

困ったときはまず相談！

■ ■ ■ ■ ■ 主な相談窓口 ■ ■ ■ ■ ■

外国人雇用の総合的な相談窓口

🔍 ひろしま外国人材 雇用相談窓口 TEL 082-227-1005

受付時間 | 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 ※土日祝日、年末年始は除く
広島市中区東白島町 14 番 15 号 NTTクレド白島ビル 7 階 広島総合社会保険労務士法人内
※本業務は、広島総合社会保険労務士法人が、外国人材の受入・共生対策事業「相談対応業務」を広島県から受託し運営しています。(令和 7 年度事業)



外国人入国、在留などの一般的な手続きに関する相談

🔍 外国人在留総合インフォメーションセンター

電話相談 | TEL 0570-013904 受付時間 | 平日 8:30 ~ 17:15
来所相談 | 広島市中区上八丁堀 2-31 広島法務総合庁舎 受付時間 | 平日 9:00 ~ 16:00



🔍 広島出入国在留管理局

就労・永住審査部門 | TEL 082-221-4412 留学・研修審査部門 | TEL 082-221-4468
受付時間 | 9:00 ~ 16:00 ※土・日曜日、休日を除く
広島市中区上八丁堀 2-31 広島法務総合庁舎



はつかいちでの外国人の暮らしに関する相談全般

🔍 はつかいち外国人相談センター TEL 0829-30-1301

受付時間 | 火曜日～土曜日 9:00 - 17:00 (祝日・年末年始を除く)
廿日市市住吉 2 丁目 2-16 廿日市市市民活動センター 1 階併設



外国人雇用状況届出など

🔍 ハローワーク廿日市 TEL 0829-32-8609

受付時間 | 8:30 ~ 17:15 ※土日祝日、年末年始は除く
廿日市市串戸 4-9-32



外国人の雇用を検討する事業者向け 情報サイト (広島県)

外国人の雇用を検討する事業者のために、特定技能などの情報を集めたサイトです。
広島県の支援策や情報動画、お役立ちセミナーなどの新着情報を掲載しています。



制作協力：株式会社 SHEEPS
制作：廿日市商工会議所 経営サポート課
広島県廿日市市本町 5-1 TEL 0829-20-0021
発行：2025 年 12 月 (働き方改革推進支援助成金事業)

外国人材を受け入れたい
企業みなさまへ！

はつかいち 外国人材活用 ガイドブック

ゼロからわかる



はじめに

少子高齢化の進行による深刻な人手不足に対応するため、2019年4月から新たな在留資格制度「特定技能」が創設されました。今後、外国人材に対するニーズが高まることが見込まれています。

彼らの力を活かすことは、事業の持続的な発展にとって重要であるだけでなく、多様な価値観や新しい視点を取り入れることで、企業の成長や地域の活性化にもつながります。

本書は、廿日市市の事業者の皆さまが外国人材を受け入れる際の基本的な流れや留意点をわかりやすくまとめたものです。制度や手続きの基本情報と併せて、採用や定着に役立つ情報、行政や支援機関の窓口も掲載しています。

外国人材と共に働くことは、課題もありますが、それ以上に大きな可能性があります。本書が、皆さまが安心して一歩を踏み出すための手助けとなれば幸いです。

CONTENTS

01 外国人材活用に興味があるとき

- どれくらいの外国人が住んでいるの？廿日市の現状を知りたい。
データで見る！日本で活躍する外国人 03
- 働いてもよい資格って何？外国人の在留資格について知りたい。
在留資格の基礎知識 05
在留カード 06
- 受け入れるための制度が難しそう。外国人材を雇用できる制度について知りたい。
技能実習制度とは 07
育成就労制度とは 08
特定技能制度とは 09
留学生アルバイト・就労制限なしの外国人 11
専門分野で活躍できる外国人材 12

02 外国人材を採用したいとき

- どうやって働きたい外国人と知り合うの？採用の流れを知りたい。
採用の流れ（国外から） 13
採用の流れ（国内から） 14
外国人採用のポイント 15
- 廿日市にもあります支援機関、受入れ企業事例
「登録支援機関」協同組合 MIRAI 16
「日本語学校」 GR 日本語学校 17
留学生の受入れ企業事例（株）ピアレス 18

03 外国人材を雇用したあと

- コミュニケーションが不安。コミュニケーションをうまく取る方法を知りたい。
相互理解とコミュニケーション 19
やさしい日本語 20
文化や宗教の違い 21
- 困ったときのお助けツールはある？雇用後に頼れる支援策を知りたい。
人事・労務の支援ツール 22
廿日市市の取り組み紹介 23

