

INTRODUCTION はじめに

近年、日本を含む先進国では、少子高齢化の影響により労働力不足が社会問題として深刻化しています。その一方で、若年人口が多いアジア諸国では海外での就労を選択する人が増えており、各国で人材の確保競争が激化している側面があります。

厚生労働省が公表した「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(令和7年10月末時点)によると、日本で働く外国人材は2,571,037人で過去最多を記録し、対前年増加率は11.7%となっています。大分県の外国人労働者数は同時点で14,378人と、こちらも過去最高を記録しています。

外国人労働者やその家族、留学生などが在留外国人の増加は、労働力の確保や地域活性化というポジティブな側面がある一方で、言語や文化、生活習慣の違いなど多文化共生に向けた課題も存在します。

大分県では令和7年に大分駅ビルアミュプラザおおいた内に、おおいたジョブステーション(おおいた産業人財センター)を設置し、外国人材の雇用に関する企業向けの相談窓口を設けています。

近年、目まぐるしく制度や運用が変わる外国人材の雇用についての理解を促進するために、県内企業・団体に向けた「外国人雇用ハンドブック」を作成しました。

外国人材を受け入れるための基礎知識、仕組みや注意点、外国人材の活躍事例などを紹介しています。

外国人材の雇用を検討中または、すでに雇用している企業の皆様にお役立ちいただくと幸いです。

おおいたジョブステーションについて

「おおいたジョブステーション」は、大分県が運営する就職支援や採用支援のための公的機関です。

企業向けの外国人材雇用相談や、県内在住者の就職支援、大分県外からのUIJターン就職希望者向け支援、県内企業の採用支援、企業と若年者・プロフェッショナル人材のマッチング支援を無料で行っています。

その他、求職者や企業に向けたセミナーも定期開催しています。



※このハンドブックは、令和8年2月28日現在の法令を基に作成しています。

CONTENTS 目次

■ イントロダクション	02
■ 目次	03
■ はじめよう！外国人材受入れ	04

これから外国人材を受け入れる企業や各社の業種状況に応じて、どこを読むと良いかの案内

Part 1 外国人材雇用のルール

■ 在留資格制度	06
■ 在留カード	08
■ 外国人材雇用の手続き	09
■ 受入れの流れ	11
■ 外国人材定着のための取組	12
■ 不法就労防止のために	13

Part 2 在留資格

■ 在留資格比較表	14
■ 技術・人文知識・国際業務	16
■ 特定技能	18
■ 技能実習	22
■ 育成就労	24
■ その他の就労が認められる在留資格	26

Part 3 外国人材受入れ企業紹介

■ 建設業／株式会社大振建設工業	28
■ 製造業／ニジジマ精機株式会社	29
■ 宿泊業／株式会社金水苑	30
■ 介護／別養護老人ホーム特日田園	31
■ 農業／有限会社やまなみきのご産業	32
■ 外国人材に関するよくある Q&A	33
■ 各種相談窓口のご案内	35

はじめよう！外国人材受入れ

外国人の雇用を検討している事業者、すでに雇用している事業者、それぞれの状況や業種に応じて、どこを参照すればよいかをまとめました。

外国人材を受け入れたことがない事業者

- まずは基本的なことを知りたい。 → 在留資格制度 …… P06
- 初めて外国人を受け入れることが決まった。入国する前に何を準備すればよいか。 → 外国人材雇用の手続き …… P09
外国人材定着のための取組 P12
- 外国人の雇用を検討している。自社ではどのような外国人を雇用できるのか。 → 在留資格比較表 …… P14
- 他社の外国人雇用の事例を知りたい。 → 受入れ事業者の事例紹介 P28
- 外国人を雇用したいが、どれくらいの準備期間が必要か。 → 受入れの流れ …… P11

すでに外国人材を受け入れている事業者

- 技能実習生を受け入れているが、特定技能や新たな育成就労制度について詳しく知りたい。 → 特定技能 …… P18
育成就労 …… P24
- 外国人の入社や退職の手続きについて知りたい。 → 外国人材雇用の手続き …… P09
- 外国人材に長く定着して働いてほしい。どうすればよいか。 → 外国人材定着のための取組 P12
受入れ事業者の事例紹介 P28
- 最近、同業者から不法就労で在留資格が取消しになったと聞いた。どのような点に注意すればよいか。 → 不法就労防止のために …… P13

業種や職種による分類

建設業



将来の施工管理者となる優秀な技術者を採用したい。

→ 技術・人文知識・国際業務 P16

職人として人材育成を行いたい

→ 特定技能 …… P18
技能実習 …… P22
育成就労 …… P24

製造業



将来の幹部候補となる優秀なエンジニアを採用したい。

→ 技術・人文知識・国際業務 P16

業務拡大のため生産ラインを担ってくれる人材を確保したい

→ 特定技能 …… P18
技能実習 …… P22
育成就労 …… P24

農業



農作業員を確保したい。

→ 技術・人文知識・国際業務 P16
育成就労 …… P24

日本人と結婚している外国人が働きたいとやってきた。採用しても問題ないか。

→ その他働ける在留資格 …… P26

外食業



留学生のアルバイトを正社員として採用したい。

→ 特定技能 …… P18

宿泊業



繁忙期にアルバイトを採用したい注意点は？

→ 在留カードについて …… P08
不正就労防止のために …… P13

留学生のアルバイトを正社員として採用したい

→ 技術・人文知識・国際業務 P16
特定技能 …… P18

介護



介護人材、介護助手を確保したい。

→ 特定技能 …… P18

日本人と結婚している外国人が働きたいとやってきた。採用しても問題ないか。

→ その他働ける在留資格 …… P26

サービス業



美容エステを営んでいる外国人材を採用することは可能か。

→ その他働ける在留資格 …… P26
(特定活動46号)

不動産業を営んでいる外国人材を採用することは可能か。

→ 技術・人文知識・国際業務 P16

IT産業



優秀なエンジニアを採用したい。

→ 技術・人文知識・国際業務 P16

その他業種



運送業のドライバーを採用したい。

→ 特定技能 …… P18

林業で働くことはできるか

→ 特定技能 …… P18

在留資格とは

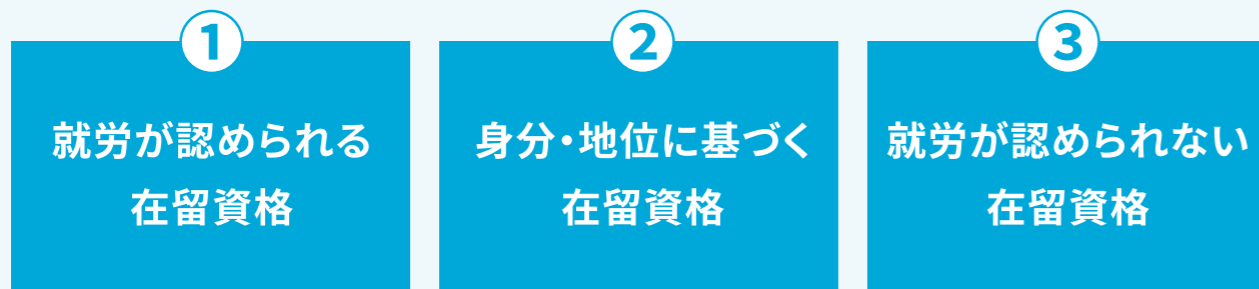
在留資格制度



在留資格制度の概要

日本に在留する外国人は、原則それぞれの活動に応じた在留資格を所持しています。

在留資格は大きく分けて



に分かれます。

①については、それぞれの在留資格ごとに就労できる仕事の内容が定められています。そのため、就労できる在留資格だからどのような仕事をしていても良いというルールにはなっていません。

一方、②については、就労制限がないため日本でどのような仕事でもすることが可能です。

また、③の在留資格を持っている方も、出入国在留管理局から資格外活動許可を得れば、週28時間以内のアルバイトをすることができます。

この場合仕事の内容は、風俗営業等を除くどのような仕事でも可能です。

それ以外にも個別の活動内容が指定される④**特定活動という在留資格**があります。

特定活動の在留資格を持つ者には、必ずパスポートに指定書が貼られており、具体的に本人ができる活動がそこに記載されています。

(例えば、ワーキングホリデーや医療滞在など)

それぞれの在留資格を取得するためには、大学を卒業していることや日本人と結婚していることなど要件が定められていて、要件を満たしていないとその在留資格を取得することはできません。

受入れ企業としては、まずその外国人の在留カードやパスポートを確認し、日本で就労することができるのか、就労できる場合は、どのような仕事をするのが可能なのかを確認する必要があります。

① 就労が認められる在留資格

	在留資格	該当例		
主な就労資格	技術・人文知識・国際業務	技術：ソフトウェアエンジニア、建築エンジニアなど人文知識：営業広報、総務など 国際業務：通訳・翻訳、海外取引、語学指導など(略称「技人国」)		
	技能実習	建設や製造業、農業、介護など92職種169作業 ※2027年4月より育成就労に移行		
	特定技能	建設や製造業、外食、宿泊など16分野 ※今後も職種追加予定		
	技能	外国料理人やパイロットなど		
	高度専門職	技術・人文知識・国際業務などの就労を行う者で、年収や学歴日本語要件など一定の基準を満たした者		
その他の就労資格	外交	外国の大使	研究	
	公用	大使館等で勤務	教育	学校等で教育業務に従事
	教授	大学教授等	企業内転勤	海外の会社からの出向
	芸術	作曲家、画家、作家等	介護	介護福祉士
	宗教	外国の宗教家	興行	タレント、ダンサー、スポーツ選手
	報道	外国の報道記者	医療	医師、看護師等
	経営管理	企業の経営者、管理者	法律・会計業務	弁護士・会計士等

② 身分地位に基づく在留資格(就労制限なし)

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・その実子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、わが国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子、難民として認められた者など人道的理由で法務大臣が特別に認めた者

③ 就労が認められない在留資格

在留資格	該当例
文化活動	収入を伴わず、日本で学術上や芸術上の活動を行う。
研修	研修生として技能等を習得するための活動を行う。
短期滞在	観光、知人訪問、商談等の理由で、90日以内の在留期間をもって日本に滞在するもの。在留カードは所持していない。
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者・子
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生

