

海外 IT 人材採用・定着 ハンドブック



～企業の経営者・人事担当者の皆様へ～

海外から IT 人材を受け入れる際のポイントについて、
採用から定着までステップごとに具体的にご紹介します！



はじめに

少子高齢化等の影響により、更なる人材の不足が予測されるなか、国内留学生の採用は進んでいるものの、海外人材の活用はまだまだ進んでいないのが現状です。

他方、日本の IT 分野において働いたことのある外国人材の約 3 割が就職を機に来日しており^{*1}、海外在住の外国人材を活用する企業も増えてきています。本ハンドブックは、企業の経営者や人事担当者の方に向けて、国内の IT 人材のみならず、海外在住の IT 人材の活用も視野に入れてもらうため作成されました。

本ハンドブックでは、海外から IT 人材を受け入れる際のポイントについて、実際の企業の具体例に即しながら、採用や定着の観点から解説しています。P.3 のチェックリストを確認し、自社でできていない項目について、該当するページを参照してみてください。また、巻末には海外 IT 人材確保の際にポイントとなる国ごとの特徴について説明しているほか、中小企業等、自社単独での検討が難しい場合の支援機関についても紹介しています。

本書が、海外 IT 人材の受け入れを目指す企業の一助になれば幸いです。

海外 IT 人材として想定している人物像

本ハンドブックでは、「海外 IT 人材」として、主に以下の人材を想定しています。

・採用前の時点で日本国外に在住する者

・来日後の在留資格でみると「技術・人文知識・国際業務」、「高度専門職」に該当する IT 分野に従事する外国人材（プログラマー、システムエンジニア、技術研究開発従事者等）



本ハンドブックは、令和元年度厚生労働省事業「外国人雇用対策に関する実態調査一式（高度 IT 外国人材に対するマッチング支援の在り方の具体的検討について）」において、海外 IT 人材の活用を検討している中小企業に対して行った助言等の支援や有識者による検討の結果を基に作成されたものです。

はじめに

第1章 海外 IT 人材の採用に向けて P2

1-1 海外 IT 人材を採用する意義・メリット

1-2 人材の採用・定着を考える際の手順（チェックリスト）

第2章 海外 IT 人材の採用・定着に向けた対応 P4

STEP1 経営課題の抽出

STEP2 求人像の明確化

STEP3 採用準備

STEP4 雇用手続き

STEP5 社内の受入れ体制の整備・定着に向けた取組

第3章 参考情報 P16

3-1 主要国の特徴

3-2 各種ひな形・制度・問い合わせ先

3-3 試験

1-1 海外 IT 人材を採用する意義・メリット

海外から IT 人材を採用するメリットとしては以下のようなものがあり、ビジネスの競争力強化につながると考えられます。



海外の優秀な人材の確保

今後、国内だけでは必要な人材の供給が限られる IT 人材について、国外から幅広く採用することで、優秀な人材を確保し、企業の発展や成長、ビジネスの継続等につなげることができます。

グローバル経営の推進

外国語に堪能、かつ現地市場をよく知る外国人材を採用し、事業の海外展開や新規顧客・販路開拓につなげることができます。

また、日本人とは異なる新鮮な発想や視点を持つ外国人材が商品開発に取り組むことで、各国の市場ニーズに合わせた商品・サービスを提供できる効果も考えられます。

組織の多様化

外国人材の活動が日本人社員に新たな「気づき」を与え、社員の意識改革や職場環境の改善、生産性の向上につなげることができます。

1-2 人材の採用・定着を考える際の手順

海外 IT 人材の受入れに向けた取組みを実施できているか、以下のチェックリストを確認しましょう。

チェックがつかなかったページを参照することで、必要なステップを確認することができます。

チェックリスト

		チェック欄	✓がつかない場合
STEP 1 経営課題の抽出	自社の経営課題が抽出できている	<input type="checkbox"/>	P.4へ
	・今後の事業の方向性や自社のビジョンを確認し、その達成に向けた課題が整理できている	<input type="checkbox"/>	
	・海外 IT 人材を活用して解決したい課題が明確になっている	<input type="checkbox"/>	
STEP 2 求人像の明確化	自社の強みが整理できている	<input type="checkbox"/>	P.6へ
	求人像が明確になっている	<input type="checkbox"/>	
	・海外 IT 人材に期待する業務・役割が明確になっている	<input type="checkbox"/>	
STEP 3 採用準備	・必要とする経験・スキルが明確になっている (IT スキル、言語能力等)	<input type="checkbox"/>	P.8へ
	・業務を通じて得られる経験やキャリアパスが整理できている	<input type="checkbox"/>	
	採用方針が明確になっている	<input type="checkbox"/>	
	・採用ルートが明確になっている	<input type="checkbox"/>	
STEP 4 雇用手続き	・採用人数やスケジュールが明確になっている	<input type="checkbox"/>	P.12へ
	・求人票に求職者へのアピールポイントが記載されている	<input type="checkbox"/>	
	・候補者の在留資格の要件を確認している	<input type="checkbox"/>	
	海外 IT 人材の採用に係る手続きを理解できている	<input type="checkbox"/>	
STEP 5 受入体制・定着	・雇用契約書を説明し、納得の上で締結している	<input type="checkbox"/>	P.14へ
	・就業規則を配布し、会社のルールについて理解を得ている	<input type="checkbox"/>	
	・在留資格・ビザの申請手続きを把握している	<input type="checkbox"/>	
	・入社までの間にフォローアップを行っている	<input type="checkbox"/>	
	社内の受入れ体制の整備や定着の取組を実施できている	<input type="checkbox"/>	P.14へ
	・人事と現場社員の間で認識が共有されている	<input type="checkbox"/>	
	・社内の受入体制が整っている (文化の違いの理解、コミュニケーションの取りやすさ等)	<input type="checkbox"/>	
	・社内の教育・評価・処遇体制が整っている	<input type="checkbox"/>	

STEP

1

経営課題の抽出

まず、自社の目指す方向性を確認し、必要な人材のイメージを具体化しましょう。なぜ海外IT人材が必要なのか、整理しましょう。

POINT

自社の事業概要、現状や5年後のビジョンなどを踏まえ、海外IT人材を活用して解決したい課題について、具体化しましょう。

問いかけの例

- 事業概要、現状認識
- 今後の事業の方向性、自社のビジョン（規模拡大／領域拡大、ITの活用イメージ等）
- 今後の事業の方向性、自社のビジョンの達成に向けた課題
- 海外IT人材を活用して解決したい課題（国内人材に求める役割との違い）

IT活用の類型

主要事業として 対象とする事業領域での課題解消

IT活用

活用目的を確認

- 業務改善 受発注、経理システム等の導入
- 競争力強化 自社製品のIT化
- 経営の見える化 ビックデータの活用



自社の経営ビジョンや課題を検討する過程で、明らかになった自社の強みを整理しておきましょう。マッチングの過程で求職者に自社の魅力を効果的にアピールすることができます。

