# 造船・舶用工業分野における特定技能外国人の受け入れ手引書

# 目　次


**はじめに**..... 3

**第1章　特定技能外国人の受け入れに係る手続き**

1-1　特定技能外国人受け入れ手続きの概要..... 5

1-2　日本における手続き

1-2-1　日本国内に在留している外国人を受け入れる場合..... 6

1-2-2　海外から来日する外国人の受け入れを行う場合..... 7

1-3　外国人の出身国における手続き

1-3-1　ベトナム..... 8

1-3-2　タイ..... 10

1-3-3　インドネシア..... 12

1-3-4　フィリピン..... 14

1-3-5　中国..... 16

**第2章　造船・舶用工業分野における優良受入事例**

2-1　優良受入事例集..... 18

2-2　優良受入事例集のまとめ..... 29

**終章　　総括**..... 31

# はじめに

平成30年12月に、新たな在留資格「特定技能」の創設を含む、「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が成立し、平成31年4月1日より特定技能外国人の受け入れが始まったところです。

本手引書は、特定技能外国人を造船・舶用工業分野で受け入れたいと考えている事業者様、現に特定技能外国人の受け入れを行っており、受入環境をより良い環境にしたいと考えている事業者様等を対象とした内容となっており、特定技能外国人を受け入れる際の日本及び出身国における各種手続きの流れ、既に特定技能外国人を受け入れている事業者様の優良な取組事例をピックアップさせていただいた事例集を掲載しております。

## 第1章　特定技能外国人の受け入れに係る手続き

特定技能外国人を受け入れるための各種手続きについて、日本側で必要な手続き、外国人の各出身国（特に造船・舶用工業分野にて受け入れが多いベトナム、タイ、インドネシア、フィリピン、中国の5カ国）で必要な手続きを掲載しております。

## 第2章　造船・舶用工業分野における優良受入事例

本手引書では特定技能外国人を受け入れている造船・舶用工業分野の各事業者様に対してヒアリングを行い、特に優良な取り組みを行っている事例を取り上げています。今回の事例集では特に「賃金」「日本語教育への取り組み」「技能教育への取り組み」「現場の安全対策」「特定技能外国人のキャリアアップへの取り組み」の5つの観点を中心に、複数の評価基準により評価を行い、11の取り組み事例をピックアップしています。評価基準およびそれらの重み付けについては、特定技能外国人の皆さんに対するアンケートを実施し、その結果を基に決定しています。今後、特定技能外国人を受け入れる際の企業での取り組みの参考としていただければと存じます。

## 終章　総括

本手引書の掲載内容、および取材活動を踏まえて、今後特定技能外国人の受け入れについての総括を掲載しています。

# 第1章　特定技能外国人材の受け入れに係る手続き

# 1-1　特定技能外国人受け入れ手続きの概要

## ■　特定技能1号外国人となるためのルートは大きく2つ

特定技能1号外国人として就労するためには、①必要な技能及び日本語能力を有していること、または、②技能実習2号を良好に修了していること、の2つのルートがあります。造船・舶用工業分野の事業所においては、技能実習生の受け入れが多く行われていたこともあり、②の技能実習2号を良好に修了した者からの移行が圧倒的に多くなっています。

## ■　特定技能1号の在留期間（最長5年）が経過した後は、帰国か特定技能2号への移行を選択

特定技能1号として日本に在留が可能な期間は最長5年と定められています。そのため、在留資格を取得してから5年が経過した後は、当該外国人は母国へ帰国するか、特定技能2号へ移行するかを選択する必要があります。特定技能2号へ移行するには、日本海事協会が実施する技能試験に合格すること、および監督者の実務経験が2年以上必要となります。なお、現在は特定技能2号への移行が認められる職種は「溶接」のみである点に注意が必要です。

## ■　受け入れ手続きは「日本側での手続き」、「外国人の出身国での手続き」の2つ

特定技能外国人の受け入れに係る手続きは、日本側で出入国在留管理庁等の関係機関への手続きの他に、外国人の出身国側での手続きも必要となります。出身国側での手続きについては国ごとに異なっているため、手続き実施の際には、予めどのような手続きが必要なのかを確認し、期間に余裕を持って行ってください。

## ■　在留資格の申請前に、国土交通省より「造船・舶用工業分野に係る事業を営む者であること」の確認を受けることが必要

特定技能外国人が就労可能な業種14分野が定められており、その中でも造船・舶用工業分野において特定技能外国人を受け入れようとする場合、当該受け入れる事業者が造船・舶用工業に係る事業を営む者であるか否かについて、国土交通省に確認を受ける必要があります。国土交通省が確認を行った後、確認通知書が受け入れ機関に交付され、当該通知書の写しを地方出入国在留管理局に在留資格申請書類等と併せて提出する必要があります。

## ■　特定技能外国人は従事する業務の内容、業務を行う場所等が「指定書」によって指定される

特定技能外国人が日本で業務に従事するには、事前に当該外国人が従事する予定の業務の内容、および業務を行う場所を決定しておく必要があります。そのため、同業種であっても他社へ転職をする際には、在留資格「特定技能」を再取得しなければならないことに注意が必要です。

# 1-2　日本における手続き

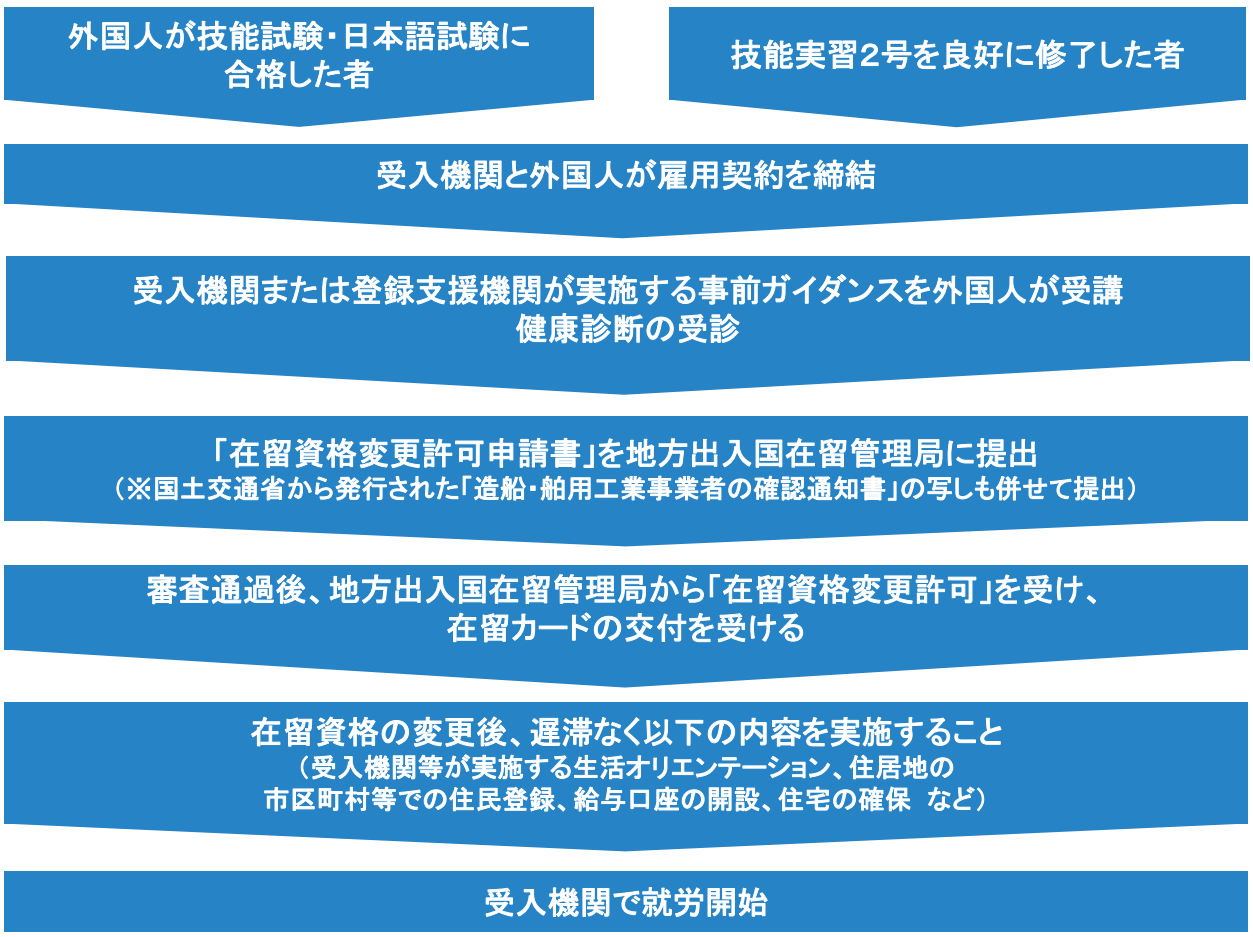
## ■　受け入れる外国人が日本国内に在留しているのか、海外から来日するのかによって手続きの流れが異なる

特定技能外国人を受け入れるための日本側の手続きは地方出入国在留管理局に対して行いますが、当該外国人が日本にすでに在留している場合の手続きと、海外から当該外国人を受け入れる場合の手続きは若干の差があります。

日本国内に在留している外国人を受け入れる場合の手続きは、当該外国人が現に保有している在留資格を「特定技能」へと変更する『在留資格変更許可申請』の手続きが必要となります。また、海外から来日する外国人を受け入れる場合の手続きは、在留資格「特定技能」を新たに取得する『在留資格認定証明書交付申請』の手続きが必要となります。

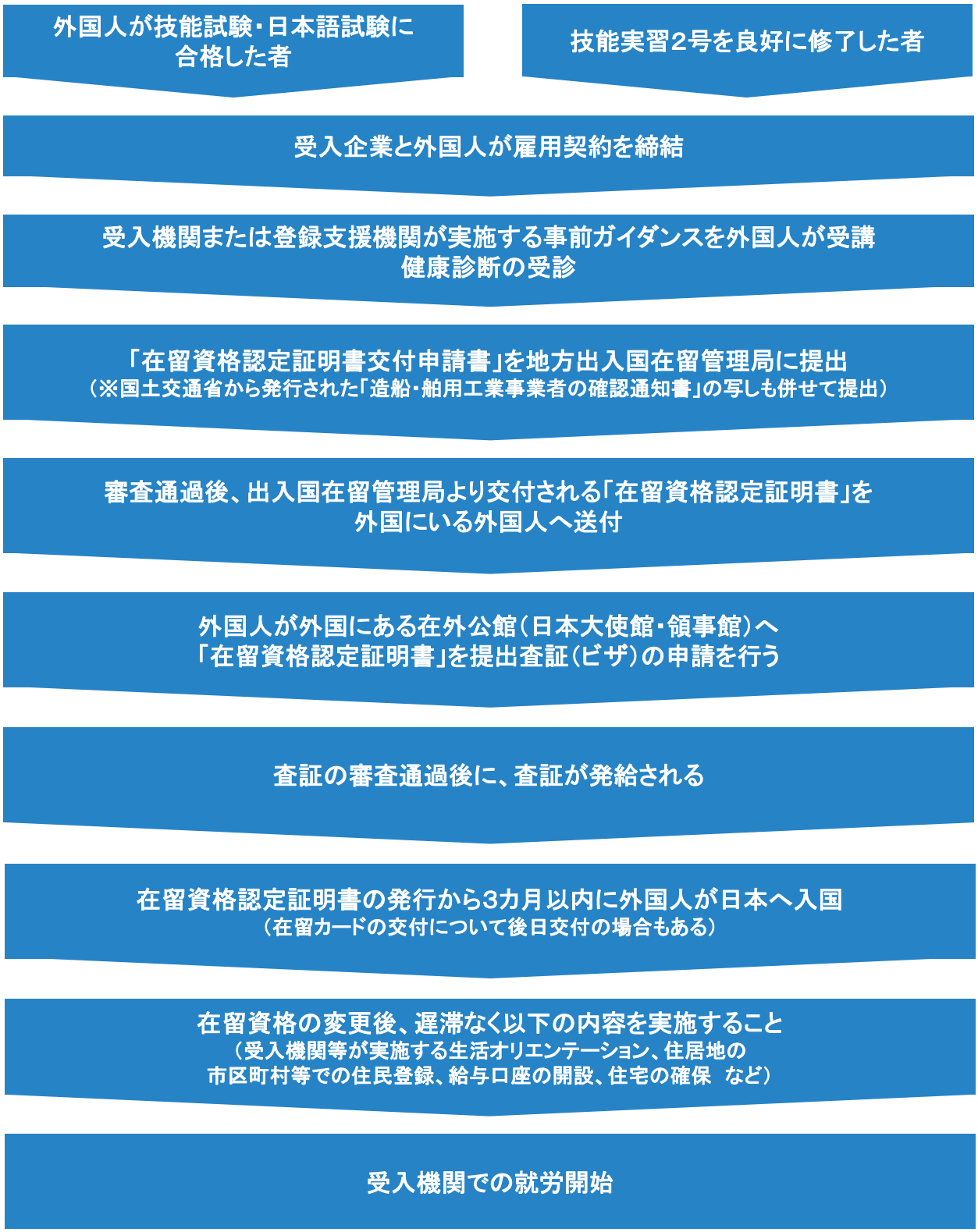
具体的な流れについては、以下の図表（6頁、7頁）にてフローを解説しておりますので、ご参照ください。

