

【外国人技能実習制度に関連する人事労務業務の実態調査】

外国人労働者の受け入れに課題感多数で、
約**33%**の企業が制度活用に消極的であることが明らかに

クラウド型人事労務システム「ジンジャー」を提供しているjinjer株式会社（本社：東京都新宿区 代表取締役社長CEO：富永健 以下、jinjer）は、従業員101名以上の、特定業種における企業の人事・労務担当者、経営層、管理の計347名を対象に「外国人技能実習制度に関する実態」に関する調査を実施しました。

外国人技能実習制度に関連する 人事労務業務の実態調査

外国人労働者の受け入れに課題感多数で、
約**33%**の企業が制度活用に消極的であることが明らかに



■調査サマリー

TOPIC
01

外国人技能実習生や特定技能人材を受けて入れている企業は36%

また、外国人労働者の労務管理に課題を感じている企業の最多意見は
「多言語対応のシステムや書類が整っていない」

TOPIC
02

外国人労働者を受け入れていない理由TOP3

- ①言語の違いによるコミュニケーションへの不安
- ②業務内容が制度の対象外である
- ③労務管理（勤怠・給与・人事管理など）に不安がある

TOPIC
03

2027年施行予定の「育成就労制度」を知っている企業は、**わずか約17%**

また、本制度を活用したいと回答した**企業は約31%**

活用を検討していない企業は約33%という結果に



■調査の背景

深刻化する人手不足への対応策として、外国人労働者の受け入れは多くの企業にとって現実的な選択肢となりつつあります。政府による「技能実習制度」や「特定技能制度」の整備が進められ、2027年には新たな「育成就労制度」の施行が予定されています。

一方で、こうした制度の理解や実務への落とし込みは企業によって大きく差があり、現場では「言語の壁」や「労務管理体制の不備」など、受け入れに伴う運用上の課題も少なくありません。

本調査は、外国人技能実習生や特定技能人材の受け入れに関する企業の現状と課題意識を可視化し、今後の制度活用・環境整備に向けた実態を把握することを目的として実施しました。

■調査概要

- ・調査概要：外国人技能実習制度に関連する人事労務業務の実態調査
- ・調査方法：インターネット調査
- ・調査期間：2025年4月18日～同年4月25日
- ・調査対象：従業員101名以上の、特定業種における企業の人事・労務担当者、経営層、管理職 計347名

