

徹底比較10項目

技能実習

特定技能

どちらの在留資格の人材を受け入れるべき？

それぞれの特徴を理解して、自社に合った外国人受け入れを！

INDEX

-目次-

徹底比較10項目 技能実習 & 特定技能

- 比較1 ▶ 制度の趣旨
- 比較2 ▶ 企業の採用方法
- 比較3 ▶ 受け入れ対象の職種
- 比較4 ▶ 在留中の活動内容
- 比較5 ▶ 在留できる期間
- 比較6 ▶ 受け入れ可能な人数
- 比較7 ▶ 転職の可否
- 比較8 ▶ 家族帯同の可否
- 比較9 ▶ 入国時の技能水準
- 比較10 ▶ 入国時の日本語水準



比較① ▶ 制度の趣旨

技能実習

技能移転および国際協力

【日本の技術や知識を発展途上国に技術移転をすることで国家発展に協力すること】を目的として設立された制度です。

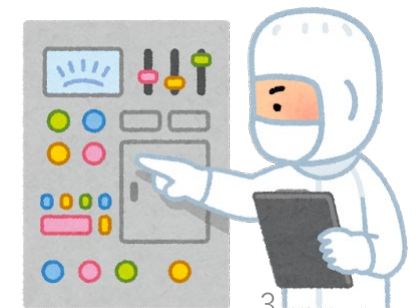
技能実習生が出身国では習得困難な技術や知識を日本で習得し学ぶ環境を日本企業が提供することで、国際社会の関係性や発展に寄与する目的があります。

つまり、**労働力確保の制度ではなく、あくまで技能実習生が日本において技術や知識を学び技術移転を行い、国際貢献するための制度**です。

特定技能

日本の人手不足解消

「特定技能」は日本国内の深刻な人手不足を補う即戦力のための在留資格として新設されました。技能実習生は母国の送り出し機関にて日本語教育や日本の企業文化などを学び日本に来日しますが、特定技能は「相当程度の知識もしくは経験を必要とする技能」が必要なため技能試験や日本語試験で能力を測定し、合格しないと特定技能就労ビザの取得はできませんつまり、**人手不足の業界で即戦力として働けると認められた外国人のみ**が取得できるビザなのです。



比較② ▶ 企業の採用方法

技能実習

一般的には監理団体を通して採用

技能実習生の受け入れ方式には「団体監理型」と「企業単独型」があり、一般的には「団体監理型」で受け入れを行う場合がほとんどです。

団体監理型の技能実習では、受け入れ企業は監理団体に委託します。監理団体は現地の送り出し機関と直接やりとりをすることで、技能実習生受入のプロセスを受け入れ企業に代わり実施します。

特定技能

直接採用か登録支援機関を通して採用

国内にいる特定技能1号外国人であれば、日本人採用と同様のプロセスで企業が直接採用するほか、登録支援機関等を通じて採用できます。

国外にいる特定技能1号外国人であれば、直接海外で採用活動を行うか、国外の送り出し機関(人材講習機関)を通じて採用することができます。

比較③ ▶ 受け入れ対象の職種

技能実習

82種150作業

建築
(22職種33作業)

漁業
(2種10作業)

農業
(2職種6作業)

機械・金属
(15職種29作業)

繊維・衣服
(13職種22作業)

食品製造
(11職種18作業)

その他
(16職種29作業)

介護/宿泊/ビルクリーニング/自動車整備/コンクリート製品製造/リネンサプライ/陶磁器工業/紙器ダンボール製造/工業包装/溶接/塗装/プラスチック成型/製本/印刷/家具製作

空港内作業
客室清掃
貨物搬入出など

特定技能

14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

建設

造船・
船用工事

自動車整備
作業

航空関連

宿泊

農業

漁業

飲食料品
製造業

外食業

比較④ ▶ 在留中の活動内容

技能実習

技能実習計画に基づいた作業・活動

外国人技能実習制度、発展途上国のための経済発展を担う「人づくり」に協力することが目的です。人手が足りないからといって簡単な業務だけ延々とやらせるということは人材育成につながりません。

