

ビルクリーニング分野における 特定技能制度に係る啓発資料 (特定技能所属機関用)

令和5年3月

株式会社アットグローバル
(厚生労働省委託事業)

はじめに

2019 年から在留資格「特定技能 1 号」の運用がスタートしており、ビルクリーニング分野では受入れ上限枠を 20,000 人としております。

少子高齢化が進む日本では人材不足が深刻な社会問題となっており、ビルクリーニング分野においても人材不足は課題となっています。総務省の労働力調査に基づく予測によると、特に 2024 年以降労働力人口はますます減少し、10 年後 20%減、30 年後はさらに 20%減と予想されており、特定技能外国人の活用における具体的な行動を取っていくことが必要不可欠となっています。

特にビルクリーニング業においては、特定技能外国人の受入れが急務である一方、他分野と比較すると低賃金であることや、パートタイマーが多いという雇用体系により、他分野よりも特定技能外国人の受入れが難しいため、各企業で労働生産性の向上やフルタイム業務の提供のための工夫が求められます。

よって本ガイドブックは、特定技能外国人の雇用を検討している企業に対しては、特定技能制度、特定技能外国人の雇用のための手順、並びに特定技能外国人の雇用の現実を明確にすることでその雇用を促し、特定技能外国人をすでに雇用している企業に対しては、特定技能外国人の定着のための取り組みを提案することで、特定技能外国人のさらなる雇用・活用を促すことを目的としています。

本ガイドブックは、

1. 特定技能制度について
2. 特定技能外国人の雇用のための手順
3. 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容
4. ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み
5. 特定技能外国人が必要な理由

の項目の解説をしております。

本ガイドブックは厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査一式」で作成したものであり、ビルクリーニング分野の特定技能外国人のさらなる雇用・活用において、具体的な行動につなげていくための一助となれば幸いです。

厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査一式」
令和 4 年度受託者 株式会社アットグローバル

目次

はじめに	2
目次	3
1 特定技能制度について	5
1.1 制度概要	5
1.2 技能実習制度との相違点	5
1.3 特定技能外国人の在留者数	6
1.4 特定技能外国人の雇用企業数	6
1.5 特定技能1号の取得に必要な試験	7
2 特定技能外国人の雇用のための手順	8
2.1 特定技能外国人受入れの流れ	8
2.2 各受入れルートについて	9
2.3 ビザ申請に必要な書類	10
2.4 受入れにあたっての注意点	10
2.5 登録支援機関の活用	11
2.6 外国人材受入支援センター	12
3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容	13
4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み	15
4.1 特定技能外国人の雇用前に多くの企業が感じる不安と実態	15
4.1.1 費用について	15
4.1.2 転職について	16
4.1.3 就労時間について	17
4.1.4 特定技能外国人の能力について	17
4.1.5 社内・お客様からの理解不足について	17
4.2 定着のための取り組み	18
4.2.1 賃金面の取り組み	19
4.2.2 キャリアパスの取り組み	19
4.2.3 言語面の取り組み	20
4.2.4 教育面の取り組み	20
4.2.5 待遇面の取り組み	22
4.2.6 マインドセット	23
5 特定技能外国人が必要な理由	24
5.1 高い作業効率	24
5.2 高い労働意欲	24
5.3 職場の雰囲気向上	24

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

5.4 人材不足解消・長期雇用	24
6 おわりに	25

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

1 特定技能制度について

1.1 制度概要

2019 年 4 月から新設された在留資格制度で、国内人材を確保することが困難な産業分野において、労働力として外国人材を受け入れることを目的とする制度です。

令和 4 年度 6 月時点で全分野合計 87,471 人、ビルクリーニング分野で 1,133 人の特定技能外国人が就労しています。

1.2 技能実習制度との相違点

技能実習制度の目的は、外国人材が日本の技術を学び、母国に持ち帰るという国際貢献を目的としており、技能実習法第 3 条第 2 項には「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない。」とあります。

一方、特定技能制度の目的は「労働力の確保」であり、制度の趣旨が大きく異なることに注意してください。

	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
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(ベトナム、カンボジア、フィリピン、ミャンマー、モンゴルについては、新規での特定技能外国人の受け入れの場合は、送出国を通す必要がある)
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(個人又は団体が特定技能所属機関(受入機関)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。出入国在留管理庁長官による登録制)
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

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

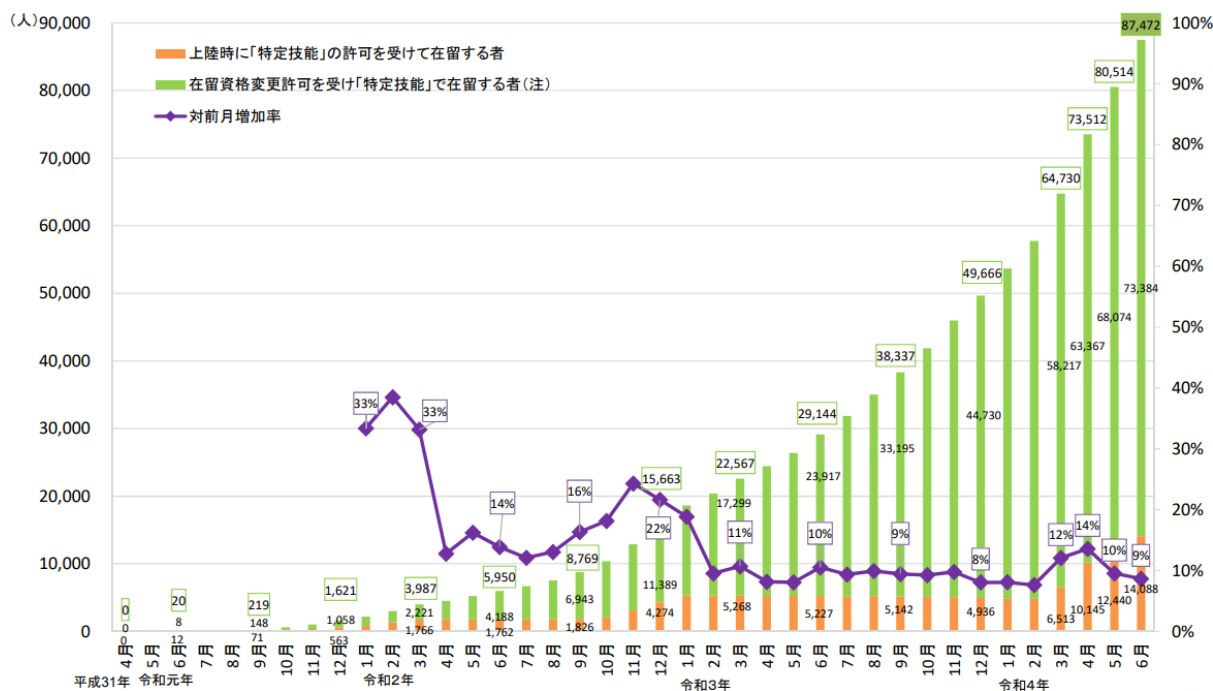
3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

