

令和7年度 働き方改革推進支援助成金 実績報告

うきは・田主丸地区 合同会社説明会による人材確保と雇用創出

【実施の目的と背景】

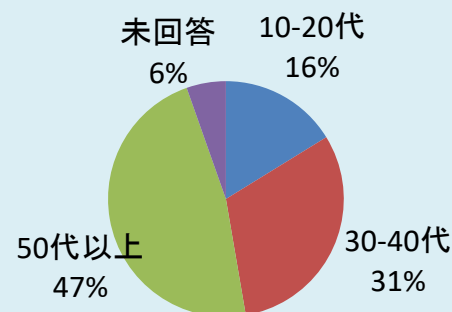
目的：小規模事業者の魅力を求職者（転職希望者、大学生等）に直接訴求し、人材確保および地域の雇用創出を図る。

背景：慢性的な人手不足に対し、地元事業者の採用力を強化し、生産性向上と労働時間短縮を目指す。

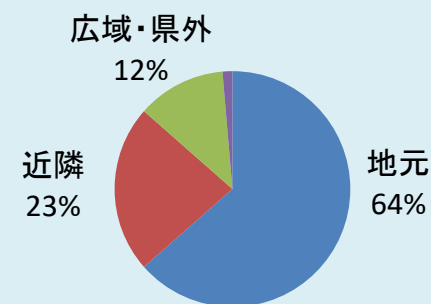
【開催概要】

日時：2024年10月25日（金）13:30～16:00
会場：るり色ふるさと館（福岡県うきは市吉井町）
実施主体：うきは市商工会・田主丸町商工会
出展企業：うきは・田主丸地区の事業者 35社
（製造業、建設業、林業、小売業、運送業、
医業・福祉業）
参加料：無料

【年代別来場者内訳】



【所在地別来場者内訳】



【実施状況】



【実施結果】

出展35社、総来場者74名。幅広い年齢層・広域エリアから集客し、地域の人材確保と雇用創出に貢献

令和7年度 働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)取組事例

大型展示会出展による販路開拓に向けた取組み(第100回東京インターナショナル・ギフト・ショー秋2025出展支援)

【課題ときっかけ】

日本国内の人口減少・少子高齢化により国内市場が縮小。国内ビジネスだけでは競争が激化し、売上・利益の成長が難しく、賃上げ原資の確保も厳しい状況。
地域中小・小規模事業者の新たな販路開拓として、日本最大級の見本市への出展により収益改善を図り、賃金引上げに取組むための環境整備を目指しました。

【取組内容】

地域中小・小規模事業者の販路開拓に取組むために、令和7年9月3日(水)～9月5日(金)に東京ビッグサイトに開催された、日本最大級のパーソナルギフトと生活雑貨の国際見本市「第100回東京インターナショナル・ギフト・ショー秋2025」への出展支援を行いました。

【実施結果】

展示会名	第100回東京インターナショナル・ギフト・ショー秋2025
出展者	うきは市商工会会員2事業所
開催場所	東京ビッグサイト
商談件数	78件(2社合計)

出展2企業で78件の商談

【商談の状況】

龍宮株式会社(訪問者53社)

- ・睡眠に関する興味や関心度が高まっている
- ・キーワードは"リカバリー""スキンケアタオル"
- ・既存顧客は現状を打破すべく新商材を発掘中

株式会社KONOITO(来場者40名/名刺交換25件)

- ・インテリアショップ、中国での販売、ベビーアプリ、ハーブショップなど多様な商談
- ・QRコード(HP・Instagram)を活用した効率的な情報提供

【出展者アンケート】

Q1.今回の出展は役にたちましたか？



うきは市商工会

令和7年度 働き方改革推進支援助成金事業

外国人材受け入れ

スタートブック

A STARTER GUIDE
TO HIRING FOREIGN WORKERS



身近な事業者に学ぶ、
外国人材受け入れ5件のケーススタディ



UKIHA CITY SOCIETY OF COMMERCE AND INDUSTRY

はじめに

うきは市では、地域産業の多くを中小企業や小規模事業者が支えています。現場の最前線で事業を担う一方、少子高齢化や人口減少の影響を受け、「慢性的に人員が不足している」「人を募集しても集まらない」「現場を支えてきた人材の高齢化が進んでいる」といった声は、年々切実さを増しています。人材確保は、売上や設備投資以前に、事業を継続していくための重要な経営課題となっています。

こうした中、外国人材の採用・活用に関心を持ちながらも、「制度が複雑で分からない」「言葉や文化の違いに対応できるか不安」「小規模な事業所でも本当に受け入れられるのか」といった

理由から、導入に踏み出せずにいる事業者も少なくありません。特に人事専任の担当者を置くことが難しい小規模事業者にとって、技能実習や特定技能制度については、手続きや運用面に不安を感じる事業者も多いのが実情です。

一方で、うきは市内では同じように少人数で事業を営む中小企業や小規模事業者が、技能実習や特定技能制度を活用し、外国人材を現場の大切な担い手として迎え入れている事例があります。作業内容を丁寧に伝える工夫や、日常的なコミュニケーションを重ねることで、外国人材が職場に定着し、現場の安定につながっているケースも見られます。

本事例集では、うきは市内企業による具体的な取り組み事例を通じて、採用に至るまでの経緯や受け入れ時の工夫、実際に感じた効果などを紹介します。あわせて制度活用に関する基本的な考え方や、導入を検討する際のポイントも整理しています。外国人材の採用は特別な取り組みではなく、地域企業が将来に向けて選択し得る現実的な手段の一つです。本事例集が、人材確保に悩む皆さまにとって、新たな一歩を踏み出すきっかけとなれば幸いです。

CONTENTS

— 目 次 —

4-5 CASE STUDY 1

株式会社安達組

次世代につなぐ外国人材活用のかたち

6-7 CASE STUDY 2

有限会社ライフ・エイド

地域の介護を支える外国人材受け入れの歩み

8-9 CASE STUDY 3

株式会社グローバルジャパン

持続可能な事業運営に向けた外国人材活用

10-11 CASE STUDY 4

株式会社堤木材

木材産業の未来を拓く外国人材活用の道筋

12-13 CASE STUDY 5

株式会社かがし屋

外国人材活用の実践と選ばれる職場づくり

14 外国人材受け入れのための在留資格制度

基本的な理解と制度概要

15 知っておくべき主要な就労系在留資格

活用される在留資格の詳細と比較

16 最新の制度改正 育成就労制度への移行

技能実習制度から育成就労制度へ

17 外国人材受け入れの基本フローと注意点

採用から在留管理まで知っておくべき実務

18 外国人材受け入れをサポートする

関係機関・相談窓口

19 外国人材受け入れに活用できる助成金・補助金

福岡県の外国人労働者数

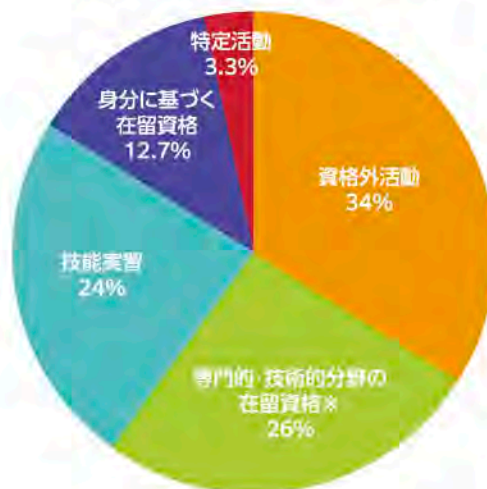
76,199人

(令和6年10月末時点)

国籍別 外国人労働者構成比 (上位10か国)



在留資格別 外国人労働者構成比



※「専門的・技術的分野の在留資格」とは、在留資格「教授」「芸術」「宗教」「報道」等をはじめ、「技術・人文知識・国際業務（技人国）」、「特定技能1号・2号」までを含む区分を指します。

次世代につながる外国人人材活用のかたち

会社の将来を考えた
人材確保の転機

株式会社安達組は、1953年の創業以来、うきは市を中心に土木工事を手がけ、地域のインフラ整備を支えてきた。現在は安達誠さんが3代目代表として会社を率いている。外国人材の受け入れを開始した2019年当時は、2代目の安達正さん（現会長）が代表を務めていた。

当時、従業員の平均年齢が高く、将来を見据えた人材確保が経営課題となっていた。建設業界全体で若年層の入職が減少する中、同社においても若い人材の確保は年々難しさを増していた。ハローワークを通じて高校などに求人を行っていたものの、地元の若い人材からの応募はほとんどなく、従来の採用手法だけでは将来の事業体制を維持することは難しいと感じていたという。一方で採用した人材が短期間で離職するケースは少なく、定着面に大きな問題はなかった。

