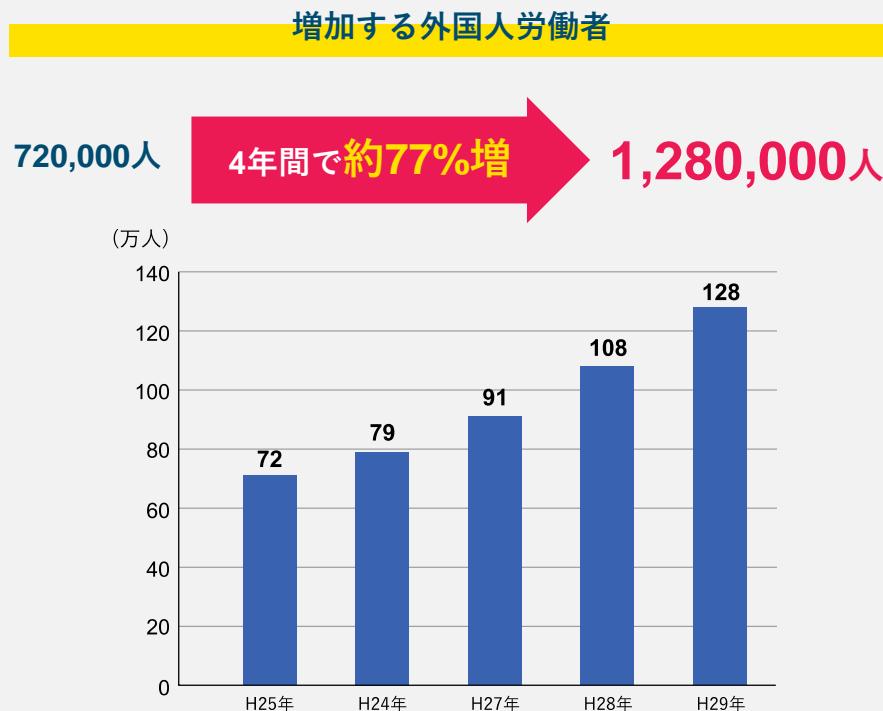




初めての外国人採用を検討する人事担当者様向け

外国人採用まるわかり スタートガイド

労働力人口の減少を背景に国内での外国人労働者は増加の一途を辿る



※厚生労働省：「令和元年10月外国人雇用状況」の届出状況のまとめ参照

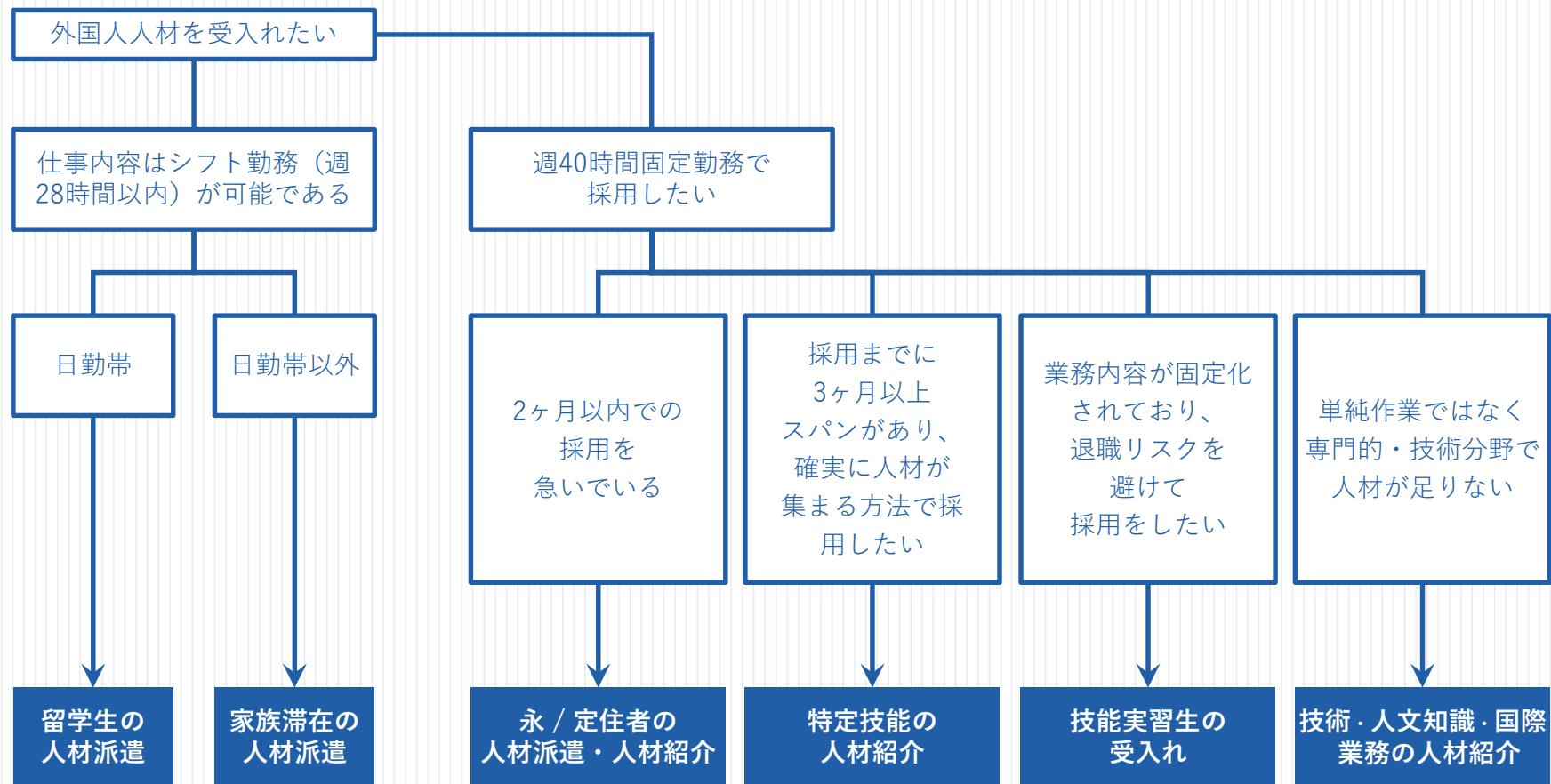
外国人材は増加する一方で、改善されない労働環境が問題に。

人材不足に悩む製造業は正しく活用する必要性がある。

Purpose Chart 目的別雇用対象チャート

海外人材 KAIGAIJINZAI TIMES

貴社の業務に最適な在留資格と採用手法をチェック



外国人採用のメリットとデメリット

海外人材 KAIGAIJINZAI TIMES TIMES

メリット	デメリット
人件費コストを抑えることができる	言語が違う
若手層の確保が可能	文化や習慣が違う
安定した人数の確保が可能	ライフラインなど受入準備が必要
一度に大人数の確保が可能	各手続用の書類準備が繁雑
職場環境の活性化につながる	仕事内容が限定される可能性がある
社員間コミュニケーション向上	在留資格によっては転職可
