



外国人労働者の 特定技能に関して

特定技能とは、2019年4月より導入された新しい在留資格です。日本国内において人手不足が深刻化する14業種で、外国人の就労が解禁されました。特定技能には1号と2号があります。



株式会社 パピポ

特定技能1号の12分野(14業種)

※ 特定技能1号の在留期間は、通算で最大5年です

1 建設業

土木施設の新設、建築物の新築、増築、改築若しくは修繕作業等に従事

2 造船・船用工業

監督者の指示を理解し溶接作業等(手溶接、半自動溶接)に従事

3 自動車整備業

自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する業務

4 航空業

航空機の地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等

5 宿泊業

旅館やホテルにおけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の業務

6 介護

身体介護等(介護を受ける人の状況にあわせて入浴、食事、排せつを助けること等)

7 ビルクリーニング

建物外部洗浄作業(外壁、屋上等、ベッドメイク作業)

8 農業

栽培管理、農産物の集出荷・選別等の農作業

9 漁業

漁具の製作・補修、漁具・漁労機械の操作、漁獲物の処理・保蔵、作業等

10 飲食料品製造業

原料の処理、加熱、殺菌、成形、乾燥などの、生産に関わる一連の作業等

11 外食業

飲食物調理、接客、店舗管理

※1分野3業種

12 素形材産業

素形材製品や産業機械等の製造工程の作業

13 産業機械製造業

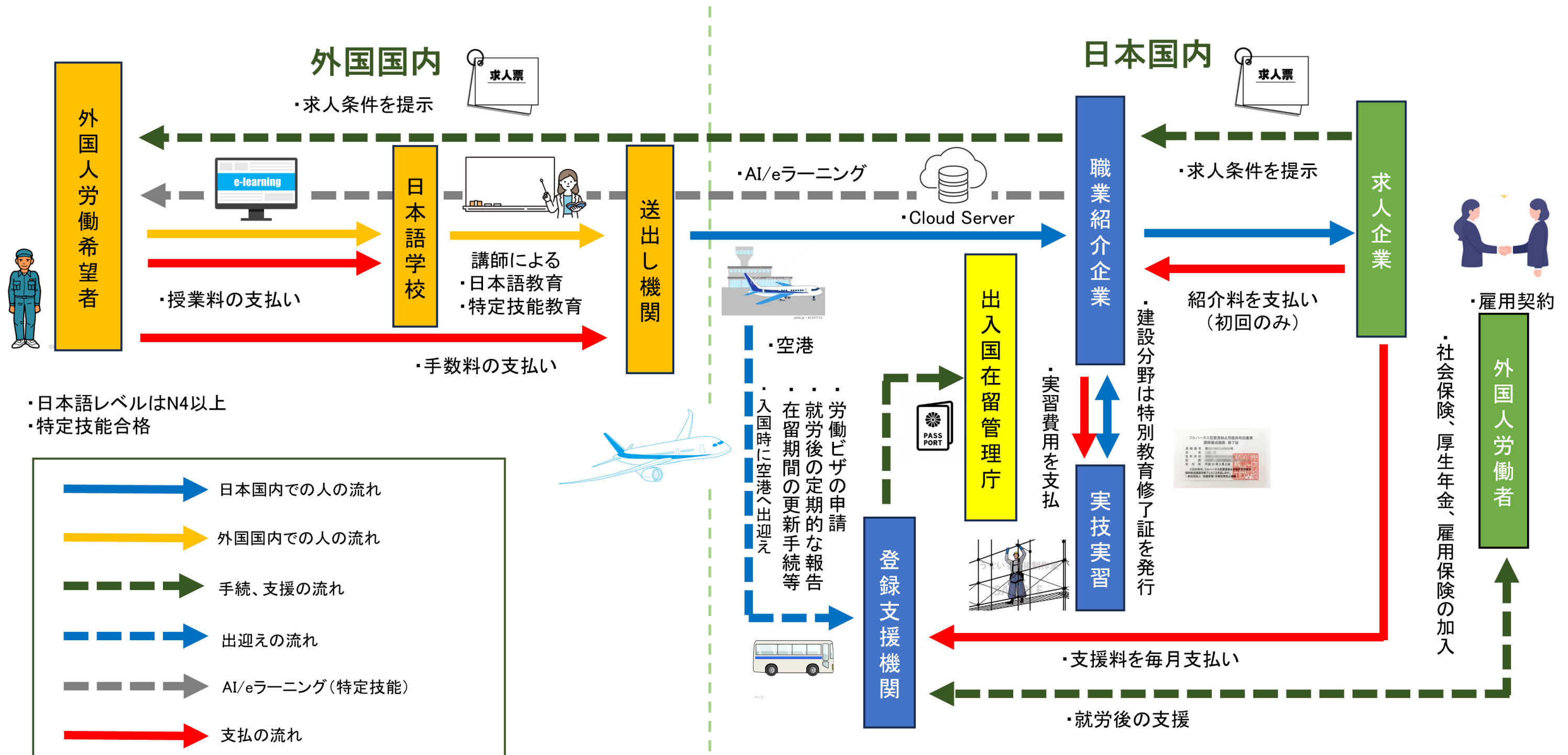
鋳造 / 鍛造 / ダイカスト / 機械加工 / 金属プレス加工 / 鉄工 / 工場板金