こうした状況を受け、先代の安達正さんは、若い人材を迎え入れることで会社全体の活性化を図りたいと考え、外国人材の受け入れを検討するようになった。外国籍の若い人材に土木の技術を丁寧に教え、日本

で働く間は職場の担い手として力を発揮してもらい、将来的には母国の発展にも貢献してほしいという思いがあったという。言葉や文化の違いへの不安はあったものの、従業員の高齢化が進む中で早めに手を打つ必要があると判断し、2019年に外国人材の受け入れを決断した。

対話を重視した
採用プロセス

外国人材の採用にあたっては、まず同業者から話を聞き、すでに受け入れを行っている事業者の経験を参考にした。その中で登録支援機関を通じて採用方法を知り、一般社団法人日中科学技術文化センターの紹介を受けることとなった。当時は新型コロナウイルス流行前であり、ミャンマーまで足を運び、現地で直接面接を実施した。

面接では「なぜ日本で働きたいのか」といった動機をはじめ、本人の考え方や人柄を重視した。コロナ禍により渡航が難しくなっただけで、オンライン面接を活用しつつ、できる限り対面に近い形で話を聞く姿勢を大切にできた。ミャンマーは仏教国で、人懐っこく前向きな気質があり、家族を大切にすることが根付いている点も、受

け入れを検討するうえで後押しする要素の一つとなった。

採用前には、日本での生活に早く慣れてもらえるよう、住居環境の整備にも力を入れた。寝具や家電、自転車などを用意し、ゴミの出し方や生活上の注意点をひらがなでまとめた文書を作成して掲示した。翻訳アプリも活用し、安心して働き始められる環境づくりを進めたという。なお、ミャンマーの送り出し機関で日本語教育を受けていたことから、来日後の日常的なコミュニケーションに大きな支障はなかった。最初は2名からの受け入れであったが、丁寧な準備を重ねながら、社内の受け入れ体制を着実に整えていった。



左からミャンマー出身のシェインさん、代表の安達 誠さん

VOICE | 経営者・採用担当者よりメッセージ



代表取締役
安達 誠さん

外国人材を受け入れる際は、時間や一定の費用を惜しまず、「人として大切にする姿勢」が何より重要だと感じています。住環境を整えることも含め、丁寧に対応することが信頼につながります。最初は戸惑う場面もありますが、調べながら一つずつ進めていけば、半年ほどで職場にも自然と馴染んできます。また若い人たちは母国の仲間とのつながりも大切にしています。見守るような距離感を意識し、干渉すぎないことも、良い関係づくりのポイントだと思います。

株式会社安達組

所在地 〒839-1331
うきは市吉井町屋部152-2

TEL 0943-75-4566

代表者 安達 誠

創業年 1953年 外国人採用開始年 2019年

従業員数 12名 外国人社員数 3名

事業内容 建設業（土木）

職場で向き合った課題と 乗り越え方

外国人材の受け入れ後、最も苦労した点として挙げられたのは、コミュニケーション面でのすり合わせである。ミャンマーで学んだ日本語は標準語であったため、職場で日常的に使われる方言の理解には時間を要した。そこで、なるべくゆっくりと標準語で分かりやすく伝えることを心がけて対応してきた。また土木作業ではオノマトペ（擬音・擬態語）を用いた指示も多く、その意味を伝えるための工夫も必要だったという。現在では方言でのやり取りも支障なく行えるほど、職場環境に溶け込んでいる。

生活面ではゴミの分別や出し方について、イラスト付きのルール表を冷蔵庫に貼るなどの対応を行った。ただし送り出し機関で事前に生活指導を受けていたこともあり、実際には捨てる場所を教える程度で、大きな問題が生じることはなかった。



小型バックホウを軽快に運転するシェインさん

一方、業務の指導においては、「分かりました」と返事はするものの、本当に理解できているか判断が難しい場面もあったという。緊張や「きちんとしなければ」という気持ちから、分からないことをその場で聞き返さない傾向が見られたため、言葉だけを嚙呑みにせず、実際に手本を見せたり、一度作業をしてもらったりしながら、理解度を確認することを心がけてきた。

在留資格や各種事務手続きについては支援機関に任せること、社内の負担を軽減している。また二期生もミャンマー出身で、一期生の関係者を採用しているため、来日前から職場の雰囲気や仕事内容について理解が進んでいた。さらに業務上のノウハウがミャンマー語で引き継がれることで、職場に慣れるまでの過程も比較的スムーズになった。こうした点は会社にとって大きなメリットとなっている。

職場の変化と これからの人材活用

外国人材の受け入れによって、社内には目に見える変化が生まれている。中でも雰囲気明るくなったことは大きな成果だ。若い人材が加わったことで社内に活気が生まれ、日常のやり取りも以前より活発になったという。また作業の進め方や段取りについても、若い世代ならではの新しい視点から意見が出るようになり、業務の効率化

につながる場面も見られている。

現在、同社では外国人材の受け入れが三期生まで進んでおり、今後も継続的な採用を検討している。一方でミャンマーでは社会情勢の変化により、若年層の海外就労を目的とした出国が難しい状況が続いており、今後の受け入れについては慎重に状況を見極めていく段階だという。それでも可能性を探りながら継続的な採用を続けていく考えには変わりはない。

また外国人材と向き合う中で、代表自身の意識にも変化が生まれた。ミャンマーの暮らしや文化について調べ、そうした話題を共有することで、社内での会話が広がるようになったという。外国人材の受け入れは、人手不足への対応にとどまらず、相互理解を深め、会社に新たな価値をもたらす取り組みとなっている。今後も社内の状況を見据えながら、持続可能な形で外国人材活用に取り組んでいく構えだ。



スタイリッシュなユニフォームのボロシャツ

VOICE | 外国人材の方よりメッセージ



シェイン テツ マウンさん
出身国:ミャンマー

私はミャンマーから来て、日本で働いて4年になります。日本で働きたいと思った理由の一つは、家族の生活を助けるためです。今も毎月、ミャンマーに仕送りをしています。ミャンマーでは日本車が多く走っていて、日本はとても身近で有名な国でした。私はもともと自動車整備の学校に通っていて、そこで「日本語が話せたら日本で働ける」と聞いたことをきっかけに、現地の日本の学校へ入学しました。学校では日本の生活のマナーや習慣についても学びました。

来日当初は、方言や仕事で使われる道具の名前が分からず苦労しました。でも仕事をしながら少しずつ覚えてきました。先代がカレーや焼きそばを作ってくれたり、地域のお店でおばあちゃんと仲良くなったり、うきは市は優しい人が多く、とても好きな場所です。今は自動車学校へ通い運転免許の取得に挑戦していて、これからも仕事を頑張りたいです。ミャンマーの情勢が良くなるまで、日本で一生懸命働いていきたいと思っています。

地域の介護を支える外国人材受け入れの歩み

介護現場の人手不足と
外国人材採用の決断

有限会社ライフ・エイドでは、外国人材の受け入れを決断する前から、介護分野における人材不足を大きな課題として捉えていた。代表の田村さんによれば、介護従事者が不足する状況は10年以上前から懸念されており、「いずれ日本人だけでは介護の現場を支えきれなくなる」という危機感を募らせていた。

実際にハローワークや求人媒体を通じて募集を行っても応募はほとんどなく、地域全体で人材が不足している状況を実感していた。特にうきは市では介護を担う人材の確保が年々難しくなっており、事業を継続していくうえでも新たな担い手の存在が不可欠となっていた。こうした背景から、外国人材を新たな労働力として迎え入れることは、将来に向けた有効な選択肢の一つとして捉えるようになったという。

一方で採用にあたっては不安もあった。内容が分かりにくい仲介手数料を求めるような斡旋会社には頼りたくないという思いがあり、信頼できる機関を自ら見極めることが重要だと感じていた。

転機となったのは2021年、交流のある地元企業が中心となり、外国人技能実習生の協同受入事業を行う協同組合を設立したことがあった。同社は設立に参画していなかったが、市内で労働力不足を解消しようという機運が高まる中、近隣地域で連携して取り組む体制が整ったことが、外国人材採用を本格化させる後押しとなった。

現地面接で進めた
外国人材採用の道筋

外国人材の採用にあたっては、現地の状況を自ら確認することを重視し、代表自らミャンマーを訪問して面接を行った。あわせて日本語学校も訪問し、どのような研修や教育が行われているのかを自分の目で確認したという。日本で働くうえで、日本語能力だけでなく、生活面や仕事への向き合い方まで含め、理解しておくことが重要だと考えたためだ。そのうえで現地で採用試験を実施し、選考を経て採用を決定した。

