

外国人材受入れのイロハから雇用事例まで

外国人材雇用 お役立ちハンドブック

外国人材の雇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

Webによる
ご相談



電話・メール
によるご相談



ご来所によるご相談
※水曜日のみ



企業様等への
訪問によるご相談



専門知識を持つ相談員(行政書士など)が外国人材の活用を検討される県内企業様のご相談に対応し、外国人材を円滑かつ適正に受け入れることができるよう必要な支援を実施いたします。

お問合せ

滋賀県外国人材受入サポートセンター

受付時間：10:00～17:00

※16:00受付締切
※土日祝、年末年始を除く

TEL 050-5211-5397

E-mail mail@shiga-gaisapo.com

HPはこちら



令和6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：レバレジーズ株式会社

来所相談

しがジョブパーク

〒525-0025 滋賀県草津市西渋川1-1-14 行岡第1ビル4階



アクセス：JR琵琶湖線「草津駅」西口から徒歩3分
※お車の場合は近隣の有料駐車場をご利用ください。

Foreign Employment Useful Handbooks



INTRODUCTION
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。

厚生労働省が公表した「外国人雇用状況の届出状況まとめ」によると、日本で働く外国人労働者数は令和5年(2023年)10月時点で2,048,675人と過去最高を更新。

また、滋賀県内においても令和5年(2023年)10月時点での外国人材を雇用する事業所数は2,752事業所で、前年比176事業所(6.8%)増加し、11年連続の増加で過去最高となりました。

こうした市場状況からも、国内の外国人労働者と雇用事業者は年々増加し、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きていることがわかります。

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、事業所の外国人材雇用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。

「外国人材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け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、既に外国人材を雇用している企業の好事例を紹介しております。

外国人材の雇用を検討中、または既に雇用している企業の皆様に、外国人材の受入れにあたってのヒントとしてお役立ていただければ幸いです。



ABOUT

滋賀県外国人材受入サポートセンターとは？

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、県内企業が外国人材を円滑かつ適正に受け入れることができるよう必要な支援を行っています。外国人材の受入れ・採用・定着の各フェーズにおけるさまざまなご相談に対応可能です。

専門知識を持つ相談員(行政書士など)が外国人材の活用をお考えの県内企業のご相談に対応いたします!お気軽にご相談ください。

対象 外国人材雇用を検討中、あるいは現在雇用中の企業

お問合せ 様々な方法でご相談を受け付けています。詳細は裏表紙をご確認ください。

公式 SNS



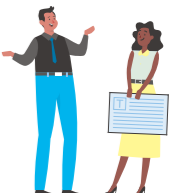
YouTube

滋賀で働く外国人材のインタビューを掲載!



Facebook

最新のセミナー・イベント情報を更新中!



RECOMMEND

おすすめの読み進め方

外国人材雇用の基本的なルールや関連法令を把握しておきたい方 → P.5~8

労働関連法案や不法就労防止のために把握いただきたい内容などをまとめております。

「技能実習」や「特定技能」などの在留資格について知りたい方 → P.9~18

在留資格の概要をはじめ、受入れの流れに関してご説明しております。

また、実際に自社で受け入れる在留資格などに不明点がある場合は滋賀県外国人材受入サポートセンターまでお問合せください。

県内企業が外国人材をどのように受け入れているか知りたい方 → P.19~36

実際に外国人材雇用を推進されている滋賀県内企業の事例をご紹介します。



外国人材を雇用するということは

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け入れるためには、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、外国人材を雇用する目的を明確化し、雇用・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

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。雇用する外国人材は、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だけでなく、輸出企業におけるチャネル開拓や、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、外国人材を雇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禍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込んで、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。

外国人材を雇用するにあたっての留意点

在留資格を確認すること

外国人材を雇用する場合、外国人材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を雇用できたのに、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おります。

外国人材を受け入れる心構え

外国人材がより定着し、長く活躍してもらうには、雇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が重要です。また、日本人と外国人材では違った文化的背景をも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材に伝わらないことで、業務上のトラブルが発生する可能性があります。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。実際に外国人材雇用をしている企業の事例をぜひ参考にしてください。

目次

第1章：外国人材の適正な雇用のために

① 外国人材雇用のルール	
外国人材雇用のルール、労働関連法令について	5
② 在留資格制度	
在留資格制度の概要	6
不法就労防止のために	7
在留カードの見方	8
③ 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	9
在留資格の不許可事例	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 技能実習	
技能実習制度の概要	15
技能実習生の受入れの流れ	16
技能実習法等で定める違法行為	18
新制度「育成就労」が2027年に開始予定 New!	18

第2章：外国人材が活躍できる職場づくりに向けて

① 【技術・人文知識・国際業務】 積水水口化工株式会社 New!	19
② 【技術・人文知識・国際業務】 株式会社松喜屋	21
③ 【技術・人文知識・国際業務】 長谷金属株式会社	23
④ 【特定活動46号】 一般財団法人滋賀YMCA New!	25
⑤ 【介護】 マザーレイク株式会社	27
⑥ 【特定技能】 社会福祉法人雪野会 万葉の里 New!	29
⑦ 【技能実習】 サイチ工業株式会社	31
⑧ 【技能実習】 エムズホールディング株式会社	33
⑨ 【技能実習】 株式会社光真製作所	35
よくある質問	37



1 外国人材雇用のルール

外国人材雇用のルール、労働関連法令について

外国人材の雇用については、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。

指針の主な内容

募集・採用時において	<p>国籍で差別しない公平な採用選考を行きましょう。</p> <p>日本国籍でないこと、外国人材であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公平な採用選考の観点から適切ではありません。</p>
法令の適用について	<p>労働基準法や健康保険法などの労働関係法令や社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人材にも適用されます。また、労働条件面での国籍による差別も禁止されています。</p>
適正な人事管理について	<p>労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について書面等で明示することが必要です。その際、母国語等により外国人材が理解できる方法で明示するよう努めましょう。</p> <p>賃金の支払い、労働時間管理、安全衛生の確保等については、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等に従って適切に対応しましょう。</p> <p>人事管理に当たっては、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、環境の整備に努めましょう。</p>
解雇等の予防と再就職援助について	<p>労働契約法に基づき解雇や雇止めが認められない場合があります。安易な解雇等を行わないようにするほか、やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望者に対して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努めましょう。</p> <p>なお、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されています。</p>

(参考：厚生労働省 HP)



※なお、外国人材を雇用する事業主には、外国人材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、外国人材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、マーケティング業務従事者等
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、ダンサー、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	特定産業分野の各業務従事者
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		

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。

(参考：出入国在留管理庁 HP)

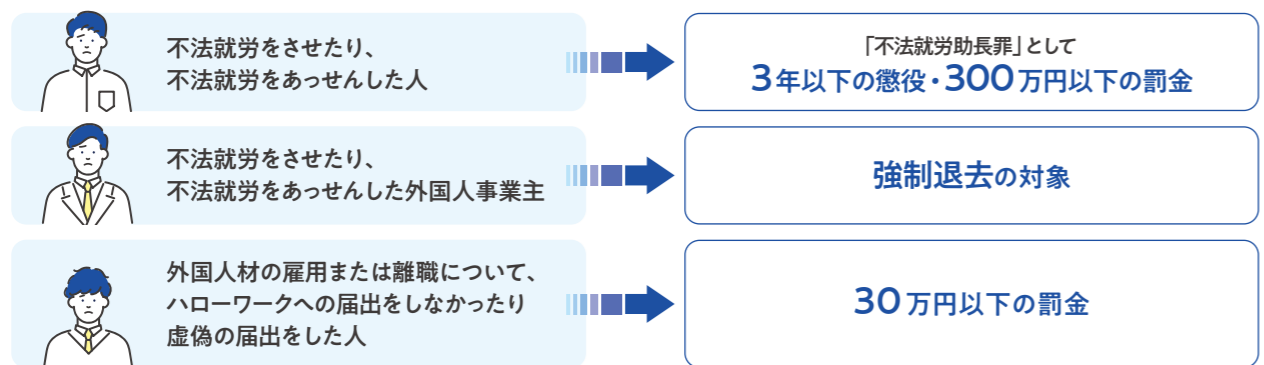
不法就労防止のために

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材だけでなく、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、外国人材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

<p>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</p>	<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
<p>2 就労できない在留資格をもつ外国人材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</p>	<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
<p>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</p>	<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



