

高度外国人材 採用の手引き

企業向け
～ これから始める高度外国人材採用 ～



2021年9月
経済産業省 九州経済産業局

はじめに

昨今、コロナショックからの復興が求められる一方、人口減少・高齢化の進行に伴う人手不足も深刻化しつつあります。そうした中、イノベーションの創出や海外取引、新規事業展開といった経営課題の解決に向け、高度な技能や専門知識を持つ「高度外国人材」の活躍が期待されています。

本冊子では、「高度外国人材」の採用・定着支援で経験豊富な専門家が、「高度外国人材」を採用するに当たってのポイントや注意点をわかりやすく解説していますので、初めて「高度外国人材」の採用を検討される企業の方々におかれましても基本的知識からご理解いただけるものと考えています。

本冊子をご活用いただくことにより、企業の方々にとって、円滑な「高度外国人材」採用の一助となり、ビジネスの拡大、ひいては九州地域経済の発展につながりましたら幸いです。

最後に、本冊子の作成に当たり、ご協力をいただいた関係者の方々に厚く御礼申し上げます。

九州経済産業局 国際部 投資交流促進課

目次

● はじめに、目次	・・・ 1
① 高度外国人材とは？	
高度外国人材を受け入れるメリット	・・・ 2
九州企業にとってのチャンス！	・・・ 2
専門家コラム（アールアドバンス株式会社 代表取締役 綾戸高志氏）	・・・ 3
② 在留資格について会社が気をつけるべきことは？	
主な在留資格	・・・ 3
高度外国人材を採用する際の注意点	・・・ 4
在留資格申請の流れ	・・・ 4
失敗例	・・・ 4
特定活動（告示46号）について	・・・ 5
企業事例（康正産業株式会社）	・・・ 5
専門家コラム（行政書士佐藤広明事務所 申請取次行政書士 佐藤広明氏）	・・・ 5
③ 受け入れに当たって準備することは？	
受け入れ準備	・・・ 6
企業事例（油機エンジニアリング株式会社）	・・・ 6
専門家コラム（アールアドバンス株式会社 代表取締役 綾戸高志氏）	・・・ 6
④ 求める高度外国人材を採用する方法は？	
高度外国人材採用の3ステップ	・・・ 7
高度外国人材向け求人票のポイント	・・・ 8
専門家コラム（合同会社HRC 代表 井上千春氏）	・・・ 8
⑤ 高度外国人材と日本人社員とのコミュニケーションの工夫は？	
コミュニケーションの工夫	・・・ 9
企業事例（レグナテック株式会社）	・・・ 9
● 高度外国人材に関する支援・相談等窓口	・・・ 10

1 高度外国人材とは？

高度外国人材とは、一定以上の学歴や実務経験を持ち、専門性の高い技術や知識を身につけた外国籍の人材のことで、専門性の高い業務を任せ、企業の成長を牽引することを期待して採用することができる人材です。