面接や選考においては特別な基準を設けたわけではなく、日本人を採用する際と同様に、人柄や仕事への向き合い方などを総合的に見て判断した。国籍によって評価軸を変えるのではなく、一人の働き手として

向き合う姿勢を大切にしてきた。

採用前には、日本での生活を円滑に始められるよう、住環境の準備にも力を入れた。温暖な国から四季のある日本に来ることを踏まえ、季節に応じた衣類をはじめ、家電や自転車など、生活に必要な物を一式そろえ、来日直後から支障なく生活できる環境を整えた。

在留資格に関する各種事務手続きについては、前述の協同組合（日緬亜細亜事業交流協同組合）に一任しており、手続きの負担を社内では抱え込まない体制を整えている。専門的な手続きを任せることで、職員は本来の介護業務に専念でき、安心して受け入れを進められている。



妹のような存在でありながら、しっかり者のユンさん

VOICE | 経営者・採用担当者よりメッセージ



代表取締役
田村 祐一さん

昨年、介護分野では訪問介護においても対応できる在留資格の幅が広がり、近隣の介護施設でも外国人材を採用する動きが増えてきました。75歳以上の高齢者が急増し、介護ニーズが高まる今、地域の介護を支えるためには人材の確保が欠かせません。

外国人材の採用を検討されている方は、地域に協同組合もありますので、まずは一度相談してみたいかがでしょうか。過度に構えず取り組んでみるのが大切だと思います。

有限会社ライフ・エイド

所在地	〒839-1304 福岡県うきは市吉井町千年74-1
TEL	0943-75-4306
代表者	田村 祐一
創業年	2002年
外国人採用開始年	2024年
従業員数	57名
外国人社員数	3名
事業内容	介護福祉事業

即戦力としての定着と リスク管理の実践

外国人材の受け入れ後については、想定していたほど大きな課題はなかったという。ミャンマーから来日した人材は、入国前に現地で日本語や生活面に関する研修を十分に受けており、コミュニケーションや文化面での支障はほとんど感じなかった。

また採用している外国人材は、日本語能力試験N3からN4の認定を受けた人材で、来日前には約2か月間、泊まり込みで介護に関する専門研修を受講している。そのため入社後は比較的早い段階から業務に携わることができ、来日して3日目から実際の介護業務にあたったという。職員からも「仕事の理解が早い」「安心して任せられる」といった声が聞かれている。



左からミャンマー出身のユンさん、代表の田村祐一さん

一方で介護の仕事では利用者の安全に直結する場面が多く、言葉を正確に伝えることが重要となる。その点については、介護業務で頻繁に使われる重要な用語を日本語とミャンマー語の両方で記載した文書を作成し、各部署に配布することで対応している。共通の資料を用意することで伝達の行き違いを防ぎ、職場での不安を軽減し、リスク管理につなげている。

職場全体の変化と 制度への課題

外国人材を採用して最も実感している成果は、日本語能力が高く、即戦力として業務を支えてくれている点だという。介護の専門研修を受けて来日していることもあり、業務内容への理解が早く、現在では介護を担う人材の中核として、頼りにされる存在となっている。「本当に主軸になってくれるほど、しっかりと働いてくれている」と、その働きぶりを高く評価している。利用者への接し方も丁寧で、職員からの信頼も厚く、職員同士が自然と声をかけ合い、支え合う関係が生まれている。

また外国人材の受け入れによって職場の雰囲気にも変化が生まれた。会社全体が明るくなり、日常の空気がやわらいだという。外国人材は「可愛がられる存在」として自然と周囲に溶け込み、コミュニケーションの潤滑油のような役割も果たしている。中

でもユンさんは妹のような存在として親しまれ、業務の中心を担う場面も増えてきた。一人の存在が職場全体の流れを円滑にしていると感じることも多いという。

一方で今後の展望については課題もある。制度上は外国人材が従事可能な介護業務であっても、実際には業務内容や資格要件の違いにより、配置できる現場が限られているのが現状だ。特に外国人介護人材が介護福祉士の資格を取得するまでのハードルが高く、現時点ではデイサービスを中心とした受け入れにとどまっている。そのため有料老人ホームなど人手不足が深刻な介護の現場への配置が難しい状況もある。

今後は職場の実情に即した形で人材を活用していくためにも、制度面のさらなる整備を含め、引き続き動向を注視しながら、外国人材活用のあり方を検討していく必要があると考えている。



ミャンマーでは海まで遠く、なかなか訪れることができない特別な場所。昨夏、職場の先輩が海に連れていってくれた時の一枚

VOICE | 外国人材の方よりメッセージ



ユン ピエ ピエ アウンさん
出身国:ミャンマー

私は、日本は安全な国だという印象があり、最初はミャンマー国内で日本企業に関わる仕事ができたらと考えていました。ミャンマーでは大学を卒業後、日本語学校に通い、日本に来る前まで約5年間、日本語を勉強してきました。そんな中、クーデターの影響で外国企業が多く撤退し、家族を支えるためにも日本で働くことを決意しました。仕事の選択肢はいろいろありましたが、日本の方としっかりコミュニケーションを取りたいと思い、人と人との関わりが多い介護の仕事を選び

ました。入社して良かったことは、仕事を楽しめることです。分からないことがあれば、先輩たちが丁寧に教えてくれ、とても恵まれた環境だと感じています。利用者の気持ちを理解することは難しいですが、やりがいがあります。将来は介護福祉士の資格取得に挑戦し、身につけた経験をいつかミャンマーでも生かしたいです。うきは市は、近所の方が野菜や柿をくださることもあり、温かい地域だと感じています。

持続可能な事業運営に向けた外国人材活用

専門性を支える 人材確保への決断

代表の秦繁徳さんは、浮羽町で板金塗装を中心に約30年にわたり事業を展開してきた。長年培った技術と経験をもとに、2013年に株式会社グローバルジャパンを設立。現在は板金塗装を軸に、カーレンタルや車両販売まで幅広く事業を展開している。板金塗装では、大型車両や特殊車両まで対応できる点を強みとし、専門性の高い案件を数多く手がけている。

長年にわたり事業を運営する中で、人材の確保は年々難しくなっていた。これまでは知人の紹介を通じて人材を確保してきたが、少子高齢化の影響もあり、安定的な人材確保には限界を感じるようになったという。さらに受注量の増加に伴い業務が忙しくなる中、既存の従業員にかかる負担も大きくなっていった。

加えて日本人材は、他業種への転職という選択肢もあり、定着面での不安もあった。時間をかけて育成しても、将来的に離職する可能性を考えると、従来の採用方法では事業の継続が難しいと感じるようになったという。

こうした状況を受け、人材不足を根本的に解消する手段として外国人材の採用を検討するようになった。増加する業務に対応しながら従業員の負担を軽減し、安定した事業運営を続けていくための選択として、外国人材の受け入れに着手した。

支援機関の活用と 受け入れ準備

外国人材の採用にあたっては、技能実習・特定技能制度を扱う支援機関である海外人材職業訓練協同組合とのつながりができたことがきっかけとなった。担当者に相談したところ、「金属塗装の分野であれば外国人技能実習制度を活用して受け入れが可能」との説明を受け、自社の業務内容とも合致すると判断し採用を決定した。

採用にあたっては、手続きや調整といった基本的なプロセスは支援機関に任せ、そのうえで最終判断はオンライン面接を通じて行い、仕事内容や働く環境について直接説明しながら、本人の理解度や意向を丁寧に確認していったという。

最初の受け入れは約5年前、海外人材職業訓練協同組合を通じてフィリピンから2名。その後、別の支援機関であるビジネス

イノベーション協同組合を通じてミャンマー出身者1名を受け入れている。さらに技能実習制度とは別に、来日前から家族が日本に居住していたフィリピン人1名も採用しており、制度や経路を柔軟に使い分けながら外国人材を採用してきた。

受け入れ前の準備としては、住まいや生活環境の整備にも力を入れた。エアコンやベッド、布団といった寝具類をはじめ、水回りを含めた生活に必要な設備一式を整え、来日後すぐに安心して働き始められる環境を用意した。在留資格の申請や就労に関する各種手続きはすべて支援機関に任せることで、社内での負担を最小限に抑えている。



左からガルシアさん、ネインさん、代表の秦さん

VOICE | 経営者・採用担当者よりメッセージ



代表取締役
秦 繁徳さん

外国人材の受け入れについては、人手不足を補うための取り組みではありません。技能実習制度は本来、働きながら技術を身につけ、その経験を将来母国で生かしてもらうための「人づくり」の制度だと思っています。仕事を通じて成長していく姿を見ることは、こちらにとっても大きな喜びです。国籍に関係なく、互いに学び合いながら現場を支えていくことが、結果的に職場の安定や地域の力につながっていくと感じています。

