

# 人材派遣業のための 特定技能ビジネスを始めるポイント

リフト株式会社 代表取締役 杉村 哲人

2024年5月21日

# リフト株式会社について

会社名 Lift Inc. / リフト株式会社

グループ 株式会社プレイフル  
(介護施設の経営)

LIFT VIET NAM  
JOINT STOCK COMPANY  
(在ハノイ  
教育 コンサルティング事業)

代表 杉村 哲人

資本金 2,060万円

設立 2015年02月

従業員数 28名

事業内容 外国人人材の紹介 / 派遣  
外国人採用支援メディア「Global HR Magazine」の運営  
外国人人材向け動画メディア「Career Explorer」の運営

許認可 有料職業紹介事業許可 許可番号 13-1-308569  
登録支援機関登録番号 19-登-001792

加入団体 一般社団法人 外国人雇用協議会 理事社

電話番号 03-5542-1299

所在地 〒101-0041  
東京都千代田区神田須田町2-25 GYB秋葉原11階



# セミナー ウェビナー実績

特定技能/技能実習生活用に関わる様々なセミナーイベントを各種開催

外国人雇用協議会主催 第4回 特定技能勉強会

現役登録支援機関メンバーが  
支援現場についてぶっちゃけトーク！

## 特定技能支援の最前線

### 登録支援機関のリアル

- 支援現場での成功事例・失敗事例
- 登録支援機関経営におけるポイント
- 特定技能活用の成功パターン

2023.10.06 金 15:00-16:30

参加費無料 ZOOM開催 非会員社歓迎



株式会社Next Innovation  
深野 露菜



株式会社ダイブ  
菅沼 基



株式会社Brave JAPAN  
山本 文



リフト株式会社  
杉村 哲人

外国人雇用協議会 コミュニケーション戦略部会 主催

## 特定技能勉強会第5回

『有識者会議最終報告書』から考える  
登録支援機関経営の影響と今後のポイント

- 特定技能分野毎の現状と今後の予測
- 最終報告書のポイントと登録支援機関に与える影響予測

2024.1.29 月 16:00-18:00 ZOOM開催 参加費無料 外国人雇用協議会

株式会社ダイブ 菅沼 基

株式会社ASEAN HOUSE 佐々 翔太郎

株式会社Next Innovation 堀込 仁志

株式会社グローバルトラストネットワークス 大宮 綾佳

リフト株式会社 杉村 哲人

外国人雇用協議会 理事兼 政策部会副会長 牧 直道

## 今こそ考えたい 『これからのベトナム人材の活躍』

ZOOMウェビナー 参加無料

2022.5.26[木] 10:30-12:00



ESUHAICo.,Ltd  
社長補佐  
清水 寛子



株式会社リンクジャパンキャリア  
代表取締役  
齋藤 友佑



リフト株式会社  
代表取締役  
杉村 哲人

外国人雇用協議会 コミュニケーション戦略部会 定例ウェビナー 第7回

## 外国人支援企業 / 学校が取り組むべき 防災支援とSDGsブランディング

～ 内閣府と連携する外国人向け防災情報発信 ～

参加者特典  
本ウェビナーに参加し、外国人向け防災事業への防災情報の周知、活動者への防災情報の周知、外国人雇用協議会HP上で名称を公開し内閣府事業賛同者としてブランディングが可能です。



ファシリテーター  
リフト株式会社  
代表取締役 杉村 哲人



内閣府  
政策統括官（防災担当）付  
参事官（防災計画担当）付  
参事官補佐  
佐々木 明彦



株式会社グローバルパワー  
代表取締役 竹内 幸一



一般社団法人  
外国人雇用協議会  
事務局 神 英美子

無料 ZOOMウェビナー 12月16日 木 11:00 - 12:15

# 本日のセミナーについて

人材派遣企業様が特定技能ビジネスに進出される際に  
考えるべきポイントについて、  
お考え頂きやすいように整理することを目的にお話しさ  
せて頂きます

# 本日の流れ

- ① 派遣企業様にとっての特定技能ビジネス
- ② 特定技能ビジネス立ち上げのステップについて
- ③ 考えるべき『選択と集中』

# ① 派遣企業様にとっての特定技能ビジネス

# 在留資格一覽

## 在留資格一覽表



出入国在留管理庁  
Immigration Services Agency of Japan

### 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（注1）	特定産業分野（注2）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

