

採用担当者さまへ

外国人
人財

完全版

これさえあれば

深刻な人材不足

がきつと解消する！



練成会グループ
キョウリョク株式会社

2024
年度版

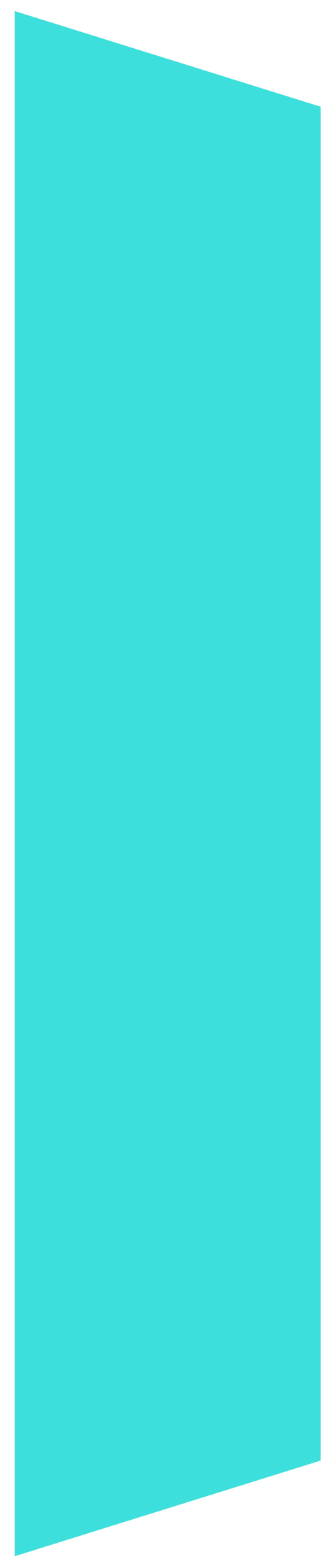
高度外国人材

特定技能人材

外国人材を活用する4つのメリット

働きたいと思われる企業3選

採用する際の3つのポイント



目次

01. はじめに	02
02. 外国人人材の雇用	04
03. 外国人人材を活用する4つのメリット	08
04. 働きたいと思われる企業3選	10
05. 採用する際の3つのポイント	12
06. キョウリョク株式会社とは？	13
07. キョウリョクの人財紹介事業	16
08. チーフマネージャーインタビュー	18
09. 最後に	20

深刻な人材不足

日本は少子高齢化が進み、人材不足という深刻な問題に直面しています。多くの企業は労働条件の改善、職場環境の改善など、人材不足を解消する為の対策に取り組んでいますが、

「求人媒体に掲載してもなかなか応募が来ない」

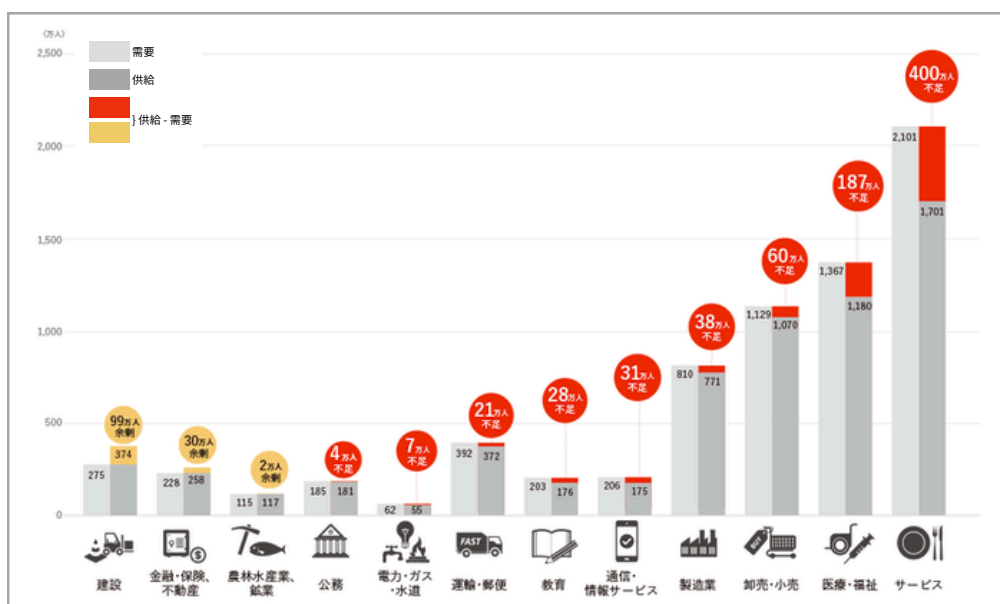
「人材紹介会社から紹介を受けても条件にマッチしていない」

「応募が来た人材全員を採用している」

など、変わらず課題を抱えている企業もあるのが現状です。

年々悪化する人手不足を解消するには、「働くシニアを増やす」「働く生産性を上げる」といった意見もありますが、「**外国人材に助けていただく**」が、最も早期的解決方法だと言えます。

