

# 外国人の採用・定着に向けた企業支援ニーズ調査

## 結果報告書

産業労働部 国際局 国際課

# Contents

(1) 調査概要 .....	01
(2) 回答者の属性 .....	02
(3) 結果概要 .....	03
(4) 回答結果	
外国人社員の国籍 / 外国人を雇用する理由 .....	05
外国人の雇用に関する課題 / 今後の採用方針 .....	06
採用を強化したい在留資格 / 認証制度の審査基準 .....	07
積極的に活用したい支援 / 現在実施している取組 .....	08
県が設置する相談窓口の認知度 .....	09
自由記述 .....	10



## 調査概要

### 1 調査目的

県内の様々な業界で人手不足が深刻化している状況を踏まえ、業種や企業規模、雇用状況等によって異なる企業の支援ニーズ等を把握し、外国人の採用・定着に関する支援の検討資料として活用する。

### 2 調査対象

兵庫県内に事業所等を有し、外国人を採用または採用を検討している企業 ※雇用実績のない企業も含む

リスト購入企業  
(326社)

+

関係機関を通じて  
案内を依頼

- ① 兵庫県商工会議所連合会
- ② 兵庫県商工会連合会
- ③ 兵庫県中小企業団体中央会
- ④ ひょうご海外ビジネスセンター
- ⑤ ジェトロ神戸
- ⑥ 神戸商工会議所
- ⑦ 大学コンソーシアムひょうご神戸

### 3 調査方法

- 〔A〕 郵 送 : 調査票に回答を記入し、返信用封筒にて返送 ※リスト購入企業(326社)のみ  
〔B〕 WEB : 「兵庫県電子申請共同運営システム」を活用したWEBフォームから回答

### 4 調査期間

令和6年8月20日(火)～9月20日(金)の1ヶ月間

### 5 質問項目

外国人の雇用状況、今後の採用方針、積極的に活用したい支援 / 現在実施している取組  
認証制度の審査基準、県が設置する相談窓口の認知度

### 6 回答数

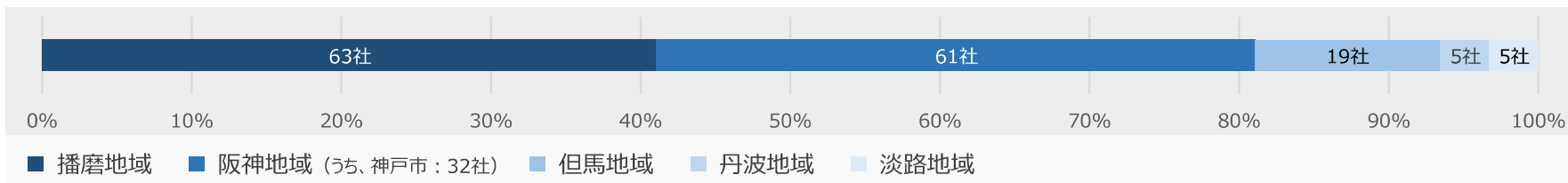
	リスト購入企業	その他の企業	合計
回答数	108社	45社	<b>153社</b>
回答率	34%	—	—



