

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

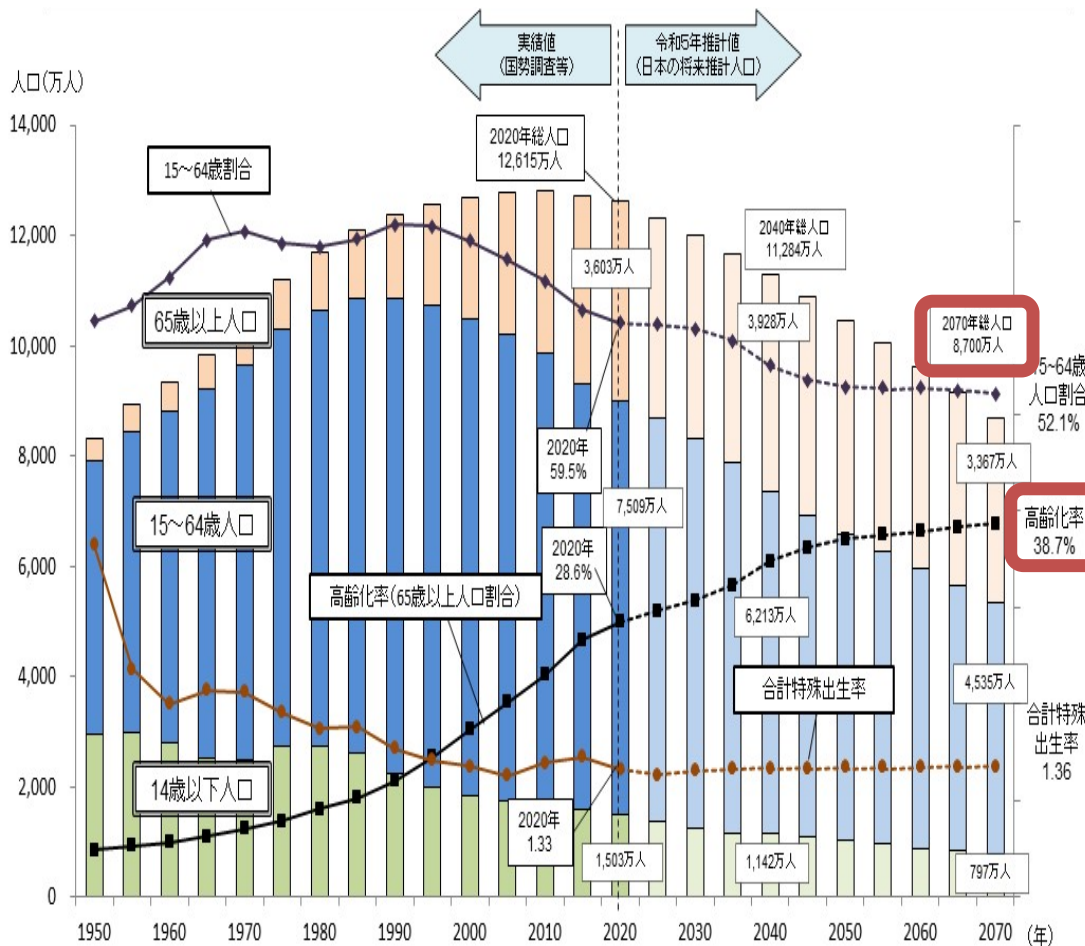
近畿経済産業局
総務企画部 中小企業政策調査課



1-1 日本の現状 – 人口の推移・推計と労働力供給不足予測

- 日本の人口は減少局面にあり、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。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。
- 2040年には1,100万人の労働力供給不足が発生する見込み。現在の関西の就業者数が不足する規模。