※外国人材を雇用しようとする際に、その外国人材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

! 外国人材を雇用する際には、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する外国人材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、所持する外国人材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。

- Ⓐ「在留資格に基づく就労活動のみ可」
- Ⓑ「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」)

(Ⓑ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、Ⓐについて、在留資格が「特定技能」の場合は、Ⓐ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」及び「特別永住者証明書」の見方や「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」及び「特別永住者証明書」の見方
<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。

- Ⓐ「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。)
- Ⓑ「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。)
- Ⓒ「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。


(参考：出入国在留管理庁HP)

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材を受け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39万人以上にのぼります（2024年6月末時点）。

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、通訳など外国人材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

 <h3>技術</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 理学 ● 工学 ● その他の自然科学の分野 	 <h3>人文知識</h3> <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 	 <h3>国際業務</h3> <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

雇用を予定している外国人材が「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、外国人材が従事する業務内容を明確にし、その業務が外国人材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、外国人材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

- 大学を卒業、又はこれと同等以上の教育を受けたこと
- 本邦の専修学校の専門課程を修了し専門士の学位を得たこと

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。

- 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
- 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材がおこなう業務は、「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、外国人材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、雇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	外国人材	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して申請があったが、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	外国人材	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、当該外国人材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	外国人材	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	外国人材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	外国人材	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して申請があったが、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材が、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	外国人材	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	当該外国人材は「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は認められなかったため不許可。		

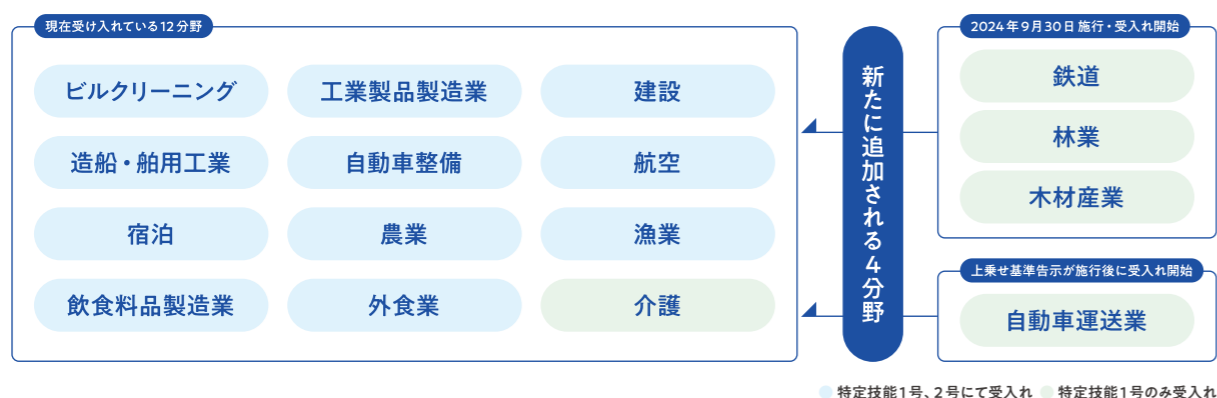
不許可理由：学歴要件を満たしていなかった

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	外国人材	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。		

特定技能制度の概要

国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れることを目的とする制度として、在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」が2019年に創設されました。2024年9月30日には省令が改正され、特定産業分野が新たに4分野追加されています。

特定産業分野 (16分野)



特定技能

特定技能1号

「特定技能1号」で在留する外国人材には、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

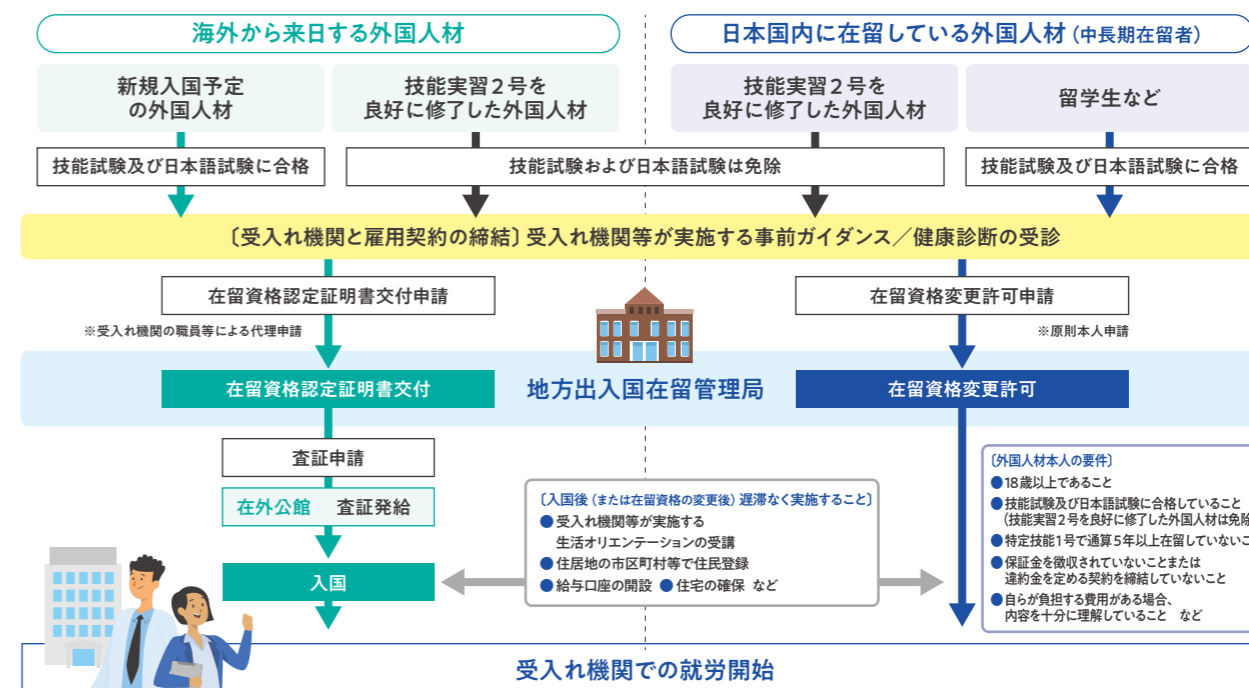
「特定技能2号」で在留する外国人材には、熟練した技能が求められ、これは、長年の実務経験等により身につけた熟達した技能をいい、現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人材と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を要する技能であって、自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行できる、又は監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行できる水準のものをいうとされています。

	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材は試験等免除)	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材は試験免除	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材を雇用する場合と、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材を雇用する場合の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 HP)

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、居住費等外国人材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的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、外国人材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、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け入れる外国人材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

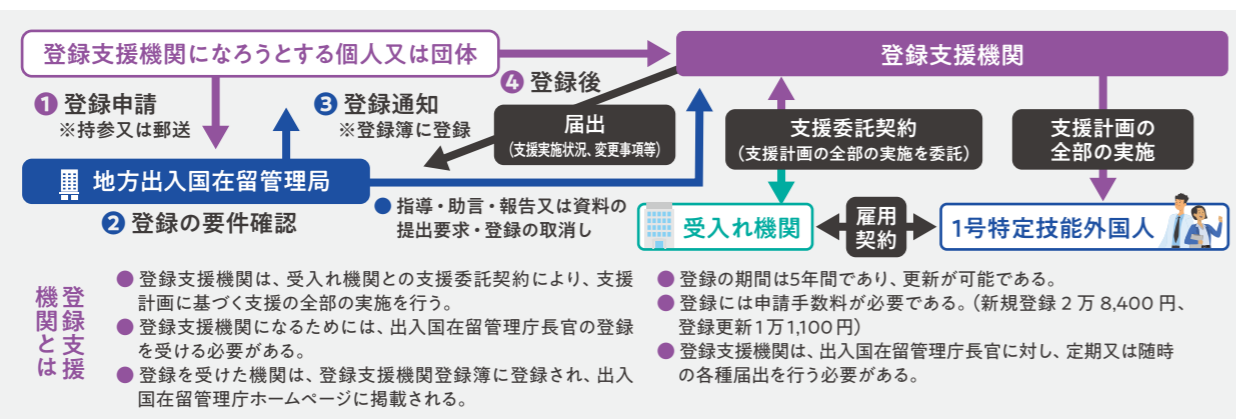
特定技能制度において、受入れ機関は、1号特定技能外国人が「特定技能」の在留資格に基づく活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための**職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を実施する義務があります**。これに関しては、具体的な支援計画（1号特定技能外国人支援計画）を作成し、当該計画に基づいて支援を行わなければなりません。支援計画の項目としては、下記の10項目があります。

