

中小企業・小規模事業者向け

# 外国人材活用 ハンドブック



挑みつづける、変わらぬ意志で。

 **東京商工会議所** 江戸川支部

## はじめに

---

昨今、業種を超えて多くの中小企業で人手不足が問題となっています。

今後は更に進行する少子高齢化の影響もあり、中小企業が必要とする人材を確保し続けることがますます難しくなることが予想されます。

このように人手不足問題が深刻化する中で、外国人材の活用に注目が集まっています。2018年12月には出入国管理法が改正され、2019年4月からは、新たな在留資格「特定技能」での外国人材の受入れが可能となるなど、外国人材活用の幅は広がりつつあります。

本冊子では、中小事業者の皆さまが外国人材の活用を検討するための第一歩として、制度上のルールや適切な採用と人材育成方法の概要をご紹介します。今後、貴社で外国人材を活用する際の一助としていただければ幸いです。

### 〈 ご注意 〉

本冊子は外国人材活用の概要を解説するものであり、詳細や最新情報については関連官公庁のホームページ等をご確認いただくとともに、行政書士や社会保険労務士等の専門家に相談されることを推奨いたします。

また、各種制度は本冊子作成時点における制度となりますので、実際の採用検討等にあたっては最新の情報を参照いただきますようお願い申し上げます。

## 目 次

---

■ 第1章:外国人材を受け入れる — 在留資格について	3
■ 第2章:自社に適した外国人材の在留資格	4
■ 第3章:各在留資格の概要	6
① 技術・人文知識・国際業務	6
② 特定技能	8
③ 技能実習	14
④ 留学(資格外活動許可)	17
■ 第4章:採用までの手順	18
■ 第5章:よくきかれる質問	22
■ 第6章:好事例のご紹介	29

---



外国人材が日本で働くためには、就労が認められる在留資格を取得する必要があります。

日本での就労が可能な在留資格には様々な種類がありますが、これから外国人材を採用される中小企業は、主として以下の4つの在留資格が検討の対象となります。

### 中小企業における採用検討にあたり、代表的な在留資格の例

- ① 技術・人文知識・国際業務（略称：技人国）
- ② 特定技能
- ③ 技能実習
- ④ 留学（資格外活動許可保持者のみ）

本冊子では、上記1～4の在留資格に絞り、ポイントを紹介いたします。

なお、外国籍であっても身分・地位に基づく在留資格である「永住者」や「永住者の配偶者等」、「日本人の配偶者等」及び「定住者」並びに「特別永住者」には、国内での活動に制限はありません。企業はこれらの在留資格保持者を日本人と同じように雇用することができます。



### 数字からみる日本で働く外国人材

外国人労働者数は、2019年10月末現在、約166万人に上ります。これは前年同期比で13.6%増となり、外国人雇用状況の届出の義務化以降、過去最高を更新しています。

国籍別の上位は中国（約41.8万人）、ベトナム（約40.1万人）、フィリピン（約18.0万人）です。特にベトナムは前年比26.7%増となりました。

外国人材を雇用している事業所数も年々増加しており、全国で約24.3万事業所、うち東京では64,637事業所が外国人材を雇用しています。

事業所の規模別では、「従業員30人未満の事業所」が過半数を占め（全国で59.8%）、外国人労働者全体の35.4%を雇用しています。

中小企業においても、外国人材の活用が進んでいる現状がうかがえます。

出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出」状況（2019年10月現在）

自社に外国人材を受け入れる際、最も適しているのは、どの在留資格保持者でしょうか。条件別にチャートから検討してみましょう。各在留資格の内容は、第3章で個別に解説します。

### チャートの選択にあたって

(右記の)チャートで選択する際のポイントは以下のとおりです。

#### ① 求める勤務時間を決める

- フルタイムではなく、パート・アルバイトでの勤務が可能であれば、資格外活動許可をうけた留学生アルバイトの雇用が検討できます。
- 留学生アルバイトは、他の在留資格と比較して採用費用が低く、書類提出の手間が少ないことが利点です。しかし、留学生は学業への専念が本旨であることから、日中は授業があることが多く、勤務できる時間に上限があります。このため、フルタイム勤務を求める企業には、一般的には、学生の採用は適しません。

詳細はこちら → [留学\(資格外活動許可\) 17ページ](#)

#### ② 技術・人文知識・国際業務の取得が可能か確認する

- 技人国を取得するには、外国人材に任せたい業務内容が、採用予定者の学歴もしくはこれまでの実務経験と関連性があることが必要です。
- アルバイトの延長のような単純労働とみなされる場合、在留資格を取得できません。

詳細はこちら → [技術・人文知識・国際業務\(略称:技人国\) 6ページ](#)

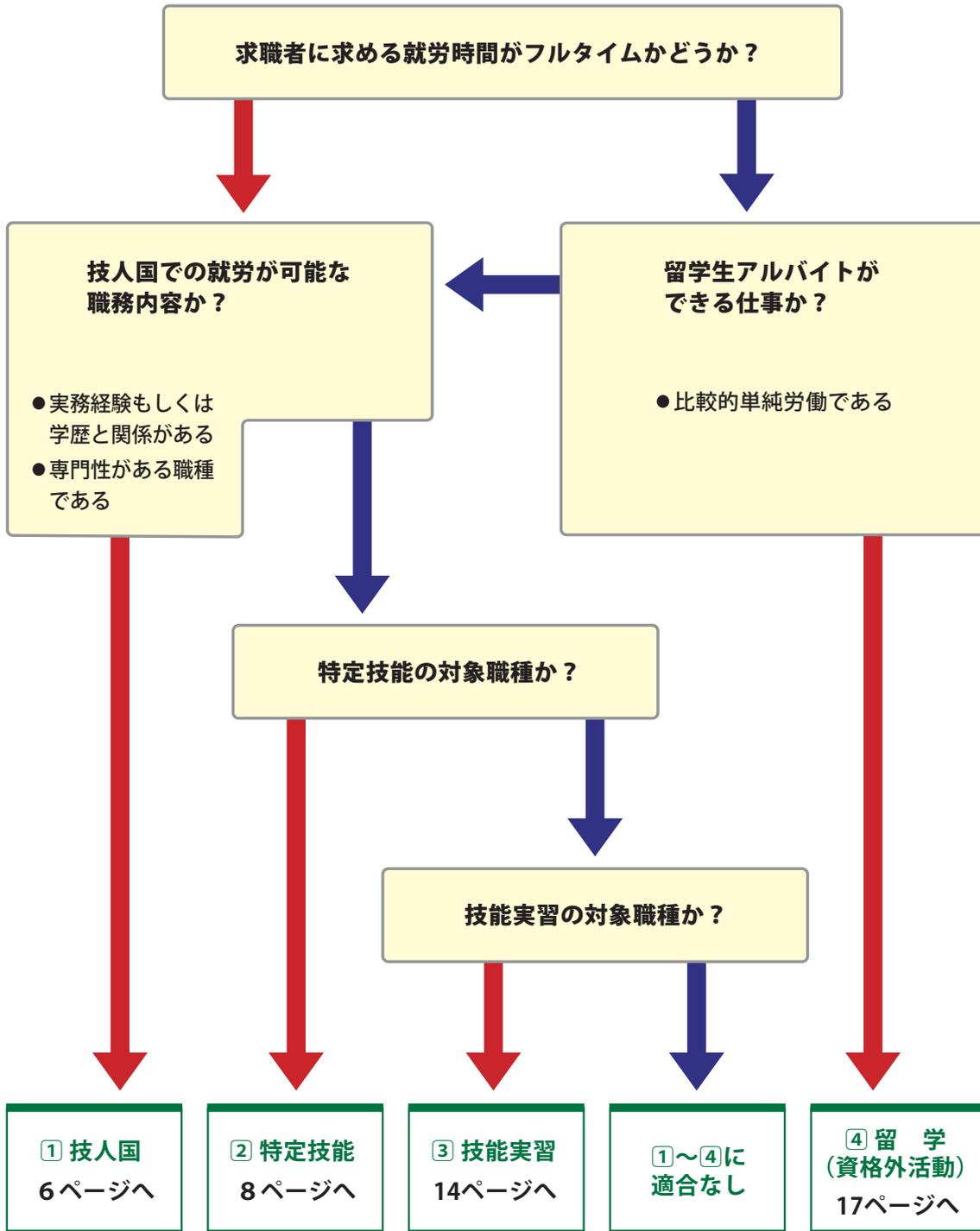
#### ③ 特定技能や技能実習が活用できるか確認する

- 特定技能や技能実習の在留資格は就業可能な職務分野が限定されています。

詳細はこちら → [特定技能 8ページ](#)  
[技能実習 14ページ](#)

