



外国人労働者雇用労務責任者講習 外国人材受入れ事例集

2026年3月



■ 掲載企業一覧

社名	所在地	事業内容	ページ
社会福祉法人孝仁会	北海道釧路市	介護関連7施設、保育関連2施設を運営	1
ザマ・ジャパン株式会社	岩手県八幡平市	電気電子製品および燃料供給装置の設計・開発	2
新日本化学工業株式会社	千葉県香取郡	食品添加物製品・工業溶剤などの製造・販売受託、充填・加工	3
株式会社エイド	千葉県千葉市	建物の総合管理及び環境保全	4
高砂電気工業株式会社	愛知県名古屋市	流体制御機器等の設計・製造・販売	5
イフジ産業株式会社 (名古屋事業部)	愛知県安城市	液卵・冷凍卵の製造販売	6
医療法人信和会明和病院	兵庫県西宮市	急性期医療・回復期・在宅支援を提供	7

社会福祉法人孝仁会

計画的な受入れと日本語・生活支援で、外国人介護人材を地域の中核戦力へ育成

◆本社所在地 : 北海道釧路市愛国191番5711

◆事業内容 : 介護関連7施設、保育関連2施設を運営

◆従業員数 : 約400名

◆外国人雇用状況 : 約50名(6施設に均等配置)

・主な国籍 : ミャンマー(主力)、インドネシア

・主な在留資格 : 特定技能

1 講習受講の動機と主な学び

数年間、自前の工夫で外国人受入れと支援を続けてきましたが、「制度の趣旨や最新情報とずれていないか」「将来、自社で登録支援を担うことは現実的か」を確認したいという思いが強まりました。そこで、制度理解のアップデートと自らの知識の棚卸しを目的に、講習を受講しました。

講習を通じて、自法人の方針がおおむね制度の方向性と合致していることを確認できた一方、登録支援業務を独自に担っている事例など、[次のステップを検討するうえでの具体的なヒントも得ることができました](#)。特に、「日本語能力試験N2保持者を相談窓口役として育成し、将来的な自社支援の核とする」という構想について、必要となる体制や役割分担が明確になり、「将来の支援の内製化」という目標が現実的な計画としてイメージできるようになりました。



2 現場での取組とコミュニケーション

現場では外国人比率が特定ユニットに偏らないよう配慮し、シフト上は概ね3割を上限にしています。同一国籍の職員が必ず複数名同じ事業所に所属する体制とし、1年目はペア勤務、以降は先輩ミャンマー人が新規受入者を指導して孤立を防いでいます。

業務指示は「[やさしい日本語](#)」を徹底し、[短く具体的に伝えて理解度と安全性を高めています](#)。介護記録のICT化も進め、紙での記録作成という負担を大幅に減らしました。入国直後に「人材育成5年計画」の資料を配布し、1年目N3、2年目N2、3年目実務者研修、以後は介護福祉士受験という道筋を共有しています。N2合格者には資格手当などのインセンティブを付け、学習意欲を後押ししています。

生活面では住居や家具・家電を法人で事前準備し、来日直後から暮らせる環境を整えています。[人事責任者が定期面談で悩みを早期把握](#)し、トラブルを未然に防いでいます。[イスラム教徒にはヒジャブ着用を認め、休憩時間分割で礼拝時間を確保し、礼拝スペースも用意](#)しています。学習状況や勤務上の不安も随時確認し、定着を支援しています。

3 キャリア形成と今後の展望

社会福祉法人孝仁会は、[外国人介護人材を単なる「人手」ではなく、5年かけて育成する中核人材](#)として位置づけています。N3取得を最低ラインとし、N2取得後は実務者研修・介護福祉士受験へとつなげ、合格者には手当や賞与の加算、寮の継続利用などの待遇改善で応えています。N2保持者には、新規受入者の相談窓口やメンター役を担ってもらい、将来の自社支援体制の中心となるよう育成しています。