《本調査の利用について》

1 引用いただく際は、情報の出典元として「jinjer株式会社」の名前を明記してください。

2 ウェブサイトで使用する場合は、出典元として、下記リンクを設置してください。

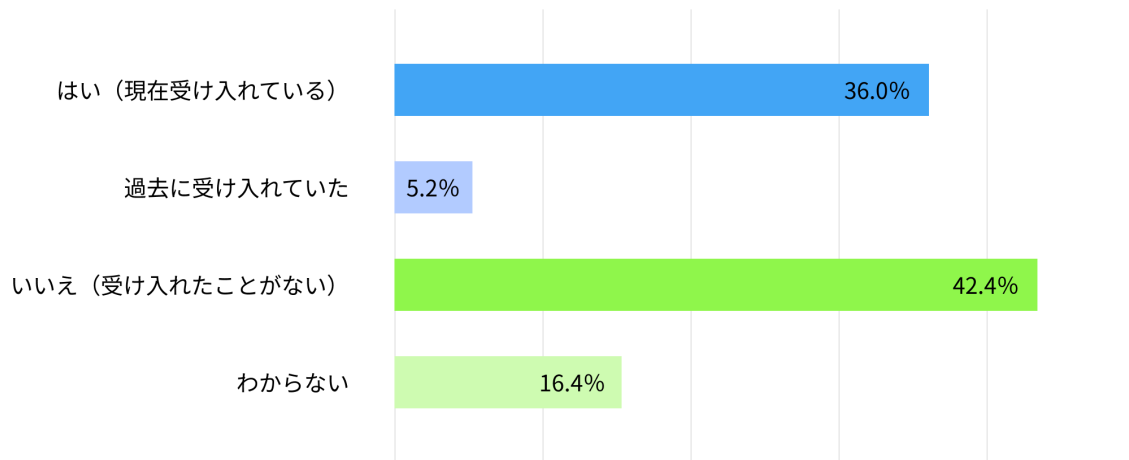
URL：<https://jinjer.co.jp/>

※全10問の質問内容のうち、本リリースでは一部を掲載しています。調査結果の全容を知りたい方は、下記URLよりご覧ください。

▶調査結果の詳細：https://hcm-jinjer.com/blog/dx/foreigner_labor_survey/

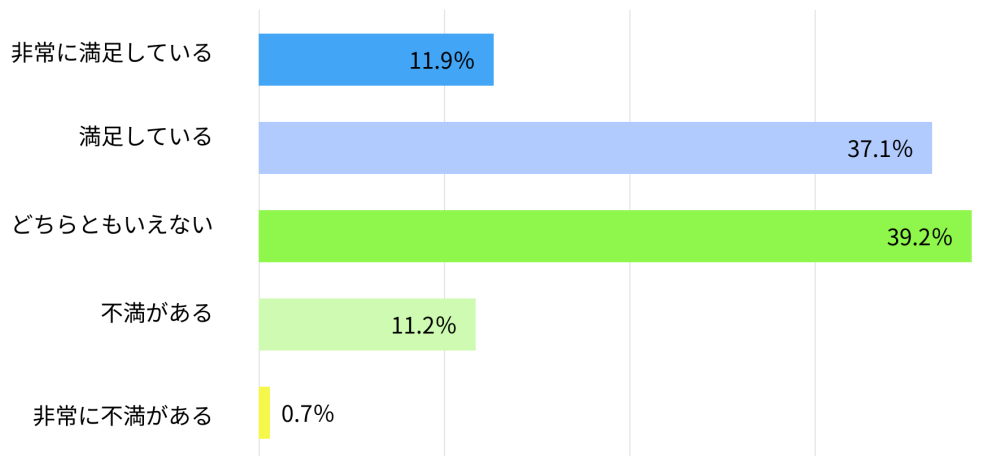
■外国人技能実習生や特定技能人材を受けて入れている企業は36%

Q1. 現在、貴社では外国人技能実習生や特定技能人材を受け入れていますか？



調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

外国人技能実習生や特定技能人材を受け入れているか否かについて質問したところ、「現在受け入れている」と回答した企業は36%でした。次いで「過去に受け入れていた（5.2%）」「受け入れたことがない（42.4%）」という結果でした。

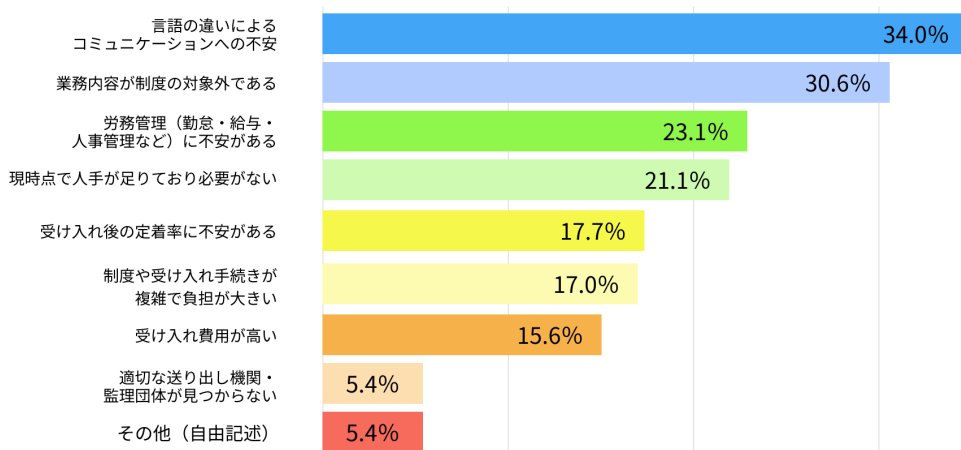
■現在の外国人雇用制度に満足している企業は、49%Q2. 問1で「はい」「過去に受け入れていた」と回答した方に質問です。
現在の外国人雇用制度について、どの程度満足していますか？