そのため、技能実習では技能実習計画に基づいた活動が義務付けられています。技能実習生が問題なく母国に技術を持ち帰れるように、技能実習期間に必ず指導をしなければならない業務が、それぞれの職種作業によって定められており、実施をしないと違反として実習取り消し処分となります。

特定技能

相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動

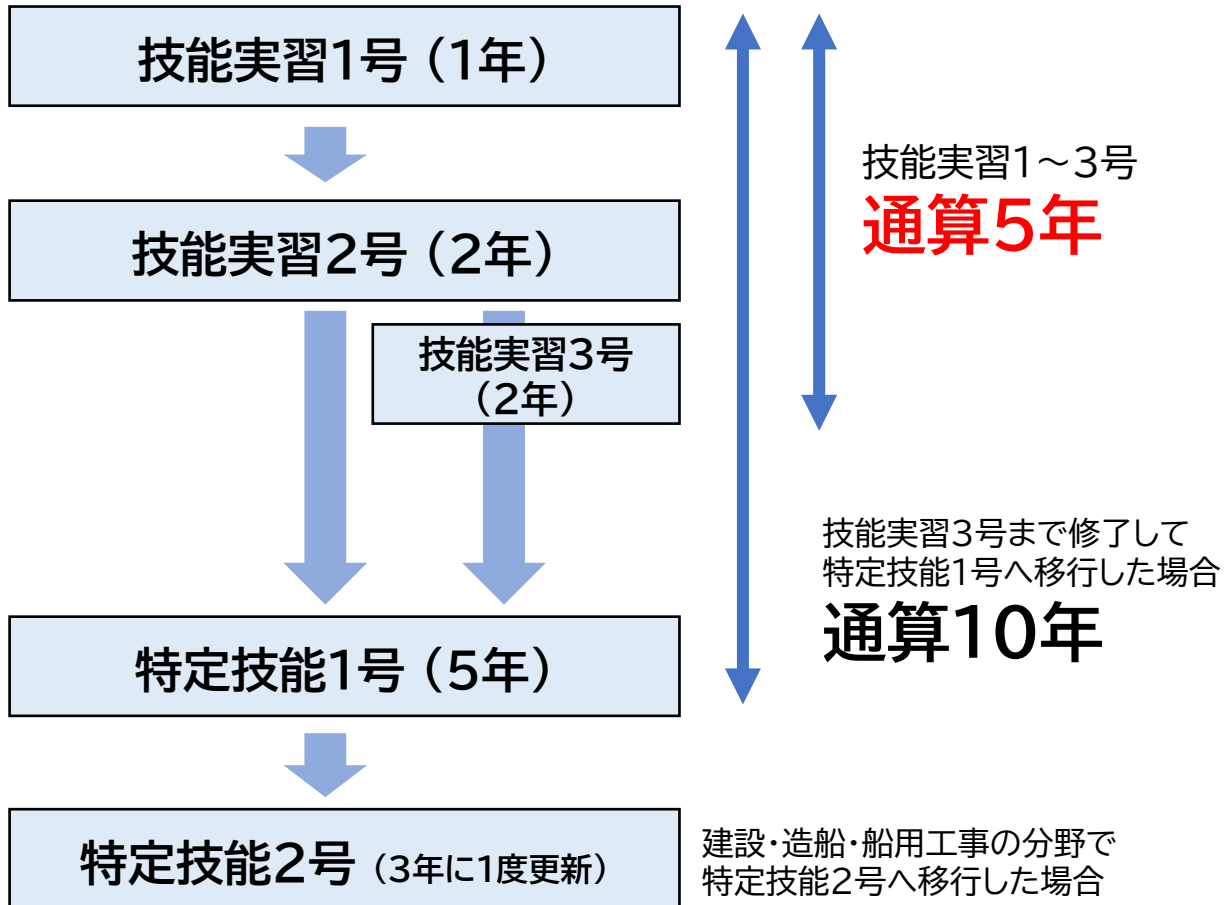
出入国在留管理庁の審査が通れば、事業所内のどのような作業をしても基本的には問題はありません。

