

外国人材 受入れに 失敗しない ための ガイドブック

外国人材の受入れノウハウを集約

GUIDEBOOK



本書のねらい	02
--------	----

第1章 外国人材の受入れの視点等

1 外国人材の雇用状況	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
・登録支援機関について	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「やさしい日本語」とは？	32
3 外国人は日本語が話せるの？	33
4 「やさしい日本語」の使い方	34
5 まとめ	38

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。	39
------------------------------	----

本書のねらい

深刻な人手不足に対応するため、平成31(2019)年4月から新たな在留資格制度「特定技能」が創設されました。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、「特定技能」や「技能実習」のほか、様々な在留資格があることから、企業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。

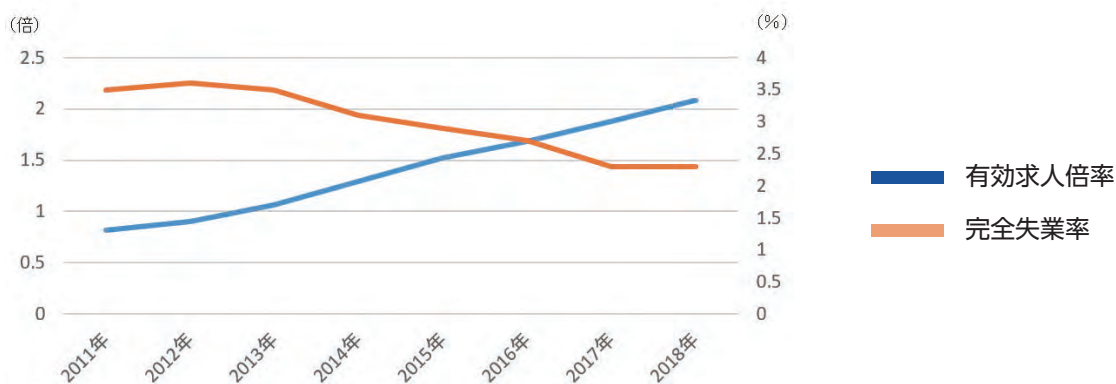
本書は、企業が外国人材の雇用に際し、受入れ前の準備から、受入手続、受入れ後、それぞれの段階でご活用いただき、ポイントをつかんでいただくことを目的としています。

1 第1章 外国人材の受入れの視点等

1 外国人材の雇用状況

人口減少や少子高齢化などを背景に人手不足が深刻化する中、企業においては、若年者だけでなくシニアや女性など、多様な人材の雇用が進んでいます。

○広島県の有効求人倍率と完全失業率



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

○広島県内の外国人雇用事業所数および外国人労働者数推移



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

こうした状況の中、外国人材の雇用も増えており、平成30(2018)年10月末現在、県内における外国人材を雇用している事業所数は4,387事業所で、外国人労働者数は31,851人となっています。

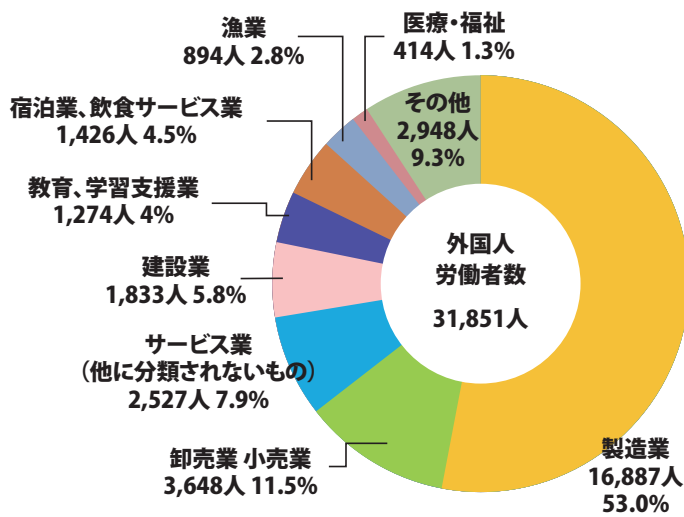
前年同期と比べ449事業所(前年同期比11.4%増)、3,493人(同12.3%増)の増加であり、平成19(2007)年の届出義務化以降では、それぞれ過去最高を更新しています。

事業所規模別にみると「30人未満の事業所」が6割を超えており、産業別では「製造業」が最多となっています。

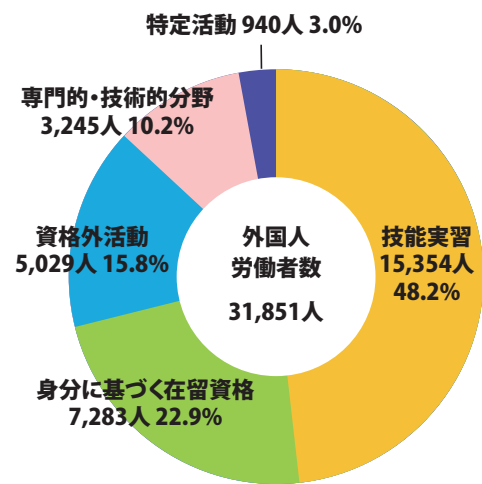
在留資格別にみると全国では「身分に基づく在留資格」が最多ですが、広島県の場合は「技能実習」が最多となっており、平成30(2018)年の「技能実習」受入人数は愛知県、大阪府に続いて全国第3位です。

