

特定技能1号 外国人採用のための手引書



～特定技能1号外国人のマッチング支援事業～



主催：沖縄県保健医療介護部高齢者介護課

事務局：株式会社琉球新報開発

目次 contents

特定技能1号外国人のマッチング支援事業
特定技能外国人材採用のための手引書

背景と目的	3
特定技能1号とは？	4
受入機関(雇用主)の役割	5
特定技能1号 受入れ要件確認シート	6
特定技能雇用対象施設	7
特定技能外国人の採用フロー	8
特定技能外国人支援計画の概要	10
支援方法	11
登録支援機関とは	12
よくある質問 Q & A	13
雇用前・雇用後の流れ	14
特定技能外国人材育成ポイント	16
特定技能外国人とのコミュニケーション	17
特定技能外国人雇用の留意点	18
特定技能外国人雇用・労務管理のポイント	19
特定技能外国人材の海外教育から資格修得まで	20
現場で活躍する特定技能外国人の声	21
特定技能外国人材を採用している事業所の声	23

背景と目的

現在、介護現場では人材確保が大きな課題となっており、その解決策として、外国人材の活用が注目されています。「特定技能外国人」は、一定の専門性と日本語能力を備えた即戦力として期待されています。

本冊子は、沖縄県が実施する「特定技能1号外国人のマッチング支援事業」の一環として作成しました。

本事業は、県内の介護人材不足の改善に向け、外国人材の受入促進を目的としています。介護施設等と介護分野の特定技能1号外国人の就労希望者とのマッチング及び円滑な受入体制の構築を支援し、外国人介護人材の定着を目指しています。

とはいえ、「外国人の採用って、なんだか難しそう…」「手続きや制度の仕組みがよく分からない…」といった不安や疑問の声も少なくありません。

本冊子では、そうしたお悩みにお応えするために、「特定技能」制度の基本情報から、受入の流れ、各種サポート体制までを、わかりやすく一冊にまとめています。巻末には、実際に特定技能外国人を雇用している事業所の声や、現場で働く外国人材の声も掲載しています。

本冊子を通じて「特定技能1号」制度への理解が深まり、各介護施設等において外国人材の積極的な受入れをご検討いただくきっかけとなれば幸いです。

特定技能1号とは？

介護分野における『特定技能』制度の活用ガイド(企業向け)

特定技能制度とは、外国人が日本の介護施設で就労できる在留資格の一つです。即戦力となる外国人材を受け入れるために、2019年に創設されました。

特定技能1号(介護)の特徴	●最大5年間の在留が可能(1年・6カ月・4カ月ごとに更新) ●家族の帯同は不可 ●日本語と介護技能の試験に合格した者が対象 ●雇用は直接雇用(派遣不可)
企業側の受け入れ要件	●日本人と同等以上の報酬を保証 ●適正な労働条件の提示(労働契約書) ●事前ガイダンス(就業前説明)の実施 ●日本での生活支援:住居確保、生活ルール説明、相談窓口の設置など ●日本語学習支援の提供 ●登録支援機関の活用も可能(支援業務の一部委託)
採用の流れ(一般的な例)	①人材募集(海外・国内) ②試験合格者と雇用契約締結 ③在留資格申請(出入国在留管理庁) ④入国・就業開始 ⑤支援計画に基づいた生活・業務サポートの実施
メリットと留意点について	【メリット】 ●慢性的な人手不足の解消 ●現場の即戦力として活躍 ●多様性のある職場づくりへの貢献 【留意点】 ●コミュニケーション(日本語)の壁に配慮 ●支援体制の整備と継続的なフォローが必要 ●5年後のキャリアパス(介護福祉士など)も視野に入れた設計

受入機関(雇用主)の役割

受入れ機関とは、特定技能外国人を雇用する企業や団体のことです。特定技能外国人を雇用する際は、在留資格の取得だけでなく、日常生活や業務に関する支援責任が発生します。

受入れ機関の主な責任

特定技能1号 支援体制確認シート

雇用する企業(受入れ機関)で外国人の支援をする際
下記の支援体制を満たしているかチェックしましょう

No	内 容	○・×	備 考
1	(A) 過去2年以内に中長期在留外国人の雇用実績がある		(A)または (B)いずれかに該当で○ ※雇用及び支援経験は留学生を除く
	(B) 過去5年以内に2年以上、中長期在留者の生活支援経験がある職員がいる		
2	特定技能人材が余すことなく理解できる言語の通訳者がいる		
3	日本語教育の機会を提供することができる		
4	定期的に文化行事等への参加サポートができる		
5	日本人と同等の賃金を支払うことができる		
6	日本入国前に、外国人材に対して事前ガイダンスを行うことができる		日本への入国方法、入国後の手続きに関する事3時間程度
7	住民登録等の各種行政手続きをサポートすることができる		住民登録、銀行口座開設等
8	住居確保をサポートすることができる		
9	対象者が理解できる言語で生活オリエンテーションを実施することができる		日本での生活に関する事8時間程度
10	3カ月に1回、日本人を含む労働者の賃金支払い状況を入管へ報告できる		出勤簿、賃金台帳の提出

※ ×に該当する項目がひとつ以上ある場合には、事業所単独で支援体制を満たすことができません。(登録支援機関→P12への委託が必要)

まとめ

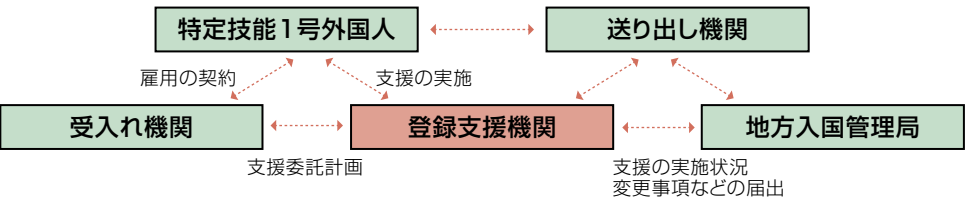
- 外国人材の受入れは制度理解と体制整備がカギ
- 支援責任を果たせる体制を整えた企業のみが受入れ可能
- 登録支援機関の活用により、初めてでも安心して取り組みます！