## 自社に適した外国人材の在留資格

YES → NO →



本冊子で紹介する4つの在留資格の概要を紹介します。

## ① 技術・人文知識・国際業務(略称:技人国)

### ← ここがポイント

- 外国人材の学歴や実務経験を活用して、日本で長期的に働くために必要な在留資格のひとつです。主にホワイトカラーの職種が対象となります。(IT等技術者、経理・管理業務、通訳など)
- 外国人材の学歴や実務経験と、自社で従事させたい業務との関連性があることが要件となります。

### 取得要件

- 従事予定の職務が、学歴(母国で短期大学卒以上、日本で専門学校卒以上)あるいは、これまでの一定年数以上の実務経験に関連していることが取得条件です。  
(※必要な学歴や実務経験については、専門家に要相談)

不可の  
事例  
✕

例えば経理の仕事に就こうとする場合、大卒の外国人材であっても、経理や経営等に関する単位を取得しておらず、その実務経験もない場合は、在留資格を取得できません。

### 期間・就業条件

- 在留資格の有効期限(在留期間)は、3ヶ月・1年・3年・5年。  
**ワンポイント** 在留期限満了前に、入管に更新を申請し、就労内容等に問題がない場合は更新可。更新により長期雇用が可能となります。
- 給与待遇や就労時間(36協定)、労働関連法令等も日本人と同等に適用されます。

### 採用方法

- 採用を希望する企業は、合同企業説明会への参加や、外国人材専門の紹介会社を活用して候補者を探す方法が一般的です。  
**ワンポイント** もし、外国人留学生で採用したい人材がいれば、在学中にアルバイトとして働き、実務を通じて仕事の内容や同僚との相性を体感してもらうことも一案です。それにより雇用後のミスマッチを低減できます。

## 採用にかかる費用

- 紹介会社等を利用する場合、斡旋手数料は、採用する外国人材の月給 2 ～ 3 カ月相当分が相場です。
- 在留資格の申請は行政書士に委託するケースが一般的です。委託費用は十数万円程度とされています。

## ここに注意!

- 就労に際しては、在留資格で認められた範囲(在留資格該当性が肯定される業務)を主たる業務とする必要があります。逸脱した業務をさせると不法就労助長罪に問われます。
- 採用候補者が在留資格取得要件を満たしているかどうかは、本人の成績証明書や履歴書等で確認し、行政書士などの専門家に事前に相談するとよいでしょう。
- なお、日本国内での転職者を採用する場合は、就労資格証明書等により在留資格で認められた範囲であるか否か(在留資格該当性があるか否か)や上陸許可基準に適合するか否か(学歴や実務経験との関連性の有無など)を確認するとよいでしょう。
- 主な業務内容が現場作業であると、在留資格申請は基本的に不許可となります。

不許可  
の例  
✕

ある外国人材が留学生時代にアルバイトとして飲食店で就労。優秀な人材であったため、卒業後にフルタイム勤務を目指して技人国を申請。しかし、アルバイト時代と同様の現場業務(ホールスタッフ)を主たる業務として申請したため、技人国での在留資格申請が不許可となった。

近年、日本における外国人留学生(大学生等)の卒業後の就労拡大に向けて政府は要件の緩和を図っており、就労が可能になるケースが増えてきています。採用を検討するにあたっては、専門家にご相談の上、最新の情報を参考にしてください。

## ② 特定技能

### ← ここがポイント

- 2019年4月に施行された改正入官法による新しい在留資格です。外国人材が就労できる分野(業種・業務内容)の範囲が拡大しました。
- 対象分野(業種)は、「特定産業分野」に属する14分野です。(対象分野一覧:11ページ参照)。
- 特定技能には「1号」と「2号」があります。
- 対象となる外国人材は、技能試験や日本語能力試験の合格者又は関連する職種・作業に係る技能実習2号・3号の良好な修了者に限られるため、一定水準以上のスキルがある人材の採用を期待できます。
- 特定技能1号の外国人材を雇用する企業は、外国人材の生活などを支援する計画を作成・実施する義務が生じます。この支援の実施は、「登録支援機関」に委託することも可能です。
- 建設分野を除き、分野別に設置された協議会へ加入することが求められます。

### 特定技能1号・2号とは？

- 特定技能の在留資格は「1号」と「2号」に分けられます。

	特定技能1号	特定技能2号
対象分野 (特定産業分野)	14分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建設</li> <li>● 造船・船用工業</li> </ul> の2分野のみ
対象となる 業務の技能水準	相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務	熟練した技能を要する業務
在留期間	通算で上限5年	更新回数に上限なし
家族の帯同	基本的に不可	要件を満たせば可能 (配偶者・子)
支援の義務	あり	なし
就業条件	日本人と同等の就業条件	
転職	自由	

## 外国人材への支援

- 企業（受入機関）が特定技能 1 号の外国人材を雇用するにあたり、外国人材が安定的かつ円滑に活動できるよう、職業生活上や日常または社会生活上の支援を実施する計画を作成し、これを実行する義務が生じます。（※特定技能 2 号には支援義務がありません。）

### 〈 支援計画に記載する主な項目 〉

- 事前ガイダンス
- 日本語学習の機会提供
- 出入国する際の送迎
- 相談・苦情への対応
- 住居確保・生活に必要な契約支援
- 日本人との交流促進
- 生活オリエンテーション
- 転職支援（人員整理等の場合）
- 公的手続等への同行
- 定期的な面談・行政機関への通報等

- 支援計画の実行を「登録支援機関」に全てもしくは一部を委託することが可能です。登録支援機関の一覧は出入国在留管理庁のホームページに掲載されています。

**ワンポイント** 外国人材への支援は、一定の要件を満たす場合には、雇用契約を締結した企業自身が単独で行うことも可能です。この場合、登録支援機関への委託費は発生しませんが、より円滑な支援を行うためにも、登録支援機関の利用をお勧めします。

## 採用方法

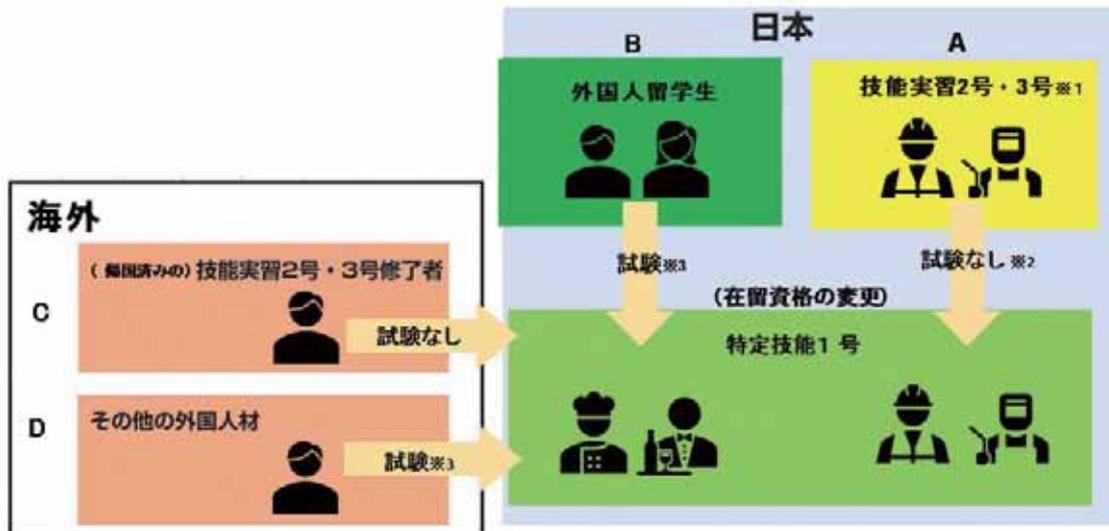
- 対象の外国人材を採用する方法には、以下 4 つの方法があります。

### 〈 日本在留の外国人材を採用する 〉

- A) 技能実習 2 号・3 号を良好に修了する外国人材
- B) 外国人留学生
- ※技能試験と日本語能力試験（N 4 相当）合格が条件

### 〈 海外にいる外国人を採用する 〉

- C) 日本で技能実習 2 号・3 号を良好に修了後、自国に既に帰国した外国人材
- D) 海外居住の外国人材
- ※技能試験と日本語能力試験（N 4 相当）合格が条件



