

【令和4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

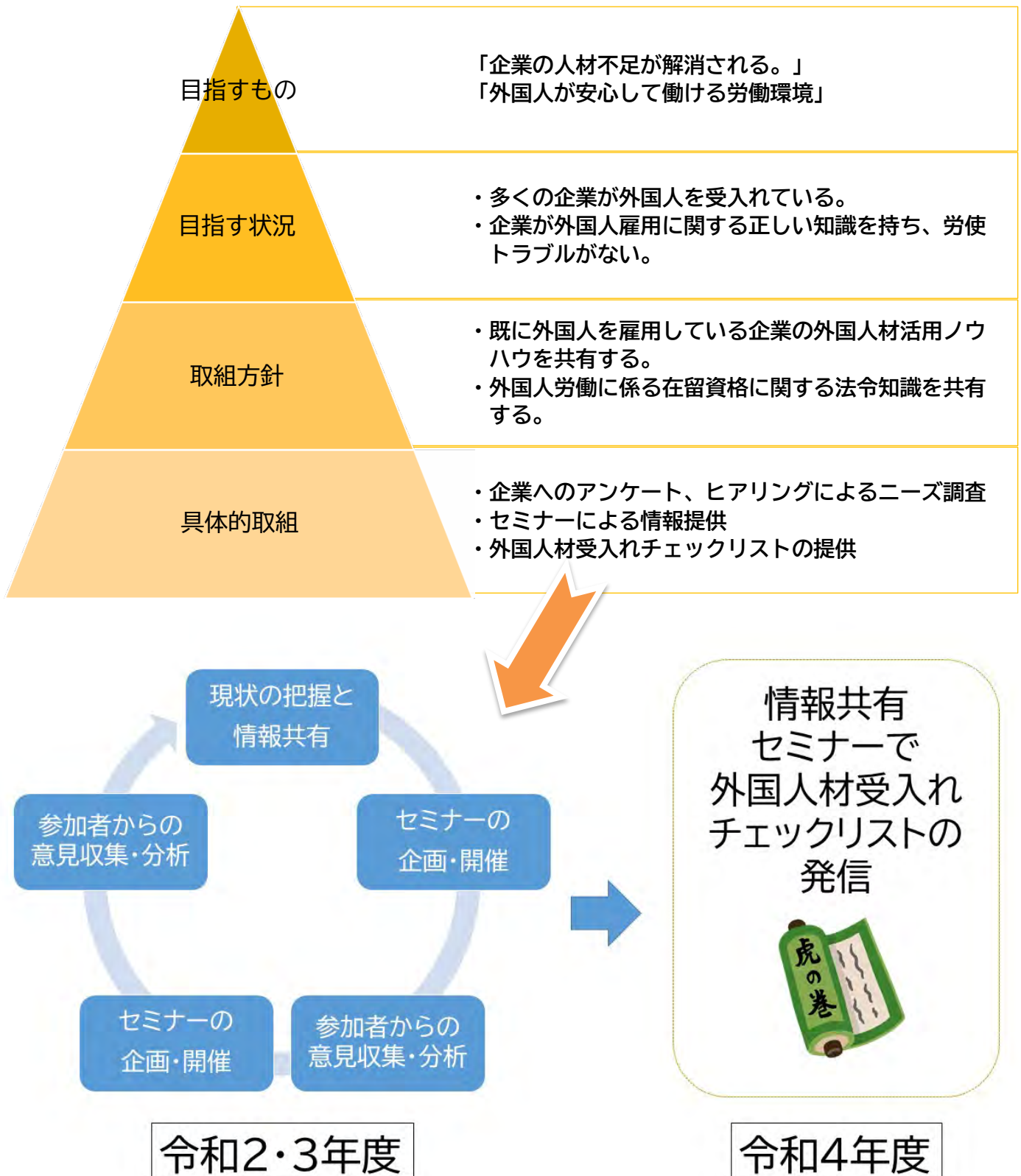
外国人材受入れ支援事業実行委員会
（特活）グローバルライフサポートセンター
福岡市経済観光文化局総務・中小企業部経営支援課

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. 令和4年度取組について	8
1. セミナーの開催について	8
(1) 第1回セミナー（情報提供編）	9
(2) 第2回セミナー（チェックリストお披露目編）	10
2. セミナー実績について	11
(1) 受講者の申込・受講結果	11
(2) 受講者のアンケート回答結果	12
(3) 受講者の意見・感想等	13
3. チェックリストの作成について	14
(1) チェックリストの内容	14
(2) 事業者からの声	15
3. まとめ・共働事業の振り返りと終了後に向けた方針	16
1. 3年間の共働事業の振り返り	16
(1) 事業目的を踏まえた本事業の成果	16
(2) 成果を踏まえた今後の課題	16
2. 共働事業終了後の方針	18
(1) 課題を踏まえた今後の方針	18

