

令和7年度

東南アジア等から高度人材を惹きつけるための実態把握調査

報告書

令和8年3月

経済産業省 近畿経済産業局

(調査委託先：株式会社 地域計画建築研究所)

目 次

第1章 本調査の概要.....	1
第2章 各種文献調査.....	3
1. 3か国人材の関西での就労状況	
(1) 外国人労働者の受入傾向	
(2) 国籍別の動向	
2. 関西経済の現状と特徴	
(1) 関西経済の規模	
(2) 多くの外国人訪問者を魅了する豊富で多彩な観光資源	
(3) 住みやすく、安心して暮らせる関西のインフラ	
3. 関西地域における外国人材雇用支援窓口	
4. 関西企業における高度外国人材への受入・関心动向	
5. 3か国人材の特徴と配慮が必要な事項	
第3章 各種調査結果.....	33
1. ヒアリング調査概要	
2. 外国人材雇用支援サポート窓口 及び 自治体・支援窓口へのヒアリング	
(1) 外国人材及び3か国人材における受入業種の特徴と傾向	
(2) 地域社会での共生と課題	
(3) 外国人材の地域での受入促進に向けた取組・課題	
(4) 関西地域の魅力	
3. 3か国人材の受入に係る先進企業へのヒアリング	
(1) 受入の動機・背景・受入ルート等	
(2) 受入以後の定着支援・サポート方法・留意点	
(3) 外国人を受け入れる直接的・副次的効果	
(4) 在留資格（ビザ）への理解と適正な業務運営	
(5) 行政への支援ニーズ	
4. 外国人材からみた日本・関西の魅力（ヒアリング）	
(1) 日本全体としての魅力	
(2) 関西ならではの魅力	
(3) 関西における自国のコミュニティ等	
5. 試行調査	
(1) 獲得目標と実施概要	
(2) 訪問先企業での声（受入の現状や課題感等）	
(3) 意見交換会での内容	
6. プロモーション冊子作成	

第4章 関西地域における3カ国からの高度人材の受入促進に向けて.....	53
1. 外国人材の受入促進に向けた現状と課題	
2. 今後の取組の方向性	
資料編.....	57

第1章 本調査の概要

1. 背景と目的

我が国では、人口減少や労働力不足が進行する中、経済の持続的な成長を実現するためには、海外の活力を積極的に取り込むことが必要不可欠となっている。特に、IT、製造、研究開発などの分野においては、専門性の高い外国人材の確保が企業活動の活性化やイノベーション創出に直結する重要な要素である。

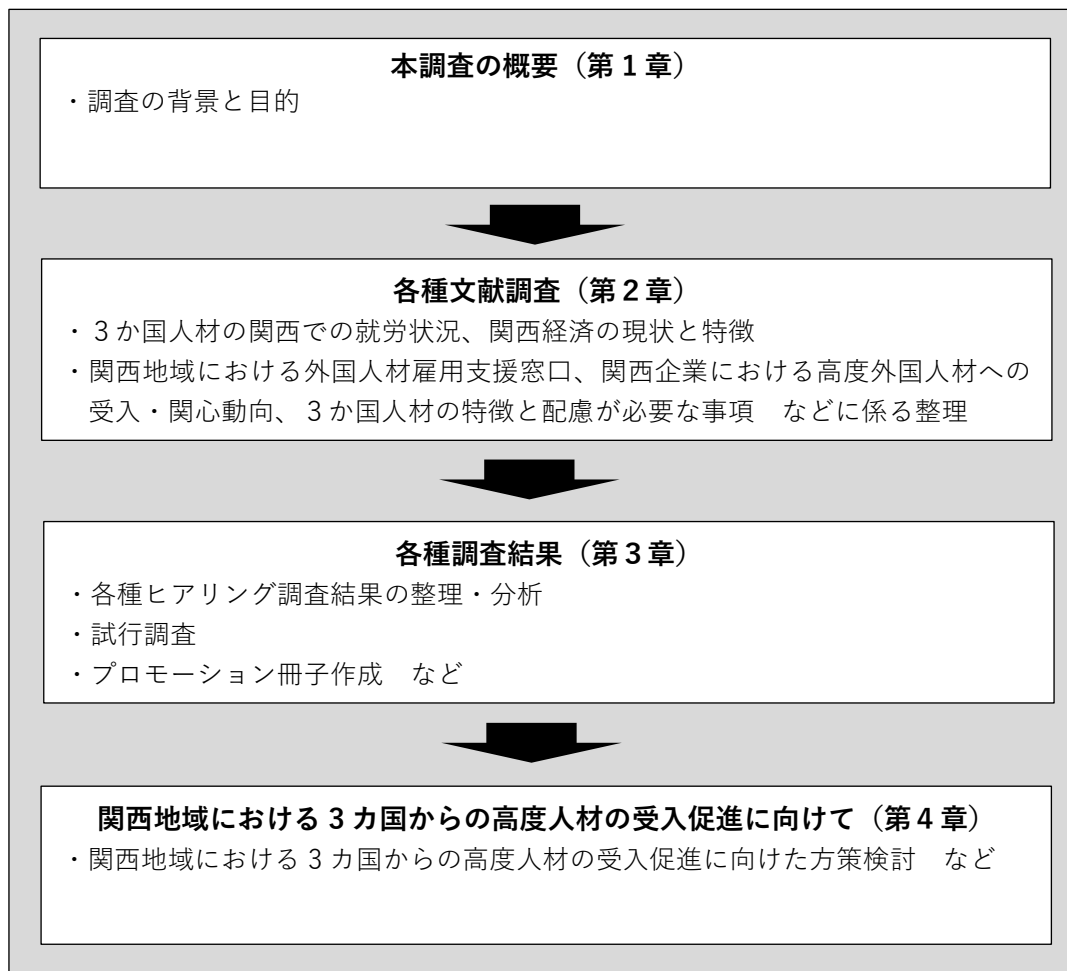
また、内閣府対日直接投資推進会議決定の「対日直接投資促進プログラム 2025」において、対日直接投資残高を 2030 年に 120 兆円、2030 年代前半のできるだけ早期に 150 兆円を目指すという数値目標が上方修正されたところである。対日直接投資の拡大に向けては、外国企業が日本国内で円滑にビジネスを展開できる環境整備が必要であり、その中核のひとつを担うのが高度外国人材の確保である。多言語に対応でき国際的なビジネス感覚を持つ人材は外国企業の日本進出を支える基盤となり、地域経済の国際化にも貢献する。

そのような観点から、東南アジア諸国や南アジア、特にインドネシア、ミャンマー、ネパールの3カ国は、近年日本で働く外国人労働者数が急増しており、とりわけ高度外国人材としての人口増加が著しい。若年人口が豊富で経済成長も著しく、今後の人材供給源として大きな可能性を秘めていること、また語学力や技術力に加え、日本文化への理解や適応力を持つ人材も多く、関西地域の企業にとって魅力的な人材層である。

本事業では、上記3カ国に着目し、3カ国からの高度人材を関西地域に惹きつけるための環境整備や魅力発信に向けて、高度外国人材の受け入れの現状やニーズ、サポート体制や課題、地域的な魅力等を把握するための実態調査を実施する。3カ国の高度外国人材や外国企業の関西進出に必要な情報や環境、発信が不十分と思われる関西の魅力を調査・整理し、高度外国人材が活躍する先進事例等を取りまとめた冊子を作成し、3カ国向けプロモーションツールとして広く活用する。これにより、高度外国人材の獲得につなげ、関西地域の国際競争力の向上と地域経済の活性化を図るとともに、高度人材の受入環境を整備し集積させることで海外企業等の進出促進を目指す。

2. 調査フロー

本調査の内容及びフロー



第2章 各種文献調査

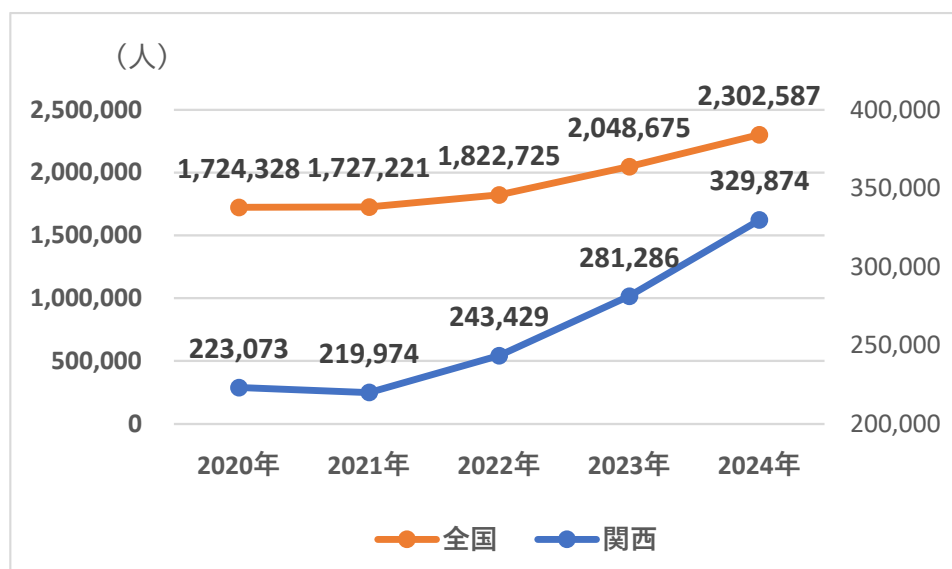
1. 3か国人材の関西での就労状況

(1) 外国人労働者の受入傾向

●増加傾向で推移する外国人労働者

我が国で働く外国人労働者数は増加傾向で推移し、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%（※2024年平均就業者数6,781万人（労働力調査）を用いた数値）を占めるまでにプレゼンスが高まっている。関西も同様に2020年の約223千人より2024年には約330千人と約1.5倍の増加となっている。

外国人労働者数の推移（全国・関西）



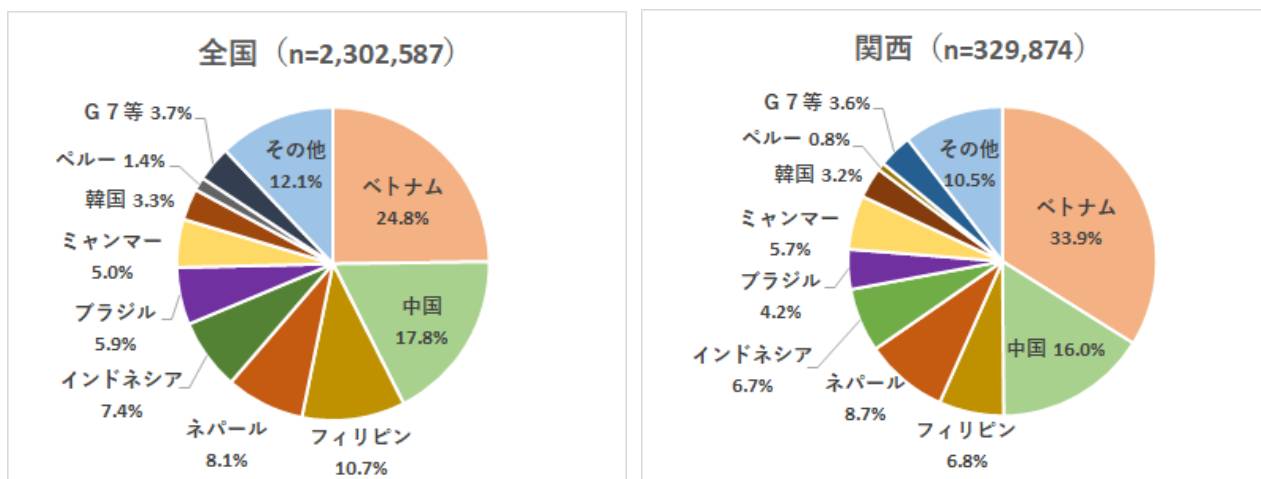
出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめより作成

(2) 国籍別の動向

●国籍別では、全国・関西ともに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・関西ともに1位ベトナム、2位中国で、関西は、全国に比べてベトナムの割合が高くなっている。

国籍別外国人労働者の割合（全国・関西 2024年10月末）

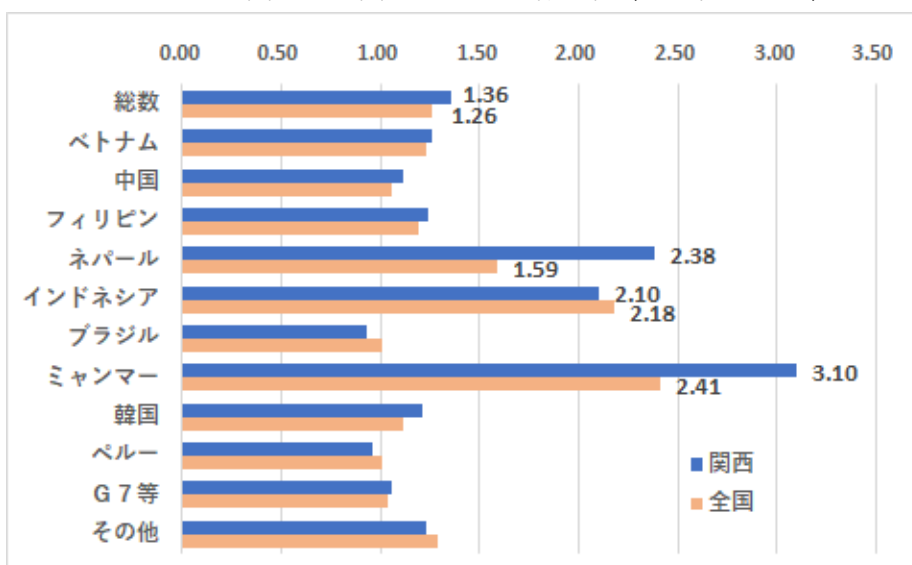


出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ
各府県労働局「外国人雇用状況」の届出状況より作成

●近年の増加が著しい3か国

また、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か国である。特に関西は、全国に比べて、ミャンマー、ネパールの増加率が高くなっている。

