

介護外国人材フォーラム報告

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見調査結果

目 次

事例 202509001	2
事例 202509002	5
事例 202509003	6
事例 202509004	8
事例 202509005	11
事例 202509006	12
事例 202509007	15
調査票	18

※ご協力をいただきありがとうございました。

2025年9月9日

外国人材拡大プレイス事務局

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見調査回答

1. 外国人材の受け入れ経緯

- ・2017年頃より、外国人受け入れに向けてさまざまな検討を始め、
- ・2018年3月に知人の紹介でベトナムの人材送り出し機関の見学をする機会を得ました。その際に懇談した日本で就労を希望する外国人のレベルの高さに感動し、その後、受け入れ準備を具体的に始めました。
- ・2018年夏に現地での第1回採用面接を実施し、2019年秋にはじめての技能実習生を受け入れています。

2. 「自社支援」を思い立った経緯

- ・2019年にはじめた技能実習については、管理団体まかせでしたが、徐々に特定技能外国人が増えました。
 - ・2022年秋に最初の技能実習生が特定技能に移行した際、技能実習でお世話になっている監理団体に特定技能外国人の登録支援もお願いしました。
- しかし、その後、こちらで探してきた特定技能の人材に対して登録支援料や各種手数料をとられることへの疑問、特定技能であれば自社支援も可能なこと等の状況を踏まえ、業者への丸投げでなく、外国人雇用の仕組みを自分たちが理解することが必要と考えました。
- ・そして、2023年、特定技能の登録支援機関の指定を受け、実務を通じノウハウを習得しました。

- ①技能実習から特定技能に移行するパターン
- ②特定技能で新たに採用するパターン
- ③在留資格の留学から特定技能に移行するパターン

①②③について、お世話になっている行政書士に事情を話して、それぞれ1名についての業務を依頼し、実際の入管手続きを行ってもらい、同時に、私どもがその知識とノウハウを獲得しました。

その後、3名の特定技能生が入国することになり、これらケースについて、法人内で入管手続きを実施し、ノウハウを法人内に蓄積。同時に入管の申請等取次研修を受講し、申請等取次者にもなりました

3. 「自社支援」実施計画の要点

- ・事務局職員の兼務で始めました。
- ・今は、自社支援ではありませんが、
 - ・受け入れ機関として入管や特定技能協議会とのやりとり、
 - ・日本語学習にときどき参加しての状況確認、

- ・訪問サービスへの外国人従業員が従事するための手続き等々、分担を決めて事務局内で行っています。外国人従業員関係業務については、理事長である私も細かく常に把握し、指示がだせるような体制になっています。

4. 「自社支援」実施状況

9月1日現在の従業員数、外国人従業員数は以下の通りです。

従業員は全体で127名（男56名、女71名）

- ・全従業員のうち特定技能外国人ならびに技能実習生は29名（男17名、女12名）
(ベトナム19名、インドネシア4名、ミャンマー6名)
- ・全従業員のうち支援職員は95名（男46名、女49名）

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

ただし、人数が増えるにあたり、業務は煩雑になってきました。

法人内でも入管手続き、外国人雇用に詳しい事務局員もいますが、

- ・通訳等々様々な専門職の配置
- ・日本語サポート、
- ・介護福祉士資格取得対策等の業務を事務局で安定的かつ継続的に行っていくことへの事務局の負担と力量の問題もありました。

そこで、比較的安価な紹介料や登録支援料の実現することにより、

有料職業紹介・登録支援機関事業者（会社）と契約し、

2024年2月以降、順次、自社支援から切り替えをしました。

現在は、自社支援ではありませんが、現在取引をしている有料職業紹介・登録支援機関とは、

- ・母国語での通訳者、
- ・日本語学習支援、
- ・介護福祉士対策支援、
- ・ベトナムの障害者センター等との交流、
- ・札幌でのベトナムフェスティバルへの参加等、

現在の登録支援機関とは、包括的な取引をしています。

そのため、逆にwin-winの関係で業務をお願いしています。

もしも、関係性が崩れたり、金額面で折り合いがつかなくなったりした時には、一時的な混乱はあるでしょうが、基本的に自社支援でもやっていく自信はありますので、あまり心配はしていません。