## 回答者の属性

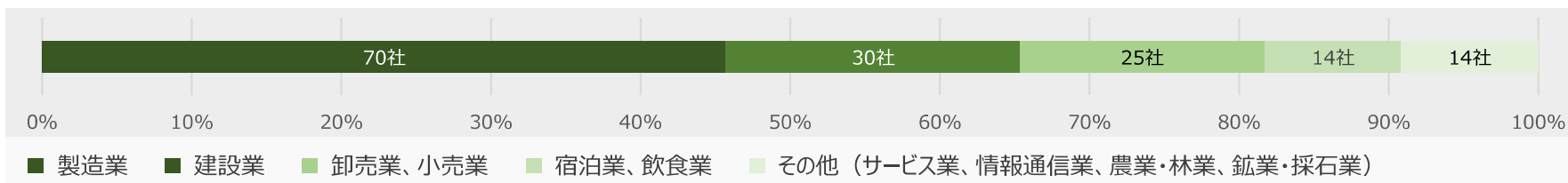
### ▶ 所在地

【計153社】



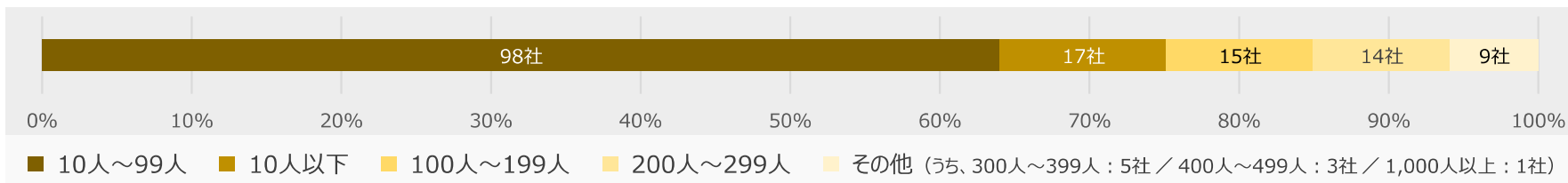
### ▶ 業種

【計153社】



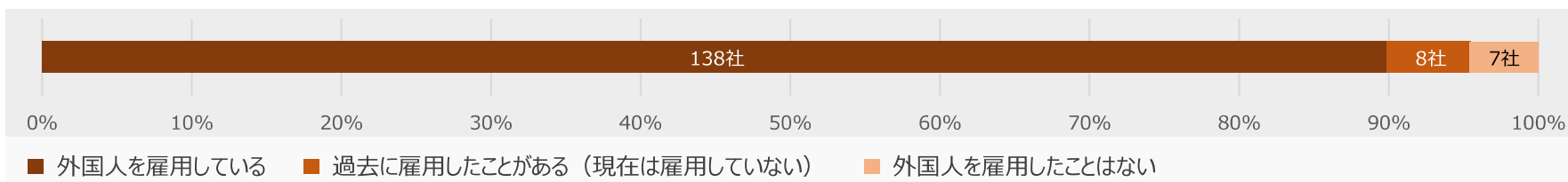
### ▶ 従業員数 ※日本人社員を含む

【計153社】



### ▶ 外国人の雇用状況

【計153社】



## 結果概要①

### 1. 雇用状況

- 外国人社員の国籍はベトナムが最も多く（67%）、続いて、中国（23%）、インドネシア（14%）、フィリピン（9%）、ネパール（6%）となっており、兵庫労働局が公表する県内の外国人雇用状況\*と概ね一致。全体的にアジア諸国が多くを占めた。

\* 県内の外国人雇用状況〔R5.10月末時点〕：ベトナム（41%）、中国（15%）、ネパール（9%）、フィリピン（7%）、インドネシア（6%）

- 人手不足を理由に外国人を雇用する企業が最も多く（78%）、販路開拓や海外現地法人との関係構築のための雇用ニーズは低調。また、卸売業や宿泊業では語学力を重視する傾向にある一方、建設業では優秀な人材であれば国籍を問わない割合が他業種と比べて高い。
- 雇用にあたっては、日本語能力や文化、生活習慣によるコミュニケーションが大きな課題となっているほか、在留資格の手続きや人材育成等の採用・定着にかかる事務負担や費用も障壁となっている。

### 2. 今後の採用方針

- 現状維持または採用を増やしていく企業が約80%を占めており、外国人材の採用ニーズは引き続き高まる見込み。
- 在留資格別では、専門的・技術的分野の採用を強化する傾向にあるが、技能実習（育成就労）との大きな乖離はない。

### 3. 認証制度の審査基準

- 法令遵守や労働・生活環境に関する審査基準を重視する傾向。また、コミュニケーション力の向上や一時帰国をサポートする体制づくり等の福利厚生・エンゲージメント向上への関心も高い。

