

A photograph of four business professionals in a meeting. A woman on the left is smiling and looking towards a man in the center who is also smiling. Two other men are on the right, looking down at something they are holding together. The background is bright and out of focus.

# 外国人雇用に関する企業の意識・実態調査 結果報告書

パーソル総合研究所  
シンクタンク本部

2019.9



PERSOL

パーソル 総合研究所

# 調査概要

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

調査名称	パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」
調査目的	企業側の外国人材雇用の実態や課題、ニーズを明らかにする
調査手法	調査モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2019年6月21日-6月25日
調査対象者	<p>自社の採用・人員計画に関わっている現場責任部門、人事・総務部門の従業員ないし経営者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業規模：不問 外資企業 除外</li> <li>・雇用形態：経営者/フランチャイズオーナー/正社員</li> </ul> <p>【所属・管掌部門】 経営企画、店舗・事業所の現場責任部門、人事・総務部門 【役 職】 課長以上</p> <p>[サンプル構成]</p> <p>①外国人材を現在雇用している企業（雇用企業）・・・・・・・・・・・・・500s ②外国人材を現在雇用しておらず、今後外国人材の雇用を検討している企業（雇用検討企業）・・・250s ③外国人材を現在雇用しておらず、今後も検討していない企業（非雇用検討企業）・・・・・・・・・・・・・250s</p> <p>※報告書内ではそれぞれ、①雇用企業 ②雇用検討企業 ③非雇用検討企業 と記載</p>
実施主体	株式会社 パーソル総合研究所

## 引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査」

# 1. “外国人雇用”に対する企業のスタンスは二極化傾向。 雇用企業は拡大、非雇用企業は日本人活用を優先。

調査結果詳細編  
P.11-27 参照

## ▶ 外国人材雇用企業、雇用検討企業が多いのは、製造業、卸売業・小売業、サービス業、建設業。

- 外国人材雇用企業の上位は、「製造業」、「卸売業・小売業」、「ビルクリーニング・自動車整備・その他のサービス業」。
- 現在は外国人材を雇用していないが、雇用を検討している企業の上位は、「ビルクリーニング・自動車整備、その他のサービス業」「建設業」「卸売業・小売業」「製造業」。
- パート・アルバイト、技能実習生においては、企業規模が小さい企業ほど外国人材の割合がやや高い傾向。

## ▶ すでに外国人材を雇用している企業では、雇用拡大意向が7割前後。

雇用を拡大していきたい意向は、正社員雇用企業で73.7%、パートアルバイト雇用企業67.4%、技能実習生雇用企業71.9%。

外国人材の雇用理由：正社員は「創造性」「海外事業展開」「語学力・専門性」。

パート・アルバイトは「人手不足」「若い労働力確保」「採用コストダウン」「訪日外国人対応」。

技能実習生は「人手不足」「若い労働力確保」「海外事業展開」「人材コストダウン」などが上位。

## ▶ 外国人を雇用していない企業では、人材確保対策としての「外国人活用」の優先度は低いまま。

現在雇用企業では「外国人材の活用」は最優先で考えられている一方で、非雇用企業では「外国人材の活用」の優先度は低い。非雇用企業の中で、今後雇用を検討している企業と雇用を検討していない企業を詳しく見てみると、検討していない企業では「AI活用・RPA・ロボット導入などの省力化投資」の優先度が、検討している企業の「外国人材活用」と同程度。

### 人材確保対策 優先順位 1位～3位で選択された割合のランキング

雇用企業 (n=500)	(%)	現在外国人材非雇用かつ 今後雇用を検討している企業 (n=185)	(%)	現在外国人材非雇用かつ 今後雇用を検討していない企業 (n=110)	(%)
1位 外国人採用・活用強化	41.2	1位 中途採用の促進	41.1	1位 中途採用の促進	40.9
2位 中途採用の促進	28.4	2位 ミドル・シニア社員の活性化	26.5	2位 定年退職者の再雇用・活用	22.7
3位 業務プロセスの見直し	21.4	3位 定着促進	23.2	3位 定着促進	21.8
4位 女性社員の活用・活躍推進	20.0	4位 業務プロセスの見直し	22.2	4位 業務プロセスの見直し	20.9
5位 定着促進	18.4	5位 定年退職者の再雇用・活用	17.8	5位 アウトソーシングの活用・拡大	18.2
6位 定年退職者の再雇用・活用	18.0	6位 女性社員の活用・活躍推進	16.2	同率6位 女性社員の活用・活躍推進	16.4
同率7位 ミドル・シニア社員の活性化	14.8	同率7位 アウトソーシングの活用・拡大	13.0	同率6位 ミドル・シニア社員の活性化	16.4
同率7位 アウトソーシングの活用・拡大	14.8	同率7位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	13.0	同率8位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8
同率7位 新卒採用方法の多様化	14.8	同率7位 募集時の報酬上昇（中途）	13.0	同率8位 募集時の報酬上昇（中途）	11.8
10位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	12.6	同率7位 新卒採用方法の多様化	13.0	10位 事業の縮小・見直し	10.9
11位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8	11位 募集時の報酬上昇（新卒）	10.3	11位 新卒採用方法の多様化	10.0
12位 テレワークの導入・拡大	10.4	<b>12位 外国人採用・活用強化</b>	<b>9.2</b>	同率12位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	9.1
同率13位 短時間正社員制度の導入・拡大	9.2	同率13位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	8.6	同率12位 テレワークの導入・拡大	9.1
同率13位 募集時の報酬上昇（中途）	9.2	同率13位 短時間正社員制度の導入・拡大	8.6	同率14位 非正規社員の活用拡大	8.2
15位 募集時の報酬上昇（新卒）	8.6	15位 テレワークの導入・拡大	7.0	同率14位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	8.2
同率16位 非正規社員の活用拡大	7.8	16位 非正規社員の活用拡大	6.5	16位 短時間正社員制度の導入・拡大	7.3
同率16位 事業の縮小・見直し	7.8	17位 事業の縮小・見直し	5.4	17位 募集時の報酬上昇（新卒）	4.5
18位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	6.6	18位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	4.9	<b>18位 外国人採用・活用強化</b>	<b>0.0</b>

## 2. 外国人と日本人の同一職種内の賃金格差が明らかに。 賃金格差が大きい職場ほど、離職率が高い傾向に。

P.33 - 39 参照

### ▶ 賃金格差は正社員で4.6万円。

- 同一職種での「外国人」と「日本人」平均賃金を聴取した結果、外国人の賃金水準は「日本人よりも低水準」である実態が明らかになった。

【正社員：月給】 日本人よりも4.6万円低い

※統計的有意差あり（5%水準）

- 技能実習においては「（同職務内容の）日本人よりも低水準」と答えた割合が46.7%と、半数近くにもものぼる。

### ▶ 外国人材の離職率の高い職場では、外国人と日本人の賃金格差が大きいことが判明。

【正社員の月給GAP（同一職種）】

日本人よりも離職率が【高い】職場 → 日本人よりも外国人の方が**10.6万円**低い



日本人よりも離職率が【低い】職場 → 日本人よりも外国人の方が**1.9万円**低い

### 3. 外国人材の離職率が低い職場では、 実施している支援・サポートが充実

P.43 - 47 参照

#### ▶ 外国人材の離職が日本人よりも低い職場では、支援体制が充実していることがわかった。

##### 離職の低い職場で実施率の高い支援・サポート（本人向け）

- 正社員：コミュニケーション機会の創設、マニュアルや業務使用の準備
- パートアルバイト：宗教への理解・許容、雇用慣行・労働保険等の研修、外国語対応可能なメンター
- 技能実習生：生活環境サポート、マニュアルや業務資料の準備

##### 離職の低い職場で実施率の高い支援・サポート（職場向け）

- 正社員：外国人指導担当者の教育、外国人と職場メンバーの相互理解を深める場の設定
- パートアルバイト：外国人を受け入れる【メンバー】への説明・指導、外国人を受け入れる【上司】への定期的ヒアリング
- 技能実習生：外国人を受け入れる【上司】【メンバー】への説明・指導

# 4. 外国人雇用上の課題はコミュニケーション・日本語能力が中心。 多いトラブルは雇用形態によって様々。

P.48 - 51 参照

## ▶ 雇用企業の39.6%が「言語・コミュニケーション」に課題あり。

- 「外国人との雇用企業との間の言語・コミュニケーション」 39.6%
- 「採用ノウハウ不足」 33.8%
- 「現場マネジメントの苦勞」 31.2%

## ▶ 外国人から企業に寄せられる不満の上位も「言語・コミュニケーション」

- 「業務で使う日本語の難しさ」・・・正社員15.2%、パート・アルバイト14.3%、技能実習生21.0%
- 「コミュニケーションの困難さ」・・・正社員8.6%、パート・アルバイト10.3%、技能実習生14.4%
- 「暗黙の了解の理解しがたさ」・・・正社員11.4%、パート・アルバイト9.1%、技能実習生12.0%

## ▶ 雇用形態別に多いトラブル上位は、

### 「失踪（技能実習生）」 「無断遅刻・欠勤（アルバイト／技能実習生）」 「ビザ手続き関連（正社員）」。

- 「失踪」・・・技能実習生19.2%
- 「無断遅刻・欠勤」・・・パート・アルバイト20.0%、技能実習生20.4%
- 「ビザ手続きに時間がかかり、勤務開始に遅れが発生」・・・正社員17.5%

## 5. 行政へのリクエスト上位は、コスト支援と手続きの簡素化 特定技能の検討には温度差

P.52 - 58 参照

### ▶ 技能実習生雇用企業の行政への要望上位は、コスト支援と手続きの簡素化

1位. 「日本語教育研修のコスト支援」 44.9%

2位. 「外国人受け入れのコスト支援」 42.5%

3位. 「在留資格取得・変更などの手続きの簡素化」 41.9%

コスト支援と在留手続きの簡素化が上位に挙がった。

他にも、「技能実習生の在留期間の緩和37.1%」「特定技能の在留期間の緩和28.1%」など、在留期間の緩和を求める声も多い。

### ▶ 「特定技能対象14業種」において、特定技能を「検討していない」が45%。

- 「特定技能対象14業種」に対して特定技能の検討状況を聴取したところ、「検討していない」は45.2%で、「検討している」34.0%を大幅に上回った。また、「特定技能についてよく知らない」は18%。
- 一方、「外国人材を雇用している企業」では、47.7%が特定技能の雇用を検討していると回答。

	<b>回答者属性</b>
<b>調査結果①</b>	<b>外国人雇用の背景／今後の見通し</b>
<b>調査結果②</b>	<b>外国人材雇用の実態</b>
<b>調査結果③</b>	<b>外国人材の離職／支援体制の整備状況</b>
<b>調査結果④</b>	<b>外国人材雇用の課題／トラブル</b>
<b>調査結果⑤</b>	<b>行政への要望／特定技能について</b>

# 回答者属性

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

製造業はすでに雇用している企業が多く、雇用検討企業もやや多い。

「医療、福祉、介護業界」で外国人材の雇用を検討している企業がやや多い。

(%)

業種	回答者数	農業、林業、鉱業、漁業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	航空業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業（法律、税理士、測量など）	宿泊業、外食業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉、介護	ビルクリーニング、自動車整備業、その他のサービス業	上記以外の業種
		外国人雇用企業	500	0.4	9.6	27.8	0.6	6.6	6.0	0.4	11.8	4.4	2.2	1.2	6.4	2.6	0.6	4.6
外国人雇用検討企業	250	1.2	13.2	12.0	0.8	6.0	3.2	0.0	12.4	3.6	9.2	2.0	2.4	1.2	0.0	9.6	17.2	6.0
外国人非雇用検討企業	250	0.4	14.4	8.8	0.4	8.0	3.2	0.0	14.8	2.0	13.2	6.8	0.8	2.4	0.0	4.8	15.2	4.8

企業規模	回答者数	(% )											加重平均値 (人)
		10人未満	10人～50人未満	50人～100人未満	100人～200人未満	200人～500人未満	500人～1,000人未満	1,000人～2,000人未満	2,000人～5,000人未満	5,000人～1万人未満	1万人～3万人未満	3万人以上	
外国人雇用企業	500	5.4	13.8	12.0	11.2	13.0	11.0	8.4	10.0	5.2	3.8	6.2	3644.21
外国人雇用検討企業	250	35.6	32.8	7.6	7.2	5.2	5.6	2.0	2.0	1.2	0.8	0.0	438.32
外国人非雇用検討企業	250	67.2	21.2	3.2	4.0	2.8	0.4	0.0	0.8	0.4	0.0	0.0	88.92

(%)

## 設立年数

	回答者数	設立年数										加重平均値(年)
		3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年～15年未満	15年～20年未満	20年～25年未満	25年～30年未満	30年～35年未満	35年～40年未満	40年以上	
外国人雇用企業	500	2.6	1.2	5.6	9.4	8.0	7.8	7.2	10.4	4.8	43.0	29.20
外国人雇用検討企業	250	2.8	3.6	8.8	8.0	11.2	6.0	4.4	12.4	5.6	37.2	27.38
外国人非雇用検討企業	250	5.6	3.6	8.4	7.2	14.8	9.6	9.2	8.4	5.6	27.6	24.91