特に人手不足の企業にとっては、活動内容に関する規制が少ないという部分において特定技能の人材を雇用することはメリットと言えるでしょう。

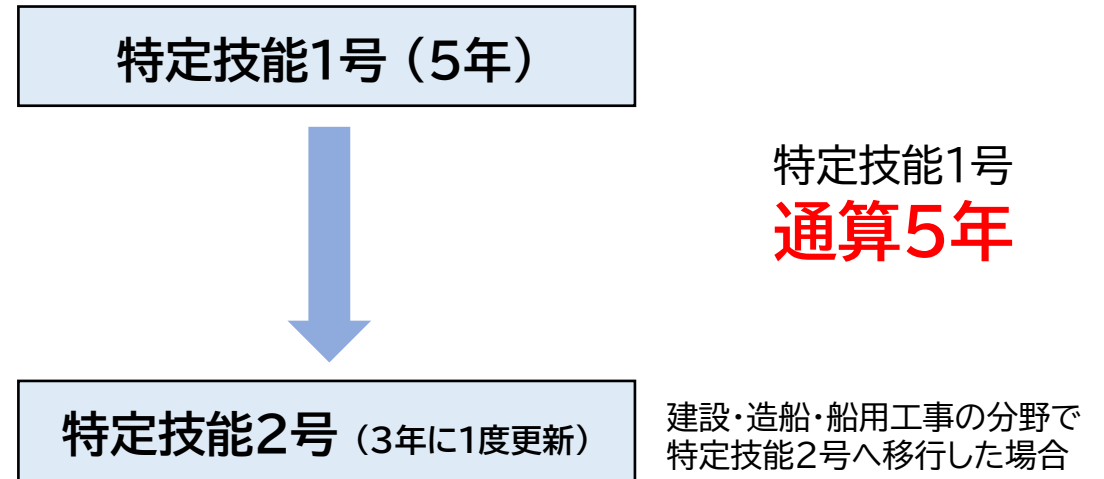
しかしながら、外国人だからと言って何をさせても良いという訳ではなく日本人と同等の扱いをし、日本人でも辞めてしまう人が多い労働環境であれば働きやすい環境を整えない限り、離職率は特定技能でも同じです。

