

中小総研

Institute of Research
for Small and Medium Enterprise



中小企業における外国人雇用に関する 調査レポート(2025年版)

2025年11月27日

目次

はじめに	01
外国人の雇用状況と在留資格	03
出身国分布・雇用人数規模	06
特定技能／技能実習における費用・期間の実態	07
日本語コミュニケーション能力の状況	12
外国人雇用に対する満足度と今後の課題	13
外国人雇用をやめた理由と今後の活用予定	17
まとめと考察	21

はじめに At first

日本の労働力人口は少子高齢化に伴い縮小を続けており、特に中小企業では慢性的な人材不足が深刻化している。人材の確保は企業存続の基盤であり、とりわけ地方や中小企業にとって喫緊の課題となっている。こうした背景のもと、政府は技能実習制度や特定技能制度を整備し、外国人労働者の受け入れを推進している。本調査は、企業における外国人雇用の現状や課題を把握し、今後の人材戦略を考える上での基礎資料を提供することを目的とする。

調査事項 Survey items

調査は、中小企業を中心とした幅広い業種を対象に実施した。製造業、建設業、サービス業など多様な分野を含み、回答企業の規模も小規模企業から中堅企業までをカバーしている。設問は、外国人雇用の有無、出身国、人数、コスト、満足度、課題、離職理由、今後の活用意向など多岐にわたり、外国人雇用に関する一連の実態を把握できる構成となっている。

調査期間：2025年8月1日～8月31日

調査対象：エフアンドエムクラブ会員企業

有効回答：2,488社

- ① 外国人の雇用状況と在留資格
- ② 雇用している外国人労働者の出身国
- ③ 雇用している外国人労働者の人数
- ④ 特定技能／技能実習における費用・期間について
 - 【特定技能】 特定技能の紹介料（成功報酬）の一人あたりの金額
 - 【特定技能】 登録支援機関へ毎月支払う支援費用の一人あたり金額（費用に送り出し機関への費用も含まれている場合はそれを含む）
 - 【特定技能】 面接から入社までの平均期間
 - 【技能実習】 監理団体へ支払う月額額の監理費用の金額
- ⑤ 日本語コミュニケーション能力の状況
- ⑥ 日本人労働者と比較した、外国人労働者の採用や就労に対する満足度
- ⑦ 外国人材の雇用・受け入れにおける運用面・職場対応上の課題
- ⑧ 外国人雇用をやめた理由
- ⑨ 今後の選択肢としての特定技能・技能実習生の活用への関心

01

【要旨】

調査結果から、外国人労働者の導入は依然として限定的で、回答企業の約57%は外国人を雇用したことがないことがわかった。特に小規模企業でその傾向が強い一方、製造業や建設業では技能実習や特定技能を活用した雇用が進んでいることが明らかになった。また、企業規模が大きいほど外国人雇用の実施率が高く、活用される在留資格も多様化する傾向がみられた。

・外国人労働者の多くはベトナム、インドネシア、中国出身で、少人数受け入れが主流である。特定技能・技能実習にかかる紹介料や監理費用は企業によって幅があり、中小企業にとって教育・管理コストは導入のハードルとなっている。

・外国人雇用に対する満足度は「日本人と同等」が約47%、「高い」が約24%であり、一定の評価がある一方、「言語の壁」や「生活面の支援負担」といった課題も顕著である。

回答企業の内訳

表1: 従業員規模別(n=2,488社)

従業員数	企業数
～10名	582
11～30名	990
31～50名	386
51～100名	307
101～300名	180
301名以上	43
総計	2,488

表2: 業種別

業種	企業数
建設業	578
製造業	706
運輸業	113
情報通信業	66
卸売業・小売業	405
不動産業	41
宿泊業・飲食業	40
サービス業	265
医療・福祉	82
その他の業種	192
総計	2,488

表3: 地域別

地方	企業数
北海道・東北	288
関東	504
中部	556
近畿	625
中国・四国	313
九州・沖縄	202
総計	2,488

※一部設問は複数回答です。回答数の合計は表中のn数を超える場合があります。

※未回答や空欄は母数から除外しているため、設問ごとに母数が異なる場合があります。

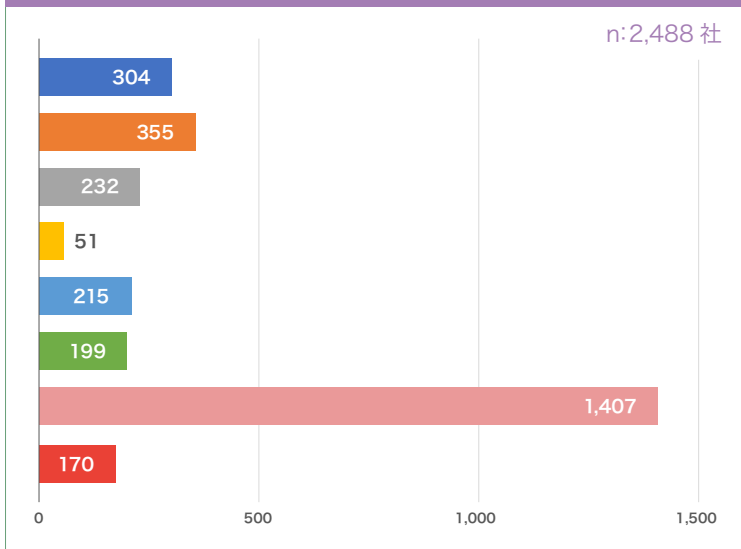
02

外国人の雇用状況と在留資格

Foreign employment and residence status

回答企業の約57%は「これまで外国人を雇用したことがない」と回答し、約8%は過去に雇用経験はあるものの、現在は雇用していない。このことから、外国人雇用が依然として一般的とは言い難い現状がうかがえる。

図1: 外国人の雇用状況と在留資格



- 特定技能
- 技能実習
- 高度外国人材 (技能・人文知識・国際業務)
- 留学生アルバイト
- 永住ビザ (家族ビザ含む)
- 過去やっていたが今はいない
- これまで利用したことがない
- その他、わからない

◆ 業種別傾向

外国人雇用の導入状況は業種ごとに大きく異なる。卸売業・小売業、不動産業、医療・福祉では外国人を雇用していない企業が6割近くに達する一方、製造業や建設業では技能実習や特定技能の活用が比較的進んでいる。宿泊業・飲食業やサービス業は在留資格の多様性が特徴であり、情報通信業では高度外国人材の活用が一部で見られる。総じて、労働集約型産業では技能系資格、接客業では多様な資格、知識集約型産業では高度外国人材の活用が中心となる傾向が確認できる。

図2: 業種別雇用状況と在留資格

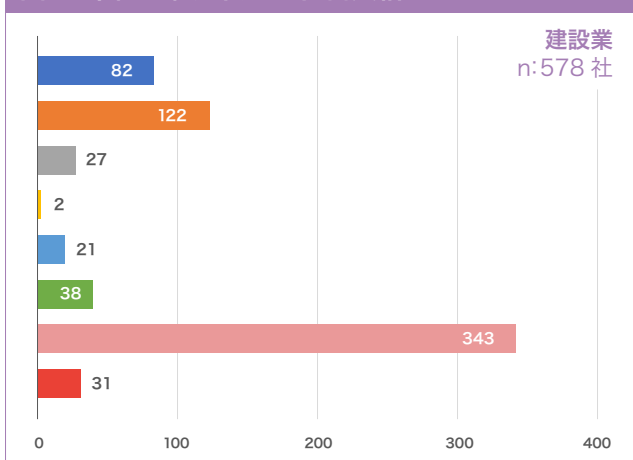


図3: 業種別雇用状況と在留資格

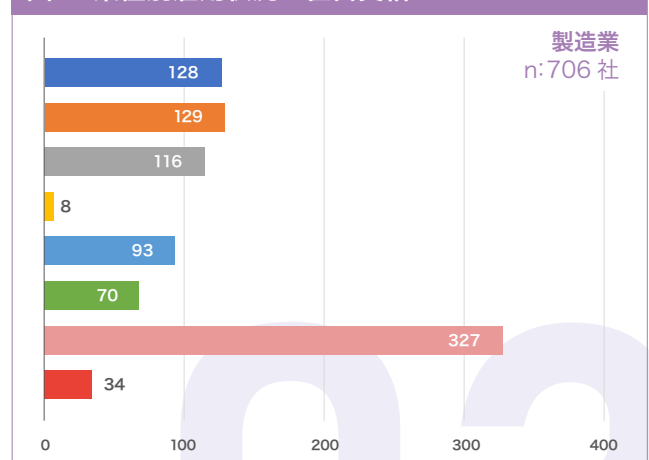


図4: 業種別雇用状況と在留資格

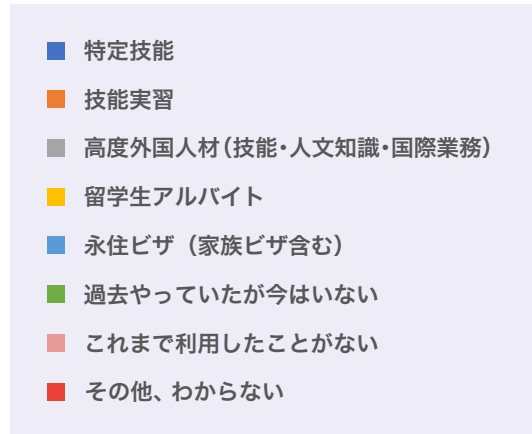
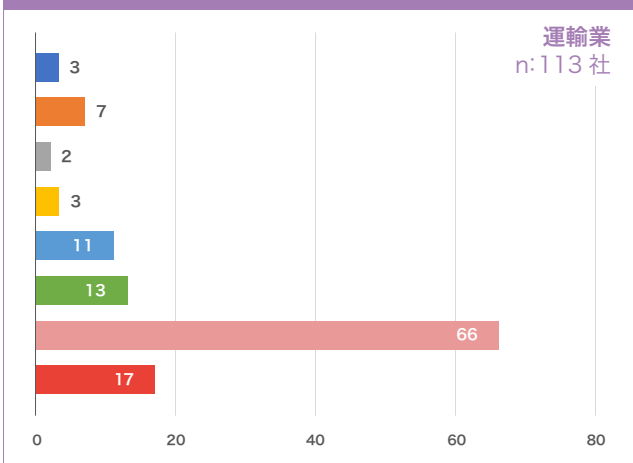