高度外国人材を受け入れるメリット

①海外展開強化

現地の言語や慣習をよく知る高度外国人材が海外事業を担うことにより、海外展開を強化することができる。

②ダイバーシティ経営推進

多様な人材を受け入れ、活躍できる組織づくりをすることで、企業の成長と発展を促すことができる。

③優秀な人材確保

国籍に関係なく人材を受け入れることで、優秀な人材を確保しやすくなる。

④人手不足対策

高度外国人材は、企業の場所や規模に関係なく、仕事内容で就業先を選ぶ方も多い。高度外国人材を受け入れることで、人手不足に対応することができる。

⑤インバウンド対応強化

日本語と外国語両方が堪能な高度外国人材を受け入れることで、外国人のお客様向けの情報発信、サービスの企画や提供を充実させることができる。

高度外国人材を受け入れた企業にもたらされた、その他の良い影響

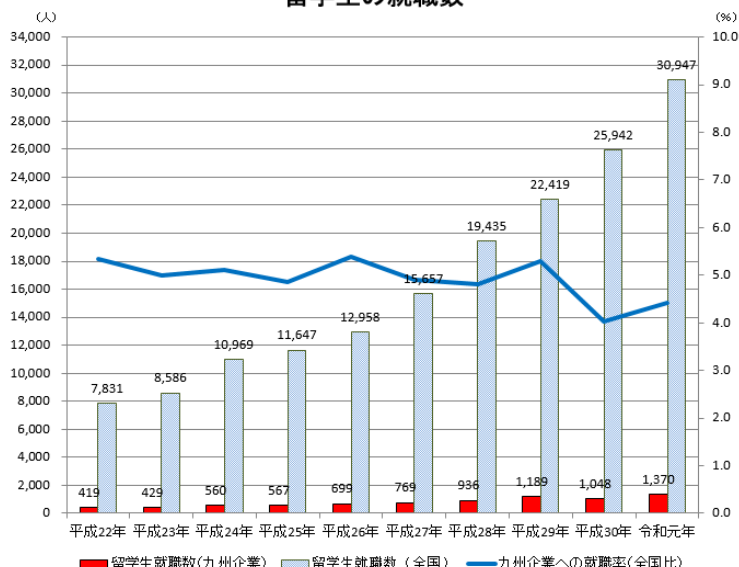
- 日本人社員のモチベーションアップ、海外市場・外国語への意識が向上した
- 組織マネジメント能力が向上した
- 社内制度（キャリアプラン、待遇等）が、より明確に公平に整備された



高度外国人材採用の目的は企業によって様々。一方、多くの企業で、高度外国人材を受け入れ活躍できる環境を整備していく中で、結果的に「ダイバーシティ経営推進」につながり、組織全体の活力が向上したという声が聞かれている。

九州企業にとってのチャンス！

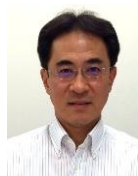
留学生の就職数



九州には、全国の外国人留学生の約1割に当たる方たちが学んでいるにも関わらず、九州企業への就職率は全国比で4.4%と低い水準に留まっています。この原因として、九州には高度外国人材を受け入れる企業が少なく、受け入れ企業の情報が留学生に伝わっていないこと、などが考えられます。



自社の求める人材は、九州在住の外国人材の中から探せるチャンスがある！



アールアドバンス株式会社
代表取締役 綾戸 高志氏

日本には約28万人の外国人留学生在が居住しています。そして、彼らは強い目的意識を持ち、日本での勤労意欲も高い傾向があります。日本が少子高齢化と人口減少を迎える中、外国人材は、労働力として、また国外市場開拓の担い手として、企業発展のためには欠かせない人材となり得ます。

また、是非知っていただきたいのは、高度外国人材というこれまでにない個性や国際性を持つ人材を受け入れることで、想定外の好影響をもたらした事例が多く存在することです。例えば、当初は人手不足を理由に外国籍社員を受け入れたにも関わらず、その社員の語学力を活かし、海外展開に成功したという企業などがあります。

今後の事業戦略に照らし合わせ、高度外国人材採用の目的を明確にした上で、まずは一歩踏み出すことが大切です。

2 在留資格について会社が気をつけるべきことは？

外国人が日本に長期間滞在するためには、在留資格が必要です。そして、在留資格ごとに、日本での活動内容が定められており、就労が可能な在留資格でも、業務内容が「一定の範囲内」に制限される場合があります。

主な在留資格

在留資格は全部で29種類ありますが、ここでは、以前から企業でよく活用されている代表的な3つの就労可能な在留資格と、2019年に追加された「特定活動（告示46号）」について案内します。

高い

専門性・技術レベル

主な高度外国人材の在留資格



技術・人文知識・国際業務

- ・ <対象人材> 専門学校や短大、大学、大学院を卒業し、学位を取得した者
- ・ <仕事内容> 海外営業、通訳翻訳、設計、ITエンジニアなど大学等で学んだ高度な専門的知識を必要とする業務