1. はじめに

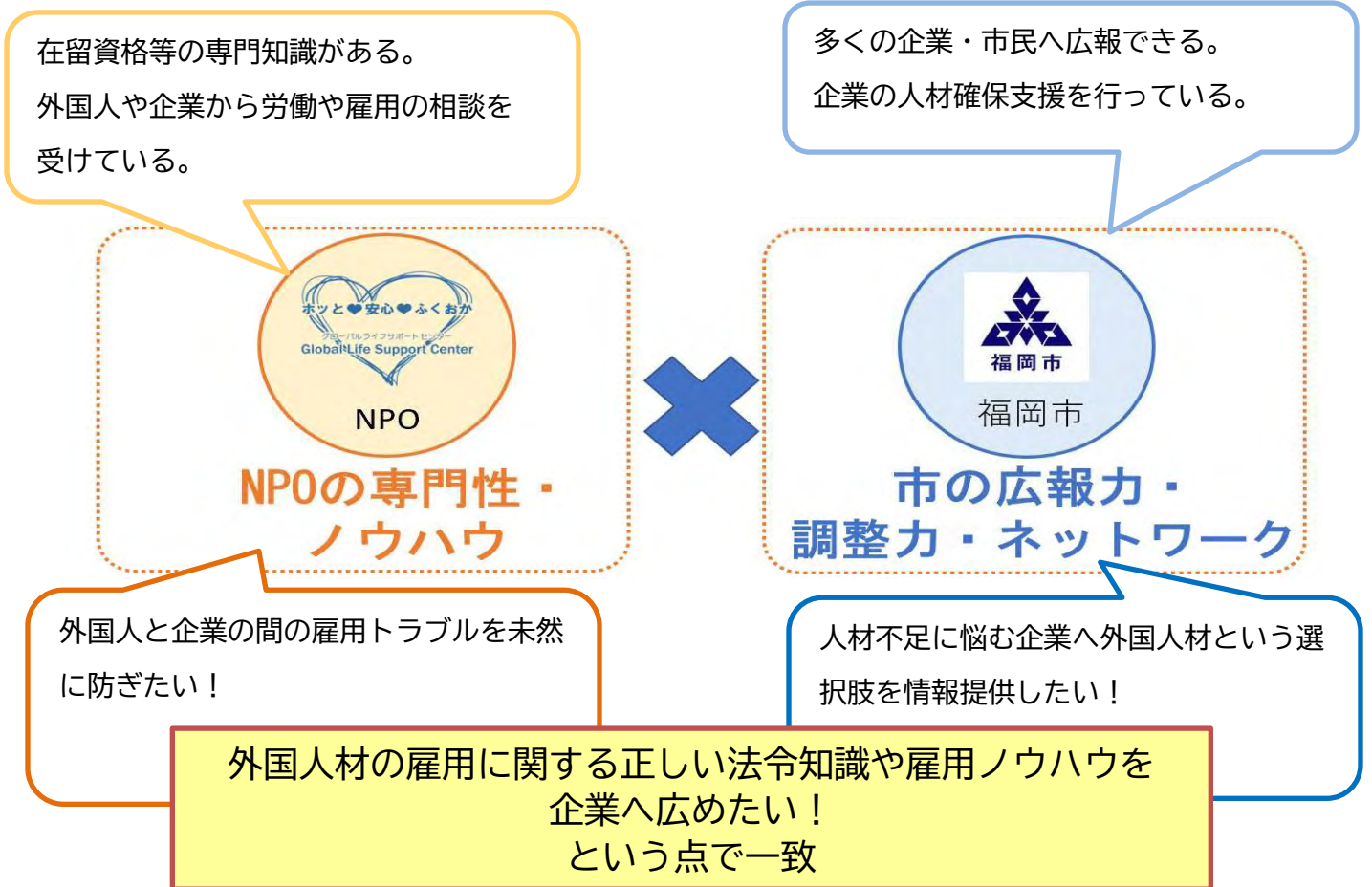
1. 共働事業の目的・概要



福岡市経営支援課（以下、市経営支援課）とNP0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



平成30年10月、入管法改正案が閣議で決定し、平成31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。

