

Global Talent



KANSAI

Gateway to Your Business Success in Japan and Asia

~ Kyoto, Osaka, Kobe ~

INVEST JAPAN, INVEST KANSAI

-日本語-

目 次

- 1 プロモーション冊子の趣旨・目的・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 関西地域における外国人材の受入状況・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 外国人材を引き寄せる関西の魅力・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 4 関西地域の外国人材受入自治体の紹介・・・・・・・・・・・・ 6
- 5 関西の先進企業における外国人材活用事例・・・・・・・・・・ 9
- 6 関西地域の先進企業における外国人材の「声」・・・・・・・・ 15
- 7 関西地域の外国人材活用に関する主な支援窓口・・・・・・・・ 20

1. プロモーション冊子の趣旨・目的

本冊子の目的

- 内閣府の「対日直接投資促進プログラム2025」において、「対日直接投資ビジネスを支えるアジア等の高度外国人材の確保」が5本柱の一つとして掲げられています。人口減少が進む我が国において、成長型経済への移行を確実なものとするためには、海外の活力を積極的に取り込むことが有効です。
- これまで日本では、ベトナム・中国・フィリピンをはじめとするアジア諸国から多くの外国人材が来られています。近年ではネパール・インドネシア・ミャンマーといった国の人材が大きく増加しており、これらの国々は今後の外国人材確保において、ますます重要なパートナーとなりつつあります。
- このような現状を踏まえ、深刻化する労働力不足への対応と対日直接投資の拡大を見据えて、**ネパール、インドネシア・ミャンマーの3カ国**から高度外国人材を関西地域へ誘致することは、地域企業との共生的な成長において大変重要です。
- そのためには、関西地域が持つ多様な魅力を積極的に発信し、外国人材に「働きたい」「生活したい」と感じられる地域であると認識してもらい、関西を選んでもらうことが不可欠です。
- 本冊子では、関西地域の現状や魅力を提示するとともに、**実際に関西で活躍する外国人材の生の声、外国人材への理解を深めながら共に歩む受入企業の姿、受入に向けた環境整備に取り組む自治体**を紹介しています。
- これにより、外国人材には関西で働く具体的なイメージを、受入企業の皆様には人材活用に関する実践的なノウハウを提供し、双方にとって魅力的で持続可能な関係構築を後押ししていきます。

関西地域の定義 と 社会経済の特徴

- 関西地域は京都市・大阪市・神戸市を中心とした**2府5県(福井県・滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県)**のエリアです。
- ビジネスにおける関西の6つの魅力をはじめ、優れたビジネス・生活環境が整っています。

1 Location

日本の中心に立地、アジアの拠点として最適

2 Economy

首都圏に次ぐ国内第二位の経済規模

3 Technology

作れないものはない高い技術力と多様な産業集積

4 Knowledge

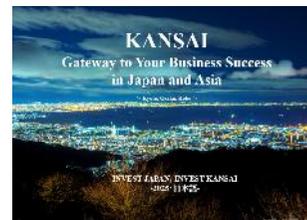
大学・研究機関、高度人材、世界的企業の集積

5 Industries

グリーン分野・ライフサイエンス分野に強み

6 Living

快適な生活環境と整ったサポート



参考:【INVEST JAPAN, INVEST KANSAI】

関西経済の概要をはじめ、充実したインフラ・立地、大学・研究機関や多様な産業の集積、管内主要自治体のサポート情報等、多岐にわたる情報をコンパクトに紹介しています。



2. 関西地域における外国人材の受入状況

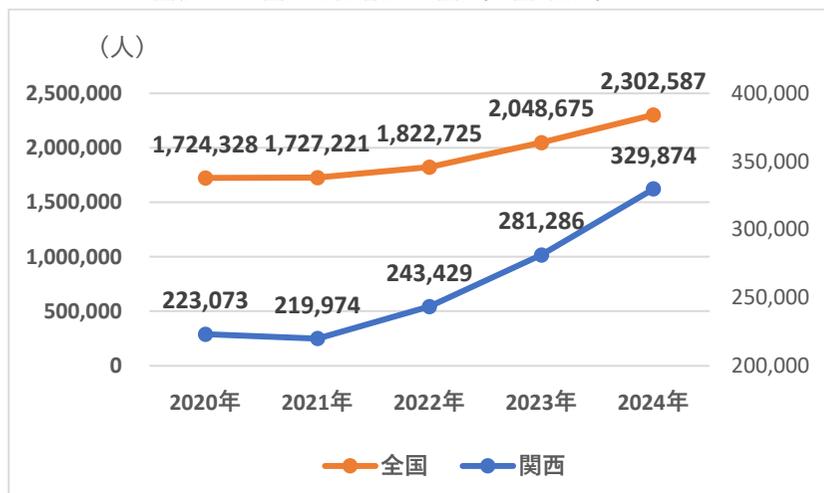
近年、関西地域ではミャンマー、ネパール、インドネシア3か国の人材が増加傾向

外国人労働者数の推移(全国・関西)

- 2024年10月末時点で、我が国の外国人労働者数は約230万人と過去最高を更新し、全雇用者の約3.4%を占めるまでにプレゼンスが向上。
- 関西地域も同様に2020年の約223千人から2024年には約330千人と約1.5倍の増加。

▶図表1

図表1<外国人労働者数の推移(全国・関西)>



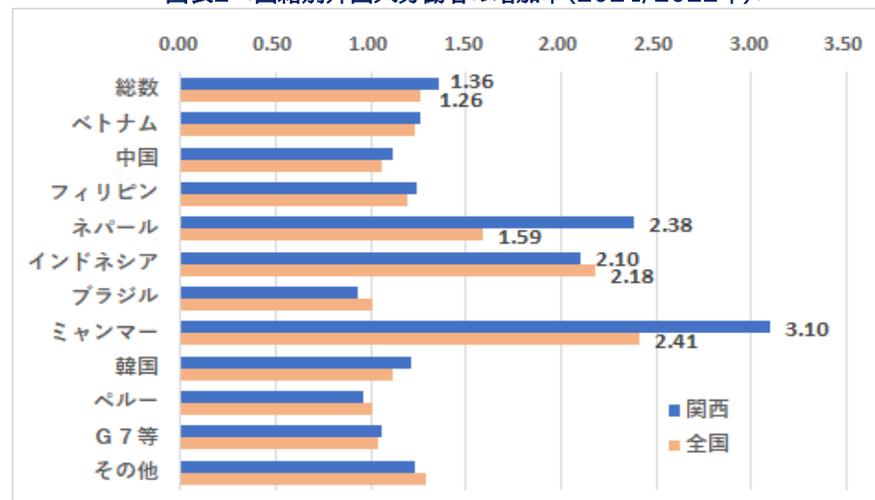
出所:厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめより作成

近年の増加が著しい3か国人材

- 近年増加が著しいのがミャンマー、ネパール、インドネシアの3か国人材。
- とりわけ関西地域については、全国に比べてミャンマー、ネパールの増加率が高い。

▶図表2

図表2<国籍別外国人労働者の増加率(2024/2022年)>



出所:厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、各府県労働局「外国人雇用状況」の届出状況より作成

