

尼崎市内事業所の
外国人材の活用等に関する意識調査
報告書

(令和7年7月調査)

令和8年3月

尼 崎 市

目次

I 調査概要.....	3
II 調査結果	4
1 回答事業所の概要	4
2 雇用する外国人材	5
3 高度外国人材の活用	17
4 技能実習制度から育成就労制度への移行	23
5 外国人材雇用・育成に関わる支援制度	28
6 外国人材を雇用しない理由.....	34
7 まとめ	36
III 資料編.....	39
1 調査依頼文及びアンケート調査票	39
2 単純集計結果	46

本報告書における図表等の表記について

- 本報告書では、調査結果を業種別、従業員規模別（以下、規模別という。）に示すことを基本とする。
- 回答事業所の業種は、「製造業」「建設業」「卸売業」「小売業」「運輸業」「サービス業」「医療、福祉」である。このうち「卸売業」「小売業」「運輸業」「サービス業」「医療、福祉」は回答数が少ないため、「商業・サービス業」としてまとめる。（Ⅱ１（２）図１－１（p.4）参照）
- 業種は、本文・図表では次の通り表記する。

産業分類	本文での表記	図表での表記
建設業	建設業	建設
製造業	製造業	製造
運輸業	商業・サービス業	商・サービス
卸売業		
小売業		
サービス業		
医療・福祉		

- 規模別は、回答事業所の従業員規模別構成比（Ⅱ１（２）図１－２－１（p.4）参照）をふまえ、次の４区分とする。“４人以下”、“５～２０人”、“２１～１００人”、“１０１人以上”
- 無回答を除いて集計するため、回答サンプル数は章・節ごとに異なる。
- 回答サンプル数は「n＝」または（ ）で表記する。
- 構成比率は四捨五入して記載するため、合計が１００％とならない場合がある。
- 回答サンプル数が３件未満の場合、内容を秘匿するため掲載を控える。１０件未満の場合、図表への掲載のみ行い、本文での記述は控える。
- 本文では、回答全体（以下、「全体」という。）と比較して特徴がみられる業種や規模（概ね構成比で５.０ポイント以上の差がある場合）を中心に記述する。

I 調査概要

1 調査の目的

本調査は、尼崎市内における事業所の外国人材の活用等に関する実態を把握し、中小企業・小規模企業の経営者及び外国人材双方にとって望ましい環境の整備に向け、基礎自治体として採るべき効果的な施策構築に資する基礎資料とすることを目的とする。

2 調査対象

尼崎市内にある産業支援団体の会員事業所のうち、特定産業分野をはじめ外国人材の雇用が進んでいると考えられる業種、かつ、市内で操業する事業所から、無作為に抽出した1,000事業所

3 調査方法

調査票は郵送により配布し、郵送、WEB回答フォーム、FAX等により回収した。

調査票は、Ⅲ資料編(p.38)を参照

4 調査期間

令和7年7月28日～8月22日

5 調査時点

令和7年7月1日現在

6 配布・回収数

配布数：1,000

有効回収数：297

有効回収率：29.7 %

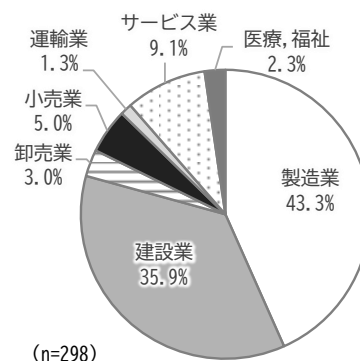
II 調査結果

I 回答事業所の概要

(1) 業種

本調査には、298事業所の回答があった。その業種の構成比をみると、図1-1の通り、製造業が43.3%、建設業が35.9%を占め、商業のうち卸売業が3.0%、小売業が5.0%となり、運輸業が1.3%、サービス業が9.1%、医療、福祉が2.3%となった。

図1-1 回答事業所の業種別構成比



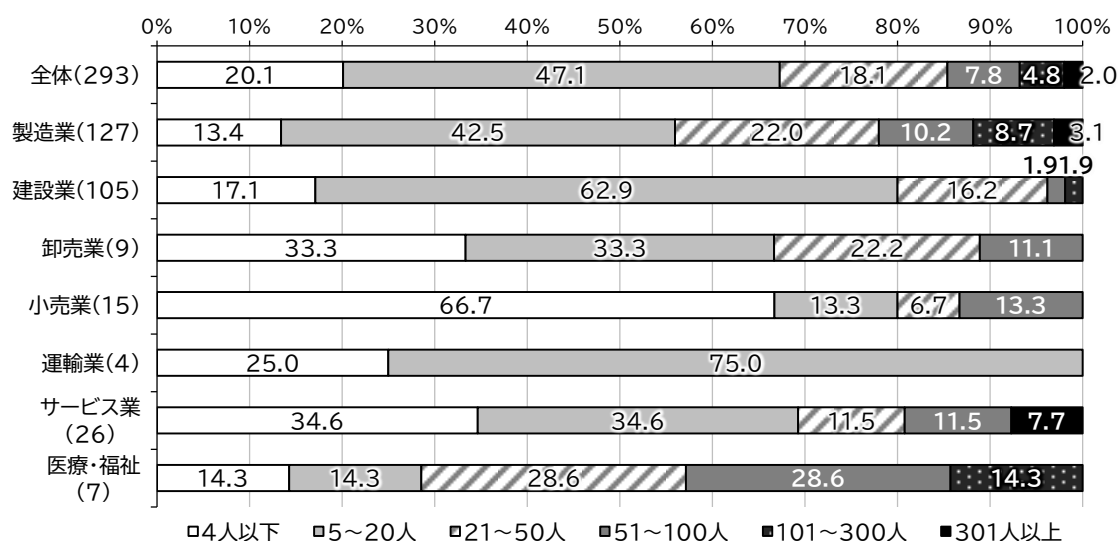
(2) 従業員数

従業員数について回答があった293事業所について、規模別の構成比をみると、図1-2-1のようになり、全体では、従業員が「5～20人」である事業所が47.1%と最も多く、「4人未満」が20.1%、「21～50人」が18.1%と続く。

業種別にみると、製造業では「5～20人」が42.5%と最も多く、「21～50人」が22.0%である。101人以上の事業所、つまり「101～300人」、「300人以上」の合計は11.8%で1割を超えているなど、規模が比較的大きい事業所の割合が高い。建設業では、「5～20人」が62.9%、「4人以下」が17.1%と、20人以下の事業所が80.0%を占め、規模が小さい事業所の割合が高い。

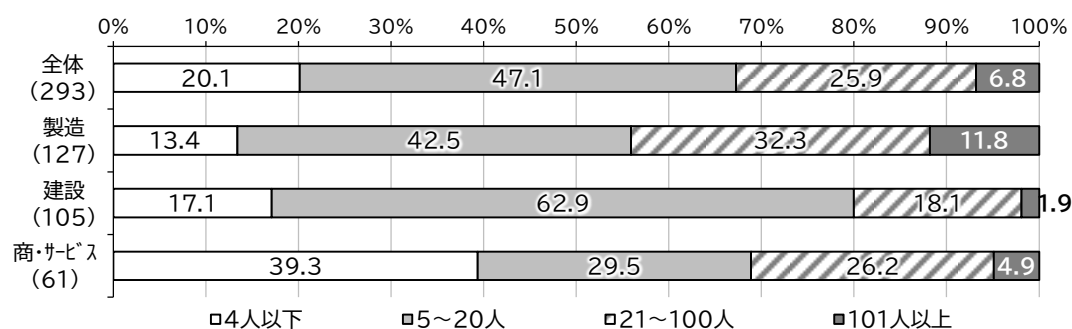
このほか、小売業では「4人以下」が66.7%で、小規模事業所が中心である。サービス業では、「4人以下」と「5～20人」が合計で69.2%であるが、101人以上も19.2%あり、開きが大きい。

図1-2-1 従業員規模別の構成比（業種別）



以上の構成をふまえ、本報告書では、回答数が少ない卸売業以下は「商業・サービス業」としてまとめ、規模別では、“4人以下”、“5～20人”、“21～100人”、“101人以上”にまとめて分析を行うことにする。新しい区分での構成比は、図1-2-2の通りである。

図1-2-2 業種別・規模別の構成比



2 雇用する外国人材

(1) 雇用の現状

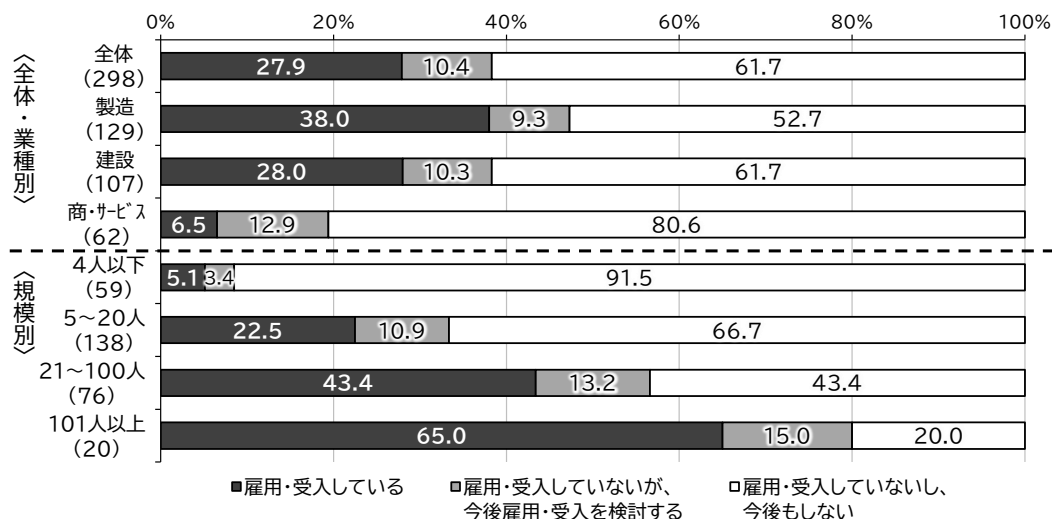
①雇用の有無

外国人材の雇用の状況について尋ねた結果は、図2-1-1の通りである。全体では「雇用している」は83事業所、27.9%、「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した事業所は10.4%である。

業種別にみると、「雇用している」と回答したのは、製造業で38.0%、建設業では28.0%であり、商業・サービス業では6.5%と低い割合となった。「雇用していないが、今後雇用を検討する」は、3業種で9.3～12.9%であり、業種にかかわらず1割前後となっている。

規模別にみると、「雇用している」の割合は、規模が大きいほど高く、“4人以下”では5.1%であるのに対し、“101人以上”では65.0%である。

図2-1-1 外国人材雇用の有無



②人数

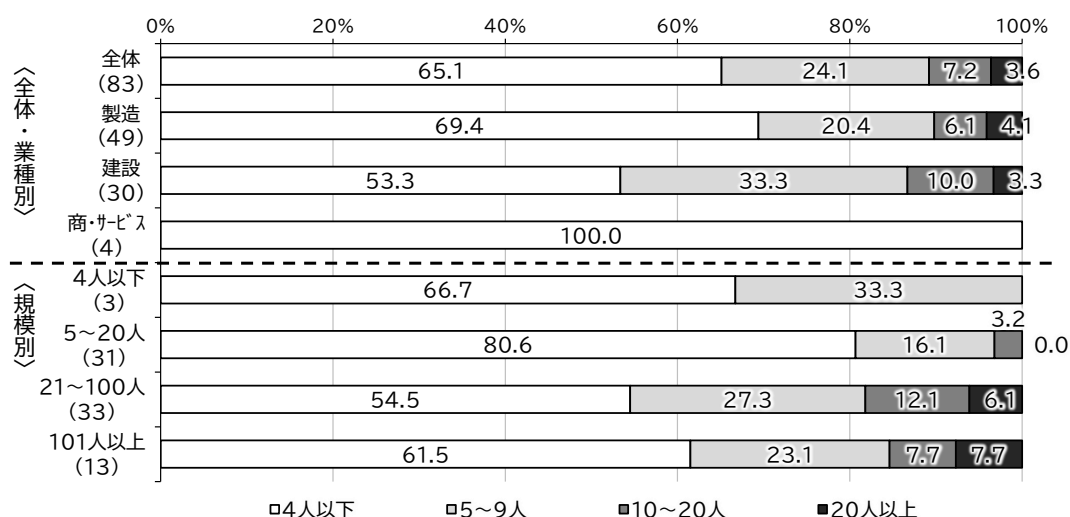
外国人材を「雇用している」と回答した83事業所について、雇用する外国人材の人数を示したものが図2-1-2である。

全体では「4人以下」が65.1%、「5～9人」が24.1%で、10人未満の事業所が89.2%である。

業種別にみると、製造業では「4人以下」が69.4%を占め、次いで、「5～9人」が20.4%と多い。建設業では、「4人以下」は53.3%であり、「5～9人」が33.3%と割合が高い。

規模別にみると、全従業員数が“5～20人”の事業所では「4人以下」が80.6%である。“21～100人”及び“101人以上”の事業所では、「4人以下」がそれぞれ54.5%、61.5%と、ともに6割前後、「5～9人」がそれぞれ27.3%、23.1%と2割台となっている。

図2-1-2 雇用する外国人材の人数



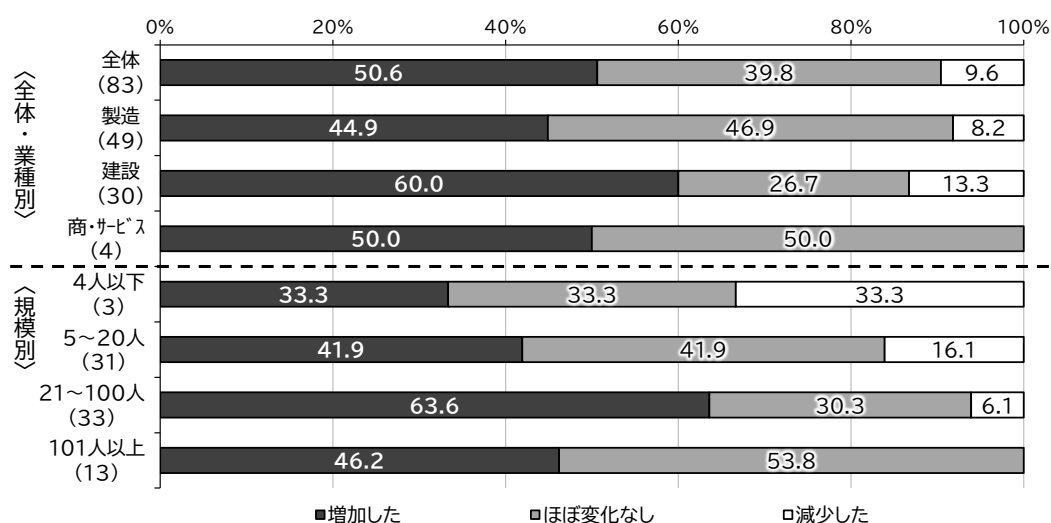
③雇用人数の最近の変化

外国人材を「雇用している」事業所が雇用する外国人材について、2年前（令和5年7月）からの人数の変化をみると、図2-1-3の通りとなった。全体では「増加した」が50.6%と約半数となり、「ほぼ変化なし」が39.8%、「減少した」が9.6%である。

業種別にみると、製造業では「増加した」が44.9%、「ほぼ変化なし」が46.9%でほぼ同率である。建設業では「増加した」が60.0%と、「ほぼ変化なし」の26.7%を大きく上回る。

規模別にみると、“5～20人”では「増加した」と「ほぼ変化なし」がともに41.9%である。“21～100人”では「増加した」が63.6%を占める。“101人以上”では「ほぼ変化なし」が53.8%で、「増加した」の46.2%を上回った。

図2-1-3 外国人材数の変化（令和5年7月～令和7年7月）



④在留資格別人数

外国人材の在留資格は従事できる職務や滞在期間に関わる。この在留資格別に雇用する事業所数、雇用される人数の総数等を整理すると表2-1-4のようになった。全体では、「特定技能以外の専門的・技術的分野」の在留資格者を雇用する事業所が34と最も多く、その総数は106人、1事業所あたり3.1人で、最も多い所では26人を雇用する。次いで、「特定技能」が29事業所と多く、総数85人、1事業所あたり2.9人となっている。

業種別にみると、製造業では、「特定技能以外の専門的・技術的分野」の在留資格者を雇用する事業所が23と最も多く、次いで、「身分に基づく在留資格」が19事業所ある。建設業では「技能実習」が17事業所、「特定技能」が15事業所と多く、業種でちがいがみられる。

規模別では、“21～100人”では、「特定技能以外の専門的・技術的分野」が17事業所で最も多く、次いで、「特定技能」が16事業所である。“5～20人”では、いずれの在留資格者も雇用するのは9～10事業所である。

なお、83事業所のうち55事業所では単一の在留資格であるが、28事業所では、2つ以上の在留資格にまたがって人材を雇用している。

表2-1-4 在留資格別外国人材の雇用の状況

(単位：総数・平均・最多とも人)

		全体	製造	建設	5～20人	21～100人	101人以上
外国人材を雇用する事業所数		83	49	30	31	33	13
特定技能	事業所数	29	13	15	10	16	*
	総数	85	37	46	23	48	*
	平均	2.9	2.9	3.1	2.3	3.0	*
	最多	9	6	9	5	9	*
特定技能以外の専門的・技術的分野	事業所数	34	23	10	10	17	6
	総数	106	81	23	14	71	15
	平均	3.1	3.5	2.3	1.4	4.2	2.5
	最多	26	26	6	2	26	4
身分に基づく在留資格	事業所数	24	19	5	9	8	6
	総数	57	49	8	19	14	22
	平均	2.4	2.6	1.6	2.1	1.8	3.7
	最多	7	7	3	5	5	7
技能実習	事業所数	28	11	17	9	13	3
	総数	115	38	77	29	51	23
	平均	4.1	3.5	4.5	3.2	3.9	7.7
	最多	16	9	16	6	9	16
留学(資格外活動)	事業所数	3	*	-	*	*	-
	総数	7	*	-	*	*	-
	平均	2.3	*	-	*	*	-
	最多	3	*	-	*	*	-

※雇用する事業所がない場合は「-」、3事業所未満は秘匿値として「*」と記載した。商業・サービス業及び4人以下の規模は、いずれも雇用する事業所が3未満であるため割愛した。

※その他の回答：留学以外の資格外活動/特定活動/帰化者(各1件)

(2) 雇用のきっかけと効果

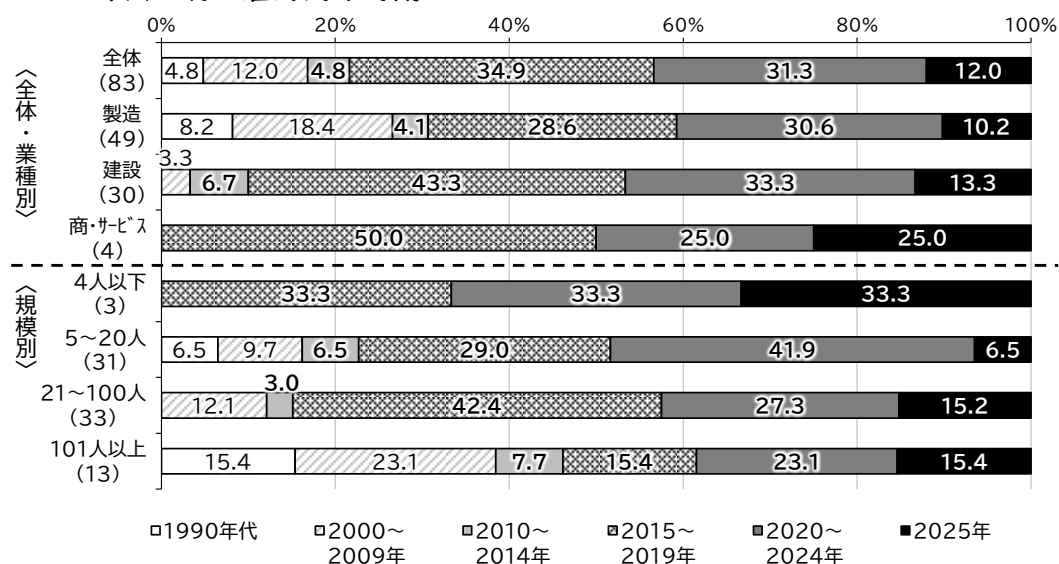
①雇用の時期

外国人材の雇用を始めた時期を、図2-2-1に示した。全体では、「2015～2019年」が34.9%と最も多く、次いで「2020～2024年」が31.3%、「2000～2009年」及び「今年（2025年）」がともに12.0%と続いている。

業種別にみると、製造業では、「2015～2019年」と「2020～2024年」が30.6%と多く、次いで「2000～2009年」が18.4%となっている。建設業では、「2015～2019年」が43.3%を占めている。雇用開始の中心となる時期は、製造業がやや先行している。

規模別にみると、“5～20人”では「2020～2024年」が41.9%と最も多く、“21～100人”では、「2015～2019年」が42.4%と最も多い。“101人以上”では「2000～2009年」と「2020～2024年」が23.1%と多く、規模が小さい事業所で開始の時期が遅れるようである。