特定技能1号 受入れ要件確認シート

特定技能外国人を受入れる企業(特定技能所属機関)は、下記の要件を満たす必要があります。
要件が満たされているか、チェックしましょう。

No	内 容	チェック	備 考
1	受入れ対象施設(16分野)に該当すること		
2	過去5年以内に労働法・入管法違反による処分がないこと		
3	過去3年以内に行方不明者を発生させていないこと(本人帰責事由を除く)		
4	労働保険が適用されていること		
5	労働保険料の滞納がないこと		
6	健康保険厚生年金の強制適用事業所の場合、適用されていること		
7	健康保険厚生年金保険料の滞納がないこと		
8	対象作業以外には従事させないこと		
9	国税、地方税、消費税等の滞納がないこと		
10	賃金を預金口座への振り込みにより支払うこと		
11	日本人と同等の賃金を支払うことができること		
12	対象労働者は18歳以上であること		
13	対象労働者に法定以上の費用を負担させていないこと		
14	直近年度の決算において債務超過状態である場合、公認会計士等の国家資格者によって、事業継続が可能であることの評価ができること		国家資格者の署名による評価調書が必要
15	住居は法定以上の広さを確保できること		1人あたり7.5㎡以上
16	一時帰国を希望した場合、休暇を取得させること		
17	常時10人以上の労働者がいる場合、就業規則(賃金規程を含む)を作成していること		
18	違約金を定める契約をしていないこと		退職希望者から金銭を徴収する契約など
19	分野別協議会に加入できること		

特定技能制度のしくみ



特定技能雇用対象施設

介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護等の業務」の実務経験として認める施設のうち、特定技能の対象になるものであって、現行制度において存在するものについて整理をしたもの

(白：対象 / 緑：一部対象)

児童福祉法関係の施設・事業	老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業	指定介護予防特定施設入居者生活介護
児童発達支援	第1号通所事業	指定地域密着型特定施設入居者生活介護
放課後等デイサービス	老人デイサービスセンター	サービス付き高齢者向け住宅※3
障害児入所施設(※指定発達支援医療機関を含む)	指定通所介護	第1号訪問事業
児童発達支援センター	指定地域密着型通所介護(指定療養通所介護を含む)	指定訪問介護
居宅訪問型児童発達支援	指定認知症対応型通所介護	指定夜間対応型訪問介護
保育所等訪問支援	指定介護予防認知症対応型通所介護	指定定期巡回・臨時対応型訪問介護看護
障害者総合支援法関係の施設・事業	老人短期入所施設	生活保護法関係の施設
居宅介護	指定短期入所生活介護	救護施設
重度訪問介護	指定介護予防短期入所生活介護	更生施設
同行援護	養護老人ホーム※1	その他の社会福祉施設等
行動援護	特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設、指定地域密着型介護老人福祉施設)	地域福祉センター
療養介護	軽費老人ホーム※1	隣保館デイサービス事業
生活介護	有料老人ホーム※1	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
短期入所	指定小規模多機能型居宅介護※2	ハンセン病療養所
重度障害者等包括支援	指定介護予防小規模多機能型居宅介護※2	原子爆弾被爆者養護ホーム
障害者支援施設	指定看護小規模多機能型居宅介護※2	原子爆弾被爆者デイサービス事業
自立訓練	指定訪問入浴介護	原子爆弾被爆者ショートステイ事業
就労移行支援	指定介護予防訪問入浴介護	労災特別介護施設
就労継続支援	指定認知症対応型共同生活介護	病院または診療所
共同生活援助(グループホーム)(外部サービス利用型を除く)	指定介護予防認知症対応型共同生活介護	病 院
移動支援事業	介護老人保健施設	診療所
地域活動支援センター	介護医療院	
福祉ホーム	指定通所リハビリテーション	
訪問入浴サービス	指定介護予防通所リハビリテーション	
	指定短期入所療養介護	
	指定介護予防短期入所療養介護	
	指定特定施設入居者生活介護	

