

令和3年3月11日（木）

「中堅・中小企業のグローバル展開における高度外国人材活躍推進セミナー」

外国人雇用の現状と取組

目次

- 1 我が国における外国人雇用の現状 1
- 2 適正な雇用管理・雇用維持のお願い 8
- 3 外国人留学生の採用をお考えの方へ 17

1 我が国における外国人雇用の現状

日本で就労する外国人のカテゴリー（総数172.4万人の内訳）

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態で就労が可能。

① 就労目的で在留が認められる者 約36.0万人

（いわゆる「専門的・技術的分野の在留資格」）

- 一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定めることとされている。

② 身分に基づき在留する者 約54.6万人

（「定住者」（主に日系人）、「永住者」、「日本人の配偶者等」等）

- これらの在留資格は、在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③ 技能実習 約40.2万人

- 技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
- 平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることとなった。

④ 特定活動 約4.6万人

（EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等）

- 「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤ 資格外活動（留学生のアルバイト等） 約37.0万人

- 本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週28時間以内等）で、相当と認められる場合に、報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格

在留資格	具体例
教授	大学教授等
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	機械工学等の技術者、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
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	特定産業分野（注）の各業務従事者

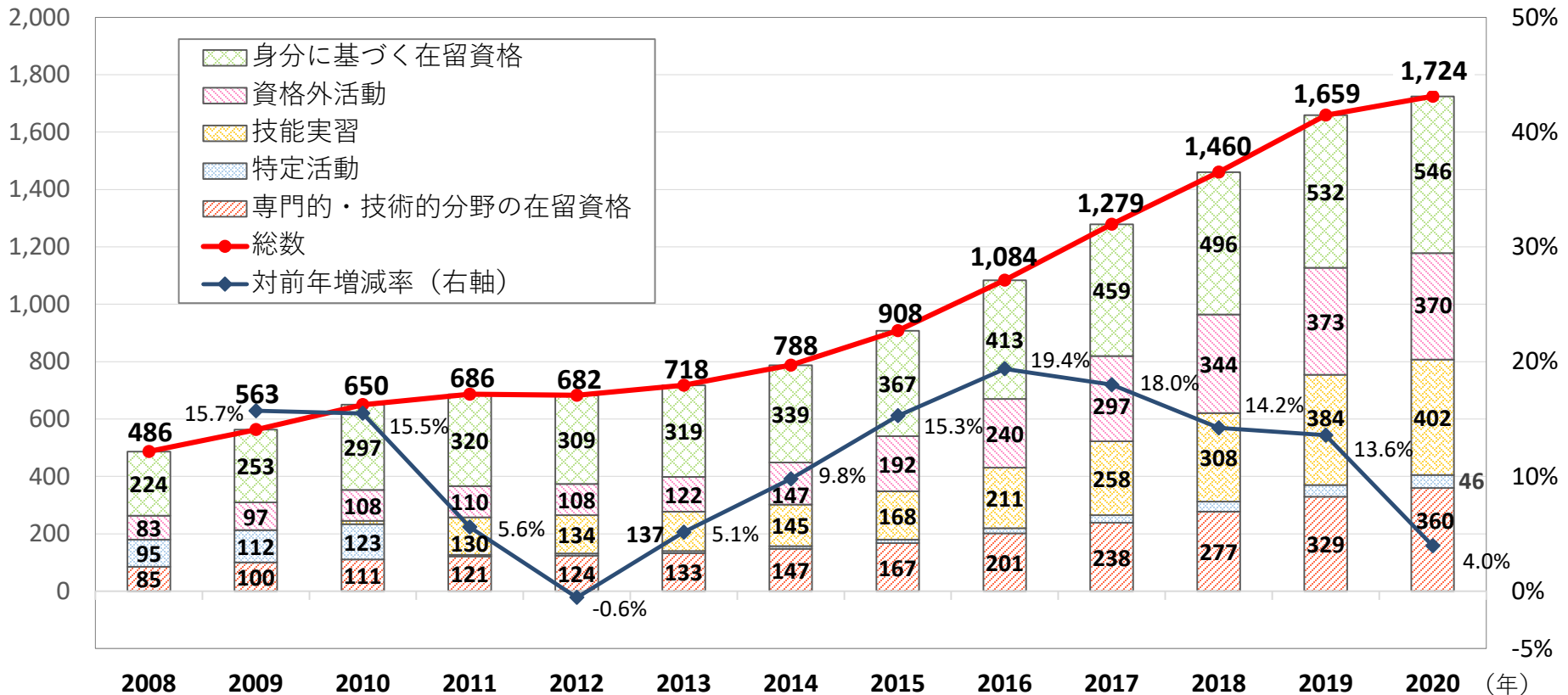
（注）介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業（平成30年12月25日閣議決定）

※ 外国人雇用状況の届出状況（令和2年10月末現在）による。外国人雇用状況届出制度は、事業主が外国人の雇入れ・離職の際に、氏名、在留資格、在留期間等を確認した上でハローワークへ届出を行うことを義務づける制度（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第28条）。なお、「外交」、「公用」及び「特別永住者」は対象外である。

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2020年10月末時点で過去最高の**172万4328人**。
- 在留資格別にみると、「特定活動」（前年比 10.9%増）、「専門的・技術的分野の在留資格」（同 9.3%増）、「技能実習」（同 4.8%増）の伸び率大きい。