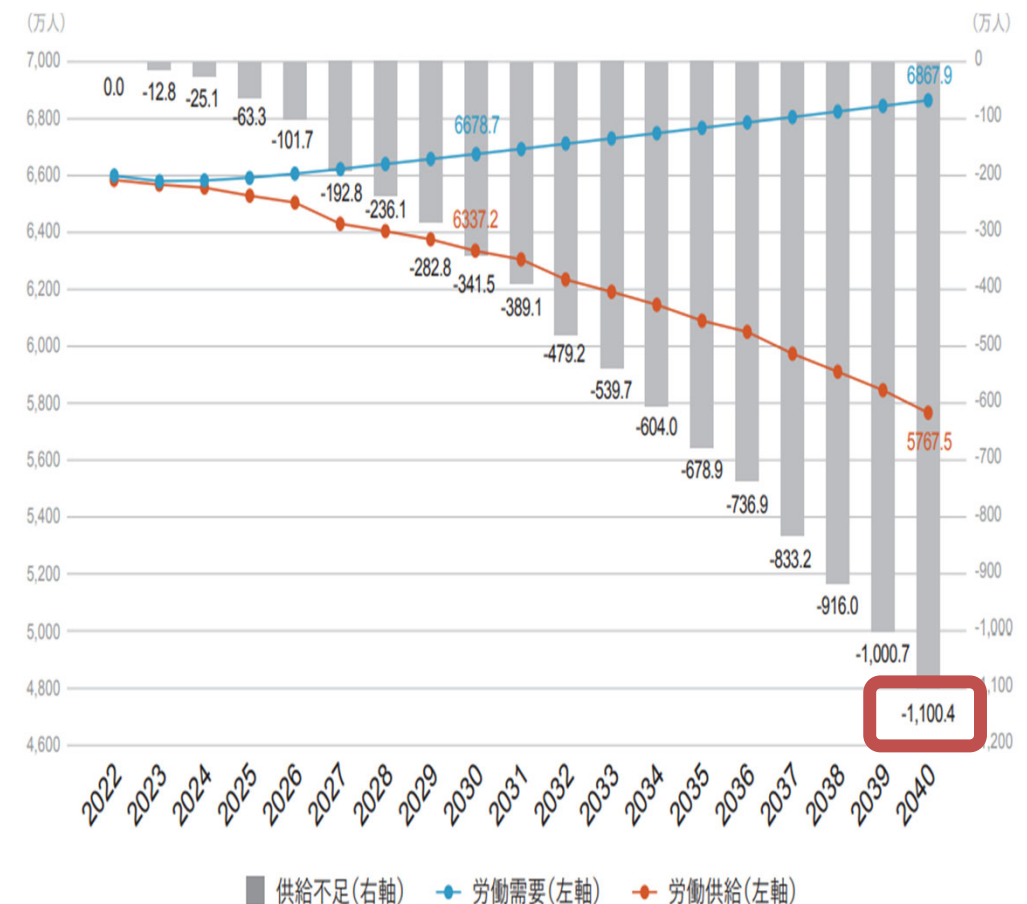
日本の人口の推移



(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」

出典：厚生労働省HP「我が国の人口について」

労働需給シミュレーション



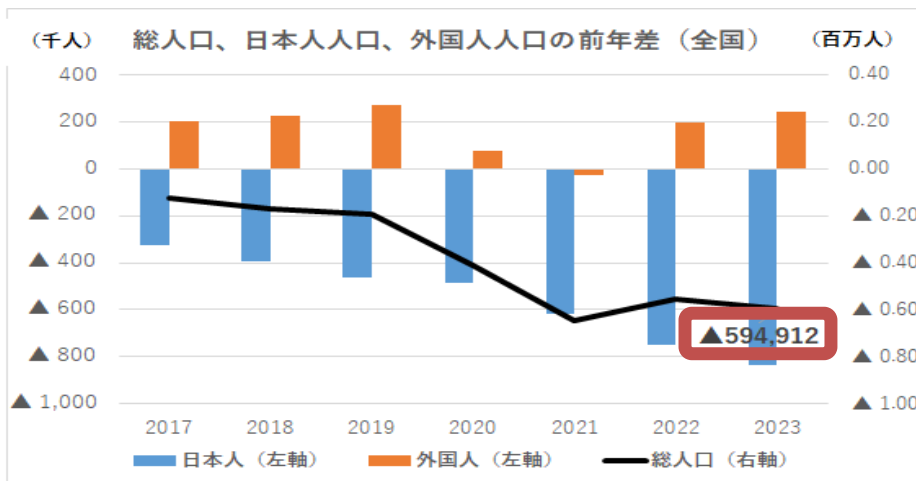
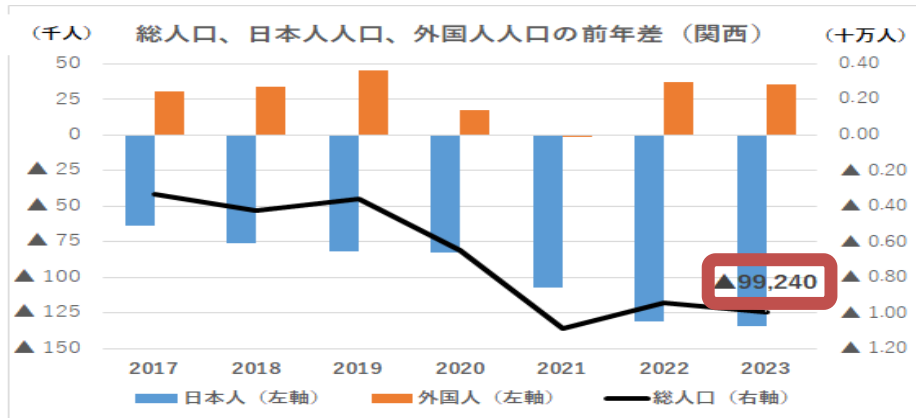
出典：リクルートワークス研究所「未来予測2040」