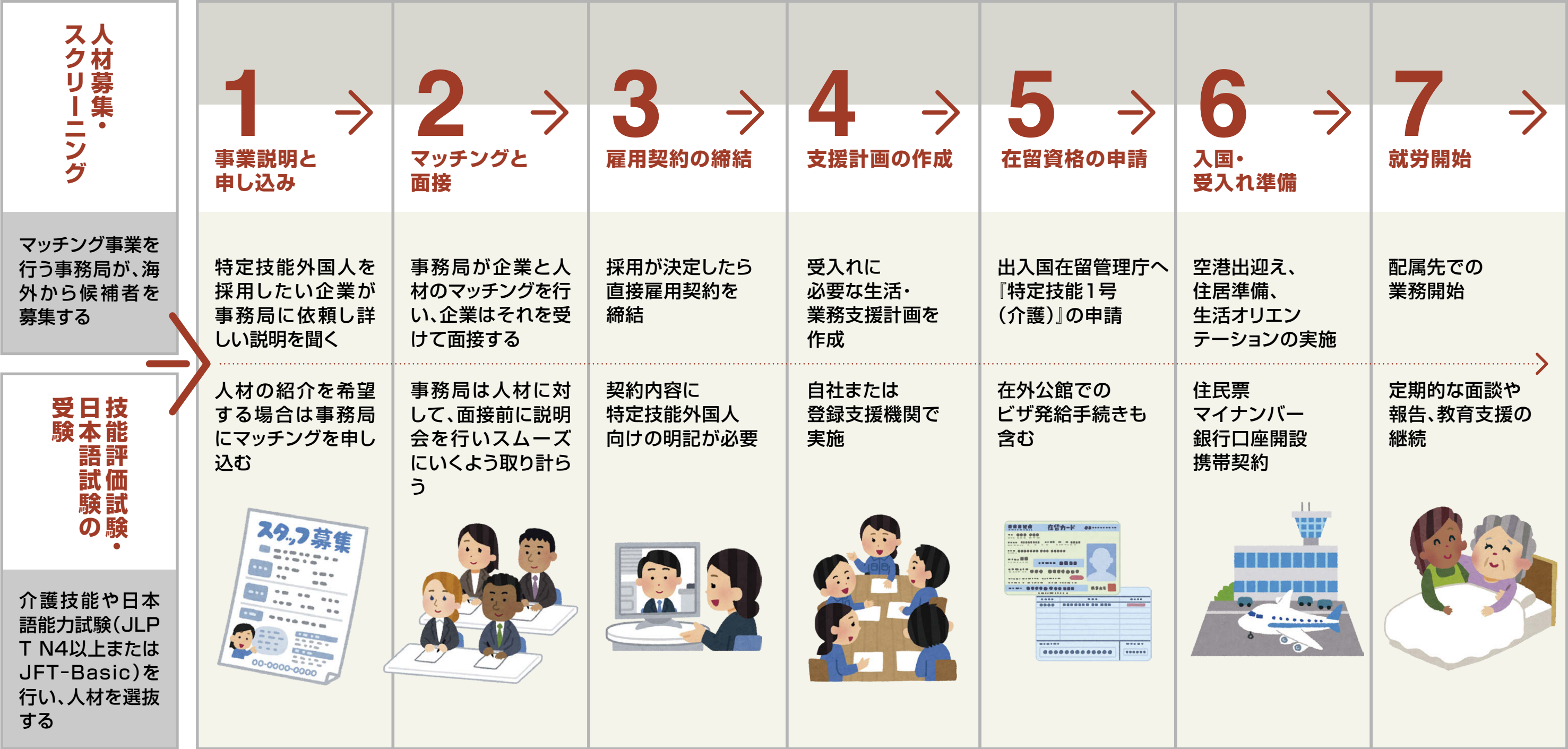
令和7年4月現在

※1 特定施設入居者生活介護(外部サービス利用型特定施設入居者生活介護を除く)、介護予防特定施設入居者生活介護(外部サービス利用型介護予防特定施設入居者生活介護を除く)、地域密着型特定施設入居者生活介護(外部サービス利用型地域密着型特定施設入居者生活介護を除く)を行う施設を対象とする。

※2 訪問系サービスに従事することは除く。

※3 有料老人ホームとして要件を満たす施設のみ、有料老人ホームに該当するものとして対象とする。

特定技能外国人の採用フロー



ポイントpoint

- 登録支援機関の活用により、受入れ体制をサポート可能



特定技能外国人支援計画の概要

特定技能外国人が日本で安心して生活・就労できるよう、受入れ機関が必ず実施しなければならない10項目の支援です。以下はその概要です(すべて登録支援機関への委託が可能)。

1 事前ガイダンス 雇用契約や生活ルール、日本の制度について事前説明(書面交付) 	2 出入国時の送迎 入国時の空港迎え、帰国時の送り等の支援 	3 住居確保支援 住宅の契約補助、保証人紹介など 	4 生活オリエンテーション 交通機関、医療、生活マナー等の説明 
5 公的手続き等への同行 役所での住民票やマイナンバーの申請など 	6 日本語学習支援 教材案内、学習機会の紹介など 	7 相談・苦情対応 生活や職場の悩み相談窓口の設置(母国語対応が望ましい) 	
8 日本人との交流促進 地域イベント、交流機会の提供など 	9 転職支援 やむを得ない理由による転職時の支援 	10 定期的な面談と行政への通報 3カ月に1回の面談と状況報告を実施する。また社内に支援責任者(登録支援機関に委託可)を置き、違反等があれば行政に通報する 	

- 補足事項
- 上記支援は義務であり、未実施の場合は制度違反となる可能性があります。
 - 支援計画書を作成し、文書化された形での管理が推奨されます。
 - 登録支援機関にすべての支援業務を委託することも可能です。

支援方法

義務的支援は、受入れ機関で行う方法と、登録支援機関に委託する2つの方法があります。

自社で支援	登録支援機関に委託								
【自社支援のための企業要件】 1 外国人労働者の雇用実績 2 支援責任者・担当者の任命 3 適切な外国人支援体制 4 適切な書類の作成・管理 5 適切な支援計画 6 法令順守と適切な運営	受入れ機関は、支援計画の全部または一部の実施を他の者に委託することができる(支援委託契約を締結)								
<table><tr><th>メリット</th><th>デメリット</th></tr><tr><td> - 委託費用が不要 - ノウハウの蓄積 - 特定技能人材との接点増 </td><td> - 専門知識が必要 - 手続きや管理の手間 - チェック機能がない - 通訳などの対応 - 体制構築が必要 </td></tr></table>	メリット	デメリット	- 委託費用が不要 - ノウハウの蓄積 - 特定技能人材との接点増	- 専門知識が必要 - 手続きや管理の手間 - チェック機能がない - 通訳などの対応 - 体制構築が必要	<table><tr><th>メリット</th><th>デメリット</th></tr><tr><td> - 専門機関による支援 - 手続きや管理手間の削減 - チェック機能あり - 通訳などの対応可能 - すぐに支援 </td><td> - 委託費用がかかる - ノウハウがたまらない - 委託先の選定が難しい </td></tr></table>	メリット	デメリット	- 専門機関による支援 - 手続きや管理手間の削減 - チェック機能あり - 通訳などの対応可能 - すぐに支援	- 委託費用がかかる - ノウハウがたまらない - 委託先の選定が難しい
メリット	デメリット								
- 委託費用が不要 - ノウハウの蓄積 - 特定技能人材との接点増	- 専門知識が必要 - 手続きや管理の手間 - チェック機能がない - 通訳などの対応 - 体制構築が必要								
メリット	デメリット								
- 専門機関による支援 - 手続きや管理手間の削減 - チェック機能あり - 通訳などの対応可能 - すぐに支援	- 委託費用がかかる - ノウハウがたまらない - 委託先の選定が難しい								

