



経済産業省
近畿経済産業局

関西企業フロンタラインNEXT

Vol. 29

～ 関西中小企業における外国人材の雇用・活躍の実態 2 ～

2024年9月19日

近畿経済産業局
総務企画部 中小企業政策調査課



目 次

● はじめに	…P 3
● 第1章 日本の労働力人口と外国人労働者の推移	
－ 日本の現状	…P 5
－ 関西の現状	…P 7
● 第2章 主な外国人材の受け入れ制度	
－ 外国人材受け入れ制度の概要と変更点	…P15
● 第3章 外国人材活躍のポイント	
－ 外国人材雇用と労働生産性・海外展開投資	…P20
－ 多様性の高い組織と収益率・生産性	…P21
－ 労働生産性から捉え直す外国人材の活躍可能性	…P22
－ 労働生産性向上における外国人材の活躍可能性	…P23
－ 外国人材活躍のポイント	…P26
● 第4章 関西における外国人材活躍に向けた支援の取組	…P37
● 第5章 統計データ＜appendix＞	…P40
● おわりに	…P48

はじめに

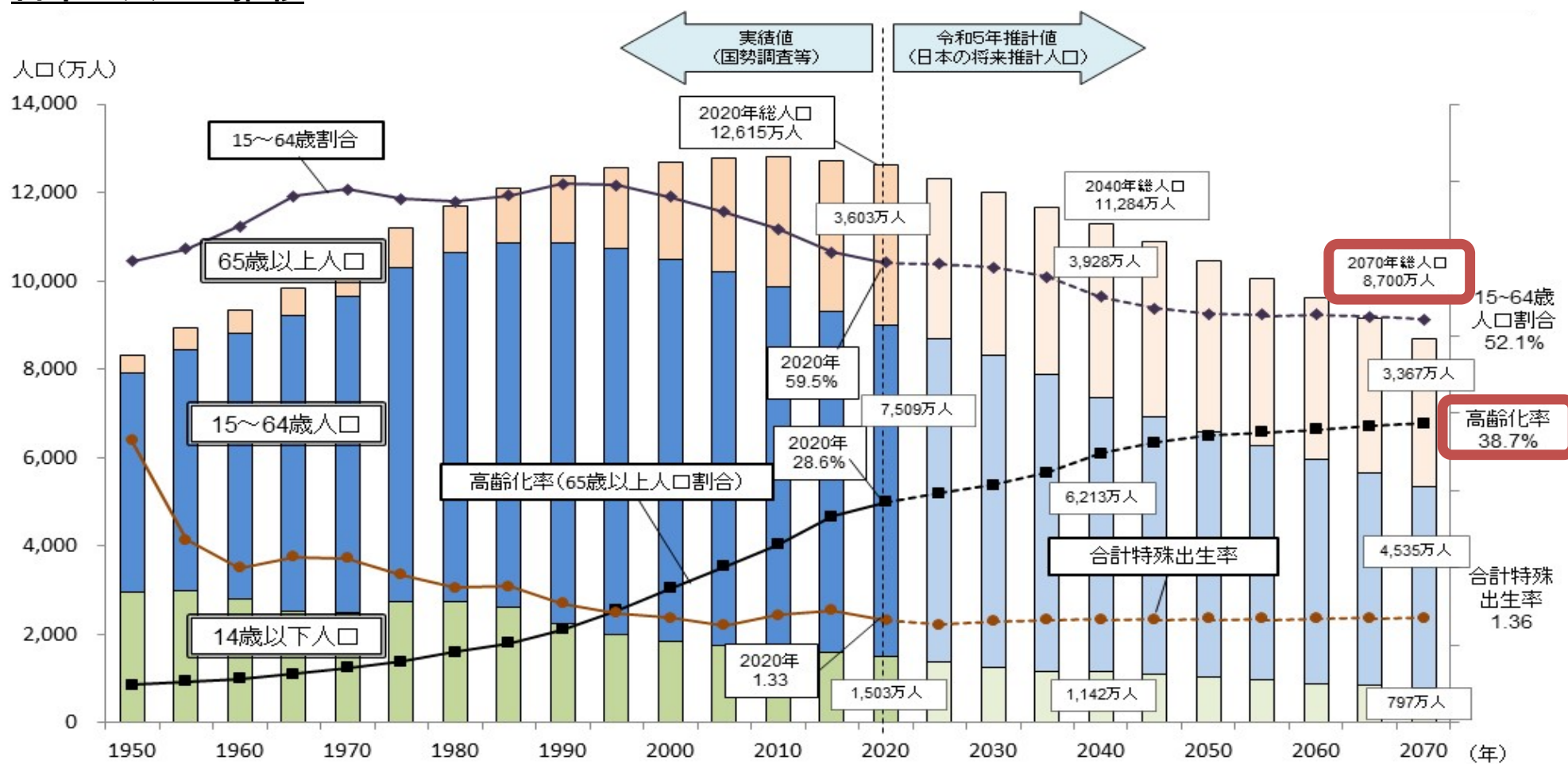
- 現在、日本の出生率は低下の一途をたどり、少子高齢化、生産年齢人口の減少が進んでいます。また、VUCA社会と言われる将来の予測が困難な時代において、企業の持続的発展・成長を目指すためには、様々な対策を講じる必要に迫られています。
- 2024年度中小企業白書においては、事業者が直面している課題として、売上高が新型コロナウイルス感染症による落ち込みから回復する一方で、企業の人手不足が深刻化していることが挙げられています。今後、就業者数の増加が見込めない中で、日本の国際競争力を維持するためには、省力化投資や単価の引上げを通じて、中小企業の生産性を向上させていくことが必要とされています。
- また、同白書では、外国人材を雇用していない企業の割合が7割超との調査結果が出ており、就業者数の増加や商品・サービスの付加価値向上等による生産性の引き上げのためには、今後更なる外国人材の雇用・活躍が拡大していく可能性が示されています。
- 併せて、本年6月には、外国人労働者の技能実習制度にかわり、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度を設けることを柱とする改正出入国管理法などの改正が行われており、外国人材を巡る状況は大きく変化しています。
- このように外国人材の雇用・活躍の可能性が期待される中、本レポートにおいては、時代に即して変わりつつある外国人材の受け入れ制度の紹介に加え、労働生産性の視点で外国人材の雇用を捉え直し、活躍に至るまでの各ステップにおいて具体的にどのような経緯やアクションを経ることで活躍に繋がるかのポイントを事例を交えて整理しました。
- 外国人材の雇用・活躍にご関心のある中堅・中小企業の皆様にご一読いただき、今後の取り組みの参考にしていただければ幸いです。

第1章 日本の労働力人口と外国人労働者の推移

1-1 日本の現状 – 人口の推移と推計

- 日本の人口は近年減少局面を迎えており、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。生産年齢人口も減少する中で、企業の成長/存続のための方策検討は喫緊の課題である。

日本の人口の推移

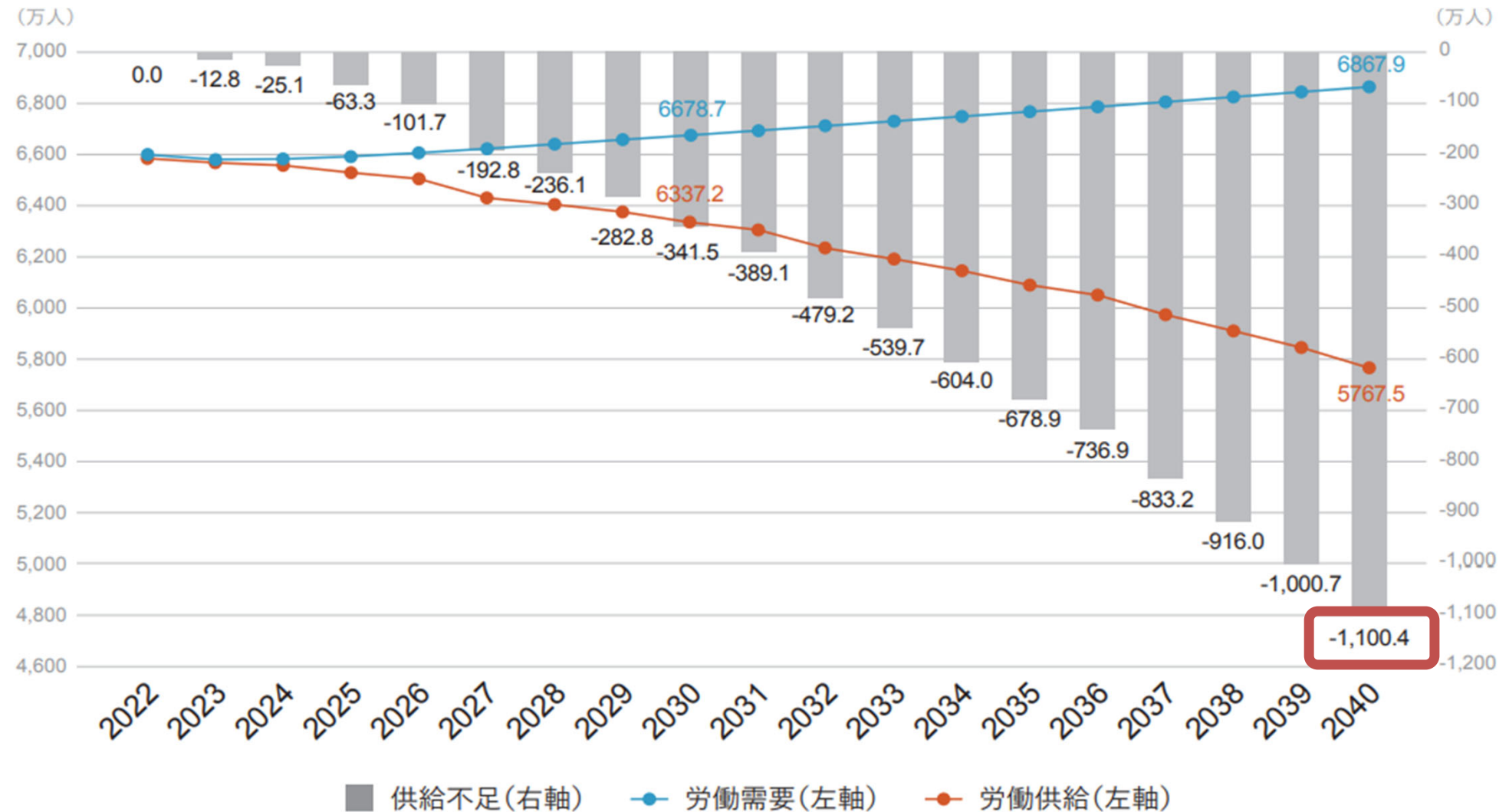


(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」「出生中位(死亡中位)推計」

1-1 日本の現状 – 労働力供給不足予測

- 2040年には1,100万人の労働力供給不足が発生する見込みであり、現在の関西の就業者数が丸ごと不足する規模。（関西の就業者数は2023年で1,111万人。）

労働需給シミュレーション

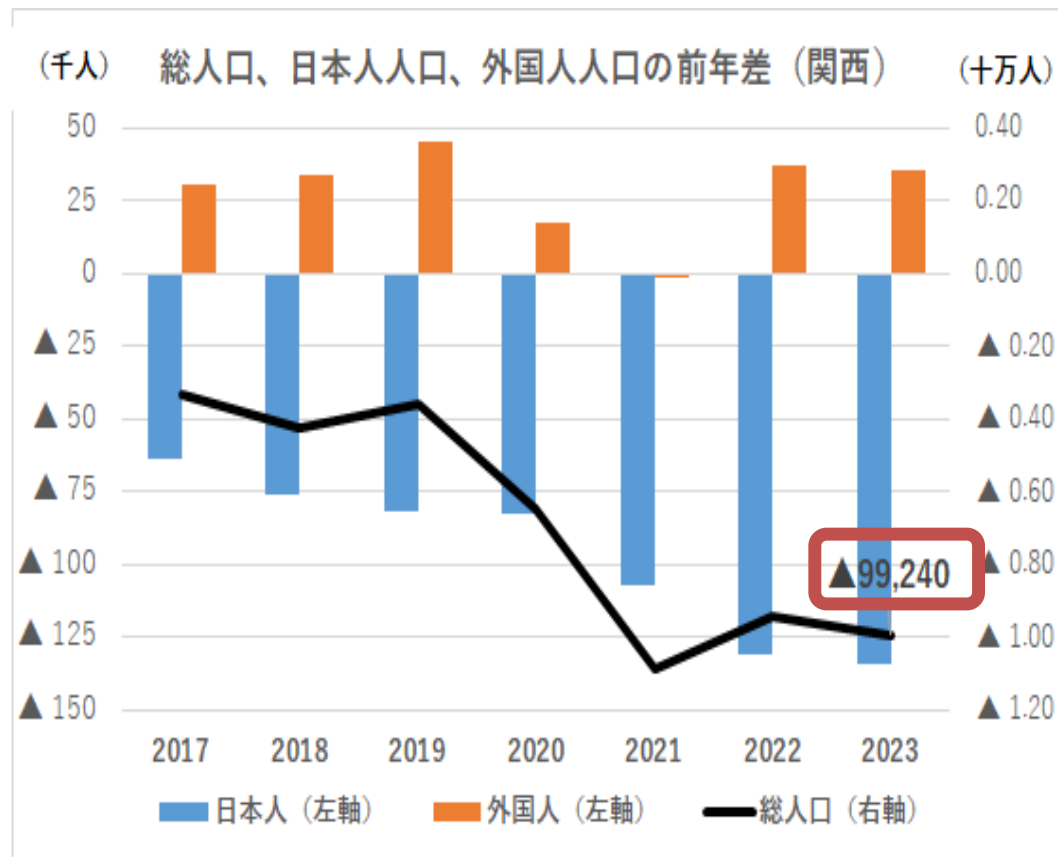
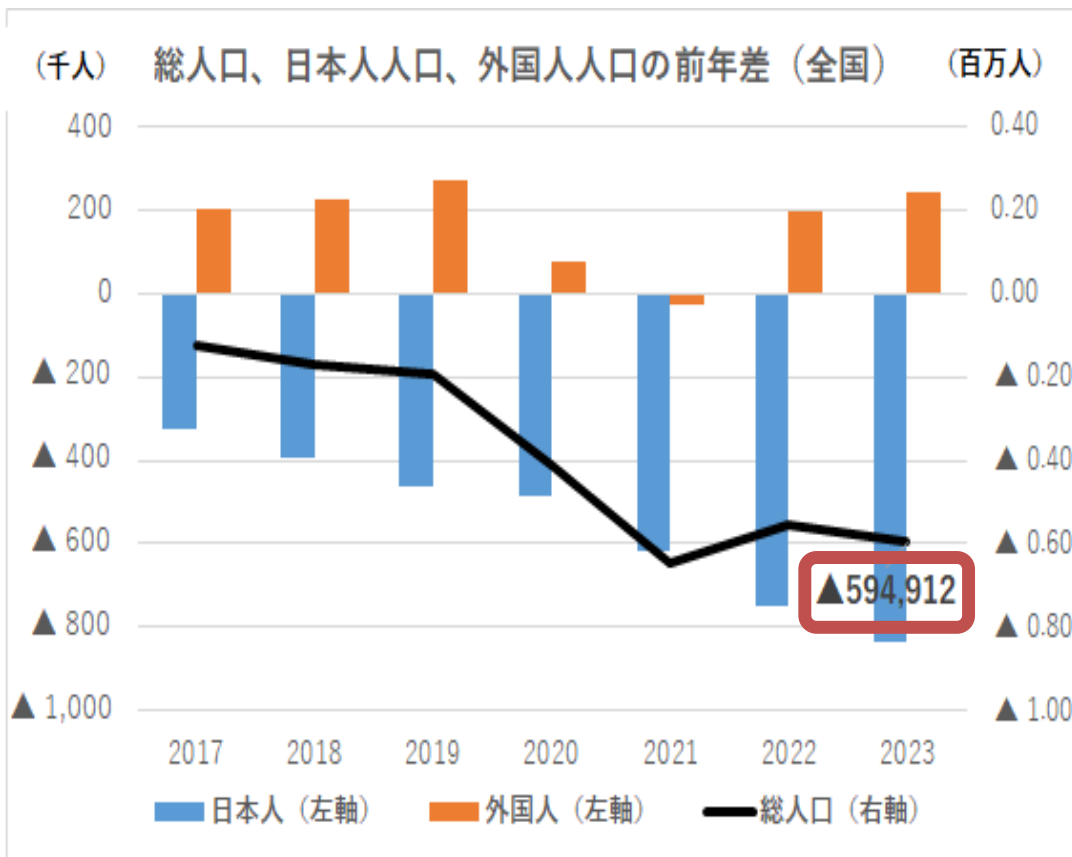


