

【令和2年度福岡市共働事業提案制度実施事業】

「外国人材受入れ支援事業」 年度末報告・進捗状況

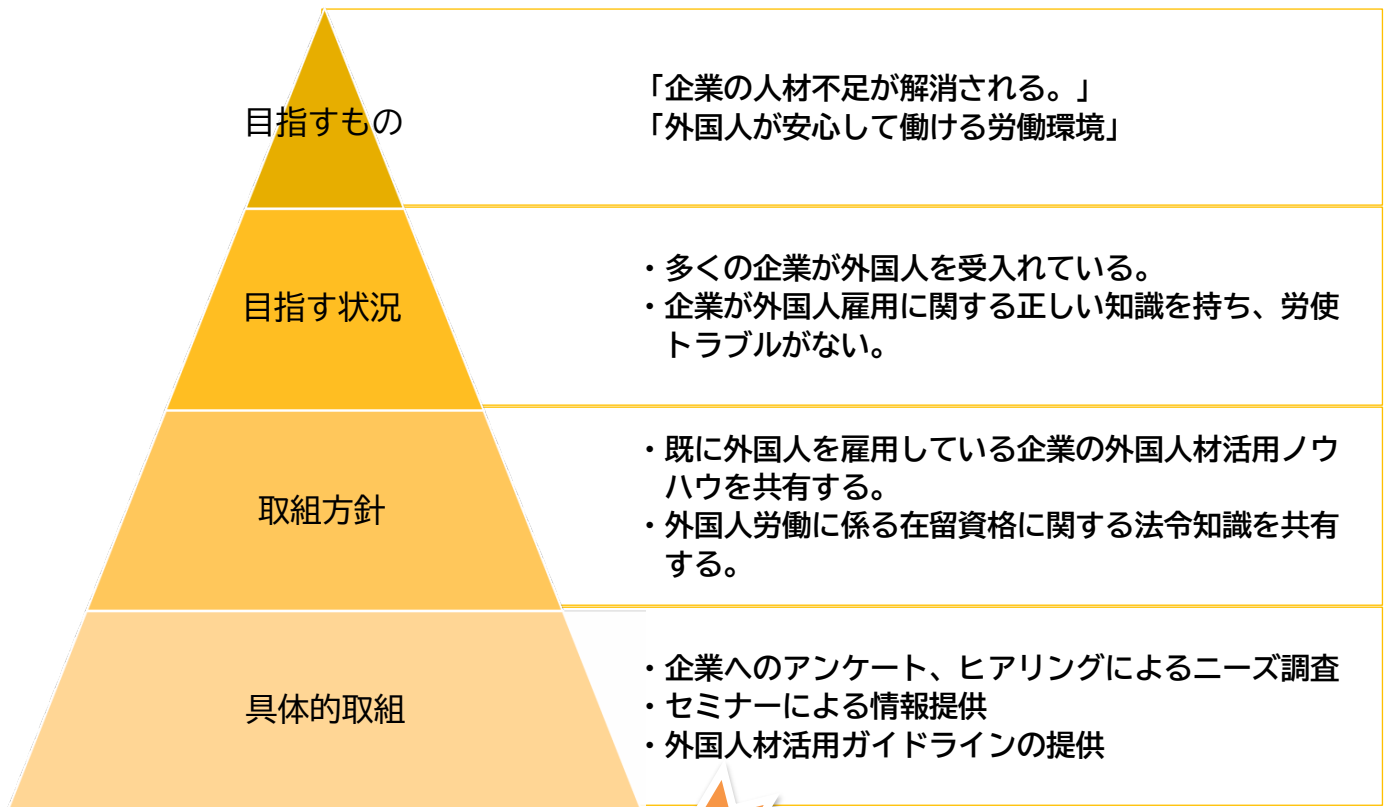
外国人材受入れ支援事業実行委員会
（特活）グローバルライフサポートセンター
福岡市経済観光文化局総務・中小企業部経営支援課

内容

1. はじめに	2
1. 共働事業の目的・概要	2
2. 共働事業提案の背景	3
3. 共働事業の具体的な取組	5
4. 取組の進行計画	6
2. 調査・準備	8
1. 調査・準備のスケジュール	8
2. 調査・準備の具体的内容	9
(1) 第1回セミナーに向けた準備・調査(5~10月)	9
(2) 第2回・第3回セミナーに向けた準備・調査(11月~2月)	14
3. セミナーについて	15
1. セミナー開催内容について	15
(1) 基礎編	15
(2) 応用編	17
2. セミナー実績について	20
(1) KPI(成果指標)	20
(2) 受講者のアンケート回答結果	20
(3) 受講者の意見・要望等	21
4. まとめ・次年度に向けた課題と対策	23
1. 継続実施に向けた課題と方針	23
(1) 事業目的を踏まえた本事業の課題	23
(2) 課題に対する今後の方針	23
2. アンケート回答を踏まえた、次年度のセミナー改善策	24
(1) 受講者の知識レベルに合わせたセミナー内容の構成	24
(2) セミナー資料の事前配信	24
(3) アンケート回収率の向上	24
(4) オンラインで受講しやすい環境づくり	24

