

外国人材雇用の手引き

外国人材の受入れに向けたガイダンス 第二弾



令和2年度厚生労働省生活衛生関係営業対策事業費補助金
全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

発刊にあたって

我が国は本格的な人口減少社会を迎えており、人手不足が顕在化しています。これは宿泊業界においても例外ではなく、全旅連としても喫緊の課題として受け止めて来ました。また、訪日外国人観光客増加に伴う国際化への対応も重要な課題となり、令和元年度には「外国人材の受入に向けたガイダンス ～宿泊業の人手不足解消と国際サービスへの対応～」を作成、配布致しました。

今回はその第二弾として、「外国人材雇用の手引き」を作成することと致しました。しかし、予期せぬ新型コロナウイルス感染症の影響で、東京オリンピック・パラリンピックは延期され、訪日外国人客数は99%の減少という事態となりました。このため、「特定技能」や「技能実習」の在留資格での就労も暫くは見込めない状況です。しかし、今後、新型コロナウイルスが収束し、以前のような営業を望むなら、外国人労働者の雇用は必須になってまいります。いざ人材が必要になった時に募集活動を始めたのでは、優れた人材を集めることはできません。早めに対応し、外国人材を円滑かつ適正に受入れる準備を進めていくことが肝要です。そのために、本ガイダンスを作成致しましたので皆様のこれからの人材確保への一助になれば幸いです。

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

会 長 多田 計介

人材不足対策・職場環境改善対策委員会

委員長・副会長 工藤 哲夫

目次

第1章 外国人労働者雇用状況

■ 外国人労働者の属性（「外国人雇用状況」の届出状況まとめより）	3
● 国籍別外国人労働者数／在留資格別外国人労働者数	3
● 国籍別・在留資格別外国人労働者数	4
● 産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数	5
■ 技能実習生受入れの現状	5
■ 特定技能による受入れの現状	6
■ 主な国籍・地域別 特定産業分野別 特定技能1号在留外国人数	6

第2章 外国人材の採用・活用に向けた先進事例

■ 株式会社フォレスト	7
■ 長栄館	9
○ 高度人材採用にあたっての注意点	10

第3章 技能実習制度での受入れ

■ 【団体監理型】技能実習生受入れの流れ	11
----------------------	----

第4章 特定技能制度での雇用までの流れ

■ 特定技能1号のポイント／マッチングについて／雇用における注意点	12
■ 技能実習制度と特定技能の違い	13

参考資料

■ 外国人留学生の採用・活躍に向けたチェックリスト	14
---------------------------	----

外国人労働者の属性（「外国人雇用状況」の届出状況まとめより）

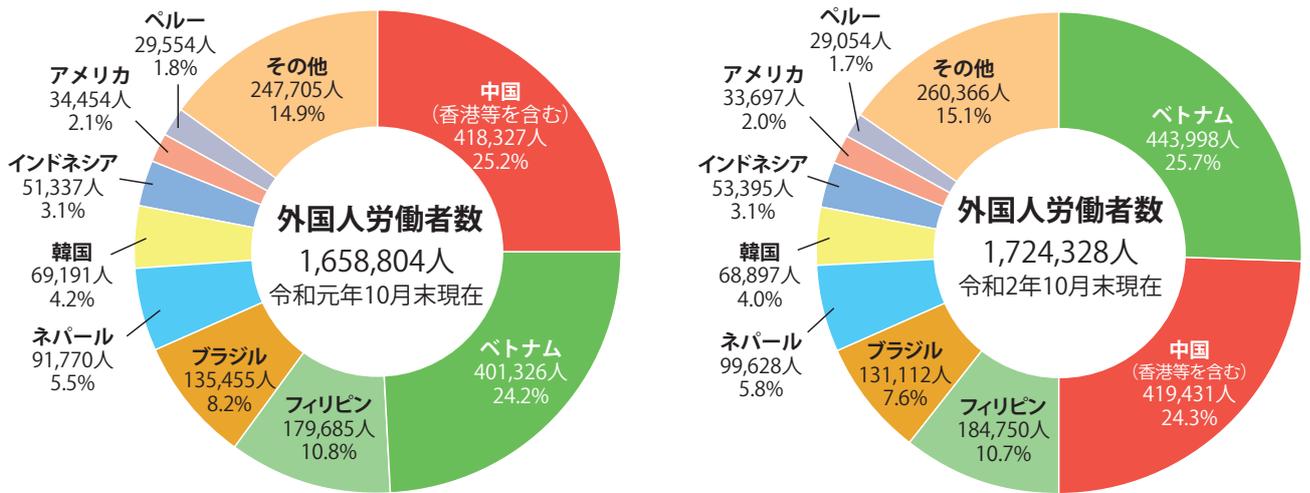
国籍別外国人労働者数

令和2年10月末現在の外国人労働者数は、1,724,328人で、前年同期と比べ65,524人（4%）の増加となっています。外国人を雇用している事業所数及び外国人労働者ともに平成19年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、過去最高の数値を更新したものの、増加率は、労働者数で前年13.6%から9.6ポイントの大幅な減少となっています。

これまで順調に増加してきた要因としては、①政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、②雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、③技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられますが、令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響等により、雇用情勢に厳しさがみられる中、外国人労働者についても影響が生じているものとみられます。

