

外国人材活躍

解説BOOK

～新たな在留資格「特定技能」の
活用ポイント～



挑みつづける、変わらぬ意志で。

はじめに

「特定技能」の創設で高まる期待と関心

深刻化する人手不足の解消が中小企業の最大の経営課題となっている現在、外国人材の受入れに対する期待と関心がこれまでになく高まっています。

こうした中、日本・東京商工会議所では、新たな外国人材受入れ制度の創設や外国人材の受入れ拡大に関して、数次にわたり意見・要望活動を行ってきました。そして、その結果として、一定の専門性と技能を持つ即戦力の外国人材を受入れるための在留資格「特定技能」が、2019年4月に創設されるに至りました。

「特定技能」の創設を受け、日本・東京商工会議所ではこれまで制度説明会やセミナーを開催してきましたが、「外国人材の受入れについてどこに相談したらよいか分からない」、「外国人材を雇用したいが出会いの場がない」といった声がまだまだ多く聞かれることから、こうした声に対応するために本ガイドブックを作成いたしました。

本ガイドブックでは、初めて外国人材の採用を検討される中小企業の皆様を念頭に、「特定技能」の制度概要や、受入れ手続きの内容、外国人材の定着・活躍のために必要な対応等について、分かりやすくまとめています。

ご一読のうえ、皆様の会社の外国人材受入れにお役立ていただければ幸いです。

日本・東京商工会議所の意見・要望活動

年月	意見・要望内容
2017年11月	今後の外国人材の受入れのあり方に関する意見 ～開かれた日本の実現に向けた新たな受入れ策の構築を～
2018年4月	専門的・技術的分野の外国人材受入れに関する意見 ～新たな在留資格「中間技能人材」の創設を～
2018年10月	「入管法改正案」骨子及び「政府基本方針」骨子案に対する意見 ～深刻な人手不足に苦慮する中小企業に有効な制度とするために～
2019年1月	法務省・外国人材の新たな受入れ制度に関する省令（案） 厚生労働省・外国人雇用管理指針（改正案）に対する意見
2019年4月	法務省・出入国在留管理基本計画（案）に対する意見
2019年10月	外国人材の受入れ政策に関する要望

意見・要望の概要版、本文は日本商工会議所、東京商工会議所ホームページからご覧いただけます。



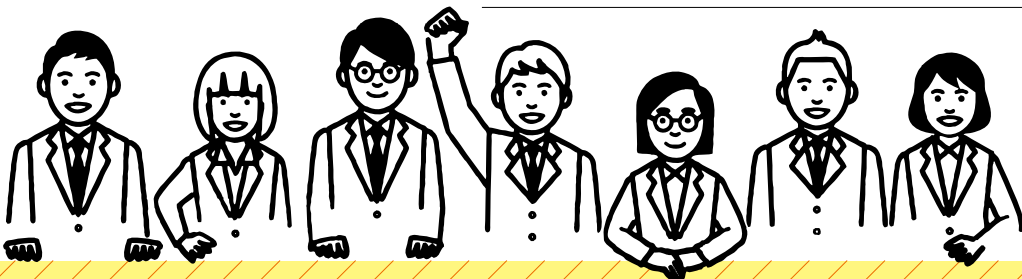
日本商工会議所
<https://www.jcci.or.jp/recommend/>

東京商工会議所
<https://www.tokyo-cci.or.jp/president/proposal/>

目次

- 1 外国人材受入れコースの高まり
- 2 新たな在留資格「特定技能」の概要
- 3 「特定技能1号」外国人の受入れから就労に至るまで
- 4 外国人雇用に関するルール（外国人雇用管理指針）
- 5 外国人材を初めて受入れる際のポイント（①受入れ態勢編）
- 6 外国人材を初めて受入れる際のポイント（②コミュニケーション編）
- 7 外国人材の受入れに関する支援策・各種問い合わせ窓口

参考資料



深刻化する人手不足	6
外国人材受入れニーズの高まり	7
外国人労働者数、外国人雇用事業所数ともに著しい伸び	8
(参考)外国人材の受入れに関する商工会議所の取り組み	10

「特定技能」が創設された目的	12
特定技能 1 号と特定技能 2 号	12
受入れ企業に関する基準と義務	14
特定技能 1 号の外国人材に対する支援	15
(参考)あなたの会社に適した外国人材のフローチャート	17

「特定技能 1 号」外国人を受入れる際の流れ	20
採用にあたって検討すべき事項	20
募集・選考の際の留意事項	21
採用決定後の手続き	23
(参考)特定技能外国人採用にかかる費用の目安	26

外国人雇用に関するルール(外国人雇用管理指針)とは	28
---------------------------------	----

外国人材が活躍できない職場の特徴	31
従来の受入れ態勢をカスタマイズする	33
①外国人材雇用の重要性を社員全員に伝える	33
②適切な人物を上司に選定する	35
③仕事のメリットを感じさせる	36
④孤独にさせない仕組みをつくる	37
⑤異文化理解の教育・研修を行う	38

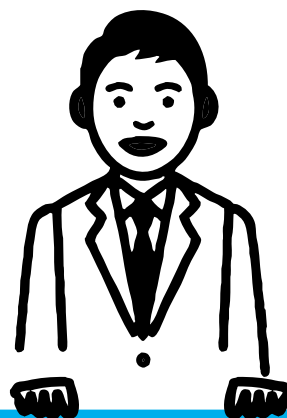
コミュニケーション不全の原因	41
日本人との違いを踏まえたコミュニケーション方法を取る	45
①何でもストレートに言葉を重ねて話す	46
②日本人の考え方やコミュニケーション方法を教える	48
③NGワードを口にしない	49

.....	51
-------	----

.....	59
-------	----

1

外国人材活躍解説BOOK



外国人材 受入れニーズ の高まり

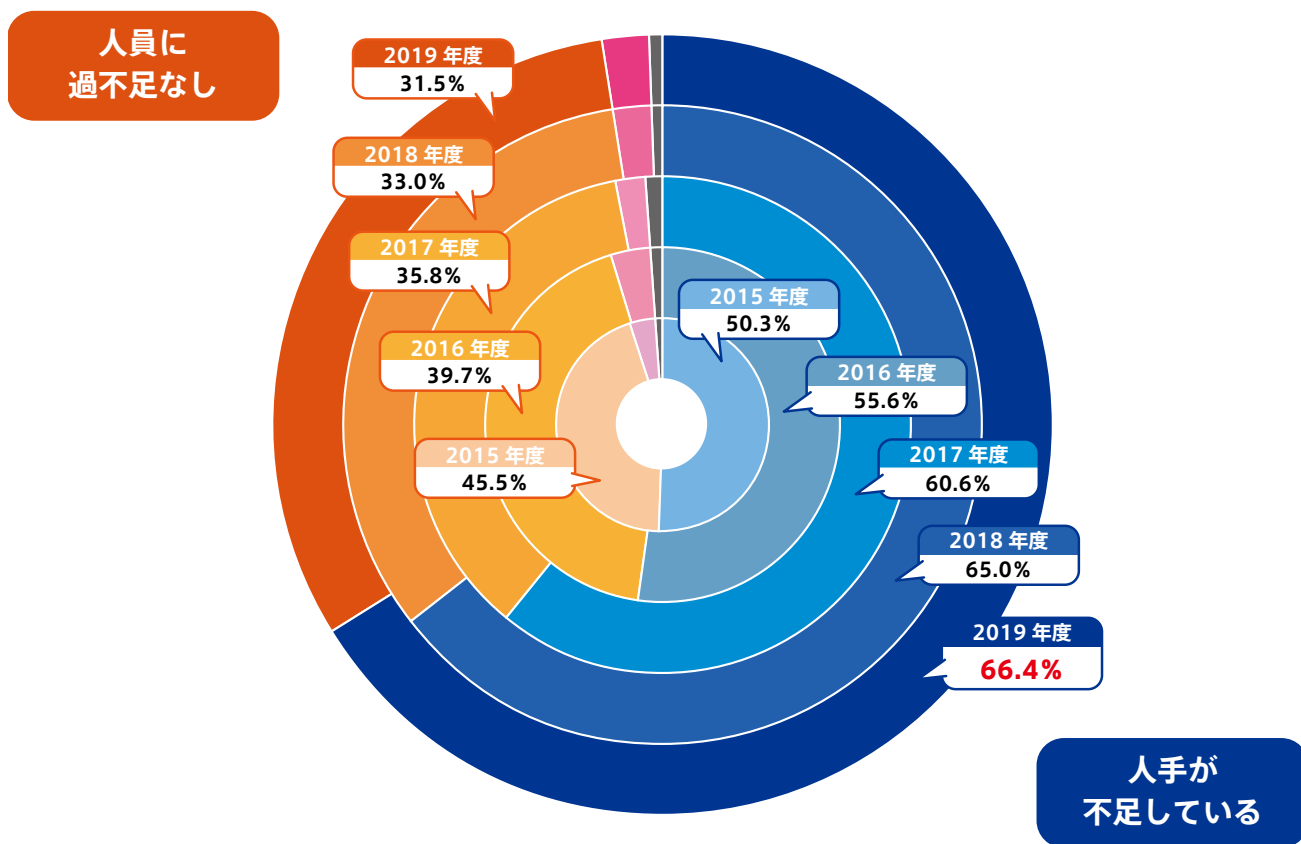
深刻化する人手不足	6
外国人材受入れニーズの高まり	7
外国人労働者数、外国人雇用事業所数 ともに著しい伸び	8
(参考)外国人材の受入れに関する 商工会議所の取り組み	10

深刻化する人手不足

日本・東京商工会議所が全国の中小企業を対象に実施した調査によると、「人手不足」と回答した企業の割合は66.4%に達しています。また、このような「人手不足」の状況は年々深刻になっています【図表1】。

●【図表1】人員の過不足の状況

出典：日本・東京商工会議所「人手不足への対応に関する調査」（調査期間 2019年3月～4月、n=2,775）



外国人材受入れニーズの高まり

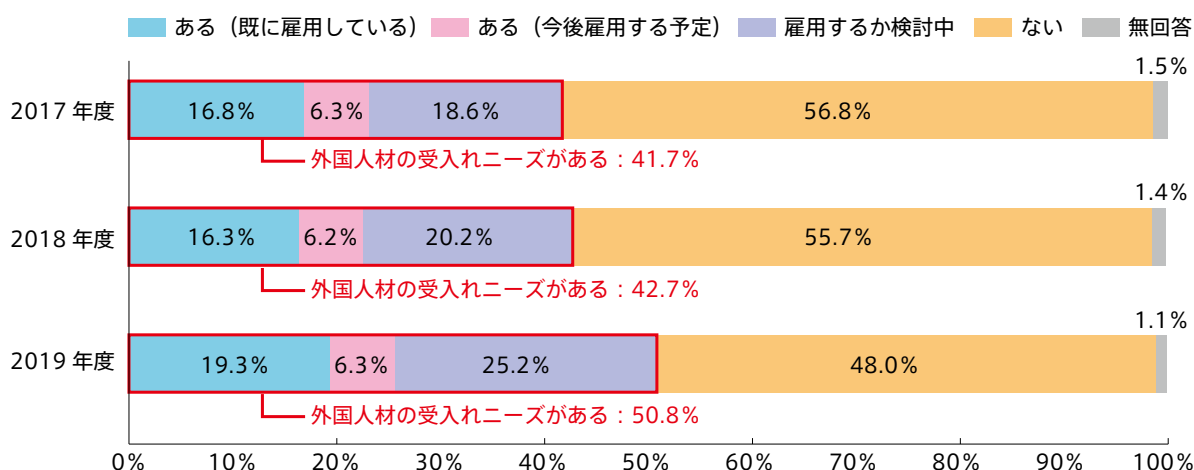
人手不足が深刻化する中、中小企業における外国人材の受入れニーズはこれまでになく高まっています。日本・東京商工会議所の調査では、「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業は50.8%と半数を超える結果となりました【図表2】。

また、「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業のうち、「『特定技能』外国人材の受入れに関心がある」と答えた企業は実に83.6%に達しており、今後、特定技能外国人の採用を検討する企業が増えていくと見込まれます【図表3】。

●【図表2】外国人材の受入れニーズ

出典：日本・東京商工会議所「外国人材の受入れニーズに関する調査」（調査期間 2019年3月～4月、n=2,775）

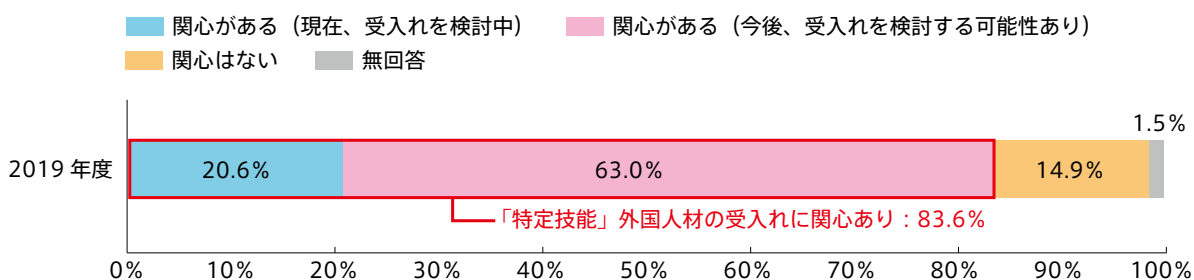
※前回調査：調査期間 2018年3月～4月 / 前々回調査：調査期間 2017年3月～4月



●【図表3】「特定技能」外国人材の受入れへの関心

出典：日本・東京商工会議所「外国人材の受入れニーズに関する調査」（調査期間 2019年3月～4月、n=1,411）

※対象：「外国人材の受入れニーズがある」と回答した企業

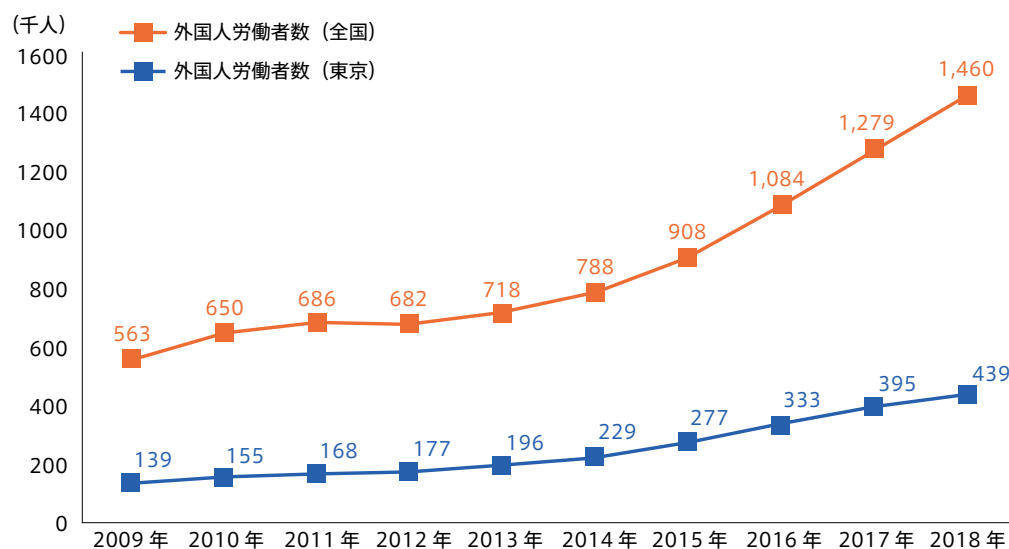


外国人労働者数、外国人雇用事業所数ともに著しい伸び

日本で働く外国人労働者の数は、2018年10月末時点で約146万人。前年同期から約18万人(14.2%)増加し、2007年に外国人雇用状況届出が義務化されて以降、過去最高の人数となりました。また外国人労働者を雇用する事業所数は約21万6千か所で、前年同期から約2万1千か所(11.2%)増加しており、こちらも過去最高を更新しました。外国人労働者数、外国人雇用事業所数ともに、ここ数年著しい伸びを示しています【図表4】。