今後は、まず外国人比率3割で安定運用を図りつつ、制度上の上限である49%も視野に入れて段階的な拡大を検討しています。その際、[登録支援業務の内製化に必要な要員・スキルの整備、日本語力の底上げ、キャリアパスの一層の明確化を進め、「介護福祉士取得後も働きたい職場」を目指します](#)。

現場出身の人事責任者が中心となることで、現場の声を踏まえた改善を素早く実行できる点も強みとし、外国人が安心して定着・活躍できる仕組みづくりを通じて、地域介護を支える基盤を強化していきます。

ザマ・ジャパン株式会社

英語を共通言語とした多言語コミュニケーションで、外国籍エンジニアが研究開発拠点の中核に

- ◆本社所在地 : 岩手県八幡平市大更第2地割154-14
- ◆事業内容 : 電気電子製品および燃料供給装置の設計・開発
- ◆従業員数 : 40名(日本拠点)

- ◆外国人雇用状況 : 3名(日本拠点)
 - ・主な国籍 : インド、ブラジル
 - ・主な在留資格 : 技術・人文知識・国際業務

1 講習受講の動機と主な学び

私はもともと研究開発部門で技術支援をしていましたが、約2年前に管理部へ異動し、採用・総務に加えて、外国籍社員のビザ手続きや生活支援も担当することになりました。ビザや在留資格の存在は知っていたものの、「どの資格でどの業務が可能か」「異動の際に何を確認すべきか」は曖昧で、一度きちんと整理したいと考え、本講習を受講しました。

特に印象に残ったのは、「採用時に想定した業務から大きく外れる部署異動は、在留資格の条件と矛盾する恐れがある」という点です。日本人と同じ感覚で異動を決めると、ビザの前提と食い違うリスクがあることを理解し、異動時に在留資格との整合性を確認する必要性を強く感じました。

また、[講習で紹介された行政サイトや多言語生活情報、日本語学習サイトは、実務でそのまま活用](#)できています。新たな採用時に講習資料を見返しながらオンライン申請を進めるなど、「学んだ内容がすぐ現場で役に立つ」実践的な講習だったと実感しています。

2 現場での取組とコミュニケーション

当社では英語を重視しており、日本語力は必須条件としていません。日本語でのやりとりが難しい場面では英語に切り替え、[オンライン会議の自動翻訳や翻訳ツールも併用](#)しています。社内メールは日本語・英語の併記を基本とし、[受け手が追加で翻訳しなくても理解できるように配慮](#)しています。一部の部署では、業務マニュアルの英語版作成も進めています。中国・フィリピン・ドイツなど他拠点では多言語併記が標準で、そのやり方を日本側でも取り入れています。

一方で生活面では、銀行手続きや各種契約、雪道運転や水道凍結対策など地方ならではのハードルもあります。[管理部では住居手配や契約同行、ゴミ出しルールや冬の注意点を説明し、着任直後の戸惑いを減らす支援を行っています。](#)



3 キャリア形成と今後の展望

採用では、日本人エンジニアの確保が難しい中、LinkedInなど海外向け求人サイトや留学生向けイベントを活用し、国内外から人材を募集しています。勤務地が岩手であり、「日本で開発スキルを磨ける環境」である点が、海外人材にとっての魅力になっています。

グループ全体では、フィリピンや香港への出向、日本拠点への逆出向も行われており、[国籍に関わらず能力に応じて昇進・海外赴任の機会](#)があります。外国籍社員が飛び級で昇格した事例もあり、「成果をきちんと評価する職場」であることを伝えるようにしています。

働き方の面では、[フレックスタイムや在宅勤務を柔軟に運用](#)し、配偶者の出産など配慮すべき家族事情等がある場合には、一時帰国とリモートワークを組み合わせた働き方も認めています。今後も在留資格手続きの社内完結、多言語での情報提供、生活支援の強化を進め、[地方のR&D拠点であっても、世界中から人材が集まり、安心して働き続けられる職場](#)を目指していきます。

