

令和3年12月14日(火)

外国人雇用HYOGOサポートデスク主催
初めてでもわかる 外国人材の採用及び雇用管理セミナー

外国人材の採用について



- 1 外国人労働者・留学生の現状（統計）について
- 2 在留資格について
- 3 外国人の採用から定着まで
- 4 大阪外国人雇用サービスセンターについて

1

外国人労働者・留学生の現状（統計）について



大阪外国人雇用サービスセンターの状況（令和2年度）

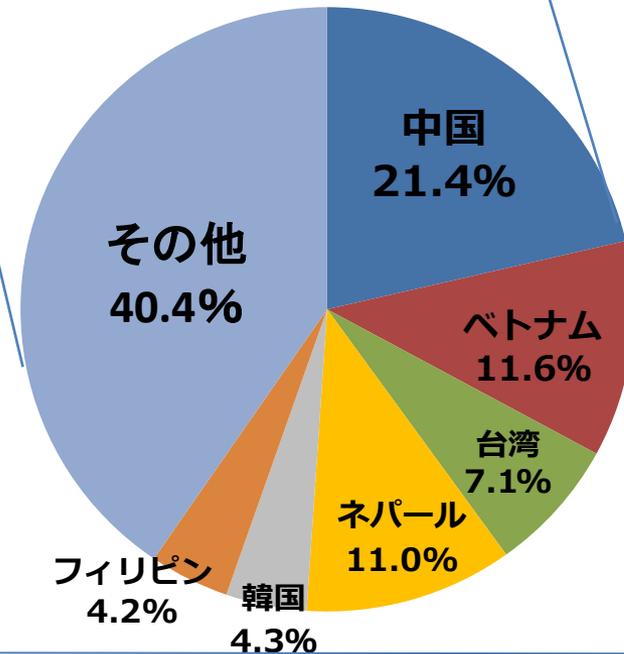
一般外国人の利用状況

- 新規登録者 5,780人
- 職業紹介件数 11,444件
- 就職件数 662人

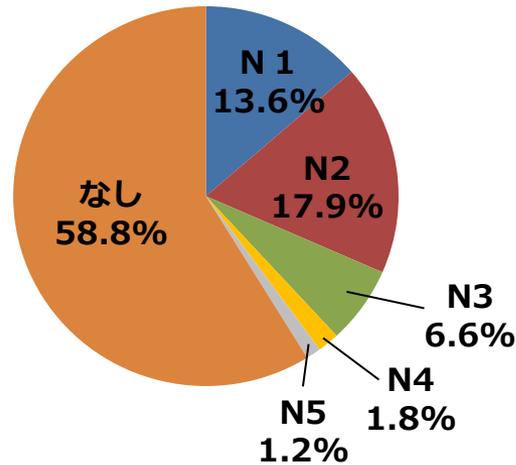
一般外国人と留学生の割合



一般外国人の国籍・地域別割合



一般外国人の日本語能力割合



大阪外国人雇用サービスセンターの状況（令和2年度）

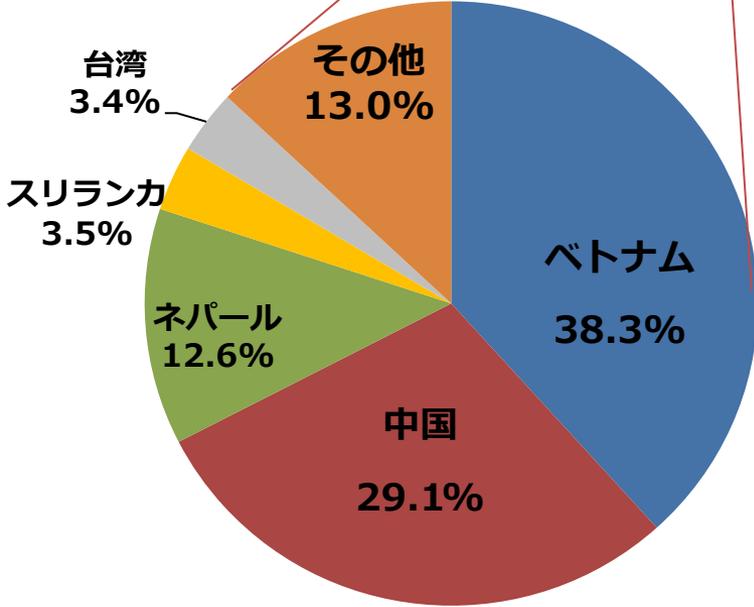
留学生の利用状況

- 新規登録者 1,792人
- 職業紹介件数 2,969件
- 就職件数 172人

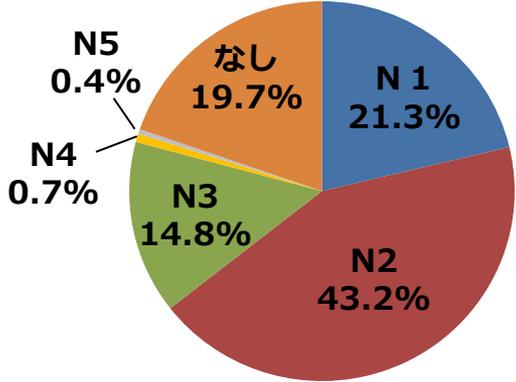
一般外国人と留学生の割合



留学生の国籍・地域別割合



留学生の日本語能力割合



全国の在留外国人と外国人労働者の割合

全国

外国人労働者（令和2年10月末）

1,724,328人

（前年比+4.0%）

在留外国人（令和2年末）

2,582,686人

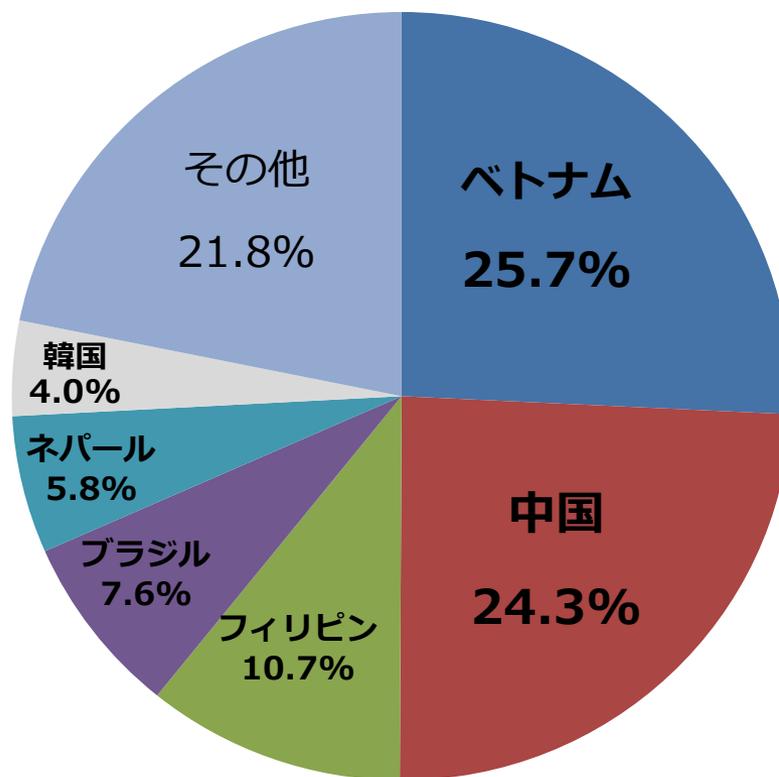
（前年比▲1.4%）

= 66.8%

外国人労働者（令和2年10月末）

全体	1,724,328人	割合
ベトナム	443,998人	25.7%
中国	419,431人	24.3%
フィリピン	184,750人	10.7%
ブラジル	131,112人	7.6%
ネパール	99,628人	5.8%