アピール項目の例

事業概要
現状認識

- 他社との差別化
- 自社商品・サービスの強み
- 環境・設備

海外人材に
求める役割

- 教育訓練制度
- キャリア形成の仕組み 等

参考事例



情報通信業 A 社

ソフトウェアの企画・開発及び販売・保守、広報・セールスプロモーションの企画・立案・実施を行う

従業員：30 名程度
本社：神奈川県

< 経営課題 >

- ・現状、開発の一部を中国のパートナー企業に外注しているものの、クライアントのニーズや本部の意向が十分反映されておらず、外注のメリットを生かし切れていない

[IT 活用類型]
主要事業として

< 必要な人材 >

- ・本部やクライアントのニーズを中国のパートナー企業に伝えることができる人材
- ・プロジェクト管理ができるブリッジ人材



情報通信業 B 社

環境・医療・介護・教育分野におけるプロダクト・サービスおよび、ソフト・ハード・ネットワーク開発ソリューション

従業員：350 名程度
本社：神奈川県

< 経営課題 >

- ・海外への拠点設立を進めたいが、そのために必要な人材が国内だけでは採用が難しい
- ・そのため、海外に採用活動の範囲を広げたいが、海外での採用ルートを確認できていない

[IT 活用類型]
主要事業として、
競争力強化

< 必要な人材 >

- ・自社製品の開発ができる人材
- ・現地で自社製品の営業ができる人材
- ・海外進出を担いうるマネジメント人材



建設業 C 社

メーカー型総合建設業として、建築・土木事業を行う

従業員：100 名程度
本社：山口県

< 経営課題 >

- ・掘削機械は土質に応じた調整をすることが難しいため、データ集積を通じて AI によって調整を自動化したい
- ・AI/IoT などの先端技術を活用した業務高度化を行いたい

[IT 活用類型]
業務改善、競争力強化

< 必要な人材 >

- ・広く IT についての知識を有する人材
- ・経営課題を共有し、AI/IoT などの先端技術の活用についてともに検討できる人材

本ハンドブックの作成に当たり、実際に海外 IT 人材の受入れに関する支援を行った企業の具体例を掲載しています。

STEP
2

求人像の明確化

海外 IT 人材を活用して解決したい課題に応じて、期待する業務内容や必要な IT スキル等、求人像を明確化しましょう。

POINT

STEP 1 で整理した、海外 IT 人材を活用して解決したい課題を踏まえ、海外 IT 人材に期待する業務内容・役割を具体化しましょう。併せて、必要な IT スキルや言語能力、職務経験等の求人像を明確化しましょう。



日本語能力 (P.7, 21 参照) を重視する企業は多いですが、高い水準を求めるほど門戸は狭くなります。採用時から一律に高い水準を求めるのではなく、職種によって異なる水準を設定するなど、社内コミュニケーションや業務に最低限必要な水準を見極めることが重要です。特に IT 系では、英語可とすることで応募者数が増えやすくなるため、英語でのコミュニケーションも併せて検討するとよいでしょう。

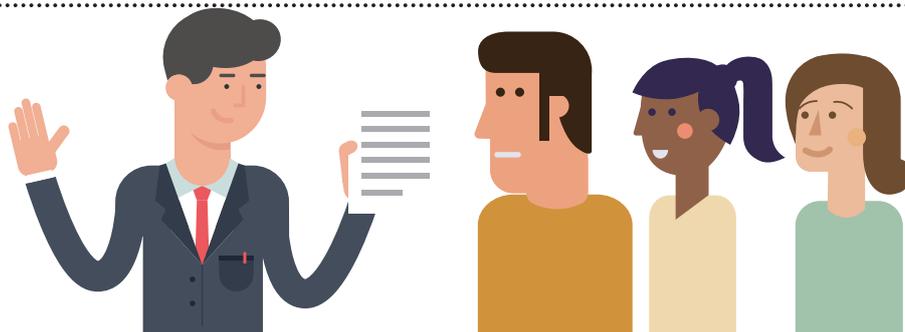
明確にすべき項目

- ・ 海外 IT 人材に期待する業務・役割
- ・ 必要な IT スキル・資格・職務経験
- ・ 課題解決に必要な人数
- ・ 求める言語能力 (日本語: 日常会話レベル、英語: ビジネスレベル等)
- ・ 採用期限

IT スキルについては、レベルを測る目安として情報処理技術者試験があります。情報処理技術者試験はアジア諸国と相互認証を行っており、情報処理技術者試験及び相互認証を行っている試験の合格者は、在留資格を申請する際の特例の対象になります。(P.20 参照)



外国人材の場合、就職の際に重視する項目として、「仕事の内容」や「自分の将来のキャリアにプラスになる」等を挙げる割合が高いため、面接時に期待する業務内容・役割だけでなく、**その業務を通じて得られる経験や、キャリアパス**を明確に伝えられるよう、予め整理しておくことが重要です。



参考事例



情報通信業
A 社

<必要な人材>

- ・本部やクライアントのニーズを中国のパートナー企業に伝えることができる人材
- ・プロジェクト管理ができるブリッジ人材

<期待する業務・役割>

- ・本部やクライアントのニーズを正確に理解し、中国のパートナー企業に伝えるとともに、工程管理を含め、プロジェクトマネージャーとしての役割を期待

<求人像>

- ・C 言語等のプログラミングスキルがあり、プロジェクト管理の経験がある人材
- ・日本語能力はビジネスレベルが望ましい



情報通信業
B 社

<必要な人材>

- ・自社製品の開発ができる人材
- ・現地で自社製品の営業ができる人材
- ・海外進出を担いえるマネジメント人材

<期待する業務・役割>

- ・プログラマ、あるいはシステムエンジニアとして、自社製品の開発に携わってほしい
- ・将来的には、マネジメント人材として、海外進出を担ってほしい

<求人像>

- ・ソフトウェア開発ができる人材
- ・コミュニケーション能力があり、チームワークを重視している人材
- ・社内コミュニケーションは日本語であるため、ある程度の日本語能力が必要



建設業
C 社

<必要な人材>

- ・広く IT についての知識を有する人材
- ・経営課題を共有し、AI/IoT などの先端技術の活用についてともに検討できる人材

<期待する業務・役割>

- ・短期的には、アナログ業務の効率化として、RPA^(※) やシェアポイントを活用した業務も担当してもらいつつ、AI/IoT を活用した業務の高度化に向けた検討を行ってほしい

<求人像>

- ・IT 関連の知識を広く有しており、AI や IoT に関する基礎知識を有する人材
- ・日本語能力は、業務遂行上必要な程度が求められる

日本語能力に対する考え方：

日本語能力をどの時点でどの程度まで求めるのかは、海外人材の採用において極めて重要です。例えば、B 社では、「入社時」には社内でコミュニケーションがとれる程度の日本語能力を必要としている一方、「面接時」には日本語能力を採用要件としていません。入社までの約 1 年間に、日本語を学ぶことができる現地の大学を紹介し、そこで日本語を学習してもらうことで、入社時まで期待する日本語能力を身に付けてもらっています。