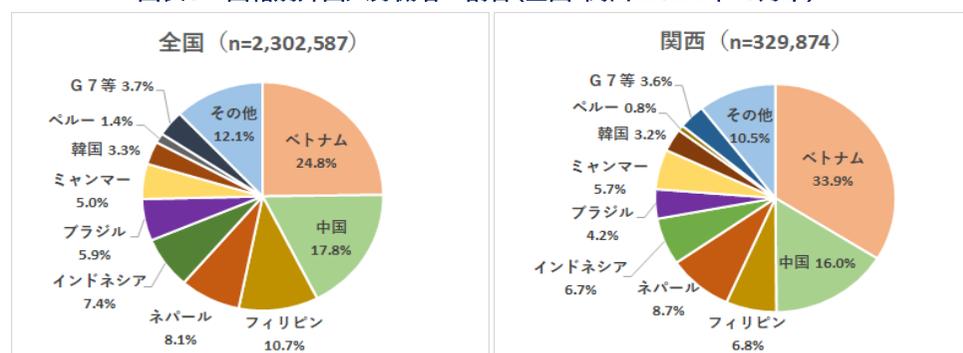
国籍別の受入動向では1位ベトナム、2位中国

- 2024年の国籍別外国人労働者の割合をみると、全国・関西地域ともに1位ベトナム、2位中国。
- 関西地域については、全国に比べてベトナムの割合がやや高い。

【関西地域】国籍別外国人労働者の割合(3か国人材)
ネパール8.7%、インドネシア6.7%、ミャンマー5.7%

▶図表3

図表3<国籍別外国人労働者の割合(全国・関西 2024年10月末)>



出所:厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ、各府県労働局「外国人雇用状況」の届出状況より作成

3. 外国人材を引き寄せる関西の魅力

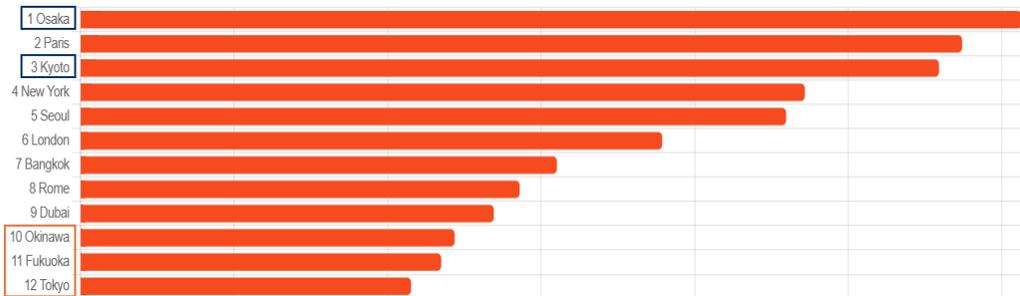
関西地域は世界有数の「観光資源」と「文化」を持つ地域として高く評価

関西は世界有数の観光都市としても高く評価

- 世界の主要観光都市を評価した「Global Tourism City Attractiveness Index(2025)」において、**大阪が第1位**に、**京都が第3位**。日本からは**沖縄(10位)**、**福岡(11位)**、**東京(12位)**などとなっている。
- 関西地域は、世界有数の観光地としても高く評価されており、2024年の大阪及び京都への外国人来訪率は39.6%(1,409万人)と29.5%(1,050万人)と多くの外国人が訪問。
- **西のゲートウェイである関西国際空港**の外国人入国者数もコロナ期の減少はあったものの、近年は大きく増加傾向。

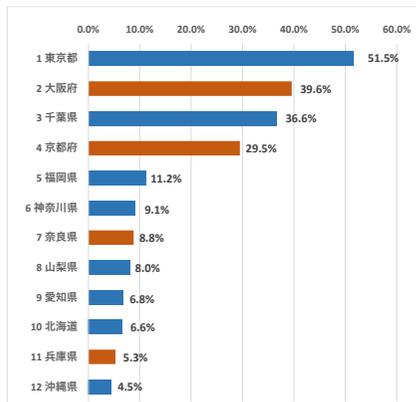
▶図表5・6・7

図表5<2025年Global Tourism City Attractiveness Index トップ20>



出所:Yanolja research「Global Tourism City Attractionness Index」

図表6<訪日外国人訪問率(2024年)>



出所:観光庁「2024年インバウンド消費動向調査」より作成

図表7<関西国際空港 入国者数の推移>



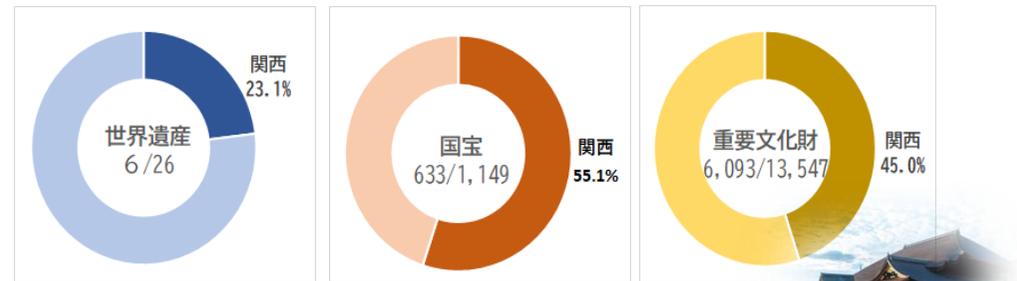
出所:「大阪出入国在留管理局関西空港支局の資料」より作成

多くの外国人訪問者を魅了する豊富で多彩な観光資源

- 関西地域は1000年以上もの間、**日本の都(首都)**が置かれていた地域で、悠久の伝統文化が各地に数多く点在。
- 世界遺産の約1/4、国宝の55%、国指定の重要文化財の45%が関西に集積、武家文化や庭園文化、禅、茶道など**日本の伝統文化の源流**も迎れる地域。

▶図表9

図表9<関西の世界遺産・国宝・重要文化財集積>



出所:文化庁「日本の世界遺産一覧」より作成

出所:文化庁「国宝・重要文化財都道府県別指定件数一覧」より作成

日本食の起源である「関西の食文化」

- 関西の食文化には、「京料理」「発酵食文化」「だし文化」「日本酒文化」「喫茶文化」など、**日本食の起源**になったといえるものが多数存在。
- 世界中の人々に愛される「和食」が育まれた地でもある関西の多彩な食文化は、世界から訪れる来訪者への誘引の1つ。



3. 外国人材を引き寄せる関西の魅力

「世界有数の住みやすい居住環境」と「国際的な教育機関・高い医療水準の魅力」が存在

住みやすい都市ランキング2025、大阪7位と高評価

- 英国の「エコノミスト・インテリジェンス・ユニット(EIU)」による2025年版の「世界で最も住みやすい都市」のランキングでは、**大阪が7位**。
- 大阪は、安定性・医療・教育の各分野で100点を獲得したほか、インフラでは96.4点、文化・環境でも86.8点と高い水準を維持し、**アジア太平洋地域では最も高い評価を受けた都市**。

▶図表4

図表4<2025年版 世界で最も住みやすい都市ベスト10>

Top ten positions

| City | Location | Rank | Index | Stability | Healthcare | Culture and environment | Education | Infrastructure |
|------------|-------------|------|-------|-----------|------------|-------------------------|-----------|----------------|
| Copenhagen | Denmark | 1 | 98.0 | 100.0 | 95.8 | 95.4 | 100.0 | 100.0 |
| Vienna | Austria | 2 | 97.1 | 95.0 | 100.0 | 93.5 | 100.0 | 100.0 |
| Zurich | Switzerland | 2 | 97.1 | 95.0 | 100.0 | 96.3 | 100.0 | 96.4 |
| Melbourne | Australia | 4 | 97.0 | 95.0 | 100.0 | 95.8 | 100.0 | 96.4 |
| Geneva | Switzerland | 5 | 96.8 | 95.0 | 100.0 | 94.9 | 100.0 | 96.4 |
| Sydney | Australia | 6 | 96.6 | 95.0 | 100.0 | 94.4 | 100.0 | 96.4 |
| Osaka | Japan | 7 | 96.0 | 100.0 | 100.0 | 86.8 | 100.0 | 96.4 |
| Auckland | New Zealand | 7 | 96.0 | 95.0 | 95.8 | 97.9 | 100.0 | 92.9 |
| Adelaide | Australia | 9 | 95.9 | 95.0 | 100.0 | 91.4 | 100.0 | 96.4 |
| Vancouver | Canada | 10 | 95.8 | 95.0 | 95.8 | 97.2 | 100.0 | 92.9 |

Source: EIU.

