

各位

2025 年 8 月 29 日

会社名 Renxa 株式会社

代表者 代表取締役 坂本 幸司

問合せ先 INEST 管理本部 広報・IR  
(<https://inest-inc.co.jp/contact>)

### Renxa が調査結果を公表

外国人雇用企業の約 8 割が生活支援を実施、負担が浮き彫りに  
新サービス「Lifestyle Advisor Global」で解決を支援

INEST 株式会社の中核企業でコンシューマー向けの事業を展開する Renxa 株式会社（東京都豊島区 代表取締役：坂本 幸司、以下「Renxa」）は、外国人を雇用している企業の経営者・人事総務担当者を対象に「外国人を雇用している企業の課題」に関する調査を実施し、結果を公表しましたのでお知らせいたします。

#### 【調査サマリー】

- 外国人従業員の住居に関する課題は「保証人」「入居拒否」「契約時の言語・手続きの壁」が上位に
- 外国人従業員のライフラインに関する課題は「外国人従業員本人の対応が困難」「契約手続きが煩雑」「言語対応が不十分」が上位に
- 約8割の企業が外国人従業員の住居やライフラインの整備をサポートしている
- 会社で対応するのは難しい支援分野として「税金・年金などの制度説明」「ビザの取得・更新など入管関連の手続き」「住居・ライフライン関連の手続き」が挙げられ、住居・ライフラインのサポートの負担は大きいことが明らかに

INEST

「外国人を雇用している企業の課題」に関する調査の詳細は、別紙または下記 URL をご確認ください。

<https://renxa.co.jp/news/40061>

#### 1. 会社概要

会社名：Renxa 株式会社（Renxa Inc.）

代表取締役：坂本 幸司

所在地：東京都豊島区東池袋三丁目 13 番 3 号

設立年月：2017 年 4 月

会社 URL：<https://renxa.co.jp/>

## 2. グループ会社概要

会社名：INEST 株式会社 (INEST,inc.)

代表取締役社長：小泉 まり

所在地：東京都豊島区東池袋一丁目 25 番 9 号 タカセビル別館 8 F

設立年月：2022 年 10 月

会社 URL：<https://inest-inc.co.jp/>

※登録商標「Lifestyle Advisor」「Lifestyle Advisor Global」のご使用に関するお願い

「Lifestyle Advisor」「Lifestyle Advisor Global」は、Renxa 株式会社の登録商標です。ご使用の際は、事前にお問い合わせくださいますようお願い申し上げます。

## 【外国人従業員の定着を阻む“見えない壁”】ライフライン整備の支援に悩む企業は4割を超える結果に…！

採用方針は維持・拡大傾向でも、生活支援や制度対応が企業の負担に！持続可能な受け入れに向けた課題とは？

Renxa株式会社（所在地：東京都豊島区、代表取締役：坂本 幸司）は、外国人を雇用している企業の経営者・人事総務担当者を対象に「外国人を雇用している企業の課題」に関する調査を実施しました。