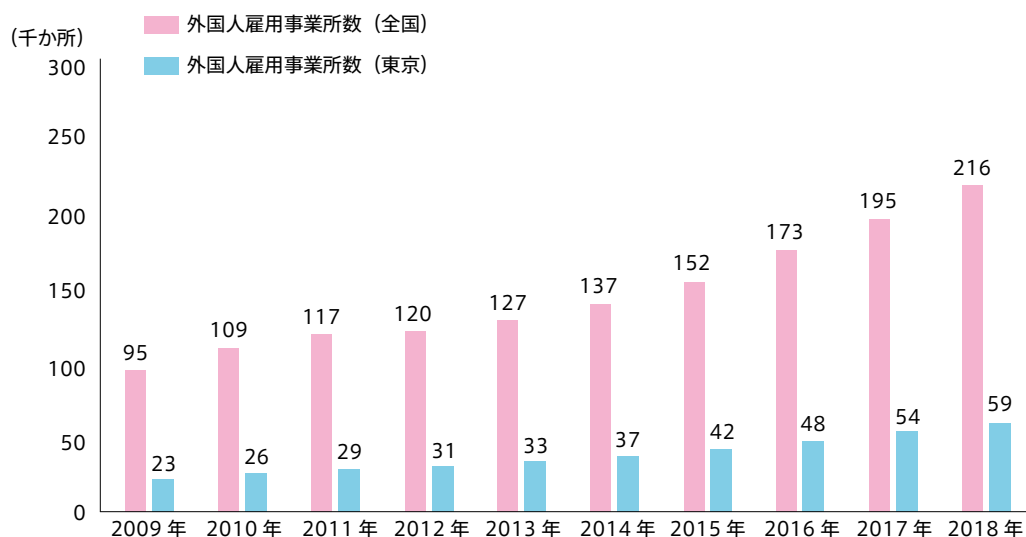
●【図表4-1】外国人労働者数の推移

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ



●【図表4-2】外国人雇用事業所数の推移

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

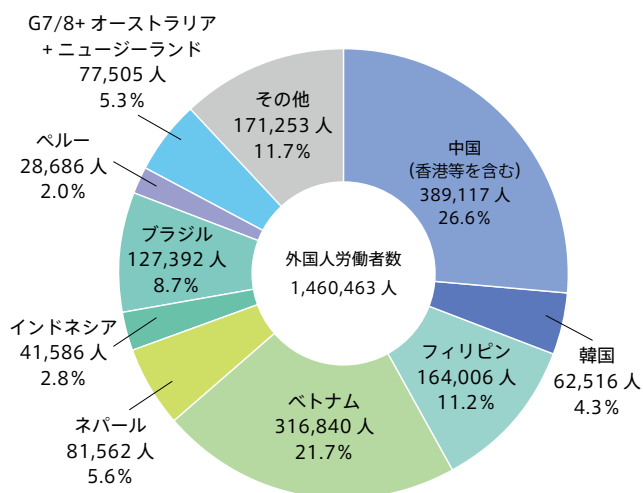


外国人労働者を国籍別にみると、中国が全体の26.6%と最も多く、次いでベトナム21.7%、フィリピン11.2%の順になっています【図表5】。中でも近年のベトナム人の急増ぶりはすさまじく、この3年で人数が3倍近くに増えています。

外国人労働者を産業別にみると、「製造業」が29.7%を占め、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」が15.8%、「卸売業、小売業」と「宿泊業、飲食サービス業」が12.7%となっています【図表6】。

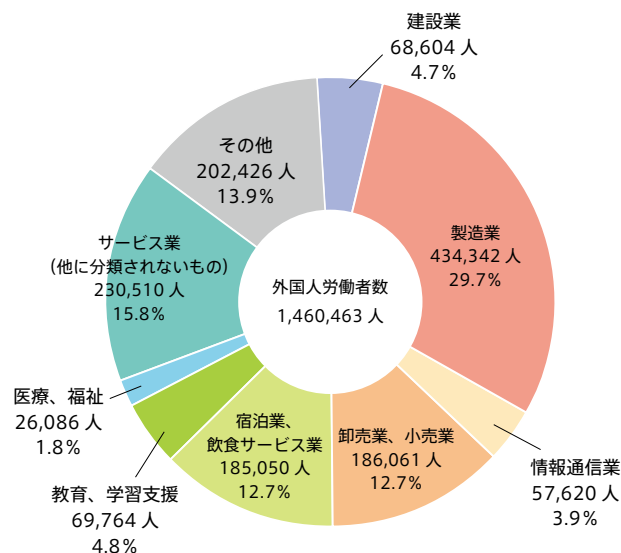
●【図表5】国籍別外国人労働者の割合

出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(2018年10月末現在)」



●【図表6】産業別外国人労働者の割合

出典：厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(2018年10月末現在)」



(参考)外国人材の受入れに関する 商工会議所の取り組み

人手不足とともに中小企業では外国人材の受入れニーズが高まっていることから、各地の商工会議所では外国人材の受入れ促進に向けた支援や外国人材と地域社会をつなぐための活動を展開しています。

外国人雇用サポートセンターの設立と 携帯型翻訳機の貸出事業の実施

小松商工会議所(石川県)

小松商工会議所は、2019年4月に外国人雇用に関する企業のための専用相談窓口「外国人雇用サポートセンター」を開設しました。同センターでは、企業と外国人労働者とのトラブル等の相談を受け、市やハローワーク、行政書士会等と連携して解決に向けてサポートしています。また、7月に携帯型多言語翻訳機(ポケットW:法人向け国内モデル)の貸出を開始し、企業と外国人材との円滑なコミュニケーションや、生産性向上の支援に取り組んでいます。



在留外国人アルバイト 求人支援サービスの実施

豊中商工会議所(大阪府)

豊中商工会議所は、在留外国人アルバイトに特化した求人支援サービス事業「Gバイト」を2019年6月より実施しています。

あらかじめ動画で応募者の日本語能力が確認できるほか、採用した外国人材のビザが切れる前に企業に対して通知を行うなど初めて外国人材を雇用する企業にも使いやすいサービスとなっています(本事業は各地商工会議所の会員企業も利用可能です)。



外国人材向けバスツアーの実施

宮若商工会議所(福岡県)

宮若商工会議所は、市内で働く外国人材向けに、2019年3月に「宮若実感バスツアー」を実施しました。外国人材の多くがアパートと職場を往復するのみで行動範囲が狭い傾向にあるため、地域の魅力を知ってもらい、人材の定着とさらなる雇用促進につなげたいということで企画された同ツアーには、市内8企業から85名が参加しました。



空き店舗を活用した留学生向け シェアハウスの運営

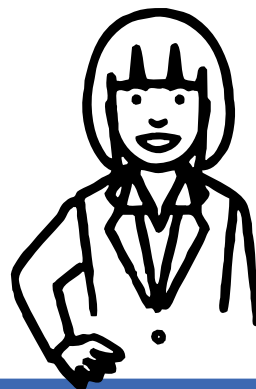
いちき串木野商工会議所(鹿児島県)

いちき串木野商工会議所では、2017年4月より、市及び学校法人と連携し、空き店舗を活用した外国人留学生向けシェアハウス「KACCHIEL(かっちえる)」を運営しています(「かっちえる」とは、鹿児島の方言で「仲間に入れる」という意味)。留学生を街へ迎え入れることで、商店街のにぎわいを創り出し、市民と留学生との国際交流を図ることを目的としています。



2

外国人材活躍解説BOOK



新たな 在留資格 「特定技能」 の概要

「特定技能」が創設された目的	12
特定技能 1 号と特定技能 2 号	12
受入れ企業に関する基準と義務	14
特定技能 1 号の外国人材に対する支援	15
(参考)あなたの会社に適した 外国人材のフローチャート	17

本章では、新たな在留資格「特定技能」の制度概要について解説します。特に企業に求められる条件や特定技能外国人に対する支援策について詳述していきます。

「特定技能」が創設された目的

新たな在留資格「特定技能」は、深刻化する人手不足に対応するために、対策を行ってもなお人材の確保が難しい産業分野で、一定の専門性や技能がある即戦力の外国人材を受入れていくことを目的に、2019年4月に創設されました。

「特定技能」は、「技術・人文知識・国際業務」や「技能」等と同じく、外国人材が就労可能な在留資格の一つに位置づけられています[巻末・参考資料1「在留資格一覧」参照]。

特定技能1号と特定技能2号

特定技能には、「特定技能1号」と「特定技能2号」の2種類があります。

このうち特定技能1号は、「相当程度の知識または経験」を必要とする業務に就く外国人材向けの在留資格です。技能・日本語能力の水準は、試験で確認されますが、他の在留資格に比べると難易度はそれほど高くなく、日本語能力は、日本語能力試験N4レベル以上であればよいとされています。なお、技能実習2号(3年間の技能実習)を良好に修了した外国人材が、特定技能1号を取得する場合は、この試験は免除されます。

特定技能1号の在留期間の上限は5年で、その間の家族帯同は認められていません。また対象分野は14分野で、2019年から5年間で最大34万5千人程度の受入れを見込んでいます。分野ごとに従事する業務の内容が細かく定められていますので、受入れを具体的に検討される際には、対象分野に該当しているかどうかを巻末の資料でご確認ください[巻末・参考資料2「受入れ分野と受入れ見込み数」参照]。

次に特定技能2号とは、「熟練した技能」が必要な業務に就く外国人材向けの在留資格です。対象分野は、「建設」と「造船・舶用工業」の2分野のみで、在留期間の上限の定めはありません。また特定技能2号については、家族の帯同が認められます。

特定技能1号、2号ともに、同一業務区分内であれば転職することができます。この点は、原則として転職が認められていない技能実習とは異なりますので注意が必要です[図表8、9]。

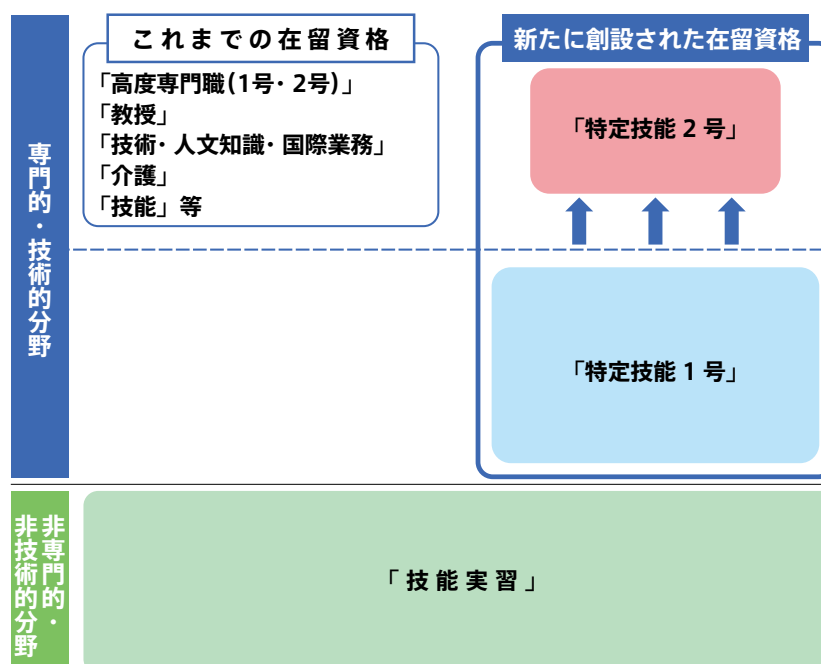
● [図表 8] 特定技能 1 号と特定技能 2 号の比較

出典：法務省資料

	特定技能 1 号	特定技能 2 号
技能水準	相当程度の知識または経験を必要とする技能 (試験等で確認。ただし、技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除)	熟練した技能 (試験等で確認)
日本語能力水準	ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度を基本とし、業務上必要な日本語能力 (試験等で確認。ただし、技能実習 2 号を修了した外国人は試験等免除)	—
在留期間	通算で 5 年を上限 (1 年、6 か月または 4 か月ごとの更新)	上限なし (3 年、1 年または 6 か月ごとの更新)
家族の帯同	基本的に不可	可能(配偶者、子)
受入れ分野	14 分野 介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造、外食業	2 分野 建設、造船・船用工業
外国人に対する支援	受入れ企業または登録支援機関による支援の対象	受入れ企業または登録支援機関による支援の対象外
転職	同一業務区分内であれば転職可能	同左

● [図表 9] 技能水準のイメージ

出典：法務省資料



受入れ企業に関する基準と義務

特定技能関連の法令には、受入れ企業が満たすべき基準や、特定技能外国人との間で交わされる雇用契約が満たすべき基準が定められています[巻末・参考資料4「受入れ機関に関する基準」等参照]。

例えば受入れ企業の基準としては、雇用契約の内容が適切であることや、受入れ企業に欠格事由がないこと等が要件となっています。報酬額を日本人より低く設定していたり、過去に労働法令違反をしたことのある企業は、特定技能外国人を受入れることはできません。

また、受入れ企業の義務として、「雇用契約を確実に履行する」、「外国人への支援を適切に実施する」、「出入国在留管理庁への各種届出を怠らない」といったことが求められています。これらの義務を怠ると、出入国在留管理庁から指導、改善命令を受けることがあるので注意しましょう[図表 10]。

このほかに、特定技能外国人を受入れる企業は、分野の所轄省庁が設置する協議会の構成員になる必要があります。



出入国在留管理庁ホームページ「外国人材の受入れ制度に係るQ & A」
<http://www.moj.go.jp/content/001289367.pdf>

● [図表 10] 受入れ企業に関する基準と義務

出典：法務省資料

受入れ企業の基準	①外国人と結ぶ雇用契約が適切である(例：報酬額が日本人と同等以上)
	②受入れ企業に欠格事由がない(例：5年以内に入出国・労働法令違反がない)
	③外国人を支援する体制がある(例：外国人が理解できる言語で支援できる)
	④外国人を支援する計画が適切である (例：生活オリエンテーション等を実施している)
受入れ企業の義務	①外国人と結んだ雇用契約を確実に履行する(例：報酬を適切に支払う)
	②外国人への支援を適切に実施する →支援については、登録支援機関に委託することも可。
	③出入国在留管理庁への各種届出を怠らない ※①～③を怠ると外国人を受入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令を受けることがある。

特定技能1号の外国人材に対する支援

受入れ企業は、特定技能1号の外国人材が安定的に活動できるようにするため、職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援計画を作成し、その計画に基づいて10項目の支援を実施しなければなりません【図表11】。

支援計画の実施が難しい場合、受入れ企業は「登録支援機関」に支援を委託することもできます(登録支援機関とは、受入れ企業との委託契約により支援を実施する機関のこと)。

どこにどのような登録支援機関があるか確認したい場合は、出入国在留管理庁ホームページにある登録支援機関簿で検索することができます。

●【図表11】「特定技能1号」の外国人材に実施する10項目の支援

出典：法務省資料

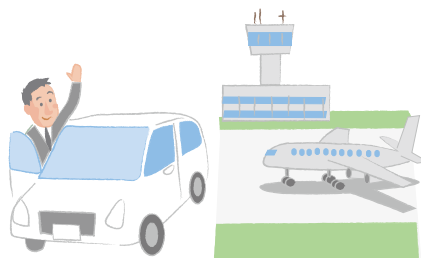
1 事前ガイダンス

- 雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請また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。



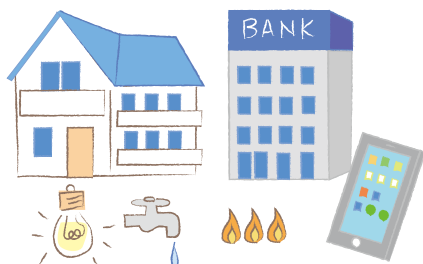
2 出入国する際の送迎

- 入国時に空港等と事業所または住居への送迎
- 帰国時に空港までの送迎・同行



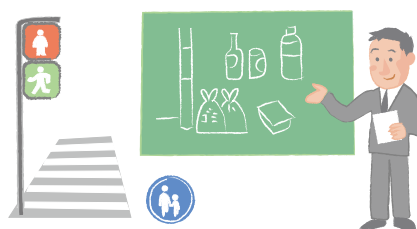
3 住居確保・生活に必要な契約支援

- 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の案内・各手続きの補助



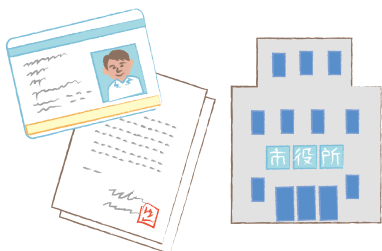
4 生活オリエンテーション

- 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 公的手続き等への同行

- 必要に応じて住居地・社会保障・税などの手続きへの同行、書類作成の補助



6 日本語学習の機会の提供

- 日本語教室等の入学案内、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語での対応、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、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きの情報の提供



