

【抜粋版：1P～30P】

人材施策ガイドブック

2024年10月末時点

東北経済産業局

地域経済部

産業人材政策室

※本資料は公表資料を元に産業人材政策室において、独自に作成した資料です。
詳細につきましては、各ページに記載の「問い合わせ先」へご確認ください。

目次

1 人材課題への対応		確保 定着	育成	生産性 向上	
人材課題に対応するためのヒントを知りたい	人材版伊藤レポート2.0	●	●	●	6
	中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン	●	●	●	7
2 多様な人材の確保		確保 定着	育成	生産性 向上	
副業・兼業人材について知りたい	「外部人材活用」の事例動画	●			8
	リーフレット「外部人材活用のススメ」	●			9
副業・兼業人材の活用事例を知りたい	> (株)ヤマキイチ商店 (釜石市)	●			10
	> (有)大槻ファーム (丸森町)	●			11
右腕・中核人材の活用について相談したい	プロフェッショナル人材戦略拠点	●			12
「プロ拠点」の活用事例を知りたい	> (株)ファーストインターナショナル (八戸市)	●			13
	> (株)高山 (塩竈市)	●			14
	> (株)三栄機械 (由利本荘市)	●			15
経営人材を確保したい	先導的人材マッチング事業	●			16
	地域企業経営人材マッチング促進事業	●			17
外国人材について知りたい	高度外国人活躍推進ポータル	●			18
	特定技能外国人制度ポータルサイト (経産省所管：工業製品製造業分野)	●			19
外国人材の活用事例を知りたい	高度外国人材活躍事例	●			20
外国人材の支援ツールを知りたい	外国人生活支援ポータルサイト	●			21
	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	●			22
外国人材の在留資格を知りたい	外国人材の在留資格を知りたい	●			23-30

人材課題に対応するためのヒントを知りたい

人材版伊藤レポート2.0

[経産省「人的資本経営」のページはこちら](#)

- 1.概要** ・2020年9月に公表された「人材版伊藤レポート」をさらに深掘り・高度化し2.0として2022年5月公表。
 ・**人的資本経営をどのように実践していくかのアイデアの引き出しを提示するもの。**

2.内容

「人材版伊藤レポート2.0」で示されたアイデアの引き出し（目次）

（視点1）経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

- ① CHROの設置
- ② 全社的経営課題の抽出
- ③ KPIの設定、背景・理由の説明
- ④ 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- ⑤ サクセッションプランの具体的なプログラム化
 - (ア) 20・30代からの経営人材選抜、グローバル水準のリーダーシップ開発
 - (イ) 候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める
- ⑥ 指名委員会委員長への社外取締役の登用
- ⑦ 役員報酬への人材に関するKPIの反映

（視点2）「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

- ① 人事情報基盤の整備
- ② 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- ③ 定量把握する項目の一覧化

（視点3）企業文化への定着のための取組

- ① 企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
- ② 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- ③ CEO・CHROと社員の対話の場の設定

（要素1）動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- ① 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- ② ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- ③ 学生の採用・選考戦略の開示

（要素2）知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組

- ① キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- ② 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

（要素3）リスキル・学び直しのための取組

- ① 組織として不足しているスキル・専門性の特定
- ② 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- ③ リスキルと処遇や報酬の連動
- ④ 社外での学習機会の戦略的提供（サブティカル休暇、留学等）
- ⑤ 社内起業・出向起業等の支援

（要素4）社員エンゲージメントを高めるための取組

- ① 社員のエンゲージメントレベルの把握
- ② エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- ③ 社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- ④ 副業・兼業等の多様な働き方の推進
- ⑤ 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

（要素5）時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

- ① リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
- ② リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

人材課題に対応するためのヒントを知りたい

中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン

1.概要 地域企業の経営者や人事責任者が、経営課題の背景にある本質的な課題を見だし、人材戦略の検討を進めるためのステップ・ポイントを整理。
[人材活用事例集](#)とともに令和5年6月に中小企業庁が公表。

「人材活用ガイドライン」紹介動画
[中小企業の皆様](#) / [経営支援機関の皆様](#)

中小企業の経営者・支援機関の皆さまへ 

**中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン**

3ステップで検討する人材戦略

人材活用に関する課題を解消するためのガイドラインです。特に、中小企業・小規模事業者に支援機関が伴走して課題解消を目指す際に活用いただくことを目的に作成しました。

ガイドラインに示される3ステップの手順を、中小企業・小規模事業者の経営者や人事責任者と支援機関が共に踏みながら、経営課題の背景にある本質的な課題を見だし、人材戦略の検討の輪を従業員にも広げていく羅針盤となれば幸いです。

- 人材戦略検討の進め方の全体像を知りたい  P 6
人材戦略検討のための3つのステップを確認しましょう
- 経営課題と人材課題を明確にしたい  P 7
ステップ1 経営課題と人材課題チェックリストを確認しましょう
- 課題に応じた人材戦略を知りたい  P 15
ステップ2 人材戦略検討における3つの窓を確認しましょう
- 課題に対する具体的な打ち手を検討したい  P 18
ステップ3 人材戦略に基づく具体的な取組を確認しましょう
- 他の事業者の事例を知りたい  事例集へ
事例集をまとめたので確認しましょう

令和5年(2023年)6月

「人材活用ガイドライン」の概要

Step 1
経営課題と
人材課題を
見つめなおす

経営課題と背景にある人材課題を確認
 現在の経営上の課題は何か、チェックリストで確認し、該当する経営課題の背景に、どのような人材の問題が潜んでいるか具体的に紹介・確認。

Step 2
人材戦略を
検討してみる

課題に対する人材戦略の検討
 多様に感じられる課題を、「中核人材の採用」、「中核人材の育成」、「業務人材の採用・育成」の3つに整理し、人材に関する課題の対応方針を大局的に検討する。

Step 3
人材戦略を
実行する

人材課題を解決するための具体的な取組のポイントを確認
 【ステップ2】の3つの分類に沿って具体的な対策を提案。成功事例を紹介しながら、それぞれの対策の留意点や取組に活用できる政府の支援策も紹介。

○ **問い合わせ先**
 中小企業庁 経営支援部 経営支援課
 電話：03-3501-1511

副業・兼業人材について知りたい

「外部人材活用」の事例動画（経産省）

1.概要 実際に副業・兼業、プロボノといった外部人材を社内に受け入れ、高度な業務や専門分野において協業を進めている**東北地域の企業の事例**について、外部人材（個人）やマッチングコーディネート機関のインタビューと共に紹介。

2.内容



- 外部人材に求める目的
- SNSでのプロモーション
→ 周知・ECサイトへの誘導
 - マーケティング支援
→ 販売したい商品の売り込み方を企画
 - 直販営業
→ アンテナショップなどへの販路拡大
 - 獣医の目線から定期的にブログをアップ

種別	企業名	所在地	主な事業概要	主な外部人材活用目的	コーディネート機関
1 副兼	(株)マルジンサンアップル	青森県平川市	りんご生産・加工	人材戦略の見直し	プラットフォームあおもり
2 副兼	(株)北三陸ファクトリー	岩手県洋野町	水産養殖・加工販売	経営戦略立案	ETIC.
3 副兼	(株)丸山運送	宮城県仙台市	総合物流	社内業務フローの改善	サーキュレーション
4 プロボノ	(株)さんりくみらい	宮城県気仙沼市	農産物・水産物の加工販売	新規顧客・販路の開拓	IMPACT Foundation Japan
5 副兼	(有)かまくらミート	秋田県横手市	食肉総合卸・加工販売	販路開拓、販売戦略の策定	秋田プロフェッショナル人材戦略拠点
6 副兼	(株)ニューテックシンセイ	山形県米沢市	電子機器・産業用機器製造	マーケティング、SNS活用、ECサイトの再構築	山形プロフェッショナル人材戦略拠点
7 プロボノ	(同)とびしま	山形県酒田市	観光業・飲食業	新商品（サービス）開発	IMPACT Foundation Japan
8 副兼	(株)起点	福島県いわき市	コットン製品の製造・販売	企業及び製品の広報・PR	いわき信用組合