社会福祉法人のなかで、支援以外のあまりさまざま職種の人材を抱え込むことも、社会の状況が一刻一刻、大きく変化しているなかで、すべてを自社内に抱え込むことのリスクも逆にあるようにも感じています。

さらに現在取引している会社は障がい福祉サービスにも詳しく、障がい福祉のビジョンと共に語り合えます。

金銭的な問題はもちろん重要ですが、登録支援機関や監理団体とは、外国人従業員を支える良きパートナーとして、私どもと同じように外国人従業員一人ひとりの顔を浮かべながら話ができるこことを大切にしています。

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

- ・他法人との経緯・知見の共有は、それぞれの法人の状況が異なるため、たいへん難しいところだと思います。必要な情報は、ネットで検索すればでできますし、あとは自分で情報を集めていくことが大切かとおもいます。
- ・自社支援を含む登録支援機関が実施すべき基本的事項は、自ら勉強してやっていくしかありませんが、外国人導入について迷っている法人様、あるいは、組織内でその合意がなかなかとれずに苦労されている法人様も多くあるかと思います。
- ・外国人材拡大プレイス事務局様の方で、現地ツアーとか企画されてみてはいかがでしょうか。現地の福祉施設見学やボランティアもオプションで組み込みながら、やってみてはいかがでしょうか。
- ・また、年に1度、ベトナム・ホーチミンでジャパンフェスティバルが開催されます。次回は来年3月ですが、各企業、自治体等多数のブースが出ます。ストレートに人材募集を打ち出すよりも、日本の福祉を伝えるブースを合同で出すのもいいかもしれません。

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見回答

1. 外国人材の受け入れ経緯

受け入れ開始：2018年

受け入れ経緯：知り合いの業者から、「在留資格期限の関係で、帰国しなければならない人材がいるためどうにかできないか？」と相談があった。介護の専門学校に入学することができたため、「留学生」として受け入れを開始した。

2. 「自社支援」を思い立った経緯

特定技能外国人の受け入れを検討した際、登録支援機関委託費に毎月2～3万円/人発生することに對して疑問を持った。支援の内容、提出書類の内容を確認し、特段委託する必要はないと判断した。

3. 「自社支援」実施計画の要点

特にここまで考えていない。

法人本部の人員が書類を作成し、面談をする程度

4. 「自社支援」実施状況

支援実施 特定技能14名

※在籍外国人材 在留資格「介護」：3名 特定技能：14名 日本人妻：1名

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

- ・問題なく実施
- ・費用対効果大いにあり
- ・リファラル採用多数

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

- ・自社支援継続
- ・人數的にアプリを利用するほどでもない

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

自社支援を始めるにあたって、今回の内容（深い内容まで考えすぎ）を考えて「行う or 行わない」を決めるのではなくとりあえず一回トライし、改善、それでも無理であれば委託を考えるべき外部委託ではなく、自社内で解決できるため一貫した対応をすることができる。

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見回答

1. 外国人材の受入れ経緯

- 2017年 通訳 1名採用、モンゴル現地視察・現地面接を実施
2019年 技能実習生の受入を開始、技能実習1期生 4名入国 全員モンゴル
2020年 技能実習 2期生、2名入国 全員モンゴル
2021年 技能実習生 3期生、2名入国 全員モンゴル
2021年 特定技能の受入を開始、国内採用 2名、国外採用 1名 全員モンゴル
2022年 特定技能 国内採用 3名（内、2名技能実習生から切り替え、国外採用 1名）全員モンゴル
2023年 特定技能 国内採用 1名（技能実習生から切り替え）全員モンゴル
2024年 特定技能 国内採用 1名、国外採用 1名 全員モンゴル
2024年 登録支援機関事業をスタート 外国人材コーディネーター1名採用 モンゴル
2025年 特定技能 国内採用 8名（内、2名技能実習生から切り替え）全員モンゴル
2025年9月 特定技能 国外採用 3名 全員ミャンマー
2026年1月 特定技能 国内採用 2名 全員ネパール