### 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（※）

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

# 在留資格別の就労者

[参考-5] 外国人労働者数（在留資格別）

（単位：人）

	令和元年 対前年増加率	令和2年 対前年増加率	令和3年 対前年増加率	令和4年 対前年増加率	令和5年 対前年増加率
外国人労働者総数	1,658,804 13.6%	1,724,328 4.0%	1,727,221 0.2%	1,822,725 5.5%	2,048,675 12.4%
専門的・技術的分野の在留資格（注2）	329,034 18.9%	359,520 9.3%	394,509 9.7%	479,949 21.7%	595,904 24.2%
うち技術・人文知識・国際業務	260,556 21.8%	282,441 8.4%	291,192 3.1%	318,850 9.5%	366,168 14.8%
うち特定技能	520 -	7,262 1296.5%	29,592 307.5%	79,054 167.1%	138,518 75.2%
特定活動（注3）	41,075 15.3%	45,565 10.9%	65,928 44.7%	73,363 11.3%	71,676 -2.3%
技能実習	383,978 24.5%	402,356 4.8%	351,788 -12.6%	343,254 -2.4%	412,501 20.2%
資格外活動	372,894 8.5%	370,346 -0.7%	334,603 -9.7%	330,910 -1.1%	352,581 6.5%
うち留学	318,278 6.6%	306,557 -3.7%	267,594 -12.7%	258,636 -3.3%	273,777 5.9%
身分に基づく在留資格	531,781 7.3%	546,469 2.8%	580,328 6.2%	595,207 2.6%	615,934 3.5%
うち永住者	308,419 7.5%	322,092 4.4%	345,460 7.3%	357,434 3.5%	371,296 3.9%
うち日本人の配偶者等	94,167 5.6%	95,226 1.1%	98,881 3.8%	99,639 0.8%	100,977 1.3%
うち永住者の配偶者等	14,742 9.2%	15,510 5.2%	16,589 7.0%	17,126 3.2%	18,076 5.5%
うち定住者	114,453 8.0%	113,641 -0.7%	119,398 5.1%	121,008 1.3%	125,585 3.8%
不明	42 -67.7%	72 71.4%	65 -9.7%	42 -35.4%	79 88.1%