1-2 関西の現状 – 総人口の前年比較

- 2023年の日本の総人口は前年と比べて約60万人減少。関西では約10万人の減少となった。
- 全国・関西ともに日本人人口の減少が続く中、外国人人口は、新型コロナウイルス感染症の影響もあって2021年は減少したが、2022年以降は再度増加。

【全国、関西】総人口の前年差の推移

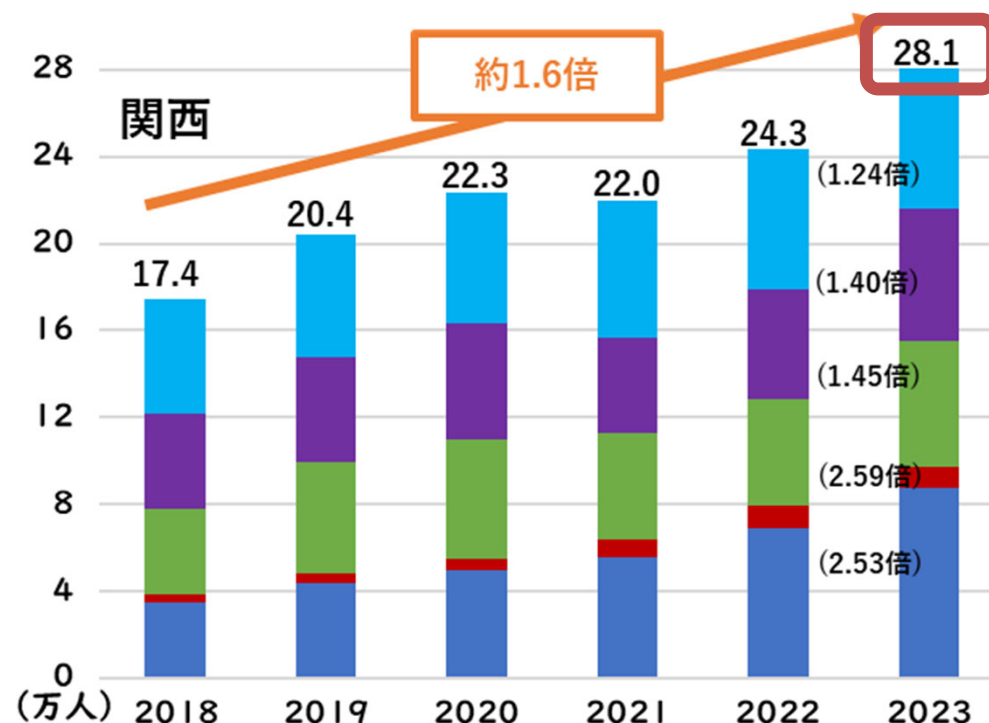
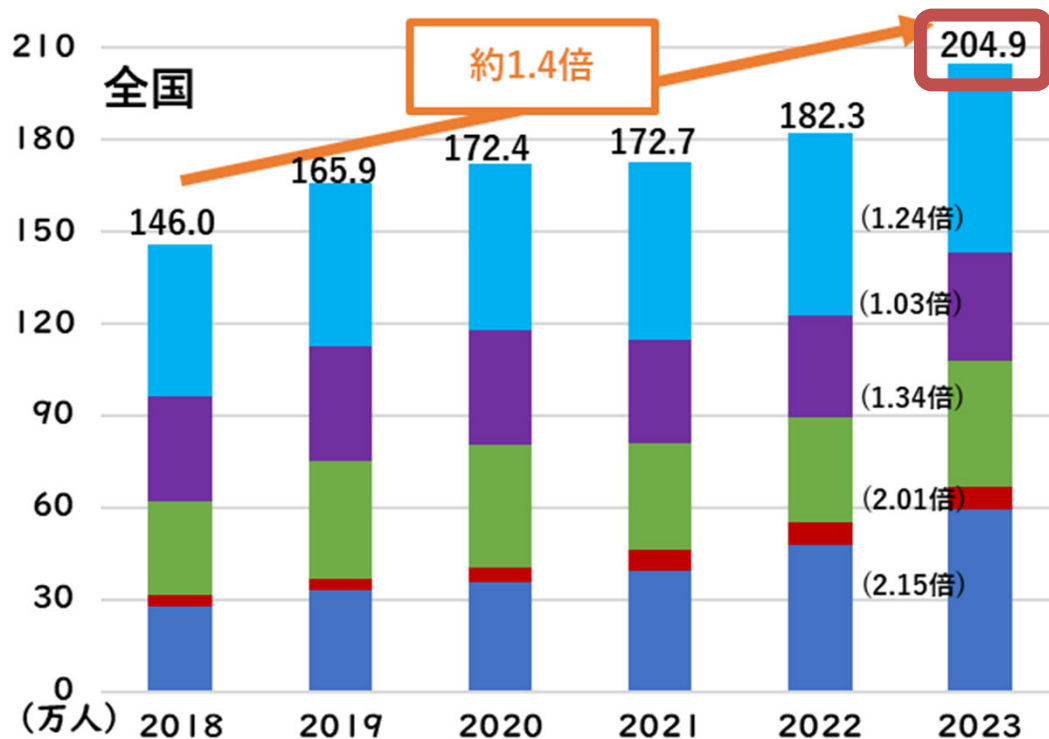
※関西：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県（以降のページも同様）



1-2 関西の現状 – 外国人労働者数の推移

- 外国人労働者は年々増加傾向。全国では2023年に初めて200万人を突破。
- 関西も2021年のコロナ禍において一時微減となったものの、2023年には28万人超となっている。
- 関西は全国よりも5年前と比較して、伸び率が高い。

【全国、関西】在留資格別に見た外国人労働者数の推移（2018年→2023年）



■専門的・技術的分野の在留資格 ■特定活動 ■技能実習 ■資格外活動 ■身分に基づく在留資格 ※「不明」は省略。（以降のページも同様）

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）を基に、当局が作成。

1-2 関西の現状 – 就業者における外国人労働者割合

- 就業者における外国人労働者数割合は全国3.0%、関西2.5%。全国、関西ともに増加傾向。
- 関西は、全国と比べて外国人雇用事業所の割合が低く、1事業所あたりの外国人労働者数も少ない。

【全国、関西】外国人労働者数割合

	全国			関西		
	就業者 (万人)	外国人 労働者数 (万人)	割合 (%)	就業者 (万人)	外国人 労働者数 (万人)	割合 (%)
2018	6,687	146	2.2	1,085	17	1.6
2019	6,756	166	2.5	1,105	20	1.8
2020	6,716	172	2.6	1,106	22	2.0
2021	6,713	173	2.6	1,104	22	2.0
2022	6,723	182	2.7	1,107	24	2.2
2023	6,747	205	3.0	1,111	28	2.5

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）を基に、近畿経済産業局が作成。

※「就業者数」は、総務省「労働力調査」の就業者の年平均値を使用。関西の値は「モデル推計による都道府県別結果（年平均値）」の値を使用。

【全国、関西、関西各府県、東京、愛知】外国人労働者数と外国人雇用事業者数

	全国	関西	福井	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	東京	愛知
①外国人労働者数（2023年）	2,048,675	281,286	11,101	24,791	28,506	146,384	57,375	8,447	4,682	542,992	210,159
②外国人雇用事業所数（2023年）	318,775	48,147	1,734	2,752	5,237	25,450	10,312	1,628	1,034	79,707	25,225
③事業所数（2021年）	5,288,891	901,631	41,392	55,511	113,092	389,186	208,090	47,260	47,100	636,132	304,916
④1事業所あたりの外国人労働者数（①／②）	6.4	5.8	6.4	9.0	5.4	5.8	5.6	5.2	4.5	6.8	8.3
⑤外国人雇用事業所割合	6.0	5.3	4.2	5.0	4.6	6.5	5.0	3.4	2.2	12.5	8.3

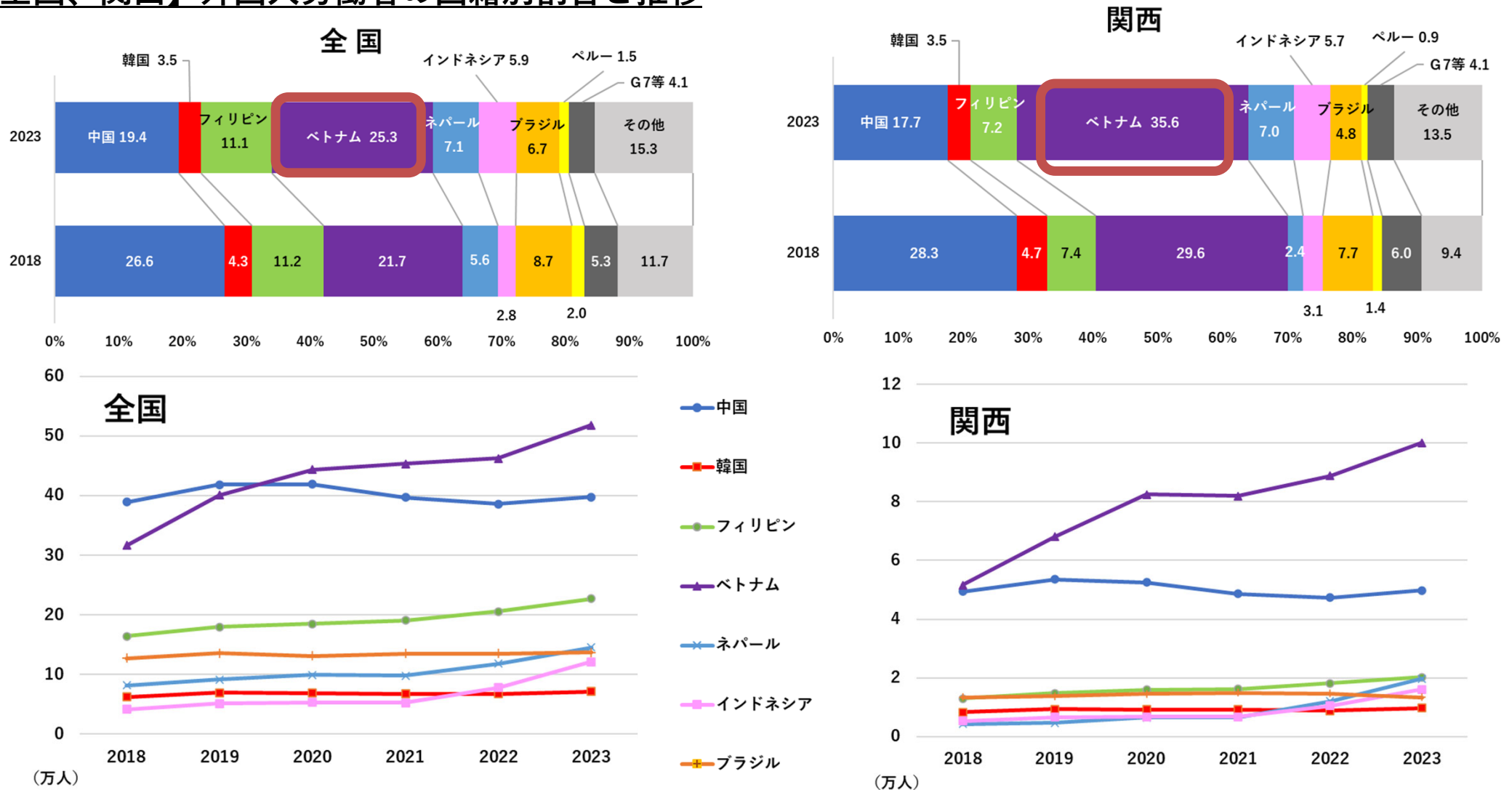
出典 ①、②：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）。

③：総務省「令和3年度経済センサス(基礎調査)」。

1-2 関西の現状 - 外国人労働者の国籍別割合と推移

- 国籍別では、全国・関西共に1位はベトナム、2位は中国となっている。
- 関西はベトナムの比率が全国と比べて高い。

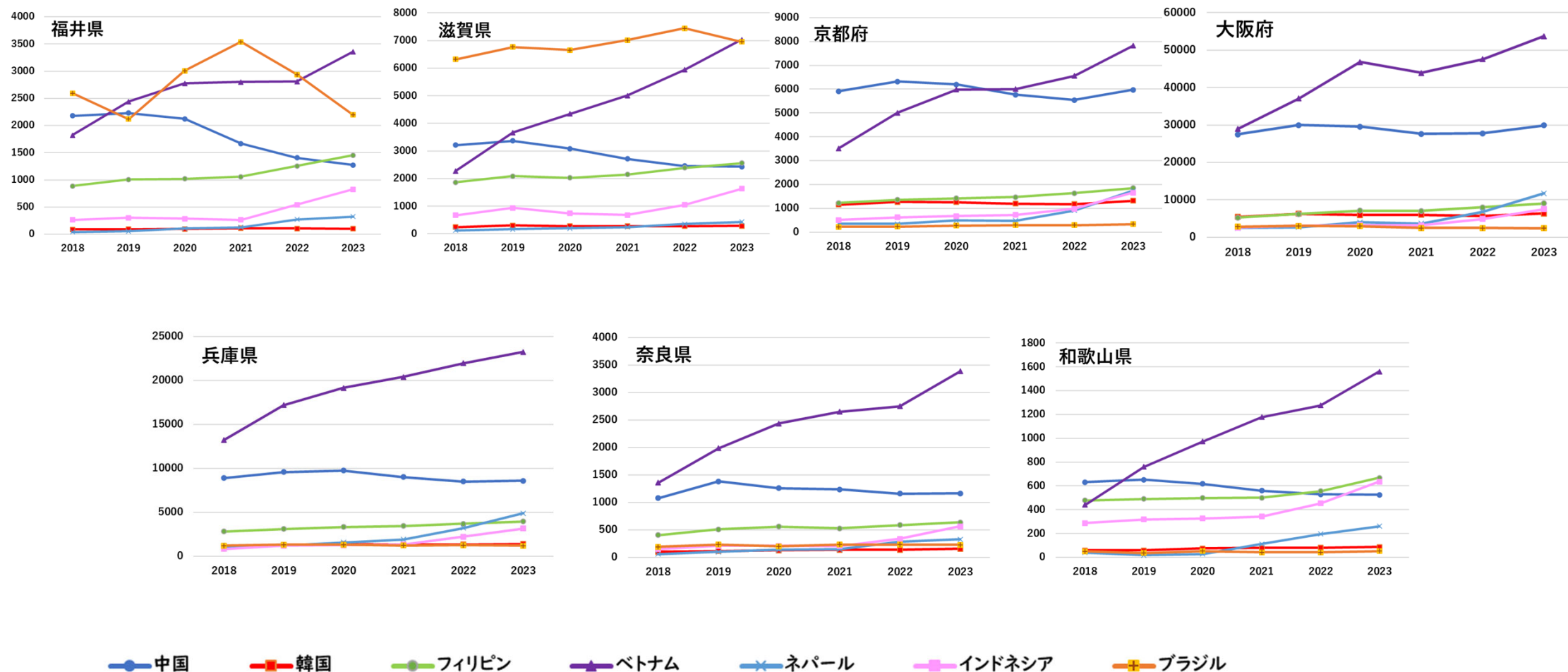
【全国、関西】外国人労働者の国籍別割合と推移



1-2 関西の現状 - 外国人労働者の国籍別割合と推移(府県別)