労働市場の未来推計 2030



出典：労働市場の未来推計 2030

パソル共同研究所×阿部 正浩(中央大学経済学部教授)この予測モデルは、「労働需要ブロック」「労働供給ブロック」「需給調整ブロック」の3ブロックからなり、相互に作用するこの3つのブロックを用いてシミュレーションを繰り返すことで、より精緻な予測を目指した。「労働需要ブロック」では、2030年の産業別の労働需要を算出。「労働供給ブロック」では、2030年の労働力人口を算出。3つ目の「需給調整ブロック」では、「市場が埋めようとする需要と供給の差」を調整。労働需要量と労働供給量を用いてマッチングを行い、就業者数と失業者数を推計。その失業者数から実質賃金を推計し、その賃金レートにおける需給量を再び推計し結果を得た。

外国人人材(人財)に助けていただく

外国人人材と聞いて、最近コンビニやファストフード店、ホテルなど、増えたと思ひ浮かべる方が多いと思いますが、サービス業だけではなく。エンジニア、建設、最近では公務員[※]まで、外国人人材に助けていただいています。

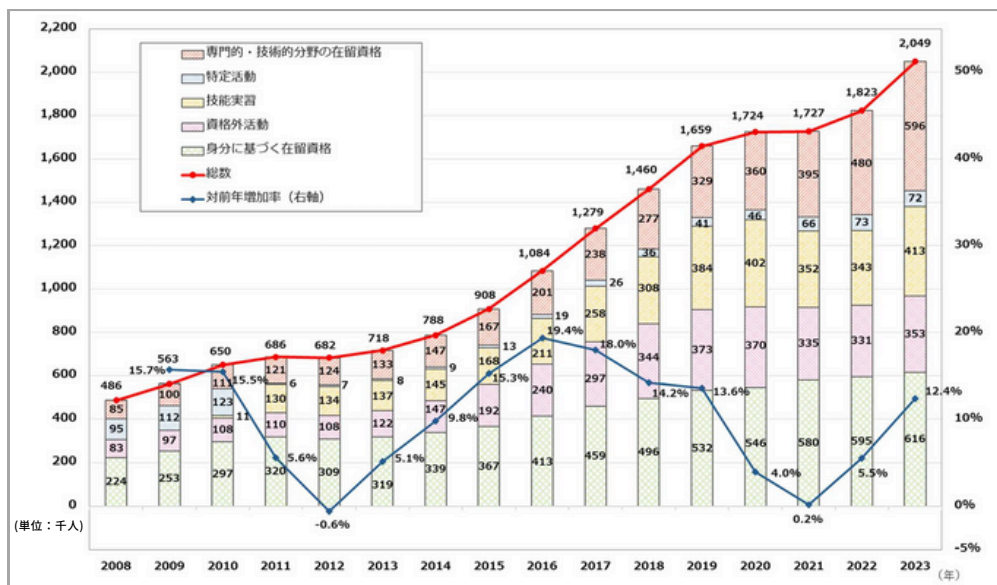
貴重な、いわゆる“働き盛り世代”が減少し続けている日本にとって、外国人人材はまさに貴重な財産(外国人人財)といえます。

※:自治体職員採用基準「国籍条項」の撤廃は都道府県各自治体により異なります。

日本で働く外国人はどのくらい？

令和5年10月末時点で、外国人労働者数は204万8675人、外国人を雇用する事業所数は31万8775所であり、令和4年10月末時点(1年前)に比べ、22万5950人、1万9985所増加しています。労働者数及び雇用事業所数ともに、過去最高を更新しました。