注1：各年10月末時点。



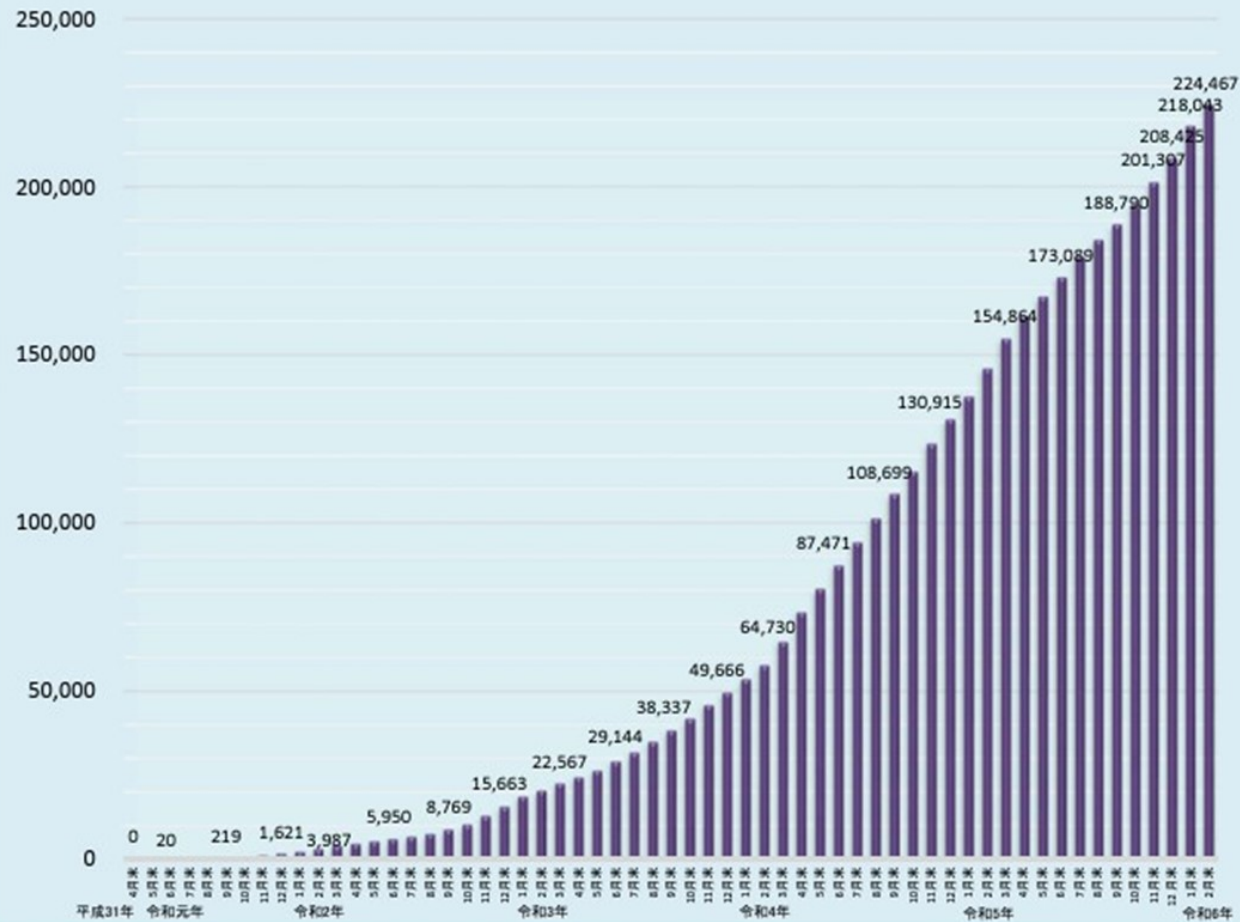
※出典 厚生労働省 令和5年10月 「外国人雇用状況」の届出状況まとめより



# 特定技能在留資格の状況

特定技能1号在留外国人数(令和6年2月末現在:速報値)