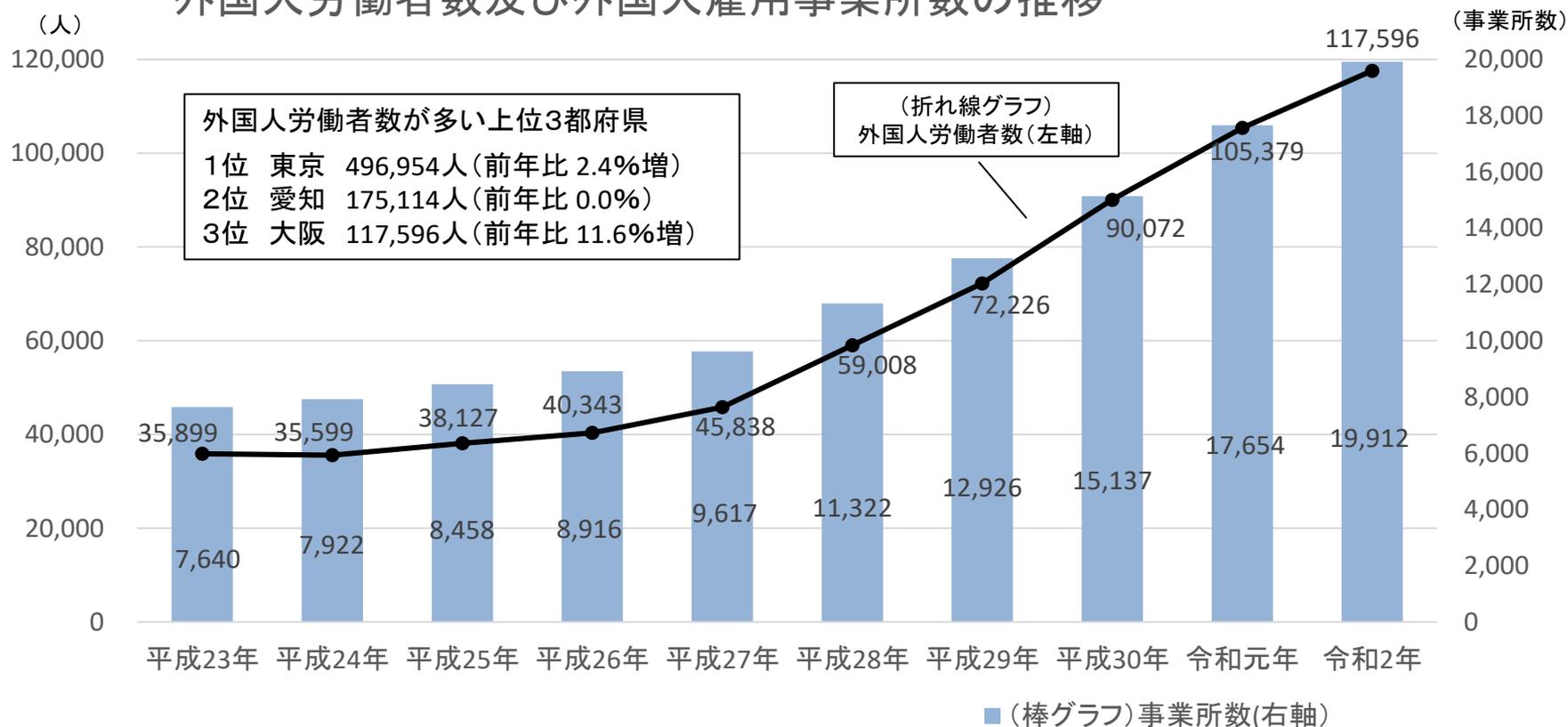
外国人労働者の国籍別割合



大阪府の外国人労働者の状況

大阪府

外国人労働者数及び外国人雇用事業所数の推移

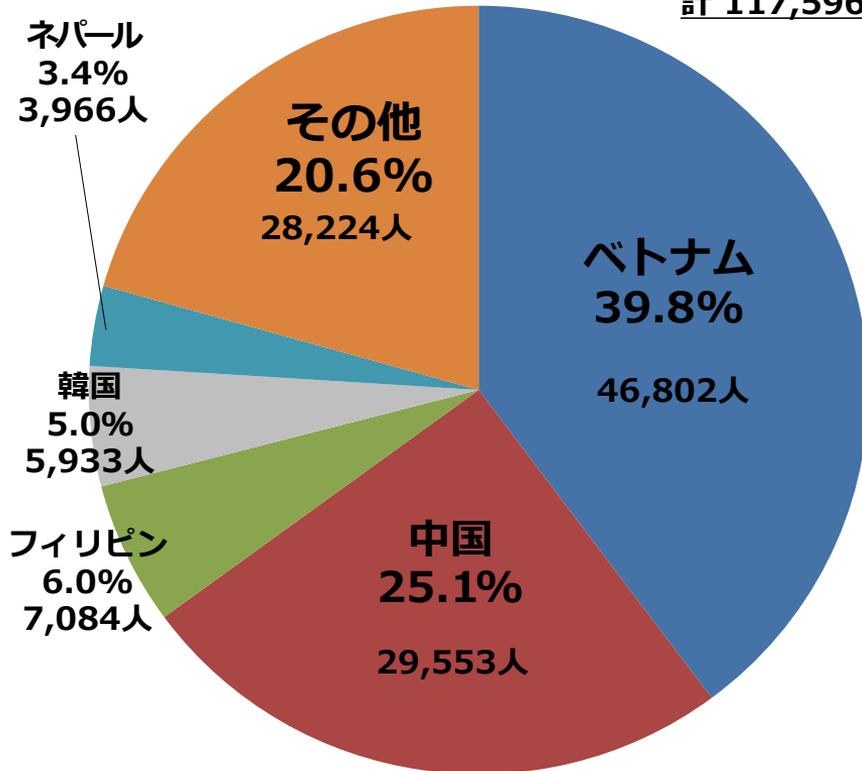


大阪府の国籍別・在留資格別の労働者数（1）

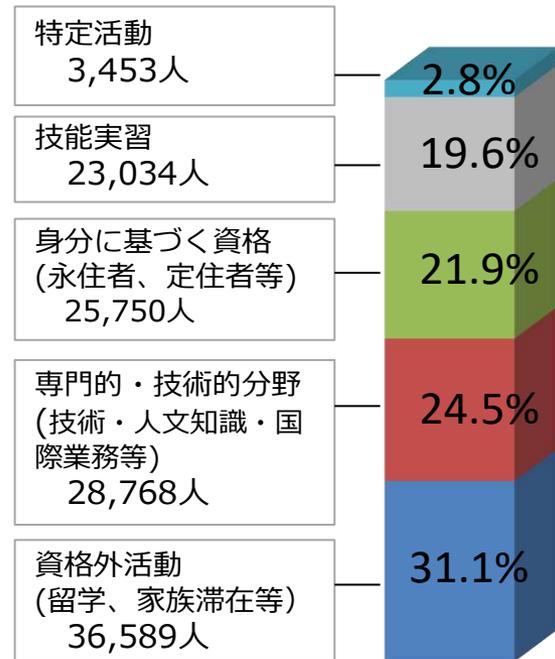
大阪府

外国人労働者の国籍別割合

計 117,596人

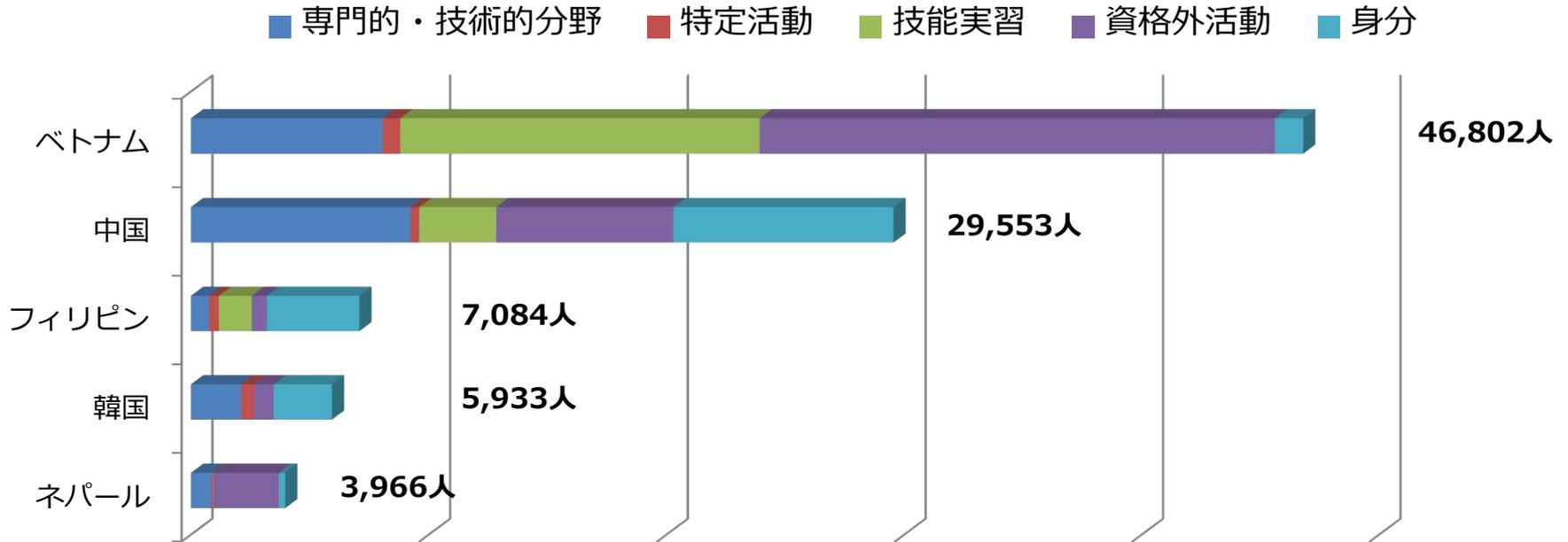


在留資格別労働者割合



大阪府の国籍別、在留資格別の労働者数（2）

大阪府



	総数	専門的 技術分野	特定活動	技能実習	資格外活動(うち留学)	身分
ベトナム	46,802人	8,064人	742人	15,116人	21,693人 (20,222)人	1,186人
中国	29,553人	9,238人	368人	3,238人	7,454人 (6,570)人	9,255人
