>