図2-2-1 外国人材の雇用開始時期



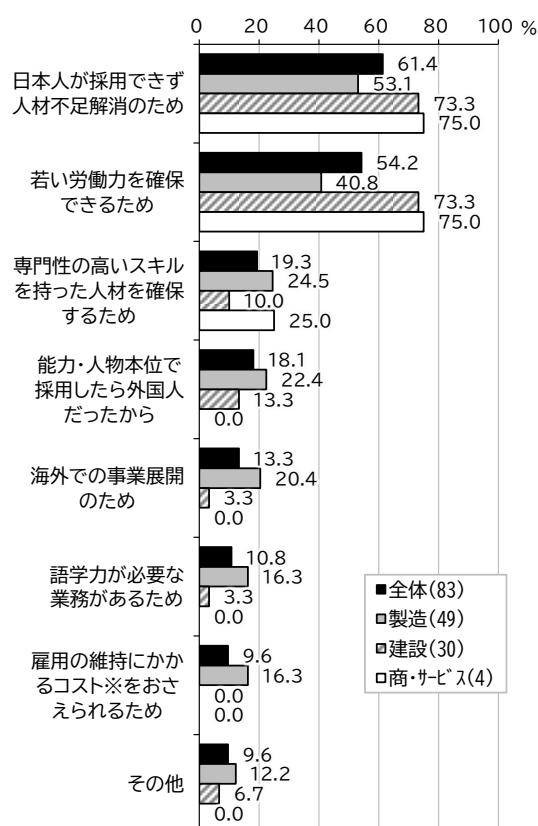
②雇用開始の理由

外国人材を雇用し始めた理由を図2-2-2に示した。全体では、「日本人が採用できず人材不足解消のため」が61.4%と最も多く、次いで、「若い労働力を確保できるため」が54.2%と突出して多い。

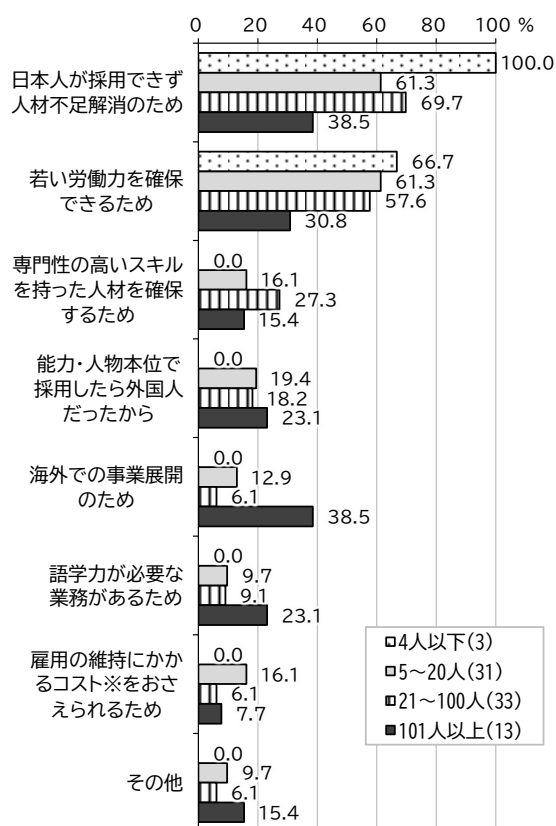
業種別にみると、製造業では、上記の2つが第1位、第2位となっている。また、「海外での事業展開のため」が20.4%、「語学力が必要な業務があるため」が16.3%と、それぞれ全体より7.1ポイント、5.5ポイント高く、「専門性の高いスキルを持った人材を確保するため」が24.5%、「雇用の維持にかかるコストをおさえられるため」が16.3%も全体より高いことと整合的である。建設業では、「日本人が採用できず人材不足解消のため」と「若い労働力を確保できるため」がともに73.3%となり、第3位の「能力・人物本位で採用したら外国人だったから」の13.3%以下を大きく引き離している。建設業では、人材確保が主要な理由であるのに対して、製造業では、海外展開や専門的スキルの獲得、コスト削減等、様々な理由も相対的に割合が高く、業種ごとのちがいがみられる。

図2-2-2 外国人材の雇用開始の理由

a.全体・業種別



b.規模別



※雇用の維持にかかるコストには、給与・研修費用などを含む。

※その他の主な回答（ ）は回答数：取引先・知人等の紹介（3）／求人に応募があった（3）

規模別にみると、“5～20人”及び“21～100人”では、「日本人が採用できず人材不足解消のため」と「若い労働力を確保できるため」が第1位、第2位であり、その割合も約6割以上と高くなっている。さらに、“5～20人”では、「雇用の維持にかかるコストをおさえられるため」が16.1%と、全体より6.5ポイント高く、“21～100人”では、「専門性の高いスキルを持った人材を確保するため」が27.3%と、全体より8.0ポイント高い点が特徴的である。

“101人以上”では、「海外での事業展開のため」が、「日本人が採用できず人材不足解消のため」とともに38.5%と最も高く、「語学力が必要な業務があるため」が23.1%で第4位であり、海外展開や取引も主な理由の1つといえる。

③外国人材の雇用の効果

外国人材を雇用して良かった点を、図2-2-3に示した。全体では、「真面目で一生懸命に取り組む」が71.1%、「人材不足を解消・緩和できた」が63.9%、「日本人従業員と同程度に良かった（外国人だから特に、ということはない）」が51.8%と回答が多かった。これらは、業種、規模にかかわらず、良かった点の第1位～第3位となっている。

また、業種別にみると、製造業では、「語学力が必要な業務が可能になった」が16.3%、「海外での情報収集・事業展開に役立っている」が12.2%と、それぞれ全体より5.0～5.5ポイ

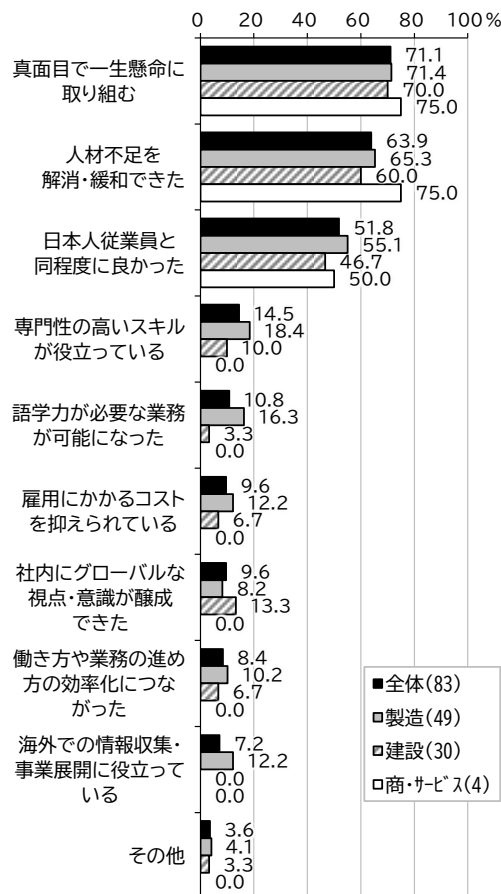
ント高くなっている。

規模別にみると、「5～20人」では、「専門性が高いスキルが役立っている」が22.6%と、全体より8.1ポイント、上記②の雇用開始の理由よりも6.5ポイント高く、期待以上に良かったと考える事業所の割合が比較的高いことがわかる。「101人以上」では、「語学力が必要な業務が可能になった」が30.8%、「社内にグローバルな視点・意識が醸成できた」及び「海外での情報収集・事業展開に役立っている」がともに23.1%と、海外展開等に関わる評価も目立つ。

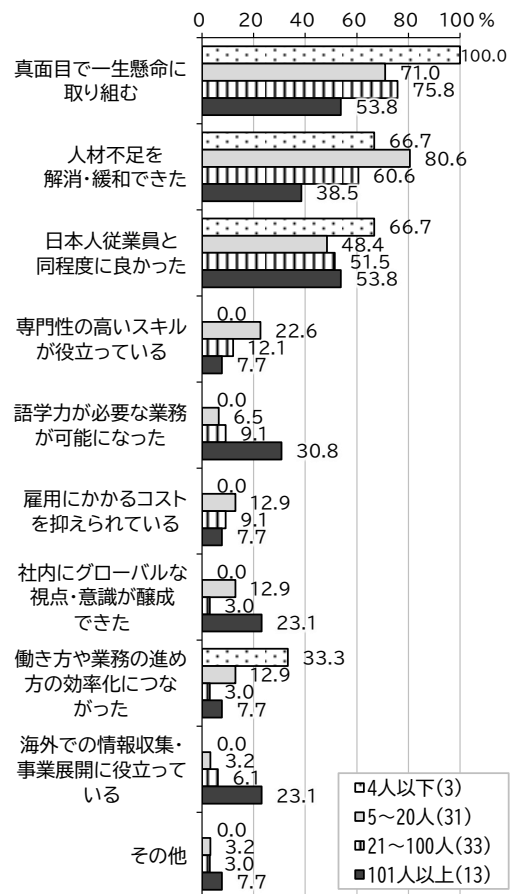
なお、図にはないが、上記②で「雇用の維持にかかるコストを抑えられるため」を理由の1つとして雇用した事業所のうち、2020年代に雇用開始した事業所では、雇用した評価に「コストを抑えられている」の回答はなく、近年は人件費抑制の効果はあまり期待できないようである。

図2-2-3 外国人材を雇用してよかった点

a. 全体・業種別



b. 規模別



※その他の主な回答：まだ実感がない。／雇用してからの期間が短く正確な感想ではないが、イメージより真面目で、技能実習を経験しているので、日本語の会話もある程度可能。

④ 今後期待する役割

雇用する外国人材に期待する役割について、図2-2-4をみると、全体では「現場スタッフ（作業員など）」が91.5%、「現場リーダー（班長、職長など）」が45.1%と多いが、「管理職（部門長など）」、「役員（経営にも関与）」は1割に届かなかった。

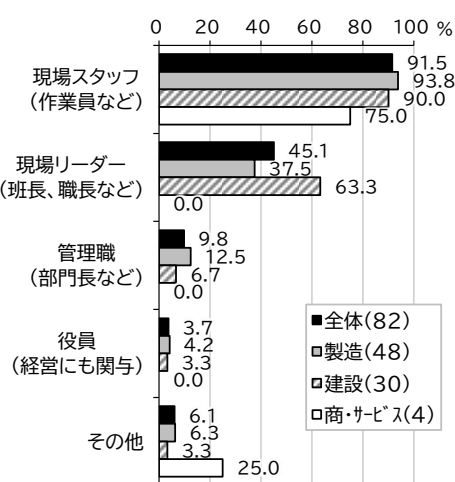
業種別でみると、「現場スタッフ（作業員など）」は製造業、建設業ともに9割を超えるが、

「現場リーダー（班長、職長など）」は、製造業で37.5%、建設業で63.3%と差がみられる。「管理職（部門長など）」は、製造業で12.5%と1割を超えている。

規模別にみると、「現場スタッフ（作業員など）」は“5～20人”及び“21～100人”では9割を超えるが、“101人以上”では75.0%とやや低い割合となった。また、“5～20人”では、「現場リーダー（班長、職長など）」が51.6%、「管理職（部門長など）」が12.9%と、全体より高い割合となっている。“101人以上”では「管理職（部門長など）」が16.7%と1割を超え、「その他」の割合も高く、その内容をみると、海外協力会社での活躍や、日本人と同じキャリア形成を期待していることがうかがえる。

図2-2-4 外国人材に期待する役割

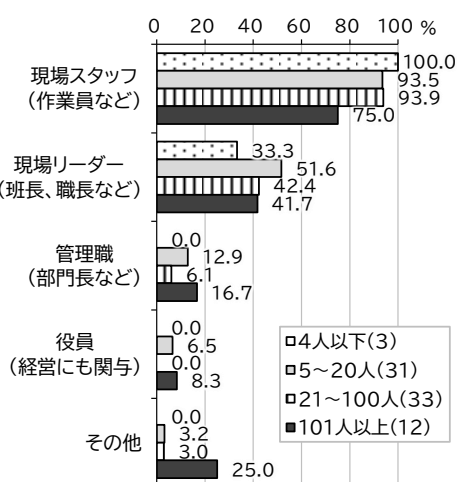
a. 全体・業種別



※その他の主な回答 () は回答数：

日本人と同じ (2) / 営業、設計 / 海外協力会社の社員、管理職、役員

b. 規模別



(3) 人材募集と育成の取組み

① 募集の経路

本節では、外国人材の採用と育成についてみていく。まず、外国人材募集に利用する機関やメディアは図2-3-1のようになった。全体では、「監理団体」が37.8%と最も利用する割合が高く、「民間の人材紹介会社・派遣会社」が32.9%、「ハローワーク」が23.2%、「外国人従業員からの紹介」が17.1%と続き、多様な経路が利用されていることがわかる。

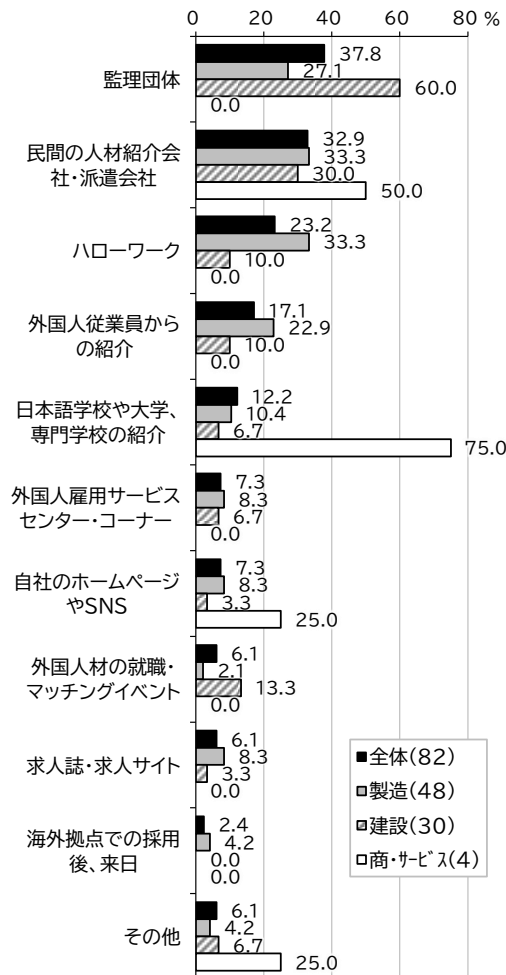
業種別に利用に差があるものをみると、製造業が建設業より割合が高いものでは、「ハローワーク」が製造業で33.3%、「外国人従業員からの紹介」が製造業で22.9%と、それぞれ建設業より23.3ポイント、12.9ポイント高い。一方、建設業が高いものでは、「監理団体」が60.0%と技能実習生をより活用していることを受けて高く、「外国人材の就職・マッチングイベント」が13.3%であり、それぞれ製造業より32.9ポイント、11.2ポイント高くなっている。「民間の人材紹介会社・派遣会社」では、両者の差はほぼなかった。

規模別にみると、“5～20人”では、「監理団体」が32.3%、「民間の人材紹介会社・派遣会社」と「ハローワーク」が同率の22.6%と高く、“21～100人”では、「監理団体」が45.5%、「民間の人材紹介会社・派遣会社」が42.4%と突出するほか、「日本語学校や大学、専門学校

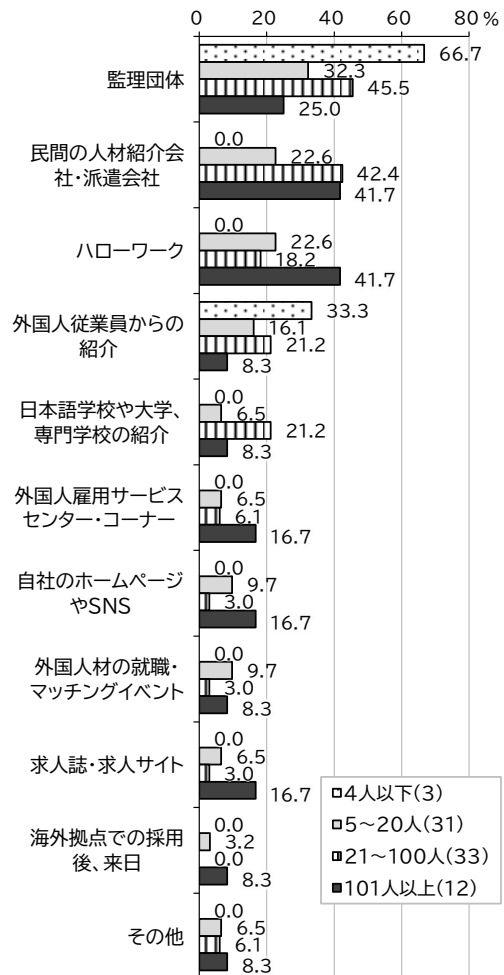
校の紹介」が21.2%と、全体より9.0ポイント高い。「101人以上」では、「民間の人材紹介会社・派遣会社」及び「ハローワーク」がともに41.7%と最も多く、次いで「監理団体」が25.0%となっている。

図2-3-1 外国人材募集に利用する機関・メディア

a. 全体・業種別



b. 規模別



※その他の主な回答：

現地送り出し機関や特定技能外国人支援機関／ジェットロ／朝日新聞奨学会／外国人として募集していない

②育成・定着の取組み

外国人材の育成・定着のために実施している取組みを図2-3-2よりみると、全体では「わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示」が56.1%、「在留資格、納税、社会保険等各種手続きの支援」が52.4%、「日本語能力向上の支援」が42.7%、「業務に関する専門性向上の支援」が37.8%と、指示等の理解や滞在に必要な手続等、業務に直接関わる取組みを行う事業所が約4～6割と多くなっている。次いで、「外国人従業員と日本人従業員が交流するイベントなどを実施」が24.4%、「外国人材やその家族の生活面の支援」が19.5%と、職場環境面や生活面など業務に間接的に関わる取組みでは2割前後となっている。

一方で、取組みを行っていないのは15事業所、18.3%である。このうち「行っていないが、

取組が必要だと思う(将来行ないたい)」は9事業所である。

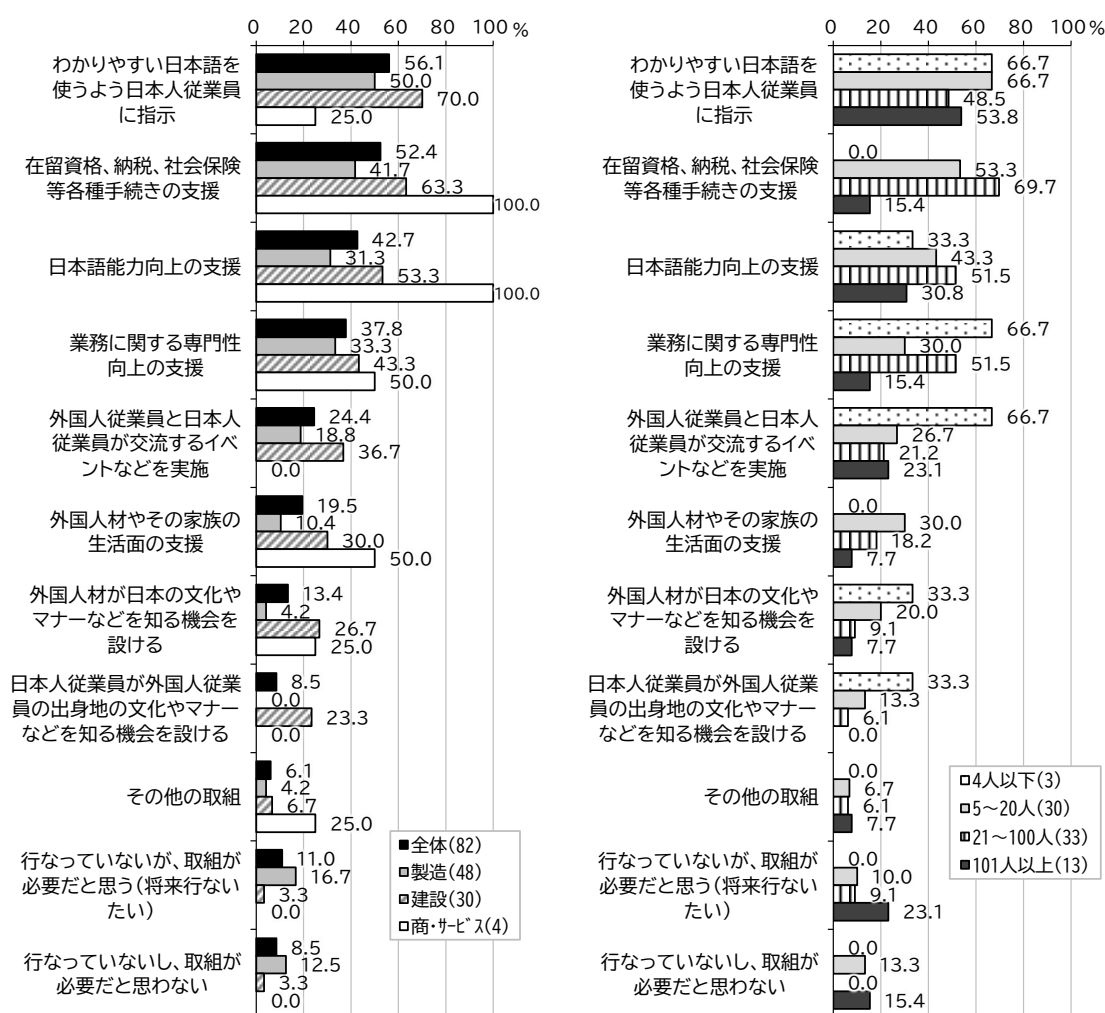
業種別にみると、「業務に関する専門性向上の支援」と「その他の取組み」を除き、実施する事業所の割合は、建設業が製造業を17.9～23.3ポイントと大幅に上回る。