# 調査結果①

## 外国人雇用の背景/ 今後の見通し

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

企業が抱えている人事課題は、雇用状況別にみても同様の傾向。

1位「優秀な人材の確保」、2位「人手不足」、3位「次世代リーダーの選抜・育成」。

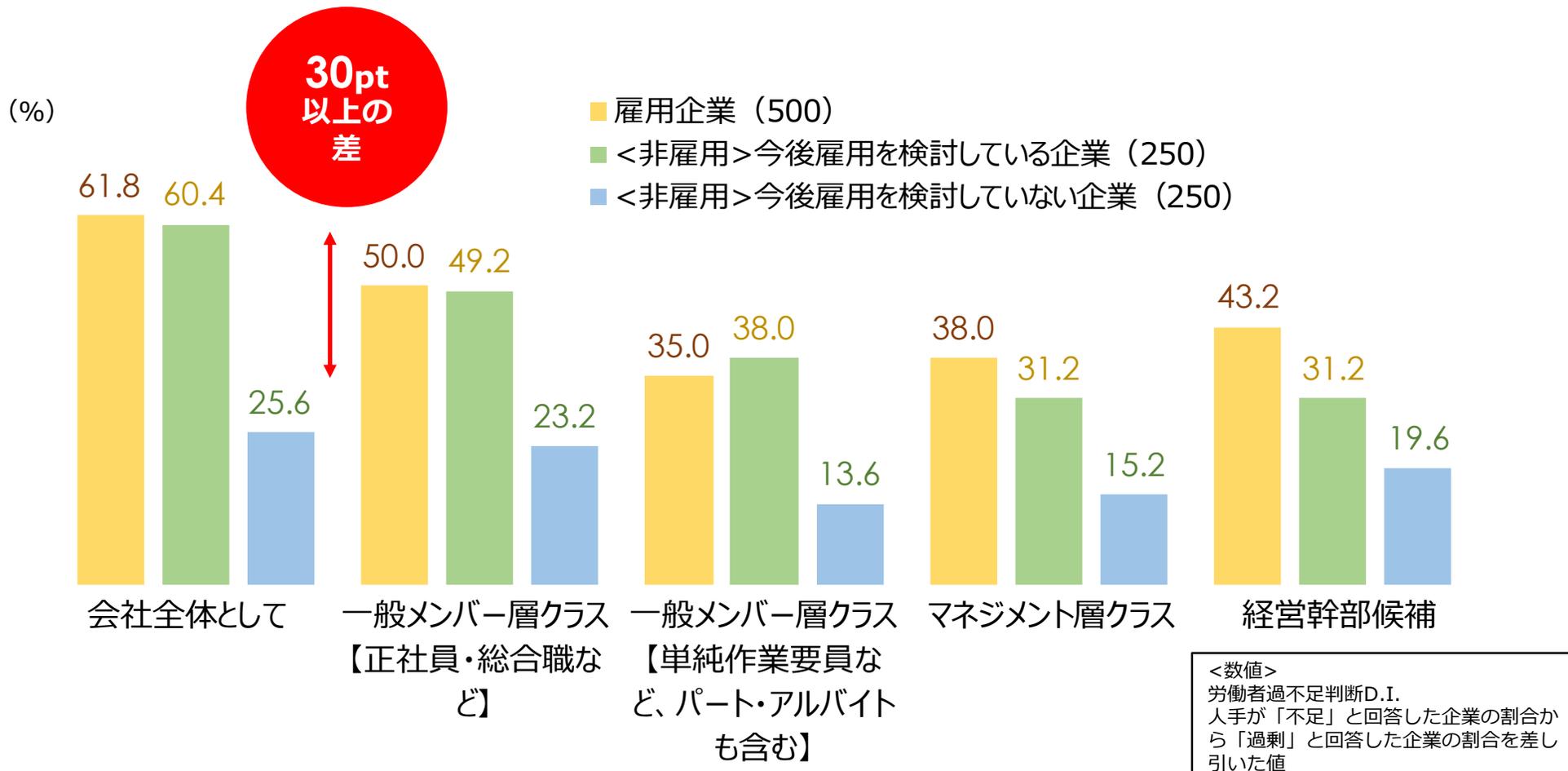
### 企業の人事課題 <雇用状況別>

雇用企業 n=487	非雇用企業				
	雇用検討企業 n=231		非雇用検討企業 n=224		
1位 優秀な人材の確保	42.1	1位 優秀な人材の確保	30.7	1位 優秀な人材の確保	27.2
2位 人手不足	35.9	2位 人手不足	26.8	2位 人手不足	20.1
3位 次世代リーダーの選抜・育成	33.7	3位 次世代リーダーの選抜・育成	23.4	3位 次世代リーダーの選抜・育成	13.4
4位 社員のモチベーションアップ	30.6	4位 社員のモチベーションアップ	21.2	4位 社員の教育・能力開発	12.9
5位 中間管理職層のマネジメントスキル向上	29.4	5位 中間管理職層のマネジメントスキル向上	15.6	5位 中間管理職層のマネジメントスキル向上	12.1
6位 女性社員の活用・活躍推進	22.8	6位 新人・若手社員の早期戦力化	15.2	6位 社員のモチベーションアップ	11.2
7位 新人・若手社員の早期戦力化	22.0	7位 定年の延長や再雇用制度の導入	13.4	7位 従業員の定着化（早期退職防止）	8.5
8位 社員の教育・能力開発	20.9	同率 8位 柔軟な働き方の推進	13.0	8位 新人・若手社員の早期戦力化	7.1
9位 ワークライフバランスの実現	19.7	同率 8位 従業員の定着化（早期退職防止）	13.0	同率 9位 柔軟な働き方の推進	6.7
10位 メンタルヘルスへの対応	19.1	10位 本人の能力・適正に合った人材配置・人事異動	12.6	同率 9位 人事制度改革	6.7

※「わからない」回答者除く

人手不足の状況を聴取した。外国人材雇用企業、雇用検討企業の人手不足感は非常に強い。

### 人手不足の状況（労働者過不足判断D.I）



人材確保対策の優先順位を聴取。1～3位（高い優先度）選択割合をランキング化。

現在雇用企業では、「外国人材の活用」は最優先で考えられている。一方、非雇用かつ今後雇用を検討している企業では「外国人材の活用」の優先度は1割未満でトップ10に入っておらず、日本人材の活用を優先して検討している実態がわかった。

### 人材確保対策 優先順位 1位～3位で選択された割合のランキング

雇用企業 (n=500)	(%)	現在外国人材非雇用かつ 今後雇用を検討している企業 (n=185)	(%)
<b>1位 外国人採用・活用強化</b>	<b>41.2</b>	1位 中途採用の促進	41.1
2位 中途採用の促進	28.4	2位 ミドル・シニア社員の活性化	26.5
3位 業務プロセスの見直し	21.4	3位 定着促進	23.2
4位 女性社員の活用・活躍推進	20.0	4位 業務プロセスの見直し	22.2
5位 定着促進	18.4	5位 定年退職者の再雇用・活用	17.8
6位 定年退職者の再雇用・活用	18.0	6位 女性社員の活用・活躍推進	16.2
同率7位 ミドル・シニア社員の活性化	14.8	同率7位 アウトソーシングの活用・拡大	13.0
同率7位 アウトソーシングの活用・拡大	14.8	同率7位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	13.0
同率7位 新卒採用方法の多様化	14.8	同率7位 募集時の報酬上昇（中途）	13.0
10位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	12.6	同率7位 新卒採用方法の多様化	13.0
11位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8	11位 募集時の報酬上昇（新卒）	10.3
12位 テレワークの導入・拡大	10.4	<b>12位 外国人採用・活用強化</b>	<b>9.2</b>
同率13位 短時間正社員制度の導入・拡大	9.2	同率13位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	8.6
同率13位 募集時の報酬上昇（中途）	9.2	同率13位 短時間正社員制度の導入・拡大	8.6
15位 募集時の報酬上昇（新卒）	8.6	15位 テレワークの導入・拡大	7.0
同率16位 非正規社員の活用拡大	7.8	16位 非正規社員の活用拡大	6.5
同率16位 事業の縮小・見直し	7.8	17位 事業の縮小・見直し	5.4
18位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	6.6	18位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	4.9

今後雇用を検討している企業と検討していない企業を比較すると、雇用を検討していない企業では「AI活用・RPA・ロボット導入などの省力化投資」の優先度が、雇用検討企業の「外国人材活用」と同程度。

## 人材確保対策 優先順位 1位～3位で選択された割合のランキング

現在外国人材非雇用かつ 今後雇用を検討している企業 (n=185)	(%)	現在外国人材非雇用かつ 今後雇用を検討していない企業 (n=110)	(%)
1位 中途採用の促進	41.1	1位 中途採用の促進	40.9
2位 ミドル・シニア社員の活性化	26.5	2位 定年退職者の再雇用・活用	22.7
3位 定着促進	23.2	3位 定着促進	21.8
4位 業務プロセスの見直し	22.2	4位 業務プロセスの見直し	20.9
5位 定年退職者の再雇用・活用	17.8	5位 アウトソーシングの活用・拡大	18.2
6位 女性社員の活用・活躍推進	16.2	同率6位 女性社員の活用・活躍推進	16.4
同率7位 アウトソーシングの活用・拡大	13.0	同率6位 ミドル・シニア社員の活性化	16.4
同率7位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	13.0	同率8位 変形労働時間制（フレックスタイム制など）の導入・拡大	11.8
同率7位 募集時の報酬上昇（中途）	13.0	同率8位 募集時の報酬上昇（中途）	11.8
同率7位 新卒採用方法の多様化	13.0	10位 事業の縮小・見直し	10.9
11位 募集時の報酬上昇（新卒）	10.3	11位 新卒採用方法の多様化	10.0
<b>12位 外国人採用・活用強化</b>	<b>9.2</b>	同率12位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	9.1
同率13位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	8.6	同率12位 テレワークの導入・拡大	9.1
同率13位 短時間正社員制度の導入・拡大	8.6	同率14位 非正規社員の活用拡大	8.2
15位 テレワークの導入・拡大	7.0	同率14位 副業・兼業の許可／副業者の受入れ	8.2
16位 非正規社員の活用拡大	6.5	16位 短時間正社員制度の導入・拡大	7.3
17位 事業の縮小・見直し	5.4	17位 募集時の報酬上昇（新卒）	4.5
18位 AIの活用・RPA・ロボットの導入などの省力化投資	4.9	<b>18位 外国人採用・活用強化</b>	<b>0.0</b>

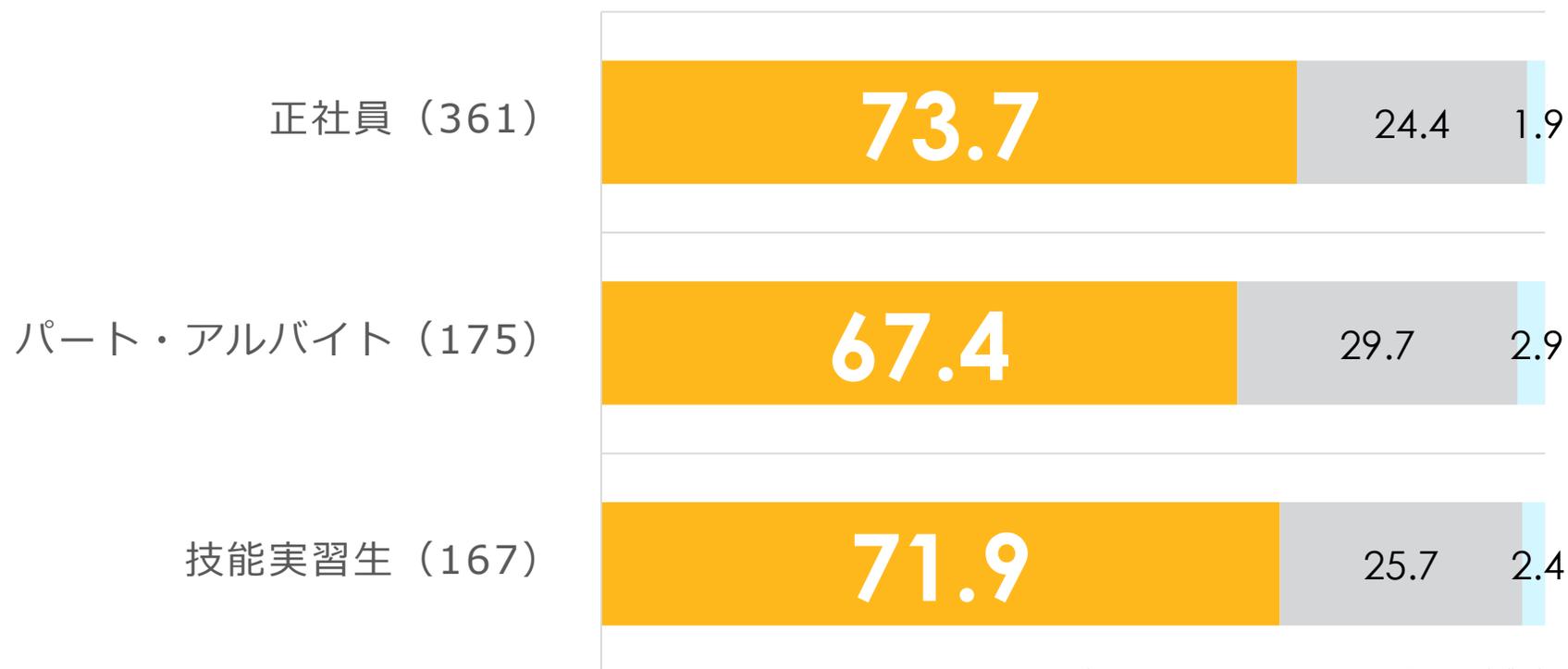
外国人材を雇用している企業に、外国人雇用の今後の見通しを聴取した。

外国人材を雇用している企業では、今後も積極的に雇用を増やしていく意向の企業が多いことがわかった。

## 外国人雇用の今後の見通し

Q 外国人従業員雇用の今後の見通しについて、あてはまるものをお選びください。（選択肢：増やしていく予定、やや増やしていく予定、現状維持の予定、やや減らしていく予定、減らしていく予定）

■ 増やしていく予定・計 ■ 現状維持の予定 ■ 減らしていく予定・計



# 調査結果②

## 外国人材雇用の実態

※雇用している外国人材の雇用形態別に見ていく  
【正社員／パート・アルバイト／技能実習生】

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

パート・アルバイト、技能実習生においては、企業規模が小さい企業ほど外国人材の割合がやや高い傾向。

## 外国人材 雇用人数

正社員		外国人材平均人数 (単位: 人)	全従業員に占める 外国人材割合概算 (%)
全体 (361)		343.2	6.7
企業規模 (従業員人数)	100人未満 (88)	4.1	8.4
	100~1000人未満 (132)	20.3	4.5
	1000人以上 (141)	857.2	7.4
パート・アルバイト		外国人材平均人数 (単位: 人)	全従業員に占める 外国人材割合概算 (%)
全体 (175)		196.3	3.4
企業規模 (従業員人数)	100人未満 (51)	5.3	7.2
	100~1000人未満 (67)	21.7	2.1
	1000人以上 (57)	572.5	1.3
技能実習生		外国人材平均人数 (単位: 人)	全従業員に占める 外国人材割合概算 (%)
全体 (167)		132.0	2.0
企業規模 (従業員人数)	100人未満 (39)	6.9	3.6
	100~1000人未満 (64)	18.0	1.5
	1000人以上 (64)	322.2	0.9

※従業員人数、外国人材人数をカテゴリーで聴取しウェイト値に置き換えそれぞれの数値を算出

正社員、パート・アルバイトで中国人が最も多い。技能実習生はベトナムが過半数を超える。

### 外国人材の国籍（上位5位抜粋）

		(%)			(%)			(%)
正社員			パート・アルバイト			技能実習生		
n=361			n=175			n=167		
1位	中国	(58.4)	1位	中国	(52.0)	1位	ベトナム	(52.7)
2位	韓国	(33.8)	2位	ベトナム	(32.0)	2位	中国	(43.7)
3位	米国	(28.5)	3位	フィリピン	(28.0)	3位	フィリピン	(21.0)
4位	ベトナム	(25.2)	4位	韓国	(22.3)	4位	インドネシア	(18.6)
5位	台湾	(19.4)	5位	台湾	(16.0)	5位	タイ	(18.6)

## 【参考】技能実習生の国籍

出所：法務省「在留外国人統計」2018年6月調査

技能実習生の国籍割合を多い順に並べ替え

■技能実習対象15カ国 ※黄色ハッチング  
インド、インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、中国、ネパール、バングラデシュ、フィリピン、ベトナム、ペルー、ミャンマー、モンゴル、ラオス

