# 外国人雇用の手引き

外国人材の受け入れに向けたガイダンス

2024年度版

全旅連

全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会

# － 発刊に当たって －

日本の宿泊業界は、急速な人口減少と労働力不足という深刻な課題に直面しています。
この状況を乗り越えるためには、新たな視点を持ち、外国人材の受け入れと活用が不可欠です。
本書は、外国人材の雇用に必要な知識や具体的な受け入れ事例をまとめたもので、多様な人材との協働がもたらす新たな価値創造を目指しています。
このガイドブックが宿泊業界における未来を切り拓く一助となり、次世代に向けた変革の起点となることを期待しています。

会長　井上　善博

本書は、外国人材の雇用に関心をお持ちの宿泊事業者の皆様に向けて作成されました。
外国人雇用に必要な基本的な知識に加え、多文化共生の現場での実践例を網羅し、現場で役立つ具体的な情報を盛り込んでいます。
異なる文化と協働することで、宿泊業界には新たな可能性が広がります。
本書を通じて、外国人材との協働が業界全体の成長に寄与し、事業者の皆様が直面する課題解決に向けた実践の一歩となることを願っております。

次世代人材育成委員会 委員長
石田　浩二

# 目 次


**第1章　日本の現状と未来について** P1

・日本の人口動態予測

**第2章　外国人雇用について** P2

・外国人労働者を雇用するメリット

・在留資格の種類と特徴

・業務内容ごとの適切な在留資格 P5

・雇用までの流れ P8

**第3章　外国人・受け入れ施設インタビュー** P9

・フォレストグループ（神奈川県湯河原温泉） P9

・ほほえみの宿 滝の湯（山形県天童温泉） P15

・銘石の宿かげつ（山梨県石和温泉） P19

**第4章　一般社団法人 宿泊業技能試験センターの紹介** P23

・試験センターについて

・特定技能「宿泊分野」学習用テキストのご紹介

・全旅連が運営する特定技能マッチングサイトのご案内

**第5章　受け入れに当たっての注意事項** P24

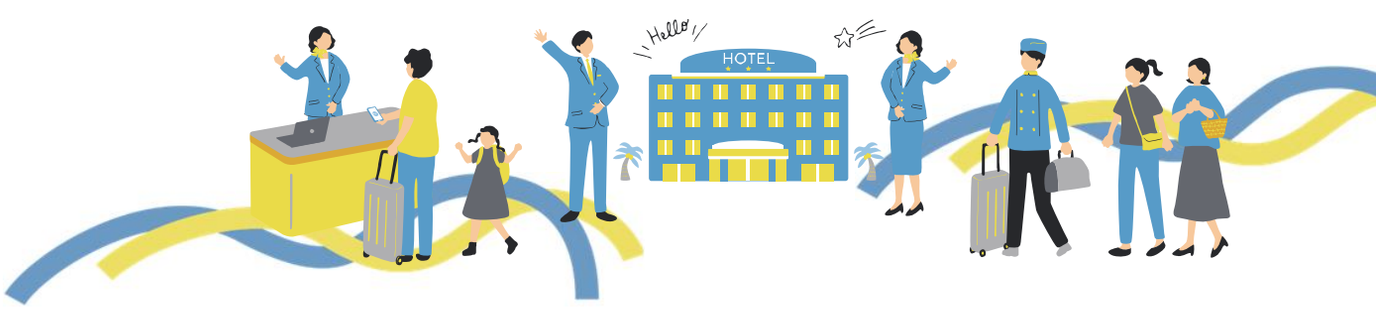
・法令順守で外国人を受け入れるために

**第6章　よくある質問** P25

**参考資料** P27

・宿泊施設を対象としたアンケート

・在留外国人各種データ P29

# 第1章 日本の現状と未来について

## ● 日本の人口動態予測

日本の人口は近年減少局面を迎えており、厚生労働省の国立社会保障･人口問題研究所が公表した将来推計によれば、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%に達するとされています。

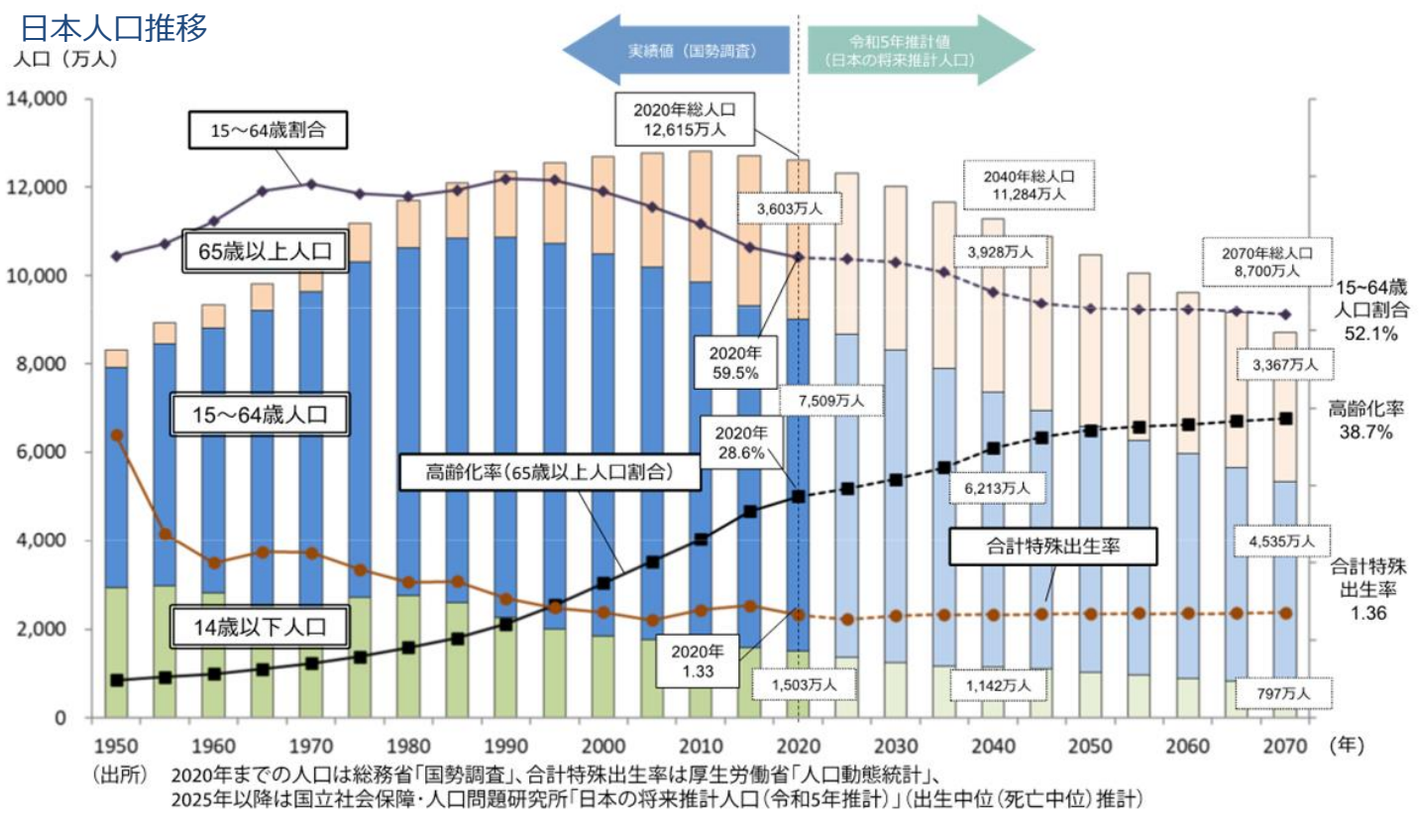
また、試算によると、2020年から2030年のわずか10年間で、日本の人口は驚異的な603万人減少する見込みです。この減少幅は、日本で第7位の人口を有する兵庫県の人口に匹敵し、鳥取県11県分の人口に相当します。

さらに、2056年には日本の総人口がついに1億人を下回り、2020年と比較して2,649万人もの減少が予測されています。この規模は東京都と神奈川県の人口を合わせた数に相当し、まさに「国ひとつが消える」と形容できる深刻な事態です。

このような急激な人口減少が進行する中では、国内の採用活動がますます困難になり、労働力不足の影響を避けることは極めて難しい状況に陥ることが予想されます。そのため、外国人労働者の採用に迅速に取り組み、未来の労働力不足に備えることが喫緊の課題となっています。

※2024年の人口データを基に試算

### ▶厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所による将来推計




出典：厚生労働省「我が国の人口について」

| | |
|---|---|
| 2027年 | 65歳以上人口の割合が30%に |
| 2031年 | 総人口の平均年齢が50歳を超える |
| 2035年 | 18歳人口が100万人を下回る |
| 2040年 | 日本における死亡が167万件でピークを迎える |
| 2042年 | 75歳以上の人口の割合が20%に達する |
| 2043年 | 65歳以上の人口が3,953万人でピークを迎える<br>日本における出生が70万件を下回る<br>15歳～64歳人口が6000万人を下回る |
| 2045年 | 総人口の20%を65歳以上の女性だけで占める |
| 2056年 | 総人口が1億人を下回る |
| 2057年 | 男性の平均寿命が85歳に達する |
| 2067年 | 100歳以上人口が53万人となり出生数を上回る |

# 第2章 外国人雇用について

## ● 外国人労働者を雇用するメリット

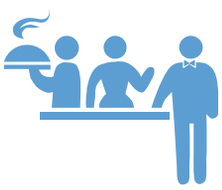
外国人を雇用することで、さまざまなメリットが得られるだけでなく、日本人の同僚にも良い影響を与えることが多くあります。

人材不足の解消

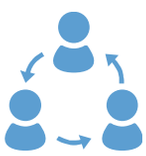
人材の確保がしやすい

人件費を抑えられる

インバウンド対応



離職率が低い



社員の若返り

職場の活性化

異文化コミュニケーションの向上

## ●在留資格の種類と特徴

### ▶参考資料：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）**

| 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 |
| 公用 | 外国政府等の公務に従事する者及びその家族 |
| 教授 | 大学教授等 |
| 芸術 | 作曲家、画家、作家等 |
| 宗教 | 外国の宗教団体から派遣される宣教師等 |
| 報道 | 外国の報道機関の記者、カメラマン等 |
| 高度専門職 | ポイント制による高度人材 |
| 経営・管理 | 企業等の経営者、管理者等 |
| 法律・会計業務 | 弁護士、公認会計士等 |
| 医療 | 医師、歯科医師、看護師等 |
| 研究 | 政府関係機関や企業等の研究者等 |
| 教育 | 高等学校、中学校等の語学教師等 |
| 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 |
| 企業内転勤 | 外国の事務所からの転勤者 |
| 介護 | 介護福祉士 |
| 興行 | 俳優、歌手、プロスポーツ選手等 |
| 技能 | 外国料理の調理師、スポーツ指導者等 |
| 特定技能 | 特定産業分野（注１）の各業務従事者 |
| 技能実習 | 技能実習生 |