特定活動（告示46号）

- ・ <対象人材> 日本の四年制大学以上を卒業し、学位を取得し、かつ高い日本語能力（日本語能力試験N1等）を有する者
- ・ <仕事内容> 大学で学んだ専門知識に加え、日本語を使った双方向のコミュニケーションをする業務（単純作業も兼務可能）

特定技能

- ・ <対象人材> 一定程度の日本語能力を有する特定技能試験合格者または技能実習2号修了者
- ・ <仕事内容> 特定の産業分野における相当程度の専門知識や実務経験が必要な業務

技能実習

- ・ <対象人材> 18歳以上で本国に帰国後本邦において修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されている者
- ・ <仕事内容> 同一の作業の反復のみによって修得できるものではないもの

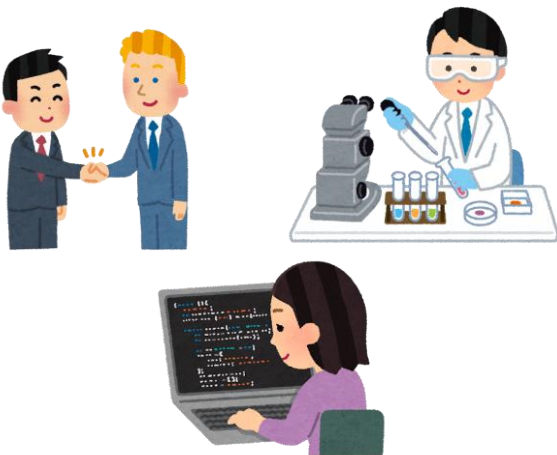


「技術・人文知識・国際業務」は一定の学歴要件を満たした方が、自身の専門性に関連する業務に従事する際の在留資格。そのため、専門的職種以外での取得は認められない。一方、「特定活動（告示46号）」では、大学で修得した知識や高い日本語能力を活かしながら、一般的なサービス業務や製造業務にも従事することができるため、採用の幅が広がった。

高度外国人材を採用する際の注意点

外国人材の場合、日本人とは異なり、せっかく内定を出しても在留資格が取得できなければ就業はできません。企業が高度外国人材を採用する際は、在留資格取得の観点から、まずは以下の4点に注意してください。

- ① 外国人材が、日本または海外の大学等を卒業して、学位を取得しているか？
- ② 仕事内容は、高度な専門性や国際性を必要とする内容か？
- ③ 仕事内容と外国人材の専門性や国際性は、関連しているか？
- ④ 待遇は、同じ業務の日本人と同等以上か？



失敗例



飲食業の正社員採用での失敗例

居酒屋で、調理や接客のアルバイトで活躍していた日本の大学卒（経営学部、N1取得）の外国人留学生に、店長候補（正社員採用）として内定を出し、技術・人文知識・国際業務の在留資格を申請したが、不許可となってしまった。

▶▶ 専門家コメント

店長の業務には、一般的なサービス業務（調理、接客等）も含まれており、「技術・人文知識・国際業務」の要件に該当しないと判断されたのかもしれませんが、留学生の専門性や能力を活かして、運営会社の管理部門での採用や、特定活動（告示46号）での申請を検討してはいかがでしょうか。

在留資格申請の流れ



書類作成・申請

企業と人材それぞれ必要書類を準備し、人材の居住地、受入れ企業の所在地を管轄する地方出入国在留管理官署の窓口に書類を提出。書類作成と申請は申請取次の資格を有する行政書士に委託も可能。

- ・ 企業の準備書類例：申請書、雇用契約書、雇用理由書など
- ・ 人材の準備書類例：在留カード、写真、パスポート、履歴書、卒業証明書、成績証明書、日本語能力試験合格通知書など