外国人材の受け入れが拡大する中、企業は受け入れる人材に対して本当に十分な生活支援体制を整えられているのでしょうか。

言語や文化の壁、契約手続きの複雑さなど、採用時には意識しづらい「住居」や「ライフライン」にまつわる課題が存在しています。

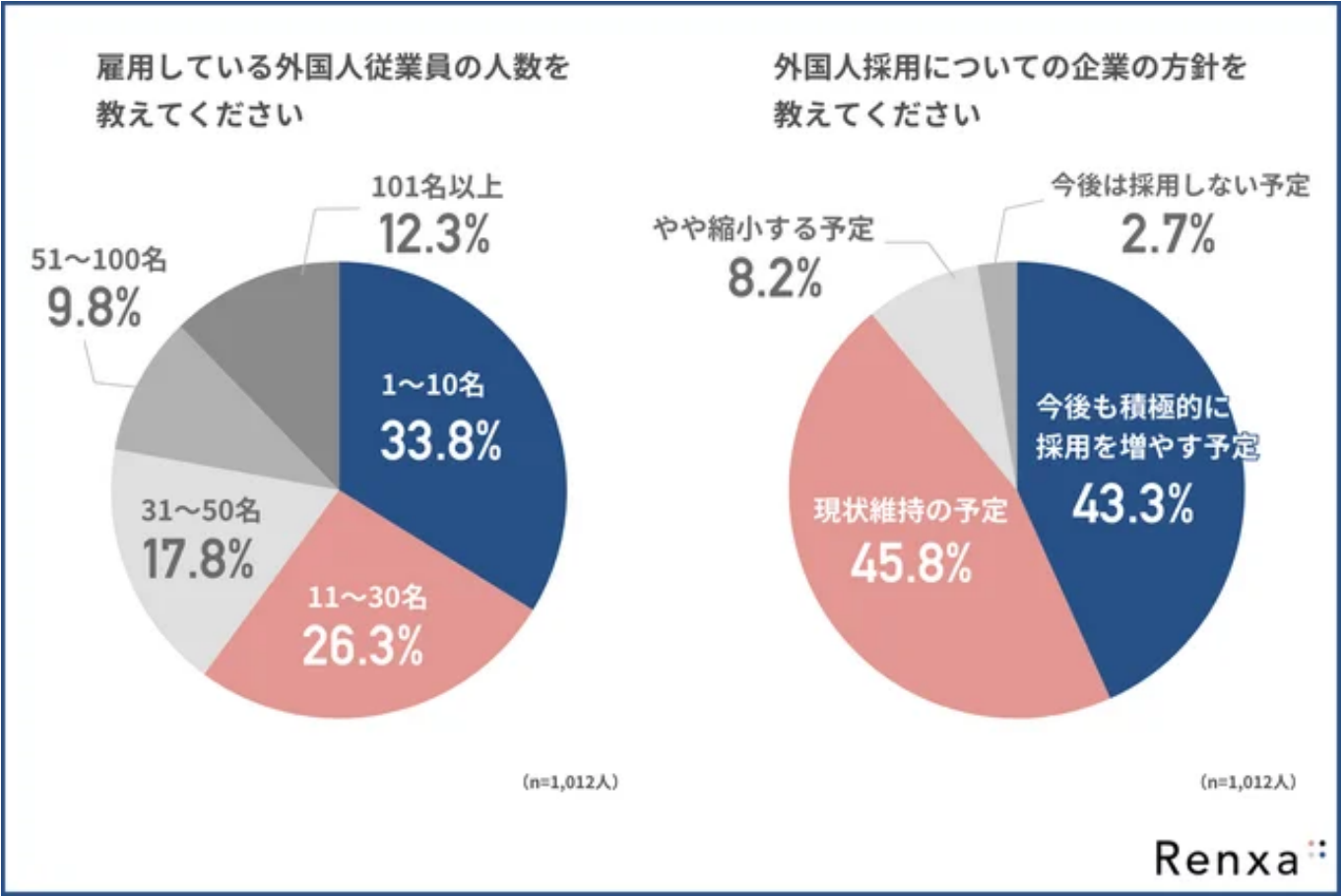
実際に、企業側はどのようなサポートを実施しているのでしょうか。

そこで今回、Renxa株式会社（<https://renxa.co.jp/>）は、外国人を雇用している企業の経営者・人事総務担当者を対象に、「外国人を雇用している企業の課題」に関する調査を実施しました。

### ＜調査サマリー＞

- ・外国人従業員の住居に関する課題は「保証人」「入居拒否」「契約時の言語・手続きの壁」が上位に
- ・外国人従業員のライフラインに関する課題は「外国人従業員本人の対応が困難」「契約手続きが煩雑」「言語対応が不十分」が上位に
- ・約8割の企業が外国人従業員の住居やライフラインの整備をサポートしている
- ・会社で対応するのは難しい支援分野として「税金・年金などの制度説明」「ビザの取得・更新など入管関連の手続き」「住居・ライフライン関連の手続き」が挙げられ、住居・ライフラインのサポートの負担は大きいことが明らかに

企業の採用方針は「今後も積極的」や「現状維持」が約9割！雇用における課題とは？



はじめに、「雇用している外国人従業員の人数」について尋ねたところ、以下のような回答結果になりました。

- 『1～10名 (33.8%) 』
- 『11～30名 (26.3%) 』
- 『31～50名 (17.8%) 』
- 『51～100名 (9.9%) 』
- 『101名以上 (12.3%) 』