規模別にみると、“5～20人”では、「わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示」が66.7%、「在留資格、納税、社会保険等各種手続きの支援」が53.3%となり、“21～100人”では「在留資格、納税、社会保険等各種手続きの支援」が69.7%、「日本語能力向上の支援」及び「業務に関する専門性向上の支援」がともに51.5%と、半数を超える。“101人以上”では「わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示」の53.8%は半数を超えるが、取組み実施の割合は全体的に低い。

図2-3-2 外国人材の育成・定着へ向けて実施する取組み

a.全体・業種別

b.規模別



※その他の主な回答：働きやすい環境の整備、労働賃金の標準化（外国人の扱いではなく、皆一緒）／日本人の現場リーダー3名に中小機構のWEBセミナー「外国人材との対話力向上による組織活性化」を受講させた。／寮での生活支援・指導、交通ルール（自転車）・熱中症対策の指導、資格取得支援／一時帰国（本人負担）への理解と支援。

③取組みの課題

上記②で、外国人材の育成・定着へ向けた取組みを行っていないと回答した15事業所にその理由を尋ねた結果が表2-3-3である（無回答2事業所を除く）。全体では、「雇用している外国人材のスキルや知識が必要なレベルを満たしている」が5事業所、「雇用している外国人材が日本人従業員とコミュニケーションできている」と「どのような取組が適切なかわからない」がともに4事業所となった。

また、「雇用している外国人材のスキルや知識が必要なレベルを満たしている」と「雇用している外国人材が日本人従業員とコミュニケーションできている」は、「行っていないが、取組みが必要だと思う（将来行いたい）」事業所でのみ回答があることから、上記②でみてきたように育成・定着への支援が、業務に直接的に関わるものが多いことと関連して、業務に支障が生じていない場合、取組の実施も先送りとなりやすい可能性がうかがえる。職場環境や生活面などで、育成・定着に有効な支援の事例などの情報があると、「どのような取組が適切なかわからない」という問題にも有効であるかもしれない。

表2-3-3 外国人材の育成・定着へ向けた取組みを行わない理由

（単位：事業所）

	全体	行なっていないが、 取組が必要だと思う （将来行いたい）	行なっていないし、 取組が必要だと思 わない
事業所数	13	9	4
雇用している外国人材のスキルや知識が 必要なレベルを満たしている	5	5	-
雇用している外国人材が日本人従業員と コミュニケーションができている	4	4	-
どのような取組が適切なかわからない	4	3	1
業務の性質上、必要がない	3	1	2
時間的に余裕がない	2	1	1
その他	-	-	-

※その他の主な回答：（雇用からの期間が短く）日本人従業員と同じ。

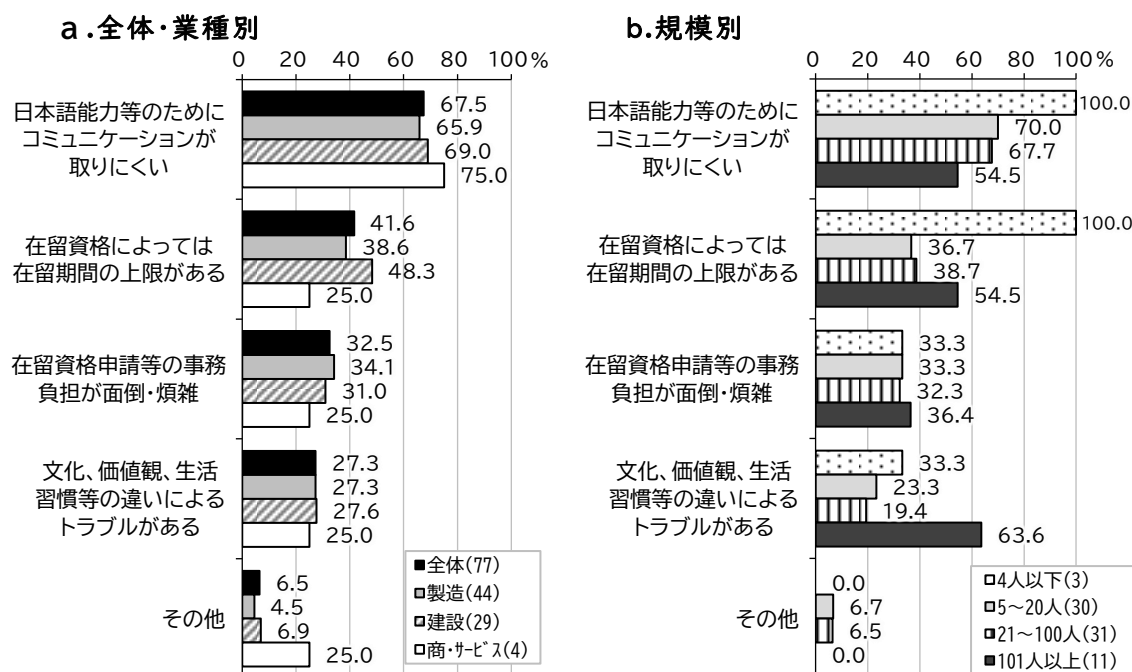
（4）外国人材を雇用する上での課題

外国人材の雇用で課題に感じていることは、図2-4-1のようになった。全体では、「日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい」が67.5%と最も多く、次いで「在留資格によっては在留期間の上限がある」が41.6%、「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が32.5%、「文化、価値観、生活習慣等のちがいによるトラブルがある」が27.3%の順となった。

業種別にみると、製造業は、全体と同様となり、建設業では、「在留資格によっては在留期間の上限がある」が48.3%と、全体より6.7ポイント高い。

規模別にみると、「5～20人」は、全体と同様となり、「21～100人」では、「文化、価値観、生活習慣等のちがいによるトラブルがある」が19.4%と全体より7.9ポイント低くなった。「101人以上」では「文化、価値観、生活習慣等のちがいによるトラブルがある」が63.6%、「在留資格によっては在留期間の上限がある」が54.5%と、全体よりそれぞれ36.3ポイント、12.9ポイント高くなっている。

図2-4-1 外国人材を雇用する上での課題



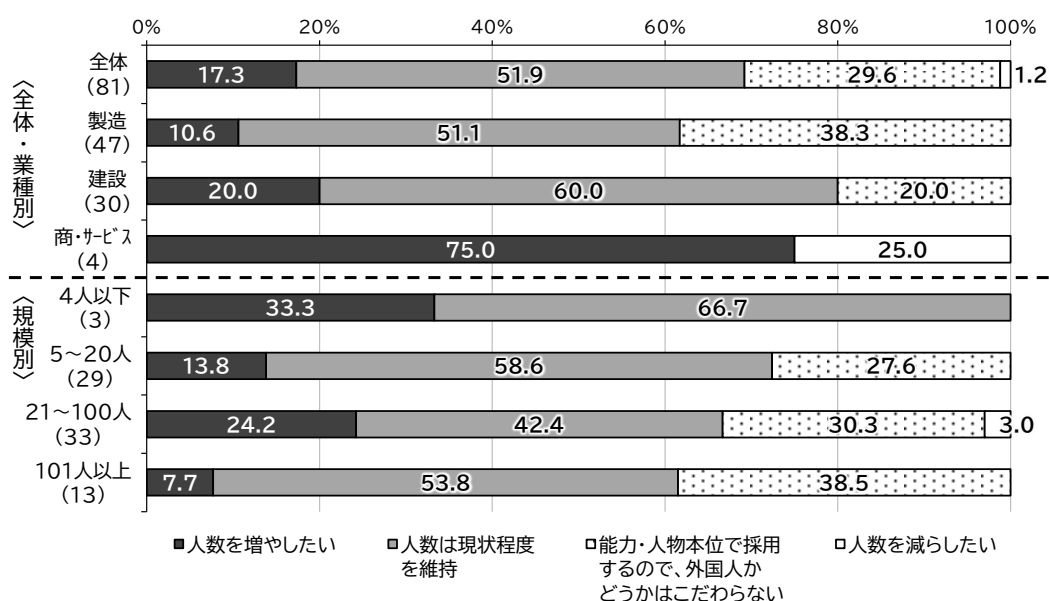
※その他の主な回答：日本人従業員に関しても、この程度の事は言わなくてもわかるだろうといった文化的同質性を前提としたコミュニケーションから意識を変えさせる必要がある。／現時点ではそれほど問題ではないが、メッセージのやり取りで翻訳が上手くいかず、日本語の意味が違い、誤解を招く危険がある。／現在の社員について特に不便さを感じない。日本人と同じ扱いで問題無い。／最近話題の犯罪。

(5) 今後の外国人材確保の意向

今後の外国人材確保の意向について図2-5-1をみると、全体では「人数は現状程度を維持」が51.9%と半数を超え、「能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない」が29.6%、「人数を増やしたい」が17.3%となり、「人数を減らしたい」は1.2%となった。

図2-5-1 今後の外国人材確保についての意向

a. 全体・業種別・規模別



業種別にみると、製造業、建設業で「人数は現状程度を維持」がそれぞれ51.1%、60.0%とともに半数を超えている。また、製造業では、「能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない」が38.3%と、「人数を増やしたい」の10.6%を27.7ポイント上回る。建設業では、「人数を増やしたい」及び「能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない」がともに20.0%である。

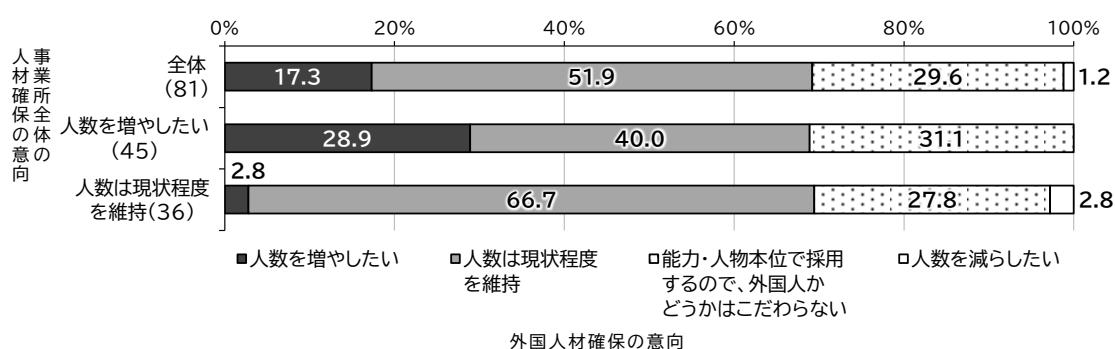
規模別にみると、いずれも「人数は現状程度を維持」が最も高い割合を占めるが、「人数を増やしたい」は、“21～100人”で24.2%と、全体より6.9ポイント以上高い。また、「能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない」は規模が大きいほど高く、“101人以上”では38.5%である。

さらに、事業所全体の従業員確保の意向別にみると、図2-5-1のbのようになった。(事業所全体の従業員確保の意向は、Ⅲ資料編(p.●)の問12の集計結果を参照)

事業所全体の“人数を増やしたい”事業所では、外国人材の「人数を増やしたい」は28.9%で、事業所全体の“人数は現状程度を維持”の2.8%より26.1ポイント高い。また、両者で「能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない」はそれぞれ27.8%、31.1%と、ほぼ同率となった。

図2-5-1 今後の外国人材確保についての意向

b.事業所全体の人材確保の意向別



3 高度外国人材の活用

(1) 高度外国人材への関心

第3章では、前掲の2(1)①で、「外国人材を雇用している」、及び、「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した114事業所を対象に、高度外国人材への関心や、雇用に際して課題と考えていること等についてみていく。

本報告書では、高度外国人材として、次のような人材を想定している。

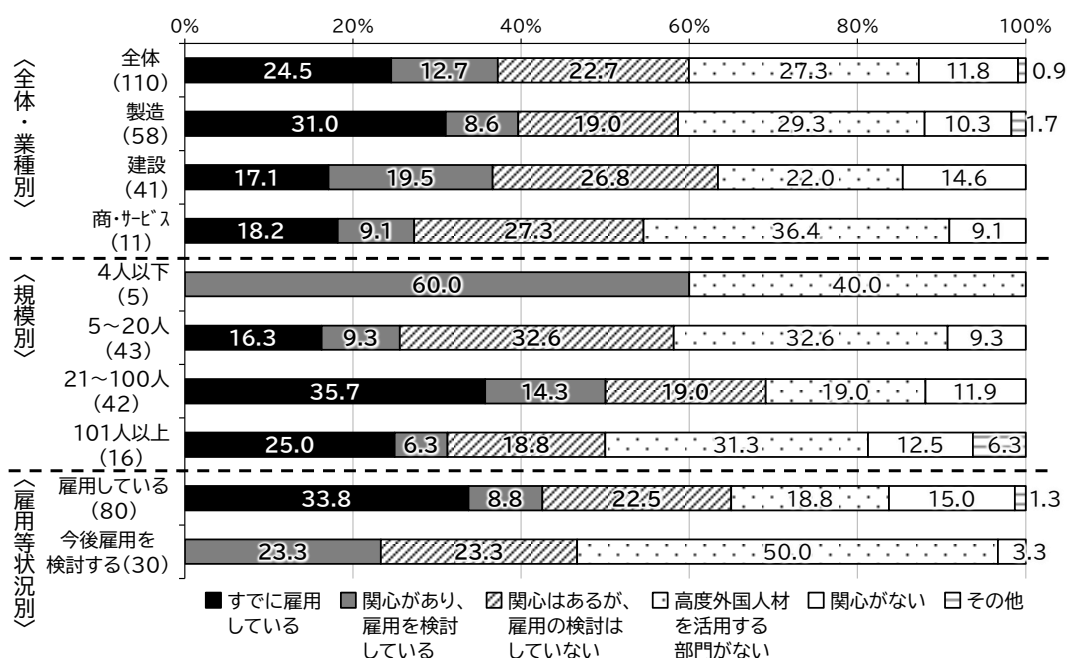
- ・日本国内、又は海外の大学・大学院卒業等の最終学歴を有し、企業において、技術者、法律、会計等の専門職や営業職、経営等に従事する外国人。
- ・在留資格では「高度専門職」や、「技術・人文知識・国際業務」「経営・管理」「法律・会計業務」等の「専門的・技術的分野」に該当。
- ・日本の大学等で学ぶ外国人留学生は、高度外国人材の“卵”である。

まず、高度外国人材の雇用についての関心を尋ねたところ（この質問に無回答の4事業所を除く。）、全体では、「すでに雇用している」が27事業所、24.5%である。雇用していない事業所のうち、「関心があり、雇用を検討している」は14事業所、12.7%、「関心はあるが、雇用の検討はしていない」が25事業所、22.7%である。「高度外国人材を活用する部門がない」は27.3%、「関心がない」は11.8%である。

業種別にみると、「すでに雇用している」は、製造業で31.0%、建設業で17.1%と、製造業が13.9ポイント高い。「関心があり、雇用を検討している」は、建設業で19.5%、製造業で8.6%となっている。

規模別にみると、「すでに雇用している」は“21～100人”で35.7%と最も高い割合となり、“101人以上”で25.0%、“5～20人”で16.3%となった。「関心があり、雇用を検討している」も、“21～100人”が14.3%と最も高くなっている。

図3-1-1 高度外国人材の雇用への関心



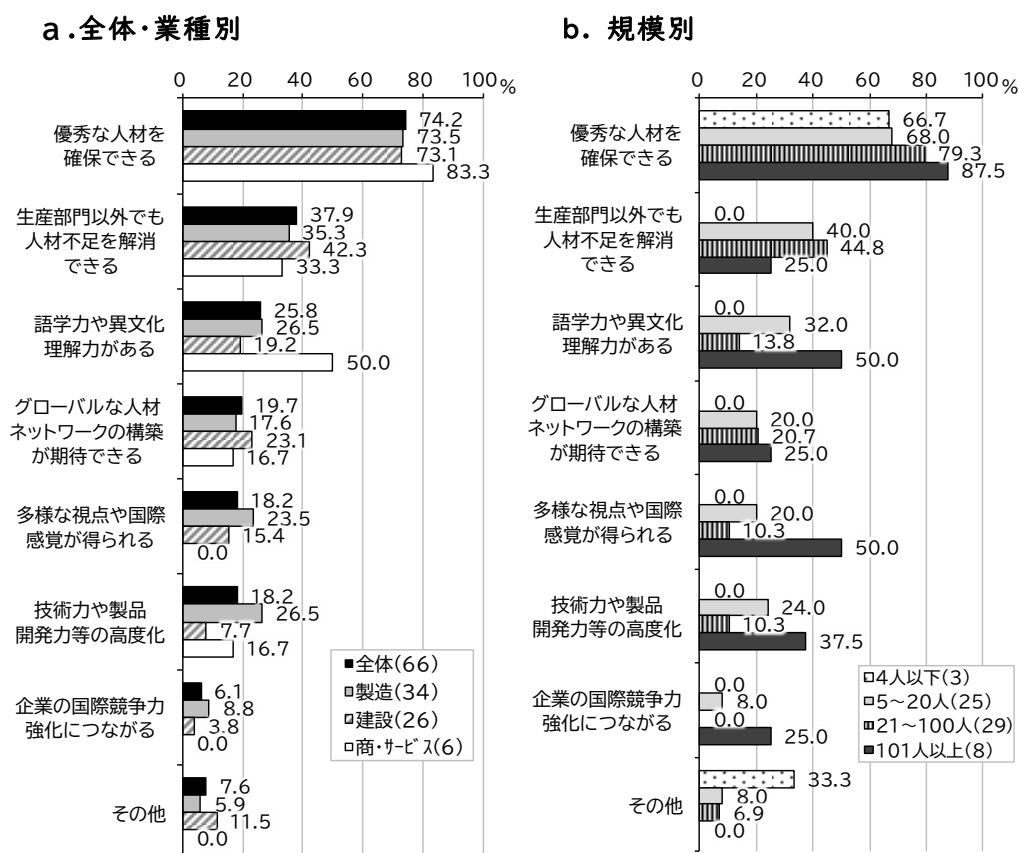
さらに、外国人材の雇用状況別にみると、外国人材を“雇用している”では、高度外国人材を「すでに雇用している」が33.8%、「関心があり、雇用を検討している」は8.8%である。外国人材を“雇用していないが、今後雇用を検討する”事業所（以下、“今後雇用を検討する”と略記する。）では、「関心があり、雇用を検討している」と「関心はあるが雇用の検討はしていない」がともに23.3%となった。

(2) 高度外国人材採用による効果

上述の(1)で、「すでに雇用している」、「関心があり、雇用を検討している」、「関心はあるが、雇用の検討はしていない」と回答した66事業所を対象に、高度外国人材の採用で得られた、または、期待される効果について尋ねたところ、図3-2-1のようになった。全体では、「優秀な人材を確保できる」が74.2%と突出して多く、次いで、「生産部門以外でも人材不足を解消できる」が37.9%と多く、人材確保面の効果・期待が高い。これらに続いて、「語学力や異文化理解力がある」が25.8%、「グローバルな人材ネットワークの構築が期待できる」が19.7%と、海外展開・取引に関わる効果・期待も高いことがわかる。

業種別にみると、製造業、建設業とも「優秀な人材を確保できる」、「生産部門以外でも人材不足を解消できる」が第1位、第2位となり、人材確保面の効果、期待が高い。また、製造業

図3-2-1 高度外国人材採用により得られる（期待される）効果（複数回答）



※その他の主な回答：日本人と同等かそれ以上の能力のある人材が安定的に確保できる。／優秀な一面がうかがえる場面が多々ある。／海外同種業者との連携（提携）に期待できる。／建設業で現場作業ができる在留は限られる。人物の資質よりも実作業に従事できる在留資格かどうかが重要。

