

ビルクリーニング分野の 外国人受入れガイドライン

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

現在、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年後は20%減、30年後はさらに20%減と予想されており、外国人材の受入れに関して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。

そうした状況の中で、在留資格「特定技能」の運用が2019年4月からスタートし、2023年6月9日からはビルクリーニング分野においても特定技能2号が開始され、特定技能外国人が更新の継続により無期限で日本において就労することが可能になりました。さらに2027年(予定)からは、技能実習制度に代わる新制度「育成就労制度」が開始されることとなり、ビルクリーニング分野での外国人材のさらなる受入れの促進と当該業界の発展が期待されます。

また、ビルクリーニング分野においては、外国人材の受入れが急務である一方、他分野と比較するとキャリアアップのプロセスが明確ではないことや、パートタイマーが多い業界であることから、各企業でキャリアプランの明確化やフルタイム業務の提供のための工夫が求められます。

そこで本ガイドブックは、外国人材のさらなる雇用及び人材育成を促すことを目的として、以下の項目を解説しています。

1. 育成就労・特定技能制度について
2. キャリアプランを重視した外国人材の受け入れ
3. 特定技能2号外国人を雇用している企業の事例
4. 異文化理解～受入れ前にできること～
5. 異文化理解～受入れ後にできること～

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での外国人材のさらなる雇用・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6年度受託者 株式会社アットグローバル

目次	3
1. 育成就労・特定技能制度について.....	4
1.1 各制度の概要.....	4
1.2 技能実習と育成就労の違い	5
1.3 各制度における「ビルクリーニング分野」とは.....	6
1.4 育成就労から特定技能への流れ.....	8
1.5 外国人を雇用するメリット	11
1.6 外国人を雇用する方法.....	13
2. キャリアプランを重視した外国人材の受け入れ	14
2.1 「学ぶ」技能実習から「育てる」育成就労へ	14
2.2 「責任ある立場で活躍する」特定技能 2 号.....	15
2.3 受入れ開始～特定技能 2 号までのステップ.....	17
2.4 外国人材の意向に基づくキャリアパス.....	19
3. 特定技能 2 号外国人を雇用している企業の事例	23
4. 異文化理解～受入れ前にできること～	26
4.1 よくある疑問や不安.....	26
4.2 ① 文化の違い	27
4.3 ② 言語の違い	28
4.4 ③ 転職問題	29
5. 異文化理解～受入れ後にできること～	31
5.1 よくある問題	31
5.2 ① 健康面やメンタル面の不調	32
5.3 ② 外国人材が抱える不満	32
5.4 ③ 日本人従業員が抱える不満.....	33
5.5 ④ 一時帰国に関する問題	34
6 おわりに	36

1. 育成就労・特定技能制度について

1.1 各制度の概要

	技能実習(団体監理型)	育成就労(2027年施行予定)	特定技能
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	外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人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)	原則3年	特定技能1号:通算5年 特定技能2号:更新の継続により無期限
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)	A1相当(N5等)レベルの日本語能力要件(分野によって上乘せ可能) またはそれに相当する日本語講習の受講	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を通す必要がある	未公表	職業安定法に基づく取次機関が必要となる場合に、取次機関として送出国機関が関与する
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)	あり (監理支援機関)	なし
登録支援機関	なし	あり (監理支援機関)	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。	やむを得ない場合と一定の場合の本人意向の場合に転籍が可能	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。

弁護士法人 Global HR Strategy 杉田弁護士「育成就労法法案の分析 v10」より作成

1.2 技能実習と育成就労の違い

技能実習制度及び特定技能制度を取り巻く状況として、特に地方や中小零細企業を中心に人手不足が深刻化しています。

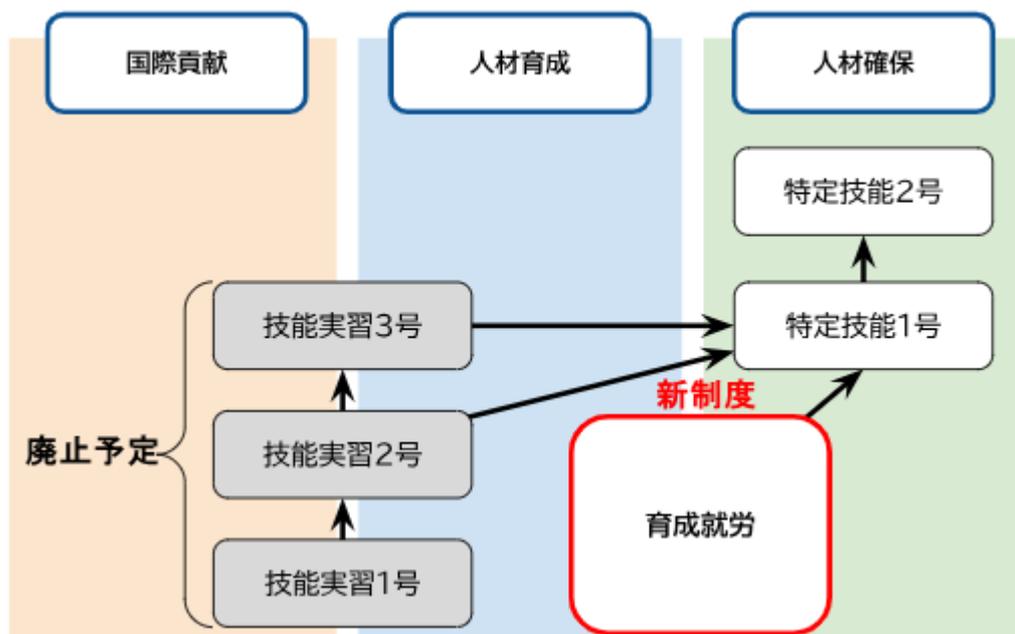
また、技能実習制度については、人材育成等の観点から原則として転籍ができないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があり、それらが人権侵害や法違反の背景・原因となっているという指摘があります。

こうした状況を踏まえて、技能実習制度及び特定技能制度が見直され、現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度が創設されることとなりました。

技能実習制度は、外国人材が日本の技術を学び、母国に持ち帰るといった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、育成就労制度は、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的としています。また育成就労制度は、当該分野における特定技能1号への移行に向けた人材育成を目指すものであることから、特定技能1号の前段階となる制度という位置づけです。

これら2つの制度の趣旨が大きく異なることに注意してください。



弁護士法人 Global HR Strategy 杉田弁護士「育成就労法法案の分析 v10」より作成

1.3 各制度における「ビルクリーニング分野」とは

ビルクリーニング分野の仕事内容は、建築物内部の清掃です。建物内環境を衛生的に、清潔に整え、人々の暮らしを健康面からサポートする仕事です。

主たる業務(本来業務)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・洗面所などの建築物内部の清掃業務が対象です。機器や設備内部の清掃作業は対象となりません。

主たる業務(本来業務)とあわせて行う限り、当該業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務に付随的に従事することは差し支えありません。ただし、関連業務に専ら従事することは認められません。関連業務に当たり得るものとして想定される作業を以下に例示します。

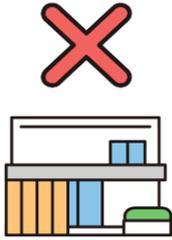
- 建築物と構造上一体と見なせる部分(犬走・アプローチ等の外周部など)の清掃作業
- 資機材倉庫の整備作業
- 建物外部洗浄作業(外壁、屋上等。高所作業を伴う窓ガラス・外壁清掃作業は除く。)
- 客室清掃作業(ベッドメイク含む)
- 建築物内外の植栽管理作業(灌水作業等)
- 資機材の運搬作業(他の現場に移動する場合等)

また、清掃作業を適正に行っていくためには、複数の作業員の指導、現場の管理、計画作成や進行管理等も必要となりますので、これらの業務も関連業務に該当するものであり、特定技能 2 号に移行するために必要となる実務経験として見なされます。

在留資格「特定技能」の制度は、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限り、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る仕組みです。ビルクリーニング分野の場合、その専門性・技能の水準は、試験の合格等で確認されます。したがって、特定技能外国人の従事が認められるのは、現に人材確保が困難であり、かつ試験等で水準が確認されている専門性・技能をもって作業するビルクリーニング業務に限るのが原則となります。