国籍別では、近年は、ベトナムやフィリピンなど東南アジアからの受入れが増加しています。

○ 産業別 外国人労働者の割合

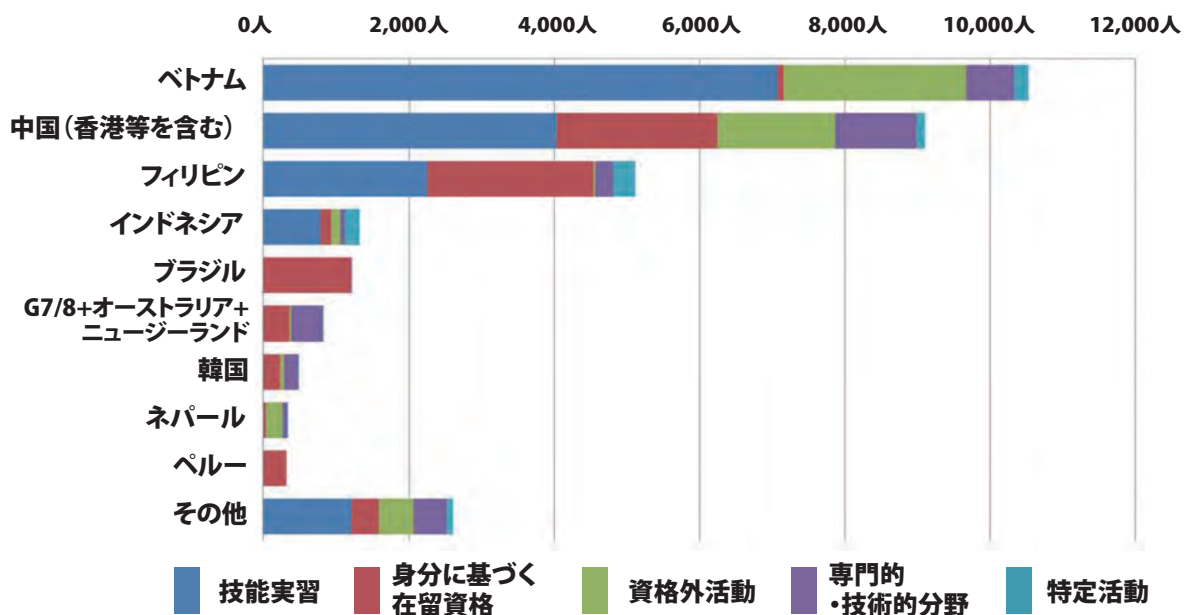


○ 在留資格別 外国人労働者の割合



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

○ 国籍別・在留資格別 外国人労働者の割合



(資料) 厚生労働省広島労働局資料から作成

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でしょう。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さん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が、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。

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。



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

外国人を適正に受け入れ、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

外国人を受け入れる場合、中国地方に所在地がある企業は出入国在留管理庁の広島出入国在留管理局^{注2}に、在留資格に関する上陸条件に適合する証明書の交付を申請し、認定証明書が交付されないと労働者として受入れできません。

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・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業（平成30（2018）年12月25日閣議決定）

注2 外国人の「在留資格認定証明書交付申請書」の提出先は、当該機関（受入れ企業）の所在地を管轄する地方出入国在留管理官署となっています。

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。

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)
 ・外国料理のシェフ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、我が国では従来、受入れを推進してきたいわゆる高度人材の外国人に限定せず、一定の専門性・技能を持ち、即戦力となる外国人材を受け入れることとして、新たな在留資格「特定技能」を平成31（2019）年4月に創設、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、広島県においては、「技能実習」の増加が著しく、外国人労働者全体の約48.2%（平成30(2018)年）を占めていることから、今後一定規模の受入れが継続することが予想されます。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。

○「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・船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・船用工業 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

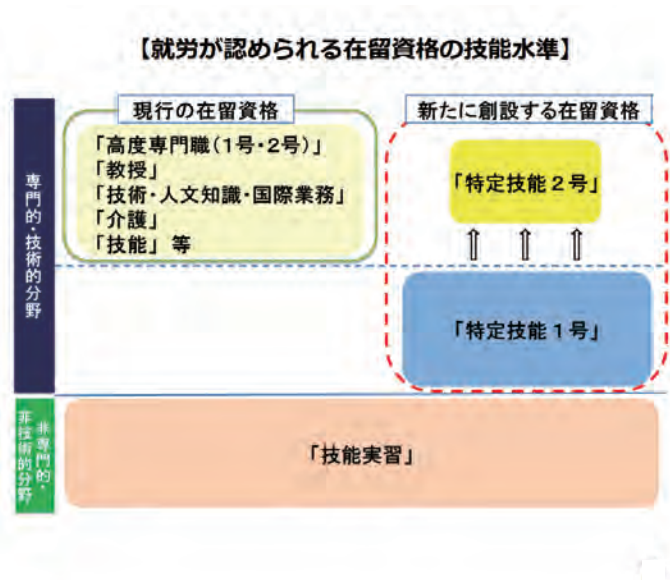
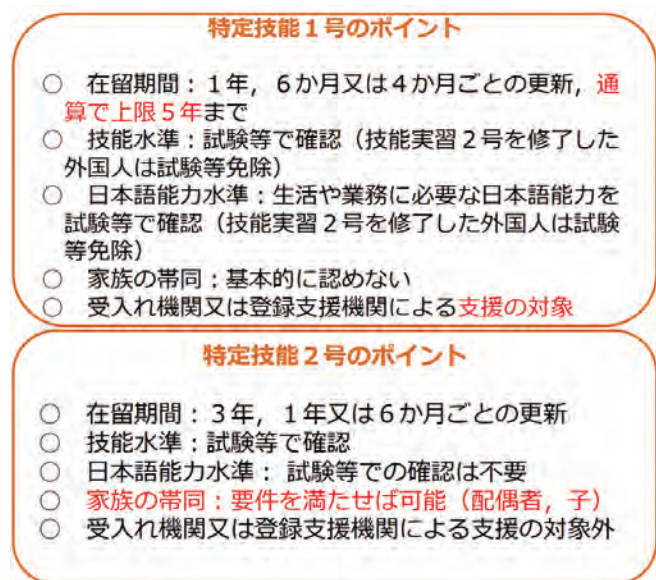
家族帯同：不可

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



（資料）出入国在留管理庁資料

○「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、監理団体の許可申請の受理、受入れ企業等（実習実施者）や監理団体に対する指導監督、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、「監理団体」が技能実習生を受け入れ、当該監理団体の実習監理を受ける企業等（実習実施者）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。監理団体は、技能実習法に基づき許可を得た非営利法人で、多くは事業協同組合です。監理団体が行う業務には、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。