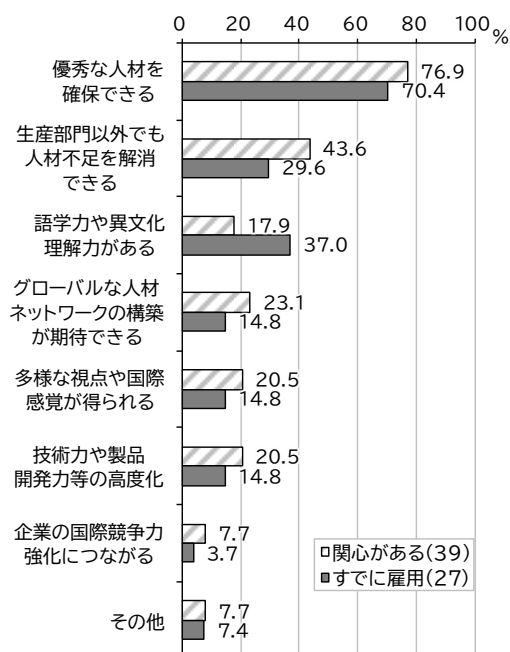
では「技術力や製品開発力等の高度化」が26.5%と全体より8.3ポイント高い。

規模別にみると、「優秀な人材を確保できる」は規模にかかわらず7割以上である。また、“5～20人”では、「語学力や異文化理解力がある」が32.0%、「技術力や製品開発力等の高度化」が24.0%、“21～100人”では、「生産部門以外でも人材不足を解消できる」が44.8%と全体より高い割合となっている。

さらに、高度外国人材をすでに雇用している事業所（以下、“すでに雇用”と記す。）と、雇用していないが関心がある事業所（雇用検討あり、なし両方を含む。以下、“関心がある”と記す。）の別でみると、図3-2-1のcのようになった。まず、“関心がある”では、全体と同様の結果となり。人材確保への期待が高い。“すでに雇用”においても「優秀な人材を確保できる」が突出するが、「語学力や異文化理解力がある」が37.0%と、全体より11.2ポイント高くなっている。

図3-2-1 高度外国人材採用により得られる（期待される）効果（複数回答）

c. 高度外国人材の雇用状況別



(3) 雇用に関わる課題・不安

高度外国人材を雇用、採用に関心がある事業所について、雇用する上での課題・不安についてみると、図3-3-1の通り、全体では、「長期的な就労を促すための職場環境やサポート体制の整備」が36.5%と最も多く、次いで、「雇用人材が日本語によるコミュニケーション能力を有していない可能性」が33.3%と多かった。また、「高度人材の採用にかかるコストや人的負担増」が30.2%、「在留資格や社会保障制度にかかる手続きが煩雑」が25.4%、「研修・教育にかかるコスト、人的・時間的負担増」が20.6%となり、2割以上の事業所で各種の負担増を挙げている。さらに、「文化・宗教の違いによって生じる周囲との摩擦」が20.6%、「高度人材

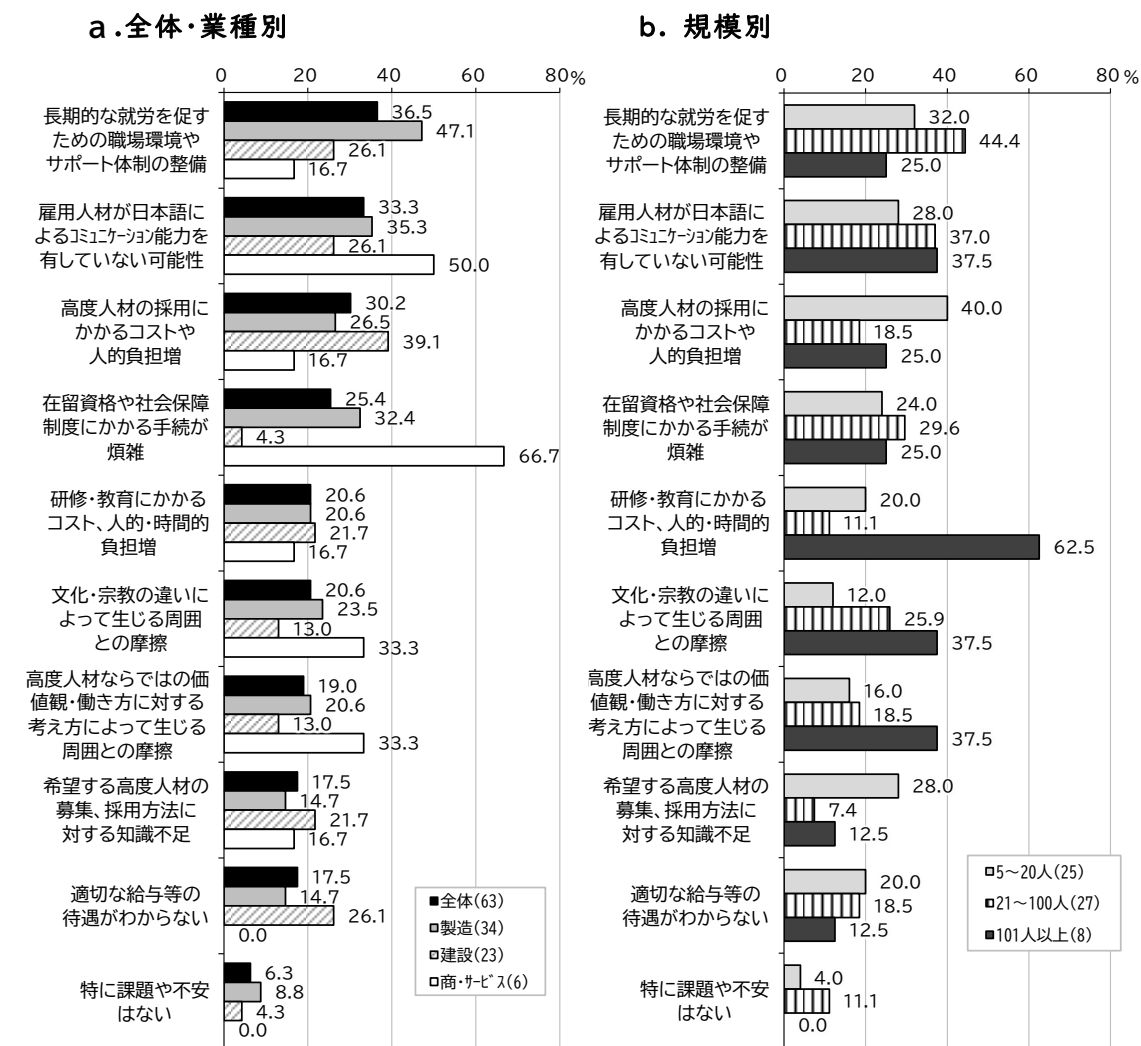
ならではの価値観・働き方に対する考え方によって生じる周囲との摩擦」が19.0%と、多様な文化・価値観の受容への課題・不安も、約2割以上の事業所が有していることがわかる。

業種別にみると、製造業では、「長期的な就労を促すための職場環境やサポート体制の整備」が47.1%と最も高い。建設業では、「高度人材の採用にかかるコストや人的負担増」が39.1%、「適切な給与等の待遇がわからない」が26.1%と全体より8.6～8.9ポイント高くなっている。

規模別にみると、「5～20人」では、「高度人材の採用にかかるコストや人的負担増」が40.0%、「希望する高度人材の募集採用方法に対する知識不足」が28.0%とそれぞれ全体より9.8ポイント、10.5ポイント高くなっている。「21～100人」では、「長期的な就労を促すための職場環境やサポート体制の整備」が44.4%と全体より7.9ポイント上回る。

高度外国人材の雇用状況別にみると、まず、「関心がある」では、「希望する高度人材の募集、採用方法に対する知識不足」が25.0%と、全体を7.5ポイント上回っている。一方、「すで

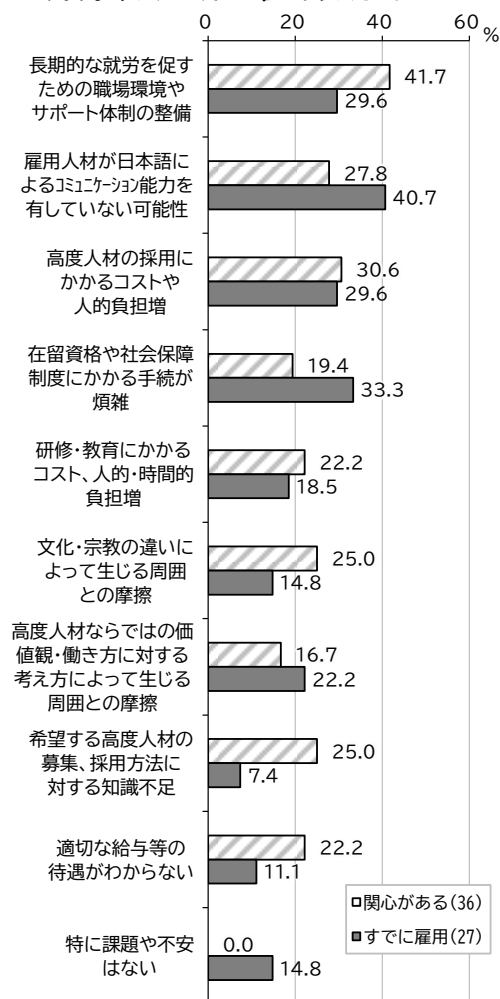
図3-3-1 高度外国人材を雇用する上での課題・不安（複数回答、3つまで選択）



に雇用”では、全体や“関心がある”よりも低い割合となるものが多いなかで、「雇用人材が日本語によるコミュニケーション能力を有していない可能性」が40.7%、「在留資格や社会保障制度にかかる手続が煩雑」が33.3%と、全体より高い割合となっている。また、「高度人材ならではの価値観・働き方に対する考え方によって生じる周囲との摩擦」が22.2%で、「文化・宗教の違いによって生じる周囲との摩擦」の14.8%を上回っている点も注目される。

図3-3-1 高度外国人材を雇用する上での課題・不安（複数回答、3つまで選択）

c. 高度外国人材の雇用状況別



(4) 外国人留学生採用への支援

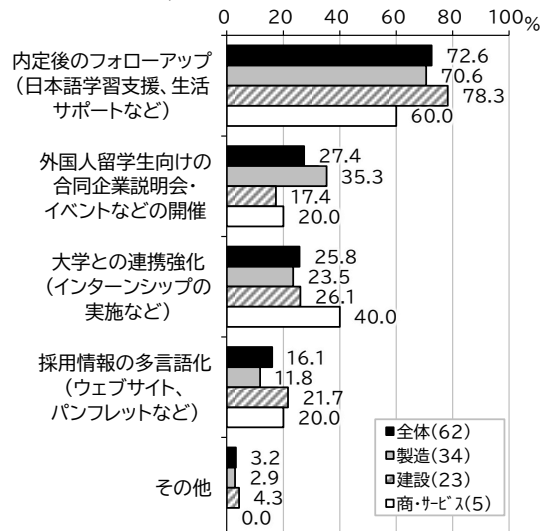
高度外国人材を雇用、採用に関心がある事業所について、日本の大学等で学ぶ留学生を正社員として採用するにあたって、どのような支援があると効果的だと考えられるのか尋ねたところ、図3-4-1のような結果となった。

全体では、「内定後のフォローアップ（日本語学習支援、生活サポートなど）」が72.6%と突出して多く、また、業種、規模、高度外国人材の雇用状況にかかわらず、いずれも第1位となっている。

次いで、「外国人留学生向けの合同企業説明会・イベントなどの開催」が

図3-4-1 外国人留学生採用に対する効果的な支援（複数回答、3つまで選択）

a. 全体・業種別

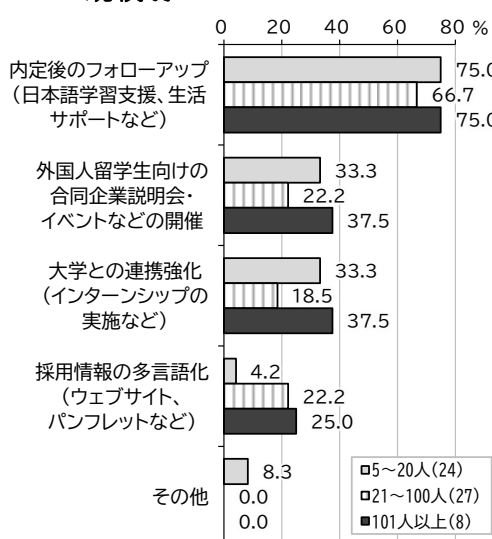


27.4%、「大学との連携強化」（インターンシップの実施など）が25.8%続いた。これら留学生
が事業所を知る機会創出の支援について、業種別・規模別にみると、「外国人留学生向けの
合同企業説明会・イベントなどの開催」は、製造業で35.3%、「5～20人」で33.3%と3割を
超えている。「採用情報の多言語化」（ウェブサイト、パンフレットなど）は、建設業が21.7%、
“21～100人”が22.2%と全体を上回る。「大学との連携強化」は、“5～20人”で33.3%と
高い。

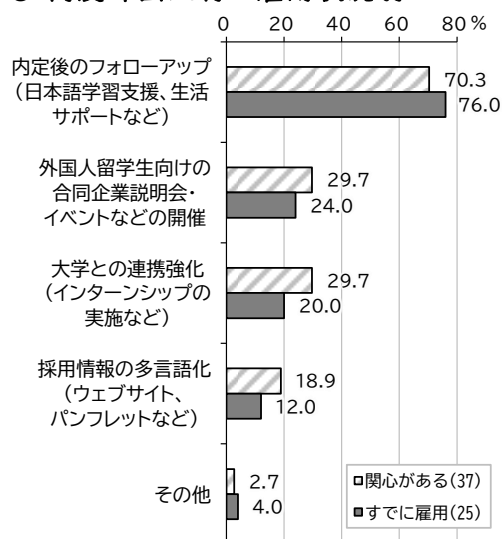
この結果は、前掲の2(2)①でみた外国人材募集に利用する機関・メディアについて、製造
業における「外国人材の就職・マッチングイベント」や、建設業の「自社のホームページや
SNS」、「5～20人」の規模での「日本語学校や大学、専門学校の紹介」が低調であることと
対照的である。そのため、これらのイベントやメディアが活用しづらい要因を解消して、高度外国
人材に限らず、外国人材募集への利用を進める支援への要望も潜在的にあるのかもしれない。

図 3-4-1 外国人留学生採用に対する効果的な支援（複数回答、3 つまで選択）

b. 規模別



c. 高度外国人材の雇用状況別



※規模別の“4人以下”は、回答数が2件のため秘匿する。

※その他の回答：行政書士に支払う費用負担。／建設業のため、就業時間等の就労制限があると雇用は不可能かなと
感じる。

4 技能実習制度から育成就労制度への移行

(1) 技能実習生受入と修了後の対応

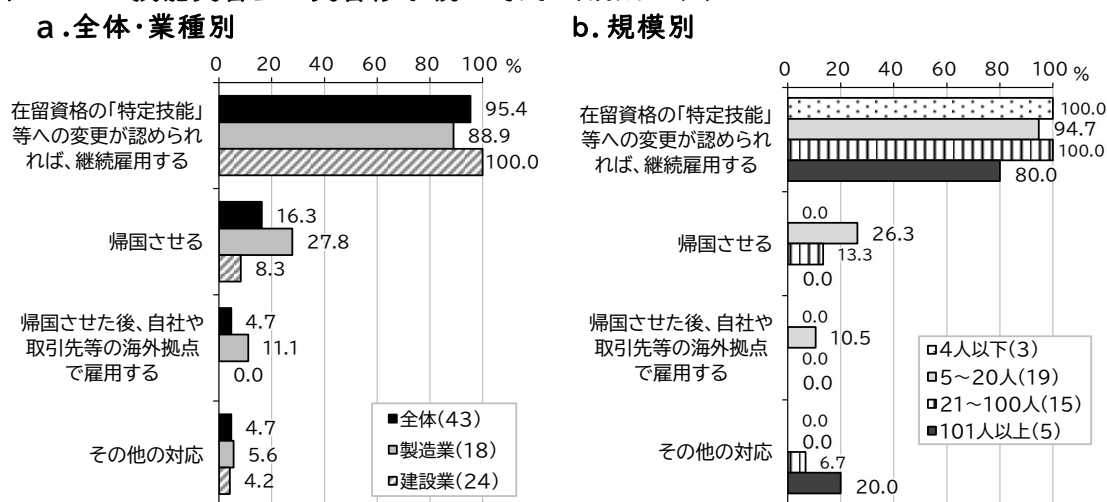
技能実習制度に代わる、育成就労制度が令和9年(2027年)4月1日から始まることから、ここでは育成就労制度移行に関わる課題等についてみていくことにしたい。

まず、Ⅱ2(1)①で「外国人材を雇用している」、「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した114事業所のうち、「技能実習生を受入れたことがない」と回答した事業所と、この設問に無回答の事業所を除くと、43事業所となる(過去に受入れていた事業所を含む)。この43事業所の技能実習期間終了後の対応(最初に受入れた技能実習生の実習期間が終わっていない場合は、予定)をまとめたものが図4-1-1である。

全体では「在留資格の「特定技能」等への変更が認められれば、継続雇用する」が95.4%であり、業種別、規模別にみても、いずれもほぼ9割以上(ただし、「101人以上」は5事業所中4事業所)である。次いで、「帰国させる」が16.3%、「帰国させた後、自社や取引先等の海外拠点で雇用する」、及び、「その他の対応」はともに4.7%である。

継続雇用以外の対応をみると、「帰国させる」は製造業で27.8%、「5~20人」で26.3%であり、「帰国させた後、自社や取引先等の海外拠点で雇用する」は製造業で11.1%、「5~20人」で10.5%と約1割となっている。

図4-1-1 技能実習生の実習修了後の対応 (複数回答)



※商業・サービス業は回答数が少ないため秘匿値として、掲載省略。

※その他の対応の主な回答：内定後のフォローアップの検討

(2) 育成就労制度移行への課題

① 育成就労制度の認知度

「外国人材を雇用している」、「雇用していないが、今後雇用を検討する」事業所に対して、育成就労制度について知っているかを尋ねた結果を、図4-2-1よりみると、全体では、「名前も内容も知っている」は19.0%、「名前を知っている」は22.9%であった。

業種別にみると、製造業では、「名前も内容も知っている」は15.8%であり、「名前を知っている」と合わせて33.3%、建設業では、「名前も内容も知っている」が29.7%で、「名前を知っ

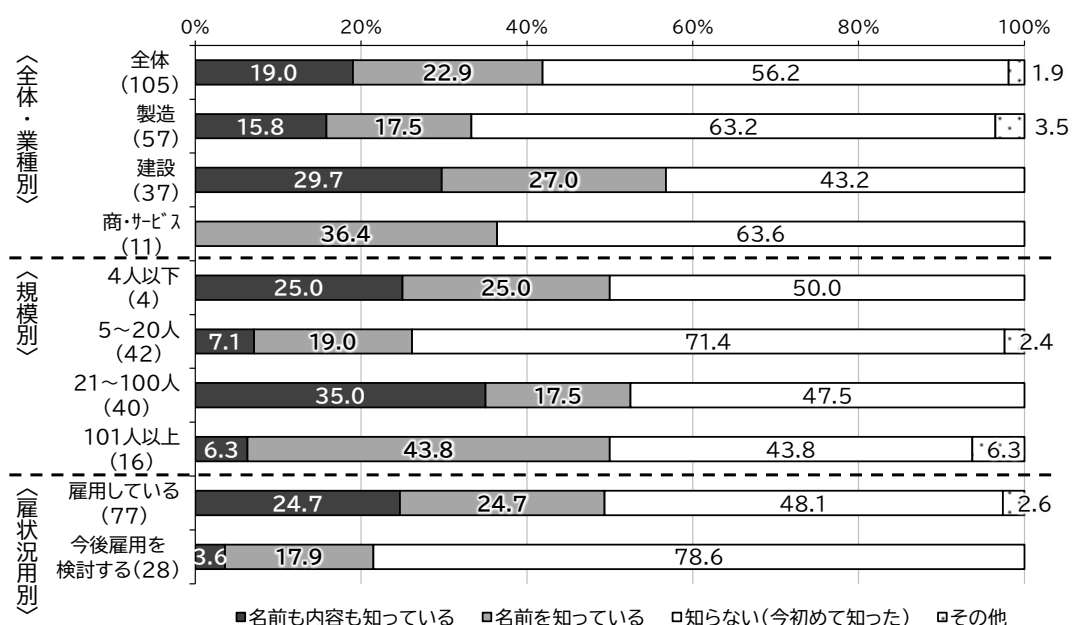
ている」との合計は56.7%と約半数であった。

規模別では、「名前も内容も知っている」は、“21～100人”が35.0%であるが、“5～20人”、“101人以上”では10%未満にとどまった。

さらに、Ⅱ2(1)①でみた外国人材の雇用の有無別にみると、「外国人材を雇用している」事業所（以下、“雇用している”と記す。）では、「名前も内容も知っている」は24.7%で、「名前も知っている」との合計は49.4%となった。「雇用していないが、今後雇用を検討する」事業所（以下、“今後雇用を検討する”と記す。）では「名前も内容も知っている」は3.6%であった。

技能実習生を受入れている事業所や建設業の分野で「名前も内容も知っている」の割合が高く、関心が高い様子がみてとれる。なお、調査時点が、分野別運用方針策定前であり、上記(1)で技能実習生を受入れている事業所が43事業所、37.7%であることから、認知度は必ずしも低いというわけでもないだろう。