(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（各年10月末現在）

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

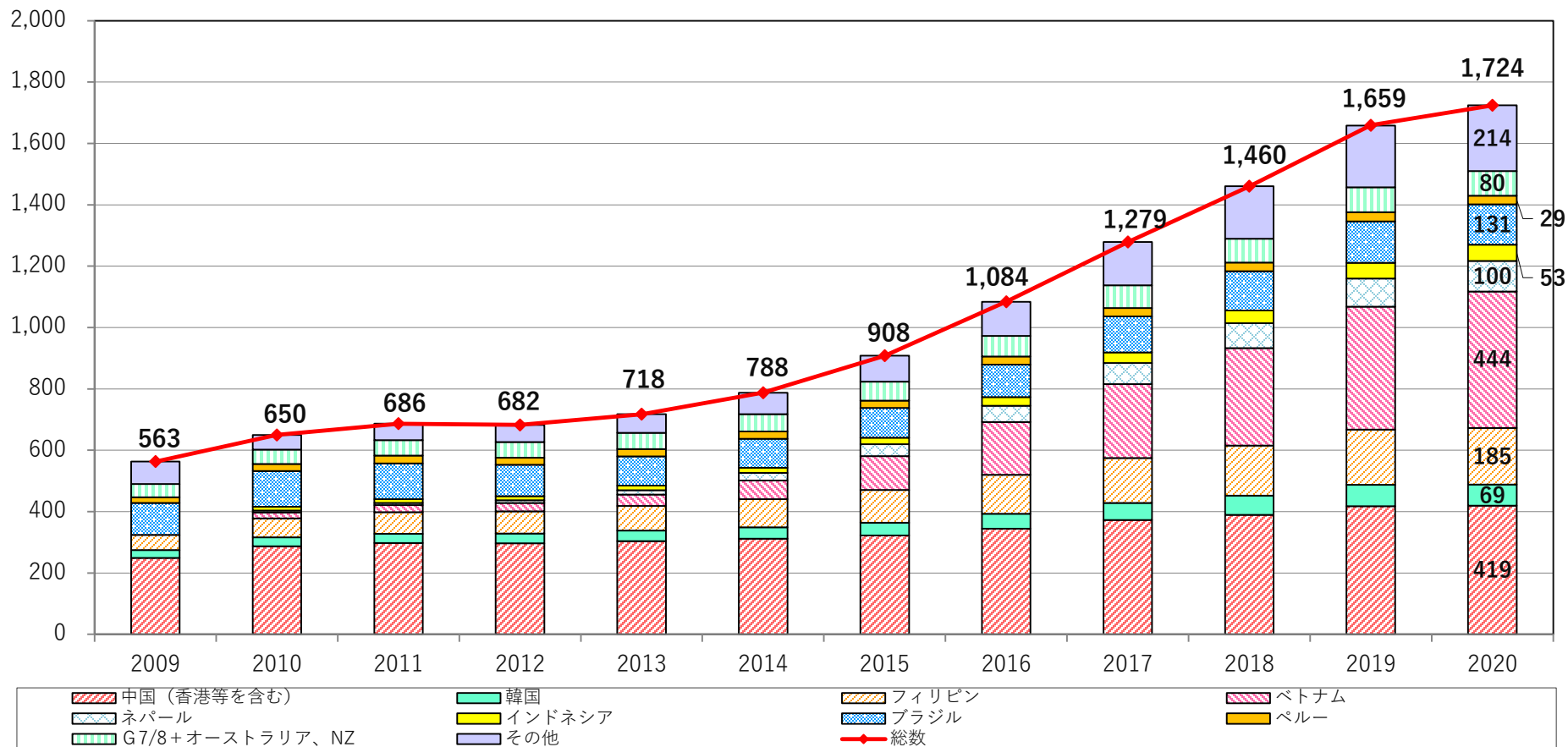
注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの（原則週28時間以内）であり、留学生のアルバイト等が該当する。

国籍別にみた外国人労働者数の推移

- 国籍別にみると、ベトナムが最も多く443,998人で、外国人労働者全体の25.7%を占めている。次いで中国が419,431人(同24.3%)、フィリピンが184,750人(同10.7%)の順となっている。
- 直近の推移をみると、特にベトナムが前年比で10.6%(42,672人)増と増加率が高い。次いでネパールが同8.6%(7,858人)増、インドネシアが同4.0%(2,058人)増となっている。

(単位：千人)

