

「自社支援」の経験

－費用対効果向上(コスト削減(効率化)など)策として「自社支援」の経験を報告－

本日の報告の構成

当法人について(社会福祉法人友愛会)

1. 外国人材の受入れ経緯
2. 特定技能と「自社支援」を思い立った経緯
3. 「自社支援」実施
4. 「自社支援」実施状況
5. 実施のための要点(体制、外部連携先、など)
6. 実施結果と評価(費用対効果評価)
7. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

2025年9月9日

椎名 健二

社会福祉法人友愛会本部事務局事務局主任

当法人について(社会福祉法人友愛会)

(沿革)

- ・1991年(平成3年)、山形県山形市に「社会福祉法人友愛会」設立
- ・翌1992年(平成4年)に身体障害者療護施設すげさわの丘(現:障がい者支援施設すげさわの丘)が開所し、その後は山形市を中心に南陽市、上山市の3市で障がい者福祉事業所5か所、高齢者福祉事業5か所を開設し、山形県内で10事業所、29事業を展開。
- ・職員数は令和7年4月時点で303名。

(立地)

山形県山形市の人団は24万人、南陽市は3万人、上山市は2万6千人と人口の少ない地域となっており、また山形県の高齢化率は35.2%と全国平均を上回る数字となっております。若年層の県外への進学、就職も多く、生産年齢人口も減少の一途を辿り、今後も介護人材の確保は困難を極めることが予想されます。

(地域の特徴を活かした取り組み ワイナリー「Voyage de yuuai」)

山形県の特産品といえば、さくらんぼを始め、ラフランスやぶどう、スイカ、桃などのフルーツ、米沢牛や山形牛などのブランド肉、つや姫、雪若丸などのブランド米など美味しい食べ物が有名です。その中の特産品の一つでもあるぶどうを使ったワイン作りも盛んで、ワイナリーの多さは山形県が全国で4番目となっており、特にワイン特区に制定されている市町村での小規模ワイナリーのオープンが近年増加しております。当法人でも7年前よりワイン用のブドウの栽培を就労支援事業として行っており、年々ぶどう畠を拡大し、現在は年間7,000kgのブドウを収穫できるようになりました。そのぶどうを使用し、ついに昨年当法人のワイナリー「Voyage de yuuai」をオープンしました。現在は、赤ワイン、白ワイン、微発泡ワインなど8種類販売しております。

(外国人材)

当法人では平成30年より留学生インターンシップで外国人材の受入れを開始し、その後令和元年より在留資格「技能実習」、令和4年より在留資格「特定技能」に切り替えて受入れを継続し、これまで50名以上の外国人材を受け入れてきました。また、その経験もとに当法人で令和6年5月に登録支援機関として登録が完了し、山形県内では社会福祉法人としての登録支援機関は初めてであり、現在も唯一となっております。

1. 外国人材の受け入れ経緯

・当法人が初めて外国人材の受け入れを検討し始めた頃は、まだ新規学卒者やハローワークからの応募が多数あり、募集人數以上の応募者が集まつくるような状況でした。しかし、将来的に介護従事者が足りなくなることが予想されていたため、当法人では早い段階で理事長を中心とするメンバーで今後の人材確保の対策を検討しておりました。

当初は他の施設との人材確保競争に負けないよう給与や手当、賞与など待遇面の改善を検討しておりましたが、様々な方面からの情報収集や法人内検討会での話し合いの結果、近隣施設との人材の取り合いではなく、介護業界全体での人材不足解消に向けた先の長いビジョンでの検討が必要との結論に達しました。