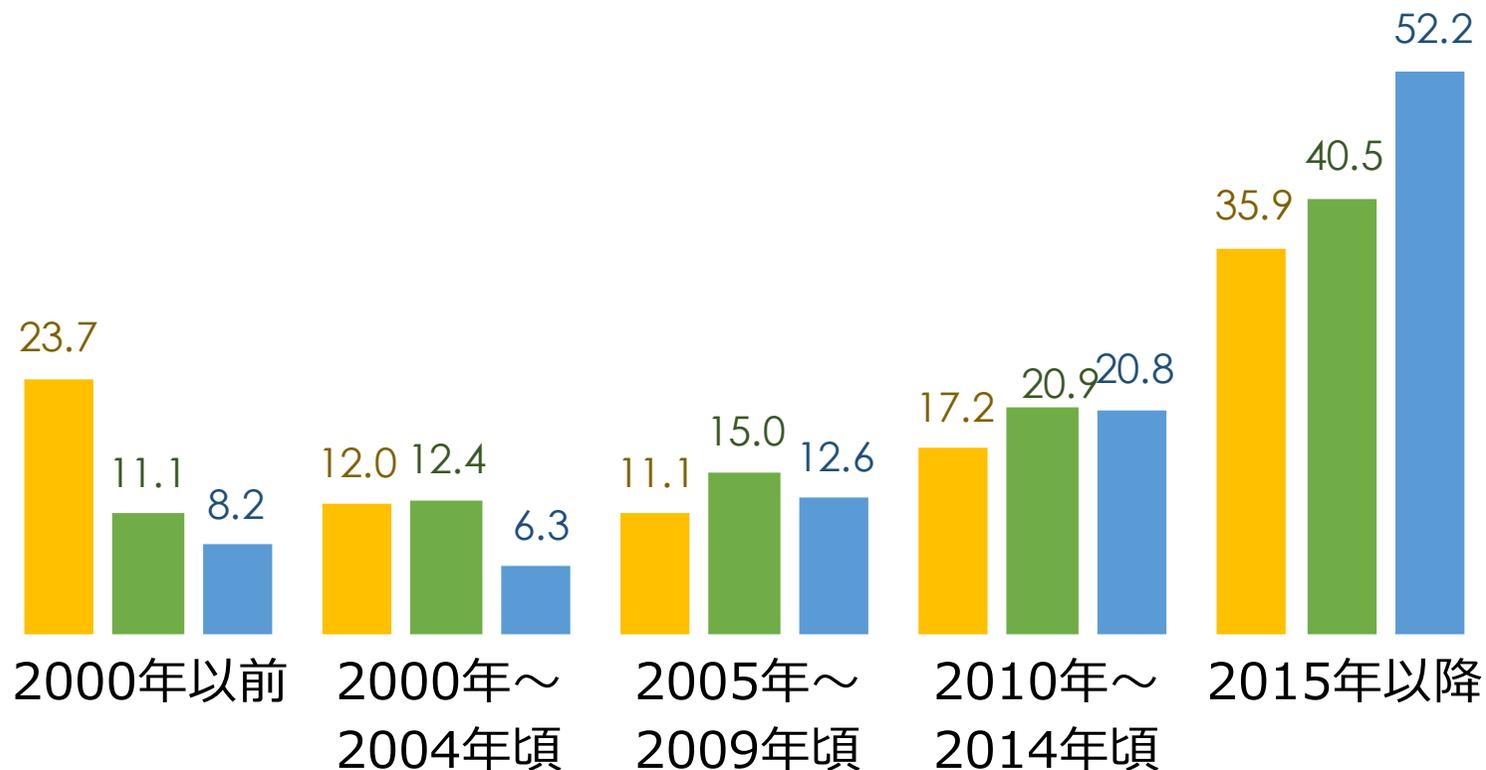
技能実習生		人数	%
		285,776	100.0
アジア	ベトナム	134,139	46.9
アジア	中国	74,909	26.2
アジア	フィリピン	28,821	10.1
アジア	インドネシア	23,245	8.1
アジア	タイ	8,644	3.0
アジア	ミャンマー	6,814	2.4
アジア	カンボジア	6,499	2.3
アジア	モンゴル	1,154	0.4
アジア	ラオス	437	0.2
アジア	スリランカ	380	0.1
北米	メキシコ	178	0.1
アジア	ネパール	172	0.1
アジア	バングラデシュ	106	0.0
アジア	マレーシア	83	0.0
南米	ペルー	49	0.0
アジア	インド	43	0.0
ヨーロッパ	キルギス	21	0.0
ヨーロッパ	ロシア	19	0.0
アジア	ブータン	17	0.0
アフリカ	南アフリカ共和国	12	0.0
アジア	台湾	11	0.0
ヨーロッパ	ウズベキスタン	9	0.0
アジア	韓国	4	0.0
北米	米国	4	0.0
アジア	パキスタン	3	0.0
北米	ニカラグア	2	0.0
オセアニア	マーシャル	1	0.0

2015年以降の雇用開始が多い。

## 雇用開始時期

(%)

■ 正社員 (325) ■ パート・アルバイト (153) ■ 技能実習生 (159)



※「わからない」回答者母数から除外

外国人材の雇用理由は、正社員は「専門性の高いスキル」「海外事業展開」「語学力・専門性」が上位。  
パート・アルバイトは「人手不足」「若い労働力確保」「採用コストダウン」。「訪日外国人対応」も上位に。

## 外国人材の雇用理由

正社員 (361)	パート・アルバイト (175)
1位 専門性の高いスキルを持った人材を確保するため 37.1	1位 日本人が採用できず人材が不足しているため 48.0 (%)
同率2位 海外での事業展開のため 36.3	2位 若い労働力を確保できるため 34.9
同率2位 語学力が必要な業務があるため 36.3	3位 採用コストをおさえられるため 20.6
4位 外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため 33.2	4位 訪日外国人に対応するため 18.9
5位 海外の顧客・取引先に関する業務を行うため 29.9	5位 語学力が必要な業務があるため 16.6
6位 日本人が採用できず人材が不足しているため 26.9	同率6位 雇用の維持にかかるコスト（給与・研修費用など）をおさえられるため 16.0
7位 アルバイトでの勤務態度が良かった／優秀な従業員がいたため 22.4	同率6位 外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもらうため 16.0
8位 若い労働力を確保できるため 22.2	8位 海外の顧客・取引先に関する業務を行うため 13.1
9位 イノベーションの創発を期待するため 21.1	9位 海外での事業展開のため 12.0
10位 訪日外国人に対応するため 15.2	10位 専門性の高いスキルを持った人材を確保するため 9.7
11位 雇用の維持にかかるコスト（給与・研修費用など）をおさえられるため 9.4	11位 イノベーションの創発を期待するため 8.0
12位 採用コストをおさえられるため 9.1	

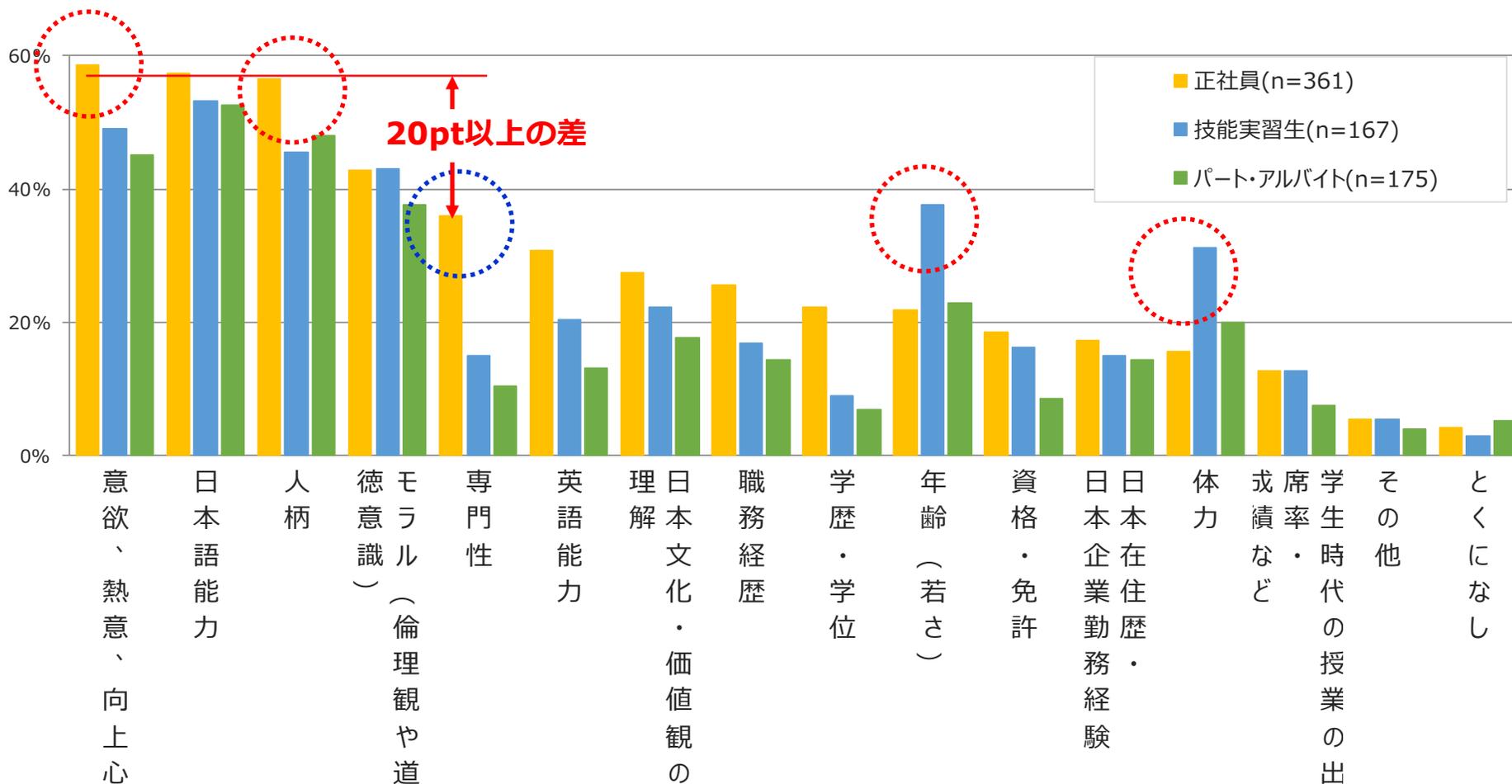
技能実習生の雇用理由は「人手不足」「若い労働力確保」「海外事業展開」「人材コストダウン」などが上位。

### 外国人材の雇用理由

技能実習生	(167)	(%)
1位 日本人が採用できず人材が不足しているため	52.1	
2位 若い労働力を確保できるため	44.3	
3位 海外での事業展開のため	25.1	
4位 採用コストをおさえられるため	24.0	
同率5位 雇用の維持にかかるコスト（給与・研修費用など）をお さえられるため	21.0	
同率5位 外国人としての感性・国際感覚等の強みを発揮してもら うため	21.0	
7位 専門性の高いスキルを持った人材を確保するため	18.6	
同率8位 訪日外国人に対応するため	16.8	
同率8位 語学力が必要な業務があるため	16.8	
10位 海外の顧客・取引先に関する業務を行うため	15.0	
11位 イノベーションの創発を期待するため	11.4	

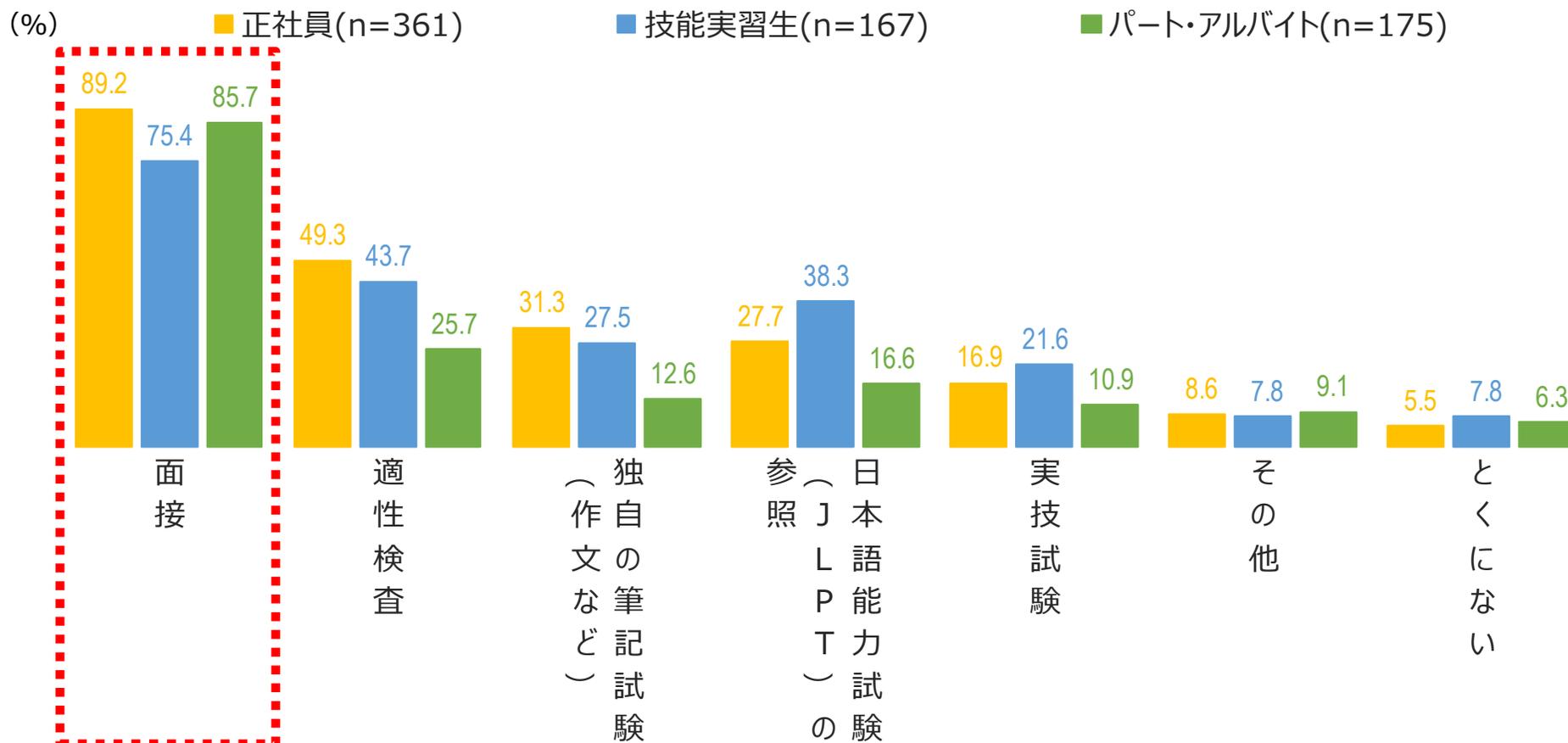
外国人材の採用重視点について聴取した。正社員では「意欲、熱意、向上心」「人柄」が重視されており、「専門性」の重視度はそれらよりも低いことがわかった。技能実習生は「年齢」「体力」が特徴的に高い。