株式会社グローバルジャパン

所在地 〒839-1406
うきは市浮羽町高見1459

TEL 0943-77-5613

代表者 秦 繁徳

創業年 2013年 外国人採用開始年 2020年

従業員数 7名 外国人社員数 4名

事業内容 板金塗装・カーレンタル・車販売事業

信頼と技術を育む 現場づくり

秦さんは外国人材の受け入れ当初を振り返り、「コミュニケーション面で最初は若干戸惑いを感じていた社員もいたのではないかと話す。しかし、同じ職場で同じ業務に取り組む中で、次第に仕事を通じた信頼関係が築かれていった。「いかにすれ違いなくコミュニケーションを取れるか」が、良い職場環境づくりのポイントだと考えている。

受け入れている外国人材は日本語能力試験N4を取得しており、入社当初から日常的な会話に大きな支障はなかった。専門的な用語や業務特有の表現も、日々の仕事を通じて少しずつ身につけていくため、大きな課題は感じていないという。

「仕事は見えて覚えるもの。すぐにできなくても、時間が解決する」という考えのもと、焦らせることなく段階的に業務を任せている。外国人技能実習制度（職種：金属塗装）の範囲内で、まずは比較的簡単な作業から

担当してもらい、経験を積みながら業務内容の幅を広げてきた。

また在職期間中には整備士資格の取得にも挑戦し、技術面でのスキルアップを図っている。こうした取り組みによって、将来的には特定技能（自動車整備分野）への移行も視野に入れることができ、段階的な成長を通じてより長期的な就労につながっている。業務の流れを理解するにつれて作業の精度も向上し、対応できる業務の幅が広がったことで、現在では職場全体の動きも円滑になり、生産性の向上にも寄与している。

なお外国人材のプライベートについては過度に踏み込まず、仕事と私生活の適切な距離感を大切にしている。職場では一人の働き手としてしっかり向き合いながらも、必要以上に干渉しないことで、互いに無理のない関係性が保たれている。

継続的な 外国人材活用に向けて

外国人材採用を通じて実感しているのは、人材確保は「必要になってから動く」のでは間に合わないという点だ。外国人材の受け入れは募集から入社までに一定の時間を要するため、短期的な人手不足への即効策にはならない。そのため先の状況を見据えながら、計画的に進めていくことが重要だと感じている。

また現場では即戦力として働いてもらう

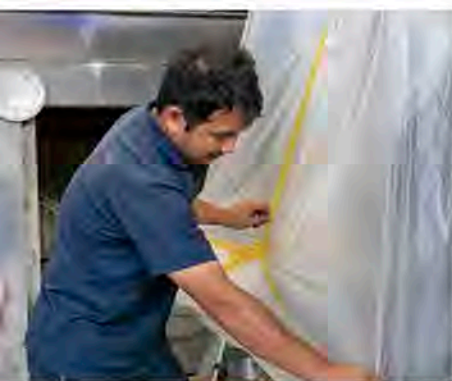
ことが求められるため、採用にあたっては支援機関の役割も大きい。実績があり信頼できる支援機関に相談することが、結果的に安定した受け入れにつながると実感している。特に採用時だけでなく、入社後も継続的にフォローや相談対応ができる体制を持つているかどうかは、支援機関を選ぶうえで欠かせないポイントである。

外国人材本人の努力はもちろんだが、制度や手続きを含めた周囲の支えがあってこそ、現場で力を発揮できる環境が整う。だからこそ採用を検討する際には、人材そのものだけでなく、支援体制も含めて総合的に判断する必要がある。

今後も事業の成長と現場の負担軽減の両立を図りながら、状況に応じた人材確保のあり方を進めていく方針だ。外国人材の採用は一時的な対応ではなく、将来を見据えた取り組みとして、慎重かつ着実に進めていきたいとしている。



整備士の資格取得にも意欲を見せるミャンマー出身のネインさん



現地の高校を卒業後、来日して10年になるフィリピン出身のガルシアさん

VOICE | 外国人材の方よりメッセージ



ネイン チャン アウンさん
出身国：ミャンマー

私はミャンマー出身で、技能実習制度を利用して日本に来てから1年が経ちました。ミャンマーでは日本語学校に通って勉強し、日本語能力試験N4を取得しました。日本で働いて家族の生活を支えたいと思い、日本に来ました。ミャンマーでは軍事政権の影響で出国できる年齢に制限があり、私が来日した当時は、出国できる本当にぎりぎりのタイミングでした。そのため、今こうして日本で働いていることに感謝しています。

職場では、先輩方が仕事の進め方や道具の使い方を丁寧に教えてくれるので、大きな不安を感じることはありません。うきはの方言が少し難しいと感じることはありますが、少しずつ慣れてきました。

車が好きなので、現在は整備士の資格取得を目標に、仕事をしながら勉強を続けています。運転免許も取得し、休日にドライブをするのが良い気分転換になっています。これからも経験を積み、成長していきたいです。

木材産業の未来を拓く外国人材活用之道筋

地域の木材産業を支える
人材確保

株式会社堤木材は、1971年の創業以来、浮羽町を拠点に木材業・製材業を中心とした事業を展開してきた。現在は二代目となる堤豊仁さんが代表を務め、製材や木材加工品の製造・販売、住宅建築用の木材を工場ですり加工するプレカット事業、建築工事など、木材を軸とした幅広い事業を手がけている。

うきは市は地域の約半分を山林が占め、昔から林業と深く関わってきた地域である。同社はこうした地域の木材資源とともに歩みながら、木を生かす仕事を長年にわたって担ってきた。

一方でこうした事業を支える人材の確保は、年々難しさを増していたという。以前は求人を出せば一定の応募があったが、次第に応募は減り、近年はほとんど集まらない状況が続いていた。全国的にも製造業は若者から選ばれにくくなっている状況にあり、市内においても人材不足が進んでいる実感があった。

さらに近年は、人材紹介業界の急速な発展によって、都市部や、ITをはじめとす

る成長産業へ人材が流れやすくなっていることも、地域の人材不足に影響していると感じていたという。これまでと同じ採用方法では、事業の継続や技術の継承が難しくなるのではないかと——そうした危機感が次第に強まっていった。

こうした背景のもと、堤さんは人材確保の在り方そのものを見直す必要性を感じ、新たな選択肢として外国人材の受け入れについて検討を始めた。

実技を重視した
採用プロセス

同社が外国人材の受け入れを始めたのは、2018年のことだった。きっかけは、同業者が、久留米市の建設業者を中心に構成された協同組合を通じて技能実習生を受け入れていることを知ったことだったという。実際の受け入れ状況や話を聞く中で、自社にとっても現実的な選択肢になり得ると感じ、紹介を受けて協同組合に加入し、外国人技能実習制度の活用を進めることとなった。

採用にあたっては、代表自らベトナムを訪問し、現地で面接を実施した。面接では人柄だけでなく、仕事に必要な適性を確認するための実技試験も行われた。実際に木

工作業を行ってもらい、作業の丁寧さやスピードなどを総合的に確認したという。こうした選考を経て、外国人技能実習制度で3名の採用を決定した。

採用決定から来日までは約半年の期間があり、その間、採用者は現地で日本語を学びながら来日に備えた。翌年には再び現地を訪れ、追加で3名の採用を決定したが、その直後に新型コロナウイルス感染症が拡大。入国制限の影響により、来日は当初の予定から約2年遅れることとなった。

こうした想定外の事態もあったが、その間も寄宿舎の整備など、外国人材の受け入れに向けた社内体制を着実に整えていった。



外国人材は多様な在留資格による構成となっている

VOICE | 経営者・採用担当者よりメッセージ



代表取締役
堤 豊仁さん

外国人材の受け入れを検討されている方には、早めに取り組むことをお勧めします。実際に始めてみると、思ったよりも大変ではなく、現場の負担も軽減されます。大切なのは、制度の趣旨や仕組みを正しく理解することです。そのうえで、自社に合った形で活用していくことが重要だと思います。必要以上に心配せず、まずは一歩踏み出してみてください。人材確保の新たな可能性が広がっていくと思います。