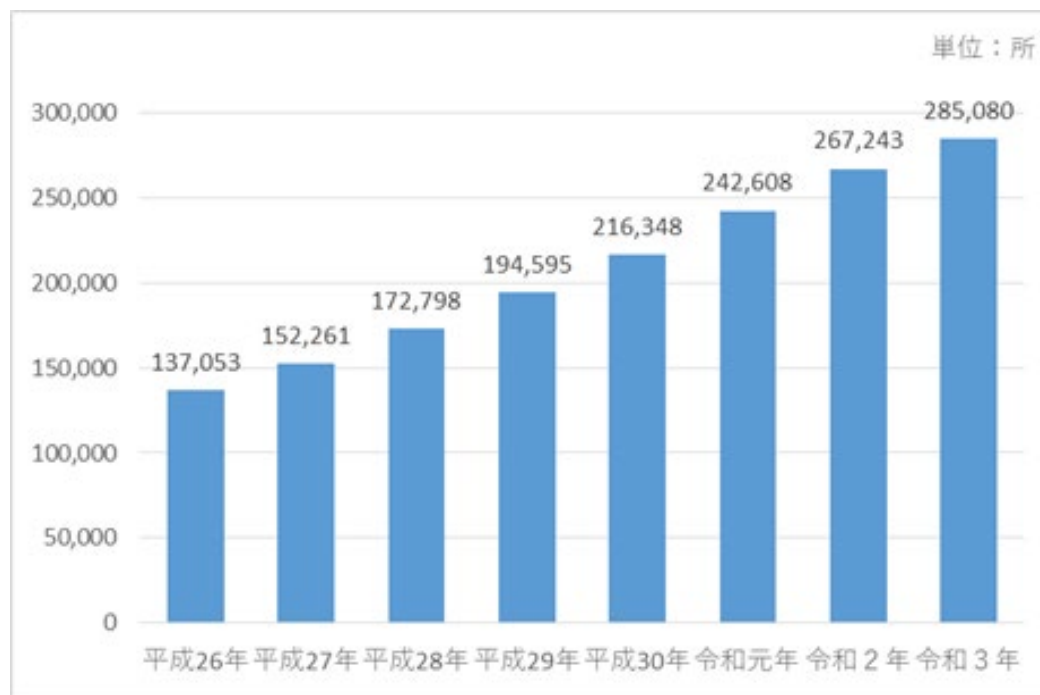
6 おわりに

1.3 特定技能外国人の在留者数



出所:出入国在留管理庁

1.4 特定技能外国人の雇用企業数



出所:厚生労働省

1.5 特定技能 1 号の取得に必要な試験

ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験と、日本語の試験を受験し合格する必要があります。

日本語の試験は、日本語能力試験 N4 又は国際交流基金日本語基礎テストのどちらかに合格する必要があります。

	日本語能力試験	特定技能 1 号評価試験
種類	日本語能力試験 https://www.jlpt.jp/ 国際交流基金日本語基礎テスト https://www.jpf.go.jp/jft-basic/	ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験 https://www.j-bma.or.jp/examination
開催地域	日本	日本・インドネシア ミャンマー・フィリピン
開催時期	日本語能力試験 年 4 回 国際交流基金日本語基礎テスト https://www.jpf.go.jp/jft-basic/	年 2～4 回(2022 年度)
合格発表 までの期 間	約 2 か月	約 1 か月
その他	成績証明書発行が必要な場合 日本語能力試験 https://www.jlpt.jp/certificate/index.html	ビザの申請に合格証明書が必要 合格証明書の発行申請については、合格者の外国人材でも可能ですが、わからない場合は特定技能 1 号で働くこととなった企業に確認してください。 合格証明書発行手数料 14,300 円(税込)は、特定技能 1 号で働くこととなった企業が支払います。

今後の試験実施予定は全国ビルメンテナンス協会以下のサイトから確認できます。

<https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/zairyu>

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

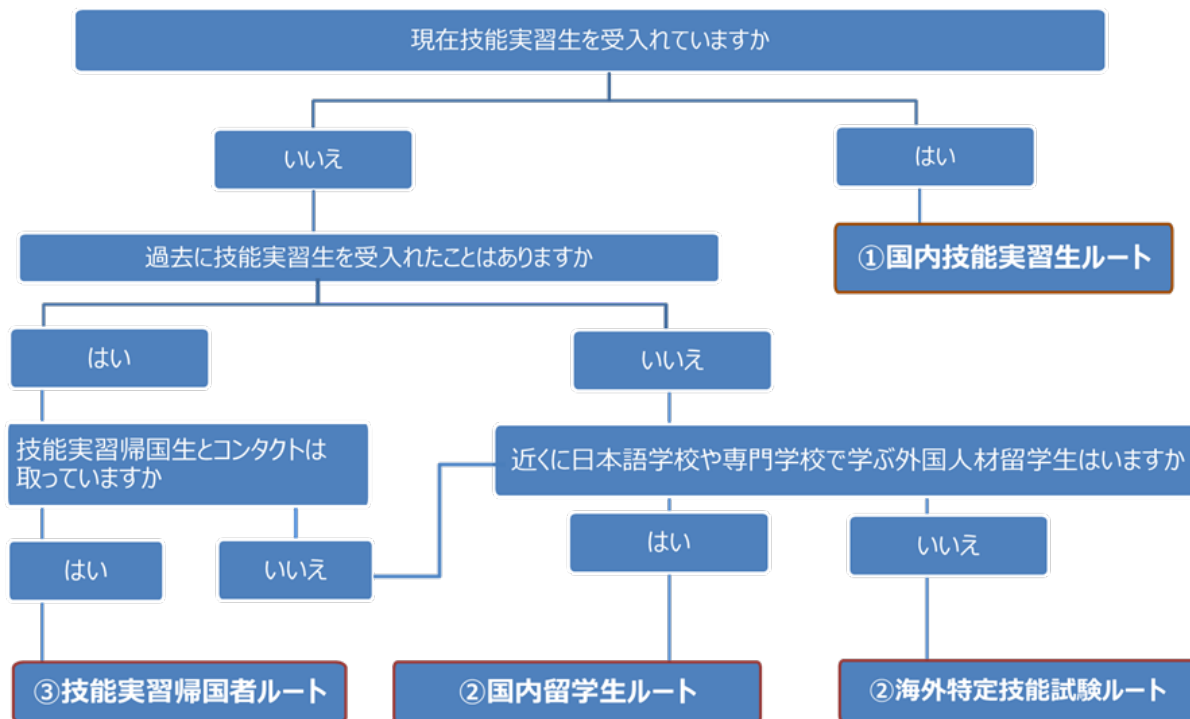
5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