このように、日本語能力を求める場合、**入社前後の語学研修による伸びしろを考慮に入れ**たり、**社内コミュニケーションが円滑に行えるかどうかに着目し、4 技能（聞く・話す・読む・書く）全てに一律の水準を求めるのではなく、業務の実態を踏まえた要件とする**等の工夫が、より多くの人材に興味を持ってもらい、応募者数を増やす観点で非常に効果的です。

※ RPA・・・Robotic Process Automation の略。これまで人間のみが対応可能と想定されていた作業、もしくはより高度な作業を、人間に代わって実施できるルールエンジンや AI、機械学習等を含む認知技術を活用して代行・代替する取り組みのこと。

STEP
3

採用準備

Step2までの検討を踏まえて採用方針を検討し、具体的な採用計画を立てたうえで、選考を行きましょう。

POINT

以下の手順に沿って、Ⅰ採用ルート of 検討、Ⅱ採用人数やスケジュール等の検討、Ⅲ求人票の作成、Ⅳ在留資格の要件の確認を行きましょう。

Ⅰ採用ルートの検討

海外IT人材の採用方法は大きく分けて①**人材に直接アプローチする方法**、②**求人広告を掲載する方法**、③**現地説明会を実施する方法**に分かれます。また、採用前に④**インターンシップによる受入れを実施**することで相互理解を深め、その後の採用につなげることもできます。これらのサービスを提供している人材紹介事業者を活用するか、国内で運営されている、海外IT人材向けの求人情報サイト等を活用するとよいでしょう。

また、**JETRO** や**地方自治体等の公的機関や業界団体等**において、現地説明会のサポートやインターンシップ先の募集をしている場合もあるので、JETRO や自治体のHP等を確認してみましょう。既に社内に外国人材がいる場合やこれらの方法を活用して外国人材を採用した場合には、母校の在校生や卒業生、知人を紹介してもらうことも考えられます。自社で必要とする人材やかけられる費用、時間に応じ、具体的な採用手段を検討しましょう。

	人材に直接アプローチ	求人広告の掲載	現地説明会の実施	インターンシップの実施
概要	人材紹介会社を通じ、ニーズにマッチする人材を紹介してもらう方法	就職情報サイト等に求人情報を掲載し、広く海外IT人材を募集する方法	採用を検討している国において、説明会(面接会)を行う方法	採用を検討している国から求職者をインターンとして受け入れ、採用に繋げる方法
特徴	<ul style="list-style-type: none"> 採用ニーズに合った人材にピンポイントでアプローチできる エージェントによるスクリーニングがあるため、書類選考等の採用業務負担を軽減できる 	<ul style="list-style-type: none"> アプローチ対象を限定しないため、幅広い求職者にアプローチすることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 海外人材と直接話すことができることから、短い期間で採用に繋がる可能性が高い 実施主体により、現地への出張費用のみで求職者にアプローチできる 	<ul style="list-style-type: none"> 就職前に実務経験を積んでもらうことができる 就職前に日本で働くことを実感してもらい、且つ、日本の文化を知ってもらうことができる 入社後のミスマッチを防ぐことができる
コスト	<ul style="list-style-type: none"> 採用するまでコストがかからない成功報酬型が多いものの、採用に至った場合は年収の35%程度のコストがかかる 	<ul style="list-style-type: none"> 採用に至らない場合でもコストがかかることが多い(例:20万円/月) ※但し成果報酬型を除く 	<ul style="list-style-type: none"> 現地への渡航費用がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> インターン斡旋企業を活用した場合、インターンシップ利用料がかかる。また、採用するまでコストがかからない成功報酬型が多いものの、採用に至った場合は年収の35%程度のコストがかかる
実施主体	<ul style="list-style-type: none"> 人材紹介会社 	<ul style="list-style-type: none"> 求人広告代理店 	<ul style="list-style-type: none"> 人材紹介会社 求人広告代理店 経済産業省 	<ul style="list-style-type: none"> インターン斡旋企業 経済産業省

海外ジョブフェア・インターンシップについては P.19 へ

II 採用人数やスケジュール等の検討

以下の項目を明確にし、具体的な採用計画に落とし込みましょう。

明確にすべき項目

- 求人票に記載する業務内容・期待する役割、キャリアパス
- 採用人数
- 採用方法（採用ルート）
- 採用期限
- 選考方法・基準



海外人材に対し、職場での具体的なイメージを持ってもらうため、業務内容やキャリアパスについては、以下のようになるべく言語化・明文化するよう考えてみてください。求職者に、入社後に自分が何をして働いているかを明確に想像させることがポイントです。

業務内容・キャリアパスの例 1

< IT エンジニアを採用したい場合 >

◎業務目的

クライアントが抱える課題について、最適なシステム導入の観点から課題解決に取り組む。

◎業務内容

プロジェクトメンバーそれぞれに「企画提案」、「要件定義」、「実装」、「テスト」といった役割が与えられます。ご自身のこれまでの経験や強みを生かすことができる業務に挑戦していただくことができます。

◎キャリアパス

昨年〇〇会社のグループ企業となったことにより、企画・コンサルから担当できる上流工程案件が急増中。AI や IoT 等の先端技術に携われる案件にも挑戦可能であり、マネジメントポジションもどんどん生まれています。

業務内容・キャリアパスの例 2

< マネージャ候補を採用したい場合 >

◎業務目的

自社製品の売上比率向上に向け、新製品の開発を通じて、販売先として中国での顧客基盤を拡大する。

◎業務内容

チーム（4名）において、プロジェクトマネージャとしてチームマネジメントを行い、製品開発プロジェクトを推進する。

◎キャリアパス

年間〇%の成長率を誇る急成長企業であり、最先端技術に関連する新規プロジェクトがどんどん増えています。ご自身の関心領域と親和性の高い案件に挑戦していただき、ご自身の専門性を高めつつ、マネジメント能力も向上させることができます。

III 求人票の作成

求人票を作成する際には、上記で明確化した内容をもとに、**あいまいな表現を避け、求める人物像をなるべく具体的に記載**しましょう。ただし、特定の国籍のみを対象とすることは、公正な採用の観点から不適切ですのでご注意ください。



求人票には、企業概要や求人内容以外に、求職者へのアピールポイントとして、**職場環境（職場の雰囲気や設備等）や受入時のサポート体制（引越費用の補助や住居手配のサポート、家族への支援等）、育成・評価・処遇に関する方針**についても記載するとよいでしょう。外国人材にとっては、その企業に入ることにより、自身のスキルアップが出来るかどうかも企業選びのポイントであり、**教育・研修の制度**が整っていることは非常に重要なため、積極的にアピールすることが有効です。

また、海外在住の人材の採用を検討する場合、**海外での面接会や Web 面接等**を行うことが一般的です。求人票にも、あらかじめ今後の選考方法について記載しておきましょう。