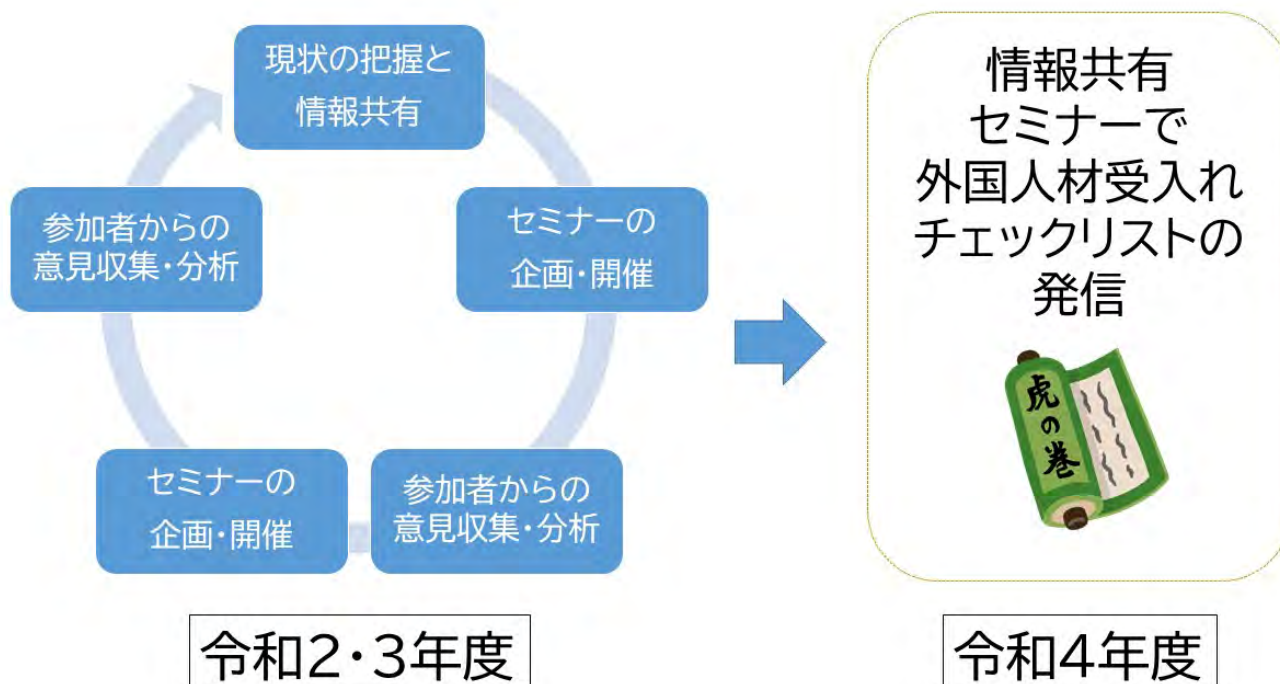
それに併せて、グローバルライフサポートセンターへ市民・企業から寄せられる相談の内容も、生活中心のものから、「働くこと」に関連したものが急増した。中でも、「企業が人手不足の解決策として外国人材を雇用したものの、在留資格等に関する知識不足が原因で労働者とトラブルが発生したケース」や「外国人材を紹介する紹介業者と企業がトラブルになったものの、企業がどこに相談すればよいか分からず対応が遅れたケース」という事例が目立った。このようなトラブルを放置すると、労働者である外国人が職場を離れ、再就職も難しく、失踪やオーバーステイ¹、ひいては日本在住外国人の貧困問題へ繋がる懸念される。企業側としても、人手不足の状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

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。

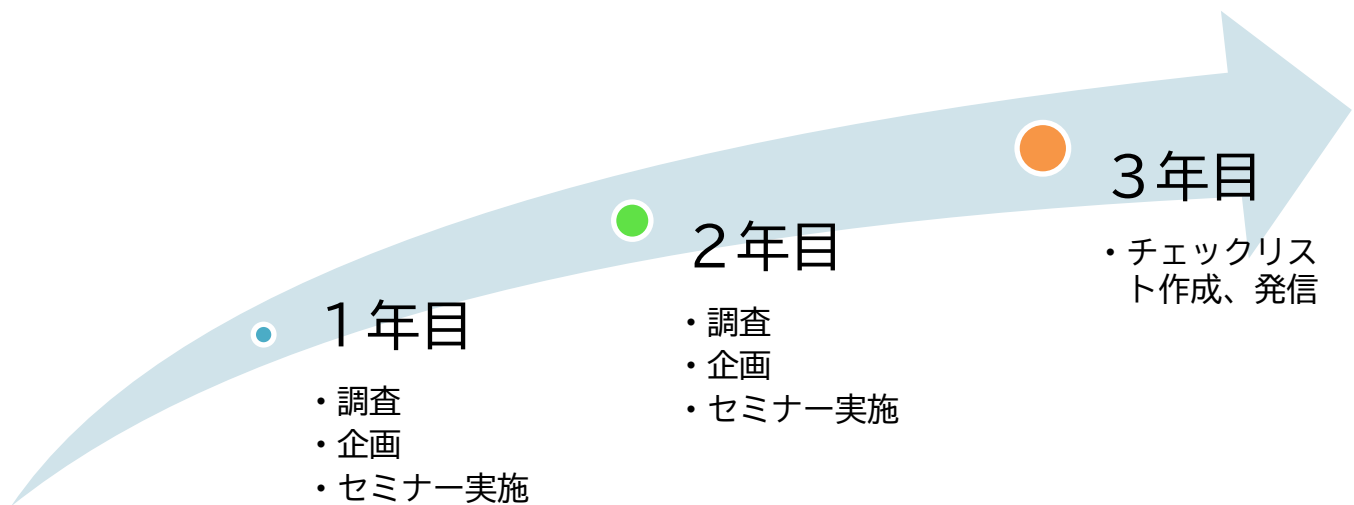
「企業の人材不足解消」のために、外国人材の受入れは有用な手段である。企業としては、外国人材受入れの実際の手続き等のノウハウを共有してもらうことで受入れに対する心理的障壁が解消され、外国人材の受入れを積極的に検討できるようになると考えられる。