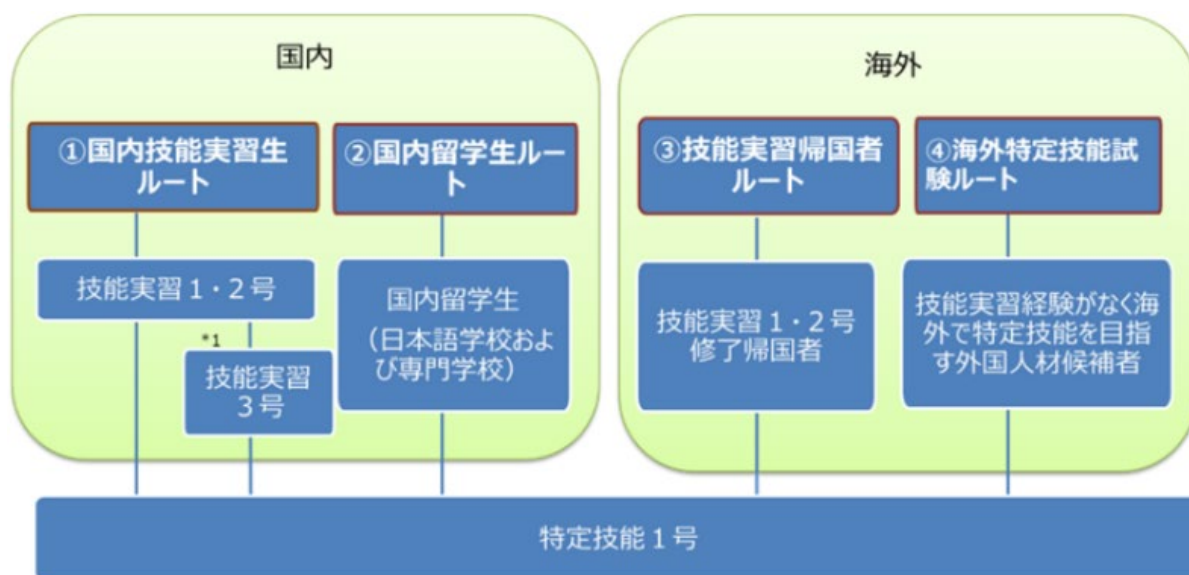
2 特定技能外国人の雇用のための手順

2.1 特定技能外国人受入れの流れ

特定技能外国人の受入れ手順は、在留が国内か海外かによって異なります。
ビルクリーニング分野の特定技能所属機関が特定技能 1 号として外国人材を受け入れるにあたって、どの受入れルートが最適か、以下のフローチャートを使って確認してみましょう。



(参考) 国内及び海外からの受入れイメージ



2.2 各受入れルートについて

フローチャートから確認された受入れルート①～④についての条件を確認してみましょう。

①国内技能実習生ルート(現在日本にいる技能実習生を採用する場合)

- ビルクリーニング分野の技能実習生は、技能実習 2 号を良好に修了すると、日本語試験・技能試験のいずれも不要になり手続きが楽になります。
- ビルクリーニング分野以外の技能実習生を採用する場合、日本語試験の合格は不要ですが、ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験を受験し合格する必要があります。

②国内留学生ルート(現在日本にいる留学生を採用する場合)

- 留学生のアルバイトは週に 28 時間以内がルールです。これを守らないと在留資格変更申請が不許可となる場合があるので注意しましょう。
- 留学生は、特定技能 1 号の取得に必要な試験勉強をして、日本語試験と技能試験に合格する必要があります。

③技能実習帰国者ルート(海外在住の技能実習帰国者を採用する場合)

- ビルクリーニング分野で技能実習 2 号を修了している外国人材の場合
ビルクリーニング分野の技能実習 2 号を良好に修了し帰国した外国人材は、ビルクリーニング分野の特定技能 1 号としての在留資格の変更が可能であり、試験は必要ありません。
- ビルクリーニング分野以外の業種で技能実習 2 号を修了している外国人材の場合
ビルクリーニング分野以外で技能実習 2 号まで修了している場合、日本語試験の合格は不要ですが、ビルクリーニング分野の特定技能 1 号評価試験を受験し合格する必要があります。

④海外特定技能試験ルート(海外在住で技能実習 2 号を修了していない外国人材を採用する場合)

- 外国人材は、特定技能 1 号の取得に必要な試験勉強をして、日本語試験と技能試験に合格する必要があります。
- 外国人材が在留資格「短期滞在」で来日し、ビルクリーニング分野の国内技能試験を受けることも可能です。

2.3 ビザ申請に必要な書類

国内在住者と海外在住者の採用では、ビザ申請に必要な書類が一部異なります。

	海外採用ルート	国内採用ルート
	在留資格認定証明書交付申請 「特定技能」（これから日本に入国される外国人の方） 申請処理期間：1か月～3か月	在留資格変更許可申請 「特定技能」（すでに日本に在留している外国人の方で、特定技能への移行を希望している方）申請処理期間：2週間～1か月
法人	・日本での活動内容に応じた資料の提出が必要 ①特定技能所属機関概要書②登記事項証明書③業務執行に関与する役員の住民票の写し④特定技能所属機関の役員に関する誓約書⑤税務署発行の納税証明書(その3)⑥公的義務履行に関する説明書 ・写真(縦4cm×横3cm) 申請人のパスポート及び在留カード	
	・初めての外国人材受入れの場合と外国人材受入れ中の場合で書類が異なる はじめての外国人材受入れの場合 ・労働保険料等納付証明書(未納なし証明) ・法人住民税の市町村発行の納税証明書 外国人材受入れ中の場合 ※労働保険事務組合に事務委託していない場合 ・労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書(事業主控)の写し及び申告書に対応する領収証書(口座振替結果通知ハガキ)の写し ※労働保険事務組合に事務委託している場合 ・労働保険事務組合が発行した直近2年分の労働保険料等納入通知書の写し及び通知書に対応する領収証書(口座振替結果通知ハガキ)の写し・社会保障料納入状況回答票又は健康保険・厚生年金保険料領収証書の写し	
ビルクリーニング分野の法人	技能実習2号良好修了者は①ビルクリーニング技能検定(3級)の実技試験の合格証明書の写し②技能実習生に関する評価調査のいずれか上記以外は①日本語能力試験(N4以上)の合格証明書の写し②国際交流基金日本語基礎テストの合格証明書(判定結果通知書)の写しのいずれか。 はがビルクリーニング分野における特定技能外国人の受入れに関する誓約書と協議会の構成員であることの証明書	
特定技能外国人	・特定技能外国人の報酬に関する説明書・特定技能雇用契約書の写し・雇用条件書の写し・賃金の支払・雇用の経緯に係る説明書・徴収費用の説明書・健康診断個人票・受診者の申告書・1号特定技能外国人支援計画・二国間取決において定められた遵守すべき手続に係る書類	

出所: 出入国在留管理庁 厚生労働省

申請手続きについては、必ず出入国在留管理庁及び厚生労働省のサイトを確認しましょう。

(参考資料)

出入国在留管理庁「特定技能外国人の在留諸申請に係る提出書類一覧・確認表」

https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00197.html

厚生労働省「ビルクリーニング分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/000600267.pdf>

2.4 受入れにあたっての注意点

特定技能1号で外国人材を雇用する場合、特定技能所属機関側にも外国人材側にもいくつか注意すべきポイントがあります。

<特定技能所属機関側の注意点>

①欠格事由がないか、確認が必要です。

過去1年以内に非自発的離職者(整理解雇)をしていないこと。1人でも発生させていたら欠格事由になります。

②特定技能外国人受入れに関する運用要領に従い、関係する保険への加入が必要です。

③労働条件の注意点は以下のとおりです。

- 特定技能外国人は、おおむね3年程度(技能実習2号修了の場合)の経験者として取り扱うこと(日本人や技能実習生との比較基準)

