

●●● 主な相談窓口 ●●●



〈外国人雇用状況届出など〉

ハローワーク那覇 TEL.098-866-8609

営業時間／8:30～17:15 土日祝日、年末年始を除く
〒900-8601 沖縄県那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎
※事業所の所在地によって、管轄のハローワークが異なりますので、ご注意ください。



福岡出入国在留管理局那覇支局（那覇支局 審査部門）

〈在留資格に関する相談〉

TEL.098-832-4185(代)



〈特定技能制度全般、入国、在留手続、登録支援機関等、留学生の就職支援に関する業務〉

TEL.098-832-4186(事前予約制)

営業時間／9:00～16:00(12:00～13:00を除く) 土日祝日、年末年始を除く
〒900-0022 沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎



〈在留資格についての相談〉

沖縄県行政書士会

TEL.098-870-1488

営業時間／9:00～16:00 土日祝日、慰霊の日、年末年始を除く
〒901-2132 沖縄県浦添市伊祖4丁目6番2号



〈入国、在留などの一般的な手続に関するお問合せや相談〉

外国人在留総合インフォメーションセンター

TEL.0570-013904

営業時間／平日 8:30～17:15
〈窓口〉平日 9:00～16:00(12:00～13:00を除く) 日本語、英語
〒900-0022 沖縄県那覇市樋川1-15-15 那覇第一地方合同庁舎



〈技能実習制度の基本的な事項に関する相談〉

外国人技能実習機構コールセンター

TEL.03-3453-8000

営業時間／9:00～17:00 土日祝日、年末年始を除く

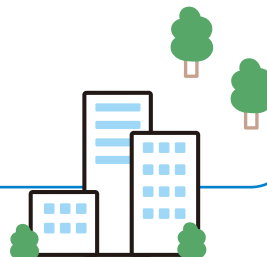


〈技能実習計画の認定申請の相談〉

外国人技能実習機構 福岡事務所

TEL.092-710-4070

〈電話受付時間〉平日9:00～17:00 〈窓口受付時間〉平日9:00～16:00
〒812-0029 福岡県福岡市博多区古門戸町1-1 日刊工業新聞社西部支社ビル5階及び7階



NAHA CITY

令和6年度なはし外国人雇用促進支援事業

外国人材活用 ガイドブック

那覇市の外国人材を受け入れたい企業、
また受け入れている企業の皆さまへ！



POINT

フローチャート

在留資格について

在留カードについて

技能実習制度

特定技能制度

技人国について

外国人介護人材
受入れの仕組み

採用時の注意点

モデル就業規則の例

外国人材との
コミュニケーション

異文化理解を深める
取り組み事例

やさしい日本語

各国の文化・宗教紹介

外国人材受入れ企業事例



●●● はじめに ●●●

近年、沖縄県内で働く外国人の方が増えています。

沖縄労働局が2025年1月に公表した「外国人雇用状況」によりますと、2024年10月末時点における県内で働く外国人労働者は17,239名と過去最高を更新しました。前年度と比較すると2,833人、19.7%も増加しています。また、外国人労働者を雇用する県内事業所は、3,284か所で、こちらも過去最高を更新しており、外国人労働者の需要の高まりも感じます。

このような状況の中、市内事業者から「自分たちの会社も外国人材を雇用できるのか」、「どうやって外国人材を雇用したらいいか」といった声が聞かれました。そこで、市内事業者に向けて、「外国人材活用ガイドブック」を作成しました。

本冊子では、外国人雇用にかかる制度の概要のほか、実際に外国人材を雇用されている市内事業者にインタビューをした内容を掲載しています。

外国人材の雇用は、文化の違いや言語の壁などハードルとなる部分もございます。しかし、異なる価値観から生まれる新しいアイデア、業務手順の改善、職場の活性化など様々なメリットをもたらす可能性もあります。

このガイドブックが、市内事業者にとって外国人材を雇用する際の一助となれば幸いです。



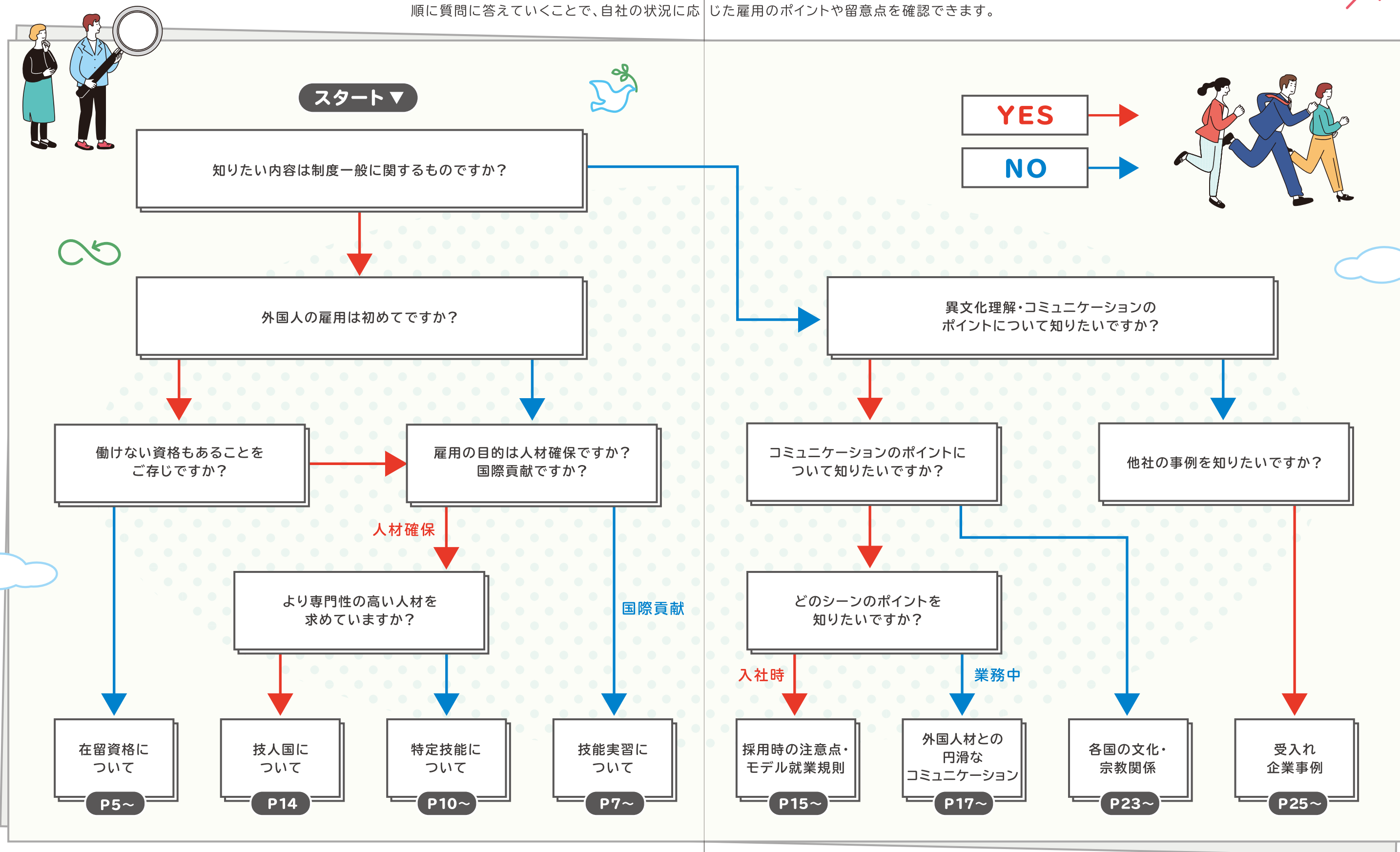
Contents

■ はじめに／目次	01～02
■ フローチャート	03～04
■ 在留資格について	05～06
■ 在留カードについて	06
■ 技能実習制度	07～09
■ 特定技能制度	10～13
■ 在留資格「技術・人文知識・国際業務(技人国)」について	14
■ 外国人介護人材受入れの仕組み	14
■ 採用時の注意点	15
■ モデル就業規則 (やさしい日本語版)の例	16
■ 外国人材との円滑な コミュニケーションのために	17～20
■ 異文化理解を深める取り組み事例	21
■ やさしい日本語	22
■ 各国の文化・宗教紹介	23～24
■ 外国人材受入れ企業事例	25～34

●●● YES／NOで簡単確認！必要な情報がすぐにわかるフローチャート ●●●

外国人雇用に関心はあるものの、「どの
「自社に適した雇用の形を知りたい」と感じて
本ページでは、外国人雇用が初めての方でも分かりやすい
順に質問に答えていくことで、自社の状況に応

ように進めればよいのか分からない」
いる事業者の方も多いのではないのでしょうか。
よう、YES／NO形式のフローチャートを掲載しています。
じた雇用のポイントや留意点を確認できます。



●●● 在留資格について ●●●

在留資格は、外国人が日本で一定の活動をするための法的地位です。資格の種類によってできることが決まっています。たとえば、「働きたい」「勉強したい」「家族と暮らしたい」といった目的に応じて、それに合った在留資格が必要になります。就労が認められない在留資格もありますので、外国人の方を雇用する際には、在留資格に注意しましょう。

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、飲食物品製造業、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。

※在留資格ごとに在留期間が定められています。詳細は出入国在留管理庁のHPでご確認ください▶

出典元：外国人材の受け入れ及び共生社会実現に向けた取組（出入国在留管理庁資料より）



●●● 在留カードについて ●●●

在留カードは、新規の上陸許可、在留資格の変更許可や在留期間の更新許可など、在留資格に係る許可の結果として我が国に中長期間在留する者（中長期在留者）に対して交付されます。在留カードには、氏名、生年月日、性別、国籍・地域、住居地、在留資格、在留期間、就労の可否など、出入国在留管理庁長官が把握する情報の重要部分が記載されていますので、記載事項に変更が生じた場合には変更の届出を義務付けており、常に最新の情報が反映されることになります。

出典元：出入国在留管理庁HPより

・生年月日、性別、国籍・地域

・在留カード番号

・氏名

※原則として、旅券のローマ字氏名で表記され、申出により漢字氏名も併記可能（漢字氏名を証明する資料が必要）ですが、**通称名は記載されません（特別永住者証明も同様）。**

・在留期間更新許可申請中又は在留資格変更許可申請中である旨が記載されます。
※「特例期間」（入管法第20条第6項等）に留意

※申請を行った場合、申請に係る処分日または在留期間の満了日から2か月を経過する日のいずれか早い日までは、在留カードは失効しません（在留カードの有効期間の満了日が16歳の誕生日の前日となっている者を除く）。

