



外国人材 受入れサポート ガイドブック

For those who want to work in Miyazaki



日本の
ひなた
宮崎県

宮崎県



国籍を超えて、企業

外国人材雇用で会社を変える

日本では長期的に労働力人口が減少傾向にあり、人材確保が大きな課題となっています。

こうした中、全国的に働き方改革が進められ多様な働き方が生まれています。

外国人材の受入れにあたっては、はじめは環境作りが必要となりますが、外国人材が働きやすい環境を整えることは、社員の様々なニーズに応えた働きやすい職場づくりにつながり、人材の定着に寄与します。

また、多様な人材を確保することで、様々な価値観での事業展開や社員の意識向上につながり、企業の発展に良い影響をもたらすことが期待できます。

外国人材の受入れは労働力の確保につながることはもとより、今後の企業発展に欠かせないものになると考えます。

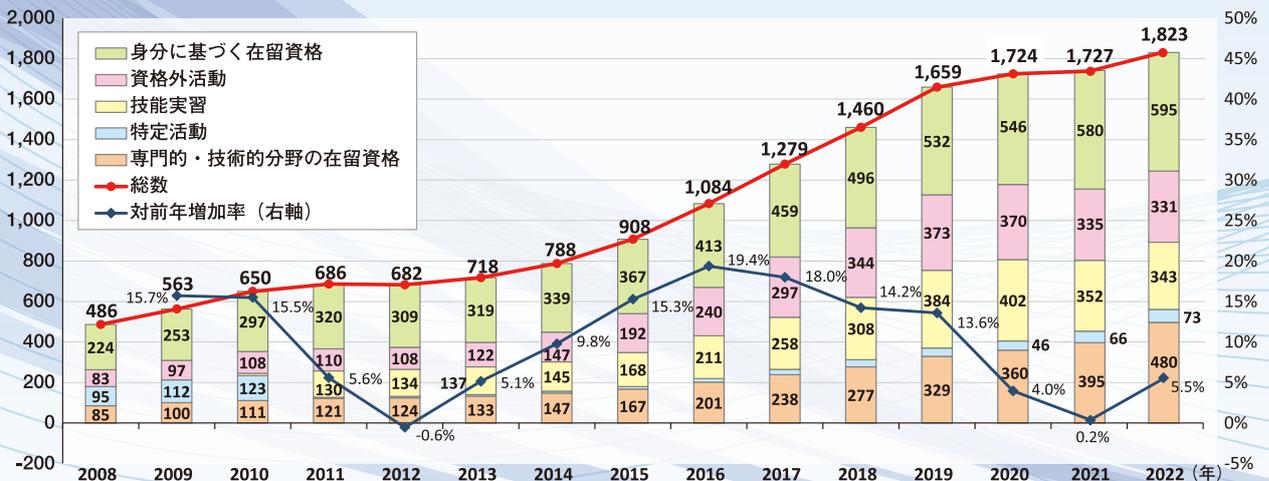
県内各地の企業の導入例を参考に、これからの外国人材の受入れを考えてみませんか。

日本における外国人材雇用の現状

日本で就労している外国人材は、2022年10月末時点で新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中でも過去最高の182万2,725人となりました。在留資格別にみると、「専門職・技術的分野の在留資格」が前年比21.7%増加、特定活動が前年比11.3%増加しています。

● 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

また、外国人を雇用する事業所数は、2022年10月末時点で過去最高の29万8,790か所となっており、4年間で約38%増加しています。

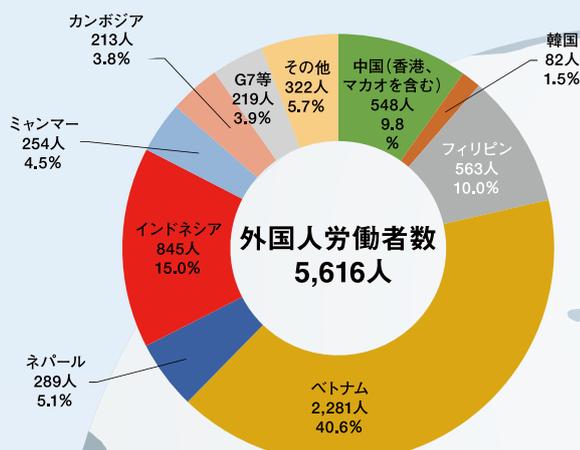
発展の可能性を拓く

宮崎県における 外国人材雇用状況

2022年10月末現在の「外国人雇用状況」の届出状況によると、宮崎で就労している外国人材は5,616人で、届出が義務化された2007年度以降、過去最高を更新しました。また、外国人労働者を雇用する事業所数は1,252か所で、前年同期比4.6% (55か所) 増加し過去最高を更新しました。

国籍別外国人労働者の割合

出典 宮崎労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和4年10月末現在)



注：G7等とは、フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアをいう。

宮崎県においては技能実習生が外国人労働者全体の58.7%を占め、全国に比べて専門的・技術的分野(在留資格:技術・人文・国際業務など)の割合が低く、今後の伸展が期待されます。