図表　1-2-1　日本国内に在留している外国人を受け入れる場合の流れ



# 1-2　日本における手続き

図表　1-2-2　海外から来日する外国人を受け入れる場合の流れ



# 1-3　外国人の出身国における手続き
## 1-3-1　ベトナム（①ベトナムから受け入れる場合）

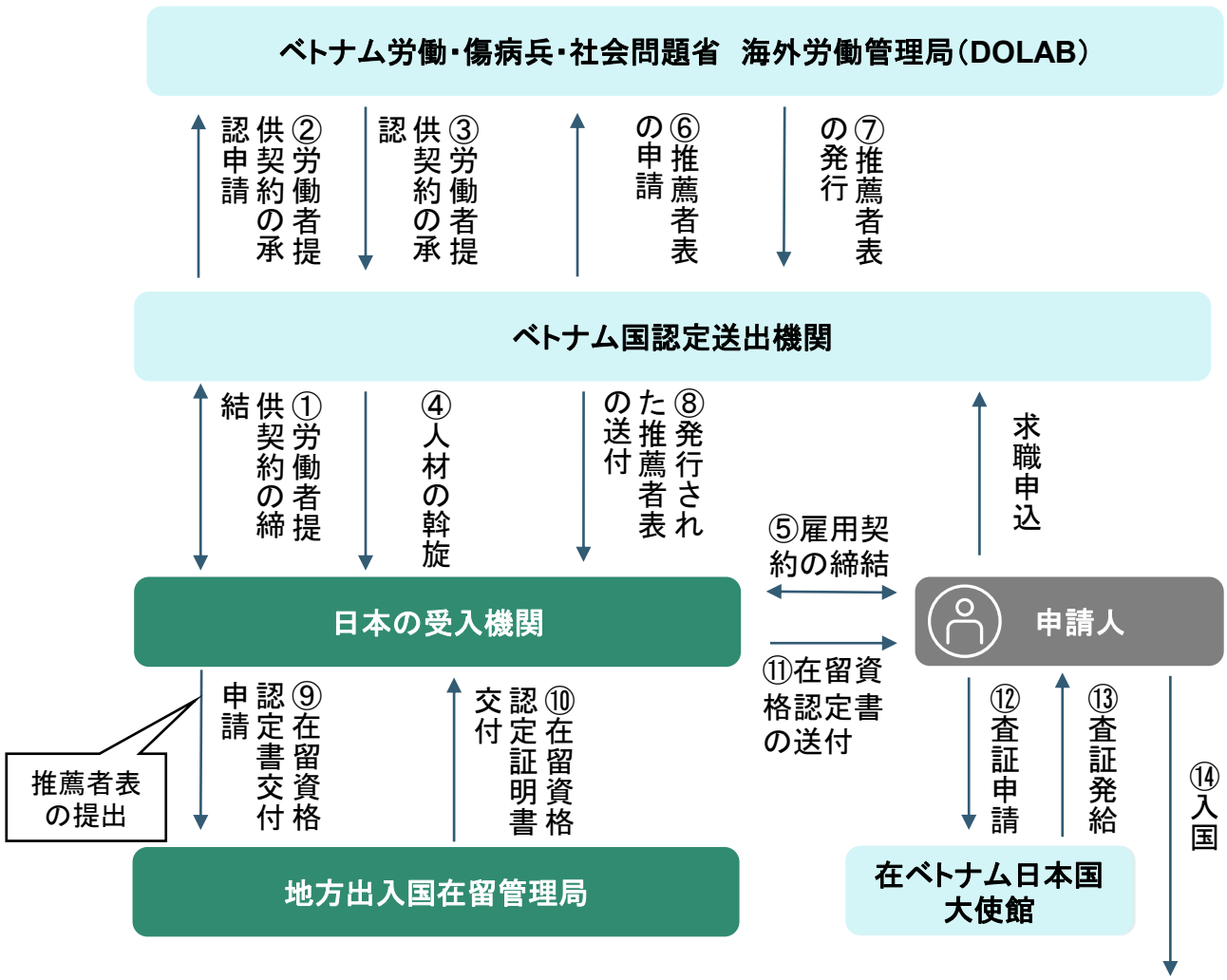
### ■　ベトナムからの特定技能外国人受け入れには、ベトナム政府が認定した送出機関を経由することが必要

ベトナムから新たに特定技能外国人を受け入れる場合には、ベトナム労働・傷病兵・社会問題省海外労働局（DOLAB）から認定された送出機関を通して、当該外国人を受け入れることが必要になります。

### ■　地方出入国在留管理局に対して在留資格認定書交付申請を行う際には、DOLABから発行された推薦者表を添付することが必要

当該外国人の在留資格申請を地方出入国在留管理局に対して行う際には、DOLABから予め発行された推薦者表の提出が必要になります。推薦者表は送出機関がDOLABに対して申請を行い、DOLABから発行された推薦者表は認定送出機関を通じて受入機関へと送付されます。

図表　ベトナムから新たに受け入れる場合



# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-1　ベトナム（②日本に在留している方を受け入れる場合）

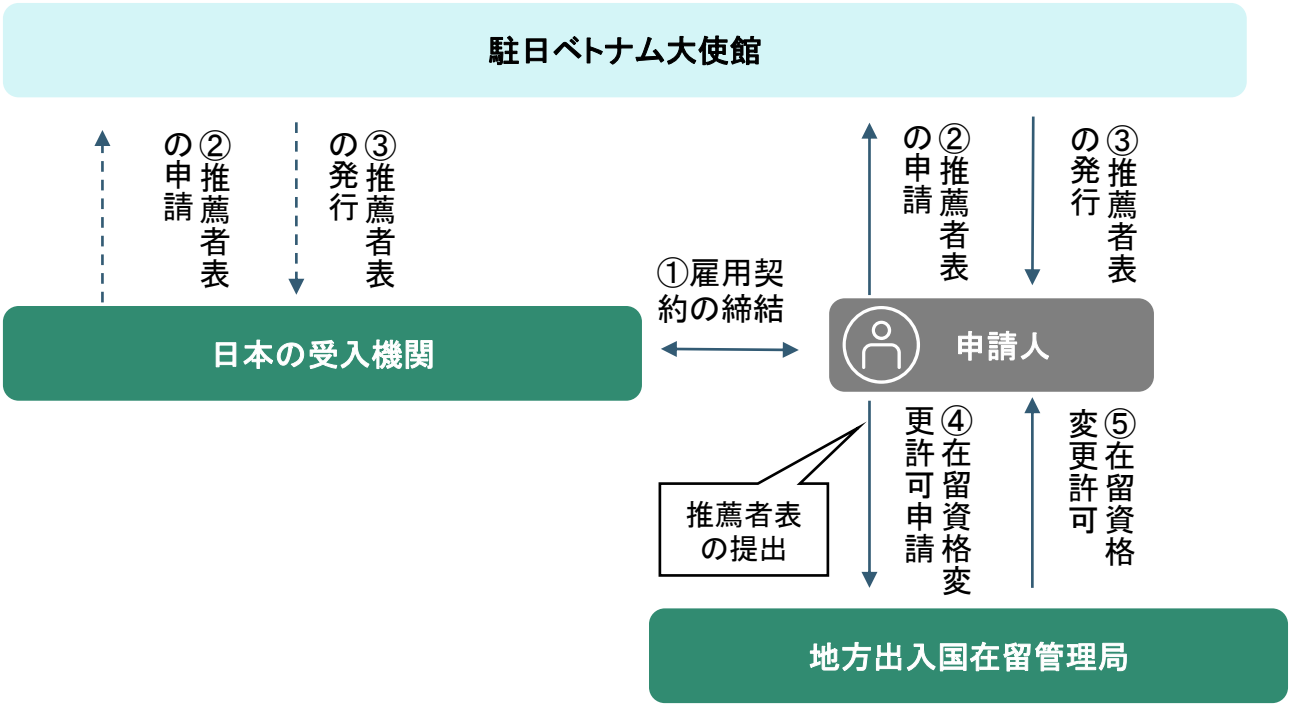
## ■　日本に在留している外国人を受け入れる場合は、駐日ベトナム大使館から推薦者表の発行を受けることが必要

2021年2月15日以降は、地方出入国在留管理局に在留資格認定証明書交付申請を行うに当たって、予め駐日ベトナム大使館から承認・発行された推薦者表を地方出入国在留管理局に提出することが必要になります。

## ■　推薦者表の申請は申請人本人のほか、受入期間、職業紹介事業者および登録支援機関が行うことも可能

前述した推薦者表の発行については、実際に特定技能への在留資格変更を希望する申請人本人のほかにも、当該外国人を受け入れる受入機関、当該外国人を受入機関に対して紹介した職業紹介事業者、および当該外国人の支援の委託を受けた登録支援機関でも行うことが可能になります。下記の図表では、受入機関が行う場合の流れを破線で図示しています。