図5: 業種別雇用状況と在留資格

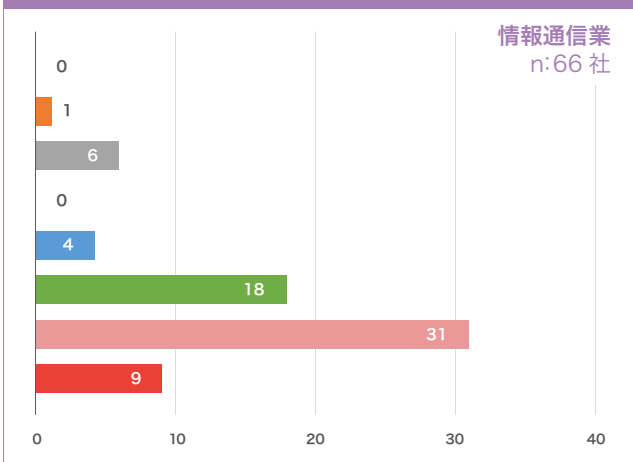


図6: 業種別雇用状況と在留資格

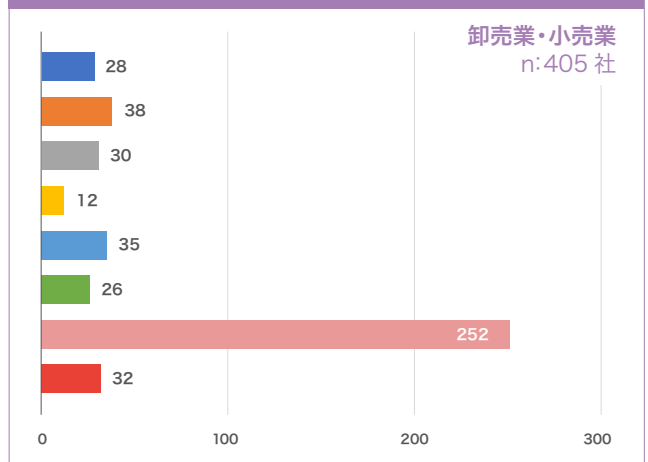


図7: 業種別雇用状況と在留資格

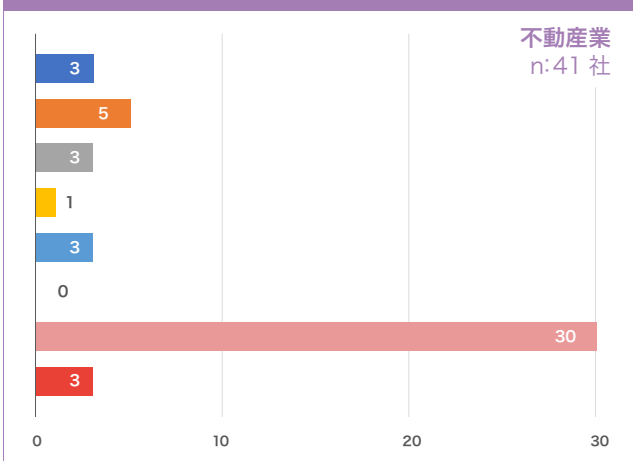


図8: 業種別雇用状況と在留資格

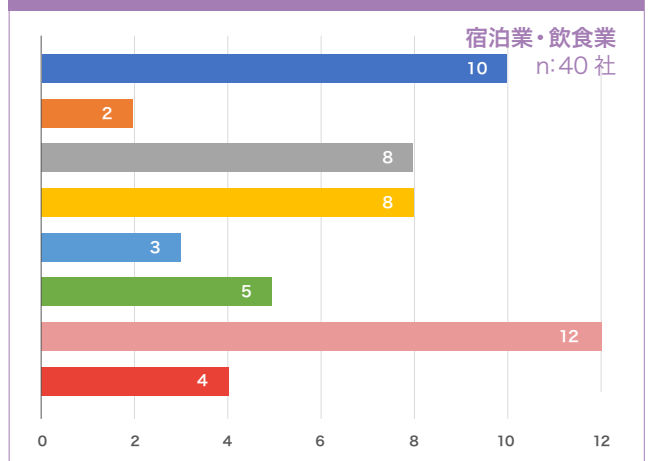
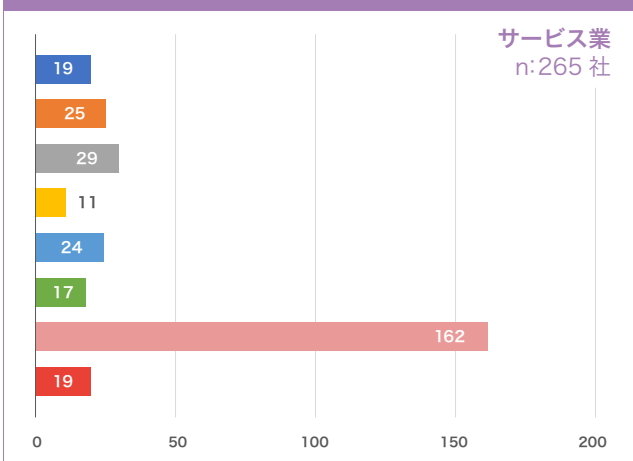


図9: 業種別雇用状況と在留資格



04

図10: 業種別雇用状況と在留資格

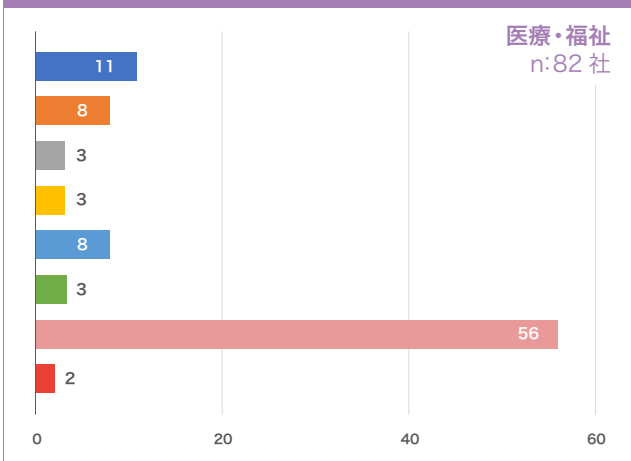
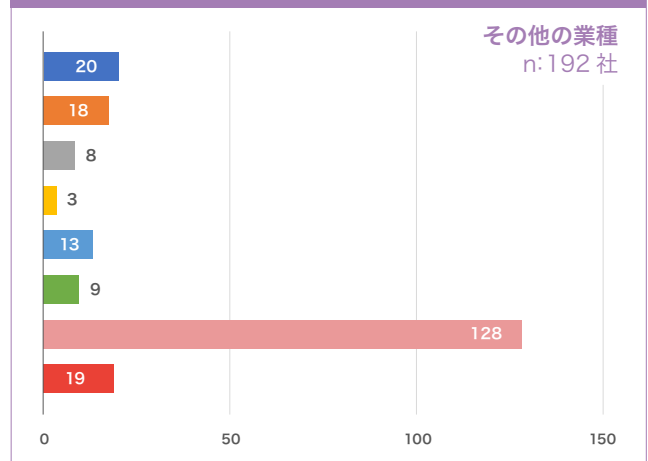


図11: 業種別雇用状況と在留資格



◆ 企業規模別傾向

企業規模が大きいほど外国人雇用の実施率は高く、多様な在留資格が活用されている。外国人雇用を実施していない企業の割合は、従業員10人以下で67.7%に達する一方、101～300人では22.0%、301人以上では6.0%まで低下する。大規模企業では、技能実習や特定技能、永住ビザ、留学生アルバイトなど、様々な資格を組み合わせて活用している。小規模企業ではコストや体制の制約から導入が難しい一方、大企業では積極的に活用しており、企業規模による活用の差がより鮮明となっている。

図12: 企業規模別雇用状況と在留資格

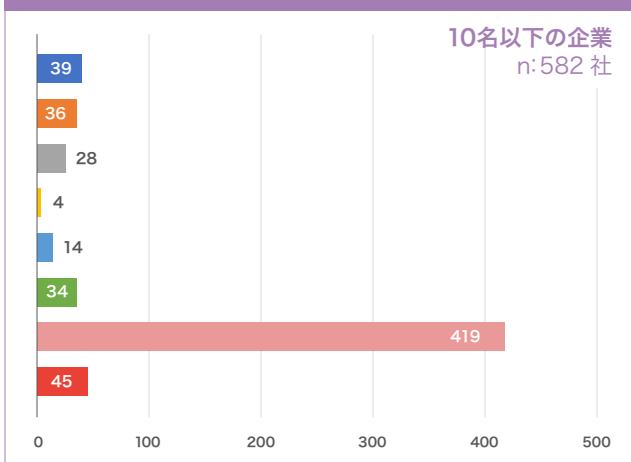


図13: 企業規模別雇用状況と在留資格

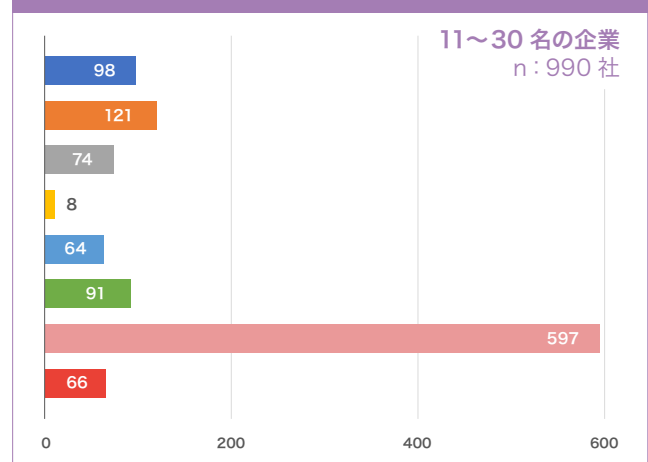
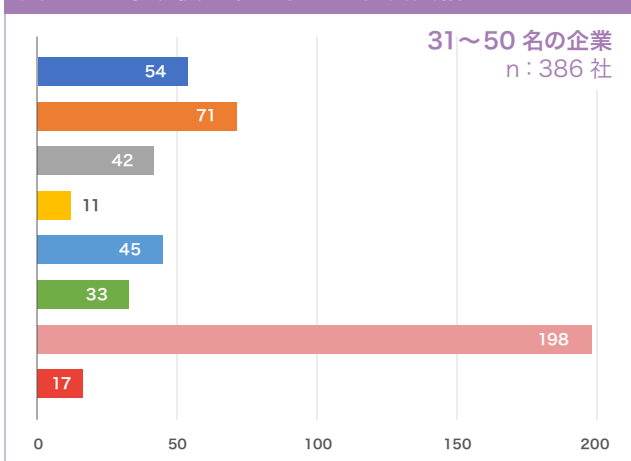
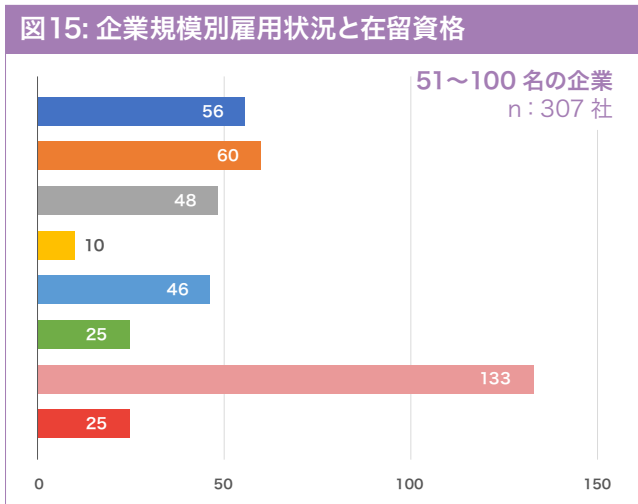


図14: 企業規模別雇用状況と在留資格



- 特定技能
- 技能実習
- 高度外国人材(技能・人文知識・国際業務)
- 留学生アルバイト
- 永住ビザ(家族ビザ含む)
- 過去やっていたが今はない
- これまで利用したことがない
- その他、わからない

図15: 企業規模別雇用状況と在留資格



- 特定技能
- 技能実習
- 高度外国人材(技能・人文知識・国際業務)
- 留学生アルバイト
- 永住ビザ(家族ビザ含む)
- 過去やっていたが今はいない
- これまで利用したことがない
- その他、わからない

図16: 企業規模別雇用状況と在留資格

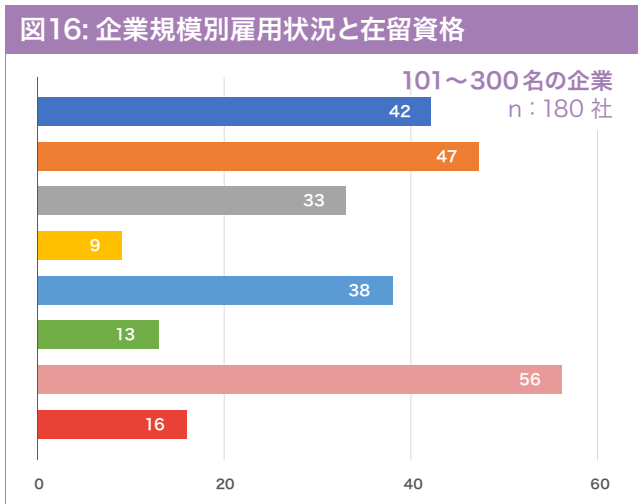
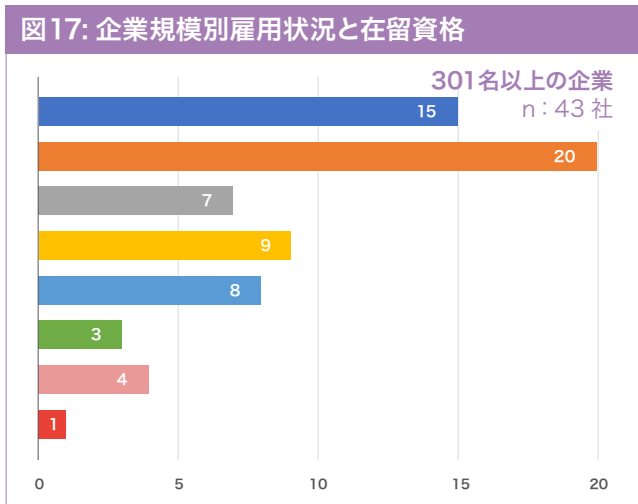