在留資格別外国人労働者数の推移



出典：厚生労働大臣ハローワーク「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

外国人人材の在留資格とは？

外国人の方が日本で就労するには、**在留資格**を取得しなければなりません。在留資格とは、外国人が日本に滞在するのに必要な許可のことで、日本で行うことができる活動等を類型化しています。ここでは就労が可能な在留資格のうち、大きく分けた3種類の在留資格を比較しながらご説明します。

在留資格	技能実習生	特定技能人材	高度外国人材
最低限の日本語と <u>業務知識</u> を持っている人材が必要	○	○	○
ある程度の <u>専門性・技術</u> と日常会話程度の日本語能力を持っている人材が必要		○	○
<u>長期雇用・専門分野の中核</u> を担う人材が必要			○

●技能実習生

技能実習(1号～3号)の在留資格を持ち、企業内で就労しながら、**技術・技能・知識の修得を目指す**外国籍人材。

●特定技能人材

特定産業分野において**即戦力として活用できる**ほどの知識または経験がある外国籍人材。

＜特定技能対象12業種＞

介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業

●高度外国人材

専門的な知識や技術力を持った人材。主にホワイトカラーの職種が対象で、大卒以上の学歴もしくは10年以上の実務経験を有する外国人人材です。高度外国人材は**5年間以上の就労が可能**で、在留期間が比較的長い資格であり、より長く日本で働くことが可能です。

技能実習と特定技能のちがい

「技能実習」と「特定技能」では制度の目的が違います。

「技能実習」といえば、「就労」のイメージを持たれる方が多いですが、本来は、開発途上国への協力という「国際貢献のための制度」として設けられた在留資格です。**日本で学んだ技能を母国に伝えることを目的**としています。

一方、特定技能はまさに「就労」のため、**人手不足を補うために設けられた在留資格**なのです。

また、在留期間が違うことも大きな違いと言えます。

	技能実習	特定技能(1号)
設立目的	国際協力・国際貢献	人手不足の改善
在留期間	1号(1年),2号(2年),3号(2年)の合計最長5年	特定技能1号 通年5年
日本語水準要件	なし (介護職のみN4の要件あり)	日本語能力N4以上、もしくは試験で確認
技術水準要件	なし	試験等で確認
監理・支援	大臣許可を有する非営利監理団体により監理・支援	受入企業または支援機関が支援
受入人数枠	受入企業の常勤社員数による	人数枠なし (介護,建設,自動車整備を除く)
転籍・転職	原則不可。ただし実習実施者の倒産等は特例あり	同一業務区分内において転籍・転職が可能
監理・支援	86職種・158作業 技能実習2号移行対象職種	12分野14業種

高度外国人材の具体例

高度外国人材とは、専門的な技術力や知識を持った外国人材のことで、以下3点を同時に満たす人々を指します。

- ① 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
- ② 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
- ③ 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もの

上記の在留資格別の在留外国人数をみると令和5年12月時点で、

「技術・人文知識・国際業務」	346,116名
「経営・管理」	37,510名
「高度専門職」	23,958名
「研究」	1,301名
「法律・会計業務」	159名

であり、企業が高度外国人材の採用を検討するのは、在留資格「技術・人文知識・国際業務」が一番多くなっています。

[該当する技術者]

機械工学技術者 設計者 CAD技術者 情報システム・IT技術者
技術開発者 通訳・翻訳者 デザイナー 私企業の語学教師
企画・広報マーケティング 経理・会計担当者 パターンナー
海外取引業務従事者 ホテルフロント従事者 商品開発従事者 等