- ※ 1 特定技能として従事する業務に関連する職種・作業
- ※ 2 技能実習 2 号・3 号を良好に修了している場合
- ※ 3 技能試験及び日本語能力試験

### ここに注意!

- 特定技能の外国人材は、一定の要件を満たす他の企業に転職が可能であることに留意する必要があります。  
 なお、早期転職を防止する目的で就労者から保証金や預り金を徴収すること、罰金を科すことは認められません。

#### 事例



人材紹介料などの初期経費を数十万円かけて特定技能外国人材を採用。しかし、入社後すぐ転職されてしまった。  
 → 候補者の紹介料を一括払いするのではなく、紹介料を月々の委託費用に含める等のように支払い方法を工夫することをお勧めします。あわせて、サポート内容やコストまでよく精査して依頼する必要があります。

## 特定産業分野一覧：受入見込人数と業務内容

- 特定技能 1 号の外国人材を受け入れることができる分野（業種）と従事可能な業務一覧をご紹介します。
- 特定技能 2 号の外国人材は「建設」「造船・船用工業」の 2 分野のみとなります。
- 受入見込人数は、国が今後 5 年間で見込んでいる最大値です。

分野	受入見込人数 (5年間の最大値)	従事する業務
介護	60,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul> （注）訪問系サービスは対象外
ビルクリーニング	37,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>建築物内部の清掃</li> </ul>
素形材産業	21,500	<ul style="list-style-type: none"> <li>鋳造・鍛造・ダイカスト・機械加工・金属プレス加工・工場板金・めっき・アルミニウム・陽極酸化処理・仕上げ・機械検査・機械保全・塗装・溶接</li> </ul>
産業機械製造業	5,250	<ul style="list-style-type: none"> <li>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・溶接・工場板金・めっき・仕上げ・機械検査・機械保全・工業包装</li> </ul>
電気・電子情報関連産業	4,700	<ul style="list-style-type: none"> <li>機械加工・金属プレス加工・工場板金・めっき・仕上げ・機械保全・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・塗装・溶接・工業包装</li> </ul>
建設	40,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
造船・船用工業	13,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>溶接・塗装・鉄工・仕上げ・機械加工・電気機器組立て</li> </ul>
自動車整備	7,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車の日常点検整備、定期点検整備、分解整備</li> </ul>
航空	2,200	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>航空機整備（機体、装備品等の整備業務等）</li> </ul>

分野	受入見込人数 (5年間の最大値)	従事する業務
宿泊	22,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
農業	36,500	<ul style="list-style-type: none"> <li>耕種農業全般(栽培管理, 農産物の集出荷・選別等)</li> <li>畜産農業全般(飼養管理, 畜産物の集出荷・選別等)</li> </ul>
漁業	9,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>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)</li> </ul>
飲食料品製造業	34,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>飲食料品製造業全般(飲食料品(酒類を除く)の製造・加工, 安全衛生)</li> </ul>
外食業	53,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>外食業全般(飲食物調理, 接客, 店舗管理)</li> </ul>

出典: 出入国在留管理庁「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

## 特定技能と技能実習の比較

これまでご紹介した「特定技能」と次ページで取り上げる「技能実習」の違いを以下にまとめました。比較検討の参考としてください。

	特定技能1号	技能実習
期間	通算上限5年	職種・作業に応じて1年~5年
活動内容 (技能水準)	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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>認定を受けた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)(非専門的・技術的分野)</li> <li>認定を受けた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)</li> </ul>
本来趣旨	労働を目的とした在留資格	労働を目的とした在留資格ではありません。日本で技能等を習得した外国人は、母国に戻って習得した技能を活用し、母国の発展に寄与することを最終的な目標としています。
監理団体	なし	あり
支援機関	あり	なし
採用コスト	<p>中~多</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>登録支援機関へ支援の実施を委託する場合、委託費が発生。在留中の留学生で特定技能試験及び日本語試験に合格した者を採用する場合は、送出機関の関与は必要がないこともあります。</li> </ul>	<p>多</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>団体監理型の場合、監理団体に対する監理費と送出機関に対する送出監理費や初期費用がかかります。</li> </ul>
開始時のスキル	<p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>所定の試験に合格した者か、関連する職種・作業に係る技能実習2号・3号を良好に修了した者が就労者になるので、一定水準のレベルを確保できます。</li> </ul>	<p>△</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生は、一般的に海外の高校卒業程度。3~6ヶ月間程度日本語を送出機関で勉強した者が多く、介護職種を除いて日本語試験の合格の要件がありません。</li> </ul>
留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>一定範囲で転職の自由が認められるため、定着に注意を払う必要があります。人材紹介会社や登録支援機関を利用する場合は支払形態等に留意することをお勧めします。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習1号~3号については、原則として、実習先を移ることが認められないため、安定的な実習の見通しが立てやすいです。但し、実習に際しては各種配慮が必要です。</li> </ul>

### ③ 技能実習

#### ← ここがポイント

- 1993年に創設された制度で、国際貢献のため開発途上国等の外国人を日本の企業が受け入れて実習を行い、OJTを通じて技能等を移転する制度です。  
対象職種は技能実習2号の場合、81職種・145作業です。  
(2019年11月現在)
- 本制度のもと、企業が受入れる外国人材は、あくまでも技能等の修得・習熟・熟達を目的とした「技能実習生」となります。本来、「労働力」を目的とした受入れではないことに十分留意する必要があります。
- 受入れる方式は、「企業単独型」と「団体監理型」の2つです。本冊子では主に「団体監理型」の受入れ方式をご紹介します。

#### 受入れ方式

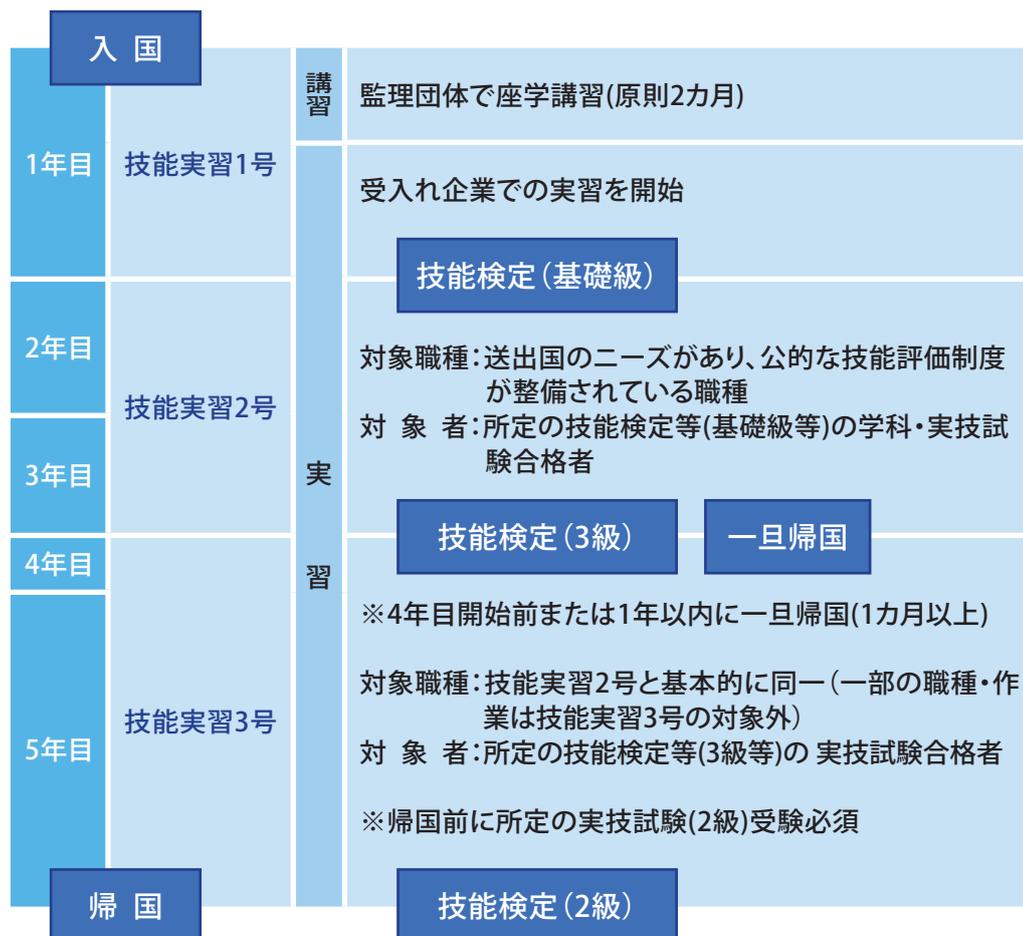
- 「企業単独型」か「団体監理型」のいずれかで技能実習生を受入れます。
- 企業単独型では、日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や一定の重要な取引先企業の職員を技能実習生として受入れます。技能実習生受入れ全体に占める割合は2.8%です。
- 本冊子では、97.2%の企業が利用する「団体監理型」を中心にをご紹介します。  
(技能実習生受入方式の利用割合は2018年末現在)

