

外国人雇用 お役立ちハンドブック

外国人材の採用を専門アドバイザーがサポート

いろいろな相談方法があります

当センターへのご来所 によるご相談 	企業様等への訪問 によるご相談 	Web によるご相談 	電話・メール によるご相談 
---	---	--	---

専門知識を持つ相談員(行政書士・社会保険労務士等)が外国人材の活用を検討される県内事業者様のご相談に対応し、外国人材を円滑かつ適正に受入れることができるよう必要な支援を実施いたします。

お問い合わせ

滋賀県外国人材受入サポートセンター

〒525-0032 滋賀県草津市大路1丁目1番1号 エルティ932 3F

受付時間 10:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)



※来所相談の最終受付は16:00まで

TEL 050-5211-5397

E-mail shiga_support@pasona.co.jp
<https://shiga-gaisapo.com>

令和4年度 滋賀県外国人材受入サポートセンター運営業務
受託運営会社:株式会社パソナ



-  電車・徒歩の場合
JR東海道本線(琵琶湖線)「草津駅」東口徒歩1分
-  お車の場合
当ビルの5F・6Fの屋内駐車場をご利用ください



はじめに

昨今、少子高齢化の影響から日本の生産年齢人口は減少の一途をたどり、企業の人材不足は深刻化しています。このような中、国内の外国人労働者と雇用事業者は年々増加しており、滋賀県内においても外国人材に対するニーズはますます高まっています。

平成31年(2019年)4月、新たな在留資格である『特定技能』創設に伴い、県内企業向けの相談窓口として『滋賀県外国人材受入サポートセンター』を開設し、県内企業、事業所の外国人材受入れに関する支援やご相談に対応してまいりました。

さらに、令和4年(2022年)4月からは、外国人材向けの相談窓口を設置し、滋賀県で働きたいと考えている外国人材に対してのご相談や支援にも対応しております。

『外国人雇用お役立ちハンドブック』では、県内企業が外国人材を円滑かつ適正に受入れる際の一助となるよう、外国人材雇用の際に知っておくべき仕組みや、既に外国人を雇用している企業様の好事例を紹介しております。

企業の皆様におかれましては、外国人材採用を検討する際のヒントとしてご活用いただければ幸いです。



外国人材を雇用するという事は 2

第1章 外国人材の適正な雇用のために

1 外国人雇用のルール	
外国人雇用のルール、労働関連法令について	3
2 在留資格制度	
在留資格制度の概要	4
不法就労防止のために	5
在留カードの見方	6
3 技能実習	
技能実習制度の概要	7
技能実習生の受入れの流れ	8
技能実習法等で定める違法行為	10
4 特定技能	
特定技能制度の概要	11
特定技能外国人の受入れの流れ	12
必要な手続き・届出(入社前・入社後)	13
5 技術・人文知識・国際業務	
技術・人文知識・国際業務の概要・要件	15
在留資格の不許可事例	16

第2章 外国人材が活躍できる職場づくりに向けて

外国人材の定着に関する取組事例紹介	17
-------------------	----



ABOUT

外国人材を雇用するという事は



少子高齢化や人口減少による人手不足、事業活動のグローバル化、多様化する社会への対応策の1つとして、外国人材の雇用が有効となります。外国人材の雇用は、優秀な人材の確保や、グローバル化への対応、組織の活性化といった多くのメリットがある一方で、在留資格などの制度・手続きや、文化的背景の違いへの留意も必要です。外国人材を円滑かつ適正に受入れるためには、そのメリットと留意点を知っておくことが重要です。

それらを踏まえた上で、外国人材を採用する目的を明確化し、採用・受入れに向けた準備を始めましょう。

外国人材と働くメリット

Merit

優秀な
人材の確保

日本では、少子高齢化・人口減少により日本人の若い社員の獲得が難しくなっています。適材適所や人材活用の面からも、国籍にこだわらず幅広く求人を行うことが重要です。日本で就職を希望する外国人材の中には、自身のキャリアに関する目標を達成するために仕事に取り組んでいる人がいます。業務に関する知識や技術を十分に備えているだけでなく高いモチベーションや行動力を持っている人が多く、即戦力として活躍することが期待できます。

事業活動の
グローバル化

インバウンド需要が高まっていることから、商品、サービス、観光などの様々な分野においてグローバル化が進んでいます。採用する外国人材は、ビジネスシーンで母国語を生かすことができ、企業にとっても海外の顧客や取引先とのコミュニケーションを円滑に行うことができます。また、海外の最新技術、トレンド、風土、文化などを理解することができるため、グローバルな事業展開も可能となり進出がしやすくなります。このことは、特定の分野に限りません。製造業における現地法人の立ち上げではなく、輸出企業におけるチャンネル開拓や、飲食業や小売業における観光客への対応など幅広い分野での活躍が期待できます。

組織の活性化



既に外国人材を雇用している企業からは、「外国人材とちょっとした会話をしている時に発想の違いに気づき、それが新しいアイデアや仕事のやり方に繋がっている」「外国人材と一緒に働くことが日本人社員に良い刺激となり、社内が活性化した」等、外国人材を採用したことで生じた社内の変化についての感想がよく聞かれます。日本と異なる文化を持つ外国人材の価値観や発想が日本人社員、企業に様々なナレッジを与えてくれます。グローバル化の加速やコロナ渦等による市場環境の変化に対応していくために、国籍や経歴に関わらず多様な価値観を取り組んで、外国人材をはじめとするあらゆる人材が活躍できるダイバーシティな組織を意識していかなければいけません。外国人材を組織の仲間として受入れて、それぞれの能力を伸ばし、日本人社員も多様性への対応の中で、ビジネススキルの向上が期待でき、組織力の強化にもつながります。

外国人材を採用するにあたっての留意点

Caution

在留資格を確認すること

外国人材を採用する場合、外国人が日本に滞在できることを示す「在留資格」が必要です。せっかく良い外国人材が採用できたのに、職種や業種によっては在留資格が取得できずに入社できないこともあります。在留資格制度についてしっかりと確認をしましょう。

※第1章で「在留資格制度」について詳しく解説しています。

外国人材を受入れる心構え

外国人材がより定着し、長く活躍してもらうには、採用目的や期待する役割、キャリアプランを明確に決めることです。また、日本人と外国人では違った文化的背景を持っているため日本人が当たり前と思っていることが外国人に伝わっていないことがあり、業務にあたってトラブルが発生する可能性があります。外国人材を採用するにあたって、様々な文化、価値観、そして違いがあることを認識することが大切です。外国人材に日本語や文化の理解を求めるだけでなく、社内で外国人材に歩み寄り呼びかけや体制づくりが必要でしょう。

※第2章で「外国人材の定着に関する取組事例紹介」を掲載しております。実際に外国人雇用をしている企業の事例をぜひ参考にしてください。

1 外国人雇用のルール

外国人雇用のルール、労働関連法令について

外国人の雇用については、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**」(外国人雇用管理指針)が、労働施策総合推進法に基づき定められています。

外国人雇用管理指針の主な内容

項目	主な内容
1 外国人労働者の募集および採用の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ● 募集にあたり従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、賃金、労働時間や休日、労働・社会保険の適用に関する事項等について明示する ● 求人に応募にあたり国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしない ● 在留資格上、従事することが認められる者であることを確認する ● その有する能力を有効に発揮できるよう、公平な採用選考に努める
2 適正な労働条件の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 国籍を理由として賃金、労働時間等について差別的取扱いをしてはならない ● 主要な労働条件について外国人労働者が理解できるようにその内容を明らかにした書面等の交付を行う ● 適正な労働時間の管理を行うほか、外国人労働者の旅券、在留カード等を保管しないようにする
3 安全衛生の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人労働者が理解できる方法で安全衛生教育を行う ● 労働災害防止のため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努める ● 健康診断等を行う
4 労働・社会保険の適用等	<ul style="list-style-type: none"> ● 被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとる ● 離職時や、健康保険・厚生年金保険の適用事業所以外の事業所において、国民健康保険・国民年金への加入等の支援を行うよう努める
5 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保など、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境整備に努める ● 地域で安心して生活を営むために必要な支援を行うように努める ● 教育訓練の実施、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等に努める
6 解雇等の予防および再就職の援助	<ul style="list-style-type: none"> ● 安易な解雇等を行わないようにするとともに、やむを得ず解雇等を行う場合は、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うように努める ● 業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇は禁止
7 外国人労働者の雇用労務責任者の選任	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任する

(参考:厚生労働省ホームページの「外国人雇用のルールに関するパンフレット」(PDF))



※なお、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

2 在留資格制度

在留資格制度の概要

在留資格とは、外国人が日本に在留する間、一定の活動を行うことができること、または、一定の身分や地位を有する者としての活動を行うことができることを示す、『入管法上の法的な資格』のことです。

日本で暮らすために必要な在留資格には下記の4タイプがあります。活動制限の中で就労が認められる資格、資格外活動許可を受けた場合には、一定の範囲内で就労が認められる資格、指定される活動のみ認められる資格等、それぞれで就労できるスタイルが変わってきますので、外国人材を雇用する際は、在留カードを確認し、該当する職種に就労可能か、確認が必須となります。

就労が認められる在留資格(活動制限あり)

在留資格	該当例	在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族	研究	政府関係機関や企業等の研究者等
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	教育	高等学校、中学校等の語学教師等
教授	大学教授等	技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
芸術	作曲家、画家、作家等	企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	介護	介護福祉士
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等	興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
高度専門職	ポイント制による高度人材	技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
経営・管理	企業等の経営者、管理者等	特定技能(注1)	特定産業分野(注2)の各業務従事者
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等	技能実習	技能実習生
医療	医師、歯科医師、看護師等		