調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

現在の外国人雇用制度に満足しているかについて質問したところ、「非常に満足している」「満足している」を合わせて49%の企業が満足しているという結果になりました。一方で、「不満がある」「非常に不満がある」を合わせて11.9%の企業は不満を感じているようです。

■外国人労働者を受け入れていない理由の最多意見は「言語の違いによるコミュニケーションへの不安」

Q3. 問1で「いいえ」と回答した方に質問です。外国人技能実習生や特定技能人材を受け入れていない理由を教えてください。（複数選択可）

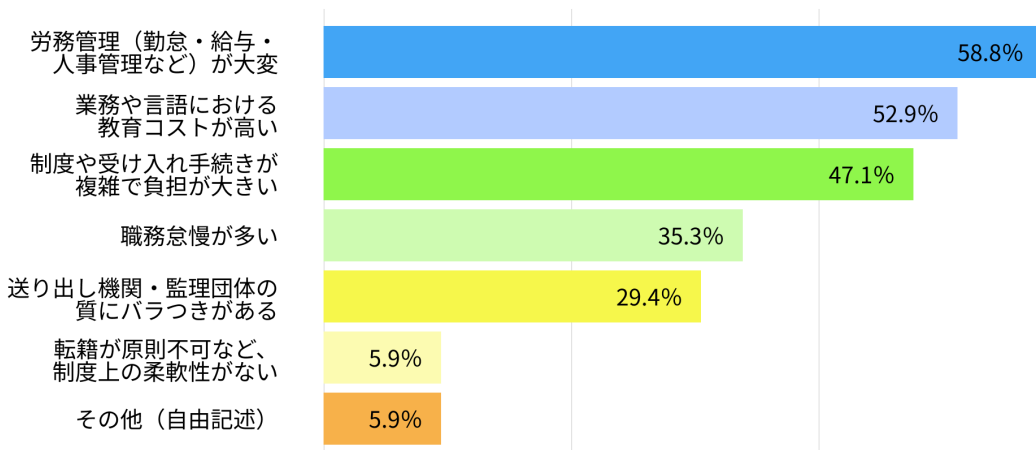


調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

Q1で外国人労働者を受け入れていないと回答した企業を対象に、受け入れていない理由を聞いたところ、最も多くあった意見は「言語の違いによるコミュニケーションへの不安(34%)」でした。次いで「業務内容が制度の対象外である(30.6%)」「労務管理(勤怠・給与・人事管理など)に不安がある(23.1%)」「現時点で人手が足りており必要がない(21.1%)」という結果になりました。

