多摩地域ものづくり中小企業の外国人材採用・活用に関する調査報告書

- 外国人材活用の実践 -

2026 年 1 月

東京都商工会連合会

はじめに

地域の中小製造業では、長期的な人手不足や技能継承の停滞が続き、生産体制の維持と職場環境の整備が重要な課題となっている。こうした状況の中で、多様な人材を受入れながら組織を運営する取組が広がりつつあり、外国人材の活用は事業継続に向けた現実的な選択肢として位置づけられている。一方で、初めて受入れる企業からは「制度が複雑で分かりにくい」「社内の準備に不安がある」といった声も聞かれ、制度理解と受入れ体制の構築には慎重な対応が求められている。

本報告書は、地域の中小製造業を対象に実施したアンケート調査および企業訪問によるヒアリングの結果を踏まえ、外国人材の受入れから定着までの実務を体系的に整理したものである。

第１章では、在留資格制度の基本的な考え方を取り上げ、外国人材がどのような枠組みで働くのかを理解するための基礎事項を示した。制度の全体像を把握することは、誤解の防止や適切な受入れ判断につながる重要な視点である。

第２章では、311 社に実施したアンケート調査（回答 68 社）をもとに、業種構成、採用の背景、受入れ体制、共通してみられる課題などを整理した。人手不足への対応が大きな契機である一方、若年層の人材確保（高齢化対策）や特定の技術・技能の人材確保、職場の活性化など、複数の観点から受入れが進んでいる状況が確認された。

第３章では、15 社のヒアリングを通じて明らかになった共通傾向と実践ポイントを紹介した。教育体制の工夫、生活支援の仕組みづくり、社内理解の促進、公平な評価など、日々の積み重ねが定着と信頼関係の構築につながっている点が多くの企業に共通していた。

第４章では、15 社の具体的な取り組みを事例として取り上げ、受入れの経緯、担当業務、教育・支援の工夫、成果や課題を分かりやすく整理した。企業ごとの状況に応じた実践を示し、自社の状況に置き換えて検討できる構成とした。

第５章では、採用前の準備、採用後の仕組みづくり、育成、リスク管理、公的支援制度の活用など、実務で押さえておくべき要点を体系的に整理した。制度理解と現場の取り組みを結び付け、企業が継続的に改善を進められるよう意図している。

本報告書が、外国人材の受入れを検討する企業にとって、確かな判断材料となり、現場に寄り添った取り組みの推進と地域産業の持続的な発展に貢献することを願っている。

2026 年 1 月

東京都商工会連合会
企業支援課
多摩地域人材ダイバーシティ・ＤＸ・ＧＸ推進ネットワーク事業事務局

目次

第１章　外国人材雇用のための基礎知識 2

1．出入国在留管理制度の概要 2
2．在留資格の基本と種類 3
3．在留資格の手続きと基本要件 4
4．主な就労資格 5
5．身分系在留資格 16
6．就労が認められない在留資格 16
7．不法就労リスクの回避 17
8．外国人雇用状況の届出 19
9．外国人雇用管理指針の概要 20

第２章　アンケート調査結果 21

1．アンケート調査の概要 21
2．企業概要 21
3．外国人材の受入れ状況 22
4．採用・受入れ体制 24
5．課題・成果 27
6．今後の展望 28
7．自由記述 30

第３章　外国人材雇用の共通傾向と実践ポイント 31

1．本章の目的と位置づけ 31
2．外国人材雇用の状況 31
3．採用・受入れ体制 31
4．課題・成果 32
5．今後の展望 32
6．学び・気づき 33
7．外国人材雇用を考える企業へのメッセージ 34

第４章　企業別事例（15 社） 35

第５章　外国人材の雇用・定着に向けた実践的指針 66

1．外国人材の受入れ・雇用のステップ 66
2．成功に導く３つの基本要素 67
3．定着とリーダー育成 68
4．経営上の考え方 68
5．法令遵守とリスク管理 68
6．公的支援制度の活用 69

資料編 70

多摩地域ものづくり中小企業の外国人材採用・活用に関するアンケート調査票 70

第1章　外国人材雇用のための基礎知識

1. 出入国在留管理制度の概要

日本の出入国在留管理制度は、「出入国管理及び難民認定法（入管法）」に基づき運用されており、出入国（すべての人）および在留（すべての外国人）の管理、ならびに難民認定手続に関する基本的枠組みを定めている。制度の運用主体は出入国在留管理庁であり、出入国管理及び難民認定法（入管法）は、入国・出国するすべての人の出入国の公正な管理、在留するすべての外国人の在留の公正な管理、難民認定手続の整備を目的とする。

外国人が日本に入国する際には、滞在目的に応じた「在留資格」が付与される。在留資格は、活動資格（就労の可否を含む）及び居住資格（身分・地位）など 29 種類に分類され、それぞれの資格ごとに認められる活動内容や在留期間が定められている。外国人は、原則として付与された在留資格の範囲内でのみ活動でき、在留資格の範囲を超えて報酬を受ける活動等を行う場合は、法務大臣の許可（資格外活動許可）を受ける必要がある。

出入国在留管理行政では、円滑かつ厳格な出入国審査、不法滞在者対策、適正かつ円滑な受入れ、共生社会の実現に向けた受入れ環境整備等の観点が重視されている。近年は、労働力人口の減少に対応するため、一定の専門性や技能を有する外国人材の受入れを進める一方、適正な雇用管理・生活支援の確保・地域社会との共生といった観点が重要となっている。

出入国在留管理制度は、単なる入国審査の仕組みにとどまらず、外国人材が日本社会の中で安心して働き、生活できる基盤を整えるための制度である。受入れ企業においても、制度の趣旨を理解し、在留資格、労働法、社会保障制度などの関連制度を適切に運用する姿勢が求められる。

図表 1−1　外国人労働者の受入れに関する政府方針

専門的・技術的分野の外国人

積極的に受入れ

- 我が国の経済社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、専門的・技術的分野の外国人労働者の受入れをより積極的に推進
  （第 9 次雇用対策基本計画（平成 11 年 8 月 13 日閣議決定））
- 我が国の経済社会の活性化に資する専門的・技術的分野の外国人については、積極的に受け入れていく必要があり、引き続き、在留資格の決定に係る運用の明確化や手続負担の軽減により、円滑な受入れを図っていく。
  （出入国在留管理基本計画（平成 31 年 4 月法務省））

上記以外の分野の外国人

様々な検討を要する

- 我が国の経済社会と国民生活に多大な影響を及ぼすこと等から、国民のコンセンサスを踏まえつつ、十分慎重に対応
  （第 9 次雇用対策基本計画（平成 11 年 8 月 13 日閣議決定））
- 専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人の受入れについては、ニーズの把握や受入れが与える経済的効果の検証、教育、社会保障等の社会的コスト、労働条件など雇用全体に及ぼす影響、日本人労働者の確保のための努力の状況、受入れによる産業構造への影響、受け入れる場合の適切な仕組み、受入れに伴う環境整備、治安など、幅広い観点からの検討が必須であり、この検討は国民的コンセンサスを踏まえつつ行われなければならない。
  （出入国在留管理基本計画（平成 31 年 4 月法務省））

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を元に作成

2. 在留資格の基本と種類

外国人材を受入れる際にまず理解しておくべき基本は、「在留資格」という法的な仕組みである。日本では、外国人がどのような仕事や活動を行えるかを、この在留資格によって明確に区分しており、いわば外国人の活動内容を定める根幹制度となっている。企業が安心して外国人材を受入れるためには、この制度の基本的な枠組みを理解し、自社の業務にどの資格が該当するのかを判断できることが重要である。

在留資格とは、外国人が日本で行う活動内容を法的に区分し、その活動範囲を定める資格である。簡単に言えば、「どのような仕事や立場で日本に滞在できるか」を示す法的な地位（区分）にあたる。入管法では、在留資格ごとに認められる活動内容、在留期間、就労の可否などが細かく規定されている。

企業が外国人材を採用する際は、応募者が有する在留資格が、自社で従事させる業務に適合するかの確認が不可欠である。認められていない業務に従事させた場合、外国人本人のみならず事業主も不法就労助長罪に問われるおそれがある。

また、入社時の確認だけでなく、配置転換・昇格等により業務内容が変化する場合には、在留資格との整合性を継続的に点検する仕組みを整えておくことが望ましい。これは、不法就労助長の防止だけでなく、企業のコンプライアンス確保にも直結する。

図表 1−2　在留資格一覧表

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

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
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（注 2）

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、会議参加替等
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

（注 1）　介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造、外食業、林業、木材産業
（令和 6 年 3 月 29 日閣議決定）

（注 2）　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。

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を元に作成

3. 在留資格の手続きと基本要件

（1）主な手続き

外国人材が日本で活動するためには、目的に応じた在留資格を取得し、その後も状況に応じた手続きを行う必要がある。在留資格は、入国前・在留中・活動変更時・更新時など、各段階で適正に管理されるべき制度であり、企業側もその仕組みを理解しておくことが重要である。

以下に主な手続きを整理する。

① 在留資格認定証明書交付申請

海外にいる外国人を日本に招聘する場合に必要な手続きである。入国前に地方出入国在留管理局に申請を行う（申請人は本人であるが、本人は海外にいるため、ほとんどの場合は受入れ機関の職員等が代理人として提出する）。活動内容が在留資格に適合しているか、受入れ体制や雇用（契約）条件等が適正かなどが確認される。「在留資格認定証明書」が交付されれば、申請人はこの証明書を添えて在外公館で査証の発給を申請し、査証が発給されれば日本への入国手続きを進めることができる。

② 在留資格変更許可申請

すでに在留している外国人が、現在の資格とは異なる活動を行う場合に必要な手続きである。たとえば、留学生が卒業後に就職する場合や、家族滞在から就労資格へ変更する場合などが該当する。入管庁では、新しい活動内容が在留資格の要件に適合しているかを審査し、許可されれば新たな資格で在留を継続できる。いわば「活動内容の切り替え」を正式に認めてもらう手続きである。

③ 在留期間更新許可申請

現行の在留資格を維持したまま在留期間を更新して活動を続ける場合に行う。期間満了前に入管庁へ申請し、活動実績、収入、納税、勤務状況などを確認される。適正な在留が認められれば、引き続き滞在が許可される。在留資格はそのままで期間を延長する手続きであり、更新を怠ると不法残留（オーバーステイ）となるため、余裕をもった申請が重要である。

④ 資格外活動許可申請

在留資格で認められた活動以外の報酬を受ける活動等を行う場合に必要な手続きである。代表的な例として、留学生が学業に支障のない範囲で行うアルバイトが挙げられる。活動内容・時間数などが基準に照らして審査され、認められれば一定条件のもとで資格外活動が許可される。あくまで本来の在留資格の従たる活動であることが前提である。

⑤ 就労資格証明書交付申請

就労資格で在留する外国人が、自らの職務内容が在留資格の範囲に適合していることを証明してもらう任意の手続きである。主に転職時に利用され、転職後の新たな職務内容が在留資格に該当するかどうかを確認する目的で申請される。企業・本人双方にとって適法な雇用関係を確認するうえで有効な根拠となる。

（2）在留資格を取得するための基本要件

外国人材が在留資格を取得するには、入管法上の「在留資格該当性」「上陸許可基準適合性」「相当性」の３つの要件を満たす必要がある。これらは、①活動内容が在留資格の定めに合致しているか（在留資格該当性）、②学歴・職歴・報酬などの条件を満たしているか（上陸許可基準適合性）、③社会的に適当な在留と認められるか（相当性）を段階的に確認する仕組みである。

① 在留資格該当性

在留資格ごとに許可される活動内容が明確に定められており、申請人の行おうとする活動がその定めに該当していなければならない。この活動内容は、入管法の別表第一・第二に示されている。

たとえば、「技術・人文知識・国際業務」では、本邦の企業等と契約し、理学・工学などの自然科学分野や、法律・経済・社会学などの人文科学分野に属する知識・技能を必要とする業務、または外国の文化的背景に基づく感性を活かす業務に従事する活動が該当する。企業が外国人材受入れを検討する際は、この入管法別表第一に記載された活動内容と自社の職務内容を照らし合わせ、該当性を確認することが重要である。

② 上陸許可基準適合性

在留資格該当性を前提として、上陸許可基準が設けられている在留資格では、各在留資格に定められた学歴・職歴・報酬などの条件を満たす必要がある。これらの基準は上陸基準省令に定められている。

たとえば、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格で専門的・技術的分野の業務に従事する場合には、関連分野の大学卒業または専修学校専門課程修了、あるいは 10 年以上の実務経験が求められる。翻訳・通訳・語学指導等では原則 3 年以上の経験が必要とされるが、大学卒業者が翻訳・通訳又は語学指導に従事する場合には経験年数を要しないなど例外もある。

③ 相当性

在留資格変更・更新の許可にあたっては、申請人の活動が在留資格に該当し、上陸許可基準に原則として適合していることが求められるが、日本での在留を適当と認める「相当の理由」があるかどうかが総合的に審査される。申請人の活動が在留資格に応じていること、素行が不良でないこと、安定した収入や技能を有していること、雇用・労働条件が適正であること、納税義務を履行していること、受入れ機関や本人が入管法上の届出を適切に行っていることなどを総合的に確認し、日本での在留が社会的に相当と認められる場合に許可される。

4. 主な就労資格

（1）技術・人文知識・国際業務

① 在留資格の概要

「技術・人文知識・国際業務」は、外国人が本邦の企業や団体との契約に基づき、専門的な知識または外国文化に基づく思考・感受性を活かして業務に従事することを認める在留資格である。

いわゆるホワイトカラー層を対象とし、企業の知的・専門的分野における人材活用を前提とした枠組みである。単純作業を目的とする在留資格ではなく、「専門性」「知的労働」「業務と学歴・経験の関連性」が審査の中心となる。

② 活動内容

活動内容は「技術」「人文知識」「国際業務」の 3 つに区分される。「技術」は、理学、工学、情報処理等の自然科学分野に属する技術・知識を必要とする業務である。機械設計、製品開発、品質管理、CAD・CAM 業務、システム開発、ネットワーク管理などが該当する。「人文知識」は、法律学、経済学、経営学、社会学などの人文科学系の知識を必要とする業務である。企画立案、経理・会計、総務、人事、マーケティング、コンサルティングなどが該当する。「国際業務」は、外国文化に基盤を有する思考・感受性を必要とする業務である。通訳、翻訳、海外取引、貿易実務、語学教育、海外向け広報・デザイン等が該当する。いずれも専門性を求められる業務である。単純作業を目的とする活動は対象外である。

③ 主な要件

技術・人文知識・国際業務に該当するには、業務と学歴・実務経験の関連性が審査される。

- 大学または短期大学の卒業（国内外は問わず、原則として専攻と従事する業務との関連性が必要）。
- 専門学校（日本国内）の卒業（「専門士」または「高度専門士」の称号が付与されていること。専攻と業務の関連性が求められる）。
- 実務経験による場合は 10 年以上。国際業務は 3 年以上だが、通訳・翻訳・語学指導について、大卒者は実務経験要件はない。
- 報酬は日本人と同等額以上が求められる。

（２）技能実習

① 在留資格の概要

技能実習制度は、技能実習法に基づき、開発途上地域等への国際協力を目的とした人材育成制度である。日本での実習を通じて技能・技術・知識を修得し、帰国後に母国の発展に寄与することを目的として設けられている。国際貢献を重視した制度であり、就労を通じて技能を計画的に習得させる枠組みとなっている。

② 活動内容

技能実習生は、受入れ企業が作成し、外国人技能実習機構が認定した技能実習計画に基づき活動する。職種・作業は技能実習法等に基づき定められており、活動範囲は限定されている。実習期間は段階制で構成される。技能実習１号、２号、３号の３段階制であり、各段階への移行には、技能検定等の合格が必要である。実習期間は最長５年（３号まで移行する場合）である。

③ 主な要件等

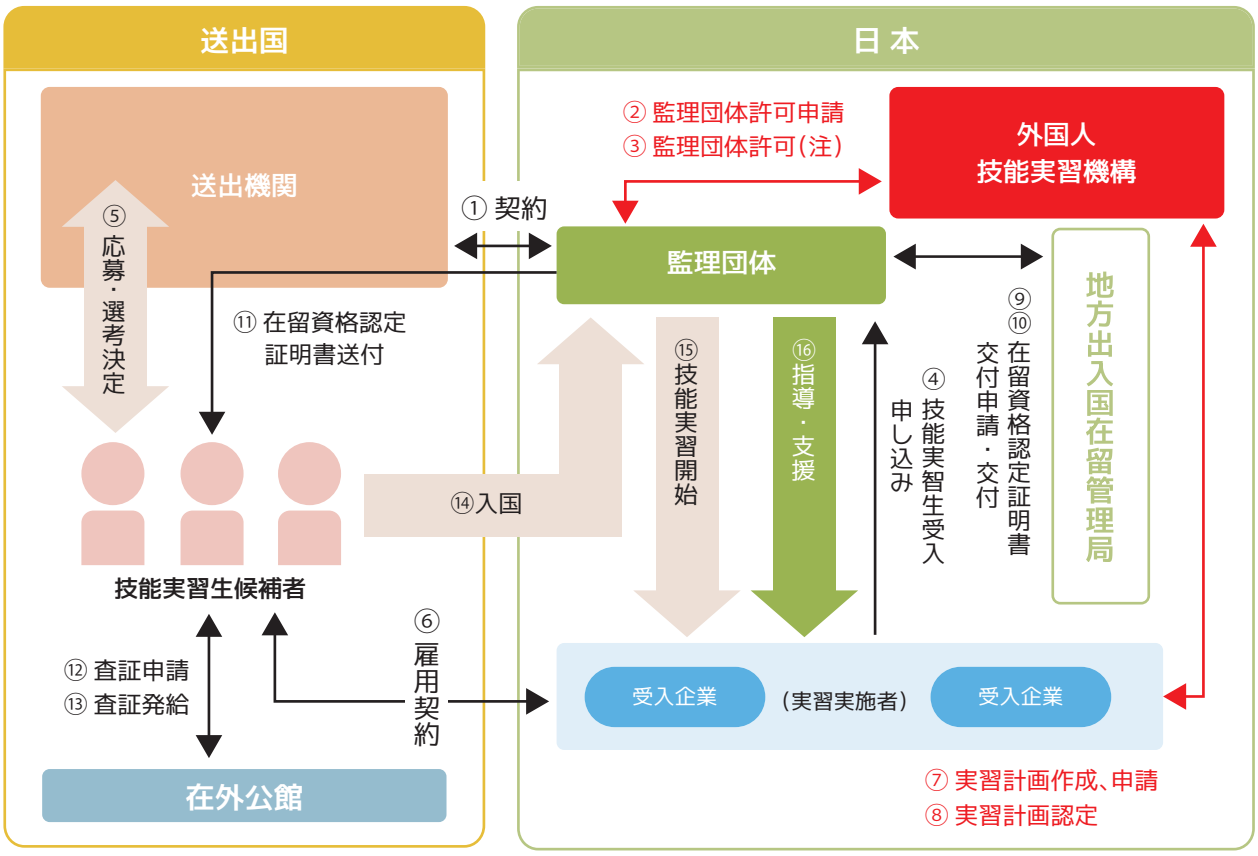
- 技能実習計画の認定を外国人技能実習機構から受けていること。
- 転籍（実習先変更）は原則不可（やむを得ない事情がある場合のみ許可）。
- 受入れ方式は、企業単独型、団体監理型の２方式（実務上は大半が団体監理型）。
- 企業規模により技能実習生の受入れ上限がある。

図表 1-3　技能実習制度の仕組み

技能実習制度の受入れ機関別のタイプ

【団体監理型】

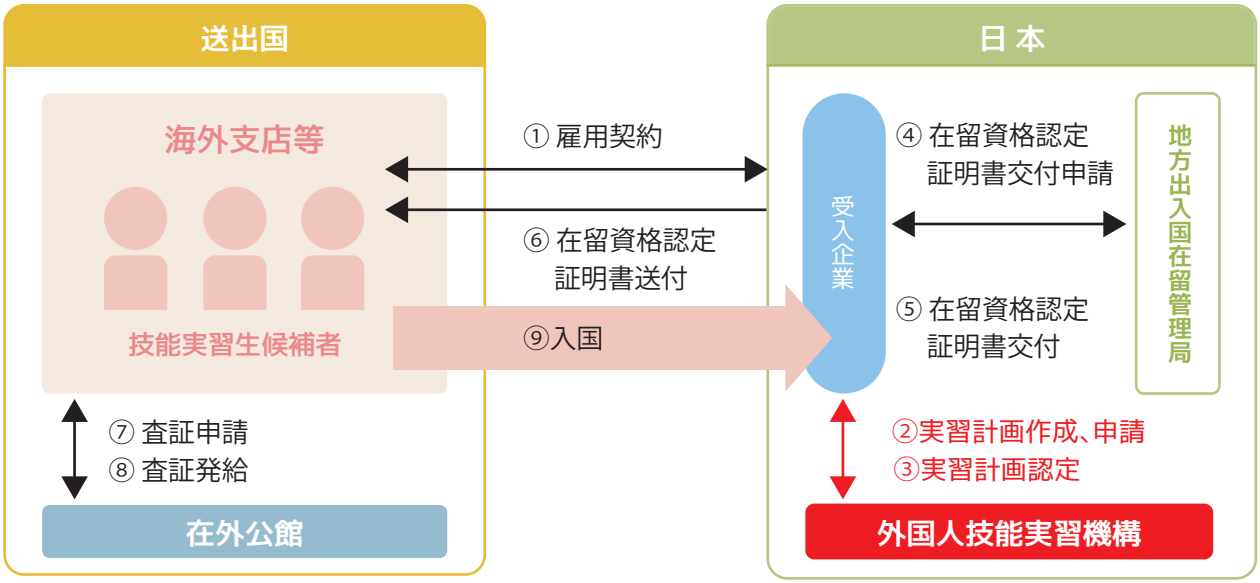
非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



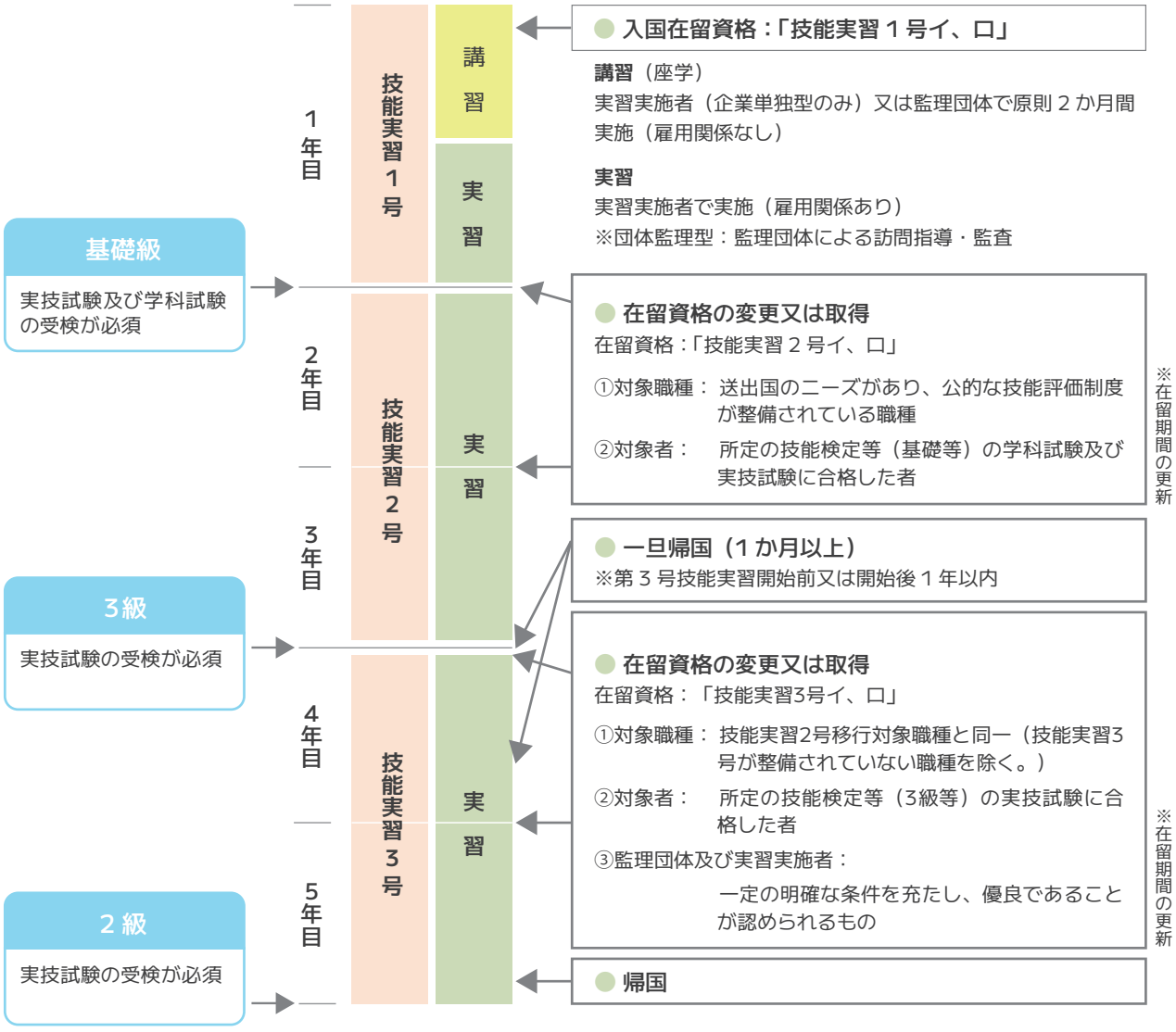
注：外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

【企業単独型】

日本の企業等が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



技能実習の流れ



出典：出入国在留管理庁「外国人技能実習制度について」を元に作成

④ 監理団体と外国人技能実習機構の役割

団体監理型では、監理団体が技能実習生と実習実施者の雇用関係成立のあっせん、技能実習計画の作成支援、入国後講習（生活・労働関係法令等）の実施、定期監査・訪問指導、技能実習生からの相談対応、実習内容・待遇の適正確保などを行う。

外国人技能実習機構は、技能実習計画の認定、監理団体・企業への実地検査、実習が計画に沿って適正に実施されているかの確認、不適正事案への改善指導・認定取消等の措置などを行う。

⑤ 育成就労制度への移行

政府は技能実習制度を発展的に解消し、2027 年 4 月 1 日施行予定の「育成就労制度」へ移行する方針で法改正が行われている。新制度では、人材育成をより計画的・段階的に進めるため、教育・評価・キャリア形成を一体的に整備する仕組みへ再構築が図られている。

