「県内企業による外国人の雇用状況」調査について

近年、人手不足を補い、また海外進出やインバウンド対応のために、外国人を雇用する動きが企業に広がっている。香川労働局によると、県内でも2023年以降、外国人労働者が大幅に増加している。

当研究所では、このような状況を踏まえ、県内企業による外国人の雇用状況や課題、今後の見通し等について、その実態を把握するため、アンケート調査を実施し、結果をとりまとめたので、以下に報告する。

調査結果のポイント

◆外国人の雇用状況とその理由

- 外国人を雇用している県内企業は 38%であるのに対し、雇用していない企業は 59%に上る。
- 雇用理由（複数回答）では、「慢性的な人手不足」が 61%で最も多く、「日本人の応募が少ない」が 40%で次に多い。

◆外国人雇用の効果（複数回答）

- 雇用により、「職場の多様性が進んだ」が 37%で最も多く、次いで「生産性の向上」30%と続く。

◆外国人の採用方法（複数回答）

- 「技能実習制度」が 39%で最も多く、次いで「民間人材紹介会社」37%となっている。

◆外国人の定着化に向けた取り組み（複数回答）

- 定着化等に向けた県内企業の取り組みでは、「生活支援（住居・交通など）が 47%で最も多く、次いで「社内研修・OJT の強化」28%、「日本語教育の提供」25%。一方、「特に行っていない」も 33%ある。

◆外国人雇用の課題（複数回答）

- 県内企業では、「日本語能力の不足」が 53%で最も多く、次いで「「文化・習慣の違いの認識不足」（42%）が上位の 2 課題となっている。

◆外国人雇用の今後の見通し

- 県内企業の動向は、「今後、増やしたい」17%、「今後、検討したい」23%となっている。一方、県内企業の 30%が「今後も雇用予定なし」と回答している。

調査の概要

① 調 査 時 期 ：2025年9月2日～2025年10月3日
② 調 査 方 法 ：郵送及びWebによるアンケート方式
③ 調 査 対 象 ：県内に本社または主工場を持つ主要企業400社
④ 有 効 回 答 率 ：63%（有効回答数253社）

注）本稿の図表中、四捨五入の関係で内訳と合計が必ずしも一致しないことがある。

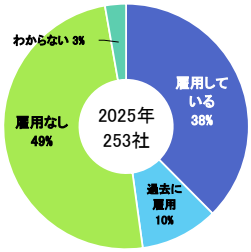
業種			回答社数	構成比
全 業 種			253	100%
	製 造 業		100	40%
		基礎素材型	32	13%
		加工組立型	31	12%
		生活関連型	37	15%
	非 製 造 業		153	60%
		建設業	28	11%
		卸売，小売業	49	19%
		運輸業	17	7%
		サービス業等	59	23%

従業員数	回答社数	構成比
全 業 種	253	100%
30人未満	58	23%
30～60人未満	65	26%
60～100人未満	38	15%
100～200人未満	42	17%
200人以上	50	20%

1. 外国人の雇用状況

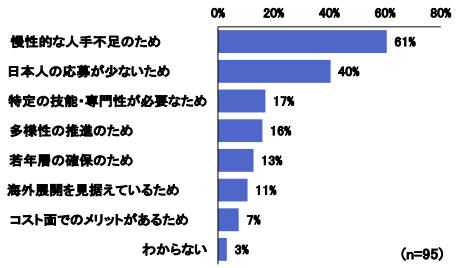
県内企業に外国人を雇用しているかを尋ねたところ、「雇用している」は 38%となった(グラフ 1-1)。また、「過去に雇用していた(グラフ表記:過去に雇用-注:現在は雇用していない)」は 6%、「雇用していない(同:雇用なし)」49%となっており、全体として雇用していない企業は 59%に上る。なお、当研究所が 2019 年に実施した同様の調査では、「雇用している」企業は 33%だったので、今回は 5%増加した。

グラフ1-1 雇用状況



次に、外国人を雇用している理由を複数回答で尋ねたところ(グラフ 1-2)、「慢性的な人手不足のため」が 61%で最も多く、次いで「日本人の応募が少ないため」が 40%となっており、外国人の雇用は人手確保と日本人の補完という側面がはっきりと表れている。