特定技能1号在留外国人数 224,467人

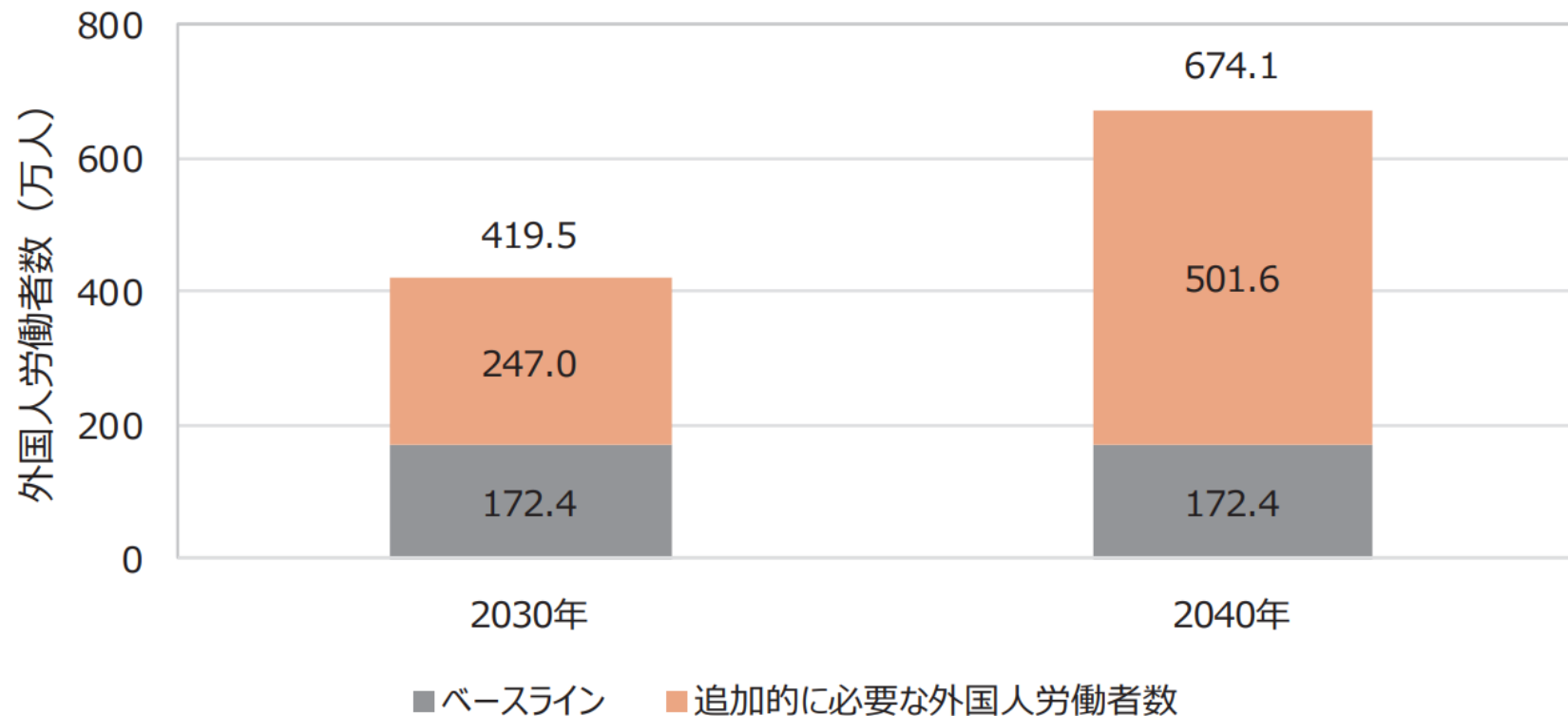


分野	人数
介護	31,453人
ビルクリーニング	3,883人
素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	41,914人
建設	26,790人
造船・船用工業	7,968人
自動車整備	2,672人
航空	830人
宿泊	437人
農業	24,859人
漁業	2,835人
飲食料品製造業	65,463人
外食業	15,363人

# 特定技能の今後

政府は29日、人手不足の分野で一定の技能がある外国人労働者を受け入れる在留資格「特定技能」について、2024年度から5年間の受け入れ枠を82万人とすることを閣議決定した。23年度までの5年間で設定していた人数の2・4倍となり、幅広い分野で受け入れが加速する。

# 追加的に必要な外国人労働者数（単位 万人）



⇒ 本予測の増加分は、多くが特定技能がカバーする  
**現場で働くブルーワーカー/エッセンシャルワーカー**

# 在留資格の歴史

## 出入国管理及び難民認定法

- 1951年（昭和26年） 「出入国管理令」が施行
- 1982年（昭和57年） 「出入国管理及び難民認定法」に改正
- 1990年（平成2年） 「定住者」「研修」資格が追加
- 2010年（平成22年） 「技能実習」資格が追加
- 2019年（平成31年） **「特定技能」資格が追加**  
「入国管理局」が「出入国在留管理庁」に昇格
- 2024年（令和6年） 「技能実習」資格の見直しが決定