#### 受入れまでのフロー（※監理団体を利用する場合）

- 企業は、非営利の監理団体（事業協同組合等）に受入れを申込みます。  
企業は、監理団体が提携している現地の送出国と連携して、実習希望者を面接・書類審査等により選考します。
- 入国に係る申請や実習開始までの諸手続は、基本的に監理団体が行います。
- 外国人技能実習機構（OTIT）のホームページで監理団体の検索ができます。

#### 実習生入国後のフロー概要

- 次の図の通り、技能実習生は入国後、実習の段階（1年目、2・3年目、4・5年目）により在留資格が1～3号に分けられます。実習期間は職種・作業により異なりますが、最長5年です。
- 団体監理型の場合は、監理団体による監理（指導・監督）のもとで、企業が認定を受けた実習計画に沿って実習を行います。



## 実施費用のめやす

- 監理団体を利用する場合の目安をお示します。

初期費用 (監理団体への加入費、年会費)	10～20万円程度
初期費用 (在留資格申請・保険料・渡航費等)	(実習生一人あたり) 15～20万円程度
初期費用 (受入れ時の教育費)	(実習生一人あたり) 数万円～30万円
毎月の監理費 (送出機関へ支払う監理費含む)	(実習生一人あたり) 毎月3～5万円程度

- 上記のほか、実習生の住宅(寮費)手配等、生活面を支える費用も別途発生します。
- 初期投資費用や、受入期間全体を通してかかる経費を予め試算した上で、受入れを検討しましょう。

## ここに注意!

- 実習は、外国人技能実習機構 (OTIT) から認定を受けた実習計画に沿って実施しなければなりません。計画に記載する実習業務 (必須業務、関連業務、周辺業務) の内容や作成書類について、監理団体と事前に慎重に確認しましょう。
- 多くの実習生は、概ね 3～6 カ月程度の事前講習を受けてから来日します。来日時点では日本の言葉や生活についての知識が十分ではないため、受入企業での継続的なサポートが欠かせません。特に、日本語でのコミュニケーションが難しい場合があり、受入態勢に工夫が必要となります。
- 近年、技能実習に関するトラブルが報じられています。企業は監理団体等と連携して、技能実習の目的をよく理解した上で、実習生を適法かつ適正に受け入れましょう。

## 対象職種・作業について

- 技能実習の区分は、技能実習 1 号、技能実習 2 号、技能実習 3 号の 3 つに分けられます。技能実習 1 号から技能実習 2 号に移行できる職種・作業は主務省令で定められています。
- 技能実習 2 号・3 号移行対象職種は、技能実習 2 号移行対象職種が 81 職種 145 作業、技能実習 3 号移行対象職種が 74 職種 130 作業です。  
(2019 年 11 月 8 日現在)
- 職種・作業一覧は、法務省・厚労省のホームページのほか、外国人技能実習機構 (OTIT) のホームページから確認できます。  
<https://www.otit.go.jp/ikoutaishou/> (「OTIT 対象職種」で検索)

## ④ 留学（資格外活動許可）

### ← ここがポイント

- 日本で大学や専門学校、日本語学校に通うためには、「留学」の在留資格が必要です。留学生は、出入国在留管理庁に「資格外活動許可」を申請し、許可を受ければ、在学中に限りアルバイトが可能となります。多くの留学生が資格外活動許可を取得しています。
- アルバイトができる業種については、風俗営業等以外に制限はありませんが、入管法上認められる労働時間に上限があります。

### 取得要件

- 「資格外活動許可」は「留学」の在留資格に付随するため、在留資格を取得・更新するたびに、申請が必要となります。
- 申請は留学生本人が行いますので、雇用企業は期限切れに注意が必要です。

### 期間・就業条件

- 労働法に基づく就業条件は日本人と同内容となります。
- 本来の目的が勉学であるため、入管法上アルバイトが認められる時間数に上限があります。通常は、週28時間以内の就労が可能です。  
(どの曜日から起算しても、一週について28時間以内となります)  
また、夏休みや冬休みなど、留学生が在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間中のみ、1日8時間までの就労が可能となります。

### 採用方法

- 外国人材の紹介業者を利用する、あるいは学校や一般向けに求人広告を掲示する等の方法があります。(求人広告には「国籍を問わず採用」と追記します)
- 留学生が資格外活動許可を取得していれば、企業は雇用前に出入国在留管理庁に新たな許可申請を行う必要はありません。

### ここに注意!

- 就労できる業種に制限はありませんが、風俗営業等での就労は不可となります。
- 留学生アルバイトの就労開始後と離職後、企業は期限内に「外国人雇用状況の届出書」を就労先を管轄するハローワークに提出する必要があります。
- 留学の在留資格は就労が目的ではないため、労働時間数の上限管理に留意が必要です。

## 第4章

## 採用までの手順

### 在留資格別：採用までの手順

	プロセス	①技人国	②特定技能
1	採用ルート の決定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 外国人材の紹介会社の活用をお勧めします。</li> <li>● 紹介会社はそれぞれ得意とする国がありますので、募集したい国で調べる方法もあります。</li> <li>● 紹介会社は厚生労働省HP「人材サービス総合サイト」で検索できます。</li> <li>● 紹介会社が国内外にわたる職業紹介の手続きをきちんと行っているかについては別途ご確認ください。</li> </ul>	同左
2	選考 スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日本人の新卒・中途採用と同時期になります。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 既に日本に在留している者か海外にいる者かでスケジュールが異なります。</li> </ul>
3	在留資格の 申請等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 行政書士と申請内容を確認します。中途採用の場合、従事予定業務が在留資格で認められる範囲かどうかや学歴・実務経験と関連性があるかどうか等を就労資格証明書交付申請等により確認します。</li> <li>● 学歴又は実務経験と従事業務との関連性が重要です。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在留資格の申請等を、行政書士又は登録支援機関（特定技能1号のみ）を通じて、行うことができます。</li> </ul>
4	受入れに 向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会保険の加入手続、ハローワークへの外国人雇用状況届出</li> <li>● 企業が家賃負担する必要はないものの、外国人材は賃貸借契約の締結が難しい場合があるので、企業が住宅を借り上げるケースもあります。</li> </ul>	

	プロセス	③技能実習	④留学(資格外活動許可)
1	採用ルート の決定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自社に適した監理団体（事業協同組合等）の選定が重要です。</li> <li>● 外国人技能実習機構（OTIT）のホームページで監理団体の検索ができます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日本語学校等への求人広告や紹介会社の活用があります。</li> <li>● 複数のルートの活用をお勧めします。</li> </ul>
2	選考 スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監理団体と受入れの段取りやスケジュール感を確認し、候補者を選定します。</li> <li>● 採用まで約6～10か月かかります。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 日々募集し、随時採用が可能です。</li> </ul>
3	在留資格の 申請等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 監理団体を通じて、技能実習計画の認定申請や在留資格の申請を行います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 資格外活動許可を得ている留学生であれば、採用のために在留資格の申請等の手続は特にありません。</li> </ul>
4	受入れに 向けた準備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社会保険の加入手続、ハローワークへの外国人雇用状況届出</li> <li>● 各種手続は監理団体と相談して進めてください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 雇用契約の締結</li> <li>● ハローワークへの外国人雇用状況届出</li> <li>● 労災保険が適用</li> </ul>

## 各採用方法に共通する重要事項

### 適正な人事管理と環境整備を

厚生労働省では外国人材が安心して能力を発揮できるための環境が確保されるよう、事業主が守らなければならない法令や配慮に努めるべき管理の内容を盛り込んだ指針を定めています。