自社支援の場合、支援を行うための要件や、手続きの煩雑さやノウハウが必要になります。登録支援機関に委託する場合は、信頼できる支援機関に委託することをおすすめします。

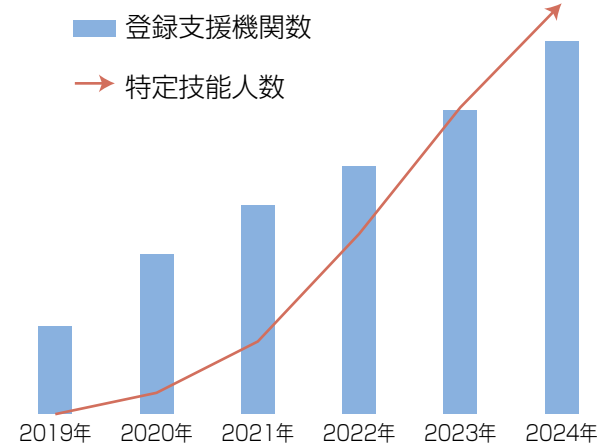
登録支援機関とは

登録支援機関とは、特定技能外国人を受入れる企業（受入れ機関）に代わって、生活支援や職場定着支援など10項目の『義務的支援』を実施する外部機関です。出入国在留管理庁に登録された事業者のみが該当します。

登録支援機関の主な役割	委託するメリット	委託時の注意点
- 支援計画の作成・実施 - 外国人への生活オリエンテーション - 住居・生活インフラの手配サポート - 日本語学習の支援 - 定期面談・記録の保存と報告 - 相談・苦情対応（母国語対応が望ましい）	- 初めて外国人を受け入れる企業でも支援体制を構築しやすい - 法的義務を確実に履行できる（専門知識がある） - 自社の負担を軽減し、業務に専念できる - 外国人本人にとっても安心な受入れ体制が整う	- 登録支援機関は入管庁の公式リストに登録されている必要があります - 契約内容や費用について明確に取り決めることが重要です - 委託しても「受入れ機関としての責任」は残るため、連携体制が必要です

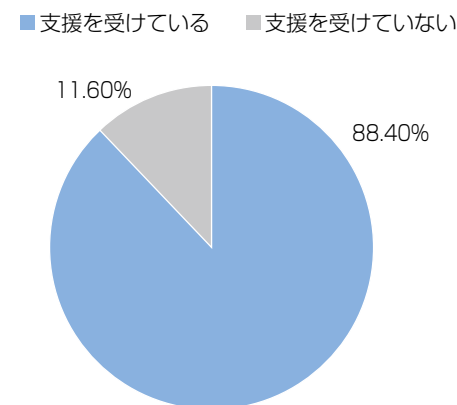
登録支援機関登録数	特定技能外国人数
10,213件 令和6年12月末現在	284,466人 令和6年12月末現在

登録支援機関数と特定技能外国人の推移



制度開始

登録支援機関の支援を受けている



88.4%の企業が委託している

令和5年4月末時点（出典）出入国在留管理庁

よくある質問Q&A

- Q 特定技能1号介護とは？**

A 介護の分野で即戦力として働ける外国人のこと。介護技能評価試験と日本語能力試験（JLPT N4）、または国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）のA2をクリアしており、すぐに働くことができます。
- Q 在留期間はどれくらい？**

