

小さくはじめて活用実績30年
採用から定着まで一貫サポート

外国人材活用ハンドブック

製造業を母体とする三共製作所グループでは、30年以上前から外国人材も活躍しています。私たちがユーザー視点で積み重ねてきたノウハウをご提供するのはもちろんですが、お客様や協力企業様からも大いなる経験知見を共有いただき実施遂行、検証しながら随時、最適解を求めているのが実情です。ぜひともに、はじめてみませんか。お気軽にご相談ください。

三共製作所グループ

製造業本体



(株)サンキョウ
ティー・キュー

(株)大正

きんきょう

T I M

B A S I C
日本語学院

人材サービス部門

はじめる前に、よくある心配ごと

日本語で会話できる？
文化・習慣の違いは？
長続きしないのでは？
法令や規則は守れる？
日本人よりコスト増？

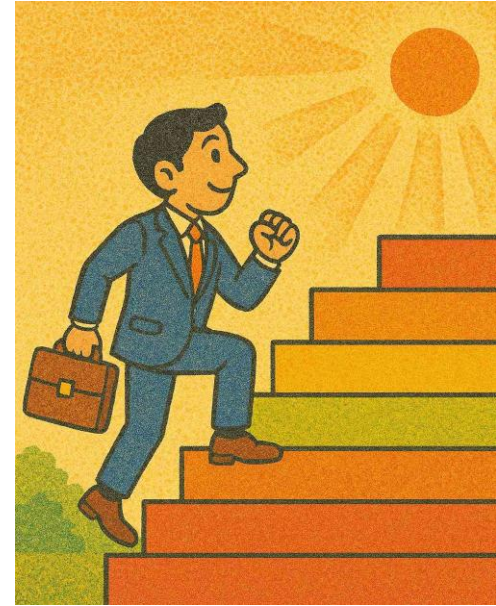


その心配、ごもっともです。私たちもそうでしたし今なお、不安が尽きることはありません。すでに外国人材を受け入れている企業すべてそうだと言っても過言ではないでしょう。厚生労働省がまとめる「外国人雇用状況」届出状況によると、外国人労働者は年々増えており、**2024年10月末時点で230万人を超えています**。リスクは当然ありますが、採用され、継続し、増える理由もまた、あります。

心配はありながらも、はじめようと踏み出される皆様へ、7つの活用ステップをご提案いたします。

初めての外国人材活用 7 ステップ

1. 求人目的や内容の明確化
2. 適切な在留資格の選択
3. 採用ルート・方法の選定
4. 受入れの準備
5. 採用活動の実施
6. 入社後のフォローアップと定着支援
7. キャリアパスの設計と長期的な人材育成



1. 求人目的や内容の明確化

「なぜ（外国）人材が必要なのか」という根本的な問いに向き合うこと、第一歩はこれに尽きます。単に欠員補充というだけでは、採用後のミスマッチや早期離職につながりかねません。

● 求人目的の明確化

経営（・人事）・現場間で共通認識を持ちましょう。

- ☐ 単純な人手不足解消なのか、専門スキル獲得なのか
- ☐ 短期的な需要増への対応か、長期的な戦力化を目指すのか
- ☐ グローバル視点による職場の活性化が目的なのか
- ☐ 海外展開を見据えた多言語人材の確保なのか
- ☐ 人材採用に代替できる方法はないのか
- ：