図4-2-1 育成就労制度の認知度



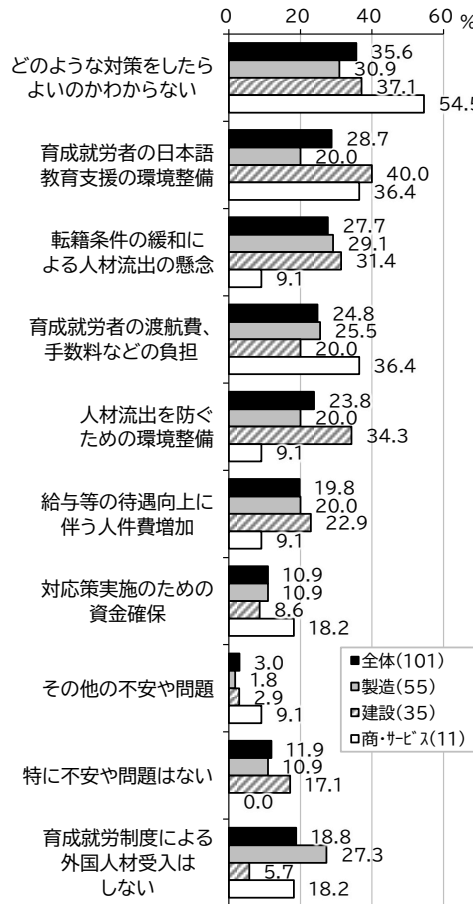
②制度移行にかかわる不安と問題

育成就労制度への移行についての不安や問題について尋ねた結果は、図4-2-2のようになった。全体では、「どのような対策をしたらよいかわからない」が35.6%と最も多く、次いで、「育成就労者の日本語教育支援の環境整備」が28.7%、「転籍条件の緩和による人材流出の懸念」が27.7%、「育成就労者の渡航費、手数料などの負担」が24.8%と続いた。また、育成就労生が、条件を満たせば転籍可能となることに関わって、「人材流出を防ぐための環境整備」が23.8%、「給与等の待遇向上に伴う人件費増加」が19.8%と、約2割となっている。

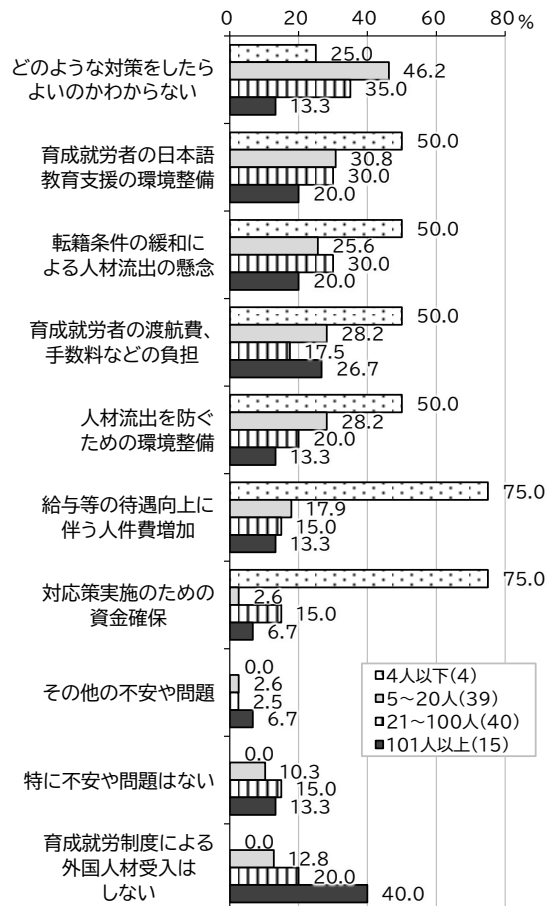
業種別にみると、建設業では「育成就労者の日本語教育支援の環境整備」が40.0%、「人材流出を防ぐための環境整備」が34.3%と、それぞれと全体より11.0ポイント、11.3ポイント高い。製造業では、全体と大きな差はみられないが、「育成就労制度による外国人材受入はしない」が27.3%と高く、建設業と異なる。

図 4-2-2 育成就労制度への移行に関わる不安・問題（複数回答）

a. 全体・業種別



b. 規模別

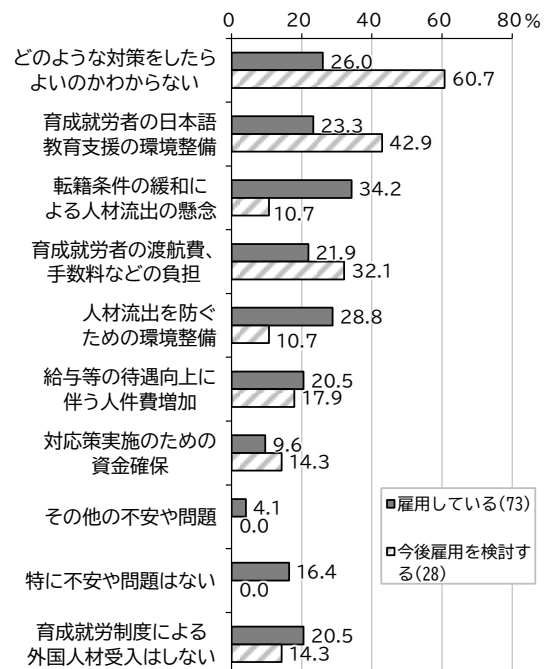


※「その他の不安や問題」の主な回答：受け入れる企業もそうだが、現地送り出し機関や日本側の機関の方についても問題が多い様に思う。

規模別にみると、「5～20人」では、「どのような対策をしたらよいかわからない」が46.2%と全体よりも高い割合となり、「育成就労者の渡航費、手数料などの負担」、「人材流出を防ぐための環境整備」がともに28.2%となっている。また、「21～100人」で「対応策実施のための資金確保」が15.0%と1割を超えている。

外国人材の雇用状況別にみると、「雇用している」では、「転籍条件の緩和による人材流出の懸念」が34.2%、「人材流出を防ぐための環境整備」が28.8%と多い。「今後雇用を検討する」では、「どのような対策をしたらよいかわからない」が60.7%、「育成就労者の日本語教育支援の環境整備」が42.9%と高くなっている。

c. 外国人材の雇用状況別



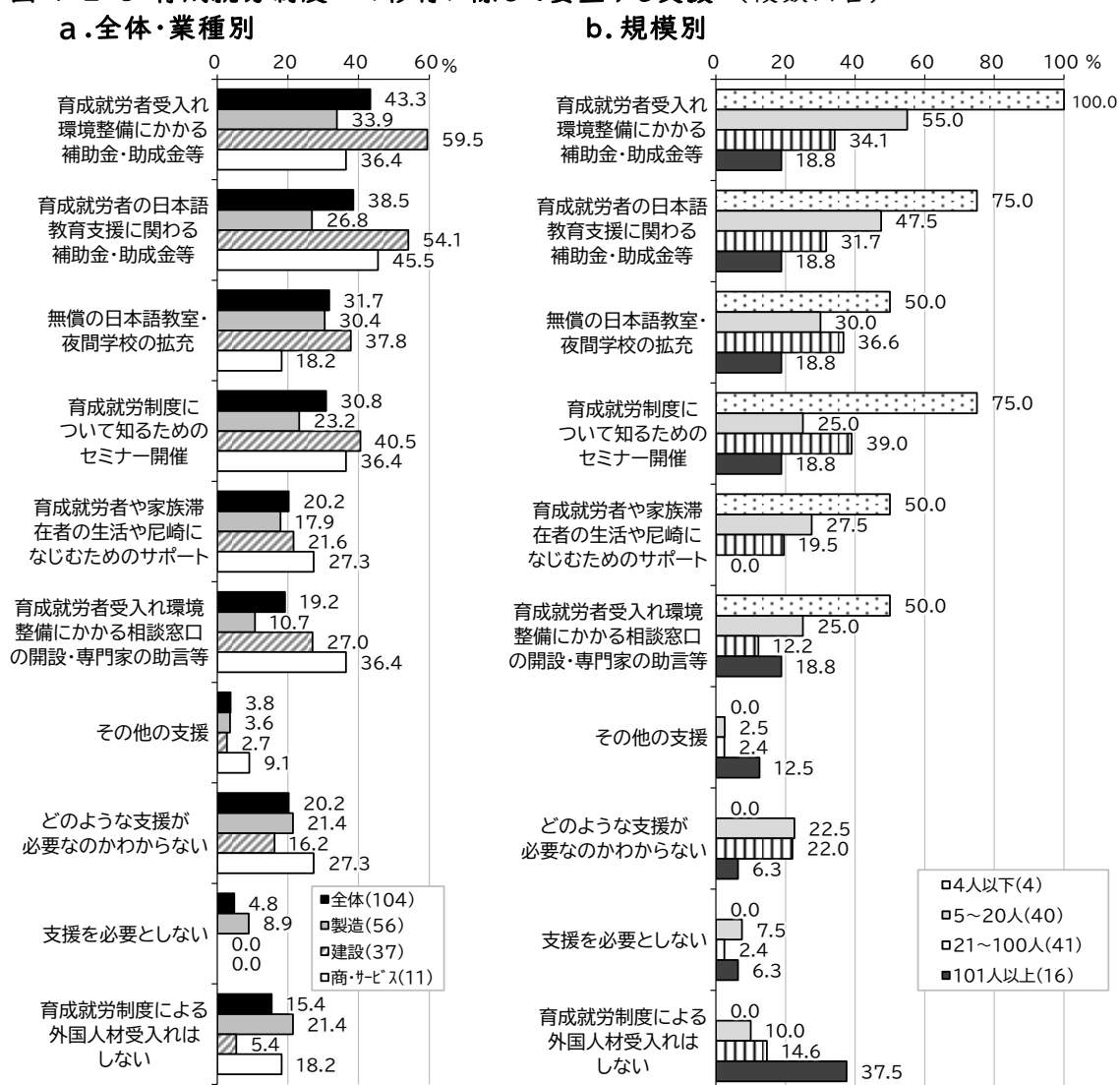
③制度移行に際して要望する支援

育成就労制度移行への対応に関わって要望する支援は、図4-2-3のようになった。全体では、「育成就労者受入れ環境整備にかかる補助金・助成金等」が43.3%、「育成就労者の日本語教育支援に関わる補助金・助成金等」が38.5%と、資金面の支援が約4割となった。次いで、「無償の日本語教室・夜間学校の拡充」が31.7%、「育成就労制度について知るためのセミナー開催」が30.8%と、3割となった。

業種別にみると、建設業では、「育成就労者受入れ環境整備にかかる補助金・助成金等」が59.5%、「育成就労者の日本語教育支援に関わる補助金・助成金等」が54.1%、「育成就労制度について知るためのセミナー開催」が40.5%、「無償の日本語教室・夜間学校の拡充」が37.8%となったのをはじめ、いずれの支援も要望する割合が製造業より高い。

規模別にみると、全体で要望が多い「育成就労者受入れ環境整備にかかる補助金・助成

図 4-2-3 育成就労制度への移行に際して要望する支援（複数回答）

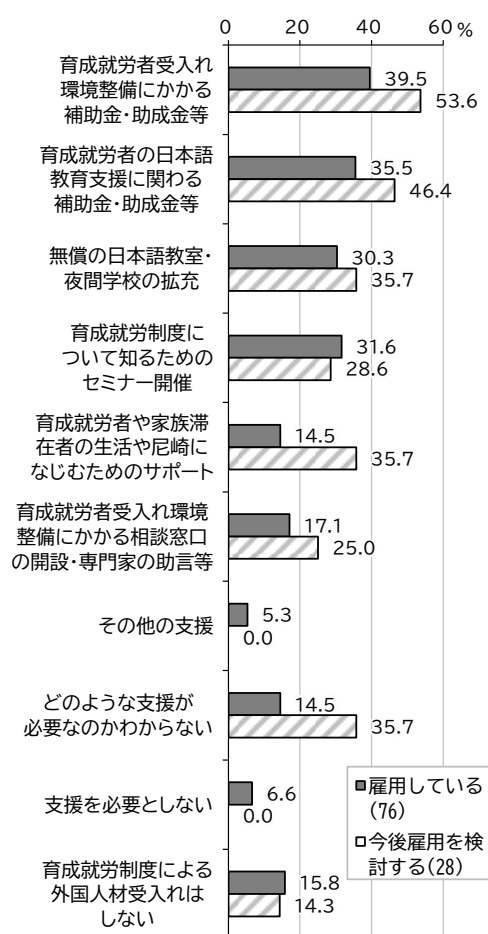


※「その他の支援」の主な回答：育成就労者が居住可能な賃貸探し(会社名義で外国人が入替わり複数人居住することに、オーナーの同意がとりにくい)。／外国籍の方と日本国籍の方に就労に差がないようにして欲しいが、日本人としての権利を外国籍の方に与える必要はない。このような事を考えなくて良い支援を望みます。

金等」と「育成就労者の日本語教育支援に関わる補助金・助成金等」は、規模が小さいほど要望する割合が高く、“5～20人”ではそれぞれ55.0%、47.5%となった。また、“21～100人”では、「育成就労制度について知るためのセミナー開催」が39.0%と最も高く、次いで「無償の日本語教室・夜間学校の拡充」が36.6%である。「どのような支援が必要なのかわからない」は“5～20人”で22.5%、“21～100人”で22.0%となり、規模が小さい事業所では対応を検討する支援も必要だと考えられる。

さらに、外国人材の雇用状況別にみると、“雇用している”では、概ね全体と同様であるが、「どのような支援が必要なのかわからない」が、「育成就労者や家族滞在者の生活や尼崎になじむためのサポート」と同率の14.5%と回答した事業所がやや低くなっている。

図 4-2-3 育成就労制度への移行に際して要望する支援（複数回答）
c.外国人材の雇用状況別



※「その他の支援」の主な回答：育成就労者が居住可能な賃貸探し（会社名義で外国人が入れ替わり複数人居住することに、オーナーの同意がとりにくい）。／外国籍の方と日本国籍の方に就労に差がないようにして欲しいが、日本人としての権利を外国籍の方に与える必要はない。このような事を考えなくて良い支援を望みます。

5 外国人材雇用・育成に関わる支援制度

(1) 制度の利用状況と知名度

尼崎市が実施する事業所向け外国人材雇用・育成の支援制度は表5-1-1の通りである。

ここでは、Ⅱ2(1)①で、「外国人材を雇用している」、「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した事業所における、制度の利用状況と知名度についてみていく。知名度は、ここでは、制度の名称を知っている割合とする（利用済み、内容も知っている事業所を含む）。

表 5-1-1 尼崎市の外国人材雇用・育成のための支援制度（令和 7 年度）

	制度名	内容
①	外国人材雇用促進支援補助金	日本語能力や資格取得に係る経費に対する補助（最大20万円）
②	あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業所認証制度	外国人材にとって働きやすい就労環境の整備や育成のしくみによって、その定着と活躍を積極的に推進している市内事業所をモデル事業所として認証する制度
③	外国人留学生等向け合同企業説明会	外国人留学生・求職者向けの市内企業の説明会。当日の就職セミナー、会社紹介、マッチングだけでなく、内定から入社までの就労手続、働く環境づくりのための専門家のサポートを行う。（令和7年10月18日開催）
④	外国人材雇用に係る企業向け相談窓口	育成就労制度への対応や外国人材の雇用方法に関する企業向け相談窓口（出屋敷リベルに設置）
⑤	外国人材雇用支援セミナー	外国人材の雇用に関する基礎知識から実務、マッチング準備、定着支援までを総合的に学ぶセミナー（令和7年9月5日開催）

①外国人材雇用支援補助金

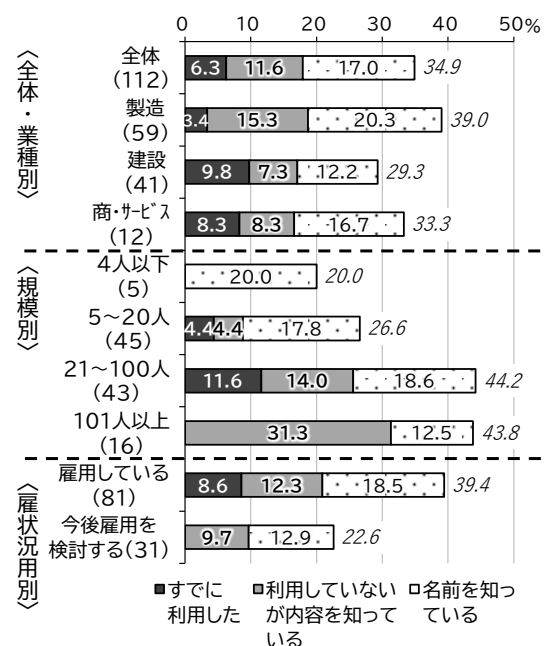
外国人材雇用促進支援補助金の利用状況等をみると、図5-1-2の通り、全体では、「すでに利用した」は6.3%である。「利用していないが内容を知っている」は11.6%、「名前を知っている」は17.0%で、これらを合計すると、知名度は34.9%である。

業種別では、知名度は製造業で39.0%、建設業で29.3%であるが、「すでに利用した」は建設業が9.8%と、製造業の3.4%を上回る。

規模別にみると、知名度は“21～100人”で44.2%、“101人以上”で43.8%と4割を超えるが、“5～20人”では26.6%とやや低い。「すでに利用した」は“21～100人”の11.6%が最も高い。

外国人材の雇用状況別では、“雇用している”事業所での知名度は39.4%、「すでに利用した」は8.6%である。

図 5-1-2 外国人材雇用支援補助金の利用



※「知らない（初めて知った）」は省略。「すでに利用した」から「名前を知っている」の合計を斜体の数値で示した。

②あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業所認証制度

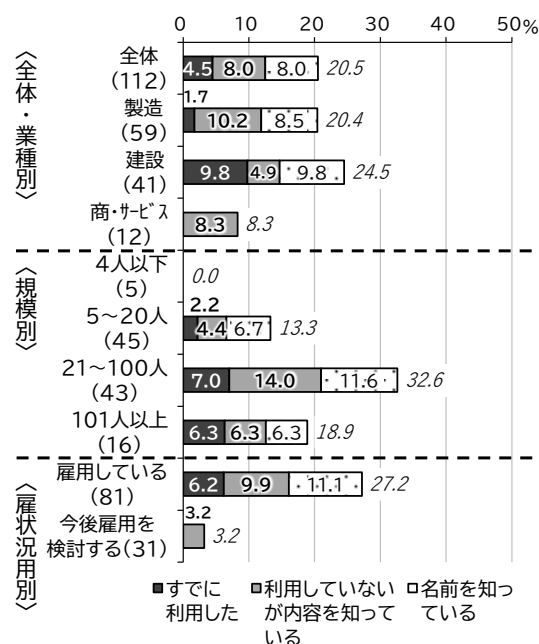
あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業所認証制度の利用状況を図5-1-3よりみると、全体では「すでに利用した」は4.5%である。「利用していないが内容を知っている」は8.0%、「名前を知っている」も8.0%で、知名度は20.5%である。

業種別にみると、知名度は製造業で20.4%、建設業では24.5%である。「すでに利用した」の割合も、建設業が9.8%と製造業を上回る。

規模別にみると、知名度は“21～100人”で32.6%と最も高い。「すでに利用した」は“21～100人”で7.0%、“101人以上”で6.3%である。“5～20人”では知名度は13.3%、「すでに利用した」は2.2%と低くなっている。

外国人材を“雇用している”事業所では、知名度は27.2%、「すでに利用した」は6.2%である。

図 5-1-3 あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業所認証制度の利用



※「知らない（初めて知った）」は省略。「すでに利用した」から「名前を知っている」の合計を斜体の数値で示した。

③外国人留学生等向け合同企業説明会

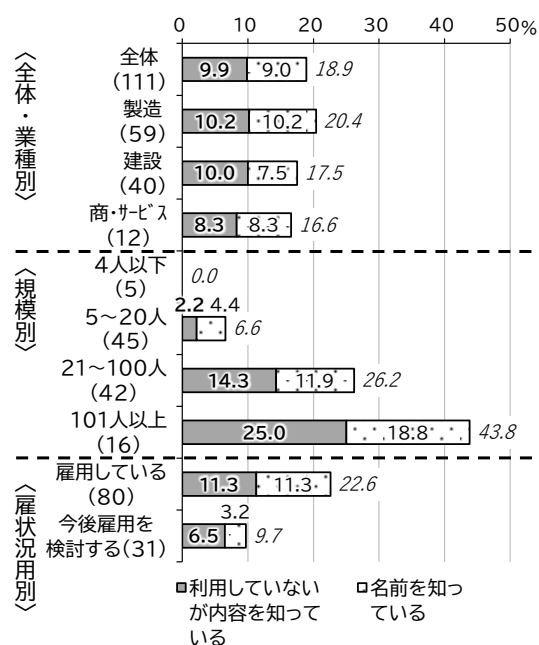
外国人留学生等向け合同企業説明会は令和7年10月18日に初開催のため、調査時点では利用状況はわからない。知名度について図5-1-4よりみると、全体では、「利用していないが内容を知っている」は9.9%、「名前を知っている」は9.0%で、合計すると知名度は18.9%である。