- 関西各府県の国籍別外国人労働者数の推移は以下のとおり。
- ベトナムは関西の全ての府県で1位。

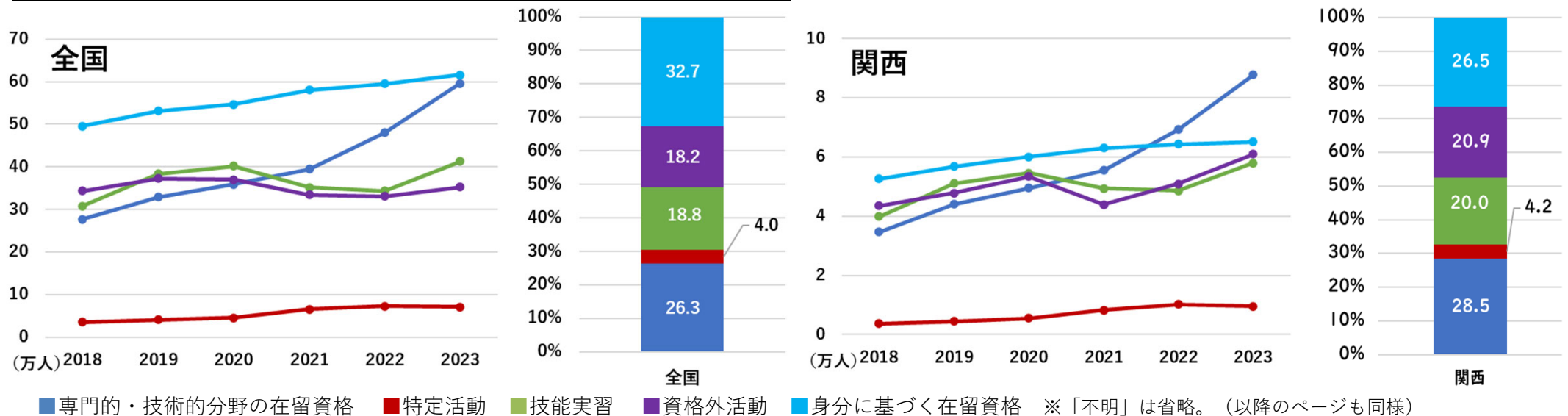
【関西各府県】国籍別外国人労働者数の推移



1-2 関西の現状 - 外国人労働者の在留資格別割合と推移

- 在留資格別にみると、全国・関西共に「身分に基づく在留資格」と「専門的・技術的分野の在留資格」が多い。
- 「専門的・技術的分野の在留資格」が増加傾向にあり、関西では2022年に「身分に基づく在留資格」を抜き最も多くなった。

【全国、関西】在留資格別の外国人労働者数の推移



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)を基に、当局が作成。

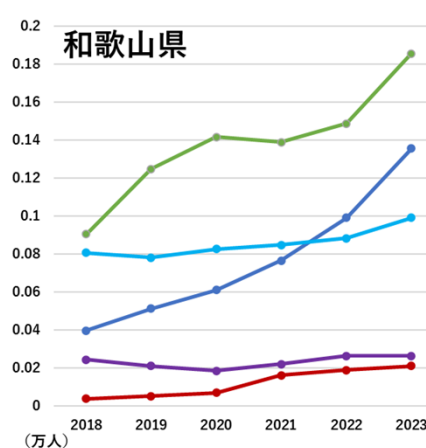
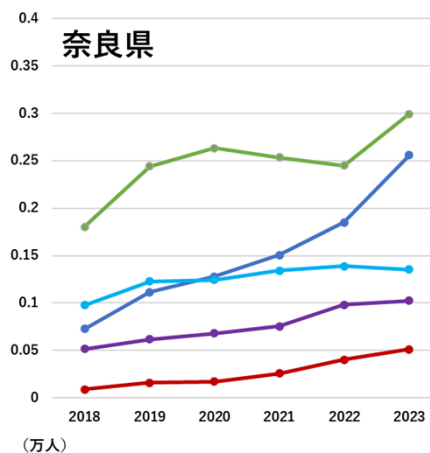
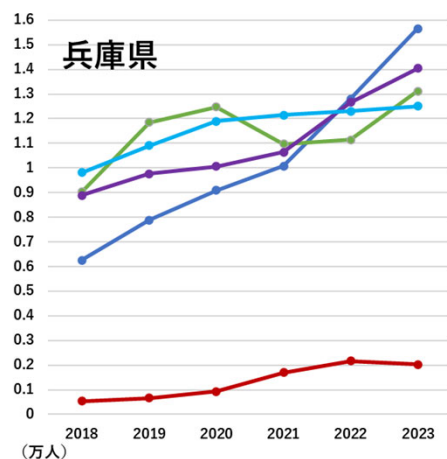
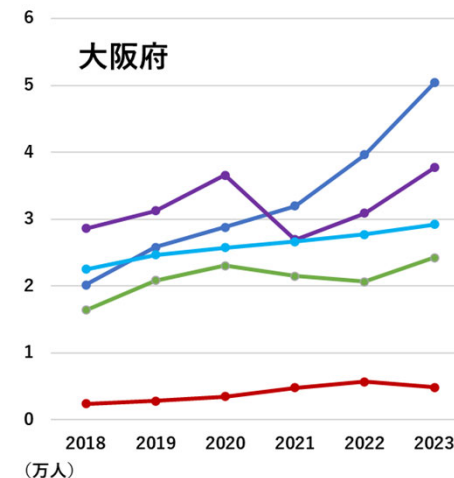
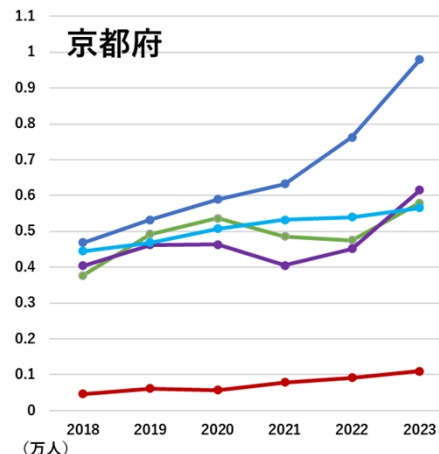
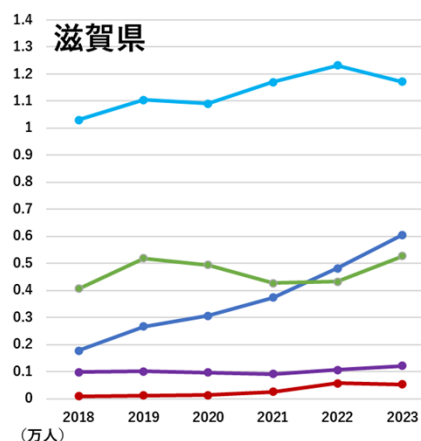
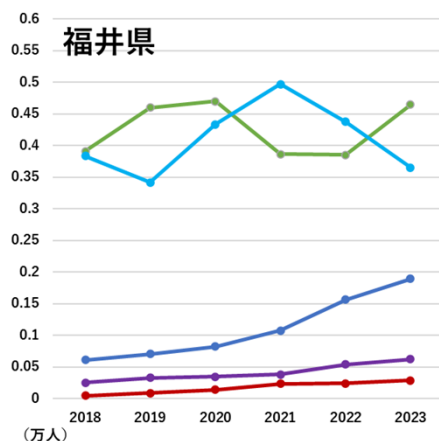
	在留資格区分	概要	例
①	専門的・技術的分野の在留資格	就労目的で在留が認められるもの。	経営者、技術者、研究者、通訳者、語学教師、外国料理の調理士、特定技能など
②	特定活動	法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うもの。	ワーキング・ホリデー、インターンシップ生、EPAに基づく看護師又は介護福祉士など
③	技能実習	技能実習法上の認定を受けた技能実習計画に基づいて講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動。	技能実習生
④	資格外活動	本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの。(原則週28時間以内)	留学生のアルバイトなど
⑤	身分に基づく在留資格	我が国において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

出典 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」の記載を基に、当局が作成。

1-2 関西の現状 - 外国人労働者の在留資格別割合と推移(府県別)

- 関西各府県の在留資格別外国人労働者数の推移は以下のとおり。
- 府県によって在留資格の分布は異なるが、全ての府県で「専門的・技術的分野の在留資格」は増加傾向。専門知識を持つ人材の増加により、企業の付加価値向上への一層の寄与が期待される。

【関西各府県】在留資格別の外国人労働者数の推移



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

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）を基に、当局が作成

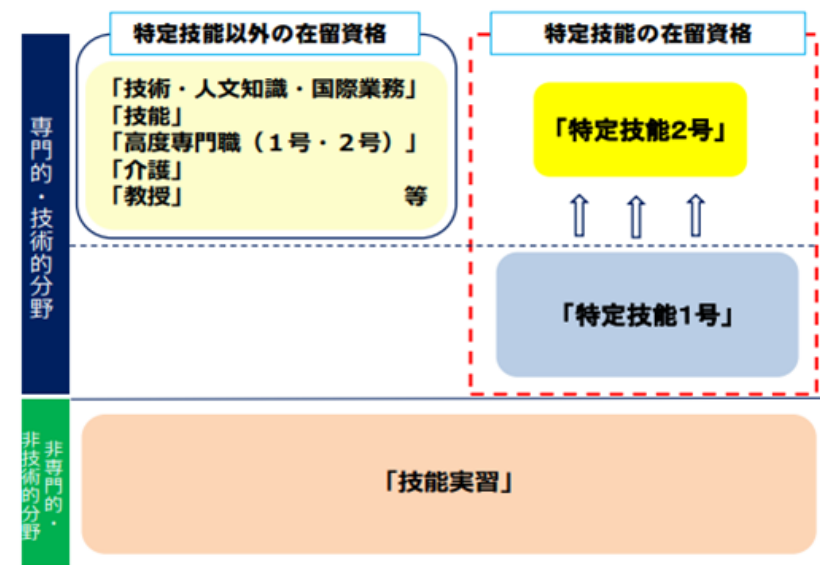
第2章 主な外国人材の受け入れ制度

第2章 主な外国人材の受け入れ制度

主な在留資格別外国人材とその特徴（一部抜粋）

- 就労が認められる在留資格の技能水準としては、図1のとおりであるが、今回は特に「技術・人文知識・国際業務」「特定技能1号、2号」「技能実習」について、図2でその特徴を取り上げている。

【図1】 就労が認められる在留資格の技能水準



【図2】 「技術・人文知識・国際業務」、「特定技能1号、2号」、「技能実習」の特徴

	技術・人文知識・国際業務	特定技能		技能実習 (団体監理型)
		2号	1号	
対応業務	専門性/知識/経験を活かせる業務。 現場作業は不可。 (例) ・システムエンジニア ・CADオペレーター ・営業 ・経理 ・海外取引 ・商品開発 等	対象は11分野 (1号から「介護」＋「追加4分野」を除く)	12分野（介護、ビルクリーニング、工業製品製造業※1）、建設、造船・船用工業※2）、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業※3）、外食業） ＋4分野（自動車運送業、鉄道、林業、木材産業※4）	90職種 166作業
在留期間上限	制限無し（更新可）	制限無し（更新可）	通算5年	最長5年
日本語能力基準	なし	なし	あり	なし（介護はあり）
転職	可	可	可(条件あり)	不可

※1 分野名を「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」から「工業製品製造業」に変更、業務区分等を追加。新規追加業種では、1号特定技能外国人のみ受入れ可能。
※2 区分を整理し、造船・船用工業に必要となる各種作業を追加。
※3 食料品スーパーマーケットにおける惣菜等の製造も可能とした。
※4 2024年3月29日閣議決定により、4分野追加（P17参照）。新規分野については、1号特定技能外国人のみ受入れ可能。

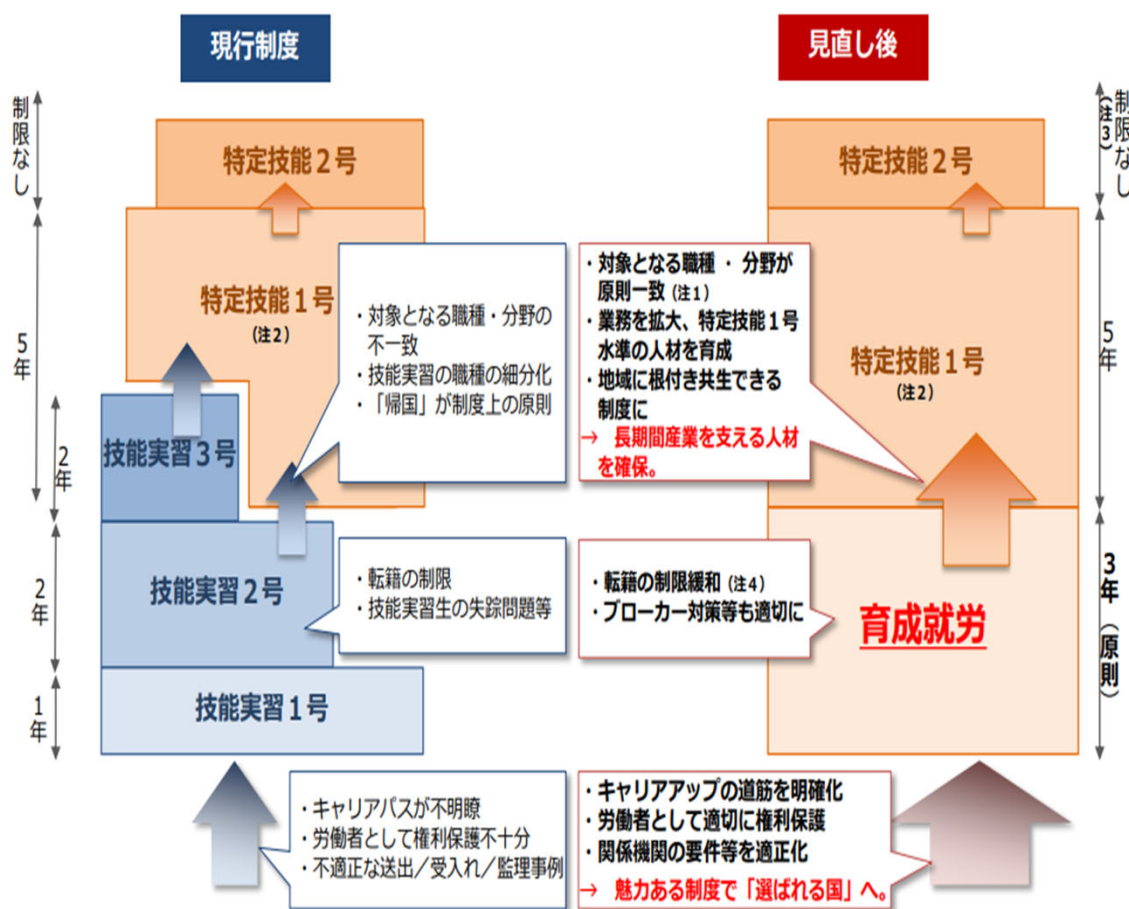
出典 出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」より抜粋。