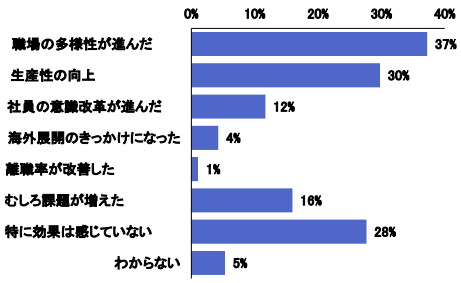
グラフ 1-2 外国人の雇用理由



2. 外国人雇用による効果

外国人を雇用することにより、企業にとってどのような効果や変化等があったかを複数回答で尋ねたところ(グラフ 2)、「国籍や価値観など様々な違いを持つ人の採用、活用、そして多様な働き方が進んだ(グラフ表記:職場の多様性が進んだ)」が 37%で最も多くなり、次いで「生産性の向上」が 30%となっており、外国人雇用を企業もある程度評価していることが分かった。

グラフ 2 外国人雇用の効果等

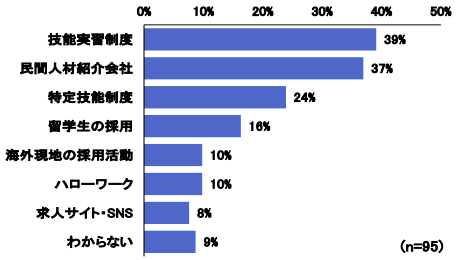


一方、雇用により「むしろ課題が増えた」という企業も 16%あり、また「特に効果は感じていない」が 28%あった。

3. 外国人の採用方法

外国人の採用方法は、「技能実習制度(受け入れ機関を通じた)」からの雇用が 39%で最も多く、次いで「民間人材紹介会社」経由が 37%、「特定技能制度」24%などとなっている(グラフ 3)。目を引くところでは、「留学生の採用」16%や「海外現地での採用活動」10%などが挙げられる。

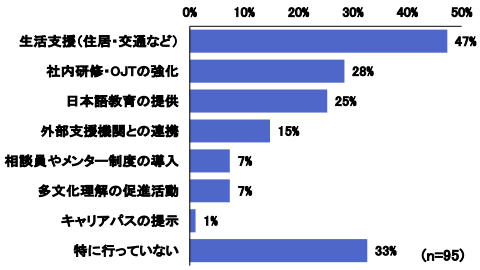
グラフ 3 外国人の採用方法



4. 定着化に向けた取り組み

人材の定着化・活躍のために外国人に対して行っている取り組みを複数回答で尋ねたところ(グラフ 4-1)、「生活支援(住居・交通など)」が 47%で最も多く、次いで「社内研修・OJT の強化」28%、「日本語教育の提供」25%が上位に並んだ。

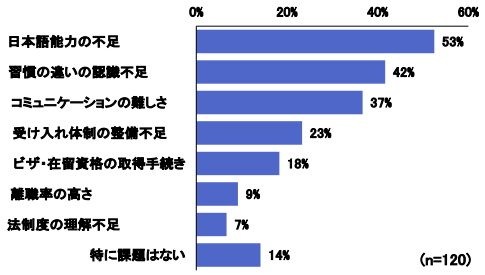
グラフ 4 定着化への取り組み



5. 外国人雇用の課題

外国人の雇用における課題を複数回答で雇用経験のある企業(n=120)に尋ねたところ、「日本語能力の不足」が 53%と最も多くなっている(グラフ 5)。これは、当初、受入れの段階ではある程度日本語が分かると想定していたが、実際には十分でない事態が多くあったと考えられる。

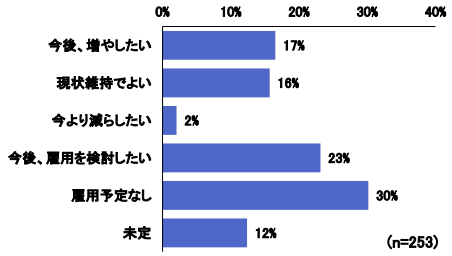
グラフ 5 外国人雇用における課題



6. 外国人雇用の今後の見通し

外国人の雇用について、今後の見通しを尋ねたところ(n=253)、「今後、増やしたい」企業は 17%にとどまっており、「今後、雇用を検討したい」も 23%と、限定的である(グラフ 6)。一方、「(今後も)雇用予定なし」は 30%と多かった。県内企業の外国人労働者への需要は、まだ大きくないようだ。背景には、県内企業が前記「外国人雇用における課題」を意識して、雇用に踏み出せていない状況にあると考えられる。

グラフ 6 外国人雇用の今後の見通し



まとめ

今回調査では、外国人を雇用中の県内企業は 38%と、前回 2019 年調査(33%)よりも上昇した。

雇用の主な理由は、人手不足や日本人応募減を補うためであった。雇用の効果等では、職場の多様性が進み、生産性が向上したという評価をする企業も多かった。一方、今後の見通しでは、雇用を「増やしたい」企業は限定的であった。

今後も、人口減少から深まる人手不足への対応の一つとして、外国人雇用に県内企業がどう取り組むか、当研究所では引き続き注視していく。

以上