



これからの 外国人雇用 企業の成長に 上手に活かす

尼崎市 しごと支援課

兵庫働き方改革推進支援センター 事業専門家

出入国在留管理申請等取次者

社会保険労務士 行政書士 石橋 英久

撮影日 令和7年11月19日

尼崎市のとりくみ 1

市のHPはこちら



外国人雇用のための 企業向け相談窓口

原則 毎月第3水曜 13:00～16:00 事前予約制

出屋敷リベル3階 相談室

□雇用方法

□技能実習・育成就労

□労務管理や受入環境の整備 など

出張相談も
OK!



尼崎市 経済環境局 しごと支援課

TEL:06-6430-7635

FAX:06-6430-7638

尼崎市のとりくみ 2

市のHPはこちら



外国人雇用促進のための 補助金

外国人材雇用促進支援補助金

外国人を雇用する尼崎市内の中小企業等

- 日本語能力アップ
- 技能を身につける
- 資格を取得する

上限 **20万円**

補助率 **2/3**

外国人の「はたらく」を
尼崎市がサポートします！

尼崎地域産業活性化機構

TEL:06-6488-9565 FAX:06-6488-9549

自己しょうかい

出身	福岡県北九州市 九州大学法学部 卒業
好きな言葉	他人(ひと)に優しく、自分に厳しく、約束を守る 人は習慣や心がけで善人にも悪人にもなる
事務所	すずかぜ経営法務・行政書士事務所
理念	どこまでも誠実に、街と心によりそう涼やかな風のように
所在地	兵庫県姫路市飯田三丁目52オーセント飯田206号室
実績	信用金庫協会主催のセミナー講師 外国人雇用、労務管理、助成金 信用金庫主催のセミナー講師 外国人雇用、労務管理、助成金 労働基準監督署主催の説明会講師 外国人雇用、労務管理 大手合弁企業の業務支援 コンプライアンスの制度構築、社内教育 このほか入管手続、就業規則、契約書作成、各種事業許可などの経験豊富