（注１）介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業（令和６年３月２９日閣議決定）

**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 |
|---|---|
| 永住者 | 永住許可を受けた者 |
| 日本人の配偶者等 | 日本人の配偶者・実子・特別養子 |
| 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 |
| 定住者 | 日系３世、外国人配偶者の連れ子等 |

**就労の可否は指定される活動によるもの**

| 在留資格 | 該当例 |
|---|---|
| 特定活動 | 外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等 |

**就労が認められない在留資格（注２）**

| 在留資格 | 該当例 |
|---|---|
| 文化活動 | 日本文化の研究者等 |
| 短期滞在 | 観光客、会議参加者等 |
| 留学 | 大学、専門学校、日本語学校等の学生 |
| 研修 | 研修生 |
| 家族滞在 | 就労資格等で在留する外国人の配偶者、子 |

（注２）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。

が宿泊業界で就業可能な在留資格

## ▶特定技能について

### 雇用側の対応

必須

1. 事前ガイダンス　母国語対応
2. 出入国の送迎
3. 住居確保
4. 生活オリエンテーション　母国語対応
5. 公的手続き・同行
6. 日本語学習
7. 相談、苦情対応　母国語対応
8. 日本人との交流促進
9. 転職支援
10. 定期的な面談　母国語対応

※法律で定められた、行わなければならない外国人支援

★支援業務は、出入国在留管理庁に登録された登録支援機関に委託が可能です。

## ▶技術・人文知識・国際業務（技人国）について

技人国の取得には、学歴要件があるため、事前にしっかりと確認する必要があります。

| 学歴要件 | | |
|---|---|---|
| | 日本 | 海外 |
| 大学院<br>「博士」、「修士」 | ○ | ○ |
| 大学<br>「学士」 | ○ | ○ |
| 短期大学<br>「準学士」、「高度専門士」 | ○ | × |
| 高校 | × | × |

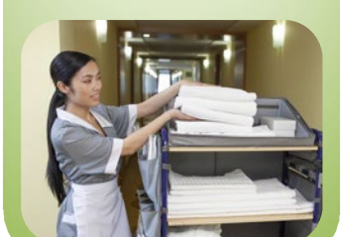
※企業で行う業務内容と大学や専門学校などで学んだ専攻科目が関連していることが必要。
※学歴要件を満たしていない場合であっても、10年以上の実務経験があれば要件を満たす。

## ▶特定技能・技人国・技能実習比較

| | 特定技能1号 | 特定技能2号 | 技術・人文知識・国際業務 | 技能実習 |
|---|---|---|---|---|
| 在留可能期間 | 最長5年 | 無期限 | 無期限 | 宿泊は最長3年<br>1号（1年）<br>2号（2・3年目） |
| 家族帯同 | 不可 | 可能 | 可能 | 不可 |
| 転 職 | 可能 | 可能 | 可能 | 原則不可 |
| 要 件 | 技能実習を良好に終了<br>or<br>特定技能1号評価試験合格<br>&<br>日本語能力試験N4<br>or<br>JFT Basic A 2 レベル以上 | 特定技能2号評価試験合格<br>&<br>一定の実務経験 | 国内外の大学卒業以上<br>日本の専門学校卒以上 | 入国時は試験無し。<br>2号への変更には、評価試験基礎級の合格が必要。<br>技能検定・2級に合格すると、特定技能宿泊分野のみ試験合格無しで移行が可能。 |
| 可能な業務 | ●フロント業務<br>チェックイン／アウト、周辺の観光地情報の案内、ホテル発着ツアーの手配等。<br>●企画・広報業務<br>キャンペーン・特別プランの立案、館内案内チラシの作成、HP、SNS等における情報発信等。<br>●接客業務<br>館内案内、宿泊客からの問い合わせ対応等。<br>●レストランサービス業務<br>注文への応対やサービス(配膳･片付け)料理の下ごしらえ･盛りつけ等の業務等。<br><br>※館内販売、館内備品の点検・交換等）に付随的に従事することは可能だが、調理業務に従事することはできません。<br><br>※特定技能2号は、複数の従業員を指導しながら上記業務を行う。<br><br> | | ●フロント業務<br>外国語を用いたフロント業外国人観光客担当としての案内業務。外国人観光客向けのコンシェルジュ。<br><br>●事務・企画・営業<br>海外取引業務。従業員への外国語指導宿泊プランの企画立案業務。外国語版ホームページ作成。レストランのコンセプトデザイン、宣伝・広報に係る業務等。 | ●必須業務（1日の仕事の1/2以上）<br><br>1号<br>１．接客・衛生管理作業<br>⑴利用客の送迎作業補助<br>⑵滞在中の接客作業補助<br>⑶会場準備・整備作業補助<br>⑷料飲提供作業補助⑸利用客の安全確保と衛生管理補助<br><br>2号<br>①接客・衛生管理作業<br>⑴利用客の送迎作業<br>⑵チェックイン・チェックアウト作業補助<br>⑶滞在中の接客作業<br>⑷会場準備・整備作業<br>⑸料飲提供作業<br>⑹利用客の安全確保と衛生管理<br><br>②安全衛生業務<br>⑴雇入れ時等の安全衛生教育<br>⑵宿泊職種に必要な整理整頓<br>⑶宿泊職種の館内及び敷地内の安全確認<br>⑷宿泊職種における事故・疾病予防<br>⑸異常時の応急措置を習得するための作業<br>⑹労働衛生上の有害性を防止するための作業<br><br>●関連業務（1日の仕事の1/2以下）<br>⑴玄関周辺の接客作業<br>⑵客室への案内作業<br>⑶客室の清掃・整備作業<br><br>●周辺業務（1日の仕事の1/3以下）<br>⑴食器洗浄作業 |
| 採用コスト（事務局調べ） | 人材紹介料30万円<br>支援費2.8万/月 | 人材紹介料60万円 | 人材紹介料50万円 | 初期費用70～163万円<br>監理費３～５万/月 |
| | 在留資格申請時の行政書士費用は10万円～20万円程度 | | | |

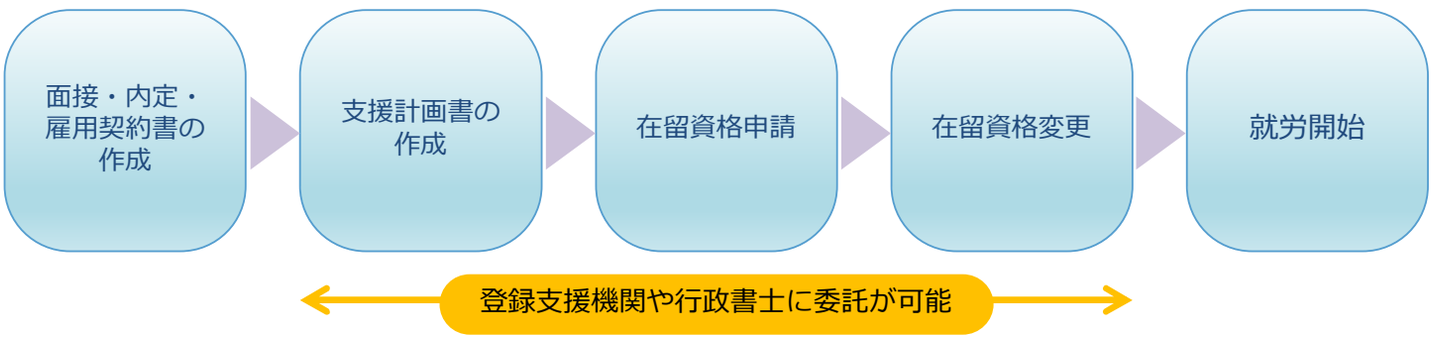
## ● 業務内容ごとの適切な在留資格

| 業務内容 | 在留資格 | 解説 |
| --- | --- | --- |
| フロント業務 | 技人国 | 外国語を用いたフロント業務が可能。 |
| 事務・企画・営業 | 技人国 | 海外取引業務・従業員への外国語指導・宿泊プランの企画立案・外国語版ホームページ作成・レストランのコンセプトデザイン、宣伝・広報に係る業務等が可能。 |
| マルチタスクでの幅広い業務 | 特定技能（宿泊） | フロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供に係る業務が可能だが、強弱はあれどすべての業務に従事させる必要がある。 |
| | 技能実習（宿泊） | 1号と2号で可能な業範囲が異なる。<br>必須業務・関連業務・周辺業務によって割合が定められている。 |

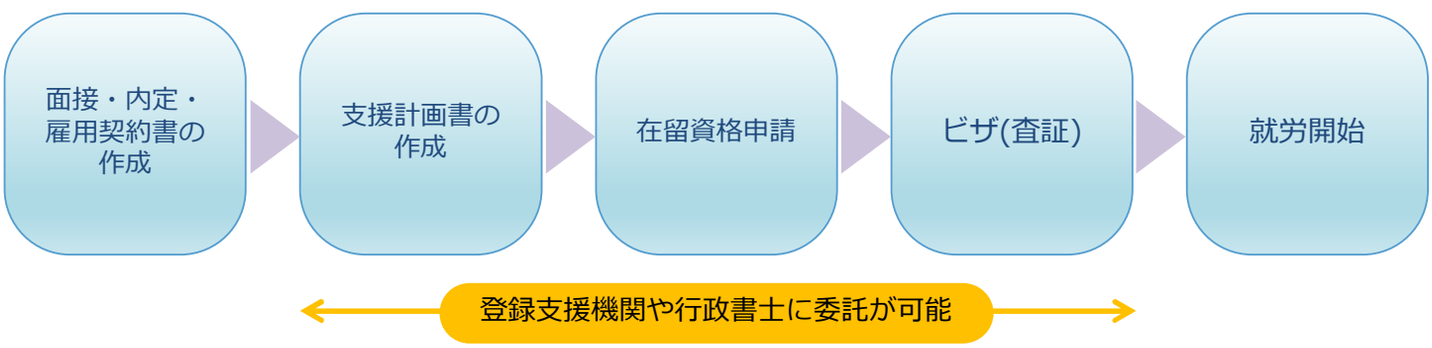
| 業務内容 | 在留資格 | 解説 |
| --- | --- | --- |
| レストランサービス・客室係・仲番<br> | 特定技能（宿泊） | フロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供に係る業務が可能だが、強弱はあれどすべての業務に従事させる必要がある。 |
| | 特定技能（外食） | 客室で配膳した食器等の片づけは可能だが、客室清掃やフロント等、その他業務に従事することはできない。 |
| 調　理<br> | 特定技能（外食） | 調理・洗い物以外にも、レストランサービスや店舗管理・原材料の仕入れなども可能。<br>ただし、外食以外の客室清掃やフロント等、その他業務に従事することはできない。 |
| 客室清掃<br>ベッドメイク<br>  | 特定技能（宿泊） | フロント、企画・広報、接客及びレストランサービスを主たる業務とする必要があるが、付随業務として業務が可能。 |
| | 技能実習（宿泊） | 関連業務として、1日の仕事の1/2以下であれば可能。 |