1. はじめに

1. 共働事業の目的・概要



共働事業で取り組むこと



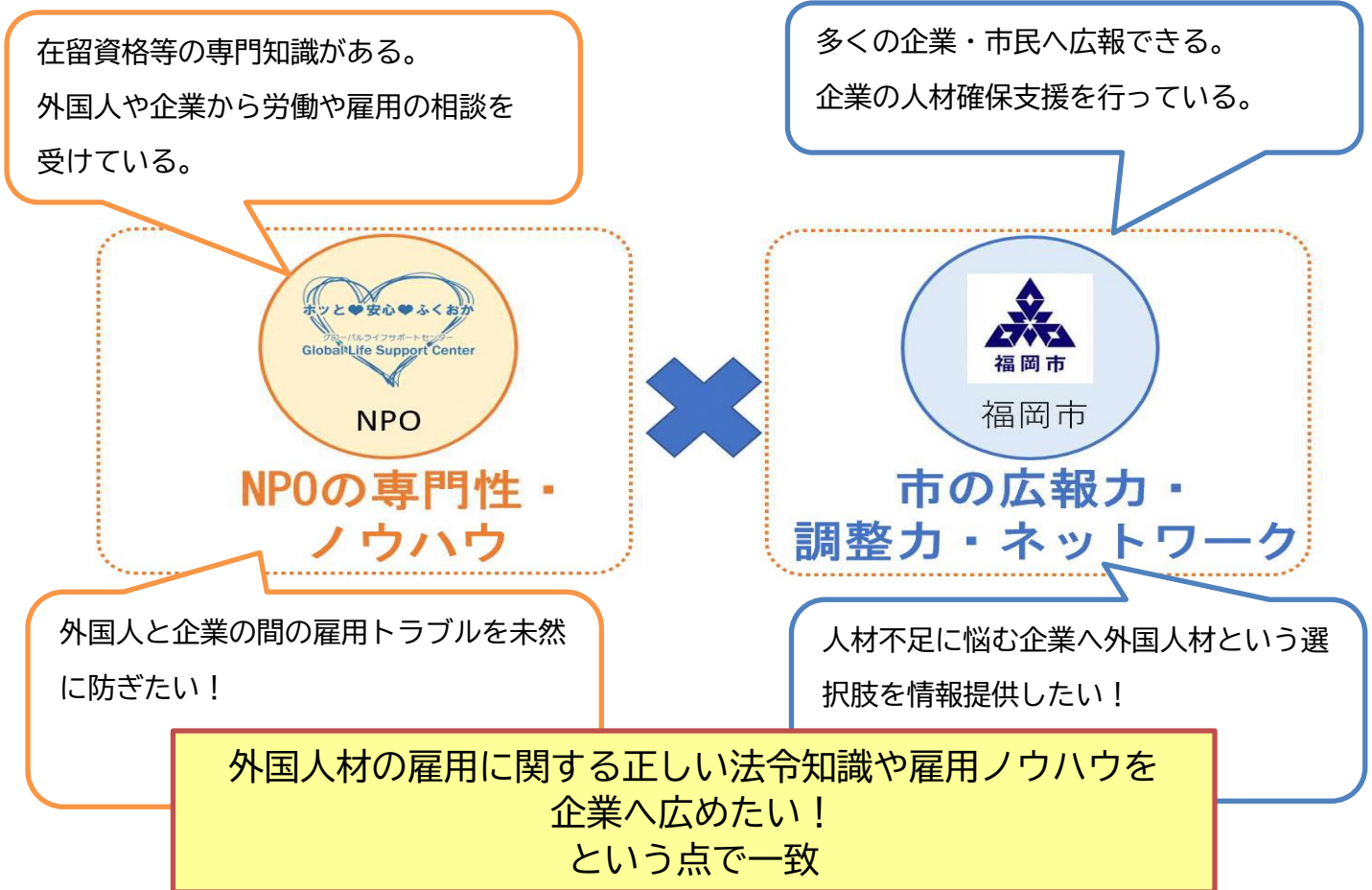
※ セミナー①→「基礎編」：外国人材の導入を検討している企業向け

※ セミナー②→「応用編」：外国人材を実際に受け入れている企業向け

福岡市経営支援課とNPOグローバルライフサポートセンター（以下、「グローバルライフサポートセンター」という。）の共働事業の目的・概要は上図の通りである。

この事業が提案された背景、事業の具体的な内容について、以降の見出しで説明する。

2. 共働事業提案の背景



2018年10月、入管法改正案が閣議で決定し、2019年4月に政府によって改正入管法案が施行された。

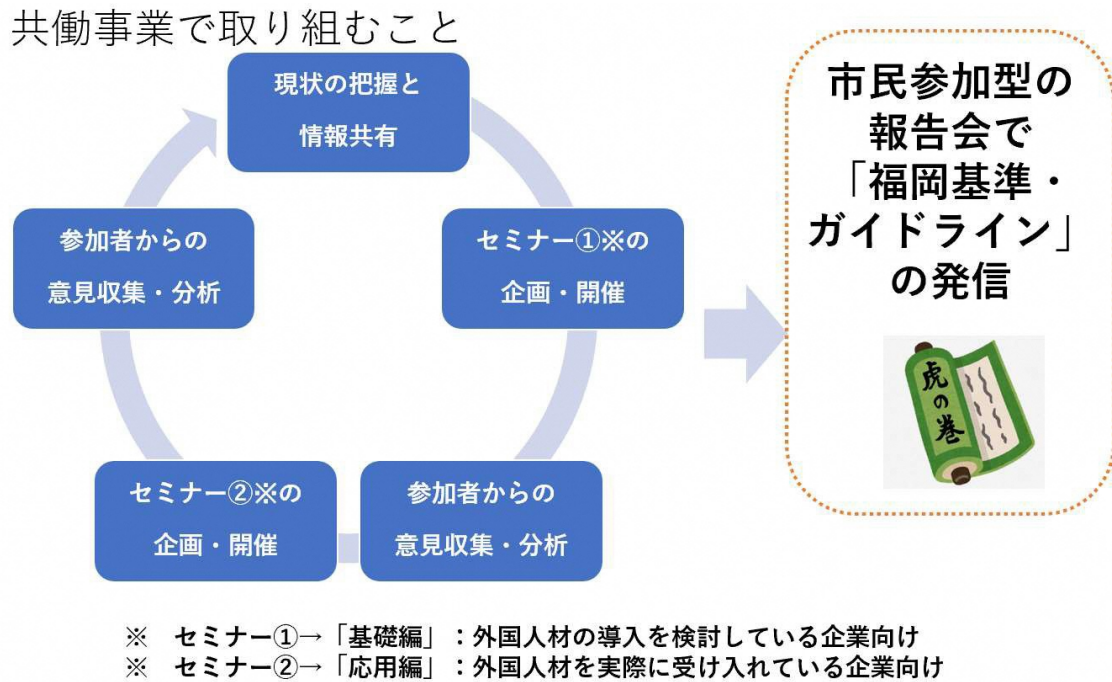
この頃から「外国人住民との共生」が身近な話題として挙がるようになり、企業が人手不足の解決策として、外国人材を受入れることを検討しやすい状況になりつつあった。福岡市でも、コンビニや飲食店で外国人従業員が働く姿をよく見かけるようになった。

それに併せて、グローバルライフサポートセンターへ市民・企業から寄せられる相談の内容も、生活中心のものから、「働くこと」に関連したものが急増した。中でも、「企業が人手不足の解決策として外国人材を雇用したものの、在留資格等に関する知識不足が原因で労働者とトラブルが発生したケース」や「外国人材を紹介する紹介業者と企業がトラブルになったものの、企業がどこに相談すればよいかわからないケース」という事例が目立った。このようなトラブルを放置すると、労働者である外国人が職場を離れ、再就職も難しく、失踪やオーバーステイ¹、ひいては日本在住外国人の貧困問題へ繋がる懸念される。企業側としても、人手不足の状態が解消できない。

¹ オーバーステイ：不法滞在。この場合、許可されていた在留期間の更新をしないまま在留期間が切れ、不法滞在になってしまうケースが考えられる。

企業が外国人材を受入れることで人材不足を解消できるようにするためには、まず外国人に安心して働いてもらえる環境を整えなければならない。外国人と企業の間で起きるトラブルを未然に防ぐとともに、トラブルの根本的原因を解消するためには、外国人材の雇用について、企業が正しい知識を持つ必要がある。正しい法令知識やノウハウを企業へ広めるため、グローバルライフサポートセンターと福岡市経営支援課が共働して「外国人材受入れ支援事業」を進めることとなった。

3. 共働事業の具体的な取組



(図 再掲)

共働して事業を実施するにあたり、目的を「企業の人材不足解消」「外国人に安心して働いてもらえる環境」と設定し、それを実現するために必要な企業の状況を目標に掲げることとした。

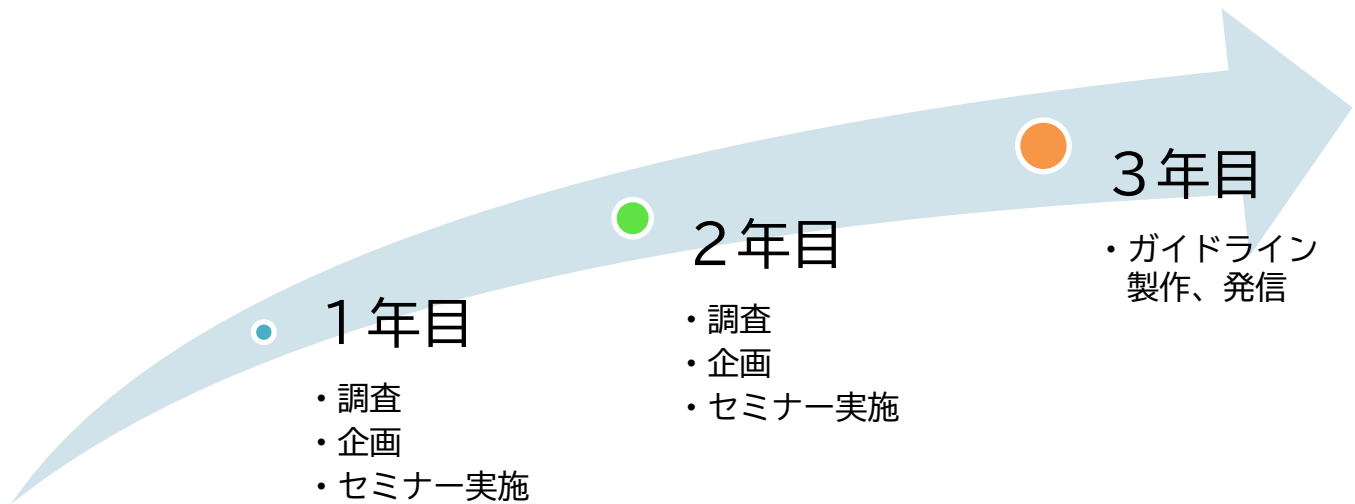
「企業の人材不足解消」のために、外国人材の受入れは有用な手段である。企業が外国人材の受入れを積極的に検討できるようになるためには、既に外国人材を受入れている企業から実際の手続き等のノウハウを共有してもらうことで受入れに対する心理的障壁が解消されることが考えられる。

また、企業が「外国人に安心して働いてもらえる環境」を実現することで、外国人材の離職・流出を防ぎ、継続的な受入れが可能となる。そのためには最低限でも、働く場である企業で「企業側が在留資格等について正しい知識を持っていて、雇用に関するトラブルが起きない」という環境が整っていることが必要である。トラブルを防ぐために、日本で働く外国人に関する法令知識について、企業へ広める必要がある。

これらの目的のための具体的な取組として、3年間の共働事業で「外国人材を受入れている、もしくは外国人材の受入れを検討している企業を対象とした、在留資格や雇用の方法等に関するセミナー開催」、「セミナーに登壇する企業担当者による実際の受入れ実績やノウハウに関する情報共有」、「セミナー受講者のアンケートや関係機関へのヒアリングによる企業のニーズ調査」、最終的には「外国人材の雇用に関するガイドラインの作成」を行う計画である。

4. 取組の進行計画

3年間の事業進行計画は以下の通り。



1年目（2020年度）

○ 調査・準備

…（特活）グローバルライフサポートセンターで行った企業アンケートや関係機関へのヒアリングを基に企業のニーズを調査し、「基礎編」である第1回セミナーの内容を構築する。