日本列島を5つの台風が取り囲んだ「五輪台風」の日に生まれました！

高倉健さんが高校の大先輩です！

外国人を雇用した企業オーナーのよろこび

僕よりずっとすごい

仕事では、相性の良い人と組んでもらっている

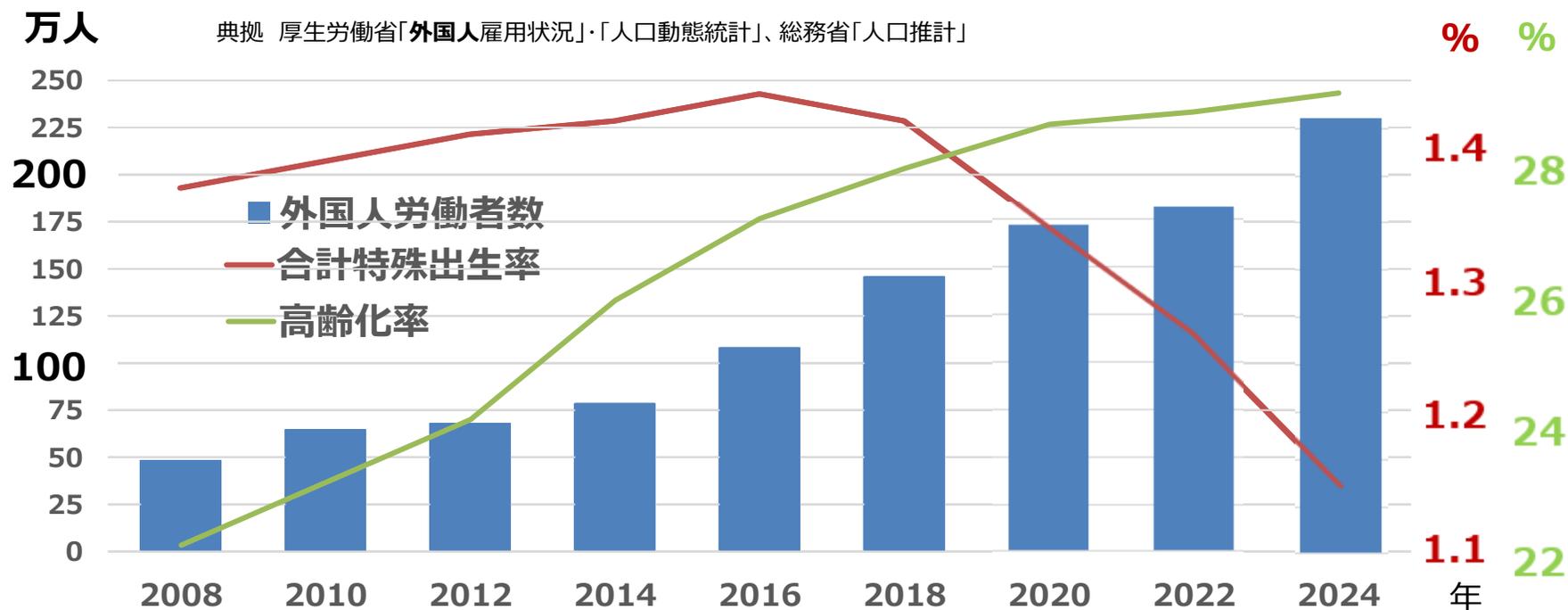
頭も、仕事の熱意も。気持ちいい

一緒に初詣に行った。母国の料理教えてとアパートに行ったりもした

同じ国の人に、「こっちはめちゃくちゃ良い」などいってくれていることが嬉しい

ここにはこれからお話することのポイントが含まれています

外国人労働者の人数



世の中では

少子化と高齢化が**深刻**に進んでいる

それにともない外国人雇用の**必要**が**強く**なっている

外国人雇用のメリット

よく言われるメリット

人手不足の解消

実は大事なメリット

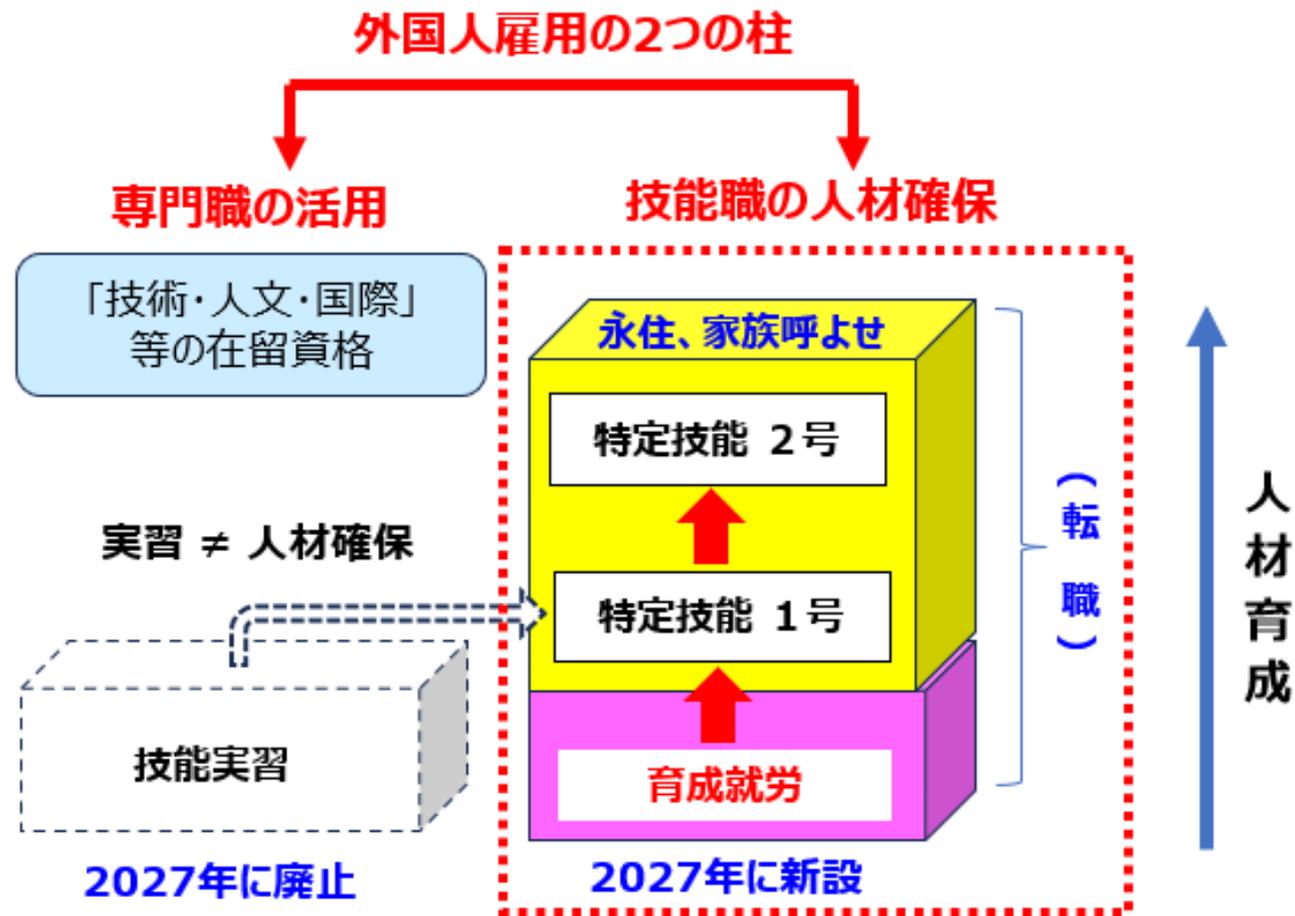
社内活性化・意識改革

優秀な若手の獲得

海外展開の足掛かり

大事なメリットをしっかりと経営に活かす！

外国人雇用のおおきな柱



外国人雇用の新時代が来ている！
2つの柱を活かした新しい経営が求められる！

【参考】在留資格の特徴

在留資格の種類	日本で何をするための在留資格か	働くためには資格外活動許可が必要	現場作業ができる	在留更新の回数制限がない	日本に家族を呼ぶことができる
技術・人文・国際	日本で専門知識・技術を活かして働くためのもの。エンジニアなど	× (なくても働ける)	× (明確な育成計画の範囲に限って可)	○	○
特定技能	日本でそれまでの現場の仕事の経験などを活かして働くためのもの	× (なくても働ける)	○	1号×(5年) 2号○	1号× 2号○
技能実習	日本の実習で技術や経験を身につけ母国で活かすためのもの	× (なくても働ける)	○ (実習として)	× (1~3号通算5年)	×
留 学	日本の大学・短大・専門学校などで学ぶためのもの	○ (原則週28時間)	○	○ (留学中のみ)	○ (現実には困難)
家族滞在	特定の在留資格を持つ者の家族が日本で暮らすためのもの	○ (週28時間)	○	○ (在留資格者の在留期間内)	—

**外国人労働者の採用を検討するときは 必ず
本人の在留カードを確認(できるだけ現物で)!**

外国人労働者の賃金

典拠 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

	年間の賃金額（賞与なども含む） 単位; 千円		
	従業員 10～99人	従業員 100～999人	従業員 1000人～
外国人労働者平均	3,239	3,470	3,994