『1～10名』や『11～30名』の雇用が最多である一方、30名以上を雇用する企業も一定数いることから、外国人雇用が浸透しつつあることがわかります。  
技能実習や特定技能に限らず、多様な在留資格を背景に複数職種で雇用が進んでいる可能性も考えられます。

次に、外国人採用の今後について企業の方針をうかがいました。

「外国人採用についての企業の方針」について尋ねたところ、以下のような回答結果になりました。

『今後も積極的に採用を増やす予定（43.3%）』

『現状維持の予定（45.8%）』

『やや縮小する予定（8.2%）』

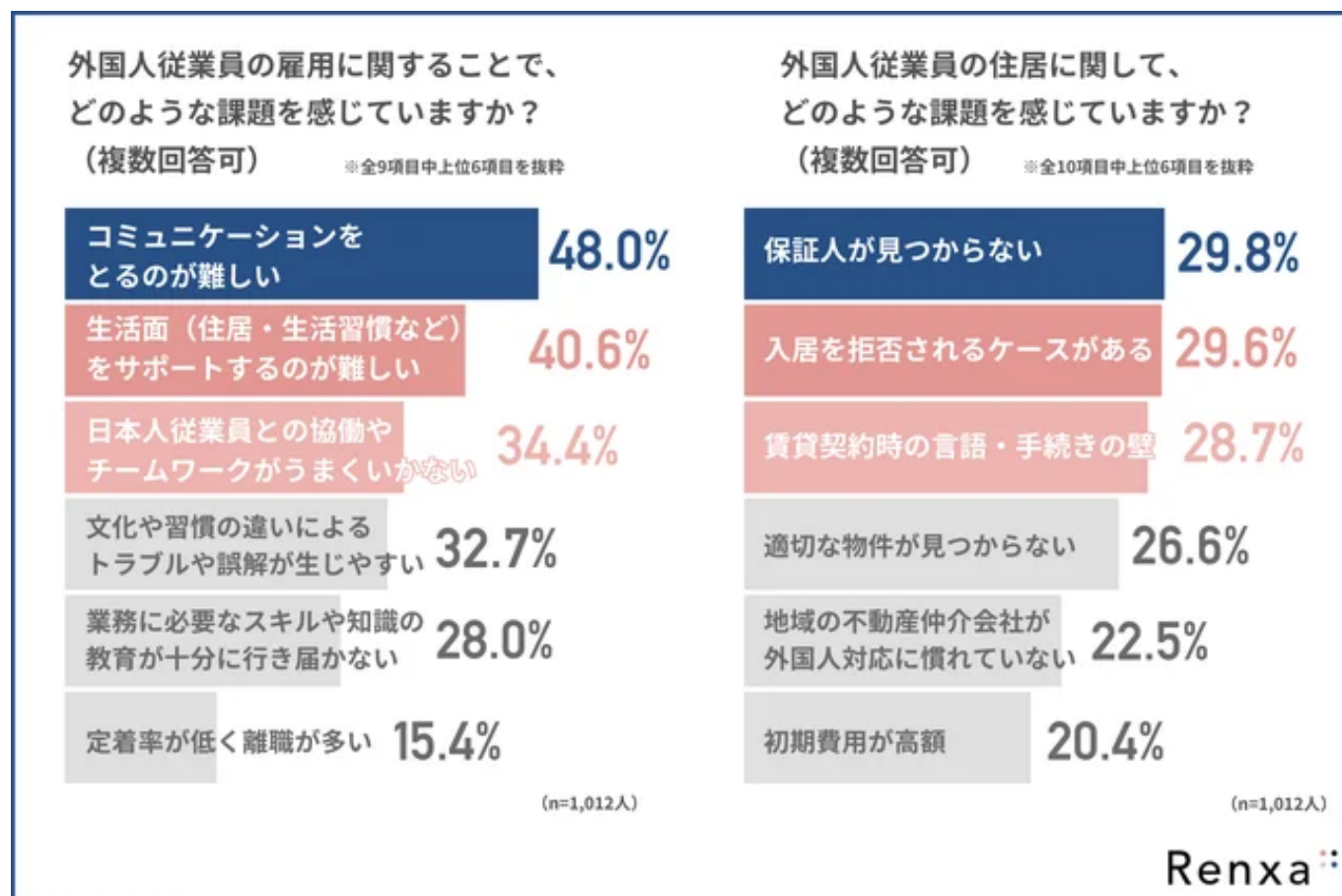
『今後は採用しない予定（2.8%）』

「積極採用」と「現状維持」がほぼ拮抗しており、企業の外国人採用に対する姿勢が二分されていることがうかがえます。

積極採用派は人材確保の多様化やグローバル化の進展を背景に、今後の成長戦略の一環として外国人材を重視していると考えられます。

一方で現状維持派は、採用コストや言語・文化の壁、社内体制の整備状況を踏まえ、慎重な姿勢を保っている可能性があります。

「採用停止」や「縮小」という企業の割合は約1割にとどまり、外国人雇用は「安定的な人材戦略の一部」として根つき始めているともいえますが、採用が進む中で、現場では具体的にどのような課題が浮かび上がっているのでしょうか。



「外国人従業員の雇用に関する事で感じている課題」について尋ねたところ、『コミュニケーションをとるのが難しい（48.0%）』が最多となり、『生活面（住居・生活習慣など）をサポートするのが難しい（40.6%）』『日本人従業員との協働やチームワークがうまくいかない（34.4%）』となりました。

