

フィリピン人材雇用

スターターガイド

外国人材の雇用を
お考えの企業様へ向けて
フィリピン人材特有の受入手続き
などをご紹介します！



こんなお悩み・ご不安ありませんか？



外国人雇用
何から始めたらいいか
わからない…



採用までの
流れや手続きが
わからない…

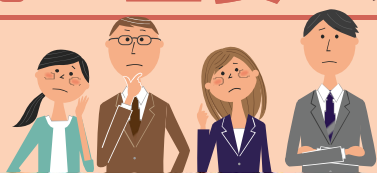


英語が
堪能な人材を雇用して
海外進出したい…

フィリピン人材の雇用をご検討ください。

人材確保への 対応が重要です。

2040年
までに

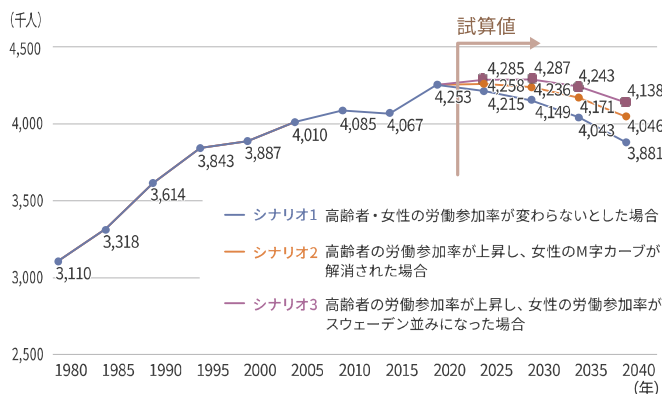


労働力人口

約**37万人**(9%)**減少**見込み

※高齢者・女性の労働参加率が変わらないとした場合

愛知県労働力人口の推移



出典) 総務省「国勢調査」、「国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口(令和5(2023)年推計)』」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック 国際労働比較2024」を基に愛知県作成

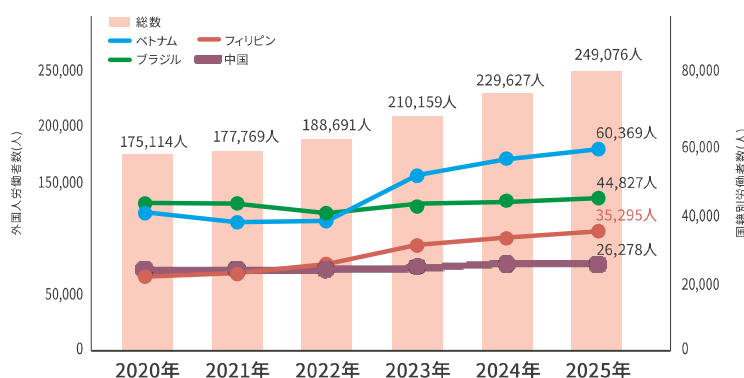
外国人雇用が、選択肢の1つとして 注目されています。

愛知県で働く

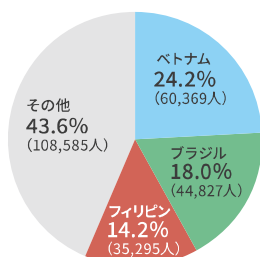
外国人労働者の現状

愛知県の外国人労働者数は年々増加しており、2025年10月末時点で全国第2位の約25万人となっています。
国籍別では、ベトナム・ブラジル・フィリピンの順に多く、フィリピン国籍の労働者は全体の14.2%を占めています。

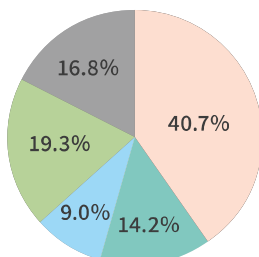
● 外国人労働者数・主な国籍の推移



● 国籍別の割合



● 在留資格別の割合



出典:愛知労働局「令和7年10月末時点における愛知県の外国人雇用状況の届出状況について」

愛知県で働く外国人の在留資格は、身分に基づく在留資格(永住者等)、専門的・技術的分野の在留資格(技術・人文知識・国際業務、特定技能等)、技能実習の順に多くなっています。