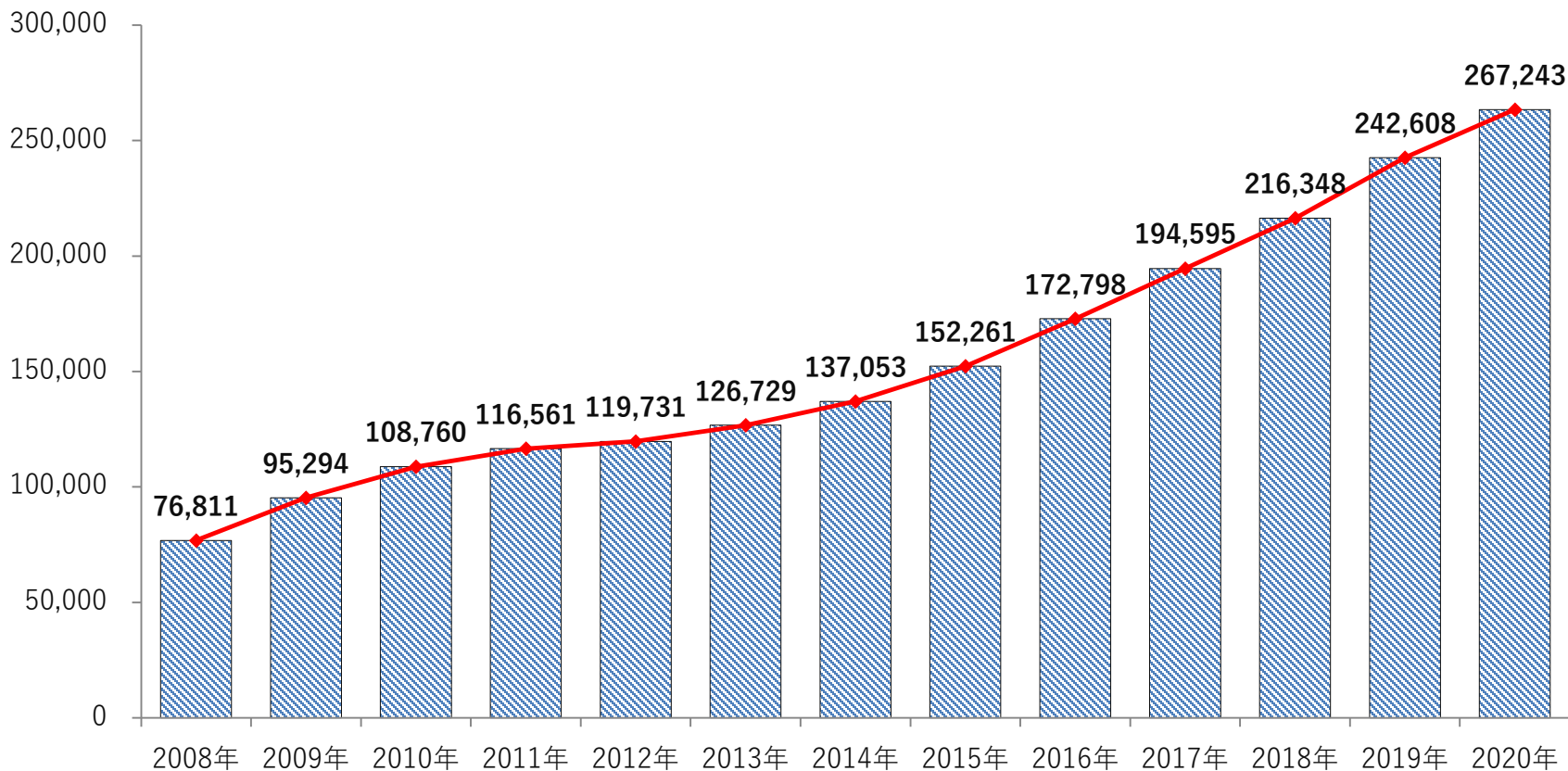


出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)