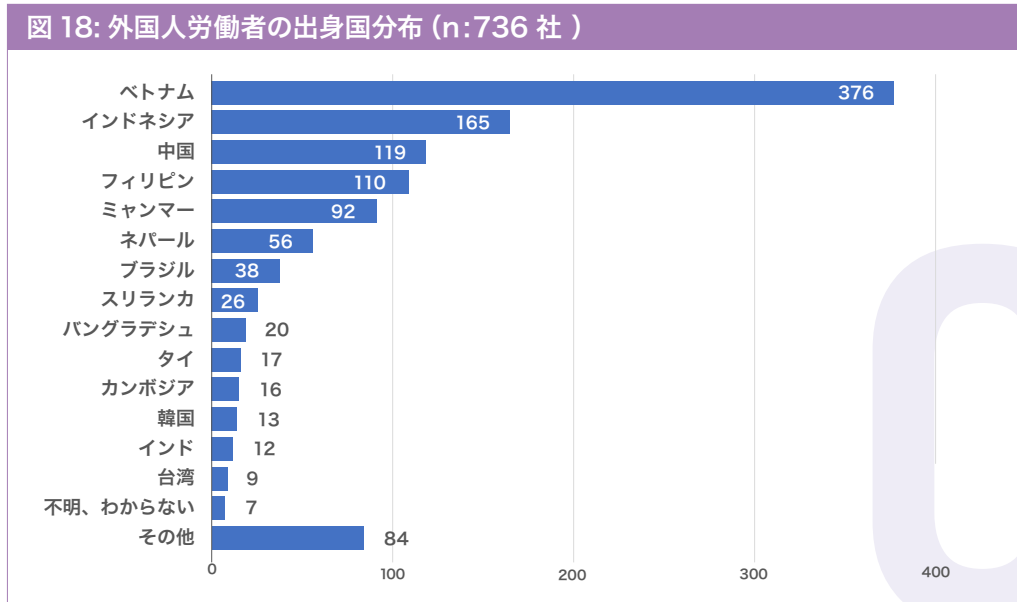
図17: 企業規模別雇用状況と在留資格



出身国分布・雇用人数規模 Nationality distribution and workforce size

外国人労働者の出身国はベトナム、インドネシア、中国の3か国が大多数を占めている。とりわけベトナム出身者の割合が高まっており、送り出し機関での日本語教育や連携強化がその背景にあると考えられる。

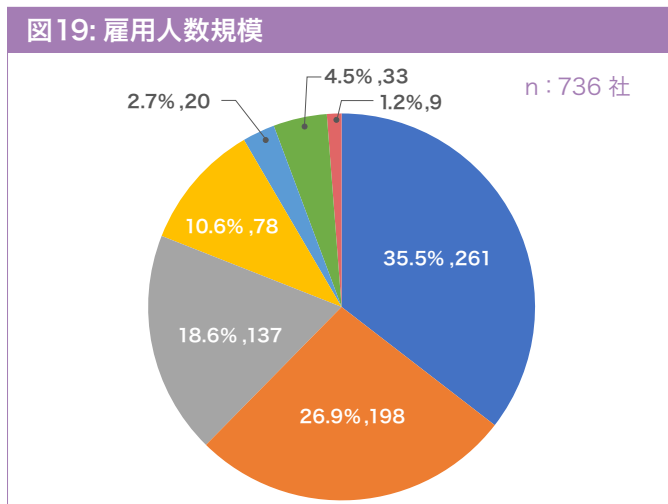
図18: 外国人労働者の出身国分布 (n: 736 社)



◆雇用人数規模

雇用人数については「1～2名」が約35%で最も多く、次いで「3～5名」が約27%である。11名以上を雇用する企業は少数にとどまり、少人数の受け入れが主流である。

この傾向は、教育・管理コストの負担や、現場におけるコミュニケーション体制の制約などが要因として挙げられる。

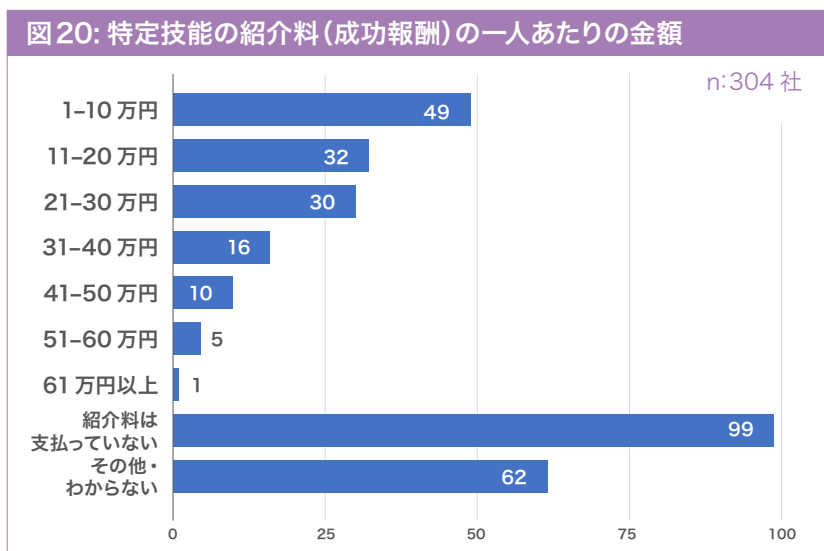


特定技能／技能実習における費用・期間の実態

Costs and lead times in SSW and TITP

まず、特定技能における紹介料については、「支払っていない」と回答した企業が32.6%で最も多く、必ずしも全ての企業でコストが発生しているわけではないことがうかがえる。これは技能実習からの転換で技能実習生としての雇用時にすでに手数料を支払っているというケースと考えられる。

一方、紹介料を支払う場合はおおむね30万円以下が中心で、特に大規模企業や宿泊業・飲食業、サービス業では支払いを前提とする傾向が強い。都市部（関東・中部）では紹介料の支払いが一般化している一方、九州・沖縄など地方では無償での受け入れが多く、地域差も確認できる。



07

◆ 企業規模別傾向

図21: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

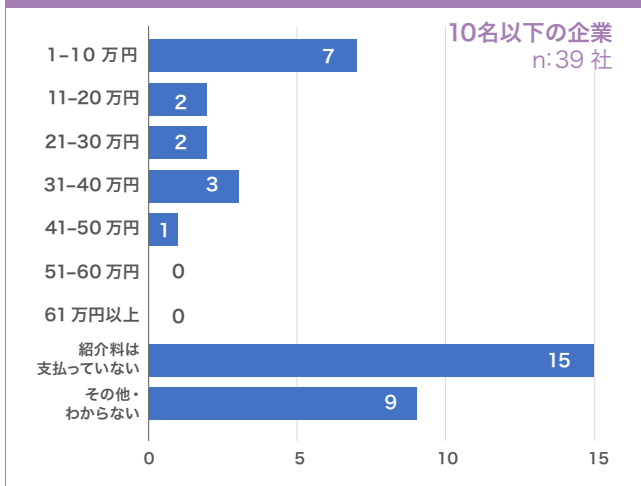


図22: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

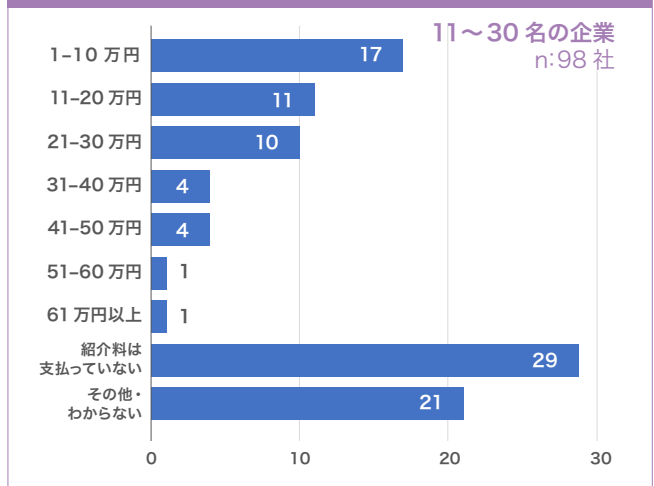


図23: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

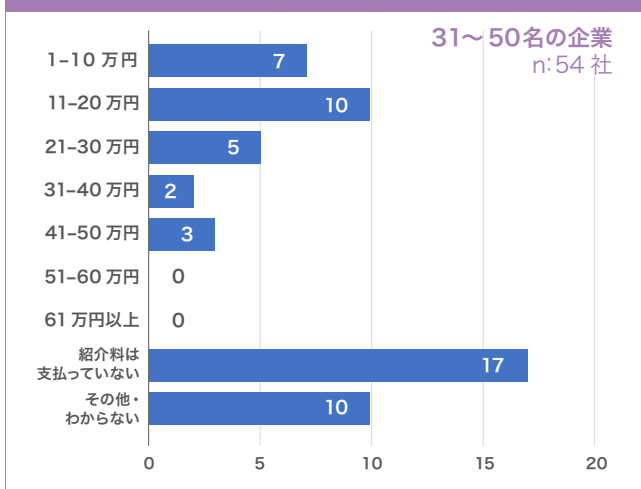


図24: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

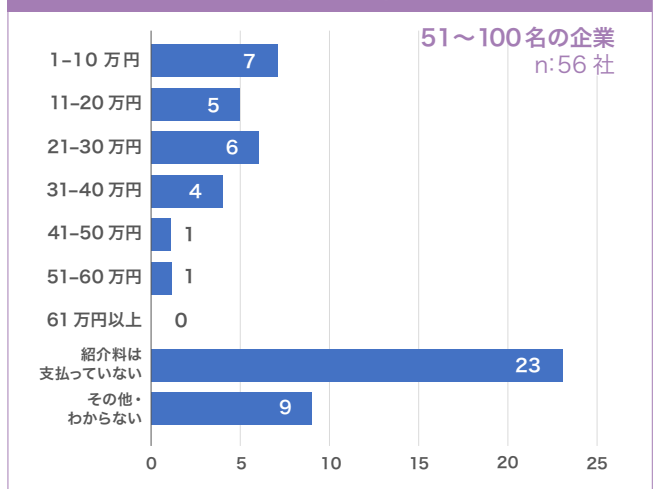


図25: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

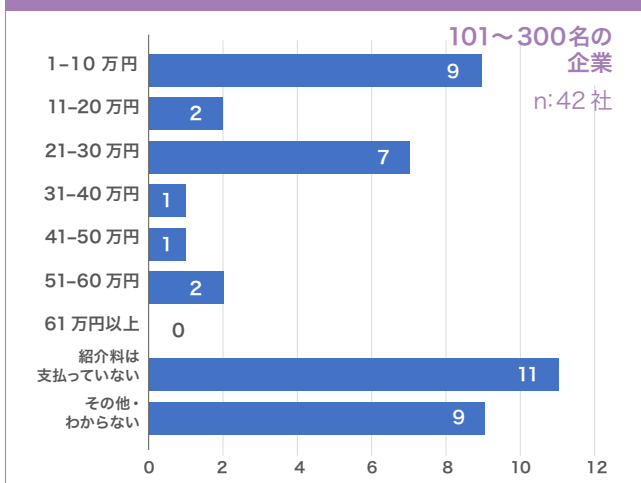
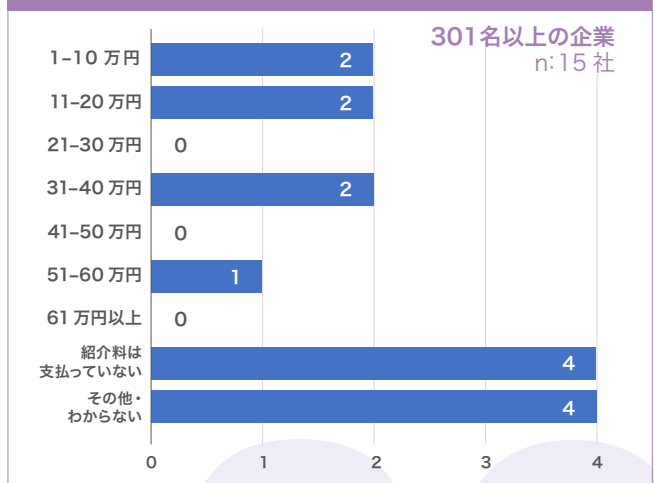


