
外国人受入制度の基本情報

2019年08月

株式会社ワールドディング

東京都新宿区四谷3-1-3 第一富澤ビル6F

worlding!



目次

1. 外国人雇用の基礎 ～在留資格制度と不法就労事例～
2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」 ～制度概要、新規追加職種～
3. 外国人材受入れの実際 ～成功のポイント～
4. 監理団体や登録支援機関の見つけ方 ～成功する受入れに向けて～

1. 外国人雇用の基礎 ～在留資格制度と不法就労事例～

- 日本に在留する外国人の国籍別内訳
- 地域別 外国人居住状況～総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(平成31年1月1日現在)」より
- 地域区分別 人口増減状況 ～総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(平成31年1月1日現在)」より
- 日本における「在留資格」
- 日本に在留する外国人の在留資格別内訳
- 外国人の受入れにおける特例制度
- 不法就労事例

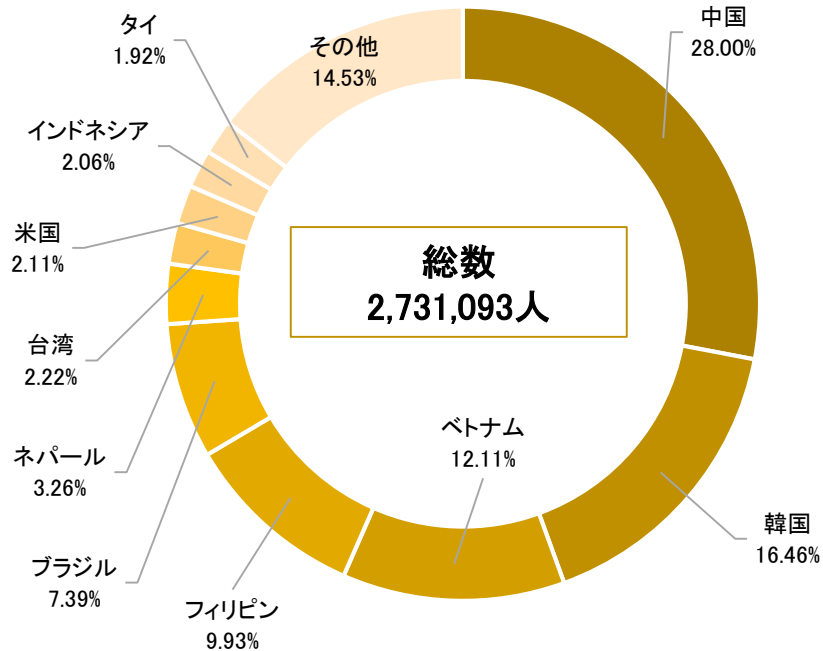


1. 外国人雇用の基礎

日本に在留する外国人の国籍別内訳

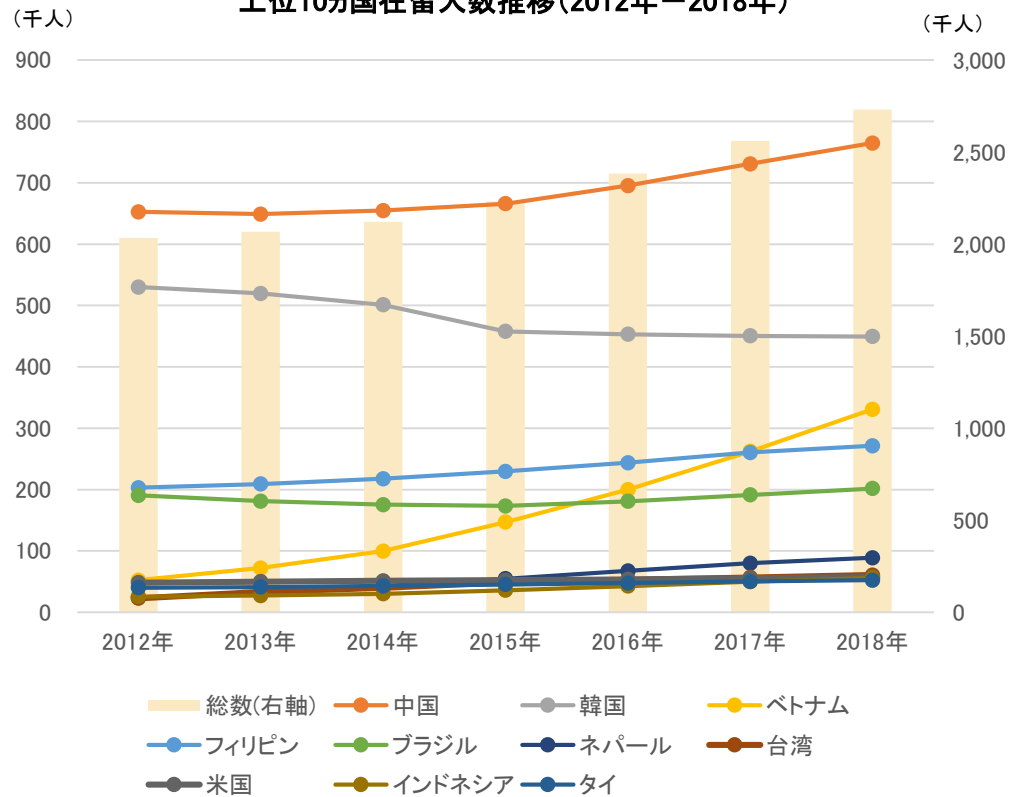
- 2012年から2018年までで全体で1.3倍増加し、中国・韓国・ベトナムで50%超を占める。
- ベトナム(6.3倍)、ネパール(3.7倍)、台湾(2.7倍)、インドネシア(2.2倍)の伸びが特に大きい。

上位10カ国内訳(2018年末時点)



出所: 法務省入国管理局「在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表」

上位10カ国在留人数推移(2012年-2018年)



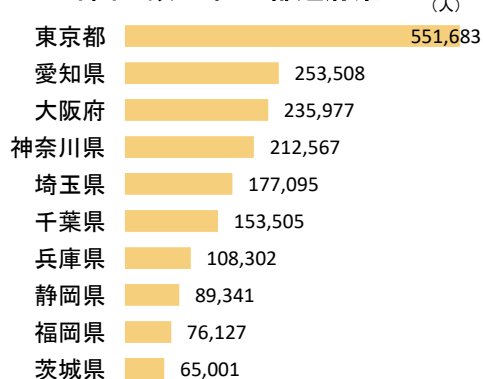
1. 外国人雇用の基礎

地域別 外国人居住状況

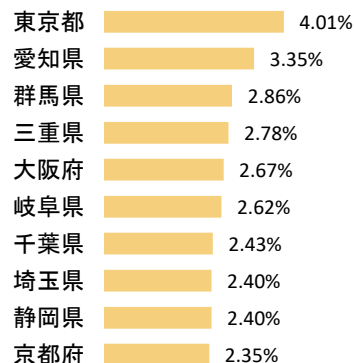
～総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(平成31年1月1日現在)」より