業種別にみると、製造業、建設業の知名度はそれぞれ20.4%、17.5%と、ほぼ同水準である。

規模別にみると、知名度は規模が大きいほど高く、“101人以上”では知名度は43.8%となっている。

外国人材を“雇用している”事業所での知名度は22.6%であり、“今後雇用を検討する”では、9.7%となっている。

図 5-1-4 外国人留学生等向け合同企業説明会の知名度



※注は上図に同じ。

④外国人材雇用に係る企業向け相談窓口

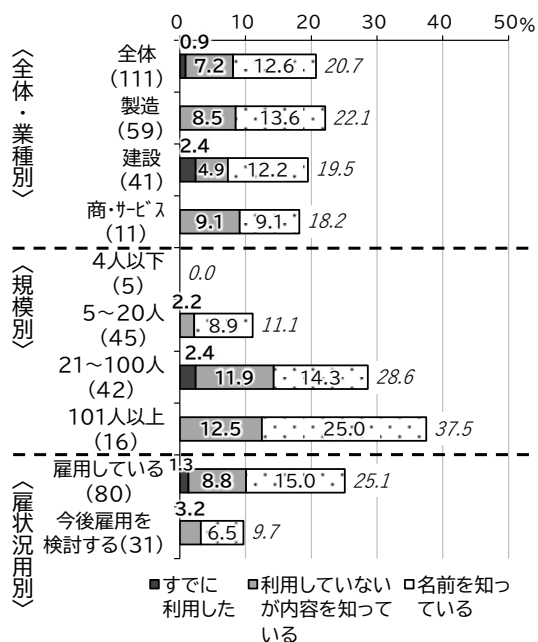
外国人材の雇用にかかる企業向け相談窓口の利用状況を図5-1-5よりみると、全体では、「すでに利用した」は0.9%、「利用していないが内容を知っている」は7.2%、「名前を知っている」は12.6%で知名度は20.7%である。

業種別にみると、製造業、建設業における知名度はそれぞれ22.1%、19.5%と、ほぼ同じ水準である。

規模別にみると、知名度は規模が大きいほど高く、“101人以上”では37.5%、“21～100人”では28.6%、“5～20人”では11.1%である。

外国人材を“雇用している”事業所での知名度は25.1%であり、“今後雇用を検討する”では、9.7%である。

図 5-1-5 外国人材雇用に係る企業向け相談窓口の利用



※「知らない（初めて知った）」は省略。「すでに利用した」から「名前を知っている」の合計を斜体の数値で示した。

⑤外国人材雇用支援セミナー

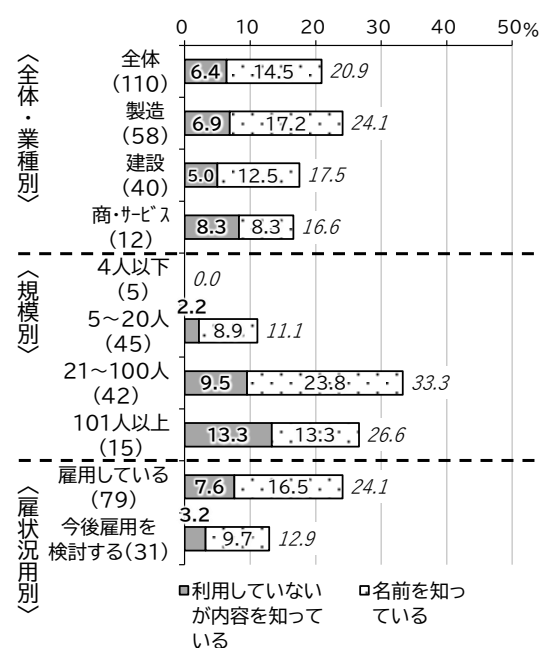
外国人材雇用支援セミナーは令和7年9月5日に初開催のため、調査時点では利用状況はわからない。知名度について図5-1-6よりみると、全体では「利用していないが内容を知っている」は6.4%、「名前を知っている」は14.5%で、知名度は20.9%である。

業種別にみると、知名度は製造業で24.1%、建設業で17.5%であり、製造業が上回る。

規模別にみると、知名度は“21～100人”で33.3%、“101人以上”で26.6%、“5～20人”では11.1%という順となった。

外国人材を“雇用している”事業所での知名度は24.1%で、“今後雇用を検討する”では12.9%であった。

図 5-1-6 外国人材雇用支援セミナーの知名度



※注は上図に同じ。

(2) 外国人材定着・育成を推進する支援

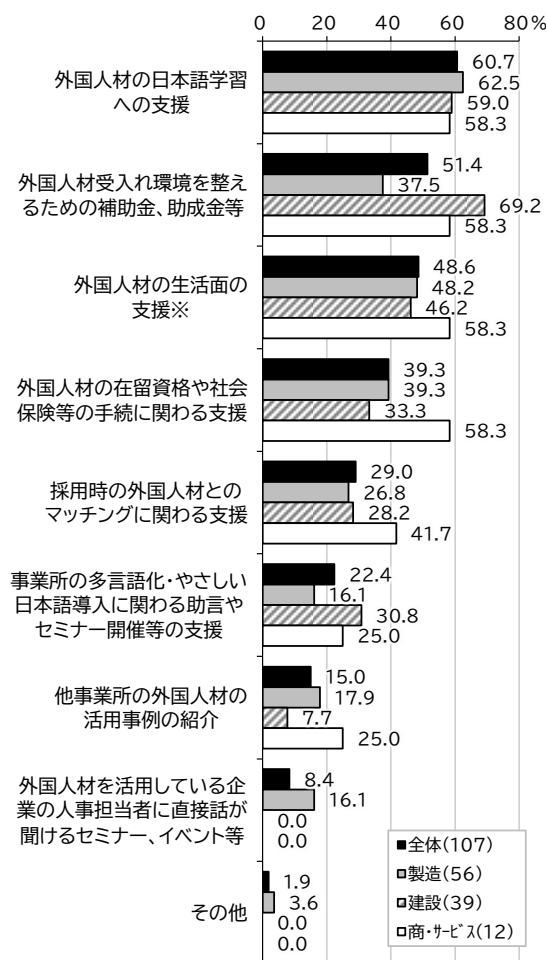
「外国人材を雇用している」、及び、「雇用していないが、今後雇用を検討する」事業所が、どのような支援制度があると外国人材の定着・育成が推進されと考えているのかを尋ねた結果は図5-2-1のようになった。

全体では、「外国人材の日本語学習への支援」が60.7%と回答が最も多く、「外国人材受入れ環境を整えるための補助金、助成金等」が51.4%、「外国人材の生活面の支援」（体調不良時の病院への付き添いや通訳などを含む）が48.6%、「外国人材の在留資格や社会保険等の手続きに関わる支援」が39.3%と続いた。

業種別の特徴について、製造業と建設業でちがいがああるものと、「外国人材受入れ環境を整えるための補助金、助成金等」では建設業が69.2%、製造業で37.5%と、建設業が31.7ポイント高く、「事業所の多言語化・やさしい日本語導入に関わる助言やセミナー開催等の支援」では建設業で30.8%、製造業で16.1%と建設業が14.7ポイント高い。一方、製造業が建設業を上回るものは「外国人材を活用している企業の人事担当者に直接話が聞けるセミナー、イベント等」では製造業が16.1%、建設業が0.0%と16.1ポイント差、「他事業所の外国人材の活用事例の紹介」が製造業で17.9%、建設業で7.7%と10.2ポイント差、「外

図 5-2-1 外国人材の定着・育成の推進が期待される支援制度（複数回答）

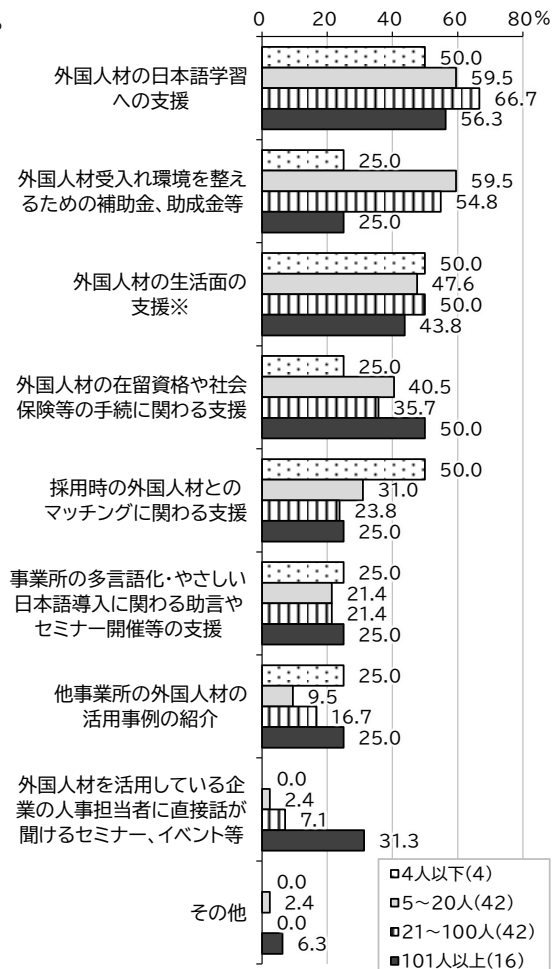
a. 全体・業種別



※体調不良時の病院への付き添いや通訳などを含む

※「その他」の主な回答：一定水準（日本人と同じ水準）の人材の紹介

b. 規模別

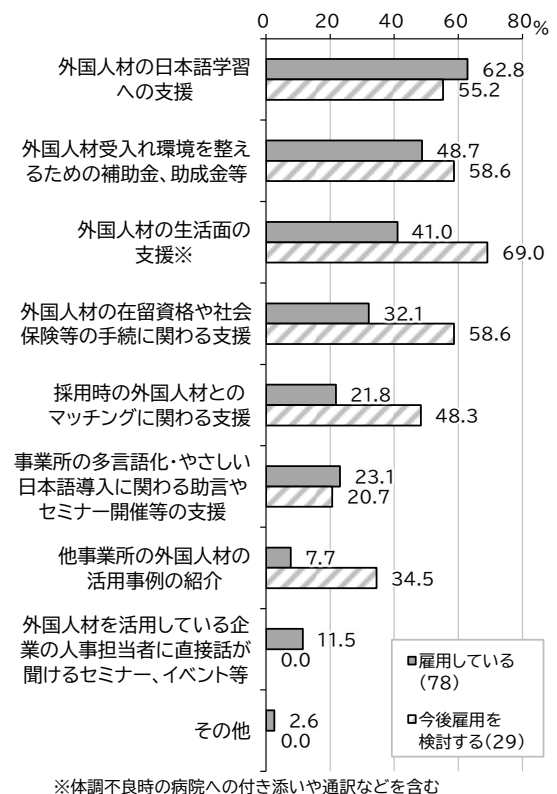


国人材の在留資格や社会保険等の手続に関わる支援」が39.3%で6.0ポイント差である。建設業では受入環境や日本語教育に関わる支援、製造業では、外国人材活用企業の紹介や雇用の手続等を含む人事担当者向けのセミナーや情報提供への関心が比較的高くなることからわかる。

規模別にみると、「外国人材の日本語学習への支援」及び「外国人材の生活面の支援」は、規模にかかわらず約4割以上の回答がある。また、“5～20人”及び“21～100人”では、「外国人材受入環境を整えるための補助金、助成金等」がそれぞれ59.5%、54.8%と多く、“101人以上”では、「外国人材の在留資格や社会保険等の手続に関わる支援」が50.0%、「外国人材を活用している企業の人事担当者に直接話が聞けるセミナー、イベント等」が31.3%となり、全体より高い割合となっている。

外国人材の雇用状況別にみると、“今後雇用を検討する”では、「外国人材の生活面の支援」が69.0%と高く、「外国人材受入環境を整えるための補助金、助成金等」、「外国人材の在留資格や社会保険等の手続に関わる支援」、「外国人材の日本語学習への支援」が5割を超えている。また、「他事業所の外国人材の活用事例の紹介」が34.5%となっている。一方、“雇用している”では、「外国人材の生活面の支援」、「外国人材の在留資格や社会保険等の手続に関わる支援」、「採用時の外国人サイトのマッチングに関わる支援」は、全体よりやや低くなっている。

図 5-2-1 外国人材の定着・育成の推進が期待される支援制度（複数回答）
c.外国人材の雇用状況別



(3) 尼崎市や産業団体への意見・要望等

尼崎市や産業団体へ自由記述によりいただいた意見・要望等のうち、外国人材雇用に関わる主なものは次のようである。（他の人材に関連すること等、一部省略・改めた箇所がある。）

【日本語教育について】

- JLPT N1相当レベルの日本語教育支援。
- 尼崎市主催の日本語教室の開催。地域日本語教室の、市からの支援拡充、環境向上。

【住宅確保について】

- 相談すれば、外国人でも利用できる市営団地などの空き家を提供してくれますが、告知や案内がほぼありません。
- 民間の賃貸物件に入りづらいことがある。市営住宅の入居条件が緩和されるとよい。

【資金面の支援について】

- 外国人の生活費の補助金（仕送りのため自身の生活費を押さえているため）
- 外国人材の雇用は思ったよりコストもかかり、為替の影響を受けやすいので、それらの支援策。

【その他の支援】

- 特定技能2号の試験対策の講座など、2号へ向けての支援。
- 実際に外国人材を採用して成功されている企業のお話（苦勞した事や市からどのようなサポートがあったか等）が聞けたら嬉しいです。
- 外国籍の方を受け入れる際、従業員側にその環境（一緒に働いても構わないと皆が受け入れる気持ちになる）を築かないと難しいと考えます。その社員教育から必要と感じます。
- 永続的に仕事をしてもらえる環境づくりを要望します。仕事を覚えて戦力になるころに帰国されると困ります。

【支援制度について】

- 外国人材の雇用支援に関しては、事業者側が適正な外国人雇用を行なっていく方向に全体的な制度設計をした方が良いと思います。「外国人材雇用促進支援補助金」申請書に補助金の対象となる外国人について在留資格や雇用保険の加入状況などを記載する必要がありませんでした。在留管理制度などをきちんと理解し、適切に外国人材の雇用を行なう事業所を増やす事こそ、長期的に外国人材から選ばれる事業者や自治体になるのだらうと思います。
- 外国人労働者が自社従業員の50%に達する企業も有ります。育成就労制度に代わると転職が出来る様になると聞きます。その結果、外国人労働者の雇用にて回っていた中小企業には、すでに技能実習生の帰国により倒産している企業もあると聞きます。（リスクを回避するために）外国人労働者の受け入れ人数を明確に制限する事が必要と感じます。前年度の売上で枠を決めるとか。

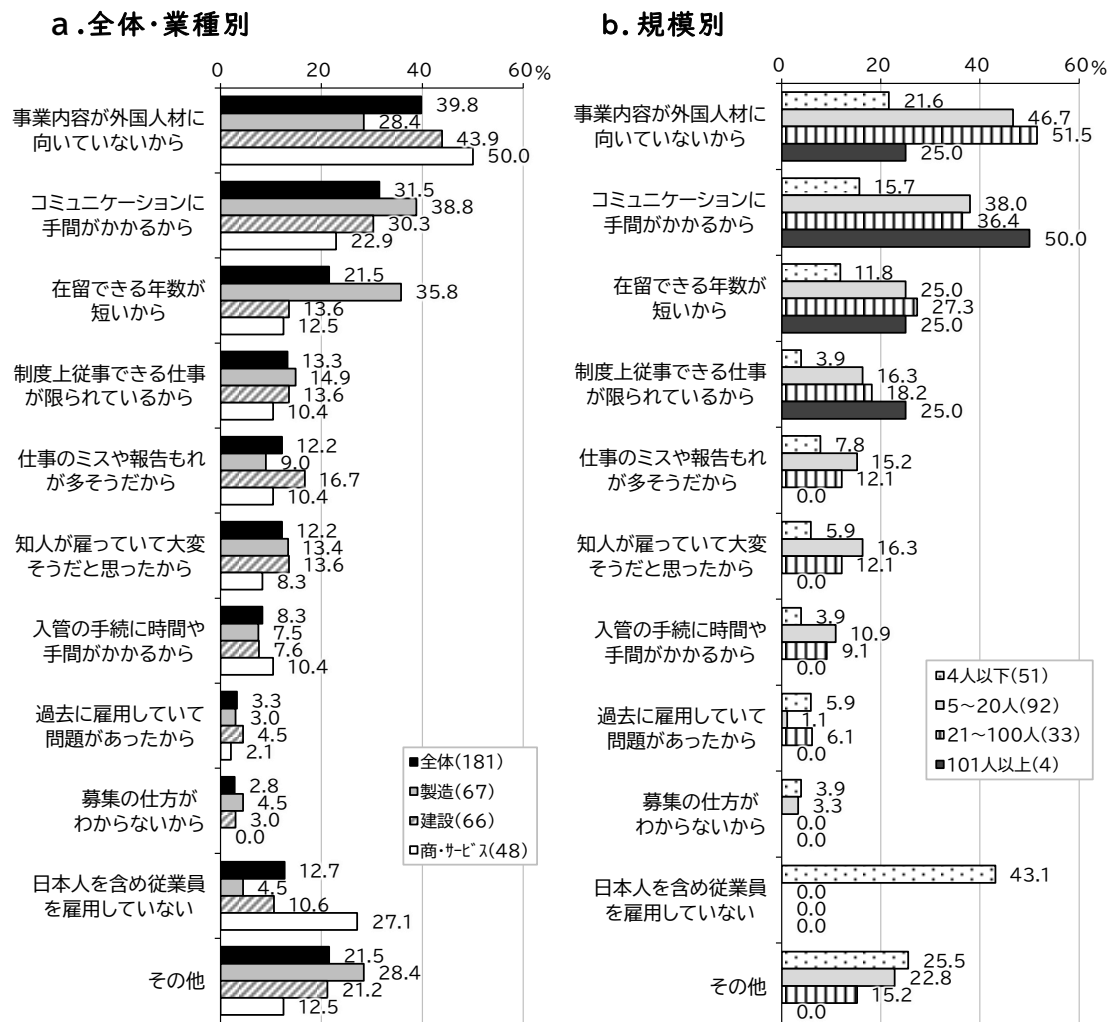
6 外国人材を雇用しない理由

ここでは、Ⅱ2(1)①で「雇用していないし、今後もしない」と回答した事業所の、雇用しない理由をみていく。

図6-1-1をみると、全体では、「事業内容が外国人材に向いていないから」が39.8%と最も多く、次いで、「コミュニケーションに手間がかかるから」が31.5%と多い。また、「在留できる年数が短いから」が21.5%、「制度上従事できる仕事に限られているから」が13.3%と続き、在留制度の制約も主な理由の1つとなっている。また、「仕事のミスや報告もれが多そうだから」以下の負担増や問題への懸念は1割強を下回っている。

業種別の特徴について、製造業と建設業で差が大きかったものからみると、「在留できる年数が短いから」が製造業で35.8%、建設業で13.6%と22.2ポイントの差、「コミュニケーションに手間がかかるから」が製造業で38.8%、建設業で30.3%と8.5ポイントの差となっている。一方、建設業が製造業を上回ったものでは、「事業内容が外国人材に向いていないから」が

図 6-1-1 外国人材を雇用しない理由（複数回答）



※「その他」の主な回答（ ）は回答数：

従業員を募集していない。人手が足りている（16）／指示の理解や言語コミュニケーションができないと事故の危険がある事業だから（5）／地域の人材や日本人を育成・雇用したい（5）／国家資格が必要な事業だから（3）／取引先との契約や業務の性質等による（3）／下請事業者で外国人材を雇用するため（2）／事業に必要な技術・経験をもっているかわからないから（2）／不安要素があるため（2）／現従業員の教育・体制強化を重視しているため（以下、各1）／以前雇用した際にコミュニケーションがうまくとれなかったため。

建設業で43.9%、製造業で28.4%と15.5ポイントの差、「仕事のミスや報告もれが多そうだから」が建設業で16.7%、製造業で9.0%と7.7ポイントの差となった。

規模別でみると、“5～20人”及び“21～100人”では、「事業内容が外国人材に向いていないから」がそれぞれ46.7%、51.5%、「コミュニケーションに手間がかかるから」が38.0%、36.4%、「在留できる年数が短いから」が25.0%、27.3%と多くなっている。

さらに、「その他」の理由の具体的な内容をみると、「指示の理解や言語コミュニケーションができないと事故の危険がある事業だから」が5件あり、いずれも建設業の事業所からの回答である。これまでみてきたように、建設業では日本語教育への関心が比較的高いが、業務遂行のためだけではなく、工事現場での安全にも関わるためと推察される。また、「国家資格が必要な事業だから」が3件あった。国家試験の合格には専門知識・技能だけでなく高度な日本語能力も必要である。回答事業所のなかには外国人材に資格を取得させようとしたものの断念したという事例もあったことから、日本語教育環境の整備が、事業所側の不安等を解消するとともに、外国人材が活躍できる機会の創出にもつながる可能性が、改めて指摘できる。