- 比較対象となる日本人の労働条件を受入れ外国人材に対して開示すること
 - 一時帰国のための有給休暇取得を認めること
- ④建築物衛生法における建築物清掃業若しくは建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所で特定技能外国人を直接雇用することが必要です。
- ⑤ビルクリーニング分野特定技能協議会へ加入し、同協議会に対し協力をする必要があります。

<外国人材側の注意点>

①元技能実習生の場合

- 監理団体から評価調書をもらう必要があります。

②留学生の場合

- アルバイトの時間が週 28 時間を超えていないかを確認します。(課税証明書と源泉徴収票の金額は一致している必要があります。外国人材がアルバイト先を特定できず、企業が自治体に確認を取りにいくといった事例も発生しています。)
- 税金、社会保険料、年金の未納がないかを確認します。
- ビザが許可されるまでの注意点として、留学生は学校を卒業すると資格外活動許可が認められません。特定技能で就労許可されないうちに働くとな不法就労になります。

2.5 登録支援機関の活用

技能実習制度では監理団体が外国人材の支援をしますが、特定技能 1 号では登録支援機関若しくは特定技能所属機関(受入機関)が自社にて特定技能外国人をサポートできます。

<監理団体・登録支援機関の支援内容比較>

採用時		入国前		入国後						
監理団体 支援・管理業務	外国人材紹介と募集面接 ※送り出し機関と連携	外国人技能実習機構申請書類提出 実習計画作成	入国前準備・支援	入国後準備・支援	技能実習監理（許可基準第2 監理団体の業務の実施に関するものより抜粋）					
			- 在留資格・ビザ申請、更新 - 日本渡航支援 - 日本入国前研修 ※入国前後の支援業務は団体によって異なる。数社から抜粋	- 日常生活サポート - 日本語学習支援 - 外国人材の支援を容易にする翻訳者、通訳者の派遣	- 実習実施者に対する定期監査 ※頻度は3か月に1回以上、以下の方法実施 - 訪問指導に関するもの（1 か月少なくとも1 回以上） - 技能実習計画の作成指導 - 帰国旅費の負担 - 特定の職種・作業に関するもの					
登録支援機関 支援業務	人材紹介・募集面接 雇用契約の締結		義務的支援				支援実施			
			事前ガイダンス	送迎	生活オリエンテーションの実施	日本語学習機会の提供	相談・苦情の対応	日本人との交流促進	転職支援	面談の実施
			- 労働条件・技能水準の説明 - 入国手続 - 保証金の徴収や、違約金等を定める契約のない確認 - など	- 入国送迎 - 出国送迎 - 住居の確保 - 賃貸物件に係る情報を提供	- 金融機関の利用方法 - 医療機関の利用方法等 - 交通ルール等	- 就労地域の日本語教育機関に関する入学案内の提供 - オンラインの日本語講座に関する情報を提供 - 特定技能所属機関等が日本語講師と契約 上記いずれかの提供	日常生活又は社会生活に関する相談又は苦情の対応	地方公共団体やボランティア団体等が主催する地域住民との交流の場に関する情報の提供	- 次の受入先に関する情報を入手 - 職業安定機関又は職業紹介事業者等を案内 - 推薦状作成 - 就職先の紹介あつせん	雇用先との定期的（3か月に1 回以上）な面談支援（漁業分野例外）

出所: 出入国在留管理庁のホームページを参照

(参考)

支援実施状況に係る届出は出入国在留管理庁ホームページに記載されています。

https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00192.html

特定技能所属機関からの定期届出に関連してお問い合わせの多い事項について(Q&A)

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930005937.pdf>

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

技能実習の場合、送出機関が外国人材の送出し前及び送出し後にわたって特定技能所属機関や監理団体と連携し、教育や定着のサポートを実施している事例が見られました。一方、特定技能1号での送出しの場合、人材の送出し後は特定技能所属機関又は登録支援機関でのサポートが主となり、送出機関が関与するケースは現状ほとんど見られませんでした。

本年度アンケート調査の回答によると、特定技能所属機関が登録支援機関に支払う特定技能外国人一人当たりの月額是最小額では月額10,000円、最大では50,000円、また平均は約24,000円でした。とはいえ、登録支援機関に支払う金額は、支援の内容によっても異なるものであるため、単に月額が高いから悪い、月額が安いから良いということではありません。登録支援機関の利用を検討する場合には、支援内容をよく確認し、必要とする支援が含まれているか、支援内容に見合った金額かどうかをよく吟味する必要があります。

2.6 外国人材受入支援センター

特定技能外国人材の受入れにあたって、ビルクリーニング分野ではビルクリーニング外国人材受入支援センター(ASCF)による入国から帰国までの外国人材受入れのワンストップサポートサービスを提供しています。

<ワンストップサポートサービスについて>

面接・採用から始まり、試験合格に向けた専門技術と知識の習得、出入国までの一連の過程をワンストップでサポートし、安心した就労を目指します。入国・就労してからも、サポートを継続、帰国までの間、安心して仕事ができる環境づくりを目指します。

(参考)ワンストップサポートサービス入国までの流れ



(参考)ワンストップサポートサービスの特徴

- ①満足度の高いマッチングを実現します。
- ②ビルクリーニング技能訓練を通して、特定技能1号評価試験合格の確率を上げます。
- ③入国前費用と入国後帰国までにかかる費用をあらかじめ提示しコストの明瞭化を図ります。

出所:全国ビルメンテナンス協会 ビルクリーニング外国人材受入支援センター

<ビルクリーニング外国人材受入支援センター>

<https://ascf.jp/>

(参加登録:<https://ascf.jp/registration.html>)

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里 5-12-5 ビルメンテナンス会館 5F 一般財団法人建築物管理訓練センター内 TEL: 03-6806-8685 FAX:03-3805-7578

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

ビルクリーニングの主たる業務は、「多数の利用者が利用する建築物(住宅を除く。)の内部を対象に、衛生的環境の保護、美観の維持、安全の確保及び保全の向上を目的として、場所、部位、建材、汚れ等の違いに対し、方法、洗剤及び用具を適切に選択して清掃作業を行い、建築物に存在する環境上の汚染物質を排除し、清潔さを維持する業務」であり、床・天井・内壁・トイレ・洗面所などの内部清掃業務が対象です。また、関連業務として、

- 資機材倉庫の整備作業
- 建物外部洗浄作業(外壁、屋上等。ただし高所作業を伴う窓ガラス・外壁清掃作業は除く)
- 客室整備作業(ベッドメイク含む)
- 建築物内外の植栽管理作業(灌水作業等)
- 資機材の運搬作業(他の現場に移動する場合等)

も行うことができます。

よって、ビルクリーニングの対象施設には、オフィスビルだけではなく、官公庁、病院、銀行、商業施設、ホテル、レストラン等も含まれます。ただし、ホテルでの接客やレストランサービスは「宿泊」又は「外食」に含まれてしまいますのでご注意ください。

FAQ.