※上記の在留資格を持つ者が日本で就労するためには、入管より資格外活動許可を取得する必要があります。

④ 就労の可否が個別に判断される在留資格

在留資格	該当例
特定活動	ワーキングホリデーや医療滞在、大学卒業の就職活動、海外大学在籍者の日本企業でのインターンシップなど。 就労の可否は、個別の活動内容や個々の状況によって判断される。

外国人の在留資格をチェックするときのポイント

「技術・人文知識・国際業務」の注意点

学歴や職歴に関連した専門業務のみ従事できます。
単純作業(現場作業や清掃業務のみなど)をすることは原則として認められません。
現場作業で外国人を採用したいときは、技能実習生や特定技能外国人の採用を検討してみましょう。

コラム

優秀な外国人には、幅広い活躍の場を！ 特定活動46号

日本の大学を卒業し、かつ日本語能力試験N1相当の日本語能力を持つ外国人には、現場作業を含む幅広い就労が認められるようになりました。
具体的には日本語能力を活かしたタクシードライバーやレストランでの接客や管理などです。

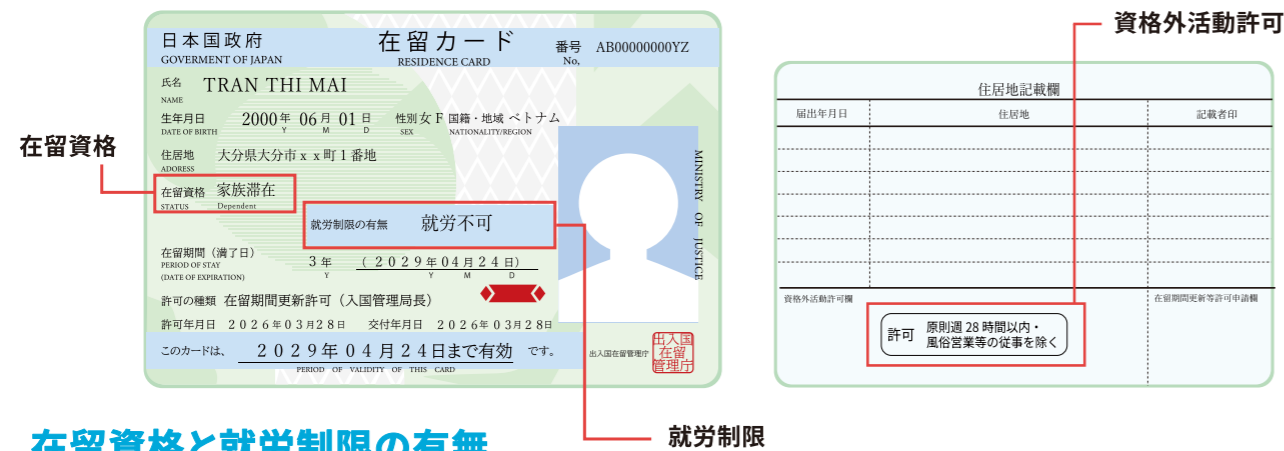
在留カード

在留カードとは

日本に3か月を超え中長期在留する外国人は、在留カードを所持しています。在留カードには、本人の氏名、住所や生年月日の他、在留資格や就労制限の有無、資格外活動の許可などが記載されています。

正社員やアルバイトを問わず、外国人を雇用する場合は在留カードを確認して、自社で雇用できるかを確認しましょう。

在留カード確認のポイント



在留資格と就労制限の有無

- (ア) 在留資格が技術・人文知識・国際業務などの就労できる在留資格で、就労制限の有無が「在留資格に基づく就労活動のみ可」
 ▶ 自社の仕事内容との検討(詳細は、在留資格の項P14を確認)
- (イ) 在留資格が「永住者」「日本人の配偶者等」などで、就労制限の有無が「制限なし」
 ▶ 日本人と同様に就労可能
- (ウ) 在留資格が「留学」「家族滞在」などで、就労制限の有無が「就労不可」
 ▶ 裏面を確認し資格外活動許可を確認。「週28時間以内」と記載されていればアルバイトが週28時間まで可能(風俗営業に関するものを除く)
- (エ) 在留資格が「特定活動」で、就労制限の有無が「指定書により指定された就労活動のみ可」
 ▶ 本人のパスポートを確認し、指定書という紙を確認。その指定書の内容に基づく就労であれば可

在留カードとマイナンバーカードの一体化(特定在留カード)

現在外国人は在留カードを所持しているほか、マイナンバーカードを所持している外国人も多くいます。在留カードとマイナンバーカードは別々の行政機関が管理しているため、外国人にとっては、不便な場面も多くなっています。

そこで、2026年6月に在留カード等とマイナンバーカードを一体化した特定在留カードの発行ができるようになることが予定されています。

当面は、在留カードと特定在留カードの両方が存在することになりますが、受入れ企業としては確認を十分にいき、不法就労とならないように注意する必要があります。



参照元: 出入国在留管理庁ホームページより

外国人雇用の手続き

外国人雇用の基本

原則として日本人と外国人の雇用については、大きな違いはありません。労働関係法令、社会保険関係、租税関係については日本人と同様です。そのため、外国人のみに残業代を支払わない、有給休暇を与えない、労災を使用させないなどは違法行為となりますので、注意して下さい。

外国人雇用の手続き

① 在留資格申請	② 社会保険・労働保険	③ 外国人雇用状況の届出
<p>■ 海外にいる外国人を採用する場合</p> <p>「在留資格認定証明書申請」を事業所住所の管轄入管に企業の責任者等が代理人となって申請する。</p> <p>(監理団体や登録支援機関、弁護士・行政書士が申請(取次)することも可能)</p>	<p>■ 健康保険・厚生年金</p> <p>日本人と同様に要件を満たせば加入義務あり。</p> <p>入社から5日以内に手続きが必要。</p>	<p>これは、外国人労働者固有の手続きであり、すべての事業主に義務付けられている。</p>
<p>■ 国内にいる外国人を採用する場合</p> <p>「在留資格変更許可申請」を外国人本人が本人の住所地を管轄する入管へ申請</p> <p>(監理団体や登録支援機関、弁護士・行政書士が申請(取次)することも可能)</p> <p>※一部の就労資格(技人国等)を持つ外国人が転職する場合は、在留資格変更は不要で所属機関の届出だけで完了する場合あり</p>	<p>■ 雇用保険</p> <p>雇い入れ月の翌月10日までに手続きが必要。</p> <p>※留学生のアルバイト等は要件により対象外の場合あり</p> <p>※一定の個人事業主が雇い主の場合、外国人本人は国民健康保険と国民年金に加入することになりますが、今後それらの未納がある場合、在留審査が厳しくなる見込みですので、事業主は本人にしっかりと履行するように指導することが必要</p>	<p>■ 雇用保険加入者の場合</p> <p>雇用保険の手続き(資格取得届)と同時に行います。外国人の在留カードの番号等外国人固有の情報が必要。</p>
		<p>■ 雇用保険未加入者の場合</p> <p>別途、様式第3号をハローワークへ提出。</p> <p>期限: 翌月末まで</p> <p style="text-align: center;">外国人雇用状況の届出未提出は罰則があるので注意。</p>

外国人の扶養控除について

外国人従業員も日本人と同様に税金の扶養控除を受けることができますが、海外に在住する親族を扶養控除に入れる場合のルールが2023年より厳格化されているため、注意が必要です。

現時点での取り扱い、①被扶養者の属性や年齢によって年間一定額(38万円)の送金が必要となった、②扶養者の銀行口座から被扶養者名義の口座へ直接送金し、その記録があること、③親族関係証明書の原本が必要、などです。記録の残らない送金サービスや、複数家族分まとめて一人への送金などでは扶養控除を受けることができません。

会社側は顧問税理士とも事前に相談し、法令に基づいて適切に扶養控除の手続きが行えるよう対応することが求められます。

外国人退職時の手続き

民間の調査では、日本人労働者に比べ外国人労働者の方が離職率が高いという統計データがあります。これは様々な要因がありますが、今後企業としては人材の確保だけでなく、人材の定着育成にも力を入れていく必要があります。

① 在留手続き関係	② 社会保険・労働保険	③ 税金(住民税・所得税)
<p>■外国人がやること 所属(契約)機関に関する届出管轄入管へ提出。 契約終了から14日以内 ※これを怠ると本人が次回在留期間の更新時に不利となる可能性がある。</p> <p>■会社がやること 特定技能の場合のみ 受入れ契約終了の届出管轄入管へ提出。 契約終了から14日以内</p>	<p>■健康保険・厚生年金 日本人同様に5日以内に資格喪失届を提出</p> <p>■雇用保険 翌月10日までに資格喪失届を提出。同時に外国人雇用状況の届出を行う。 ※一定期間年金に加入していた外国人が帰国する場合は、年金の脱退一時金を受け取ることができる。</p>	<p>■住民税の清算 1~5月退職 5月分までを給与・退職金から一括徴収</p> <p>■6~12月退職 残額を一括徴収するか、普通徴収(外国人本人納付)へ切替。 帰国する場合は、一括徴収の方がスムーズ。</p>

※入社時と異なり、退職後に本人がやるべきことがあります。

個別の在留資格特有の入社時・在籍中・退職時の手続き

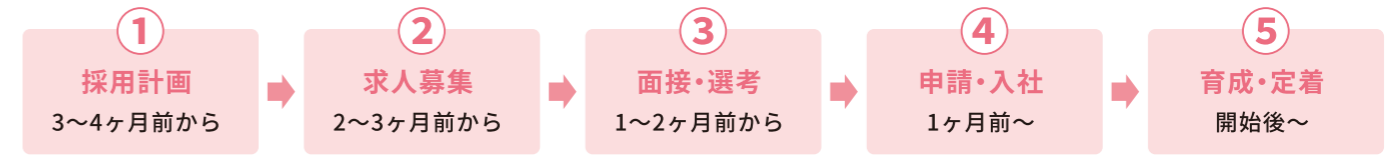
技能実習と特定技能は他の在留資格に比べて、入社時や在籍中、退職時に入管や外国人技能実習機構への手続きなどが必要です。