国籍別外国人労働者の増加率（2024/2022年）

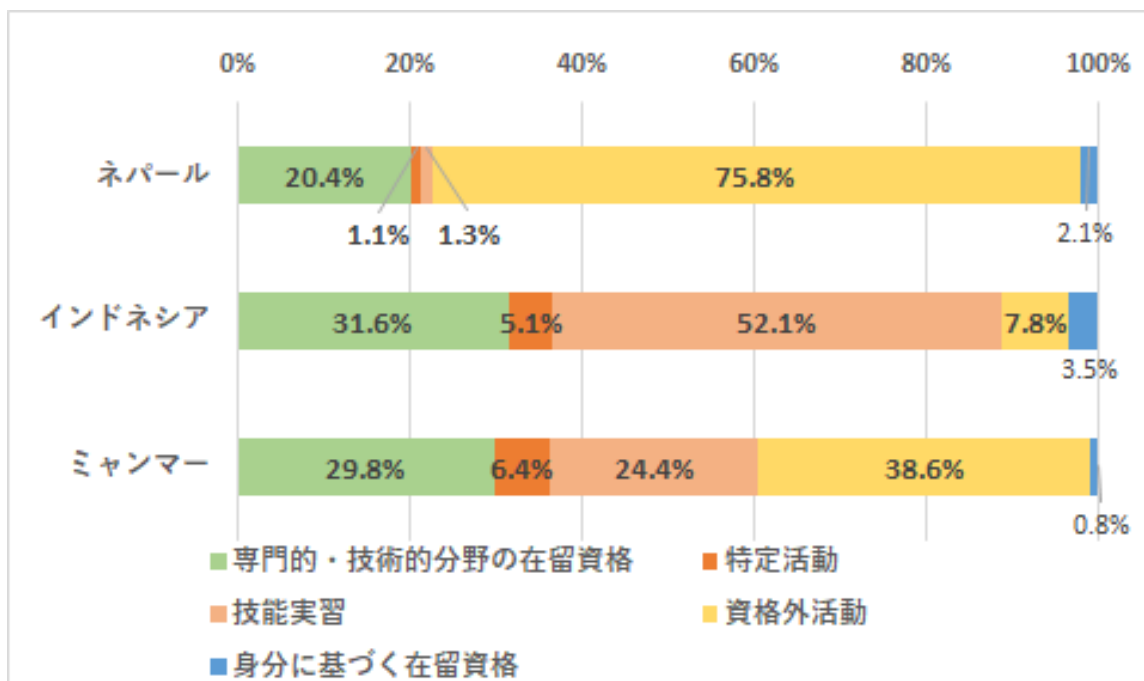


出所：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ
各府県労働局「外国人雇用状況」の届出状況より作成

●ネパールは「資格外活動」、インドネシアは「技能実習」

近年の増加が著しいミャンマー、ネパール、インドネシアの在留資格別割合をみると、ネパールは「資格外活動（留学等）」、インドネシアは「技能実習」の割合が高くなっており、国籍別での違いも見られる。

3か国人材の在留資格別割合（2024年）



	計	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	⑥不明
ネパール	28,608	5,839	306	384	21,685	594	0
	100.0%	20.4%	1.1%	1.3%	75.8%	2.1%	0.0%
インドネシア	22,053	6,969	1,120	11,479	1,714	771	0
	100.0%	31.6%	5.1%	52.1%	7.8%	3.5%	0.0%
ミャンマー	18,663	5,568	1,188	4,546	7,208	153	0
	100.0%	29.8%	6.4%	24.4%	38.6%	0.8%	0.0%

出所：各府県労働局「外国人雇用状況」の届出状況より作成

2. 関西経済の現状と特徴

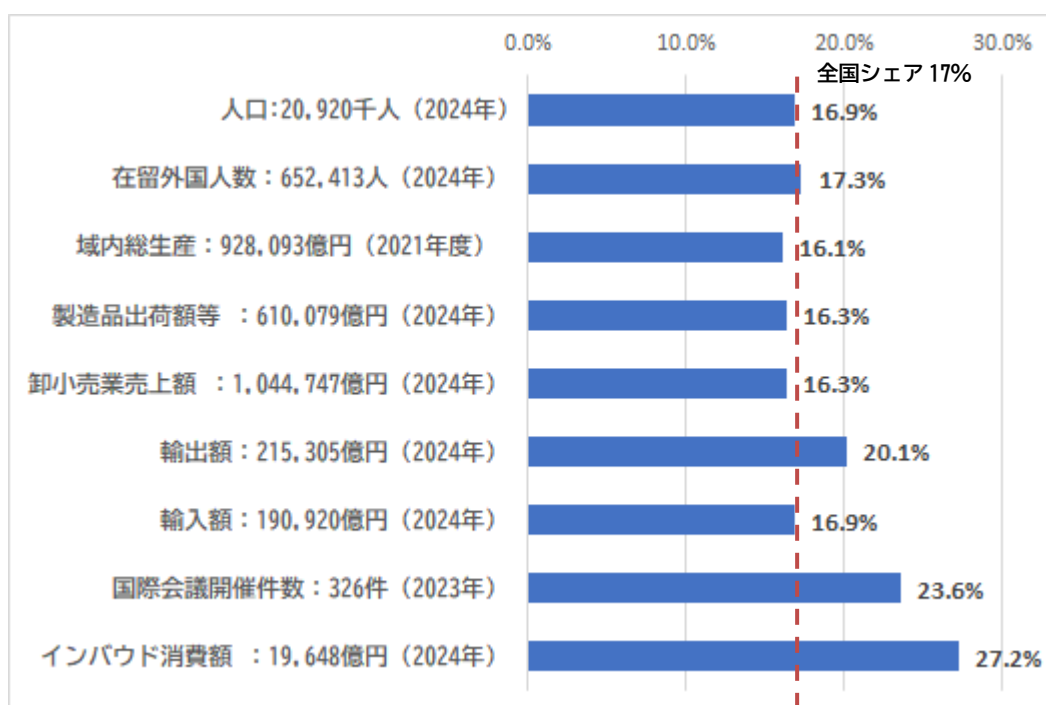
(1) 関西経済の規模

●日本経済の概ね17%を占める関西経済

関西は、人口約2,092万人（全国の約17%）、約92兆8千億円（全国の約16%）のGDPと大きなマーケットを有している地域である。製造品出荷額等や卸小売業売上高、輸出入額も概ね全国シェア17%程度となっている。

関西で暮らす在留外国人は、約65万人と全国の約17%を占めている。また、関西における国際会議開催件数は、全国の約24%を占め、加えて関西を訪れる外国人観光客のインバウンド消費額の全国シェアは、27.2%を占めており、関西経済を下支えしている。

関西の経済規模と全国に占める割合



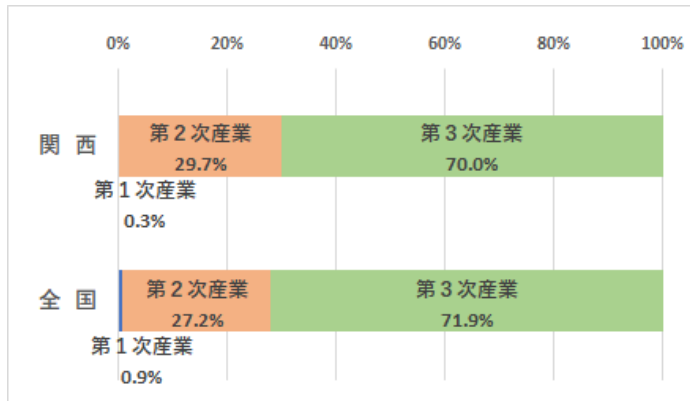
注) 輸出入額は、福井県を除く。

出所：総務省「人口推計」（2024年10月1日現在）、出入国在留管理庁「在留外国人統計」（2024年12月末現在）、内閣府「県民経済計算（2021年度）」、経済産業省「2024年経済構造実態調査」、大阪税関「2024年貿易統計」、日本政府観光局（JNTO）「2023年国際会議統計」、観光庁「2024年インバウンド消費動向調査」より作成

●ものづくりの世界に誇るニッチ企業が集積

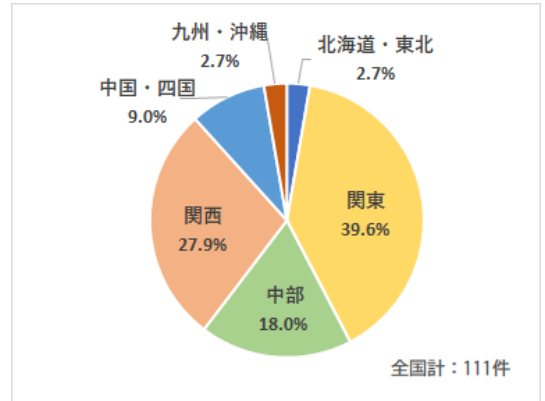
関西では、製造業等の第2次産業が域内生産の約3割を占め、全国と比べて高くなっている。こうした中で、関西には、ニッチな分野（すき間産業）で高い世界シェアを持つ「グローバルニッチトップ企業」が多く集積している。

関西の地域内総生産産業別構成比（2021年度）



出所：内閣府「県民経済計算（令和3年度）」

地域別グローバルニッチトップ企業構成比



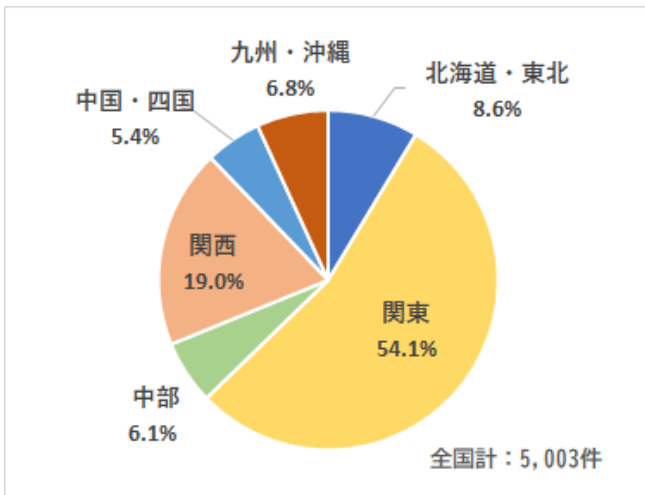
出所：経済産業省「2020年度版グローバルニッチトップ企業100選」

●関西は優れた大学、研究機関が集積したエリア

関西は優れた大学、研究機関が集積したエリアであり、そこからバイオ・医療、エネルギーなどのディープテック領域で高い技術力をもつ大学発スタートアップを多数輩出しており、そのポテンシャルは全国、海外からも大いに注目されている。

また、我が国のノーベル賞受賞者31人・団体中11人が関西の大学出身者となっており、関西は優れた研究者を育む土壌となっている。

大学発ベンチャー数（2023年）



出所：経済産業省「2020年度版グローバルニッチトップ企業100選」

関西の大学出身ノーベル賞受賞者

2025年化学賞	北川 進
2025年生理学・医学賞	坂口 志文
2019年化学賞	吉野 彰
2018年生理学・医学賞	本庶 佑
2014年物理学賞	赤崎 勇
2012年生理学・医学賞	山中 伸弥
2001年化学賞	野依 良治
1987年生理学・医学賞	利根川 進
1981年化学賞	福井 謙一
1965年物理学賞	朝永 振一郎
1949年物理学賞	湯川 秀樹

出所：京都大学 HP「日本のノーベル賞受賞者一覧」

関西の先端大学・研究機関の集積

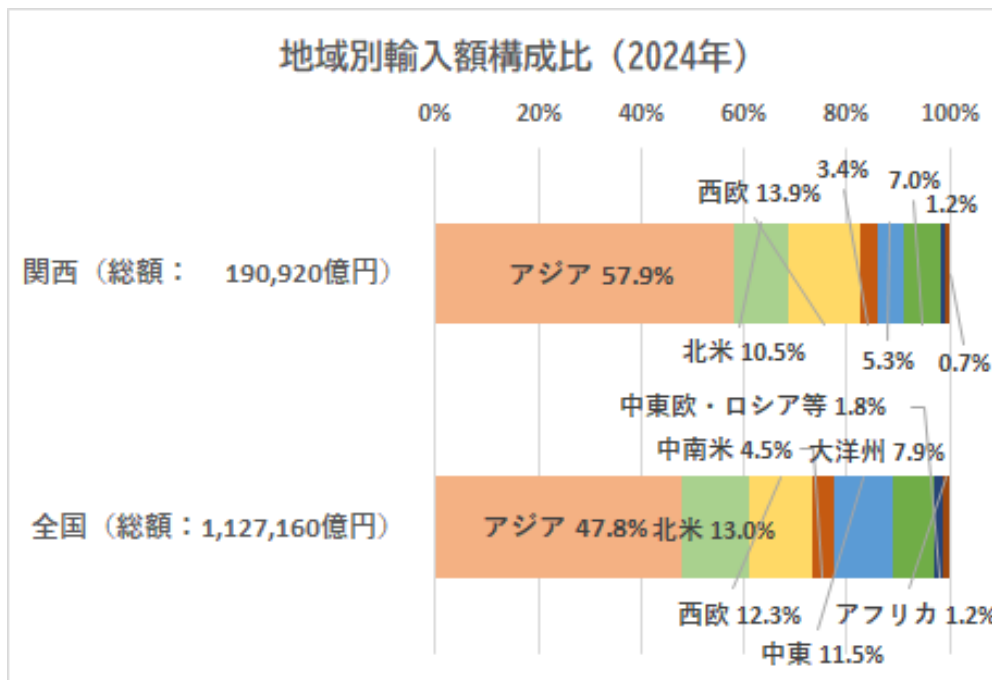
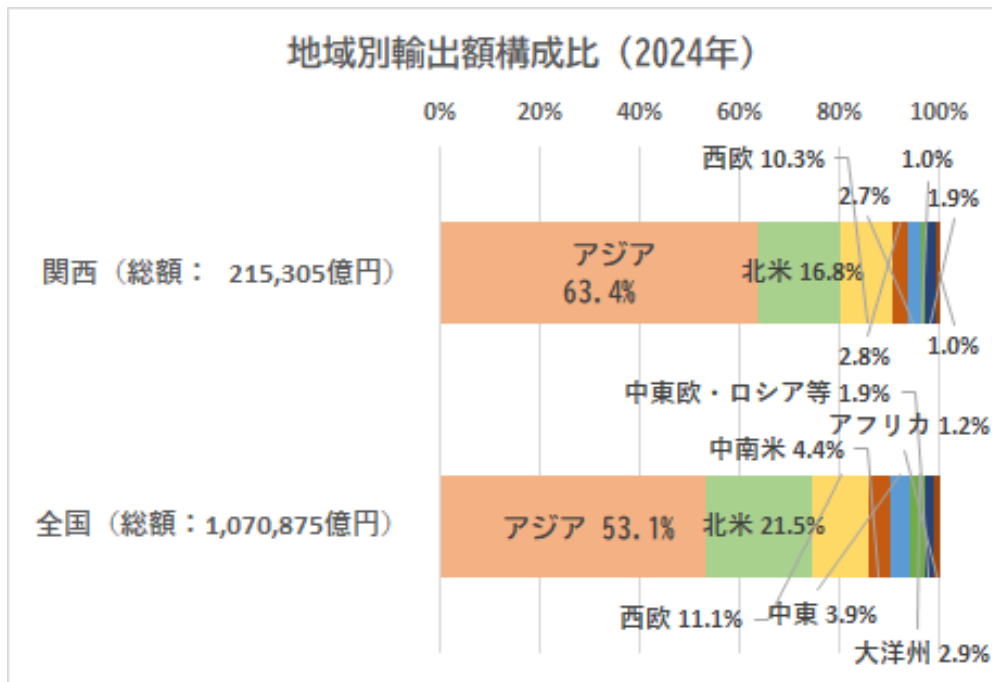


出所：近畿経済産業局「2025年度版『INVEST JAPAN, INVEST KANSAI』」

●アジアとの強い繋がり

海外との結びつきを貿易相手国で見ると、全国、関西ともにアジアとの貿易取引比率が高いが、とりわけ関西は輸出及び輸入価額ともに全国に比して約 10%高く、関西産業のアジアとのつながりが強いことがうかがえる。