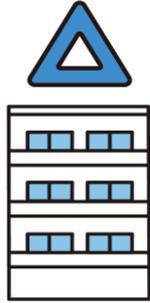
飛行機は建築物ではないため、主たる業務の対象外です。



住宅

住宅の清掃は、主たる業務の対象外です。

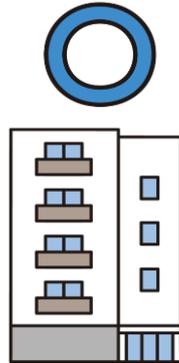
民泊も清掃の対象が住宅のため、主たる業務の対象外です。



マンション

共用部分の清掃は、主たる業務の対象です。

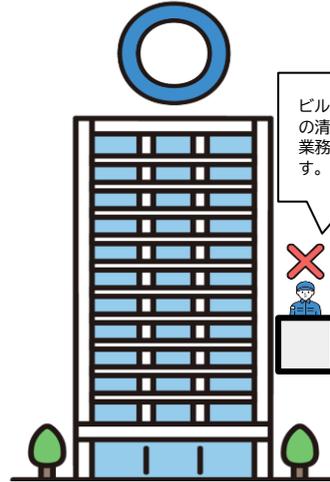
住居部分の清掃や居住者退去後の清掃は、主たる業務の対象外です。



ホテル

ホテルや旅館の客室清掃は、主たる業務の対象です。

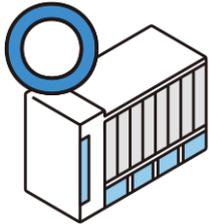
客室清掃作業に伴う客室整備作業(ベッドメイキング、アメニティの交換など)については、関連業務として従事可能です。



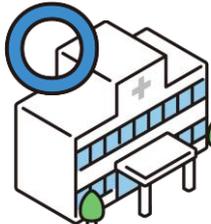
ビルなど

オフィスビルの清掃も、主たる業務の対象です。

ビルの外装ガラスの清掃は、主たる業務の対象外です。



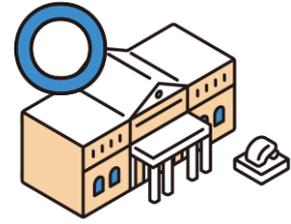
デパート



病院



役所



美術館

これらの施設内部の清掃も、主たる業務の対象です。



ゴミ処理

建築物内部の清掃に伴うゴミ等の処理は主たる業務に含まれますが、廃棄物処理そのものの業務は、主たる業務の対象外です。



防除

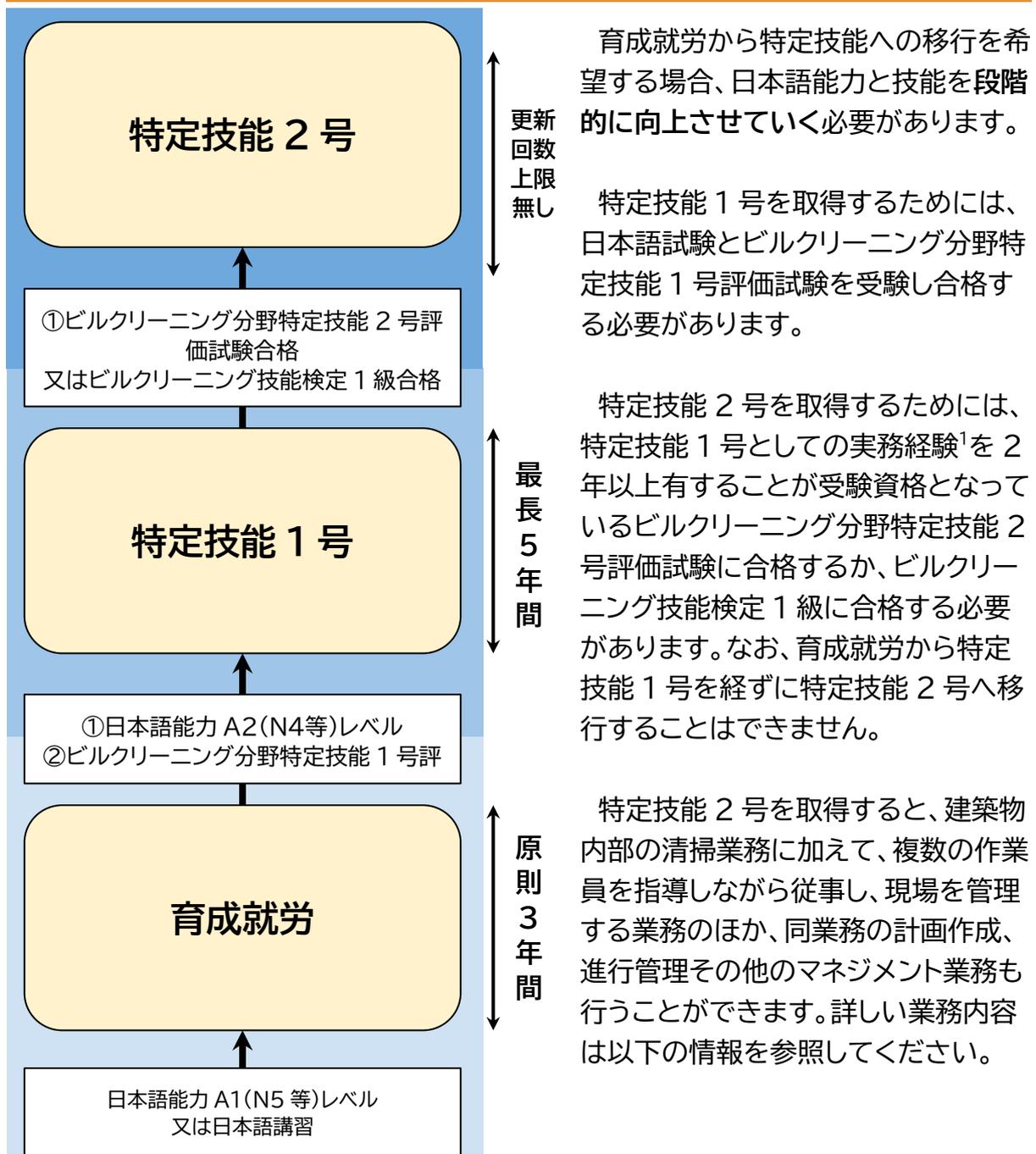
ネズミや衛生害虫の防除は、主たる業務の対象外です。



ホテルでの接客など

ホテルでの接客やレストランサービスは「宿泊」や「外食」に含まれるため、主たる業務の対象外です。

1.4 育成就労から特定技能への流れ



弁護士法人 Global HR Strategy 杉田弁護士
「育成就労法法案の分析 v10」より作成

「ビルクリーニング分野特定技能外国人が従事できる業務について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001157540.pdf>

¹ 具体的な実務経験の内容については以下の情報を参照してください。

「現場を管理する者としての実務経験の内容及びその確認方法等に関する規程」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001157541.pdf>

特定技能 1 号を取得するための試験

	日本語試験		特定技能 1 号評価試験
種類	日本語能力試験 (JLPT) https://www.jlpt.jp/	国際交流基金 日本語基礎テスト (JFT-Basic) https://www.jp.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/qualification-training/zairyu
開催地域	日本、他 90 以上の国や地域	日本、他 12 か国	日本、インドネシア、フィリピン、タイ、スリランカなど
開催時期	7 月、12 月 (ただし、国外試験は、7 月または 12 月のいずれか 1 回になることもあります。)	ほぼ毎月	今後の試験実施予定 https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/zairyu
合格発表までの期間	約 2 か月	当日	当日
その他	成績証明書発行が必要な場合は以下をご確認ください。 https://www.jlpt.jp/certificate/index.html	判定結果通知書は、テスト日から 5 営業日以内に、予約ウェブサイト上で見られるようになります。 http://ac.pro-metric-jp.com/testlist/jfe/index.html	CBT 方式(コンピューター・ベースド・テスト) 入国手続きに合格証明書が必要 合格証明書の発行申請については、受入予定機関若しくは合格者本人が行うことができます。

ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験の今後の試験実施予定は、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の以下のサイトから確認できます。

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

特定技能 2 号を取得するための試験

	特定技能 2 号評価試験	ビルクリーニング技能検定 1 級
種類	特定技能 2 号評価試験 https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/zairyu#01	ビルクリーニング技能検定 1 級 https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/building-cleaning
開催場所	ビルメンテナンス会館(東京)	ペーパーテスト:全国の CBT 試験会場 実技作業試験:全国 9 か所
開催時期	今後の試験実施予定 https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/zairyu	毎年後期(8~3月)に 1 回
合格発表までの期間	約 1 か月	約半年

ビルクリーニング分野特定技能 2 号評価試験の今後の試験実施予定は、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会の以下のサイトから確認できます。