○問い合わせ先 東北経済産業局 産業人材政策室 TEL：022-221-4881（直通）

副業・兼業人材について知りたい

リーフレット「外部人材活用のススメ」(経産省)

1.概要 中小企業の経営課題解決のための**副業・兼業、プロボノ人材活用**について、東北地域の外部人材活用企業60社を対象に行ったヒアリングと経営分析の結果をもとに、**活用のメリットや好事例**に関するリーフレットを作成。

2.内容

外部人材活用について相談したい
▶プロフェッショナル人材戦略拠点にご相談ください

外部人材を活用するメリット① ニーズに合わせた活用が可能です

① 資金と時間の節約
② 必要時に必要な分だけ活用可能
③ 雇用や事業承継のお話し期間

外部人材を活用するメリット② 社内に良い影響をもたらします

1 社員の意識向上/組織の活性化
2 社内にないノウハウ/知識の取得

導入事例

CASE 1 仙台の導入事例 株式会社クローラアップ
飲食店経営者 従業員 60名
依頼した目的
依頼した期間
経営課題

CASE 2 秋田の導入事例 株式会社MEP
特約加工 従業員 45名
依頼した目的
依頼した期間
経営課題

（期待効果）達成
（期待効果）達成
（期待効果）達成

外部人材活用のススメ こんなお悩みありませんか？

マーケティング 人事制度 事業計画策定 EC化
プロジェクト管理 商品開発 製造プロセスIT化 DX

— そのお悩み、外部人材の活用で解決できるかもしれません —

外部人材とは？
副業・兼業
プロボノ

例えば、こんな人材が活躍しています。

東北地域の外部人材活用企業60社を調査

Q. 受け入れた外部人材の職種は？
Q. 活用の目的は？

「技術職(エンジニア・IT)」が最も多く、次いで「企画・管理職」等
「新たな知識・経営資源の獲得」が最も多く、次いで「人手不足の解消」等

◆ダウンロード、使用について
ご自由にダウンロード、印刷してご活用ください（印刷の際はA3サイズにて短辺として両面印刷の上、半分に折っていただくことをお勧めします）。利用に当たって、東北経済産業局へ申請や連絡をいただく必要はありません。

〇問い合わせ先 東北経済産業局 産業人材政策室 TEL：022-221-4881（直通）

副業人材活用事例、自治体との連携

人材確保・定着

(株)ヤマキイチ商店 (釜石市)

資料：(株)パソナ東北創生作成 (R5支援機関ネットワーク事業) 

岩手県釜石市での副業社員採用に関して、採用された方には、市の関係人口として、市の商工担当者からの地域案内、地域の経済課題の議論や、移住の可能性がある場合には、公営住宅の空き部屋への宿泊等の調整をするなどの連携が開始した。



▲ホタテ等の三陸地域の水産物を主に首都圏でPRする複業者を募集。首都圏のITコンサルタントと広告代理店勤務の2名の採用に成功した。



▲募集を行った(有)ヤマキイチ商店はホタテを中心として、ブランド水産物の卸し/EC事業を手掛けている。

人材育成

生産性向上

副業人材活用事例、支援機関ネットワーク構築

(有)大槻ファーム (丸森町)

資料：(株)パソナ東北創生作成 (R5支援機関ネットワーク事業) 

ワークショップとメンタリングを通じて、企業のビジョンを明確化。その上で、自社の採用課題の一つが情報発信にあるという仮説のもと、採用する人材要件に沿って採用戦略を策定。広報人材は、仕事量からフルタイムでの採用が向いていないと判断し外部人材採用メディアを通じて採用活動を実施した。



▲宮城県丸森市の養豚業者 (有)大槻ファーム



▲R5委託事業のワークショップに参加 (七十七銀行、商工会等との壁打ち)

▲新規の副業求人組成・マッチング
【ダブルワークみやぎ (宮城県の副業・兼業マッチングサイト)】

既存求人
(養豚業務担当)

採用に成功
(正社員)

新規求人
(Web・紙での広報担当)

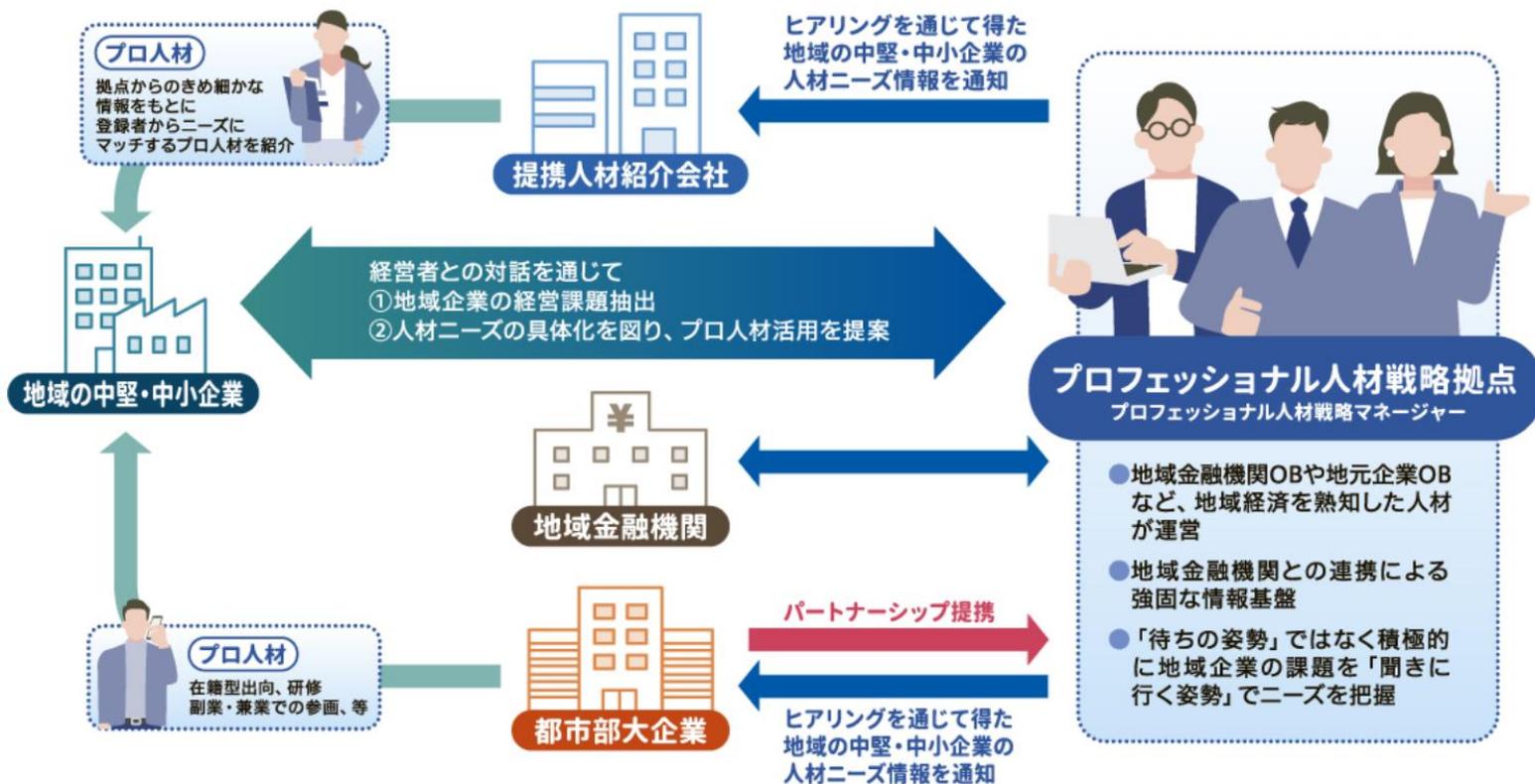
採用に成功
(外部人材)