○ 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。

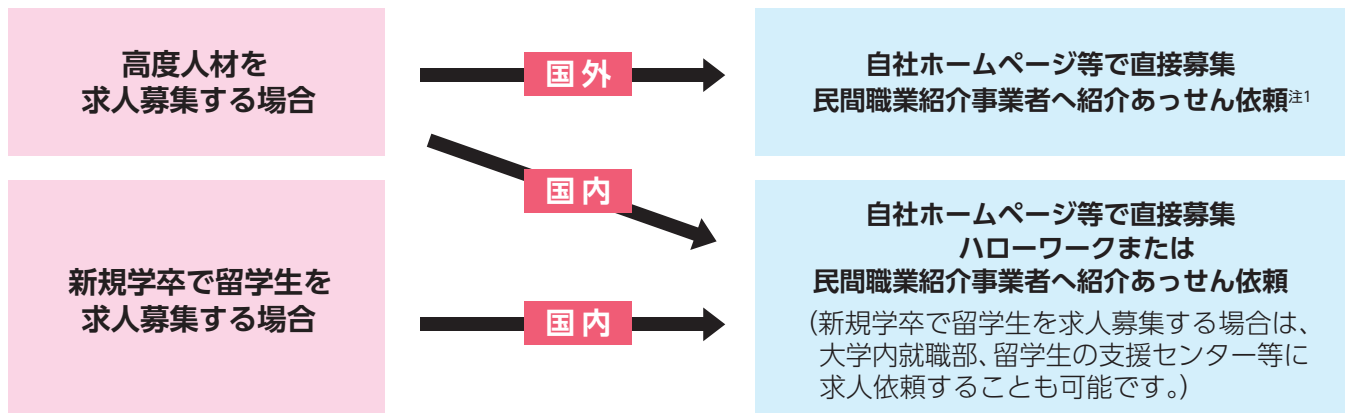
○ 留学生の資格外活動許可による就労

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。

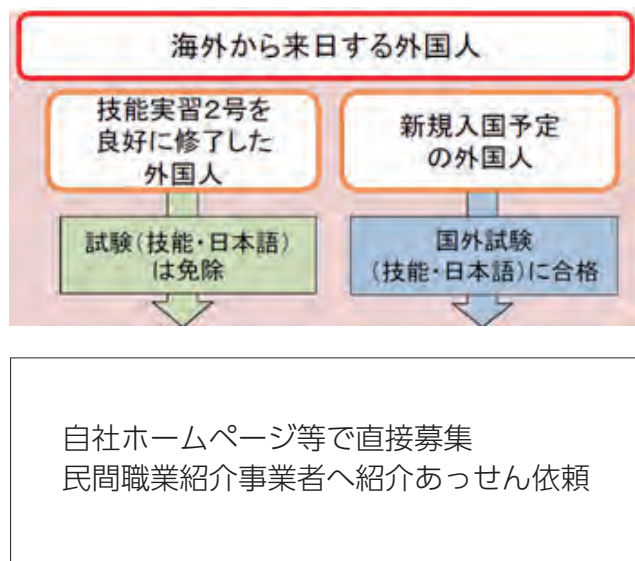
資格外活動：留学生には、1週28時間以内で相当と認められる場合に、就労が認められます。ただし、校則で決められた長期休業期間に限り、1日8時間以内まで拡大されます。労働基準法も適用されるため、週40時間の労働が上限です。

求人の方法

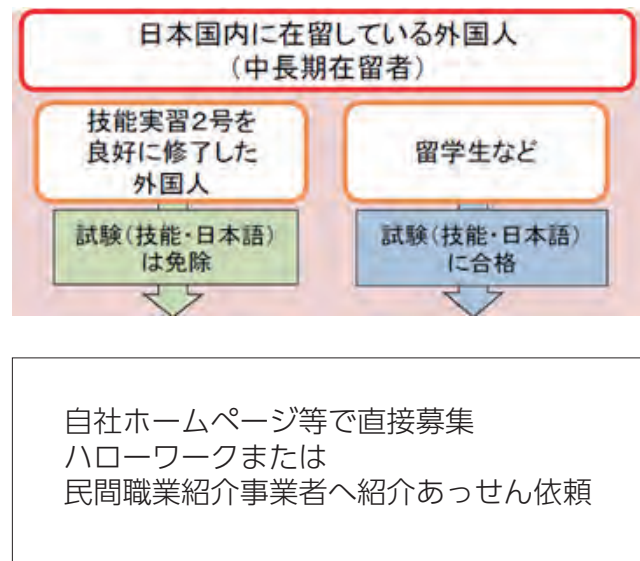
○ 高度人材（留学生の新規学卒者を含む）の求人活動



○ 「特定技能」 海外での求人活動



○ 「特定技能」 国内での求人活動



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

○ 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監理団体に紹介あっせん依頼

注1 民間職業紹介事業者は、人材サービス総合サイト（厚生労働省職業安定局）で検索することができます。
<http://www.jinzai-sougou.go.jp/Index.aspx>

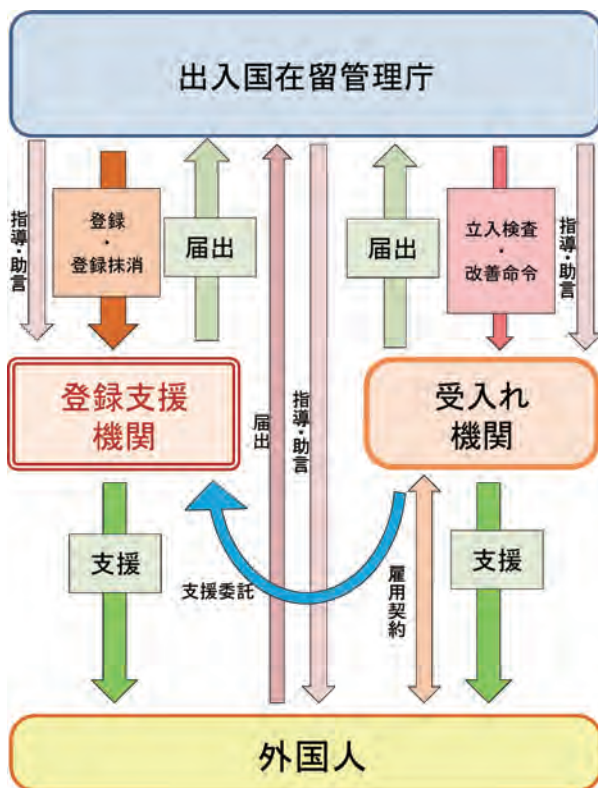
受入れの増加が見込まれる在留資格のまとめ

	高度人材	「特定技能」	「技能実習」
在留資格	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	特定技能1号・2号	技能実習1号・2号・3号
在留期間	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。	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。	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
職務が可能な分野	不問（単純労働は不可）	特定産業分野ごとに定めあり。	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）
家族の帯同	可能	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）	不可
企業支援機関等	—	登録支援機関（受入れ企業から委託する場合）	監理団体（企業単独型を除く）
外国人材とのマッチング	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	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	監理団体と送出機関を通じて採用（企業単独型を除く）
転籍・転職	転職可能	同一の業務区分内等において転職可能	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）
制度に係る問い合わせ先	広島出入国在留管理局 就労・永住審査部門 電話082-221-4412	広島出入国在留管理局 就労・永住審査部門 電話082-221-4412	外国人技能実習機構 コールセンター 電話03-3453-8000 外国人技能実習機構広島事務所 電話082-207-3123