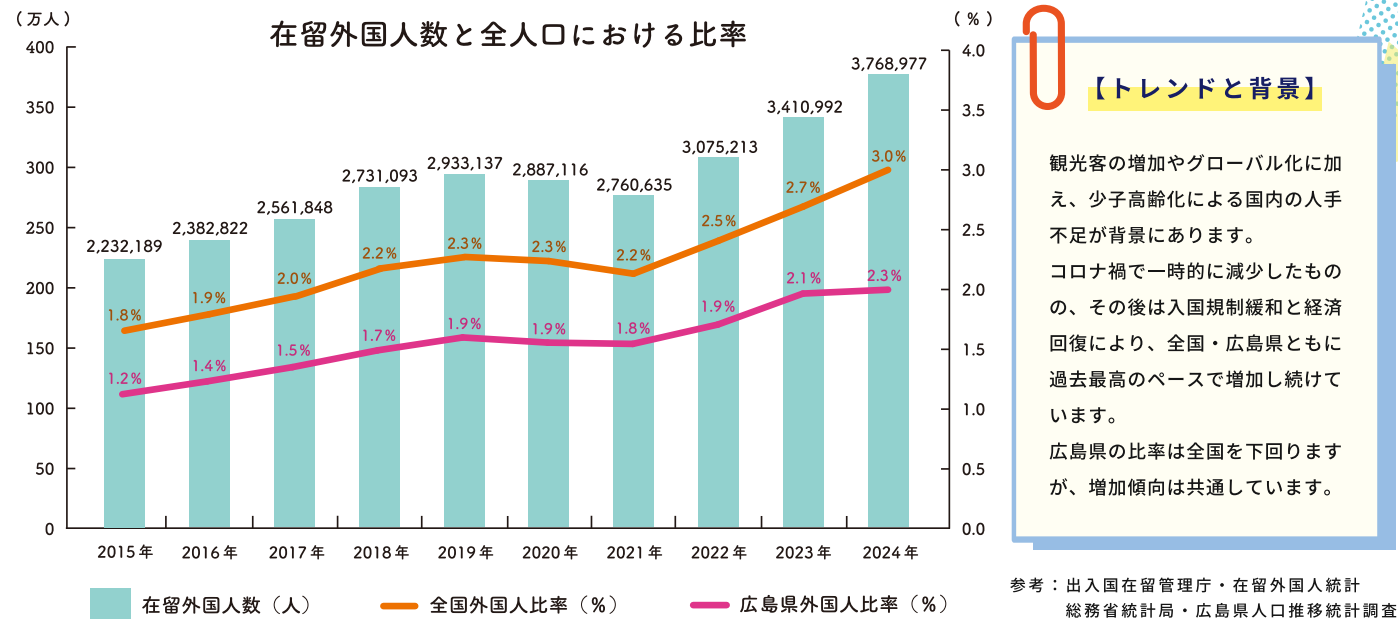
04 受入れ企業事例

- どんな会社で働いてるの？受入れ企業の事例を知りたい。
基礎テック（株） 24
（株）ワコー 25
（株）NIIZAWA 26

全国と広島県の在留外国人

在留外国人数は
10年で2倍と急増

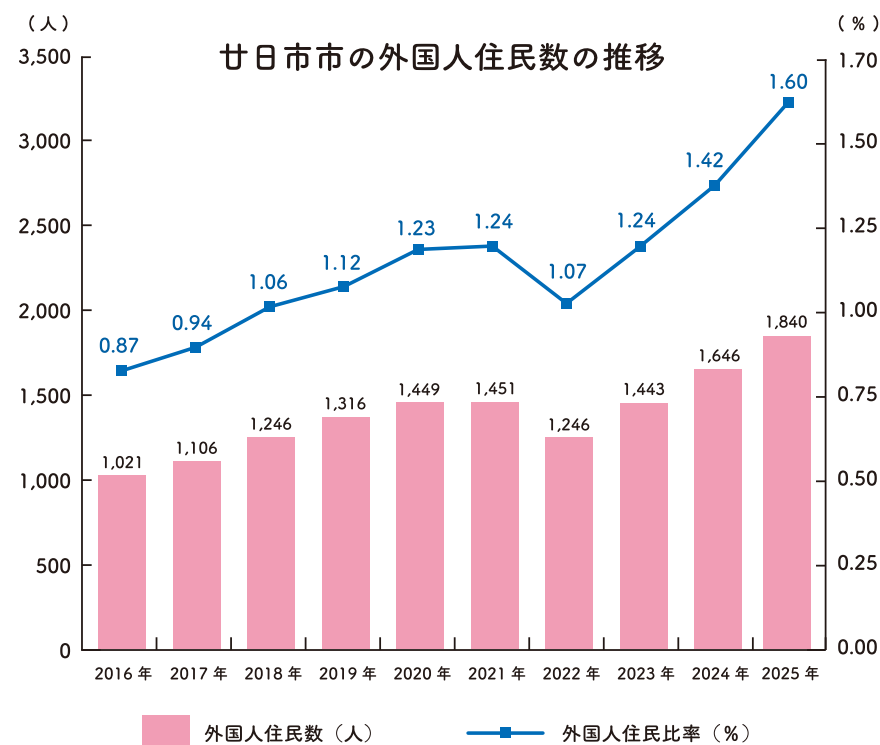
近年多くの産業分野で深刻な人手不足が発生しています。これに対応するため、政府は外国人材の受け入れを積極的に拡大しました。直近10年で全国の在留外国人は約2.1倍に増加し、377万人（人口比率3.03%）に達しました。広島県も全国と同様に増加し、5.8万人（人口比率2.31%）を超えています。



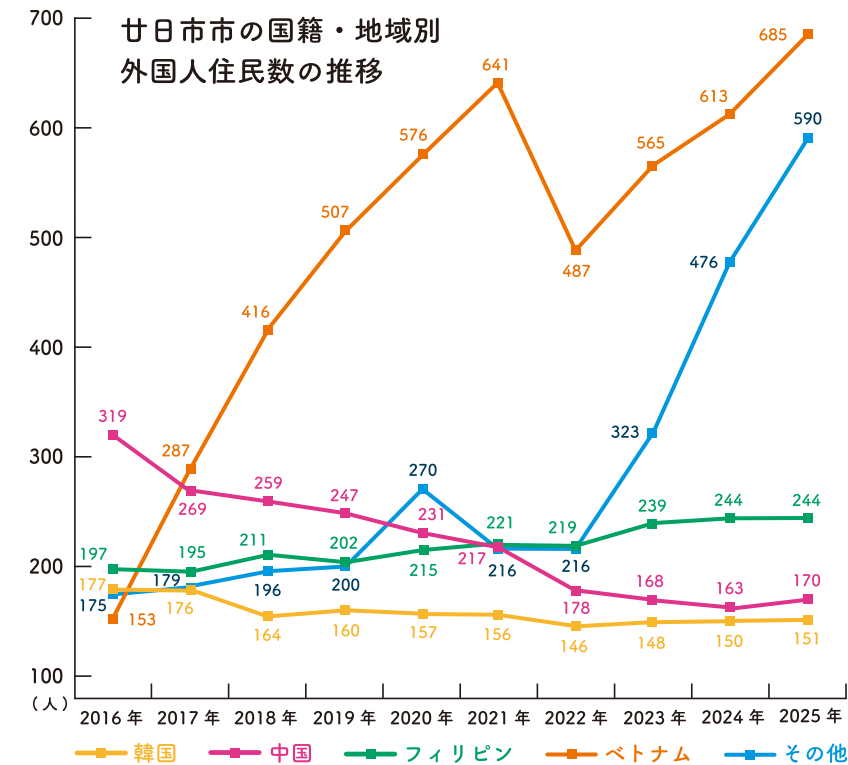
廿日市市の外国人住民数

廿日市市は全国と
比べると少なめ

廿日市市の外国人比率は、全国や広島県と比べると低い水準です。これは、全国的な外国人増加のトレンドに対し、地域特性として定住や流入が比較的緩やかであることを示唆します。ただし、観光地としての要素や人材市場の状況によっては、今後急速に上昇する可能性があります。



国籍別の外国人住民数（廿日市市）



廿日市市では
ベトナム人が増加

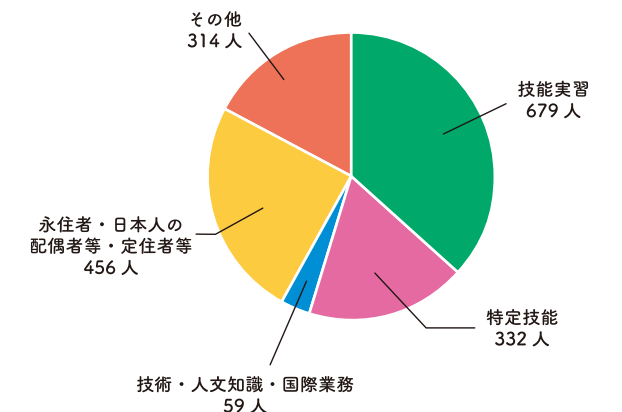
近年の廿日市市の外国人住民を国籍・地域別に見ると、10年前は中国国籍の住民が最も多かったですが、現在ではベトナム国籍の方が大幅に増加しています。ここ2～3年はその他の東南アジアの国籍の方も増えており、インドネシアやミャンマーなど多様な国籍の方が広く活躍しています。

在留資格別にみる外国人住民数（廿日市市）

廿日市市の
在留資格の特徴

全国と比べると、「技能実習」が全国（12.1%）に対して廿日市市（36.9%）、「特定技能」が全国（7.5%）に対して廿日市市（18%）と、廿日市市は働くための在留資格の割合が高くなっています。特に2019年から始まった制度「特定技能」は、人手不足が深刻な特定の産業分野の新たな労働力確保の柱として、全国的にも急速な拡大を見せています。

廿日市市の在留資格別外国人住民数（2025年）



CHECK

1994年に431人だった廿日市市の外国人住民の人口は、2025年には1,840人となりました。近年の国による外国人受け入れ施策の拡大により、今後も増加していくことが予想されます。こうした変化を続ける時代の流れを読み、市民一人ひとりがグローバルな視野を持ち、尊重されるよう、外国人と日本人が交わり、文化や習慣、価値観の違いを認め合いながら共生する社会を実現するため、「廿日市市国際化・多文化共生推進プラン」が2023年に策定されています。

コミュニケーションや生活支援、グローバル化への対応などに向けての施策が記載されています。

ここから
ダウンロード！



『在留資格』とは？

外国人が日本でできる活動を 29 種類に分けたもので、在留資格によってその人ができる活動が決まっています。たとえば「勉強する」「働く」「家族と暮らす」などの活動があります。日本に入国するときや滞在するときに、法務省（出入国在留管理庁）がその人に合った資格を決めて与えます。

『在留資格』の種類

就労資格

仕事をするための在留資格（就労資格）
資格ごとにできる仕事が決まっています。

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族
公用	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者やその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、著述家等
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
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
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
研究	政府関係機関や私企業等の研究者
教育	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	エンジニア、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、ダンサー、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、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能 *P9 をチェック	特定産業分野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
技能実習 *P7 をチェック	技能実習生

非就労資格

仕事をするためではない在留資格（非就労資格）
※特別な許可を受ければアルバイトができる在留資格もあります。→P11

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、会議参加者等
留学	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒
研修	研修生
家族滞在	在留外国人が扶養する配偶者・子

特別活動

他の在留資格にも当てはまらない特別な活動をする在留資格
※働ける人も働けない人も、制限がついている人もいます。

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、EPA に基づく看護師候補者等

居住資格

自由に生活し、働くこともできる在留資格（居住資格）
就労制限はありません。

在留資格	該当例
永住者	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・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及び本邦で出生し引き続き在留している子
定住者	第三国定住難民、日系 3 世、中国残留邦人等

出典元：出入国在留管理庁「在留資格一覧表」より

『在留カード』とは

外国人が日本に中・長期間（3 ヶ月以上）住むときに交付されます。身分を証明するものであると同時に、在留資格が許可されていることを示すものです。外国人を雇用する前に必ず在留カードを確認しましょう。

基本的にはパスポートと同じ表記ですが、中国や韓国等の方で名前に漢字が使われている方は漢字が併記されていることもあります。

在留カード番号

在留期間中に転居した時は、新しい住所が裏書されます。

16 歳以上の方のカードには顔写真が表示されています。

就労できるかどうか記載されています。

資格外活動（アルバイト）の許可→P11

在留資格

在留期限

在留カード

表面

裏面

出典元：出入国在留管理庁「在留カードとは？」より



在留カード等読取アプリケーション

出入国在留管理庁では、在留カードの偽造や変造を見分けるためのアプリ（在留カード等読取アプリケーション）を無料で配布しています。スマートフォンを在留カードにかざすだけで、在留カードに入っている IC チップの情報を読み取り、カードに書いてある内容と比べることができます。