主な手続きは以下のとおりです。

技能実習	特定技能
<p>定期的に行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 実習状況報告書の提出(年1回) ■ 技能実習日誌の作成(毎日) ■ 定期監査(3か月に1回) ■ 訪問指導(1か月に1回) 監査指導は監理団体が企業に訪問して行う。 	<p>定期的に行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 定期報告(3か月に1回から年1回に変更) ■ 定期面談(3か月に1回)
<p>随時行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 技能検定・試験の申込 ■ 実習困難時届 技能実習生が途中で退職帰国、失踪等があった場合に提出。 ■ 技能実習計画変更届 技能実習の計画が変更になったときに提出。 	<p>随時行うもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用契約の変更・終了・新規契約の届出 ■ 支援計画の変更届出

受入れの流れ

外国人の採用をスムーズかつ失敗せずに行うためには、自社の状況をしっかりと見極めたうえで計画を立てて受入れを行うことが重要です。



採用計画
3~4か月前から
技能実習・特定技能は6月~1年前から

- 在留資格の選定: 業務内容に基づき、どの在留資格で受け入れるか検討。
- 受入れ体制の整備: 住居や待遇等の検討、外国人従業員の指導者や生活支援担当者の選定・社内規程等の見直し整備。
- 送出機関・監理団体・登録支援機関・職業紹介所の選定: 実際に海外の送出機関や国内の監理団体を訪問してどのように実習生の教育や支援を行っているかを確認するのもよいでしょう。

求人・募集

- 求人媒体の選定: 外国人特化型サイト、国が行っている特定技能のマッチングイベントの活用・監理団体・登録支援機関・職業紹介所の支援を活用。
- 求人票や募集要項の見直し: やさしい日本語での記述や、採用予定国の言語での作成等。

面接・選考

- 面接の実施: 業務能力や経験に加え、日本語能力をしっかりとテストしましょう。簡単な日本語の試験などを用意しておくのも良いです。また面接時には給与、家賃などの費用をしっかりと伝えましょう。本人の将来のキャリア意欲、ご家族の状況なども聞いておくことで、長期に自社で働いてもらえる環境なのか判断ができます。

申請・入社準備

- 在留資格等の申請: 出入国在留管理局へ書類提出。在留資格や業種によっては外国人技能実習機構や各国大使館などへの手続きも必要です。
- 社内体制の構築: 担当職員の「やさしい日本語」の勉強、やさしい日本語や母国語のマニュアル作成、動画、写真等でのマニュアル作成、宗教等への理解。
- 住居等の手配: 生活必需品の用意、複数国となる場合は宗教等に対する配慮。

育成・定着

- 定期面談: 特に入社1年目は、定期的に面談をするとよいでしょう。
- 日本語教育支援: 業務用語の指導など、無料ボランティア教室なども利用。

▶ **送出機関とは**
技能実習生や特定技能外国人を日本へ送り出すために現地(ベトナム、インドネシアなど)で募集・選抜を行う外国の機関です。渡航前に技能実習生や日本語などの事前講習も行っているところが多いです。

▶ **監理団体とは**
監理団体型技能実習において、技能実習生と実習実施者(受入れ企業)との間に入って技能実習が適正に行われるか監理・支援する日本国内の機関です。

▶ **登録支援機関とは**
特定技能外国人を受入れ時、企業が外国人を十分に支援できる体制がない場合に、外国人の支援を行う日本の機関です。

外国人材定着のための取組

外国人労働者の離職には様々な要因がありますが、今後企業としては人材の確保だけでなく、人材の定着・育成にも力を入れていく必要があります。

よくあるトラブル事例の背景

シチュエーション	失敗事例	理由	対策例
採用・入社	仕事が厳しい、思っていたものと違う	面接時での説明不足	面接での丁寧な説明 実際の作業風景の写真や動画を、面接時に見せる
	入国予定が延びてしまい、本人から辞退された	面接時での説明不足	面接での丁寧な説明
教育・現場	日本語能力が向上しない	<ul style="list-style-type: none"> 日本語能力の向上を本人任せにしている 日本人従業員が方言等を多用して話してしまう 	<ul style="list-style-type: none"> マニュアルの多言語化 日本語能力試験合格による手当支給 無料の日本語教室や行政等の日本語学習アプリの活用
	労災事故が発生した	<ul style="list-style-type: none"> 安全教育不足 日本語のコミュニケーション不足 	日本語能力向上についてサポートする。 (例)わかりましたか。ではなく、何がわかりましたか。と聞くことで本人が理解しているか確認する。
生活・待遇	寮で騒いで近隣の住民とトラブルになった	<ul style="list-style-type: none"> 日本人の当たり前は、外国人の当たり前ではないという認識不足 入国時の生活指導不足 	丁寧なコミュニケーション。 入社前に、日本の生活に関するガイダンスを2日間行った。
	給料が原因で転職してしまった	評価基準があいまいで、外国人のモチベーションが維持できない	給与規程や賞与の規程を見直し、明確にした
	外国人従業員同士でトラブルになった	宗教や歴史的な背景を考慮せずに、同室で生活をさせていた	別室にする、キッチンを分けるなどの対策を取った

外国人は、給与のみで仕事を決めていると考える方もいます。もちろん給与は重要なモチベーションですが必ずしも全員が一番優先という訳ではありません。本人の学歴や経験、本人の希望、母国の状況等によって外国人が描くキャリアパスは様々です。大事なことは、国籍や在留資格等にとらわれずに個人個人と向き合うことです。

不法就労防止のために

不法就労防止のために気を付けるべきこと

労働人口減少による人材確保は日本全国どの産業分野でも深刻になっています。そのため企業は少しでも労働力を確保したいという気持ちがあります。また、近年頻繁に行われる入管法関連の法改正により、制度が非常に複雑になっている側面があります。

そのため企業が意図せずに本来自社では就労できない外国人を就労させてしまい、問題となるケースも増えています。

令和8年1月23日発表の「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」では、不法就労について厳格に対処する旨が述べられています。

不法就労に加担すれば、技能実習生や特定技能外国人等の受入れ停止による人員不足、拘禁刑・罰金、企業名の公表など事業継続に大きな影響があります。本ガイドブックや公的機関への相談を活用して、不法就労をしないさせないように注意してください。

不法就労を見分けるポイントや注意すべき状況

注意すべき状況	企業がすべき対応
在留カードの提示を求めたが、「就労ビザを持っている」と言われ拒否された	必ず在留資格を確認しましょう。すでにオーバーステイなど不法滞在となっている可能性もあります。
外国人より「技人国のビザを持っている。あなたの会社で働かせてほしい。」と申し込みがあった。	「技術・人文知識・国際業務」の在留資格を持っていたとしても、本人の学歴と専攻と業務内容の関連性がなければ不正就労となる可能性があります。 (技術・人文知識・国際業務の詳細について16ページ) このようなケースは本人の履歴書や卒業証明書を確認し、会社の業務と関連性があるか確認しましょう。採用前に、事前に入管や公的機関に相談に行くのも良いです。
海外の職業紹介所から営業の電話があった。「就労できる在留資格をもつ人材を無料で紹介します。実習生みたいにお金がかからないですよ。」	上記と同様に、自社で外国人が担当する仕事が、持っている在留資格では認められない仕事であれば、不法就労となる可能性があります。 このようなケースで担当する仕事ができる在留資格の取得や変更が認められないが増えています。
留学生から「アルバイトをさせてほしい。資格外活動許可はある。給料は振込でなくて、現金でほしい。」と言われた。	アルバイトを掛け持ちして、合計時間が週28時間を超えている可能性があります。 全てのアルバイトを合わせて週28時間以内なので、アルバイトを掛け持ちしていないか確認をしましょう。

在留資格比較表

在留資格ごとの比較

外国人を雇用するためには、様々な在留資格があります。企業が必要とする人材と求職者の学歴や能力を検討した上で、どの在留資格での受入れを行うのか検討しましょう。



仕事内容の比較

	仕事内容	受入可能業種
技術・人文知識・国際業務	事務・営業、エンジニア通訳等専門職・ホワイトカラー業務	仕事内容が合っていれば業種の制限はなし
特定技能1号	現場作業が中心	国が指定した全16業種
技能実習(育成就労)	現場作業が中心	3年間の技能実習は92職種169作業 育成就労は特定技能と同じ16業種
身分系在留資格 (永住者・日本人の配偶者等)	制限なし	制限なし
資格外活動(留学生・家族滞在)	制限なし	風俗営業等一部を除く全業種

在留資格にあった仕事をさせないと入管法違反となるので注意が必要です。

外国人受入れまでにかかる費用や準備、入国～勤務開始までについて比較

	費用感	企業の準備	準備完了から勤務開始まで
技術・人文知識・国際業務	低い	短い(数週間から1月程度)	国内にいる外国人 1~3月 海外にいる外国人 3~6月程度
特定技能1号	やや高い	長い(1月から数か月)	国内にいる外国人 1~3月 海外にいる外国人 4~6月程度
技能実習(育成就労)	高い	長い(1月から数か月)	6月から1年程度
身分系在留資格 (永住者・日本人の配偶者等)	低い	短い	在留資格の手続きが不要なため、 すぐに勤務可能
資格外活動(留学生・家族滞在)	低い	短い	

技術・人文知識・国際業務は、職業紹介所等を利用しない場合は費用を抑えられることが多いです。海外から受け入れる場合は渡航費等も考慮する必要があります。

一方、特定技能や技能実習(育成就労)は現地の送付機関や監理団体・登録支援機関等が関与します。また、入国前後には一定期間の講習や健康診断受診が法令で義務付けられています。それらの費用を企業側が負担するため、技術・人文知識・国際業務に比べて受入れ費用が高くなり、受入れまでの機関も長くなる傾向にあります。

外国人が日本に在留できる期間や就労時間、家族の帯同について比較

	日本の通算在留期間	就労時間	家族の帯同
技術・人文知識・国際業務	無制限	制限なし	可能
特定技能1号	5年まで	制限なし	不可
技能実習(育成就労)	3年まで	制限なし	不可
身分系在留資格 (永住者・日本人の配偶者等)	制限なし	制限なし	可能
資格外活動(留学生・家族滞在)	留学期間や扶養者の在留期間による	週28時間まで	本人の状況による