<https://www.j-bma.or.jp/qualification-training/zairyu#01>

特定技能 2 号評価試験の受験に必要な実務経験について

必要とされる実務経験は、「建築物衛生法第 2 条第 1 項に規定する特定建築物の建築物内部の清掃又は同法第 12 条の 2 第 1 項第 1 号に規定する建築物清掃業若しくは同項第 8 号に規定する建築物環境衛生総合管理業の登録を受けた営業所が行う建築物(住居を除く。)内部の清掃に、複数の作業員を指導しながら従事し、現場を管理する者としての実務経験を要件とする。」²とされています。

実務経験については、当該実務経験の有無を試験実施機関である公益社団法人全国ビルメンテナンス協会が確認します。地方出入国在留管理局に対する在留資格諸申請の際に、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会が発行する「特定技能 2 号移行要件に係る実務経験適合証明書」の写しを提出することにより、当該実務経験を有するものと認められます。

なお、実務経験として含められるのは、登録営業所(1号・8号)が管理する建築物か、特定建築物に限定されているため、国外で行った指導・現場管理に関する経験については実務経験として含めることができません。

²「現場を管理する者としての実務経験の内容及びその確認方法等に関する規程」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11130500/001157541.pdf>

ただし、経過措置として「令和 5 年 6 月 9 日の運用要領改正の時点で、ビルクリーニング分野の 1 号特定技能外国人として本邦に在留する者については、同日以前の期間に関しては、建築物(住宅を除く。)内部の清掃に、複数の作業員を指導しながら従事し、現場を管理する者として就労していたかに関わらず、当該者に該当していたものとして取り扱う。」とされています。

1.5 外国人を雇用するメリット

外国人の雇用は、初期費用が高いと感じるかもしれませんが、それを上回る多くのメリットがあります。

生産性の向上:

多くの企業から、特定技能外国人は業務習得が早く、作業効率も高いと評価する意見がありました。特定技能外国人を雇用することで作業効率が向上し、より多くの成果を生み出す可能性が高まります。

人手不足の解消と機会損失リスクの低減:

特定技能制度を活用すれば、意欲のある人材を確保し、育成していくことが可能になります。彼らは、ビルクリーニング技術や知識を習得することで、企業にとって長期的な戦力となり、人手不足の解消に貢献します。

ビルクリーニング業界は深刻な人手不足に直面しており、事業拡大の機会を逃してしまう事例も見られます。特定技能外国人を雇用することは、人材不足によって顧客を失うことや、新規受注ができなくなることによる損失と比べれば、費用対効果が高いと言えるでしょう。

即戦力:

特定技能外国人は一定の技能と日本語能力を有しているため、採用後すぐに戦力として活躍することが期待できます。特に、技能実習 2 号を修了した人は、多くの実務経験を積んでいることが見込まれるため、即戦力としての期待はより高まります。

労働意欲の高さ:

多くの特定技能外国人は、日本での就労に高い意欲を持っています。残業や休日出勤にも意欲的で、真面目に仕事に取り組む姿勢が評価されています。

企業の声:

- 日本人正社員の募集にコストをかけても応募が来ないことを考えると、長い目で見た場合、特定技能外国人を採用するほうが費用対効果は高い。

- 費用はかかるが、人手不足によるデメリットのほうが大きいので、外国人を雇用して会社の戦力になってもらえるのは助かる。
- 外国人材はよく働いてくれる。仕事を覚えるのも早く、即戦力になってくれる。
- 外国人材はとても勤勉で、ハングリー精神をもって目の前の仕事に打ち込んでくれている。もともと貧しい地域から来て実家に仕送りをしないとイケないので高いモチベーションを持っている。

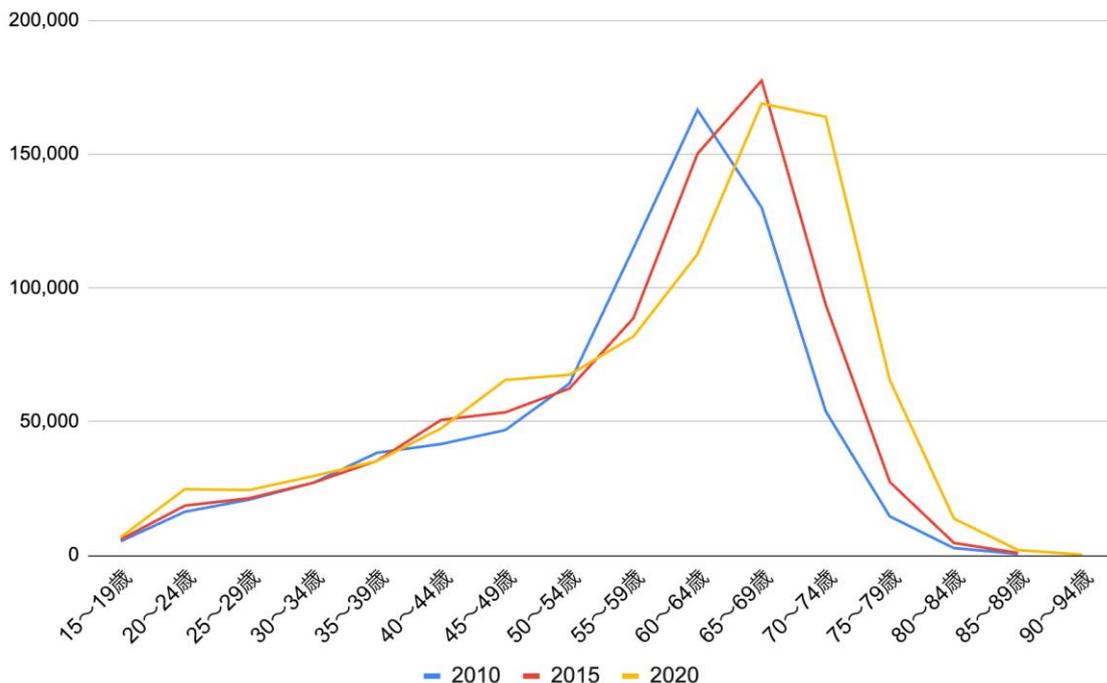
よくある意見と実態

意見:

- これまでもそうだったように、外国人を雇用しなくてもなんとかなる。

実態:

- 国勢調査などのデータによると、近年の清掃業務は60代以上の高齢スタッフによって支えられてきた部分が多いことがわかります。しかし、言うまでもなく高齢スタッフがいつまでも清掃業務を支え続けていけるわけではありません。国勢調査に基づく以下のグラフによれば、高齢スタッフのさらなる高齢化に伴い、今後は人手不足が更に深刻化し、事業継続そのものが困難になるビルメンテナンス企業の増加が懸念されます。このような状況下で、外国人材の雇用は大きな解決策となり得ます。



よくある意見と実態

意見:

- パートタイムの現場が多いため、フルタイムのシフトで雇用するのは難しい。

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。

ビルメンテナンス企業での実際の事例として以下が挙げられます。

- 短時間の作業を組み合わせてフルタイムにしている。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

1.6 外国人を雇用する方法

※後日記載

2. キャリアプランを重視した外国人材の受け入れ

2.1 「学ぶ」技能実習から「育てる」育成就労へ

技能実習制度の課題:

技能実習制度は、本来の目的である技術移転による国際協力という理念からかけ離れ、実際には低賃金の労働力確保の手段として活用されてきました³。また、最長 5 年間(技能実習 1 号:1 年以内、2 号:2 年以内、3 号:2 年以内)という長期間にわたり、転職を制限して雇用できることがメリットとして認識されていました。

しかし、この「転職の制限」は、外国人材の人権やキャリア形成の観点から、国際的な批判を受ける要因ともなってきました。また、企業側にとっても、技能実習制度は、監理団体への費用や、技能実習生の生活指導など、負担が大きいという側面もありました。

育成就労制度のメリット:

2027 年度から始まる育成就労制度では、就労期間は最長 3 年間であり、その間の転籍も認められています。技能実習制度が途上国への技能移転を目的とするのに対し、育成就労制度は人材の確保と育成を目的とした制度設計となっているため、長期的な人材確保の観点ではメリットがあると言えます。

また、特定技能 1 号の在留資格の取得を目指すことで、外国人材にとって明確なキャリアパスが描きやすくなり、モチベーション向上にも繋がると考えられます。

「育てる意識」と「選ばれる企業」であることの重要性:

育成就労制度の導入により、企業は外国人材を「単なる労働力」としてではなく、「企業の将来を担う人材」として育成する意識を持つことがこれまで以上に重要となっていきます。

また、外国人材から「選ばれる企業」であるためには、賃金や待遇の向上はもちろんのこと、キャリアパスの提示、そして外国人材が安心して働き続けられるような職場環境づくりが欠かせません。具体的な取り組みについては、本ガイドブック内で後述します。