新日本化学工業株式会社

風通しの良い職場と社風が生んだ外国人労働者と向き合う”コミュニケーション“

◆本社所在地 : 千葉県香取郡多古町十余三385-140

◆事業内容 : 食品添加物製品・工業溶剤などの製造・販売受託、充填・加工

◆従業員数 : 92名

◆外国人雇用状況 : 16名

・主な国籍 : フィリピン、ブラジル、ペルー、タイ、中国、韓国

・主な在留資格 : 永住者、永住者の配偶者、日本人の配偶者等

1 受講の背景

当社では、永住者や永住者の配偶者など、身分系の在留資格を持つ人材を中心に受け入れており、大手メーカー向け生活商材の組立加工工程で、組立要員として活躍してもらっています。

私は総務人事部長として、採用活動から日々の人事管理、業務上の相談対応まで、受入れに関わる実務の中心を担っています。

受講のきっかけは、厚生労働省のホームページで本講習の存在を知ったことです。[他社事例や国の制度を踏まえ、当社に適した仕組みや活用方法を整理して把握したい](#)と考えました。あわせて、これまで当社が行ってきた外国人労働者への対応が制度趣旨に沿ったものか、改善すべき点はないかを確認する“答え合わせ”の意味もあり、参加しました。



2 講習で得た主な気づき

一番の学びは、法的論点を整理できたことです。講習で他社事例と制度の枠組みを学び、何をどう自社に当てはめるかの判断軸が明確になりました。あわせて適合性を再確認し、当社の化学薬品の製造部門は研修制度の対象外であることも把握しました。

当社では採用前の在留資格確認を徹底し、就労制限のない身分系在留資格を中心に採用する「採用マスタープラン」を運用していますが、今回改めて[入口管理\(採用時の適法性確認\)の重要性を再認識](#)しました。今後もこの方針で適正運営を継続します。さらに、海外赴任で得た異文化理解の視点を社内に還元し、知見共有も推進していきます。加えて、[活用可能な助成金制度があることも把握](#)でき、当社でも申請可能と判断したため、現在準備を進めています。



3 現場での取組と今後の展望

当社は、良くも悪くも外国人労働者を特別扱いせず、国籍や在留資格にかかわらず日本人と同じ基準で向き合うことを大切にしています。[日頃からオーナーが「共生の重要性」を発信](#)していることもあり、受入れのマインドは社内に自然に根づいており、受入れ時に大きなトラブルは発生していません。

こうした風通しの良い社風を背景に、現在は日系ブラジル人を中心としたバーベキュー大会を開催予定で、多くの従業員が参加見込みです。同様の催しは年2回程度実施しており、良好なコミュニケーションの場として定着しています。

職場環境の整備としては、翻訳機の配備に加え、就業規則や社内規程、通知文などの重要書類を翻訳して配布しています。[日本語でも専門用語や法令用語は難解になりやすく、外国人従業員にとっては負担が大きい](#)ため、[理解支援を重視](#)しています。今後は組立加工工程における外国人比率を高め、全体の半数程度まで採用を進めることが目標です。従業員の家族からの紹介も増えており、良いご縁につながっていることを嬉しく思っています。

モデル現場研修で人材を着実に習熟、組織的支援に加えトップ自ら育成に参画

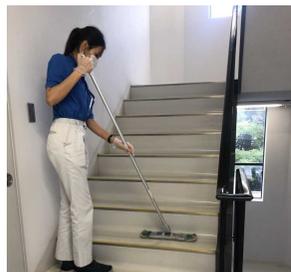
- ◆本社所在地 : 千葉県千葉市中央区新宿一丁目5番23号
- ◆事業内容 : 建物の総合管理及び環境保全
- ◆従業員数 : 830名

