

<資料編>

1 調査事業の主要スケジュール	… 79
2 外国人雇用に係るアンケート 集計結果	… 80
3 外国人雇用に係るアンケート 調査票	… 97
4 在留資格制度の概要	… 100
5 「技能実習」の制度概要	… 103
6 「特定技能」の制度概要	… 107
7 「高度外国人材」の制度概要	… 111
8 外国人雇用に伴う準備チェックリスト	… 116
9 行政機関リンク集	… 117
引用文献	… 118

(注) 資料編4～7の記載内容(図表含む)は、法務省出入国在留管理庁、厚生労働省など政府機関のHPから引用している。

(左頁、裏面無地)

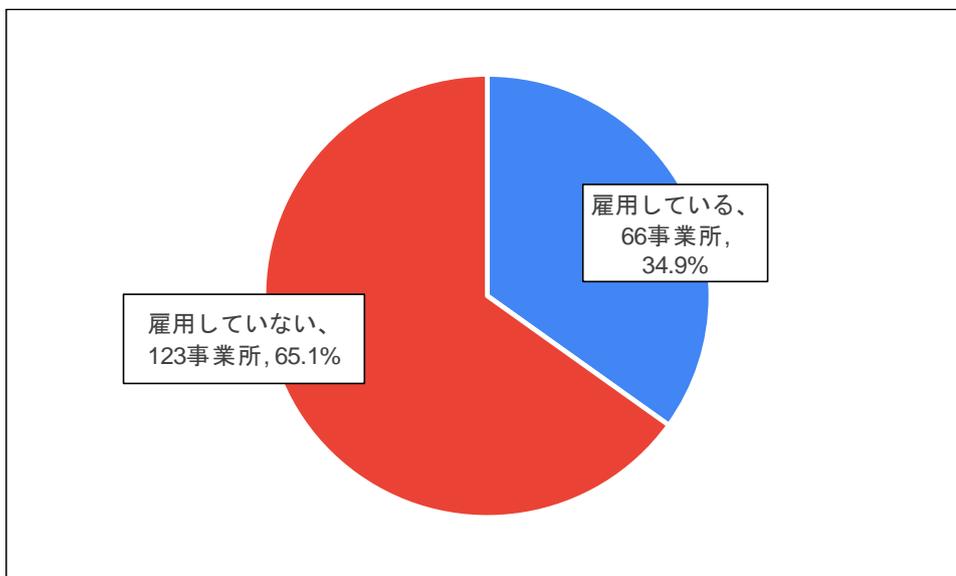
1. 調査事業の主要スケジュール

No.	年月日	調査項目	主な内容
①	令和元年8月5日	事業開始	
②	令和元年8月24日	第1回調査チーム打合せ	作業スケジュール、工程表、アンケート調査、役割分担等について協議
③	令和元年9月～11月	実態把握のための事前アンケート調査	県内189事業所から有効回答
④	令和元年9月22日	第2回調査チーム打合せ	(一社)埼玉県中小企業診断協会 国際化支援研究会 中内 善文氏(中小企業診断士)を招聘し、勉強会
⑤	令和元年10月13日	第3回調査チーム打合せ	進捗状況確認、事業所ヒアリング調査等について協議。
⑥	令和元年10月～12月	事業所ヒアリング調査	県内12事業所、1監理団体へヒアリング調査
⑦	令和元年12月15日	第4回調査チーム打合せ	アンケート調査分析、ヒアリング調査結果の総括、報告書の構成等について協議
⑧	令和2年2月2日	第5回調査チーム打合せ	調査報告書（第一稿）について協議
⑨	令和2年2月16日	第6回調査チーム打合せ	調査報告書（第一稿）修正、概要版・マニュアル作成等について協議
⑩	令和2年3月8日	第7回調査チーム打合せ	調査報告書、概要版・マニュアル、各々の最終稿等について協議
⑪	令和2年3月19日	調査報告書、概要版、マニュアルの完成	
⑫	令和2年3月23日	事業終了	

2. 外国人雇用に係るアンケート 集計結果

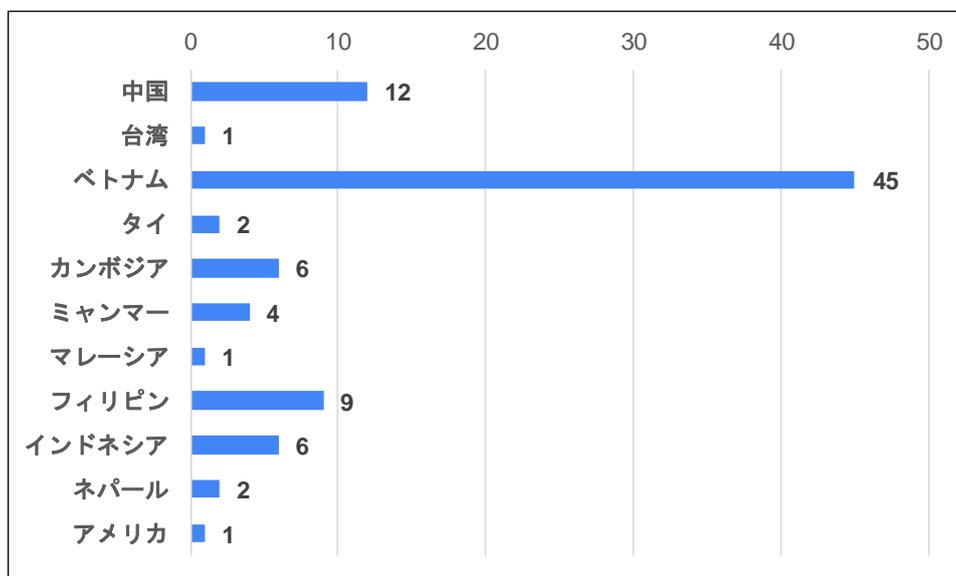
(注) アンケート回答 (有効回答数 189) に入力された記述内容・文体をそのまま掲載しております。

(問 1) 貴社では外国人を雇用していますか? (回答数=189)

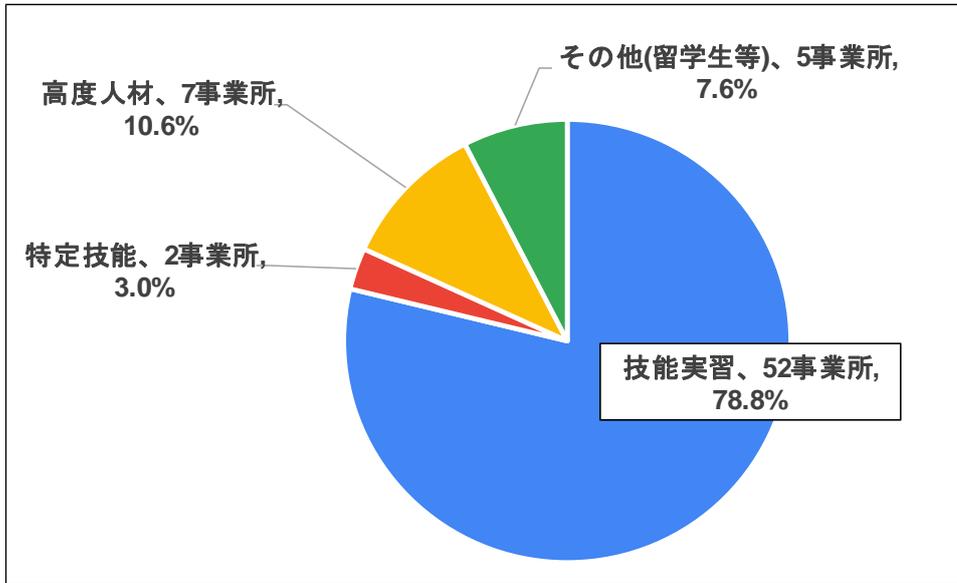


【雇用しているとお答えの方】

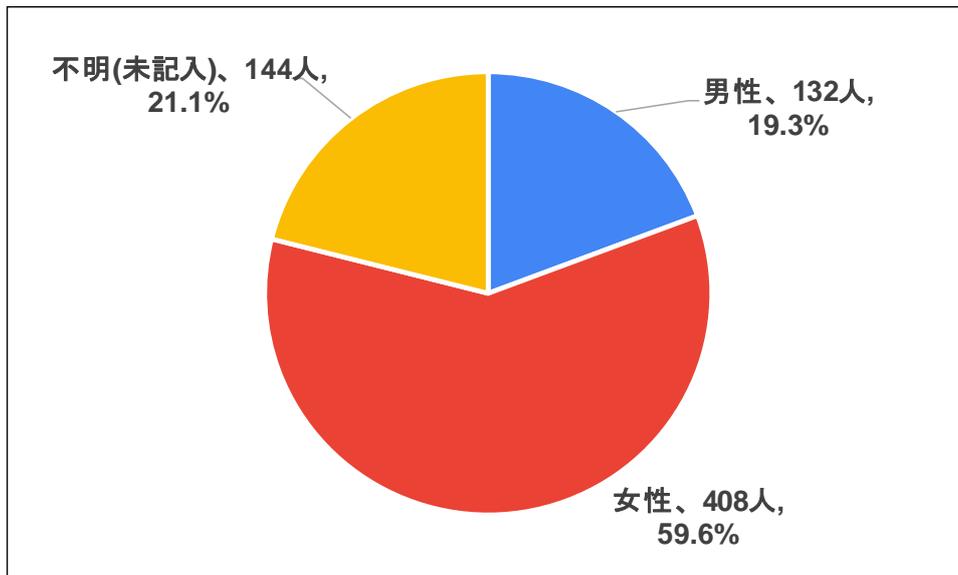
(問 2 - 1) 貴社の外国人従業員の属性を教えてください。(国籍、複数選択あり) (回答数=89)



(問2-2) 貴社の外国人従業員の属性を教えてください。(在留資格) (回答数=66)



(問2-3) 貴社の外国人従業員数を教えてください。(人数と男女数) (回答数=684)

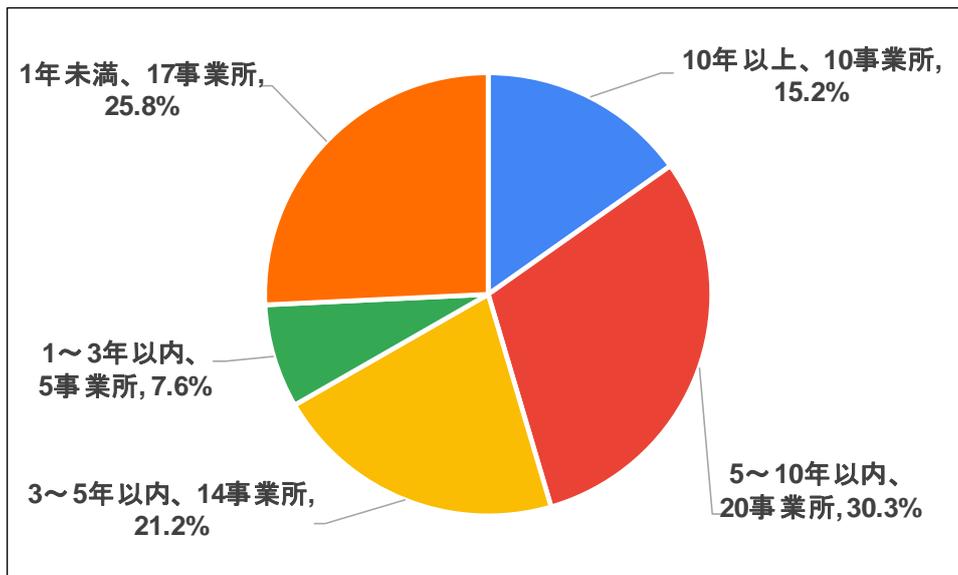


(問2-4) 監理団体名を教えてください。(技能実習生の場合のみ) (回答数=50)

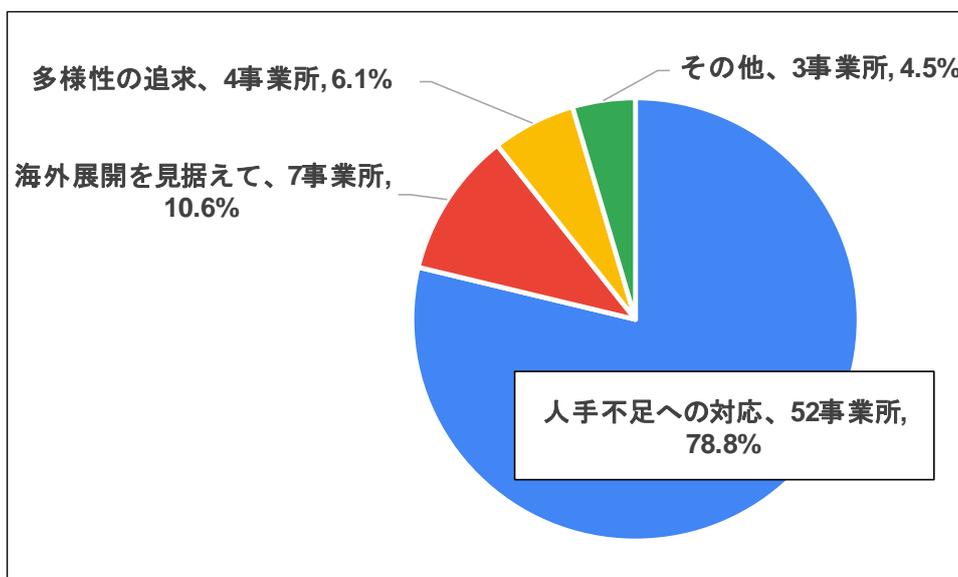
(五十音順)

回答内容	回答数
アイムジャパン	1
アジアネットワークス協同組合	1
アジアテクノ協同組合	1
エーコム協同組合、	1
エーネット協同組合	1
MCC協同組合	1
エレクトロネットワーク協同組合	2
大阪輸出縫製品工業協同組合	1
協同組合アパレルネットワーク	1
協同組合ビジネスネットワーク	1
協同組合モーレ	5
協同組合ユーラシア山陰	4
経営ビジネス協同組合	1
建設足場事業協同組合	1
グローブ	1
グローール協同組合	1
ゴールドントップ	1
公益法人国際人材育成機構	1
さくら国際交流協同組合	1
ジェー・オー・ピー協同組合	1
島根県スポーツウェア製販協同組合	1
スキルウェイ協同組合	1
精密金属部品製造協同組合	1
瀬戸内テック協同組合	1
智頭町商工業振興協同組合	1
中日産業支援協同組合	1
テクノメイト協同組合	2
天山国際交流協同組合	2
鳥取フードネットワーク協同組合	1
日経事業協同組合	1
西日本工業組合	6
21世紀マンパワー事業協同組合	1
ネクストステージジャパン	1
兵庫トータルクリエイティブ協同組合	1
広島アパテック協同組合	1
計	50