3 特定技能について

制度の概要

- 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、登録支援機関に委託も可。
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		その他重要事項	
		技能試験	日本語試験	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	直接 ・厚生省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚生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	直接 ・厚生省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚生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	成形材産業	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 ・鍛造 ・ダイカスト ・機械加工 ・金属プレス加工・仕上げ ・工場板金 ・めっき ・アルミニウム ・陽極酸化処理 ・溶接	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 ・鍛造 ・ダイカスト ・機械加工 ・塗装 ・鉄工 ・工場板金 ・めっき ・電気機器組立て ・プリント配線板製造 ・プラスチック成形 ・金属プレス加工 ・溶接	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 ・金属プレス加工 ・工場板金 ・めっき ・仕上げ ・機械保全 ・電子機器組立て ・電気機器組立て ・工業包装 ・プリント配線板製造 ・プラスチック成形	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
国土交通省	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 ・左官 ・コンクリート圧送 ・トンネル推進工 ・建設機械施工 ・土工 ・屋根ふき ・電気通信 ・鉄筋施工 ・鉄筋継手 ・内装仕上げ ・塗装	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 ・国土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、国土省の認定を受けること ・国土省等により、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・船用工業	13,000人	造船・船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 ・塗装 ・鉄工 ・仕上げ ・機械加工 ・電気機器組立て	直接 ・国土省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土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	直接 ・国土省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土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)	直接 ・国土省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土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	直接 ・国土省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・国土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」の許可を受けた事業者であること ・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)	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 ・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・漁業機械の操作、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・収穫(種)・処理、安全衛生の確保等)	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 ・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ずること ・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
	飲食物品製造業	34,000人	飲食物品製造業技能測定試験(仮)	日本語能力判定テスト(仮)等 ・飲食物品製造業全般(飲食物品(酒類を除く)の製造・加工、安全衛生)	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)	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

外国人材の受入れの視点等

受入れ前の留意点

受入れ後の留意点

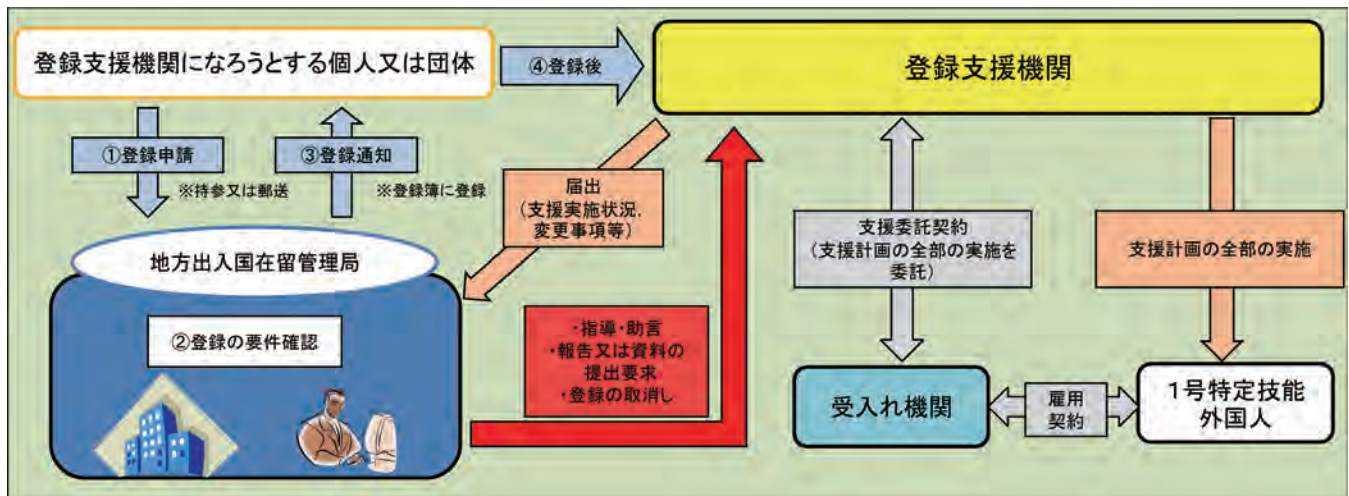
コミュニケーション

災害や病気の際の対応

登録支援機関について

- ## 登録支援機関について
- 1 登録を受けるための基準**
 - ① 機関自体が適切（例：5年以内に入出国・労働法令違反がない）
 - ② 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）
 - 2 登録支援機関の義務**
 - ① 外国人への支援を適切に実施
 - ② 出入国在留管理庁への各種届出

（注）①②を怠ると登録を取り消されることがある。



（資料）出入国在留管理庁資料

登録支援機関は令和元（2019）年10月10日現在2,634件登録されています。

登録支援機関は、支援できる言語や得意分野に違いがあります。受入れ企業は、受け入れる外国人材の母語で支援できるか、業種や職務に理解があるか、支援内容の特長を確認して支援を委託します。

登録支援機関の支援内容

<p>①事前ガイダンス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>②出入国する際の送迎</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>③住居確保・生活に必要な契約支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	
<p>④生活オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>⑤公的手続等への同行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>⑥日本語学習の機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等 	<p>⑦相談・苦情への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>⑧日本人との交流促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>⑨転職支援（人員整理等の場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>⑩定期的な面談・行政機関への通報</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

技能実習と特定技能の制度比較(概要)



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

	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)
送出国	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し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が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

(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・船用工業(6職種7作業) →⑨造船・船用工業、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