株式会社堤木材

所在地 〒839-1402
うきは市浮羽町浮羽568-1

TEL 0943-77-4685

代表者 堤 豊仁

創業年 1971年 外国人採用開始年 2018年

従業員数 26名 外国人社員数 8名

事業内容 木材業・製材業

制度を理解し 意義ある仕組みを

外国人材の受け入れを進めるにあたり、同社では在留資格制度の趣旨や仕組みを正しく理解することを重視してきた。技能実習制度は、開発途上国などへの技術移転を通じて国際貢献を図り、「人づくり」を支援することを目的とした制度であり、外国人材を日本で一定期間（最長5年）受け入れ、技能・技術・知識を習得してもらう仕組みとなっている。単なる労働力確保ではなく、育成を前提とした制度である点を踏まえたうえで、同社でも受け入れを行ってきた。

技能実習制度には、実習内容や在留期間に応じて「技能実習1号・2号・3号」という三つの区分が設けられている。同社ではまず技能実習制度を通じて基礎的な技能や日本での働き方を学んでもらい、その後の進路についても本人の希望や適性を踏まえながら

検討している。技能実習2号を修了した後は、3号へ移行する道だけでなく、一定の要件を満たすことで、「特定技能」へ在留資格を切り替えることも可能であり、同社ではこの後者のステップを選択するケースが多い。

現在、従業員は26名で、そのうち外国人材が8名を占めている。内訳は、「特定技能」が3名、「技術・人文知識・国際業務（以下「技人国」）」の在留資格を持つ人材が3名、さらに日本に家族が住む外国人材が2名と、多様な在留資格による構成となっている。「技人国」は、大学や専門学校の卒業、または一定の実務経験を有する人材が取得できる在留資格で、専門知識や技術を要する業務への配置が可能となる。

このように制度の趣旨を踏まえながら段階的なステップを描き、人材を育成・活用していくことで、外国人材にとっては将来につながる経験の場となり、企業にとっても技能の定着や人材の安定確保につながっている。

現場の変化と これからの人材活用

外国人材の受け入れを進める中で実感しているのは、多くの来日者が「家族のために日本で働いてお金を貯めたい」という明確な目的を持っているという点だ。真面目に仕事に取り組む姿勢があり、来日前に日本語や働き方について学んできていることもあって、コミュニケーションや業務への適応において大きな課題は感じていない。

2024年4月、特定技能制度の対象分野に「木材産業」が追加されたことは、同社にとって大きな転機となった。特定技能制度は2019年に創設された、人手不足とされる分野で外国人が就労できる在留資格であり、この追加によって同社の事業に最も適した制度が確立されたという。

これまで技能実習制度を中心に受け入れを進めてきたが、今後は特定技能制度「木材産業」として外国人材の採用をさらに進めていく方針だ。制度が整備されたことで、より長期的な視点で人材を育成し、事業を支える体制を構築できると期待している。

一方で日本人の若い人材についても、引き続き受け入れて育てていきたいという考えに変わりはない。外国人材と日本人材双方が力を発揮できる職場づくりを目指しながら、地域の木材産業を次世代へつないでいく構えだ。

VOICE | 外国人材の方よりメッセージ



ゲン チョン タンさん
出身国：ベトナム

私は子どもの頃から日本のアニメが大好きで、いつか日本に行ってみたくて思っていました。日本語を勉強したくて、日本に来ることに決めました。ベトナムで約半年間、日本語を勉強してから来日しました。最初は日本語が分からなくて、困ることもありましたが、でも自分から話しかけるようにして、少しずつ分かるようになりました。仕事も最初は難しかったですが、会社の人たちが優しく教えてくれたので、だんだんできるようになりました。

技能実習生として日本に来て、6年になります。勉強を続けて、特定技能「建築大工」や「木材産業」で働けるようになって、ステップアップしてきました。会社の人たちがサポートしてくれたので、ここまで来られたと思っています。うきは市は自然がきれいで、花火大会や浮羽稲荷神社が好きです。これからもこの会社でいろいろな仕事にチャレンジできるように、もっと成長していきたいです。

外国人材活用の実践と選ばれる職場づくり

フードサービス事業における
人材確保の壁

株式会社かがし屋は、1948年に文具店として創業して以来、文具・事務機器販売、携帯電話代理店、介護・福祉用品の貸与および販売、太陽光発電、フードサービスなど、時代のニーズを捉え、多角的な事業展開を続けてきた。現在は、うきは市を拠点に、福岡市、久留米市など県内各地に営業所や店舗を構え、さらに大分県や長崎県（関連会社）に展開するなど、広域にわたる事業体制を築いている。

本事例は、同社が手がけるフードサービス事業の一つ、石窯パン工房セリオ筑後店における人材確保の取り組みである。同店は2014年のオープンから12年を迎え、地域に根差したベーカーリーとして定着してきた一方で、事業運営において特有の課題を抱えていた。

その課題とは、勤務時間帯に起因する採用の難しさである。パン製造の特性上、始業時間が朝5時と早く、一般的な求人条件では応募者が集まりにくい状況にあった。特に近年は、ライフスタイルの変化や労働環境への意識の変化もあり、早朝から安定して働ける人

材の確保が難しくなっていたという。

こうした状況について、同社監査役であり外国人採用担当者の日隈正人さんは、「人手不足が進む中で、特に朝の時間帯は人繰りが一層厳しくなると予想した弊社の会長が、人材確保の選択肢を広げるため、外国人材の力を借りることを決め、受け入れが始まった」と当時を振り返る。

意欲ある人材を
平等に迎える面接と支援体制

2016年、うきは市商工会が提携する広島県の支援機関を通じて技能実習生の受け入れを進めた。面接や準備期間を含めると、同社の取り組みは約10年前から続いている。受け入れにあたっては、ベトナム・ホーチミンで現地面接を実施し、採用決定後、現地で約半年間、日本語や生活習慣について学んだ後に来日する形で受け入れを進めてきた。

こうした取り組みを進める中で、日隈さんが特に重視しているのが、「日本で働きたい」という本人の意思である。「現地で面接すると特に働く意欲や姿勢が伝わってくる人たちのので、そこが一番ありがたい」と話すように、単なる人手不足対策ではなく、国籍に関わらず働く意欲のある人材を平等

に迎え入れる姿勢を大切にしている。

面接では本人の意欲や人柄を確認するだけでなく、現地で家族とも面会する機会を設けている。仕事内容や勤務先の環境について丁寧に説明することで、家族の理解と安心を得ることが、本人の安定した職場定着につながると考えているからだ。

また受け入れ後の定着支援として、社内月2回、ボランティアの日本語の先生による日本語教室を実施している。日本語能力の向上は、業務運営の円滑化だけでなく、職場でのコミュニケーションを深め、安心して働ける環境づくりにも寄与している。

同社では、これまでに累計で、在留資格「技術・人文知識・国際業務」11名、「技能実習」16名、「特定技能」4名を受け入れてきた。



ベトナム出身のリンさん。特定技能2号の在留資格も取得している

VOICE | 経営者・採用担当者よりメッセージ



監査役・外国人採用担当者
日隈正人さん

外国人材の受け入れを検討されている方には、ぜひ現地に直接足を運んで面接することをお勧めします。本人の生活環境を確認したうえで、「この人とどう一緒に働いていこうか」と考えることが、長く続いていく関係を築くための鍵になると思います。

私自身、「日本の親」という気持ちで接するようにしています。国籍に関わらず、働く意欲のある人材を平等に受け入れ、誰もが力を発揮できる職場をつくるのが大切だと考えています。

株式会社かがし屋

所在地 〒839-1312
うきは市吉井町清瀬477-4

TEL 0943-75-2155

代表者 半田剛志

創業年 1948年 外国人採用開始年 2015年

従業員数 342名 外国人社員数 8名

事業内容 小売業・フードサービス事業など

現場で向き合った課題と 乗り越え方

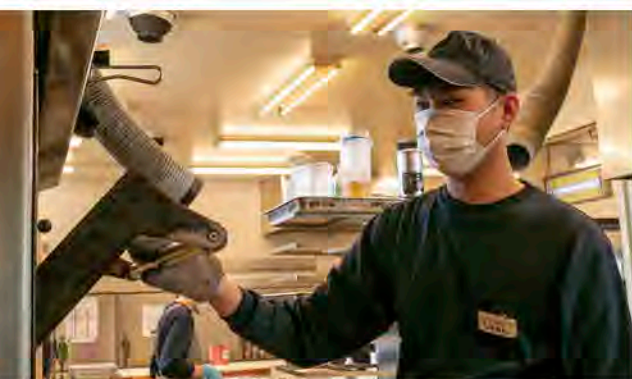
外国人材の受け入れを開始した当初、同社が直面した課題は大きく分けて2つあった。

1つは日本に入国する手続きに関するものである。国をまたいで行う手続きのため、書類の受け渡しに時間がかかる。ビザ申請や各種証明書のやり取りなど、国内採用とは手続きの流れが異なることから、来日までのスケジュール管理には特に注意を払う必要があり、関係機関との連携を含め、丁寧な対応が求められた。