1-2 関西の現状 – 総人口の前年比較と外国人労働者数の推移

- 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、増加傾向。
- 外国人労働者は年々増加傾向。全国では2023年に初めて200万人を突破し、関西は28万人超。
- 関西は全国よりも5年前と比較して、伸び率が高い。

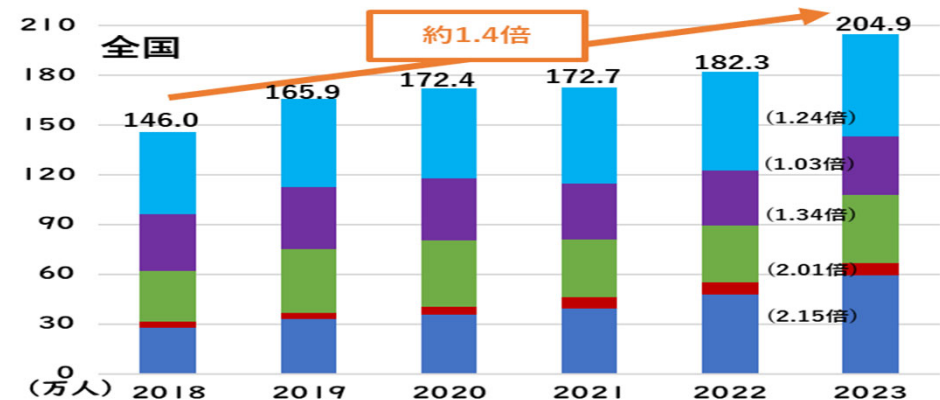
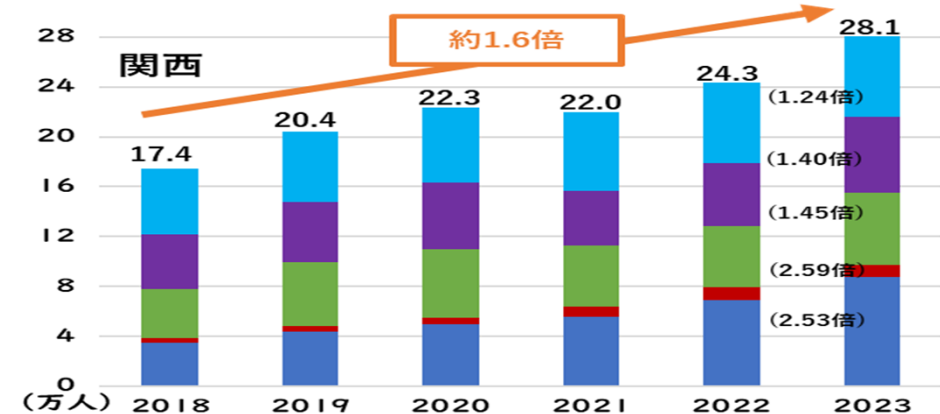
※関西：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

総人口の前年差（全国・関西）



出典：総務省人口推計（各年10月1日人口）を基に当局が作成

在留資格別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。

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と国籍別割合

- 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。
- 国籍別では、全国・関西共に1位はベトナムであり、関西はベトナムの比率が全国と比べて高い。

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。

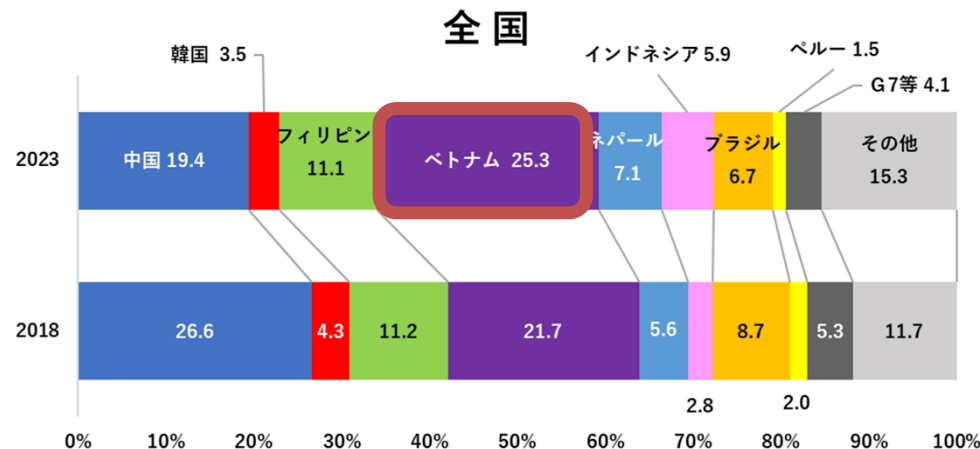
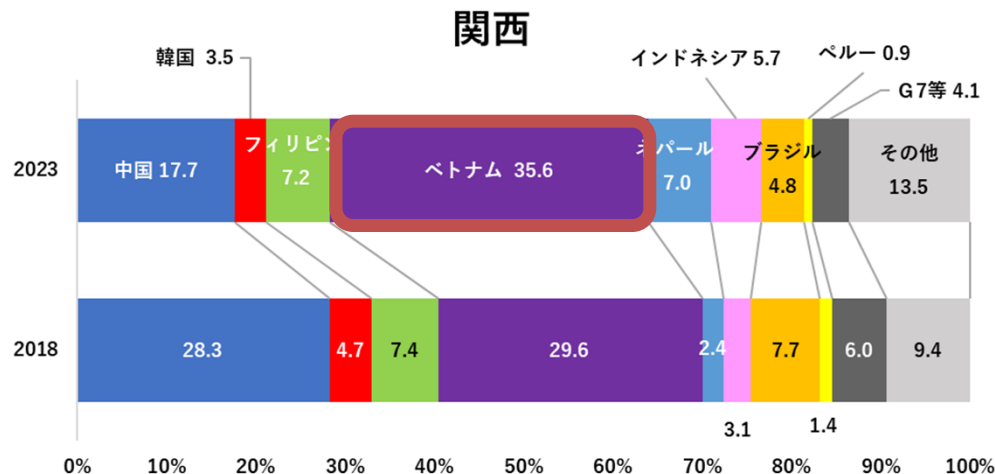
外国人労働者数と外国人雇用事業者数