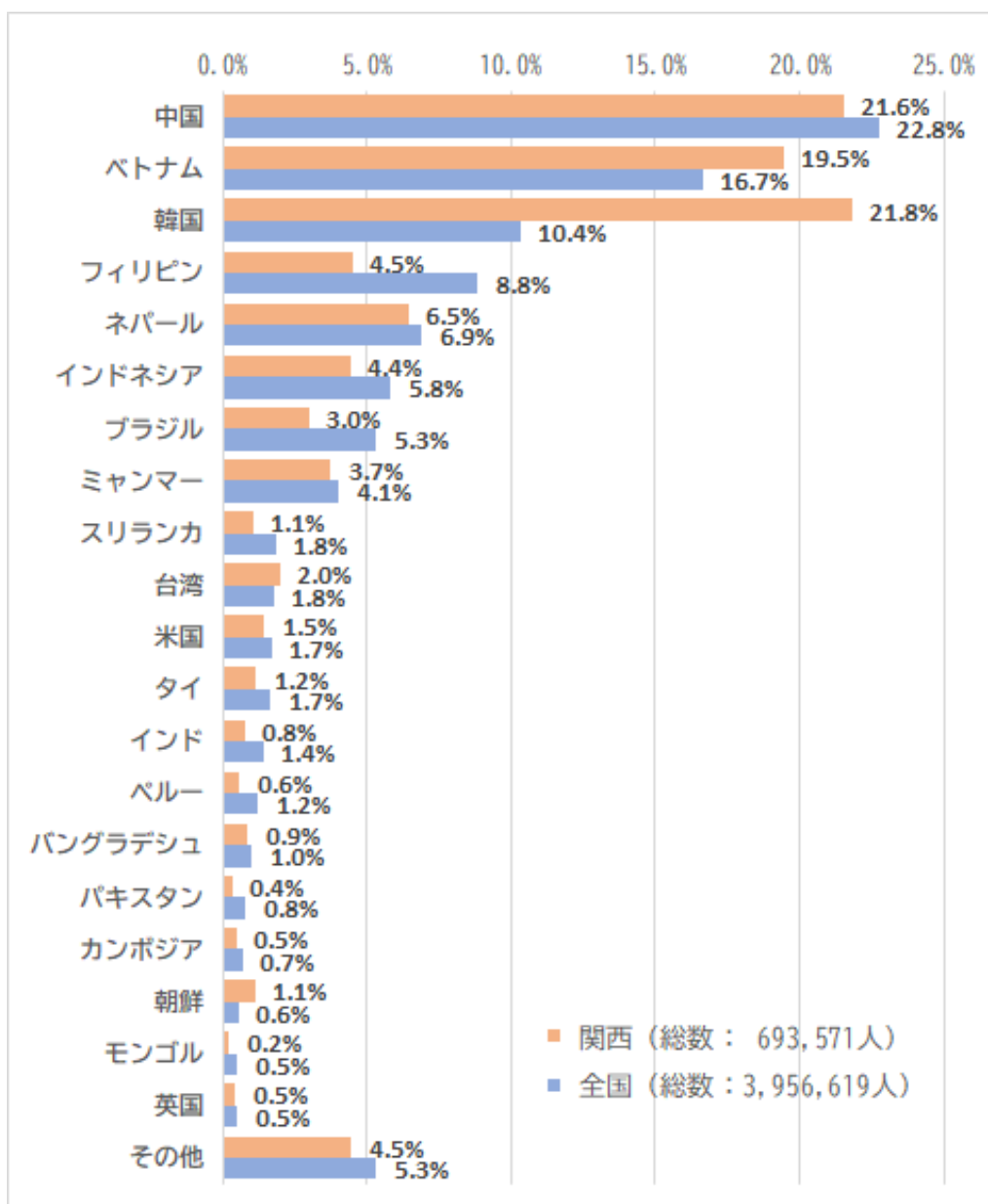
輸出入相手国・地域のエリア



出所：財務省「平成6年分貿易統計」、大阪税関「平成6年分貿易統計」より作成

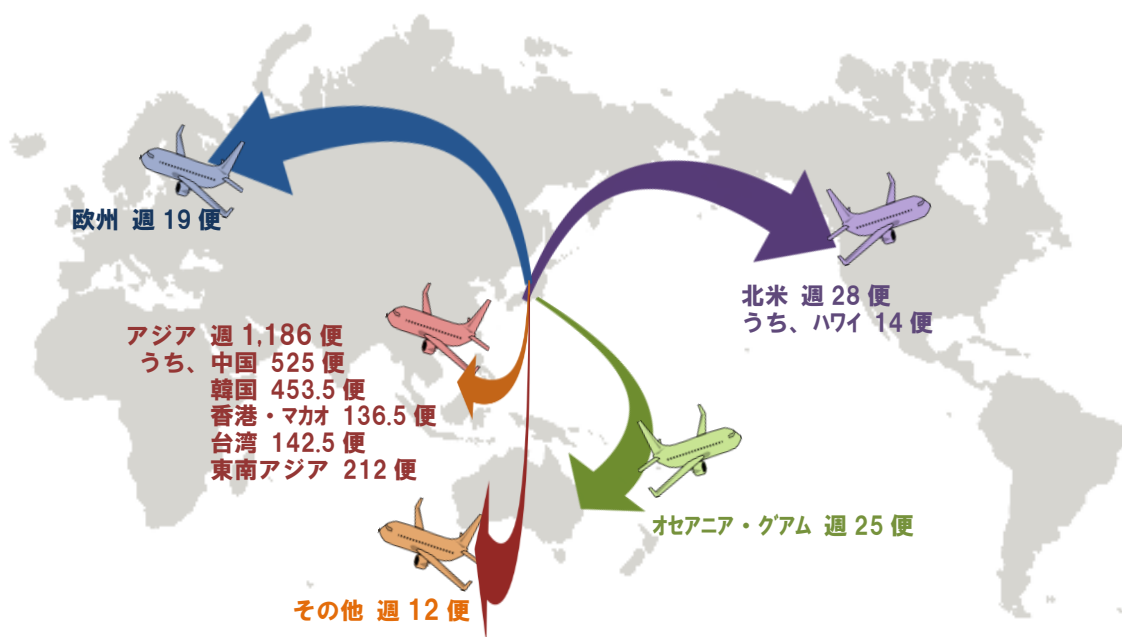
また、在留外国人の出身国・地域を見ると、全国、関西ともに中国、ベトナム、韓国の3か国で、関西が約63%、全国で約50%を占め、この3か国を含め、特に関西は、全国に比べアジアの在留外国人比率が高くなっている。

国・地域別外国人居住者構成比（関西・全国）



関西は、経済のみならず人的交流面でもアジアとの強い繋がりを持つことから、日本における西のゲートウェイである関西国際空港の国際ネットワークもアジア各都市が中心となっている。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1,553.5便であり、うち、アジアへは、週1,469.5便と約95%を占めている。

関西国際空港の国際フライトネットワーク
(便/週)



* 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

(2) 多くの外国人訪問者を魅了する豊富で多彩な観光資源

●特徴的な都市が隣接する関西

関西は、京都、大阪、神戸を中心に、特徴的で多様な都市が地理的に極めて近接しているという世界的にも類のない特徴を持っている。関西は鉄道ネットワークが充実しており、大阪を中心としてみた場合、都市圏内の主要地域には概ね1時間以内に到達でき、多彩かつ伝統的な文化や自然を楽しむことができる地域である。

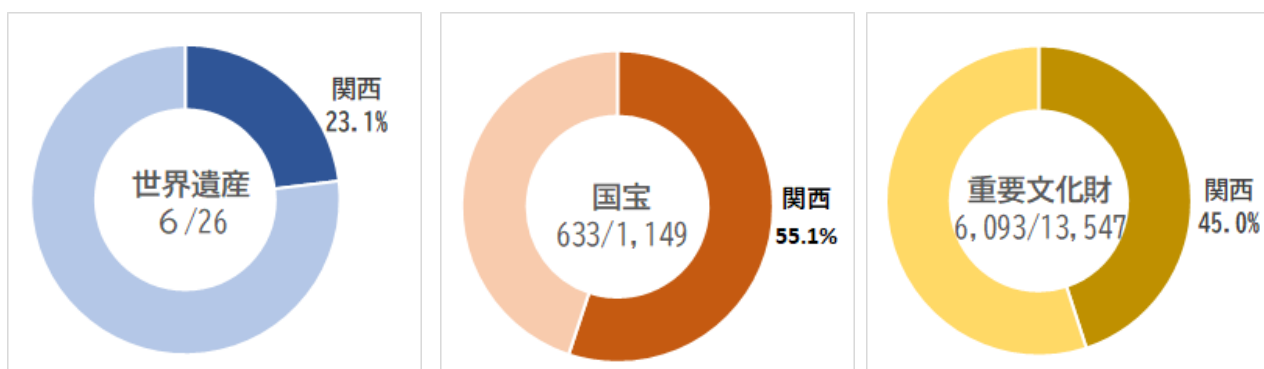
特徴的な都市が隣接する関西



●各地に数多く残されている悠久の伝統文化

関西は、1000年以上もの間、日本の都（首都）が置かれていた地で、悠久の伝統文化が各地に数多く残されているのが特徴である。日本で登録されている世界遺産の約1/4、国宝の55%、国指定の重要文化財の45%が関西に集積し、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辿れる地域である。

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

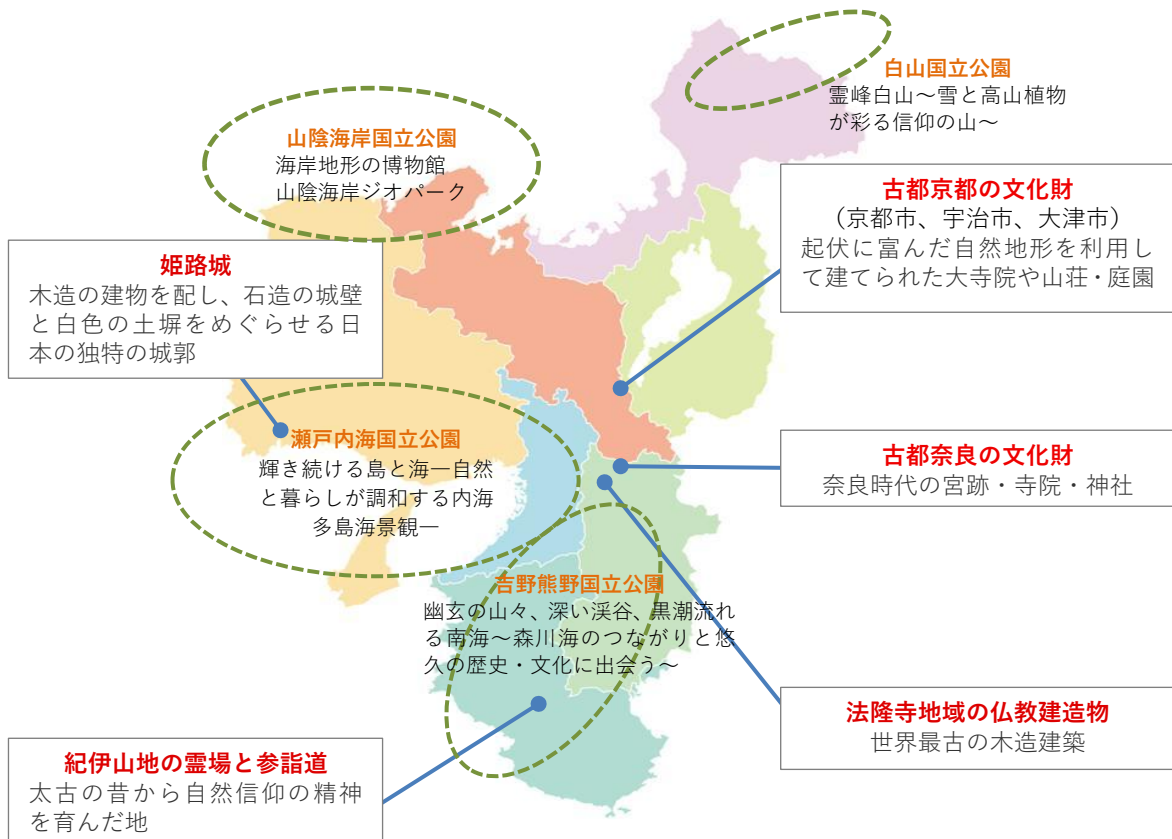
●都心に近接したバラエティ豊かな美しい自然

関西は、日本海、太平洋、瀬戸内海に囲まれ、美しい自然と多種多様な風土があり、わが国で最初に指定された瀬戸内海国立公園をはじめ国立公園が4カ所、国立公園に準じる景勝地である国定公園を12カ所所有している。

これらの自然公園には、市街地にほど近い自然スポットから、世界遺産に登録されている山深い参道や寺社などの大自然を堪能しながら日本の歴史文化にも触れることができるものなど、バラエティ豊かで、魅力ある自然地域を形成している。

また、関西の大都市である大阪や京都の主要都市からわずか2時間で、これらの日本の美しい自然や多様な文化に触れられることができるのも関西の大きな魅力となっている。

関西の世界文化遺産と国立公園



出所：文化庁「世界遺産（文化遺産）一覧」、環境省「日本の国立公園」より作成

●日本食の起源である「関西の食文化」

関西は、古くから朝廷に豊かな食材を供してきた3つの御食国（『若狭国』・『志摩国』・『淡路国』）を擁し、全国各地から様々な食材がもたらされたことから洗練された食文化が発展し、日本の食文化の先進地でもある。こうしたことから、関西は、四季折々の豊富な食材が集う「天下の台所」と称されてきた。

「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数多く存在する。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いの1つとなっている。

関西の食文化



出所：関西広域連合「関西の食文化」より

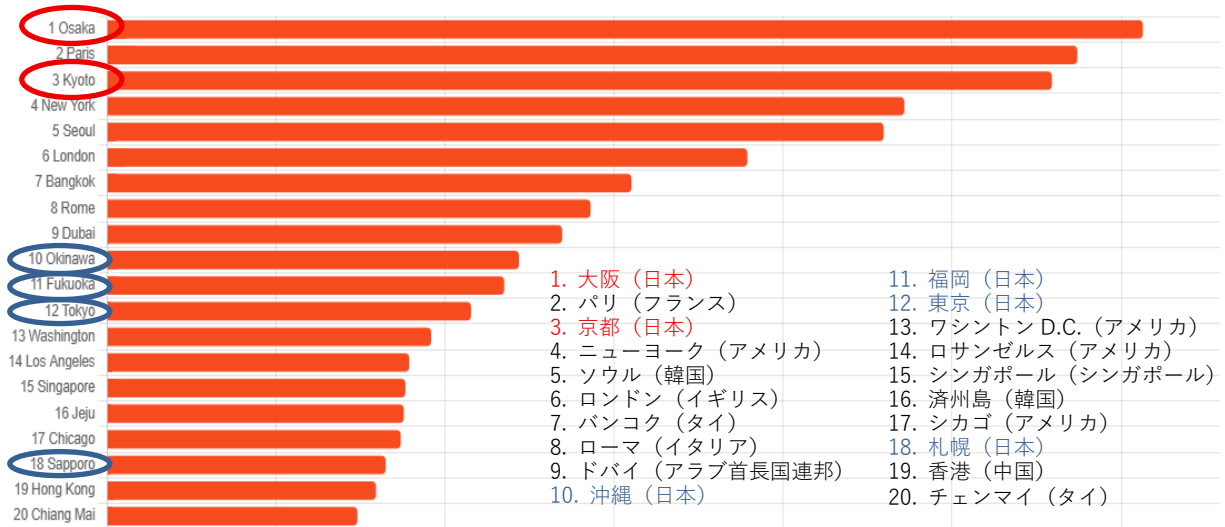
●関西は世界有数の観光都市として高く評価

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位となり、加えて日本からは、沖縄（10位）、福岡（11位）、東京（12位）、札幌（18位）がトップ20入りしている。