外国人労働者を国籍別にみると、令和元年度には中国が最多でしたが、令和2年度はベトナムが最も多く443,998人となっています。

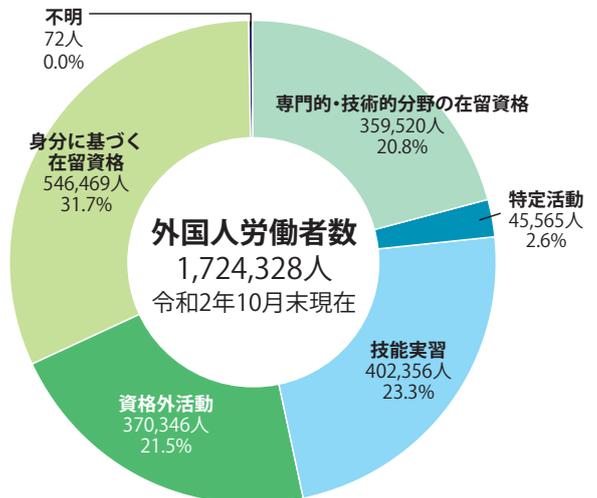
国籍別外国人労働者の割合



在留資格別外国人労働者数

在留資格別にみると身分に基づく在留資格が全体の31.7%を占め、続いて技能実習、資格外活動、専門的・技術的分野の在留資格となっています。対前年では、資格外活動が若干減少し、専門的・技術的分野が3万人程増加しています。

在留資格別外国人労働者の割合

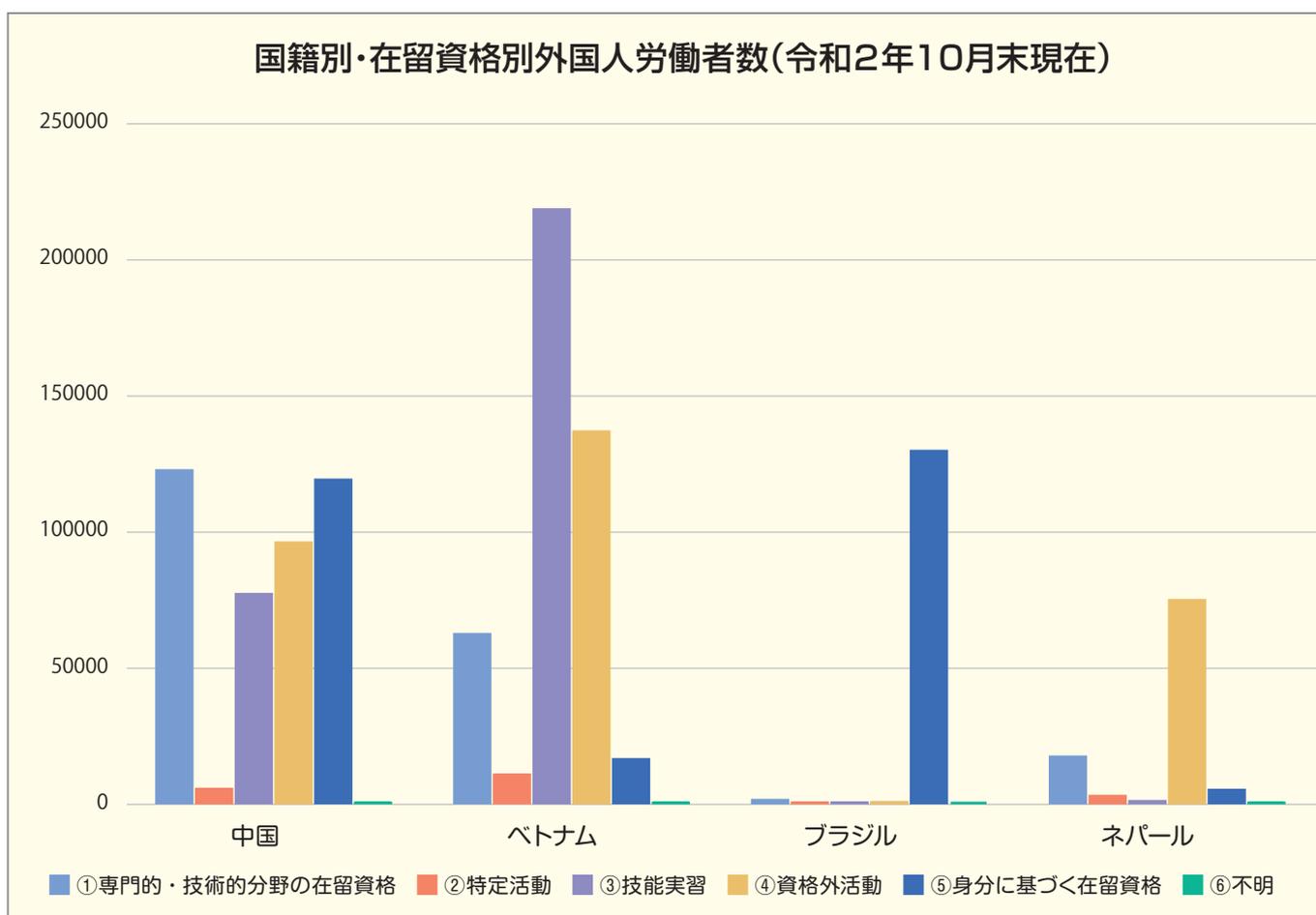


● 国籍別・在留資格別外国人労働者数

国籍別・在留資格別にみると、中国では「専門的・技術的分野の在留資格」が29.2%、「身分に基づく在留資格」が28.4%、「技能実習」が18.3%、「資格外活動(留学)」が20.1%となっています。