出典 厚生労働省「技能実習制度 移行対象職種・作業一覧」

第2章 主な外国人材の受け入れ制度

技能実習制度の見直し

- 技能実習制度を発展的に解消し、新たに人材育成と人材確保を目的とした「育成就労制度」を創設すること等を盛り込んだ、出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律（令和6年法律第60号）を、2024年6月21日に公布しました。一部規定を除き、施行日は公布から3年を超えない範囲で政令で定める日となっています。



	現制度	見直し後（新制度）
名称	技能実習制度	育成就労制度
目的	国際貢献の目的で、開発途上国などの外国人を受け入れ、実務を通じてそれぞれの業種の技能を移転する	人材確保と人材育成を目的とする
受け入れ対象分野	90職種166作業	特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野の一部が設定される見込み。 (今後の省令で決定) 育成期間を経て特定技能1号への移行を目指す制度
転職	原則認められない	やむを得ない場合の転職の範囲を拡大/明確化し、手続を柔軟化 一定の条件下で、本人の意向による転職が可能
監理・支援・保護の体制	質や支援の体制にばらつきがあり、不十分な面がある	監理団体・登録支援機関に対する監視や指導がより強化
日本語	本人の能力や教育水準の定めはない	日本語能力基準あり
在留期間	最長5年	原則3年

第2章 主な外国人材の受け入れ制度

- 2024年3月29日、閣議決定により、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針（基本方針）及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）の変更が行われました。

	従前制度	変更後(2024年3月29日閣議決定)
対応分野	・介護分野 ・ビルクリーニング分野 ・素形材・産業機械・電気電子情報関連（※1） - 製造業分野 ・建設分野 ・造船/船用工業分野 ・自動車整備分野 ・航空分野 ・宿泊分野 ・農業分野 ・漁業分野 ・飲食料品製造業分野 ・外食業分野	左記分野に、<u>以下4分野を追加</u> ・<u>自動車運送業分野</u> ドライバー(トラック/タクシー/バス) ・<u>鉄道分野</u> 整備(軌道/車両/電気設備整備) 車両製造、運輸係員 ・<u>林業分野</u> 育林、素材生産作業 ・<u>木材産業分野</u> 木材加工 (※1) 分野名を「工業製品製造業分野」に変更、業務区分等を追加。

- 2024年3月29日「特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加について」の閣議決定により、特定技能制度の対象分野の追加・拡大（上欄の4分野）が行われた。
- 別途、2024年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布され、育成就労制度は特定技能1号への移行のための在留資格であることが明確化。（P16参照）
- 育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

第2章 主な外国人材の受け入れ制度

- 外国人雇用における制度内容詳細や留意点などは、各省庁等にて解説ページあり。
- 雇用検討の際に活用可能なサイトの一部を以下に紹介。

■厚生労働省：

外国人の雇用

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html



■外務省：

在留資格「特定技能」特設サイト

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/ca/fna/ssw/jp/index.html>



■出入国在留管理庁：

外国人技能実習制度

https://www.moj.go.jp/isa/applications/titp/nyuukokukanri05_00014.html



特定技能制度

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/index.html>



■外国人技能実習機構：

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づき
設立された組織

<https://www.otit.go.jp/>



■近畿経済産業局：

外国人と働くときに知っておきたい在留資格

<https://www.kansai.meti.go.jp/2kokuji/koudojinzai/2023sitteokitaizairyushikaku.pdf>

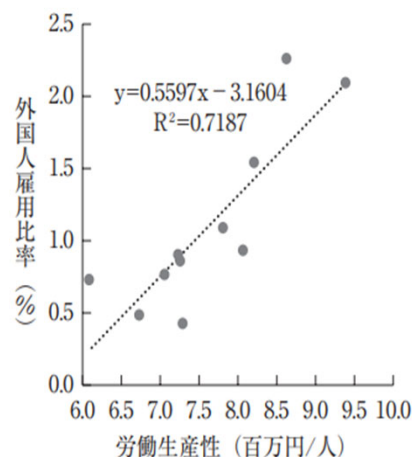
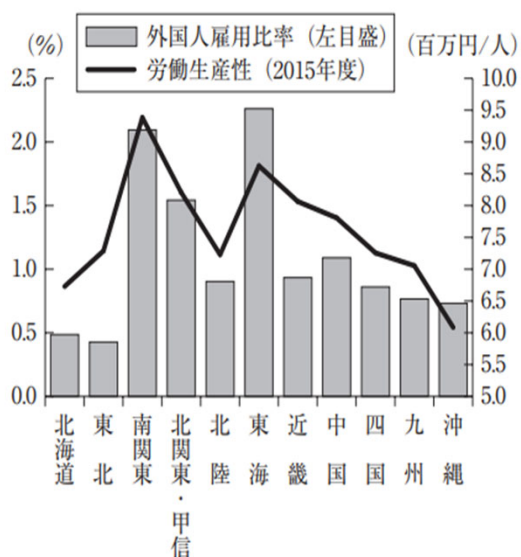


第3章 外国人材活躍のポイント

3-1 外国人材雇用と労働生産性・海外展開投資

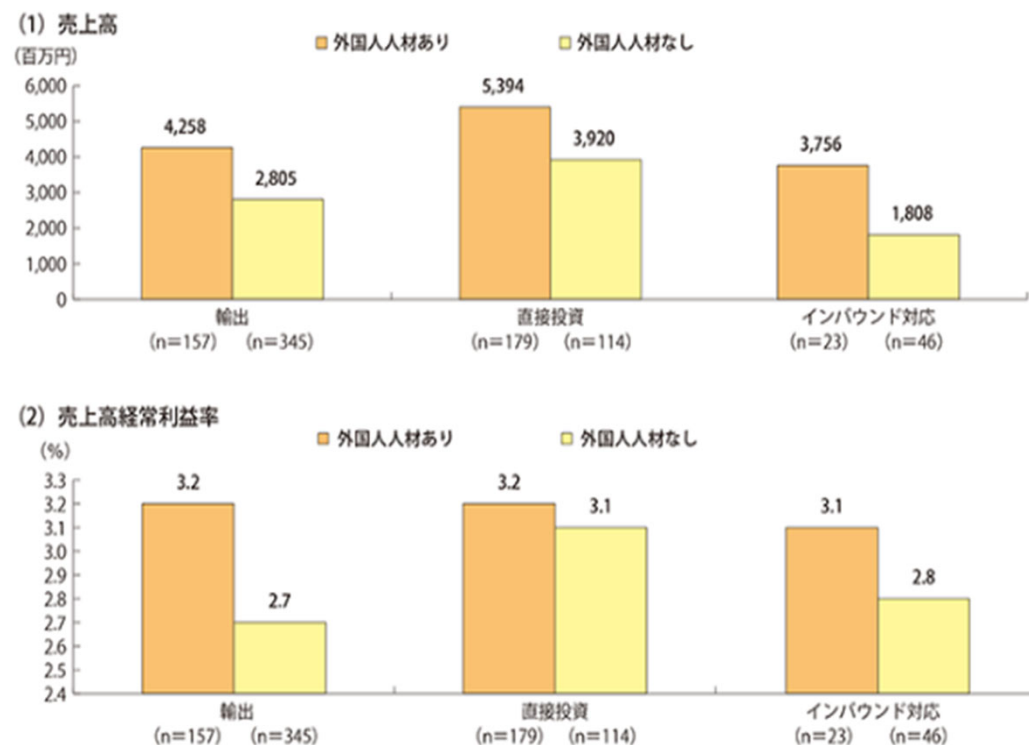
- 民間企業による2015年度データを用いた調査研究では、地域毎の労働生産性と外国人雇用比率に関して一定の相関関係を有することが示されている。
- 2016年度中小企業白書によると、海外展開投資（輸出、直接投資、インバウンド対応）を行っている企業においては、投資種別いずれにおいても外国人材を活用する企業の方が売上高、売上高経常利益率の水準が高いことが示されている。

地域別の労働生産性と外国人雇用比率の相関
(2015年度)



(資料) 内閣府「県民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」

外国人材有無別に見た業務実績
(2016年度)



(出典-左) [外国人雇用増加の産業面への影響 \(2019,日本総研\)](#)

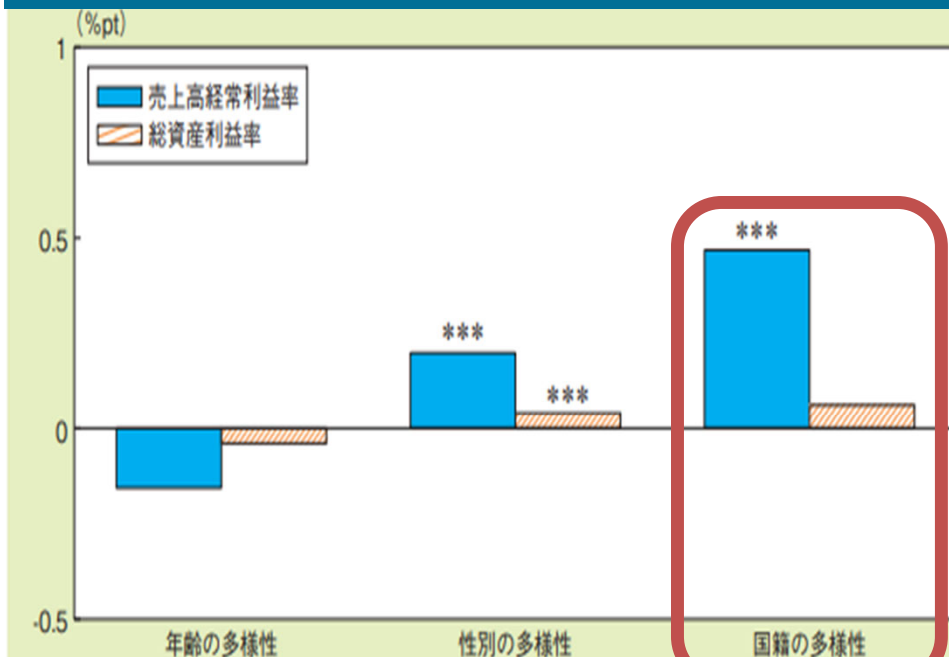
(出典-右) [2016年度中小企業白書 第2部 中小企業の稼ぐ力 3 海外展開投資における人材の在り方 \(2016,中小企業白書\)](#)

3-1 多様性の高い組織と収益率・生産性

- 多様性の高い組織では、チームの目標を達成するのに役立つ豊富な情報を保有しているため、チームの目標に対して、より有用性の高い解決策を見出すことができると考えられ、性別や国籍の多様性を進めることは、企業業績に対して何らかのプラスの影響を与える可能性が示唆されている。
- 但し、多様な人材の活躍に向けた取組がない場合は、逆に多様性の増加は生産性の低下をもたらすので、留意が必要である。

多様性の高い組織と収益率

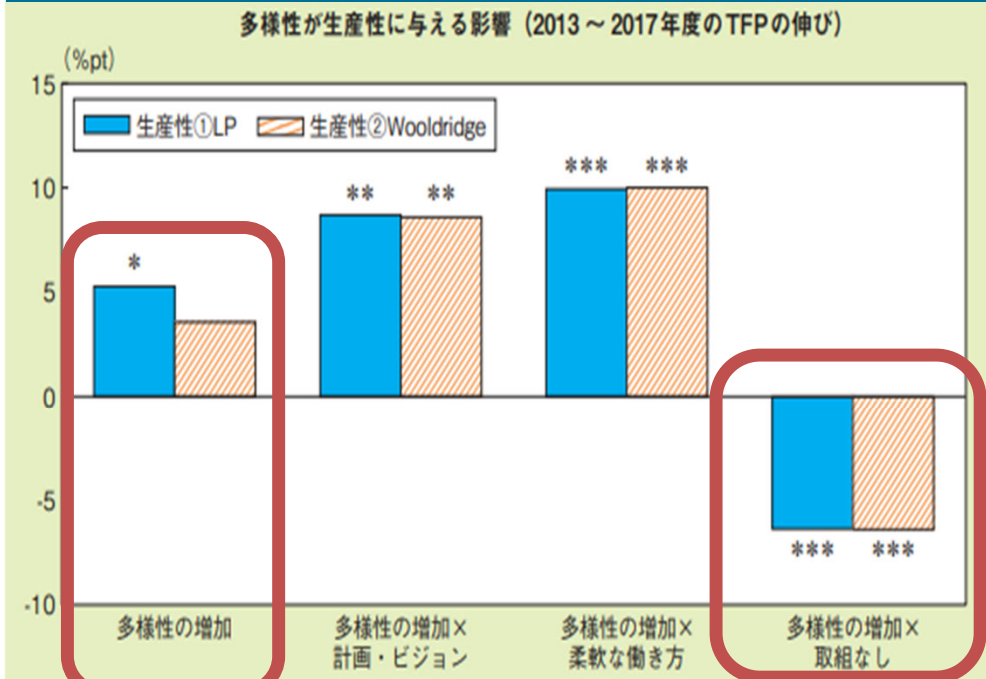
～性別と国籍の多様性は企業業績を正の関係性が観察される～



(備考) 1. 東洋経済「CSR調査」、日経NEEDSにより作成。
2. **、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。
3. 棒グラフは、年齢、性別、国籍の多様性の変化幅を0.01とした時の関係性をプロットしている。
4. 分析の詳細は、付注2-8を参照。