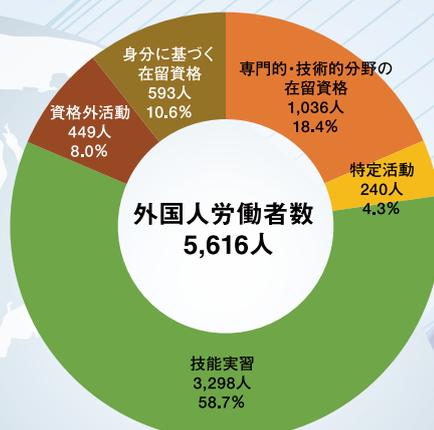
在留資格別外国人労働者の割合

出典 宮崎労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和4年10月末現在)



在留資格別外国人労働者の割合

出典 宮崎労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和4年10月末現在)



外国人材を雇用するメリット

1. 優秀な人材の確保

日本で働くことを目指す外国人材は、学ぶことへの意欲が高く、行動力もあります。今後も労働力人口が減少していく日本において、優秀な人材は国籍を問わず、貴重な戦力になります。

2. 社内の活性化

母国を離れて働く外国人材には、将来の夢を持った向上心の高い人材も多く、周りの日本人社員にとっても大きな刺激となります。また、異なる習慣を持つ外国人材が入ることによって、多くのコミュニケーションを取ることで、社内の活性化にもつながります。

3. 組織の成長

日本人とは異なる価値観や習慣を持った外国人材を受け入れることにより、これまでとは違う新鮮な発想を社内に取り入れることができ、生産性の向上や組織の成長につながります。

4. 海外進出

海外進出において、外国語が堪能で商習慣のスキルも高い外国人材が会社の信頼度を高め、頼もしい戦力となります。現地の情報収集の大きな助けにもなります。

青島リゾート株式会社 (ANAホリデイ・イン リゾート 宮崎)

事業概要：リゾートホテルの経営

所在地：宮崎市青島1丁目16番1号

H P : <https://www.anahir-miyazaki.com>

電話：0985-65-2929

外国人材雇用：2018年～

**お客様への英語対応がよりスムーズになりました。
社内でも、細やかなコミュニケーションが増え、
職場のチームワークが高まりました。**

高度外国人材※ 受入れの経緯は？

「外国人材を採用します」ではなく「採用したい人がたまたま外国人材だった」ということなんです。英語が堪能な人を採用したいという思いがあったところに、専門学校から紹介があり良い方なので採用することにしました。

高度外国人材の方は、学校で学んだ専門分野での雇用になりますので、入社希望者の専門分野と就業する部署とを結びつける必要がありますが、結びつかずに採用できなかったというケースもあります。

受入れはスムーズでしたか？

もともとホテルコースがある専門学校の外国人留学生がアルバイトに来ていたこともあり、受入れはスムーズでした。最初に雇用したスマンさんが日本語をとても勉強されていたことも大きいです。それぞれの部署で外国人も日本人も国籍を意識せずに働いています。

受入れの効果は？

お客様への英語対応がよりスムーズになりました。社内では、たとえば健康診断やストレスチェック、評価シート等のサポートをしたり、車の免許を取るための合宿を申し込んだりするのと同じ職場のスタッフが手伝ったりと、細やかなコミュニケーションが取られており、チームワークが高まったと感じています。

定着のための取り組みは？

最初に受け入れたスマンさんが4年目になりました。社宅を借り上げて提供していますが、他に特別な

待遇はしていません。スマンさんは奥様と一緒に宮崎での生活を楽んでいるようです。ご家族と一緒に暮らすことができると定着しやすくなるのかもしれないね。スマンさんは料理も上手で、スマンさんのカレーはレストランで商品化しました。

※高度外国人材について詳しくは11ページをご覧ください。



総務部総務課副長
池田道彦さん

CASE STUDY

01



在留資格

技術・人文知識・国際業務

■ バジュガイン スマンさん (ネパール出身)

福岡の学校で日本語を学んだ後、宮崎の専門学校でビジネスとコンピューターの勉強をしました。職場の皆さんがすごく優しくいろいろ教えてもらっています。リピーターのお客様から声を掛けていただくのがとても嬉しいです。日本に来てそろそろ8年。就職後に結婚し、今は妻と二人暮らしです。将来ネパールに帰ったら飲食店を開きたいです。



株式会社三郷トレーディング

事業概要：農業機械・建設機器・重機の販売

所在地：【本社】日南市北郷町北河内8143-1

【西都支店】西都市三宅6997

H P : <https://santore-kaitori.com>

電話：0987-55-2253

外国人材雇用：2019年～

海外との交渉がスムーズになり的確な情報が入ってくるようになりました。いろいろな国の人たちとビジネスをするビジョンも見えてきました。

高度外国人材受入れの経緯は？

これから始めたい事業があるものの、地元の日南や西都の若手の日本人からは求人への応募がなかったので、外国人材の受入れを決めました。いいタイミングで入社してもらいました。

