外国人材受入れガイドブック

外国人材の受入れノウハウを集約

GUIDEBOOK

日本海経済交流事業協同組合

外国人材の統計データ等
受入れ前の留意点
受入れ後の留意点
コミュニケーション
災害や病気の際の対応
外国人就労意識調査

目 次

本書のねらい ・・・・・・・・・・ 02

第１章　外国人材の統計データ等

1　外国人材の統計データ ・・・・・・・・・・ 02
2　外国人材受入れの視点 ・・・・・・・・・・ 04

第２章　受入れ前の留意点

1　外国人材受入れの流れ ・・・・・・・・・・ 05
2　外国人材の在留資格 ・・・・・・・・・・ 06
・在留資格の種類 ～就労が認められる在留資格・認められない在留資格～ ・・・・・・ 06
・在留カードの確認について ・・・・・・・・・・ 08
・受入れの増加が見込まれる在留資格について ・・・・・・・・・・ 10
・求人の方法 ・・・・・・・・・・ 12
・受入れの増加が見込まれる在留資格のまとめ ・・・・・・・・・・ 13
3　特定技能について ・・・・・・・・・・ 14
・制度の概要 ・・・・・・・・・・ 14
・特定技能１４分野と従事する業務 ・・・・・・・・・・ 15
・当組合の支援内容について ・・・・・・・・・・ 16
・技能実習から特定技能への移行 ・・・・・・・・・・ 17
・特定技能での雇用の流れと申請手続 ・・・・・・・・・・ 18
4　受入れに必要なコストについて ・・・・・・・・・・ 19
5　雇用契約時の留意点 ・・・・・・・・・・ 21
・雇用状況の届け出義務 ・・・・・・・・・・ 22

第３章　受入れ後の留意点

1　受入れ後の職場の課題 ・・・・・・・・・・ 23
2　適切な労務管理 ・・・・・・・・・・ 24
3　文化・習慣の違いへの対応 ・・・・・・・・・・ 25
4　受入れ後の課題解決に向けたヒント ～受入れ企業様の取組み事例～ ・・・・・・ 27

第４章　コミュニケーション

1　コミュニケーションの図り方 ・・・・・・・・・・ 31
2　外国人に分かりやすい「わかりやすい日本語」とは？ ・・・・・・・・・・ 32
3　外国人は日本語が話せるの？ ・・・・・・・・・・ 33
4　「わかりやすい日本語」の使い方 ・・・・・・・・・・ 34
5　まとめ ・・・・・・・・・・ 35

第５章　災害や病気の際の対応

災害や病気の際に活用できるサービスの一部をご紹介します。・・・・・・・・・・ 36

第６章　＜ご参考＞外国人就労意識調査

外国人就労意識調査 ・・・・・・・・・・ 37

本書のねらい

深刻な人手不足に対応するため、今後、外国人材に対するニーズが高まることが見込まれています。

外国人材を雇用できる在留資格には、「技能実習」や「特定技能」のほか、様々な在留資格があることから、企業様においては在留資格制度の理解を深めていただくことが、円滑な受入れの第一歩につながります。

また、受入れ後は、適切に労務管理を行うことのみならず、文化・習慣の違いへの配慮や、円滑なコミュニケーションを図るための取組みなどが必要となってきます。

本書は、企業様が外国人材の雇用に際し、受入れ前の準備から、受入れ手続、受入れ後、それぞれの段階でご活用いただき、ポイントをつかんでいただくことを目的としています。

第1章　外国人材の統計データ等

1　外国人材の統計データ

近年、日本における外国人在留者数は増加傾向にあり、なかでも外国人技能実習生数の伸びが顕著となっています。本稿では、法務省の在留外国人統計や2019年10月に発表された外国人技能実習機構の業務統計等をもとに、技能実習生の在留状況、職種別、地域別等の状況をグラフや図にまとめました。

○ 在留外国人数と外国人技能実習生在留者数の推移

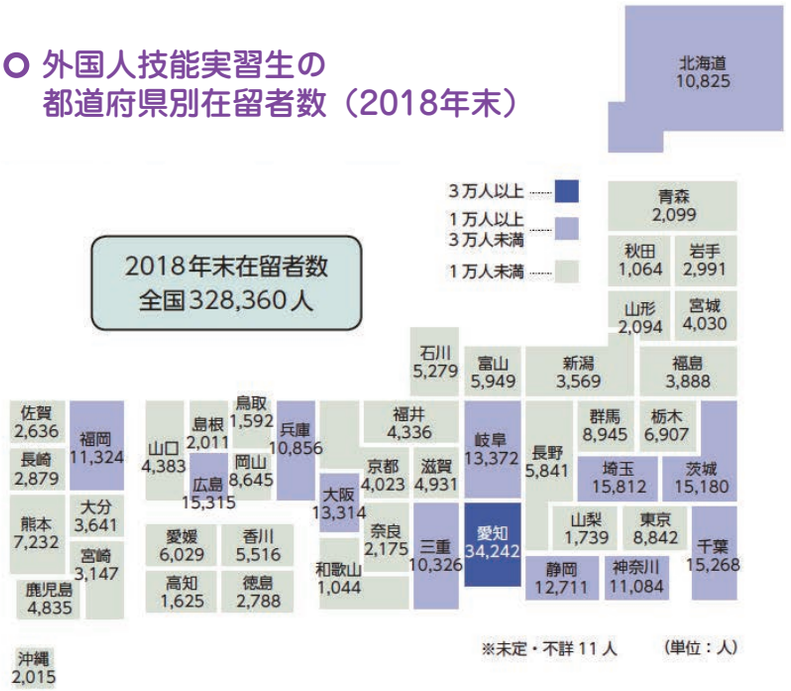
我が国の外国人在留者数は2019年6月末現在で約283万人、そのうち技能実習生は全体の約13％にあたる約37万人となっています。

外国人技能実習生の国籍別在留者数

（単位：人）

	2017年末	2018年末	2019年6月末
ベトナム	123,563	164,499	189,021
中国	77,567	77,806	81,258
フィリピン	27,809	30,321	33,481
インドネシア	21,894	26,914	30,783
タイ	8,430	9,639	10,656
カンボジア	6,144	8,432	22,510
ミャンマー	6,180	7,424	
モンゴル	1,099	1,484	
ラオス	341	487	
スリランカ	429	480	
その他	777	874	
合　計	274,233	328,360	367,709

外国人技能実習生の都道府県別在留者数（2018年末）



技能実習生の国籍別ではベトナムが全体の約半数を占め、次いで中国、フィリピン、インドネシア、タイとなっています。都道府県別の在留者数は愛知県が最多で約3万4千人、次いで埼玉県、広島県、千葉県、茨城県が約1万5千人となっています。

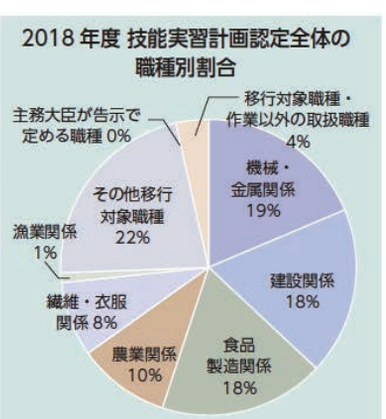
2018年技能実習計画認定件数から見た受入れ形態別・職種別状況

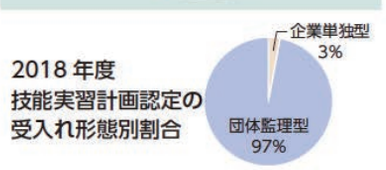
以下は、外国人技能実習機構が2019年10月に発表した技能実習計画認定に関する業務統計をもとに、職種別の状況についてグラフに示したものです。2018年度の技能実習計画認定全体に占める件数ウェイトでは、「機械・金属関係」「建設関係」「食品製造関係」が18～19％で拮抗しています。

2018年度 技能実習計画認定件数

（単位：件数）

	企業単独型			団体監理型			合　計
	1号	2号	3号	1号	2号	3号	
農　業　関　係	2	5	0	17,930	20,337	1,021	39,295
漁　業　関　係	0	0	0	1,803	2,182	223	4,208
建　設　関　係	344	298	26	35,440	31,824	3,367	71,299
食品製造関係	79	53	3	32,557	35,566	2,143	70,401
繊維・衣服関係	186	166	44	11,889	17,743	1,758	31,786
機械・金属関係	1,658	1,201	74	32,412	34,588	2,740	72,673
その他	1,562	1,589	293	40,747	38,837	2,746	85,774
主務大臣が告示で定める職種	36	0	0	0	0	0	36
移行対象職種・作業以外の取扱職種	3,746	0	0	10,103	0	0	13,849
合　計	7,613	3,312	440	182,881	181,077	13,998	389,321





２ 外国人材受入れの視点

外国人材の雇用状況を概観しましたが、具体的に、外国人材の受入れに必要な視点はどのようなものでしょうか。

まず、外国人材の雇用の目的を十分、確認・整理し、その上で、受入れ体制の整備に向けて、その目的を企業様内で、人事部門や配属先の部署のみならず会社全体で理解し、共有することが重要です。

外国人材の雇用目的を整理することは、外国人材が従事する業務の内容、範囲、責任や賃金を明確化することにつながります。これは雇用契約時には必要なものです。

その際、安易に外国人を低コストの単純労働力と考えることには留意が必要です。外国人材を雇用した場合も労働関係法規の適用があることや、住居の確保や文化等の違いへの配慮、コミュニケーションの対応などのコストや労力が必要となる点などにも注意が必要です。また、技能実習は労働力確保を目的とした制度ではないことにも改めて留意する必要があります。

外国人材の雇用には、上記のようなコストや労力が必要な側面もありますが、一方で、職場が、多様な感性や価値観を受け入れることは、他の社員の方々にも様々な影響を与え、新たな刺激や活力を職場にもたらすことも期待されます。そのような視点で外国人材の受入れを進めている企業様が増えており、そうした視点で外国人材を捉えることも重要です。

外国人材の雇用目的や業務内容などが十分整理できた場合、その内容を会社全体で理解し、共有することが望ましいと思われます。これは、単なる情報の共有ということではなく、外国人材の配属先など直接関係する部署以外の社員の皆様からも受入れ体制整備への協力を得やすくし、受入れ後、外国人材が円滑に業務に従事することができる職場環境づくりに寄与することが期待できるためです。

例えば、近い将来、海外に現地法人などの拠点を設け、販路開拓に取り組むことを計画しており、その準備に従事する人材を募集・採用するといった場合はどうでしょうか。外国人材を採用した場合、事業の運営がスムーズに進むことも想定され、社内の理解も容易に得られるものと考えられます。

一方で、人手不足の状況のもと日本人での雇用が確保できないので、外国人の雇用を考えたいという場合はどうでしょうか。このような場合は、募集や採用の手法、賃金の見直しなどの取組みにより、問題が解決されることがあるかもしれません。しかし、そのような取組みを行ってもやはり人材確保が困難であり、外国人材に頼ることが必要という場合もあると思われます。

その際には、これまでの取組みの経緯を含め、外国人材の雇用の必要性を、社内に説明し、社員の皆さんの理解や納得を得ることが重要といえます。もちろん当組合でも説明会等開催させて頂きます。

受入れの必要性について、社員の皆さんの理解や納得を得ることは、外国人材が日本という外国で働く難しさについての想像や理解、共感につながっていくことも期待されるからです。

このようなことは、外国人材が円滑に業務に従事できる職場環境づくりに取り組んでいくために、大切な視点であり、外国人材にも選ばれ続ける企業を目指して取り組むことが重要と考えられます。

2 第2章　受入れ前の留意点

1 外国人材受入れの流れ

外国人材受入れの流れの概要は、次のとおりです。

業務・在留資格等の検討
P06参照

外国人材の受入れは、出入国管理及び難民認定法で定められている在留資格の範囲内において、日本での就労活動が認められています。外国人材が担う業務等や当該業務に従事することのできる在留資格を検討します。

▼

求人活動
P12参照

外国人材の求人募集方法は、ハローワーク、外国人雇用サービスセンターなどの公共機関や有料職業紹介事業の活用、人材派遣会社への依頼などが考えられます。

▼

採用活動・雇用契約締結
P21参照

書類審査、面接審査、実技の審査などによる選考のうえ、雇用契約を締結します。

▼

在留資格に係る申請
P18参照
ただし、特定技能についてのみ取り扱っています。

国内にすでにいる方の場合は、在留資格の変更申請が必要となる場合があります。
国外にいる方の場合は、在留資格の申請を行います。
申請書類に不備がなく、在留資格の内容を満たしていると判断された場合、在留資格認定証明書が交付されます。
当該外国人は、在留資格認定証明書と旅券（パスポート）を日本大使館（総領事館）へ持参し、査証申請、受領します。

▼

就労開始・労務管理
P23参照

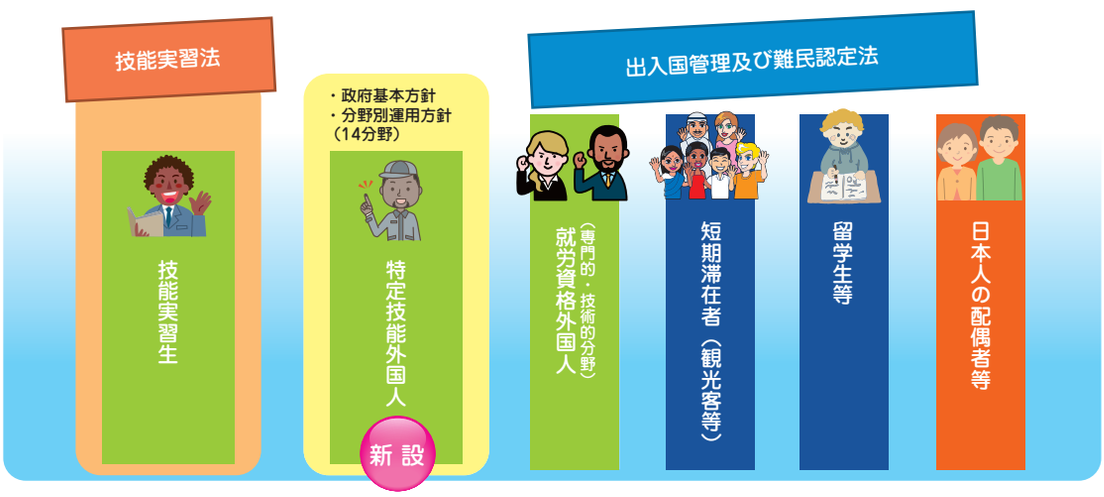
外国人材を受入れ、雇用した場合、ハローワークに届け出を行う義務があります。外国人材の就労開始後は、労務管理を適切に行います。

2 外国人材の在留資格

外国人を適正に受入れ、日本人と外国人が安心して安全に暮らせる社会を実現するための体制は、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」といいます。）などにより構築されています。

