

留学生就職支援スキームのご案内

一般社団法人外国人財共生促進協会

日本の生産労働人口の現状と課題

日本の生産労働人口については、1995年の約8,700万人をピークに減少に転じ、2015年には約7,700万人まで減少してきています。2025年には6,082万人、2040年にはわずか5,245万人にまで減少すること予測されています。

労働者不測への対応としては、以下のような施策が重要となっています

1.外国人労働者の受け入れ拡大

日本は、外国人労働者の受け入れ拡大に取り組んでいますが、さらに積極的に受け入れる必要があります。具体的には、外国人労働者の雇用を促進するための制度整備や、日本語教育の充実などが必要です。

2.女性や高齢者などの就労促進

日本では、女性や高齢者などの就労促進が求められています。具体的には、育児や介護などの家庭との両立がしやすい環境づくりや、高齢者の技術や知識を活かした働き方の提供などが必要です。

3.労働環境の改善

日本の労働環境は、長時間労働や過剰なストレスなどが課題となっています。労働環境の改善に取り組むことで、労働者のモチベーションや生産性を向上させることができます。具体的には、労働時間の短縮や柔軟な働き方の提供、ストレスチェックの義務化などが必要です。

4.技能習得支援

労働者のスキルアップや技能習得の支援が必要です。具体的には、教育機関と企業の連携や、労働者のスキルアップに必要な研修やセミナーの提供などが必要です。

5.産業構造の変革

日本の産業構造において、働き方の変革が求められています。具体的には、IT技術の活用や自動化、ロボット技術などを導入することで、生産性の向上や働き方の変革を促すことができます。

日本での出生の現状

出生数、年70万人前半も 1～3月は5%減の18万2000人

2023/5/26 15:54 (2023/5/26 23:13更新) | 日本経済新聞 電子版

厚生労働省が26日発表した人口動態統計（外国人含む速報値）によると、2023年1～3月の出生数は18万2477人だった。1899年の統計開始以降初めて80万人を割った2022年の同期の19万2211人を5.1%下回った。婚姻数も減っており、出生数を押し下げる要因となる。

国立社会保障・人口問題研究所（社人研）が4月に公表した将来推計人口で、23年の日本人の出生数は最も実現性が高いとした中位推計で76万2000人。専門家からは23年に同推計をも下回るとの声が聞かれ始めた。

日本総合研究所の藤波匠氏は1～3月のペースが続けば、23年の出生数は70万人台前半になると指摘する。「出生数は婚姻件数に2年半ほど後ずれして顕在化する。新型コロナウイルス禍で20年、21年に結婚が大幅に減り、出生数は下振れる可能性が高い」と話す。



(注) 22年はともに速報値、出所は厚労省。23年は出生数のみ見通しを示した

コロナ禍からの経済社会活動の正常化を受け、婚姻数は22年に3年ぶりに増えていた。ただ、23年1～3月は13万4852件と前年同期比で14.2%減った。コロナ前の19年同期の14万1431件に届かず、ふたたび減少傾向に陥る可能性がある。婚姻数が減れば、出生数の減少につながる。

23年に生まれた人が27歳になる50年の日本の総人口は、社人研の中位推計で1億468万人となる。15～64歳の生産年齢人口は20年の7508万人から5540万人に減る。婚姻数の減少などで出生数が推計を下回るペースが続いた場合、人口の減少幅はさらに大きくなる。

生産性を高めなければ、現役世代の縮小は経済成長の足かせとなる。65歳以上の人口比率は20年の28.6%から50年には37.1%まで高まる見通しで、年金や医療、介護といった社会保障の持続性も危ぶまれる。

藤波氏は少子化について「30代後半でも出生意欲の高かった団塊ジュニア世代が40歳を超えた16年ごろから、若者が経済的な理由で結婚や出産を望まない傾向が続いている」と分析する。社人研が21年に実施した調査でも、妻が35歳未満の夫婦で理想の数の子をもたない理由として「お金がかかる」が77.8%で最も多かった。

若者の賃金の上昇は力強さを欠く。厚労省が3月に公表した調査で、正規労働者のうち25～29歳の平均月収は22年に25万5900円。10年前の23万5900円から8.5%増えた。非正規は18万8200円から21万2300円に12.8%増加した。

総務省の家計調査などによると、子ども1人あたりの教育費は同じ期間に月平均2万9416円から3万5295円へと2割ほど増えている。子育ての費用が重くのしかかる。

奨学金返済も重荷になっている。日本学生支援機構の20年度の学生生活調査によると、大学に通う学生の2人に1人が奨学金を受けている。卒業後に数年から十数年かけて返済する場合、結婚や出産の時期の経済的な余裕を奪い、晩婚や晩産につながるケースもある。