ブラジルやペルー、フィリピンでは「身分に基づく在留資格」の割合が多く、内訳ではいずれも「永住者」の割合が最も高くなっています。

ベトナムでは「技能実習」が49.2%、次いで「資格外活動(留学)」が30.8%を占めています。インドネシアでは「技能実習」が62.3%を占めており、ネパールでは「資格外活動」が大半の75%、内44.3%が「留学」で国により特色が見られます。

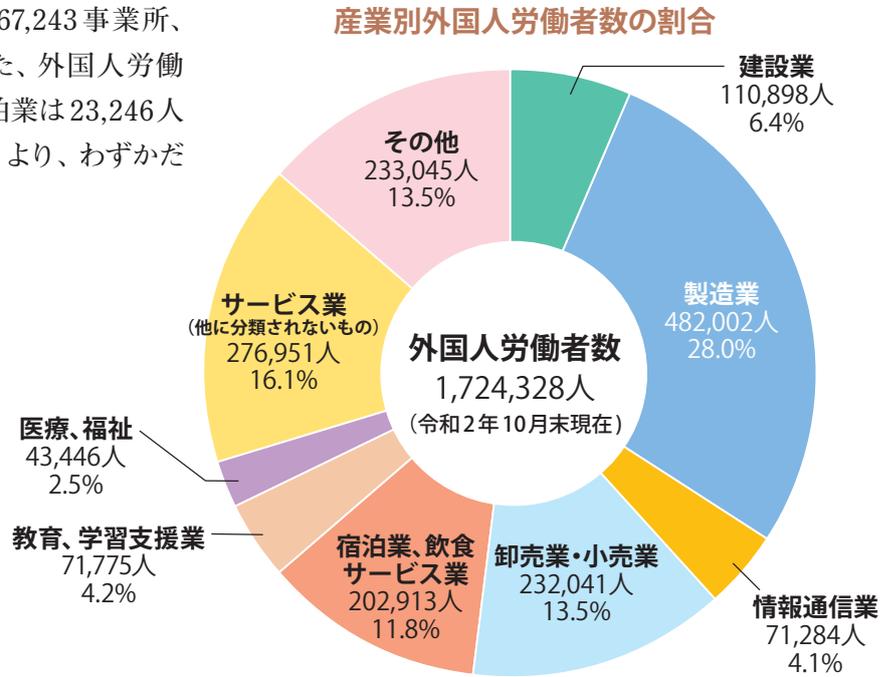


「身分に基づく在留資格」には、「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」がありますが、これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能です。

都道府県別にみると、この在留資格での労働者数は、東京都(130,250人)、愛知県(81,620人)、神奈川県(40,440人)となっています。また、在留資格別の割合でみると、全在留資格のうち、静岡県では57.0%、滋賀県では54.5%、山梨県では51.6%がこの「身分に基づく在留資格」での労働者です。

● 産業別・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数

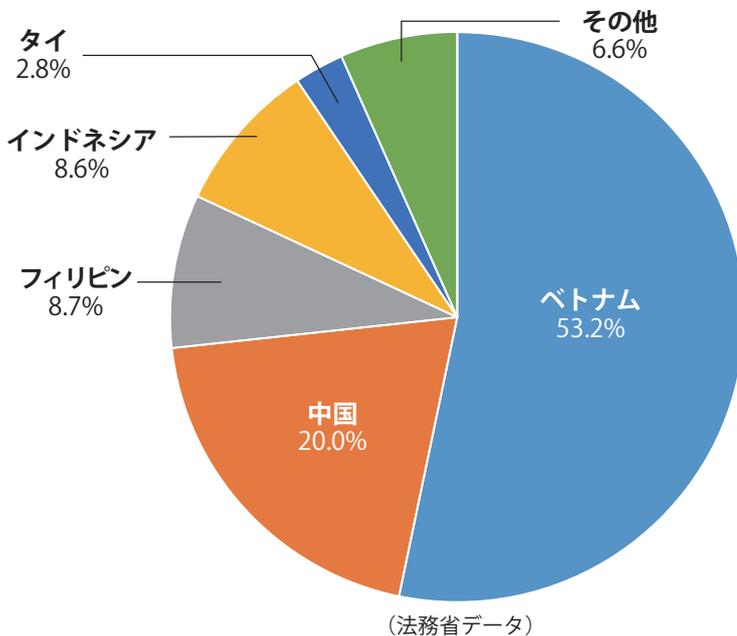
外国人雇用事業所数は、全産業で267,243事業所、うち宿泊業は4,193事業所(1.6%)。また、外国人労働者数は、全産業で1,724,328人、うち宿泊業は23,246人(1.3%)で、令和元年10月末(22,929人)より、わずかだが増加しています。



