

## ～関西企業フロントライン～

### 第13回

# 関西中小企業における外国人材の雇用・活躍の実態

平成31年2月20日  
平成31年3月20日改定

近畿経済産業局  
中小企業政策調査課

## はじめに

中小企業における人手不足が深刻化する中、人材確保の選択肢の1つとして、外国人材の雇用の動きが活発化しています。

関西では、就業者数に占める外国人労働者数の割合は全国に比べ低いものの、最近では外国人労働者数の増加率が全国平均を上回っています。ここ5年間の伸びが今後とも維持すると仮定すると、現在約17.4万人の外国人労働者数が2025年には約58.5万人に達する見込みです。

今回の関西企業フロントラインでは、関西中小企業における外国人材の雇用の実態に注目し、最新の傾向について検証しています。

また、「専門的・技術的分野の外国人材」、「技能実習生」、「留学生」のそれぞれについて課題を分析し、それを踏まえて「中小企業における外国人材活躍のポイント」をとりまとめました。

本レポートが、関西の中小企業での積極的な外国人材の雇用や、外国人材のさらなる活躍につながることを期待しています。

# 構成

## 1. 関西における外国人雇用の実態

## 2. 関西中小企業における外国人材活躍のポイント

- (1) 専門的・技術的分野の外国人材
- (2) 技能実習生
- (3) 留学生

## 3. 関西における中小企業の外国人材活躍に向けた支援の取組

※平成31年3月20日改定：p11、p12に京都府のデータを追加。

### ■ 本レポートのヒアリング対象

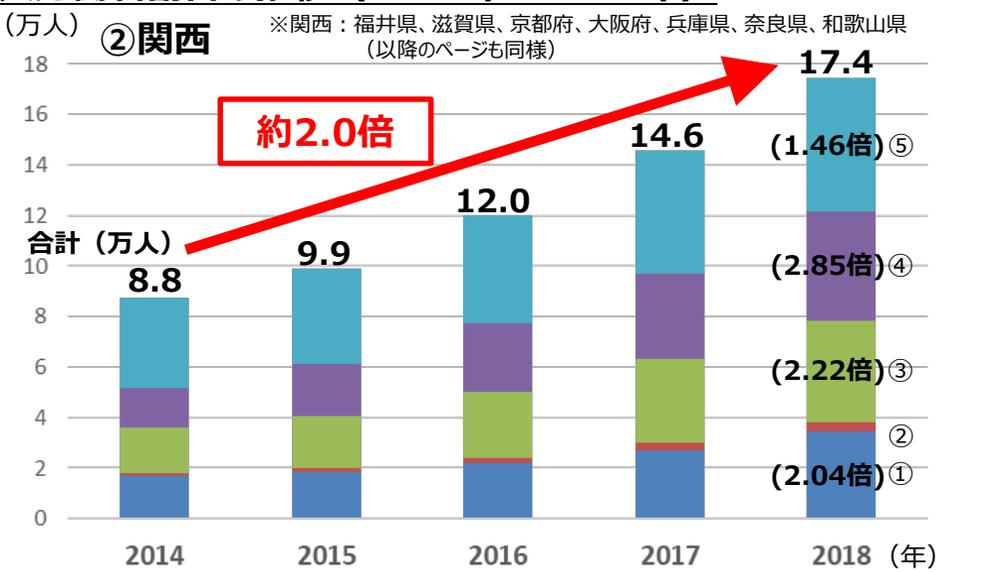
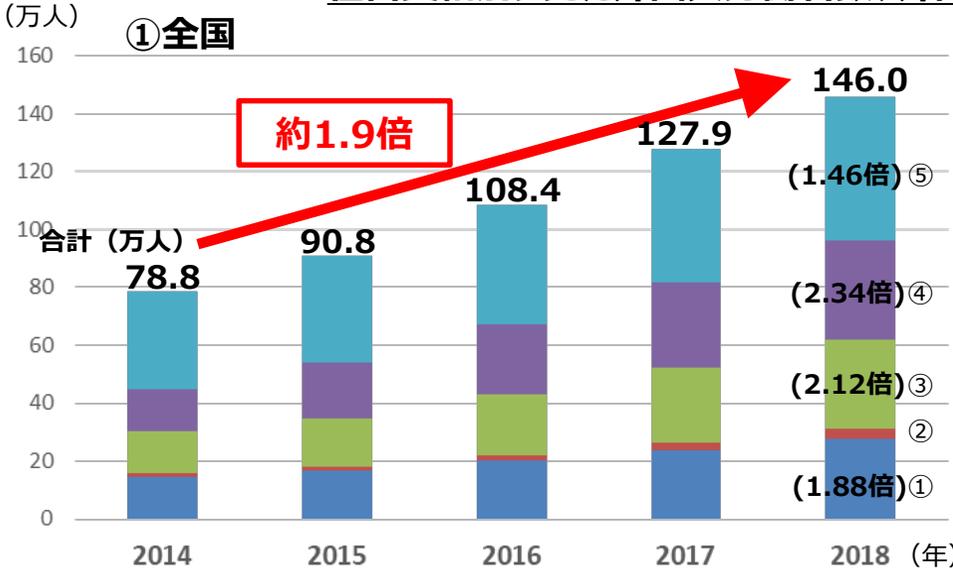
中小企業・・・16社  
教育機関（大学等）、支援機関、  
関係団体等・・・11機関

# **1. 関西における外国人雇用の実態**

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～外国人労働者数の推移①～

- 外国人労働者数は年々増加。2018年は全国で約146万人、関西で約17.4万人（2014年比約2倍）。
- 就業者数に占める外国人労働者数の割合は、関西は全国に比べ低い。（2018年は全国2.2%、関西1.6%）

在留資格別に見た外国人労働者数、外国人労働者割合の推移（2014年→2018年）



( )内は各区分（特定活動除く）の2014年比の増加幅

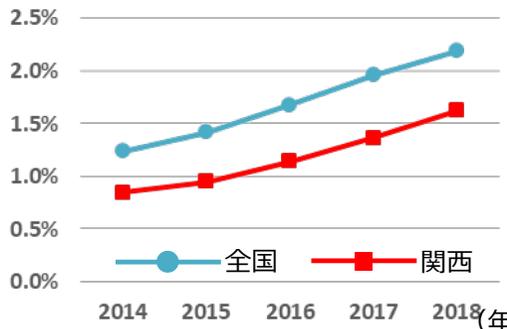
( )内は各区分（特定活動除く）の2014年比の増加幅

①専門的・技術的分野の在留資格 ②特定活動 ③技能実習 ④資格外活動 ⑤身分に基づく在留資格

※「不明」の区分については、他の区分に比べ数が非常に小さいため表記を省略。（以降のページも同様）

## ③外国人労働者数割合（全国、関西）

	全国			関西		
	就業者数 (万人)	外国人労働者数	割合	就業者数 (万人)	外国人労働者数	割合
2014	6,371	787,627	1.2%	1,036	87,505	0.8%
2015	6,401	907,896	1.4%	1,040	98,944	1.0%
2016	6,465	1,083,769	1.7%	1,053	119,944	1.1%
2017	6,530	1,278,670	2.0%	1,065	145,509	1.4%
2018	6,664	1,460,463	2.2%	1,076	174,424	1.6%



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成

※「就業者数」は、総務省統計局「労働力調査結果」の就業者の値（年平均）を使用。関西の値は「モデル推計による都道府県別結果」の値を使用。（各年の年平均値、2018年は2018年1月～9月の平均値）

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～参考：在留資格区分について～

- 前ページの在留資格区分①～⑤についてまとめると以下のとおり。

## 在留資格区分について

	在留資格区分	概要	例
①	専門的・技術的分野の在留資格	就労目的で在留が認められるもの。	経営者、技術者、研究者、外国料理の調理士など
②	特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。	ワーキング・ホリデー、インターンシップ生、EPAに基づく看護師又は介護福祉士など
③	技能実習	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動。	技能実習生
④	資格外活動	本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）。	留学生のアルバイトなど
⑤	身分に基づく在留資格	我が国において有する身分又は地位に基づくもの。	永住者、日本人の配偶者など

厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ及び大阪労働局「外国人雇用Q&A」の記載をもとに作成。

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～外国人労働者数の推移②（直近1年間）～

- 直近1年間（2017年→2018年）では、外国人労働者数の関西の増加率（19.9%）は全国増加率（14.2%）を上回っている。府県別で見ると、大阪府（24.7%）、京都府（20.4%）の増加率が高い。
- 在留資格別では、関西では「専門的・技術的分野の在留資格」、「資格外活動」の2つの区分において、全国に比べ増加率が高い。

## 在留資格別に見た外国人労働者数の推移（2017年→2018年）

### ①地域別

	外国人労働者数(全資格計)			在留資格別増加率(2017年→2018年)			
	2017年	2018年	増加率	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格
全国	1,278,670	1,460,463	14.2%	16.1%	19.7%	15.7%	8.0%
北海道	17,756	21,026	18.4%	17.4%	21.1%	16.0%	9.5%
東北	27,764	32,484	17.0%	16.1%	22.6%	14.2%	7.3%
関東	731,993	822,488	12.4%	13.0%	23.2%	13.4%	6.5%
中部	199,548	230,541	15.5%	24.1%	16.0%	24.7%	10.9%
関西	145,509	174,424	19.9%	27.7%	20.3%	27.6%	9.1%
中国	54,821	62,923	14.8%	20.0%	13.9%	17.3%	10.7%
四国	22,075	24,060	9.0%	5.6%	8.9%	9.6%	7.5%
九州	79,204	92,517	16.8%	17.8%	25.1%	12.3%	8.3%

※東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県  
 ※関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県  
 ※中部：愛知県、岐阜県、三重県、富山県、石川県  
 ※関西：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県  
 ※中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県  
 ※四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県  
 ※九州：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県  
 （以降のページでも同様）

### ②関西府県別

	外国人労働者数(全資格計)			在留資格別増加率(2017年→2018年)			
	2017年	2018年	増加率	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格
福井県	7,770	8,651	11.3%	19.1%	12.6%	-1.6%	10.1%
滋賀県	15,621	17,238	10.4%	45.5%	16.4%	11.6%	3.7%
京都府	14,478	17,436	20.4%	22.5%	17.5%	32.4%	9.0%
大阪府	72,226	90,072	24.7%	32.2%	25.9%	27.4%	14.3%
兵庫県	29,621	34,516	16.5%	17.3%	19.0%	26.9%	5.8%
奈良県	3,533	4,116	16.5%	21.4%	15.7%	80.1%	-4.2%
和歌山県	2,260	2,395	6.0%	12.1%	11.2%	23.9%	-2.5%

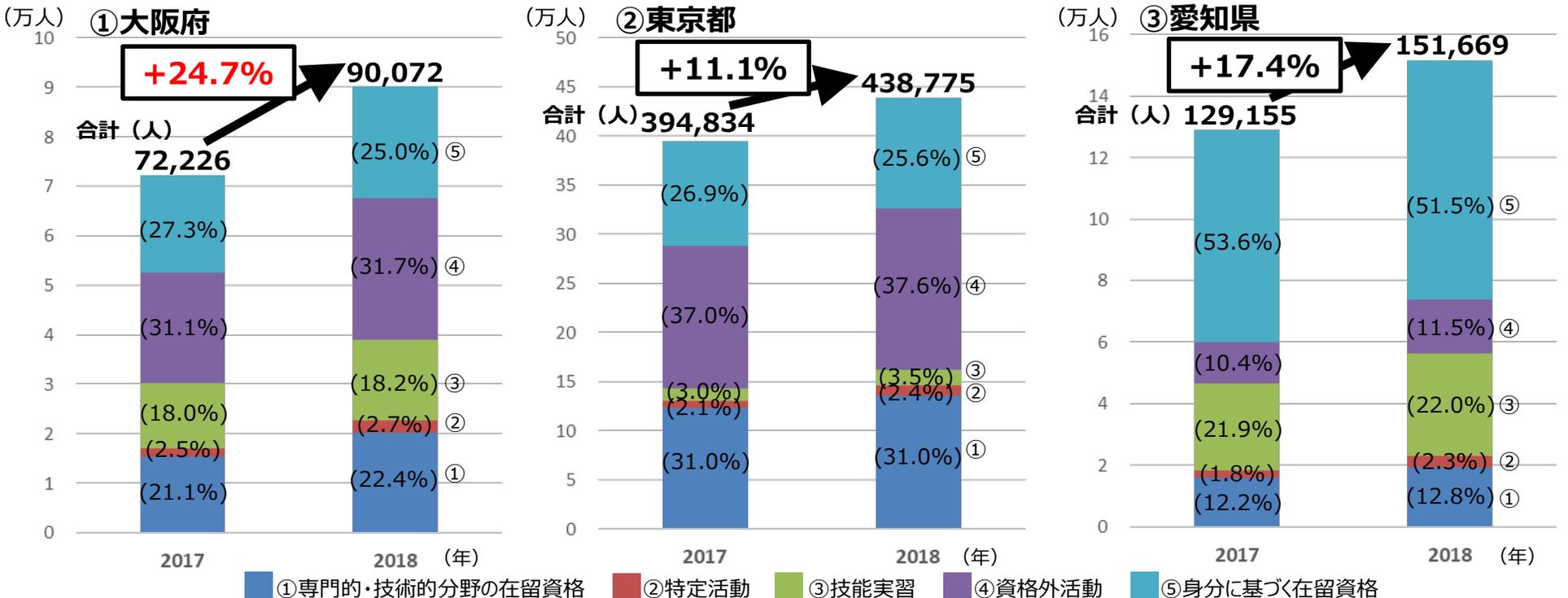
- 在留資格別に見た、特に増加率の高い府県
- 専門的・技術的分野の在留資格：滋賀県、大阪府
- 技能実習：大阪府
- 資格外活動：奈良県、京都府
- 身分に基づく在留資格：大阪府、福井県