言語や文化的背景による意思疎通の困難さが、最大の障壁として挙げられ、業務上の支障だけでなく、チームビルディングや社内関係の形成にも影響があると考えられます。

さらに、住居や生活習慣の支援負荷が高いことも、企業の実務的な支援の限界を浮き彫りにしています。

前問で、住居や生活習慣の支援負荷が高いことが明らかになりましたが、外国人従業員の住居に関してはどのような課題があるのでしょうか。

「外国人従業員の住居に関して感じている課題」について尋ねたところ、『保証人が見つからない（29.8%）』『入居を拒否されるケースがある（29.6%）』『賃貸契約時の言語・手続きの壁（28.7%）』が上位に挙がりました。

住宅確保の際には、言語的障壁に加えて制度的なことがハードルになっている実態が浮かびました。

特に、「保証人」や「入居拒否」といった回答は、日本独自の慣行が外国人従業員の住居確保を難しくしていることを示しています。

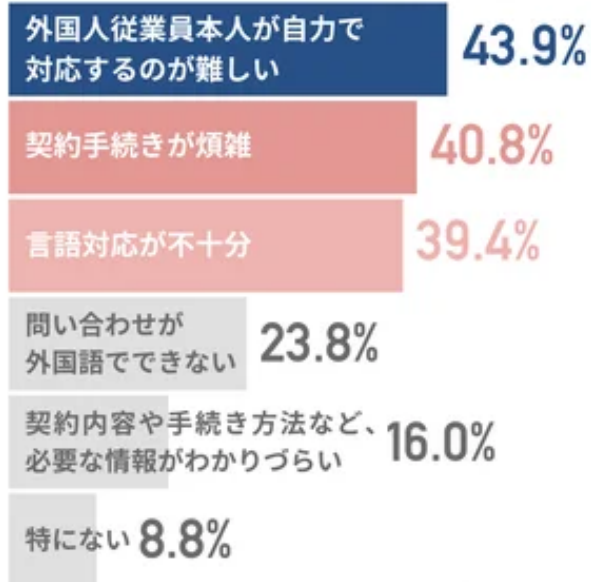
地域の不動産業者や大家の理解不足も根深い要因となっており、企業単体で解決するには限界があることがうかがえます。

## 外国人従業員の住居・ライフライン整備における課題とは？

続いて、住居と並んでライフライン整備に関する課題もうかがいました。

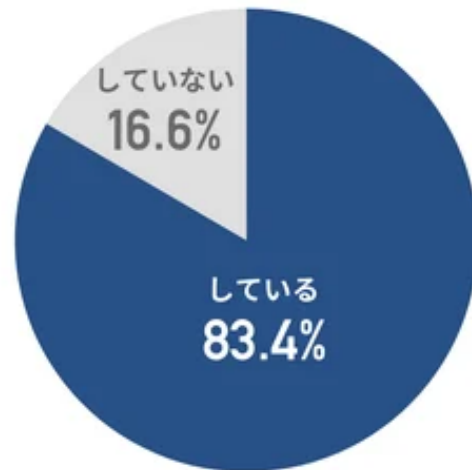
外国人従業員のライフラインの整備に関して、どのような課題を感じていますか？（複数回答可）