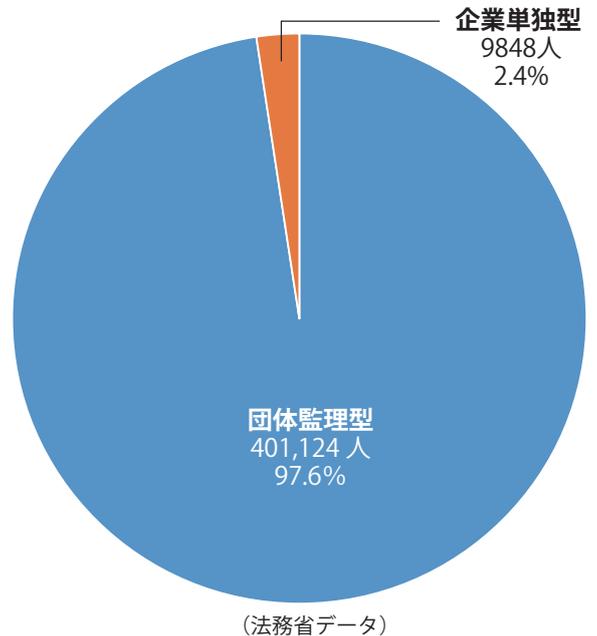
■ 技能実習生受入れの現状

法務省のデータによると、令和元年末の在留資格「技能実習」での受入れ数は410,972人で、そのほとんどが団体監理型での受入れとなっています。受入れ人数の多い国は、①ベトナム、②中国、③フィリピンとなっており、令和2年10月末現在の外国人雇用状況届の数字をみても同様の結果となっています。

令和元年末 在留資格「技能実習」
総在留外国人国籍別構成比 (%)



令和元年末「技能実習」に係る
受入形態別総在留者数



■ 特定技能による受入れの現状

2019年4月から改正入管法が施行され、新たに「特定技能」の在留資格が設けられました。この制度は、人手不足が深刻な産業分野において、一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受入れていくものです。特定技能1号による外国人の受入れ分野(特定産業分野)は、14業種あり、宿泊業もその一つです。特定技能の在留資格を取得するためには、日本語能力の他に、各業界で指定された試験実施機関が実施する試験に合格する必要があります。

宿泊業では、一般社団法人宿泊業技能試験センターが試験実施機関となり、2019年(平成31年)4月14日に第1回目の試験を実施、その後2020年9月までの間に国内で5回、ミャンマーで1回実施され、延べ1,951名が合格しています。しかしながら、特定技能での在留外国人数は、宿泊分野では全国で67名(令和2年12月末現在・出典：出入国在留管理庁)にとどまっているのが現状です。

主な国籍・地域別 特定産業分野別 特定技能1号在留外国人数

(令和2年12月末現在)

国籍・地域	総数	特定産業分野別													
		介護分野	ビルクリーニング分野	素形材産業分野	産業機械製造業分野	電気・電子情報関連産業分野	建設分野	造船・舶用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食品製造業分野	外食業分野
総数	15,663	939	184	1,235	1,248	725	1,319	413	151	13	67	2,387	220	5,764	998
ベトナム	9,412	368	97	667	706	456	991	93	54	1	22	1,058	51	4,281	567
中国	1,575	92	1	167	167	64	120	63	1	1	4	264	26	496	109
インドネシア	1,514	217	5	180	234	30	51	35	4	—	12	315	143	272	16
フィリピン	1,059	116	12	83	68	69	63	197	82	1	3	222	—	123	20
ミャンマー	674	67	33	27	16	45	16	2	2	—	5	52	—	352	57
カンボジア	488	12	12	3	2	1	24	3	1	—	—	339	—	90	1
タイ	455	4	2	101	48	58	34	20	—	—	—	81	—	96	11
ネパール	135	28	16	—	—	—	10	—	1	1	9	15	—	4	51
その他	351	35	6	7	7	2	10	—	6	9	12	41	—	50	166

注) 本表の数値は速報値である。

(出典：出入国在留管理庁 特定技能1号在留外国人数「概要版」)

● 外国人材採用のきっかけ・方法

同社では2018年にベトナム人大学生のインターシップ受け入れを行ったことがきっかけで、現在では19名の外国人労働者の採用に至っています。最初に受け入れたインターンシップ生の内の1名は、大学を卒業後あらためて同社に就職、新たに入社してくる外国人労働者の指導役となっているという有難い存在です。

また、現在入社している外国人材の採用にあたっては、外国人向け人材会社（ゴウウェル株式会社）を通じて採用しています。

株式会社フォレスト

会社概要

- 本社所在地：神奈川県湯河原温泉
- 従業員数：324名
- 〔外国人材関連情報〕
- 外国人従業員数：19名
- 国籍：ベトナム、ミャンマー等
- 主な業務内容：フロント、客室係

● 経営者、人事担当者の声

まだ外国人材の採用をはじめて2年程と間もない状況で、最初は本当に手探りでした。それぞれの国がどのような文化を持っているのかを探る所から始めました。職場（湯河原・箱根地区系列旅館）が5軒あるので、分けて配属しましたが、寮に戻ると同じ国同士でかたまって情報共有し、それぞれの施設でのいい面、不満点を共有してしまいます。各施設ごとに勤務時間や体制も違うので、不平等を感じるスタッフもいました。言葉も違うし、現場の日本人従業員が根負けしてしまうこともありました。日本人からの不満を吸収してなだめるのが大変でした。でも、先ほどのヴィ（以前、インターンシップ生として勤務）さんのように、日本に理解があり長くいる人が後から入ってきた人へのレクチャーをしてくれたり、日本の方式を逆にレクチャーしてくれるので、私どもの手が若干かからなくなってきたというのが本音です。ここまで来るのには、ノウハウも何もなかったので、現場サイドとしては苦しい部分もありました。