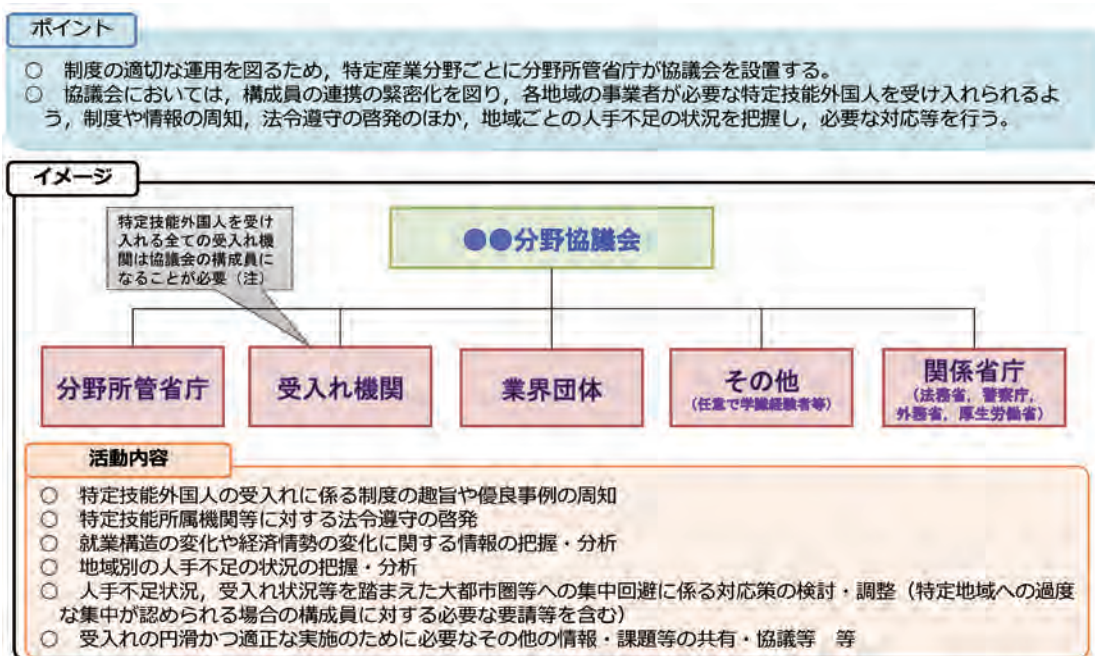
4. 出入国在留管理庁へ採用する外国人の「特定技能」在留資格申請をする。

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



(注) 建設分野においては、受入れ機関は建設業者団体が共同で設置する法人に所属することが求められ、当該法人が協議会構成員となる。

(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 | 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 |
| 2. 特定技能外国人の履歴書 | 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 |
| 3. 特定技能所属機関概要書 | 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 |
| 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) | 14. 日本語能力試験に係る合格証明書 |
| 5. 役員の住民票の写し(法人の場合) | 15. 特定技能外国人の健康診断書 |
| 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) | 16. 1号特定技能外国人支援計画書 |
| 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) | 17. 支援委託契約書(登録支援機関に委託する場合) |
| 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) | 18. 支援責任者の就任承諾書及び誓約書 |
| 9. 特定技能雇用契約書及び雇用条件の写し | 19. 支援責任者の履歴書 |
| 10. 特定技能雇用契約書に関する重要事項説明書 | 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。

○ 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

特定技能外国人材を受け入れる際のコスト

紹介料(民間の人材紹介事業者などにあっせん依頼する場合)、登録支援機関への支援費用、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。

技能実習を受け入れる際のコスト

監理団体(事業協同組合など)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、巡回監査、外国人技能実習機構への申請など。

○ 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。

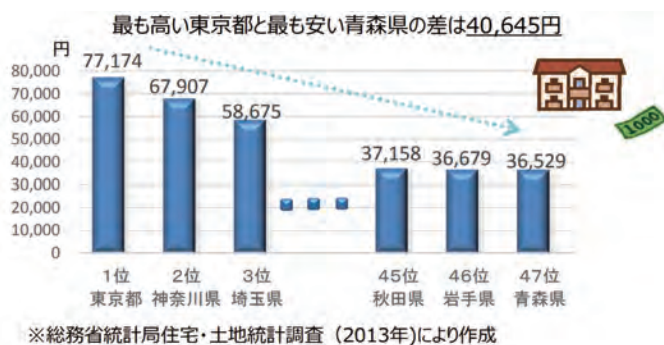
住宅確保にあたっては、社宅として提供する場合と、外国人が直接、借り受ける契約をする場合があります。管理費・共益費を含む家賃額を、入居する外国人の人数で割って負担します。敷金・礼金等については、外国人において負担するものであり、受入れ企業において負担することを求めるものではありませんが、本人の希望や近隣物件の家賃相場、報酬額などを踏まえ適切な住居を確保するために、負担割合を合意して本人が負担することは認められています。

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

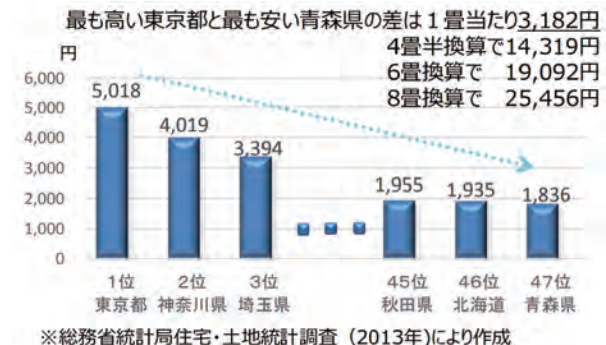
特定技能外国人は同一業務区分内において転職が可能なことから、就労が都市部へ集中するのではないかと懸念されています。受入れ時、住居の確保や生活に必要な契約を支援する際に家賃など、日本で生活するための経済的側面と県内の暮らしやすさ、就労するメリットについて説明しておくことが、後々の転職抑制に効果が期待できます。

一か月当たり家賃



広島県の1か月当たり家賃 47,333円・11位
全国平均 54,052円

一畳当たり家賃



広島県の1畳当たり家賃 2,561円・12位
全国平均 3,051円

(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

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_tk3_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_fr7_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可能性があります。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。

広島労働局又は最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

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。

雇用保険の被保険者となる外国人の場合（雇入れ時）	
●届出事項	①氏名 ②在留資格* ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れに係る事業所の名称及び所在地など、取得届に記載が必要な事項 ※在留資格「特定技能」の場合は分野、「特定活動」の場合は活動類型を含む（以下同じ）
●届出方法	「17」～「22」欄に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することによって、外国人雇用状況の雇入れの届出を行ったこととなります。 ただし、以下の場合は記入不要です。 ・外国人雇用状況届出の対象外となっている方（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の方） ・「電子届出」(P.7)や「様式第3号」によって届出済みの方
●届出先	雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届出してください。 （雇用保険被保険者資格取得届を届出するハローワークと同様です）
●届出期限	雇用保険被保険者資格取得届の提出期限と同様です。

雇用保険の被保険者とならない外国人の場合（雇入れ時・離職時）	
●届出事項	①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域 ⑦資格外活動許可の有無 ⑧雇入れ又は離職年月日 ⑨雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地等 ※7については雇入れ時のみの届出事項です。
●届出方法	外国人雇用状況届出書（様式第3号）に、上記①～⑨の届出事項を記載して届けてください。届出様式はハローワークの窓口で配布しているほか、厚生労働省ホームページからダウンロードすることもできます。 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/07.html
●届出先	当該外国人が勤務する事業所施設（店舗、工場など）の住所を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に届けてください。
●届出期限	雇入れ、離職の場合ともに翌月の末日まで。