右腕・中核人材の活用について相談したい

プロフェッショナル人材戦略拠点（内閣府）

1.概要 外部人材活用による地域企業の経営課題解決を後押しするため、各道府県に設置されているプロフェッショナル人材戦略拠点が、**地域企業とプロフェッショナル人材のマッチング**をサポート。

2.内容



○問い合わせ先

[青森県](#)
[秋田県](#)

TEL : 017-735-6550
TEL : 018-860-5624

[岩手県](#)
[山形県](#)

TEL : 019-631-3828
TEL : 023-647-0665

[宮城県](#)
[福島県](#)

TEL : 022-341-6033
TEL : 024-525-4091



企業からの声



常務取締役
さくらば まさき
桜庭 雅紀 氏

社内にECサイト運用の専門的な知識が無いこともあり売上が伸び悩んでおりました。砂川氏の専門的知識・経験に基づく現状分析～具体的施策の提案・実行により、売上増加と販売態勢の構築が実現しました。今後も教えていただいた運用方法等を活用して、更に売上を伸ばしていきたいと思っております。

初利用となりました「副業」は、課題解決策としての有効性と、プロ人材と協働する社員への有益性を高く評価し、その後も経営課題解決策として複数の副業人材を利用しています。

ECサイト売上向上へ向けた現状把握・分析と施策立案

業務委託契約(準委任型)

プロ人材【入社時のプロフィール】



すながわ だいすけ
砂川 大輔 氏
役職名：マーケティング顧問
年齢：30歳代
還流ルート：転居なし
家族構成：妻、息子
出身地：和歌山県
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴:

富士通(株) CEO 室、アマゾンジャパン(同) ハードライン事業本部、トノエルジャパン(同) CEO

EC事業強化の一環でお引き合いをいただきました。

現状分析、優良他社との差分の抽出、ベストプラクティスを量産する体制の構築などをご支援差し上げました。

誠実な企業文化をお持ちで、信頼関係の構築に長けた企業様です。

外部、しかも若輩者の話にも熱心に耳を傾けられ、デジタルノウハウを吸収なさるお姿に感銘を受けました。

外部人材の調達が可能になった現代、益々ご成長されることと思っております。

1 抽出された経営課題

ECサイトでの売上向上・そのためのノウハウ蓄積



ECサイトを利用した当社輸入品販売事業において、思うように売上が伸びず、社内メンバーが出来る改善・増強策はほぼ実行し尽くしてしまい、ここからは専門的知識を持つ外部人材の関与が必要と考えました。しかしながら当社規模では専門知識を有する人材の常勤雇用は難しく、運営の外部委託では社内にノウハウが蓄積されないと苦慮する中、青森県拠点から外部人材の利用、新しい人の使い方としての「副業」を紹介され、プロ人材を期間限定で採用し、教えていただきながら社内のメンバーと運営することにしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

ECサイト売上向上へ向けた各種施策立案・実行サポート



大手ECサイト会社で法人顧客マーケティングを担当し、多くの企業の売上向上に貢献された実績と経験を活かしていただき、ECサイトを利用した販売態勢の整備・強化、そのための現状分析・課題抽出・対応策の立案・実施管理をお願いしました。当社メンバーと定期的にオンライン会議を開催し、洗い出された課題に対して個別対応策の提案、実施方法の指導をいただきながら目標の販売態勢構築・ノウハウの蓄積を目指しました。大切にしたい社員との融和では、面接を通じて感じた砂川氏のお人柄から優れたコミュニケーション力・指導力を発揮いただきました。

3 プロ人材がもたらした効果

新しい分析方法・施策による売上増加と社員の意識向上



取組みを開始したのは2023年2月からでしたが、効果が見え始めた2023年5月以降から10月までのECサイト売上は、前年同期比で122.8%という明らかな増加効果が得られました。現在、担当メンバーは砂川氏から教えていただいた分析方法と施策を活用した新しい販売態勢・手法により、更なる売上向上へ向けて積極的に取組んでいます。当社社員にとって業界最前線で活躍されるプロ人材との協働は、知識・能力の向上に加え、業務に対するやる気、モラル向上までもが図られ社員育成効果も大きかったと思っております。

(株)高山 (塩竈市)

資料：プロフェッショナル人材活用ガイドブック2023より抜粋

雇用契約 (フルタイム) DX人材のマッチング

企業からの声



代表取締役 高山 智壮 氏

私の座右の銘が「人も企業も、いつからでも、どこからでも、必ずよくなる」です。このメッセージを採用サイトに掲載しており、齊田氏がプロフェッショナル人材拠点の登録人材ビジネス事業者様からご縁を頂いたときに、「このメッセージに涙が出るほど、感動した」とのメッセージを頂きました。前職ではスーパーコンピューターの設置・保守・運用を行えるエンジニアであり、非常に優秀な人材でしたが、色々なきっかけで心身疲れ切っていたところで、TAKAYAMA と出会い、入社後に大きくブレイクスルーを起こしました。当社の理念・四方良しを共に実現出来ている状況です。



老舗文具店からデジタル企業への転換、事業承継を支援・達成

01 抽出された経営課題



老舗文具店から DX カンパニーへの企業変革

70年営んできた文具事業の先々想定される衰退とコロナショックの中(前年対比売上▲50%)、事業承継することとなりました。プロフェッショナル人材拠点との面談及び、求人ニーズ説明会への参加により、有料人材ビジネス事業者に広くDX人材を求めることができ、採用に至りました。そのメンバー達とともに、社内のデジタル化・オンライン化・新商品サービス開発を進めて、DX伴走支援型事業(特にサイバーセキュリティ支援)へと約2年で事業転換を達成できました。

02 プロ人材に与えられたミッション



DXで共に働くを幸せに

まず代表の私自身が変革していくエネルギーが大切だと思っています。「良くなりたい。変わりたい」「もっともっと幸せに、豊かになりたい」そういう想いが変革していく時の原動力になります。そこに共感してくれる点が土台にありながら、ITスキル・リテラシー、コミュニケーション力、問題解決力、セルフコントロール力、プロジェクトマネジメントと専門知識・スキルがある方ほどいいです。とはいえ、全ては肯定的な考え方、前向きな思考を持っている方です。共に①生産性の向上、②時間とコストの削減、③働く幸せ・健康経営、④時流適合×DX化に取り組みで頂いています。

03 プロ人材がもたらした効果



DXで会社と共に、自己ブレイクスルー推進

- ・デジタルマーケティングの仕組ができ、1年間で新規Web申込件数が433%アップしました。
 - ・採用応募数は1年で500%以上アップし、2年で7名の人材採用につながりました。
 - ・抜本的ワークフローのデジタル化により、人時生産性123%の成長となりました。
 - ・宮城県サイバーセキュリティ対策講演を4度受託する実績。
 - ・多数のDX事例を基に、2022年4月1日に、経済産業省が認定する「DX認定企業」に宮城県では初認定となり、東北DX大賞等の数多くの賞を受賞しました。
- 以上、貢献頂きました。

プロフェッショナル人材戦略拠点 活用事例

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

(株)三栄機械 (由利本荘市)

資料：プロフェッショナル人材活用ガイドブック2023より抜粋

風力発電用風車建設現場におけるテクニカルアドバイザーとして新分野参入と売上増加に貢献

雇用契約
(フルタイム)

01

抽出された
経営課題



将来的事業の柱構築

当社は航空機機体組立装置・整備機材の設計製作をメイン事業としてきましたが、コロナ禍での人流抑制の影響もあり同事業に陰りが見えてきました。ここ数年は再生可能エネルギー関連事業への取組を強化し、地熱発電の消音装置や風力発電のタワー建設時の治具を受注し製作してきました。風力発電分野は設備製造にとどまらず、建設からメンテナンスまで長い期間と多くの需要が見込まれることから、同分野への積極的関与と参入を模索していました。そのような中、取引のあった海外大手風車メーカーより、風車建設現場において、風車メーカーと建設・土木・電気工事、運送等の現地作業従事者との橋渡し並びに作業工程管理ができる人材(テクニカルアドバイザー)が必要との情報を入手していました。