(問3) 貴社では外国人雇用を始めてどのくらいですか？ (回答数=66)

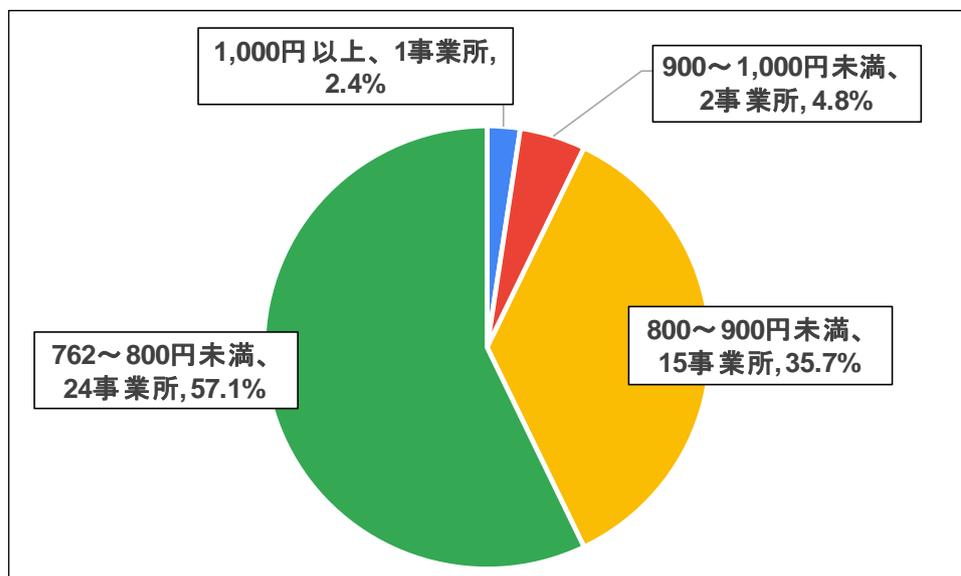


(問4) 外国人雇用を始めた経緯は何ですか？ (回答数=66)

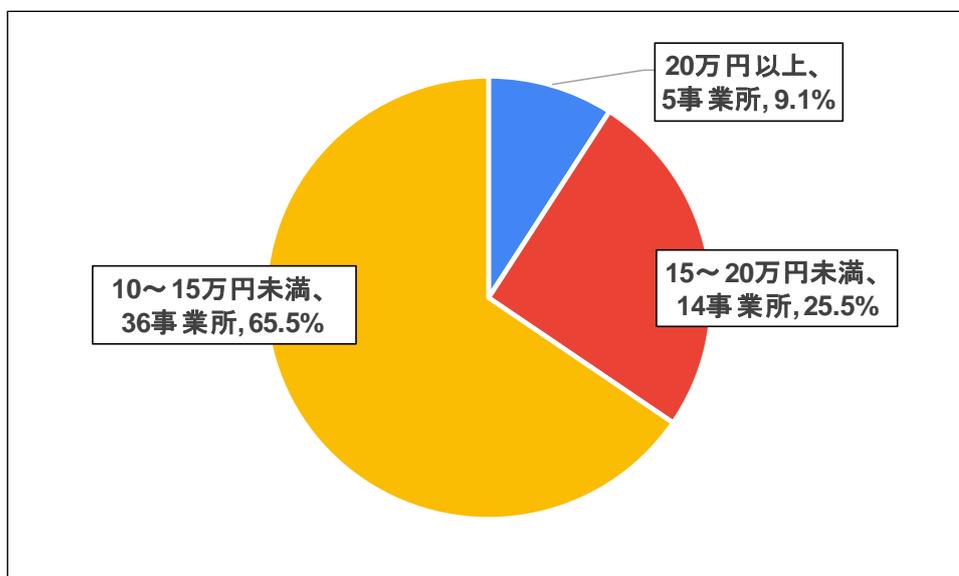


(問5) 貴社で雇用している外国人の額面・手取り給与について教えてください。

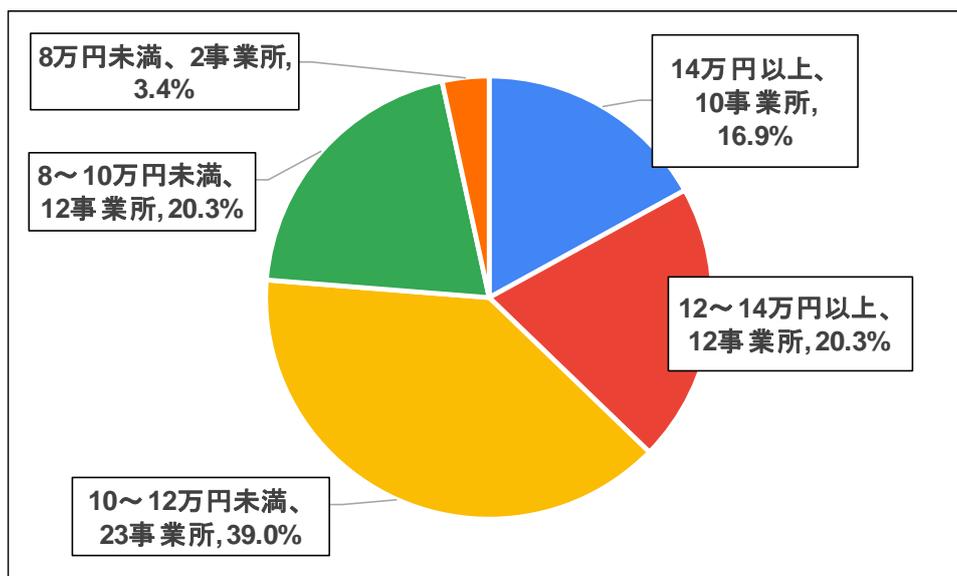
●時給（額面金額）（回答数=42）



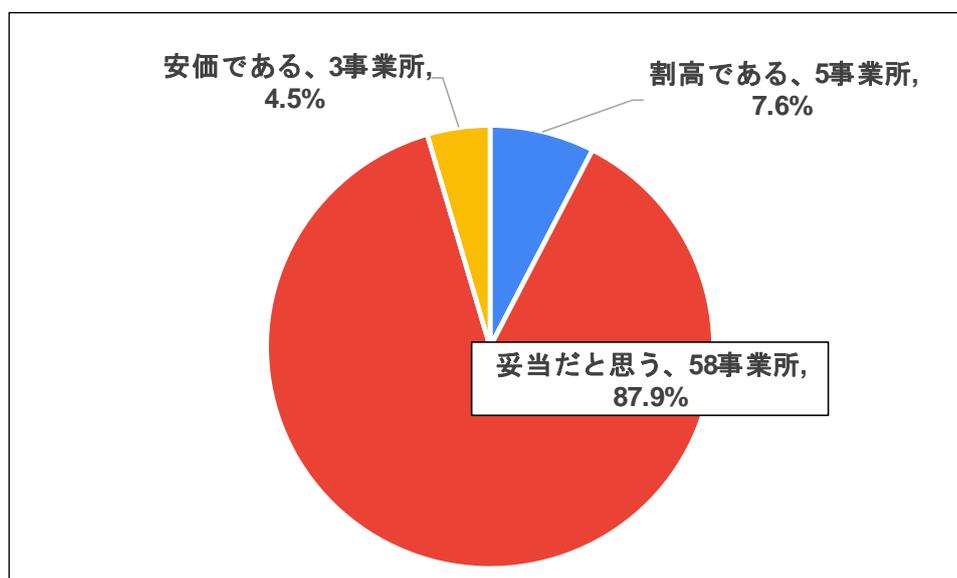
●月給（額面金額）（回答数=55）



●月給（手取り金額）（回答数=59）

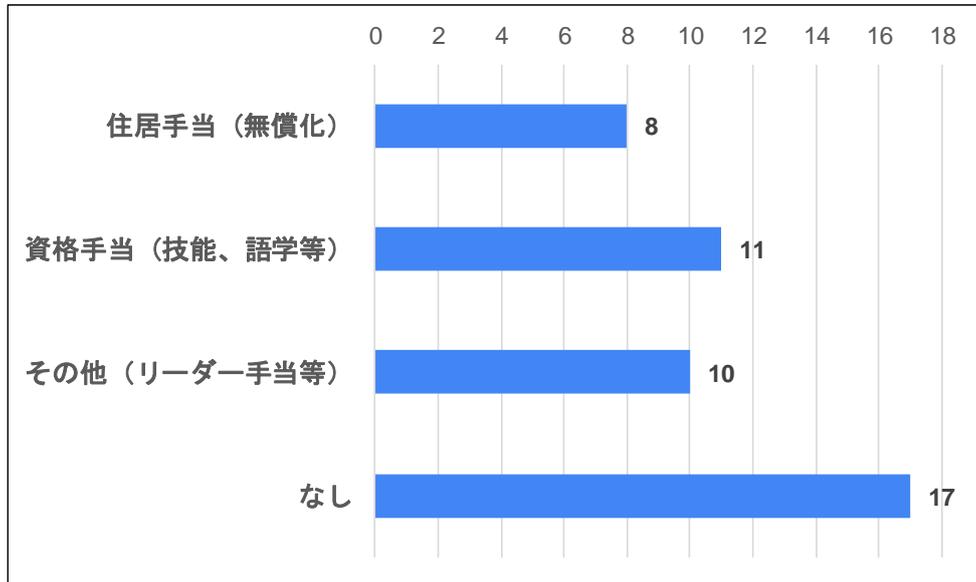


（問6）問5でお答えの給与について、どう考えていますか？（回答数=66）

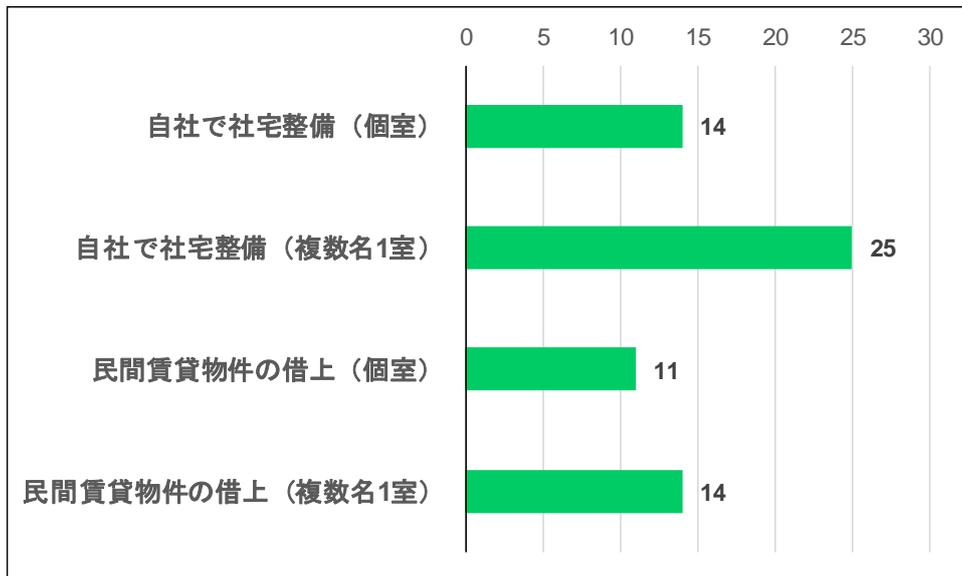


(問7) 外国人に提供している手当・住居・家電等について教えてください。(複数回答可)

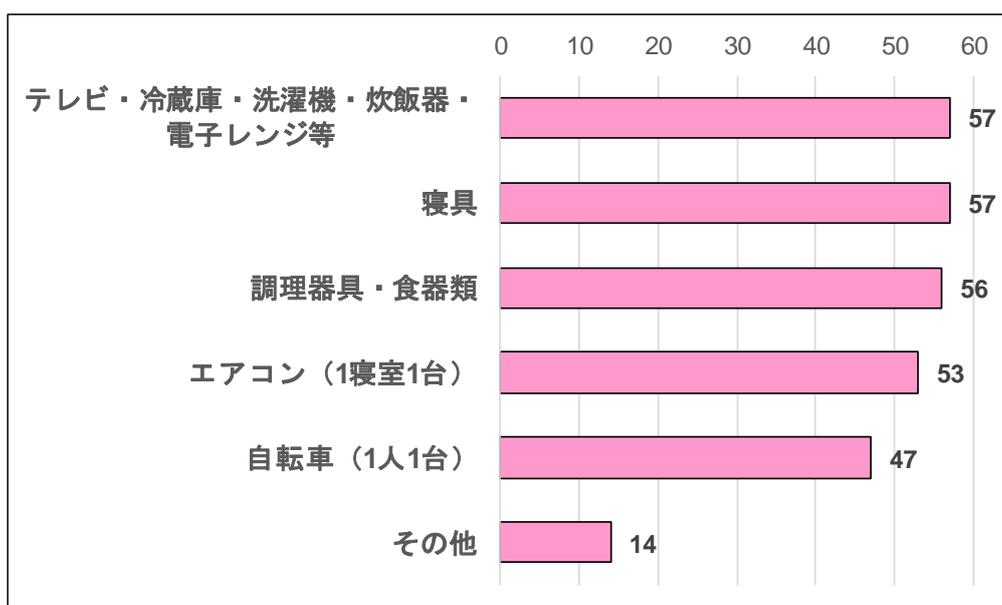
●手当 (回答数=46)



●住居 (回答数=64)



●家電等 (回答数=284)



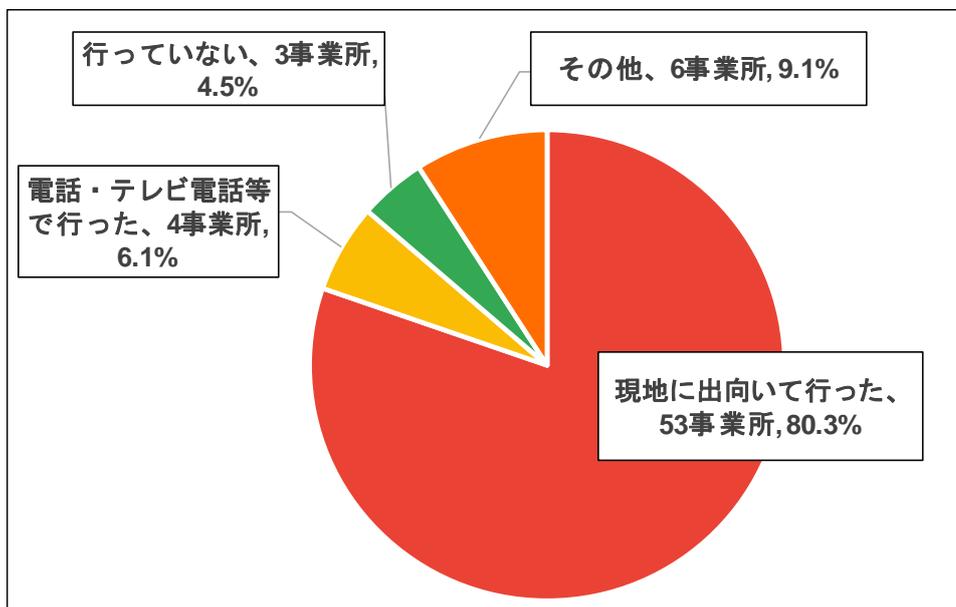
(※「その他」の回答は、Wi-Fi環境、シャワーなど)