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、「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」、「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チェックリストの作成・配布」を行う計画を立てた。

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（令和2年度）

○ 調査・準備

…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、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（令和3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。

KPI（成果指標）：セミナー受講者数 計160名

3年目（令和4年度）

- 外国人材受入れを検討している企業へのヒアリング、相談対応
…セミナーに参加した企業等へ個別ヒアリングを行い、様々な場面における相談に対応することで、企業が実際に外国人材を受入れる際に直面する事例を収集する。
- チェックリストの作成
…2年間のセミナー実施+企業へのヒアリング調査・相談対応で蓄積した、外国人材の受入れに関するよくある困りごと等の事例を基に、企業で活用しやすいチェックリストを作成し、福岡市ホームページやグローバルライフサポートセンターのホームページ上で配布する。
- チェックリスト等の情報発信
…チェックリストの情報発信を主として、外国人材の受入れに関するノウハウをオンラインセミナーで広く企業に共有・発信する。

以降は、令和4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. 令和4年度の取組について

1. セミナーの開催について

令和3年度に実施したセミナーの反省点は、以下の通り。

- ・企業の具体的な受入れ事例について、さらなる情報提供を求める声が多かった。
- ・セミナーに時間を合わせられない人が、外国人材の受入れについて知ることができない。

そこで実行委員会では、令和4年度に以下の通りセミナーの実施計画を策定した。

- ・受講対象（ターゲット）：現在外国人材を受入れている、検討している企業
※業種、個人・法人の別を問わない
- ・実施方法：オンライン（Zoomによる実施）
- ・実施日：
 - 第1回セミナー（情報提供編） 令和4年8月5日（金）
 - 第2回セミナー（チェックリストお披露目編） 令和5年2月10日（金）

(1) 第1回セミナー（情報提供編）



(第1回セミナーの案内チラシ)

情報提供編（第1回）セミナーの内容は以下の通り。

① 事例①/建設業 技能実習生から特定技能へ（在留資格変更）

外国人の心理

給与がたかさん欲しい...

日本で長く働きたい...

企業の心理

手続きに費用がかかるので長く働いてほしい...

出来るだけ低賃金で働かせられないか...

外国人の意思確認(制度の違いを十分に理解させる)

【参考】

- 申請手続きの費用は、外国人に説明して理解していれば、本人負担とすることができるが説明不足だと請求は難しい。
- 技能実習終了後の帰国費用は、企業が支払うことになるが、一時帰国で特定技能として再入国費用は特定技能外国人に請求できる。

② 事例②/飲食 留学生から特定技能へ（在留資格変更）

職員教育(外国人材の特徴を活かした配置など)

【参考】

- 在留資格が異なる外国人が多い職場は、個々の外国人に合わせた職場環境を整えることが必要。
- 留学生以外は、監理団体及び登録支援機関などと連携ができないと、このようなケースでは企業の負担が大きい。

③ 外国人材受け入れの現状について 特定技能の自社支援

特定技能への検討時期

【技能実習⇒特定技能】

例① 技能実習1号(3年) → 特定技能1号(14分野) 最長5年 / 特定技能2号(2分野) 更新可・家族帯同

例② 技能実習1号(3年) / 技能実習3号(2年) → 1号支援期間(最長5年) → 2号(更新あり)