外国人雇用事業所数の推移

- 外国人を雇用する事業所数は、2020年10月末時点で過去最高の267,243か所。
- 特に2014年以降は、毎年約2万事業所ペースで増加。

単位（事業所）

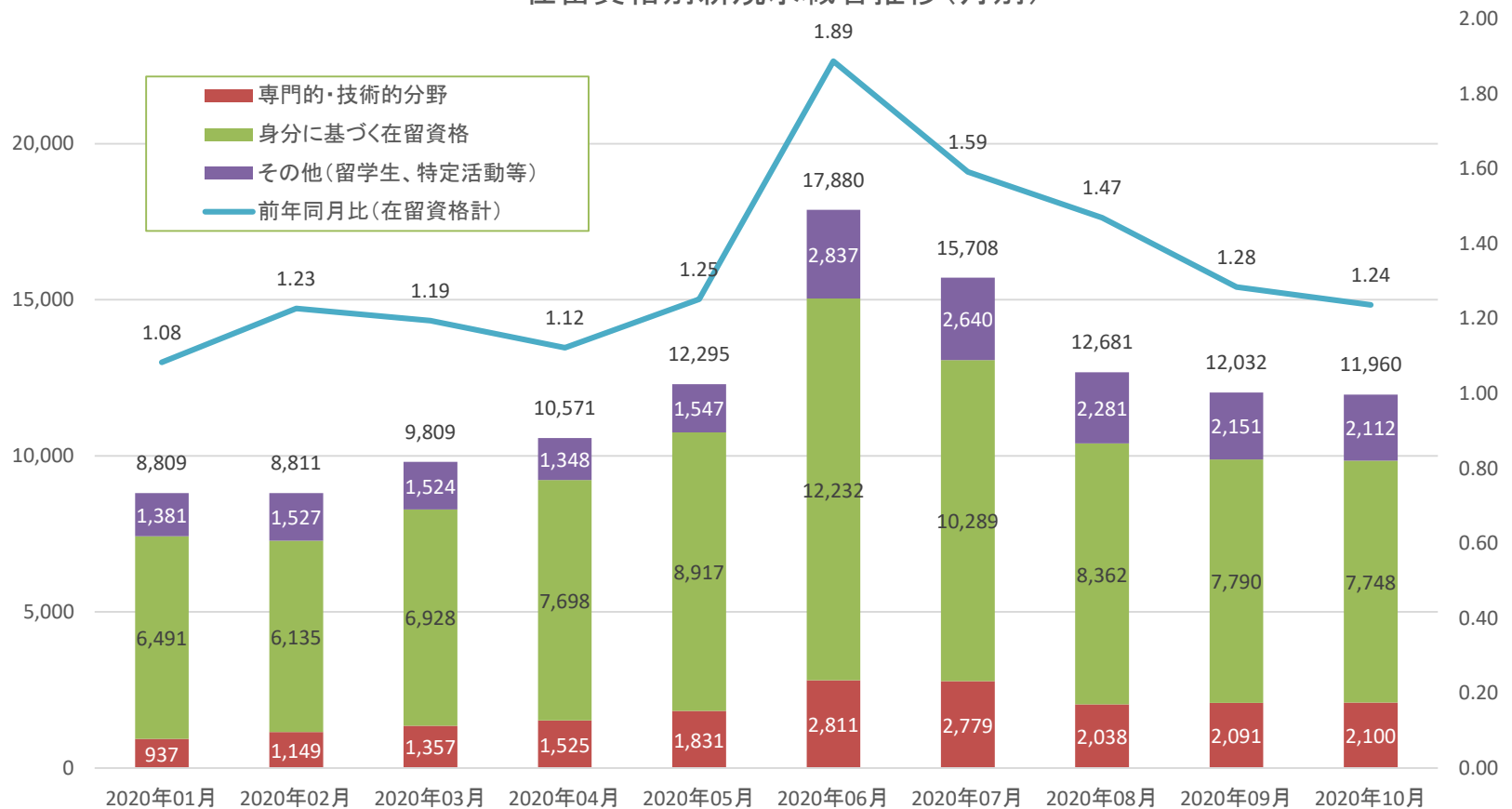


出典： 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況（令和2年10月末現在）」

ハローワークにおける外国人新規求職者数の推移

- ハローワークにおける外国人新規求職者数（在留資格計）は、2020年1月から前年同月比で1～2割程度高い状態で推移し、6月に急激に上昇して1.9倍となった後、低下し、直近では1.24倍となっているが、依然として注視が必要。
- 求職者の大部分は、身分に基づく在留資格（永住者、日本人配偶者等、定住者等）が占めている。

在留資格別新規求職者推移（月別）



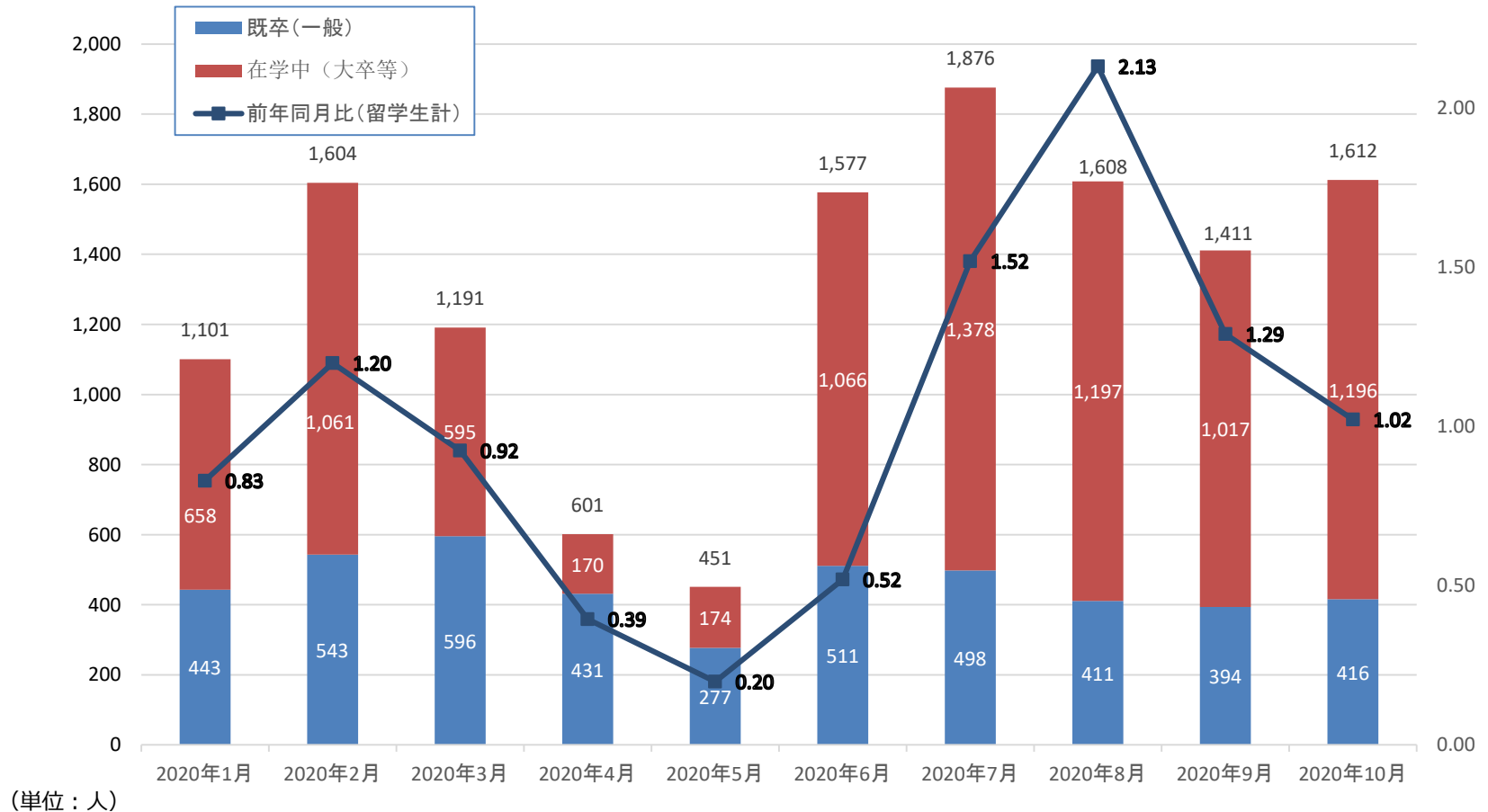
（単位：人）

（出典）ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計（全国計）

ハローワークにおける留学生新規求職者数の推移

- ハローワークにおける留学生新規求職者数（卒業後に専門的・技術的分野での就職希望。アルバイト含まず。）は、5月に前年同月比0.2倍まで落ち込んだ後、8月の2.13倍まで急上昇し、その後、減少するという状況となっている。
- 在学中の求職が多くを占めるが、既卒の求職も25%～30%を占める。

留学生の新規求職者(卒後専門的・技術的分野希望)(月別)



(出典) ハローワークシステムから抽出したデータを特別に集計(全国計)

2 適正な雇用管理・雇用維持のお願い

外国人雇用はルールを守って適正に

以下の2点は、事業主の責務です！

- 1 雇入れ・離職時の届出
- 2 適切な雇用管理

→様々な事業主支援ツールをご用意しています。

○詳細パンフレット（厚生労働省ウェブサイト）：<https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>