## 結果概要②

### 4. 支援ニーズ

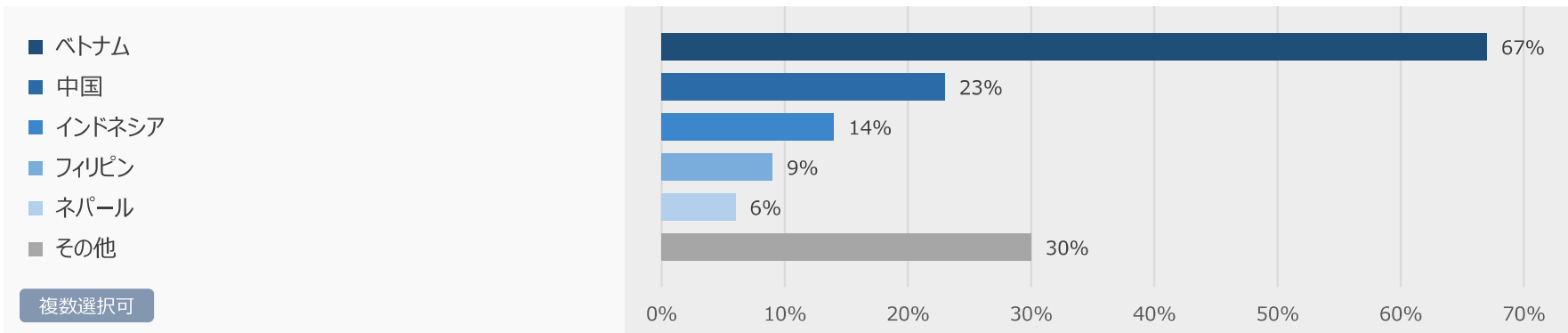
- 日本語教育に関する支援ニーズが最も高く、特に、N1～N2程度（ビジネスレベル）については、企業の取組率との乖離が激しい。また、日本文化やビジネスマナー等の研修に関する支援ニーズも比較的高いことから、企業は即戦力への人材育成を強く求める傾向。
- 企業が実施している取組としては、医療機関や行政機関等への手続きサポートの割合が高く、N3～N4程度（日常会話レベル）の日本語教育に取り組む企業も一定数ある。

### 5. 相談窓口の認知度

- 回答企業の約80%が各相談窓口を認識していないため、今後、広報活動を強化し、認知度向上を目指す必要がある。  
(本調査実施時に各相談窓口のチラシ等を案内済み)