● 職務内容の具体化

次に、具体的な業務内容を明確にします。
在留資格の選定にも直結するステップです。

* 業務の洗い出しと分類

- ☐ 単純作業と専門スキルを要する業務の区分
- ☐ 日本語コミュニケーションが必須の業務の特定
- ☐ チームワークが必要な業務と個人作業の区分

* 必要なスキル・経験の特定

- ☐ 必須スキルと教育可能なスキルの区別
- ☐ 業界経験の要否
- ☐ 日本語レベルの具体的な要件（JLPT等の目安）

＊ 入社後の成長イメージの策定

- ☐ 評価基準の設定
- ☐ 半年後、1年後、3年後の期待値
- ☐ キャリアパスの明確化

● 文化的適応性の考慮

技能・技術面だけでなく、文化的適応性も重要な要素です。

- ☐ 自社の企業文化・価値観の言語化
- ☐ チームワークの重視度
- ☐ 就業規則の理解と遵守の重要性
- ☐ 時間厳守など日本的な労働習慣への適応

● 予算・コスト計画の策定

日本人の採用とは異なる追加コストが発生することもあります、総合的な算出、比較検討が望ましいです。

- ☐ 在留資格取得支援費用
- ☐ 入国・移動支援費用
- ☐ 住居手配・初期生活支援費用
- ☐ 通訳・翻訳費用
- ☐ 監理団体費用（技能実習の場合）
- ☐ 登録支援機関費用（特定技能の場合）
- ：

《ステップ1 完了時のチェックポイント》

- ☐ 求人目的が経営（・人事）・現場間で共有されている
- ☐ 具体的な職務内容と必要スキルがリスト化されている
- ☐ 文化・習慣適応への考慮がなされている
- ☐ 予算・コスト計画が策定されている

2. 適切な在留資格の選択

● 在留資格選択の基準

- ☐ 事業計画との整合性：半年・1年後・・・の人材配置を見据えた選択
- ☐ 法令遵守の持続性：更新要件・手続きの実務的負荷を考慮
- ☐ 人材育成の可能性：キャリアパス設計に対応できる資格の選択

就労可能な在留資格は主に次ページの通り。活動に関する資格として「技能実習」「特定技能」「技術・人文知識・国際業務」「留学」など、身分に関する資格として「永住者」「定住者」「日本人の配偶者等」などがあります。

外国人が日本で働く際の資格とは

きんきょう／TIM／大正／BASIC日本語学院

	技能実習 1・2号、3号	特定技能 1号	特定技能 2号	技術・人文知識・ 国際業務	留学	永住者、定住者、 日本人の配偶者等
在留期間	基本3年（1・2号） 最長5年（更新不可）	最長5年（更新制）	制限なし（更新制）	制限なし（更新制）	在学中の期間	制限なし （永住者以外は更新制）
対象業種・職種等、 就労について	91職種168作業 【定めあり】 【転職不可】 機械・金属関係、 食品製造関係、建 設関係、繊維・衣 服関係、農業関係、 漁業関係、介護、 ほか	介護、ビルクリー ニング、工業製品 製造業、建設、造 船・船用工業、自 動車整備、航空、 宿泊、自動車運送 業、鉄道、農業、 漁業、飲食料品製 造業、外食業、林 業、木材産業	ビルクリーニング、 工業製品製造業、 建設、造船・船用 工業、自動車整備、 航空、宿泊、自動 車運送業、鉄道、 農業、漁業、飲食 料品製造業、外食 業、林業、木材産 業	【学歴要件あり】 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	【アルバイト】 ※資格外活動許可 が必要。 ※週28時間まで。 学則で定められた 長期休業期間中は 1日8時間まで。	【制限なし】
日本語能力水準	概ね N5～N2	概ね N4～N2 （試験あり。実習2号 修了者は試験免除）	概ね N3～	概ね N5～ （通訳は概ねN2～）	入学要件 N5～	
家族帯同	不可	不可	可（要件あり）	可	不可（例外あり）	

● 資格選択のプロセス

- ☐ 事業計画の期間確認（3年／5年／無期限ほか）
- ☐ 必要スキルレベルの明確化（経験の有無）
- ☐ 予算枠の設定（管理費用・給与体系）
- ☐ 日本語能力要件の確認
- ☐ キャリアパス設計の照合
- ☐ 法令更新要件の実務的可能性検証
- ☐ 複数資格の組み合わせ検討

《ステップ2完了時のチェックポイント》

- ☐ 在留期間と事業計画が整合
- ☐ 必要書類の取得可能性を確認
- ☐ 更新時期の管理体制を構築
- ☐ 代替資格のリスクヘッジ策を策定
- ☐ 部門間連携フローを文書化

3. 採用ルート・方法の選定

ルートは大別すると自力でやるか、外部の力を借りるかの2つです。ステップ1で整理されていることと存じますが、あらためてその内訳詳細や実務担当、決定権の所在を確認します。