多様性の高い組織と生産性

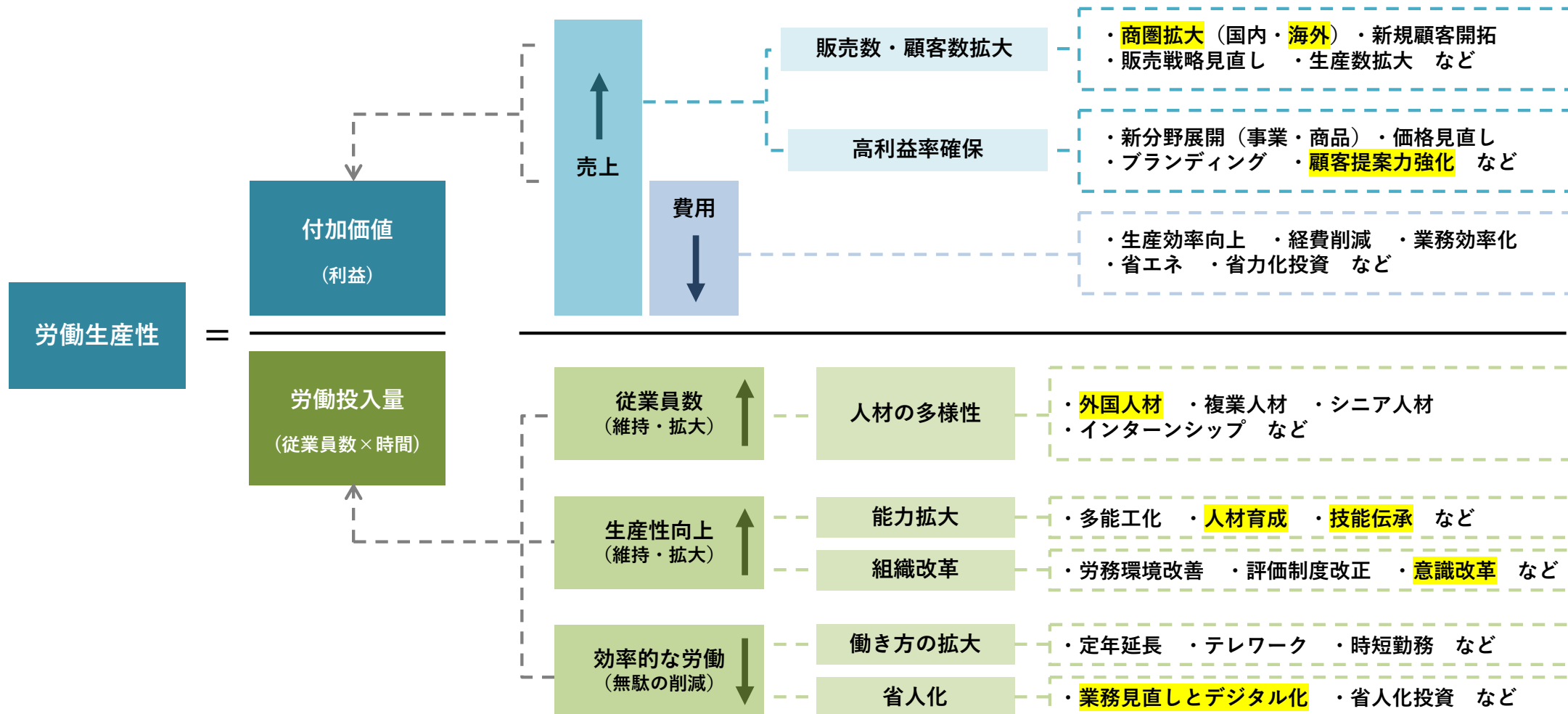
～多様な人材の活躍に向けた取組がない場合、多様性の増加は生産性を低下させる～



(備考) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。
2. **、*はそれぞれ、多様性が増加した企業とそうでない企業の生産性の伸びの差が1%、5%、10%水準で有意であることを示す。
3. 分析の詳細は、付注2-9を参照。

3-2 労働生産性から捉え直す外国人材の活躍可能性

- 人口減少という日本の構造的課題に対し、労働生産性の持続的な向上・維持を図るためには、自社の成長イメージに対して適切に付加価値及び労働投入量のバランスを図る必要がある。
- 労働生産性向上・維持における打ち手（戦略）は多種多様。しかし、それぞれの戦略において外国人材の活躍機会を十分に担保することで、その成果を高める可能性も存在。
（外国人材活躍の関連部分は黄色マーカー箇所）



※上表における打ち手(戦略)等は、近畿経済産業局作成による仮説であり、打ち手(戦略)等はこれに限られるものではない。

3-2 労働生産性向上における外国人材の活躍可能性

付加価値向上 - 「海外マーケット開拓・拡大」における活躍可能性

【海外拠点を基盤にした中核人材へ成長】

- 国内で採用した優秀な外国人材の活躍幅を広げるため、海外拠点の設立・運営における中核人材としてアサインすることで、海外市場拡大に貢献する例も存在。
- 海外拠点の保有により自社で育成した実習生の雇用継続と技術持続性を担保することに成功するとともに、更に日本の自社で高度なスキル・能力を習得しに再来日するといった一過性ではない人材面での循環可能性にも期待。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- ベトナム出身の元実習生が身に付けた技術や経験を活かし、ベトナム工場の立ち上げを支えてくれた。
- 実習生の出身国に工場を持つことで、実習生は帰国後も自社の社員として、現地生産の拡大に寄与してくれるだけでなく、現地で経験を積んで、また日本に戻って来ることもでき、実際に日本に戻り活躍してくれている。
(金属加工業・30名規模・高度人材/特定技能/技能実習)
- 技能実習生を継続雇用するためにベトナム工場を設立。
現地でベトナム人社員がコアとなり情報をスムーズに入手できるので、現地調達も広がり、生産も拡大。
当初は日本向け輸出だけだったが、徐々に現地販売やアメリカ/ドイツ/タイといった第三国向け輸出も増加。
設立時の技能実習生が、現在は現地の副工場長を務めている。
日本で職人を採用することが難しい中、重要な生産拠点になっている。
(工具製造業・100名規模・特定技能/技能実習)
- インドネシアやフィリピンへの海外展開も考えており、将来的にはインドネシア人社員に現地法人を任せたいと考えている。
(情報サービス業・10名規模・高度人材)

3-2 労働生産性向上における外国人材の活躍可能性

付加価値向上 - 「提案力強化」における活躍可能性

【外国人材が母国語で自分事として説明することで、より分かりやすく伝わる提案が可能に】

- 海外向け販売を行うにあたり、実際に製造している外国人材が通訳を介さずに説明することで、深い内容の説明が可能になる事例も。
- 自分の言葉として提案が可能になることで、相手への訴求効果が高まることも。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- ・ ベトナムの工作機械展示会に出展した際、製造を担当するベトナム人技術者が営業することにより盛況となった。
- ・ 他社のブースでは通訳を雇っていたが、自社技術のことが分かり、かつ自社に誇りを持っている社員が話すことで、より自社の強みを伝えることに貢献したと考えている。

(切削加工業・70名規模・高度人材/技能実習)

付加価値向上 - 「DX化」における活躍可能性

【外国人材が高度なITスキルで活躍】

- あらゆる業種でエンジニア需要が高まる中、必要なスキルを持つ人材は限られている。
- 海外の人材マーケットに目を向けることで、IT人材を確保できている事例も。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- ・ 海外IT人材の活躍により自社のデジタル化推進（ECサイト制作・図面作成業務の効率化等）に寄与してくれた。
- ・ 家具を空間に置いたイメージを可視化するARサービスの開発等、自社の新たな営業・販促ツールの開発に貢献してくれた。

(オフィス等家具製造業・20名規模・高度IT人材/技能実習)

3-2 労働生産性向上における外国人材の活躍可能性

日本人従業員への波及効果による生産性向上

【バイタリティの底上げと、コミュニケーション能力の向上】

- 外国人材のバイタリティの高さは多くの企業や支援機関が認めるものであり、一緒に働く日本人社員にとってもいい刺激となっている。
- 外国人材とのコミュニケーションにおいて、日本人社員側にも「丁寧に伝える」「言葉で伝える」といった意識と行動の変化が現れ、既存社員同士の人材育成や技能伝承にも活かしている。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- ベトナム人のバイタリティに引っ張られて、日本人社員の仕事に対する気持ちの底上げにつながっていると
感じている。
(パッケージ製造業・30名規模・エンジニア/技能実習/アルバイト)
- 外国人にも分かるように丁寧に漏れなく指示するようになったことで、日本人の部下にもよく伝わるようになった。
日本人社員の「伝える力」が格段に上がった。
(金属加工業・100名規模・高度人材/技能実習)
- 高齢の技術者は、若い外国人(20歳代)が意欲的に学ぶ姿勢を見て「素直でかわいい」と感じ、嫌がることなく
積極的に自身の技術を教えている。
(金属プレス加工・100名規模・高度人材)
- 外国人材が「出来ないことが出来るようになる」過程を見せてくれることで、周りの日本人にもいい刺激になって
いる。
(オフィス等家具製造・20名規模・高度IT人材/技能実習)

3-3 外国人材活躍のポイント

- 外国人雇用を検討/進めていき、活躍に至るためには様々な角度で理解を深めていく必要がある。
- 既に雇用/活躍に至っている企業の声を元に、ステージ毎のポイントをまとめた。

進行期

雇用検討

採用

活躍・定着

雇用のきっかけ (P27)

採用 (P28)

心構え (P29)

文化・考え方の違い (P30)

日本語能力＜採用＞ (P31)

日本語能力＜入社後＞ (P32)

日本語能力＜日本人側＞ (P33)

外国人材の生活 (P34)

3-3 外国人材活躍のポイント

雇用のきっかけ

雇用検討

採用

活躍・定着

【人材補完と企業発展】

- 「日本人雇用が難しくなった」ことに対する補完的意味合いや、紹介/応募などの受動的な流れでの外国人材雇用開始も多いものの、グローバル展開や自社の発展を目的とした雇用も行われている。
- 様々な人材が入ることにより、企業の発展にも寄与している。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 日本人雇用が難しくなったことへの対応。
(機械製造業・120名規模・高度人材)、(金属プレス加工業・100名規模・高度人材)
- 取引金融機関から支援メニューの一つとして、外国人材仲介機関の案内。
(パッケージ製造業・30名規模・高度人材/技能実習/アルバイト)
- 特に外国人を募集したわけではなく、一般枠の募集に他社の元外国人実習生が応募してきた。
後日その社員が同国出身の友人を紹介して、もう1名採用も。
(工具製造業・100名規模・特定技能/技能実習)
- 事業特性上、現地目線の情報が必要であった。海外現地の生の情報を取得できる人材を求めて、外国人雇用を検討。
(コンサルティング業・5名規模・高度人材)
- グローバル展開への対応、人手不足の対応。ただし「日本人が良いけれども、いないので」と言った理由も多い。
(支援機関)

3-3 外国人材活躍のポイント

採用

雇用検討

採用

活躍・定着

【個性とビジョンを大切に】

- 日本人と同様に外国人材にも多様な個性がある。ひとりの従業員として、どのような働き方を求めている、どう活躍してもらいたいかのビジョンを持つ必要がある。
- 留学生においては就職活動の時期が日本人学生とは異なっていることが多く、通年での採用活動も効果的。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 外国人が日本に来た目的からそれないように雇用したい。
「何年でいくら稼ぎたい」「定住したい」など、外国人もひとりひとり違う。
(飲食業・100名規模・高度人材/特定技能)
- 外国人材は専門分野等の個人スキルとキャリアアップを重視する。従事させたい業務内容が人材の専門分野とマッチするか、求めたい役割は何か、どのようなキャリアパスを提供できるかを明確にし、外国人材にも伝えることが重要。
(環境サービス業・300名規模・高度人材)
- 単にワーカーとして働くことを求めると本人も面白くない。ひとりの従業員として会社の中でどう活躍できるか考える必要がある。
(切削加工業・70名規模・高度人材/技能実習)
- 外留学生は在学中は学業を行い、卒業後の4月以降に就職活動を行うケースが多い。
(支援機関)
- 外まずはひとり受け入れてみる。まずはインターンから初めてもいい。外国人学生は主体的にセルフマネジメントするので、それほど手間もかからない。
(情報サービス業・10名規模・高度人材)

3-3 外国人材活躍のポイント

心構え

雇用検討

採用

活躍・定着

【外国人材も日本人材も特別扱いしない】

- 外国人材と日本人従業員どちらかを特別扱いする必要は無く、それぞれどちらも平等に扱うことが重要。
- 特に賃金面においても、どちらかが不当に高い/安いとならないように、同一業務/同一条件とする必要がある。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 日本人と同様に接する。よその国からやって来るのだから、自分の弟や妹、息子や娘として接してあげてほしい。
逆に特別扱いもしない。
(金属加工業・20名規模・特定技能/技能実習)
- 日本人と外国人を対等に扱う。日本人の方が偉い、日本だから日本流にやれといった圧迫感を与えないように。
そして日本人の補助ではなく、メインの業務を担当させるべき。
(金属加工業・30名規模・高度人材/特定技能/技能実習)
- 日本人と同じかそれ以上の待遇が必要で、最低賃金で雇おうなどと考えてはいけない。
(自動車用部品製造業・140名規模・高度人材)
- 「日本人だから」「外国人だから」という枠は外した方がいい。社内で「外国人だから」という言葉は使わず、外国人だからといって特別な待遇もしない。
(コンサルティング業・5名規模・高度人材)
- 外国人向けの制度設計をする場合は、日本人向け制度とのバランスにも留意。「日本語学校の費用負担」は検討する企業が多いが、日本人向けの「英語学校」の費用負担を検討する企業は少ない。長期休暇(春節等)の文化も異なる場合もあるので、社内でしっかりと制度設計と説明を行う必要はある。
(支援機関)

3-3 外国人材活躍のポイント

文化・考え方の違い

雇用検討

採用

活躍・定着

【違いをお互いが理解する】

- 仕事をする上で根底となる文化/考え方はそれぞれ異なっており、トラブルを避けるためにも事前にきちんとフェーズを合わせておく必要はある。
- 日本で当たり前のことでも、国が変われば非常識となることもある。
- 契約書文化圏の方が多く、仕事内容はその範囲である意識は強い。
- 入社タイミングで仕事の範囲や、社内でのキャリア/育成プランを明示する必要あり。
- 宗教上の制約や帰国のタイミングなども様々あり、きちんと理解した上で業務とのバランスを取ることのできるような工夫は必要。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 業務範囲/休暇等の条件や評価体系を入社時点でしっかりと説明する。契約書に無い業務は入社後にトラブルの元に。
- 外国人材にとって、「やりがい」「スキルアップできるか」の目線は重要。（支援機関）
- 専属の生活支援員による相談窓口も設置し、私生活も含めた様々な相談が寄せられている。
- 祈祷時間に応接室を利用出来るようにしたり、社内イベント時の食材確認など、宗教的な配慮も欠かさない。
（建設機械部品製造・200名規模・技能実習/特定技能/高度人材）
- 特定技能外国人は家族を日本に帯同できないので、母国の家族と会うために一時帰国を希望することも多い。
希望があった場合には、複数名が同時期にならないように調整した上で可能な限り対応。
（業務用機器製造・30名規模・高度人材/特定技能/技能実習）
- 問題が生じたときは、コミュニケーションをとるしかない。当社も誠意を持って外国人社員の話に耳を傾け、お互いが譲歩して、新たなものを築いていっている。日本人従業員側の意識のグローバル化も必要。
（環境サービス業・300名規模・高度人材）