外国人人材を雇用するには？

●技能実習生

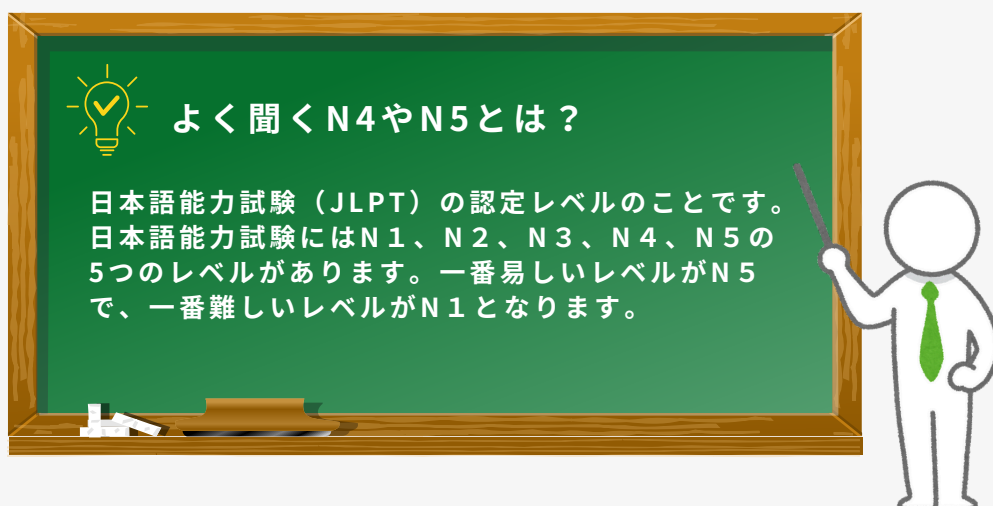
技能実習生の受け入れには2つの方式があります。ひとつは「**団体監理型**」で、非営利の協同組合や商工会などの監理団体が技能実習生の受け入れを行い、加盟企業が実習実施者となり技能実習を行います。もうひとつは「**企業単独型**」で、実習実施者の海外現地法人や合併企業、取引先企業の職員を技能実習として受け入れる方式です。

●特定技能人材

日本へ新規入国予定の場合は技能・日本語の国外試験に合格し、紹介が可能な企業・団体である「**送り出し機関**」を通じて日本へ来ることができます。日本の紹介企業から上記人材の紹介を受け、雇用までの手続きと雇用後のサポートを受けることが一般的です。

●高度外国人材

高度外国人材を**紹介可能な企業・団体**から人材の紹介を受け、ビザの取得等雇用までの手続きと雇用後のサポートを受けることが一般的です。



外国人人材を 活用する4つのメリット

① 即戦力人材を獲得できる

母国での仕事よりも技術的に高度な仕事を求めて日本に来る外国人にとって、日本の仕事は魅力的に映ります。特に「設計職」や「開発職」のような、**上流に関わる仕事にチャレンジするため**に日本に来るエンジニア等が多いです。

製造業でも日本の生産体制や品質管理などは海外より基準が厳しいため、母国より高いレベルの職場を求め、日本で就職したい外国人もいます。

このように外国人にとって日本企業への就職は**キャリアアップのチャンス**になります。

また日本で高度人材の在留資格を取得するには関連した専門の学士資格が必要な場合が多く、「理系の大卒が採用しにくい」と感じている企業にとっては採用のチャンスであるといえます。

② 人材の多様性が高まる

外国人人材を採用することで、**異なる文化や価値観、経験を持った人材**を組織に入れることができます。外国人人材は日本ではなく海外での学生時代を送り、業務経験を持っている方がほとんどで、多様な知識や経験を持っています。

これにより、**新しいアイデアや創造性**が生まれ、企業の革新的な取り組みを促進することができます。特に今後、海外進出を予定している企業は、グローバルなビジネス展開に必要な情報やノウハウを入手し、グローバル事業に向けた戦略的な人材採用を行うことができます。

外国籍人材を 活用する4つのメリット

③ 地方にこだわらない

外国人の方は「東京で働きたい」「大都市で働きたい」という気持ち以上に、「安定した企業でキャリアアップをしたい」と思っており、働く場所に対して柔軟に考えている方も多いです。

一方で家庭を持っている場合など、引っ越しが難しい方もいるので、面接の際に引っ越しに対する考え方を確認することは重要です。

④ 社内の環境がよりよく変わる

外国人を受け入れる懸念点として、文化の違いがあります。しかし、社内の活性化の視点では、異文化を受け入れることがメリットになります。例えば、外国人のひたむきに働く姿勢や積極的に改善・提案をする姿勢は周りの日本人社員にとっては刺激になります。また、外国人を受け入れるためには社内の受け入れ体制も見直す必要があります。

結果的に社内の改善点を見直すきっかけになり、日本人社員にとっても働きやすい環境づくりにもつながります。また外国人は横の繋がりも強いため、受け入れに成功した企業であれば、外国人の追加採用についてもよりスムーズに進めることができます。



① コミュニケーションの場がある

外国人人材は大切なスタッフの一人。気持ちを理解し信頼関係を深めるため、**週1回の交換日記を実施**している企業や、定期的に集まり連絡事項などの伝達だけでなく、仕事やプライベートで**困っている事がないか聞き取りを行う**企業もあります。各人にお世話係り（メンター制度）を配置し、タイムリーな対応が出来るようにすることも有効です。