(注1)平成31年4月1日から

(注2)介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業(平成30年12月25日閣議決定)

身分・地位に基づく在留資格(活動制限なし)

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格(※)

在留資格	該当例	在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等	研修	研修生
短期滞在	観光客、会議参加者等	家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生		

※資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

(出典:厚生労働省資料より)

不法就労防止のために

不法就労は法律で禁止されています。法律に違反すると、不法就労した外国人本人だけでなく、不法就労させた事業主も処罰の対象となります。在留カードを確認し、外国人が不法就労とならないよう注意してください。

不法就労となる3つのケース

1	不法滞在者や退去強制となった人が働いているケース	<ul style="list-style-type: none"> ● 密入国した人や在留期限の切れた人が働いている ● 退去強制されることが既に決まっている人が働いている ● 偽変造の在留カード等を所持して働いている ● 技能実習生が、実習先から失踪して、他の工場などで働いている ● 留学生が、途中退学処分を受けた後も帰国することなく、残った在留期間を利用して働いている
2	就労できない在留資格をもつ外国人が出入国在留管理庁から働くための許可を受けずに働いているケース	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期滞在目的で入国した人が在留資格を変更することなく働いている ● 留学生など働くことができない在留資格を持った人が資格外活動許可を受けずに働いている
3	在留資格ごとに認められた範囲を超えて働いているケース	<ul style="list-style-type: none"> ● 外国料理のシェフや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場で作業者として働いている ● 留学生が許可された時間数を超えて働いている

事業主の処罰



※外国人を雇用しようとする際に、その外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。

在留カードについて

外国人を雇用する際には、在留カードを必ず確認してください

- 在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在用する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在用する方や不法滞在者には交付されません。
- 在留カードを確認することで、所持する外国人が就労できるかどうかを容易に判別することができます。特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。
- 「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方がアルバイトなどで就労しようとする場合は、「資格外活動許可」を受ける必要がありますのでご注意ください。

在留カードの見方

ポイント① | 在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください

「就労不可」の記載がある場合

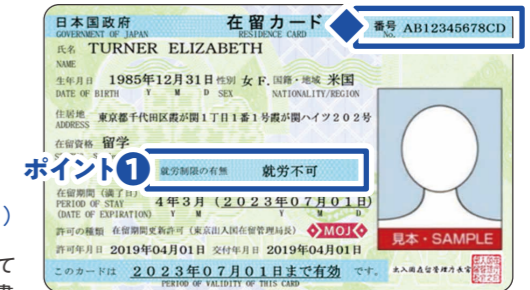
➔ 原則雇用はできませんが、ポイント②を確認してください。

※一部就労制限がある場合 ➔ 制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

- ① 「在留資格に基づく就労活動のみ可」
- ② 「指定書により指定された就労活動のみ可」(在留資格「特定活動」)

(②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。)


※難民認定申請中の人については、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。
※「就労制限なし」の記載がある場合 ➔ 就労内容に制限はありません。




◆ 在留カード等の番号が失効していないか確認することができます

下記のページをご活用ください。なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、**実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため**、確認結果にかかわらず、下記「在留カード真偽判断4つのポイント」や「在留カード等読取アプリケーション」のほか、「動画ライブラリー」において、アプリの操作方法や在留カード等の目視による真偽の判断方法を紹介する映像を公開していますので、あわせてご活用ください。


偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問い合わせください。




在留カード等番号失効情報照会ページ
<https://lapse-immi.moj.go.jp/>



在留カード真偽判断4つのポイント
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930001733.pdf>



動画ライブラリー
https://www.moj.go.jp/isa/about/pr/nyuukokukanri01_00182.html



在留カード等読取アプリケーション
<https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/rcc-support.html>

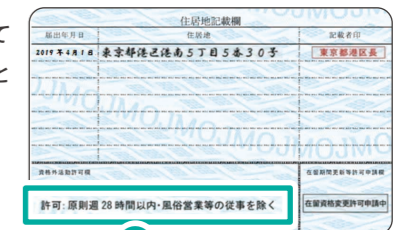
このアプリを使用し、読み取った情報と、券面に記載された情報を見比べることで、偽変造されていないかを簡単に確認することができます。**アプリは、サポートページ(上記URL)や各アプリケーションストアから入手できます。**

ポイント② | 在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認してください

ポイント①で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、裏面の「資格外活動許可欄」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。

ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

- ① 「許可(原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く。)」
(複数のアルバイト先がある場合には、その合計が週28時間以内でなければなりません。)
- ② 「許可(「教育」「技術・人文知識・国際業務」「技能」に該当する活動・週28時間以内)」
(地方公共団体等との雇用契約に基づく活動である必要があります。)
- ③ 「許可(資格外活動許可書に記載された範囲内の活動)」
(資格外活動許可書を確認してください。)



※ 在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- 旅券に後日在留カードを交付する旨の記載がある方
 - 「3月」以下の在留期間が付与された方
 - 「外交」「公用」等の在留資格が付与された方
- これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。
- ※特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就労できませんのでご注意ください。

(出典:出入国在留管理庁ホームページ)

技能実習制度の概要

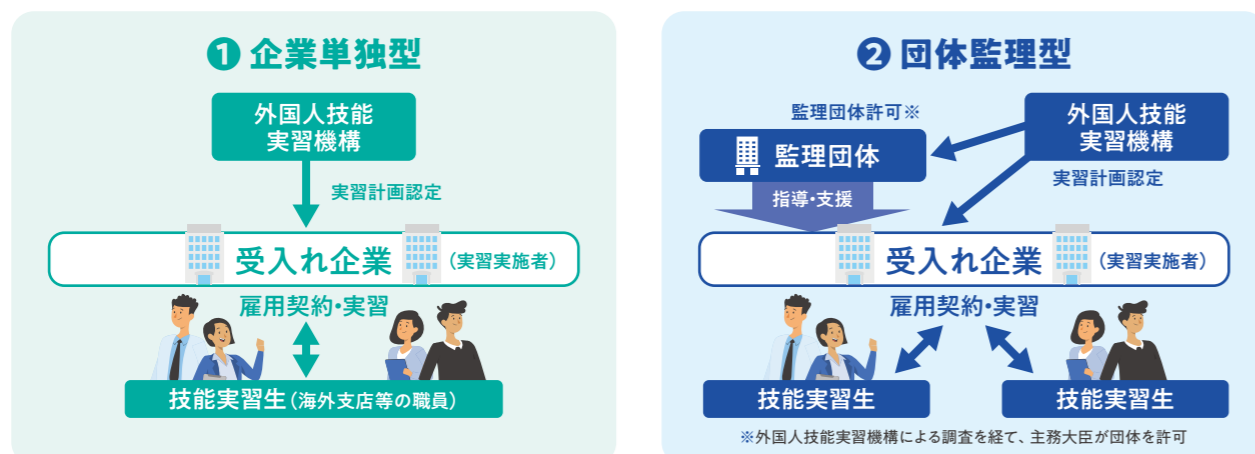
技能実習制度の目的・趣旨は、開発途上地域等への日本の技能・技術・知識等の移転を通じて、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与しようという、**国際協力の推進**にあります。

2017年施行の新技能実習法には、「技能実習は、労働力の需要の調整の手段として行われてはならない。」とされ、技能実習制度の適正化と拡充（**優良な実習実施者に対する受入れ期間の延長・受入れ枠の拡大**など）が図られています。

技能実習制度の内容は、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用契約を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものです。

技能実習生受入れの方式

技能実習の受入れには2つの方式がありますが、97%以上が②の団体監理型での受入れです。



日本の企業等(実習実施者)が海外現地法人などの職員を受入れて技能実習を実施する方式

事業協同組合や商工会等の非営利団体(監理団体)が技能実習生を斡旋して(無料職業紹介)、その傘下の企業等(実習実施者)で技能実習を実施する方式

職務内容

3年間の技能実習が可能となる2号移行対象職種・作業は、86職種158作業に及びます(令和4年4月25日改正時)。具体的には、1.農業関係 2.漁業関係 3.建設関係 4.食品製造関係 5.繊維・衣服関係 6.機械・金属関係 7.その他 がありますが、それぞれに詳細な**技能実習計画審査基準**が定められ、必須業務や対象とならない業務例も記載されています。そのため、実施しようとする技能実習内容がこの基準に該当するかどうかを厚生労働省のHP等で**必ず確認**する必要があります。