指針では、公平な採用選考や、適正な人事管理について示しているほか、国籍に関わらず適用される労働関係法令及び社会保険関係法令の遵守を事業主に求めています。外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務です。厚生労働省のホームページに掲載されている指針の内容をよく確認し、職場環境の整備を行いましょ

- ❖ 「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」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/index.html)

(「厚生労働省 外国人雇用対策」で検索)

### 外国人材活用の参考となるウェブサイト

上記の厚生労働省ホームページのほか、各種公的機関が情報を発信しています。以下のウェブサイトもご参照ください。

- ❖ 「出入国在留管理庁」ホームページ (Q & A「外国人の方を雇用する際の手続」)

[http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qa.html#sec\\_05](http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qa.html#sec_05)

(「出入国在留管理庁」で検索)

- ❖ (冊子) 東京都労働局職業安定部 ハローワーク

「事業主の皆様へ 外国人の雇用に関するQ & A」(令和元年度発行)

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000470633.pdf>

参考 在留資格別かんたん比較表

ここまでにご紹介した4つの在留資格の特徴を比較表にまとめました。

在留資格	採用・ 運営コスト	対象業務の範囲	時間制限	期間	開始時の スキル
①技術・ 人文知識・ 国際業務	中	広い (一定程度の専門 性は必要であり、 学歴と就業内容 の関連は必要)	1日8時間 1週間40時間 (36協定の範囲)	無期限 (要:更新手続)	◎
②特定技能 1号	中～多	限定	1日8時間 1週間40時間 (36協定の範囲)	通算上限5年	○ (技能・日本語 試験合格者か 技能実習2号 か3号の良好 な修了者)
2号	中	限定	1日8時間 1週間40時間 (36協定の範囲)	無期限 (要:更新手続)	◎
③技能実習	多	限定	1日8時間 1週間40時間 (36協定の範囲)	1～5年	△
④留学 (資格外 活動許可)	小	広い	28時間/週 (学則で定める長 期休業期間は1 日8時間)	約2～4年 (在学期間)	△～○

※36協定とは、従業員に残業や休日労働を行わせる際に、必ず締結し、届け出ておか  
なければならない労使協定のことです。

外国人材の採用支援に関わる各方面のプロに、採用の現場で実際によくきかれる質問を集めました。

**Q1** 外国人材の在留資格は、どのように確認すればよいのでしょうか？

**A**

在留カードを確認しましょう。

在留カードは、正規に我が国に中長期間在留する外国人の方に対して交付されるカードで、適法に在留する者であることを証明する「証明書」としての性格を有しています。カードを確認することで、氏名や住所等とともに「在留資格」、「在留期間」、「就労制限の有無」等が確認できます。

なお、在留カードの偽変造が疑われるケースもあるため、注意が必要です。

在留資格で不明の点は、出入国在留管理庁のインフォメーションセンターにお問合せいただけます。

❖外国人在留総合インフォメーションセンター

電話番号：0570-013904 (IP電話からは03-5796-7112)

(平日 8:30~17:15)

出典：出入国在留管理庁HP

### 参考 在留カードの見本例



表面



裏面

## 採用検討時の注意事項

Q2

不健全な転職紹介会社があると聞いたのですが、どのようなことに注意すべきですか？

A

不健全な転職紹介会社は次のようなものと言われています。

❖初期紹介料を受け取ることを目的として、実際に働く意思のない外国人を紹介したり、転職を繰り返させる会社と言われています。

上記のような外国人や会社を回避するためにチェックすべきポイント

- ①紹介された外国人の源泉徴収票を確認し、前職での勤務実績を確認することをお勧めします。
- ②前職を勤務1年以内にやめて応募してきている場合は、前段の不健全な紹介会社のケースである可能性が考えられるため、注意して面接することをお勧めします。

Q3

難民申請者を採用してもよいでしょうか？

A

現在、難民申請者には、技能実習から逃亡した人も多いと言われています。その場合、ほぼ確実に難民申請は不認定になります。難民申請に至った経緯も含め、慎重に検討されることをお勧めいたします。

Q4

外国人留学生にとって、技人国と特定技能1号のどちらが好まれますか？

A

外国人材が長期間、日本で働く場合、家族の帯同が可能な技人国が好まれます。しかし、技人国は職种的に比較的高いハードルがあるため、特定技能1号の方が家族の帯同ができないものの、選択しやすいと言えます。

また、特定技能1号は飲食店・ビルメンテナンス等の外食業や清掃業等を選択できます。それらの業種は多くの場合、留学生アルバイトが経験している業種でもあり、親しみやすい職場であると思われます。

但し、特定技能1号も受入可能な分野・業務区分等が限定されますので、要確認です。

Q5

優秀な特定技能外国人材を採用するにはどのようにしたらよいのですか？

A

もし、貴社にアルバイトとして優秀な留学生がいらっしゃれば、特定技能の技能試験と日本語試験を受験し、合格後、特定技能1号として就労してもらいます。但し、特定技能の対象となる分野及び業務区分であることが前提です。また、特にアルバイト等で外国人材との接点がなければ、職業紹介事業者に相談して紹介してもらう方法もあります。

Q6

技能実習制度があるのに、なぜ、特定技能制度が新しく創設されたのですか？

A

技能実習制度は途上国等への技能移転による国際貢献のための制度であるのに対し、特定技能制度は人手不足分野における労働力確保のための制度です。

## 採用時の注意事項

Q7

外国人材の採用においては、どのような点に注意が必要ですか？

A

国籍が異なる複数人を採用する場合には、言語も文化もそれぞれ異なることに留意する必要があります。歴史的な背景・文化等を予め考慮し、採用後のチームの人員構成を検討した上で、選定することを推奨します。

Q8

外国人材の採用面接においては、どのような点に注意したらよいのですか？

A

日本語能力の有無を優先するケースが多いですが、就職動機の確認や、本人の立ち居振る舞いをよく見ることもお勧めします。

1. 身だしなみは清潔か？
2. 面接の時間を守ることができるか？
3. 履歴書を丁寧に記入しているか？
4. 前職を辞めた理由は何か？ 等

◇面接の際、一見理解している様子で、“はい。分かりました”と答えていても、本当は理解していない場合があります。Yes/No 以外の返事が必要な質問も織り交ぜるとよいでしょう。

例) ● 昨夜は、何時間くらい眠れましたか？

- 当社の印象について感想をおきかせください。など

◇なお、外国人材が質問を受ける際に、表現のわずかな違いが大きな壁になってしまう場合があります。面接の際には、分かりやすい表現に言い換えて質問することで、外国人材の理解が進みます。

例) ● “昨夜” → “昨日の夜”

- “週末” → “土曜日や日曜日”
- “第一印象” → “最初に感じたこと”

また、面接時のコミュニケーションは非常に大切です。できれば採用候補者と同一言語が話せる方も同席した上で、面接を行うことが望ましいでしょう。

旧正月の文化圏(中国、ベトナムなど)の出身者は1月下旬～2月上旬頃に一斉に帰省することがあります。そのため、採用面接の時点で、採用になった場合には、旧正月の時期をずらして休暇を取得してもらう可能性があることをあらかじめ伝えることをお勧めします。

## 採用後の注意事項

**Q9** 採用後に気を付けることは何がありますか？

**A**

企業は、外国人材との労働契約の締結に際して、賃金・労働時間等主要な労働条件について、当該外国人材が理解できるよう、その内容を明らかにした書面を交付し、周知してください。

**Q10** 給与等で気をつけるポイントは何がありますか？

**A**

始めの数か月は、給与明細をよく説明しましょう。日本の社会保険等をきちんと理解してもらうには時間がかかります。

例) 技人国で採用した社員の給与から社会保険料を天引きしたところ、留学生アルバイト時代には天引きされた経験がなかったためトラブルに・・・  
→給与の額面総額と入金額(手取額)の差異をきちんと説明する必要があります。

A

賞与の支給要件について入社時と支給時に改めて説明をしてください。  
賞与の算定ルールは、基準を明示して事前にわかりやすく説明しましょう。  
特に、“初年度は賞与が支給されない、または少ない”企業の場合は、その理由を背景等を含めて丁寧に説明するとよいでしょう。

A

昇給・昇格基準を明示しましょう。  
会社が設定する昇給・昇格基準は外国人材にはわかりづらいことが多いです。  
「××の業務ができるようになれば昇給できる」等、関連性を意識した説明が有効です。