3-3 外国人材活躍のポイント

日本語能力＜採用＞

雇用検討

採用

活躍・定着

【本当に必要な日本語能力の見極めを】

- 語学力については日本語ネイティブ水準や、日本語検定の高位水準を求めがちであるが、業務遂行において「本当に必要な水準」を見極めることは大切。
- 高い水準で募集をかけてしまうと求職者側も尻込みしてしまい、優秀な人材と出会う機会の喪失につながる可能性も。
- 応募書面ではある程度の日本語水準を設定し、面接などできちんと人材の見極めが行えるような目線は大切。
- コロナ禍を経て、外出機会の減った外国人の日本語レベルはやや低下傾向も。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 日本語レベルは全く重視しない。日本語力を求めると、それだけで人材の幅が狭まってしまう。日本語能力の枠を取り払うと、優秀な人材を採用できる可能性も広がる。日本語を話せないだけで機会損失になっていて、本当にもったいない。グーグル翻訳でもなんとかなる。

(情報サービス業・10名規模・高度人材)

- 当初はグーグル翻訳やChatGPTなども使い、時間をかけてコミュニケーションを。

(支援機関)

- 求人の段階で日本語レベルを求めすぎてしまうと、優秀な人材と出会う機会の喪失に。
- 「入社後にも日本語を学ぶ機会あり」を示すことで、求職者の安心感と応募増加にも繋がる。

(支援機関)

3-3 外国人材活躍のポイント

日本語能力＜入社後＞

雇用検討

採用

活躍・定着

【日本語能力向上に向けた工夫】

- 入社時には日本語能力を求めずとも、働く中で「日本語を覚えていって欲しい」と考える経営者は非常に多い。その背景には、自社で働く上での日本語の必要性だけではなくキャリアアップや帰国後の従業員本人のためであることが多かった。
- 日本語学習支援を行っている企業は多かった。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 日本語検定の資格に応じて給与に差を付け、日本語を勉強するインセンティブにしている。
(金属プレス加工業・130名規模・高度人材)
- 同じ国籍の社員同士は母国語で話す方がスムーズな場合もあるが、社内では基本的に日本語でコミュニケーションを取る。週に4日ほど講師による日本語の学習機会を設け、日本語力が上がれば給料アップの仕組みも作っている。
(プラント設備製作/工事業・100名規模・技能実習/高度人材)
- 実習生には技術だけでなく、是非日本語を覚えて帰って欲しいと思っている。
N1/N2を取っていると、帰国後の給与が2～3倍になることも。
(金属加工業・100名規模・高度人材/技能実習)
- 採用にあたって日本語能力は関係ない。
ただ、戦力になってもらうためにはやはり日本語も必要なので、社内で週1回日本語教室を開講。
(切削加工業・70名規模・高度人材/技能実習)
- 分からない日本語があればすぐに調べるように言っている。
職場でベトナム語を許すと日本語を勉強しなくなってしまうので、仕事は日本語を使うようにする。
(金属加工業・20名規模・特定技能/技能実習)

3-3 外国人材活躍のポイント

日本語能力<日本人側>

雇用検討

採用

活躍・定着

【外国人材と企業、両者の相互理解】

- 外国人材が日本語や日本の文化について理解を深めることはもちろんではあるが、企業側(日本人側)も相手の文化や考え方を理解する工夫は必要。
- 一方的にどちらかの考え方や文化に合わせるのではなく、ともに歩み寄り、互いが働きやすい仕組みを作ることが大切。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- 外国人には日本語を学んでもらい、日本人も「やさしい日本語研修会」に参加。
外国人に指示が通じない場合には、彼らの出身国の文化や考え方という切り口から、なぜ通じないかを考えてもらう。
(飲食業・100名規模・高度人材/特定技能)
- 日本の文化や習慣を一方的に押しつけるのではなく、相手の文化や考え方を尊重することが重要。
日本人従業員向けに中国語教室を開くなど、相互理解を進めている。
(業務用機器製造業・30名規模・高度人材/特定技能/技能実習)
- ベトナムでは頭や肩に触れてはいけないなど、職場で起こりそうな文化の違いによるタブーは日本人社員にも教えている。
(プラント設備製作/工事業・100名規模・技能実習/高度人材)
- 説明は文字だけでなく、絵なども使って分かりやすくする。
(支援機関)
- 大阪弁は理解してもらいにくい。標準語であればコミュニケーション取りやすかったかも。
(支援機関)

3-3 外国人材活躍のポイント

外国人材の生活

雇用検討

採用

活躍・定着

【生活面にも配慮】

- 「従業員」としての外国人材であるとともに、日本の「生活者」としての外国人であることも意識。
- 生活面の不安は仕事にも影響するため、仕事だけではなく日常生活においても配慮は必要。
- 日頃の生活や家族の困りごとなど、一步踏み込んだフォローが効果的。
- 車を持っていない方も多く、大きな買い物などのフォローも。

【企業ヒアリングにより把握した生声】

- ・ 「この会社で働きたい」と思ってもらえるようにしている。住居や身の回りのことも含めて丁寧に対応することで、円安という状況下であっても、優秀な人材との出会いに繋がっている。
(パッケージ製造業・30名規模・エンジニア/技能実習/アルバイト)
- ・ 生活支援として引っ越しの手伝いや家具の取りそろえ、食べ物への配慮は必要。
(オフィス等家具製造業・20名規模・高度IT人材/技能実習)
- ・ 仕事以外の場（BBQ・地元イベント等）でも懇親を図っている。
(業務用機器製造業・30名規模・高度人材/特定技能/技能実習)
- ・ 2年ほど働いて家族を呼び寄せるエンジニアも多いが、来日直後の奥さんは日本語を話せないため、母国語でも仕事ができる当社でアルバイトとして雇った。
(金属加工業・100名規模・高度人材/技能実習)
- ・ 病院のかかり方や症状の説明の仕方など、外国人材は不安なのでフォローを。
- ・ 働く従業員のみならず、家族のフォローも必要。

(支援機関)

3-3 外国人材活躍のポイント

- 外国人と働くためのコミュニケーションなどについても、各省庁等にて解説ページあり。
- 活用可能なサイトの一部を以下に紹介。

■文化庁：

「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」

https://www.bunka.go.jp/seisaku/kokugo_nihongo/kyoiku/92484001.html



■経済産業省：

外国人材の活躍

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/gaikokujin/gaikokujin.html>



■厚生労働省：

外国人労働者の人事・労務に関する3つの支援ツール

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html



外国人労働者の安全衛生対策

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html>



外国人従業員とのコミュニケーションのコツ（コミュコツ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37835.html



事業者向け受入れ・定着マニュアル～外国人と一緒に生活するために～

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/index_00008.html



■出入国在留管理庁：

生活・就労ガイドブック

https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/guidebook_all.html



第4章 関西における外国人材活躍に向けた支援の取組

第4章 関西における外国人材活躍に向けた支援の取組

南海電気鉄道株式会社

高度人材

- ネパールのIT・CAD人材に特化した人材紹介支援サービス（Japal事業）を提供。
- 大学を卒業後、ネパール国内のIT企業等における実務経験者(中途採用扱い)を紹介。
- 紹介する人材は南海電鉄が日本語教育を行うため、トリリンガル（日本語・英語・ネパール語）の語学力を持つ。



- <https://japal-nankai.com/>

(独) 日本貿易振興機構 (JETRO)

高度人材

- 初めて高度外国人材の採用を目指す企業から、高度外国人材にもっと活躍してもらいたいと考えている企業まで、高度外国人材活躍推進支援コーディネーターがアドバイス供与や有益なイベント参加支援、様々な情報を提供。

【8つのサポートメニュー】

- 高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援
- 外国人採用に精通した専門家によるコンサルテーション
- ジョブフェア（合同企業説明会）への参加
- セミナー、育成定着講習会
- 企業交流会
- 外国人社員向け講習会、交流会
- オンライン講座
- ジェトロウェブサイトでの情報発信（ジェトロ高度外国人材活躍推進ポータル）



- <https://www.jetro.go.jp/hrportal/>

第4章 関西における外国人材活躍に向けた支援の取組

株式会社池田泉州銀行

全般

- 2018年に人材紹介業務の免許を取得し、企業/求職者両方の支援を行う人材紹介業務のほか、各提携先の紹介を通じて幅広い人材ニーズに応える。
- 外国人材については、求人ニーズのヒアリングから採用までを本部専門部署で一貫して支援することにより、企業の発展に資する人材を紹介。
- 海外IT人材などの人材採用に関するニーズについては提携する企業を紹介。



- <https://www.sihd-bk.jp/corporation/recruitment/>

株式会社YOLO JAPAN

在留外国人

- 国内在住の外国人向け求人情報の発信をはじめ、暮らしに関するさまざまなサービスを提供する外国人向け会員メディア。
- 世界226の国や地域出身の在留外国人が登録しており、その数は26万人超。
- 企業向けには、日本在留の外国人の雇用や市場調査を行えるサービスを提供。



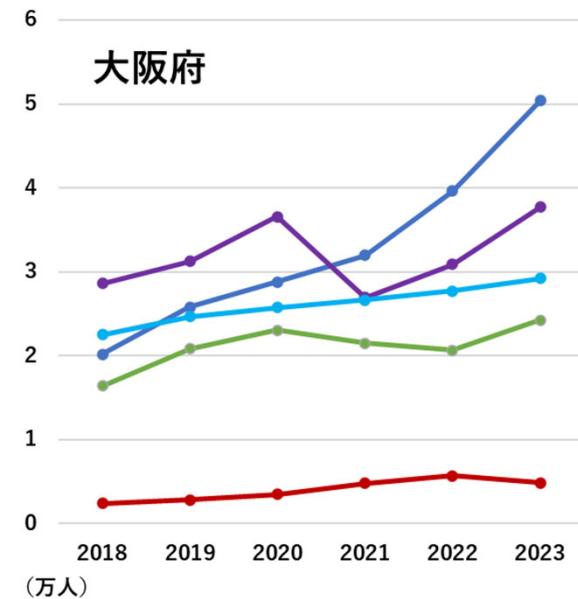
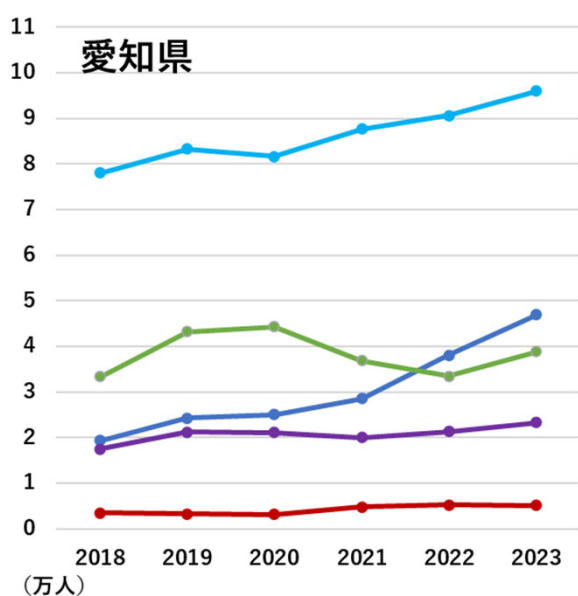
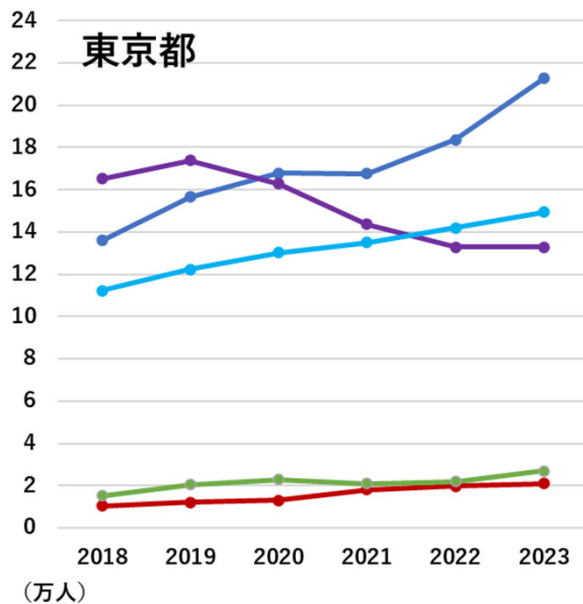
- <https://www.yolo-japan.co.jp/>

第5章 統計データ < appendix >

第5章 統計データ < appendix >

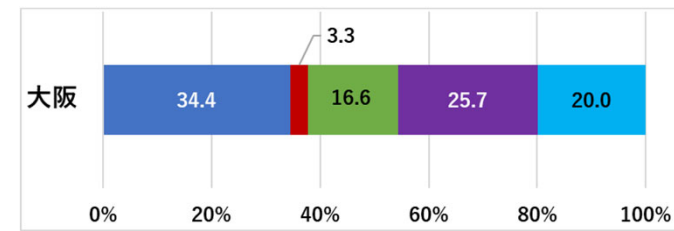
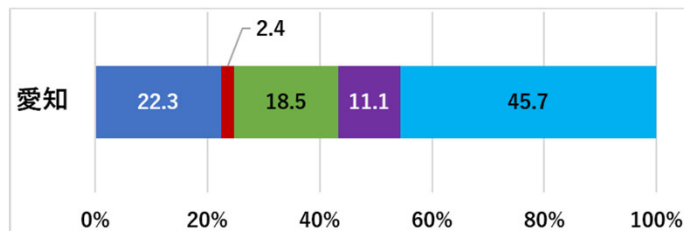
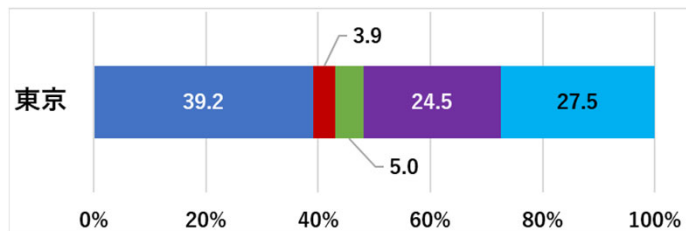
- 東京都・愛知県・大阪府の外国人労働者数の在留資格別の推移は以下のとおり。
- 「専門的・技術的分野の在留資格」は各府県増加傾向にあり、大阪府と東京都では最も多い。
- 愛知県は「身分に基づく在留資格」が半数近くを占め、次いで「専門的・技術的分野の在留資格」が多い。