(問8) 今後、外国人の賃金や待遇面についての考え方を教えてください。 (回答数=66)

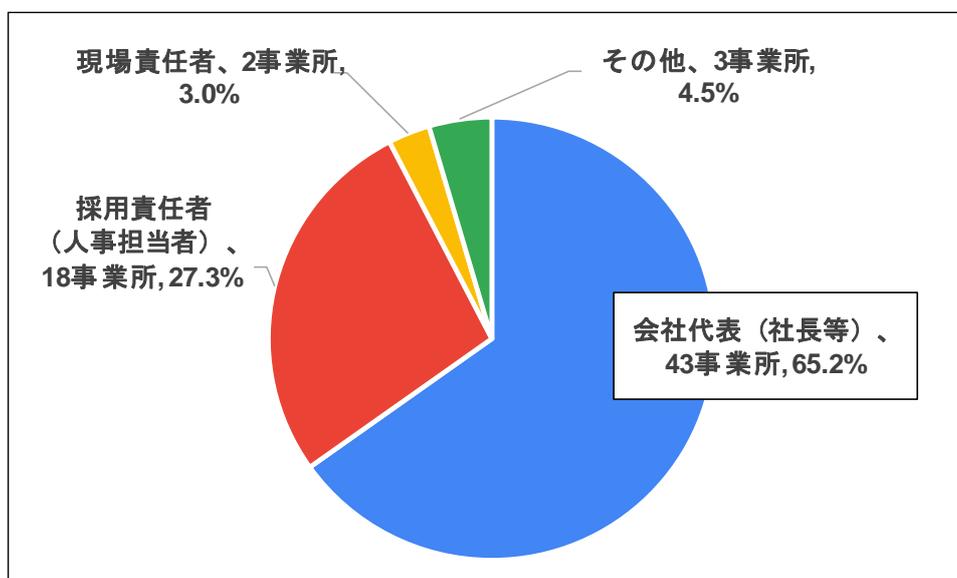
回答区分	回答数	構成比
個人の能力や意欲に応じて、賃金アップしたい（してもよい）と考えている	35	53.0%
外国人の方が対象ではなく、同業種が賃金アップしていれば全体的に近い時給までUPしている。	1	1.5%
来年、特定技能就労者への転換者発生を踏まえ「同一労働同一賃金」の考え方を取入れたい	1	1.5%
技能実習生は最低賃金の動向による	1	1.5%
状況に応じて	1	1.5%
待遇面の改善を図りたいが、他の費用（監理団体等の費用）もあり、これ以上の待遇アップは難しい	13	19.7%
都会の最低賃金と比較して時給を上げてほしいとの要求があり困る。実際の業務は新規入社の日本人の半分以下の業務内容です。 (3年で帰国するため、本来する教育を100として時に50以下)	1	1.5%
特に待遇改善等は考えていない（現状維持の予定）	13	19.7%
計	66	100%

(問9) 外国人の採用面接について教えてください。

●面接の有無 (回答数=66)



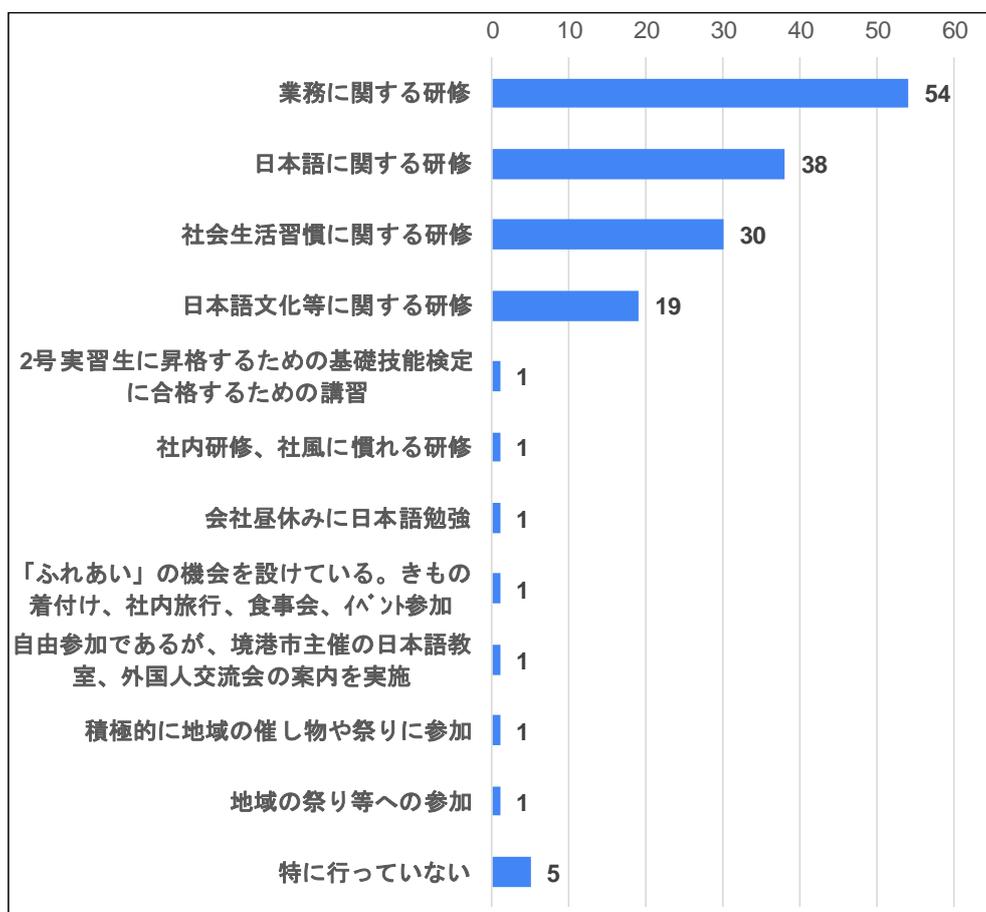
●面接者 (回答数=66)



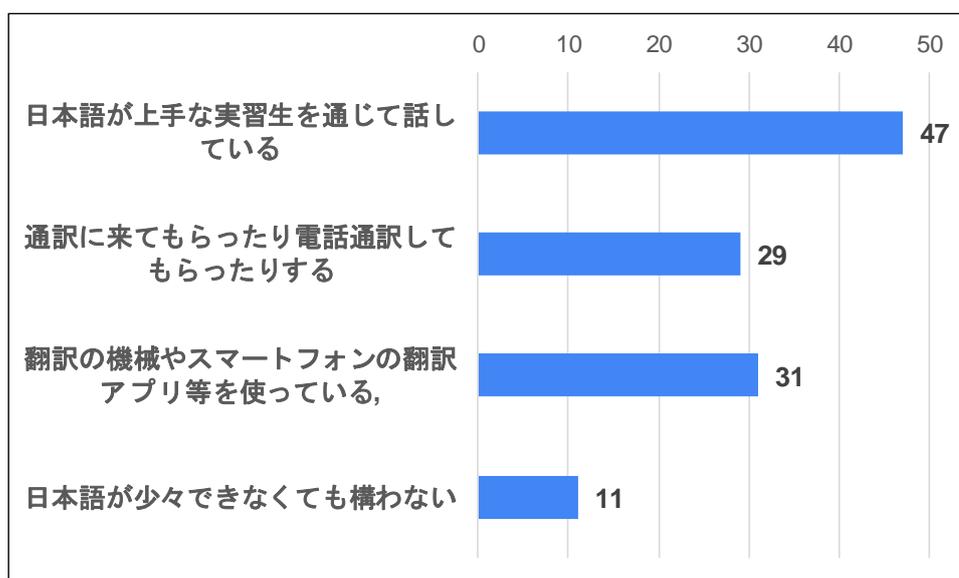
●面接内容 (自由記入) (回答数=23)

区分	面接内容
本人の志向・意動機など	日本で何年働きたいか？家族を帯同させるか？など
	①志望動機、意気込みなどを日本語で聞いた。
	②箸で豆をつまむ、リンゴの皮むきなど細かな手作業をいくつかして頂いた。
	③その他、家族構成などの簡単な質問を日本語で行った。
	志望理由、日本での仕事等の経験を将来どのように活かすのか
	実習期間後の目標、向上心の有無、メンタルの度合いなど。
	仕事に対する考え方
資質・技能など	本人、母親と面談し、給料、アパートの件などを説明
	なぜ日本に来たいのかを聞いた
	現地での資格、応募の動機、語学力、意欲
	筆記試験結果、実技試験、面接
	面接、技能テスト
	技能実技、面接、能力テスト、知能テスト、計算問題
	人材、語学力、技術力、学歴、経験
	日本語能力、手先の器用さ
	日本語日常会話、ビジネスマナー、筆記、日本語筆記、面接
	簡単な会話による日本語能力確認
	日本語の能力、性格上の長所・短所
職種経験	体調、資格、経験
	簡単な計算問題と面接
	クレペリン、体力、技能、口頭面接
	仕事の熟練度
溶接技能の確認 面接による受け答え等	
実技として服を一枚縫製させて確認	
婦人服一枚完成品の製造	

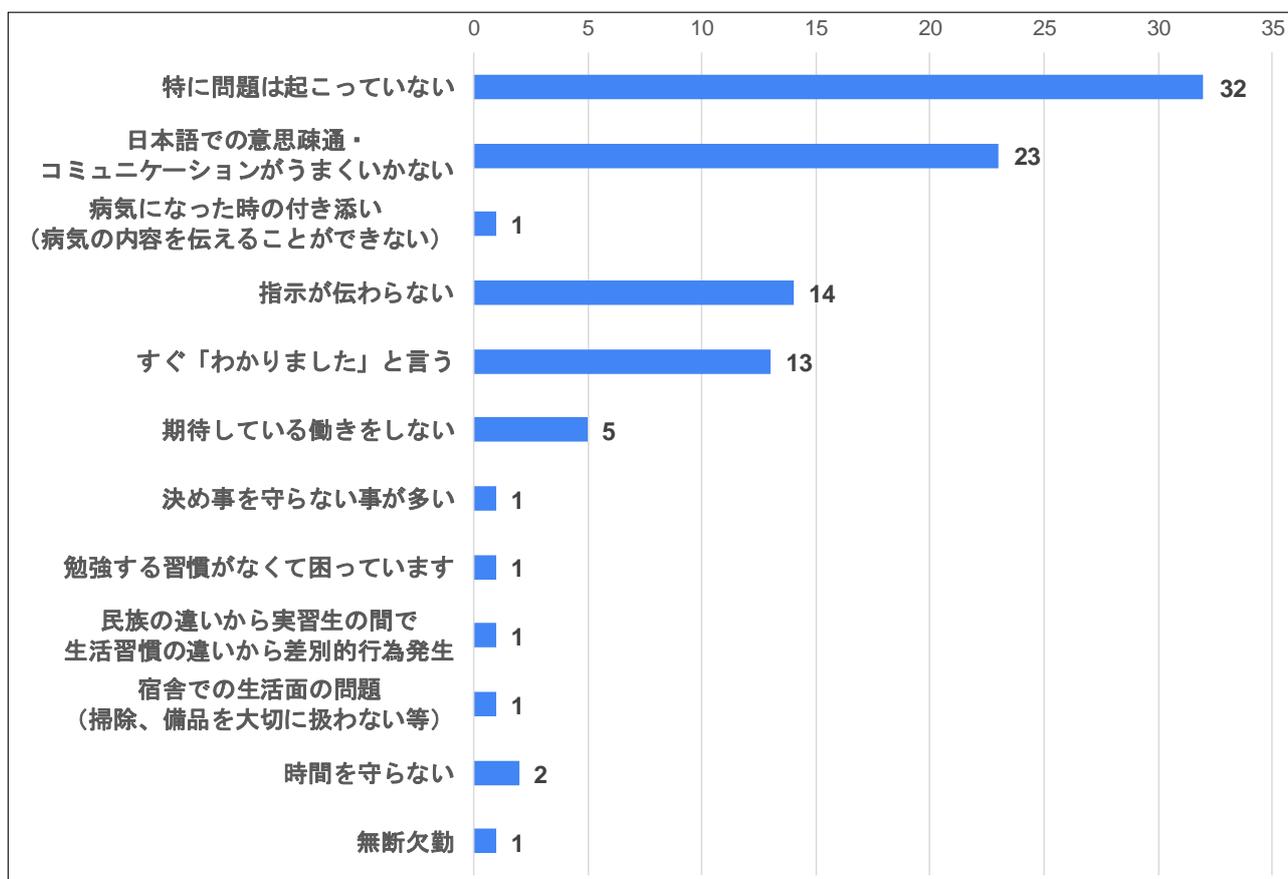
(問 10) 貴社で雇用している外国人に対して人材育成を行っていますか？ (複数回答可) (回答数=153)



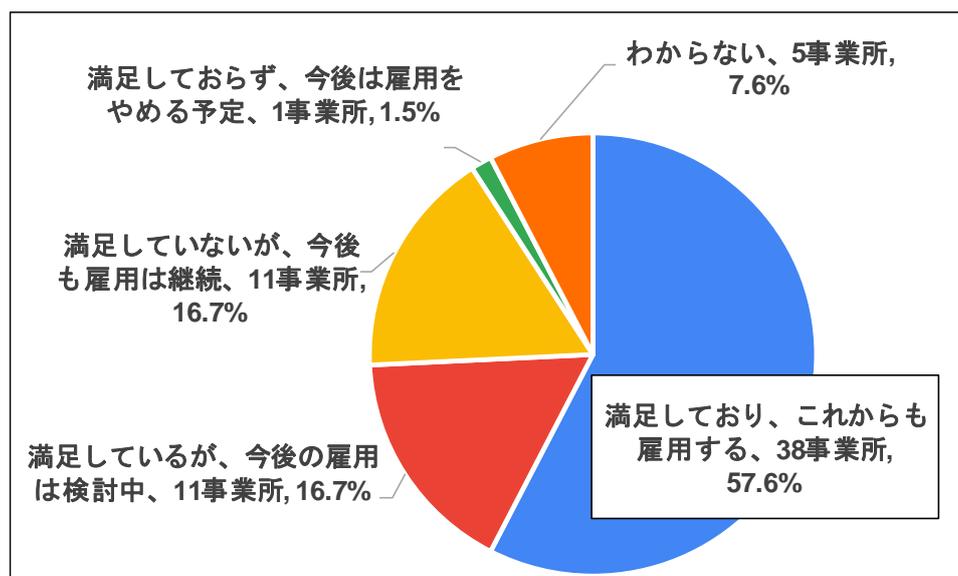
(問 11) 日本語でのやり取りについて、教えてください (複数回答可) (回答数=118)