また、**母国の紹介や外国語講座を月に1度開催**することで、社員同士の異文化理解を深めたり、日本をより知ってもらう取り組みとして、**地元のお祭りへの出店やイベントへの参加**など、地域との交流を楽しむことも異文化を知り、信頼関係向上につながります。

② キャリアアップ制度が充実している

客観性・公平に基づいた的確な評価を設定し、キャリアアップの制度を設けている企業は人気です。そのためには、**評価項目と評価基準を明確にする**必要があります。社員ひとりひとりの目標をはっきり形にし、その目標を達成するための必要なスキルや達成時期の目安を**誰が見ても理解できる**詳細にすることがポイントです。

外国人社員の目標と達成時期を具体的に出すことで働く姿勢が見えやすくなり、客観的に仕事を評価できます。業務内容＝賃金が均等でないとモチベーションの低下に繋がるため、**キャリアアップにおける賃金の上昇**を明確に示すことで、さらなるやる気につながります。

③ 福利厚生の実

福利厚生は社員のやる気や能率の向上のために会社が導入する雇用のシステムです。外国人社員にとっても同様に、働くモチベーション維持のために必要となる仕組みです。

福利厚生には基本的な給与の他に、**ボーナスや住宅手当、交通費、保養施設の利用、日本語学習支援**などオリジナルの制度を取り入れている会社もあります。また、資格取得・支援は大きなメリットです。

外国人雇用をする会社では、外国人社員が仕事に集中できる環境づくりのために、**生活に役立つ福利厚生**があると働きやすさにつながります。



御社の写真がここに掲載されます！

外国人人材を採用する際の 3つのポイント

① コミュニケーション能力

外国人人材のコミュニケーション能力はとても重要となります。自身が思っていることと、相手が伝えてきたことを理解し合い一つ一つの仕事をこなしていくため、**自身の意見をしっかり伝えられる人材**が好ましいと言えます。中には現地の大学や送り出し機関等で、コミュニケーションのトレーニングを行なっている人材もおりますので、面接時に確認すべきポイントの一つだといえます。

② 言語スキル

日本で仕事をするにおいて、適切な会話をする必要があります。ただ、日本語が話せない、上手ではないから良くないという判断ではありません。ここでは**学びたい意欲があるかを判断**することが重要となります。日本で生活していると、座学よりも必然的に学ぶスピードは早まりますので、それを学び活かしたいかがポイントとなります。

③ 人となりを知る

面接時の情報として履歴書等がありますが、日本人同様、採用ためにより良く自分を見せようとする事が通常です。その中で、本質的な性格に加え、どんなものに興味があるのか、趣味嗜好などできる限りの**その方ならではの情報**を聞き取ると、実際に働いていただくイメージや、雇用後のコミュニケーション向上にも繋がります。



練成会グループ



練成会グループ（れんせいかいグループ）は、北海道に本社を置く、小・中・高校生を対象とした学習塾です。
1977年に創立してから「熱意あふれる親身な指導」を教育方針に掲げ、現在では北海道全域から青森県、宮城県、山形県など、全27都市234教室を持ち、約2万4000名が在籍しています。

創 業	1977年6月
資 本 金	3,500万円
代 表 者	代表取締役会長 奥山英明
従 業 員 数	507名（グループ計2023年3月現在）
ブ ラ ン ド	集団指導型学習塾 「練成会」 個別指導型学習塾 「個別指導「3.14…」」 「ブレインズジム」 「練成会PLUS」 東進衛星予備校 運営
グ ル ー プ 構 成 会 社	株式会社れんせい 株式会社練成会 株式会社ごうかく キョウリョク株式会社