Windows
Mac

iPhone 版

Android 版

世界をつなぐ。未来をつくる。
ISA 出入国在留管理庁
Immigration Services Agency

※在留カードの券面と読み取った画像が異なる場合や、アプリが正常に作動しているにもかかわらず IC チップの情報が読み取れない場合は、偽変造の可能性があるので、お近くの地方出入国在留管理局に相談してください。

在留カード等、様々な法改正が行なわれているため、最新の情報は出入国在留管理庁ホームページをご確認ください。

技能実習制度とは

技能実習制度 日本が開発途上国の人材を最長5年間受け入れ、日本の企業で働きながら技術や知識を学んでもらう制度です。

何のための制度？

技能実習生にOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング＝実際の仕事を通じた研修）を通じて技能を身につけ、自国に帰ってからその力を活かしてもらうことを目的とした制度です。実際には重要な働き手として活躍しており、目的と実際の運用が違うことが課題となっています。

どんな仕事ができる？

2025年3月時点で、91職種168作業での受け入れができます。

一覧はこちら！



何人まで受け入れられる？

外国人技能実習生を受け入れる人数は、主に次の3つで決まります。

1. 会社にいる正社員（常勤職員）の数
2. 受け入れの方法（会社だけで受け入れるか、監理団体（*1）を通して受け入れるか）
3. 会社が「優良」と認められているかどうか

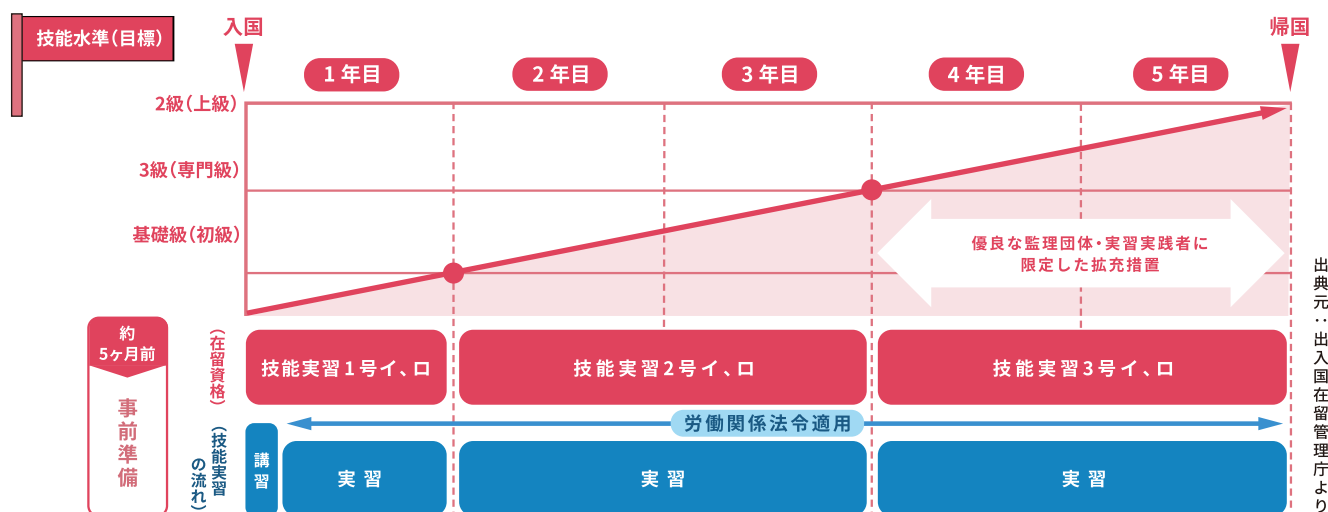
基本的には、社員の人数にあわせて受け入れられる人数の上限（基本枠）が決まります。ただし「優良企業」と認定された会社は、この上限より多くの実習生を受け入れることができます。

*1 外国人技能実習生の受け入れや生活支援、企業との調整を行う団体

技能実習の流れ

技能実習の流れ

技能実習には、1号（1年目）、2号（2,3年目）、3号（4,5年目）があります。3号からは転職もできます。



技能実習生は、習った仕事の技術がどれくらい身についているか（技能水準）を確認するために、技能実習評価試験や技能検定を受けます。この試験に合格すると、次のステップの実習や、最終的には母国で技術を活かす準備になります。

育成就労制度とは



CHECK

技能実習制度は、育成就労制度に移行します！

NEW

何のための移行？

日本では深刻な人手不足が続いています。さらに世界中で優秀な人材を取り合う競争も激しくなっています。これまでの「技能実習制度」では、

- 本来の目的と実際の運用にずれがある
- 外国人の権利を守る点で問題がある

などの課題が指摘されてきました。そのような課題を解決するために、新しい制度「育成就労制度」が作られ、今後移行する予定です。

技能実習と違うところは？

	技能実習	育成就労
目的	日本で技術を学ばせ、母国へ持ち帰ってもらうことで国際貢献をする	日本の人手不足を補うための人材育成と確保
外国人の立場	研修生に近い扱い	労働者としての権利を守ることを重視
転職	原則できない（3号は可能）	一定の条件の下で本人の希望による転籍が可能
職種や作業	91職種168作業	特定技能と同じ（P10参照）
働ける年数	最長5年	原則3年（その後特定技能に進む）

POINT

育成就労制度は、特定技能制度とつながるように設計されています。外国人が日本で働きながらスキルを身につけ、将来につながるキャリアを積んでいける仕組みです。

このような制度の移行により、日本が「外国人に選ばれる国」となり、産業を支える人材を安定的に確保することを目指しています。

育成就労制度への移行スケジュール

2024年6月	改正された新しい法律（育成就労法）が成立
2027年6月まで	法律が実際に始まる（施行）予定
施行から3年間	技能実習制度と育成就労制度が両方とも動く移行期間
2030年ごろ	技能実習制度はなくなり、育成就労制度に完全に移行

■ ■ ■ ■ ▶ 特定技能制度とは ◀ ■ ■ ■ ■

特定技能制度 2019年、特定産業分野(P10)で即戦力となる外国人を受け入れるため作られた制度です。

特定技能外国人ってどんな人？

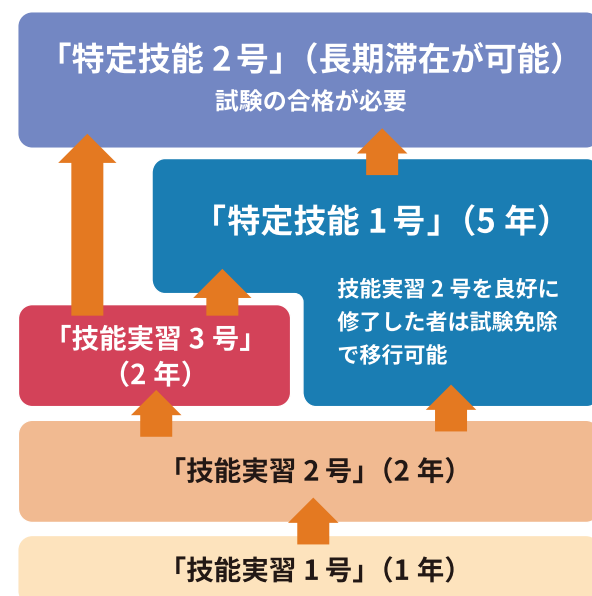
【特定技能1号】

技能実習2号を良好に終了した人、または特定技能1号試験と日本語試験で一定以上の成績をとれた人です。
特定産業分野の知識又は経験を必要とする仕事をします。

【特定技能2号】

特定産業分野で一定以上の業務経験があり、特定技能2号試験に合格した人です。分野によって業務での管理経験や日本語能力が必要なこともあります。
特定産業分野の熟練した技能を必要とする仕事をします。

【技能実習・特定技能の流れ】



出典元：厚生労働省「技能実習制度・特定技能制度の概要等」より

技能実習と特定技能1号、2号の違い

	技能実習	特定技能1号	特定技能2号
目的	日本で技術を学び、母国に持ち帰って役立ててもらおう(国際貢献)	人手不足の分野で、ある程度の技術を持つ人に働いてもらう(即戦力)	より高い技術をもつ人に長く働いてもらう
期間	最長5年	最長5年	更新すれば長期滞在が可能
転職	原則できない	可能	可能
家族の帯同	不可	不可	可能
ステップ	日本での最初の入口(今後育成就労に移行)	技能実習や試験を通じて一定のスキルを身につけた人	特定技能1号を終えた人やさらに高度な技能を持つ人