(問 12) 外国人雇用にあたり問題が起こっていますか。起こっている場合、具体的にはどのようなことですか？（複数回答可）（回答数=95）

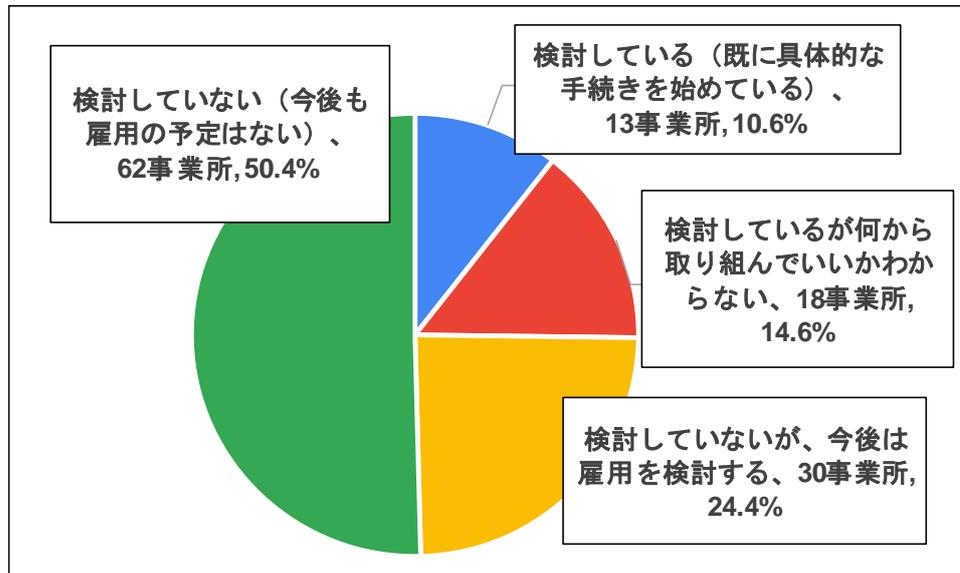


(問 13) 外国人を雇用してよかったと思いますか？（回答数=66）



【雇用していないとお答えの方】

(問 14) 外国人雇用を検討していますか？ (回答数=123)



(問 15) 問 14 の理由を教えてください (複数回答可)

● 「検討している」とお答えの方 (回答数=62)

回答内容	回答数	構成比
人手不足が深刻なため	48	77.4%
同業他社の動きを見て	5	8.1%
海外展開等を考えているため	2	3.2%
その他	7	11.3%
今後の人手不足を考えて	1	
従業員の高齢化	1	
国内採用が困難になりつつあり、今後外国人材の採用を検討する可能性がある	1	
以前雇用していた	1	
外国人の方が増えているため	1	
面接に来られた方が外国人なら雇用を考える	1	
外国人技能実習生の監理団体をやっているが、今後特定技能での登録機関になる場合は、外国人の雇用が必要になると思います	1	
計	62	100%

●「検討していない」とお答えの方（回答数=74）

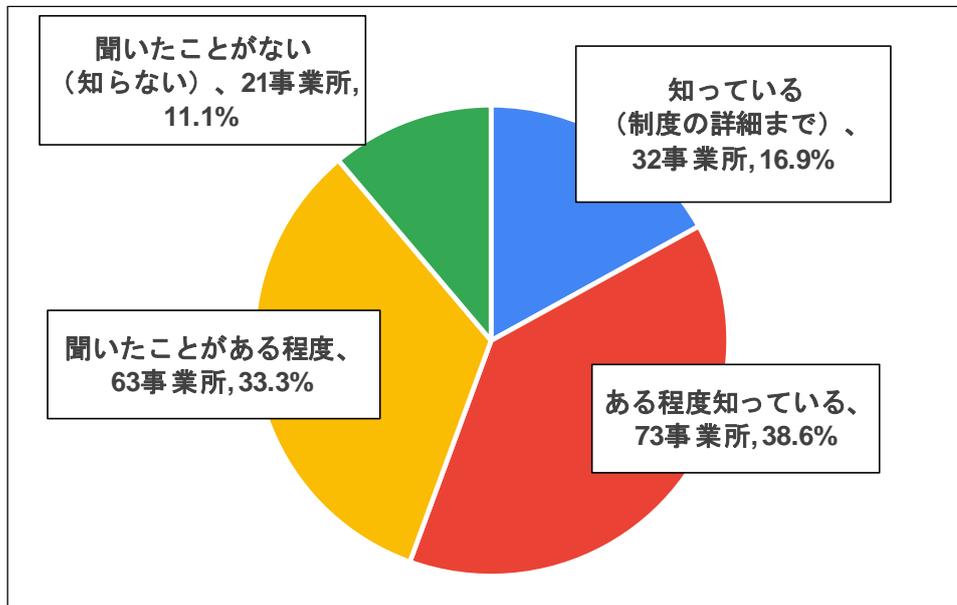
回答内容	回答数	構成比
必要性を感じない	42	56.8%
サポート等をしてまで雇用したくない	8	10.8%
制度が面倒	6	8.1%
その他	18	24.3%
技術管理が必要なので、難しいと考える。	1	
資格を必要とする職種が大部分である為	1	
運転手として雇用は難しい為	1	
何年かで帰国されては技術者として育成が難しいと考えています。	1	
ひとりでの現場が多いのと会社の受け入れ体制が出来ていない。	1	
今のところ当社の仕事内容が外国の方に向いていない為	1	
体制が整ってない為	1	
マニュアル整備	1	
日本人の教育体制が整っていない状況で外国人まで雇用できない現状です。	1	
私生活を含め個人指導する組織力がない	1	
派遣会社の利用	1	
雇用までの費用や、組合への参加等、実現までに時間がかかる。また、都心に比べ少ない。	1	
コミュニケーションの問題がある。	1	
受け入れる前にこちらも英語の学習が必要	1	
障がい者支援を行う際のコミュニケーションが難しいと思われる	1	
知的障害者の方の支援にコミュニケーションの不安があるため	1	
現在のところ必要を感じていないが将来は分からない	1	
不明	1	
計	74	100%

(問 16) 外国人をこれまで雇用しなかった理由を教えてください (複数回答可) (回答数=198)

回答内容	回答数	構成比
必要性を感じていないため	65	32.8%
サポート体制が整っていないため	40	20.2%
コミュニケーションに不安があるため	35	17.7%
制度がわからないため	21	10.6%
手続きが煩雑なため	19	9.6%
社内のコンセンサスが取れなかったため(従業員の反対等)	2	1.0%
その他	16	8.1%
外国人雇用の必要がなかった。(人の不足がなかった)	1	
採用で賄っていたため(新卒等)	1	
通訳を都度雇用することで、今までは足りていたため	1	
以前雇用していた	1	
契約から受入までの期間が長く、その期間を利用するならば国内で人員確保ができるのではないかと考えていたから	1	
技術管理が必要なので、難しいと考えます	1	
受入までに何か月もかかる為	1	
人物の信用度がわからないため	1	
県外工事で下請けの従業員を見ていても良い人がいなかった為	1	
資格を必要とする職種が大部分である為	1	
資格職であり国内の現法制度中では厳しい	1	
業種的に実習生受け入れが認可されていない	1	
当社の業種が対象でないため	1	
運転手としての雇用は厳しい為	1	
知的障害者の方の支援にコミュニケーションの不安があるため	1	
不明	1	
計	198	100%

【全員がお答えください】

(問17) 本年4月に新たな在留資格（特定技能）が創設されましたが、知っていますか？（回答数=189）



(問18) 外国人の雇用について期待していることは何ですか？（複数回答可）（回答数=289）

回答内容	回答数	構成比
若い労働力	114	39.4%
日本人従業員への波及効果（多様性）	65	22.5%
安価で質の高い労働力	65	22.5%
海外展開等の販路拡大に資する人材	18	6.2%
管理・経営人材	6	2.1%
その他	21	7.3%
優秀な人材の確保	3	
人材不足の解消	2	
人材確保	2	
通訳やコミュニケーションをとる人材として活用	1	
海外からのお客様とのコミュニケーションのレベルアップ	1	
技術力	1	
日本人にない個性を生かせる	1	
我が社の業務は外国人での対応は難しいと考える。	1	
雇用の予定がないので特に期待するものがない	1	
今のところ必要ないです	1	
最低時給を下回っていいのなら考えたい	1	
特になし	6	
計	289	100%

(問 19) 今後行政にサポートしてほしいことは何ですか？ (複数回答可) (回答数=512)

回答内容	回答数	構成比
受入れ後の外国人の生活サポートへの支援	98	19.1%
外国人材受入れに係る手続き等の支援	81	15.8%
日本語学習等への支援(研修会の実施、教材等の貸出・充実等)	80	15.6%
コミュニケーションツールの充実(通訳の充実、翻訳機器・アプリ等の導入支援等)	64	12.5%
制度説明会や事例紹介などの制度理解の促進	54	10.5%
多文化共生等の外国人材受入れ環境整備	44	8.6%
外国人雇用につながるマッチング機会の提供	36	7.0%
外国人雇用を通じた経営強化等のセミナー	19	3.7%
その他	36	7.0%
日本語学校開設及び運営の基準を強化して欲しい。金儲けの材料にしてほしくないと思います。	1	
現状留学生の訪日目的はアルバイトという就労目的が大部分だと思います。語学学校に対し語学学習と同様に就労に対するコンプライアンスの徹底を指導いただきたい。	1	
外国人実習生向け(日本語教育や安全衛生の啓蒙、日本文化理解等)の勉強会主催	1	
英語学習の支援	1	
労働力としての存在ではありますが、生活者として彼女・彼らが生き生きと生活できる環境の整備が必要です。そのためには、特定の部署のみでなく全部署を交えて情報の交換等を行う会議、全体の中で実行できる責任部署の確立など必要だと思います	1	
地域住民(県民)への理解を促す機会の提供	1	
地域への啓発活動、支援	1	
地域のルールを伝えるパンフレットや病院へ持って行くことのできる冊子の作成	1	
居住地域の理解、借家アパート外国人NG等、行政説明パンフレット	1	
鳥取県内に監理団体が圧倒的に少なく、とても困っている。行政が支援するなどしてサポートしてほしい。県内の何社かの協同組合に負担がかかりすぎており、対応がかなり遅いので困る。かといって県外だと管理費が高価になるため検討できない。	1	
特定技能申請中であるが、8/30書類受付、10/3現在審査中で審査に時間がかかりすぎる。当局の対処人数に問題があるのではないか。	1	
組合	1	
導入経費の援助	1	
現在、警備業は技能実習制度の対象業種ではありません。各種セミナーも技能実習制度が前提のものばかりで何をして良いか分かりません。警備業を対象業種に加えてもらうか、それ以外の業種への外国人雇用に関する人材の紹介、手続等の支援をお願いしたいです。	1	
外国人労働者が運転業務に就ける法改正	1	
技能実習制度の枠に入れて欲しい。	1	
対象業種の追加	1	
我が社の業務は外国人での対応は難しいと考えます。	1	
外国人雇用の予定がないので、当面必要なサポートはない	1	
特になし	10	
未回答	7	
計	512	100%

3. 外国人雇用に係るアンケート 調査票

外国人雇用に係るアンケート調査票

送付先 FAX : 0859-22-8880 (鳥取県中小企業診断士協会 (調査委託先))



※インターネットでもご回答いただけます。

※スマートフォンからはこちら

<https://forms.gle/3TTupVj15F12rwAKA>

鳥取県では、企業の関心が高まっている外国人材の受入れに関する調査事業を行っています。本調査では、県内企業の実態把握のためのアンケート調査や、外国人雇用を行っている企業、今後検討していく企業の方に対し、外国人雇用の心構えやノウハウ等の基本的な認識、具体的な取組等について広く情報提供するためのツール開発等を行い、外国人雇用が企業の経営強化につながるよう取り組んでいく予定です。

つきましては、実態把握に向けたアンケートについて、ご協力をお願いいたします。(所要時間：5分程度のアンケートになります。)

【基本情報】

社名		業種	
担当者名		従業員数	名
所在地			
連絡先	TEL :	MAIL :	

問1 貴社では外国人を雇用していますか

雇用している (問2へお進みください) 雇用していない (問14へお進みください)

【雇用しているとお答えの方】

問2 貴社の外国人従業員の属性を教えてください

国籍		監理団体名 (技能実習生の場合)	
在留資格	<input type="checkbox"/> 技能実習 <input type="checkbox"/> 高度人材 <input type="checkbox"/> 特定技能 <input type="checkbox"/> その他 (留学生等)		
外国人従業員数	人	男女数	男性 人 / 女性 人

問3 貴社では外国人雇用を始めてどのくらいですか

10年以上 5~10年以内 3~5年以内 1~3年以内 1年未満

問4 外国人雇用を始めた経緯はなんですか

人手不足への対応 海外展開を見据えて 多様性の追求 たまたま その他

問5 貴社で雇用している外国人の額面・手取り給与について教えてください

額面 (月給)	<input type="checkbox"/> 8万~10万円未満 <input type="checkbox"/> 10~15万円未満 <input type="checkbox"/> 15~20万円未満 <input type="checkbox"/> 20万円以上
(時給)	<input type="checkbox"/> 762~800円未満 <input type="checkbox"/> 800~900円未満 <input type="checkbox"/> 900~1000円未満 <input type="checkbox"/> 1000円以上
手取り給与	<input type="checkbox"/> 8万円未満 <input type="checkbox"/> 8~10万円未満 <input type="checkbox"/> 10~12万円未満 <input type="checkbox"/> 12~14万円未満 <input type="checkbox"/> 14万円以上

※手取り給与：基本給、手当から、税金、社会保険料、寮費、光熱費等を引き、実際に振り込まれる給与 (概ねの額で結構です)