ただ、2人同時に雇用するのも難しいということでしたので、1人ずつ時期をずらして入社してもらいました。

九州にはスリランカから来ている方が結構住んでいて交流もあるようです。

外国人材の方の業務は？

日本で買い取ったコンバインやトラクター等の中古農機具を海外に販売するときに、海外との交渉をやっています。基本的には私がベトナムの人と英語でやり取りをしますが、電話での交渉に加えて輸出に必要な書類や資料は全て英文にする必要があります、その業務も任せています。ニュアンス的に難しいところを訳してもらったりして助かっています。機械のことも覚えてもらっています。

受入れの効果は？

いろいろな国の人たちとビジネスをしたいという思いがあり、東南アジア等に自社工場を持ちそこでオリジナルの商品を作る事業をやりたいと考えています。農機具輸出の実績があるところにスリランカの2人が入ってくれたことによって海外の的確な情報がわかってきて、工場を建てるのに必要な費用や人件費などが見えてくるようになって未来のビジョンも見えてきました。

受入れはスムーズでしたか？



代表取締役
押岡功起さん

就労ビザの手続きについては何も知らない状態からでしたので、やってみると想像していたよりはるかに手間が掛かって大変でした。また、受入れにあたり、対等に接し決して差別的な言動を取らないよう最初に社員に伝えました。普段から細やかにコミュニケーションを取るようになっており、2人が困ることが無いようにサポートしています。

定着のための取り組みは？

定着の取り組みを特別にやっているわけではありません。そこはあえて日本人と同じです。家賃の補助等も特別に支給することはありませんし給料も日本人と同じ待遇です。それは、最初に本人たちと相談して決めました。困ったときのフォローも日本人と同じようにやっています。

今後の受入れは？

輸出を強化していこうと思っていますし、売り先も増やしたいので、今後も受け入れていきたいと思っています。

在留資格

技術・人文知識・国際業務

- ガルシンハ・アラチゲ・ハシンドウ・アミシャさん(スリランカ出身) / 左
- アドウィクラマ・タリンドウ・ニランカ・マドウサンさん(スリランカ出身) / 右

子どものころから日本に夢や憧れがありました。貿易の仕事を優先しながら、農業機械のことを勉強していますが、まわりの人に聞いて覚えていくのが楽しいです。日本で働いた後は、スリランカで会社を作って貿易を試みたいのです。



旭建設株式会社

事業概要：トンネル工事、橋梁補修、舗装等
所在地：日向市向江町1丁目200番地
H P: <https://www.construction.co.jp>

電話：0982-52-1234

外国人材雇用：2018年～

国を離れ言葉も文化も違うところでがんばっている姿を見ると、私たちががんばろうと思います。いろいろな国の方に入社してほしいですね。

高度外国人材受入れの経緯は？

人手不足の中、高度外国人材を斡旋する会社がベトナムの大学と連携しており、その紹介で、短大で測量等専門的な勉強をしていたアンさんに入社していただきました。ベトナムでの面接時には「日本で勉強して、ベトナムに帰ったときに国土づくりのお手伝いをするといいね」という話を伝えました。

外国人材の方の業務は？

現場の代理人補佐です。勉強して日本の土木技術者の資格を取って現場で働いています。

受入れの効果は？

外国人材の方は、国を離れ親元を離れ言葉も文化も違うところにやって来てがんばっています。その姿を見ると私たちががんばろうと思います。そこが一番かと思います。

研修は？

社員全員が集まって月に1回勉強会をしています。企業理念や組織文化を伝えたり社内コミュニケーションを深める場にもなっていますが、外国人従業員向けに特別に何かをやっているわけではありません。外部の研修も、国籍に関係なく自分で行きたいと思えば書類を提出して資格を取ったり免許を取ったりと、どんどん受講しています。

アンさんには最初の頃は日本語やビジネスマナーを教えていましたが、かなり上達していますし漢字も相当できますので、今は日本人の社員と同じように声掛けするくらいです。



代表取締役社長
黒木繁人さん

CASE STUDY

03

定着のための取り組みは？

1人1部屋のマンションを準備しています。

今後の受入れは？

いろいろな国の方に入社して欲しいですね。人を中心にして仕事に取り組んでいたら事業が増えていったというのがいいですね。外国人材の方に頼らないと日本が成り立っていかない時代になってきましたが、最近「日本が稼げる国じゃなくなった」ということをよく聞きます。外国人材の方たちもいろいろ希望を言っていたので日本に来ていただくといいですね。



在留資格

技術・人文知識・国際業務

■ ファム・ゴック・アンさん（ベトナム出身）

日本の技術を学びたいと思って日本に来ました。日本語や仕事の勉強は、本を読んだりまわりの人に教えてもらったりしています。本で勉強しても実際の現場では違うこともあり、先輩たちからいろいろ教えられて仕事がわかってきます。その学びが楽しいです。なにより自分の仕事がみんなの役に立っていることが一番嬉しいです。