出典元：出入国在留管理庁 HP より

■ ■ ■ ■ ▶ 登録支援機関について ◀ ■ ■ ■ ■

登録支援機関 特定技能1号外国人を雇い入れる企業は、外国人からの生活や仕事に関する相談、役所の手続きや生活上の契約のお手伝い、日本語学習の支援などに対応できる支援体制が必要です。社内での対応が難しい場合は、国に認められた登録支援機関に支援を依頼できます。登録支援機関は企業と外国人をつなぐ役割を持ちます。

廿日市にある登録支援機関 P16 をチェック！

■ ■ ■ ■ ▶ 特定産業分野とは ◀ ■ ■ ■ ■

特定産業分野

特定技能1号で外国人を受け入れられる仕事の分野(特定産業分野)は16種類あります。2号は介護・自動車運送業・鉄道・林業・木材産業を除く11分野に拡大しています。

特定技能1号の16分野は以下のとおりです。

介護	ビルクリーニング	工業製品製造業	建設
造船・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
飲食料品製造業	外食業	林業	木材産業

出典元：出入国在留管理庁 HP より

POINT

たとえば廿日市市で有名な牡蠣の養殖は「漁業」、ホテルのフロントは「宿泊」、木材や木製品の製造・加工は「木材産業」の分野になります。

■ ■ ■ ■ ▶ 協議会について ◀ ■ ■ ■ ■

協議会 特定技能の外国人を受け入れる会社や団体は、必ずその仕事の分野ごとに作られている「協議会」に入ります。

● 何のために入るの？

- 制度や情報を外国人を受け入れる会社や団体にわかりやすく伝えるため
- 法律を守るように呼びかけること
- 地域ごとの人手不足の状況を調べ、必要な対応をとることなど

● 加入している団体は？

協議会には、外国人を受け入れる会社や団体以外にも国の省庁、業界団体、関係する役所等が加入しています。

● 協議会に入るには？

協議会に入るための手続きについては、分野を担当する省庁のホームページで確認できます。加入のスケジュール、会費の有無等を事前に確認しておくといいですね。

留学生アルバイト・就労制限なしの外国人

外国人を雇用するときは、在留資格によって「働ける内容」が決まりますが、幅広く働ける在留資格もあります。その中でも、企業がよく接する「留学生」と「身分に基づく資格」の働き方を簡単に整理します。

留学生

在留資格：留学

原則就労不可

原則就労不可ですが、「資格外活動許可」があればアルバイトとして週 28 時間まで働くことができます。2 か所以上でアルバイトをしている場合はすべて合わせて週 28 時間以内です。

※風営法（風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律）に関わる仕事はさせることができません。

身分系の在留資格

在留資格：永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者など

就労制限なし

就労制限はありません。

※就労時間や職種に制限はありません。日本人を採用するときと同じように雇用契約を結ぶことで採用できます。

その他（家族滞在など）

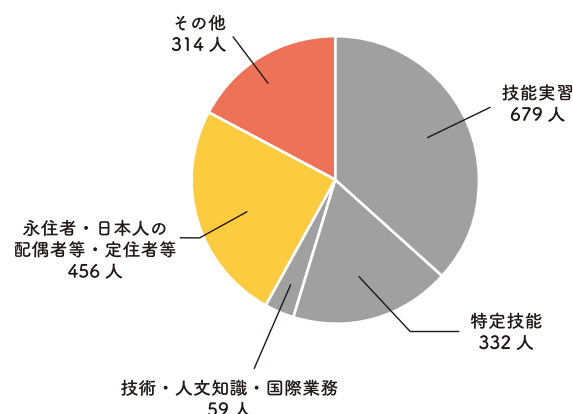
留学生と同じルール

原則就労不可ですが、「資格外活動許可」があれば留学生と同じルールで働くことができます。

【廿日市市内に 700 人以上在住】

廿日市市の外国人住民のうち約 4 割の方は「永住者」「家族滞在」等の在留資格で滞在しています。

廿日市市の在留資格別外国人住民数（2025 年）



CHECK

不法就労は企業にも罰則があります。外国人を採用するときには「在留カードの資格・期限・資格外活動許可」を必ず確認しましょう。

雇用保険の被保険者とならないアルバイトの方であっても、外国人を雇い入れたときや外国人が退職したときには、ハローワークに「外国人雇用状況届出書」を提出しましょう。→P14

専門分野で活躍できる外国人材

外国人が専門知識やスキルを活かして働くときには、仕事内容や条件に合わせて在留資格が分かります。ここでは、企業がよく関わる 3 つの資格「技術・人文知識・国際業務」「高度専門職」「特定活動（告示第 46 号）」の特徴をまとめます。

技術・人文知識・国際業務

エンジニア、通訳、デザイナーなど
学歴や実務経験を要件として就労できます。

※日本人と同等以上の待遇が必要です。単純作業をさせることはできません。

「ぎんこく」と略されることも多いです

1

優秀な人材を
長期的に確保したい
企業に向いています

高度専門職

高度な学歴、経歴、年収を持つ人材
卒業した大学のレベルや日本語能力・年齢・年収等のポイント制で認定されます。

通常日本に滞在して 10 年で可能になる永住申請が最短 1 年でできる、配偶者がフルタイムで働ける、親やベビーシッターも帯同できる等の優遇措置があります。

2

特定活動（告示第 46 号）

「特定活動」という在留資格の中の一つの種類で、日本の大学、大学院を卒業し学士以上の学位を持っていること、日本語能力試験 N1 を取得していること等を要件に認められます。

幅広い業務に従事できることが特徴です。

※幅広い業務に従事させることができ、日本語能力も高いので採用しやすいです。
外国人側も幅広い企業から就職先を選択できるので、企業の魅力を伝えることが重要です。

「特活 46 号」と略されることも多いです

3

CHECK

「技人国」は基本的な就労資格、「高度専門職」は優遇制度付きの上位資格、「特活 46 号」は新卒採用など幅広い業種に対応しています。

採用したい人材の経歴や仕事内容に合わせて選びましょう。

採用の流れ

外国人材を海外から採用するときの流れを見てみましょう。



CHECK

送り出し機関とは？

国外から外国人材を採用する場合は、現地の送り出し機関と協力して候補者を選ぶのが一般的です。送り出し機関は、日本で働きたい人を集め、教育・手続きをサポートする現地側のパートナーとして、現地側の政府から許可を受けた機関です。

採用の流れ

既に日本国内にいる外国人を採用することもできます。



外国人が転職するときの手続き

外国人の方が転職して働く会社を変えるときは、在留資格の種類によって、入管へ「会社が変わりました」と知らせる必要があります。「所属機関変更届出」や「在留資格変更許可申請」など、必要な手続きは状況によって変わります。申請に時間がかかることもあるので、採用前に行政書士や登録支援機関へ確認しましょう。