審査

在留資格変更許可申請の場合、審査期間は2週間～1か月程度。在留資格認定許可申請の場合、1か月～3か月程度。

審査結果通知

申請者のもとに審査結果通知が郵送される。

結果交付

申請が許可された場合、申請した地方出入国在留管理官署に本人又は受入れ企業担当者が出向き、手続きを行う。
在留資格変更許可の場合、その場で印紙を納付し、新たな在留カードの交付を受ける。
在留資格認定証明書交付申請の場合は、在留資格認定証明書が交付される。

<申請について詳細は出入国在留管理庁のホームページ参照>

- ・ 国内在住外国人材を採用する場合→「在留資格変更申請」について確認。地方出入国在留管理官署に申請を行うのは人材本人又は取次者（人材から依頼を受けた申請取次行政書士等）
- ・ 国外在住外国人材を採用する場合→「在留資格認定証明書交付申請」について確認。地方出入国在留管理官署に申請を行うのは人材本人又は受け入れ企業又は取次者（人材から依頼を受けた申請取次行政書士等）



製造業のエンジニア採用での失敗例

工場での機械の組み立て業務という仕事内容で、日本の大学卒（工学部）の外国人留学生に内定を出し、技術・人文知識・国際業務の在留資格を申請したが、不許可となってしまった。

▶▶ 専門家コメント

工場での機械の組み立て作業が、高度な専門性を必要としない業務とみなされ、「技術・人文知識・国際業務」の要件に該当しないと判断されたのかもしれませんが、留学生の専門性を活かした業務（設計、開発等）での採用を再検討するか、または製造業務に従事可能な特定活動（告示46号）等を検討してみるのもよいと思います。

特定活動（告示46号）について

2019年に追加された在留資格「特定活動（告示46号）」は、九州でも徐々に活用が進んでいます。「特定活動（告示46号）」では、在留資格「技術・人文知識・国際業務」では携わることができない、一般的なサービス業務や製造業務にも従事可能なため、特に小売業、飲食業、宿泊業などでの接客を含む業務での活用が進むと考えられます。



企業事例



康正産業株式会社

ふぁみり庵はいから亭 坂元玉里店
ド ダク トウ氏

ベトナム出身、2021年入社

仕事内容：店舗におけるキッチン関連業務、技能実習生の通訳

ベトナムにいたときから料理に関心がありました。さらに日本で専門学校生、大学生の時に、アルバイトで中華料理店、唐揚げ専門店、韓国料理店、寿司屋、ハンバーガーショップで働く経験をし、飲食業界に就職したいと思っていました。

当初は、飲食業への外国人の就職は難しいと聞いていましたが、就職活動をするなかで、特定活動（告示46号）のことや康正産業のことを知り、希望が湧きました。飲食業界で働くことができるのであれば就業場所にこだわりはなかったので、大学は岡山県にありましたが、鹿児島県の企業に就職することにも抵抗はありませんでした。

今は、日本の料理の知識が増えることや、同僚とのコミュニケーションが楽しいです。将来の夢は、自分の店を持つことなので、そのために店舗運営に関する色々な知識を学んでいきたいと思っています。

外食業界全体が人手不足という中、将来的には外国人材が必ず必要になると考えていました。そこで、まずセントラルキッチンで技能実習生3人を受け入れてみたところ、真面目な方々だったため、もともと外国人材には良いイメージを持っていました。

当社の採用選考では、意欲はもちろんのこと、第一印象や笑顔、人とのコミュニケーション能力の高さなどを重視しています。今回、「特定活動（告示46号）」を前提として採用活動をすることで、国籍や専攻といった条件に関係なく（「技術・人文知識・国際業務」ではこの点が重要な条件）、笑顔や人柄を見て、トウさんのような欲しい人材を採用することができました。企業が採用したい外国人材を採用できる、外国人材が働きたい業種で働くことができる、そんな状況が近づいてきていると感じます。今後、更なる制度の発展に期待しています。