※全7項目中上位6項目を抜粋



(n=1,012人)

外国人従業員の住居やライフラインの整備に関して、会社でサポートをしていますか？



(n=1,012人)

Renxa

「外国人従業員のライフライン（電気・ガス・水道・通信など）の整備に関して感じている課題」について尋ねたところ、『外国人従業員本人が自力で対応するのが難しい（43.9%）』『契約手続きが煩雑（40.8%）』『言語対応が不十分（39.4%）』が上位になりました。

ライフラインの整備には、契約・支払い・解約など複雑な手続きが伴い、外国人にとっては言語面に加え、制度的理解の壁も大きいことが読み取れます。

企業側もすべてを代行するわけにはいかず、当事者に負担が重くのしかかっている構造がうかがえます。

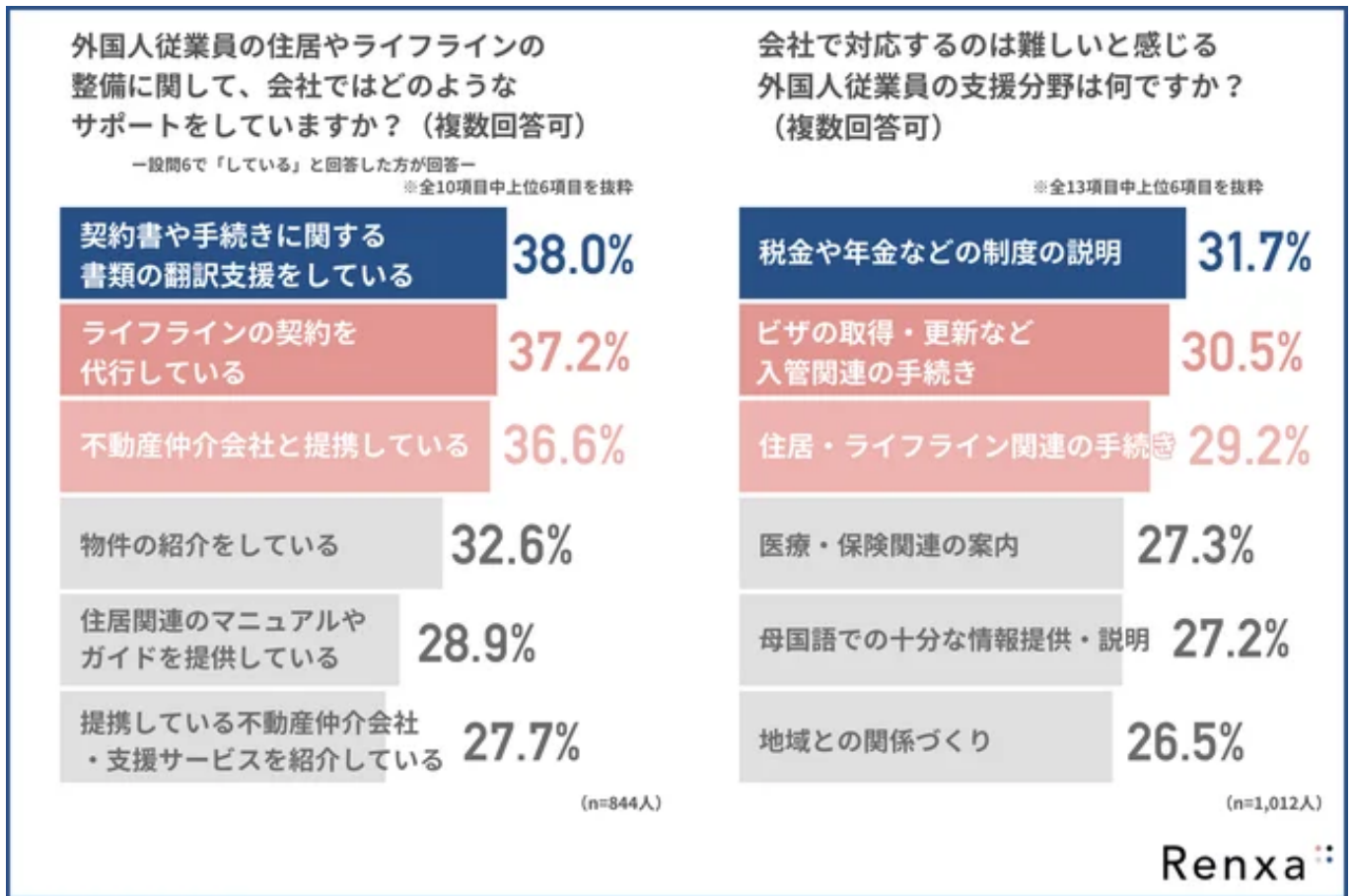
そのような中、どの程度の企業が外国人従業員の住居やライフラインの整備などをサポートしているのでしょうか。