フィリピン	7,084人	769人	410人	1,383人	631人 (571)人	3,891人
韓国	5,933人	2,114人	533人	0人	841人 (766)人	2,444人
ネパール	3,966人	870人	67人	11人	2,757人 (1,464)人	261人

留学生の在学段階別割合

留学生数（令和2年5月1日）

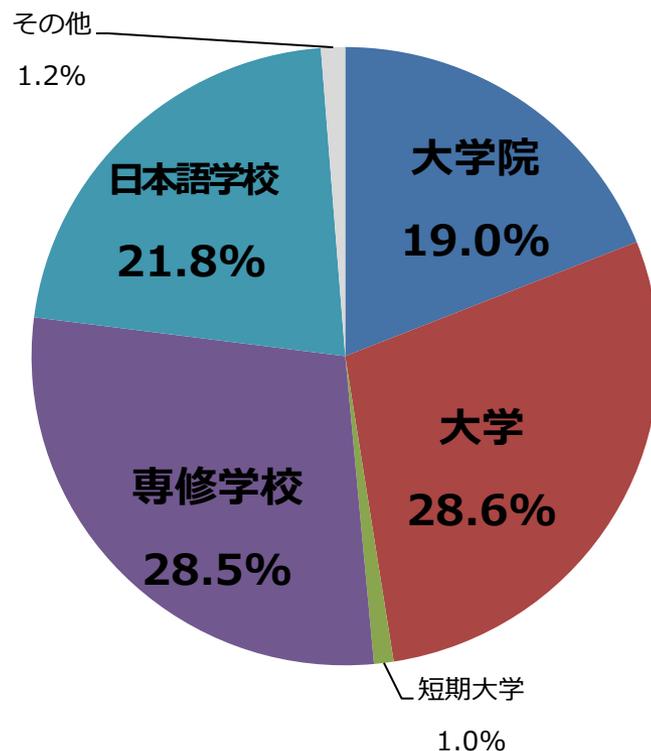
279,597人

（前年比 10.4%減）

留学生数者（令和2年5月1日）
279,597人

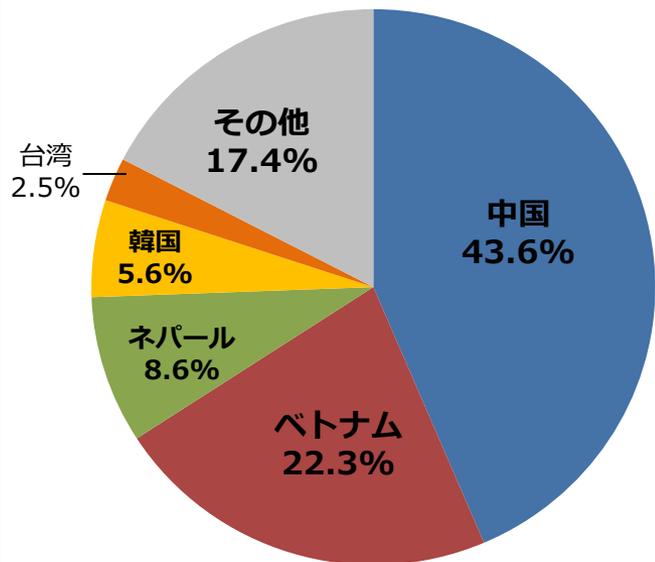
在学段階	人数	前年（人）	前年比
大学院	53,056人	53,089人	▲0.1%
大学	79,826人	89,602人	▲10.9%
短期大学	2,828人	2,844人	▲0.6%
専修学校	79,598人	78,844人	1.0%
日本語学校	60,814人	83,811人	▲27.4%
その他	3,475人	4,024人	▲13.6%