国際貢献と新たな市場開拓	現場配属まで時間がかかる

デメリット（課題）を解決する準備をしつつ、メリットを獲得しましょう。

在留資格の比較

在留資格によって活動制限などがあるため注意が必要

	技能実習	特定技能	技能・人文知識・国際業務	留学
雇用形態	直接雇用	直接雇用	直接雇用・人材派遣	アルバイト・人材派遣
在留期間	合計で最長5年	通算5年	期限の制限なし	学生の間
週の労働期間	40時間	40時間	40時間	28時間
入国時の試験など	なし	分野別：技能評価試験	国内外の大学または日本の短大または日本の専門学校を卒業	なし
監理団体・支援機関等の必要な有無	あり	あり	なし	なし
採用人数枠 (採用できる人数の上限)	あり	なし	なし	なし
転職	原則不可	可能	可能	可能

国籍/文化の特徴

国	在留人数	特長
ベトナム	約40万人	技能実習の人数が一番多い。 勤勉で親日な傾向が高い。
フィリピン	約30万人	英語が話せる方が多い。
インドネシア	約7万人	発音が日本語に近いため 日本語習得が早い。
タイ	約4万人	明るく前向きで、食文化も慣れやすい 傾向が高い。
ミャンマー	約3万人	親日家が多く、正直な国民性