在留資格とは、外国人が日本に入国・在留して従事することができる活動又は入国・在留できる身分又は地位について類型化し、入管法上に位置付けられたものです。在留資格には、就労が認められる資格と認められない資格があり、就労が認められる在留資格においても活動制限があります。

そのため、第一の留意点として、受け入れようとしている外国人の在留資格を確認し、その在留資格に認められる活動範囲（仕事の内容、職務範囲、雇用形態など）について確認する必要があります。活動制限があり就労が認められる「在留資格」と、活動制限のない「身分･地位に基づく在留資格」、「就労が認められない在留資格」、そして「就労の可否が指定される活動によるもの」があります。



（資料）出入国在留管理庁資料

在留資格の種類　～就労が認められる在留資格・認められない在留資格～

○ 就労が認められる在留資格（活動制限あり）

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能、技能実習

○ 身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

永住者、日本人の配偶者など、永住者の配偶者など、定住者

○ 就労の可否が指定される活動によるもの

特定活動（外交官などの家事使用人、ワーキングホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者など）

○ 就労が認められない在留資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※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ます。

○在留資格の一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
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
特定技能	特定産業分野[注1]の各業務従事者
技能実習	技能実習生

就労が認められない在留資格

在留資格	該当例
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。

（資料）出入国在留管理庁資料から作成

注1　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（平成30(2018)年12月25日閣議決定）

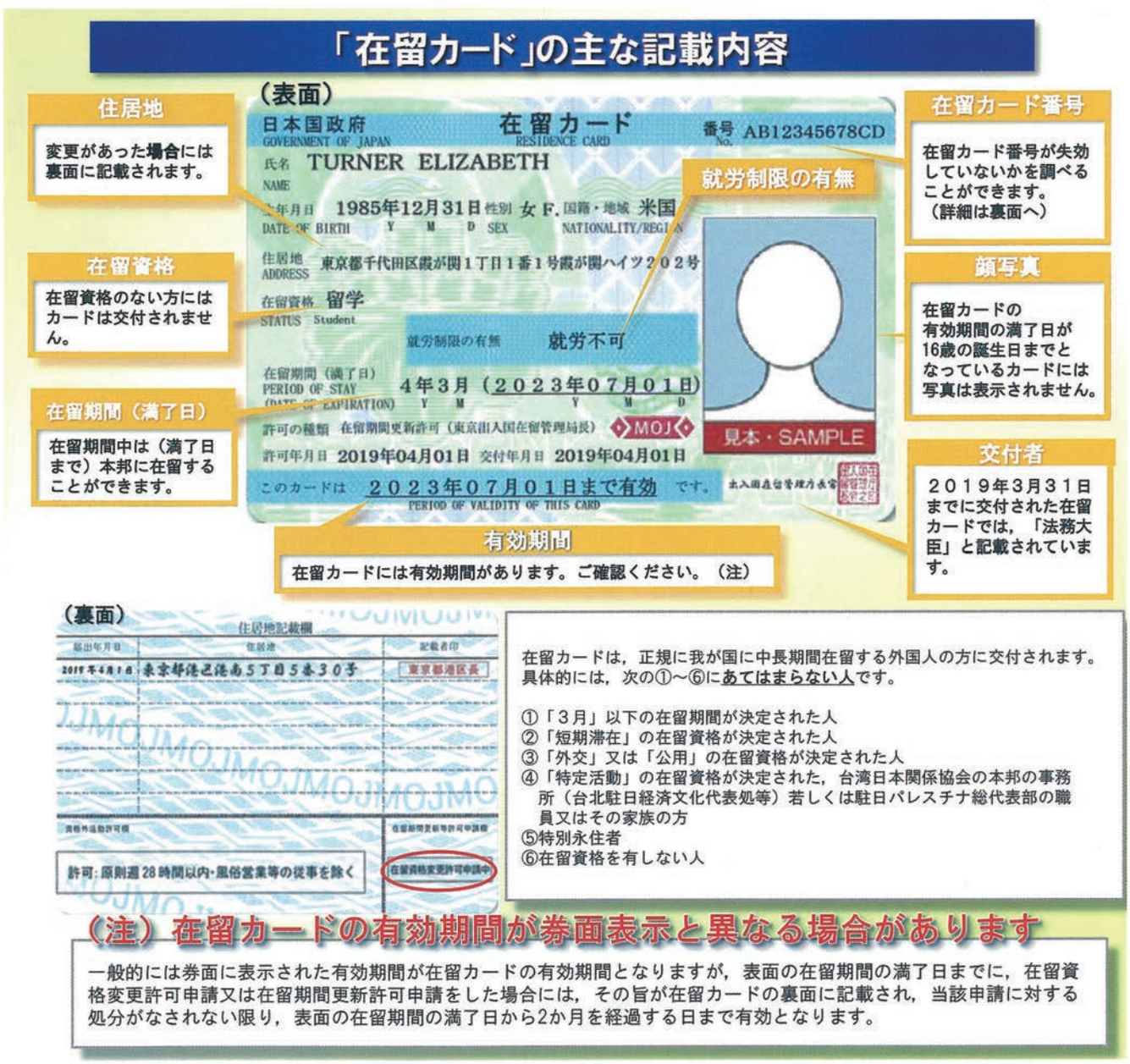
在留カードの確認について

第二の留意点として、国内の外国人材を受入れる前に必ず確認しましょう。

1.「旅券（パスポート）」と「在留カード」を確認し、就労が認められる在留資格を保持しているか。

2. 留学生の場合は、資格外活動の許可を得ているか。卒業者を採用する場合は、就労が認められる資格に切り替えられるのか。

3. 転職者の場合は、転職の届け（所属機関に関する届け出）で足りるのか、在留資格の変更が必要か。



（資料）出入国在留管理庁資料

出入国在留管理庁の WEBサイト「在留カード等番号失効情報照会」では、在留カード等の番号などの必要事項を入力すると、入力されたカード番号が失効していないかを確認することができます。

法務省入国管理局
在留カード等番号失効情報照会

この画面では，失効した在留カード及び特別永住者証明書（以下，在留カード等）の番号を確認するための情報を提供しています。
外国人より提示された在留カード等の券面に記載された在留カード等番号及び在留カード等有効期間を入力してください。
※ 外国人登録証明書番号には対応していません。
※ 在留カード等の交付情報の更新は，土日祝日を除き原則翌日になりますので，当日交付された在留カード等番号には対応していません。
※ 問合せ結果は，在留カード等の有効性を証明するものではありません。
実在する在留カード等の番号を悪用した偽造在留カード等も存在するため，問合せ結果にかかわらず，画面下段の「在留カード等の券面に施された偽変造防止対策のポイント」についてもご確認ください。

（1）在留カード等番号
（2）在留カード等有効期間　　年　　月　　日

・画像に表示されている文字を入力してください。
WTRHEM

問合せ

（資料）ウェブサイト　法務省「在留カード等番号失効情報照会」

不法就労とは？　不法就労となるのは，次の3つの場合です。

1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース	（例） ・密入国した人や在留期限の切れた人が働く ・退去強制されることが既に決まっている人が働く
2 出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース	（例） ・観光等の短期滞在目的で入国した人が働く ・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く
3 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働くケース	（例） ・外国料理のコックや語学学校の先生として働くことを認められた人が工場・事業所で単純労働者として働く ・留学生が許可された時間数を超えて働く

注 意！ 事業主も処罰の対象となります!!

・不法就労させたり，不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」
⇒3年以下の懲役・300万円以下の罰金
（外国人を雇用しようとする際に，当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても，在留カードを確認していない等の過失がある場合には，処罰を免れません。）
・不法就労させたり，不法就労をあっせんした外国人事業主⇒退去強制の対象
・ハローワークへの届出をしなかったり，虚偽の届出をした人⇒30万円以下の罰金

（資料）出入国在留管理庁資料

受入れの増加が見込まれる在留資格について

中小企業等の人手不足が深刻化していることから、今後、「技能実習生」「特定技能」「高度人材」が増加することが予想されます。政府も今後5年間で約34万5千人の受入れを見込んでいます。

また、留学生などの資格外活動許可による就労も増加傾向にありますが、就業が１週間で28時間以内の規定があり、厳守しない場合、企業様への罰則等もある点留意が必要です。尚、上記において当組合ですべて対応可能でございます。

○「技能実習」

人材育成を通じた開発途上地域などへの技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進することを目的とする在留資格で、「技能実習1号」（技能実習1年目）、「技能実習2号」（技能実習2、3年目）、「技能実習3号」（技能実習4、5年目）があります。

技能実習1号は、対象職種・作業についての定めはありませんが、技能実習2号、3号へ移行できる職種・作業について制限があり、「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施行規則」に定められた職種・作業（「移行対象職種・作業」）に該当する必要があります。1号から2号への移行が可能な職種・作業は、令和元（2019）年5月時点で80職種144作業となっています。

- **家族帯同**：不可
- **在留期間**：最長5年

在留資格は入管法により規定されていますが、技能実習制度は「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（平成28年法律第89号）」（以下「技能実習法」といいます。）に基づいて実施されています。

技能実習法に基づいて設立された認可法人である「外国人技能実習機構」が、技能実習生ごとの作成が求められる技能実習計画の認定、当組合の許可申請の受理、受入れ企業様等（実習実施者）や当組合に対する指導監督、技能実習生からの相談・申告への対応等への介在などの業務を行います。

「企業単独型」と、「団体監理型」があり、全国的に団体監理型の受入れが9割を占めています。団体監理型の受入れは、当組合の実習監理を受ける企業様等（実習実施者）が技能実習生と雇用契約を締結し、が技能実習生と雇用契約を締結し、技能実習を実施するものです。当組合は、技能実習法に基づき許可を得た法人です。当組合が行う業務には、実習実施者に対する定期監査や、実習実施者が技能者が技能実習生ごとに作成する技能実習計画策定の指導などがあります。

○「特定技能」

特定産業分野（14分野[注1]）において就労が認められる特定技能1号と、建設分野、造船・舶用工業分野での就労が認められる特定技能2号があります。（対象の産業分野は現時点のものであり、今後、見直しされる可能性もあります。）

注1　①介護　②ビルクリーニング　③素形材産業　④産業機械製造業　⑤電気・電子情報関連産業
⑥建設　⑦造船・舶用工業　⑧自動車整備　⑨航空　⑩宿泊　⑪農業　⑫漁業
⑬飲食料品製造業　⑭外食業

- **特定技能1号**：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を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
  家族帯同：不可

在留期間：通算で上限5年まで

- **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

家族帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）

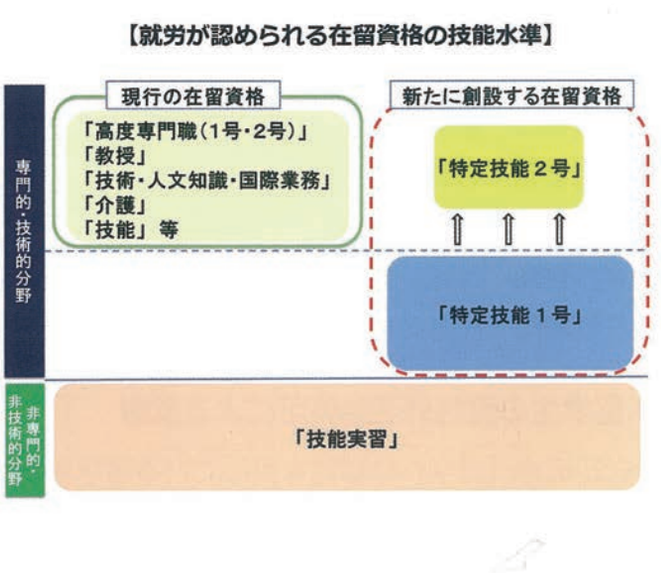
在留期間：更新の必要はあるが上限はなし

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
○　当組合による支援の対象

特定技能２号のポイント

○　在留期間：３年，１年又は６か月ごとの更新
○　技能水準：試験等で確認
○　日本語能力水準：　試験等での確認は不要
○　家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者，子）
○　当組合による支援の対象



（資料）出入国在留管理庁資料

○ 高度人材

高度人材は、入管法上の在留資格ではなく、就労が認められる在留資格のうち、専門的な技術や高度な知識をもつ次の在留資格を、本書において説明・理解の便宜のために一括して取り扱っているものです。

留学生の新規学卒者を、高度人材として採用する場合も想定されますが、その場合は当該留学生の在留資格は「留学」から次のような在留資格に変更される必要があります。

在留資格：教授、芸術、報道、高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、技術・人文知識・国際業務、介護

- **家族帯同**：可能
- **在留期間**：在留資格ごとに定めあり。更新の必要はあるが期間の上限はない。

○ 留学生の資格外活動許可による就労

在留資格「留学」の認定を受けている留学生は、原則就労を認められませんが、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ます。企業が留学生をアルバイトなどで雇用する場合、必ず在留カードの裏面に記載されている、資格外活動の許可記載を確認した上で雇用しましょう。

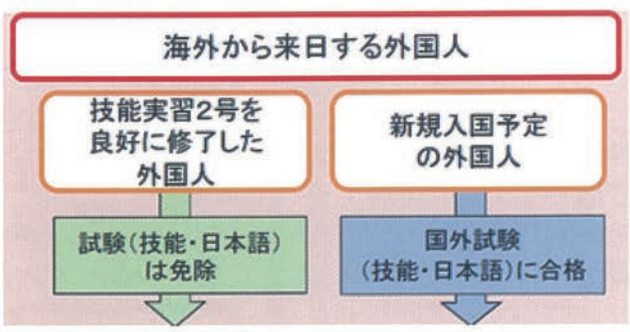
資格外活動：留学生には、1週28時間以内で相当と認められる場合に、就労が認められます。ただし、校則で決められた長期休業期間に限り、１日8時間以内まで拡大されます。労働基準法も適用されるため、週40時間の労働が上限です。

求人の方法

○ 技能実習生（団体監理型）の場合

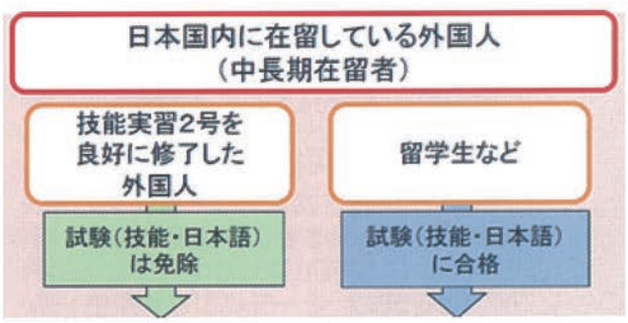
技能実習生を受け入れている当組合に紹介あっせん依頼

○「特定技能」海外での求人活動



当組合

○「特定技能」国内での求人活動

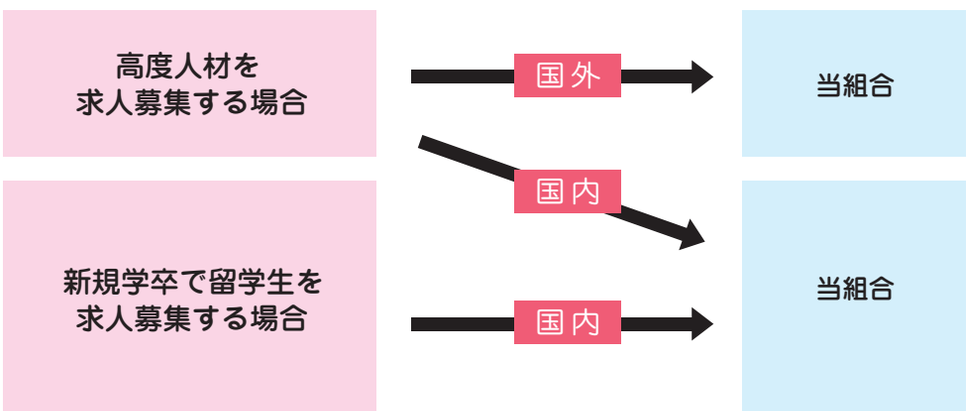


当組合

特定技能外国人を派遣形態で雇用することができる分野は、農業、漁業分野に限定されています。（平成31（2019）年3月20日現在）。これ以外の特定産業分野については、特定技能外国人を派遣形態で雇用することは認められません。