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～外国人労働者数の推移③（大阪府、東京都、愛知県）～

- 大阪府、東京都、愛知県の外国人労働者数を比較すると、**東京都は「資格外活動」、「専門的・技術的分野の在留資格」、愛知県は「身分に基づく在留資格」、「技能実習」の割合が高い。**
- 直近1年間（2017年→2018年）の**外国人労働者数の増加率は、大阪府が最も高い（24.7%）**。大阪府の中では**「専門的・技術的分野の在留資格」の増加率が最も高い（32.2%）**。

在留資格別に見た外国人労働者数の推移（2017年→2018年）（）内は各年の資格区分別の構成比



	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格
2017	15,258	13,028	22,440	19,686
2018	20,173	16,403	28,596	22,495
増加率	32.2%	25.9%	27.4%	14.3%

	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格
2017	122,432	11,900	146,006	106,327
2018	135,867	15,182	165,124	112,208
増加率	11.0%	27.6%	13.1%	5.5%

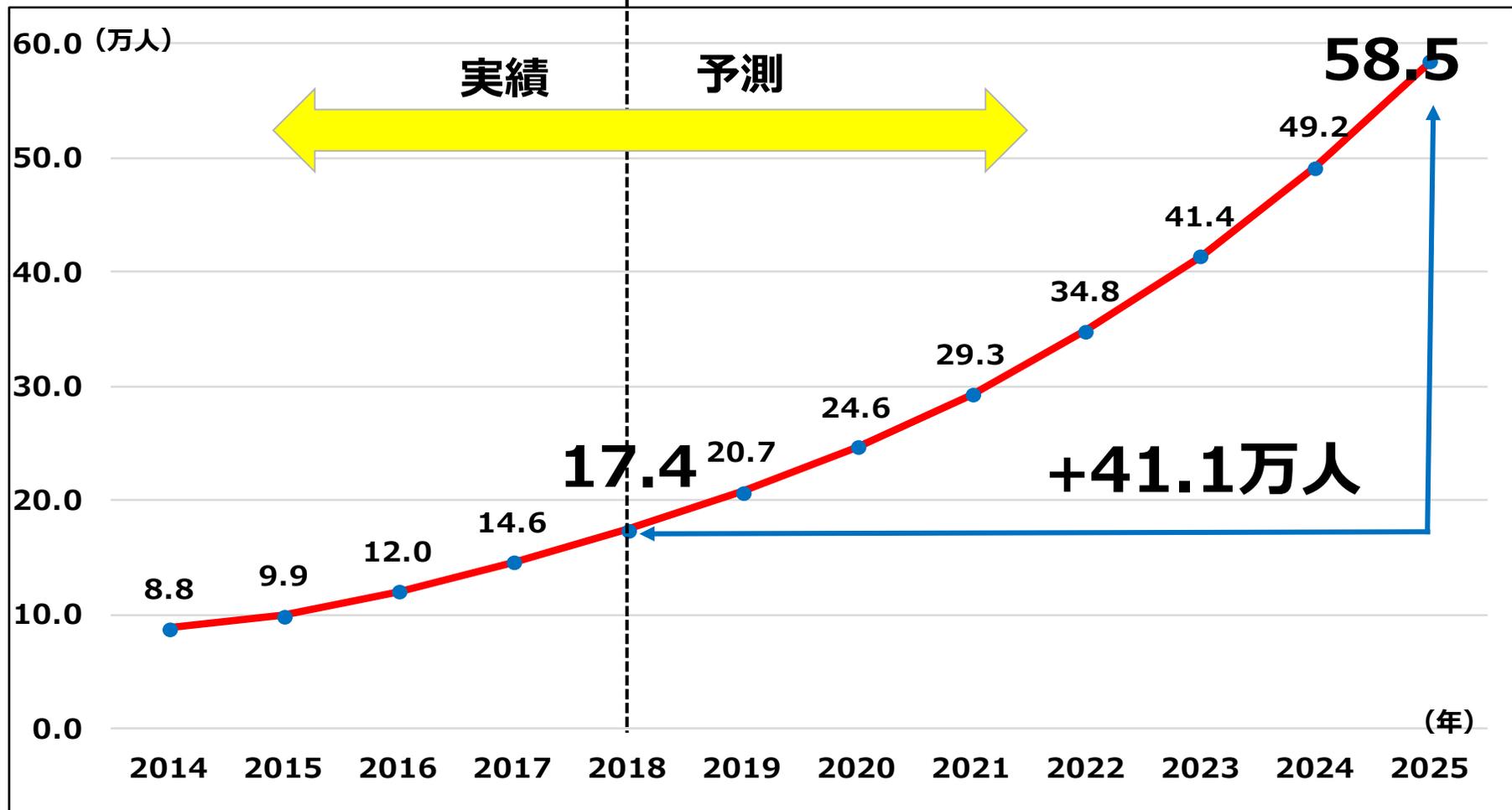
	専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格
2017	15,738	28,335	13,421	69,288
2018	19,371	33,310	17,502	78,053
増加率	23.1%	17.6%	30.4%	12.7%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～外国人労働者数の推移④（予測）～

- 関西における外国人労働者を予測すると、2025年には約58.5万人に達する見込み。

## 関西における外国人労働者の推移（2014年→2025年）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成  
2019年以降の推計値は、2014年から2018年までの毎年の平均増加率（18.9%）がそのまま維持した場合という前提で試算

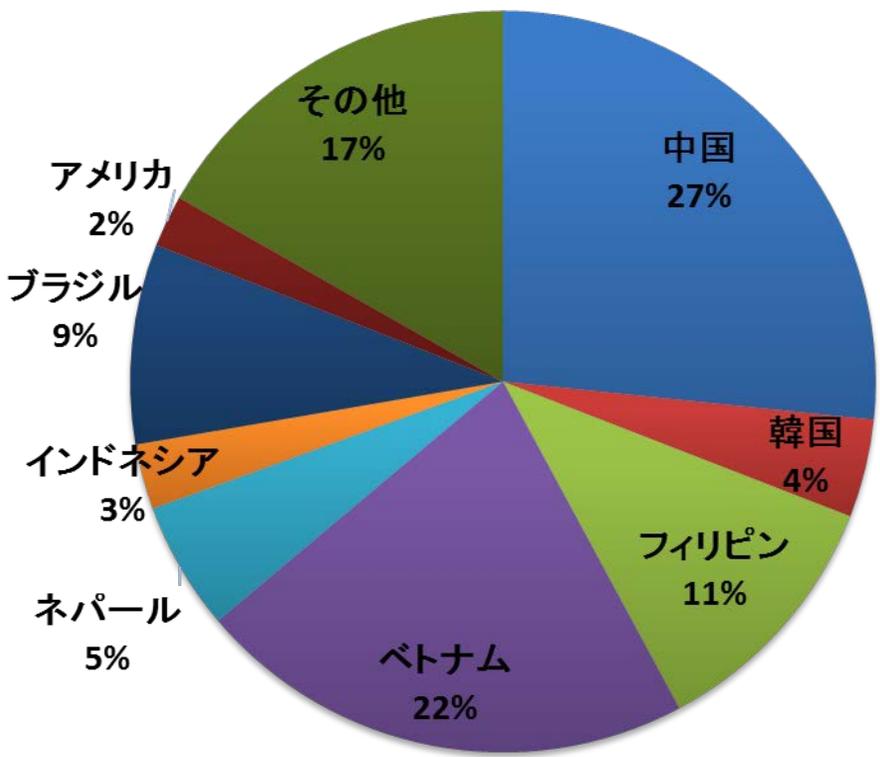
# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～国籍別外国人労働者数①（割合）～

- 外国人労働者の国籍を見ると、**中国**が最も多く（27%）、**ベトナム**（22%）、**フィリピン**（11%）と続く。
- 在留資格ごとに、国籍の分布は大きく異なる。

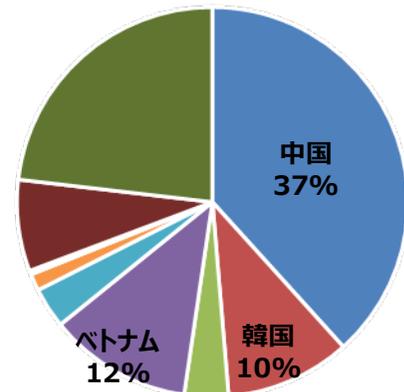
在留資格別の外国人労働者国籍別割合（2018年、全国）

※上位3カ国のみ割合を記載

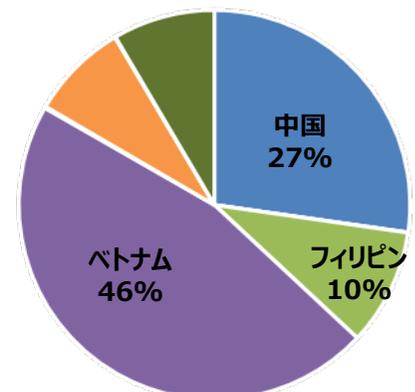
外国人労働者の国籍別割合（2018年、全国）



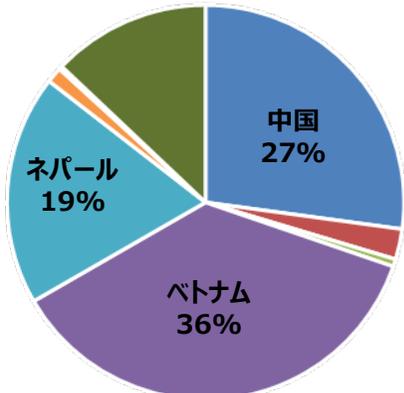
① 専門的・技術的分野の在留資格



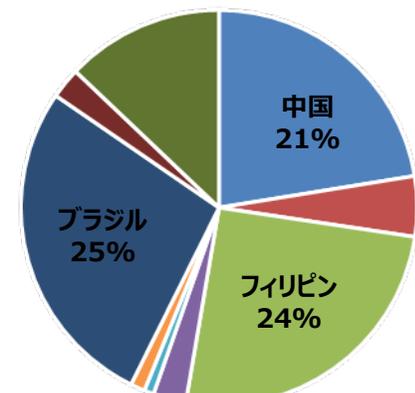
② 技能実習



③ 資格外活動



④ 身分に基づく在留資格



中国 韓国 フィリピン ベトナム ネパール インドネシア ブラジル アメリカ その他

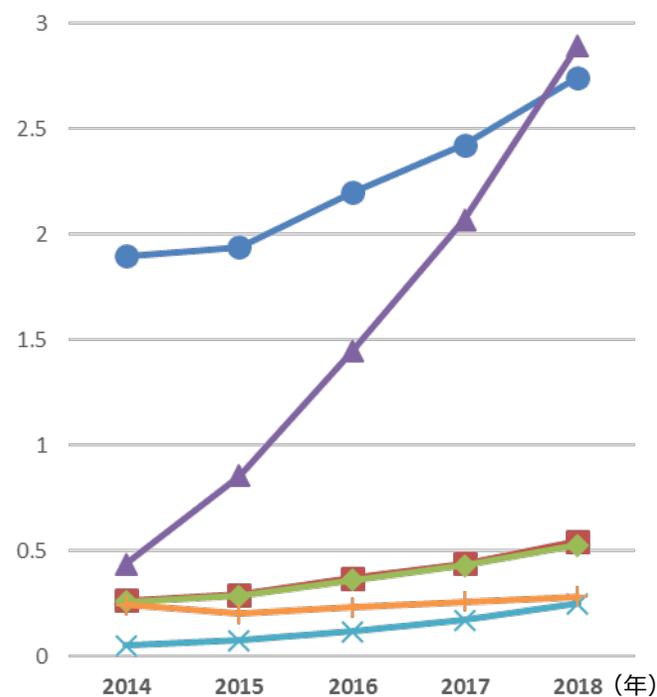
出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～国籍別外国人労働者数②（大阪府、東京都、愛知県の推移）～

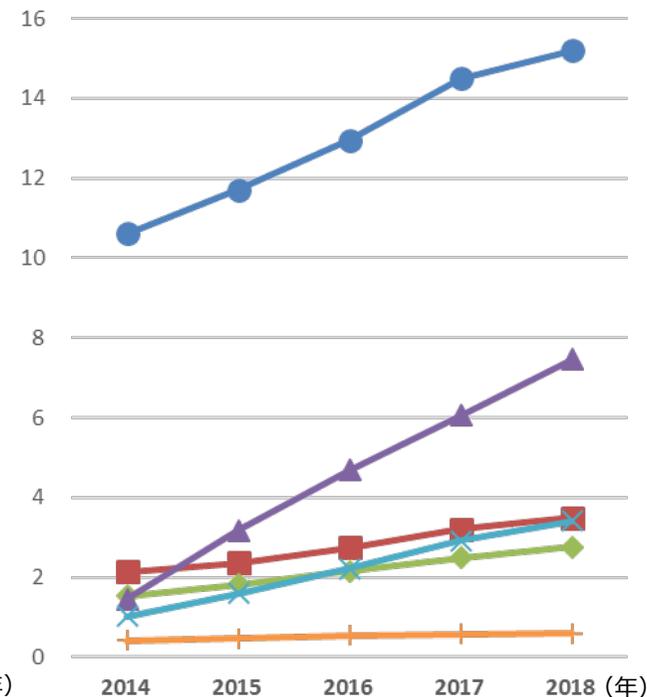
- 大阪府、東京都、愛知県の国籍別外国人労働者数の推移（2014年→2018年）を見ると、**大阪府はベトナムの労働者数の増加率が高い**。2018年には**初めてベトナムが中国の労働者数を上回った**。
- **東京都は中国、愛知県はブラジル**の労働者が多い。