外国人の就労を現場作業を含めて広く認める制度である特定技能ですが、家族の帯同ができない点や5年の在留期間制限があります。

外国人材本人の学歴や経験、日本語能力による比較

	学歴及び経験	在留資格取得のための日本語能力
技術・人文知識・国際業務	大卒等の高等教育を修了しているか 実務経験が必要	不要
特定技能1号	特定技能試験を合格しているか、 技能実習を3年修了していること	日本語能力N4以上
技能実習(育成就労)	一定の講習受講	入国時は不要 ※育成就労はN5
身分系在留資格 (永住者・日本人の配偶者等)	不要	不要
資格外活動(留学生・家族滞在)	不要	不要

日本語能力は在留資格の種類よりも、本人の能力や努力によって大きく異なります。そのため、自社で採用する上での日本語能力基準(例えばN3以上など)を設定し、面接でしっかりと確認すると良いでしょう。

留資格ごとの外国人受け入れのイメージ

- 高度な技術や能力を活かして、会社に大きな貢献をしてほしい → 技術・人文知識・国際業務
- 現場業務中心の作業員を中期～長期安定的に受け入れたい → 特定技能や技能実習
- 仕事の内容や時間等を気にせず日本人と同じように働いてほしい → 身分系在留資格
- 繁忙期で臨時の人手を確保したい → 資格外活動許可

技術・人文知識・国際業務



技術・人文知識・国際業務とは

この在留資格は、優秀な外国人材を専門職で受け入れするための在留資格です。「技人国」と呼ばれることも多く外国人からも、就労ビザというこの在留資格のことだと認識されています。

元々は仕事内容によって①技術②人文知識③国際業務と3つの在留資格に分かれていましたが、時代の流れによって横断的な業務を担当することも増えたため一つの在留資格に統合されました。

主な外国人側の要件は①大学等の高等教育を修了し担当業務に関する技術知識を身に付けていること、又は②10年以上の実務経験を有すること(国際業務に関しては3年)となっています。

「技術・人文知識・国際業務」の本人の学歴や担当職務例

	技術	人文知識	国際業務
学歴や経験	工学部・建築学・情報通信学等	経済学部・経営学部・法学部・社会学部等	日本語学科・経営学部・3年以上の実務経験
担当する仕事	エンジニア・プログラマー・施工管理・商品開発	営業、広報企画、総務	通訳・語学指導・海外取引・デザイン
業務のポイント	現場作業を除くエンジニアの業務	いわゆる総合職などホワイトカラーの業務	外国人ならではの能力や感性を活かす仕事

※大学を卒業した外国人が、母国語を活かして翻訳通訳又は語学指導を担当する場合は、実務経験は不要です。

本人側の要件とともに、会社側も一定の要件をクリアする必要があります。

会社側の主な要件
<ul style="list-style-type: none"> ■ 在留資格に該当する専門的な業務を担当させること ■ 専門的な業務量が十分にあること ■ 同業務を担当する日本人と同等以上の報酬を支払うこと ■ 受け入れに際して財務状況に問題がないこと

例えば、コンビニにおいて専らレジや品出しの仕事をしなが、時々来店する外国人観光客に通訳するようなケースは基本的に在留資格が認められません。

「技術・人文知識・国際業務」で受け入れる際のポイント

まずは、企業側で「どのような人材にどんな仕事をってもらうか」を明確にすることが大切です。技術・人文知識・国際業務の在留資格は専門職に与えられる資格なので、接客や単純作業に専ら従事することはできません。専門職の「技術・人文知識・国際業務」に該当する人材が必要なのか、もしくは現場作業を担当してもらう「特定技能」等に該当する人材が必要なのかを明確にしましょう。

次に候補者の要件を検討します。日本の大学を卒業した外国人なのか、海外の大学を卒業した外国人でもよいのか、必要な知識経験や日本語能力のレベルなどです。

特に本人の学歴については、業務との関連性が求められます。また、専門学校の卒業生については、業務と専攻の関連性が強く求められるため、たとえ本人が優秀であったとしても関連の薄い業務に就くことは認められにくいので注意が必要です。また外国人の現在での在留状況(学校の出席率やアルバイト超過の有無)なども審査の対象となります。

不許可事例

外国人が日本に在留できる期間や就労時間、家族の帯同について比較

企業・業種	解体を中心とした建設業
外国人の経歴	母国の工学部を卒業、日本語能力は低い
入管に申告した業務内容	CADを利用した図面の作成や施工管理・原価管理
不許可理由と状況	会社内に図面を制作する部署やソフトがなく、外国人を専ら専門業務に担当させることを立証できなかった。 また給与水準も、日本人の高卒レベルの求人と同等で専門職待遇と認められなかった。

企業・業種	製造業
外国人の経歴	日本の商業系専門学校を卒業
入管に申告した業務内容	海外からの仕入や備品調達を担当
不許可理由と状況	在留資格変更が許可されたものの2回目の在留期間更新時に、入管より工場への立ち入り調査があった。 実際には海外仕入れ業務を行っておらず、専ら製造ラインにおいて検品や梱包の業務に従事しており在留資格の更新が認められず帰国することになった。

企業・業種	理美容・エステ
外国人の経歴	日本の大学(経営学科)を卒業
入管に申告した業務内容	ネイリスト
不許可理由と状況	ネイルサロンでネイリストとして活動することは、「技術・人文知識・国際業務」の活動とは認められず不許可となった。

企業・業種	宿泊業
外国人の経歴	日本の商業系専門学校を卒業
入管に申告した業務内容	ホテルのフロントや通訳
不許可理由と状況	留学からの在留資格変更審査中に、入管より専門学校の成績証明書を求められ出席率が60%台だったことが判明。さらに所得課税証明書とアルバイトの記録の提出を求められたところ、月200時間以上のアルバイトをしていたことが判明し在留状況不良のため、変更が不許可となった。

コラム

偽装技人国にメスが

令和8年1月に公表された政府の総合的対応策の中で、いわゆる本来の「技術・人文知識・国際業務」の活動を行っていない外国人に対しては厳しく対応すると書かれています。書類上は専門職であるかのように見せかけて、単純労働に従事させるケースが多くあったからです。特に海外の職業紹介所から「無料で外国人を紹介します。技能実習や特定技能のようにお金はかかりません。」という営業が増えており、実際受け入れた企業から、「在留期間の取得や更新が認められなかった。」という相談も増えていきますので、きちんと担当業務や本人の経歴を確認した上で受け入れすることが必要です。

特定技能

特定技能とは

国内人材を確保することが困難な産業分野において外国人を受け入れる制度として2019年に開始しました。従来の技能実習とは違い、入国又は勤務開始時点で業種ごとの試験合格と日本語能力を求めることで即戦力の人材を確保しようという狙いがあります。外国人側からみても転職が可能なことや試験等の要件をクリアして特定技能2号になれば家族帯同が認められ、永住者の資格を得ることもできるなどメリットがあります。



特定技能で受け入れ可能な業種

介護	ビルクリーニング	工業製品製造	建設
造船・船舶用工業	自動車整備	航空	宿泊
農業	漁業	飲食料品製造業	外食業
自動車運送業	鉄道	林業	

以上の全16分野が指定されています。また現在「物流倉庫」「廃棄物処理」「リネン製品供給」の追加が検討されており、今後も業種が増える可能性があります。

特定技能1号と2号の違い

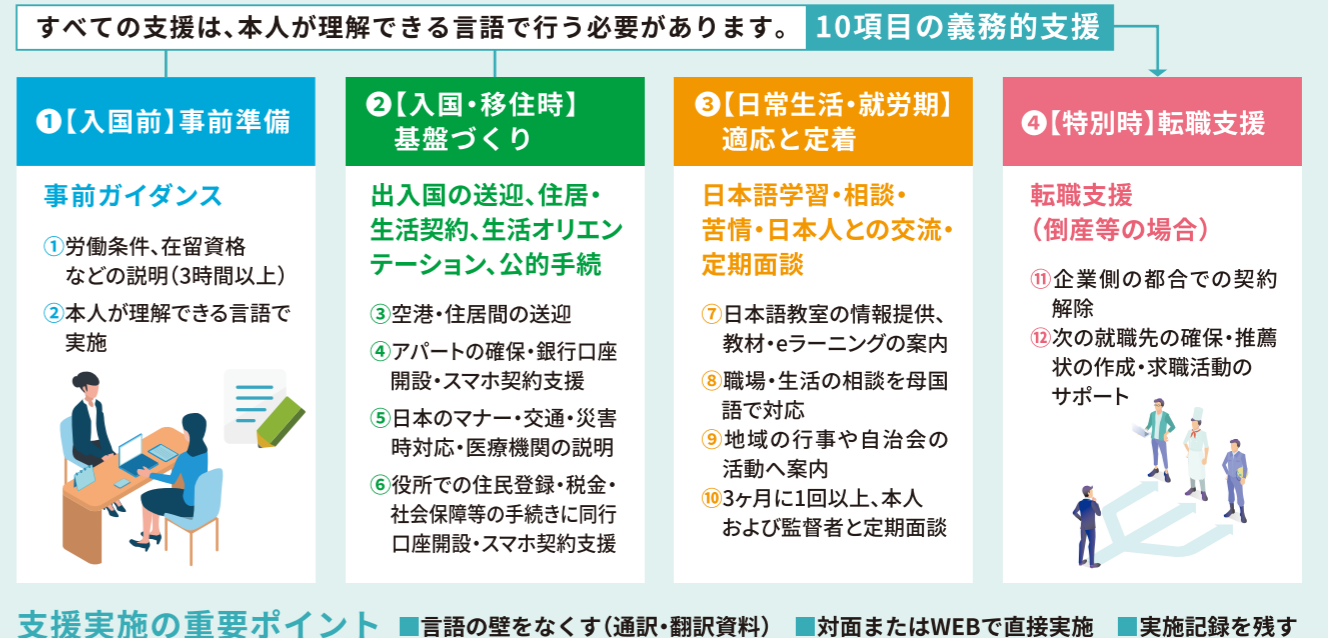
特定技能には、本人の技能水準と日本語能力によって1号と2号が用意されています。2号の特定技能外国人は高い技能を持つことから、特定技能1号外国人に比べて優遇がされています。