【留学生⇒特定技能】

日本語・技能試験合格 → 特定技能1号(14分野) 最長5年 / 特定技能2号(2分野) 更新可・家族帯同

【参考】 自主支援の注意点

【外国人】

- 生活面、仕事面で自立できるように努力する

【企業】

- 社内・社外(必要な時に連携できる先等)の体制を整える
- 雇用契約期間満了前の自発的退職の対応
- 分野の特徴を踏まえた申請手続きの確認(入国管理局の申請含む)

【支援機関】

- 支援開始前に、分野、国籍などの特徴を踏まえた申請意思の確認
- 支援期間中に、外国人及び企業が自立できるように支援する

※①～③いずれも、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委員長の山下氏より情報提供。

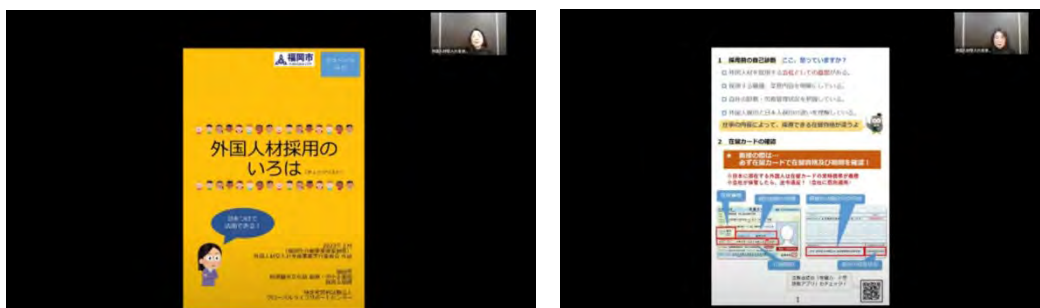
(2) 第2回セミナー（チェックリストお披露目編）



(第2回セミナーの案内チラシ)

チェックリストお披露目編（第2回）セミナーの内容は以下の通り。

① チェックリスト「外国人材採用のいろは」



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氏より情報提供。

② メイキングトーク 3年間を振り返って



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氏、中川氏（日本語教師）、市経営支援課職員の増淵、3名によるメイキングトークを実施。

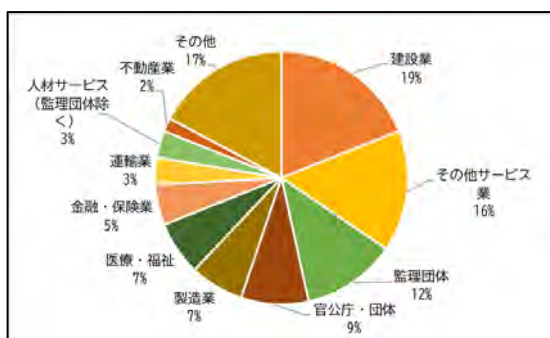
2. セミナー実績について

(1) 受講者の申込・受講結果

①第1回セミナー

申込者 58 名 うち 受講者 52 名 受講率 89.7%

(参考) 申込者業種別



業種	申込者 (人)	割合 (%)
建設業	11	19.0
その他サービス業	9	15.5
監理団体	7	12.1
官公庁・団体	5	8.6
製造業	4	6.9
医療・福祉	4	6.9
金融・保険業	3	5.2
運輸業	2	3.4
人材サービス(監理団体除く)	2	3.4
不動産業	1	1.7
その他	10	17.2
総計	58	100.0

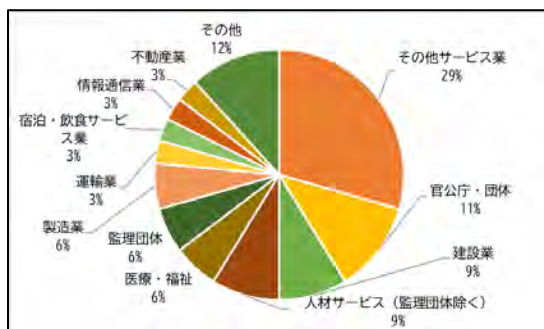
(参考) 外国人材雇用状況 ※申込者ベース

- ・外国人材を雇用していない事業者 約 20%
- ・雇用中、雇用を検討中、興味はある事業者 約 80%

②第2回セミナー

申込者 34 名 うち 受講者 31 名 受講率 91.2%

(参考) 申込者業種別



業種	申込者 (人)	割合 (%)
その他サービス業	10	29.4
官公庁・団体	4	11.8
建設業	3	8.8
人材サービス(監理団体除く)	3	8.8
医療・福祉	2	5.9
監理団体	2	5.9
製造業	2	5.9
運輸業	1	2.9
宿泊・飲食サービス業	1	2.9
情報通信業	1	2.9
不動産業	1	2.9
その他	4	11.8
総計	34	100.0