このように、我が国と関西は、世界有数の観光地として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れている。

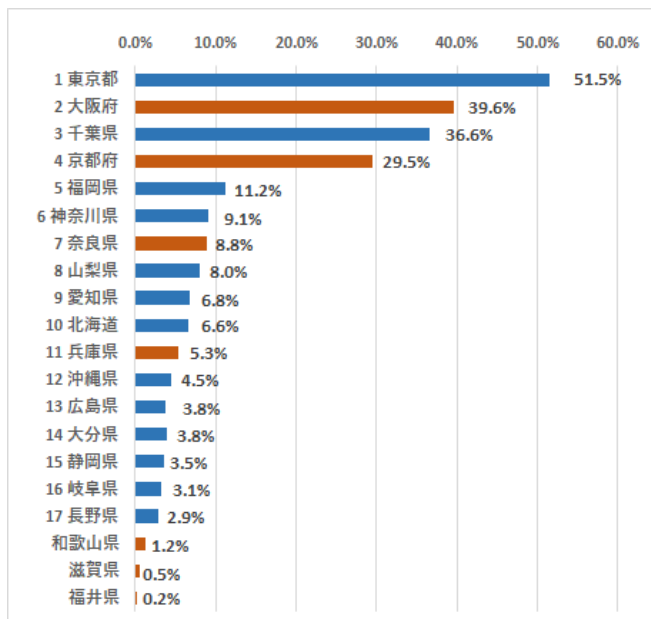
日本における西のゲートウェイである関西国際空港の外国人入国者数をみると、2015年に500万人を超え、2019年には、8,328千人、その後、コロナ禍による大幅減となるものの2024年には、9,458千人と回復し、就航便数の増加と相まって、今後とも関西への外国人の来訪は増加していくものと推測される。

2025年 Global Tourism City Attractiveness Index トップ20



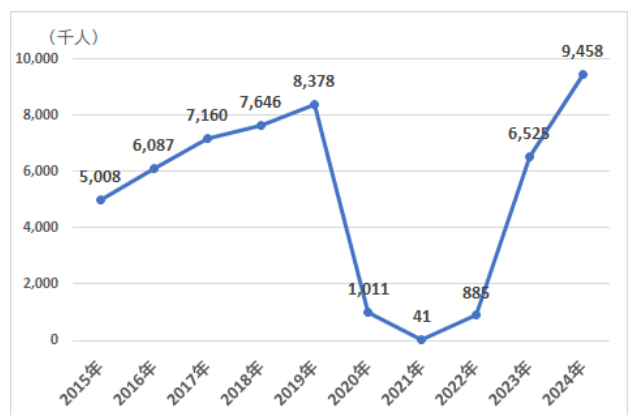
出所：Yanolja research 「Global Tourism City Attractionness Index」

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

関西国際空港 入国者数の推移



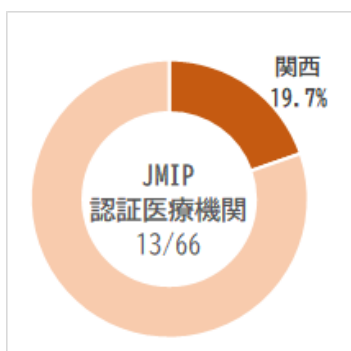
出所：「大阪出入国在留管理局関西空港支局の資料」に基づく

(3) 住みやすく、安心して暮らせる関西のインフラ

●安心・安全な医療サービスの提供

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れ医療機関認証制度(JMIP)認証医療機関が整備されてきており、関西在住の外国人や訪日外国人の方々に安心・安全に日本の医療サービスを受けられる体制が充実している。

関西の JMIP 認証医療機関の全国比 (2025.11 現在)



※全国で2025年11月現在66病院が認定されている

関西の外国人患者受入れ医療機関認証制度(JMIP)認証医療機関

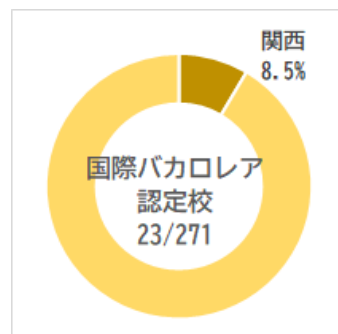
府県名	医療機関名
滋賀県	社会医療法人誠光会 淡海医療センター (草津市)
京都府	医療法人財団康生会 武田病院 (京都市)
大阪府	医療法人徳洲会 吹田徳洲会病院 (吹田市)
	国立大学法人 大阪大学医学部附属病院 (吹田市)
	医療法人医誠会 医誠会国際総合病院 (大阪市)
	日本赤十字社 大阪赤十字病院 (大阪市)
	公立大学法人大阪 大阪公立大学医学部附属病院 (大阪市)
	学校法人 関西医科大学附属病院 (枚方市)
	地方独立行政法人 りんくう総合医療センター (泉佐野市)
	医療法人徳洲会 八尾徳洲会総合病院 (八尾市)
	医療法人徳洲会 岸和田徳洲会病院 (岸和田市)
	社会医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

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」より作成

●外国人子弟の教育機関の充実

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も充実している。

関西の国際バカロレアの認定校の全国比（2025.9 現在）



※国内の国際バカロレア認定校数:271 校
(令和 7 年 9 月 30 日時点)

関西の国際バカロレアの認定校

府県名	学校名	府県名	学校名
滋賀県	滋賀県立虎姫高等学校（長浜市）	大阪府	関西学院大阪インターナショナルスクール（茨木市）
京都府	京都インターナショナルスクール（京都市）	大阪府	近畿大学附属高等学校（東大阪市）
	同志社インターナショナルスクール国際部（木津川市）		コリア国際学園（茨木市）
	同志社国際学院初等部（木津川市）		菅原天満幼稚園（大阪市）
	立命館宇治高等学校（宇治市）		兵庫県
大阪府	大阪 YMCA インターナショナルスクール（大阪市）	兵庫県	カナディアン・アカデミー（神戸市）
	AIC 国際学院大阪初等部（吹田市）		関西国際学園（神戸市）
	大阪教育大学附属池田中学校（池田市）		神戸ドイツ学院（神戸市）
	大阪国際高等学校（守口市）		マリスタ国際学校（神戸市）
	大阪女学院高等学校（大阪市）	奈良県	育英西中学校・高等学校（MYP 認定のみ）（奈良市）
	大阪府立水都国際高等学校（大阪市）	奈良県	奈良県立国際中学校（奈良市）
	大阪 YMCA インターナショナルスクール（大阪市）		計

出所：文部科学省 IB 教育推進コンソーシアム「IB 認定校・候補校」より作成

●ムスリムフレンドリーな関西

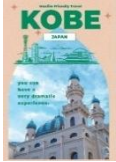

関西は、ビザ緩和と交通の利便性向上によるイスラム圏からのアクセスが飛躍的に向上したと相まって、近年、ムスリム観光客や居住者に優しい”ムスリムフレンドリーな都市”としての環境整備が進んでいる。

関西国際空港や大型ショッピングモールなどでは、礼拝室・祈祷室が設置され、ムスリム観光客や居住者が安心して利用できる施設が広がっている。さらに、ハラール認証を受けたレストランも増加しており、和食をはじめ多国籍な料理を安心して楽しめる環境が整っている。

関西のムスリムフレンドリーな環境整備（その1）

実施主体	概要
大阪観光局	<p>「イスラム教徒向けの飲食店・宿泊施設のマップ配布」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ハラール&ムスリムフレンドリーマップ」を作成し、ハラール対応の飲食店や宿泊施設を一覧化
京都府農政課食の安全・食育担当	<p>「ムスリムおもてなし対応事例集の作成」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観光客の中にはムスリム(イスラム教徒)など食に制約のある方も多く、京都府では、食の制約に対応できる飲食店等の拡大に取り組んでいる。 ・その一環として、ムスリム観光客への対応について、食事の提供など、おもてなし対応に取り組もうとする飲食店等に参考としていただくため、「ムスリムおもてなし対応事例集」を作成 <div data-bbox="1043 898 1449 1173" style="text-align: right;"> </div> <p style="text-align: right;">▲ムスリムおもてなし対応事例集</p>
一般社団法人ハラール・ジャパン協会大阪事務局	<p>「大阪市浪速区大国町駅周辺にムスリム向け観光案内所を設置」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ムスリムが日本に来て困ることは礼拝と食事であり、礼拝の施設を設置し、食事はハラール認証のレストランを案内することで解決しようというコンセプトで、2024年5月、大阪市の大国町駅周辺にムスリム向け観光案内所「Muslim Tourist Information Center」を開設。 <p>「大阪ムスリムマップ」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2024年11月、「大阪を訪れるムスリム観光客のために「大阪ムスリムマップ」を作成。このマップには、ムスリム向けのハラールレストランや礼拝所の最新の情報を集めており、だれでも簡単にアクセスできる。 <div data-bbox="523 1525 1358 1951" style="text-align: center;"> </div> <p style="text-align: center;">▲大阪ムスリムマップ</p>

関西のムスリムフレンドリーな環境整備（その2）

実施主体	概要
京都トラベル ～ムスリム旅行者へ～ （京都市）	<p>「ムスリム旅行者が安心して京都で過ごせるような情報を提供」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宗教法人京都ムスリム協会による認証を得たレストランやムスリム観光客に配慮したレストラン、宿泊施設、お祈りの場所などの紹介に加えて、京都の観光名所、京都ならではの食文化の紹介。
ムスリムフレンドリー ステーション イン 神戸（神戸観光局）	<p>「Muslim Friendly Travel KOBE」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・神戸市内にあるモスクの案内、ムスリムフレンドリーなレストラン、ホテルなどを紹介。また観光名所の紹介や観光のためのモデルコースなどを紹介。 
関西ムスリムインバウンド 推進協議会	<p>「ムスリムとの共生・交流、ビジネスマッチング」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般社団法人関西ムスリムインバウンド推進協議会は、イスラム教徒（ムスリム）との共生を目指して、①ムスリムとノンムスリムとの相互理解・交流を促進するイベントや勉強会の開催、②ムスリムインバウンド等のビジネスのサポートやコンサルティングを実施。 ・前身の関西ムスリムインバウンド推進協議会は、2016年に任意団体として始動。2017年7月には西日本で初めての、ムスリム向けの商品やサービスを扱う事業者向けのビジネスマッチングイベント「ムスリムインバウンド EXPO in 大阪 2017」を主催。 ・また、ムスリムに向けた情報発信の現状と課題、ムスリムに愛されるお店づくりといった、ビジネスのヒントとなるセミナーを開催。
日本ハラール協会	<p>「ハラール認証へのサポート」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・NPO 法人日本ハラール協会（大阪市）は、2010年12月に設立され、JAKIM（マレーシア）、MUIS（シンガポール）、BJPH（インドネシア）、HAK（トルコ）及び GAC（湾岸諸国）と MOIAT（UAE）から承認・認定されたハラール認証団体。 ・ハラール認証や毎月の講習を主な業務に、ハラールやイスラームに関する知識を習得し顧客サービスを広げたい事業者へのサポート、教育支援活動を実施。
関西国際空港	<p>「ムスリムフレンドリーな関西の空の玄関、関西国際空港」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2014年4月、ムスリム旅行者にとって欠かせない祈祷室を第1ターミナルビル3階のほか、国際線出国エリアに2か所設置。 ・室内は全て「男女別室」となっており、礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」も設置。お祈りを行う方向が簡単にわかる「キブラ」の他、礼拝マットや礼拝衣装などを用意し、24時間誰でも利用可能。 ・また、ムスリム旅行者が安心して食事を楽しめるようにハラール料理を提供するレストラン、厨房で製造されるメニューが全てハラールであるハラール認証レストランも設置。空港内15店舗の飲食店にて、「ポークフリー・アルコールフリーメニュー」を設定。 
大阪ステーションシ ティ（祈祷室の整備）	<p>「大阪ステーションシティに祈祷室を開設」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JR西日本では、2014年10月にJR大阪駅直結の「南ゲート広場」に、JRグループとして初めての祈祷室を開設。 ・この祈祷室は、宗派を問わず利用できる施設として運用され、男女別々に礼拝できる別室が用意され、礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」を各部屋に設置。

関西のムスリムフレンドリーな環境整備（その3）











実施主体	概要
<p>Halal Gourmet Japan (ムスリム向けレストラン情報アプリ)</p>	<p>「ムスリム向けレストラン情報アプリ「Halal Gourmet Japan」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本最大級のムスリム向けレストラン情報アプリ「Halal Gourmet Japan」の開発を行う(株)ムービングスクワッドは、様々な宗教・文化・国籍を背景に持つ人達が1つのテーブルを囲んで笑顔で食事できる未来を目指すWEB サービス「Halal Gourmet Japan」(ハラールグルメジャパン)を2014年より提供。 ・コロナ後の急激な観光需要の高まりを受けて、ムスリムやベジタリアンの来日観光客と飲食店をマッチングするWEB ページとスマホアプリを2025年4月に全面リニューアル。 ・本リニューアルではUI/UXを10年ぶりに刷新し、視認性と操作性を向上させて、料理の種類やお店の雰囲気などによる詳細な店舗検索を可能に。2025年3月末時点の掲載店舗数は775店で、年内には1,000店を超える見込み <div data-bbox="624 734 1422 1308" style="text-align: center;"> <p>🔍 レストラン検索</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>地図を使って レストランを検索</p> <p>地図からハラール食を提供するレストランを検索できます。この機能により、近くのレストランを検索できます！</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>レストランの詳細情報を確認</p> <p>各レストランについて、どのような料理を提供しているか、どのような原材料が使われているかなど、詳細な情報を確認できます。</p> </div> </div> <p>📄 成分スキャン</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>商品のバーコードをスキャンして、使用されている成分を確認できます！</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>➔</p>   </div> <div style="text-align: center;"> <p>成分とともに、NG、OK、グレーが表示されます。</p> </div> </div> </div>
<p>里湯昔話 雄山荘</p>	<p>「ムスリム旅行者に寄り添う宿づくり」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2014年にハラール認証を取得し、ムスリムの方々向けの食事提供を開始。初めてのメニューのメインは、牛肉のしゃぶしゃぶで、「ムスリムフレンドリーメニュー」を実現。 ・メニューを更新すると新たに認証を取得する必要があり、同館では3年に一度のペースでメニューの見直しと更新を行っている。 ・施設面でも客室は、全体の約半数が露天風呂付きとなっており、宗教上の理由から大浴場の利用が難しいムスリムの方々にも、プライベートな空間で温泉を楽しんでもらえるよう配慮。さらに、もともと客室だった空間をリニューアルして設けられた礼拝室には、身体を清めるための洗い場や、女性用の礼拝着なども完備されており、快適に利用できる環境が整えられている。 ・このような徹底した取り組みは、大型旅館としては全国的にも先進的な事例であり、マレーシアやシンガポールの現地メディアからの取材も受けるなど、注目を集めている。 <div style="text-align: right;">  <p>▲ムスリムフレンドリーメニュー（一例）</p> </div>