2. 「自社支援」を思い立った経緯

2021年から特定技能の受入を開始 ⇒ 自社支援

（経緯）

技能実習生の受入・監理に費用がかかる、従事できない介護業務（服薬介助）があることから、特定技能に切り替え、外国人介護職員の採用を継続中。

求人募集・採用・受入・在籍中の支援は通訳と外国人材コーディネーターが担当。

（メリット・デメリット）

メリット：

- 特定技能の管理がしやすい、
- 手続き等はスピーディーに進められる、
- 特定技能職員に近い立場で支援できる

デメリット：

- 住居支援が課題、
- 国籍が増えた時に母国語対応ができる通訳の確保が必要

3. 「自社支援」実施計画の要点

- 在籍する特定技能職員の採用人数の上限は各部署 2名まで、法人全体 15名～17名まで。
- 未経験無資格の特定技能職員の場合、現場配属前にOJTを実施（介護の日本語、介護の技術）、経験者は現場で指導、日本語学習はオンライン学習で支援、
- 日本語能力 N2合格者に実務者研修を提供（法人の介護スクールで受講）し、国家資格の取得を目指す。

- ・業務支援アプリは現時点では導入していない。

4. 「自社支援」実施状況

- ・特定技能 15名（内、3名2025年9月入職、2名2026年1月入職予定）
 - ・技術・人文知識・国際業務 2名
 - ・身分系在留資格 1名
- ※ミャンマーから入国する3名は外部支援機関と契約

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

問題なく実施、

- ・住居の確保が課題、
- ・数年にかけ採用を続けているが、介護福祉士の国家資格の壁が高く、たどり着けなく帰国する人も。受入機関としても、本人としても残念。介護分野にも特定技能2号を作る必要性が高い。

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

自社支援を継続する、

- ・住居は本人確保か法人確保かにより求職者の確保が差別化される、法人で確保するための調査、自治体からの補助金など活用できるか確認が必要、
- ・国籍が増えることで多言語対応の介護業務アプリの導入が必要

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

地域交流の機会を増やしていきたい

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見回答

1. 外国人材の受け入れ経緯

○背景

特養での人材採用困難により、受け入れ開始。

2019年 ベトナム技能実習3名 介護福祉士養成校の留学生2名よりスタート

2022年からは日本国内の特定技能介護人材を採用。

2024年からは海外現地の特定技能人材の採用開始。

現在、特養2拠点、GH1拠点で外国人介護士人材を受け入れ中。

○検討体制 :

法人本部採用部門と各所所長で受け入れを検討。

2. 「自社支援」を思い立った経緯

○背景 :

コストカットの為。

2025年3月入職の海外現地人材3名を自社支援している。

○メリット :

①コストカットが最大のメリット。

②同日の入職であれば、同時に手続きが行える。

○デメリット :

①担当者の負担が増える。もし、専任で考えるのであれば、1名担当者を増やす人件費と、

登録支援機関に委託するコストを天秤にかけると、20名以上は自社支援にしないと採算が合わないのではないか？

②行政書士 or 弁護士の資格がないと在留諸申請の代理人を務めることが出来ない(※電子申請ができない)。本人が申請する形式での提出となり、その際は担当者による全面サポートが必要である。

③通訳と翻訳が出来る人材を確保することが難点。弊社では1か国語のみしか対応できない。多言語に対応するための通訳や翻訳が出来る人材の採用手法が良く分からぬ。

④1名のみの担当とするとノウハウを知る担当者の退職が発生すると、ノウハウが受け継がれない。

⑤途中の自社支援切り替えだと登録支援機関から転職勧奨にあっていても分からぬ。

3. 「自社支援」実施計画の要点

自社支援の目標 → コストカット

関連法制度への対応 → 入管ホームページのチェック

実施体制 → 担当者1名

人材育成 → OJTは現場職員、Off-JTは担当職員

外部連携先 → 通訳者 1 名(縁故)
費用対効果の目標設定 → 特に設けていない
業務支援アプリ利用など → ChatGPT、グーグル翻訳など

4. 「自社支援」実施状況

外国人材人数 (在留資格別) → 在留資格介護 6 名、特定技能 1 号 22 名、留学生 4 名
自社支援適用方針 → 特に決めていない。
実施状況 → 特定技能 1 号の 3 名を自社支援中。
実施管理体制 → 担当者に一任。
外部支援機関 → 5 社と契約中。それぞれ国籍別に契約。
業務支援アプリ利用 → ChatGPT、グーグル翻訳など