【求人票記載事項の例】

企業概要	✓ 社名・事業概要・従業員数 ✓ 住所・就業場所	✓ 企業の志・ミッション ✓ 会社のありたい未来
求人内容	✓ 職種・職務内容 ✓ 必要なITスキル・資格 ✓ 評価体系とキャリアアップ ✓ 求める言語能力(日本語：日常会話レベル、英語：ビジネスレベル等)	✓ 求める社員像(外国人材への期待) ✓ 求人条件(給与、福利厚生等)
職場環境	✓ 職場の雰囲気	✓ 設備・テクノロジー
支援体制	✓ 受入時のサポート体制 ✓ その他(育成・評価・処遇に関する取組・制度等)	✓ 日本語教育

なお、選考過程において適性試験を実施することは、海外では必ずしも一般的ではなく、適性試験を課す場合には、候補者が限定される可能性があります。適性試験を通じて何を測りたいのか、代替手段も含め検討しましょう。

IV 在留資格の要件の確認

また、選考の際には、**候補者の学歴又は職歴・入社後の業務等が在留資格「技術・人文知識・国際業務」の要件を満たしているか、併せて確認**しましょう。なお、海外の大学の学生をインターンシップ（給与有）として受け入れる場合、「特定活動」の在留資格が必要となります。

《参考》「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を取得するための要件

学歴要件	・大学（短大含む。国内外問わず）又は同等以上の教育を受けている、又は所定の要件を満たす専修学校（日本国内）の専門課程を修了している （注）大学・専修学校において専攻した科目と日本において従事しようとする業務が関連していることが必要です。なお、大学における専攻科目との関連性については緩やかに判断されます。		
OR			
職歴要件	・10年以上の実務経験（大学等で関連科目を専攻した期間を含む）		
OR			
特例 （法務大臣が告示で定めるIT試験・資格）	日本の情報処理技術者試験及び相互認証を受けた試験 ※詳細は下記リンクまたは右記QRコードへ http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_hourei_h09.html		
	中国	ベトナム	韓国
ITに関する資格例	系統分析師 情報システム項目管理師 等	基本情報技術者試験 応用情報技術者試験 等	情報処理技師 情報処理産業技師 等



さらに、同じ業務に従事している日本人と同等額以上の報酬を受けることが必要です。

許可事例

- 例1) 外国の大学の工学部にて工学を専攻。大学卒業後、ソフトウェア会社でソフトウェアエンジニアとしてコンピュータ関連サービス業務に従事。
- 例2) 外国の高校を卒業後、IT告示で定められている海外のITに関する試験に合格。その後、IT関連企業でシステムエンジニアとしてシステムの開発・保守・改善等の業務に従事。

不許可事例

- 例) 大学の工学部を卒業後、コンピューター関連サービス企業で月額13万5千円の報酬を受けて、エンジニア業務に従事するとして申請。しかし、申請人と同時に採用、同種の業務に従事する新卒の日本人の報酬が月額18万円であることが判明した。

在留資格（海外からのインターンシップを含む）の詳細は P.19 へ

海外 IT 人材の採用を検討している企業が抱える課題の1つとして、「採用手段の開拓」が挙げられます。海外に在住している IT 人材を採用するためには、国内の人材の採用とは異なる手段が必要になります。この事例では、中国に在住している IT 人材を採用するため、海外説明会への参加を検討している例を紹介します。

株式会社ハーツテクノロジー 《神奈川県・情報通信業》

事業内容: ソフトウェアの企画・開発及び販売・保守、広報・セールスプロモーションの企画・立案・実施

取り組みの背景

- ・ 海外へ事業展開をしたいが、開発のスキルがあり、本部・クライアントからの要望を海外パートナー企業に伝え、プロジェクトマネジメントができる「ブリッジ人材」が不足している
- ・ 国内での人材獲得競争が激しく、海外在住の人材を採用したいが、海外の採用ルートが確保できていない

海外説明会実施までの流れと実施事項

Step1～3

- ・ 海外事業の更なる拡大に向けて、不足している人材（本部・クライアントからの要望をパートナー企業に伝え、プロジェクトマネジメントできる「ブリッジ人材」）を特定
- ・ 短期間での確実な採用を目指すため、人材マッチング事業者を活用し、中国において面接会を実施することを決定

説明会に向けた準備

- ・ 採用したい人数や具体的な業務内容、必要な経験・スキル、求める言語能力、想定年収等を伝え、求人票を作成
- ・ 各種研修手当や、引越時のサポート等、自社の魅力としてアピール可能な事項について整理
- ・ 書類選考における採用基準や、適性試験の有無、現地での選考フロー等について整理

海外説明会

- ・ 事前の書類選考通過者に対し、自社の説明を行うとともに、面接を実施
- ・ 面接当日に、所定の適性試験を受講してもらうこととした

海外説明会に向けての意気込み

海外人材へのコンタクトは、弊社のような中小企業にとっては、人材紹介サービス等を利用する以外はなく、利用したとしても登録者は基本的に日本にお住まいの方に限られてしまいます。

一方で、現地の方々からのコンタクトも難しい状況だと思えます。こういった中で、今回のような取り組みは、両者をつなぐ非常に貴重な場だと思えますので、素晴らしい出会いがあることを楽しみにしています。



代表取締役社長
大和 智明 氏

STEP
4

雇用手続き

雇用条件の整理や在留資格の申請に係る手続き等、海外在住の外国人材を日本で雇用する場合に必要な手続きについて確認しましょう。

POINT

採用が内定したら、入社後の賃金や労働条件について、書面による雇用契約を締結しましょう。**雇用契約書は、本人に丁寧に説明し、納得した上で締結することが重要**であり、**母国語等本人が理解できる言語**に翻訳することをおすすめします。また、会社のルールを十分に理解してもらうため、就業規則を併せて配布しましょう。

厚生労働省のHPでは、**モデル労働条件通知書**（英語・中国語・韓国語・ポルトガル語・スペイン語・タガログ語・インドネシア語・ベトナム語）及び**モデル就業規則**（英語・中国語・ポルトガル語・ベトナム語）を公開しています。自社の実情にあったプラスアルファの項目を追加し、雇用契約書や就業規則を作成しましょう。（P.18 参照）

労働条件を明記した雇用契約書について、本人の納得を得て労使双方のサインを交わしたら、右ページの手順を参考に、在留資格認定証明書の交付申請を行い、地方出入国在留管理局（地方入管）から交付されたら、本人から現地の日本大使館等にビザを申請してもらいましょう。作成した労働条件通知書や雇用契約書は、在留資格を申請する際、基本的にそのまま活用することができます。



在留資格の申請から、結果が出るまでには通常1～3か月程度かかります。就労開始までの期間に内定者が不安に感じないように、適宜フォローアップを行いましょう。必要に応じ、内定者事前教育等、入社前に知識やスキルの習得を促すことも有効です。