	特定技能1号	特定技能2号
在留資格取得要件	<ul style="list-style-type: none"> ① 特定技能分野別試験合格と日本語能力試験N4以上の日本語能力を有する ② 各分野に関連した職種の技能実習を3年間良好に修了している ①又は②いずれかの要件を満たすこと 	① 各分野の特定技能2号試験に合格すること
在留上限	通算5年まで ※特定技能2号試験に不合格の場合、一定の猶予措置あり	制限なし
家族帯同	原則認められない	可能
支援の必要性	国が定めた項目について①受け入れ機関による支援、又は②登録支援機関による支援が必要	支援の対象外
備考	自動車運送のタクシーバス運転に関してはN3以上、介護は介護日本語能力試験合格など各分野の上乗せ要件があるので注意が必要です。育成就労からの移行については、分野別と日本語能力試験が必須となる予定です。	外食業と漁業はN3合格が必要。また2027年以降、全ての分野においてN3合格が求められることが検討されています。

特定技能外国人の支援と登録支援機関

特定技能外国人は一定の日本語能力を有するものの、日本で生活や仕事をする上で様々な支援が必要です。そのため国は、特定技能外国人を受け入れる事業者に対して日本語学習や相談対応など支援項目を課しています。それらの支援を自社で行うことが難しい場合は国から許可を受けた登録支援機関と呼ばれる事業者等に支援を委託することができます。通訳の確保や相談対応の中立性の観点から小規模な家族経営等の事業者では、自社支援を行うことができると入管から認められないケースもあり、登録支援機関を利用することが多くなっています。

特定技能外国人(1号)への「10項目の義務的支援」全体図



登録支援機関は、技能実習の監理団体(事業協同組合等)や職業紹介事業者、行政書士等が指定されており人材の紹介も併せて行っているところもあります。

特定技能協議会

過去、技能実習制度で一部の事業者による外国人に対する人権侵害などが行われたことから、特定技能制度と特定技能外国人の適正な運用を図るため、各分野に特定技能協議会が設置されています。

特定技能外国人を受け入れる事業者は、在留資格申請をする前に必ず各分野の協議会に加入しなければなりません。

協議会の加入方法や要件などは、各分野で異なります。建設業や工業製品製造は、一般社団法人建設技能人材機構や一般社団法人工業製品製造技能人材機構等の加入も必要となります。たとえ事業者の業種が各分野に該当したとしても、一定の要件をクリアしないと協議会の加入が認められないことがあるため事前に十分に確認することが必要です。

特定技能外国人の受入れポイント

- はじめて特定技能外国人を受け入れるときは、登録支援機関への支援委託も検討しましょう
- 事前に自社の業種がどの分野になるのか、協議会に加入できるのか検討しましょう

特定技能

特定技能受入れの注意点

特定技能を受け入れるためには外国人、事業者ともに注意事項がありますが、代表的なものは以下のとおりです。



- ① 受け入れの人数制限はありません
※ただし、介護と建設業は制限あり
- ② 外国人が一時帰国を希望したときは休暇を取得させなければなりません
- ③ 登録支援機関へ支払う支援委託料は外国人に負担させてはいけません
- ④ 外国人と雇用契約に関連して違約金や保証金の定めをしてはいけません

特定技能受入れの流れ

特定技能外国人を受け入れる場合の、日本側の主な流れは以下の通りです。なお日本側の手続き以外にもそれぞれの国での海外労働許可証の発給などを受けなければならないケースがあります。詳細は、入管庁HP等をご確認の上、必要に応じて登録支援機関等にも協力してもらいましょう。

ステップ 1

採用計画の作成・登録支援機関や職業紹介事業者の検討(目安:1~2ヶ月)

- ① どの仕事や分野、どの国籍、必要な日本語能力等採用計画を作成
- ② 登録支援機関や職業紹介事業者を利用するか検討
- ③ 協議会に加入できるか検討、加入申請(分野によっては、採用決定前でも可能)

ステップ 2

採用・契約・協議会の加入(目安:1~2ヶ月)

- ④ 人材の募集・面接
(国内在住者 または 国外在住者)
- ⑤ 条件の確認・雇用契約の締結
- ⑥ 健康診断の受診(本人が実施)
- ⑦ 事前ガイダンスの実施(義務的支援の1つ)
- ⑧ 1号特定技能外国人支援計画の策定

ステップ 3

申請準備(目安:1~2ヶ月)

- ⑨ 在留資格申請と審査(地方出入国在留管理局へ)

ステップ 4

入国・就労開始(目安:1~3ヶ月)

- ⑩ 在留資格の許可(認定証明書の発行、または在留資格の変更)
- ⑪ (国外の場合) 現地の日本国大使館で査証発給(ビザ)、入国
- ⑫ 生活オリエンテーション・公的手続きへの同行
- ⑬ 就労開始!



特定技能受入れ後の手続き

これまで「3ヶ月に1回」だった報告頻度が緩和され「年1回」に統合されました。

1 定期届出 (年1回の報告)

- 提出時期** ・毎年4月1日~5月31日の間
- 報告対象** ・前年4月1日~当年3月31日までの1年間分
- 報告内容** ・受入れ状況(人数や報酬の支払い実績など)
・活動状況(有給休暇の取得状況、健康診断の実施など)
・支援実施状況(10項目の支援をどう行ったか、面談の記録など)
- IMPORTANT 注意点** ・届出は年1回になりましたが、支援の柱である「定期面談(3ヶ月に1回以上)」の義務は変わっていません。1年分の面談記録をまとめて4~5月に報告することになります。

2 随時届出 (事由発生の都度)

以下のような事由が発生した場合、発生から14日以内に届け出る必要があります。

届出が必要な場面	具体的な例
雇用契約の変更・終了	給与額の変更・昇進・退職(自己都合・解雇問わず)
支援計画の変更	登録支援機関を変更した、自社支援に切り替えた
受入機関の変更	登録支援機関を変更した、自社支援に切り替えた
困難事由の発生	会社の倒産や経営悪化で雇用継続が難しくなった

特定技能受入れに関するよくある質問やトラブル事例、注意事項

留学生を特定技能採用したが、在留資格変更が不許可になった	特定技能制度では、外国人にも日本で適法活動を行っていることを求めています。学校の出席率が著しく悪い、退学除籍になっている、アルバイトを超過し、納税義務を履行していないなどの状況があった場合在留資格が認められない可能性があります。
会社の決算状況や納税状況が悪く、このままでは在留資格は認められないと入管に言われた	特定技能を受け入れる企業には適正な納税や各種法令の順守が求められます。また外国人を受け入れるだけの安定した財務状況が必要です。債務超過となっている場合、国家資格を有する者の事業評価証明等の提出が必要となるケースがあります。
面接も終わって寮の確保もしたのに、協議会に加入できずに在留手続きができずに外国人が入国できなかった	製造業は指定された産業分類を製造している業者に該当すると判断された場合しかJAIM(一般社団法人工業製品製造技能人材機構)への加入が認められません。事前に協議会に問い合わせるなどして確認することが重要です。
海外から費用を払って特定技能外国人を受け入れたが、すぐに転職してしまった	原則、転職に伴って外国人に金銭的な責任を負わせることはできません。面接段階からしっかりと人となりや金銭面を含めた希望を把握しておくことや、入国後のコミュニケーションを強化するなどして定着率を高める必要があるでしょう。

技能実習

技能実習とは

技能実習制度は、開発途上国等の外国人を日本に受け入れ、実務(OJT)を通じて日本の技術や知識を習得・移転し、帰国後の経済発展を担う人材育成(国際貢献)を目的とした制度です。

外国人研修生の受け入れは古くから行われていましたが現行制度は、2017年11月施行「外国人の技能実習の適正な実務及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習法)」に基づいています。

一方日本の労働者不足の状況を受けて、2027年4月には技能実習制度は廃止され、「育成就労」に移行する予定です。

技能実習の受け入れには、①企業単独型と②団体監理型の二つがあります。中小企業の大半は②団体監理型で受け入れを行っています。②の方法では、各企業(実習実施者)は監理団体と呼ばれる団体に加盟し、団体より受け入れのための支援を受けながら技能実習を行います。

技能実習の業務内容

2号移行対象職種・作業

01 農業・林業関係 	02 漁業関係 	03 建設関係 	04 食品製造関係
05 繊維・衣服関係 	06 機械・金属関係 	07 その他 	08 車内検定型の職場・作業

技能実習は1号技能実習と、より高度な技能を身に付けるための2号技能実習があります。1号技能実習は1年間、2号技能実習は2年間となっています。トータル3年間の技能実習が可能となる職種・作業は、令和8年1月30日時点で92職種169作業が指定されています。また監理団体と実習実施者が一定の基準を満たした場合は、3号技能実習を行うことができその場合は最長5年の技能実習が可能です。

事前に外国人技能実習機構の認定を受けた技能実習計画に基づく作業を行う必要があり、それ以外の業務を行うことはできません。

技能実習のポイント

1 監理団体の支援を受けて技能実習生を受け入れる 受け入れのためには、監理団体等に支払う費用が発生する	2 技能実習計画に基づいた作業を行わなければならない 守らなかった場合は、罰則規定あり	3 2027年4月には、新制度「育成就労」に移行する 現在すでに受け入れている技能実習生は技能実習修了まで継続可能
--	--	--