株式会社 加藤えのき

事業概要：えのき生産・販売

所在地：宮崎市高岡町浦之名4309

H P: <https://www.katoenoki.co.jp>

電話：0985-82-0717

外国人材雇用：2002年～

外国語が堪能で商習慣のスキルも高い外国人材が、会社の信用度を高めています。文化の違い等は、お互いに心を通わせ接することが大切です。

高度外国人材受入れの経緯は？

きのこは、韓国・中国・台湾等、アジア全土で食べられています。海外への事業展開を考えていたところ、日本人だけで取り組む必要もなく、知人から紹介を受けて朴さん^{パク}に出会い採用しました。外国人の方は人材としても逞しい^{たくましい}というか気持ちの強さみたいなものを感じています。

受入れる準備は？

現在は朴さん^{パク}が、自身の経験を活かして入管の指示に従いビザ取得や雇用の手続きを進めています。

受入れの効果は？

朴さん^{パク}は、技能実習生と特定技能の方の計70人のマネジメント業務を受け持ちながら、私の直轄の社長室室長として、そのときどきのミッションを遂行してもらっています。最近は海外との交流が増えており、打ち合わせをするにしても言葉でのコミュニケーションだけでなく商習慣についてもスキルが高い人材がいることで会社への信用度も高くなると感じています。

受入れはスムーズでしたか？

弊社は20年前から技能実習生を受入れており、外国人材の方がいるのが当たり前なんですね。寮を作る等生活面のサポートをするので会社としては少し手間がかかるということはあると思いますが、外国人材の方を受入れるということはそういうことが大事だと思っています。文化の違いもありますのでお互いに心を通わせ接するということが大切です。

定着のための取り組みは？



代表取締役社長
加藤修一郎さん

CASE STUDY

04

給与の額だけ比べれば都市の方が高い。でも、都会の冷たい雰囲気が苦手で田舎の温かみがいいと思う人もいますし、会社の目標に共感できるかどうか大きいと思います。「こういう仕事をやろう」「海外でも事業をやっていききたいね」と言ったときに「ワクワクする」と思ってもらえれば、定着につながるのかと思います。

研修は？

社内のスキルアップ研修も社外研修も、望む人や役職によって受けてもらっています。国籍に関係なくチャンスは平等にあります。

今後の受入れは？

日本人は減っていきますし、外国人材の受入れはマストだと思います。お金を稼ぎたい人、スキルを上げて仕事の枠を広げたい人、いろんな方の望む形と会社の目標や理念がマッチできたらと思います。

在留資格

日本人の配偶者等

パク テジュン
■ 朴 泰俊さん（韓国出身）

加藤えのきは業績が伸びている企業です。私が入社した8か月前は、外国人材が30人でしたが、今は70人。2023年5月には80～90名になる予定です。社長がオープンマインドで、国籍にこだわらず、誰でも成果を出して頑張る人には仕事の道が開いていますし、すぐに成果を出せなくても2年先、3年先を見ているので頑張りがいがあります。私も成果を出していきたいと思っています。



宮川木材株式会社

事業概要：さつまいも・米生産、林業

所在地：串間市大字一氏1794番地14

H P : <http://miyagawamokuzai.com>

電話：0987-74-1431

外国人材雇用：2018年～



**勤務態度が真面目で一生懸命働いています。
先々を自分で考えて行動して地域にとけこんでいます。**

外国人材受入れの経緯は？

農業をする人が見つからず外国人研修生の採用に踏み切りました。当時は串間市の大東に4軒のさつまいも農家があって、1期生は1軒に2人ずつ受け入れしました。弊社の1期生の2人は今は特定技能で、2期生の2人は技能実習生として2023年の1月に来たばかりです。

受入れはスムーズでしたか？

1期生はとにかくわからないことばかりだったので、なんとかコミュニケーションを取るのに一生懸命でした。2期生はまだ来たばかりですが、1期生にフォローしてもらいながら仕事をしています。

外国人材の方の業務は？

さつまいもと葉タバコを作っています。1月はさつまいもの植え付けの準備で苗作りや畝作りをして、早掘り甘藷は1月から普通作は4月から植え付けます。葉タバコは4月から7月が収穫期です。

こちらでだいぶ機械に慣れますので、今度インドネシアに戻る1期生の1人は、帰って農業を後継したら機械化を進めたいと言っています。

受入れの効果は？



CASE STUDY

05

代表取締役社長
宮川幸浩さん

勤務態度はみんな真面目で一生懸命働いてくれるし、とにかく先々を自分で考えて行動してくれて助かっています。みんな人懐っこくて周りの人ともいい関係が築けています。

定着のための取り組みは？

近くの1軒家を寮にして、そこに4人が暮らしています。挨拶もきちんとして地区の掃除に出たりして親しまれています。それは最初の頃からですね。1期生は1軒1軒挨拶に回って、月に1回の掃除の時にも連れて行って挨拶をしましたのですぐにとけこみました。