康正産業株式会社
代表取締役社長 肥田木 康正氏

ふぁみり庵はいから亭、寿司まどかを中心に鹿児島・宮崎・熊本・大分で全9業態53の飲食店舗を展開。



専門家コラム



行政書士佐藤広明事務所
申請取次行政書士 佐藤広明氏

高度外国人材の採用に関しては、企業側の法律・制度に関する事前理解が重要です。高度外国人材は、「内定先で在留資格の取得が可能か」という点を大変気にしながら就職活動を行いますので、企業とし

ては、そのような不安を解消するため、在留資格に関する一定の知識を把握しておくと共に、「法律上の要件に合致する業務、労働条件等」を提示できるよう受け入れ態勢を事前に構築しておきましょう。そうすれば、面接のミスマッチングも避けられ、労使双方納得した採用を行うことができると思います。なお、外国人材受け入れ態勢の構築準備に関しては、入管業務に精通した行政書士への相談も有効です。

3 受け入れに当たって準備することは？

受け入れ側の日本人社員、新たに入社する外国籍社員、双方に不安や理解不足が生じる可能性があります。入社後のトラブルを防ぐためにも、相互理解を促す準備が必要です。

受け入れ準備

①受け入れ側日本社員の意識醸成、研修

配属先でのコミュニケーションを円滑にするためには、研修など日本社員向けのサポートも有効。



②住居・車など住環境のサポート

家探し、保証人、自動車保険などは、外国人は不利なため、企業のサポートが必要。



③キャリアプランの工夫

高度外国人材は、転職をステップアップと考える場合も多いため、日本人向けの定年まで働くキャリアプランでなく、高度外国人材の志向に合わせたキャリアプランを設定することで、より力を発揮してもらうことができる。

④文化・宗教の理解

相互理解のため、企業が率先して外国人材の母国の文化・宗教について情報を集め、理解するよう努めることが有効。



日本人と同じではなく、高度外国人材向けの受け入れ準備を。

企業事例



油機エンジニアリング株式会社
アシスタントマネージャー
李 尚宰(イ サンジェ)氏

韓国出身、2014年入社
仕事内容：海外事業部のコー
ディネーター

私は、会社にとって初めての外国籍社員として入社しました。入社に際しては、会社が、会社名義で借り上げ住宅を用意したり、携帯電話の契約や銀行口座開設も完全にサポートしたりしてくれたので、入社準備がスムーズに進み大変助かりました。

日本語のコミュニケーションで難しかった点は、「方言」と「あいまいな指示」です。外国籍社員には、「方言はできるだけ標準語に置き換えて伝える」「何を、どのように、いつまでに、を明確にして指示する」など工夫して伝えると良いと思います。

また、外国籍社員にとって、日本で働く目的を明確にすることは、とても大切です。当社では、他の外国籍社員の離職が続いたことをきっかけに「面談制度」を導入しました。目標管理シートを作成し、年に3回、上司と面談します。ぜひ、外国籍社員とじっくり目標をすり合わせる制度を設け、会社の発展に貢献させてほしいと思います。



専門家コラム



アールアドバンス株式会社
代表取締役 綾戸 高志氏

高度外国人材の主な離職理由に「コミュニケーション不足」、「疎外感」が挙げられます。こういった離職を防ぐために、上に挙げた以外に企業ができる取組み、心がけについてご紹介します。

①「何のために採用したのか」という採用目的を明確にし、社内でも共有してください。

②高度外国人材に対して、ミッションと仕事内容を明確にした上で、明示してください。

③現行の制度下で構いませんので、上記の受け入れ準備例などを参考に、自社で可能な取組みを検討し、高度外国人材への柔軟な対応を心がけてください。

④上司に求められる3つの力「相手を理解しようとする力」「お互いの違いを認める力」「相手を尊重し、歩み寄る力」を意識して高度外国人材と接してください。

4 求める高度外国人材を採用する方法は？

日本人採用と基本的には同じです。ここでは、高度外国人材向けに効果的な工夫をご紹介します。

高度外国人材採用の3ステップ

ステップ1 計画

①目的を明確にする

「なにを」、「いつまでに」、「どうする」ための人材採用なのかを定める。

②人材要件を明確にする

属性、スキル、マインドなどを整理して求める人材を定める。



ステップ1でやるべきことは日本人採用と基本的に同じ。ただし、高度外国人材を採用する際は、特にこのステップ1をしっかり行うことで、その後の採用、育成をスムーズに進めることができるので、明確に定めることが重要。