## 回答結果① 【 外国人社員の国籍 / 外国人を雇用する理由 】

### ▶ 外国人社員の国籍

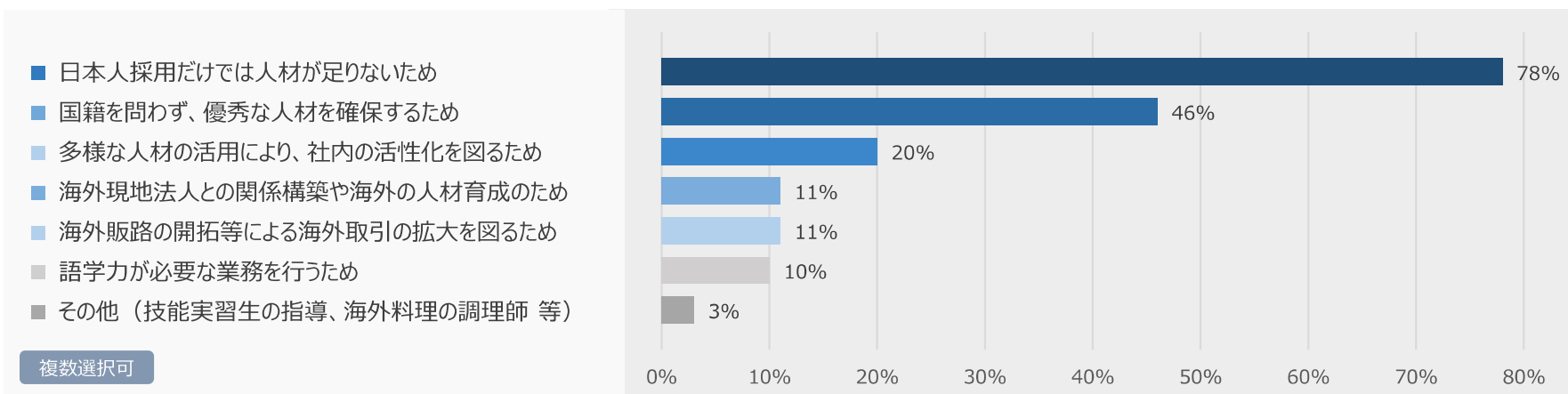


※各選択肢の割合は回答者数（153社）に基づいているため、必ずしも合計が100%になりません。

#### 【 その他（抜粋） 】

ミャンマー、スリランカ、ペルー、クロアチア、バングラデシュ、台湾、ブラジル、タイ、香港、シンガポール、ラオス、アメリカ、スーダン、カンボジア、スペイン、アゼルバイジャン、トルコ、ロシア、トリニダードトバゴ

### ▶ 外国人を雇用する理由



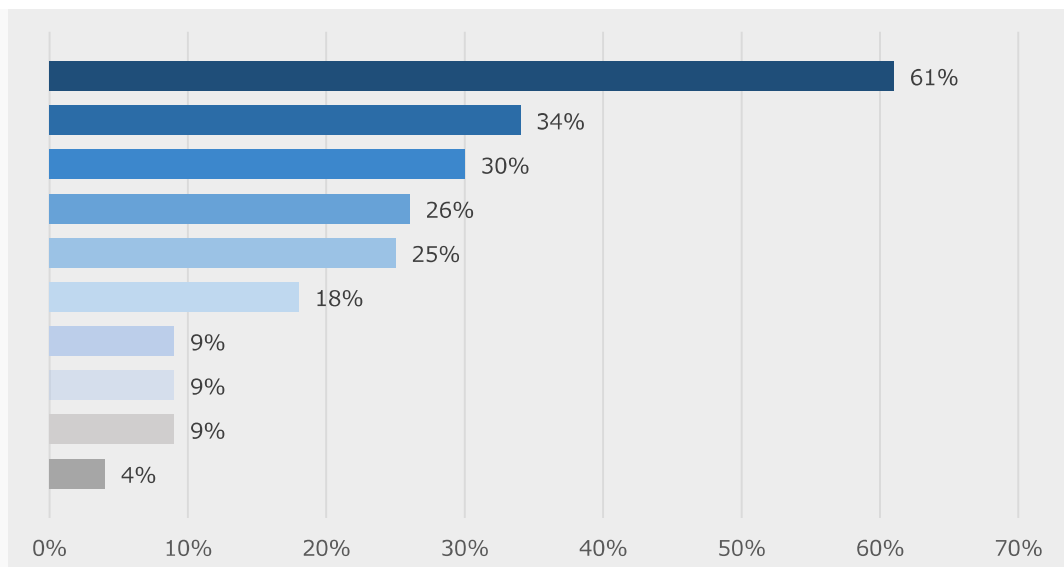
※各選択肢の割合は回答者数（153社）に基づいているため、必ずしも合計が100%になりません。

## 回答結果② 【外国人の雇用に関する課題 / 今後の採用方針】

### ▶ 外国人の雇用に関する課題

- コミュニケーションが取りにくい（日本語能力 等）
- 採用・定着のコストが日本人採用よりも高額
- 職場での人材育成に関する負担が大きい
- 文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルが心配
- 在留資格制度等が分かり難く、事務負担が大きい
- 住居の確保が難しい（保証人の確保 等）
- 採用や人事管理に関するノウハウが少ない
- 支援制度に関する情報の入手先が分からない
- 特になし
- その他