2号移行対象職種・作業

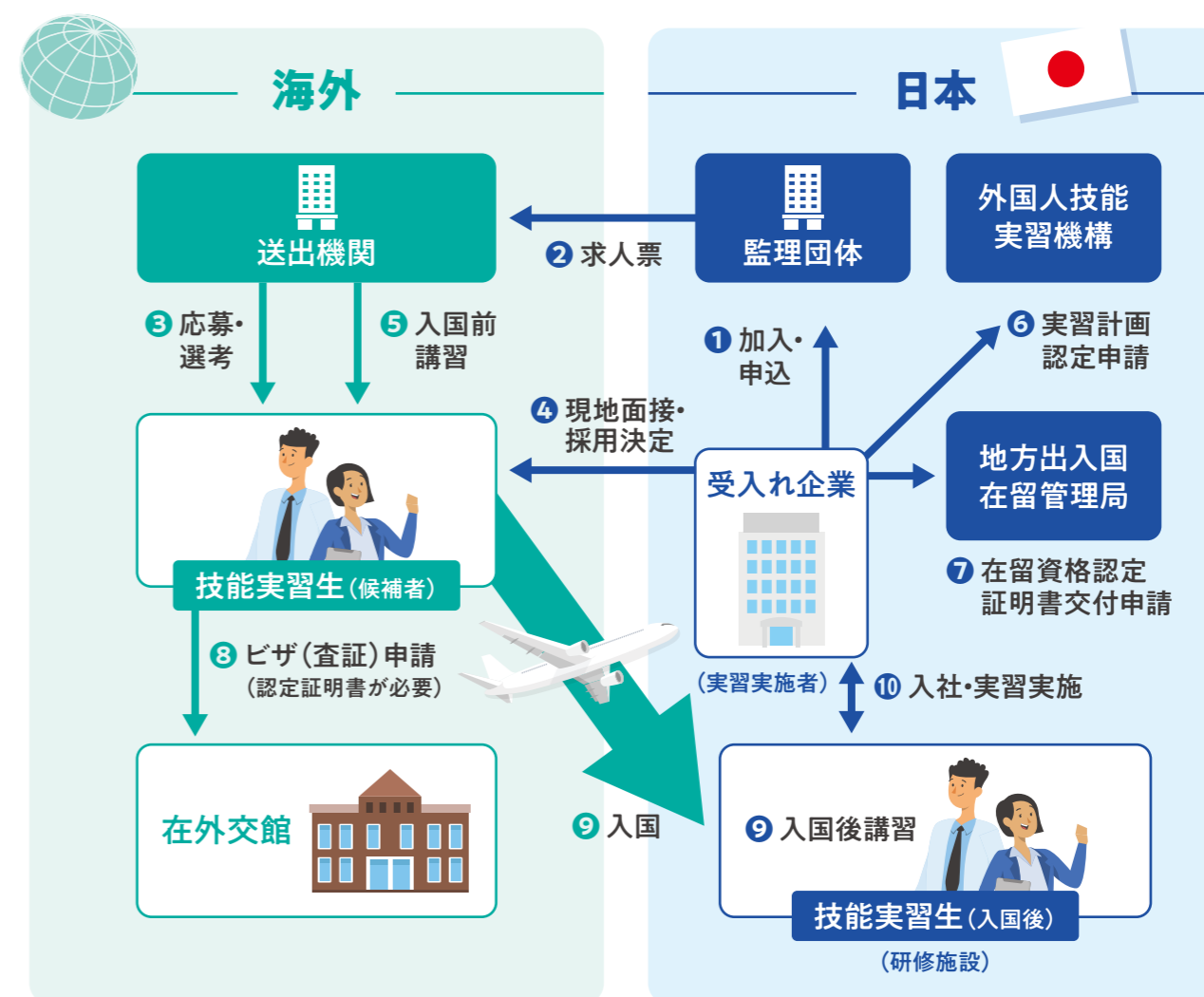


技能実習生の受入れの流れ

入社までの手続き

企業等(実習実施者)が実際に団体監理型で技能実習生を受入れる場合、以下のようになります。それぞれの手続きを海外の送出機関や監理団体が支援します。

- ① 監理団体への加入
- ② 求人票(募集要項)の作成・提出
- ③ 送出機関による応募・選考
- ④ 現地面接・採用決定
- ⑤ 海外送出機関による入国前講習実施
- ⑥ 実習計画認定申請
- ⑦ 在留資格認定証明書交付申請
- ⑧ ビザ(査証)申請
- ⑨ 技能実習生入国・監理団体研修施設にて入国後講習実施
- ⑩ 入社・企業(実習実施者)による技能実習の実施・実習計画や在留資格の更新手続

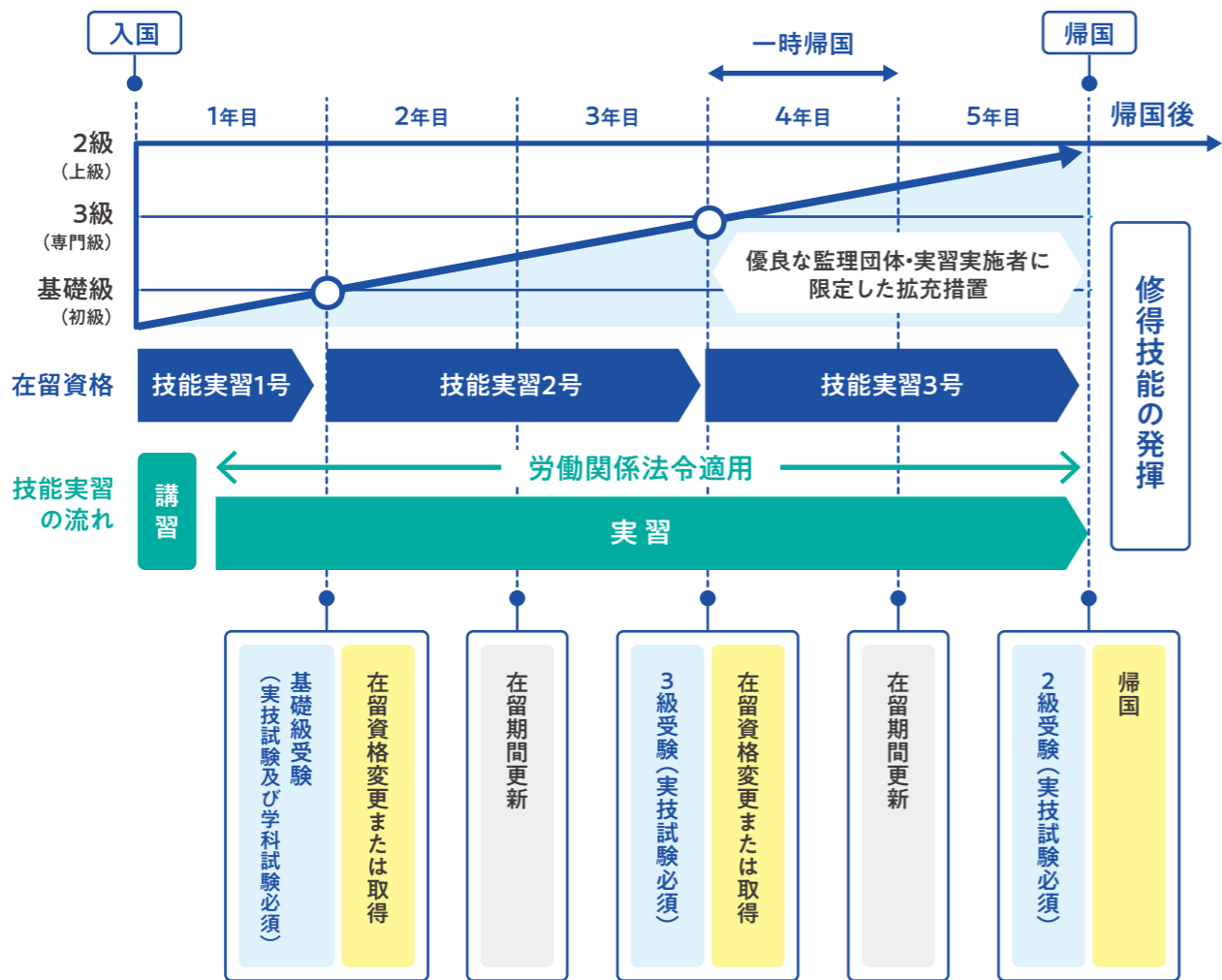


(参考:出入国在留管理庁ホームページ)

入国後の手続き

- | | |
|---|--|
| <p>① 入国後講習受講後、入社</p> <p>② 住所地の届出、健康保険等諸手続</p> <p>③ 実習実施者で実習実施・監理団体による訪問指導、監査</p> <p>④ 基礎級受検</p> <p>⑤ 在留資格変更許可申請
(基礎級等試験の合格)</p> <p>⑥ 在留期間更新許可申請</p> | <p>⑦ 3級受検</p> <p>⑧ 一時帰国
(技能実習3号開始後1年以内も可)</p> <p>⑨ 在留資格変更許可申請
(3級等試験の合格)</p> <p>⑩ 在留期間更新許可申請</p> <p>⑪ 2級受検</p> <p>⑫ 帰国</p> |
|---|--|

技能実習の流れ



(参考:出入国在留管理庁ホームページ)

技能実習法等で定める違法行為

技能実習制度が適正に実施され技能実習生の保護が図られるように、不正行為等が上陸基準省令(出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令)によって定められています。項目は多いですが、重要な事項ですので、実習実施者として正しい理解が必要です。

たとえば下記の違反行為の罰則として、1年から5年の一定期間の受入れを停止にすることが規定されています。尚、違法行為による罰則は、30万円以下罰金から1年以上10年以下の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金まで量刑が定められています。決して違反することのないようにしてください。

- ① 書類の齟齬：二重契約、技能実習計画と違う内容の実施、名義貸し、虚偽文章の作成・行使
- ② 悪質な人権侵害行為：暴行・脅迫・監禁、違約金の請求、強制的な貯金、旅券・在留カードの取上げ、外出の制限、研修手当・賃金等の不払い、人権を著しく侵害する行為
- ③ 不正行為の未報告：報告義務違反、監査未実施
- ④ 就労関係の違法行為：不法就労者の雇用、労働関係法規違反、外国人の就労の不正な行為
- ⑤ 不正行為の再発：改善指導の対象の不正行為を3年以内に行うこと
- ⑥ その他の不正行為：保証金の徴収、講習期間中の仕事、営利目的の仲介行為、日誌等の作成の不履行、帰国報告の不履行

(上陸基準省令の技能実習1号口の項の第16号の表の上欄より)

監督指導(行政処分)の事例

下記の処分事例、実際に指導監督が実施され、許可・認可の取消し処分が行われたものです。技能実習を実施する上で、留意していただき、許可・認可の取消しといった重大な指導監督を受けることがないように十分に注意ください。