■現在の外国人雇用制度に対する不満点は、「労務管理が大変」が最多意見

Q4. 問2で「不満がある」「非常に不満がある」と回答した方に質問です。不満を感じる点を教えてください。（複数回答可）

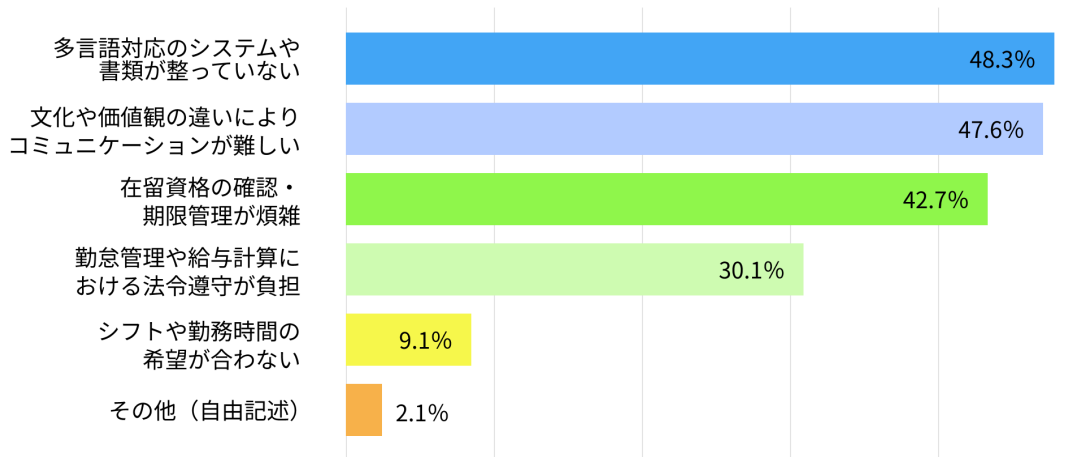


調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

現在の外国人雇用制度に対して「不満」と回答した企業を対象に、その理由を質問したところ、「労務管理(勤怠・給与・人事管理など)が大変」が58.8%と最も多い意見としてあげられました。次いで「業務や言語における教育コストが高い(52.9%)」「制度や受け入れ手続きが複雑で負担が大きい(47.1%)」でした。

■外国人労働者の労務管理における課題の最多意見は「多言語対応のシステムや書類が整っていない」

Q5. 問1で「はい」「過去に受け入れていた」と回答した方に質問です。外国人労働者の労務管理（勤怠管理、給与計算、人事管理など）において、どのような課題を感じていますか？（複数選択可）

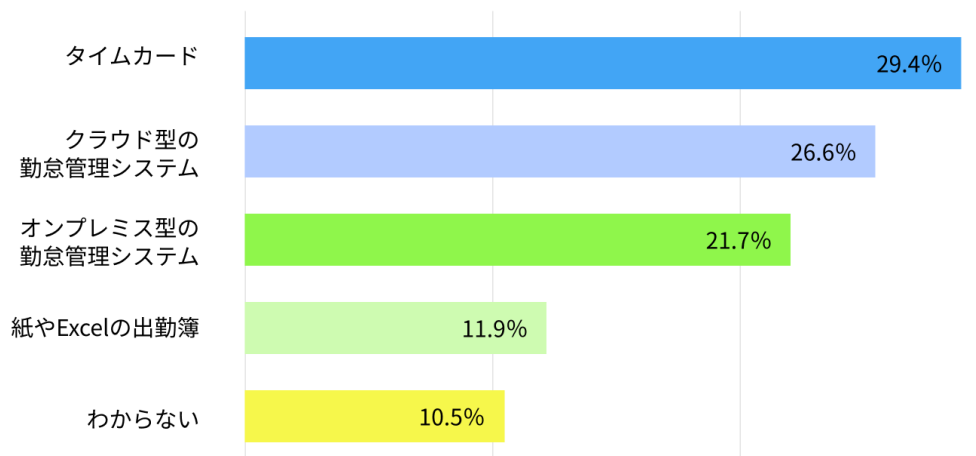


調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

外国人労働者の労務管理における課題について質問したところ、最も多い意見は「多言語対応のシステムや書類が整っていない(48.3%)」でした。次いで、「文化や価値観の違いによりコミュニケーションが難しい(47.6%)」「在留資格の確認・期限管理が煩雑(42.7%)」という結果になりました。

■外国人労働者の勤怠管理方法は、「タイムカード」が最多

Q6. 問1で「はい」「過去に受け入れていた」と回答した方に質問です。
外国人技能実習生や特定技能人材の勤怠管理はどの方法で行なっていますか？



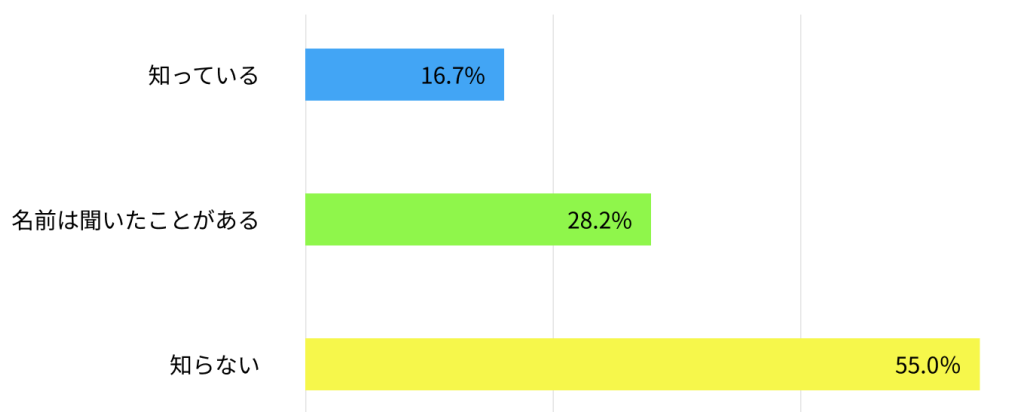
調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