図26: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額



08

◆業種別傾向

図27: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

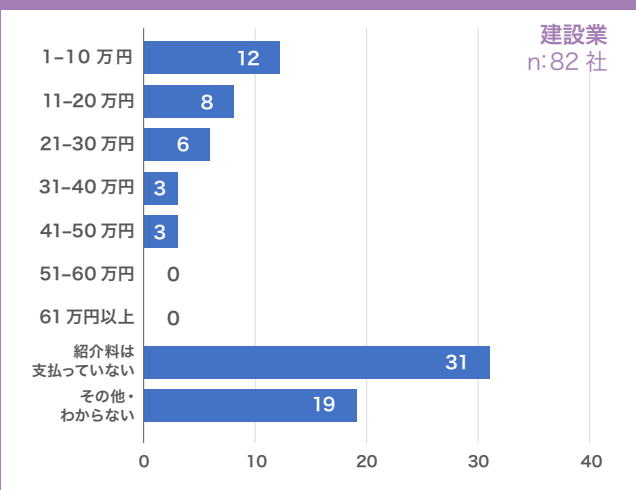


図28: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

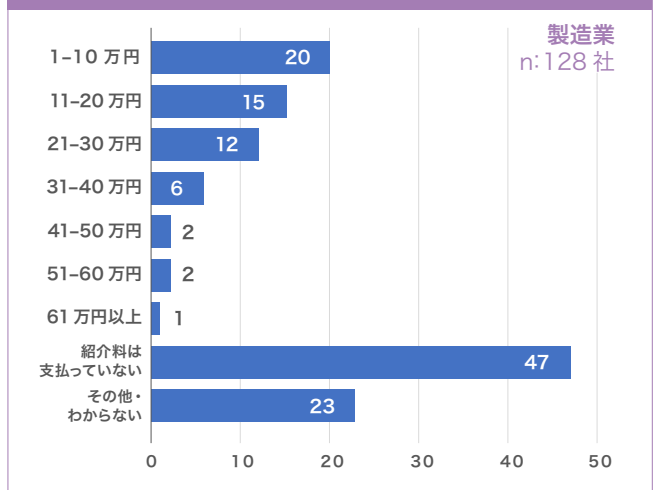


図29: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

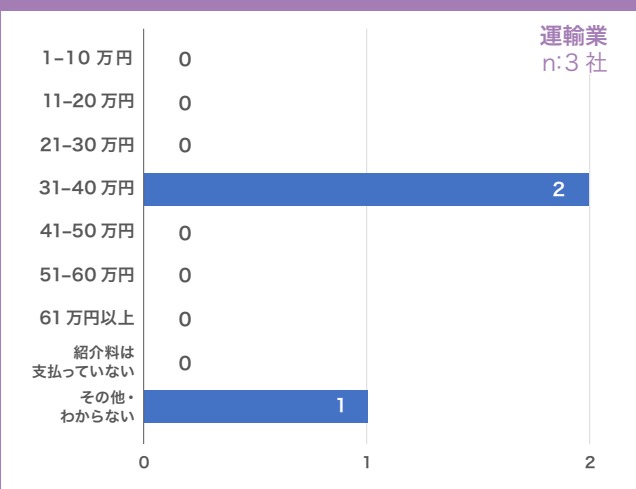


図30: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

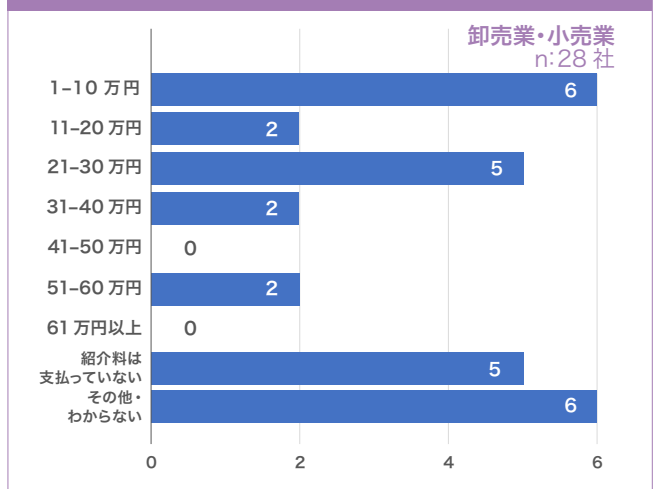


図31: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

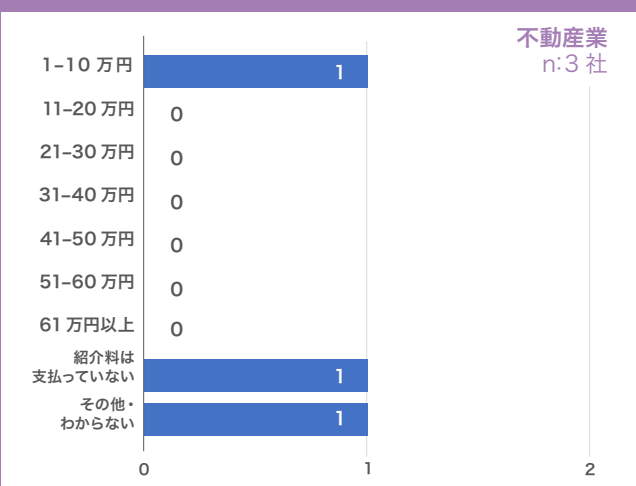


図32: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

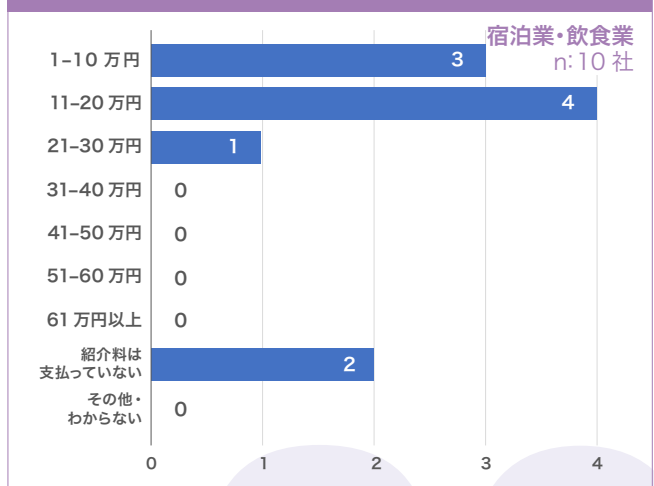


図33: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

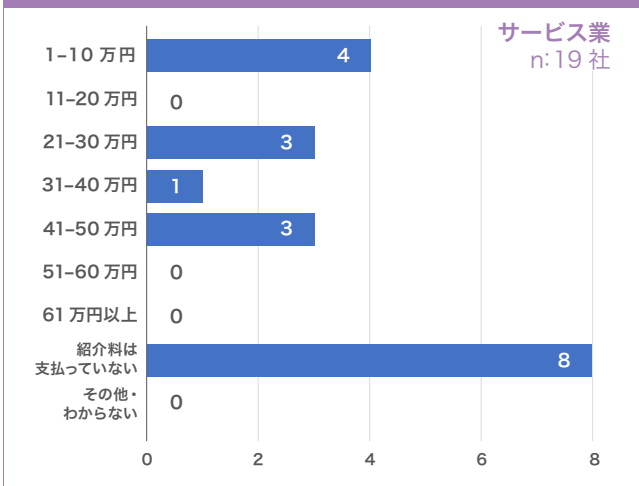


図34: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

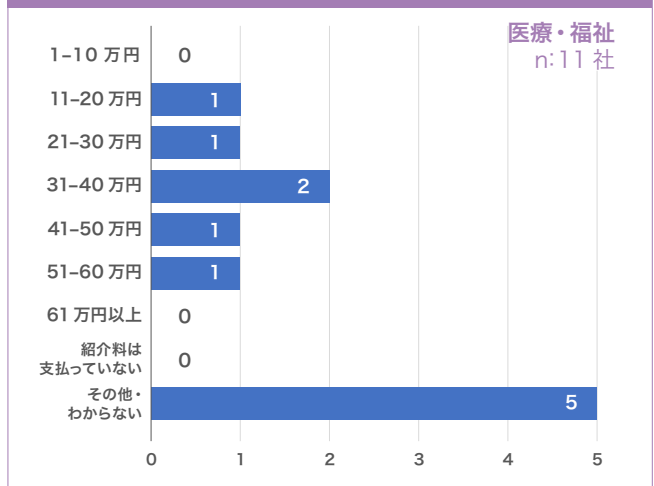
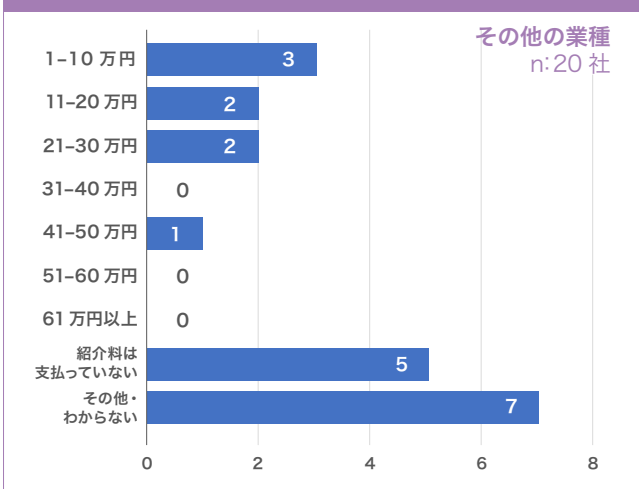