技能実習生の受け入れの流れ



新制度「育成就労」移行に伴う技能実習の注意点

①すでに受け入れている技能実習生の取扱い
すでに入国している技能実習生については、2027年4月以降も経過措置として現在の技能実習制度のまま技能実習修了まで受け入れが可能です。ただし、技能実習3号に移行するには2027年4月1日時点で、技能実習2号の活動を行っている期間が1年以上あることが必要です。
②これから新たに技能実習生を受け入れる場合
2027年4月1日までに技能実習計画の認定と在留資格認定証明書の交付を受けた技能実習生は、2027年6月30日までに入国すれば、現行制度での技能実習が可能です。 技能実習生の受け入れまでの準備期間は、対象国や監理団体、業種、過去の受け入れ実績などによって変動しますが、求人から入国までは6か月から1年程度必要となります。新規受け入れを希望するのであれば、技能実習の廃止までに間に合うか検討が必要です。
③技能実習と育成就労の職種作業の違いについて
2号技能実習が92職種169作業で可能なのに対し、育成就労については「特定技能」と同じ分野となることが予定されており、特定技能は現在16分野が指定されています。そのため現在2号技能実習が可能な一部の職種については、2026年2月末時点で育成就労の対象職種となっていません。 この問題を解決すべく今後受け入れ分野拡大が検討されていますが、そのためには各分野の試験等の準備が必要であり、2027年4月の時点では育成就労で受け入れができない可能性があります。 現在、育成就労の対象職種となっていない事業者については、技能実習生での受け入れ等を検討する必要があるでしょう。

育成就労

育成就労とは

技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を発展的に解消し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設され、2027年4月1日より開始予定です。

技能実習の発展的制度的位置づけのため類似する点も多いですが、従来外国人が負担していた現地送出国の費用を企業が負担すること、外国人本人の意向による転籍や日本語能力及びその向上支援が求められるなど、技能実習制度との違いも多くあります。

育成就労のできる業種・作業

01 農業・林業	02 漁業関係	03 建設関係	04 食品製造・ 飲料品製造
05 繊維・衣服	06 機械・金属 工業製品製造	07 宿泊	08 介護
09 ビル クリーニング	10 素材産業	11 産業機械 製造業	12 電気・電子情報 関連産業
13 造船・ 船用工業	14 航空	15 自動車整備	16 外食業

育成就労の業種は特定技能と統一されることが予定されています。今まで2号技能実習の対象ではなかった外食業が対象となる一方、2号技能実習対象職種であっても、まだ特定技能16分野の作業に指定されていない職種もあるため注意が必要です。

技能実習と育成就労の比較

	技能実習(旧制度)	育成就労(新制度)
制度の目的	技術移転による国際貢献	人材確保及び育成
在留期間	最長5年(技能実習3号まで)	3年間(修了後、特定技能への移行が前提)
転籍(転職)	原則不可(やむを得ない場合は可)	一定の条件下で可能
計画の作成	必要	必要
日本語能力	入国時及び入国後の要件なし(一部職種はあり)	入国時にA1相当、又は入国後A1相当の日本語教育必須
特定技能への移行	実習を良好修了で試験不要	技能試験及び日本語試験必須
監理組織・支援組織	監理団体	監理支援機関(要件厳格化)

技能実習においては制度趣旨から3年又は5年での帰国が前提であったところ、育成就労では特定技能へ移行することが前提となっています。育成就労から特定技能へ移行するためには、技能試験と日本語試験が必須となっているため、受け入れ企業は監理支援機関と協力して外国人材の育成が必要となります。

監理団体と監理支援機関の違い

	監理団体(旧制度)	監理支援機関(新制度)
主な役割	実習の監理・指導・監査	育成就労の支援、企業への助言・監査
中立性の確保	受入れ企業と密接な関係が多い	受入れ企業から独立した中立性(厳格化)
転籍への対応	原則不可(対応不要)	転籍希望者への相談・支援義務
役員の要件	特になし(外部監査人の設置のみ)	欠格事由の厳格化・外部監査人の必置
日本語教育	企業の任意に近い	日本語学習支援の義務化・状況把握
適正な体制確保	常勤監理責任者を1名以上配置 支援外国人数に制限なし	常勤支援担当者を必ず2名配置 支援を管理担当できるのは、1名につき 8社40人まで

本来、技能実習生の受け入れ企業を指導監査する立場である監理団体ですが、受け入れ企業と密接な関係があるため中立を確保できず適正な監査が行われていないという問題がありました。また1名の支援者が100名以上の外国人を管理するというような状況も発生しており、育成就労では監理支援機関の支援体制の厳格化が求められています。

育成就労外国人の転籍について

外国人本人に関する要件	転籍先企業の要件
<ol style="list-style-type: none"> ① 同一の受け入れ機関で1年から2年の就労実績があること(業種により異なる) ② 基礎級の技能検定試験等に合格 ③ 日本語能力試験(N4~N5程度)に合格 ④ 現在と同一の職種・作業を行うこと 	<ol style="list-style-type: none"> ① 転籍元企業が外国人受け入れに際し負担した費用について、通算の在籍期間に応じて転籍先企業が負担すること

上記のとおり、育成就労制度においては外国人の意思に基づく転籍が可能となりましたが、一定のハードルが設けられており、特定技能のように自由に転職できる制度にはなっていません。

コラム

育成就労になったら企業の負担が増加する?

外国の送出国費用の企業負担、転籍が可能、入国後の日本語教育など、制度全体としては企業にとっては負担増となるように思えます。

一方、特定技能1号を含めて8年の就労が可能となることで、長期人材の育成確保が可能となりました。受け入れ企業としては、長期視点で負担増に見合った人材の確保を検討する必要があるでしょう。

良い監理支援機関の選定を慎重に行い、優良な人材の確保と入国後の教育体制を構築していかなければなりません。

その他の就労が認められる在留資格

特定活動46号

在留資格「技術・人文知識・国際業務」では、非常に優秀な留学生であってもいわゆるホワイトカラーの仕事しかできず、外国人本人のやりたい仕事ができないという側面がありました。(例えば、将来自分のお店を開きたいので飲食店の店長をして経験を積みたいなど)
そこで日本の大学や大学院を卒業した優秀な留学生で高い日本語能力を持つ場合は、現場作業を含む広い就労を認めることになりました。

本人の要件	できる仕事
<ul style="list-style-type: none"> ①日本の大学を卒業していること (短大・高度専門士等一定の要件を満たす専門学校を含む) ②日本語能力試験N1又は同等の日本語能力を有すること 	<p>日本語能力や大学の専攻を活かした業務に従事すること例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観光ガイドを兼ねたタクシードライバー ・飲食店で接客や調理をしながら、店舗管理やスタッフの指導を行う <p>※ただし、専ら単純労働のみに従事することはできません。 (工場ですべて検品作業のみに従事するなど。)</p>

その他の就労資格

技能	外国料理の調理師・スポーツ指導者・航空機の操縦者・貴金属等の加工職人等
教育	ALTなど
介護	介護福祉士
興行	俳優・歌手・ダンサー・プロスポーツ選手等
経営管理	自社の会社を経営
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者
特定活動	個別に指定を受けて就労可能な場合があります。(パスポートの指定書を確認)

大分県で比較的数字が多い就労資格は上記のとおりですが、他にもP6の表の在留資格が就労可能です。
注意点は、それぞれの在留資格ごとの仕事しかできないという点です。例えば技能の在留資格を持つ人が製造工場働くことはできません。本来就労できない仕事なのに、「私は就労ビザを持っているので働けます」と面接に来る外国人もいるので注意が必要です。

就労制限のない在留資格

日本人と結婚している外国人、永住権を持つ者、定住者など一定の身分等を有する外国人は就労制限がなく日本人と同じようなどのような仕事でもすることができます。

永住者	長期に日本に在留し生活安定性が認められ、法務大臣から永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の夫や妻・子・または特別養子
永住者の配偶者等	永住者の夫や妻・子・または特別養子
定住者	法務大臣が個別の事情を考慮して、日本への居住を認めた者 例) 難民、日本人と離婚後子の養育のために在留している外国人など

資格外活動許可

資格外活動

「資格外活動」とは、「今持っている在留資格(ビザ)で認められている活動以外の、報酬を得る仕事をするための許可」のことです。

留学生や家族滞在などの在留資格を持つ外国人は本来、仕事をする事は禁止されていますが、この許可を得ることで、ルールを守った範囲内でのアルバイトなどが可能になります。
「技術・人文知識・国際業務」や「技能実習」などと違い、仕事内容は工場内での作業やホテル清掃、コンビニ、飲食店のアルバイトなど幅広く認められています。

大分県内でも特に留学生の多い大分市や別府市などのコンビニや飲食店でアルバイトしている外国人を見かけることが多いのではないかと思います。企業と外国人にとって比較的簡易に就労できるというメリットがありますが、注意点もあります。

資格外活動とは

住居地記載欄		
届出年月日	住居地	記載者印
資格外活動許可欄	在留期間更新等許可申請欄	

許可 原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く

資格外活動許可欄

注意点

在留カードの確認	在留カードの裏面に資格外活動許可のスタンプが押しているか確認しましょう。在留カードを持たない短期滞在等の方は、原則資格外活動はできません。
オーバーワークに注意	勤務は週28時間まで。(留学生の長期休暇中は1日8時間まで)となります。アルバイト掛け持ちの場合は、合算で28時間までです。
風俗営業に関する勤務は不可	いわゆる風俗営業の業種については働くことができません。 例) スナック、キャバクラ、性風俗等の他、パチンコ店、ゲームセンターも含まれます。

違反したときの罰則

資格外活動の違反(許可なき就労や週28時間超のアルバイト)は、外国人本人と雇用主双方に拘禁刑・罰金(不法就労助長罪)が科されます。具体的には外国人本人はアルバイト超過が原因で、在留資格を取り消されたり、就職が決まっても在留資格が許可されず帰国しなければならないことがあります。雇用主には刑事罰が科されます。実際に有名飲食チェーンが不法就労助長罪で摘発され大々的に報道されました。

コラム

資格外活動許可の厳格化が決定

留学の在留資格を持つものの、ほとんど学校に行かず不法就労をして給与を手渡しでもらうことで発覚を回避する外国人などが増えている実態がありました。
その状況を受けて2026年度内に資格外活動許可の厳格化がされることになっています。今までは一律に許可がもらえていた資格外活動許可が本人の就学状況に応じての許可に変わり、企業側はマイナンバーカードの確認が義務付けられるなどの見直しが見込まれています。