・住居地

・在留資格

・在留期間及び在留期間の満了日

・許可の種類
・許可年月日
・交付年月日
・在留カードの有効期間の満了日

・就労制限の有無

・資格外活動許可の概要



出典元：外国人労働者安全衛生管理の手引きより

●●● 技能実習制度 ●●●

技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度です。（平成5年に制度創設）
技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されています。

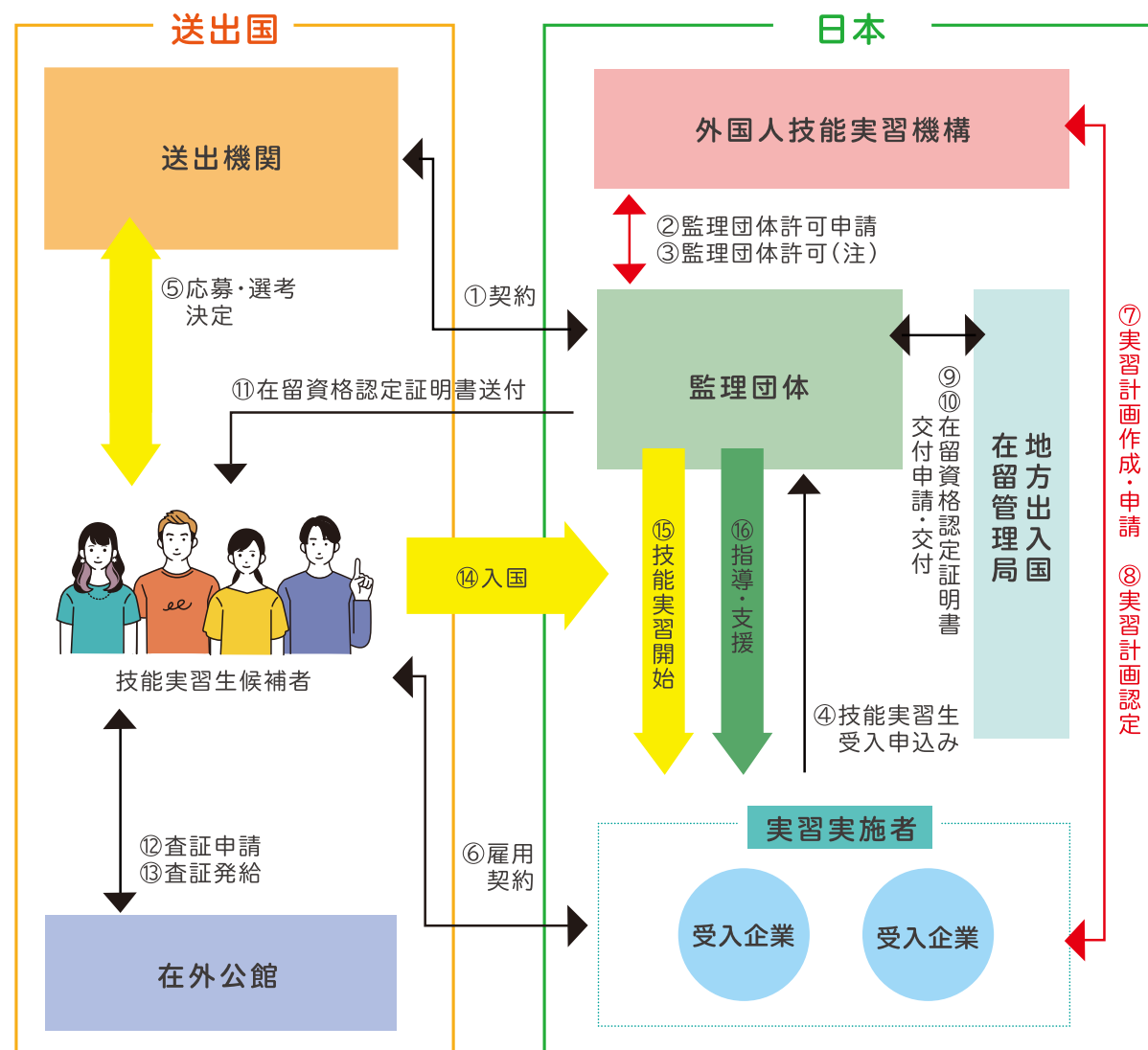
沖縄県内では令和6年10月末時点で、「技能実習」の在留資格を持つ外国人労働者は3,223人います。業種では、建設業が最も多く、1,394人となっています。

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）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施
【**企業単独型**】 日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

～ここでは利用の多い団体監理型の流れを紹介します～

【団体監理型の流れ】

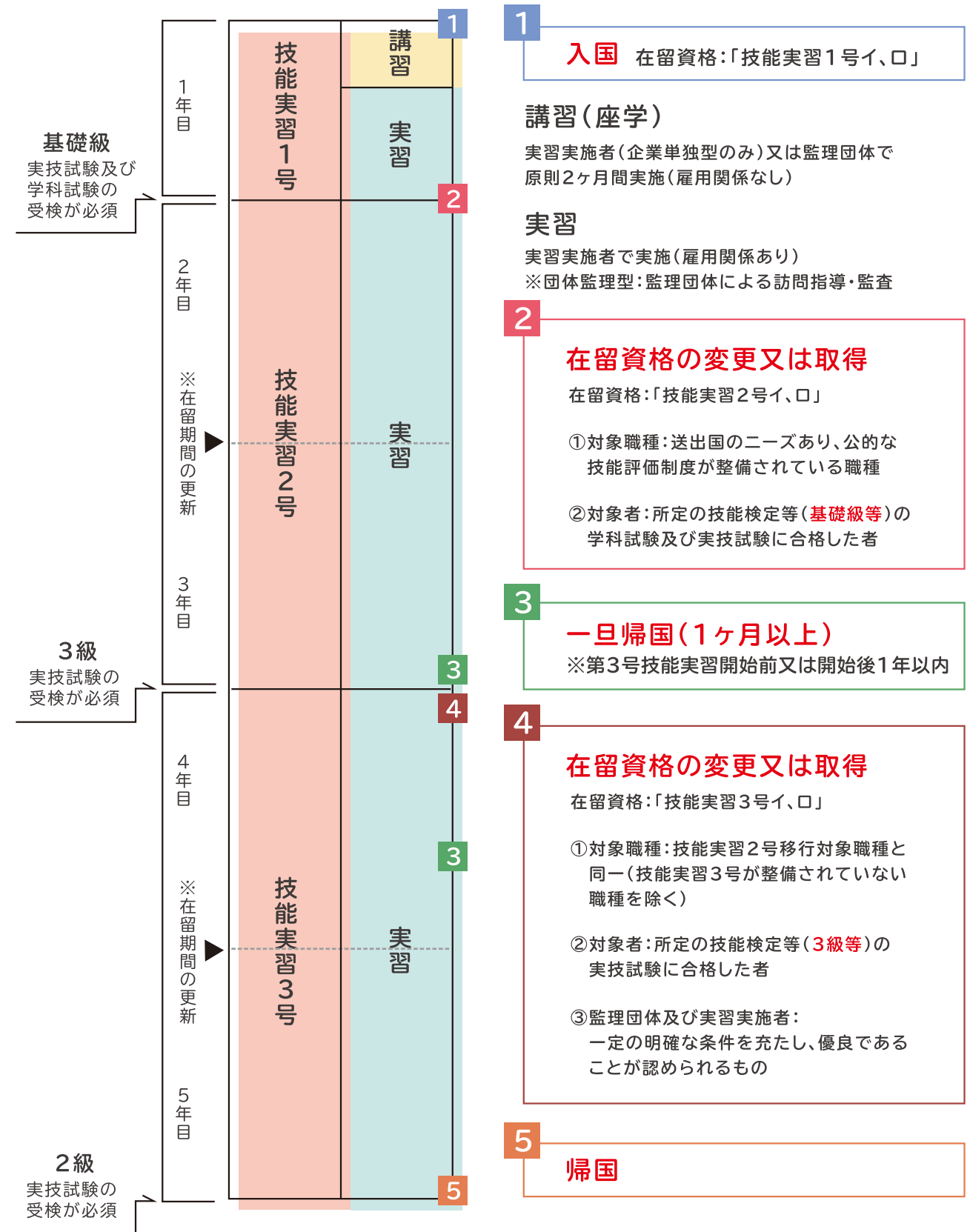


注：外国人技能実習機構による調査を経て、主務大臣が団体を許可

出典元：出入国在留管理庁HP 法務省出入国在留管理庁
厚生労働省 人材開発統括官「外国人技能実習制度について」



技能実習の流れ



出典元：出入国在留管理庁HP 法務省出入国在留管理庁、厚生労働省 人材開発統括官「外国人技能実習制度について」

業種別の職種例

技能実習制度 移行対象職種・作業一覧（一部抜粋）

農業・林業関係／耕種農業●・畜産農業●・林業
漁業関係／漁船漁業●・養殖業●
建設関係／建築大工・型枠施工・鉄筋施工・とび・建設機械施工●
食品製造関係／缶詰巻締●・加熱性水産加工食品製造業●・農産物漬物製造業●▲
繊維・衣服関係／紡績運転●・織布運転●
機械・金属関係／鋳造・鍛造・機械加工
その他／家具製作・製本・溶接●・ビルクリーニング・介護●・宿泊●▲

（注1）●の職種：技能実習評価試験に係る職種
（注2）▲のない職種・作業は3号まで実習可能。

※令和6年9月30日時点で91職種167作業ございます。
その他対象職種・作業を確認したい場合は、QRコードよりご確認ください。



出典元：厚生労働省HP「技能実習制度 移行対象職種・作業一覧（91職種167作業）」

技能実習に関する二国間の取決め

日本と送出国が技能実習を適切かつ円滑に行うために連携を図るべく、
二国間取決めを作成しています。現在の作成状況は以下のとおりです。

【作成状況：計16ヶ国（R6.10月時点）】

ベトナム（H29.6月）、カンボジア（H29.7月）、インド（H29.10月）、フィリピン（H29.11月）、ラオス（H29.12月）、モンゴル（H29.12月）、バングラデシュ（H30.1月）、スリランカ（H30.2月）、ミャンマー（H30.4月）、ブータン（H30.10月）、ウズベキスタン（H31.1月）、パキスタン（H31.2月）タイ（H31.3月）、インドネシア（R1.6月）、ネパール（R6.1月）、東ティモール（R6.10月）

出典元：出入国在留管理庁HP「外国人技能実習制度について」

～ 今後の展開 ～

令和6年6月21日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。
この法改正では、技能実習制度を発展的に解消し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課題を解消するとともに、育成就労制度と特定技能制度に連続性を持たせることで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる分かりやすい制度を構築し、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としています。
この改正法は、公布日から起算して3年以内に施行されることとされています。