Q1. ゴンドラに乗ってビルのガラス外装のクリーニングをさせてもよいか？

A1. ビルの外装ガラスのクリーニングは対象外となります。

Q2. 民泊の清掃は可能か？

A2. いわゆる「民泊」とは、住宅宿泊事業法(平成二十九年法律第六十五号)第2条第3項に定義される「住宅宿泊事業」として宿泊料を受けて住宅に人を宿泊させる事業を指します。清掃の対象が住宅となりますので、ビルクリーニングの対象外になります。

Q3. マンションの清掃は可能か？

A3. マンションにおける人の住居の用に供する専有部分は住宅と同じ扱いになりますので、ビルクリーニングの対象外になりますが、共用部分の清掃は対象となります。

Q4. マンションの居住者退去後の清掃は可能か？

A4. 清掃の前後で住人が異なる住宅(住居)となりますので、ビルクリーニングの対象にはなりません。

Q5. 新幹線、飛行機、豪華客船の清掃は可能か？

A5. ビルクリーニングは建築物(住宅を除く。)の内部の清掃となりますので、建築物の定義に当てはまらないものは対象になりません。

1 特定技能制度について

Q6. ネズミや衛生害虫の防除はビルクリーニングの業務に該当するか？

A6. 建築物における衛生的環境の確保に関する法律(昭和45年法律第20号)第12条の2に規定する建築物空気環境測定業、建築物空気調和用ダクト清掃業、建築物飲料水水質検査業、建築物飲料水貯水槽清掃業、建築物排水管清掃業、建築物ねずみ昆虫等防除業はビルクリーニングの対象にはなりません。

Q7. ペンションの内部の清掃は対象になるか？

A7. 旅館業法(昭和二十三年法律第百三十八号)第2条の対象となる施設であれば当該施設内部の清掃は対象になります。

Q8. 客室整備作業とは何か？また客室の清掃作業は対象になるか？

A8. 客室整備作業とはベットメイキング、アメニティの交換などが該当します。ホテルや旅館の客室の清掃自体はビルクリーニングの対象になります。

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

Q9. 廃棄物処理業はビルクリーニングの対象になるか？

A9. 建築物内部の清掃に伴うゴミ等の処理は業務に含まれますが、廃棄物処理そのものの業務は含まれません。

Q10. 建築物総合管理業における建築物内部の清掃以外の業務は対象になるか？

A10. ビルクリーニングではないので、対象になりません。

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

本事業で実施した特定技能外国人を雇用している特定技能所属機関に対する聞き取り調査の結果に基づき、特定技能外国人の雇用前に多くの企業を感じる不安と実態、及び特定技能外国人の定着のために行われている取り組みに関するアイデアを抽出しました。

4.1 特定技能外国人の雇用前に多くの企業を感じる不安と実態

多くの企業が、導入前には不安や懸念を感じ、また実際に導入した後も社内外に課題がある場合も見られますが、特定技能外国人は長期雇用が可能であること、また若い労働力で生産性が高いことから、多くの企業は課題をはるかに上回る大きな利点を感じています。

また、雇用前に多くの企業を感じる不安や懸念のほとんどは、実際に雇用を始めると問題になりません。そのような不安や懸念の中には、お客様や社内の日本人スタッフが抱く偏見や理解不足など、心理的な要素が関係していることが多いため、丁寧な説明や、社内研修など理解促進のための取り組みが重要です。

4.1.1 費用について

<不安>

- 採用・就労にかかるコストが高いのでは？
- 日本人パート労働者のコストの方が安いのでは？

<実態>

- 大前提として「外国人労働者＝安価な労働力」というイメージがあるかもしれませんが、特定技能外国人は不足している日本人の代わりに今後のビルクリーニング業を担っていくための「労働力」です。日本人雇用と同様に社会保険がかかるなどコストは必ずしも安い訳ではありません。以下が費用の参考です。

	①国内技能実習ルート		②国内留学生ルート		③海外技能実習 帰国者ルート	④海外受験者ルート
	自社切替	他社	自社切替	新規		
人件費	¥191,000/月 *一般清掃における全国平均賃金		¥191,000/月 *一般清掃における全国平均賃金		¥191,000/月 *一般清掃における全国平均賃金	¥191,000/月 *一般清掃における全国平均賃金
福利厚生費他 (人件費の20%)	¥58,200/月 *住宅補助等2万円込		¥58,200/月 *住宅補助等2万円込		¥58,200/月 *住宅補助等2万円込	¥58,200/月 *住宅補助等2万円込
採用に 係るコスト	-	¥200,000 紹介料	-	¥200,000 紹介料	¥300,000 紹介費・渡航費等込	¥600,000 教育・紹介費・渡航費等込
研修コスト・ 試験料等	-		¥20,000程度 試験料+合格証明書発行費用		-	¥20,000程度 試験料+合格証明書発行費用
管理コスト	(¥15,000/月)		(¥15,000/月)		(¥15,000/月)	(¥15,000/月)
在留資格関連 その他	(¥100,000/年) 在留資格申請・更新費用		(¥100,000/年) 在留資格申請・更新費用		(¥100,000/年) 在留資格申請・更新費用	(¥100,000/年) 在留資格申請・更新費用
年間コスト (初年度)	約330万 (約300万)	約350万 (約320万)	約330万 (約300万)	約350万 (約320万)	約360万 (約330万)	約380万 (約350万)

出所:「令和3年度ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討会での議論に基づく

- 特定技能外国人の若さ・高い労働意欲・作業効率は十分コストに見合うものです。

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

<事例>

- 若いスタッフの作業スピードは一般的な高齢スタッフと圧倒的に異なる。(登録支援機関)
- 特定技能外国人は若くて真面目、業務の習得、向上心に貪欲な面があり、他の従業員より有用な場合が多い。(ビルメンテナンス企業)
- 60 歳以上のスタッフと比較すると、若いスタッフは 1.5 倍くらい作業効率が良い。作業効率を考えると採用コストを上回る効果がある。(ビルメンテナンス企業)
- 作業効率は高く、2 倍まではいかないが、高齢スタッフに比べてもよく働く。(他分野企業)
- 一生懸命働き、向上心もあるので、日本人スタッフへの刺激となっている。(他分野企業)
- 熱心に技術を学び意欲的。お客様も満足している。(ビルメンテナンス企業)
- 「採用前、採用コストが高い、採用の柔軟性が失われる」などの理由で所属機関の本社側は特定技能に反対だったが、採用してみた結果、特定技能外国人の社内での評価が高く、他部署での採用も検討するようになった。(登録支援機関)
- 特定技能外国人は有用で、他のスタッフ以上の働きをしてくれている。(ビルメンテナンス企業)
- コストはかかるが、労働力を考えると受け入れた方が良い。(ビルメンテナンス企業)

4.1.2 転職について

<不安>

- 特定技能外国人をせっかく雇用してもすぐ転職されてしまうのでは？

<実態>

- 大前提として日本人と同様、特定技能外国人の転職は認められています。特定技能外国人もライフステージの変化や人生経験のためなどさまざまな理由から転職を考えることがあることを理解する必要があります。
- とはいえ、採用時に人材の背景・質、ビジョン等について十分な選定を行い、同時に特定技能外国人に事前の丁寧な説明を行うなら転職リスクは低減できます。
- 転職するかどうかは、採用後の研修や取り組みによっても大きく左右されます。(4.2 で詳述)
- ブローカーや SNS の情報に影響されやすいことに留意し、注意喚起等を行うことによっても転職リスクは低減できます。