●世界の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 (173 都市を対象に、安定性や医療、教育、インフラなど 30 指標で評価) では、大阪が 7 位。安定性・医療・インフラの各分野で 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となっている。

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 Liveability Index 2025

3. 関西地域における外国人材雇用支援窓口

関西地域（福井県・滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）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すると以下のようになる。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施策が特徴である。受入不安の解消から職場の環境整備まで、企業の外国人材活用を包括的に支援している。

関西地域における主な外国人材雇用支援窓口

名称	設置者	所在地	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	福井県福井市西木田2丁目8-1 福井商工会議所ビル 3階	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提供を実施
滋賀県外国人材受入サポートセンター	滋賀県	滋賀県米原市米原西4 米原西口駅前ビル1階	企業と外国人材をつなぐワンストップ相談窓口を設置している。専門家による個別相談のほか、セミナーの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）	京都府	京都府京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ東館2階	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、一貫通貫で支援。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	大阪府大阪市中央区本町1-4-5 大阪産業創造館 2階	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	兵庫県神戸市中央区川崎町1丁目1-3 神戸クリスタルタワー12階	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	奈良県奈良市三条本町8-1 シルキア奈良 2階	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	和歌山県和歌山市本町1-22 Wajima 本町ビル1F	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

出所：各機関のホームページをもとに作成

4. 関西企業における高度外国人材への受入・関心动向

関西企業における高度外国人材への受入・関心を把握するため、日本貿易振興機構（JETRO）が公開する「高度外国人材関心企業情報（OFP リスト）」のうち、2府5県の企業データを抽出し、その傾向を分析した。データは2025年10月末時点のものであり、特にインドネシア、ミャンマー、ネパールを含むアジア圏の人材活用に意欲的な企業を中心に、その業種、規模、期待する役割等を整理した。

※参照したサイト（JETRO「高度外国人材関心企業情報（OFP リスト）」）

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

※また、同サイト等も参考に3カ国人材の受入ニーズをもつ企業リスト（計70社程度）を作成した

（1）業種別傾向

分析の結果、高度外国人材の受入に意欲的な企業の約半数を製造業が占めており、ものづくりにおける高度外国人材へのニーズの高さが浮き彫りとなった。以下、業種別に傾向を分析したものである。

●製造業

- ・ 一般機械、金属製品、精密機器メーカー等が最も多く、次いで地場産業である。
- ・ 繊維・織物・アパレル関連も多い。
- ・ 業務内容的には設計開発、生産管理、あるいは海外工場とのブリッジ（調整）役を担うエンジニア職などが多い。

●建設業

- ・ 施工管理技士や設計積算業務など、専門性の高い実務を任せられる人材への需要が高い傾向にある。

●商社・卸売業

- ・ 自社製品の輸出や海外製品の輸入販売を担う、グローバル展開の即戦力が求められている。

●IT・情報通信業

- ・ システム、AI、組込ソフト開発など、国籍を問わず純粋な「技術力」を重視して採用する傾向が強い。

(2) 従業員規模傾向

企業の規模別で見ると、地域に根ざした中小・中堅企業が積極的に高度外国人材を求めていることがうかがえる。

●30名～100名規模（最多層）

- ・ この規模の企業は経営者との距離が近く、意思決定が迅速であるという特徴がある。社内に海外事業の専門部署が未整備であるケースが多く、外国人を「単なる一社員」としてではなく、「将来の幹部候補」や「海外事業の責任者」として、即戦力で登用したいという強い意図が読み取れる。

●10名以下の小規模層

- ・ スタートアップやベンチャー気質の企業が含まれる。既存の枠組みにとらわれないイノベーションの創出やゼロからの事業立ち上げを期待して採用に踏み切るケースが見られる。

(3) 活用分野と求められる専門性

企業が外国人材に期待する「役割」と具体的な「スキル」には相関関係が見られる。

①期待する役割（活用分野）

●ブリッジ人材（海外進出の橋渡し）

- ・ 最もニーズが高い分野である。「海外拠点のマネジメント」や「新規進出の責任者」など、単なる通訳ではなく、ビジネス交渉を主体的に行える人材が求められている。

●イノベーション・企画立案

- ・ 特に食品やアパレルなどの BtoC 分野において、日本人の視点にはない「外国人ならではの発想」を製品開発やマーケティングに活かしたいという期待が大きい。

●技術承継・国内事業運営

- ・ 国内の若手人材不足を背景に、CAD 設計や施工管理などの高度な技術を継承し、現場の主軸となって事業を支える役割も重要視されている。

②求められる専門性

職種としては、理系知識と営業センスを兼ね備えた「技術営業」と各分野の「エンジニア」が多くなっている。

●技術営業

- ・ 機械工学などの素養を持ち、図面を理解した上で、現地の言語や商習慣に合わせて自社製品を提案できる人材。

●エンジニア

- ・ 機械設計、電気電子、ITに加え、建設業における土木・建築工学専攻へのニーズが非常に具体的である。

●語学・マーケティング

- ・ 商社等では、英語に加え、母国語（インドネシア語、ベトナム語等）と高い日本語能力（N1/N2）を併せ持つ「トリリンガル」人材への期待が高い。

（４）受入企業の典型的な例

上記を総合すると、高度外国人材の受入に関心を持つ企業として、製造業等を例とする以下ようになる。

【典型的な関心企業像】

- ・ 業種：産業用機械・部品メーカー または 専門商社
- ・ 規模：従業員 50～150 名程度
- ・ 現状：すでにベトナムや中国とは取引があるが、インドネシアやミャンマーなど南・東南アジアへ販路を広げたい
- ・ 課題：社内に英語や現地語ができて、かつ自社のマニアックな技術製品を理解できる日本人がいない
- ・ 求人内容：「将来の海外現地法人社長候補」。最初は日本本社で技術や製品を学び（1～3年）、その後母国に戻って支店長やブリッジ役を任せたい

5. 3か国人材の特徴と配慮が必要な事項

3か国人材の円滑な受入と定着を行うためには、それぞれの宗教観や商習慣、国民性の違い等を正しく理解して、受入企業側も必要な受入環境を整備することが重要である。以下、インドネシア・ミャンマー・ネパールの3か国の人材の特徴と配慮が必要な事項を整理する（※ただし、実際には人材それぞれの「個性」による部分も多いため、あくまで一般的な整理である）

※出所

株式会社マイナビグローバルサービスが展開する「外国人採用サポネット」（外国人の採用・雇用に役立つ情報発信サイト）の掲載記事などをもとに作成

（1）インドネシア人材

●宗教の重要性

- ・ インドネシアでは、国民の約85%がイスラム教徒であり、国民全員が何らかの宗教を信仰しており、日常生活の中で宗教が非常に重んじられている。
- ・ 仕事よりも宗教的な行事や慣習が優先される場面があることを受入企業側は理解しておく必要がある。

●仕事観とキャリア意識

ジョブホッパー文化（Kutu Loncat）

- ・ インドネシアでは、職場を転々とする者を「ノミ」を意味する「Kutu Loncat（クトゥ・ロンチャット）」と呼ばれている。転職は当たり前の文化として根付いている。
- ・ 新しい挑戦、ワークライフバランスの追求、あるいはスキルを提供してくれるリーダーの不在などが主な退職理由となる。

帰属意識の対象

- ・ 会社組織そのものよりも、直属の上司に対して強い帰属意識を持つ傾向がある。会社への忠誠心という概念は薄く、我慢して留まるよりも、転職によるキャリアアップを図る方が合理的だと考える人が多い。

●労働時間と「オン・オフ」の切り替え

サービス残業はNG

- ・ 雇用契約書に定められた範囲内で働く意識が非常に強く、いわゆるサービス残業を自発的に行うことはほとんどない。終業時間になると一斉に帰宅するのが一般的であり、経営陣を除いて、夜間にメールの返信が返ってくることは少ないとされる。

仕事とプライベートの「混在」

- ・ 日本人と比較して、仕事とプライベートの時間を切り分ける意識が薄い。
- ・ 勤務時間中の私用による離席やおしゃべりが見られることもあり、プライベートで問題が発生すると、それが仕事のパフォーマンス低下に直結しやすい。また、時間管理に対して比較的寛容（ルーズ）な側面もある。

●対人関係と付き合い方

助け合いの精神「Gotong Royong（ゴトング ロヨング）」

- ・ 多民族・多宗教国家であるインドネシアには、「Gotong Royong（相互扶助）」という助け合いの精神が深く根付いている。誰かが困っていれば見知らぬ相手でも手を差し伸べる寛容さがあり、職場においてもチームで協力し合うことができる。

自尊心は強く叱責は NG

- ・ 人前で怒られることを極めて強く嫌う。他人の前で叱責されることは屈辱であり、大きな反発や離職につながる原因となる。また、インドネシア人の間でも噂の広まりが非常に早いため、不適切な対応は職場全体に即座に共有されるリスクがある。

指導・注意の方法

- ・ 注意や指導が必要な場合は、必ず個室などの個別な場で行う必要がある。感情的に批判するのではなく、建設的かつロジカルにポジティブな表現を用いて説明することが必要である。

人材の定着策

- ・ 一度転職を決意した人材を引き留めるのは困難であるため、日頃からの対策が重要となる。常に新しい刺激を与え続けることや、頻繁なコミュニケーションを通じて「家族的な帰属意識」を醸成することが、離職防止につながる。

(2) ミャンマー人材

●宗教的特性

敬虔な仏教徒

- ・ 人口の約9割が仏教徒であり、日本人よりも熱心に信仰している。日常的に仏教の戒律を守り、瞑想や参拝を行うなど、生活の一部として宗教が深く根ざしている。

●国民性と性格の特徴

穏やかで控えめ

- ・ 温和で自己主張が少なく、控えめな性格が最大の特徴である。人前で怒ることを避ける傾向があり、素直で真面目な国民性は日本人との相性が良いとされる。
- ・ 歴史的な経緯や多額の政府開発援助（ODA）、日本のアニメ・漫画の影響から、日本に対して親しみや憧れを持つ人が多い。

家族を最優先する

- ・ 家族を非常に大切にし、親を敬う心が強い。就職先の決定など、人生の重要な局面で両親の意向が強く反映されることもある。
- ・ 仏教の教えに基づき、困っている人を助ける慈悲の心（徳を積む考え）が根付いている。また、年長者を敬う文化が徹底されている。

●言語習得のポテンシャル

教育制度の充実

- ・ 初等教育から中等教育まで無償化が進んでおり、基本的に平等に教育を受けられる環境にある。

日本語の習得が早い

- ・ ミャンマー語と日本語は「主語－目的語－動詞」という同じ語順を持つ。このため、単語を覚えれば日本語を構築しやすく、発音の共通点も多いため流暢に話せるようになりやすい。

高い学習意欲

- ・ ミャンマー国内には日本語学習者が多く、日本語能力試験の受験者も急増しており、来日後のスキルアップも期待できる。

●対人関係と付き合い方

叱り方への配慮

- ・ ミャンマー人は穏やかな環境で育つため、きつく叱られることに慣れていない。特に人前で叱責されると深く傷つき、離職につながるリスクがある。注意が必要な際は、個別に冷静に事実を伝え、フォローすることが重要である。

挨拶の習慣づけ

- ・ ミャンマー語には本来挨拶の言葉がなかったため、自分から挨拶をする習慣が薄い場合がある。これは悪気があるわけではなく文化的な違いであるため、日本の習慣として教えていく必要がある。

孤立の防止

- ・ 寂しがりな傾向があるため、職場に同国人の先輩や同期を配置したり、積極的に声をかけたりするなどの配慮が、定着率の向上につながる

(3) ネパール人材

●宗教的特性

食事の制限（牛肉の禁止）

- ・ ヒンドゥー教において牛は神聖な動物であり、牛肉を食べることはおろか、殺生も禁じられている。牛肉そのものだけでなく、出汁、脂肪（ブイヨン、ラード、ゼラチン等）が含まれる加工品も口にできない。
- ・ 厳格な信者は、肉全般、魚、卵、ニンニク、タマネギ等も避ける。

食事の習慣

- ・ 一般的に1日2食の習慣があるため、職場でランチをとらない場合がある。
- ・ 「不浄の手」とされる左手で食事やお祈りをするのは避け、右手を使用する。
- ・ 他人が一度口をつけたものは「穢れている」とされるため、食べかけをシェアしたり、同じ皿を箸でつついたりすることを嫌う。

断食の実施

- ・ 月に数回、水を飲まないなどの断食を行う場合がある。

祭事（ダサイン）

- ・ 毎年9月下旬から10月にかけて行われる「ダサイン」はネパール最大の祭りで、15日間続く。一族が集まる極めて重要な行事であるため、この時期に一時帰国を希望する人も多い。

●国民性と性格の特徴

家族を最優先する

- ・ 家族を非常に大切にし、親族間のつながりも強い。家族が病気になれば看病のために休むことを当然と考え、経済的な援助も惜しまない。

勤勉でまじめ

- ・ 総じて、非常にまじめに働く傾向がある。控えめな性格が多く、日本人との相性も良いとされる。

年配者への敬意

- ・ 「年上を敬う」文化が日本以上に強く根付いており、親の世話を家族の義務として重んじている。

時間の概念

- ・ 発展途上国に共通する傾向として、時間や期限を守ることへの意識が比較的低いとされる。

●言語能力と学習意欲

日本語の習得が早い

- ・ ネパール語と日本語は文法や文構成が似ており、母音の数も日本語の方が少ないため、習得しやすい言語とされる。

高い英語スキル

- ・ 早期からの英語教育やインドとの深い交流により、若者の多くは日本人よりも高い英語スキルを持っている。

多言語への適応

- ・ 日常的に複数の言語に触れている環境から、新しい言語を学ぶことに対する抵抗が低く、学習意欲が高い。

●対人関係と付き合い方

時間・計画の共有

- ・ 時間を厳格に守る必要がある日本の商習慣を理解してもらうため、「日本では計画通りに進めることが重要である」という背景を丁寧に説明することが大切である。

食事への配慮

- ・ 食事に誘う際は、食べられるものやタイミングを事前に確認する。無理に食べさせることはハラスメントにあたるため、避けるべきである。

生活の尊重

- ・ ダサインなどの重要な祭事や、家族の事情による休暇・帰国希望については、柔軟な対応が望まれる。

(4) 3か国人材の特徴比較

インドネシア、ミャンマー、ネパールの3か国の人材について、共通する性質と国別の特徴のポイントを整理すると、以下のようになる。

●各国人材に共通する特徴

項目	共通する特徴の内容
宗教が生活の基盤	・いずれの国の人材も宗教が生活に深く根ざしており、日常生活や習慣において宗教的な行事や戒律が重んじられる。
家族を極めて大切に する	・家族や年長者を敬う文化が強く、特にミャンマーとネパールでは顕著である。家族の事情が仕事や進路に影響を与えることも一般的である。
直接的な叱責への 弱さ	・人前で怒られることを強く嫌う、あるいは慣れていない傾向がある。指導の際は個別に、建設的な方法で行う必要がある。
日本人との親和性	・ミャンマーとネパールは性格的に控えめで真面目な面があり、日本人との相性が良いとされる。また、両国ともに日本語と語順が似ているため、言語習得が早い。