（３）特定技能

① 在留資格の概要

特定技能制度は、生産性向上や国内人材確保の取組を行ってもなお外国人材の受入れが不可欠な産業分野（＝特定産業分野）において、一定の専門性・技能を有し即戦力として就労できる外国人材を受入れるために創設された制度である。この制度は労働需給に対応することを目的としており、技能水準に応じて「特定技能１号」と「特定技能２号」の２区分が設けられている（特定技能２号は対象分野が限定される）。企業ごとの受入れ人数に上限はない（介護・建設分野では人数枠が設けられている）。

② 活動内容

特定技能１号は、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。特定技能２号は、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。いずれも分野ごとに業務区分が明確に定められている。

③ 主な要件等

ア）特定技能１号

- 技能試験および日本語能力試験に合格すること。※技能実習２号を良好に修了した場合は技能試験・日本語試験ともに免除される（一定の要件を満たす場合）。
- 受入れ機関または登録支援機関による支援（10 項目）の対象（支援計画を作成）。
- 受入れ企業が分野別協議会に加入すること。
- 原則、家族帯同不可。
- 在留期間は通算５年が上限。

イ）特定技能２号

- 特定技能１号より高度な技能試験に合格し、一定の実務経験を有すること。
- 受入れ機関または登録支援機関による支援の対象外。
- 受入れ企業が分野別協議会に加入すること。
- 配偶者、子の帯同が可能。
- 在留期間更新に上限がなく、長期在留が可能となる。

図表 1−4　特定技能の制度概要

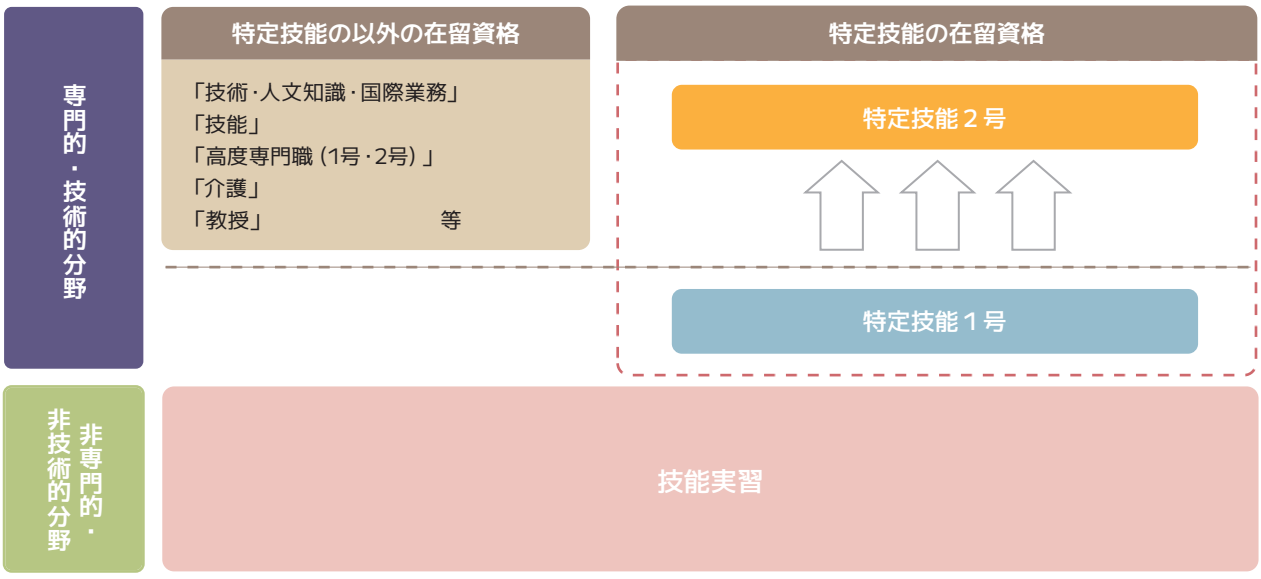
- 深刻化する人手不足への対応として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能１号」及び「特定技能２号」を創設（平成 31 年４月から実施）
- 特定技能１号：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
  在留者数：333,123 人（令和７年６月末現在、速報値）
- 特定技能２号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
  在留者数：3,073 人（令和７年６月末現在、速報値）

特定産業分野（16 分野）：介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業
（赤字は特定技能１号・２号でも受入れ可。黒字は特定技能１号のみで受入れ可。）

特定技能１号のポイント	
在留期間	１年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	試験（N4等）で確認（技能実習2号修了者は免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）分野は別途要件あり
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能２号のポイント	
在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験での確認なし（漁業及び外食業分野（N 3）を除く。）
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

就労が認められる在置資格の技能水準



出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を元に作成

④ 主な業務内容

特定技能制度では、特定産業分野ごとに業務区分が定められており、各区分に属する業務内容（含まれる技能）が体系的に整理されている。業務区分ごとの特定技能１号評価試験に合格した場合、当該区分に位置付けられる業務に従事することが可能となる。

また、技能実習２号を良好に修了した技能実習生については、技能実習で従事していた職種・作業と特定技能１号の業務区分との関連性が認められる場合、特定技能１号の技能試験および日本語試験が免除される。図表 1-5 は「工業製品製造業分野」の業務区分と各区分に含まれる技能である。

図表 1-5　工業製品製造業分野における特定技能1号が従事する業務区分

業務区分	含まれる技能
1 機械金属加工	鋳造、鍛造、ダイカスト、機械加工、金属プレス加工、鉄工、工場板金、仕上げ、機械検査 機械保全、電気機器組立て、プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、金属熱処理業 強化プラスチック成形
2 電気電子機器組立	機械加工、仕上げ、機械検査、機械保全、電気機器組立て、プラスチック成形、電子機器組立て プリント配線板製造、工業包装、強化プラスチック成形、
3 金属表面処理	めっき、アルミニウム陽極酸化処理
4 紙器･段ボール箱製造	紙器・段ボール箱製造
5 コンクリート製品製造	コンクリート製品製造
6 ＲＰＦ製造	ＲＰＦ製造
7 陶磁器製品製造	陶磁器工業製品製造
8 印刷･正本	印刷、製本
9 紡績製品製造	紡績運転、織布運転、染色、ニット製品製造、たて編ニット生地製造、カーペット製造
10 縫製	婦人子供服製造、紳士服製造、下着類製造、寝具製作、帆布製品製造、布はく縫製 座席シート縫製

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を元に作成

⑤ 支援体制と登録支援機関の役割

特定技能１号で外国人材を受入れる企業は、安定した就労と生活の確保のため、法令で定められた支援を実施する義務がある。支援内容は、事前ガイダンス、出入国時の送迎、住居の確保・生活に必要な契約支援、生活オリエンテーション、公的手続等への同行、日本語学習の機会提供、相談･苦情対応、日本人との交流促進、転職支援（人員整理等の場合）、定期面談・行政機関への通報の 10 項目で構成されている。

これらの支援は、出入国在留管理庁に登録された登録支援機関に委託することができる。登録支援機関は受入れ企業の負担を補完し、適正な支援を実施する役割を担う。

ただし、最終責任は受入れ企業にあるため、企業は支援機関の体制･実績･契約内容を適切に確認する必要がある。

図表 1-6　受入れ機関と登録支援機関について

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。

登録支援機関について

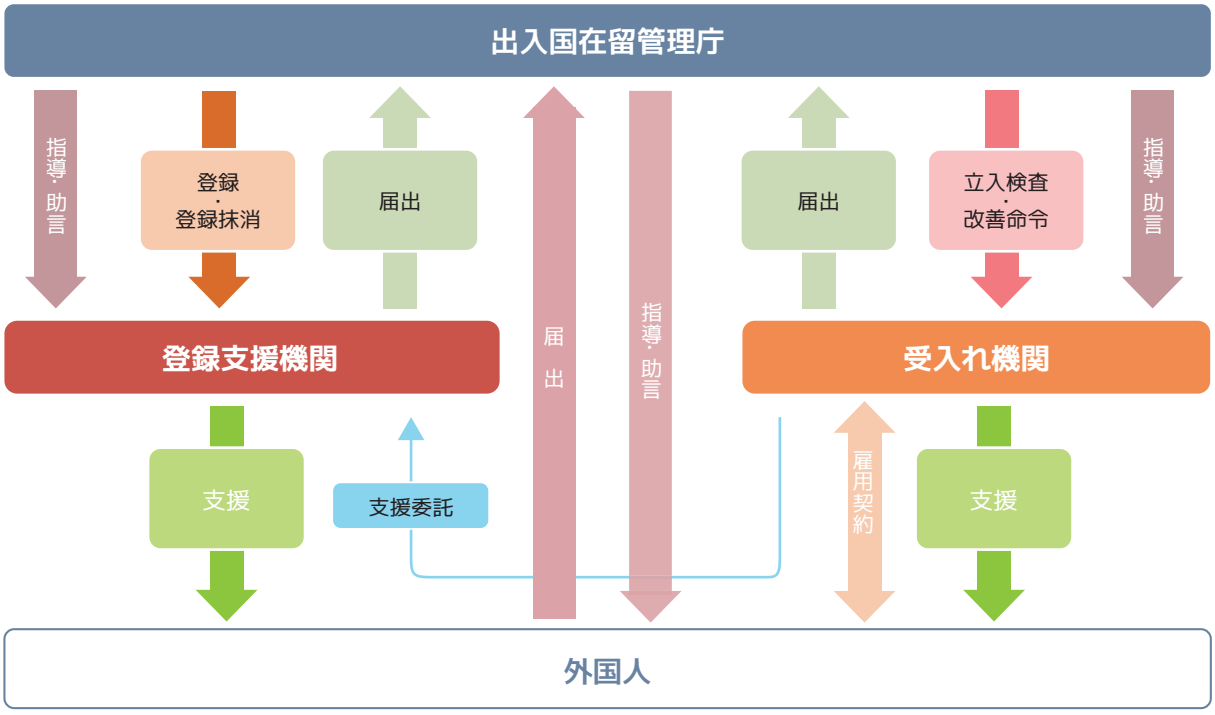
1　登録を受けるための基準

① 機関自体が適切（例：5 年以内に出入国・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。

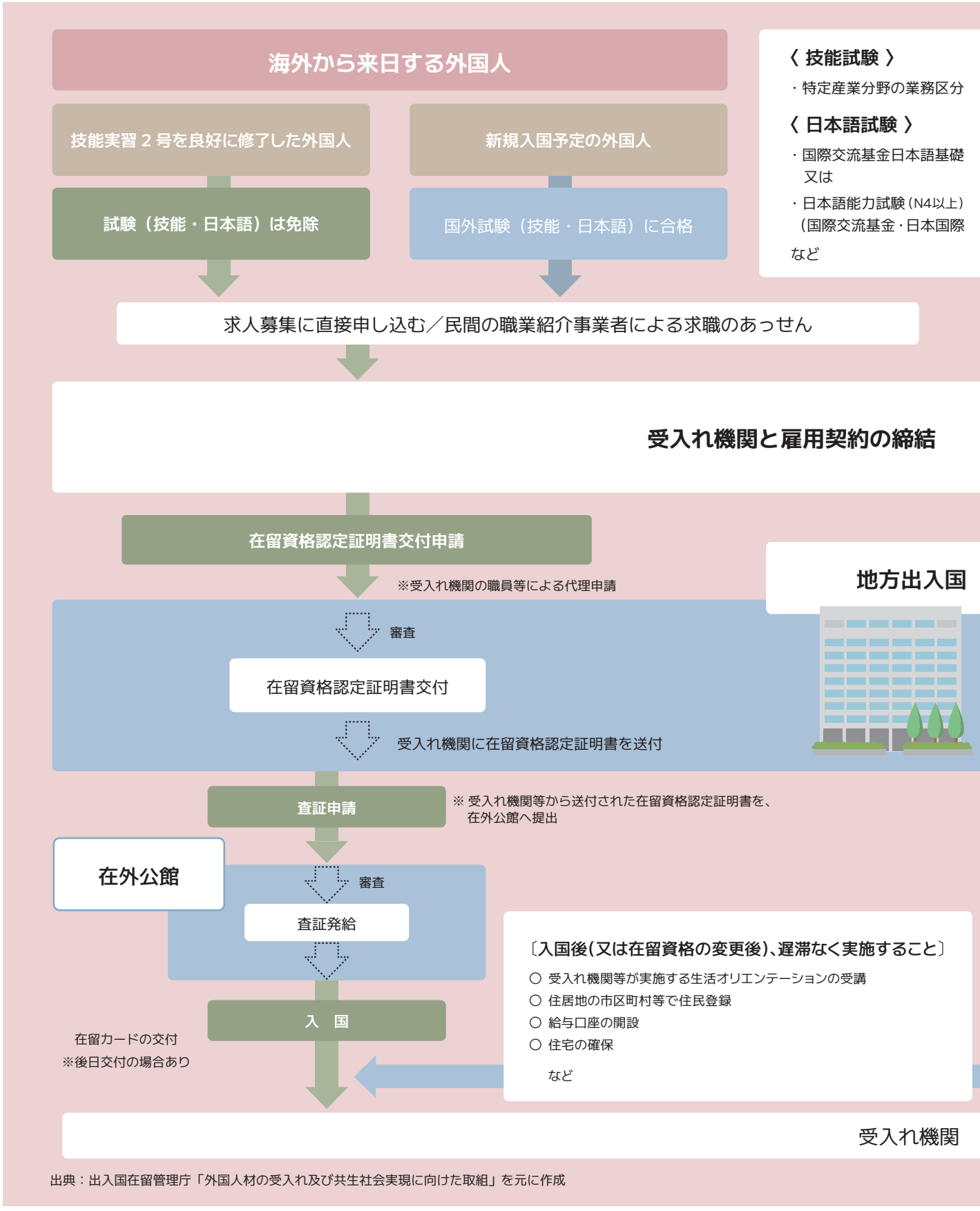


出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を元に作成

⑥ 技能実習制度との違い

特定技能制度は、深刻な人手不足に対応するため、特定産業分野で即戦力となる外国人材を受入れる制度である。一方、技能実習制度は、開発途上地域等への技能移転を目的とした国際協力制度である。また、技能実習2号を良好に

図表 1-7　特定技能　就労開始までの流れ



出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」を元に作成

修了した者は、技能実習計画に沿った実績が認められるため、特定技能１号への在留資格変更が可能であるが、在留資格変更の際に一時帰国は法令上の要件ではない。

に対応する試験

テスト（国際交流基金）

教育支援協会）

日本国内に在留している外国人（中長期在留者）

技能実習２号を良好に修了した外国人

試験（技能・日本語）は免除

留学生など

試験（技能・日本語）に合格

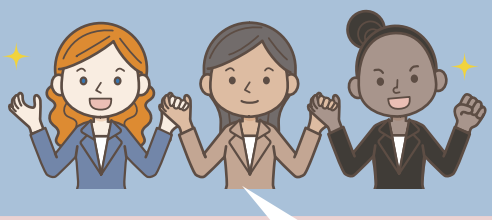
求人募集に直接申し込む／ハローワーク・民間の職業紹介事業者による求職のあっせん

● 受入れ機関等が実施する事前ガイダンス等
● 健康診断の受診

在留資格変更許可申請

※本人申請が原則

在留管理局



審査

在留資格変更許可

在留カードの交付

〔外国人本人の要件〕

○ 18 歳以上であること
○ 技能試験及び日本語試験に合格していること（技能実習２号を良好に修了した外国人は免除）
○ 特定技能１号で通算５年以上在留していないこと
○ 保証金を徴収されていないこと又は違約金を定める契約を締結していないこと
○ 自らが負担する費用がある場合、内容を十分に理解していること

など

での就労開始

（４）育成就労

① 在留資格の概要

育成就労制度は、育成就労法に基づき、人手不足分野において人材を計画的に育成・確保することを目的とした制度である。技能実習制度を発展的に改めたもので、「育成就労産業分野」（※）において、３年間の就労を通じて特定技能１号水準の技能修得を目指す。育成就労法の施行は 2027 年４月１日の予定である。

（※）特定産業分野のうち、就労を通じて技能を段階的に修得させることが妥当とされる分野。

② 活動内容

育成就労外国人は、受入れ企業が作成し、外国人育成就労機構が認定した育成就労計画に基づき活動する。計画には、従事させる業務、日本語の能力その他の育成就労の目標などが記載される。育成就労計画は、育成就労外国人ごとに作成される。対象となる職種・分野は特定技能制度と原則一致する。

③ 主な要件等

- 外国人育成就労機構による育成就労計画の認定を受けていること。
- 就労開始前までに、日本語能力試験の合格又は相当する日本語講習の受講が必要である。
- 一定の要件を満たせば、本人の意向による転籍が可能。
- 特定技能１号への移行には、技能試験と日本語能力試験の合格が必要。
- 受入れ方式は、単独型育成就労（企業単独での受入れ）、監理型育成就労（監理支援機関が関与）がある。

④ 監理支援機関と外国人育成就労機構の役割

監理支援機関は、育成就労外国人と企業の雇用成立のあっせん、育成就労計画の作成支援、入国後講習の実施、定期監査・訪問指導、相談対応および育成状況の把握などを行う。

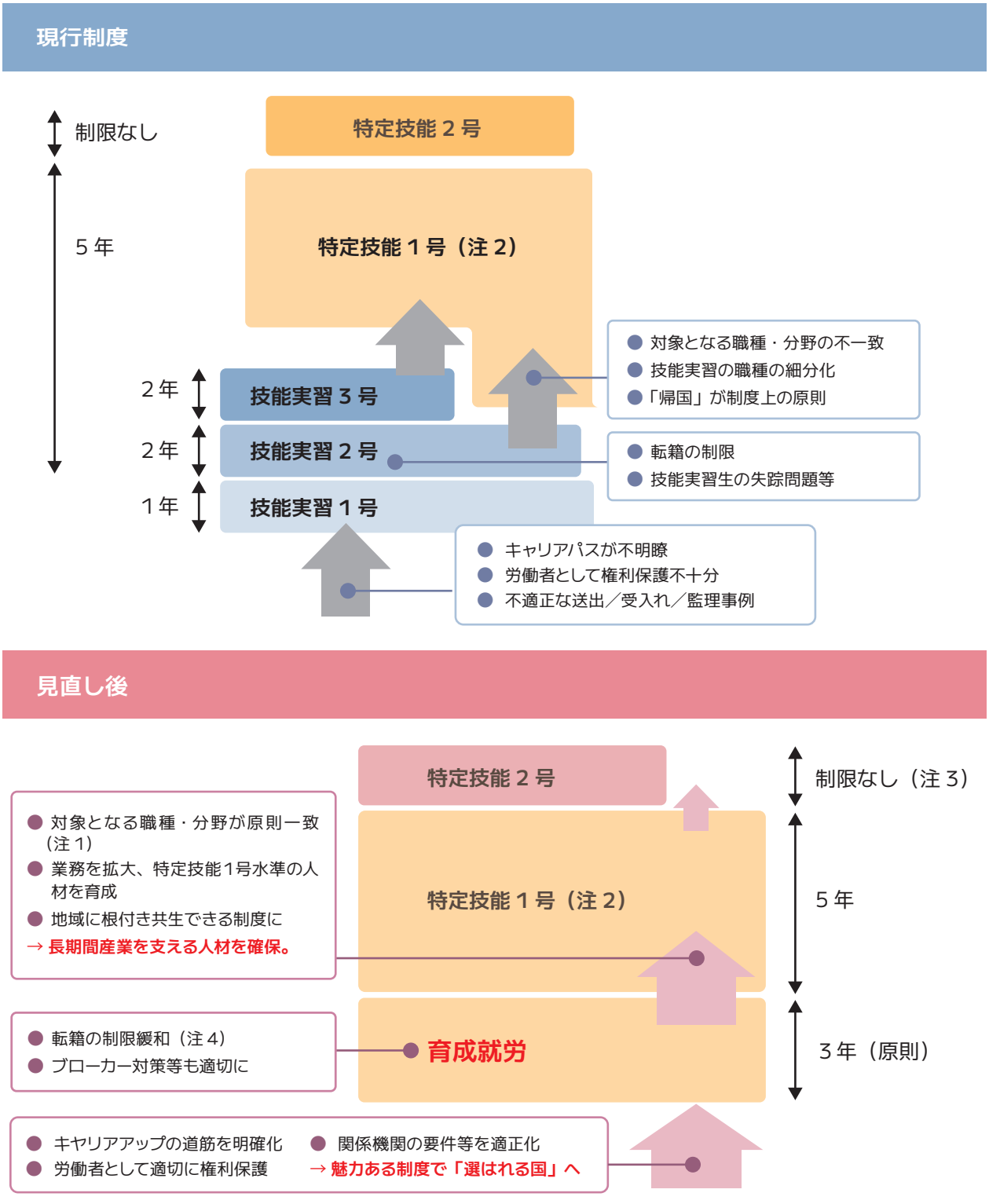
外国人育成就労機構は、育成就労計画の認定、監理支援機関・企業への実地検査、指導体制・待遇・教育内容等の適正性の確認、法令・計画違反への改善指導、認定取消等の措置、制度全体の基準整備と情報管理などを行う。

⑤ 育成就労後の位置づけ

育成就労修了後は、技能試験・日本語能力試験に合格することで後に特定技能１号への在留資格変更が可能であり、特定技能１号を通じてさらなる技能の高度化・定着が期待される。育成就労は、外国人材のキャリア形成と企業の人材確保を計画的に両立させる仕組みであり、制度運用の詳細は今後示される「運用要領」「分野別運用方針」に基づくこととなる。

図表 1-8　技能実習から特定技能への制度見直し

制度見直しのイメージ図



（注 3）永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取得事由として追加する。

（注 4）転籍の制限緩和の内容

○ 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。

○ 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
- 同一機関での就労が１～２年（分野ごとに設定）を超えている
- 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
- 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

出典：出入国在留管理庁「改正法の概要（育成就労制度の創設等）」を元に作成

5. 身分系在留資格

（１）制度の概要

「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」など、身分又は地位に基づく在留資格は、就労分野や活動内容に制限がなく、幅広い業務に従事できる点が特徴である。企業としては、日本人と同様に多様な職種での受入れが可能となり、配置や業務設計の自由度が高い。

（２）雇用管理上の留意点

採用時には、在留カードの有効期間や資格内容の確認、写しの保管、雇用開始時の届出など基本的な手続きが必要となる。また、身分関係が変化した場合の取扱いに注意が必要である。例えば、日本人の配偶者である外国人が離婚した場合、原則として「日本人の配偶者等」の在留資格は継続ができなくなる。帰国するか、状況に応じて「定住者」等への在留資格変更申請が必要となる。このため、家庭状況や在留資格に変化が生じた際には、速やかな申告を促す社内体制を整備しておくことが望ましい。

（３）特徴と留意点

身分系在留資格は就労範囲の制約がないため、企業は中長期的な人材育成やキャリア形成を見据えた配置設計を行いやすい。また、生活基盤が日本にある場合が多く、勤務継続の安定性が比較的高い点も利点である。一方で転職の自由度も高いため、働きやすさや成長機会を整え、意欲的に活躍できる環境を整備することが自社への定着につながる。

6. 就労が認められない在留資格

（１）制度の概要

「留学」「家族滞在」「短期滞在」などの在留資格は、本来の活動（学業、扶養を受ける生活、一時滞在等）が中心であり、原則として就労は認められない。ただし、「留学」「家族滞在」などは、在留資格本来の活動を継続していることを前提に、資格外活動許可を得た場合には、一定の範囲で就労が可能となる。企業は採用前に必ず在留カード等を確認し、就労制限の有無を確認することが重要である。

（２）資格外活動許可の種類と制限

資格外活動許可には、次の２種類がある。

ア）包括許可

- 留学生、家族滞在者に付与。
- 週 28 時間以内の範囲で就労可能（学生は長期休暇中に１日８時間の勤務も可）。

イ）個別許可

- 包括許可の対象外となる活動を行う場合に個別審査で付与。
- 活動内容、場所、時間が申請内容の範囲に限定される。

（３）注意点

資格外活動許可は、本来の在留資格の従たる活動として認められるものであり、主たる活動が、実質的に就労となることは許されない。留学生が学業を継続していなかったり、家族滞在者の「扶養の実態」が失われているような場合、資格外活動許可があっても、在留資格の趣旨に反することになる。

（４）短期滞在における就労制限

短期滞在は、観光や商談、会議参加など短期間の滞在を目的とする在留資格であり、日本国内で報酬を得る活動や就労は認められていない。ただし、旅費・宿泊費などの実費弁償は認められる場合がある一方、謝金等は「報酬」に当たり得るため、短期滞在では原則として支払はできない。そのため、具体の活動内容は事前に慎重に確認する必要がある。なお、短期滞在には在留カードは発行されない。

7. 不法就労リスクの回避

（１）不法就労とは

不法就労は、出入国管理及び難民認定法に定められており、次のいずれかに該当する就労を指す。

① 在留期間を超えて滞在し就労する場合

在留期間を満了した後も滞在し続け、企業で働く場合をいう。

例：在留期限を過ぎて工場や飲食店で働き続ける。

② 就労が認められていない在留資格で働く場合

就労が認められていない在留資格で、許可なく就労する場合。

例：観光目的の短期滞在者が無許可で働く。留学生が資格外活動許可を受けずにアルバイトを行う。

③ 在留資格で認められた活動範囲を超えて就労する場合

許可された在留資格の活動内容に該当しない業務に従事する場合。

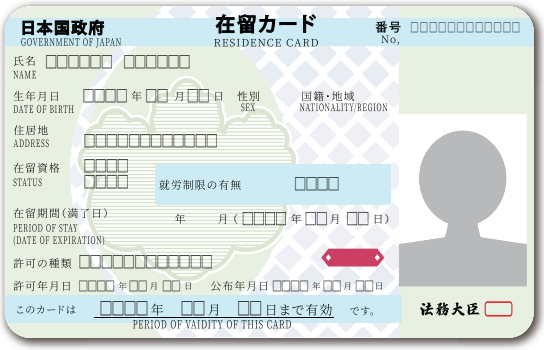
例：外国料理のコックで在留中の人が工場作業に従事する場合や、留学生が資格外活動許可で認められた週 28 時間を超えて勤務する場合。