<事例>

- 在留外国人数が多く、コミュニティが発達している国籍の特定技能外国人は転職が多い。(登録支援機関)
- 転職のほとんどは SNS 経由。Facebook の特定技能仕事情報コミュニティがベトナム語で 30 ほどある。他の国はそこまで多くない。(登録支援機関)
- 面接の時点でどれくらい働きたいか等、今後のビジョンを聞いてはっきりさせている。(他分野企業)
- 仕事内容が「思っていたのと違う」となると転職しやすいので、事前に仕事内容の動画を見せたり「こんな仕事ですよ」と事細かに説明したりしてミスマッチをなくすようにしている。(登録支援機関)
- 指導によって言語力や人材の質、転職するかしなないかは全く違ってくる。(他分野企業)
- ブローカー、SNS 等の転職情報などに気をつけるよう教育している。(登録支援機関)

4.1.3 就労時間について

<不安>

- フルタイムのシフトを調整できないのでは？

<実態>

- 多くの企業がさまざまな創意工夫を行っており、工夫次第では十分にフルタイムシフトで特定技能外国人を雇用できます。

<事例>

- 短時間の作業を組み合わせるフルタイムにする等している。(ビルメンテナンス企業)
- 複数の現場を組み合わせている。移動ルートを考慮して、公共交通機関で移動できる現場を組み合わせている。(ビルメンテナンス企業)
- ホテルでは、2 店舗を掛け持ちすることがある。特定技能外国人の方が自転車で移動している。(ビルメンテナンス企業)
- パブリックスペースの清掃や責任者のサポートをさせて、8 時間労働できるようにしている。(ビルメンテナンス企業)
- ゴミ出し、会社の出勤前清掃などを行っている。マンションの共有部の清掃や、複数の現場を掛け持ちして労働時間を確保している。(ビルメンテナンス企業)

4.1.4 特定技能外国人の能力について

<不安>

- 日本語能力に限界がありコミュニケーションが難しいのでは？

<実態>

- 日本語能力やコミュニケーションは実際にはほとんど問題になりません。
- 採用直後に若干の日本語能力の問題があるケースはありますが、特定技能外国人は若い人が多く、学習速度が一般的に早いため、時間の経過とともに問題は解消できます。
- 平易な日本語で教えるようにするなどの日本人職員の配慮ももちろん必要です。

<事例>

- 日本人職員とのチームワークと言葉の壁を不安に思っていたが受け入れると問題なかった。(ビルメンテナンス企業)
- インドネシアからの特定技能外国人は笑顔で、とても礼儀正しいので日本語は多少つたなくても伝わるものがある。(他分野企業)
- 入国した直後は少し会話が難しい場面もあったが、最近は言語も上手になってきていて、コミュニケーションも問題ない。最初のころは言葉が通じない、戦力になりづらいと思われていたが最近はだいぶ変わってきた。(他分野企業)
- 日本人従業員に、平易な日本語で話すよう教えている。(ビルメンテナンス企業)

4.1.5 社内・お客様からの理解不足について

<不安>

- お客様が受け入れてくれないのでは？
- 社内からの理解が得られないのでは？
- 日本人職員が不満を持つのでは？

＜実態＞

- 外国人に対する不安や偏見を持つお客様もありますが、丁寧に信頼構築を行うことで解消できます。
- 特定技能外国人の必要性や文化・考え方の違いについて日本人職員を対象に研修や教育等を行うことで理解、協力を得ることができます。

＜事例＞

- 施設利用者に抵抗感があるかと思ったがとりこし苦勞で、大人気だった。(他分野企業)
- 特定技能外国人の雇用を開始した時、クライアント 20 数施設の中で、1 施設だけ特定技能外国人を受け入れてくれた。そこで働いた特定技能外国人の評判が大変良かった。この良い評判が、他のクライアントにも広がり、今では特定技能外国人にいていただきたいというクライアントの方が多い。(ビルメンテナンス企業)
- 受入れ初期はお客様の抵抗感もあったため、最初は日本人スタッフと一緒に働かせて信頼を構築した。今は問題なく 1 人で任せている。「この人が良い」という声もいただいている。(ビルメンテナンス企業)
- 特定技能外国人を温かく受け入れる企業もあったので、その声を広報などに載せて理解を深めていった。(他分野企業)
- 特定技能外国人をオーナーや元請けに紹介し、実際に特定技能外国人を見ていただき理解を得るようにしている。(ビルメンテナンス企業)
- 社長自ら特定技能外国人の必要性を従業員に説明し、今後は受け入れる必要があることを教育する。(他分野企業)
- 特定技能外国人を採用していない施設を含め、全職員に研修を行った。(他分野企業)
- 特定技能外国人の採用前に、世話を担当する日本人のスタッフと綿密に打合せ、特定技能外国人雇用の必要性和どんなフォローが必要かを話し合った。(ビルメンテナンス企業)
- トップのメッセージで、労働者の不足、外国人への理解、おもてなしをする姿勢を示すなど、受入れ環境を整えた。(ビルメンテナンス企業)

4.2 定着のための取り組み

特定技能外国人が転職を考える最大の理由は給与の差ではあるものの、必ずしもそれだけではなく、一時帰国が認められるかどうかや、職場内の個人的なトラブルなどさまざまな要因が関係しています。

特定技能外国人の選定時に将来性を検討することに加え、言語やトラブル対応など多角的なサポートや取り組みを行っていくことが定着率向上に欠かすことができません。また、日本との文化の違いに対する相互の理解不足、十分な話合いの場の不足のために結果として関係が悪化し、転職などの大きな問題につながっている事例も多く、採用当初から十分な時間をかけて、海外人材・企業側双方が相互に理解し合えるよう研修・教育を行うことが重要です。「日本で働くなら日本の考え方・常識に合わせなさい」というだけでは良い関係を築いていくことは不可能であり、企業側・日本人スタッフが海外人材を単なる安価な労働力とみなすのではなく、一人の人間として尊重し、当該国の文化、考え方、習慣等の理解に努め、可能な範囲で歩み寄る姿勢を持つ必要があります。

4.2.1 賃金面の取り組み

<取り組み案>

- 地方部では、給与の手取り額を見れば都市部より低いとしても、目に見えるインセンティブ制度、昇給・手当制度の提示、家賃補助等などのさまざまな制度によって特定技能外国人にとって大きな魅力を創出でき、それによって定着を促進することができます。