【東京、愛知、大阪】在留資格別の外国人労働者数の推移



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

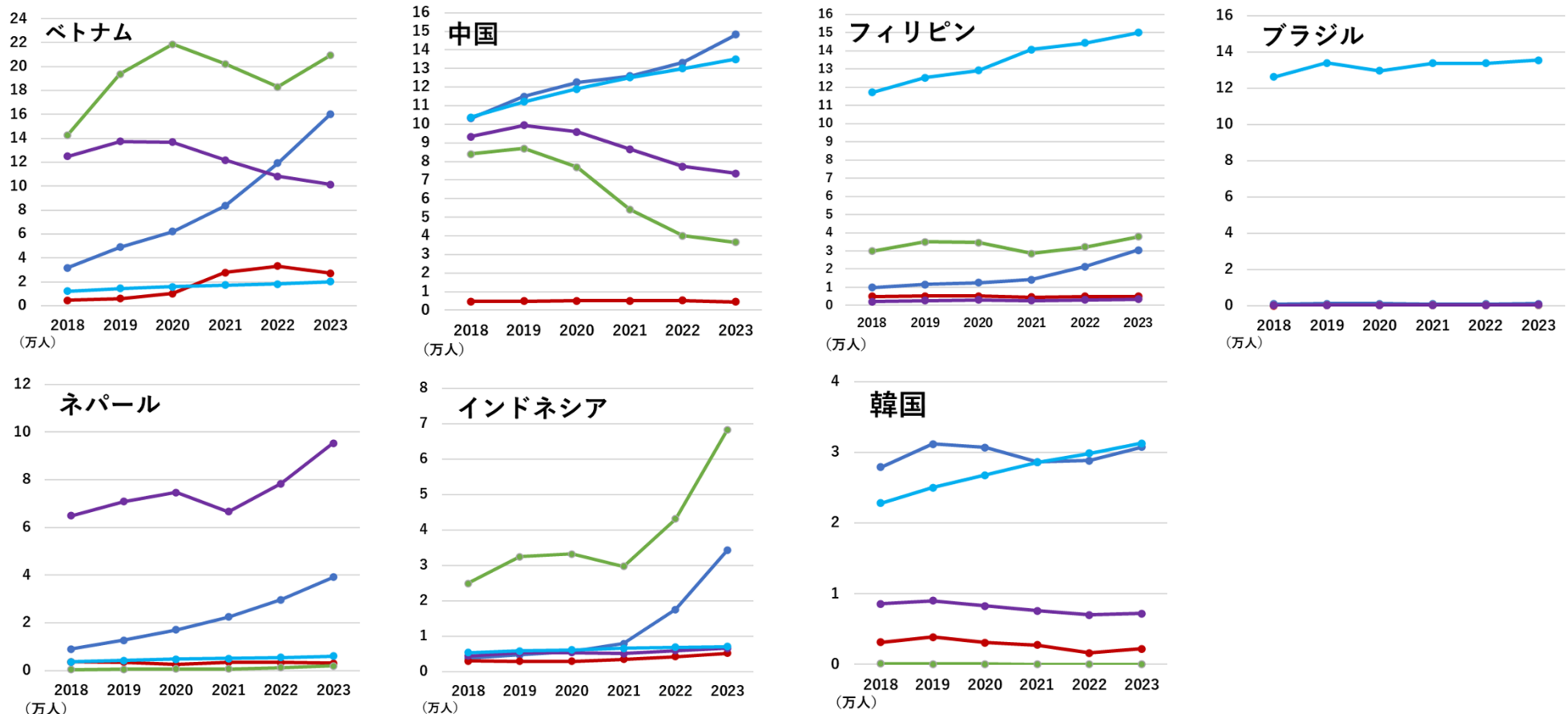
【東京、愛知、大阪】在留資格別の外国人労働者数割合（2023年）



第5章 統計データ < appendix >

- 外国人労働者数の多い7つの国の、在留資格別の推移は以下のとおり。
- 人数が最多のベトナムは、「資格外活動」が減少する一方で、「専門的・技術的分野の在留資格」が増加している。他の国においても、「専門的・技術的分野の在留資格」は、増加している国が多い。

【全国】在留資格別の外国人労働者数の推移



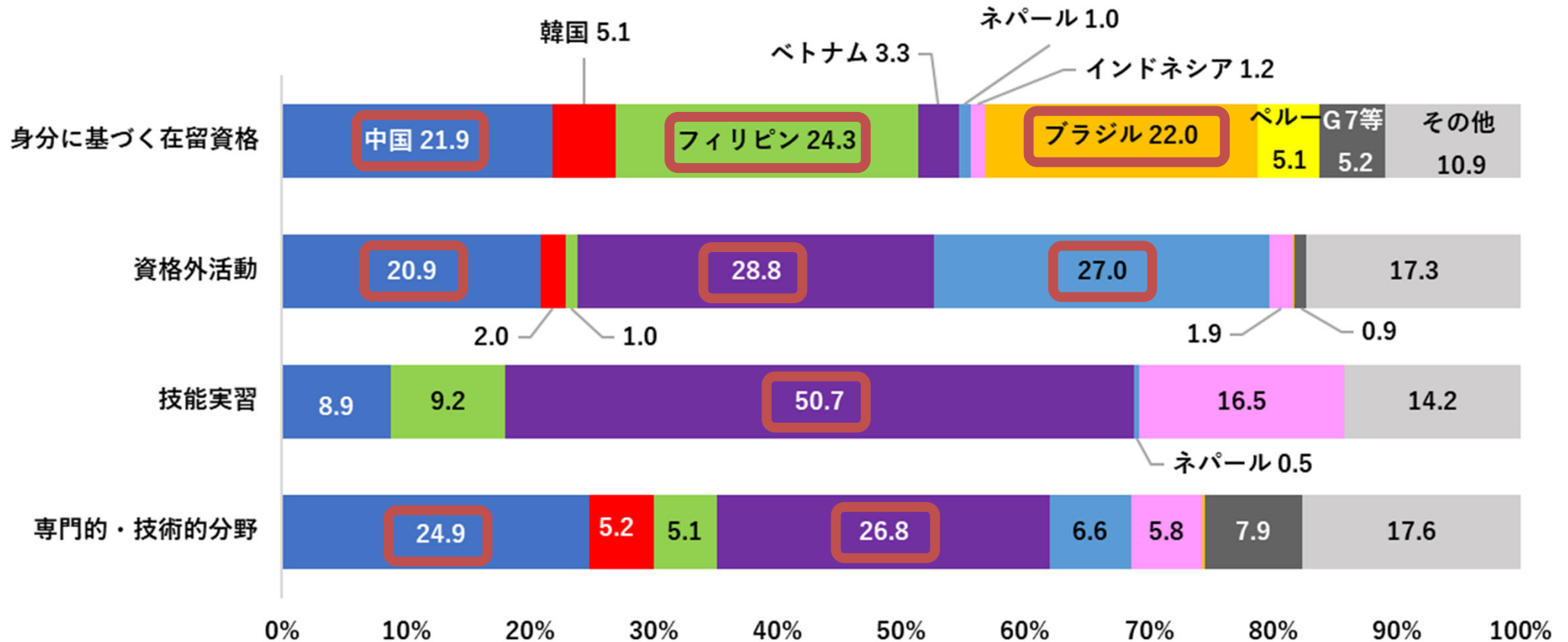
■ 専門的・技術的分野の在留資格 ■ 特定活動 ■ 技能実習 ■ 資格外活動 ■ 身分に基づく在留資格

出典 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）を基に、当局が作成

第5章 統計データ < appendix >

- 在留資格によって、国籍の分布は大きく異なっている。
- 「身分に基づく在留資格」ではフィリピン・ブラジル・中国、「資格外活動」ではベトナム・ネパール・中国、「技能実習」ではベトナム、「専門的・技術的分野の在留資格」ではベトナムと中国の割合が大きい。

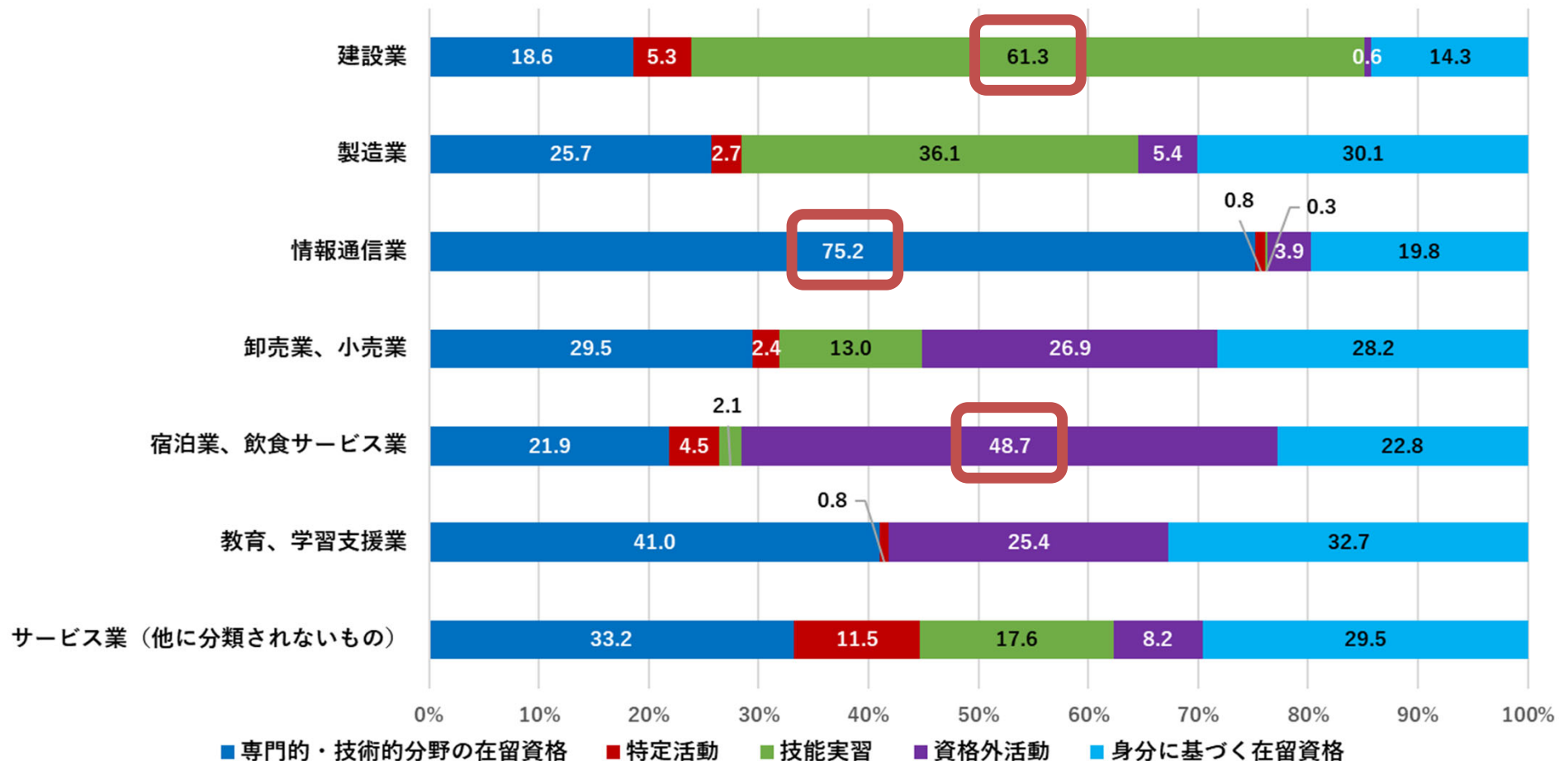
【全国】在留資格別の外国人労働者国籍別割合（2023年）



第5章 統計データ < appendix >

- 産業別の在留資格別割合は以下のとおり。
- 特定の在留資格が突出している産業もあり、「建設業」は「技能実習」が、「情報通信業」は「専門的・技術的分野の在留資格」が、「宿泊業、飲食サービス業」は「資格外活動」の割合が最も高い。

【全国】産業別の外国人労働者在留資格別割合（2023年）

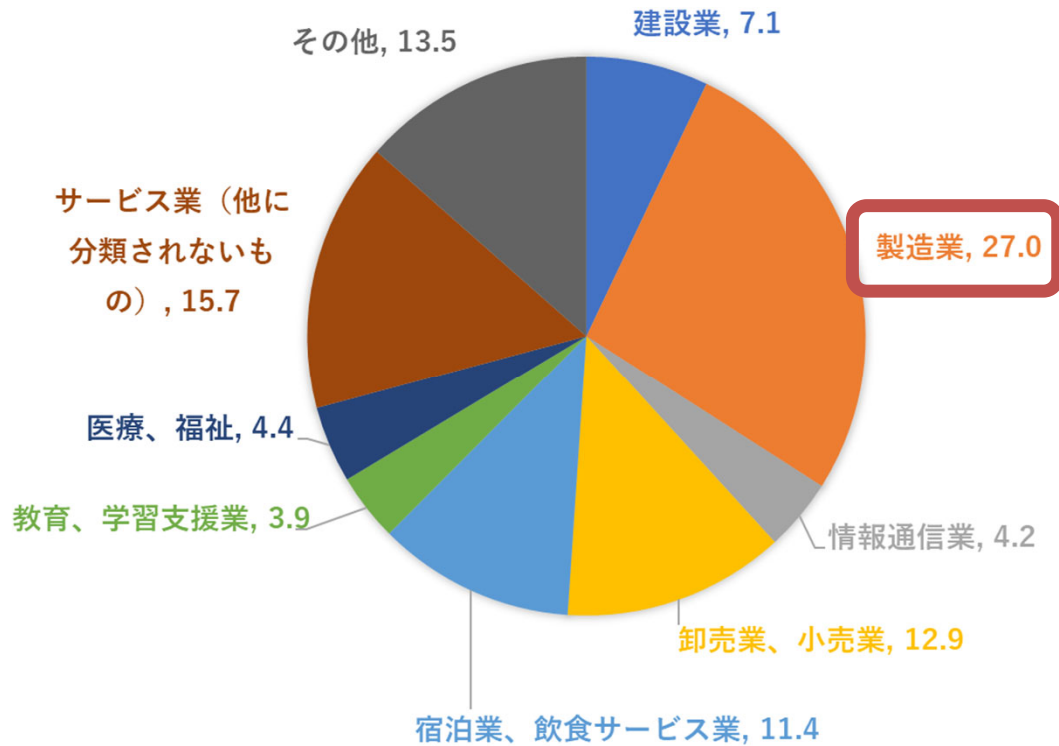


第5章 統計データ < appendix >

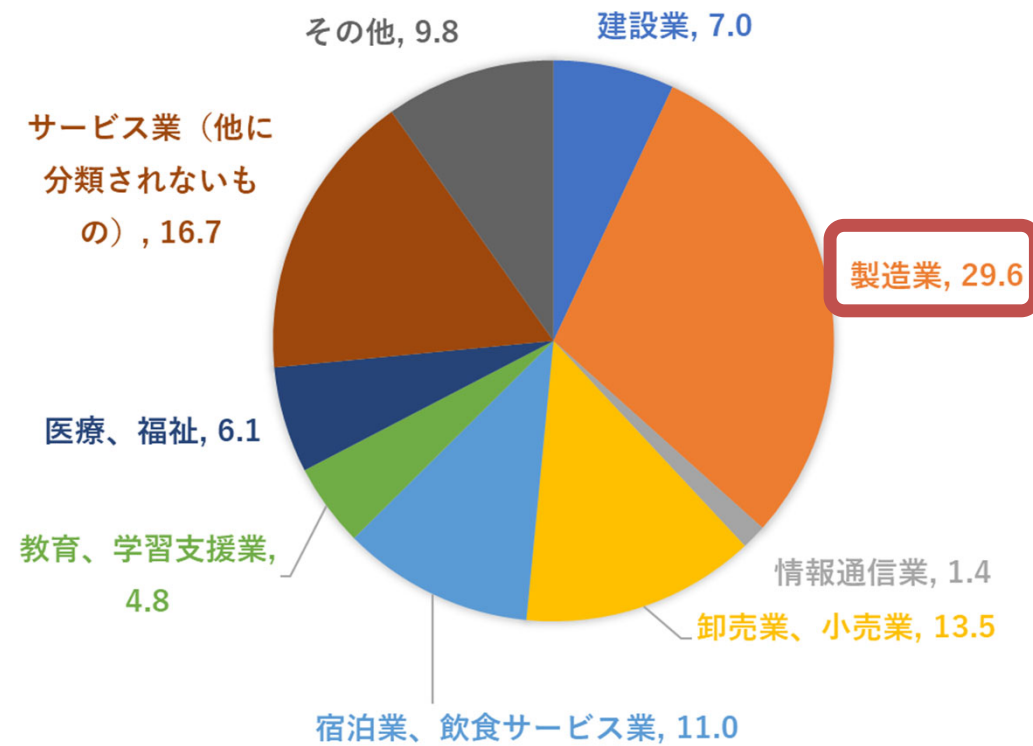
- 外国人労働者数の産業別の割合を見ると、関西は全国に比べ「製造業」の割合がやや高い。