外国人材の日本語力にはバラつきがありますが、皆おもてなしの心をきちんと持っており、お客様からのクレームはないし、若い人が入ってくれたことで、職場が明るくなるという良い影響もあります。

ゴウウェル株式会社による人材紹介

- ◆ 外国人向け就職カフェ「GOWELL TOWN銀座本店」を運営。ゴウウェルタウン会員は日本在住の外国人限定。就職アドバイザー、コーディネーター、行政書士、多言語スタッフ（中国／インドネシア／ベトナム／英語、他）が会員に就職サポート、勉強会、生活相談などを実施。会員同士のサークルもある。外国人就職希望者7,000名が登録。
- ◆ 外国人材登録者の出身国：ベトナム、タイ、ミャンマー、ネパール、インドネシア、中国、台湾、韓国、マレーシア、フィリピン、他
- ◆ 特徴
 - ・ 求人希望する企業との1社面接（合同面接・オンラインも可）
 - ・ 企業からのオーダーを受け、募集案を作成。30名程度を募集し、ゴウウェルスタッフによる一次面接で10名程度に絞る。
 - ・ 面接当日、企業の採用担当者に銀座に上京していただき、面接会実施。
 - ・ 内定承諾率 約70%
- ◆ 宿泊業紹介先実績

フォレスト／金谷ホテル／ダイワロイネットホテル／カンデオホテル／ハイアットリージェンシー／ホテル日航アリビラ／京王プレッソイン／層雲峡観光ホテル／足摺パシフィックホテル花椿／ホテル海望／清風荘／鴨川グランドホテル／他

● 外国人従業員の声

旅館で働く外国人材を代表して4名の方に、

- ①なぜ日本に来たのか。
 - ②なぜ日本で働くのか。
 - ③なぜ旅館で働くのか。
- を伺いました。



株式会社フォレストで働く外国人従業員の皆さん

ウィン ナイン トウン さん (ミャンマー出身)

- ①ミャンマーにいたときに日本との関係の仕事がいろいろあり、それをきっかけにして日本語を勉強したいと思ったから。
- ②日本語学校で日本語を勉強したので。
- ③日本の習慣と日本語を学ぶのには旅館で働くのが一番早いと思ったから。

チュオン チャン フォン ヴィ さん (ベトナム出身)

- ①、②ベトナムの大学で日本語を専攻したが、なかなか上手にならなかった。日本に来て仕事をしながら勉強をしたらよいかと思い日本に来た。(元インターンシップ生)
- ③特に旅館にこだわったわけではないが、サービスに関する仕事に興味があったので。

ブイ ティ カム トウ さん (ベトナム出身)

- ①日本で生活を体験したいと思い、日本に来た。
- ②日本に長くいればいるほど日本が好きになり、日本で働きたいと思った。
- ③日本の旅館やホテルのサービスと言えば、「おもてなし」という特徴がある。お客様を笑顔にできるホスピタリティを提供すること、おもてなしとは何かを勉強しながら働けると思い旅館の仕事を選んだ。

ドアン ティ ティエン ガー さん (ベトナム出身)

- ①日本は天然資源がない国なのに、経済成長ができる高い技術力があること。そして、日本人はまじめで勤勉な性格ということで、日本人の働き方を学びたいと思い日本に来た。
- ②、③専門学校で勉強し、日本の文化を学びたくて、日本のきれいな所に行き、旅館にも泊まったことがある。そのとき素晴らしいサービスを受け、その時、自分も他の人に何かをしてあげたい、喜んでもらえたら嬉しいと思い、今の旅館で働くことにした。

● 外国人材採用のきっかけ・方法

同社では2016年外国人スタッフの採用をスタート。インターンシップ制度を利用した台湾や韓国からの受入れから始め、現在はフランス、ベトナム、中国、台湾から計5名を人文知識・国際業務にて雇用。

採用経路も現地からの採用やインターンシップ生を卒業後雇用するなど多岐にわたっています。また、業界紙（観光経済新聞社）の人材紹介を通じての雇用もあります。

高度人材での採用スタッフなので、常時、英語、フランス語、ドイツ語、中国語、ベトナム語、タイ語での対応が可能で、FITのお客様への対応が格段に向上、お客様が多国籍化する以上、スタッフも多国籍するのは当然と考え、外国人の採用に積極的に取り組んでいます。

● 経営者、人事担当者の声

弊社では外国人採用を開始して今年で5年目になります。台湾からのインターンシップを皮切りに、高度人材の採用を開始し5名全て高度人材での採用となります。外国人の採用は構えて受け身にならず、躊躇せずに本人達にチャレンジさせる環境作りが最も大切だと考えております。母国語、英語を操り、日本語の習得にも飽くなき向上心を持って来日してくる彼等に相応しいステージを用意する事こそが外国人就労の成功の鍵だと思います。文化の違いや、食事等の課題は一朝一夕で解決することではありませんので、継続したコミュニケーションを取りながら、適応していくのを支援していくことが肝要です。まずは、受け入れてから様々な職場の変化やお客様からの声のある面を楽しみながら外国人スタッフが在籍する職場の形をそれぞれの施設に合ったゴールを見つけていけば良いのではないかと思います。