5. 「自社支援」実施結果と評価 (費用対効果評価)

実施結果

問題なく実施。だが、すべてが初めての出来事。

困難事例

自社支援では発生せず。

支援委託であっても避けられないトラブルが起きるときは起きるため、比較しても変わらない(病院受診、ご近所トラブル、転職など)。

効果 (本人、職員)

自社支援は法人でのサポートの延長線上と考えている。

支援委託でも自社支援でも、法人によるサポートの内容には変わりがない。

費用 (職員人件費、業務支援アプリ利用料など)

担当者 1 名分の人件費(他兼務) + 通訳 1 名分の業務委託人件費

費用対効果 (外部委託との比較など)

- 1 名の担当者が兼務により自社支援を行えるのであればコストカットが行えるが、2 名以上の専任の人員を割くのであれば秤にかける必要があると思います。
 - 書類作成はやり方を覚えれば簡単。やり方さえ覚えれば、臨機応変に対応可能となるため、まずは 1 名から始めて、1 年の流れを掴んでおくと良いかもしれません。
 - その他、行政書士や弁護士の有資格者がいれば、なお費用対効果は高いかと思います。
- 支援委託費の値下げ交渉の方が効率的かもしれません。

波及効果 (定着、共生、リファラル採用など)

- 本質として、直面する課題に対して、どれだけ一緒に乗り越えられるかが外国人の場合、定着やリファラル採用に繋がると考えています。
- その点、外国人材は(良くも悪くも)多くの課題を乗り越えるチャンスに恵まれており、自社支援や支援委託に関係なく、法人としてどれだけサポートできるかが大切だと思います。

- ・自社支援であれば、担当者の時間は書類作成などに多く費やされます。その分、本来できていたはずのサポートが減ることで、当人の帰属意識や愛社精神、成長の実感にマイナスの影響が出るのであれば帰って逆効果に働くような気がします。
- ・自社支援については、法人で行っている介護福祉士の勉強支援や日本人との交流など、福利厚生面のサポートの延長線上で出来る法人様であれば良いかと思います。
- ・あとはどれだけ一生懸命自社支援をしても、バックグラウンドでの業務が多いため当人には見えないことだと思います。であれば、当人の目に見える形でのサポートに力を入れた方が定着やリファラル採用に繋がるかと思います。

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

自社支援継続/中止→ 自社支援は継続。在留期間更新の時には委託するかもしれません。

実施方法等の改善→ 今は考えておりません。

新たな費用対効果目標設定（現在、将来）→ 今は考えておりません。

業務支援アプリ利用など→ 今は考えておりません。

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

- ①通訳人材のデータベースがあればありがたいです。
- ②母国語と日本語の翻訳ソフトだとニュアンスの違いも多いので、日本語(単語、文章)を「やさしい日本語(単語、文章)」に考えて伝えることが多いです。そんな時にデータベースや生成AI、スマホアプリなどがあれば便利だなと思います。

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見回答

1. 外国人材の受け入れ経緯

初回 2019年9月 第一期受入 技能実習生 ベトナム 女性 3名 現在1名継続勤務
これまでに上記含めて13名程受入ました。(ベトナム名 タイ3名 インドネシア2名)

2. 「自社支援」を思い立った経緯

- ・2019年の初期段階から、日本語教育、生活支援、業務トレーニングには多くの日本人職員で時間を割いて対応しています。
- ・日本語教育では、業務時間内に定期的（週1回2時間）の日本語外部講師による日本語教育を約1年間実施。
- ・生活支援では、施設の寮の生活全般について生活指導員などが細かに対応。
- ・業務トレーニングでは、介護業務の入門から指導育成。各種試験対策も別な時間をとり実施。