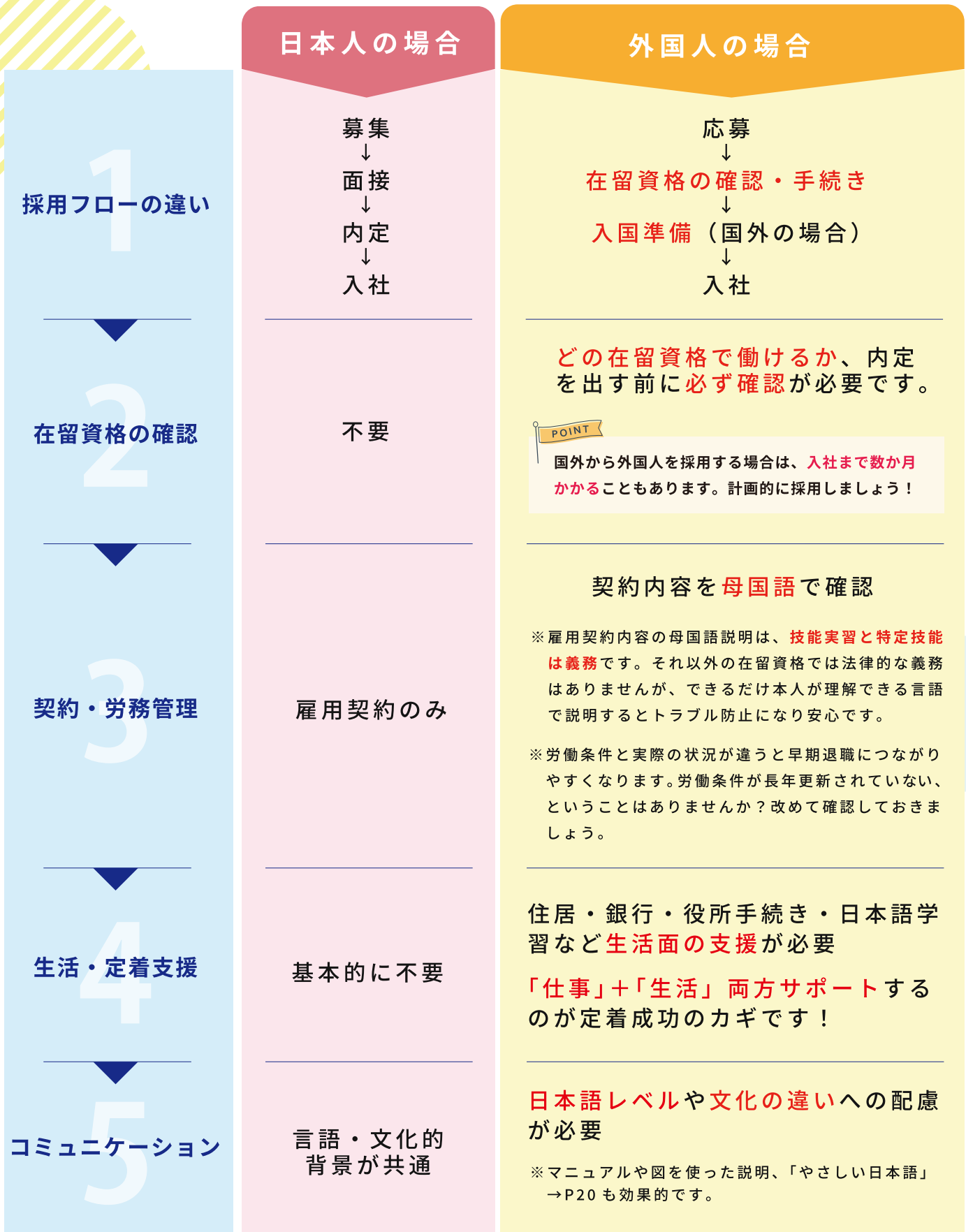
POINT

外国人アルバイトを採用するときの手続きは？

雇用保険の被保険者とならないアルバイトの方であっても、外国人を雇い入れたときや外国人が退職したときには、ハローワークに「外国人雇用状況届出書」を提出しましょう。

外国人採用のポイント

このページでは特に、日本人と違うポイントについて説明します。



20年以上の経験と実績で 外国人材受け入れを安心サポート

Q 「協同組合 MIRAI」は、どんな支援をしている機関ですか？

20年以上にわたり企業と外国人材の橋渡しをしてきた支援機関です。食品加工、水産、介護などの分野を中心に、現在は19社とお取引があります。ほとんどが紹介や口コミでつながった企業で、「初めて外国人を採用するので不安」「制度の違いがよく分からない」といった相談からスタートすることが多いです。

Q 外国人を雇いたいと思ったら、何から始めればいいですか？

まずは私どものような支援機関に相談されるのが一番です。MIRAIでは、はじめに企業の業種や仕事内容をお伺いし、制度の違い（技能実習・特定技能など）を分かりやすく説明します。その上で、希望に合った制度や人材の受け入れ方法をご提案します。求人票の作成から面接、在留資格（ビザ）の申請まで、すべてサポートしますので、初めてでも安心です。まずはお気軽にご相談ください。

Q 外国人材の採用から入国まで、どんな流れになりますか？

採用までの流れは次のとおりです。

1. 企業の希望条件をヒアリング
2. 海外の送り出し機関と連携して人材募集
3. 現地またはオンライン面接を実施
4. 採用決定後、在留資格の申請と入国手続き
5. 入国後の生活サポート（空港出迎え・住民登録など）

最短で3か月ほどで入国できます。面接の際は、現地の通訳が同行するので言葉の心配もありません。



入国・帰国時の出迎え・お見送りの様子

協同組合 MIRAI

設立年 2005年

事業内容 技能実習生監理、特定技能支援、企業支援、外国人材育成、生活・就労サポート

所在地 廿日市宮島口東 1-1-3-B28

T E L 0829-58-5490

WEB

Q 入国後のサポートには、どんなことがありますか？

空港での出迎え、市役所での手続き、交通機関の案内など、最初の生活立ち上げをしっかり支援します。MIRAIでは、廿日市内であれば、トラブルが起きた際に30分以内で現場対応できる体制を整えています。また、中国語・ベトナム語・インドネシア語に対応できるスタッフが常駐しており、体調不良やトラブル時も多言語でサポートします。

Q 受け入れ後に起こりやすいトラブルや課題はありますか？

よくあるのは、生活習慣や文化の違いからくる小さな行き違いです。たとえばゴミ出しの曜日や分別方法など、最初は慣れない部分もあります。MIRAIでは、こうしたトラブルを未然に防ぐため、入居時に地域ルールを説明し、必要に応じて訪問指導も行っています。また、給与や勤務条件など法令面も企業と一緒に確認し、安心して働ける環境づくりを支援しています。



餅づくりイベントの様子



試験前講習の様子

Q 地域とのつながりづくりも支援されているそうですね。

はい。実習生や特定技能人材が地域の祭りや公民館イベントに参加するよう促しています。地域住民との交流が生まれ、外国人の孤立を防ぐだけでなく、地域にも良い影響があります。「外国人が地域に溶け込んで元気に働いている姿を見るのが何より嬉しい」と、企業の方からも好評です。

協同組合 MIRAI 今後の展望について

理事長 峠 清隆 さん(右)

専務理事 小田 明子 さん(左)

「これからは、ベトナムやインドネシアなど現地でのPR活動にも力を入れ、廿日市の“働きやすさ・住みやすさ”を発信していく予定です。政治情勢が安定した国を中心に、長く安心して働ける人材を確保できるよう取り組みます。外国人雇用は難しそうに思われがちですが、「相談から始めれば大丈夫」です。企業と人材の双方に寄り添いながら、地域に根ざした支援を続けていきたいと思います。」

働きながら学んで優秀な人材を輩出

INTERVIEW 廿日市唯一の日本語学校

Q 「GR 日本語学校」の教育方針・特色を教えてください。

本校は 2023 年に開校し、校舎と寮を同一敷地内に備えた環境で運営しています。生活指導や文化理解に重点を置き、日本の生活習慣や社会ルールを学ぶ機会を提供しています。寮では宗教や食文化に配慮した共同生活を通じて学生同士の相互理解を深め、入浴や衛生管理など日本独自の生活マナーも学び、企業で働く際に必要な文化的適応を支援しています。

Q どのような日本語学習ができますか？

「日本語能力試験（JLPT）N2 合格（日常的場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる）」を目標に、2 年コースと 1 年半コースを設置しています。授業はすべて日本語で行い、日常会話からビジネス日本語、進学に必要な表現まで幅広く学習します。就職ガイダンスや在留資格制度の説明も行い、キャリア形成を意識した教育を実践しています。

Q 在籍学生数と国籍の割合を教えてください。

現在の在籍者は 35 名で、ネパール、スリランカ、パキスタン、ミャンマーを中心に構成されています。来年度には定員を 40 名から 80 名に増員し、多国籍の学生受け入れをさらに進めます。

Q 学生の日本語レベルと卒業後の進路は？

入学時は N4 程度から学び始め、卒業時には N2 合格を目標に指導しています。特定技能としての就職や専門学校・大学への進学など、さまざまな進路を支援し、地域企業での就職や定住につながるケースも増えています。



GR 日本語学校

.....

設立年

2023 年

校長

中村 均

所在地

広島県廿日市市前空 2 丁目 1-7

T E L

0829-30-9788

在校生

35 名

WEB

Q 留学生のアルバイト就労について教えてください。

学生は当社 GR グループのホテルでの清掃や接客業務を通じ、実践的なスキルを身につけます。来日して間もない学生も安心して働けるよう、事前研修や生活サポートを行い、職務内容や時給を能力に応じて段階的に向上させる仕組みを整えています。アルバイトは正規雇用へのステップにもなり、学習意欲向上にもつながっています。

Q 卒業後の特定技能就労の支援内容は？

在学中のアルバイト就労を通じて企業との接点を持ち、卒業後にそのまま特定技能として就職する道を支援しています。アルバイトは企業にとって学生の人柄や適性を見極める機会となります。実際にネパール出身の卒業生が特定技能で採用された事例もあります。

Q 今後の教育や支援の計画は？

来年度は定員倍増にあわせ、レベル別クラスの充実や進学希望者向けの「進学コース」の設置を検討しています。インドネシアを含む新たな地域からの受け入れも予定しており、より多様な人材育成に力を入れます。

留学生の声

ハルシアン さん
出身国：スリランカ

「授業は大変ですが、先生方が生活のことまで支えてくれるので安心して学べます。アルバイトでは日本語を使う楽しさを感じています。卒業後は学んだ日本語を生かして専門学校に進学したいです。」