1期生は、1年目から3年居たいですと言ってきて、3年居たら5年居たいですと言ってくれました。

研修は？

3年目までは月に1回日本語の勉強をしてもらいます。2期生も1月から大東地区のもう1軒のさつまいも農家の研修生と一緒に、農協で授業を受けて日本語能力試験を目指しています。

在留資格

特定技能

■ ファリス・オクタさん（インドネシア出身）

仕事は5年目になり、社長からは「自分で考えてやって」と言われます。インドネシアから来ている4人で一緒に考えてやっていきますが、自分でできるようになって楽しいです。

インドネシアに帰ったら日本語教師になるという夢を叶えるために、今、日本語能力試験1級(N1)に挑戦中です。



えびの電子工業株式会社

事業概要：省力化機器・ソフトウェアの開発、
電子部品・自動車部品の製造

所在地：えびの市大字上江670番地

H P：https://www.ebinodensi.
co.jp

電話：0984-33-5060

外国人材雇用：2015年～



**がんばる人が多く職場に活気が出てきました。
日本人従業員ともお互い協力し合っています。**

外国人材受入れの経緯は？

7年くらい前からですね。たくさんある同業他社の中では一番遅いほうだと思います。

地元の高校からの求人がなかなか集まらずに7年前から技能実習生を受け入れています。寮を建てるための経費負担や、仕事を教えるのに苦勞するのではという懸念はありました。

また、外国人材の方が働きやすい環境の整備も必要でしたが、ちょうど上司を含めて社員が休みやすい環境への改善に取り組んでいた時期だったため、自然と外国人材を受け入れる状況が整っていった感じです。

受入れの効果は？

若くて仕事に前向きな人が入ってきて職場に活気が出たのが一番大きいです。仕送りをしていますし、がんばる人が多い。子育てや介護で時間に制約のある日本人従業員も多いのですが、外国人材の方々がんばってくれるなら仕事を教えたりしてお互い協力し合っています。

定着のための取り組みは？

大手企業の中にも3年後に3割しか外国人材が残



代表取締役社長
津曲慎哉さん

CASE STUDY

06

らない企業もあると聞きますが、弊社の定着率は倍近くあります。長く働いている熟練者である先輩が、新しく入ってくる後輩の教育も担っています。都会では賃金が高くても住むところが整っていないと聞かれますが、弊社の賃金は決して高くはないものの、寮は全員が一人部屋ですし、IHコンロや洗濯乾燥機なども完備しており充実しています。

最近の事例で、2期生の方で親御さんが病気ということで急遽母国に帰られたのですが、今回2年振りにこちらに戻ってこられました。ほかの企業での仕事も探したそうですが、やはり弊社がいいと言ってくれました。まわりの従業員たちが「娘が帰ってくるようだね」と喜んでます。家族のような関係が築けています。

技能実習生から特定技能になったジェムフォンさんは、通訳者を目指して通信制の学校で日本語の勉強を続けています。車の免許も取得し今後は在留資格を変更して、6つの工場を回って通訳の仕事も担ってもらいます。従業員の希望を応援できる職場であれば日本人であれ外国人であれ定着していただけるのかと思います。

在留資格

特定技能

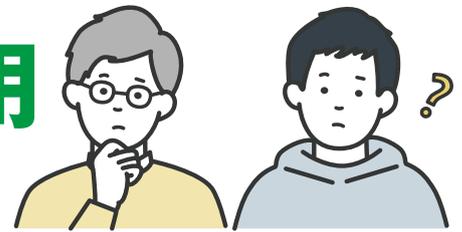
■ ジェムフォンさん（ベトナム出身）

日本が好きだったから日本に行きたいと思っていました。車のカメラを5年くらい作っていて、今は慣れてきたのですごく楽しいしやりがいがあります。将来は日本語の通訳者になりたいので、日本語を頑張って勉強しています。最初は日本語が全くわからず、ベトナムで2週間くらい勉強したものの不安は消えませんでした。入社後にまわりの日本人の皆さんに教えてもらったおかげで、半年くらいから徐々にわかり始めました。





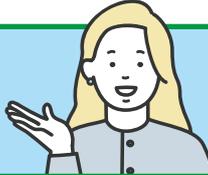
外国人材雇用 Q&A



Q1 在留資格って？

外国人材が日本に在留するために必要な資格です。学校および仕事を通じて身につけた専門性と業務内容に関連性があることが必要です。外国人材を雇用する際は、就労可能な在留資格であるか、仕事内容が在留資格で認められる範囲内の活動であるかの確認が必要です。