比較⑤ ▶ 日本に在留できる期間

技能実習



特定技能



建設業の場合、
出入国在留管理庁の許可だけではなく、
国土交通省の認可も必要となる



比較⑥ ▶ 受け入れ可能な人数

技能実習

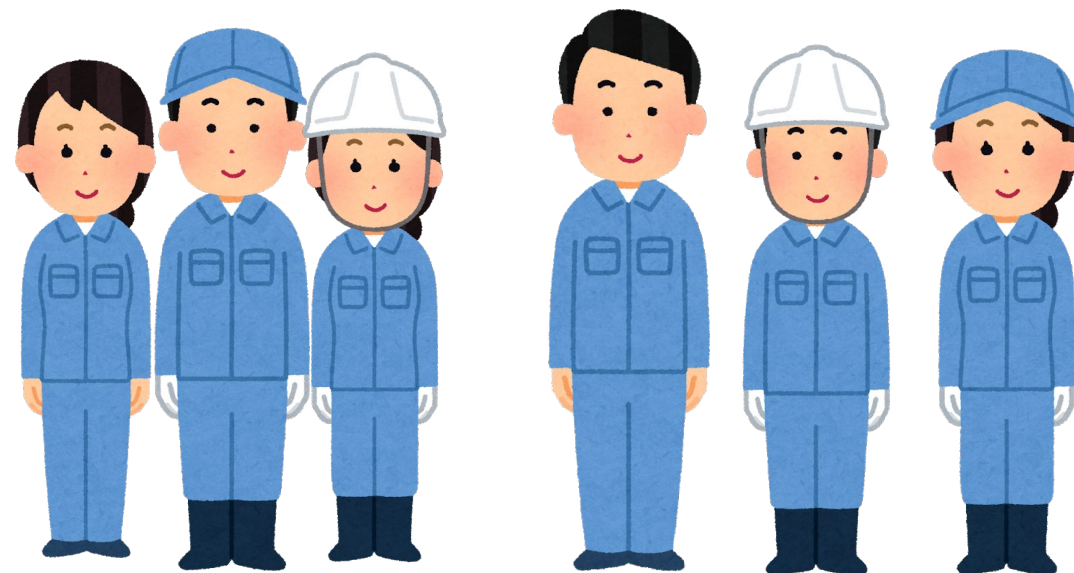
常勤職員の総数に応じた人数枠がある。

実習実施者の 常勤職員総数	技能実習生の人数	
	基本人数枠(1号)	2号
301人以上	常勤総数の1/20	基本人数枠 の2倍
201~300人	15人	
101~200人	10人	
51~100人	6人	
41~50人	5人	
31~40人	4人	
30人以下	3人	

特定技能

人数枠なしの業種がほとんど

(介護分野・建設分野は人数枠あり)



比較⑦ ▶ 転職の可否

技能実習

原則として不可

技能実習制度は、在留の目的が「就労」ではなく、「技能の勉強」であるため、そもそも「転職」という概念がありません。実習先の企業が倒産または、業務停止などが起きた時、特例として「転籍」は認められます。

人材不足の企業にとって、離職率の高さが人材不足の原因となるケースがあります。そのため、転職不可の技能実習生の受け入れは、一定期間の間で安定的な人材確保につながると言えます。

しかし、労働条件や環境が悪いと、技能実習生は転職はできないが「失踪」する可能性があります。

特定技能

転職可能（同業種内で）

在留資格「特定技能」は「就労」が目的の資格であるため、同一職種であれば転職が可能です。

他業種の特定技能評価試験などを合格している場合は、その職種へ転職が可能になります。



比較⑧ ▶ 家族帯同の可否

技能実習

認められていない

技能実習制度では、技能実習生が家族も日本に連れてきて一緒に暮らす「家族帯同」が認められていません。



特定技能

特定技能1号は認められていない
特定技能2号は要件を満たせば可能(配偶者・子)

特定技能における「家族帯同」は、
特定技能2号でのみ要件を満たせば可能となっています。

特定技能2号のみ
家族在留可能



比較⑨ ▶ 入国時の技能水準

技能実習

なし

技能実習は「日本の技術や知識を学んで母国へ持ち帰る」ことなので、目的として設立された制度のため、各職種の技能を日本企業で修得します。

ただし、技能実習生であっても、送り出し機関により日本入国前に職業訓練校などで学んでいるところもあります。

ただし、介護と自動車整備は入国前に必ず定められた期間、講習を修了する必要があります。

特定技能

相当程度の知識または経験が必要

特定技能は「日本国内の深刻な人手不足を補うこと」が目的のため、人手不足の業界で即戦力として働けると認められた人材である事が特定技能には必要とされています。

業種ごとに定められた試験合格または経験(技能実習)がないと特定技能就労ビザは取得できません。

受け入れ企業にとっては即戦力で雇用できるというメリットの一方で、面接を受ける前に技能試験に合格する必要があることが求職者にとってハードルとなり、求職者が集まりにくいという現状もあります。

比較⑩ ▶ 入国時の日本語水準

技能実習

なし

(介護職のみ入国時にの日本語能力N4が必要)

技能実習は、送り出し機関による入国前教育や監理団体による入国後講習で日本語を学びます。しかし、介護職種以外においては入国時に必要とされている日本語水準に規定はないため、日本語能力は保証されません。

面接で実習生を選抜する際には、語学力の向上が期待できる候補生を採用しましょう。

語学力重視の採用基準目安としては「積極的によく話す」「他人まかせにしない」「自分勝手ではないこと」です。

特定技能

国際交流基金日本語基礎テスト
または
日本語能力試験 N4以上

特定技能は「日本国内の深刻な人手不足を補うこと」が目的のため、即戦力の人材と認められる必要があります。

上記の日本語試験をクリアし、規定以上の日本語脳力がないと特定技能就労ビザは取得できません。

3年間技能実習を経験している人物は、日本語能力テストの合格は必要ありません。