## ●雇用までの流れ

### ▶特定技能（国内採用）




### ▶特定技能（海外採用）



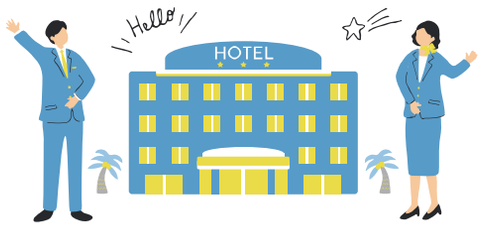

在留資格の変更・取得に係る申請や作業を除けば、日本人を採用するプロセスとほぼ同じです。

ただし、特定技能「宿泊分野」で採用する場合、内定者の合格証明書を試験センターから取り寄せる必要があり、宿泊分野特定技能協議会への加入手続きも必須です。

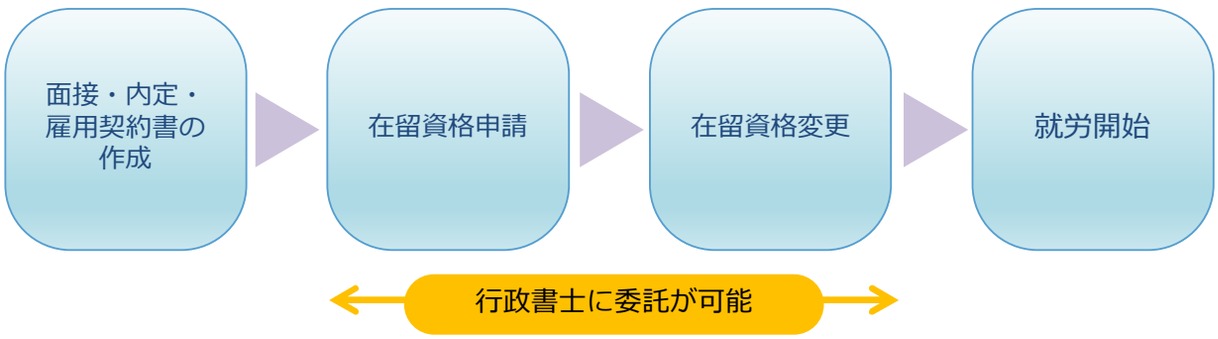
これらの手続きについては、登録支援機関にサポートを依頼することでスムーズに進めることができるでしょう。

なお、特定技能に関する在留資格の変更や取得に必要な書類は非常に複雑で分量も多いため、多くの場合、行政書士に手続きを委託するケースが多いです。

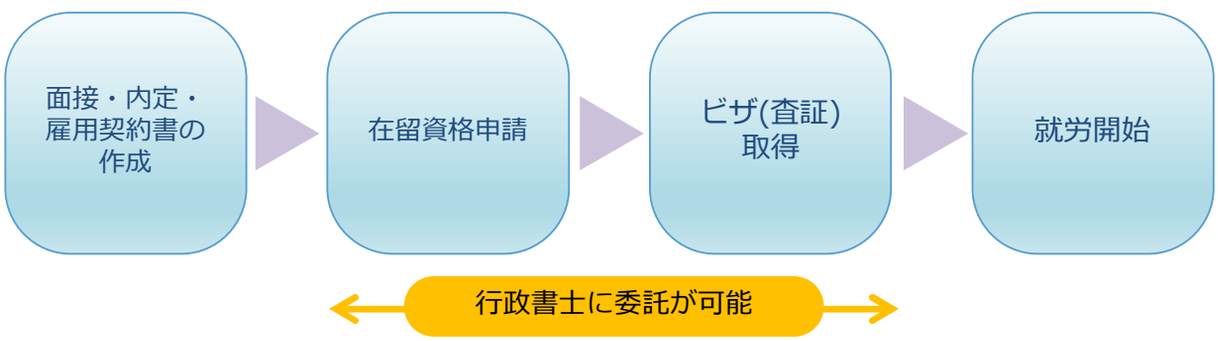
# 第2章 外国人雇用について




## ▶技術・人文知識・国際業務（国内採用）



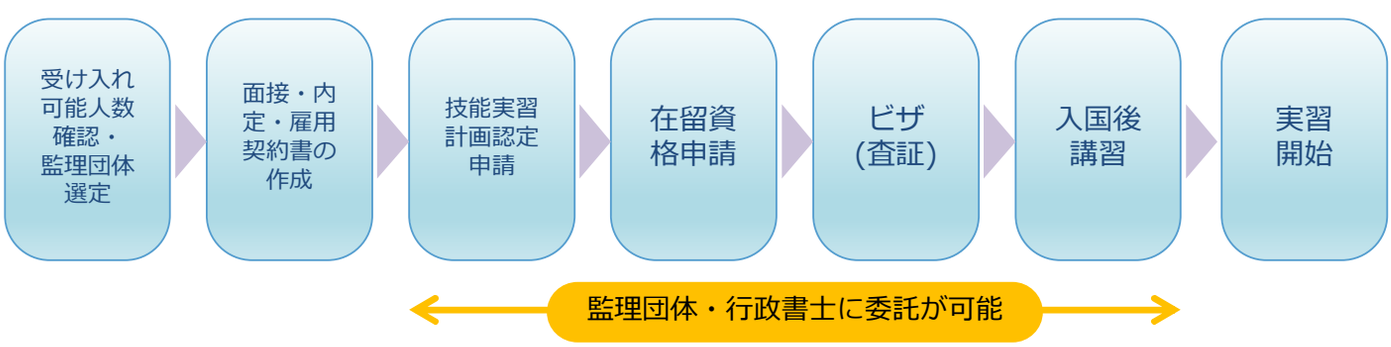

## ▶技術・人文知識・国際業務（海外採用）




特定技能の場合と同様に、在留資格の変更や取得に係る申請や手続きを除けば、日本人を採用するプロセスとほぼ同じです。

在留資格の変更・取得に必要な書類の作成は、外国人本人や採用企業の人事担当者が担当することが多い一方で、初めて外国人を採用する企業や複雑なケースでは行政書士に依頼することも一般的です。

## ▶技能実習（団体監理型）




監理団体がプロセス全般をサポートしてくれるので、信頼できる監理団体を選択することが非常に重要です。

監理団体が連携している現地の送り出し機関の教育レベルにも差がありますのでご注意ください。

# 第3章 外国人・受け入れ施設インタビュー

## ● 外国人労働者・受け入れ施設インタビュー①

### ◆ フォレストグループ

フォレストグループは、宿泊事業をメインに、保養所等宿泊施設の運営受託、校外学習等の受け入れ、研修所等の給食業務受託、バス旅行事業、旅館コンサルタント業務など多岐に渡る事業を行っております。

▶ご担当者様の声

会社名：株式会社フォレスト
役職　：取締役 企画部業務部 兼任部長
お名前：水永　恒二

**・どの在留資格の方がいらっしゃいますか？**
技術・人文知識・国際業務、特定技能（宿泊）、特定技能（外食）の方がいます。

**・なぜ外国人材を採用しようと思ったのでしょうか？**
人材不足の状況で、労働力の担い手として雇用を始めたことがきっかけでした。

**・どのような経路で採用しましたか？**
最初のきっかけはインターンシップ制度の受け入れでした。
その後は、人材紹介会社を通じて雇用を進めています。

**・コストはどの程度でしょうか？**
人材紹介会社には紹介料をお支払いし、
特定技能人材の場合は、月々の委託費用もお支払いしております。

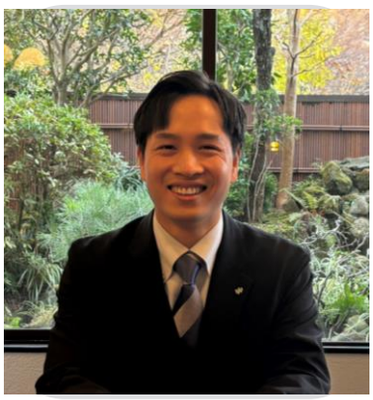
**・受け入れに当たって大変だったことは何でしょうか？**
言葉の壁が第一の課題として挙げられます。
海外のスタッフと多く接している社員は文化の違いを理解できますが、
接点の少ない社員は、当初はその文化の違いを受け入れられないことが多々ありました。

**・雇用してみて良かったことは何でしょうか？**
人材不足の解消にも当然つながっているし、
お客様の顧客満足度も非常に引き上げてくれたかなというのが大きな印象です。

**・今後期待したいことは何でしょうか？**
外国人スタッフのみで運営を行ったり、
支配人を任されたりするまで成長していって欲しいと考えております。

すべてのインタビュー内容を
動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声



・ベトナム出身
・30歳
・入国日：2013年3月
・入社日：2020年12月
・在留資格：技術・人文知識・国際業務

**・仕事内容を教えてください。**
フロント業務をしております。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
以前は違う業界で働いていたのですが、コロナの影響により転職をお考えるようになった。
その際に、SNSで偶然求人募集を見て興味を持ちました。

**・働いてみての感想を教えてください。**
お客様の笑顔を見たり、楽しかったよって言ってもらえたりする時が楽しいです。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
日本語以外だと母国語のベトナム語
だけとなります。