## 採用重視点



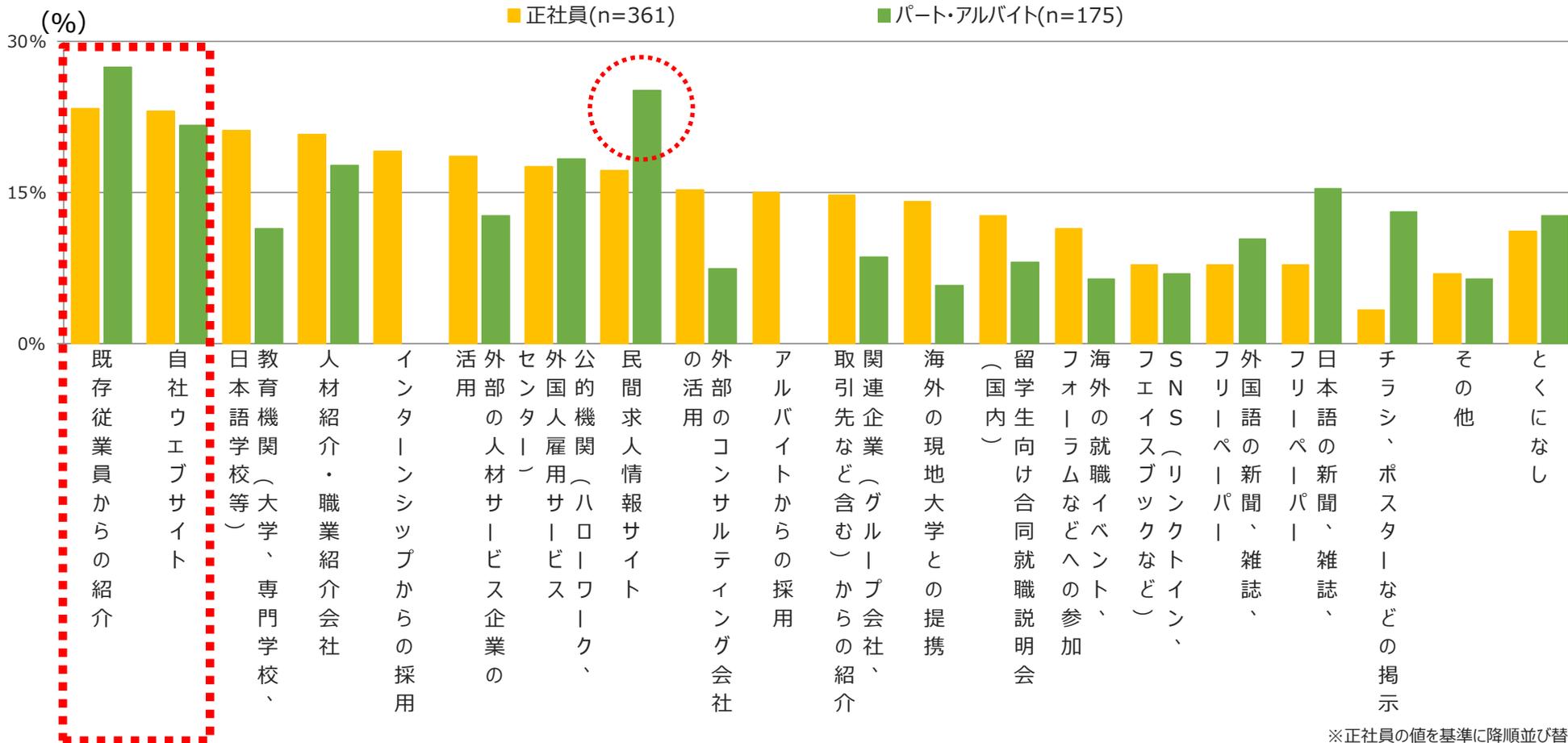
実施している採用試験について聴取した。技能実習生では面接実施率が75.4%と他の雇用形態よりも低い。

## 採用試験



正社員、パート・アルバイトのいずれも「既存従業員からの紹介」「自社ウェブサイト」での募集が多い。  
 パート・アルバイトについては「民間求人情報サイト」も多く、日本人と募集方法を区別していないことが推察される。

## 外国人材の募集方法 <正社員／パート・アルバイト>



※正社員の値を基準に降順並び替え

最も参考になった情報源として、

「外部の専門業者」「在職中の外国人従業員」「外国人材雇用経験企業へのヒアリング」などが上位に挙がった。

## 外国人雇用に関する情報収集方法

雇用企業 n=500

(%)

- ・外部の専門企業の利用
- ・在職中の外国人従業員
- ・雇用経験のある他社からのヒアリング

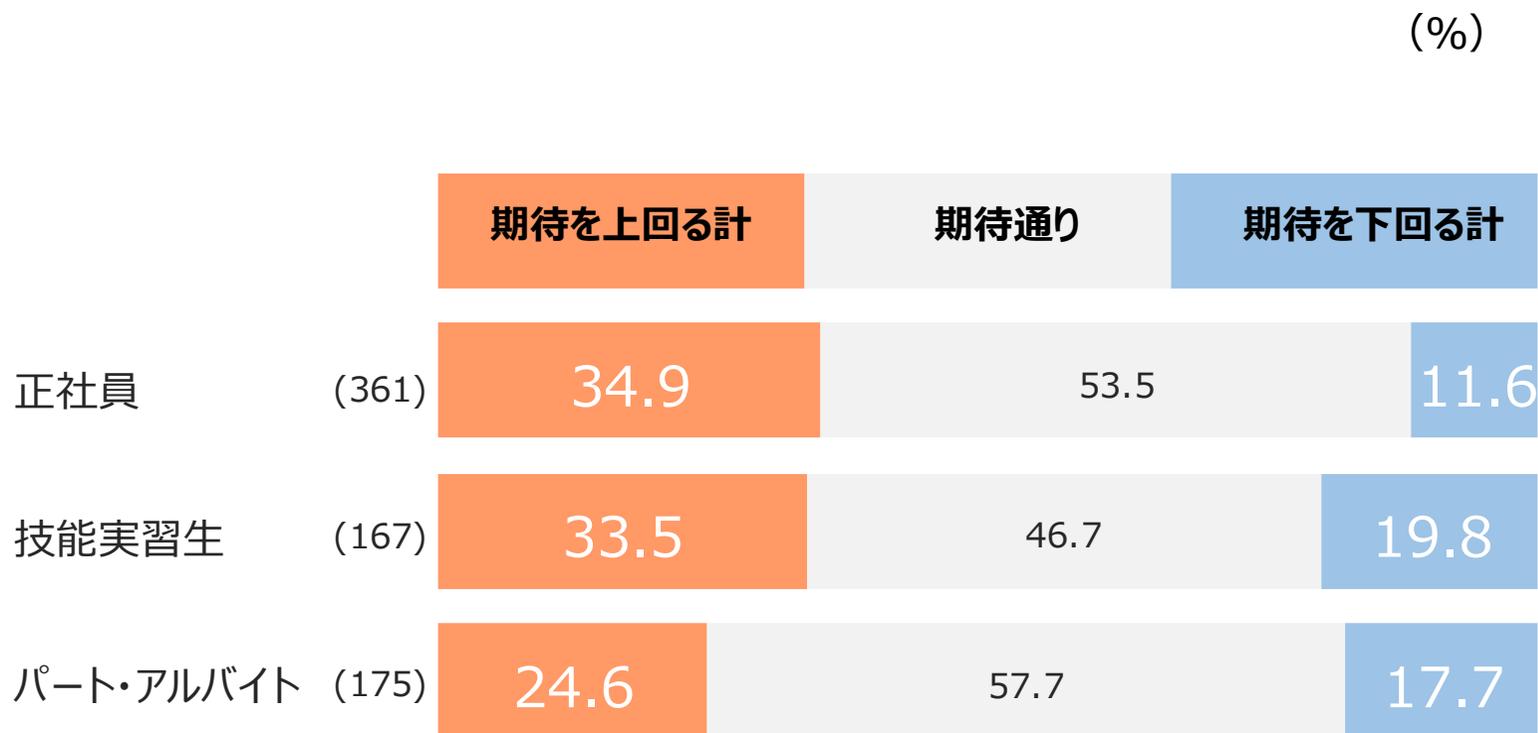
■ 利用したことがあるもの

■ 最も参考になったもの



外国人材の活躍状況について聴取した。いずれの雇用形態でも、「期待を上回る」が「期待を下回る」の割合を上回っており、多くの外国人材が職場で活躍できていることが窺える。

### 外国人材の活躍状況



<聴取方法>

5段階尺度（期待を上回る、やや上回る、どちらともいえない、やや下回る、下回る）

正社員の外国人材の最も多い職種について平均的な採用コストを聴取し、同時に同職種での日本人従業員についても聴取した。外国人材の方が平均4.6万円低コストであることが分かった。

## 外国人材の採用コスト＜正社員＞

	外国人 正社員		日本人 正社員		差分 ＜外国人－日本人＞ (万円)
	回答者数	平均 (万円)	回答者数	平均 (万円)	
<b>全体</b>	(209)	<b>54.5</b>	(210)	<b>59.2</b>	<b>- 4.6</b>
管理的職業（役員、管理職など）	(25)	68.5	(24)	86.1	-17.6
専門的・技術的職業（専門的なスキルを必要とする職種）	(92)	54.0	(92)	58.6	-4.6
事務（人事、企画、経理、一般事務など）	(22)	41.9	(23)	43.5	-1.5
販売（小売店店長、販売員、営業職など）	(15)	67.3	(15)	43.2	24.2
サービス職業（介護サービス、接客業、飲食関連職など）	(12)	42.7	(12)	59.0	-16.3
生産工程（製品製造・加工処理、機械組み立てなど）	(11)	27.3	(13)	29.2	-2.0
輸送・機械運転（ドライバーなど）	(3)	43.3	(3)	43.3	0.0
建設・採掘（建設、土木作業、電気工事など）	(3)	22.5	(4)	21.3	1.3
運搬・清掃・包装等（倉庫作業、荷造り作業、清掃員など）	(7)	46.8	(6)	58.3	-11.5
農林漁業	(2)	261.3	(2)	261.3	0.0
保安職業（警備員など）	(2)	86.3	(2)	58.8	27.5
その他	(15)	50.0	(14)	73.6	-23.6

※n=30未満は参考値のため灰色。

※n数では「わからない」回答者を除いて算出しているため、「外国人正社員」設問と「日本人正社員」設問の間で回答者数に差異（1サンプル）があります。

パート・アルバイトの外国人材の最も多い職種について平均的な採用コストを聴取し、同職種での日本人従業員についても聴取した。外国人材の方が平均1.9万円低コストであることが分かった。

### 外国人材の採用コスト＜パート・アルバイト＞

	外国人 アルバイト		日本人 アルバイト		差分 ＜外国人－日本人＞ (万円)
	n=	平均 (万円)	n=	平均 (万円)	
<b>全体</b>	(146)	<b>16.4</b>	(145)	<b>18.3</b>	<b>- 1.9</b>
管理的職業（役員、管理職など）	(3)	25.0	(3)	26.7	-1.7
専門的・技術的職業（専門的なスキルを必要とする職種）	(22)	15.6	(22)	16.3	-0.7
事務（人事、企画、経理、一般事務など）	(9)	21.4	(9)	23.6	-2.2
販売（小売店店長、販売員、営業職など）	(20)	17.8	(20)	19.5	-1.8
サービス職業（介護サービス、接客業、飲食関連職など）	(29)	16.0	(28)	17.7	-1.6
生産工程（製品製造・加工処理、機械組み立てなど）	(29)	15.2	(29)	16.8	-1.6
輸送・機械運転（ドライバーなど）	(4)	27.5	(4)	29.4	-1.9
建設・採掘（建設、土木作業、電気工事など）	(3)	10.8	(3)	15.0	-4.2
運搬・清掃・包装等（倉庫作業、荷造り作業、清掃員など）	(13)	12.5	(13)	16.7	-4.2
農林漁業	(0)	-	(0)	-	0.0
保安職業（警備員など）	(1)	75.0	(1)	100.0	-25.0
その他	(13)	11.3	(13)	11.7	-0.4

※n=30未満は参考値のため灰色。

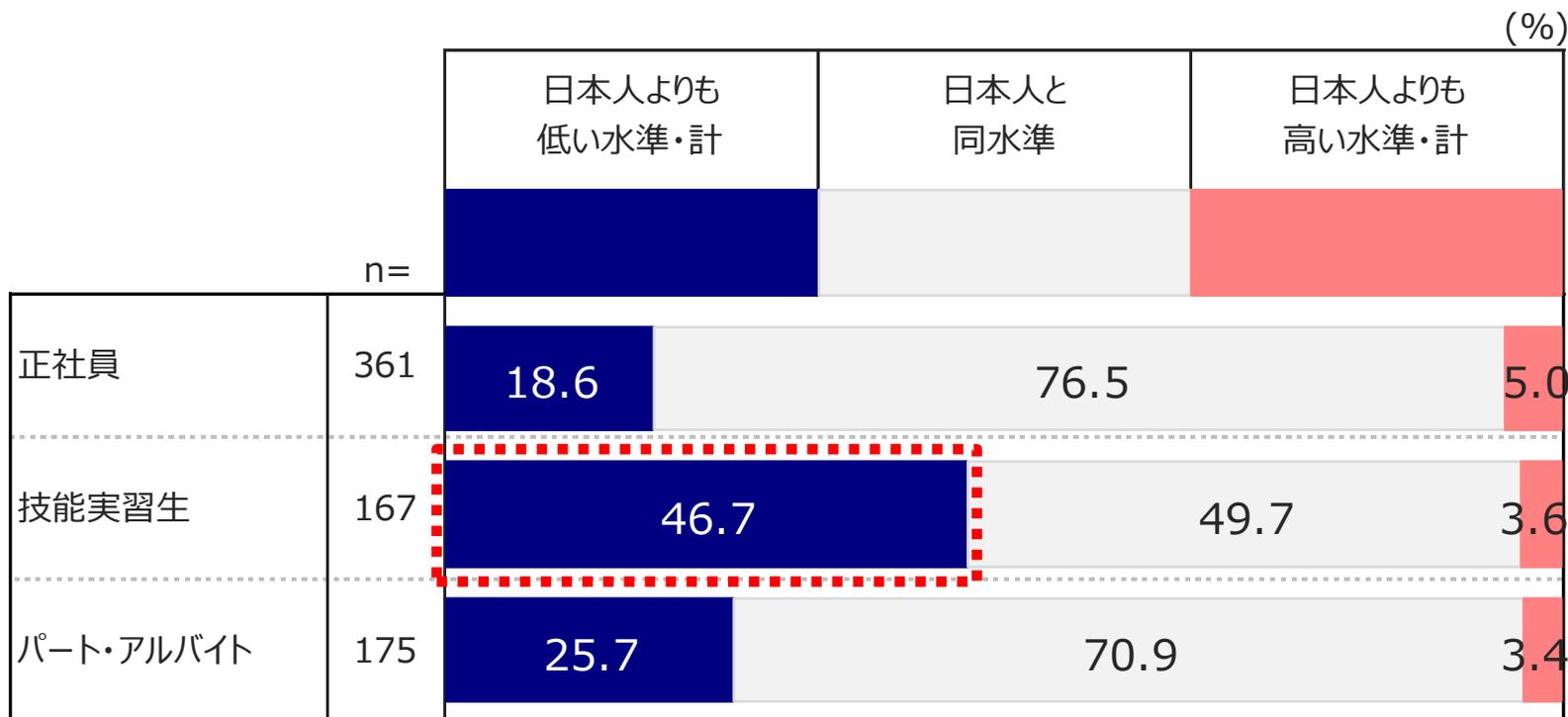
※n数では「わからない」回答者を除いて算出しているため、「外国人アルバイト」設問と「日本人アルバイト」設問の間で回答者数に差異（1サンプル）があります。