図35: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額



◆ 地域別傾向

図36: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

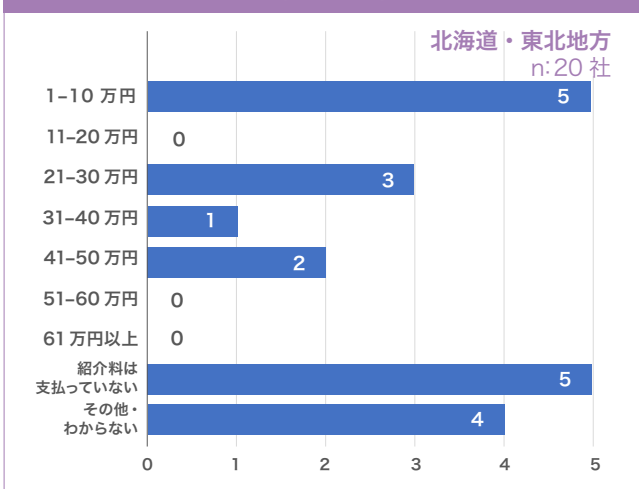


図37: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

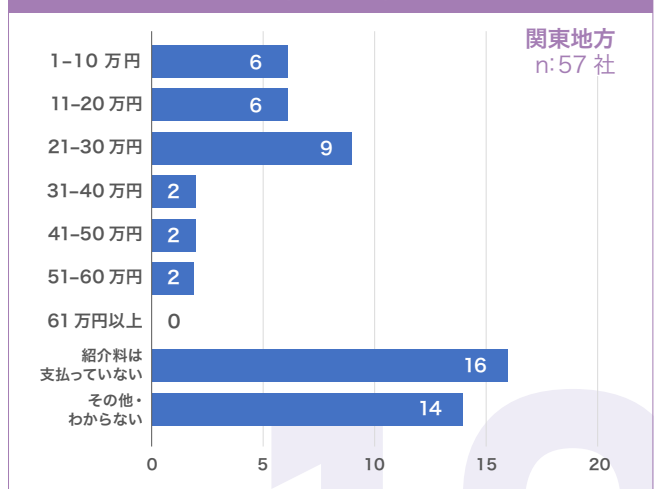


図38: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

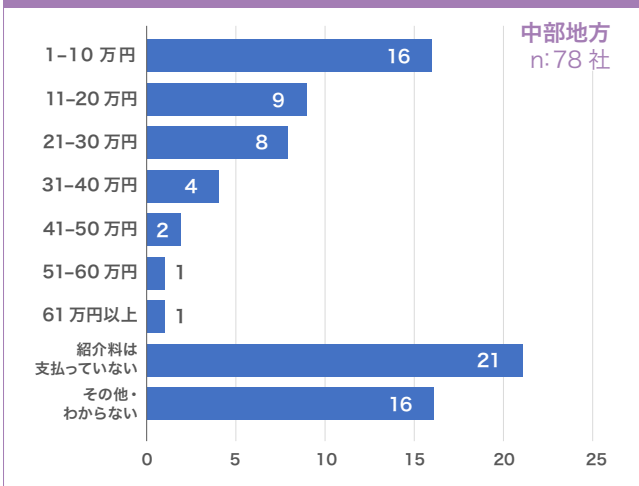


図39: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

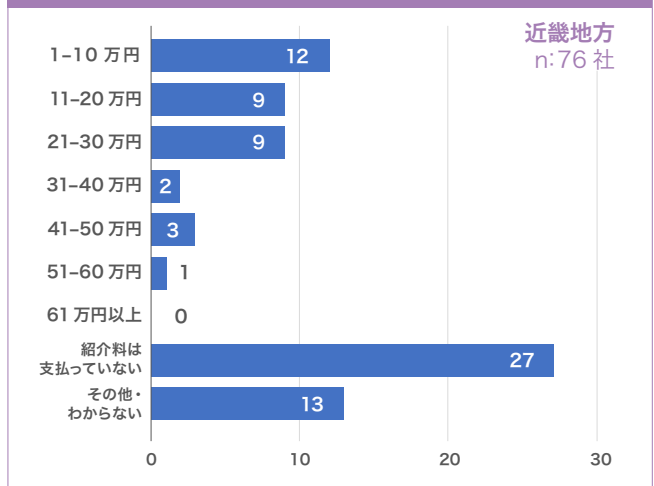


図40: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額

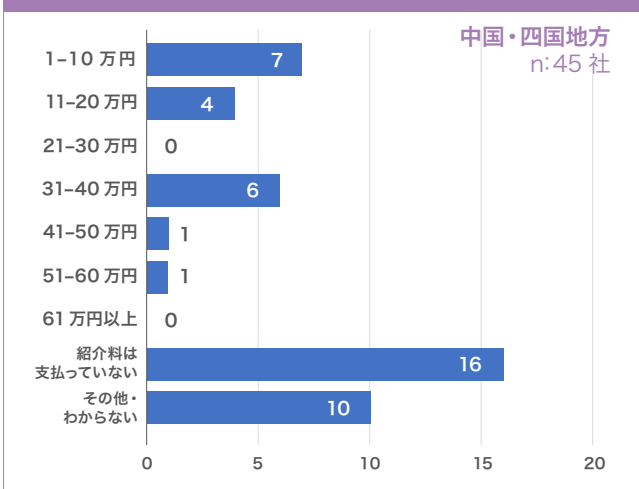
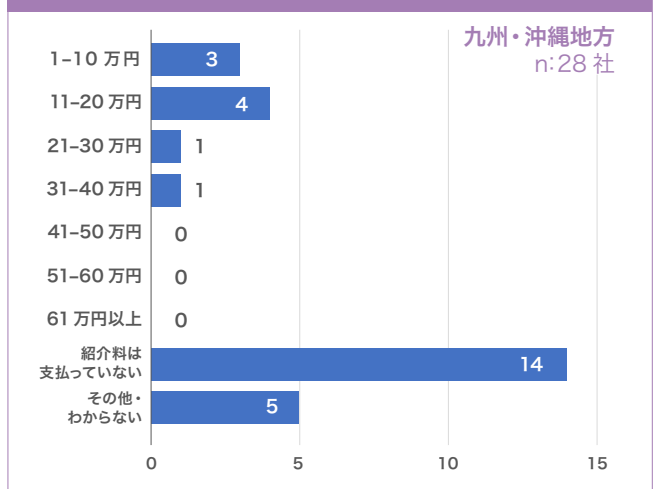
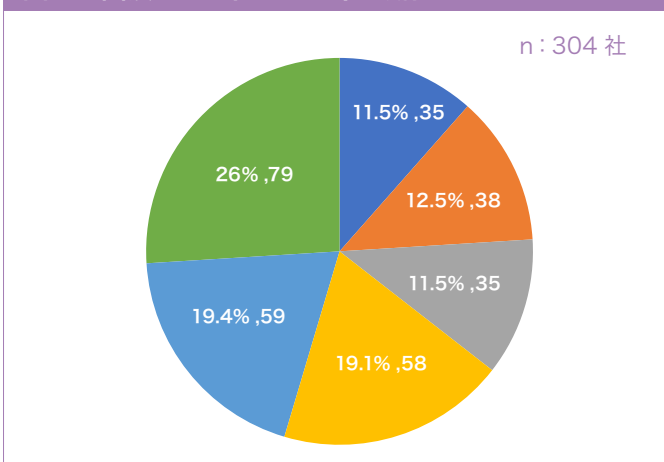


図41: 特定技能の紹介料(成功報酬)の一人あたりの金額



特定技能の面接から入社までの期間については、「2か月以内」から「6か月以内」に収まる回答が全体の過半数を占めており、概ね2～6か月程度が一般的なリードタイムであることがうかがえる。特に「4か月超～6か月以内」および「6か月超」の回答が比較的多く、手続きの煩雑さや書類確認にかかる時間、送り出し機関・現地側のスケジュール等により、実務上は4か月以上を要するケースも一定程度発生している。

図42: 面接から入社までの平均期間



- 2ヶ月以内
- 2ヶ月超-3ヶ月以内
- 3ヶ月超-4ヶ月以内
- 4ヶ月超-6ヶ月以内
- 6ヶ月超
- その他、わからない

次に、特定技能における登録支援機関への月額支援費用は「2.1～3万円」が最も多く、次いで「1.1～2万円」が18.4%を占める。技能実習における監理費用も「2.1～3万円」が最も多いが、「4.1万円以上」も26.9%を占めるなど、企業によって幅広い費用負担がみられる。これらは毎月発生する固定費であり、長期的には企業経営に一定の負担をもたらす要因となる。特に従業員数の少ない中小企業にとっては、教育・管理体制の構築とあわせて導入のハードルになりやすい。

図 43: 【特定技能】登録支援機関へ毎月支払う一人あたりの支援費用
(費用に送り出し機関への費用も含まれている場合はそれを含む)。

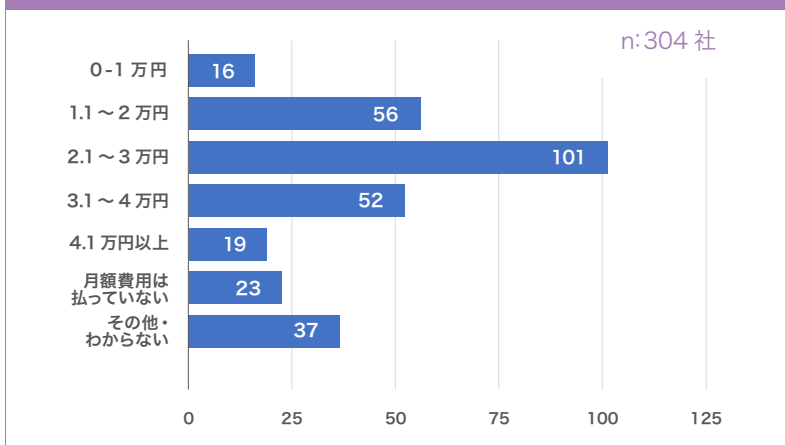
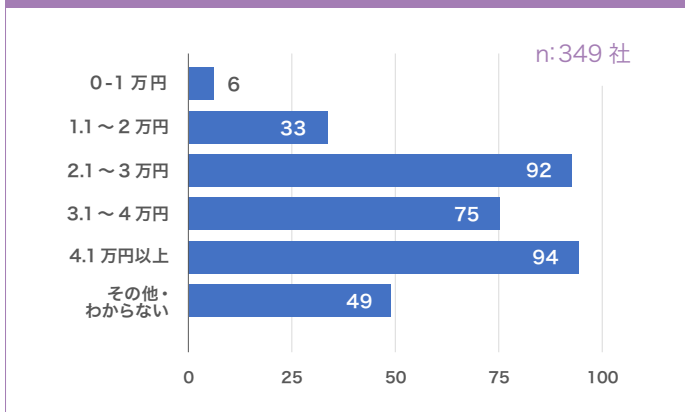


図 44: 【技能実習】監理団体へ支払う月額監理費用



日本語コミュニケーション能力の状況

Status of Japanese communication skills

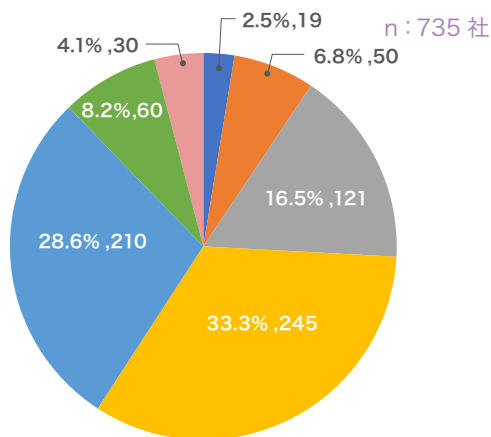
日本語でのコミュニケーション能力については、回答がN1～N4に幅広く分布しているものの、特に「N3相当」と「N4相当」が突出して多く、受け入れ企業の中心は日常会話や基本的な業務指示の理解が可能なレベルの人材であることが明らかになった。

一方で、「N2相当」や「N1相当」、「日本語ネイティブ同等」は相対的に少なく、高度な日本語運用が可能な人材は依然として限られている。

また、「N5相当・未満」も一定数存在し、基礎的なコミュニケーションから段階的な育成が必要となるケースも珍しくない。

これらの結果から、外国人材の日本語レベルは個人差が大きいものの、現場ではN3～N4も一般的で、即戦力性と育成の両面を見込んだ受け入れが主流となっている。

図45: 日本語コミュニケーション能力の状況



- 日本語ネイティブ同等
(読み書き・会話ともに制約なし)
- N1 相当 (専門的な業務会話・文書作成まで自立して対応できる)
- N2 相当 (職場での業務会話・社内文書は概ね自立して対応できる)
- N3 相当 (日常会話は概ねできる/簡単な業務指示の理解・やり取りは可能)
- N4 相当 (日常会話の基礎レベル/ゆっくり・平易なら指示を理解できる)
- N5 相当・未満 (あいさつ等の超基礎レベル)
- その他、わからない