出典元：出入国在留管理庁HP「育成就労制度・特定技能制度Q&A」、出入国在留管理庁・厚生労働省「育成就労制度の概要」

●●● 特定技能制度 ●●●

中小・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきているため、生産性向上や国内人材確保のため、取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築するために特定技能制度が創設されました。

沖縄県内では、「特定技能」の在留資格を持つ外国人労働者が最も増えており、令和6年10月末時点で2,788人の方がいます。業種だと、農業が最も多い934名、次いで介護、飲食料品製造業の順となっています。

1. 在留資格「特定技能」

「特定技能」には、2種類の在留資格があります。「特定技能1号」は、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に従事する外国人向けの在留資格であり、「特定技能2号」は、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向けの在留資格です。



特定技能1号・2号のポイント

	特定技能1号	特定技能2号
在留期間	1年を超えない範囲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（通算で上限5年まで）	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	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）	試験等で確認
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）※介護などの分野では別途要件あり	試験等での確認は不要 ※漁業及び外食業分野（N3）を除く
家族の帯同	基本的に認めない	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

特定産業分野（16分野）
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、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業
※赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。

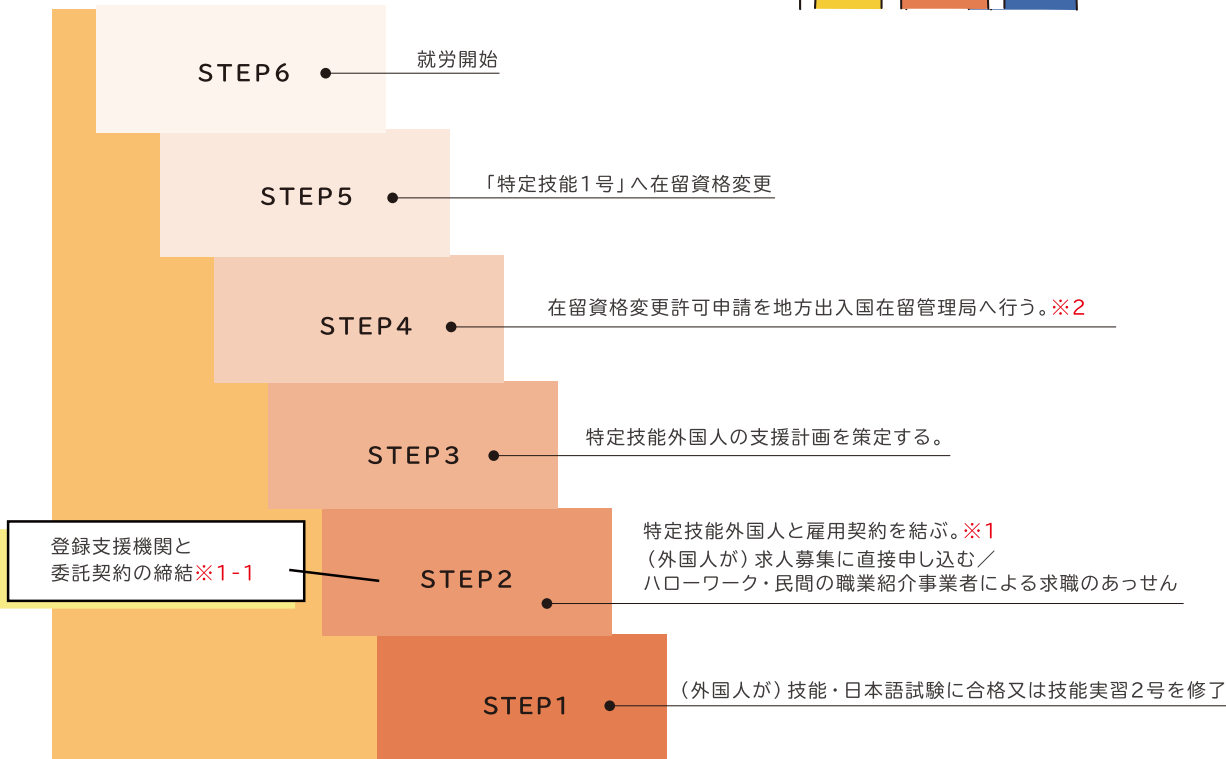
出典元：出入国在留管理庁「特定技能ガイドブック～特定技能外国人の雇用を考えている事業者の方へ～」



2. 採用の流れ

ここでは、①技能実習・留学など、その他の在留資格をもって日本国内に既に在留している外国人を雇用するまでと、②海外から、特定技能の在留資格をもって新規で日本で就労する外国人を雇用するまでに分けて紹介します。

1 日本国内に在留している外国人を採用するケース



※1. 在留資格認定証明書交付申請又は在留資格変更許可申請前に実施してください
・受入れ機関等による事前ガイダンス等 ・健康診断等

※1-1. 1号特定技能外国人支援計画の一部の実施を第3者に委託したり、その全部の実施を登録支援機関に委託することができます。(一部の委託を行う場合には、受入れ機関において、支援体制の基準を満たす必要があります。)

※2. 主な添付資料
・受入れ機関の概要・特定技能雇用契約書の写し
・1号特定技能外国人支援計画
・技能を証明する資料・日本語能力を証明する資料等

トピック
✓原則は外国人本人による申請です。
✓地方局長に申請等取次者として承認を受けた場合、取次ぎが可能です。

登録支援機関とは？

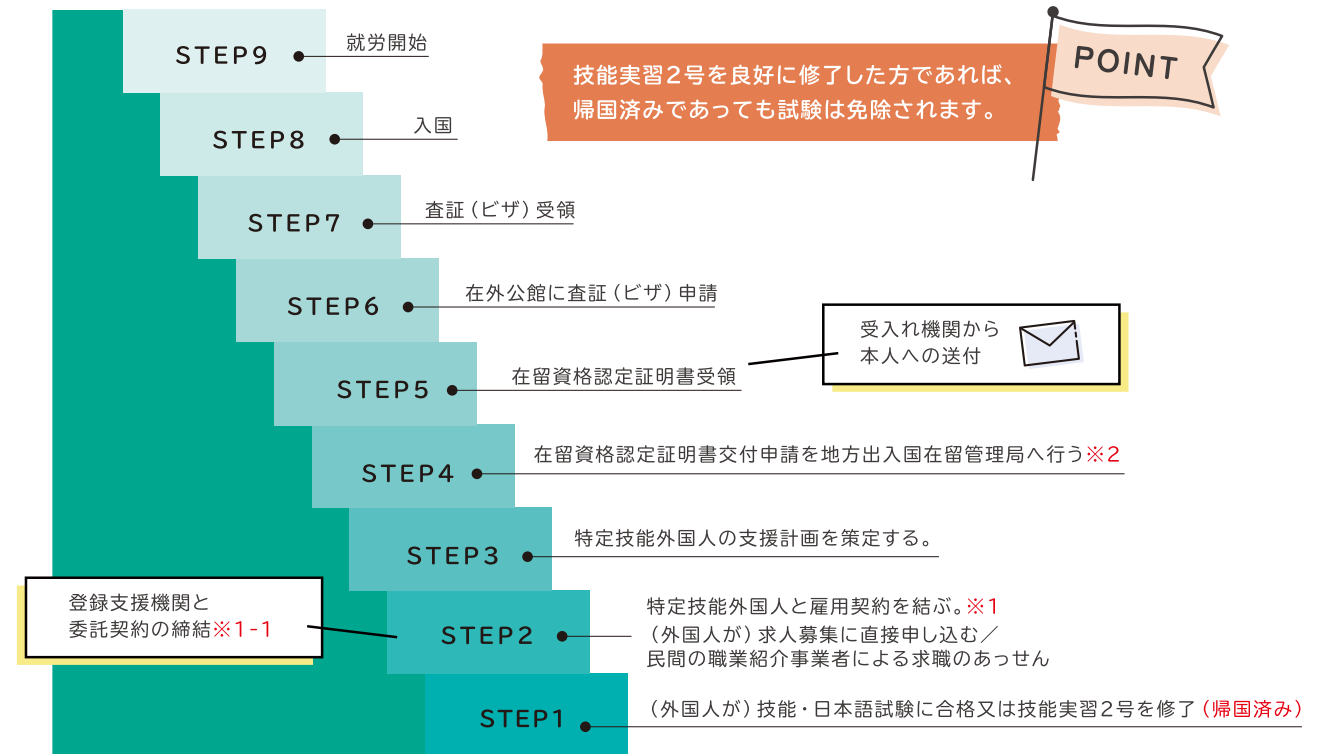
出入国在留管理庁長官の登録を受けた機関で、特定技能外国人の受入れ機関が行う必要がある支援の全部又は一部を受託し、支援を行います。
登録支援機関は出入国在留管理庁のHPで確認できます。



出典元: 出入国在留管理庁「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へ～」

2

海外から来日する外国人を採用するケース



※1～2については、前ページ①(日本国内に在留している外国人を採用するケース)を参照。

トピック

特定技能外国人を雇用する際には、以下の点に留意願います。

- ✓各試験の合格前に内定を出すことは禁止されていません。
- ✓特定技能外国人の技能試験及び日本語試験の合格と、受入れ機関との特定技能雇用契約締結の先後関係については、基本的には、特定技能外国人が各試験に合格した後、受入れ機関との特定技能雇用契約を締結することが想定されます。
- ✓特定技能雇用契約を締結した上で、受験することもできますが、各試験に合格しなければ、受入れが認められないことに留意してください。



POINT

【①、②共通のポイント】

外国人本人の要件として、18歳以上であること、
特定技能1号で通算5年以上在留していないことなどの要件があります。

P11やP12で記載している「技能・日本語試験」とは？

〈技能試験〉

- 特定産業分野の業務区分に対応する試験

それぞれの試験情報は出入国在留管理庁のHPからご確認ください。



〈日本語試験〉

- 国際交流基金日本語基礎テスト(国際交流基金)又は
- 日本語能力試験(N4以上)(国際交流基金・日本国際教育支援協会)など

出典元: 出入国在留管理庁「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へ～」

3. 雇用の注意点と求人募集について

外国人雇用における基本的な留意点として、雇用における注意点、求人募集の方法について紹介します。

～ 雇用における注意点 ～

特定技能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等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」等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
○ 法令等を遵守し「禁錮以上の刑に処せられた者」等の欠格事由に該当しないこと

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

出典元：出入国在留管理庁HP

～ 求人募集について ～

特定技能制度では、監理団体は設けておらず、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になります。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。また、出入国在留管理庁HP及び特定技能総合支援サイトでは、分野所管省庁や地方自治体等が開催する特定技能制度活用促進のためのイベント情報を随時掲載しています。