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・住宅を提供する等
● 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、外国人材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す手伝いや、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材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 |

（参考：出入国在留管理庁 HP）

登録支援機関とは



（参考：出入国在留管理庁 HP）

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、外国人材を支援する体制があるものとみなされます。

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け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

（参考：出入国在留管理庁 HP）

技能実習制度の概要

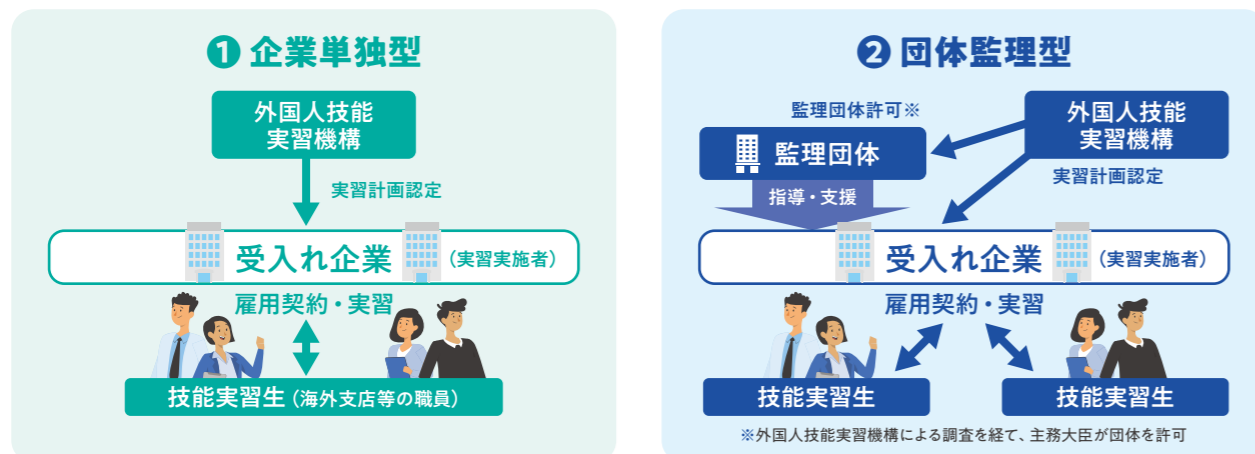
技能実習制度の目的・趣旨は、開発途上地域等への日本の技能・技術・知識等の移転を通じて、当該地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与しようという、**国際協力の推進**にあります。

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、外国人材の技能実習生が、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、91職種167作業に及びます (2024年9月30日時点)。具体的には、1. 農業・林業関係 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 社内検定型の職種・作業がありますが、それぞれに詳細な**技能実習計画審査基準**が定められ、必須業務や対象外の業務例も記載されています。実施予定の技能実習内容が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**しましょう。

2号移行対象職種・作業

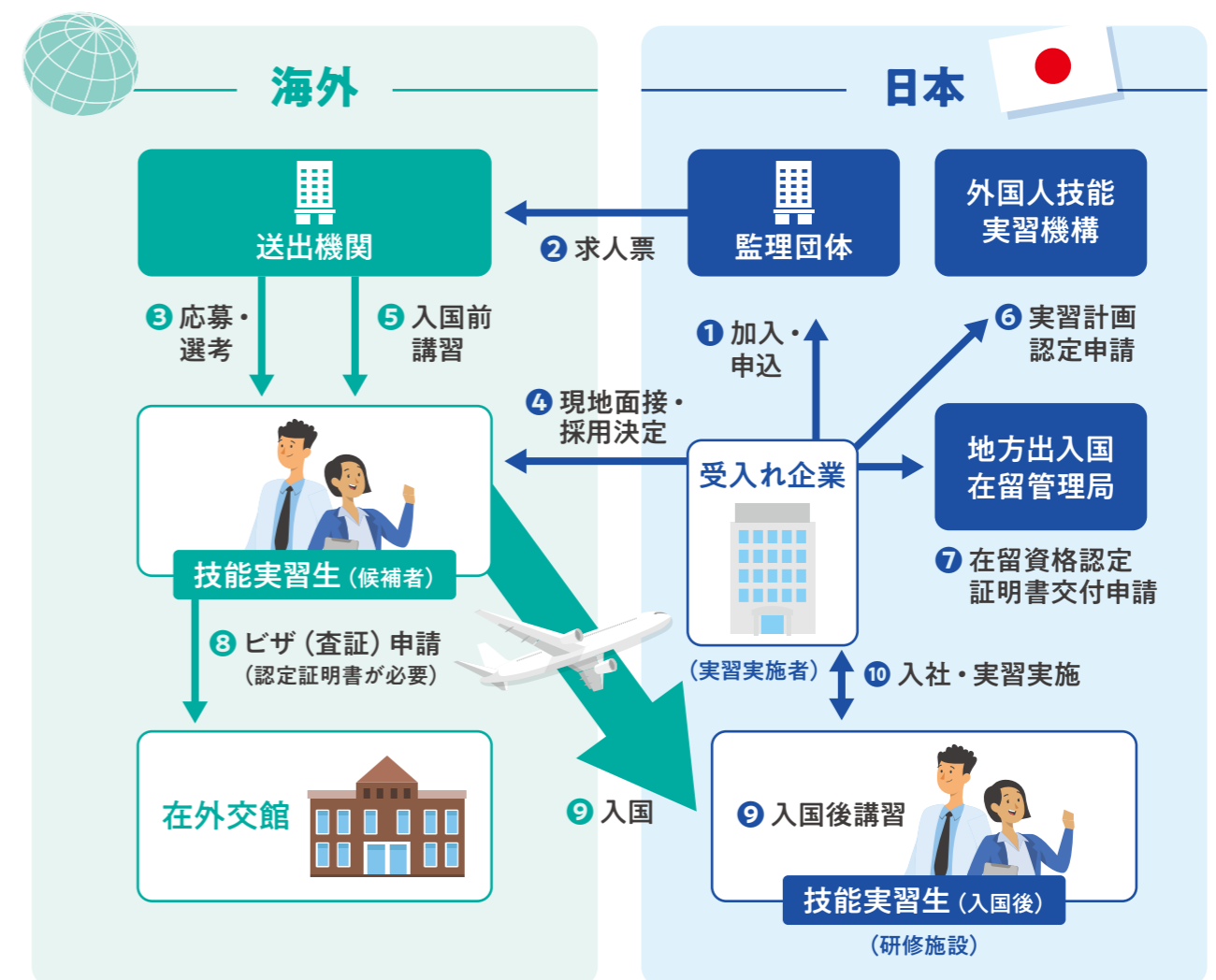


技能実習生の受入れの流れ

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け入れる場合、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