政府は異次元の少子化対策を訴え、24年度から3年間、集中的に取り組む方針だ。3月末に公表した強化策のたたき台には児童手当の拡充などを盛り込んだ。

一方で、若者らの結婚や出産を後押しする施策は今のところ乏しい。若年層の不安を払拭し、結婚から出産に踏み出せるような経済環境づくりも欠かせない。

日本の生産労働人口の急速な減少は、出生率を向上させてもその成果が出るまでには20年近くかかってしまうので、外国人材を有効に活用していける環境の整備が急務

正社員不足が深刻化

ビジネス 「正社員不足」の企業が51.4%、特に深刻な業種は？ 人手不足の今だから必要なこと

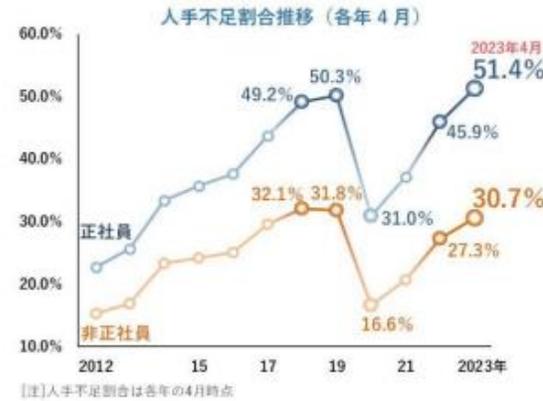
2023/05/28 10:00 OneNews編集部

2023年5月8日から新型コロナウイルスが感染症法上5類に移行。本格的に「アフターコロナ」へ向かうなか、帝国データバンクが、2023年4月時点の「人手不足の動向」についての調査結果を発表。全業種で「従業員の過不足状況」を尋ねたところ、51.4%の企業が「正社員が不足している」と回答した。



「アフターコロナ」に向けて国内景気は回復傾向にあるが...

アベノミクスなどによる景気回復や人口減少を背景に、「人手不足」に関して注目が高まっている。そんななか、「TDB景気動向調査」の一環で、2007年から毎月「従業員の過不足」についてアンケートを取っている帝国データバンク。今後、さらなる人口減少によって人手不足が深刻になると予想されるが、正しい実態を把握するため、また、政策提言などにつながる役割となることを狙いとして、同社はこの調査を継続して実施している。



人手不足割合は正社員で51.4%、4月としては過去最高。非正社員でも4年ぶりに3割超



正社員の人手不足は51.4%、高止まり続く

また、「正社員の人手不足割合」を業種別に見ると、「旅館・ホテル」が75.5%と最も高く、「情報サービス」(74.2%)、「メンテナンス・警備・検査」(67.6%)が続く結果に。「非正社員の人手不足割合」を業種別に見ると、「飲食店」が85.2%でトップとなり、「旅館・ホテル」(78.0%)が続いた。

正社員の人手不足割合 (上位 10 業種) (%)

	2021年4月	2022年4月	2023年4月
1 旅館・ホテル	23.5	↑ 52.4	↑ 75.5
2 情報サービス	54.1	↑ 64.6	↑ 74.2
3 メンテナンス・警備・検査	55.6	↑ 60.1	↑ 67.6
4 建設	54.5	↑ 59.4	↑ 65.3
5 人材派遣・紹介	37.1	↑ 58.0	↑ 64.3
6 自動車・同部品小売	50.0	↑ 58.4	↑ 64.1
7 運輸・倉庫	42.3	↑ 52.2	↑ 63.1
8 飲食店	27.6	↑ 56.9	↑ 61.3
9 リース・賃貸	34.7	↑ 46.5	↑ 60.7
10 医療・福祉・保健衛生	44.4	↓ 43.4	↑ 58.3

※母数が20社以上の業種が対象

正社員の人手不足割合を業種別にみると、「旅館・ホテル」が75.5%で最も高かった

外国人就労の受け入れに向けて

日本経済新聞

記事利用について

(データで読む地域再生)高度外国人材、3県で倍以上マッチング、府県越え連携

2023/5/13付 | 日本経済新聞 地域経済

関西各地で高度外国人材が活躍の場を広げている。企業の海外進出や社内の士気向上に貢献する人材として採用を増やす企業は多い。自治体では専門職員が企業と求職者のマッチングを支援するほか、関西広域で連携して高度外国人材の雇用を後押しする動きもある。