（２）不法就労を防ぐための留意点

不法就労をさせたり、不法就労のあっせんをした事業主は、「不法就労助長罪」に問われ、３年以下の拘禁刑または 300 万円以下の罰金、または併科が科される可能性がある。たとえ事業主が「不法就労だと知らなかった」場合であっても、在留カード確認を怠るなどの過失がある場合には、処罰を免れない。そのため、採用時には必ず在留カード等（在留資格を証する書類）を提示してもらい、在留資格、在留期間、就労制限の有無欄（「就労不可」「在留資格に基づく就労活動のみ可」「就労制限なし」等）、資格外活動許可の有無、有効期間内かを確認することが基本である。

在留カードは、適法に我が国で中長期的に滞在する外国人に交付される証明書であり、観光など短期滞在者や不法滞在者には発行されない。就労可否の確認は、在留カード等（在留資格を証する書類）により行うことが基本である。

図表 1-9-1　在留カードの見方①





図表 1-9-2　在留カードの見方②



ポイント 1
在留カード表面の「就労制限の有無」欄を確認してください。

「就労不可」の記載がある場合

原則雇用はできませんが、ポイント2を確認してください。

※　一部就労制限がある場合→制限内容を確認してください。次のいずれかの記載があります。

① **「在留資格に基づく就労活動のみ可」**

② **「指定により指定された就労活動のみ可」（在留資格「特定活動」）**

（②については法務大臣が個々に指定した活動等が記載された指定書を確認してください。また、①について、在留資格が「特定技能」の場合は、②と同様に指定書を確認してください。）

※　難民認定申請中の人については、有効な在留カードを所持していない場合や在留カードに「就労不可」と表示されている場合は雇うことはできません。

※「就労制限なし」の記載がある場合→就労内容に制限はありません。



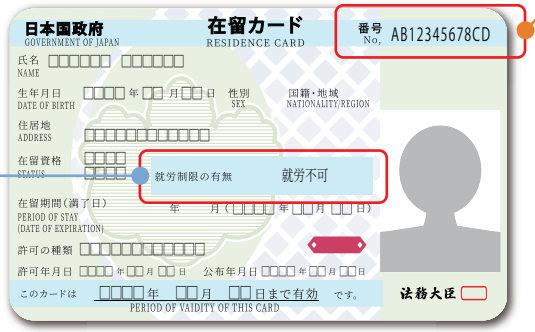
在留カード等の番号が失効していないか確認することができます。

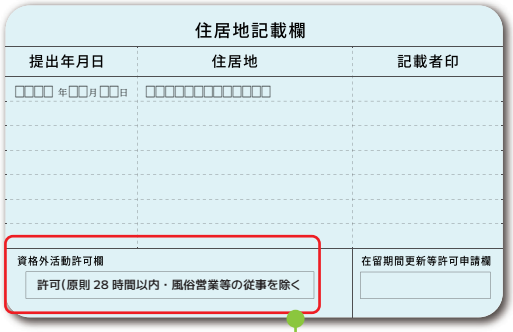
出入国在留庁ホームページ上では、在留カード及び特別永住者証明書（以下「在留カード等」といいます。）の番号の失効情報を確認することができる「在留カード等番号失効情報照会」ページを設置しており、この画面上で在留カード等の番号と有効期間を入力していただくと、当該番号が失効していないかについて確認することができます。

なお、確認結果は、在留カード等の有効性を証明するものではありません。昨今、実在する在留カード等の番号を悪用した偽変造在留カード等も存在するため、確認結果にかかわらず、次のページ以降の「在留カード真偽判断 4 つのポイント」や在留カード等読取アプリケーションをご活用ください。

偽変造が疑われる在留カード等を発見した場合には、最寄りの地方出入国在留管理局にお問合せください。

在番カード等番号失効情報照会ページ　https://lapse-imil.moj.go.jp/







※　在留カードを所持していなくても就労できる場合がある方

- **旅券に後日在カードを交付する旨の記載がある方**
- **「3 月」以下の在期間が付与された方**
- **「外交」「公用」等の在留資格が付与された方**

これらの方については、旅券等で就労できるかどうかを確認してください。

※　特に、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の在留資格をもって在留している方については、資格外活動許可を受けていない限り就労できませんのでご注意ください。



ポイント 2
在留カード裏面の「資格外活動許可」欄を確認してください。

ポイント 1 で「就労不可」又は「在留資格に基づく就労活動のみ可」の方であっても、表面の「資格外活動許可」に次のいずれかの記載がある方は、就労することができます。
ただし、就労時間や就労場所に制限があるので注意が必要です。

①「許可（原則 28 時間以内・風俗営業等の従事を除く。）」
（①については、複数のアルバイト先がある場合には、その合計が 28 時間以内でなければなりません。）

②「許可（「教育」「技術・人文知識・国際業務」「技能」に該当する活動・週28時間以内）」
（②）については、地方公共団体等との用契約に基づく活動である必要があります。）

③「許可（資格外活動許可書に記載された範囲内の活動）」
（③については資格外活動許可書を確認してください。）

出典：出入国在留管理庁パンフレット「不正就労防止にご協力ください。」を元に作成

8. 外国人雇用状況の届出

（１）制度の位置づけ

外国人材を雇い入れた場合や離職した場合、すべての事業主にはハローワークへの届出義務がある。

これは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（労働施策総合推進法）第 28 条に基づく制度で、国が外国人材の就労状況を把握し、適正な雇用管理の推進を図ることを目的としている。

届出を怠った場合、事業主には 30 万円以下の罰金 が科される可能性がある。

（２）届出の対象

届出の対象となるのは、在留資格が「外交」「公用」の者および「特別永住者」を除くすべての外国人材である。永住者、定住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、技術・人文知識・国際業務、特定技能、その他の在留資格で在留する外国人材が対象となる。雇用形態（正社員、契約社員、パート、アルバイト）は問われず、雇用契約を締結する場合は必ず届出対象となる。

（３）届出の期限と記載事項

届出期限は雇用保険の適用の有無によって異なる。

ア）雇用保険の被保険者となる外国人の場合

雇用保険の「資格取得届」「資格喪失届」の提出により、外国人雇用状況の届出を兼ねる。提出期限は、雇入れ時は雇入れた日の翌月 10 日まで、離職時は退職した日の翌日から 10 日以内である。

イ）雇用保険の被保険者とならない外国人の場合

「外国人雇用状況届出書」を、雇い入れ・離職の事実が生じた月の翌月末日までに提出する。
なお、届出書には、主に次の事項を正確に記載する。

a　氏名
b　在留資格等
c　在留期間等
d　生年月日
e　性別
f　国籍・地域
g　在留カード番号
h　雇入または離職年月日

これらの情報の多くは、採用時に確認した在留カードを基に転記するものであり、特に在留期間の有効期限や就労制限の有無を確認しておくことが重要である。

（４）届出の方法

届出は次の方法で行うことができる。

a　ハローワーク窓口
b　郵送
c　電子申請

（５）届出の意義と企業の責任

この届出は、行政手続であると同時に、企業が自社の外国人材の在籍状況を正確に把握するための重要な仕組みでもある。

法令に基づいた届出を確実に行うことで、外国人雇用の適正化が進み、企業の信頼性やコンプライアンス体制の強化にもつながる。とりわけ、在留資格や在留期間を適切に管理することは、不法就労防止の観点からも極めて重要である。

9. 外国人雇用管理指針の概要

（１）指針について

この指針（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）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たものである。

労働関係法令およ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しなければならない。また、外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、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とされている。

（２）指針のポイント

指針の詳細は厚生労働省のホームページに掲載されている。ここではポイントのみ紹介する。

※指針全文　https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf

① 募集・採用時の留意点

外国人であることや国籍を理由に応募を拒否することは認められず、公平な採用選考を行う必要がある。募集・採用段階では、仕事内容、労働条件、勤務地、賃金等を正確に提示し、誤解を招かないよう配慮することが求められる。海外から採用する場合には、渡航費、住居、支援内容を事前に明示し、本人が理解できる言語で説明することが望ましい。職業紹介事業者を利用する際は、法令に基づく許可・届出を受けた事業者から斡旋を受け、違約金や保証金を徴収する事業者からの斡旋は避けること。

また、採用に際しては従事予定の業務が在留資格で認められる活動であることを確認し、資格外活動となる者を採用してはならない。

② 法令の適用と平等な取扱い

労働関係法令は国籍を問わず適用されるため、外国人労働者に対しても賃金、労働時間その他の労働条件について国籍を理由とした差別的取扱いを行ってはならない。

③ 適正な人事管理の実施

雇用契約の締結に際しては、賃金、労働時間、休日、契約期間等の労働条件を文書で明示し、外国人労働者が理解できるよう配慮することが必要である。契約内容は母国語等による説明を行い、写しを本人に交付することが望ましい。労働時間の管理は適正に行い、時間外労働を命じる場合には法定手続を遵守し、割増賃金を確実に支払うこと。

④ 解雇や雇止めの防止と再就職支援

労働契約法に基づき、外国人労働者に対して安易な解雇や雇止めを行わないよう留意する。事業主都合による離職が生じ、本人が再就職を希望する場合には、関連企業への斡旋、教育訓練の実施・受講あっせん、求人情報の提供等を通じて、在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行う。公共職業安定所と連携して支援体制を整えることが求められる。

第2章　アンケート調査結果

1. アンケート調査の概要

目　　的：　多摩地域ものづくり中小企業における外国人材の雇用実態やご意見をお伺いし、外国人材雇用を検討される際の参考資料として広く活用し、地域全体の雇用環境の向上に資する。

実施方法：　多摩地域ものづくり人材確保支援協議会の会員企業全社に郵送し回収（Web 対応選択可能）

調査期間：　2025 年 8 月 21 日～ 2025 年 9 月 10 日　発送数 311　回答数 68　回答率 21.8%

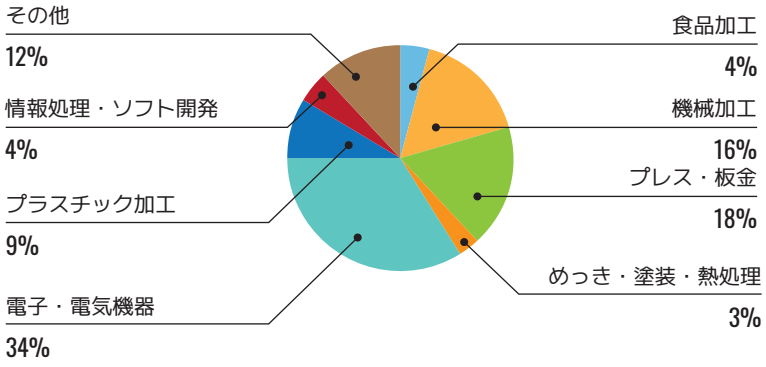
※企業名などの情報（Q1 ～ Q3）と外国人材人数（Q9）は、掲載対象外とした。

2. 企業概要

Q4　業種構成

回答企業 68 社の業種別構成を見ると、「電子・電気機器」が 23 社（34%）で最も多く、続いて「プレス・板金」が 12 社（約 18%）、「機械加工」が 11 社（約 16%）となっている。「その他」の内容は、鋳物業、印刷業、化学品メーカー等となっている。

ア . 食品加工	3
イ . 木工	0
ウ . 機械加工	11
エ . プレス・板金	12
オ . めっき・塗装・熱処理	2
カ . 電子・電気機器	23
キ . プラスチック加工	6
ク . 情報処理・ソフト開発	3
ケ . その他	8

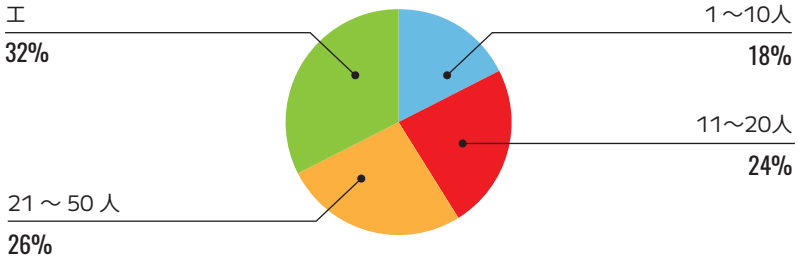


Q5　従業員数

回答企業 68 社の従業員規模を見ると、「51 人以上」22 社（約 32%）が最も多く、次いで「21 ～ 50 人」18 社（約 26%）、「11 ～ 20 人」16 社（約 24%）、「1 ～ 10 人」12 社（約 18%）となっている。

51 人以上の企業が全体の 3 割を超えているが、10 人以下の小規模事業者からの回答も一定数あり、少人数企業においても外国人材への関心が高いことがうかがえる。

ア . 1 ～ 10 人	12
イ . 11 ～ 20 人	16
ウ . 21 ～ 50 人	18
エ . 51 人以上	22



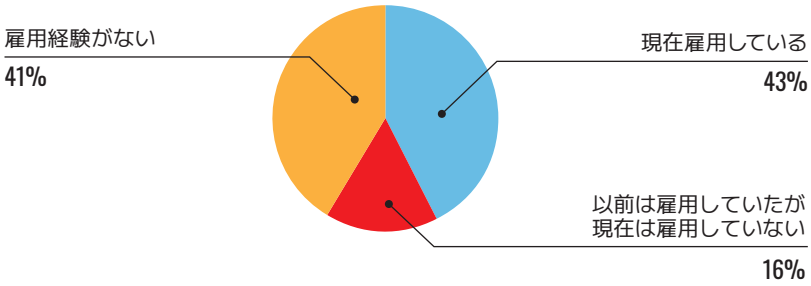
3. 外国人材の受入れ状況

Q6　外国人材の雇用状況

回答企業 68 社のうち､「現在雇用している」企業は 29 社（約 43%)､「以前は雇用していたが現在は雇用していない」企業が 11 社（約 16%)､「雇用経験がない」企業が 28 社（約 41%）となった。この結果から、およそ 6 割の企業が何らかの形で外国人材を雇用した経験を有していることが分かる。

「現在雇用している」企業は全体の約 4 割を占め、地域において外国人材が一定の戦力として定着していることを示している。一方で「雇用経験がない」企業も 4 割強に上っている。また、「以前は雇用していたが現在は雇用していない」企業も一定数存在しており、継続雇用の課題もうかがえる。

ア . 現在雇用している	29
イ . 以前は雇用していたが現在は雇用していない	11
ウ . 雇用経験がない	28

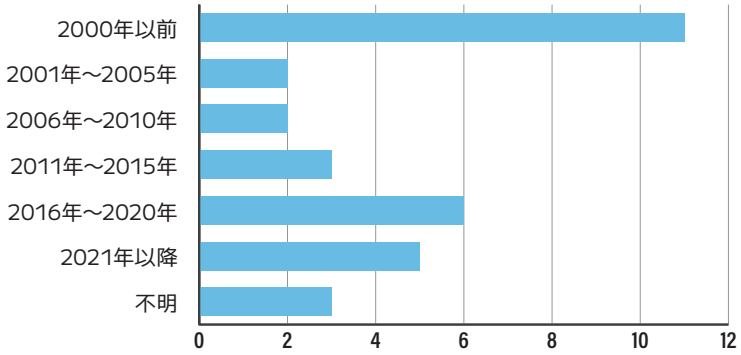


Q7　外国人材受入れの開始時期

外国人材を雇用した経験のある企業 40 社のうち、開始時期について回答のあった企業 32 社をみると「2000 年以前から雇用している」企業が 11 社と最も多く、全体の約 3 分の 1 を占めた。技能実習法の施行（2017 年 11 月）以前から受入れを行っており、早期から外国人材の活用に取り組んできた企業といえる。その後、2001 年から 2015 年にかけては該当企業が少なく、相対的に少ない時期が見られる。一方で、2016 年以降に初めて受入れを開始した企業が 11 社（2016 ～ 2020 年：6 社、2021 年以降：5 社）と増加しており、特定技能制度（2019 年 4 月開始）の創設や人手不足の深刻化を背景に、新たな受入れが広がっていることがうかがえる。こうした動きから、地域の中小企業における外国人材の雇用は、「一部の先進的な取組」から「一般的な経営上の選択肢」へと移行しつつある段階にあるといえる。

2000 年以前	11
2001 年～2005 年	2
2006 年～2010 年	2
2011 年～2015 年	3
2016 年～2020 年	6
2021 年以降	5
不明	3

※対象企業 40 社　無回答 8 社



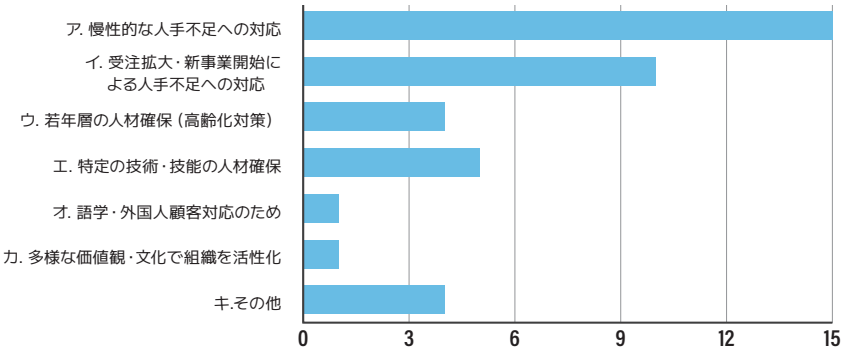
Q8　外国人材を雇用した「きっかけ」「理由」

外国人材を雇用した企業に、そのきっかけや主な理由を尋ねたところ、最も多かったのは「慢性的な人手不足への対応」（15 社）であった。次いで「受注拡大・新事業開始による人手不足への対応」（10 社）が続き、両者を合わせると、6 割強の企業が人材確保を主目的として雇用を開始していることが分かる。一方で、「特定の技術・技能の人材確保」（5 社）や「若年層の人材確保（高齢化対策）」（4 社）など、計画的な技能維持や世代交代を意図した回答も見られた。

また、少数ながら「語学・外国人顧客対応のため」（1 社）や「多様な価値観・文化で組織を活性化」（1 社）といった、多様性や国際対応を意識した取組も確認され、雇用の背景には人手不足対策にとどまらない多面的な目的が存在していることがうかがえる。

ア . 慢性的な人手不足への対応	15
イ . 受注拡大・新事業開始による人手不足への対応	10
ウ . 若年層の人材確保（高齢化対策）	4
エ . 特定の技術・技能の人材確保	5
オ . 語学・外国人顧客対応のため	1
カ . 多様な価値観・文化で組織を活性化	1
キ . その他	4

※対象企業 40 社



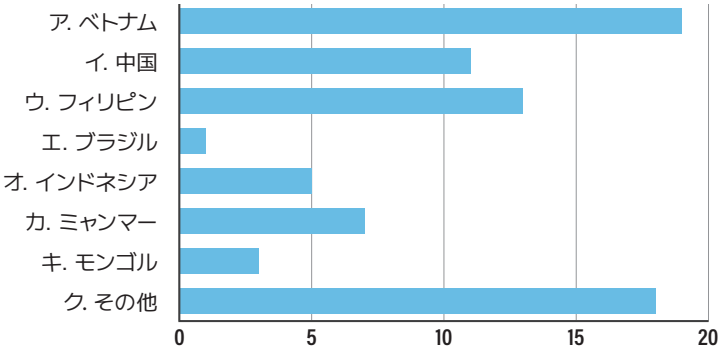
Q10　外国人材の国籍

これまでに雇用された外国人材の国籍を見ると、最も多いのはベトナム（19 社）であり、次いでフィリピン（13 社）、中国（11 社）が続いた。これら上位 3 か国が主な受入れ国となっており、アジア諸国が中心となっている。

また、「その他」（18 社）も多く、韓国、ネパール、ペルーなど多様な国籍が確認された。言語や文化の違いに配慮した受入れやコミュニケーションの工夫が求められる場面もあると考えられる。

ア . ベトナム	19
イ . 中国	11
ウ . フィリピン	13
エ . ブラジル	1
オ . インドネシア	5
カ . ミャンマー	7
キ . モンゴル	3
ク . その他	18

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 5 社

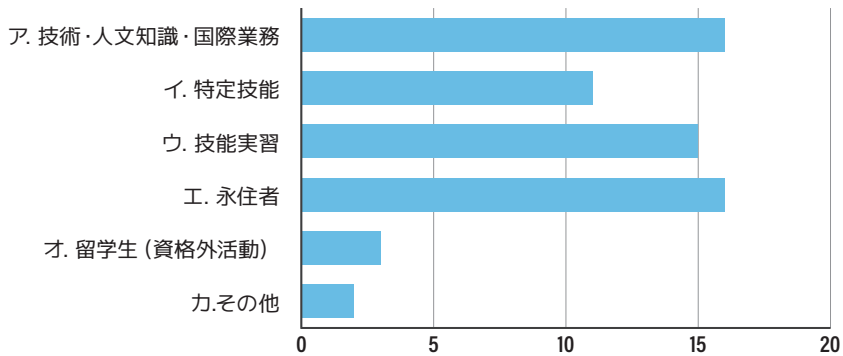


Q11　雇用している外国人材の在留資格

回答企業が現在雇用している外国人材の在留資格を見ると、「技術・人文知識・国際業務」（16 社）および「永住者」（16 社）が最も多く、次いで「技能実習」（15 社）、「特定技能」（11 社）の順となっている。複数回答のため、回答項目数ベースでみると、これら 4 区分が回答の約 9 割を占めた。一方、「留学生（資格外活動）」（3 社）や「その他」（2 社、うち 1 社は日本人の配偶者等）も見られた。

ア . 技術・人文知識・国際業務	16
イ . 特定技能	11
ウ . 技能実習	15
エ . 永住者	16
オ . 留学生（資格外活動）	3
カ . その他	2

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 4 社



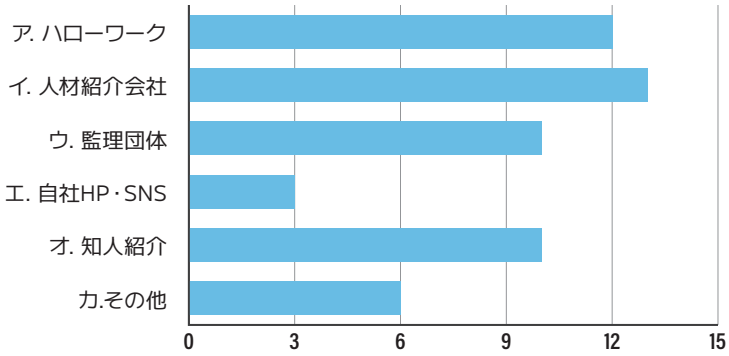
4. 採用・受入れ体制

Q12　外国人材の採用経路

外国人材をどのような経路で採用したかを尋ねたところ、最も多かったのは「人材紹介会社」（13 社）であり、次いで「ハローワーク」（12 社）、「監理団体」（10 社）、「知人紹介」（10 社）がほぼ並ぶ結果となった。複数回答のため、回答項目数ベースでみると、これら 4 経路が回答の約 8 割を占めた。このことから、外部機関を通じた採用と、知人紹介といった人的ネットワークを通じた採用が主な経路となっていることが分かる。「自社 HP・SNS」（3 社）や「その他」（6 社）も一定数存在している。

ア . ハローワーク	12
イ . 人材紹介会社	13
ウ . 監理団体	10
エ . 自社 HP・SNS	3
オ . 知人紹介	10
カ . その他	6

※複数回答形式　　対象企業 40 社　無回答 3 社

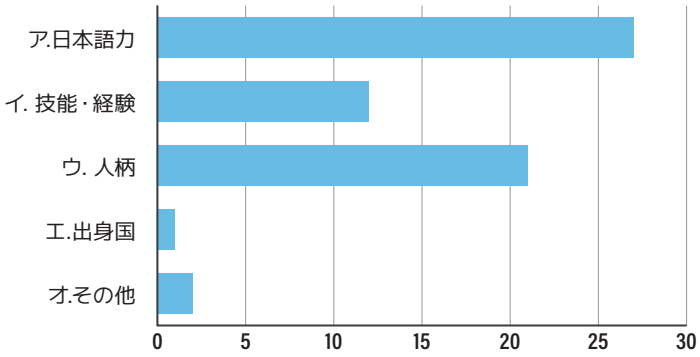


Q13　採用時に重視した点

外国人材を採用する際に重視した点として、最も多く挙げられたのは「日本語力」（27 社）であった。次いで「人柄」（21 社）、「技能・経験」（12 社）が続き、「出身国」（1 社）や「その他」（2 社）は少数にとどまった。円滑なコミュニケーションや職場適応を重視する傾向が明確に読み取れる。特に「日本語力」は、製造現場や事務職を問わず、安全指示や作業連絡、顧客対応など日常的な業務遂行の基礎となるため、採用判断の最重要要素となっている。また、「人柄」を重視する企業も多く、誠実さや協調性など、職場に溶け込みやすい人物像が選考基準として重視されていることがうかがえる。「その他」には、学歴、既存従業員と同じ出身国であることなど、企業固有の事情を踏まえた回答もみられた。

ア . 日本語力	27
イ . 技能・経験	12
ウ . 人柄	21
エ . 出身国	1
オ . その他	2

※複数回答形式　　対象企業 40 社　無回答 3 社

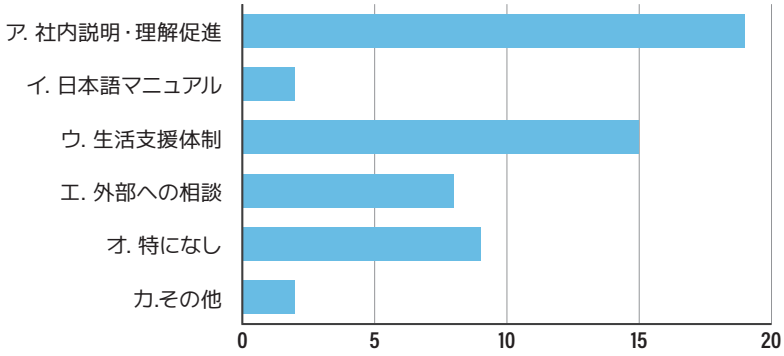


Q14　採用前に社内で準備したこと

外国人材を採用する際に、社内でどのような準備を行ったかを尋ねたところ、最も多かったのは「社内説明・理解促進」（19 社）であった。既存従業員の意識醸成や理解を重視していることがわかる。次いで「生活支援体制の整備」（15 社）、「外部への相談」（8 社）が続き、「特になし」（9 社）という回答も一定数見られた。「その他」（2 社）では、多言語翻訳のクラウドシステム、居住・生活用品などが挙げられた。