3. 「自社支援」実施計画の要点

施設の自前で自社支援する体力が厳しい状況であります。

折角心込めて支援しても、離職したり外国人本人の気持ちが向かなかつたりで、対応にあたる日本人施設職員も士気が沈む事があります。

4. 「自社支援」実施状況

今後は、監理団体等が提供しているアプリなどを外国人自身に使ってもらう。

生活支援で、施設が立ち入ることを少し控えるなどを考えています。

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

何かと費用が掛かります。それでも3年5年とみると費用には短期的には抑えられているかと考えています。（全コストを詳細に記録はできませんが）

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

自社支援とても期待されていますので、応えられるよう個別に対応していきます。

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

外国人拡大プレイス様のフォーラムではいつも勉強させて頂いております。大変参考になります。

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見調査回答

1. 外国人材の受入れ経緯

受入れ開始までの経緯

- 仁木町内事業所における求人難が発端であった（小樽市内事業所では今のところ受入れていない）。
- 最初は介護系専門学校と連携し、2年後に卒業する留学生を、いわゆる在留資格「介護」で受入れるというスキームに参画したが、受入まで2年あるのと、そうこうしているうちに日本人の採用環境は悪化していく為、その間、比較的早期に受け入れ可能である在留資格「特定技能1号」の受入れにも着手した。

検討体制

- もともとコロナ禍前から、法人本部事務局の担当者が中心となり、セミナーや観察等を通じ情報収集や制度学習を行っていたが、コロナ禍の入国停滯期間を経てコロナ禍明け、受入れに向け本格的に舵を切った。
- 実際の受入れ検討に当たっても、法人本部事務局の担当者を中心に、受入事業所の管理者・幹部職員がチームとなり、求人・採用・入国までは法人本部、採用内定後の事業所対応や住居探索等は受入事業所という役割分担で進めている。

開始年

- 「特定技能」の受入れは2023年10月から
- 「介護」の受入れは2025年4月から（受入時は「特定活動」で、介護福祉士登録後「介護」へ変更）

2. 「自社支援」を思い立った経緯

(注)「自社支援」は「介護」人材に対してであり、「特定技能」人材は支援機関委託を継続している。

- 「介護」人材に対しては、制度上、特に支援する機関もなく、原則として本人が在留維持の諸手続きをしなければならないが、それなりに支援は必要であるため、法人本部事務局担当者が取次者の資格をとり事実上、代行することとした。
- 開始年は2025年4月から

3. 「自社支援」実施計画の要点

- 関連法制度への対応は、「特定技能」の支援機関からもたらされる情報を参考に、「介護」のほうでも対応義務がないか等を確認している。

4. 「自社支援」実施状況

2025年8月現在

- ・「特定技能」9名（支援機関に委託）

- ・介護 2名（自社支援）

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

- 今のところ費用対効果で目立った評価はないが、支援を受ける本人にしてみれば、法人が支援してくれるという安心感はあり、その分、業務に精励できるのではないだろうか。
- 担当者としては自社支援をしてみた経験から逆に、支援機関への委託料と業務範疇との費用対効果には疑問を持たないわけではないようである。

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

- 今のところ業務支援ソフト等は使っておらず、在留管理庁のウェブツールで対応可能であるが、今後「介護」の人数が増えてくる場合は、何らかの支援ソフトは検討しなければならない。
- 昨今、在留手続はオンラインで行うことが可能であり、比較的簡便であるだけでなく、そこで得たノウハウは「特定技能」人材の在留手続にも共通するため、いずれ、すべてを「自社支援」に切替えられる可能性もある。

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

回答受領後に事務局から追加問い合わせ

(質問)

御法人の現状は、在留資格「介護」の方々に対して自社で支援されているとのことですね。

その内容は、「特定技能」制度の中の「1号特定技能外国人支援計画」あるいはそれに準ずる内容なのでしょうか。

(回答)

おたずねの件、お見込の通りです。

特定技能には支援機関を当てているため

(支援機関といつても、支援計画の項目によってはほとんど当法人で行っているものもありますが…)