- 東京都が外国人数・外国人率・増加数いずれもトップで、愛知県が二番手。
- 市区町村別では、大阪市、横浜市、名古屋市といったところが上位に位置する。

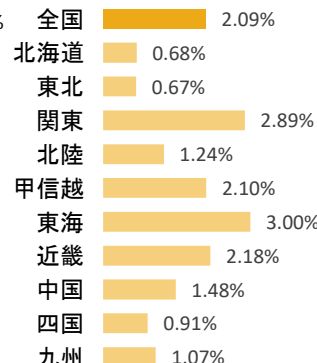
外国人数 上位10都道府県



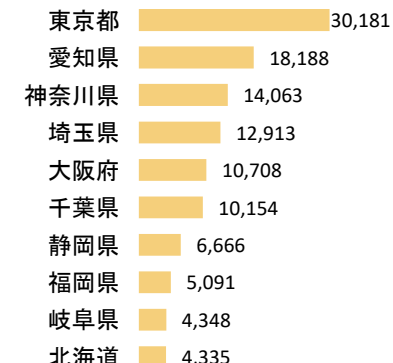
外国人率 上位10都道府県



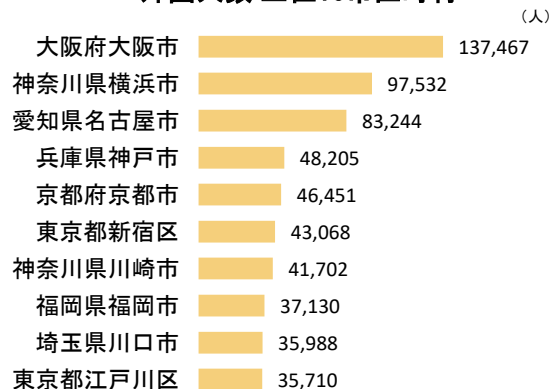
地域区分別 外国人率



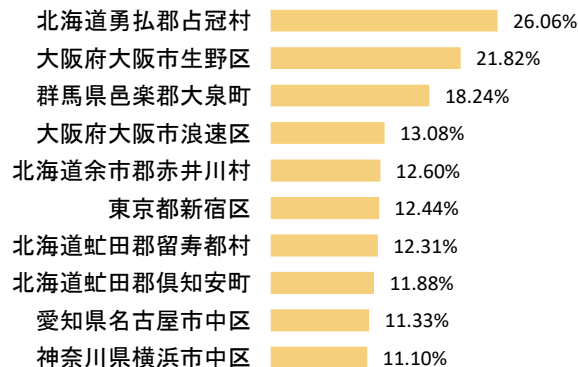
外国人増加数 上位10都道府県



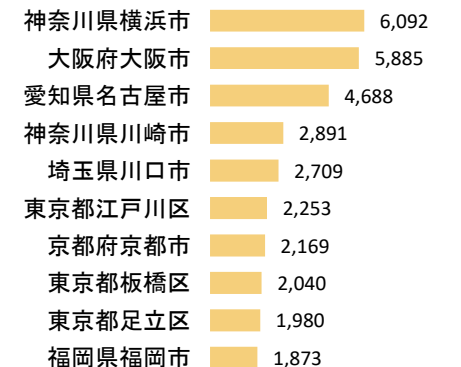
外国人数 上位10市区町村



外国人率 上位10市区町村



外国人増加数 上位10市区町村

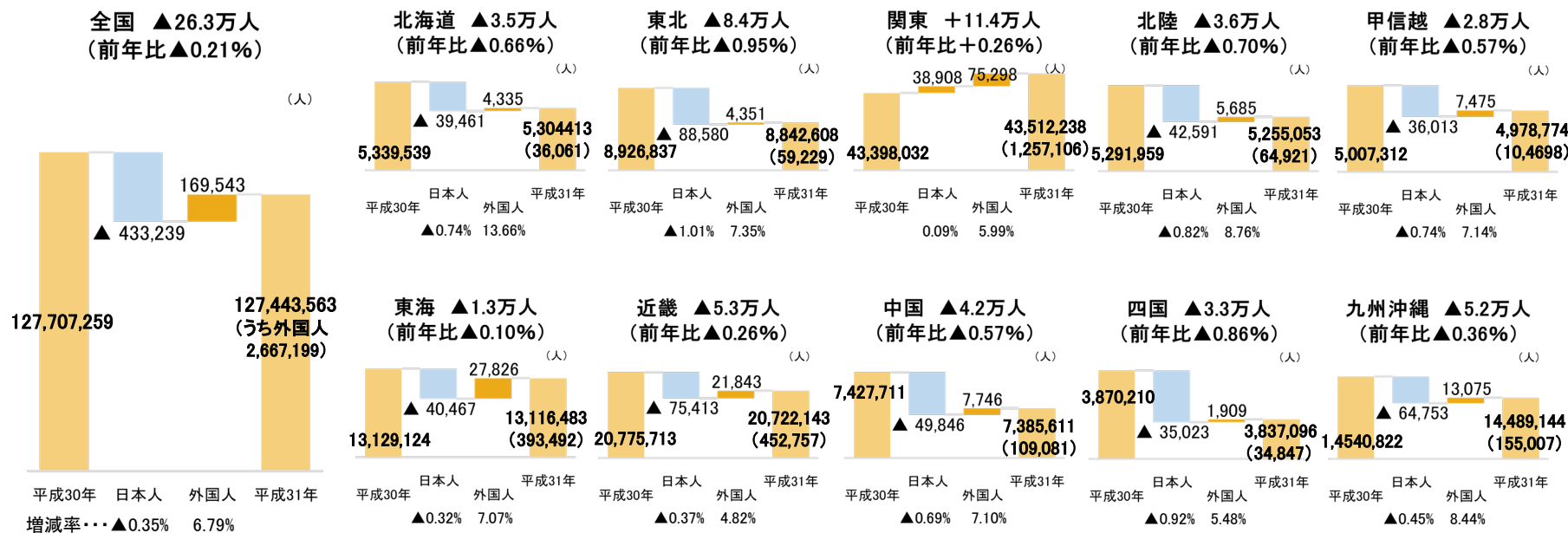




1. 外国人雇用の基礎 地域区分別 人口増減状況

～総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数(平成31年1月1日現在)」より

- 平成30年から平成31年にかけて、全国で26.3万人の人口が減少。外国人は17万人の増加。
- 関東のみ全体人口が増加(日本人人口の増加も関東のみ)。外国人は全地域で増加。



1. 外国人雇用の基礎

日本における「在留資格」

- ・ 身分・地位に基づく在留資格以外は、活動が制限される形で就労が認められている。
- ・ 2015年4月に「高度専門職」、2017年9月に「介護」、2019年4月に「特定技能」が創設。

就労が認められる在留資格(活動制限あり):19種類	
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
技能実習	技能実習1号イ・ロ、技能実習2号イ・ロ・技能実習3号イ・ロ
特定技能	特定技能外国人

身分・地位に基づく在留資格(活動制限なし):4種類	
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・特別養子
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:1種類	
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー、インターンシップ、EPA看護師・介護福祉士候補者、外国人建設・造船就労者、大学卒業後の留学生の就職活動等

就労が認められない在留資格(*):5種類	
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

* 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。

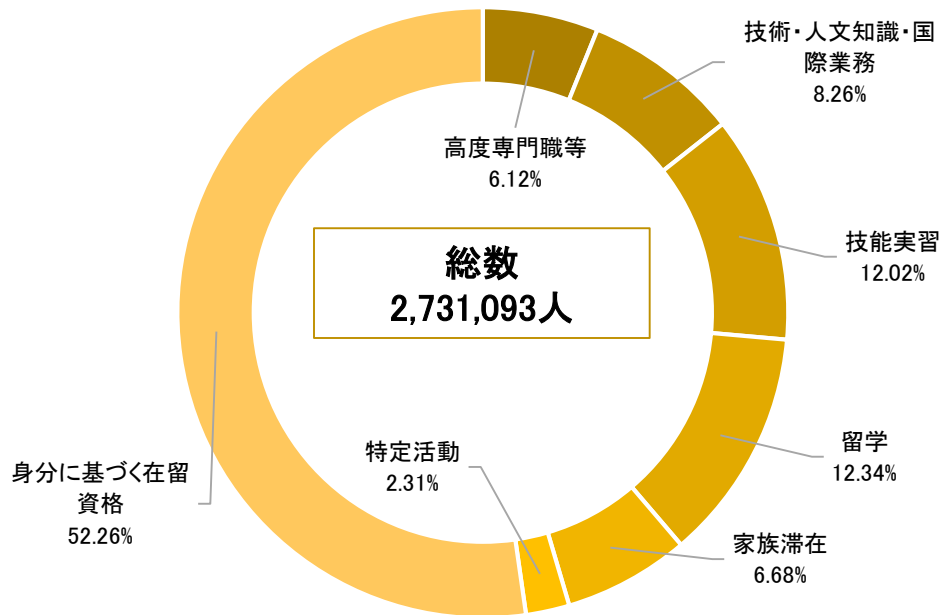


1. 外国人雇用の基礎

日本に在留する外国人の在留資格別内訳

- 2012年から2018年までで、「技能実習」が2.2倍、「留学」が1.9倍、「技術・人文知識・国際業務」が2.0倍に増えている。
- EPA看護師・介護福祉士候補者や外国人建設・造船就労等が含まれる「特定活動」は3.1倍に増加。