留学生の在学段階別割合

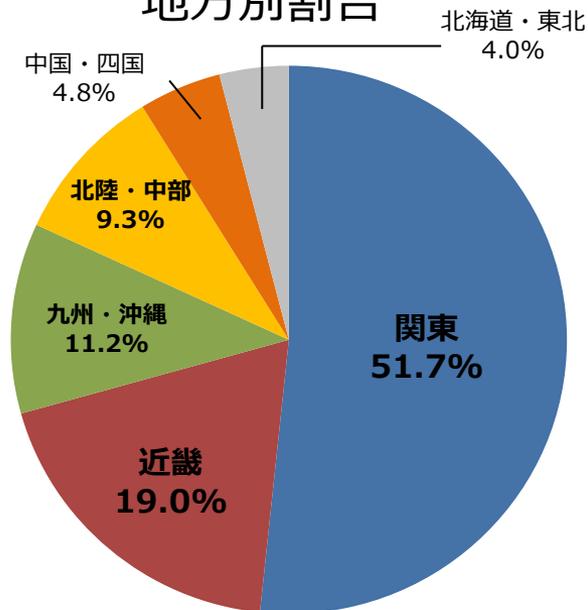


留学生の国籍・地域別、地方別、都市別割合

国籍・地域別割合



地方別割合



出身国・地域別留学生数

地方別留学生数

上位都道府県

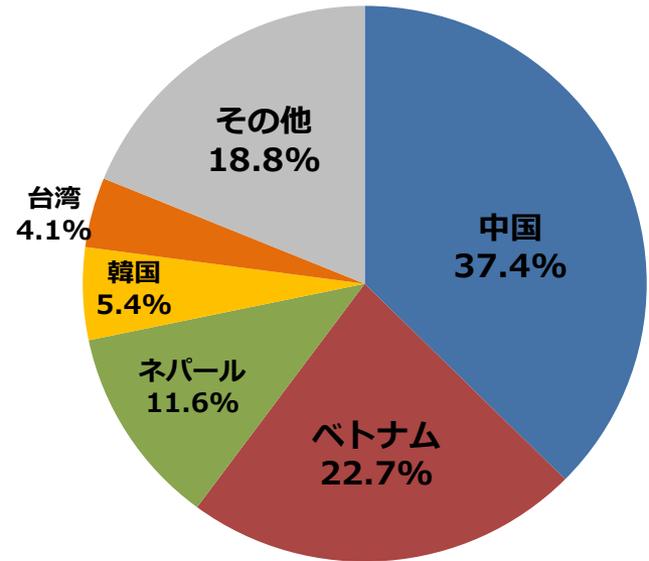
国籍	出身国・地域別留学生数			地方別留学生数			上位都道府県	
	279,597人 (令和2年度)	312,214人 (令和元年度)	増加率	地方	人数	割合	都道府県	人数
中国	121,845人	124,436人	-2.1%	関東地方	144,443人	51.7%	東京都	100,799人
ベトナム	62,233人	73,386人	-15.2%	近畿地方	53,126人	19.0%	大阪府	24,361人
ネパール	24,002人	26,308人	-8.8%	九州・沖縄	31,394人	11.2%	福岡県	19,260人
韓国	15,785人	18,338人	-13.9%	北陸・中部	25,962人	9.3%	京都府	13,807人
台湾	7,088人	9,584人	-26.0%	中国・四国	13,413人	4.8%	愛知県	12,348人
				北海道・東北	11,259人	4.0%	埼玉県	11,514人

外国人留学生の在留資格許可状況（全国）（1）

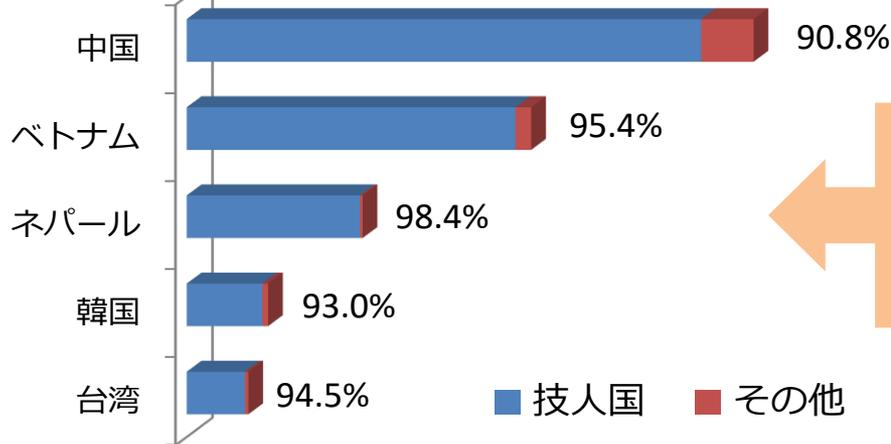
	平成30年度	令和元年度	
総数	25,942人	30,947人	↑ 19.3%増
中国	10,886人	11,580人	↑ 6.4%増
ベトナム	5,244人	7,030人	↑ 34.1%増
ネパール	2,934人	3,591人	↑ 22.4%増
韓国	1,575人	1,663人	↑ 5.6%増
台湾	1,065人	1,259人	↑ 18.2%増