02

プロ人材に
与えられた
ミッション



再生可能エネルギー分野への取組強化

当初は海外製風車建設のスーパーバイザーをサポートする形で従事し、風車建設現場での国内事業者(建設・土木・電気、運送等)の現場作業従事者の工程施工管理をメイン業務としてもらいます。一連の建設現場での作業の流れがわかればテクニカルアドバイザーとして部下への指導も行ってもらいます。風車メーカーは100%海外業者であり、そのメーカーのスーパーバイザーは外国人であります。そのためコミュニケーションは英語が基本となります。海外工場での工場長経験もあり機械装置に関する知識知見を持ち、かつ英会話が堪能であることを武器に再生エネルギー関連の新たな分野での事業拡大を担ってもらいます。

03

プロ人材が
もたらした
効果



再生可能エネルギー事業における新分野進出

当社は航空機関連で培ってきた技術力を活かし、数年前より再生可能エネルギー関連の設備製造へも参入し、その強化も図ってまいりました。そのような中取引していた大手風車メーカー(タービンメーカー)の要望に応えることができる人材として小玉氏に現場で従事してもらっています。小玉氏がこれまでの海外工場での勤務経験より身に着けた機械装置に関する知識知見と英会話が堪能であることを武器に、風車メーカーのテクニカルアドバイザーとして活躍しています。現場でのスーパーバイザーのサポートはもとより自らの技術力を活かして業務に向かい、高い評価を得ており、第二、第三のテクニカルアドバイザーの要請もあります。関連部品の製造という枠を超えて再生エネルギー産業の新分野を切り拓いています。

プロ人材【入社時のプロフィール】



小玉 拓摩 氏

役職名：Wind Power Section 課長

年齢：53歳

家族構成：子供1人

出身地：秋田県 選流ルート：Uターン

業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：日本・タイの製造工場で副工場長・工場長を歴任

国内外の製造工場で培った技術・知識と長い海外生活で身につけた英語力の両面を活かせる仕事を模索していたところ、出身地の秋田県で新たな分野へ進出する企業があることを知り、応募しました。カーボンニュートラル推進に向け、今後の拡大が見込まれる再生可能エネルギー、特に本県沖で進められる洋上風力発電事業へも参画できる可能性もあり、期待感とやりがいを感じています。

企業からの声



総務部長

大庭 雅樹 氏

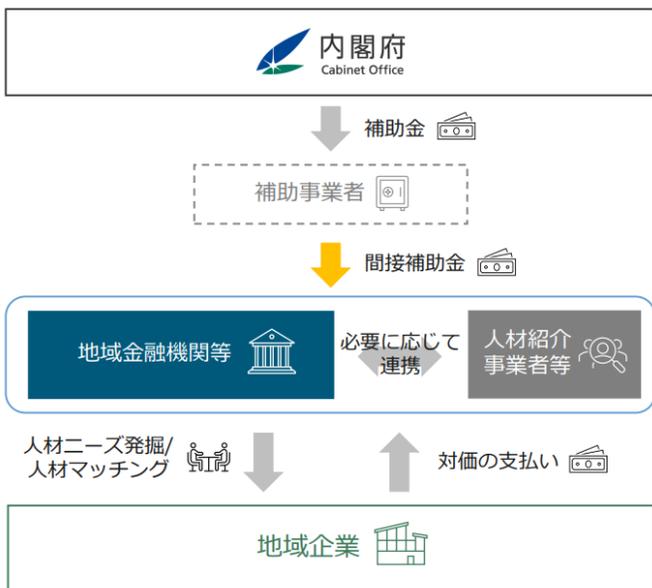
新たな事業の柱を模索しているなか、ここ数年は製造業として培った技術を背景に再生エネルギー関連設備の製造にも参入してきました。風車メーカーからのテクニカルアドバイザーの要請は、当社にとって同じ再生可能エネルギー関連の仕事とは言え、別分野の業務であり、人材の確保に頭を悩ませていたところでした。そのような折、プロフェッショナル人材戦略拠点から有力な人材とマッチングしていただきました。これにより、当社が更に新分野へ参入していく足がかりを築くことができ、非常に感謝しております。

経営人材を確保したい

先導的人材マッチング事業（内閣府）

1.概要 地域の中堅・中小企業の経営課題等を把握している**地域金融機関等**が、取引先等の人材ニーズを調査・分析し、**人材紹介会社と連携**するなどして**ハイレベルな経営人材等のマッチングを行う**取組に対して支援を行うことにより、**地域の中堅・中小企業の成長・生産性の向上の実現を目指す。**

事業スキーム



補助金概要

実施主体	・地域金融機関等
支援企業の要件	・資本金10億円以上の法人でないこと ・本店所在地が東京都以外の地域、または条件不利地域（※）であること 等
対象業務	・支援企業に対して行う、ハイレベル人材のマッチング
交付額	・マッチングした人材の年収に応じ、所定の補助率を乗じる等した金額を交付
実施主体ごとの交付上限額	・50百万円
事業期間	・2024年2月1日~2025年1月31日

東北管内採択事業者

- あおもり創生パートナーズ
- いわぎんリサーチ & コンサルティング
- 北日本銀行
- 秋田銀行
- 北都銀行
- 仙台銀行キャピタル & コンサルティング
- 七十七ヒューマンデザイン
- 山形銀行・TRYパートナーズ
- きらやか銀行
- 荘内銀行
- 東邦銀行
- 福島銀行

※過疎地域自立促進特別措置法、山村振興法、離島振興法、半島振興法及び小笠原諸島振興開発特別措置法で規定される条件不利地域を有する市町村のうち、政令指定都市を除く市町村

○本事業に関する問い合わせ先（実施主体の金融機関用）

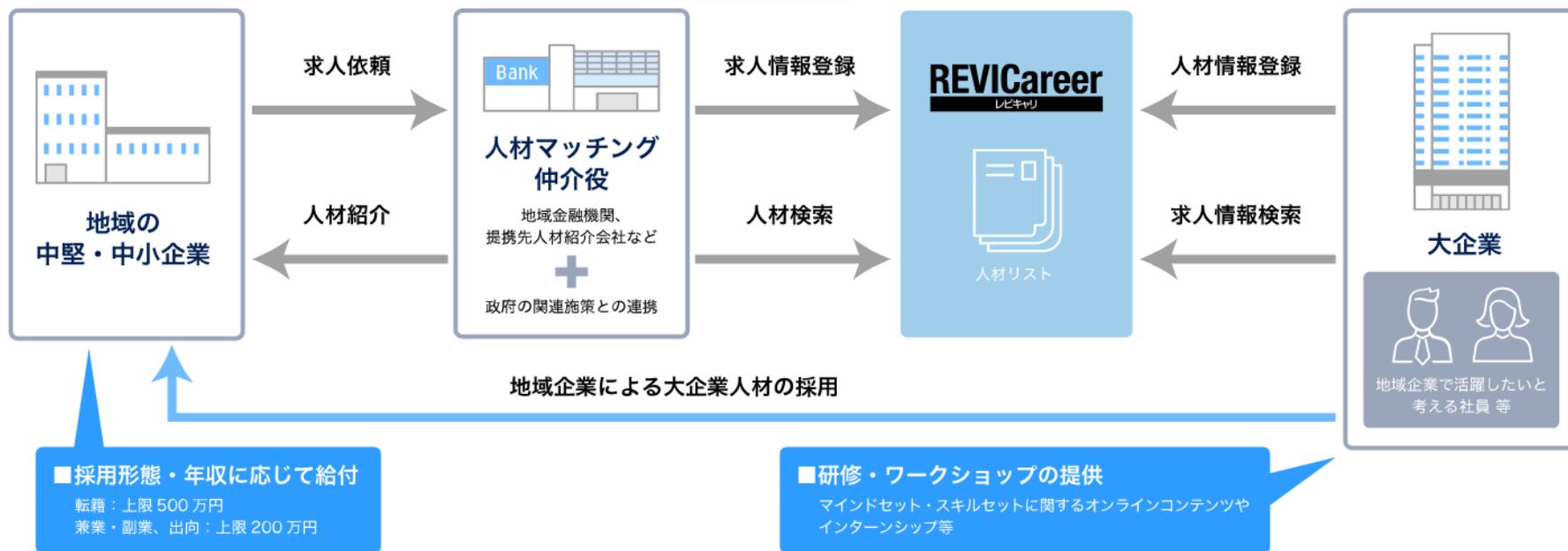
内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局 内閣府地方創生推進室 TEL：03-6257-1412
（人材マッチングを希望される企業様においては、採択金融機関にお問い合わせください）