外国人雇用に対する満足度と今後の課題

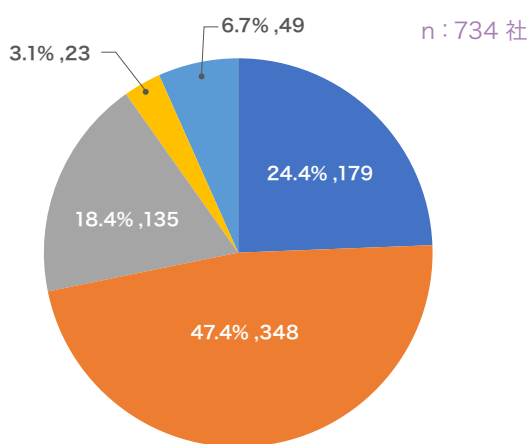
Satisfaction with the employment of foreign workers and future challenges

◆外国人雇用に対する満足度

日本人労働者と比較した、外国人労働者の雇用に対する満足度については「同等」が約47%と最も多く、次いで「高い」が約24%、「低い・やや低い」が約22%であった。これらの結果から、多くの企業が外国人労働者を日本人労働者と概ね同水準以上に評価していることが示された。

一方で、低評価の割合も無視できず、教育体制や業務適応に課題を抱える企業も存在することがうかがえる。

図46: 外国人雇用に対する満足度



- 高い
- 同等
- やや低い
- 低い
- その他・わからない

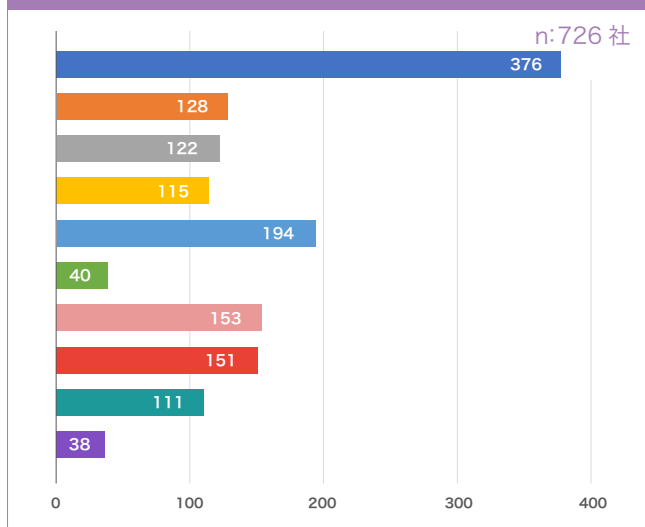
自由記述欄では、外国人労働者の雇用について、仕事への真面目さや勤勉さ、意欲の高さが特に評価されている記述が多く見られた。「若くて体力があり、覚えも早い」「日本人社員にとっても良い刺激になる」といった具体的な声や、「残業や休日出勤も柔軟に対応してくれる」といった労働意欲の高さが挙げられる。一方で、面接時の技能アピールと実際の業務上の行動にギャップがある、指示を待たずに勝手な判断で作業を中断してしまう、ルールや時間に対するルーズさといった慣習の違いを指摘する声も一定数あり、こうした点を踏まえた丁寧な確認や指導の必要性が示されている。

◆外国人雇用における課題

全体で最も多かったのは「言語の壁」(51.8%)であり、製造業(57.1%)、サービス業(59.7%)で特に高い。これらは現場での細かな作業手順指示や接客業務に直結し、日本語能力不足が大きな課題となっていることを示している。

次いで多いのは「生活面での支援負担」(26.7%)であり、建設業(29.2%)、サービス業(29.2%)、医療・福祉(45.5%)などで目立つ。住居や交通の確保といった生活支援が企業にとって負担となっている実態がうかがえる。

図47：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題



- 言語の壁があり、日本語のコミュニケーションが難しい
- 業務習得に時間がかかり、ミスや報連相の抜けが発生した
- 各国の文化・宗教上の習慣への対応が必要なこと
- 価値観の違いにより、他の従業員との間で摩擦が生じたことがある
- 生活面(住居・交通)での支援に負担を感じた
- 地域住民の理解が得られず、トラブルや摩擦が生じたことがある
- 入国管理や行政手続きの複雑さによる負担
- 在留期間が短いことや職務範囲の制限など、制度上の不便を感じた
- 特にない
- その他・わからない

自由記述からは、旧正月や結婚式による長期休暇などの文化的違いへの戸惑いのほか、採用手続きや毎月の監理費用といったランニングコスト、社宅確保などの初期投資、さらに免許未取得による送迎対応など、運用面での追加負担に関する声も見られた。

図48：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

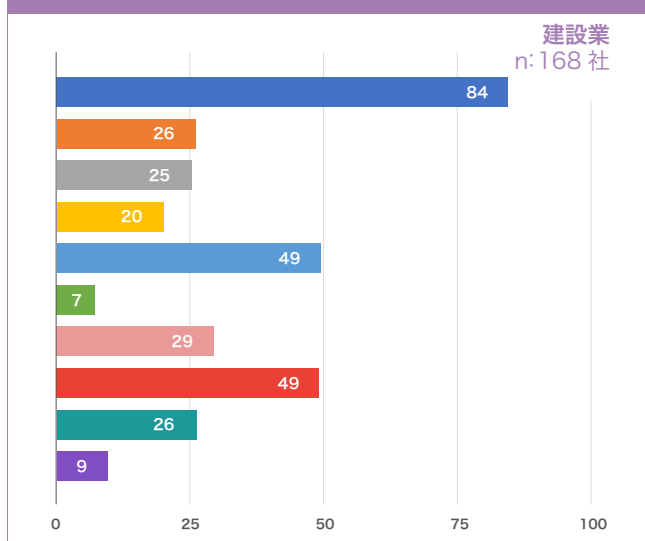


図49：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

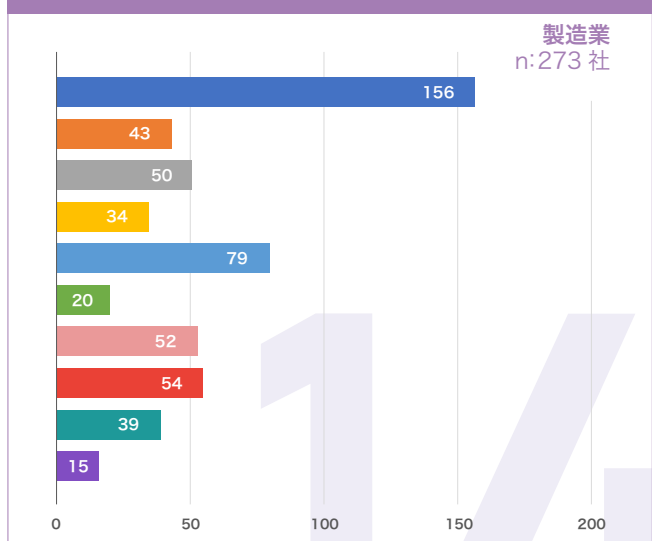
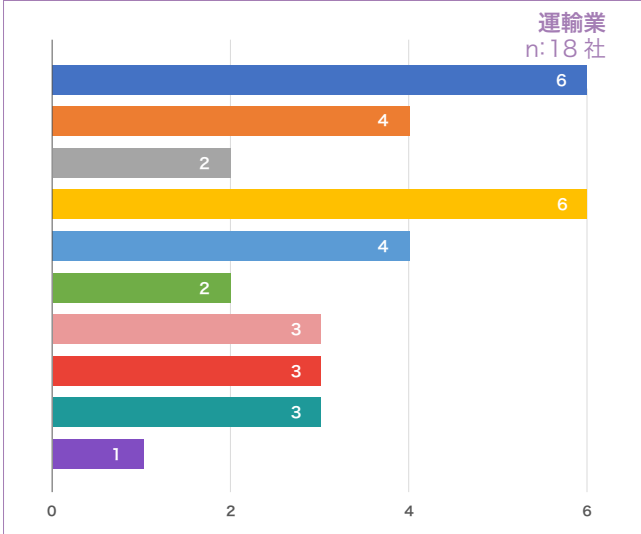


図50：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題



- 言語の壁があり、日本語のコミュニケーションが難しい
- 業務習得に時間がかかり、ミスや報連相の抜けが発生した
- 各国の文化・宗教上の習慣への対応が必要なこと
- 価値観の違いにより、他の従業員との間で摩擦が生じたことがある
- 生活面(住居・交通)での支援に負担を感じた
- 地域住民の理解が得られず、トラブルや摩擦が生じたことがある
- 入国管理や行政手続きの複雑さによる負担
- 在留期間が短いことや職務範囲の制限など、制度上の不便を感じた
- 特にない
- その他・わからない