○ セミナー開催（基礎編2回、応用編1回 計3回）

…企業のニーズに沿ったテーマに関するセミナーを、企業の知識レベルに応じて「基礎編」「応用編」に分けて実施する。各セミナー後に受講者から回収したアンケート結果を分析し、結果や回答を踏まえて次回のセミナー内容を検討する。

KPI（成果指標）：セミナー受講者数 計160名

2年目（2021年度）

○ セミナー開催（導入編、基礎編、応用編各1回 計3回）

…企業が外国人材の受入れを検討する際の材料となる基本的事項に絞った、初心者向けの「導入編」、外国人材の雇用に関する基本的な手続きに関する「基礎編」、手続きについてある程度知識がある企業向けにより深い内容を伝える「応用編」の3つに分けたセミナーを1回ずつ実施。各セミナー後に受講者からアンケートを回収し、結果を基に次回のセミナー内容を決定する。

3年目（2022年度）

○ セミナー結果の発信

…セミナーに参加した企業等の後追い調査+2年間のセミナー実施で蓄積した、外国人材の受入れに関するノウハウを広く企業に共有・発信できる場を設ける。(ガイドラインの作成を予定)

以降は、2020年度に行った内容を中心に、具体的な取り組みの詳細を報告する。

2. 調査・準備

1. 調査・準備のスケジュール

当初は外国人材を新規雇用する企業をターゲットとしてセミナーを検討していたが、共働事業を開始した2020年度春、新型コロナウイルスの感染が拡大。それにより、海外との人材の行き来が大きく減少し、新たに外国人材を受入れる企業は減少した。また、会場へ人を集める形式のセミナーの実施が困難になったことから、当初計画していた予定を変更せざるを得なくなった。

そこで、実行委員会では、2020年度において以下の通りセミナーを3回実施する計画を策定した。

セミナー受講対象（ターゲット）：現在外国人材を受入れている企業

今後、外国人材の受入れを検討している企業

セミナー実施方法：オンライン（ZOOMによる実施）

第1回セミナー（基礎編） 2020年10月27日（水）

第2回セミナー（基礎編） 2021年2月2日（火）

第3回セミナー（応用編・建設分野） 2021年2月2日（火）

※第3回セミナーは第2回セミナーに引き続き、同日実施

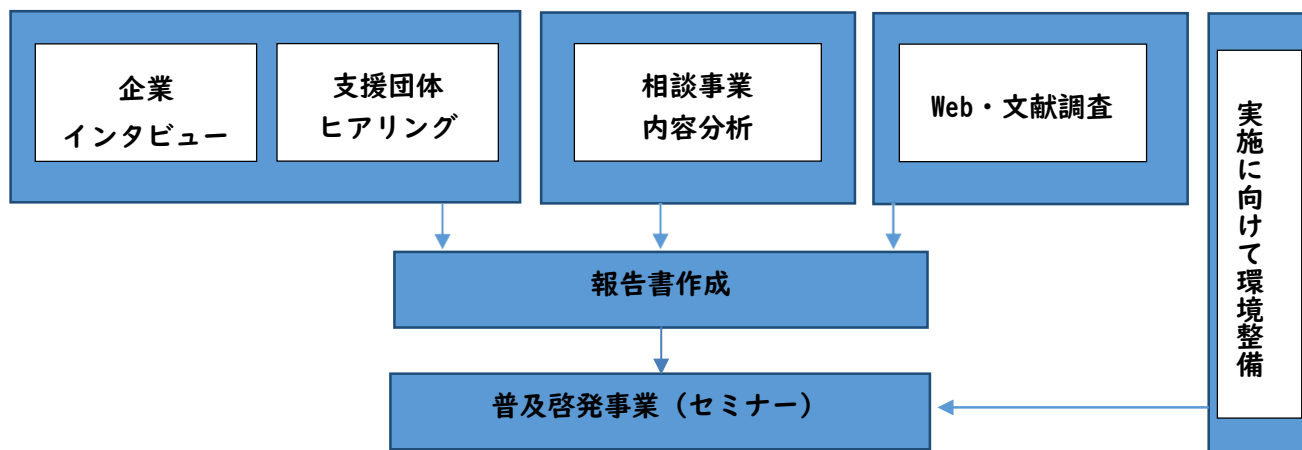
セミナーの内容を構成するための準備・調査の日程は以下の通り。

	予定	実行委員会の動き
4月		・企業へのアンケート・ヒアリング実施
5月		・NPOへ寄せられる相談内容より傾向を分析・情報収集
6月		↑ ・オンラインによるセミナー実施に向けた準備
7月		↓ (機材・ソフト・人員準備)
8月		
9月		・メンタルヘルス・講師依頼
10月	第1回セミナー	・第1回セミナーアンケート取り纏め
11月		・国交省ヒアリング・講師依頼
12月		・入管ヒアリング・講師依頼 ・企業への事例紹介依頼
1月		
2月	第2回・第3回セミナー	↓ ・第2・3回 セミナーアンケート取り纏め

・1～2ヶ月に1回のペースで実行委員会内での打ち合わせを実施

2. 調査・準備の具体的内容

(1) 第1回セミナーに向けた準備・調査 (5~10月)



① 企業に対するインタビュー調査

外国人採用を考えている企業（複数社）の担当者へインタビュー調査を実施。
調査結果は以下の通り。

建設	グループ企業で技能実習生の受入れ実績あり
<p>技術の習得に10年程度要するため、国籍問わず長く働く人材が欲しい。</p> <p>外国人材の場合、制度上、育てても長く働いてもらえないこと、任せることができる業務が制限されること、建設関係は在留資格が下りにくいことが採用のネックになっている。業務自体は今後も継続して需要が見込めるが、このままでは人手不足、技術の継承ができないため会社の存続自体が難しい。</p>	
IT（プログラム開発）	2名新卒採用実績あり（アルバイトからの採用・社員紹介）
<p>専門的・技術分野の人材というより、新卒からの採用であれば、日本人同様、研修から力を入れていく方向で考えている。セミナーの内容については、知識のインプットというより、社内ですぐに使える内容・取組み事例（例えば語学教育支援・社内研修など）を希望。</p>	
宿泊	専門学校からの新卒採用実績あり
<p>主に専門学校から採用している。在留資格は主に技・人・国。特定技能についても注目している。インターンとしてアルバイトからの採用をすることで、ミスマッチが少なく効果的だと思う。</p>	

商工会議所	
<p>中小企業で特定技能を受入れるのは、知識的にも体力的にも今すぐには無理。2～3年くらいは啓蒙活動が必要なのではないか。長期的な目線で、受入れるために必要なことを基本的なことから、言い続けることが大切。</p>	

→人手不足の企業において、外国人材の受入れを検討する際に「在留期間」「従事できる業務」「在留資格」の制限がネックとなっている。

また、特定技能への注目の高まりも見られるが、中小企業が受入れを始めるには準備期間が必要と思われる。

外国人材の受入れに関して、社内で活用しやすい「語学教育の支援」や「社内研修の方法」についてニーズがあることが分かった。

② 外国人支援をしている団体に対するヒアリング

福岡県の外国人留学生数は全国3位（H30年独立行政法人日本学生支援機構調査）である。住み慣れた福岡で働きたいという留学生も多い。また、新型コロナウイルス感染症の対策のため海外からの外国人材入国が制限される中、国内の外国人材の活用はすぐにできる労働力確保の策である。そこで、留学生の就職を支援する団体へヒアリングを実施した。ヒアリング結果は以下の通り。

新型コロナウイルス感染症の影響でアルバイトのシフトが減らされるなど、収入減で困窮する学生が増えている。また、採用予定だった企業（観光関係など）から内定取り消しで今後についての相談が増えている。

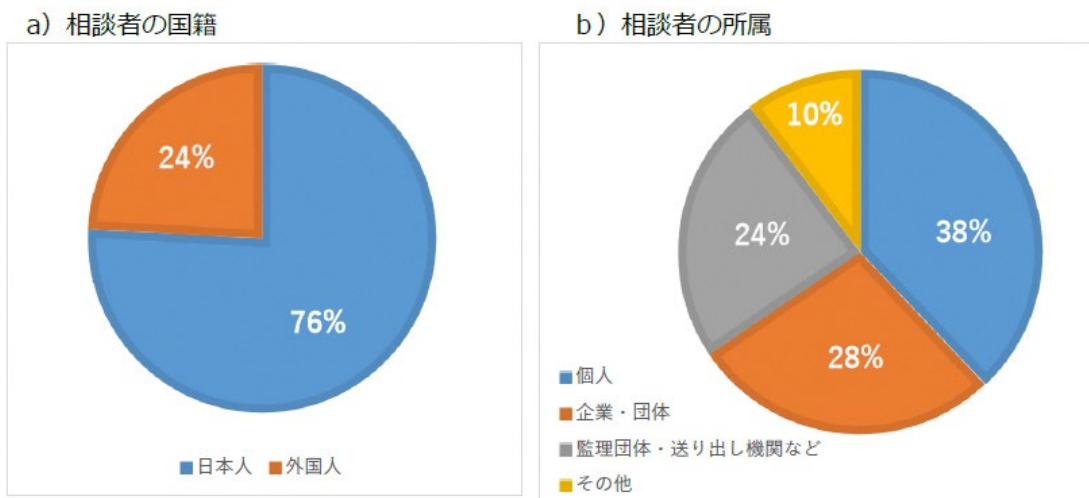
一方で、企業（飲食関係）から「いい人材がいたら紹介してほしい」との依頼もあるが、現状、相談に来る留学生に日本企業で働けるだけの日本語力やビジネスマナーなどのスキルが足りないのも現状。そのギャップを埋めるべく連携が取れるとよいのだが…。