長栄館

会社概要

- 所在地：岩手県雫石温泉
- 従業員数：34名
〔外国人材関連情報〕
- 外国人従業員数：5名
- 国籍：フランス、ベトナム、台湾、中国
- 主な業務内容：予約、フロント業務

株式会社観光経済新聞社による人材紹介

- ◆採用形態：有料職業紹介（外国人人材紹介「高度人材」）
- ◆外国人労働者を紹介可能な出身国：中国、ベトナム、ネパール、台湾、韓国（主に海外居住者、一部国内日本人学校）
※就労内容は主に、通訳を含めた各種業務（ビザの種類は「通訳」）
- ◆特徴
 - ・一次面接を観光経済新聞で行い、宿に合った厳選した人材のみ紹介
 - ・内定承諾率 約90%
 - ・1年以内の離職率は約10%
 - ・希望があれば、複数社合同面接会を開催（面接はZoomやSkypeなど無料オンライン通話にて）
- ◆宿泊業紹介先実績
長栄館（岩手）／宿中屋（千葉）／黒船ホテル（静岡）／琵琶湖グランドホテル（滋賀）／宇和パークホテル（愛媛）／山鹿温泉清流荘（熊本）／清流山水花あゆの里（熊本）／いぶすき秀水園（鹿児島）／他

高度人材採用にあたっての注意点

平成27年12月に法務省入国管理局(現 出入国在留管理庁・2019年4月1日設置)からホテル・旅館等において外国人が就労する場合の在留資格の明確化に関する文書が公表されています。訪日外国人旅行者数が増大する中、外国人材の観光産業への活用を図り、外国人旅行者に対するホテル・旅館等における接遇を向上させる観点から、外国人がホテルや旅館等の宿泊施設での就労を希望する場合について、在留資格の決定にかかる運用の明確化及び透明性の向上を図るため、在留資格の該当性にかかる許可・不許可に係る具体例が挙げられています。

在留資格「高度人材」の場合には、活動の内容がその在留資格に該当する活動であるかどうか、ご確認ください。

《「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当する活動》

日本若しくは外国の大学又は日本の専門学校を卒業した外国人が旅館やホテル等の宿泊施設での業務に従事する場合、地方入国管理官署において在留資格「技術・人文知識・国際業務」への該当性を審査することになります。入管に規定される在留資格に該当するものであるか否かは、在留期間中の活動を全体として捉えて判断することになります。該当すると認められる業務は「学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的技術又は知識を必要とするもの」または「外国に特有な文化に根差す一般の日本人が有しない思考方法や感受性を必要とする業務」でなければなりません。

また、業務に従事する中で、一時的に「技術・人文知識・国際業務」に該当しない業務を行わざるを得ない場面も想定されます(例えば、フロント業務に従事している最中に団体客のチェックインがあり、急遽、宿泊客の荷物を部屋まで運搬することになった場合など)。こうした場合に当該業務を行ったとしても、入管法上直ちに問題とされるものではありませんが、結果的にこうした業務が在留における主たる活動になっていることが判明したような場合には、「技術・人文知識・国際業務」に該当する活動を行っていないとして、在留期間更新を不許可とする措置がとられる可能性があります。

《具体的な許可事例》

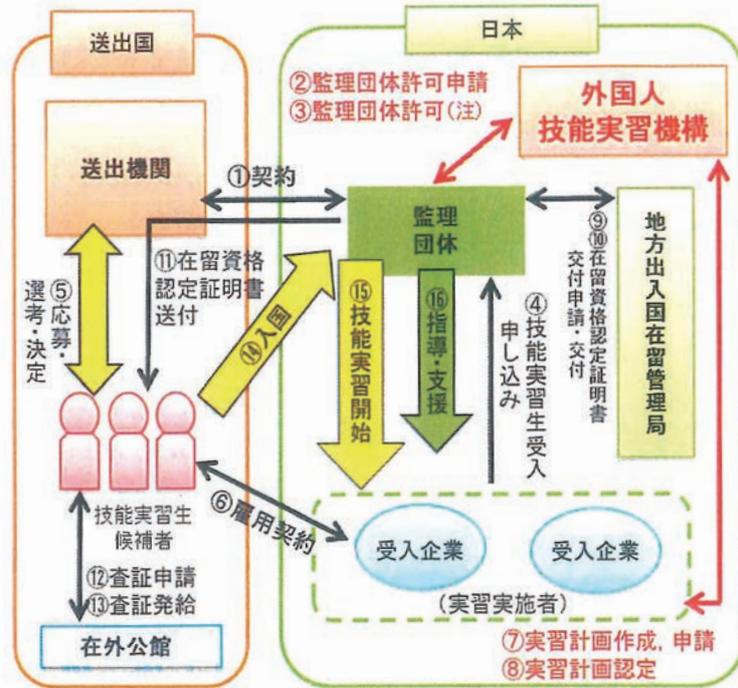
- 日本において経済学を専攻して大学を卒業した者が、外国人観光客が多く利用する日本のホテルに総合職(幹部候補生)として採用された後、2か月間の座学を中心とした研修及び4か月間のフロントやレストランでの接客研修を経て、月額約30万円の報酬を受けて、外国語を用いたフロント業務、外国人観光客からの要望対応、宿泊プランの企画立案業務等に従事するもの