データは令和元年1～12月のため、
コロナウイルスの影響はないと考えられる

就職人数の国籍・地域別比率



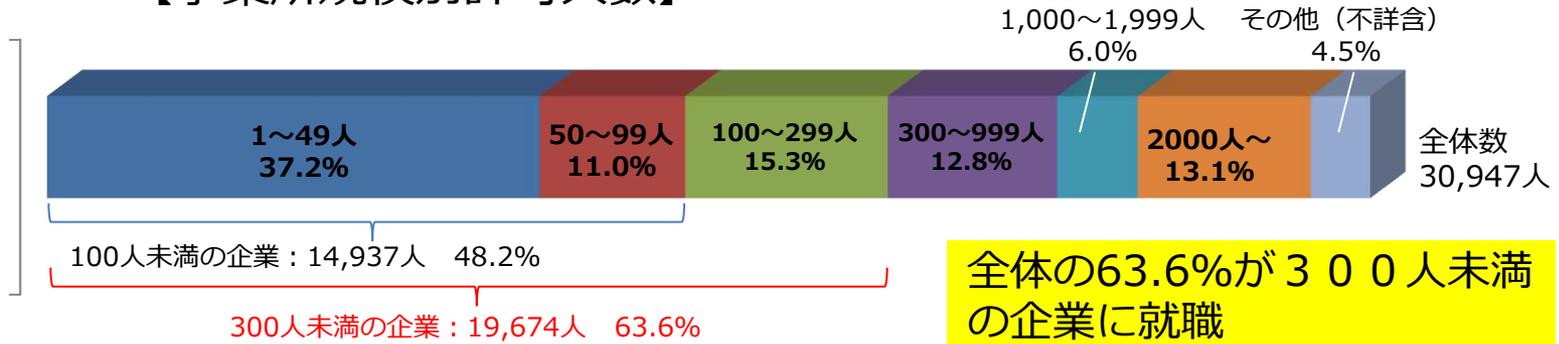
技術・人文知識・国際業務の割合



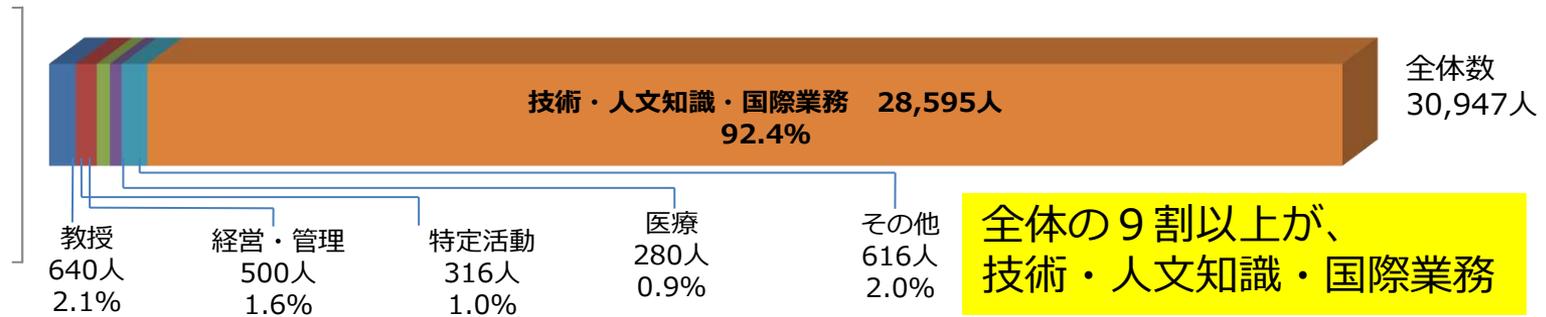
就職者のほとんどが
技術・人文知識・国際業務

外国人留学生の在留資格許可状況（全国）（2）

【事業所規模別許可人数】



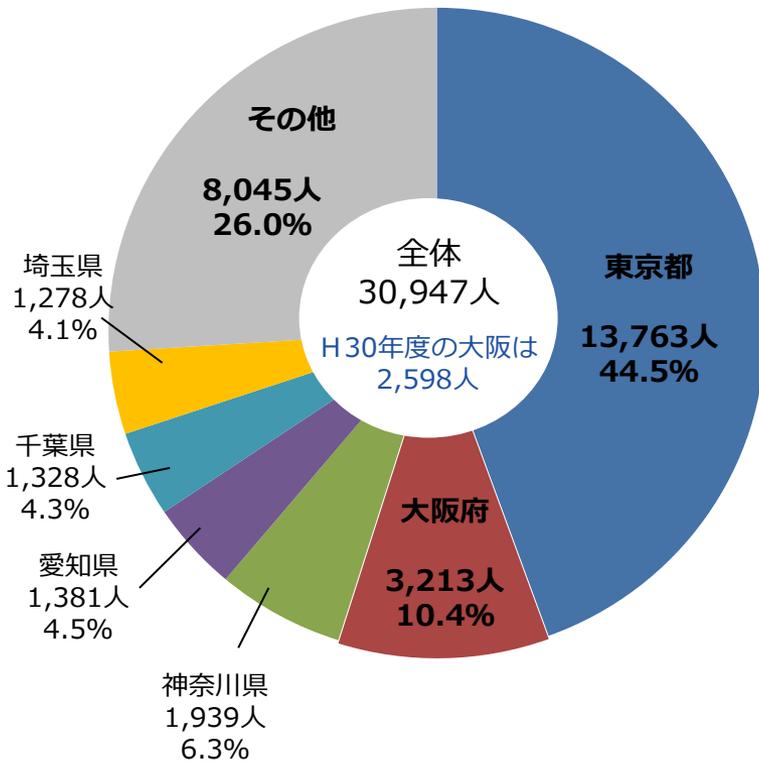
【在留資格変更先の構成比】



外国人留学生の在留資格許可状況（全国）（3）

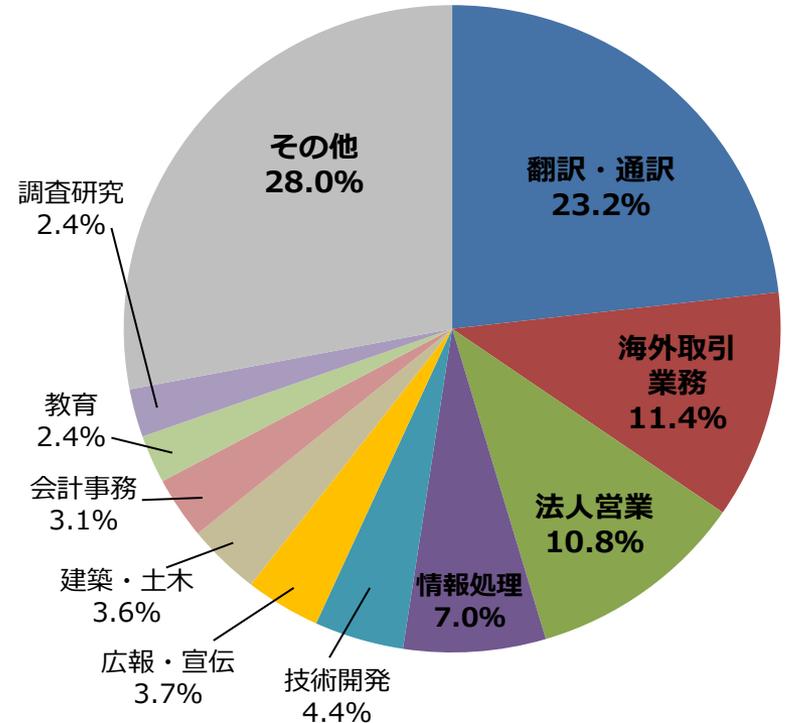
事業所在地別許可人数

大阪府の企業所在地の許可人数
3,213人 10.4%



職務内容別許可人数

翻訳・通訳：11,745人 23.2%
海外取引業務：5,783人 11.4%

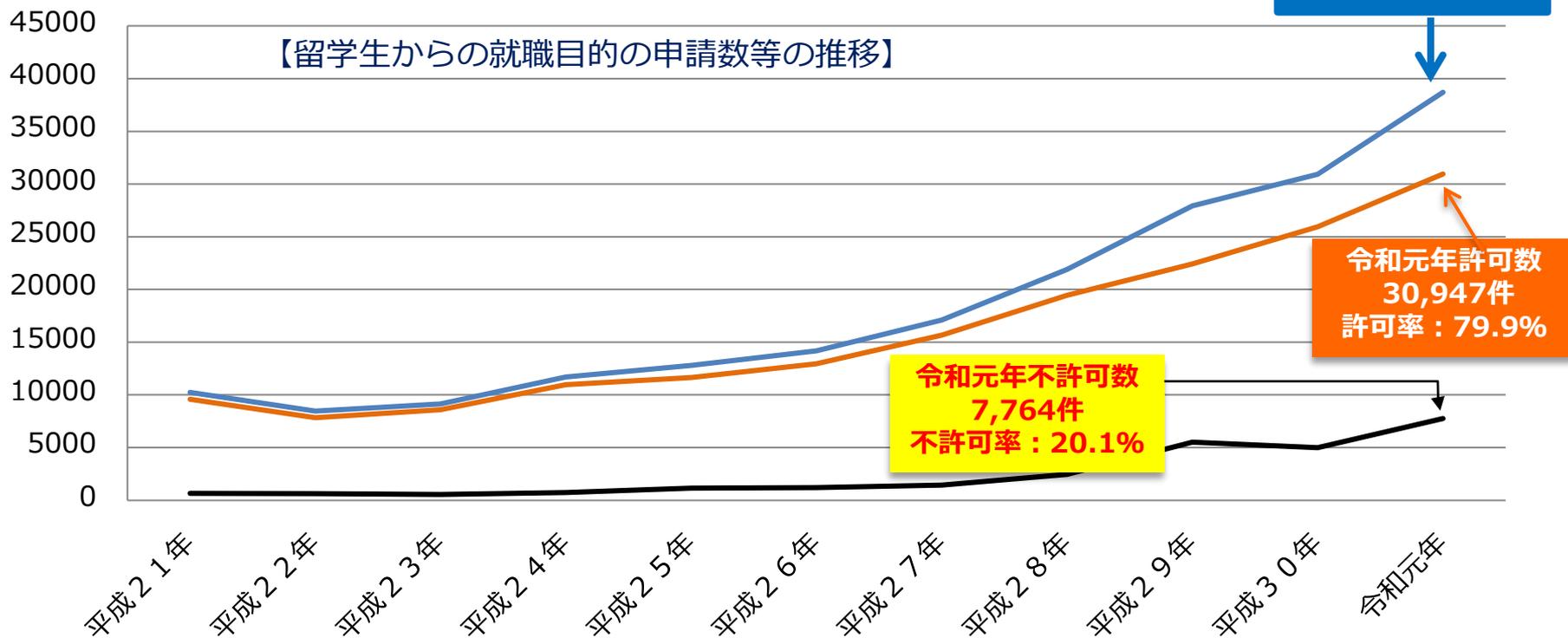


※複数の項目にチェックがあったものは重複して計上しているため、許可数と一致しない。

外国人留学生の就労系在留資格変更許可件数（全国）

参考（令和元年度）

申請数 : 38,711件
許可数 : 30,947件
不許可数 : 7,764件
許可率 : 79.9%



2

在留資格について



在留資格について

日本に入国・在留する外国人は、原則として、入管法に定める在留資格のいずれかを有する必要がある。

この在留資格は、多岐にわたる外国人の活動をあらかじめ類型化し、どのような活動等であれば入国・在留が可能であることを明らかにしている。この仕組みを「在留資格制度」と言います。在留資格は大きく2種類に分けられています。

1 日本で行う活動に着目して分類された在留資格(活動資格)

→特定の就労活動が認められるものと、原則として就労活動が認められないものがある

- ①特定された就労活動が認められるもの(23種類):外交、報道、高度専門職、経営・管理、教育、技術・人文知識・国際業務、介護、技能、特定技能、技能実習 など
- ②就労を認めていない在留資格(5種類):文化活動、留学、研修、家族滞在、短期滞在
- ③就労を認めるかどうかは個々の許可内容によるもの(1種類):特定活動

2 身分や地位に着目して分類された在留資格(居住資格)

→活動内容に制限がないので、就労に制限なし

(4種類):永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

・「中長期在留者」に対しては、在留カードが交付されます。また、住民票が作成され、マイナンバーも交付されます。

※中長期在留者:次の①～⑤のいずれにも該当しない外国人

- ①在留期間が3月の方、②「短期滞在」「外交」「公用」の方、③①②に準じる者と法務省令で定める者、④特別永住者、⑤在留資格がない者

在留カードについて

「外国人登録証明書」から「在留カード」に変更
＜平成24年7月制度改正＞

在留資格を得た外国人に、身分証明書としての効力を持つ「在留カード」が交付されます。

在留カード 表

国籍

在留資格

在留期限



在留カード 裏

資格外活動許可

* 押印があれば、原則週28時間の就労が可能です。



【在留資格】

- ◎短期滞在(観光等)
- ◎特別永住者
- ◎日本国籍(帰化)