	全国	関西	東京	愛知
①外国人労働者数(2023年)	2,048,675	281,286	542,992	210,159
②外国人雇用事業所数(2023年)	318,775	48,147	79,707	25,225
③事業所数(2021年)	5,288,891	901,631	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	6.8	8.3
⑤外国人雇用事業所割合	6.0	5.3	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)」。

外国人労働者の国籍別割合と推移

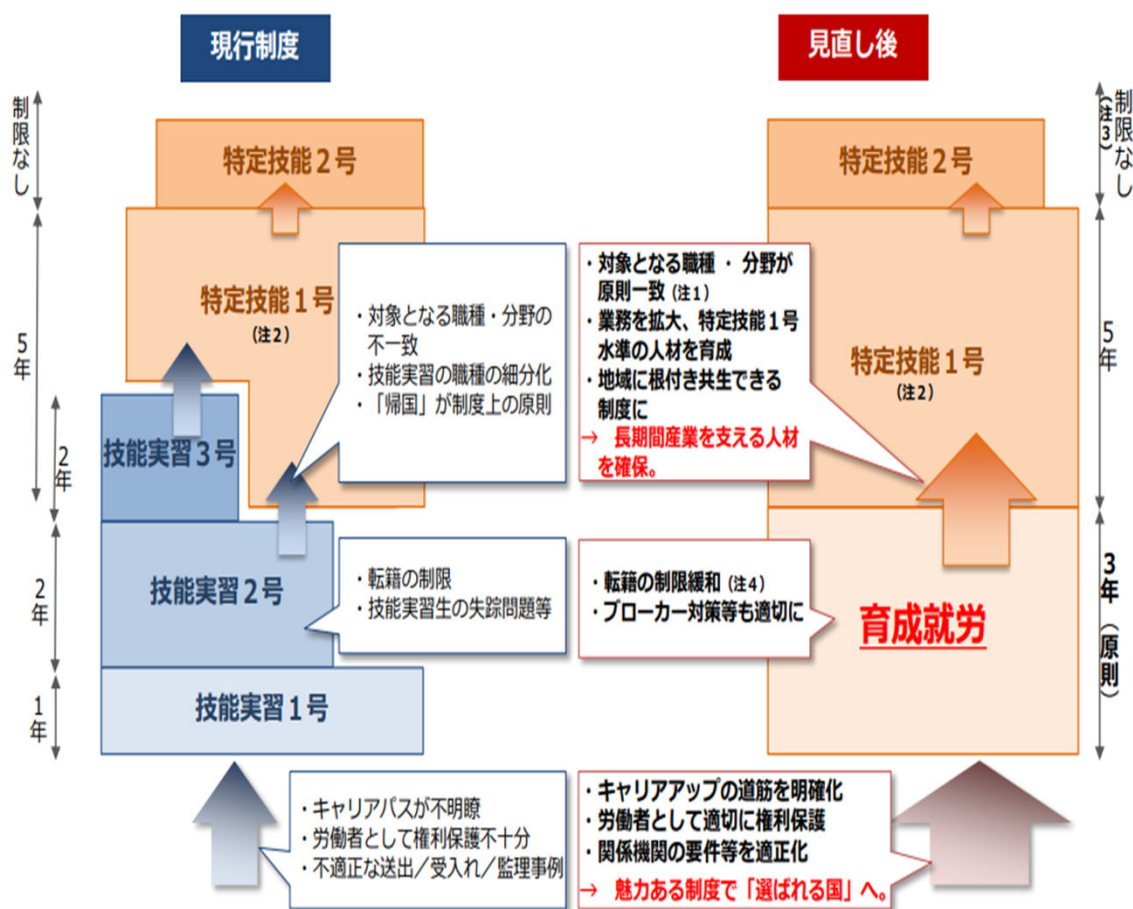


出典 厚生労働省「「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」(各年10月末現在)
を基に、当局が作成。