完全な自社支援と言えば、在留資格「介護」人材に対するものです（現時点で対象者は2名、来年度+1名）。

在留資格「介護」については、制度上、特に計画書を作成したり提出したりはしませんが、結果的には、特定技能の支援項目に準じて、事実上やっている形になっています。

特定技能支援計画の10項目に準じて、在留資格「介護」人材（中国籍）におこなっていること

- 1. 事前ガイダンスの提供** 「留学生」である専門学校生（養成校）を受入れたため事前ガイダンスではないが、在学中に複数回交流を持ちガイダンスを提供した。
- 2. 出入国時の送迎** 入国時ではないが、卒業から事業所地域への引越や移動は支援した。
- 3. 住居確保・生活契約支援** 支援している。
- 4. 生活オリエンテーション** 支援している。
- 5. 公的手続きへの同行** 支援している。
- 6. 日本語学習の機会提供** 2年間の留学期間（専門学校）があったため、日本語は比較的堪能。支援の必要性は低い。
- 7. 相談・苦情対応体制の整備** 支援している。
- 8. 日本人との交流促進支援** 支援している。
- 9. 雇用終了時の転職支援** 今のところないが、必要なときは支援する。
- 10. 定期的な面談と行政機関への届出** 制度的に義務はないが、面談は日本人職員同様、必要に応じ実施している。また在留資格維持のために、入管への各種届出や申請は支援（取次）している。

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見調査回答

1. 外国人材の受入れ経緯

2015年 EPA 介護福祉士候補者	フィリピンより 2名
2016年 EPA 介護福祉士候補者	フィリピンより 5名
2017年 EPA 介護福祉士候補者	フィリピンより 2名
2019年 EPA 介護福祉士候補者	フィリピンより 2名
2019年 技能実習生	モンゴルより 3名 (内、1名 2023年 特定技能へ切替)
2020年 技能実習生	モンゴルより 3名 (内、1名 2024年 特定技能へ切替)
2022年 技能実習生	モンゴルより 2名 (内、1名 2025年 特定技能へ切替)
特定技能	ベトナムより 1名 (他業種技能実習生終了者、今年介護福祉士合格)
EPA 介護福祉士候補者	フィリピンより 2名 (他法人での受入れに問題があり引受け依頼あり引受けましたが、本人都合で転職と帰国をされて今は不在です)
2023年 特定技能	中国より 1名 (登録支援機関の対応が悪く 2024年に帰国) ミャンマーより 1名 (2025年 5月友達が勤務されている施設の方が給与が高いという理由で転職) モンゴルより 1名 (自社支援を始めて、切替ではなくモンゴルから直接特定技能の受入れ。2024年に帰国されました)
2024年 特定技能	モンゴルより 1名 (2023年に来られた方のお母様で愛知県で特定技能でいらっしゃる方が転職を希望され受入れた。問題行動が多く 2024年に帰国していただいた) 中国より 1名 (問題行動が多く登録支援機関の対応も悪い為、入国管理局に相談し契約解除となつた 2025年に転職)
インターンシップ生	モンゴルより 2名
2025年 技能実習生	ベトナムより 3名
インターンシップ生	モンゴルより 2名

外国人材の受入れは上記の通り、EPA から始まりましたが定着が難しくモンゴルの技能実習生の受入れを開始しました。各事業所での評判もよく定期的に受入れ開始をしました。その後、特定技能という制度ができ、ベトナム、中国、ミャンマーの方、モンゴル技能実習生が特定に切替て日本に残りたいと希望され現在3名の方が日本に残って技能実習生から特定技能へ移行しました。1名は一旦帰国した後、また戻りたいと希望され受入れました。

2. 「自社支援」を思い立った経緯

経緯としては、技能実習生の方が3年修了後にこのまま当法人に残ることを希望されたので、登録支援機関なしでそのまま残る方法を入国管理局に問合せ、モンゴル側の方にも大使館など確認し自社支援をする手続きを進めました。

メリットは、支援費が不要であること。近い関係でいられること。

デメリットは、事務処理などの手間がかかる。ただ、登録支援機関に依頼したところでも結局は受入れ機関が書類揃える必要があるので結局は同じことになる。

また、5年先10年先には外国人の雇用は必須となり職員の10%から20%と見込み初期費用と支援費のコスト削減も理由の一つになります。

あとは、レベルの高い外国人に来ていただきたいことが大きな理由にもなります。

帰国したモンゴル人とも連携は取れているので、モンゴルの情報や手続きを依頼することができるので2023年より開始いたしました

3. 「自社支援」実施計画の要点

自社での受入れには人数の制限もある為、他法人へも紹介できる仕組みを作りたいのですが社会福祉法人ではできることに制限があります。その為2022年に設立した社会福祉連携推進法人で運営できる準備を整えている状況です。