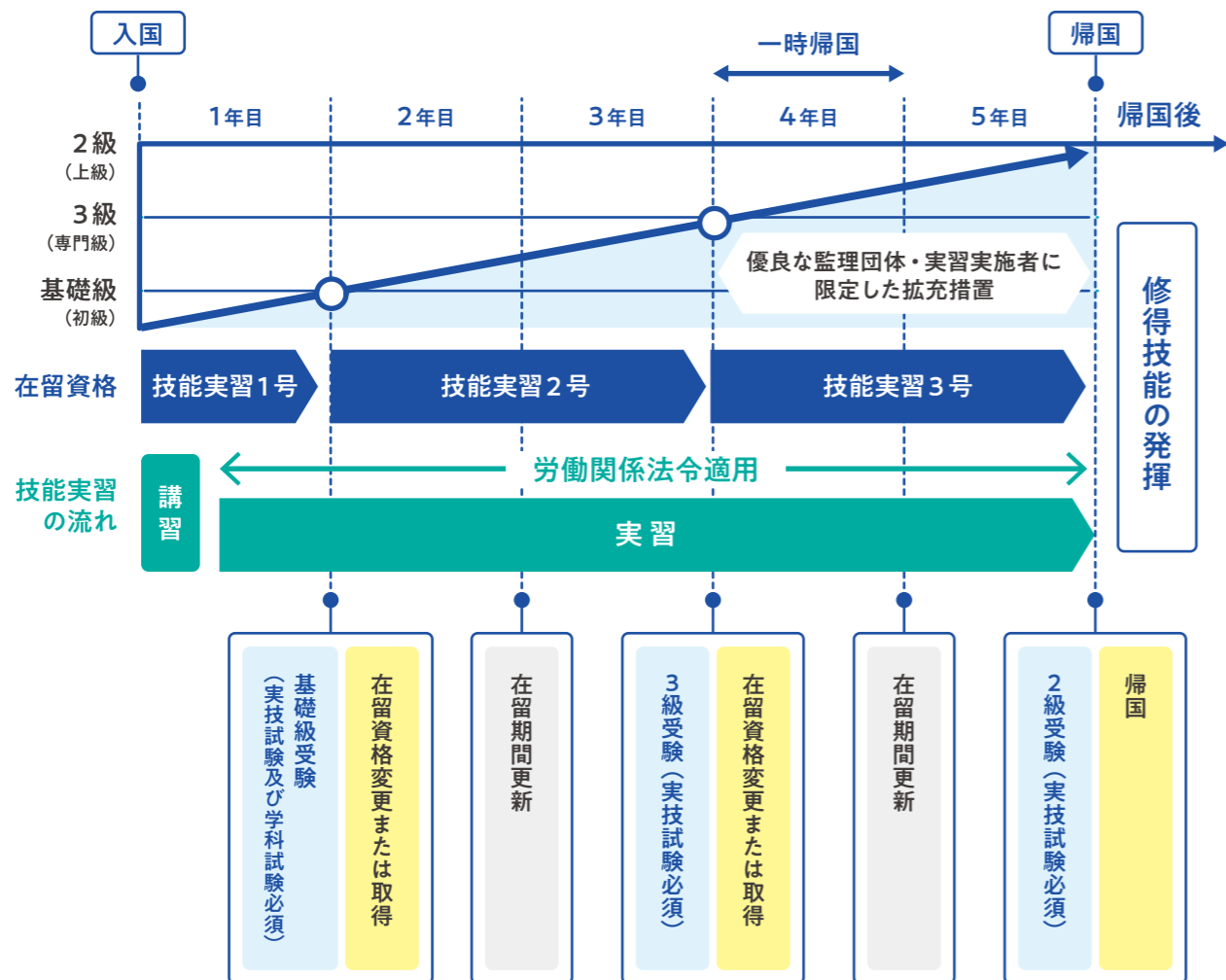


(参考：出入国在留管理庁HP)

入国後の手続き

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

技能実習の流れ



(参考：出入国在留管理庁 HP)

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、虚偽文書の作成・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)

新制度「育成就労」が2027年に開始予定 **New!**

ここまで説明してきた技能実習制度は2027年を目途に廃止され、新制度「育成就労」がスタートします。育成就労制度には、現行制度の問題を解消するための様々な変更点が存在します。

技能実習からの主な変更点

	技能実習 (現行制度)	育成就労 (新制度)
制度の目的	国際協力 (開発途上地域等への技能移転)	人材確保 (特定技能へ移行可能な人材の育成)
対象職種 (分野)	91職種 167作業	16分野 ※特定技能の分野と共通
在留資格 (在留期間)	技能実習1号 (1年)→2号 (2年)→3号 (2年)	育成就労 (最長3年)
日本語要件	原則なし (「介護」職種はあり)	あり
転籍・転職の可否	不可 ※転籍は条件付きで可能	条件付きで可能

新制度の目的は、在留資格「特定技能」で長期的に活躍してくれる外国人材を育成することです。企業は人手不足への対抗策として制度を活用できるようになり、外国人材側も日本で長く働く選択肢を選びやすくなるでしょう。また、日本語に関する要件が追加されたことで、実習中のコミュニケーションの改善も期待されています。

上記以外に、受入れ企業と監理支援機関の要件が明確になり、適正な育成・支援体制が求められるようになります。

これから技能実習制度を活用する企業への影響

既に廃止が決定している技能実習制度ですが、法改正が施行されるまでは現行制度のまま技能実習生の受入れが可能です。それでは、これから制度を活用する企業にはどのような影響があるのでしょうか。

最大の影響は対象職種の変更です。育成就労制度を活用可能な職種は「特定技能」の16分野に限定されるため、一部の事業所は対象から外れてしまいます。この問題を解決すべく、2025年を目途に分野拡大を含めた対応策が検討されます。また、法改正が施行された時点で既に入国している技能実習生は、制度廃止後も職務を継続できます。(最長3年間)。

(参考：出入国在留管理庁 HP)

CASE
01

技術・人文知識・
国際業務

積水水口化工 株式会社



企業概要

代表者 代表取締役 田中 善昭
所在地 滋賀県甲賀市水口町泉 1259
電話番号 0748-62-3857
設立年 1961年
事業内容 中間膜、樹脂、ファインケミカル等の製造および検査、充填、出荷
資本金 1,000万円
従業員数 347名(うち外国人材3名)
URL <http://www.sekisui-minakuchi-kako.com/>



積水化学グループとして、ベトナムの名門理系大学である「ハノイ工科大学」で開催されるジョブフェア(マッチングイベント)を紹介されたことがきっかけです。その際に手を挙げたのが弊社でした。国内の人材獲得競争が激化する傍らで、海外に目を向ければ日本で働きたい優秀な理系人材は多数いらっしゃいます。中でもベトナムは、日本と同様に儒教と仏教の影響を受けており、親や先輩を敬う姿勢、礼儀正しさを重んじる価値観が共通しています。こうした親和性の高さも後押しし、弊社としては初めての外国人材雇用を行うことを決めました。

採用方法・面接のポイント

経験や人柄を重視して採用するために、ベトナム在住の方の選考では日本語能力を不問としています。そのうえで、内定後には1年間ほど現地の日本語学校に弊社負担で通ってもらい、入社までに習得できるよう支援しています。面接時には通訳の同席が必須になりますが、互いに思っていることを母国語で話せるため、下手に日本語で行うよりスムーズかもしれません。



外国人材雇用にあたり準備したこと・サポート体制

日本語の学習支援や住居の契約など、生活を開始するまでのサポート体制を新しく整えました。また、入社後に不和が生じないよう、既存の社員への説明も丁寧に行っています。外国人材採用を始めてすぐの頃は、主にコミュニケーションに関する不安の声も上がっていました。一つ一つの意見に耳を傾け、外国人材と配属先の双方が安心して業務に入れるようにすることが大切ですね。入社までのリードタイムに、互いの人柄を知るための入社前交流会を開いたことも安心感の醸成につながったと思います。入社後は弊社で長く働いていただきたいので、キャリアに関する志向性は定期面談で常に把握するようにしています。母国を離れて日本で働いている以上、子育てや介護といったライフイベントの重みが日本人とは異なるでしょうから、可能な限り寄り添いながら環境を整えていきたいという想いがありますね。



外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

以前は「海外出身の人と働く」という事に対して必要以上に身構えてしまう人もいましたが、一緒に働く中で、そうした壁は自然となくなっていきました。本来は存在しない壁を自分で作り出していたのだと気付かされたように思います。現在、弊社の外国人材はベトナム出身者ですが、他の国の方でも抵抗なく受け入れられる雰囲気になったと感じます。メリットは、彼らの勤勉さに良い影響を受けている社員が多いことです。日本語学習に取り組む姿勢からも明らかでしたが、与えられた仕事に対して非常に積極的で、分からないことは自ら学ぼうとする姿勢には背筋が伸びます。将来的に会社の中心で活躍してくれることが今から楽しみです。



現在働いているメンバーは、いわば外国人社員の一期生なので、これから入社する二期生・三期制が働きやすい環境の土台を一緒に作ってほしいと思っています。それ以外は日本人の社員と変わりません。専門性を活かしてスペシャリストとして活躍する道もあれば、マネージャーとして部下を育てる道もあります。将来的には、それぞれのキャリア志向に沿う形で事業の中核を担ってほしいですね。

外国人社員の思い

INTERVIEW



技術者として 専門性を磨きます

ファム チュン

出身国 ベトナム
入社年 2022年
職務内容 電気工学系の技術者
在留資格 技術・人文知識・国際業務

紹介動画



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日本企業の上司は、相手を尊重した仕事をおこなう方で、「このような企業文化がある国で働きたい」と思ったことがきっかけです。その頃から日本語は勉強していましたが、内定後には日本語の学習費用まで支援してもらえました。