「転職しないから技能実習生を雇用する」という時代は終わりを迎え、企業は外国人材と対等な立場で互いに成長できるような関係を築いていくことが求められています。育成就労制度を最大限に活用し、外国人材にとって魅力的な職場環境を実現することで、企業は人材不足の解消だけでなく、さらなる成長を遂げることが可能となるでしょう。

³ 技能実習法第 3 条第 2 項において「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」と明記されています。

2.2「責任ある立場で活躍する」特定技能 2 号

特定技能 2 号の資格を取得すると、更新手続きを繰り返すことにより、無期限で就労することが可能です。そのため、特定技能 2 号について、「単に長期間働くことができる制度」という認識が広まりつつあります。しかし、単純に「長く働ける＝人手不足を補える」と安易に考えてしまうなら、特定技能 2 号の制度のメリットを最大限に活用することはできません。

特定技能 2 号は、外国人材に企業内のより責任ある立場で活躍してもらうための制度であり、企業側には意識改革と戦略的な活用が求められます。

これまでの課題：

これまでの特定技能 1 号では、在留期間が通算で上限 5 年までという制限があるため、チームリーダーや外国人材のトレーナーといった限定的なキャリアしか見込めませんでした。「5 年働いたら帰国」という前提では、育成に力を入れても会社にとって大きなリターンは期待しづらく、現場スタッフの育成意識も低いままとなっていました。また、ビルメンテナンス業界はマニュアルや基準が曖昧な業務も多いという点も、体系的な人材育成を難しくしている要因でした。

特定技能 2 号の目的：

特定技能 2 号で求められるのは、長年の経験で培われた熟練した技能です。単なる作業員ではなく、自身で判断し高度な業務を遂行する、あるいは他の作業員を指導・監督する立場を想定しています。

ビルクリーニング特定技能 2 号評価試験の出題範囲には、以下の様な業務内容とスキルが含まれています。

業務内容	スキル
作業計画	作業計画の作成、作業人員及び配置、資機材の調達、作業手順の作成、進捗管理
作業管理	作業監督、外部への委託
資機材管理	機材管理、在庫管理
品質管理	作業結果の評価及び分析、改善及び提案、巡回管理、インスペクション
契約先管理	契約先対応、緊急対応、貸与・支給品対応
人材管理	従業員教育、労務管理、安全衛生管理

これらの業務を遂行できる人材を育成するなら、外国人材と企業の双方に大きなメリットをもたらします。外国人材は、現場のリーダーや管理職として活躍することで、より高い給与を得ることができ、企業は長期的な人材確保と生産性向上を実現できます。

特定技能 2 号を最大限に活用する

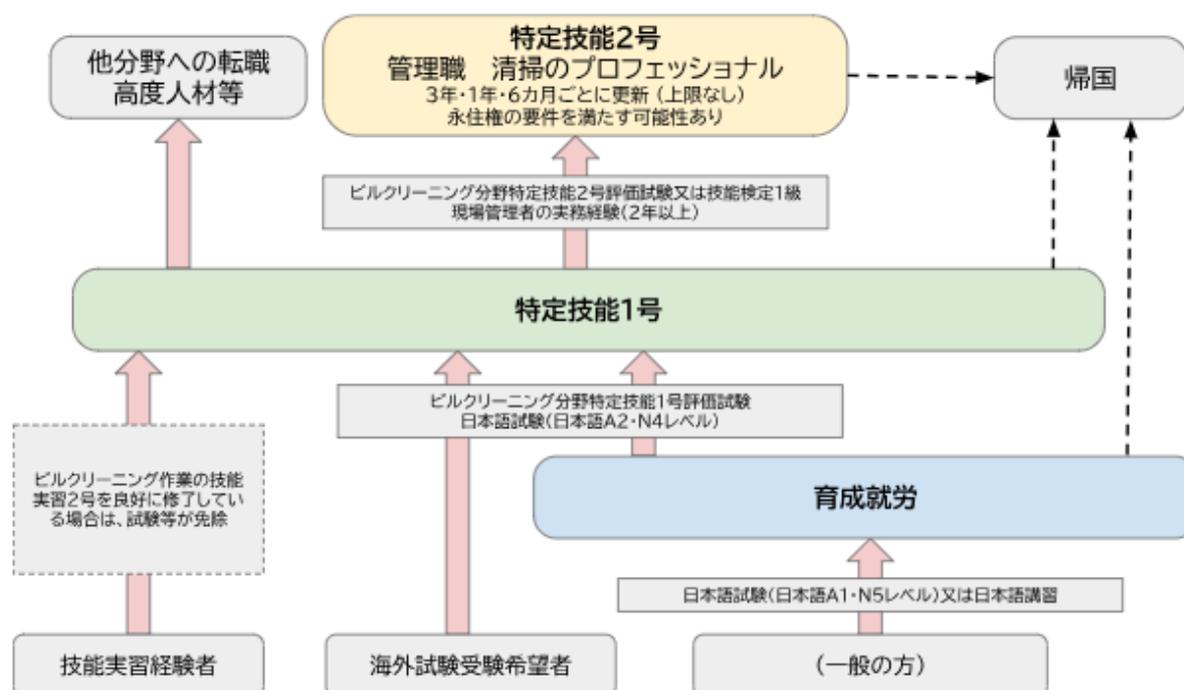
企業は、特定技能 2 号を最大限に活用するために、以下の様な取り組みを行う必要があります。

- **意識改革**:外国人材を「安価な労働力」と見るのではなく、「会社の核となる人材」と捉え、育成に投資する意識を持つことが重要です。
- **キャリアパスの明確化**:ビルメンテナンス業務を細分化して各ステップに必要なスキルを明確にすることで、外国人材の成長を可視化してモチベーションを高めることができます。例えば、客室清掃から始まり、教育係、チェッカー、シフト調整といった段階的なキャリアアップを設計することができます。
- **日本人スタッフへの理解促進**:外国人材と日本人スタッフが相互理解を深め、協力し合える環境を作るために、研修や教育の機会を提供する必要があります。特に、文化や習慣の違いを理解し、外国人材に寄り添う姿勢が重要です。
- **待遇改善**:給与の向上はもちろん、一時帰国への理解、プライベート空間の確保など、外国人材の定着率向上のための取り組みも必要です。

特定技能 2 号は、単に外国人材を長く働かせるための制度ではありません。企業が人材育成に戦略的に取り組み、外国人材の活躍を促進することで、企業の成長、ひいては日本社会全体の活性化にもつながる可能性を秘めています。

2.3 受入れ開始～特定技能 2 号までのステップ

技能実習(または育成就労)から特定技能 1 号を経て特定技能 2 号へと移行していく具体的なキャリアパス例を示します。



技能実習から特定技能 1 号へ

技能実習 2 号修了者:

技能実習 2 号を良好に修了した外国人材は、ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験と日本語能力試験が免除されます。これにより、日本でビルクリーニングの技術と知識を習得した後、特定技能 1 号の資格を取得し、最長 5 年間の就労が可能となります。

特定技能 1 号取得までのプロセス:

1. **技術の習得:** 3 年間の技能実習を通じて、ビルクリーニング技術を習得します。
2. **特定技能 1 号への移行:** 技能実習 2 号を修了後、特定技能 1 号へ移行し、ビルクリーニング分野での就労を継続します。

育成就労から特定技能 1 号へ

段階的な成長:

育成就労から特定技能 1 号へ切り替えるためには、日本語能力と技能の段階的な向上が必要です。具体的には、以下の 2 つの条件を満たす必要があります。

1. **日本語能力の向上:** 国際交流基金日本語基礎テスト A2 または日本語能力試験 N4 に合格することが求められます。

2. **特定技能 1 号評価試験の合格:** ビルクリーニング分野特定技能 1 号評価試験に合格することで、特定技能 1 号の資格を取得できます。

特定技能 1 号(5 年間)のキャリアパス例:

特定技能 2 号へ移行するには、特定技能 1 号として 5 年間就労するなかで段階的にキャリアアップし、専門知識や技能、日本語能力を身につけることが必要です。

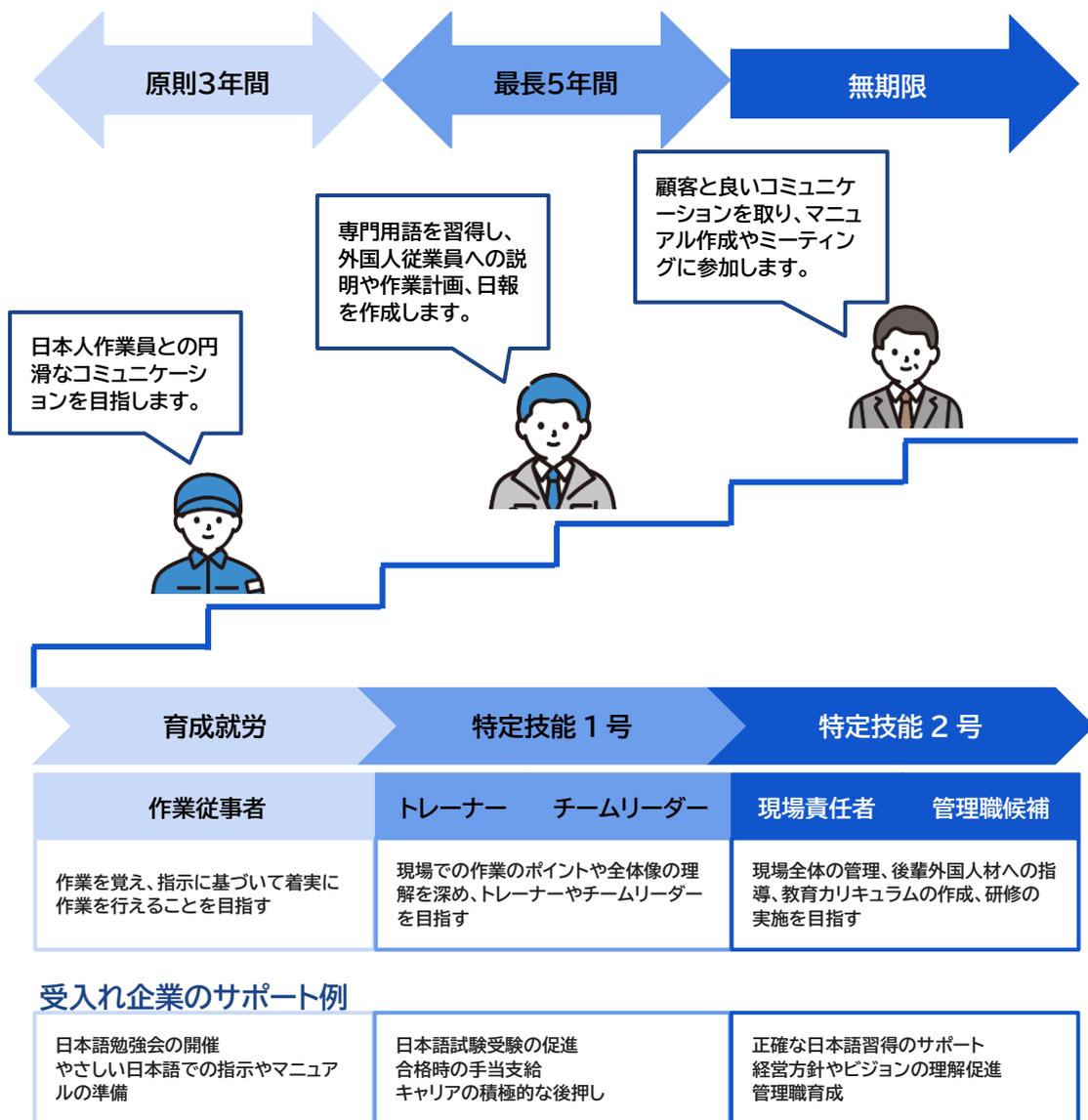
- **1 年目:** 基本的な業務を習得します。日本語能力の向上にも努めます。
- **2-3 年目:** 複数の作業を効率的にこなし、現場責任者の指示のもと、トレーナーとして他の作業員の指導補助を行います。
- **4-5 年目:** チームリーダーとして、作業計画や品質管理、後輩の指導を担当し、複雑な業務指示や顧客対応も行います。日本語能力試験 N3 等の取得を目指します。

特定技能 2 号取得後

特定技能 2 号取得後のキャリアパス例:

1. **現場責任者:** 複数チームを統括し、現場・品質・安全の管理などを担当します。
2. **教育担当者:** 新人・後輩外国人材への指導、教育カリキュラムの作成、研修の実施などを行います。
3. **管理職候補:** 会社の経営方針やビジョンを理解し、将来的には管理職として、事業計画や経営戦略に携わることが期待されます。

特定技能 2 号までのキャリアパスを示しました。特定技能 2 号は、外国人材と企業双方に大きな可能性をもたらす制度です。企業が外国人材の育成に積極的に取り組むなら、人手不足の解消だけでなく、企業の成長にもつながります。



2.4 外国人材の意向に基づくキャリアパス

前述のとおり、技能実習(または育成就労)から特定技能1号を経て特定技能2号へとステップアップできるものの、実際に外国人材が望むキャリアや就労期間はさまざまです。そのため、育成就労や特定技能で外国人材を雇用する場合、入社時の面接から本人の意向について確認し、意向に沿ったキャリアパスを提示する必要があります。調査でも「面接の時点で今後のビジョンを聞いて、どれくらい働きたいかはっきりさせる」ことが重要との声がありました。そうすることによって、「数年間だけ就労して帰国する希望を持つ人材を特定技能2号に向けて育てる」というようなコストや労力のロスを避けることができます。

また、日本で就労しているうちに考え方が変わり、キャリアアップを目指すようになる人材もいるかもしれませんし、逆にキャリアアップを目指していたものの、帰国や転職を

考えるようになるということも考えられます。それで、入社時の面接だけではなく、定期的に人材の希望について確認することも大切です。

1. 数年間日本で働いて帰国することを希望する人材

日本で3年～5年働いて帰国し、貯金したお金や学んだことを活用したいと考えて来日する人材は少なくありません。調査でも「実際、特定技能外国人は平均3年くらいしかいない」、「5年以上を希望する特定技能外国人はいなかった」、「日本人と同じように、結婚を考えだす、母国の親から孫が欲しいと言われるなど、特定技能外国人も年齢を重ねライフステージが変化する」などの意見がありました。

数年間日本で働いて帰国することを希望する人材には次のようなプランが考えられます。

プラン	説明
①特定技能1号のみ(5年間)	特定技能1号評価試験と日本語試験に合格し、特定技能1号で5年就労し、帰国する。
②育成就労+特定技能1号(合計8年間)	育成就労で3年就労し、特定技能1号評価試験と日本語試験に合格して特定技能で5年就労し、帰国する。

数年間日本で働いて帰国することを希望する人材の場合、段階的なキャリアアップを目指すようサポートする必要はないかもしれません。とはいえ、②のように育成就労から特定技能へ移行することを希望している場合は、特定技能1号評価試験と日本語試験に合格できるようサポートすることができます。

また、日本で就労しているうちに考え方が変わり、キャリアアップを目指すようになる人材もいるかもしれません。入社時の面接だけではなく定期的に人材の希望について確認することも大切です。

2. ビルクリーニング分野でのキャリアアップを希望する人材

ビルクリーニング分野でも新たに特定技能2号が追加されたことにより、ビルクリーニング分野でのキャリアアップを希望する人材が今後増加する可能性があります。調査でも「もし5年以上働けるなら同じ会社で働きたい」と回答する特定技能1号外国人もいました。また、日本で就労し、ビルクリーニングについて学ぶうちに考え方が変わり、キャリアアップを目指すようになる人材もいるかもしれません。

ビルクリーニング分野でのキャリアアップを希望する人材には次のようなプランが考えられます。

プラン	説明
育成就労と特定技能 1 号を経て マネジメント職へ	育成就労で 3 年就労する。特定技能 1 号評価試験と日本語試験に合格し、特定技能で 5 年就労しながら日本語力、技術や知識の向上を目指す。ビルクリーニング分野特定技能 2 号評価試験に合格し、特定技能 2 号で責任者や管理職として就労する。
育成就労と特定技能 1 号を経て 清掃のプロフェッショナルへ	育成就労で 3 年就労する。特定技能 1 号評価試験と日本語試験に合格し、特定技能で 5 年就労しながら日本語力、技術や知識の向上を目指す。ビルクリーニング技能検定 1 級に合格し、特定技能 2 号で清掃のプロフェッショナルとして就労する。

ビルクリーニング分野でのキャリアアップを希望する人材の場合、育成就労の時からキャリアアップできるようサポートしていくことができます。また、特定技能 2 号への移行の条件には現場管理者の実務経験が含まれるほか、ビルクリーニング分野特定技能 2 号評価試験、又は技能検定 1 級では高度な知識や日本語力が求められます。ただ漫然と特定技能 1 号の 5 年間で過ごしていると特定技能 2 号への移行は難しいでしょう。特定技能 1 号の 5 年間も着実に知識や日本語力を向上させていくことができるように、日本語試験受験を勧め、合格手当を用意するなどのサポートをしていきましょう。