2 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。

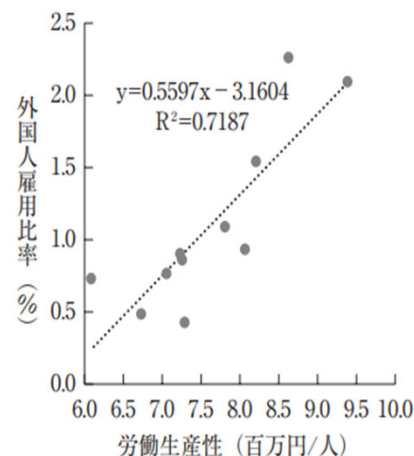
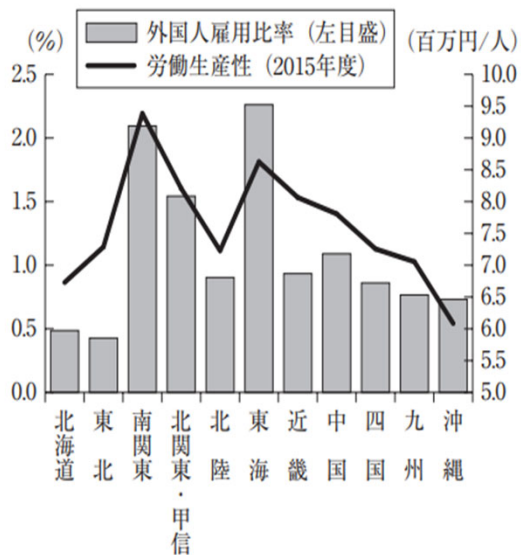


	現制度	見直し後(新制度)
名称	技能実習制度	育成就労制度
目的	国際貢献の目的で、開発途上国などの外国人を受け入れ、実務を通じてそれぞれの業種の技能を移転する	人材確保と人材育成を目的とする
受け入れ対象分野	90職種166作業	特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野の一部が設定される見込み。(今後の省令で決定) 育成期間を経て特定技能1号への移行を目指す制度
転職	原則認められない	やむを得ない場合の転職の範囲を拡大/明確化し、手続を柔軟化。一定の条件下で、本人の意向による転職が可能
監理・支援・保護の体制	質や支援の体制にばらつきがあり、不十分な面がある	監理団体・登録支援機関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

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)