図表　日本に在留している方を受け入れる場合



# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-2　タイ（①タイから受け入れる場合）

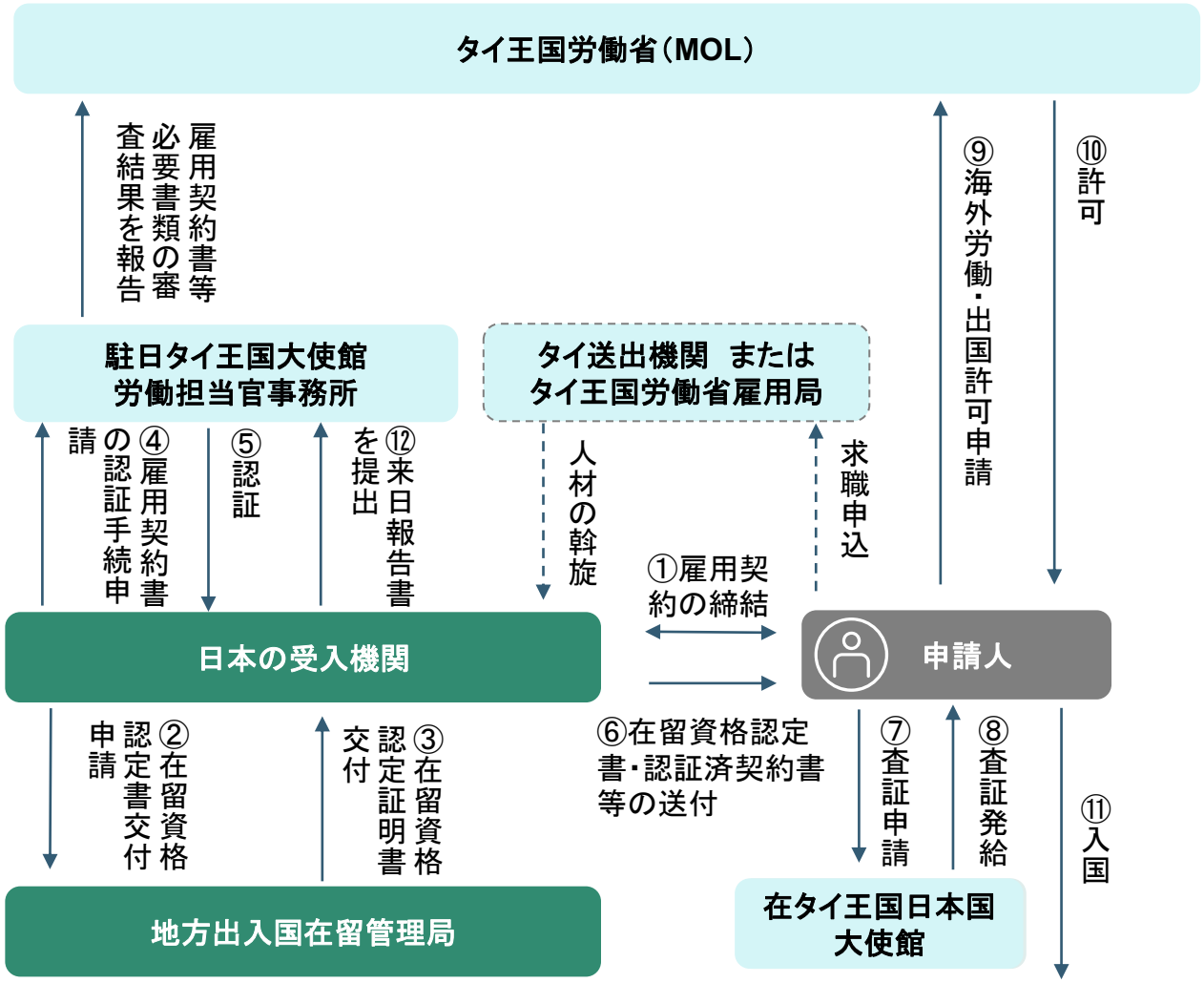
## ■　タイからの特定技能外国人の受け入れは、送出機関を経由せず直接受入機関等が直接採用、または送出機関・タイ王国労働省雇用局を通じて採用することが可能

タイとの二国間協定によれば、受入機関は特定技能外国人を採用するに当たって、送出機関を経由することなく、直接当該外国人の採用を行うことが可能です。また直接採用ではなく、送出機関またはタイ王国労働省雇用局を通じて採用活動をすることも可能です（送出機関またはタイ王国労働省雇用局を通じて採用する場合の流れは下記の図表において破線で図示しています）。

## ■　雇用契約書の認証を駐日タイ王国大使館労働担当官事務所にて受ける必要がある

受入機関は、駐日タイ王国大使館労働担当官事務所に雇用契約書を提出し、認証を受ける必要があります。認証後は、雇用契約書に駐日タイ王国大使館労働担当官事務所の認証印が押印されます。

図表　タイから新たに受け入れる場合



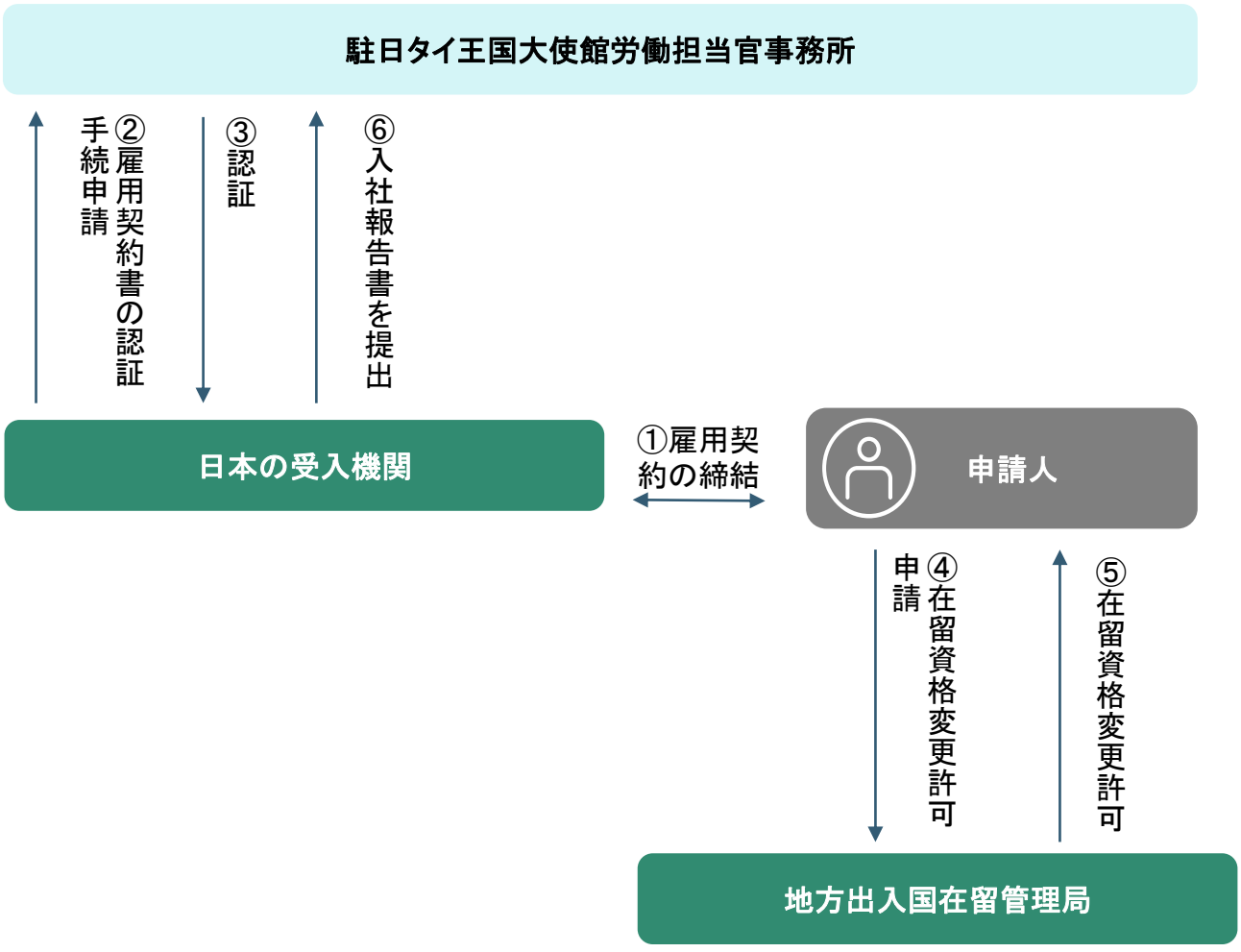
# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-2　タイ（③日本に在留している方を受け入れる場合）

**■来日後（タイから受け入れた場合）または入社後（日本で受け入れた場合）15日以内に、来日報告書または入社報告書を提出する必要がある**

タイから受け入れる形で来日したタイ国籍の方は、日本へ入国してから15日以内に、タイ国籍の方本人または受入機関は、駐日タイ王国大使館労働担当官事務所に、来日報告書を提出する必要があります。

また日本に在留している方を受け入れた場合は、入社後15日以内に、タイ国籍の方本人または受入機関は、駐日タイ王国大使館労働担当官事務所に、入社報告書を提出する必要があります。

図表　日本に在留している方を受け入れる場合



# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-3　インドネシア（①インドネシアから受け入れる場合）

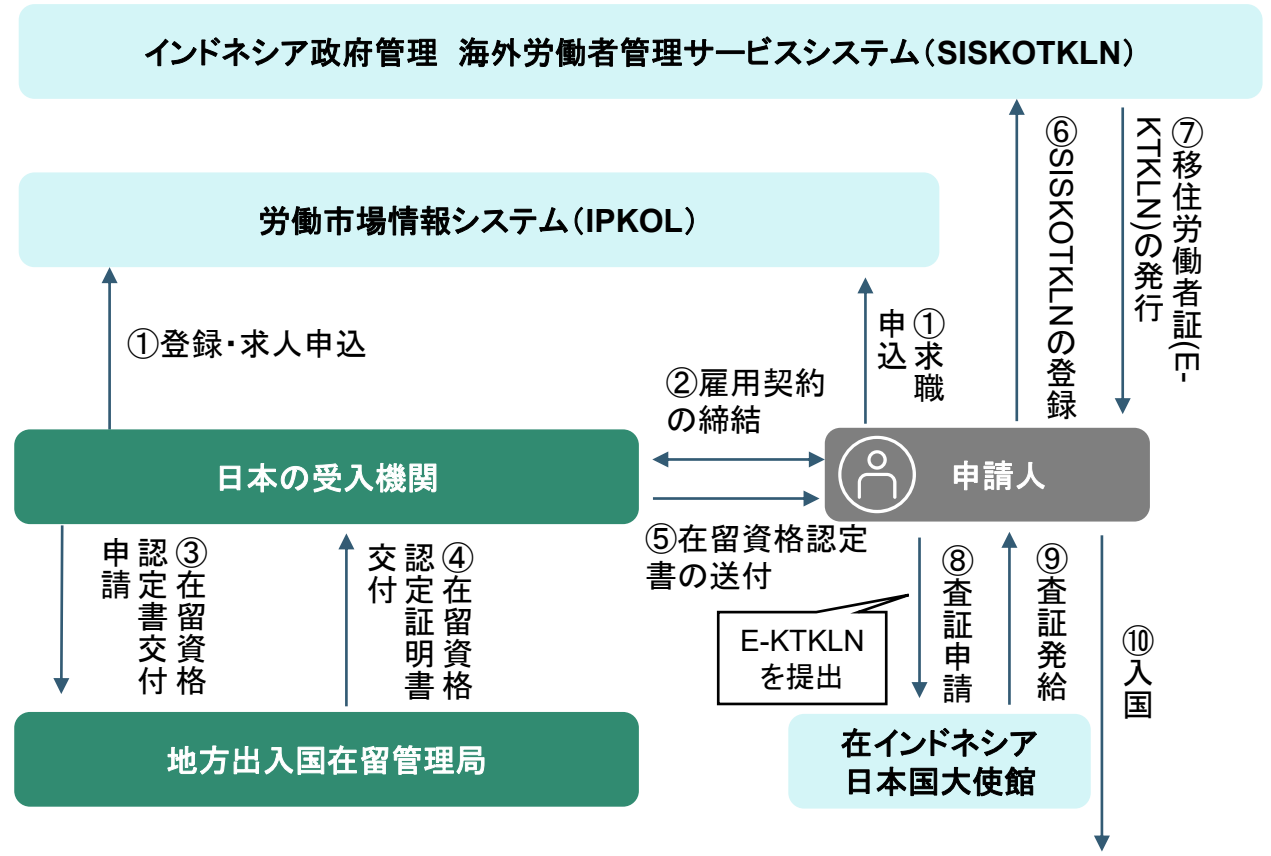
## ■　求人・求職のための「労働市場情報システム（IPKOL）への受入機関の登録・求人をインドネシア側は希望

日本の受入機関が、インドネシア国籍の方をインドネシアから新たに特定技能外国人として受け入れるに当たって、インドネシア政府が管理する求人・求職のための「労働市場情報システム（IPKOL）に受入機関が登録し、それを通じて求人を行うことをインドネシア側が強く希望しています。