14 電気電子情報関連産業

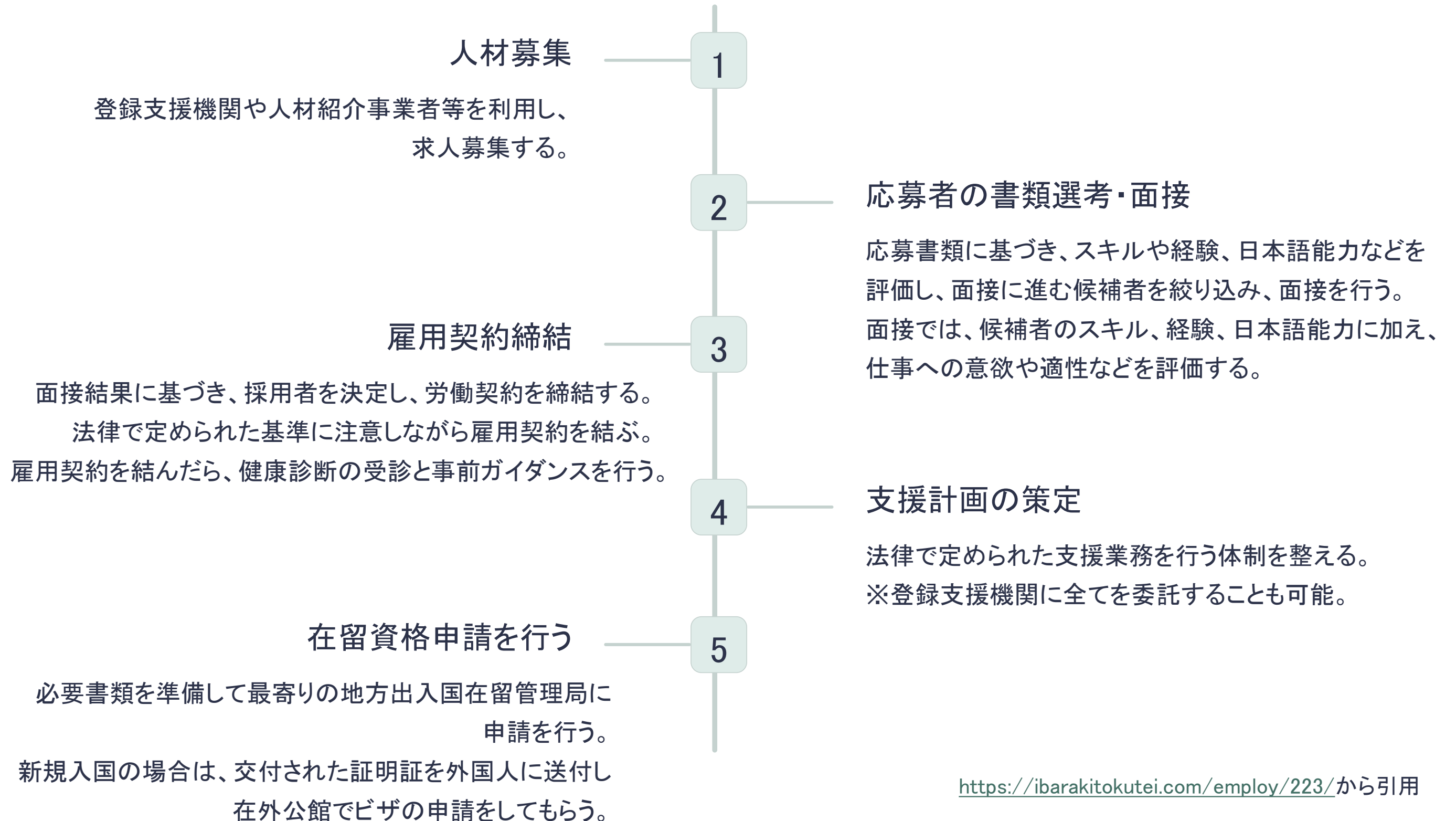
仕上げ / プラスチック成形 / 機械検査 / 機械保全 / 塗装 / 溶接 / 工業包装