その為、当法人として自社支援を拡大する予定はないです。

社会福祉連携推進法人の方で拡大できる準備をしております。

2025年2月頃よりモンゴルの情勢が不安定で特定技能の送り出しができていない状況で、現地とこちら両方から大使館へ問合せを逐一行って再開を待っている状況です。(9月再開するのでは?との情報あり)

4. 「自社支援」実施状況

- ① 外国人材人数：介護 1名 ・ 特定技能 1号 3名 ・ 技能実習 1号口 3名 ・ 特定活動 3名
- ② 自社支援適用方針：モンゴルに日本語養成校を設立しレベルの高い方を定期的に受入れができるようハード面を確保した
- ③ 実施状況：生活での悩み困りごとなど、すぐに相談できる体制と定期的に面談を行うことでストレスの軽減となるようにしてます。入国管理局へはオンライン申請で対応
- ④ 実施管理体制：メイン業務ではなく、片手間に行っている状況
- ⑤ 外部支援機関：現状は依頼しておりません
- ⑥ 業務支援アプリ利用：利用なし

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

- ① 実施結果：問題なく実施
- ② 困難事例：問題行動の多い方への対応として、1で回答しているモンゴルの転職で来られた方と中国の方については、生活面でも多々問題が多くその都度対応をしていたのですが、業務での問題については利用者の命にも関わることでもあるので自社支援のモンゴルの方については、入国管理局に直接相談、中国の方は登録支援機関に相談しましたが全く解決にならずこちらも最終、入国管理局と顧問弁護士に相談し、モンゴルの方は帰国。中国の方については、登録支援機関を変更してもらい最終転職をされました。
- ③ 効果：本人達は、今のところ長く日本に居たいし給料ではなく困った時に助けてもらえる事が大

事です。と言われています。

職員は、直接関わる私たちは面倒なことが多いですが、自社支援でない方にも同じ対応をしているので、支援機関や監理団体への必要な経費が無駄であるという認識が高いです。現場の職員は自社支援であるかどうかなど、知らないので効果を感じているとは思えないです

- ④ 波及効果：インターンシップ生を入れることで、卒業して特定技能に切替て当法人へ来たいと思っていたいただくことで、定着してもらう事ができる。また、外国人を介して多国籍の共生社会が生まれて、利用者の方も喜ばれている。

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

3. で回答しているとおり、社会福祉連携推進法人で登録支援機関と有料職業紹介事業を予定しているので今後は自社支援から連携推進法人からの受入れを目標としております。

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

自社支援を行う前から、外国人の方へ関わることによってとても貴重な経験をさせていただきました。今まで、自社支援というテーマのセミナーなどに出会う事がなかったので気になりました。

調査票

誠に勝手ではございますが、9月1日（火）までにご回答のご協力をいただけないでしょうか。

社会福祉法人〇〇会 〇〇 〇〇様

社会福祉法人における「自社支援」経験・知見調査票

（字数は問いません。行の追加・削除はOKです。自由にご記入ください。）

2. 外国人材の受入れ経緯

（受入れ開始までの経緯、検討体制、開始年など）

2. 「自社支援」を思い立った経緯

（「自社支援」検討の経緯、メリット・デイメリット等検討事項、検討体制、開始年など）

3. 「自社支援」実施計画の要点

（自社支援の目標、関連法制度への対応、実施体制、人材育成、外部連携先、費用対効果の目標設定、業務支援アプリ利用など）

4. 「自社支援」実施状況

（外国人材人数（在留資格別）、自社支援適用方針、実施状況、実施管理体制、外部支援機関、業務支援アプリ利用など）

5. 「自社支援」実施結果と評価（費用対効果評価）

（実施結果（問題なく実施、問題あり実施）、困難事例、効果（本人、職員）、費用（職員人件費、業務支援アプリ利用料など）、費用対効果（外部委託との比較など）、波及効果（定着、共生、リファラル採用など））

6. 外国人材雇用における「自社支援」の今後

（自社支援継続/中止、実施方法等の改善、新たな費用対効果目標設定（現在、将来）、業務支援アプリ利用など）

7. 自由意見：他法人との経験・知見の共有の仕組みへの期待

（ミニフォーラム開催、他の法人との、支援困難ケース経験・知見データベース構築・運用、自社支援コミュニティ構築・運用など）

（お問い合わせ）

外国人材拡大プレイス事務局