金属加工を手掛ける伊福精密（神戸市西区）では13人の高度外国人材が製造や設計に携わる。海外で需要のある金属3Dプリンター関連の商品を展開しようと、海外顧客の視点に立った企画立案や語学力の観点から採用を進めてきた。

採用には地元自治体や大学が主催する留学生向けの就職セミナーを活用する。ミスマッチを防ぐため「志願者とはじっくり面談し、仕事内容はありのままを見せる」と伊福元彦社長。エンジニアとして働くブラジル人のゲッタドスサントス・ウィリアンさんは「自分の経験が会社に貢献できると確信し、入社を決めた」と振り返る。

2020年にはベルギー人のスタッフを営業職として採用した。語学力を生かし、米州から継続的な大型受注につなげている。今後はヨーロッパで新たな営業拠点の設立も狙う。「目標を重視し、貪欲にチャレンジする姿勢は社員全体にとっていい刺激」（伊福社長）。外国人を採用してからは、社員に対し中長期的な目標をより明確に示すようになったという。

関西の企業でも海外市場進出や国際的なサプライチェーンの構築を目指す動きが増える中、高度外国人材の雇用は着実に広がっている。滋賀、和歌山、奈良の3県では生産年齢人口10万人あたりの高度外国人材の数が2016～21年で2倍以上に拡大した。他の府県でも増加傾向だ。

企業ニーズに応えるため、自治体を中心に高度外国人材の雇用支援体制の整備も加速する。

奈良県は21年度、高度外国人材受け入れなどを検討している事業者向けに「外国人雇用相談窓口」を設けた。雇用促進にあたって「利用しやすさと、きめ細かな対応を重視」（外国人・人材活用推進室）する。採用方法や在留資格の知識のほか、労務管理や処遇面の留意点などについて、電話やメールのほか訪問による相談にも対応する。

22年度からは高度外国人材と県内企業をマッチングする取り組みを開始。求職者、求人企業とも無料で利用できる。専門的就労コーディネーターが双方の希望を詳細に聞き取り、ミス

マッチを未然に防止する。

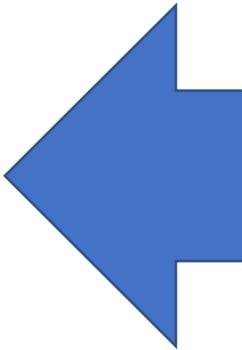
留学生向けのオンラインイベントも開催している。22年8月に2回目を実施し、11社が参加した。各社が事業内容を紹介したほか、「暮らしセミナー」として奈良県の物価など住みやすさについても紹介。イベントを通じてスリランカ人留学生の機械メーカーへの就職につながった。

関西広域での連携も始まっている。関西経済連合会は2月、経済産業省などの協力のもと高度外国人材の活用を後押しするためのコンソーシアム（共同事業体）を立ち上げた。京都・大阪・兵庫の3府県や地元大学など32団体が参画し、23年度から合同就職説明会やインターンシップの開催を支援する予定だ。

関西企業と高度外国人材のマッチングを推進するほか、採用のノウハウを共有していくことも狙いの一つだ。同月大阪市で開催されたコンソーシアムのキックオフイベントでは、AIを使って製造業の生産効率化を支援するRUTILEA（ルテリア、京都市）など、地元企業3社が雇用事例を紹介した。

留学生の就職に詳しい亜細亜大学の九門大士教授は「（高度外国人材を）企業の海外進出のみならず、フラットで風通しのよい組織づくりに生かしていくことが重要」と話す。ただ、「無意識に日本人と同じふるまいを求めている場合もある」と一部では課題もあることを指摘した。

（篠崎瑠架、高田哲生）



各地で、留学生等の外国人材の雇用に向けた取り組みは始まっているが、雇用がゴールではなく定着に向けた取り組みも併せて必要といえます。ワンストップで、企業の受け入れ態勢の構築、採用支援・定着化支援、留学生等の外国人材の社会人としての教育・日本語レベルの向上・生活支援を行うことが重要と考えています。私共、一般社団法人外国人材共生促進協会では、様々な会員企業とタイアップし、ワンストップサービスの提供を目指しています。

外国人就労の受け入れに向けて

外国人就労の受け入れ拡充に向けた課題としては、

ビザの取得手続きの簡素化とスピードアップ

日本のビザ取得手続きは多くの書類や時間を必要とするため、外国人労働者にとって負担が大きいのが現実です。ビザの取得手続きを簡素化し、スピードアップすることで、労働者の生産性向上や、ビザ申請者に対する負担を減らすことができます。