ア . 社内説明・理解促進	19
イ . 日本語マニュアル	2
ウ . 生活支援体制	15
エ . 外部への相談	8
オ . 特になし	9
カ . その他	2

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 3 社

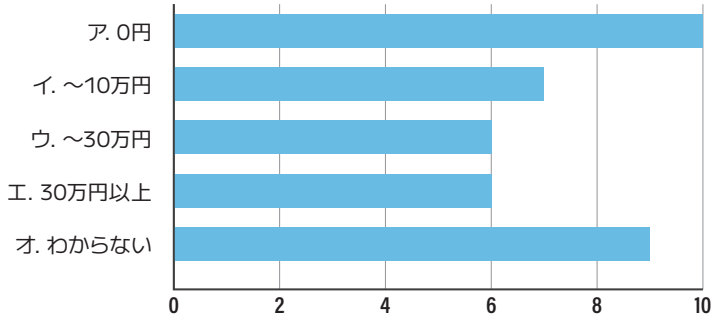


Q15 ①　採用する際にかかった費用

外国人材の採用に要した費用について尋ねたところ、「0 円」（10 社）が最も多く、次いで「10 万円以内」（7 社）、「30 万円以内」（6 社）、「30 万円以上」（6 社）と続いた。また、「わからない」（9 社）との回答も一定数見られた。この結果から、採用費用の実態には企業ごとの差が大きく、紹介機関の利用有無や採用経路によって費用が大きく異なることがうかがえる。無償または比較的低コストで採用している企業も少なくなく、社内募集や知人紹介など、身近なネットワークを通じた採用が一定割合を占めている可能性がある。また、30 万円以上の費用が発生している企業も一定数あり、採用ルートや支援体制の違いによって負担水準にばらつきが見られる。

ア . 0 円	10
イ . ～10 万円	7
ウ . ～30 万円	6
エ . 30 万円以上	6
オ . わからない	9

※対象企業 40 社　無回答 2 社



Q15 ②　採用費用の内容

採用に際して発生した費用としては、「ビザ申請サポート」「監理団体の手数料」「登録支援機関への支払い」など、在留資格制度に基づく手続費用が挙げられた（対象企業 40 社のうち、具体的記述があった 15 社の回答より。複数記載あり）。また、人材紹介会社への紹介手数料のほか、「生活準備」「日本語教育費用」「渡航費援助」など、外国人材の就労開始後の定着支援を意識した支出も見られた。これらは、住居整備や生活用品の準備、日本語学習の補助など、円滑な受入れ環境を整えるための初期的な費用として整理できる。さらに、「広告費」「面接のための渡航費」など、国内外での採用活動に関連する費用を挙げた企業もあり、採用経路や支援の進め方により、費用項目に幅があることがうかがえる。

ビザ申請サポート	監理団体の手数料	広告費
紹介手数料	生活準備	日本語教育費用
登録支援機関	渡航費援助	面接のための渡航費

Q16 ①　採用後に継続的・特別にかかっている費用

外国人材を採用した後に、継続的または特別に発生している費用について尋ねたところ、「0 円」（13 社）が最も多く、「10 万円以内」（9 社）、「30 万円以内」（6 社）、「30 万円以上」（2 社）と続いた。また、「わからない」（8 社）との回答も一定数見られた。

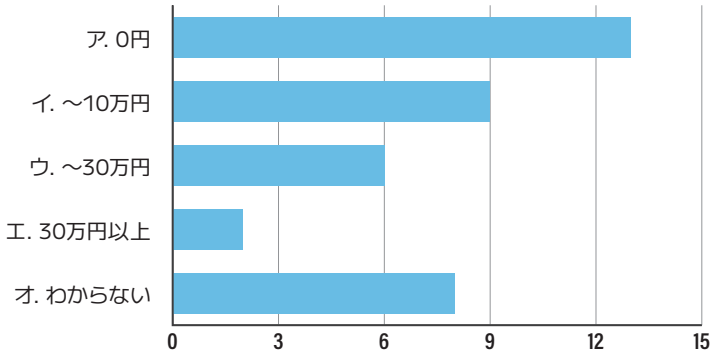
この結果から、回答のあった企業（38 社）のうち約 6 割が「0 円」または「10 万円以内」と回答しており、多くの企業では、大きな追加コストを負担していないことがうかがえる。

一方で、「30 万円以内」や「30 万円以上」と回答した企業では、登録支援機関への委託費、監理団体への手数料、生活面の支援に関する実費などが含まれている可能性がある。制度や受入れ方法によっては、外部機関の活用や生活支援等に伴う費用が継続的に発生する場合もあると考えられる。

また、「わからない」との回答が一定数ある点は、採用後に発生する支援費用等を通常の人件費や経費の中で管理している可能性があることを示している。

ア . 0 円	13
イ . ～10 万円	9
ウ . ～30 万円	6
エ . 30 万円以上	2
オ . わからない	8

※対象企業 40 社　無回答 2 社



Q16 ②　採用後にかかっている費用の内容

採用後に発生している費用の内容としては、「監理団体の手数料」や「登録支援機関への委託費」が挙げられた（対象企業 40 社のうち、具体的記述があった 10 社の回答より。複数記載あり）。これらは、制度運用に伴う管理・支援等に関連する費用として整理できる。

また、「通訳および営業」「生活支援」「家賃」など、受入れに伴う日常的な支援に関連する費用も挙げられた。これらは、言語面や生活面のフォローを通じて、職場への定着を支える取組に関連するものと考えられる。

記述の中には、生活習慣の説明に関する支援（例：入浴習慣の説明等）も見られ、生活面での個別対応に伴う実費が発生している可能性が示唆される。なお、記述内容から費用の内訳や範囲を一律に判断することはできない。

監理団体の手数料
家賃
登録支援機関

通訳及び営業
生活支援

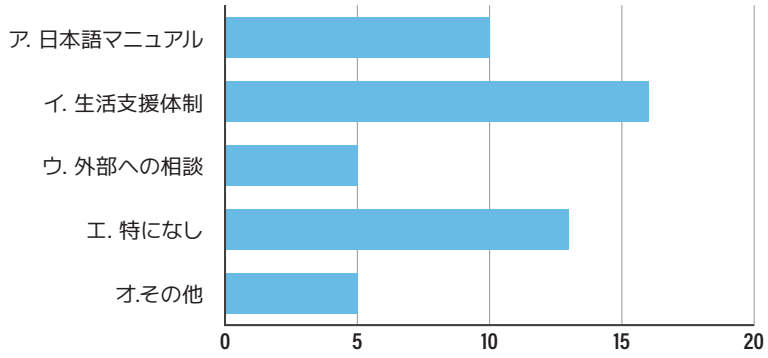
Q17　採用後に社内で取り組んだこと

外国人材を採用した後、社内で実施した取組について尋ねたところ、最も多かったのは「生活支援体制の整備」（16社）であった。次いで「日本語マニュアルの作成」（10社）が続き、「外部への相談」（5社）や「その他」（5社）も一定数見られた。一方で、「特になし」（13社）という回答も多く、企業によって取組の度合いに差があることが分かる。

なお、「その他」（5社）では、多言語対応、就業規則の改訂、日本文化を伝える、相談対応、IT機器導入などが挙げられた。

ア . 日本語マニュアル	10
イ . 生活支援体制	16
ウ . 外部への相談	5
エ . 特になし	13
オ . その他	5

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 4 社



5. 課題・成果

Q18　採用するにあたり課題と感じていること

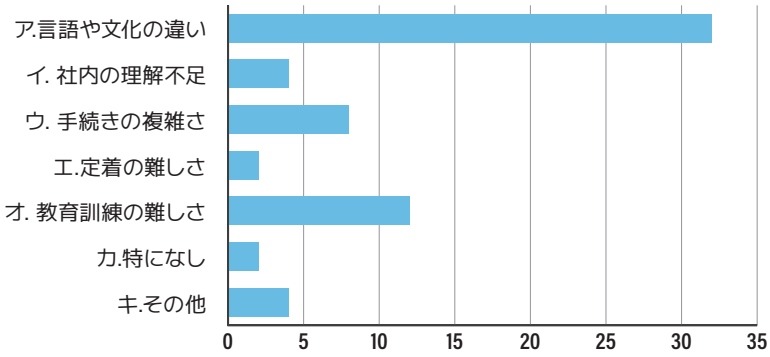
外国人材の採用に際して課題に感じている点について尋ねたところ、最も多かったのは「言語や文化の違い」（32社）であり、対象企業の8割を占めた。次いで「教育訓練の難しさ」（12社）、「手続きの複雑さ」（8社）が続き、「社内の理解不足」（4社）や「定着の難しさ」（2社）なども挙げられた。

「言語や文化の違い」は、作業指示の伝達や報告・相談、安全意識の共有など、日常業務に直結する課題として捉えられている。場面によっては、翻訳だけでは十分に補えないこともあり、現場での説明方法の工夫や支援体制の整備が求められる。

また、「教育訓練の難しさ」も多く挙げられており、OJT指導や技能継承において、指導スタイルの違いや教育に要する時間の増加が負担となっている様子がうかがえる。一方、「手続きの複雑さ」は、在留資格に関する申請・更新等を含む制度運用面での対応負担を指すものと考えられる。「社内の理解不足」「定着の難しさ」も少数ながら存在し、受入れ後のフォロー体制に課題を抱える企業もある。「その他」（4社）では、採用までの費用、帰国時の長期休暇などが挙げられた。

ア . 言語や文化の違い	32
イ . 社内の理解不足	4
ウ . 手続きの複雑さ	8
エ . 定着の難しさ	2
オ . 教育訓練の難しさ	12
カ . 特になし	2
キ . その他	4

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 2 社



Q19　雇用によって得られた成果

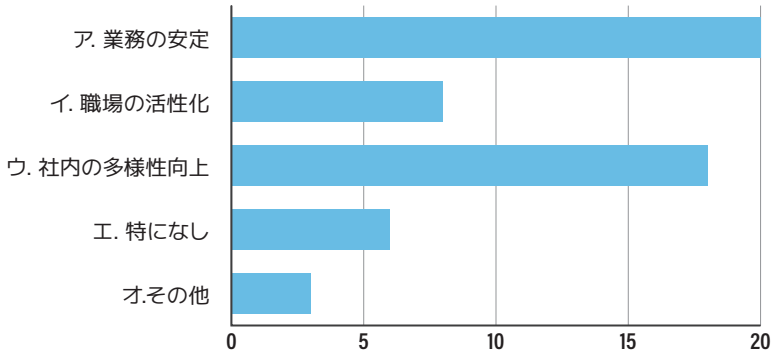
外国人材を雇用したことにより得られた成果として、最も多かったのは「業務の安定」（20 社）であった。次いで「社内の多様性向上」（18 社）、「職場の活性化」（8 社）が続き、「特になし」（6 社）、「その他」（3 社）という結果となった。

この結果から、外国人材の受入れは、業務運営の安定や職場環境の変化に関して、一定の効果が得られていることがうかがえる。「社内の多様性向上」や「職場の活性化」を挙げた企業では、異なる文化や価値観を持つ人材が加わることにより、社内の雰囲気やコミュニケーションに変化が生じている可能性がある。

また、「特になし」と回答した企業は一部にとどまっており、多くの企業で何らかの成果が認識されている様子がうかがえる。「その他」（3 件）では、顧客の信頼度向上、人手不足の充足などが挙げられた。

ア . 業務の安定	20
イ . 職場の活性化	8
ウ . 社内の多様性向上	18
エ . 特になし	6
オ . その他	3

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 4 社



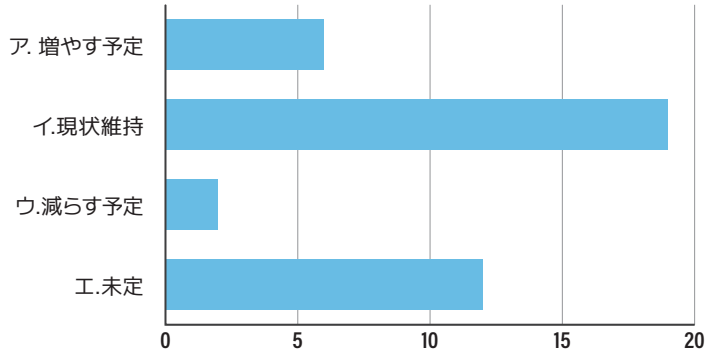
6. 今後の展望

Q20 ①　今後の外国人雇用の方針

外国人材の雇用経験がある企業に、今後の外国人雇用に関する方針を尋ねたところ、「現状維持」（19 社）が最も多く、次いで「未定」（12 社）、「増やす予定」（6 社）、「減らす予定」（2 社）となった（無回答 1 社）。この結果から、現状維持を基本とする企業が最多である一方、方針を未定とする企業も一定数みられ、今後の雇用方針は企業により判断が分かれていることがうかがえる。

ア . 増やす予定	6
イ . 現状維持	19
ウ . 減らす予定	2
エ . 未定	12

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 4 社

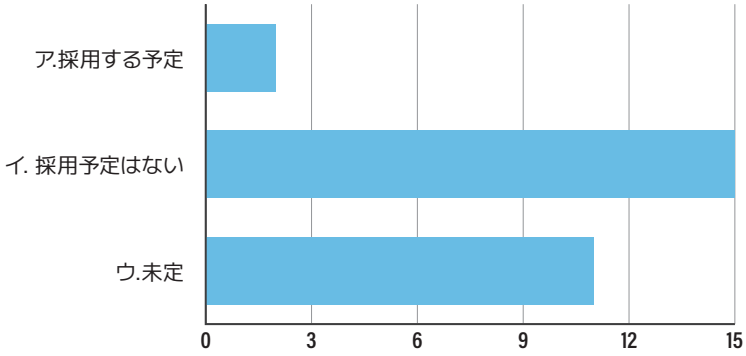


Q20 ②　今後の外国人採用の見込み

外国人材の雇用経験がない企業（対象企業 28 社）に、今後の外国人材の採用見込みを尋ねたところ、「採用予定はない」（15 社）が最も多く、次いで「未定」（11 社）、「採用する予定」（2 社）となった。この結果から、新規採用を予定しない企業が最多である一方、未定とする企業も一定数みられ、現時点では採用の判断が分かれていることがうかがえる。

ア . 採用する予定	2
イ . 採用予定はない	15
ウ . 未定	11

※対象企業 28 社

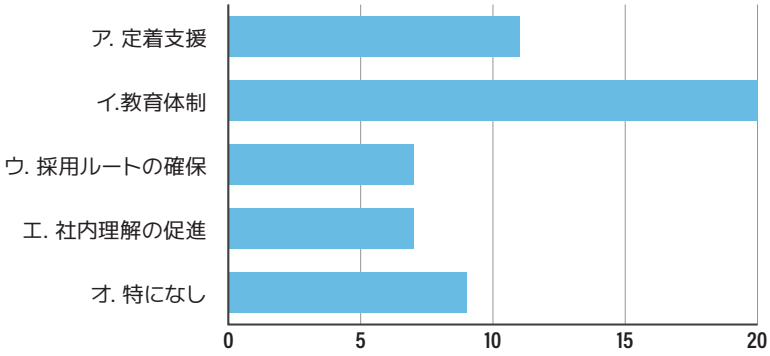


Q21　外国人雇用に関し今後強化・改善したいこと

外国人材の雇用経験がある企業に、今後の外国人雇用に関して強化・改善したい点を尋ねたところ、最も多かったのは「教育体制」（20 社）であった。次いで「定着支援」（11 社）、「採用ルートの確保」（7 社）、「社内理解の促進」（7 社）が続き、「特になし」（9 社）という結果となった。この結果から、受入れ後の教育・育成に関する取組が、今後の改善点として比較的多く挙げられていることがうかがえる。また、教育体制は、定着支援や社内理解の促進と併せて検討されやすいテーマである。

ア . 定着支援	11
イ . 教育体制	20
ウ . 採用ルートの確保	7
エ . 社内理解の促進	7
オ . 特になし	9

※複数回答形式　対象企業 40 社　無回答 1 社



7. 自由記述

Q22　外国人雇用に向けたアドバイスや自身の経験から伝えたいこと

自由記述欄では、実際に外国人材を雇用した企業から、制度や現場対応に関する意見が寄せられた（対象企業 40 社中、記述あり 5 社）。その中には、「外国人と日本人を区別せずに公平に接する姿勢の重要性」を指摘する意見がみられた。国籍を問わず誠実に向き合うことが、信頼関係の構築につながるとの認識が示されている。

また、教育と見守りの継続が定着に向けたポイントであるとの意見もみられた。特に技術系職種では、一定の知識と技術力を有する外国人材が多く前向きな姿勢が評価される一方、言語や文化の違いによる理解のずれを埋めるため、丁寧な支援が必要になる場面もあることがうかがえた。

一方で、費用面の課題を指摘する声もみられた。外国人材の在留資格や採用ルートによって必要経費が大きく異なるとの意見があり、中小企業にとっては制度理解と将来を見据えた計画的な採用判断が重要になることがうかがえる。

さらに、言語面の課題も実務上の支障として挙げられた。OJT や講習では専門用語や指示の理解に差が生じやすく、翻訳やテキストベースでの情報共有を工夫している企業もある。こうした取組は単なる指導にとどまらず、相互理解を深めるコミュニケーション改善策として位置付けられる。

雇用に障害があるケースや帰国リスクもあると思うが、外国人と日本人、分け隔てなく接していくことが、これからは大事になってくる。
教育と見守りが必要
技人国ビザを取得するに至る外国人は技術力がとても高く、優秀です。意欲も前向きであり、外国人勤労者に対するマイナスなイメージは払拭されると思います。国の違いからくる理解が必要な事はありますが、業務に差し支える心配はないと思います
費用は外国人の在留資格によって全然違います。日本人が思うように採用できない中小企業には外国人を入れる以外道がないと思っています。
弊社の場合は言葉の壁を感じました。OJT で技術を教える際、またセミナーや講習なども英訳がなくその点で格差が出ます。本人はN3資格がありますが、込み入った話になると疎通が厳しいです。できるだけ文章（翻訳しやすいようにテキストデータ）でのやり取りを心がけていますが、言葉上では（正しく）理解しているかどうか、確認が取れないもどかしさがあります。

本章では、外国人材受入れの実態をアンケート結果から整理した。回答企業の 6 割が受入れ経験を持ち、受入れを継続している企業もみられた。雇用の契機は人手不足が中心である一方、「業務の安定」「多様性向上」など、人手不足の補完にとどまらない効果もみられた。「言語・文化の違い」「教育訓練の難しさ」が主な課題として挙げられており、今後は教育・定着・社内理解を一体で整える仕組みが重要になると考えられる。費用負担については大きな追加コストを負っていないとする企業もみられ、支援の仕組みが整えば活用がさらに広がる可能性もある。

外国人材の受入れは、在留資格や手続きへの対応にとどまらず、現場での教育や生活面の支援にも広がり、共に働きながら成長をめざす取組へと進みつつある。第 3 章では、こうした傾向を踏まえ、15 社へのヒアリング結果から共通する傾向、実践ポイントを整理する。続く第 4 章では、各社の具体的な取組内容を事例として紹介する。

第3章　外国人材雇用の共通傾向と実践ポイント

1. 本章の目的と位置づけ

第２章のアンケート結果からは、人手不足への対応が大きな契機である一方、若年層の人材確保（高齢化対策）や特定の技術・技能の人材確保、職場の活性化など、複数の観点から受入れが進んでいる状況が確認された。また、受入れの過程では「言葉や文化の違い」「教育訓練の難しさ」「社内理解の不足」などを課題とする回答が多く、実際の現場ではこれらをどのように整えるかが成否を分ける要素となっている。

こうした背景を踏まえ、本章では第４章で紹介する 15 社のヒアリング内容を横断的に整理し、共通して見られた傾向と、そこから導かれる実践ポイントをまとめる。個別の具体的取組は第４章に掲載し、本章では共通項に焦点を当てる。なお、共通傾向に必ずしも当てはまらない企業もあるが、個々の企業の具体的取組については第４章で事例として詳しく紹介する。

2. 外国人材雇用の状況

外国人材を雇用する目的や経緯は企業によって異なるが、多くの企業で単なる人手不足対策にとどまらず、技能継承・若手育成・事業継続など中長期的な視点を持っている点が共通している。ここでは、採用動機や雇用の広がり方に見られる共通傾向と実践上のポイントを整理する。

【 共通傾向 】

- ◆ 採用の動機は「人手不足」から出発するが、「技能継承」「若手育成」「海外展開」など複数の目的を併せ持つ傾向がある。
- ◆ 少数から開始する企業が多く、定着状況を踏まえて拡大・維持を判断している。
- ◆ 国籍はアジア諸国が中心であり、企業によっては複数国籍の受入れも見られる。

【 実践ポイント 】

外国人材を採用する際は、短期的な労働力補充ではなく、中長期の経営課題にどう位置づけるかが重要である。導入初期ほど、経営目的の明確化と段階的な展開が成果を左右する。

- ◇ 経営上の目的（技能継承、若手育成、海外展開 等）を明確化する。
- ◇ 少人数・段階導入で成功体験を積む。
- ◇ 採用方針として、国籍ではなく人物面・職務適性を基準とする姿勢を明示し、社内で共有する。

3. 採用・受入れ体制

採用ルートや受入れ体制の整備には、企業ごとの工夫が多く見られる。人柄重視の面接や、先輩外国人材による循環型の教育、現場理解を支えるツールの活用など、定着を意識した実践が共通している。

【 共通傾向 】

- ◆ 採用ルートは監理団体、日本語学校、人材紹介会社、商工会など多様である。
- ◆ 面接では「人柄」「誠実さ」「素直さ」を最重視する企業が多い。
- ◆ 先輩外国人材が後輩を教える循環型教育が効果を上げている。
- ◆ 翻訳アプリ・動画教材・母国語掲示など、現場理解を支える取り組みが進んでいる。

【 実践ポイント 】

採用後の定着は、受入れ体制の明確化と現場での「教え方の仕組み」によって大きく変わる。採用段階から教育・生活支援を一体的に設計し、外国人材が早期に職場に馴染める環境を整えることが重要である。

- ◇ 教育・生活支援の担当者や窓口を明確にする。
- ◇ 理解を促す工夫（動画・翻訳ツール・母国語資料など）を導入する。
- ◇ 必要な費用を「定着のための投資」と位置づけ、中長期での回収を考える。
- ◇ 方針を現場とも共有し、担当者任せにしない。

4. 課題・成果

外国人材の受入れにあたっては、言語や文化の違いによる課題が避けられない。しかし同時に、多能工化や職場活性化といった企業の成長につながる成果も多く見られた。課題と成果の両側面から共通項を整理する。

【 共通傾向 】

- ◆ 主な課題は「言語の壁」「文化差」「コスト負担」である。
- ◆ 成果として、多能工化、若手育成、職場活性化、品質安定化が見られる。
- ◆ 教育を通じて日本人側の指導力が向上し、相互成長の好循環が生まれている。

【 実践ポイント 】

課題は必ずしもマイナス要素ではなく、教育や指導の工夫によって企業全体の成長機会へと転換できる。外国人材への指導を通じて社内の「教える力」や「標準化の仕組み」を磨くことが成果につながる。

- ◇「できる」ではなく「理解できているか」を確認する。
- ◇ 失敗事例を共有し、学びに変える指導法を取り入れる。
- ◇ 外国人材教育を通じて日本人社員の教育力向上を図る。

5. 今後の展望

今後の外国人材雇用に関しては、「現状維持から段階的拡大へ」という慎重な姿勢が比較的多く見られた。技能実習から特定技能１号への移行支援や、教育担当者・リーダーとして育成する動きが増えつつある。ここでは、共通する方向性を整理する。

【 共通傾向 】

- ◆ 多くの企業が「現状維持」または「段階的拡大」を方針としている。
- ◆ 技能実習から、特定技能１号への移行支援を進めている。
- ◆ 外国人材をリーダー層や教育担当として育成しようとする動きが見られる。
- ◆ 円安や母国経済の成長などに伴う採用難への懸念が挙げられた。

【 実践ポイント 】

外国人材雇用は制度改正の影響が大きく、計画的・中長期的な視点が不可欠である。今後は、育成やリーダー化を踏まえた人材戦略として位置づけることが望ましい。

- ◇ 制度改正や採用環境の変化を見据えた中期的な人材計画を立てる。
- ◇ 技能実習からの移行ステップと役割をあらかじめ設計する。
- ◇ 外国人材をリーダー層・教育担当として育てるキャリアパスを用意する。
- ◇ 円安や母国経済の成長を踏まえ、採用条件の見直しや採用国の分散などリスク分散を検討する。

6. 学び・気づき

外国人材との協働の中で、企業は「国籍より人間性」という姿勢を獲得しつつある。日常的な対話や生活背景の理解を通じて、経営者自身や日本人社員の行動にも変化が生まれている。

【 共通傾向 】

- ◆「国籍より人間性」という認識が広がりつつある。
- ◆ 外国人材の勤勉さが、日本人社員への刺激となり、相互に育ち合う文化が生まれつつある。
- ◆ 経営者自身が文化・生活背景を理解しようとする姿勢が、定着を下支えしている。

【 実践ポイント 】

外国人材との協働を通じて、経営者や社員が学ぶことは多い。相互理解を深めるには、まず「関心を示す姿勢」が重要であり、継続的な交流が信頼関係の基盤となる。

- ◇「関心を示す」姿勢を大切にする。
- ◇ 懇親会や社内イベントなど、非業務コミュニケーションを継続する。
- ◇ 感謝や評価を「見える形」で伝える工夫を行う。
- ◇ 各国の文化・価値観や歴史を題材にした勉強会や対話の場を設け、相互理解を深める。

7. 外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材を“仲間”として受入れ、公平性と説明責任を重視している企業では、待遇や評価の納得感を高めることで長期的な定着につながっている。

【 共通傾向 】

- ◆ 定着が進んでいる企業では、外国人材を「仲間」として扱い、評価基準を明確に共有している。
- ◆ 経営者自身が関与し、社員と方針を共有している。

【 実践ポイント 】

外国人材雇用の成否を分けるのは、制度や費用ではなく「経営者の姿勢」と「信頼関係」である。採用後も対話と説明責任を重ね、一人ひとりが納得して働ける環境を整えることが重要である。

- ◇ 採用は「経営者の覚悟」と「現場の理解」から始まる。
- ◇ 評価基準とキャリアパスを具体的に示し、「この先どうなれるか」を共有する。
- ◇ 公平な待遇と、その差の理由の説明を徹底し、納得感を高める。
- ◇ 一人ひとりを「仲間」として大切に育てる姿勢を貫く。

外国人材雇用は、単なる労働力の補填ではなく、組織の変化と学びを促す経営課題である。制度や言語の壁があっても、「信頼」「公平」「共育（共に育つ）」を軸とした対応が、企業の持続力を高めている。