外国人材の賃金水準について聴取した。

同一職務の賃金水準は、いずれの雇用形態でも「日本人よりも高い水準」よりも「低い水準」の方が割合が多く、特に技能実習生で「日本人よりも低水準」の割合が極めて高く46.7%。

## 外国人材の賃金水準

Q18 外国人従業員の賃金水準はどの程度ですか。同ポジション（同職務内容）の日本人と比較して、最も近いものをお選びください。



<選択肢>

5段階尺度（日本人よりも低い水準、やや低い水準、同水準、やや高い水準、高い水準）

正社員の外国人材の最も多い職種について平均的な月給を聴取し、同時に同職種での日本人従業員の給与についても聴取した。外国人材の方が平均4.7万円低いことが明らかになった。

## 正社員 <外国人><日本人> 平均月給比較

Q 【外国人正社員】の採用コスト、給与（月収）はどの程度ですか。最も多い職種についてお選びください。また、それと同じ職種で日本人を雇う場合についてもお答えください。／外国人・日本人（正社員雇用企業回答）

外国人従業員

n=287



36.6 万円

5%水準で有意差あり

日本人従業員

n=288



41.2 万円

外国人－日本人  
GAP



-4.6 万円

<参考> 外国人材\_職種内訳  
上位5位抜粋

(%)

専門的・技術的職業（専門的なスキルを必要とする職種）

43.2

販売（小売店店長、販売員、営業職など）

9.8

管理的職業（役員、管理職など）

9.4

事務（人事、企画、経理、一般事務など）

9.4

生産工程（製品製造・加工処理、機械組み立てなど）

6.6

パート・アルバイトの外国人材の最も多い職種について平均的な時給を聴取し、同時に同職種での日本人従業員の給与についても聴取した。外国人材の方が平均14.9円低いことが明らかになった。

## パート・アルバイト <外国人><日本人> 平均時給比較

Q 【外国人アルバイト】の時給はどの程度ですか。最も多い職種についてお選びください。また、それと同じ職種で日本人を雇う場合についてもお答えください。／外国人・日本人（アルバイト雇用企業回答）

外国人従業員

n=287



1003.7 円

5%水準で有意差あり

日本人従業員

n=288



1018.6 円

外国人ー日本人  
GAP



-14.9 円

<参考> 外国人材 職種内訳 上位5位抜粋 (%)

サービス職業（介護サービス、接客業、飲食関連職など） 19.1

生産工程（製品製造・加工処理、機械組み立てなど） 19.1

販売（小売店店長、販売員、営業職など） 14.6

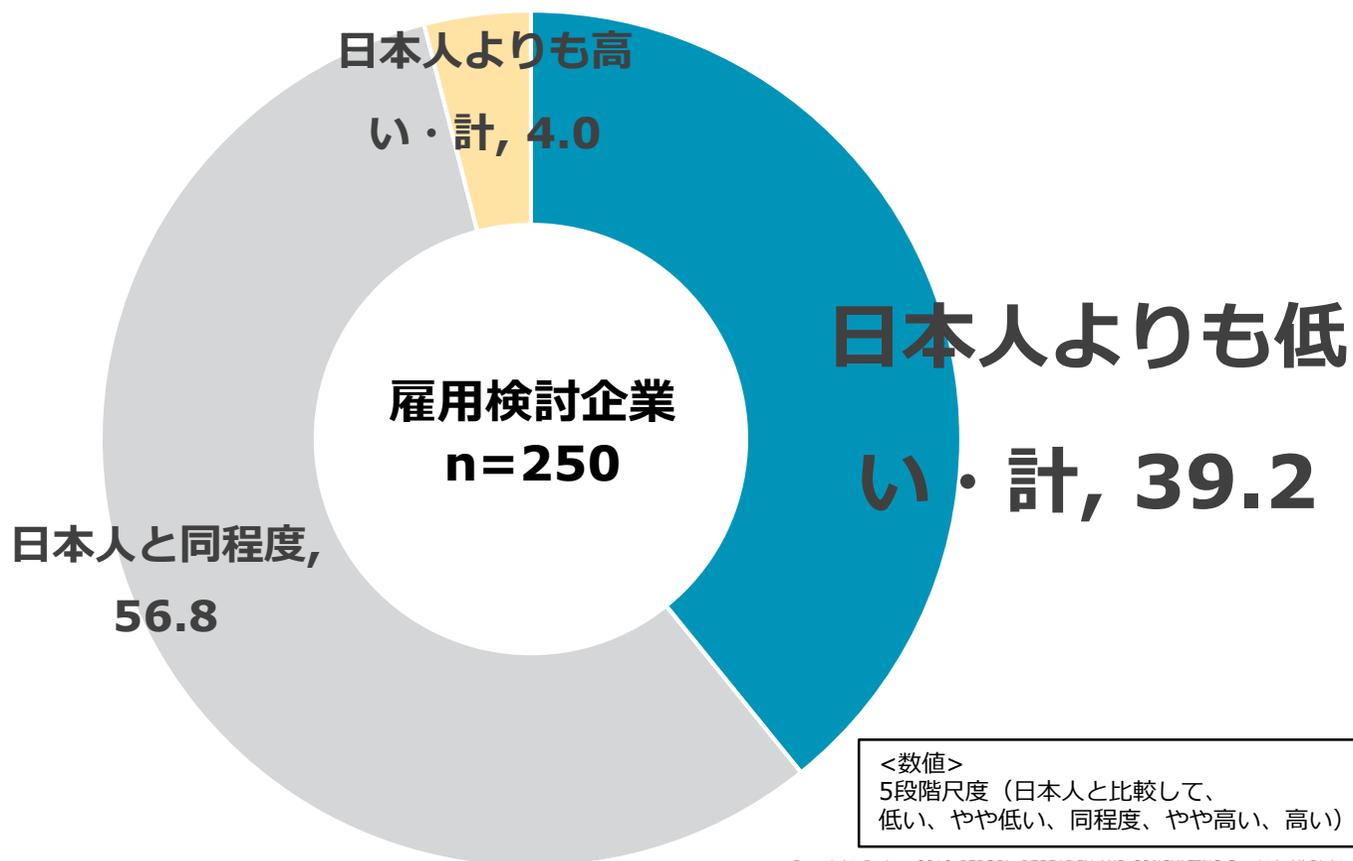
専門的・技術的職業（専門的なスキルを必要とする職種） 14.0

運搬・清掃・包装等（倉庫作業、荷造り作業、清掃員など） 9.6

外国人材雇用の想定賃金は、  
雇用検討企業に「外国人材の雇用は日本人よりも低コストである」と考える層が約4割。

### 外国人材雇用の想定賃金

(%)



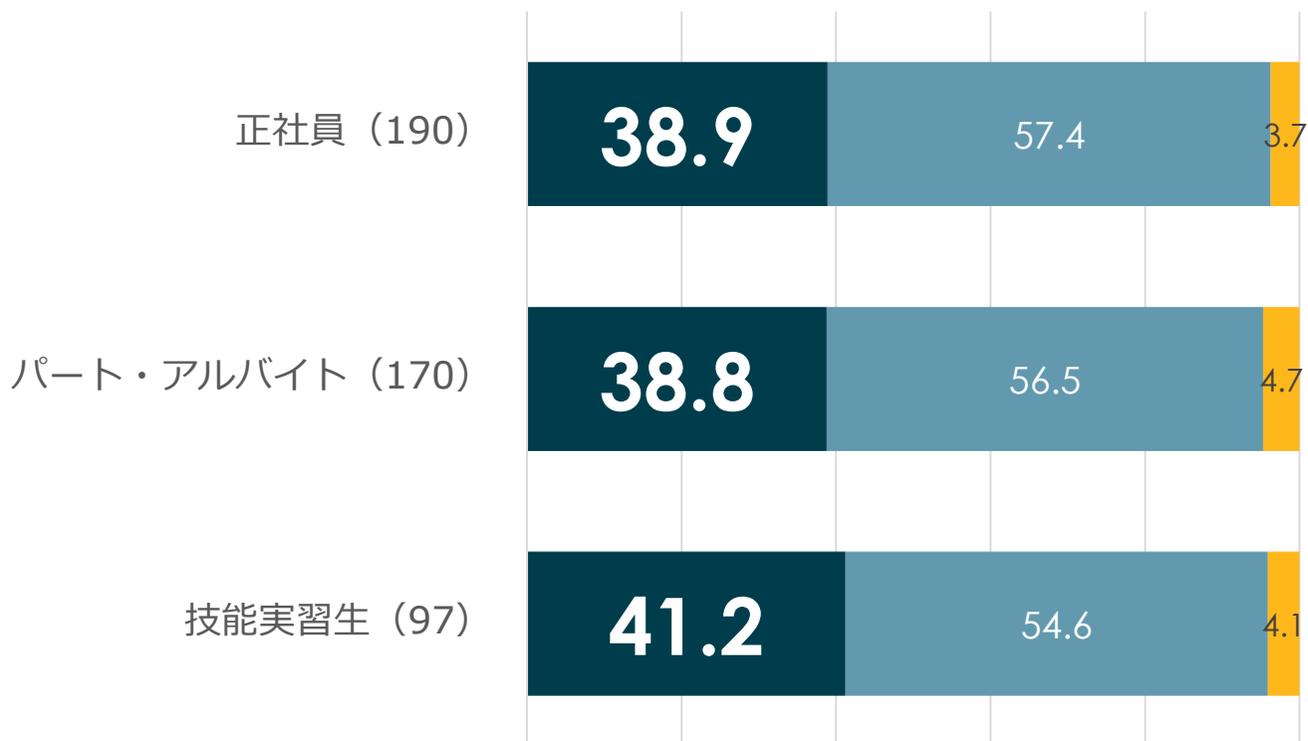
外国人材雇用の想定賃金は、  
雇用形態別でも大きな差は見られず、「外国人材の雇用は日本人よりも低コストである」と考える層が多い。

## 外国人材雇用の想定賃金（雇用検討企業）

(%) ■ 日本人よりも低い・計 ■ 日本人と同程度 ■ 日本人よりも高い・計

0% 20% 40% 60% 80% 100%

検討している雇用形態



<数値>  
5段階尺度（日本人と比較して、低い、やや低い、同程度、やや高い、高い）割合

# 調査結果③

## 外国人材の離職/ 支援体制の整備状況

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

外国人材の離職状況について聴取した。外国人の離職率は、正社員／パート・アルバイトともに「日本人より高い」が2割前後。「日本人より低い」の割合と大きな差は見られない。

### 外国人材の離職率

Q 外国人従業員の離職率についてお伺いします。1年間で見たときに、日本人と比較していかがですか。最もあてはまるものをお選びください。  
(選択肢：日本人よりも・・・高い、やや高い、変わらない、やや低い、低い)

(%)



<数値>  
5段階尺度（日本人よりも・・・高い、やや高い、変わらない、やや低い、低い）

正社員について離職率別に日本人と外国人の賃金GAPをみると、  
外国人の離職率が高い職場の方が日本人との賃金GAPが大きいことが分かった。

### 正社員における外国人と日本人の賃金GAP

#### 外国人－日本人 賃金GAP

全体 (n=286)

-4.6 万円

日本人よりも離職率が低い職場

(n=58)

-1.9 万円

GAP  
小

日本人よりも離職率が高い職場

(n=68)

-10.6 万円

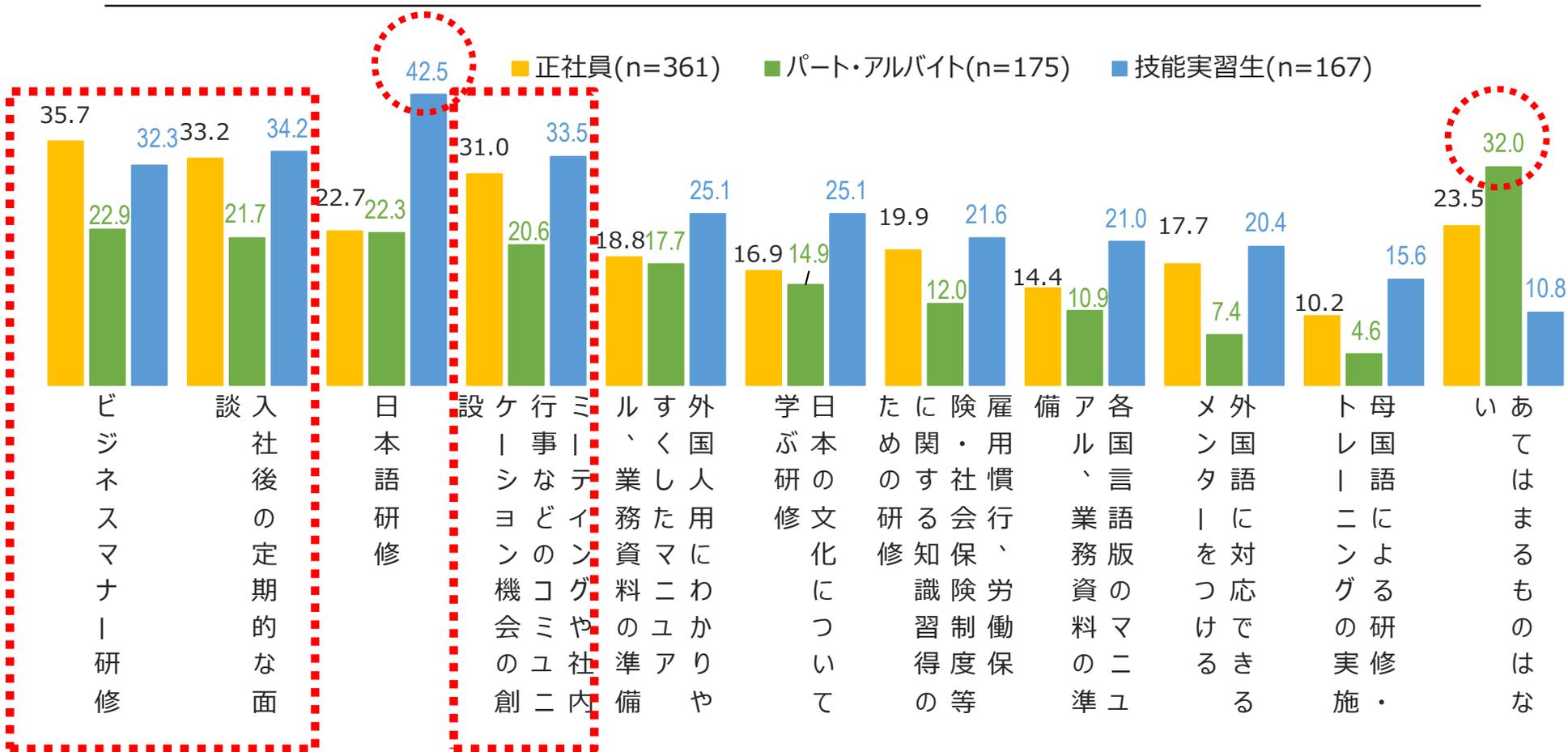
GAP  
大

Q 外国人従業員の離職率についてお伺いします。  
1年間で見たときに、日本人と比較していかがですか。最もあてはまるものをお選びください。  
(選択肢：日本人よりも…高い、やや高い、変わらない、やや低い、低い)