外国人労働者の待遇改善

外国人労働者に対する待遇の改善が求められています。公正な賃金、残業手当、福利厚生などの保障が必要といえます。また、日本語教育の充実や、保険制度の改善など、外国人労働者にとって働きやすい環境の整備が必要・不可欠です。

長期滞在者へのサポート

日本に長期滞在する外国人に対して、日本文化や言語教育、地方自治体による生活支援などのサポートを提供することが求められています。これにより、外国人の生活環境を改善し、日本での長期滞在を支援することができます。

人員不足の産業への対応

医療や介護、観光業など、人手不足が深刻化している産業に対して、外国人労働者の受け入れ拡大が必要ですが、そのためには、関連する法規や制度の見直しや改善、受け入れ企業の環境整備が必要です。

外国人留学生の就職支援

外国人留学生の就職支援を充実させることで、日本に留学し、日本で働きたいという外国人の希望に対応することができます。これにより、日本の人材不足の解消や、グローバル人材の育成につながります。

日本における外国人留学生の状況

日本における外国人留学生の数は、1999年から2013年までは、毎年緩やかな増減を繰り返していましたが、2014年に約18万人に増加、2015年以降も毎年3万人のペースで増加し続けています。**2022年5月1日現在の外国人留学生数は231,146人**で、前年度比11,298人（4.7%）減少しています。

日本における大学などの外国人留学生は、**65%が日本国内の就職を希望**しているにもかかわらず、**実際の国内就職率は35%**に止まっています。留学生用就職情報の充実が求められています。また、出入国在留管理庁によると、令和3年において、「留学」等の在留資格をもって在留する外国人が我が国内で就職した場合、その就職先は、日本企業等が最も多く、次いで外資系企業等となっています。その原因として、「日本の就職活動の仕組みがわからない」という、日本特有の就職活動への情報不足が上位の課題に挙げられており、「留学生用就職情報の充実」の必要性が指摘されています。



国費を使って留学生を増やしてきた現状を考えると、それらの留学生を積極的に雇用できる環境が必要です。折角、日本で就職を希望している優秀な人材を活用できていない現状に対して、その課題を明確にし、早急に改善する必要があります。

留学生の就労支援の現状

留学生の就労支援には、下記のような取り組みがなされています。

・ビザ申請や就労許可の手続きのサポート

留学生にとって、就労許可を取得することは非常に重要です。留学生支援機関は、留学生のビザ申請や就労許可の手続きについてサポートが行われているケースがあります。

・求人情報の提供

留学生支援機関においては、留学生が就職やアルバイトを探すための求人情報を提供を行っています。また、留学生に向けた就職イベントやセミナーも開催されていますが、多くの留学生において認知されていないケースが多いようです。

・アルバイト先の紹介

留学生支援機関では、アルバイト先の紹介も行っています。特に、外国人留学生には日本語能力が不足している場合があるため、日本語でのコミュニケーションができる職場を紹介しているのが現状です。

・履歴書や面接の指導

留学生支援機関では、履歴書や面接の指導も行われています。日本の就職に慣れていない留学生には、これらのスキルを身につけることが重要です。

・クリエイティブな支援

留学生支援機関では、留学生が自己表現をしやすい場を提供することもあります。例えば、ビジネスプランコンテストなどがあり、留学生が自分のアイデアを発表することができます。

以上のような支援が行われていますが、**留学生が就職するには、まずは日本語能力や専門知識の習得が必要です**。留学生本人が努力することが大切です。



外国人である留学生には、ワンストップで総合的に支援できる枠組みと窓口が必要です。

外国人労働者定着に向けた課題

外国人留学生が日本において就職し、または、特定技能等の資格により日本において職に就いたとしても、それがゴールではなく、日本人と同等もしくはそれ以上の生産性を実現し、中・長期的に定着して、就労を継続できることが重要です。

外国人労働者の定着・戦力化に向けた施策としては、

日本語教育の充実

外国人労働者が職場や生活で円滑にコミュニケーションをとるためには、日本語が必要不可欠です。そのため、日本語教育の充実が必要です。企業単体での実施が困難な場合には、業界団体や地方自治体、政府の支援が必要です。

ビジネスマナーの教育

日本のビジネスマナーや職場のルールを知らないと、外国人労働者が職場でうまくやっていくことは難しいでしょう。そのため、ビジネスマナーの教育を行い、職場での円滑なコミュニケーションや仕事の進め方などを指導することが必要です。