→外国人材のスキル不足（日本語能力や、企業文化理解など、身につけておくべきスキル・知識が足りていないと指摘される点）が課題となっている。学生と企業間のギャップを埋めていくのは、今後の重要な課題である。

③ グローバルライフサポートセンターの相談事業

グローバルライフサポートセンターで継続して行っている相談事業をもとに、企業のニーズの分析を行った。

2020年4月から8月の期間で、グローバルライフサポートセンターが対応した相談の内訳は以下の通り。



主な相談内容は以下の通り。

個人	日本人	知り合いの留学生がコロナの影響で困窮して、学費が払えない。アルバイトを紹介してもよいか。
個人	外国人	勤務先の会社と揉めている。転職について相談したい。
個人	日本人	外国籍の夫が勤務中にけがをしたが、勤務先が労災に応じてくれない。
個人	日本人	技能実習生がパワハラにあっているが、監理団体が対応してくれないと言っている。どうにかならないか。
企業	日本人	技能実習生受入れの面接までしたが、コロナ禍で会社の事情が変わった。受入れないといけないのか。
企業	日本人	外国人留学生を社員として雇用したい。申請について相談したい。
企業	日本人	今後、外国人を採用したいが、やり方がわからない。
監理団体	日本人	コロナに対する特別措置について教えて欲しい ※複数件あり
送出し機関	外国人	外国人材がいるが、（コロナの影響で）東京では今仕事がない。九州の状況を知りたい。
その他		特定技能の手続きや内容について知りたい。 ※複数件あり

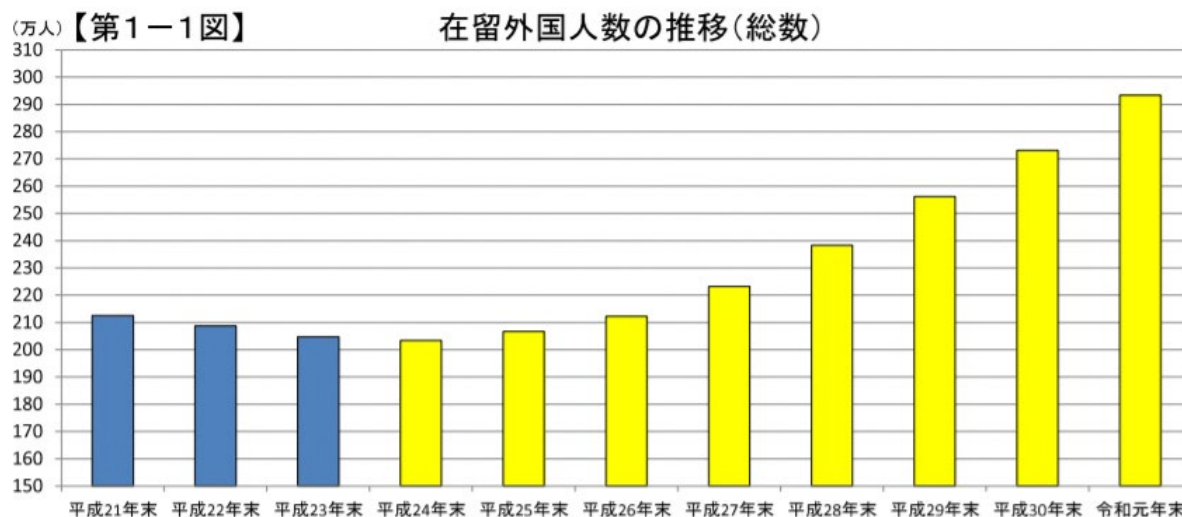
→個人からNPOに寄せられる相談は多岐にわたる。また、関係者も多いため解決まで時間

を要することが多い。また、コロナ禍の影響からか、会社からの解雇や派遣切りなどの相談も増えている。

それに対して、企業や関連団体からの相談内容は雇用方法や制度に関するものが多く、傾向が似ている。これらの相談内容を集約すれば、企業向けセミナーの内容に活用できると思われる。

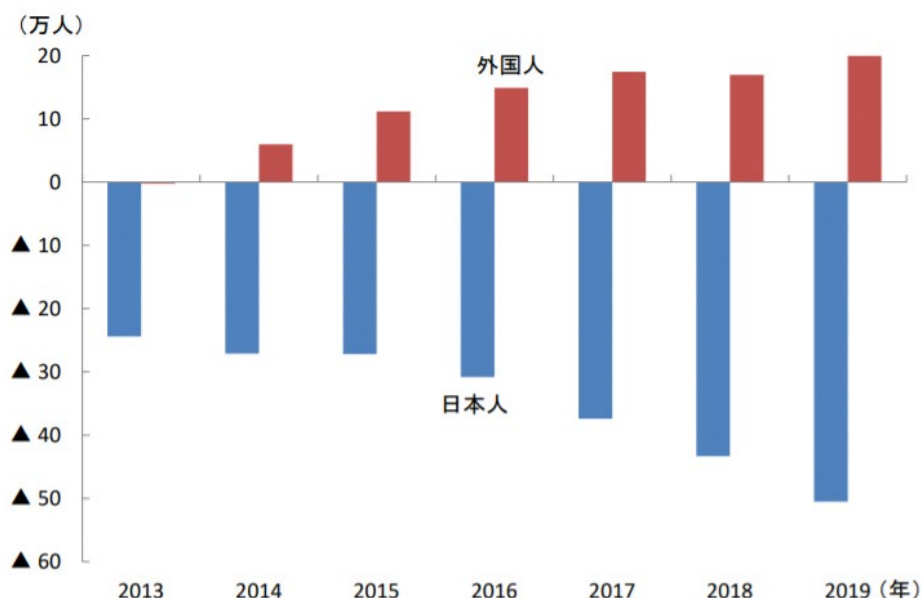
④ 国内外の情勢に係る実態調査

日本国内の雇用情勢や外国人事情、海外の情勢などについて、厚生労働省の発行する『中小企業白書』をはじめとした文献やwebを活用した調査により、外国人材の数的推移や企業の調査結果に関する情報を収集し、以下の通り整理した。



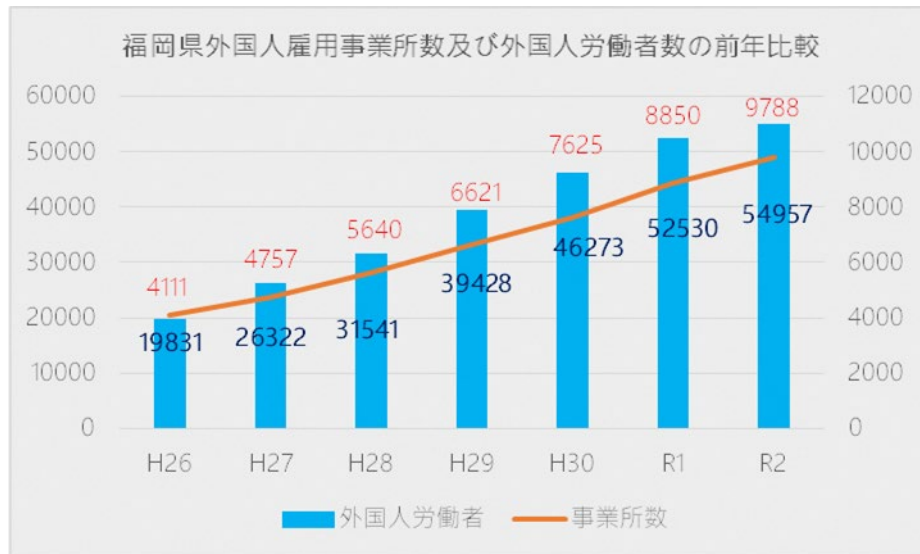
出典 令和2年3月27日出入国在留管理庁プレスリリースより

図表1 日本人と外国人の増加数の推移



出典 令和2年9月9日みずほ総合研究所みずほインサイトより

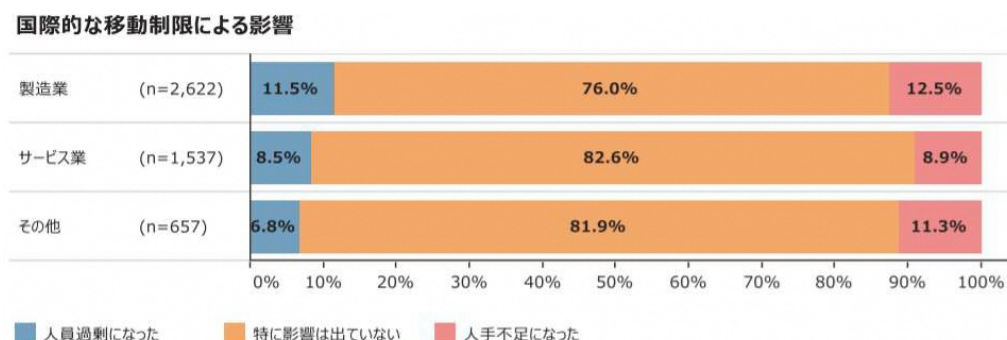
令和元年末の中長期在留外国人数は293万3,137人で、前年末に対して20万2,044人(7.4%)増加で過去最高となった。日本人は減少傾向である(少子化の影響と思われる)に対して、在留外国人は増加傾向にある。