本章で示した共通傾向は、規模を問わず多くの中小企業に通じる実践知であり、これから外国人材の受入れを検討する企業にとって有効な指針となる。これらの分析結果は、次章で紹介する 15 社の具体的な取組の中に確認できる。

第4章　企業別事例（15社）

本章では、企業訪問型ヒアリングに基づき、15 社の取組を事例として整理した。企業ごとの受入れ背景、担当業務、教育体制、社内理解の工夫、定着に向けた取組などを、共通フォーマットでまとめている。

【企業別事例　目次】

1. **株式会社ナラハラオートテクニカル**（若手人材の採用で職場が活性化）..... 34
2. **三鎮工業株式会社**（外国人社員が根づき、職場が安定する仕組みづくり）..... 36
3. **株式会社土田製作所**（外国人社員とともに築く公平で安定した職場）..... 38
4. **キーナスデザイン株式会社**（技術力と誠実な対応による外国人材との協働体制）..... 40
5. **株式会社平田精機**（信頼と理解を重ね、外国人材と歩む企業）..... 42
6. **株式会社岡部製作所**（現場力を支える外国人材の着実な制度移行）..... 44
7. **株式会社久松機工**（外国人材の定着と信頼構築による共生型ものづくり）..... 46
8. **髙茂産業株式会社**（公平な評価と信頼関係による外国人材の定着と活躍）..... 48
9. **株式会社テック**（外国人材採用の実践から見えた活用と定着の課題）..... 50
10. **株式会社マテックス**（海外拠点連携による外国人材活用と多能工化の推進）..... 52
11. **株式会社エイム**（多様な人材との協働による国際展開と職場文化の深化）..... 54
12. **有限会社菅原製作所**（外国人材との協働による人材確保と職場定着の実践）..... 56
13. **綜合サーキット株式会社**（現場主導の教育と理解で進む外国人材の定着と協働体制）..... 58
14. **株式会社平岡製作所**（外国人材の継続受入れで高まる現場力）..... 60
15. **株式会社電子制御国際**（外国人材と共に築く信頼と成長の職場）..... 62

1　若手人材の採用で職場が活性化

1. 企業概要

企　業　名	株式会社ナラハラオートテクニカル	資本金	1,000 万円
所　在　地	八王子市楢原町 594	従業員数	6 人
業種・製品	精密切削加工　アルミブレッドボードの製造販売		

当社は、半導体・光学機器・分析装置・自動車・工作機械分野などに向けた試作設計および精密加工を行う技術系企業である。主にアルミ合金や樹脂を用いた切削加工、加工治具や試作構造部品の製作、アルミ製ブレッドボードの製造・販売を手掛けており、少量多品種や一品製作にも対応する柔軟性を持つ。特に高精度加工と短納期対応を強みとし、顧客の研究・開発部門や試作工程を支えるパートナーとして高い評価を得ている。

1972 年の創業以来、「ONLY ONE ニーズの具現化」を企業理念に掲げ、顧客の要望を具体的な形にする設計・加工技術を磨いてきた。マシニングセンタなどの最新設備を活用し、試作から小ロット生産まで一貫対応できる体制を整備。品質・納期・コストの最適化を追求し、顧客との信頼関係を重視する姿勢を貫いている。設計段階からの提案力と技術的創意をもって顧客課題の解決に貢献することを目指す。高精度・高品質を基盤に、試作支援を通じて日本のものづくり技術の発展に寄与している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を雇用したのは 2024 年 4 月で、ミャンマー出身者を採用した。母国の理系大学を卒業後に来日し、日本語学校を修了して入社した人材である。続いて 2025 年 4 月には、モンゴル出身者を採用した。こちらも同様に母国の理系大学を卒業し、日本語学校を経て当社に入社している。

配属先はいずれも製造部門であり、専門知識や技術を活かす業務に従事している。業務の内容や責任範囲は日本人社員と区別しておらず、同等の立場で業務を担っている。

3. 採用･受入れ体制

外国人材採用のきっかけは、以前から取り組んでいたフィリピン人学生によるインターンシップの経験にある。7～8 年前からフィリピンの学生を半年間受入れたほか、難民の就業体験事業にも参加していた。当時は人手不足に直面していなかったが、周囲の企業では人手が集まらないと外国人材を採用し始めていた。将来的な労働力確保を見据えて、外国人材受入れの経験を積んだものである。

コロナ禍において、日本人技術者の退職が相次いだ。中途採用しても定着せずに離職する状況が続いた。そのような中、2023 年の夏頃、商工会議所の担当者から外国人材採用の打診があり、日本語学校の紹介を受け、ミャンマー人を 1 人採用した。翌年には東京都商工会連合会の事業を通じて合同企業面接会に参加し、モンゴル人の採用につながった。

面接においては「学歴や成績」よりも「日本になじめるかどうか」「一緒に働きたいと思える人柄」を重視した。特に「笑顔」が評価の決め手となった。既存の日本人従業員の顔を思い浮かべながら、うまくやっていけるかと考えた。

受入れ準備としては、ミャンマー人社員の際は住居を会社で手配し、市役所での手続きに同行した。モンゴル人社員は生活面については自分で整えたため会社の支援は最小限のものだった。

外国人材であることを理由に、社内で特別な対応はしていない。日本語で業務を進めているし、既存の日本人社員への特別な指示も行っていない。

日本では既に多くの外国人材がいることから、彼らの母国人同士のネットワークもあり、彼らが私生活で孤立しているようなことは見られない。

採用時の費用は、ミャンマー人社員の在留資格変更に許可申請費用を行政書士に支払い、モンゴル人社員は在留資格変更と 2 年間のフォローを含め一定の費用を負担した。それ以外追加費用は発生していない。

忘年会や新年会、決算時の食事会など、以前からの社内行事に参加してもらっている。

4. 課題･成果

課題としては、在留資格審査に時間がかかり、仮に不許可となった場合の影響が大きいだろうという点が挙げられる。また､外国人社員への業務の指示が必ずしも意図通りに伝わらず､誤解から違う作業を始めてしまうこともあった。そのため、伝えるときは、こちらの意図を理解しているかどうか着手前に確認するよう心がけている。また、当社は残業が少なく休暇も取得しやすい環境を整えているが、もっと働きたいと希望する外国人社員もおり、働き方の調整が課題となっている。

一方で成果は大きい。若手外国人材の採用により会社全体が若返り、職場の雰囲気も改善した。コロナ禍では人材の出入りが激しく社内の士気が下がったが、現在は安定している。人員確保が進んだことで外注依存から内製化へと移行でき、見積り依頼に対して納期・価格を即答できる体制も整った。受注機会が増え、事業拡大への可能性が一層高まっている。経営者自身も「夢であった事業規模拡大が現実化する」と期待を寄せている。

5. 今後の展望

今後は外国人材をさらに増員する方針である。人材を確保することで受注を拡大し、内製化を一層推進していく考えである。将来的には設計ができる人材を採用し、リピート受注を取り込みながら、他社が手掛けない仕事にも積極的に挑戦していきたい。また、外国人社員との面談を通じて個々のキャリア志向を把握し、彼らが定着できるよう長期的な育成につなげる方針である。

6. 学び･気づき

実際に外国人材を採用してみると、思っていた以上に日本人社員と上手くやっている。業務を共に進める中で日本人従業員自身も成長し、教育力やコミュニケーション力が高まっている。多国籍人材の存在が職場に刺激を与え、組織全体の活性化につながっている。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材を採用する際には、在留資格の手続きは専門家に依頼することを勧める。多少の費用はかかるが、確実性を高めるためには必要な投資である。

また、文化や宗教の違いに過度に不安を抱く必要はない。実際に採用してみると「人と人」としての関係性が中心であり、コミュニケーションが取れれば日本人と変わらない。採用のハードルは想像以上に低いと感じている。

現状の、そしてこれからの日本社会の変化を考えれば、日本人だけにこだわった採用は事業縮小につながりかねない。持続的な成長を目指すなら外国人材の活用は避けられない選択ではないか。優秀な人材を採用することで企業は新たな成長段階へ進めると考える。

2　外国人社員が根づき、職場が安定する仕組みづくり

1. 企業概要

企　業　名	三鎮工業株式会社	資 本 金	2,035 万円
所　在　地	羽村市神明台 4-10-10	従業員数	51 人
業種・製品	精密金属部品の挽物加工　光学機器　空調機器等		

当社は、NC 自動旋盤を用いた小径精密部品の切削加工を主力とする金属加工メーカーである。空調機器、光学機器、自動車、医療機器などに使用される精密部品を製造し、真鍮・鉄・ステンレス・アルミ・チタンなど多様な材質に対応する。0.001㎜ 単位の高精度加工を実現し、単品から量産まで安定して供給できる体制を整えている。

当社の特長は、高精度と生産効率を両立する加工技術にある。100 台規模の NC 自動旋盤を保有し、難削材・深穴・斜め形状などの複雑加工にも対応。各種精密測定機を取り揃え品質保証体制も充実しており、安定した品質を確保している。

1955 年に創業し、1967 年に法人化。精密部品加工を軸に設備拡充と技術革新を重ねてきた。自動旋盤の複合化や自動化を進め、生産性向上と短納期対応を実現。ISO9001 認証も取得し、信頼性の高い生産体制を確立している。段取り改善や稼働率向上を通じて効率的な生産を追求し、顧客満足を最優先とする。熟練技術と若手育成を両立させ、常に技術革新に挑戦する姿勢で、地域の精密加工産業を牽引している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 2015 年で、埼玉での展示会で同業者から紹介を受けた斡旋業者を通じ、ベトナム人技能実習生 2 人を雇用した。うち 1 人は 1 年で退職したが、もう 1 人は 5 年間勤務し母国へ帰国した。当時は事業拡大に伴い人員不足が顕著となり、外国人材を採用する必要があった。

現在は正社員 17 人、アルバイト 7 人の外国人材を雇用している。うちアルバイト 6 人は正社員登用を予定している。正社員の国籍はベトナム人 15 人とスリランカ人 2 人で、アルバイト 7 人は全員ベトナム人である。配属先は製造部 13 人、品質保証部 6 人、業務部 5 人と幅広く、いずれも日本人と同様の業務を担っている。

3. 採用・受入れ体制

外国人材を雇用した最初のころは、技能実習制度を活用したが、制度上の制約が多く、柔軟な人材活用が難しかった。そのため、以降は専門知識・技術を持つ人材の採用へ移行した。現在の採用ルートは主に日本語学校からである。母国の大学を卒業後、日本語学校に在籍する留学生をアルバイトとして受入れ、一定期間勤務を経て正社員登用する流れを確立している。お互いの適性を確認できるため、定着率も高い。加えて、既存のベトナム人社員からの紹介による採用も増えている。

面接は社長と総務が担当し、最も重視するのは性格の良さである。日本語の理解度も確認するが、最終的には人柄が採用の決め手となる。

受入れにあたって特別な準備は行っていない。最初の頃は、ベトナム語の表記を導入したが、現在は先輩の外国人社員が後輩の外国人社員を指導する体制が整っている。

製造部では新人教育を現場内で行っているが、現在ではベトナム人社員が日本人を指導するケースもある。人事評価制度も公平に運用しており、日本人よりも高評価を受ける外国人社員もいる。ベトナム人社員の中には家を購入した者もいる。

採用にかかる費用は、日本語学校への紹介料を支払っている。採用後の継続的費用はなく、ビザ更新費用は本人負担である。制度活用としては、技能実習の際は監理団体を通じた受入れを行っていたが、現在は日本語学校との連携を中心としている。

外国人社員の働きやすさを支える取組として、ベトナム人社員の希望に応じフットサルチームを設立した。フットサルの大会参加も含め、部門を超えた交流が進んでおり、日本人社員も加わることで社内の一体感の醸成につながっている。

4. 課題･成果

現在大きな課題は見られない。技能実習制度を利用していた頃には自宅訪問や制度上の煩雑さが負担となったが、専門的技術・知識を持つ人材の採用に切り替えたことで状況は改善された。日本人とのコミュニケーションも円滑である。

成果としては、外国人材の存在が業績向上に不可欠となっている点が挙げられる。人手不足を補い、プログラミングやオペレーション、品質保証、業務部門に至るまで幅広い業務を担っている。日本人採用は難しく定着に時間を要する一方、外国人材の活躍により人員不足が解消され、事業の安定成長に寄与している。

5. 今後の展望

今後も外国人材を増員していく方針である。もちろん日本人採用も並行して進めるが、設備投資や仕事量の拡大に先行して人材を確保・育成し、組織力の強化を図る。外国人社員に対しても業績に応じた還元を行い、処遇改善につなげる考えである。また、レクリエーションとしてこれまで日帰り旅行を実施してきたが、ベトナム人社員の希望を踏まえ、温泉旅行などの企画も検討している。

6. 学び･気づき

外国人材と共に働くなかで、当社は公正で透明性のある人事・賃金制度の重要性を再認識した。

ベトナム人社員の間では、給与明細の内容を仲間同士でオープンにしている。そのため、個別の事情に応じて特別に対応することが難しくなった。

こうした文化的背景を踏まえ、当社では外国人社員の要望を受けて家族手当制度を導入し、全従業員に対して公平な処遇を実現する方向に見直しを図った。

このような経験を通じて、制度運用だけでなく、文化理解を前提とした人事・労務管理の重要性を実感している。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材に依存すると一斉退職のリスクがあるとも指摘されるが、実際には人として誠実に接することで十分に定着は可能である。文化や国籍にとらわれず、誠実な関わりを続けることが信頼関係を築く鍵となる。外国人材は企業の戦力として不可欠であり、扱い方次第で組織全体の力を高める存在となる。

3　外国人社員とともに築く公平で安定した職場

1. 企業概要

企　業　名	株式会社土田製作所	資 本 金	2,300 万円
所　在　地	西多摩郡瑞穂町長岡 3-7-9	従業員数	28 人
業種・製品	精密部品機械加工		

当社は、金属部品の切削加工や金型製作を中心に、高精度·高難度加工を手掛ける機械加工メーカーである。自動車、産業機器、研究開発など多様な分野に部品を供給し、チタンなどの難削材にも対応する。設計段階からの技術提案や加工方法の最適化を通じ、顧客のコスト削減と品質向上を支えている。

加工工程では、マシニングセンタや NC 旋盤による高精度切削に加え、製造前・中・後の三段階検査を実施し、信頼性の高い製品を提供している。小規模ながら柔軟な対応力を備え、少量多品種・短納期にも柔軟に対応できる体制を有する。

1968 年に創業し、法人化を経て精密機械加工の専門企業として発展。近年は大型設備や三次元測定機を導入し、高精度化と自動化を推進している。熟練技術と若手育成を両立し、提案型ものづくりを通じて顧客満足と地域産業への貢献を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 2018 年である。求人広告を出した際、人材派遣会社から外国人材採用を勧められ、面接し 2 人を採用した。いずれもベトナム人で、日本に在留していた。当時は繁忙期であったし、離職が近い高齢従業員の補充も目的であった。

現在は正社員 9 人の外国人材を雇用しており、全員がベトナム人である。男性 7 人、女性 2 人。年齢層は 30 代が中心である。男性は製造部門にて専門的知識・技術を活かす業務を担当している。女性社員は製品の検査や事務管理を担う。

3. 採用·受入れ体制

採用ルートは多様化している。初期は派遣会社経由での採用であったが、その後は日本語学校からの依頼に応じて 3 人を採用した。また、既存の外国人社員の知人・親戚の紹介による応募があるなど、ベトナム人ネットワークによる採用が広がっている。さらにハローワーク経由でのベトナム人の応募も発生している。

面接においては、日本語で日常会話が可能かどうか、性格が人になじみやすいかを重視している。過去には実際に現場で仕事をしてみると態度が変わり、評判が悪いため退職に至ったケースもあった。仕事への適性は面接だけでは判断できないため、実務を通じた評価が欠かせないと考えている。

受入れ準備として特別な施策はなく、採用後に必要に応じて改善を加えてきた。例えば、ゴミ分別を徹底するためにベトナム語の表示を追加するなど、実務に即した対応を行った。処遇は日本人と同等であり、昇格も公平に行われている。初期に入社したベトナム人社員は主任へ昇格し、日本語が不得手な後輩への指導を担っている。

採用費用は、派遣会社および日本語学校へ紹介料を支払った。それ以外の費用は発生しておらず、採用後の継続的な費用も特にない。

4. 課題･成果

課題としては、外国人社員同士が給与明細を見せ合うことで、自身が低いと不満を訴えるケースがある。当社は家族手当が厚いため、独身者と既婚者で差が生じることが背景にある。これについては制度の趣旨を説明し、理解を得ている。また、作業指示を「理解した」と答えても実際には理解していない場合があり、作業を任せる前に確認を徹底する必要がある。

さらに、友人や親族のつながりで採用される場合、仲が良いのはいいが彼らの中では厳しい指導が難しくなる場面もある。日本人従業員の中には「外国人ばかり増えては困る」という戸惑いの声もある。加えて、帰国時の休暇が長期化する傾向がある。休暇については彼らの中で話し合い業務に支障の出ないように調整してくれている。

一方で成果は明確であり、慢性的な人手不足が解消された点は大きい。課題はあるが、人がいない事の方がもっと困る。外国人材の活躍によって生産体制が維持され、現場に安定感が生まれている。

5. 今後の展望

今後も採用は拡大する方針である。日本人・外国人を区別せず採用を行うが、今後も外国人材の応募が増えると予測している。当社では、外国人材を含めたすべての従業員が納得感を持って働けるよう、評価制度の整備を検討している。これまでの経験を踏まえ、努力や成果をより客観的に可視化し、公平に評価できる仕組みづくりが今後の課題である。

特に外国人社員については、スキルアップを促進できる体制の強化を目指している。資格取得や技能検定など、客観的に能力を証明できる仕組みが整えば、本人の成長意欲を高めるとともに、評価にも反映しやすくなると考えている。こうした学習支援については、ベトナム語など母国語で理解できる教材や情報提供が望ましいとの意見も出ている。

また、コロナ禍で中断していた社内旅行の再開も検討している。こうした社内イベントを復活させ、働く意欲と一体感を高めていきたいとしている。

6. 学び･気づき

外国人材と共に働くことを通じて、外国人・日本人を問わず「一人ひとりに合わせた働き方」を意識するようになり、多様な人材が共に力を発揮できる職場づくりの重要性を改めて認識するきっかけとなった。外国人材だから特別に対応が必要というわけではなく、日本人と同様に個人の性格や家庭環境に応じた働き方への配慮が求められる。実際、早出や残業の希望がある場合には柔軟に勤務時間を調整し、働きやすい環境づくりを進めている。こうした柔軟な対応ができることで外国人材の定着につながっている。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材だからといって特別扱いする必要はない。むしろ日本人と公平に接し、処遇を整えることで彼らは安心し定着する。実際に当社では外国人社員が友人や親族を紹介してくれ、採用につながっている。家族手当の充実や帰国支援など、待遇面でも配慮しており、結果、紹介の連鎖を生んでいる。

また、過去には日本人と外国人社員間でトラブルがあったが、公平な処分を徹底した。こうした姿勢が外国人社員に信頼感を与え、安心して働ける環境につながっている。

外国人材雇用は特別な取り組みではなく、企業の成長を支える日常の一部として位置づけていく必要がある。

4　技術力と誠実な対応による外国人材との協働体制

1. 企業概要

企　業　名	キーナスデザイン株式会社	資 本 金	1,100 万円
所　在　地	東大和市立野 3-1344-12	従業員数	14 人
業種・製品	電子機器の冷却・温調装置の設計・製造・販売　パワー半導体のサイクル試験受託		

当社は、電子機器・半導体分野向けの温調装置や試験評価装置、測定治具の設計・製造を行う技術メーカーである。恒温槽や小型温調機など精密な温度制御を要する装置を得意とし、電子部品や材料の熱特性評価、信頼性試験に広く活用されている。熱設計・機構設計・ノイズ対策設計を組み合わせ、顧客仕様に合わせたカスタム製品を開発できる点が強みである。近年は、パワーサイクル試験機周辺装置の製造やこれを使用したパワーサイクル試験受託業務を行っている。

当社の特長は、温度ムラを最小化する制御技術と高精度な設計力にあり、測定環境や装置構造に応じて空気流や伝熱経路を最適化し、安定した試験環境を実現している。さらに、電気回路から筐体まで一貫対応できる体制を備え、試作から量産まで柔軟に応じている。大学・研究機関・メーカーなど幅広い分野に採用実績を持つ。

2006 年の設立後、事業拡大に伴い東大和市へ移転。設備拡充と品質管理体制の強化を進め、2021 年には「健康経営優良法人」に認定された。品質・納期・安全を重視し、カスタム設計を通じて顧客の研究開発を支援する。技術力と誠実な対応を基盤に持続的成長を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が外国人材を初めて採用したのは 2015 年である。中国人の大卒人材を正社員として採用した。約 5 ～ 6 年間勤務した後、コロナ禍前に転職している。その後もオーストラリア人、中国人、東南アジア出身者など複数の外国人材を採用したが、設計や営業、製造の業務に従事しつつも社内に十分な定着を果たせず退職した。

現在は正社員 1 人のみで、2024 年に採用したモンゴル人である。採用の経緯は、2023 年に日本語学校が主催した合同企業説明会に参加したところ 2 人の応募があり、同 10 月に試験と面接を経て 1 人を選考。採用決定前の 11 月からアルバイトとして勤務し、翌年 4 月に正社員として入社した。現在は開発部に所属し、設計・開発・評価業務を担当している。日本人社員と役割の違いはなく、研究開発分野の一員として業務を担っている。

3. 採用･受入れ体制

2024 年のモンゴル人採用は、東京都商工会連合会が実施する事業を活用した。選考では、専門知識や経験に加えて､日本語でのコミュニケーション能力を重視した。特別に外国人材向けの試験問題を作り､日本語での回答を求めた。モンゴル人応募者は解答内容が明確で、面接でも日本語で意思疎通が可能であった。最終的に社長と開発部マネージャーの面接を経て、モンゴル人 1 人を採用した。

受入れ準備として特段の対応はなく、通常の採用と同様に本人が使用する PC や設備を用意したのみである。在留資格の変更は日本語学校にお願いした。以前に外国人材を採用したときは住宅手配などを行ったこともあるが、今回は本人に特別な要望もなく対応していない。

採用に直接的な初期費用はなかったが、入社後は通学していた日本語学校と 2 年間のサポート契約を結び、一定の費用を支払った。必要に応じて学校から面談やフォローを受けられる体制となっている。

外国人材本人が明るい性格であり、日本語で皆に話しかけている。仲間意識も高い。

4. 課題･成果

課題としては、社内ではすべて日本語でコミュニケーションを行うため、日本語の理解度に差があると孤立につながる可能性があるということ。過去に採用したオーストラリア人は英語でのコミュニケーションに固執し、日本語を習得しようとせずに社内になじめなかった。また、「わかりました」と応じながらも理解が不十分であるケースも見られる。

こうした課題への対応として、面接段階から日本語能力を重視し、採用後はできるだけ平易な日本語で話しかけ、理解度を細かく確認している。特に、仕事をする上で必要な専門用語については通常の学習では触れる機会が少なく、職場で丁寧に指導する必要がある。現従業員のモンゴル人は英語が堪能であり、日本語を英語に翻訳しながら理解している様子で、日本語能力は概ね N3 相当とみられる。

成果としては、人手不足の解消に一定の効果があったほか、今回のモンゴル人社員は明るい性格で同僚に積極的に話しかけるなど、職場の雰囲気づくりに貢献している。また、外国人材を受入れた経験を通じて、日本人社員もコミュニケーション方法や指導の仕方を工夫するようになり、組織全体の対応力が高まった点も成果といえる。

5. 今後の展望

今後の採用方針として、特に外国人材という点を特別に意識することはない。日本人と同様に応募があれば選考を行い、マッチングすれば採用するという考えである。2025 年も同じ採用ルートを使っての採用を検討している。

現時点で大きな課題はないが、今後 2 ～ 3 年の勤務を経て課題が見えてくる可能性はあると考えている。最終的には本人のキャラクターや社内での関係性が重要であり、お互いに臆せずコミュニケーションできる環境づくりが鍵になると捉えている。

6. 学び･気づき

来日から間もない外国人社員は、日本の文化や生活習慣を十分に理解していない場合が多く、細やかな観察と丁寧な指導が必要であると気づかされた。例えば、日常生活に関わる基本的な点にまで注意を払い、必要に応じて説明することが職場定着の一助となる。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材を受入れる際は、社内システムや手続き方法、仕事の手順などは口頭で伝えるよりもマニュアル化した方が効果的である。当社では実践しているが、クラウド上でそうした情報を共有しておくことで、外国人社員は自ら情報にアクセスし、翻訳ツールを用いて理解を深めることができる。紙媒体ではなく電子データであれば即時に翻訳でき業務理解が進みやすい。実際にモンゴル人従業員はクラウド上のマニュアルを参照し、理解の助けになったと語っている。業務定着を図るうえで、マニュアルの整備と電子化は有効な手段である。

5　信頼と理解を重ね、外国人材と共に歩む企業

1. 企業概要

企　業　名	株式会社平田精機	資 本 金	1,000 万円
所　在　地	武蔵村山市伊奈平 5-81-2	従業員数	17 人
業種・製品	精密機械部品　半導体製造装置部品の機械加工		

当社は、半導体製造装置部品や分析機器、電子顕微鏡などの精密部品加工を主力とする機械加工メーカーである。マシニングセンタ、NC 旋盤、ワイヤーカット放電加工機、ラップ盤などを備え、設計から加工・研磨・組立までを自社で一貫対応できる体制を整えている。短納期・高精度・低コストを実現し、顧客からの信頼を獲得してきた。

当社の特長は、豊富な経験に基づく段取り力と品質管理体制であり、三次元測定機による精密検査を徹底。製品ごとに測定データを添付するなど、品質保証に対する意識が高い。小ロット・多品種加工にも柔軟に対応し、試作から量産まで幅広く支えている。

1975 年に東京都武蔵村山市で創業。以来 40 年以上にわたり、精密部品加工分野で実績を重ねてきた。近年は事業拡張を進め、医療機器や新素材関連への展開も視野に入れている。顧客満足と信頼を第一に、時代の変化に柔軟に対応する企業を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 1993 年である。職業安定所に求人を出したところ、ベトナム難民の紹介を受け、面接を経て採用に至った。その人物が真面目で信頼できると判断したことが決め手となった。同年にはその社員の友人である別のベトナム出身者を採用した。いずれも長期にわたり勤続し、現在も 1 人は定年後に契約社員として勤務を継続している。