在留資格の改善

外国人労働者には、在留資格の種類や条件によって、就労や滞在が制限されることがあります。そのため、在留資格の改善を行い、外国人労働者が日本で働きやすい環境を整備することが必要です。

キャリアアップ支援の充実

外国人労働者も、キャリアアップを目指すことがあります。そのため、キャリアアップ支援を充実させることが必要です。例えば、日本の資格取得や職業訓練の制度を外国人労働者にも適用し、スキルアップを促進することが考えられます。

多様な働き方の提供

外国人労働者には、正社員としての就業以外にも、アルバイトや派遣などの働き方が求められることがあります。そのため、多様な働き方を提供し、外国人労働者の需要に応えることが必要です。

外国人材を戦力化する為の受け入れ企業の課題

外国人留学生を採用し戦力化していくためには、受け入れる企業にも大きな課題があるといえます。商習慣や生活習慣が違う環境で育った留学生を、戦力として育成していくための社内スキームの構築が不可欠です。

まず、中長期的な成長戦略に基づいて、自社に必要な人材像を明確にする必要があります。そうでないと、ミスマッチの原因となってしまいます。これは外国人のみならず、日本人の採用においても必要と考えられます。しかしながら、中小企業においては、企業の存続発展に向けた中長期ビジョンがあるという企業の割合は、非常に低いというのが実情です。まず、中長期ビジョンの策定・必要な人材像の明確化を支援していきます。

また、受け入れ企業の従業員の方々への、受け入れ研修の実施が必要です。日本語ネイティブではなく、文化や歴史に基づく価値観の相違もあるであろう外国人と職場のパートナーとしてどのように接し、サポートしていくのかをレクチャする必要性があります。

人事評価制度が整っていない中小企業が多く、その整備も急務といえます。

さらに、日本では就職＝就社で、入社してから配属も含めどの様な職に就くのか、ジョブローテーションによるキャリアパスなどが考えられますが、外国人の就業には「在留資格」が必要で、在留目的と合致する業務にしか従事することが原則できません。このことが十分理解されていない場合が多く、就職したのにすぐにやめてしまうというケースも多く発生しています。



私共、外国人財共生促進協会では、会員企業様に対して、中長期ビジョンの策定・必要な人材像の明確化をパートナー会員の専門家が支援します。また、外国人の地域社会における生活に必要な行政手続きや在留資格申請・更新の諸手続きも企業の総務に代わって支援していきます。ミスマッチを不正を防止するために、留学生のデータベースと企業に必要な人材とのマッチングサービスを実施します。企業にもワンストップ窓口として外国人材に関する様々な問題に対処して参ります。

外国人財共生促進支援協会が目指すこと

一般社団法人外国人財共生促進支援協会

個人会員
外国人留学生等

留学生データ
と求人データ
のマッチング

法人会員
外国人材の採用を検討されている中小企業

■日本語教育
日本人ですら、就職した際には入社研修が実施され、社会人としての言葉遣いやマナー、日本の商習慣、専門的な用語や表現の習得が必要とされます。外国人であればなおさら、一通りの日本語教育ではなく、社会人として戦力を担えるようにするための、充実した、現場に即した日本語教育が必要とされます。私共では、中小企業の実情を踏まえ、日本語学校とのタイアップはもちろん、企業における各種研修の実績をもとに、充実した日本語教育のカリキュラムを提供します。

■生活支援
地域コミュニティーの一員として、地域社会に溶け込み生活していくための、日本の生活習慣やルールを丁寧に指導します。また、生活をしていく上で必要な行政サービスを受けるための手続きなども支援し、定着化をサポートして参ります。

ワンストップ
サービス

■求人データ作成
各企業の中長期ビジョンの策定から必要とされる人材像を名アック西、求人データを作成します。■受け入れ企業研修の実施
外国人材の受け入れに向けた環境整備の支援を行います。