外国人雇用状況-厚生労働省(2020年10月資料)より作成

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、企業の雇用意欲が全体的に高いとは言えないが、現状として外国人労働者数、外国人雇用事業所数共に福岡県は増加傾向にあることがわかる。また中小企業庁の中小企業白書2021(P36)によると、福岡県はコロナ下においても企業の倒産件数が減少しており、またその理由も「後継者不足・労働力不足」によるものが多いとされている。

本書中で外国人材を受入れている企業・受入りたいと回答した企業に対して、コロナ禍における国際的な移動制限による影響を聞いているが、「特に影響は出ていない」と回答した企業が75%を占めている。そうした企業の多くは大企業ということもあり、影響が出てくるのはもう少し先になると思われる。



資料：(株)帝国データバンク「取引条件改善状況調査」
 (注)1.受注側事業者向けアンケートを集計したもの。
 2.外国人材の受入状況に関する質問で、「すでに受け入れている」、「受け入りたい」と回答した企業に対して聞いたもの。

中小企業庁『中小企業白書 2021』より引用(P71)

なお、今回、第2回・第3回セミナーの受講者へアンケートを実施した際に、コロナ禍における国際的な移動制限による影響があるか質問をしたところ、48.1%の企業が「影響ない」と回答した。しかし、「影響があった」と回答した企業では「採用予定だった外国人が本国で足止めされている」「帰国予定だった実習生が帰国できず、新規実習生の採用のタイミング次第では雇用超過になる可能性がある」などのトラブルや不安点を挙げている企業も少なくなかった。

⑤ コロナ禍におけるセミナーの開催について検討

新型コロナウイルス感染症対策のため、当初予定していた集合型セミナーの実施が困難となった。

セミナーをオンライン開催に切り替える必要があったため、Web環境の整備や、オンラインセミナー運用を専門で行う業者と協議し、セミナー実施に向けて実務的な準備を進めた。

(2) 第2回・第3回セミナーに向けた準備・調査（11月～2月）

① 第1回セミナーの受講者に対するアンケート

回答者の87.5%が外国人材を〈雇用中〉または〈雇用していないが興味はある〉と回答。

「今後どのようなことを知りたいか」という質問に対し、〈外国人材の育成〉〈外国人の労務管理〉という回答がそれぞれ50%を超えた。そのため第2回セミナーは、第1回セミナーの内容をそのまま繰り返すのではなく、「今後知りたい」と回答された内容を中心として、第1回セミナー内容をさらに拡充する内容へ見直しを行った。

② 最新情報・専門分野での実務に基づく情報提供

グローバルライフサポートセンターで行っている相談対応で得られる相談傾向を踏まえて、関係機関へ以下の通りセミナー登壇を依頼した。

2020年11月24日、建設分野の担当省庁である国土交通省に出向き、担当者にヒアリングを行い、2月に実施した第3回セミナーへの登壇依頼。

2020年11月26日、入国管理局へ出向き、国土交通省と同様に、第3回セミナーで業務担当者から解説を行っていただくよう依頼。

3. セミナーについて

1. セミナー開催内容について

基礎編2回（第1回セミナー・第2回セミナー）、応用編1回（第3回セミナー）を実施した。

(1) 基礎編

令和2年度福岡市共働事業提案制度採択「外国人材受入れ支援事業」

オンラインセミナー

今から始める 福岡市 FUKUOKA CITY 外国人材受入れ準備セミナー

～ ニューノーマル時代の外国人雇用について考える ～

Global Life Support Center

こんな方にお勧めです

- 外国人雇用を考えている企業の方
- 企業の外国人採用担当の方

- 絶対に押さえない外国人雇用の基礎知識
- 採用できる！外国人材受入れの準備と体制づくり
- 選ばれる企業に！優良企業になるための要件
- トラブルになる前に！外国人のメンタルヘルスケア

講師 伊藤 俊彦 (EAPメンタルヘルスカウンセラー)

新潟医科大学卒、漢学、医療コンサルタント、医師、研究開発、調剤薬局などを経て、現在は在留資格・滞在資格を中心にヘルスケア企業の支援を行う。専門は薬療法、アンチドーピング、メンタルヘルス。

メイン講師 山下 ゆかり LECTURER

(NPO法人グローバルライフサポートセンター代表理事・行政書士)

福岡市で外国人関連の支援を続けて30年近くになります。時代の変化で相談者や相談内容は変わりますが、一貫して「国籍・性別に関わりなく個性と能力を発揮することができる社会」を目指してきました。近年は外国人や外国人支援業務にあたる自治体・企業を対象に、コーディネート業務や相談会・セミナーを実施。今回のセミナーでは実務に役立つ最新情報や蓄積したノウハウや事例の紹介をします。

10/27 火 14:00～15:30

参加費 無料 定員 80名

- 参加には事前のお申し込みが必要です。QRコードからお申し込みください。
申込期間: 10/22(木)
- 講座では無料ビジネスシステムZoomを使用します。
事前にPC・スマホ等にZoomアプリをダウンロードし、10分前までにご入室ください。
- お申し込み完了後、参加方法をお知らせするメールをお送り致します。

【お問合せ】 外国人材受入れ支援事業実行委員会 TEL 092-283-8880
(運営)NPO法人グローバルライフサポートセンター Eメール support@npo-global.jp

お申込はこちらから

本セミナーは福岡市とNPO法人グローバルライフサポートセンターの共働事業「外国人材受入れ支援事業」の一環で実施します。
主催:外国人材受入れ支援事業実行委員会 共催:福岡商工会議所

(第1回セミナーの案内チラシ)

基礎編（第1回・第2回）セミナーの内容は以下の通り。

なお、第1回セミナー受講者からのアンケート回答を踏まえ、第2回セミナーの内容に⑤を追加した。

① 絶対に押さえない外国人雇用の基礎知識

グローバルライフサポートセンター代表理事で実行委員会の山下より情報提供を行った。

国の方針と現実のギャップ

◆建前

- 留学生30万人計画
- 高度人材呼び込み
- 起業誘致
- アジア重点化
- 新たな外国人材受入れ (特定技能1号34.5万人)

◆課題

- 日本側の受入れ体制不備
- 犯罪、不法滞在の対策など
- 就職・転職困難時対応など
- 各種制度の整備など

◆本音

- 少子高齢化 労働力不足

- ② 採用できる！外国人材受入れの準備と体制づくり
- ③ 選ばれる企業に！優良企業になるための要件
- ④ トラブルになる前に！外国人のメンタルヘルスケア

アムズ・メディカル・コンサルティング代表取締役社長伊藤氏（東京）に登壇していただき、外国人のメンタルヘルスケアについて情報提供。

このトピックについてセミナーで話すのは、福岡では恐らく初めてであり、受講者からの反響も大きかった。



- ⑤ 受入れ企業からの実例紹介（食品製造業）※第2回セミナーで追加
留学生・技能実習生²・特定技能³と3つの在留資格の外国人を採用している市内企業の担当に、実例を報告していただいた。

事例報告① 食品製造業

1. 受け入れている外国人の在留資格
→ 留学生アルバイト・技能実習生・特定技能外国人
2. 外国人採用のきっかけは？
→ 留学生のアルバイト生が減り、人材不足の時期に
実習生管理組合の営業がきっかけ

外国人材受入れ＆活用セミナー（福岡市×グローバルライザポートセンター） 令和3年2月2日

² 技能実習生とは：2017年に新たに技能実習法がスタート、『日本の技能、技術または知識を開発途上国等へ移転することを目標に、その開発途上国等の経済発展を担う人材として、実習企業で「技能を習得する」ことを目的として来日し、その在留資格を持つ外国人のこと。