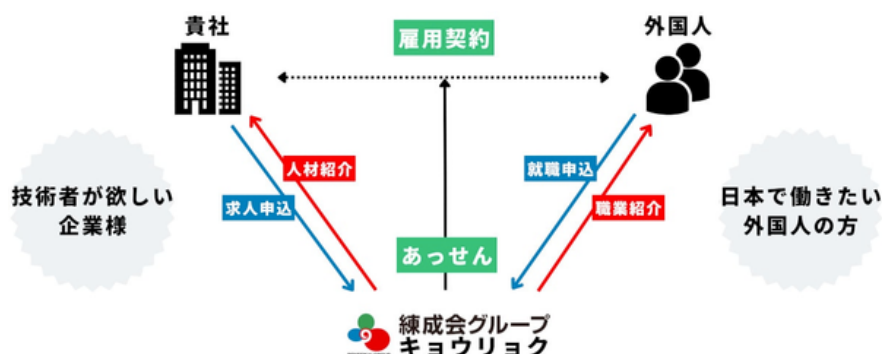


練成会グループ キョウリョク株式会社

外国人財紹介事業

日本の人材不足解消と人材育成を応援するため、学習塾運営事業での教育の経験を活かし外国で専門技術を学んでいる人材へ**独自の日本語教育や、日本の環境へ適応する為の教育**を行い、業務現場の知識を身に着けた人材を日本の企業様へご紹介します。

日本の人材不足解消＝日本を助けてもらうために、日本語をしっかりと理解した優秀な外国人材を紹介する事業を設立しました。



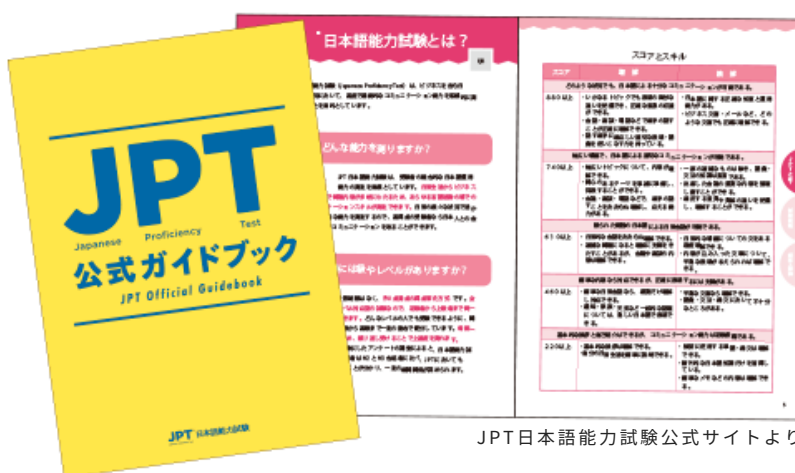
練成会グループ 札幌総本部

独自の日本語学習プログラム

キョウリョク最大の“強み”と言える学習支援。現地大学や日本語学校、送り出し機関での日本語指導、日本の文化や生活の学びを織り交ぜた講義を行っています。人材紹介において一番重要なのは紹介する人材との距離感だと考え、人材たちと現地にいる時から講義を通じた交流をすることで、履歴書の情報だけでなく現地での学生生活やキャリア等を知った上で紹介することができます。

キョウリョクでは日本語能力を測るJLPTの他に、日常生活からビジネスシーンまで問題内容が多岐にわたり、真のコミュニケーションスキルが測定できるJPT日本語能力試験を推奨しており、より実践的なコミュニケーション能力の向上を目指します。

また、日本での雇用が開始された後も、定期的に日本語学習の機会を提供し、スキルアップ向上をサポートし続けていきます。



JPT日本語能力試験公式サイトより



紹介可能な人財

① 高度人材紹介

提携先

- ・ ニャチャン大学(ベトナム)他

ご紹介可能な職種

- ・ IT業(IoT系, WEB系, サーバー系)
- ・ 宿泊業
- ・ 建設業

② 特定技能人材紹介

有料職業紹介事業 許可番号 01-ユ-300818

登録支援機関 登録番号 23登-009111

提携先

- ・ ベトナム : VTC1 (送り出し機関)
- ・ ミャンマー: PMMS (送り出し機関)

ご紹介可能な職種

- ・ 飲食/外食業 外食業全般 (飲食物調理, 接客, 店舗管理)
- ・ 農業 (耕種農業全般, 畜産農業全般)
- ・ 介護 (身体介護全般, これに付随する支援業務)
- ・ 飲食料品製造業
(飲食料品製造業全般, 製造・加工・安全衛生)
- ・ 建設 (建設建築全般, 土工, 電気通信, トンネル推進工)
- ・ 宿泊 (フロント、レストランサービス、
ベッドメイキング、清掃) 他

サポート内容

<入国前>

- ・ 日本語指導＋日本の生活や文化教育
- ・ 専門的技術の指導＋日本の働き方教育
- ・ オンサイト開発 インターンシップサポート
- ・ 外国人サポートアプリの開発