# 今後の方向性

2019年 特定技能制度創設

2024年 技能実習制度の見直しが決定

※ 概ね 2027年から新制度育成就労開始

原則3年間転職出来ない技能実習制度から、  
条件付き転職可能な育成就労制度へ

⇒ ブルーワーカー外国人材の採用自由化、  
自由競争化の方向性



# 何故自由競争が必要なのか？？

## 海外に移動する送出国の移住労働者の現状

- 多くのアジア諸国では、近隣国や中東への海外労働移動が多く、ベトナムを除き、日本への移動は一部にとどまる。
- 一定の労働力確保が維持されるようにするには、優良国（フィリピン、インドネシア）だけでなく、ベトナムなどの問題がみられる国に対しても、問題の是正を段階的に図りつつ、受入環境を改善していくことが必要である。

送出国	2022年(*2) 技能実習生数、 1人当たりGDP	海外に移動する移住労働者数（フロー、単位：千人、割合(%)）(*1)					備考(*3) 2022年に新規入国した 外国人就労者数、 技能実習生数
		時点、合計	このうち、主要な移動先(国・地域)と日本				
ベトナム	176,346人	2022年	台湾	<b>日本</b>	韓国	ルーマニア	(就) 101,820人
	4,087米ドル	143.0	59.3(41.5%)	<b>56.2(39.3%)</b>	9.5(6.6%)	0.0(0.0%)	(実) 87,586人
インドネシア	45,919人	2022年	香港	台湾	マレーシア	韓国	(就) 42,090人
	4,798米ドル	201.0	60.1(29.9%)	53.5(26.6%)	43.2(21.5%)	11.6(5.8%)	<b>5.8(2.9%)(*5)</b> (実) 32,385人
フィリピン	29,140人	2019年	サウジアラビア	UAE	シンガポール	香港	(就) 26,046人
	3,623米ドル	1649.0	412.5(25.0%)	266.9(16.4%)	163.5(9.9%)	159.1(9.6%)	<b>33.8(2.0%)</b> (実) 16,103人
中国	28,802人	2019年	マカオ	香港	<b>日本</b>	シンガポール	(就) 27,325人
	12,814米ドル	487.5(*6)	66.8(13.7%)	52.3(10.7%)	<b>41.3(8.5%)</b>	36.5(7.5%)	(実) 13,906人
ミャンマー	17,034人	2019年	タイ	マレーシア	<b>日本</b>	韓国	(就) 14,676人
	1,053米ドル	330.3	238.1(72.1%)	78.8(23.8%)	<b>6.7(2.0%)</b>	4.8(1.4%)	(実) 11,881人
カンボジア	11,434人	2020年	タイ	<b>日本</b>	韓国	シンガポール	(就) 7,986人
	1,785米ドル	23.0	18.6(80.9%)	<b>3.1(13.5%)</b>	0.9(3.9%)	0.0(0.0%)	(実) 7,211人
ネパール	1,266人	2021-22年	サウジアラビア	カタール	UAE	マレーシア	(就) 4,510人
	1,332米ドル	630.0	188.7(30.0%)	184.9(29.3%)	122.6(19.5%)	36.6(5.8%)	<b>5.7(0.9%)</b> (実) 997人
スリランカ	1,162人	2022年	クウェート	カタール	サウジアラビア	UAE	(就) 2,862人
	3,362米ドル	300.0	76.6(25.5%)	70.0(23.3%)	51.4(17.1%)	-(*4)	<b>4.4(1.5%)</b> (実) 685人
インド	434人	2022年	サウジアラビア	クウェート	UAE	オマーン	(就) 5,515人
	2,379米ドル	373.0	178.6(47.9%)	71.4(19.1%)	33.2(8.9%)	32.0(8.6%)	<b>5.5(1.5%)(*7)</b> (実) 386人