イベントの情報については、以下のサイトを御覧ください。

【出入国在留管理庁HP(イベント情報)】



【特定技能総合支援サイト】



●●● 在留資格「技術・人文知識・国際業務」について ●●●

在留資格「技術・人文知識・国際業務」(略して「技人国」)とは、日本で働く外国人に対して与えられる在留資格の中で最も一般的な資格の一つで、技術、人文知識、国際業務に関する専門的な知識やスキルを持つ外国人が、日本国内での就労や業務活動を行うために必要な資格です。「技術・人文知識・国際業務」は、通称で「技人国(ギジンコク)」ビザと呼ばれています。

沖縄県内では令和6年10月末時点で、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持つ外国人労働者は2,757人います。業種では、宿泊業、飲食サービス業が最も多く、880人となっています。

該当する職種(例)

技術：機械工学の技術者、システムエンジニア、プログラマー、情報セキュリティの技術者、など
人文知識：企画、営業、経理、人事、法務、総務、コンサルティング、広報、マーケティング、商品開発、など
国際業務：通訳、翻訳、デザイナー、貿易、語学学校などの語学講師、通訳が主業務のホテルマン、など

POINT

在留資格「技術・人文知識・国際業務」の雇用時のポイント

- 1. 履修内容との関連性：大学等で学んだ内容と業務が一致していること。
- 2. 職務内容の専門性：単純作業ではなく、専門知識や技術を活かす業務であること。
- 3. 給与水準：日本人と同等以上の報酬が支払われること。
- 4. 雇用の必要性：外国人を雇う合理的な理由があること。
- 5. 会社の経営状態：安定した経営状態であること。
- 6. 法令遵守：外国人が法律を守り、犯罪歴がないこと。

●●● 外国人介護人材受入れの仕組み ●●●

ここでは沖縄県内の外国人労働者を雇用している業種の中で、外国人労働者の数の伸びが一番高い医療、福祉の中から、介護について紹介します。外国人介護人材受入れの仕組みについては、EPA(経済連携協定)、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の4制度があります。受入れの流れや詳細に関して、QRコードより各制度のページをご確認ください。

EPA(経済連携協定)
(インドネシア・フィリピン・
ベトナム)

在留資格「介護」
(H29.9/1～)

技能実習
(H29.11/1～)

特定技能1号
(H31.4/1～)

制度
趣旨

二国間の
経済連携の強化

専門的・技術的分野の
外国人の受入れ

本国への技術移転

人手不足対応のための
一定の専門性・技術を有する
外国人の受入れ

出典元：厚生労働省HP：「外国人介護人材受入れの仕組み」



●●● 採用時の注意点 ●●●

適切な労務管理の重要性が高まっています。外国人を雇用する際の雇用契約書の記載内容に関する留意点や、業務遂行上必要な語学力の確認についてポイントを紹介します。

～ 雇用契約書について ～

外国人を雇用する際は、仕事内容を契約書に詳細に明記することが重要です。日本では、現場の状況に応じて臨機応変な対応を求められる場合がありますが、外国人労働者が行う仕事は、契約書に記載された内容に限られます。そのため、契約書に記載のない作業を依頼することはトラブルの原因となる可能性があります。外国人雇用を円滑に進めるためには、契約内容を明確にし、相互の理解を十分に深めておくことが重要です。

～ 外国人の方を雇用する際の語学力確認について ～

検定や資格だけで判断せず、実際に会話をして確認することをおすすめします。資格があっても、どこで学んだかによって（日本で学んだのか、母国で学んだのか等）実際のコミュニケーション力が異なる場合がありますので、直接話をして相手の言語能力やコミュニケーションスタイルを理解しましょう。

～ 採用後のハローワークへの届出義務について ～

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や離職の際に、その氏名、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。雇用保険の被保険者となる方や被保険者とならない方で様式や届出の提出期限などが異なりますので、ご注意ください。

詳細は厚生労働省のHPをご確認ください。



●●● モデル就業規則（やさしい日本語版）の例 ●●●

外国人の方の言語に合わせて就業規則を作成する方法もありますが、このページでは、就業規則を「やさしい日本語」に変換した例の一部を紹介します。「やさしい日本語」で表記することで、外国人社員だけでなく、障がいのある方やさまざまな背景を持つ方々にとっても理解しやすい内容になります。あくまでも参考としてご活用いただき、社員一人ひとりの日本語レベルに合わせて丁寧に説明し、認識の誤差が生じないように配慮しましょう。

～ 赤文字が易しい日本語の表記です～

■基本給（基本となる給料）

基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

基本となる給料（基本給）は、働く人の仕事の内容、その人が持っている技術、その人の仕事の成績、年齢を考えて、一人ずつ決めます。

■服務（仕事をするときにしなければならないこと）

労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

働く人は、働くときの責任を理解して、まじめに仕事をしなければなりません。それから、会社の命令を聞いて、仕事ができるだけ早くできるようにし、働く場所が働く場所のいろいろな関係がうまくいくようにしなければなりません。

■個人情報保護（情報を守らなければなりません）

○労働者は、会社及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

○労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

○働く人は、その人の会社やその人と仕事をしている会社などについての情報をとても注意して守り、また、その人の仕事に関係がない情報を正しくない方法で持ってはいけません。

○働く人は、働く場所や仕事の内容が変わったり、仕事を辞めたりしたときは、その人が持っていたその人の会社やその人と仕事をしている会社などについてのデータ、情報、書類などをすぐに会社に返さなければなりません。

モデル就業規則（やさしい日本語版）の続きや、外国人労働者の人事・労務に関する支援ツールを厚生労働省が作成しておりますので、こちらのHPをご覧ください▶

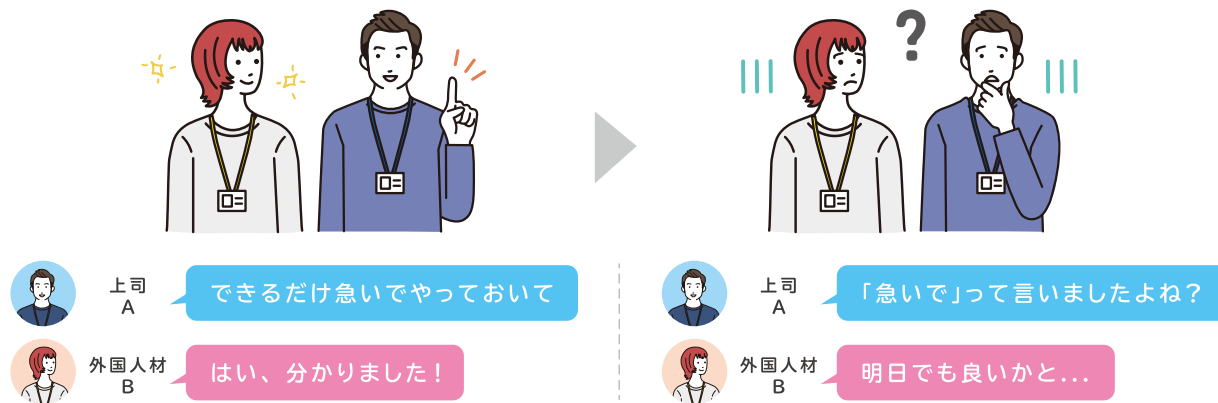


外国人材との円滑なコミュニケーションのために

入社後にスムーズなコミュニケーションを築くためのポイントをわかりやすく紹介します。実際の事例を通じて、具体的な対応方法を学ぶことができます。さらに、さまざまな国の宗教や文化を知ること、働く上での意識や行動の背景をより深く理解できるようになります。お互いを知り、理解を深めることで、より良い職場環境を一緒に作りましょう。

事例①

上司のAさんが外国人材Bさんに、急いで対応してほしい書類のお願いをしました。しかし、終業時間になっても書類に取り掛かれていませんでした。



POINT

日本人・日本語は察する文化と言われています

- ★「できるだけ」のような表現や文脈、雰囲気から察する文化は、外国人材にとってはあいまいで難解であることが多いです。
- ★話す側が無意識に「誰」が「何を」を省いて話し、聞く側もあいまいさから汲み取る、といったコミュニケーションは、日本人の会話の特徴の一つです。

トラブル防止策①

5W1Hを意識して“あいまいさ”を排除し具体的に話しましょう!

※「いつ」、「誰が」、「何を」、「どこで」、「なぜ」、「どのように」

- ✕「金曜日に会議があるので、できるだけ早く資料の提出をしてください」
- 「今週金曜日の会議で資料を使います。今週末曜日12時までに資料を作成して私に提出してください」
- ✕「当日の状況を考えて、適宜にイベント準備を進めてください」
- 「まずは、イベント参加人数を確認しましょう。その後、人数分の椅子・テーブル・アンケート用紙を今日中に準備してください」

出典元:厚生労働省HP「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修

トラブル防止策②

その他、下記のようなコミュニケーション方法が有効です!

- ★重要な内容は何度も繰り返しましょう。
- ★外国人材に伝わるように表現を変えて言い直しましょう。
- ★登場人物は少なく、明確にしましょう。
- ★一文を短くして、要点のみを簡潔に話しましょう。
- ✕ AさんがBさんのお手伝いしている間に、Cさんのところに行って書類を受け取ってからAさんのところに持って行ってください。
- Cさんから書類を受け取ってください。受け取った書類をAさんに渡してください。

事例②

外国人材のBさんはとてもまじめに仕事を頑張っていますが、ミスを犯してもなかなか謝ろうとしません。それはなぜでしょうか?

POINT

日本のように「すみません」のハードルが低い国もあります

- ★多民族国家等、文化や価値観の異なる相手と接する機会が多い環境で育ち、非を認めることは、自分自身を窮地に追い込むことにつながるという意識を持っている方も中にはいます。

トラブル防止策①

謝罪・報告しやすい雰囲気づくりをしましょう!