Copyright © The Economist Intelligence Unit 2025. All rights reserved.

出所: The Global Livability Index 2025

教育機関の国際対応と医療水準の高さ

- 外国人子弟の教育機関としては、国際的な視野を持った人材の育成と国際的に通用する大学入学資格(国際バカロレア資格)の取得による、大学進学へのルート確保を目的とする**国際バカロレアの認定校が23校**存在。
- 医療通訳・医療コーディネーターが常駐し、多言語による診療案内や異文化・宗教に配慮した対応など、外国人患者の受入に資する体制をもつ**外国人患者受入医療機関認証制度(JMIP)認証医療機関も整備**。

▶図表10

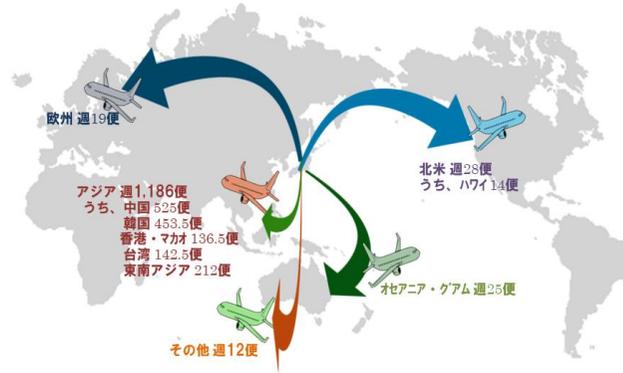
西のゲートウェイとしての関西国際空港

- 関西は**人的交流面でもアジアとの強いつながり**を持ち、日本における西のゲートウェイである関西国際空港を中心に、国際ネットワークを形成。
- 2025年冬期の関西国際空港国際定期旅客便数は、世界63都市、週1,554便であり、うち、アジアへは、週1,470便と約95%を占める。
- また、関西(大阪)から**国内主要都市(東京・愛知・福岡)への交通利便性も非常に高い**。

▶図表8・9

図表8<関西国際空港の国際フライトネットワーク(便/週)>

図表9<国内主要都市までの所要時間>



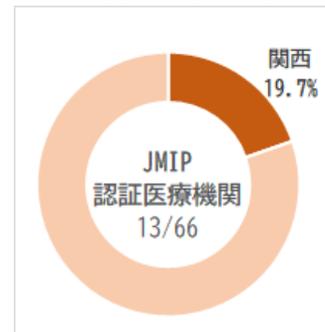
* その他方面には、中東、インド、ネパール、極東アジアを含む。

出所: 関西エアポート株式会社「2025年冬期スケジュール」より作成

| | 札幌・新千歳 | 約1時間50分 |
|------|--------|---------|
| 飛行機 | 東京・羽田 | 約1時間10分 |
| | 福岡・博多 | 約1時間15分 |
| | 東京 | 約2時間30分 |
| 新幹線 | 愛知・名古屋 | 約50分 |
| | 広島 | 約1時間30分 |
| | 福岡・博多 | 約2時間30分 |
| 高速道路 | 東京 | 約6時間40分 |
| | 愛知・名古屋 | 約2時間30分 |
| | 広島 | 約4時間20分 |
| | 福岡・博多 | 約7時間40分 |

※飛行機: 関西国際空港発/新幹線・高速道路: 新大阪発

図表10<関西の外国人患者受入医療機関認証制度(JMIP) 認証医療機関>



| 府県名 | 医療機関名 |
|-----|---------------------------------|
| 滋賀県 | 社会医療法人誠光会 淡海医療センター(草津市) |
| 京都府 | 医療法人財団康生会 武田病院(京都市) |
| 大阪府 | 医療法人徳洲会 吹田徳洲会病院(吹田市) |
| | 国立大学法人 大阪大学医学部附属病院(吹田市) |
| | 医療法人医誠会 医誠会国際総合病院(大阪市) |
| | 日本赤十字社 大阪赤十字病院(大阪市) |
| | 公立大学法人大阪 大阪公立大学医学部附属病院(大阪市) |
| | 学校法人 関西医科大学附属病院(枚方市) |
| | 地方独立行政法人 りんくう総合医療センター(泉佐野市) |
| | 医療法人徳洲会 八尾徳洲会総合病院(八尾市) |
| | 医療法人徳洲会 岸和田徳洲会病院(岸和田市) |
| | 社会医療法人生長会 泉大津急性期メディカルセンター(泉大津市) |
| | 兵庫県 |

出所: 一般財団法人日本医療教育財団「外国人患者受入れ医療機関認証制度」

4. 関西地域の外国人材受入自治体の紹介－兵庫県三木市

兵庫県三木市 概要

【総人口及び外国人の受入概況】

- ✓ 京阪神地域への良好なアクセスと高い利便性
- ✓ 総人口:72,283人／外国人:2,970人(4.1%)※2025年12月時点
- ✓ 2015年頃から外国人材の増加が顕著
- ✓ 製造業や建設業を中心に、介護や飲食業でも受入拡大中

【三木市の産業と魅力】

- ✓ 主要産業は金物産業であり、特に大工道具を主とした「金物のまち」として全国的に知られている。優れた高速道路網を生かした新産業創造拠点としてひょうご情報公園都市が整備され、多数の企業が立地
- ✓ 農業では、酒米「山田錦」の生産が盛んで、生産量、品質ともに全国一の産地として知られている。そのほかにも、県下有数の生産面積を誇る生食用のぶどうやいちご等の産地としても有名
- ✓ 市内25のゴルフ場は西日本一の数を誇り、消費や雇用など産業面にも波及するなど、ゴルフ産業は重要な産業特徴



出所：三木市提供資料、「三木市総合計画(R2年)」など

市内企業での3か国人材の受入状況

【市内企業での受入状況】

- ✓ 製造業や建設業での受入が主流だが、近年は介護分野での特定技能者も増加しており、人手不足を補う不可欠な戦力として活躍中
- ✓ 一部の企業では特定技能2号の取得支援や家族帯同を見据えた環境づくりなど、長期雇用に向けた動きも加速

【3か国人材の受入状況(2025年6月現在)】

インドネシア: 157人(技人国0人、特定技能63人)
 ミャンマー: 167人(技人国29人、特定技能90人)
 ネパール: 141人(技人国17人、特定技能33人)

外国人材への三木市の魅力やサポート状況など

【日本語学習・資格取得支援】

- ✓ 三木市国際交流協会が日本語教室を運営しており、単なる語学学習の場としてだけでなく、地域コミュニティとの接点として機能。
- ✓ 先進的な市内病院では、介護福祉士資格の取得に向けた専任サポートや学習支援を展開。

[三木市国際交流協会 日本語教室]



出所：三木市国際交流協会HP

【宗教や文化への配慮】

- ✓ ムスリム向けのハラール対応や礼拝時間への配慮を行う企業があるほか、市内には外国人経営の食材店やモスクが自然発生的に誕生しており、生活環境の整備が進展。
- ✓ 食材店については、ベトナムやネパール・インド、シリア系の店舗など、外国人自らが経営する店舗が増加しており、母国の味や物品が入りやすい環境に加え、同郷者が集う情報交換の場としても機能。

[三木モスク レストラン]