## ■　在留資格認定証明書を交付された外国人は、海外労働者管理システム（SISKOTKLN）への登録が必要

在留資格認定証明書を交付された外国人は、日本へ渡航するための査証申請を行う前に、日本で就労する当該外国人自らが、インドネシア政府が管理する海外労働者管理システム（SISKOTKLN）にオンライン上で登録を行わなければなりません。この登録が完了すると、インドネシア在外労働者保護庁の移住労働者証（E-KTKLN）が発行されます。これを取得した上で、在インドネシア日本国大使館・総領事館に対して査証申請を行う必要があります。

図表　インドネシアから新たに受け入れる場合



# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-3　ｲﾝﾄﾞﾈｼｱ（②日本に在留している方を受け入れる場合）

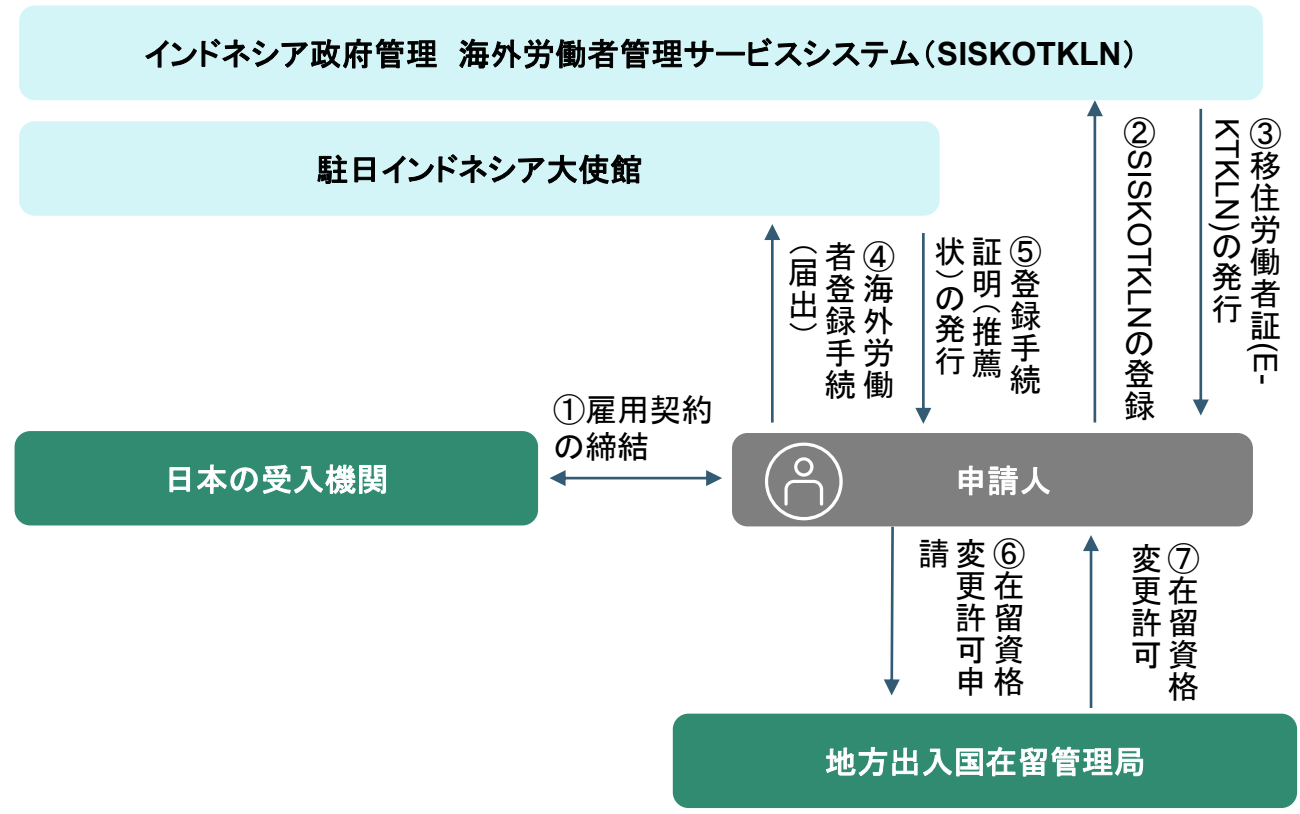
## ■　日本に在留している外国人が特定技能への移行を行う場合は、駐日インドネシア大使館において海外労働者登録手続きを行うことが必要

すでに日本に在留している技能実習生、留学生等の中長期在留者であるインドネシア国籍の外国人が、日本に在留したまま（帰国しないまま）特定技能への在留資格変更許可申請を希望する場合には、駐日インドネシア大使館において、海外労働者登録手続きを行うことが必要になります。また登録手続きが完了した後には、当該外国人に対して登録手続済証明（推薦状）を発行されることになります。

## ■　日本に在留している方を受け入れる場合でも、海外労働者管理システム（SISKOTKLN）への登録が必要

前頁で、インドネシアから新たに外国人を受け入れる場合には、就労する当該外国人自らが、インドネシア政府が管理する海外労働者管理システム（SISKOTKLN）にオンライン上で登録を行わなければならない旨を記載しましたが、日本に在留している方を受け入れる場合でも、同じ手続きが必要となります。手続き完了後は同様にインドネシア在外労働者保護庁の移住労働者証（E-KTKLN）が発行されます。

図表　日本に在留している方を受け入れる場合



# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-4　フィリピン（①フィリピンから受け入れる場合）

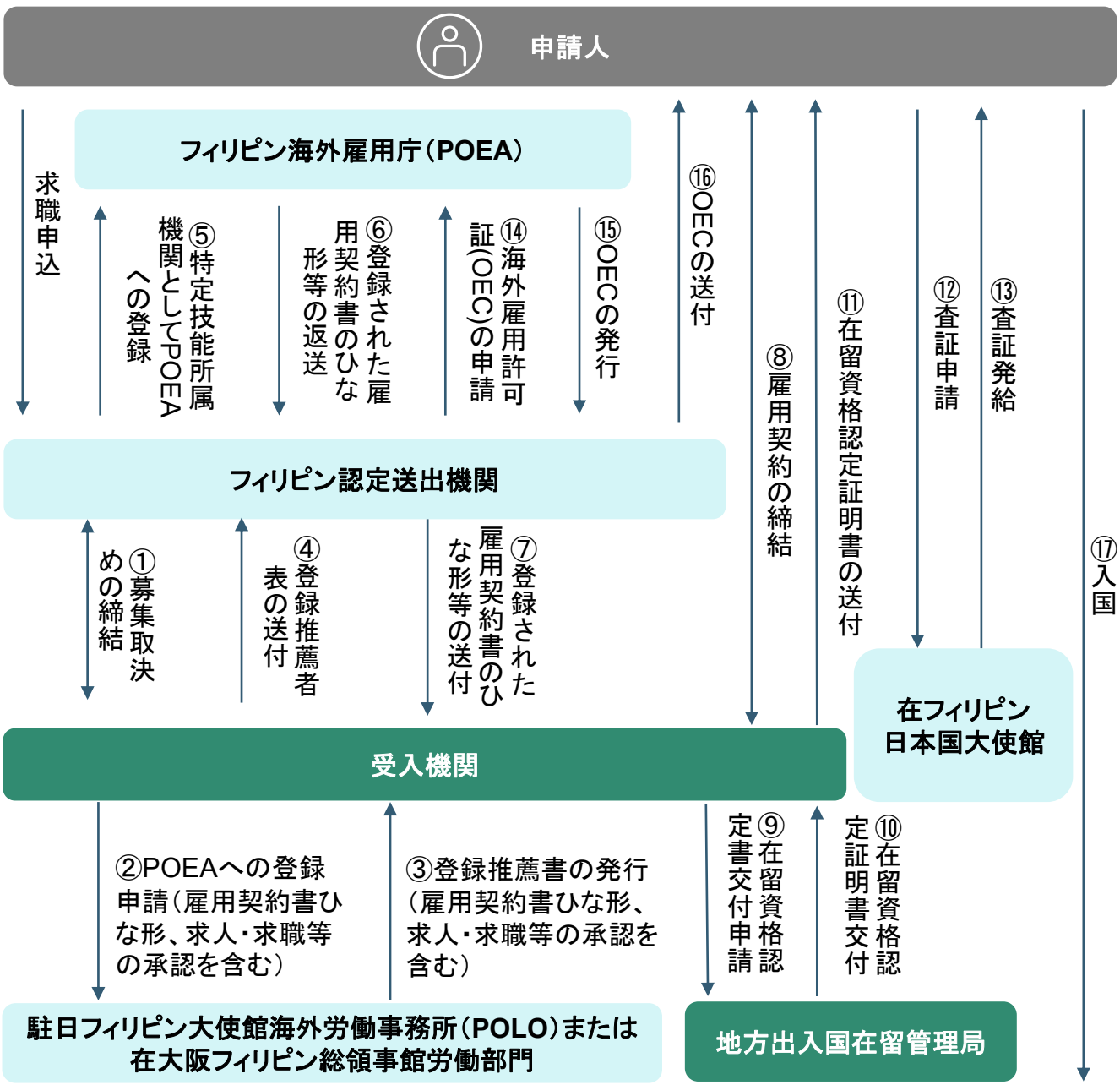
## ■　フィリピンから特定技能外国人を受け入れるには送出機関の経由が必要

フィリピンから新たに受け入れる場合、また日本に在留している方を受け入れる場合のどちらでも、送出機関を経由して特定技能外国人を受け入れることが求められています。

## ■　POLOまたは在大阪フィリピン総領事館労働部門への書類提出が必要

受入機関は必要書類をPOLO等へ郵送し、所定の審査を受けた上で雇用主（特定技能受入機関）としてPOEAに登録される必要があります。

図表　フィリピンから新たに受け入れる場合

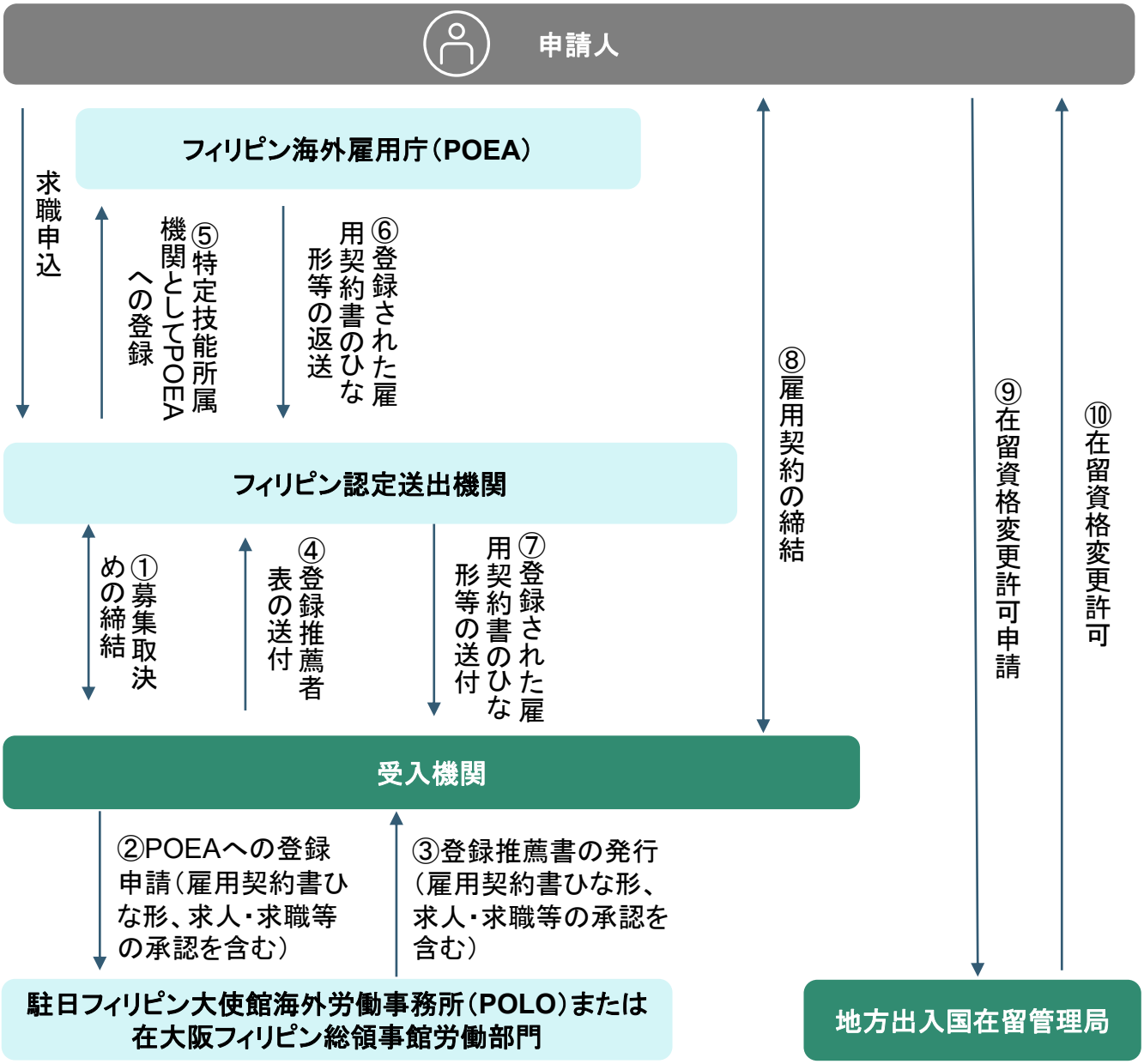


# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-4　フィリピン（②日本に在留している方を受け入れる場合）