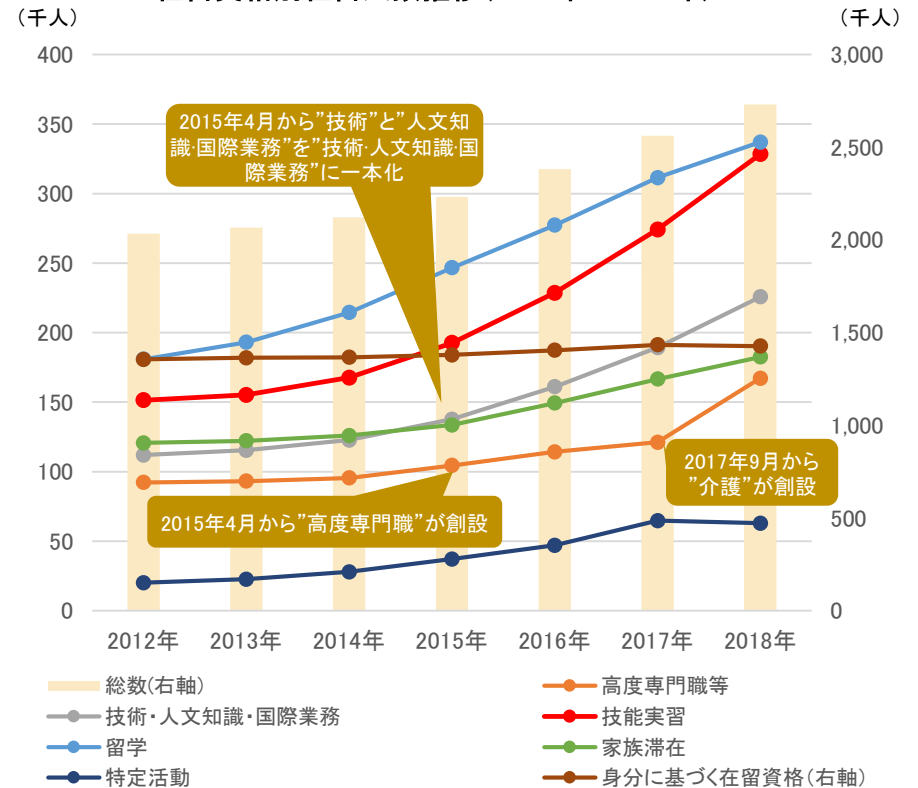
在留資格別内訳(2018年末時点)



高度専門職等・・・外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、介護、興行、技能、文化活動、高度専門職1号イ、高度専門職1号ロ、高度専門職1号ハ、高度専門職2号、企業内転勤、研修身分に基づく在留資格・・・永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者、特別永住者

出所：法務省入国管理局「在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表」

在留資格別在留人数推移(2012年-2018年)



1. 外国人雇用の基礎

外国人の受入れにおける特例制度

- 建設・造船・製造・看護・介護・家事支援・農業といった業種では、どの在留資格にもあてはまらない形態を、特例措置として受入れをおこなっている(在留資格「特定活動」)。

事業名	内容	開始時期	受入期間	人材要件	受入れ企業要件	仲介機関
建設・造船分野における外国人材の活用に係る緊急措置 (外国人建設・造船就労者受入事業)	復興事業の加速、2020年オリパラ東京大会等の関連施設整備等による一時的な建設需要増大に対応する時限的措置。	2015年4月 (2023年3月で終了予定)	2年 (技能実習後、母国に1年以上帰国していれば3年)	<ul style="list-style-type: none"> 《建設業》 ・建設分野の技能実習2号修了者 ・一定期間の母国への帰国 ・建設キャリアアップシステム登録、等 	<ul style="list-style-type: none"> 《建設業》 ・建設業許可 ・日本人と同等以上の報酬を支払 ・月給制での賃金支払 ・技能実習受入経験 ・建設キャリアアップシステム登録、等 	特定 監理団体
製造業外国従業員受入事業	日本国内の生産技術等の海外事業所への普及による、国際競争力強化、国内製造業空洞化の抑制を目的とした制度。	2016年3月	1年	<ul style="list-style-type: none"> ・外国にある事業所での勤務年数1年以上、等 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成や技能継承等の機能を有する国内生産拠点(マザー工場) ・海外需要の新規取り込みを目的とする生産活動であること ・日本人と同等以上の報酬を支払 ・母国帰国後1年以内の解雇禁止、等 	無し
EPA看護・介護受入事業	経済連携協定(EPA)に伴い、公的な枠組みで特例的に行うもの。日本の介護施設で就労・研修をしながら、介護福祉士資格の取得を目指す。 (年間の受入人数は、インドネシア、フィリピン、ベトナムそれぞれ看護候補者最大200人、介護福祉士候補者最大300人ずつ)	2008年4月 インドネシア 2009年4月 フィリピン 2014年4月 ベトナム	看護3年 介護4年	<ul style="list-style-type: none"> 《看護》 ・看護師としての実務経験(インドネシア・ベトナム2年、フィリピン3年) ・一定以上の日本語能力(インドネシアN4、ベトナムN3、フィリピン調整中)、等 《介護》 ・看護/介護過程修了者 or 介護士 ・一定以上の日本語能力(インドネシアN4、ベトナムN3、フィリピン調整中)、等 	<ul style="list-style-type: none"> 《看護》 ・看護学生の臨地実習に係る実習指導者の配置 ・看護師及び准看護師の員数が、入院患者の数が3人に対して1人以上 ・看護職員の半数以上が看護師、等 《介護》 ・介護福祉士養成施設の実習施設と同等の体制整備 ・介護職員の員数が、法令に基づく職員等の配置の基準を満たす ・常勤介護職員の4割以上が介護福祉士の資格を有する職員、等 	公益社団 法人国際 厚生事業団 (JICWELS)
家事支援外国人受入事業	女性活躍促進や家事支援ニーズ等の観点から、国家戦略特別区域内で、家事支援活動を行う外国人を受け入れる事業。	2015年7月	3年	<ul style="list-style-type: none"> ・実務経験1年以上 ・必要最低限の日本語能力(N4程度)、等 	<ul style="list-style-type: none"> ・本社又は直営事業所が国家戦略特区の指定区域を含む都道府県/区域内 ・事業実績3年以上 ・フルタイムの直接雇用 ・日本人と同等以上の報酬を支払、等 	無し
農業支援外国人受入事業	「強い農業」を実現するため、国家戦略特別区域内で、農業支援活動を行う外国人材を受け入れる事業	2017年9月 (段階的に特定技能へ移行予定)	3年	<ul style="list-style-type: none"> ・実務経験1年以上 ・農業支援活動を行うために必要な日本語の能力(技能実習経験者、農業に関する試験合格者) 	<ul style="list-style-type: none"> ・本社又は直営事業所が国家戦略特区の指定区域を含む都道府県/区域内 ・派遣労働者としてフルタイム雇用 ・日本人と同等額以上の報酬額 	派遣事業者

※その他、総合特区における特定伝統料理海外普及事業外国人(京料理の調理)の受け入れ、国家戦略特区におけるクールジャパン・インバウンド外国専門人材の受け入れが行われている。



1. 外国人雇用の基礎

不法就労事例

- 行わせる業務について、その外国人が許可されている業務の範囲内かどうか確認が必要。
- 短期滞在者や失踪技能実習生、退学留学生など、在留期限内でも雇用できない場合がある。

不法滞在者を雇用する事例	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在留期限を超えて滞在している外国人を雇用する。 ○ 在留資格を得ていない不法入国者を雇用する。
就労が認められていない外国人を雇用する事例	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「研修」「短期滞在」等で入国した外国人を雇用する。 ○ 資格外活動許可を得ていない留学生をアルバイトとして雇用する。 ○ 自社での雇用が認められていない「技能実習」の外国人を雇用する。 ○ 退学／除籍となった留学生を引き続き雇用する。
活動制限がある外国人に範囲外のことを行わせる事例	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「技術・人文知識・国際業務」の外国人に対して許可されていない業務や現場作業、単純労働を行わせる。 ○ 「企業内転勤」で入国した外国人に対して、許可されていない業務や現場作業や単純労働を行わせる。 ○ 「技能実習」の外国人に対して認定された技能実習計画以外の業務を行わせる。 ○ 留学生や「家族滞在」の外国人に、週28時間を超えて業務を行わせる。