現在は、外国人正社員 3 人と契約社員 1 人を雇用している。うち 2 人の正社員は 2024 年および 2025 年に採用したベトナム出身の社員であり、残る 2 人は 1993 年に採用した社員で、そのうち 1 人は既に日本国籍を取得している。年齢層は 20 代から 60 代までと幅広く、世代を超えて活躍している。

3. 採用･受入れ体制

2024 年と 2025 年に採用した 2 人は、東京都商工会連合会が実施する事業を利用して採用を行った。採用選考では、人柄や真面目さ、服装や転職歴などを重視し、社長だけでなく部長や課長も同席して面接を行った。採用後も試用期間を設け、勤務状況を確認のうえ正社員登用している。

社内の受入れにあたっては、既存社員への説明を実施。全体会議ではなく小グループ形式で意見交換を行い、率直な意見を共有した。ベトナム人社員が 30 年以上在籍していることもあり、外国人材に対する抵抗感は少ない。

採用費用は、日本語学校への紹介料である。採用後に継続的な費用はなく、トラブル発生時は学校側に相談できる体制を整えている。

外国人材であるかどうかに関わらず、すべての従業員を公平に扱うことを基本姿勢としている。特別な制度や対応を設けているわけではないが、日常の中で差別や区別が生まれないよう、職場全体で意識を共有している。

新たに入社した外国人社員に対しては、業務だけでなく私生活の様子についても日本語で声をかけるようにしており、生活面のサポートと同時に日本語を使う機会を増やす工夫もしている。

4. 課題･成果

思ったより日本語理解度が高くなく、日常会話でも意思疎通に苦労する場面がある。また、整理整頓などでは文化の違いもある。まずは過度な期待をかけず、職場に慣れてもらうことを優先している。こうした経験を通じ、ベトナムの若い世代の考え方や価値観を知ること自体が、雇用側の学びになる。

当社では、日本語や日本の法制度を学ぶ機会を設けている。既存のベトナム人社員が通訳としてサポートしている。給与明細や年金・保険などの仕組みを丁寧に説明し、理解促進を図っている。これにより安心感を高めるとともに、制度理解の促進につなげている。

定量的な成果は示しにくいが、人手不足の解消と職場の安定に大きく寄与している。特に若い日本人の採用が難しい中、外国人社員が確実に業務をこなす姿勢は現場の支えとなっている。

5. 今後の展望

人手不足が続く中で優秀な人材であれば採用を継続したいと考えている。ただし、現在勤務している 2 人の外国人社員の成長や定着の様子を慎重に見守りながら採用方針を見極める必要があるとの考えである。また、現状では残業が少なく、より多く稼ぎたいという外国人材の希望と会社の実態にギャップが生じる可能性も懸念される。

外国人材の採用・定着は、制度や条件面の整備だけでは十分ではなく、「働く側の気持ちをどう受け止めるか」が成功の鍵になると考えている。そのため、今後は対話の機会を増やし、働き手の考えを理解し、柔軟に対応していく姿勢が必要と考えている。

人手不足や景気の変動に左右されやすい中小企業にとって、外国人材採用は今後も重要な選択肢である。外国人材の受入れを通じて、企業としても人を理解し、成長する姿勢を持ち続けたいと考えている。

6. 学び･気づき

外国人材と共に働く中で、当社は「人の気持ちを理解する難しさ」と「理解しようとする姿勢の大切さ」を実感している。言葉の壁がある中、相手がどのように思っているのかを正確に汲み取るのは容易ではない。それでも彼らが日本で働く背景や思いを尊重し、時間をかけて向き合うことを重視している。社長も日常的に声をかけ、会話を通して少しずつ信頼を築いている。もし不安や悩みがあれば早期に共有してもらい、できる範囲で支援する方針である。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

これまでの外国人材との関わりを通じ、「人との出会いが企業の財産」であると実感している。かつて難民として来日したベトナム出身者 2 人は、当社におけるマシニングセンタの黎明期を支え、顧客からの信頼獲得に大きく貢献した。こうした経験が、外国人材と真摯に向き合う姿勢の原点となっている。

外国人材を雇用する上では、想像以上にさまざまな出来事が起こることを理解しておく必要がある。日本人の中にも偏見を持つ人がいるが、少なくとも会社として「私たちはあなたを受入れている」という姿勢を示すことが大切だと考えている。

外国人材の視点から見たときに、いまの日本人がどのように映っているのか――そうした点にも関心を持ち、相互に理解を深める関係づくりを心がけたいとしている。

6　現場力を支える外国人材の着実な制度移行

1. 企業概要

企　業　名	株式会社岡部製作所	資 本 金	1,000 万円
所　在　地	あきる野市小川東 1-2-20	従業員数	45 人
業種・製品	精密板金業		

当社は、精密板金およびプレス板金加工を中心に、設計から組立まで一貫対応する金属加工メーカーである。精密板金製品や電子機器用筐体、制御盤、プレス部品などの製造を主力とし、金型や治工具の設計・製作にも対応。単なる加工請負にとどまらず、試作設計から量産立上げまでを一貫して行う体制を整えている。

当社の特長は、高精度加工と柔軟な対応力にある。板金加工、プレス加工、組立加工を組み合わせた複合対応を強みとし、医療機器、半導体装置、産業機械、航空機体部品など幅広い分野で採用実績を持つ。社内に設計部門を置き、顧客仕様に応じた最適な加工方法を提案できる点も評価されている。

1973 年の設立以来、設備拡充と技術研鑽を重ね、金型・プレス技術を軸に成長を続けてきた。最新のレーザー加工機を導入し、精密板金分野での競争力を高めている。顧客満足を最優先とするものづくりを推進している。熟練技能と若手技術者の連携を重視し、提案型製造企業として地域産業と日本の製造技術を支えることを目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 2015 年である。監理団体を同業他社から紹介され、現地視察にも同行したうえで、ベトナム人技能実習生 3 人を受入れたのが始まりである。当時は日本人の人材確保が困難となった中、近隣企業の実績を参考に試験的に導入した。

現在は技能実習生 5 人、特定技能 1 号 1 人を雇用している。技能実習生は 1 号・2 号を通じて 3 年間の周期で入れ替わる仕組みとなっており、採用時にはベトナムを訪問し現地で面接を実施している。国籍は全員ベトナム人で、年齢層は 20 代から 30 代前半。技能実習生は実習計画に沿って業務を行う。それ以外、日本人社員との役割に大きな差はない。

3. 採用･受入れ体制

採用は監理団体を通じて行っており、監理団体が雇用後の私生活支援まで担っているため安心できる体制であると評価している。技能実習制度は雇用期間が明確で一定の安定が見込める。一方で、大卒採用は転職リスクや給与水準の高さが課題である。

面接においては、「日本に行きたい」という熱意や意欲を最重視しており、最終的には相性や現場の雰囲気への適応力を重視している。近年は SNS などを通じて日本の情報を豊富に知っており、応募者の意識が多様化している。

当初は外国人材の家族構成、例えば小さな子を持つ応募者に配慮をしたほうが良いかとも考えたが、来日目的が明確であり、家族状況への特別な配慮は不要と判断した。なお、外国人材採用には社内に反対意見もあったが、最終的には経営者の判断で決定した。

採用に際しては、人数に応じた初期費用が発生している。採用後も監理団体に対し月額で費用を支払いフォローを受けている。結果的に日本人採用と比較してもコスト差は小さい。

処遇は日本人と同等である。会社が住居を手配しており、実費を本人負担とし、透明な運用を行っている。

外国人材が職場で安心して働けるよう、基本的には日本人社員と同様の扱いとしている。ただし、日本語表記では理解が難しい箇所については、ベトナム語訳やひらがな・カタカナ表記を併記し、業務理解を助けている。また、社内の一員として自然に溶け込めるよう、従業員主催の歓送迎会や会社の忘年会、さらには社長主催の餅つき・新年会などの行事にも積極的に参加してもらっている。これらの場が日本人社員との交流を深める機会となり、職場への定着にもつながっている。

4. 課題･成果

現時点で特段の重大な課題は生じていない。生活習慣や価値観の違いは当然あるものの、成果は明確であり、人手不足の解消と生産量の増加につながった。ベトナム人の習熟スピードは総じて速く、短期間で日本人中堅社員に匹敵する技能水準に到達する例も見られる。

5. 今後の展望

今後の採用方針は、制度改正の動向を踏まえ柔軟に対応していく方針である。現行の技能実習制度や特定技能制度には課題を感じており、特定技能 2 号試験は実務要件が厳しく、現場の実情と乖離している面もある。そのため、現状では制度上帰国せざるを得ない場合がある。日本人採用が難しい現状において、今後も外国人材の活用が不可欠となっている。一方で、円安の影響で外国人材にとっての賃金の実質価値は低下しているが、それでも日本での生活を望む人材は存在しており、今後も制度動向を注視しつつ、安定的な受入れ体制の維持を図っていく。

6. 学び･気づき

外国人材の日本になじもうとする姿勢、仕事への向き合い方から、日本人社員が刺激を受けた点も多い。日本語が十分でなくても、仕事を覚える意欲さえあれば成長できることも証明されている。日本人社員の中には逆にプレッシャーを感じる者もいる。また、契約やルールを遵守する意識はベトナム人の方が高い場合もあり、学ぶべき点が多いと認識している。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材の賃金は決して安くない。彼らは日本に来てから日本語を学ぶため、言語の壁は避けられない。さらに、同一国出身者でも地域や民族間の対立があるため注意が必要であり、監理団体の選定は極めて重要と指摘している。監理団体の支援体制の充実度によっては、失踪防止や生活支援の成否が大きく左右される。

また、採用時には現地を訪問し、その国の生活環境や文化的背景を理解することが大切である。現地の送り出し機関や候補者と面談することで、来日前の意識の差や生活習慣の理解度を把握でき、入社後のミスマッチ防止にもつながる。技能実習から特定技能への移行も、勤務実績を冷静に評価して厳選した。情緒的な評価を行うと、報酬への過度な期待を招くことがあるため、適正な評価を行うことが双方にとって重要である。

7　外国人材の定着と信頼構築による共生型ものづくり

1. 企業概要

企　業　名	株式会社久松機工	資 本 金	2,500 万円
所　在　地	西多摩郡瑞穂町長岡 3-11-5	従業員数	66 人
業種・製品	精密機械部品加工　プラスチック加工他		

当社は、精密機械部品加工を中心に、半導体製造装置や産業機器、FPD（フラットパネルディスプレイ）製造装置向けの部品設計・加工・組立を一貫して行う製造企業である。金属から樹脂まで多様な材質に対応し、大型から小型、単品から量産まで幅広く受注可能な柔軟性を持つ。マシニングセンタ、五軸制御機、複合加工機などを多数保有し、複雑形状の高精度加工を得意としている。

当社の特長は、精度と信頼性を支える品質管理体制にある。恒温環境下で三次元測定機による精密検査を行い、加工精度の安定化を図っている。また、設備保全や重量搬送、機械据付などの関連サービスも提供し、装置メーカーのパートナーとして高い評価を得ている。

1978年の創業以来、設備投資と技術研鑽を重ね、2020年には青梅市新町に新工場を開設。生産力と効率性を強化し、精密加工分野での競争力を高めてきた。高精度・短納期・誠実対応を柱に、顧客ニーズを技術で具現化することを使命とする。熟練技能の継承と若手育成にも注力し、地域産業の発展と日本のものづくりを支える企業として信頼を築いている。

2. 外国人材雇用の状況

当社が外国人材を初めて採用したのは 2021 年 6 月である。当時はコロナ禍にありながらも半導体需要が拡大し、事業が拡大を続けていた。ハローワークや求人支援事業を通じて人材募集を行ったものの、応募が集まらなかった。その時に日本語学校からの提案を受けて、一度に 4 人を採用した。

現在は正社員 21 人、アルバイト 2 人、特定技能 1 号 2 人を雇用しており、総勢 25 人の外国人材が在籍する（全従業員 66 人中）。全員がベトナム国籍で、男性 16 人、女性 9 人と、20 代から 30 代の若手人材が中心である。正社員のうち 7 人は日本語学校を経て入社しており、母国では理系大学を卒業している。残りは在籍ベトナム人の紹介による転職組である。特定技能 1 号の 2 人は 2 号への移行を目指し努力を重ねている。

3. 採用･受入れ体制

採用ルートは、日本語学校からの紹介、既存ベトナム人社員の推薦、登録支援機関の活用である。日本人についても募集は続けているが、転職サイト経由の採用は条件に左右されやすく、定着性に欠けるとの理由で消極的である。

面接は社長が単独で実施し、日本語でのコミュニケーション能力や意思疎通の確実さを重視する。成績よりも人物本位の評価を優先する。採用前にはアルバイトとして勤務してもらい、3 か月間の試用期間も設けている。

日本語が理解できる人のみを採用しているため、社内準備として特段の変更は行わず、手順書も日本語表記で統一している。職場ではベトナム語の使用を控え、日本語でのやり取りを徹底している。説明が難しい場合は先輩ベトナム人が補助するが、日本語による指導が基本である。

費用面では、日本語学校経由の採用では紹介料や在留資格変更費用が発生する。特定技能の場合は毎月支援機関への費用が必要となる。なお、在留資格更新は本人が行っており、会社負担はない。

当社では、外国人材が安心して働ける職場環境づくりに力を入れている。特にベトナム人材については、数字に強く、思考力も高いなど優秀な人材が多いと評価している。業務においては「言われたことを確実に遂行する指導」を基本としながらも、自ら考えて行動できるよう促している。

また、私生活での困りごとにも積極的に支援を行っている。社内の管理部が窓口となるほか、社長や専務が住居の引っ越し手続きや病院への同行を行うなど、生活面でのサポートも惜しまない。

さらに、賞与支給時には個人面談を実施し、業務上の課題や日常生活での悩み、要望などを丁寧に聞き取る機会を設けている。こうした日常的なコミュニケーションと生活支援の積み重ねが、外国人材の安心感と定着につながっている。

4. 課題･成果

外国人材雇用に当初抵抗感を示す社員もいたが、差別や偏見のない職場環境づくりを徹底し、受入れを進めた。大きな課題はコミュニケーションであり、誤解を防ぐため、伝達内容を言葉や行動を見て確認するよう徹底している。誤解が生じた場合は伝える側に原因があるという考えを共有している。ベトナム人は納得しないと動かないため、一方的な指示ではなく合意形成を重視している。

成果としては、稼働率が向上し、日本人が敬遠する残業や交代勤務も積極的に担っている点が大きい。また、外国人材を指導する過程で、日本人社員にリーダーシップやチームワークの意識が芽生え、従来経営者が担っていた調整機能を現場が担えるようになったことも重要な変化である。

5. 今後の展望

今後も日本人・外国人を区別せず採用していく方針である。ただし、外国人材はベトナム北部出身者に限定して採用している。これは、出身地域による対立を避けるための判断である。将来的には、ベトナム経済の成長に伴い日本との賃金水準が接近すれば採用が難しくなることも予想されており、ミャンマーなど次の採用国を見極めることが今後の課題であると認識している。

6. 学び･気づき

日本人・外国人という枠組みで考えるのは、もはや適切ではない。優秀な人が多く、日本人以上の成果を上げる外国人材も多いと認識している。安価な労働力として扱うのではなく、正当に評価し、信頼関係を築くことが定着の要であると学んでいる。また、当社ではベトナム人同士の社内結婚が４組誕生し、祝金を支給するなど、人生の節目における支援の仕組みも整えている。今後は、産休・育休を含めたライフイベントとの両立を支援する体制づくりにも力を入れていく考えである。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材を「特別な存在」と捉えるのではなく、国籍以外は日本人と変わらない働き手として公平に扱うことが重要である。ていねいに接し、信頼を築けば良いパートナーとなる。将来帰国する人材もいるが、その後は母国での起業支援や貿易など、新たなビジネスパートナーになり得る。ベトナム人は忍耐強く、家族を大切にする文化を持ち、勤勉で協調性が高い。日本人と親和性が高いと評価している。

8　公平な評価と信頼構築による外国人材の定着と活躍

1. 企業概要

企　業　名	高茂産業株式会社	資 本 金	1,000 万円
所　在　地	西多摩郡瑞穂町箱根ヶ崎 862	従業員数	31 人
業種・製品	金属部品加工　自動車部品　エアークリーナー部品　ベアリング部品		

当社は、レーザー加工・プレス加工・機械加工・板金・溶接など金属加工全般を手掛ける総合メーカーである。材料調達から切断･加工･組立･納品までを一貫して行い、多品種少量から量産まで柔軟に対応できる体制を整えている。特にレーザー加工と板金・溶接を組み合わせた複合加工に強みを持ち、高精度かつ効率的な製品づくりを実現している。

当社の特長は、若手を中心とした活気ある組織と技術革新への積極姿勢にある。平均年齢 30 代半ばの社員が中心となり、現場改善や自動化に挑戦。多数の溶接部品を扱う構造物に自動溶接ロボットを導入するなど、生産性と品質の両立を進めている。また、最新設備や独自機械の導入を進め、他社では困難なモノづくりにも挑戦。常に「お客様ファースト」の姿勢で、最適な製品づくりを追求している。

1965 年に創業し､当初は自動車販売業からスタート｡1977 年に株式会社化し､金属加工業へ本格参入した｡その後､プレス加工から板金、機械加工、溶接へと事業領域を拡大し、設備投資と技術継承を重ねて発展を続けている。顧客の要望に迅速かつ確実に応える姿勢を貫き、若手技術者の育成と多能工化を推進。自動化技術を取り入れた効率的な生産体制を整え、地域に根ざした持続的なものづくり企業を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社では、10 年ほど前にはペルー人男性を正社員として採用していたことがある。ハローワークからの紹介であった。ただし､賃金水準が合わず約 1 年ほどで退職に至った。現社長就任時にも外国人材が在籍していたことがあり､外国人材雇用に対して特段の抵抗感はなかった。

現在はベトナム人男性 1 人を正社員として雇用している。2024 年 9 月から日本語学校に通いながら午後はアルバイトとして勤務し、2025 年 4 月に正式に正社員となった。

3. 採用･受入れ体制

採用ルートは日本語学校を通じた紹介である。人材紹介会社経由も検討したが、最終的には日本語学校を活用した。なお、日本人についても募集は行っている。

当社はコミュニケーションを重視し、従業員が働きやすい環境づくりに力を入れている。定着率が高いことを強みとし、大手では難しいきめ細かな対応を行っている。例えば、業務状況を見て早上がりを認めたり（賃金は支給)、猛暑期にはアイスを常備し、2 時間ごとに休憩を設けるなど健康や安全に配慮している。また、ケガをした場合には会社契約の保険から見舞金が直接支払われる仕組みを導入している。賃金については能力給とし、半期ごとに目標設定と上司面談を実施する評価制度を整備している。

採用時には「素直さ」と「あいさつ」を重視し、社内で作成した面接マニュアルに基づいて選考を行った。面接時には通訳を配置し、成績よりも人物面を優先して判断した。採用後は教育担当者をあらかじめ決め、複数人からの指示で混乱を招かないよう配慮している。

採用時に日本語学校にサポート費用を一定額支払った。その後の継続的な費用負担は生じていない。

採用後の定着支援として、外国人社員が安心して働ける環境づくりに努めている。業務上の指示や日常会話には翻訳アプリを活用し、意思疎通の円滑化を図っている。また、入社初期には積極的に声をかけ、ヒアリングを通じて不安や課題を把握するよう心掛けてきた。近年は外国人社員が職場環境に慣れ､「大丈夫」｢問題なし」と自ら回答することが増えており、一定の自立と信頼関係の形成が進んでいる。

休憩時間や食事の際には、日本人･ベトナム人従業員が自然に交流しており、孤立を防ぐ雰囲気が形成されている。若手社員が新入社員の面倒を見る文化も根付き、外国人社員も早期に職場に溶け込んでいる。

4. 課題･成果

外国人材雇用に関する課題は特段なく、むしろ日本人従業員との比較で高い成果を上げていると評価されている。採用したベトナム人は能力が高く、正確で真面目な姿勢がものづくりに適しているとされる。日本人がやりたがらない残業への協力姿勢も強く、会社のニーズに応えている。日本人に比べて成長意欲が高く熱心に働く傾向があり、公平な評価制度が外国人社員のモチベーション向上につながっている。周囲の日本人従業員にも良い刺激となり、職場全体の活性化につながっている。

5. 今後の展望

当社は今後も、事業拡大に合わせて段階的に外国人材雇用を拡大していく方針である。2025 年度も同ルートで新たに 1 人の採用を計画している。国籍を限定せず、ベトナムに加えモンゴルやミャンマーなど多様な国からの受入れを検討している。文化や国民性の違いが職場に影響する場合も考えられるが、業務や拠点を分散させることで柔軟に対応できると見込んでいる。また、外国人材が将来的にリーダーとして後輩を指導できるよう、教育体制の整備や技能継承にも取り組んでいく考えである。

6. 学び･気づき

実際に雇用を進めてみると、文化や価値観の違いによる大きな問題はなく、外国人社員は職場に自然に溶け込んでいる。製造業の現場では多くの言葉を必要とせず、指示が的確であれば十分に理解される。翻訳アプリの活用も進み、コミュニケーション面で大きな支障は生じていない。むしろ、日本人と比較して高い意欲や正確性を示す場面も多く、雇用側の先入観を払拭する貴重な学びとなっている。こうした経験を通じ、国籍にとらわれず個人の資質を正当に評価する重要性を再認識している。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材は、勤務時間内外の区切りを明確にし、働くときと休むときのメリハリをつけることで、高いモチベーションを発揮する。待遇や評価制度を公平に整えることで、日本人と同等かそれ以上に安定した戦力となる可能性がある。彼らは成長意欲が高く､成果を追求する姿勢が顕著である。重要なのは､外国人材雇用を特別扱いするのではなく､日本人と同じ基準で評価し、自然に受入れることである。当社は、この姿勢こそが信頼関係の構築と長期的な定着につながると考えている。

9　外国人材採用の実践から見えた活用と定着の課題

1. 企業概要

企　業　名	株式会社テック	資 本 金	1,000 万円
所　在　地	八王子市高倉町 38-8	従業員数	28 人
業種・製品	電子機器設計・製造		

当社は、電子機器およびプリント基板の設計・開発を主力とする技術系メーカーである。基板設計から実装・検査まで一貫して行い、電子機器開発を総合的に支援している。多層基板やアナログ／デジタル混在回路など高度な設計にも対応し、試作から量産まで柔軟に応じている。

当社の特長は、設計から実装、修理まで自社完結できる技術融合力にある。CAD システムを駆使した高密度実装設計や基板修理・再生など付加価値の高い対応を行い、短納期・高品質・コスト対応を同時に実現している。また、自社工場では半導体製造装置の組立配線や、鋳物を用いた流量計の製作なども手掛けており、設計から製造まで一体化した技術対応を強みとしている。

1969 年に八王子市で創業し、1984 年に株式会社化。CAD 導入や設備拡充を進め、基板設計から装置製造まで事業を拡大してきた。現在では自社ビルを拠点に、開発・設計・製造を一体化した技術企業として成長を続けている。信頼される設計技術の提供を使命とし、品質と環境に配慮した開発を推進。柔軟な発想と確かな技術で顧客の課題解決に貢献している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 2018 年である。フィリピン人男性を正社員として採用し設計部に配属した。フィリピンの理系大学を卒業した新卒人材であった。

採用の背景には、2015 年頃から、将来の中小企業における人材難を予測したことから始まる。経営者仲間とともにフィリピンに注目し、海外展開の試みとして現地に拠点を構え、現地の第二新卒を採用して現地リサーチや設計を依頼していた。そうした活動を続けるなかで現地大学との関係を構築し、現地でジョブフェアを開催し、採用につながったものである。海外人材活用は「下請け体質からの脱却」と「海外発信強化」という当社の経営方針に沿ったものだった。フィリピン人採用の背景には、経営者自身が英語に堪能であったことに加え、フィリピンでは日常的に英語が使われている点が大きい。

その後、韓国からも人材を受入れた。2019 年頃には韓国の大学やハローワーク（韓国の雇用センター）と連携し、韓国人女性を採用し海外向けマーケティング業務を担当させたが、当時の当社はマーケティングの経験が十分でなく、能力を十分に発揮できず退職に至った。2020 年頃には韓国人女性を設計部に配属した。

コロナ禍で設計業務が縮小したことから、将来への不安を理由に外国人社員は帰国した。現在は外国人材を受入れていない。

3. 採用･受入れ体制

採用ルートはすべて独自開拓であり、地元中小企業の仲間と協力して大学訪問やジョブフェア開催を実施したことによる。現地求人媒体も活用し、外国人材採用の仕組みを自力で構築していった。

採用時には、新卒では「学んだことを将来どう生かしたいか」「日本企業をどう活用したいか」を、中途では「自身のスキルをどう会社に貢献できるか」「日本の生活への適応力」などを重視した。日本語力の有無も判断基準とした。

採用した当時は海外展開を志向していたので、受入れにあたっては、社内資料やマニュアルの英語化を進めるとともに、外国人材の生活支援体制を整備した。総務部門から支援担当者を専任し、暮らしのフォローをした。買物や通院まで寄り添った。孤立感を軽減するため、食事や週末を共にする取り組みも行われた。

採用時には渡航費用や現地支援企業への費用負担があったが、入管申請書類は自社作成とし、仲間企業と情報を共有して対応した。採用後の特別な費用負担はなく、日本人正社員と同様の給与体系で処遇した。

4. 課題･成果

課題としては、第一に言語の壁が挙げられる。伝えたいことが伝わらない。設計図という共通言語で業務遂行は可能であったが、日常的な意思疎通は容易ではなく、本人の精神的なケアも必要であった。第二に、渡航や手続きなど採用に至るまでの負担が大きく、コストに見合う人材かどうか、実際に入社するまで分からない。また、当時は外国人に賃貸物件を提供する環境が整っておらず、住居探しに苦労した。一方で得られた成果も大きい。人手不足のため、特に国内で若手の人材確保は難しいが、外国人材であれば積極的に応募があり、採用の可能性が広がった。外国人材という新しい要素を社内に取り入れたことが日本人従業員への刺激となり、脱下請を目指す経営方針の推進力にもなった。コロナ禍を経て経営方針は「海外展開」から「自社製品開発」へとシフトしたが、外国人材雇用の経験はその転換の基盤を築いたといえる。