- ◆外国人雇用状況 : 56名
 - ・主な国籍 : ミャンマー、モンゴル
 - ・主な在留資格 : 特定技能1号・特定技能2号

1 受講の背景

当社では外国人労働者を、特定技能(1号・2号)の在留資格で受け入れています。現在は、全従業員830名のうち56名が外国人労働者で、病院やホテルなどの施設を対象に、清掃業務を請け負っています。受講前は、技能実習・特定技能を合わせてもわずか5～6名の規模でした。

受講のきっかけは、採用難という現状を改善するため、特定技能を自社支援で運用したいと考えたことです。受講したのは2024年5月頃で、当時は外国人活用に関する知識が十分ではなく、技能実習や特定技能などの制度も体系的に把握できていませんでした。加えて現場も安定せず、早期退職が続いていた時期でした。制度理解を深めて社内の支援体制を整え、職場環境の改善につなげたい——それが受講の動機です。



2 講習で得た主な気づき

受講後の気づきとして特に印象に残っているのは、在留資格の区分や必要書類の考え方を体系的に学んだことで、自分たちの判断軸を整理できた点です。講習で得た知識は社内でも共有し、資料を展開して在留資格ごとの対応を徹底する取り組みに活用しています。

テキストは日本語中心のため、外国人にも理解できるように必要箇所を翻訳し、多言語化も進めています。もっとも長文は翻訳負荷が大きいため、分量を調整し、優先度の高い内容から段階的に対応しています。受講から1年以上経った現在も、継続的に調べて確認しながら運用ルールに落とし込み、職場での制度理解と知識習得の促進に役立てています。



3 現場での取組と今後の展望

当社では、モデル現場での配属研修と特定技能2号取得に向けた取り組みを進めています。外国人労働者は入社後、まず最大規模のモデル現場で研修し、習熟した人材を他現場へ展開する運用です。最初は少数の現場に配属せず、基本を身につけてから小規模現場へ移る流れにしています。チームは8人程度で、日本語が得意な人材を中心に編成し、コミュニケーションを円滑化しています。研修期間は早い人で半年ほどで独り立ちしており、モデル現場の拠点も拡大中です。

更新時の面談では一年の振り返りを行い、業務状況と今後の意向を確認します。長期滞在希望者には特定技能2号取得を支援するようにしています。社内勉強会は過去問やビルメンテナンス協会の練習問題を用い、社長も講師として参加して直接指導した結果、2回目の受験で2号に合格しました。

来日直後は時給など収入面だけで判断されがちですが、中長期のキャリアプランと育成方針を伝え、定着と将来の管理職登用につなげたいと考えています。

高砂電気工業株式会社

海外顧客対応を軸に、独自の多様な支援で職場定着を実現する外国人雇用モデル

◆本社所在地 : 愛知県名古屋市緑区鳴海町杜若66番地
◆事業内容 : 流体制御機器等の設計・製造・販売
◆従業員数 : 259名

◆外国人雇用状況 : 35名
・主な国籍 : インド、中国、インドネシア、フィリピン他
・主な在留資格 : 技術・人文知識・国際業務、特定技能1号、永住者他

1 受講の背景

当社は売上構成比が国内6:海外4で、海外のお客様が比較的多い会社です。海外顧客対応には英語を含むグローバル対応が不可欠なため、さまざまな在留資格で外国人労働者を受け入れています。

受講のきっかけは、ハローワークからの案内で「外国人雇用管理指針」に基づく雇用労務責任者の選任義務を知り、担当者として必要な役割と対応事項を整理したいと考えたことです。

あわせて、[入管法・労働関係法令・安全衛生、異文化理解などを体系的に学べる点にも関心](#)があり、受講にいたりしました。

2 講習で得た主な気づき

受講後の率直な感想として、日常業務と近い内容が多く、手探りで進めてきた情報収集や取り組みの方向性が大きく外れていないことを確認できた点は大きな収穫でした。

また、講習で得た知識を社内に継続的に発信し、啓発していくことも責任者に求められる役割だと認識しました。具体的には、[受講後すぐに、出入国在留管理庁が提供している在留カードの読取アプリを導入しました](#)が、とても簡単でした。不法就労は必ず避けるべきであり、入口管理の重要性を改めて実感しています。