（資料）出入国在留管理庁資料から作成

○ 高度人材（留学生の新規学卒者を含む）の求人活動



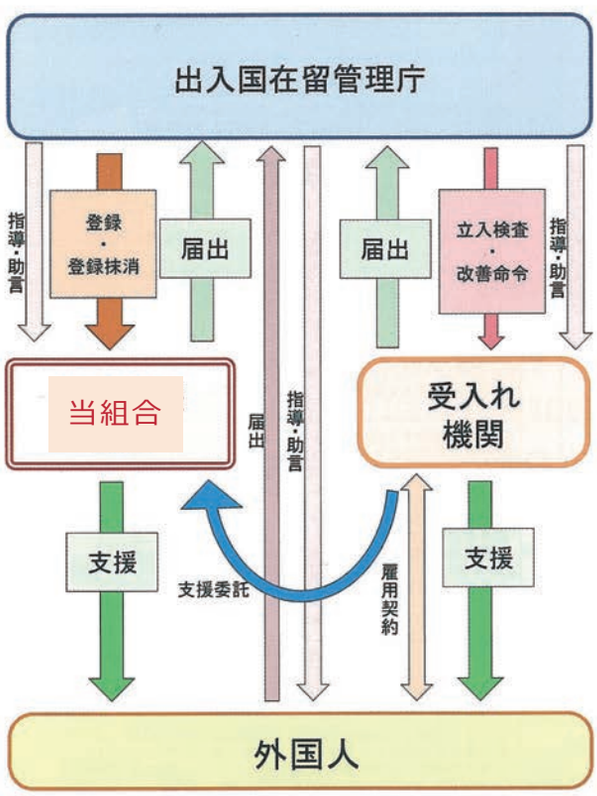
受入れの増加が見込まれる在留資格のまとめ

	「技能実習」	「特定技能」	高度人材
在留資格	技能実習1号・2号・3号	特定技能1号・2号	高度専門職、経営・管理、法律・会計業務、研究、技術・人文知識・国際業務など
在留期間	1号：1年目 2号：2年目・3年目 3号：4年目・5年目 最長5年	特定技能1号： 通算で上限5年まで 特定技能2号： 更新の必要はあるが上限はない。	在留資格ごとに定めあり。更新の必要はあるが上限はない。
職務が可能な分野	2号移行対象職種・作業80職種144作業 （令和元(2019)年5月時点）	特定産業分野ごとに定めあり。	不問（単純労働は不可）
家族の帯同	不可	特定技能1号：不可 特定技能2号： 要件を満たせば可能 （配偶者、子）	可能
企業支援機関等	当組合 （企業単独型を除く）	当組合 （受入れ企業から委託する場合）	当組合 （職業紹介）
外国人材とのマッチング	当組合と送出機関を通じて採用（企業単独型を除く）	当組合若しくは企業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	当組合若しくは企業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
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）	同一の業務区分内等において転職可能	転職可能
在留資格難易度	易しい	やや高い	高い

3　特定技能について

制度の概要　※技能実習に関しては、別途資料をご参考ください

- 特定技能は、平成31(2019)年4月1日に施行された改正入管法により、生産性の向上や国内人材の確保の取組みを行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある特定産業分野(14分野)を対象に創設された新たな在留資格です。
- 一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れる制度で、特定技能1号と特定技能2号の２種類の在留資格があります。
- 技能実習２号を良好に修了した外国人は、技能及び日本語の試験が免除され、特定技能1号へ移行できる場合があります。



受入れ機関について

1　受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

①　外国人と結ぶ雇用契約が適切
（例：報酬額が日本人と同等以上）
②　機関自体が適切
（例：５年以内に出入国・労働法令違反がない）
③　外国人を支援する体制あり
（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
（例：生活オリエンテーション等を含む）

2　受入れ機関の義務

①　外国人と結んだ雇用契約を確実に履行
（例：報酬を適切に支払う）
②　外国人への支援を適切に実施
→　支援については，当組合に委任も可。
全部委託すれば１③も満たす。
③　出入国在留管理庁への各種届出
（注）①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか，出入国在留管理庁から指導，改善命令等を受けることがある。

■　受入れ機関の届出　※違反の場合，指導や罰則の対象

【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
- 出入国又は労働関係法令に関する不正行為等を知ったときの届出

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

（資料）出入国在留管理庁資料から作成

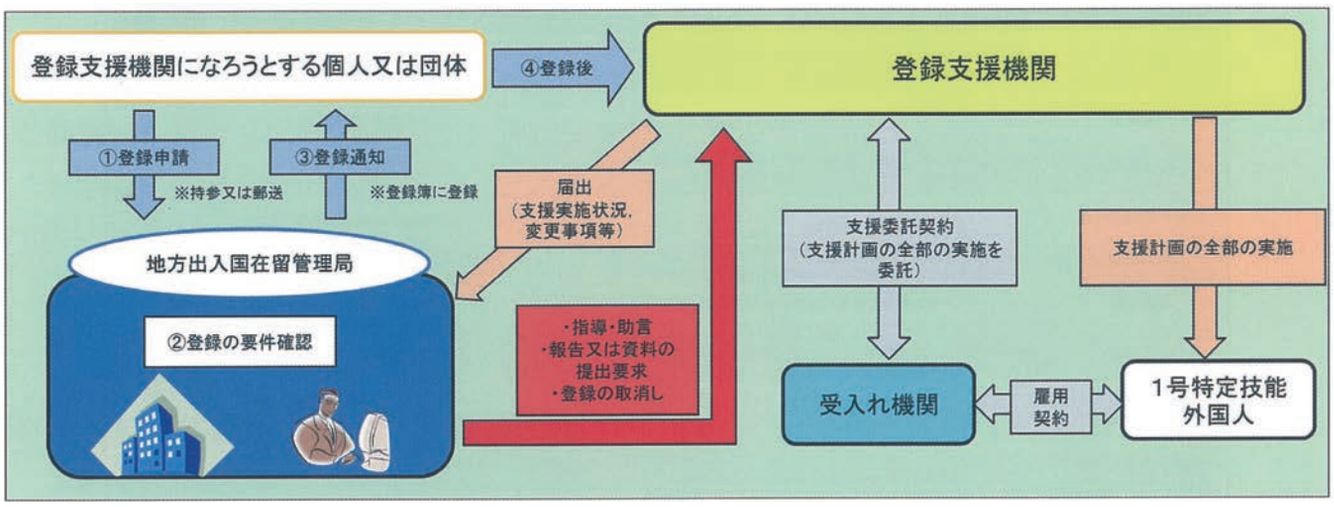
特定技能 14 分野と従事する業務

	分野	人手不足状況 受入れ見込数(5年間の最大値)(注)	人材基準 技能試験	人材基準 日本語試験	その他重要事項 従事する業務	雇用形態	受入れ機関に対して特に課す条件
厚労省	介護	60,000人	介護技能評価試験(仮)等	日本語能力判定テスト(仮)等(上記に加えて)介護日本語評価試験(仮)等	・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	日本語能力判定テスト(仮)等	・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
経産省	素形材産業	21,500人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・鋳造　・工場板金　・機械検査 ・鍛造　・めっき　・機械保全 ・ダイカスト　・アルミニウム　・塗装 ・機械加工　陽極酸化処理　・溶接 ・金属プレス加工　・仕上げ　〔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(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・鋳造　・工場板金　・電子機器組立て ・鍛造　・めっき　・電気機器組立て ・ダイカスト　・仕上げ　・プリント配線板製造 ・機械加工　・機械検査　・プラスチック成形 ・塗装　・機械保全　・金属プレス加工 ・鉄工　・工業包装　・溶接　〔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(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・機械加工　・機械保全　・塗装 ・金属プレス加工　・電子機器組立て　・溶接 ・工場板金　・電気機器組立て　・工業包装 ・めっき　・プリント配線板製造 ・仕上げ　・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
国交省	建設	40,000人	建設分野特定技能1号評価試験(仮)等	日本語能力判定テスト(仮)等	・型枠施工　・土工　・内装仕上げ／表装 ・左官　・屋根ふき ・コンクリート圧送　・電気通信 ・トンネル推進工　・鉄筋施工 ・建設機械施工　・鉄筋継手　〔11試験区分〕	直接	・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・舶用工業	13,000人	造船・舶用工業分野特定技能1号試験(仮)等	日本語能力判定テスト(仮)等	・溶接　・仕上げ ・塗装　・機械加工 ・鉄工　・電気機器組立て　〔6試験区分〕	直接	・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(仮)等	日本語能力判定テスト(仮)等	・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	・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	航空分野技能評価試験(空港グランドハンドリング又は航空機整備)(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・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	・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(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・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	・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せないこと
農水省	農業	36,500人	農業技能測定試験(耕種農業全般又は畜産農業全般)(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・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	・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)(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・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・収獲(穫)・処理，安全衛生の確保等) 〔2試験区分〕	直接 派遣	・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	飲食料品製造業技能測定試験(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・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) 〔1試験区分〕	直接	・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	外食業技能測定試験(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等	・外食業全般(飲食物調理，接客，店舗管理) 〔1試験区分〕	直接	・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

（注）14 分野の受入れ見込数（5 年間の最大値）の合計：345,150 人

（資料）出入国在留管理庁資料

当組合の支援内容について



（資料）出入国在留管理庁資料

当組合の支援内容

①事前ガイダンス
・雇用契約締結後，在留資格認定証明書交付申請前又は在留資格変更許可申請前に，労働条件・活動内容・入国手続・保証金徴収の有無等について，対面・テレビ電話等で説明

②出入国する際の送迎
・入国時に空港等と事業所又は住居への送迎
・帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行

③住居確保・生活に必要な契約支援
・連帯保証人になる・社宅を提供する等
・銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続の補助

④生活オリエンテーション
・円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー，公共機関の利用方法や連絡先，災害時の対応等の説明

⑤公的手続等への同行
・必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続の同行，書類作成の補助

⑥日本語学習の機会の提供
・日本語教室等の入学案内，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や，参加の補助等

⑨転職支援（人員整理等の場合）
・受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや，推薦状の作成等に加え，求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続の情報の提供

⑩定期的な面談・行政機関への通報
・支援責任者等が外国人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

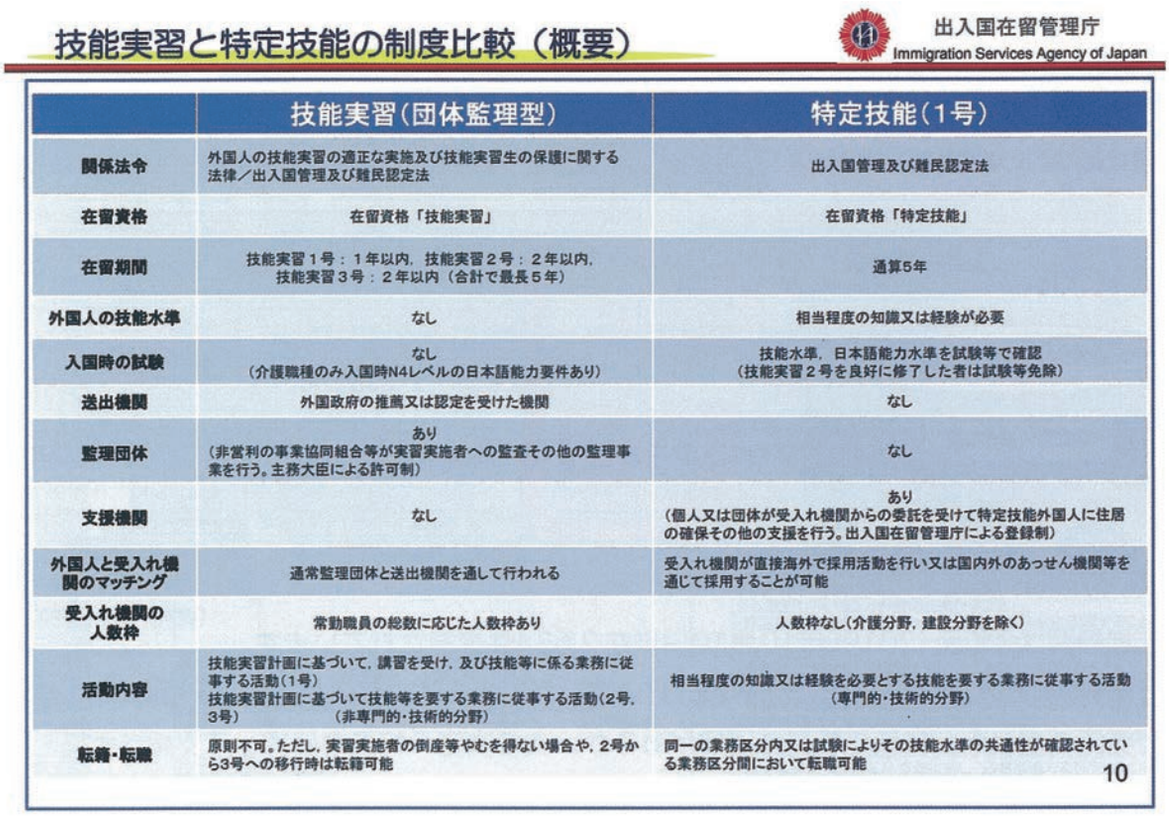
（資料）出入国在留管理庁資料から作成

技能実習から特定技能への移行

技能実習2号を良好に修了した外国人は、技能及び日本語の試験が免除され、特定技能1号へ移行できる場合があります。

技能実習2号を良好に修了した外国人材が、特定技能1号により同一の企業に勤務するという移行ができれば、外国人材にとっては、技能実習の経験を活かして、最長5年間を日本で働くことができます。

受入れ企業様にとっては、自社で育成された外国人材の技能の向上も期待でき、人数制限の枠なく（介護分野、建設分野を除く。）人材を確保できるといったメリットがありますが転職可能といった企業様のデメリットもございます。