5. 今後の展望

現在、外国人材は在籍していないが、今後必要があれば再び採用を検討する考えである。まずゴールを設定し、その実現に必要な施策を段階的に整えることが重要である。外国人採用も必要なら行うが、最近はゴール設定自体が難しい“正解のない時代”となっている。また、将来的には中国やインドなど優秀なエンジニアを雇用し、日本の技術者不足の解消を狙っていきたい。

6. 学び･気づき

当時、外国人材の採用自体はできたが、採用後の活用には苦労があった。社内の教育・訓練体制が整っておらず、言葉の問題もあり、彼らに将来像を提示できなかったことが人材定着を阻む要因となった。また、外国人材からは給与アップの要求もあり、雇用側が想定する以上に強いキャリア志向を持っていることがわかった。

実際の採用経験を通じ、明るく周囲を和ませる一方で、自ら学ぶ姿勢が十分にでないケースもあれば、粘り強く真面目に業務へ取り組む姿勢が見られるケースもあった。これらは国籍による一律の傾向ではなく、文化的背景や個人の性格・価値観に由来するものであり、受入れ側としても一人ひとりに合わせた対応が必要であると学んだ。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材の雇用は「人手不足対策」だけでは成功しない。自社の事業展開に外国人材が必要であるという明確な目的を設定し、外国人材だけでなく日本人も含む社員全体に意識づけすることが不可欠である。給与の高さが転職の理由に見えても、実際にはその前に職場への信頼や意欲が薄れていることが多い。まずは、社員の心が離れていく前兆に目を向けることが重要である。

10　海外拠点連携による外国人材活用と多能工化の推進

1. 企業概要

企　業　名	株式会社マテックス	資 本 金	1,000 万円
所　在　地	日野市旭が丘 5-19-7	従業員数	29 人
業種・製品	理化学機器、半導体製造装置の部品製造及びモジュール組立製造		

当社は、電子顕微鏡用ステージや半導体製造装置向け搬送ユニット、真空部品などの精密部品加工から、モジュール組立・調整までを一貫して行う精密機械メーカーである。切削・研削・鏡面仕上げなどの加工技術を駆使し、装置メーカーの高精度要求に応える製品を提供している。試作から量産まで対応できる体制を整え、安定した品質と高い再現性を実現している。

当社の特長は、高精度加工と多工程内製化にある。真空シール部や摺動部など極めて高い平面度と表面粗さを要する部品を加工し、リーク検査や動作試験を含む品質保証まで自社で完結できる点が強みである。さらに、国内外の協力体制を活かした部品調達により、品質とコストの両立を図っている。

1961 年の創業以来、精密加工技術を基盤に事業を拡大。電子部品や半導体関連装置分野へ進出し、品質管理体制と生産設備を強化してきた。真空部品や搬送ユニットなど、高付加価値製品の製造領域を広げ、安定した供給体制を築いている。顧客仕様に基づく技術提案型ものづくりを重視し、国内外の製造拠点を活用して最適生産を追求する。今後も加工精度の向上と工程革新を進め、顧客に信頼されるパートナー企業を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 2017 年 4 月である。ベトナム人 2 人を受入れた。採用の背景にはベトナム支社の設立がある。ベトナム支社は 2012 年頃から準備を進め、2016 年に正式に設立した。この支社との連携により、国内だけでなく国外での加工体制を構築することができた。当時は円高の影響もありコスト面の比較ももちろんだが、将来も見据え、日本とベトナムの加工レベルを比較するという目的があった。当時、人手不足ではなかったが、現場に人的余裕をもたせることで多能工化を進めたいという思いもあった。

現在は 3 人のベトナム人を雇用している。職務内容は工作機械のオペレーターである。

3. 採用･受入れ体制

採用は外部支援機関に依頼して行っている。面接では安定した性格を重視した。特に一緒に仕事をしていくのに支障をきたさないよう、感情の起伏が少なく、穏やかな人材を選考している。当社は残業の少ない体制であるため、稼ぎを重視する人材はミスマッチと判断している。近年は実際に現場指導を担当する社員も同席し採用後の齟齬を防ぐようにしている

社内準備としては教育計画を策定し OJT を実施している。外国人採用は継続することで、先輩が後輩を指導するという仕組みのバトンを途切れないようにしている。

採用にあたっては面接や初期費用で一定額を要した。採用後も専門団体に対し月額費用を支払っている。住居費も負担している。トラブル発生時は専門団体に相談し、ベトナム支社を通じて対応する場合もある。

外国人材だからといって特別な対応をするのではなく、日本人社員と同じ基準でわかりやすく明確な指示を心掛けている。指示は日本語ではっきりと伝えるようにしており、外国人側に合わせて過度に配慮することはしていない。

採用しているベトナム人社員についても他の社員と区別することなく、日常的に自然な形で接している。日本語を流暢に話すわけではないが、業務上の指示内容は十分理解できており、コミュニケーション上の支障はない。

加工業務においては機械操作を正確に行っており、作業精度にも問題はない。一方で、組立作業のように力加減、あるいは感覚的な判断が求められる業務は、やや向き不向きがあると感じている。本人の特性を踏まえ、適性のある業務に配置することで成果を上げている。

4. 課題･成果

課題としては、言語・習慣の違いと費用負担の大きさが挙げられる。特に「できます」の水準が日本人と異なり、認識にずれが生じることがある。悪意があるわけではないが、自らの理解を過信する傾向が見られ、失敗があっても報告が遅れることもあった。こうした点は本社工場で採用した社員に限らず、ベトナム支社のスタッフにも共通する課題である。対応としては、放置せずに繰り返し指導を行い、コミュニケーションを密にとることが求められている。

一方で成果としては、多能工化の進展が挙げられる。外国人材が加わったことで、特定の設備に人材が固定される状況を改善し、誰かが休んでも現場が回る体制が整った。むしろ、外国人材は多様な作業経験を持ち、日本人よりも広い範囲の作業を習得する場合もあった。

5. 今後の展望

外国人材雇用は今後も「維持」する方針である。基本的には 2 人体制を想定しているが、為替の影響により日本で働く魅力が低下している点に懸念を抱いている。円安の進行により、日本は選ばれにくくなるとの見通しがある。

今後の強化点としては、ベトナム支社のマネージャーを日本に呼び、国内のベトナム人コミュニティと連携して新たなビジネス機会を探る構想を持っている。機械加工に限らず、ベトナム進出を目指す日本企業のサポート事業への発展も視野に入れている。

6. 学び･気づき

外国人材雇用は既に社内に根付いており、特別に違和感は感じられない。一方で、給与についてはしばしば要望が出され、その理由や根拠を丁寧に説明する必要があった。日本人と同様に待遇や納得感が重要であることを再認識している。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材雇用は有期雇用の特性を理解して活用すべきである。外国人材雇用は一定期間での契約が前提であり、双方が合意すれば再雇用も可能である。国籍を問わず、相手国とのつながりを持ち続けることが事業機会にもなる。

採用にあたっては現地に直接赴き、実際に雰囲気を確認することが望ましい。現場の指導者を同行させることで責任感と納得感を高めることができる。また、孤立を防ぐために複数人採用が望ましく、一度に大量採用するのではなく段階的に導入することで、継続的な人材循環と適材の選抜が可能となる。

11　多様な人材との協働による国際展開と職場文化の深化

1. 企業概要

企　業　名	株式会社エイム	資 本 金	7,505 万円
所　在　地	青梅市今井 3-5-14	従業員数	103 人
業種・製品	精密板金加工業　溶接機の開発・製造販売　高気圧水素カプセルの製造販売		

当社は、板金・切削・溶接・ユニット組立を一貫して行う製造業である。半導体製造装置、真空装置、分析装置など精密機器分野の部品･筐体製造を主力とし、ファイバーレーザー溶接機や自動溶接装置の開発･販売も手掛けている。薄板や高気密など特殊溶接技術に強みを持ち、装置メーカーからの信頼も厚い。装置開発・メンテナンス・技術提案まで対応できる総合力を備え、単なる部品供給にとどまらないソリューションを提供している。自社開発製品にも注力し、「高気圧水素浴カプセル」を製造・販売・リースするなど、既存技術の応用による新事業を展開している。

1962 年の創業以来、精密板金加工を基盤として発展し、レーザー溶接機導入を契機に事業領域を拡大。設計から納品まで一貫対応できる体制を確立した。高品質・高信頼を追求し、環境対応や省エネにも取り組み、社員の創意工夫と挑戦を重んじ、技術を通じて社会に貢献する企業を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が外国人材を初めて雇用したのは約 30 年前で、当時は日系ブラジル人を受入れた。その後も数人の外国人材が入社・退職を経ており、時代の変化に合わせて受入れ体制を整えてきた。

現在は、ベトナム出身 2 人、中国出身 2 人の計 4 人が正社員として在籍しており、いずれも専門知識や経験を活かす業務に従事している。主な担当は、装置設計、製造技術、設備メンテナンスの技術支援、品質管理、海外取引に関する技術調整などである。装置開発の改良提案や工程改善、海外代理店との技術打合せにも積極的に関わり、国際展開における技術連携の一端を担っている。職務内容において、日本人と外国人との区別は設けていない。

こうした人材が社内に多様な視点をもたらし、技術力の向上と事業の発展に寄与している。

3. 採用･受入れ体制

外国人材の採用は、知人からの紹介や新卒採用時に応募があり採用してきた。近年、新卒採用では大手企業に学生が集中し、説明会をしても以前ほど人が集まらなくなっている。大卒の応募が減少している状況から、外国人材の採用が一つの選択肢となった。来年は高卒採用も行う予定である。また、外部支援機関を通じ、ベトナム人 3 人を受入れる予定である。

採用にあたっては、本人の人間性と当社の国際展開における戦略性を重視している。具体的には、スキル･保有資格･言語力に加え、熱意を重視して選考している。

社内準備として特別な制度は設けていないが、外国人材雇用の実績があるため従業員に抵抗感は少ない。外国人材が孤立しないよう複数人で配置するようにしている。

採用費用は、日本人採用と大きな差はない。在留資格申請は社内で対応したため、入管を何度も訪問するなど手続きに多大な時間を要した。

採用後の定着支援については、外国人材が安心して働ける環境づくりに配慮している。外国人材に限らず全従業員を対象として差別のない職場風土を徹底し、公平性の確保に努めている。日常的な取組として、毎朝の朝礼ではグループに分かれて「フランクリンの 13 の徳目」を題材に前日の気づきを共有する場を設け、価値観の共有と相互理解を促進している。個別に支援した例としては、日本語力に課題を抱える中国人社員について、会社負担で約 6 か月間の日本語学校通学を支援した。結果として業務上の意思疎通を改善できた。また、直属上司による月 1 回の 1ON1 ミーティング（ワン・オン・ワン・ミーティング）を実施し個別の課題や要望を把握する仕組みを整えている。朝礼や勉強会で変化が見られた際には、上司が積極的に声をかけ、早期対応に努めている。

4. 課題･成果

課題としては、文化や価値観の違いが挙げられる。一部の外国人社員においては年齢による上下関係を強く意識する傾向があり、社内調整が必要となる場合があった。また、外国人従業員の家族が社外で差別的発言を受けたとの報告もあった。社内ではなく社外で一部に誤解や偏見が残ることもある。もちろん、言語の違いによる壁も課題である。

こうした課題に対して、エルダー制度（職場の先輩・後輩制度）や社員旅行、食事の機会を設け、交流を深める取り組みを行っている。

外国人材雇用による成果としては、新事業の立ち上げや販路拡大、日本人社員の成長が挙げられる。改善提案制度では外国人社員からの提案が評価されることも多い。また、日本人社員が外国人社員を指導する過程で成長していき、教えることに自信を深めるという効果もあった。

5. 今後の展望

事業拡大に合わせて外国人材雇用を増やす方針である。あわせて、外国人材に選ばれる企業となるため、事業そのものの魅力を高める必要性を認識している。

円安の影響でオーストラリアや韓国など他国の労働市場の魅力が増す中で、日本で働くことの意義をどのように示すかが課題である。住居の確保や、外国人社員が後輩の外国人を指導する仕組みの構築など、生活・就労両面での支援体制を強化していく考えである。

6. 学び･気づき

外国人材との協働を通じ、異文化理解や歴史的背景への配慮が職場環境の円滑化に不可欠であることを再認識した。勉強会では外国人社員も参加し、各国のことわざや価値観をテーマに議論することで相互理解を深めている。職場での経験からは、中国人は序列を重んじ、韓国人は成果を重視し、ベトナム人は家族志向と協調性を重んじる傾向が見られた。これらは個人差があるものの、人材育成や組織運営に有益な示唆となっている。また、外国人材の知見を活かした取引・宿泊手配などで業務効率が向上するなど、実務的効果も得られた。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材を単なる労働力ではなく、経営上の同志・パートナーとして位置づけることが肝要である。当社では、採用時には現地を訪問し、家族へ挨拶をするなど、信頼関係の構築から始めている。普段から対話を重ね、相手の背景や信念・価値観を相互に理解する姿勢が必要であり、そのためには日本人自身もコミュニケーション力を高めていく必要がある。

12　外国人材との協働による人材確保と職場定着の実践

1. 企業概要

企　業　名	有限会社菅原製作所	資 本 金	300 万円
所　在　地	西多摩郡瑞穂町南平 1-7-11	従業員数	7 人
業種・製品	金属プレス加工　金型製作　ワイヤーカット		

当社は、プレス金型の設計・製作から金属プレス加工、NC フライス、ワイヤーカット、タップ加工までを一貫して行う金属加工メーカーである。自動車、家電、建設機械、医療機器など多様な分野に部品を供給し、試作から量産まで幅広く対応できる体制を整えている。プレス金型は単発型・順送型の双方に対応し、絞り加工やカム式金型など高難度な加工技術を有する。

当社の特長は、金型設計と量産加工の両方を自社で完結できる点にある。設計段階から加工性を考慮した提案が可能で、コスト削減や納期短縮を実現。少量多品種にも柔軟に対応し、短納期案件にも定評がある。さらに、最新のサーボプレス導入など設備投資にも積極的で、品質と生産性の両立を追求している。

1970 年の創業以来、精密板金・プレス加工の専門企業として技術を磨き、顧客の信頼を獲得してきた。現場力を重視し、熟練技術者と若手社員の連携により、確実で丁寧なものづくりを実践している。高精度・高品質の製品づくりを通じて顧客満足の向上を目指し、地域に根ざした信頼のある企業として成長を続けている。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 2014 年である。母国の短期大学を卒業し、日本語学校に留学していたベトナム人を採用した。日本でベトナム人材の紹介を行う派遣会社からの紹介を受けたものであるが、給与面で折り合わず 2 ～ 3 年で退職した。その後、同じ派遣会社を通じて紹介を受けたベトナム人をアルバイトとして数人採用し、そのうちの 1 人を正社員登用した。この社員は現在も勤務を継続している。

現在はベトナム人正社員 1 人を雇用しており、2025 年 9 月には新たにベトナム人 2 人が正社員として加わる予定である。いずれも日本人社員と同様の業務に従事し、本人の希望に応じて金型設計にも取り組むことができる体制を整えている。

3. 採用･受入れ体制

採用ルートは、主にベトナム人が経営する派遣会社や海外の人材紹介機関を通じて行ってきた。初回の採用は、無料求人サイトに掲載したところ、当時日本で事業を始めたばかりのベトナム系派遣会社から紹介を受けたことがきっかけである。その後も同派遣会社や現地の紹介機関との連携を通じて採用を継続している。

採用にあたって重視するのは、第一に言語能力であるが、採用時点では日本語が初級レベルの応募者も多い。第二に性格面であり、明るく前向きな人材を望んでいる。直近で採用予定の 2 人についてはオンライン面接のみで判断したため、対面時の印象を確認できずやや不安を抱いている。また、近年は円安の影響もあり、日本で働きたいという希望者が減少傾向にある。

受入れ準備としては、住居を会社で借り、家賃を給与から控除する形で生活基盤を整えている。仕事面では特別な準備は行わず、教育は OJT で対応する。2025 年 9 月に入社してくるベトナム人に対しては、先輩のベトナム人社員が通訳を担い、半年程度で業務に習熟させる予定である。なお、これまでの経験として、ベトナム人社員が少ない時は本人の日本語学習意欲は高いが、複数になってくると母国語での会話が増え、日本語習得に時間がかかる傾向がある。

当社では、外国人社員が職場に早く溶け込み、安心して働けるよう、日常的な交流機会づくりに力を入れている。昼休みには積極的に声をかけ、業務以外のコミュニケーションを通じて信頼関係を築くよう心掛けている。また、歓迎会や忘年会、社員親睦旅行などを定期的に実施しており、これまでに 2 度ベトナムへの社員旅行を行うなど、国際的な親睦活動も行っている。こうした取り組みを通じて、日本人社員と外国人社員の間には自然な関係性と相互理解が生まれており、国籍を問わず一体感のある職場づくりが実現している。

4. 課題･成果

課題として最も大きいのは言語の壁である。作業指示が十分に伝わらず、「理解したか」と尋ねると「はい」と答えるが、実際には理解していないことがある。これは長く在籍しても完全には解消しにくい。対策として、入社前に通訳を介して課題を伝え、作業上の注意点を共有するようにしている。安全面については特に注意不足による事故防止に力を入れている。

成果としては、外国人材の採用によって稼働人員を確保でき、機械稼働率の向上と受注増加につながった点が大きい。人がいなければ設備があっても動かせない。言語面での苦労はあるものの、年々スキルは着実に向上している。人材確保の手段として外国人材雇用が一定の効果を発揮しているといえる。

5. 今後の展望

外国人材雇用は現状維持で考えている。従業員数は日本人・外国人を問わず現状の人数を維持し、必要に応じて補充していく。

強化すべき点は、ベトナム語が分からないため、従業員本人の日本語習得努力に加え、日本人側も少しはベトナム語を学ぶべきだという認識がある。また、給与面での改善も課題である。過去には給与水準が理由で退職に至った事例もあり、成果に応じた処遇改善を今後の検討課題としている。

6. 学び･気づき

外国人材と共に働くなかで、業務面よりも人としての理解や信頼関係づくりに大きな学びがあった。過去に社員旅行でホーチミンやダナンを訪問し、現地出身社員の案内を受け、家族との交流も経験した。その結果、職場では見えなかった面倒見の良さを知ることができた。

ベトナム人従業員は家族や高齢者を大切にする傾向があり、家庭を重視する価値観がうかがえる。仕送りなどの家族支援の意識も高い。同じ国でも出身地域によるコミュニケーションの傾向に違いがみられる場合もあり、地域による違いについても理解を深めることができた。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材雇用にあたっては、紹介業者の選定が極めて重要である。業者によってサポート体制や姿勢が大きく異なる。利益優先で信頼性に欠ける業者もある。最近は人手不足を理由に、費用が高額になるなど足元を見てくる業者も多くなっている。過去の実績、サポート内容（通訳手配や雇用後のフォロー体制）、費用の 3 点を基準に慎重に選ぶべきである。当社は派遣会社や海外の人材紹介機関との長期的な関係性を築いてきたため、採用プロセスが比較的安定している。

13　現場主導の教育と理解で進む外国人材の定着と協働体制

1. 企業概要

企　業　名	綜合サーキット株式会社	資 本 金	3,000 万円
所　在　地	日野市日野 531	従業員数	74 人
業種・製品	プリント配線板設計・製造		

当社は、プリント配線板（リジット基板）の設計・製造を専門とする電子基板メーカーである。自動車部品、各種センサー、防災機器、医療機器など、多様な分野の基板を製作しており、片面から多層（最大 12 層）までの対応が可能である。高密度実装に適した微細加工技術と品質管理を強みとし、多品種・中小ロット生産に柔軟に対応する体制を整えている。

特長は、顧客ニーズに即した短納期対応力と、設計から製造まで一貫した生産体制にある。また、社員一人ひとりに裁量を与え、若手の登用を進めることで、技術と判断力を兼ね備えた人材を育成している。

1963 年の創業以来、時代の変化に合わせて製造技術を進化させ、銘板製造からプリント基板専業へと転換を図ってきた。上野原工場などの設備拡充を重ね、高精度・高品質を維持しながら事業を拡大している。品質・納期・環境配慮を重視し、技術力と誠実な対応を通じて社会に貢献する企業を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が外国人材を初めて採用したのは 2020 年である。顧問社労士の紹介により、フィリピン人技能実習生 3 人を受入れた。コロナ禍で解雇された人材の受入れ要請に応じたものだったが、同時にコロナ後の将来需要を見据えた判断だった。その後 1 人は帰国し、2 人は「特定技能 1 号」に移行して在籍中である。2022 年には、監理団体の提案と前回採用のフィリピン人の好評価を踏まえ、フィリピン人実習生 3 人を追加採用した。

2025 年 4 月には、母国の理系大学卒、来日後に日本語学校を卒業したベトナム人を採用した。専門的知識・技術を持つ人材として、退職予定技術者の後任確保を目的としたものである。

現在は、フィリピン人 5 人、ベトナム人 1 人を雇用している。作業内容は日本人と同様で、役割の区別はない。

3. 採用･受入れ体制

採用ルートは監理団体や日本語学校、社労士からの紹介が中心。技能実習生はオンライン面接を行い、専門的知識･技術を持つ人材は、自社で作成した設計・プログラミング試験を実施した。面接は社長と製造部長で行い、重視するのは人柄と仕事への姿勢である。

受入れ準備として、社内周知やフィリピン語の挨拶掲示、日常の声掛けを促すルールを設定。懇親会や BBQ など交流の場を設けた。作業標準マニュアルを英語化し教育を支援している。

教育は現場主導の OJT を基本とし、ベテラン作業者の動きを動画撮影し、YouTube で共有する仕組みを導入。撮影を実習生が担い、実践的で理解しやすいと好評である。ベトナム人社員には退職予定技術者からの引継ぎ教育を行い、社長も定期的に進捗を確認している。

採用費用は渡航費や送出機関費、日本語学校謝礼などで、日本人採用より高コストではあるが、確実な戦力確保につながっている。

4. 課題･成果

技能実習制度はコストや制度運用の負担が大きく、日本語試験や技能検定への合格支援が必要になる。さらに、責任者講習や管理主任者の配置義務など、企業側の対応も求められる。

在留資格によって担当できる業務が限定されるため、業務分担や教育内容の調整には細やかな配慮が求められた。教育の過程では言語の壁による理解の差があり、指導側には根気と工夫が求められた。

こうした中で当社は、現場の自発的な取組と経営層の支援を組み合わせ、外国人材が自然に力を発揮できる環境づくりを進めている。現場では従業員が率先して声をかけている。現場発案で導入した動画学習（ベテラン作業者の動きを撮影）は理解促進に効果を上げている。

社長も月に１～２回上野原の現場に足を運び、ミーティングを通じて教育や進捗を確認している。ベトナム人社員については、プログラミング業務の成果が加工結果に表れるため、教育の効果を目で確認しながら育成を進めている。

5. 今後の展望

今後も外国人材の雇用を積極的に進めていく方針である。採用プロセスについては、これまでの経験からオンライン面接による採用が円滑に進み、実務上も支障がなかったことから、今後も同様の手法を継続して活用する予定である。

6. 学び･気づき

外国人材と共に働く中で、当社は国籍よりも人そのものを理解する大切さを実感している。フィリピン出身者は前向き、ベトナム出身者は丁寧な作業が印象的だが、最終的には国籍でなく個人の性格や人柄による違いが大きいと感じている。職場では日本人と外国人を特別に分けることはなく、同じ作業服を着て、同じ仕事をし、名前を呼び合う。すでに日常の中に自然に溶け込み、外国人という意識を持つことはほとんどない。

こうした経験を通じて、社内には互いを対等に尊重し合う雰囲気が生まれ、経営者自身も国民性や文化の違いに対する理解を深めてきた。今では、外国人材を雇用することは特別なことではなく、ごく自然な経営の一部になっている。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材の受入れを検討する際は、まず会社の風土や現場の姿勢を確認することが大切である。経営層だけで決めると現場の理解が得られず、定着につながらない。定着には、現場の理解と協力が欠かせない。

受入れ前の「地ならし」と管理職の理解が重要であり、課長や工場長が前向きであれば現場も自然に協力的になる。当社でも受入れ前に工場長と意見を交わし、「日本での就労経験があり、日本語もできる」「人手不足の解消につながる」など実例を交えて意見を共有した。こうした事前の対話が職場の理解と安心感につながったと感じている。

一度うまく受入れが進めば、次回からは先輩社員が自然にサポート役となり、良い循環が生まれる。また、採用にあたっては、雇用の目的や仕事内容に応じて適切な在留資格を選ぶことも重要である。制度の理解を深め、企業と外国人材の双方にとって無理のない形を整えることが、長く続く雇用につながる。

14　外国人材の継続受入れで高まる現場力

1. 企業概要

企　業　名	株式会社平岡製作所	資 本 金	4,500 万円
所　在　地	青梅市今井 3-9-19	従業員数	38 人
業種・製品	金属部品加工　プレス金型加工		

当社は、プレス金型の設計・製作を中心に、プレス加工・組立加工まで一貫して行う金属加工メーカーである。自動車部品、クラッチドラム、シャフト、事務機器部品などを製造し、金型設計から加工・熱処理・溶接・組立までを自社で完結できる体制を整えている。順送型や単発型など多様な金型を扱い、顧客の要求に応じた最適な加工方法を提案できる点が強みである。

また、スポット溶接やマフラー関連の特許技術を活かし、高精度・低コスト・省工程化を実現。再生可能エネルギーの導入など、環境対応にも積極的に取り組んでいる。

1964 年に個人創業し、1968 年に有限会社として設立。1983 年に株式会社へ改組し、大型プレス設備の導入、CAD ／ CAM 化、機械加工部門の拡充などを進めてきた。新工場の増設を経て、生産体制を強化し、顧客満足と品質向上を両立させている。技術革新と人材育成を通じて持続的な発展を図っている。顧客と社会の信頼に応えるものづくりを追求し、地域産業に貢献する企業を目指している。

2. 外国人材雇用の状況

当社が外国人材を初めて採用したのは 2007 年である。インドネシア人技能実習生 3 人を採用し、その働きぶりが想定以上に良かったことから、以降毎年 3 人ずつ採用を継続している。3 年間の実習期間が終了すると帰国するため、常時 9 人程度が在籍する体制となった。その後、技能実習を終えた人材の中から特定技能 1 号へ在留資格を変更して雇用を継続した事例もあり、現在 2 人がこの枠で在籍している。さらに 2024 年には、ベトナム人 1 人を採用した。アルバイト勤務を経て正式採用に至ったもので、将来の管理職候補として期待している。