出所：神戸新聞記事

4. 関西地域の外国人材受入自治体の紹介－大阪府泉佐野市

大阪府泉佐野市 概要

【総人口及び外国人の受入概況】

- ✓ 京阪神地域への良好なアクセスと高い利便性
- ✓ 総人口：95,278人／外国人：4,345人(4.6%) ※2025年12月時点
- ✓ 国籍別では中国、ネパール、スリランカが増加傾向
- ✓ スリランカのコミュニティが市内に形成

【泉佐野市の特色と魅力】

- ✓ 関西国際空港という西日本随一の「ゲートウェイ」を抱えており、立地環境的にも外国人との距離が近い地域。
- ✓ 世界に10都市以上の友好都市を持ち、古くから多文化共生に取り組んできた歴史があり、共生社会の実現にもプラスに作用。泉佐野市や貝塚市には日本語学校も多く立地。
- ✓ 泉佐野は大阪府下で1、2を争う漁獲量を誇り、漁港で水揚げされた泉州特産の食材が豊富。農産物についても玉ねぎ、水なす、キャベツなど泉州特産の野菜、果物が多数存在。
- ✓ 泉州はタオル発祥の地として知られ、120年余の歴史を持つ。今日も全国シェア約42%を占める、日本有数の産地。



出所：泉佐野市ホームページなど

市内企業での3か国人材の受入状況

【市内企業での受入状況】

- ✓ 関西国際空港に近い立地特性から、空港のグランドハンドリング(手荷物・貨物搭載等)やホテル、沿岸部の食品コンビニート、繊維産業(染色等)、介護職等での受入が進展。
- ✓ 在留資格は「特定技能」や「技能実習」が中心だが、空港カウンター業務や管理者として「技術・人文知識・国際業務(技人国)」の活用も進展。

外国人材への泉佐野市の魅力やサポート状況など

【行政による外国人材活用の推進】

- ✓ 2021年4月に、泉佐野市が主導して立ち上げた一般社団法人泉佐野市外国就労者サポートセンター「iFOS」が企業からの相談対応、マッチング、翻訳などをワンストップで提供。
- ✓ 外国人本人からの相談に対しても、在留資格の切替、子育て、転職活動など、生活から職業に関わる幅広い悩みを受付。

〔一般社団法人泉佐野市外国就労者サポートセンター (iFOS)〕



【市内での外国人コミュニティの形成】

- ✓ スリランカ人のコミュニティがSNS等を通じて形成されているほか、地域の祭りに外国人が参加したり、外国人によるイベント(外国人食堂やカラオケ大会等)が開催されたりと、多文化共生の土壌が形成。

〔外国人食堂イベント〕



【宗教・文化への柔軟な配慮】

- ✓ 個々の企業レベルでも外国人の文化的背景を尊重した対応を実践(食事や宗教上の背景への配慮等)。

出所：iFOS HP、Facebook ページ

【参考】外国人材活用を支援する専門企業訪問による試行調査

■ 試行調査の概要

実施日：2026年1月28日、29日
協力地域：兵庫県三木市、大阪府泉佐野市

右記3社の協力のもと、高度外国人材の受入に関心を持つ自治体・企業を個別訪問。3カ国（インドネシア、ミャンマー、ネパール）人材の現地情報や慣習はじめ、高度外国人材を受け入れる際に必要となる環境や、勤務面・サポート面に対応すべき点などを学ぶ試行調査を実施。



外国人材の受入促進に必要な視点～試行調査での専門企業からのアドバイス～

■ 企業による外国人材の活用、定着に向けて

【待遇と安心の両立】

競争力ある給与・福利厚生に加え、安心して働き暮らせる環境を明示。転職リスクは日本人と同程度と捉え、日本ではなかなか採用できない優秀な若手層にリーチできると考えることも可能。

【キャリアパスの提示と成長機会】

入社後の学習・勉強会、職務拡大、将来的な海外展開の担い手など、具体的なキャリアパスを提示。外国人材の目指すキャリアプランに耳を傾け、継続的に対話する。

【家族・コミュニティを軸にした定着支援】

家族帯同・呼び寄せの後押しや、社内外コミュニティへの参加支援で生活基盤を強化。家族を大切にする文化（例：ミャンマー）への理解が定着率を高める。

【資格に応じた配置と将来を見据えた採用】

在留資格や能力に応じたキャリアアップや資格変更という選択肢もあり。国内在住者・留学生の活用やインターンシップ経由で、採用スピードとマッチ度を高める。

■ 地域全体としての受け入れに向けて

【支援機関連携で支える仕組み】

1社のみで職務外のサポートまですることは困難。外国人支援センターや外郭団体と連携し、生活相談や行政手続などを地域で支える仕組みの整備が求められる。

【地域発の魅力発信と採用の地域化】

先輩外国人材の体験談・口コミを積極的に発信し、地方就業の魅力（安全・安心・ホスピタリティ）を伝える。

インドネシア人材

ポーターズ株式会社 <https://www.porters.jp/>

- 所在地：東京都港区
- 創業：2001年8月
- 従業員数：77名
- 資本金：65,860千円
- 主な業務内容：

- ✓ 人材ビジネス向けクラウドサービスの開発・提供及び導入支援コンサルティング
- ✓ インドネシア人材求人プラットフォームWakuWakuを運用。インドネシア商工会議所(KADIN)および国家職業資格認証機(BNSP)が公認する日本唯一の人材プラットフォーム

WakuWaku
Powered by porters

ミャンマー人材

J-SAT Co., Ltd <https://www.j-sat.jp/index.php>

- 所在地：ミャンマー・ヤンゴン
- 創業：1998年4月
- 従業員数：100名
- 資本金：10万米ドル
- 主な業務内容：

- ✓ J-SATグループは1998年にヤンゴンにて誕生したミャンマー専門の日系企業
- ✓ ミャンマー進出の調査・登記・運営から人材紹介まで一括支援し500社超を支援。日本語教育や送り出し機関運営、社会貢献、高度人材育成も手掛ける幅広い実績と信頼される支援機関

J-SAT

ネパール人材

南海電気鉄道株式会社(Japal)

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

- 所在地：大阪市浪速区
- 創業：1885年12月
- 従業員数：2,717名
- 資本金：729億8,365万4,121円
- 主な業務内容：

- ✓ 南海電鉄が提供するIT/CADエンジニアに特化した海外人材紹介・定着支援サービス。
- ✓ ネパールの経験豊富なIT/CAD・理系人材を紹介。はじめての海外人材採用でも安心できるよう、手続きから定着までを包括的に支援

海外IT人材紹介サービス
Japal

5. 関西の先進企業における外国人材活用事例

【南海電気鉄道株式会社】



鉄道事業

受入人材:ネパール、中国、フィリピン等

企業概要

- 所在地: 大阪市浪速区
- 創業: 1885年12月
- 従業員数: 2,717名
- 資本金: 729億8,365万4,121円
- URL: <https://www.nankai.co.jp/>

■主な業務内容(Japal):

Japal(ジャパール)は、南海電鉄が提供するITやCADエンジニアに特化した海外人材紹介・定着支援サービス。IT人材新興国として注目を浴びているネパールのIT/CAD人材、理系人材に着目し、システム開発などの実務経験が豊富な実践経験のあるプロ人材を紹介している。

外国人材に係る取組ポイント

①鉄道事業者による共生社会づくり

- ✓ 鉄道・不動産事業の持続可能性を確保するため、2050年を見据えた「多様性のある街づくり」を推進
- ✓ 外国人材を単なる労働力ではなく、地域社会の維持に不可欠なパートナーとして位置づけ