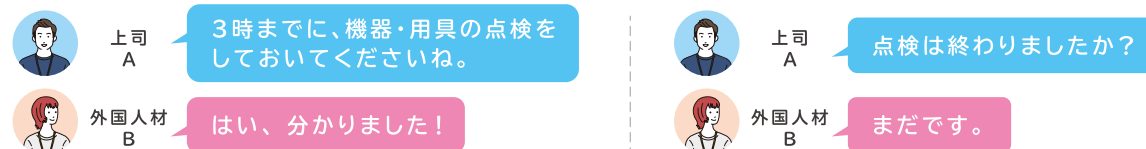
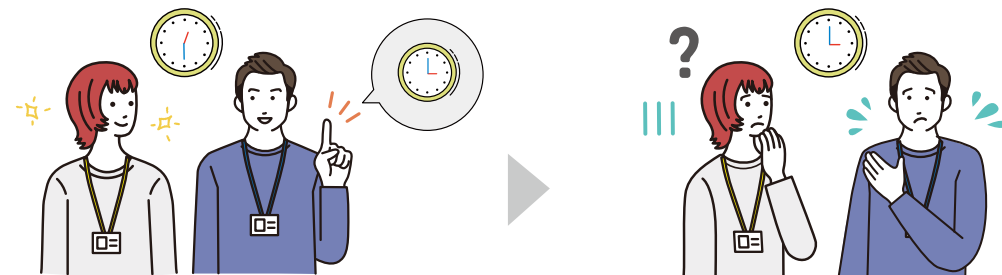
業務の現場では、報告の遅れが人命にかかわることも。「自分は悪くない」とアピールするよりも、素直に謝罪・報告した方が、周囲の協力が得られ、お互いにプラスだと伝えましょう。

- ★「ミスをして、罰せられたり怒鳴られたりしませんよ」
- ★「ミスは誰にでもあるし、最初はみんなミスします。それを減らせるように、みんなでフォローしますよ」

出典元:厚生労働省HP「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修

事例③

上司のAさんが外国人材Bさんへ仕事を依頼しました。説明を聞いたBさんは、「分かりました」と言いました。しかし、依頼通りの仕事できていませんでした。



POINT

分かっていなくても、「分かりました」と言わなくてはいけない、と思っているケースがあります

★『(教える側を)安心させたい』、『目上の人に話しかけるのは失礼』、『上司の邪魔をしてはいけない』という意識から、分からなくても伝えないケースは、珍しくありません。

トラブル防止策①

依頼の理解度を確認しましょう！

例 「分かりましたか？ では、これからどのように作業しますか？」

① ②

業務依頼後に①と②をセットで聞き、直接、言葉で確認しましょう。

① 内容が理解できたかを確認

② 理解した内容を日本語で復唱、説明してもらう



メモを取っているときは、時間が掛かと思いますが、待ちましょう。



出典元：厚生労働省HP「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修

トラブル防止策②

依頼の背景まで伝えましょう！

例 「点検をする事と、時間を守る事は、とても大切です。機器・用具が壊れていたら、けがをするかもしれないからです。3時に点検が終わっていないと、次の仕事が遅れてしまいます。」

- ★「なぜやるのか」「なんのためなのか」等の理由・背景
- ★やらなかったときのリスク
- ★事故・けが・命にかかわる等の重要度・・・を伝え、その理解度も、確認しましょう。

トラブル防止策③

“分からないです” “もう一度お願いします”などを言い出しやすい雰囲気を作りましょう！

- ★質問や聞き返しに、イヤな顔をしていませんか？
- ★話すとき、早口になっていませんか？
- ★「いつでも、何度でも確認してね」と言葉にして伝えましょう。
- ★普段から積極的に相互コミュニケーションの機会を作りましょう。
(日報、定期面談、休憩時間の雑談、すれ違い時の声掛け等)



異文化理解のポイント

まずは「相手とその文化をリスペクトする」ことから始めましょう！
お互いの違いを認め合い、相互理解を深めながら、日本の文化や慣習にも
少しずつ馴染んでもらえるようサポートしていきましょう。

大切なのは、相手の文化も尊重しながら、
自分たちの文化も無理なく伝えていくこと。
一緒に歩み寄りながら進めば、どんな課題もきっと乗り越えられます！

出典元：厚生労働省HP「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修

那覇市内の企業事例

～ 異文化理解を深める取り組み ～ 【有限会社グリーンフィールド】

有限会社グリーンフィールドは、社内の異文化理解を促進するために積極的なイベントを実施している企業です。勤労感謝の日の文化体験イベントや、フォトコンテストなど多様な活動を通じて社員同士の交流を深めています。那覇市内で異文化共生に取り組む企業の一例として、その活動をご紹介します。

文化体験イベント

勤労感謝の日に「沖縄そば」を提供し、沖縄文化を体験。過去にはナパールカレーも提供。



ボランティア清掃

会社周辺の清掃活動を実施。全体で22名が参加し、半分以上は外国籍社員が参加。



NAHAマラソン応援

今年初めて外国籍社員の2名が参加し、沖縄の大規模イベントを体験。



フォトコンテスト

約30名が参加し、40枚以上の写真が集まり、今年最も盛り上がったイベントに。



担当者に聞いてみました



Q 様々な社内交流イベントを実施することで、社内に変化は生まれましたか？

交流することで相違点や多様性を理解する大切さを実感し、日本や沖縄の文化の良さも再認識できました。また、日本の文化を伝えることで、外国籍社員からも「自分の国にはこんな文化がある」と教えてもらえるようになり、異文化理解をすることで、お互いをリスペクトでき、定着率に繋がっているように感じています。

Q 今後検討している「異文化交流」のための取り組みがあれば教えてください。

有限会社グリーンフィールドでは、さらなる異文化理解を深めるため、以下のような取り組みを検討しています。

- ビジネスマナー研修／仕事に必要なマナーやスキルを学ぶ研修を導入予定。
- 文化交流イベントの企画／各国の食文化、芸能、歴史を紹介し合うイベントを企画。
- 語学勉強会／日本語を学びたいという声に応え、各言語の勉強会を企画。
- グリーンシアター／社員アンケートをもとに映画鑑賞会を開催予定。
- 母国に住む家族紹介／母国に住む家族のプロフィールや自慢したいエピソード等を紹介する企画を検討中。

やさしい日本語

外国人の方々の日本語力は人それぞれ異なります。そのため、一人ひとりのレベルに合わせた日本語を使うことで、より深い理解を得ることができます。

難しい言葉は簡単な言葉に言い換えたり、例を挙げて説明したり、具体的に伝えることがポイントです。また、時にはお手本を見せたり、仕事の進め方ややり方を丁寧に伝えることも効果的です。相手が自然に学べるだけでなく、相談しやすい雰囲気を作ることで、コミュニケーションもよりスムーズになります。

外国人の方は、私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行に詳しくないかも知れません。知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みの背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。そのためには、母国語を用いて説明することや、「なぜ職場のルールがそうなっているのか」という理由や背景も含めて納得してもらうことが重要です。

POINT

【話すときのポイント】

- 早口ではなくゆっくりと
- 理解できているか適宜確認
- 長い話はポイントを絞る
- わかっていないと思ったら、言い換えて伝える

【書くときのポイント】

- 絵や図、絵文字を使う
- 箇条書きにする
- 漢字を入れすぎない
- カタカナと漢字にルビをふる
- 単語と単語の間にスペースを入れる

こうすれば分かりやすい！

【言い換え事例集】

ポイント	例	
カタカナ語は和語に	プレゼンテーション ▶	発表
敬語は普通の言葉に	おかけください ▶	すわってください
熟語は言い換える	未加入 ▶	まだ入っていない
元号は西暦に	令和7年 ▶	2025年
西暦はスラッシュでなく年月日で書く	2025/3/1 ▶	2025年3月1日
慣用句は一般的な言葉に	頭を抱えています ▶	困っています
略語は元の言葉に	パンフ ▶	パンフレット
曖昧な表現はさける	ご遠慮ください ▶	しないでください

出典元：法務省「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」2020年8月公表
川崎市「川崎市〈やさしい日本語〉ガイドライン」2021年3月24日発表

●●● 各国の文化・宗教紹介 ●●●

沖縄県内で働いている外国人で国籍別ではネパールが最も多く、次いでインドネシア、ベトナムの順となっております(令和6年10月末時点)。ここでは、ネパールやインドネシアの国について紹介しつつ、それらの国々で信仰されている宗教の一部を紹介します。

ネパール

人口／3054万7580人(2022年 世界銀行)
面積／147,000km²(北海道の約1.8倍)
宗教／ヒンドゥー教(81.3%)、仏教(9%)、イスラム教(4.4%)他
民族／パルパテ・ヒンドゥー(43%)、マガル(7.1%)、タルー(6.5%)等、民族は100以上
言語／ネパール語
主要産業／農林水産業、卸売業

出典元：外務省HP 最新のネパール情勢と日・ネパール関係(令和6年11月)

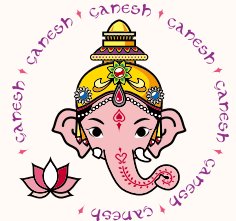


ヒンドゥー教およびネパールのお祭りについて

国民の約8割が信仰するヒンドゥー教の特徴や、帰省の多いお祭りなど、ネパールの人々の生活に深く関わる習慣の一部を紹介します。

■牛肉・豚肉はNG

牛は神聖な動物として崇拝されているため、タブーとされる食材です。逆に不浄な動物とみされている豚も食べません。基本的には菜食主義です。



■ダサイン祭(10月頃)

豊穡と人々の生命力を高めることを祈ります。家族でお祝いするお祭り。海外へ仕事や勉強に行っている人々も、出来る限り参加するため、帰国する方が多いです。

■ティハール祭(10月から11月頃)

光の祭として知られる華やかな収穫祭。

POINT

お祭りがある10月から11月の期間に、休暇を与える等の配慮があるとよいかもしれません。

出典元：厚生労働省HP「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修

インドネシア

人口／約2.79億人(2023年 インドネシア政府統計)
面積／約1,920,000km²(日本の約5倍)
約13,500の島々からなる世界最大の島嶼国家
宗教／イスラム教(87%)、キリスト教(10.4%)他(2023年 宗教省統計)
民族／約1,300(ジャワ人、スダ人等)
言語／インドネシア語
主要産業／製造業、卸売・小売、農林水産業 他

出典元：外務省HP インドネシア共和国基礎データ



イスラム教について

国民の約8割が信仰するイスラム教の特徴や、インドネシアの人々の生活に深く関わる習慣の一部を紹介します。

■礼拝について

○礼拝の回数：5回

イスラム教で1日5回の礼拝が義務付けられていますが、状況に合わせて礼拝の義務は緩和されます。

○礼拝の時間：1回5分～10分

※個人で行う場合、時間は柔軟に行われているようです。手、足、顔などを洗い清め、礼拝を行います。

○礼拝のスペース

広いスペースを用意する必要はありませんが、可能であれば礼拝スペースを設けることをお勧めします。畳一畳ほどのスペース、あるいは椅子一つ分ほどの仕切られた部屋があれば良いでしょう。



■ラマダン(断食)