経営人材を確保したい

地域企業経営人材マッチング促進事業（金融庁）

1.概要 大企業から地域の中堅・中小企業への人の流れを創出し、地域企業の経営人材確保を支援するため、**地域経済活性化支援機構（REVIC）に人材リストを整備し、地域金融機関等による人材マッチングを推進。** 転籍型、兼業・副業型、兼業・副業型又は在籍出向型のうちいずれか。

事業スキーム



東北管内登録地域金融機関

- あおもり創生パートナーズ
- みちのく銀行
- いわぎんリサーチ&コンサルティング
- 北日本銀行
- 東北銀行
- 仙台銀行キャピタル&コンサルティング
- 七十七ヒューマンデザイン
- 石巻商工信用組合
- 秋田銀行
- 北都銀行
- 山形銀行・TRYパートナーズ
- きらやか銀行
- 荘内銀行
- 東邦銀行
- 福島銀行
- 大東銀行

○問い合わせ先
金融庁 監督局総務課
人材マッチング推進室
tel : 03-3506-6000

外国人材について知りたい

高度外国人材活躍推進ポータル（経産省）

1.概要 産学官関係者の連携を通じて、東北地域における**高度外国人材のリクルーティング**等を促進する「東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム」の設立に合わせて、2024年3月に開設。高度外国人材を活用したい企業や働きたい外国人材向けに、幅広い情報を掲載している。

2.内容

The screenshot displays two main navigation paths: '企業の方に for Companies' and '日本で働きたい方に for Individuals'. Each path includes a 'ステップ別アプローチ' (Step-by-step approach) section with four steps, a video titled 'なぜ高度外国人材か' (Why high-skilled foreign talent?), and additional resources like '高度外国人材採用に関するよくある疑問にお答えします' and 'OFPオンライン講座 (Eラーニング)'.

This screenshot shows the '地域ごとの情報' (Information by region) for Miyagi Prefecture. It features two main buttons: '宮城県の高度外国人材関心企業' and '宮城県の高度外国人材関連イベント'. Below these are sections for '取り組み' (Initiatives) and '窓口' (Points of contact), listing various organizations and government offices involved in the program.

The map shows the Tohoku region of Japan, with Miyagi Prefecture highlighted in a darker blue. A dashed line connects this map to the detailed information box for Miyagi Prefecture, indicating that the content is region-specific.

○問い合わせ先 東北経済産業局 国際課 TEL : 022-221-4907 (直通) もしくは [最寄りのJETRO](#)

外国人材について知りたい

特定技能外国人制度ポータルサイト（経産省）

（経産省所管：工業製品製造業分野）

1.概要 工業製品製造業分野において、特定技能外国人の受入れを検討している国内事業者および外国人材向けに、制度の紹介や関連資料をはじめ、FAQや相談窓口について掲載している。

2.内容

特定技能外国人材制度

（工業製品製造業分野）

経済産業省の所管する、工業製品製造業分野において、特定技能外国人の受入れを検討している国内事業者の皆様及び外国人材の皆様に特定技能外国人材制度について紹介します。



製造分野特定技能1号評価試験、製造分野特定技能2号評価試験
令和6年度の実施予定について

特定技能外国人材（工業製品製造業分野）概要資料

製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ

製造業における特定技能外国人材受入れ事例

国内事業者向け

相談窓口

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会

セミナー

関連情報

外国人材向け

製造分野特定技能1号評価試験

製造分野特定技能2号評価試験

セミナー

相談窓口

参考

繊維業における特定技能制度の活用に向けたWEB説明会（2024.9.4）

- [出入国在留管理庁（特定技能制度の概要について）](#) 【資料】
- [経済産業省 説明資料（繊維業の上乗せ4要件について）](#) 【資料】
- [日本繊維産業連盟 説明資料（特定技能外国人の雇用手続き）](#) 【資料】

〇問い合わせ先

* 製造業分野企業向け特定技能外国人材制度相談窓口 専用回線：03-6838-0058

* 製造業分野特定技能外国人（もしくはなろうとする方）向け相談窓口 多言語コールセンター 専用回線：050-2018-6773

外国人材の活用事例を知りたい

高度外国人材活躍事例

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

研究を続けながら、
大学教授になりたいです。

Petrus Yesaya Samori 氏
(ペトルス ヤサヤ サモリ)

国籍：インドネシア
2018年入社



人材確保・定着

1.概要 「東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム」の対象地域にて、**高度外国人材が活躍する企業を取材し、経営者・人事担当者、外国人社員本人のインタビュー等を掲載。**

エリア	企業名	業種	掲載されている高度外国人	
			国籍	業務内容
青森県 弘前市	(株)青南商事	総合リサイクル業	アメリカ	システムエンジニア（社内ITのインフラ管理）
岩手県 盛岡市	(株)岩手ファーム	畜産業	ベトナム	経理、人事管理、技能実習生のサポート
岩手県 西和賀町	岩手 湯川温泉 「山人-yamado-」	宿泊業	ネパール	フロント業務、接客
宮城県 仙台市	(株)Sola.com	情報サービス業	マレーシア	システムエンジニア（サイバーセキュリティ）、外国人社員の採用・サポート
宮城県 南三陸町	(株)タカノ鉄鋼	一般鉄骨加工業、 建設業	ベトナム	CAD技術者（鉄骨の一般図面作成）
山形県 山形市	(株)エム・エス・アイ	情報サービス業	モンゴル	システムエンジニア（WEBアプリケーションの設計・開発）
山形県 山形市	スズキハイテック(株)	製造業 (表面処理業)	インドネシア	新規事業開発、営業
山形県 朝日町	(株)ニクニアサヒ	製造業	インドネシア	エンジニア（生産工程の改善、治具設計、設計のVE提案、設備導入計画の立案・履行、PLC（制御装置）プログラム作成）
福島県 本宮市	(株)光大	製造業	ネパール	海外営業

人材育成

生産性向上

○問い合わせ先 東北経済産業局 国際課 TEL：022-221-4907（直通）

外国人材の支援ツールを知りたい

外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）

1.概要 多言語での生活・就労ガイドブック（電子版）や行政機関の相談窓口及び地方公共団体の相談窓口、災害時に役立つ情報など、日本で生活する外国人住民の生活や就労において有用な情報を掲載。



「生活・就労ガイドブック」

在留手続や、年金制度、日常生活における習慣等、日本に在留するうえでの基礎的情報について取りまとめ、16言語とやさしい日本語で作成。

「生活・仕事ガイドブック」

▶ [動画はこちら（政府広報オンライン）](#)

在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

多文化共生や日本語の有識者、外国人を支援する団体の関係者などを集めた在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインに関する有識者会議を開催し、やさしい日本語を活用している地方公共団体や外国人の意見を聞いて作成したもの。

その他、[震災・災害に関する情報](#)や、[マイナンバーカードの特設サイト](#)、[新型コロナウイルス感染症情報](#)等の情報も掲載している。

○ **問い合わせ先** 出入国在留管理庁
TEL : 03-3580-4111 (法務省代表)