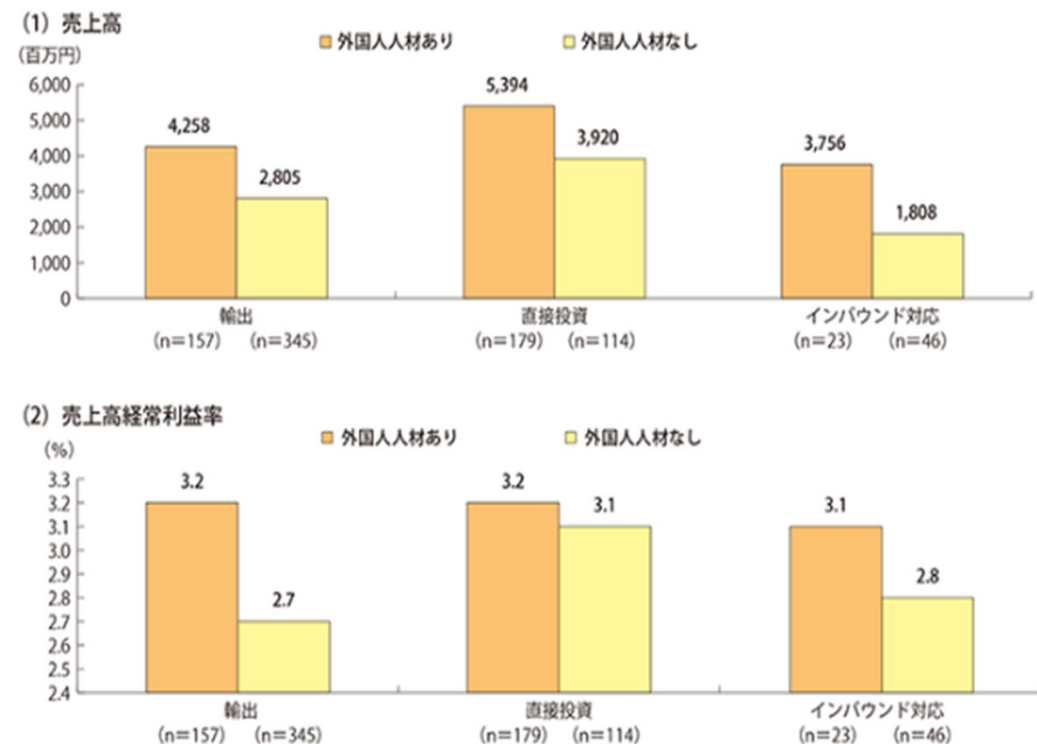


(資料) 内閣府「県民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「外国人雇用状況」

(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 \(2016, 中小企業白書\)](#)

外国人材有無別に見た業務実績
(2016年度)

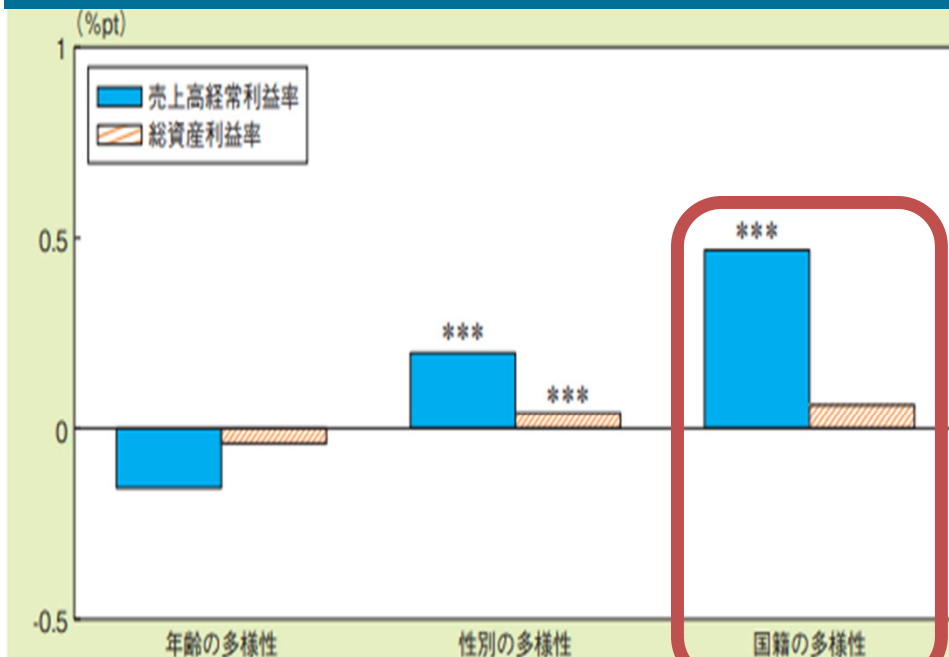


3-1 多様性の高い組織と収益率・生産性

- 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、多様性を高める環境が整っていない場合、多様性の増加がかえって生産性の低下を招く可能性が伺えることから、留意が必要である。