■人事評価制度の構築支援
■総務代行
外国人の行政手続きや在留資格申請・更新手続き等の代行支援を提供します。

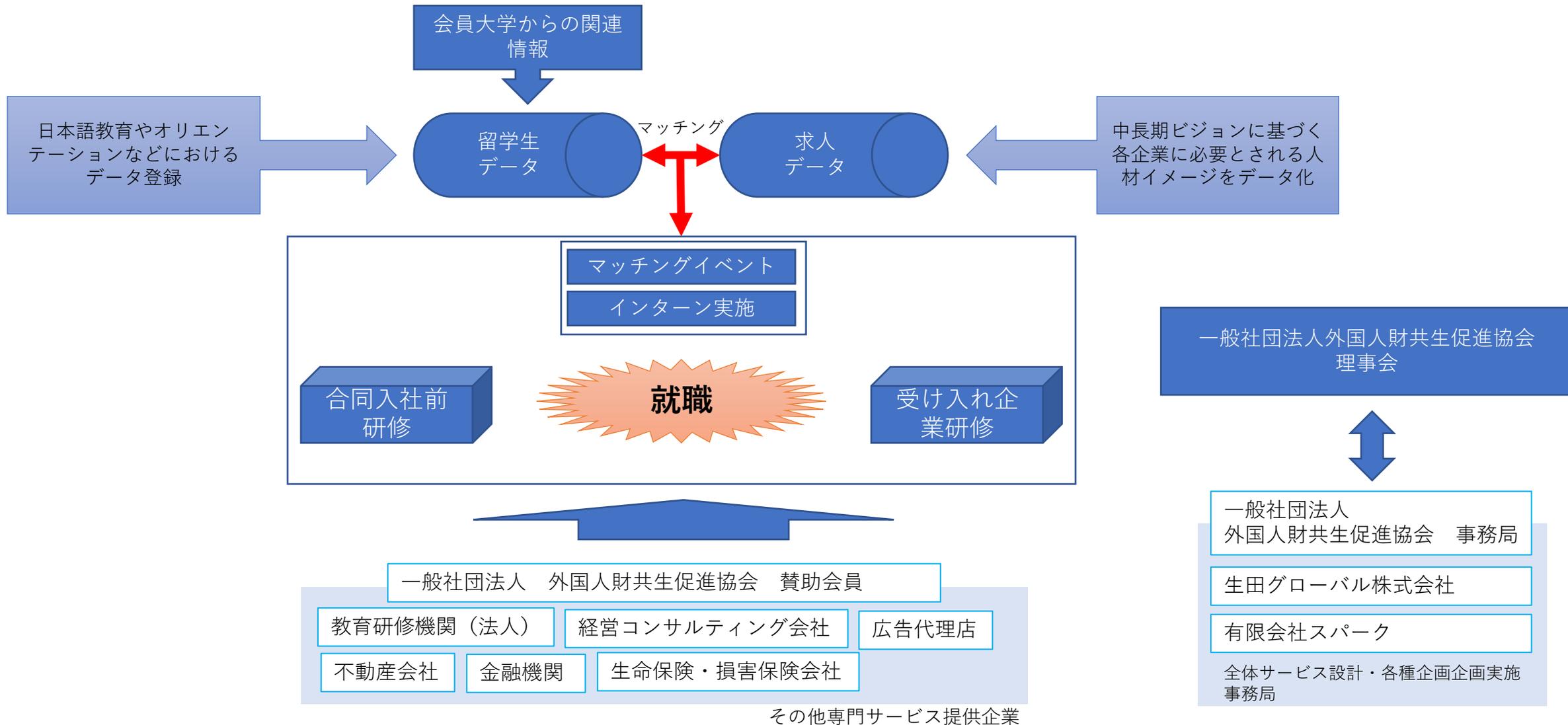
共生社会の
実現

地方自治体
関係各省庁
関連コンソーシアム

賛助会員

留学生への日本語教育を企画実施する日本語学校
生活支援や行政手続き及び在留資格申請などを行う専門家
中小企業経営や研修を実施するコンサルティング企業など

留学生就職支援スキーム



留学生就職支援内容

日本国内の労働市場はひっ迫した状況にあるにもかかわらず、23万人以上いる留学生の65%、約15万人が日本国内での就業を希望しているにもかかわらず、実際には8万人しか就職できていないという実情を踏まえ、日本に來ている多くの留学生が日本国内で就職することにより、外国人との共生社会実現に向けた試金石となるよう、その後の特定技能等の外国人就労者への門戸を開いていけるような活動を目指します。

留学生が日本国内で就職するためには、日本人学生の就職とは大きく違う障壁があります。それは、留学生としての在留資格から就業に向けた在留資格の取得です。

在留資格⇔就業内容⇔留学性の働きたい業務内容

日本における就職という概念は、どちらかというところ「就社」、すなわち会社に入ること、会社に入ってどのような仕事に従事するかは、確定していないことのほうが多いのが現状です。しかし、就労VIZA（在留資格）を取得するためには、次ページ以降を参照いただく、在留資格によって業務内容を規定する必要があります。