国籍別外国人労働者数の推移（2014年→2018年）

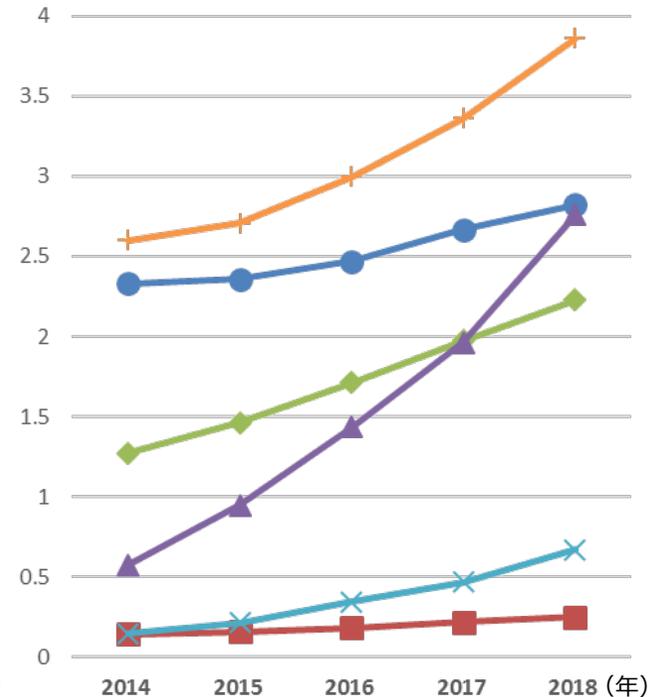
①大阪府



②東京都



③愛知県



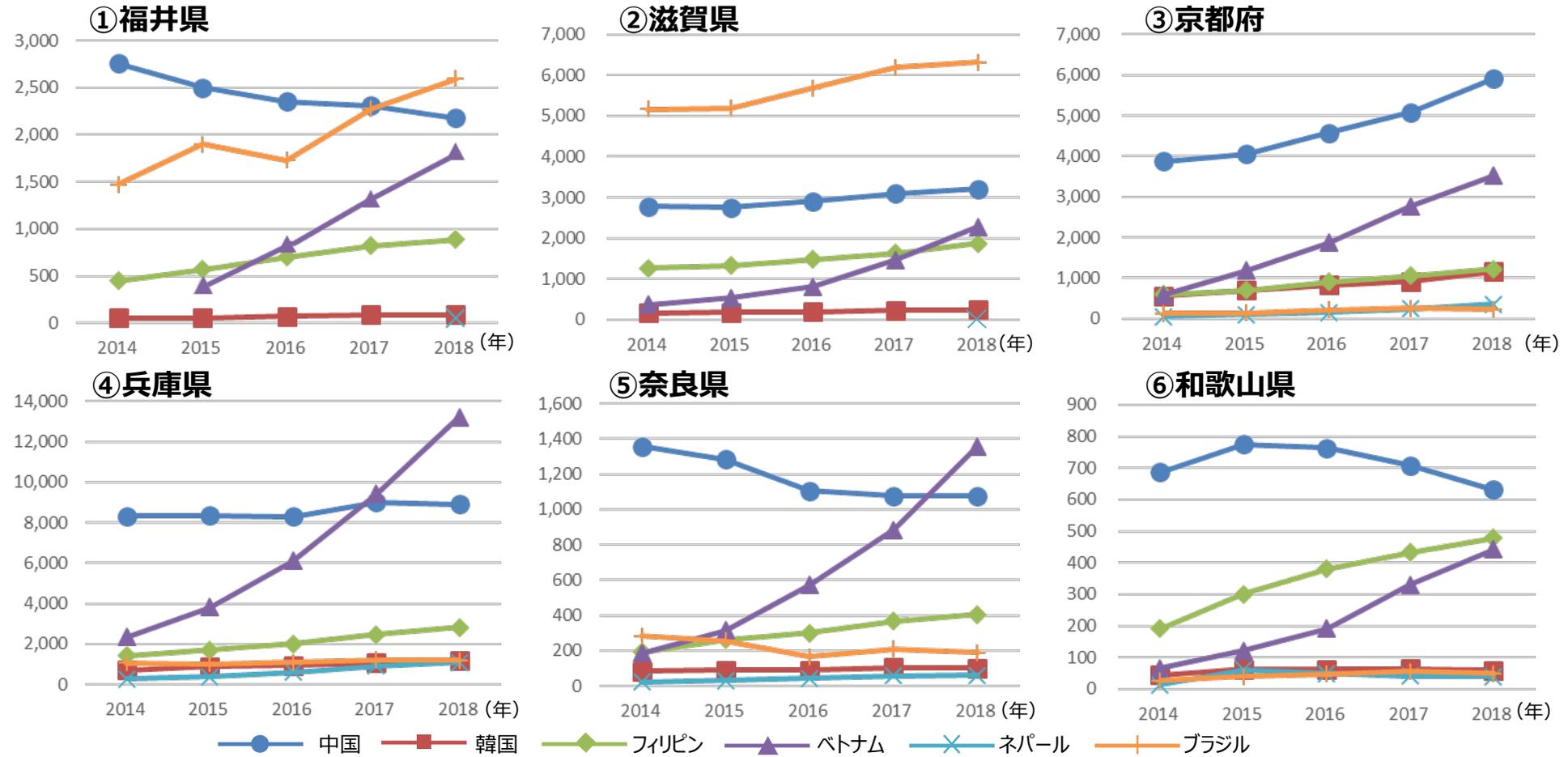
● 中国 ■ 韓国 ◆ フィリピン ▲ ベトナム × ネパール + ブラジル

出典：大阪労働局、東京労働局、愛知労働局の「外国人雇用状況」の届出状況に係る公表情報（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～国籍別外国人労働者数③（各府県の推移）～

- 各府県の国籍別外国人労働者数の推移（2014年→2018年）をまとめると以下のとおり。
- 2018年は、福井県と滋賀県はブラジル、京都府と和歌山県は中国、兵庫県と奈良県はベトナムの労働者が多い。

国籍別外国人労働者数の推移（2014年→2018年）

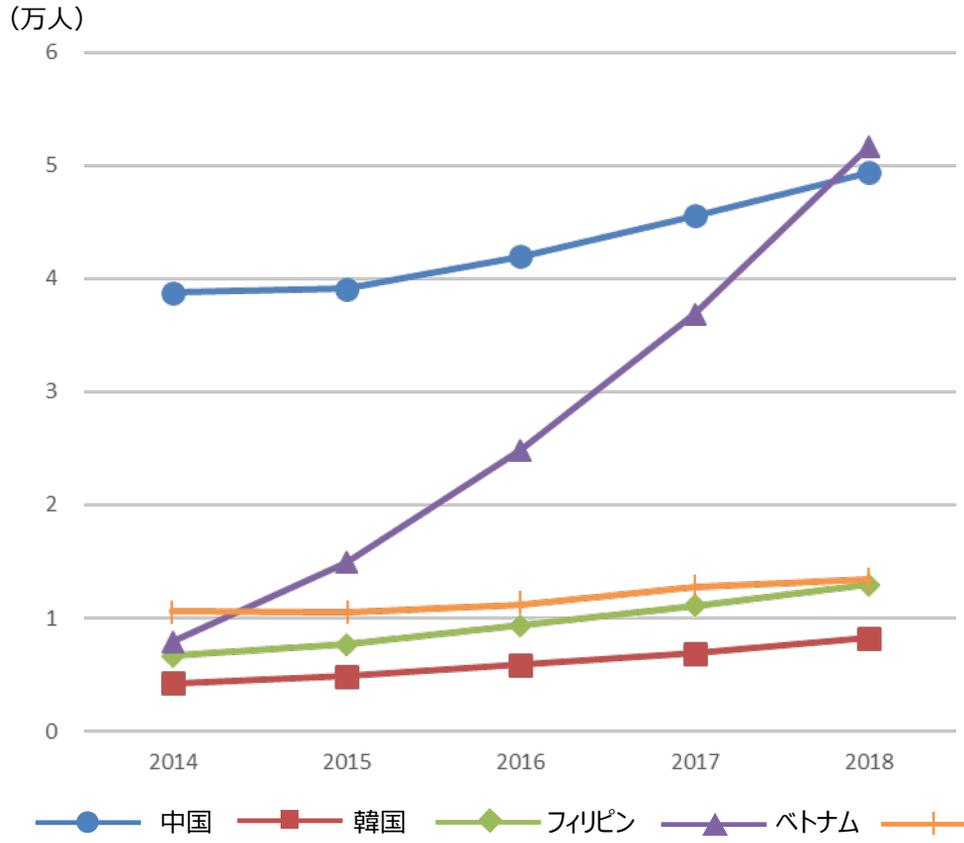


出典：各府県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況に係る公表情報（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成  
 ※福井県、滋賀県の「ネパール」のデータは2018年のみ公表。 ※福井県の「ベトナム」のデータは2015年から公表。

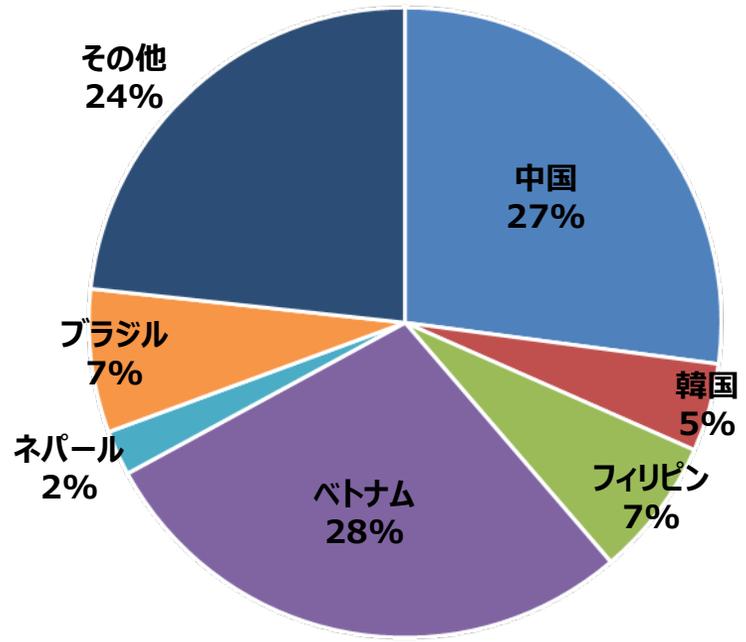
# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～国籍別外国人労働者数④（関西の推移）～

- 関西各府県の外国人労働者数を合計し、関西の国籍別外国人労働者数の推移（2014年→2018年）をまとめると以下のとおり。
- 関西ではベトナムの労働者数の増加率が高く、2018年にはベトナムが中国の労働者数を上回っている。

### 国籍別外国人労働者数の推移（2014年→2018年）



### 関西の外国人労働者の国籍別割合（2018年）



出典：各府県労働局の「外国人雇用状況」の届出状況に係る公表情報（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成  
 ※福井県の「ベトナム」のデータは2015年から公表しているため、2014年の「ベトナム」の労働者数は福井県を除く2府4県の合計値。

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～国籍別外国人労働者数④（参考：全国の在留資格別増加率）～

- 外国人労働者数の多い6つの国について、在留資格別の外国人労働者数、直近1年間（2017年→2018年）の増加率をまとめると以下のとおり。
- ベトナムは「技能実習」の人数が最も多い（約14万人）。一方で、「専門的・技術的分野の在留資格」の増加率が最も高い（59%）。