監理団体の許可取消し事例

監理団体 A 傘下の実習実施者に対する監査を適切に行っていなかったこと、技能実習を行わせようとする者に不正に技能実習計画の認定を受けさせる目的で、虚偽の文書を提供したこと、及び、傘下の実習実施者に対し、認定計画に従い、団体監理型技能実習を実習監理していなかったことから、技能実習法第37条第1項第1号(同法第25条第1項第2号)及び第4号に規定する監理団体の許可の取消し事由に該当。

⚠ 監理団体許可取消し処分を受けると、監理団体名が公示され、5年間監理団体許可を受けられなくなるほか、関係者に懲役刑・罰金刑が科される場合があります。

実習計画認定取消し事例

企業 X 認定計画に従って技能実習を行わなかったこと、及び、技能実習を行わせる事業所に所属する者の中から技能実習指導員を選任していなかったことから、技能実習法第16条第1項第1号及び第2号(同法第9条第6号)に規定する認定の取消し事由に該当。

企業 Y 認定計画に従って技能実習を行わなかったこと、技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行ったこと、労働基準法違反により罰金の刑に処せられ、出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をしたと認められること、及び、外国人技能実習機構の職員に対し、虚偽の帳簿書類を提示したことから、技能実習法第16条第1項第1号、第2号(同法第9条第6号(同法施行規則第12条第1項第8号))、第3号(同法第10条第9号)、第5号及び第7号に規定する認定の取消し事由に該当。

⚠ 計画認定取消し処分を受けると、企業名が公示され、5年間計画認定を受けられなくなるほか、関係者に懲役刑・罰金刑が科される場合があります。

特定技能制度の概要

中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野を対象に、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」が創設されました。

特定産業分野(12分野)



(特定技能2号は「建設」「造船・船用工業」の2分野のみ受入れ可能となっています。) ※2022年4月現在

特定技能

特定技能1号

「特定技能1号」で在留する外国人には、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能が求められ、これは、相当期間の実務経験等を要する技能をいい、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行できる水準のものをいうとされています。

特定技能2号

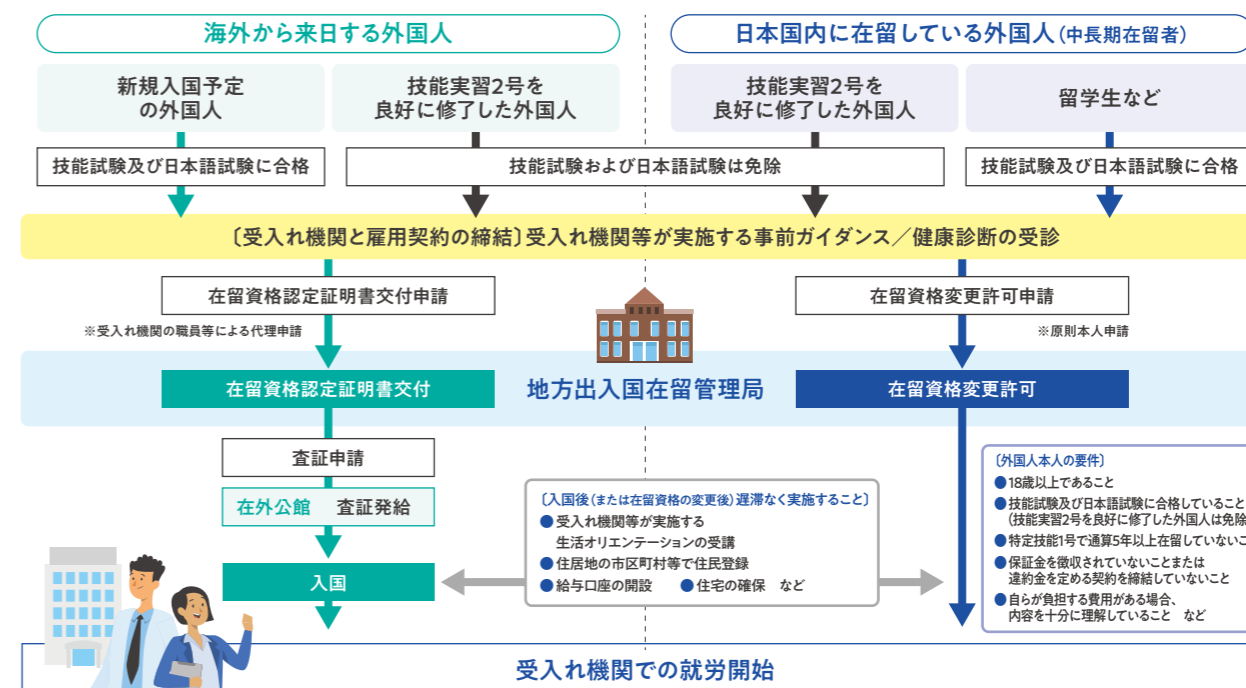
「特定技能2号」で在留する外国人には、熟練した技能が求められ、これは、長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のものをいうとされています。

	特定技能1号のポイント	特定技能2号のポイント
在留期間	1年、6か月または4か月ごとの更新、通算で上限5年まで	3年、1年または6か月ごとの更新
技能水準	試験等で確認 (技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)	試験等で確認
日本語能力水準	日本語能力試験(N4以上)または国際交流基金日本語基礎テスト(A2レベル以上) ※技能実習2号を修了した外国人は試験免除	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能(配偶者、子)
支援	受入れ機関または登録支援機関による支援の対象	受入れ機関または登録支援機関による支援の対象外

特定技能外国人の受入れの流れ

新たに海外から日本で就労する外国人を雇用する場合と、既に日本国内に在留している技能実習生や留学生などの外国人を雇用する場合の2つのパターンがあります。

就労開始までの流れ(1号特定技能外国人)



(参考:出入国在留管理庁ホームページ)

特定技能外国人に関する基準

- 18歳以上であること
- 健康状態が良好であること
- 退去強制の円滑な執行に協力する外国政府が発行した旅券を所持していること
- 保証金の徴収等をされていないこと
- 外国の機関に費用を支払っている場合は、額・内訳を十分に理解して機関との間で合意していること
- 送出国で遵守すべき手続が定められている場合は、その手続を経ていること等
- 食費、居住費等外国人が定期的に負担する費用について、その対価として供与される利益の内容を十分に理解した上で合意しており、かつ、その費用の額が実費相当額その他の適正な額であり、明細書その他の書面が提示されること
- 特定産業分野に特有の基準に適合すること

特定技能雇用契約に関する基準

- 特定技能外国人の報酬額が同等の業務に従事する日本人労働者の報酬額と同等以上であること
- 特定技能外国人が一時帰国を希望した場合、休暇を取得させるものとしていること
- 特定技能外国人が帰国旅費を負担できないときは、受入れ機関が負担するとともに雇用契約終了後の出国が円滑になされる措置を講ずることとしていること…等

また、外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設(社員住宅、診療施設、保養所、体育館など)の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはなりません。

必要な手続き・届出(入社前・入社後)

特定技能制度では、監理団体や送出機関は設けておらず、受入れ企業または個人事業主等の受入れ機関は、直接採用活動を行うか、国内外の職業紹介機関を通じて採用活動を行うことになります。

受入れ機関は、出入国管理関係法令・労働関係法令・社会保険関係法令・租税関係法令等を遵守することはもとより、特定技能外国人の報酬の額が同等の業務に従事する日本人労働者の報酬の額と同等以上であることを保証するなど、特定技能制度により受入れられる外国人の安定的かつ円滑な在留活動を確保する責務があります。

入社までの手続き

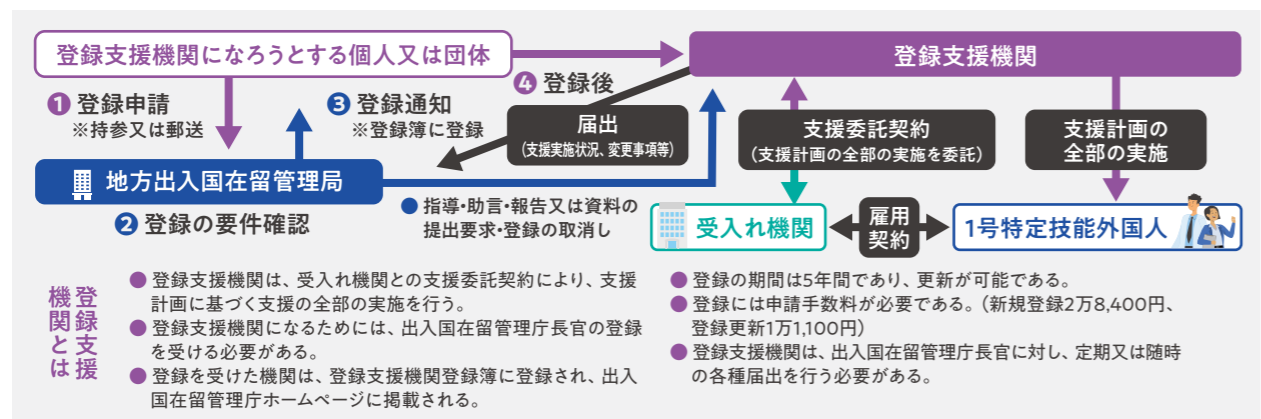
特定技能制度において、受入れ機関は、1号特定技能外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための**職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務があります**。これに関しては、具体的な支援計画(1号特定技能外国人支援計画)を作成し、当該計画に基づいて支援を行わなければなりません。支援計画の項目としては、下記の10項目があります。