心がけていること

主に製造機械のメンテナンスや安全点検を行っており、ベトナムにいた頃と系統は似ていますが、現在の方が製造ラインが大きいので、万が一問題が発生した際の影響も大きいです。先輩方に教えてもらいながら、自分の仕事を全うしようという思いです。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

現在の業務はメンテナンスが中心ですが、いずれは設備の改良にも挑戦したいです。そのために「実際に商品がどのように作られるか」といった専門外の知識も勉強しています。いずれ会社の中核を担う人材になれるよう、努力を続けていきたいです。

日本(滋賀)で働く魅力について

働く場所としても、住む場所としても、とても良い環境だと感じています。物価は都市部と比較して高くありませんし、ベトナムのような交通渋滞もあまり見られません。自然豊かで四季折々の変化に富んでいる点も気に入っています。日本に来る前は積雪を見るのが楽しみでした。

困り事や、その克服方法

自分に理解できない仕事の勉強で、先輩方は丁寧に教えてくれました。プライベートでは病院の診察に戸惑いました。ベトナムでは24時間診察が一般的で、不便を感じました。ベトナム人の後輩には、しっかりとサポートをしたいですね。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



会社の中核を担うような 活躍を期待しています

企画管理グループ 人事課 谷川 晃平

会社にとってどんな人ですか

彼ら自身のキャリア志向が最も大事ではありますが、個性や強みを活かしながら成長してくれることを期待しています。専門性の向上に対するモチベーションが高く、このままスペシャリストとして第一線で活躍している姿を想像できます。リーダーシップを発揮してチームを目標達成に導く、マネジメントの道に進むこともできるでしょう。

一緒に働く上で心がけていること

国籍に関わらず、あらゆる意味で公平な雇用を心掛けています。差別や偏見はもちろん、一方で外国人社員だけを特別扱いするような制度にも慎重です。住居の手配や在留資格関連のサポートといった必須の手続きは当然行いますが、行き過ぎた支援は不公平感につながるだけでなく、外国人社員側も壁を感じてしまう可能性があります。待遇や環境を可能な限りフラットにすることで、互いに対等な仲間であると感じながら気持ちよく働けると信じています。

CASE
02 技術・人文知識・国際業務

株式会社 松喜屋



企業概要

代表者 代表取締役 西居 基晴
所在地 滋賀県大津市唐橋町14-17
電話番号 077-534-1211
設立年 1949年
事業内容 近江牛肉の小売、卸売り、加工品販売、飲食業（レストラン）等
資本金 1,300万円
従業員数 140名（うち外国人材2名）
URL <https://www.matsukiya.net/>

外国人材雇用のきっかけ

コロナ禍が落ち着いてきて、毎日のように外国人観光客が来店するようになりました。また2025年には大阪万博も開催され、さらにお客様が増えることが見込まれることから、インバウンド対応強化のため、外国人材の採用を考えるようになりました。外国人材採用は未経験で、ビザの問題などわからない点も多く不安でしたが、どのような在留資格の方を採用したらいいのか等、滋賀県外国人材受入サポートセンターに色々アドバイスをいただき、不安を解消することができて、前に進むことができました。



採用方法・面接のポイント

2022年10月、滋賀県外国人材受入サポートセンターが開催した合同企業説明会に出席し、その時にブースに来て説明を聞いていただいた方の中から、許さんを採用しました。許さんは当時、大阪のビジネススクールに通っており、面接の際には、学校まで出向いて先生にも話を聞き、とても優秀でしっかりとされている方とお墨付きをいただきました。台湾大学を卒業し、TOEICが900点を超えるという大変優秀な方なので、本当に当社で良いのかと何度も確認しましたが、日本の歴史や食文化にとっても興味があり、都会ではなく地方で働きたいということで、お互いのニーズが合致し、採用に至りました。

外国人材雇用にあたり準備したこと・サポート体制

住居はご自身で物件を探されましたが、保証人が必要とのことで、会社が保証人になりました。交通費支給や食費補填、福利厚生等の制度は、すべて日本人社員と同様です。入社後2ヶ月間は、色々な部門の人にトレーナーになるよう依頼して現場研修をし、他の新入社員と同様に、ビジネスマナーやテーブルマナー研修にも参加してもらいました。日本語に慣れてもらうため、日々の振り返りレポートを日本語で書いてもらい、それに対して先輩社員が文通のような形でコメントを記入し、文章の添削を行っています。学習意欲がとても高く、日本人社員も間違った日本語を教えないように気を付けています。

外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

許さんを採用する前は、外国人のお客様とはiPadの翻訳機能を使ってやりとりしていましたが、肉の部位等、食関係の翻訳は誤訳も多く、とても苦労していました。彼女は中国語も英語も堪能で、スタッフが待ち望んでいた救世主のような存在です。モチベーションが高く、外国人のお客様目線で色々接客や誘客についての提案、アドバイスもしてくれ、こちらがいつも勉強させてもらっています。



今後ますますグローバル化が求められる中、許さんには海外広報、宣伝や海外エージェントとの交渉担当として、近江牛や日本の食文化の魅力を積極的に発信して欲しいと思っています。滋賀県へのインバウンド誘客事業とも連携し、牧場見学と合わせた体験型の企画等も実施していますが、観光客の目線に立ち、企画やプロモーションにも携わって欲しいと考えています。今後も外国人材をさらに迎えたいと考えており、彼女には良き先輩として指導役になってもらう予定です。そして、そのような優秀な外国人材がどんどん活躍してもらえるような職場にしていきたいと思っています。

外国人社員の思い

INTERVIEW



日本の食文化を世界に発信し、海外との懸け橋になりたいです

許庭璋

出身国 台湾
入社年 2023年4月
職務内容 通訳、翻訳、広報等
在留資格 技術・人文知識・国際業務

紹介動画



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

以前、日本に旅行で来た際、日本の風景や文化が魅力的で興味を持つようになりました。日本で働くために日本語と日本のビジネスマナーを勉強しました。

日本（滋賀）で働く魅力について

日本の空気や風景は美しく、滋賀は山や湖が綺麗で、豊かな自然環境の中で生活するのが魅力です。近くには、休日に楽しめる様々な場所やアクティビティもあり、気に入っています。

心がけていること

自分がお客様の立場ならどんなサービスを期待するか、日本の料理についてどんな説明をすればわかりやすいか等、日々考えて日本の食文化を勉強しています。海外からのお客様が料理を楽しむ笑顔に、やりがいを感じています。

困り事や、その克服方法

接客業の経験がなく、日本語もまだまだなので、苦労もありますが、同僚のみなさんが優しく、とても働きやすい環境です。インバウンド対応のため、逐次通訳する機会も多いですが、毎日頑張って慣れるようにしています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

実際に日本に来て、日本人と日本語で交流すること自体が、私にとって毎日のチャレンジです。松喜屋は滋賀の観光振興や地域活性化にも力を入れており、やりがいのある仕事で、私もそれに貢献したいと思っています。私の夢は、異なる国や文化の人々がいい人間関係を築ける機会を作ることです。日本の食文化や魅力を通じて、海外との懸け橋になれるよう頑張りたいと思います。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



外国人客の目線でサービスのアドバイスをもらい、いつも勉強になります。インバウンド部門の要の存在です。

原 桃子

一緒に働く上で心がけていること

はじめは異国で緊張されていたので、スタッフから積極的に声かけを行いました。今は毎日、朝礼、夕礼を行い、発言する場を設けています。台湾では親しい間柄で「ありがとう」とあまり言わない文化のようですが、日本文化を説明し、日本人と同じような対応をしてもらうようにしました。気になることがあれば、すぐ話し合っ問題解決をするようにしています。

会社にとってどんな人ですか

現在、インバウンドのお客様が増加していますが、英語に疎いスタッフが多く、通訳、翻訳をしてもらえるので大変、助かっています。初めての外国人正社員ということで、とても新鮮で、海外と日本の文化の差なども教えてくれるので、今までにない知識を見につけることができました。今後、訪日観光客の激増が見込まれる中、インバウンド部門の要といえる存在です。

CASE
03

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 健太郎
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（うち外国人材20名）
URL <http://hasemetal.com/>



2012年頃、溶接や塗装工程の人員確保に苦勞していたところ、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よかったです。