国籍/文化によって、自社業務へのマッチング度合いも変わってきます。

定着できるよう宗教や文化への理解をしておきましょう。

在留資格や採用する業種によって、採用方法のポイントは違います。
ミスマッチが少なく、効率的に採用できる手法を検討しましょう。

在留資格	効果的な募集方法
技能実習	監理団体からの受入れ
特定技能	人材紹介/求人媒体
技術・人文知識・国際業務	人材紹介/求人媒体
留学	学校からの紹介/求人媒体
永住者・定住者	人材紹介

採用・入社までのステップでは手続きがあります。抜け漏れが発生すると就業が開始できない場合があります。下記ポイントをチェックしてください。

在留資格	採用時の手続き
技能実習	職種判断、各手続の書類の準備、住宅環境の確認、受入れ準備
特定技能	業種判断、協議会への加入、各手続の書類準備、住宅手配
技術・人文知識・国際業務	職種内容の適性チェック
留学	手続の書類準備
永住者・定住者	在留期限の確認

定着し、パフォーマンスを発揮してもらうには私生活のサポート体制が必須です。

下記チェックリストを確認し万全の準備を行いましょう。

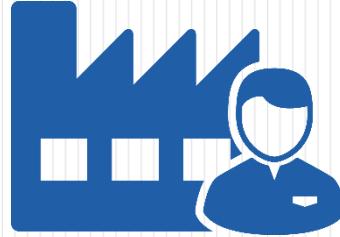
方法がわからない場合は専門家にご相談ください。

受入れ前	チェック	就業中	チェック
相談窓口の設置	<input type="checkbox"/>	相談窓口の設置	<input type="checkbox"/>
社内書類の翻訳	<input type="checkbox"/>	駆けつけ対応の担当選任	<input type="checkbox"/>
寮管理体制の構築	<input type="checkbox"/>	日本語教育の推進	<input type="checkbox"/>
生活圏情報の提供	<input type="checkbox"/>	公共施設マップの作成	<input type="checkbox"/>
地域イベント情報の提供	<input type="checkbox"/>	各種イベントへの参加	<input type="checkbox"/>

外国人労働者は、多くの不安を抱えながら就業しています。
よくある困りごとを把握し、サポートしていくようにいたしましょう。

良くある困りごと	対策
日本語教育の実施方法が分からず	オンラインで勉強できる教材等、資料請求
ゴミ出しの間違いで近隣住民からのクレーム	受入時の事前の説明の実施と定期的な寮のチェック
病院などの突発対応で時間が取られる	選任の担当を選抜、サポート会社に業務委託
外国人の受入ができる物件がなかなか見つからない	外国人の物件紹介に強い不動産と提携
在留資格の管理が大変	管理システムの導入

活用事例①



(技能実習企業様の例)

日本人での採用が困難

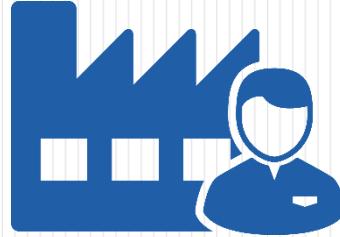
日本人での採用に苦戦、派遣社員で人員不足を補っていたが、
コスト・定着率に課題あり。



技能実習生活用を決め、3年合計で23名の採用に成功。

途中離脱者もなく、継続した活用を決定。
毎年計画的に採用がきて、生産計画が立てやすくなった。

活用事例②



(特定技能企業様の例)

技能実習活用中だが
採用人数が足りていない

実習生の上限人数を達しているが増産により人手不足が続く。

また日本人の採用もうまくいかない。

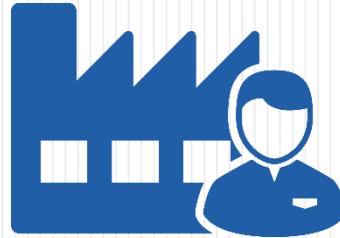


特定技能で15名採用

残業や休日出勤で補っていた生産量を適正な時間の中で生産が可能に。

しかも国内採用だったため、イニシャルコストも低く抑えられた

活用事例③



技術の専門職が
なかなか採用できない。

(高度人材活用企業様の例)

理系の大卒技術者を日本人で探していたが、
人材紹介料が高く、定着にも不安があった。



ベトナムの大学と提携。技術・人文知識・国際業務で3名の採用に成功。

会社全体の**活性化、生産性向上**に繋がった。

様々な専攻分野での採用が可能になり、採用幅が広がった



人材不足の解消を実現するため、
外国人雇用を正しく活用しましょう。

ご相談をいつでもお受けいたします。