外国人社員を含む従業員の雇用維持にも ご協力ください。

○雇用調整助成金（厚生労働省ウェブサイト）：
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

雇入れ・離職時の届出（外国人雇用状況の届出制度）

届出制度の概要

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（昭和四十一年法律第百三十二号）抜粋

（外国人雇用状況の届出等）

第二十八条（抄）

事業主は、新たに外国人を雇い入れた場合またはその雇用する外国人が離職した場合には、厚生労働省令で定めるところにより、その者の氏名、在留資格、在留期間その他厚生労働省令で定める事項について確認し、当該事項を厚生労働大臣に届け出なければならない。（平成19年10月1日施行）

※届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、30万円以下の罰金の対象となる。

●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない者で、特別永住者及び在留資格「外交」「公用」以外の者

●届出事項

- ①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日 ⑤性別 ⑥国籍・地域
- ⑦資格外活動許可の有無 ⑧在留カード番号 ⑨雇入れ又は離職年月日
- ⑩雇入れ又は離職に係る事業所の名称、所在地など

届出情報の活用

- 届出に基づき、雇用管理の改善に向けた事業主への助言や指導、離職した外国人への再就職を支援
- 毎年10月末時点の「外国人雇用状況の届出状況」を集計して公表

外国人雇用状況届出は

インターネットで、いつでも申請できます！

労働施策総合推進法に基づき、外国人を雇用する事業主には、**外国人労働者の雇入れおよび離職の際に、在留資格**などについて、ハローワークへ届け出ることが義務づけられています。

申請には「インターネット」が便利です、是非ご活用ください。

◇ インターネットなら、24時間、365日いつでも申請可能！

※ ただし、毎週日曜日の22時から翌日の8時までの間は、システムメンテナンスのためサービスを停止します。

◇ 時間とコストをかけずに申請できます！

ハローワークに来所いただく手間がかかりません。

◇ 複数の外国人の届出をまとめて申請できます！

◇ 届出情報をインターネットで確認・修正できます！

ハローワークインターネットサービス
(<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>)
の「事業主の方へのサービス」>「外国人雇用状況届出について」>「外国人雇用状況届出」から利用することができます。



または、外国人雇用状況届出システムで検索できます。

外国人雇用状況届出システム

検索

※ 外国人雇用状況届出システムの「操作マニュアル」はこちら（厚生労働省HPからリンク）に掲載しています。
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/doc/gaikokujin_manual.pdf

※ 雇用保険被保険者となる外国人の場合、雇用保険被保険者資格取得届または雇用保険被保険者資格喪失届に「国籍・地域」や「在留資格」などを記入してハローワークに提出することで、外国人雇用状況の雇入れまたは離職の届出を行ったこととなります。

※ これまでに雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届および外国人雇用状況届出書などの届出用紙により、一度でもハローワークに外国人雇用状況の届出を行ったことのある事業主の方は、インターネット上からユーザIDおよびパスワードを取得することはできません。お手数ですが、事業所を管轄するハローワークまでお問い合わせください。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

■外国人雇用管理指針とは

- ・外国人を雇用する事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだもの（平成19年策定）。
- ・公共職業安定所（ハローワーク）が外国人を雇用する事業所を訪問する際は、この指針に基づき、必要な助言・指導を行っている。

■平成31年4月の見直し

- ・外国人労働者が年々増加する中、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（※）において、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備が必要との方針が示されたことや、近年の労働関係法令の改正の内容等を反映するため、改正を行った。

※ 平成30年12月25日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定

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（旧雇用対策法）

- 事業主は、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、職業に適応することを容易にするための措置の実施その他の雇用管理の改善を図るとともに、解雇等で離職する場合の再就職援助に努めなければならない（第7条）。
- 厚生労働大臣は、前条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする（第8条）。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成19年厚生労働省告示第276号）の主な内容

■労働関係法令（※1）及び社会保険関係法令（※2）上の義務として遵守すべき事項

（※1）職業安定法、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等 （※2）雇用保険法、労働者災害補償保険法、健康保険法、厚生年金保険法等

■雇用管理の改善のために努めるべき事項（★は、本年4月の見直しにより新たに盛り込んだもの。）

- 労働条件** 賃金、労働時間等主要な労働条件等について、母国語等、外国人が理解できる方法で明示・説明するよう努める。（★）
- 安全衛生** 労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人が理解できる方法で行うよう努める。
- 保険適用** 労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人が理解できる用法により周知に努める。
- 人事管理** 社内規程等の多言語化など、職場における円滑なコミュニケーションのための環境整備に努める。（★）
外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置など、生活上又は職業上の苦情・相談等に対応するよう努める。（★）
外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇の取得への配慮その他必要な援助を行うよう努める。（★）

■在留資格に応じて留意すべき事項（出入国管理及び難民認定法等による義務）

（例）特定技能外国人に関する必要な届出・支援の適正な実施、資格外活動許可を得た留学生の就労時間の原則週28時間以内の制限等

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）

趣旨・目的

- **外国人は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい。**
⇒ このため、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、**外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対する助成**を通じて、**外国人労働者の職場定着の促進等を図る。**