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



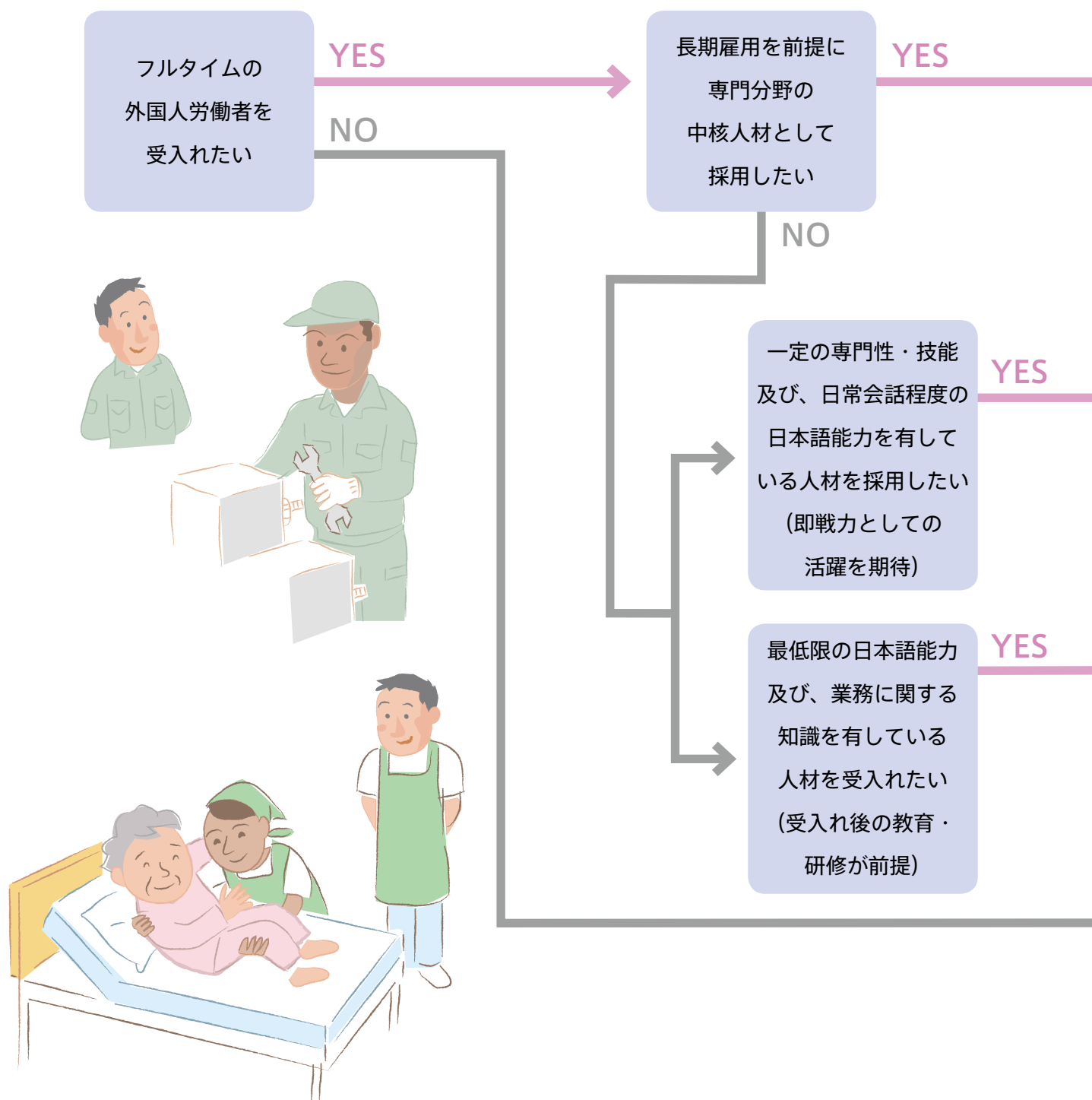
●【図表 12】支援計画に記載する主な内容

出典：法務省資料

支援計画に記載する 主な内容	職業生活上、日常生活上または社会生活上の支援として必要であるとして省令で定められた 10 項目の支援の実施内容・方法等
	支援責任者及び支援担当者の氏名及び役職等
	支援の実施を契約により他の者に委託する場合の当該他の者の氏名及び住所等
	登録支援機関(登録支援機関に委託する場合のみ)

(参考)あなたの会社に適した 外国人材のフローチャート

これから新たに外国人材の採用を検討する際、ニーズや仕事内容等によって、どの在留資格の外国人材をターゲットにすればよいか異なります。あなたの会社に適した外国人材を、以下のフローチャートでご確認ください。





<採用を検討すべき外国人材 >

高度外国人材
(技術・人文知識・
国際業務)

技術・人文知識・国際業務

学歴や職務経験を活かして、日本で長く働くために必要な在留資格。主にホワイトカラーの職種が対象で、大卒以上の学歴または10年以上の実務経験を有する外国人材が対象。

特定技能外国人

特定技能 対象 14 業種

介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業

技能実習生

※対象 81 職種 145 作業に該当していなければならない

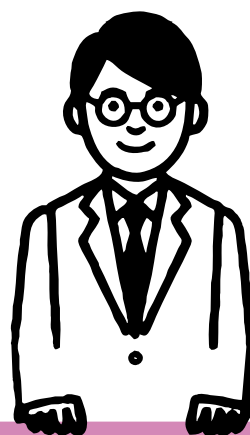
留学生アルバイト
(資格外活動許可)

資格外活動許可

外国人留学生は、週 28 時間以内(長期休業期間中は 40 時間以内)のアルバイトが認められている。

3

外国人材活躍解説BOOK



「特定技能1号」 外国人の 受入れから 就労に至るまで

「特定技能1号」外国人を 受入れる際の流れ	20
採用にあたって検討すべき事項	20
募集・選考の際の留意事項	21
採用決定後の手続き	23
(参考)特定技能外国人採用にかかる 費用の目安	26

本章では、企業が特定技能外国人を受入れる際の流れや採用・選考時の留意事項、特定技能の在留資格取得に関する手続き等について解説します。

「特定技能1号」外国人を受入れる際の流れ

● [図表 13] 「特定技能1号」外国人を受入れる際の流れ(概要)



採用にあたって検討すべき事項

特定技能外国人を採用する際には、「どのルートで採用するのか」、「処遇をどのように設定するのか」を検討しなければなりません。

特定技能外国人を採用するルートとしては、主に以下の4つが考えられます [図表 14]。

●【図表 14】特定技能1号外国人を採用するルート

	技能実習生を採用	試験合格者を採用
海外に住む 外国人材を採用	①元技能実習生を特定技能に移行させる ルート	②特定技能試験合格者を新たに採用する ルート
日本に在留している 外国人材を採用	③日本にいる技能実習2号修了者を特定 技能に移行させるルート	④特定技能試験に合格した外国人留学生 を新たに採用するルート

このうち技能実習生を特定技能に移行させるルート(①と③)は、当然ながら同一分野の仕事内容でなければなりません。なお特定技能対象14分野のうち、「外食業」と「宿泊」については技能実習制度の対象職種に入っておらず、このルートは選択できませんのでご注意ください。

採用活動を始めてから実際に就労を開始するまでの期間については、募集活動や面接、在留資格に関する諸手続き等で、いずれのルートも3～6か月程度かかるケースが多いようです。

また上記4ルートをコスト面で比較すると、②については、これまで日本に住んだことのない外国人材が中心になりますので、教育コストが余分にかかります。日本の会社の働き方やビジネスマナー等について一から教育しなければならないですし、他ルートの外国人材より日本能力が低いことが想定されるため、時間をかけて日本語の教育を行う必要もあるでしょう。

さらに海外に住む外国人材を採用する場合(①と②)は、面接時に相手の国に出向く渡航費がプラスでかかりますし、内定者が日本に来る際の交通費を会社が負担しなければならないケースもあります。加えて、この場合は外国人材を新たに日本に呼び寄せることになるため、居住準備費用(生活必需品含む)が別途必要となります。

募集・選考の際の留意事項

特定技能外国人を採用する際は、その「募集をどのように行うのか」、「選考の面接ではどのような点に留意すべきか」といった点について検討しなくてはなりません。募集方法と選考時の留意事項については【図表 15-1、15-2】を参照してください。

また、募集時には「自分たちも外国人材から選ばれている」という意識を持って、給与、賞与、処遇を決めるとともに、明確に示すことが重要です。そもそも特定技能外国人の報酬額は、「日本人と同等以上でなければならない」と定められていますし、社会保険や労働保険にも日本人と同様に加入しなければなりません。加えて、特定技能外国人は技能実習生とは異なり、同一業務区分内での転職が認められています。そのため、入社後の待遇が悪ければ同業他社に転職する可能性がありますので、この点を踏まえて処遇を決めた方がよいでしょう。

ちなみに特定技能外国人の場合、日本で働ける期間が5年と限られていることもあり(建設業と造船・船用工業は除く)、給料の多寡にこだわる傾向が強いです。あまりにも給料が安いと、応募者が全く集まらない可能性がありますのでご注意ください。

● [図表 15-1] 特定技能外国人の主な募集方法

出典：法務省資料

自社独自の募集	海外法人を設立している企業が、現地で採用活動を実施する
	自社ホームページに求人を掲載する
	(海外・日本の)大学・専門学校等の採用説明会に参加する
	過去に技能実習生として日本に来ていた外国人材と個別に連絡を取る
職業紹介事業者等を通じて募集	民間の職業紹介事業者を通じて募集
	ハローワークを通じて、日本に在留している外国人材に求人を出す

● [図表 15-2] 選考時の留意事項

(1) 日本語能力は「伸びしろ」を評価基準に入れる

特定技能外国人は、日本語能力検定N4レベルでも在留資格を取得できますので、応募者の日本語能力はそれほど高くないことが想定されます。ただ、日本語能力は現時点の能力だけで判断せず、「学習期間(または日本在住期間)」と「現在の能力」の比較で判断した方がよいでしょう。日本語能力は、本人の「伸びしろ」を評価基準に入れるべきです。

(2) 母国語の同じ社員がいれば面接に同席してもらう

社内に母国語の同じ社員がいれば、面接に同席してもらうとよいでしょう。特定技能外国人の面接の場合は、日本語で質問しても自分の意見を100パーセント表現できない人が多いはずで、そのため応募者の真意や本音を探れるよう、母国語でも質問をした方がよいのです。

(3) 仕事の内容は面接時にしっかり伝える

具体的な仕事の内容は、面接の時にしっかり伝えなければなりません。働き始めてから、「そんなの聞いてないよ」と感じる事が多くあれば、すぐに辞めてしまう可能性が高くなるでしょう。面接時に仕事内容を詳しく説明し、必ず本人に了承を得ておく必要があります。

(4) 家族の意向を確認する

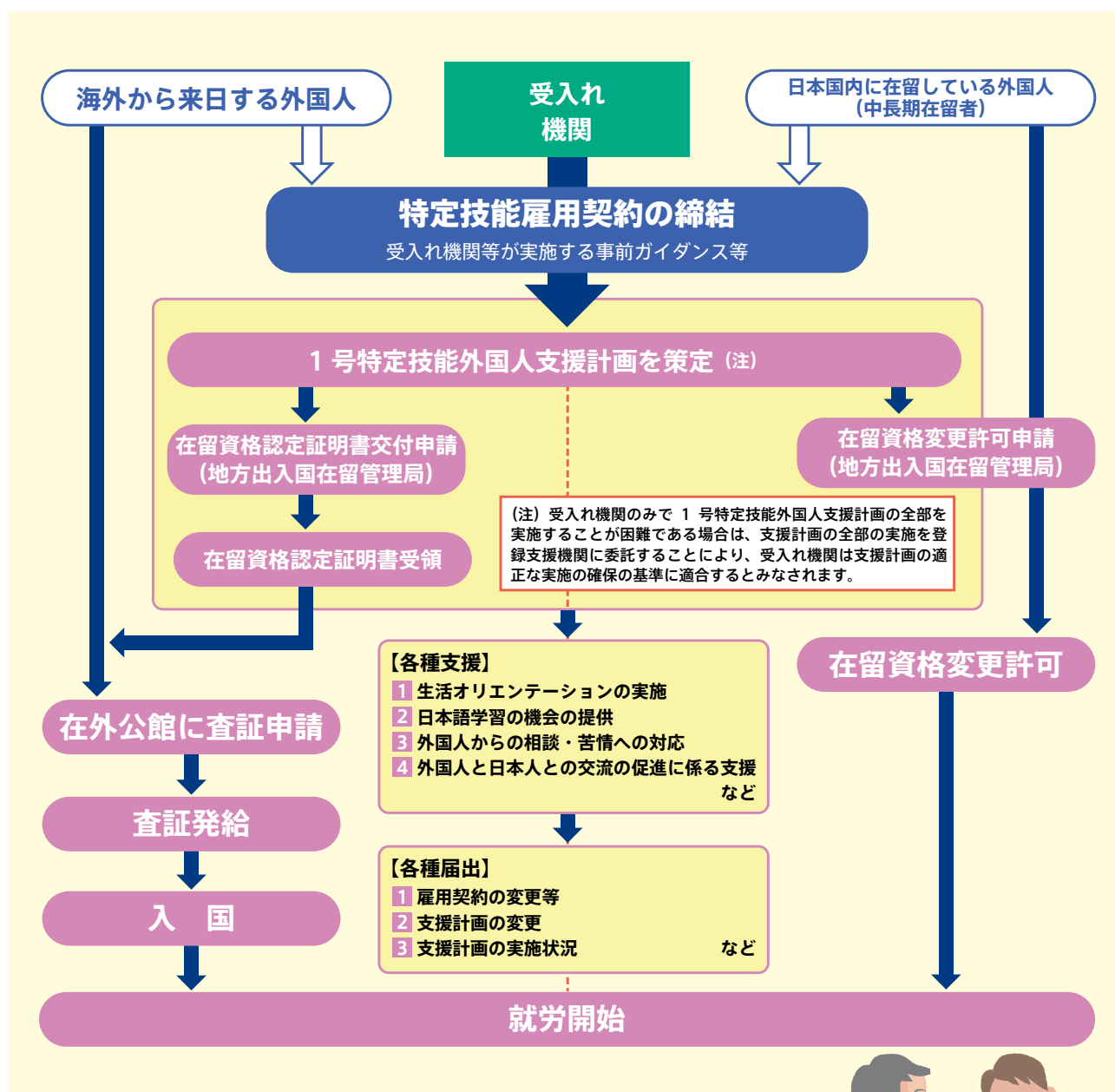
外国人材は家族の意向を重視する人が多いです。特にアジア系人材は、この傾向が強く見られます。内定を出した外国人材が、母国の両親の反対で辞退してくるケースは少なくありません。そのため面接の際は、「両親は日本で働くことに賛成していますか？」と必ず尋ね、家族の意向をしっかり確認するようにしましょう。

採用決定後の手続き

「特定技能1号」として採用する外国人材が決定した後は、雇用契約の締結、支援計画の策定、在留資格認定証明書交付申請など一連の申請手続きを経て就労開始に至ります。その受入れ手続きの概要は【図表16】の通りです。

●【図表16】「特定技能1号」の外国人の受入れ手続き(概要)

出典：法務省資料



一連の申請手続きには多くの書類が必要[図表 17]になる他、専門的な知識も求められますので、専門家に相談しながら手続きに臨むことをお勧めします。

● [図表 17] 申請手続きに必要な書類の例

出典：法務省資料

受入れる外国人に関する書類	特定技能外国人の在留諸申請に係る提出書類一覧・確認表
	在留資格認定証明書交付申請書
	在留資格変更許可申請
	特定技能外国人の報酬に関する説明書
	特定技能雇用契約書の写し
	雇用条件書の写し
	事前ガイダンスの確認書
	支払費用の同意書及び費用明細書
	徴収費用の説明書
	特定技能外国人の履歴書
	健康診断個人票
	通算在留期間に係る誓約書
受入れ企業に関する書類	雇用の経緯に係る説明書
	1号特定技能外国人支援計画書
	特定技能外国人受入れに関する運用要領(別冊(分野別))に記載された確認対象の書類(誓約書等)

各種申請書類及び記載例は出入国在留管理庁ホームページに記載されています。

HP参照

出入国在留管理庁ホームページ「在留資格『特定技能』の創設等」
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00127.html



受入れ企業は特定技能外国人を雇用した後、3ヶ月ごとに受入れ状況や支援計画の実施状況、特定技能外国人の活動状況を出入国在留管理庁へ届け出る必要があります。また雇用契約や登録支援機関への委託契約等について変更がある場合は、随時、関連書類を提出しなければなりません【図表18】。

●【図表18】特定技能外国人を雇用した後に必要な随時、定期の届出の例

出典：法務省資料

随時の届出	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
	出入国また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
定期の届出 (3ヶ月ごと)	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)

※上記届出に違反した場合は、指導や罰則の対象になります。

上記届出の他に、受入れ企業は外国人材の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格等をハローワークへ届け出る必要があります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

HP参照

厚生労働省ホームページ「外国人の雇用」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html

(参考) 特定技能外国人採用にかかる費用の目安

特定技能外国人を雇用する際にかかる費用としては、主に以下のようなものが想定されます【図表 19】。

ただ、これは必ずしも全てを網羅しているわけではなく、個別事情により他の費用が発生することもあります。また、特定技能外国人の採用実績は今のところまだ少なく、参考にできる情報も限られていますので、あくまでこれは目安の金額とお考えください。

●【図表 19】特定技能1号外国人を雇用する際の主な費用

	内容	費用イメージ
採用	人材紹介会社から外国人材の紹介を受ける場合の紹介料	30万～60万円/人
	海外に住む外国人材を採用する場合、面接時にかかる渡航費	実費
在留資格等の手続き	弁護士または行政書士に、在留資格等の手続きを依頼した場合の手数料	10万～20万円/件
生活支援	海外に住む外国人材を採用する場合、来日時にかかる交通費	実費
	住居・生活必需品等の準備に係る費用	実費
	外国人材の支援を登録支援機関に委託する場合の費用 (P15～16ページ参照)	月額2万～5万円/人