支援計画に必要な10項目

- | | | | | |
|--|---|---|---|--|
| ① 事前ガイダンス
● 雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について、対面・テレビ電話等で説明 | ② 出入国する際の送迎
● 入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
● 帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行 | ③ 住居確保・生活に必要な契約支援
● 連帯保証人になる・社宅を提供する等
● 銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助 | ④ 生活オリエンテーション
● 円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明 | ⑤ 公的手続等への同行
● 必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行、書類作成の補助 |
| ⑥ 日本語学習の機会の提供
● 日本語教室等の入会案内、日本語学習教材の情報提供等 | ⑦ 相談・苦情への対応
● 職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言葉での対応、内容に応じた必要な助言、指導等 | ⑧ 日本人との交流促進
● 自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等 | ⑨ 転職支援(人員整理等の場合)
● 受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供 | ⑩ 定期的な面談・行政機関への通報
● 支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的(3か月に1回以上)に面談し、労働基準法違反等があれば通報 |

(出典:出入国在留管理庁資料より)

登録支援機関とは



(出典:出入国在留管理庁資料より)

受入れ機関は、支援計画の全部又は一部の実施を他の者に委託することができ、支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託する場合には、外国人を支援する体制があるものとみなされます。

具体的には、受入れ機関が過去2年間に中長期在留者(就労資格のみ。)の受入れ又は管理を適正に行った実績の有無、外国人が十分理解できる言語で支援を実施することができる体制の有無、支援を実施する責任者及び担当が支援計画の中立な実施を行うことができるのか等の基準を満たしたうえで、受入れ機関自ら1号特定技能外国人に対して支援を実施するのか、それとも登録支援機関に支援を委託するのか決定します。

入社後(受入れ後)の手続き

受入れ機関は、特定技能雇用契約や1号特定技能外国人支援計画等に関する各種届出が義務付けられており、届出の不履行や虚偽の届出については罰則の対象とされています。

受入れ機関による届出は、受入れ機関の責任において届出する必要があります。そのため、登録支援機関に支援計画の全部の実施を委託している場合であっても、受入れ機関に届出義務のある届出書を登録支援機関(行政書士・弁護士を除く)が作成することは認められません。

受入れ機関からの届出が適正に履行されていない場合、引き続き特定技能外国人を受入れることができなくなる恐れがあります。

受入れ機関による届出は、大きく分けて随時届出と定期届出があります。

随時届出：事由発生日から14日以内

- 登録の申請事項の変更の届出
- 支援業務の休廃止又は再開の届出

定期届出：四半期ごとに翌四半期の初日から14日以内

- 支援業務の実施状況等に関する届出

届出について(受入れ機関・登録支援機関)

ポイント

- 受入れ機関及び登録支援機関は、出入国在留管理庁長官に対し、各種届出を随時又は定期に行わなければならない。
- 受入れ機関による届出の不履行や虚偽の届出については罰則の対象とされている。

受入れ機関の届出 ※違反の場合、指導や罰則の対象

随時届出

- 特定技能雇用契約の変更、終了、新たな契約の締結に関する届出
- 支援計画の変更に関する届出
- 登録支援機関との支援委託契約の締結、変更、終了に関する届出
- 特定技能外国人の受入れ困難時の届出
- 出入国又は労働関係法令に関する不正行為等を知ったときの届出

定期届出

- 特定技能外国人の受入れ状況に関する届出 (例:特定技能外国人の受入れ総数、氏名等の情報、活動日数、場所、業務内容等)
- 支援計画の実施状況に関する届出 (例:相談内容及び対応結果等) ※支援計画の全部の実施を登録支援機関に委託した場合を除く
- 特定技能外国人の活動状況に関する届出 (例:報酬の支払状況、離職者数、行方不明者数、受入れに要した費用の額等)

登録支援機関の届出 ※違反の場合、指導や登録の取消しの対象

随時届出

- 登録の申請事項の変更の届出
- 支援業務の休廃止の届出

定期届出

- 支援業務の実施状況等に関する届出 (例:特定技能外国人の氏名等、受入れ機関の名称等、特定技能外国人からの相談内容及び対応状況等)

定期届出

※受入れ機関、登録支援機関ともに

- 四半期ごとに翌四半期の初日から14日以内に届出
- ① 第1四半期:1月1日から3月31日まで
- ② 第2四半期:4月1日から6月30日まで
- ③ 第3四半期:7月1日から9月30日まで
- ④ 第4四半期:10月1日から12月31日まで

(出典:出入国在留管理庁資料より)


技術・人文知識・国際業務の概要・要件

この在留資格は、専門的・技術的分野において外国人を受入れるために設けられている在留資格で(通称「技人国」)、この資格を持つ滞在者は、すでに25万人以上にのぼります。

ITエンジニアや機械工学等の技師者、財務やコンサルタント、マーケティング業務などの総合職や、海外営業、通訳など外国人の知識をいかした国際業務に従事する者が対象となり、従事する業務に必要とされる技術や知識に関連する学歴又は実務経験が求められます。また、日本人と同等以上の報酬も必要となります。在留期間は3か月、1年、3年、5年のいずれかで決定されます。

本邦の公私の機関との契約に基づくことが必要で、その契約の形態は、直接雇用の他に派遣や委託、委任、嘱託等も可能ですが、特定の機関との継続的なものでなければなりません。

「技術・人文知識・国際業務」で就労できる分野

 <h4>技術</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● 理学 ● 工学 ● その他の自然科学の分野 	 <h4>人文知識</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● 法学 ● 経済学 ● 社会学 ● その他の人文科学の分野 	 <h4>国際業務</h4> <ul style="list-style-type: none"> ● 翻訳 ● 通訳や語学の指導 ● デザイン ● 商品開発など外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務
--	---	---

手続き

採用を予定している外国人が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当するかどうかを検討する場合、外国人が従事する業務内容を明確にし、その業務が外国人の学歴又は実務経験と関連していることを確認します。

技術、人文知識、国際業務に分類されていますが、実際の業務では設計の技術、知識を活かして行う営業や、マーケティングの知識を活かして行うソフトウェアの開発など、「技術・人文知識・国際業務」の各カテゴリーが複合的になっていることが多く、申請の際には業務内容を精査し、外国人本人の経歴と業務内容の関連性を適切に記載することが必要です。

(詳細は専門家にご相談されることをお勧めいたします。)

技術・人文知識 を検討する場合

従事しようとする業務について下記のいずれかに該当し、必要な技術又は知識を修得していること。そして、その業務は、学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的技術又は知識を必要とするものであって、単に経験を積んだことにより有している知識では足りず、学問的・体系的な技術・知識を必要とする業務でなければなりません。

学歴要件

- a 大学を卒業、又はこれと同等以上の教育を受けたこと
- b 本邦の専修学校の専門課程を修了したこと

実務経験要件

10年以上の実務経験(教育機関での関連科目を専攻した期間も含む)

国際業務 を検討する場合

外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務であり、外国の社会、歴史・伝統の中で培われた発想・感覚を基にした一定水準以上の専門的能力を必要とするものでなければなりません。その判断基準として、下記のいずれにも該当することが求められます。

- a 翻訳、通訳、語学の指導、広報、宣伝又は海外取引業務、服飾若しくは室内装飾に係るデザイン、商品開発その他これらに類似する業務に従事すること
- b 従事しようとする業務に関連する業務についての3年以上の実務経験が有ること

※ただし、大学を卒業した者が翻訳、通訳又は語学の指導に係る業務に従事する場合には、3年の実務経験の要件は必要とされません。

在留資格の不許可事例

「技術・人文知識・国際業務」の資格を取得する外国人がおこなう業務は、「技術や知識などの専門性が必要な業務」であり、単純作業のような業務は認められません。また、外国人が大学や専門学校で専攻した科目と関連しない分野の業務に関しては、専門性を有していると判断されません。専攻科目と職務内容が一致していたとしても、会社にとって実際に必要な業務と判断されない場合にも、不許可となる可能性があります。

以下の不許可事例を参照いただき、採用を検討する際の参考にしてください。

不許可理由：従事しようとする業務内容について在留資格の活動に該当せず

事例1	企業	業種：飲食店 業務内容：料飲店の経営	外国人	学歴：大学卒業 専攻：情報システム工学科
	不許可内容	本邦の料理店経営を業務内容とする企業との契約に基づき、コンピューターによる会社の会計管理(売上、仕入、経費等)、労務管理、顧客管理(予約の受付)に関する業務に従事すると申請があったが、会計管理及び労務管理については、従業員が12名という会社の規模から、それを主たる活動として行うのに十分な業務量があるとは認められないこと、顧客管理の具体的な内容は電話での予約の受付及び帳簿への書き込みであった。当該業務は自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とするものとは認められなかったため不許可。		
事例2	企業	業種：電気部品の製造業 業務内容：部品の加工、組み立て、検査、梱包業務	外国人	学歴：本邦の専門学校卒業
	不許可内容	当該工場には技能実習生が在籍しており、当該外国人と技能実習生が行う業務のほとんどが同一のものであった。当該業務は自然科学又は人文科学の分野に属する技術又は知識を必要とするものとは認められなかったため不許可。		
事例3	企業	業種：菓子製造業 業務内容：工場にて洋菓子の製造	外国人	学歴：栄養専門学校卒業 専攻：食品化学、衛生教育、臨床栄養学、調理実習など
	不許可内容	外国人の当該知識を活用して、洋菓子の製造を行うとして申請があった。当該業務は、反復継続によって従事可能な業務であり、高度な知識を要する業務と認められなかったため不許可。		

不許可理由：申請内容と実態が異なっている

事例4	企業	業種：ホテル 業務内容：予約管理、通訳業務を行うフロントスタッフ	外国人	学歴：本邦の専門学校卒業
	不許可内容	入社当初は、研修の一環として、1年間は、レストランでの配膳業務、客室清掃業務にも従事すると申請があったが、当該ホテルにおいて過去に同様の理由で採用された外国人が、当初の研修予定を大幅に超え、引き続き在留資格該当性のない、レストランでの配膳業務、客室清掃等に従事していることが判明した。当該業務の大半が在留資格該当性のないものと判断されて不許可。		