A 特定技能1号は通算で最大5年間です。
- Q 採用時の注意点は？**

A 日本語力や技能の確認、労働条件の明示、支援体制の準備が必要です。
- Q 言葉の壁は？**

A N4資格保持者は日本語で基本的なコミュニケーションが可能です。「やさしい日本語」の活用と継続支援が効果的です。
- Q 長期雇用は可能？**

A 5年の制限がありますが、介護福祉士の資格を取得することで無期限在留の「介護」資格に移行可能です。
- Q 登録支援機関とは？**

A 受入れ企業に代わって支援計画を実施する機関で、生活・業務支援を担います。
- Q 生活支援とは何をするの？**

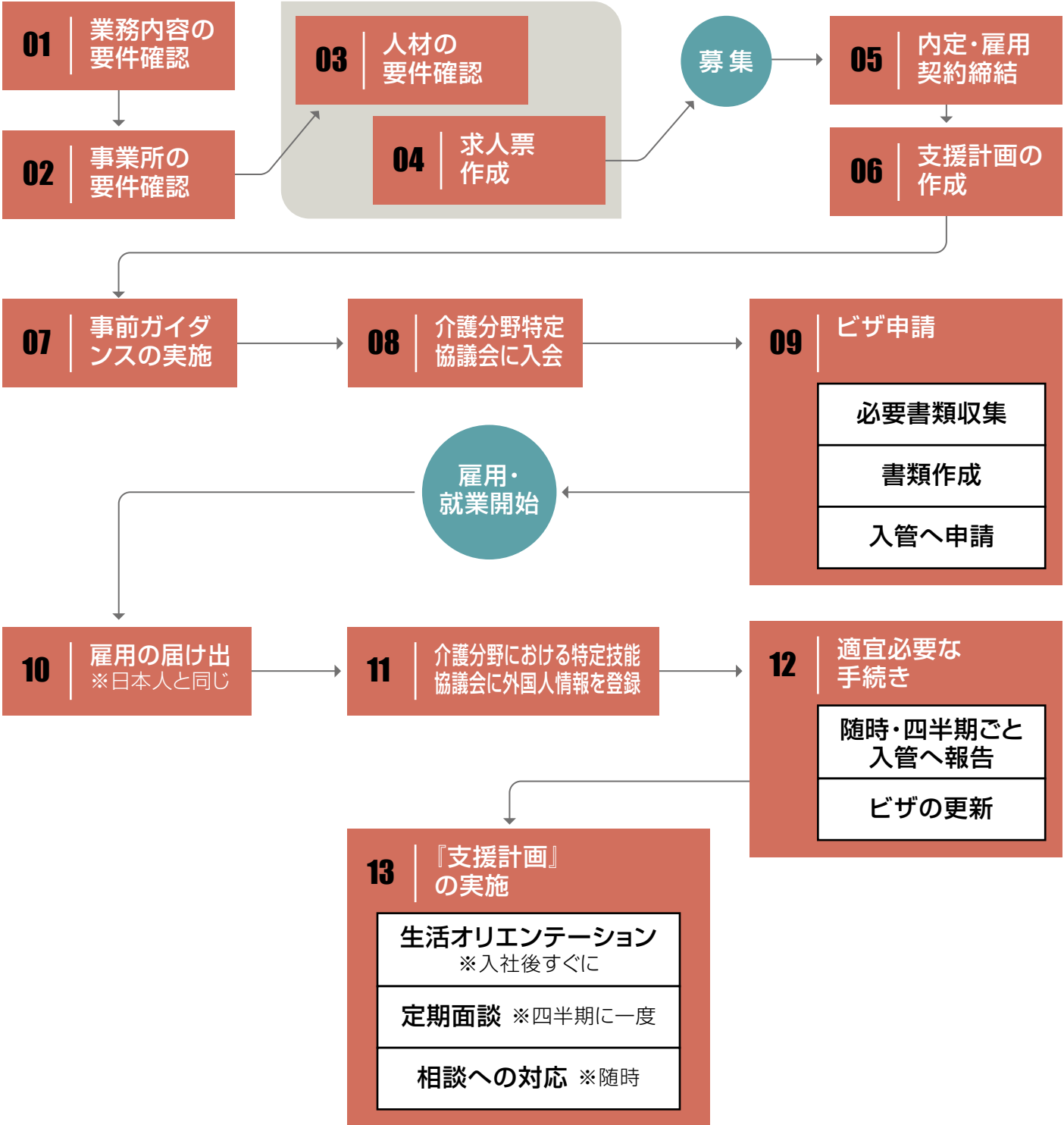
A 生活オリエンテーション、学習アドバイス、手続き同行、住居探しの支援などです。
- Q 費用はどれくらい？**

A 登録支援機関の一般的な紹介料は20～40万円、支援費月額3～5万円、航空運賃や住居準備等の実費が必要です（紹介料、支援費は登録支援機関によって変わります）。
- Q 行政機関への報告義務などはある？**

A 出入国在留管理庁への報告、支援計画の実施義務がありますが、登録支援機関が代行可能です。

雇用前・雇用後の流れ

『特定技能』人材は、雇用後についても独特の流れが続きます。日本人と同様に入社の手続きを行った後に「協議会への入会（※分野によっては在留資格申請前の入会が必要）」「支援計画の実施（特に入社後に生活オリエンテーションを実施）」「定期・随時の入管への報告」など、特定技能人材の雇用期間中、やるべきことは続きます。



やるべきこと	説明
① 業務内容の要件確認	「特定技能」で認められる業務内容であるかを確認
② 事業所の要件確認	就業場所が①で確認した業務内容を行うことができることを確認
③ 人材の要件確認	「特定技能」人材に必要な資格などを確認
④ 求人票作成	①～③で確認した要件を満たすように求人票を作成
⑤ 内定	内定出し・内定承諾を行い、雇い入れる人材を確定
⑥ 支援計画の作成	特定技能人材の公私生活をサポートするための計画を策定
⑦ 事前ガイダンス	特定技能人材に対し、就業前のガイダンスを実施
⑧ 介護分野特定協議会に入会	
⑨ ビザ申請	必要書類の収集、申請書の作成、入管へ申請
⑩ 雇用の届け出	日本人と同様に、雇用保険・社会保険等の手続き
⑪ 協議会への登録	雇入後4カ月以内に雇用した外国人情報を登録
⑫ 適時必要な手続き	入管に対し、四半期ごとに特定技能人材に関する報告 定期・随時の入管への報告、在留期限前にビザの更新手続き
⑬ 支援計画の実施 ※随時	「支援計画」に則って、特定技能人材のサポートを行う

特定技能の場合は、雇用期間中は在留資格の更新以外の面でもサポート（支援）をし続ける必要があり、また入管に報告書を定期・随時で提出するのがルールとなっています。特に随時報告については、変更があった日から14日以内に行わねばなりません。重要な変更が生じる前に、報告が必要な内容についてある程度抑えておく必要があります。

これらの届出を出し忘れると、**過料、刑事罰**になるだけでなく、順守すべき法令を順守できていないということになり、**欠格要件**に該当します。こうなると、既に雇用している特定技能人材も受入れ困難となって退職してもらうことになり、**5年間新規の人材受入れが禁止**になります。

特定技能外国人育成ポイント

介護分野の特定技能外国人は、即戦力となることが期待されていますが、日本の介護現場特有の知識や文化への適応には支援が必要です。育成・定着の工夫が、離職防止とサービス品質の安定化につながります。

育成の5つのキーポイント

分 野	主 な 内 容	育 成 の 工 夫
①日 本 語	業務用語・敬語・記録作成	易しい日本語を使う、ピクトグラムで解説する、OJTで実践指導を行う
②介護技術	身体介護、リスク管理	現場見学→実地練習→フィードバックの段階指導を行う
③文化理解	日本のマナー、利用者との距離感について	地域文化の紹介や日常会話の練習が効果的
④心理的支援	孤独、不安のケア	定期面談、バディ制度、母語での相談体制を築く
⑤キャリア支援	モチベーション維持	介護福祉士取得支援、評価制度で成長を可視化する

現場でできる具体策

- バディ制度の導入(日本人職員が伴走者に)
- 易しい日本語マニュアルの整備
- 業務記録テンプレートの工夫(例:イラスト入り)
- 定期的な振り返りシートの活用
- 多文化理解研修の実施(職員全体で受ける)

育成には現場全体の協力と仕組みづくりが重要です。「言葉」「文化」「キャリア支援」の3本柱で長期的な定着を目指しましょう。無理なく成長できる環境づくりが、利用者の満足度向上や職場の安定にもつながります。