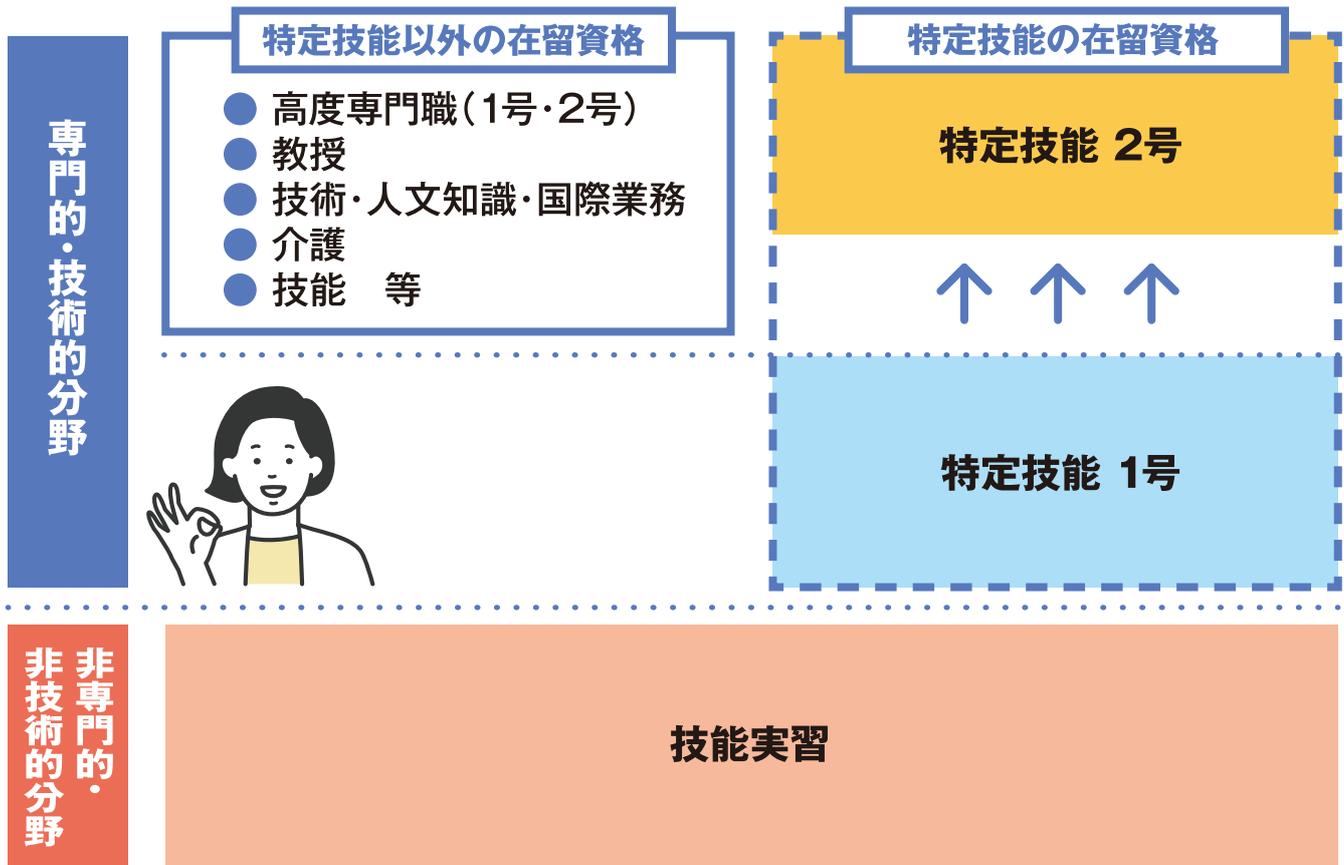
■ 就労可能な主な在留資格例

在留資格	技術・人文知識・国際業務 	特定技能 	技能実習 
在留資格の概要	「専門的・技術的分野」と言われる水準の在留資格のひとつ	平成31年4月から実施。深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組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産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受入れるため創設	日本で培われた技能や技術、知識の発展途上地域等への移転を図り、当該発展途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的としています。外国人技能実習生が、日本の企業や個人事業主等と雇用関係を結び、技能実習計画に基づいて最長5年間、技能等の習得・習熟・熟達を図ります。 ◎労働力の確保を目的とした制度ではありません。
在留期間	更新に上限なし	・特定技能1号:通算で5年まで ・特定技能2号:更新に上限なし	・技能実習1号:1年[1年目] ・技能実習2号:2年[2・3年目] ・技能実習3号:2年[4・5年目]※ ※優良な監理団体及び実習実施者に限る
主な要件	外国の大学卒以上もしくは日本の専門学校卒以上または、当該実務経験※を有する者 ※技術・人文知識は実務経験10年以上、国際業務は実務経験3年以上	特定技能試験および産業分野別に定められた水準の日本語試験※に合格した者または、技能実習2号修了者 ※試験結果などの証明必要(日本語能力試験N4以上等)	・同一の作業の反復のみによって修得等できる技能ではないこと ・技能実習生の本国において修得等が困難な技能を習得すること ・18歳以上で、帰国後に本国への技能等の移転に努めること ・技能実習職種と同種の業務に従事した経験等を有すること
従事できる業務について	学校および仕事を通じて身につけた専門性と業務内容に関連性があることが必要 機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	特定技能1号 特定産業分野※ 特定技能2号は建設、造船・船用工業のみ ※特定産業分野:日本の公私の機関との契約に基づいて行う14分野(介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業)	技能実習制度 移行対象職種・作業一覧(86職種158作業) (令和4年4月時点) ◎外国人技能実習制度について(厚生労働省) https://www.mhlw.go.jp/content/000932507.pdf 
家族の帯同の不可	可	特定技能1号は基本的に不可 特定技能2号は可	不可