問6 問5でお答えの給与について、どう考えていますか。

安価である 妥当だと思う 割高である

問7 外国人に提供している手当・住居・家電等について教えてください。(満たしているものにチェック)

(手当) 住居手当 (無償化) 資格手当 (技能、語学等) その他 (リーダー手当等)

(住居) 民間賃貸物件を借上げ (個室) 民間賃貸物件を借上げ (複数名1室)

社宅を自社整備 (個室) 社宅を自社整備 (複数名1室)

(家電等) テレビ・冷蔵庫・洗濯機・炊飯器・電子レンジ等 寝具 調理器具・食器類

エアコン (1寝室1台) 自転車 (1人1台) その他 ()

問8 今後、外国人の賃金や待遇面についての考え方を教えてください。

- 個人の能力や意欲等に応じて、賃金アップしたい（してもよい）と考えている。
待遇面の改善を図りたいが、他の費用（監理団体等の費用）もあり、これ以上の待遇アップは厳しい。
特に待遇改善等は考えていない（現状維持の予定）
その他（ ）

問9 外国人の採用面接について教えてください。

- （面接の有無） 現地に出向いて行った 電話・テレビ電話等で行った 行っていない その他
（面接者） 会社代表（社長等） 採用責任者（人事担当者） 現場責任者（実際に指導する者）
（面接内容）（記載可能な範囲でご記載ください： ）

問10 貴社で雇用している外国人に対して人材育成を行っていますか（複数回答可）

- 業務に関する研修 日本語に関する研修 社会生活習慣に関する教育 日本文化等に関する教育
その他（具体例： ）
特に行っていない

問11 日本語でのやり取りについて、教えてください（複数回答可）

- 日本語が上手な実習生を通して話している 翻訳の機械やスマートフォンの翻訳アプリを使っている
通訳に来てもらったり電話通訳してもらったりする 日本語が少々できなくても構わない

問12 外国人雇用にあたり問題が起きているですか。起きている場合、具体的にはどのようなことですか（複数回答可）

- 特に問題は起きている 日本語での意思疎通・コミュニケーションがうまくいかない 指示が伝わらない
期待している働きをしない サポート体制に不満がでている 時間を守らない すぐ「分かりました」という
その他（具体例： ）

問13 外国人を雇用してよかったと思いますか。

- 満足しており、これからも雇用する 満足しているが、今後の雇用については検討中
満足していないが今後も雇用は継続 満足しておらず、今後は雇用をやめる予定 わからない
※「満足していない」を選択した方はその理由について可能な範囲で教えてください。

（理由： ）

※問17へお進みください

【雇用していないとお答えの方】

問14 外国人雇用を検討していますか

- 検討している（既に具体的な手続きを始めている） 検討しているが何から取り組んでいいかわからない
検討していないが、今後は雇用を検討する 検討していない（今後も雇用の予定はない）

問15 問14の理由を教えてください（複数回答可）

（検討しているとお答えの方）

- 人手不足が深刻なため 同業他社の動きを見て 海外展開等を考えているため
その他（ ）

（検討していないとお答えの方）

- 必要性を感じない サポート等をしてまで雇用したくない 制度が面倒
その他（ ）

問16 外国人をこれまで雇用しなかった理由を教えてください（複数回答可）

- 必要性を感じていないため 制度が分からないため コミュニケーションに不安があるため
サポート体制が整っていないため 社内のコンセンサスが取れなかったため（従業員の反対等）
手続きが複雑なため その他（理由： ）

【全員がお答えください】

問17 本年4月に新たな在留資格（特定技能）が創設されましたが、知っていますか

- 知っている（制度の詳細まで） ある程度知っている 聞いたことがある程度 聞いたことがない（知らない）

問 18 外国人の雇用について期待していることは何ですか（複数回答可）

- 安価で質の高い労働力 若い労働力 管理・経営人材 海外展開等の販路拡大に資する人材
日本人従業員への波及効果（多様性） その他（)

問 19 今後行政にサポートしてほしいことは何ですか。（複数回答可）

- 制度説明会や事例紹介などの制度理解の促進 外国人材受入れに係る手続き等の支援
外国人雇用を通じた経営強化等のセミナー 外国人雇用につながるマッチング機会の提供
受入れ後の外国人の生活サポートへの支援 多文化共生等の外国人材受入れ環境整備
日本語学習等への支援（研修会の実施、教材の貸出・充実等）
コミュニケーションツールの充実（通訳の充実、翻訳機器・アプリ等の導入支援等）
その他（具体例：)

以上です。ご協力ありがとうございました。

本調査でいただいた情報については、集計の上、施策立案のために利用させていただきます。

4. 在留資格制度の概要

(1) 在留資格の一覧

日本では、外国人が在留し活動するには、原則として、あらかじめ類型化された在留資格の許可を得て在留活動を行う制度となっている。

日本の在留資格は2019年4月1日から「特定技能」が追加された結果、2019年11月時点で29種類である。(出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律の施行にもとづく適用)

図表4-1 在留資格一覧表


出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

在留資格一覧表

就労が認められる在留資格（活動制限あり）		身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）	
在留資格	該当例	在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族	永住者	永住許可を受けた者
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族	日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
教授	大学教授等	永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
芸術	作曲家、画家、作家等	定住者	日系3世、外国人配偶者の連れ子等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等	就労の可否は指定される活動によるもの	
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等	特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等
高度専門職	ポイント制による高度人材	就労が認められない在留資格（※）	
経営・管理	企業等の経営者、管理者等	文化活動	日本文化の研究者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等	短期滞在	観光客、会議参加者等
医療	医師、歯科医師、看護師等	留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研究	政府関係機関や企業等の研究者等	研修	研修生
教育	高等学校、中学校等の語学教師等	家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等	※ 資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。	
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者	在留資格	該当例
介護	介護福祉士	文化活動	日本文化の研究者等
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等	短期滞在	観光客、会議参加者等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等	留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
特定技能（注1）	特定産業分野（注2）の各業務従事者	研修	研修生
技能実習	技能実習生	家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注1）平成31年4月1日から
（注2）介護、ビルクリーニング、素材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関係産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業（平成30年12月25日閣議決定）

(資料) 法務省出入国在留管理庁 HP。

在留資格は、活動に着目した在留資格と身分に着目した在留資格に類型化される。

- ①活動に着目した在留資格 24種
- ②身分に着目した在留資格 5種

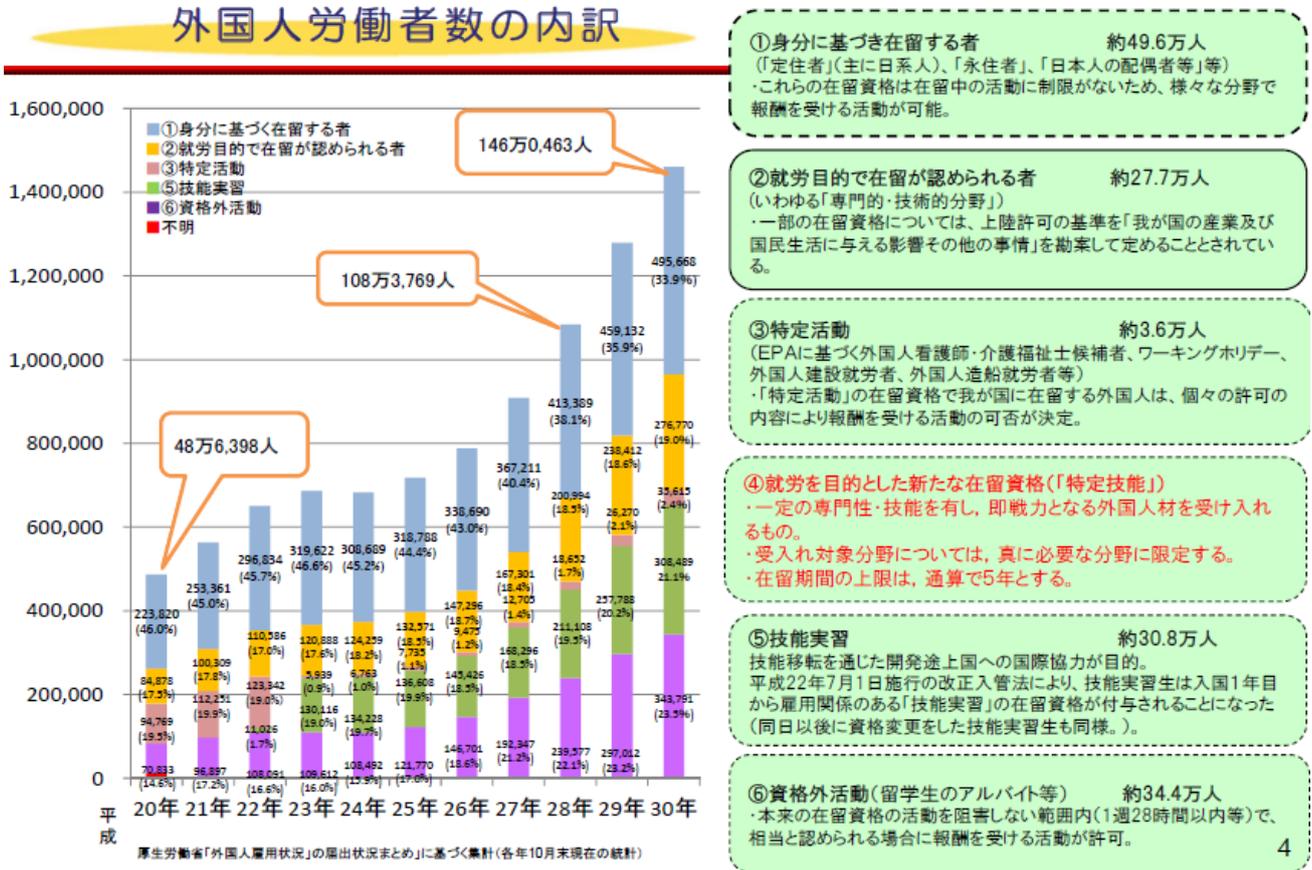
また、在留資格を就労に着目して分類すると下記のとおりである。

- ①活動制限なし 4種
- ②活動制限（認められた範囲） 19種
- ③指定される活動 1種
- ④原則就労が認められない 5種

(2) 外国人材の受け入れと在留資格

外国人労働者は年々増加しており、内訳は図表4-2のとおりである。

図表4-2 外国人労働者の内訳



- ①身分に基づき在留する者 約49.6万人
(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)
これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。
- ②就労目的で在留が認められる者 約27.7万人
(いわゆる「専門的・技術的分野」)
一部の在留資格については、上陸許可の基準を「我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情」を勘案して定められている。
- ③特定活動 約3.6万人
(EPAに基づき外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、外国人建設就労者、外国人造船就労者等)
「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。
- ④就労を目的とした新たな在留資格(「特定技能」)
一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材を受け入れるもの。
受入れ対象分野については、真に必要な分野に限定する。
在留期間の上限は、通算で5年とする。
- ⑤技能実習 約30.8万人
技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。
平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)
- ⑥資格外活動(留学生のアルバイト等) 約34.4万人
本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間以内等)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

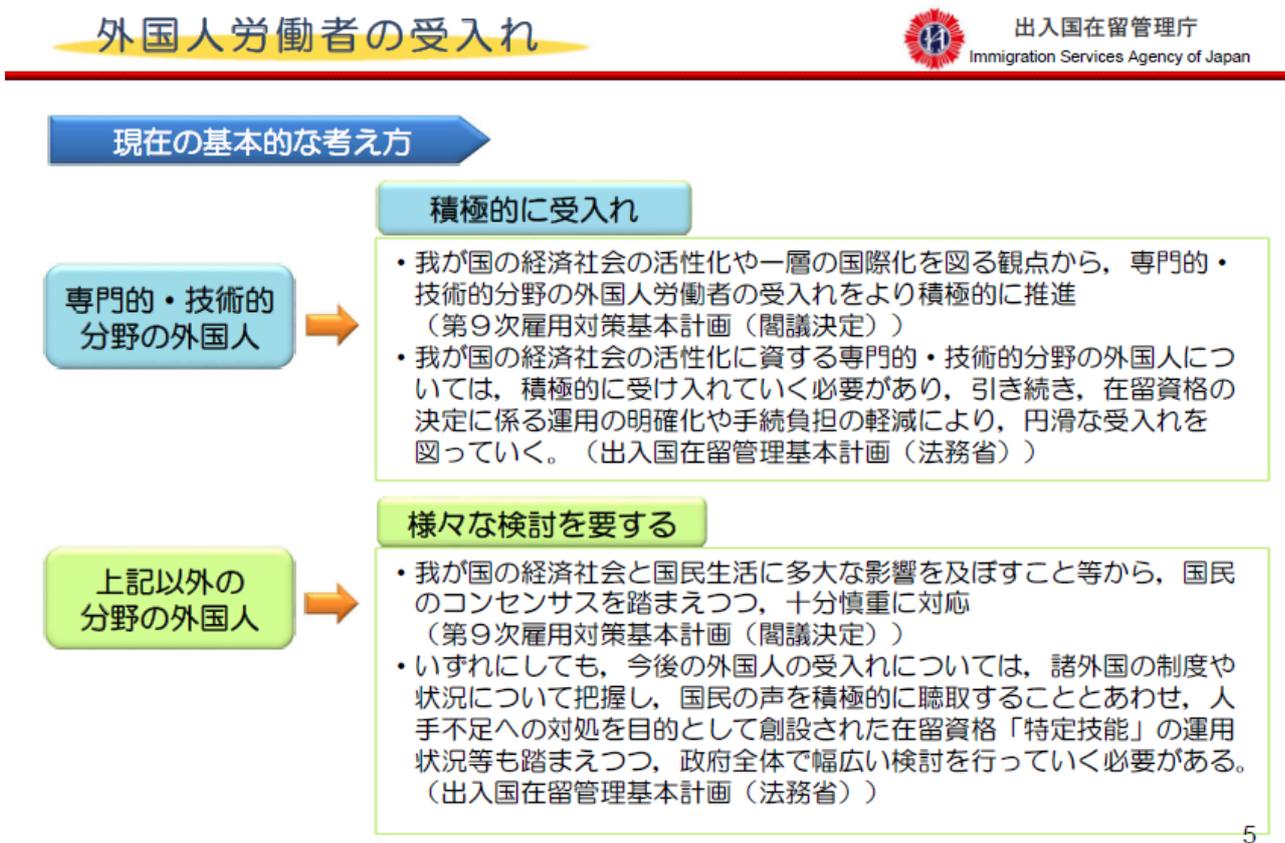
(資料)法務省 HP。

外国人材(労働者)の受け入れについての「現在の基本的な考え方」は2種類が示されている。

- ①専門的・技術的分野の外国人 ⇒ 積極的に受入れる
高度外国人材 「高度専門職(1号、2号)、教授、技術・人文知識・国際業務、介護、技能」
- ②上記以外の分野の外国人 ⇒ 様々な検討を要する
(新たに創設された在留資格)「特定技能(1号、2号)」含むほかの在留資格