特定技能外国人とのコミュニケーション

～信頼関係を築くためのポイント～

基本の心構え

- 「日本語ができる＝理解できる」ではない
- 表情、声のトーン、ジェスチャーが大きな助けになる
- 相手の文化的背景に配慮することが信頼につながる
- 「聞き返される＝理解不足」ではなく、関係構築の機会と考える

よくある現場の課題と対策

課 題	対 応 の ヒ ント
指示が伝わらない	短く具体的な言葉で伝える ジェスチャーや図を使う
聞き返しが多い	恥ずかしがらずに質問できる雰囲気づくり
曖昧な返事(はい・うん)	内容理解を確認するクイズ形式で再確認
報告・連絡・相談が少ない	「声をかけていいタイミング」が分かるルールを明示

伝わる工夫・3つのポイント

- ① やさしい日本語を使う
例 「申し出てください」→「言ってくださいね」
- ② 「視覚情報」で補う
例 イラスト入りマニュアル／写真付きの掲示物
- ③ 繰り返し確認とフィードバック
例 復唱してもらおう／「ここがよかったよ」と伝える

心の距離を縮める接し方

- 名前を呼ぶ、ひとこと会話からスタート
- 母国の文化・出身地について関心を示す
- 頑張りや成長をこまめに「言葉」で伝える
- ミスを指摘する時は「まず共感→改善提案」

まとめ

- コミュニケーションは「話す」だけでなく「伝わる・安心できる」が鍵
- 「言葉」「非言語(表情・身ぶり)」「共感」のトライアングルを意識
- 小さな工夫が大きな安心と信頼につながります

特定技能外国人雇用の留意点

特定技能外国人を雇用する上で、留意すべき点は多々あります。国籍による差別を行わないのはもちろんですが、働きやすい職場環境を構築し、日々の生活をスムーズに送れるように、次のような点を指導またはアドバイスするとよいでしょう。

① 生活環境

● アパートについて	● 支給物の使用法	● 買い物のアドバイス	● 異文化理解
- 退去時の注意 - 火災保険について - 会社が契約賃貸 - 給与から天引き、退去時に支払いがあるので綺麗に使用することを伝える	- 自転車(電動／ギア付き／ノーマル) - コンロ(IH／ガス) - スマホSIMカードor Wi-Fiの通信手段 - その他、生活お役立ち用品について	- 周辺の買い物ができる場所や、そこまでの行き方 - 東南アジアの食材や調味料が購入できるお店(業務用スーパーでタイ米が購入できる等)	- 食事 - 服装

② 労務管理

● 給与／支払い	● 評価制度	● 協調性、規則
- 同一労働同一賃金 - 日本語力等で待遇に差異を付けない(不公平感やストレスの原因になります) - 光熱費等(控除する場合) - 控除額の変更は届出が必要	- 将来ビジョンの提示 - 目標設定	- 会社のルール - SNS利用の注意

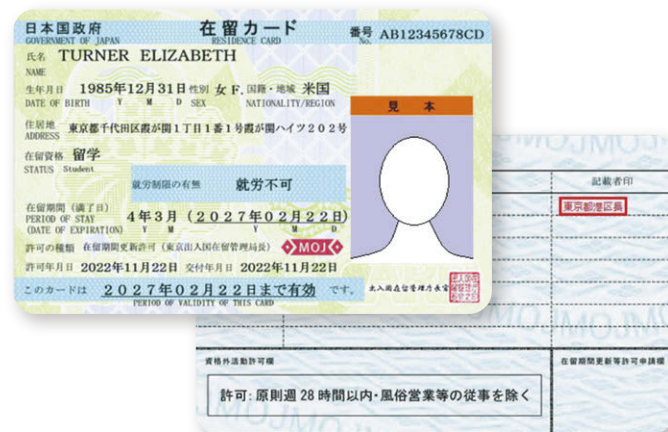
③ 職場環境

● 仕事	● チームワーク	● ハラスメント
- 目標を設定して進捗を可視化 - ビジネスマナーの指導	ルームメイトとの関係 常に生活を共にするので「仲良く」「協力する」ことの大切さを伝える	パワハラやセクハラ の防止
● 日本語力の向上	● シフトの調整	● 定期面談
- 会社主導の日本語力育成 (尊敬語、謙譲語、丁寧語の使い分け) - 日本人との交流 - 日報等での指導	- 夜勤希望 - 睡眠、仕事、勉強のバランス	- 生活指導 - メンタルケア

外国人雇用・労務管理のポイント

在留カードとは？

- 在留カードは日本に中長期間在留する者に対して交付されるもので、在留の証明書であると同時に許可書としての性格も持ちます。氏名、国籍・地域、住居地など、記載事項に変更が生じた場合には変更の届出が義務付けられています。



マイナンバーとは？

- マイナンバーは日本国内での社会保障や税、災害対策分野などの法定された行政手続きで利用されるものです。来日後、初めて住民票が作成される際にマイナンバーが付番されます。
- マイナンバーは一人ひとり異なる番号で、原則として生涯同じ番号を使います。いったん日本を離れ、再来日して住民票を作成する場合にも同じ番号を使用します。番号を自由に変更することはできません。
- 役場で住民登録をした後、2～3週間ほどで住民票の住所あてに「個人番号通知書」が簡易書留で届きます。
- 入社の手続き時にマイナンバーの通知がない場合は、住民票にマイナンバーを記載してもらい、手続きに利用することが可能です。

外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時10人以上雇用する時は「外国人労働者雇用労務責任者」を置く必要があります。雇用労務責任者は、外国人労働者の雇用や労働条件等に関する事項についての管理や、関係行政機関との連絡などを主な職務とします。原則として人事課長や労務課長などの管理職の中から選任してください。