ステップ2 伝える



高度外国人材が、知りたい情報を、理解しやすい方法で、伝える工夫を。

①PRポイントをピックアップ

海外展開の目標、サポート体制の充実、など高度外国人材向けのPRポイントをピックアップ。

②高度外国人材向けの採用ページ、求人票を準備

日本人向けのものを流用するのではなく、高度外国人材向けに内容、書き方を工夫し作成する。

③やさしい日本語で書く

- ひらがな、ふりがな、短文
- × 専門用語、外来語、まわりくどい言い回し

④写真を多く掲載

写真を多く使うと、職場の雰囲気を知りやすく伝えることができる。

ステップ3 選考・入社に向けた会社理解



①インターンシップの活用

選考前後にインターンシップを実施することにより、双方の実態をよく知ることができる。

②書類選考で確認するポイント

1. 在留資格、期限
2. 最終学歴、専攻（専門性）
3. 日本語能力試験

③オンライン面接の活用

場所、時間、交通費に縛られず実施できるオンライン面接は高度外国人材にもうれしい面接方法。

④年齢や学歴が高いことを気にしすぎない

高度外国人材の場合、大学院卒も多く、年齢は新卒でも20代後半になるのは一般的。

⑤日本語力にこだわりすぎない

内定後、入社後にも日本語力は向上するので、選考時点での日本語力にこだわりすぎないことで、求める人材を採用できる可能性が高まる。

⑥適性検査の結果は参考程度に利用

適性は面接やインターンシップで確認するのがおすすめ。

⑦契約書類の解説・母国語訳

重要な書類は、時間をかけて解説し、可能であれば母国語訳を作成することで、安心して入社してもらうことができる。

⑧理念の共有

日本人採用の場合と同じく、高度外国人材の場合も、丁寧に対話し、理念を共有することで、モチベーションを高めることができる。



高度外国人材向け求人票のポイント

高度外国人材向けの求人票で、特に意識して工夫すると良い項目をピックアップしてご紹介します。

仕事内容	仕事内容	<海外貿易> 入社後約1年間はせんばい社員に教えてもらいながら仕事をおぼえます。2年目からはベトナムとのやりとりを一人で担当します。ベトナムとの取引の拡大をめざします。
労働条件	残業	あり。月20時間ていど
	賞与	あり。年2回支給（6月、12月）。金額は会社の実績により変わる（前年実績年間合計1.5か月分）。入社1年目は12月から支給。
	昇給	あり。年1回、業務能力・仕事内容を確認してきめる。
	手当など	住宅手当（2万円）、残業手当、深夜手当、通勤手当（上限1.7万円）、日本語能力試験受験費用会社負担
応募条件	必要な日本語力	日常会話ていど（N3ていど以上）
	必要なその他言語力	ベトナム語：ビジネスレベル以上
	学歴	短大、専門学校、大学、大学院
選考について	選考のながれ	書類選考（履歴書、成績証明書）→面接（オンライン1回、本社事務所で1回）→内定→在留資格申請→入社
	選考の交通費	面接の交通費は会社負担
その他	外国籍社員の数	2人（ベトナム出身1人、中国出身1人）