外国人材の支援ツールを知りたい

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

1.概要 企業が外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や処遇等を実践できるよう押さえておくべき12項目（チェックリスト）やベストプラクティス集等を取りまとめたもの。
文科省・厚労省・経産省の3省共同により令和2年2月に策定。

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

～実践企業に学ぶ12の秘訣～

- ・ チェックリスト
- ・ 活用ガイド
- ・ ベストプラクティス集



項目		チェック ☑
採用前	1	外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。
	2	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。
	3	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。
	4	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。
採用選考 入社前	5	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。
	6	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。
	7	外国人社員のマネジメントを行う日本人員に対して、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。
	8	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。
入社後	9	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。
	10	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。
	11	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。
	12	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。

外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や処遇等を実践する際に押さえておくべき12項目を整理

採用前 1 外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。

人物像の具体化

どのような目的で採用し、どのような役割・能力を期待するのかについて具体化しましょう。効率的な採用活動や、入社後のミスマッチによる離職防止にもつながります。

必要性

採用目的や期待する役割、また、業務に必要な技術力や日本語能力などが曖昧なままでは、採用情報を的確に発信できず、求める人材にアプローチできません。また、想定する業務内容等と、就労可能な在留資格要件との適合性を検討しておくことで、社内での在留が認められない可能性があります。さらに、入社後には、自分の役割が明確でないことで、能力を十分に発揮できないだけでなく、不安を感じ、早期の離職につながる恐れもあります。

具体的な取組

期待される効果

- 経営課題の整理による採用目的・期待する役割の具体化
 - 経営方針や今後の展開に基づき、入社後の配属やキャリアパス等を事前に考えることで、効果的な採用活動が行えるだけでなく、入社後の効率的な人材育成等につながります。
- 採用目的・期待に照らした必要な技術力や日本語能力等の明確化
 - 具体的な求める人材要件を発信することで、その業務に関心が高い、適性のある人材を採用することが可能となります。

企業における実践例

株式会社フラットエージェンシー（不動産業） ～経営方針に基づく求める人物像の具体化～

【背景・課題】 京都市「京都市国際化推進プラン」の外国人留学生を1万人に増やすという計画を要し、経営方針として、外国人留学生向けのサービスを強化することを決定。母国語での説明や外国人留学生に寄り添った対応ができる社員が必要になった。

【取組内容】 新たに開設する、外国人を主なターゲットとする業務所の業務を要し、母国語が話せることから、要件を中国語と営業業務で困難な程度の日本語コミュニケーションができることとして募集し、3名の中国人留学生を採用。現在、母国語での対応に加え、自身の経験を活かしたきめ細かな対応が実現している。

▲チェックリストの各項目について、必要性や具体的な取組内容、期待される効果等を解説

ariTV株式会社

アルバイト経験が、同社の魅力を知るきっかけに。外国人社員の新たな視点や発想が新規事業につながっている。

会社概要

- 事業内容：動画制作、情報発信
- 海外展開：韓
- 所在地：東京都山手区
- 資本金：550万円
- 従業員数：20名

外国人材関連情報

- 外国人従業員数：15名（うち正社員1名）（2020年2月）
- 国籍：インドネシア、中国
- 主な業務内容：情報発信、多文化対応のサイト作成
- 採用開始：2011年

外国人材の採用のきっかけ・方法

- ・ 同社は、元々地元のテレビ番組を制作して来たスタッフが2010年に立ち上げたネットテレビ局で、2011年に東日本大震災の発生を契機に、SNSを通じた震災後の東北の状況についての情報発信を開始。その際に留学生アルバイトの雇用を開始した。その後、ウェブ上で東北地方の情報を英語と中国語で発信する事業を知るに当たり、外国人材を採用。海外向けの情報発信は、日本人目線よりも、外国人の視点を感じた内容のほうがよいという考えを考えた。その考えを立上げ、インターンシップ向けの観覧ビデオ制作事業においても多くの外国人留学生のアルバイトを採用。
- ・ アルバイトについては、主に、同社でアルバイトをする外国人留学生同士とのつながりから採用している。アルバイトをきっかけに正社員になった外国人留学生もいる。

特徴的な取組

これまでになく新しい見方・考えを提示できる人材の採用

- ・ これまでは、外国語による情報発信が外国人材の観点でできるよう、外国人留学生を採用してきた。外国人材の独創的な考えやアイデアが新規事業につながっていることなかめ、日本人とは異なるものの見方ができ、それが新たなビジネスポイントになることに気付いた。そのため、現在は、当初の採用目的に加え、これまでになく新しい考えを持ち、何事にも意欲的に取り組める人材を求めている。日本企業については、採用後も高い関心を持っており、選考時点でも重視している。

アルバイト経験から、社員や事業内容の魅力発見

- ・ 同社近郊に東北大学があり、多くの外国人留学生が在籍している。しかし、大半志向の外国人留学生が多く、地元になかなか就職しないという傾向があり、正社員として求人を当てても、なかなか応募がないのが実情である。そういった背景もあり、同社では、まず、アルバイトを通じて、同社の業務内容や魅力を知ってもらうこととした。同社でアルバイトをする外国人留学生は、卒業まで続けられる方が多く、卒業後は後援の外国人留学生を新たに紹介してくれるという、良い人材の循環が生まれている。また、同社でのアルバイト経験を通じて、事業内容やベンチャー企業ならではの新規事業への積極的な姿勢などに共感し、卒業後に正社員となるケースもある。

▲チェックリストの項目に対応する取組を実践する企業事例を紹介

○問い合わせ先 経済産業省 産業人材課 TEL：03-3501-2259

外国人材の在留資格を知りたい

在留資格一覧（入管庁）

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
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、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中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等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注1）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注1）介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業（令和6年3月29日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注2）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注2）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

外国人材の在留資格を知りたい

技術・人文知識・国際業務 / 高度専門職 (入管庁)

在留資格	日本においてできる活動	該当例	在留期間	主な要件	備考
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	<p>コンピュータ・プログラマー、CAD及びCAEのシステム解析、機械工学の技術者 建築・土木における研究開発</p> <p>マーケティング支援業務、経営コンサルタント</p> <p>民間の語学教師、通訳・翻訳、デザイナー</p>	5年、3年、1年又は3月(更新回数に制限なし)	<p>該当する活動・上陸許可基準についてはこちら</p>	<ul style="list-style-type: none"> 在留者数：394,295人 (2024年6月末時点)
高度専門職	【1号-イ】 研究、研究の指導or教育。 (在留資格「教授」「研究」等の活動を想定)	大学教授、民間の研究者	5年ごとの更新(更新回数に制限なし)	<ul style="list-style-type: none"> 高度人材ポイント制 70点以上 等 	<ul style="list-style-type: none"> 在留者数：26,803人(2024年6月末時点) 在留手続き
	【1号-ロ】 自然科学or人文科学の分野に属する知識or技術を要する業務 (在留資格「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」等の活動を想定)	エンジニア、プログラマー、営業、マーケティング、企画、商品開発、カスタマーセンターなどの顧客部門			
	【1号-ハ】 経営or管理業務 (在留資格「経営・管理」等の活動を想定)	企業の経営者、管理部門 (総務、経理・財務、人事・労務、法務、広報)			
	【2号】 1号を含めたほぼ全ての就労資格の活動に係る業務	—	無期限	<ul style="list-style-type: none"> 高度専門職1号で3年以上の活動 ほか特定の要件（素行が善良、日本国の利益に合致しているなど） 	

外国人材の在留資格を知りたい

特定技能 / 技能実習 (入管庁)