01 業種：建設業

在留資格
 技能実習 特定技能 技術
 人文知識 国際業務

自社で事業協同組合(監理団体)を
 立ち上げ、外国人材の受入れを開始



株式会社 大振建設工業

〒879-7125
 大分県豊後大野市三重町内田4035-2

受入れの ポイント

- 外部の監理団体や仲介業者に任せるのではなく、自社で監理団体を立ち上げ、制度理解や海外送出国との関係構築に力を注いだ。
- 外国人の待遇や自社内での支援を強化し、人材の定着や確保に工夫している。

会社のことや外国人従業員のことを教えてください

土木建設会社として、全国のトンネル工事などを請け負っています。現在は10名以上の外国人が在籍しています。

外国人を受け入れたきっかけを教えてください

地域の同業他社と同じように、求人を出しても日本人が全く集まらない状況が続いており、同じ現場に技能実習生が入っているのを見て外国人材の受入れを検討することになりました。

最初から外部の監理団体に頼らずに、自社を中心に監理団体を立ち上げたのは、なぜですか？

外国人を受け入れている同業者からは、監理団体などによって人材の質や支援に差があると聞いていました。それならば自分たちで監理団体を立ち上げて、しっかりと現地の送出国との関係を構築したり、人員を選抜したりできるように考えました。

実際に外国人を受け入れてみて大変なことはありましたか？

トンネル工事は危険を伴うため、安全教育が非常に重要です。技能実習生たちも母国と入国後の講習で日本語を学んできますが、職場の専門用語等の理解は最初低く、それらの理解をしてもらうのに苦労しました。しかし、最初に入社した技能実習生たちが非常に優秀で、その後入ってきた実習生に対して指導ができるように、非常にスムーズに意思の伝達ができるようになりました。

県外や他社で働いている特定技能外国人が御社への転職を希望して入社することが増えているそうですね。外国人受け入れに関して工夫しているポイントはありますか？

同業者からは特定技能外国人を採用しても都心部に転職してしまったという話を聞きますが、弊社では逆に関東方面から転職してくれた方もいます。気を付けているポイントは、外国人だからといって給与水準を低くするのではなく日本人同様の待遇にし、かつ本人の能力に応じて昇給等を行うことで高いモチベーションを保ってもらっています。

自社内での教育体制にも力を入れているとうかがっています

弊社には土木施工管理エンジニアとして「技術・人文知識・国際業務」で働いている外国人がいます。土木に関する高い知識だけでなく、通訳レベルの日本語能力も有しています。彼が定期的に建築専門用語を含む日本語教育や作業指導などをしてくれることで、技能実習生や特定技能外国人の技術習得や日本語能力の向上が非常に早くなりました。



02 業種：工業製品製造業

在留資格
 技能実習 特定技能 技術
 人文知識 国際業務

日本を好きになってもらうように
 受け入れること

ニジジマ 精機株式会社

〒876-1106
 大分県佐伯市大字戸穴469



受入れの ポイント

- 会社全体で受入れする準備や意識を持つこと
- 外国人材の人生設計や希望に添える形で受入れする覚悟を持つこと

会社のことや外国人従業員のことを教えてください

製鉄関連機械の部品や機械メンテナンス、半導体製造装置部品を製作しています。2014年から受け入れを始め、現在は本社工場にベトナムからの技能実習生3名とエンジニア2名が在籍しています。

外国人を受け入れたきっかけを教えてください

2013年頃多くの監理団体が営業に来ていたんですが、当時は外国人材について全く興味がありませんでした。そんな中ある監理団体の営業の方の話を聞く機会があり、信頼できる人柄だったので、実習生の受け入れを考え始めました。せっかくやるんだったら問題なくしっかり受け入れ、日本を好きになってもらいたいと思い、実習生を既に受け入れている企業の視察や送出国の視察に行きました。

受入れへの不安は？

最初は少し不安がありました。でも、社長である私が納得して受入れをしないと社員たちも納得しないと思い、情報はどんどん共有しました。実習生を受け入れている企業の視察に行ったとき、高度な機械を使いこなしている外国人材を見て衝撃を受けました。その後送り出しの学校視察に行き、教育内容を見て大丈夫だと感じました。採用が決まった後は「こんな子が入社するよ」と面接や授業風景の写真を社内に掲示したりして、社員たちが迎え入れる環境を整えていきました。

工夫した点など教えてください

うちはベトナム人材を採用していますが、家族を大切にすることを文化だと訪越するたびに感じており彼らを家族として受け入れています。会長夫妻の面倒見がよく、日本のお父さん

お母さんとして慕ってくれています。あと、会社のすぐ近くに寮を建て、個室と冷暖房を完備しました。当時は個室完備は珍しかったんです。また、採用面接は必ず現地で直接行い、必要があれば事前の企業説明会でも現地へ行っています。直接顔を合わせることで人材の熱量を感じることができ、彼らもこちらを信頼してくれます。

受け入れてみて感じたこと

現場は受入れ当初は、日本語の意思疎通に少し苦労したようですが、幸い大きな問題もなく受け入れています。外国人の採用を構えずに自然に受け入れてくれたことが良かったのだと思います。「もし自分が一人で外国に働きに行ったらどうなん？」と話すこともあり、相手の立場になって接してくれています。

これから外国人材を受け入れる企業にアドバイスするならば？

今後はいい人材を雇用できている企業が生き残ると考えています。国籍関係なく、人材を大切にすることが必要です。外国人材にも日本人と同じく自身の人生設計があるので、それを意識することが重要です。うちはエンジニアを雇用していますが、彼らには転職の自由があるので、当社も彼らの人生の希望に添えるような企業でありたいといつも思っています。



03 業種：宿泊・飲食

在留資格

技能実習 特定技能 技術
人文知識 国際業務

担当職務ごとに在留資格を使い分ける



株式会社金水苑

〒876-0803
大分県佐伯市駅前2-4-13

受入れのポイント

- ・担当業務ごとに在留資格を使い分けている
- ・長く働いてもらうために、一時帰国を伴う長期休暇の希望に対応している

会社のことや外国人従業員のことを教えてください

佐伯駅近くの老舗ビジネスホテルです。地元の食材を利用したレストランも人気です。現在、技人国と特定技能の外国人従業員が在籍しています。

外国人材を受け入れたきっかけを教えてください

やはり地方特有の問題として、日本人を募集してもなかなか人が集まらないという問題がありました。当ホテルは別府や湯布院などと比較して外国人観光客は多くないため、特に外国人材に絞って募集をしたわけではないのですが、たまたま申し込みがあったため採用を決めました。

現在、技人国と特定技能の外国人が在籍していますが違いはありますか？

当ホテルは3つの和洋中レストランを併設しており、結婚式や宴会需要にも対応しています。技人国の在留資格では、レストランの仕事を手伝ってもらうことができませんでした。しかし特定技能の在留資格が新設され、レストランで働きたい外国人を受け入れることができました。当ホテルの営業形態としては非常に助かりました。



実際に外国人を受け入れてみて大変なことはありましたか？

留学生で日本語能力も高い外国人を採用したので、受入れに関して現場も含めて大きなトラブルはありませんでした。外国人従業員は、帰国するために休暇を希望することがあります。日本人のように2-3日で里帰りという訳にはいかないので、一旦帰国すると数週間以上の長期休暇となります。当ホテルとしても長く働いてほしいと考えているので彼らの希望にはできるだけ応えたいと考えています。繁忙期のある仕事なので、彼らの希望と現場の調整や配慮が重要と感じます。

外国人従業員の方に質問です。特定技能の在留資格で働いてみてどうでしたか？

元々私は留学生として来日して、日本語能力試験N2に合格するなど一生懸命勉強していました。私には将来自分のレストランを持ちたいという夢がありますが、当時はレストランで働くための在留資格がありませんでした。しかし特定技能の在留資格ができてレストランでも働くことができました。今後は特定技能2号の試験に合格してお金を貯めて永住権を取り、自分のレストランを開きたいです。

04 業種：介護

在留資格

技能実習 特定技能 技術
人文知識 国際業務

介護受入れ制度が始まる
2年前から準備

別養護老人ホーム

特日田園

〒877-0061
大分県日田市石井町1-271-2



受入れのポイント

- ・介護の技能実習制度開始前から、役員が現場職員の制度理解と意識を高める。
- ・複数の監理団体の話を聞き、信頼できる団体を選ぶ
- ・「今」だけでなく、実習生や施設の将来を見据えた教育機会を提供する

現在受け入れている外国人スタッフについて教えてください

現在、当施設には技能実習生14名、特定技能3名、日本人の配偶者等の在留資格を持つ職員3名、合計21名の外国人スタッフが在籍しています。

外国人を受け入れたきっかけを教えてください

技能実習制度で介護分野の受入れが可能になる以前から、将来の人口減少を見据え人材確保のために何か手を打つ必要があると考えたことがきっかけです。複数の監理団体から話を聞く中で、「現地で面接を重視している」現在の監理団体に魅力を感じました。

受入れへの不安は？

不安はほとんどありませんでした。介護分野で技能実習生の受入れが可能になる2017年の約2年前から準備を始め、現場スタッフへの周知や映像マニュアルの作成など、受入れ環境を整えていきました。また、日本人職員には「外国人スタッフの立場に立って考えること」を大切にしよう伝えていきます。例えば、自分が20代で海外に渡り、自分で稼いだお金で母国の家族を支える立場だったらどう感じるだろうか、といった視点を持つことが大切だと考えています。

受け入れてみて感じたこと

私たちは「外国人材は鏡」だと考えています。例えば、実習生が最初は挨拶をしていたのに、いつの間にか挨拶をしなくなったとします。そのとき「外国人だから」と考えるのではなく、「日本人職員はきちんとできているか」「誰か挨拶をしていない人はいないか」と振り返るようにしています。外国人スタッフは日本人の行動をよく見ており、それを真似することが多いものです。こうした視点で考えることで、日本人職員も含め、施設全体の雰囲気良くなっていくと感じています。

社内での育成環境

介護分野では技能実習生が日本語能力試験(JLPT)N3を取得することが制度上求められているため、以前から勤務時間内に週1回、日本語学習の時間を設けてきました。現在は登録日本語教員に委託しN2クラスも開講しました。来年度からは、日本語学習に加えて介護福祉士資格の取得を目指した勉強会や実務者研修も予定しています。受け入れる側として教育とサポート体制を整えていくことが重要だと考えています。