	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）
送出機関	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

10

（資料）出入国在留管理庁資料

○ 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）との関係について

技能実習80職種144作業（令和元(2019)年5月時点）のうち、特定技能に移行できる分野(業務区分)は、以下のとおりです。

- 農業関係（2職種6作業）　・・・・・・・・・・→①農業、2業務区分へ
- 漁業関係（2職種9作業）　・・・・・・・・・・→②漁業、2業務区分へ
- 建設関係（22職種33作業）　・・・・・・・・・→③建設、11業務区分へ
- 食品製造関係（10職種15作業）　・・・・・・・→④飲食料品製造業、1業務区分へ
- 医療・福祉施設給食製造（1職種1作業）　・・→⑤外食業、1業務区分へ
- 機械・金属関係（15職種29作業）　・・・・・→⑥素材系産業（13業務区分）、⑦産業機械製造業（18業務区分）、⑧電気・電子情報関連産業（13業務区分）へ
- 造船・舶用工業（6職種7作業）　・・・・・・・→⑨造船・舶用工業、6業務区分へ
- 自動車整備（1職種1作業）　・・・・・・・・・→⑩自動車整備、1業務区分へ
- ビルクリーニング（1職種1作業）　・・・・・・→⑪ビルクリーニング、1業務区分へ
- 介護（1職種1作業）　・・・・・・・・・・・・→⑫介護、1業務区分へ
- 空港グランドハンドリング（1職種3作業）　・→⑬航空（空港グランドハンドリング）1業務区分へ

ただし、⑭宿泊業1業務区分は、技能実習からの移行はありません。

(資料)外国人技能実習機構資料から作成

特定技能での雇用の流れと申請手続

○ 特定技能で雇用する流れ

1. 特定技能で雇用できる国内外にいる外国人を探す。

特定技能外国人本人に関する基準
（１）年齢 18 歳以上であること
（２）健康状態が良好であること
（３）日本語能力が N4 レベル以上であること
（４）技能水準が一定レベル以上であること
（５）出身国が退去強制令書の円滑な執行に協力する国・地域であること
（６）通算在留期間を確認すること
（７）保証金・違約金契約の締結をしていないこと
（８）費用負担について、合意しておくこと
（９）外国人の本国手続きの遵守すること

2. 面接などを行い採用が内定したら「特定技能雇用契約」を結ぶ。

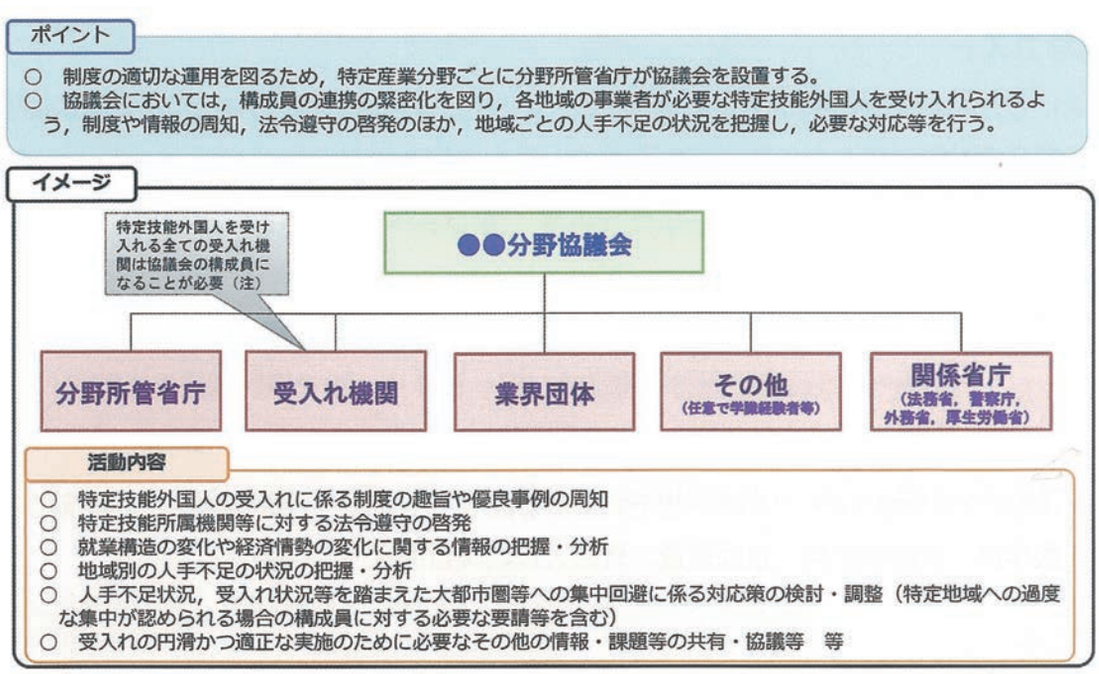
特定技能雇用契約に関する基準
（１）報酬に関する説明書
（２）雇用の経緯に係る説明書
（３）支払費用の同意書
（４）徴収費用の説明書
（５）派遣の場合

3.「１号特定技能外国人支援計画」を策定する。

義務的支援（支援計画書に全て記載する。）
任意的支援

4. 出入国在留管理庁へ採用する外国人の「特定技能」在留資格申請をする。
5. 外国人が日本に入国後、支援計画に基づいて支援を行う。
6. 就労を開始する。
7. 業界の特定技能外国人受入れ協議・連絡会に加入する。

○ 特定技能における分野別の協議会について



（資料）出入国在留管理庁資料

特定技能1号の在留資格申請

特定技能1号の在留資格申請には以下のような書類を提出します。

1. 在留資格認定証明書交付申請書
2. 特定技能外国人の履歴書
3. 特定技能所属機関概要書
4. 登記事項証明(法人の場合)住民票の写し(個人事業主の場合)
5. 役員の住民票の写し(法人の場合)
6. 決算文書(損益計算書及び貸借対照表)の写し(直近2事業年度)
7. 特定技能所属機関に係る労働保険に関する資料(労働保険手続きに係る保管文書の写し等)
8. 特定技能所属機関に係る社会保険に関する資料(社会保険手続きに係る保管文書の写し等)
9. 特定技能雇用契約書及び雇用条件の写し
10. 特定技能雇用契約書に関する重要事項説明書
11. 特定技能外国人の報酬額が、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であることの説明書
12. 入国前に仲介業者に支払った費用等を明らかにする文書
13. 技能試験に係る合格証明書又は技能検定3級等の実技合格証明書等
14. 日本語能力試験に係る合格証明書
15. 特定技能外国人の健康診断書
16. 1号特定技能外国人支援計画書
17. 支援委託契約書(登録支援機関に委託する場合)
18. 支援責任者の就任承諾書及び誓約書
19. 支援責任者の履歴書
20. 支援担当者の就任承諾書及び誓約書
21. 支援担当者の履歴書
22. 特定技能所属機関の役員に関する誓約書
23. 通算在留期間に係る誓約書

（資料）法務省資料から作成

4　受入れに必要なコストについて

外国人材を受け入れる際に、見込まれるコストについて概観します。　※詳細はお見積書をご参照ください。

一般的なコスト

採用選考にかかる事前訪問時の労力と渡航費など、在留資格申請手続きにかかるもの、海外から招へいする場合の外国人材の交通費、国内移動費、日本語教育や保険など。

その他の費用負担

技能実習を受け入れる際のコスト

当組合への加入とそれに係る費用、入国前・入国後研修（320時間以上）費用、講習手当、監理費、技能検定料、講習手当、監理費、技能検定料、巡回監査、外国人技能実習機構への申請など。

特定技能外国人材を受け入れる際のコスト

当組合への支援費用、特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への加入と会費など。

○ 特定技能の家賃の負担について

特定技能1号では、受入れ企業様が外国人材の住宅の確保に向けた支援を行うこととされています。

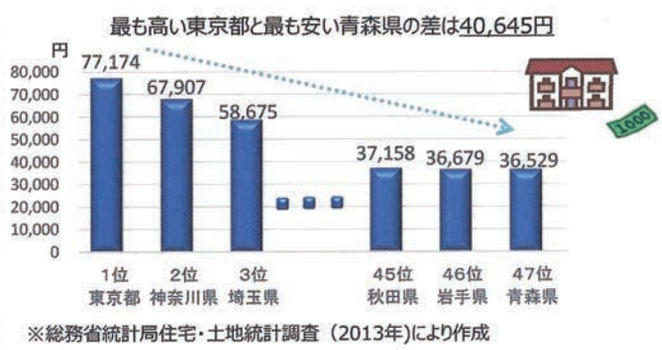
住宅確保にあたっては、社宅として提供する場合と、外国人が直接、借り受ける契約をする場合があります。管理費・共益費を含む家賃額を、入居する外国人の人数で割って負担します。敷金・礼金等については、外国人において負担するものであり、受入れ企業様において負担することを求めるものではありませんが、本人の希望や近隣物件の家賃相場、報酬額などを踏まえ適切な住居を確保するために、負担割合を合意して本人が負担することは認められています。

居室の広さ（１人あたり原則7.5平米以上）や衛生面などに十分に配慮をする必要があります。

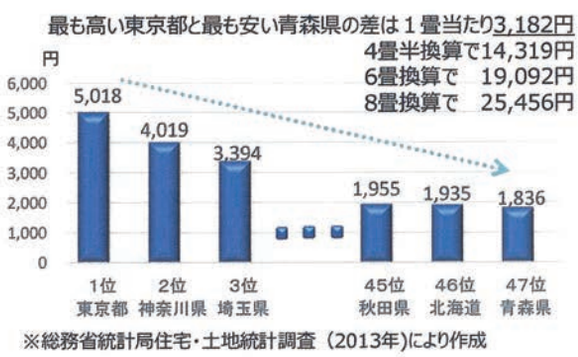
○ 地方で就労することのメリットについて

特定技能外国人は同一業務区分内において転職が可能なことから、就労が都市部へ集中するのではないかと懸念されています。受入れ時、住居の確保や生活に必要な契約を支援する際に家賃など、日本で生活するための経済的側面と県内の暮らしやすさ、就労するメリットについて説明しておくことが、後々の転職抑制に効果が期待できます。

一か月当たり家賃



一畳当たり家賃



（資料）総務省統計局、出入国在留管理庁資料から作成

○ 住宅確保の支援について

当組合でも支援させて頂きますが、以下ご参考としてご紹介いたします。

国土交通省　「外国人向け部屋探しのガイドブック（日本で部屋探しをする外国人の方へ）」

日本語、英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、ベトナム語、ネパール語の8言語に対応した部屋探しのガイドブックです。

http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_t k3_000017.html

国土交通省「外国人の言語対応サポートを行っている登録家賃債務保証業者一覧」

事業者数：31社（平成31(2019) 年3月29日時点）

http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_f r7_000031.html

5　雇用契約時の留意点

外国人材を採用し、雇用契約時の説明が不十分だと、受入れ後のトラブルにつながることがあります。長時間労働や残業代未払いについて問題になることが多く、賃金や労働時間など主な労働条件については書面などで明示することが必要です。その際に外国人が理解できる方法で説明します。母国語の他に外国人が使用する言語または、平易な日本語を用いて説明する必要があります。

厚生労働省では、英語による労働条件通知書のほか、７言語（中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、インドネシア語、ベトナム語）の労働条件通知書を作成しています。

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。
https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html

外国人労働者の雇入れ・離職の際には その氏名、在留資格などについて ハローワークへの届出が必要です

事業主の外国人雇用状況の届出義務

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき、外**国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。**ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）
第二十八条（抄）
事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない方で、在留資格「外交」、「公用」以外の方が届出の対象となります。

※「特別永住者」（在日韓国・朝鮮人等）の方は、特別の法的地位が与えられており、本邦における活動に制限がありません。このため、特別永住者の方は、外国人雇用状況の届出制度の対象外とされておりますので、確認・届出の必要はありません。

●届出の方法について

外国人雇用状況の届出方法については、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

（資料）厚生労働省資料から作成

雇用状況の届け出義務

事業主は外国人材を受け入れる際（特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」の者を除く）、または離職の際に当該外国人の氏名、在留資格、在留期間などについて確認しハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

「外国人雇用状況の届出」は、全ての事業主の義務であり、外国人の雇入れの場合はもちろん、離職の際にも必要です！

「外国人雇用状況の届出」は、全ての事業主の義務であり、外国人の雇入れの場合はもちろん、離職の際にも必要です！

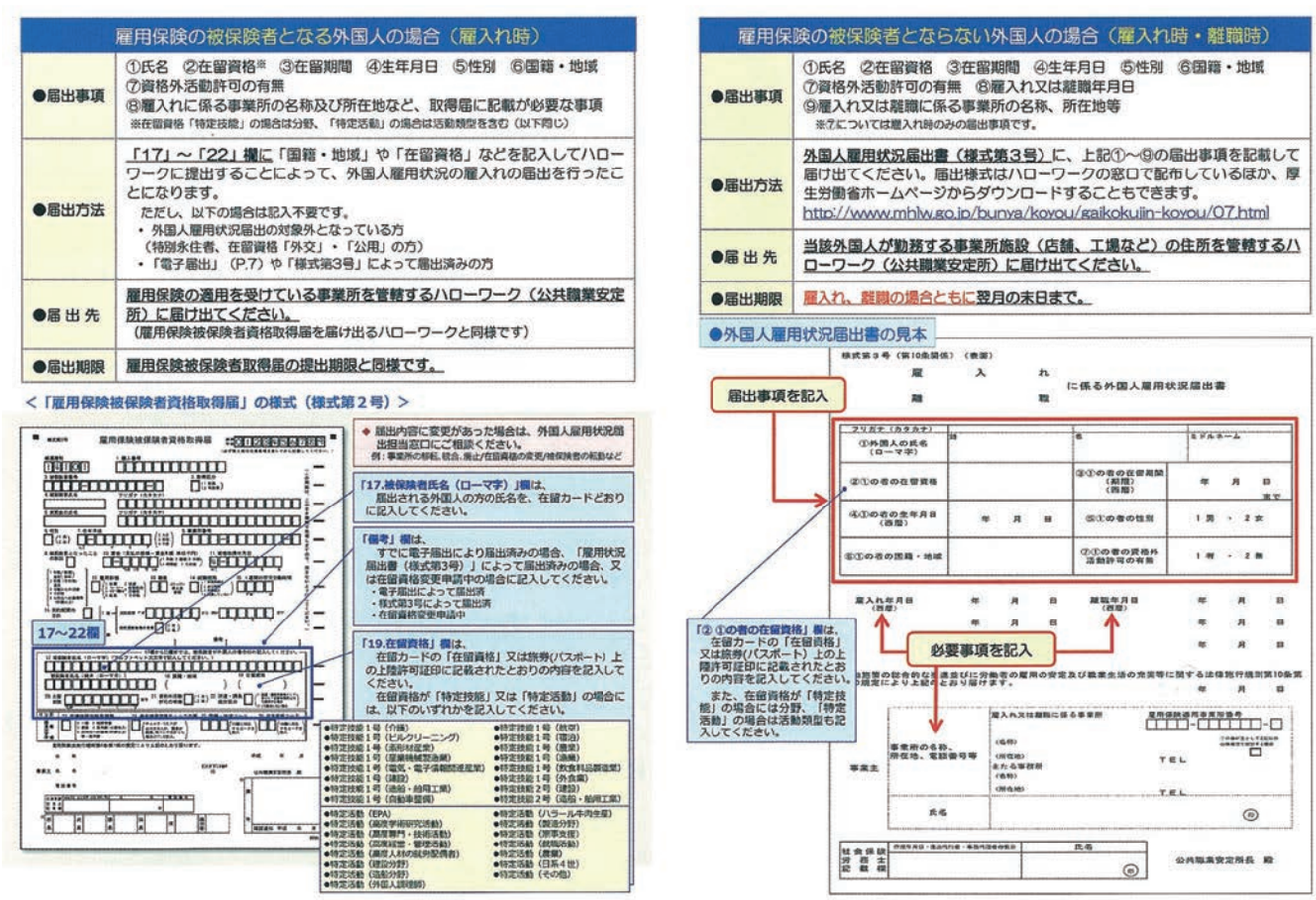
※届出を怠ると、30万円以下の罰金が科されます。
第166回通常国会において「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」が成立したことに伴い、平成19（2007）年10月1日より、事業主の方に対し、