「外国人従業員の住居やライフラインの整備に関して、会社でサポートをしているか」と尋ねたところ、約8割が『している（83.4%）』と回答しました。

多くの企業が、何らかの支援を行っている実態から、就労支援にとどまらない包括的な関与が進んでいることが明らかです。

生活基盤の未整備が企業への定着率や就労意欲に直結するため、企業側が支援せざるを得ない状況が続いていると考えられます。

では、実際にどのようなサポートを行っているのでしょうか。



前の質問で『している』と回答した方に、「外国人従業員の住居やライフラインの整備に関して、会社ではどのようなサポートをしているか」と尋ねたところ、『契約書や手続きに関する書類の翻訳支援をしている（38.0%）』が最多になり、『ライフラインの契約を代行している（37.2%）』『不動産仲介会社と提携している（36.6%）』となりました。

翻訳・契約代行・提携といった多層的な支援体制が組まれていることから、企業が独自に外国人従業員を生活面で支える努力をしていることが読み取れます。

マニュアル整備や支援窓口設置など、制度化された取り組みも見られ、対応が標準業務化しつつある様子がうかがえます。

さらに、企業にとって「対応が難しい」と感じる支援分野についても聞きました。

「会社で対応するのは難しいと感じる外国人従業員の支援分野」について尋ねたところ、『税金や年金などの制度の説明（31.7%）』『ビザの取得・更新など入管関連の手続き（30.5%）』『住居・ライフライン関連の手続き（29.2%）』が上位になりました。

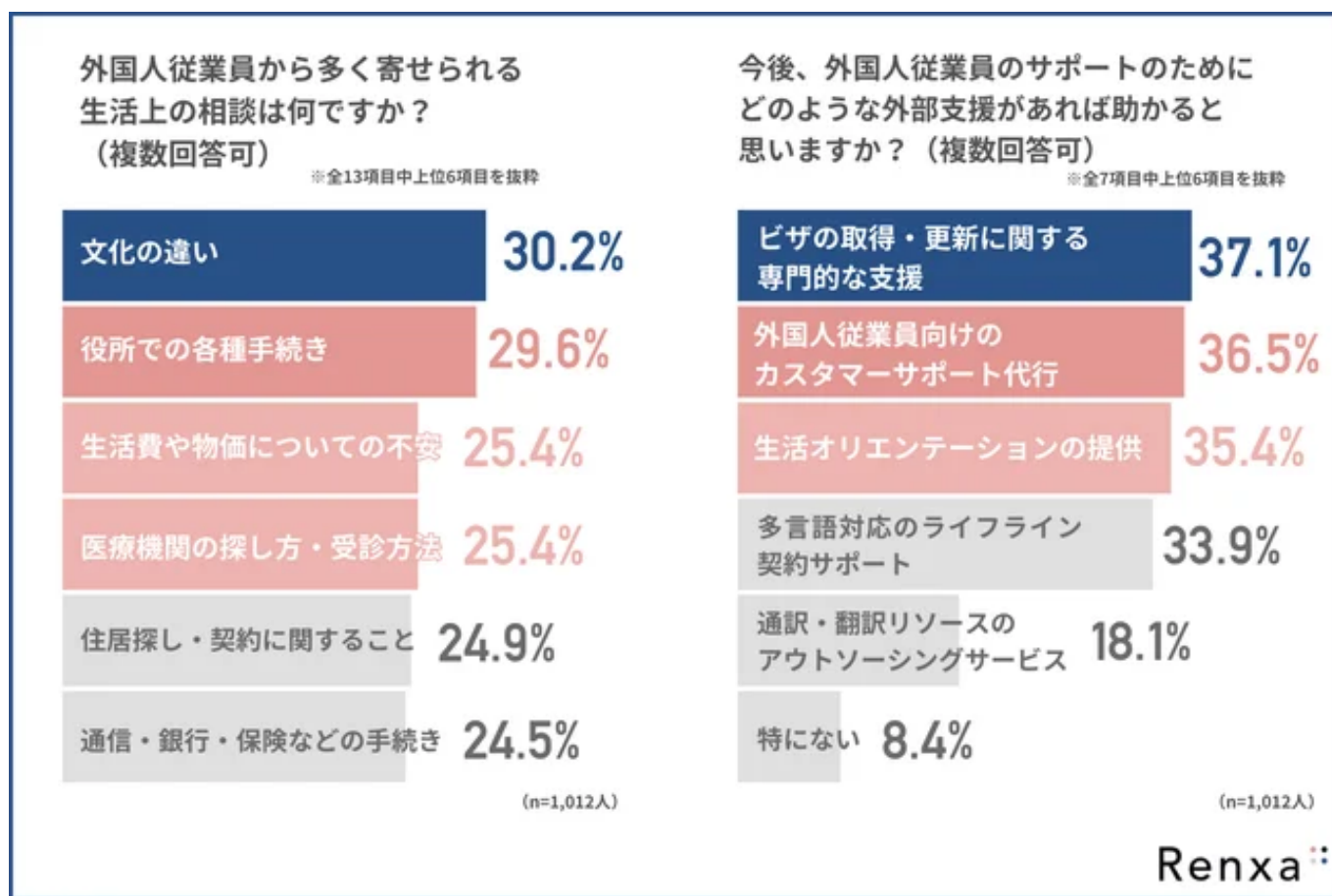
制度理解や入管関連など、専門知識が必要な領域は、企業単体での対応が難しい現実を映しており、正確な説明やサポートが求められる分野ほど、外部専門家との連携が不可欠となる構造です。