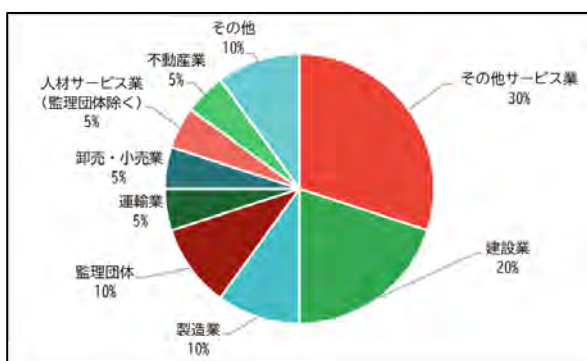
- (参考) 外国人材雇用状況 ※申込者ベース
- ・外国人材を雇用していない事業者 約 25%
 - ・雇用中、雇用を検討中、興味はある事業者 約 65%
- ※無回答 約 10%

(2) 受講者のアンケート回答結果

① アンケートの回収率

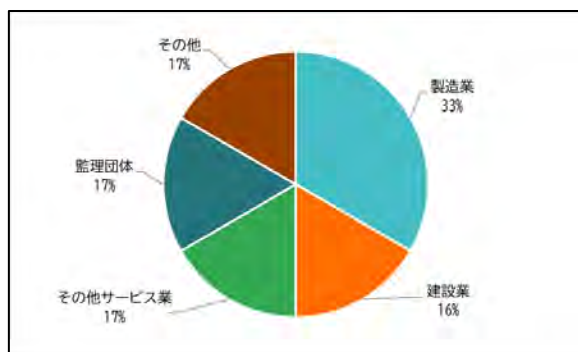
受講者へ回答を依頼したアンケートの回収率は以下の通り。

- ・第1回セミナー：20名/52名（38.5%）



業種	割合 (%)
その他サービス業	30.0
建設業	20.0
製造業	10.0
監理団体	10.0
運輸業	5.0
卸売・小売業	5.0
人材サービス業	5.0
不動産業	5.0
その他	10.0

- ・第2回セミナー：6名/31名（19.4%）

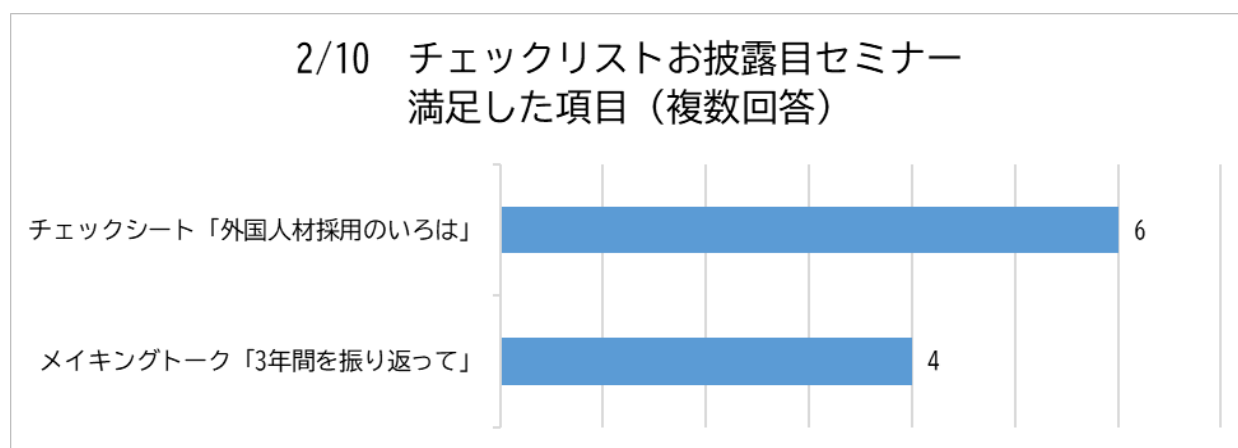
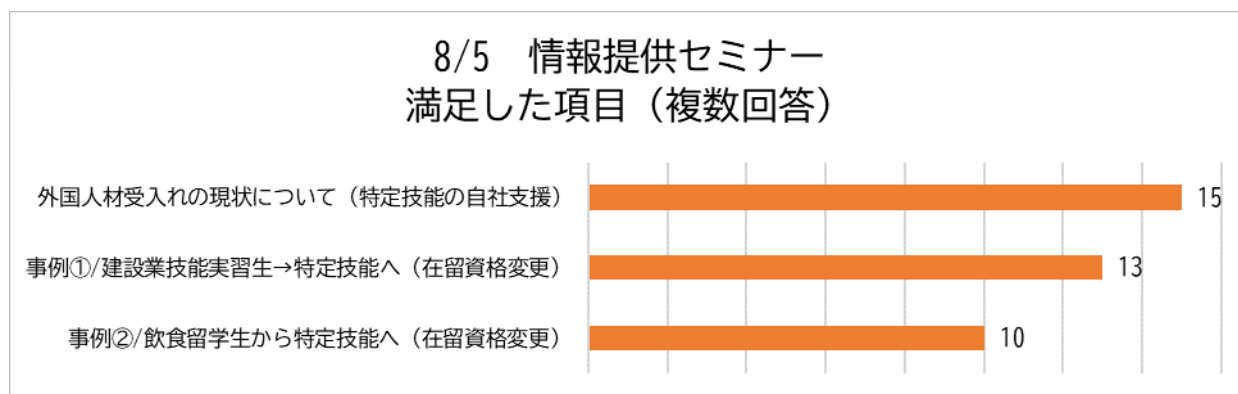