**・今後の目標を教えてください。**
支配人を目指して頑張りたいです。

・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声

・ネパール出身
・24歳
・入国日：2019年5月
・入社日：2023年9月
・在留資格：技術・人文知識・国際業務

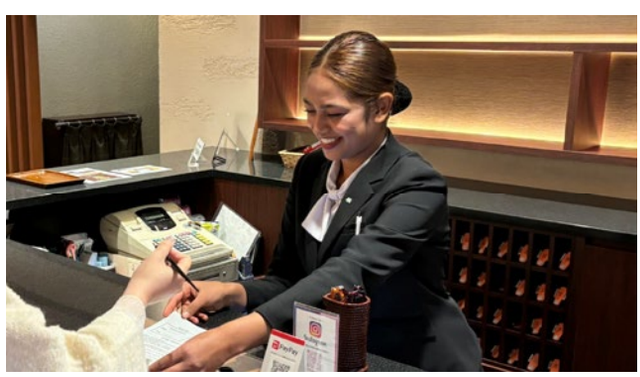
**・仕事内容を教えてください。**
フロントで予約を受けたり、チェックイン・チェックアウトなどのサービスをしています。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
社会の為に働いて、毎日新しいチャレンジが出来ると思ったからです。

**・働いてみての感想を教えてください。**
会社の同僚もみんな優しくて、分からないことがあれば凄く助けてくれるので、
とても良かったと思います。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
ネパール語・英語・インド語ができます。

**・今後の目標を教えてください。**
毎日新しい経験をして、
新しいチャレンジをしていきたいと思います。



・人材紹介会社利用の有無　（ 有 ）
・採用費　150,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

# 第3章 外国人・受け入れ施設インタビュー

## ▶外国人スタッフの声

・ネパール出身
・24歳
・入国日：2023年11月
・入社日：2023年11月
・在留資格：特定技能1号（外食）

**・仕事内容を教えてください。**
調理補助や洗い場の仕事をしています。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
日本は1番安全な国と知られています。
また、日本人は礼儀正しいし、優しいし、人を助けたりするのが好きで、
一緒に働きたいと思いました。

**・働いてみての感想を教えてください。**
ホテルで日本語を改善することもできるし、
子供の頃からの夢もホテルで働くことだったので良かった。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
ネパール語・少しインド語が話せます。

**・今後の目標を教えてください。**
日本で出来るだけ色々な経験を積んで、
出来るだけ長い期間日本で働きたいです。
そして、国に帰ったら自分のレストランか
ホテルを開きたいと思っております。

・人材紹介会社利用の有無　（ 有 ）
・採用費　250,000円
・支援費　月額25,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声

・ネパール出身
・30歳
・入国日：2023年11月
・入社日：2023年11月
・在留資格：特定技能1号（外食）

**・仕事内容を教えてください。**
サービスのお仕事をしています。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
サービスの仕事が楽しいからです。

**・働いてみての感想を教えてください。**
とても楽しいです。

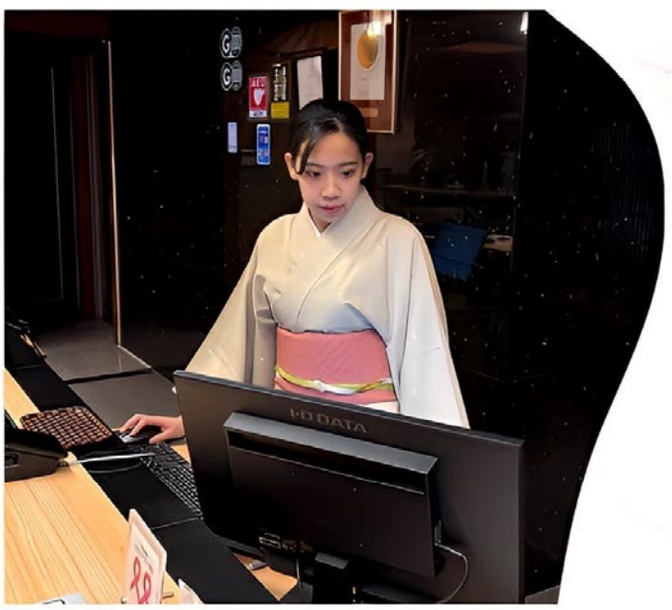
**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
ネパール語・インド語・英語です。

**・今後の目標を教えてください。**
今は旅館でサービスの仕事をしてますが、
自分のレストランをオープンしてみたいです。

・人材紹介会社利用の有無　（ 有 ）
・採用費　250,000円
・支援費　月額25,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

# 第3章 外国人・受け入れ施設インタビュー



## ● 外国人労働者・受け入れ施設インタビュー②

### ◆ほほえみの宿 滝の湯

「人と自然に優しい宿づくり」をテーマに、お客様が安心して快適にお過ごしいただける空間を、自然環境に配慮しながらつくり出す努力を続けております。
当館での宿泊が特別な体験としてお客様の心に残るよう、笑顔のおもてなし、お食事、清潔な空間など全てに工夫を凝らし、日本の伝統文化と現代の快適性を併せ持つ旅館を目指しております。

#### ▶ご担当者様の声

会社名：株式会社滝の湯ホテル
役職　：代表取締役社長
お名前：山口　敦史

**・どの在留資格の方がいらっしゃいますか？**
技術・人文知識・国際業務、特定技能1号、特定技能2号の方がいます。

**・なぜ外国人材を採用しようと思ったのでしょうか？**
インバウンドのお客様がどんどん増えてくる中で、英語を含めて色々な言語対応する優秀な人材を必要としておりました。面接では英語が得意な方を中心に採用しています。

**・どのような経路で採用しましたか？**
基本的には現地に行って、送り出し機関から紹介してもらった方と直接面接しています。
現地に行けない場合は、WEB面接という形を取らせてもらうこともございます。

**・コストはどの程度でしょうか？**
国によっても、送り出し機関によっても違いますが、登録支援機関等は通しておらず、送り出し機関への紹介料のみとなります。安いところで15万円、高いところでは25万円。
こちらにプラスして、交通費がかかる形となっております。

**・受け入れに当たって大変だったことは何でしょうか？**
文化の違いがあるので、そこは慣れるまでは大変ですし、特定技能は転職ができるので、ジョブチェンジで転職されてしまうのが、この特定技能のリスクだと思っております。

**・雇用してみて良かったことは何でしょうか？**
本当に一生懸命働いていただいております。サービススキルの向上を頑張っている人達が多く、お客様の評価も高く、なくてはならない存在となっています。

**・今後期待したいことは何でしょうか？**
昇給や昇格の制度を整えることで、生きがいを持って長く働いて欲しいです。

すべてのインタビュー内容を
動画にてご覧いただけます

# 第3章 外国人・受け入れ施設インタビュー

## ▶外国人スタッフの声

・韓国出身
・38歳
・入国日：2010年7月
・入社日：2011年9月
・在留資格：技術・人文知識・国際業務

**・仕事内容を教えてください。**
総務人事課の課長代理として働いています。日本人の人材部門も含めて、外国人採用時の送り出し機関との契約や面接、在留資格申請など、色んな部門に携わっています。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
大学生の時に、教授から日本でのインターンシップのことを聞き、来ることになりました。

**・働いてみての感想を教えてください。**
日本の旅館で働いてみて、お客様と接することでもっと働いてみたいなと思うようになりました。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
韓国語のみとなります。

**・今後の目標を教えてください。**
最初入社した際は、外国人は1人だけだったので大変でした。今は色々と出来るようになったので、外国人スタッフをサポートしたいと思っていますし、日本の従業員に対しても、色々と指導を続けたいと思っております。

・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・送り出し費用　200,000円
・面接時の渡航費　150,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声

・ミャンマー出身
・35歳
・入国日：2022年5月
・入社日：2022年6月
・在留資格：特定技能2号（宿泊）

**・仕事内容を教えてください。**
フロント業務で働いています。時々は、売店やラウンジでも働いています。

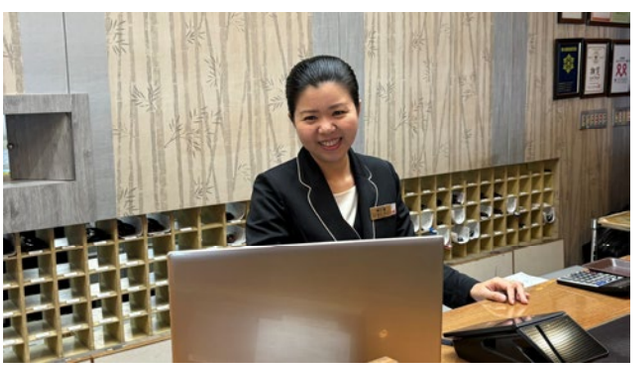
**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
日本のおもてなしをもっと勉強したかったので、こちらで働いています。

**・働いてみての感想を教えてください。**
ミャンマーのホテルでも働きましたが、
日本の方が丁寧でお客様の感情を大切にしていると思います。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
ミャンマー語・英語は話せます。
中国語も少し話せます。

**・特定技能2号の試験は難しかったですか。**
難しかったです。みんなから教えて
いただいたおかげで試験を受験できました。

**・今後の目標を教えてください。**
こちらのホテルで働いて、もっと日本の
おもてなしを勉強したいと思います。



・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・送り出し費用　200,000円
・面接時の渡航費　150,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

# 第3章 外国人・受け入れ施設インタビュー

## ▶外国人スタッフの声

・インド出身
・22歳
・入国日：2024年12月
・入社日：2024年12月
・在留資格：特定技能1号（宿泊）

**・仕事内容を教えてください。**
ラウンジで全般業務をしております。
（今は研修期間で、これからフロント全般の業務をする予定）

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
将来インドでホテルを作りたいので、色んな経験をするために日本に来ました。

**・働いてみての感想を教えてください。**
とても面白いです。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
インド語・英語・ヒンディー語・ネパール語
が話せます。

**・今後の目標を教えてください。**
これからまずは日本語能力試験*N3*の試験
を受けたいです。
そして、特定技能*2*号の試験も受けたいです。
その後は、*N1*まで勉強したいです。

・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・送り出し費用　200,000円
・面接時の渡航費　150,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

## ● 外国人労働者・受け入れ施設インタビュー③

### ◆銘石の宿かげつ

「銘石の宿かげつ」は、昭和39年創業以来、数多くの文化人や芸術家に愛され続けてきた気品溢れる老舗旅館です。
「銘石のかげつ」自慢でもある先代が造り上げた日本庭園は、四季折々で移り変わる中で多彩な表情が見られ、静寂な中にも優雅な感動を秘めています。