4

外国人材活躍解説BOOK



外国人雇用に関するルール (外国人雇用管理指針)

外国人雇用に関するルール
(外国人雇用管理指針)とは

28

外国人雇用に関するルール (外国人雇用管理指針)とは

本章では、外国人材が日本で安心して働き、能力を十分に発揮する環境が確保されるよう定められた、厚生労働省の「外国人雇用管理指針」を紹介します。

外国人雇用管理指針には、外国人材の募集・採用、人事管理、再就職援助等について、受入れ企業が遵守すべき事項が明記されていますので、しっかり内容を把握しておく必要があります。

主な内容は、[\[図表 20\]](#) の通りです。巻末に詳細を掲載していますので、こちらもご一読ください[\[巻末・参考資料 5「外国人雇用管理指針」参照\]](#)。

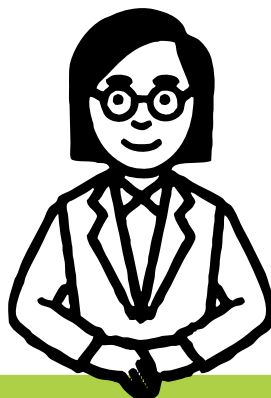
● [\[図表 20\]](#) 外国人雇用管理指針の主な内容

出典：厚生労働省資料

募集・採用時	採用選考時は、国籍で差別してはいけない。
	外国人であることを理由に、企業が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ない。
法令の適用	労働基準法や健康保険法などの法令は、国籍を問わず外国人材にも適用される。
	国籍を理由に、労働条件面で差別してはいけない。
適正な労働条件の確保、適切な人事管理	賃金、労働時間等の主要な労働条件については書面で明示する。その際は外国人材が理解できる方法で明示するよう努める。
	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、関連法規に従って適切に対応する。
	職場で求められる資質、評価・賃金決定、配置等の運用の透明性・公正性を確保し、能力を発揮しやすい環境の整備に努める。
解雇等の予防及び再就職援助	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る。
	安易に解雇を行わないようにする。やむを得ず解雇を行う場合は、在留資格に応じた再就職が可能となるよう援助する。
	業務上の負傷や療養休業中の解雇、妊娠や出産を理由とした解雇は禁止されている。

5

外国人材活躍解説BOOK



外国人材を 初めて 受入れる際の ポイント

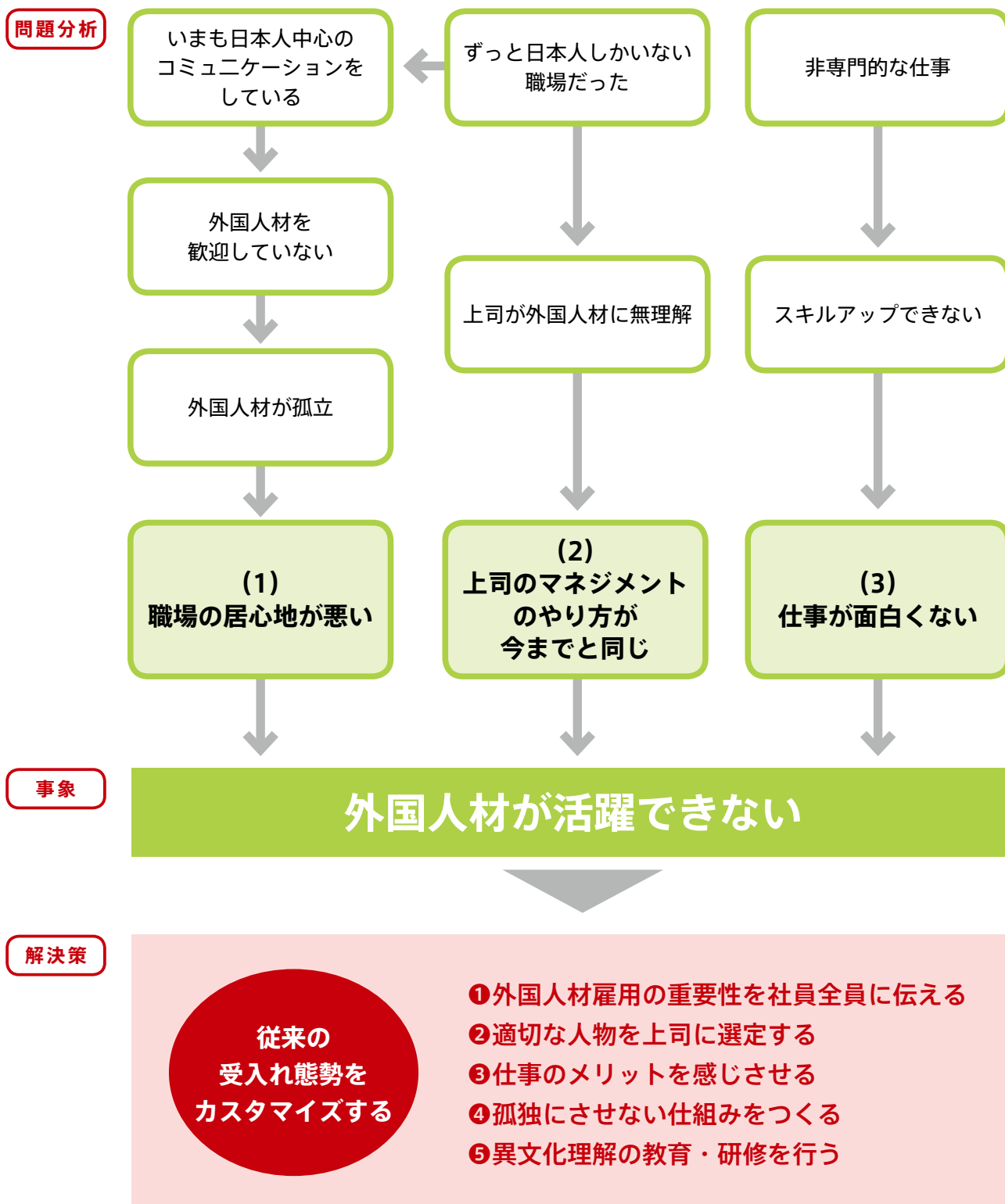
① 受入れ態勢編

外国人材が活躍できない職場の特徴	31
従来の受入れ態勢をカスタマイズする	33
① 外国人材雇用の重要性を社員全員に伝える	33
② 適切な人物を上司に選定する	35
③ 仕事のメリットを感じさせる	36
④ 孤独にさせない仕組みをつくる	37
⑤ 異文化理解の教育・研修を行う	38

文責：一般社団法人キャリアマネジメント研究所
代表理事 千葉祐大

本章では、社内の受入れ態勢に関する課題や解決策について解説します。下記のフローチャートは、外国人材が活躍できない職場によく見られる課題とその解決策をまとめたものです。それぞれの項目については次ページから解説していきます。

●外国人材の受入れ態勢づくりの問題分析



外国人材が活躍できない 職場の特徴

外国人材が活躍できない職場は、総じて受入れ態勢が整備されていません。従来のやり方を何も変えずに外国人材を受入れ、結果として上手くいかないケースが多くみられます。これから特定技能外国人を採用しようとする場合は、まずは職場の受入れ態勢を見直してみる必要があるでしょう。

受入れ態勢が未整備で、外国人材が活躍できない職場には、次のような特徴があります。

- (1) 職場の居心地が悪い
- (2) 上司のマネジメントのやり方が今までと同じ
- (3) 仕事が面白くない

(1) 職場の居心地が悪い

外国人材が活躍できない職場は、「居心地の悪い場所」であることが多いです。外国人材が孤立してしまうような環境は、その最たるものと言えます。

このような状況は、ずっと日本人しかいなかった職場で起こりがちです。ことあるごとに日本人だけでコミュニケーションを取り、いつまでたっても外国人材を仲間として扱わない。これでは外国人材が自分の力を発揮できないのも当然です。またこうした職場では、上司がはなからネガティブな先入観を持ち、外国人材を歓迎しないケースが多いため、外国人材の居心地が悪くなりがちです。

(2) 上司のマネジメントのやり方が今までと同じ

これまで日本人しかいなかった職場では、上司が部下である外国人材の特性や考え方を理解せず、今までと何も変わらないマネジメントが行われます。

- 「同じ人間なんだから、特にやり方を変える必要はないだろう」
- 「日本に住んでいるので、日本人のやり方を理解しているはずだ」
- 「ずっと上手くやってきたので、これまでのやり方を変えない方がよいだろう」

こうした思い込みから、上司が今までと同じマネジメントをしているケースがとても多いのです。ただ、多くの外国人材は日本人と違いがあるため、マネジメント方法も従来と同じであってはいけません。特性や考え方の違いを踏まえてやり方を変えなければならないのです。

このような硬直化したマネジメントのあり方も、外国人材が活躍できない要因になっています。

(3) 仕事が面白くない

「特定技能」では分野ごとに従事できる業務の制約があることに加え、その業務内容が単調でスキル習得などの機会が与えられていないこともあるため、外国人材のモチベーションを維持させるのは容易ではありません。外国人材には、「仕事を通じて成長したい」、「スキルアップしたい」と考える人が多いからです。モチベーションの源泉は、報酬だけにとどまりません。仕事の面白みを感じないことからくるモチベーションの低下も、外国人材の活躍を阻む一因となります。

また、特定技能外国人は同じ分野であれば転職が可能なので、定着を図るためにモチベーションの維持は重要な課題となります。



従来の受入れ態勢をカスタマイズする

外国人材は日本人と特性や考え方に違いがあるため、今までの受入れ態勢をそのまま適用してもなかなか上手くいきません。日本人との違いを踏まえて、部分的にやり方を変える必要があります。もっとも、大きく変える必要は決してなく、イメージとしては、全体の8割は今までと同じで問題ありません。ただ残り2割は、従来の受入れ態勢を外国人材向けにカスタマイズした方がよいのです。



では、従来の受入れ態勢のどこをどうカスタマイズすべきなのか、以下で具体的に見ていきましょう。

受入れ態勢づくりのポイント①

外国人材雇用の重要性を社員全員に伝える

初めて外国人材を受入れる会社にありがちなのが、外国人材雇用に対する意識の差が、経営層と現場レベルで大きくかけ離れているケースです。社長の独断で外国人材の受入れを決めたものの、現場は全く寝耳に水。そんなケースが代表的です。

その結果、現場にネガティブな意識が蔓延してしまえば、円滑なコミュニケーションを図れるはずがありません。上司や同僚が外国人材を「招かれざる客」として迎え入れるため、外国人材が職場内で孤立する状況が生まれます。

そのため新たに外国人材の受入れを決めた際、経営者はまず、外国人材雇用の重要性を社員全員に伝えなければなりません。

- ▶ 外国人材の受入れを決めた経緯は
- ▶ 当社にとって外国人材の受入れがいかに重要か
- ▶ 今後、社内で外国人材とどのように協働していくか

こういった点について説明する機会を設け、社員全員に納得してもらうことが大切です。外国人雇用の重要性をしっかりと認識すれば、現場は外国人材を「かけがえのない仲間」として迎え入れるようになるでしょう。



受入れ態勢づくりのポイント②

適切な人物を上司に選定する

外国人材の受入れにあたり、適切な人物を上司に選定することはとても重要です。上司選びを間違えてしまうと、外国人材の活躍はおぼつかなくなります。部下である外国人材の能力を生かすも殺すも上司次第、といっても過言ではありません。

では適切な人物の条件とは何か？ 日本人上司を選定する際のポイントとしては、次の点が挙げられます。

- ▶ 異文化を理解しようとする人物かどうか
- ▶ 差別的な意識を持っていない人物かどうか
- ▶ 説明能力がある人物かどうか

まず、外国人材に理解のある人でなければなりません。異文化を理解しようとしなない、あるいは外国人に差別的な意識を持っている人が上司では、コミュニケーションが円滑に進まず、業務に支障をきたすのは間違いありません。

また、説明能力があるかどうかも重要なポイントです。日本人が取るコミュニケーションの中には、外国人材には伝わりにくい表現方法がたくさんあります。そのため、日本人と同じやり方だと意思が伝わらなったり、誤解を招いたりするケースが起こり得ます。特に日本語能力が高くない外国人材の場合は、説明の仕方を日本人と変えなければならないのです(詳しくは「②コミュニケーション編」で説明)。かたくなに今までのやり方を変えようとしなない人が上司では、適切なマネジメントを行うことは難しいでしょう。



受入れ態勢づくりのポイント③

仕事のメリットを感じさせる

外国人材のモチベーションを上げるには、仕事で得られるメリットを感じさせるのが効果的です。「このスキルを習得すれば、こんな良いことがありますよ」と、その仕事を通してどんな知識やスキルが身につき、将来どのような可能性が開けるのかを具体的に説明するのです。

そこでぜひ、「この仕事は将来あなたの役に立つ」というフレーズを知っておいてください。これが仕事に前向きに取り組んでもらうためのキーワードになります。繰り返し伝えることによって、外国人材のやる気とモチベーションは大いに高まるでしょう。

「●●●の方法は世界的に高く評価されています。このスキルを身につければ、将来あなたが母国に帰って仕事をする時も必ず役に立ちますよ」

このように、今の仕事に習熟するメリットを具体的に伝えることが大切です。ただ留意すべきは、根拠が明確で納得性があること。根拠がぼんやりしていたり、疑わしかったりすれば、あまり効果は見込めません。

メリットを実感すれば、「仕事が面白くない」と感じるものが減るため、外国人材が目的意識を持って仕事に取り組むようになるはずです。



受入れ態勢づくりのポイント④

孤独にさせない仕組みをつくる

「職場の居心地が悪い」と感じさせないようにするには、外国人材を孤独にさせない仕組みをつくるのが大切です。具体的には以下のような取り組みが有効です。全て実施するのが理想ですが、難しいようならとりあえず1つだけでも着手することをお勧めします。

- ① 同じ国籍から何人か採用する
- ② 「重視されている」と感じさせる
- ③ 仕事以外のコミュニケーションの機会をつくる

① 同じ国籍から何人か採用する

外国人材は、同じ国籍から複数名採用するのが理想です。母国語で気兼ねなく話せる相手が1人でもいれば、社内で孤独を感じる場面は少なくなるでしょう。

② 「重視されている」と感じさせる

孤独を感じさせないために、常に社内の誰かがケアしてあげるようにしましょう。上司が定期的に面接するのが理想ですが、それが難しければ頻繁に声をかけるだけでも構いません。「私は重視されている」と感じさせるのが大切です。「メンター制度」を導入するのも一つの手です。先輩社員をメンターに任命し、外国人材の精神的なサポートをします。メンターは、可能であれば同じ国籍の先輩社員から選んでください。母国語を話せる気安さもあり、外国人材の孤独感が軽減するはずです。

③ 仕事以外のコミュニケーションの機会をつくる

仕事以外のコミュニケーションの場に誘うのも効果的です。飲み会や社内サークル、イベント等の機会をつくり、どんどん外国人材を誘ってあげてください。外国人材は、日本人の若手よりもこうしたインフォーマルコミュニケーションの参加に前向きな人が多いです。母国であまり経験できないイベントであれば、むしろ率先して参加しようとするでしょう。



受入れ態勢づくりのポイント⑤

異文化理解の教育・研修を行う

社員に「違い」を理解してもらうために、異文化理解の教育・研修を行うのが理想です。実施すべき研修には大きく分けて次の2つがあります。

- ▶ 日本人上司が、外国人材に対する指導やコミュニケーション方法を学ぶ研修
- ▶ 外国人材が、日本の会社の働き方や日本人の特性を学ぶ研修

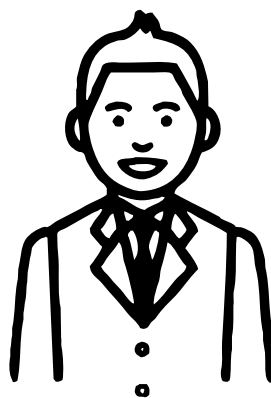
外国人材に対する指導やコミュニケーション方法を学ぶ、日本人上司向けの研修は必須です。特に適切とは言えない人物を上司に選定した場合は、必ず教育で補正する必要があります。異文化マネジメントのポイントや「やさしい日本語」の使い方について、しっかり習得してもらう機会をつくってください。

一方、外国人材に対しても、日本で働くうえでの常識や日本人特有の考え方を学ぶ機会を提供するのが理想です。これによって、外国人材が働き始めた後の疑問や不満を最小限に抑えることができます。また「重視されている」と感じさせるうえでも、こういった研修を実施するのは有効です。「会社が高いお金をかけて自分に教育してくれている」と感じれば、会社に対する忠誠心は大いに高まるはずです。