業種	割合 (%)
製造業	33.3
建設業	16.7
その他サービス業	16.7
監理団体	16.7
その他	16.7

② 受講者の満足度（満足/やや満足/やや不満/不満/参加していないの5択で回答）

- ・第1回セミナー 「満足」「やや満足」と回答した事業所 100%
- ・第2回セミナー 「満足」と回答した事業所 100%

項目別の評価は以下の通り。



(3) 受講者の意見・感想等

セミナー内容に関する感想

- 具体的なお話を交えて頂き、参考になりました。ありがとうございました。
- 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- 濃い内容のお話をしてくださったのでとてもよかったです。技能実習生受け入れ監理団体からしか話を聞く機会がほとんどないのでこちらも勉強していく必要があることがよくわかりました。
- 日々の業務で外国人材の監理・支援、また外国人材と共に業務を行っており、大変参考になりました。有難う御座いました。

3. チェックリストの作成について

令和2年度から実施したセミナーへのアンケート回答、支援を希望する企業へのヒアリング結果を基に、外国人材を採用する際の初めの手引きとなるチェックリスト作成を以下の通り計画した。

チェックリスト対象（ターゲット）：外国人材の受入れを検討している企業

チェックリスト公開方法：福岡市、グローバルライフサポートセンター双方のホームページで公開



(チェックリストの表紙)

(1) チェックリストの内容

- ① 採用前の自己診断 ここ、整っていますか？
- ② 在留カードの確認
- ③ 在留資格ごとの特徴
- ④ 技能実習生（外国人技能実習制度）
- ⑤ 特定技能外国人（特定技能制度）
- ⑥ 留学生
- ⑦ 技術・人文知識・国際業務
- ⑧ 就労制限がない！？
- ⑨ 採用にあたってチェック！
- ⑩ 選ばれる企業になるためには…



(ページから一部抜粋)

(2) 事業者からの声

チェックリストのお披露目セミナーにて事後アンケートの項目として受講者へ感想を依頼した。

① チェックリストに関する感想

○日々の業務で外国人材の監理・支援、また外国人材と共に業務を行っており、大変参考になりました。有難う御座いました。

○素晴らしくまとまったシートだと思います。

② チェックリストの内容に関する要望

△外国人材がより日本での生活・仕事に定着するための、トラブルQ&Aのような資料もあれば有難いです。

③ その他、知りたいこと・困っていること・今後の課題

- 技能実習から特定移行への特集
- 実習制度と特定技能制度の改正動向
- 外国人技能実習生機構や入国管理局への対応の中での事例等
- 給与・労働条件等を外国人材に理解頂き、問題を削減していきたい
- 技能実習生受け入れ後2年のため特定へまだしたことがない
- 人事評価
- 外国人に対しての日本の社会マナーの教育方法

3. まとめ・共働事業の振り返りと終了後に向けた方針

1. 3年間の共働事業の振り返り

(1) 事業目的を踏まえた本事業の成果

実行委員会では、共働事業の目的を「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」としていた。

① 「企業の人材不足解消」

…令和2年度、3年度は全国的に新型コロナウイルス感染症の影響による採用の見合わせ・停滞が見られていたが、福岡労働局の調査²によるとその間も外国人を雇用する事業所数は増加している。

また、海外との往来が再開された令和4年度には外国人雇用事業者数・外国人労働者数ともに過去最高を更新している。

ここから、新たに外国人材を受入れる企業は一定の広がりを見せていることが分かる。

② 「外国人に安心して働いてもらえる環境」

…外国人材とのコミュニケーション不足や互いの認識違いによる労務トラブルの他、新型コロナウイルス感染症の影響による入国規制が敷かれていた期間には、「予定通り帰国できない」「入国できない」等の雇用トラブルが発生していた。今後も引き続き、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得ようとする姿勢を持ち続け、トラブルを未然に防げるようになる必要がある。