Q1で、外国人労働者を「現在受け入れている」もしくは「過去に受け入れていた」と回答した企業を対象に、外国人労働者の勤怠管理方法について質問したところ、最も多くあった意見は「タイムカード(29.4%)」でした。次いで、「クラウド型の勤怠管理システム(26.6%)」「オンプレミス型の勤怠管理システム21.7%」「紙やExcelの出勤簿(11.9%)」でした。

■2027年に施行予定の「育成就労制度」を知っている企業は、わずか17%

Q7. 2027年までに施行予定の育成就労制度※をご存じですか？

※現行の技能実習制度に代わる、外国人材の育成と確保を目的とした新たな雇用制度

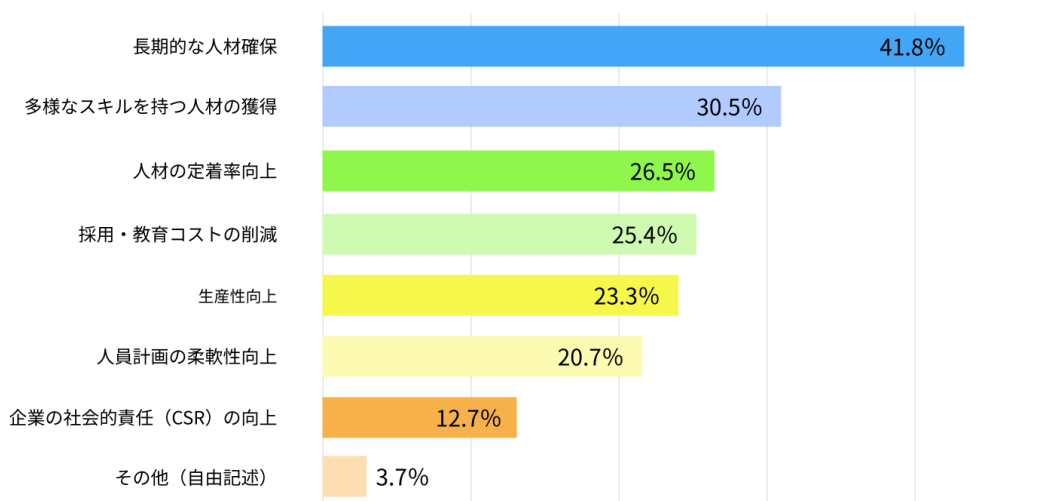


調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

2027年に施行予定の「育成就労制度」についてその認知度について質問したところ、「知っている」と回答した企業は16.7%でした。一方で、「知らない」と回答した企業は55%でした。