複数選択可



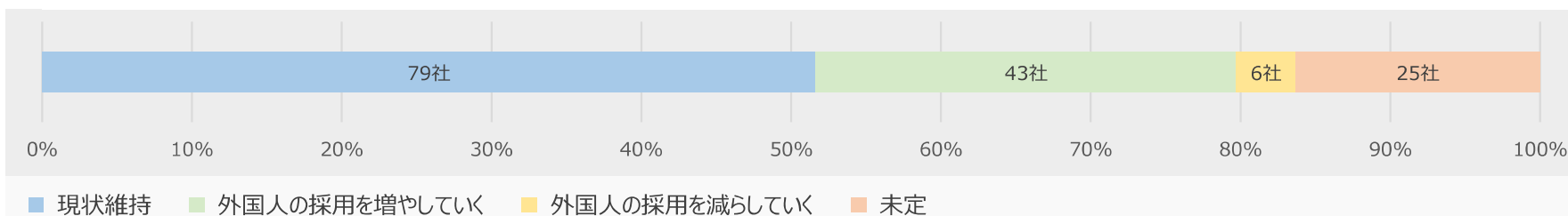
※各選択肢の割合は回答者数（153社）に基づいているため、必ずしも合計が100%になりません。

### 【その他（抜粋）】

- 採用後に母国へ長期帰国する可能性があり、日本人社員と比較して、人材育成が実らないケースが多い
- 在留資格の申請から許可までに時間がかかるため、迅速な採用に支障を来している