不許可理由：現在留状況における素行が不良であった

事例5	企業	業種：貿易・海外業務 業務内容：海外取引業務	外国人	学歴：大学卒業 専攻：商学部 ※在留資格を留学から変更
	不許可内容	当該外国人は「留学」の在留資格で在留中、1年以上継続して月200時間以上のアルバイトをしていたことが今申請において明らかとなり、資格外活動許可の範囲を大きく超えて稼働していた。在留状況が良好であると認められなかったため不許可。		

不許可理由：学歴要件が満たしていなかった

事例6	企業	業種：飲食店運営 業務内容：商品開発、店舗開発、販促企画等	外国人	学歴：専門学校卒業 専攻：国際コミュニケーション学科
	不許可内容	当該学科において、接客、外国語学習、異文化コミュニケーション、観光サービス論等を履修した者が、飲食店を運営する企業において、店舗管理、商品開発、店舗開発、販促企画、フランチャイズ開発等を行うとして申請があった。当該業務は経営理論、マーケティング等の知識を要するものであるとして、専攻した科目との関連性が認められなかったため不許可。		

CASE
01 技能実習生

株式会社光真製作所



企業概要

代表者 代表取締役 池田 英智
所在地 滋賀県草津市北山田町739-2
電話番号 077-563-7152
設立年 1981年
事業内容 エレクトロニクス組立・配線
資本金 1,000万円
従業員数 81名(うち外国人5名)
URL <http://www.koss.co.jp/>



当社は2003年にフィリピン工場を開設し、日本の工場と連携して生産していますが、フィリピン工場の品質に課題が発生し、日本の技術を習得してそれを現地で活かしてもらうため、約7年前に外国人の受入れを開始しました。1度に2~3名を受入れています。



採用方法・面接のポイント

外国人材は、自社のフィリピン工場のメンバー40名強の中から、人選して来てもらっています。人選のポイントは日々の出勤率や業務態度などです。

弊社関連会社からの受入れなので、「企業単独型」方法で直接、当社が受入れることができ、監理団体にかかる費用が発生しないのがメリットですが、その分、入国後の講習や手続き等、自社でやらなければならない大変な点もあります。今は、監理団体を通じて来てもらっている人と半々です。監理団体経由ですとコストはかかりますが、日本語が少し話せる状態で派遣していただき、教育機能が充実しているというメリットがあります。



外国人材採用にあたり準備したこと・サポート体制

社宅や家具、自転車等の準備のほか、携帯電話も支給し、母国の家族との連絡用に使ってもらっています。社宅はアパートを借り上げた共同生活で、お米を1か月に30kgほど支給しています。音楽がうるさいという苦情が出たことがあり、ゴミの出し方なども含めて生活習慣の違いを理解してもらっています。

コロナ禍で一時、できなくなりましたが、USJへ一緒に行ったり、BBQや親睦会を開催して社内メンバーとの交流を深めました。コミュニケーションをしっかりと、問題があれば、すぐ対応するように努めています。

外国人材を採用したことで得られた変化・メリット

技能実習生に技術を習得して持ち帰ってもらったことで、フィリピン工場の製品の受入れ検査工数が半分になりました。以前は写真とメールを使い、英訳も必要で、現地とのやりとりで時間がかかっていました。今は不具合があった際などもオンラインで敏速にやりとりができるので効率がとてもよくなりました。

技能実習生は仕事に対する姿勢が日本人より熱心で、一生懸命働いてくれているので、それを近くで見ているまわりの社員のモチベーションアップにも繋がっています。



当社は自社のフィリピン工場から実習生を受入れているので、日本で習得した技術を、帰国してからそのまま現地工場で活かすことができるのが最大のメリットです。習得した技術を活かし、フィリピンの工場のさらなる発展に貢献してもらえればと期待しています。日本でいろいろな仕事にチャレンジして、たくさん経験していただき、技術の向上、知識の向上に繋げて欲しいと思います。

外国人労働者の思い

INTERVIEW



将来的には、この会社のマネージャーになりたいです

アポロス ラスピニャス

出身国 フィリピン
入社年 2021年1月
職務内容 電子機器の組立
在留資格 技能実習



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

フィリピンの工場で4年間働き、優秀な社員ということで技能実習生に選ばれた時は嬉しかったです。2年前から日本語を勉強し、来日前の2か月は、毎日仕事終了後、2時間勉強しました。今も毎日、少しずつ勉強しています。

日本(滋賀)で働く魅力について

日本人は親切で親しみやすいので安心です。滋賀県はフィリピンと風景が似ていて、平和で便利なところ。アパートの近くには公園やお店もたくさんあります。休日は、同僚と一緒に、自転車や車で美しい場所へ出掛けて楽しんでいます。日本は給料が高いのも魅力です。

心がけていること

細かい作業が好きで、電子機器の組み立てに興味があり、この会社に入りました。手順書どおりに組み立てできているかをいつも気にかけています。顧客の満足度が高い製品をつくり、顧客にも社にも役立てればと思っています。

困り事や、その克服方法

1月に来日したので、日本の寒さに驚き、洋服をたくさん買いました。困っていることは特になのですが、あれば先輩や池田部長に相談できるので支障ありません。家族(子供)と離れているのは寂しいですが、1日に2~3時間電話をしてコミュニケーションをとっています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

いろいろな知識を養え、専門的で複雑な仕事を学ぶ機会に恵まれ、成長することができました。3年後はまたフィリピンに帰り、この企業で働きたいと思っています。仕事は難しいと思いますが、将来的にはマネージャーになりたいです。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



彼女は日本人社員と実習生のパイプ役で、とても重要な存在です

取締役
製造部部长/品質管理課課長 池田 篤史

一緒に働く上で心がけていること

日常の中で声掛けをし、コミュニケーションを取ることで、相手が話し掛けやすくしています。一部社内資料を英語化し、共通認識ができるようにしています。会話は、スマートフォンの翻訳機能等も活用しています。

会社にとってどんな人ですか

日本語がかなり上手なので、日本人社員と実習生のパイプ役になってくれる重要な存在です。今後は技術力をもっと上げて、さらにいろいろなものを習得していってくれればと思います。日本では、人材が集まらなくなっています。その中で外国人実習生は、元気いっぱい、まじめで、向上心を持って仕事に取り組んでくれており、とても心強い戦力です。

CASE
02 技能実習生

エムズホールド株式会社



企業概要

代表者 代表取締役会長 前田 武憲
 所在地 滋賀県草津市木川町1595
 電話番号 077-574-8276
 設立年 1997年
 事業内容 住宅リフォーム・外壁、屋根の塗装、足場工事
 資本金 500万円
 従業員数 16名(うち外国人4名)
 URL <http://mshold.com/>

外国人材採用のきっかけ

約7年前、日本人の採用がなかなかうまく進まず、労働力強化のため外国人の雇用を検討しました。同業の知人に相談し、日本人に考え方が比較的似ていて、家族を大切にしているインドネシア人がいいのではと勧められ、監理団体を紹介していただきました。面接は現地とオンライン(スカイプ)で繋いで実施し、2名の採用を決めました。



採用方法・面接のポイント

現地まで赴いて面接を行ったこともありますが、オンライン面接で十分、対応できることがわかり、今はスカイプで面接しています。採用は2年に1度の頻度で、初めの半年間は作業を見ながら覚えてもらい、次の1年は新しい人材への引き継ぎも兼ねながら働いてもらっています。面接のポイントは一言でいえば愛想がよいことでしょうか。若い社員が多いため、恋愛の話などで盛り上がりやすいと考え、「女の子が大好き」「日本のアイドルが好き」という人は採用するようにしています(笑)



外国人材採用にあたり準備したこと・サポート体制

住宅や家具、通勤のための自転車など、生活面をサポートするものを全般で準備しました。また、社員に対しては、外国人材を雇用する意味を事前に周知し、受入れの心構えを共有化しました。入社後は、月1回の定例会議と、その後の食事会その他に、年4回、ボーリングやサッカー大会、慰安旅行等のレクリエーションを実施して社員全員の親交を深めています。また、毎週土曜日にレンジャーの恰好をして、近隣の清掃活動も一緒に行っています。

文化的な背景が違うので、インドネシアでの禁止事項(例えば豚肉やアルコール類の禁止等)などを聞き、禁を破らないよう、社員皆で気をつけています。会社では月1度、広報紙を発行していますが、それをグーグル翻訳等を使って母国語に翻訳し、インドネシアの家族に送って、安心してもらっています。



外国人材を採用したことで得られた変化・メリット

彼らの真面目に働く姿勢は、日本人社員の刺激になり、レベルアップにも繋がっています。当社は20代の社員がほとんどですが、外国人材を教える立場になり、責任感が強くなりました。

人数が増えたことで社員同士の会話が増え、雰囲気も明るくなりました。労働力がアップしたことにより、ゆとりが生まれ、心の豊かさにも繋がったと感じています。



外国人材は、仕事に対する考え方が日本人と異なり、残業をほとんどせず、作業工程に関わらず昼の休憩時間を午後12時ちょうどの取るなど、当初はズレも感じましたが、段取りの工夫や話し合いで対応し、時間管理を徹底するようになりました。考え方の違いで気が付いたことも多く、会社としてもとても勉強になりました。外国人材の採用にはコストや手間がかかることもありますが、その投資があつてこそ売り上げの拡大に繋がっています。社員の成長や会社の成長にとって、彼らは必要不可欠な存在です。