³ 特定技能外国人とは：2019年4月に改正入管法が施工されたことにより、即戦力となる外国人材を受け入れるための新たな在留資格。特定産業分野14業種：「建設業・造船・自動車整備業・宿泊業・外食業など特定の業種」で「相当程度の知識または経験を必要とする技能」を習得されていると許可され、その在留資格を得た外国人のこと。

(2) 応用編

令和2年度福岡市共働事業提案制度採択「外国人材受入れ支援事業」

オンラインセミナー **今から始める 福岡市 FUKUOKA CITY 外国人材受入れ&活用セミナー** Global Life Support Center

～ニューノーマル時代の外国人雇用について考える～

こんな方にお勧めです

- 外国人雇用を考えている企業の方
- 企業の外国人採用担当の方

第一部〈基礎編〉 10:30～12:00

- 絶対に押さえない外国人雇用の基礎知識
- 採用できる！外国人材受入れの準備と体制づくり
- 選ばれる企業に！優良企業になるための要件
- トラブルになる前に！外国人のメンタルヘルスケア
- 受け入れ企業からの事例紹介：食品製造業

第二部〈応用編〉 13:30～15:30

- 建設分野の現状と事例紹介
- 特別セミナーⅠ「特定技能建設分野の制度、仕組みについて」
ゲスト講師：国土交通省担当
- 特別セミナーⅡ「特定技能申請の注意すべき点」
ゲスト講師：福岡出入国在留管理庁担当
- 受け入れ企業からの事例紹介：建設業

講師 伊藤 俊彦 (EAPメンタルヘルスファシリテーター)

2/2 火 10:30～15:30

参加費 無料 定員 80名

※参加には事前のお申し込みが必要です。QRコードからお申し込みください。
申込期限：1/29(金)

※講座では無料ビデオシステムZoomを使用します。
事前にPC・スマホ等にZoomアプリをダウンロードし、15分前までにログインください。
※お申し込み完了後、参加方法をお知らせするメールをお送り致します。

【お問合せ】
外国人材受入れ支援事業実行委員会 TEL 092-283-8880
support@npo-global.jp

本セミナーは福岡市とNPO法人グローバルライフサポートセンターの共働事業「外国人材受入れ支援事業」の一環で実施します。
主催：外国人材受入れ支援事業実行委員会 共催：福岡商工会議所

(第2回・第3回セミナーのチラシ)

応用編(第3回)セミナーの内容は以下の通り。分野を建設に絞り、雇用についてさらに具体的な内容を説明できるようにした。

- ① 建設分野の現状と事例紹介
- ② 特別セミナーⅠ「特定技能建設分野の制度、仕組みについて」
国土交通省(不動産・建設経済局 国際市場課)丹羽氏とオンラインでつなぎ、特定技能制度の制度説明、JAC/FITSなどの用語説明、認定基準など、事前の質問が多かった項目を中心にレクチャーして頂いた。

外国人受入の仕組みについての制度比較一覧 国土交通省

企業単独型	団体企業型
<p>特定技能1号(他分野)</p> <p>特定技能1号(建設分野)</p>	<p>外国人労働者受入事業</p>

① 建設分野の現状と事例紹介

② 特別セミナーⅠ「特定技能建設分野の制度、仕組みについて」

【参考】建設特定技能受入計画の認定基準 国土交通省

- 建設業法第3条の許可
- 建設キャリアアップシステムへの登録
- 特定技能外国人受入事業実施法人(JAC)への加入
- 同一技能・同一賃金・月給制、昇給
- 重要事項について、母国語による書面での事前説明
- 特定技能外国人の受入れ後、受入れ後講習を受講させること
- 特定技能外国人の受入れ後、巡回指導による確認を受けること等

同等の技能を有する日本人と同等額以上

- ① 社内の同等技能の日本人技能者との比較
- ② 同一一都道府県における建設技能者の賃金水準と均衡を失っていないこと
- ③ 大都市圏その他特定の地域への集約を防止する観点から、全国の賃金水準との比較も考慮

※このほか、同一企業内で受入れ実績のある技能実習生及び外国人建設就労者との比較の観点からも審査を行う。

安定的な賃金支払い

天候や受注状況によって範囲(基本給)が大きく変動しない支払方法(月給制)の採用

- ・休業時の休業手当(60%以上)支給
- ・天候による休業を有休扱いしない

技能習熟に応じた昇給

- ① 在習中の技能習得計画
- ② 技能習得に付した昇給(建設キャリアアップシステムの能力評価と連動)

特定技能の特徴

技能実習制度のままで十分と思いませんか？特定技能を活用すればたくさんのメリットがあります。

技能実習生に引き続き自社で働いてもらうことが可能。優秀な人材には2号の道も

- 技能実習の期間は通常3年であり、せっかく作業を覚えてもらっても、すぐに帰国してしまいます。特定技能の就労期間は最大5年間。優秀な外国人材には在留期間の制限がない「2号特定技能」にも進むもありますので、企業の中核人材として外国人材をしっかりと育成することが可能です。

建設分野では、JAC/FITSが外国人の適正な受入れをサポート

- 国土交通省が認めたJAC/FITSが受入れ前から受入れ後まで様々な企業をサポートするとともに、必要な指導を実施。民間ベースではなく、国や建設業界が整えた受入れの仕組みの中で、外国人材の適正な受入れを実現できます。

技能実習時と比べて、様々な作業に従事可能

- 研修である技能実習制度では、外国人はごく限られた範囲の作業にしか従事できませんでしたが、労働力としての受入れである特定技能では、建設業界全体の意向を踏まえて、技能実習よりも職種・業務内容を拡大しており、外国人が幅広い作業に従事できるようになりました。

登録支援機関の使用は任意。技能実習と比べて外国人材の受入れ費用の削減が可能

- 技能実習とは異なり、JAC/FITSのサポートの下、企業だけでの受入れが可能のため、費用削減が可能です。

監理指導員/生活指導員の配置は不要

- 技能実習とは異なり、特定技能は研修制度ではないため、企業において各種指導員を配置する必要はありません。

③ 特別セミナーⅡ「特定技能申請の注意すべき点」

福岡出入国管理局（就労・永住審査部門 入国審査官）江口氏に特定技能(注2)の在留資格変更許可申請に係る提出書類の書き方や注意点を、実際に間違いや質問が多い項目を中心にお話して頂いた。

① 特定技能所属機関が法人である場合(直接雇用)

「特定技能(1号)」への在留資格変更許可申請に係る提出書類一覧 一部抜粋

この提出書類一覧表は、「資格変更」の申請用で、特定技能所属機関が法人の場合です。

- ◆ 申請書及び添付書類は、本表の番号順に並べ、本表と同一の提出書類を添付して提出する。なお、提出書類については、「提出書類」の欄も必ず確認してください。
- ◆ 同じ特定技能所属機関に所属する複数の申請人について同時申請する場合は、申請人ごとに本表を添付の上、以下のとおり提出してください。
 - ◆ 本表の番号1「申請人名簿」筆頭の申請人については、本表の番号1から28までの提出を添付する全ての書類を番号順に並べてください。
 - ◆ 本表の番号1「申請人名簿」の2人目以降の申請人については、本表の番号2～15、21、25～28の書類を番号順に並べ、申請人ごとに1冊ずつワラップ等(両面テープを貼る)で綴じた上で、各欄順に並べてください。
- ◆ 本表の注意書きの意味は以下のとおりです。なお、提出書類については、「提出書類」の欄も必ず確認してください。
- (注1) 申請人に係る過去1年以内の在留申請(在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請、在留期間更新許可申請)において提出済み(内容に変更がない場合に限り。)の場合に省略できるもの。
- (注2) 受け入れられている在留中の外国人に係る過去1年以内の在留申請(在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請、在留期間更新許可申請)において提出済み(内容に変更がない場合に限り。)の場合に省略できるもの。
- (注3) 受け入れられている在留中の外国人に係る過去1年以内の在留申請(在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請、在留期間更新許可申請)において提出済み(内容に変更がない場合に限り。)の場合に省略できるもの。
- (注4) 申請人に係る在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請後、最初の在留期間更新許可申請時のみ提出が必要なもの。
- (注5) 受け入れられている在留中の外国人に係る過去1年以内の在留申請(在留資格認定証明書交付申請、在留資格変更許可申請、在留期間更新許可申請)において提出済み(内容に変更がない場合に限り。)の場合に省略できるもの。

