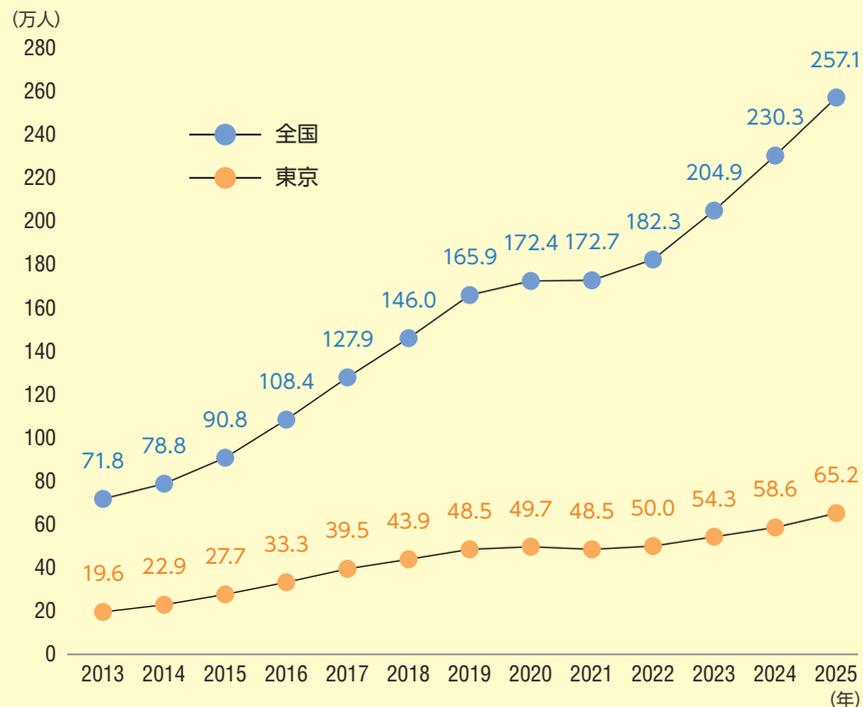


# 第1章 「外国人材と働く」とは

## 1 日本における外国人労働者の現状

外国人労働者数は年々増加傾向にあり、全国では過去最高の257万1,037人、10年間で約3倍にまで増えています。都道府県別では東京都が一番多く、全国の25.4% (65万2,251人)を占めています。(図表1)

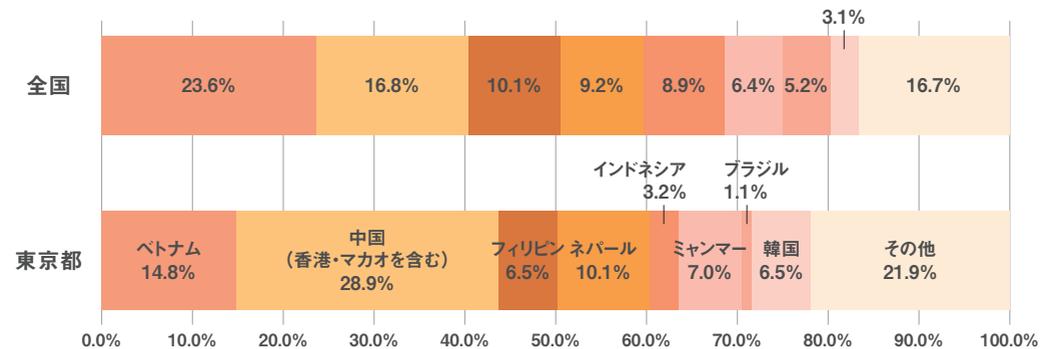
【図表1】外国人労働者数の推移 (令和7年10月末現在)



(出典)厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成25年以降のもの)

東京都内の外国人労働者の国籍別内訳は、中国出身者(香港等を含む)が最も多く、次いでベトナム出身者が続き、この2か国だけで約半数を占めます。(図表2)

【図表2】外国人労働者の国籍別内訳



(出典)厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和7年10月末現在)  
東京労働局「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和7年10月末現在)

### コラム 「在留外国人数」

令和7年6月末時点の全国の在留外国人数は395万6,619人と過去5年間で約1.4倍に伸びています。都道府県別では東京都が一番多く、77万5,340人(全国の19.6%)の外国人が東京に住んでいます。

東京都の在留外国人を在留資格別に見ると、「永住者」(24.4%)に次いで、「留学」(18.3%)、「技術・人文知識・国際業務」(16.7%)が上位を占めています。

