

外国人労働者、 群馬県企業の 3 割が雇用、 全国 7 番目の高水準

16.8%が採用「拡大」

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

群馬県・外国人労働者の雇用・採用に対する動向調査
(2025 年 8 月)



本件照会先

直井明彦(支店長)
横井幸一郎(情報担当)
帝国データバンク 群馬支店
TEL:027-386-4041

発表日

2025/10/17

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」群馬県企業は 29.6%となり、前回調査(2024 年 2 月)から 1.6 ポイント減少、採用拡大の意向がある企業は 16.8%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」が突出して高い。外国人労働者の受け入れについて政府主導の下、円滑な労使関係を構築する仕組みづくりが重要となる。

※株式会社帝国データバンク群馬支店は、群馬県内企業を対象にアンケート調査を実施した。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)

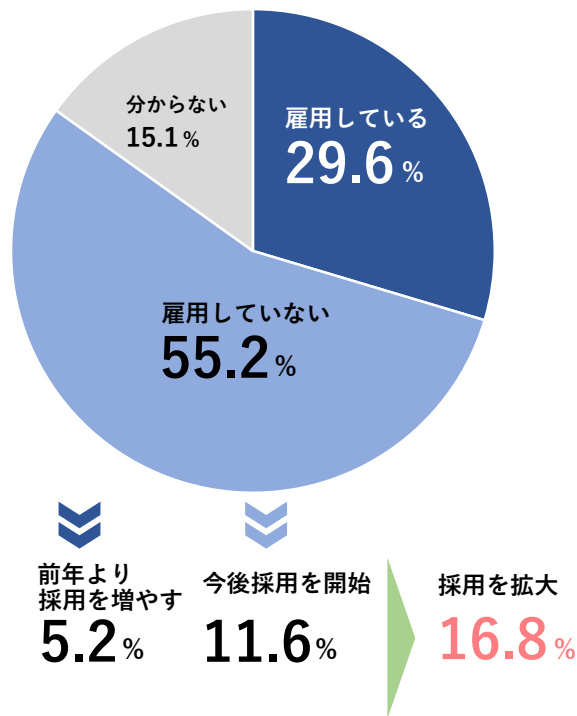
調査対象:群馬県内企業 472 社、有効回答企業数は 172 社(回答率 36.4%)

外国人を雇用している企業は 29.6%、 「採用を拡大」は 16.8%、いずれも前回調査から低下

外国人の雇用・採用について群馬県企業に尋ねたところ、現在「雇用している」企業は 29.6%となり、47 都道府県のなかで 7 番目の高さだった。前回調査(2024 年 2 月)と比較すると 1.6 ポイント減少している。

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前回調査から 0.2 ポイント低下し、5.2%にとどまった。また現在雇用していないが、今後新たに採用する企業は 11.6%(前回比 2.2 ポイント減)だった。両者の合計 16.8%(同 2.4 ポイント減)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。