建設分野	技能実習の番号	提出書類	提出書類の枚数	提出書類の種類	提出書類の枚数	提出書類の種類
建設分野	1	技能実習2号又は技能実習評価試験の実施試験の合格証明書の写し	1	○	有	無
	2	建設分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書	1	○	有	無
	3	建設特定技能外国人の認定証の写し	1	○	有	無
1	○ 技能水準を証するものとして次のいずれか ・ 技能・雇用分野別特定技能1号試験の合格証明書の写し ・ 技能実習2号の合格証明書の写し ○ 日本国政府が認定するものとして次のいずれか ・ 国際交流基金日本協議会「特定技能外国人労働者」の合格証明書の写し ・ 日本国政府が認定するものとして次のいずれか ・ 技能・雇用分野別特定技能1号試験の合格証明書の写し	1	○	有	無	

○ 次のいずれかの場合には協議会の構成員であることの証明書の提出も必要。
・ 初めて特定技能外国人を受け入れてから4か月以上経過している場合。
・ 建設分野における特定技能外国人の申請の際に、協議会の構成員となる旨の誓約書を提出した場合で、その外国人の在留期間更新許可申請を行う場合。

○ 国土交通省による計画認定前に在留資格変更申請を行うことは可能ですが、認定後に本書類の追加提出が必要。

④ 受入れ企業からの事例紹介（建設業）

福岡県内で技能実習生・特定技能を採用している企業代表に事例紹介をしてもらった。本音でのトークで、事後アンケートでも「参考になった」と好評を得た。

3. 在留資格別の特徴

事例報告① 建設分野

在留資格	社内の課題	社内改善策	制度上の課題
技能実習生	日本語、技能向上に向けての教育	<ul style="list-style-type: none"> 社内での声掛けは、標準語で行うよう努めている。 定期的な勉強会を開催している。 生活指導。特にお金の管理などは、本人がビザ更新時に苦勞することが予測できるため、マメに記憶することなど配慮しなければならない点が多い。 	2期生は1期生と同じ国籍、次は他国から迎えた。コミュニケーションや、先輩から習うことを考えると、どこから受け入れるからは、考えるべき点かもしれない。
特定技能外国人	日本語能力検定の受験対策	目的、目標を明確にして、仕事に対するモチベーションを高める。	転職の可能性。制度が外国人にわかりにくいこともあり、SNSや同郷の知人の意見に左右されやすい。

外国人材受入れ&活用セミナー（福岡市×グローバルライフサポートセンター）

令和3年2月2日

2. セミナー実績について

(1) KPI (成果指標)

目標値: セミナー受講者数 160名

	受講者数
第1回セミナー (10月27日)	75名
第2回・第3回セミナー (2月2日)	のべ85名
総計	のべ160名

(2) 受講者のアンケート回答結果

① アンケートの回収率

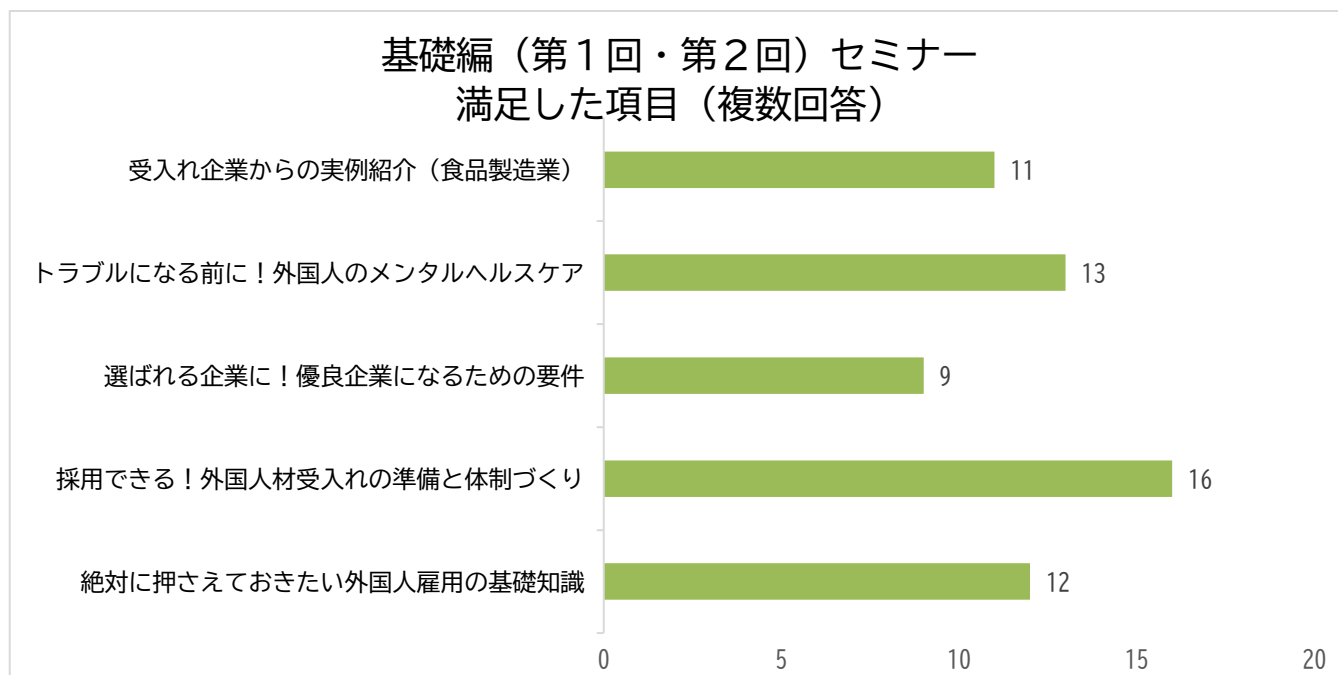
受講者へ回答を依頼したアンケートの回収率は以下の通り。

- ・ 第1回セミナー : 35名/75名 (46.7%)
- ・ 第2回・第3回セミナー : 28名/48名 (58.3%)

② 受講者の満足度

- ・ 第1回セミナー (5段階評価で回答) 4.06/5
- ・ 第2回セミナー (満足/やや満足/やや不満/不満の4段階で回答)
「満足」「やや満足」と回答した事業所77.7%

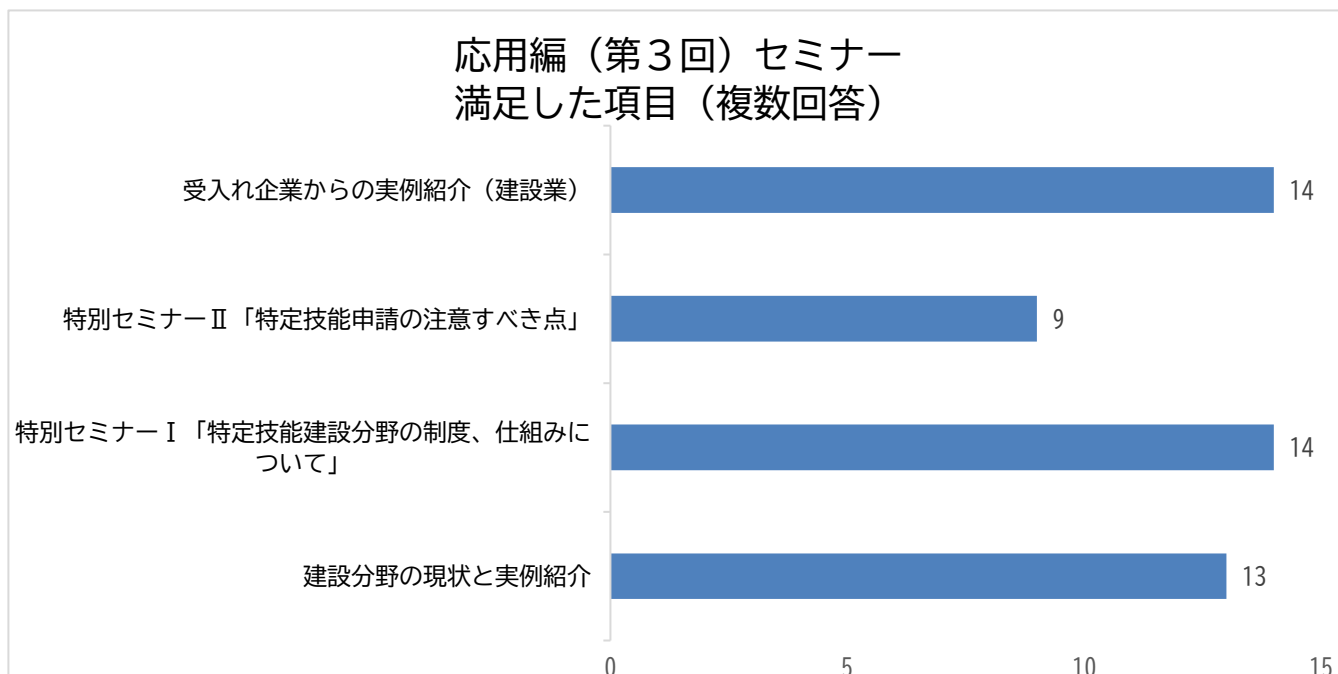
項目別の評価は以下の通り。



・第3回セミナー（満足/やや満足/やや不満/不満の4段階で回答）

「満足」「やや満足」と回答した事業所 66.6%

項目別の評価は以下の通り。



(3) 受講者の意見・要望等

① セミナー内容に関する感想

○勉強になりました。ありがとうございました。/様々な機関・企業・関係者の方からお話を聞くことができ充実感がありました。/スライドがとてもわかりやすかったです。

○特定技能の建設分野における採用は、他分野と違いハードルが高いように企業様も考えていらっしゃる人が多いと存じますが、応用編の内容は大変参考になりました。/特定技能を前向きに考えている企業、団体様が数件あり、もう少し細かく勉強しなくてはと痛感いたしております。特に建築に関しては知識の蓄積が重要であると感じております。ありがとうございました。