国籍別、在留資格別外国人労働者数（2018年）、増加率（2017年→2018年）（全国）

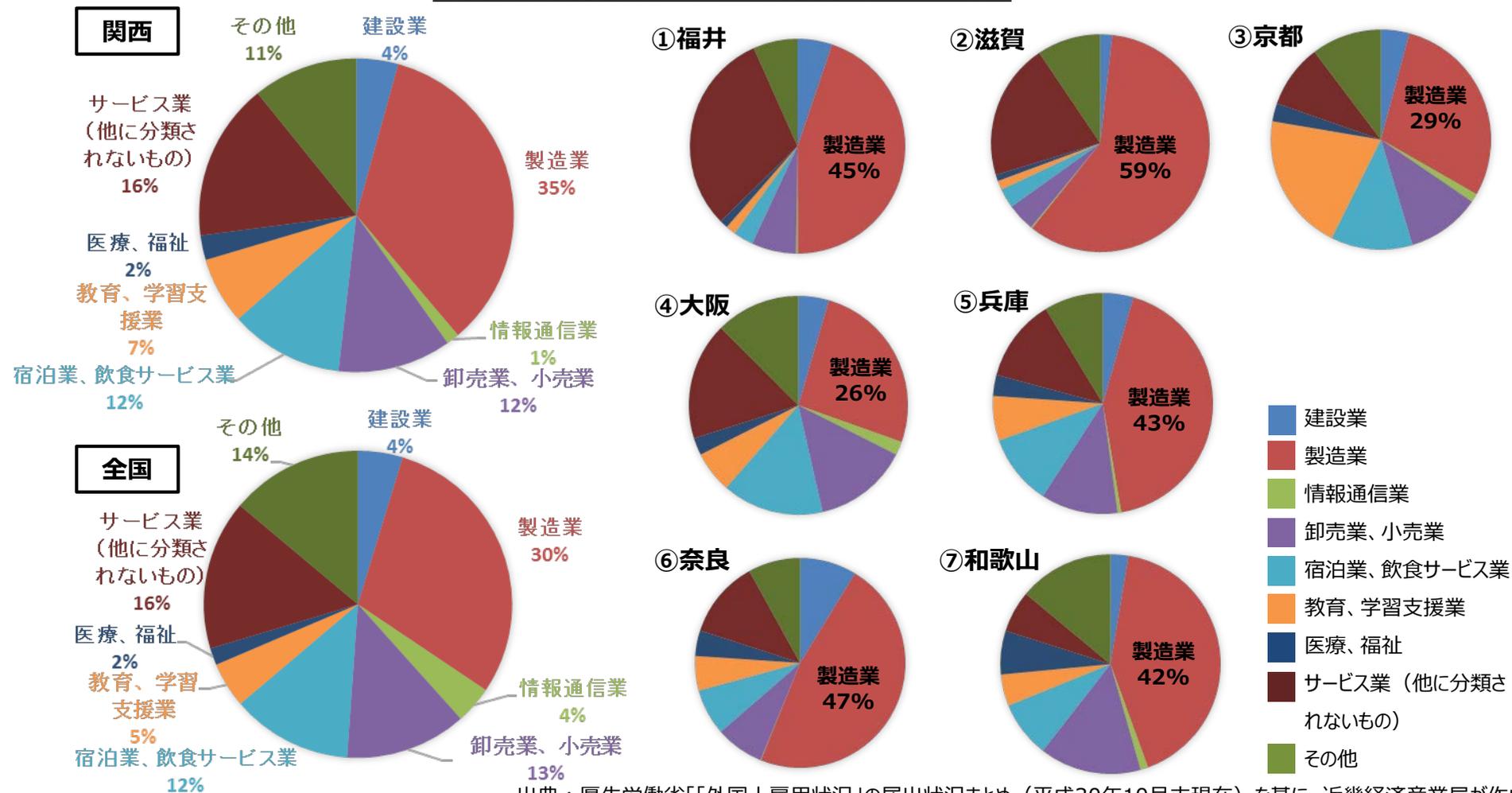
		専門的・技術的分野の在留資格	技能実習	資格外活動	身分に基づく在留資格
中国	人数	103,237	84,063	93,315	103,827
	前年比	8.0%	-0.1%	2.5%	6.8%
韓国	人数	27,893	85	8,564	22,828
	前年比	13.0%	-22.7%	9.6%	10.7%
フィリピン	人数	9,827	29,875	2,098	117,125
	前年比	25.0%	14.2%	31.0%	8.1%
ベトナム	人数	31,979	<b>142,883</b>	124,988	12,405
	前年比	<b>59.0%</b>	35.4%	23.5%	14.5%
ネパール	人数	9,041	399	64,875	3,665
	前年比	40.1%	10.5%	15.8%	15.7%
ブラジル	人数	863	105	217	126,162
	前年比	17.4%	36.4%	16.7%	8.5%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（各年10月末現在の結果）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～産業別外国人労働者数①（割合）～

- 2018年の産業別外国人労働者数を見ると、**関西は全国に比べ「製造業」の割合がやや高い。**
- 関西の中では、全ての府県で「製造業」の労働者割合が最も高く、**滋賀県では約6割、福井県、兵庫県、奈良県、和歌山県では半数近くを製造業が占めている。**

外国人労働者数の産業別の割合（2018年）



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～産業別外国人労働者数②（推移）～

- 外国人労働者数の多い5つの産業分類について直近1年間（2017年→2018年）の増加率を見ると、**全国に比べ関西の増加率はすべての産業分類で高くなっている。**
- 特に「**卸売業、小売業**」、「**宿泊業、飲食サービス業**」は、全国に比べ関西の増加率が7%ほど高い。これらの業種では、**インバウンドの増加による外国人対応**を目的とした外国人労働者の雇用が進んでいることがうかがえる。

## 産業別外国人労働者数の増加率（2017年→2018年）

### ①地域別

	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、飲食 サービス業	教育、学習支 援業	サービス業 (他に分類さ れないもの)
全国	12.5%	12.0%	17.2%	6.8%	21.4%
北海道	17.0%	6.3%	33.0%	10.7%	27.9%
東北	18.6%	29.3%	9.8%	5.3%	20.5%
関東	10.0%	9.0%	16.1%	6.5%	20.0%
中部	13.1%	15.8%	13.3%	5.1%	23.7%
関西	15.7%	19.0%	24.8%	8.8%	31.9%
中国	12.4%	16.3%	24.9%	6.7%	17.8%
四国	4.6%	14.8%	17.3%	3.1%	35.6%
九州	21.1%	19.5%	21.2%	6.6%	6.4%

- 「サービス業（他に分類されないもの）」について「サービス業（他に分類されないもの）」には「職業紹介・労働者派遣業」が含まれている。  
人材派遣会社から外国人材を確保している企業の増加も、「サービス業（他に分類されないもの）」の増加の1つの要因であると考えられる。

### ②関西各府県、東京都、愛知県

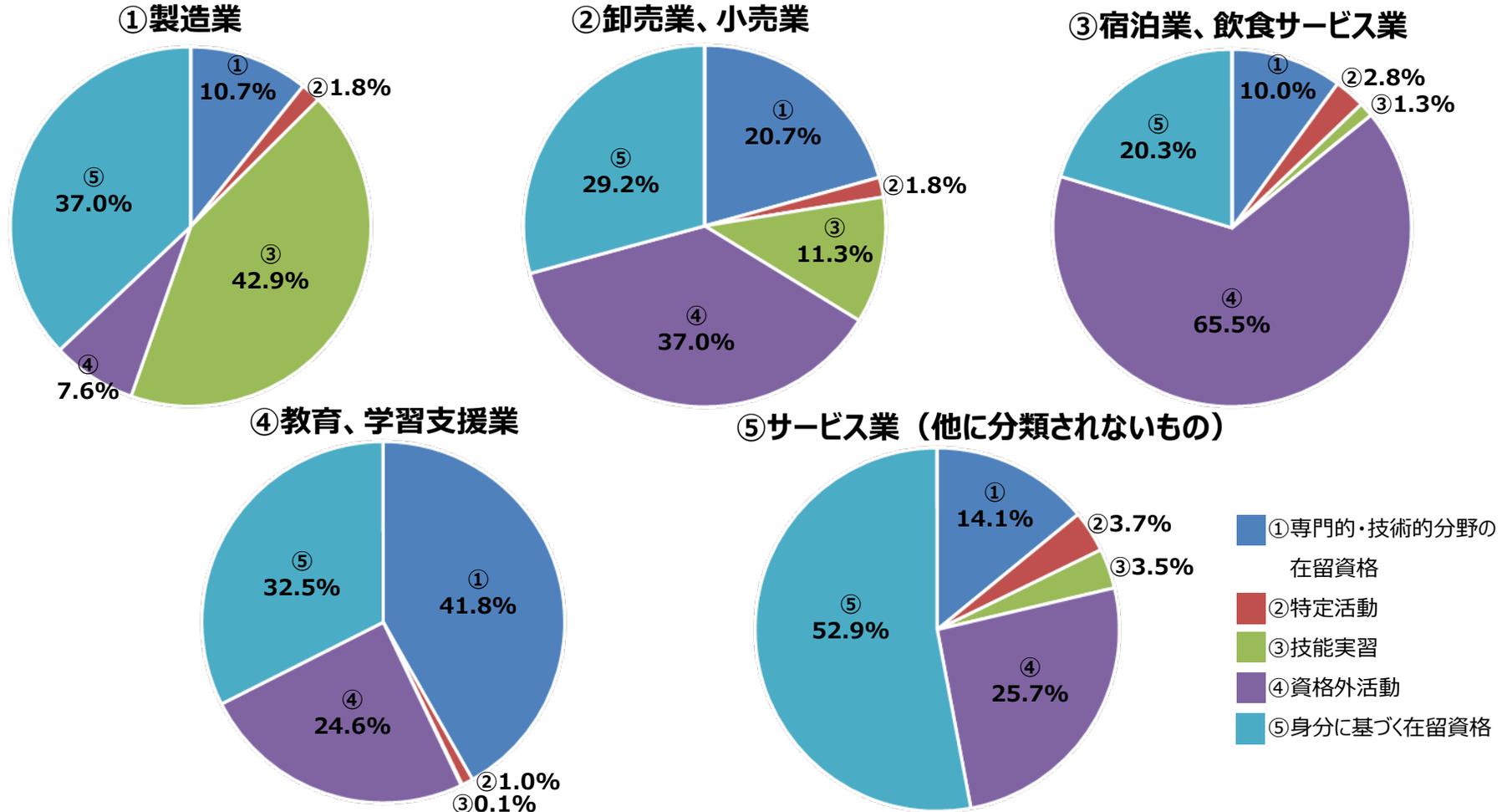
都道府県	製造業	卸売業、 小売業	宿泊業、飲食 サービス業	教育、学習支 援業	サービス業 (他に分類さ れないもの)
福井県	9.1%	9.0%	7.4%	10.3%	15.7%
滋賀県	10.5%	16.7%	1.6%	14.9%	12.1%
京都府	25.9%	17.2%	37.8%	16.2%	3.8%
大阪府	18.5%	23.1%	28.3%	6.6%	40.1%
兵庫県	14.5%	10.8%	13.3%	3.1%	51.3%
奈良県	13.9%	36.0%	16.7%	9.0%	33.6%
和歌山県	8.2%	-2.5%	15.7%	8.8%	4.3%
東京都	9.6%	6.3%	16.3%	8.7%	18.0%
愛知県	14.9%	16.1%	14.7%	4.0%	28.8%

- 産業別に見た、特に増加率の高い府県
- ・製造業：京都府、大阪府
- ・卸売業、小売業：奈良県、大阪府
- ・宿泊業、飲食サービス業：京都府、大阪府
- ・教育、学習支援業：京都府、滋賀県
- ・サービス業（他に分類されないもの）：兵庫県、大阪府

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～産業別外国人労働者数③（参考：全国の在留資格別割合）～

- 外国人労働者数の多い5つの産業分類について、在留資格別の割合を示すと以下のとおり。
- **「製造業」**は**「技能実習」**の割合が最も高く（**42.9%**）、「**卸売業、小売業**」「**宿泊業、飲食サービス業**」は**「資格外活動」**の割合が最も高い（それぞれ**37.0%**、**65.5%**）。

産業別の外国人労働者在留資格別割合（2018年、全国）

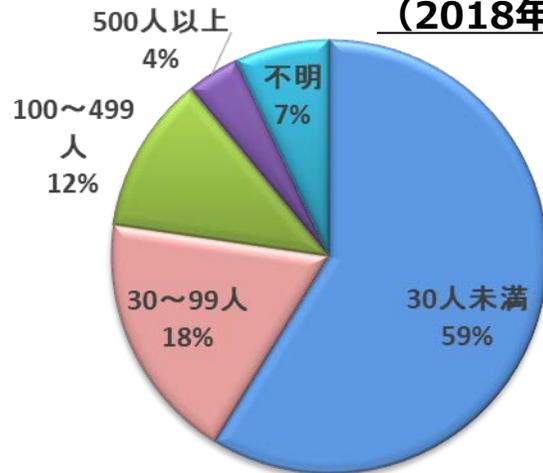


出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）を基に、近畿経済産業局が作成

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～外国人雇用事業所の現状（規模、推移、割合）～

- 事業所規模別の外国人雇用事業所数を見ると、事業所労働者数「**30人未満**」の事業所が**59%**、「**30～99人**」の事業所が**18%**を占めている。また、直近1年間（2017年→2018年）では「30人未満」、「30～99人」の順に雇用事業所数の増加率が高く、**中小企業での外国人雇用が拡大している**ことがうかがえる。
- 関西の外国人雇用事業所数を見ると、2016年の全事業所に占める**外国人雇用事業所の割合は全国に比べ低いものの、直近1年間の増加率は全国に比べ高く**、新たに外国人を雇用する事業所が増加している。

外国人雇用事業所数の事業所規模別割合  
(2018年、全国)



事業所規模別・外国人雇用事業所数の増加率  
(2017年→2018年、全国)

事業所労働者数	2017年	2018年	増加率
30人未満	111,847	127,226	<b>13.8%</b>
30～99人	36,284	40,096	<b>10.5%</b>
100～499人	23,360	25,321	8.4%
500人以上	7,949	8,546	7.5%
不明	15,155	15,159	0.0%