在留カードはありません

「特定活動」の方は指定書に許可された活動内容が記載される(パスポートに貼付)

日本国政府法務省
指 定 書

氏名
 国籍

出入国管理及び難民認定法別表第一の五の表の下欄の規定に基づき上記の者が本邦において行うことのできる活動を次のとおり指定します。

指定書
見本

日本国法務大臣

(注) 用紙の大きさは、日本工業規格A列5番とする。

主な在留資格について（1）

<p>定められた就労 しかできない資格 (主なもの)</p> <p>外国人雇用Q&A P2～4</p>	<p>技術・人文知識・国際業務 資料P21～23</p>	<p>学校での専攻、もしくは母国語を 活かす仕事</p>
	<p>特定技能 資料P21、22、25 外国人雇用Q&A P21～23</p>	<p>特定の産業分野において一定の 専門性・技能を有する者</p>
	<p>技能実習 外国人雇用Q&A P18～20</p>	<p>決まった企業、決まった期間のみ 就労可能</p>
	<p>技能</p>	<p>産業上の特殊な分野に属する熟練し た技能を有する者(外国料理の調理師、 宝石・貴金属加工の職人等)</p>
<p>就労制限のない 資格</p> <p>外国人雇用Q&A P5</p>	<p>永住者</p>	<p>日本人と全く同じで 就労制限なし</p>
	<p>定住者</p>	
	<p>日本人の配偶者等</p>	
	<p>永住者の配偶者等</p>	

主な在留資格について（2）

<p>就労を認めていない資格 (主なもの)</p> <p>外国人雇用Q&A P4～5</p>	<p>短期滞在 (在留カードは交付されない)</p>	<p>就労不可 ※現在、コロナウイルス特例で資格外活動OK)</p> <p>資格外活動許可を得ている場合は、定められた範囲で就労可能。週28時間以内での就業（風俗営業が営まれている事業所を除く）。 「留学」の場合、夏休み等、学校の長期休業中は1日について8時間以内であれば 就業可能。</p>
	<p>家族滞在</p>	
	<p>留学 外国人雇用Q&A P15</p>	
	<p>特定活動(就職活動) 〔大学又は専門学校を卒業後も引き続き就職活動を希望し、学校の推薦があれば最長1年間は在留可能〕 外国人雇用Q&A P16</p>	
<p>就労を認めるかどうか個々で判断する資格</p> <p>外国人雇用Q&A P5</p>	<p>特定活動(本邦大学卒業者) 資料P21、22、24</p>	<p>日本の大学(院)卒業、高い日本語能力を満たせば、幅広い業務に従事可能</p>
	<p>特定活動(ワーキングホリデー) 資料P26、外国人雇用Q&A P24</p>	<p>原則、制限なし(風俗営業等が営まれている事業所を除く) 期間は最長1年間(又は1年6か月)</p>

就労資格の比較

令和元年5月30日 施行！

平成31年4月1日 施行！

	技術・人文知識・国際業務	特定活動（本邦大学卒業者）	特定技能 1	特定技能 2
①目的	・就 労	・就 労	・就 労(特定の産業分野の労働力確保)	
②在留期間	・制限なし、更新可	・制限なし、更新可	・最長 5 年 ・更新不可	・制限なし ・更新可
③家族の帯同	・可	・可	・不可	・可
④日本語能力 （JLPT目安）	・ビジネスレベル ・目安N2～N1 ・試験結果証明は必要なし	・ビジネスレベル ・JLPT N1 or BJT480点以上 ・試験結果の証明必要	・挨拶レベル～日常会話 ・目安N4 ・試験結果証明必要（1号のみ）	
⑤必要学歴	・国内外の大学、大学院卒業 ・国内外の短大卒業 ・日本の専門学校卒業（専門士）	・日本の大学、もしくは大学院卒業	・不問（年齢18歳以上）	
⑥給 料	・日本人と同等以上	・日本人と同等以上	・日本人と同等以上	
⑦採用方法、 管理方法	・国内、海外どちらも可能 ・直接採用、紹介会社等	・国内、海外どちらも可能 ・直接採用、紹介会社等	・国内、海外どちらも可能 ・直接採用、紹介会社等 ・支援計画の立案と実施	

就労資格の比較

令和元年5月30日 施行！

平成31年4月1日 施行！

	技術・人文知識・国際業務	特定活動（本邦大学卒業者）	特定技能 1	特定技能 2
⑧ 仕事内容 (例)	<ul style="list-style-type: none"> 外国人ならではの感性を活かせる仕事、語学力を活かせる仕事、技術を活かせる仕事。 (海外営業、マーケティング、エンジニア、通訳・翻訳、語学教師デザイナーなど) 	<ul style="list-style-type: none"> 日本の大学、大学院で学んだ応用的能力、留学を通じて得た高い日本語能力を活用する幅広い仕事。 (接客販売などサービス業務や製造業務など日本語を使う可能性がある仕事) 	<ul style="list-style-type: none"> 14業種限定 (宿泊、外食、介護、自動車整備、船用工業、航空業、ビルクリーニング、農業、漁業、飲食品製造、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子・情報産業、建設業、造船・船用工業) 	<ul style="list-style-type: none"> (建設業、造船・船用工業のみの熟練技能)
⑨ 雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム等、限定なし。 指定書なし 	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム（常勤）雇用（派遣雇用は不可） 指定書にて活動先の機関を指定。 	<ul style="list-style-type: none"> フルタイム（常勤）雇用（派遣雇用は不可。但し、農業、漁業分野は可） 指定書にて産業分野、業務区分を指定。 	
⑩ 申請用資料ほか	<ul style="list-style-type: none"> 本人と企業側作成の資料が必要。（企業の規模によって提出資料が異なる。） 	<ul style="list-style-type: none"> 企業側が準備する資料が簡単。（雇用理由書、事業内容資料など） 	<ul style="list-style-type: none"> 試験合格から雇用契約の締結、支援計画の策定、在留資格の申請 など受入れ企業の基準や義務が多い。 登録支援機関のサポートを受けることも可能。（有料） 出身国により一定の送出手続きが必要な場合があります。 	
⑪ 転職・転籍	<ul style="list-style-type: none"> 可能（資格該当性の範囲内で可能） 	<ul style="list-style-type: none"> 可能（指定書に企業名、住所記載） 	<ul style="list-style-type: none"> 可能（同一の業務区分内） 	

在留資格「技術・人文知識・国際業務」変更基準

在留資格について(活動内容と許可基準)

在留資格	技術・人文知識・国際業務		
活動内容	理学、工学その他の自然科学分野に属する知識を必要とする業務	法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する知識を必要とする業務	外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務
職種別 (注)	システムエンジニア、技術開発、設計、品質管理、他	企画、営業、マーケティング、財務、他	通訳、翻訳、語学の指導、広報、海外取引業務、デザイン他
許可基準	①従事する業務に必要な技術や知識に係る科目を専攻して、大学院・大学・短大・高等専門学校・専修学校を卒業していること、または、10年以上の当該業務の実務経験があること		①3年以上の当該業務の実務経験があること(大学院・大学・短大を卒業した者が通訳・翻訳、語学の指導に従事する場合は、経験不要)
	②日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること ③就職先の企業等の事業が適正に行われ、安定性及び継続性がみとめられること		

(注)それぞれの職種は、例示的に示しており、実際に従事する職務の内容と履修した科目等の専門知識、技術との関係で入管法の基準を満たすことが必要

(注)「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」(一部を除き、H27年4月1日施行)により、在留資格「人文知識・国際業務」と「技術」の区別が廃止となり、「**技術・人文知識・国際業務**」に統合されました。