近年、専門的・技術的分野の在留資格の方が急増しており、製造業界・IT業界など幅広い分野で活躍しています。外国人を雇用する際は、就労可能な在留資格であるか、仕事内容が在留資格で認められる範囲内の活動であるかなどを確認する必要があります。

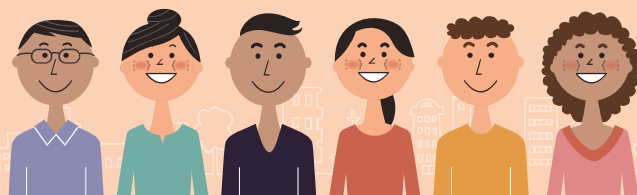
また、全ての事業主には、外国人労働者(特別永住者及び在留資格「外交」・「公用」を除く)の雇入れ又は離職の際に、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等を管轄のハローワークへ届け出ることが義務付けられています。(届出を怠ったり、虚偽の届出を行った場合には、罰金の対象となります。)

在留資格の詳細は、
出入国在留管理庁の
Webページをご覧ください。



フィリピン政府の管理・保護体制

～定着につながる仕組み～



フィリピン人材の受入れ制度を知るための 5つのキーワード

移住労働者省

[DMW]

- 海外で働くフィリピン人労働者 (OFW) の権利保護を担う政府機関
- 送出機関の審査や制度改正・規制等を所管

移住労働者事務所

[MWO]

- DMW/在日フィリピン大使館の出先機関
- 管轄は企業所在地/勤務地で判断される
- 東京(東日本管轄)と大阪(西日本管轄)に設置
- OFWの雇用契約前に日本企業の雇用条件等を審査

在留資格認定証明書

[COE]

- OFWの活動内容が在留資格に該当するかなど入国条件に適合することを証明する書類
- 雇用契約後、企業が出入国在留管理庁に申請
- 有効期間は発行日から3か月間

出国前オリエンテーション

[PDOS]

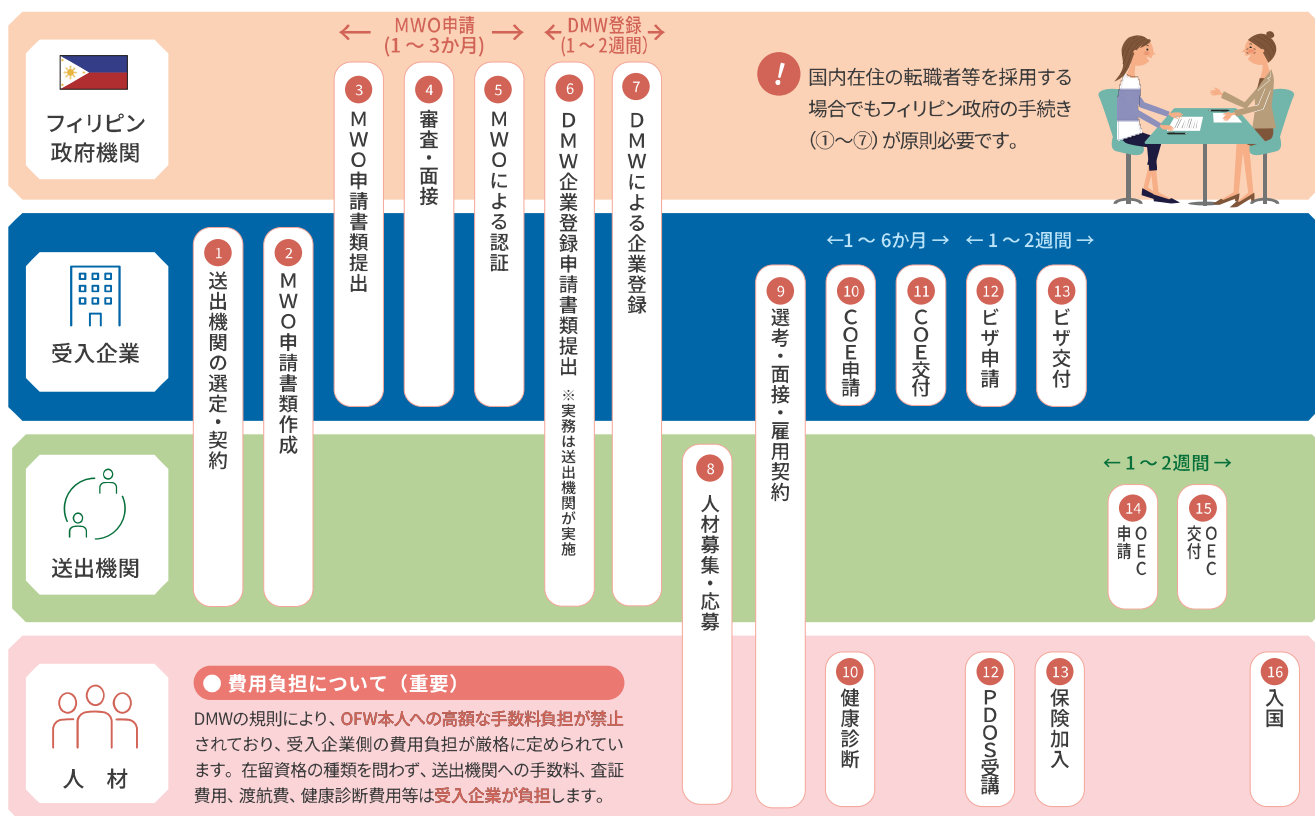
- OFWが出国前に必須で受講する
- 日本の生活ルール・権利保護制度・相談窓口等が情報提供される
- 未受講の場合出国が認められない