もう1つは、現場でのコミュニケーションに対する不安である。受け入れ前、現場の従業員から「言葉の問題でうまくコミュニケーションが取れるのだろうか」といった



たくさんの焼きたてパンが並ぶ店内。生地作りから焼き上げまで、すべて手作りで仕上げられる



真剣な眼差しで焼成工程にあたるベトナム出身のチュオンさん。10年後、帰国して自身のパン屋を持つことを夢見ている

不安の声も聞かれた。同店では早朝から製造作業が始まるため、日常業務の指示や安全管理において、意思疎通がスムーズに行えるかどうかは、現場運営に直結する重要なポイントであった。

しかし、実際に受け入れを進め、共に働く中で、こうした不安は次第に解消されていったという。業務を通じて日本語や作業手順を着実に身につけ、現在ではコミュニケーション面で支障を感じることはほとんどなくなっている。

外国人材の働きぶりについては、「素直で、よく働いてくれる」「仕事に対する姿勢が真面目」といった声が社内から多く聞かれる。その勤勉な姿勢は、周りの社員にも良い刺激となり、職場全体の雰囲気や働き方にも好影響を与えているという。

変化する環境の中で目指す 選ばれる職場づくり

人口減少や人手不足が進む中で、外国人材を取り巻く環境も変化している。株式会社かがし屋では、これまでの受け入れ経験を踏まえ、今後の人材確保についても慎重に考えている。

日隈さんは、「日本で働くこと自体の魅力が、以前ほど感じられなくなっている面もある」と現状を語る。賃金水準だけを比較すると、日本より条件の良い国も増えており、他国を選ぶという選択も自然になってきているという。円安や中国の経済成長の影響により、かつてほど日本は魅力ある立場ではなくなりつつあるという。

一方で、生活環境や治安、働く環境、人との関係性まで含めて総合的に考えた場合、たとえ賃金が高くなっても日本で働きたいと考える人もいる。今後は、そうした日本への価値観を持つ人材に対して、自社の魅力をどのように伝え、採用につなげていくかが重要になると考えている。そのためにも、一緒に働く人たちがどれだけ親切で、働きやすい環境をつくれるかという点を意識し、引き続き職場環境づくりに力を注いでいく構えだ。地域社会への貢献を経営理念に掲げる同社にとって、多様な人材が活躍できる環境を整えることは、持続可能な事業運営の基盤となっている。

VOICE | 外国人材の方よりメッセージ



チャン ニャット リンさん
出身国:ベトナム

私は日本のアニメが大好きで、22歳の時に大学を辞めて日本で働くことを決めました。今は日本へ来て6年になります。来る前は日本は地震が多いと聞いていたので、それが一番不安でした。母がパン屋さんを開きたいという夢を持っていましたが、叶えることができませんでした。だから私が代わりにパンを作りたいと思い、この仕事を選びました。

日本に来てすぐの頃は、店長の指示があまり分かりませんでした。でも、店長が分かるまで優しく教

えてくれたおかげで、少しずつ仕事ができるようになりました。今は生地作りからすべて一人で行えるようになったり、仕事がいっぱいできるようになったと思っています。たくさん勉強して、特定技能2号の在留資格も取得することができました。休日は恋木神社の近くの公園で、運動して身体を鍛えリフレッシュして過ごしています。これからも、今の仕事でパンの作り方をもっと勉強して、いろいろなパンが作れるようになりたいです。

外国人材受け入れのための 在留資格制度

基本的な理解と制度概要

GUIDE TO STATUS OF RESIDENCE
FOR HIRING FOREIGN WORKERS

1

1 在留資格とは？ ▶「出入国管理及び難民認定法(入管法)」で定められた資格

日本で外国人材を受け入れて雇用するには、まず「在留資格」という制度を理解することが大切です。在留資格とは、外国人が日本に在留しながら、どのような活動や仕事ができるのか、または

入国、在留できる身分や地位を法律で定めたルールです。在留資格には、働くことが認められているものと、原則として働くことができないものがあります。

ビザ(査証)と在留資格の違い 「ビザ」と「在留資格」は、よく混同されますが、実際は別のものであります。

ビザ(査証)

海外にいる外国人が日本に入国するために必要な許可証です。外務省の在外公館(大使館・領事館)が発行します。空港などで入国審査が終わると、役目を終えます。

在留資格

日本に滞在しながら、どのような活動や仕事ができるのかを定めた資格です。出入国在留管理庁が許可します。在留資格には有効期限(在留期間)があり、その期間内に限り日本での活動が認められます。

2 在留資格の4つの分類

分類	内容	主な在留資格
就労が認められる在留資格 (活動制限あり)	特定の職種や業務内容に限って働くことができます	技能実習、特定技能、 技術・人文知識・国際業務(技人国)、 高度専門職など19種類
身分・地位に基づく在留資格 (活動制限なし)	身分・地位に基づくため 就労に制限はありません	永住者、日本人の配偶者等、 永住者の配偶者等、定住者の4種類
就労の可否は個別に指定される 活動による在留資格	法務大臣が個々に指定した活動により 就労の可否が決まります	特定活動 (外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等)
就労が認められない 在留資格	就労を目的としない 滞在のための資格です	文化活動、短期滞在、留学、研修、 家族滞在の5種類※

※「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。

3 在留カードとは？

在留カードとは、企業等への勤務や日本人との婚姻などにより、法律に基づく在留資格をもって、適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方に交付されるカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や、不法に滞在している方には交付されません。特別永住者※の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労することはできません。就労の可否は、在留カードの「就労制限の有無」欄、「資格外活動許可」欄を確認してください。

在留カードを所持していなくても就労が認められる場合としては、

- ① 旅券に「後日在留カードを交付する」旨の記載がある方
- ② 在留期間が「3月」以下とされている方
- ③ 「外交」「公用」等の在留資格が付与されている方に限られます。これらに該当する場合は、旅券等により就労の可否を確認してください。

※特別永住者には「特別永住者証明書」が交付される。

不法就労助長罪への注意

不法滞在者や被退去強制者の雇用や在留資格で就労が認められていない外国人を雇用したり、資格で許可された範囲を超える仕事をさせた場合、雇用主も処罰の対象となり「不法就労助長罪」に問われる可能性があります。

悪意がなくても、制度の理解不足によって違反となるケースがあります。外国人を雇用する際は、在留カード等で、在留資格や就労の可否、就労範囲を十分に確認することが重要です。

1 外国人材における主な就労資格の比較

企業が外国人材を採用する際に活用される、主な就労系在留資格を紹介します。

在留資格ごとに、制度の目的や対象となる業務、在留期間などが異なるため、自社の採用目的に合った資格を選ぶことが重要です。

項目	技能実習	特定技能1号※2	特定技能2号	技術・人文知識・国際業務 (技人国)
資格概要	開発途上国の人材が日本で働きながら技術や知識を学び、帰国後に母国の発展に活かす「国際貢献」を目的とした制度※1	人手不足が深刻な産業分野において、一定の専門性や技能を有する外国人が即戦力として就労するための制度 ※受け入れ企業(所属機関)において、該当する分野の協会への加入が必要。		自然科学・人文科学分野に属する技術・知識を要する業務、外国の文化に基盤を有する思考・感受性を必要とする業務(国際業務)に従事するための就労資格
主な対象業務	母国へ技能移転を目的とした実習(製造、建設、農業など)	16分野の特定産業における即戦力業務	11分野の特定産業における熟練した技能を要する業務など	技術職、総務、経理、通訳・翻訳、語学教師、マーケティング等 ※専門的な知識やスキルを必要とする業務
在留期間	最長5年 技能実習1号:1年 技能実習2号:2年 技能実習3号:2年	通算5年まで	更新回数に制限なし (3年・2年・1年または6月ごとの更新)	3月、1年、3年、5年 (個別審査により決定)
主な要件	技能実習計画の認定を受けること。送出国・監理団体等の制度要件を満たす必要あり。企業単独型と団体監理型がある。受け入れ人数に上限あり。	分野別の技能試験および日本語能力	より高度な技能水準(分野別試験等)	業務内容と関連する学歴(大学等)または実務経験。日本人と同等以上の報酬水準等
家族帯同	原則不可	原則不可	可能(配偶者・子)	可能