【図表3】在留外国人の在留資格別内訳

|    | 合計                  | 永住者                | 技能実習               | 特定技能              | 留学                 | 技術・人文知識・国際業務       |
|----|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| 全国 | 3,956,619<br>(100%) | 932,090<br>(23.6%) | 449,432<br>(11.4%) | 336,196<br>(8.5%) | 435,203<br>(11.0%) | 458,109<br>(11.6%) |
| 東京 | 775,340<br>(100%)   | 189,521<br>(24.4%) | 17,501<br>(2.3%)   | 22,634<br>(2.9%)  | 141,836<br>(18.3%) | 129,276<br>(16.7%) |

単位:人

(出典)出入国在留管理庁「在留外国人統計」(2025年6月末時点)

## 2 外国人材と働くにあたり 知っておくべきこと

外国人材と働くにあたっては、そのメリットと留意点を知っておくことが重要です。それらを踏まえたうえで、外国人材を採用する目的を明確化し、採用・受入れに向けた準備を始めましょう。

### 外国人材と働くメリット

外国人材採用にはたくさんのメリットがあります。**自社にとって、何がメリットになるのかを正確に把握しておくことが、良い人材の採用に繋がります。**

#### ● 国籍に関係なく優秀な人材を確保

日本で就職を希望する外国人材の中には、高い勤労意欲に加え、語学力があり、コミュニケーション力に優れた人材がたくさんいます。外国人材を採用することは、人手不足の解消だけでなく、優秀な人材の確保にも繋がります。

#### ● 多様性によるイノベーション創出

日本人と異なる視点・発想を持った外国人材が加わることで、既存社員に新しい気づきや刺激を与えることができ、行動の変化が期待できます。業務改善による生産性の向上や、新しいサービス・ビジネスモデル構築にも繋がります。

#### ● 海外ビジネス・インバウンドビジネスの推進

海外進出、海外取引、インバウンドビジネスを始める企業にとっては、相手国の言語を話し、商慣習や文化を理解している外国人社員が自社にすることで、取引やビジネスがスムーズに進むというメリットがあります。

### [図表4] 外国人材を採用するメリット



### 外国人材採用にあたっての留意点

外国人材の採用には多くのメリットがある一方で、注意して取り組むべき点もあります。

#### ● 制度・手続き

外国人材の採用の流れは、図表5のとおりです。日本人の採用と大きく変わりませんが、黄色い部分については追加の手続きが発生します。

まず、「在留資格」の問題があります。せっかく良い方を採用できたと思ったのに、在留資格が取得できずに入社できないということが起こらないよう注意しましょう。(詳細は第2章)

また、外国人労働者の雇用・離職時には、図表5の⑪のようにハローワークへの届出が必要です。このような事業主が行うべき事項は「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(外国人雇用管理指針)に定められています。指針・届出については、厚生労働省発行の「外国人雇用のルールに関するパンフレット」(\*)を確認してください。

(\*)厚生労働省ウェブサイト

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html)



### [図表5] 外国人材の求人から採用までの流れ



## ●文化などの違い

制度・手続きのほか、様々な「違い」にも留意する必要があります。日本人と外国人では違った文化的背景を持っているため、お互いの「当たり前」のズレが、ときにミスコミュニケーションやトラブルに繋がります。

他方で、過度に「違い」を気にしすぎることも、円滑に外国人材を迎え入れることの妨げになります。あらかじめ「違い」を的確に理解し、必要な取組みを行うことで、不要なトラブルを未然に防ぎ、異文化を乗り越え、外国人材が活躍できる環境を整えることができます。



[図表6] 外国人材採用にあたって取り組むべき事項

| 留意点    | 取り組むべき事項                           |           |
|--------|------------------------------------|-----------|
| 制度・手続き | ◆ 想定される在留資格に応じた業務内容の確認             | P.16      |
|        | ◆ 在留資格を取得・変更する際の要件の確認              | P.17      |
|        | ◆ 内定・入社時の各種手続き                     | P.43      |
| 生活の違い  | ◆ 生活立ち上げ支援                         | P.45      |
|        | ◆ 外国人支援機関リスト作成                     | P.46      |
| 文化の違い  | ◆ 外国人社員へのビジネスマナー研修                 | P.50      |
|        | ◆ 日本人社員への異文化研修                     | P.51      |
|        | ◆ 相互理解促進のための交流イベント                 | P.50      |
|        | ◆ 宗教に対する配慮                         | P.58      |
| 言葉の違い  | ◆ 就業規則・業務マニュアルなどの見直しや、やさしい日本語・多言語化 | P.49,P.54 |
|        | ◆ 外国人社員への日本語学習支援                   | P.51      |
|        | ◆ 日本語コミュニケーションの見直し                 | P.52      |
| 仕事観の違い | ◆ 制度や会社での働き方に関する説明                 | P.47~P.50 |
|        | ◆ 日本人社員の意識改革                       | P.51      |
|        | ◆ 定期的な個別面談                         | P.56      |
|        | ◆ メンターの配置                          | P.57      |