◆ 罰則

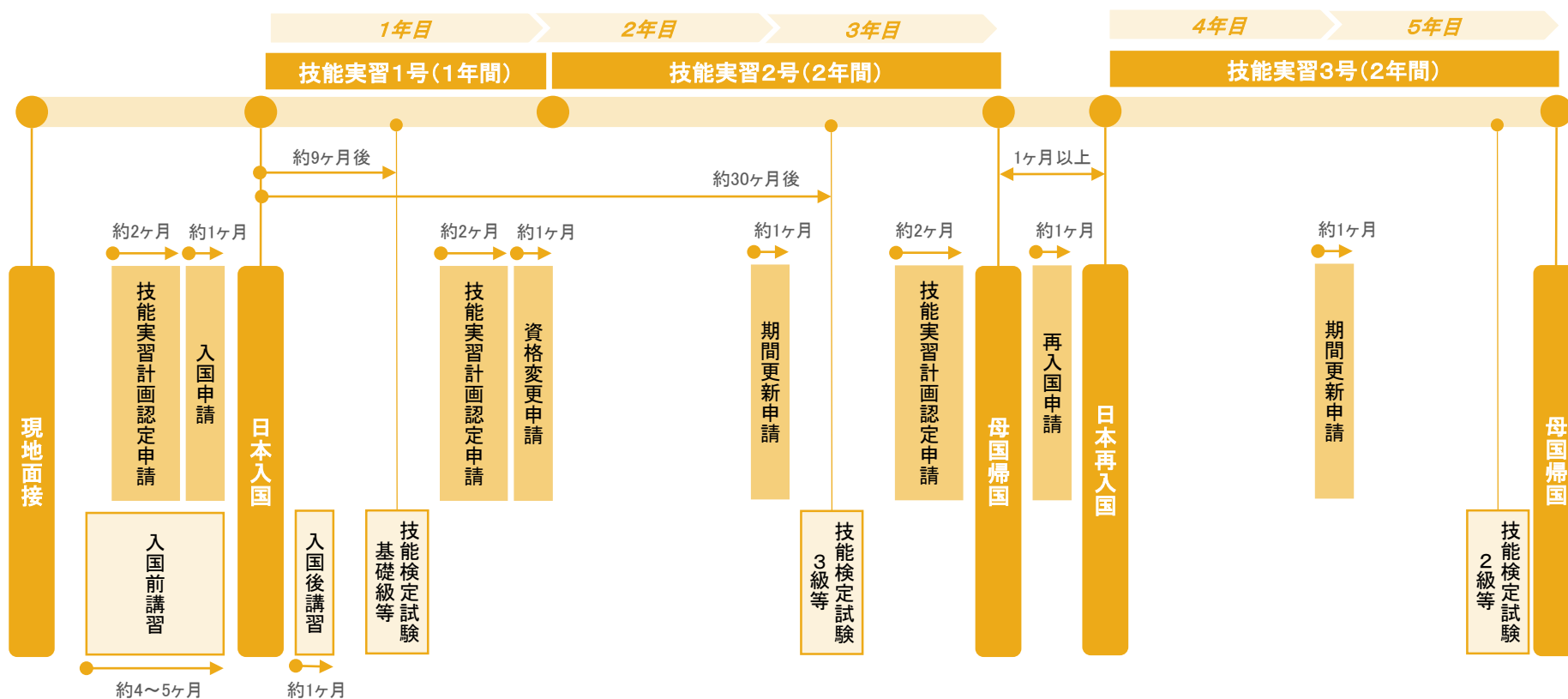
入管法	<ul style="list-style-type: none"> ① 事業活動に関し、外国人に不法就労活動をさせた者 ② 外国人に不法就労をさせるためにこれを自己の支配下においた者 ③ 業として、外国人に不法就労活動をさせることをあつせんした者 	3年以下の懲役または300万円以下の罰金(入管法第73条の2)
雇用対策法	外国人を雇い入れた場合や、外国人が離職した場合に厚生労働大臣(ハローワーク)への届出を行わなかったり虚偽の届出を行った事業主	30万円以下の罰金(雇用対策法第40条)

2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」～制度概要、新規追加職種～

- ・ 外国人技能実習制度(受入の流れ)
- ・ 外国人技能実習制度(制度のスキーム)
- ・ 外国人技能実習制度での受入外国人内訳
- ・ 外国人技能実習制度における職種・作業一覧
- ・ 外国人技能実習制度における職種追加の変遷
- ・ 特定技能外国人受入制度
- ・ 特定技能外国人受入制度における産業分野・試験区分一覧
- ・ 外国人技能実習生と特定技能外国人の違い

2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」 外国人技能実習制度(受入の流れ)

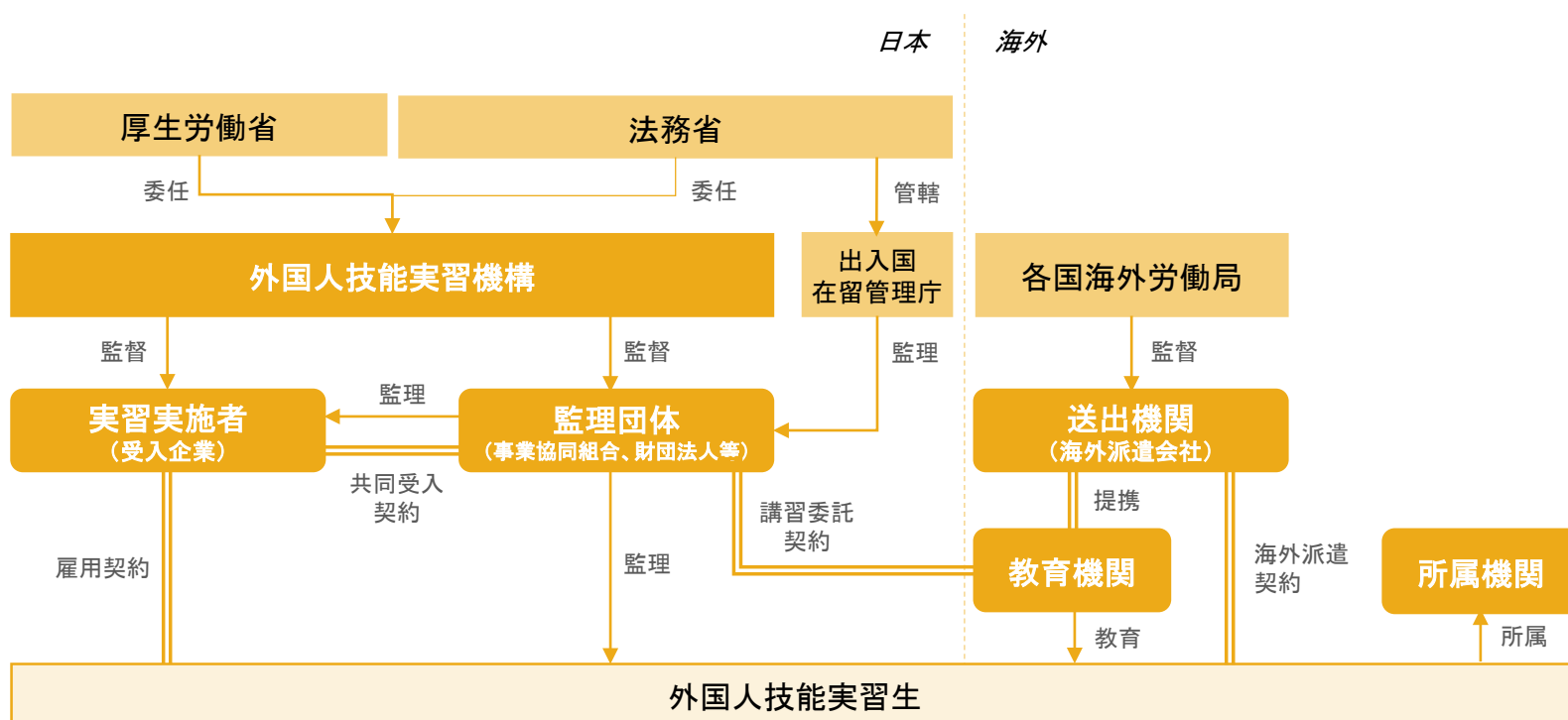
- 厚労省、法務省が管轄し、日本に3年間/5年間、技能実習生として受入れることにより、技能・技術・知識を発展途上国へ移転するための社会貢献制度。
- 入国前・入国後教育の後、日本でも技能検定試験等の受検が必要。



2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」

外国人技能実習制度(制度のスキーム)

- 外国人技能実習機構が同制度全体を管理し、実習実施者と監理団体、監理団体と送出機関、実習実施者と技能実習生、送出機関と技能実習生がそれぞれ契約を締結して受入れ。
- 監理団体と送出機関が仲介する団体管理型での受入れが全体の95%を占める。