②「Japal」による外国人材活用支援

- ✓ 沿線の活性化に向けて、沿線事業者等の外国人材活用を支援する「Japal」を展開
- ✓ 優秀な外国人材の活躍に向けて、採用手続きから就労後の定着までを包括的に支援

③文化の違いをポジティブに捉える

- ✓ 外国人材との文化の違いをポジティブに捉え、外国人材だからといって、過度な特別扱いはせず、同じ職場で働く仲間として接することを心掛け

■鉄道会社が描く2050年の沿線ビジョン



多様な国籍の社員が活躍

- 当社が外国人材活用に注力する理由は、単なる人手不足解消にとどまりません。沿線人口の減少が続く中、鉄道や不動産ビジネスを持続させるためには、外国人も含めた多様な人々が共生する「**選ばれる沿線**」を作る必要があるからです。
- このビジョンを具現化するため、本社部門を中心に、観光(インバウンド対応等)やまちづくり、新規事業を牽引する高度外国人材の登用を推進しています。

■沿線事業者等を支援する「Japal」

～外国人材の活用促進を通じた沿線の活性化

- こうした沿線ビジョンを実現する1つの取組として、**沿線事業者等の外国人材活用を支援する「Japal」**を展開しています。
- JapalはネパールのIT・CADエンジニア紹介サービスです。近年、ネパールはIT人材新興国として注目を浴びています。Japalでは実務経験豊富な人材を紹介し、**採用手続きから日本語教育、就労後の定着までを包括的に支援**します。充実した支援サービスにより、初めて外国人材を受け入れる企業であっても、安心して利用していただくことが可能です。



■文化の違いをポジティブに捉える姿勢

～「特別扱い」しないリスペクト

- 当社グループにおいても外国人材活用が進んでおり、ネパール、中国、フィリピン、インドネシアなどの多くの外国人材が活躍しています。外国人材がいる職場では外国人と働くことが日常となっており、**「特別扱い」しないリスペクトを意識**しています。
- もちろん、難しい日本語表現を避けたり、なるべく文字でも伝えたりと、**能力を発揮しやすくするための必要な配慮は行っています。**
- 宗教や食習慣の違いについても、「**相手の文化を知るきっかけ**」としてポジティブに捉えて、業務に支障のない範囲で配慮しています。過度な特別扱いはせず、「**日本人と同じ仲間**」として接することが、組織へのスムーズな定着につながっています。



同僚たちと回転寿司

5. 関西の先進企業における外国人材活用事例

【日本マイクロシステムズ株式会社】

企業概要

- 所在地: 大阪市中央区
- 創業: 1990年8月
- 従業員数: 87名
- 資本金: 2,000万円
- URL: <https://www.jams.co.jp/>

■主な業務内容:
通信・制御・画像分析技術に強みを持つソフトウェア開発企業。受託開発やAI・IoT等の製品開発を通じて、「More High!」の理念の下、ITによる豊かな社会の実現に貢献している。

外国人材に係る取組ポイント

①人材紹介サービスを活用した採用モデル

- ✓ IT人材に強い南海電鉄の紹介サービスを活用し、日本語教育から採用までをパッケージで実施、スムーズな採用を実現
- ✓ 自社ではできない事前の教育や優秀な人材の確保を効率的に実施

②「異文化の風」による組織の活性化

- ✓ 日本人の中途採用難を補い、受託開発中心の現場に活力を与える起爆剤として外国人材を活用
- ✓ 国籍にこだわらず個人の能力を重視し、インドネシア・ネパール・中国など多国籍化が進展

③自然体で受け入れる受容性の高さ

- ✓ 20年以上にわたる外国人の受入実績があり、特別な構えや研修がなくとも受け入れる企業風土

採用背景と採用ルート

～人材サービス企業を活用した採用モデル



オフィスでの仕事風景

- 外国人材に目を向けた背景には、深刻な日本人エンジニア不足がありました。新卒採用は継続できているものの、即戦力となる30代前後の中途採用は10年以上も困難な状況が続いていました。
- そこで、外国人材の活用に注目。自社独自にベトナムの大学や業界団体を通じた採用ルートは持っていたものの、自社にないノウハウを得るために南海電鉄の外国人材紹介サービス「Japa! (ジャパール)」を活用し、ネパール人エンジニアの採用に至りました。
- 優秀な外国人材の紹介や現地での事前の教育支援を受けられたことで、採用の効率と質が向上しました。

外国人材による組織活性化への期待 ～開発現場への新しい刺激

- IT人材採用の難しさとともに、主力の受託開発業務は成果が製品として目に見えにくく、かつてのような「活気」が現場から失われつつあるという危機感も抱えていました。そのため、全く異なる文化圏のIT外国人材という「異文化の風」が吹き込むことで閉塞感を打破し、組織を活性化することも狙っていました。
- 当社には、すでにインドネシア人や中国人のスタッフが在籍しており、新たに外国人材を受け入れることに対する社内の拒否反応はありませんでした。
- 今回は新たにネパール人材を受け入れましたが、ハングリー精神を持って熱心に学ぶネパール人材を受け入れることで、開発現場にも新たな刺激を与えています。

定着に向けた柔軟な配慮と自然体での受入

～外国人材が活躍できる細やかな配慮

- 当社の外国人材受入の歴史は長く、異文化理解のための特別な社内研修を行わずとも、現場レベルで自然に受け入れる土壌が醸成されています。
- 互いに歩み寄りながら、自然体での共生を実現しています。



同僚との食事会

5. 関西の先進企業における外国人材活用事例 【株式会社ヒロフードサービス】

企業概要

- 所在地：大阪市東淀川区
- 創業：1988年（設立:1996年）
- 従業員数：約100名
- 資本金：1,000万円
- URL：
<https://www.hirofoodservice.biz/>

■主な業務内容：
大阪を中心に中華、和食、ピザ、ベーカリー等の飲食店を展開。日本政府公認の特定技能外国人受入れ企業として、調理や接客、店舗管理のほか、外国人スタッフの指導や広報、マネジメントまで幅広く行う。

外国人材に係る取組ポイント

①独自の採用ルートの構築

- ✓ 全従業員の約9割を外国人材が占める多国籍な企業（ネパール・ミャンマー・ベトナム等）
- ✓ 自社のグループ会社などを活用した多様な採用ルートを独自に構築、海外からの直接採用により真っ新なところから自社色に教育

②採用時の現地訪問による信頼関係構築

- ✓ 外国人材の採用時には社長自らが現地訪問し、家族・親族との信頼関係を構築

③独自のメンター制度とキャリアプラン

- ✓ ベトナム人ゼネラルマネージャーを筆頭とした外国人による管理・サポート
- ✓ 高度人材の先輩が母国語で後輩をケアし、本音を引き出す独自のメンター制度等を展開
- ✓ 在留資格に適合したキャリアパスの提示

■採用背景と採用ルート ～多様な採用ルートを組み合わせた独自システム



大阪関西西博 出展時の風景

- 飲食業界の人手不足を背景に、当社では大阪王将・やよい軒等の店舗運営で**従業員の約90%が外国人材**で、現場の中核を担っています。
- 当初は外国人材雇用に対する反発もありましたが、初代のベトナム人が**技能実習生から再来日を経て上級管理職として活躍した成功**が大きな転機になりました。
- 採用は自社グループ「株式会社新たな外国人材」などを活用し、**留学生／国内転職／海外からの直接採用**の3ルートを展開し、特に**海外からの直接採用**を戦略の中心に据えています。日本での生活・給与面の魅力を追い風に、既存のやり方に縛られない「真っ新」な仲間を迎えて教育し、当社の運営を進めています。