●インドネシア人材の特徴

項目	内容
ジョブホッパー文化	・転職をキャリアアップの合理的な手段と捉える「クトウ・ロンチャット(ノミ)」という文化が根付いている。
帰属意識の対象	・会社組織そのものよりも、直属の上司に対して強い帰属意識を持つ傾向がある。
仕事と私生活の境界	・サービス残業を嫌う一方で、勤務時間中に私用で離席したりおしゃべりをしたりするなど、公私の切り替えが緩やかな側面がある。

●ミャンマー人材の特徴

特徴項目	内容
挨拶の習慣	・元来、ミャンマー語には挨拶の言葉がなかったため、自ら挨拶をする習慣が薄い場合があるが、これは文化的な違いである。
孤独への配慮	・寂しがりな傾向があるため、職場に同国人を配置するなどの配慮が定着率向上に寄与する。

●ネパール人材の特徴

特徴項目	内容
厳格な食事制限	・ヒンドゥー教の教えに基づき、牛肉やその成分が含まれる加工品を一切口にしない。
高い英語能力	・早期の英語教育により、若者の多くは日本人よりも高い英語スキルを有している。
時間概念の相違	・発展途上国共通の傾向として、時間や期限を守ることへの意識が比較的低い。日本の商習慣を丁寧に説明する必要がある。
最大の祭り 「ダサイン」	・9月下旬から10月にかけて行われるこの祭りは非常に重要であり、この時期の帰国を希望する者が多い。

第3章 各種調査結果

1. ヒアリング調査概要

ヒアリング調査は2つの視点で実施した。1つは府県が設置する外国人材雇用支援サポート窓口や自治体・自治体内に所在する支援窓口といった支援側を対象とするものである。3カ国の高度外国人材の地域での受入状況や課題、支援ニーズ、これらの外国企業の関西進出に必要な情報や環境、発信が不十分と思われる関西の魅力等について、ヒアリング調査を実施した。

もう1つは、3か国人材の受入における先進企業（後述するPR冊子作成の一環として）を対象として、受入企業における採用経緯や受入後の課題、工夫したポイントなど幅広くヒアリングを実施した。3か国人材については、現状では地域や企業側で受入が少ない場合もあるが、今後3か国人材の受入も進んでいく声が多く聞かれている。

[ヒアリング調査の実施概要]

項目	内容
実施期間	2025年10月～2026年2月
実施目的	【A群】外国人材雇用支援サポート窓口+自治体・自治体内の支援窓口 【B群】3か国人材の受入に係る先進企業
実施方法	現地又はオンラインでのヒアリングを実施
ヒアリング対象	A群：7件／B群：6件
主なヒアリング事項	【A群】 ・主な支援内容や地域内での共生事例等 ・先進企業や専門家企業等との連携について ・3か国人材の受入促進、関西地域の魅力について など 【B群】 ・自社の事業概要等 ・3か国人材の受入に至った経緯、受入に際して相談・利用した機関やサービス ・3か国人材の受入による企業側の利点、定着に際しての課題や工夫した点、ノウハウ ・高度外国人材の活用に係る行政や支援機関等への支援ニーズ など

2. 外国人材雇用支援サポート窓口 及び 自治体・支援窓口へのヒアリング

(1) 外国人材及び3か国人材における受入業種の特徴と傾向

①インドネシア人材の業種傾向

- ・ 3か国人材の中において、インドネシア人材は全体としてボリュームが多く、製造業、建設業、介護・福祉系での受入が中心となっている。特に介護職でのニーズが高く、特定技能としての受入が進んでいる状況である。
- ・ また、食品製造業に従事する者も多く、建設業においては技能実習生としての受入実績も多くみられる。

②ミャンマー人材の業種傾向

- ・ ミャンマー人材は、介護職、とりわけ女性の従事が目立つのが大きな特徴である。これは本国の政情不安の影響により、男性が国外に出にくいという事情も関係している。また、サービス業への関心も高く、飲食店（地下街の店舗等）での採用について相談を受けるケースや、特定技能として飲食店で活躍する例も多い。
- ・ 製造業においては「技術・人文知識・国際業務（技人国）」の在留資格を持つ高度人材も存在している。

③ネパール人材の業種傾向

- ・ ネパール人材は、多岐にわたる職種で独自の存在感を示している。英語圏でバイリンガルな人材が多いことから、エンジニアとしての採用例があり、その語学力を活かした幅広い活躍が期待されている。
- ・ 飲食業では、ネパール・インド料理店の調理人として従事するケースが多く、日本人ではなく外国人自らが店舗を経営している事例も散見される。
- ・ その他として建設業での受入も見られるほか、技人国の在留資格を保持して高度な業務に携わる人材も存在する。

(2) 地域社会での共生と課題

① 共生における課題とハレーション

● 外国人材へのネガティブイメージ

- ・ 地域コミュニティにおいて、ゴミ出し、騒音（子どもの声を含む）、車の運転、動物の解体、運動場の利用方法など、生活習慣の違いに起因する相談が増えている。特に外国人が急増した地域では、地域側からのハレーションも出ており、「外国人＝危ない、危険」というネガティブな印象を持たれることもある。
- ・ 多言語対応の難しさも課題であり、多国籍にわたる外国人が居住する地域では、すべての言語に対応するのは厳しい状況である。
- ・ 総合計画のパブリックコメントにおいて、外国人材の増加に対する地域からの懸念の声が上がることもある。
- ・ 「外国人は安く雇用できる」という偏見が依然として存在しており、そこを解消しなければならない。

● 外国人子弟の教育

- ・ 家族を呼び寄せる外国人が増えており、子どもの学校教育や学習支援が重要な課題となっている。子どもは日本語の習得が早いですが、親世代の教育が難しいという世代間のギャップも存在する。

● その他

- ・ 外国人の生活保護受給者の増加も、新たな課題として浮上している。

② 上手く行っている事例と取組

● 地域コミュニティとの接点の創出

- ・ 行政の支援としては、自治会向けの外国人対応支援プログラムを実施しており、地域で外国人のサポートを行う人も現れている。また、国際交流協会に委託した日本語教室は、単なる語学教育だけでなく、地域コミュニティとの融和・連携の場としても機能している。
- ・ 地域の祭りに外国人が運営スタッフやゲストとして参加したり、外国人によるカラオケ大会を開催したりするなど、地域側が楽しませたいという意識を持っている。
- ・ 自治体で設置している外国人材支援プラットフォームを通じた相談窓口の運営や、共生イベントを実施している。

●企業個社による取組

- ・ 企業の取組としては、日本人と外国人と一緒に休日に出かけるなど、交流を図っている企業では定着が上手くいく傾向がある。また、地域の自治会に加入する外国人も地域に定着しやすい。

●地域内での外国人コミュニティやサービスの拡大

- ・ 生活環境の整備としては、外国人自らが開業したムスリム向け食品ショップやハラール対応のモスク、ベトナム食材店などが地域に根付いており、これらは日本人が経営するのではなく、外国人自身の手によって自ら運営されているのが特徴である。

③受入企業側の関心や受入状況

●企業の受入動機とニーズ

- ・ 周辺の大学や専門学校等から日本人の人材採用が困難になっているため、労働力としての外国人には頼らざるを得ない状況にあり、多くの産業が外国人に支えられている。新たな人材として外国人に着目している。
- ・ 過去に実施したアンケートでは、約4割の企業が人材不足を感じており、外国人材活用への関心の高い企業も多い。

●受入企業の規模と特徴

- ・ 規模としては、30人未満から100名程度の規模の企業で受入が進んでいる。100名以上の中堅企業は、採用費用や教育にコストをかけられるが経験がないという層が多く、マッチングの対象となりやすい。
- ・ 業種は様々であるが、製造業、建設業、介護、医療、サービス業（ホテル、旅館のフロント）など多岐にわたる。
- ・ インバウンド需要を見越したECサイト運営や翻訳、海外進出時の現地マネージャー職としての高度人材ニーズもある。

●企業の懸念と課題

- ・ そもそも企業側には、外国人を雇用する方法が分からない、こういった仕事をどの条件で依頼すべきかといった初歩的な悩みが多い。
- ・ また、単なるコスト削減目的で雇用しようとする企業や、外国人材を「安い労働者」としか見ていない企業もあり、そのような職場環境では人材が定着しないという指摘がある。

(3) 外国人材の地域での受入促進に向けた取組・課題

①行政・支援機関の取組

●相談窓口での対応

- ・ 各府県で外国人材のサポートデスクが設置され、企業と外国人の双方からの相談に対応している。
- ・ 行政が設置するサポート窓口で在留資格の切り替え、子育て、転職活動などの相談対応している。

●マッチングとセミナー

- ・ 留学生向けの就職説明会や在留資格の特定技能・技人国への切り替え支援が行われている。

●教育支援

- ・ 外国人の子ども向けに「学習指導支援」を実施している。地域の外国人に向けた「やさしい日本語講座」のような地域への定着を促進する取組も進んでいる。

②今後の課題

●キャリアアップの障壁

- ・ 特定技能から技人国への在留資格切り替えには学歴等の壁があり、高度外国人材へのステップアップには制度設計上の障壁も存在する。

●生活基盤の確保

- ・ 公共交通機関が不便な地域では、親の車がないと移動が難しいといった生活上の制約がある。また、地域によっては、外国人に部屋を貸さないケースがあるなど、住居確保も課題である。

●業界特有の追加コスト

- ・ 建設業や製造業における独自のシステムや業界認証、キャリアアッププラン策定費用など、外国人雇用にのみかかる追加コストが重荷となっている。

●東京都との人材獲得競争

- ・ 賃金面では東京に負けるため、人材の流出が今後の課題となる可能性がある。

●外国人材への発信情報の転換

- ・ 地域からの発信情報が「ゴミや騒音」といったネガティブなものに偏りがちであるため、お祭りなどの明るい側面も発信していく必要がある。

(4) 関西地域の魅力

① 良好な生活環境

- ・ 自然豊かで暮らしやすい環境が高く評価されている。公共交通機関を利用して都市部へ容易にアクセスできる利便性も備わっている。

② 多文化なインフラ環境

- ・ ムスリム向けの食品ショップやモスク、ハラール対応の飲食店、ベトナム食材店などが外国人自身の手によって開業されており、「自国の文化を維持しながら暮らせる環境」が整いつつある。

③ 文化的ソフトパワー

- ・ 日本を訪れる入口として、アニメや文化などのソフトパワー面が強い吸引力を持っている。万博のような国際的なイベントも、地域の魅力を海外へ発信する絶好の機会となりうる。

④ 若者層の増加

- ・ 消滅可能性都市に分類されていた地域でも、外国人材の流入により 20～30 代の人口が増加し、地域に活力がもたらされている側面もある。

3. 3か国人材の受入に係る先進企業へのヒアリング

(1) 受入の動機・背景・受入ルート等

① 受入の背景と動機

● 深刻な人手不足への対応

- ・ 飲食業界では外国人材なしでは店舗運営が立ち行かず、産業自体の維持が困難な状況にある。
- ・ IT業界においても、30代前後の即戦力となる日本人エンジニアの採用が困難であるため、外国人材に頼らざるを得ない現状がある。
- ・ 10年ほど前から、日本人従業員の募集をしてもハローワークで調達できなくなった。数回募集してもエントリーがなく困っていた。

● 社内の活性化とダイバーシティの推進

- ・ 外国人材という異文化を取り入れることで、元気がなくなっていた開発現場を活性化させる狙いもあった。
- ・ 2050年を見据えたサステナブルで多様性のある街づくりの実現を掲げており、それに貢献するため自社としても率先して取り組んでいる。

● 経営戦略としての「先手」

- ・ 将来の飲食業界の先行きを見据えて、将来的な経営幹部や店長クラスの人材確保として、高度外国人材を「先手」で受け入れている。

② 外国人材の受入ルート

● 専門企業を通じた採用

- ・ 外国人材の採用ノウハウがないため、取引先の金融機関に相談したところ専門企業を紹介された。
- ・ 外国人材の採用に関してはノウハウがないため、外国人材を採用するとなると、多くの企業はコンサルや支援機関に仲介してもらわないと、単独ではよい人を取るの難しいかもしれない。

● 海外からの直接採用

- ・ 他社での経験やノウハウが逆に「足枷」にならないよう、真っ新たな状態で受け入れられる海外直接ルートが重視されることもある。

● 多様な紹介・提携窓口

- ・ 自社グループの専門会社やハローワーク、特定の支援サービスの活用、国内大学からの採用、あるいは海外大学との提携など、多岐にわたる。

●インターンシップによるトライアル

- ・ 半年から1年程度のインターンシップを通じて、コミットメントの強い人材を見極めて採用する形式をとっている。

●リファラル採用など関係者を通じた採用

- ・ 当社ではすでに多くの外国人材が働いていることから、リファラル採用も増えている。

(2) 受入以後の定着支援・サポート方法・留意点

①家族ぐるみでの手厚いケア

- ・ 来日当初は、業務外も含めて社長家族が家族ぐるみで支援をしていた。休みの日には一緒にあちこち出かけたりした。外国人材の立場に立って、業務面だけでなく、生活面の支援もしてあげて欲しい。何でも相談できる関係性を作ることが大事である。

②母国語・同国人の先輩によるケア

- ・ 日本人による面談では本音が出にくいいため、母国語の話せる先輩社員（高度人材のマネージャー等）がメンターとして日常的なケアを行う体制が有効である。
- ・ OJTなど職場での教育については、基本的に職種別での教育となる。国籍については、先輩が後輩を教える形式になるが、国籍は混成であることは多いが、最近是人も増えてきたので同国人の組合せになることもある。

③キャリアプランの提示と教育

- ・ 高度人材に対しては、明確な人事・採用計画とキャリアアップの道を提示し、特定技能人材に対しては現場運営のノウハウを伝承するなど、在留資格に応じた対応が重要となる。

④コミュニケーション上の工夫

- ・ 関西弁などを避け、教科書に載っているような平易な日本語で話し、復唱によって理解を確認する周知が必要である。

⑤文化・宗教へのリスペクトと配慮

- ・ 食文化（ベジタリアンや牛肉を食べない等）や休暇の考え方の違いを否定せず、リスペクトを持って受け入れる姿勢が求められる。一方で、採用時に宗教上の制約（時間や場所）を確認し、物理的に対応可能か判断しておくことも必要である。

⑥適度な距離感

- ・ 必要なサポートは行いつつも、過度な「特別扱い」はせず、日本人と同じように扱う方針を基本としている。
- ・ 外国人材の定着に向けた支援としては、特段実施していない。元々、社風として受入しやすい環境ができていたこと、日本人スタッフも外国人材にリスペクトを持って接している。当社では外国人材だから、日本人だからという分け方はしていない。

(3) 外国人を受け入れる直接的・副次的効果

①直接的な効果

- ・ 日本人だけでは達成できない領域での能力発揮や、優秀で学ぶ意欲の高い人材による労働力の確保が可能となる。
- ・ 外国人材が新たな外国人材を呼ぶ「好循環」が生まれ、採用が安定する。