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そうか、先輩の言うことを聞けそうか、日本の習慣を守れそう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考えています。



外国人材雇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に負担しており、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。



外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

日本人だけ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、日本人社員と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、自分達が苦勞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。

外国人社員の思い

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・国際業務

紹介動画



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、日本中どこに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、苦勞しましたが、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も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 部長 大西 俊之

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。

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。

CASE
04 特定活動46号

一般財団法人 滋賀YMCA



企業概要

代表者 総主事 久保田 展史
 所在地 滋賀県近江八幡市鷹飼町537-3
 電話番号 074-833-2420
 設立年 1950年
 事業内容 国際教育活動、語学教育事業、学童保育事業、発達支援事業、野外活動・体育事業等
 資本金 なし（一般財団法人のため）
 従業員数 45名（うち外国人材3名）
 URL <http://www.shigaymca.org/>



我々「学童保育事業部門」では、お預かりしている子どもたちの多様性を育みたいと思い外国人職員を採用しました。滋賀県で暮らす外国人材の数は増加しており、将来的には多様なルーツを持つ子どもが同じ教室で過ごしている光景が普通になるかもしれません。YMCAは年齢・性別・人種・国籍・肌の色・障がいの有無など異なる背景を持った人々が共生し、平和に暮らせる社会を目指しています。外国人職員とのふれあいを通じて、子どもたちが「多様な文化を持つ人が共に過ごすことは当たり前」だと感じられるような環境を提供したいと考えました。

採用方法・面接のポイント

何より重視しているのは人柄です。子どもたちの手本となれる方かどうかは、実際に応募者とお会いしてみなければ判断できません。そうした事情から、多くの方と現場でお話できる滋賀県主催の「留学生等外国人材向け合同企業説明会（運営：滋賀県外国人材受入サポートセンター）」が助けになりました。実際に採用した方も説明会で出会った人です。現代の社会に対して自分の考えを持っているか、それを言葉で説明できるかを見極めるようにしています。



外国人材雇用にあたり準備したこと・サポート体制

特別な準備はしていません。基本的には日本人と同様に雇用しています。しかし、そもそも外国人材が「日本人と同様」の条件で働くためにはさまざまなハンデが存在しています。住居の手配や語学学習費のサポートなど、日本で働いてもらう上で必要なサポートは手厚く行いました。

特に日本語は周囲の配慮が必要不可欠です。たとえば、急いでいる保護者の電話対応は一朝一夕では行えません。成長の機会を奪わないようできるだけ自力でがんばってもらいつつ、本当に困ったときはいつでも頼ってほしいと伝えています。



外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

外国出身の保護者の方もいらっしゃいますので、立場の近い職員がいることで、より安心してお子さんを預けていただけるようになったのではないかと感じています。

また、子どもたちが「你好（ニーハオ）」「See You」と自然に外国人職員とあいさつを交わっている場面も増えました。外国語で話している友達を茶化すようなこともなく、当たり前相手の言語や文化を尊重する雰囲気が出ており、まさしく異文化共生の実現です。さまざまなバックグラウンドの職員ががんばってくれているおかげですね。



外国人材雇用において最も大切な心構えは、外国人職員に日本への同化を強要するのではなく、周りの人間が人材をどう生かしていくかだと考えています。無理やり日本人同様になることを強要するのではなく、自国の文化や考え方を披露してもらい、周りも学ぶことで国や民族の壁がなくなってゆくと考えます。言葉も同様です。日本語を話す力・コミュニケーション力を磨いてもらうことは大切ですが、あいさつやレクリエーションに母国語も使用してもらうことで、周りもその人の国の言葉を理解できるともよい効果が生まれています。

外国人社員の思い

INTERVIEW



日本が好きです。
そんな日本で働ける
喜びを感じています

唐暢

出身国 中国
 入社年 2024年4月
 職務内容 学童保育
 在留資格 特定活動46号



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

異文化を学び、人生の選択肢を増やすためです。中国は厳しい学歴社会で、進学によって人生が左右されるといっても過言ではありません。選択肢として「留学」があり、異文化や多様な価値観に触れることで自己成長につなげることができます。

心がけていること

子どもたちが自分の知らない遊びをしているときは積極的に話しかけ、教えてもらい一緒に遊ぶようにしています。信頼関係を築きながら、居心地の良い居場所をつくれるように心がけています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

勉強と仕事です。慣れない環境のなかで、目に見える成果を出そうと必死に努力をしました。やはり、中国とは違う部分も多いので苦労もたくさんしましたが、たくさん助けられた部分もあります。これからは恩返しの意味も込めて、仕事でより多くの成果を残し、日本で安定した生活を送りたいと思っています。そして、「こんな環境で働いているんだよ」と中国にいる家族を日本に連れてきたいです。

日本（滋賀）で働く魅力について

自然を身近に感じられることです。

癒されたいときは琵琶湖に足を運びますし、少し足を伸ばせば京都にも行けるので、ショッピングやお寺巡りとといった遊び方も可能です。オンとオフのメリハリをつけながら、充実した日々を送ることができ、最高の環境だと心から感じています。

困り事や、その克服方法

一番困ったのは「関西弁」です。子どもたちが日常的に使う関西弁は、学校で習った日本語と大きく異なります。周囲の職員が丁寧に教えてくれて聞き取れるようになりました。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



外国人材の雇用を通して、
異文化共生の実現を
目指しています

総主事 久保田 展史

会社にとってどんな人ですか

自らの考えに基づいて主体的に動くことができる一方で、施設のルールを尊重するバランス感覚も持ち合わせています。そうした優秀さに加えて、彼女だからこ伝えられる視点や経験を持っています。子どもたちに自身の経験を語り、多様な価値観に触れる機会を提供してほしいと期待しています。

一緒に働く上で心がけていること

すぐに答えを教えるのではなく、自ら考えてもらうことを大切にしています。たとえば、言葉の語尾について適切な日本語表現が分からず、言葉に詰まってしまう場面が見受けられます。たとえば「明日の朝は遅い…」といったとき「遅い出勤なんだよね?」とフォローしたくなる気持ちを抑えるようにしています。語尾をあいまいにせず最後まできっちり話す習慣をつけてほしいのです。子どもたちが憧れる素敵な職員になってもらうために、最後まで辛抱強く待つよう職員一同心がけています。

CASE 05 介護 | 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(うち外国人材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、2019年にベトナムから1期生・1名の採用からスタートし、現在は、介護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け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くできる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。

外国人材雇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。外国人材雇用について、はじめスタッフは皆、戸惑いを見せましたが、全体会議で出身国についての文化習慣を勉強し、受け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。



外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

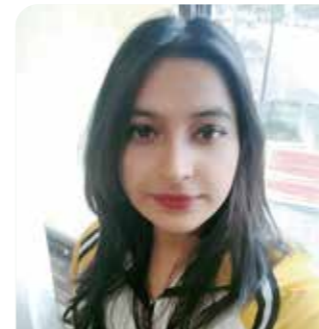
真面目で一生涯懸命やる姿勢が、日本人スタッフにもいい影響を与え、モチベーションがあがっていると感じます。いろいろな人を受け入れようという姿勢も皆の中に強くなってきていると思います。言葉の壁があり、ニュアンスを伝えるのが難しいこともありますが、より丁寧にかみ砕いて説明するようにしています。本来、日本人スタッフにも、「常識だからわかるだろう」と考えるのではなく、きちんと説明してあげるべきで、指導する側としても勉強になることが多いです。「ゆず湯」など季節行事をすると、利用者の方が、外国人スタッフに日本文化について教えてくれることもあり、利用者の満足度に貢献するという側面も見られます。



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、リザル・サビナさんのように、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。

外国人社員の思い

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	介護



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、2017年頃に日本に来ました。

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、小さなことも気づけるようになりました。今後は優しい介護福祉士を目指し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

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



外国人材雇用は、様々な考えを持つ人を認め合うきっかけになると思います

中尾 圭介

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2年経ち、早出・日勤・遅出・夜勤と全ての仕事をこなせるようになりました。外国人材にお世話してもらうことを受け入れにくいご利用者に対しても、何度も話しかけて受け入れてもらえる関係性を築けており、とてもガッツがあり、周囲に良い影響を与えてくれています。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。文化の違う外国人材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け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。