## ■　POLOまたは在大阪フィリピン総領事館労働部門への登録申請は余裕を持って手続きを

特にPOLOまたは在大阪フィリピン総領事館労働部門に対して受入機関が行う登録申請は書類の量も多く、書類の不備による指摘・修正が発生することも多々あります。特に日本に在留している方を受け入れる場合は、手続きに予想以上の時間がかかった場合に、当該外国人が現在所有している在留資格の在留期限が切れてしまうという可能性もあるため、期間に余裕を持って手続きを開始することが重要です。

図表　日本に在留している方を受け入れる場合



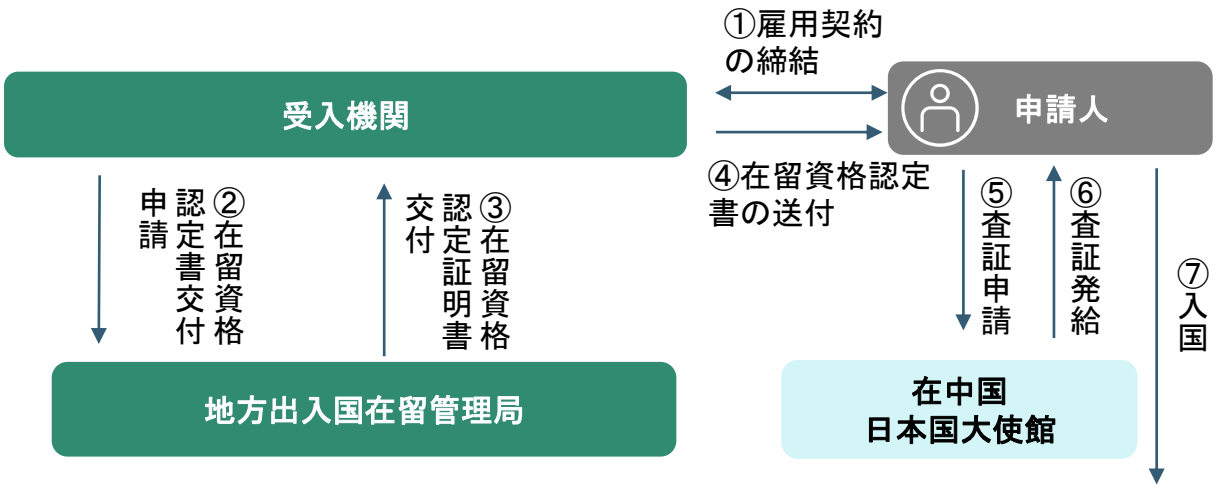
# 1-3　外国人の出身国における手続き
# 1-3-5　中国

## ■　現在、日本と中国では特定技能に関する二国間協定がない

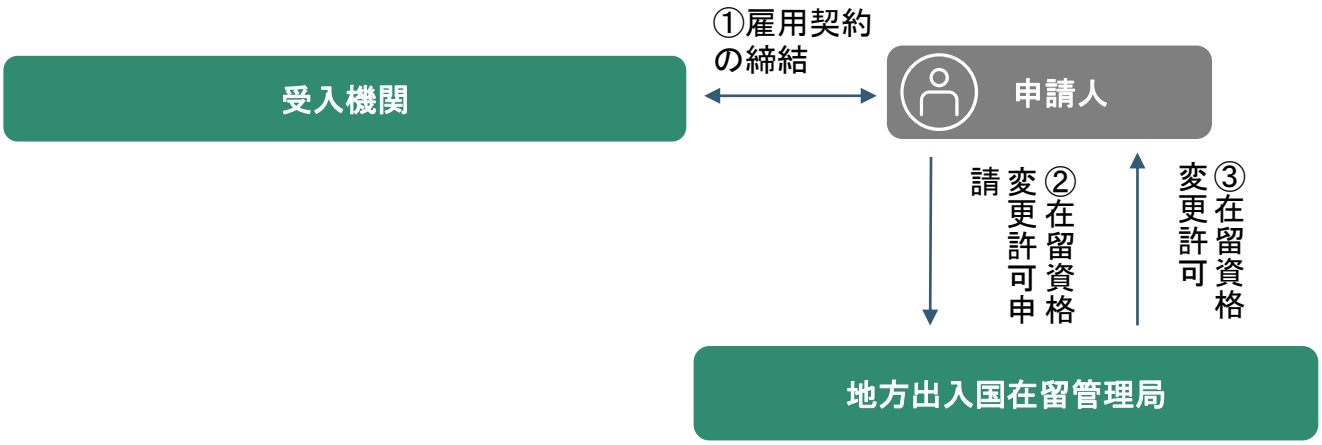
特定技能制度においては悪質な仲介事業者の排除を目的として，外国政府との情報共有の枠組みの構築を目的とする二国間取決めを送出国政府との間で作成することとしています。しかし二国間協定がない場合であっても、受入れに際しては日本および送出国の法令を遵守して実施することが可能です。日本と中国の間ではまだ二国間協定が締結されておらず、まだ送出体制については両国間で検討中となっています。

そのため、現状では基本的には日本側での手続きを行うことで、中国からの特定技能の受入が可能となっています。ただし、今後二国間協定が締結されれば、中国側での手続きフローが大きく変更される可能性があります。

図表　中国から新たに受け入れる場合




図表　日本に在留している方を受け入れる場合



# 第2章　造船･舶用工業分野における優良受入事例

# 2-1　優良受入事例集

## 事例1　就労している外国人の母国語でまとめられた安全マニュアルを用いることで、外国人社員の労働災害を防ぐ

【会社プロフィール】

■会社所在地：長崎県
■全従業員数：60名
■特定技能外国人就労者数：1名
■特定技能外国人の月収：24～26万円の間
■特定技能外国人の国籍：フィリピン
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：3名
■社宅・寮費個人負担額：1.5～2万円の間

### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■　フィリピン人従業員が理解できるように、英語・タガログ語で翻訳された安全マニュアルを配布

同社では毎日行う朝礼の他に、毎月1回の安全会議を実施しています。安全会議においては、自社や他事業所で起きた労働災害に関する情報共有や、安全に関するルールの確認が行われています。

フィリピン人従業員もこの安全会議に参加しますが、会議は全て日本語で行われるため、フィリピン人従業員が一部理解しづらい部分もあります。そのため同社では、毎回の安全会議で話された内容をA4用紙1-2枚程度のレジュメにまとめ、英語・タガログ語の翻訳を添付して、フィリピン人従業員に配布しています。

右の写真は、作業所内は必ず安全通路（GREEN BELT）を通行することの注意喚起を促す内容がまとめられたレジュメです。監理組合や登録支援機関が準備した資料の他、自社でも同様のレジュメを作成しており、資料の英語・タガログ語への翻訳は、登録支援機関が行っています。

安全マニュアル

#### ■　溶接技能については業務の中で先輩社員からOJTで教育

フィリピン人従業員は日本人従業員と共に各班に配置されます。まだ溶接技能が未熟な従業員は先輩従業員から実際のやり方を見習いながら、技能を習得することとなります。また特に特定技能1号の従業員は、すでに技能実習2号までを修了しており技能レベルも高いため、後輩のフィリピン人従業員へ母国語で技能を指導する役割も担います。

将来的には特定技能1号の社員は、特定技能2号まで移行し現場のリーダーとして働いてもらいたいという会社側の希望もあるため、それを見据えた部下の指導方法、フィリピン人社員のマネジメント能力も、現在実際の仕事を通じて学んでいる最中です。

# 2-1 優良受入事例集

## 事例2 定期的な課題により、外国人従業員の日本語能力向上を促進。また自治体への説明で外国人の住みやすい環境を整備

【会社プロフィール】

■会社所在地：熊本県
■全従業員数：16名
■特定技能外国人就労者数：5名
■特定技能外国人の月収：20～22万円の間
■特定技能外国人の国籍：フィリピン
■従事する業務：塗装
■その他外国人材受入人数：5名
■社宅・寮費個人負担額：1～1.5万円の間

### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■ 毎週日本語の課題を出し、社長自らがチェックすることにより外国人従業員の日本語教育を管理

同社では技能実習生、特定技能外国人を含む全ての外国人従業員に対して、右写真のような日本語ドリルによる教育を行っています。毎週数ページの範囲を決め、従業員は週末や平日の業務終了後に課題に取り組み、会社に提出します。提出された課題は社長自らが添削、チェックをし、従業員に対してフィードバックを行います。

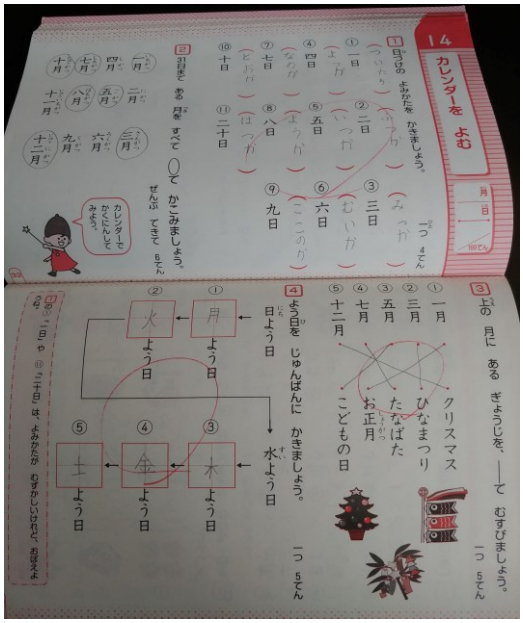
日本語教育を外国人従業員の自学に任せるのではなく、定期的に課題を出すことにより、従業員全体の日本語の基礎能力を付けさせる狙いがあります。

このような取り組みを行う目的は、業務で使用する日本語に加えて、外国人従業員が日本でより快適に暮らすことができるための日常用語を身に付けさせることです。

同社では外国人従業員にはできるだけ長く日本に在留し働いてほしいという希望を持っており、外国人従業員本人たちも、長く日本で暮らすことを希望しています。そのためには、仕事で用いる専門用語だけでなく、買い物や地域住民と交流するための日常会話のための日本語が不可欠です。同社は日本の小学生・中学生が用いる日本語の教材を用いて、外国人従業員にも日本の小中学生と同じレベルの日本語を身に付けてほしいと考えています。