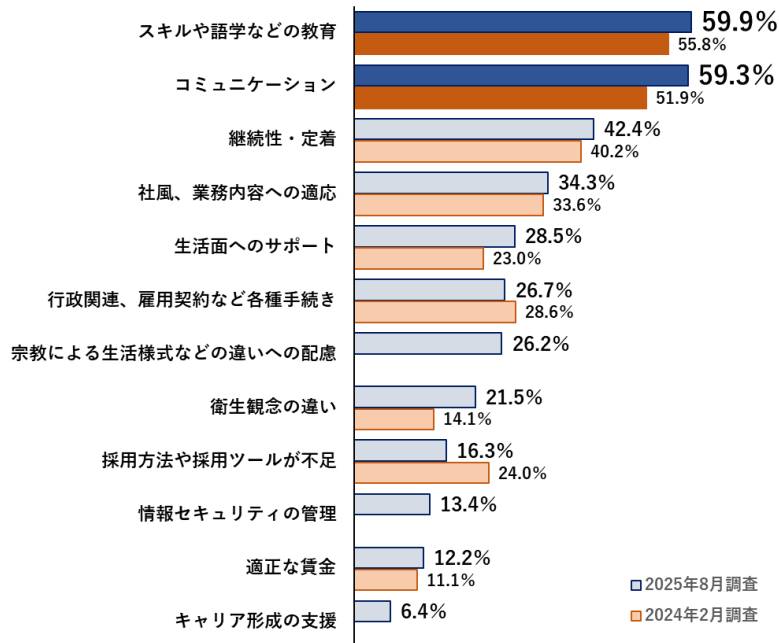
外国人労働者の雇用・採用動向



外国人雇用の課題、「教育・コミュニケーション」が突出

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」(59.9%、前回比 4.1 ポイント増)と「コミュニケーション」(59.3%、同 7.4 ポイント増)が 6 割近くに達した。それぞれ前回調査から上昇し、突出して高い結果となった。他方、「採用方法や採用ツールが不足」(16.3%)は前回調査から 7.7 ポイント減少している。なお、「宗教による生活様式などの違いへの配慮」は 26.2%と、4 社に 1 社以上が課題を抱えていることが分かった。

外国人労働者の雇用・採用における課題

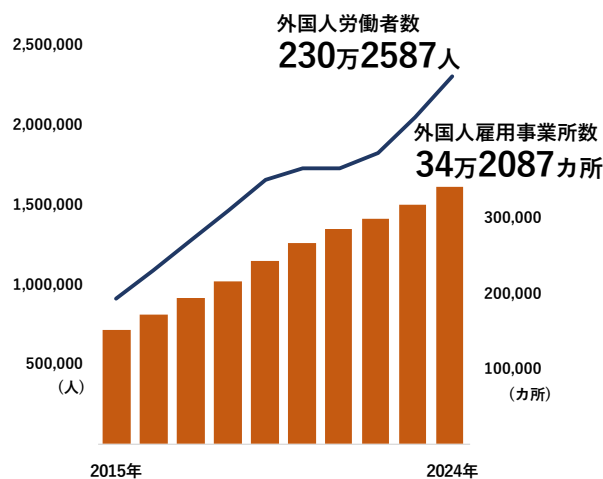


まとめ

本調査の結果、外国人労働者の採用を拡大する意向のある群馬県企業は16.8%だった。人手不足が高止まりしている現状を踏まえると、外国人労働者を雇用するニーズは強まると予想される。他方、円安が続いた場合、外国人労働者の日本での就労意欲を低下させ、優秀な人材獲得が難航する懸念もある。

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。外国人労働者は増加していく可能性があるものの、個々の企業で具体的な解決策を講じるには限界がある。外国人労働者の受け入れについて、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といえる。

<参考・全国> 外国人労働者・雇用事業所の推移



出所：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況について(各年10月)」

群馬県企業からの声

- 外国人の採用には肯定的だが、優秀な人材の確保が困難である。優秀な人材を確保するためのルートやツールが分からない(製造)
- 日本人より真面目で意欲のある人が多いと感じる。積極的に雇用していきたい(製造)
- 真面目に頑張ってくれるが、在留期限があるため、技能継承としての継続性がないのが課題(製造)
- 過去に外国人技能実習生を雇用した際、仕事は真面目だったがコミュニケーションや社会への適用に問題があった。仲介に入っている会社に支払う金額がかさむケースもある(製造)
- 仕事の内容上、外国籍が不可な場合もある(製造)
- 現在は人手があり新たに雇用はしていないが、将来的には必要になると考えている(卸売)
- 外国人の雇用について対応できる人材やノウハウが不足しているため、採用からフォローまで派遣会社に任せている。少しでも待遇の良いところがあればすぐに転職してしまうなど、定着が難しいと感じている(卸売)
- 価値観や文化の違いからトラブルが起きやすいのではないかと考えており、雇用をためらう(建設)
- 日本人が行っていた事務系の業務について、経済感覚や価値観、緻密さ、日本語の読み書き能力などの面で、難しさを感じている(サービス)
- 言葉と文化の問題がなければ、英語も話せる人材はお店の利益になると思う。日本の文化やおもてなしを学んでほしい(サービス)

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分

業界	大企業	中小企業(小規模企業含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金 3 億円を超える」かつ 「従業員数 300 人を超える」	「資本金 3 億円以下」または 「従業員数 300 人以下」	「従業員数 20 人以下」
卸売業	「資本金 1 億円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 1 億円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」
小売業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 50 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 50 人以下」	「従業員数 5 人以下」
サービス業	「資本金 5 千万円を超える」かつ 「従業員数 100 人を超える」	「資本金 5 千万円以下」または 「従業員数 100 人以下」	「従業員数 5 人以下」

注 1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位 3% の企業を大企業として区分

注 2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位 50% の企業を中小企業として区分

注 3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB 産業分類(1,359 業種)によるランキング