対象となる措置

【必須メニュー】

事業所毎に「雇用労務責任者の選任」を行い、「就業規則等の社内規程の多言語化」に取り組んだ上で以下の選択メニューのいずれかの措置を導入・実施。

【選択メニュー】

- 苦情・相談体制の整備
- 一時帰国のための休暇制度
- 社内マニュアル・標識類等の多言語化

助成額

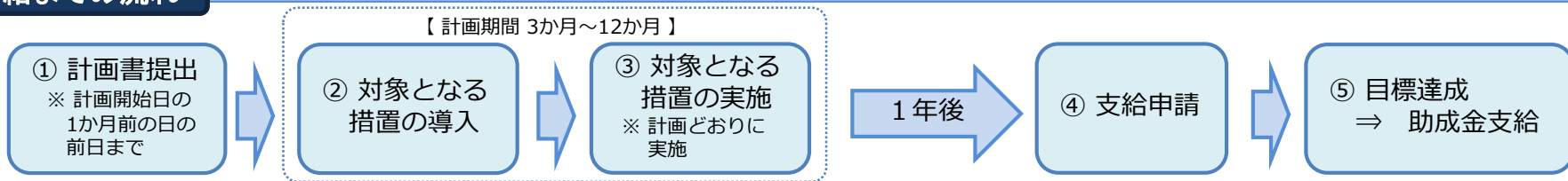
【目標達成助成】 支給対象経費の **1 / 2**（生産性要件を満たした場合は **2 / 3**）
※上限額57万円（生産性要件を満たした場合72万円）

<支給対象経費等> 通訳費、翻訳機器導入費、翻訳料、弁護士・社労士などへの委託料、社内標識類の設置・改修費

<目標> ① 計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**外国人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が1割以下**であること。
ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所は、1年経過後の外国人離職者が1人の場合は支給可。

② 計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の**日本人労働者（雇用保険一般被保険者）の離職率が上昇していないこと**

支給までの流れ



外国人雇用管理アドバイザーによる事業主支援について

概要

都道府県労働局等に「外国人雇用管理アドバイザー」※を配置し、外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題など、外国人を雇用する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を行う。

※ 社会保険労務士や中小企業診断士など、外国人労働者の雇用管理の改善に関して深い知識と経験を有する者へ委嘱。

利用方法

最寄りのハローワークを通じて、外国人雇用管理アドバイザーへの相談申込みが可能（相談費用無料）。訪問日程を調整の上、外国人雇用管理アドバイザーを事業主の元へ派遣し、相談に対応。

※ このほか、窓口において外国人雇用管理アドバイザーによる相談を実施しているハローワークもある。

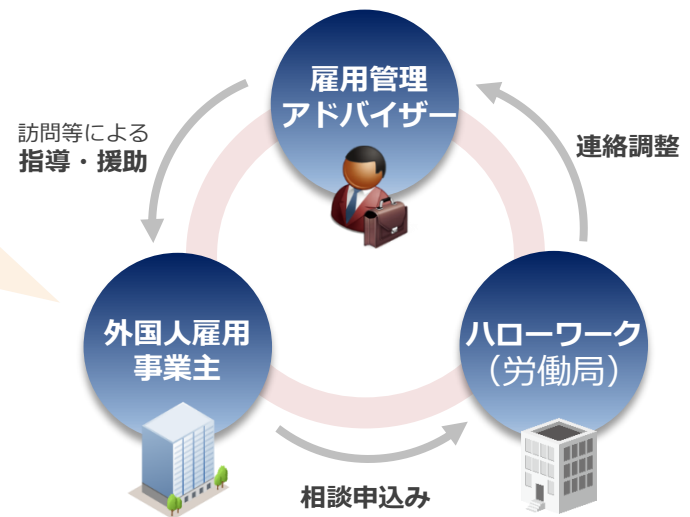
相談事例

【雇用管理面での相談】

- 外国人労働者を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいか
- 日本語の不慣れな外国人労働者への職場教育はどうしたらいいか
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点 等

【職業生活面での相談】

- 生活習慣・宗教観への理解とコミュニケーションをどう図ればいいのか 等



高度人材の採用・定着に資する支援ツールの開発・提供

高度外国人材及び人事担当者へのアンケート調査（10,277社）や特定企業へのヒアリング調査から、採用目的や業種・職種等に応じて、実際に企業が行っている雇用管理改善や採用・定着に関する取組をポイントと共に具体的に紹介しています。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000541599.pdf>

「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な企業の事例とともに紹介。チェックリストも掲載しており、自社の取組を確認しながら採用を進めることができます。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000617377.pdf>



NEW!!

- ◆ 職場での使用頻度が高い、賃金や労働時間等の労働関係用語について、外国人労働者が理解しやすいよう、「やさしい日本語」と9言語で解説した、「雇用管理に役立つ多言語用語集」
- ◆ 労働条件等について外国人労働者に説明する際のポイントと、事業主の方が外国人に説明する際にそのまま使えるような例文をまとめた「外国人労働者の労務管理のポイント集（仮称）」を開発中。令和3年3月中に、厚生労働省ホームページ等を通じて周知する予定です。自社の雇用管理の改善に関する取組の1つとして是非ご活用ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/tagengoyougosyu.html

緊急事態宣言に伴う新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の対応

通常時	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年4月30日まで)	新型コロナウイルス感染症特例措置 (令和3年5月1日～6月30日まで) 予定
経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主	同左
生産指標要件：3か月10%以上低下	生産指標要件を緩和：1か月5%以上低下	同左
被保険者が対象	雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成金の対象	同左
休業の助成率：2/3(中小) 1/2(大企業)	休業の助成率 中小：4/5 (10/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 大企業：4/5 (10/10)	休業の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 中小・大企業4/5 (10/10)
休業・教育訓練の助成額の上限額は8,370円	休業・教育訓練の助成額の上限額 15,000円	休業・教育訓練の助成額の上限額 13,500円 ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 上限額 15000円
計画届は事前提出	計画届の提出 撤廃	同左
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間 撤廃	同左
6か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件 撤廃	同左
支給限度日数 1年100日、3年150日	同左 + 上記対象期間 (別枠扱い)	同左
短時間一斉休業のみ	短時間休業要件 緩和 (一斉でなくても可)	同左
休業規模要件：1/20(中小) 1/15(大企業)	休業規模要件：1/40(中小) 1/30(大企業)	同左
残業相殺	残業相殺 停止	同左
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率：2/3(中小) 1/2(大企業) 加算額：1,200円	教育訓練の助成率 中小：4/5 (10/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注1)、業況特例(注2)の対象 大企業：4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)	教育訓練の助成率 中小：4/5 (9/10) 大企業：2/3 (3/4) ※地域特例(注3)、業況特例(注4)の対象 中小・大企業4/5 (10/10) 加算額：2,400円(中小) 1,800円(大企業)
出向期間要件：3か月以上1年以内	出向期間要件：1か月以上1年以内	同左