フォローアップの例

事例①



状況確認の面談を日本人学生より多く実施し、問題点についてサポートを実施した。

事例②



入社前に現地日本語学校に通ってもらい、日本語能力向上の支援をした。

事例③



WEBでの研修や企業説明動画等を見てもらい、入社前に企業理解を深めてもらうようにした。

なお、海外IT人材の雇用後は、雇入れ月の翌月10日（雇用保険の被保険者とならない場合は翌末日）までに、氏名、在留資格、在留期間等について、最寄りのハローワークへ届け出てください。

外国人の雇用状況の届出義務については P.18 へ

海外在住の外国人労働者を日本で雇用する上で必要な手続きについて不明点がある場合には、最寄りの地方入管（P.19）や都道府県労働局・ハローワークの外国人雇用管理アドバイザー（P.18）、行政書士の方に相談するとよいでしょう。

採用から雇用開始までの手順 (標準 1 ~ 3 か月)

内定	雇用契約書を締結し、業務内容や雇用期間・報酬等を確認するとともに、在留資格の要件を再確認
在留資格認定証明書の申請	勤務予定地を管轄する地方入管に「在留資格認定証明書」の交付申請 (通常、申請から 1 ~ 3 か月後に交付)
在留資格認定証明書の送付	交付された「在留資格認定証明書」を外国人本人に送付
ビザの申請	本人が、「在留資格認定証明書」を外国にある日本の在外公館 (大使館または領事館) に提示し、ビザを申請
来日・雇用開始	ビザが発給されたら来日し、就労開始 (在留資格認定証明書の交付日から 3 か月以内に入国する必要あり)



在留資格の取得に必要な書類 (企業のカテゴリー別)

申請に必要な書類は、企業の状況に応じて分類されるカテゴリーによって変わります。

カテゴリー 1	カテゴリー 2	カテゴリー 3	カテゴリー 4
上場会社・国・地方公共団体等	前年分給与所得の源泉徴収票の法定調書合計表が提出できる (源泉徴収税額が 1,000万円以上)	前年分給与所得の源泉徴収票の法定調書合計表が提出できる (源泉徴収税額が 1,000万円未満)	その他

	カテ-1	カテ-2	カテ-3	カテ-4
在留資格認定証明書交付申請書	○	○	○	○
写真 (4cm×3cm) 1 枚	○	○	○	○
返信用封筒 (定型封筒に宛先を明記の上、404 円分の切手 (簡易書留用) を貼付したもの) 1 通	○	○	○	○
専門士 / 高度専門士の称号付与証明書類 (採用予定者が専門学校卒業の場合)	○	○	○	○
四季報 (写し) / 日本の証券取引所に上場していることを証明する文章 (写し)	○			
主税官庁から設立の許可を受けたことを証明する文章 (写し)	○			
前年分の給与所得の源泉徴収等の法定調書合計表		○	○	○
雇用契約書や労働条件通知書等、申請人の活動内容を明らかにする資料			○	○
履歴書、卒業証書等、採用予定者の学歴 / 職歴を証明する資料			○	○
登記事項証明書			○	○
会社案内等、事業内容を明らかにする資料			○	○
直近年度の決算文書 (写し) (新規事業者の場合は事業計画書)			○	○
開設届出書の写し等、法定調書合計表を提出できない理由を明らかにする資料				○
雇用理由書等 (雇用理由や業務内容をより詳細に説明する資料※提出は任意)	○	○	○	○

在留資格や「高度人材ポイント制」については P.19 へ

STEP
5

社内の受入れ体制の整備・定着に向けた取組

外国人材の受入・定着に向け、社内の生活支援制度やコミュニケーション体制等を検討しましょう。

POINT

受入れの際には、外国人材に期待する役割等について、**現場社員と人事担当者**の間で認識を共有しておきましょう。また、普段の業務や相談がしやすいよう**コミュニケーションがとりやすい体制**を構築する等、受入部署をはじめとする海外人材の周囲の体制を整えるとともに、**社内全体の受入意識を醸成**することが重要です。また、生活に関する支援や家族に対する支援を検討しましょう。特に、住宅支援は重要です。

【定着のために効果的な取組】

生活支援	コミュニケーション体制	キャリア
<ul style="list-style-type: none"> ・住居や通勤手段など住環境の整備 ・銀行口座の開設支援 ・宗教や生活習慣への配慮 ・家族に対するサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業理念や組織文化の共有 ・配属先における受入意識の醸成 ・相談体制（メンター制等）の整備 ・社内コミュニケーション、ビジネスマナー等のサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・配属理由・役割の説明 ・評価項目の明示 ・昇進・昇給条件の説明 ・キャリアプランや育成方針の提示

事例①



事前に近隣住民への挨拶するとともに、生活必需品を準備。また、現地の食材が手に入るスーパーやネットショップを紹介した。

事例②



社長・役員直属のメンターを設定し、誰に聞いていいかわからない疑問等をサポート。トップの直轄により、部署を跨いだ柔軟な対応が可能となった。

事例③



社長直属の専門職社員として、社長の下で日本のビジネスを学んでもらい、会社の期待が大きいことを伝えた。

また、外国人材の定着に向けては、受入時だけでなく、入社後も継続して相互に歩み寄る意識が重要です。改善してほしいことや困っていることを聞くだけでなく、「実際に」改善することで、会社への信頼も高まります。中長期的には、**教育・評価・処遇方法等の見直し**も検討するとよいでしょう。

外国人雇用のルールに関するパンフレットについては P.18、外国人材の採用・雇用管理の好事例については P.19 へ

海外 IT 人材を受け入れている企業が抱える課題の1つとして、「定着率の低さ」が挙げられます。日本人に比べ、外国人材は終身雇用の意識が希薄な傾向があり、バックグラウンドや価値観も大きく異なるため、お互いを知る努力をすることが重要です。この事例では、①外国人労働者が自社に対して魅力と感じている点を整理するため、従業員満足度調査の実施、②その結果をもとに、経営層との意見交換の場を持ち、相互理解を深める社内意見交流会の実施、③今後社内で実施する施策の立案を行いました。

株式会社 MJI 《東京都・情報通信業》

事業内容：ロボットの企画・デザイン・設計・販売

取り組みの背景

- ・ 積極的に外国人材を受け入れており、エンジニアの半数程度が外国人材だが、IT 人材の獲得競争が激しく、他社からの引き抜きにあっている
- ・ 高度技術者に対する賃金増加への対応が難しく、賃金以上の付加価値を従業員に提供するため、彼らが感じている自社の魅力を再整理したい

実施事項とその目的

① 満足度調査

- ・ 外国人材が自社に対して魅力だと感じていることを再整理
- ・ 日常生活で不安・不満を感じていることを抽出

② 意見交流会

- ・ 従業員満足度調査の結果をもとに、社内での意見交流会を通じて、人材定着に向けた自社の魅力を抽出
- ・ 外国人材が感じている自社の魅力や日常生活の不安・不満について、経営層が把握