退職手続き

基本的には日本人と同じです。

- ① ハローワークへ「雇用保険被保険者資格喪失届」等の届出
- ② 雇用保険の離職票の交付
- ③ 社会保険の資格喪失手続き
- ④ 健康保険の被保険者証の回収
- ⑤ 源泉徴収票の交付
- ⑥ 住民税で支払うべき残高がある場合の手続き
- ⑦ 貸与品(社員証、PC、制服、寮の鍵、名刺など)の回収
- ⑧ 退職証明書の交付

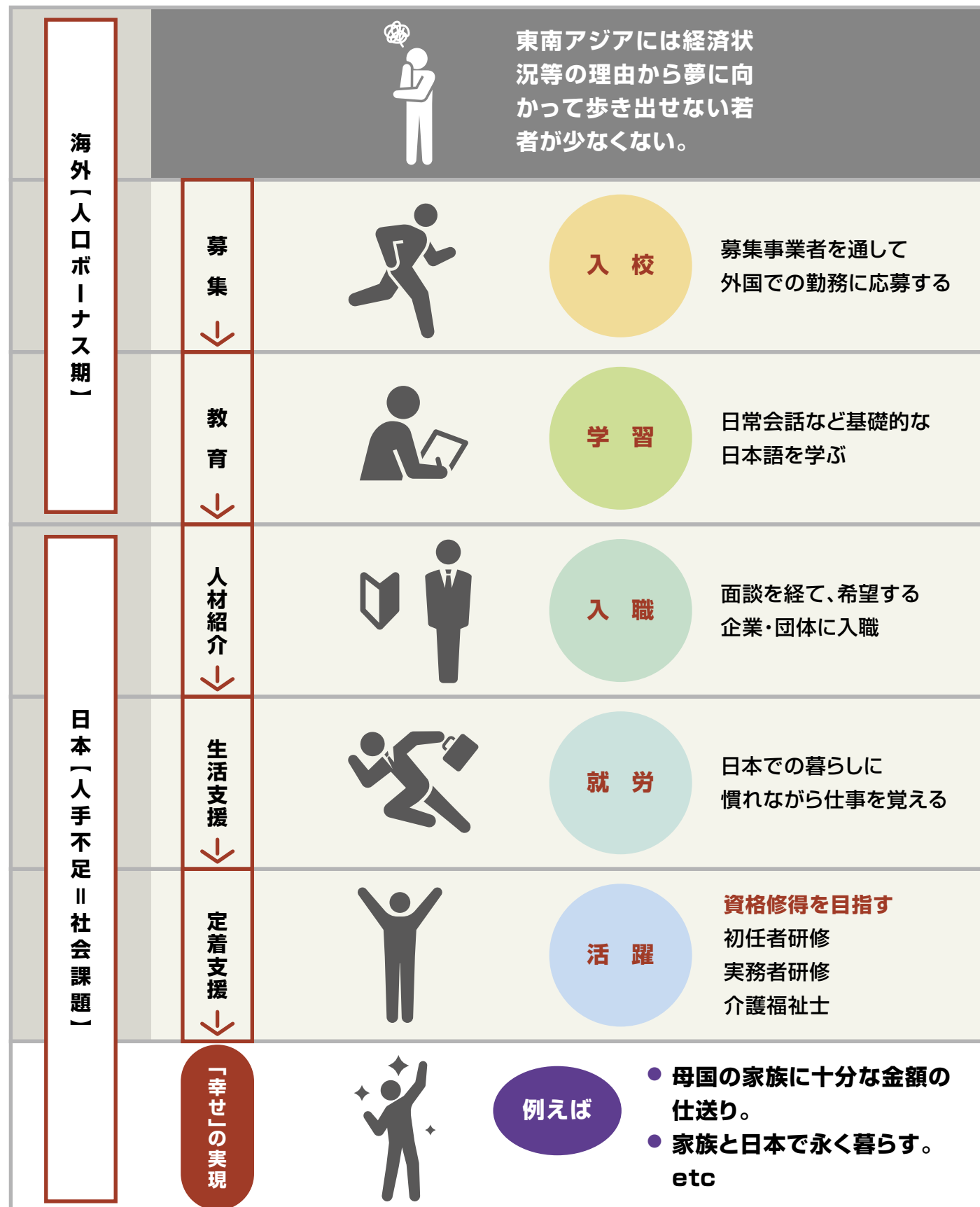
※退職者から「退職証明書」を出すよう求められたら、交付する義務があります。

退職証明書に書く内容は一般的に下記の通りですが、退職者から求められた事項のみを書きます。

- 雇用期間
- 業務内容
- 役職
- 給与
- 退職の事由

出典：総務省「マイナンバー制度とマイナンバーカードについて」
厚生労働省「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」

特定技能外国人材の海外教育から資格修得まで

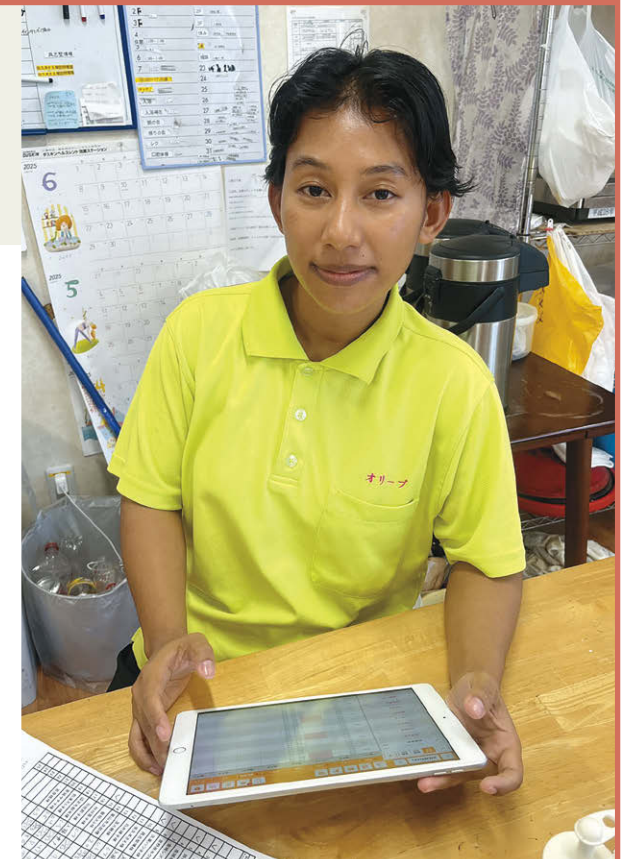


現場で活躍する特定技能外国人の声

レ・レ・モさん

ミャンマー出身
オリーブさん勤務（1年）

仕事では丁寧な指導を受けて、すぐに慣れることができました。利用者さんも含めて沖縄の人はとても優しいので、日常生活でも困ったことはありません。オリーブさんの皆さんは家族のような雰囲気なので、仕事のプレッシャーもなく、毎日が新鮮でとても幸せです。介護初任者研修、日本語検定の勉強を頑張ります。