図51：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

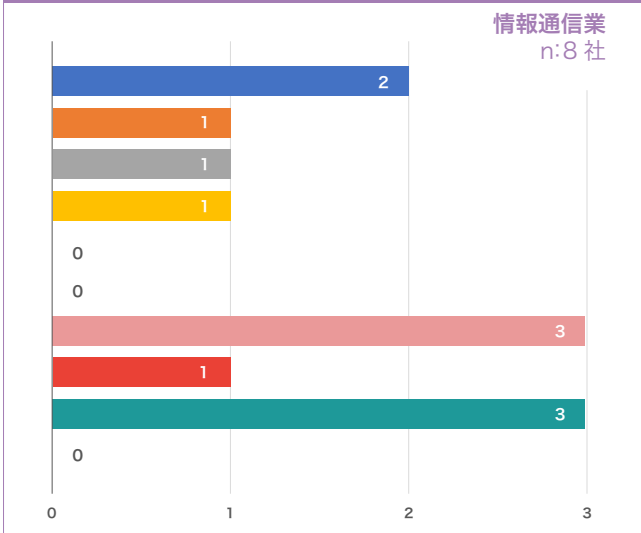


図52：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

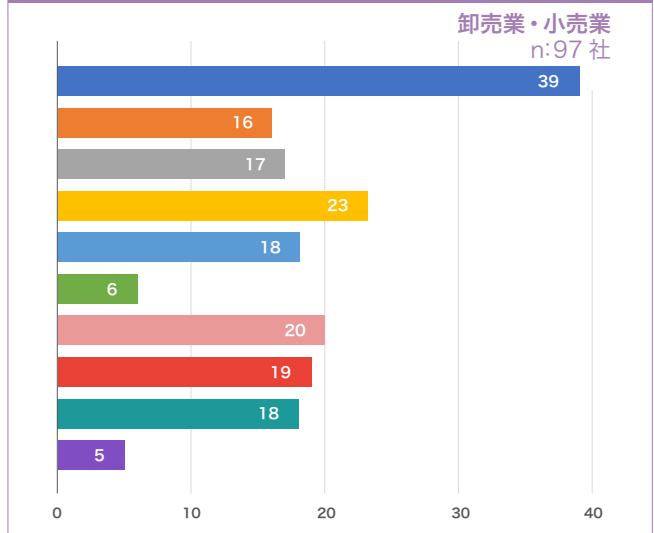


図53：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

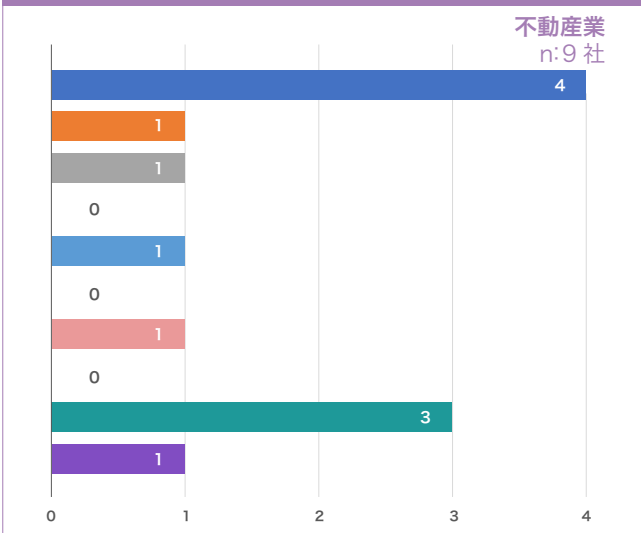


図54：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

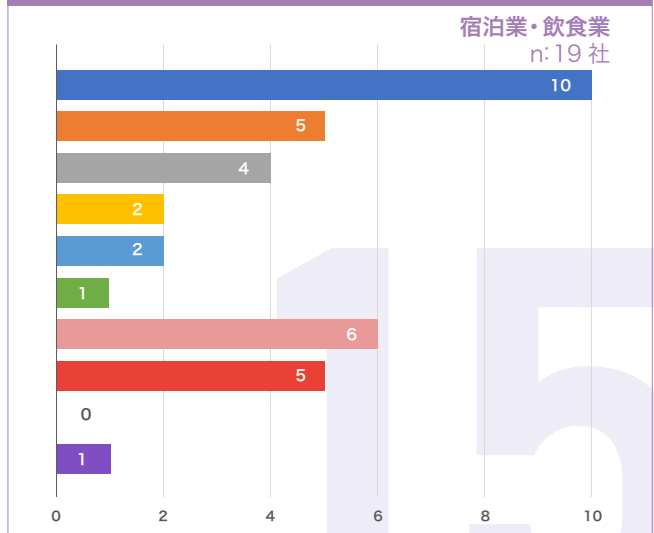
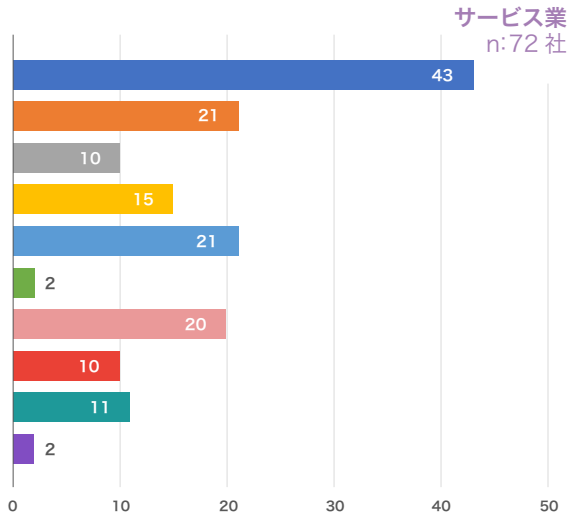


図55：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題



- 言語の壁があり、日本語のコミュニケーションが難しい
- 業務習得に時間がかかり、ミスや報連相の抜けが発生した
- 各国の文化・宗教上の習慣への対応が必要なこと
- 価値観の違いにより、他の従業員との間で摩擦が生じたことがある
- 生活面(住居・交通)での支援に負担を感じた
- 地域住民の理解が得られず、トラブルや摩擦が生じたことがある
- 入国管理や行政手続きの複雑さによる負担
- 在留期間が短いことや職務範囲の制限など、制度上の不便を感じた
- 特にない
- その他・わからない

図56：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題

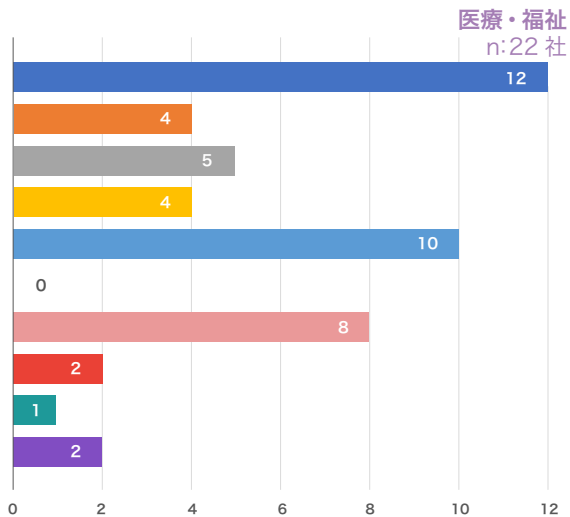
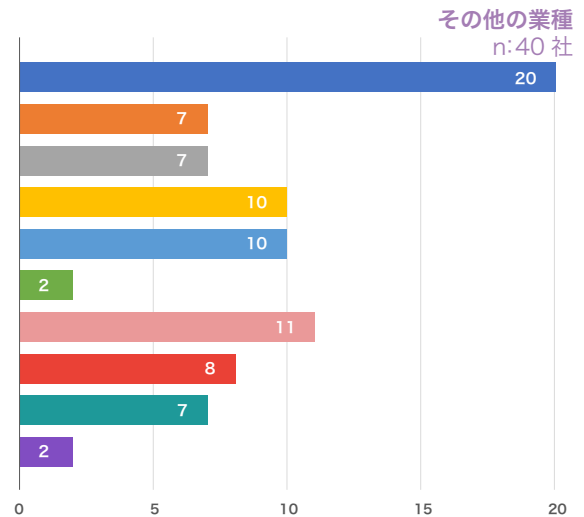


図57：外国人材の雇用・受け入れにあたって、運用面や職場対応で感じた課題



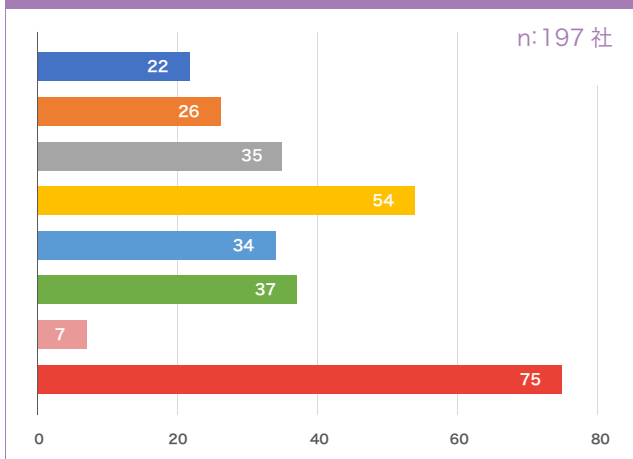
外国人雇用をやめた理由と今後の活用予定

Reasons for discontinuing the employment of foreign workers and future utilization plans

◆外国人雇用をやめた理由

外国人雇用をやめた最大の理由は「言語の壁」であり、27.4%が日本語での意思疎通に課題を感じている。また、日本人採用が進んだため（18.8%）のような採用環境の変化や文化・慣習の違い（17.8%）といった構造的要因も大きい。これらの結果から、人手不足が緩和されると、外国人雇用から撤退する傾向があることが示唆される。

図58: 外国人雇用をやめた理由

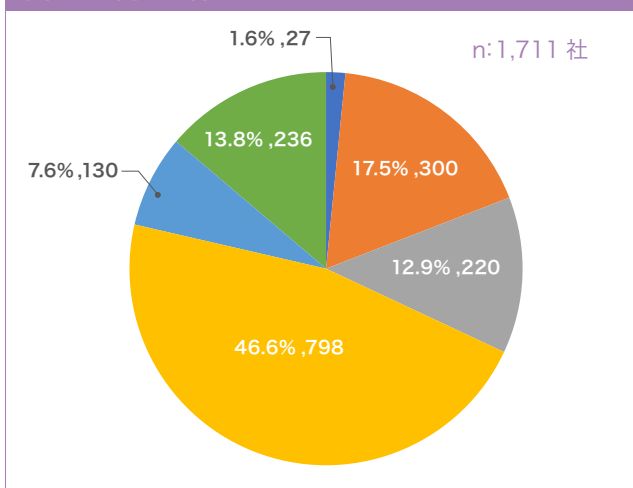


- 自社にあった人材がいなかった
- 社内でトラブルがあった
- 文化・慣習の違いが多すぎた
- 日本語での意思疎通に課題を感じた
- 帰国や連絡が途絶えるケースがあり、安定した雇用が難しかった
- 日本人労働者の採用が進んだため
- 募集から採用までの期間が長すぎる
- その他・わからない

◆今後の活用予定

今後の外国人雇用の予定については、「活用する予定はない」が46.6%で最も多く、全体としては依然、慎重姿勢が強い。一方「自社に合う人材がいれば活用したい」が17.5%存在しており、潜在的な需要も一定数あることが示される。また、「積極的に活用したい」は1.6%にとどまり、積極的に活用する企業は少数に限られる。

図59: 今後の活用予定



- 積極的に活用していきたい
- 自社にあう人材がいれば活用したい
- 制度に詳しくないため、判断つかない
- 活用する予定はない
- 自社が対象業種ではない
- その他・わからない

17

企業規模別にみると、小規模企業では「判断つかない」が多く、制度理解不足が障壁となっている。中堅規模企業では「自社にあう人材がいれば活用したい」が増加し、活用余地が広がっている。大企業でも一部で活用意向は見られるが、理解不足は共通の課題となっている。