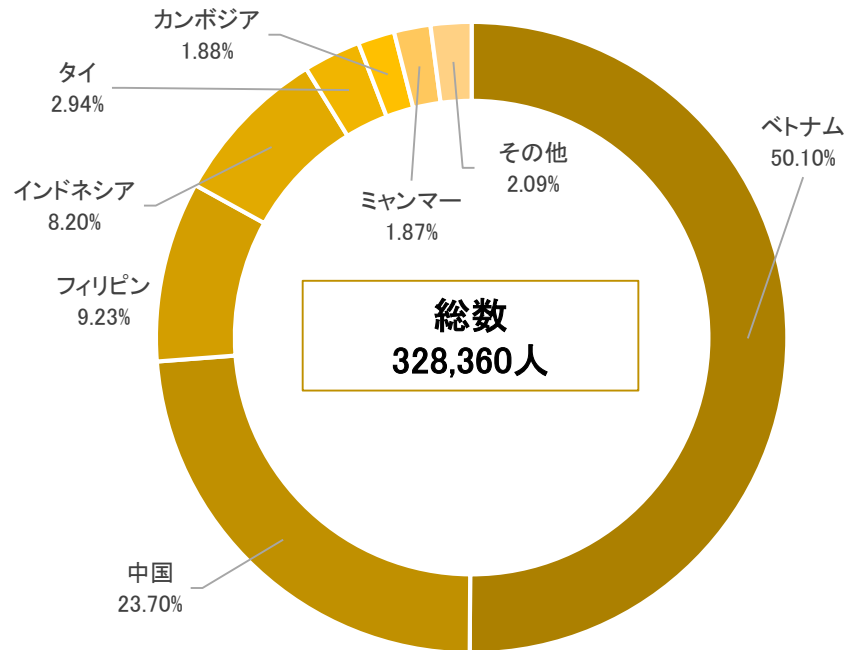


2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」

外国人技能実習制度における受入外国人内訳

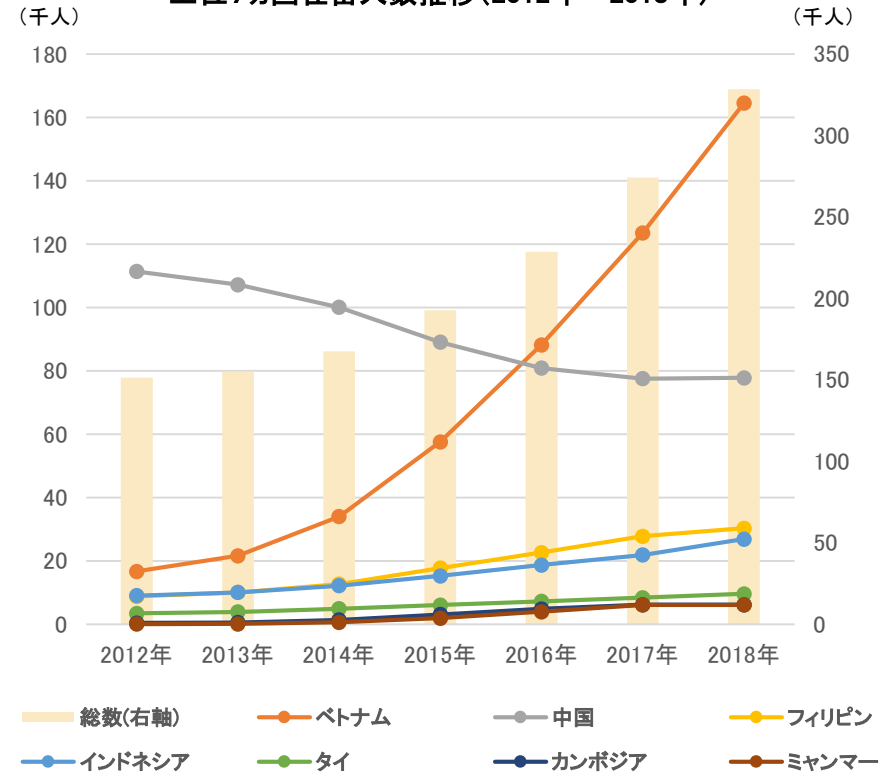
- この6年間でベトナム人は約10倍の増加しており、2016年末時点で中国人を抜いて技能実習での在留人数トップに。
- フィリピン人、インドネシア人、ミャンマー人も増加しており、全体の約20%を占める。

上位7カ国内訳(2018年末時点)



出所: 法務省入国管理局「在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表」

上位7カ国在留人数推移(2012年-2018年)



2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」

外国人技能実習制度における受入外国人内訳

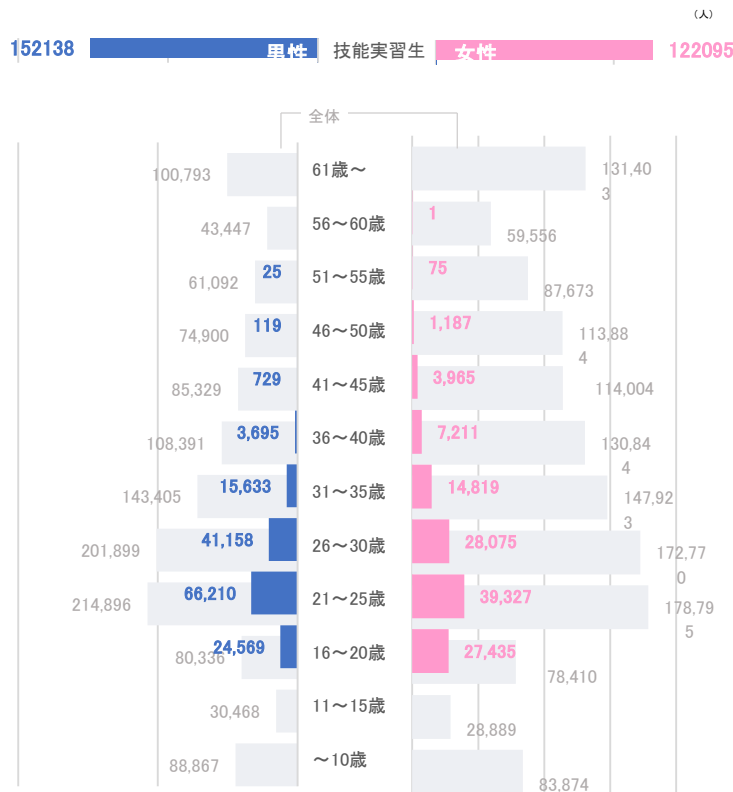
- 技能実習生は18～30歳が多く、愛知、茨城、広島、千葉、埼玉での受け入れが顕著。

国籍別技能実習生人数
(2017年末時点)

国籍・地域	在籍人数(人)
1 ベトナム	123,563
2 中国	77,567
3 フィリピン	27,809
4 インドネシア	21,894
5 タイ	8,430
6 カンボジア	6,180
7 ミャンマー	6,144
8 モンゴル	1,099
9 ラオス	429
10 スリランカ	341
11 ネパール	179
12 メキシコ	172 *
13 バングラデシュ	103
14 マレーシア	96
15 インド	54 *
16 ペルー	46
17 キルギス	22
18 ブータン	17
19 ウズベキスタン	17
20 パキスタン	15 *
21 韓国	13 *
22 台湾	10 *
23 トルコ	10 *
24 ブラジル	9 *
25 アルゼンチン	5 *
26 サウジアラビア	2 *
27 フランス	2 *
28 南アフリカ共和国	2 *
29 ニカラグア	2 *
30 ロシア	1 *

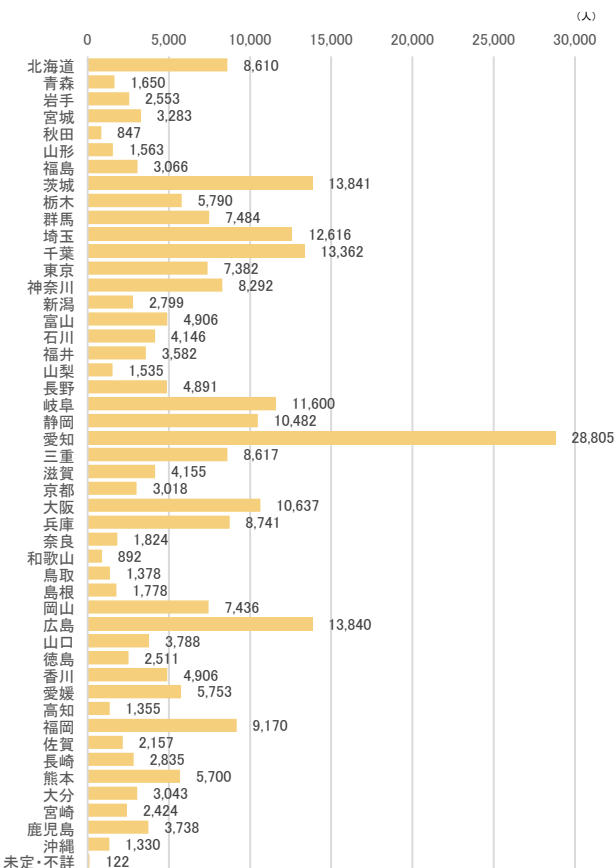
上表のうち*は企業単独型技能実習のみ。
(インドは2018年より団体監理型が開始)