《具体的な不許可事例》

- 本国で日本語学を専攻して大学を卒業後、日本の旅館において外国人宿泊客の通訳業務を行うとして申請があったが、当該旅館の外国人宿泊客の大半が使用する言語は申請人の母国語と異なっており、申請人が母国語を用いて行う業務に十分な業務量があるとは認められないことから不許可となったもの
- 本国の専門学校でホテルサービスやビジネス実務等を専攻し、専門士の称号を付与された者が日本のホテルでフロント業務を行うとして申請があったが、提出された資料から採用後最初の2年間は実務研修として専らレストランでの配膳や客室の清掃に従事する予定であることが判明、在留期間の大半が「技術・人文知識・国際業務」の在留資格には該当しない業務が占めることとなるため不許可となったもの

●【団体監理型】技能実習生受入れの流れ

非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施する場合の流れは以下の通りです。



注：外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

全旅連では外国人材の活用について調査研究をし、送出国の政府関係機関や複数の大学とも交渉を続け、持続可能な国際人材交流システムの構築に努めてきました。2019年には、全旅連の有志の出資により、技能実習生やインターンシップ生の受入相談窓口となる株式会社SKTアライアンスを立ち上げました。監理団体とも提携をしておりますので、ご興味のある方はお問合せください。

株式会社SKTアライアンス <https://skt-a.co.jp> 担当：佐久間

技能実習生受入れの流れ

例) 株式会社SKTアライアンスの提携監理団体を利用した場合

	受入企業 (旅館・ホテル)	監理団体	送出機関
2~3ヶ月間	申込 ・希望人材の条件提示	受付 ・各種書類作成	・技能実習候補者の選抜
3~5ヶ月間	・採用者選定 ※Web面接対応有り	・入国手続(代行サービス)	・採用者の送出準備 ・採用者トレーニング ・入管申請
1ヶ月間		・入国前研修	
	・入社		

※期間については、ケースバイケースで異なる可能性があります。

「特定技能」には、「特定技能1号」と「特定技能2号」の2種類の在留資格があり、宿泊分野では、「特定技能1号」の在留資格が認められています。

「特定技能1号」で在留する外国人に対しては、受入れ機関又は登録支援機関による支援の実施が求められていることに注意が必要です。

特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年、6ヶ月又は4ヶ月ごとの更新、**通算で上限5年まで**
- 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関等による**支援の対象**

マッチングについて

特定技能制度では、技能実習制度とは異なり、監理団体や送出国機関は設けておらず、受入れ機関は直接採用活動を行うか、国内外の職業紹介機関を活用し、採用活動を行うこととなります。国内での募集であれば、ハローワーク等を通じて採用することも可能です。

採用する特定技能外国人の国籍によっては、当該国の法律等によって所定の手続を経ることが求められている場合があります（次頁参照）。その他詳細については、直接各国の駐日大使館にお問合せください。

宿泊業の場合には、求人情報をホームページに掲載しています（裏表紙参照）。是非、ご活用ください。

雇用における注意点

旅館やホテルで特定技能の在留資格で外国人を受け入れるためには、省令等で定められた基準を満たす必要があります。

特定技能制度の特徴の一つとして、受入れ機関（旅館・ホテル等）は、雇用した1号特定技能外国人に対して日本で生活するために各種支援を実施する義務があります。

特定技能外国人を受け入れた後も、受入れ機関の義務を確実に履行することが求められます。

1. 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- (1) 外国人と結ぶ雇用契約が適切であること
 - 特定技能外国人の報酬の額や労働時間などが日本人と同等以上 etc.
- (2) 受入れ機関自体が適切であること
 - 法令等を遵守し「禁錮以上の刑に処せられた者」などの欠格事由に該当しないこと
 - 保証金の徴収や違約金契約を締結していないこと etc.
- (3) 外国人を支援する体制があること
- (4) 外国人を支援する計画が適切であること

2. 受入れ機関の義務

- (1) 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行すること
- (2) 外国人への支援を適切に実施すること
- (3) 出入国在留管理庁及びハローワークへの各種届出

3. 1号特定技能外国人支援計画の作成

1号特定技能外国人を受け入れる受入れ機関は、当該外国人が「特定技能1号」の活動を安定的かつ円滑に行うことができるようにするための職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援の実施に関する計画（1号特定技能外国人支援計画）を作成し、当該計画に基づいて支援を行わなければなりません。

この支援業務については、受入れ機関（旅館・ホテル）から登録支援機関に全部または一部を委託することもできます。登録支援機関に支援計画を委託した場合は、受入れ機関が満たすべき支援体制を満たしたものとみなされます。

なお、出入国在留管理庁長官の登録を受けた登録支援機関名簿については、法務省のホームページに掲載されています。

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukannri07_00205.html

技能実習制度と特定技能の違い

2020年2月25日に宿泊職種（接客・衛生管理作業）が2号移行対象職種に追加され、技能実習1号として1年以内、技能実習2号として2年以内の合計3年以内の期間、技能実習を行うことが可能となりました。技能実習2号を良好に修了後は、特定技能1号での採用が可能になります。