外国人労働者の思い

INTERVIEW



帰国してからもエムズホールドと関わってみたいです

アア

出身国 インドネシア
 入社年 2019年8月
 職務内容 仮設足場の組立、解体等
 在留資格 技能実習



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

日本の文化や日本人の働き方を知りたくて来日しました。日本語の勉強に加えて、メンタルやフィジカルを鍛えるよう努力しました。

日本(滋賀)で働く魅力について

日本人の皆さんはとても優しいです。私たちは外国人ですが、社員寮周辺の住民の方々にはフレンドリーでいつも優しくしてくれ、嬉しく思っています。

心がけていること

後輩の実習生たちの指導をしています。また、日本語がもっと上達するよう、YouTubeなども利用して勉強しています。

困り事や、その克服方法

日本に来て初めは何もかもわからず苦労しましたが、今では仕事や日常生活にも慣れてきました。今、困っていることは特にありませんが、悩みがあれば友達や会社の人に相談できます。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

仮設足場の仕事自体が初めてのチャレンジで、毎日が勉強でした。日本語能力試験(JLPT)のN4試験に、今まで4回不合格になりましたが、先日、ようやく試験に合格して嬉しかったです。将来は人の役に立つ人になりたいです。また、インドネシアに帰国後も、エムズホールドと関わってみたいです。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



従業員は皆、大切な家族のような存在だと思い、接しています

代表取締役社長 岡野 涼輝

一緒に働く上で心がけていること

できるだけ沢山話しかけ、コミュニケーションをとるようにしています。レクリエーションでしたい事や行きたい場所も、普段の会話の中から聞き出し、USJ等の旅行先を決めています。代表取締役の考えの通り、従業員は運命共同体で、家族のような存在だと思っており、一人ひとりの人間力を高めるお手伝いができればと思っています。

会社にとってどんな人ですか

彼らは大変やる気があり、とてもよく動いてくれるので助かっています。顧客や関係先の方の中には、はじめは外国人が働いているのを見て驚く人もいましたが、一生懸命に働いている姿を見て、認めてくれるようになりました。彼らに助けられることも多く、当社にとって欠かせない大切な存在です。

CASE
03 特定技能

扶桑工業株式会社

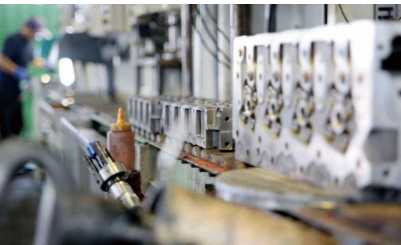


企業概要

代表者 代表取締役社長 高橋 善孝
所在地 滋賀県長浜市大茂亥町730番地
電話番号 0749-62-2451
設立年 1962年
事業内容 建設機械・産業機械・農業機械・自動車部品の精密機械加工
資本金 2,705万円
従業員数 384名(うち外国人37名)
URL <http://www.fusoco.co.jp/>

外国人材採用のきっかけ

5年前、人材難で困っていた際、得意先の協力会社関係からベトナム人の技能実習生やエンジニアが活躍しているという話を聞き、長浜商工会議所からも、彼らは真面目に働いてくれるという話を聞いたため、採用に踏み込みました。監理団体を紹介してもらい、エンジニア2名と技能実習生4名を採用しました。



採用方法・面接のポイント

面接は監理団体を介し、現地へ赴いて簡単な実技と質疑応答を実施しています。Q&Aは皆、練習して、だいたい同じようなことを言うため、ちゃんと目を見て話すかどうかや、たどたどしくても日本語で話そうとしてくれるかなどをポイントに見ています。日本語を覚えるのに前向きな姿勢の方を求めています。

外国人材採用にあたり準備したこと・サポート体制

実習生用に2階建てのアパートを借り、人数が増えてからは2LDKのアパートも追加で借りました。コロナ禍の際は、外出を控えるように伝えていましたが、若い子達なので、アパートの部屋でパーティをして騒ぎ、近所からクレームがきて謝りにいったこともありました。

仕事を教える際は、言葉が通じにくいので、わかりやすい表現で、身振り手振りも加えて説明しています。人数が少ないときは、交換日記もしていたのですが、今はさすがに難しく、翻訳機等も使って意思疎通をはかっています。日本語検定を受けるための費用などは、会社で負担します。また、年に1度、ホテルで懇親会をする他、京都の嵐山や愛宕山等へ一緒に観光に行き、コミュニケーションを深めています。



外国人材を採用したことで得られた変化・メリット

彼らは日本人より元気に、しっかり挨拶をし、仕事にも一生懸命に取り組んでくれており、まわりの社員の刺激になっています。みな若くて体力があり、休みをとることも少なく、生産が安定するので大変助かります。残業もすすんでやってくれています。

当初は言葉の問題もあり、教えるのが現場で敬遠する声もありましたが、1か月もすると日本人と同じように働いてくれるようになりました。もともと実習生の採用は数人だけの予定でしたが、彼らの頑張りもあり、ベトナム人を採用して2年を過ぎた頃から30人を超えるほどの人数に増えていきました。今はベトナム人が働いているのが当たり前で、いなければ生産がまわりません。当社では彼らは欠かせない戦力です。



外国人材に期待すること

実習生が働く期間が3年というのは短いのでは、という反応もありましたが、日本人を採用しても、3年間辞めずに働いてくれる人がどれだけのいるかを考えると、決して短くはないと感じます。場合によっては1週間で辞める人もいるので、3年間は確実に働いてくれるというのは、かえって安心感があります。言葉の壁の苦労はありますが、彼らはしっかりと仕事をしてくれており、生産が安定するというのが最も重要なことだと捉えています。日本語があまりできないと、簡単な作業しか説明できず、高度な技術を習得した上で帰国し、技術を活かしてもらおうという趣旨に沿いづらくなるため、実習生には少しでも日本語を勉強してきて欲しいと思います。

外国人労働者の思い

INTERVIEW



将来も日系企業が日本で働きたいと思っています

ファム ダン ファン

出身国 ベトナム
 入社年 2018年3月
 職務内容 機械加工
 在留資格 特定技能



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

ベトナムで働いていたのですが、将来のため、もっと新しいことに挑戦したいと思い、4年前に日本に来ました。25歳から日本語の勉強を始め1日、3~4時間、勉強をしていました。この会社で技能実習生を募集しているのを先輩から聞き、応募しました。

心がけていること

まじめに働くことと、ルールを守ることを心がけています。仕事ではクランプミスをしないように気を付けています。実習生の中には、日本語が不自由な人も少なくないため、自分が仲介してサポートするよう努めています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

日本に来てから、日本語検定や技能検定にチャレンジしました。帰国後はベトナムの日系企業で活躍したいとも思いますし、もう一度日本へ来て仕事をすることも考えています。家族と日本で暮らせばとも思います。そのために、より高い技術を身につけていきたいと思っています。

日本(滋賀)で働く魅力について

滋賀県は空気が澄んでいて、景色もきれいです。人も優しく、住んでいるところは安全で安心して暮らせます。釣りが好きなので、休日は同僚と琵琶湖でブラックバスやナマズなどを釣って楽しんでいます。

困り事や、その克服方法

今、困っていることは特にありません。悩みがあれば、彼女に相談したり、家族に電話をして相談します。寂しくなることもありますが、音楽を聴いて解消しています。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



職場に不可欠な存在で、特定技能の資格をとり滞在期間を延長してもらいました

製造部 製造2課課長 藤田 幸司

会社にとってどんな存在ですか

彼は入社当時から日本語の能力が高く、日本人社員とベトナム人実習生のパイプ役になってくれる貴重な存在です。

期待すること

彼ははじめ技能実習生として入社し、3年で帰国する予定だったのですが、職場に不可欠な存在で、もう少し残して欲しいと会社に懇願しました。ちょうど特定技能の制度が新たにできたこともあり、特定技能の資格をとって継続して働いてもらっています。日本語が上手なので、複雑な作業も説明しやすく、今後はさらに高い技術を習得し、職場のリーダーとしてまわりを引っ張って行く存在になってほしいと思っています。

CASE
04 技術・人文知識・国際業務

長谷金属株式会社



企業概要	
代表者	代表取締役 長谷 佳幸
所在地	滋賀県愛知郡愛荘町島川115番地
電話番号	0749-42-6858
設立年	1964年
事業内容	板金加工製品、溶接・塗装製品、機械加工製品の製造、販売
資本金	2,500万円
従業員数	45名(うち外国人20名)
URL	http://hasemetal.com/



約10年前、溶接や塗装工程の人員確保に苦労していたところ、知人から外国人実習生を採用してみようという提案されました。知人の会社がベトナム人を採用していた関係もあり、観光ついでという軽い気持ちでベトナムを訪問し、実習生のための教育施設である日本語学校を見学させていただきました。彼らからひしひしと伝わってくる働く意欲や日本へ行きたいという熱意に感動し、結果、大卒のエンジニア2名と実習生3名を採用することになりました。彼らは真面目で一生涯懸命動いてくれ、それ以降、毎年2~3人を採用しています。エンジニアは語学も達者で、会社の考え方や方向性等を実習生に伝えてくれるので、エンジニアと実習生という組み合わせでの採用はとてもよかったと思います。

採用方法・面接のポイント

面接では、働く意欲を重視します。なぜ日本で働きたいのか、なぜ弊社で働きたいのか、将来、何をやりたいのかを聞きますが、頑張って日本語で答えようとしてくれる人は好感がもてます。

また、もうひとつ重視するのが協調性です。住まいが共同生活なので、今のベトナム人社員とうまくやっていけるか、先輩の言うことを聞けるか、日本の習慣を守れるかといったところを見ます。能力があっても人間関係で浮いてしまうと長続きしません。真面目に頑張ってくれば、技術は身に付いていくものだと思っています。