その中で注目したのが『外国人材の活用』でした。製造業や建設業など他の業界では外国人材の活用は始まっておりましたが、山形県内の福祉業界での外国人材の受け入れはほとんど進んでおらず、外国人材の受け入れは将来的に必ず必要となるべく、と理事長の考えがあり、2018年5月に初めて外国人材を受け入れ、その時はキルギス共和国からインターンシップで9名を受け入れました。その時の利用者や家族の反応、職員とのやり取りを見て、本格的に外国人材を受け入れることを決めました。その後は本部を中心に外国人材活用について検討を重ね、紹介会社の選定、出身国の選定、費用面など様々な検討材料から受け入れ方法を選定し、技能実習制度での受け入れを開始しました(2019年)。

【“技能実習”の問題・課題】

継続的に外国人材の受け入れをしていく観点から、「技能実習」での外国人材受け入れには次のような問題や課題があると法人内で議論しておりました。

- ・受入れ人数の制限があり、希望する人数の受け入れができない
- ・日々の書類作成や定期での監査などによる現場職員の事務負担が大きい
- ・事業所内の異動ができない
- ・監理団体への監理費というランニングコスト

※人件費については日本人職員より低い水準となっておりましたが、毎月の監理費が1名あたり45,000円～50,000円かかり、法人内で最大11名の技能実習生がいたため、その時は毎月約500,000円(年間換算:約6,000,000円の監理費用がかかっておりました)。

2. 特定技能と「自社支援」を思い立った経緯

【在留資格「特定技能】

新しい在留資格「特定技能」と、これまでの「技能実習」の違い

- ・外国人材の受入人数が常勤日本人職員と同数まで受け入れ可能であること
- ・監理団体がなく、決められた支援が必要になること
- ・日々の書類作成などの事務負担が必要ないこと
- ・法人内事業所の異動が可能であること
- ・転職が可能なためそのリスクがあること など

【自社支援を始めた経緯】

当法人の場合は、最初から自社支援を知っていて取り組んだ訳ではありませんでした。初めは「技能実習」で外国人材の受け入れを開始し、その後も徐々に受け入れ人数を増やしながら、長期的に外国人材の活用は必要不可欠との想いが理事長をはじめ現場職員まで一貫しておりました。しかし、受け入れ人数が増えるにつれて、事務的負担や費用的負担などデメリットとなる部分も見えてきておりました。

そのタイミングで、新たな在留資格「特定技能」が2019年に開始され、これまでの「技能実習」との違いやメリット、デメリットなどを調べ、法人内で検討会を重ねました。その結果、当法人では今後の外国人材の受け入れは「特定技能」で進めていくこととなり、その時は「特定技能」で必要となる支援業務は、外部の登録支援機関へ委託するものだと思っておりました。

しかし、法人内の技能実習生が「特定技能」へ切り替える際、在留資格の手続きを進めている時に支援業務を自社でできることを知り、そこから担当チームで自社支援について調べ、検討を始めました。「特定技能」の外国人材の受け入れ人数が増えていくなか、課題となっていたのが月々のランニングコストとなっており、ランニングコストの削減方法を検討しているところでもありました。検討の結果、まずは下記の方法で受け入れ対応することとしました。

- ・技能実習からの切り替えは自社支援
- ・新規受入人材は全部支援又は一部支援

【申請等取次】

在留期間更新許可申請等の在留諸申請や在留カードの記載事項変更等の手続については、地方出入国在留管理局への本人出頭を原則とされていますが、実際には行政書士等に作成から申請まで委託していることが多いようです。したがって、その費用が発生します。

制度上受入機関は外国人本人の申請等の取次ぎを行うことを可能とされていますので、自社支援と同時に始めました。

【ご参考】申請等取次制度とは

- ◇在留期間更新許可申請等の在留諸申請や在留カードの記載事項変更等の手続については、地方出入国在留管理局への本人出頭を原則としている。
- ◇本人出頭の原則の例外として、法定代理人などの代理人が申請を行うケースのほか、申請・届出案件の増加による窓口の混雑緩和や申請人・届出人の負担軽減等のため、一定の者については、外国人本人の申請等の取次ぎを行うことを可能とする申請等取次制度を定めている。