一方で、住居の確保や水道・電気・ガスといったライフラインの契約など、日常生活の基盤に関わる「業務外」の支援も多くの企業が困難と感じており、実務的かつ継続的なサポートの必要性が浮き彫りになっています。

こうした生活関連の支援は、外国人従業員の定着や安心感に直結する一方、企業にとっては直接的な業務とは離れた負担となりやすく、社内体制だけでは対応しきれない課題となっていることが明確に示されました。

## 外国人従業員からの生活上の相談で最も多いのは「文化の違い」

外国人従業員の住居やライフラインの整備において企業側が行っているサポートや、対応するのが難しいと感じる支援分野がわかりましたが、外国人従業員自身も日本での生活に不安を抱えているのではないのでしょうか。



「外国人従業員から多く寄せられる生活上の相談」について尋ねたところ、『文化の違い（30.2%）』が最多になり、『役所での各種手続き（29.6%）』『生活費や物価についての不安（25.4%）』『医療機関の探し方・受診方法（25.4%）』となりました。

文化的違和感や制度的な手続きが、日常生活における大きな不安要素となっていることが明らかです。また、医療や物価といった生活基盤の不透明さも、不安や定着への影響因子となる可能性があります。

そのような背景から、外国人従業員のサポートとしてどのような外部支援があると良いと思うのでしょうか。

「今後、外国人従業員のサポートのためにどのような外部支援があれば助かると思うか」と尋ねたところ、『ビザの取得・更新に関する専門的な支援（37.1%）』『外国人従業員向けのカスタマーサポート代行（電話・チャット）（36.5%）』『生活オリエンテーションの提供（35.4%）』が上位になりました。

制度的な専門支援から日常的な問い合わせ代行まで、サポートの幅は多岐にわたり、いずれも「時間と知識を要する領域」に集中しています。

また、「生活オリエンテーション」は、定着支援の基盤となる可能性があり、今後の多文化共生施策においても中核となる分野です。

企業が、自社では対応しきれないと感じる部分を、外部支援で補いたいというニーズが明確にあらわれました。

## **まとめ：外国人従業員の生活基盤の整備が企業の負担に！約8割がサポートを実施も、「外部支援」なしでの限界を感じていることが判明**

今回の調査で、外国人従業員を雇用している企業の多くが、採用後の生活支援や制度対応にいても多くの実務的課題を抱えている実態が明らかになりました。

住居確保やライフラインの整備といった生活インフラの支援については、約8割の企業が何らかのサポートを実施しており、その内容は翻訳支援や契約代行、不動産提携にまで広がっています。これにより、直接的な業務とは離れた「業務外の支援」が企業のリソースを圧迫している状況が浮き彫りになりました。