#### ▶ご担当者様の声

会社名：有限会社かげつ
役職　：三代目館主
お名前：横森　光平

**・どの在留資格の方がいらっしゃいますか？**
技術・人文知識・国際業務、特定技能（宿泊）、技能実習の方がいます。

**・なぜ外国人材を採用しようと思ったのでしょうか？**
人手不足が今後絶対に課題になると考えた時に、特に清掃部門での人手不足対策として技能実習生は採用しました。あとは、高度人材（技人国）に関しては、外国語が話せるスタッフを受け打入れることで良い反響も出ています。

**・どのような経路で採用しましたか？**
高度人材に関しては、閉館する施設から紹介があり採用をしました。留学生の採用もしたことがあります。技能実習に関しては、地元の人材会社から推薦があり採用しました。

**・コストはどの程度でしょうか？**
調べてみないと分からないが、本人への給与条件は基本的に日本人と同じで考えている。

**・受け入れに当たって大変だったことは何でしょうか？**
労働環境整備は、日本人と同じかそれ以上に寄り添うイメージでやるということは決めていたので、大変だったということは無いですが、工夫は色々としました。

**・雇用してみて良かったことは何でしょうか？**
良いことしかなかった。緊急事態に住み込みの方がいてくれるのは心強い。労働力として安定するし、非常に勤勉ですし、日本語の上達も非常に早いです。

**・今後期待したいことは何でしょうか？**
今後も増やしていきたいですし、マーケティングなども積極的にやらせてあげたいです。母国に帰ってホテルをオープンしたいという人材もいるので、期待しています。

すべてのインタビュー内容を
動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声

・台湾出身
・26歳
・入国日：2019年10月
・入社日：2024年8月
・在留資格：技術・人文知識・国際業務

**・仕事内容を教えてください。**
フロントの仕事をしております。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
日本の接客は世界的にも素晴らしいなと思いますので、
日本の生活と接客を勉強したかったからです。

**・働いてみての感想を教えてください。**
楽しいです。接客とかお客様の対応でも、かげつの皆さんと仕事するのは勉強になります。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
台湾語・中国語・英語が話せます。

**・今後の目標を教えてください。**
もっと上手にお客様の接客をしたい。
日本語も綺麗で丁寧な日本語を勉強したいなと思います。

・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・採用費　知人の紹介の為無し
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声

・イタリア出身
・26歳
・入国日：2022年6月
・入社日：2024年4月
・在留資格：特定技能⇒日本人配偶者

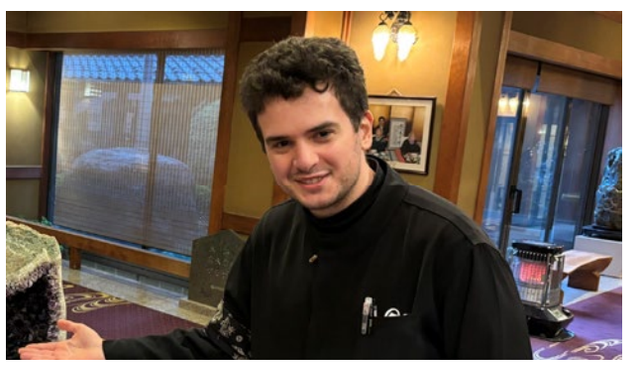
**・仕事内容を教えてください。**
フロントで働いています。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
文化と日本のやり方に興味がありましてここに就職しました。

**・働いてみての感想を教えてください。**
凄く大変です。お互いに文化を知らないので難しいです。
外国人全員だと思いますけど、文化の問題は多いです。
一番楽しいのは、自由に話しが出来ることだと思います。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
イタリア語はもちろん、英語はネイティブレベルで話せます。

**・今後の目標を教えてください。**
趣味として、パソコンやエレクトロニクスが大好きなので、その強みを生かしたいです。



・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・支援費　25,000円/月（特定技能時）
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

## ▶外国人スタッフの声

・ミャンマー出身
・21歳
・入国日：2024年6月
・入社日：2024年8月
・在留資格：技能実習（宿泊）

**・仕事内容を教えてください。**
部屋に荷物を届けたり、部屋の掃除や、お布団を引くことです。

**・なぜ日本の宿泊施設で働こうと思ったのでしょうか。**
日本で良い仕事をしたいと調べたら、ホテルの仕事は良い仕事だと思ったで、
探して面接に参加しました。

**・働いてみての感想を教えてください。**
お客様と話すときに、日本語があまり話せないので、ストレスを感じます。

**・日本語以外に得意な言語はありますか。**
ミャンマー語だけです。

**・今後の目標を教えてください。**
どんな仕事でも出来るようになりたいです。
ホテルのお客様とも話せるようになりたいです。

・人材紹介会社利用の有無　（ 無 ）
・組合加入費：10,000円　・入国前講習、入国後講習、渡航費など　250,000円
・管理費　月額23,000円
・行政書士利用の有無　（ 無 ）

すべてのインタビュー内容を動画にてご覧いただけます

# 第4章 一般社団法人 宿泊技能試験センターの紹介

## ● 試験センターについて

**一般社団法人 宿泊業技能試験センター**

宿泊業技能試験センターは、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会、日本旅館協会、日本ホテル協会、全日本シティホテル連盟が共同で設立、「特定技能」対象業種となる14業種のうち、宿泊業の特定技能在留資格取得に必要な評価試験を実施する機関として2018年9月27日付で法人登記されました。
また当センターは、技能実習法に基づく技能実習2号に必要な評価試験の実施業務も担います。

### ▶特定技能「宿泊分野」学習用テキストのご紹介

1号試験学習テキストは下記QRよりダウンロード可能です。

2号試験学習テキストは下記QRよりダウンロード可能です。

※宿泊分野における内定者データ、特定技能での就業者数関しては巻末の参考資料に掲載

### ▶全旅連が運営する特定技能マッチングサイトのご案内

当サイトは、宿泊事業者と特定技能外国人のマッチングをより適切かつ円滑に実施するため、全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会の責任のもと、管理・運用しています。
観光庁は、宿泊分野の人手不足解消のため、特定技能外国人材の雇用促進につながる本取組を応援しています。

# 第5章 受け入れに当たっての注意事項

## ● 法令順守で外国人を受け入れるために

**外国人の雇用ではトラブルも！**

法令遵守の低い
悪質な業者

万一
取引すると

経営者・採用担当
書類送検

外国人
受入れ停止

**要注意**

◆違法な在留資格（不法就労）での提案。
◆外国人人材を右から左に紹介するだけ。
◆法的な支援をしっかりと行わない。

**人材紹介免許の許可番号・登録支援機関の登録番号は必ず確認しましょう！**

**不法就労助長罪に問われると**
**3年以下の懲役　もしくは**
**300万円以下の罰金。**
**場合によってはその両方が科されます。**

**経営者**だけでなく
**店舗責任者や人事責任者**も
罰則の対象となります。

**5年以下の懲役もしくは500万円以下の罰金。**
**へ引き上げる方針です！**

業者選定や法的なご相談につきましては、
全旅連事務局までお気軽にお問い合わせください。
専門家などをご案内いたします。

**03-3263-4428**

# 第6章 よくある質問

**Q:** 在留資格などの細かいルールが分からず、不安です。どうすれば良いですか？

**A:** 入管法や在留資格に関する情報は出入国在留管理庁の公式サイトにも掲載されていますが、情報を探すことや内容の理解が難しい場合があります。
まずは信頼できる**人材サービス会社や行政書士**に相談できる環境を整えると安心です。全旅連事務局からのご紹介も可能ですので、お気軽にお問い合わせください。（03-3263-4428）

**Q:** 外国人を初めて雇用する際に、特に重要なポイントは何ですか ？

**A:** **在留資格が適切であり、日本で働くための条件を満たしていることを確認することはもちろん、雇用にあたり日本人従業員の理解を得ることも非常に重要です。**
この点をしっかりと対応しておくことで、外国人・日本人双方にとって良い環境が整い、結果として定着率の向上にもつながります。

**Q:** 外国人雇用における文化や言語の違いをどのように克服すれば良いですか ？

**A:** 多文化交流や日本語学習の機会を提供し、外国人が働きやすい環境を整えることがポイントです。また、こうした取り組みは日本人従業員にも良い影響を与えることが多く、相互理解を深める効果が期待できます。

**Q:** 自社には寮がありませんが、外国人を受け入れる方法はありますか ？

**A:** 在留外国人の増加に伴い、外国人専用の住宅サポートを行う不動産会社も増えており、全国対応が可能な企業も存在します。このような専門会社に相談することで、外国人受け入れの環境をスムーズに整えることができます。また、人材会社がこれらの不動産会社と連携して対応をサポートしてくれるケースもあります。

**Q:** 外国人を雇用する際の保険加入に関するルールを教えてください。

**A:** 日本人と同様に、**雇用保険、健康保険、厚生年金保険**への加入が必要です。
加入の条件は勤務時間や雇用形態に応じて異なります。

**Q:** 外国人を最低賃金以下で雇用することは可能ですか ？

**A:** 最低賃金以下での雇用は法律で禁止されています。
基本的には、**日本人と同等の給与**を支払う必要があります。

**Q:** 初めて外国人を雇用する際に起こりやすいトラブルと、その対処法を教えてください？

**A:** 言語や文化の違いによるコミュニケーション不足が多く見られます。
**定期的な面談や明確なルールの設定**がトラブル防止に効果的です。
また、勤務時間中に母国語での会話を禁止することで、日本語能力向上や誤解の回避につながる事例もあります。