(2) 成果を踏まえた今後の課題

- ① 新型コロナウイルス感染症対策としての出入国の制限は、感染状況により流動的ではあるものの、現在全て解除されている³。これにより外国人の入国者数は新型コロナウイルス感染症が広

² 福岡労働局「福岡労働局における「外国人雇用状況」の届出状況を公表します。（令和4年10月末現在）」
<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/content/contents/001366051.pdf>（令和5年5月10日確認）

³ 出入国在留管理庁「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に係る上陸拒否等について」
https://www.moj.go.jp/isa/hisho06_00099.html（令和5年5月10日確認）

がる以前の状況に戻りつつある⁴。

加えて、深刻な少子化がすすむ日本国内において、外国人材を積極的に採用する動きは今後さらに広がるだろう。

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や多様性を持つ都市になれるよう、今後も外国人材の受入れに関する情報提供に継続して取り組んでいく。

また、令和4年度にセミナーの成果物として作成した「外国人材採用のいろは チェックリスト」を、市経営支援課とグローバルライフサポートセンター双方の共有財産として周知啓発に活用する。

- 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」という事例が依然として多い。

主な原因の1つは「企業や対応する担当者の法令理解が不十分である」こと、もう1つは「企業の客観的な判断材料（法令知識等）が不足していること」だと考えている。

法令理解が不十分である結果、悪意はなくとも違反・犯罪行為になってしまうことがあり、また客観的な判断材料が不足している結果、ブローカー等の支援機関を適切に選べず、悪質ブローカーなどに騙されてしまうことがある。

このような事態を1件でも多く防ぐため、在留資格や支援機関の選び方等に関する正しい知識と判断基準、もしくは適切な相談先についての情報を今後も継続して発信・共有する必要がある。

(3) 「共働」に取り組んだ結果・成果

市経営支援課とグローバルライフサポートセンターが実行委員会を組織し、共働事業に取り組んだことで以下のようなメリットがあった。

① 「適切な情報収集・知識のアップデート」

…共働事業実施期間中、市経営支援課の担当職員の異動があった。新たな職員が担当することで職員の知識がリセットされ、事業の進行が滞ることが危惧されたが、市経営支援課とグローバルライフサポートセンターの双方で頻繁に情報交換や意見交換を行いながら、職員自身も積極的に知識を得ていくことで事業の大幅な停滞は免れたと思われる。

自治体という組織である以上、どうしても職員の異動は数年おきにあり、そのタイミングで担

⁴ 出入国在留管理庁「令和4年における外国人入国者数及び日本人出国者数等について」

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001393060.pdf>（令和5年5月10日確認）

当業務が滞ることがあるが、共働事業として双方が役割分担をしつつ共働で事業を進めたことで、共働事業を行っていない場合よりも円滑に事業を継続することができた。

また、市の職員が業務を行うにあたり、様々な統計調査を根拠とすることが多いが、グローバルライフサポートセンターと頻繁に情報交換や意見交換を行うことで、事業者や外国人の生の声や状況を聞くことができ、実感を伴って事業を企画・進行することができた。

また、「実態と制度が噛み合っていない部分」や「現行制度でカバーできていない部分」についても理解を深めることができた。

② 「共働で事業を進めるノウハウの蓄積」

…グローバルライフサポートセンターでは従来から、経営支援課の他にも、市の関連部署をはじめとした様々な関連機関と共働で事業を進めていた。その中で役割分担や進行が思うように進まないことがあり、市経営支援課との意見交換の中でその原因や有効な解決策、適切な担当部署を検討した。

なぜ行政の判断が遅いことがあるのか等、様々な事項について意見交換する中で、共働事業を有効に進めるために何が必要か、さらに理解を深めることができた。

2. 共働事業終了後の方針

(1) 課題を踏まえた今後の方針

共働事業は令和4年度で終了したが、市経営支援課とグローバルライフサポートセンターでは今後も連携して外国人材の受入れについて以下の事項に取り組んでいくことを予定・検討している。

- ① 共働で作成したチェックリストについて、企業への周知啓発に活用する。
- ② 国の見直し動向に従い、チェックリストの内容の更新作業を共働で行う。
- ③ 外国人材の受入れについて、企業への周知啓発に資するセミナーの開催・後援等を検討する。

市内中小企業が外国人材を確保することで人手不足を解消し、ひいては優秀な外国人材を獲得することで福岡市全体が国際的な競争力や多様性を持つ都市になれるよう、また雇用されている外国人が今後も安心して働けるよう、今後も外国人材の受入れに関する支援に継続して取り組んでいく。