■育成就労制度導入後に期待するのは「長期的な人材確保」

Q8. 育成就労制度が導入された場合、どのような点に期待しますか？（複数選択可）

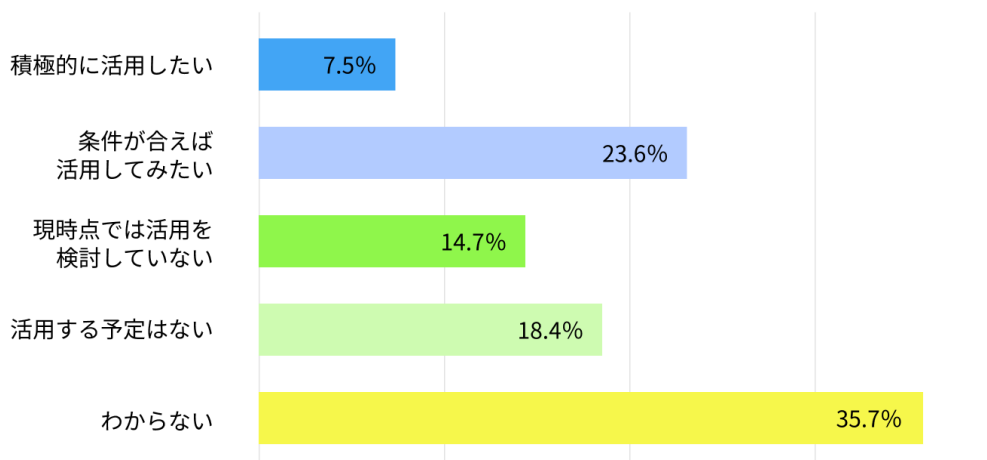


調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

育成就労制度導入後に期待することを質問したところ、「長期的な人材確保（41.8%）」が最多意見でした。次いで「多様なスキルを持つ人材の獲得（30.5%）」「人材の定着率向上（26.5%）」「採用・教育コストの削減（25.4%）」という結果になりました。

■育成就労制度を活用したいと考える企業は、約31%

Q9. 今後、育成就労制度を活用する可能性はありますか？



調査期間：2025年4月18日～同年4月25日

育成就労制度の活用について質問したところ、「積極的に活用したい」「条件が合えば活用してみたい」と回答した企業は合わせて31.1%にのぼりました。一方、「現時点では活用を検討していない」「活用する予定はない」と回答した企業は33.1%と、慎重な姿勢がやや上回る結果となりました。

■jinjer CPO(最高プロダクト責任者)からのコメント



近年、企業の人材確保戦略において、外国人労働者の受け入れは避けて通れないテーマとなっています。しかし本調査から、多くの企業がこの制度以前に「現場で運用できる環境整備」に課題を抱えている実態が明らかになりました。

特に注目すべきは、勤怠管理の方法において「タイムカード」が最多(29.4%)だった点です。クラウド型の勤怠管理システムは26.6%にとどまり、紙やExcelなど手作業に依存するケースも一定数存在しています。言語や文化、働き方が多様化する中で、依然としてアナログな運用が主流であることは、外国人材にとっても、受け入れる企業にとっても不安の温床となりがねません。

人事労務システムを提供する私たちとしても、誰もが安心して働ける環境を支えるためには、システム設計に「使いやすさ」や「多文化対応のしやすさ」を組み込むことが欠かせない、と改めて実感しています。

外国人雇用の拡大は、「制度の整備」だけでなく、「現場の実装力」と「テクノロジーの柔軟性」によって初めて前進します。私たちは今後も、すべての企業が多様な人材をよりフラットに受け入れられる土壌づくりを、テクノロジーの力で支援してまいります。

■クラウド型人事労務システム「ジンジャー」とは

「ジンジャー」は、人事労務・勤怠管理・給与計算などの人事の定型業務から人事評価・eラーニングといったタレントマネジメントまで、1つにまとめて管理できるクラウド型人事労務システムです。

人事情報を1つに統合した「Core HRデータベース」によって、勤怠集計からの給与計算や、社会保険手続きに関する帳票類の入力といった定型業務の効率化・自動化を支援します。

また、それぞれのシステムのデータベースがつながっているため、データベースの自動反映や役割変更に応じた各システムへの権限変更の自動化などを実現します。

▶「ジンジャー」サービスサイト：<https://hcm-jinjer.com>

▶「ジンジャー」コンセプトムービー：<https://youtu.be/roNBdAmuwAo?si=DPg1MDjtGo7yrrM9>

■会社概要

会社名 :jinjer株式会社
所在地 :東京都新宿区西新宿 6-11-3 WeWork Dタワー西新宿
代表者 :代表取締役社長CEO 富永 健
URL :<https://jinjer.co.jp/>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】
jinjer株式会社 広報カルチャー推進部 (E-mail: pr@jinjer.co.jp)