毎年約1か月間、日中の飲食を断ちます。

※毎年同じ日ではありません。

※日中は軽い水分補給のみ。日没から日の出前までに1日分の食事をします。勤務時間内に水分補給などの配慮があると良いでしょう。

■豚肉とお酒はNG

※歓迎会や飲食を伴う会社の行事で無理やり勧めることは絶対にやめましょう。

出典元：厚生労働省HP「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」異文化理解研修

こちらで記載されている内容はあくまでも一例です。個人の信仰によっては、異なりますのでご本人に直接聞くことをお勧めします。





おもと会グループ 理事 石井 隆平

外国人材受入れ状況（2025年2月1日現在）

- 外国人雇用数 **28名**
介護22名／留学（資格外活動）5名
家族滞在（資格外活動）1名



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

介護福祉士の人材不足です。おもと会では、介護福祉士を養成するための専門学校を運営しており、人材を育てる基盤は整っています。しかし、介護福祉学科への入学者数が少ない時期や介護施設への新入職員が不足する場面が多くありました。そんな中で、沖縄県内の介護事業所が連携し、外国人材の受け入れを含む協同組合を設立する動きが始まり、私たちもその取り組みに参加したことが外国人雇用の最初の一歩でした。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

外国人の方々安心して働ける環境づくりに入力していますが、基本的に特別扱いはしていません。むしろ、現場の基準を一貫して保つことで働きやすさが生まれると考えています。ただし、生活面では沖縄や日本での暮らしに慣れるまでの支援が欠かせません。ビザ等の入管手続き、通院の付き添い、住宅の手配などは、専門スタッフがしっかり対応しています。また、日本語の習得や業務理解のために、教育研修センタースタッフによる語学学習や業務研修の体制も整えています。

Q 外国人の方を雇用した後に、学校や会社に変化はありましたか？

現場や学校の雰囲気がとても明るくなりました。文化の違いに戸惑う場面もありましたが、その違いを受け入れながら共に学ぶことで、専門学校の教員たちにとっても新たな学びの機会となりました。外国人採用を契機に業務の簡素化や合理化が進み、学校や施設全体のオペレーションが改善されました。こうした取り組みが、施設全体に大きなプラスの効果をもたらしていると実感しています。

おもと会グループ （医療法人・社会福祉法人・学校法人）

住所：〒900-0005 沖縄県那覇市天久1000 おもと天久の杜
電話：098-862-1000
HP：https://omotokai.or.jp



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスを一言お願いします。

特に介護業界において、外国人を採用するメリットは非常に大きいです。国籍は関係なく、働きたいと思う方々がいかに働きやすい環境を提供できるかが、私たちの使命です。採用や育成には確かにコストがかかりますが、それ以上に多様な視点と新しい活力が組織にもたらされます。柔軟な姿勢で環境を整え、彼らの力を最大限に引き出すことが、企業や業界全体の成長に繋がると強く感じています。

外国人スタッフの声

ブダトキ・アユスさん

出身国 ネパール
担当業務 介護福祉士
（特別養護老人ホームすみれ）
在留資格 介護
来日 2018年沖縄へ留学、2年間の日本語学校を経て
沖縄リハビリテーション福祉学院入学
2024年介護福祉士 国家資格取得



祖父の介護をきっかけに介護福祉士を目指しました。毎日が楽しく、働く時間があつという間に感じられ、介護福祉士をみんなにも勧めたいと思うほどです。利用者の方が笑顔で「待ってたよ」「ありがとう」と言ってくれる瞬間が、大きなやりがいです。学校でお世話になった先生や職場の仲間が親身に指導してくれることに、日々感謝しています。



有限会社 グリーンフィールド 常務取締役 大城 千賀子

外国人材受入れ状況（2025年2月20日現在）

- 外国人雇用数 **75名**
技能実習9名／特定技能1号6名
技人国7名／その他53名



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

創業者である会長はかつてアルゼンチンで移民労働者として働いた経験から、国籍や背景にとらわれず、誰もが平等に働ける環境をつくりたいという強い思いと理念があります。雇用形態も柔軟で、アルバイトからでも始めやすく、学生やパート、フルタイムも幅広く採用しています。外国籍の方の採用も、単に人手不足を解消するためではなく、次世代の雇用拡大でもあり、創業者の想いを受け継ぎ、実現するための取り組みです。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

アンケートや外部委託による面談を実施し、ホットラインも設けています。面談では通訳を交えて仕事や家庭の悩みなどを聞き、本人の意思の尊重とライフワークバランスを大切にしています。また、マニュアルや掲示物も各言語で翻訳し、母国語でも理解できるよう配慮しています。今後は通訳も兼ねてバックオフィス系の外国人材の採用も検討しており、悩みや疑問にすぐ対応できる体制を目指しています。

Q 外国人の方を雇用するメリットは？

国籍が違うことで、様々な働き方や視点がありますが、前向きな意見や要望が多く「誰でも働きやすい」を目指す上で、働きやすさの改善のヒントに繋がっています。自由な意見を交わせる環境は、お互いを尊重することや誠実な向き合い方が重要であると全社員が認識し、企業文化として醸成され、我が社らしいグローバルな組織が作れています。

有限会社グリーンフィールド

（2025年4月よりグリーンフィールド沖縄株式会社）

住所：〒900-0001 沖縄県那覇市港町4丁目2番地
電話：098-866-9009
HP：https://greenfield-okinawa.co.jp/



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスを一言お願いします。

ただ労働力を求めるのではなく、働く人の背景や目的を理解し、彼らの成長を支える覚悟が必要です。採用面談の過程においては、家族構成や個々の状況を伺い、より深くその方を知ろうとする姿勢を心がけています。弊社では、コロナ前には現地での家庭訪問も行っており、直接的な関係構築に努めていました。平等で公平な環境を実現するためには、耳を傾けるだけでなく、様々な意見を尊重し、共に学び合う姿勢が欠かせません。

外国人スタッフの声

ダハル・ラクシュミさん

出身国 ネパール
担当業務 食品加工業
在留資格 特定技能



みんなが優しくてまるで友達のようなので、毎日楽しく働いています！最初は日本語が難しくて大変でしたが、会話を重ねるうちに徐々に慣れ、今では初めの苦労もすっかり忘れてしまいました。日本の方々はとても真面目で、教える際にも丁寧にゆっくりと話してくれるので、安心して学ぶことができました。これからも様々な挑戦をし続け、母国でも活かせるようになりたいなって頑張ります！



株式会社シーサー
プロモーション課 マネージャー
斉藤 圭祐

外国人材受入れ状況（2025年1月31日現在）

■外国人雇用数 **14名**
永住者2名／日本人の配偶者等2名
技能2名／技人国8名



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

将来を見据えて外国人雇用の必要性を感じていたからです。沖縄県が主催するインバウンド勉強会に参加し、多言語対応のホームページやフライヤー作成といった基本的な取組方法を学びました。現在ではインバウンド需要が大幅に増加し、それに伴いスタッフも多国籍化しています。様々な国籍のスタッフが協力し合いながら、お客様に合ったサービスを提供できる体制が整っています。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

お互いの考えを認め合い、押し付けないことを心がけています。また、業務マニュアルは文章ではなく、言葉がなくても理解できる動画形式を導入しています。特に、日本語が話せないワーキングホリデーの方には、作業風景を動画で示し、業務内容を理解してもらえるようにしています。さらに、採用時に将来的にお願いする可能性のある業務をすべて伝えることで、突然の業務追加に対する不安を軽減しています。

Q 外国人の方を雇用するメリットは？

最大のメリットは、海外のお客様に安心感を提供できることです。特に、海に潜るような非日常の体験では、不安を抱く方も少なくありません。その際、母国語で丁寧に説明できるスタッフがいることでお客様は安心して体験を楽しむことができます。この積み重ねが満足度の向上につながり、ポジティブなフィードバックをいただくことが増えています。

株式会社シーサー

住所：〒900-0001 那覇市港町2-3-13
電話：098-941-2715（総務）
HP：https://seasir.co.jp/



Q 採用にあたって支援やサポートを受けているところはありますか？

行政の支援や各種制度を積極的に活用しています。特に、沖縄観光コンベンションビューロー（OCVB）からはニュースレターで最新情報が届き、必要な支援策を把握しやすくなっています。また、沖縄県ホテル旅館生活衛生同業組合や全国旅行業協会にも、正会員として加盟しており、組合や協会を通じて採用に役立つ情報やサポートを受けています。

外国人スタッフの声

張 凱婷（チョウ カイティン）さん
あだ名：Summer（サマー）

出身国 台湾
担当業務 ダイビングインストラクター
在留資格 技能



私はもともと海が好きです。いつも沖縄の透明で美しい海や太陽の光に魅了されています。コロナ前は恩納村でダイビングトレーナーとして働いていましたが、一時帰国を経て、再び沖縄で働いています。スタッフ同士がサポートし合う環境はとても楽しいです。日本語は職場内のコミュニケーションを通じて学んでいます。難しい言葉もありますが、仲間がボディーラングージを交えて教えてくれるので、笑いながら楽しく覚えています。



株式会社
ジャンボツアーズ
執行役員 総務経理部長
田中 利幸

外国人材受入れ状況（2025年1月31日現在）

■外国人雇用数 **4名**
技人国2名／日本人の配偶者等2名



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

インバウンドの企画や現地旅行会社との交渉をより円滑に進める狙いがありました。海外から人材を採用することで、現地との連携がスムーズになり、お客様により良いサービスを提供できると考えています。最近ではインバウンド需要が一層高まっているため、今後も外国人採用を継続していきたいと思っています。旅行業界全体でも、現地での対応力強化や多様な視点を取り入れるために、外国人採用を積極的に進めている企業が多いという印象を受けています。

Q コミュニケーションをとる上での工夫は行っていますか？

文化の違いを尊重し、日本のやり方を押し付けないことが重要です。相手に寄り添いながら、シンプルで分かりやすい言葉を使うことを心がけています。コミュニケーションにおいては、むしろ外国の方々の方が積極的に話してくださることが多く、その歩み寄り姿勢には心から感謝しています。

Q 外国人の方を雇用するメリットは？

職場に新しい文化や交流が生まれ、活気が増しました。現場では外国人スタッフと取引先が活発にコミュニケーションを取り、日本人スタッフが現地での手配をしっかりと行うことで、安定感と強みが生まれています。この協力体制が職場全体に良い影響を与えています。

株式会社ジャンボツアーズ

住所：〒900-0015 沖縄県那覇市久茂地2丁目15-10
久茂地BKビル
電話：098-867-0007
HP：https://www.jumbotours.co.jp/



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスを一言お願いします。

海外（日本）で働くために語学や不安を乗り越えてきた彼らの熱意は非常に大きく、そのため、能力の高さや精神的な強さを備えています。外国人スタッフがいることで、その活気が職場に広がるだけでなく、異なるバックグラウンドを持つ彼らの新しい視点や素朴な疑問を通じて、私たちが見落としていた部分に気づかされることが多くあります。