<事例>

- 特定技能外国人にとって賃金は重要な要素。定着するため、賃金を都市部に合わせている。給与以外に、各自の能力に応じて手当の形で賃金に上乘せする。基本労働を一日 20 室とし、それ以上業務ができた場合は、毎日臨時ボーナスを給付している。毎日、手当を出すことにより、就労意欲を継続させている。(ビルメンテナンス企業)
- 他分野企業で、入社翌日に支度金として 10 万円を支給するが、1 年以内に自己都合退職した場合、全額返金するという制度がある。(登録支援機関)
- 目に見える昇給制度やインセンティブを設定することは大きな魅力になる。他分野の会社で有能な技能実習生に給与、インセンティブ等で 100 万円出したところ、帰国を考えていた他の人材たちも奮起した。(登録支援機関)
- 会社名義で住居を借りて、家賃の一部を補助している。(他分野企業)
- 家賃や光熱費を補助し、特定技能外国人が負担する上限を決めていることで都会の時給に負ける部分を補っている。(ビルメンテナンス企業)
- 社宅、インターネット環境を負担している。(ビルメンテナンス企業)
- 寮を無償で提供している。(ビルメンテナンス企業)
- 日本語検定やビルクリーニング検定合格者に手当を支給している。(ビルメンテナンス企業)
- 社内規定でお見舞い金の制度を導入。母国で災害があった時に、見舞金を給付したのは大変好評だった。(ビルメンテナンス企業)
- 業務時間内に日本語学習をすることを許可している。母国の日本語学校と web でつないで学習できる機会を作るなど、N2、N3 取得をサポートし、合格した場合は昇給している。(ビルメンテナンス企業)
- 社内で試験制度を設けて、結果を昇給につなげる。(ビルメンテナンス企業)

4.2.2 キャリアパスの取り組み

<取り組み案>

- リーダーや責任者などの明確なキャリアパスをあらかじめ提示することで就労意欲を高めることができます。

<事例>

- キャリアパスの目標として管理職を設定している。(ビルメンテナンス企業)
- 日本人と同じキャリアパスを設ける。業務を細分化し、階段式にして、何ができれば次のステップになるかを明確にしている。(ビルメンテナンス企業)
- キャリアパスのために業務を細分化している。客室清掃、教育係、チェッカー、シフトの調整。(ビルメンテナンス企業)

- 技能実習生の指導係をお願いしている。(ビルメンテナンス企業)
- 毎月面談をし、キャリアに対する味方について、1年、3年後の目標を把握するようにしている。(ビルメンテナンス企業)
- 特定技能外国人に管理職に就いていただく取り組みを進めている。これまで、管理職が退職した場合、中途採用の日本人を入れていたが、今後は特定技能外国人にチャンスを作る予定。(他分野企業)
- ベトナムで会社を設立し、帰国した方が母国で技能をいかすことができるようにしている。最終的には帰国後、ベトナムの法人で業務を引き継ぐ。(ビルメンテナンス企業)
- ルーティンワークの中でモチベーションを保つためには昇給、昇格などが必要。(登録支援機関)

4.2.3 言語面の取り組み

<取り組み案>

- 言語の問題から、特定技能外国人と日本人スタッフ、また、特定技能外国人とお客様の間でコミュニケーションの齟齬が発生する可能性があるため、特定技能外国人の言語レベルに応じた取り組みが必要です。
- 社内で日本語教育を実施したり、通訳担当を配置したりすることによってコミュニケーションの齟齬による問題を避けることができます。

<事例>

- 外国語を話す日本人の従業員を配置している。日本語教育の機会を提供している。(他分野企業)
- 5～6人に1人通訳担当がいて、生活のサポートをしている。(他分野企業)
- 作業を終えた後の残りの時間は、日本語の学習に充てるようにさせている。(ビルメンテナンス企業)
- コミュニケーションが問題になると考えたため、事前に通訳者を雇用し、特定技能外国人と日本人スタッフの橋渡しができる体制を整えた。(ビルメンテナンス企業)
- できる限り日本語で話すように勧める。後輩が入った際、日本語で説明できるまでになった。(ビルメンテナンス企業)

4.2.4 教育面の取り組み

(1) 特定技能外国人の教育

<取り組み案>

- 特定技能外国人に対して、日本での制度、考え方、仕事内容について指導する必要がありますが、特定技能外国人の考え方、気持ちに理解を示しつつ、日本語能力に配慮して指導する必要があります。
- また、仕事内容だけでなく(1)ゴミ出しや掃除など日本で生活する上でのルール、(2)年金、健康保険の控除など日本の労働制度、(3)SNSの転職情報の危険性についても教育する必要があります。
- ブローカーについては「SNSなどで好条件の仕事を紹介され、行ってみると全然違う仕事だった」、「転職したが聞いていた条件と違う」、「転職したが、仕事がなく2～3か月待たされ

結果戻ってきた」等の悪質な事例も多くあり、特定技能所属機関は、事前にブローカーの危険性についての教育を行う必要もあります。

<事例>

- どのような指導や教育をするかによって言語力、人材の質、転職するかしないかは全く違ってくる。(他分野企業)
- 母国語を話せる担当者が指導している。特定技能外国人の気持ちに理解を示しつつ「日本ではこう」と指導する。(登録支援機関)
- 受入れに際し、業務プロセスを整理してマニュアルを更新している。難しい表現を避け、わかりやすい内容にした。(他分野企業)
- 特定技能外国人が日本の労働制度を知る必要があるため、残業制度などについて社内で教育している。(ビルメンテナンス企業)
- ブローカー、SNS 等の変な情報に気をつけるよう教育している。(登録支援機関)
- 機械やモノではないのでそれぞれの考え方がある。母国の長年の習慣はなかなか変えられない。(登録支援機関)
- ゴミの分別ルールを守らない、夜間に外で交流するなどの問題があった。(ビルメンテナンス企業)
- 夏場の水分補給用のペットボトル飲料を許可なく持って帰ってしまったことがあった。(登録支援機関)

(2) 日本人職員の教育

<取り組み案>

- 日本人職員が不満を募らせたり、特定技能外国人との問題が生じたりしないために、日本人職員が特定技能外国人を理解し、円滑なコミュニケーションを取れるようにサポートする必要もあります。
- 日本と他の国の間で常識や考え方に大きな相違があることを理解することは不可欠であり、自分達から寄り添う姿勢も重要です。

<事例>

- 雇用する前に、お世話をすることになる日本人のスタッフと綿密に打合せ、特定技能外国人雇用の必要性和どんなフォローが必要かを話し合った。(ビルメンテナンス企業)
- 日本人職員の理解を得る必要もある。特定技能外国人を採用してない施設を含めて、全職員に研修をする。(他分野企業)
- 日本人と比較してしまう等違いを受け入れるのが難しい人もいる。(登録支援機関)
- 日本人従業員に、平易な日本語で話すよう教えている。(ビルメンテナンス企業)
- 文化の違いは、日本人職員から寄り添うようにした。トップのメッセージで、労働者の不足、外国人への理解、おもてなしをする姿勢を示すなど、受入れの環境を整えた。(ビルメンテナンス企業)
- 日本人からすると「非常識」なことでも、日本の常識と外国の常識の違いに過ぎない。わざとミスしている訳ではないことを認識する。(登録支援機関)