CASE
06 特定技能

社会福祉法人雪野会 万葉の里



企業概要

代表者 理事長 寺島 嘉孝
 所在地 滋賀県蒲生郡竜王町大字山之上 632
 電話番号 0748-57-2100
 設立年 1994年
 事業内容 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、グループホーム、デイサービス、居宅介護支援等
 資本金 なし(社会福祉法人のため)
 従業員数 160名(うち外国人材4名)



滋賀県内でも少子高齢化は深刻であり、特に介護業界は「利用者の増加」と「職員の平均年齢上昇」という直接的な課題に見舞われています。当施設も例外ではなく、健全な運営を続けていくためには、日本人だけでなく外国人材も積極的に採用する必要があると考えました。やはり、人手不足を解消し、利用者の方々に安心した環境を提供したいという想いが強かったですね。

採用方法・面接のポイント

弊社の特別養護老人ホームで活躍しているタイ出身のベルさんは、「特定技能」の在留資格で働きながら「技能実習指導員」の講習を受けて合格するほど優秀で意欲的な方です。現在はベルさんを中心に、さらなる外国人材の採用強化を進めています。すでに働いている外国人職員の意見に耳を傾け、採用の方法を改善していくことで、次に来る外国人材の方の「安心感」を醸成できればと考えています。



外国人材雇用にあたり準備したこと・サポート体制

電化製品や自転車など、日常生活に必要な物品を施設側で用意しました。住居は本人から希望があった外国人住居者の多いアパートに住んでもらっています。

日常的なサポート体制としては、特に言語面のサポートを重視しています。来日する外国人材は通常「標準語」を学んでいますが、我々が使用するのはいわゆる「関西弁」です。職員同士であれば、分かりやすい表現を意識して会話することもできますが、施設を利用しているお年寄りに強要するわけにはいきません。コミュニケーション上の行き違いは不満につながりますから、分からない言葉や違和感があればすぐに相談してもらい、できるだけ問題が発生する前に解決するように心がけています。



外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

最も大きな変化は、施設の雰囲気がとても明るくなったことですね。ベルさんの明朗な人柄が、職員と利用者の方の双方に良い影響を与えています。介護の仕事は大変なことも多いのですが、どんな時も弱音を吐かず笑顔で働いてくれて、周囲の職員も自然と励まされます。利用者の方からもベルさんは大人気で、彼女が休みの日には「今日はベルさんいないの?」と残念がられるほどです。また、介護の仕事に誇りを持ち、若い力を発揮して働いてくれる彼女の姿は、われわれ日本人の職員が仕事に対する姿勢や後進を育成する大切さを見直すきっかけになりました。



多様性の強化に大きな期待を寄せています。すでに、従来の枠にとらわれない新たな発想を仕事に取り入れてくれていて、周囲の職員の考え方も柔軟になったと感じています。われわれが思いも寄らぬアプローチで利用者に寄り添い、絶大な信頼を得ているので勉強になりますね。極端な例ですが「利用者が楽しみにしているお昼の歌番組に自分も出場する」と宣言した際は行動力に驚かされました(笑)。互いの良い点を吸収し合いながら、施設全体を良い方向へ導いていってくれることを期待しています。我々も外国人材とともに、変化を恐れずさまざまなチャレンジを重ねていきたいです。

外国人材の思い INTERVIEW



日本とタイの架け橋になります

プレーパン チャンピタック (ベルさん)
 出身国 タイ
 入社年 2022年10月
 職務内容 高齢者介護
 在留資格 特定技能(介護)



日本に来たきっかけ・来日までにした準備

タイでは社会保障の仕組みが整備されていません。親や親戚に何かあった場合は、仕事を辞めて介護に専念しなければなりません。この状況を変えたいと思い、未経験ではありましたが、介護の仕事をしっかり学びたいと思い来日しました。

日本(滋賀)で働く魅力について

人は優しいですし山や琵琶湖が近くにあるので、休日は自然に囲まれてリフレッシュできます。また、滋賀県内で外国人材向けの無料勉強会が多数開催されているので、他の施設で働いている方との交流機会も多くあり、初めて日本に来る方におすすめの環境だと思います。

心がけていること

言葉遣いには特に気を配っています。利用者の方の満足度に直結する重要な要素だと考えているからです。敬語や同音異義語を使いこなすのは大変ですが、同僚の方々に都度教えてもらいながら日々勉強しています。

困り事や、その克服方法

方言を理解するのに少し時間がかかりました。たとえば「えらい」という言葉。私たちが習った意味は「地位や身分が高い」という意味ですが、関西弁の場合は「大変」という意味もあります。メモして見返すことで克服していきました。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

一番のチャレンジは、介護職種の「技能実習指導員」の試験を受けて合格したことです。すべて日本語での試験だったので、なかなか難しいチャレンジでしたが、合格するために毎日勉強しました。次は、介護福祉士の資格を取るためにもっと頑張りたいです。

職場の社員・上司より INTERVIEW



施設にとってかけがえのない太陽のような存在です

管理者 ケアマネジャー 門坂 松代

会社にとってどんな人ですか

施設全体の雰囲気が明るくなり、利用者の方がベルさんとのコミュニケーションを楽しんでいる様子も多く見受けられます。仕事に対する意欲も高く、今のグループホームでの仕事だけでなく、特養や老健などの施設でさまざまな仕事に挑戦してくれる姿勢が、他の職員にも伝わって施設全体が変わろうとしています。

一緒に働く上で心がけていること

メリハリをつけるようにしていますね。ベルさんは何事にも積極的に「こんな仕事がいい」と自分から提案をしてくれます。そうした自主性を尊重し、本人と施設の双方が成長できるようサポートしながらも、厳格にすべき部分はきちんと指導しています。たとえば、言葉遣いや礼儀がいいかげんだと、利用者の方が不快に感じてしまう恐れがあるので、コミュニケーションに関する意識は一定の基準を保ってもらえるようにしています。

CASE 07 技能実習 | サイチ工業株式会社



企業概要	
代表者	代表取締役社長 山本 彰
所在地	滋賀県大津市平野3丁目1番11号
電話番号	077-561-9811
設立年	2004年(創業1907年)
事業内容	金銀糸の製造販売・真空蒸着製品、各種コーティング製品の製造販売(国内・輸出)
資本金	2,000万円
従業員数	219名(うち外国人材7名)
URL	https://saichi-kk.co.jp/



銀行から監理団体を紹介されたのがきっかけです。当時はそれほど人手不足ではなかったのですが、社長が新しい取組に熱心で、将来的に人材不足になるだろうという予測もあり、2018年に初めてインドネシアから技能実習生4名を受け入れました。インドネシアには取引先もあり、将来的に橋渡しの様な役割を担ってもらえる可能性もあると考え、採用を決めました。



採用方法・面接のポイント

現地の日本語学校で学ぶ方の中から20人ほど当社に合いそうな方を候補に挙げてもらい、社長が自ら現地に赴いて面接を行い、4名を採用しました。採用のポイントは「元気で笑顔のいい方」で、その中の一人はリーダー格となる25歳の穏やかな方を選びました。監理団体は、インドネシア政府認定送出国機関で、日本語学校に入学するハードルも高く、しっかりした人材が集まっています。

外国人材雇用にあたり準備したこと・サポート体制

初めての外国人材の受入れで、何をしていたのかわからず、監理団体のサポートを得て、住居や家財道具一式、自転車、食料品等を準備しました。住居は借り上げの3DKのアパートに2人ずつ入居してもらい、昨年、外国人材が結婚された際は、当社の就業規則に則って、夫婦で入れる社宅を準備しました。入社当初はたどたどしい日本語で、コミュニケーションをとるのも難しく、世話役である総務課長と一緒に買い物に行ったり、外食をしたりしました。歯医者や耳鼻科に行く際は、付き添いで行くこともありました。また、イスラム教の方は豚肉が食べられないので、お昼のお弁当は豚肉抜きのもので対応しています。仕事のシフトで一緒になる日本人社員も、しっかり指導ができる面倒見のよい社員を選り、業務後にその社員にヒアリングして、実習生達の業務の理解度を測りました。福利厚生は日本人社員と同様で、ボウリング大会やバーベキュー、飛騨高山への旅行や餅つき大会などに参加してもらっています。