※1:「人づくり」に協力することを目的としており、人手不足対策を目的とした制度ではない。2027年4月1日に「育成就労制度」へ移行。

※2: 特定技能1号は受け入れ機関や登録支援機関のサポートが必要。

2 特定技能の分野一覧

特定技能1号:16分野 特定技能2号:11分野

特定技能制度は、深刻な人手不足に対応するため、一定の専門性や技能を有する外国人を即戦力として受け入れることを目的とした制度です。2024年からは、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業の4分野が新たに追加され、現在は計16分野で外国人材の受け入れが行われています。このうち11分野では、より高度な技能を有する人材が「特定技能2号」へ移行することが可能です(表中○印)。特定技能2号に移行するためには、必要な要件を満たした上で、分野別運用方針に定められた試験などに合格する必要があります。

分野名	特定技能2号	分野名	特定技能2号
① 介護	—	⑨ 自動車運送業	—
② ビルクリーニング	○	⑩ 鉄道	—
③ 工業製品製造業	○	⑪ 農業	○
④ 建設	○	⑫ 漁業	○
⑤ 造船・船用工業	○	⑬ 飲食料品製造業	○
⑥ 自動車整備	○	⑭ 外食業	○
⑦ 航空	○	⑮ 林業	—
⑧ 宿泊	○	⑯ 木材産業	—

1 制度改革の背景

出入国管理及び難民認定法及び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の一部を改正する法律

2024年6月、技能実習制度を抜本的に見直し「育成就労制度」を創設する改正法が成立しました。技能実習制度は国際貢献を目的としていましたが、実態は人材確保であり、制度目的と実態の乖離や転籍（転職）制限による人権問題などが指摘されていました。

新制度では、転籍制限の緩和、特定技能へのステップアップ、受入れ監理団体の厳格化を主な是正ポイントとし、人材確保と

育成を明確な目的としています。各産業分野が生産性向上や国内人材確保のため最大限努力したとしてもなお人手不足となることは避けられず、特に地方経済・地方産業において、外国人材がより貴重な労働力になっていくことは確実視されています。国際的な人材獲得競争が激化する中、「選ばれる国」となるための重要な制度改革といえます。2027年4月1日、施行予定です。

2 育成就労制度の概要

制度の目的

特定技能1号水準の技能を有する人材の育成と、育成就労産業分野における人材確保

在留期間 原則3年間（育成期間）▶ 特定技能1号への移行を前提

対象分野 特定技能制度の特定産業分野に準拠（国内育成になじまない分野は除外）

※特定技能1号の試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続が認められる。



3 技能実習制度と育成就労制度の主な違い

技能実習制度から育成就労制度への移行により、制度目的が「国際貢献」から「人材育成と労働力確保」へ明確化され、実態との乖離が解消されます。特定技能への移行を前提とした

キャリアパスが制度内に組み込まれることで外国人本人の将来設計が立てやすくなり、また一定条件下での転籍が可能となることで、人権保護と定着率の向上が期待されます。

項目	技能実習制度（～2027年3月） （施行日以後も一定範囲内で経過措置あり）	育成就労制度 （2027年4月～）
制度目的	開発途上国への技術移転 （国際貢献）	人材確保と人材育成 （特定技能1号水準への育成）
対象職種	約90職種・165作業 （作業内容ごとに細かく分類）	特定産業分野に準拠※ （16分野程度になる見込み）
日本語要件	入国時：なし （送出国での事前教育に加え、入国後の座学により日本語の講習が義務付けられている）	入国時：日本語能力A1相当以上の試験 [日本語能力試験N5等]合格 またはそれに相当する日本語講習の受講 （1年経過時：日本語能力A2相当以上の試験[N4等]合格）
転籍（転職）	原則不可 （やむを得ない場合のみ）	一定条件で可能 （1年経過後、同一業務区分内）
特定技能への移行	可能 （職種・作業と特定技能分野が一致する場合に限る）	円滑に移行 （育成就労修了+試験合格等により 特定技能1号へ移行可能）

※改正法施行までの間も、育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて行われる（令和7年12月現在）。出典：出入国在留管理庁・厚生労働省資料を基に作成

外国人材受け入れの 基本フローと注意点

GUIDE TO STATUS OF RESIDENCE
FOR HIRING FOREIGN WORKERS

採用から在留管理まで知っておくべき実務

4

1 日本で雇用できる外国人の条件

- ① 有効な在留カードを所持していること
- ② 就労が認められている在留資格(または資格外活動許可)であること
- ③ 在留期間が有効であること
- ④ 実際の業務内容が在留資格で認められた範囲内であること

加えて、雇用形態・労働条件が在留資格の要件を満たしていること

※在留カードを所持していなくても就労が認められる場合がある者は除く。

2 外国人受け入れの基本フロー(海外在住者採用の場合)

- STEP 1 要件確認・採用計画・募集 | 在留資格の要件確認、業務内容との整合性確認、募集条件の整理
- STEP 2 雇用契約の締結 | 労働条件通知書(雇用契約書)の作成・締結
- STEP 3 在留資格認定証明書交付申請 | 地方出入国在留管理局へ申請(オンライン申請可。審査期間:1~3か月程度)
- STEP 4 証明書送付・ビザ申請 | 認定証明書を海外の本人へ送付し、現地日本大使館等で査証申請
- STEP 5 来日・上陸許可・在留カード交付 | 空港または海港から上陸審査後、在留カード受領

在留資格に関する手続きが完了し、入社を迎えた後も、関係機関への届出等の手続きが必要

3 外国人雇用における法令遵守と管理体制

項 目	管 理 内 容
POINT 1 在留資格・業務内容の適正管理	<ul style="list-style-type: none"> ① 在留資格ごとの従事可能な業務範囲の把握 ② 実際の業務内容が許可された活動内容から逸脱しないよう継続的に確認 ③ 配置転換・業務変更時の在留資格適合性の事前確認
POINT 2 在留期間・更新状況の管理	<ul style="list-style-type: none"> ① 在留期限の把握と更新期限の社内管理 ② 在留カードの有効期限の定期的確認 ③ 更新申請の有無(申請受付票等)の確認による無資格就労の防止
POINT 3 各種届出義務の履行	<ul style="list-style-type: none"> ① 雇用開始・終了時のハローワークへの届出 ② 契約内容変更時(職務内容・就業場所等)の出入国在留管理庁への届出 ③ 届出期限の遵守と記録の社内保管
POINT 4 労働関係法令の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ① 賃金、労働時間、休日等について日本人と同等以上の労働条件の確保 ② 最低賃金、割増賃金、年次有給休暇など労働基準法の適用 ③ 社会保険・労働保険への適正な加入
POINT 5 社内管理体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ① 外国人雇用に関する管理担当者の明確化 ② 在留資格・在留期限・各種届出を一覧化して管理 ③ 社内対応が難しい場合における専門家や関係機関との連携
POINT 6 トラブル防止と相談対応	<ul style="list-style-type: none"> ① 言語・文化の違いを踏まえた就業ルールの周知 ② 労働条件・在留資格に関する相談窓口の設置 ③ 問題発生時の専門家や関係機関への早期相談



外国人材受け入れをサポートする関係機関・相談窓口

日緬亜細亜事業交流協同組合

Japan Myanmar Asia Business Interchange Cooperative

JMA協同組合は、うきは市・久留米市を中心とした企業によって設立された、地域社会の活性化を目的とする協同組合です。地域に根ざした運営体制のもと、近隣に拠点を構え、顔の見える距離感で相談できる点が特長です。地元企業と外国人材の双方に寄り添い、地域と人をつなぐ役割を担っています。

事業内容

- ① 外国人技能実習生受入れ事業
- ② 特定技能外国人受入れ支援事業
- ③ 共同購買事業
- ④ 教育及び情報の提供に関する事業



WEBサイト <https://jmabic.org/>

所在地 〒839-1234 福岡県久留米市田主丸町豊城102

TEL 050-5526-3636

許認可 特定監理事業 許2112000126
登録支援機関 23登009273

協同組合 事業交流広島センター

Cooperative Business Exchange Hiroshima Center

協同組合 事業交流広島センターは、広域・異業種の認可を受け、組合員と連携しながら外国人技能実習生の受け入れを行う協同組合です。実習制度・コンプライアンスを重視し、企業と技能実習生双方に寄り添いながら、企業のニーズに幅広く応え、人材・技術の交流から経営の効率化、国際ビジネスまでトータルサポートを提供しています。

事業内容

- ① 外国人技能実習生受入れ事業
- ② 共同購買事業



WEBサイト <http://www.kjh-ca.com/>

所在地 〒731-5127 広島県広島市佐伯区五日市5丁目16-16 大田ビル3階

TEL 082-943-6629

許認可 一般監理事業 許1709000254
経済産業省 国土交通省 農林水産省 厚生労働省

協同組合 事業交流広島センターは、
うきは市商工会経由でのご紹介となります。
お気軽にお問い合わせください。

福岡県 外国人材活用サポートページ

Supporting the Utilization of Foreign Human Resources

福岡県 外国人材活用サポートページは、県内企業等の外国人材受け入れを支援するため、福岡県が設置した情報発信サイトです。遵守すべき法令や制度の解説をはじめ、外国人材受入ガイドブックや企業向け講習会のオンデマンド動画などを掲載しています。