海外雇用許可証

[OEC]

- OFWの出国許可証(フィリピン政府発行)
- 有効期間は発行日から60日間
- フィリピン出国時に提示を求められる
- 一時帰国後、日本への再出国時に更新・再取得が必要

フィリピン人材の受入れに向けた ロードマップ 〔 フィリピンから新たに受入れる場合 〕 ※技能実習(育成就労)を除く



フィリピンでは、海外フィリピン人労働者（OFW）からの送金がGDPの約1割を占めており、
国家経済において重要な役割を果たしているため、**政府が海外で働く自国民を管理・保護する制度を整備しています。**

そのため、雇用条件（給与・保険・費用負担・業務内容等）について厳格なルールがあり、
政府（DMW/MWO）の審査を通過しなければ採用できない仕組みとなっています。

主な在留資格の比較

自社の産業分野と従事してもらいたい業務に合致した在留資格の人材を受入れることが重要です。

	技術・人文知識・国際業務	特定技能	技能実習	育成就労 (2027年4月1日運用開始)
目的	自然科学の分野又は人文科学の分野に属する技術・知識を要する業務、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への従事	国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ	人材育成を通じた開発途上国等への技能移転・国際貢献	特定技能1号水準の技能を有する人材の育成・当該分野における人材の確保
対象分野・業務	技術(理系・技術系業務) エンジニア、IT・システム、開発、生産技術、品質管理、研究職等 人文知識(企画・事務系業務) 営業、マーケティング、経営企画、デザイン等 国際業務(語学・海外関連業務) 通訳、翻訳等	人手不足が深刻な状況にある特定産業分野 (1号:19分野、2号:11分野の対象業務) 介護※、ビルクリーニング、リネンサプライ※、工業製品製造業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、鉄道※、自動車運送業※、農業、漁業、物流倉庫※、外食業、飲食物品製造業、林業※、木材産業※、資源循環※ ※1号のみの分野	2号以降に進む場合は特定の職種・作業 (2号:94職種・171作業) ※詳細は、外国人技能実習機構のWebページをご確認ください。	17分野 (特定技能1号の19分野のうち自動車運送業、航空を除く) ※詳細は、出入国在留管理庁のWebページをご確認ください。
特徴	○従事する業務に応じた学歴(大卒以上等) ○実務経験等が必要 ○正社員採用 ○現場作業は原則不可 ○家族の帯同可	○最長5年(2号は制限なし) ○技能・日本語能力要件あり ○一定の業務区分内で転籍可 ○家族帯同不可(2号は帯同可) ○企業又は登録支援機関による支援(2号は対象外)	○最長5年 ○入国時の技能・日本語能力要件なし(介護はあり) ○原則転籍不可 ○監理団体による監理	○最長3年 ○入国時の日本語能力要件あり ○同一区分内等で転籍可 ○監理支援機関による監理支援
期間	採用から配属まで約6～9か月	採用から配属まで約4～9か月	採用から配属まで約5～8か月	
職場配属までの流れ	01 送出機関の選定・契約 02 MWO・DMW申請 03 募集・選考・面接・内定・雇用契約 04 在留資格・査証発行手続き 05 フィリピン人材の海外就労手続き 06 入国・入社・配属	01 送出機関の選定・契約 02 MWO・DMW申請 03 募集・選考・面接・内定・雇用契約 04 在留資格・査証発行手続き 05 フィリピン人材の海外就労手続き 06 入国・入社・配属	01 監理団体／監理支援機関の選定・契約 (監理団体／監理支援機関によるMWO・DMW申請) 02 (募集・選考)・面接・内定 03 技能実習／育成就労の計画作成・提出 04 在留資格・査証発行手続き 05 フィリピン人材の海外就労手続き 06 入国・入国後講習・入社・配属	