外国人雇用事業所数の増加率及び全事業所に占める割合

①地域別	(2017年→2018年)			(2016年)		
	2017年	2018年	増加率	2016年	全事業所数 (2016年)	外国人雇用 事業所割合 (2016年)
全国	194,595	216,348	11.2%	172,798	5,340,783	3.2%
北海道	3,783	4,342	14.8%	3,217	224,718	1.4%
東北	5,544	6,145	10.8%	4,843	405,012	1.2%
関東	107,047	117,898	10.1%	94,983	2,063,617	4.6%
中部	25,472	27,906	9.6%	23,109	597,117	3.9%
関西	25,711	29,237	<b>13.7%</b>	22,535	911,523	<b>2.5%</b>
中国	8,109	9,208	13.6%	7,268	329,017	2.2%
四国	4,294	4,641	8.1%	3,978	181,303	2.2%
九州	14,635	16,971	16.0%	12,865	628,476	2.0%

②関西各府県、東京都、愛知県

	2017年	2018年	増加率	2016年	全事業所数 (2016年)	外国人雇用 事業所割合 (2016年)
福井県	1,207	1,249	3.5%	1,086	41,644	2.6%
滋賀県	1,668	1,855	11.2%	1,534	55,262	2.8%
京都府	2,704	3,206	<b>18.6%</b>	2,362	113,774	2.1%
大阪府	12,926	15,137	<b>17.1%</b>	11,322	392,940	2.9%
兵庫県	5,762	6,277	8.9%	4,947	214,169	2.3%
奈良県	827	897	8.5%	737	46,487	1.6%
和歌山県	617	616	-0.2%	547	47,247	1.2%
東京都	54,020	58,878	9.0%	47,777	621,671	<b>7.7%</b>
愛知県	15,625	17,437	11.6%	13,893	309,867	<b>4.5%</b>

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～参考：専門的・技術的分野の在留資格の内訳～

- 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめにおいて「専門的・技術的分野の在留資格」（＝就労目的で在留が認められるもの）として区分されている在留資格を列記すると以下の一覧のとおり。
- 「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者のうち、**全国で77.3%、関西で75%を「技術・人文知識・国際業務」**の在留資格が占めている。

## 就労活動が認められる在留資格一覧

教授	芸術	宗教	報道
高度専門職	経営・管理	法律・ 会計業務	医療
研究	教育	技術・ 人文知識・ 国際業務	企業内転勤
介護	興行	技能	

## 「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者の内訳（2018年）

	専門的・技術的分野の在留資格		
	計	うち技術・ 人文知識・ 国際業務	割合
全国	276,770	213,935	77.3%
関西	34,630	25,982	75.0%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）を基に、近畿経済産業局が作成

### ● 在留資格「技術・人文知識・国際業務」

本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。）

**【機械工学等の技術者、通訳者、デザイナー、企業の語学教師など】**

※大阪労働局「外国人雇用Q&A」から抜粋

# 1. 関西における外国人雇用の実態 ～参考：資格外活動の内訳～

- 「資格外活動」の外国人労働者のうち、全国で86.8%、関西で90.5%が「留学」の在留資格取得者となっており、留學生のアルバイトが大半を占めている。
- 留學生のアルバイトについては、就労時間の上限などの規制がある。

「資格外活動」のうち「留学」の割合（2018年）

	計	資格外活動	
		うち留学	割合
全国	343,791	298,461	86.8%
関西	43,525	39,386	90.5%

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成30年10月末現在）を基に、近畿経済産業局が作成

## ●在留資格「留学」

本邦の大学、高等専門学校、高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）若しくは特別支援学校の高等部、中学校（中等教育学校の前期課程を含む。）若しくは特別支援学校の中学部、小学校若しくは特別支援学校の小学部、専修学校若しくは各種学校又は設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動

【大学・短期大学・高等専門学校等の学生・高等学校・専修学校等の生徒など】

## ●留學生をアルバイトとして雇用する場合の注意点

「留学」の在留資格をもって在留する外国人の方は、原則として就労できませんが、事前に地方入国管理局長から資格外活動の許可を受ければ、**1週28時間以内（夏期休業、冬期休業及び春期休業などの学則等により定められている長期休業期間の間は1日8時間以内）**で学業に支障を及ぼさない範囲でアルバイトをすることが可能です。

ただし、風俗営業等が営まれている事業所での就労はできません。

また、学校を休学中の者及び退学・除籍となった者については、留學生としての本来の活動を行っていないことから、資格外活動は認められません。

※大阪労働局「外国人雇用Q&A」から抜粋

## **2. 関西中小企業における外国人材活躍のポイント**

### **(1) 専門的・技術的分野の外国人材**

## 2. (1) 専門的・技術的分野の外国人材 ～採用方法～

- 専門的・技術的分野の外国人材の採用方法は、日本国内の人材（留学生など）を正社員として雇用する方法や、現地に行って採用を行う方法など様々。まとめると以下のとおり。

### 専門的・技術的分野の外国人材の採用方法例

※ヒアリング結果などを元にまとめ

	自社で直接採用	他機関の活用（紹介など）
<b>日本国内の人材を採用（留学生など）</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外国人向けHPで人材募集</li> <li>● 外国人の集う場で採用活動（コワーキングスペースなど）</li> <li>● 留学生アルバイトからの採用</li> <li>● 雇用している外国人材からの紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材派遣会社からの紹介</li> <li>● 日本の大学、専門学校と連携した留学生募集</li> <li>● 外国人雇用サービスセンター（外国人向けハローワーク）での募集</li> <li>● 合同説明会の活用（留学生向け・日本人と合同）</li> <li>● 各種支援機関の活用（マッチングサイト、人材紹介など）</li> </ul>
<b>現地在住の人材を採用</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外国人向けHPで人材を募集し、現地の外国人材との面接をインターネット経由で実施</li> <li>● 雇用している外国人材からの紹介</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現地の人材派遣会社からの紹介（技能実習制度の送り出し機関など）</li> <li>● 現地の大学との連携</li> </ul>

## 2. (1) 専門的・技術的分野の外国人材 ～課題① (ミスマッチ)～

- 面接での人材の見極めが困難という声が多く聞かれた。人材の見極め不足による採用後のミスマッチが発生。
- ミスマッチを防ぐためには、事業計画から求める人材をはっきりさせることが重要。
- インターンシップ制度を活用することもミスマッチの回避に有効。

### 課 題

- 「いい人材」を見分けるのが難しいのは、日本人も外国人も同じだが、外国人はさらに色眼鏡で見てしまうため、見極めるのが困難。  
(情報サービス業)
- 中小企業は、「日本人かそれ以外」という考え方で「外国人」とひとくくりにして考えてしまう傾向がある。そのような考え方では適切な人材を見つけることができず、ミスマッチにつながる。  
(学習支援業、大学)

### 活躍のポイント

- 日本の「就活ルール」から外れているからダメと判断するのは間違い。その人の奥にあるポテンシャルややる気を見極めなくてはならない。(学習支援業)
- 事業計画をきちんと立て、「どのような目的でどのような人材が必要なのか」ということを十分に考えた上で採用を行うことが重要。(学習支援業、大学)
- インターンシップを活用することで、企業側も外国人材も実際に働いたときの状況が見られるため、採用後のミスマッチがなくなる。(専門学校、学習支援業)

## 2. (1) 専門的・技術的分野の外国人材 ～課題②（定着）～

- 日本人とは異なり、外国人材の定着には、**キャリアパス**をきちんと策定して示すことが重要。
- 外国人材に**「活躍の場」を示す**ことで、外国人材のやる気を引き出し成果につなげることができる。

### 課 題

- 日本の「企業」への就職とは異なり、**海外ではプロフェッショナルとして「業務」に就くという感覚で就職する。**この考え方の違いを理解した上で、キャリアプランを策定する必要がある。**キャリアプランが見えないと、外国人はすぐにやめてしまう。**（行政機関）
- **企業に人材活用のプランが見えず**、面接を受けた人からは「面接官がどう面接したいのかが分からない」という声が聞かれる。（学習支援業）
- ハングリーな留学生が多く、**短期間で成果を上げて多くの給料を稼ぎたい**と考える留学生も多いが、そのような留学生と**長期で雇用したいという中小企業との間でミスマッチ**が起こりやすい。（学習支援業）

### 活躍のポイント

- 国籍や性別などは一切意識せずに、個人の能力が高く、成果を出せる人が評価される人事制度としている。**特に外国人には「能力があれば早く昇格できる」といった点をきちんと説明している。**（金属製品製造業）
- 外国で活躍できる場を用意しており、**「自分のできる仕事」が見えている**ことが定着につながっていると思われる。（業務用機械器具製造業）
- **中小企業には、外国人が活躍できる場がある**と思う。大企業の中で1人の従業員として働くのは、外国人にはフラストレーションがたまると思う。**早くに責任を与えて仕事を任せる方が外国人には合っている。**（金属製品製造業）

## 2. (1) 専門的・技術的分野の外国人材 ～課題③ (帰国) ～

- 外国人材の雇用には、常に帰国のリスクが存在している。
- 帰国のリスクを認識した上で、帰国後のキャリアパスを示すことができれば、外国人材は安心する。
- 外国人材に自社のファンになってもらうことで、帰国後の連携の可能性が生まれ、海外での事業拡大につなげることができる。

### 課 題

- 外国人材は過去に1名採用していたが、結婚と同時に帰国したため、当面採用は考えない。  
(卸売業)
- 「外国人材は帰国する」というリスクは常に意識しておく必要がある。「日本に骨を埋める」という外国人はほとんど存在しないと考えるべき。  
(学習支援業)
- 日本で就職する学生は、日本でずっと働きたいというよりは日本でビジネスの経験を積みたいといったケースが多い。外国人材は「定着」だけではなく、限られた期間でいかに「活躍」してもらうかを意識しなくてはならない。(大学)

### 活躍のポイント

- 母国での事業を検討するなど、「帰国後のキャリアパス」まで示すことができれば、外国人は非常に安心する。企業で一緒に働いて、同じマインドを持った優秀な人材を世界に広げることができるととらえられればよい。(学習支援業)
- 中小企業の場合は、外国人材が定着するかどうかは社長の魅力に寄るところが大きい。社長が魅力的であるような企業であれば、母国に帰ってからも一緒に事業をしようという考えになりやすい。(学習支援業)
- マレーシアからインターンシップ生を受け入れている。彼らはマレーシアに戻らなければならないため、当社での採用はできないが、数年後にマレーシアから当社に発注をしてくれたケースが出てきている。(業務用機械器具製造業)

## 2. (1) 専門的・技術的分野の外国人材 ～課題④（外国人への意識）～

- 外国人材が活躍している企業では「**日本人も外国人も関係ない**」という風土が見られる。
- また、「**働き方改革**」が進んでおり、多様な人材を受け入れられる環境が社内にできている。
- 他方で、**社外において外国人材に対する抵抗**があるケースが存在し、注意深く対応することが必要。

### 活躍のポイント

- **日本人も外国人も分け隔て無く**接しており、社内でも**外国人に対する違和感が無くなっている**。同様に、この春に雇用した障害者の方にも分け隔て無く対応できている。（業務用機械器具製造業）
- **国籍や性別などは一切意識せず**に、個人の能力をフェアに見ている。（金属製品製造業、情報サービス業）
- 外国人材に定着してもらうためには、**働き方改革が必要**。外国人を1人入れるだけで、働き方改革は一気に進む。（学習支援業）

### 課題

- ダイバーシティという言葉は広まってはいるが、顧客企業である日本の企業や官庁には、**未だに外国人に抵抗があるところが多い**。そのようなところに外国人を担当させると、いくら能力があると説明しても伝わらず、うまく進まないこともある。（金属製品製造業）