- * 自社直接採用：自社保有のメディアや人脈、
無料の機関（ハローワークや学校）を活用
- * 仲介機関利用：求人情報メディア、人材紹介・人材派遣会社、
技能実習・特定技能などの制度を活用
- * ハイブリッド：複数ルート併用

おそらく多くの企業がそうであるように私たちも、複数ルート併用のハイブリッド型です。実際に利用したルートの種類や数、自前で直接携わってきた部分は大きいほうかもしれません。

私たちが提供している採用ルート・方法の大分類は次の通りです。

☆ 人材紹介 ☆ 人材派遣 ☆ 業務請負

☆ 外国人技能実習生受入支援

☆ 特定技能外国人受入支援

☆ 留学生アルバイト・卒業生受入支援

選定の仕方はハイブリッドで千社万様です。お気軽にご相談ください。

《ステップ3完了時のチェックポイント》

- ☐ 採用ルートと在留資格の整合性
- ☐ 当初想定外費用を予算化
- ☐ 複数ルート併用時の責任分界点明確化
- ☐ 技術伝承プロセスの可視化
- ☐ 母国語対応マニュアルの整備状況
- ☐ 緊急時連絡網の構築

4. 受入れの準備

「外国人を受け入れられるような体制がウチには無いから」
聞き覚えあるあるフレーズですが、まずやってみましょう！というのが私たちの返答あるあるです。準備は周到にするに越したことはないですが、次のステップ〔5. 採用活動の実施〕と同時並行でやりましょう、とおすすめる場合が多いです。準備はステップ3までで、概ね整っているはずだからです。選定された採用ルート・方法などにより異なりますが、よくある準備項目例を次ページであげてみます。

* 法令規則

在留資格適合性、労働契約・条件書、就業規則、ハラスメント防止など

* 仕事環境

設備・備品、制服・装備、業務マニュアルなど

* 会社・部署営業カレンダー、連絡網整備

* 指導員、メンター等の配置

* 異文化対応

多言語表記、ハラール・ベジタリアンほか食堂での配慮、礼拝場所設置など

* 生活環境

宿泊施設、wifiなど通信環境、買い物など周辺案内

* 緊急時対応マニュアル

5. 採用活動の実施

ステップ1で明確化した求人目的や内容を、適した対象へ、適したタイミングで、わかりやすく、効果的に伝えましょう。

募集時／応募者へ／面接・選考時／選考後

求人目的や内容と最大限合致する適材とのマッチングをはかるためには、型通りの選考ではなかなか採用まで至りません。

事前事後連絡／段階的選考／適性検査（筆記、実技）

／個人・グループ面談／プレゼンテーション

／職場・実務体験／レポート・課題提出

採用ルート・方法や、採用に係る担当・責任者の状況などにより制約されることも多々ありますが、採用活動は、企業の未来をかたちづくる投資活動でもあり、一定の注力は欠かせません。

6. 入社後のフォローアップと定着支援

7. キャリアパスの設計と長期的な人材育成

「技能実習」や「特定技能」などは制度上、期間や職務範囲などの制約がありますが、それらにおいても期間更新や資格変更などにより、長期に渡って日本で就労・在留する選択もできるようになっています。そのような状況下、このステップ6・7は、日本人・外国人といった垣根なしに企業内共通で取り組めることが大半かもしれません。

◎ 人材の育成・定着向上のために

- * **入社当初の密着サポート**（3日・3週・3か月など）
- * **職務・生活・文化面それぞれ（または総じて）の指導員やメンター配置**
- * **（匿名可能な）苦情・意見・提案受付**
- * **昇給昇進に関する公正で明確な評価基準**（技能マップなど）
- * **キャリアパスポート**（入社半年・1・3年後など）**定期観測・更新**
- * **柔軟な働き方**
宗教行事や家族・母国・地域の祝祭日などへの配慮
- * **互いの言語・文化への理解を深める機会作り**
- * **全社・部署イベントの開催**

外国人材活用、ご検討中の方も、すでにはじめられている方も、
私たちにぜひ一度お声がけください。



株式会社大正 東大阪市鴻池町2-6-37 電話 06-6745-8381

<https://taishohr.com/>