<入国後>

- ・ 事前ガイダンス
- ・ 住居確保、生活に必要な契約支援
- ・ 公的手続等への同行
- ・ 相談、苦情への対応
- ・ 転職支援
- ・ 出入国する際の送迎
- ・ 生活オリエンテーション
- ・ 日本語学習の機会の提供
- ・ 日本人との交流促進
- ・ 定期的な面談、行政機関への通報

※上記が特定技能登録支援機関としての義務的支援
(登録支援機関として必ず行う支援)となります。

- ・ 外国人向け日本語学習塾
- ・ 入国時の近隣商店等への挨拶
- ・ 受入企業との定期的な面談

チーフマネージャー インタビュー

キョウリョク株式会社
チーフマネージャー

ヴェン ティ ミー

ベトナムバクニン省 出身

2015年 来日

2018年 日本語能力試験N1取得

2019年 日商簿記3級取得

2020年 BJTビジネス日本語能力
J2 取得

2021年 日本語能力試験N1取得

2024年 キョウリョク(株)入社

なぜ日本で働きたいと思いましたか？

私が日本で働きたい理由は、2015年に来日し、二年間日本語学校と四年間大学に通った経験があるからです。この間に、日本の文化やビジネスマナーを深く理解し、自分が学んだ知識と日本語スキルを実践で活かしたいと考えるようになりました。大学卒業後は、日本の企業で働き、日本語をさらに上達させ、専門的なスキルを磨きつつ、国際的な視野を広げる機会を得られると確信しています。

実際に働いてみて、どうですか？

実際に働く中で、最初は日本の企業文化や日本語に戸惑うこともありましたが、徐々に慣れてきました。日本語能力や専門的な知識が向上していると実感しています。また、まわりの人との協力を通じて、多様な視点と協調性の重要性を学ぶことができます。

働く会社を選ぶ時、何を重要視しましたか？

外国人の私にとって、一番重要なのはスキルの向上ができる環境と、外国人と関わっている企業であることです。自分の専門性を高める機会があり、かつ外国人と関わることができる企業は、国際的な視野を持つために働きやすいと感じます。



今後の夢や目標はありますか？

私の夢は、ベトナムに送り出し機関や日本語学校を設立することです。日本での10年以上の生活を通じて、日本語の重要性を深く理解しました。これを活かして、一人でも多くの人に日本語を効果的に教え、日本への留学や就労に送り出す手助けをしたいと考えています。

外国人採用を検討している企業様へひと言！

外国人の視点や異文化の経験は、社内に新しいアイデアや多様性をもたらします。私たちは、会社の成長に貢献できると考えています。また、日本人社員にも良い影響を与え、より正確な日本語や新たな考え方の変化を促すことができます。ぜひ、外国人の雇用をご検討ください！

TikTok紹介

こちらは、ヴェンティミィーが投稿するTikTokアカウントです。日本語の解説や日々の業務について投稿していますので、是非ご覧ください。





練成会グループは“**熱意あふれる親身な指導**”をモットーに、学習塾を約50年運営し、私教育を提供しています。今では、北海道・東北で200会場を超え、北海道内の学習塾としては最大の生徒数を誇るほどまでに成長しました。社員一人一人の個性を活かした指導により、あふれる熱意をどのように伝え、子ども達の学力を伸ばしながら心を育てることを使命として、邁進してまいりました。

今の日本は幸いに、学びを充実して受けられる環境にある反面、深刻な人口減少問題を抱えており、今後も更に進んでいくと思われます。私共は、“教育”という長く培ったノウハウを活かし、**社会が抱える単なる「人材」不足ではなく、「人財」不足という問題を改善し、日本と世界の未来の為に貢献したい**。このような思いより、当事業を発足しました。世界中で就労のチャンスを共有し、適材適所で個性を発揮してもらえる環境を作っていきたい、そして、日本や世界のより良い未来に貢献していきたいと考えております。

外国籍人財完全版

2024年8月 初 版第1刷発行

発行者 キョウリョク株式会社

編集者 三浦 利起

質問だけでも
お気軽にご連絡
ください！



RENSEIKAI GROUP

練成会グループ キョウリョク株式会社

KYORYOKU Co.,Ltd.

ホームページは



コチラから
←

〒060-0808

北海道札幌市北区北8条西5丁目

練成会グループ本部ビル8F

TEL 011-707-6106

FAX 011-700-1153

(平日 9:00～18:00)