## **2. 関西中小企業における外国人材活躍のポイント**

### **(2) 技能実習生**

## 2. (2) 技能実習生 ～課題① (制度) ～

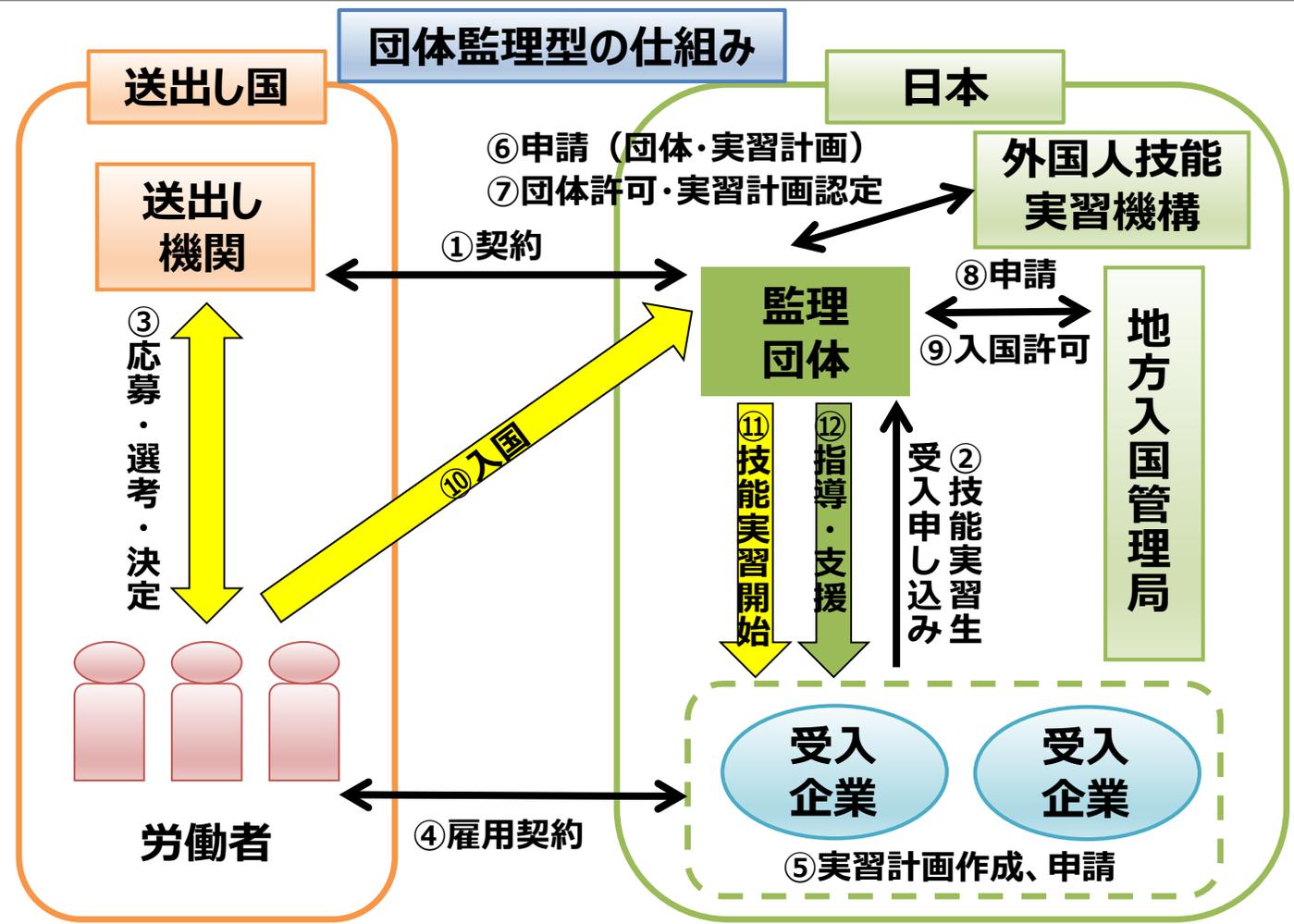
- 技能実習制度は**非常に複雑**であり、書類作成などは**中小企業では対応が困難**との声が聞かれた。
- また、**短期間 (3年～5年)**で帰国することが**ネック**となっている企業が多く存在。

### 課 題

- 2017年11月の技能実習制度改正により、入国管理局と技能実習機構の両方に書類を提出することとなった。**企業の書類作成の対応は大変**であり、本当は人手不足の切実な零細企業にも制度を活用いただきたいと思うが、そのような企業では**対応が困難**となっている。(商工会議所)
- 技能実習生を多く導入するには、**企業内で対応できる体制を整える必要があり**、ハードルは高いのではないか。(繊維工業)
- 会員企業から技能実習生に関する問い合わせはあるが、現地での面接や手続など、**採用にかかる手間やコストを聞いて断念する方がほとんど**。(事業協同組合)
- 専門性の高い技術が多いため、技能実習生のような**短期間での技術習得は困難**だと考えている。(生産用機械器具製造業、プラスチック製品製造業)

## 2. (2) 技能実習生 ～課題① (制度)～ (参考：技能実習制度の仕組み)

- 就労目的の在留資格取得手続きと異なり、技能実習制度では、入国管理局に加えて**外国人技能実習機構**への**手続き**が必要となる。
- さらに、ほとんどの企業が活用する団体監理型の場合は、「**監理団体**」と「**送出し機関**」の関与が必要となっており、受入企業と労働者間の雇用契約以外に**多くの手続き**が必要となる。



**【参考：受入れ方式について】**

**(1) 企業単独型**  
日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式

**(2) 団体監理型**  
事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式

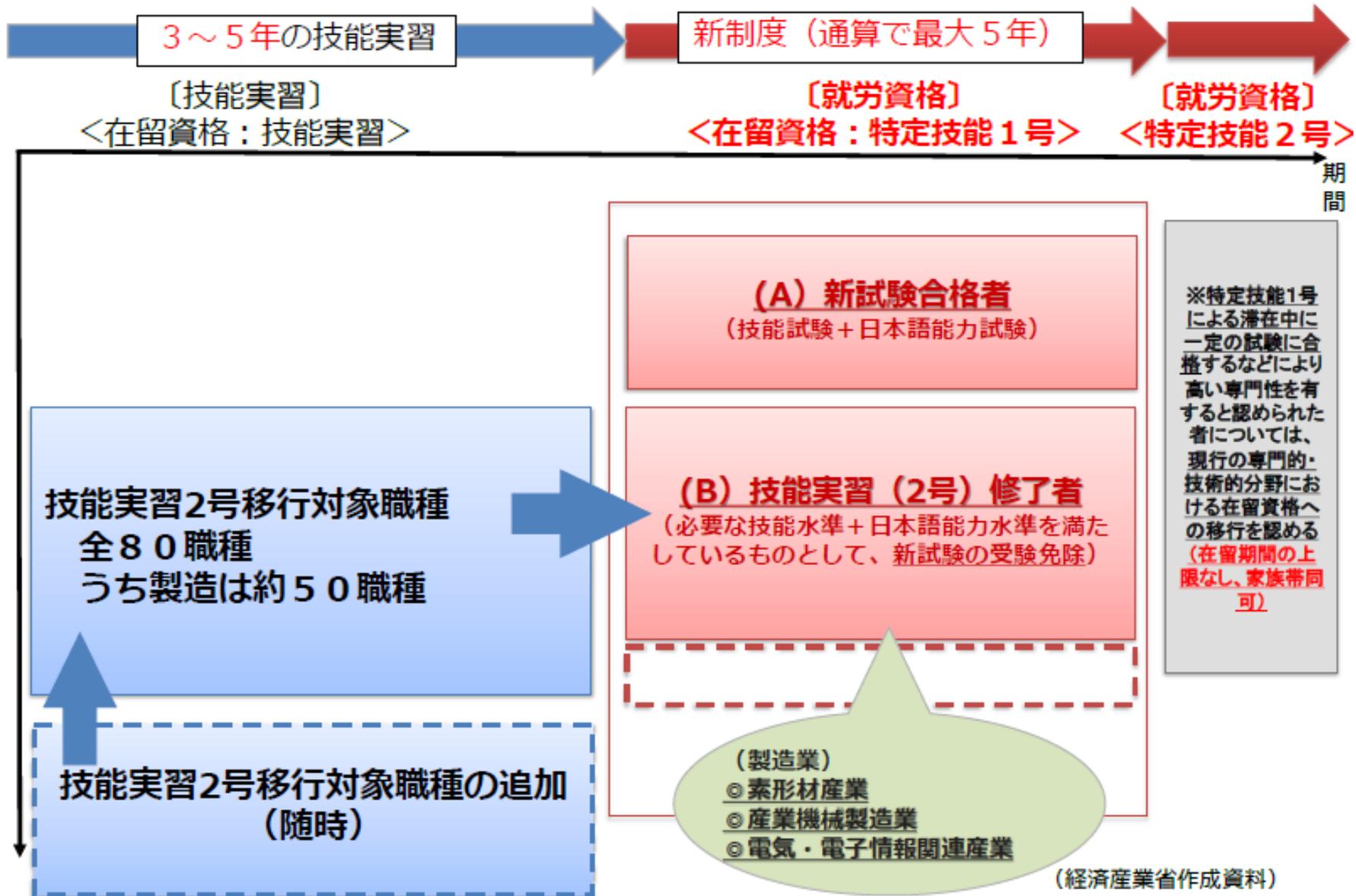
※2016年末の受入数  
 ・企業単独型：3.6%  
 ・団体監理型：96.4%  
 (技能実習での在留者数ベース。公益財団法人国際研修協力機構(JITCO)ホームページより引用。)

出典：外国人技能実習機構ホームページより引用（近畿経済産業局で一部加工）

## 2. (2) 技能実習生 ～課題① (制度)～ (参考：外国人材受入れの新制度の概要 (製造業) ①)

※経済産業省「製造業における外国人材受入れに向けた制度説明会」説明資料より抜粋

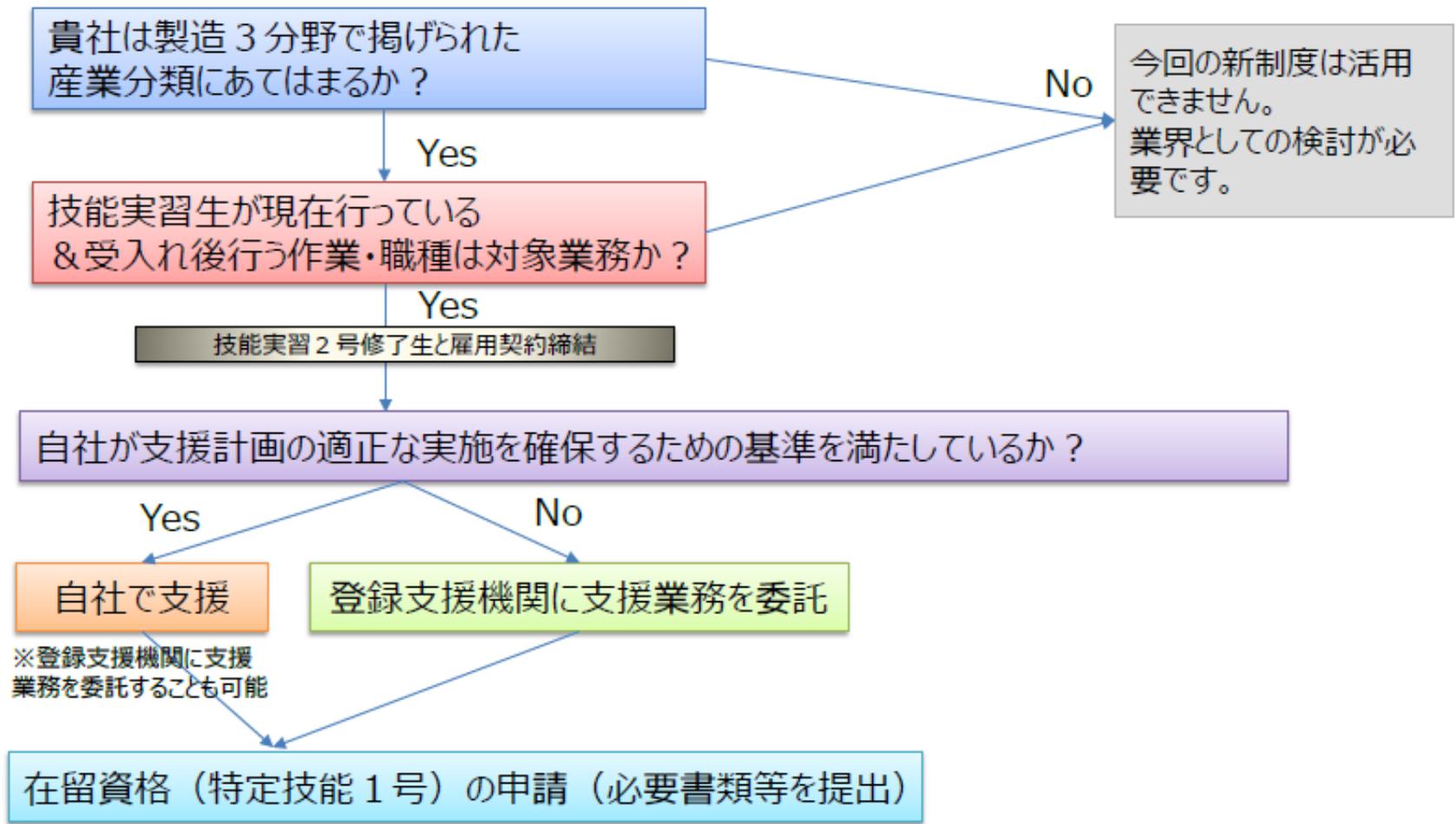
### 今年4月からの外国人材受入れ方針 (製造業)



## 2. (2) 技能実習生 ～課題① (制度)～ (参考：外国人材受入れの新制度の概要 (製造業) ②)

※経済産業省「製造業における外国人材受入れに向けた制度説明会」説明資料より抜粋

### 特定技能外国人を受け入れるには (技能実習からの移行)



※申請に合わせて経済産業省の組織する協議会 (製造業外国人材受入れ協議会) に参加 (特定技能外国人を受け入れる企業は参加必須)

製造業外国人材受入れ協議会: 外国人の適正な受入れ及び外国人の保護に有用な情報を共有し、優良事例の周知、課題の把握並びに対応方策の検討等を行う

## 2. (2) 技能実習生 ～課題②（人材の見極め）～

- 技能実習制度では、技術よりも人間性を重視して面接を行っている企業が多いが、**見極めが難しい**との声が多い。
- 現地の送り出し機関に性格面などの見極めを依頼している企業が存在しており、**信頼できる送り出し機関と連携**することが1つの有効な方法であると思われる。送り出し機関による来日前の指導も重要視されている。

### 課題

- 表情や仕草を含め、人間性を見ることに重点を置いているが、**面接での見極めは非常に難しい**。現地への渡航費などの採用コストがかかっているため責任も大きい。（業務用機械器具製造業）
- **面接で人物像や資質等を見極めることは困難**。中にはやる気の無い人もいたりする。（事業協同組合）
- **実習生にやる気がないなどの問題があるケースもまれにある**。こまめに通って指導して改善を図るが、残念ながら改善されなかったこともある。（金属製品製造業）

