

外国人労働者、 企業の 28.6%が雇用 13.0%は採用「拡大」

課題は、「教育・コミュニケーション」が依然高水準
円滑な労使関係を構築する仕組みづくりが必要

埼玉県・外国人労働者の雇用・採用に対する企業の動向調査 (2025 年 8 月)



本件照会先

丸山昌吾、梅林政文
帝国データバンク
大宮支店情報部
048-729-7702(直通)
Email: info.omiya@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/10/29

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンク
に帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成して
おります。著作権法の範囲内でご利用いただき、
私的利用を超えた複製および転載を固く禁じま
す。

SUMMARY

今回の調査によると、現在、外国人を「雇用している」企業は 28.6%となり、前回調査(2024 年 2 月)の 32.5%から 3.9 ポイント減少、採用拡大の意向がある企業は 13.0%だった。外国人労働者の雇用・採用における課題では、「スキルや語学などの教育」「コミュニケーション」が高い。外国人労働者の受け入れを推進する政府主導の下、円滑な労使関係を構築する仕組みづくりが必要であろう。

※株式会社帝国データバンク大宮支店は、埼玉県内に実質本店を置く 1009 社を対象に調査を実施した。なお、外国人労働者の雇用・採用に対する企業の動向調査は、前回 2024 年 2 月に実施し、今回で 2 回目。

調査期間: 2025 年 8 月 18 日～8 月 31 日(インターネット調査)

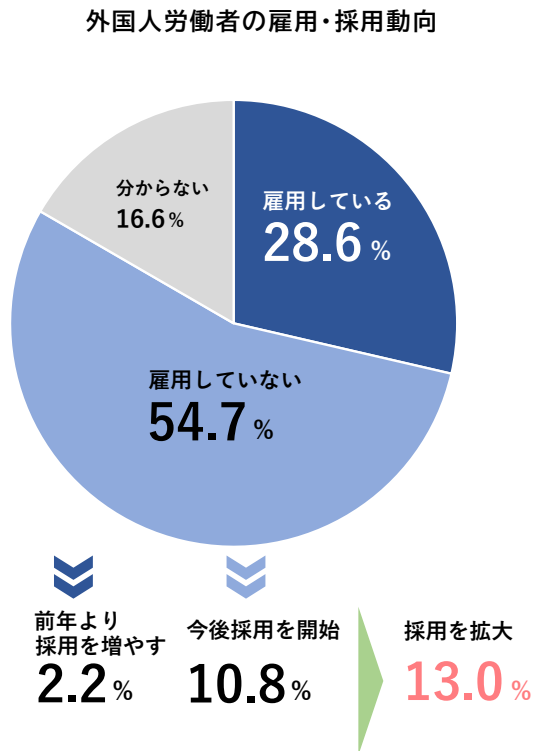
調査対象: 埼玉県内 1009 社、有効回答企業数は 415 社(回答率 41.1%)

外国人を雇用している企業は 28.6% 業界別で最も多いのは『製造』

外国人の雇用・採用について尋ねたところ、現在「雇用している」企業は 28.6%となり、前回調査（2024 年 2 月）の 32.5%から 3.9 ポイント減少した。一方で、現在「雇用していない」企業は 54.7%で前回調査の 54.1%から 0.6 ポイント増加した。1 年半前と比べ、埼玉県企業の外国人雇用・採用は低調に推移している状況がうかがえる。

また、今後の採用に関しては、現在外国人を雇用しており、かつ採用を増やす意向の企業は 2.2%と、前回調査の 7.7%から 5.5 ポイント減少。また、現在雇用していないが、今後新たに採用する企業は 10.8%で前回調査の 8.9%から比 1.9 ポイント増加した。結果、両者の合計 13.0%の企業が外国人労働者を採用開始・拡大する意向があることが分かった。