とはいえ、ビルクリーニング分野でのキャリアアップを希望していた人材でも、前述のとおりライフステージの変化や家族の事情などの要因によって転職や帰国することもあり得ます。「せっかく育てたのに」と感じることもあるかもしれませんが、特定技能外国人には日本人と同様、職業選択の自由があるということを覚えておきましょう。

3. さまざまな分野での仕事の経験を希望する人材

終身雇用が一般的な日本とは異なり、海外では数年単位でキャリアアップを図って転職する人も少なくありません。調査でも、今の会社に不満があるわけではないものの「日本のいろいろな会社でさまざまな仕事を体験をしたい」と考えている特定技能外国人も多いことがわかりました。

さまざまな分野での仕事の経験を希望する人材には次のようなプランが考えられます。

プラン	説明
育成就労→転籍	育成就労で数年間就労したあと、他社(同一業務区分内)に転籍して就労する。
育成就労+特定技能1号→他分野へ転職	育成就労で3年就労し、特定技能1号評価試験と日本語試験に合格して特定技能で就労する。その後、他分野に転職して就労する。

さまざまな分野での仕事の経験を希望する人材の場合、段階的なキャリアアップを目指すようサポートする必要はないかもしれません。技能実習と異なり、育成就労では一定の条件下での転籍が認められていますし、特定技能でも日本人と同様に転職の自由があります。「転職について心配することなく数年間しっかり働いてもらえる」という制度は過去のものとなろうとしています。外国人から「選ばれる企業」となれるよう、賃金や待遇面の向上を図っていくと同時に、さまざまな分野での仕事の経験を希望する人材の意向を尊重できるようにしていきましょう。

3. 特定技能 2 号外国人を雇用している企業の事例

特定技能 2 号への育成や雇用について検討しているものの「どのような人材を特定技能 2 号にしたらいいいんだろう」、「どうやって育成したらいいんだろう」、「特定技能 2 号はどうやって活用すればいいんだろう」といった疑問を感じるかもしれません。

この部分では、「特定技能 2 号受入企業に対する実態調査」の結果に基づき、特定技能 2 号外国人を雇用している企業の事例をご紹介します。

特定技能 2 号への移行のきっかけ

特定技能 2 号への移行のきっかけは、人材本人の希望による場合が多いようです。また、人材が非常に優秀で、会社にとって必要な存在になっているということも理由に挙げられています。

特定技能 2 号を取得した人材は、日本語が堪能であり、業務への取り組み方の面でも高く評価されているようです。

また、日本語を本人が自主的によく勉強していたという事例からも、向上心をもった人材であるということが考えられます。

企業の声：

- 特にこの人材に特定技能 2 号になってほしい、ということはない。受験時期が近づいたタイミングで、対象者全員に平等に「どうしますか」と聞いている。
- 技能検定や日本語試験を積極的に受けるように声をかけているが、本人の意思に任せている。
- 成長が著しく、弊社にとって必要な人材になっており、できる限り日本で働いてほしいため。
- 特定技能 2 号になっている人材は、かなり勉強していたので日本語が堪能。日本語の学科試験を通過して、日本で運転免許を取得した人材もいる。
- すごく優秀で、いてもらわないと困る人材になっている。他の外国人材の通訳も依頼できる。
- 仕事の取り組みが素晴らしかった。独学で日本語力を高め N1 を取得している。
- 留学生から特定技能に移行した人材で、日本語が堪能だった。

特定技能 2 号に向けた育成とサポート

特定技能 2 号への移行の条件となっている現場管理者としての 2 年以上の実務経験を満たすことができるよう、特定技能 1 号の時点からキャリアプランを提示し、リーダーに昇格させたり、日本人スタッフと技能実習生をつなぐ役割等を与えたりすることで、段階的にキャリアアップできるような育成が行われています。

また、特定技能 2 号評価試験を受験する人材に対しては、勉強会や実技研修、模擬テストなどによるサポートが行われています。

企業の声：

- 日本人に対しても、特定技能外国人に対してもキャリアプランを示している。

日本人と外国人との違いは日本語力のみで、キャリアプランは基本的に同じ。責任者業務をできるようになるため、現場のリーダー、現場の日本人と技能実習生をつなぐ役割や当欠を補う役割などを与えている。

- 試験を受けることができるようになった者には、社内で実技と学科の勉強会を行う。
- 社内で実技研修をしている。学科試験が難しく、サポートに限界があるので自主的に勉強してもらうしかない。
- 2号を目指す人材の試験対策は会社でサポートする。模擬テストなどを行なっている。

特定技能 2号外国人の活用

特定技能 2号外国人は、班長やリーダー、現場責任者などとして活躍しています。また今後はさらにキャリアアップし、本社業務や複数の物件のマネジメントなどを行なっていくことも期待されています。

企業の声：

- 今後は外国人材向けの資料作成や日本語教育を任せたい。少しずつ本社側の仕事も行わせている。
- 後輩の技能実習生・特定技能外国人の指導役として活躍している。
- 現在は班長、技能実習生のリーダーとして働いている。
- 今は1つの物件のマネジメントをしているが、本人もゆくゆくは複数の物件をとりまとめてオフィスで働くことを目指している。

特定技能 2号外国人の雇用についての評価

特定技能 2号外国人を雇用している企業は、特定技能 2号外国人が想定以上の働きをしている、優秀な人材を確保できた、他の外国人材のモチベーションが向上した等の効果を感じています。

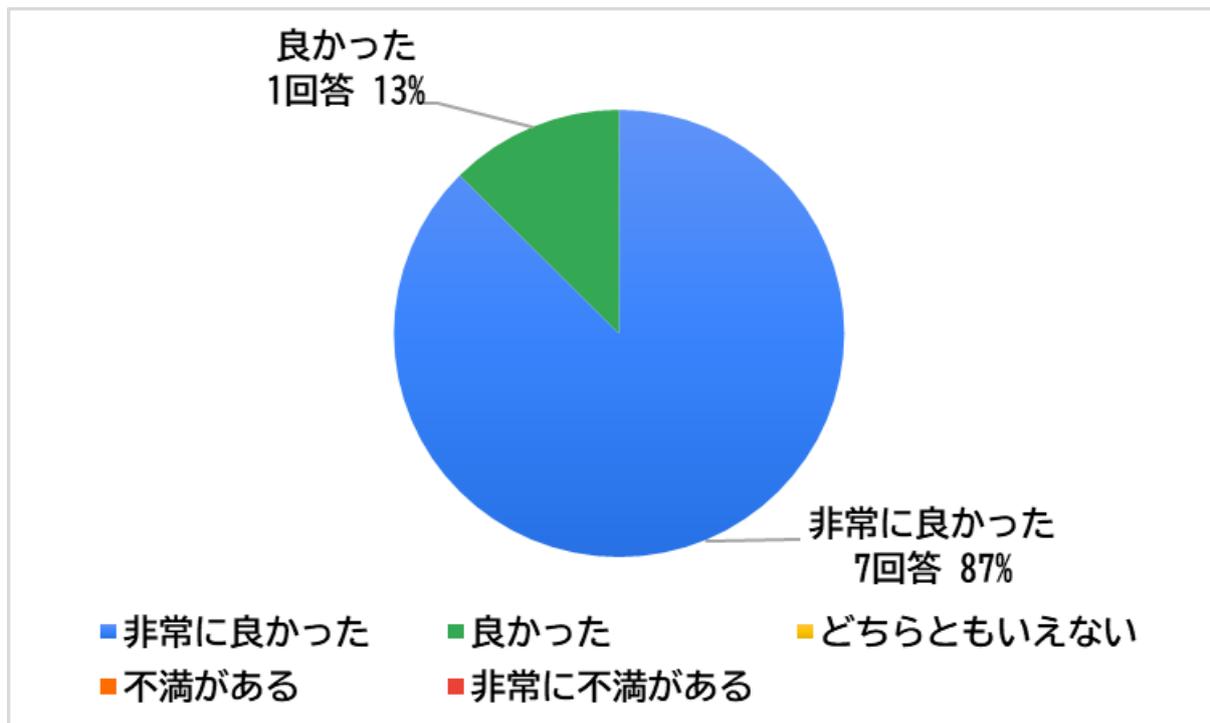
アンケート調査でも、すべてのアンケート回答企業が特定技能 2号外国人の雇用について「非常に良かった」または「良かった」、今後も「支援や雇用を進めていきたい」と回答しています。