さらに、「会社で対応するのが難しいと感じる支援分野」では、『税金・年金の制度説明』『ビザ取得・更新』『住居・ライフライン手続き』が上位に挙がり、制度対応のような専門性の高い領域に加え、生活インフラ支援といった日常的な領域も、企業にとっては大きな負担となっていることが明らかになりました。

また、外国人従業員からは「文化の違い」や「制度の複雑さ」に起因する日常相談も多く寄せられており、就労だけでなく生活面の不安が職場の定着率や満足度に与える影響も無視できません。

今後求められるのは、企業単独では対応しきれない支援領域において、外部の専門サービスと連携した支援体制の構築です。たとえば、「ビザ取得支援」「多言語対応カスタマーサポート」「生活オリエン

テーション」などを外部に委ねることで、企業の負担を軽減し、外国人従業員の安心した生活基盤の確保にもつながります。

外国人材の活用を持続可能にするためには、「雇用」から「生活」までを包括的に支える支援インフラの整備が今後の焦点となるでしょう。

## 海外から日本に移住される外国人に向けたサービス「Lifestyle Advisor Global」

今回、「外国人を雇用している企業の課題」に関する調査を実施したRenxa株式会社 (<https://renxa.co.jp/>) は、海外から日本に移住される外国人の入居された後の生活を母国語でサポートする新サービス「Lifestyle Advisor Global（ライフスタイルアドバイザーグローバル）」を提供しています。

「Lifestyle Advisor Global」は、海外から日本に移住される外国人に向けたサービスです。

生活に必要なライフラインの利用開始手続きを母国語による会話で受付することで、コミュニケーションをスムーズにし、外国人が日本での暮らしを快適且つ安心して生活を送れるようにサポートをいたします。



### <対応できる言語>

日本語、英語、中国語、韓国語、ベトナム語、ヒンディー語、ネパール語、ミャンマー語、タガログ語、インドネシア語、スペイン語、ポルトガル語、広東語、タイ語、シンハラ語

### <サービス掲載・提携のお問い合わせ窓口>

電話番号：0120-989-757（受付時間10時～18時）

問い合わせフォーム：[法人のお客様](#) [お問い合わせフォーム](#) | [Renxa株式会社](#)

掲載・提携につきましては、お問い合わせフォームより、お気軽にお問い合わせ・ご相談下さい。

---

調査概要：「外国人を雇用している企業の課題」に関する調査

【調査期間】 2025年7月4日（金）～2025年7月7日（月）

【調査方法】 PRIZMA（<https://www.prizma-link.com/press>）によるインターネット調査

【調査人数】 1,012人

【調査対象】 調査回答時に外国人を雇用している企業の経営者・人事総務担当者と回答したモニター

【調査元】 Renxa株式会社（<https://renxa.co.jp/>）

---

## 会社概要

会社名：Renxa株式会社（Renxa Inc.）

代表取締役：坂本 幸司

所在地：東京都豊島区東池袋三丁目13番3号 いちご東池袋三丁目ビル3F

設立年月日：2017年4月3日

会社URL：<https://renxa.co.jp/>

※登録商標「Lifestyle Advisor」「Lifestyle Advisor Global」のご使用に関するお願い

「Lifestyle Advisor」「Lifestyle Advisor Global」は、Renxa株式会社の登録商標です。ご使用の際は、事前にお問い合わせくださいますようお願い申し上げます。

---

当プレスリリースURL

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000015.000144908.html>

Renxa株式会社のプレスリリース一覧

[https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company\\_id/144908](https://prtimes.jp/main/html/searchrlp/company_id/144908)

---

【本件に関する報道関係者からのお問合せ先】

Renxa株式会社：<https://renxa.co.jp/>

TEL：03-6161-8381（代表）

お問い合わせ：<https://renxa.co.jp/contact>