外国人材のための研修やフォローの実施状況について聴取。

正社員と技能実習生では、「ビジネスマナー研修」「入社後の定期的な面談」「社内コミュニケーション機会の創設」は3割以上の実施率。技能実習生は「日本語研修」が4割以上。パート・アルバイトは何も実施していない企業が3割超と多い。

## 研修・フォロー





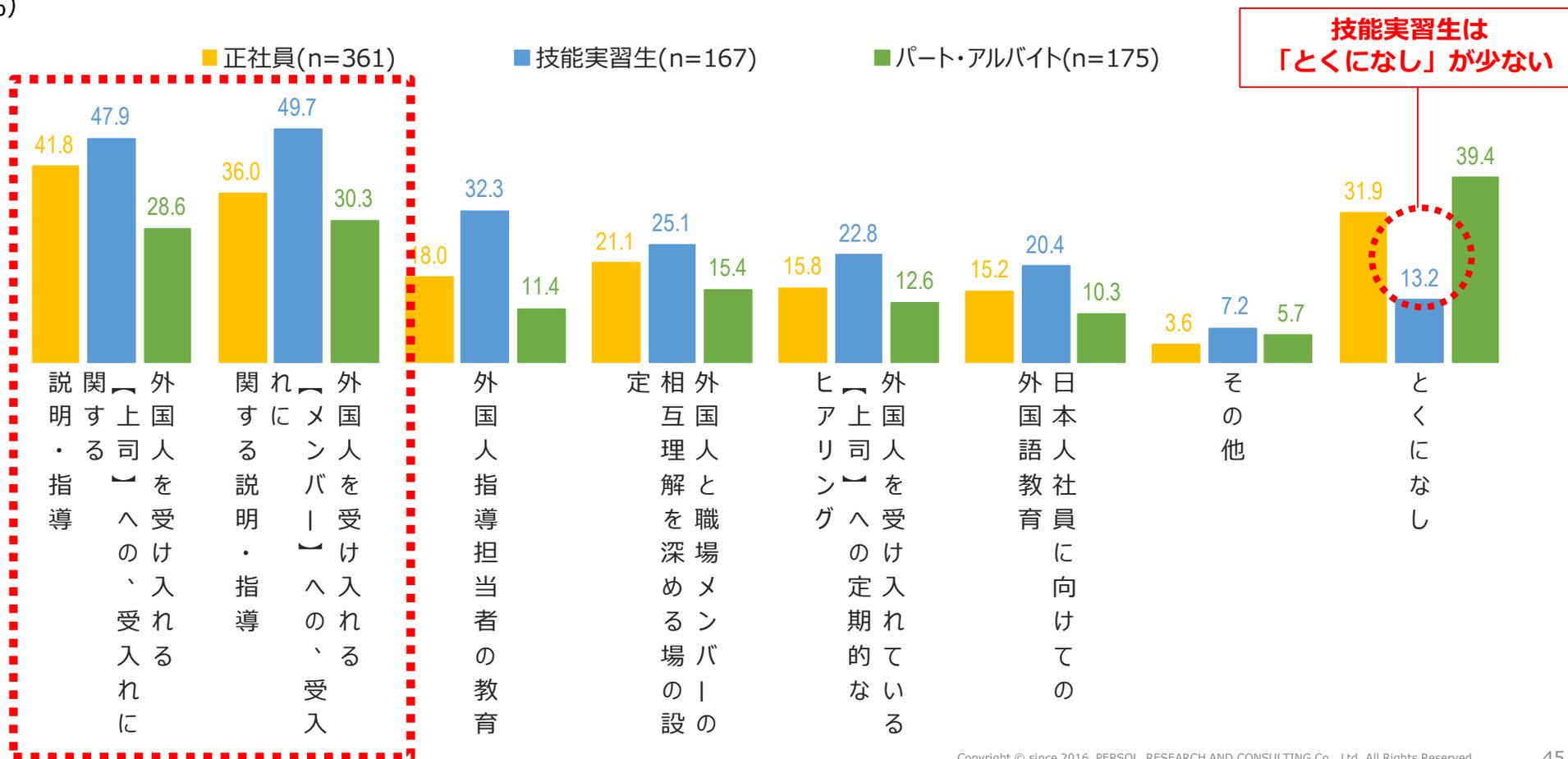
外国人を受け入れる職場へのサポートの実施状況について聴取。

「上司への説明・指導」「職場メンバーへの説明・指導」は、正社員3割超、技能実習生では5割弱の企業で行われている。

技能実習生では「とくになし」と回答する企業が少なく、多くの企業で何かしらのサポートが行われていることがわかる。

## 外国人を受け入れる職場へのサポート

(%)

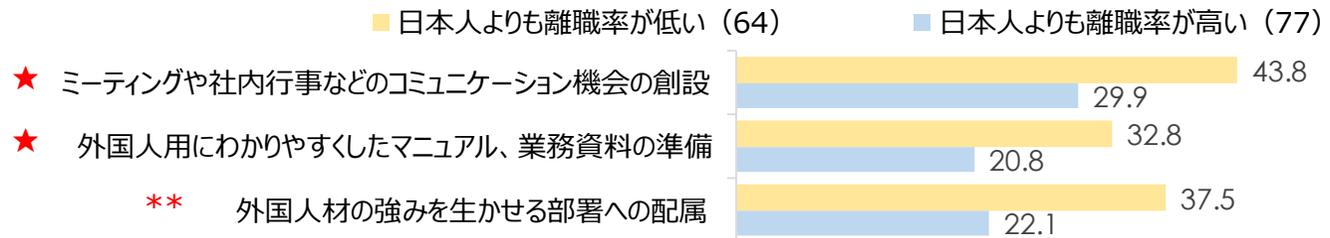


【外国人材本人への支援】について、外国人の離職実態別に比較・分析した。（日本人より高い／低い）

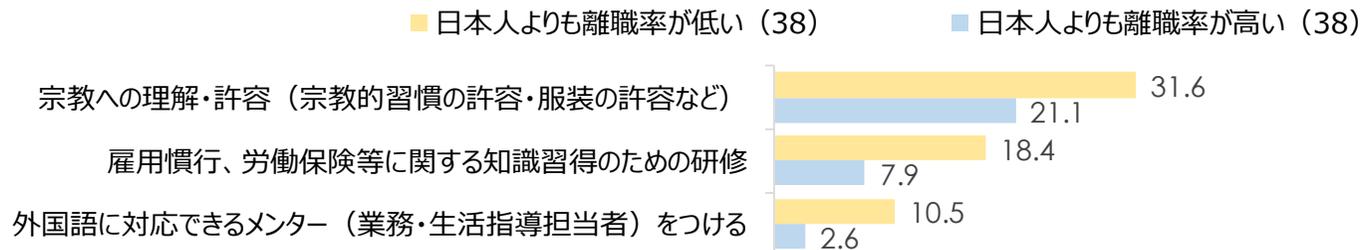
正社員では「コミュニケーション機械の創設」、技能実習生では「生活環境整備のサポート」などに統計的に有意な差が見られた。

## 【外国人材本人への支援】 離職実態別

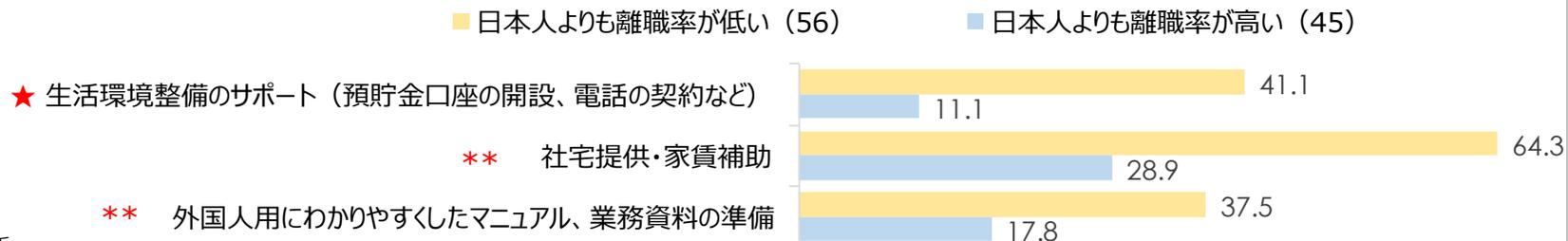
正社員



パート・アルバイト



技能実習生



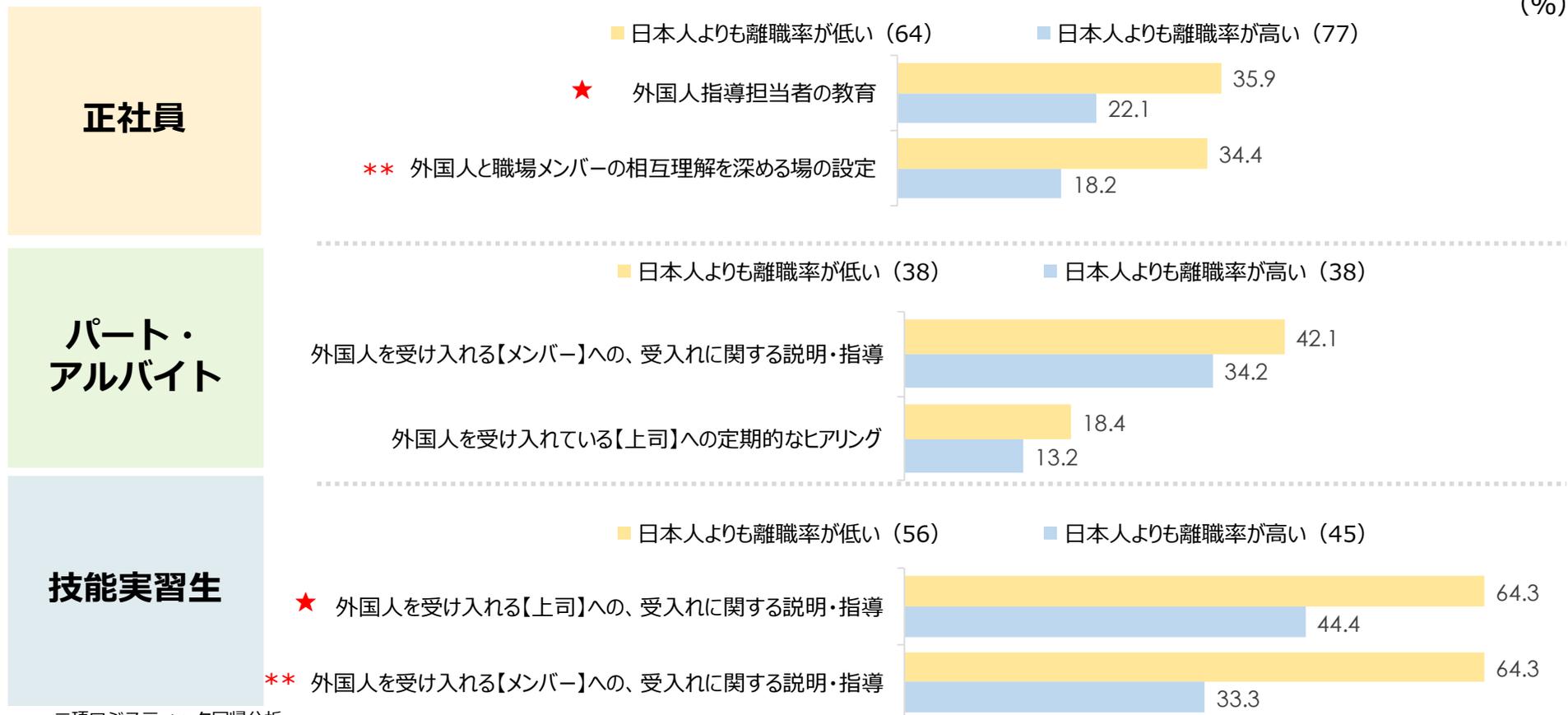
★・・・二項ロジスティック回帰分析  
目的変数「離職率が日本人よりも低い」 統制変数「企業規模、業種、組織風土」  
5%水準で有意になった項目