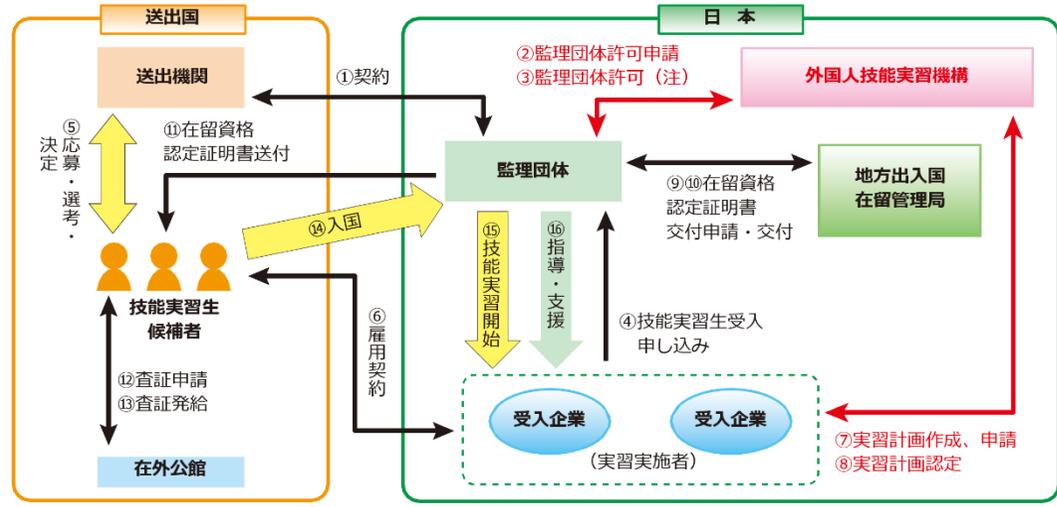
在留資格	日本においてできる活動	該当例	在留期間	主な要件	備考
特定技能	【1号】 特定産業分野に属する 相当程度の知識又は経験 を必要とする技能を要する業務。	介護、ビルクリーニング、 工業製品製造業(※) 、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業（16分野） ※機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理、紙器・段ボール箱製造、コンクリート製品製造 RPF製造、陶磁器製品製造、印刷・製本、紡織製品製造、縫製	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（最長で通算5年）	<技能水準> ・ 製造分野特定技能1号評価試験 <日本語能力> ・ 国際交流基金日本語基礎テスト or ・ 日本語能力試験（N 4 以上）	<ul style="list-style-type: none"> 在留者数：251,747人(2024年6月時点) 日本国内で人手不足が深刻とされている特定産業分野において、即戦力となる外国人材を受け入れることを目的とする。 経産省所管は「工業製品製造業分野（旧 素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野）」 R6.3.29閣議決定により、対象分野等追加
	【2号】 特定産業分野に属する 熟練した技能 を要する業務。	1号から介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業を除いた11分野	3年、1年又は6ヶ月ごとの更新（更新回数に制限なし）	<技能水準> ・ 「製造分野特定技能 2号評価試験」及び「ビジネス・キャリア検定 3級」 or ・ 「技能検定 1級」 <日本語能力> ・ 製造業企業における実務経験 ※試験による確認は不要	
技能実習	【1号】 技能実習計画に基づいて講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動 【2号・3号】 技能実習計画に基づいて技能等を有する業務に従事する活動	-	1号1年以内、2号2年以内、3号2年以内（ 最長5年 ）	<技能水準> [入国時] ・ 本邦において従事しようとする業務と同種の業務に、外国において従事した経験等を有し、又は技能実習を必要とする特別の事情があること [1年目(1号)→2年目(2号)] ・ 基礎級 学科試験、実技試験 合格 [3年目(2号)→4年目(3号)] ・ 3級 実技試験 合格 [帰国時] ・ 2級実技試験 受検 <日本語能力> なし（介護職種のみ入国時N4レベルの日本語要件あり）	<ul style="list-style-type: none"> 在留者数：425,714人（2024年6月末時点） 日本の技術を本国（開発途上地域）へ持ち帰ってもらうことによる、国際貢献を目的とする。

外国人材の在留資格を知りたい

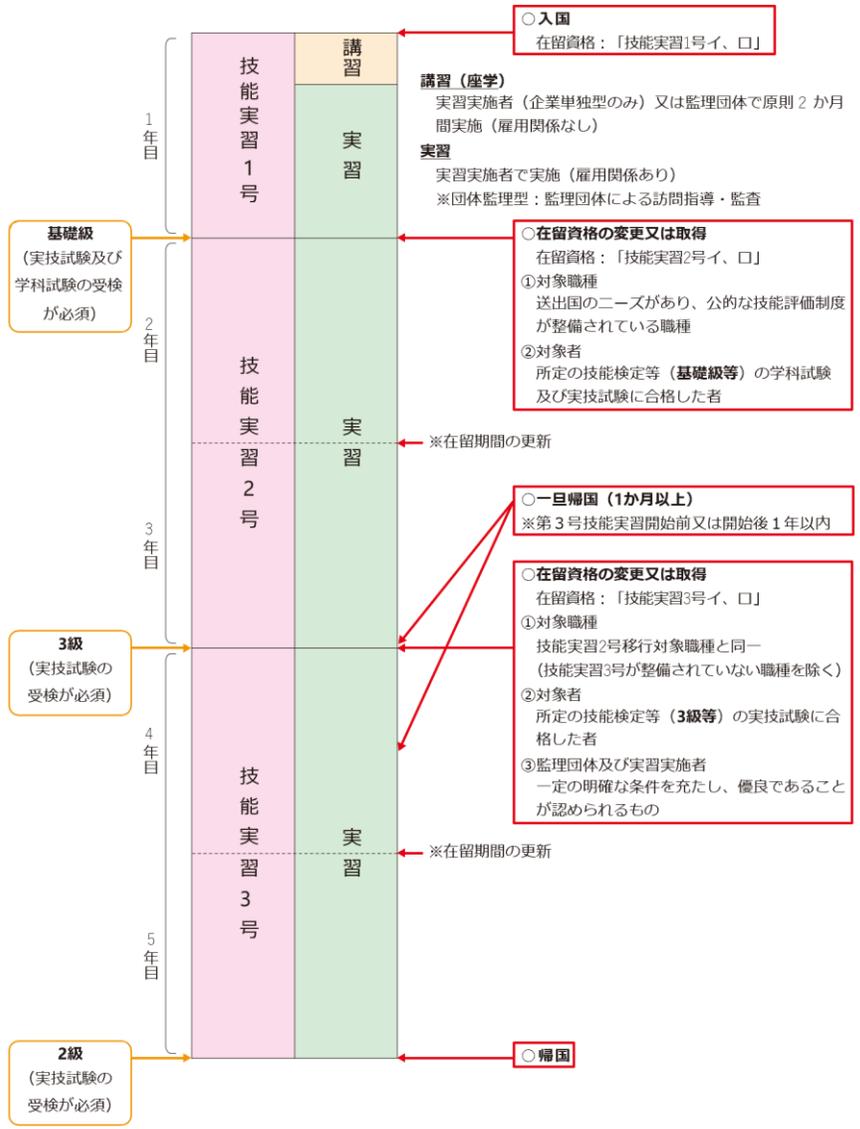
技能実習制度の仕組み

図2 ● 技能実習制度の仕組み (技能実習制度の受入れ機関別のタイプ)