※助成率における () は、事業主が解雇等を行っていない場合の助成率。

(注1) 緊急事態措置の対象区域(*)の属する都道府県の知事による特措法令第11条に定める施設における時短営業等の要請を受けて休業等を行う大企業(当該地域において宣言が解除された翌月末まで) (*) まん延防止等重点措置対象地域に指定された地域があれば同様の扱いとする。

(注2) 特に業況が厳しい(生産指標が最近3か月の月平均値で前(々)年同期比30%以上減少) 全国の大企業。

(注3) まん延防止等重点措置実施地域(※)において、知事による特措法令第11条に定める施設における時短営業等の要請を受けて休業等を行う企業(当該地域の指定が解除された翌月末まで) (※) 大阪府：大阪市、兵庫県：神戸市、西宮市、尼崎市、芦屋市、宮城県：仙台市

(注4) 特に業況が厳しい(生産指標が最近3か月の月平均値で前(々)年同期比30%以上減少) 全国の企業。

3 外国人留学生の採用をお考えの方へ

日本就職に対する留学生のとまどい

留学生の声

- **独特の就活ルールや雇用慣行・企業文化がわからない。**
例：就活スケジュールが「早い」、「総合職」や「ポテンシャル採用」の意味がわからない（その結果、希望する業務と実際の業務とのギャップに悩む）、新入社員が飲み会の幹事を任される 等
- （日本人学生も含め）横並びで動くため、**どのように自分をPRすればよいかわからない。**
- **企業が留学生に何を求めているのかわかりにくい。**
- **日本人並みの高い日本語能力（N1など）が求められる。**
 - 特に理系やETの学生にとっては大きなハードルになることも。
 - 日本人と比較すると、ES作成もかなりの労力を要する。
 - 読み書きはできても、表面的な理解に留まるケースも。
（例：面接での質問の意図が理解できず、かみ合わない返答をしてしまう。）
- **留学生採用企業やOB・OGと接する機会が少ない。**
- **留学生を受け入れてくれるインターンシップが少ない。**
（あっても1日で終わるものが多く、もう少し長い期間が欲しいという声が多い。）
- **大学院卒（特に博士課程卒）の場合、採用経験が少ないこともあり、（4大卒と比べて）企業側からなかなか評価・採用してもらえない。**

出典）厚生労働省が各大学にヒアリングした結果を基に記載

ハローワークでは、

大学等と連携した「早期からの日本就活に対する意識付け」や「企業とのマッチング機会の提供」等を通じ、留学生と企業のミスマッチを減らすことで、1人でも多くの留学生が日本企業の魅力を知り、日本企業に就職できるよう後押ししています。

ご存じですか？

外国人留学生の就職をサポートする ハローワークがあることを

外国人雇用サービスセンター等の専門拠点では、外国人留学生の採用を検討されている事業主の方向けに、

- ・ 企業説明会や就職面接会の開催
- ・ 留学生向けインターンシップの実施
- ・ 雇用管理に関する専門的な相談・援助

等を行っています。

また、[大学](#)や[JETRO](#)と連携して効果的な支援を実施しています。

→具体的な取組内容を次頁以降でご紹介します。

厚生労働省における外国人留学生の就職支援体制

- **外国人雇用サービスセンター**（外国人版ハローワーク：東京、愛知、大阪、福岡）を、留学生を含む高度外国人材の就職支援拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットワークを活用し、**留学早期の意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供。**
- また、一部の新卒応援ハローワークに**留学生コーナー**を設置し、外国人雇用サービスセンターと連携し、**担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施。**

1. 全国的ネットワークによるマッチングの促進

外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業に至るまで複数年にわたり、**全国的かつきめ細かな就職支援を実施。**

2. 意識啓発・カウンセリング等

大学の就職支援担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行う。また、国内就職希望の留学生に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付け**に向けて連携。

3. インターンシップ・大学との連携

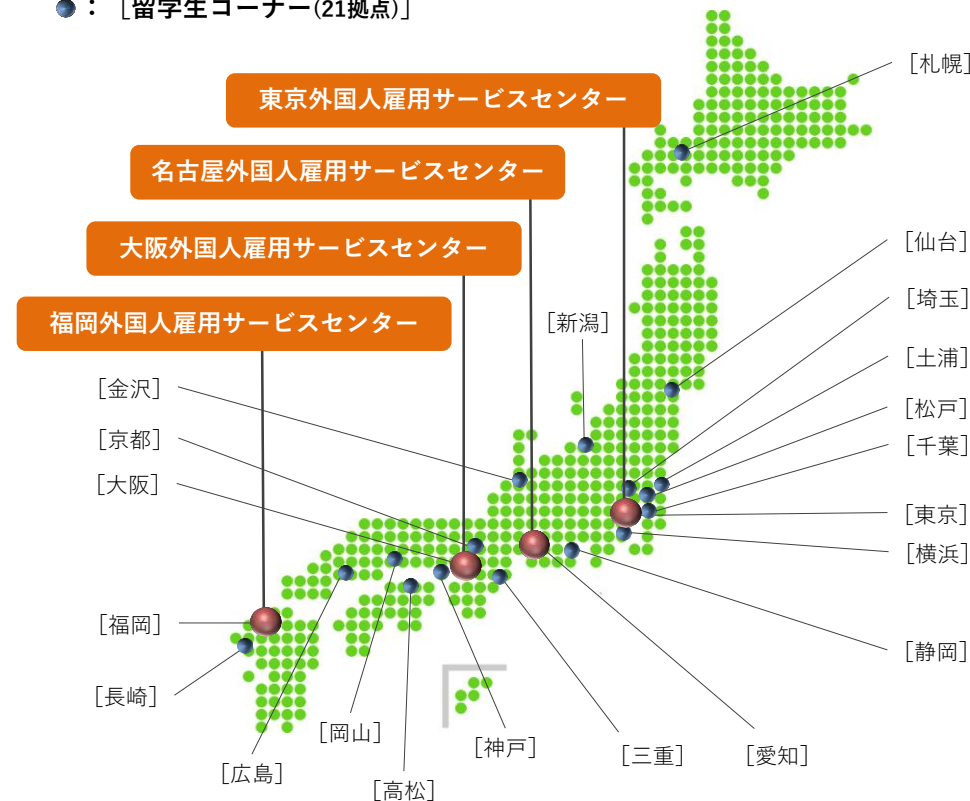
企業と留学生の相互理解の促進を通じ、国内就職市場拡大を図るため、**留学生向けインターンシップを実施。**また、**大学の就職支援担当者等との情報交換を実施。**
(インターンシップは夏季と春季に実施)