また、「外国人材の受入れの体制」は図表4-3のとおりで、出入国管理及び難民認定法と技能実習法によって体制が構築されている。

図表4-3 外国人労働者の受入れ



(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

就労目的で在留が認められている者（いわゆる「専門的・技術的分野」）は約27.7万人であり、その他の内訳は図表4-4のとおりである。

図表4-4 在留外国人就労状況（2019年6月末現在）

在留外国人	人数
全体	2,829,416 人
外国人労働者	1,460,463 人
専門的・技術的分野の外国人材	276,770 人
高度外国人材	11,641 人 (2018/10 末)
身分に基づき在留する者	495,668 人
技能実習	308,489 人
資格外活動（留学生アルバイト）	343,791 人

(資料)法務省 HP より作成。

5. 技能実習の制度概要

(1) 技能実習制度の概要

技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度として、我が国の国際貢献において重要な役割を果たしている。

技能実習法は、技能実習に関し、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設けること等により、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るものである。（同法公布：平成28年11月28日、施行：平成29年11月1日）

(2) 技能実習生受入れの方式

受入れ方式には、団体監理型と企業単独型の2つのタイプがある。

平成30年では団体監理型の受入れが97.2%（319,300人）、企業単独型の受入れが2.8%（9,060人）（法務省データ）となっている。また実習実施機関の半数以上が、従業員数19人以下の零細企業である。

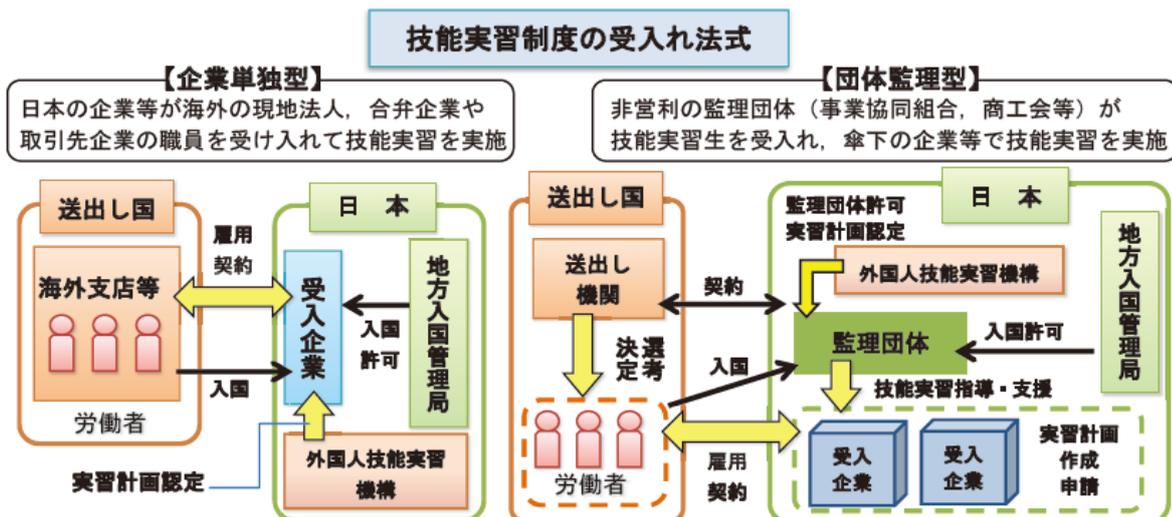
①企業単独型

日本の企業等（実習実施者）が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施する方式。

②団体監理型

事業協同組合や商工会等の非営利の監理団体が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施者）で技能実習を実施する方式。

図表5-1 技能実習制度の受入れ方式



（資料）法務省出入国在留管理庁 HP。

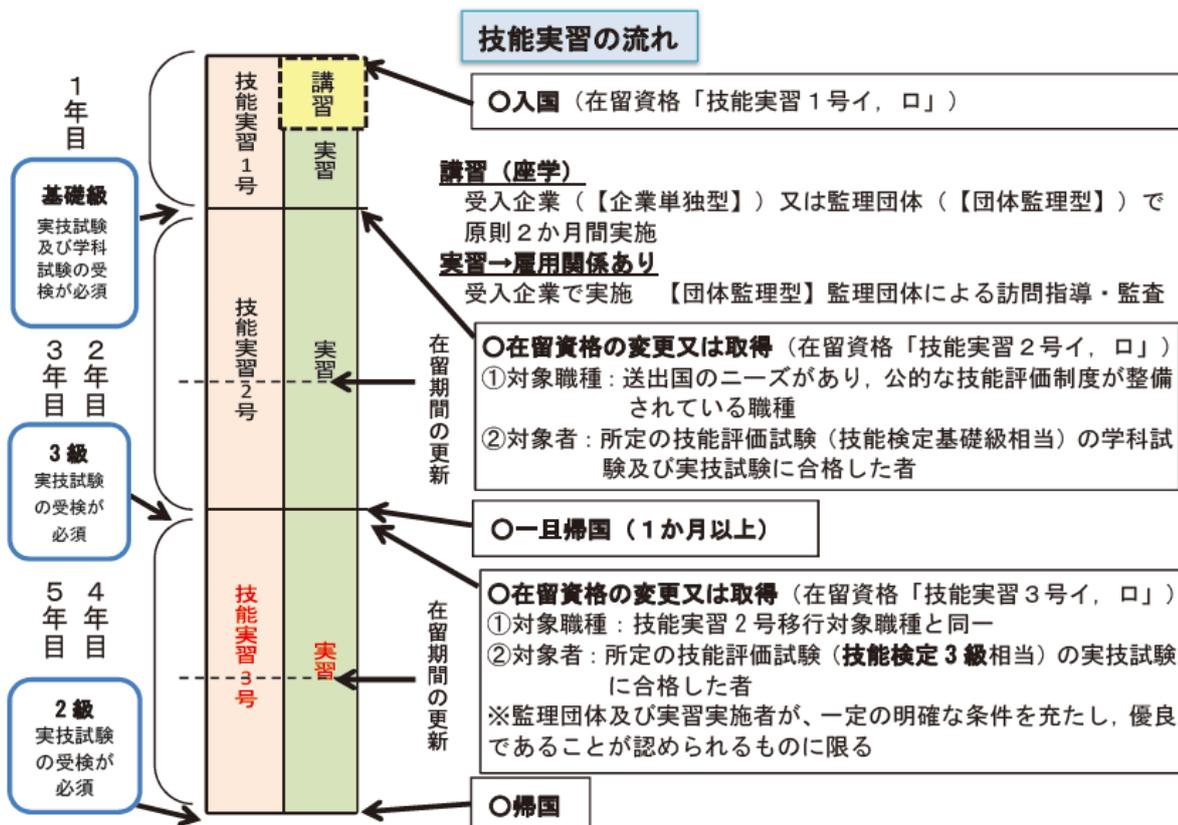
(3) 技能実習の流れ

技能実習制度の流れは、図表5-2のとおりである。受入企業が技能実習生の受入れを行う場合は監理団体を利用する団体監理型が一般的である。受入企業は場合によっては実際に海外の送出し機関に出向き、候補者の面接を行い受入実習生の選出を行う。受入実習生が決定した後に「技能実習計画」を策定する。

「技能実習計画」は、個々の実習生について受入企業が策定する必要があり、監理団体の指導・支援を受けて行う。「技能実習計画」は受入の4カ月前までに受入企業は「技能実習責任者」「生活指導員」「技能実習指導員」の選任を行い、外国人技能実習機構（O T I T）に申請を行う。標準審査期間は1～2カ月で在留資格の認定を受けることになる。

認定後、「在留資格認定証明書」の交付申請を地方入国管理局に対して行う。証明書が交付された後、査証（ビザ）の申請を行う。実習生入国後、監理団体による日本語研修等が約1カ月行われる。実習生と受入企業との雇用契約は研修終了後に締結され技能実習がスタートする。

図表5-2 技能実習の流れ



(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

(3) 技能実習の在留資格

技能実習の在留資格は、実習期間に応じて区分されている。また、企業単独型はイ、団体監理型はロのように区分される (図表5-3参照)。

図表5-3 技能実習の在留資格

	入国1年目	2～3年目	4～5年目
活動	技能実習	技能実習	技能実習
在留資格 企業単独型	技能実習1号イ	技能実習2号イ	技能実習3号イ
在留資格 団体監理型	技能実習1号ロ	技能実習2号ロ	技能実習3号ロ

(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

一旦帰国

(4) 受入可能な技能実習生の人数

企業が受入れ可能な実習生の人数には、上限が定められている。1年間に受入れることができる基本人数枠は図表5-4のとおりである。優良基準適合者（優良基準適合者とは、監理団体が優良な監理団体（一般監理事業）に適合し、かつ受入企業が優良な実習実施者に該当する）においては、基本人数枠の2倍の技能実習生を受入れることができる。

図表5-4 技能実習生の基本人数枠（1年間に受入れることができる人数）

受入企業の常勤職員の総数	基本人数枠	優良基準適合者
301人以上	常勤職員総数の20分の1	常勤職員総数の10分の1
201人～300人	15人	30人
101人～200人	10人	20人
51人～100人	6人	12人
41人～50人	5人	10人
31人～40人	4人	8人
30人以下	3人	6人

(注) 常勤職員数には、技能実習生は含まれない。

図表5-5 技能実習生の受入れ人数枠（事業所全体で受入れ可能人数）

	第1号（1年間）	第2号（2年間）	第3号（2年間）
優良基準適合者	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍
通常の者	基本人数枠	基本人数枠の2倍	

図表5-6 技能実習の受入人数枠（全体、優良基準適合者）

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
技能実習1号 				 	 
技能実習2号 					
技能実習3号 					
技能実習1号 					
(他の実習先からの転入)					
					
受入人数枠（全体）	6名	12名	18名	27名	36名

6. 特定技能の制度概要

2018年12月の臨時国会において、在留資格「特定技能」の新設を柱とする「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2019年4月1日より人手不足が深刻な産業分野において「特定技能」での新たな外国人材の受入れが可能となった。

この在留資格「特定技能」に係る制度とは、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていくものである。

(1) 在留資格について

外国人が日本に在留するためには、在留目的等を地方入国在留監理官署に申請し在留資格を認定される必要がある。在留資格「特定技能」は以下の2種類で、概要は図表6-1、7-2のとおりである。

○特定技能1号

特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

○特定技能2号

特定産業分野（注1）に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

図表6-1 「特定技能1号、特定技能2号」の一覧

	特定技能1号のポイント	特定技能2号のポイント
在留期間	1年、6カ月又は4カ月ごと更新、通算で上限5年まで	3年、1年又は6カ月ごとの更新（永住も可能）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を終了した外国人は試験等免除）	試験等で確認
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を終了した外国人は試験等免除）	試験等での確認は不要
家族の帯同	基本的に認められない	要件を満たせば可能（配偶者、子）
受入れ機関又は登録支援機関による支援	支援の対象	支援の対象外

図表6-2 特定技能の在留資格

制度概要 ①在留資格について



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

- **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、
(14分野) 建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業
(特定技能2号は下線部の2分野のみ受入れ可)

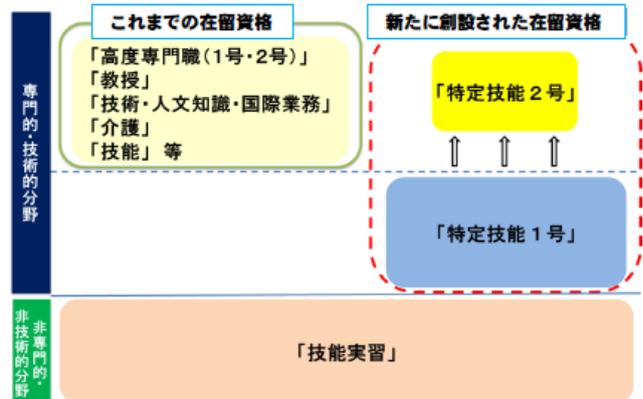
特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

- 在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- 家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



6

(資料) 法務省出入国在留管理局 HP。

(2) 特定技能外国人を受入れる分野について

特定技能外国人を受入れる分野は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）である。

具体的な特定産業分野については、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」及び「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」（ともに2018年12月25日閣議決定）の中で定められている。また、特定技能1号に係る14業種については、分野別運用方針に今後5年間における受入れ見込み数と雇用形態として派遣の可否についても記載されている（図表6-3参照）。

(3) 技能実習との制度比較

特定技能と技能実習の制度比較については、図表6-4のとおりである。

図表 6-3 特定技能の受入れ産業分野（14分野）

	産業分野	受入見込み数（人） （5年間の最大値）	派遣の可否	特定技能2号	所管省庁
1	介護	60,000	×	—	厚生労働省
2	ビルクリーニング	37,000	×	—	
3	素形材産業	21,500	×	—	経済産業省
4	産業機械製造業	5,250	×	—	
5	電気・電子情報関連産業	4,700	×	—	
6	建設分野	40,000	×	○	国土交通省
7	造船・舶用工業分野	13,000	×	○	
8	自動車整備分野	7,000	×	—	
9	航空分野	2,200	×	—	
10	宿泊分野	22,000	×	—	農林水産省
11	農業分野	36,500	○	—	
12	漁業分野	9,000	○	—	
13	飲食料品製造業分野	34,000	×	—	
14	外食産業分野	53,000	×	—	
	合計	345,150			

（注1）特定技能2号は「建設」、「造船・舶用工業」の2分野のみ

（資料）法務省出入国在留管理局 HP より作成。

図表 6-4 技能実習と特定技能の制度比較

技能実習と特定技能の制度比較（概要）



出入国在留管理庁
Immigration Services Agency of Japan

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律/出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