外国人労働者の賃金額（2024年）

外国人雇用でも

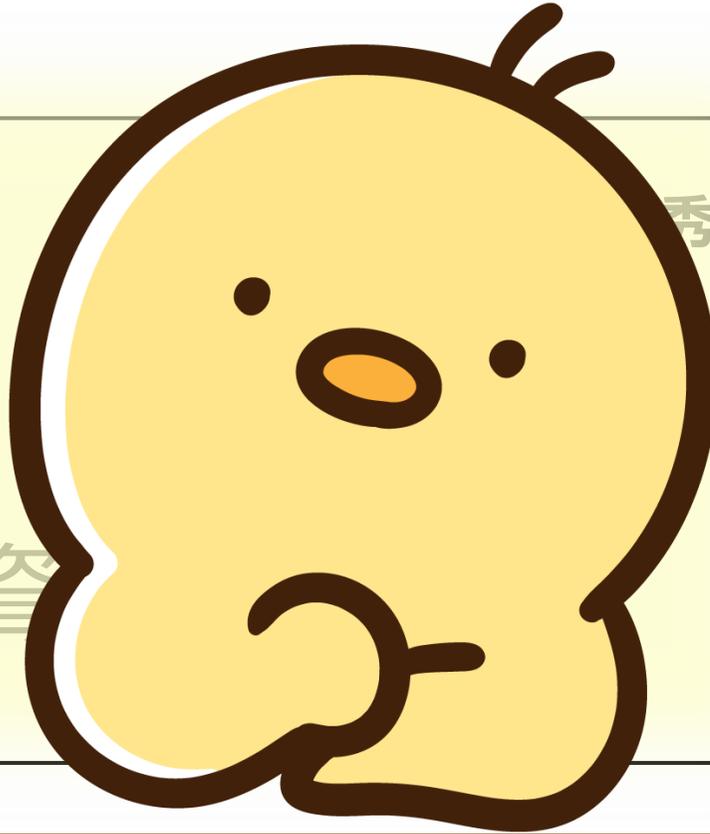
大きい企業ほど賃金が高い

賃金で勝負してどこまでうまくいくか？



ひとを雇うときの3%の確率

なるほど



いま働いている**社員の定着**をはかる方が
手間も費用も少なくてすむ

よくあるやりとり

外国人を雇いたいけど **何か特別にすることあります？**

基本は日本人を雇うときと同じですよ

あえて言えば **外国人を特別あつかいしないことですかね**

もう少し

ていねいに説明しますね



外国人雇用の基本

- ◎外国人労働者は ますます増加
- ◎国の本格的な制度づくりがすすむ
- ◎外国人雇用には いろいろな効果がある
 - 人手不足解消のためになりがち
 - 賃金で競争しても勝てるのか？

外国人雇用を **企業の成長に活かす** ための

5 frameworks — 5つの枠組み —

10 Actions — 10の実践項目 —

枠組み 1

Framework 1

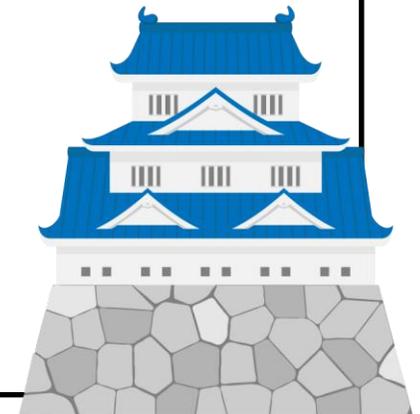
企業は「人」これがすべての原点



どんな取りくみも 結局は「人」にかかっている

国籍にとらわれず優れた人材の定着を図る

人は城、人は石垣・・・



枠組み 2

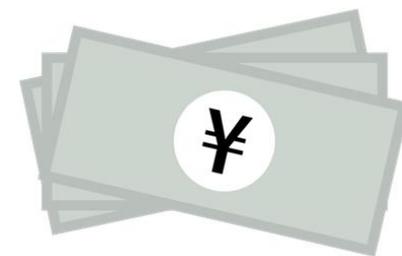
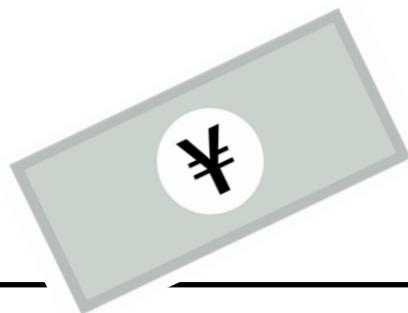
Framework 2