4. 留学生を採用する企業等に対する支援

留学生を採用する企業の開拓に加えて、外国人雇用管理アドバイザーによる採用時（在留資格変更手続きを含む）や人事労務管理上の留意点に関する相談など、**外国人留学生を採用する企業等に対する各種相談業務を実施。**

【拠点図】

●：[留学生コーナー(21拠点)]



外国人雇用サービスセンターの所在地

○東京外国人雇用サービスセンター

(URL: <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/>)

所在地 〒160-0004 新宿区四谷1-6-1 コモレ四谷 四谷タワー13階

電話番号 03-5361-8722

○名古屋外国人雇用サービスセンター

(URL: <https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-foreigner/home.html>)

所在地 〒460-0003 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル8階

電話番号 052-855-3770

○大阪外国人雇用サービスセンター

(URL: <https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>)

所在地 〒530-0017 大阪市北区角田町8-47阪急グランドビル16階

電話番号 06-7709-9465

○福岡外国人雇用サービスセンター

(URL: https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hw/fuzoku_kikan/gaisen.html)

所在地 〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2エルガーラオフィス12階

電話番号 092-716-8608

ハローワークと大学の留学生就職支援協定

外国人留学生の国内就職促進に向けて、「ハローワーク」と「大学」が官学連携協定を締結し、留学早期からその後の就職・定着に至るまで一貫してサポートする取り組みを実施 【成長戦略フォローアップ（令和2年7月17日）掲載】

ハローワークと大学が外国人留学生の就職支援に関する官学連携協定を締結

②【1～2年生】

- 就職ガイダンス
- 留学生OBによる座談会
- 日本企業の雇用慣行、企業文化など
- コミュニケーション能力の重要性の認識

①【入学後すぐ】

独特の就活スケジュールや日本企業の採用形態など、「日本の就職活動のイメージ」を出来るだけ早いタイミングで持ってもらうことが重要。

③【3年生】

- インターンシップ
- 業界研究・企業説明会
- OB・OG訪問
- E S 対策・履歴書の書き方、模擬面接

④【4年生】

- 個別面談
- 就職面接会、個別求人紹介

⑤【内定・入社後】

- 職場定着のための研修
- 企業サイドへの働きかけ
- 既卒者への積極的支援



⇒2020年11月に、「ハローワーク新宿」と「上智大学」が全国第1号となる協定を締結。
2021年3月には、「ハローワーク梅田」と「立命館大学」が西日本で初となる協定を締結予定。
今後も各地域の大学との協定締結等を通じて、留学生の国内就職促進に向けた取組を進めていく。

『外国人留学生向けオンライン企業面接会』の実施

- 〈背景〉
- ・新型コロナウイルス感染症の影響などにより、外国人留学生は就職活動に苦慮
 - ・自社の海外展開に寄与する要員として、外国人材を求める中堅・中小企業が存在

留学生、企業双方のニーズをうまくマッチングできないか…

東京外国人雇用サービスセンターとジェトロの共催によるオンライン企業面接会を初開催！

* 首都圏内の企業を対象にZoomによるWEB会議にて開催（↓面接会の案内チラシ）

**外国人留学生向け
オンライン
企業面接会**

**1月30日(土)
13:00~16:00**

首都圏の中小企業
3社が参加
(裏面に参加企業一覧あり)

ジェトロがサポート(外国人材受入れ、職場定着)している企業だから安心して働けます

【対象者】
2021年3月に
大学等を卒業予定の
外国人留学生

オンラインで企業説明～面接を実施
地方在住者など遠方の方も参加可能
緊急事態宣言期間中でも安心して就職活動！

参加には「事前予約」が必要です
詳しい方法は裏面をご覧ください

主催: 日本貿易振興機構(ジェトロ) 東京労働局 東京外国人雇用サービスセンター

メリット①

ハローワークのチャネルによる求職者への参加勧奨

メリット②

ジェトロのサポート(伴走型支援)による個別支援

メリット③

オンラインの強み(感染対策、遠方参加etc…)

メリット④

ワンストップで手続きが完結(FRESC内連携)

- ・参加企業3社(訪日旅行企画営業、海外商品営業、ソフトウェア開発)
- ・参加人数16名(面接の結果、内定を得た者や2次面接に進んだ者もいる)

【留学生】ハローワークのサポートによりスムーズに参加できた
【企業側】当日欠席者も無く、熱心な学生が参加してくれた
⇒留学生、参加企業ともに概ね好評(※今後も開催を検討)

ご清聴ありがとうございました