6

外国人材活躍解説BOOK



外国人材を 初めて 受入れる際の ポイント

② コミュニケーション編

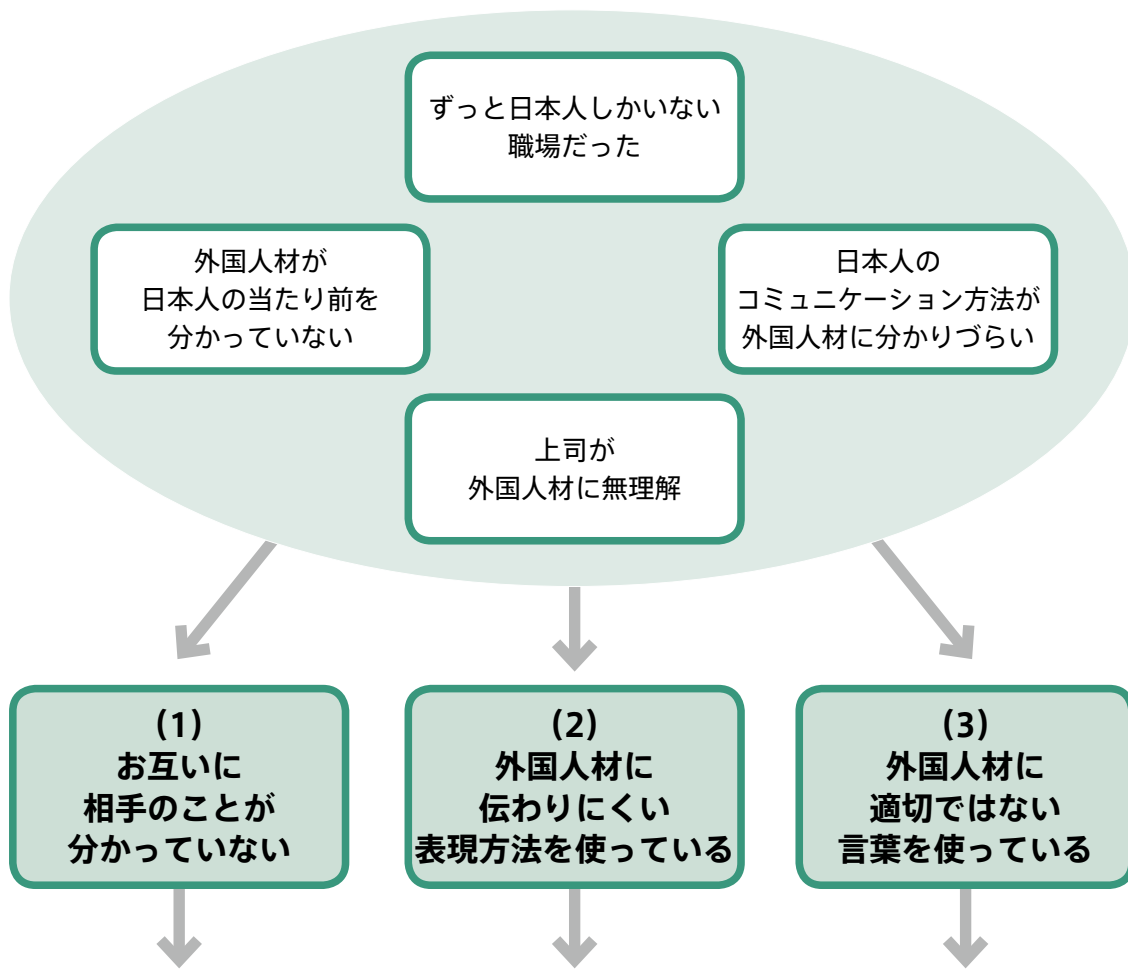
コミュニケーション不全の原因	41
日本人との違いを踏まえた コミュニケーション方法を取る	45
①何でもストレートに言葉を重ねて話す	46
②日本人の考え方や コミュニケーション方法を教える	48
③NGワードを口にしない	49

文責：一般社団法人キャリアマネジメント研究所
代表理事 千葉祐大

本章では、外国人材とのコミュニケーションに関する課題と解決策について解説いたします。下記のフローチャートは、職場で外国人材とのコミュニケーション不全に陥る要因とその解決策をまとめたものです。それぞれの項目については次ページから解説していきます。

●外国人材とのコミュニケーションの問題分析

問題分析



事象

コミュニケーション不全に陥っている

解決策

日本人との違いを踏まえたコミュニケーション方法を取る

- ①何でもストレートに言葉を重ねて話す
- ②日本人の考え方やコミュニケーション方法を教える
- ③NGワードを口にしない

コミュニケーション不全の原因

日本人上司と部下である外国人材がコミュニケーション不全に陥る原因には、主に次の3つがあります。

- (1) お互いに相手のことが分かっていない
- (2) 外国人材に伝わりにくい表現方法を使っている
- (3) 外国人材に適切ではない言葉を使っている

いずれも、ずっと日本人しかいない職場だったことから生じる課題であり、日本人特有のコミュニケーション方法が行き違いをもたらしている側面もあります。それはどういうことか、以下で具体的に見ていきましょう。

(1) お互いに相手のことが分かっていない

日本人上司と部下である外国人材のコミュニケーション不全は、お互いに相手を理解していないことから生じます。双方の理解不足が、コミュニケーション不全をより深刻なものにしています。

■上司が外国人材に無理解

コミュニケーションギャップを引き起こす大きな原因の一つが、部下である外国人材に対する日本人上司の無理解です。そもそも仕事以外であまり会話をしたことがないにも関わらず、部下を理解しているとうそぶく人はたくさんいます。相手を分かっているつもりでマネジメントしている上司が、いちばん失敗しやすいのです。

部下である外国人材をマネジメントする際に重要なのは、「違いがあって当たり前」という事実を認識することです。言動や考え方の違った人がいて当たり前と思うことが、異文化の相手と上手く協働するための第一歩となります。私たちは他国の人と接する時、とかく自国の文化を中心に正誤の判断をしがちです。自分たちと同じ言動や考え方をする人を、つい「正しい」とみなしてしまうのです。

しかし、異文化の相手の場合、当然ながら言動や考え方は人それぞれ違います。自分たちと異なる考え方を「間違い」と判断すれば、結果的に間違いイコール「悪い」となり、相手に対する嫌悪感や苦手意識が芽生えてしまいます。そのため、「相手の常識は必ずしも自分と同じとは限らない」ことを認識するのが何より重要なのです。

もっとも、多くの職場では、これまで日本人しかいなかったこともあり、上司が部下である外国人材との違いを理解できず、あるいは理解しようとせずにマネジメントをしています。ただ、これではコミュニケーションが深まるはずがありません。「日本人と同じ」という前提で接することで誤解や行き違いが頻出し、部下である外国人材に対するイライラがどんどん募ってしまうことになります。

■外国人材が日本人の当たり前を分かっていない

一方、外国人材が「日本人の当たり前」を分かっていないために、コミュニケーションが深まらない側面もあります。特に日本に来たばかりの外国人材の場合、日本人特有のコミュニケーション方法が理解できず、それが行き違いにつながっているケースが多くみられます。

ただ、これはある程度は致し方ない面もあります。というのも日本人のコミュニケーション方法には、外国人材が理解しにくい点がたくさんあるからです。

例えば「本音と建て前」や「あいまい言葉」は、理解できない日本人のコミュニケーション方法の代表例といえます。いずれも調和を優先し、言葉のぶつかり合いを避けようとする意識から生まれた表現方法ですが、これが外国人材にはなかなか理解できません。こうした日本人にとっては当たり前の表現方法も、日本に来たばかりの外国人材には、「よく分からないコミュニケーション方法」としか感じられないのです。

こういった日本人の当たり前に対する外国人材の理解不足も、コミュニケーション不全をもたらす要因の一つになっています。



(2) 外国人材に伝わりにくい表現方法を使っている

日本人が何気なく使っている表現方法が、外国人材とのコミュニケーションを妨げることがあります。例えば「あいまい言葉」は、外国人材に伝わりにくい表現方法の代表格といえます。あえてストレートな表現を使わないコミュニケーション方法は、日本に来たばかりの外国人材にはあまり理解できないと考えた方がよいでしょう。

例えば、次の日本人上司の言葉には、部下である外国人材には使わない方がよい表現が含まれているのですが、どの部分がお分かりになるでしょうか？

①「なんか今日暑いよな。俺は北海道生まれで暑いのがあまり得意じゃないんだよ。李さんも中国北部の出身だから暑いのが苦手だろ。この部屋、ちょっと暑すぎないか？」

②「来週の会議で例の販促計画について急遽プレゼンすることになったんだ。ファムさん、時間があったら資料づくり手伝ってくれない？」

いずれも日本人同士であれば、ごく普通のありがちな会話です。ただ、これでは真意が伝わらない可能性があります。外国人部下には理解しにくい表現が含まれているからです。

まず①について、恐らくこの日本人上司は、「エアコンの設定温度を下げしてほしい」という要求を伝えるために、こうした発言をしているのでしょう。直接的な命令表現を避け、今の気分を伝えるだけで、相手が自分のリクエストに気付いてくれることを期待しています。ただ、これでは外国人材に本心を伝えることはできません。予想される李さんのリアクションは、暑いと感じていれば「たしかに暑いです」と言い、そう感じていなければ「特に暑くありません」と言うはずです。

また②については、「例の販促計画」とあいまいに言っても、部下である外国人材は何を指しているのか明確に分かりません。相手が誤解しないよう具体的に内容を示すべきです。そして「時間があったら」という言い方。恐らくこの上司は、「最優先でやれ」と言いたいのですが、この言い回しではその緊急性が伝わりません。他の仕事で手一杯であれば、ファムさんは「今は時間がありません」と難色を示すはずです。

日本人は、このような「あいまい言葉」や「婉曲表現」をよく使います。相手に言外のニュアンスを汲み取ってもらおうとする、日本人特有の表現方法です。ただ、これではなかなか真意が伝わりません。あいまい言葉や婉曲表現を外国人材が理解できるようになるには、ある程度の時間が必要です。大前提として、外国人材に「気づきを促すコミュニケーションスタイル」は通用しないと考えた方がよいでしょう。

日本人が使う
「あいまい
言葉」の例

① 人によって意味のとり方が違う言葉

「できるだけ早く送って」
「キリのよいところで終わらせて」
「きれいにしてね」

② 相手の気づきに期待する言葉

「あの件よろしくね」
「この荷物を入口まで運べる？」
「水を持ってきてくれたら嬉しいんだけどな」

③ 異なった複数の意味がある言葉

「いいよ」
「いっばいです」
「けっこうです」



(3) 外国人材に適切ではない言葉を使っている

内なる国際化が進んでいるとはいえ、多くの日本人は未だ外国人に慣れていません。長年、日本人だけの職場で働き、仕事で外国人と関わったことのない日本人が多数派といえます。そのため、外国人材に対して、いまだに偏見や差別意識を持っている人が少なくありません。

そういった人が起こす間違いとしてありがちなのが、「日本人の方があなたたちより上」という物言いをすることです。とりわけアジア圏の外国人材に対し、知らず知らずのうちに上から目線の言葉遣いになる人が少なからずいます。日本の方が進んでいる。あなたたちの国は遅れている。だから私たちが教えてやろう。そんな気持ちがいつも心のどこかにあって、つい言葉の端々に表れてしまうのです。ただ、誰にだってプライドや愛国心があります。相手を見下すような発言は、間違いなく相手からの反発を招いてしまうでしょう。

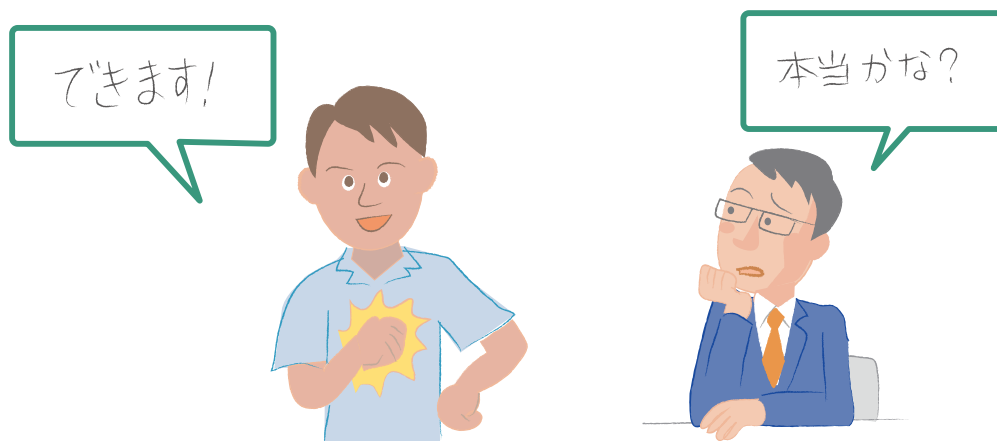
このように、上司の不適切な言葉がコミュニケーション不全を生んでいるケースもよく見られます。

日本人との違いを踏まえた コミュニケーション方法を取る

日本は島国という地理的な要因や、歴史・文化的な背景から、きわめて同質性が高い国です。そのため日本人は、初対面の相手でも「自分と大きく違わない」という前提でコミュニケーションを取りがちです。とりわけ、地理的に近くて顔も似ている東アジアの国や地域(中国、韓国、台湾等)の人には「きっと同じはず」という思い込みをしやすく、相手が期待と違う言動をしたとたんに強い失望感や嫌悪感を抱いてしまいます。

ただ、当然のことながら国や文化ごとに特性は異なり、外国人材に日本人と全く同じ価値観を押し付けても上手くいかないでしょう。異文化の相手と接する時は、まずは「違い」を知ることが何より重要です。相手の日本人との違いはもちろん、他国と比べた私たち自身の特異性もよく自覚しておく必要があるのです。

例えば、できないのに「できる」という傾向がある点は、日本人と外国人材の違いの例としてよく挙げられます。仕事を依頼された時、日本人は十分な経験や実績がなければ「できない」と答えるのに対し、外国人材の場合は自らの能力を過信し、時にはハッタリで「できる」と言ってしまう人が少なくありません。一度でも経験があればまだよいほうです。中には自分にはポテンシャルがあるという意味で、全くの未経験にも関わらず「できる」と言ってしまう人もいます。明らかに、日本人とは「できる」の定義が違います。



過去の経験を振り返って「できない」と言うのは、日本のような同質性の高い社会の典型的な特徴です。お互いの価値観が近いため、嘘やハッタリはすぐにばれるという常識がコミュニケーションの前提となっているからです。これに対し、日本以外の多くの国は多民族が共存する競争社会なので、自分の価値を相手に高く見せようという意識がどうしても強くなります。そのため、できないことでも「できる」と言ってしまう人がいるのです。

このように、外国人材の中には日本人と明らかに言動や考え方が違う人がいるので注意が必要です。異文化の相手とコミュニケーションを取る際は、「日本人ならこうする」、「日本ではこれが常識」といった意識を脇に置いて、外国人材と接するように心掛ける必要があります。

外国人材とのコミュニケーションのポイント①

何でもストレートに言葉を重ねて話す

特定技能外国人の場合、最初の段階は日本語能力が高くない人が多いため、あいまい言葉や婉曲表現を理解できるようになるまでには、ある程度の時間がかかります。そのため、外国人材に何かを伝える時ははっきり表現するのが基本です。相手の言葉を字義どおりに受け取ることが多いので、何でもストレートに表現した方がよいのです。

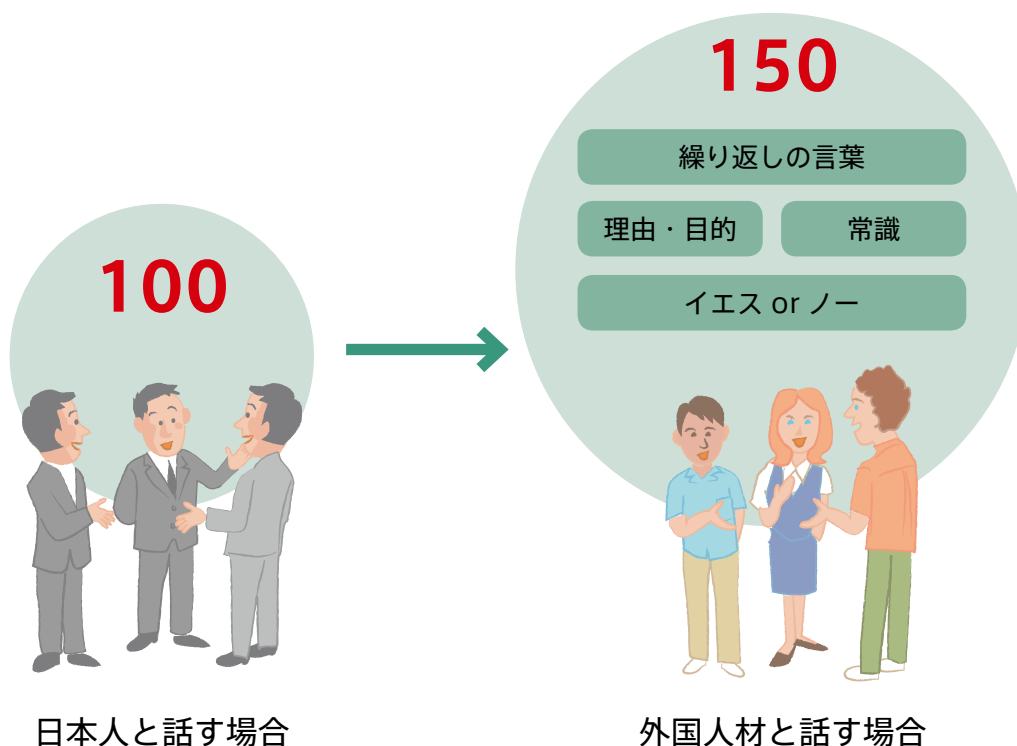
また、何か重要なことを伝える時は「言葉を重ねる」のが基本です。

- ▶ 重要なことは最低でも3回繰り返す
- ▶ 理解していない可能性を感じたら表現を変えて言い直す
- ▶ 説明をする時は必ず「理由」、「目的」を伝える
- ▶ 当たり前のことや常識と思われる内容でも言語化する
- ▶ 「イエス」、「ノー」を明確にする

