

人手不足を解消するため、在留資格を持っていない外国人を日本国内で雇用するためには、現在、「特定技能」と「技能実習」の2つの制度が定められていますが、**どちらの制度にも警備業は対象業種に入っていません。**
この度、政府において「技能実習制度」の見直しが検討され、新たに「育成就労制度」として2027年からの開始が見込まれているため、警備業を対象業種に含めることが可能であるか検討しています。

【目的の違い】

特定技能制度	育成就労制度
日本の深刻な人手不足の状況に対応するため、一定の専門性・技能を持った即戦力となる外国人を受け入れることを目的とした制度	人材確保と人材育成を目的とした制度 ※基本的に3年間の育成期間で特定技能1号の水準の人材に育成するとしている。

【雇用にかかる費用】

給与は、日本人と同等以上であり、その他にも監理団体・登録支援機関への支払いやビザ更新費用等が発生するため、**各社が負担する金額は日本人を雇用するよりも基本的に増加します。**

【支援に関して】

基本的に、監理支援機関や登録支援機関が生活していくうえでのある程度の支援を行いますが、**各社においても相応の支援は必要になります。**

【法定教育】

警備業法で定められている教育（新任・現任等）や指導監督等は、雇用した会社の警備員指導教育責任者等によって、雇用された外国人労働者が**理解できるように**行わなければなりません。