資料；申請等取次制度の概要<https://www.moj.go.jp/isa/content/001337126.pdf>

【自社支援の費用対効果管理】

費用対効果の測定は、実際のメリット＝効果－費用 としております。

目標：その当時は明確な目標設定はしておりませんでした。外国人材に対して、給与等の人件費以外に毎月外部の登録支援機関への費用が発生していることが受け入れ施設にとって負担となっており、少しでもランニングコストを削減できるよう検討した結果でした。

効果・外部委託の支援費用の削減効果

- ・その他（支援機関に外国人材の支援を丸投げにしている分、外国人材とのコミュニケーションも密に取れ、いい関係を築けていることから定着につながっている効果）

費用：費用（コスト）としては、固定の費用は特にはなく、強いて言えば職員人件費（対応時間分）があります。しかし、定期で支援業務に時間を割いている訳ではないため、毎月決まった時間数ではありません。また、特定技能人材の受け入れ以前より、海外からのインターンシップ受け入れ時や、技能実習受け入れ時の対応なども本部の通常の業務の一つとして実施していたため、その費用は表に出ません。規模が大きくなると表に出てくる来ると思われます。本稿では、参考に資するために検討しました。

3. 「自社支援」実施

【実施準備】

自社支援、申請取次研修受講と在留申請オンラインシステム登録

【自社支援の要件】

自社支援するための要件がいくつかあり、まずは①「過去2年間において収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行うことができる在留資格をもって在留する中長期在留者の受け入れ又は管理を適正に行った実績を有すること」を満たしていることが条件の一つとなっております。また、②中立な実施を行うことができる立場の者を支援責任者と支援担当者に選任すること、③特定技能人材への支援体制が整っており、支援内容10項目の支援の実施が可能なことなどが主な要件となっております。

受け入れ後は定期面談の実施、行政や金融機関での手続きの支援や同行、日本語学習機会の提供、日本人との交流支援など10項目の支援実施の他に、毎年1年ごとの在留資格の更新手続きのサポート補助などが必要となっております。昨年度までは出入国在留管理局への3ヶ月ごとの定期報告が必要でしたが、2025年4月15日以降の定期報告から1年に1回の報告となっております。

【申請等取次オンラインシステムの登録】

申請等取次申出につきましては、担当職員に申請等取次研修を受講していただき、その修了証書をもって手続きをしていただきます。これにより申請書類の作成は本人または行政書士にしていただきますが、出入国在留管理局への提出の取り次ぎをすることが可能となり、本人が提出に行かなくともよくなります。また、在留申請オンラインシステムの利用申出をすることによりオンラインでの提出が可能なため、さらに労力の削減となります。

在留申請オンライン手続きの法務省サイトのURLは下記のとおりとなります。

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/online/onlineshinsei.html>

関連法令

出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号）第二条の五の規定に基づき、『特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令』を定める。

（特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準）

第二条 法第二条の五第三項の法務省令で定める基準のうち適合特定技能雇用契約の適正な履行の確保に係るものは、次のとおりとする。

～

2 法第二条の五第三項の法務省令で定める基準のうち適合一号特定技能外国人支援計画の適正な実施の確保に係るものは、次のとおりとする。

一 次のいずれかに該当すること。

イ 過去二年間に法別表第一の一の表、二の表及び五の表の上欄の在留資格（収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行うことができる在留資格に限る。口において同じ。）をもって在留する中長期在留者の受入れ又は管理を適正に行つた実績があり、かつ、役員又は職員の中から、適合一号特定技能外国人支援計画の実施に関する責任者（以下「支援責任者」という。）及び外国人に特定技能雇用契約に基づく活動をさせる事業所ごとに一名以上の適合一号特定技能外国人支援計画に基づく支援を担当する者（以下「支援担当者」という。）を選任していること（ただし、支援責任者は支援担当者を兼ねることができる。以下同じ。）。