■外国人材の家族・親族との信頼関係を構築

～採用時の信頼構築がその後の活躍につながる

- 採用に際しては、**社長自らが各国の家族・親族まで訪ねる信頼づくり**によって、「安心の輪」が広がりました。家族・親族も安心して日本へ送り出すことができる上に、当社側も従業員の理解を深めることができました。
- 今では**外国人スタッフが日本人（パート・アルバイト）を指導**するなど、多くの外国人材が活躍しています。

■外国人材の定着と共生のための工夫

～独自のメンター制度とキャリアプランの提示

- 入社直後から**在留資格に適合した職務設計**と文化・習慣トレーニングを実施し、日常的な面談・ケアは**母国語を話す先輩の高度人材マネージャーが担う独自のメンター制度**を導入し、本音での相談や不安解消を実現しています。
- 高度人材には最終的にオフィスの管理職へ進む道を用意するなど明確なキャリアパスを明示し、「**人事計画・採用計画・キャリアアップ**」という**人材定着のための三種の神器**を体現しています。



職場での仕事風景

5. 関西の先進企業における外国人材活用事例 【株式会社福本鉄工所】

企業概要

■所在地: 兵庫県尼崎市

■創業: 1945年8月

■従業員数: 19名

■資本金: 1,300万円

■主な業務内容:

鋼板の精密溶断及び販売。NC付溶断機による厚板及び極厚板のガス精密溶断、プラズマ切断機による鋼板の切断を得意とする。

外国人材に係る取組ポイント

①人材サポート企業の活用と事前の日本語教育

- ✓ ミャンマー人材に強い人材サービス企業による、教育された優秀な人材の紹介と行政書士からの指導など手厚いサポートで効率的な採用
- ✓ 来日前の日本語や文化、ビジネスルール等の教育を重視した結果、スムーズな受入を実現

②家族ぐるみでの生活サポート

- ✓ 社長の家族が居住する会社所有のアパートを貸与し、業務内外での手厚いサポートを展開
- ✓ いつでも何でも相談できる家族のような関係を構築

③自社の風土に合った外国人材の活用

- ✓ まじめで誠実な気質であるミャンマー人の気質が自社の風土ともマッチ。貴重な戦力として活躍中

■人材サービス企業を活用した採用モデルと日本語教育の徹底



工場内での作業風景

- 当社では、日本人の採用が難しくなったため、尼崎信用金庫から紹介されたJ-SAT(ジェイサット)を通じてミャンマー人材を受け入れました。ミャンマー現地での募集、オンライン面接、家族との食事会などすべて初めての経験でしたが、現地に赴くことで信頼関係を築くことができました。
- ミャンマー人材は来日前に日本語を2年間学んでおり、来日時点でN3レベルの語学力と日本文化への理解を備えていたため、コミュニケーションに問題はなく、スムーズに職場に馴染んでくれました。

■定着に向けた柔軟な配慮と「家族」のような関係づくり ～業務外のケアも徹底～

- 当社のサポート体制は、「家族ぐるみ」です。会社が所有するアパートには、ミャンマー人社員だけでなく、メンター役として社長の家族も居住しています。来日当初、母国の情勢不安などで精神的に不安定になった際も、すぐそばで悩みを聞いたり、ときには病院へ同行したり、休日には家族で遊びに連れ出すなど、業務外でのケアを徹底しました。
- こうした暖かな寄り添いにより、何でも相談できる関係性を構築しました。現在は結婚して家庭を持つ者も出るなど、今では職場や地域に上手く溶け込んでいます。

■日本人との親和性の強いミャンマー人材への着目 ～まじめで誠実な気質が自社の風土ともマッチ

- ミャンマー人は仏教国ということもあり、日本人とも価値観が近く、まじめで働きぶりも誠実だと感じています。日本語の習得にも熱心で、礼儀正しく、受け答えも丁寧なため、現場でも安心して仕事を任せられます。
- また、日本の技術や働き方を学びたいという向上心も強く、長期的に成長してくれる人材だと感じています。こうした外国人材が働いてくれることは、当社のような中小企業にとって大きな力になっています。



同僚との談笑中の風景

5. 関西の先進企業における外国人材活用事例 【株式会社eftax】



システム開発

受入人材:インドネシア、トルコ、スーダン等

企業概要

■所在地: 兵庫県尼崎市

■創業: 2013年1月

■従業員数: 11名(社員)

■資本金: 1,000万円

■URL: <https://eftax.co.jp/>

■主な業務内容:

データ分析コンサルティング事業、IoTシステムの企画開発事業、アプリケーション開発を展開。顧客データを使用して分析や解析、システム構築を行い、クライアント企業の業務改善に貢献していく。

外国人材に係る取組ポイント

①「日本語力不問」での技術者採用

- ✓ 日本語能力よりもデータエンジニアとしての専門性とコミットメントを重視
- ✓ 顧客とエンジニアの英語による直接対話でコスト競争力とスピード感を実現

②インドネシアへの着目と柔軟な働き方

- ✓ 日本での採用難を背景に「外国人材の採用拡大」という大胆なシフトを実施
- ✓ 豊富なIT人材プールと親日的な国民性に着目し、インドネシア人材の活用を促進
- ✓ フルリモート・フルフレックスを基本とし、国境を意識しない柔軟な働き方を実現

③インターンシップを通じた採用ステップ

- ✓ インターン期間を設けて自社との相性を見極め、定着へスムーズに移行

■日本語能力よりも高度な専門性を重視した採用



インドネシア人スタッフの結婚式

- IT業界はソースコードなど国際的にも「英語」が重視されていることから、当社の採用基準には「日本語能力」の壁はありません。日本語力能力よりも、データエンジニアとしての専門性を評価する方針です。
- また、当社では翻訳や調整役となる「ブリッジ人材」を置かないケースもあります。社内公用語の一部を英語化し、顧客対応が必要な場面以外は、エンジニア同士が英語で直接コミュニケーションをとることで、コスト削減と開発スピードの向上を両立させています。

■IT大国 インドネシアを中心とした外国人材の積極活用 ～働く場所にこだわらず、国境を跨いだ働き方を実現

- 当社では、国内のIT人材不足を背景に、2018年から外国人材の採用へ大胆にシフトしています。とりわけ注力しているのが、若く優秀なIT人材が豊富なインドネシアです。インドネシア人材は、日本人とも親和性が高く、フランクで素直な気質など、業務上の相性も良好です。
- エンジニアの働き方は場所を選びません。基本的に業務は「フルリモート・フルフレックス」で、Google Workspace等のプラットフォームを活用して、国境を意識せず、仕事をしています。現在は、日本とインドネシアの2拠点体制となっています。

■インターンシップから採用への独自システム ～自社との相性を見極めスムーズに定着

- 当社では、JICAや経済産業省のプログラムの活用や、国内の大学等との連携で、インターンシップを受け入れています。
- 半年から1年のインターンシップを通じて、人材の適性とコミットメントを見極める独自の採用ステップを構築しています。
- 国籍問わず各国の優秀な学生を受け入れ、インターンから正社員登用へつなげる仕組みを確立することで、技術力の高い外国人材を確保しています。
- これまでにトルコ・スーダン・インドネシアなど多国籍な社員を採用し、現在も活躍しています。



社内ミーティングの風景

5. 関西の先進企業における外国人材活用事例

【G.A.グループ株式会社】



企業概要

■所在地: 大阪市北区(大阪本社)

■創業: 1995年

■従業員数: 500名

■資本金: 3,000万円

■URL: <https://gagr.co.jp/>

■主な業務内容:

ベトナム・インドネシア・ミャンマー等からの高度外国人材や特定技能人材等の紹介、日本企業の海外進出支援、日本語教育事業などを展開し、日本とアジアをつなぐ総合人材サービスを展開。