外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援の努力義務が課されるとともに外国人雇用状況の届出が義務化されました。

（資料）厚生労働省資料から作成

○ 届出の方法について

外国人の雇用状況の届出方式については、届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。



（資料）厚生労働省資料

3 第3章　受入れ後の留意点

1 受入れ後の職場の課題

外国人材の受入れ後の職場においては、適切な労務管理、文化・習慣の違いへの対応、言葉によるコミュニケーションの円滑化などが取り組むべき課題となることが想定されます。それぞれへの対応が相まって、受入れた外国人が貴重な戦力として活躍できるよう、職場環境の整備に取り組むことが重要と考えられます。

1. 適切な労務管理

適正な募集・採用の後には、日本人、外国人によらず適正な労働条件の確保、適切な人事管理等に努める必要がありますが、外国人材に対しては、例えば安全衛生教育など母国語（以下、母語という）や、当該外国人が理解できる方法により明示するなどの方法があります。しかし過保護になりすぎると、日本語が上達しない可能性があり、留意が必要です。

2. 文化・習慣の違いへの対応

外国人材の出身国の文化・習慣と日本の文化・習慣については、言語、宗教、生活習慣など様々な分野において違いがあることが想定されますが、職場では日本での雇用慣行と外国人材の母国での雇用慣行との違いなど雇用・労働に関する文化・習慣の違いへの対応が、より重要であると考えられます。

3. 言葉によるコミュニケーションの円滑化

コミュニケーションの円滑化は、最も頻繁に課題として指摘されるテーマです。言葉によるコミュニケーションは外国人材の母語によるものと、日本語によるものが想定され、それぞれのメリット、デメリットに留意した上での対応が必要となります。（こちらはP31以降で取り扱います。）

２　適切な労務管理

外国人材を日本人と同様、適切に対応することが、外国人材から選ばれる企業につながります。

厚生労働省「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」では、外国人労働者が日本で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境が確保されるよう、事業主が行うべき事項について定められています。この指針の基本的な考え方としては、以下のとおりです。

- 労働関係法令及び社会保険関係法令は国籍にかかわらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。
- 外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。

外国人材を適正に募集し採用した後、事業主が講ずる必要がある措置は以下のとおりです。

○ 適正な労働条件の確保

均等処遇、労働条件の明示、賃金の支払い、適正な労働時間の管理など、労働基準法等の周知、労働者名簿などの調整、金品の返還など、寄宿舎、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（2020）年４月1日から適用）

○ 安全衛生の確保

安全衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育などの実施、労働災害防止に関する標識、掲示など、健康診断の実施など、健康指導及び健康相談の実施、母性保護などに関する措置の実施、労働安全衛生法などの周知

○ 労働・社会保険の適用など

制度の周知及び必要な手続き等の履行など、保険給付の請求などについての援助

○ 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生など

生活支援、苦情・相談体制の整備、教育訓練の実施など、福利厚生施設、帰国及び在留資格の変更などの援助、外国人労働者と共に就労する上で必要な配慮

○ 解雇等の予防及び再就職の援助

解雇、雇止め、再就職の援助、解雇制限、妊娠、出産などを理由とした解雇の禁止

○ 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、雇用する時は、この指針に定める雇用管理の改善などに関する事項などを管理させるため、人事課長などを雇用労務責任者として選任すること

（資料）厚生労働省資料から作成

外国人雇用管理アドバイザー制度のご案内

外国人労働者の雇用管理に関する相談について、当組合若しくは外国人雇用管理アドバイザーが無料で相談に対応します。詳しくは、当組合若しくは事業所の所在地を管轄するハローワークへお問い合わせください。

社会保険制度加入について

Enrollment in Social Insurance System（社会保険制度加入のご案内）

日本年金機構 https://www.nenkin.go.jp/pamphlet/shakaihoken.html

社会保険制度加入について日本語、英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、タガログ語、タイ語、ベトナム語、ミャンマー語、カンボジア語、ロシア語、ネパール語、モンゴル語の、計15言語による案内説明されています。

3　文化・習慣の違いへの対応

国別の在留外国人数は多い順に次のとおりとなっています。主な言語や宗教に差異があり文化や習慣の違いは様々な分野において認められます。

名称	主な言語	主な宗教	（参考）日本国内の在留者人数 （平成30（2018）年12月法務省統計）
中華人民共和国	漢語（中国語）	仏教・イスラム教・キリスト教など	764,720人
ベトナム社会主義共和国	ベトナム語	仏教・カトリック・カオダイ教など	330,835人
大韓民国	韓国語	宗教人口比率53.1％（うち仏教：42.9％、プロテスタント：34.5％、カトリック：20.6％、その他：2.0％）社会・文化に儒教の影響を色濃く受ける。	449,634人
フィリピン共和国	国語はフィリピノ語、公用語はフィリピノ語及び英語。80前後の言語がある。	ASEAN唯一のキリスト教国。国民の83％がカトリック、その他のキリスト教が10％。イスラム教は5％（ミンダナオではイスラム教徒が人口の2割以上）。	271,289人
ブラジル連邦共和国	ポルトガル語	カトリック約65％、プロテスタント約22％、無宗教8％（ブラジル地理統計院、2010年）	201,865人
インドネシア共和国	インドネシア語	イスラム教 87.21％、キリスト教9.87％（プロテスタント　6.96％、カトリック　2.91％）、ヒンズー教　1.69％、仏教　0.72％、儒教　0.05％、その他　0.50％（2016年、宗教省統計）	56,346人

（資料）外務省資料、法務省資料から作成

例えば、食事に関して社内食堂などを整備している場合は、受け入れた外国人本人に宗教上の理由などから食べられないもの、食習慣を確認し、それらを考慮するといった対応も考えられます。中国では、温かい飲食物を好み、冷えたお弁当などには抵抗感があるといわれています。イスラム教徒は豚肉やそれが含まれる食物を宗教上、禁じられており、ヒンズー教徒は同様に牛肉を食べません。社内の行事なども含めて配慮することが望ましいと考えられます。

このことに限らず、生活全般についても、人間関係や時間などに対する価値観や考え方が外国人材によって多様であることが想定されます。

職場においては、日本での雇用慣行と外国人材の母国等での雇用慣行との違いなど、雇用・労働に

関する文化・習慣の違いへの対応がより重要であると考えられます。日本では「年功賃金」や「長期雇用」などの慣行がみられ、例えば「長期雇用が期待され、次第に賃金は上昇するために当面は現行の賃金で満足できる」と考える社員があった場合、このような仕事や賃金に対する考え方は、いわゆる日本的雇用慣行を前提として成り立つものと考えられます。また、日本では、諸外国の人々と比較して職業生活をより重視する傾向があるといわれています。

このような慣行などを外国人の社員と共有できていないために、職場でのトラブルや離職につながるケースがあります。外国人材の側に「評価システムが不透明」や「昇給が遅い」との認識があり、これが不満の要因になっているとの指摘もあります[注1]。海外では、雇用契約において、賃金・昇給の時期は個人によって様々で、昇給・昇格が早いことからキャリアアップのための転職が活発であるケースもあります。優秀な外国人材を確保し、企業の生産性を上げていくためには、魅力的な就労環境を整備していくことが重要です。[注2] 以下一般的に外国人材から見た日本の企業様のイメージです。

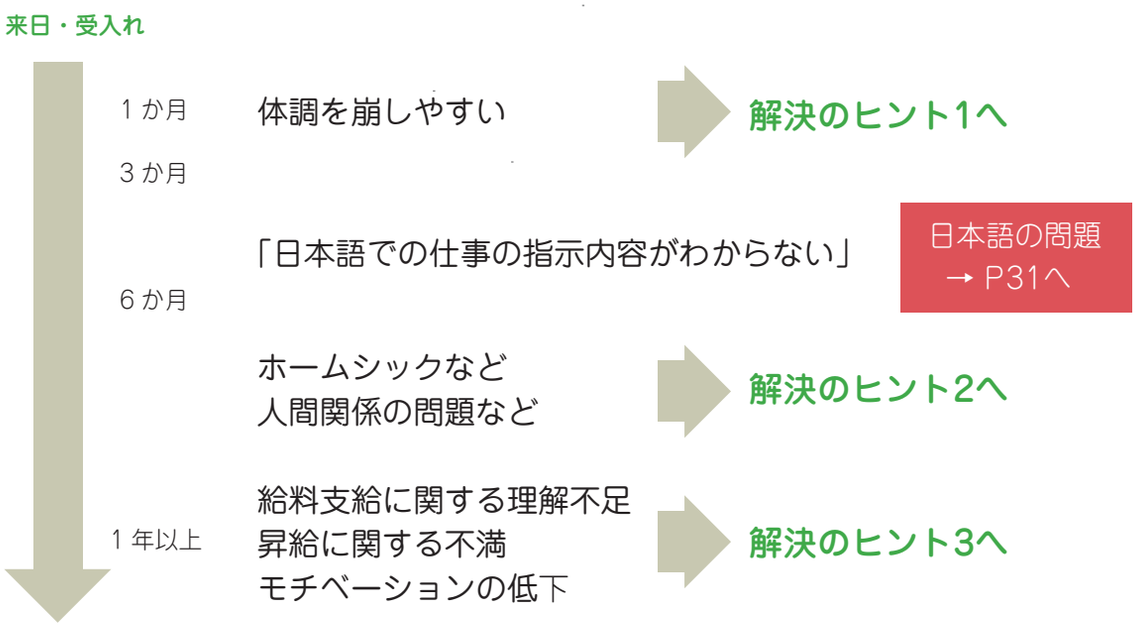
日本		海外
年功序列	年齢	実力優先
遅い	昇給昇格	早い
長い	労働時間	短い
長期雇用	勤続	こだわらない
限定的	転職	活発
会社主導	異動	本人が意思表示
あいまい	評価	能力／成果にシビア

（資料）日本経済新聞　平成30（2018）年11月10日付け記事
「雇用慣行に相違　国際経営で出遅れ」から作成

注1　厚生労働省「外国人の活用好事例集」平成29年3月、日本経済新聞 平成30（2018）年11月10日付け記事
注2　厚生労働省「外国人の活用好事例集」平成29年3月

4　受入れ後の課題解決に向けたヒント　～受入れ企業様の取組み事例～

受入れ後の課題とその解決に向けた取組みについて検討するため、ある製造業の企業様で働く、在留資格「技術実習」の従業員様の方について、就労開始後からの約1年の間で実際に生じた問題を紹介し、企業様側の所感及び当組合の取組みを紹介します。ただし、解決のヒント３は、当該企業とは異なる複数の企業様での事例を紹介しています。



○ 解決のヒント1

「日本での就労、生活環境に不慣れなためか、来日してから1か月くらいまで、体調を崩しやすいようでした。日本語で自分の症状を伝えにくく、そのために通常、想像するよりも治療期間が長引くこともありました。

毎朝の出勤などの様子を確認することが、体調変化の早期発見などにつながりました。例えば、どこか痛みを訴えることがあれば、身振り手振りからわかることもありますので、丁寧に確認しました。病院受診時に付き添ったことも良かったと思います。」

多言語対応した問診票も当組合で準備しております。外国人材の母語で症状をチェックできるようになっていますので、そこから日本語で症状を理解し、受診すべき診療科を伝えることに役立ちます。

厚生労働省ホームページ　外国人向け多言語説明資料　※現状中国語、英語、ポルトガル語、スペイン語のみです。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/i ryou/kokusai/setsumei-ml.html

○ 解決のヒント2

「新しい環境に慣れようと張り切っていたようですが、来日して 6 か月が経過した頃、少し元気がない様子でした。仕事が終わって話を聞いてみると、家族に会いたくなったそうです。いわゆるホームシックの状態のようでした。業務上のやり取りにおいて、苦手意識を感じる同僚がいることもその原因のようでした。

ホームシックなど心の問題への解決策は、容易に見つかりませんが、当組合からのフォローや地域ボランティアによる外国人の方のための日本語教室や、交流の場について情報提供し、参加することを提案しました。週末には職場とは違うコミュニティにおいて、母語での会話を楽しんだり、レクレーションに参加して気分転換に役立ったようです。」また、当組合においては新年会や誕生日会などの催しを開催しております。

外国籍県民を対象とする日本語教室等の情報は、各市町村及び各県の国際交流センターで紹介されています。

解決のヒント３

給料支給に関する理解不足や昇給に対する不満、モチベーションの低下に対応するための取組みとして参考となる事例を紹介します。

労働条件の再確認や理解促進の取組み

定期的な説明会の開催（建設業の受入れ企業での所感と取組み）

「外国人社員の日本での生活や職場への適応が進んだと感じられる就労開始後3か月が経過した頃から、現行の労働条件について改めて説明を行っています。労働条件については、受入れ時に当組合及び企業様から説明を行い、合意に至っています。しかし、実際に給料が支払われた後に、税金や社会保険料の控除について、改めて説明し、理解を促進することが望ましいと判断しました。家族に仕送りしている方も多いので、扶養控除について説明する機会として始めました。

説明に使う言葉がわかりにくいので、家族のことを聞いたり、図を描いたりと工夫をしています。給料明細を確認し、支給された残業代を、算定ルールに沿って実際に計算するなど理解促進に取り組んでいます。定期的に行うことと、負担にならないよう就業時間内に30分程度で終わることに留意しています。来日して半年もすると労働条件については概ね理解が進んだと思われたので、現在は仕事をする上で知っておいて欲しいルールなどを詳しく話す機会となっています。この場での双方のやりとりで、日本語の上達にも貢献しているように感じています。」