ロ 役員又は職員であつて過去二年間に法別表第一の一の表、二の表及び五の表の上欄の在留資格をもって在留する中長期在留者の生活相談業務に従事した経験を有するものの中から、支援責任者及び外国人に特定技能雇用契約に基づく活動をさせる事業所ごとに一名以上の支援担当者を選任していること。

ハ イ又はロの基準に適合する者のほか、これらの者と同程度に支援業務を適正に実施することができる者として認めたもので、役員又は職員の中から、支援責任者及び外国人に特定技能雇用契約に基づく活動をさせる事業所ごとに一名以上の支援担当者を選任していること。

二 特定技能雇用契約の当事者である外国人に係る一号特定技能外国人支援計画に基づく職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援を当該外国人が十分に理解することができる言語によって行うことができる体制を有していること。

三 一号特定技能外国人支援の状況に係る文書を作成し、当該一号特定技能外国人支援を行う事業所に特定技能雇用契約の終了の日から一年以上備えて置くこととしていること。

四 支援責任者及び支援担当者が、外国人を監督する立場にない者その他の一号特定技能外国人支援計画の中立な実施を行うことができる立場の者であり、第一項第四号イからルまでのいずれにも該当しない者であること。

五 特定技能雇用契約の締結の日前五年以内又はその締結の日以後に、法第十九条の二十二第一項の規定に反して適合一号特定技能外国人支援計画に基づいた一号特定技能外国人支援を怠ったことがないこと。

六 支援責任者又は支援担当者が特定技能雇用契約の当事者である外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施することができる体制を有していること。

七 前各号に掲げるもののほか、法務大臣が告示で定める特定の産業上の分野に係るものにあっては、当該産業上の分野を所管する関係行政機関の長が、法務大臣と協議の上、当該産業上の分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準に適合すること。

※詳しくは次の資料もご参照下さい

資料：特定技能外国人受入れに関する運用要領 令和7年4月 出入国在留管理庁 <https://www.moj.go.jp/isa/content/930004944.pdf>

4. 「自社支援」実施状況

【在留資格別内訳】

令和7年4月1日時点で、当法人の外国人職員は21名おります。

- ・在留資格「介護」1名

(当法人で技能実習3年経過後、「特定技能」に切り替え、2年目で介護福祉士の試験に合格。昨年、在留資格「介護」に変更)

- ・在留資格「特定技能」

20名 → 支援対象外国人材 20名

【支援の方法】

○支援対象20名

- ・自社支援 4名
- ・一部支援委託 14名
- ・全部支援委託 2名

○詳細(方法の使い分け)

- ・**自社支援**: 当法人で元々「技能実習」で受け入れ、「特定技能」に切り替えたベトナム出身の人材は日本での生活も長いため自社支援としました。
- ・**一部支援委託**: インドネシアから「特定技能」で受け入れた方々は、日本での生活が初めてであり、通訳者が当法人内にいないため、入国時の対応や通訳部分の支援を外部に委託。外部支援機関が県外のため、日常生活のサポートや手続き関係などは自社で支援をする一部支援で委託しております。
- ・**全部支援委託**: モンゴルから受け入れた「特定技能」2名は、当法人で初めてモンゴルから受け入れたこと、通訳者が当法人にいないこと、支援機関が近隣にあることから全部支援委託しております。

※この使い分けにより、当法人での自社支援で分からることや確認したいことがあった時に、支援機関2社それぞれに確認することができ、より良い方法を選択することができます。

【申請等取次】

これまで「技能実習」の受け入れ時は行政書士へ依頼し、在留資格更新費用を全て法人負担で更新しておりましたが、「特定技能」での新規受け入れからは、在留資格更新を本人にしてもらうこととなつたため、更新費用負担や申請業務負担を無くせるよう申請取次者として承認を受け、また業務負担軽減のためにオンライン申請の利用申し込みも行いました。