こういった点を、常に心掛けて話をしないとはいけません。話のボリュームとしては、日本人を相手にする場合の5割増しくらいでもよいでしょう。日本語が完ぺきではない外国人材には、それくらい言葉を重ねなければこちらの意図する内容が十分に伝わりません。

外国人材に今までと同じ指示の仕方をしてしまうと、真意が伝わらず、結果的に二度手間となることが多くなります。これでは仕事の効率が確実に下がってしまうでしょう。外国人材と話す時は、しつこいくらい言葉を重ねるのが基本と心得ておいてください。

話の量は、日本人と話す時の
5割増しくらいでよい



外国人材とのコミュニケーションのポイント②

日本人の考え方やコミュニケーション方法を教える

日本人のコミュニケーションは、長く文化を共有してきたメンバーだけに通じる表現方法が多いため、日本に来たばかりの外国人材がすぐには理解できません。そのため外国人材には、こうした日本人独自の考え方やコミュニケーション方法を、一つひとつ丁寧に教えてあげる必要があります。

例えば外国人材の中には、めったなことでは謝罪の言葉を口にしない人がいます。とりわけ多民族国家で育った人は、文化や価値観が全く違う相手と接する環境で育ったこともあり、なかなか非を認めない傾向があります。非を認めると、どんな責任や不利益が生じるかわからないという意識があるからです。この点、お互いの価値観や考え方が近くて、相手の反応がある程度読める日本人とは、謝罪に対する心理的ハードルが違います。どんなに自分に非があっても謝ろうとしない人は、そうすることが小さい頃からの慣習になっている可能性があります。

そのため、こういった場合は「日本では素直に非を認めた方が周囲からの信頼が高まる」ことを、その外国人材に教えないといけません。「自分は悪くない」とアピールするよりも、謝罪の言葉を述べた方がむしろメリットがあることを知らせる必要があるのです。こうした日本の慣習を理解すれば、次第にその外国人材も謝罪の言葉を口にできるようになるでしょう。

外国人材と接していると、こちらの当たり前が相手には当たり前でなかったりするので、「それはおかしい」と感じてしまうことがよくあります。ただ、そこですぐに苛立ってはいけません。日本人特有の考え方やコミュニケーション方法は理解するのに一定の時間がかかるため、こういった点について、一つひとつ時間をかけて教えていく必要があるのです。



外国人材とのコミュニケーションのポイント③

NGワードを口にしない

外国人材に対するNGワードには次のようなものがあります。全て外国人材とのコミュニケーションを悪化させるフレーズばかりですので、くれぐれも口にしないよう心掛けてください。

外国人材に対する
NGワード

- ① 「そんなことも分からないのか」、「自分で考えろ」
- ② 「前にも言っただろ」、「何回同じことを言わせるんだ」
- ③ 「日本人なら〜」、「だから●●●人はダメだ」



①については、気付きを促す日本人同士のコミュニケーションの中でよく使われるフレーズです。ただ、外国人材には何でも言語化して説明した方がよいですし、「自分で考えろ」と言われると、外国人材は自分に都合よく解釈する可能性があります。このようなフレーズを口にするのは適切ではありません。

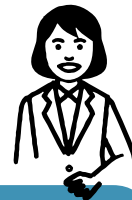
②については、日本のマネジメントにおいて頻出のフレーズといえます。日本人は、とかく言葉の繰り返しを避けようとする傾向がありますが、外国人材に指示する際にこのような言い方をするのは良くありません。伝わっていないのであれば、何度でも繰り返し説明すべきでしょう。

③のようなフレーズは、外国人材に対する不適切な発言の代表例といえます。上から目線の物言いで、「日本人が上」で「あなたたちはレベルが下」という意識がにじみ出ています。外国人材を指導する際に「日本人が上」という物言いは厳に慎むべきです。誰だって、自分たちを下にみられて気分が良いはずがありません。あまり多用すると、外国人材との関係を決定的に悪くしてしまいます。マネジメントの際に、人の優劣を国籍で比較するのはタブー中のタブーであることは心得ておきましょう。

MEMO

7

外国人材活躍解説BOOK



外国人材の受入れに関する支援策・ 各種問い合わせ窓口

ここでは、外国人材の受入れに関する支援策と問い合わせ窓口を紹介します。外国人材の受入れを具体的に検討するにあたっては、公的な支援策を活用するのが有効です。

[図表 21]に主な公的支援策をまとめましたので、ぜひご活用ください。

また、外国人材の受入れに関する政府の取り組み内容をまとめた「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」は、出入国在留管理庁ホームページでご覧いただけますので、こちらもぜひご一読ください。

HP参照

出入国在留管理庁ホームページ「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」
http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri01_00140.html

● [図表 21] 外国人材の受入れに関する支援策

出典：厚生労働省資料

支援策	概要	連絡先
外国人雇用管理 アドバイザー	外国人材の雇用管理や職業生活上の問題等について、無料で相談や支援を受けることが可能。	各ハローワーク
外国人雇用 サービスセンター	東京、名古屋、大阪、福岡に拠点がある。外国人留学生に対し、就職活動に関する各種情報を提供するとともに就職ガイダンスや就職説明会、インターンシッププログラム等を実施している。	東京外国人雇用 サービスセンター 03-5339-8625
		名古屋外国人雇用 サービスセンター 052-855-3770
		大阪外国人雇用 サービスセンター 06-7709-9465
		福岡外国人雇用 サービスセンター 092-716-8608

支援策	概要	連絡先
留学生 インターンシップ制度	対 象 ：日本国内の短大、大学、大学院で学ぶ外国人留学生 実 施 時 期 ：主に休講期間(7～9月、2～3月) 受入れ期間 ：おおむね1～2週間程度 受入れ人数 ：1名から 募 集 方 法 ：外国人雇用サービスセンターが大学窓口等を通じて留学生を募集し、受入企業において選考	東京外国人雇用サービスセンター 03-5339-8625
		名古屋外国人雇用サービスセンター 052-855-3770
		大阪外国人雇用サービスセンター 06-7709-9465
		福岡学生職業センター 092-714-1556
外国人留学生を対象とした就職面接会	日本企業への就職を希望する外国人留学生を対象とした就職面接会。企業は無料で参加することができる。	厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課 03-5253-1111
事例集	企業における外国人材の活用促進に向けた好事例集。厚生労働省ホームページからダウンロード可能。	厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課 03-5253-1111

●【図表 22】在留資格「特定技能」についての問い合わせ先
(制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等について)

出典：法務省資料

官署名	住所・担当部署	連絡先
札幌出入国 在留管理局	北海道札幌市中央区大通西 12 丁目 札幌第 3 合同庁舎 総務課	011-261-7502
仙台出入国 在留管理局	宮城県仙台市宮城野区五輪 1-3-20 仙台第 2 法務合同庁舎 総務課	022-256-6076
東京出入国 在留管理局	東京都港区港南 5-5-30 就労審査第三部門	0570-034259 (内線：330)
横浜支局	神奈川県横浜市金沢区鳥浜町 10-7 総務課	045-769-1720
名古屋出入国 在留管理局	愛知県名古屋市港区正保町 5-18 (受入・共生関係) 審査管理部門(在留資格「特定技能」関係) 就労審査第二部門	審査管理部門 052-559-2112 就労審査第二部門 052-559-2110

(制度全般、入国・在留手続、登録支援機関等について)

官署名	住所・担当部署	連絡先
大阪出入国 在留管理局	大阪府大阪市住之江区南港北 1-29-53 総務課	06-4703-2100
神戸支局	兵庫県神戸市中央区海岸通 29 神戸地方合同庁舎 総務課	078-391-6377 (代)
広島出入国 在留管理局	広島県広島市中区上八丁堀 2-31 広島法務総合庁舎 就労・永住審査部門	082-221-4412 (代)
高松出入国 在留管理局	香川県高松市丸の内 1-1 高松法務合同庁舎 総務課	087-822-5852
福岡出入国 在留管理局	福岡県福岡市中央区舞鶴 3-5-25 福岡第1法務総合庁舎 総務課	092-717-5420
那覇支局	沖縄県那覇市樋川 1-15-15 那覇第一地方合同庁舎 審査部門	098-832-4186

(造船・船用工業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省海事局	東京都千代田区霞が関 2-1-3 船舶産業課	03-5253-8634
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西 10 海事振興部旅客・船舶産業課	011-290-1012
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町 1 海事振興部海事産業課	022-791-7512
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通 5-57 海事振興部船舶産業課	045-211-7223
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町 1-2-1 海事部海事産業課	025-285-9156
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸 2-2-1 海事振興部船舶産業課	052-952-8020
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前 4-1-76 海事振興部船舶産業課	06-6949-6425

(造船・船用工業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
神戸運輸監理部	兵庫県神戸市中央区波止場町 1-1 海事振興部船舶産業課	078-321-3148
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀 6-30 海事振興部船舶産業課	082-228-3691
四国運輸局	香川県高松市サンポート 3-33 海事振興部船舶産業課	087-802-6816
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東 2-11-1 海事振興部船舶産業課	092-472-3158
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 運輸部船舶船員課	098-866-1838

(建設分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省 土地・建設産業局	東京都千代田区霞が関 2-1-3 建設市場整備課	03-5253-8283
北海道開発局	北海道札幌市北区北 8 条西 2 丁目 事業振興部建設産業課	011-709-2311 (内線：5895)
東北地方整備局	宮城県仙台市青葉区本町 3-3-1 建政部建設産業課	022-263-6131
関東地方整備局	埼玉県さいたま市中央区新都心 2-1 建政部建設産業第一課	048-601-3151
北陸地方整備局	新潟県新潟市中央区美咲町 1-1-1 建政部計画・建設産業課	025-370-6571
中部地方整備局	愛知県名古屋市中区三の丸 2-5-1 建政部建設産業課	052-953-8572
近畿地方整備局	大阪府大阪市中央区大手前 1-5-44 建政部建設産業第一課	06-6942-1071
中国地方整備局	広島県広島市中区八丁堀 2-15 建政部計画・建設産業課	082-221-9231

(建設分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
四国地方整備局	香川県高松市 サンポート 3-33 建政部計画・建設産業課	087-811-8314
九州地方整備局	福岡県福岡市博多区博多駅東 2-10-7 建政部建設産業課	092-471-6331 (内線：6147、6142)
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 開発建設部建設産業・地方整備課	098-866-1910

(宿泊分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省観光庁	東京都千代田区霞が関 2-1-2 観光産業課観光人材政策室	03-5253-8367
北海道運輸局	北海道札幌市中央区大通西 10 丁目 観光部観光企画課	011-290-2700
東北運輸局	宮城県仙台市宮城野区鉄砲町 1 観光部観光企画課	022-791-7509
関東運輸局	神奈川県横浜市中区北仲通 5-57 観光部観光企画課	045-211-1255
北陸信越運輸局	新潟県新潟市中央区美咲町 1-2-1 観光部観光企画課	025-285-9181
中部運輸局	愛知県名古屋市中区三の丸 2-2-1 観光部観光企画課	052-952-8045
近畿運輸局	大阪府大阪市中央区大手前 4-1-76 観光部観光企画課	06-6949-6466
中国運輸局	広島県広島市中区上八丁堀 6-30 観光部観光企画課	082-228-8701
四国運輸局	香川県高松市サンポート 3-33 観光部観光企画課	087-802-6735
九州運輸局	福岡県福岡市博多区博多駅東 2-11-1 観光部観光企画課	092-472-2330
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 運輸部企画室	098-866-1812

(自動車整備分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省自動車局	東京都千代田区霞が関 2-1-3	03-5253-8111 (内線：42426、42414)

(航空分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
国土交通省航空局	東京都千代田区霞が関 2-1-3	03-5253-8111
	航空ネットワーク部航空ネットワーク企画課 (空港グランドハンドリング関係)	(内線：49114)
	安全部 運航安全課 乗員政策室(航空機整備関係)	(内線：50137)

(農業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省経営局	東京都千代田区霞が関 1-2-1 就農・女性課	03-6744-2162
北海道農政事務所	北海道札幌市中央区南 22 条西 6 丁目 2-22 生産経営産業部担い手育成課	011-330-8809
東北農政局	宮城県仙台市青葉区本町 3-3-1 経営・事業支援部経営支援課	022-221-6217
関東農政局	埼玉県さいたま市中央区新都心 2-1 さいたま新都心合同庁舎 2 号館 経営・事業支援部経営支援課	048-740-0394
北陸農政局	石川県金沢市広坂 2-2-60 経営・事業支援部経営支援課	076-232-4238
東海農政局	愛知県名古屋市中区三の丸 1-2-2 経営・事業支援部経営支援課	052-223-4620
近畿農政局	京都府京都市上京区西洞院通下長者町下る丁子風呂町 経営・事業支援部経営支援課	075-414-9055

(農業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
中国四国農政局	岡山県岡山市北区下石井 1-4-1 経営・事業支援部経営支援課	086-224-8842
九州農政局	熊本県熊本市西区春日 2-10-1 経営・事業支援部経営支援課	096-300-6375
沖縄総合事務局	沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第2 地方合同庁舎 2 号館 農林水産部経営課	098-866-1628

(漁業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省水産庁	東京都千代田区霞が関 1-2-1 企画課漁業労働班	03-6744-2340

(介護分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
厚生労働省社会・ 援護局	東京都千代田区霞が関 1-2-2 福祉人材確保対策室	03-5253-1111 (内線：2125、3146)

(産業機械製造業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
経済産業省 製造産業局	東京都千代田区霞が関 1-3-1 産業機械課	03-3501-1691

(素形材産業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
経済産業省 製造産業局	東京都千代田区霞が関 1-3-1 素形材産業室	03-3501-1063

(電気・電子情報関連産業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
経済産業省 商務情報政策局	東京都千代田区霞が関 1-3-1 情報産業課	03-3501-6944

(外食分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省 食料産業局	東京都千代田区霞が関 1-2-1 食文化・市場開拓課	03-6744-7177

(飲食料品製造業分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
農林水産省 食料産業局	東京都千代田区霞が関 1-2-1 食品製造課	03-6744-7180

(ビルクリーニング分野)

官署名	住所・担当部署	連絡先
厚生労働省 医薬・生活衛生局	東京都千代田区霞が関 1-2-2 生活衛生課	03-5253-1111 (内線：2432)

参考資料 1 在留資格一覽

出典：厚生労働省資料

●就労目的で在留が認められる外国人			
これらの外国人は、各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能です。			
在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
教授	日本の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	5年、3年、1年又は3月	大学教授等
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（この表の興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	作曲家、画家、著述家等
宗教	外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	5年、3年、1年又は3月	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	5年、3年、1年又は3月	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導又は教育をする活動、日本の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動、日本の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は管理に従事する活動など	5年（1号）又は無期限（2号）	ポイント制による高度人材
経営・管理	日本において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことが出来ないとされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く）	5年、3年、1年、4月又は3月	企業等の経営者・管理者
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	医師、歯科医師、看護師
研究	日本の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（この表の教授の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	日本の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	5年、3年、1年又は3月	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは、法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は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に従事する活動（この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	日本に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	5年、3年、1年又は3月	外国の事業所からの転勤者
介護	日本の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	介護福祉士
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く）	3年、1年、6月、3月又は15日	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技能	日本の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業）に属する相当程度の知識若しくは経験を必要とする技能を要する業務（1号）又は熟練した技能を要する業務（2号）に従事する活動	3年（2号）、1年、6月又は4月（1号）	特定産業分野（左記14分野（2号は建設、造船・船用工業のみ）の各業務従事者

●身分に基づき在留する者

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、さまざまな分野で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二の規定による特別養子又は日本人の子として出生した者	5年、3年、1年又は6月	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもつて在留する者若しくは特別永住者（以下「永住者等」と総称する）の配偶者又は永住者等の子として日本で出生しその後引き続き日本に在留している者	5年、3年、1年又は6月	永住者・特別永住者の配偶者及び我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	日系3世等