※技能実習制度は、制度の見直しが検討されています。(令和5年2月現在)

■ 就労が認められる主な在留資格の技能水準

「技能実習」「特定技能」「技術・人文知識・国際業務」の関係



出典：出入国在留管理庁「新たな外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組」(2022年4月3日 時点)

Q2 高度外国人材とは？

日本で働いている外国人労働者の内、特に、下記3点を同時に満たす人を指します。



- 在留資格「高度専門職」と「専門的・技術的分野」に該当するもののうち、原則「研究」「技術・人文知識・国際業務」「経営・管理」「法律・会計業務」に該当するもの
- 採用された場合、企業において、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員や管理職等に従事するもの
- 日本国内または海外の大学・大学院卒業同等程度の最終学歴を有している

「高度外国人材」は、海外ビジネスの拡大や研究開発からのイノベーションを起こすことが期待され、国境を越えて獲得競争が行われています。

(2020年4月 JETRO)

資料

JETRO 高度外国人材活用資料集 (2018年2月発行)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/hr/data/data.pdf



Q3 在留資格「技術・人文知識・国際業務」などで留学生を採用する場合は？



① 採用を計画する

- 会社のビジョンに沿って、外国人材に何を期待しどのような業務を担ってもらいたいかを整理します。
- 正當に評価される基準を作ります。

② 求人募集

- ハローワーク、民間の職業紹介事業者や求人情報を活用する。
- 大学等に求人票を出す。
- 出入国在留管理局や自治体の合同面接会に参加する。
- 自社ウェブサイトにも求人情報を掲載する。
- 留学生を募集している旨を掲載することで留学生に情報が届きやすくなります。

③ 選考・採用

- 日本語での筆記試験や履歴書作成は応募のハードルになることがあります。日本語での筆記試験や書類作成を免除するなどの工夫を行いましょう。

④ 在留資格の変更

申請に必要なチェック項目

在留資格の変更が許可されるには条件があります。以下の条件を満たしているかどうかを事前に確認しましょう。

- 採用予定者が大学学部卒同等(専門学校の場合は「専門士」を取得していること)以上であるか
- 業務内容が専攻した科目に関する知識・技術が必要とする業務で、日本人と同等額以上の報酬を受けられるか
- 採用予定者が素行不良でないか、また、入管法に定める届出義務や納税義務がある場合これを履行しているか
- 採用する企業の経営基盤が安定しており、継続的な雇用が見込まれるか

申請スケジュール(4月入社の場合)

変更申請は、卒業年度の12月ごろから受付が開始されます。入社にあたって必要な手続きを確認し、計画的に進めましょう。

変更申請

卒業年度の12月ごろから開始になります。

結果の通知

卒業前に葉書で本人宛に通知されます。

卒業

許可は卒業後になります。

許可

就職のために転居する際は注意が必要です。

入社

⑤ 入社・就労開始

外国人材を雇用したときは、ハローワークへの届け出が必要です

Q4 外国人材を雇用するときには事業者が行う 手続を教えてください。

■ 雇入れ・離職時の届出

外国人材を雇用する事業主には、外国人材の雇入れおよび離職の際に、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。

◎厚生労働省 外国人材の雇用の届出パンフレット(手続関連、在留カード見本等)

～外国人材雇用はルールを守って適正に～

<https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>



◎外国人雇用状況届出はインターネットで、いつでも申請できます!

外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」(厚生労働省HPからリンク)

https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin_manual.pdf



Q5 外国人材を採用するときには気をつけることは?

- 求人募集は、外国人材のみを対象とすることはできません。公正な採用選考、及び、人権上の配慮からも、面接時に「国籍」等の質問は行わないでください。
- 在留資格等の確認は口頭で行い、採用が決まり次第、在留カード等の提示を求めるとして。その場合、個人情報であることに十分留意してください。
- 就労させようとする仕事の内容が、在留資格の範囲内であるか、また、在留期限を過ぎていないかを確認する必要があります。

Q6 「技術・人文知識・国際業務」の 在留資格ではどのような仕事ができますか?

法務省によると「学術上の教養を背景とする一定水準以上の専門的技術、または知識を必要とする活動、または外国の文化に基盤を有する思考、もしくは感受性に基づく一定水準以上の専門的能力を必要とする活動」でなければいけません。例えば現場作業が主な業務の場合は、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の許可を受けることができません。

出典 法務省「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化について」2015年

Q7 留学生の日本語能力をどのように判断したら いいですか?