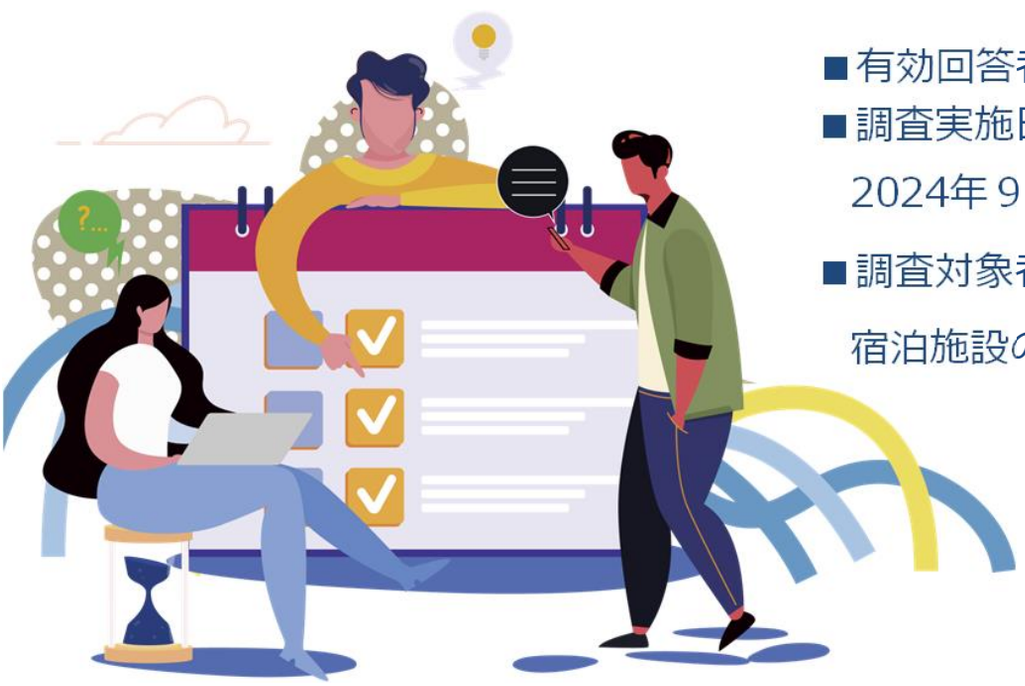
**Q:** 外国人を採用した際に必要な特別な事務手続きはありますか？

**A:** 在留カードの確認や社会保険の手続きに加え、雇用開始日から「翌月の末日まで」にハローワークへ「外国人雇用状況届出書」を提出する必要があります。

# 参考資料

● 宿泊施設を対象としたアンケートのご紹介

## 旅館・ホテル事業者を対象に
## 全旅連×ダイブでアンケート調査を実施！



■有効回答者数　　152名

■調査実施日

2024年９月６日～９月16日

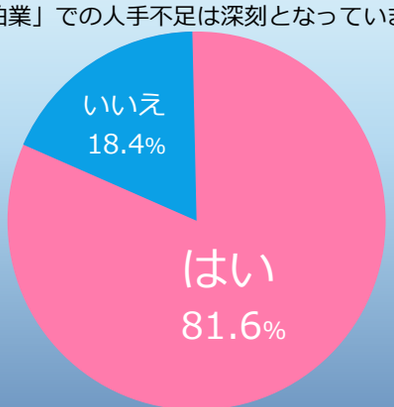
■調査対象者

宿泊施設の経営者・人事担当者

### Q.現在人手不足を感じていますか？

**■８割の宿泊施設が「人手不足を感じている」と回答**
**（単一回答）n=152**

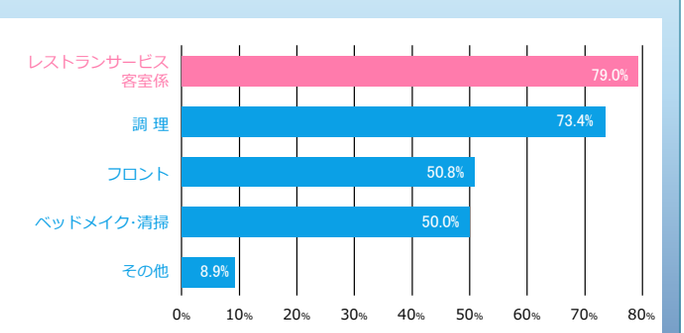
JNTOの推計によると、2024年7月の訪日外客数は3,292,500人（※１）で、単月として過去最高となりインバウンド需要が好調である一方、人手不足を感じている施設が多く「宿泊業」での人手不足は深刻となっています。




### Q.どんな職種で人手が足りないか教えてください。

**■人手不足を感じる職種は「レストランサービス・接客係」**
**（複数回答）n=124**

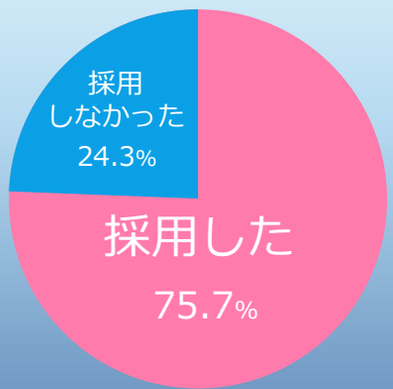
人手不足を感じていると回答した宿泊施設に対して、どんな職種で人手が不足しているか調べたところ「レストランサービス・接客係（79.0%）」が最も多く、次いで「調理(73.4%)」が挙げられました。



## Q.過去1年間で外国人を採用しましたか。

**■過去1年間で外国人人材を採用した宿泊施設は7割を超える（単一回答）n=124**

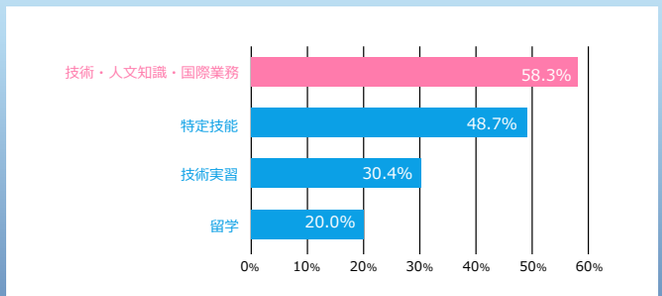
過去1年間で外国人人材を採用したと回答した宿泊施設は、75.7%という結果になりました。




## Q.採用した外国人人材の在留資格について教えてください。

**■採用した外国人人材の在留資格は「技術・人文知識・国際業務」が最も多い（複数回答可）n=115**

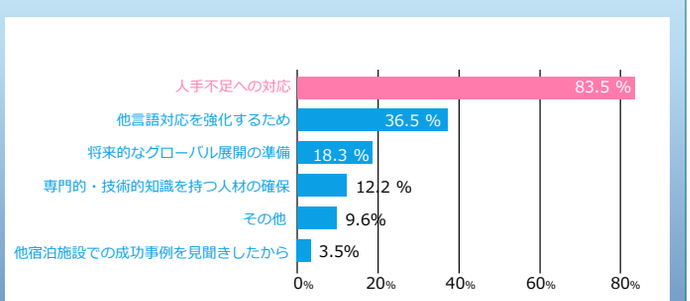
過去１年間で外国人人材を採用したと回答した宿泊施設に対して、採用した外国人人材の在留資格を調べたところ「技術・人文知識・国際業務(58.3%)」が最も多く、次いで「特定技能(48.7%)」「技術実習(30.4%)」「留学(20%)」でした。




## Q.外国人人材を採用した主な理由は何ですか。

**■外国人人材を採用した理由は「人手不足」が上位に（複数回答可）n=115**

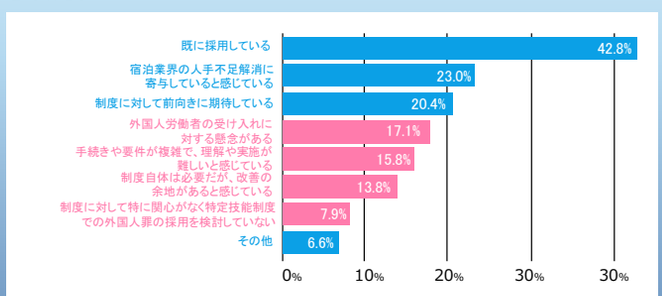
外国人人材を採用した理由については「人手不足への対応(83.5%)」が最も多く、次いで「他言語対応を強化するため(36.5%)」「将来的なグローバル展開の準備(18.3%)」「専門的・技術的知識を持つ人材の確保(12.2%)」「他宿泊施設での成功事例を見聞きしたから(3.5%)」でした。この結果により、多くの宿泊施設が「人手不足への対応」として、外国人人材の採用を行っているということがわかります。




## Q.特定技能制度について、どのような印象を持っていますか。

**■特定技能で外国人人材を採用している宿泊施設は４割（複数回答可）n=152**

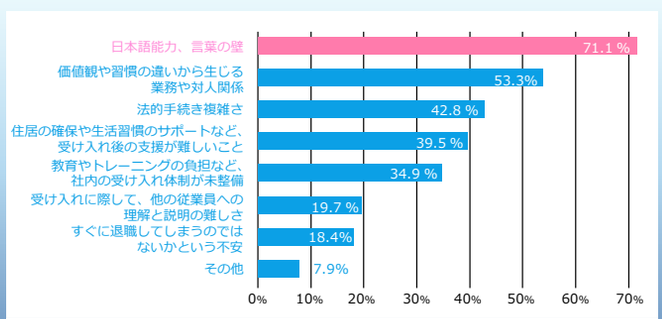
特定技能の印象について「既に採用している」が42.8%と最も多い結果となる一方で、「外国人労働者の受け入れに対する懸念がある(17.1%)」「手続きや要件が複雑で、理解や実施が難しいと感じている(15.8%)」「制度自体は必要だが、改善の余地があると感じている(13.8%)」と懸念の声も寄せられた。