### ▶ 今後の採用方針

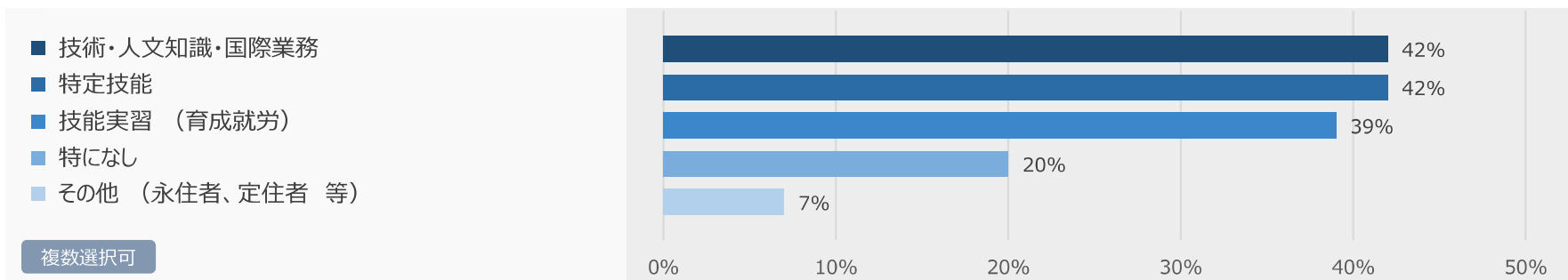
【計153社】





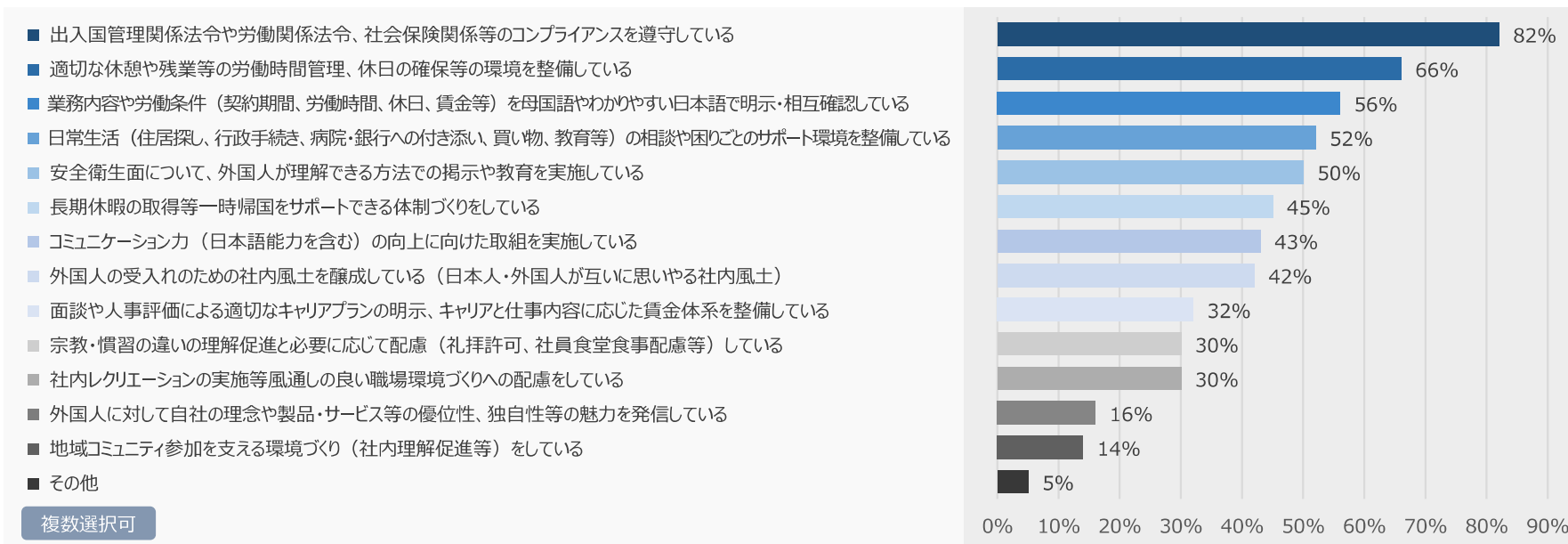
## 回答結果③ 【採用を強化したい在留資格 / 認証制度の審査基準】

### ▶ 採用を強化したい在留資格



※各選択肢の割合は回答者数（153社）に基づいているため、合計は100%になりません。

### ▶ 外国人の雇用管理が優良な企業の「認証制度」を創設する場合に求める審査基準

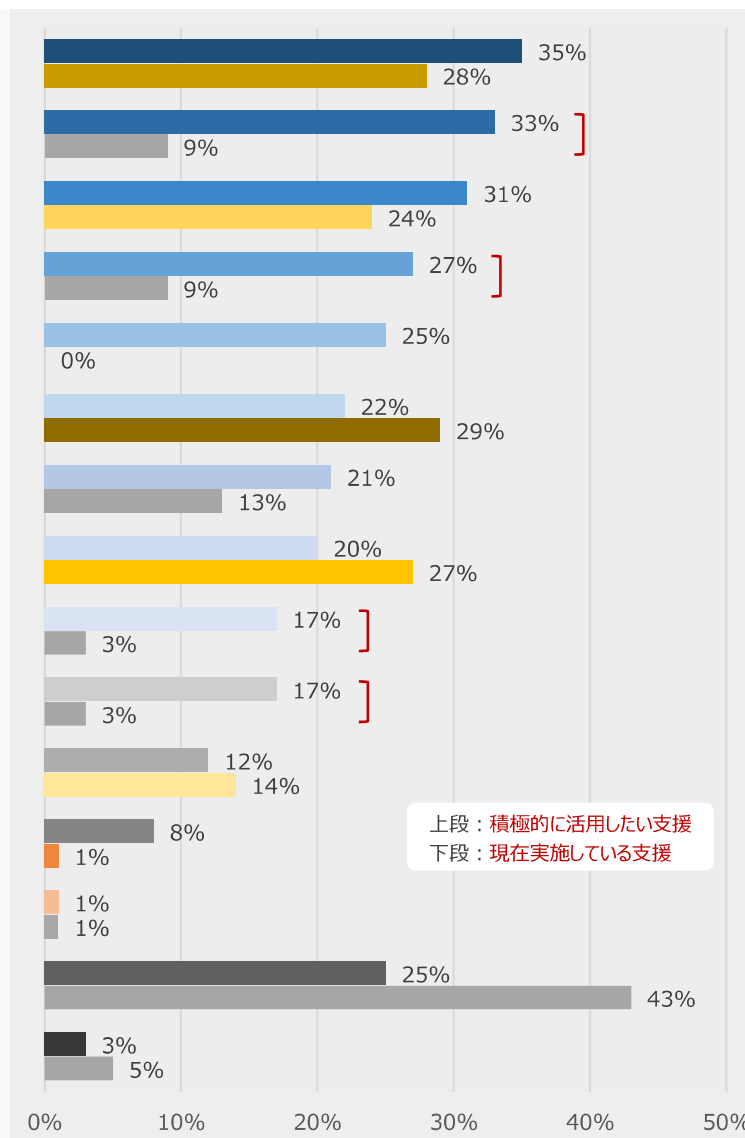


※各選択肢の割合は回答者数（153社）に基づいているため、合計は100%になりません。

## 回答結果④ 【積極的に活用したい支援 / 現在実施している取組】

- 外国人社員の日本語教育【対象：N3～N4程度 日常会話レベル】
- 外国人社員の日本語教育【対象：N1～N2程度 ビジネスレベル】
- 日本文化（ゴミの出し方等）に関する研修の実施（外国人社員向け）
- 外国人社員の人材育成に関する研修（ビジネスマナー等）の実施
- 外国人の雇用管理が優良な企業を認証する制度
- 外国人社員への医療機関の受診サポート
- 各団体・機関が実施する支援制度や相談窓口に関する情報提供
- 外国人社員への行政機関等の手続きサポート（携帯電話の契約や銀行口座の開設等）
- 在留資格制度の概要や申請手続等に関する研修の実施
- やさしい日本語や異文化コミュニケーション研修の実施（日本人社員向け）
- 外国人社員と帯同家族への住居支援
- 外国人社員の帯同家族への日本語教育
- 外国人社員と帯同家族への母国語教育
- 特になし
- その他