企業の声：

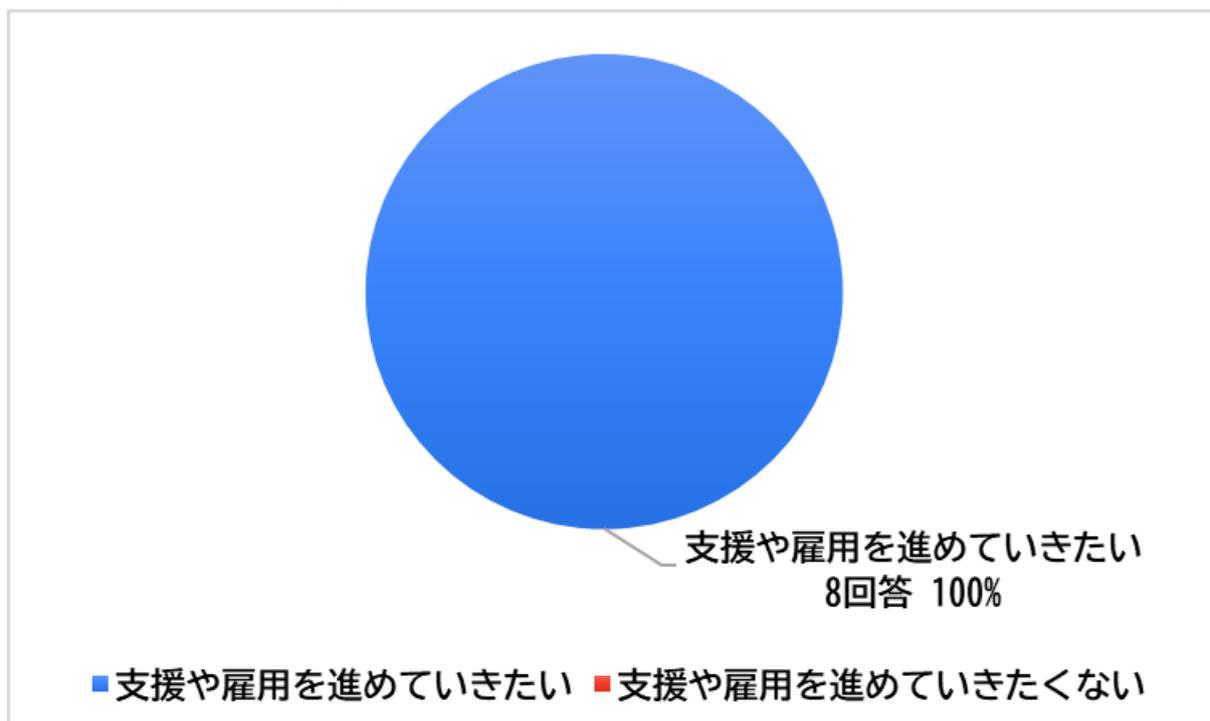
- 特定技能 1号は5年で帰国しなければならないが、帰ってほしくない。特定技能 2号は無期限で優秀な人材を確保できることが一番大きなメリット。
- 技能実習生が来ても、特定技能 2号の先輩がいると働きやすい。職場の安全対策を母国語で伝えられる安心感がある。外国人材も安心できる。
- 特定技能 2号外国人は想定以上の働きをしている。
- ほかの外国人材のモチベーションも向上している。

参考資料:建設分野特定技能 2 号外国人受入企業アンケート調査より

Q. 特定技能 2 号外国人の雇用についてどのように評価していますか？



Q. 今後も特定技能 1 号外国人の 2 号への移行支援、又は特定技能 2 号外国人の雇用を進めていきたいと思われませんか？



4. 異文化理解～受入れ前にできること～

4.1 よくある疑問や不安

同じ日本人同士であっても、育った環境や出身地によってさまざまな違いがあります。そうであれば、外国人材を受け入れる場合、より大きな違いに直面して戸惑うことがあるとしても当然です。

自社の労働力として外国人が必要であると認識しつつも、分からないことや不安があって外国人雇用を躊躇してしまうことも多いようです。よくある疑問や不安としては、以下のようなものがあります。

① 文化の違い

- 既存の日本人従業員と仲良くやっていけるか心配だ。
- 日本で求められているレベルの掃除ができるのだろうか？

② 言語の違い

- 言葉が通じなくて、業務に支障が出るのではないかな？
- 社内でうまくコミュニケーションができず、孤立してしまうのでは？

③ 転職問題

- すぐに転職してしまうのではないかな？
- 悪質なブローカーが関係していたら大変だ。

では、受入れ側としてどのような考え方が必要なのか、どんな準備ができるのか、それぞれ考えていきましょう。

4.2 ① 文化の違い

- 違いを認識する

- コミュニケーションスタイル

- ハイコンテキスト文化:日本は「空気を読む」文化が強く、言葉以外の意図を察することが求められます。

- ローコンテキスト文化:国によっては、明確で直接的なコミュニケーションが好まれます。

- 時間管理

- 時間厳守:日本では時間を守ることが非常に重要視されます。

- フレキシブルな時間管理:国によっては、時間よりも人間関係やその場の状況が優先されることがあります。

- 必要なマインドセット

どちらの文化が優れているか、という問題ではありません。まずはどのような違いがあるかを認識し、その上で相手の文化も尊重することが大切です。

- 対処する方法

既存の従業員に異文化理解の教育を行うため、外国人材の母国について調べることができます。そして、その国の文化や習慣について扱った動画をみんなで視聴して、背景を知ることができます。既にその国から日本に来て働いている人が発信している情報などを調べることもできるでしょう。

実例:文化の違い

国によっては、年齢の差が絶対的な力関係につながる場合があります。そのような国から、先に A さんが特定技能外国人として働きに来ていました。その同じ国から、後ほど B さんが特定技能外国人としてやってきました。仕事上は A さんが先輩ですが、年齢では B さんが年上です。その国の文化では年上が絶対的な存在になるため、後輩の B さんが強い発言権を持つようになり、それが原因でいざこざに発展してしまうことが少なくありませんでした。

4.3 ② 言語の違い

● 違いを認識する

育成就労制度や特定技能制度で外国人材を雇用する場合、外国人材は簡単な日本語を使うことができます。しかし、標準語は理解できても、地域の方言は理解できない場合があります。通常、私たちが日本人を相手に丁寧に話す日本語と、外国人にとっての「やさしい日本語」は異なることを認識する必要があります。

● 必要なマインドセット

外国人材にとって、わかりやすい日本語とはどのようなものを意識する必要があります。しかし、日本人側が外国人材に合わせるよう努力するだけでは不十分です。当然のこととして、外国人材も日本語能力を上達させるように努力する必要があります。外国人材が日本語を継続的に学習していけるよう、長期的な視野を持ち、辛抱強くサポートする姿勢が大切です。外国人材は若い人が多く、学習速度が一般的に速いため、日本語能力もそれほど大きな障害にはならない場合が多いです。

● 対処する方法

特定技能外国人を既に雇用している企業の声：

- 読み書きはハードルが高いが、技能実習生時代から毎日日報を書いてもらうようにしていたので、読み書き能力も向上したと思う。業務に必要な漢字も習得できている。勉強は本人の意志に任せているが、全員素直に取り組んでくれる。
- 日本語検定の受検を促しており、合格時には手当も用意している。
- 業務で使用する日本語の勉強会を開催している。休憩中に日本人の従業員と会話しており日本語能力は向上している。
- 講師を招いて日本語の勉強会を開催している。

日本人にとっては当たり前の業務知識、マニュアル、ルールについても、外国人材にとっては意味がわからない場合があります。それで、以下のような準備や工夫が必要になります。

- 業務のマニュアルをわかりやすい表現にする。可能ならマニュアルを多言語化したり、日本語にふりがなを付けたりする。

- 業務の指示を、わかりやすい日本語で伝えることができるように準備する。
- 翻訳アプリを活用できるようにする。
- 必要な時には通訳を依頼できるようにしておく。
- 評価基準やスキルアッププランを可視化する。
- マニュアル、資料、掲示物などにイラストを多く用いる。

詳しい情報は、官公庁や自治体が作成している各種ガイドラインを参考にすることができます。一例として、出入国在留管理庁と文化庁から「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」が発行されています。⁴

実例：言語の違い

日本人と外国人の従業員間で、こんなやり取りがありました。

- 日本人従業員：「暑いな、ちょっと窓開けてくれる？」
外国人従業員：ほんの少しだけ窓を開ける。
日本人従業員：「いや、全部開けろよ！暑いんだよ！」
外国人従業員：（「ちょっと」開けろと言ったじゃないか！）