入社後すぐの仕事内容、数年目の仕事内容、目指す成果、を明記する。



労働条件は可能な限り具体的に明記する。住宅手当など手当があることは大きな魅力なので特に意識して全て明記する。



応募条件は、求める言語力を明記する。学歴や専攻（指定があれば）も高度外国人材の場合気になるので明記する。



選考の流れ、選考時の交通費負担について明記すると、外国人留学生は応募しやすい。



外国籍社員が既に在籍している場合は、魅力になるので記載する。



専門家コラム



合同会社HRC
代表 井上千春氏

高度外国人材採用も日本人採用も、自社が求める人材像（適性・能力・スキル・価値観など）を明確にし、それを確認するための質問を行い、見極めや情報提供・動機づけを行うという点では、共通です。その中でも、今回は、『Will』『Can』『Must』の観点で、それぞれ確認したいポイントについてお伝えします。

◆『Will』：日本で働きたい理由、志望動機などについて
高度外国人材採用の場合は、あえて日本で働きたい理由が明確にあることが多いため、応募者の重視ポイントと自社が提供できる仕事・職場環境や待遇との合致度を確認する観点は、日本人以上に重要です。応募者からの質問を受けることでも、本人が重視する価値観が見えてきます。

◆『Can』：本人の強み、専門スキル・知識や資格などについて

応募者がアピールする強みやスキルが自社の求めるレベルであるのか、具体的な過去の行動事実やエピソードを掘り下げたり、実績などについては数字などの根拠を明確に確認しましょう。日本語能力＝仕事の能力と捉えず、「やさしい日本語」で質問をし、自社が求める仕事能力と、今後の伸びしろを踏まえた日本語レベルを切り分けて捉える意識も大切です。

◆『Must』：採用後の条件、入社後の期待役割について

情報提供の観点では、給与などの採用後の待遇面だけでなく、業務内容や高度外国人材を採用する企業側の意図・期待すること、社風の特徴などを応募者に明確に伝えることが、入社後のミスマッチを防ぎます。

5 高度外国人材と日本人社員とのコミュニケーションの工夫は？

日本人と外国人では文化や価値観、常識が異なります。どのような点に配慮すると円滑にコミュニケーションを取ることができるでしょうか。

コミュニケーションの工夫

①日本語力UPサポート

日本語研修、日本語学習テキスト代や日本語能力試験費用補助など、入社後も日本語力向上をサポートする。

②お世話係（メンター）配置

仕事、普段の生活、何でも相談できるお世話係を配置し、慣れない環境への定着を図る。

③積極的に関わる

コミュニケーション

高度外国人材に疎外感を感じさせないため、勤務中も積極的に関わるコミュニケーションを取る。

④勤務外の時間も一緒に過ごす

土地勘もなく、車を持たず、友人も少ない高度外国人材。たまには終業後や週末の時間も一緒に過ごす。

⑤コミュニケーションの仕掛け

朝会での発表の場作りなど、仕掛けをして、自然にコミュニケーションが生まれるようにする。

⑥受け入れ側の配慮

話を聞く、敬意をはらう、人前でしからない、相手の立場に立つなど相手の立場を尊重した対応をする。



高度外国人材に対して、経営者、上司部下、メンター、各方面から積極的に関わることで、相互理解を深め、定着を図ることができる。

企業事例



レグナテック株式会社
ルイス フィエロ ウェンディー氏

メキシコ出身、2021年入社
仕事内容：家具の開発設計、CG制作

周りの日本人社員との会話で、1回聞いてわかるのは7～8割くらいだと思います。分からないときはその場で聞くことを心がけることで、まだ入社したばかりではありますが、今のところ大きなミスコミュニケーションはありません。家具づくりの専門用語（引き出しの「前板」「向こう板」など）は特に難しいので、絵を描いて覚えるなど工夫をしています。

先輩社員の対応でうれしい事は、「何かあれば何でも聞いてね」と言ってもらえる事や、メキシコの文化や言語に興味をもってくれる事です。

これから高度外国人材を受け入れる企業にお願いしたいことは、外国人と日本人は母国語や育った文化が違うので、これまでのやり方にこだわりすぎず、考え方をオープンにして受け入れてほしいと思います。