③ 施策の検討

- ・ 社内意見交流会で出た意見を踏まえ、今後必要な施策を立案・実行するためのチーム設立を検討
- ・ 上記チームを中心に、今後必要なアクションを実行していく

従業員満足度調査・社内意見交流会に向けての意気込み

多国籍な人材が集まる弊社では、宗教的・文化的な多様性への対応は日々試行錯誤しています。それでも、外国人材各々が、仕事のみならず日常生活での様々な不安や不満、課題を抱えている事が把握しきれない場合もあり、今回のような意見交流会でフランクに情報共有できる機会を設けていく事が非常に重要であると感じています。



オフィス入口の様子

3-1 主要国の特徴

基本情報

	中国	韓国	インド	ベトナム
実質 GDP と世界ランキング (百万 US\$) (*1)	13,376,104 世界第 2 位 (2018)	1,598,129 世界第 11 位 (2018)	2,658,094 世界第 6 位 (2018)	234,736 世界第 46 位 (2018)
人口 (*2)	14 億 952 万人	5,098 万人	13 億 3,918 万人	9,554 万人
情報通信業の就業者数 (*3)	1,250 万人 (2018)	76 万人 (2018)	323.9 万人 (2018)	27.8 万人 (2018)
主要都市人口 (*2)	上海 (2211 万人) 北京 (2003 万人) 深圳 (1176 万人)	ソウル (981 万人) プサン (342 万人) インチョン (297 万人)	ムンバイ (1274 万人) デリー (1165 万人) バンガロール (1025 万人)	ホーチミン (719 万人) ハノイ (316 万人) カントー (122 万人)
IT 産業集積地 (*4)	・上海 ・北京 ・深圳	・ソウル ・プサン ・パンギョ	・バンガロール ・デリー ・ムンバイ	・ハノイ ・ホーチミン ・ダナン
Computer Science が有名な大学 TOP3 (*5)	1. 清華大学 2. 北京大学 3. 中国科学技術大学	1. ソウル大学校 2. 韓国科学技術院 3. 成均館大学校	1. インド理科大学院 2. インド工科大学 Ropar 校 3. インド工科大学 Indore 校	1. ハノイ工科大学 2. ベトナム国家大学 Hanoi 校 3. ベトナム国家大学 ホーチミン市工科大学
宗教 (*6)	無宗教 52.2% 民俗宗教 21.9% 仏教 18.2%	無宗教 56.9% キリスト教 19.7% 仏教 15.5%	ヒンズー教 79.8% イスラム教 14.2% キリスト教 2.3%	無宗教 81.8% 仏教 7.9% キリスト教 7.5%
日系企業進出社数 (*7)	33,050 拠点	996 拠点	5,102 拠点	1,920 拠点
雇用状況 (*8)	大学の急増に伴い大卒者が増加する一方、大卒者を必要とする仕事（第三次産業の仕事）が十分でなく、雇用のミスマッチが拡大	韓国国内企業への就職が難しく、若年層の失業率が高い（全体が 3.8% に対し、15-29 歳では 9.5% (*8)）ことから、政府をあげて大卒未就職者を海外への送出す政策（K-Move 事業）を実施	IT 教育が盛んで、毎年 150 万人以上の工学専攻の学生が卒業している一方、国内の雇用が追い付いておらず、特に若者の失業率が高い	ベトナム政府は、2000 年代以降「労働力輸出計画」を策定し、国を挙げた労働力送出し政策を実施。2018 年は 14 万人が新たに労働力として外国に渡航しており、新規労働者送出し数は 5 年連続で 10 万人を超過 (*9)

《出典》

*1: United Nations Statistics Division *2: ユーロモニター *3: ユーロモニター、ILO STAT *4: Savills Tech Cities Index 2019 *5: Times Higher Education
*6: CIA Factbook *7: 外務省『海外在留邦人数調査統計』（平成 30 年度） *8: 韓国統計庁 *9: 労働・傷病兵・社会省海外労働管理局

《資料注》(*) 本記載は執筆時点のものですが、雇用状況はその時々状況により変動するものなので、最新の状況を確認するようにしてください。

各国における就職活動の時期

中国や韓国では、公共機関や大企業の場合は、日本と同様に一定の時期（大学 4 年 9 月頃）に新卒一括採用が行われるケースが多いです。また、インドでは大学が就職活動において主要な役割を果たしており、各大学ごとに、企業と学生がマッチングを行うプレースメントウィーク（大学毎に異なるが、主に 8 月以降。インド工科大学の場合大学 2 年 12 月）に採用が決定します。ベトナムでは新卒一括採用はなく、通年採用が一般的です。中途採用では各国、通年採用が一般的ですが、中国では旧正月明けに転職をするケースが多いと言われています。

各国における日本語の学習状況

日本語学習者の人数は中国が最も多く、続いてインドネシア、韓国と続きます。近年ではベトナムの学習者が増加傾向にあり、日本における就労者も増加しています。インドにおける日本語学習者は相対的に少ないですが、入社前後に一定期間の日本語学習を提供する体制を構築することにより、必要な日本語能力を身に付けてもらうことができると考えられます。

但し、採用ルートの開拓先として下記の国を検討する際、「実用日本語レベルにある日本語学習者」と「日本語学習経験者」について、大きな違いがあることに留意が必要です。

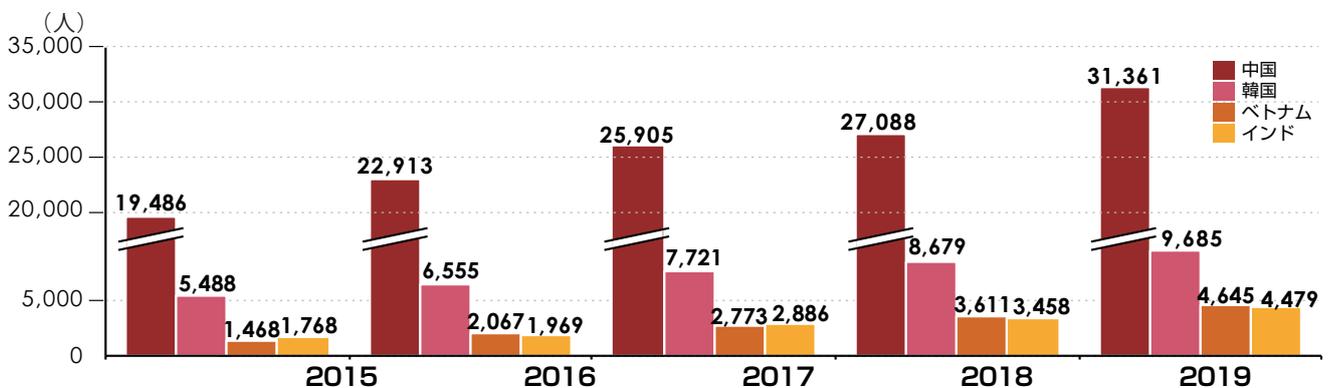
【日本語学習者上位 10 か国・地域】

		2018 年度 学習者数 (人)	増加率 (%)			2018 年度 学習者数 (人)	増加率 (%)
1	中国	1,004,625	+5.4	6	ベトナム	174,461	+169.0
2	インドネシア	706,603	△ 5.2	7	台湾	170,159	△ 22.7
3	韓国	531,511	△ 4.4	8	米国	166,565	△ 2.6
4	オーストラリア	405,175	+13.4	9	フィリピン	51,892	+3.7
5	タイ	184,962	+6.4	10	マレーシア	39,247	+18.1