外国人労働者雇用のフロー



特定技能外国人の採用から就労開始までのフロー





費用

特定技能外国人労働者の雇用には、採用費用、教育・研修費用、生活サポート費用など、さまざまな費用がかかります。

支払項目	支払金額	支配先	支払回数
紹介手数料	年収の30%	職業紹介企業	初回のみ
実技実習費※1	6万円から10万円※4	職業紹介企業	初回のみ
渡航費※2	実費	職業紹介企業	初回のみ
支援委託料※3	1万円から5万円	登録支援機関	毎月
給料		外国人労働者	毎月
寮費	給料に含む	外国人労働者	

※1 職業紹介企業は実技実習企業へ支払
※2 職業紹介企業は外国人労働者へ支払
※3 建設分野以外は求人企業が独自で行う事も可能
※4 期間と内容によって費用は変動(建設分野は特別教育の修了証を発行)

特定技能1号と2号の違いと、各機関の役割

	在留期間	最大在留期間	家族の帯同	登録支援機関の支援
特定技能1号	1年、6ヶ月、4ヶ月	5年 ※1	不可	支援が必要※3
特定技能2号	3年、1年、6ヶ月	実質的には永住※2	可	支援の対象外

- ※1 期間を延長する事で最大在留期間は5年
- ※2 在留期間を更新する事で、実質的には永住
- ※3 建設分野以外の特定技能の支援は、以下の要件を満たせば求人企業が支援する事も可能

送り出し機関	海外から日本に特定技能制度を利用して働きたい外国人を送り出す政府認定した機関
登録支援機関	求人企業からの委託を受け、特定技能1号外国人が労働、生活を円滑に行うための在留期間における支援計画の作成、実施を行う機関
職業紹介企業	特定技能外国人と求人企業の間で雇用関係の成立をあっせんする企業
実技実習機関	特定技能1号合格者の外国人に対して、実際の作業や用語の解説を教育する機関
出入国在留管理庁	法務省の外局として、外国人の上陸審査や許可の際に「特定技能」などの在留資格を付与する公的機関

登録支援機関の要件

- 過去2年以内に外国人労働者の雇用または管理をした実績があること
- 過去2年以内に外国人労働者の生活相談等をしたことのある社員の中から支援責任者や支援担当者を任命していること
- 外国人が十分理解できる言語（基本母国語対応）で支援を実施することができる体制を確保していること
- 支援状況に関する書類を作成し、雇用契約終了日から1年以上保管すること
- 支援責任者又は支援担当者が、支援計画の中立的な立場で実施を行うことができ、かつ、欠格事由に該当しないこと
- 5年以内に支援計画に基づく支援を怠ったことがないこと

外国人雇用のメリットとデメリット

【メリット】

人材不足解消

日本国内で不足している特定の技能分野の人材を補うことができます。企業にとって貴重な人材を獲得する機会となります。

助成金を利用可能

外国人労働者を受け入れる企業が政府や地方自治体から支援を受けられる制度を活用できます。

訪日外国人への多言語対応

外国人観光客やビジネス客などが日本を訪れた際に、彼らが理解できる言語でサービスやサポートを提供することが可能です。

グローバル化対応

企業のグローバル化対応を促進することができます。海外市場への進出や国際的な競争力強化に役立ちます。

【デメリット】

文化や習慣の違い

外国人労働者は、労働習慣や職場文化、日常生活の違いがあるので、文化理解のための研修や、言語サポート、生活支援サポートが必要になります。

手続きやルール

外国人労働者ならではの手続きやルールを覚える必要があります。

コミュニケーション

外国人労働者とのコミュニケーションは、言語の壁や文化の違いにより、困難な場合があります。誤解やトラブルを引き起こさないようサポートする必要があります。

時間がかかる

外国人労働者の受入れまでに時間がかかります。^{※1}

※1 海外現地の外国人材を雇用する場合、ビザの発行や渡航までに時間を要する為、日本人のように採用後すぐ働くということとはできません。また、日本在住の外国人材であっても、時間は掛かります。在留資格は雇用される企業に紐づくため、変更手続きが必要となり、その間は働くことができません。

外国人を雇用する際の注意点

1 労働が認められた在留資格(就労ビザ)が必要

企業が働ける在留資格を持っていない外国人を雇った場合、不法就労になります。

2 国籍や人種での差別は禁止

募集時、国籍等で選別されるような記載はできません。

・NG表記:「〇〇人歓迎」と国籍や人種で選別する書き方

・OK表記:「英語がネイティブレベルの方歓迎」と仕事にあった能力で選別する書き方

3 在留資格に合った仕事内容でないといけない

外国人が働く予定の職種・仕事内容によって、取得できる在留資格が異なります。

4 文化や仕事に対する価値観の違いを理解する

採用担当者だけでなく、現場で一緒に働くスタッフも異文化への理解と配慮が必要になります。