1 特定技能制度について

2 特定技能外国人の雇用のための手順

3 特定技能ビルクリーニング分野の業務内容

4 ビルクリーニング分野に係る特定技能制度の課題・取り組み

5 特定技能外国人が必要な理由

6 おわりに

4.2.5 待遇面の取り組み

(1) 住居について

<取り組み案>

- 住居は特定技能外国人が複数人で相部屋をしている場合が多いですが、それに起因した特定技能外国人同士のトラブルが多く、転職のきっかけになる事例も報告されています。
- 最低限のプライベートが確保される環境を用意するなど、本人の希望を尊重する必要があります。

<事例>

- 同国人同士の人間関係の問題が転職につながることも。喧嘩に発展した事例もあった。1人ずつの部屋が理想。(登録支援機関)
- ライフステージの変化によってプライベート空間が欲しくなってくる。個室がある家が望ましい。(登録支援機関)
- 女性が3人で住んでいたが「ルームシェアはイヤ、一人暮らししたい」という要望を受け、それぞれの住まいを設けた。(登録支援機関)
- 特定技能外国人同士の問題が多い。女性同士のルームシェアは難しい。(登録支援機関)
- ルームシェアを望む特定技能外国人もいる。(ビルメンテナンス企業)
- 特定技能は知らない人同士なので関係が難しい。(登録支援機関)

(2) 一時帰国について

<取り組み案>

- 特定技能外国人が1か月以上の長期一時帰国を希望し、企業側との摩擦が生じる事例も多く見られます。
- 一般的な感覚からすれば「長期休暇なんてあり得ない」と感じてしまうかもしれませんが、年金脱退一時金の受給、家族の問題、異国の地で暮らすストレスなどから、帰国できないと転職を考える可能性、帰国を許され転職をやめた事例などもあり、特定技能外国人にとっては非常に重要な要素の一つです。

<事例>

- 一時帰国させてもらえないと転職を考えるようになるかもしれない。(登録支援機関)
- 面接の時点で帰国のこともよく聞いておく。ストレス解消のためにも1か月程度帰国するのはOKにしている。(他分野企業)
- 有用な特定技能外国人であれば、できるだけ希望どおり帰国させるようにしている。(登録支援機関)
- ネパールは10月にダサインというお祭りがあり、国全体がお休み。皆10月に帰りたいと言って困った。帰国も1か月半等長期休暇を希望する。4年に1回くらい希望どおり休暇を与えるようにしている。(他分野企業)
- 帰りたい時は帰国させてあげることが大事。転職を希望していた子が家族のための2か月の帰国を許してもらい恩義を感じて転職をやめた事例もある。(登録支援機関)

4.2.6 マインドセット

<取り組み案>

- 些細なコミュニケーションの齟齬や考え方の違いから日本人職員が、特定技能外国人は「不真面目」、「やる気がない」と考え、関係が悪化することがあります。両者がお互いを理解し、尊重することが不可欠です。
- 特定技能外国人の気になる態度や振る舞いの多くは、悪意を持ってしているのではなく単に文化や考え方の違いに起因するものであることを理解することが大切です。
- 日本人職員は、自分達から特定技能外国人に寄り添う姿勢も必要です。

<事例>

- 文化の違いから特定技能外国人は「私は頑張っているのに」と考えている。(登録支援機関)
- 日本と海外の考え方の違いからギャップが生じる。コーディネーターの同国人も人材の気持ちがわかるので強く言えないことがある。(登録支援機関)
- 特定技能外国人を変えようとするのではなく、企業が歩み寄るしかないと思う。日本人がいないから海外から来てもらっている。歩み寄らなければ困るのは企業側。(登録支援機関)
- 機械やモノではないのでそれぞれの考え方がある。母国の長年の習慣はなかなか変えられない。(登録支援機関)
- ハートがあるかどうかが大変。ただの労働力と見るか、大切にしているか。(登録支援機関)

5 特定技能外国人が必要な理由

ビルクリーニング分野で特定技能外国人を雇用している企業へのアンケート調査によると、76%の企業が特定技能外国人に「満足している」と回答しており、「不満である」と回答したのはわずか2社、4%でした。また、86%の企業が今後さらに特定技能外国人を「雇用したい」と回答しており、特定技能外国人の雇用には大きな利点があることが明らかになりました。本調査で回答が得られた特定技能外国人の雇用による利点のうち、特に多く挙げられたものは以下のとおりです。

5.1 高い作業効率

多くの特定技能所属機関や登録支援機関から作業効率の高さを評価する意見がありました。ビルクリーニング業は比較的高齢のスタッフが多いため、業務習得や作業スピードに限界がある場合がありますが、20代から30代の若い人材は、「一般的な高齢スタッフの1.5倍のスピードで作業できる」などの声が聞かれたことから、業務習得が早く作業効率も高いといえます。

5.2 高い労働意欲

多くの特定技能外国人は限られた年数の中でできるだけ多くの収入を得たいと考えているため、高い意欲を持って業務を行っているという意見も多くありました。「少しでも多く残業したい」、「他のスタッフがやりたがらない残業や土日、深夜などの業務にも対応してくれる」、「シフトの穴を開けずよく働く」、「ズルをせず真面目に丁寧な仕事をする」、「お客様からも非常に良い評判を得ている」などの意見がありました。

5.3 職場の雰囲気向上

前述の高い作業効率や労働意欲は「他のスタッフにとっても刺激となる」ほか、「職場の雰囲気が良くなった」、「職場が明るくなった」という意見も多く寄せられました。

5.4 人材不足解消・長期雇用

多くのビルクリーニング事業者が人手不足を強く意識しており、「日本人は募集しても全く集まらない」、「高齢女性が確保できなくなっている」、女子トイレの清掃が難しくなっている等の状況がありますが、「特定技能外国人が来てくれて助かっている」、「特定技能は長期雇用できる」等、人手不足解消のための非常に有用な制度となっていることがうかがえます。

6 おわりに

ビルクリーニング業界で現在すでに生じている人手不足、また日本における将来的な労働力人口の減少の見込みについて考えると、今後のビルクリーニング業界を支えていく新たな人材として特定技能外国人の雇用を検討することは重要であると言えます。

特定技能外国人の雇用については、採用時の人材の見極めが重要です。どの国籍の人材を採用するかについて考慮する際には、まず当該国の国民の一般的な考え方、習慣、国民性について十分に理解する必要があります。面接等の機会を最大限に活用して、その人材の人となりや将来のビジョン等についてしっかりと把握した上で、双方の価値観を認め合えるような人材を雇用することが非常に大切です。また面接等の機会に特定技能外国人に対して仕事の内容や条件についてしっかりと説明する必要もあります。とはいえ、特に海外試験に合格し、直接来日を希望する人材の場合、面接の時点では日本語能力に限界があるため、コミュニケーションが容易ではないことが予想されます。そのため、面接時には十分な能力を有する通訳者に同席してもらうことや、当人のさまざまな能力を数値で確認できる適正検査などを活用することができます。

雇用後においては、企業全体で特定技能外国人の考え方や習慣について理解するように努め、その理解に基づいて待遇・接し方を特定技能外国人に合わせ、特定技能外国人にとって働きやすい環境を創出することで、中長期的に人材を確保する機会を創出することができます。

本ガイドブックが貴社の特定技能外国人のさらなる雇用・活用において、具体的な行動につなげていくための一助となれば幸いです。