これは、日本人従業員が言った「ちょっと」という言葉を、外国人従業員が「ちょっと」だけ窓を開けるという意味に取り違えたことから生じたものです。日本人が何気なく使っている言葉が外国人には理解できず、それが外国人にとっては大きなストレスの原因になっています。外国人に対しては、曖昧な言葉を使わない配慮が必要です。

4.4 ③ 転職問題

● 問題を認識する

過去に行われた聞き取り調査では「毎月 2、3 人は転職している」、「自分で転職先を探して面接を受けて決まってから言うので抑止できない」といった声もありました。

また、聞き取り調査の中では、在留者数が多く転職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という声が寄せられました。

⁴ 在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン、出入国在留管理庁
(https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/plainjapanese_guideline.html)

特定技能外国人が転職を考える理由のひとつは給与の差ですが、必ずしもそれだけではありません。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。

● 必要なマインドセット

大きなコストをかけて雇用した外国人材が転職するなら、とても残念に思うことでしょう。制度において転職が認められているため、転職を完全に防ぐことは現実的ではありませんが、何も対策できないわけではありません。企業側の取り組み次第で、定着率を向上させることができます。

● 対処する方法

特定技能制度の中で転職は避けることができないため、ある企業が回答しているように「転職とうまく付き合っていく」必要があります。

特定技能外国人を既に雇用している企業の声：

- 一定の転職者が出ることを想定して新規採用を続けている。
- 転職したい場合は本人の自由。転職先も可能な範囲で用意する。
- 日本人と同等なのであれば特定技能外国人の転職を認めることも必要だと思う。

人材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なっていくことが定着率向上に欠かせません。また、日本との文化の違いに対する相互理解の不足や、十分な話合いの場が不足しているために、関係が悪化し転職に発展する事例も多くあります。採用当初から十分な時間をかけて、外国人材・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。

採用時に外国人材の背景、質、ビジョン等について十分な選定を行い、同時に外国人材に丁寧な説明を行うことで、転職リスクを低減することができます。転職するかどうかは、採用後の研修・取り組みによっても大きく左右されます。

特定技能外国人を既に雇用している企業の声：

- 面接の時点で労働条件等、今後のビジョンを聞いてはっきりさせている。
- 新規採用の面接の際、同国人に同席してもらうと大変効果的。
- 指導によって言語力や人材の質、転職するかしないかは全く違ってくる。

5. 異文化理解～受入れ後にできること～

5.1 よくある問題

無事に外国人材を雇用できたとしても、さまざまな問題やトラブルが発生する可能性があります。もちろん、日本人の労働者を雇用しても問題は発生しますが、外国人材特有の問題としては以下のような点があります。

① 健康面やメンタル面の不調

- 体調を崩しやすくなる。
- ホームシックになる。

② 外国人材が抱える不満

- 約束していた雇用条件と違う。
- 頑張っているのに、正當に評価してもらえない。
- 相談できる人がいない。

③ 日本人従業員が抱える不満

- 真面目に働いてくれない。
- 何度教えても理解してくれない。

④ 一時帰国に関する問題

- 外国人材が1か月以上の長期休暇を申請してきた。
- 同じ国出身の労働者が、同じ時期に長期休暇を申請するので困る。

5.2 ① 健康面やメンタル面の不調

● 問題の原因

● 体調を崩しやすくなる。

日本に来て、生活環境が大きく変わります。また、就労の時間に合わせた生活サイクルになり、食事の内容も母国とは全く異なります。さまざまな要因から、体調を崩しやすくなることがあります。

さらに、日本語が上手にできないことから、自分の症状についてもうまく説明することができず、適切な治療が受けられない可能性があります。

● ホームシックになる。

母国では家族や友人との時間がたくさんありましたが、急に知人が誰もいない環境で生活するようになります。さらに、言語面での障壁があるため、新しい友達と仲良くなるのも容易ではありません。

来日してすぐの時期は、仕事を頑張ろうと張り切っています。しかし、少し仕事や環境に慣れてくると、徐々に寂しさを感じるようになります。仕事や同僚との関係で難しい状況が生じると、寂しさは余計に強くなるでしょう。

● 対処する方法

● 医療機関を適切に受診できるようにサポートできます。

厚生労働省の「外国人向け多言語説明資料」も活用できます。⁵

● ホームシックに対処するため、同じ国出身の人がつくるコミュニティに参加できるなら、日本で励まし合える友人をつくることができます。また、日本の文化や習慣に触れる機会を増やすこともできます。ときにはメンタルヘルスの専門家のサポートが必要な場合もあるでしょう。

5.3 ② 外国人材が抱える不満

● 問題の原因

⁵ 外国人向け多言語説明資料 一覧、厚生労働省

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/kokusai/setsumeiml.html)

- 外国人材にとって、日本における常識や、いわゆる暗黙の了解と言われるような感覚は理解できません。
 - 労働条件や就業規則が複雑な場合、しっかり説明する機会を設けたつもりでも、外国人材は十分に内容を理解していない場合があります。
 - 国によっては昇給や昇格の時期が早いところもあるため、自国と日本を比較して、日本では「賃金が上がらない」、「評価してもらえない」という不満につながる場合があります。
- 対処する方法
- 労働条件や給与形態、評価システムに関する事柄ははっきりと説明する必要があります。
 - 労働条件、就業規則、給与形態など、重要な事柄に関する書類は、可能なら外国人材の母国語でも準備することができます。

5.4 ③ 日本人従業員が抱える不満

- 問題の原因
- 些細なコミュニケーションの齟齬や考え方の違いから、外国人材との関係が悪化することがあります。
 - 外国人材の行動の根底にある文化的背景や独特の考え方が理解できないことにより、「真面目に働いていない」と感じてしまう場合があります。
 - 外国人材は、日本語による指示が明快に理解できていなくても、「はい」と返事をすることがあります。教えてあげた日本人従業員としては、「何度も同じことを教えてあげているのに、教えたことができない。次に話すときには忘れている」と感じることでしょう。
- 対処する方法
- 外国人材の気になる態度や振る舞い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 경우가ほとんどです。
 - 「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す。企業側・日本人スタッフが外国人材を単なる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。

登録支援機関からの声:

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

5.5 ④ 一時帰国に関する問題

● 問題の背景

外国人材が長期の一時帰国を希望し、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」と感じるかもしれません。しかし、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強く一時帰国を希望する場合があります。一時帰国できないと転職を考える可能性もあるようです。逆に、一時帰国を許されたことにより、転職をやめた事例もあります。外国人材にとって、一時帰国できるかどうかは非常に重要な要素の一つであると言えます。

また、日本の年末年始やお盆のお休みのように、特定技能外国人の出身国でも特定の時期に休暇を取ることを文化として重視している場合があるので配慮が必要です。

関連制度

特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令第一条第一項第五号では、「外国人が一時帰国を希望した場合には、必要な有給休暇を取得させるものとしていること。」と定められています。

● 対処する方法

日程や期間については交渉しつつも、可能な範囲で一時帰国させることができるように就業規則等の社内規定を整えることが必要です。

企業の声:

- 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。
- 面接の時点で一時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

月程度一時帰国するのは OK にしている。

- 特定技能外国人であれば、できるだけ希望どおり一時帰国させるようにしている。
- 例えば、ネパールでは 10 月にダサインというお祭りがあり、国全体がお休み。特定技能外国人はみんな 10 月に帰国を希望する。
- 人材が帰りたいという時は、一時帰国させてあげることが大事。転職を希望していた人材が家族のための 2 か月の一時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。

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存在として外国人材の受入れを検討することは重要であると言えます。

このガイドブックでは育成就労制度及び特定技能制度での外国人材の受入れについて解説してきました。技能実習制度との違いやそれぞれの制度の特徴をよく理解することは大切です。

育成就労制度及び特定技能制度を十分に活用するためには、外国人材の育成が重要なカギです。時間や労力がかかるとしても、各制度で外国人材を受け入れて育成することには大きなメリットがあります。長期的な視点で見れば費用対効果が高く、人手不足解消にもつながります。また、外国人材を長期的に雇用することで企業の発展につながることも期待されます。

外国人材の受入れにあたってはさまざまな疑問や不安を感じることも多く、受入れ後も問題やトラブルが発生することもあります。しかし、その多くは異文化理解を深めることやマインドセット、問題に応じた対処等によって乗り越えることができます。

本ガイドブックがビルクリーニング分野での外国人材のさらなる雇用・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。