<「雇用保険被保険者資格取得届」の様式（様式第2号）>

◆届出内容に変更があった場合は、外国人雇用状況届出届当窓口にご連絡ください。
例：事業所の名称、住所、雇入れ/在留資格の変更/資格取得届の転送等

「17.被保険者氏名（ローマ字）」欄は、届出される外国人の方の氏名を、在留カードどおりに記入してください。

「備考」欄は、すでに電子届出により届出済みの場合、「雇用状況届出書（様式第3号）」によって届出済みの場合、又は雇用保険実施申請中の場合に記入してください。
・電子届出によって届出済
・様式第3号によって届出済
・在留資格変更申請中

「19.在留資格」欄は、在留カードの「在留資格」又は旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたおりの内容を記入してください。
在留資格が「特定技能」又は「特定活動」の場合には、以下のいずれかを記入してください。

- 特定活動1号（介護）
- 特定活動1号（技能）
- 特定活動1号（国際ビジネス）
- 特定活動1号（国際物流）
- 特定活動1号（国際観光）
- 特定活動1号（国際郵便）
- 特定活動1号（国際海運）
- 特定活動1号（国際航空）
- 特定活動1号（国際船舶）
- 特定活動1号（国際建設）
- 特定活動1号（国際農業）
- 特定活動1号（国際漁業）
- 特定活動1号（国際林業）
- 特定活動1号（国際鉱業）
- 特定活動1号（国際製造業）
- 特定活動1号（国際サービス業）
- 特定活動1号（国際情報業）
- 特定活動1号（国際文化芸術）
- 特定活動1号（国際スポーツ）
- 特定活動1号（国際学術研究）
- 特定活動1号（国際ボランティア）
- 特定活動1号（国際その他）
- 特定活動2号（国際建設）
- 特定活動2号（国際製造業）
- 特定活動2号（国際サービス業）
- 特定活動2号（国際情報業）
- 特定活動2号（国際文化芸術）
- 特定活動2号（国際スポーツ）
- 特定活動2号（国際学術研究）
- 特定活動2号（国際ボランティア）
- 特定活動2号（国際その他）

●外国人雇用状況届出書の見本

届出事項を記入

必要事項を記入

「②④の者の在留資格」欄は、在留カードの「在留資格」又は旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されたおりの内容を記入してください。
また、在留資格が「特定技能」の場合には分野、「特定活動」の場合は活動類型も記入してください。

(資料) 厚生労働省資料



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、受け入れた外国人材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

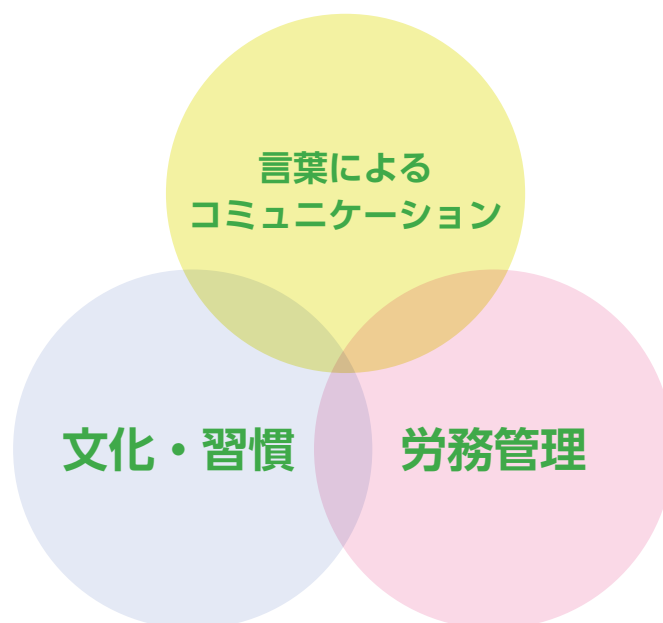
適正な募集・採用の後には、日本人、外国人によらず適正な労働条件の確保、適切な人事管理等に努める必要がありますが、外国人材に対しては、例えば安全衛生教育など母国語（以下、母語という）や、当該外国人材が理解できる方法により明示するなどの留意点があります。

○ 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、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、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

県内の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 (平成29(2017)年 広島県内在留者人数)	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 (14,179人)	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 (9,175人)	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 (7,642人)	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 (7,243人)	国語はフィリピン語、公用語はフィリピン語及び英語。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 (2,281人)	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 (1,600人)	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、広島県国際化関係資料から作成

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}

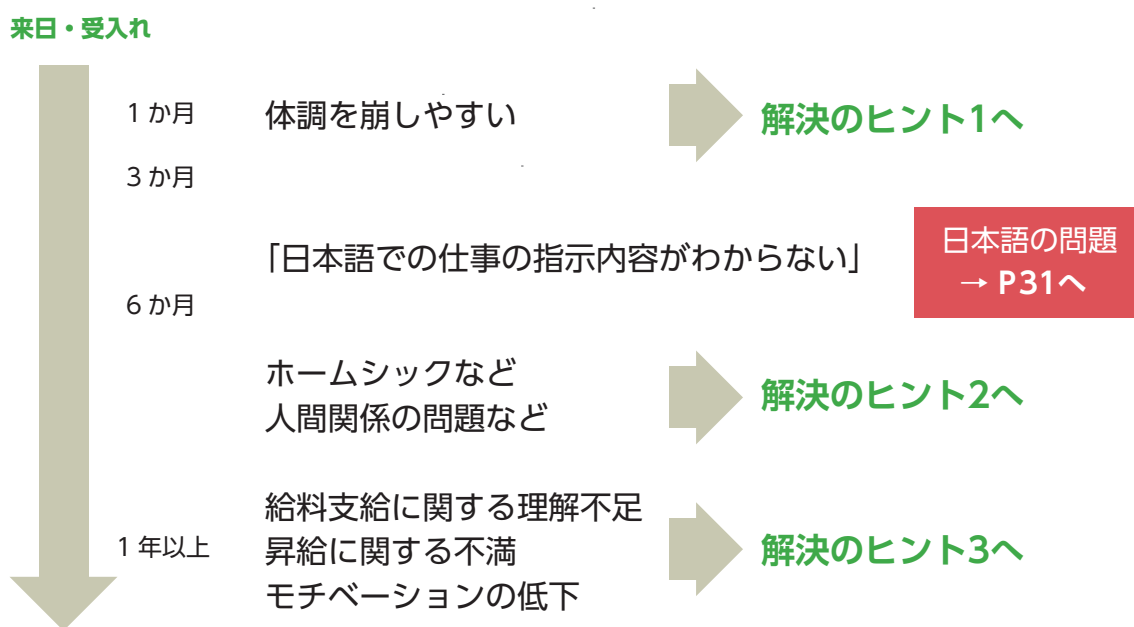
日本		海外
年功序列	年齢	実力優先
遅い	昇給昇格	早い
長い	労働時間	短い
長期雇用	勤続	こだわらない
限定的	転職	活発
会社主導	異動	本人が意思表示
あいまい	評価	能力／成果にシビア