### 活躍のポイント

- できるだけいい人材を採用するため、**送り出し機関に依頼して性格面など見てもらい**、当社に合う人材を紹介してもらっている。（繊維工業）
- 実習生の中には初めて働くという人もおり、**来日前の送り出し機関の実習生への指導は重要**。組合や送り出し機関のように当社と実習生の間に入ってくれるところとは、**信頼関係が無くてはならない**。（金属製品製造業）
- 送り出し機関は別の会社から紹介してもらった。**十分に信頼できる機関で、問題無く採用が行えている**。（業務用機械器具製造業）

## 2. (2) 技能実習生 ～課題③（言葉の壁）～

- 技能実習生は、高度人材に比べると**日本語が不慣れ**なケースが多いが、「言葉の壁」について「**問題無かった**」**という経営者も多く存在**。まずはトライしてみることが重要。
- 送り出し機関の研修に加え、**企業独自の日本語教育**を来日前に行っている企業も存在。

### 課 題

- 技能実習生は最低限の日本語はできるが、専門用語は難しく、また、ニュアンスを感じ取っていただく必要があるときなど、**コミュニケーションが困難となることもある**。（繊維工業）
- 同社の業務は単純作業ではなく、1人が様々な工程を担当しなくてはならないため、**言葉の壁がある外国人にお願いするのは難しい**。（プラスチック製品製造業）
- 建築業は作業場所も頻繁に変わり作業もその都度変わるため、**現場でのコミュニケーションが必要となり、技能実習生が行うのは難しいのではないか**。（事業協同組合）

### 活躍のポイント

- **日本人でも外国人でも教え方は同じ**。そのため、現場でも当初から抵抗感はそれほど無かったと思う。**日本語が片言でも問題無く指導できている**。（業務用機械器具製造業）
- 基本的に作業内容は日本人の技術者が教えている。「案ずるより産むが易し」で、**やってみると問題無くうまくいった**。（金属製品製造業）
- 現地の送り出し機関によって日本語教育が行われ、日本語の基礎ができた後に、中国人従業員がスカイプで**当社業務に関する日本語教育も行っている**。（繊維工業）

## 2. (2) 技能実習生 ～課題④ (地域での理解) ～

- 外国人に対する地域での理解が進んでおらず、文化の違いによるトラブルが発生するケースがある。
- 地域住民への説明など、事業外の面についても企業や組合で対応しているが、対応には経験やノウハウが必要であり、経験の無い中小企業では難しい。

### 課 題

- 過去には、文化の違いからトラブルが起こってしまうことがあった。これら文化の違いを教えるのも監理団体の役目。過去の経験を踏まえ、現在では実習生には最初にこれらの文化の違いについてしっかり説明している。(商工会議所)
- 生活の支援や地域住民への説明など、企業が努力する範囲を広げないといけないのかなと考えている。その分企業のコストや労力がかかってしまう。(業務用機械器具製造業)
- 技能実習生の受け入れを1 3年間行い、ようやく対応のノウハウが身についてきた。短期間では身につかない。(金属製品製造業)

## 2. (2) 技能実習生 ～課題⑤ (実習生への対応)～

- 技能実習制度では、実習生に対して親身になって接している中小企業が多数存在している。
- また、労働環境をよくし、日本人も外国人も関係なく「誰もが働きやすい環境」とすることに取り組んでいる企業が存在。

### 活躍のポイント

- 技能実習の制度は中小企業に合うと思う。実習生と家族的な付き合いをする企業が多く、いい関係性を築いている。実習生もしっかり働こうという気持ちになりやすい。(事業協同組合)
- 「外国人」というくりではなく、1人の人としてどう接していくかということを常に考えている。現場の職員もきちんと仲間意識を持ち、積極的にコミュニケーションを取ってくれている。(業務用機械器具製造業)
- まずは日本人の労働環境をよくしないと、外国人も来てくれない。労働環境をよくする取組をしていかななくてはならない。(金属製品製造業)

## **2. 関西中小企業における外国人材活躍のポイント**

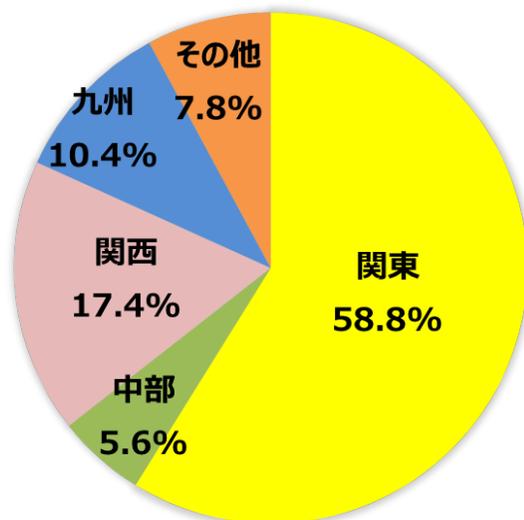
### **(3) 留学生**

## 2. (3) 留学生 ～留学生在籍数、増加率～

- 2018年に関西の大学や専門学校、日本語学校等に留学している留学生在籍数は51,946人で全国の留学生数全体の17.4%を占める。都道府県別では、大阪府、京都府、兵庫県は全国の上位。
- 直近1年間（2017年→2018年）の留学生数の増加率を見ると、関西各府県の増加率は全国平均よりも高い。

地域別外国人留学生在籍数及び全国構成比（2018年） 都道府県別外国人留学生在籍数、増加率（2017年→2018年）

地域別	留学生在籍数
関東	175,905
中部	16,654
関西	51,946
九州	31,025
その他	23,450



	都道府県名	2017年	2018年	増加率
1	東京	103,456	114,833	11.0%
2	大阪	21,683	24,751	14.1%
3	福岡	17,519	19,296	10.1%
4	京都	11,219	13,230	17.9%
5	千葉	11,550	13,084	13.3%
6	埼玉	10,340	12,097	17.0%
7	兵庫	9,398	11,146	18.6%
8	愛知	9,337	10,620	13.7%
9	神奈川	9,816	10,459	6.6%
10	群馬	6,087	7,882	29.5%
27	奈良	1,216	1,413	16.2%
37	滋賀	433	489	12.9%
38	福井	412	478	16.0%
40	和歌山	369	439	19.0%
	全国	267,042	298,980	12.0%

## 2. (3) 留学生 ～「専門的・技術的分野の在留資格」における留学生の就職の影響～

- 2017年の「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者数のうち、各年に在留資格「留学」から就職を目的とした在留資格変更を行った留学生の割合を概算すると以下のとおり。
- **「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者に占める、就職を目的とした在留資格変更を行った留学生の割合は、関西は全国よりも高い**（全国9.4%、関西13.7%）。関西では、留学生数の増加に伴い、留学生の就職が「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者の増加に大きく影響を与えていることがうかがえる。

**「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者数に占める  
留学生からの資格変更者の割合（概算）（2017年）**

	2017年		
	「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数 (①)	就職を目的とした在留資格変更留学生数 (②)	割合 (②/①)
全国	238,412	22,419	9.4%
関西	27,108	3,709	13.7%

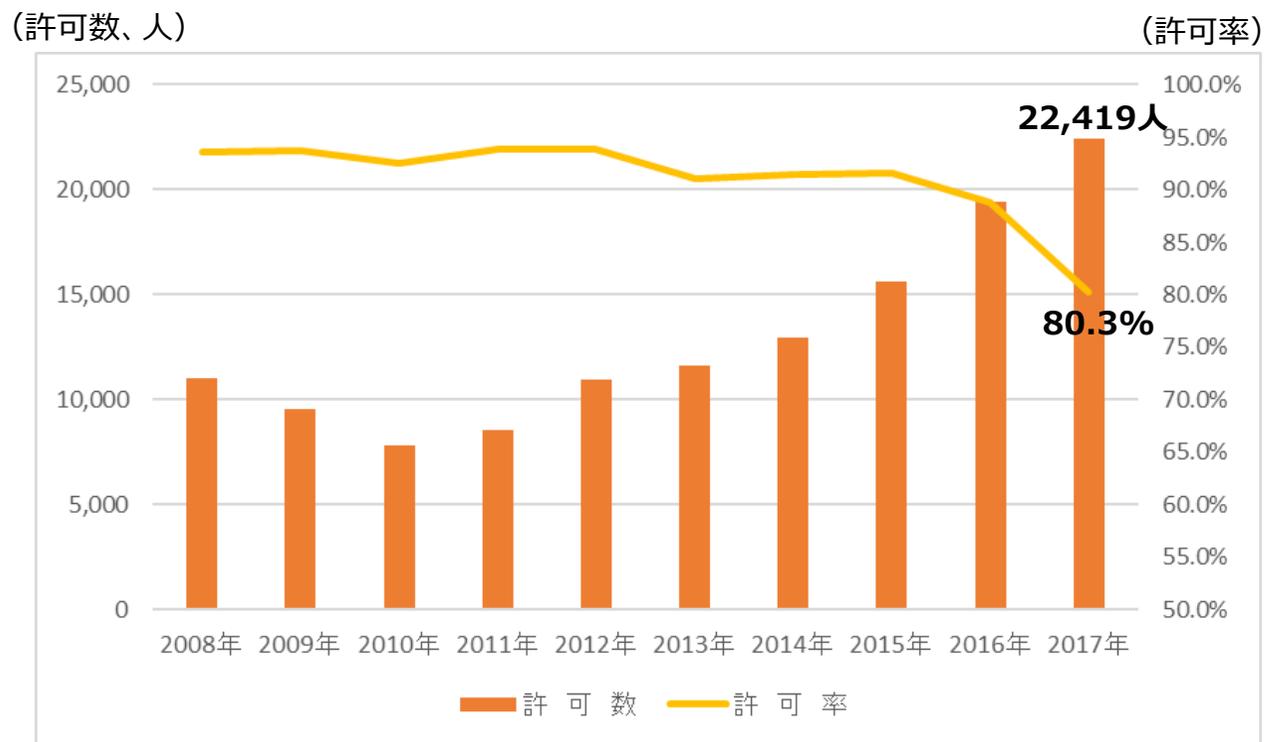
出典

- 「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数（①）：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成29年10月末現在）
  - 就職を目的とした在留資格変更留学生数（②）：法務省入国管理局「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について（平成30年10月）」
- （注）①は2017年10月末の労働者数、②は2017年1月～12月の在留資格変更数であるため、②のうち2017年11月～12月の変更数は①には含まれていない。

## 2. (3) 留学生 ～課題①（在留資格変更手続き）～

- 「留学」等の在留資格をもって在留する「留学生」が企業等への就職を目的として行った在留資格変更許可申請に対する許可数は2010年以降増加を続けており、2017年に2万人を突破（22,419人）。
- 一方で、在留資格変更許可申請の許可率は、これまで9割前後で推移していたところ、2017年に80.3%に下がり、不許可率の増加が目立つ。

「留学」→「就職」の在留資格変更許可申請の許可数、許可率の推移



出典：法務省入国管理局「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について（平成30年10月）」を基に、近畿経済産業局が作成

### 【参考】

法務省で示されている、留学生が在留資格を「技術・人文知識・国際業務」に変更するために必要な要件は以下のとおり。業務内容が専門的であることや、その業務内容が大学等での専攻科目であることなどが求められている。

**本邦の大学又は専門学校等を卒業した留学生が在留資格「技術・人文知識・国際業務」に変更するために必要な要件**

(1)行おうとする活動が申請に係る入管法別表に掲げる在留資格に該当すること

ア 本邦の公私の機関との契約に基づくものであること

イ **自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を要する業務に従事する活動**であること

(2)原則として法務省令で定める上陸許可基準に適合していること

ア **従事しようとする業務に必要な技術又は知識に関連する科目を専攻して卒業していること**

イ 日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること

※法務省入国管理局「留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン」より抜粋

## 2. (3) 留学生 ～課題①（在留資格変更手続き）～

- 外国人を雇用するためには在留資格に関する知識が必要であるが、在留資格の取得要件など、**在留資格に関する知識の乏しい中小企業が多く存在**。留学から就職への在留資格変更許可申請の不許可の増加につながっている。
- 在留資格変更の手続きに関しては、「**中小企業では書類作成は難しい**」という声や、「**そもそもどこに相談すればよいか分からない**」という声が聞かれた。

### 課 題

- 中小企業の経営者の方は、**在留資格に対する知識の無い方が多い**。単純労働で外国人を雇用しようとする方がいるが、在留資格では認められていない。業種に制限の無い留学生のアルバイトから、そのまま正社員として採用できていると思っている方もいる。（行政機関）
- 留学から就職への在留資格変更申請の不許可率が高まっており、**在留資格をよく理解できていない中小企業が増えている**と思われる。（学習支援業）
- 留学生が就職する際の在留資格の変更の際に、雇用理由書の作成が必要となることがあるが、**中小企業でこれを作成するのは難しい**。（職業紹介業）
- 外国人の雇用について、**どこに相談すればよいか分からない**。（プラスチック製品製造業）

## 2. (3) 留学生 ～課題② (留学生就職率)～

- 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)の調査によると、**留学生の63.6%が日本での就職を希望しているが、実際に日本で就職している留学生の数は31.1%にとどまる。**
- 留学生数と「留学」から「就職」への在留資格変更許可人数から留学生の地元企業への就職率を概算すると、全国と関西で大きな差はないが、**滋賀県や大阪府では高く、京都府、兵庫県、奈良県では低い。**