特定活動（本邦大学卒業生）

在留資格	特定活動(本邦大学卒業生)
<p>制度の概要</p>	<p>本邦の大学等において修得した広い知識、応用能力等のほか、留学生としての経験を通じて得た高い日本語能力を活用することを要件として、幅広い業務に従事する活動を認めるもの。「技術・人文知識・国際業務」の在留資格においては、一般的なサービス業務や製造業務等が主たる活動となるものは認められないが、本制度においては、諸要件が満たされれば、これらの活動も可能。</p> <p>ただし、法律上資格を有する者が行うとされている業務(業務独占資格が必要なもの)及び風俗関係業務に従事することは認められない。</p>
<p>対象者</p>	<p>①学歴 日本の4年制大学の卒業及び大学院の修了者 (短期大学及び専修学校並びに外国の大学の卒業及び大学院の修了は対象外)</p> <p>②日本語能力 ア 日本語能力試験N1又はBJTビジネス日本語能力テストで480点以上を有する者 イ 大学又は大学院において「日本語」を専攻して大学を卒業した者については、アを満たすものとして取り扱う。 なお、外国の大学・大学院において日本語を専攻した者についても、アを満たすものとして取り扱うが、この場合であっても、併せて日本の大学・大学院を卒業・修了している必要あり。</p>
<p>許可基準</p>	<p>①日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。</p> <p>②フルタイムの職員としての稼働に限られ、短時間のパートタイムやアルバイトは対象とならない。また契約機関の業務に従事する活動のみが認められ、派遣社員として派遣先において就労活動を行うことはできない。</p>
<p>活動例</p>	<p>ア 飲食店に採用され、店舗管理業務や通訳を兼ねた接客業務を行うもの(それに併せて、日本人に対する接客を行うことを含む)。※厨房での皿洗いや清掃のみ従事することは認められない。</p> <p>イ 工場のラインにおいて、日本人従業員から受けた作業指示を技能実習生や他の外国人従業員に対し外国語で伝達・指導しつつ、自らもラインに入って業務を行うもの。※ラインで指示された作業にのみ従事することは認められない。</p>

「特定技能」の支援計画について



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

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



特定活動（ワーキングホリデー）

ワーキングホリデー制度とは、二つの国・地域間の取り決め等に基づき、各々の国・地域が、相手国・地域の青少年に対して自国・地域の文化や一般的な生活様式を理解する機会を提供するため、一定期間の休暇及び就労を認める制度です。（令和3年4月現在 26か国）

オーストラリア
ニュージーランド
カナダ
韓国
ドイツ



この5か国については、
資格該当性があれば、
技術・人文知識・国際業務
等への就労ビザに変更可能

オーストラリア	スロバキア
ニュージーランド	オーストリア
カナダ	ハンガリー
韓国	スペイン
フランス	アルゼンチン
ドイツ	チリ
英国	アイスランド
アイルランド	チェコ
デンマーク	リトアニア
台湾	スウェーデン
香港	エストニア
ノルウェー	オランダ
ポーランド	
ポルトガル	

コロナ禍における外国人労働者・留学生の厳しい雇用環境

在留資格	雇用環境
就労系在留資格 (技人国、教育、技能等)	技人国／外国人観光客の消滅でホテル(フロント等)、免税店、旅行ガイドの仕事が減少 教育／学校の休校でALTの仕事が減少 技能／飲食店の休業要請、利用者減少で調理人の仕事が減少
特定技能	介護以外の特定技能求人は皆無。コロナ前は外食、飲食料品製造の求人も見受けられたが、外食は休業要請、飲食料品製造は日本人応募者増加で求人需要減少
技能実習	技能実習修了者で特定技能に移行できなかった(又は帰国を希望した)者が帰国困難となり生活困窮している例あり(雇用保険受給は可能、またアルバイトは可能であるが日本語で採用が困難)
留学	近年、留学生の大多数がインバンド関連の仕事に就いていたため、就職先が激減。多くの未就職卒業者が発生、卒業後に帰国した留学生も多くいると聞いている また、特定技能を受験して、日本での就職可能性を増やそうとしている留学生もいる 学生生活を支えるアルバイトも休業要請などで収入が減少し、生活困窮者給付の就活証明を求める学生がハローワークに来所している
家族滞在 ワーキングホリデー	従前は、日本語力が弱くても可能なホテルのベッドメイク、リネン等の仕事に就いていた者が外国人旅行者の消滅で仕事が減少。他の仕事(日本語力を問わない単純作業)を希望するも求人が非常に少ない状況
身分系在留資格 (永住者、定住者、 日本人の配偶者等等)	就労制限はないが、採用選考で日本人との競争がこれまでより厳しくなっている 一部の定住者等は工場系の仕事を求めて滋賀や東海地方へ移動しているとの声もある

3 外国人の採用から定着まで



外国人就職に係る現状

事業所側の採用選考時の位置づけ

- ①日本人、外国人分け隔てなく**同等に扱う**ケース
- ②外国人に対して、**一定配慮**するケース

就職につながらないケース

- ① **日本語能力**によるミスマッチ
- ② **給与等、労働条件の固執**によるミスマッチ
- ③ **在留資格に係る就労職種制限**によるミスマッチ

外国人雇用について事業所が不安に思っていること

- ① 何か**特別な手続きが必要**ではないのか
- ② どんな仕事でも**働いてもらっている**のか
- ③ **スタッフと仲良く**仕事してもらえるか
- ④ **就労在留資格への変更**が必要な場合、何をすればいいのか
- ⑤ **コミュニケーション**がとれるのか（日本語能力）
- ⑥ 採用しても**母国に帰ってしまう**のではないのか
- ⑦ **母国の慣習等**で配慮する必要があるのではないのか



外国人雇用の流れ（1）

STEP（1） 求人募集前の準備

- ① 日本語能力は**N1**から**N5**まであり
- ② 外国の言語・学校の専攻等の知識を活かせる点はあるか
- ③ 業務指導・生活支援・その他相談できる体制を構築する
- ④ 現場レベルでの理解を深める

漢字圏（中国・韓国・台湾）の方はN1が多い（競争が激しく、英語力が重要になることが多い）。東南アジア諸国等はN2の方が主流。

必要な言語や日本語能力レベルなどを記載することで、外国人が応募しやすい求人になる。履修科目も記載すると留学生は応募の判断がしやすい。

STEP（2） 求人について

- ① 「外国人**専用**」や「日本人**専用**」という**求人は不可**
- ② 求める日本語能力について求人に記載
- ③ 外国の言語・文化等の知識を活かす業務の場合は求人に記載
- ④ **就業希望地**と**住宅事情**について
- ⑤ （ハローワーク求人の場合）求人は事業所管轄のハローワークに提出

「日常会話レベル」という書き方は分かりづらいため、具体的に記載。「聞く」「話す」「読む」「書く」それぞれどの程度の能力が必要か明確にする。

（例）「ベトナム人技能実習生の管理業務のため、ベトナム語ネイティブ**レベル**の方を希望」

留学生は就業場所にこだわらないことが多い。また、保証人を立てる事ができない場合が多いので、社宅の用意や住居探しの手伝い等の配慮があるとよい。

外国人雇用の流れ（2）

STEP（3） 選考の過程において

- ① 「履歴書を書くのが難しい」という方がいる
- ② 面接時、日本語が理解できるか不安を感じる方がいる
- ③ 説明用の資料を言語対応、または漢字にひらがなでルビをふる

「ローマ字での記入可」や
「代筆可」などの配慮

事業所側で言語対応、または
面接時に日本語会話が可能な
知人等の同伴を可とする

STEP（4） 採用後

- ① 労働条件通知書の重要性
- ② 入社後すぐのケアが重要
- ③ 外国人雇用状況届出書の提出（外国人雇用Q & A P 33～37参照）
- ④ 労働局に所属する外国人雇用管理アドバイザーの活用（外国人雇用Q & A P 40参照）
- ⑤ 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（外国人雇用Q & A P 41～51参照）