(出典) 国際交流基金「海外日本語教育機関調査」(平成 30 年度)

日本における外国人の情報通信産業従事者数の推移

日本における外国人の情報通信産業従事者は、国により規模は異なりますが、各国とも増加傾向にあります。特に中国からの情報通信産業従事者が増加しており、2014 年から 2018 年において、年平均 13% の増加率を示しています。



《参考》日本における国別の外国人労働者総数 (人)

	2015	2016	2017	2018	2019
中国	322,545	344,658	372,263	389,117	418,327
韓国	41,461	48,121	55,926	62,516	69,191
ベトナム	110,013	172,018	240,259	316,840	401,326
インド	9,441	11,053	12,682	14,539	17,858

(出典) 厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ

3-2 各種ひな形・制度・問い合わせ先

海外 IT 人材の採用を検討する場合

支援機関

■ JETRO (国内事務所、対象国における事務所)

高度外国人材活躍推進ポータル
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/>



海外 IT 人材を雇用する場合

雇用契約

■外国人労働者向けモデル労働条件通知書

(英語・中国語・韓国語・ポルトガル語・スペイン語・タガログ語・
インドネシア語・ベトナム語)

[英語] <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040325-4.pdf>

[中国語] <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-5.html>

[韓国語] <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-6.html>

[ベトナム語] <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/040325-8.html>

[その他の言語] https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html



[英語]



[中国語]



[韓国語]



[ベトナム語]



[その他の言語]

■モデル就業規則

(英語・中国語・ポルトガル語・ベトナム語)

[英語] <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102523.pdf>

[中国語] <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102524.doc>

[ベトナム語] <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000102528.doc>

[その他の言語] https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html



[英語]



[中国]



[ベトナム語]



[その他の言語]

■外国人雇用のルールに関するパンフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/000603553.pdf>

■事業主の外国人雇用状況の届出義務

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に基づき、外国人を雇用する事業主には、外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークに届け出ることが義務付けられています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html



[パンフレット]



[届出について]

■外国人雇用管理アドバイザー制度

外国人労働者を雇用している企業、雇用予定のある企業向けに、労務管理、労働条件等の雇用管理に関する相談や職場環境・生活環境への配慮等、職業生活上の相談を無料で承っています。お近くのハローワークへお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/anteikyoku/koyoukanri/index.htm>



在留資格（出入国在留管理庁）

■出入国在留管理庁 HP

<http://www.immi-moj.go.jp/>



■地方官署

（最寄りの入管について地図から検索が可能です）

http://www.immi-moj.go.jp/soshiki/index.html#sec_01



■在留資格関連

在留資格認定証明書申請（技術・人文知識・国際業務）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00089.html



■留学生の在留資格「技術・人文知識・国際業務」への変更許可のガイドライン

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00091.html



■高度人材ポイント制

学歴・職歴・年取等に基づく「高度人材ポイント制」により、高度人材（就労が認められている外国人のうち、高度な資質・能力を有すると認められる外国人）を認定する制度です。IT 人材に必要な在留資格は基本的に「技術・人文知識・国際業務」ですが、外国人材が本制度に基づき高度人材と認められる場合には、「高度専門職」の在留資格により、出入国管理上の優遇措置を受けることができますので、活用を検討してみてください。

http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/index.html



■外国 IT 人材の在留資格と高度人材ポイント制について

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri06_00072.html



インターンシップ関連情報

■在留資格について

「日本でのインターンシップを目的として来日する海外の大学の学生」を参照ください（出入国在留管理庁）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00109.html



■経済産業省国際化促進 インターンシップ事業

<https://internshipprogram.go.jp/>



■経済産業省海外 ジョブフェア事業

<https://japanjobfair.go.jp/>



生活支援

外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri10_00055.html



外国人材の採用・雇用管理の好事例について知りたい場合

■高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために

～雇用管理改善に役立つ好事例集～（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000541599.pdf>