5. 実施のための要点(体制、外部連携先、など)

【法人としての評価の体制】

定期的な会議などはなく、担当部署内での情報共有がメインとなっております。また、何か新規事項や変更内容などは理事長に報告し、内容について理事長、支援責任者、支援担当者でその都度話し合い決定しております。

現時点では法人としての総合評価を取りまとめ法人内審議機関に報告するなどのルール化は行っていません。

理事長(理事会)

法人本部事務局会議(支援責任者、支援担当者在籍) — 外部登録支援機関

施設担当者

6. 実施結果と評価(費用対効果評価)

【実施結果】

概要

- 大きな問題あるいは事故・トラブル
 - ・大きな問題やトラブルはありません

- 日本人職員の受けとめに関する問題

- ・これまで何かあった際は各施設の職員より本部事務局へ連絡をもらうようにしていたため、自主支援の前と後でも特に大きな変更はないということです。また、自社支援をすることにより各施設の外国人材担当職員の業務負担も多少はありますが、それ以前の「技能実習」の時から担当している職員がほとんどそのため、業務負担はその時よりは軽くなっているとのことです。

職員の業務負担

- 支援のための外国人材とのやり取り

- ・基本的にはLINEを活用しております。複数のグループLINEがあり、同施設グループ、同時期入国グループ、同じアパートのグループなどがあり、それぞれ該当の外国人の方、施設担当職員、本部事務局職員、通訳の外部委託スタッフが入っております。これにより情報の共有も早くなり、施設職員との連携もスムーズになっております。

- 書類作成・当局への報告

- ・普段の書類作成は特になく、3ヶ月に一度の「特定技能所属機関による受入れ・活動状況に係る届出」と「特定技能所属機関による支援実施状況に係る届出」の書類作成のみでしたが、入管法改正により今年4月15日以降の定期届出は1年に1度となり、次回の定期届出は2026年4月1日～5月31日の間に1年分の届出をすることとなります。

- 申請等取次(在留諸申請や在留カードの記載事項変更等の手続)

申請書類の作成はできませんので、本人が作成したものを確認したり、必要書類と一緒に取得したりと業務負担はかかるのですが、行政書士の先生に依頼する際も、お渡しする書類を本人に確認したり、一緒に書類を取得したりしていたため、そこまで負担増加とは感じおりません。

- ・正確性・スピード

専門家である行政書士の先生と同じレベルやスピードでの申請準備とはいきませんが、早めに準備をさせて提出することで、不足書類や訂正箇所などの指摘があればすぐに対応することができております。

トラブル

その結果、これまで在留資格の更新ができなかつたことや、期限が切れてしまったことはありません。

【評価(費用対効果評価)】

○効果 支援

現在は「特定技能」人材が20名に増え、支援業務を全て委託した場合と比較すると、1ヶ月あたり365,000円程軽減されており、年間では4,380,000円の経費削減効果となります。

受け入れ人数が多いほど効果が高くなると考えられ、当法人では本部職員が兼務で実施しておりますが、規模が大きい法人であれば、選任職員を置いても経費より人件費が低く抑えられると思います。

申請等取次

行政書士に依頼する在留資格更新費用の1名あたりの費用平均額を調べたところ54,000円程となっているようですが、現在20名いる特定技能人材の1年ごとの更新費用すべてを本人が申請できれば単純計算で年間1,080,000円程が削減されることとなります。

○費用 支援

支援業務の実施コストとして、ほぼ担当職員の人件費のみとなっており、支援実施時間はその月によって違いますが、平均して月10時間、費用にすると月15,000円程度かと思います。年間として計算すると180,000円程度になります。この数字は、専任職員を置くかどうかあるいは業務効率化策(例:業務支援ソフト利用)を打つかどうかの検討データの一つとなるものと思われます。