給与制度変更の取組み

当組合では、日本語能力試験合格に対し合格手当を支給

「社内で日本語学習会を月に1度、開いています。日本語能力試験の合格を目標にして取り組んでいます。教材やEラーニングは組合さんに準備してもらいました。当初組合さんにしてもらっていましたが、社員のコミュニケーション向上を狙い自社でることにしました。教師は日本人社員が交替で務め、難易度が低めのN4から合格の場合は合格手当を組合さんが付けてくれます。少額でも励みになるようで上級へ挑戦者も現れています。最近ではN3合格者が輩出され皆で喜んでいます。

日本人社員が熱心に取り組んでくれたことと、外国人社員のがんばりを、会社が丁寧に評価し、合格手当を組合さんが支給してくれたことが、モチベーションの向上につながっています。」

○ 職場定着支援の取組み

メンター制度を導入（製造業の受入れ企業での所感と取組み）

「来日、受け入れた当初から社内の相談役を決めています。業務の相談役は現場のベテラン日本人社員が、日常生活の困りごとは外国人社員と年齢の近い若手社員の同僚が担当しています。仕事のことで、わからないことがあって困ってないか、孤立していないか、私生活の面で、健康状態や日常生活で不安なことはないか、日本での職業生活を支援しています。」

○ 解決のヒント3の概観

労働条件の確認や給料支給に関する説明を、繰り返し丁寧に行うことは、外国人材の側の理解が促進されることのみならず、コミュニケーションを図る機会を増やすという効果も期待できます。

また、労働条件等のみではなく、１年目、２年目にそれぞれ「どのように働いてもらうか」を伝え、職務内容や求める技術力を明確にし、丁寧に説明することも大切です。キャリアパスの明示は、「どのように働いていきたいか」を考える機会となり、モチベーションの維持につながることも期待されます。適切な理解を得るために、上司からの説明のみではなく、メンターによる解説なども効果が期待できます。さらに、公正な能力評価とそれに対応した処遇を実現するため、評価基準の設定が重要です。「○○試験合格」といった明確な指標は、評価基準として適切なものの一つと考えられます。

その際、業務を遂行するために必要な「知識」と「技術・技能」のみならず、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を考慮することも基準を設定する上で重要です。

なお、上記の事例にはありませんが、外国人材にとっての「時間」や「仕事の範囲」に対する価値観や考え方も多様であることが想定されます。例えば、時間外勤務の指示は明確に伝えなければ、業務進捗状況から以心伝心で伝わるというわけにはいかないかもしれません。就業時間や休暇については、次のような事項を明確に伝えておくことも必要と考えられます。

就業時間

- 始業時刻からは業務に従事していることが求められていること。それが可能となるように出勤する必要があること。
- 終業時刻を過ぎても、命令により時間外に業務に従事する場合があり、その場合は割増賃金が適用されること。

休暇

- 年度末など業務が多忙な場合等に、休暇の申請があっても、企業側が時期の変更をお願いする場合があること。

※なお、日本のいわゆる盆休みや正月休みのように、家族・親族が集まるなど重要な意味をもつ祝祭日がベトナムのテト、中国の春節や国慶節など出身国や地域によって、休みの時期や長さを含め、様々ですので、相互に予め確認をし、勤務日の調整などができれば、「外国人社員から急に長期休暇の申請を受けた」といったことが回避できるものと考えられます。

メンター制度：会社や配属部署における上司とは別に、指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度のことをいいます。年齢や社歴の近い先輩社員が、新入社員の仕事における不安や悩みの解消、業務の指導・育成を担当します。業務に必要な技術やスキルを身につける支援とともに、会社に定着できるようサポートする制度です。

キャリアパス：企業においての社員が、ある職位に就くまでに辿ることとなる経験や順序のこと。また個人の視点からは、将来自分が目指す職業を踏まえた上で、どのような形で経験を積んでいくかという順序、計画のことです。

4 第4章　コミュニケーション

1 コミュニケーションの図り方

職場では外国人、日本人にかかわらずコミュニケーションが課題となっている事例が多くあります。言葉はもちろん、文化、習慣等が異なる可能性がある外国人と共に働くためには、よりコミュニケーションの重要性が増していると思われます。

では、外国人との職場でのコミュニケーションは、どうすればよいでしょうか。

外国人だからといって、私達が彼 /彼女らの言葉を学ぶのも時間がかかります。またやさしい日本語を使用しつつ、当初は身振り手振りを用いて理解度を確認しながら業務に取り組んで頂くと、更に良いと思われます。外国人は「わかりました」と言いますが、理解していないことが多いのもご理解ください。

そこで、ここでは、コミュニケーション・ツールの一つとして、外国人にも分かりやすい「わかりやすい日本語」をご紹介いたします。

○ コミュニケーションに母語を用いる場合と、「わかりやすい日本語」を用いる場合での比較一例

	母語によるコミュニケーション	「わかりやすい日本語」による コミュニケーション
必要と思われる環境整備	● 社内外の通訳ができる人材確保 ● 翻訳アプリなどツールの活用 ● 掲示物や社内文書、業務マニュアル等の多言語化	● 受入れ側の「わかりやすい日本語」等の習得機会と職場での取組みのための意識醸成 ● 外国人側の日本語学習の機会
メリット	● 職務内容や業務状況などを把握した通訳を介することで、正確な意思疎通が期待できる。 ● ツールの活用、書類の多言語化により、安定的に一定の精度での意思疎通が期待できる。	● 緊急時の指示、簡易な報告事項などの伝達に有効 ● 職場全体で「わかりやすい日本語」の活用方法等を習得することで、社内コミュニケーションの活性化につながることが期待できる。 ● 外国人の満足度向上、活躍、定着促進につながることが期待できる。
デメリット	● 外国人の日本語を話す意欲の低下が懸念される。受入れ側も、日本語ができないと思い、コミュニケーションに積極的ではなくなる。その結果、職場内コミュニケーションの停滞や、外国人が孤立するおそれがある。	● トラブルの度合い（深刻度）によって、「わかりやすい日本語」のみでは意思疎通や対応できないケースがある。 ● 社内規程、業務マニュアルなどには十分対応できない場合もある。（多言語化が必要）

2　外国人に分かりやすい「わかりやすい日本語」とは？

「わかりやすい日本語」が生まれたきっかけは、1995年１月の阪神・淡路大震災での経験です。日本人だけでなく日本にいた多くの外国人も被害を受けました。その中には、仮に英語での情報提供があった場合も、日本語も英語も十分に理解できず必要な情報を得ることができない人もいました。そこで、そうした人達が災害時に適切な行動をとれるように考え出されたのが「わかりやすい日本語」です。

世界には多くの言語があり、災害時においても、すべての外国人に対して母語で情報を伝えることが理想的ですが、翻訳して情報を提供するには一定の時間が必要であり、現実的には不可能です。「わかりやすい日本語」でのコミュニケーションであれば、日本語を話せる人ならば、一定の練習は必要ですが、誰にでも比較的容易に取り組むことができます。

「わかりやすい日本語」は、災害時のみならず平時における外国人への情報提供手段としても研究され、行政情報や生活情報、毎日のニュース発信など全国的にさまざまな分野で取組みが広がっています。

（資料）弘前大学人文学部 社会言語学研究室、
2020 年オリンピック・パラリンピック大会に向けた多言語対応協議会資料から作成

この「わかりやすい日本語」の「わかりやすさ」の基準は、独立行政法人国際交流基金と公益財団法人日本国際教育支援協会が共催する「日本語能力試験」を基にしています。「日本語能力試験」は、学習段階に応じて「N1」から「N5」までの５段階のレベル設定があります。（認定の目安は、次ページの表をご覧ください。）

「わかりやすい日本語」は、この「日本語能力試験」[注1]の「N4」程度とされています。この「N4」は、「基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。」「日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる」など、基本的な日本語を理解することができるレベルとされています。

注１　日本語能力試験は平成 22（2010）年に新試験制度に移行され、現行の「N1 ～ N5」になりました。「やさしい日本語」が考案された当時は、日本語能力試験は「1 級～ 4 級」までの 4 段階で、「3 級」が「やさしい日本語」の基準とされました。現在の試験制度の「N4」は、ほぼ旧試験の「3 級」と同レベルとされています。

3 外国人は日本語が話せるの？

外国人の日本語学習状況は個人によって異なるのはもちろん、在留資格によっても求められるレベルが異なるケースがあります。

「技能実習」の場合、来日前に多くの実習生は約3か月、320 時間以上の日本語教育を受けており「日本語能力試験」のレベル「N4」相当といわれています。「特定技能」の日本語試験で求められるレベルも「N4」とされています。

そのため、個人差はありますが、「全く日本語が分からない」ということは無いといえます。

しかし、外国語を習得するのは大変なことです。難しい言葉や、分かりにくい表現があるかもしれません。そんなときこそ、お互いの歩み寄りが必要です。

「ことば」の面からの歩み寄りの一つとして、「わかりやすい日本語」を中心に、具体的なコミュニケーションの際の留意点を説明します。

○ 日本語能力試験　認定の目安

レベル	認定の目安 各レベルの認定の目安を【読む】【聞く】という言語行動で表します。 それぞれのレベルには、これらの言語行動を実現するための言語知識が必要です。
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。 読む ● 幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など、論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。 ● さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。 聞く ● 幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。 読む ● 幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。 ● 一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。 聞く ● 日常的な場面に加えて幅広い場面で自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。 読む ● 日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。 ● 新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。 ● 日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。 聞く ● 日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。
N4	基本的な日本語を理解することができる。 読む ● 基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。 聞く ● 日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる。 読む ● ひらがなやカタカナ、日常生活において用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。 聞く ● 教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。

（資料）日本語能力試験 JLPT 資料から作成

4　「わかりやすい日本語」の使い方

例１　工場内で

業務中ヒヤリ・ハット事例が発生した場合は怪我などがなくても、今後重大な事故につながる可能性があるので、労働災害の未然防止・再発防止の観点から、必ず上司に報告するように。

仕事(しごと)をしていて、「危(あぶ)ないです」「怖(こわ)いです」と思(おも)いました。
そのとき、必(かなら)ず　○○さんに、言(い)って　ください。
また　同(おな)じことが　あったら、困(こま)ります。
もっと　大(おお)きい　問題(もんだい)や　事故(じこ)になるかもしれません。
どうしたら　いいですか。　それを　みんなで、
考(かんが)えたいです。
だから、何(なに)が　あったか、　話(はな)して　ください。

○ 例１のポイントは

難しい言葉を避け、簡単な言葉を使ってください。[注1]

例 … 業務中です。→ 仕事をしています。

文体は、「です・ます」体に統一します。

必要に応じ、具体的な例を示す。

例 … ヒヤリ・ハット事例 → 仕事をしているとき、「危ないです」「怖いです」と　思うこと
　　上司に報告する。→ ○○さんに　言います。

「ヒヤヒヤ」や「ドンドン」「めちゃめちゃ」など、擬声語や擬態語も避けてください。

注１　難しい言葉を避け、簡単な言葉を使うため言葉のレベルチェックに役立つサイト
○「日本語読解システムリーディングチュウ太」http://language.tiu.ac.jp/tools.html
語彙の難しさのレベルを調べることができます。
○「やんしす」http://www.spcom.ecei.tohoku.ac.jp/~aito/YANSIS/
「わかりやすい日本語」作成を支援するためのソフトウェア。作成した日本語のどこを言い換えればやさしくなるかを指摘してくれます。

指示をする時は「～てください」、可能を表す場合は、「～ことができます」に統一する。

例 … 上司に報告するように → ○○さんに　言って　ください。

1 文を短くして、文の構造を簡単にする。書くときには、「分かち書き[注1]」にして、ことばのまとまりを認識しやすくする。

例 … 怪我などがなくても、今後重大な事故につながる可能性があります。<1文>

あなたは、けがをしませんでした。でも、また　同じことが　あったら、困ります。
もっと　大きい　問題や　事故になるかもしれません。<3文>

1文の長さは平仮名で数えて24字程度、文節の数は10文節程度が目安と言われています。

5　まとめ

「わかりやすい日本語」を用いたコミュニケーションでは、外国人は、学習した日本語を最大限活用し、コミュニケーションをすることが求められます。

一方で、日本人側にも、相手が分かる言葉でコミュニケーションをすることが求められます。このように考えると、コミュニケーション能力は、外国人あるいは日本人、どちらかが一方的に持つものではなく、双方が持つべき能力であるように思われます。個人の資質・能力としてではなく、職場における組織など集団の能力として捉えることが重要といえるでしょう。

また、「わかりやすい日本語」も残念ながら万能ではありません。細部まで徹底を図る必要があるルール・作業手順や、専門性の高い内容の資料などは、多言語対応の方が有効な場合がありますので、翻訳等は当組合にご依頼下さい。

多言語対応と、「わかりやすい日本語」を用いたコミュニケーションのそれぞれの長所を生かす視点で使い分け、集団のコミュニケーションの能力の向上を目指すことが重要と考えられます。

注1「分かち書き」の基本は、「雨が ね 降ります」のように、「ね」が入るところで、一文字分スペースを空けることです。「分かち書き」の仕方については、「やさしい日本語」のための分かち書きルール：http://human.cc.hirosaki-u.ac.jp/kokugo/EJ-wakatigaki.pdf を参考にしてください。

第5章　災害や病気の際の対応

災害や病気の際に活用できるサービスの一部をご紹介します。

○ 災害

各県の情報ポータルサイト

中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語などを含む 11言語に対応しています。

気象庁ホームページ（災害情報／多言語対応） http://www.jma.go.jp/jma/kokusai/multi.html

中国語(簡体字・繁体字)、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語などを含む 12言語に対応しています。

災害時情報提供アプリ「Safety tips」

外国人旅行者が安心して旅行できるよう、観光庁が提供開始した外国人旅行者向け災害時情報提供アプリ。英語、中国語(簡体字・繁体字)、韓国語、日本語に対応しています。

緊急地震速報及び津波警報、気象特別警報、噴火速報をプッシュ型で通知できる他、周囲の状況に照らした避難行動を示した避難フローチャートや周りの人から情報を取るためのコミュニケーションカード、災害時に必要な情報を収集できるリンク集等を提供しています。

ダウンロードＵＲＬ	https://play.google.com/store/apps/details?id=jp.co.rcsc.safety https://itunes.apple.com/jp/app/safety-tips/id858357174?mt=8Tips.android

※下記 QR コードもご活用ください。 ※既に「Safety tips」をダウンロードしている場合はアップデートが必要です。

Android　　iPhone

多言語ラジオアプリ「NHK WORLD RADIO」

17の言語でニュース・番組が放送されています。

ダウンロードＵＲＬ	https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/ja/app/radio/android/ https://www3.nhk.or.jp/nhkworld/ja/app/radio/ios/