日本の中小企業経営者が中長期計画に基づき、どのような人材が必要としているのかを明確にする必要があります。これがないと人材のミスマッチが発生してしまいます。

- 受け入れ企業研修の実施：受け入れ企業の中長期ビジョンの明確化、社内の受け入れ態勢の整備を支援していきます。
- インターンの実施：在留資格申請してからミスマッチが起こると、時間的にも労力的にも双方の大きな負担となることから、事前に就労体験を実施し、双方の相互理解と相互選択をスムーズに行えるよう支援して参ります。
- 就職情報の提供：留学生に対して受け入れ可能な企業情報やインターン実施情報などを提供し、フォローアップ支援を行います。
- 留学生情報の提供：留学生の受け入れを検討されている企業に、どのような学生が就職を希望しているかという情報（個人情報を含みません）提供
- 社会人に向けた教育の実施：合同入社前研修の企画・実施を行い、社会人としての生活が迎えられるよう支援します。

受入れ企業への支援内容

POINT

- 1 ミスマッチを防ぐための支援
- 2 定着に向けた支援

1 ミスマッチを防ぐための支援：必要とする人材像の明確化とインターシッ

ミスマッチの要因として、日本型の就職では、職に就くというよりその会社に入る、入った後にどのような職に就くかは、入社後に適性などを見極めるということが通例です。しかし、留学生の場合には、在留資格に規定されている業務に就く必要があります。また、多くの中小企業においては、自社にとって優秀な人材とはどのような人材なのかを明確にできていないケースも散見されます。

「自社にとって優秀な人材」を明確にするために、中長期的な事業計画の骨子を策定することが重要だと思われます。そこで、5年後、10年後の自社のあるべき姿を具現化し、そのためにはどのような体制が必要なのか、現有の自社人材を当てはめたと時、どのような人材が欠けているのかを明らかにするための支援を行います。その人材像を登録し、インターンシップ・プログラムにより、双方が疑似体験を行った後、採用していただきます。

必要に応じて、キャリアプランも可視化する必要性があるので、社内の評価制度等の構築に関しても、中長期経営ビジョンに即した構築を支援します。

2 定着に向けた支援：受け入れ態勢の構築

人材が定着していくためには、現在の従業員の方々の理解や協力が不可欠です。外国人材受け入れに必要な環境整備に向けて、受け入れ研修の実施を支援します。また、日本国内での社会人としての生活には必要な様々な手続きが必要となってきます。行政への諸手続き、特に重要なのは、在留資格の更新など、専門知識が必要な諸手続きを代行支援、また、社内トラブル等についてのヘルプデスクを提供します。

また、受け入れ企業ならではのお悩み等を共有し、解消していただくために、受け入れ企業の交流会を定期開催して参ります。

留学生への支援内容

POINT

- 1 ミスマッチを防ぐための支援
- 2 定着に向けた支援

1 ミスマッチを防ぐための支援：自身の専門性を活かせる仕事の明確化とインターシップ

就職において、在留資格の要件に照らし合わせて、自身の将来やりたい仕事、今まで勉強してきた内容を整理して、希望業種・希望職種や就労条件を明確にする必要があります。日本での就職にむけたワークショップを開催し、留学生にそれらを明確にしていくための支援と、それらの条件を登録し、企業情報とのマッチングを行います。マッチングに合わせたインターシップの紹介により、自分の働きたい仕事のイメージと現実のすり合わせを行えます。また、情報が不足している留学生に向けた、日本で働くための情報提供を目的としたメールマガジンを配信して参ります。日本国内で就職した留学生たちの生の声や就職情報やイベント情報などを配信予定です。

2 定着に向けた支援：社会人としての生活環境の支援

モラトリアムである学生と社会人では、その環境において様々な違いが生じます。住環境では、学生寮や学生向けマンションなどに入居していた留学生は、外国人でも契約できる住居を探す必要があります。そこで当協会では外国人が契約できる物件情報を提供するとともに、契約に向けた手続きの支援を行います。また、住民票の申請など行政手続きのヘルプデスクも併せて提供して参ります。また、外国人労働者ならではの悩みや情報共有・ホームシック対策として、**外国人就労者交流会を定期開催**して参ります。

また、私共では、中小企業の実情を踏まえ、日本語学校とのタイアップはもちろん、企業における各種研修の実績をもとに、充実した日本語教育のカリキュラムを提供します。

会員制度

会員種別	対象	入会金（税別）	月会費（税別）
個人会員	日本に留学している留学生	¥ 1, 000.-	¥ 1, 000.- (当面免除)
法人会員	外国人材の採用を考えている中小企業	¥ 30, 000.-	¥ 10, 000.-
賛助会員	個人会員並びに法人会員に専門的サービスを提供する法人・個人	¥ 30, 000.-	¥ 10, 000.-
大学会員	在学留学生の就職支援を検討されている学校法人	¥ 30, 000.-	¥ 10, 000.-