現時点では、インドネシア人 8 人、ベトナム人 1 人が在籍している。

3. 採用･受入れ体制

採用ルートは、監理組合と東京都商工会連合会の事業である。技能実習および特定技能は監理団体を通じて採用しており、受入れ申込から配属まで約 9 か月を要するため、翌年の受注状況を見越して計画を立てる。技能実習生の面接は監理団体に任せているが、既存実習生と同郷であることなど、現場になじみやすい条件を考慮している。専門的知識・技術を持つ人材については東京都商工会連合会の事業を利用し、社長が直接面接し、日本語力や誠実さを重視して採用している。採用後は試用期間を設けている。

採用費用は一定のコストを要するが、確実な戦力確保につながっている。

受入れ時には「優しく接するように」と社内に周知し、年配社員を中心に教育体制を整備。外国人材が安心して働けるよう、母国語での安全掲示や食堂での交流、宗教上の配慮などを行っている。教育は先輩実習生が後輩を指導する体制を基本とし、ベトナム人社員には日本人リーダーが実務を支援している。

また地域との交流にも力を入れており、地元工業会の祭りに会社として参加し、外国人社員も会場の準備・片付けを担当するなど、地域社会との関わりを通じて職場の一体感を高めている。

4. 課題･成果

課題は、技能実習生を 3 年間の制度期間で受入れているが、日本語や業務に慣れ、ようやく戦力として活躍する頃に帰国してしまう点である。せっかく育成した人材が離れることは惜しまれる。そのため、当社では実習期間終了の半年ほど前から本人の希望を確認し、特定技能 1 号への移行を支援している。日々の作業指導では上手なやり方を教えるよりは､「どうしたら失敗するか」を具体的に示し､不良品の現物を見せながら説明することで理解を深めている。

成果として、外国人材の採用により職場に活気が生まれた。若く体力のある人材が多く、複数工程をこなす柔軟性もあり、日本人従業員からの評価も高い。外国人社員が作業を担えるようになったことで、日本人側の意識にも前向きな変化が見られた。また、指導を通じて日本人社員の教育力が向上した。当社では毎年 3 人を採用し継続的な育成サイクルを確立している。

5. 今後の展望

今後も技能実習制度を活用した採用を継続する方針である。特定技能 1 号による長期雇用の拡大も視野に入れつつ、現行体制を維持していく。専門的知識・技術を持つ人材については導入したばかりであり、しばらくは様子を見ながら定着度を確認する。

改善点としては、外国人材の真面目さに応える形で、公正な評価と処遇を徹底することである。上達に応じた適切なフィードバックや有給休暇の柔軟な対応を進めることで、定着率を高めることを目指す。

6. 学び･気づき

外国人材は総じて勤勉であり、残業にも積極的である。特にインドネシア人は飲酒を控える傾向が見られることから、社外でのトラブルリスクが低い点が安心材料となっている。生活面では、自炊や共同生活の工夫を通じて互いに助け合う姿勢が見られた。

また、彼らの向上心・挑戦意欲は職場全体に良い影響を与え、日本人社員の意識変化を促している。指導役の社員も外国人社員に教える過程で教育スキルを磨き、組織力の底上げにつながった。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材の受入れには、言葉や文化の違いを乗り越える一定の時間と根気が必要である。入社当初は意思疎通に苦労するが、日々の業務を通じて日本語理解が進み、1 年もすれば会話力も大きく向上する。若い世代が多く吸収が早いため、一度日本語でのコミュニケーションが取れるようになると業務の習熟も格段に早くなる。

他社では離職事例も報告されるが、当社では発生していない。離職の背景には、無理な労働や不当な賃金が原因となる職場環境があると考えている。結局のところ、外国人材も日本人と同じ職場の仲間であり、適切な待遇と安心できる環境を整えれば問題は生じない。特別な制度を設けずとも、日常の中で誠実に接し、働きやすい環境を維持することが、最も確実な定着につながる。

15　外国人材と共に築く信頼と成長の職場

1. 企業概要

企　業　名	株式会社電子制御国際	資 本 金	5,000 万円
所　在　地	羽村市神明台 3-33-6	従業員数	44 人
業種・製品	各種測定器の開発・製造・販売		

当社は、モータ・コイル・トランスなどの絶縁検査装置を中心に、各種試験・計測機器の設計、製造、販売を行う専門メーカーである。主力製品は自社開発によるインパルス巻線試験機、トランス検査装置、モータ総合試験装置などであり、電気・機械・ソフト・回路設計を自社内で一貫して行う技術体制を有している。製品は自動車、家電、産業機器、研究機関など幅広い分野で採用され、国内外の顧客に提供されている。

当社の特長は、ソフトとハードの両設計に対応できる技術者が多数在籍し、国内外の顧客に対して直接営業活動を行っている点にある。また、時代の変化に合わせ、液晶・デジタルカメラ・ハイブリッド車・電気自動車・スマート機器など、新たな分野に適用できる製品の開発・販売・設置を進めている。

1968 年の設立以来、試験・計測分野の専業メーカーとして半世紀以上の実績を重ね、国内外に展開している。技術革新を続けながら、近年は中国・東南アジア市場にも進出。装置販売にとどまらず、顧客課題に応じた最適な検査システムの提案を行っている。

2. 外国人材雇用の状況

当社が初めて外国人材を採用したのは 1992 年頃であり、取引先の紹介により中国出身の技術者を採用した。当時は中国進出を視野に入れた採用であったが、文化的な違いもあり約 1 年で退職した。

その後も採用を継続し、2007 年には人材紹介会社を通じてガーナ出身者を派遣社員として受入れ、4 年後に正社員登用した。この採用を契機に外国人材の定着が進み、現在は外国人正社員 4 人が在籍している。内訳は、ガーナ出身 1 人（現在は日本国籍を取得）が海外担当、中国出身 3 人が営業および製造部門を担う。2023 年には中国出身のソフト設計技術者を採用した。いずれの社員も日本語での業務上の意思疎通に支障はなく、専門知識や技術を活かす業務に従事している。

3. 採用･受入れ体制

これまでの採用ルートは多様で、派遣会社経由、知人紹介、近隣募集、子会社からの転籍などがある。採用プロセスは、社労士によるテストと感想文を通じた資質評価を一次とし、最終的に役員や部門責任者を含めた面接で総合的に判断する。当社の社風に馴染めそうな人を採用している。2023 年入社のソフト設計技術者については、1 日アルバイト勤務を試験的に行い、当社は実力、相手は会社の雰囲気を確認したうえで採用した。

社内では、外国人材を特別扱いせず、日本人と同様に適材適所で配置している。初期の中国人の採用経験から文化的摩擦が生じないよう配慮を重ね、社員旅行や食事会などを通じて交流を深めてきた。取引先の海外展開を背景に、海外志向を社内全体で高めるため、社員旅行を海外で行うなど、従業員の意識醸成を進めてきた。また、年に数回、各部門の事業施策を発表し、全社員で会社の現状と将来について情報を共有している。

採用費用は人材派遣会社を通じた場合、募集時と契約成立時にまとまった額の費用が発生する。新卒・キャリア採用を含めて国内で募集を行うため、国外から直接招聘するケースはない。採用後の追加費用は特段発生していない。国内にいる日本人を採用するので特別な準備は必要ない。

4. 課題･成果

外国人材特有の課題は特に感じてはいない。業務上何ら支障なく社内に溶け込んでいる。

成果としては、業務上の成果は当然として、通訳や翻訳、出身国に関する情報提供など、グローバルな視点を得られる点が挙げられる。特に中国情勢やアフリカ事情など、日本人では得にくい情報を社内に還元できている。また、世界情勢や経済に関心を持つ姿勢は、日本人従業員への刺激ともなっている。

5. 今後の展望

今後も日本人・外国人を区別せず、全体的な従業員数を増加させる方針である。採用ルートは従来通り人材紹介会社を中心に据える。タイ市場に代理店契約を結び、一部出資を行う計画があり、現地での営業担当者を新規採用する予定である。こちらは現地採用で考えている。

6. 学び･気づき

外国人材と共に働く中で、当社は情報への関心や視野の広さにおいて、外国人材の特性を改めて感じる場面が多いという。ベトナムやフィリピンなど海外出身の従業員は、世界情勢や経済の動きに対して関心が高く、ニュースや株価、為替などの情報にも敏感である。日本人よりも外国人の方がそうした知識が豊富だと感じる。

外国人材と接する中で、母国の経済状況や価値観が就労意識に影響していると感じている。例えば、ベトナムやインドネシアなど、経済が発展しつつある国では、若い世代を中心に「どの職種で自分は稼げるのか」を模索している人が多い。仕事や職場に腰を据えるよりも、より高い収入を得られる機会を求めて動く傾向が見られる。そのため、外国人材が自分の仕事や会社に安心感や成長の実感を持てない場合、定着するのは難しいのではないか。

また、彼らは日本国内でも母国出身者同士でコミュニティを形成し、情報を共有しながらより良い職場を探すことが多く、これは彼らの生活防衛や向上心の表れともいえる。

当社では、こうした背景を理解したうえで、一人ひとりが「ここで働く意味」を感じられるような環境づくりが重要だと考えている。

7. これから外国人材雇用を考える企業へのメッセージ

外国人材雇用において重要なのは、国籍に関係なく同じ職場の仲間として接する姿勢を持つことである。外国人材が日本で働くのは、生活や家族のために「しっかり稼ぎたい」という強い思いがあるからである。そのため、賃金面での不公平感をなくすことが、長期的な定着につながる第一歩となる。ただし、学歴や職歴、経験の違いによる差はあるので、その点をきちんと説明し、納得感を持ってもらうことが重要である。すべてを同じ条件でスタートすることは難しいが、待遇の差に理由を明確に示すことで、信頼関係を築くことができる。

また、政府も外国人材の定着を重視しており、企業には日本人と外国人が共に働ける環境づくりが求められている。当社としても、互いに尊重し合いながら力を発揮できる職場づくりを今後も進めていきたい。

第5章　外国人材の雇用･定着に向けた実践的指針

外国人材の雇用を検討する際に重要なのは、「採用前の準備」と「採用後の仕組みづくり」である。特に制度理解が不十分なまま採用を進めると、在留資格の不一致や生活支援の不足など、想定外の問題が生じるおそれがある。一方で、段階的に準備を整えれば、採用後の定着や社内の信頼関係づくりが円滑に進む。

本章では、外国人材雇用の導入ステップ、成功のための基本要素、定着とリーダー育成の視点、経営上の考え方、法令遵守とリスク管理、および公的支援制度の活用について整理する。

1. 外国人材の受入れ･雇用のステップ

（1）採用前の準備

最初に行うべきは、採用目的の明確化である。人手不足の補充か、将来的な人材育成かを明確にし、経営者と部門･現場責任者が共通認識を持つことが求められる。

次に、採用予定の職務に適した在留資格を確認し、業務内容と在留資格の一致を慎重に検討する。採用ルートは、ハローワーク、人材紹介会社など、前章までに述べたように多様である。これらを比較検討し、自社の実情に適した方法を選定する。

特定技能を活用し、登録支援機関と契約する場合は、支援範囲や責任分担を把握しておくことが重要である。

さらに、日本語教育や生活支援の方針を早期に定め、社内の受入れ体制（指導担当者の配置、現場理解の醸成）を整えることが定着の基盤となる。

（2）採用段階

採用面接では、学歴や経歴に加え、職務適性、日本語理解度、意思疎通の確実性を確認する。簡易テストや実務に関係する会話確認も有効である。

採用決定後は、労働条件通知書および雇用契約書を作成し、母国語またはやさしい日本語による説明を行うことが望ましい。厚生労働省が提供する多言語様式を活用すれば誤解防止に役立つ。

就労にあたっては、適正な在留資格の手続きが必要である。海外から呼ぶ場合は「在留資格認定証明書交付申請」、国内在住者を採用する場合、必要であれば「在留資格変更許可申請」または「在留期間更新許可申請」を行う。

手続き面で不明点がある場合は、出入国在留管理庁や各種相談窓口、行政書士等の専門家に相談し、必要に応じてハローワークや人材紹介会社などとも連携することで、書類不備を防ぐことが重要である。

（3）採用後の受入れと定着支援

採用後は、受入れ体制の整備が定着の可否を左右する。入社時オリエンテーションでは、企業理念、就業規則、安全衛生、品質基準などを明確に説明し、必要に応じて翻訳資料や図解を活用する。特に安全教育は、言語に依存しない方法（写真、図解など）が有効である。

生活支援も重要であり、住居、銀行口座、行政手続などの支援も必要となる。メンター制度や定期面談の導入により、生活面・職務面の両面から支援する体制を整えることが効果的である。

さらに、日本語教育支援や文化的配慮を継続的に行い、経営者や部門・現場責任者が日常的に声をかけ、努力を認める姿勢を示すことが信頼関係の構築につながる。こうした積み重ねが、長期的な定着と戦力化を実現する。

図表 5-1　外国人材の受入れ･雇用のステップ

ステップ	主な取組	チェックポイント
採用前の準備	･採用目的の明確化 ･在留資格の確認 ･支援方針の決定 ･社内意識づくり	職務内容と資格の整合 支援体制の事前整備
採用段階	･面接・適性確認 ･労働条件書の説明 ･在留資格申請	法令遵守 契約内容の明確化
採用後の受入れ	･オリエンテーション ･生活支援・安全教育 ･メンター制度	定着支援の継続 日本語教育・文化理解

2. 成功に導く3つの基本要素

（1）制度を正しく理解する

外国人材雇用においては、在留資格制度の十分な理解が不可欠である。誤認によって就労制限違反となる事例もあるため、採用前に在留資格の内容を確認し、在留カード等を通じて許可される活動範囲を整理しておくことが必要である。法改正や運用変更も頻繁に行われるため、出入国在留管理庁および厚生労働省の最新情報を定期的に確認し、社内で共有する体制を整備することが求められる。

（2）社内体制を整備する

外国人材を受入れる際には、指導担当者や支援担当者の役割を明確化し、教育・評価・待遇について日本人社員と同等に扱うことが必要である。待遇格差や説明不足は不信感を生み、離職の要因となる。また、緊急時の対応ルールや生活支援マニュアルを多言語で整備し、安全で安心な職場環境を構築することが重要である。

（3）コミュニケーションを重視する

文化や価値観の違いを理解し、相互尊重の姿勢を持つことが職場定着の基本である。日常的な声かけや感謝の言葉、面談機会の設定などを通じて、外国人材が「自分を見てもらえている」と感じられる環境を整えることが求められる。経営者が現場に関心を示し、共に働く仲間として接することが、信頼関係を深める基礎となる。

図表 5-2　雇用を成功に導く3つの基本要素

要紫	内容	重点ポイント
制度を正しく理解する	在留資格・法令・支援制度を正確に把握し、社内共有	最新情報の定期確認体制
社内体制を整備する	担当者の役割明確化・待遇平等・安全体制整備	多言語マニュアルと緊急対応
コミュニケーションを重視する	日常的対話・感謝・面談の実施	経営者が現場と関わる姿勢

3. 定着とリーダー育成

外国人材の雇用を持続的に進めるためには、短期的な人材確保にとどまらず、長期的な定着と育成を見据えた経営姿勢が不可欠である。採用時から「どの段階で、どのような業務を担い、どの水準まで成長してもらうか」を明確にし、本人にも将来像を共有しておくことが重要である。

在留資格制度の上でも、外国人材が一定の技能や経験を積むことで、より高度な資格に移行し、長期的に日本で働き続ける道が開かれている。たとえば、技能実習２号を良好に修了した人材は、対応する分野において「特定技能１号」に移行できる場合があり、さらに技能水準が上がれば「特定技能２号」として在留し、企業の中核人材としての活躍が期待できる（※ 2027 年４月１日からは「技能実習制度」は「育成就労制度」に移行する予定）。また、「技術・人文知識・国際業務」は、専門知識を活かし、設計・開発・管理・貿易など知的業務の担当者として活躍することが期待される。

経営者は、これらの在留資格を単なる制度として捉えるのではなく、「人材育成の階段」として理解することが望ましい。在留資格を成長プロセスとして理解し、制度上の移行を見据えた育成計画を立てることで、定着率の向上と人材の高度化が同時に進む。

また、評価と処遇を日本人社員と同様に明確化し、努力が正当に認められる仕組みを整えることが、外国人材のモチベーションを高めることにつながる。在留資格制度と人材戦略を結びつけることで、企業全体として計画的な育成と戦力化を推進できる。

図表 5-3　在留資格と人材成長の段階的関係（技能系）

段階	在留資格	主な内容
第1段階	技能実習 （2027 年 4 月以降 育成就労）	基礎技能・生活適応支援
第２段階	特定技能１号	現場即戦力としての実務従事
第３段階	特定技能２号	熟練技能・リーダー層

4. 経営上の考え方

外国人材を一時的な労働力としてではなく、「共に会社をつくる仲間」として受入れる姿勢を明確にし、人材戦略の中に位置づけることが求められる。採用目的、教育方針、評価制度が一貫している企業ほど、職場内の納得感が高まり、定着につながりやすい。また、成長過程や評価結果を可視化し、努力が正当に評価される環境を整えることが重要である。これは外国人材に限らず、日本人社員のモチベーション向上にも寄与する。さらに、異文化理解やコミュニケーションに配慮した組織づくりを進め、互いに学び合う風土を醸成することが、組織全体の活性化につながる。経営者が現場に足を運び、日々の努力を認め、感謝の言葉を伝えることは、信頼関係を築くうえで非常に効果的である。

このように、外国人材の雇用は、法令や手続きを守るだけで完結するものではなく、日々のマネジメントや職場風土づくりが長期的な成果を左右する分野である。経営者が現場との対話を重ね、外国人材も含めた全員が働きやすい職場環境づくりに主体的に取り組むことが、外国人材と共に成長する企業づくりにつながる。

5. 法令遵守とリスク管理

外国人材を雇用する企業には、国籍を問わず労働関係法令・社会保険法令が適用され、適正な雇用管理体制を整備することが求められる。雇用契約の締結時には、労働条件通知書の交付、社会保険・労働保険への加入手続き、外国人雇用状況の届出が義務付けられており、これらを確実に履行することが基本となる。特に、不法就労の防止は重要な責務である。採用段階で在留カードの表裏を必ず確認し、在留資格・在留期間・就労制限の有無を把握する必要がある。本人の申告のみを信用するのではなく、カードのコピーを保存し、更新時期を管理するなど、企業側で適切に情報を持っておくことが望ましい。

また、在留資格認定・変更時に提出した申請内容と、実際の就労内容が一致していることも重要であり、配置変更や担当業務の拡大時には注意が必要である。意図せず資格外活動となるおそれがあるため、必要に応じて専門家に相談し、適法な範囲で運用する体制を整えておくことがリスク管理の要となる。外国人材の雇用は、制度理解と適正運用が不可欠であり、法令遵守の徹底は企業にとって避けて通れない大前提である。適切な管理体制を整えることで、企業・外国人材双方にとって安心できる雇用関係を構築することができる。

6. 公的支援制度の活用

外国人材を初めて雇用する中小企業にとって、公的支援制度は導入の大きな支えとなる。主な相談窓口として、出入国在留管理庁の「外国人在留総合インフォメーションセンター」、厚生労働省の「東京外国人雇用サービスセンター」、東京都の「東京外国人材採用ナビセンター」、商工会・商工会議所等が挙げられる。

また、人材確保等支援助成金などを活用することで、雇用にかかるコストを軽減できる。助成金は年度ごとに改定されるため、労働局や商工会に早期相談し、最新の制度内容を確認することが必要である。

外国人材雇用は、企業単独ではなく、行政・地域・専門機関が連携して支える取組である。公的支援を積極的に活用し、法令遵守と併せて持続的な雇用環境を整備することが求められる。

（１）相談窓口

① 外国人在留総合インフォメーションセンター（出入国在留管理庁）

在留資格・滞在手続全般の相談窓口。

URL：https://www.moj.go.jp/isa/consultation/center/index.html

② 東京外国人雇用サービスセンター（厚生労働省）

専門・技術分野の外国人向け就労支援窓口。企業の採用に関する相談にも対応。

URL： https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/

③ 東京外国人材採用ナビセンター（東京都）

都内中小企業の外国人材の採用・定着・活躍促進支援。

URL： https://tir-navicenter.metro.tokyo.lg.jp/

（２）助成金

① 事業主のための雇用関係助成金

労働者雇用に関する各種助成金の一覧。外国人材雇用にも利用できる制度がある。

URL： https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

② 人材確保等支援助成金

多言語化・相談体制整備など、外国人材の職場定着に活用できる。

URL： https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html

多摩地域ものづくり中小企業の
外国人材採用･活用に関するアンケート調査票

1　ご担当者のメールアドレスをご記入ください。

（　　）

2　企業名をご記入ください。

（　　）

3　所在地(市区町村まで)をご記入ください。

（　　）

4　主な業種を1つ選択してください。

ア．食品加工　　イ．木工　　ウ．機械加工　　エ．プレス・板金
オ．めっき・塗装・熱処理　　カ．電子・電気機器　　キ．プラスチック加工　　ク．情報処理・ソフト開発
ケ．その他（　　）

5　従業員数(正社員･パート･契約社員を含む)を選択してください。

ア．1 ～ 10 人　　イ．11 ～ 20 人　　ウ．21 ～ 50 人　　エ．51 人以上

6　現在、外国人材を雇用していますか

ア．現在雇用している　→　現在雇用している外国人材について設問 7 ～ 19 にご回答ください。
イ．以前は雇用していたが現在は雇用していない　→
　　これまでに雇用していた外国人材について、設問 7 ～ 19 にご回答ください。
ウ．雇用経験がない　→　設問 20 ②のみご回答ください。
　　※以下、設問 6 で「ア」と「イ」を選択された方のみご回答ください。

7　初めて外国人材を雇用した西暦をご記入ください。（例:2018年）

（　　年　）

8　外国人材を雇用した主な理由を1つ選択してください。
（※ 広く言えばすべて労働力不足ですが、特に当てはまるものをお選びください）

ア．慢性的な人手不足への対応【人材の「量」に関する理由】
イ．受注拡大・新事業開始による人手不足への対応【人材の「量」に関する理由】
ウ．若年層の人材確保（高齢化対策）【人材の「量」に関する理由】
エ．特定の技術・技能の人材確保（例：溶接、加工、CAD 等）【人材の「質」に関する理由】
オ．語学・外国人顧客対応のため【人材の「質」に関する理由】
カ．多様な価値観・文化で組織を活性化【人材の「質」に関する理由】
キ．その他（　　）

9　現在雇用している外国人材の人数をご記入ください。
（現在雇用者がいなければ「０」とご記入ください）

（　　人　）

10　現在雇用している及び雇用していた外国人材の国籍をすべて選択してください。

ア．ベトナム　　イ．中国　　ウ．フィリピン　　エ．ブラジル　　オ．インドネシア
カ．ミャンマー　　キ．モンゴル　　ク．その他（　　）

11　在留資格をすべて選択してください。

ア．技術・人文知識・国際業務　　イ．特定技能　　ウ．技能実習　　エ．永住者
オ．留学生（資格外活動）　　カ．その他（　　）

12　採用経路をすべて選択してください。

ア．ハローワーク　　イ．人材紹介会社　　ウ．監理団体　　エ．自社 HP・SNS　　オ．知人紹介
カ．その他（　　）

13　採用時に重視した点をすべて選択してください。

ア．日本語力　　イ．技能・経験　　ウ．人柄　　エ．出身国　　オ．その他（　　）

14　採用前に社内で準備したことをすべて選択してください。

ア．社内説明・理解促進　　イ．日本語マニュアル　　ウ．生活支援体制　　エ．外部への相談
オ．特になし　カ．その他（　　）

15　採用する際にかかった主な費用(1人あたりの概算額)をお選びください。

①【おおよその金額】
ア．0 円　　イ．～ 10 万円　　ウ．～ 30 万円　　エ．30 万円以上　　オ．わからない

②【主な内容をご記入ください（※ご記入は任意です）】
（例：紹介手数料、監理団体、登録支援機関、ビザ申請サポート、広告費、渡航費援助など）
（　　）

16　採用後に継続的･特別にかかっている費用（1人あたりの概算額）をお選びください。

①【おおよその年間費用】

ア．0 円　　イ．～ 10 万円　　ウ．～ 30 万円　　エ．30 万円以上　　オ．わからない

②【主な内容をご記入ください（※ご記入は任意です）】

（例：監理団体、登録支援機関、通訳、日本語教室費、生活支援、マニュアル作成など）

（　　）

17　採用後に社内で取り組んだことをすべて選択してください。

ア．日本語マニュアル　　イ．生活支援体制　　ウ．外部への相談　　エ．特になし

オ．その他（　　）

18　採用するに当たり課題に感じていることをすべて選択してください。

ア．言語や文化の違い　　イ．社内の理解不足　　ウ．手続きの複雑さ　　エ．定着の難しさ

オ．教育訓練の難しさ　　カ．特になし　　キ．その他（　　）

19　雇用によって得られた成果をすべて選択してください。

ア．業務の安定　　イ．職場の活性化　　ウ．社内の多様性向上　　エ．特になし

オ．その他（　　）

20　今後の外国人材雇用の方針について、最も近いものを1つ選択してください。

①（※設問６で「ア」または「イ」を選んだ方のみご記入ください）

ア．増やす予定 イ．現状維持 ウ．減らす予定 エ．未定

②（※設問６で「ウ」を選んだ方のみご記入ください）

ア．採用する予定　イ．採用予定はない　ウ．未定

※②をご回答いただいた方は、アンケートはこれで終了です。ご協力を賜り誠にありがとうございました。

21　外国人材雇用に関し、今後強化･改善したいことをすべて選択してください。

ア．定着支援　　イ．教育体制　　ウ．採用ルートの確保　　エ．社内理解の促進　　オ．特になし

カ．その他（　　）

22　これから外国人材の雇用を検討されている企業の方に向けて、アドバイスやご自身の経験から伝えたいことがあればお聞かせください。（※ご記入は任意です）

多摩地域ものづくり中小企業の外国人材採用・活用に関する調査報告書
- 外国人材活用の実践 -

企画・製作

東京都商工会連合会　企業支援課
多摩地域人材ダイバーシティ・ＤＸ・ＧＸ推進ネットワーク事業事務局

〒207-8515
東京都東大和市桜が丘2丁目137-5
中小企業大学校東京校東大和寮 BusiNest 4階 B410
TEL 042-516-9096

執筆　中小企業診断士・行政書士　徳澤昭彦
発行　2026年1月