(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 ～受入れ企業の取り組み事例～

受入れ後の課題とその解決に向けた取り組みについて検討するため、ある製造業の企業で働く、在留資格「技術」の従業員の方について、就労開始後からの約1年間で実際に生じた問題を紹介し、企業側の所感及び取り組みを紹介します。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るのが難しく、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の活用も有効です。外国人材の母語で症状を書き込めるようになっていきますので、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

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/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、家族に会いたくなかったそうです。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、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、レクリエーションに参加して気分転換に役立ったようです。」

外国籍県民を対象とする日本語教室等の情報は、ひろしま国際センターのホームページで紹介されています。

- ひろしま国際センター 外国籍県民を対象とする日本語教室等
<http://hiroshima-ic.or.jp/wp-content/uploads/2018/06/japanese.pdf>

さらに、広島県内市町のホームページでも紹介されています。

- 広島市 日本語教室リスト
<http://www.city.hiroshima.lg.jp/www/contents/1232943183909/index.html>
- 福山市 ふくやま国際交流協会 日本語学習支援
<http://www.city.fukuyama.hiroshima.jp/site/fage/718.html>
- 東広島市 日本語教室
<http://www.city.higashihiroshima.lg.jp/soshiki/seisakukikaku/1/2/1/8/8329.html>
- 呉市 日本語教室
<https://www.city.kure.lg.jp/soshiki/31/shisei100219-0100.html>
- 尾道市 おのみち日本語教室
<https://www.city.onomichi.hiroshima.jp/soshiki/11/3581.html>
- 廿日市市国際交流協会 日本語教室
<https://www.city.hatsukaichi.hiroshima.jp/site/hia/13814.html>
- 三次市 外国人のためのみよし日本語教室
https://www.city.miyoshi.hiroshima.jp/chiiki_m/hito_m/jinkenkeihatu/miyoshinihonngokyoushitsu.html

○ 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り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り組み

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り組み）

「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、受入れ時に会社側から説明を行い、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るので、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。」

○ 給与制度変更の取り組み

日本語能力試験合格に対し資格手当を支給（製造業の受入れ企業での所感と取り組み）

「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から合格の場合は資格手当を付けることとしました。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、N2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、資格手当を支給したことが、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ふ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。
- 終業時刻を過ぎてても、命令により時間外に業務に従事する場合があります、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。



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、どうすればよいのでしょうか。

外国人だからといって、英語ができるとは限りませんし、私達が彼 / 彼女らの言葉を学ぶのも時間がかかります。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「やさしい日本語」をご紹介します。

○ コミュニケーションに母語を用いる場合と、「やさしい日本語」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	「やさしい日本語」によるコミュニケーション
必要と思われる環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 受入れ側の「やさしい日本語」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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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「やさしい日本語」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事が期待できる。 ● 外国人の満足度向上、活躍、定着促進につながる事が期待できる。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、日本語ができなれないと思われ、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● トラブルの度合い（深刻度）によって、「やさしい日本語」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「やさしい日本語」とは？

「やさしい日本語」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「やさしい日本語」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。「やさしい日本語」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。

「やさしい日本語」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り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「やさしい日本語」の「やさしさ」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。)

「やさしい日本語」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、「やさしい日本語」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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 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。
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる。 ● 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。 ● 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 「やさしい日本語」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ため、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。



し こと 仕事を あぶ してい こわ いて、「危いないです」「怖おいもいです」と思おもいました。
かな い そのとき、必かなず ○○さんに、言いって ください。
お こ ま また 同おじことが あったら、困こります。
お も ん だ い じ こ もっと 大おきい 問も題だや 事じ故こになるかもしれません。
か ん が どうしたら いいですか。 それを みんなで、
か ん が 考かんえたいです。
な に だから、何なが あったか、 話はして 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/>
 「やさしい日本語」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文節程度が目安とされています。

例2 社内の手続きで



所得税の控除を受けるためには、扶養証明が必要じゃけ、扶養している家族について年末までに税理士に提出しなさいね。ほいで家族に送金した控えを銀行でもらって保管しといて。定期的な送金が証明されんと控除されんけーね。



いま にほん かぞく
今、日本に 家族が いません。あなたの くに います。その家族は、
あなただが おかね おく せい かつ むづか
あなたが お金を 送らないと、生活することが 難しいです。

そのとき、あなたの ぜい きん けん し はら かね
そのとき、あなたの 税金<県や市に払うお金>が
やす
安くなるかもしれません。

でも、その人 は、ほん どう かぞく
でも、その人は、本当に あなたの 家族ですか？ そのことが
わ かみ がつ にち わた
分かる 紙を、12月○日までに、○○さんに 渡してください。

ほん どう かね おく
そして、本当に お金を 送りましたか？

わ かみ ひつ よう
そのことが 分かる 紙も 必要です。

かね おく あと かみ す かね
お金を 送った後 もらう紙を、捨てないで ください。お金を
おく わ ぜい きん やす
送っていることが 分かりません。そのとき 税金は 安くなりません。

き つ
気を付けて ください。



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。

○例2のポイントは

方言の使用は避ける。

例 … 提出しんさい。→ **出して**ください。

繰り返し使われる重要な言葉は、そのまま使い、その言葉の後ろの〈 〉の中に、「やさしい日本語」の説明を加える。

例 … 税金 → **税金**〈**県や 市に 払う お金**〉

時間や年月日を、外国人にも伝わりやすくする。

例 … 2019/12/31 → 2019年 12月 31日

21時30分 → 午後 9時30分

令和元年 → 2019年

連体修飾をできるだけ避け、文の構造を簡単にする。

例 … 家族に送金した際の **控え** を銀行でもらう。



連体修飾
あり

本当に お金を 送りましたか? そのことが 分かる **紙も** 必要です。
捨てないでください。

連体修飾
なし

本当に お金を 送りましたか? お金を 送るとき、銀行が 紙を くれます。
その紙が 必要です。

この他にも

- カタカナ外来語はなるべく使わないでください。
- ローマ字は使わないでください。
- 使用する漢字や、漢字の使用量に注意してください。すべての漢字のルビ（ふりがな）を振ってください。
- 動詞を名詞化したものはわかりにくいので、できるだけ動詞文にしてください。
- あいまいな表現は避けてください。
- 二重否定の表現は避けてください。