# ※ 何故自由競争が必要なのか？？外国人材の給与相場

在留資格区分	令和1年 2019年		令和2年 2020年		令和3年 2021年		令和4年 2022年		対2019年 増減率
	賃金	対前年 増減率	賃金	対前年 増減率	賃金	対前年 増減率	賃金	対前年 増減率	
外国人労働者計	223.1	-	218.1	-2.2%	228.1	4.6%	248.4	8.9%	11.3%
専門的・技術的分野 (特定技能を除く)	324.3	-	302.2	-6.8%	326.5	8.0%	299.6	-8.2%	-7.6%
特定技能	-	-	174.6	-	194.9	11.6%	205.7	5.5%	17.8%
技能実習	156.9	-	161.7	3.1%	164.1	1.5%	177.8	8.3%	13.3%
※ 日本国内全体	306.0	-	307.7	0.6%	307.4	-0.1%	311.8	1.4%	1.9%

単位：千円

厚生労働省 賃金構造基本統計調査より  
特定技能のみ2020年と2022年の比較  
リフト株式会社で作成

## ※ 何故自由競争が必要なのか？？為替変動による外国人材への影響

各国為替	1万円を送金した際の現地通貨金額		
	2019年	2023年	増減率
アメリカ／ドル	91.7	69.1	-24.7%
ベトナム／ドン	2,129,925.5	1,696,928.6	-20.3%
インドネシア／ルピー	1,296,512.4	1,084,716.3	-16.3%
フィリピン／ペソ	4,747.4	3,959.9	-16.6%
中国／人民元	633.1	503.9	-20.4%
タイ／バーツ	2,846.7	2,476.3	-13.0%
ミャンマー／チャット	139,528.4	149,432.2	7.1%



# ※ 何故自由競争が必要なのか??

## 為替変動を加味した特定技能人材の給与推移

各国通貨	特定技能	平均賃金	現地通貨換算数値
	2020年	2022年	増減率
※ 日本円での賃金推移	174,600	205,700	<b>17.8%</b>
ベトナム/ドン	37,923,545	36,640,542	<b>-3.4%</b>
インドネシア/ルピー	23,722,826	23,248,192	<b>-2.0%</b>
フィリピン/ペソ	81,145	85,356	<b>5.2%</b>
中国/人民元	11,300	10,541	<b>-6.7%</b>
タイ/バーツ	51,139	54,865	<b>7.3%</b>
ミャンマー/チャット	2,252,903	3,014,361	<b>33.8%</b>

# 今後の方向性による派遣企業様への影響

顧客企業によっては、技能実習生・特定技能人材の採用定着が難しくなり、その分の代替人材確保ニーズが高まる可能性有り

⇒ 派遣企業様にとっても営業チャンスは大きくなる

# 某製菓企業様への弊社提案事例

- 全国3か所の工場で外国人の派遣社員を200名程度活用中
- 技能実習は100名程度受入れ中だが、製菓業は制度上在留期限が1年間となっており、長期定着に期待しづらい
- 弊社のセミナーに参加後、2021年頃から、国内で特定技能人材の採用を検討
- 2023年9月現在約60名程度の特定技能人材を採用

# 某製菓企業様への弊社提案事例 シミュレーションのイメージ

## 特定技能人材1名辺りコスト

### ① 賃金関係

基本給	164,714 ※ 右を参照
残業手当	32,188 ※ 月間平均25時間（年間300時間）を想定
月間	196,902
年間	2,362,820

### ② 会社負担社会保険費用想定

厚生年金保険料	18,300
健康保険料	9,810 協会けんぽ東京支部を参照
雇用保険料	591
月間	28,701
年間	344,412

### ③ 外注経費

紹介料	100,000 ※ 初年度のみ
申請費用	30,000
支援委託費用	240,000 20,000円×12ヵ月
年間	370,000

### ④ 寮など準備費用

物件初期費用	100,000 概算 1室あたり20万円程度 1室2名を想定
家電製品・備品等	50,000 概算 1室あたり10万円程度 1室2名を想定
年間	150,000