大阪労働局のHPから6か国の言語の外国人労働者向け
モデル労働条件通知書がダウンロードできます

外国人雇用で職場定着が進まなかった例

- ① 日本人では確保できないため、**外国人でも良いという発想**
- ② 日本人と同等の資質を求めている
- ③ 外国人を採用する目的や**将来のキャリアパス**について説明していない
- ④ その国の**風習や習慣**を理解していない

どうすればよい？



- ① 日本人の代わりとして雇うのではなく、外国人でなければならない理由・目的を持って採用する必要あり。経営者と現場が同じ思い・理解の元、外国人に接することが大切。上司、先輩社員等からの日々の声かけや困りごとの早期把握で孤立させない。
- ② 日本語が日本人並みに話すことができても、「空気を読む」「阿吽の呼吸」などを理解している訳ではない。はっきり正確に伝える。
- ③ 短期的なキャリアアップを望む外国人が多い。今の仕事将来にどう繋がるか明確にする必要あり。
- ④ 例えば、春節などの長期帰国を毎年ではなく隔年をお願いするなど、母国の文化風習を理解した上で妥協点を見いだす。

外国人労働者の定着や雇用管理に役立つ冊子など

- **外国人雇用Q&A**（大阪労働局（大阪外国人雇用サービスセンターHPからダウンロード可））
- 外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック（文科省・厚労省・経産省）
- 中小企業×外国人留学生 採用事例集（大阪府）
- 高度外国人人材にとって魅力ある就労環境を整備するために雇用管理改善に役立つ好事例集（厚生労働省）
- 外国人の活用好事例集 ～外国人と上手く協働していくために～（厚生労働省）
- **外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツールについて**（厚生労働省）
 - ①外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
 - ②雇用管理に役立つ多言語用語集
 - ③モデル就業規則 やさしい日本語版

等々

ホームページからダウンロード可能です
ぜひ、ご活用ください！

4

大阪外国人雇用サービスセンターについて



大阪外国人雇用サービスセンターとは

大阪外国人雇用サービスセンターは、外国人留学生や仕事をお探しの外国人のみなさまと、外国人の雇用を考えている企業のみなさまを支援する厚生労働省の機関（ハローワーク）です。

所在地

大阪市北区角田町8-47 阪急グランドビル16階

電話

06-7709-9465

開庁時間

10:00~18:00 土日祝休み



国が運営している外国人に特化したハローワーク

外国人利用者も事業所も、すべてのサービスが無料

全国に4か所設置

大阪（梅田）のほか、東京（新宿）・名古屋（錦）・福岡（天神）にも設置

6か国語の通訳を配置

英語・中国語・ポルトガル語・スペイン語・ベトナム語・ネパール語の通訳を配置

取扱い業務（事業所向け）

外国人・留学生の採用に向けたコンサルティング

初めて留学生を採用を検討している場合、求人提出時の留意点や求人票記載に関するアドバイスを行います。

留学生対象面接会・説明会の開催

多くの留学生が参加する面接会や企業説明会に無料で参加していただき、採用選考等を効率的に行っていただけます。

在留資格についてのアドバイス業務

在留資格に関する相談を受け、アドバイスをしています。
(利用は無料。事前予約制。11時～18時)

ビジネスインターンシップの利用案内

留学生が事業所等において無償で就業体験する制度で、日本での就業体験を通じ日本企業の素晴らしさを伝えていただき、日本での就職促進を図るものです。

企業向けセミナーの開催

外国人の雇用実績がない事業所を対象に、外国人雇用の基礎知識を深めていただくセミナーを開催しています。



取扱い業務（求職者向け）

職業相談・職業紹介

留学生や就労可能な在留資格を有する外国人の方に対する、
職業相談、職業紹介、求人情報の提供（求人検索パソコン12台）

留学生支援事業

就職ガイダンスの開催、ビジネス・インターンシップ事業、
留学生対象面接会の開催

雇用相談の実施

在留資格の変更手続きや就労の円滑化を図るための相談

各種情報提供

ホームページによる就職関連情報、LINEによる情報発信、
YouTubeによる動画配信



大阪外国人雇用サービスセンター ホームページに掲載

- 「外国人雇用Q & A」 (令和3年6月版)

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/content/contents/000877225.pdf>

【表紙～Q12まで】

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/content/contents/000877230.pdf>

【Q13～裏表紙まで】

- 留学生ビジネスインターンシップ リーフレット

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/content/contents/000921057.pdf>

出入国在留管理庁 ホームページに掲載

- 「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の明確化等について

<http://www.moj.go.jp/isa/content/001343664.pdf>

- 留学生の就職支援に係る「特定活動」(本邦大学卒業者)についてのガイドライン

<http://www.moj.go.jp/isa/content/930005094.pdf>

- 就労資格の在留諸申請に関連してお問い合わせの多い事項について (Q & A)

<http://www.moj.go.jp/isa/content/001344550.pdf>

【参考】主な日本語能力試験について

JLPT 日本語能力試験

日本語を母語としない人を対象にした日本語能力試験。

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、理論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、日常生活で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。

難しい



日本語レベル



やさしい

BJT ビジネス日本語能力テスト

ビジネス場面で必要とされる日本語能力を測定するテスト。

J1+ (600~800点)

どのようなビジネス場面でも日本語による十分なコミュニケーション能力がある

- ・日本語に関する正確な知識と運用能力がある。
- ・どのようなビジネス会話でも正確に理解できる。
- ・海外、商談、電話の応対などで相手の話することが正確に理解できる。
- ・対人関係に応じた言語表現の使い分けが適切にできる。
- ・どのような社内文書やビジネス文書でも正確に理解できる。
- ・日本のビジネス慣習を十分理解している。

J1 (530~599点)

幅広いビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある

- ・日本語の知識、運用能力に問題が一部あるが、意思疎通に支障はない。
- ・幅広いビジネス会話が正確に理解できる。
- ・会議、商談、電話での応対などで相手の話することがおおむね理解できる。
- ・対人関係に応じた言語表現の使い分けがある程度できる。
- ・日常的な社内文書やビジネス文書が正確に理解できる。
- ・日本のビジネス慣習をおおむね理解している。

J2 (420~529点)

限られたビジネス場面で日本語による適切なコミュニケーション能力がある

- ・日本語の知識、運用能力に問題が一部あり、意思疎通を妨げることがある。
- ・日常のビジネス会話がおおむね理解できる。
- ・会議、商談、電話での応対などで相手の話することがある程度理解できる。
- ・対人関係に応じた言語表現の使い分けが少しできる。
- ・日常的な社内文書やビジネス文書がおおむね理解できる。
- ・日本のビジネス慣習に対する理解がある程度ある。

J3 (320~419点)

限られたビジネス場面で日本語によるある程度のコミュニケーション能力がある

- ・日本語の知識、運用能力に問題があり、意思疎通を妨げることが多い。
- ・日常のビジネス会話の簡単なものがおおむね理解できる。
- ・会議、商談、電話での応対など相手の話することが少し理解できる。
- ・対人関係に応じた言語表現の使い分けが断片的にできる。
- ・日常的な社内文書やビジネス文書の基本的なものがある程度理解できる。
- ・日本のビジネス慣習に対する理解が少しある。

J4 (200~319点)

限られたビジネス場面で日本語による最低限のコミュニケーション能力がある

- ・日本語の知識、運用能力に問題が多く、意思疎通できることが少ない。
- ・ゆっくりと話された簡単なビジネス会話がおおむね理解できる。
- ・対人関係に応じた言語表現の使い分けはできない。
- ・日常的な社内文書やビジネス文書の基本的なものが断片的に理解できる。
- ・日本のビジネス慣習に対する理解が断片的にある。

J5 (0~199点)

日本語によるビジネスコミュニケーション能力はほとんどない

- ・断片的な日本語の知識しかなく、日本語の運用能力はきわめて不十分である。
- ・ゆっくり話された簡単な会話も部分的にしか理解できない。
- ・日常的な社内文書やビジネス文書は理解できない。
- ・日本のビジネス慣習に対する理解がない。