Q11

就労中のケガについて、どのような保険がありますか？

A

留学生アルバイトも含め、すべての外国人材には労働者災害補償保険（労災保険）が適用されます。

Q12

より効率的に外国人材に働いてもらうにはどうしたらよいですか？

A

外国人リーダーを選定することが有効です。

◇例えば、同一国出身の外国人が4～5人程度いる場合、その中からリーダーを選出することをお勧めします。

◇外国人リーダーを選出する際のポイント

1. “日本語能力”だけでなく“時間を守る”など、社会人マナーを順守できる人材を選出してください。
2. なお、東南アジアでは、年功序列等の傾向があり、仕事をする上で、“年下→年上”という経路の指示はうまくいかないケースがあります。そのため、年齢等にも留意して選出しましょう。

◇リーダーとしての自覚の醸成

外国人リーダーのみの会議や食事会を開催することで、リーダーとしての自覚を醸成してもらいます。



Q 13

外国人材の働きや定着をスムーズにする上で効果的なものに何がありますか？

A

飲みニケーション

◇日本人と外国人が飲食を共にすることで、心の距離が一気に近くなることが多いです。

A

親との面談

◇長期雇用者の場合、経営者や担当者が親と会うことで相互理解が深まり、外国人材の定着率とモチベーションを高めることができます。

Q 14

外国人材の退職時に留意することはありますか？

A

外国人材に貸与した物品が未返却になる場合があります。あらかじめ貸与品の返却ルールを取り決めておくことをお勧めします。

また、留学生アルバイトの場合、本人との同意の上で、在籍する日本語学校等と連絡網を築いておきます。未返却の貸与品が発生した場合には、その連絡網を相当な範囲・態様で使うなどして回収できるようにしておくといでしょう。

## 留学生アルバイトについて

Q 15

留学生アルバイトを週28時間を超えて就労させてしまった場合、どうなりますか？

A

就労時間の管理等を怠ることで、経営者が出入国管理法違反で摘発されるケースがあります。そのため、現場任せにせず、経営幹部が時間管理に主体的に取り組み、慎重を期すことをお勧めします。

Q 16

留学生アルバイトの平均的な姿はどのような感じですか？

A

留学生アルバイトの大半が、授業料や生活費を月々のアルバイト給与で補っています。

また、来日前に親が多額の借金をして留学生を日本に送り出して、その返済懸念が留学生のプレッシャーとなっているケースもあります。

Q17

留学生アルバイトの定着率を上げるためにはどうしたらよいですか？

A

留学生アルバイトが入管法上の上限時間を守りながらも、十分な勤務時間を確保できる勤務シフトを組むことをお勧めします。

(他の職場との掛け持ちで、合算で上限時間を超えることを防ぐ効果もあります)

また、週28時間以内等を超えそうになった場合、その留学生アルバイトをシフトに入れず、代替のスタッフを入れられるように、なるべく余裕をもってスタッフを確保しておくことをお勧めします。

なお、飲食店のような日本人客と接触の多い職場を選ぶ留学生は、日本語スキルを上げたいという希望を持っているケースが多いです。その場合、なるべく日本人客と話す機会を与え、留学生アルバイト達の向上心に応えることで定着率も高まります。

まだ日本語が上達していない留学生アルバイトを雇用する場合は、既に日本語や文化を理解している先輩外国人と組み合わせるなど、組み合わせやチーム編成にもよく配慮することをお勧めします。



## 第6章 好事例のご紹介

当店は何でも相談しやすい職場環境です！

### セブンイレブン 南葛西1丁目店

- 江戸川区南葛西1丁目13-9
- コンビニ業
- 在籍している留学生アルバイト  
8名



セブンイレブン南葛西1丁目店



### インタビュー

吉田祐史 店長  
ダイさん  
(ベトナム人留学生・27歳  
働き始めて2年目)



左:吉田店長 右:ダイさん

#### ▶ 吉田店長へのインタビュー

Q. 採用面接の時に気を付けているポイントは何ですか？

A. 当店で働きたい動機を重点的にきいています。“日本語の勉強”、“学費を稼ぐ”など、明確な目的を持っている人は長続きます。

Q. どのように初期教育を行っていますか？

A. 一回3時間の座学研修をなるべく間隔が空かないように3回実施します。それ以降は、店頭で立って実践の中で覚えてもらいます。

#### Q. 職場の雰囲気はどうか？

- A. 留学生アルバイトが困った時に、遠慮なく相談できるような雰囲気を作るように全員に協力してもらっています。
- A. 先輩の日本人スタッフが、新人の留学生アルバイトを休日に食事に連れ出してくれることもあるようです。新人の留学生アルバイトの不安を解消する助けになっているようで、ありがたいです。

#### Q. 留学生アルバイトの労働時間をどのように管理していますか？

- A. 店長として、労働時間上限を超えないよう慎重に管理すると共に、生活に必要な給与額を得られるよう勤務シフトを組む際に工夫をしています。

#### Q. その他の注意事項は？

- A. 留学生アルバイトは学校カリキュラムの関係等で急に辞めてしまうこともあります。卒業や授業の時間帯が変わる時期は特に注意をする必要があります。勤務に影響が及びそうな時には、事前に報告してもらえよう普段からしっかりコミュニケーションをとっています。

#### Q. 今後の外国人留学生の採用について

- A. 私としては、日本人と外国人の区別はとくにしておりません。人材が足りない時に応募があったのが、たまたま外国人材の方であったということです。そのため、今後、状況によっては外国人材が増える可能性はあります。やる気のある方であれば、国籍に関係なく採用を続けていきます。

### ▶ ダイさんインタビュー

#### Q. アルバイト先として、なぜコンビニを選んだのですか？

- A. お客様と接する機会が多く、日本語が上達できると思ったからです。

#### Q. 仕事をどのように覚えましたか？

- A. 店長から1日3時間の座学研修を3日間受けました。その後、店舗で勤務シフトに入り、働きながら覚えていきました。仕事の中で使う言葉は学校で教わらないものが多く、最初は戸惑うことが多かったです。

#### Q. 仕事を進める上で困っていることはありますか？

- A. お客様の仰ることはよくわかります。しかし、自分の伝えたいことを表現することが非常に難しいです。そのため、お客様の質問にうまく答えられなかった時は必ずメモに書いて、後で返答の練習をするようにしています。

技能実習生には細やかな心遣いが必要です

## 株式会社 新建設

- 江戸川区中葛西1丁目38番5号
- 総合建設業
- 従業員103名
- 技能実習生15名  
(ベトナム人他)



本社外観



## インタビュー

大金 弘幸 社長  
小林 奈緒 総務主任  
ティエンさん  
(ベトナム人技能実習生  
29歳・来日して4年目)



大金弘幸社長(左)と  
教育係の小林奈緒氏(右)

### Q. 技能実習生受入れのきっかけは？

A. 2014年頃、知人からベトナム人技能実習生の話があり、検討の末、受入れを決めました。現在では計15名が実習中で、来期も受入れを予定しています。

### Q. これまでの受入れはどのようなものでしょうか？

A. 当初は技能実習2号(3年間雇用)×3期までとし、先輩の期が後輩の期に教えるという流れを考えておりました。実際に先輩の期は後輩の期への指導によく活躍してくれ、全体としてうまくいったと思います。

**Q. 今後の実習生の受入れについてはいかがでしょうか？**

A. 当初は3期で終了する予定でしたが、当社としては2020年も引き続き技能実習生（4期生）を受入れると共に、更に特定技能の採用も視野に入れていきます。

**Q. 外国人材を指導する際に注意することは？**

A. 外国人技能実習生に現場で「あれを持ってきて」「これをやってくれ」などの抽象的な指示を出しても理解はしてくれません。具体的な指示をした上で、その意味や背景も教える必要があります。企業側にしっかりと手間暇をかける覚悟がなければ、外国人材の受入れは難しいと思います。

**Q. 技能実習生をどのように選考していますか？**

A. 一期生は、ベトナムで19人を面接し、体力測定なども含めて印象の良かった6人を選びました。

私が多忙なため、4期生からは現地に行かないでスカイプでの面接に切り替えました。しかし、そもそも選考は直に接して面接しても難しいのに、スカイプでは相手の印象がわかりにくく、かなり難しいと感じています。

**Q. 生活面で注意している点、苦労する点はどんなことですか？**

A. 私どもではベトナム人技能実習生に不平等感を与えないように注意しています。例えば当社には本社から近い寮と比較的遠い寮がありますが、遠い寮を割り当てられたベトナム人技能実習生には不平等感がぬぐえなかったようです。結局、かなり苦労して調整し、何とかベトナム人技能実習生全員が本社に近い寮に住めるようにしました。