## Q.特定技能の外国人人材の採用において、課題だと感じる点は何ですか。

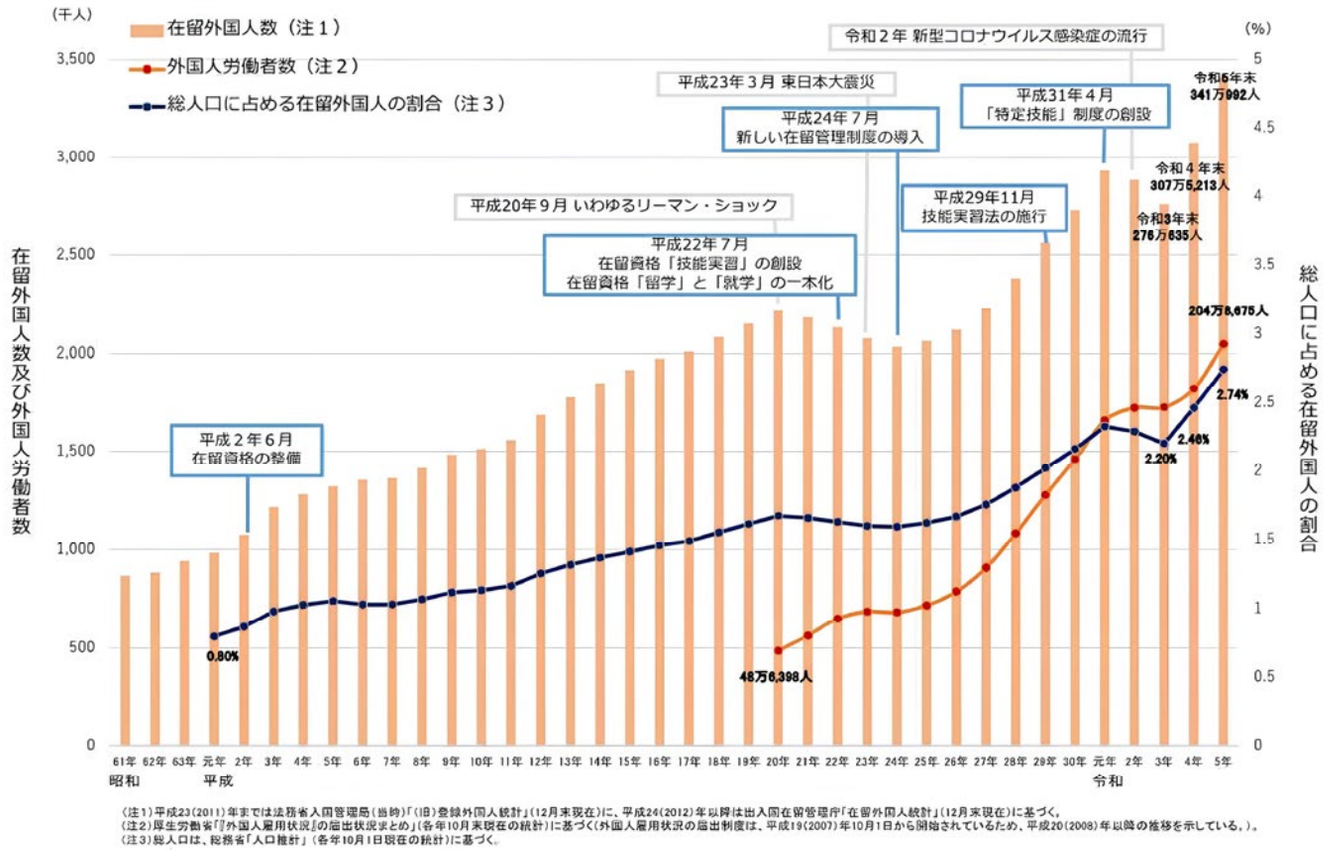
**■特定技能外国人の採用における課題は、日本語能力や言葉の壁が７割を超える（複数回答可）n=152**

外国人人材の採用における課題について調査したところ、「日本語能力、言葉の壁(71.1%)」が最も多い結果となりました。次いで「価値観や習慣の違いから生じる業務や対人関係(53.3%)」「法的手続き複雑さ(42.8%)」「住居の確保や生活習慣のサポートなど、受け入れ後の支援が難しいこと(39.5%)」「教育やトレーニングの負担など、社内の受け入れ体制が未整備(34.9%)」「受け入れに際して、他の従業員への理解と説明の難しさ(19.7%)」「すぐに退職してしまうのではないかという不安(18.4%)」と、受け入れ後の体制や従業員への説明よりも日本語能力や言葉の壁に課題を感じる宿泊施設が多く、結果から外国人人材の採用に踏み切れていないと言えそうです。



# ●在留外国人各種データ

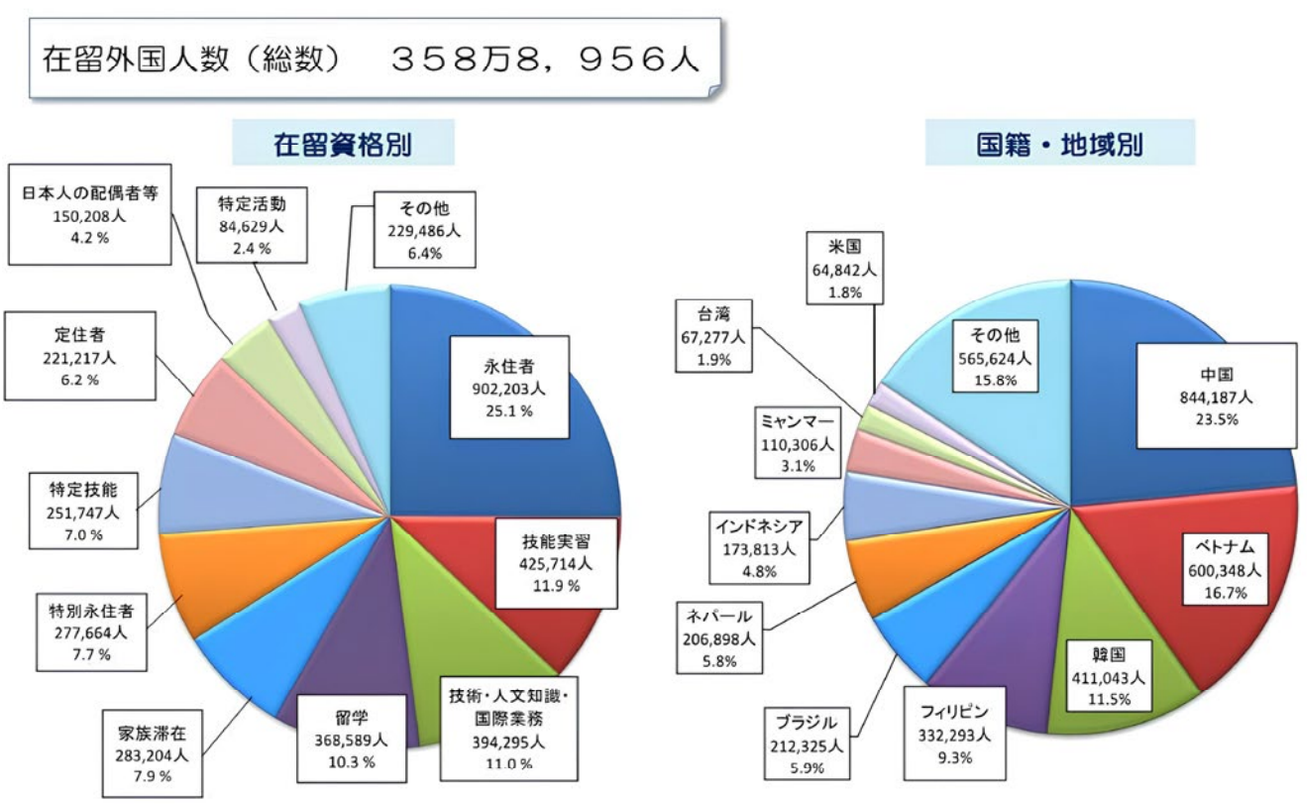
## ▶在留外国人及び外国人労働者数の推移




(注1)平成23(2011)年までは法務省入国管理局(当時)「(旧)登録外国人統計」(12月末現在)に、平成24(2012)年以降は出入国在留管理庁「在留外国人統計」(12月末現在)に基づく。
(注2)厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」(各年10月末現在の統計)に基づく(外国人雇用状況の届出制度は、平成19(2007)年10月1日から開始されているため、平成20(2008)年以降の推移を示している。)。
(注3)総人口は、総務省「人口推計」(各年10月1日現在の統計)に基づく。

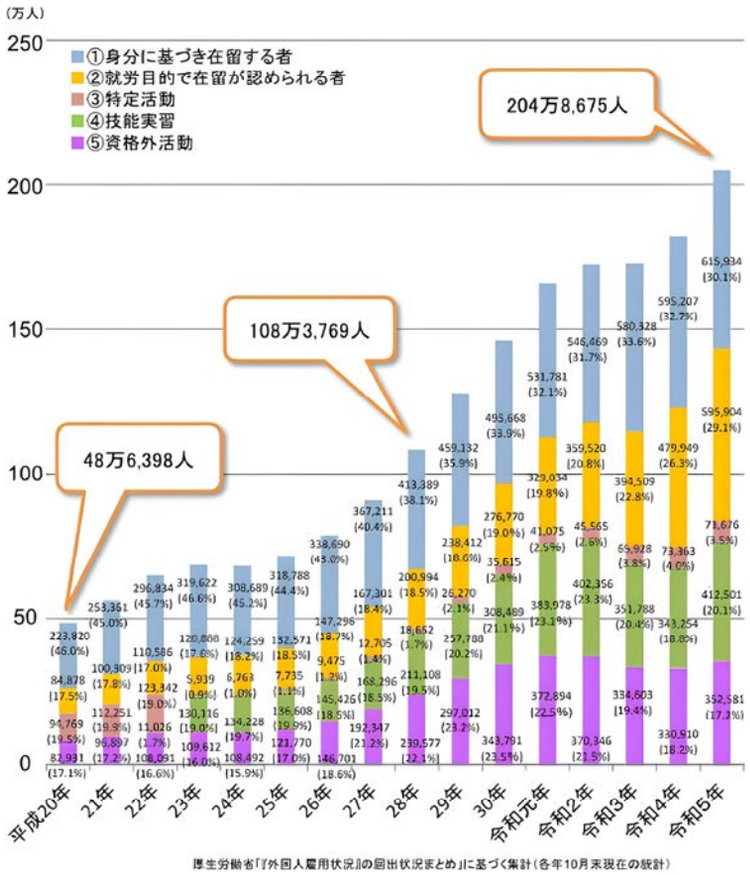
出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

## ▶在留外国人在留資格・国籍・地域別内訳




出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

## ▶外国人労働者数の内訳




厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ」に基づく集計（各年10月末現在の統計）

**①身分に基づき在留する者　　約61.6万人（30.1%）**
（「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59.6万人（29.1%）**
（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」を勘案して定めることとされている。

**③特定活動　　約7.2万人（3.5%）**
（EPAに基づく外国人看護師・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技能実習　　約41.3万人（20.1%）**
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。）。