■外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

～実践企業に学ぶ 12 の秘訣～（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf



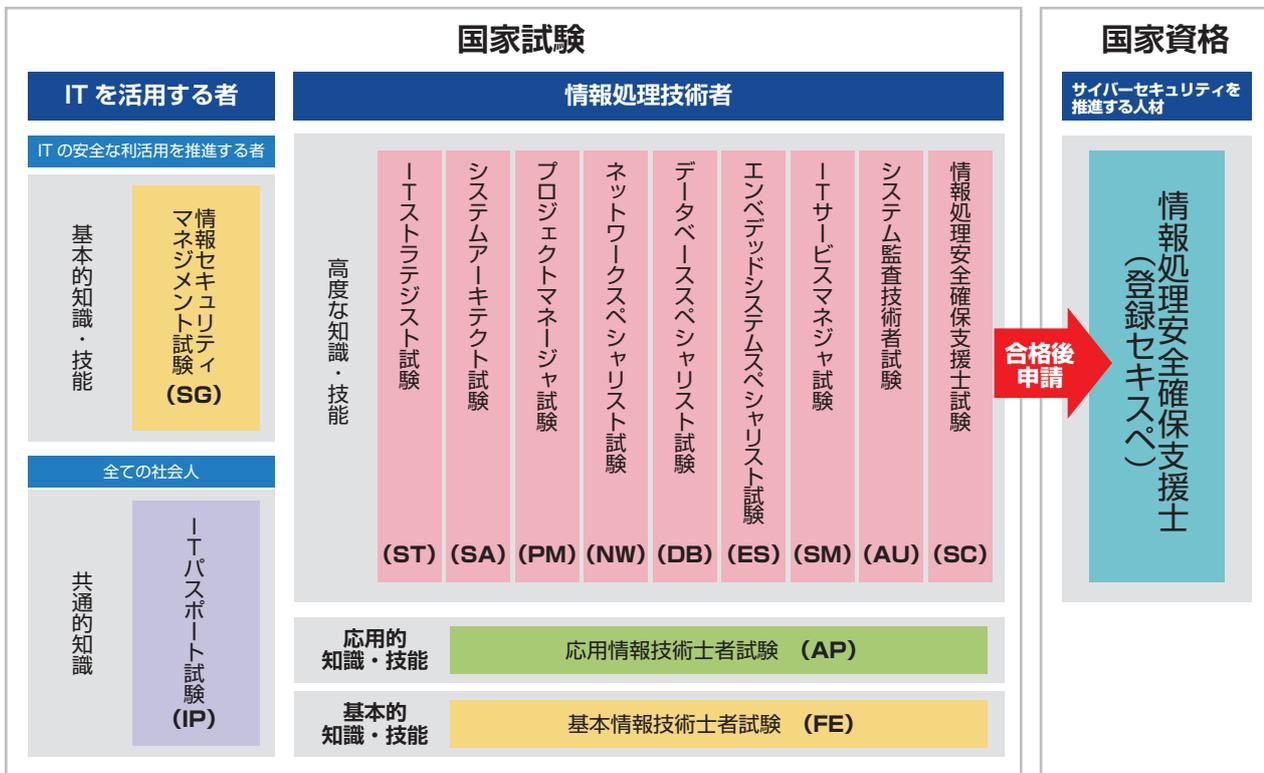
3-3 試験

■ 情報処理技術者試験 https://www.jitec.ipa.go.jp/1_08gaiyou/_index_gaiyou.html

情報処理技術者試験は、「情報処理の促進に関する法律」に基づき経済産業省が、情報処理技術者としての「知識・技能」が一定以上の水準であることを認定する国家試験で、独立行政法人情報処理推進機構が実施しています。



情報システムを構築・運用する「技術者」から情報システムを利用する「エンドユーザ（利用者）」まで、ITに関係するすべての人が活用できる試験です。特定の製品やソフトウェアに関する試験ではなく、情報技術の背景として知るべき原理や基礎となる知識・技能について、幅広く総合的に評価する内容になっています。



■ ITPEC アジア共通統一試験 <https://www.ipa.go.jp/jinzai/asia/kaigai/002.html>

日本の国家試験である「情報処理技術者試験」との相互認証に基づき、実施される共通統一試験です。現在、アジア6か国（フィリピン、タイ、ベトナム、ミャンマー、モンゴル、バングラデシュ）で実施されています。各国の国家試験として実施されており、各国の政府機関から合格証書が発行される、信頼性の高い試験です。この試験の合格者も、ITパスポート試験を除き、在留資格を得る際の要件についての特例の対象になります。



各試験区分	概要
IT パスポート試験	新しい技術（AI、ビッグデータ、IoT 等）をはじめ、経営全般、IT、プロジェクトマネジメントの知識等、幅広い分野の総合的知識を問う試験です。IT を正しく理解し、業務に効率的に IT を活用することのできる“IT 力”が身につきます。
情報セキュリティマネジメント試験	情報セキュリティマネジメントの計画・運用・評価・改善を通して組織の情報セキュリティ確保に貢献し、脅威から継続的に組織を守るための基本的なスキルを認定する試験です。
基本情報技術者試験	IT エンジニアとしてキャリアをスタートするには、まず基本情報技術者試験から受験することをお勧めします。しっかりとした基礎を身に付けることにより、その後の応用力の幅が格段に広がります。
応用情報技術者試験	IT エンジニアとしてのレベルアップを図るには、応用情報技術者試験がお勧めです。技術から管理、経営まで、幅広い知識と応用力が身に付き、システム開発、IT 基盤構築などの局面で、高いパフォーマンスを発揮することができます。
IT ストラテジスト試験	経営戦略に基づいて IT 戦略を策定し、IT を高度に活用した事業革新、業務改革、及び競争優位を獲得する製品・サービスの創出を企画・推進して、ビジネスを成功に導く CIO や CTO、IT コンサルタントを目指す方に最適です。
システムアーキテクト試験	システム開発の上流工程を主導する立場で、豊富な業務知識に基づいて的確な分析を行い、業務ニーズに適した情報システムのグランドデザインを設計し完成に導く、上級エンジニアを目指す方に最適です。
プロジェクトマネージャ試験	プロジェクト全体の意思決定を実行し、丹質・コスト・納期に全責任をもち、前提・割約の中でプロジェクトを確実に成功に導き、プロジェクトメンバを成長させるマネージャを目指す方に最適です。
ネットワークスペシャリスト試験	ネットワークは固有からサービス動向まで幅広く精通し、目的に適合した大規模かつ堅牢なネットワークシステムを構築し運用できるネットワークエンジニアやインフラ系エンジニアを目指す方に最適です。
データベーススペシャリスト試験	企業活動を支える膨大なデータ群を管理し、パフォーマンスの高いデータベースシステムを構築して、顧客のビジネスに活用できるデータ分析基盤を提供するデータベース管理者やインフラ系エンジニアを目指す方に最適です。
エンベデッドシステムスペシャリスト試験	スマート家電、自動運転などあらゆるモノがつながる IoT が進展する中で、ハードウェアとソフトウェアを適切に組み合わせて組み込みシステムを構築し、求められる機能・性能・品質・セキュリティなどを実現する組み込みエンジニアや IoT 系エンジニアを目指す方に最適です。
IT サービスマネージャ試験	顧客ニーズを踏まえ、日々の継続的改善を通じて高品質な IT サービスを最適なコストで安定的に提供し、IT 投資効果を最大化できる IT サービスマネージャを目指す方に最適です。
システム監査技術者試験	情報システムにまつわるリスクを分析し、コントロールを点検・評価・検証することによって、組織体の目標達成に寄与し、利害関係者に対する説明責任を果たす監査人や情報システム責任者などを目指す方に最適です。
情報処理安全確保支援士試験	サイバーセキュリティリスクを分析・評価し、組織の事業、サービス及び情報システムの安全を確保するセキュリティエンジニアや、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントを目指す方に最適です。

【日本語能力試験（JLPT）の概要】

Japanese Language Proficiency Test の略で、日本語を母国語としない方のための日本語能力を測定するための検定です。日本語能力試験には N1 から N5 の 5 段階のレベルがあり、数字が小さくなるにつれて難易度が高くなっています。なお、求人像の明確化を行う際は、採用時から一律に高い水準を求めすぎないよう留意が必要です（P.6, 7 参照）。

	目安	読み書きのレベル
難 N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる	・論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章が理解できる ・自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、論理構成を詳細に理解し、要旨を把握できる
N2	日常的な場面以外の、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	・新聞や雑誌の記事等、論旨が明快な文章が理解できる ・日常以外のより幅広い場面で、自然に近いスピードのまとまりのある会話やニュースを聞いて、要旨を把握できる
N3	日常的な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	・日常的な場面で目にする難易度がやや高い文章について、言い換え表現が与えられれば要旨を理解できる ・日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、内容をほぼ理解できる
N4	基本的な日本語を理解することができる	・日常的な場面の、身近な話題に関する文章が理解できる ・日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる
易 N5	基本的な日本語をある程度理解することができる	・日常生活において、ひらがなやカタカナ、基本的な漢字で書かれた文章を読んで理解することができる ・日常生活において、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる



海外 IT 人材採用・定着ハンドブック

—令和2年3月—

【委託】 厚生労働省 【受託】 PwC コンサルティング合同会社

【著作権について】

本マニュアルの著作権は、厚生労働省が有しています。本マニュアルの内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。なお、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課 (03-5253-1111 <内線 5687 >) までご相談下さい。