	技能実習	特定技能
目的	国際貢献／OJTを通じての技能等の移転	人手不足が深刻な産業分野において、即戦力となる外国人の受入
受入期間	1号、2号をあわせて3年以内	最長5年間
受入人数	受入人数制限あり (施設の従業員人数に応じた数)	施設ごとの受入人数の制限無し
賃金	日本人と同等	日本人と同等
受入費用 (監理団体、登録支援機関、送り出し機関で異なります)	<ul style="list-style-type: none"> ・面接渡航費 ・入国前教育費 ・入国時諸費用 ・管理費（毎月） 	<ul style="list-style-type: none"> ・紹介料 ・ビザ変更手数料 ・登録支援機関支援料（毎月）
メリット デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・転職不可 ・夜勤不可 ・特定技能より初期費用高め 	<ul style="list-style-type: none"> ・転職可能 ・夜勤可能 ・技能実習より初期費用低め

本チェックリストを活用し、まずは自社での取組状況を確認してみましょう。

外国人留学生等の採用・活躍に向けた課題や、今後取り組むべき事項などの整理ができれば、活用ガイド及びベストプラクティス集を参考に、取組を実践してみましょう。

【出典・参考資料】「外国人留学生の採用や入社後の活用に向けたハンドブック」

外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省）2020年2月作成

	よくある悩み	確認事項	チェック <input checked="" type="checkbox"/>
採用前	外国人材を採用したいが、どのような人材が必要か曖昧で、採用に結びつかない。また、採用しても辞めてしまう。	○人物像の具現化 外国人材の採用目的や期待する役割が具現化されているか。	
	外国人材を採用したいが、社内で反対意見が多く、経営層や人事の判断で採用したが、現場で受入体制が整っておらず、混乱した。	○社内共有 外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されているか。	
	外国人材の採用活動を行ってみたものの、適切な人材が見つからない。	○採用方針・実績公表 外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されているか。	
	採用に関心があるが、外国人材に関する知識が少なく漠然とした不安があり、そもそも、どこで出会えるか分からない。	○知る機会 留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の双方が理解する機会が設けられているか。	
採用入社前	業務内容に関わらず、高い日本語能力レベルを採用条件としている、もしくは日本語による筆記試験を一律に課しているところ、なかなか採用に至らない。	○柔軟な採用選考 選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われているか。	
	外国人材を初めて採用したが、入社までにどのような支援が必要か、分からない。	○入社前支援 入社前の期間から住宅手配等の生活支援や業務上必要なスキル向上のための支援があるか。	
	配属先において、外国人社員とのコミュニケーション方法や、育成の仕方が分からないという悩みや不安が生じている。	○日本人社員教育 外国人社員のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人社員との効果的なコミュニケーションのための学びの機会があるか。	
入社後	外国人社員が、やりたい仕事に就かせてもらえないと辞めてしまった。	○配属先の納得感 配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われているか。	
	外国人社員が社内に馴染めず、周囲にも気軽に相談できないようだ。	○交流機会 上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われているか。	
	外国人社員の向上心は高いが、経験値が足りず、スキルも不十分なためキャリア展望を実現できていない。	○キャリア形成支援 キャリア展望に応じた、従来の雇用慣行にとらわれない仕事の機会の提供や学びの支援が行われているか。	
	これまで通りの人事評価を行っていたところ、外国人社員から適切に評価されていないとの不満が出ている。	○客観的な評価 客観的な評価や処遇に基づき、十分な説明が行われているか。	
	外国人社員が、長期休暇の取得や、宗教を理由とした就業中の時間休を希望しているが、現行の制度では承認できない。	○社内制度見直し 外国人社員の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われているか。	

全旅連「特定技能外国人求人情報」サイトのご案内

全旅連では特定技能評価試験（宿泊業技能測定試験）に合格した外国人対象の求人サイトを開設しています。

特定技能外国人の採用を検討していらっしゃるればぜひ、外国人材の求人ツールとしてご活用ください。

まずは施設の会員登録。（登録、求人情報掲載、すべて無料です）

<https://recruit.yadonet.ne.jp/registration/>



- 会員登録をすると当サイトに特定技能外国人対象の求人情報を掲載できます
- 特定技能外国人は各施設の求人にごサイト上から直接エントリーできます
- 試験に合格した外国人にのみ求人サイトにアクセスできるパスワードが発行されるのでセキュリティ面も安心です

施設の会員登録ページには全旅連公式ホームページ「宿ネット」組合員専用ページからもアクセスできます

<http://www.yadonet.ne.jp/>

<参考資料>

- ・「外国人雇用状況」の届出状況まとめ
（厚生労働省 職業安定局 外国人雇用対策課）
- ・特定技能ガイドブック～特定技能外国人の雇用を考えている事業者の方～
出入国在留管理庁
- ・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
外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム
（文部科学省 厚生労働省 経済産業省）2020年2月

発行日 ● 令和3年3月

編集発行 ● 全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会
人材不足対策・職場環境改善対策委員会

制作協力 ● ゴーウェル株式会社
株式会社観光経済新聞社 人材事業部

取材協力 ● 神奈川県湯河原温泉 株式会社フォレスト