主なコンテンツ

- ① 分野別 外国人材の受入方法
- ② 外国人材受入企業講習会（オンデマンド配信）
- ③ 外国人材受入ガイドブック
- ④ チャットボットによるサイト内
関連ページや関係機関への案内



WEBサイト <https://hello.gyosei-fukuoka.or.jp/>

運営 福岡県行政書士会

TEL 0120-86-2905
(福岡県外国人材受入企業相談窓口)



一般社団法人外国人材就労共生パートナー協会

Overseas Human Resources Partner Association

一般社団法人外国人材就労共生パートナー協会は、在留資格制度のプロフェッショナルである行政書士が設立した連携団体です。適正かつ適法な制度運用を基盤に、インドネシアに特化した外国人材の受け入れから定着までを制度面で支援しています。国内外のパートナーと連携し、外国人材が安心して働き、日本社会と共に暮らせる共生環境づくりを推進しています。

事業内容

- ① 国内の就労外国人と
地域社会との共生支援事業
- ② 国内外の教育機関に対する協力
及び外国人材育成支援事業
- ③ 特定技能及び育成就労等の外国人受入制度における
外国人材受入支援事業



WEBサイト <https://ohra.asia/>

所在地 〒839-0832 福岡県久留米市大橋町合衆163-2

TEL 0942-48-0629 (外国人材受入相談窓口)

インドネシア
パートナー
インドネシア財団法人
OVERSEAS PARTNER ACADEMY

外国人材受け入れに活用できる助成金・補助金

人材確保等支援助成金 (外国人労働者就労環境整備助成コース)

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成するものです。

主な要件

- 外国人労働者を雇用している事業主であること
- 認定を受けた就労環境整備計画に基づき、外国人労働者に対する就労環境整備措置(①及び②の措置に加え、③～⑤のいずれかを選択)を新たに導入し、外国人労働者に対して実施すること
 - 雇用労務責任者の選任
 - 就業規則等の多言語化
 - 苦情・相談体制の整備
 - 一時帰国のための休暇制度の整備
 - 社内マニュアル・標識類等の多言語化
- 就労環境整備計画期間終了後の一定期間経過後における外国人労働者の離職率が15%以下であること

助成額

- 受給要件をすべて満たした場合に、1制度導入につき20万円(上限80万円)が支給されます。
- 計画期間内に、就労環境整備措置を導入し実施した経費を対象とします。また、事業主から外部の機関又は専門家等(以下「外部機関等」という)に委託した場合は支払完了した以下の経費を対象とします。
 - 通訳費
 - 翻訳機器導入費
 - 翻訳料
 - 弁護士、社会保険労務士等への委託料
(外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
 - 社内標識類の設置・改修費(多言語の標識類に限る)



人材開発支援助成金(人材育成コース)

雇用する被保険者に対し、職務に関連した知識・技能を習得させるための職業訓練や、厚生労働大臣の認定を受けたOJT・OFF-JTによる訓練、非正規雇用労働者の正社員化を目指す訓練等を計画に基づいて実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。外国人材を含む従業員の育成や定着に活用できます。

主な要件

- 事業主が雇用保険適用事業所であること(労働者・雇用保険被保険者)
- 事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための次のいずれかの教育訓練等を実施すること
 - 人材育成訓練:10時間以上のOFF-JTによる訓練
 - 認定実習併用職業訓練:新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
 - 有期実習型訓練:有期契約労働者等の正社員転換等を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練※OJT:実際の職場で、仕事をしながら行う教育・訓練
OFF-JT:通常の業務から離れて行う教育・訓練



助成額

- 助成率・助成額についての詳細は上記の二次元コードよりご確認ください。
- 受講者1人1訓練あたりの経費助成限度額・1年度1事業所あたりの助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
15万円	10万円	30万円	20万円	50万円	30万円	1,000万円

※賃金助成限度額(1人1訓練あたり)は、1,200時間。
専門実践教育訓練については、1,600時間。

※訓練受講回数は労働者1人につき、1年度で3回まで。
(有期実習型訓練については同一の事業主が同一の労働者に対して1回まで)

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成するものです。外国人材も原則として支給対象となりますが、在留資格等により対象外となる場合があります。

主な要件

- 雇用保険適用事業所の事業主
- 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主
※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。
- 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長に提出した事業主
- 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主
- キャリアアップ計画期間内に計画に記載した正社員化・処遇改善に取り組んだ事業主
(支給申請時点で各コースに定めるすべての支給要件を満たしている事業主)
※この助成金という事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法上の特定非営利活動法人(いわゆるNPO法人)、医療法上の医療法人、社会福祉法上の社会福祉法人なども含まれます。

助成額

- 助成金額は、実施するコース、また企業規模や労働者の雇用形態によって異なります。助成額についての詳細は右記の二次元コードよりご確認ください。



【うきは市の支援施策】 外国人介護人材家賃費等補助金

うきは市外国人介護人材家賃費等補助金は、質の高い介護サービスの提供を目的として、外国人介護人材確保と定着支援を図るため、物価高騰等により負担が生じている外国人介護職員に家賃費等の一部を支援する雇用主(法人)に対して補助金を交付するものです。

主な要件

- 申請時にうきは市に介護事業所を設置する法人であること
- 介護保険法(平成9年法律第123号)に規定する介護事業所であり、次に掲げる①～⑥に該当する介護事業所を運営する法人であること
 - 指定居宅サービス事業所
 - 指定地域密着型サービス事業所
 - 介護保険施設
 - 指定介護予防サービス事業所
 - 指定地域密着型介護予防サービス事業所
 - 指定介護予防支援事業所
- うきは市内の借家等に居住している外国人介護職員を雇用し、家賃費等の補助を行うこと



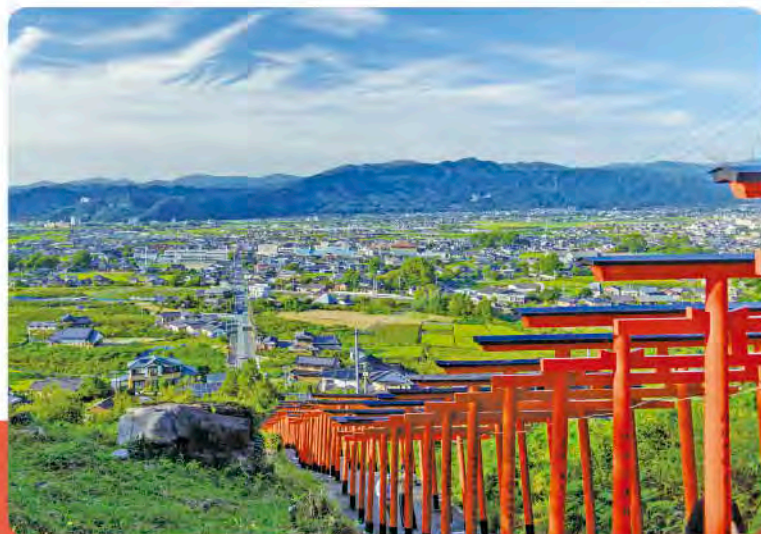
補助額

$$([家賃費等] - [住居手当] - [その他の補助金額]) \times 1/2 \leq A(1,000円未満切捨て、上限20,000円)$$
$$A \times [\text{補助対象月数}] = [\text{外国人介護職員1人の補助金の額}]$$

※家賃費等とは、家賃及び共益費を合算した額とします。管理費及び駐車場費、光熱水費等がこれに含まれる場合は、それら全てを差し引いたものとします。
※法人が外国人介護職員に対してこの額を支給した後に、市が法人へ補助します。

対象期間

- 当該年度の4月から3月までとし、外国人介護職員1人当たり12月を限度とします。
※外国人介護職員が、月途中から入居する場合は補助対象月を翌月から、月途中に退去する場合は補助対象月を前月までとします。なお、入居日と退去日とは、当該住所に対する住民票の異動日とします。



商工会では事業者のみなさまのさまざまなお悩みに対して
経営指導員・経営支援員がアドバイスを行っています
お困りごとなどありましたら、お気軽にご相談ください



<https://ukiha-sho.com/>

うきは市商工会

〒839-1401 福岡県うきは市浮羽町朝田582-1

tel 0943-77-2239 fax 0943-77-7509

発行：令和8年2月