外国人労働者から[副業の可否等について相談を受けることもあります](#)が、[講習テキストを活用し、就労可能な範囲や活動内容の要点を説明](#)するなど、実務に落とし込んで運用しています。

3 現場での取組と今後の展望

当社では、外国人材の入社後負担の軽減と早期定着を目的に、[会社負担による各種支援を継続](#)しています。

日本語教育は、JICE((一財)日本国際協力センター)のオンラインレッスンに加え、部署長が自主的に開始した対話型レッスンを毎週実施し、指示理解や安全確保に直結する基礎力の向上を図っています。言語以外の課題に対しては外国人材相談窓口を設置し、入国後の各種手続、居住、通勤などの相談に随時対応しています。相談については、日本人窓口や外国人管理者以外にも、同国籍コミュニティでのWhatsApp等のチャットツールも活用して迅速な一次対応を可能にしています。

そのほか、[社内レクリエーション、地域住民への説明会による共生促進、トップメッセージに基づく差別防止方針の徹底、行政機関との連携による好事例の共有・横展開など、複合的に取り組んでいます](#)。今後もこれらを継続し、安心して楽しく共生できる職場環境を構築していきたいと考えています。



イフジ産業株式会社 名古屋事業部

講習で得た知識をフル活用、できることから即実践、持続可能な職場環境の整備へ

- ◆事業部所在地：愛知県安城市二本木新町1丁目8-7
- ◆事業内容：液卵・冷凍卵の製造販売
- ◆従業員数：67名

- ◆外国人雇用状況：13名
 - ・主な国籍：インドネシア、ベトナム
 - ・主な在留資格：特定技能

1 受講の背景

当社では、特定技能の在留資格でインドネシア6名、ベトナム7名の計13名を受け入れています。配属先は主に液卵の製造工程です。

名古屋事業部の工場は名古屋から南東約30kmの安城市にあり、周辺に自動車関連企業が多く人材確保が難しいエリアです。そのため、安定的に人員を確保できる直接雇用の特定技能を選択しました。

受講のきっかけは、日頃利用している[厚生労働省の情報配信サービス](#)で「[外国人雇用管理指針](#)」を知り、[同指針で定められる雇用労務責任者の選任を十分に把握できていなかった](#)ことです。あわせて、[制度面も含め、雇用に伴う日本人とは異なる悩みやトラブルへの対応を整理し、解消の進め方を体系的に学びたい](#)と考えました。



2 講習で得た主な気づき

特定技能は登録支援機関のサポートがあるため、法的な問題は生じにくいと考えていましたが、[受講を通じて「受入側も制度と法令を正しく理解しておく必要がある」と改めて実感](#)しました。これまでは独学で情報収集することが多く、体系的に学ぶ機会が限られていましたが、今回の受講で、法律面で守るべきポイントを整理して学ぶことができました。

また、法令面に加えて「やさしい日本語」の伝え方が非常に参考になりました。受講前は、コミュニケーションを円滑にするには受入側がベトナム語を学ぶべきだと考えていましたが、[今後の試験やキャリア形成を見据えると、受入側がやさしい日本語を理解し、現場で実際に使いこなすことが重要](#)だと感じています。



3 現場での取組と今後の展望

製造現場は専門用語が多く、日本人でも理解が難しい場面があります。特に入社直後の支援・教育は負荷が高く、「どう伝えるか」は現在も大きな課題です。そのため講習で学んだとおり、[はっきり話す、曖昧な表現を避ける、ゆっくり・短く・具体的に伝えることを意識](#)しています。