また、支援業務管理ソフトなどは利用しておりません。

申請等取次

申請等取次研修受講費

申請等取次研修は法務省のサイトにある機関で受講しました。

https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00255.html

受講費用は15,000円でした。その修了証をもって申請取次申出を行うこととなります。

【まとめ】

自社支援を行うメリットは「ランニングコストの削減」、「人材の離職防止・定着」、この2点が最大のメリットであり、外国人職員だけに限りませんが、人材採用においても重要な部分だと思います。

「ランニングコストの削減」については、毎月の支援業務委託費は日本人職員にはない特定技能外国人職員特有のコストとなっており、受け入れ人数が増えた場合、施設の費用負担が大きくなってしまいます。そこで自法人で自主支援することにより、支援費用は1名分で年間約300,000円削減することができるため、外国人職員を受け入れるデメリットが一つ減ることとなります。そうすることにより外国人職員を受け入れやすく、人材不足となっている施設では外国人職員を受け入れたことで日本人職員の業務負担が減り、その結果、日本人職員の離職防止にも繋がってくると思います。

「人材の離職防止・定着」については、当法人でも自主支援を始めてから気づいた点ではありましたが、自主支援することで本部職員と施設の担当職員が一緒にサポートする体制となったことで、担当職員は他人任せではなく、率先して親身に外国人職員をサポートしてくれるようになり、それに伴い外国人職員も担当職員へ質問や相談がしやすい関係性を築くことができ、外国人職員が働きやすい環境となっていることが離職防止、定着に繋がっていると感じています。また、第三者のポジションに本部がいることにより、生活面や手続きなどのサポートだけでなく、施設職員に聞きづらいことや相談しづらいことを相談できる相手がいることも良い影響を与えていると思います。

また、自社支援を行う際に必要不可欠なのが、施設の日本人職員の理解だと思います。当法人では外国人受け入れ当初の頃に理事長が職員への説明会を開催し、これから先の人材不足に対して外国人材が必要不可欠な存在である理由や、自分たちにとっても外国人材を活用しない場合、そのような状況になるなどを説明していただいたおかげで、職員に外国人材の受入れが如何に必要なことかを実感してもらい、そのおかげでスムーズに受け入れを進めることができました。外国人材の受入れから7年が経過し、現在は一緒に働くことが当たり前の存在となっており、外国人職員が困っていれば担当職員だけでなく、周りの職員が当たり前のようにサポートする状況となっております。

最後に当法人で自社支援をしてきて感じたことは、自社支援できる条件が揃っている法人の方であれば、ぜひ積極的に取り組んでいただきたいと思います。実際に自主支援をしてみてデメリットと感じる部分は全くと言っていい程ありません。担当者の手間は多少ありますが、そもそも外国人職員との関係性を築く良い機会となりますので、ぜひ一度検討してみていただきたいです。

7. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

【登録支援機関として活動】

また、昨年より当法人が登録支援機関として登録しておりますので、当法人のこれまでの外国人材受け入れのノウハウを活かして、他事業所の特定技能人材の支援業務を受託することにより、支援業務専従の職員の配置を予定しております。

【更なる費用対効果向上策】

○リファラル採用へ役立てる(人材採用安定化への貢献効果)

自社支援は、職員が外国人材の方をより深く知ることになることがメリットと考えられる。これは共生への可能性を高めるとともに、たとえば帰国後リファラル採用の協力を得ることにつながる可能性があります。

(背景となる経験)

リファラル採用を狙った訳ではございませんが、以前他県で介護の技能実習で働いていた人材が帰国後に再度日本での勤務を希望し、当法人で勤務している特定技能人材へ相談されたところから、昨年度に当法人で特定技能人材として直接受け入れた実績があります。

相談された方に話を聞いたところ、

- ・自分自身も働きやすい環境であり、
- ・また当法人が自社支援をしているため法人の職員へ相談しやすかったと仰っておりました。

今後は採用方法の一つとして、当法人内の特定技能人材の紹介も取り入れていきたいと思います。