外国人材に係る取組ポイント

①外国人材を自然体で受入れる社内風土

- ✓ 学生時代から海外と接点を持つ日本人が多く在籍しており、外国人材と一緒に働くことに違和感を感じるスタッフが少ない
- ✓ そうした背景から外国人材を自然体で受入れる社内風土

②フラットな組織づくりによる職場での共生

- ✓ 日本人スタッフも外国人材も互いにリスペクトしながら、フラットな組織づくりが進展。日本人スタッフと外国人材の職場内での融合(共生)もスムーズに実現

③ダイバーシティ推進が企業成長の活力に

- ✓ ベトナムからインドネシア等へ事業が拡大する中で、外国人材の受入がさらに拡大し、多様な背景と文化を持つ人材が結集。ダイバーシティの深化が新しい事業アイデアや企業成長にも貢献

■海外経験が豊富な日本人スタッフと外国人材の融合 ～外国人材を自然体で受入れる職場環境の存在



オフィスでの仕事風景

- 当社の日本人スタッフには、学生時代にバックパッカーとして海外を旅したり、留学や国際交流などを通じて、海外と接点を持ってきた者が多く在籍しています。外大出身の日本人スタッフも多く在籍しています。
- こうした背景もあり、外国人材と一緒に働くことに対して、違和感が生まれることはありませんでした。日本人スタッフと外国人材が上手く融合し、自然な形で受け入れられる土壌が以前からありました。

■日本人・外国人材という分け隔てをしない、フラットな組織づくり ～互いをリスペクトする姿勢が職場での「共生」につながる

- 当社の事業内容からして、外国人材の力なくしては仕事は成り立ちません。今では、全スタッフ(500名)のうち、約3割が外国人材となっています。
- 面接を通じたコミュニケーション能力や非言語(相手との距離感・空気を読む)面でのスキル、日本の文化・背景への理解も重要な面接ポイントにしています。直接先輩になるメンバーには、面談に参加してもらっています。
- 仕事上での指示の仕方やコミュニケーションの取り方についても、外国人だから、日本人だからという分け隔てはせず、フラットな組織づくりを心掛けています。
- もちろん、外国人材が持つ宗教や文化、食の面での違い等はしっかりと尊重し、互いに気持ちよく働けるよう日頃からリスペクトと配慮を大切にしています。

■多様な組織づくりが企業成長の活力につながる ～成長エンジンとしての外国人材

- 当社では、ダイバーシティな職場環境が生まれており、多様なバックグラウンドを持つ外国人材がそれぞれの個性を活かして活躍しています。
- 社内でのOJTでは、職種別に外国人材同士による先輩・後輩の関係づくりから教育を行い、お互いが高め合いながら仕事をしています。
- ベトナムからインドネシア等へ事業領域を拡大していますが、外国人材のモチベーションは非常に高く、様々な事業アイデアを持っています。
- 職種別のリーダーや現地法人とのやりとりを通じて、最終的には現地法人での重要なポジションを担うキャリアパスを示すことで、外国人材と共に自社の成長も期待しています。



社内でのミーティング風景

6. 関西地域の先進企業における外国人材の「声」



語学留学生として初めて日本にきました。学生時代から日本のアニメや音楽が好きで日本での生活に憧れていました。日本で働くことは多くの若者の夢です。

システム開発／インドネシア人

現地大学を卒業しましたが、大学で専攻した技術を活かした仕事が自国に無いので、日本での就職をサポートするサービス会社を経由して来日しました。



製造業／ミャンマー人

なぜ日本へ
来たのですか？



日本の大学を卒業しました。日本の給料、技術力の高さ、就職環境の良さに惹かれ日本で働くことを決めました。

システム開発／インドネシア人

技能実習として3年働き、どうしてもまた日本に行きたい思いから日本の大学へ留学しました。実習生のときは支援される側だったので、次は支援する側になりたいとっていました。



人材コンサル／インドネシア人

仕事のスキルが大きく向上することです。日本で暮らすことで最新技術を学ぶこともできます。仕事を通じた会社への貢献も大きなやりがいになります。

鉄道／ネパール人



日本の会社はお客さんを大切にすることが良い点です。仕事の上でも笑顔や丁寧に話すことが大切にされています。

製造業／ミャンマー人

日本企業で働く魅力
は何ですか？

日本は職場環境がよく、働きがいがあるため、優秀なエンジニアを目指したキャリアパスを描けます。

システム開発／ネパール人



日本のテクノロジーはインドネシアよりも進んでおり、ビッグデータ管理など質の高い課題に挑戦できるため、スキルアップにつながります。また、日本の方がチャレンジしやすい環境があります。

システム開発／インドネシア人



PDCAや報連相(報告・連絡・相談)などが求められる環境により成長できました。結果だけではなく努力の姿勢やプロセスも評価されるところが良いです。

人材コンサル／インドネシア人



日本の製品は質が良く技術が高いし、日本人は思いやりがあり、責任感が強く、ルールを守ります。

製造業／ミャンマー人



6. 関西地域の先進企業における外国人材の「声」

交通システムが便利！



日本は交通が非常に便利で、特に電車時間が通りに来ることに驚きました。自国では電車が遅れるのが普通でした。

システム開発／ネパール人



日本は郊外でもネパールより発展しているので不便さはさほどありません。

鉄道／ネパール人



交通システムが整っており、渋滞も少なく、住み心地がよいです。

システム開発／インドネシア人



安心安全で清潔な住環境！



日本では夜中でもパトカーが巡回していて、本当に安全だと思います。ゴミ捨てのルールもしっかりしています。

飲食業／ミャンマー人



自国の大都市と比べて、日本は空気が綺麗でどこも清潔な環境です。

システム開発／インドネシア人

日本は安心して暮らせます。どこへ行っても清潔で、ゴミの分別も進んでいます。スーパーやコンビニもすぐ近くにあり便利です。



製造業／ミャンマー人



病院や社会福祉が充実！



医療面についても、非常に高いサービスを平等に受けることができます。出産時大変でしたが、病院は全面的にサポートしてくれました。

飲食業／ミャンマー人

娘が生まれた時、病院には翻訳機があり、インドネシア語を含むあらゆる言語に対応していたので助かりました。

システム開発／インドネシア人



市役所から病院や生活支援などの補助制度を紹介してもらったので助かりました。子ども向けの医療費が無料なのも良いです。

人材コンサル／インドネシア人

ごはんが美味しい！



日本のお米はとても美味しいです。

うどん、天ぷら、ラーメンをはじめ、お肉やシーフードなど食の選択肢が多いです。レストランにもっとハラル表示やアレルギー表示が増えれば、もっと選択肢が広がると思います。