7 まとめ

尼崎市における外国人材雇用の現状と今後の見通し

本調査では、回答事業所の約3割が外国人材を雇用していること、そのうち約3分の2の事業所では外国人材は4人以下と少人数であること、また、彼らの在留資格は「技能実習」、「特定技能」、「専門的・技術的分野」、「身分に基づく在留資格」をはじめ多様であるが、製造業では「専門的・技術的分野」、建設業では「技能実習」が多いといった現状が改めて確認された。

これら事業所が外国人材を雇用した主な目的は、人材確保、特に若年層の確保であり、このほかに専門性の高い人材や海外展開等に必要の人材の確保である。雇用後の評価をみると、当初の目的は概ね達成され、さらに雇用した人材に対して、7割以上の事業所が、真面目で一生懸命に取り組むと評価し、5割以上が日本人従業員と比べても遜色ないと考えている。そして、約5割の事業所が、今後も外国人材の人数を維持、2割弱が増員の意向を持ち、約3割が能力・人物本位で外国人かどうかはこだわらないと考えているため、本市では、今後も外国人材が増加すると見込まれる。また、技能実習生を受入れている事業所の95%以上が、実習期間終了後も「特定技能」等への在留資格へ変更し継続雇用しており、外国人材に長く働いてほしいと考えていることがわかる。さらに、大規模事業所を中心に、国籍に関係なくキャリアアップすることを期待する事業所もみられた。

外国人材雇用促進の支障となるもの

そのため、外国人材が長く、主体的に働けるように事業所の育成・定着促進が一層重要となっている。すでに厚生労働省や出入国管理庁等が外国人材受入れについてガイドブック等を作成・提供し、本市でも支援を始めているため、ここでは全般的なことではなく、本調査の結果に即して、市内事業所が抱える課題・不安、取組みの現状、市役所や産業団体に求められる支援等について整理することにした。

まず、課題・不安をみると、雇用する事業所のうち約7割で日本語能力等のためにコミュニケーションの取りづらさを挙げ、滞在期間の上限を挙げたところが約4割、在留資格等に関わる事務負担等が約3割、文化・習慣等に起因するトラブル等が3割弱となっている。また、外国人材を雇用していない事業所においても、事業内容が外国人材に合わないことが雇用しない理由の第1位となっているが、第2位がコミュニケーションの難しさ、第3位が滞在期間の上限であり、雇用する事業所と共通している。

また、育成就労制度への移行に関わって、育成就労生が一定の条件を満たせば転籍が可能となるため、小規模な事業所を中心に人材流出への不安が大きく、加えて、日本語教育や渡航費、育成就労計画作成等の事務的・経済的負担の増加も課題となっている。しかし、とるべき対策がわからないことが不安・問題の第1位となっていることから、外国人材の就労に対する価値観等がわからないことや、少なくとも調査時点で、育成就労制度の内容まで知っている事業所が2割以下であることなど、対策を講じるための情報が不足していることも大きな問題といえる。高度外国人材に関心がある事業所においても、募集方法や適切な給与等の待遇等がわからないという問題があったが、これも同様に情報が足りないためといえる。

外国人材の育成・定着促進の取組みと効果的な支援

現在、事業所が行う外国人材の育成・定着のための取組みをみると、約4割～6割弱の事業所で行われているのが、周囲の従業員にわかりやすい日本語の使用を指示、日本語能力向上支

援、在留資格や社会保険等の手続き支援、業務に関わる専門性向上である。一方で、生活面のサポートや、日本人従業員との交流や、相互の文化や習慣等の理解を深めるような取組みを行う事業所は約1～2割である。つまり、事業所の取組みの中心は業務や在留制度の手続等に関わることであり、生活面の支援等、直接関わらない部分の取組みは、行われていないか先送りになる傾向がある。このことは、取組みをしていない事業所が、外国人材が問題なく業務を行えているから取組みはしていない、と答えていることからいえる。

また、回答事業所が、行政や産業団体が行うことで育成・定着が推進されるだろうと考える支援をみると、約4～6割の事業所が、日本語学習支援、受入れ環境整備の補助金・助成金、生活面の支援、在留資格・社会保険等の手続に関わる支援を挙げている。このほか、製造業や規模が大きい事業所を中心に、外国人材の活用已成功している事例紹介や、これらの企業の人事担当者に話を聞けるイベントの開催などが挙げられている。

これらのうち、日本語学習の支援は取組む事業所も多いが、行政等への期待も高い。実際に、尼崎市が主催する日本語教室は需要が多く、受講希望に対して受入れが追いついていない状況が続き、解消に取り組んでいるところである。一方で、外国人材の長期雇用やキャリアアップに関わって、例えば特定技能2号取得のための分野別試験では高度な日本語能力も必須であり、その教育支援も必要といえる。

生活面の支援について、取り組む事業所は2割と少ないが、市や産業団体には5割の事業所が期待しており、人材の定着に必要なだと認識している事業所が多いことがわかる。生活面サポートによる安心感は、職場への愛着形成や仕事への意欲にもつながり※、市や産業団体による支援とともに、人的・時間的なリソースが限られるなかでも行える取組みを進めることが必要であろう。生活面といっても、入国まもなくの買物や、病院への付き添いのほか、外国人材が入居できる住宅の紹介、地域のイベント参加や地域住民との交流の補助など、想定されることは幅が広く、どのような支援を事業所が担い、市や産業団体等に期待する支援はどのようなものか、今後ニーズを明確にしておきたい。

事業所が効果的だと考える支援のいくつかは、すでに尼崎市が実施する制度でカバーできるものの、少なくとも調査時点では、制度の認知度は高いとはいえず、その周知が市や産業団体の課題といえる。なお、補助金等の制度は知名度が低い段階では、事業所が制度を知った時点を検討した柔軟な対応を検討してもよいだろう。また、外国人材の活用や、そのための職場環境づくりの参考となる情報提供は、すでに外国人材を雇用する事業所のニーズがある。「あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業所認証」を受けた企業や、外国人材に選ばれている企業、つまり外国人従業員の紹介による採用実績がある企業等の協力を得て、事例紹介や人事・総務等の担当者の話が聞けるイベントを開催することも効果があると考えられる。

このようにみえてくると、外国人材の育成・定着支援は、事業所側、雇用者側の双方にまたがるものであり、行政、産業団体、事業者が所属を超えて、連携、情報交換することが重要であり、事業所間でも相談がしやすい雰囲気づくりも効果的だといえる。

※株式会社富士通総研『高度外国人材活用のための実践マニュアル』（平成25年度厚生労働省委託事業）2014年、厚生労働省『外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性について』（介護分野における特定技能協議会運営委員会 令和6年度第1回第1部後半厚生労働省資料2、2025年3月27日）等。

Ⅲ 資料編

Ⅰ 調査依頼文及びアンケート調査票

令和 7 年 7 月

『市内事業所の外国人材の活用等に関する意識調査』 ご 協 力 の お 願 い

尼崎市長
松本 眞

【本調査の目的】

この調査は、尼崎市内における事業所の外国人材の活用等に関する実態を把握し、中小企業・小規模企業の経営者及び外国人材双方にとって望ましい環境の整備に向け、基礎自治体として採るべき効果的な施策構築に資する基礎資料とすることを目的としています。ご多用の所、恐れ入りますが、ご協力の程お願いいたします。

○調査対象

市内産業支援機関の会員事業所のうち、特定産業分野をはじめ外国人材の雇用が進んでいると考えられる業種から、無作為に抽出した市内事業所を対象としています。

○結果の公表について

尼崎市役所ホームページに『外国人材の活用等に関する意識調査報告書』として掲載します。今年度調査の公表時期は令和 8 年 3 月を予定しています。

<掲載ページ> 尼崎市役所トップページより、
⇒（上部メニュー）「市政情報」⇒「尼崎市の紹介」
⇒「尼崎市の紹介」コーナーの「人口・統計・調査・資料」
⇒「労働と人権」の「外国人材の活用等に関する意識調査報告書」

○プライバシーについて

調査結果は統計的に処理しますので、個々の回答内容や企業名などが公表されることはありません。

○ご回答について

特に記載のない限り、令和7年7月1日(火)時点でご記入ください。

○回答締め切り

令和7年8月22日(金)までにご回答ください。

ご回答方法の詳細につきましては、裏面をご覧ください。

【ご回答方法】

次のいずれかの方法でご回答・ご返送ください。

(1) WEB フォームで回答

A. パソコンで

インターネットで、キーワード「**尼崎アイル**」を検索します。

⇒ **尼崎地域産業活性化機構** ホームページの「**新着情報**」にある

「**外国人材の活用等に関する意識調査を実施しています**」の文字をクリックします。

⇒ 開いたページの「**回答ページを開く**」の文字をクリックします。

⇒ 回答ページの 1 ページ目の「**パスワード**」は「**ama2025jinzai**」と入力します。

(半角英数でご入力ください)

⇒ 2 ページ目の「**調査票コード**」は、同封の調査票の表紙右上の 4 ケタの数字を入力します。

B. スマートフォン・タブレット等で

右の QR コードから回答ページを開きます。

※パスワード、調査票コードは A. パソコンで と同じです。



(2) 同封の返信用封筒にて返送(切手は不要です)

(3) FAX で返送 宛先 06-6488-9525 ((公財)尼崎地域産業活性化機構)

(4) 電子メールで返送(Word ファイル・PDF ファイル)

返送先 **chousa@ama-in.or.jp** ((公財)尼崎地域産業活性化機構)

< 回答用紙のダウンロード (Word ファイル) >

インターネットで、キーワード「**尼崎アイル**」を検索します。

⇒ **尼崎地域産業活性化機構** ホームページの「**新着情報**」にある

「**外国人材の活用等に関する意識調査を実施しています**」の文字をクリックします。

⇒ 開いたページの「**回答用紙(Word ファイル)のダウンロード**」の文字をクリックすると、調査票をダウンロードできます。

※ご質問等ございましたら、下記までお問い合わせください。

■調査実施機関(委託先)

(公財)尼崎地域産業活性化機構

OIC 推進室

担当: 宮崎・桂山

TEL: 06-6488-9534

E-mail: chousa@ama-in.or.jp

■調査主体

尼崎市 経済環境局 経済部

しごと支援課

担当: 田中・大谷

TEL: 06-6430-7635

FAX: 06-6430-7638

市内事業所の外国人材の活用等に関する意識調査(令和7年)

I 貴事業所の「外国人材の雇用状況」について伺います。

※本調査では、「外国人」に、在留資格が「特別永住者」の方は含みません。

問1 現在、貴事業所では、外国人材を雇用していますか（技能実習生の受入れを含む）。（1つに○印）

- | | |
|----------------------|-------------------|
| 1 雇用している | |
| 2 雇用していないが、今後雇用を検討する | →3ページの IIへお進みください |
| 3 雇用していないし、今後も雇用しない | →6ページの Vへお進みください |

ここからは、問1で、「1 雇用している」と回答された方に伺います。

問2 現在、雇用している外国人材（技能実習生受入れ人数を含む）の人数をお答えください。（人数を記入）

() 人

問3 現在の外国人材の人数は、2年前（令和5年7月）に比べ、どう変化しましたか。（1つに○印）

- | | | |
|--------|----------|--------|
| 1 増加した | 2 ほぼ変化なし | 3 減少した |
|--------|----------|--------|

問4 現在、雇用している外国人材の在留資格別の人数をお答えください。（人数を記入）

①「特定技能」	人
②「特定技能」以外の専門的・技術的分野の在留資格 （「技術・人文知識・国際業務」、「介護」、「技能」、「企業内転勤」）	人
③身分に基づく在留資格（「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」）	人
④「技能実習」	人
⑤資格外活動のうち、留学生のアルバイト	人
⑥資格外活動のうち、そのほか（「家族滞在」等）	人
⑦その他（具体的に：)	人

問5 外国人材を雇用し始めたのは何年頃ですか。

（和暦・西暦に○印、年を記入）

昭和・平成・令和・西暦（) 年頃

問6 外国人材を雇用し始めた理由をお答えください。（あてはまるものすべてに○印）

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1 語学力が必要な業務があるため | 2 海外での事業展開のため |
| 3 能力・人物本位で採用したら外国人だったから | 4 若い労働力を確保できるため |
| 5 専門性の高いスキルを持った人材を確保するため | 6 日本人が採用できず人材不足解消のため |
| 7 雇用の維持にかかるコスト（給与・研修費用など）をおさえられるため | |
| 8 その他（具体的に：) | |

問7 外国人材を雇用して良かった点をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|--------------------------------------|------------------------|
| 1 語学力が必要な業務が可能になった | 2 海外での情報収集・事業展開に役立っている |
| 3 人材不足を解消・緩和できた | 4 真面目で一生懸命に取り組む |
| 5 専門性の高いスキルが役立っている | 6 雇用にかかるコストを抑えられている |
| 7 社内にグローバルな視点・意識が醸成できた | 8 働き方や業務の進め方の効率化につながった |
| 9 日本人従業員と同程度に良かった(外国人だから特に、ということはない) | |
| 10 その他(具体的に:) | |

問8 雇用する外国人材について、どのような役割を期待されていますか。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 現場スタッフ(作業員など) | 2 現場リーダー(班長、職長など) |
| 3 管理職(部門長など) | 4 役員(経営にも関与) |
| 5 その他(具体的に:) | |

問9 外国人材を募集する際に利用する機関やメディアをお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1 ハローワーク | 2 外国人雇用サービスセンター・コーナー |
| 3 監理団体 | 4 外国人材の就職・マッチングイベント |
| 5 民間の人材紹介会社・派遣会社 | 6 求人誌・求人サイト |
| 7 自社のホームページやSNS | 8 外国人従業員からの紹介 |
| 9 日本語学校や大学、専門学校の紹介 | 10 海外拠点での採用後、来日 |
| 11 その他(具体的に:) | |

問10 (1) 外国人材の育成・定着に向けて行なっている取組はありますか。(現在行なっていない取組についても、実施計画が具体的であればお答えください。)(あてはまるものすべてに○印)

- | |
|---------------------------------------|
| 1 日本語能力向上の支援 |
| 2 業務に関する専門性向上の支援 |
| 3 わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示 |
| 4 在留資格、納税、社会保険等各種手続きの支援 |
| 5 外国人材やその家族の生活面の支援 |
| 6 外国人従業員と日本人従業員が交流するイベントなどを実施 |
| 7 外国人材が日本の文化やマナーなどを知る機会を設ける |
| 8 日本人従業員が外国人従業員の出身地の文化やマナーなどを知る機会を設ける |
| 9 その他の取組(具体的に:) |
| 10 行なっていないが、取組が必要だと思う(将来行ないたい) |
| 11 行なっていないし、取組が必要だと思わない |

問10(1)で「10 行なっていないが、取組の必要を感じている(将来行ないたい)」、「11 行なっていないし、取組の必要を感じない」とお答えの方にはうかがいます。(10, 11 をお答えでない方は問11へお進みください。)

問10 (2) 現在、取組を行なっていない理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- | |
|--------------------------------------|
| 1 雇用している外国人材のスキルや知識が必要なレベルを満たしている |
| 2 雇用している外国人材が日本人従業員とコミュニケーションができています |
| 3 業務の性質上、必要がない |
| 4 時間的に余裕がない |
| 5 どのような取組が適切なのかわからない |
| 6 その他(具体的に:) |

問 11 外国人材を雇用するうえで、課題に感じていることをお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- 1 日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい
- 2 在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑
- 3 在留資格によっては在留期間の上限がある
- 4 文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある
- 5 その他(具体的に:)

問 12 貴事業所全体の人材確保(日本人従業員を含む)について、今後どのようにお考えですか。(1つに○印)

- 1 人数を増やしたい
- 2 人数は現状程度を維持
- 3 人数を減らしたい
- 4 その他(具体的に:)

問 13 貴事業所の外国人材の確保については、今後どのようにお考えですか。(1つに○印)

- 1 人数を増やしたい
- 2 人数は現状程度を維持
- 3 人数を減らしたい
- 4 能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない
- 5 その他(具体的に:)

ここからは、1ページの問1で、「1 雇用している」、「2 雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答された方に伺います。

II 高度外国人材等の活用について伺います。

※「高度外国人材」は、次のような人材を想定しています。

- ・日本国内 又は海外の大学・大学院卒業等の最終学歴を有し、企業において、技術者、法律、会計等の専門職や営業職、経営等に従事する外国人
- ・在留資格では「高度専門職」や、「技術・人文知識・国際業務」「経営・管理」「法律・会計業務」等の「専門的・技術的分野」に該当
- ・日本の大学等で学ぶ外国人留学生は、高度外国人材の“卵”

問 14 高度外国人材等の雇用についてご関心はありますか。(1つに○印)

- 1 すでに雇用している
- 2 関心があり、雇用を検討している
- 3 関心はあるが、雇用の検討はしていない
- 4 高度外国人材を活用する部門がない →次ページのⅢへお進みください。
- 5 関心がない →次ページのⅢへお進みください。
- 6 その他(具体的に:)

問 14 で「1 すでに雇用している」、「2 関心があり、雇用を検討している」、「3 関心はあるが、雇用の検討はしていない」のいずれかをお答えの方にうかがいます。

問 15 高度外国人材等を採用するメリットは何だとお考えですか。(あてはまるものすべてに○印)

- 1 多様な視点や国際感覚が得られる
- 2 語学力や異文化理解力がある
- 3 グローバルな人材ネットワークの構築が期待できる
- 4 企業の国際競争力強化につながる
- 5 技術力や製品開発力等の高度化
- 6 優秀な人材を確保できる
- 7 生産部門以外でも人材不足を解消できる
- 8 その他(具体的に:)

問 16 高度外国人材等を雇用する上で、課題や不安はありますか。(あてはまるもの3つまで○印)

- 1 希望する高度人材の募集、採用方法に対する知識不足
- 2 高度人材の採用にかかるコストや人的負担増
- 3 研修・教育にかかるコスト、人的・時間的負担増
- 4 適切な給与等の待遇がわからない
- 5 在留資格や社会保障制度にかかる手続きが煩雑
- 6 長期的な就労を促すための職場環境やサポート体制の整備
- 7 雇用人材が日本語によるコミュニケーション能力を有していない可能性
- 8 文化・宗教の違いによって生じる周囲との摩擦
- 9 高度人材ならではの価値観・働き方に対する考え方によって生じる周囲との摩擦
- 10 特に課題や不安はない
- 11 その他(具体的に:)

問 17 貴事業所が外国人留学生を正社員として採用する際に、どのような支援があれば効果的であると思われますか。(あてはまるもの3つまで○印)

- 1 大学との連携強化(インターンシップの実施など)
- 2 採用情報の多言語化(ウェブサイト、パンフレットなど)
- 3 内定後のフォローアップ(日本語学習支援、生活サポートなど)
- 4 外国人留学生向けの合同企業説明会・イベントなどの開催
- 5 その他(具体的に:)

Ⅲ 育成就労制度と技能実習制度について伺います。

問 18 実習期間を終了した技能実習生について、どのように対応されていますか。初めて受け入れた技能実習生の実習期間が終了していない場合は、ご予定をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

- 1 在留資格の「特定技能」等への変更が認められれば、継続雇用する
- 2 帰国させる
- 3 帰国させた後、自社や取引先等の海外拠点で雇用する
- 4 その他の対応(具体的に:)
- 5 技能実習生を受け入れたことがない

問 19 令和9年(2027年)に、育成就労制度が始まります。この制度についてご存知ですか。(1つに○印)

- 1 名前も内容も知っている 2 名前を知っている 3 知らない(今初めて知った)
- 4 その他(具体的に:)

問 20 技能実習制度から育成就労制度への移行について、貴事業所で不安や問題はありますか。(あてはまるものすべてに○印) ※育成就労制度については、同封のチラシをご覧ください。

- 1 育成就労者の渡航費、手数料などの負担
- 2 育成就労者の日本語教育支援の環境整備
- 3 転籍条件の緩和による人材流出の懸念
- 4 人材流出を防ぐための環境整備
- 5 給与等の待遇向上に伴う人件費増加
- 6 対応策実施のための資金確保
- 7 どのような対策をしたらよいかわからない
- 8 その他の不安や問題(具体的に:)
- 9 特に不安や問題はない
- 10 育成就労制度による外国人材受入はしない

問 21 育成就労制度への移行について、どのような支援を要望されますか。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1 育成就労制度について知るためのセミナー開催 | |
| 2 育成就労者受入れ環境整備にかかる相談窓口の開設・専門家の助言等 | |
| 3 育成就労者受入れ環境整備にかかる補助金・助成金等 | |
| 4 育成就労者の日本語教育支援に関わる補助金・助成金等 | |
| 5 無償の日本語教室・夜間学校の拡充 | |
| 6 育成就労者や家族滞在者の生活や尼崎になじむためのサポート | |
| 7 その他の支援(具体的に: _____) | |
| 8 どのような支援が必要なのかわからない | |
| 9 支援を必要としない | |
| 10 育成就労制度による外国人材受入れはしない | |

IV 外国人材雇用・育成に関わる支援制度について伺います。

問 22 尼崎市の外国人材雇用・育成に関わる支援制度についてご存知ですか。(あてはまる欄に○印を記入)