○留学生の新卒採用を予定しており、特にメンタルヘルス対策についてが大変参考になりました。貴重な機会を頂きありがとうございました。/メンタルヘルスの話は初めてで参考になりました。/メンタルヘルスの話を聞く機会がなかったのでとても勉強になりました。

○特に、受け入れ企業の実例に関しては、現場ならではの意見や感想を伺う機会になりましたので、大変有意義でした。

○貴社及び貴団体のような専門家による、送り出し側と受入企業側の理解や調整や橋渡し手法など、周知や告知、啓蒙などが、今後更に広く求められて来るのではないかと思います。

② セミナー内容に関する要望

△使用した資料が欲しいです。/本日の講習会の資料が欲しいのですが、データで頂くことは出来ませうでしょ

うか？/録画できない、資料印刷できない、内容が難しいとなると、リアルタイムで理解し、講義についていくことが難しく、最後まで受講できなかった。今後、初心者向けのセミナーがあれば参加したい。(第2回セミナー受講者)/手元に資料がないため私の記憶の中にとどめられる情報量ではなかった。予備知識がある人が、再認識や、プラスαのためには有効だったのではないかと想像した。メモをとっても間に合わない。要点まとめようとしてメモしても… 見返したら、今ひとつまとまってない中途半端。録画、録音できないのはしょうがないが、独自資料ではなくても一般的な資料か、せめて公表しているデータだけでも事前配布してもらえていれば自分で書き足し、今後に活用できたのにと残念ではなかった。

△私は監理団体職員であり、制度について基本知識があるため解説と同時に理解しながら受講できましたが、受け入れ事業に関して本当の初心者の企業の方などからすると、基礎編の進行が速いと感じられる方もいらっしゃるかもしれません。/午前(基礎編)、午後(応用編)両方参加しましたが外国人材について全く知識がない私にとって非常に分かりにくかったです。/第2部は業種が違うため殆ど関わらない事が多かった。

△リモートがまだ不慣れで、最初の数分間、音声が入らなかったのですが、こちらの不備だったのでしょうか？数回行ううちに積極的に取り組めるようにしていきたいと考えています。ありがとうございました。

△建設業の専門業種に関する説明を聴きたいです。2年前から様々なセミナーを受講しておりますが、兎に角理解しにくく不明瞭な点が多いと感じています(私が未経験者であり、短時間の中での説明なので仕方ありませんが)。建設業(建築のとび・土工以外)で外国人の雇用が伸びないのは、現制度の問題もあります。手続きが難しいからではないのでしょうか。飲食関係ばかりでなく、建設業の実情も紹介して欲しいです。

△実習生に対する評価制度が必要。これに関する参考情報が欲しい。

△特定技能1号(介護)に対する外国人の興味度

③ その他、個別相談等

●技能実習3号を希望する実習生と特定技能1号を希望する実習生がいます。実際にその通りになれば、彼らへの対応が異なってしまいます。どうしたらよいやら・・・

●入管手続きにおいて、支援計画の委託の有無の欄について、登録支援機関に委託する場合は無に丸とのことでしたが、福岡入管では「どちらにも記入しないでください」と言われ、他県の出張所では「有に丸してください」と言われました。どれが正しいですか？

●入室の際に「番号+社名」で名前を登録とのことでしたが、この番号について、メールには下3桁、画面上は下2桁、口頭では単に番号と言われている、結局どの番号を入力すべきか悩みました。

●2月初め帰国予定で退職手続きを行った特定活動の「技能実習生」がコロナの影響で帰国できなくなりました。在留期間も2月末迄で、現在期間更新の申請を行っております。この申請中の期間、従来通りの条件で雇用は可能でしょうか？

4. まとめ・次年度に向けた課題と対策

1. 継続実施に向けた課題と方針

(1) 事業目的を踏まえた本事業の課題

共働事業を2021年度も継続実施するにあたり、以下のような課題が挙げられる。

- ① 人材不足の企業が打開策として検討できるよう、選択肢の一つとして外国人材の受入れを企業へ提示する。
- ② 企業が外国人材の雇用・在留資格等について正しい法令知識やノウハウを持ち、トラブルを未然に防げるよう、知識やノウハウを共有できる場を設ける。

(2) 課題に対する今後の方針

- ① 現在、新型コロナウイルス感染症の影響により外国人材の入国者数は減少傾向にある。数年後、たとえ新型コロナウイルス感染症が収束したとしても、深刻な少子化がすすむ日本国内において、外国人材を含む労働力の確保が必要な状況は変わらないだろう。また、経済維持のための労働力としてだけでなく、優秀な外国人材を確保することで、福岡市全体が国際的な競争力を持つ都市になれるよう、今後も取り組んでいく。
人材確保の選択肢の一つとして、企業へ外国人材に関する情報提供を継続して行う。
法改正が行われた当初の時点では、企業側の受入れ体制が整わない状態で外国人材を受入れることが問題であったが、これから受入れを検討する企業では、「今後準備をする時間が設けられた」と捉え、「特定技能」新制度の理解や職場環境の整備などについて、最新情報の提供や、改善策を提案していく。
また、最終的にはセミナーの集大成として、セミナーを通じて得たことを共有してもらえらるような報告会の場を設けることや、成果物として外国人材雇用から育成までの「ロードマップ」、「ガイドライン」を纏め共有財産とすることを目指す。
- ② グローバルライフサポートセンターへの相談事業の中で「もっと早く相談していれば深刻化する前に対処できたであろう」という事例が多い。原因は大きく2つあり、1つは「企

業や対応にあたった担当者の法令理解が不十分だったため、結果として違反・犯罪行為になってしまうパターン」、もう1つは「企業の法令知識等の客観的な判断材料が不足しているためブローカーの善し悪しについて見極めができず、悪質ブローカーなどに騙されてしまうパターン」である。いずれも事前に正しい知識と判断基準、もしくは適切な相談先があれば、このような問題は回避できたのではないだろうか。セミナーの実施やノウハウの共有を行うことで、引き続き、正しい法令知識について広めていく。

2. アンケート回答を踏まえた、次年度のセミナー改善策

(1) 受講者の知識レベルに合わせたセミナー内容の構成

2020年度は「基礎編」「応用編」の2つに分けて開催したが、「基礎編」のセミナー内容についても、初心者には分かりにくいという声があった。そこで、これから外国人材の受入れを検討する段階の企業を想定した「導入編」のセミナーを設け、さらに基本的なことに特化した、何も知らない段階の方も受講しやすいセミナーを実施する。

(2) セミナー資料の事前配信

2020年度のセミナーでは、セミナーに使用した資料の配信を行わなかった。専門的な内容を取り上げることで他の類似セミナーとの差別化が図れた一方で、アンケートでは多くの受講者から「資料のデータが事前であればもっと良かった」「資料が手元になく、ついていけなかった」という声が上がっていた。セミナー受講時、手元に資料があることでより理解度が向上すると思われるため、セミナーの前に資料（ただし配信可能な箇所のみ）を配信する。

(3) アンケート回収率の向上

セミナー受講者へアンケートの回答を依頼したが、前述した通り、回収率は5～6割前後と芳しくなかった。その理由として考えられるのは、アンケート送付のタイミングの遅さ、回答する側の回答に伴うメリットがないことが考えられる。

今後はセミナー直後に、メールかZOOMのチャット機能を活用する等して速やかにアンケートを配信し、回答者が回答のメリットを感じられるような工夫を検討する。

(4) オンラインで受講しやすい環境づくり

第1回セミナーの開始時に、PCの操作に不慣れで戸惑う受講者の対応に時間を要した。そのため第2回・第3回セミナーでは、受講に不安がある参加者向けに、スタッフと一緒に事前に練習する機会を設けた。その結果、第2回・第3回セミナーは定時開催ができた。操作に不慣れな方も気軽に受講できるサポート体制を用意し、円滑にセミナーを運営するため、この事前練習については今後も続ける。

また、受講者はそれぞれの職場から受講することが想定されるため、業務の一環として受講を促せるよう、セミナー開催日や時間帯を調整する。