外国人材採用にあたり準備したこと・サポート体制

アパートや一軒家を会社で借り上げ、1人1部屋で住んでもらっています。採用した当初は、入社前に家電一式を揃え、入居後はゴミの出し方等をレクチャーしていましたが、今は先輩のベトナム人社員がいろいろと教えてくれています。地域で日本語教室があるため、その参加費用を会社で負担しており、日本語検定で資格をとった場合はボーナスを上乗せし、意欲づけにしています。その他プライベートでは、皆でBBQをしたりお花見に行くなどして、交流を深めています。

当初から家族を迎えたつもりで日々接していますが、毎年、私の妻のために母の日の花とプレゼントを持ってきてくれるその優しさを嬉しく思います。



外国人材を採用したことで得られた変化・メリット

日本人だけだと言葉数が少なくなりがちですが、彼らがいることで会話が増え、笑顔も生まれて社内の雰囲気明るくなりました。ベトナム人社員で作ったサッカーチームで、会社の名前を冠した杯を実施してくれ、日本人社員も一緒にプレーする等、連携していいチームプレイになっていると感じます。

日本人同士だと、「仕事は見て覚えろ」という感覚がありますが、ベトナム人社員は、自分達が苦労しているので教え方も丁寧で、新入社員がすぐ仕事を覚えてくれるようになりました。彼らの活躍に日本人社員も良い刺激を受けています。



現在、社員の半分はベトナム人で、日本人とベトナム人の双方の活躍がなければ会社は存続しないといっても過言ではありません。外国人材の採用にコストダウンという意識は全くなく、会社の発展のために大いに活躍して欲しいと思っています。今後は、ベトナム人の社員からも社を引っ張ってってくれる部課長が出てきてほしいです。また、将来的に海外で事業展開をすることがあれば、彼らのパワーを借り、共に挑戦、成長していきたいと考えています。

外国人労働者の思い

INTERVIEW



私にとって日本は完璧な場所です

グエン ヴァン ガン

出身国 ベトナム
入社年 2020年2月
職務内容 レーザー加工機のCAD/CAMプログラム作成を担当
在留資格 技術・人文知識・国際交流



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

ベトナムの工業大学を卒業後、約1年間、日本語を勉強し来日しました。希望の収入を得るため、また、日本語をもっと勉強したいと思い、来日しました。

日本(滋賀)で働く魅力について

電車など交通機関が発達していて、日本中どこでも行けるのが魅力です。休日は他府県の友達と会い、様々な場所へ旅行するなど、日本での生活を楽んでいます。

心がけていること

社内のムードメーカーとなり、日本人とベトナム人の橋渡し役になるよう努めています。

困り事や、その克服方法

日本に来た当初は言語や文化の違いがあり、苦労しましたが、先輩から丁寧に指導いただいたおかげで、1年経過した頃から、仕事も生活も順調に進むようになりました。悩み事はベトナム人の同僚や上司(部長)に相談しています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

今では日本語がかなり上達し、難しいプログラムでも自分一人ですべて対応できるようになりました。次の目標はCNC加工機のプログラム作成をマスターすること、日々、日本語勉強を頑張り、日本語検定2級を取得することです。将来的には、長谷金属の技術部長が、ベトナム支店が開設された場合は、その支店長になりたいと思っています。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



外国人材は貴重な戦力 彼らなしでは会社は存続しません

生産統括部 大西 俊之 部長

一緒に働く上で心がけていること

生まれも育ちも異なるため、「当たり前」はなく、何事も丁寧な説明を心がけています。入社後1年間は、毎日15分のミーティングを実施し、仕事の進捗だけでなく不安に思うことなどをヒアリングし、相談に乗りました。

会社にとってどんな人ですか

彼は日本人社員とも積極的に交流し、社内の雰囲気を明るくしてくれています。エンジニアの彼には、ベトナムにいる際から週に一度、図面展開の宿題をだして指導をはじめ、入社後はチェック体制を整えたいうえでどんどん実践に挑戦してもらいました。弊社には生産工程や加工設備が多くあるため、ハンガリー精神旺盛で何事にも積極的に挑戦する彼のような人材は大歓迎です。

CASE
05

留学
(資格外活動許可範囲内で就業)

マザーレイク株式会社



企業概要	
代表者	代表取締役 片岡 理佐
所在地	滋賀県大津市黒津一丁目6番18号
電話番号	077-536-3901
設立年	2001年
事業内容	グループホーム・デイサービス・訪問介護・ 居宅介護支援・小規模多機能型居宅介護 等
資本金	1,000万円
従業員数	73名(うち外国人3名)
URL	https://grouphome.jp/



日本は人口減少が続いており、このままでは介護業界だけでなく日本全体の人材不足が懸念されております。介護分野でも外国人材の受入れが可能になり、現場での活躍が期待されています。他国でも高齢者を敬う文化は多くあり、お互いの利点を取り入れたいことから、いち早く外国人材採用に着手しました。数社の監理団体から外国人材への想いが共有できる団体と契約し、3年前にベトナムから1期生1名の採用からスタートし、現在は、留学生1名(ネパール)、特定技能1名(ベトナム)、技能実習生1名(ネパール)合計3名の外国人の方にお仕事してもらっています。



採用方法・面接のポイント

外国人材採用については、トップの判断だけでなく、現場の担当者にも同じように意識をもってもらえることが大切です。スムーズに現場で受入れられる下地を作るため、1期生の時は、担当者に現地ベトナムまで赴いてもらい面接を実施しました。ここ数年、コロナで現地へ行くことはできなくなりましたが、ZOOMで面接が行えるようになってからは、面接に入る担当者の数も増やし、実際に採用になった時に双方が仕事をしやすい環境が整ったようにも思います。当社では、国籍は問わず、求めるのは協調性であり、一緒に頑張ってくれる人で、やはり人柄を重視しています。

外国人材採用にあたり準備したこと・サポート体制

住居は、はじめはワンルームを準備しましたが、田舎は賃貸物件も少なく、外国人の入居を断られるケースも多いため、今は会社で家を買って、リフォームして3人で住んでもらっています。外国人の雇用について、はじめスタッフは皆、戸惑いを見せていましたが、全体会議で出身国についての文化習慣を勉強し、受入れ体制を整えていきました。

外国人材の入社後は、市販の教材を使って毎日15分、日本人スタッフが日本語を教えたり、介護の資格取得に向けサポートをしたりしています。またアイパッドの翻訳機能も活用しています。彼女達が習ってきたのは標準語なので、関西弁はわかりづらく、テキストもないというのが悩みどころです。

自宅と職場の往復だけでは淋しいので、休日には京都のお寺やUSJと一緒にいくなど、仕事以外の楽しみも作るように配慮しています。



外国人材を採用したことで得られた変化・メリット

真面目で一生懸命やる姿勢が、日本人スタッフにもいい影響を与え、モチベーションがあがっていると感じます。いろいろな人を受入れようという姿勢も皆の中に強くなってきていると思います。言葉の壁があり、ニュアンスを伝えるのが難しいこともありますが、より丁寧に噛み砕いて説明するようにしています。本来、日本人スタッフにも、「常識だからわかるだろう」と考えるのではなく、きっちりと説明してあげるべきで、指導する側としても勉強になることが多いです。「ゆず湯」など季節行事をすると、利用者の方が、外国人スタッフに日本文化について教えてくれることもあり、利用者の満足度に貢献するという側面も見られます。



技能実習生の受入れは、管理組合への手数料や住居の準備、介護以外の日本語の勉強を教える時間の確保など、いろいろなコストが発生しますが、それを考えても、メリットの方が多いと感じます。技能実習生には期限がありますが、より高度な介護の資格を取得して、長く日本で仕事をしてもらい、長く滋賀県に定住して欲しいと思っています。

外国人労働者の思い

INTERVIEW



優しい介護福祉士を目指しています

リザル・サビナ

出身国 ネパール
入社年 2021年4月
職務内容 高齢者介護
在留資格 留学



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

日本のアニメが好きで、ネパールの大学で1年間、日本語を勉強し、その後2年間、ビジネスの勉強をした後、約4年前に日本に来ました。

心がけていること

高齢者のお世話を丁寧にすることで、まわりの助けになればと思っています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

一番にチャレンジしたことは、関西弁を話すことです。この仕事に就いて、周りの人のことを注意深く見て、小さなことも気付けるようになりました。将来は、介護の資格を取り、優しい介護福祉士になりたいと思っています。

日本(滋賀)で働く魅力について

私は人のお世話をすることが好きで、高齢者が多く、介護をする人が少ない日本で働くことは魅力に感じました。

困り事や、その克服方法

車を持っていないため、ショッピングに行くのが大変なことです。悩みは先輩や友達に相談しています。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



外国人の雇用は、様々な考え方を持つ人を認め合うきっかけになると思います

片岡 紗矢香

会社にとってどんな人ですか

リザル・サビナさんは入社後1年経ち、今では日勤の仕事すべてこなせるようになりました。外国人にお世話してもらうことを受入れにくいご利用者に対しても、何度も話しかけて受入れてもらえる関係を築けており、とてもガッツがあり、周囲に良い影響を与えています。シフト調整で困った時は必ず相談に乗ってくれ、対応もしてくれる頼りになる存在です。また、高齢者を敬う気持ちが日本人より強いのか、ご利用者との関わり方を見て、自分自身の日々の関わりを振り返ることもあります。文化の違う外国人雇用が当たり前になることで、日本人でもいろいろな個性の人を受入れることが容易になるように感じます。様々な考えを持った人間がいて当たり前で、そのことを認め合うことのきっかけになるのではないかと思います。

一緒に働く上で心がけていること

基本的には日本人と同じようにOJTで指導する他、日本語の勉強の時間も設けています。休憩時には「買い物はどこですか?」など、なるべく答えやすい質問をしてコミュニケーションをとっています。夢を持って日本に来てくれているので、その実現に向けてお手伝いをし、気持ちよく働いてもらえるよう努めています。