**Q. 実習生の方々の食事はどうですか？**

A. 実習生は当然ながら母国料理を好みます。そこで、自分たちで料理することも多いのですが、その際に危うく公園の魚を捕まえそうになったりすることもありました。そのため、私どもでは日本の生活ルールを丁寧に教えています。

## ▶ ティエンさんインタビュー

私は高校卒業後、短大で電子工学を勉強し、地元の企業に勤めていました。その後、送付機関で日本語を半年ほど勉強して来日しました。来日当初は日本人の話す内容が中々わからず、理解度はおそらく30%程度だったと思います。

その後、自分から日本人にどんどん日本語で質問するようになったところ、会社のみなさんが一生懸命教えてくれたので、私の日本語はかなり上達したと思います。

実習自体は辛いとは思いませんが、ベトナムに妻と5歳の子どもを残してきているので寂しいです。技能実習終了後も特定技能として日本に残りたいと思うものの、特定技能1号では家族の帯同ができないので、悩んでいます。



パワーショベルを操縦するティエンさん



2期生のみなさん

外国人材の活用は当社の重点戦略です

## 株式会社 ナカノ商会

- 江戸川区中葛西3丁目18番5号
- 総合物流業
- 社員795名  
パート1,550名



物流センター外観



### インタビュー

井川 健一 専務取締役  
西村 健一 氏  
内田 浩朝 氏

レズイヴさん  
ファム ヴァン バさん

※本事例は、ナカノ商会葛西近郊物流センターでの外国人活用事例

#### Q. 御社の外国人材活用について教えてください

- A. 私どもでは、今後、圧倒的な人手不足が発生すると考えています。そのため、外国人材の活用には真剣に取り組んでいます。
- 現在、外国人材の中心を担っているのは留学生アルバイトです。留学生アルバイトが長期休暇をとる7～8月、そして12月は、当社の繁忙期と重なり、その期間に比較的長い時間働いていただけるので、非常に当社のニーズと合致しています。
- 私どもで特に気をつけていることは、外国人材が困っている時に、気軽に相談できる職場環境を整えることです。

#### Q. こちらの物流センターはどのような人員構成になっていますか？

- A. 当物流センターは24時間・三交代制勤務となっています。総勢で社員約20人、およびアルバイト・派遣スタッフ約100人が勤務しています。
- アルバイト・派遣スタッフの内、約50人を外国人が占めています。
- 外国人の比率は、日勤では約30%ですが、夜勤では約70%にもなり、非常に貴重な戦力となっています。
- 外国人の内訳は、フィリピン、ベトナム、ブータン、ネパールなどですが、夜勤の中心はベトナム人になります。



左から ファム ヴァン バさん、レ ズイ ヴさん、西村健一さん、内田浩朝さん

Q. 外国人材はどのような役割を担っていらっしゃいますか？

A. ベルトコンベヤーで流れてくる荷物を台車に乗せる仕事を中心です。

Q. 外国人材に余り適さない仕事はありますか？

A. 外国人材には、漢字を読む必要のある業務は余り適しません。  
業務上、どうしても漢字を読む必要がある時は、日本人スタッフが直接サポートしたり、外国人材間でも助け合うなど、あらゆる努力を行っています。

Q. 外国人材がうまく働けるようにどのような管理をしていますか？

A. 先ず、日本での滞在期間と言葉の習熟度合いを基準にして3つのチームに分けます。

- (1)来日4年以上で技人国を取得している正社員… (少数)
- (2)日本語を比較的理解できる外国人材 …………… (全体の約半分)
- (3)日本語が不慣れな外国人材 …………… (全体の約半分)

次に、業務ごとに(1)～(3)の外国人材を組み合わせてチームを編成します。  
そして、各チームのリーダーを筆頭にして指示命令系統を構築して管理しています。

Q. 外国人リーダーをどのように育成していますか？

A. 先ずは比較的日本語が話せる人をリーダーに任命します。そしてリーダーとしての意識醸成に努めます。例えば、業務の指導については、基本的に現場の外国人リーダーが主導し、日本人スタッフは細かいフォローに徹するようにしています。そうすることで、リーダーとしての責任感を徐々に感じるようになります。私どもでは、彼らリーダー達が安定的に働けるようなシフト体制を整備し、継続雇用を保証します。キャリアアップの道筋をつけることで、将来に希望を抱けるようにしています。

Q. 外国人材への指導方法で気をつけていることはどのようなことですか？

A. 外国人材に対しては、彼らがミスをした時に、ただ注意するだけでなく、“なぜ、それがやってはダメなことなのか”という理由や背景まで教えています。その後は、必ず外国人リーダーからフォローするようにしています。また、「ベトナム人→ネパール人」のように、異なる国の外国人材に指導する際は、やはり意思疎通が難しいことが多いので、日本人スタッフが間に入ってフォローをするように心掛けています。



# 外国人材採用にご活用ください! 東商ジョブサイト



2019年4月  
シニア人材の  
カテゴリー追加!

## 東商ジョブサイト

# 掲載企業募集のお知らせ

「東商ジョブサイト」は、就職活動中の学生から、即戦力となるキャリア人材や、女性の再就職希望者、シニア人材（概ね 55 歳以上）まで、幅広い人材に訴求できる東京商工会議所運営の求人サイトです。

企業情報や募集要項、インターンシップ・職場体験情報、会社説明会情報等を公開することが可能です。採用に関わる広報活動ツールとして、ぜひご活用ください。



- 募集対象
- 学生（留学生含む）
- キャリア人材
- 女性の再就職希望者
- シニア人材（概ね 55 歳以上）

<b>学生</b> （留学生含む） 【東商学生サイト】	<b>キャリア人材</b> （第二新卒 / 中途）	<b>女性の再就職希望者</b>	<b>シニア人材</b>

## 東商ジョブサイト 3 つのポイント

<p><b>いつでも編集可能!</b> 管理者専用編集ページ</p> <p>お申込みいただいた企業には、管理者専用編集ページをご用意いたします。発行されたID・パスワードを使用しログインすることで、いつでも掲載情報を編集することができます。 ※情報更新の際には審査が必要となります</p>	<p><b>自社の魅力を訴求!</b> 充実した多彩な検索項目</p> <p>求職者が多角的な視点から企業情報にアクセスできるよう、様々な検索項目をご用意しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の魅力</li> <li>・勤務地</li> <li>・採用対象</li> <li>・業種 / 職種 など</li> </ul>	<p><b>就職ナビサイトとのタイアップや 会員大学・専門学校で周知</b></p> <p>求職者への周知は、人材支援会社が運営する就職ナビサイト等とタイアップして行います。また学生向け求人情報は、東商会員大学・専門学校等を通じて学生に周知されます。採用広報活動のツールとしてご活用ください。</p>
--	--	--

<p><b>ご掲載について</b> 東商ジョブサイトご利用料金・ご利用条件についてご案内いたします。</p> <p><b>ご利用料金について</b></p> <p><b>33,000 円（税込）</b></p> <p>※ご利用開始日より、2020年3月末日まで掲載が可能です。 ※ID・パスワードの発行をもちまして、お申込み手続きは完了となります。 原稿掲載の有無に関わらず、ご請求書を発行いたします。 予めご了承ください。</p> <p><b>ご利用条件について</b></p> <p>①東京商工会議所の会員登録が必要です ※東京商工会議所に入会されていない方は、是非この機会にご入会ください。（入会の申し込みについては下記まで） ②法人の情報に限らせていただきます ※資本金 10 億円以下、または従業員 2,000 人以下の企業が対象となります。 ③本サイト掲載後、貴社のウェブサイト上に本サイトへのリンク掲載をお願いいたします ※テキストのみのリンクでも構いません。</p>	<p><b>掲載可能な情報</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設立</li> <li>・従業員数</li> <li>・資本金 / 年商</li> <li>・主な仕事内容</li> <li>・募集職種</li> <li>・勤務地</li> <li>・勤務時間</li> <li>・業種</li> <li>・初任給</li> <li>・昇給賞与・諸手当</li> <li>・採用実績校</li> <li>・採用スケジュール</li> <li>・求める人物像</li> <li>・社内制度 / 研修制度</li> <li>・福利厚生</li> <li>・休日休暇 / 有給休暇平均取得率</li> <li>・月平均所定外労働時間</li> <li>・離職率</li> <li>・インターンシップ / 職場体験情報</li> <li>・会社説明会情報</li> <li>・応募方法</li> <li>等</li> </ul>
---	---