有償サービス：法人会員に提供する経営コンサルティングサービス（ビジョン策定や企業内研修・合同入社研修等）は別途有償サービスとなります。
人材紹介手数料：初年度年収総額の20%
(留学生への各種支援業務は上記費用から提供して参ります)

在留資格

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
外交	日本国政府が接受する外国政府の外交使節団若しくは領事機関の構成員、条約若しくは国際慣行により外交使節と同様の特権及び免除を受ける者又はこれらの者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動	外国政府の大使、公使、総領事、代表団構成員等及びその家族	外交活動の期間
公用	日本国政府の承認した外国政府若しくは国際機関の公務に従事する者又はその者と同一の世帯に属する家族の構成員としての活動（この表の外交の項に掲げる活動を除く。）	外国政府の大使館・領事館の職員、国際機関等から公の用務で派遣される者等及びその家族	5年、3年、1年、3月、30日又は15日
教授	本邦の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	大学教授等	5年、3年、1年又は3月
芸術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（二の表の興行の項に掲げる活動を除く。）	作曲家、画家、著述家等	5年、3年、1年又は3月
宗教	外国の宗教団体により本邦に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	5年、3年、1年又は3月
報道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	外国の報道機関の記者、カメラマン	5年、3年、1年又は3月

在留資格

在留資格	本邦において行うことができる活動		該当例	在留期間
高度専門職	<p>1号 高度の専門的な能力を有する人材として法務省令で定める基準に適合する者が行う次のイからハまでのいずれかに該当する活動であって、我が国の学術研究又は経済の発展に寄与することが見込まれるもの</p>	<p>イ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営し若しくは当該機関以外の本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導若しくは教育をする活動</p>	ポイント制による高度人材	5年
		<p>ロ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学若しくは人文科学の分野に属する知識若しくは技術を要する業務に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動</p>		
		<p>ハ 法務大臣が指定する本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い若しくは当該事業の管理に従事する活動又は当該活動と併せて当該活動と関連する事業を自ら経営する活動</p>		
	<p>2号 1号に掲げる活動を行った者であって、その在留が我が国の利益に資するものとして法務省令で定める基準に適合するものが行う次に掲げる活動</p>	<p>イ 本邦の公私の機関との契約に基づいて研究、研究の指導又は教育をする活動</p>		
	<p>ロ 本邦の公私の機関との契約に基づいて自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動</p>			
	<p>ハ 本邦の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動</p>			
	<p>ニ 2号イからハまでのいずれかの活動と併せて行う一の表の教授、芸術、宗教、報道の項に掲げる活動又はこの表の法律・会計業務、医療、教育、技術・人文知識・国際業務、介護、興行、技能、特定技能2号の項に掲げる活動（2号イからハまでのいずれかに該当する活動を除く。）</p>			

在留資格

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
経営・管理	本邦において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことができないこととされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く。）	企業等の経営者・管理者	5年、3年、1年、6月、4月又は3月
法律・会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動	弁護士・公認会計士等	5年、3年、1年又は3月
医療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	医師・歯科医師・看護師	5年、3年、1年又は3月
研究	本邦の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（一の表の教授の項に掲げる活動を除く。）	政府関係機関や私企業等の研究者	5年、3年、1年又は3月
教育	本邦の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	中学校・高等学校等の語学教師等	5年、3年、1年又は3月
技術・人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（一の表の教授、芸術、報道の項に掲げる活動、この表の経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。）	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	5年、3年、1年又は3月
企業内転勤	本邦に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が本邦にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	外国の事業所からの転勤者	5年、3年、1年又は3月

在留資格

在留資格	本邦において行うことができる活動	該当例	在留期間
介護	本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動	介護福祉士	5年、3年、1年又は3月
興行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く。）	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等	3年、1年、6月、3月又は15日
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	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	5年、3年、1年又は3月

在留資格	本邦において行うことができる活動		該当例	在留期間
特定技能	1号	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約（入管法第2条の5第1項から第4項までの規定に適合するものに限る。次号において同じ。）に基づいて行う特定産業分野（人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野として法務省令で定めるものをいう。同号において同じ。）であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動	特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を要する技能を要する業務に従事する外国人	法務大臣が個々に指定する期間（1年を超えない範囲）5年
	2号	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との雇用に関する契約に基づいて行う特定産業分野であって法務大臣が指定するものに属する法務省令で定める熟練した技能を要する業務に従事する活動	特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人	3年、1年又は6月