**⑤資格外活動**（留学生のアルバイト等）　**約35.3万人（17.2%）**
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。

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

## ▶特定技能1号の対象分野及び業務区分一覧

| | 分野 | 1 人手不足状況 受入れ見込数（5年間の上限） | 2 人材基準 技能試験 | 2 人材基準 日本語試験 | 3 その他重要事項 従事する業務 | 雇用形態 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 厚労省 | 介護 | 135,000人 | 介護技能評価試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上）（上記に加えて）介護日本語評価試験 | ・身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等）（注）訪問系サービスは対象外 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 厚労省 | ビルクリーニング | 37,000人 | ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・建築物内部の清掃 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 経産省 | 工業製品製造業 | 173,300人 | 製造分野特定技能1号評価試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・機械金属加工　・電気電子機器組立て　・金属表面処理　・紙器・段ボール箱製造・コンクリート製品製造　・FRP製造　・陶磁器製品製造　・印刷・製本　・紡織製品製造　・繊製 〔10業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 建設 | 80,000人 | 建設分野特定技能1号評価試験等 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・土木・建築・ライフライン・設備 〔3業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 造船・舶用工業 | 36,000人 | 造船・舶用工業分野特定技能1号試験等 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・造船・船用機械・舶用電気電子機器 〔3業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 自動車整備 | 10,000人 | 自動車整備分野特定技能1号評価試験等 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する基礎的な業務 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 航空 | 4,400人 | 航空分野特定技能1号評価試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・空港グランドハンドリング（地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等）・航空機整備（機体、装備品等の整備業務等） 〔2業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 宿泊 | 23,000人 | 宿泊分野特定技能1号評価試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 自動車運送業 | 24,500人 | 自動車運送業分野特定技能1号評価試験等 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上）※「従事する業務」のうち、青字については日本語能力試験（N3以上） | ・トラック運転者・タクシー運転者・バス運転者 〔3業務区分〕 | 直接 |
| 国交省 | 鉄道 | 3,800人 | 鉄道分野特定技能1号評価試験等 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上）※「従事する業務」のうち、青字については日本語能力試験（N3以上） | ・軌道整備　・電気設備整備　・車両整備・車両製造　・運輸係員（駅係員、車掌、運転士） 〔5業務区分〕 | 直接 |
| 農水省 | 農業 | 78,000人 | 1号農業技能測定試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・耕種農業全般（栽培管理、農産物の集出荷・選別等）・畜産農業全般（飼養管理、畜産物の集出荷・選別等） 〔2業務区分〕 | 直接 派遣 |
| 農水省 | 漁業 | 17,000人 | 1号漁業技能測定試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・漁業（漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁労機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等）・養殖業（養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理、養殖水産動植物の収穫（穫）・処理、安全衛生の確保等） 〔2業務区分〕 | 直接 派遣 |
| 農水省 | 飲食料品製造業 | 139,000人 | 飲食料品製造業特定技能1号技能測定試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・飲食料品製造業全般（飲食料品（酒類を除く）の製造・加工、安全衛生の確保） 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 農水省 | 外食業 | 53,000人 | 外食業特定技能1号技能測定試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・外食業全般（飲食物調理、接客、店舗管理） 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 農水省 | 林業 | 1,000人 | 林業技能測定試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・林業（育林、素材生産等） 〔1業務区分〕 | 直接 |
| 農水省 | 木材産業 | 5,000人 | 木材産業特定技能1号測定試験 | 国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験（N4以上） | ・製材業、合板製造業等に係る木材の加工等 〔1業務区分〕 | 直接 |

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

# ●在留外国人各種データ

## ▶特定技能制度運用状況　①

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

| 分野 | 人数 |
|---|---|
| 介護 | 43，233人 |
| ビルクリーニング | 6，001人 |
| 工業製品製造業 | 45，346人 |
| 建設 | 37，430人 |
| 造船・舶用工業 | 9，638人 |
| 自動車整備 | 3，064人 |
| 航空 | 1，279人 |
| 宿泊 | 614人 |
| 鉄道 | 1人 |
| 農業 | 29，294人 |
| 漁業 | 3，503人 |
| 飲食料品製造業 | 74，102人 |
| 外食業 | 26，695人 |

## ▶特定技能制度運用状況　②

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

| 分野 | 人数 |
|---|---|
| ビルクリーニング | 2人 |
| 工業製品製造業 | 76人 |
| 建設 | 178人 |
| 造船・舶用工業 | 66人 |
| 自動車整備 | 1人 |
| 宿泊 | 3人 |
| 農業 | 124人 |
| 漁業 | 2人 |
| 飲食料品製造業 | 128人 |
| 外食業 | 93人 |

（注）「特定技能2号」の在留資格は令和４年４月に初めて許可。

## ▶特定技能「宿泊分野」マッチング数（合格証明書発行数）

| | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 総計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2019 | | | | | | 11 | 6 | 5 | 2 | 5 | 12 | 5 | 46 |
| 2020 | 11 | 21 | 26 | 2 | 9 | 5 | 8 | 4 | 3 | 9 | 11 | 4 | 113 |
| 2021 | 11 | 3 | 23 | 12 | 6 | 3 | 2 | 6 | 8 | 3 | 8 | 12 | 97 |
| 2022 | 7 | 14 | 23 | 17 | 11 | 39 | 11 | 12 | 16 | 18 | 26 | 14 | 208 |
| 2023 | 24 | 32 | 36 | 36 | 26 | 20 | 11 | 23 | 12 | 12 | 15 | 18 | 265 |
| 2024 | 19 | 23 | 33 | 66 | 34 | 66 | 40 | 86 | 74 | | | | 441 |
| 総計 | 72 | 93 | 141 | 133 | 86 | 144 | 78 | 136 | 115 | 47 | 72 | 83 | 1170 |

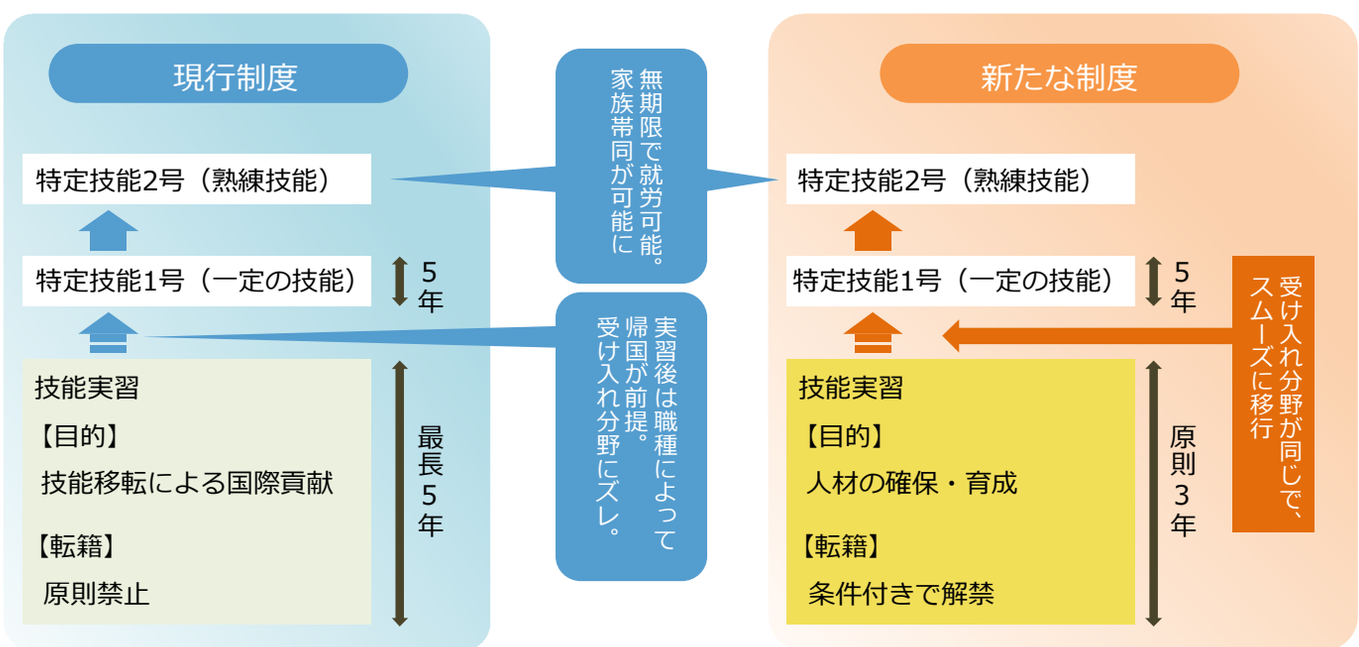
出典：一般社団法人宿泊業技能試験センター
『マッチング《合格証明書発行数》データ』

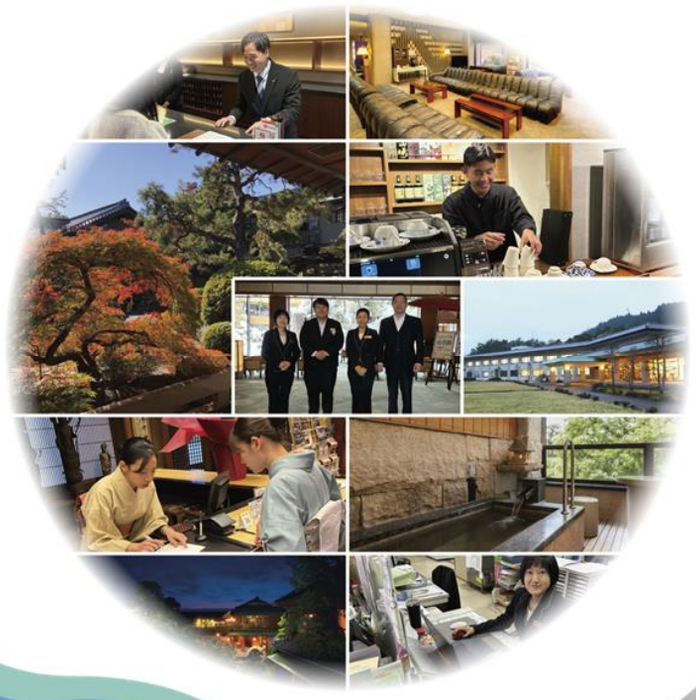
## ▶技能実習と特定技能の制度比較

| | 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<br>（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<br>（技能実習２号を良好に修了した者は試験等免除） |
| 送出機関 | 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<br>（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<br>（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。出入国在留管理庁長官による登録制） |
| 外国人と受入れ機関のマッチング | 通常監理団体と送出機関を通して行われる | 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）<br>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を必要とする技能を要する業務に従事する活動<br>（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 |

出典：出入国在留管理庁「外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組」

## ●技能実習と育成就労の違い





問い合わせ先

## 全旅連事務局 03-3263-4428

発行日：2025年2月4日
発　行：全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会
次世代人材育成委員会

全旅連会長　井上　善博
担当副会長　工藤　哲夫
担当副会長　田中　隆一郎
担当常任理事　鈴木　治彦
委員長　石田　浩二
委員　前田　健二
委員　山口　敦史
委員　塚島　宏明
委員　稲熊　真佐子
委員　山本　享平
委員　横森　光平

制　作：株式会社ダイブ
協　力：株式会社フォレスト
株式会社滝の湯ホテル
有限会社かげつ
一般社団法人 宿泊業技能試験センター