05 業種：農業

在留資格

技能実習 特定技能 技術
人文知識 国際業務

約20年前から外国人材受入れをスタート。複数国からの受入れを継続

有限会社やまなみ

きのこ産業

〒879-4724
大分県玖珠郡九重町右田2208



受入れのポイント

- ・外国人にも伝わるように写真や絵を用いた作業マニュアルの作成。
- ・会社内で外国人受入れに対する共通意識を持ち、辛抱強く継続する。

会社のことや外国人従業員のことを教えてください

創業昭和43年。菌床椎茸栽培によるブランド椎茸の生産を行っています。現在は16名の外国人が在籍しています。

外国人を受け入れたきっかけを教えてください

約20年前の法人化のタイミングで生産体制を強化することになりました。しかし日本人を確保することが難しく外国人の受け入れを始めました。最初は中国からの受入れから開始し、現在はインドネシアやカンボジア、中国の外国人が在籍しています。

20年前であれば、まだ大分県内でも外国人実習生はそこまで多くなかったのではないかと思います。

どのような点に苦労しましたか？また工夫した点など教えてください

やはり最初は日本語が通じないことが多く大変でした。今のよう翻訳アプリなどもない上に、方言もあるので技能実習生も大変だったと思います。そこで、外国人に伝わりやすいように作業マニュアルを写真付きで作成するなどの試行錯誤を重ねて現在に至ります。また地域柄、技能実習生が入居できるようなアパートを確保することが難しいため、自社で寮を建築するとともに、そこで生活の管理や支援を行ってきました。



複数国の外国人がいることで、文化や宗教、食事に関する問題やトラブルなどはありましたか？

幸い弊社に関しては今まで違う国の外国人同士で大きなトラブルは起きていません。弊社では実習生たちには寮長制を導入しています。弊社からは必要な支援はしますが、個人個人が一社会人として自覚を持って行動してもらいたいと考えています。それが実習生たちの自立心に繋がり良い環境が構築されているのだと思います。

外国人を受け入れることで自社や日本人従業員に変化はありましたか？

弊社の従業員も高齢化が進む中、若い人材を確保できるということは大きなメリットがあります。やはり海外から来る若者たちの多くが意欲的に業務に取り組んでくれます。同じ空間で日本人と外国人が働くことで、それぞれが刺激を受けて作業効率やスピードが上がっていると感じます。

20年以上外国人を受け入れてきた感想を聞かせてください

大変なことも多く、受け入れをもうやめようと思ったこともありましたが、しかし外国人の立場からも海外(日本)で働くということは大変なことだと思います。弊社では外国人材を単なる数年限定の従業員ではなく、「家族や仲間として受け入れる」ということを意識してきました。そのため手厚い支援だけでなく、本人たちが仕事や生活面で問題を起こした時には、あえて厳しく接してきた面もあります。受入れ当初から、会社全体として覚悟を持って受け入れをしてきたので、現在まで継続できたのではないかと考えます。

外国人材に関するよくある質問

Q A

Q ビザ(在留資格)申請してから許可が出るまで、どれくらい時間がかかりますか？

A 日本にいる外国人の手続きであれば、通常申請から1~3月程度、海外にいる場合はもう少し時間がかかることがあります。また技能実習や特定技能など、在留資格申請前に行う事前準備に数か月以上かかる場合もありますので、余裕をもって準備を進める必要があります。

Q 外国人の受入れを検討しているが、何から始めればよいかわからない。

A まずは、自社でどのような業務をする人材が必要なのか検討しましょう。それによって必要な人材が在留資格「技術・人文知識・国際業務」の高度人材なのか、業務内容や作業内容がマッチする「特定技能」や「技能実習」の人材なのか決まります。その後、具体的に在留資格ごとにあっせんをしている紹介会社や監理団体を探したり、ハローワークや学校に求人を出したりする方法があります。

Q 色々な職業紹介事業者や監理団体から外国人材の紹介をすると電話がかかってきます。良い紹介所等を見分けるポイントはあるでしょうか。

A それぞれの紹介所ごとに特色があります。例えば、取り扱い国や職種などです。特に初めて外国人を受け入れる場合は、ひとつの事業者だけでなく複数の事業者の話聞いて比較検討するのが良いと思います。その際には、自社業種の紹介や支援実績、通関などの体制、入国後のフォローアップなどを確認すると良いでしょう。

Q 海外にいる外国人を採用することが決まりました。家の用意など企業はどのような受入れ準備をすればよいでしょうか。

A 在留資格によって、必要な準備は異なりますが、賃貸契約を外国人名義ですることは難しいケースが多く、受入れ企業が契約者となるケースが多いです。どの程度まで会社側が備品や生活用品をそろえる義務があるかは在留資格によって異なります。「技能実習」や「特定技能」については、居住スペースや備品など具体的な要件が決められていますが、「技術人文知識国際業務」については、基本的に当事者間で自由に決めることができます。

Q 留学生からアルバイトの申し込みがありました。どのような点について注意をしたらよいでしょうか。

A まずは在留カードの裏面又はパスポートを確認して、資格外活動許可(アルバイトの許可)を持っているか確認しましょう。アルバイトの時間は週28時間までです。(留学生が長期休暇中は1日8時間)それを超過して働かせると外国人は在留資格を取り消されたり、会社にも罰則がありますので注意してください。

Q レストランでアルバイトしている留学生がとても頑張っており、卒業後も弊社で働きたいといっているが可能か。

A 日本で働くための在留資格を得るには、会社での業務内容と本人の経歴の関連性が必要です。レストランで調理や接客をするのであれば在留資格「特定技能」になります。「特定技能」の在留資格は大学等を卒業していても在留資格を得ることができず、特定技能の試験に合格する必要があります。(特定活動46号に該当する場合を除く)そのため、留学中に特定技能と日本語能力の試験に合格すれば、卒業後引き続き勤務が可能です。

Q これまでベトナム人の技能実習生を受入れていたが、新しくインドネシア人を受け入れることになった。注意すべき点はあるか。

A 国ごとの文化や宗教に配慮することが必要です。特に食事に関しては、宗教上の理由からの禁忌があるため、違う宗教の外国人とキッチンを共有しないなどの配慮が必要となる場合があります。

Q 外国人受入れのために、職業紹介費や監理団体、登録支援機関への手数料、行政書士など専門家に費用を支払っている。その費用を外国人に負担させてもよいか。

A 技能実習や特定技能は、法令で外国人本人に負担させてはいけない費用が定められています。具体的には帰国旅費や監理団体や登録支援機関に支払う支援委託料などです。また職業紹介費も、外国人・日本人問わず求職者に負担させることは法令上できません。一方「技術・人文知識・国際業務」に関して、飛行機代を含む入国に関する費用などについて原則そのような制限はありません。ただし、後からトラブルにならないため、事前に承諾を得ておく必要があるでしょう。

Q 採用した外国人が思っていたよりも、日本語ができないので解雇したい。

A 日本語能力の低さだけ理由に外国人を解雇することは、法的に認められない可能性が高いです。特に技能実習や特定技能の外国人については最初から日本語能力が高くないことが前提となっています。技術・人文知識・国際業務の外国人についても、特に海外の大学を卒業して日本語能力の証明がない人については、日本語能力が十分ではない可能性があります。これらのミスマッチを防ぐためには、職業紹介事業者等の話だけでなく、時間をかけて本人と面接を行い日本語能力を確認することが重要です。



各種相談窓口のご案内

■大分県外国人総合相談センター(おおいた国際交流プラザ内)

内容 在留手続き、医療、教育、仕事、結婚・離婚など外国人に関する全般
場所 大分市高砂町2-33 iichiko総合文化センター地下1F
電話 097-529-7119
時間 10:00~17:00(日・祝・休館日を除く)
備考 専門家(弁護士・行政書士等)による無料相談会も定期開催されています。

HPはコチラ



■福岡出入国在留管理局大分出張所

相談内容 外国人の入国や在留手続きに関する相談全般
場所 大分市荷揚町7-5 大分法務総合庁舎1F
電話 097-536-5006(平日:9時~12時・13時~16時)

HPはコチラ



■外国人技能実習機構

相談内容 技能実習制度及び技能実習生に関する相談
 ▶技能実習制度全般に関すること/TEL.03-3453-8000(平日:9時~17時)
 ▶技能実習計画や各種届出に関すること/TEL.092-710-4070(平日:9時~16時 福岡事務所)

■大分県技能実習生受入監理団体協議会(事務局:大分県中小企業団体中央会)

県内の実習生監理を行っている監理団体で構成された協議会。制度概要や県内の監理団体の情報などを入手することができます。

HPはコチラ



ホームページ <https://otit-oita.com/>

■おおいたジョブステーション

場所 大分市要町1-14アミュプラザおおいた1F・6F
電話 097-533-8667(月~金曜日 9:30~18:00 祝日・年末年始を除く)

HPはコチラ



県内各地のハローワークでは、外国人の募集や雇用管理、外国人雇用状況の届出に関する相談にも対応しています。

窓口名	所在地	電話番号	受付時間
ハローワーク大分	大分市都町4-1-20	097-538-8609	平日8:30~17:15
ハローワーク大分 OASISひろば21 職業相談窓口	大分市高砂町2-50 OASISひろば21 B1F	097-538-8622	平日9:30~18:30 第1・3土曜10:00~17:00 ※平日18:00以降と土曜は 職業相談のみ
ハローワーク別府	大分市青山町11-22	0977-23-8609	平日8:30~17:15
ハローワーク中津	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609	平日8:30~17:15
ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609	平日8:30~17:15
ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28 佐伯労働総合庁舎1・2F	0972-24-8609	平日8:30~17:15
ハローワーク宇佐	宇佐市大字上田1055-1 宇佐合同庁舎1F	0978-32-8609	平日8:30~17:15
ハローワーク豊後大野	豊後大野市三重町市場1225-9 三重合同庁舎3F	0974-22-8609	平日8:30~17:15