GRグループ代表からのメッセージ

代表
中道 崇志 さん

「廿日市市を中心に、不動産やホテル、日本語学校など多岐にわたる事業を展開しています。地域に根差す中で出会った外国人材は新しい価値観をもたらし、職場を国際色豊かに成長させます。外国人材は単なる労働力ではなく、高い能力を持つ人材です。言葉の壁を理由に能力を正当に評価できないことがないよう、日本語教育や生活文化の指導を強化し、力を十分に発揮できる環境づくりを進めています。留学生のアルバイトを通じて相互理解を深め、卒業後には特定技能や正社員として採用することで、企業と地域に大きなメリットをもたらしています。本校は、学生が安心して学び、働き、暮らせる環境を提供し、留学生との交流や採用に積極的に取り組む企業を応援しています。」

個性豊かな留学生のアルバイト

雇用がもたらす持続可能な職場環境

Q 外国人雇用をはじめたきっかけは？

最初の採用は 10 年以上前、岩国の店舗で常連のお客さまから紹介を受けたことがきっかけでした。たまたま候補者がフィリピン出身の方でしたが、「外国人だから」ではなく、一人の人材として採用したのが始まりです。その後は口コミやハローワークの紹介などを通じて採用が広がり、現在は正社員とアルバイトで、外国人スタッフが 31 名在籍しています。特に留学生のスタッフが多く、学校で学んだ日本語を活かして仕事に取り組む姿は、周囲の日本人スタッフにも良い刺激となっています。

Q 外国人の方を雇用した後、会社に変化はありましたか？

多様な文化や価値観を持つ人材が加わることで、職場全体の雰囲気明るくなり、コミュニケーションの幅が広がりました。留学生スタッフが増えたことで、日本語でのやり取りや母国の文化紹介など、日常の中で相互理解が進んでいます。また、外国人スタッフが定着し、口コミを通じて新しい人材が集まるようになったことも大きな変化です。働きやすい環境が評価され、紹介による採用が増えた結果、雇用の安定化にもつながっています。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

業務マニュアルは文字だけでなく、独自の研修システムも導入し、誰でも理解しやすい仕組みを整えています。接客が難しい場合はキッチン勤務を中心にするなど、本人の語学力や得意分野に合わせた配置を行っています。また、留学生が学業と両立しやすいようにシフトを柔軟に調整し、テスト期間や学校行事にも対応しています。ピザに関わる労働時間の制限を除けば、日本人と同じ条件で働けるよう配慮しています。外国人スタッフにも公平な評価基準を設け、モチベーションの維持につなげています。



株式会社ピアレス

.....

設立年

2012 年

事業内容

ハンバーガーレストランチェーンの運営

所在地

山口県岩国市室の木町 1-5-5

T E L

090-7099-4847

従業員数

537 名

外国人雇用数

31 名

特定技能

1 名

留学生

3 名

Q 社内交流やイベントについて教えてください。

年に一度、バーベキュー大会を開催しています。コロナ禍では中止しましたが、十数年続く恒例行事です。ユニフォームを脱ぎ、国籍や立場を越えて交流できる場として好評です。多くの留学生スタッフも参加し、母国の料理を紹介したり、日本文化を体験したりすることで、互いの理解が深まり、チームの結束力向上にもつながっています。

留学生アルバイトの声

「パキスタンの大学で日本語を学び、1 年半前に来日しました。廿日市の「GR 日本語学校」で学びながら、アルバイトでは接客にも挑戦し、日本語が少しずつ上手になり、働くことも楽しいです。廿日市は静かで暮らしやすく、生活も安心です。」（アドナンさん）

「日本語学校に通いながら休日はアルバイトに励み、留学生仲間とホームパーティーで母国の料理を振る舞い交流しています。将来は広島でネパール料理店を開くため、日本語や接客のスキルを磨いています。」（サリナさん）

「同じ学校の留学生と一緒になので安心して働けます。接客でお客様に褒められたことも嬉しかったです。日本語学校卒業後は専門学校に進み、日本で会社員として長く働きたいです。」（ラクシュミさん）

アドナン さん（右）
出身国 パキスタン
在留資格 留学生

サリナ さん（中央）
出身国 ネパール
在留資格 留学生

ラクシュミ さん（左）
出身国 ネパール
在留資格 留学生

MESSAGE

外国人雇用を始めたい企業様に向けて
株式会社 ピアレス
代表取締役
松尾 茂文 さん

「外国人雇用は特別なことではなく、多様な人材活用の一つの形だと考えています。文化や言葉の違いに最初は戸惑うこともありますが、実際に働いてもらうと「人と人」として自然に理解し合えるようになります。留学生をはじめとする外国人が安心して働ける環境づくりこそ、企業の持続的な成長の鍵だと思います。今後も地域や行政と連携し、多文化共生の職場づくりを通じて、地域社会の発展に貢献していきたいと考えています。」

採用したいとき

このページでは、言葉や文化の違いがある外国人を受け入れるときによく見られるコミュニケーションの不満例や解決ポイントを紹介します。

よくある不満

考えられる原因

解決の工夫



本当は分かっていないのに「分かりました」と言ってしまう



指示が分からなくても質問してこないで仕事が進まない

ah...
ワカリマセン



都合が悪いと「分かりません」で片づけてしまう

言葉の壁



聞き返す日本語が出てこないのかも?

文化の違い



「分からない」と言うのは失礼、恥ずかしいという文化もあります

上下関係への配慮



上司や先輩に「NO」を言いづらく、自分が分からないことに片づけてしまっているかも?

ゆっくり、
簡潔な言葉で話す

- ☒ 文と文の間に一呼吸おく
- ☒ 一文を短くする
- ☒ 必要な情報だけを伝える
- ☒ 難しい言葉は簡単な言葉に言い換える

good!

理解できているか
確認する

- ☒ 指示内容をもう一度聞き、理解できているか確認する
- ☒ 期限や数量、やることを具体的に指示する
- ☒ 実物を見せて話す

good!

話を聞く姿勢を持つ

- ☒ 顔や目を見ながら話す
- ☒ 話をさえぎらず、最後まで聞く
- ☒ 「うん、うん」「そう」など相槌を打つ

good!

「やさしい日本語」とは、外国人にも分かるように工夫した、簡単で分かりやすい日本語です。

阪神・淡路大震災をきっかけに、災害時に情報を正確に伝えるために考えられました。

今では、生活情報や観光案内など幅広い場面で活用されています。

普段日本語を使う人、日本語にあまり慣れていない人が簡単なルールでコミュニケーションをとれるのが強みです。

	やさしい日本語のルール	CHECK! <input checked="" type="checkbox"/>
1	一文を短くして、文の構造を簡単にする。	<input type="checkbox"/>
2	難しい言葉避け、簡単な言葉を使う。	<input type="checkbox"/>
3	災害時によく使われる言葉や、知っておいたほうがよいと思われる言葉は、そのまま使う。その言葉の後に「<」で意味を補足する。	<input type="checkbox"/>
4	外来語(カタカナ語)はなるべく使わない。使うときは注意する。	<input type="checkbox"/>
5	擬態語や擬音語は避ける。	<input type="checkbox"/>
6	動詞を名詞化したものは分かりにくいので、できるだけ動詞文にする。	<input type="checkbox"/>
7	あいまいな表現は避ける。	<input type="checkbox"/>
8	二重否定の表現は避ける。	<input type="checkbox"/>
9	文末表現はなるべく統一する。	<input type="checkbox"/>
10	ローマ字は使わない。	<input type="checkbox"/>
11	時間や年月日を外国人にも伝わる表記にする。	<input type="checkbox"/>
12	漢字の使用量に注意する。全ての漢字にふりがなをふる。	<input type="checkbox"/>
13	文は、文節ごとに「分かち書き(余白を空けて区切る)」にして、言葉のまとまりを認識しやすくする。	<input type="checkbox"/>
14	絵、写真、図表などを使って分かりやすくする。	<input type="checkbox"/>

出典元：静岡県「やさしい日本語」の手引きより



CHECK

廿日市市の無料の日本語教室

廿日市市国際交流協会では、日本語を楽しく学べるように、市内7か所の市民センターで学習支援ボランティアによる日本語教室を行っています。
詳しくはP23をチェック!

詳しい活動予定は
こちらを
チェック!



POINT

こんな言葉も日本語が母国語でない人には伝わりにくいので知っておきましょう。

- ・擬音語、擬態語：「つるつるにして」「ざっと見ておいて」「どンドンやって」等
- ・カタカナ語、英語：アサイン、デッドライン等
- ・尊敬語、謙譲語：「～していただけますか」「ご記入ください」等

もっと詳しく!!