※2026年6月時点の公表情報で作成。採用から配属までの期間は状況によって異なります。

● インターンシップについて

フィリピンでは、多くの大学が6～10か月程度のインターンシップを卒業要件にしています。海外の企業でのインターンシップを希望する学生も多く、卒業後に正社員採用されるケースもあります(大学の教育課程の一部として認定されるために、実施前に大学と受入企業間で連携協定を締結する必要があります)。

受入れまでのイメージ



フィリピン人材の特色

～豊富な若手人材・英語力・定着志向～

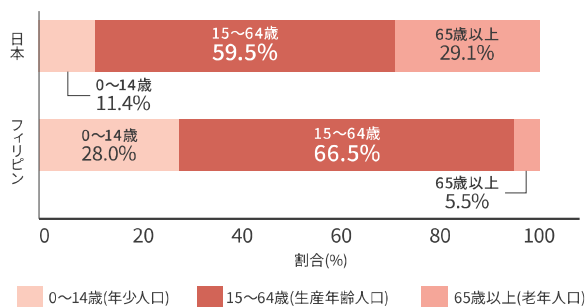


01.豊富な 若手人材



フィリピンの総人口は、約1億1,000万人（2024年）で国連の人口予測では今後30年以上増加を続けるとされています。また、年齢中央値は24.5歳で、日本（約49歳）の半分であり、生産年齢人口（15～64歳）が全人口の60%以上を占めています。豊富な若い人材が世界中で活躍しています。

フィリピンと日本の 人口割合比較



出典：JICA「フィリピン国別分析ペーパー」2024年3月改訂/ 出典：PSA（フィリピン統計局）2024年

02.英語力 EF EPI 世界第28位・アジア第2位（2025年）

公用語が英語であり、国民の約95%以上が英語での会話が可能です。EF EPI英語能力指数では、世界第28位・アジア第2位で、英語でのコミュニケーションが取りやすい傾向があります。その高い英語力を生かして、海外取引や海外の顧客対応など企業のグローバル展開への貢献も期待されています。



出典：EF英語能力指数（EF EPI）2025

03.定着につながる 仕組み



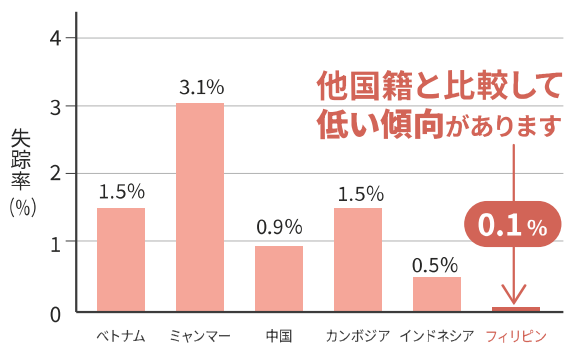
圧倒的
定着率

海外で働くフィリピン人労働者（OFW）は、国民の約1割にあたる約1,000万人（2023年）といわれています。家族を支えるため、海外で長く安定して働くという考え方が広く浸透しています。