Android　　iPhone

第6章　＜ご参考＞外国人就労意識調査

1. 調査結果（技能実習生）

○ 回答者属性

①性別

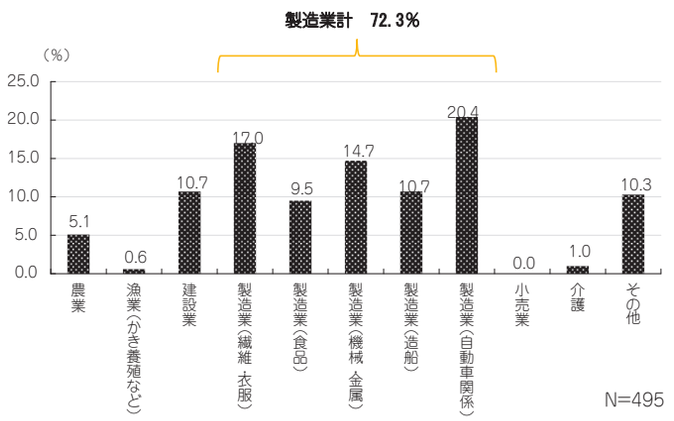
	サンプル数	男	女
実数	498	242	256
構成比	*100.0*	*48.6*	*51.4*

②年齢

	サンプル数	２０歳未満	２０歳～２４歳	２５歳～２９歳	３０歳～３４歳	３５歳～３９歳	４０歳以上
実数	496	12	151	144	125	50	14
構成比	*100.0*	*2.4*	*30.4*	*29.0*	*25.2*	*10.1*	*2.8*

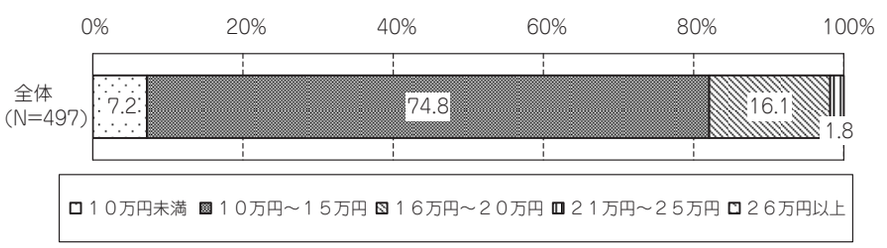
③実習先の業種

サンプル数	農業	漁業（かき養殖など）	建設業	製造業（繊維・衣服）	製造業（食品）	製造業（機械・金属）	製造業（造船）	製造業（自動車関係）	小売業	介護	その他
495	25	3	53	84	47	73	53	101	0	5	51



④ 1か月の給与額（手取り額）

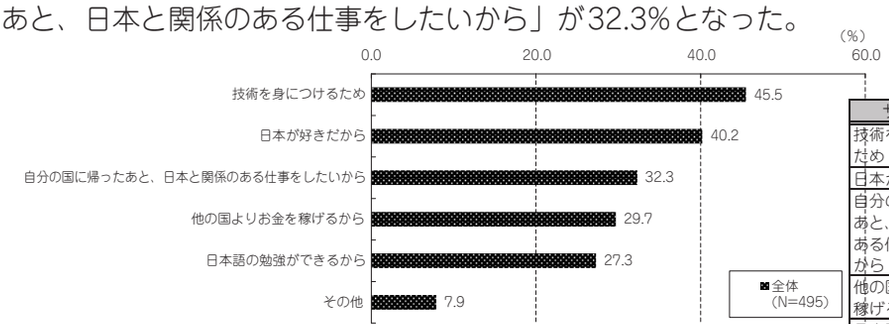
サンプル数	１０万円未満	１０万円～１５万円	１６万円～２０万円	２１万円～２５万円	２６万円以上
497	36	372	80	9	0



○ 現在の職場における就労環境について

①日本を働く場所に選んだ理由（複数回答可）

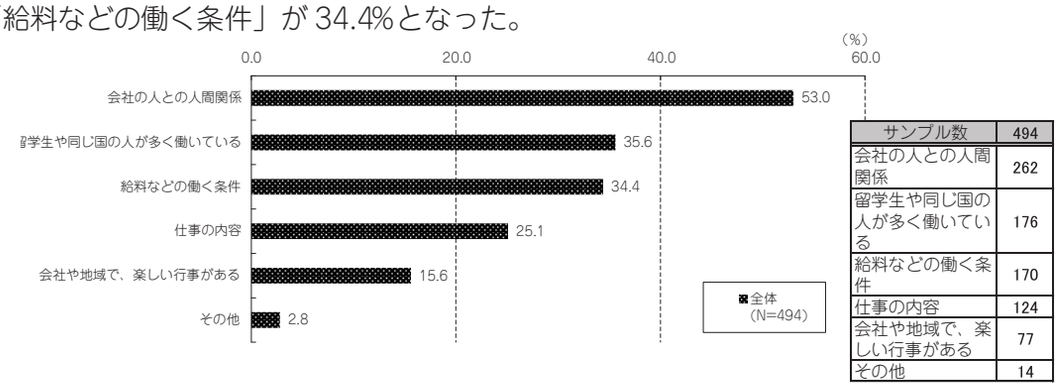
「技術を身につけるため」が45.5%で最も高く、次いで「日本が好きだから」が40.2%、「自分の国に帰ったあと、日本と関係のある仕事をしたいから」が32.3%となった。



サンプル数	495
技術を身につけるため	225
日本が好きだから	199
自分の国に帰ったあと、日本と関係のある仕事をしたいから	160
他の国よりお金を稼げるから	147
日本語の勉強ができるから	135
その他	39

②現在の仕事の良い点（複数回答可）

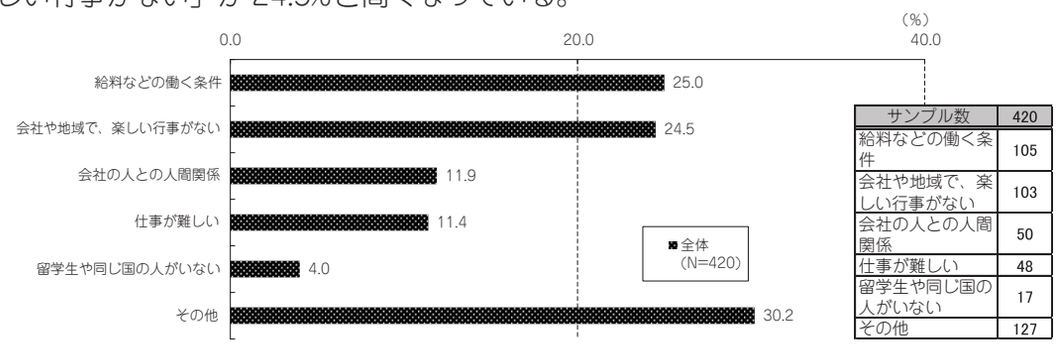
「会社の人との人間関係」が 53.0%で最も高く、次いで「留学生や同じ国の人が多く働いている」が 35.6%、「給料などの働く条件」が 34.4%となった。



サンプル数	494
会社の人との人間関係	262
留学生や同じ国の人が多く働いている	176
給料などの働く条件	170
仕事の内容	124
会社や地域で、楽しい行事がある	77
その他	14

③現在の仕事の嫌な点（複数回答可）

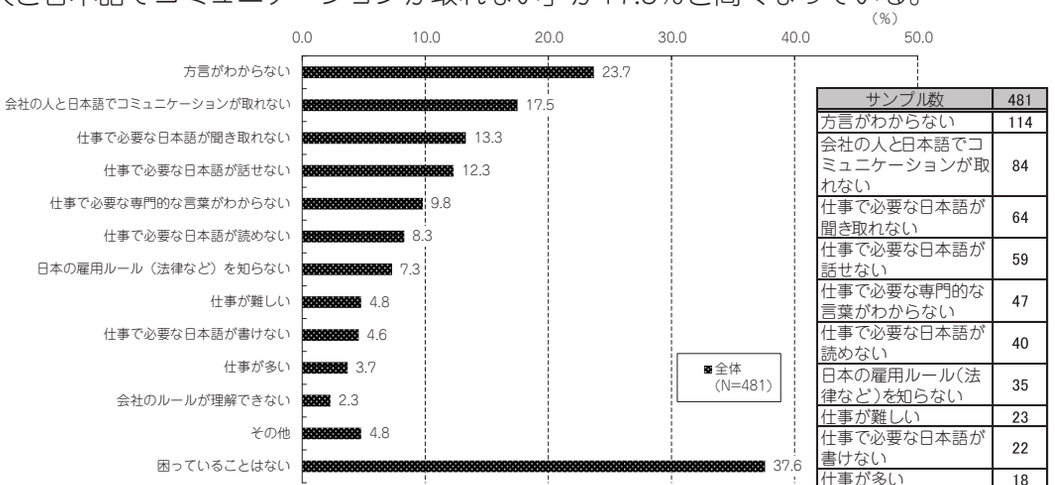
「その他」が30.2%で最も高くなっているが、「給料などの働く条件」が25.0%、次いで「会社や地域で、楽しい行事がない」が 24.5%と高くなっている。



サンプル数	420
給料などの働く条件	105
会社や地域で、楽しい行事がない	103
会社の人との人間関係	50
仕事が難しい	48
留学生や同じ国の人がいない	17
その他	127

④現在の職場で困っていること（複数回答可）

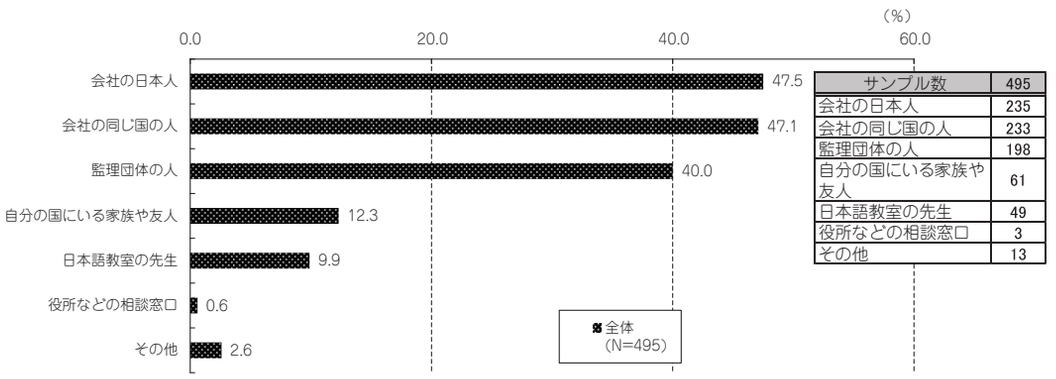
「困っていることはない」が 37.6%で最も高くなっている一方で、「方言がわからない」が 23.7%、「会社の人と日本語でコミュニケーションが取れない」が17.5%と高くなっている。



サンプル数	481
方言がわからない	114
会社の人と日本語でコミュニケーションが取れない	84
仕事で必要な日本語が聞き取れない	64
仕事で必要な日本語が話せない	59
仕事で必要な専門的な言葉がわからない	47
仕事で必要な日本語が読めない	40
日本の雇用ルール(法律など)を知らない	35
仕事が難しい	23
仕事で必要な日本語が書けない	22
仕事が多い	18
会社のルールが理解できない	11
その他	23
困っていることはない	181

⑤現在の職場で困っている際の相談相手（複数回答可）

「会社の日本人」が47.5%で最も高く、次いで「会社の同じ国の人」が47.1%、「監理団体の人」が40.0%となった。



⑥特定技能の認知度

「知っている」が75.1%で、７割以上の技能実習生が特定技能を認知している結果となった。

	サンプル数	知っている	知らない
実数	485	364	121
構成比	*100.0*	*75.1*	*24.9*

⑦技能実習終了後の就労意向

「できれば働きたい」が79.3%で、約８割の技能実習生が技能実習終了後も継続して日本での就労意向がある結果となった。

	サンプル数	できれば働きたい	働きたくない
実数	484	384	100
構成比	*100.0*	*79.3*	*20.7*

⑧就労する場合に活用したい在留資格（複数回答可）

「特定技能」が 56.7%で最も高く、次いで「専門的・技術的分野（技術、人文・知識・国際業務）」が23.8%となっており、特定技能活用の意向が高い結果となった。

	サンプル数	特定技能	専門的･技術的分野（　、人文･知識･国際業務）	その他の在留資格	在留資格についてわからない
実数	462	262	110	38	107
構成比	*100.0*	*56.7*	*23.8*	*8.2*	*23.2*

⑨今後の日本語の学習意向

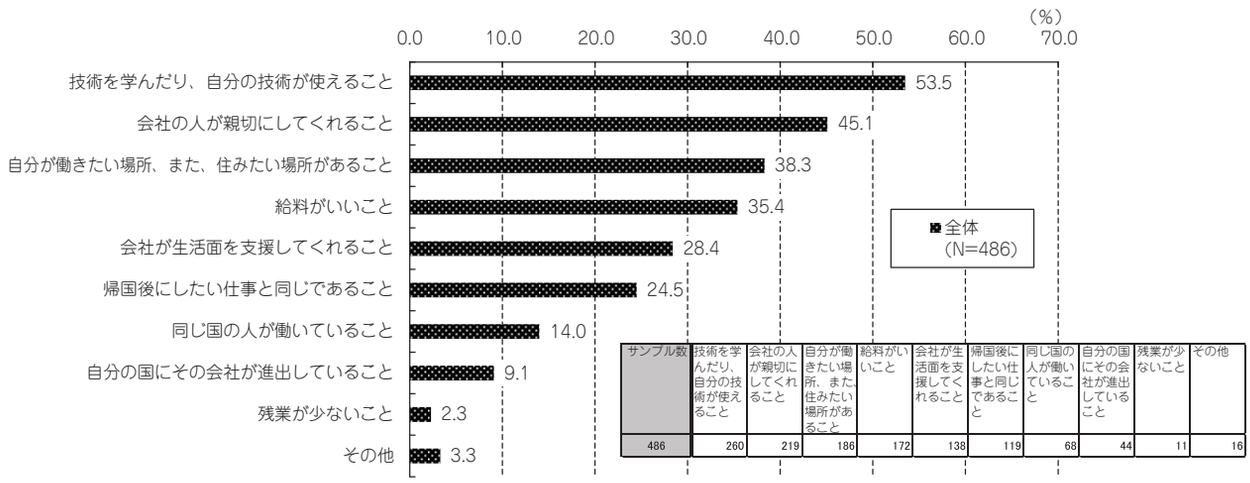
今後も日本語を「勉強したい」が61.6%で最も高く、会社の支援や日本語教室に通える環境があれば「勉強したい」人も含めると、９割近くの技能実習生に日本語学習意欲があるという結果となった。

	サンプル数	勉強したい	会社が機会をつくれば勉強したい	近くに日本語教室があれば勉強したい	勉強したくない	その他	わからない
実数	497	306	80	46	15	4	46
構成比	*100.0*	*61.6*	*16.1*	*9.3*	*3.0*	*0.8*	*9.3*