文化や宗教の違い

外国人従業員が安心して働ける職場づくりのためには、文化や宗教の違いに対するちょっとした配慮が大切です。

配慮のポイント	具体例
1 食事の配慮	宗教上の理由（豚肉、牛肉、アルコールなど）だけでなく、ベジタリアン・ビーガンなど主義や健康上の理由で食を選んでいる人もいます。行事や会食の前に「食べられないものはありますか？」と確認しましょう。
2 お祈りの時間・場所	宗教によっては、決まった時間にお祈りを行う必要があります。休憩中に短時間の礼拝を行うことへの職場全体の理解や静かな場所の確保など、できる範囲で配慮しましょう。
3 休暇について	宗教や文化によっては、特定の曜日や祭日に休暇を希望する場合があります。事前に休暇を取りたい日を共有し、会社の休暇ルールとすり合わせておくとうれしいですね。
4 服装のちがい	ヒジャブなど宗教的な服装は、業務に支障がなければ認めると採用の幅が広がります。袖をまくることができるか、異性に触れることができるか等、業務に不可欠な事柄については事前に確認しましょう。
5 コミュニケーション	文化や宗教の違いにより、あいさつや表現の仕方、男女間の接し方などに差があります。相手の背景を尊重し、「やさしい日本語（P19-20 を参照）」を活用し分かりやすく伝えることも大切です。

POINT

文化の違いは気づきのチャンスです。
お互いを尊重することで、外国人社員だけでなく職場全体がより働きやすくなります。

CHECK

ラマダンとは

多くのイスラム教徒が行う断食の期間です。日の出から日没まで食事や水を控えます。

人事・労務の支援ツール

雇入れた外国人から、こんな質問や要望を受けることがあります。

- ・最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのはなぜ？
- ・なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- ・8 時が始業なので、8 時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- ・18 時半になったので、帰ります。
- ・会社に住所を教えたくありません。

日本人にとって「当たり前」の日本の制度や慣習も、外国人にとっては馴染みがないものかもしれません。お互いに知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。

労務管理に役立つ支援ツール

厚生労働省や出入国在留管理庁では、外国人の母国語ややさしい日本語を使いながら、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて説明し、困りごとの背景にある文化ギャップを埋めることができる支援ツールを配布しています。

ぜひ活用しましょう。

外国人社員と働く職場の
労務管理に使える
ポイント・例文集

PDFはこちら！→



雇用管理に役立つ
多言語用語集

公式サイトを
チェック！→



生活オリエンテーション
動画

ここから
動画を視聴！→



出典元：厚生労働省 HP、出入国在留管理庁 HP より

おすすめ翻訳アプリ

外国人に込み入った内容を伝えたいときには、翻訳アプリ（Google 翻訳・DeepL・ChatGPT など）を使うのもおすすめです。
最近の翻訳アプリはどれも性能がよく便利ですが、一番大事なことは、「正しく訳す」ことよりも、

「誤解を生まない内容か」「違う意味に伝わらないか」「相手に分かる表現か」

を確認することです。
伝えたいことを短く、やさしい言葉でまとめてから翻訳しましょう。

社長考案のオリジナル教材で学習支援 手厚いサポートが高い定着率を生む

Q 外国人雇用をはじめたきっかけは？

2017年に2名のフィリピン人を採用したことが始まりです。当初は人数も少なく管理も手探りででしたが、親族や友人にも声をかけてもらい年々人数が増えていきました。現在はフィリピン人8名が在籍し、途中で離職者はなく、定着率の高さが強みとなっています。

Q 外国人の方を雇用した後、会社に変化はありましたか？

フィリピン社員の明るい雰囲気と助け合いの文化が職場に広がり、日本人社員にも笑顔が増えました。現在では、フィリピン人の先輩社員が後輩に仕事のコツや必要事項を伝える仕組みも整い、若手社員の習得速度が向上するとともに、組織全体の活気も高まっています。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

仕事の指示は日本語だけでなく英語やタガログ語も活用し、翻訳アプリも取り入れています。来日後1か月の日本語研修に加えて、入社後は日本語教師によるオンライン学習・対面学習を継続しています。日本語の試験は在留資格に直結するため、教材は日本語講師と私がオリジナルで作成し、読み仮名の追加など工夫しながら、学習環境を整えています。

Q 住まいの確保について課題はありますか？

現在は職場近くの賃貸アパートを3部屋借り、集団生活を送っています。徒歩圏内で生活できる利便性はありますが、一般住宅の確保は困難で、大家や市の支援がないと借りられない場合があります。将来的に家族帯同が可能になると、住居確保はさらに大きな課題になると考えられます。

Q 資格取得はどのようにサポートしていますか？

建設分野の特定技能2号資格は家族帯同やキャリアに直結するので、今はそこを目指しています。試験は日本語能力と建設業の専門知識が必要で難易度が高いですが、日本語教師による週2回のオンライン授業と月1回の対面授業、技能試験対策のオリジナル教材で学習をサポートしています。工夫しながら資格取得環境を整え、外国人スタッフの努力を支えています。



基礎テック株式会社

設立年 2007年
事業内容 住宅基礎、鉄骨基礎工事
各種コンクリート工事
その他土木工事
所在地 広島県廿日市市大野 1894-1
TEL 0829-56-3366
従業員数 17名 外国人雇用数 8名
技能実習 3名 特定技能 5名



Q 社内イベント、レクリエーションの内容を教えてください。

月1～2回の食事会や年1回の社員旅行を通じて、交流を深めています。バーベキューや釣りなどのイベントでは、フィリピン人社員が音楽やダンスで盛り上げ、日本人社員も国際的な学びの場として楽しんでいます。こうした機会によって、日常業務での会話も円滑になり、信頼関係の構築に役立っています。



外国人スタッフの声

「最初の3か月は不安でしたが、社長や先輩が仕事や生活を支えてくれたおかげで安心できました。日本語も少しずつ覚え、地域の方とも交流できるようになりました。ここで長く働きたいですし、家族を呼べるように資格取得にも取り組んでいます。日本で働き暮らすことは慣れるまで大変でしたが、フィリピンの家族が支えとなり頑張れました。日本とこの仕事が大好きで、笑顔を忘れず周りに元気を届けたいと思っています。」



アブラハム
ソリアーノ
アグバンログ さん

出身国 フィリピン
在留資格 技能実習3号

MESSAGE



外国人雇用を始めた企業様に向けて

基礎テック株式会社
代表取締役

河村 健史 さん

「外国人材を採用する際は、住居や生活環境、日常的なコミュニケーションの整備が定着の鍵です。特に日本語学習や資格取得支援を早めに整えることで、安心して働ける環境が作れます。行政の補助金や制度も活用すると効果的です。外国人材は企業の戦力であるだけでなく、地域の活性化にも貢献します。社員と共に成長する姿勢を持ち、長く働き続けられる職場をつくるのが、成功のポイントです。」

廿日市市では こんな取り組みをしています！

CHECK 廿日市市公式HPも多言語化に対応！



外国人住民向け施策全般に係る廿日市市役所窓口
国際交流・多文化共生室
TEL(0829) 30-0201 [廿日市市役所2階]

窓口での対面、
電話、メール等で
対応しています！

CASE 01 はつかいち外国人相談センター

2024年にオープンした「はつかいち外国人相談センター」は、外国人住民が困りごとの相談をしたり、生活に必要な情報を知ることができる場所です。多言語で対応し、生活者としての外国人住民への支援を行うための一元的な相談窓口として広く利用されています。相談は無料なのでお気軽にご相談ください。



【相談員の体制と対応可能言語】 その他の言語については、テレビ電話又は機械音声通訳アプリによる対応が可能です。

曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
対応可能言語	休み	日本語 英語 中国語	日本語 英語 フィリピン語	日本語 英語 ベトナム語	日本語 英語	日本語 英語	休み

所在地：廿日市市住吉2丁目2-16 廿日市市市民活動センター1階併設 電話：(0829)30-1301

公式HPは
こちらを
チェック！



CASE 02 無料の日本語教室

電話：(0829) 20-0116

働きながらひとりで日本語を学ぶのはとても大変です。廿日市市国際交流協会では、日本語を楽しく学べるように、市内7か所の市民センター等で学習支援ボランティアによる日本語教室を行っています。主に、終業後に通いやすい平日夜の時間帯などに開催されています。また通うのが難しい方に向けて、オンラインなどを活用したワンペア学習も行っています。詳細は廿日市市国際交流協会へお気軽にお問い合わせください。

詳しい活動予定は
こちらを
チェック！



運営：廿日市市国際交流協会

CASE 03 はつかいちし 安全・安心メール配信サービス

災害情報は日本語の専門用語が多く、命を守る場面で、すぐに理解や判断が難しい場合があります。廿日市市では災害時の避難所開設や気象情報を10以上の多言語でも配信しています。ご利用には事前登録が必要です。