高度外国人材を受け入れる以前から、外国人デザイナーとオリジナルブランドを立ち上げたり、ラオスの家具工場でジェスチャーと少しの英語で技術指導したりといった経験をしていたので、外国人とのコミュニケーションはやればなんとかなる、という感覚は社内にあったと思います。

2021年、ウェンディーさんを含め2名の高度外国人材を受け入れましたが、コミュニケーションで工夫していることは、考え方の違いを受け入れることと、積極的に声がけすることです。

高度外国人材の受け入れを検討中の企業は、ぜひ一歩踏み出して高度外国人材を採用し、採用したからには積極的にコミュニケーションを取っていけば、きっとなんとかなるのではないかと思います。



レグナテック株式会社
取締役 樺島 賢吾氏

木製家具の企画、製造、販売を行う家具メーカー。現在、アメリカ、ヨーロッパ、中国など15カ国に輸出しており、今後も海外取引拡大を予定している。

・九州グローバル人材活用促進協議会

九州における留学生の就職活動を支援するとともに、留学生の九州域内での定着を図り、九州の企業のグローバル化を支える人材として活用することを目的に、九州7県、九州経済産業局、九州経済連合会により、平成29年1月に設立。九州の企業と留学生をつなぐマッチングサイト『Work in Kyushu』を開設しています。

参照先：Work in Kyushu ホームページ（<https://kghrpc.org/company/>）

<Work in Kyushu運営委託先>

福岡県留学生サポートセンター運営協議会（FiSSC）

福岡県内の外国人留学生の生活サポート全般を行っており、一人一人の「学び、暮らし、働き」を支えています。

アルバイトや正社員募集の求人票を、福岡県内の大学等で学ぶ留学生および就職活動のために継続して滞在している既卒者に紹介する無料職業紹介事業も行っています。留学生等の採用をご検討の際はご相談ください。

参照先：福岡県留学生サポートセンター運営協議会ホームページ（<https://www.fissc.net>）

・九州経済産業局

九州の中小企業の人材確保支援の一環として、高度外国人材確保支援を行っています。企業向けセミナー開催のほか、教育機関・行政書士と連携し、在留資格取得まで考慮した個別マッチング等を委託事業で実施しています。

参照先：九州経済産業局ホームページ内「高度外国人材の獲得・活用支援」
（<https://www.kyushu.meti.go.jp/seisaku/kokusai/ryugakusei.html>）

・JETRO

企業向け支援の一環として、高度外国人材の採用や育成・定着など、それぞれの段階に応じて必要なサポートをしており、企業向けセミナーの開催や高度外国人材活躍推進コーディネーターによる伴走型支援などを行っています。

海外とのビジネスにおいて、高度外国人材の採用、受入、育成・定着等についてご検討の際は、ご相談ください。

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

・出入国在留管理庁

出入国管理行政を行うための機関で、在留申請などの各種手続きや外国人在留支援等を行っています。

参照先：出入国在留管理庁ホームページ（<https://www.moj.go.jp/isa/index.html>）

・ハローワーク／福岡外国人雇用サービスセンター

全国4か所に設置されている外国人雇用サービスセンターには「外国人雇用管理アドバイザー」が配置されており、外国人雇用管理、在留資格変更等について相談することができます。

また、福岡外国人雇用サービスセンターでは定期的に「ミニ面接会」を実施しており、参加企業の募集を行っています。

参照先：福岡労働局ホームページ内「福岡外国人雇用サービスセンター」
（https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hw/fuzoku_kikan/gaisen.html）



経済産業省
九州経済産業局

高度外国人材採用の手引き 2021年9月発行

令和3年度九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

＜問い合わせ＞

〒812-8546 福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号
九州経済産業局 国際部 投資交流促進課

電話：092-482-5426

＜委託先＞ アールアドバンス株式会社

＜協力＞ 行政書士佐藤広明事務所
合同会社HRC

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。