●その他の在留資格

在留資格	在留資格の概要	在留期間
技能実習	研修・技能実習制度は、日本で開発され培われた技能・技術・知識の開発途上国等への移転等を目的として創設されたもので、研修生・技能実習生の法的保護及びその法的地位の安定化を図るため、改正入管法（平成22年7月1日施行）により、従来の特定活動から在留資格「技能実習」が新設されました	法務大臣が個々に指定する期間（2年を超えない範囲）
特定活動 EPAに基づく外国人 看護師・介護福祉士 候補者、 ワーキングホリデー など	「特定活動」の在留資格で日本に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定します。※届出の際は旅券に添付された指定書により具体的な類型を確認の上、記載してください	5年、4年、3年、2年、1年、6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）

●就労活動が認められていない在留資格

留学、家族滞在などの在留資格は就労活動が認められていません。

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～

出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週間当たり28時間以内など）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。（例：留学生や家族滞在者のアルバイトなど）

参考資料 2 特定技能 1 号外国人の受入れ分野と受入れ見込み数

出典：法務省資料

	分野	人手不足状況 受入れ見込数 (5年間の最大値)	人材基準		その他重要事項		
			技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ企業に対して 特に課す条件
厚生労働省	介護	60,000 人	介護技能評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト、又は、日本語能力試験 N4 以上(上記に加えて)介護日本語評価試験	・身体介護等(利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務(レクリエーションの実施、機能訓練の補助等)(注)訪問系サービスは対象外〔1試験区分〕	直接	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定
	ビルクリーニング	37,000 人	ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト、又は、日本語能力試験 N4 以上	・建築物内部の清掃〔1試験区分〕	直接	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・「建築物清掃業」又は「建築物環境衛生総合管理業」の登録を受けていること
経済産業省	素形材産業	21,500 人	製造分野特定技能 1 号評価試験	同上	・鋳造 ・鍛造 ・ダイカスト ・金属プレス加工 ・仕上げ ・機械保全 ・アルミニウム陽極酸化処理〔13試験区分〕	直接	・経産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと
	産業機械製造業	5,250 人	製造分野特定技能 1 号評価試験	同上	・鋳造 ・鍛造 ・ダイカスト ・機械加工 ・塗装 ・鉄工 ・電子機器組立て ・電気機器組立て ・プリント配線板製造 ・プラスチック成形 ・金属プレス加工〔18試験区分〕	直接	・経産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと
	電気・電子情報関連産業	4,700 人	製造分野特定技能 1 号評価試験	同上	・機械加工 ・工場板金 ・仕上げ ・電子機器組立て ・塗装 ・工業包装 ・プリント配線板製造 ・プラスチック成形〔13試験区分〕	直接	・経産省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・経産省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと

分野	人手不足状況	人材基準		その他重要事項			
	受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ企業に対して 特に課す条件	
国土交通省	建設	40,000 人	建設分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト、又は、日本語能力試験 N4 以上	<ul style="list-style-type: none"> ・型枠施工 ・左官 ・コンクリート圧送 ・トンネル推進工 ・建設機械施工 ・土工 ・屋根ふき ・電気通信 ・鉄筋施工 ・鉄筋継手 ・内装仕上げ／表装〔11試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人の受入れに関する建設業者団体に所属すること ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・建設業法の許可を受けていること ・日本人と同等以上の報酬を安定的に支払い、技能習熟に応じて昇給を行う契約を締結していること ・雇用契約に係る重要事項について、母国語で書面を交付して説明すること ・受入れ建設企業単位での受入れ人数枠の設定 ・報酬等を記載した「建設特定技能受入計画」について、国交省の認定を受けること ・国交省等により、認定を受けた「建設特定技能受入計画」を適正に履行していることの確認を受けること ・特定技能外国人を建設キャリアアップシステムに登録すること等
	造船・船用工業	13,000 人	造船・船用工業分野特定技能1号試験	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・溶接・塗装・鉄工 ・仕上げ・機械加工 ・電気機器組立て〔6試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件を満たす登録支援機関に委託すること
	自動車整備	7,000 人	自動車整備特定技能評価試験	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備〔1試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件等を満たす登録支援機関に委託すること ・道路運送車両法に基づく認証を受けた事業場であること
	航空	2,200 人	特定技能評価試験（航空分野：空港グランドハンドリング、航空機整備）	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・空港グランドハンドリング（地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等） ・航空機整備（機体、装備品等の整備業務等）〔2試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件を満たす登録支援機関に委託すること ・空港管理規則に基づく構内営業承認等を受けた事業者又は航空法に基づく航空機整備等に係る認定事業場等であること
	宿泊	22,000 人	宿泊業技能測定試験	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・フロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の宿泊サービスの提供〔1試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・国交省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国交省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、上記条件を満たす登録支援機関に委託すること ・「旅館・ホテル営業」の許可を受けた者であること ・風俗営業関連の施設に該当しないこと ・風俗営業関連の接待を行わないこと

分野	人手不足状況 受入れ見込数 (5年間の最大値)	人材基準		その他重要事項			
		技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態	受入れ企業に対して 特に課す条件	
農林水産省	農業	36,500 人	農業技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト、 又は、日本語能力試験 N4 以上	・ 耕種農業全般（栽培管理、農産物の集出荷・選別等） ・ 畜産農業全般（飼養管理、畜産物の集出荷・選別等） 〔2 試験区分〕	直接 ・ 派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・ 農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・ 登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、協議会に対し必要な協力を行う登録支援機関に委託すること ・ 労働者を一定期間以上雇用した経験がある農業経営体であること
	漁業	9,000 人	漁業技能測定試験（漁業又は養殖業）	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 漁業（漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等） ・ 養殖業（養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理・収穫（穫）・処理、安全衛生の確保等） 〔2 試験区分〕 	直接 ・ 派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・ 農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・ 農水省が組織する協議会において協議が調った措置を講じること ・ 登録支援機関に支援計画の実施を委託するに当たっては、分野固有の基準に適合している登録支援機関に限ること
	飲食料品製造業	34,000 人	飲食料品製造業特定技能 1 号技能測定試験	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飲食料品製造業全般（酒類を除く飲食料品の製造・加工、安全衛生） 〔1 試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・ 農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと
	外食業	53,000 人	外食業特定技能 1 号技能測定試験	同上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理） 〔1 試験区分〕 	直接	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農水省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・ 農水省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・ 風俗営業関連の営業所に就労させないこと ・ 風俗営業関連の接待を行わせないこと

参考資料 3 技能実習と特定技能の制度比較

出典：法務省資料

	技能実習（団体監理型）	特定技能（1号）
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律／出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし（介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり）	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認（技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除）
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり（非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制）	なし
支援機関	なし	あり（個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制）
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国機関を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし（介護分野、建設分野を除く）
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動（1号）技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動（2号、3号）（非専門的・技術的分野）	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動（専門的・技術的分野）
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験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において転職可能

参考資料 4-1 特定技能外国人の受入れ機関に関する基準

出典：法務省資料

●受入れ機関自体が満たすべき基準

- ① 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること
- ② 1年以内に特定技能外国人と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させていないこと
- ③ 1年以内に受入れ機関の責めに帰すべき事由により行方不明者を発生させていないこと
- ④ 欠格事由（5年以内に出入国・労働法令違反がないこと等）に該当しないこと
- ⑤ 特定技能外国人の活動内容に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備えて置くこと
- ⑥ 外国人等が保証金の徴収等をされていることを受入れ機関が認識して雇用契約を締結していないこと
- ⑦ 受入れ機関が違約金を定める契約等を締結していないこと
- ⑧ 支援に要する費用を、直接又は間接に外国人に負担させないこと
- ⑨ 労働者派遣の場合は、派遣元が当該分野に係る業務を行っている者などで、適当と認められる者であるほか、派遣先が①～④の基準に適合すること
- ⑩ 労災保険関係の成立の届出等の措置を講じていること
- ⑪ 雇用契約を継続して履行する体制が適切に整備されていること
- ⑫ 報酬を預貯金口座への振込等により支払うこと
- ⑬ 分野に特有の基準に適合すること（※分野所管省庁の定める告示で規定）

●受入れ機関自体が満たすべき基準（支援体制関係）

※ 登録支援機関に支援を全部委託する場合には満たすものとみなされます。

- ① 以下のいずれかに該当すること
 - ア 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があり、かつ、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者（事業所ごとに1名以上。以下同じ。）を選任していること（支援責任者と支援担当者は兼任可。以下同じ）
 - イ 役職員で過去2年間に中長期在留者（就労資格のみ。）の生活相談等に従事した経験を有するものの中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること
 - ウ ア又はイと同程度に支援業務を適正に実施することができる者で、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること
- ② 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を有していること
- ③ 支援状況に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備えて置くこと
- ④ 支援責任者及び支援担当者が、支援計画の中立的な実施を行うことができ、かつ、欠格事由に該当しないこと
- ⑤ 5年以内に支援計画に基づく支援を怠ったことがないこと
- ⑥ 支援責任者又は支援担当者が、外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施することができる体制を有していること
- ⑦ 分野に特有の基準に適合すること（※分野所管省庁の定める告示で規定）

●特定技能雇用契約が満たすべき基準

- ① 分野省令で定める技能を要する業務に従事させるものであること
- ② 所定労働時間が、同じ受入れ機関に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であること
- ③ 報酬額が日本人が従事する場合の額と同等以上であること
- ④ 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、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないこと
- ⑤ 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
- ⑥ 労働者派遣の対象とする場合は、派遣先や派遣期間が定められていること
- ⑦ 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契約終了後の出国が円滑になされるよう必要な措置を講ずることとしていること
- ⑧ 受入れ機関が外国人の健康の状況その他の生活の状況を把握するために必要な措置を講ずることとしていること
- ⑨ 分野に特有の基準に適合すること（※分野所管省庁の定める告示で規定）

参考資料 4 - 2 特定技能外国人に関する基準

出典：法務省資料

●特定技能1号、特定技能2号に共通の基準

- ① 18歳以上であること
- ② 健康状態が良好であること
- ③ 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
- ④ 保証金の徴収等をされていないこと
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- ⑦ 食費、居住費等外国人が定期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
- ⑧ 分野に特有の基準に適合すること（※分野所管省庁の定める告示で規定）

●特定技能1号のみの基準

- ① 必要な技能及び日本語能力を有していることが、試験その他の評価方法により証明されていること（ただし、技能実習2号を良好に修了している者であり、かつ、技能実習において修得した技能が、従事しようとする業務において要する技能と関連性が認められる場合は、これに該当する必要がない）
- ② 特定技能1号での在留期間が通算して5年に達していないこと

●特定技能2号のみの基準

- ① 必要な技能を有していることが、試験その他の評価方法により証明されていること
- ② 技能実習生の場合は、技能の本国への移転に努めるものと認められること

参考資料 4 - 3 特定技能外国人の支援計画に関する基準

出典：法務省資料

●支援計画が満たすべき基準

- ① 支援計画にア～オを記載すること
 - ア 支援の内容
 - ・ 本邦入国前に、本邦で留意すべき事項に関する情報の提供を実施すること
 - ・ 出入国しようとする飛行場等において外国人の送迎をすること
 - ・ 賃貸借契約の保証人となることその他の適切な住居の確保に係る支援、預貯金口座の開設及び携帯電話の利用に関する契約その他の生活に必要な契約に係る支援をすること
 - ・ 本邦入国後に、本邦での生活一般に関する事項等に関する情報の提供を実施すること
 - ・ 外国人が届出等の手続を履行するに当たり、同行等をする
 - ・ 生活に必要な日本語を学習する機会を提供すること
 - ・ 相談・苦情対応、助言、指導等を講じること
 - ・ 外国人と日本人との交流の促進に係る支援をすること
 - ・ 外国人の責めに帰すべき事由によらないで雇用契約を解除される場合において、新しい就職先で活動を行うことができるようにするための支援をすること
 - ・ 支援責任者又は支援担当者が外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施し、労働関係法令違反等の問題の発生を知ったときは、その旨を関係行政機関に通報すること
 - イ 登録支援機関に支援を全部委託する場合は、委託契約の内容等
 - ウ 登録支援機関以外に委託する場合は、委託先や委託契約の内容
 - エ 支援責任者及び支援担当者の氏名及び役職名
 - オ 分野に特有の事項
- ② 支援計画は、日本語及び外国人が十分理解できる言語により作成し、外国人にその写しを交付しなければならないこと
- ③ 支援の内容が、外国人の適正な在留に資するものであって、かつ、受入れ機関等において適切に実施することができるものであること
- ④ 本邦入国前の情報の提供の実施は、対面又はテレビ電話装置等により実施されること
- ⑤ 情報の提供の実施、相談・苦情対応等の支援が、外国人が十分理解できる言語で実施されること
- ⑥ 支援の一部を他者に委託する場合には、委託の範囲が明示されていること
- ⑦ 分野に特有の基準に適合すること（※分野所管省庁の定める告示で規定）

参考資料 5 外国人雇用管理指針

出典：厚生労働省資料

●外国人労働者の募集及び採用の適正化

1 募集	<ul style="list-style-type: none"> ・募集に当たって、従事すべき業務内容、労働契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用等について、書面の交付等により明示すること。【※】 ・特に、外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航・帰国費用の負担や住居の確保等、募集条件の詳細について、あらかじめ明確にするよう努めること。 ・外国人労働者のあっせんを受ける場合、許可又は届出のある職業紹介事業者より受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からはあっせんを受けないこと。なお、職業紹介事業者が違約金又は保証金を労働者から徴収することは職業安定法違反であること。 ・国外に居住する外国人労働者のあっせんを受ける場合、違約金又は保証金の徴収等を行う者を取次機関として利用する職業紹介事業者等からあっせんを受けないこと。 ・職業紹介事業者に対し求人申し込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう十分留意すること。 ・労働契約の締結に際し、募集時に明示した労働条件の変更等する場合、変更内容等について、書面の交付等により明示すること。【※】
2 採用	<ul style="list-style-type: none"> ・採用に当たって、あらかじめ、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こととし、従事することが認められない者については、採用してはならないこと。 ・在留資格の範囲内で、外国人労働者が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こと。

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

●適正な労働条件の確保

1 均等待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。
2 労働条件の明示	<ul style="list-style-type: none"> ・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、書面の交付等により明示すること。その際、外国人労働者が理解できる方法により明示するよう努めること。【※】
3 賃金の支払い	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、基本給、割増賃金等の賃金を全額支払うこと。 ・居住費等を賃金から控除等する場合、労使協定が必要であること。また、控除額は実費を勘案し、不当な額とならないようにすること。
4 適正な労働時間の管理等	<ul style="list-style-type: none"> ・法定労働時間の遵守等、適正な労働時間の管理を行うとともに、時間外・休日労働の削減に努めること。 ・労働時間の状況の把握に当たっては、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他適切な方法によるものとする。 ・労働基準法等の定めるところにより、年次有給休暇を与えるとともに、時季指定により与える場合には、外国人労働者の意見を聴き、尊重するよう努めること。
5 労働基準法等の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法等の定めるところにより、その内容、就業規則、労使協定等について周知を行うこと。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。
6 労働者名簿等の調整	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者名簿、賃金台帳及び年次有給休暇簿を調整すること。
7 金品の返還等	<ul style="list-style-type: none"> ・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こと。また、退職の際には、当該労働者の権利に属する金品を返還すること。
8 寄宿舍	<ul style="list-style-type: none"> ・事業附属寄宿舍に寄宿させる場合、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること。
9 雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇の確保 (令和2年4月1日から適用)	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者についても、短時間・有期労働法又は労働者派遣法に定める、正社員と非正規社員との間の不合理な待遇差や差別的取扱いの禁止に関する規定を遵守すること。 ・外国人労働者から求めがあった場合、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由等について説明すること。【※】

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

●安全衛生の確保

<p>1 安全衛生教育の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。【※】
<p>2 労働災害防止のための日本語教育等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、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こと。
<p>3 労働災害防止に関する標識、掲示等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。
<p>4 健康診断の実施等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導、ストレスチェックを実施すること。
<p>5 健康指導及び健康相談の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 産業医、衛生管理者等による健康指導及び健康相談を行うよう努めること。
<p>6 母性保護等に関する措置の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> 女性である外国人労働者に対し、産前産後休業、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。
<p>7 労働安全衛生法等の周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知を行うこと。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

●労働・社会保険の適用等

<p>1 制度の周知及び必要な手続きの履行等</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めるとともに、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こと。 外国人労働者が離職した際、被保険者証を回収するとともに、国民健康保険及び国民年金の加入手続が必要になる場合はその旨を教示するよう努めること。 健康保険及び厚生年金保険が適用にならない事業所においては、国民健康保険・国民年金の加入手続について必要な支援を行うよう努めること。 労働保険の適用が任意の事業所においては、外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。
<p>2 保険給付の請求等についての援助</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うよう努めること。 労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずることとともに、必要な援助を行うよう努めること。 外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く）のため就業することができない場合には、健康保険の傷病手当金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。 傷病によって障害の状態になったときは、障害年金が支給され得ることについて、教示するよう努めること。 公的年金の加入期間が6ヵ月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後に脱退一時金の支給を請求し得る旨や、請求を検討する際の留意事項について説明し、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