多言語でも
配信！

詳しくは
こちらをチェック！



CASE 04 家庭ごみの正しい分け方ポスター

地域で気持ちよく生活するために、正しい分別方法で、ルールを守ってごみを出すことが大切です。廿日市市では、ごみの分別と収集日がわかりやすいポスターを日本語のほかに4つの言語(※)で作成・配布しています。



ポスターは
こちら！



※英語・中国語・ベトナム語・タガログ語

外国人材が企業文化を豊かにし、新たな価値を生む。3か国の多様な仲間と築く未来

Q 外国人雇用をはじめたきっかけは？

人材不足が深刻化する前から、若手が集まりにくくなるのではないかという危機感がありました。取引先で技能実習生を受け入れている現場を見学した際、彼らの真摯な働きぶりや、それに刺激を受けて成長する日本人社員の姿に可能性を感じ、外国人雇用を決断しました。実際にベトナムへ赴き現地で面接を行ったうえで、初めてベトナム人材を受入れました。現在は、ベトナム人社員 9 名に加え、ナイジェリア人社員 1 名も在籍しています。今後はインドネシア人材 4 名の受入れを予定しており、文化理解に向けた準備も進めています。

Q 外国人の方を雇用した後、会社に変化はありましたか？

これまでの「見て覚える」教育から、手順書を整備するなど、丁寧に教える教育へと変化しました。ベトナム人リーダーを含む役職者が後輩を指導し、勤務評価は日本人と同じ基準で行っています。多国籍なスタッフを迎えたことで組織体制が進化し、国籍に関係なく活躍できる環境が定着しました。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

国籍が増えるのに合わせて、各国の母国語表記の案内や教育体制を整えています。採用国がベトナムからインドネシアへと広がる中で、言語や文化への理解を深める準備も進めています。多様な人材が安心して働けるよう、業務面・生活面の両面でサポートを行っています。

Q 住まいの確保について課題はありますか？

会社契約で徒歩圏内のマンションを複数借り上げ、3LDK に 2 名ずつ入居し、一人一部屋を確保しています。家電も会社が用意し、安心して新生活を始められる環境を整えています。不動産側の外国人受入れ可否や賃料の上昇が課題ではありますが、安定した就労を支えるため、今後も住環境の整備を重視していきます。

Q 資格取得はどのようにサポートしていますか？

現地で約 7 か月間の日本語学習を行い、来日後は監理団体で 1 か月間の生活習慣教育を経てようやく就労となります。朝礼での日記発表や会話練習を通じて、日本語能力試験 N3 の合格を目指す取り組みを支援しています。合格者には報奨金を支給し、学習意欲の維持につなげています。今後はインドネシア人材への教育支援にも対応できる体制整備を進めていきます。

Q コミュニケーションを取るうえでの工夫はありますか？

Yes・No で答えやすい質問やジェスチャーを活用し、短い言葉でゆっくり伝えるよう心がけています。多様な国籍の社員がいるため、シンプルで分かりやすい伝え方を意識しています。こうした日々の工夫が信頼関係の構築につながっています。



外国人スタッフの声

「ベトナム人の妻（在留資格：特定活動）と、日本の保育園に通う子どもと一緒に、安心して暮らせる日本の生活を楽しんでいます。家族との時間を大切にしながら、仕事にもやりがいを感じています。会社のサポートも手厚く、とても働きやすい環境です。」（ヴィエットさん）

「現在は後輩を指導する立場としてサポートしています。母国出身の仲間も多く、安心して働ける環境です。特定技能 2 号の取得を目指し、大好きな日本でこれからも長く暮らしていきたいと思っています。」（ヴィンさん）



ヴィエットさん（左）

出身国 ベトナム
在留資格 特定技能 1 号

ヴィンさん（右）

出身国 ベトナム
在留資格 特定技能 1 号

MESSAGE



外国人雇用を始めた企業様に向けて

株式会社ワコー
代表取締役

永吉 哲也 さん

「外国人雇用は、低コストの労働力確保ではなく、共に成長する人材育成の一環として捉えることが大切です。採用を検討する国へ実際に外向き、現地の文化や生活を理解したうえで、対面で面接を行うことをおすすめします。採用前に日本での生活様式や仕事内容について十分に説明し、相互理解を深めることが重要です。多国籍の人材を受け入れることは、企業文化を豊かにし、新たな発想や価値を生み出す大きな力となります。」

長期で働きたくなる仕組みを構築。口コミで優秀な人材が集まる職場環境

Q 外国人雇用をはじめたきっかけは？

人材不足を背景に、12 年前から本格的にベトナム人の雇用を開始しました。ベトナム人は親日的で勤勉な気質を持っています。隣接する企業で見かけるベトナム人技能実習生が、真面目で礼儀正しかったのも後押しとなりました。現在では 20 人の外国人スタッフが自動車整備や板金塗装などで活躍しています。

Q 外国人の方を雇用した後、会社に変化はありましたか？

異文化の仲間と働くことで、日本人社員の意識も向上しました。相手に伝わるように工夫して説明する習慣が根付き、職場全体が前向きで協力的な雰囲気になりました。勤勉で素直なベトナム人スタッフの姿勢が職場の活力となっています。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

業務は基本的に日本語で行い、先輩ベトナム人スタッフが新人を丁寧に指導しています。評価制度は日本人と同じ基準で運用し、日本語対応力や技能に応じて昇給や役職付与を行っています。

Q 外国人スタッフと働く上で心がけていることは？

日本語でのコミュニケーションを基本とし、日本人スタッフと変わらないフラットな人間関係を築くようにしています。文化や生活習慣の違いを尊重し、同じ仲間として対等に接することを大切にしています。

Q 資格取得はどのようにサポートしていますか？

自動車整備士や日本語能力試験、特定技能評価試験など、業務に必要な資格取得を積極的に支援しています。資格試験の受験料は会社が補助しています。資格取得により自信を深め、現場の中核として長期的に活躍できるようにしています。レッカー作業など、個人で希望する資格も、やる気のあるスタッフは次々と取得しています。

難易度の高い
特定技能 2 号
資格を 4 名が取得



株式会社 NIIZAWA

設立年 2015 年
事業内容 自動車ボディー修理、自動車車検整備
自動車販売、カー用品販売、取付交換
自動車保険、レッカー
所在地 広島県廿日市市沖塩屋 1-9-8
TEL 0829-30-7225
従業員数 102 名 外国人雇用数 20 名
技能実習 10 名 特定技能 7 名
技人国 3 名



Q 外国人スタッフの住まいや生活環境はいかがですか？

会社契約のアパートで 2〜3 名が共同生活をしており、在留資格によっては、自ら賃貸で家族帯同のケースもあります。運転免許取得費用は会社が負担し、通勤や営業活動の自立を支援しています。廿日市は住環境が良く、休日には観光や地域交流を楽しむスタッフも多く、廿日市で働くベトナム人の仲間たちと食事会や交流を行い、職場外でも関係を深めています。

外国人スタッフの声

「日本のアニメが大好きで、アニメを見ながら日本語を覚えしました。技能実習 3 年 + 特定技能 1 号で現在 8 年目です。このたび特定技能 2 号を取得したので、今後も続けて働くことができるようになりました。同じく廿日市の企業で働く妻とともに、この街で楽しく暮らしていきたいです。」（フックさん）

「留学生として来日し、日本語学校と専門学校を卒業後、広島市内の企業に就職した後、NIIZAWA に入社しました。整備士 2 級を持っていたので仕事にもすぐ馴染めました。日本に来て 7 年になりますが、職場の雰囲気が良く、これからも長く働きたいです。」（シーさん）



フックさん（左）

出身国 ベトナム
在留資格 特定技能 2 号

シーさん（右）

出身国 ベトナム
在留資格 技人国

MESSAGE



外国人雇用を始めた企業様に向けて

株式会社 NIIZAWA
代表取締役

新沢 亮二 さん

「言葉や文化の違いはありますが、それ以上に職場に活力や多様性をもたらしてくれます。受け入れる側が理解と尊重の姿勢を持ち、行政や支援機関の制度を活用すれば大きな力になります。当社では今後もベトナム人雇用を続けたいと考えており、2024 年にベトナム現地法人を設立しました。現在働くベトナム人スタッフが帰国後に就職できる環境を目指しています。また、業界ではまだ数少ない特定技能 2 号の取得者も 4 名となり、貴重な人材が長く働いてもらえるようになりました。こうした仕組みにより、長期的に人材を確保できる道筋を整えています。外国人材との共生は、地域の活性化にもつながると確信しています。」