\*\*・・・属性間に5%水準で有意差あり

※パート・アルバイトはGAPが大きいものを抜粋

【外国人材を受け入れる職場への支援】について、外国人の離職実態別に比較・分析した。（日本人より高い／低い）

## 【外国人材を受け入れる職場への支援】 離職実態別



★・・・二項ロジスティック回帰分析  
目的変数「離職率が日本人よりも低い」 統制変数「企業規模、業種、組織風土」  
5%水準で有意になった項目

\*\*・・・属性間に5%水準で有意差あり

※パート・アルバイトはGAPが大きいものを抜粋

# 調査結果④

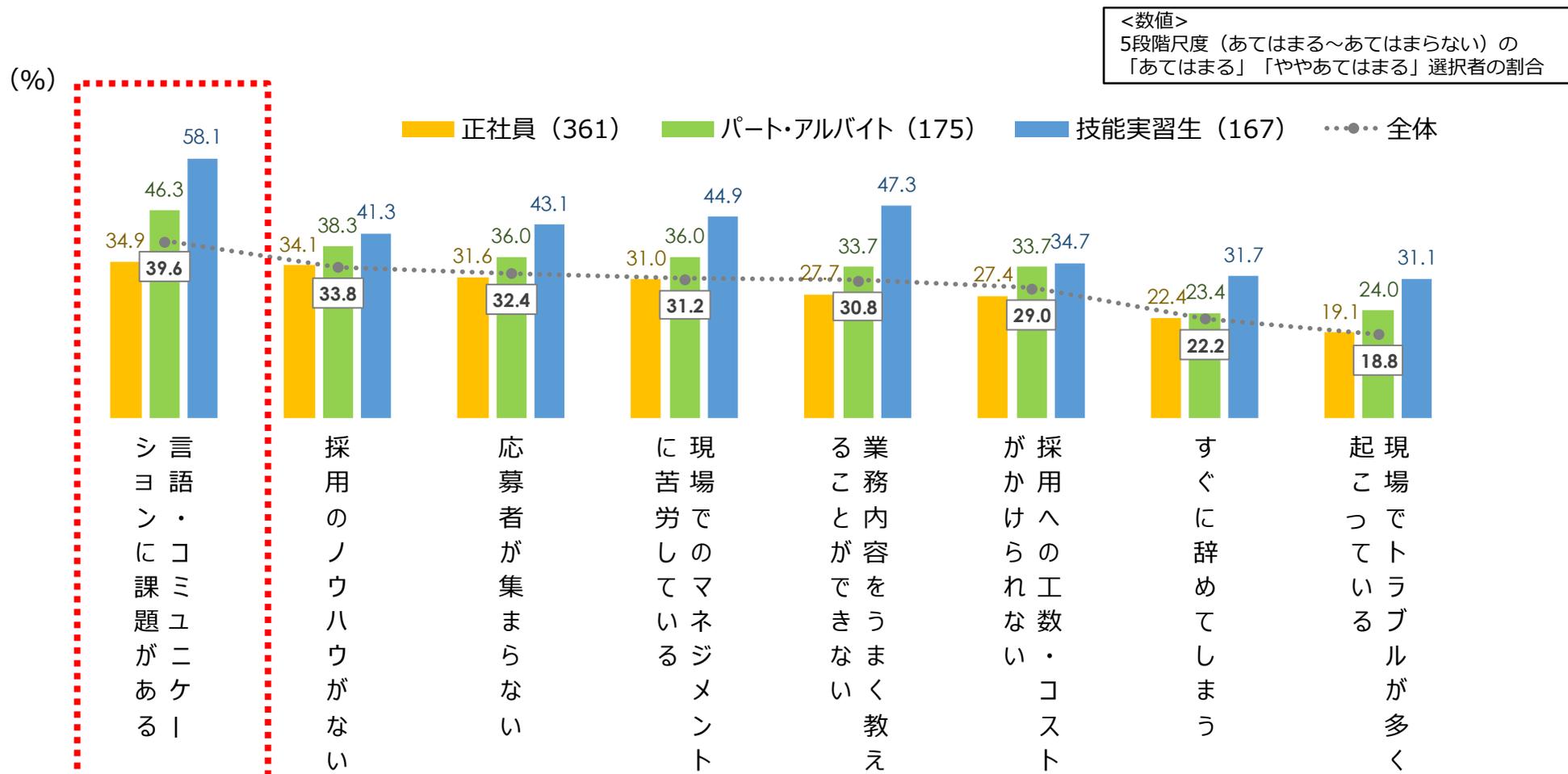
## 雇用上の課題／トラブル

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

企業の外国人材雇用の課題感を聴取した。

「言語・コミュニケーションの課題」が多く挙がり、特に技能実習生、パート・アルバイトでその傾向が強い。

## 外国人材雇用の課題感



外国人材から企業に寄せられる不満を聴取した。いずれの雇用形態でもTOP 3は「コミュニケーションの問題」が並んだ。  
パート・アルバイト、技能実習生では「人種・民族差別を受けた」が上位に挙がっており、改善が求められる。

## 外国人から挙がる不満<雇用形態別>

※25項目中上位12位を抜粋

正社員 (361)		パート・アルバイト(175)		技能実習生(167)				
	%		%		%			
1位	業務で使う日本語の難しさ	15.2	1位	業務で使う日本語の難しさ	14.3	1位	業務で使う日本語の難しさ	21.0
2位	暗黙の了解が理解できない	11.4	2位	その他のコミュニケーションの困難さ	10.3	2位	その他のコミュニケーションの困難さ	14.4
3位	その他のコミュニケーションの困難さ	8.6	同率3位	暗黙の了解が理解できない	9.1	3位	暗黙の了解が理解できない	12.0
4位	時間に厳しい	7.8	同率3位	給料が安い	9.1	同率4位	給料が安い	10.8
5位	給料が安い	7.5	同率3位	異文化習慣を理解してもらえない	9.1	同率4位	人種・民族差別を受けた	10.8
6位	やりたい仕事をやらせてもらえない	6.4	6位	時間に厳しい	6.3	6位	時間に厳しい	9.6
同率7位	残業が多い	6.1	7位	研修の機会が少ない	5.7	7位	給料が上がらない	9.0
同率7位	異文化習慣を理解してもらえない	6.1	同率8位	明確なキャリアパスがない	5.1	8位	異文化習慣を理解してもらえない	8.4
同率9位	組織、上司の意思決定のプロセスがわかりにくい	5.8	同率8位	人種・民族差別を受けた	5.1	9位	有給休暇が取りにくい	7.8
同率9位	明確なキャリアパスがない	5.8	同率8位	職場で孤立している	5.1	同率10位	残業が多い	7.2
11位	根回し文化の強要	5.5	同率11位	有給休暇が取りにくい	4.6	同率10位	自己裁量が少ない	7.2
12位	有給休暇が取りにくい	5.3	同率11位	雇用契約や労働条件が守られない	4.6	12位	研修の機会が少ない	6.6

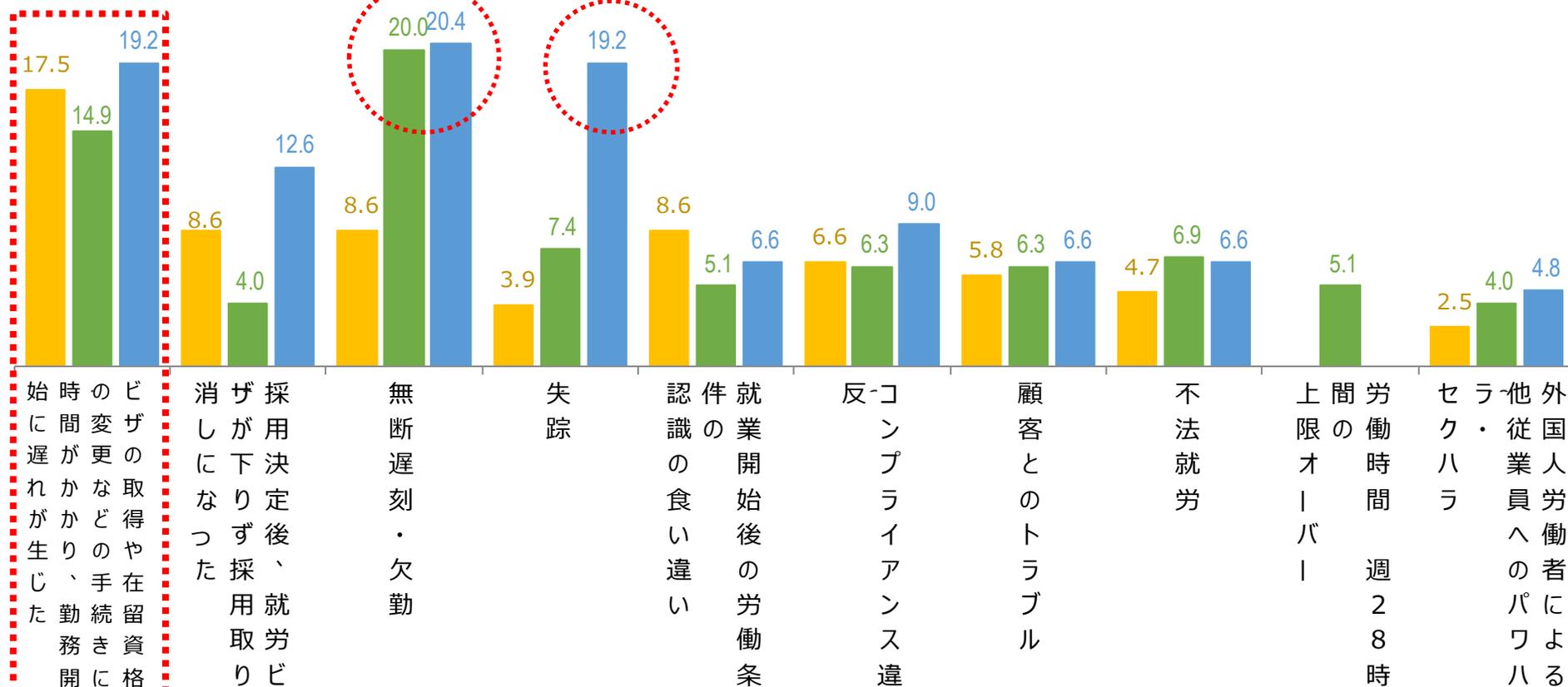
**コミュニケーションの問題**

外国人雇用に関するトラブルの発生状況について聴取した。採用前のビザ関連の手続きのトラブルは雇用形態問わず多い。

無断遅刻・欠勤は「技能実習生」「パート・アルバイトで」2割程度発生。技能実習生は失踪も2割程度。

## 外国人材雇用のトラブル

■ 正社員(n=361) ■ パート・アルバイト(n=175) ■ 技能実習生(n=167)



採用前

採用後

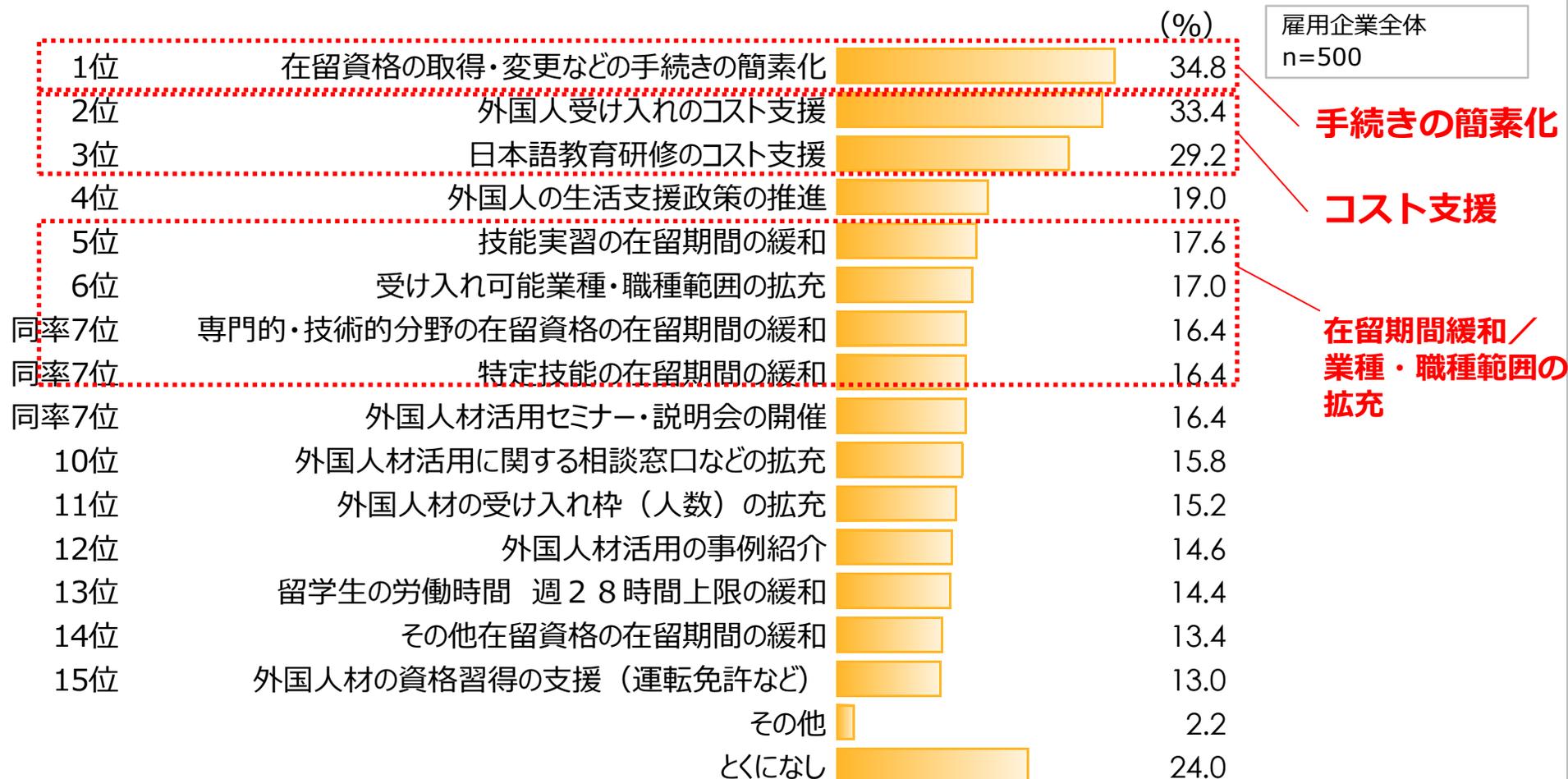
# 調査結果⑤

## 行政への要望/ 特定技能の検討状況

パーソル総合研究所  
外国人雇用に関する企業の意識・実態調査

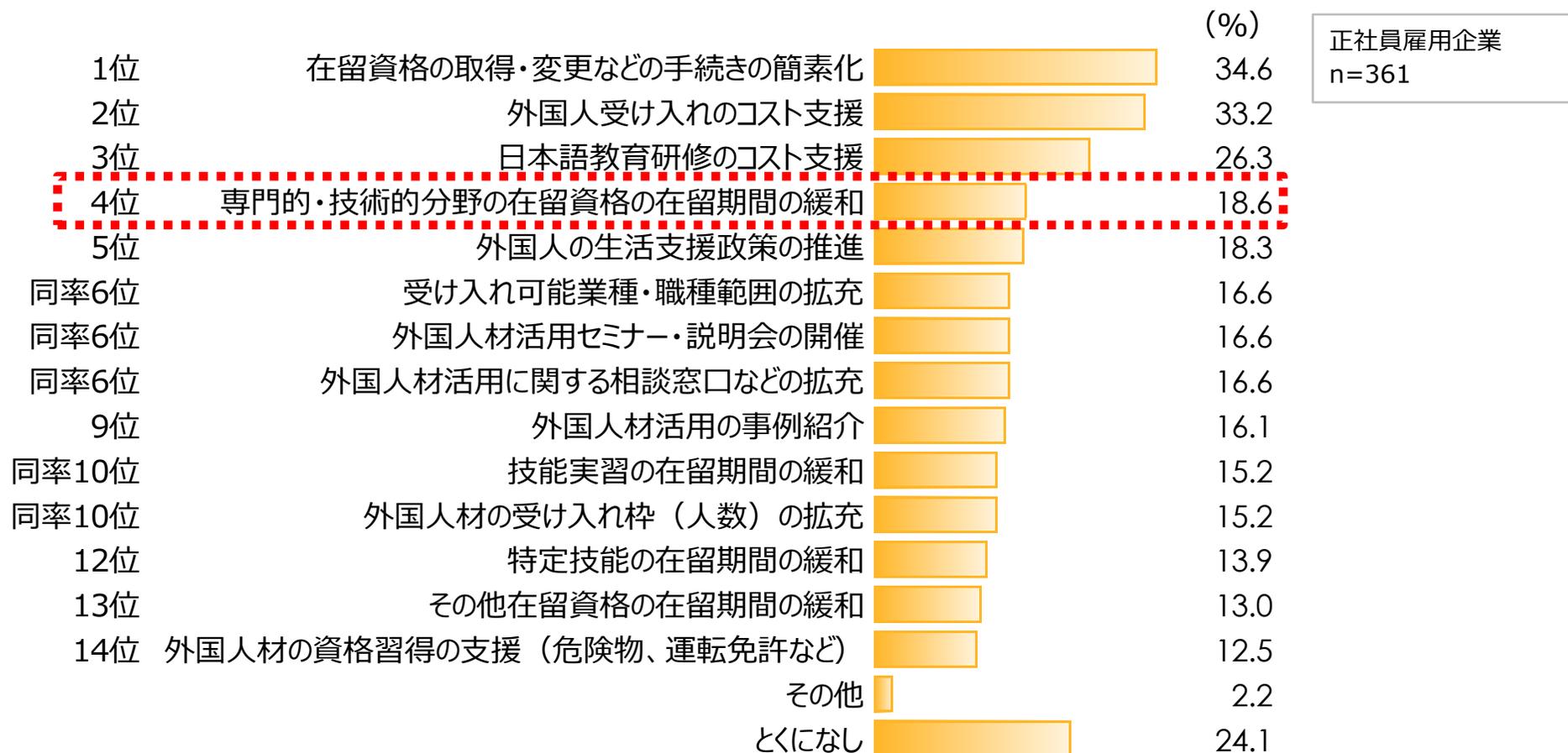
行政への要望は、「在留資格手続きの簡素化」「コスト支援」を求める声が多い。  
また「在留期間の緩和」「受け入れ可能業種・職種範囲の拡充」なども要望が強い。