また、多言語環境で業務理解を確実にするため、[月1回は支援機関に通訳を依頼し、メンバー全員が集まれる時間を設定](#)しています。ここでは安全・品質・生産性に関する項目の理解度確認と、運用変更点の共有を実施。朝礼でも周知していますが、返事が「分かりました」だけで終わらないよう、確認の場を重ねています。

加えて、講習で紹介された安全衛生動画をミーティングで視聴するなど、学びを現場に取り入れています。賃金面で他社との比較が話題になることもありますが、[職場環境の整備を進め、より働きやすい環境づくりを継続していきたい](#)と考えています。

医療法人信和会明和病院

段階的な受入れと日常的な日本語支援で、外国人スタッフが「特別」から「当たり前」の存在に

- ◆本社所在地 : 兵庫県西宮市上鳴尾町4-31
- ◆事業内容 : 急性期医療・回復期・在宅支援を提供
- ◆従業員数 : 769名

- ◆外国人雇用状況 : 特定技能:19名/留学生アルバイト:複数名(週28時間枠で勤務)
- ・主な国籍 : ミャンマー、インドネシア、ベトナム
- ・主な在留資格 : 特定技能

1 講習受講の動機と主な学び

在留資格や制度は独学や外国人採用エージェントの情報で対応してきましたが、「本当に制度趣旨に沿っているのか」「安定的に受け入れるには自分たちの判断軸を公的知識で確認したい」との問題意識が高まりました。そこで在留資格制度の整理と自院の取組の“答え合わせ”を目的に、外国人労働者雇用労務責任者講習を受講しました。

資格ごとの位置づけ、医療現場での向き合い方、国・地域別の文化的特徴に加え、更新・変更手続きや法令遵守の要点も体系的に学び直しました。院内共有により「外国人だから特別」から「多様な職員の一員」へ意識が変化しました。併せて[受け入れに関してはエージェント任せのリスクを再認識し、必ず現地確認を行い、半年程度の準備期間を取る方針を徹底](#)しました。入社後も法令遵守について定期的な点検を行うと共に継続的な改善を図っています。



2 現場での取組とコミュニケーション

外国人スタッフは「アルバイト→インターン→特定技能」と段階的に受け入れることで、現場の不安を抑えつつ定着を図ってきました。イスラム教徒の受入れは、礼拝・断食・服装などが業務に与える影響を慎重に検討した上で可否を判断し、刺青の有無も事前確認して患者・地域の信頼に配慮しています。

毎日のフリートーク(15分程度)、[看護部長との交換日記、日本語での文化活動\(習字・流しそうめん・クラフト制作等\)を継続し、日本語力と信頼関係を向上](#)させています。職員手作りの写真付き生活マニュアル、男女別メンター、定期的な文化交流も実施しています。

文化的差異によるゴミ出しや段ボール解体などの作業手順の違いについては、マニュアルとオリエンテーションを通じて「守るべきこと」を明確に伝えて解消しています。結果として患者からのクレームはなく、好意的な反応が多く、インターン経験者から再来日希望も継続しています。院内・地域双方で安定した受入れを実現しています。

3 キャリア形成と今後の展望

採用面では、インターンシップで職場に慣れてもらい、将来的な特定技能への移行を見据えて運用しています。キャリア形成は「5年以内に介護福祉士取得」を目標に、前半3年で日本語能力試験(N3/N2)を重点強化し、後半2年で国家試験対策を行う二段階構成です。今後は院内の介護福祉士によるレクチャー体制を整備していきます。

課題は、日本人スタッフ側の受入れ比率調整、日本語読解力不足への継続支援、文化的差異への指導体制整備です。一方で、現地面接と半年間の準備期間を標準化し、院内レクチャーや文化イベントを継続することで、安定的な受入モデルを確立したいと考えています。段階的な受入れと日常的な日本語支援で[現場適応と患者満足を両立し、資格取得を軸に長期就労を支援することが目標](#)です。