また読み書きだけでなく、会話・聴解を上達させるために、日常的に社長や日本人社員が彼らと積極的に会話を行うことを心掛けています。

日本語テキスト




#### ■ 外国人従業員が入居する寮の自治会・地域住民の理解を得る

同社は外国人従業員が入居する寮の自治会および近隣住民に事前に外国人が住む旨の説明を行い、外国人に抵抗感を持つ住民の理解を得るための努力を行っています。

これも、外国人従業員のより快適な住環境を整えるための施策の一つです。

# 2-1 優良受入事例集

## 事例3 母国語に翻訳された単語集、作業マニュアルを準備することで、技能の習得スピードの向上、作業の効率化を実現

【会社プロフィール】

■会社所在地：広島県
■全従業員数：200名以上
■特定技能外国人就労者数：30名（手続中）
■特定技能外国人の月収：22～24万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：30名
■社宅・寮費個人負担額：1.5～2万円の間

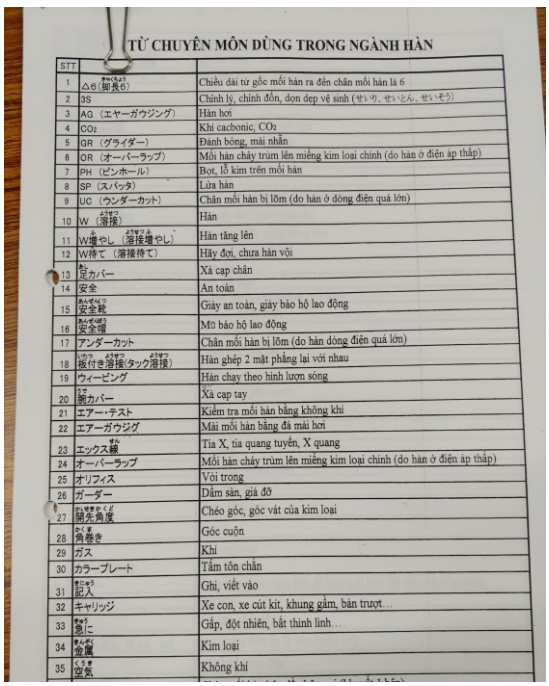
### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■ 母国語版の専門用語集を配布し、外国人従業員の社内教育をより効率的に

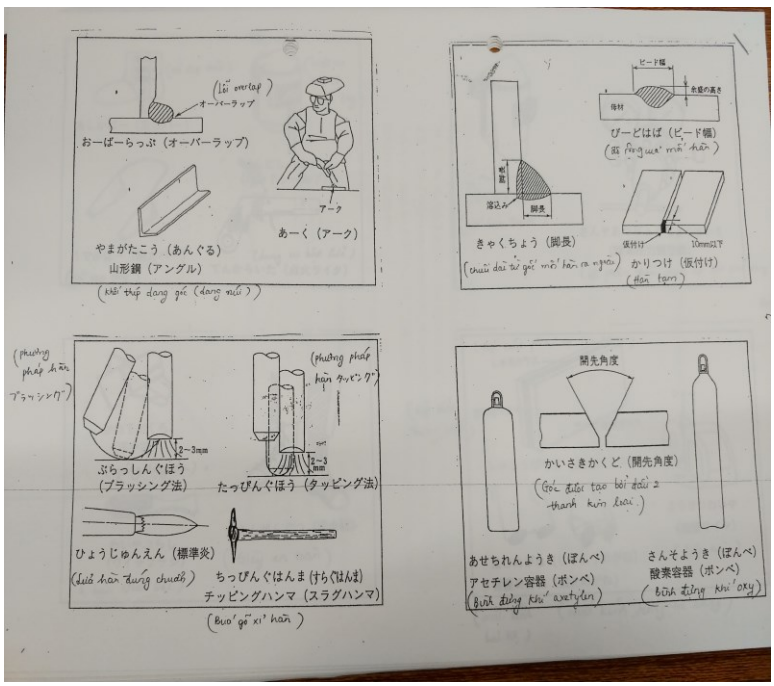
同社では、造船の溶接作業で頻出する専門用語について、ベトナム語・日本語対訳の用語集を外国人従業員に配布しています。これにより、実際の現場でも日本人班長の指示等もスムーズに理解できるようになったと言います。

またベトナム語翻訳が付された作業マニュアルも、同じく外国人従業員全員に対して配布しています。同社では外国人従業員は入社後1～3ヵ月間は作業現場近くにある訓練所で研修を受けますが、その際に母国語で記載のあるマニュアルを使用することで、技能の習得スピードがより早まります。

ベトナム語が付された専門用語集、作業マニュアル


TỪ CHUYÊN MÔN DÙNG TRONG NGÀNH HÀN

| STT | | |
|---|---|---|
| 1 | △6（脚長6） | Chiều dài từ gốc mối hàn ra đến chân mối hàn là 6 |
| 2 | 3S | Chỉnh lý, chỉnh đốn, dọn dẹp vệ sinh (せいり、せいとん、せいそう) |
| 3 | AG（エヤーガウジング） | Hàn hơi |
| 4 | $CO_2$ | Khí cacbonic, $CO_2$ |
| 5 | GR（グライダー） | Đánh bóng, mài nhẵn |
| 6 | OR（オーバーラップ） | Mối hàn cháy trùm lên miếng kim loại chính (do hàn ở điện áp thấp) |
| 7 | PH（ピンホール） | Bọt, lỗ kim trên mối hàn |
| 8 | SP（スパッタ） | Lửa hàn |
| 9 | UC（ウンダーカット） | Chân mối hàn bị lõm (do hàn ở dòng điện quá lớn) |
| 10 | W（溶接） | Hàn |
| 11 | W増やし（溶接増やし） | Hàn tăng lên |
| 12 | W待て（溶接待て） | Hãy đợi, chưa hàn vội |
| 13 | 足カバー | Xà cạp chân |
| 14 | 安全 | An toàn |
| 15 | 安全靴 | Giày an toàn, giày bảo hộ lao động |
| 16 | 安全帽 | Mũ bảo hộ lao động |
| 17 | アンダーカット | Chân mối hàn bị lõm (do hàn dòng điện quá lớn) |
| 18 | 板付き溶接(タック溶接) | Hàn ghép 2 mặt phẳng lại với nhau |
| 19 | ウィービング | Hàn chạy theo hình lượn sóng |
| 20 | 腕カバー | Xà cạp tay |
| 21 | エアー・テスト | Kiểm tra mối hàn bằng không khí |
| 22 | エアーガウジグ | Mài mối hàn bằng đá mài hơi |
| 23 | エックス線 | Tia X, tia quang tuyến, X quang |
| 24 | オーバーラップ | Mối hàn cháy trùm lên miếng kim loại chính (do hàn ở điện áp thấp) |
| 25 | オリフィス | Vòi trong |
| 26 | ガーダー | Dầm sàn, giá đỡ |
| 27 | 開先角度 | Chéo góc, góc vát của kim loại |
| 28 | 角巻き | Góc cuộn |
| 29 | ガス | Khí |
| 30 | カラープレート | Tấm tôn chắn |
| 31 | 記入 | Ghi, viết vào |
| 32 | キャリッジ | Xe con, xe cút kít, khung gầm, bàn trượt... |
| 33 | 急に | Gấp, đột nhiên, bất thình lình... |
| 34 | 金属 | Kim loại |
| 35 | 空気 | Không khí |



## 事例4 上長自らが外国人従業員と面談を行い、仕事上の悩みや今後のキャリアプランについての相談を実施

【会社プロフィール】

■会社所在地：広島県
■全従業員数：13名
■特定技能外国人就労者数：2名
■特定技能外国人の月収：22～24万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：4名
■社宅・寮費個人負担額：1～1.5万円の間

### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■ 定期的に上長が面談を行うことにより、より外国人従業員が気軽に相談できるような環境作りを心掛ける

同社では外国人従業員に対して、毎月1回上長が面談を行っています。面談で話される内容は、生活・仕事上での悩み等、また今後の進路・キャリアについてです。例えば、今後どのような技能を身に付けていきたいか、母国に帰る予定はあるか、帰るとするならいつ頃を想定しているのか等となります。この面談を行うことによって、会社はその外国人従業員が今後どのように仕事と向き合っていきたいのかを常に把握することができ、外国人従業員本人にとっても、自分の進路やキャリアを考えるきっかけとなっています。

同社は今後も長く日本で働きたい、特定技能2号に移行したいと考える外国人従業員に対しては、徐々に通常の作業に加えて、現場のマネジメントや管理の仕事も任せていく方針です。また同社は、経験豊富な従業員に対しては外国人であっても役職を与え、社内でキャリアアップをしていって欲しいという希望があります。

#### ■ 定期的に他事業所で起きた事故を基に、安全に関するミーティングを実施。特に重要な内容については、外部の通訳を入れて外国人従業員に重点的に説明

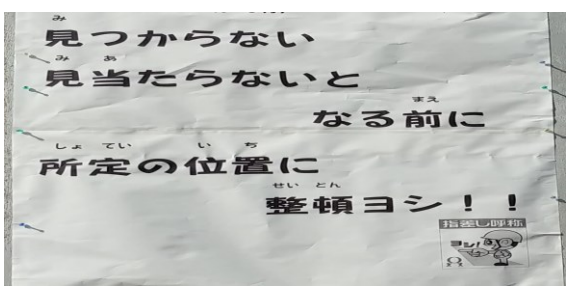
同社は毎月、定期的に安全に関する注意点を全従業員に伝えるミーティングを実施しています。ミーティングは日本語で行われますが、外国人従業員の中でも日本語が流暢な者が、他の外国人従業員に母国語で伝え直す形で情報共有を行っています。

また、ミーティングの内容で特に重要な事項、また日本語では理解が難しいと思われる内容については、外部の通訳を依頼して、ベトナム語によりしっかりと伝えています。

#### ■ 現場の掲示物はやさしい日本語で記載し、漢字にはひらがなを併記

同社の現場内には機器の使用に関する説明や、標語などが掲示されていますが、同社ではそれらを可能な限り平易な日本語で記載し、漢字にはひらがなを併記することによって、外国人従業員でも理解できるような工夫を行っています。

ひらがなが付された掲示物



## 事例5 日本人従業員によるマン・ツー・マン指導で外国人従業員の技能習得に注力。また連帯責任で規律の遵守を徹底

【会社プロフィール】

■会社所在地：愛媛県
■全従業員数：70名
■特定技能外国人就労者数：32名
■特定技能外国人の月収：22～24万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム、フィリピン
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：8名
■社宅・寮費個人負担額：2～2.5万円の間

### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■ 日本人先輩従業員によるマン・ツー・マン指導で、現場で戦力となる人材を育成

同社では一人一人の従業員が高いレベルの技能を身に付け、質の高い仕事を行うことを事業理念として掲げています。これは外国人従業員に対しても同じであると考えられており、同社に入社した外国人従業員は先輩社員からマン・ツー・マンで技能の指導を受けることになります。

同社では造船所より業務請負の形で仕事を受託しているため、従業員の技能レベルが高ければ作業スピードも早くなり、業務の効率性が上がります。そのため同社は外国人を含めた従業員の教育に非常に力を入れています。

社宅

#### ■ 生活上のルール順守を外国人従業員に徹底。問題が起きた際は連帯責任を取らせる形で、従業員全体の意識を高める

外国人従業員は同社が用意した社宅にて生活をしています。生活をする上では当該地域の規則（ゴミ出しの時間帯、夜間は騒音を立てない等）に従う必要があり、同社も随時、外国人従業員に対しては地域のルール順守を徹底するように指導しています。生活ルールをしっかり順守している従業員に対しては、手当等も支給しています。

その代わり、もし外国人従業員の中で1名でもルールを守らない、またトラブルを起こす従業員が出た場合は、外国人従業員全員の連帯責任とし、手当も支給しないようにしています。このようなルールを適用することに最初は従業員からの反発もありましたが、外国人従業員全体のルール意識を高めるためには必要な措置であるとして、同社はこの施策を続けてきました。