○ 今後の就労において求める条件等

①働く企業を選ぶ際に重視する条件（回答は３つまで可）と、希望する就労・居住地域

「技術を学んだり、自分の技術が使えること」が 53.5%で最も高く、次いで「会社の人が親切にしてくれること」が 45.1%、「自分が働きたい場所、また、住みたい場所があること」が 38.3%と、「給料がいいこと」（35.4%）と並んで重視する条件の上位を占めた。



サンプル数	技術を学んだり、自分の技術が使えること	会社の人が親切にしてくれること	自分が働きたい場所、また、住みたい場所があること	給料がいいこと	会社が生活面を支援してくれること	帰国後にしたい仕事と同じであること	同じ国の人が働いていること	自分の国にその会社が進出していること	残業が少ないこと	その他
486	260	219	186	172	138	119	68	44	11	16

②就労希望業種とその選択理由（それぞれ回答は３つまで可）

７割の技能実習生が現在の実習先と同じ分野の業種で引き続き就労を希望する一方、実習先の分野以外では、「製造業（食品）」、「製造業（自動車関係）」、「外食業」や「製造業（電気・電子関連）」に人気が集まる結果となった。

上段：実数、下段：%		今後就労する場合の希望業種																			
		サンプル数	農業	漁業（かき養殖など）	建設業	製造業（繊維・衣服）	製造業（食品）	製造業（機械・金属）	製造業（電気・電子関連）	製造業（造船）	製造業（自動車関係）	製造業（その他）	小売業	宿泊業	外食業	介護	ビルクリーニング	その他のサービス業	その他	現在と同業種への就労志望者比率
全　体		488	40	14	43	94	127	84	66	69	138	27	35	16	75	31	11	19	23	346
		100.0	8.2	2.9	8.8	19.3	26.0	17.2	13.5	14.1	28.3	5.5	7.2	3.3	15.4	6.4	2.3	3.9	4.7	70.9
実習先の業種	農業	25	20	0	1	3	5	1	2	0	2	2	0	2	5	2	2	0	2	20
		100.0	80.0	0.0	4.0	12.0	20.0	4.0	8.0	0.0	8.0	8.0	0.0	8.0	20.0	8.0	8.0	0.0	8.0	80.0
	漁業（かき養殖など）	3	2	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3
		100.0	66.7	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0
	建設業	49	2	2	32	1	9	5	15	1	14	4	0	1	3	0	0	1	1	32
		100.0	4.1	4.1	65.3	2.0	18.4	10.2	30.6	2.0	28.6	8.2	0.0	2.0	6.1	0.0	0.0	2.0	2.0	65.3
	製造業（繊維・衣服）	82	4	3	1	72	23	4	3	1	5	1	5	0	11	5	1	2	2	72
		100.0	4.9	3.7	1.2	87.8	28.0	4.9	3.7	1.2	6.1	1.2	6.1	0.0	13.4	6.1	1.2	2.4	2.4	87.8
	製造業（食品）	47	2	3	2	3	41	4	8	2	10	1	5	0	14	6	3	2	3	41
		100.0	4.3	6.4	4.3	6.4	87.2	8.5	17.0	4.3	21.3	2.1	10.6	0.0	29.8	12.8	6.4	4.3	6.4	87.2
	製造業（機械・金属）	71	1	0	2	3	12	52	9	7	18	5	4	4	5	5	1	2	1	52
		100.0	1.4	0.0	2.8	4.2	16.9	73.2	12.7	9.9	25.4	7.0	5.6	5.6	7.0	7.0	1.4	2.8	1.4	73.2
	製造業（造船）	53	2	2	5	0	7	4	2	49	10	2	1	2	1	0	1	2	0	49
		100.0	3.8	3.8	9.4	0.0	13.2	7.5	3.8	92.5	18.9	3.8	1.9	3.8	1.9	0.0	1.9	3.8	0.0	92.5
	製造業（自動車関係）	101	5	0	0	5	17	8	19	0	72	3	17	7	26	7	1	5	4	72
		100.0	5.0	0.0	0.0	5.0	16.8	7.9	18.8	0.0	71.3	3.0	16.8	6.9	25.7	6.9	1.0	5.0	4.0	71.3
	小売業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	介護	5	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	5
		100.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	その他	49	0	1	0	7	11	5	6	8	6	9	3	0	10	1	0	4	10	
		100.0	0.0	2.0	0.0	14.3	22.4	10.2	12.2	16.3	12.2	18.4	6.1	0.0	20.4	2.0	0.0	8.2	20.4	

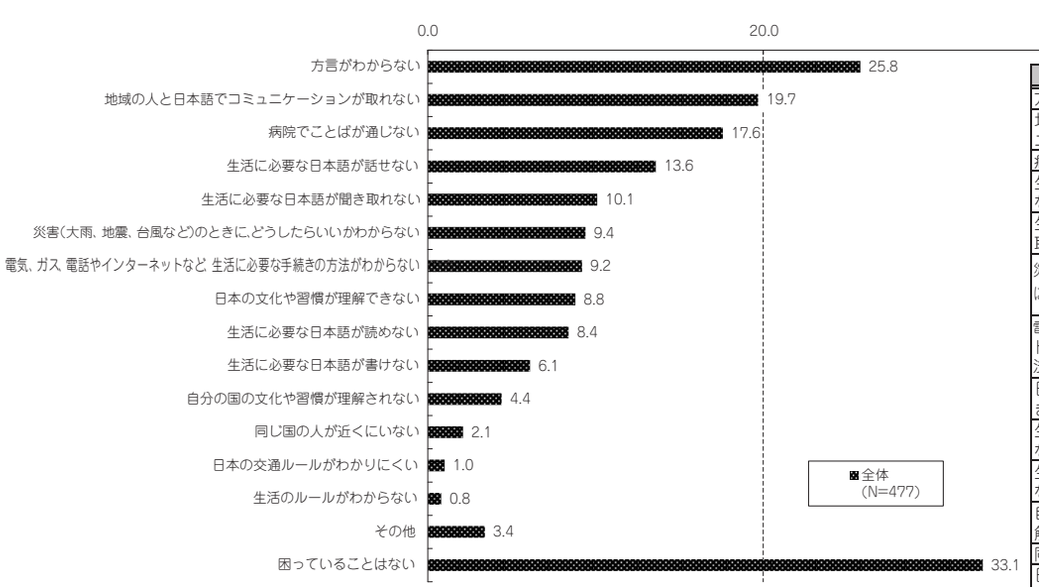
また、上記の業種を希望する理由については、「自分の技術や経験が使えるから」が 53.5%で最も高く、次いで「帰国後にやりたい仕事と関係があるから」が 44.0%、「いまの会社で仕事を続けたいから」が 36.5%となり、実習先と同じ分野の業種で継続して就労を希望する者が多いことが裏付けられた。

	サンプル数	自分の技術や経験が使えるから	帰国後にやりたい仕事と関係があるから	いまの会社で仕事を続けたいから	給料や働いたときの条件がいいから	その他
実数	480	257	211	175	152	32
構成比	*100.0*	*53.5*	*44.0*	*36.5*	*31.7*	*6.7*

○ 技能実習生の普段の生活状況について

①普段の生活の中で困っていること（複数回答可）

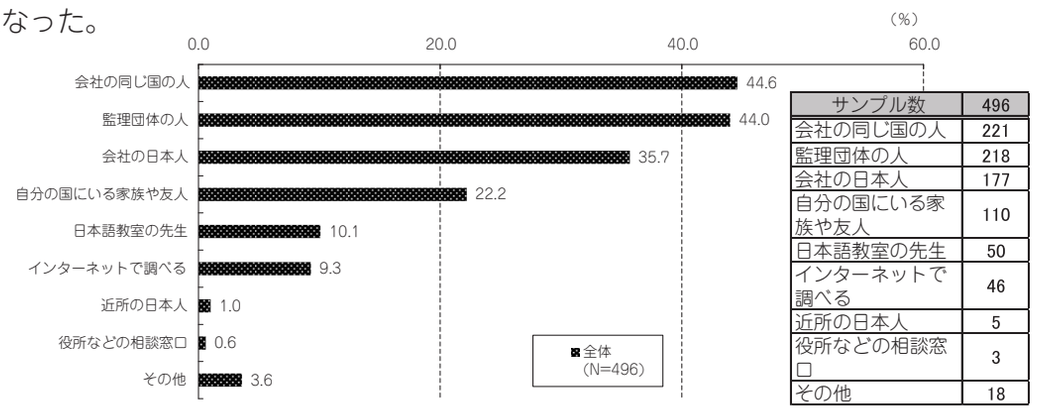
「困っていることはない」が 33.1％で最も高くなっている一方で、「方言がわからない」が 25.8％、「地域の人と日本語でコミュニケーションが取れない」が 19.7％と高くなっている。



サンプル数	477
方言がわからない	123
地域の人と日本語でコミュニケーションが取れない	94
病院でことばが通じない	84
生活に必要な日本語が話せない	65
生活に必要な日本語が聞き取れない	48
災害(大雨、地震、台風など)のときに、どうしたらいいかわからない	45
電気、ガス、電話やインターネットなど、生活に必要な手続きの方法がわからない	44
日本の文化や習慣が理解できない	42
生活に必要な日本語が読めない	40
生活に必要な日本語が書けない	29
自分の国の文化や習慣が理解されない	21
同じ国の人が近くにいない	10
日本の交通ルールがわかりにくい	5
生活のルールがわからない	4
その他	16
困っていることはない	158

②普段の生活において困っていることの相談相手（複数回答可）

「会社の同じ国の人」が 44.6％で最も高く、次いで「監理団体の人」が 44.0％、「会社の日本人」が 35.7％となった。



サンプル数	496
会社の同じ国の人	221
監理団体の人	218
会社の日本人	177
自分の国にいる家族や友人	110
日本語教室の先生	50
インターネットで調べる	46
近所の日本人	5
役所などの相談窓口	3
その他	18

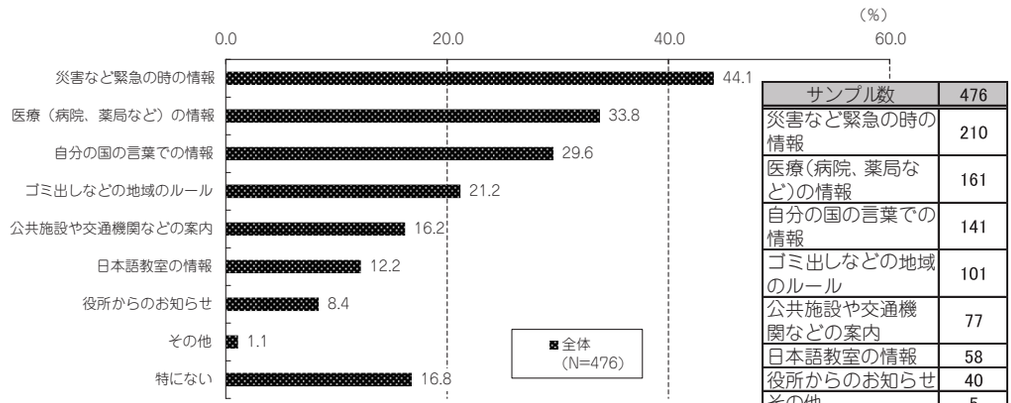
③インターネット接続機器（スマートフォン等）の保有状況

「スマートフォンを所有している」が75.9％で最も高く、次いで「スマートフォン以外のインターネットにつながる機器」が 17.8％、「もっていないが、会社や寮でインターネットにつながる機器を使わせてもらえる」が 5.1％で、インターネットを利用できる環境にある人が９割以上となった。

	サンプル数	スマートフォンをもっている	スマートフォン以外のインターネットにつながる機器(PC)などをもっている	もっていないが会社や寮でインターネットにつながる機器を使わせてもらえる	もっていない
実数	494	375	88	25	6
構成比	*100.0*	*75.9*	*17.8*	*5.1*	*1.2*

④普段の生活の中で必要な情報（複数回答可）

「災害など緊急の時の情報」が44.1％で最も高く、次いで「医療（病院、薬局など）の情報」が33.8％、「自分の国の言葉での情報」が29.6％となった。



サンプル数	476
災害など緊急の時の情報	210
医療（病院、薬局など）の情報	161
自分の国の言葉での情報	141
ゴミ出しなどの地域のルール	101
公共施設や交通機関などの案内	77
日本語教室の情報	58
役所からのお知らせ	40
その他	5
特にない	80

○ 日本人との交流状況

①近所の日本人と会話をする頻度

「ある（あいさつをする程度）」が70.0％で最も高いが、「ある（ときどき長い話をすることがある）」は11.0％にとどまり、深い交流がある技能実習生は少数となった。

	サンプル数	ある（あいさつをする程度）	ある（ときどき長い話をすることがある）	ある（困ったときに相談している）	ない
実数	490	343	54	17	76
構成比	*100.0*	*70.0*	*11.0*	*3.5*	*15.5*

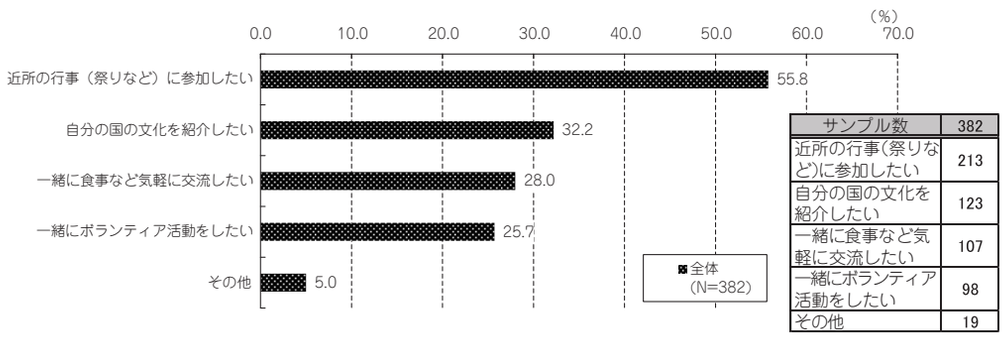
②近所の日本人との今後の交流に対する希望

近所の日本人と今後仲良くなりたいと「思っている」が87.3％で、９割近くの技能実習生が近所の日本人と親睦を深めたいと思っている結果となった。

	サンプル数	思っている	思っていない
実数	481	420	61
構成比	*100.0*	*87.3*	*12.7*

③近所の日本人とどのような交流関係を築きたいか

「近所の行事（祭りなど）に参加したい」が55.8％で最も高く、次いで「自分の国の文化を紹介したい」が32.2％、「一緒に食事など気軽に交流したい」が28.0％となった。



サンプル数	382
近所の行事（祭りなど）に参加したい	213
自分の国の文化を紹介したい	123
一緒に食事など気軽に交流したい	107
一緒にボランティア活動をしたい	98
その他	19

日本海経済交流事業協同組合

本社　〒810-0001　福岡県福岡市中央区天神５丁目 4-15-2F
広島営業所　〒730-0851　広島県広島市中区榎町10-17-2F
TEL：092-260-3550　FAX：092-260-9188

組合ホームページ

組合紹介 VTR

● 発行日：令和二年 2月