外国人労働者の雇用・採用動向



外国人労働者の雇用・採用動向 業界種別

	現在雇用している	現在雇用していない
建設	31.3%	54.7%
不動産	14.3%	71.4%
製造	40.0%	43.2%
卸売	19.4%	62.5%
小売	16.1%	61.3%
運輸・倉庫	21.7%	60.9%
サービス	30.3%	53.0%

*「分からない」が入っていないため合計100%とはならない

業界別の外国人労働者の採用についてみると、現在「雇用している」企業では、『製造』が最も高く 40.0%となった。次いで、『建設』（31.3%）、『サービス』（30.3%）が 30%台で続き、『運輸・倉庫』（21.7%）が 20%台、その他の業界は 10%台にとどまった。一方、「現在雇用していない」企業は、『不動産』が最も高くなり 71.4%、次いで、『卸売』（62.5%）、『小売』（61.3%）、『運輸・倉庫』（60.9%）が続いた。

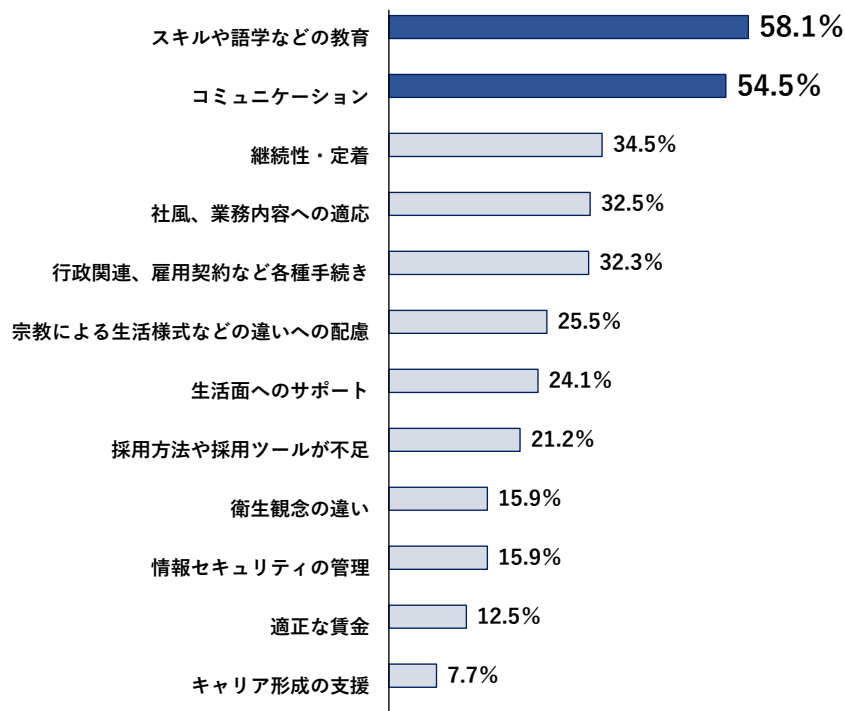
企業からは、「接客業のため、顧客とのコミュニケーションに大いに不安があり、できれば採用しない方向としたい」（小売）といった声が聞かれた。このほか、言葉の問題が壁になっているという企業はいくつかあり、外国人労働者の雇用・採用が進まない一要因となっている。ただ、昨今の人手不足を背景として、（外国人）採用に前向きではないものの、考えざるを得ないとする企業も一定数存在している。

外国人雇用の課題、「教育・コミュニケーション」が高水準 諸手続きや制度面で課題をあげる企業も

外国人労働者を雇用する際の課題について尋ねたところ、「スキルや語学などの教育」が58.1%となり最多、「コミュニケーション」が54.5%で続き、この2項目が50%を上回った。次いで、「継続性・定着」(34.5%)、「社風、業務内容への適応」(32.5%)、「行政関連、雇用契約など各種手続き」(32.3%)が30%台で続いた。