ヌエイ・ジン・ナインさん

ミャンマー出身
オリーブさん勤務（1年）

日本に来る前は不安でしたが、業務を親切に教えてもらい、自信をもって働いています。介護の仕事は利用者さんの生活のお手伝いができる良い仕事だと思います。他の仕事と違って、介護の仕事は心が温かくなる良い仕事です。沖縄とミャンマーの天気は同じなので生活も大丈夫です。沖縄の人はみんな優しいから住むのも楽しくなりました。初任者研修、日本語検定の勉強も頑張ります。



現場で活躍する特定技能外国人の声



ゲイ・サンダー・タウンさん

ミャンマー出身
かな病院勤務(3カ月)

日本の看護技術を学び、ミャンマーに持ち帰りたいと思って沖縄で働くことを決めました。沖縄の人たちは優しく、ミャンマーの人と似ていると感じます。業務の中で、患者さんからご本人のことや家族のことをいろいろ聞かせてもらうことが多いのですが、とても面白いです。日本語の勉強も頑張りたいと思います。

ユザナ・ソー・ルインさん

ミャンマー出身
かな病院勤務(1年)

沖縄で働きたいと思った理由のひとつは、海がきれいだと聞いていたからです。ミャンマーで私が育った地域は海に面していなかったため、沖縄で初めて海を見て感動しました。日本語はまだ勉強中ですが、職場の皆さんが親切に教えてください、患者さんから沖縄の方言も教わりました。皆さんの応援を得て、早く介護福祉士の資格を取りたいです。



オンマー・ティさん

ミャンマー出身
かな病院勤務(1年)

沖縄は海がきれいで人も優しいと聞いていたので、絶対沖縄で働きたいと思っていました。職場の人たちは仕事のことでなく、買い物など生活面でもサポートしてくれますし、また同じミャンマーの人たちでグループ生活をしているので、日々のいろんなことを話し合えるのも助かっています。早く介護福祉士の資格を取り、ゆくゆくはミャンマーで自分で施設を開きたいです。



特定技能外国人材を採用している事業所の声



オリーブきん

TEL.098-968-5274 〒904-1201 沖縄県国頭郡金武町字金武882番地
外国人材受入状況(2025年6月17日月時点)
外国人雇用数/2名
国籍/ミャンマー国

◎受入のきっかけ

数年前から外国人を採用したい、一緒に働きたいと考えていました。同じ町内ですでに採用している企業様から情報を聞くととても評判が良かったので、是非うちでも採用したいと思い、紹介していただきました。これからの時代、人材不足考えると外国人の働き手がとても必要だと痛感します。

◎企業の声

彼女たちは明るく元気で、施設内に活気が出てきました。利用者にもとても可愛がられ、休みの時には「今日は2人はいないの?」と心配されるほどです。また私たちも外国人材を受け入れて育成することで、自分たちの介護についても見直し、

改めて学び直すことで自身の成長にもつながっています。

◎定着に向けての工夫・取り組み

日々の業務終了30分前には指導者と1日の業務を面談形式で振り返り、情報交換ノートも利用しながら、分からない日本語は繰り返し学習するなど、日本語の勉強も進めています。

業務面はもちろん、慣れない異国で生活する彼女たちの不安を理解し、生活面のサポートも手厚く行っています。職員一人ひとりが気にかけて、日常生活で困ったことはないか声かけし、買い物を手伝ったりしています。キャリアアップのために初任者研修も受講し、共に学びながら資格取得のために職場が一丸となって頑張っています。



かな病院

TEL.098-968-3661 〒904-1304 沖縄県国頭郡宜野座村漢那469番地
外国人材受入状況(2025年6月27日月時点)
外国人雇用数/12名
国籍/ミャンマー国

◎受入のきっかけ

看護補助者の人手不足に悩んでいたため、受託事業者さんに相談して、就職を希望する外国人の方を紹介してもらいました。まず10人ほどとざっくりとした話し合いの場を持ち、その中から数人を選んで本面接という流れです。最初は4人から始まり、段階的に増やして現在は12人の方が働いています。

◎企業の声

皆さん真面目で優しい子たちだなという印象ですね。日本語能力は個人差がある一方、言っていることがよく分からなくても「大丈夫です」と言ってしまう傾向があります。ですので、こちらで「どう分かったか」を言葉に出してもらい再確

認するなどの方法を取っています。そうすることで、私たちも自分の理解を再確認できるというメリットも感じています。

◎定着に向けての工夫・取り組み

育成チームを立ち上げ、外国人の皆さんには介護技術の習得状況について毎日ノートに書いてもらっています。日本語の習得にも役立ちますし、何より1人ひとりの考え方、感じ方の把握ができ、その後の指導にも役立っています。またプライベートも充実できるように、県内で行ってみたい場所の希望を聞いてグループで出かけたり、月1回の村外への買い出しには当院でバスを手配するなど行っています。



特定技能1号外国人のマッチング支援事業

沖縄県保健医療介護部高齢者介護課

〒900-8570 沖縄県那覇市泉崎1-2-2 沖縄県庁3階
TEL 098-866-2214 FAX 098-862-6325
E-mail:aa021156@pref.okinawa.lg.jp