性別・年齢別技能実習生人数(2017年末時点)



出所：法務省入国管理局「在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表」

都道府県別技能実習生人数(2017年末時点)



2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」 外国人技能実習制度における職種追加の変遷

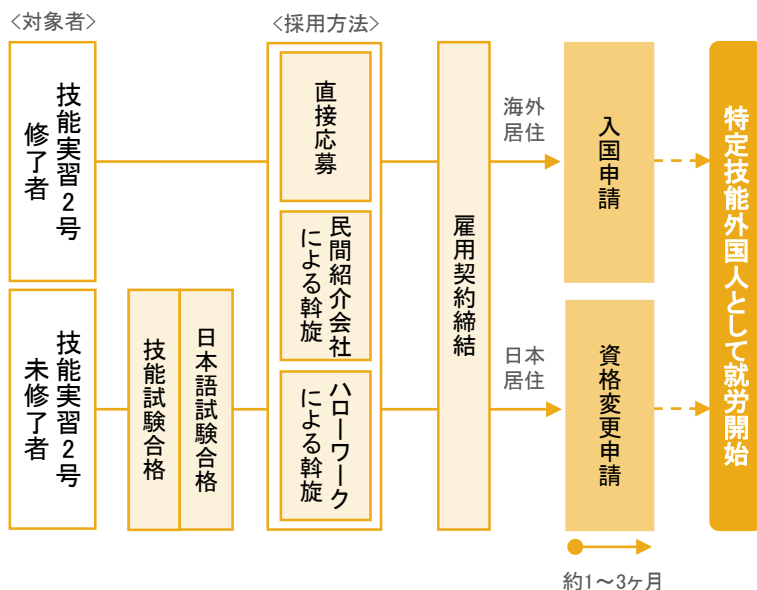
- 63職種116作業(2008年4月時点)から10年間で80職種142作業(2019年6月時点)に増加。
- 今後は、コンクリート製品製造、宿泊といった職種も追加予定。

年 月	区 分	変 更 内 容
2009年07月	そ の 他	「紙器・段ボール箱製造職種 / 印刷箱打抜き作業・印刷箱製箱作業・貼箱製造作業・段ボール箱製造作業」が追加
2009年12月	漁 業	「養殖業 / ホタテガイ・マガキ養殖作業」が追加
2010年04月	織 維 ・ 衣 服 漁 業	「たて編ニット生地製造職種 / たて編ニット生地製造作業」が追加 漁船漁業職種に「かに・えびかご漁業作業」が追加
2012年04月	そ の 他	製本職種の書籍製本作業、雑誌製本作業、商業印刷物製本作業が「製本作業」に統合
2013年02月	織 維 ・ 衣 服	「カーペット製造職種 / 織じゅうたん製造作業・タフテッドカーペット製造作業・ニードルパンチカーペット製造作業」が追加
2013年04月	そ の 他	「陶磁器工業製品製造職種 / 機械ろくろ成形作業・圧力鋳込み成形作業・パッド印刷作業」が追加
2014年04月	機 械 ・ 金 属	鋳造職種の銅合金鋳物鋳造作業と軽合金鋳物鋳造作業が「非鉄金属鋳物鋳造作業」に統合
2015年01月	織 維 ・ 衣 服	「下着類製造職種 / 下着類製造作業」が追加
2015年04月	食 品 製 造 食 品 製 造 農 業	「惣菜製造業職種 / 惣菜加工作業」が追加 「牛豚食肉処理加工業職種 / 牛豚部分肉製造作業」が追加 耕種農業職種に「果樹作業」が追加
2015年12月	織 維 ・ 衣 服 漁 業	「座席シート縫製職種 / 自動車シート縫製作業」が追加 漁船漁業職種のまぐろはえ縄漁業、底曳網漁業、流し網漁業、かに・えびかご漁業作業を「延縄漁業」「曳網漁業」「刺し網漁業」「かに・えびかご漁業」に名称変更
2016年04月	そ の 他 そ の 他	「自動車整備職種 / 自動車整備作業」が追加 「ビルクリーニング職種 / ビルクリーニング作業」が追加
2017年04月	建 設	建築板金職種に「内外装板金作業」が追加
2017年05月	そ の 他	ビルクリーニング職種 / ビルクリーニング作業の中にベッドメイク作業(客室整備作業)が追加認可
2017年07月	建 設	「築炉職種 / 築炉作業」が追加
2017年11月	そ の 他 そ の 他	「空港グランドハンドリング職種 / 航空機地上支援作業」が追加(企業単独型のみ) 「介護職種 / 介護」が追加
2017年12月	機 械 ・ 金 属	機械加工職種の「旋盤作業」を「普通旋盤作業」に名称変更 機械加工職種に「数値制御旋盤作業」及び「マシニングセンタ作業」を追加
2018年11月	そ の 他 食 品 製 造 食 品 製 造	「リネンサプライ職種 / リネンサプライ仕上げ作業」が追加 「農産物漬物製造業職種 / 農産物漬物製造」が追加 「医療・福祉施設給食製造職種 / 医療・福祉施設給食製造作業」が追加

2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」 特定技能外国人受入制度

- 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(=特定技能1号)、又は熟練した技能(=特定技能2号)を要する業務に従事する外国人の受入。

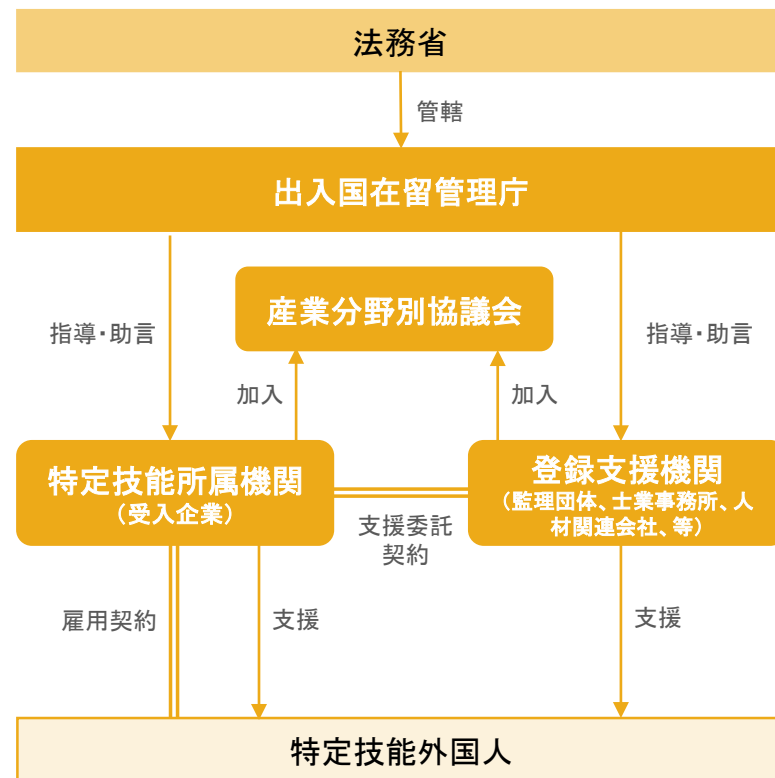
◆ 受入の流れ



特定技能1号のポイント

- 在留期間: 1年, 6か月又は4か月ごとの更新, 通算で上限5年まで
- 技能水準: 試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)
- 日本語能力水準: 生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認(技能実習2号を修了した外国人は試験等免除)
- 家族の帯同: 基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