企業からは、「社員教育が難しい。日本人と外国人の考え方の違い等」(製造)といった声があがったほか、「在留資格の適正化。就職が決まってからではなく他の方法はないか。雇ってもすぐにやめてしまう。その際在留資格の失効など制限を掛けられないか」(サービス)との意見も聞かれた。前述のとおり、言葉の問題は大きなネックとなっていることから、教育やコミュニケーションは最も大きな問題となっているが、諸手続きや制度面における懸念を示す企業も多く、今後、行政に求められる課題は多くなっていくものと思われる。

外国人労働者の雇用・採用における課題



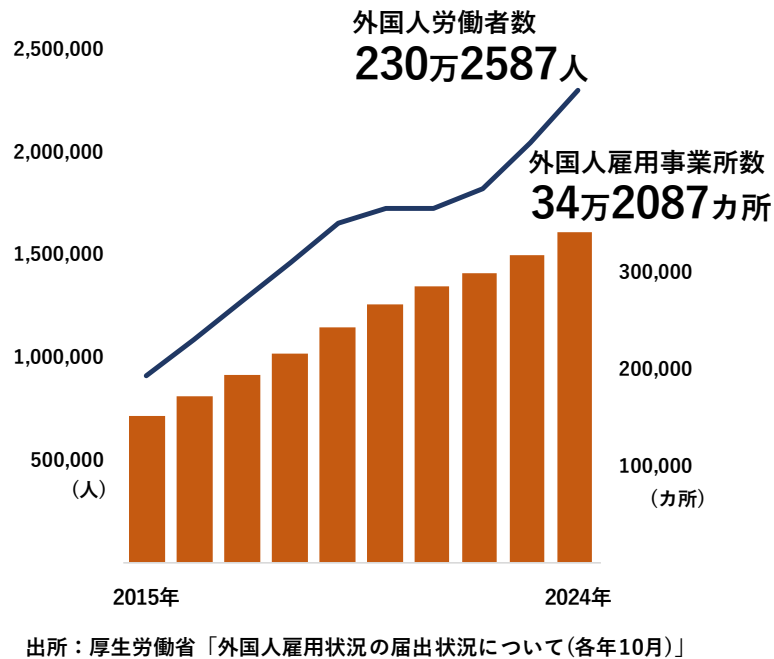
まとめ

本調査の結果、外国人を雇用している企業は28.6%、雇用していない企業は54.7%となり、外国人労働者の採用を拡大する意向のある企業は13.0%となった。2024年9月、特定技能の分野に自動車運送業が指定されたことにともない、運送業において外国人の採用拡大への意向が高まると見込まれる。足下で

は、運送業は他の業界と比べ外国人雇用の率が高くないものの、運送業は人手不足が高止まりしている状況にあり、今後、外国人労働者を雇用するニーズは強まると予想される。

また、外国人労働者の雇用・採用における課題では、「スキルや語学などの教育」「コミュニケーション」が大きな障壁となっている。今後も外国人労働者は増加していくとみられるが、個々の企業で具体的な解決策を講じるには限界もあるなかで、外国人労働者の受け入れを推進する政府が主導し、円滑な労使関係を構築する仕組みづくりが必要であろう。

<参考> 外国人労働者・雇用事業所の推移



<参考> 企業からの声

- ・日本人、外国人であっても、能力があれば採用する(不動産)。
- ・今や外国人の雇用増なくして事業は成り立たない。今後、雇用者、被雇用者の相互理解をいかに醸成していくかが課題(製造)。
- ・現在採用しておらず、今後も採用の予定はないものの、人手不足解消の解のひとつにはなり得る(製造)。
- ・「頑張ってお給料を上げよう」という仕事に対するモチベーションが高くない気がする(サービス)。
- ・採用を考えたいが、手続きなどが面倒と思う。一般ハローワークみたいに気軽に利用ができればよいと思う(サービス)。
- ・高技能を身につけた外国人の国内定住を図るべきと考える。定住・永住の許可ハードルを下げて 技能者が働ける制度設計を行うべき(建設)。