●適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

<p>1 適切な人事管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程等の多言語化等、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること。 ・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、配置等の人事管理に関する運用の透明性・公正性の確保等、多様な人材が適切な待遇の下で能力発揮しやすい環境の整備に努めること。
<p>2 生活支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。 ・居住地周辺の行政機関等に関する各種情報の提供や同行等、居住地域において安心して生活するために必要な支援を行うよう努めること。
<p>3 苦情・相談体制の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること。
<p>4 教育訓練の実施等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること。
<p>5 福利厚生施設</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な宿泊の施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるよう努めること。
<p>6 帰国及び在留資格の変更等の援助</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・在留期間が満了し、在留資格の更新がなされない場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うよう努めること。 ・外国人労働者が病気等やむを得ない理由により帰国に要する旅費を支弁できない場合には、当該旅費を負担するよう努めること。 ・在留資格の変更等の際は、手続に当たっての勤務時間の配慮等を行うよう努めること。 ・一時帰国を希望する場合には、休暇取得への配慮等必要な援助を行うよう努めること。
<p>7 外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ共に就労できるよう努めること。

●解雇等の予防及び再就職の援助

<p>1 解雇</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業規模の縮小等を行う場合であっても、外国人労働者に対して安易な解雇を行わないようにすること。
<p>2 雇止め</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者に対して安易な雇止めを行わないようにすること。
<p>3 再就職の援助</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他事業主の都合により離職する場合において、当該外国人労働者が再就職を希望するときは、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あっせん、求人情報の提供等当該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努めること。
<p>4 解雇制限</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間等、労働基準法の定めるところにより解雇が禁止されている期間があることに留意すること。
<p>5 妊娠、出産等を理由とした解雇の禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性である外国人労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならないこと。また、妊娠、出産等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

●労働者派遣又は請負を行う事業主に係る留意事項

<p>1 労働者派遣</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行うこと。 ・従事する業務内容、就業場所、派遣する外国人労働者を直接指揮命令する者に関する事項等、派遣就業の具体的内容を派遣する外国人労働者に明示する ・派遣先に対し、派遣する外国人労働者の氏名、雇用保険及び社会保険の加入の有無を通知する等 ・派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外国人労働者に係る労働者派遣を受けないこと。
<p>2 請負</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・請負を行う事業主にあつては、請負契約の名目で実質的に労働者供給事業又は労働者派遣事業を行わないよう、職業安定法及び労働者派遣法を遵守すること。 ・雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合には、当該注文主が当該外国人労働者の使用者であるとの誤解を招くことのないよう、当該事業所内で業務の処理の進行管理を行うこと。また、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活支援等の職務を行わせること。 ・外国人労働者の希望により、労働契約の期間をできる限り長期のものとし、安定的な雇用の確保に努めること。

●外国人労働者の雇用労務責任者の選任

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こと。

●外国人労働者の在留資格に応じて講ずべき必要な措置

<p>1 特定技能の在留資格をもって在留する者に関する事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・出入国管理及び難民認定法等に定める雇用契約の基準や受入れ機関の基準に留意するとともに、必要な届出・支援等を適切に実施すること。
<p>2 技能実習生に関する事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等の内容に留意し、技能実習生に対し実効ある技能等の修得が図られるように取り組むこと。
<p>3 留学生に関する事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新規学卒者等を採用する際、留学生であることを理由として、その対象から除外することのないようにするとともに、企業の活性化・国際化を図るためには留学生の採用も効果的であることに留意すること。 ・新規学卒者等として留学生を採用する場合、当該留学生が在留資格の変更の許可を受ける必要があることに留意すること。 ・インターンシップ等の実施に当たっては、本来の趣旨を損なわないよう留意すること。 ・アルバイト等で雇用する場合には、資格外活動許可が必要であることや資格外活動が原則週 28 時間以内に制限されていることに留意すること。

参考資料 6 技能実習 2 号移行対象職種と特定技能 1 号における分野(業務区分)との関係

出典：法務省資料

1 農業関係（2職種6作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号に おける分野(業務区分)
耕種農業	施設園芸	農業（耕種農業全般）
	畑作・野菜	
	果樹	
畜産農業	養豚	農業（畜産農業全般）
	養鶏	
	酪農	

2 漁業関係（2職種9作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号に おける分野(業務区分)
漁船漁業	かつお一本釣り 漁業	漁業（漁業）
	延縄漁業	
	いか釣り漁業	
	まき網漁業	
	ひき網漁業	
	刺し網漁業	
	定置網漁業	
	かに・えびかご 漁業	
養殖業	ほたてがいがい・ま がき養殖	漁業（養殖業）

3 建設関係（22 職種 33 作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号に おける分野(業務区分)
さく井	パーカッション 式さく井工事	
	ロータリー式 さく井工事	
建築板金	ダクト板金	
	内外装板金	
冷凍空調和 機器施工	冷凍空調和機 器施工	
建具製作	木製建具手加工	
建築大工	大工工事	
型枠施工	型枠工事	建設（型枠施工）
鉄筋施工	鉄筋組立て	建設（鉄筋施工）
とび	とび	
石材施工	石材加工	
	石張り	
タイル張り	タイル張り	
かわらぶき	かわらぶき	建設（屋根ぶき）
左官	左官	建設（左官）
配管	建築配管	
	プラント配管	
熱絶縁施工	保温保冷工事	
内装仕上げ施工	プラスチック系床 仕上げ工事	建設（内装仕上げ）
	カーペット系床 仕上げ工事	
	鋼製下地工事仕	
	ボード仕上げ工事	
	カーテン工事	
サッシ施工	ビル用サッシ施工	
防水施工	シーリング防水工事	
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事	建設（コンクリート圧送）
ウエルポイント施工	ウエルポイント工事	
表装	壁装	建設（表装）
建設機械施工	押土・整地	建設（建設機械施工）
	積込み	
	掘削	
	締固め	
築炉	築炉	

4 食品製造関係（11 職種 16 作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号に おける分野(業務区分)	
缶詰巻締	缶詰巻締	飲食料品製造業全般 (酒類を除く飲食料品の製造・加工・安全衛生)	
食鳥処理加工業	食鳥処理加工		
加熱性水産加工 食品製造業	節類製造		
	加熱乾製品製造		
	調味加工品製造		
非加熱性水産加工 食品製造業	くん製品製造		
	塩蔵品製造		
	乾製品製造		
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造		発酵食品製造
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造		
ハム・ソーセージ・ ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ ベーコン製造		
パン製造	パン製造		
そう菜製造業	そう菜加工		
農産物漬物製造業	農産物漬物製造		
医療・福祉施設給 食製造	医療・福祉施設給 食製造	外食業	

5 繊維・衣服関係（13 職種 22 作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号に おける分野(業務区分)
紡績運転	前紡工程	
	静紡工程	
	巻糸工程	
織布運転	合ねん糸工程	
	準備工程	
	製織工程	
染色	仕上工程	
	糸浸染	
ニット製品製造	織物・ニット浸染	
	靴下製造	
	丸編みニット製造	
たて編ニット生地製造	たて編ニット生地製造	
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製	
紳士服製造	紳士既製服製造	
下着類製造	下着類製造	
寝具製作	寝具製作	
カーペット製造	織じゅうたん製造	
	タフテッドカー ペット製造	
	ニードルパンチ カーペット製造	
帆布製品製造	帆布製品製造	
布はく縫製	ワイシャツ製造	
座席シート縫製	自動車シート縫製	

6 機械・金属関係（15 職種 29 作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号における分野（業務区分）			
鑄造	鑄鉄鑄物鑄造	素形材産業（鑄造）	産業機械製造業（鑄造）		
	非鉄金属鑄物鑄造				
鍛造	ハンマ型鍛造	素形材産業（鍛造）	産業機械製造業（鍛造）		
	プレス型鍛造				
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト	素形材産業（ダイカスト）	産業機械製造業（ダイカスト）		
	コールドチャンバダイカスト				
機械加工	普通旋盤	素形材産業（機械加工）	産業機械製造業（機械加工）	電気・電子情報関連産業（機械加工）	造船・船用工業（機械加工）
	フライス盤				
	数値制御旋盤				
	マシニングセンタ				
金属プレス加工	金属プレス	素形材産業（金属プレス加工）	産業機械製造業（金属プレス加工）	電気・電子情報関連産業（金属プレス加工）	
鉄工	構造物鉄工		産業機械製造業（鉄工）		造船・船用工業（鉄工）
工場板金	機械板金	素形材産業（工場板金）	産業機械製造業（工場板金）	電気・電子情報関連産業（工場板金）	
めっき	電気めっき	素形材産業（めっき）	産業機械製造業（めっき）	電気・電子情報関連産業（めっき）	
	溶融亜鉛めっき				
アルミニウム陽極酸化処理	アルミニウム陽極酸化処理	素形材産業（アルミニウム）			
仕上げ	治工具仕上げ	素形材産業（仕上げ）	産業機械製造業（仕上げ）	電気・電子情報関連産業（仕上げ）	造船・船用工業（仕上げ）
	金型仕上げ				
	機械組立仕上げ				
機械検査	機械検査	素形材産業（機械検査）	産業機械製造業（機械検査）		
機械保全	機械系保全	素形材産業（機械保全）	産業機械製造業（機械保全）	電気・電子情報関連産業（機械保全）	
電子機器組立て	電子機器組立て		産業機械製造業（電子機器組立て）	電気・電子情報関連産業（電子機器組立て）	
電気機器組立て	回転電機組立て		産業機械製造業（電気機器組立て）	電気・電子情報関連産業（電気機器組立て）	造船・船用工業（電気機器組立て）
	変圧器組立て				
	配電盤・制御盤組立て				
	開閉制御器具組立て				
	回転電機巻線製作				
プリント配線板製造	プリント配線板設計		産業機械製造業（プリント配線板製造）	電気・電子情報関連産業（プリント配線板製造）	
	プリント配線板製造				

7 その他（14 職種 26 作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号における分野（業務区分）			
家具製作	家具手加工				
印刷	オフセット印刷				
製本	製本				
プラスチック成形	圧縮成形		産業機械製造業 (プラスチック成形)	電気・電子情報関 連産業(プラスチック 成形)	
	射出成形				
	インフレーション成形				
	ブロー成形				
強化プラスチック成形	手積み積層成形				
塗装	建築塗装	素形材産業 (塗装)	産業機械製造業 (塗装)	電気・電子情報関 連産業 (塗装)	造船・船用工業 (塗装)
	金属塗装				
	鋼橋塗装				
	噴霧塗装				造船・船用工業 (塗装)
溶接	手溶接	素形材産業 (溶接)	産業機械製造業 (溶接)	電気・電子情報関 連産業 (溶接)	造船・船用工業 (溶接)
	半自動溶接				
工業包装	工業包装		産業機械製造業 (工業包装)	電気・電子情報関 連産業 (工業包装)	
紙器・段ボール箱 製造	印刷箱打抜き				
	印刷箱製箱				
	貼箱製造				
	段ボール箱製造				
陶磁器工業製品製造	機械ろくろ成形				
	圧力鑄込み成形				
	パッド印刷				
自動車整備	自動車整備	自動車整備			
ビルクリーニング	ビルクリーニング	ビルクリーニング			
介護	介護	介護			
リネンサプライ	リネンサプライ仕上げ				

○社内検定型の職種・作業（1 職種 3 作業）

技能実習 2 号 移行対象	作業名	特定技能 1 号における分野（業務区分）
空港グランドハンド リング	航空機地上支援	航空（空港グランドハンドリング）
	航空貨物取扱	
	客室清掃	

参考資料 7 特定技能 1 号における分野と技能実習 2 号移行対象職種との関係

出典：法務省資料

1 介護

職種名	作業名
介護	介護

(注) 平成 29 年 11 月 1 日から対象職種に追加

2 ビルクリーニング

職種名	作業名
ビルクリーニング	ビルクリーニング

3 素形材産業

職種名	作業名
鑄造	鑄鉄鑄物鑄造
	非鉄金属鑄物鑄造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト
	コールドチャンバダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
アルミニウム陽極酸化処理	アルミニウム陽極酸化処理
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
機械保全	機械系保全
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接	手溶接
	半自動溶接

4 産業機械製造業

職種名	作業名
鑄造	鑄鉄鑄物鑄造
	非鉄金属鑄物鑄造
鍛造	ハンマ型鍛造
	プレス型鍛造
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト
	コールドチャンバダイカスト
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
鉄工	構造物鉄工
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械検査	機械検査
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
プリント配線板製造	回転電機巻線製作
	プリント配線板設計
プラスチック成形	プリント配線板製造
	圧縮成形
	射出成形
	インフレーション成形
塗装	ブロー成形
	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
溶接	噴霧塗装
	手溶接
工業包装	半自動溶接
	工業包装

5 電気・電子情報関連産業

職種名	作業名
機械加工	普通旋盤
	フライス盤
	数値制御旋盤
	マシニングセンタ
金属プレス加工	金属プレス
工場板金	機械板金
めっき	電気めっき
	溶融亜鉛めっき
仕上げ	治工具仕上げ
	金型仕上げ
	機械組立仕上げ
機械保全	機械系保全
電子機器組立て	電子機器組立て
電気機器組立て	回転電機組立て
	変圧器組立て
	配電盤・制御盤組立て
	開閉制御器具組立て
	回転電機巻線製作
プリント配線板製造	プリント配線板設計
	プリント配線板製造
プラスチック成形	圧縮成形
	射出成形
	インフレーション成形
	ブロー成形
塗装	建築塗装
	金属塗装
	鋼橋塗装
	噴霧塗装
溶接	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装

6 建設

職種名	作業名
型枠施工	型枠工事作業
左官	左官作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
建設機械施工	押土・整地作業
	積込み作業
	掘削作業
かわらぶき	かわらぶき作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
	カーペット系床仕上げ工事作業
	鋼製下地工事作業
	ボード仕上げ工事作業
表装	カーテン工事作業
	壁装作業

7 造船・船用工業

職種名	作業名
溶接	手溶接
	半自動溶接
塗装	金属塗装作業
	噴霧塗装作業
鉄工	構造物鉄工作業
仕上げ	治工具仕上げ作業
	金型仕上げ作業
	機械組立仕上げ作業
機械加工	普通旋盤作業
	数値制御旋盤作業
	フライス盤作業
	マシニングセンタ作業
電気機器組立て	回転電機組立て作業
	変圧器組立て作業
	配電盤・制御盤組立て作業
	開閉制御器具組立て作業
	回転電機巻線製作作業

8 自動車整備

職種名	作業名
自動車整備	自動車整備

9 航空

職種名	作業名
空港グランドハンドリング	航空機地上支援

10 宿泊

職種名	作業名

11 農業

職種名	作業名
耕種農業	施設園芸
	畑作・野菜
	果樹
畜産農業	養豚
	養鶏
	酪農

12 漁業

職種名	作業名
漁船漁業	かつお一本釣り漁業
	延縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	ひき網漁業
	刺し網漁業
	定置網漁業
かに・えびかご漁業	
養殖業	ほたてがい・まがき養殖

13 飲食料品製造業

職種名	作業名
缶詰巻締	缶詰巻締
食鳥処理加工業	食鳥処理加工
加熱性水産加工食品製造業	節類製造
	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
	くん製品製造
非加熱性水産加工食品製造業	塩蔵品製造
	乾製品製造
	発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造
牛豚食肉処理加工業	牛豚部分肉製造
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
パン製造	パン製造
そう菜製造業	そう菜加工
農産物漬物製造業	農産物漬物製造

14 外食業

職種名	作業名
医療・福祉施設給食製造	医療・福祉施設給食製造

(注) 平成 30 年 11 月 16 日から対象職種に追加

外国人材活躍解説 BOOK ～新たな在留資格「特定技能」の活用ポイント～

発行日：2020年2月

発行所：日本・東京商工会議所 産業政策第二部 労働担当

〒100-0005 東京都千代田区3-2-2 丸の内二重橋ビル5階

TEL 03-3283-7940

監修：一般社団法人キャリアマネジメント研究所 代表理事 千葉祐大

<http://www.careermanagement.jp>

※本書は信頼できるとされる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。また、本書は、利用者の判断・責任においてご利用ください。万が一、本書に基づく事業展開で不利益などの問題が生じた場合、一切の責任を負いかねますのでご了承ください。

※本書は、著作権法により保護されております。日本・東京商工会議所の事前の承諾なく、本書の全部もしくは一部を複製、転送などにより使用することを禁じます。

 **日本商工会議所**

www.jcci.or.jp

挑みつづける、変わらぬ意志で。

 **東京商工会議所**

www.tokyo-cci.or.jp

