

## 外国人雇用 各制度比較表

※「育成就労制度」については、現時点で分かる範囲の内容になります。

	特定技能
目的	日本の <b>人手不足を補うための制度</b> 特定技能の在留資格を得るには、規定の日本語能力試験に合格することや相應の知識・技能を持っていることが必要です。日本語や業務がある程度できる人材であるため、即戦力として期待できます。
メリット	国内在留・海外在住問わず外国人を採用できたり、募集や採用の手段を企業が決められたり、採用の選択肢が多彩です。選択肢が多い分、企業のニーズに合った人材を探しやすいことも想定されます。
デメリット	受入れ企業にとって手続きの難しさや受入れ後の対応が課題と感じられます。特定技能外国人を受入れた企業は、在留資格の申請手続きや受入れ後の支援、地方出入国在留管理局への報告などを行う必要があるため、業務以外の手間が発生します。
外国人の技能	技能実習からの移行の場合 日本における3年以上の実務経験がある。 日本に既にいた者でも、外国から来日した者で良い。 技能試験を合格している場合 技能試験に合格できる程度の能力がある。 技能実習を「優良」で修了または、技能試験および日本語試験に合格している。
日本語能力	最低「N4」レベル（JFT-Basicレベル） ただし、技能実習生からの変更の場合、すでに3年以上の日本での生活・仕事の経験があることから、他の技能実習生よりも能力は高いことが普通です。 介護分野においては、介護分野の日本語能力試験の合格がさらに必要になります。
行わせられる業務	特定技能と認められれば、単純作業とみなされる同一作業の反復のみの作業も許されます。 12業種※の制限はありますが、一定の範囲で付随・関連業務を行わせることができます。他の日本人が行っている範囲が一定基準あります。 ※①介護②ビルクリーニング業③素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業④建設業⑤造船・船用工業⑥自動車整備業⑦航空業⑧宿泊業⑨農業⑩漁業⑪飲食品製造業⑫外食業
申し込み後受け入れるまでの時間	既に日本国内にいる外国人の場合で1.5～2ヶ月程度であるが、現地から呼ぶ場合は4ヶ月程度かかります。
入国前研修	不要
入国後研修（座学）	不要
試験の受験	特定技能後の受験は不要
送出国関	基本的に不要（ただし、国により必要な場合あり） 現地国から来日させる場合 18～30万円程度 日本国内にいる外国人の場合 無料～5万円程度
住居費用	必ずしも企業が負担しなくても良い ※良い人材を確保するには生活環境の整備も必要となる
給与	日本人と同等以上の給与（平均205,700円） ※厚生労働省発表「令和4年賃金構造基本統計調査」より

育成就労（新たな制度） ※2027年までに施行予定
<b>人材確保と人材育成を目的とした制度</b> 日本で就労する外国人人材の人権保護やキャリアアップなどにも重点が置かれており、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ます。
育成就労で外国人労働者を受入れることで、社内が活性化するメリットがあります。高い志を持つ外国人労働者の影響を受け、日本人従業員の労働意欲がアップするなど、社内の雰囲気も良くなることも考えられます。
受入れコストがかかることや、日本語能力や業務に関する技能が低い傾向があることなどが挙げられます。育成就労制度では、就労期間が1年を超えているなどの条件を満たしていれば、「本人意向による転籍」も認められるようになるため、外国人労働者が、より給料が高く利便性の良い三大都市圏の企業に移動してしまうことも考えられます。 また、外国人労働者と認識の相違などによりやむを得ない場合の転籍が発生すると、受け入れ企業にも大きな影響があることが予想されます。
育成就労では在留期間を基本3年としており、未熟練労働者として受け入れた外国人を育成する期間中に、即戦力として位置づけられている特定技能1号の技能水準に達する人材への育成を目指します。
育成就労では、継続的な学習による日本語能力の向上を目指すため、以下のような日本語能力の要件があります。 ○就労前：日本語能力試験N5合格または相当講習受講 ○特定技能1号に移行するとき：日本語能力試験N4合格または相当講習受講（当分の間） ○特定技能2号に移行するとき：日本語能力試験N3合格 この日本語能力向上のプロセスはコストがかかります。一定程度は、受入れ企業側の負担増となる可能性があるためと認識する必要があります。
特定技能と同等程度の見込み
平均6ヶ月以上かかる見込み
技能実習と同様の見込み  現地国で1ヶ月の研修が必要です。なお、この研修を未受講の場合、下記入国後研修を2ヶ月しなければならないため、通常は現地国でこの研修を受講する必要があります。
技能実習と同様の見込み  1ヶ月の研修（警備員教育とは別の研修）が必要であるため、その間は働かせられません。なお、この期間も給与は保証しなければなりません。
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おり、試験は、技能検定3級等および日本語能力試験N4等の合格によって特定技能1号の在留資格を得る方法のみに整理されます。
技能実習と同様の見込み  基本的に送出国費用が必要であり、送出国関にもよりますが30～100万円以上を本人が負担することとなります。
特定技能と同様の見込み
特定技能と同様の見込み

	特定技能
残業	可能 日本人と同様に可能ですが、36協定は必要。
作業内容	日本の労働力不足を確保するための制度なので、専門的な知識を必要としない単純労働を含む仕事もすることができます。
訪問指導	3ヶ月に1回
事務負担	会社負担はありますが技能実習の半分以上程度 技能実習計画は不要（建設業以外）
働き方	「就労」なので、同じ職種であれば転職可能です。
監理団体・登録支援機関	登録支援機関が基本的に必要 平均月 3～4万円程度 監理支援機関に比べて、管理が厳密ではないため安いのが普通
航空運賃	会社負担不要
ビザ費用 在留資格取得・更新費用	会社負担不要 12～20万円程度
更新頻度・更新費用	1年に一回の更新が必要 会社負担不要
受け入れ可能人数	なし
雇用期間	1号：最長5年間 2号：期間なし

育成就労（新たな制度） ※2027年までに施行予定
特定技能と同様の見込み
人材確保と <b>人材育成を目的とした制度</b> であるため、単純労働をさせることができないと考えられます。
技能実習と同様、1ヶ月に1回の見込み
技能実習と同様、育成計画が必須になると思われるため、各種処理の会社負担が大きくなると考えられます。
就労期間が1年を超えているなどの条件を満たしていれば、「本人意向による転籍」も認められるようになります。
雇用関係の成立のあっせんや雇用主に対する育成就労制度の実施に関する監理を行う監理支援機関が必要  監理支援機関への支払いは、特定技能よりも高くなると考えられます。
技能実習と同様の見込み  入国時・帰国時の航空運賃が必要 （4・5年目の場合は、一時帰国の際も必要） 入出国毎に 3～5万円程度（国による）
技能実習と同様、一般に15万円以上の会社負担が必要になると考えられます。 ※管理費用に含まれる場合あり
技能実習と同様、1年に一回、会社負担での更新が必要になる見込み
明確に上限を定める
3年以内で、特定技能1号の水準の人材に育成することを目指しています。

※上記記載の各種金額は、全て一人当たりにかかる金額