外国人材を雇用したことで得られた変化・メリット

アノムさんをはじめ外国人材の方々は皆、真面目で丁寧で元気が良く、現場に活気が広がっています。仕事に対して前向きで、向上心をもって取り組んでくれており、最後まで諦めずにやり通そうという姿勢が、日本人社員にも良い影響を与えています。新しい風を吹き込んでくれて、とてもいい雰囲気になりました。



2018年に入社した1期生4名は、皆、実技試験をクリアして技能実習3号として継続して働いてもらっており、直近では2022年に計12名の技能実習生を受け入れています。1期生の4名は先輩として、技能実習生の手本となるよう基礎を磨き指導役としても活躍してくれており、とても頼もしい存在です。

外国人材の思い

INTERVIEW



日本で学んだことを活かして母国で起業したいです

アノム トゥマリイマム

出身国 インドネシア
入社年 2018年9月
職務内容 工業包装
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

先輩から日本のことを聞いて興味を持ち、優れた製品を多く生み出す日本人は、どんな考え方や行動をしているのか勉強したいと考え、日本で働きたいと思いました。来日前には、日本語学校を含め約1年間、日本語を勉強し、日本の文化や習慣を学んだり、健康管理のために、運動もたくさんしました。

日本(滋賀)で働く魅力について

住居の周りにはスーパーやコンビニ、飲食店、病院があり、駅にも近いので京都、大阪、名古屋にも日帰りで行くことができ、とても便利で満足しています。釣りが趣味で、琵琶湖や川などの自然が身近にあるのも気に入っています。

困り事や、その克服方法

はじめは日本語が難しく、特に関西弁は自国で習ってきた標準語の日本語と違うので苦労しましたが、積極的に会話し、勉強して解るようになりました。仕事の手順を覚えるのは大変でしたが、今は慣れたので大丈夫です。仕事の相談は課長や係長、職場の人にすぐ聞くようにしていますが、皆さん、とても優しく接してくれます。

心がけていること

時間をきちんと守り、「ホウレンソウ」を必ず行うようにしています。指差呼称を実施して安全第一に仕事をし、何度もチェックして問題が起こらないように気を付けています。

日本に来てからのチャレンジ・これからの目標等

日本に来たこと自体が大きなチャレンジでしたが、シフト内では実習生は自分一人であったため、すべて日本語で日本人と一緒に仕事をしたこともチャレンジでした。時間をきちんと守ることも自国とは違う文化で、日本で身についた変化です。インドネシアでは仕事が少ないので、将来は小さくてもいいので自分の店が会社を作りたいと思っていますが、できればもう少し、この会社で延長して働ければ嬉しいと思っています。

職場の社員・上司より

INTERVIEW



会話が上手でコミュニケーション力があり、前向きな姿勢が社内にも良い影響を与えています

製造本部 蛸田製造2課課長 豊田 勇太

一緒に働く上で心がけていること

資料にはひらがな、カタカナを振り、専門用語を簡単な言葉に変換して、内容を理解してもらいやすくしています。製造業は安全第一なので、まずは安全ルールを徹底し、安定品質維持のため、いかに作業標準を守ることが重要かを説きながら指導しています。

会社にとってどんな人ですか

アノムさんは外国人材の中でも特に会話が上手でコミュニケーション力があり、配属チーム内だけでなく、全体のムードメーカー的な存在で、皆から愛されています。来た当初は日本語がたどたどしく、会話に苦労しましたが、解らない言葉を毎日メモして日本人に聞き、自分から積極的に話したり聞いたりしてくれて、どんどん会話が上達していきました。勉強熱心で前向きな姿勢が、周りの人にもとても良い影響を与えています。

CASE
08

技能実習

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（うち外国人材4名）
 URL <http://mshold.com/>

外国人材雇用のきっかけ

2015年頃、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材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。お互いに母国語が異なるため、意思疎通が回りやすい内容のヒアリングを心がけているのが面接のポイントです。趣味や日本について知っていることなど、プライベートなことも話題に出すようにしています。

外国人材雇用にあたり準備したこと・サポート体制

社宅や家具、通勤のための自転車など、生活面をサポートするもの全般を準備しました。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。



外国人材を雇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。



外国人材に期待すること

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。

外国人社員の思い

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

アアー

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。

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。

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。

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。

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。

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、はじめは外国人材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
09

技能実習

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(うち外国人材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、2015年頃に外国人材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、当社が受け入れることができ、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。



外国人材雇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うようにしています。

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とり、問題があれば、すぐ対応するように努めています。

外国人材を雇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減りました。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。

外国人材の思い

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 ラスピナス

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

紹介動画



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です。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なっています。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ただければと思います。日本では、人材が集まらなくなってきています。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。

FAQ よくある質問

「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持っており、当社に転職を希望している外国人材がいます。当社で担当する予定の仕事が、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で行うことができる活動に含まれるかどうかを確認したいのですが、どのような手続をすればよいのでしょうか。

「就労資格証明書」の交付申請を行うことで証明を受けることができます。

※詳しくは、出入国在留管理庁のHPを参照ください。

参考：出入国在留管理庁HP



会社や工場等で外国人材を雇うとき、旅券を確認しなくても在留カードだけ確認すればよいですか。事業主として、在留カードのどこに注意して雇用すればよいのですか。

旅券を確認しなくても、有効な在留カードを所持していることは我が国に適法に在留していることを証明しますが、在留カードを所持していれば雇用に問題がないということではありません。在留カードに表示された顔写真による本人確認はもちろん、在留カードに記載された在留資格、在留期間の満了の日、就労制限の有無及び資格外活動許可の有無を特に確認し、その所持者が適法に在留し、就労可能であるかを確認してください。

採用時に労働条件を明示しなければならないと聞きました。具体的には何を明示すればよいのでしょうか。

労働基準法第15条第1項には、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。」と規定されています。具体的には労働基準法施行規則第5条第1項に規定されている以下の事項(1)から(14)を明示する必要があります。

なお、(1)から(6) ((5)のうち、昇給に関する事項を除く)については書面の交付により明示しなければなりません。

※外国人材への説明時のポイントについては、厚生労働省のHPを参照ください。

参考：厚生労働省HP



「留学」の在留資格を持った学生をアルバイトとして雇おうと思いますが、就労時間に制限はありますか。

留学生については、包括的な資格外活動許可を受けている場合には、1週につき28時間以内(夏期・冬期休業等の教育機関の長期休業中は1日8時間以内)の就労(風俗営業等への従事を除き教育期間に在籍している場合に限り)が可能です。

登録支援機関になるために特定の法人形態であることは必要ですか。

所定の要件を満たせば、法人のみならず、個人事業主であっても登録支援機関になることができます。

「特定技能」では、母国における学歴についての要件はありますか。

学歴についての要件はありませんが、日本語試験及び技能試験に合格する必要があります。また、特定技能外国人は、18歳以上である必要があります。

「特定技能」について、雇用契約の期間に制約はありますか。

雇用期間について、入管法上、特段の定めはありませんが、1号特定技能外国人については、通算で在留できる期間の上限が5年となっていますので、これを超える期間の雇用契約を締結した場合でも、5年を超える期間については在留が認められないこととなりますので留意してください。

「特定技能1号」の外国人材から費用を徴収することは一切認められないのですか。

1号特定技能外国人に対しては義務的な支援として、外国人材が出入国しようとする空海港への送迎、外国人材と日本人との交流の促進に関する支援、外国人材の責めに帰すべき事由によらない契約解除時の転職支援のほか、特定技能雇用契約の内容に関する情報の提供、適切な住居の確保に係る支援等の法務省令に規定される支援を実施しなければならず、これらの支援を実施するためにかけた費用については本人に負担させることは認められません。

「特定技能」の外国人材は転職が可能とのことですが、どのような場合に転職が認められるのですか。その場合どのような手続が必要ですか。

入管法上、特定技能外国人は、「相当程度の知識又は経験を必要とする」又は「熟練した」技能を有する業務に従事することが求められるところ、同一分野内であっても、使われる技能が異なる業務が複数存在し得る分野があります。

そのような分野については、当該外国人材が従事する業務に対応する技能を有していることが確保されてはじめて転職が認められることとなります。政府基本方針においては、分野内にさらに「業務区分」という区分けを設け、転職が認められる場合について、「同一の業務区分内又は試験等によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間」としています。なお、転職に当たり、受入れ機関又は分野を変更する場合は、在留資格「特定技能」の変更許可申請を行っていただく必要があります。