…といった点が指摘されています。

「やさしい日本語」の作り方については、『増補版「やさしい日本語」作成のためのガイドライン』に詳しく記載されているのでご覧ください。

<http://human.cc.hirosaki-u.ac.jp/kokugo/ej-gaidorain.pdf>

(これらの弘前大学のサイトは令和2(2020)年1月17日での閉鎖が予定されています。ご注意ください。)

○「やさしい日本語」ではありませんが…

例3 安全指導で

外国人材の受入れの視点等

受入れ前の留意点

受入れ後の留意点



工場内はヘルメットを必ず着用してください。工具の使い方に注意し、十分な安全対策を取る必要があります。また高所作業のときは墜落防止のため安全帯の着用も必須です。



これは、ヘルメットです。工場の 中 に いるとき、必ず かぶって ください。道具は、正しく 使っ て ください。正しく 使わないと、危ないです。気を付けて ください。



これは、安全帯です。高いところで 仕事をします。そのときは、必ず 付けて ください。



言葉で説明するのが難しいときは、イラストや写真、実物を有効に活用するという方法もあります。その他、Q&A を使うことによって、必要な情報だけを伝えるようにすると良いかもしれません。

コミュニケーション



わからないもの、ありますか？



これが わかりません。



これは、安全帯です。高いところで 仕事をします。そのときは、必ず 付けて ください。

わかりました！
ありがとうございます。



災害や病気の際の対応

5 まとめ

「やさしい日本語」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、「やさしい日本語」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。

多言語対応と、「やさしい日本語」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。



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

広島県防災 Web 広島県の防災，災害時の情報ポータルサイト広島県防災ネット

<http://www.bousai.pref.hiroshima.jp/?p=top>

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.safetyTips.android>
<https://itunes.apple.com/jp/app/safety-tips/id858357174?mt=8>

※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



○ 病気

救急 NET HIROSHIMA

「医療機関の特長から探す」、「対応可能な外国語から探す」のページから中国語、インドネシア語など（10言語）で対応可能な診療機関を検索することが可能です。

<http://www.qq.pref.hiroshima.jp/qq34/qqport/kenmintop/hospital/fk9020.php>

厚生労働省 外国人向け多言語説明資料（再掲）

診療申込書、入院申込書などの様式について日本語版、英語版、中国語版、ポルトガル語版、スペイン語版が掲載されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/kokusai/setsumeiml.html

○ 参考資料

- P2 厚生労働省広島労働局ホームページ 雇用関係統計 管内の雇用情勢（令和元年8月分）
広島県庁ホームページ 統計情報 労働力調査
- P3 厚生労働省広島労働局ホームページ 「外国人雇用状況」の届出状況（平成30年10月末現在）
- P8 出入国在留管理庁ホームページ 「在留カード」及び「特別永住者証明書」の見方
- P9 出入国在留管理庁ホームページ 在留カード等番号失効情報照会
出入国在留管理庁ホームページ 外国人を雇用する事業主の皆様へ 不法就労防止にご協力ください
- P12 厚生労働省職業安定局 人材サービス総合サイト
出入国在留管理庁ホームページ 特定技能外国人受入れに関する運用要領
- P14 出入国在留管理庁ホームページ 新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組制度概要
- P17 外国人技能実習機構ホームページ 技能実習制度 移行対象職種情報・作業一覧 令和元年5月28日時点
- P19 法務省ホームページ 特定技能運用要領・各種様式等
- P20 法務省ホームページ 特定技能運用要領・各種様式等 運用要領別冊
総務省統計局ホームページ 日本の住宅・土地－平成25年住宅・土地統計調査の解説－結果の解説
国土交通省ホームページ 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）
国土交通省ホームページ 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
- P21 厚生労働省ホームページ 労働基準法関係
- P22 厚生労働省ホームページ「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！
- P24 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）
厚生労働省ホームページ 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 抜粋
- P25 法務省ホームページ 平成30年末現在における在留外国人数について
- P26 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
厚生労働省 外国人の活用好事例集 平成29年3月
- P27 厚生労働省ホームページ 外国人向け多言語説明資料
- P32 弘前大学人文学部 社会言語学研究室
「やさしい日本語」について 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ポータルサイト
日本語能力試験ホームページ 新しい日本語能力試験ガイドブック 概要版
- P33 日本語能力試験 JLPT ホームページ 日本語能力試験とはN1～N5：認定の目安
- P34 「日本語読解システムリーディングチュウ太」、「やんしす」
- P35 「やさしい日本語」のための分かち書きルール
- P36 〈増補版〉「やさしい日本語」作成のためのガイドライン
- P39 広島県防災 Web 広島県の防災、災害時の情報ポータルサイト広島県防災ネット
気象庁ホームページ（災害情報／多言語対応）
災害時情報提供アプリ「Safety tips」
多言語ラジオアプリ「NHK WORLD RADIO」
- P40 救急 NET HIROSHIMA
厚生労働省 外国人向け多言語説明資料
- P6,P7,P10 出入国在留管理庁ホームページ 新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組
- P12,P14,P15
- P16,P17,P18,P20
- P21,P22,P24 厚生労働省ホームページ 外国人雇用はルールを守って適正に

ホームページはすべて令和元(2019)年10月16日閲覧

○ 文献

- 杉田昌平『改正入管法対応 外国人材受入れガイドブック』ぎょうせい、2019年
- 林隆春『超人材難時代を生き残るダイバーシティ戦略「外国人労働者」活用術』幻冬舎、2019年
- 布施直春『改正入管法で大きく変わる 外国人労働者の雇用と労務管理』中央経済社、2019年
- 本間邦弘、坂田早苗、大原慶子、渡匡、西川豪康、福島継志『外国人雇用の実務必携 Q&A 第2版』民事法研究会、2019年
- 西村裕一、森内公彦、高田恵美『外国人雇用の労務管理と社会保険』中央経済社、2019年
- 山脇康嗣『技能実習法の実務』日本加除出版、2017年
- 庵功雄『やさしい日本語 - 多文化共生社会へ』岩波新書、2016年
- 貴戸理恵『「コミュニケーション能力がない」と悩むまえに——生きづらさを考える』岩波ブックレット、2011年

 **広島県 商工労働局 雇用労働政策課**

〒730-8511 広島県広島市中区基町 10-52 (東館 3 階)

Tel : 082-513-3410 Fax : 082-222-5521

● 発行日 : 令和元年 10 月