多数意見

日本での生活は
どうですか？

6. 関西地域の先進企業における外国人材の「声」

多様な食環境！



関西にハラルショップが増えてきて便利になりました。特に大阪の難波にはインドネシア料理店やハラルレストランが多いです。

システム開発／インドネシア人

ベジタリアンですが、住んでいる近所でもネパールの食材やスパイスを購入できるので、食事面で困ることはないです。



システム開発／ネパール人



「関西人」の魅力！

関西は人も素晴らしいところ
です。周りの関西人に親切に
してもらえたから、これまで仕
事を辞めずにがんばれました。



飲食業／ミャンマー人

大阪の難波に出掛けて買い物をしたり、タイ料理を食べたりします。日本のカレーは最初すごく甘く感じました。



飲食業／ミャンマー人

関西の魅力だと感じる
ところは何ですか？



関西人の気質はフランクで一緒に働きやすいです。

鉄道／ネパール人

住みよい住環境！

大阪は東京よりも家賃などの物価も安く、交通の便も東京と比べて遜色ないため、住みやすいと思います。



大阪は他よりも地域でのゴミの分別が丁寧にされています。

人材コンサル／インドネシア人

関西の人は明るくて温かいと思います。大阪では気軽に話しかけてくれるので、非常に嬉しくなります。



人材コンサル／インドネシア人



多数意見

大都市なのに東京ほど人や交通量が多すぎないところがいいです。



システム開発／インドネシア人

京都や奈良公園の鹿など観光名所がたくさんあります。



製造業／ミャンマー人

6. 関西地域の先進企業における外国人材の「声」

日本人と働く中で、チームワークを学んだので、日本の特徴であるチームワークを大事にしています。

鉄道／ネパール人



ネパール人は日本人ほど細かなことまで考えないところがあるので、気をつけるようにしています。

システム開発／ネパール人



私自身は「郷にいつては郷に従え」ということを実践しており、職場以外でもできるだけ地域の活動(団地の清掃活動やパトロール)にも参加しています。

鉄道／ネパール人



日本で心がけていることは何ですか？



事前確認はしっかりするようにしています。

当たり前だと思っていることが、日本ではNGになることもあります。

人材コンサル／インドネシア人

自国と日本では意味の違うジェスチャーがあります。相手の話の聞き方、丁寧な言葉づかいなどは外国人には難しいですが、文化に慣れ親しむためにも日本語を学び続けています。

鉄道／ネパール人



国籍を超えてチームで頑張らないといけません。国籍が違うと考え方が違うこともありますが、それでもお互いを理解し合おうとすることが大切でチームとして頑張ることをみんなに伝えています。

飲食業／ミャンマー人



番外編：ここが違った！日本と自国のギャップにびっくり



自国では自分の誕生日に自分からお祝いを振る舞う習慣があるため、日本でも誕生日に職場の皆さんへプレゼントを配ったら驚かれた！

飲食業／ミャンマー人



意外にデジタル化しておらず紙の手続き等がたくさんある！

システム開発／インドネシア人



ジェスチャーの意味が異なるものがあり、例えばYESのときは頭を左右に揺らすような動作をするが、日本ではNOと間違われたことがあった！

鉄道／ネパール人

自転車を停めていたり、荷物をちょっと置いておいても、盗まれない！



人材コンサル／インドネシア人



関西人は歩くスピードが速い！

人材コンサル／インドネシア人

6. 関西地域の先進企業における外国人材の「声」

日本への留学経験がない外国人も今後は増えてくると
思いますし、外国から直接来る人も増えると思います。
日本の文化や習慣は自国と違う部分も多いけれど、違うこ
とは当たり前で理解し合おうとすることが大切です。事前
にしっかり調べて学ぶことをおすすめします。

飲食業／ミャンマー人

来日直後は言語・文化の壁と適応への努力も
必要ですが、あきらめずに頑張ることが大事で
す。努力すればチャンスは色々あるので、頑
張ってください。

鉄道／ネパール人

日本は綺麗な国であり先進国なので、特
に女性は来て欲しいです。安全・安心に
暮らせるし、仕事が豊富なところが魅力
です。

製造業／ミャンマー人

これから来日する外国人材へのメッセージをお願いします！

日本は職場環境も含めて
成長できる場所があるの
で、ぜひ来てほしいです。

人材コンサル／インドネシア人



日本語をしっかり勉強し
ておくことと、日本の文化
やルールを学んでおく方
が良いです。がんばる気
持ちが大切です。
日本の冬は寒いです！

製造業／ミャンマー人

日本語や文化への理解はもちろんのこと、
日本のビジスマナーやNG事項をしゃ
かりと調べた方が良いです。
日本では努力することが大事だと思
うので、日本語が苦手でも頑張ること
で信頼関係を作ることができます。

人材コンサル／インドネシア人

将来性を考えるなら、早めに日本に
来ることを勧めます。

日本は年金や保険などの制度もしっ
かりしているし、趣味も満喫でき
ます。日本に永住したいなら、
住宅ローンの返済期間を考えても、
早くからキャ
リアをスタートさせた方が良い
です。

システム開発／インドネシア人

住むためには日本語を学ぶことが
非常に重要です。仮に仕事で必要
なくても、アパートの契約やライ
フラインの手続きなど、生活して
いく上では必須です。

システム開発／インドネシア人

7. 関西地域の外国人材活用に関する主な支援窓口

- 関西地域における外国人材雇用支援窓口について、主に府県が設置者となっている公的支援窓口を整理しています。
- 採用から定着までの一貫支援を軸に、専門家による制度相談やマッチング、セミナー等の多角的な取組を行っています。

| 名称 | 連絡先 | 主な支援対象・内容 |
|-------------------------------------|---|--|
| FUKUI外国人材受入サポートセンター (福井県) | TEL: 0776-50-0310 URL: https://www.fukui-gaisapo.jp/ | ✓ 外国人材の採用を検討、または既に雇用している企業に対して、採用から定着までの一貫した相談対応や情報の提供 |
| 滋賀県外国人材受入サポートセンター (滋賀県) | TEL: 050-5211-5397 URL: https://shiga-gaisapo.com/ | ✓ 企業と外国人材をつなぐワンストップ相談窓口を設置 ✓ 専門家による個別相談のほか、セミナー開催やマッチング支援などを実施 |
| 京都企業人材確保センター (京都府) | TEL: 075-682-8948 URL: https://www.pref.kyoto.jp/kihrc/index.html | ✓ 就労環境改善による企業の魅力向上から求職者とのマッチングまで、一気通貫で支援。学生などに対しても京都企業の魅力を発信し、就職・定着を支援 |
| 大阪外国人材採用支援センター (大阪府、大阪市) | TEL: 06-6267-1290 URL: https://www.gaikokujinzai-osaka.jp/ | ✓ 企業向けの採用支援サービスとして、求人情報の掲載や個別相談、最新の雇用情勢に関するセミナー、合同企業説明会の開催など多岐にわたるサポートを展開 |
| 外国人雇用HYOGOサポートデスク (兵庫県) | TEL: 078-366-1431 URL: https://supportdesk-hyogo.com/ | ✓ 県内の企業が外国人材を円滑に雇用・活用できるよう、相談窓口の設置や、雇用管理、在留資格、文化の違いに関するセミナーなどを通じた支援を展開 |
| 奈良県外国人支援センター (奈良県) | TEL: 0742-81-3320 URL: https://www.pref.nara.jp/31742.htm | ✓ 奈良県外国人支援センターでは、さまざまな言語での生活相談や情報提供のほか、国際交流員の派遣、留学生への支援などを実施 ✓ また、奈良県事業では、外国人材の雇用に関する法的な手続きや職場での受け入れ体制、雇用管理上の課題について、専門のアドバイザーが相談に対応 |
| WAKAYAMA 外国人材雇用サポートデスク (和歌山県) | TEL: 050-5527-9954 URL: https://wakayama-job-supportdesk.com/ | ✓ 外国人材の受け入れを検討する企業に対して、採用計画の策定から在留資格の手続き、さらには就労後の職場定着までをトータルでサポート |



本冊子に係るお問い合わせ先



関西への対日投資に関するワン・ウィンドウ

対日投資 関西



経済産業省 近畿経済産業局 国際部 投資交流促進課
〒540-8535 大阪府大阪市中央区大手前1丁目5-44
TEL: 06-6966-6033 E-mail: bzl-invest-japan-kansai@meti.go.jp
URL: <https://www.kansai.meti.go.jp/tainichitoushi.html>

本書は出典を明らかにしていただければ、自由に引用していただけます。
ただし、写真については転載・複写はできません。詳細はお問い合わせください。

(2026年3月発行)