外国人スタッフの声

ホン スンビョさん

出身国 韓国（カナダ国籍）
担当業務 インバウンド事業部
在留資格 日本人の配偶者等



ビジネスで使う日本語は難しく、特に敬語や尊敬語には苦戦しています。営業の仕事では、電話や接客中に言葉がうまく出てこないこともありますが、周りの日本人の方々を真似て学ぶ姿勢を大切にしています。言語には文化が深く根付いており、敬意を言葉で表現することはとても難しいです。それでも、チームの先輩方は多くの質問に対して優しく対応してくださり、しっかりとサポートしてくれるので、非常に助かっています。



沖縄ビル管理株式会社

代表取締役社長

新垣 淑典

外国人材受入れ状況（2025年1月31日現在）

■外国人雇用数 **73名**
留学(資格外活動)29名／家族滞在(資格外活動)6名
技能実習20名／特定技能16名／技人国2名

Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

当初は外国人の採用を予定していたわけではありませんでしたが、あるご縁からベトナムの技能実習生5～6名を受け入れることになりました。彼らのいつも笑顔で挨拶をし、日本語を一生懸命に学びながら全力で仕事に向き合う姿は、他の社員にも刺激を与え、職場の雰囲気がさらに活気づきました。この経験を通じて、外国人雇用の可能性とメリットを実感し、今後も積極的に採用を検討していこうと考えようになりました。最初は偶然のご縁から始まったことですが、その出会いが新たな取り組みを始めるきっかけとなりました。

Q 一緒に働く日本人に変化はありましたか？

一緒に働く日本人スタッフとは年齢層にギャップがあるものの、外国人スタッフの一生懸命な姿勢が日本人にも良い刺激を与えています。それまで淡々と業務をこなしていたスタッフも、彼らの影響を受けて積極的に取り組むようになりました。特に清掃業務では女性スタッフが多く、外国人スタッフが自分の子供や孫の世代と重なることから、親しみを込めて接し、可愛がる場面が多く見られます。また、外国人スタッフの多くが20～30代ということもあり、重い荷物を運ぶなど体力が必要な作業を率先して手伝ってくれるため、大変助かっています。

Q 外国人雇用者に安心して働いてもらうための工夫をしていますか？

文化や価値観の違いを踏まえ、日本のやり方をしっかり理解してもらうことを重視しています。組合を通じた指導や、日々の業務ではメッセージを活用し、細かい点まで丁寧に注意するようにしています。特に、気づいたことはその瞬間やその日に指摘することを心がけています。時間が経つと注意された内容を忘れてしまうことがあるため、迅速なフィードバックが非常に重要です。こうした日々の積み重ねによって、少しずつ日本の業務スタイルに慣れてもらい、安心して働ける環境づくりを目指しています。

沖縄ビル管理株式会社

住所：〒900-0033 沖縄県那覇市久米2丁目33番1号
電話：098-861-8555
HP：http://obk-group.co.jp/



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスをお願いします。

単なる人数合わせではなく、将来の戦力として育成する視点が大切です。コストを十分に踏まえた上で、きちんと技能実習を行い、必要な福利厚生を提供することが必要です。採用は未来への投資です。厳しい環境であってもチャレンジする姿勢が重要です。企業を長く存続させるための礎を築くのは「人材」です。そのためには、働いてくれる人たちをどのように育てるかを考え、さまざまな形でトライアンドエラーを繰り返すことが求められます。まずは一歩を踏み出し、試行錯誤を恐れず進んでいきましょう。

外国人スタッフの声

ギシン・クリシュナさん

出身国 ネパール
担当業務 外国人採用担当
在留資格 技術・人文知識・国際業務(技人国)



私はアルバイトとして日本で働き始め、10年が経った今では外国人採用担当として働いています。日本では、仕事の時間や会社のルールを守ることが非常に重要です。また、細かな報告や連絡をその都度行うことが信頼関係を築くうえで欠かせません。採用担当として、私も日々細かくコミュニケーションを取りながら、丁寧に指導することを心がけています。これから日本で働くこうと考えている方には、最初は母国との違いに戸惑うこともあるかもしれませんが、ルールや働き方をしっかり理解し実践すれば、必ず良い未来が開けると伝えたいです。



株式会社セキュアイノベーション

代表取締役社長

栗田 智明

外国人材受入れ状況（2025年1月31日現在）

■外国人雇用数 **3名**
技人国3名

Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

サイバーセキュリティ分野は日本全体で人材不足が課題となっており、当社では沖縄からこの問題を解決することを事業方針としています。国籍を問わず、サイバーセキュリティ分野に情熱を持ち、沖縄で働きたいという意欲がある方を積極的に採用しています。業務内容や理念に共感し、当社の基準を満たす方であれば、どなたでも歓迎しています。ただし、業務の性質上、一定のセキュリティ要件やリスク管理が必要です。そのため、応募者の理念や適性をしっかりと確認し、当社の安全基準を満たしているかを重視しています。

Q 外国人が働きやすい工夫は行っていますか？

日々のコミュニケーションにおいて、わかりやすく平易な言葉を使うよう意識しています。また、職場以外でもリーダーや社員同士が休日に観光やレジャーに出かけることがあります。例えば、沖縄の有名な観光地や歴史的なスポット、水族館などに一緒に行き、新しい環境に馴染みやすいようサポートしています。こうした取り組みは、外国人スタッフだけでなく、他県から移住してきた社員に対しても同様に行われており、会社全体として仲間意識を高めるきっかけとなっています。これらはルール化されたものではなく、社員同士の自発的な行動が中心ですが、こうした雰囲気が職場の魅力や働きやすさにつながっていると感じています。

Q 社内の雰囲気は変化しましたか？

外国人スタッフが加わったことで、社内の雰囲気がより明るく、ポジティブなものに変化しました。特に、何浚軒さんが入社してからは、週一の業務報告の際にコメント欄で楽しい話題や趣味について書き込んでくれることが多く、社員全員がそれを読んでほっこりしたり、和やかな気持ちになる場面が増えました。こうしたコミュニケーションが、職場の活気や一体感を高めるきっかけになっています。

株式会社セキュアイノベーション

住所：〒900-0011 沖縄県那覇市上之屋1丁目18-36
沖縄映像センタービル 3F
電話：098-943-2718
HP：https://www.secure-iv.co.jp/



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスを一言お願いします。

会社の現状や環境に合わせた無理のない形で進めることが重要です。当社では、面接時に直接会い、価値観やフィーリングの確認をしています。採用後に生じる可能性のあるギャップを防ぐためにも、初期段階でしっかりと話し合い、双方が納得できる形で採用することで、良好な関係が築けると考えています。また、海外からの人材獲得は競争が激しいため、早めの行動と継続的な努力が欠かせません。人と人としてのフィーリングを大切にしながら、徐々に採用規模を広げていくのが良いのではないのでしょうか。無理をせず、現状に合った形で進めることが成功の鍵です。

外国人スタッフの声

何浚軒 (Ho Chun Hin) さん

出身国 香港
担当業務 セキュリティ管理
在留資格 技術・人文知識・国際業務(技人国)



私は約5年前に来日し、転職して現在の職場で働いています。最初は、言語やコミュニケーション面で難しさを感じることもありましたが、それを成長のチャンスと捉え、業務や日常の中で間違いを繰り返しながら日本語を学び、努力を続けてきました。日本の文化や習慣に触れることが大きな楽しみです。特に、和食の繊細な味わいは新鮮で、食事を通じて日本の魅力を強く感じています。自国にはない考え方や価値観を学ぶ中で、新しい発見や冒険のようなワクワク感も感じています。現在の目標は、サイバーセキュリティスペシャリストとしてキャリアを築き、この国で長く暮らすことです。会社の一員として、自分のスキルを活かしながら成長を続けていきたいと思っています。



株式会社BRIDGES 株式会社88インターナショナル

営業本部長

世良田 紀子〈左〉

企画・マーケティング部

伊藤 兼介〈右〉

外国人材受入れ状況（2025年2月28日現在）

■外国人雇用数 27名
特定技能2号1名／特定技能1号18名
その他8名 ※二社合計



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

海外事業への挑戦と社内の人材不足への対応が主な理由です。弊社の代表はシンガポール、香港、上海などで長年ビジネスを展開しており、外国人雇用には慣れていました。沖縄で新規事業を立ち上げた際も、香港で働いていた社員に沖縄に転勤してもらったり、外国人留学生をパートとして雇用したりしていました。また、コロナ禍の影響により、徐々に深刻な人材不足に見舞われ、特に飲食業界では求職者が極端に減少しました。そこで昨年、夏の繁忙期の前に登録支援機関を活用し、フィリピンやネパールからの外国人材の採用を本格的に開始することを決めました。

Q 社内のルールや接客はどのように教えますか？

なぜそうするのかを具体的に説明し、現場でのリアルタイム指導を重視しています。例えば、料理の向きや盛り付けの美しさ、お客様に配慮した接客の細かい部分など、日本では当たり前とされることが外国人にとっては馴染みのない文化です。そのため、「なぜそのようにする必要があるのか」を具体例を挙げながら丁寧に説明するようにしています。単にこうしなさいと指示するだけではなく、背景や理由を理解してもらうことが重要です。

Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスをお願いします。（伊藤氏）

相手の文化を尊重し、相互理解を深めることが重要です。外国人スタッフは勤勉で真面目ですが、日本人にとって当たり前のことが通じない場合も多くあります。できないことに対して怒るのではなく、なぜ必要かを丁寧に説明し、根気強く指導する姿勢が重要です。また、相手の文化を尊重しつつ、日本の習慣やルールを共有することで、良い関係を築けます。外国人雇用には課題もありますが、それを乗り越えることで、人手不足の解消や職場の活性化につながるチャンスになるはずです。

株式会社BRIDGES 株式会社88インターナショナル

住所：〒900-0014 沖縄県那覇市松尾2-15-33
電話：098-860-2323
HP：https://www.bridges.okinawa/index.html



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスをお願いします。（世良田氏）

外国人の採用にはコストがかかることは事実で、しっかりした準備が必要です。またコミュニケーション面での不安など、ハードルが高いと感じるかもしれませんが、まずは試してみることをお勧めします。いきなり海外から採用しなくても、既に日本に住んでいる留学生や配偶者ビザを持つ方をパートタイムで雇用し、少しずつ外国人雇用の経験を積む方法もあります。外国人は語学の習得も速い人が多く即戦力になるケースも少なくありません。そのため、試してみる価値は十分にあります。さらに、海外から特定技能人材を直接採用するメリットの一つは、勤勉でたくさん働こうというやる気に溢れた人材に巡り合える可能性が高いことです。異なる文化に触れることで、こちらも新たな発見があったり、目から鱗のような体験が得られるかもしれません。