【団体監理型】 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



技能実習の流れ



人材確保・定着

人材育成

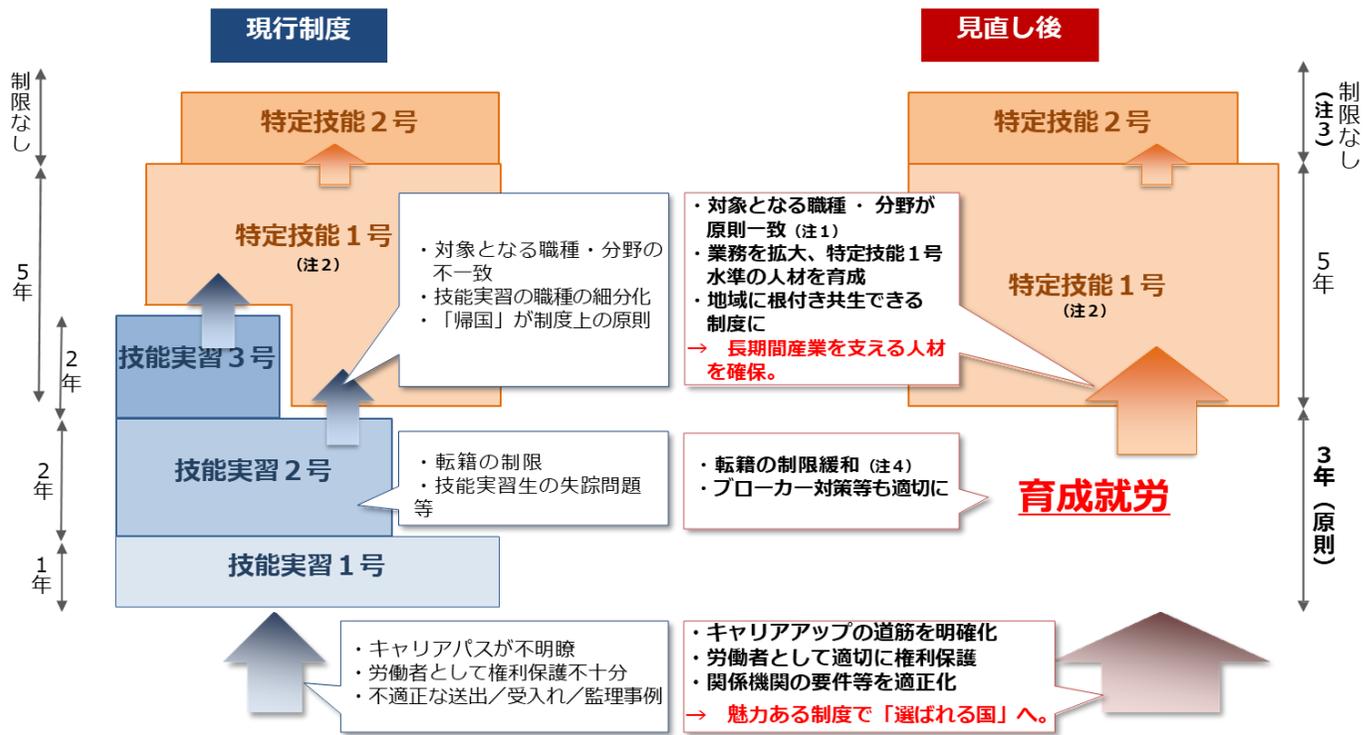
生産性向上

外国人材の在留資格を知りたい

育成就労制度（制度見直しのイメージ図）

※ 令和9年4月から6月までに
施行予定

今回の法改正は、**技能実習制度に替えて人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設**し、これまで技能実習制度において指摘されてきた**制度目的と実態のかい離**や**外国人の権利保護**などの課題を踏まえ、制度の適正化を図った上で、**育成就労制度と特定技能制度との連続性を高める**ことで、外国人が我が国で**就労しながらキャリアアップ**できる道筋を明確化し、長期にわたり我が国の産業を支える人材を確保することを目指すものです。



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている

外国人材の在留資格を知りたい

留学／特定活動（入管庁）

在留資格	日本においてできる活動	該当例	在留期間	主な要件	備考
留学	この在留資格に該当する活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒。	最長4年3ヶ月	高等学校以上の場合 <日本語能力> ・ 大学、高等専門学校等 ・ 日本語能力試験N 2 相当以上 専修学校、各種学校等以下のいずれかを満たす。 ・ 日本語教育機関における1年以上の日本語学習歴 ・ 日本語能力試験N 2 相当以上 ・ 学校教育法第1条に規定する学校（幼稚園を除く。）において1年以上の教育 ※日本語教育機関への入学の場合「 日本語教育の参照枠 」におけるA 1 相当以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在留者数：368,589人（2024年6月時点）ガイドライン ・ 進学、進級で引き続き滞在の場合は、期間満了までに「在留期間更新」の手続きが必要 ・ 「留学」の在留資格において就労は認められないものの、入管庁から「資格外活動許可」を受けることでアルバイトが可能。
特定活動	-	◆インターンシップ(告示9号) 学業等の一環として、日本の企業等において実習を行う活動。 ◆サマージョブ(告示12号) 学業の遂行及び将来の就業に資するものとして、夏季休暇等の期間（3月を超えない期間）を利用して我が国の企業等の業務に従事する活動。 ◆本邦大学等卒業者(告示46号) 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、当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動（日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務に従事するものを含み、風俗営業活動及び法律上資格を有する者が行うこととされている業務に従事するものを除く。）	5年、3年、1年、6月、3月※出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の告示（特定活動告示）で定める活動を指定される者に限る	-	-

外国人材の在留資格を知りたい

特定技能 / 技能実習 (入管庁)

特定技能		技能実習
深刻化する日本の人手不足に対応するため。	目的	国際貢献（日本で修習得した技術を母国へ持ち帰り、広めてもらう）のため。
1号：特定産業分野に属す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 2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務	作業内容	人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進するためにふさわしい業務
1号が16分野、2号が11分野	職種	91職種167作業
1号：技能試験、日本語試験（N4等）の合格（技能実習2号を良好に修了した外国人は試験等免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）は日本語試験に別途要件あり 2号：技能試験の合格。ただし日本語試験は不要（漁業及び外食業分野は必要（N3））	試験技能	入国時の試験は特になし （介護職のみ「日本語能力検定」N4レベルの合格が必要）
同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能	働き方	転籍は原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能
1号通算5年、2号上限なし	在留期間	1号1年以内、2号2年以内、3号2年以内(最長5年)
1号：×、 2号：要件を満たせば認められる	家族の帯同	×
<ul style="list-style-type: none"> 基本的には人数制限無し。 ※「建設」は企業単位、「介護」は事業所単位の人数枠の定めあり。 予測される人材不足の数に対して、必要な労働力を算出した、分野ごとの受入れ見込み数（上限数）あり。 	受入人数	常勤職員（雇用保険に加入している社員）数に応じて定めあり。

外国人材の在留資格を知りたい

技術・人文知識・国際業務 / 特定活動告示46号 (入管庁)

技術・人文知識・国際業務		特定活動告示46号 (本邦大学等卒業者)
<p>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（入管法別表第一の一の表の教授、芸術、報道の項に掲げる活動、二の表の経営・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。）</p>	<p>活動内容</p>	<p>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、当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動（日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務に従事するものを含み、風俗営業活動及び法律上資格を有する者が行うこととされている業務に従事するものを除く。）</p>
<p>○理系の技術・知識を要する業務 ①システムエンジニア、②設計、③プログラム開発</p> <p>○文系の技術・知識を要する業務 ①会計、②営業、③企画、④コンサルティング</p> <p>○外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務 ①翻訳・通訳</p> <p>※学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的能力を必要とする業務でなければならぬため、飲食店での接客や工場でのライン作業等は、基本的に認められない。</p>	<p>具体的な業務例</p>	<p>○日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む業務 ①飲食店において店舗管理や通訳を兼ねた接客 ②工場のラインにおいて日本人社員から受けた作業指示を外国人社員に対して伝達し自らもラインで業務を行う</p> <p>※一定の要件を満たすことで、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格では認められていない幅広い業務に従事することが可能である。 ただし従事しようとする業務内容に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の対象となる学術上の素養等を背景とする一定水準以上の業務が含まれていること又は今後当該業務に従事することが見込まれることが必要。</p> <p>※契約機関の業務に従事する活動のみが認められ、派遣社員として派遣先において就労活動を行うことはできない。</p>
<p>5年、3年、1年又は3月(更新回数に制限上限なし)</p>	<p>在留期間</p>	<p>5年、3年、1年又は3月(更新回数に制限上限なし)</p>
<p>扶養を受ける配偶者・子は可能、親は不可</p>	<p>家族の帯同</p>	<p>扶養を受ける配偶者・子は可能、親は不可</p>