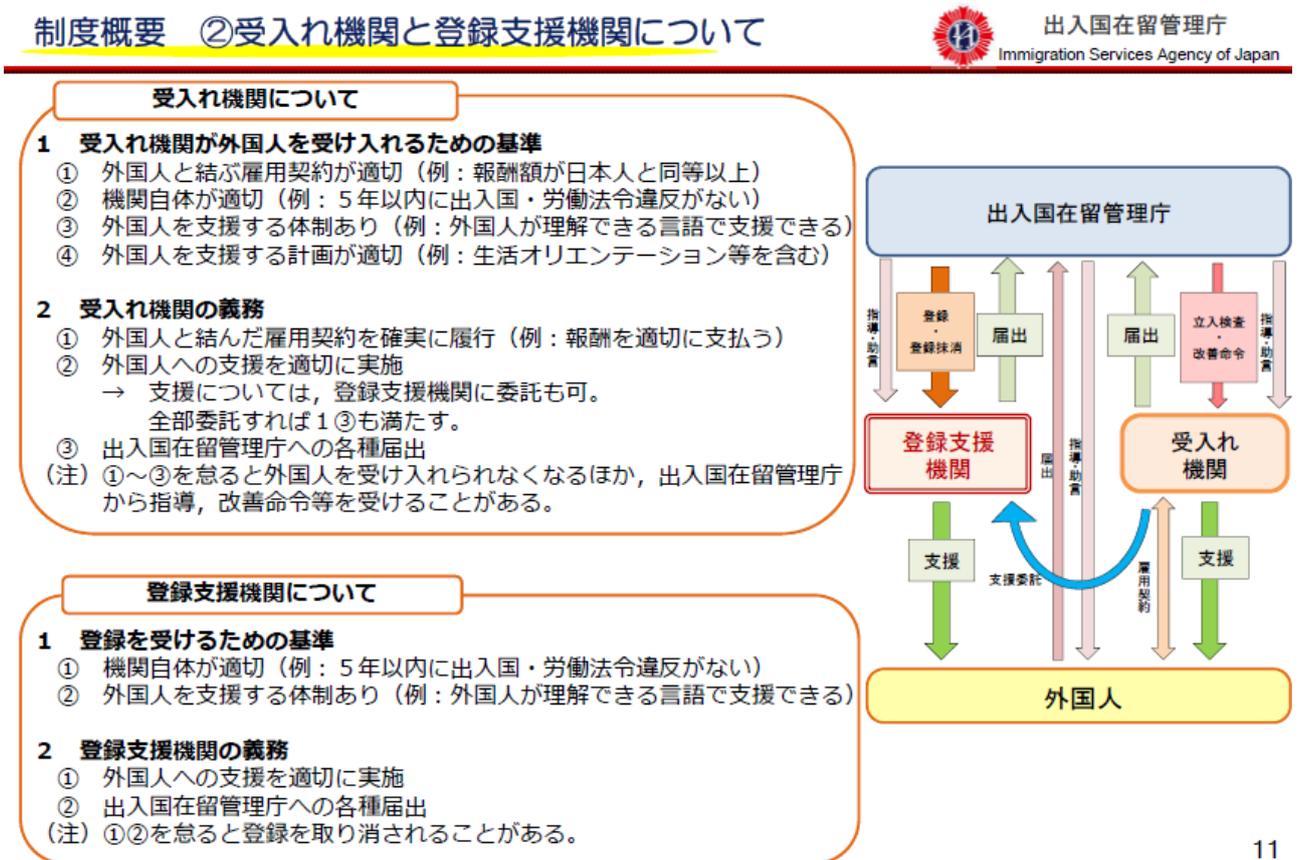
（資料）法務省出入国在留管理庁 HP。

(4) 受入れ機関と登録支援機関について

受入れ機関（特定技能所属機関）とは、特定技能外国人を実際に受け入れ、支援する企業・個人事業主等のことである。

受入れ機関（特定技能所属機関）は、外国人材と雇用契約（「特定技能雇用契約」という）を結ぶ。特定技能雇用契約では、外国人の報酬額が日本人と同等以上であることを含め所要の基準に適合していることが求められる。

図表6-5 特定技能 受入れ機関と登録支援機関



(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

7. 高度外国人材の制度概要

(1) 「高度外国人材」とは

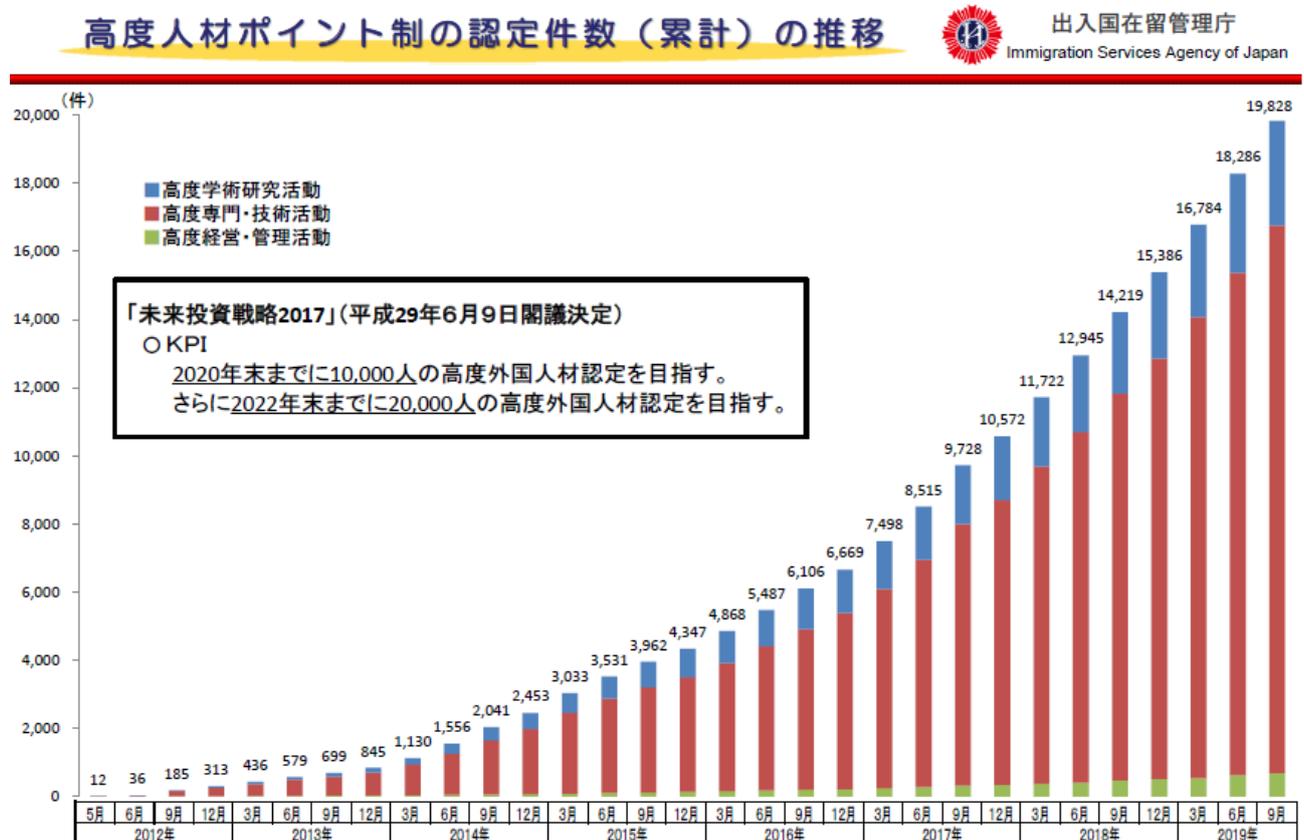
わが国が積極的に受け入れるべき高度外国人材とは、「国内の資本・労働とは補完関係にあり、代替することが出来ない良質な人材」であり、「我が国の産業にイノベーションをもたらすとともに、日本人との切磋琢磨を通じて専門的・技術的な労働市場の発展を促し、我が国労働市場の効率性を高めることが期待される人材」とされている。(平成21年5月29日高度人材受入推進会議報告書)

(2) 制度の概要・目的

高度外国人材の受入を促進するため、高度外国人材に対しポイント制を活用した出入国在留管理上の優遇措置を講ずる制度が平成24年5月7日より導入されている。平成26年の入管法改正により、平成27年4月から高度人材に特化した在留資格「高度専門職」が新設された。

高度外国人材の活動内容を、「高度学術研究活動」、「高度専門・技術活動」、「高度経営・管理活動」の3つに分類し、それぞれの特性に応じて、「学歴」、「職歴」、「年収」などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が一定点数(70点)に達した場合に、出入国在留管理上の優遇措置を与えることにより、高度外国人材の我が国への受入促進を図ることを目的としている。

図表7-1 高度人材ポイント制の認定件数(累計)の推移



(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

(3) 高度専門職の種類と優遇措置

高度専門職1号の種類は3分野に分類され、高度専門職2号は、外国人労働者が高度専門職1号として3年以上在留し、素行が善良等の要件を満たした場合に認められる。その概要は、**図表7-2**、**図表7-3**のとおりである。

図表7-2 高度専門職の在留資格

在留資格	種類	活動内容
高度専門職1号 (有効期間5年)	イ 高度学術研究活動	研究、研究の指導もしくは教育をする活動
	ロ 高度専門・技術活動	自然科学もしくは人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動
	ハ 高度経営・管理活動	事業の経営を行いもしくは当該事業の管理に従事する活動
高度専門職2号 (無期限)		高度専門職1号として3年以上在留し活動を行った者であって素行が善良等の要件を満たした場合に認められる。

図表7-3 高度専門職の優遇措置

高度専門職1号	高度専門職2号
複合的な在留活動の許容	就労資格のほぼ全ての活動を許容
在留期間「5年」の付与	在留期間「無期限」の付与
永住許可要件の緩和	
配偶者の就労	
親の帯同の許容	
家事使用人の帯同の許容	
入国・在留手続の優先	

(4) 法令上の位置付け

高度専門職の在留資格については、学歴、職歴、年収、年齢、日本語能力等、様々な項目にポイントが配点されており、合計ポイントが70点以上である場合に在留資格が付与される仕組みとなっている。ポイント制の詳細な配点は**図表7-4**のとおりである。

ポイント制における評価項目と配点は、法務省令で規定している。就労の在留資格に関する要件（在留資格該当性・上陸許可基準適合性）を満たす者の中から高度外国人材を認定する仕組みとし、在留資格「高度専門職」が付与される。

図表7-4 高度専門職ポイント計算表

《ポイント計算表》

	高度学術研究分野	高度専門・技術分野	高度経営・管理分野	①最低年収基準																																								
学 歴	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	博士号(専門職に係る学位を除く。)取得者	博士号又は修士号取得者(注7)	高度専門・技術分野及び高度経営・管理分野においては、年収300万円以上であることが必要																																								
	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者	修士号(専門職に係る博士を含む。)取得者(注7)																																										
	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)	大学を卒業し又はこれと同等以上の教育を受けた者(博士号又は修士号取得者を除く。)																																									
職 歴 (実務経験) (注1)	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	複数の分野において、博士号、修士号又は専門職学位を有している者	②年収配点表 <table border="1"> <tr> <td></td> <td>～29歳</td> <td>～34歳</td> <td>～39歳</td> <td>40歳～</td> </tr> <tr> <td>1000万円</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>900万円</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>800万円</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>700万円</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>25</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>600万円</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>20</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>500万円</td> <td>15</td> <td>15</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>400万円</td> <td>10</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> </table>		～29歳	～34歳	～39歳	40歳～	1000万円	40	40	40	40	900万円	35	35	35	35	800万円	30	30	30	30	700万円	25	25	25	—	600万円	20	20	20	—	500万円	15	15	—	—	400万円	10	—	—	—
		～29歳	～34歳		～39歳	40歳～																																						
	1000万円	40	40		40	40																																						
	900万円	35	35		35	35																																						
800万円	30	30	30	30																																								
700万円	25	25	25	—																																								
600万円	20	20	20	—																																								
500万円	15	15	—	—																																								
400万円	10	—	—	—																																								
7年～	15	15	10年～	25																																								
5年～	10	10	7年～	20																																								
3年～	5	5	5年～	15																																								
年 収 (注2)	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	年齢区分に応じ、ポイントが付与される年収の下限を異なるものとする。詳細は②参照	3年～	10																																							
	～29歳	～29歳	～29歳	3000万円～	50																																							
	～34歳	～34歳	～34歳	2500万円～	40																																							
	～39歳	～39歳	～39歳	2000万円～	30																																							
年 齢	～29歳	～29歳	～29歳	1500万円～	20																																							
	～34歳	～34歳	～34歳	1000万円～	10																																							
ボーナス① 【研究実績】	詳細は③参照	詳細は③参照																																										
	25	15																																										
ボーナス② 【地位】			代表取締役、代表執行役	10																																								
			取締役、執行役	5																																								
ボーナス③		職務に関連する日本の国家資格の保有(1つ5点)																																										
		10																																										
ボーナス④	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)	イノベーションを促進するための支援措置(法務大臣が告示で定めるもの)を受けている機関における就労(注3)																																									
	10	10	10																																									
ボーナス⑤	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労	試験研究費等比率が3%超の中小企業における就労																																									
	5	5	5																																									
ボーナス⑥	職務に関連する外国の資格等	職務に関連する外国の資格等	職務に関連する外国の資格等																																									
	5	5	5																																									
ボーナス⑦	本邦の高等教育機関において学位を取得	本邦の高等教育機関において学位を取得	本邦の高等教育機関において学位を取得																																									
	10	10	10																																									
ボーナス⑧	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者	日本語能力試験N1取得者(注4)又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者																																									
	15	15	15																																									
ボーナス⑨	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦)又は⑧のポイントを獲得した者を除く。	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦)又は⑧のポイントを獲得した者を除く。	日本語能力試験N2取得者(注5)(ボーナス⑦)又は⑧のポイントを獲得した者を除く。																																									
	10	10	10																																									
ボーナス⑩	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)	成長分野における先端的事業に従事する者(法務大臣が認める事業に限る。)																																									
	10	10	10																																									
ボーナス⑪	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者	法務大臣が告示で定める大学を卒業した者																																									
	10	10	10																																									
ボーナス⑫	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)	法務大臣が告示で定める研修を修了した者(注6)																																									
	5	5	5																																									
ボーナス⑬			経営する事業に1億円以上の投資を行っている者																																									
			5																																									
	合格点	合格点	合格点	70																																								

③研究実績	高度学術研究分野	高度専門・技術分野
	特許の発明 1件～	20
入国前に公的機関からグラントを受けた研究に従事した実績 3件～	20	15
研究論文の実績については、我が国の国の機関において利用されている学術論文データベースに登録されている学術雑誌に掲載されている論文(申請人が責任著者であるものに限る。) 3本～	20	15
※ 上記の項目以外で、上記項目におけるものと同等の研究実績があると申請人がアピールする場合(著名な賞の受賞歴等)、関係行政機関の長の意見を聴いた上で法務大臣が個別にポイントの付与の適否を判断	20	15