お問合せ **東京商工会議所人材支援センター** | 掲載申し込みはこちら | <https://www.cci-job.net/> | 東商ジョブサイト

# 外国人材を雇用するための機関のご案内

## 東京外国人雇用サービスセンター

### 業務内容

#### ① 外国人留学生向け新規学卒求人相談

※ 求人の申込み手続きは、事業所の所在地を管轄するハローワークになります。

#### ② 日本で就職を希望する外国人留学生の相談

職業相談、職業紹介ほか、留学生対象就職面接会、各種就職ガイダンス、セミナーを実施しています。

#### ③ 専門的・技術的分野の在留資格の方の相談

「技術・人文知識・国際業務」、「技能」などの在留資格の方の職業相談、職業紹介を実施しています。

#### ④ 外国人雇用に関する相談

外国人を雇用する場合の留意点等について、相談を実施しています。

#### ⑤ 在留資格手続きに関する相談

出入国在留管理庁への手続き等について、専門のアドバイザーが対応します。  
(不在の場合もありますので、事前にお問い合わせください。)

### ◎東京外国人雇用サービスセンター

**開庁時間** 10:00 ~ 18:00 (土・日・祝日及び年末年始は休み)

**所在地** 〒163-0721 東京都新宿区西新宿2-7-1 小田急第一生命ビル21階  
TEL 03(5339)8625 FAX 03(5339)8654  
URL <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>

#### 最寄駅

- JR各線新宿駅西口下車  
徒歩10分
- 都営地下鉄大江戸線都庁前駅  
下車徒歩2分
- 東京メトロ丸の内線西新宿駅下車  
徒歩5分

#### 通訳員

英語・中国語

※ご利用希望の際は、事前にお問い合わせください。



## 新宿外国人雇用支援・指導センター

### 業務内容

- ① 日本人の配偶者等、定住者、永住者などの就労に制限のない在留資格の方の職業相談・職業紹介
- ② アルバイトを希望する外国人留学生の方の職業相談・職業紹介
- ③ 在留資格手続きに関する相談  
出入国在留管理庁への手続き等について、専門のアドバイザーが対応します。  
(不在の場合もありますので、事前にお問い合わせください。)

### ◎新宿外国人雇用支援・指導センター

**開庁時間** 8:30 ~ 17:15 (土・日・祝日及び年末年始は休み)

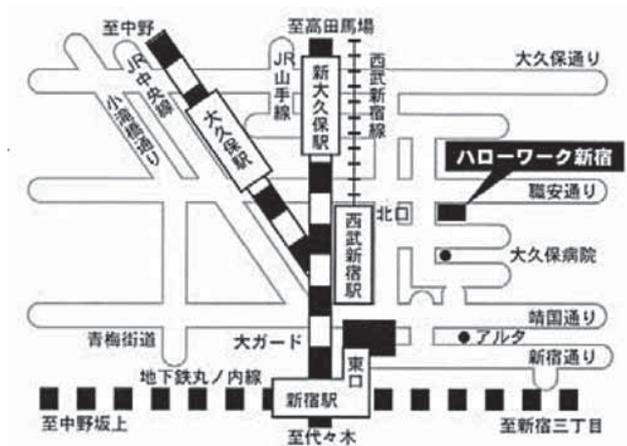
**所在地** 〒160-8489 東京都新宿区歌舞伎町2-42-10  
ハローワーク新宿(歌舞伎町庁舎)1階  
TEL 03(3204)8609 FAX 03(3204)8619

#### 最寄駅

- JR新宿駅 東口下車 徒歩13分
- 西武新宿駅 北口下車 徒歩1分
- JR新大久保駅 下車 徒歩7分

#### 通訳員

英語・中国語





東京都立城東職業能力開発センター  
東京都立城東職業能力開発センター 江戸川校

# 人材育成プラザのご案内



城東センターイメージキャラクター  
ものづくりくん

人材育成プラザでは、主に中小企業及び中小企業で働いている方々を対象に、『キャリアアップ講習』、『オーダーメイド講習』、『施設貸出』を行っています。

## キャリアアップ講習

主に中小企業で働いている方を対象に、仕事に役立つ講習や資格試験受験対策のための短期講習を実施しています。

**応募資格** 現在働いている方(派遣・契約社員、パート等を含む。)で都内に在住または在勤の方

**募集時期** 募集月の1日～10日(必着)。往復はがき、FAX、インターネット(電子申請)。

**講習時間** 1講習は24時限(1時限は45分)が標準です。主に、平日の夜間・土日祝日の昼間に実施します。

**授業料** 1講習あたり1,600円～6,500円です。このほか、指定の教科書を各自ご用意いただきます。

**講習分野** 機械(旋盤、CAD)、建築・設備(竹垣施工)、電気・電子(シケンス制御)、事務(社会保険)、情報(ExcelVBA)など。

## オーダーメイド講習

都内の中小企業や事業主団体の要望に応じて、講習内容等をコーディネートします。社員教育にご活用ください。

**人数** 5名以上 **実施場所** センター・校の施設内(教室、実習室、OA室など)

**実施例** NCプログラミング、CAD製図、PLCプログラミング、C言語、Word、Excel、介護技術など

## 施設の貸出

都内の中小企業や事業主団体が社員研修、検定試験等を行う際に、教室・実習室、OA室を貸し出しています。

**費用** 施設設備の利用料は無料。ただし、電力代、動力代等の実費を負担していただきます。

教室



実習室



OA室



### 東京都立城東職業能力開発センター 人材育成プラザ



〒120-0005 東京都足立区綾瀬5-6-1

TEL : 03-3605-6162 FAX : 03-3605-6163

受付時間: 火曜日～金曜日 午前9時～午後8時

土曜日・日曜日・祝日 午前9時～午後4時

ホームページ

**城東センター**

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/joto/index.html>

### 東京都立城東職業能力開発センター 江戸川校 人材育成プラザ



〒132-0021 東京都江戸川区中央2-31-27

TEL : 03-5607-3684 FAX : 03-5607-4813

受付時間: 火曜日～金曜日 午前9時～午後8時

土曜日・日曜日・祝日 午前9時～午後4時

ホームページ

**江戸川校**

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/vsdc/edogawa/index.html>

---

## 東京商工会議所江戸川支部

---

「外国人材活用ハンドブック」ワーキンググループ(順不同・敬称略)

- 座長 西野 輝彦 株式会社イチグミ 代表取締役  
(東京商工会議所 江戸川支部 副会長)
- 副座長 八武崎 秀紀 八武崎運送株式会社 代表取締役  
(東京商工会議所 江戸川支部 交通運輸分科会長)
- 委員 高橋 映治 株式会社京橋健診 代表取締役  
(東京商工会議所 江戸川支部 副会長)
- 委員 守 伸之 守製鉄株式会社 代表取締役  
(東京商工会議所 江戸川支部 工業分科会長)
- 委員 関山 健二 江戸川区 生活振興部 産業振興課長
- 委員 永塚 正佳 江戸川区 生活振興部 地域振興課長
- 委員 三須 一郎 木場公共職業安定所 所長
- 委員 米澤 義正 東京都立城東職業能力開発センター 所長
- 委員 百野 衛太 東京都立城東職業能力開発センター江戸川校校長
- 委員 中川 丈二 (公社)東基連江戸川労働基準協会支部 事務局長
- 委員 金田 栄治 一般社団法人江戸川工場協会 事務局長
- 委員 遠藤 誠 東京都社会保険労務士会 江戸川支部長
- 委員 高山 美登里 東京都行政書士会江戸川支部
- 事務局 山本 順一 東京商工会議所江戸川支部 事務局長  
寺居 明香 // 主査  
岩堀 克英 株式会社アプライズ 代表取締役社長  
桃園 嵩一 //
- 監修 高橋正俊国際経営労務法律事務所 代表弁護士 高橋 正俊
- 

### 中小企業・小規模事業者向け 外国人材活用ハンドブック

(東京都地域持続化支援事業)

発行月：2020年3月  
発行行：東京商工会議所江戸川支部  
〒134-0091  
東京都江戸川区船堀4-1-1 タワーホール船堀 3階  
電話 03-5674-2911  
URL <https://www.tokyo-cci.or.jp/edogawa/>  
印刷・製本：小川印刷株式会社

※無断転載・複製を禁ずる