【全国、関西】外国人労働者数の産業別の割合（2023年）

< 全国 >



< 関西 >

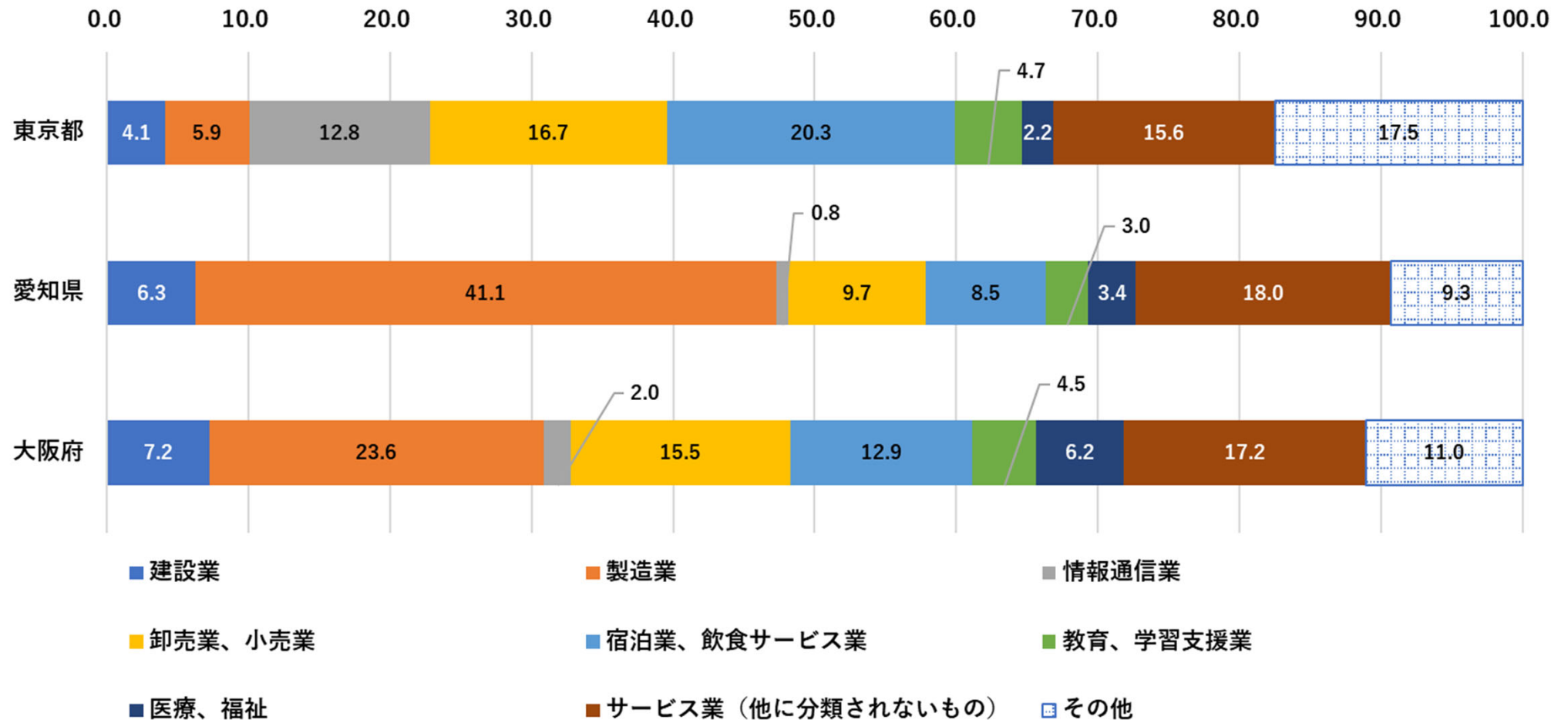


出典 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末現在）を基に、当局が作成

第5章 統計データ < appendix >

- 東京都、愛知県、大阪府の外国人労働者数の産業別の割合は以下のとおり。
東京都：製造業の割合が低く、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業の割合が高い。
愛知県：製造業の割合が高い。
大阪府：東京に比べて製造業の割合が高く、愛知に比べて卸売業、小売業の割合が高い。

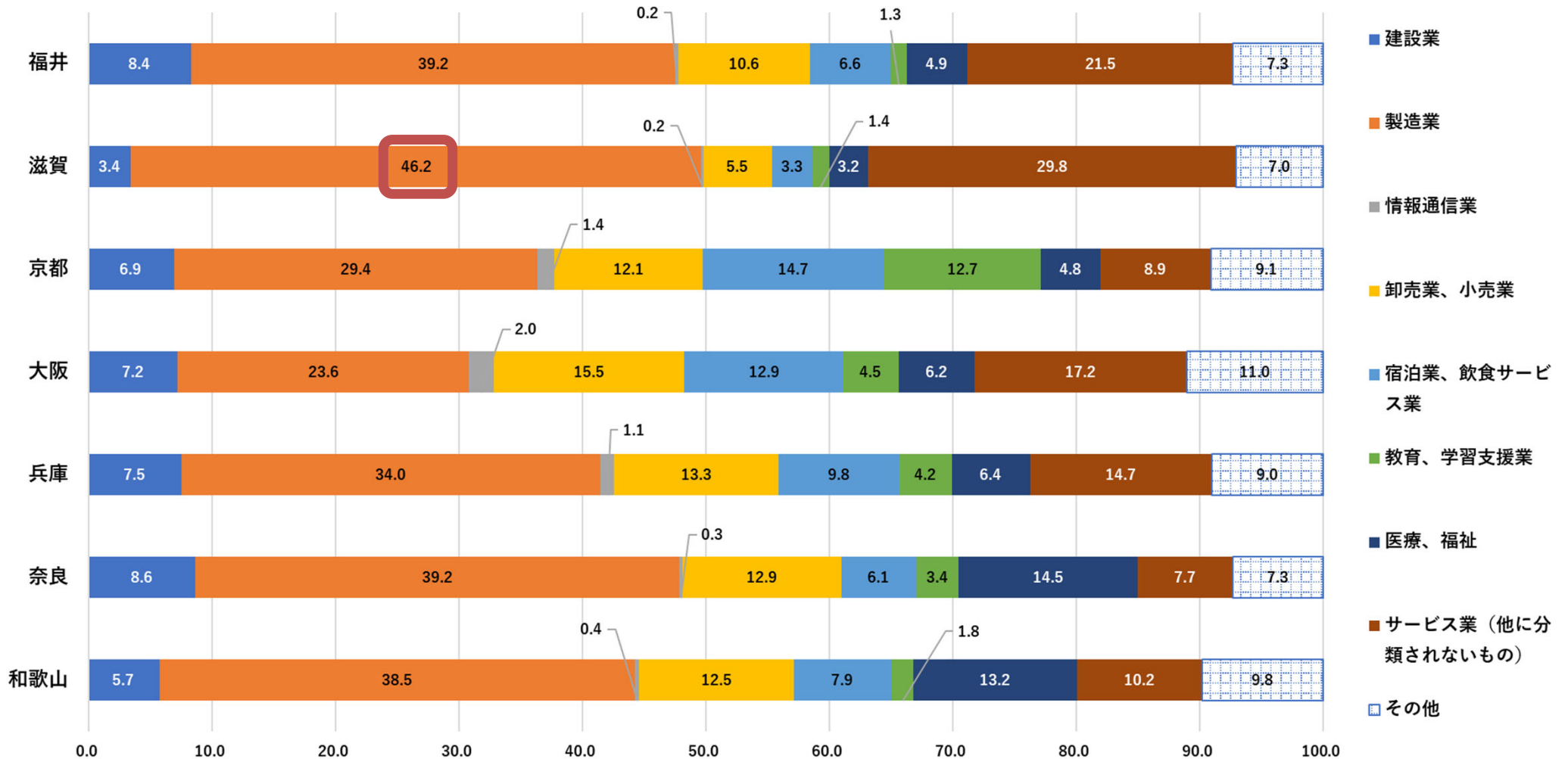
【東京、愛知、大阪】外国人労働者数の産業別の割合（2023年）



第5章 統計データ < appendix >

- 関西各府県の外国人労働者数の産業別の割合は、以下のとおり。
- 全ての府県で「製造業」の割合が最も高い。滋賀県では46%を占める。

【関西各府県】外国人労働者数の産業別の割合（2023年）

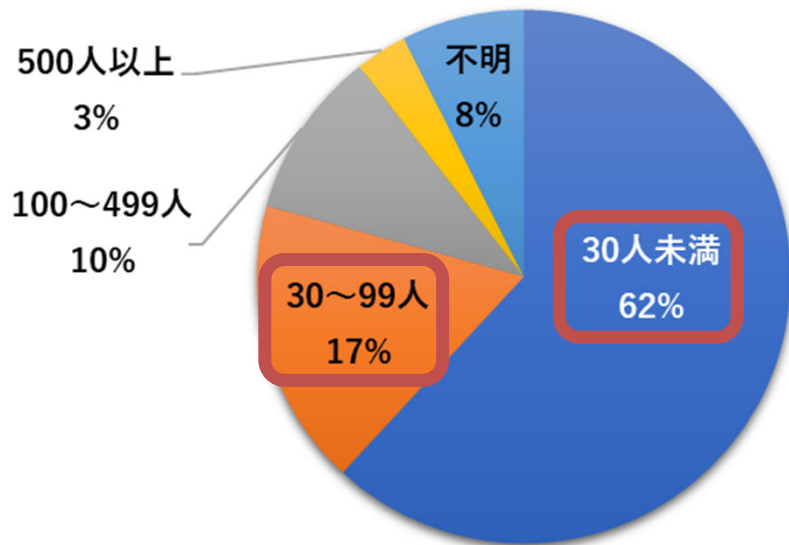


第5章 統計データ < appendix >

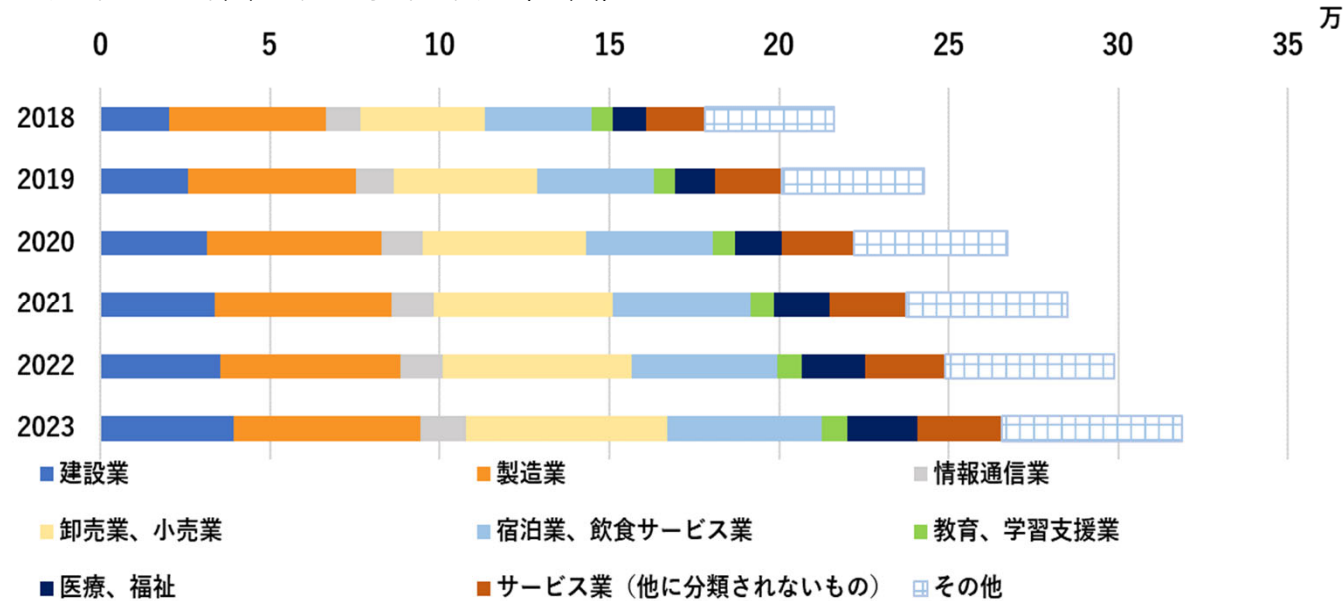
- 全国の外国人雇用事業所の事業所規模別の割合を見ると、事業所労働者数「30人未満」の事業所が62%、「30～99人」の事業所が17%を占めている。

【全国】外国人雇用事業所（規模別・産業別）の割合（2023年）

外国人雇用事業所数事業所規模別割合
(2023年、全国)



産業別 外国人雇用事業所数（全国）



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）を基に、当局が作成

おわりに

- 我が国経済は、生産年齢人口の減少による人手不足に直面しており、労働生産性の向上は企業にとって避けては通れない課題となっています。
- 労働生産性向上を図る様々な打ち手の中で、本レポートでは、今後重要な選択肢の一つとなり得る「外国人材の雇用・活躍」について取り上げました。
- 今回、事例として紹介した中堅・中小企業の多くは、限られた日本人の雇用確保が厳しい中、様々な経緯を経て、試行錯誤を繰り返しながら、外国人材の活躍に繋がっていることが分かりました。
- その活躍に至る過程では、単なる労働力増加に止まることなく、①商圈拡大（海外）、②顧客提案力強化、③従業員（日本人）の意識改革、④業務見直しとデジタル化等の効果が生まれ、企業成長・発展に寄与した事例も生まれています。
- 活躍に至るまでには「言語」「文化」など、越えるべきハードルが多々あることも事実ではありますが、それ以上の効果も期待され、「外国人材の雇用・活躍」を後押しする施策・支援機関も多数存在することから、検討の価値は高いと考えられます。
- 本レポート記載のとおり、関西は、全国と比べて外国人雇用事業所の割合が低く、1事業所あたりの外国人労働者数も少ない状況にある一方で、「専門的・技術的分野の在留資格者数」の伸びが大きく、「外国人材の雇用・活躍」による生産性向上の余地や可能性は大きいと思われます。
- 中堅・中小企業の皆様にとって、本レポートが、労働生産性向上に資する様々な打ち手の1つとして「外国人材の雇用・活躍」を検討する一助となることを期待しております。
- 最後に、ヒアリングにご協力いただきました皆様に、改めまして厚く御礼申し上げます。