多様性の高い組織と収益率

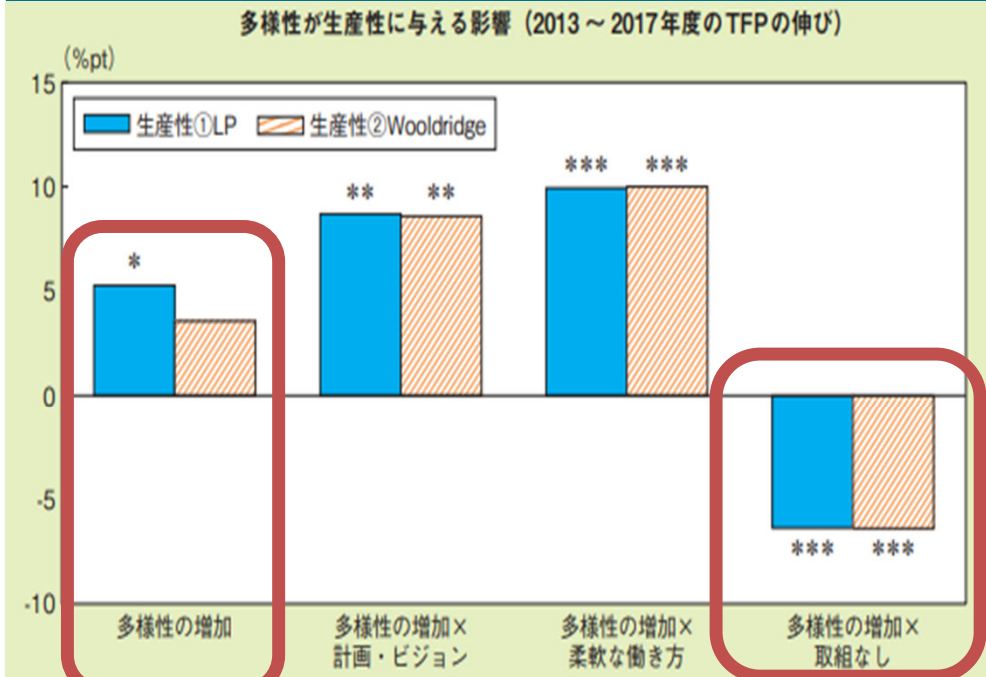
～性別と国籍の多様性が企業業績に対してプラスの影響を与えることが観察される～



(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

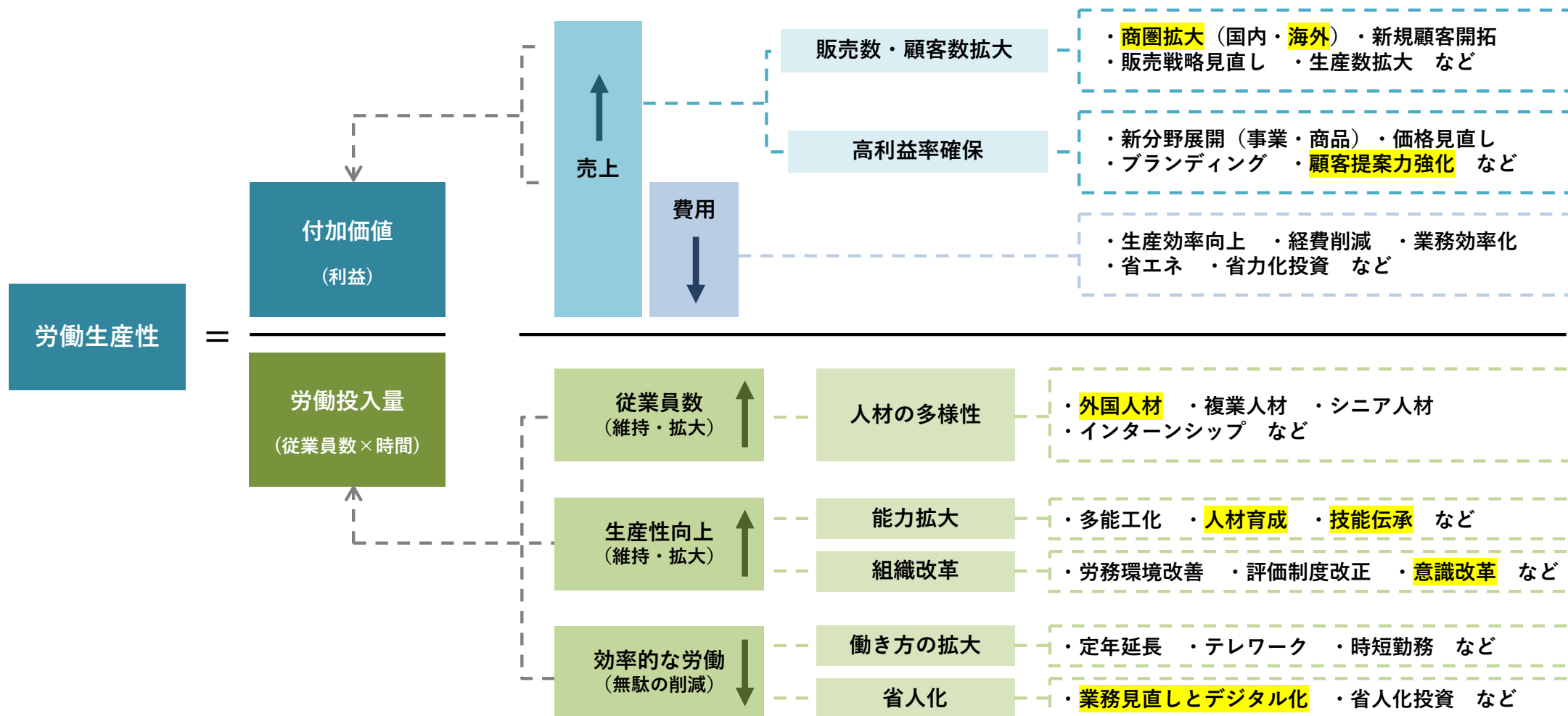
～多様性を高める環境が整っていない場合、多様性の増加が生産性の低下を招く～



(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。

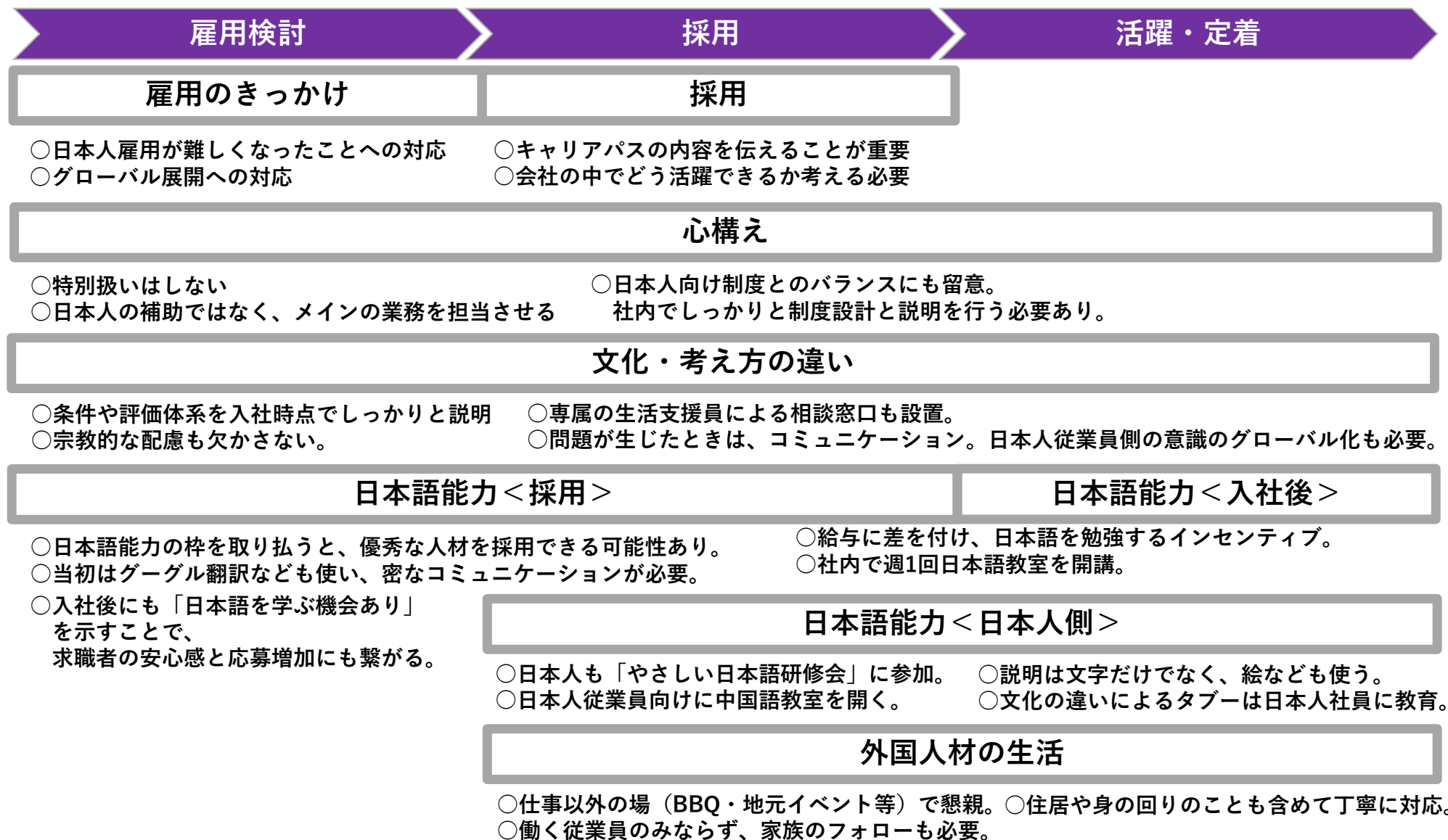
3-2 労働生産性向上における外国人材の活躍可能性

外国人材活躍事例

		業種・規模	外国人材	取組内容	効果
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	金属加工業・30名規模	ベトナム人技能実習生	ベトナム出身の元実習生が、ベトナム工場の立ち上げを支援。	実習生の出身国に工場を持つことで、帰国後も社員として、現地生産の拡大に寄与。また、現地で経験を積み、日本に戻り活躍。
		工具製造業・100名規模	ベトナム人技能実習生	日本で働いていた技能実習生がベトナム工場において、コア人材となって活動。（現在は副工場長）	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。
		情報サービス業・10名規模	インドネシア人高度人材		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。
	「提案力強化」における活躍可能性	切削加工業・70名規模	ベトナム人高度人材/技能実習	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を実施。	自社技術を把握し、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で、ブースは盛況。
	「DX化」における活躍可能性	オフィス等家具製造業・20名規模	高度IT人材	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 自社の新たな営業・販促ツールの開発に貢献
生産性向上	日本人従業員への波及効果	外国人材はバイタリティが高く、一緒に働く日本人社員にとっても良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きている。			

3-3 外国人材活躍のポイント

外国人材活躍の各段階での事例



4 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。

(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。

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。

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。