現在では従業員もルールに慣れてきており、お互いに自分の同僚にルールを守らせるような環境が形成されています。またそういった取り組みの結果、地域住民とのトラブルもほとんど起きなくなりました。

# 2-1　優良受入事例集

## 事例6　外国人従業員と日本人従業員の距離を縮めるために、自己紹介シートを掲載

【会社プロフィール】

■会社所在地：兵庫県
■全従業員数：54名
■特定技能外国人就労者数：2名
■特定技能外国人の月収：20～22万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：7名
■社宅・寮費個人負担額：1～1.5万円の間

### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■　工場内、事務所に自己紹介シートを掲示し、外国人従業員と日本人従業員がお互いに距離を縮められるような工夫を行う

同社では、工場で働いている従業員の自己紹介シート（氏名、出身地、抱負等）を掲示板に掲示しています。これを掲示することにより、入所したばかりの従業員でもお互いの名前等をすぐに覚えることができ、仕事中や休憩時間中のコミュニケーションを促進することにも繋がっています。溶接の仕事はチームで行う仕事であり、チームメンバーとのコミュニケーションは仕事を効率的に進めていく上で非常に重要です。

#### ■　社員としての扱いは、日本人従業員と全く同じ

同社では、外国人従業員であっても日本人従業員と同じ扱いをすることを重視しています。賃金等の待遇はもちろんのこと、任せる仕事や指示系統も、特に外国人従業員と日本人従業員で区別することはありません。これは、国籍の違いや在留資格による業務の制限はあるものの、同社の社員である点は日本人従業員との違いはないためです。

このような環境により、外国人従業員も会社の一員であるという帰属意識がより高まることとなり、作業における責任感も身につくようになります。

ただし、日常生活では当然サポートが必要な場面もあり、例えば具合が悪い際の病院への付き添いなどは、日本人の上長がサポートをしています。

自己紹介シート

#### ■　新しく入社した外国人従業員は、先輩外国人従業員がサポート

同社では所属する特定技能外国人は全て元々同社で技能実習を行っていた者であり、少なくとも3年以上の経験を有しています。新しく別の技能実習生は入社した際には、これらの特定技能外国人を中心とした先輩社員が、仕事、生活上のルールや作業の流れなどを、新入社員に教えていくという体制が構築されています。

# 2-1 優良受入事例集

## 事例7 作業現場の掲示物には外国人従業員の母国語を併記。外国人従業員の安全確保に注力

【会社プロフィール】

■会社所在地：香川県
■全従業員数：20名
■特定技能外国人就労者数：9名
■特定技能外国人の月収：22～24万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：3名
■社宅・寮費個人負担額：2.5～3万円

### 注目すべき受入企業の優良な取組

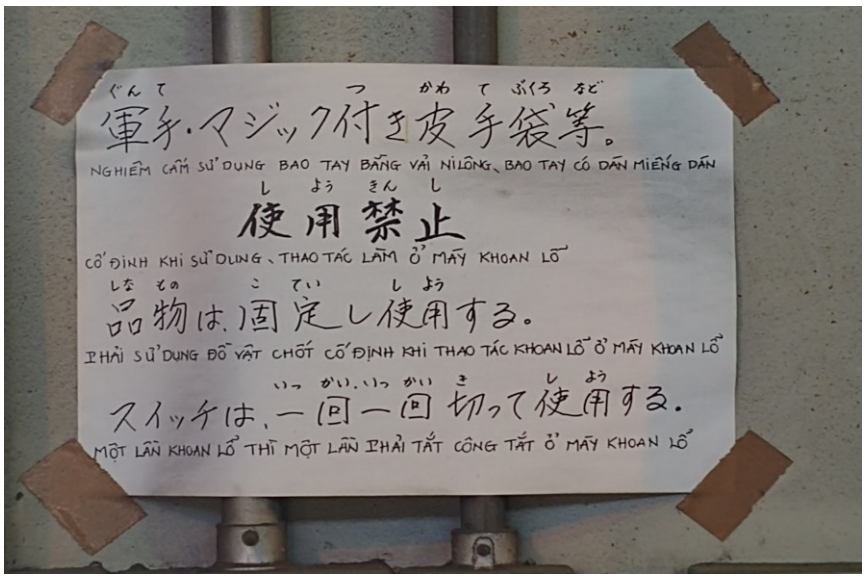
#### ■ 現場では安全上の注意書き、作業ルールを外国人従業員の母国語を併記した形で掲示

現場では従業員の作業中の安全を確保するために様々な掲示物がありますが、同社ではそれらの掲示物の多くに外国人従業員の母国語（ベトナム語）を併記しています。日本語であるとうっかり見落としてしまう注意書きも、ベトナム語で記載することにより外国人従業員にもより注視されるようになると同社は考えています。

実際には、経験豊富な従業員であっても気の緩みなどでついついルールを忘れてしまう場合もあります。同社の担当者によれば、作業中の事故は、業務に慣れてきて油断していた頃に発生することが多いと言います。そうした事故を防ぐためにも、こうした注意書きが母国語で記載されているというのは大事なことです。

右写真は通常の用紙に手書きで書かれた注意書きですが、特別な看板などを用意せずとも、こういった簡易な注意書きでも十分効果があります。

現場内におけるベトナム語が併記された掲示物



# 2-1　優良受入事例集

## 事例8　定期MTGを行う場所に外国人の母国語で併記された掲示物を準備し、情報共有をより円滑にすることに努める

【会社プロフィール】

■会社所在地：香川県
■全従業員数：34名
■特定技能外国人就労者数：8名
■特定技能外国人の月収：22～24万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：2名
■社宅・寮費個人負担額：2～2.5万円

### 注目すべき受入企業の優良な取組

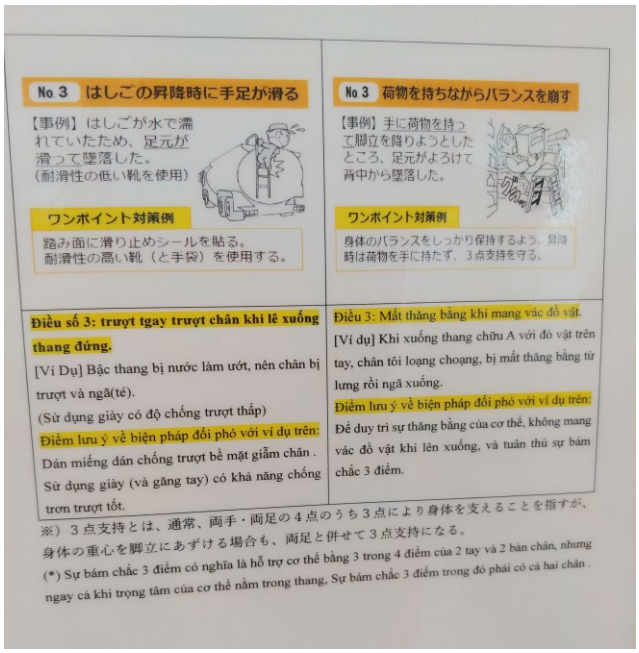
#### ■　現場で行う定期MTGの際に、写真・イラスト付きの掲示物を使って作業・安全の指導

同社では1ヵ月に2~3回、現場のスペースにて作業・安全に関する注意事項を従業員全員で共有するためのミーティングを実施しています。ミーティングを行う場所には外国人従業員の母国語（ベトナム語）が併記された、写真・イラスト付きの説明が貼り付けられています。

外国人・日本人全員が参加するミーティングのため、基本的には日本語で情報共有が行われ、外国人従業員にとっては日本語で理解が難しい内容も少なくありません。そのため、外国人従業員の理解を補助する目的で、下記写真のような掲示物が説明で用いられています。

ミーティング中だけでなく作業の合間の休憩時間であっても、これらの掲示物を見ることによりいつでも内容を確認することができます。

現場内におけるベトナム語が併記された掲示物



# 2-1　優良受入事例集

## 事例9　外国人従業員の体調不良には、母国語が併記された問診票に記入。医師による診察もスムーズに

【会社プロフィール】

■会社所在地：香川県
■全従業員数：54名
■特定技能外国人就労者数：8名
■特定技能外国人の月収：20～22万円の間
■特定技能外国人の国籍：ベトナム
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：4名
■社宅・寮費個人負担額：2.5～3万円

### 注目すべき受入企業の優良な取組

#### ■　外国人従業員が体調不良を訴えた際には、母国語併記がある問診票で対応

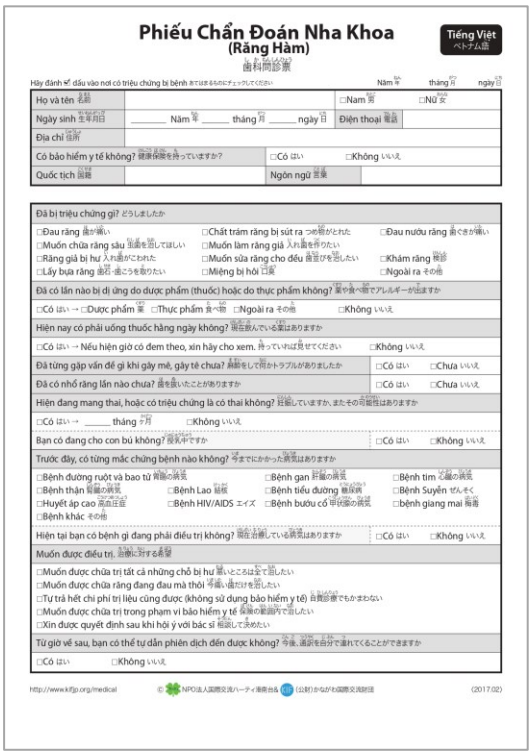
外国人が日本で暮らすに当たって苦労するタイミングの一つが、体調不良で病院に行く際です。通常の日本語の会話が可能であっても、どの部分が痛い、以前にどのような病気を発症したことがある等の具体的な状況を日本語で表現するのは、どの外国人にとってもハードルが高くなります。

そこで同社では、自社の外国人従業員が体調不良を訴えた際には、母国語で記入が可能な問診票を渡し、それに具体的な症状を記入してもらう形で対応しています。

これにより、会社側は当該従業員がどのような症状があるのかを把握することができ、また実際に病院へ行った際にも、医師による診察がスムーズに進み、適切な処置をすることが可能となります。

尚、こちらの問診票はNPO法人国際交流ハーティ港南台と公益財団法人かながわ国際交流財団（KIF）が共同で作成したもので、Webサイトから無料でダウンロードすることができます。当該サイトには18言語、11科目の問診票が用意されているため、事業者の皆様におかれましても、ぜひご活用いただければと思います。

母国語併記がある問診票


Phiếu Chẩn Đoán Nha Khoa
(Răng Hàm)
Tiếng Việt
歯科問診票
Họ và tên
Ngày sinh
Điện thoại
Địa chỉ
Có bảo hiểm y tế không?
Quốc tịch
Ngôn ngữ
Đã có lần nào bị dị ứng do dược phẩm (thuốc) hoặc do thực phẩm không?
Hiện nay có phải uống thuốc hàng ngày không?
Đã từng gặp vấn đề gì khi gây mê, gây tê chưa?
Đã có nhổ răng lần nào chưa?
Hiện đang mang thai, hoặc có triệu chứng là có thai không?
Bạn có đang cho con bú không?
Trước đây, có từng mắc chứng bệnh nào không?
Hiện tại bạn có bệnh gì đang phải điều trị không?
Muốn được điều trị
Từ giờ về sau, bạn có thể tự dẫn phiên dịch đến được không?
(2017.02)

参考リンク：「多言語医療問診票」 http://www.kifjp.org/medical/

# 2-1 優良受入事例集

## 事例10 現在就業している特定技能1号人材について、特定技能2号への移行を見据えて職長になるための準備を進める

【会社プロフィール】

■会社所在地：岡山県
■全従業員数：102名
■特定技能外国人就労者数：8名
■特定技能外国人の月収：24～26万円の間
■特定技能外国人の国籍：フィリピン
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：9名
■社宅・寮費個人負担額：1～1.5万円