留学生の日本語能力を評価する基準も様々ですが、例えば判断の目安として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実施する「日本語能力試験(JLPT)」が挙げられます。日本語能力試験ではN1～N5の5段階のレベルが設けられています。就職活動中は日本語の勉強途中です。面接後も日本語能力は向上していきますので、採用試験時の日本語能力にとらわれすぎず、期待する業務を担うことができるかを判断することが大切です。

難しい	N1	N2	N3	N4	N5	易しい
	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。	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。	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。	基本的な日本語を理解することができる。	基本的な日本語をある程度理解することができる。	

出典: 日本語能力試験公式ウェブサイト「N1～N5: 認定の目安」

外国人材雇用に役立つ情報

宮崎県外国人留学生等就職・採用支援事業 (令和5年2月現在)

- ◎留学生等の採用に関する個別相談
- ◎採用や定着に関するセミナー開催
- ◎留学生等とのマッチング



<https://www.pref.miyazaki.lg.jp/rodoseisaku/shigoto/rodo/ryugakusei2022.html>

宮崎県に住む外国人のための生活情報

(日本語、英語、中国語、ベトナム語)



<https://www.mif.or.jp/living-guidebook/>

みやざき外国人サポートセンター

<https://support.mif.or.jp/>



外国人の方が宮崎県で安心して生活できるようにするためのセンターです。
外国人に関わる日本人の方の相談にも対応します。
相談する人の秘密は守ります。

【場所】

宮崎市橋通東4-8-1カーリーノ宮崎地下1階

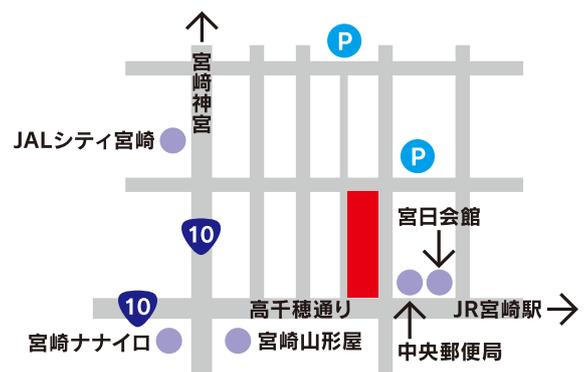
電話 0985-41-5901

FAX 0985-41-5902

メールsupport@mif.or.jp

火曜日から土曜日(祝日、12月29日～1月3日を除く)

10時～19時



宮崎県行政書士会

<https://mz-gyousei.org/>



外国人留学生の受入れを検討する企業に対し、
出入国在留管理庁への在留資格変更許可申請等のサポートを行います。

◎費用についてはご相談ください。

厚生労働省 外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援



例えば・・・こんなことでお悩みではありませんか？



- 外国人材を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいだろうか？
- 現在外国人材を雇用しているが、今のやり方で問題ないだろうか？
- 日本語の不慣れな外国人材へ、どのように職場教育したらよいだろうか？
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点はなんだろうか？

宮崎労働局 — 外国人材の雇入れについて相談できます (出入国在留管理庁、技能実習機構の所管する内容を除く)

外国人雇用管理アドバイザー(社会保険労務士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱)が、問題点を把握・分析し、的確で効果的な改善案を提示することによって、雇用管理改善のお手伝いをします。ご利用にあたっては事前の日程調整が必要となりますので、労働局にご相談ください。

※予算の都合上、ご希望に添えない時期があることをご了承ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/miyazaki-roudoukyoku/roudoukyoku/_120352/antei/_120649.html



● 外国人材受入れ助成金情報

人材確保等支援助成金(外国人労働者環境整備助成コース)

言語や雇用慣行の違いなど外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、経費の一部を支援します。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000616243.pdf>



支給額

生産性要件※を満たした場合、支給対象経費の2/3(上限額72万円)

※詳しくは厚生労働省HPをご覧ください。

対象となる経費

通訳費、翻訳機導入費、弁護士・社会保険労務士等への委託料、社内標識類の設置改修費等

(ただし、特定技能外国人に係る登録支援機関、及び技能実習外国人に係る監理団体が整備・提供する苦情相談体制の経費については対象となりません。)

なお、助成金のご利用には、事前に「就労環境整備計画」を作成して労働局に提出し、認定を受けた経費に限り対象となる等、いくつかの満たすべき要件があります。詳細やご不明な点は労働局にご確認ください。

外国人材雇用に役立つ情報

ひなたMBAオンライン講座 **受講料無料/要申込**

セミナー名

「外国人材もわたしたちも働きやすい宮崎をめざして」

(いつでも視聴型)

<https://www.hinatamba.jp/course/1595/>

◎下記アドレスからお申し込みください。

■オンライン講座お申込みフォーム

https://www.hinatamba.jp/application-online/?post_id=1595



「海外IT人材採用・定着ハンドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000617377.pdf>



JETRO 高度外国人材活用資料集 (2018年2月発行)

https://www.jetro.go.jp/ext_images/theme/hr/data/data.pdf



発行元 宮崎県商工観光労働部雇用労働政策課

電話 0985-26-7105 E-mail u-turn@pref.miyazaki.lg.jp

※本パンフレットの内容は令和5年2月現在のものです。