②日本人社員や組織への副次的効果

●マネジメント能力の向上

- ・ 外国人材への指示を数値や目安で明確に行う必要があるため、日本人同士の「暗黙知」に頼らない的確な指示出しができるようになり、管理能力自体が向上する。

●心理的ハードルの低下

- ・ 社内に外国人がいることが当たり前になることで、他部署も含めた外国人採用への抵抗感がなくなり、社内の国際的なプレゼンスが高まる。

●語学への自信

- ・ 完璧な英語でなくても、相手が聞き取ろうとしてくれる姿勢に接することで、日本人社員が自信を持つきっかけとなる。

(4) 在留資格（ビザ）への理解と適正な業務運営

①在留資格と業務の一致

- ・ 「技術・人文知識・国際業務（技人国）」などの資格を持つ高度人材には、将来的にオフィスでの管理業務に従事できるよう、資格にそぐわない仕事をさせない配慮が不可欠である。

②経営者の意識改革

- ・ 在留資格の仕組みを正しく勉強し、それに合わせた業務内容を用意することが、業界などの社会的イメージ向上と産業の維持に繋がる。

(5) 行政への支援ニーズ

①事務手続きの簡素化

- ・ ビザ手続きの迅速化・簡素化や、中小企業の負担軽減のための助成金制度の改善、成功事例を共有できるプラットフォームの整備が求められている。

②支援メニューの情報発信強化

- ・ 既存の行政メニュー（経済産業省のインターンシップ等）は十分有難いが、さらなる周知が必要である。

③住居確保など生活面への支援

- ・ 外国人材の受入においては、住居の準備が重要であるが、外国人材は家を借りることが難しい。保証人の確保が問題となる。また、大家さんも外国人の居住を認めないことが多い。外国人材でも家を借りられる「物件マップ」のようなものがあるとよい。
- ・ 会社に対する支援よりも、外国人材の生活面での支援を行政にしてもらえるとありがたい。

4. 外国人材からみた日本・関西の魅力（ヒアリング）

(1) 日本全体としての魅力

●先進的なインフラやテクノロジー

- ・ 最先端のテクノロジーと充実した施設は非常に魅力的であり、日本で活動することは夢の一つであった。
- ・ 日本はアジアで最も先進的な施設を備えた国の一つであり、公共施設、特に鉄道などのインフラが非常に優れている。
- ・ 日常的なテクノロジーが素晴らしく、日本語が最小限しか分からなくても、鉄道やバス、タクシーを使いこなすことができる。

●安心な生活環境と社会制度

- ・ 夜中でもパトカーが巡回しており、本当に安全・安心である。
- ・ ごみ捨てのルールや治安の面、賃金の支払いがしっかりしているので安心である。
- ・ 空気が綺麗で町も清潔である。
- ・ 年金や保険などの制度がしっかりしている。

●キャリア形成やスキルアップ

- ・ 日本では大規模で複雑なデータ管理など、母国では珍しい課題に直面するため、データエンジニアとしてのスキルアップにつながる。

- ・ 日本で暮らすことで最新技術を学ぶことができるので、仕事のスキルが大きく向上する。
- ・ 日本企業ではPDCAやハウレンソウが強く求められるが、個人的にはこうした環境で非常に成長できた。また、日本企業は結果だけではなく、プロセスも評価されるので、そこも良かった。

●人の魅力と組織文化

- ・ 駅や店などで英語が通じない場合でも、店員はジェスチャーを駆使して助けようとしてくれる。
- ・ 日本人は本当に親切で、困った時に助けてもらった経験がある。
- ・ 日本はチームワークが大事であり、日本人スタッフもサポートしてくれる。
- ・ 自国だと役所や病院は笑顔がない。日本の仕事は「責任感がある」のが良い。精度、質、技術の高さ、時間を守ること、他の人に迷惑を掛けない考え方がよい。

(2) 関西ならではの魅力

●温かくフランクな気質

- ・ 東京は人が多く少し距離感があって冷たく感じることもあるが、関西の人は温かいと感じる。
- ・ 関西は人が素晴らしく、東京よりもハートフルな部分が多いと思う。
- ・ 関西人の気質はフランクで働きやすい。
- ・ 関西の人は明るくて温かいと思っている。関西は気軽に話しかけてくれるので、非常に嬉しくなる。

●生活コストと利便性のバランス

- ・ 関西は東京よりも物価（家賃など）が安いにもかかわらず、交通の便も東京と遜色ないため、住みやすい。
- ・ 公園が多く遊ぶところも豊富で、全体的にとっても住みやすい場所である。
- ・ 帰国する際、関西国際空港があるので、大変便利である。

●文化と娯楽の充実

- ・ 国際的な観光地が多く、祭りの文化も非常に魅力的である。
- ・ 梅田の新しい公園（グラングリーン大阪）やショッピングができるエリアが魅力的である。
- ・ 関西弁のような言葉の文化や食文化が魅力だと思っている。

(3) 関西における自国のコミュニティ等

●特定の国籍別コミュニティの形成

- ・ ネパール人は大阪市内の桃谷（生野区）に集住しており、食材やスパイスを扱うショップが集まっているため、情報収集や交流の場となっている。
- ・ 難波周辺にはインドネシア料理店やハラールレストランが多く、非常に便利である。

●食事対応と利便性の向上

- ・ 以前は、食材はネットでの購入が必要だったが、現在は関西圏にハラールショップが増えて非常に便利である。
- ・ ベジタリアンであっても、住んでいる近所でネパールの食材やスパイスを購入できるため、食事面での問題はない。
- ・ 日本の食事はシーフードが中心であるため、ハラール対応はそれほど困難ではない。
- ・ ファミリーレストランのアレルギー表示は、ムスリムが内容を確認する助けとなっている。
- ・ ムスリム向けのハラールレストラン検索アプリの開発が進められている。

●SNS 上でのコミュニティ形成

- ・ SNS 上には様々な外国人材コミュニティがある。インドネシア人のコミュニティも道頓堀で良く飲み会をしているようだ。「シラット」というインドネシアの武術やアニメ、文化でコミュニティがあるようだ。

5. 試行調査

外国人材の受入に積極的な地域に、専門家を招へいし、就労及び生活環境の整備状況の確認や指導を含む人材受入プロモーションツアーを実施した。試行調査を通じた獲得目標及び実施概要は、以下のとおりである。

(1) 獲得目標と実施概要

①試行調査の獲得目標

<p>【国にとって】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働力不足の解消および対日直接投資の拡大に向け、インドネシア、ミャンマー、ネパールの3カ国からの高度外国人材を関西地域へ誘致・定着させる。 ・ 高度外国人材の積極的な活用を広めることで、地域企業の成長や地域経済の活性化につなげる。 <p>【自治体にとって】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業における外国人雇用の実態把握とノウハウの蓄積。 ・ サポート体制の整備（外国人材サポート窓口を設置するなど）、制度の整備（助成制度などの設立）、企業側の支援の拡充など、今後の施策に活かして頂く。 <p>【企業にとって】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 3カ国人材の特徴を知る。高度外国人材活用ということを経営課題解決策の選択肢の一つとして頂く。

②開催概要

- ・ 開催日： 2026年1月28（水）～29日（木）／2日間
- ・ 訪問地域：兵庫県三木市、大阪府泉佐野市
- ・ 専門家：ポーターズ株式会社、株式会社ジェイサット、南海電気鉄道株式会社
- ・ 訪問先企業・プログラム：以下のとおり

訪問先企業の概要

	企業名	業種	従業員数	外国人受入状況
三木市	A社	製造業	約240人	なし
	B社	食品製造	約70人	ベトナム、ネパール
	C社	医療・介護	約280人	複数人・多国籍（看護・介護）
	地域関係者（自治体・支援機関等）を交えた意見交換会（1日の振返り）			
泉佐野市	D社	医療・介護	約60人	技能実習生多数、特定技能介護
	E社	製造業	約40人	ベトナム、ネパール
	F社	運輸業、郵便業	約1,700人	複数人・多国籍
	地域関係者（自治体・支援機関等）を交えた意見交換会（1日の振返り）			

【訪問先企業での進め方】※1社あたり60分

- ・趣旨説明+専門家自己紹介(5分)
- ・意見交換(50分)
 - 冒頭、訪問先企業から自社における外国人材の受入状況や課題感等を提示(5分程度)
 - それをふまえて、各社の状況の深掘りや専門家によるアドバイス等を実施
- ・まとめ(5分)

③ 試行調査に際して作成した資料等

試行調査の実施に際しては、実施全体に関する企画書を作成するとともに、訪問先企業に対する外国人材の受入状況に関する事前アンケート調査や自治体・支援機関への事前ヒアリングを実施した。それらの内容をもとに、地域情報資料として取りまとめを行い、事前に専門家や自治体関係者へ資料提供を実施した。

試行調査企画書(※一部抜粋)

**令和7年度東南アジア等から高度人材を惹きつけるための実態把握調査
モデル地域における試行調査(ファムトリップ)
企画書**

企画書

主催者：近畿経済産業局
事務局：株式会社 地域計画建築研究所(略称：アルバック)

【参考】訪問先企業での意見交換のテーマ・流れ

【視点②】各企業の受入状況に応じて、深掘りしていくべきもの

【国産外国人材はまだ受け入れていないが、関心があるの採用を検討している(関心・検討中企業)】

- ▶ 採用目的：採用プロセスやコストなど全般的な理解促進、受入企業が直面する課題等を事前に想定
- ▶ 外国人材を採用する際の全体的なプロセス・流れ・コスト感
- ▶ 外国人材の採用時における「採用基準」や「雇用条件」の設定
- ▶ 外国人材に向けた社内での体制整備(日本人社員への教育、心構え等)
- ▶ 受入企業側での定着促進、日常生活も含めた支援の方法 など

【関心・検討中企業+高度外国人材受入中(3か国以外)で共通】

- ▶ 採用目的：採用の効率化や具体的な課題の解決
- ▶ インドネシア・フィリピン・ミャンマーの3か国特有の文化・慣習や、受け入れ時に必要な配慮事項
- ▶ 多国籍雇用によるメリットと注意点
- ▶ 現在の採用プロセスのブラッシュアップ
- ▶ その他、訪問先企業からの個別のお悩みへの対応 など

【3か国高度人材を受入中】

- ▶ 採用目的：採用の効率化や具体的な課題の解決
- ▶ 多国籍雇用によるメリットと注意点
- ▶ 現在の採用プロセスのブラッシュアップ
- ▶ その他、訪問先企業からの個別のお悩みへの対応 など

▶ このような項目について、専門家からの助言・フィードバックをふまえて、意見交換を実施
▶ 訪問先企業には事前に、上記のような項目で意見交換することを事前にお伝え

地域概要資料(※一部抜粋)

**令和7年度東南アジア等から高度人材を惹きつけるための実態把握調査
モデル地域における試行調査(ファムトリップ)
地域概要資料**

地域概要資料

主催者：近畿経済産業局
事務局：株式会社 地域計画建築研究所(略称：アルバック)

1. 三木市の人口と産業構造

1.1 人口

【総人口及び外国人全数(2025年10月現在)】

- 三木市の総人口と外国人比率
- 総人口：72,376
- 外国人：2,942人(4.1%)、47~50歳の年齢層、バチナム出身者が2,842人で最も多い(外国人345人、特定技能703人)、265人(9.3%)が家族を持って居住。市内の小中学校には100名以上の外国人児童生徒がいると推測される。
- 清洲可能性都市に指定されているが、外国人材の増加が2020~30年代の人口増加に結びついていない。
- 2015年頃から1,000人を超え始め、特定技能制度が導入された後に急増。

【3か国の人口について(2025年6月現在)】

- インドネシア：157人(日本人0人、特定技能63人)
- ミャンマー：167人(日本人29人、特定技能90人)
- バチナム：141人(日本人17人、特定技能33人)

三木市内在住外国人の推移

外国人種別	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
総人口	1887	1956	1921	2221	2381	2675	2842
外国人種別	145	191	204	234	270	303	345
特定技能	7	36	164	353	410	527	703
総人口	45	47	45	88	115	141	157
バチナム	0	1	1	0	0	0	1
特定技能	0	0	4	13	16	37	63
総人口	54	89	88	65	92	138	167
インドネシア	6	9	11	11	13	20	29
特定技能	0	26	45	51	42	61	90
総人口	25	25	40	65	81	113	141
バチナム	6	6	9	10	10	15	17
特定技能	0	0	4	15	25	26	33

1. 泉佐野市の人口と産業構造

1.1 人口

【全体】(2020年3月現在)

- 泉佐野市の総人口と外国人比率
 - 総人口：100,287人
 - 外国人：2,188人(約2.18%)
 - 2011年から増加傾向が続いている。
- 2014年に1千人超過、その後急増している。
- 国別別では、**中国、ネパール、スリランカが増加傾向**にある。特に泉佐野市には**スリランカのコミュニティが形成されてきており**、彼らはSNS上でグループを形成するなどして繋がっている。

資料：住民基本台帳(各年3月末時点)

出典：泉佐野市基本計画 13

1. 泉佐野市の人口と産業構造

1.2 産業構造及び外国人の従事状況

【泉佐野市の産業構造(令和3年現在)】

- 事業所別産業別構成比をみると、卸売・小売業(約26.3%)、宿泊・飲食・サービス業(約11.6%)等、**第3次産業が圧倒的に優位な構造**になっている。
- 従業者数もみると、卸売・小売業(従業者比率約19.7%)、運輸業・郵便業(約15.5%)、医療・福祉(約14.9%)など大きな雇用数となっている。
- これは製造業等を中心とする伝統的産業から、空港関連施設・商業・観光サービスなどの新興、市内の医療・福祉サービス需要の高まりが反映した構造と解釈できる。

【事業別の外国人受入状況】

- 日本人の労働力不足を背景に、製造、ホテル、物流、タクシー、運送、介護など、業種を問わずニーズが存在
- 泉佐野市の企業2,000社を対象としたアンケートでは、約4割の企業が人材不足を感じており、外国人雇用を実施しているのは15%程度
- 沿岸部の食品製造業では昔から外国人が多く働いており、最近では管理職として外国人の在留資格で働く人も増加
- 高度外国人材は、賛助協会の協賛企業やエージェントサービス関連(コロナ対応)に多い

(2) 訪問先企業での声（受入の現状や課題感等）

三木市及び泉佐野市の訪問企業においては、個社から現状の受入状況の説明とともに、現在直面している課題等の提示が行われた。それらをもとに、専門家を交えた意見交換を実施した。訪問先企業での声（受入の現状や課題感等）は、以下のとおりである。

三木市訪問先企業での声

企業状況	直面している現状・課題
受入経験がない企業	<ul style="list-style-type: none"> ●何から手をつけるべきかが分からない ・ 外国人受入の実績がなく、何から準備すべきかが分からない 【専門家からの助言】 ・ 国籍を問わず優秀層を広く採用する発想に切り替えると成功しやすい ●「費用対効果への懸念」 ・ 採用しても長く働いてもらえるか不安がある。せっかく育成しても離職・帰国してしまう可能性がある。技術の流出も懸念される。 【専門家からの助言】 ・ 大卒エンジニアはプライドも高いので、自身のキャリアが見えないと辞める可能性もある。キャリアパスを明確に提示することが重要。 ・ 現場経験や人柄を見極めるために、半年から1年のインターンシップを経てから正式採用する方法もおすすめ。 ●外国人材サポートに関する懸念 ・ 文化・生活支援は必要だが、企業単独で行うのはハードルが高い 【専門家からの助言】 ・ 外国人材へのサポートは企業単独では限界もあるので、自治体や地域コミュニティと連携することも一案。 ・ 地域で外国人同士が交流できる仕組みも重要ではないか。
受入開始から間もない企業	<ul style="list-style-type: none"> ●在留資格による長期雇用ができないことへの不安 ・ 特定技能の在留期限（5年）など、将来の離職リスクへの不安 【専門家からの助言】 ・ 日本語能力をしっかりと向上させてから来日してもらい、来日後は必要な資格取得の勉強に集中する、と効率的。 ●宗教・食習慣への配慮が大変 ・ 宗教や文化的背景により食べられない食材がある
受入実績が豊富な企業	<ul style="list-style-type: none"> ●優秀な外国人材の離職による業務への影響 ・ 在留期限（5年）で熟練した人材が離脱することで、業務が回らない ●優秀な人材の都心部への流出 ・ 優秀人材ほど都会へ流出するリスクがあり、地域での定着が難しい 【専門家からの助言】 ・ 地方での生活の実態（方言、生活費、レジャー情報等）を事前に提示し理解や納得をしてもらうことで定着率が高まる可能性はある。