### 留学生の進路希望 (全国、2015年度)

n=6036 ※複数回答可

日本において 進学希望	日本において 就職希望	日本において 起業希望	出身国において 進学希望	出身国において 就職・起業希望	日本・出身国以外 の国において進学 希望	日本・出身国以外 の国において就 職・起業希望	まだ決めていない	不明
50.4	<b>63.6</b>	10.8	5.3	20.0	5.9	5.8	6.0	0.8

出典：独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)平成27年度「私費外国人留学生生活実態調査概要」再編化工

### 留学生進路状況 (全国、2016年度)

区分	日本国内				出身国(地域)				日本・出身国(地域)以外				小計	不明	卒業(修了) 留学生総数
	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計	就職	進学	その他	計			
人数	<b>14,493</b>	14,268	5,918	34,679	3,822	233	6,892	10,949	143	247	541	931	46,559	2,039	48,598
割合	<b>31.1%</b>	30.6%	12.7%	74.5%	8.2%	0.5%	14.8%	23.5%	0.3%	0.5%	1.2%	2.0%	100.0%	-	-

出典：独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) 平成28年度「外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」再編化工

### 留学生の地元企業への就職率概算 (2017年)

	許可人数 (人)	留学生総数 (人)	卒業予定留學生数(概算)	就職率 (概算)
全国	22,419	267,042	66,761	<b>33.6%</b>
関西	3,709	44,730	11,183	<b>33.2%</b>
福井県	36	412	103	<b>35.0%</b>
滋賀県	127	433	108	<b>117.3%</b>
京都府	657	11,219	2,805	<b>23.4%</b>
大阪府	2,228	21,683	5,421	<b>41.1%</b>
兵庫県	561	9,398	2,350	<b>23.9%</b>
奈良県	72	1,216	304	<b>23.7%</b>
和歌山県	28	369	92	<b>30.4%</b>
東京都	9,915	103,456	25,864	<b>38.3%</b>
愛知県	991	9,337	2,334	<b>42.5%</b>

#### 【概算方法】

- 許可人数：法務省入国管理局「平成29年における留学生の日本企業等への就職状況について（平成30年10月）」の「就業先企業等所在地別の許可人数」の平成29年の値。
- 留学生総数：独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) 「平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果」(平成29年5月1日現在)の「都道府県別留学生数」の値。  
※大学の学部等が複数の都道府県に所在している場合、事務局本部が所在する都道府県にまとめて集計している。  
(例) 立命館大学びわこ・くさつキャンパス(滋賀県に立地)に通学している留学生は、本部のある京都府で留学生数をカウント。
- 卒業予定留學生数(概算)：留学生総数 / 4
- 就職率(概算)：許可人数 / 卒業予定留學生数

## 2. (3) 留学生 ～課題③（留学生の就職活動支援）～

- 多くの大学において就職支援は日本人学生を中心としたものとなっており、留学生への就職支援は不十分。
- 日本語が少ししかできない優秀な留学生が、十分な情報を入手できず日本での就職に至れないケースがある。
- 帰国の選択肢を持って就職活動を行っている留学生も存在し、就職活動を十分にフォローしていないと、日本での就職を諦めて帰国してしまうケースもある。

### 課 題

- ほとんどの大学では、日本人学生も留学生も1つのキャリアセンターにて対応している状況。日本人学生に比べ外国人留学生は数が少ないため、どうしても日本人を中心とした就職支援となってしまう。（大学）
- 留学生が多く在籍している大学はあるが、留学生の人数が多すぎるため、人員不足で個々の就職支援まで行えていないところが多い。（専門学校、職業紹介業）
- 留学生は秋から冬が就職活動の本番となっており、企業の通常のリクルート活動の期間とずれてしまっている。企業や学校がリクルートに関する情報を出していても、留学生がそこにリーチできていない。レベルの非常に高い学生が情報をキャッチすることができず、日本で企業と出会えていない状況。（学習支援業、専門学校）
- 留学生の側は、本気度が分からないことがいちばんの課題。帰国して就職することを選択肢に入れている留学生も多く、どこまで本気で日本での就職を考えているかが分かりづらい。（NPO法人）

## 2. 関西中小企業における外国人材活躍のポイント（まとめ）

- 関西中小企業へのヒアリングの結果、外国人材の雇用に課題を抱える中小企業は、大きく以下の2つに分類される。
  - (1) 外国人材の雇用に不安や抵抗を感じ、雇用に躊躇してしまう中小企業
  - (2) 外国人材の雇用に安易に考え、知識不足のために外国人材の採用、定着が進まない中小企業
- これらの課題を解決するための「**中小企業での外国人材活躍のポイント**」をまとめると以下のとおり。

### ～中小企業での外国人材活躍のポイント～

1. 在留資格の変更手続きなど、制度を十分に理解する。
2. 事業計画に沿って、外国人材雇用の目的を明確にし、目的に合った人材を採用する。
3. 外国人材にやりがいを示し、外国人材の定着につなげる。
4. 働き方改革を進め、日本人も外国人も関係なく「誰もが働きやすい環境」を作る。
5. 外国人材に自社のファンになってもらい、帰国後も関係を継続させ、ビジネス拡大につなげる。
6. 企業外への外国人材に対する理解を広げていき、地域全体で外国人を受け入れる風土を根付かせていく。

### **3. 関西における中小企業の外国人材活躍に向けた支援の取組**

### 3. 関西における中小企業の外国人材活躍に向けた支援の取組

#### 大阪外国人雇用サービスセンター

- 大阪外国人雇用サービスセンターは、厚生労働省が設置している、外国人材専門のハローワーク。（東京、名古屋、大阪の3箇所に設置されている。）
- 就職希望の外国人、外国人の雇用を考えている企業双方に対する相談を受け付けている。専門アドバイザーによる在留資格に関する相談も行っている。
- 近畿各労働局や関係機関と連携し、外国人留学生を対象とした合同企業面接会も開催している。平成30年は6月に120社、10月に71社を集めて面接会を開催した。



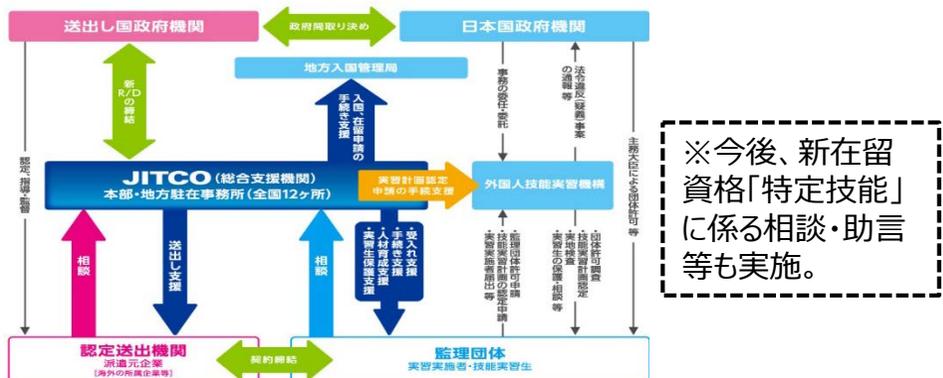
センターの様子



面接会の様子

#### (公財) 国際研修協力機構 (JITCO)

- 外国人技能実習・研修制度の円滑な運営・適正な拡大に寄与することを事業目的とした公益財団法人。関西では大阪に地方駐在事務所を設置。
- 監理団体・実習実施者・送出機関等の制度関係者に対する総合的な支援機関として、「受入れ」「手続き」「送出し」「人材育成」「実習生保護」の5つの支援事業を実施。
- 技能実習制度に関する個別の相談対応を行っているほか、セミナー・講習会を定期的に開催している。また、ホームページ等で取組事例の紹介を行っている。



技能実習制度におけるJITCOの支援概要 (JITCOホームページから抜粋)

### 3. 関西における中小企業の外国人材活躍に向けた支援の取組

#### (独) 日本貿易振興機構 (JETRO)

- 高度外国人材の日本での受入れ促進に向け、2018年12月に「高度外国人材活躍推進ポータルサイト (Open for Professionals)」を開設。
- 日本の生活・就労環境、入管制度、関係省庁等が実施するインターンシップ、ジョブフェア、セミナー等の情報を集約し、ワンストップで提供。
- 2019年4月からは、高度外国人材に精通した専門家を活用し、中堅・中小企業に対して採用に関する手続きや課題解決、外国人材が活躍するための就労環境整備、我が国での安定的な定着までを継続して支援する枠組みも展開する予定。



ポータルサイトトップページ : <https://www.jetro.go.jp/hrportal>

#### SUCCESS-Osaka

- 関西大学、大阪大学、大阪府立大学、大阪市立大学の4つの大学が一体となり、文部科学省委託事業の留学生就職促進プログラム「SUCCESS-Osaka」を2017年に開始。
- 大学に所属する留学生を、日本国内の企業が求める高度外国人材に育成。教育・研修カリキュラムにより、ビジネス日本語レベルの高い人材、異文化知識・対応能力の高い外国人材を育成している。
- 就職活動プロセスに加え、就職後にも支援を継続し、離職リスクの少ない定着した就職を目指している。



教育・研修カリキュラムの様子

### 3. 関西における中小企業の外国人材活躍に向けた支援の取組

#### NPO法人グローバル人材開発センター

- 京都市からの委託を受け、京都で学ぶ留学生と京都市内の企業の就職・採用機会の創出を目的としたマッチングサイト「ハタ洛」を2018年1月にスタート。
- 留学生と企業がサイトに登録し、メッセージのやりとりを行いながら、理解を深め、採用につなげることができる。
- サイトを開設するのみならず、留学生、企業それぞれが抱える課題を解決するためのセミナーや交流会なども開催。留学生の地元京都の企業への就職を総合的に支援している。

WORK in KYOTO  
ハタ洛  
留学生の就職支援  
マッチングサイト



セミナー・交流会の様子

#### 森興産株式会社

- 自社が過去に外国人材の採用において苦労した経験を元に、同じ課題を抱える中小企業の助けとなれるのではとの思いから、外国人留学生支援事業に取り組む。
- 学校機関と連携し、留学生向けにセミナーや個別相談を実施。留学生向け情報共有サイト「WA.SA.Bi.」を運営して、学校では手の届きにくい支援をしている。
- また、企業向けに外国人活用セミナーの開催、産官学連携イベントの運営、ビジネス日本語能力テストの普及など、幅広く外国人の就労・定着支援をしている。



セミナーの様子



留学生向けの情報共有サイト「WA.SA.Bi.」

## まとめ

本レポートにより、関西における外国人材の雇用について以下の実態が明らかとなりました。

- 就業者に占める外国人労働者の割合は全国に比べ低いが、最近では**外国人労働者数の増加率が全国平均を上回っている**。ここ5年間の伸びが今後も維持すると仮定すると、現在約17.4万人の外国人労働者数が2025年には約58.5万人に達する見込み。(p4～8)
- 国籍別に見ると、近年は**ベトナムの労働者数の伸びが著しい**(ただし、府県別にばらつきは見られる)。(p9～13)
- 産業分類別に見ると、**製造業に従事する外国人労働者が多い**が、最近ではインバウンドの増加に伴い**「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」の外国人労働者数の増加率が高い**。(p14～16)
- 最近では、留学生数の増加により、**「専門的・技術的分野の在留資格」の外国人労働者に占める留学生就職者数の割合が全国に比べ高い**。(p36、37)

また、ヒアリングの結果、「専門的・技術的分野の外国人材」(p22～25)、「技能実習生」(p27～34)、「留学生」(p38～41)のそれぞれについて課題が浮き彫りとなり、これらの課題を踏まえ、「中小企業での外国人材活躍のポイント」をまとめました。(p42)

こうした中で、今、関西では官・民で、留学生の就職支援を中心に、外国人材の活躍に向けた支援の取組が広がり始めています。(p44～46)

昨今の実態を踏まえ、今後ますます支援が拡充されていくことが期待されます。

最後になりましたが、ヒアリングにご協力いただきました企業、支援機関等の皆様に、心より御礼申し上げます。

## ～これまでの「関西企業フロントライン」の調査項目～

- 第1回：大手家電・電機メーカーの構造変化を受けた関西中小企業の事業転換の実態（平成29年6月30日）
- 第2回：関西長寿企業に学ぶ中小企業の持続的成長（平成29年9月13日）
- 第3回：関西中小企業の事業承継時におけるM&Aの活用の実態（平成29年10月19日）
- 第4回：関西ベンチャー企業の創業・成長環境における資金調達の実態（平成30年1月17日）
- 第5回：人手不足下における関西中小企業の人材確保の実態（平成30年2月21日）
- 第6回：関西中小企業における外部人材の要職への活用実態（平成30年3月28日）
- 第7回：関西中小企業における売上拡大を目指す設備投資の原動力の実態（平成30年5月16日）
- 第8回：関西企業を取り巻く「新しい働き方」普及の実態（平成30年7月18日）
- 第9回：地域産業の持続的成長に寄与する関西中小企業の事業統合の実態（平成30年9月20日）
- 第10回：【データ編】最新の経済データから見た関西中小企業の動向（平成30年10月17日）
- 第11回：関西における「中小企業の頼りになる支援人材」と支援機関の活用・評価の実態（平成30年11月29日）
- 第12回：関西における外国人起業家の動向（平成31年1月24日）

※各レポートは、当局ホームページからご覧頂けます。

<http://www.kansai.meti.go.jp/1-9chushoresearch/report.html>

平成31年2月

近畿経済産業局 総務企画部 中小企業政策調査課

TEL.06-6966-6057