◆ 制度のスキーム



2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」

特定技能外国人受入制度における産業分野・試験区分一覧

- 14分野に対して、5年間で34.5万人を上限として特定技能外国人を受入れ。
- それぞれの特定技能産業分野における受入条件等は、分野別方針で定義。

	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	飲食品製造業	外食業				
所管省	厚生労働省		経済産業省			国土交通省					農林水産省							
受入最大値	60,000人	37,000人	21,500人	5,250人	4,700人	40,000人	13,000人	7,000人	2,200人	22,000人	36,500人	9,000人	34,000人	53,000人				
標準産業分類 / 許可 / 登録要件の実務経験 * 中小細は、日本標準産業分類の中/小/細分類	介護福祉士試験 / 許認可 / 登録要件の実務経験としての認定施設	建築物清掃業/建築物環境衛生総合管理業	小225,235,245,細2194,2424,2431,2465,2534,2592,2651,2691,2692,2929,3295	中25,26、小248,270,271,272,273,275、細2422	中28,29,30(細分類2922,2929を除く)	・建設業許可 ・建設キャリアアップシステム登録	造船業、船用工業共に届出/登録/承認等の必要あり	道路運送車両法に基づく認証	構内営業承認等/航空機整備等に係る認定事業場等	・小751,759 ・旅館・ホテル営業許可 *簡易宿所営業・下宿営業は対象外	-	大臣/知事の許可/免許、漁業組合所属、等	中09,小101,103,104,細5861,5863,5897	中76,77				
技能試験区分	1	1	13	18	13	11	6	1	2	1	2	2	1	1				
技能試験形態	現地語/CBT 態(コンピュータ・ペーパード・テスト等)	日本語/実技	現地語/学科・実技			日本語/学科・実技		日本語/筆記・実技	日本語/筆記・実技	日本語/筆記・実技	日本語/筆記・実技	現地語/日本語/CBT	日本語/CBT(実技は3年以上の実務経験者は受検不要)	現地語/CBT	現地語・日本語/CBT			
技能試験実施頻度	国内:未定	国外:年1~2回	国外:年1回 国内:検討			国外:年1~2回 国内:未定	国内外で随時	国外:年1回	国内外で年数回	国外:年2回 国内:年2回	国外:年2~6回 国内:随時	国外:年3回 国内:未定	国内外で年10回	国外:年2回 国内:年2回				
技能試験開始時期	19/4/13,14@7月以降	平成31年秋以降	平成31年度内			平成31年度内				19/14/14@国内7か所		平成31年内	平成31年度内	平成31年10月	19/4/25@東京・大阪			
3級 / 専門級での代替	不可	不可	不可			可	可(溶接以外の塗装・鉄工・机上機械加工・電気機器組立は学科合格必要)	可(学科試験合格も必要)	不可	無し	不可							
日本語能力判定テスト等以外の試験	介護日本語評価テスト等	介護日本語評価テスト等																
実習修了以外の免除要件	介護福祉士養成施設修了、EPA介護福祉士候補者期間満了(4年間)																	
雇用形態	直接										直接/派遣		直接					
受入人数	事業所単位					法人単位												
所管大臣への申請・届出						計画認定申請・届出		事業者の確認申請										
事業管理・採用斡旋・教育講習 / 研修						(一社)建設技能人材機構		受入後に必要										
賞金形態						月給制												
技能実習異なる要件	と開設3年が経過し、条件でない事業所も受入可								二輪自動車みの事業場も受入可				・5年以内に労働者を6ヶ月以上継続雇用 ・営農証明書不要?		・1回300食未満等の惣菜工場受入可 ・惣菜製造業、飲食店営業許可不要		・1回100食未満等の病院・福祉施設も受入可 ・飲食店営業許可不要	

2. 技能実習制度と新在留資格「特定技能」 外国人技能実習生と特定技能外国人の違い

- 技能実習生は技能習得を目的とした初心者、特定技能外国人は人材不足を補える即戦力。
- 技能実習は監理団体が監理責任を負うが、特定技能は受入企業が基本的に全責任を負う。

	技能実習生(団体監理型)	特定技能外国人
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(技能実習法)/出入国管理及び難民認定法(入管法)	出入国管理及び難民認定法(入管法)
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(≒即戦力であること)
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	送出国によって異なる(留学生・実習生経験者は送出国不要(ベトナム))
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。主務大臣の許可制)	なし
支援機関	なし	あり(個人/団体が受入機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保他の支援を行う。出入国在留管理庁の登録制)
外国人と受入機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通して行われる	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)
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
母国との往復航空券代の負担	受入企業負担(一時的な本人都合の帰国は技能実習生の自己負担)	本人負担
宿泊施設の敷金・礼金等の負担	受入企業負担(毎月の家賃・管理費・水道光熱費は技能実習生の自己負担)	本人負担

3. 外国人材受入れの実際 ～成功のポイント～

- 外国人受入れを成功に導くポイント
- 人を動かすための普遍モデル(納得形成とモチベーション喚起による能動的な行動の誘発)
- 起こりうる課題と対策

3. 外国人材受入れの実際 ～成功のポイント～

外国人受入を成功に導くポイント

- 会社全体が、外国人に対して「日本に来てくれている」という意識を持たなければ成功しない。
- キャリアプランと報酬体系を明示するなど、離職しないことにメリットを感じてもらうことが重要。

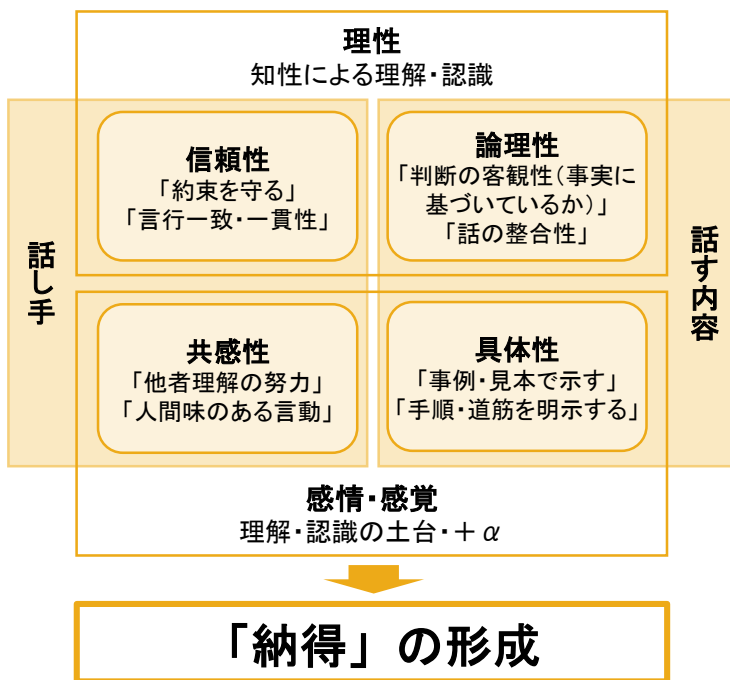
目的	項目	ポイント	陥りがちな思考・行動	実施施策例
定着率 向上	受入姿勢	「日本に来てもらっている」「数ある会社から自社を選んでもらった」という意識をもつ。	「日本で働かせてあげている」「母国と桁違いの水準の賃金を払ってあげている」	○日本人と同等以上の待遇設計 ○入社式・歓迎会の実施 ○母国の家族との面談、日本への招聘
		外国人側に歩み寄る形で社内ルールの見直しをおこなう(=相手の文化・考えを尊重・配慮する)。	「日本に来たら全て日本のやり方を守るべき」「日本人従業員にも適用している今の会社のルールを全て順守すべき」	○雇用形態別 就業規則／賃金形態の見直し ○社内マニュアルの見直し
		外国人従業員がわからないことや不安に思っていること、懸念等を会社側から抽出する。	「外国人は文化も違うので相談を受けても対応が難しい」「自社内に相談対応ができる外国人がいないので外部に任せている」	○第三者を交えた定期面談の実施 ○外国人に対するメンタルケアの勉強会の開催
評価	評価	会社がどのように外国人従業員を見ているか(評価しているか)を定期的に伝える。	外国人従業員に与えている業務以外には時間をとらない。	○定期評価面談の実施 ○朝礼や事業計画発表会等での外国人従業員による発表機会の提供
		1～2年単位でステップアップ／レベルアップ／資格取得できるような仕組みを構築し、明示する。	「5～10年経験しないと一人前にならない」「入社して数年は勉強期間だから給料は上げない」「会社の主観で昇進・昇給を決める」	○短いスパンでの資格取得への協力体制、各種資格手当/職手当導入 ○賃金テーブルや等級制度の導入
		5～10年後の社内でのキャリアアップのモデルを明示する。	「外国人を管理職にすることは考えていない」「一作業員として働いてもらえればいい」	○中長期的な外国人の活躍モデルを策定(海外との取引や海外への進出の事業計画の立案も必要)
企 業 衛 生	受 入 制 度 ・ 関 係 法 令	管理監督者だけでなく実際に外国人材と接する従業員も、受入制度や関係法令(入管法、技能実習法、労働関係法令等)の概要・要点を理解する。	仲介業者や主幹部署に丸投げし、受入制度・関係法令の内容を理解しようとしなない。	○制度・法令に関する社内勉強会の開催 ○コンプライアンス遵守のための社内資料作成 ○国による査察に対する模擬訓練実施