泉佐野訪問先企業での声

企業状況	直面している現状・課題
受入経験がない企業	<ul style="list-style-type: none"> ●外国人材の日本語能力への対応 <ul style="list-style-type: none"> ・日本語のコミュニケーションにハードルがある。 ●文化・習慣の違いへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・食文化・宗教的な配慮（豚を食べられない等）が必要である。 ●外国人材と周辺地域との共生方法 <ul style="list-style-type: none"> ・深夜の騒音など職場外での地域と共生にも気を使う必要がある。 ●高齢化する日本人の職人を外国人材で対応 <ul style="list-style-type: none"> ・将来的には日本人の職人が高齢化で減少するため、外国人材の活用は重要である。かつ、自社で活躍した外国人材を活用して海外への販路開拓なども進めたい。 <p>【専門家からの助言】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・海外販路の開拓という点では、長期的には高度外国人材の活用が有効。 ・他社事例では帰国した技能実習生と連携した事例もある。
受入経験5年程度	<ul style="list-style-type: none"> ●日本語能力の確保が最も大きな課題 <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能で、N4 レベルだとコミュニケーションが厳しい。 ●介護福祉試験と日本語能力の両立 <ul style="list-style-type: none"> ・試験に特化すると日本語の向上が難しく、日本語を頑張るとその逆になるというジレンマがある。 ●特定の国籍への人材の集中 <ul style="list-style-type: none"> ・外国人材の国籍の選び方は難しいところがある。同じ国籍が多い方がマネジメントもしやすいが、悩んでいる。 ●マネジメント人材の育成 <ul style="list-style-type: none"> ・優秀で能力も高い外国人材も多いが、外国人材の中にはマネジメント人材となることを望まない人も多い。 <p>【専門家からの助言】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現地の大学等と連携して、マネージャーを見据えたインターンシップという方法もある。インターンシップから育て上げるという方法もある。 <ul style="list-style-type: none"> ●地域で外国人材を採用する仕組みづくり <ul style="list-style-type: none"> ・個社レベルでの外国人材の採用には限界がある。地域の支援機関と連携して、地域で人材を採用する仕組みを作っていないといけない。地域で人材を採用する、仕組みが今後重要になる。 <p>【専門家からの助言】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域で連携して外国人材を取りに行く姿勢は重要である。現地で人を教育して、日本へ送り出すという仕組みだが、長期的なスパンでの対応になるだろう。
受入実績が豊富な企業 多国籍な人材	<ul style="list-style-type: none"> ●業務内容によっては非常に高度な日本語能力が必要 <ul style="list-style-type: none"> ・業界によっては高度な日本語で書かれた書類も多く、一定以上の言語能力が必須となる。 ●業務上必要なライセンスへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・運転免許証など、日本国内での業務に必要なライセンスの取得（切替）とその取得に必要な日本語能力の高さは課題となっている。 ●多国籍チームマネジメントの難しさ <ul style="list-style-type: none"> ・多国籍になればなるほど、宗教や文化的な背景も様々になるので、チームビルディングは工夫する必要がある。

(3) 意見交換会での内容

両地域とも企業訪問による意見交換を実施した後、自治体関係者と専門家を交えた意見交換（1日のフォローアップ）を実施した。意見交換においては、「地域全体での外国人材の受入や採用促進」が重要という指摘がなされるとともに、個社の枠を超えて、地域（自治体・商工会議所・企業群）が連携して取り組むことが重要である結果になった。意見交換のポイントを整理すると、以下のようになる。

地域全体での外国人材の受入や採用促進に向けて

地域としての取組の視点	取組例（意見交換での声）
外国人材に「選ばれる地域」になるための情報発信	<ul style="list-style-type: none"> 給与額以外の魅力（治安、物価の安さ、自然環境の魅力など）をセットで発信し、都市部との差別化を狙う。
個社の限界を地域全体で補完する	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業一社では負担が大きい、外国人材の入国前教育やインターンシップの仕組みについて、地域の自治体や商工団体等が率先する。
外国人材の地域での居場所づくり	<ul style="list-style-type: none"> 業務と日常生活はセットで考えるべきであり、中小企業単独では難しいコミュニティ形成を地域全体で支援する仕組みを行う。 <p>※公共施設などを活用した外国人が集える空間や日本人との交流イベントの企画・実施など</p>
家族単位での受入促進	<ul style="list-style-type: none"> ネパール、ミャンマーなど特に家族とのつながりを重視する国籍の場合、配偶者や兄弟を同地域に呼び寄せ、「家族のコミュニティ」を作ることで、都市部への流出を防ぎ、定着率を高めることにつながる。
受入企業や支援機関の相互評価	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し機関、人材、受入企業が相互に評価・レーティングされる仕組みがあるとよい。 その延長線として、優良企業へのインセンティブ（例：行政手続き簡素化等）の導入も一案。

[試行調査写真（企業訪問・意見交換会の様子など）]



なお、試行調査終了後、本調査に参加した企業及び自治体等を対象としたフォローアップアンケートを実施した。

第4章 関西地域における3カ国からの高度人材の受入促進に向けて

1. 外国人材の受入促進に向けた現状と課題

本調査の結果、インドネシア・ミャンマー・ネパールの3カ国からの外国人材の受入について、関西地域ではまだ初期段階にあり、本格的な拡大はこれからであることが明らかとなった。今後、3カ国人材が有する新たな活力を関西企業と経済に生かすために、本格的に受入を促進していく必要がある。

一方、本調査のヒアリングでも聞かれたように、外国人材の受入を中小企業が単独で進めるには限界がある。外国人材の受入が進んでいない多くの中小企業においては、採用方法や在留資格の手続きに関する情報不足、異文化対応、外国人材マネジメントへの不安など、多くの課題が存在する。

こうした課題に対しては、すでに外国人材を活用している先進企業の知見やノウハウから学ぶことが重要となる。本調査の一環として作成した「プロモーション冊子」に掲載された先進企業の知見を上手く活用することが必要である。

また、外国人材活用に関する専門的な知見やノウハウをもつ専門企業の活用も重要となる。こうした専門企業は、海外大学との連携や現地での人材発掘、入国前教育、企業とのマッチングなど様々な支援メニューを持っており、これから外国人材を活用する中小企業にとっては有効な選択肢となる。

これら民間企業を主体とする取組みだけでは、外国人材の受入と定着を進めるには不十分であり、外国人材が実際に生活する地域での受入体制づくりも重要となる。外国人材を受け入れる「地域の体制づくり」がなされているかどうかは、人材の定着性に大きく影響する。具体的には、行政、商工団体、外国人材サポートデスク、教育機関、国際交流団体など、公的な機関が連携し、住居支援、多言語相談窓口、日本語教育、生活ルールの周知、地域との交流機会の創出など、総合的に支援していくことが必要となる。3カ国人材においても、宗教的配慮、食文化、家族重視の価値観など、日本人とは異なる背景を持っているため、これらに対応する支援が重要となる。

加えて、関西地域が外国人材から「選ばれる地域」となるためには、公的機関同士の連携体制を強化することも重要であり、各機関が連携して企業と外国人材の双方にとって使いやすい支援の仕組みを整備していくことが重要である。

2. 今後の取組の方向性

本調査の結果をふまえると、関西地域において外国人材の受入が本格的に拡大していくためには、「企業」・「地域」・「外国人材」の三者がそれぞれの立場で必要な取組を進めつつ、相互に補完しながら対応していくことが重要である。以下、それぞれが取り組むべき主な方向性を整理する。

(1) 企業が取り組むべき方向性

企業においては、外国人材が安心して能力を発揮し、長期的にキャリア形成できる環境を整えることが求められる。例えば、以下のような取組が想定される。

●競争力ある待遇・条件の提示

- ・ 関西地域に外国人材を惹きつけるためには、給与・福利厚生面での競争力は不可欠である。日本国内のみならず、周辺国との競争環境をふまえた条件設定も必要となる。

●キャリアパスの可視化と継続的な対話

- ・ 入社後の体系的な学習機会、専門性の向上、将来的な成長方針やキャリアパスを明確に示すことが重要である。
- ・ また、外国人材が望むキャリアプランを丁寧に聞き取り、同じ国籍の先輩スタッフ等も活用しながら定期的に対話を重ねることが望ましい。

●家族帯同・日常生活面での支援の強化

- ・ 外国人材の家族帯同や呼び寄せのサポート、社内外コミュニティへの参加機会の提供など、日常の生活基盤を後押しする支援が外国人材の定着にも大きく寄与する。
- ・ 特に、今回の3カ国人材は家族とのつながりを重視する傾向があるため、この視点は非常に重要となる。

(2) 地域（行政・支援機関・地域社会）が取り組むべき方向性

企業単独では対応が難しい「日常生活」や「地域社会との共生」、「外国人材の支援に関する広報・発信」などの領域について、地域側の体制づくりは不可欠である。例えば、以下のような取組が想定される。

●地域での受入エコシステムの整備

- ・ 外国人材やその家族等に対する住居支援、多言語相談窓口、日本語学習の機会、宗教・食文化への配慮、公共交通や生活情報の提供など、生活面の支援体制を地域として整備することが必要である。

●地域社会との共生・交流の促進

- ・ 地域コミュニティや自治会、国際交流団体等と連携し、外国人材が地域に溶け込みやすい場（地域のお祭りへの外国人材の参加、異文化交流イベント等）をつくることが重要である。
- ・ 地域社会と外国人材の生活習慣や考え方の違いによる摩擦を防ぎ、地域社会側の理解促進を図る取り組みも不可欠である。

●外国人材に対する情報発信の強化

- ・ 関西地域で活躍する外国人材による体験談・口コミを積極的に発信し、関西地域で働く魅力（安全性・安心感・ホスピタリティ・生活の利便性等）を可視化することが求められる。
- ・ 特に地方での就業に対する不安解消やイメージ形成にも有効である。

（3）外国人材自身に取り組むべき方向性

本調査のヒアリングからは、外国人材自身が能動的に努力することの重要性についても指摘されている。以下は特に重要な点である。

●日本の文化・ビジネスマナーへの理解

- ・ 外国人材自身が日本の文化、職場慣行、ビジネスマナーを理解しようとする姿勢は、円滑なコミュニケーションと職場適応のためにも非常に重要である。
- ・ 企業や地域等が提供する研修・交流機会を積極的に活用することが求められる。

●日本語学習への継続的な取り組み

- ・ 来日前から日本語を学習しておくことは、就労開始後のコミュニケーションの円滑化やキャリアアップに直結する。来日後も日本語能力を高める取組が必要である。
- ・ 職場のみならず、日常生活を送るうえでも日本語能力の向上は不可欠である。

●地域社会との関わり、接点の模索

- ・ コミュニティ活動や地域イベントへの参加を通じて、地域との関係構築に積極的に関与することが長期的な定着と生活の安定にもつながる。

[外国人材の受入促進に向けた方向性（3つ）]

（1）企業が取り組むべき方向性

- 競争力ある待遇・条件の提示
- キャリアパスの可視化と継続的な対話
- 家族帯同・日常生活面での支援の強化 など

**外国人材の受入促進に向けた方向性
（3つ）**

**（2）地域（行政・支援機関・地域社会）
が取り組むべき方向性**

- 地域での受入エコシステムの整備
- 地域社会との共生・交流の促進
- 外国人材に対する情報発信の強化 など

（3）外国人材自身に取り組むべき方向性

- 日本の文化・ビジネスマナーへの理解
- 日本語学習への継続的な取り組み
- 地域社会との関わり、接点の模索 など

資料編

1. 文献・ホームページ情報

本調査で活用した調査レポート・文献等は、以下のとおりである。

(1) 文献・資料等

- ・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」
- ・大阪出入国在留管理局 関西空港支局資料
- ・大阪税関「貿易統計」
- ・大阪税関「平成6年分貿易統計」
- ・環境省「日本の国立公園」
- ・観光庁「インバウンド消費動向調査」
- ・関西エアポート株式会社「2025年冬期スケジュール」
- ・関西広域連合「関西の食文化」
- ・近畿経済産業局 2025年度版「INVEST JAPAN, INVEST KANSAI」
- ・財務省「平成6年分貿易統計」
- ・JETRO「高度外国人材関心企業情報（OFPリスト）」
- ・出入国在留管理庁「在留外国人統計」
- ・総務省「人口推計」
- ・内閣府「県民経済計算」
- ・日本政府観光局（JNTO）「国際会議統計」
- ・文化庁「国宝・重要文化財都道府県別指定件数一覧」
- ・文化庁「世界遺産（文化遺産）一覧」
- ・文化庁「日本の世界遺産一覧」
- ・文部科学省 IB 教育推進コンソーシアム「IB 認定校・候補校」
- ・The Global Liveability Index 2025
- ・Yanolja research「Global Tourism City Attractionness Index」

(2) WEB サイト

- ・一般社団法人ハラル・ジャパン協会大阪事務局
- ・大阪外国人材採用支援センター
- ・大阪ステーションシティ（祈祷室の整備）
- ・株式会社マイナビグローバルサービス「外国人採用サポネット」
- ・外国人雇用 HYOGO サポートデスク
- ・関西国際空港

- ・関西ムスリムインバウンド推進協議会
- ・公益財団法人大阪観光局
- ・京都大学
- ・京都トラベル～ムスリム旅行者へ～（京都市）
- ・京の留学生支援センター
- ・京都府農政課食の安全・食育担当
- ・里湯昔話 雄山荘
- ・滋賀県外国人材受入サポートセンター
- ・奈良県外国人支援センター
- ・日本ハラール協会
- ・Halal Gourmet Japan（ムスリム向けレストラン情報アプリ）
- ・FUKUI 外国人材受入サポートセンター
- ・WAKAYAMA 外国人材雇用サポートデスク

(様式3)

二次利用未承諾リスト

報告書の題名

令和7年度東南アジア等から高度人材
を惹きつけるための実態把握調査

委託事業名

令和7年度東南アジア等から高度人材
を惹きつけるための実態把握調査

受注事業者名

株式会社地域計画建築研究所

頁	図表番号	タイトル
P8	図表番号なし	関西の先端大学・研究機関の集積 掲載写真
P14	図表番号なし	関西の食文化 掲載写真
P18-20	図表番号なし	関西のムスリムフレンドリーな環境整備 (その1-3) ※掲載写真・図表
P21	図表番号なし	2025年版 世界で最も住みやすい都市ベスト10