### 行政への要望<雇用企業全体>



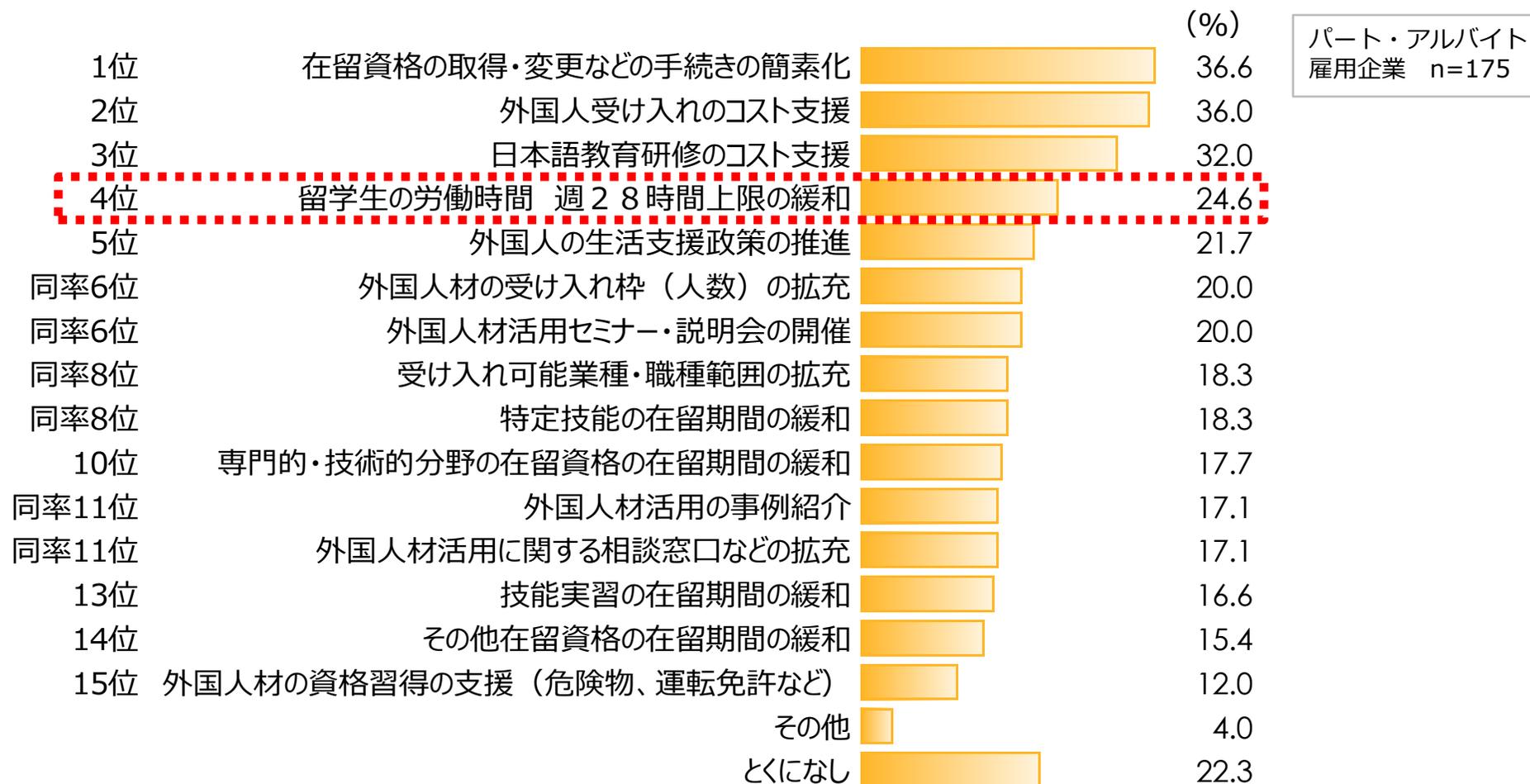
正社員雇用企業の行政への要望は、「**専門的・技術分野の在留資格の在留期間の緩和**」が上位に入る。

### 行政への要望 <雇用形態別：正社員>



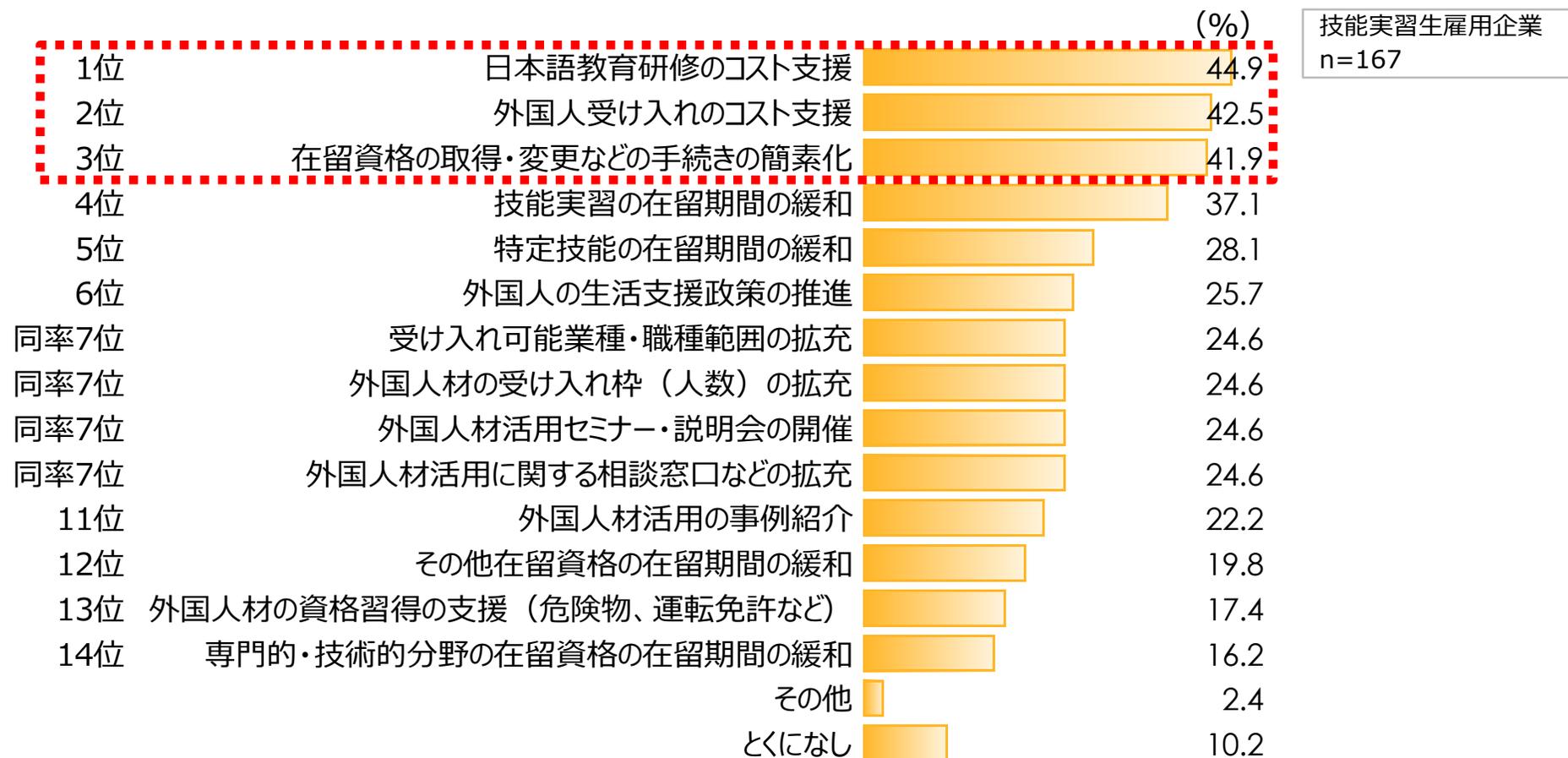
パート・アルバイト雇用企業の行政への要望は、「**留学生の労働時間週28時間上限の緩和**」が上位に入る。

### 行政への要望 <雇用形態別：パート・アルバイト>



技能実習生雇用企業に行政への要望聴取した。「日本語教育研修のコスト支援 44.9%」、  
「外国人受け入れコスト支援 42.9%」「在留手続きの簡素化 41.9%」が上位に挙がった。

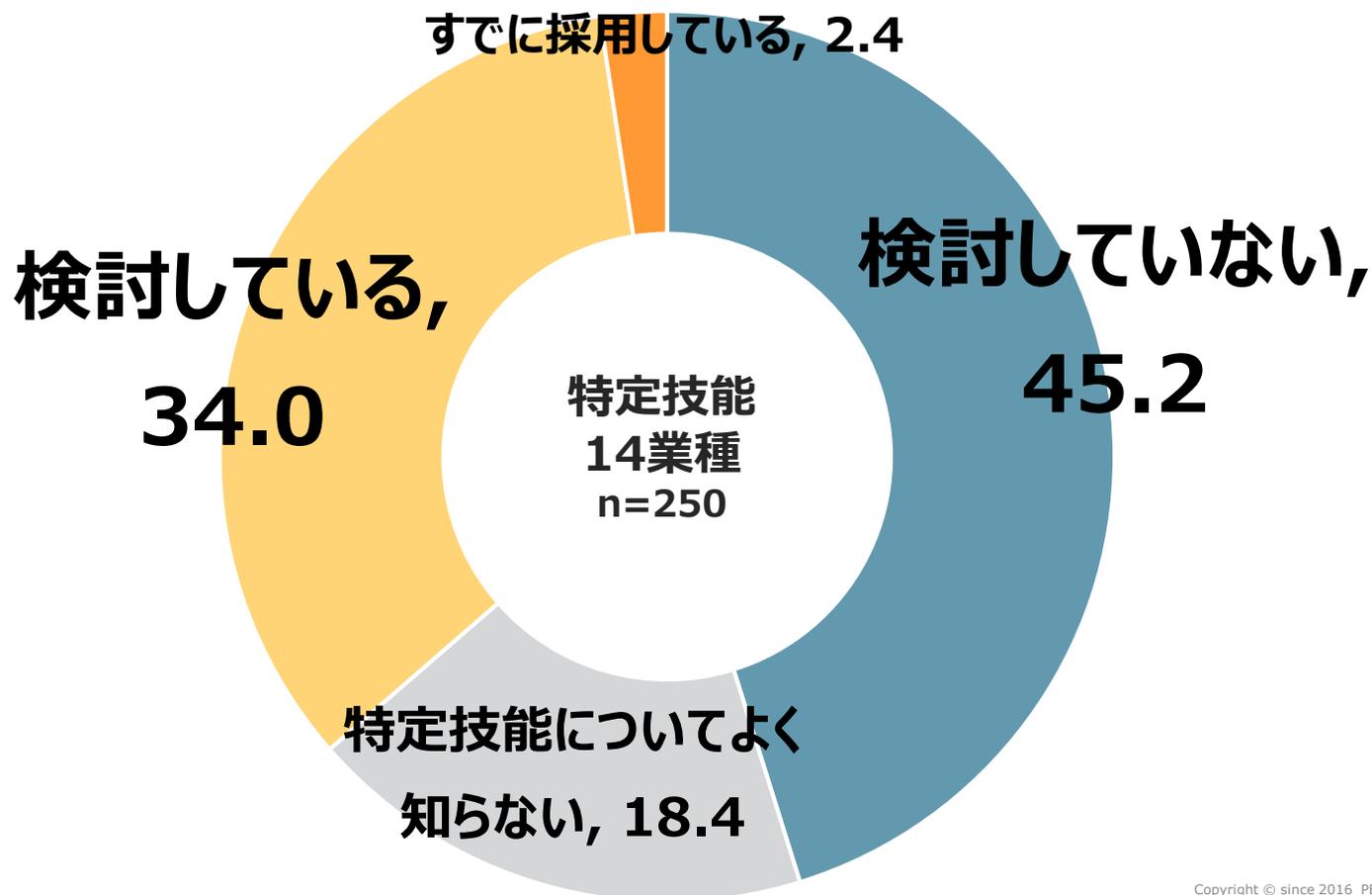
### 行政への要望〈雇用形態別：技能実習生〉



特定技能14業種に対し、特定技能雇用の検討状況について聴取した。  
「検討していない」は45%にものぼり、「検討している」34%を大幅に上回った。

### “特定技能”雇用の検討状況

(%)



#### 特定14業種

介護  
ビルクリーニング  
素形材産業  
産業機械製造業  
電気・電子情報関連産業  
建設業  
造船・舶用工業  
自動車整備業  
航空業  
宿泊業  
農業  
漁業  
飲食料品製造業  
外食業

外国人材の雇用状況別に“特定技能”雇用の検討状況について確認した。

外国人材を雇用している企業では、47.7%が“特定技能”雇用を検討している。

一方で、外国人材雇用検討企業では、45.3%が“特定技能”雇用を検討おらず、温度差が見られる。

## “特定技能”雇用の検討状況

(%) ■ 検討していない ■ 特定技能についてよく知らない ■ 検討している ■ すでに採用している

外国人材  
雇用状況別