	すでに 利用した	利用して いないが 内容を知 っている	名前を知 っている	知らない (今初めて 知った)
【回答の見本】 外国人材雇用促進支援補助金			○	
外国人材雇用促進支援補助金 ※日本語能力や資格取得に係る経費に対する補助 (最大 20 万円)				
あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業 所認証制度 ※外国人材にとって働きやすい就労環境の整備や育成の しくみによって、その定着と活躍を積極的に推進してい る市内事業所をモデル事業所として認証する制度				
外国人留学生等向け合同企業説明会				
外国人材雇用に係る企業向け相談窓口 ※育成就労制度への対応や外国人材の雇用方法に関する 企業向け相談窓口(出屋敷リベルに設置)				
外国人材雇用支援セミナー ※外国人材の雇用に関する基礎知識から実務、マッチング 準備、定着支援までを総合的に学ぶセミナー				

問 23 貴事業所で、どのような支援制度があると、外国人材の定着・育成が推進されると思われますか。(あてはまるものすべてに○印)

- | | |
|---|--|
| 1 採用時の外国人材とのマッチングに関わる支援 | |
| 2 外国人材の日本語学習への支援 | |
| 3 事業所の多言語化・やさしい日本語導入に関わる助言やセミナー開催等の支援 | |
| 4 外国人材の在留資格や社会保険等の手続に関わる支援 | |
| 5 外国人材の生活面の支援(体調不良時の病院への付き添いや通訳などを含む) | |
| 6 外国人材受入れ環境を整えるための補助金、助成金等 | |
| 7 他事業所の外国人材の活用事例の紹介 | |
| 8 外国人材を活用している企業の人事担当者に直接話が聞けるセミナー、イベント等 | |
| 9 その他(具体的に: _____) | |

問 24 外国人材の雇用支援について、尼崎市や産業団体へのご要望等、自由にお書きください。

--

ここからは、1ページ問 1 で「3 雇用していないし、今後も雇用しない」と回答された方に伺います。

V 外国人材を雇用しない理由について伺います。

問 25 外国人材を雇用しない理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○印)

1 事業内容が外国人材に向いていないから	2 制度上従事できる仕事に限られているから
3 在留できる年数が短いから	4 入管の手續に時間や手間がかかるから
5 募集の仕方がわからないから	6 コミュニケーションに手間がかかるから
7 仕事のミスや報告もれが多そうだから	8 過去に雇用していて問題があったから
9 知人が雇っていて大変そうだったから	10 日本人を含め従業員を雇用していない
11 その他(具体的に:)	

ここからは、全ての方に伺います。

VI 貴事業所の概要について伺います。

問 26 貴事業所の業種についてお答えください。複数ある場合は主たる業種をお答えください。(1つに○印)

1 製造業	2 建設業	3 卸売業	4 小売業	5 運輸業
6 サービス業	7 医療・福祉	8 その他(具体的に:)		

問 27 貴事業所の従業員数についてお答えください。(1つに○印)

1 4人以下	2 5~20人	3 21~50人
4 51~100人	5 101~300人	6 301人以上

質問は以上です。ありがとうございました。

ご回答について確認させていただくことがあるかもしれませんので、ご回答者様、連絡先等をご記入ください。

貴事業 所名			
(部署)		電話 番号	() -
回答者	(役職)	(氏名)	

差し支えなければ、ご記入ください。

外国人材活用の実態について、ヒアリング調査にご協力いただくことは可能でしょうか。 協力可 ・ 協力不可
--

2 単純集計結果

※構成比率は四捨五入しているため、合計しても100%にならない場合がある。

回答事業所の概要

業種（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
製造業	129	43.3	43.3
建設業	107	35.9	35.9
卸売業	9	3.0	3.0
小売業	15	5.0	5.0
運輸業	4	1.3	1.3
サービス業	27	9.1	9.1
医療・福祉	7	2.3	2.3
その他	0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	
N（%A°-ス）	298	100.0	298

事業所の従業員数（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
4人以下	59	19.8	20.1
5～20人	138	46.3	47.1
21～50人	53	17.8	18.1
51～100人	23	7.7	7.8
101～300人	14	4.7	4.8
301人以上	6	2.0	2.0
無回答	5	1.7	
N（%A°-ス）	298	100.0	293

I 外国人材の雇用状況

問1 現在の外国人材の雇用の有無（技能実習生を含む） （単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
雇用している	83	27.9	27.9
雇用していないが、今後雇用を検討する	31	10.4	10.4
雇用していないし、今後も雇用しない	184	61.7	61.7
無回答	0	0.0	
N（%A°-ス）	298	100.0	298

以下、問1で「雇用している」と回答した事業所のみ回答

問2 外国人材の人数（人数）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
4人以下	54	65.1	65.1
5～9人	20	24.1	24.1
10～20人	6	7.2	7.2
20人以上	3	3.6	3.6
無回答	0	0.0	
N（%A°-ス）	83	100.0	83

問3 外国人材の人数の変化（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
増加した	42	14.1	50.6
ほぼ変化なし	33	11.1	39.8
減少した	8	2.7	9.6
無回答	0	72.1	
N（%A°-ス）	83	100.0	83

問4 雇用する外国人材の在留資格

(1) 「特定技能」(人数)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
1人	9	10.8	31.0
2～3人	9	10.8	31.0
4～6人	9	10.8	31.0
7～9人	2	2.4	6.9
10人以上	0	0.0	0.0
無回答	54	65.1	
N（%A°-ス）	83	100.0	29

(2) 「特定技能」以外の専門的・技術的分野の在留資格(人数)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
1人	12	14.5	35.3
2～3人	14	16.9	41.2
4～6人	6	7.2	17.6
7～9人	1	1.2	2.9
10人以上	1	1.2	2.9
無回答	49	59.0	
N（%A°-ス）	83	100.0	34

(3) 身分に基づく在留資格(人数)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
1人	13	15.7	54.2
2～3人	5	6.0	20.8
4～6人	5	6.0	20.8
7～9人	1	1.2	4.2
10人以上	0	0.0	0.0
無回答	59	71.1	
N（%A°-ス）	83	100.0	24

(4) 「技能実習」(人数)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
1人	2	2.4	7.1
2～3人	15	18.1	53.6
4～6人	7	8.4	25.0
7～9人	3	3.6	10.7
10人以上	1	1.2	3.6
無回答	55	66.3	
N（%A°-ス）	83	100.0	28

(5)～(7) その他の在留資格等（資格外活動・留学等を含む）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
1人	3	3.6	60.0
2～3人	2	2.4	40.0
無回答	78	94.0	
N（%A°-ス）	83	100.0	5

※資格外活動（留学）、資格外活動（そのほか）、その他の外国人を雇用する事業所が少ないため、統合する。

※その他の回答：帰化された方（1件）

問5 外国人材を雇用し始めた時期（年次）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
1990年代	4	4.8	4.8
2000年代	10	12.1	12.0
2010～2014年	4	4.8	4.8
2015～2019年	29	34.9	34.9
2020～2024年	26	31.3	31.3
今年（2025年）から	10	12.1	12.0
無回答	0	0.0	
N（%A°-ス）	83	100.0	83

問6 外国人材を雇用し始めた理由（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
語学力が必要な業務があるため	9	10.8	10.8
海外での事業展開のため	11	13.3	13.3
能力・人物本位で採用したら外国人だったから	15	18.1	18.1
若い労働力を確保できるため	45	54.2	54.2
専門性の高いスキルを持った人材を確保するため	16	19.3	19.3
日本人が採用できず人材不足解消のため	51	61.4	61.4
雇用の維持にかかるコスト（給与・研修費用など）をおさえられるため	8	9.6	9.6
その他	8	9.6	9.6
無回答	0	0.0	
N（%A°-ス）	83	100.0	83

問7 外国人材を雇用して良かった点（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
語学力が必要な業務が可能になった	9	10.8	10.8
海外での情報収集・事業展開に役立っている	6	7.2	7.2
人材不足を解消・緩和できた	53	63.9	63.9
真面目で一生懸命に取り組む	59	71.1	71.1
専門性の高いスキルが役立っている	12	14.5	14.5
雇用にかかるコストを抑えられている	8	9.6	9.6
社内にグローバルな視点・意識が醸成できた	8	9.6	9.6
働き方や業務の進め方の効率化につながった	7	8.4	8.4
日本人従業員と同程度に良かった（外国人だから特に、ということはない）	43	51.8	51.8
その他	3	3.6	3.6
無回答	0	0.0	
N（%A°-ス）	83	100.0	83

問8 外国人材に期待する役割（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
現場スタッフ（作業員など）	75	90.4	91.5
現場リーダー（班長、職長など）	37	44.6	45.1
管理職（部門長など）	8	9.6	9.8
役員（経営にも関与）	3	3.6	3.7
その他	5	6.0	6.1
無回答	1	1.2	
N（%A ⁺ -λ）	83	100.0	82

問9 外国人材を募集する際に利用する機関やメディア（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
ハローワーク	19	22.9	23.2
外国人雇用サービスセンター・コーナー	6	7.2	7.3
監理団体	31	37.3	37.8
外国人材の就職・マッチングイベント	5	6.0	6.1
民間の人材紹介会社・派遣会社	27	32.5	32.9
求人誌・求人サイト	5	6.0	6.1
自社のホームページやSNS	6	7.2	7.3
外国人従業員からの紹介	14	16.9	17.1
日本語学校や大学、専門学校の紹介	10	12.0	12.2
海外拠点での採用後、来日	2	2.4	2.4
その他	5	6.0	6.1
無回答	1	1.2	
N（%A ⁺ -λ）	83	100.0	82

問10（1）外国人材の育成・定着に向けて行っている取組（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
日本語能力向上の支援	35	42.2	42.7
業務に関する専門性向上の支援	31	37.3	37.8
わかりやすい日本語を使うよう日本人従業員に指示	46	55.4	56.1
在留資格、納税、社会保険等各種手続きの支援	43	51.8	52.4
外国人材やその家族の生活面の支援	16	19.3	19.5
外国人従業員と日本人従業員が交流するイベントなどを実施	20	24.1	24.4
外国人材が日本の文化やマナーなどを知る機会を設ける	11	13.3	13.4
日本人従業員が外国人従業員の出身地の文化やマナーなどを知る機会を設ける	7	8.4	8.5
その他の取組	5	6.0	6.1
行っていないが、取組が必要だと思う（将来行ないたい）	9	10.8	11.0
行っていないし、取組が必要だと思わない	6	8.4	7.3
無回答	1	1.2	
N（%A ⁺ -λ）	83	100.0	82

問10（2）取組を行っていない理由（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
雇用している外国人材のスキルや知識が必要なレベルを満たしている	5	33.3	38.5
雇用している外国人材が日本人従業員とコミュニケーションができていない	4	26.7	30.8
業務の性質上、必要がない	3	20.0	23.1
時間的に余裕がない	2	13.3	15.4
どのような取組が適切なかわからない	4	26.7	30.8
その他	0	0.0	0.0
無回答	2	13.3	
N（%A ⁺ -λ）	15	100.0	13

※問10(1)で、「行っていないが、取組が必要だと思う（将来行ないたい）」
「行っていないし、取組が必要だと思わない」と回答した事業所のみ。

問11 外国人材を雇用するうえで、課題に感じていること（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
日本語能力等のためにコミュニケーションが取りにくい	52	62.7	67.5
在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑	25	30.1	32.5
在留資格によっては在留期間の上限がある	32	38.6	41.6
文化、価値観、生活習慣等の違いによるトラブルがある	21	25.3	27.3
その他	5	6.0	6.5
無回答	6	7.2	
N（%A ⁺ -λ）	83	100.0	77

問12 事業所全体の人材確保についての今後の意向（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
人数を増やしたい	45	54.2	55.6
人数は現状程度を維持	36	43.4	44.4
人数を減らしたい	0	0.0	0.0
その他	0	0.0	0.0
無回答	2	2.4	
N（%A ⁺ -λ）	83	100.0	81

問13 外国人材の確保についての今後の意向（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
人数を増やしたい	14	16.9	17.3
人数は現状程度を維持	42	50.6	51.9
人数を減らしたい	1	1.2	1.2
能力・人物本位で採用するので、外国人かどうかはこだわらない	24	28.9	29.6
その他	0	0.0	0.0
無回答	2	2.4	
N（%A ⁺ -λ）	83	100.0	81

II 高度外国人材等の活用について

I-問1で「雇用している」「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した事業所のみ回答

問14 高度外国人材の雇用についての関心（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
すでに雇用している	27	23.7	24.5
関心があり、雇用を検討している	14	12.3	12.7
関心はあるが、雇用の検討はしていない	25	21.9	22.7
高度外国人材を活用する部門がない	30	26.3	27.3
関心がない	13	11.4	11.8
その他	1	0.9	0.9
無回答	4	3.5	
N（%A ⁺ -λ）	114	100.0	110

問14で「すでに雇用している」「関心があり、雇用を検討している」「関心はあるが、雇用の検討はしていない」と回答した事業所のみ回答。

問15 高度外国人材を採用するメリット（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
多様な視点や国際感覚が得られる	12	18.2	18.2
語学力や異文化理解力がある	17	25.8	25.8
グローバルな人材ネットワークの構築が期待できる	13	19.7	19.7
企業の国際競争力強化につながる	4	6.1	6.1
技術力や製品開発力等の高度化	12	18.2	18.2
優秀な人材を確保できる	49	74.2	74.2
生産部門以外でも人材不足を解消できる	25	37.9	37.9
その他	5	7.6	7.6
無回答	0	0.0	
N（%A ⁺ -λ）	66	100.0	66

問16 高度外国人材を雇用する上での課題や不安（複数回答、3つまで）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
希望する高度人材の募集、採用方法に対する知識不足	11	16.7	17.5
高度人材の採用にかかるコストや人的負担増	19	28.8	30.2
研修・教育にかかるコスト、人的・時間的負担増	13	19.7	20.6
適切な給与等の待遇がわからない	11	16.7	17.5
在留資格や社会保障制度にかかる手続きが煩雑	16	24.2	25.4
長期的な就労を促すための職場環境やサポート体制の整備	23	34.8	36.5
雇用人材が日本語によるコミュニケーション能力を有していない可能性	21	31.8	33.3
文化・宗教の違いによって生じる周囲との摩擦	13	19.7	20.6
高度人材ならではの価値観・働き方に対する考え方によって生じる周囲との摩擦	12	18.2	19.0
特に課題や不安はない	4	6.1	6.3
その他	0	0.0	0.0
無回答	3	4.5	
N（%A ⁺ -λ）	66	100.0	63

問17 外国人留学生を正社員として採用する際に効果的だと思われる支援（複数回答、3つまで）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
大学との連携強化（インターンシップの実施など）	16	24.2	25.8
採用情報の多言語化（ウェブサイト、パンフレットなど）	10	15.2	16.1
内定後のフォローアップ（日本語学習支援、生活サポートなど）	45	68.2	72.6
外国人留学生向けの合同企業説明会・イベントなどの開催	17	25.8	27.4
その他	2	3.0	3.2
無回答	4	6.1	
N（% [△] - _ス ）	66	100.0	62

Ⅲ 育成就労制度と技能実習制度について

I-問1で「雇用している」「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した事業所のみ回答

問18 実習期間終了後の技能実習生への対応（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
在留資格の「特定技能」等への変更が認められれば、継続雇用する	41	36.0	95.4
帰国させる	7	6.1	16.3
帰国させた後、自社や取引先等の海外拠点で雇用する	2	1.8	4.7
その他の対応	2	1.8	4.7
技能実習生を受け入れたことがない	56	49.1	
無回答	15	13.2	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	43

※無回答を除いた比率は、技能実習生を受入れている事業所のみ（過去に受入れていた事業所を含む）。

問19 育成就労制度について（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
名前も内容も知っている	20	17.5	19.0
名前を知っている	24	21.1	22.9
知らない（今初めて知った）	59	51.8	56.2
その他	2	1.8	1.9
無回答	9	7.9	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	105

問20 技能実習制度から育成就労制度への移行についての不安や問題（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
育成就労者の渡航費、手数料などの負担	25	21.9	24.8
育成就労者の日本語教育支援の環境整備	29	25.4	28.7
転籍条件の緩和による人材流出の懸念	28	24.6	27.7
人材流出を防ぐための環境整備	24	21.1	23.8
給与等の待遇向上に伴う人件費増加	20	17.5	19.8
対応策実施のための資金確保	11	9.6	10.9
どのような対策をしたらよいかわからない	36	31.6	35.6
その他の不安や問題	3	2.6	3.0
特に不安や問題はない	12	10.5	11.9
育成就労制度による外国人材受入はしない	19	16.7	18.8
無回答	13	11.4	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	101

問21 育成就労制度への移行について要望する支援（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
育成就労制度について知るためのセミナー開催	32	28.1	30.8
育成就労者受入れ環境整備にかかる相談窓口の開設・専門家の助言等	20	17.5	19.2
育成就労者受入れ環境整備にかかる補助金・助成金等	45	39.5	43.3
育成就労者の日本語教育支援に関わる補助金・助成金等	40	35.1	38.5
無償の日本語教室・夜間学校の拡充	33	28.9	31.7
育成就労者や家族滞在者の生活や尼崎になじむためのサポート	21	18.4	20.2
その他の支援	4	3.5	3.8
どのような支援が必要なのかわからない	21	18.4	20.2
支援を必要としない	5	4.4	4.8
育成就労制度による外国人材受入れはしない	16	14.0	15.4
無回答	10	8.8	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	104

Ⅳ 外国人材雇用・育成に関わる支援制度について

I-問1で「雇用している」「雇用していないが、今後雇用を検討する」と回答した事業所のみ回答

問22（1）外国人材雇用促進支援補助金（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
すでに利用した	7	6.1	6.3
利用していないが内容を知っている	13	11.4	11.6
名前を知っている	19	16.7	17.0
知らない（今初めて知った）	73	64.0	65.2
無回答	2	1.8	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	112

問22（2）あまがさき外国人材雇用・育成・定着支援モデル事業所認証制度（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
すでに利用した	5	4.4	4.5
利用していないが内容を知っている	9	7.9	8.0
名前を知っている	9	7.9	8.0
知らない（今初めて知った）	89	78.1	79.5
無回答	2	1.8	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	112

問22（3）外国人留学生等向け合同企業説明会（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
すでに利用した	-	-	-
利用していないが内容を知っている	11	9.6	9.9
名前を知っている	10	8.8	9.0
知らない（今初めて知った）	90	78.9	81.1
無回答	3	2.6	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	112

問22（4）外国人材雇用に係る企業向け相談窓口（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
すでに利用した	1	0.9	0.9
利用していないが内容を知っている	8	7.0	7.2
名前を知っている	14	12.3	12.6
知らない（今初めて知った）	88	77.2	79.3
無回答	3	2.6	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	111

問22（5）外国人材雇用支援セミナー（単回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
すでに利用した	-	-	-
利用していないが内容を知っている	7	6.1	6.4
名前を知っている	16	14.0	14.5
知らない（今初めて知った）	87	76.3	79.1
無回答	4	3.5	
N（% [△] - _ス ）	114	100.0	112

問23 外国人材の定着・育成が推進される支援制度（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
採用時の外国人材とのマッチングに関わる支援	31	27.2	29.0
外国人材の日本語学習への支援	65	57.0	60.7
事業所の多言語化・やさしい日本語導入に関わる助言やセミナー開催等の支援	24	21.1	22.4
外国人材の在留資格や社会保険等の手続きに関わる支援	42	36.8	39.3
外国人材の生活面の支援（体調不良時の病院への付き添いや通訳などを含む）	52	45.6	48.6
外国人材受入れ環境を整えるための補助金、助成金等	55	48.2	51.4
他事業所の外国人材の活用事例の紹介	16	14.0	15.0
外国人材を活用している企業の人事担当者へ直接話が聞けるセミナー、イベント等	9	7.9	8.4
その他	2	1.8	1.9
無回答	7	6.1	
N（%A'-s）	114	100.0	107

V 外国人材を雇用しない理由について

I-問1で「雇用していないし、今後も雇用しない」と回答した事業所のみ回答

問25 外国人材を雇用しない理由（複数回答）

カテゴリ	件数	(全体)%	(除無)%
事業内容が外国人材に向いていないから	72	39.1	39.8
制度上従事できる仕事に限られているから	24	13.0	13.3
在留できる年数が短いから	39	21.2	21.5
入管の手续に時間や手間がかかるから	15	8.2	8.3
募集の仕方がわからないから	5	2.7	2.8
コミュニケーションに手間がかかるから	57	31.0	31.5
仕事のミスや報告もれが多そうだから	22	12.0	12.2
過去に雇用していて問題があったから	6	3.3	3.3
知人が雇って大変そうだったから	22	12.0	12.2
日本人を含め従業員を雇用していない※	23	12.5	12.7
その他	39	21.2	21.5
無回答	3	1.6	
N（%A'-s）	184	100.0	181

※家族従業員のみのみ等。

尼崎市内事業所の外国人材の活用等
に関する意識調査報告書

令和 7 年度

令和 8 年 3 月発行

編集 尼崎市 経済環境局 経済部 しごと支援課
尼崎市竹谷町 2 丁目 183 番地
出屋敷リベル 3 階
公益財団法人 尼崎地域産業活性化機構
尼崎市昭和通 2 丁目 6-68
尼崎市中小企業センター
発行 尼崎市