お金を積めないなら それ以外でカバーする



賃金の高さだけで競争するなら大企業のほうが有利

そんな競争にまきこまれるのは経営戦略としてよくない



枠組み 3

Framework 3

日本語が話せない と 仕事の能力が低い はちがう



能力が低いと決めつけると 本人は自分が劣っていると思い

自信とやる気を失ってしまう

それが仕事をできなくする本当の原因になる



枠組み 4

Framework 4

コミュニケーションは たがいを受けいれること



コミュニケーションが上手いかわからないのは
まわりの人たちの問題でもある
外国人労働者のせいだけではない



枠組み 5

Framework 5

人材会社まかせ 人材会社頼みにしない



外国人雇用は

自分の企業の制度や意識をよくするチャンス

人材会社まかせはもったいない



実践 1

Action 1

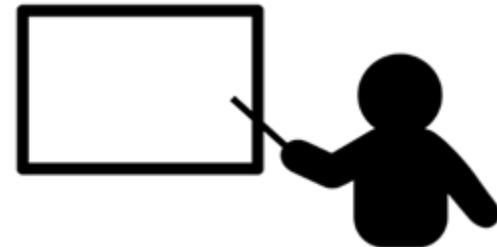
経営理念をはっきりする



経営者が大事にしている思いと

自分たちの企業の強みを

わかりやすく伝える



実践 2

Action 2

わかりやすい就業規則をつくる



読まれない就業規則なら 無いに等しい

就業規則は

細かすぎたり ふく雑にしない

形式ばらず 骨太な内容にする



実践 3

Action 3

労働条件を正しく伝える



賃金・残業や給与天引きなどを

正しく伝えることは

外国人労働者との信頼関係の第一歩



実践 4

Action 4

若手のホープ°を世話係にする



外国人労働者の成長と
世話係の成長の一石二鳥



実践 5

Action 5

育成計画を 本人にしめす



仕事のアップ + 肩書きのアップ

2つの「アップ」を組み合わせる

将来への期待がわく内容に



【参考】賃金テーブル

区分	正社員			契約社員・パートタイム社員		
7 等級	企画・監督	※職務内容	日給 円	-		
6 等級	判断・指導	※職務内容	日給 円	-		
5 等級	判断	※職務内容	日給 円	判断	※職務内容	時給 円
4 等級	定型熟練	※職務内容	日給 円	定型熟練	※職務内容	時給 円
3 等級	定型自立	※職務内容	日給 円	定型自立	※職務内容	時給 円
2 等級	-			定型一般	※職務内容	時給 円
1 等級	-			定型補助	※職務内容	時給 円

助成金の申請にも使えるので 一石二鳥

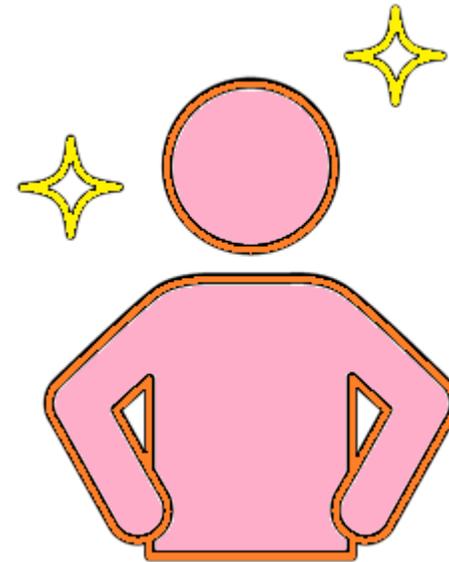
実践 6

Action 6

得意なことを まずひとつ身につけさせる



やりとげたことが自信に
自信が会社への信頼に
信頼が愛社心につながる



実践 7

Action 7

1 on 1 ミーティングを毎月おこなう



しっかり聞くこと = 最良のコミュニケーション

しからない

小言を言わない



【参考】1 on 1 ミーティングのときの心得

1 on 1 ミーティング = 本人と上司が1対1で行う面談

- ① 時間と場所を、あらかじめ決めておきましょう
- ② 面談は、一方通行ではなく、双方向の会話で進めましょう
- ③ 毎月のうち、できれば3か月に1回は上司の代わりに社長が行うとよいです
- ④ 上司や社長は基本的な質問だけして、それ以外は聞き役にまわりましょう
- ⑤ 「いつ」、「どこで」、「誰が」、「誰に」、「何を」、「どうする」のみじかい言い方で質問しましょう
- ⑥ その上で、本人への期待を伝えましょう
- ⑦ 上司や社長は、本人にプレッシャーや不安を与えないよう注意しましょう