フィリピン政府は、OFW保護のため、労働者に対する送出機関への高額な手数料負担の制限、権利保護制度や相談窓口の周知徹底など適正な送出体制を整備しており、日本入国後のトラブル（失踪等）が起きにくい構造になっています。また、受入企業に対しても事前に雇用条件（給与・保険加入等）の審査を行っています。

こうした労働者が安心して働ける制度整備等により、入社後のトラブル防止や早期離職の低減につながっていると考えられています。

国籍別技能実習生の 失踪率（2024年）



出典：出入国在留管理庁「技能実習生の失踪者数の推移（2024）」

愛知県内のフィリピン人材受入企業・

現地送出機関からのメッセージ



受入企業からのメッセージ

企業プロフィール

- 業種：製造業 ●従業員数：約100名
- 受入人材：技人国(設計)・特定技能(機械組立)・技能実習(塗装)

不安だったけど、 将来のために始めた

“外国人採用は難しそう”というイメージがあり、最初はかなり迷いました。ただ“これから先も人材を確保できる会社にしておきたい”と思ったのがきっかけです。海外との取引も少しずつ増えてきていたため“技術を理解し、英語でも説明できる人材が育ったら強いのでは”と思い、フィリピン人材の受入れを決めました。制度や手続きは最初は複雑に感じましたが“まずはやってみる”ことで少しずつ理解できました。

一番大事だったのは 日常のコミュニケーション

最初は文化や言葉の違いで戸惑うこともあり、指示の伝え方がうまく噛み合わない場面もありましたが、仕事だけではなく、ランチなど日常的なコミュニケーションを増やしたことで、少しずつ距離が縮まってきました。OJTを通じて日本語もかなり上達し、今では日本人スタッフとも自然に会話しています。



今では 現場に欠かせない存在

現場からは「一生懸命頑張ってくれている」という声も多く、技術面でも優秀な人材が採用できたと感じています。明るく素直で、周囲を見ながら自然に手伝ってくれるスタッフも多く、職場の雰囲気も前向きになりました。また、英語でコミュニケーションが取れるため、海外のお客様への説明などでも今後活躍してくれそうだと感じています。“外国人スタッフ”としてではなく“同じ職場の仲間”として受け入れることが大切だと実感しています。

送出機関からのメッセージ

送出機関プロフィール

- 所在地：マニラ ●従業員数：約35名
- 送出人材：技人国・特定技能・技能実習・インターンシップ

給与だけではなく “安心して働けるか” を見ています

フィリピン人材は、給与や福利厚生だけではなく、“安心して長く働ける環境か”を重視する傾向があります。来日前から、寮環境・人間関係・休日・キャリアパス・フィリピン人の先輩がいるかどうかなどを気にする人材も増えています。家族を大切にする文化があり“長く働ける会社か”“相談しやすい職場か”も重要なポイントです。



明るく素直で “チームのために動ける” 人材も多い

フィリピン人材は、明るくコミュニケーションを大切にする人材も多く、職場の雰囲気も良くなったという声もあります。また、素直に学ぼうとする姿勢や真面目さを評価する企業も多く、OJTを通じて技術や日本語を着実に習得していくケースもあります。“ここまでが自分の仕事”と線を引くのではなく、周囲を見ながら困っている人を自然に手伝うなど、“チームのために動こう”という意識を感じるという声もあります。英語でコミュニケーションが取れる人材も多いため、今後の海外展開や外国人顧客対応などの活躍を期待する企業も増えています。

送出機関と連携しながら “仲間”として受け入れる

フィリピンでは、海外就労において政府認定の送出機関を通すことが義務付けられています。そのため、募集・面接・手続き・入国後のフォローまで、送出機関へ相談しながら進めることができます。最初から完璧な受入体制を作る必要はありません。困った時に相談できる環境づくりや、継続的なコミュニケーションが重要です。仕事だけではなく、食事や日常会話などを通じて“仲間”として受け入れる姿勢”が定着やモチベーション向上につながります。