※高度学術研究分野については、2つ以上に該当する場合には25点
(注1) 従事しようとする業務に係る実務経験に限る。
(注2) ※1 主たる受入機関から受ける報酬の年額
※2 海外の機関からの転勤の場合には、当該機関から受ける報酬の年額を算入
※3 賞与(ボーナス)も年収に含まれる。
(注3) 就労する機関が中小企業である場合には、別途10点の加点
(注4) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テスト)における480点以上の得点)により認められている者も含む。
(注5) 同等以上の能力を試験(例えば、BJTビジネス日本語能力テスト)における400点以上の得点)により認められている者も含む。
(注6) 本邦の高等教育機関における研修については、ボーナス⑦のポイントを獲得した者を除く。
(注7) 経営管理に関する専門職学位(MBA、MOT)を有している場合には、別途5点の加点

(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

(5) 日本版高度外国人材グリーンカード

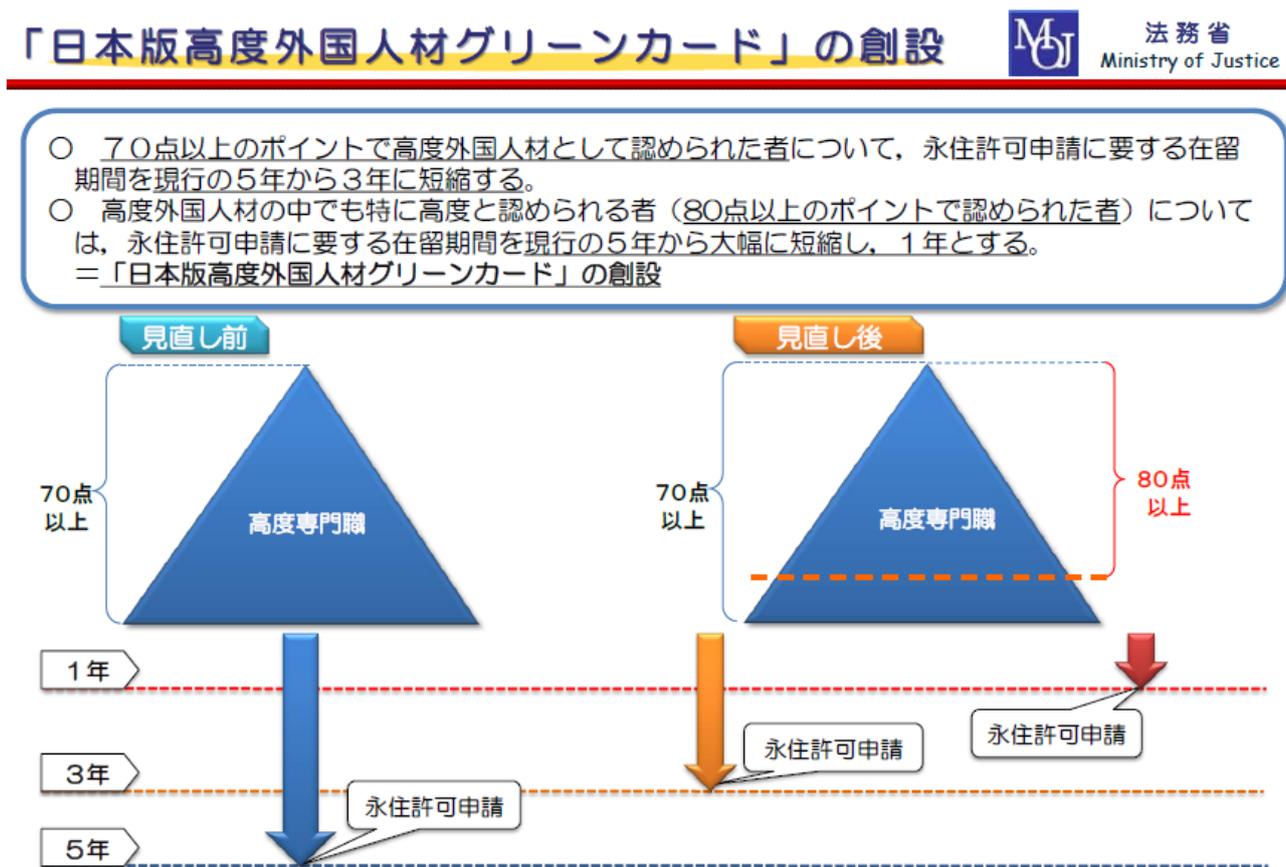
在留資格「高度専門職」の最大のメリットが、永住権の短期取得である。これが日本版高度人材グリーンカードと呼ばれるものである。

- ① 70点以上のポイントで高度外国人材として認められた者について、永住許可申請に要する在留期間は3年となっている。
- ② 高度外国人材の中でも特に高度と認められる者（80点以上のポイントで認められた者）については、永住許可申請に要する在留期間は1年となっている。

図表 7-5 高度外国人材が永住権取得までに必要な期間

種類	ポイント	永住権の取得までの期間
高度人材	70点以上	3年
	80点以上	1年
一般の外国人	なし	10年

図表 7-6 日本版高度人材グリーンカードの概要と新たに追加した各種加算措置



(資料)法務省出入国在留管理庁 HP。

新たに追加した各種加算措置

(1) 成長分野(IT等)において所管省庁が関与する先端プロジェクトに従事する人材に対する加算 **10点**
各省が関与する成長分野の先端プロジェクトに従事する人材について、特別加算の対象とする。

(2) 高額投資家に対する加算 **5点**
「高度経営・管理活動」に従事する者が、自己の経営する事業に対して、高額な投資（1億円以上の投資）を行っている場合について、特別加算の対象とする。

(3) トップ大学卒業者に対する加算 **10点**
以下のいずれかの大学の卒業者（当該大学の大学院の修了者を含む。）について、特別加算の対象とする。
①世界の権威ある大学格付3機関（クアクアレリ・シモンズ社（英国）、タイムズ社（英国）、上海交通大学（中国））の大学ランキングのうち2つ以上において300位以内の大学
②文部科学省が実施するスーパーグローバル大学創成支援事業（トップ型）において、補助金の交付を受けている大学
③外務省が実施するイノベティブ・アジア事業において、「パートナー校」として指定を受けている大学

新たに追加した各種加算措置

(4) ODAを活用した人材育成事業の修了者に対する加算 **5点**
日本政府のODAを活用し、外務省が実施する「イノベティブ・アジア（Innovative Asia）」事業に基づく本邦での研修（研修期間1年以上）を修了した学生について、特別加算の対象とする。

(5) 高度学術研究分野における大卒者等への加算 **10点**
現行制度では、「高度学術研究分野」の学歴は修士以上が加算対象となっているところ、他の分野と同様に「大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けた」者についても加算の対象とする。

(6) 複数の修士号又は博士号を取得した者に対する加算 **5点**
現行制度では、複数の学位を取得している場合には、最も上位の学位を基準に加算しているところ、複数分野の専門性を持つ者（複数の博士号又は修士号）について特別加算の対象とする。

(7) 一定の水準の日本語能力(日本語能力試験N2程度)を有する者への加算 **10点**
現行制度では、日本語能力試験N1取得者又は外国の大学において日本語を専攻して卒業した者に対して特別加算の対象としているところ、日本語能力試験N2取得者についても特別加算の対象とする（ポイントはN1が15点に対し、N2は10点とする）。
ただし、本邦に留学経験がある者及び外国の大学において日本語を専攻して卒業した者としてポイントを得た者への重複加算は認めない。

8. 外国人雇用に伴う準備チェックリスト

No	Chck	項目	内容	実施日	担当区分・備考	
1	<input type="checkbox"/>	外国人雇用の諸制度を理解する	在留資格（技能実習生、特定技能、高度人材等）		日本人と同等の労働条件適用、在留可能年数、語学・生活支援など	
2	<input type="checkbox"/>	雇用する目的を明確にする	人手不足、労働コスト削減、優秀な人材の確保、海外への販路開拓など			
3	<input type="checkbox"/>	雇用形態を決める	技能実習生、特定技能、高度人材		技；3年または5年、特；5年、高；5年または無期限	
4	<input type="checkbox"/>	監理団体を選ぶ （技能実習の場合）	対応している国、業種、現地送り出し機関との関係		技；監理団体（一般、特定） 特；登録支援機関	
5	<input type="checkbox"/>	雇用に必要なコストを把握する	入国までの費用、入国後の費用、監理団体または登録支援機関への支払		賃金だけではない	
6	<input type="checkbox"/>	日本人従業員の教育	日本人従業員の理解を得る、異文化の理解、コミュニケーション			
7	<input type="checkbox"/>	入国前の準備	日本語研修		技；現地送り出し機関で実習 特；日本語能力試験合格証明書	
8	<input type="checkbox"/>		日本での生活研修		技；現地送り出し機関	
9	<input type="checkbox"/>		技能実習		技；現地送り出し機関で実習 特；技能試験合格証明書	
10	<input type="checkbox"/>		在留資格認定証明書の交付申請		技；監理団体 特；登録支援機関	
11	<input type="checkbox"/>		技能実習計画書の作成と申請		技；技能実習計画書（監理団体&事業所） 特；支援計画書（登録支援機関&事業所）	
12	<input type="checkbox"/>		パスポート取得		技；現地送り出し機関 特；登録支援機関	
13	<input type="checkbox"/>		ビザ発給		技；監理団体 特；登録支援機関	
14	<input type="checkbox"/>		入国月日			
15	<input type="checkbox"/>		入国後の生活準備	日本語研修		技；監理団体
16	<input type="checkbox"/>			日本での生活研修		技；監理団体
17	<input type="checkbox"/>			在留カード受領		技；監理団体
18	<input type="checkbox"/>			住民登録		市町村役所
19	<input type="checkbox"/>			住宅準備		社宅、寮、民間アパート借上
20	<input type="checkbox"/>			生活指導員の任命と生活環境説明 （技能実習の場合）		技；生活指導員の任命、支援内容（生活、交通ルール、ゴミ出し、騒音、捕食等）
21	<input type="checkbox"/>	病院環境説明			病院受診方法、保険証、費用支払	
22	<input type="checkbox"/>	携帯電話			社宅、寮、職場にWi-Fi環境	
23	<input type="checkbox"/>	自転車			通勤、休日	
24	<input type="checkbox"/>	入国後の就業準備	事業所案内		主要商品、就労場所、業務内容	
25	<input type="checkbox"/>		雇用契約書締結と在留資格の確認		技能実習生、特定技能、高度人材 いずれも必要	
26	<input type="checkbox"/>		技能実習指導員の任命、業務内容の研修		技；技能実習指導員の講習 職場でのOJT教育	
27	<input type="checkbox"/>		技能スキルの見える化 （写真、図・イラストなど）		写真、図・イラストなどによる見える化	
28	<input type="checkbox"/>		安全管理の研修		安全作業方法、安全標識、危険作業防止	
29	<input type="checkbox"/>		就業規則、賃金規定の説明		文書で説明が必要	
30	<input type="checkbox"/>		労働保険、社会保険加入		雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険	

（注）技；技能実習、特；特定技能、高；高度人材に、それぞれ対応。

（資料）（一社）中小企業診断協会[4]より作成。一部修正・加筆。

9. 行政機関リンク集

No	項目	関連機関	関連機関URL
1	技能実習制度全般	外国人技能実習機構 (OTIT)	https://www.otit.go.jp/
2	技能実習対象業種	外国人技能実習機構 (OTIT、移行対象職種情報)	https://www.otit.go.jp/ikoutaishou/
3	技能実習計画の認定申請手続	外国人技能実習機構 (OTIT)	https://www.otit.go.jp/files/user/docs/info_jissyu_02.pdf
4	「技能実習制度」 & 「特定技能」の総合支援	国際研修協力機構 (JITCO)	https://www.jitco.or.jp/
5	監理団体の一覧表	外国人技能実習機構 (監理団体の検索)	https://www.otit.go.jp/search_kanri/
6	鳥取県内の外国人雇用監理団体の研修&支援	鳥取県中小企業団体中央会	http://www.chuokai-tottori.or.jp/
7	入出国在留管理 全般資料	法務省 入出国在留管理庁	http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyukan_index.html
8	出入国統計資料	法務省 出入国管理統計表	http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_nyukan.html
9	「外国人雇用状況」の届出状況まとめ	厚生労働省	https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000192073.html
10	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業者が適切に対処するための指針	厚生労働省	https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/01.html

引用文献 (注) 閲覧日 2020.2.6

- [1] 法務省出入国在留管理庁「在留資格一覧」 <http://www.immi-moj.go.jp/tetuduki/kanri/qaq5.pdf>
- [2] 日本語検定試験(JLPT)「N1～N5：認定の目安」 <https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>
- [3] 鳥取県労働局「鳥取労働局における『外国人雇用状況』届出状況の集計結果」(令和元年10月末現在)、2020.1.31,
https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/r01_gaikokujinkoyogyokyo_10.pdf
- [4] (一社)中小企業診断協会「平成30年度『調査・研究事業』外国人労働者の採用制度の活用・支援マニュアルの研究開発 報告書」、p.26.
- [5] (公財)国際研修協力機構(JITCO)「外国人技能実習制度とは」<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>
- [6] 法務省出入国在留管理庁、厚生労働省「外国人技能実習制度について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000584422.pdf>
- [7] みずほ総合研究所「外国人材の受入拡大と今後の課題」2019.3.25
<https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/pl190325.pdf>
- [8] 法務省社保審一介護給付費分科会「新たな在留資格『特定技能』について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000485526.pdf>
- [9] 高度人材受入推進会議「外国高度人材受入政策の本格的展開を」2009.5.29,
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinzai/dai2/houkoku.pdf>
- [10] 厚生労働省「『外国人雇用状況』届出状況まとめ」(令和元年10月末現在)、2020.1.31,
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09109.html
- [11] 鳥取県統計課「鳥取県統計年鑑」(平成30年刊),
<https://www.pref.tottori.lg.jp/item/1160682.htm#itemid1160682>
- [12] 和泉徹彦「日本における外国人労働者に関する研究の動向と展望」『嘉悦大学研究論集』、第62巻1号、2019.10.29, pp.23-37.
- [13] IMF「World Economic Outlook Databases」(2019年10月版)
https://ecodb.net/ranking/area/A/imf_ngdp_rpch.html
- [14] 外務省、神奈川県、国際移住機関(IOM)主催「外国人の受入れと社会統合のための国際ワークショップ」テーマ1分科会「外国人を受け入れる地域社会の意識啓発に関する提言」2010.2.20,
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/local/database/pdfs/foreign_teigen.pdf
- [15] (一財)自治体国際化協会「新しい地域社会のシステムづくり」
http://www.clair.or.jp/tabunka/portal/local/participate_system.html#hdg-02
- [16] 加山弾「在日外国人と共生する地域社会の途」2017.4.5 掲載、<https://synodos.jp/welfare/19324>