質問の例

あなたは、仕事で、困っていますか？

あなたは、先月たてた仕事の目標を、達成できると思いますか？

あなたは、職場やアパートで、問題をかかえていますか？

あなたは、私に、質問はありますか？

実践 8

Action 8

できるだけ 日本語で会話する



本人のためだと説明したうえで
できるだけ日本語で会話する
誠実に根気よく会話につき合う



実践 9

Action 9

人材会社は 第三者の紹介 + 行動力でえらぶ

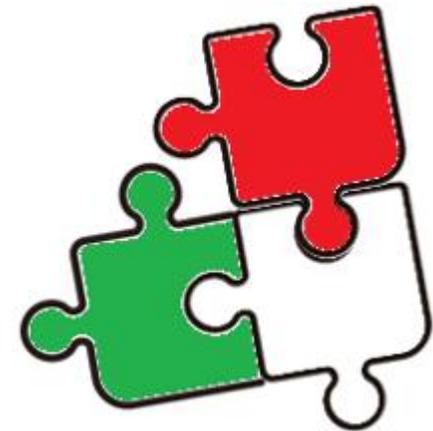


料金だけでなく

外国人労働者や受入企業と

一緒に成長するために

泥くさくがんばってもらえることが重要



実践 10

Action 10

助成金・補助金をじょうずに利用する



初期資金を確保しながら
その場だけで終わらせない
中長期的な経営の強化につなげる



【参考】助成金・補助金を利用した経営強化

初期の体力(資金力)づくり

キャリアアップ助成金

正社員化コース
40万円(※2回) **なるほど**

+ 賃金規定等改善コース
4~7万円/中小業所

+ 賃金規定等共有コース
60万円/中小事業所

教育
訓練

人材開発支援助成金
経費、賃金の一部等を助成

持続
経営

小規模事業者持続化補助金
必要経費の一部を補助

中長期の成長の土台にする

就業規則

就業規則を整備し、労基署に届け出る

就業条件通知書

就業条件に基づいて書面化

就業簿

就業簿に基づいて日常化

就業台帳

就業簿に基づいて書面化

その他 決められた申請書など

商工会・商工会議所の専門的な支援のもと
販路拡大や業務効率化を計画的に実施

おわりに

5つの枠組み

- 1 企業は「人」。これがすべての原点
- 2 お金を積めないなら それ以外でカバーする
- 3 日本語が話せないと仕事の能力が低い はちがう
- 4 コミュニケーションはたがいを受け入れること
- 5 人材会社まかせ 人材会社頼みにしない

10の実践項目

- 1 経営理念をはっきりする
- 2 わかりやすい就業規則をつくる
- 3 労働条件を正しく伝える
- 4 若手のホープを世話係にする
- 5 育成計画を本人にしめす
- 6 得意なことをまずひとつ身につけさせる
- 7 1on1ミーティングを毎月おこなう
- 8 できるだけ日本語で会話する
- 9 人材会社は第三者の紹介＋行動力で選ぶ
- 10 助成金・補助金をじょうずに利用する

創意工夫で 外国人雇用を 企業の成長にじょうずに活かしましょう！

兵庫県の中小企業の働き方を応援します！



- 法改正への対応や現場の課題解決
- 助成金の活用
- 人材の確保、定着、職場づくり

お気軽にお電話ください。

専門家が訪問コンサルティングします。

社内研修に講師を派遣します。

兵庫働き方改革推進支援センター

TEL:0120-79-1149 FAX:078-803-8161

(フリーダイヤル)

秘密厳守
無料

原則3回、課題により
最大6回まで利用可



お聞きいただいて
本当にありがとうございました