### 注目すべき受入企業の優良な取組

**■ 特定技能2号への移行のためには、複数の作業員を指揮・命令・管理する監督者としての実務経験が必要。移行の条件を満たすために職長教育を実施**

同社には現在8名の特定技能1号外国人が在籍していますが、このうちの多くが特定技能1号の在留期間である5年を超えて、より長く日本に在留することを希望しています。

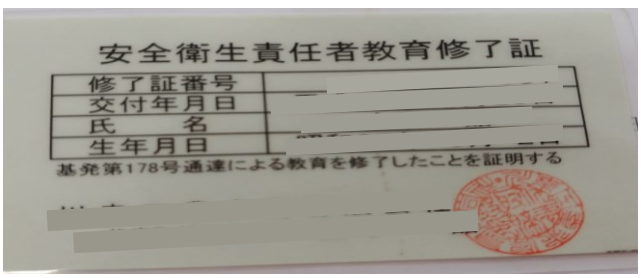
現行制度によれば、造船・舶用工業分野においては「溶接」に従事する特定技能1号外国人は、特定技能2号の在留資格へと移行することによって、在留期間の上限なく日本に在留して仕事をすることができます。また、特定技能2号へと移行することにより、10年間の日本在留が要件となる「永住権」が取得できる可能性も拓けることになります。

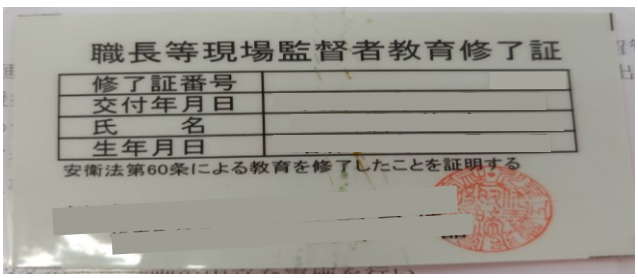
特定技能2号への移行に当たっては、「「造船・舶用工業分野特定技能2号試験（溶接）」に合格すること、および2年以上の複数の作業員を指揮・命令・管理する監督者としての実務経験が必要となります。そのため、特定技能2号への移行を希望する外国人従業員に対しては、遅くとも特定技能1号として2年半から3年在留したタイミングで、監督者として業務を開始する必要があります。

同社においては希望する外国人従業員に対して、特定技能2号へ移行するための条件を整えるために、当該外国人に対して「安全衛生責任者教育」および「職長等現場監督者教育」を行っています。この2つの教育を修了することで、当該外国人が実際に現場で監督者として業務に従事することができます。

同社では、監督者となる外国人従業員には、同じ後輩の外国人従業員はもちろん、日本人従業員の監督業務も担ってほしいと考えています。そのため、職長教育に加えて、高いレベルの日本語能力を養成するための教材提供等も行っています。

安全衛生責任者教育終了証・職長等現場監督者教育終了証



# 2-1 優良受入事例集

## 事例11 現場における作業の他に、技能訓練所で技能レベルの向上を行い、レベルの高い人材の育成を図る

【会社プロフィール】

■会社所在地：岡山県
■全従業員数：200名以上
■特定技能外国人就労者数：16名
■特定技能外国人の月収：22～24万円の間
■特定技能外国人の国籍：フィリピン
■従事する業務（作業名）：溶接（半自動溶接）
■その他外国人材受入人数：12名
■社宅・寮費個人負担額：1～1.5万円

### 注目すべき受入企業の優良な取組

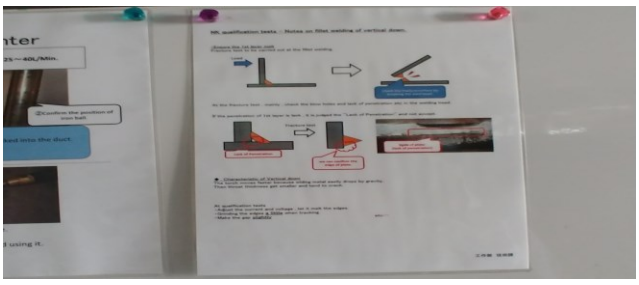
**■ 入社後の研修の他に、各種技能検定のために、検定日の数日前から専用の訓練所で技能訓練を実施**

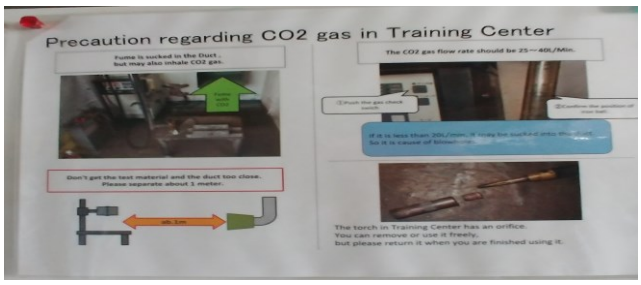
同社では外国人従業員に対して、入社後すぐの研修、またJIS、溶接協会等が実施する各種技能検定に合格するための練習を、業務時間を割いて専用の訓練所にて行っています。会社側としては、各種検定に合格することで、当該従業員が従事できる業務の幅が広がります。また従業員側としては、各種検定に合格することで自分の価値を高めることができると共に、集中して自分の技能を磨く機会を得ることにもなります。

同社の訓練所には技能試験で必要な技能について解説する掲示物が貼られていますが、その内容は外国人従業員が理解できるように英語で表記されています。

外国人従業員が練習を行う訓練所

訓練所内に貼られた掲示物（英語で表記）





# 2-2 優良受入事例集まとめ

## ■ 最も重要なことは、外国人従業員と上長、代表がこまめにコミュニケーションを取り、外国人従業員が抱えている悩みや今後の進路について深く話し合うこと

今回、特定技能外国人を受け入れている複数の造船・舶用工業分野の事業者にご訪問させていただいた中で、非常に多くの企業が特定技能外国人のマネジメントを行う担当者、または代表の方が月に1度、週に1度といった頻度で外国人従業員本人たちと面談等を含めたコミュニケーションを取り、抱えている悩み等のすくい上げ、今後の進路についての相談等を行っていました。こまめに外国人従業員と接することで、外国人本人たちも企業が非常に自分たちを気遣い、常に親身に対応してくれると感じ、より良い企業と従業員の関係性が構築できるメリットがあります。

実際に外国人従業員たちの声からも、「代表が常に自分たちと真剣に向き合い、業務上の指導の他にも生活・進路についても相談に乗ってくれるため、企業のことを非常に信頼でき、安心して仕事に取り組むことができている。」という意見が多くありました。

## ■ 安全上の注意・技能に関する指導では、可能な限り外国人従業員が十分に理解できる言語で対応を

特定技能外国人は予めある程度の日本語能力を身に付けた人材ではありますが、やはり専門用語や難しい内容を日本語で全て理解するのはハードルが高いと感じています。構内の掲示物、マニュアル等はできる限り外国人が理解できる母国語や英語で表記することが必要です。

登録支援機関や公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）、その他の業界団体やNPO等は、日本に多く在留している外国人に向けた母国語での資料を無料で公開している場合もありますので、それらを有効活用することも可能です。

## ■ 企業によっては、特定技能2号への移行の準備を早めに進めることが必要

現在特定技能1号として働いている外国人の多くは、継続して特定技能2号として日本で長く在留したいと希望しています。また企業側もそうした外国人従業員の希望を受けて、長く自社で働いてほしいと考えています。

現在特定技能2号として1号から移行が可能な職種は「溶接」ですが、移行のためには技能評価試験への合格および監督者としての経験を2年以上有していることが条件となります。特定技能制度が始まったのは2019年4月であり、最も長い人材では2021年には特定技能1号として在留してから2年が経過することとなります。そのため特定技能1号としての在留開始から5年後の2号への移行を見据えている外国人を受け入れている企業は、現時点から取り組みを行う必要があります。

# 終章　総括

# 終章　総括

## これからの特定技能外国人の受け入れにあたって

2021年4月にて、特定技能制度が開始されてから2年となります。出入国在留管理庁の令和2年12月末時点での統計によりますと、国内で受け入れられた特定技能外国人の総数は15,663人、造船・舶用工業分野における特定技能外国人の人数は413人となっています。

もともと同制度は国内の深刻な人手不足に対応するための制度として開始されたものですが、すでに従業員の半数以上が特定技能外国人を含めた外国人従業員だという事業者もあります。まさに同分野において外国人の労働力は必要不可欠なものとなっています。

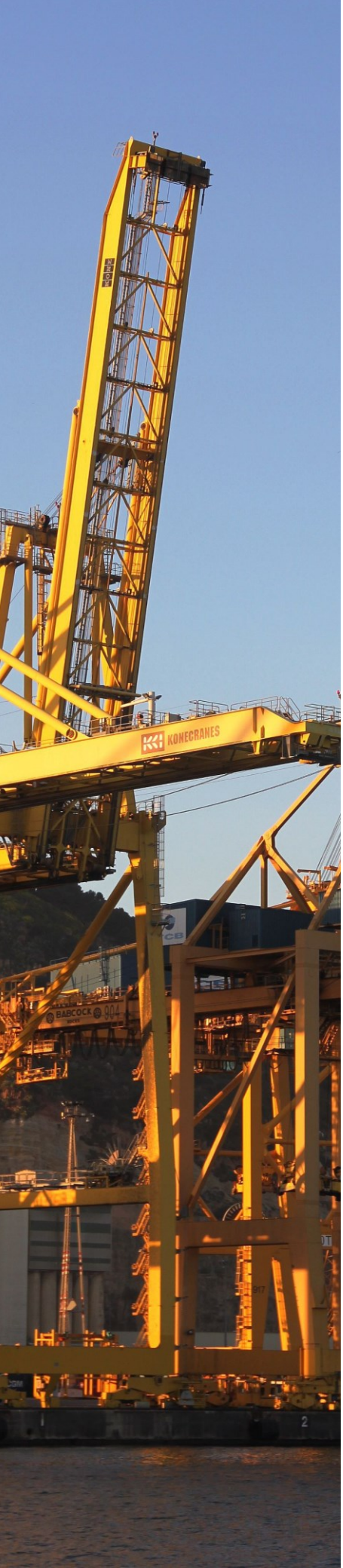
今回取材を行った事業者の担当者からは、外国人従業員は非常に真面目に仕事に取り組んでおり、非常に助かっているという声が多くありました。またそうした企業では、外国人従業員と日本人従業員との間に区別を設けず、同じ社員として等しく接している事例が多く見られました。

しかし一方で、言語の違い、文化の違いによって仕事や生活がまだ円滑に行えていない外国人従業員がいることも事実です。また受け入れる側の事業者にとっても、どうすればこうした課題を解決すればよいのかが分からないという声もありました。

具体的な取り組みとして参考になる事例は、本手引書の優良受入事例集に多数掲載させていただきましたが、調査を通じて最も大事だと感じたことは、造船・舶用工業分野の産業、ひいては日本経済は彼ら外国人材の助けがあってこそ成り立っているという意識を常に持つことです。外国人材はそれぞれの事業者、そして日本という国を選択の上、入国してきます。私たちは外国人材に選ばれるような労働環境・生活環境を整えていかなければなりません。

幸いにも、本手引書に掲載させていただいた事例も含めて、素晴らしい取り組みを行っている多くの事業者が存在します。今後受け入れを行いたい、または、既に受け入れを行っている事業者様におかれましては、そうした事例を参考にしつつ、各事業所の立地、業務内容、働き方、社風に合った取り組みを行っていくことが必要です。

本手引書を通して、特定技能外国人を受けれる手続の理解の促進と特定技能外国人のより良い受け入れ環境形成の一助となれば幸いです。




作成：国土交通省
　　：ジェイティーシー株式会社
　　：ONE-VALUE株式会社

※本誌掲載の内容・データは2021年3月現在のものです。
※本誌掲載の記事・写真の無断複写、複製、転載を禁じます。