業種別では、運輸業や医療・福祉が、「自社にあう人材がいれば活用したい」の割合が高い。

総じて、今後の外国人雇用活用は全体としては消極的傾向が続くものの、業種や地域の人手不足状況に応じて、活用意欲に差が生じていることが明らかである。

図60:【企業規模別】今後の活用予定

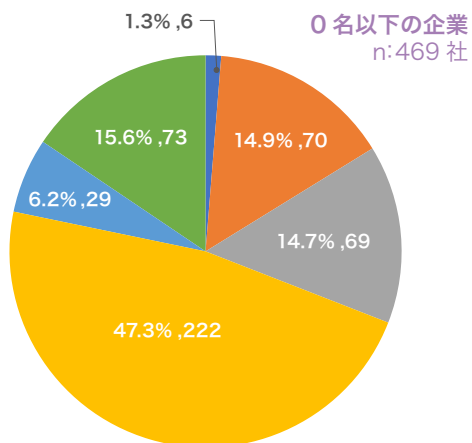


図61:【企業規模別】今後の活用予定

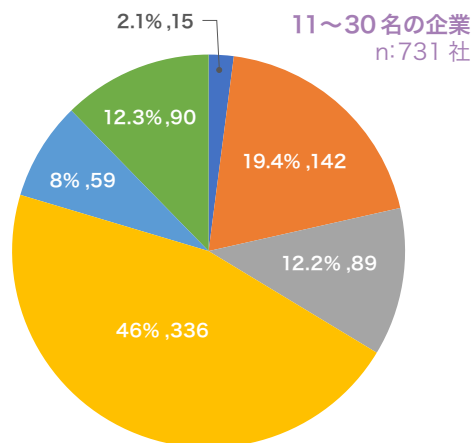


図62:【企業規模別】今後の活用予定

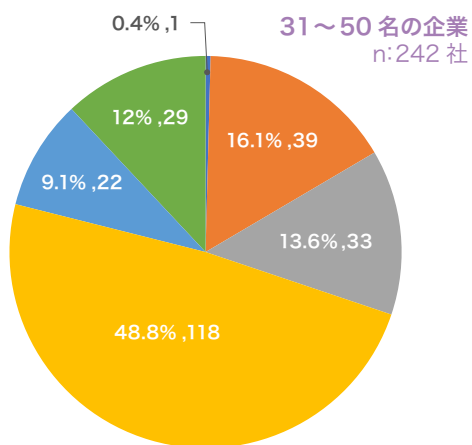


図63:【企業規模別】今後の活用予定

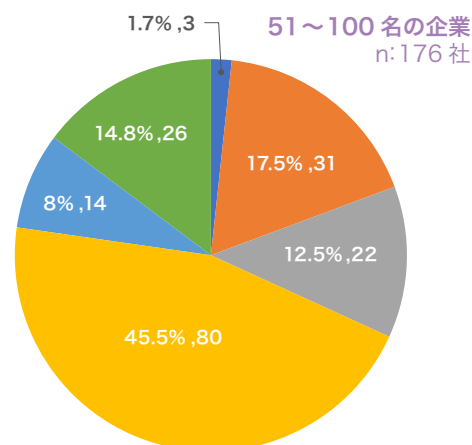


図64:【企業規模別】今後の活用予定

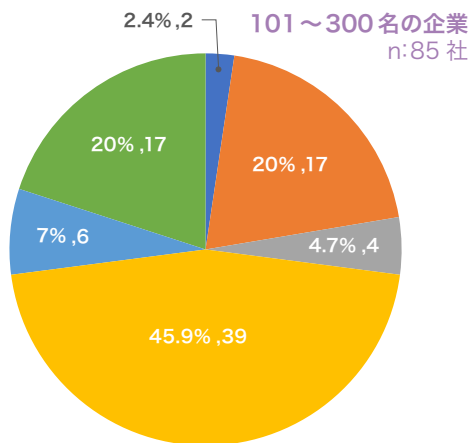


図65:【企業規模別】今後の活用予定

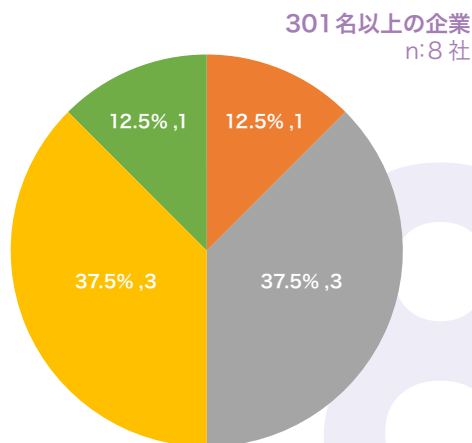
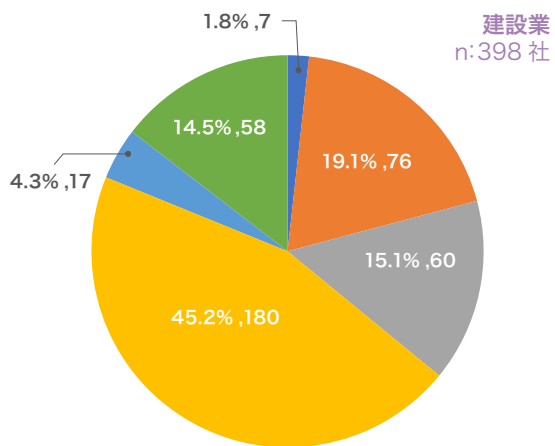


図66:【業種別】今後の活用予定



- 積極的に活用していきたい
- 自社にあう人材がいれば活用したい
- 制度に詳しくないため、判断つかない
- 活用する予定はない
- 自社が対象業種ではない
- その他・わからない

図67:【業種別】今後の活用予定

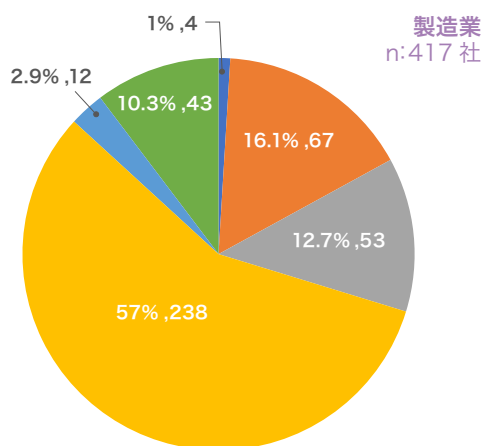


図68:【業種別】今後の活用予定

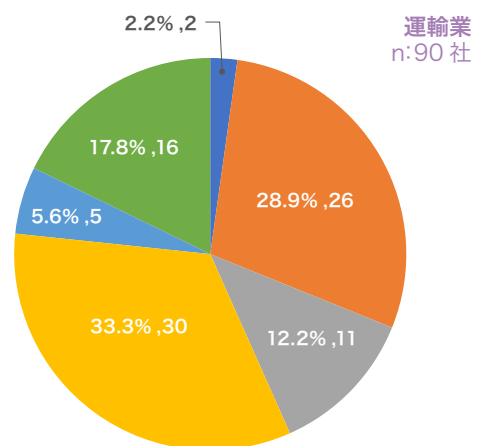


図69:【業種別】今後の活用予定

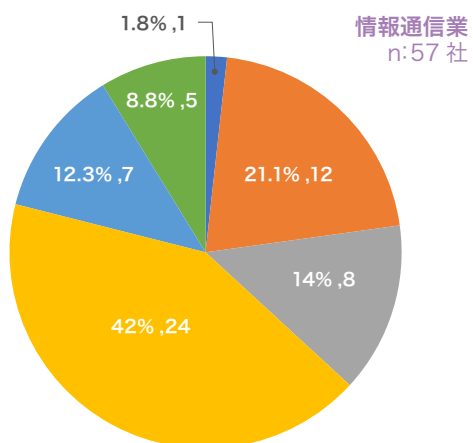


図70:【業種別】今後の活用予定

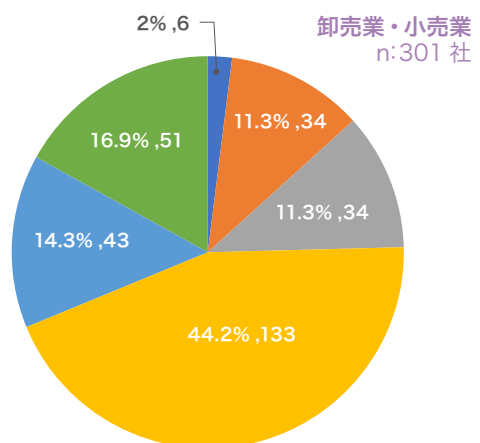
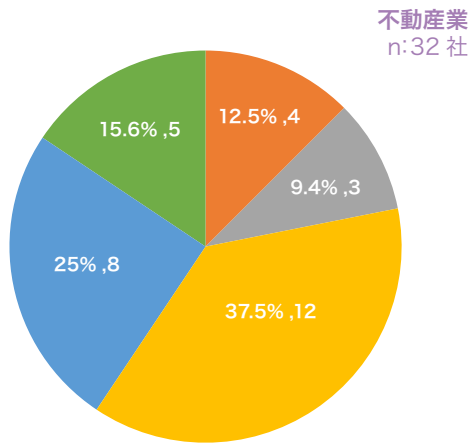


図71:【業種別】今後の活用予定



- 積極的に活用していきたい
- 自社にあう人材がいれば活用したい
- 制度に詳しくないため、判断つかない
- 活用する予定はない
- 自社が対象業種ではない
- その他・わからない

図72:【業種別】今後の活用予定

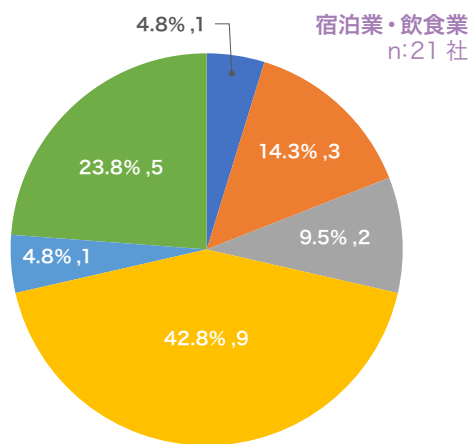


図73:【業種別】今後の活用予定

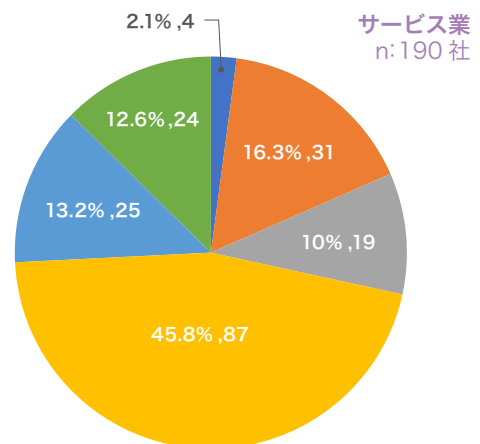


図74:【業種別】今後の活用予定

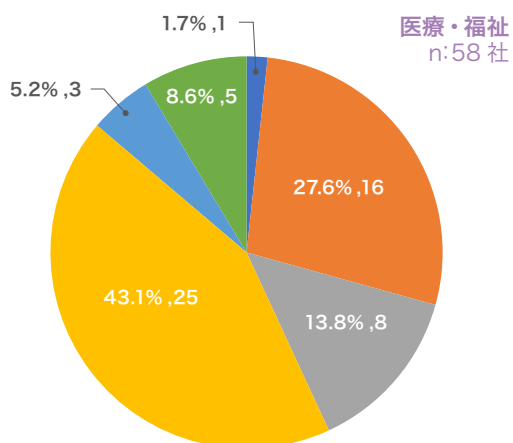
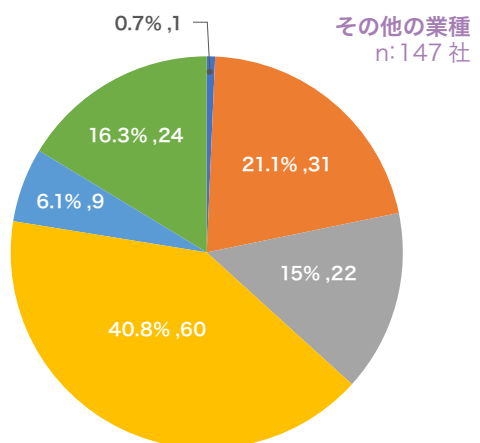


図75:【業種別】今後の活用予定



20

まとめと考察 Summary and discussion

本調査の回答企業の約57%は外国人を雇用したことがなく、中小企業における外国人雇用は依然として限定的であることが明らかとなった。特に小規模企業では未雇用の割合が高く、教育・管理コストや日本語コミュニケーションの負担が導入のハードルとなっている。一方、製造業や建設業では技能実習や特定技能を活用した雇用が進み、企業規模が大きいほど導入率は高く、多様な在留資格が活用される傾向が見られる。

今後の外国人雇用については慎重な姿勢が多いものの、「自社に合う人材がいれば活用したい」と回答する企業も一定数存在し、潜在的な需要があることが示された。さらに、実際に外国人を雇用している企業では、日本人労働者と同等以上に満足しているケースも多く、一定の評価があることがうかがえる。中小企業でも、機会があれば外国人材を活用したい意欲は十分に存在する。

現行の技能実習制度は就労前の日本語能力が限定的で、受け入れ後に段階的な育成が必要なケースが多い。一方、特定技能制度は即戦力を前提とした人材の受け入れが可能で、紹介料や支援費用などコストは企業間で幅があるものの、比較的短期間で実務に対応できる人材を確保できるメリットがある。さらに、今後、技能実習制度に変わり創設される育成就労制度では、就労前・就労初期に日本語教育や業務理解を組み込み、段階的に能力を向上させる仕組みが設けられる予定である。国の狙いは、技能実習制度で課題となっていた教育・定着支援の不足を改善し、中小企業でも即戦力として活躍できる環境を整え、外国人材の定着率向上と持続可能な活用を実現することにある。

総じて、中小企業における外国人雇用は限定的であるものの、特定技能制度やそれに代わる育成就労制度を活用することで、潜在的な需要が現実の受け入れにつながる可能性は高い。今後は、これらの制度を有効に活用し、より多くの中小企業が外国人材を積極的に受け入れ、人手不足の解消や企業の成長につなげていくことが期待される。

21

【お問い合わせ】

本レポートに関するご質問・ご相談は、下記までお気軽にお問い合わせください。



エフアンドエムクラブ 公式サイト

<https://www.fmclub.jp/>

【出典・参考情報】



厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況(令和6年10月末時点)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_50256.html



厚生労働省「令和6年外国人雇用実態調査」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_61317.html



厚生労働省「外国人技能実習制度について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html



JITCO(国際人材協力機構)「在留資格『特定技能』とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/skill/>



JITCO(国際人材協力機構)「育成就労制度とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/esd/>

※本レポートは、株式会社エフアンドエムが独自に実施した「2025年度中小企業における外国人雇用に関するアンケート調査(回答企業数:2,488社)」の集計結果に基づき作成

22