3. 外国人材受入れの実際 ～成功のポイント～

人を動かすための普遍モデル (納得形成とモチベーション喚起による能動的な行動の誘発)

- 日本人も外国人も変わらず、「納得」し、「モチベーション」が高まることで人は能動的に動く。
- 納得形成、モチベーション喚起のための各要素に対するアプローチ方法は、人や国によって異なる。

◆ コミュニケーションの4要素



◆ 仕事に影響を与える6要素



+

…▶ **「能動的な行動」の誘発**

3. 外国人材受入れの実際 ～成功のポイント～ 起こりうる課題と対策

- ・ ストレスやトラブルを誘発する要因は、能力・経験、意識に加えて、文化の違いが要因。
- ・ 「個人主義的思考」「私の優先」の文化の違いについては、会社や現場が理解しておく必要がある。

◆ ストレスやトラブル誘発の8要因

文化の違い	個人主義的思考 個人判断による行動、自己主張、権利意識、個人利益重視、自己肯定的	私の優先 公私混同、曖昧な義務と責任、家庭の優先、効率への執着の弱さ、ルーズさの認容
	日本語能力	就業・業務経験
未熟な能力・経験	技術・技能・知識	日本滞在経験
	安全衛生意識	防犯・防災意識
意識の欠如		

◆ 文化の違いから発生するトラブル例(ベトナム)

トラブル	具体的事例	発生原因	対策
ルール(約束)を破る	・集合時間を守らない ・自分勝手な行動をとる(手順の無視、安全装具を装着しないなど)	・ルールを守る意識が日本人と比べて低い ・ルールが設定された理由や背景を理解できていない	・ルールについては必ず書類に記載し、実習生から確認サインをもらう ・定期的にその書類を実習生と一緒に確認すると定着しやすい
失礼な言動や態度	・指導中にニヤニヤしている ・指導中に「はい、はい、はい」と言う	・ベトナムではその場を穏やかに収めることが重要 ・自分が理解したことを強調するには「はい」を繰り返せばよいと誤解している	・ベトナム人実習生側に日本の暗黙的なマナーについて教育する ・日本人側もベトナムの文化的背景を理解しておく
指示されたことが分かっていない	・「分かりました」と答えたが、確認したら分かっていなかった ・理解不足のまま作業に着手し、ミスを連発	・聞き返すと怒られるかもしれないと不安に思っている ・「分かった」の基準が日本と比べて低い	・指示をした後は、必ず復唱させて、理解を確認する(実習生自身の言葉で言わせることがポイント)
報・連・相がない	・誤った手順ですと作業を進めていた(報告が無かったので気が付かなかった)	・ベトナムでは報・連・相の文化がない	・報・連・相のメリットを伝える ・「いつも報告しておけば、あとからミスが見つかってやり直しなくても済むよ」など
騒音問題	・深夜に実習生たちが宿舎でパーティを実施。大声で話したり歌ったりしたため、近隣から苦情が出た。	・ベトナムでは夜でも騒音指数が高いため、日本人と騒音の認識が違う。	・定期的な指導の実施(特に2月上旬のテトの時期やサッカーの試合日の前など)
ゴミ分別問題	・ゴミを分別せずにゴミ置き場に放置。町内会から苦情が出た。	・ベトナムではごみを分別する習慣がない	・ゴミ出しルールの教育 ・定期的な監視と指導
部屋の掃除	・部屋が汚い。何度、注意してもきれいにならない	・「きれい」の基準が日本とは違って低い。	・実際のきれいな部屋を見せる(日本社員の部屋など)。

4. 監理団体や登録支援機関のを見つけ方 ～成功する受入れに向けて～

- ・ 監理団体と登録支援機関の違い
- ・ 監理団体・登録支援機関選定のチェックポイント

4. 監理団体や登録支援機関のを見つけ方 ～成功する受入れに向けて～

監理団体と登録支援機関の違い

- 「監理団体」は、実習実施者(受入企業)に対し、雇用契約のあっせん(採用支援)及び受入後の監理をおこない、「登録支援機関」は、特定技能所属機関(受入企業)に対し、委託された支援業務をおこなう。

	監理団体(外国人技能実習制度)	登録支援機関(特定技能外国人受入れ)
許可/登録制	厚生労働大臣・法務大臣による許可制	出入国在留管理庁への登録制
報告・届出先	外国人技能実習機構、出入国在留管理庁(法務省)	出入国在留管理庁(法務省)
許可/登録対象	非営利の団体 (財団法人、社団法人、事業協同組合、商工会議所、青年会議所等)	個人及び団体 (監理団体、行政書士/弁護士事務所、人材関連会社、等)
受入企業との関係性	受入企業を監理・指導(=上下関係あり)	受入企業が支援業務を委託(=対等)
人材のあっせん	義務(送出機関を通じ、雇用契約成立のあっせんを実施)	義務ではない(採用方法は受入企業に委ねられる) ※あっせんを行う場合は有料職業紹介事業許可が必要
義務業務	以下の監理業務を全て実施し、年に一度、事業報告を提出 ・監査(3ヶ月に一度以上)及び報告 ・訪問指導(技能実習1号を受入れている企業に対して月一度以上) ・技能実習計画作成指導 ・入国前/入国後講習 ・在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請、在留期間更新許可申請 ・実習先変更に伴う配属先選定及び決定までの生活支援 ・各種届出・報告、等	以下のうち、受入企業から委託された業務をおこない、支援の実施状況に関する届け出を提出 ・事前ガイダンスの提供 * ・出入国する際の送迎 ・適切な住居の確保に係る支援 ・生活に必要な契約に係る支援 ・生活オリエンテーションの実施 * ・日本語学習の機会の提供 ・相談又は苦情への対応 ・日本人との交流促進に係る支援 ・外国人の責めに帰すべき事由によらないで特定技能雇用契約を解除される場合の転職支援 * ・定期的な面談の実施、行政機関への通報 * *上記のうち*については、技能実習制度においても同様の内容が監理団体の義務として規定されているもの。

4. 監理団体や登録支援機関のを見つけ方 ～成功する受入れに向けて～

監理団体・登録支援機関選定のチェックポイント

- ・ コンプライアンス遵守の意識が強く、体制が整備され、法令知識が蓄積されていること。
- ・ 不測事態に対する経験・ノウハウがあり、防止策や対応策が社内で確立されていること。
- ・ 外国人材との母国語での相談対応を自社内で完結できること(外注していないこと)。

項目	監理団体	登録支援機関	チェック項目例
監理体制	✓	-	・ 一般監理事業許可を取得しているか
	✓	✓	・ 適正な職員の質・人数を確保しているか
	✓	✓	・ 送出国の母国語を話せる職員を雇用しているか
	✓	✓	・ 監理/支援可能地域が狭い範囲に限定されていないか
面接等	✓	✓	・ 面接は職員が自らおこなっているか（送出機関に任せていないか）
	✓	✓	・ 送出機関による採用経路、外国人材から徴収している手数料の金額を把握しているか
講習	✓	✓	・ 入国前講習/オリエンテーションに関する管理を現地でおこなっているか（送出機関に任せていないか）
	✓	✓	・ 入国後講習/オリエンテーション施設を自前で構えているか
	✓	✓	・ 入国後講習/オリエンテーション中に、法定外の講習（衛生教育、安全教育、5S教育、健康管理教育等）を実施しているか
受入支援	✓	✓	・ 3ヶ月に一度以上の監査や訪問指導、定期面談を自社内で実施しているか
	✓	✓	・ 社労士資格等の適切な能力を持った者によって外国人材の賃金確認をおこなっているか
	✓	✓	・ 受入企業・外国人材に対して定期的な情報提供（情報冊子発送など）や勉強会をおこなっているか
	✓	✓	・ 受入後にも継続的な語学教育を実施することが可能か
トラブル対応	✓	✓	・ 違法行為・不正行為の内容について正確に把握しているか
	✓	✓	・ 監理団体/登録支援機関内にトラブル対応マニュアルを整備し、防止策・対応策を把握しているか
	✓	✓	・ 不測事態（失踪、途中帰国、病気・ケガ、犯罪、ハラスメント、賃金トラブル等）に関する対応の経験があるか
受入実績	✓	✓	・ 3年以上、通算300名以上程度の監理/支援実績はあるか
	✓	✓	・ 複数の送出機関、複数の国からの受入をおこなっているか