複数選択可（7つまで）

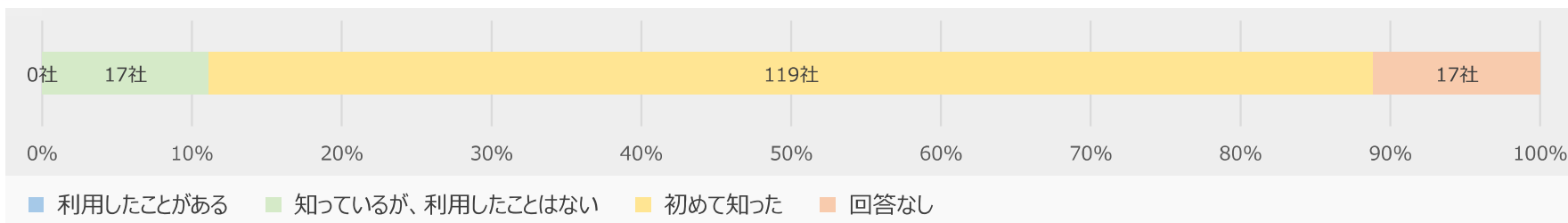


※各選択肢の割合は回答者数（153社）に基づいているため、必ずしも合計が100%になりません。

## 回答結果⑤ 【 県が設置する相談窓口の認知度 】

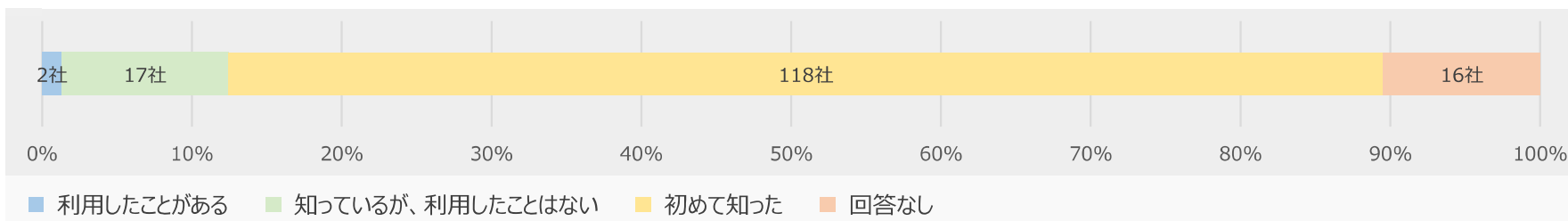
### ▶ 外国人留学生採用ワンストップ相談窓口

【 計153社 】



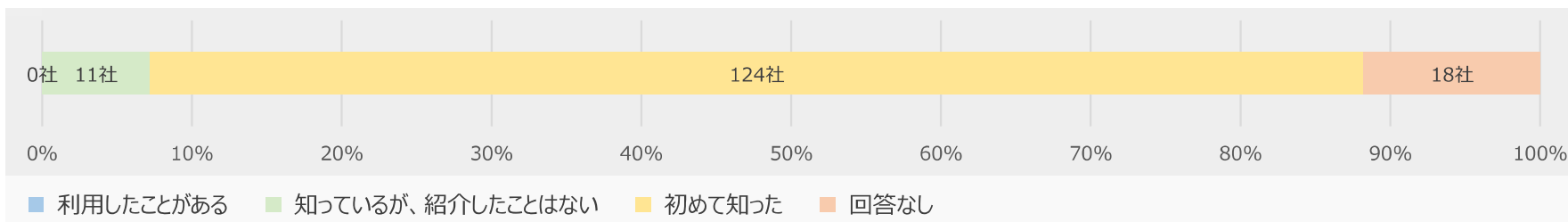
### ▶ 外国人雇用HYOGOサポートデスク

【 計153社 】



### ▶ ひょうご多文化共生総合相談センター

【 計153社 】



## 回答結果⑥【自由記述】

※回答結果から抜粋（軽微な文言修正あり）

製造業	職場内の風紀を維持するため、 <b>外国人だけでなく日本人も働きやすい環境を整えることが重要。</b>
製造業 建設業	人手不足解消は急務であるため、現場のニーズに合わせて、 <b>関連法令の要件緩和や制度改革</b> を国に要望してもらいたい。
製造業	外国人社員の不動産を探すことが一番苦勞するため、 <b>保証なしで借りることができる不動産</b> が増えてほしい。
製造業	役所関係の書類を確認せずに破棄する外国人社員が多いため、 <b>重要書類であることが一目で分かるような工夫</b> をお願いしたい。
製造業	<b>N3～N4程度では緊急時の対応に課題が生じることが多く</b> 、特に夜間の病院での対応が困難（病状や経過が詳細に伝えられない）。
製造業	職場定着のためにはプライベートも充実していることも大切であるため、 <b>企業を超えて外国人社員同士がつながれる機会</b> があれば良い。
製造業	これからの外国人の受入環境の変化を見据えて、 <b>適切な制度運用に向けた議論</b> が必要。
建設業	低賃金で雇うことを主眼を置いている企業は失踪者が多い印象がある。また、 <b>外国人が就職先を選ぶ際は待遇を特に重視</b> している。
宿泊業	特定技能（宿泊業分野）の場合、2号試験を受験するためには講習会が必要だが、 <b>テキストだけの独学はレベルが高い</b> 。
宿泊業	<b>長期の有給休暇を直前に取得する外国人社員が多いため</b> 、しばしば現場が混乱する。