外国人スタッフの声

Estrada John Emmanuel さん

出身国 フィリピン
担当業務 副店長・ホール
在留資格 特定技能



Nguyen Huu Duong さん

出身国 ベトナム
担当業務 キッチン・ホール
在留資格 特定技能



日本で働き始めた際、時間厳守の文化に驚きました。仕事開始の30分前に準備する習慣は新鮮でした。また、日本人スタッフの皆さんが非常に親切で、文化や言葉の違いを理解しようとしてくれる姿勢に感謝しています。困ったときには生活面も含めて相談できる環境があり、とても心強いです。職場では目標に向けてチーム全体で協力する雰囲気があり、プライベートなことも相談できる家族のような温かい環境に感謝しています。



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

2015年頃にクルーズ船の寄港が増え、それに伴い外国人観光客も急増したことです。当初現場は日本人のアルバイト生が中心で、外国人を雇用していなかったため、言語の壁や対応に不安を感じていました。観光客の対応を強化するため、外国籍スタッフの採用を始めました。外国籍スタッフの意欲的に学びながら業務に取り組む前向きな姿勢は、職場全体にも良い影響を与えており、外国人のお客様の対応にもかなり助かっています。現在ではスタッフの半数が外国人となり、私たちの大きな戦力となっています。

Q 外国人スタッフがスムーズに働くための工夫はしていますか？

外国人スタッフの行動を紐解くと、文化の違いが浮かび上がります。例えば、ネパールでは片手でお釣りを渡すのが丁寧とされ、ゴミの分別をしないことが一般的です。こうした違いは誤解を招くこともありますが、相手の文化を尊重しつつ日本のやり方を伝えることで、より円滑な関係が築けます。また、弊社では10カ国語に対応したVRを活用し、研修を実施しています。実践に近い体験を通じてスタッフのスキルアップや教育の効率化を実現しています。

Q 雇用する際の基準はありますか？

外国人を採用する際の基準として、まず日本語を話そうとする意欲を重視しています。面接では、電話での対応や質問に対する答えを通じて、サービス業に対する興味や日本語を学びたいという姿勢を見ます。たとえ日本語がたどたどしくても、積極的にコミュニケーションを取ろうとする方を採用しています。

沖縄ファミリーマート 那覇バスターミナル店

住所：〒900-0021 沖縄県那覇市泉崎1丁目20-1
電話：098-860-1258
HP：https://www.okinawa-familymart.jp/



沖縄ファミリーマート

□那覇バスターミナル店

片山 店長〈右〉

□県立南部医療センター店

豊里 店長〈左〉

管理本部 根間〈中〉

外国人材受入れ状況（2025年2月7日現在）

■外国人雇用数 16名
留学（資格外活動）16名
※那覇バスターミナル店のみ



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスをお願いします。

まず恐れずに一歩踏み出してほしいです。実際に話してみると真面目で勤勉な方やユニークで魅力的な方が多く、彼らの存在が職場に新しい風を吹き込みます。多くの方が自国に帰った後も役立つスキルを身につけたい、学びながら働きたいという明確なビジョンを持って働いており、その熱意が企業にも良い影響を与えています。初めは不安があるかもしれませんが、関わってみると国籍は関係ないと実感できるはずです。彼らの存在によって職場は明るく活気づき、今では弊社にとって欠かせない人材となっています。まずはチャレンジし、共に成長できる環境を築いてみてください。

外国人スタッフの声

スッパ スミトラ さん

出身国 ネパール
担当業務 接客
在留資格 留学（資格外活動）



私はファミリーマートで約3年間働いており、現在の店舗では1年半が経ちます。最初は日本語の不安から接客に苦労しましたが、先輩が1ヶ月間マンツーマンでサポートしてくれたおかげで安心して業務に取り組みました。また、雨の日には迎えに来てくれるなど、職場の温かい配慮に驚きました。スタッフ同士の仲が良く、困ったときにはすぐに助け合える環境はとても心強いです。3ヶ月ほどで慣れると仕事がスムーズになり、大きな成長を実感しています。専門学校を卒業後は日本のホテルで接客の仕事が続けたいと考えています。接客を目指す方には、コンビニ勤務は良い学びの場だと感じています。



株式会社 幸健ホーム

代表取締役

玉城 順一

外国人材受入れ状況（2025年1月31日現在）

■外国人雇用数 **9名**
特定技能6名／技能実習2名



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

職人不足が大きなきっかけでした。2012年頃、九州の同業者で先に技能実習生を採用している工務店があり、その工務店から管理組合の紹介を受けたのが始まりです。当時は中国人の技能実習生を3名採用しました。職人不足という課題から始まった外国人雇用ですが、今では彼らの真面目な姿勢や丁寧な作業ぶり、仕上がりの美しさは現場を支える大きな力となっています。

Q 採用する際の基準はありますか？

協調性やチームワーク、主体的に行動できる姿勢を見ています。面接時に技術のテストや算数のテストを行いますが、実は点数は重視していません。それよりも、作業後の掃除や片付けの場面で、自分のエリアだけでなく他人の作業を自然に手伝えるかどうかを見ています。そうした小さな気配りや行動から、協調性や主体性を判断します。技能や言葉は後から身につけることができます。協調性や主体性など人間性の部分こそが、採用の決め手です。

Q 大変だったことはありますか？

文化や習慣の違いからくる整理整頓や後片付けの指導です。特に中国やベトナムでは、掃除や整理整頓を習慣として教わる文化はそれほど強く根付いていないようです。日本の職場に来て初めて学ぶケースが多いです。また、道具や物を借りっぱなしにして返さないということもありました。「使ったものは元の場所に返す」「借りたものは必ず返す」という意識を一から教えるのは大変でした。さらに、言葉がわかるようになり技術がついてくると、自己判断で動いてしまうこともあります。指示とは違うやり方をしてしまい、結果的にミスにつながるがあるので、その都度タイムリーに現場で注意し、正しいやり方を教えることを心がけています。

株式会社幸健ホーム

住所：〒900-0004 沖縄県那覇市銘苅2丁目10-1
電話：098-869-8923
HP：<https://koukenhome.jp/>



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスをお願いします。（伊藤氏）

我が子のように接し、仕事だけでなく生活面でもしっかりサポートすることが大切です。単に労働力として考えるのではなく、文化や習慣の違いを理解し、ミスを許しながら丁寧に指導する姿勢を心がけてください。具体的には、会社としてアパートの提供や日常生活品（自転車や食器など）の支給を行い、生活環境を整えることが欠かせません。また、定期的にアパートを訪問し、私生活の様子を見守ることも重要です。散らかってれば掃除を促すなど、自分の子供の生活を気にかけるように接することで、彼らも安心して働ける環境が作れます。外国人雇用は、単なる人員補填ではなく、共に育っていく関係が必要です。企業側が理解を示し、しっかりサポートしていく姿勢は彼らとの信頼関係にも繋がります。

外国人スタッフの声

〈右から〉
ズオンさん、タンさん
ティエンさん、トウンさん

出身国 ベトナム
担当業務 建設現場
在留資格 技能実習、特定技能



私たちはベトナムから沖縄に来ました。沖縄は気候や空の様子がベトナムと似ており、すぐに馴染むことができました。生活リズムや文化にも共通点が多く、大きな違和感を感じることなく安心して暮らしています。職場の人々も非常に優しく、困ったときには必ず助けてくれるため、安心感のある環境で働くことができます。休日の楽しみは、みんなで集まって釣りやサッカー、カラオケに行くことです。日本語は難しいですが、知らない言葉が出てきたときにはインターネットを使ったり、先輩や上司に教えてもらったりして、少しずつ学んでいます。



有限会社 ウエストマリン

営業推進部 業務課 課長

久手堅 憲太

外国人材受入れ状況（2025年2月28日現在）

■外国人雇用数 **8名**
技能8名



Q 外国人雇用を始めたきっかけは？

当社は沖縄の観光業であることから、海外からのお客様が多く訪れます。社員も英語を学んでいましたが、サービスの細かな説明が必要になる場面が増えたため、約10年ほど前から、外国語学校の卒業生を紹介してもらうかたちで外国人スタッフの採用を始めました。また、新型コロナウイルスが落ち着いて以降はさらに、アジアからの観光客が急増し、接客だけでなく、予約や電話・メール対応の強化も必要になりました。そのため、現在は事務スタッフにも海外人材を採用し、グローバルな体制を整えています。

Q 外国人スタッフが日本で暮らしやすいようなサポートは行っていますか？

病院の受診時にはスタッフが同行するサポートを行っています。どの診療科を受診すればよいかわからなかったり、症状を適切に伝えられなかったりすることがないように、英語を話せるスタッフが付き添い、スムーズに受診できるようサポートしています。また、性別に配慮し、女性スタッフには女性が、男性スタッフには男性が同行するようにしています。日本で安心して生活できる環境を整えることが、長く働きやすい職場づくりにつながると考えています。

Q 言語の壁はどう乗り越えていますか？

社内で専門の先生を招いて英語の勉強会を開催し、私たちも英語を積極的に学ぶことで乗り越えています。外国人スタッフだけでなく、私たち自身も言語を学ばなければ円滑なコミュニケーションは取れません。彼らの能力を最大限に生かすためには、こちら側がどのように伝え、モチベーションを高めるかが重要になります。スタッフのやる気を引き出し、スムーズに業務を進めるためにも、相互の理解を深めることを大切にしています。

有限会社ウエストマリン

住所：〒900-0035 那覇市通堂町2-1 那覇埠頭船客待合所1階
電話：098-866-0489
HP：<https://ja.westmarine.co.jp/>



Q 今後外国人雇用を検討している企業様へのアドバイスをお願いします。

外国人雇用を進める上で大切なのは、受け入れ体制をしっかり整えることです。沖縄は昔から米軍基地の影響もあり、多様な文化が混ざり合う地域です。観光業をはじめ、さまざまな業界で外国人スタッフの力を活かすことは、地域の発展にもつながります。また、補助金などの制度を活用しながら、スムーズに雇用を進めるのも一つの方法です。外国人スタッフと共に働くことで、新しい視点や可能性が広がるはずです。ぜひ前向きに取り組んでみてください。

外国人スタッフの声

ケビン マヨさん

出身国 フィリピン
担当業務 レストランサービス
在留資格 技能



日本の文化や労働倫理に魅力を感じ、さらにフィリピンに近いことから日本で働くことを決めました。特に困っていることはなく、毎日楽しく働いています。お客様から「スマイルが素敵」「頑張ってるね」といったフィードバックをもらうのがとても嬉しく、やりがいを感じています。将来的には、家族を日本に呼び、一緒に暮らしたいと考えています。