### 基本給計算根拠

① 時給単価	1,030 円
② 年間総労働時間	1,919 時間
③ 基本給年間	1,976,570 ①×②
④ 基本給月間	164,714 ③÷12

### ◎ 特定技能人材1名辺りコスト合計

初年度	3,227,232 ※ 特定技能人材 1名に掛かる年間コスト
2年目以降	2,977,232 ※ 初期費用を除いた金額

## 派遣人材1名辺りコスト

◎ 日勤平均	1,724
深夜・残業平均	2,155
派遣基礎単価	3,308,356 年間 1919時間分 派遣時給単価1724円で試算
派遣割増単価	646,500 年間 300時間分 派遣時給単価2155円で試算
年間合計	3,954,856

## 特定技能人材と派遣人材のコスト比較

初年度	-727,624
2年目以降	-977,624
2年間平均	-852,624 1名辺り削減金額

### 派遣人材から特定技能人材への転換によるコスト削減イメージ

5名転換の場合	-4,263,120
10名転換の場合	-8,526,240
20名転換の場合	-17,052,480
30名転換の場合	-25,578,720

⇒ 派遣人材から特定技能人材へのリプレイス提案は今後も増加する可能性有り

# 人材派遣業様にとっての特定技能ビジネス

ポジティブな角度から考えると

- 自社の顧客企業へのアップセル
- 人材確保ルートが多角化

ネガティブな角度から考えると

- 自社の顧客企業内のシェア減少リスク

# 特定技能ビジネスの市場規模（現状） 想定 支援委託費

- |   |                     |                            |
|---|---------------------|----------------------------|
| ① | 2024年2月末の特定技能在留数    | 22万4467人                   |
| ② | 登録支援機関の支援割合         | 84.40%                     |
| ③ | 支援費用が発生する特定技能人材     | 18万9450人                   |
| ④ | 支援委託費用の月間平均         | 2万8386円                    |
| ⑤ | 1カ月の支援委託費合計         | 約53億7772万円                 |
| ⑥ | 1年間の支援委託費合計         | <b><u>約645億3273万円</u></b>  |
| ⑦ | 派遣売上換算（マージン率15%として） | <b><u>約4302億1821万円</u></b> |

# 特定技能ビジネスの市場規模 (将来)

## 想定 支援委託費

- |   |                      |                              |
|---|----------------------|------------------------------|
| ① | 閣議決定による受入れ目標         | 82万人                         |
| ② | 登録支援機関の支援割合          | 84.40%                       |
| ③ | 支援費用が発生する特定技能人材      | 69万2080人                     |
| ④ | 支援委託費用の月間平均          | 2万8386円                      |
| ⑤ | 1カ月の支援委託費合計          | 約196億4538万円                  |
| ⑥ | 1年間の支援委託費合計          | <b><u>約2357億4459万円</u></b>   |
| ⑦ | 派遣売上換算 (マージン率15%として) | <b><u>約1兆5716億3063万円</u></b> |

## ② 特定技能ビジネス立ち上げのステップについて



# 特定技能ビジネスの簡単なステップ

① 求人オーダー獲得

② 紹介人材集客とマッチング

③ 人材支援

# 特定技能ビジネスの想定売上

① 求人オーダー獲得

② 紹介人材集客とマッチング

③ 人材支援

ショット売上

約20万円～  
30万円  
/1名辺り

ベース売上

月額2万円～  
3万円程度  
/1名辺り

# 特定技能ビジネス 派遣企業様にとって

## ① 求人オーダー獲得

⇒ 既存顧客からの求人獲得は比較的容易 アップセル

## ② 紹介人材集客とマッチング

## ③ 人材支援

# 特定技能ビジネス 派遣企業様にとって

① 求人オーダー獲得

② 紹介人材集客とマッチング

③ 人材支援

⇒ 既存社員が支援担当者を兼務可能  
自社支援担当者の教育をどうするのか？  
再委託先の選定をどうするのか？等が課題

# 特定技能ビジネス 派遣企業様にとって

① 求人オーダー獲得

② 紹介人材集客とマッチング

⇒ 人材集客とマッチングが一番の課題となりがち

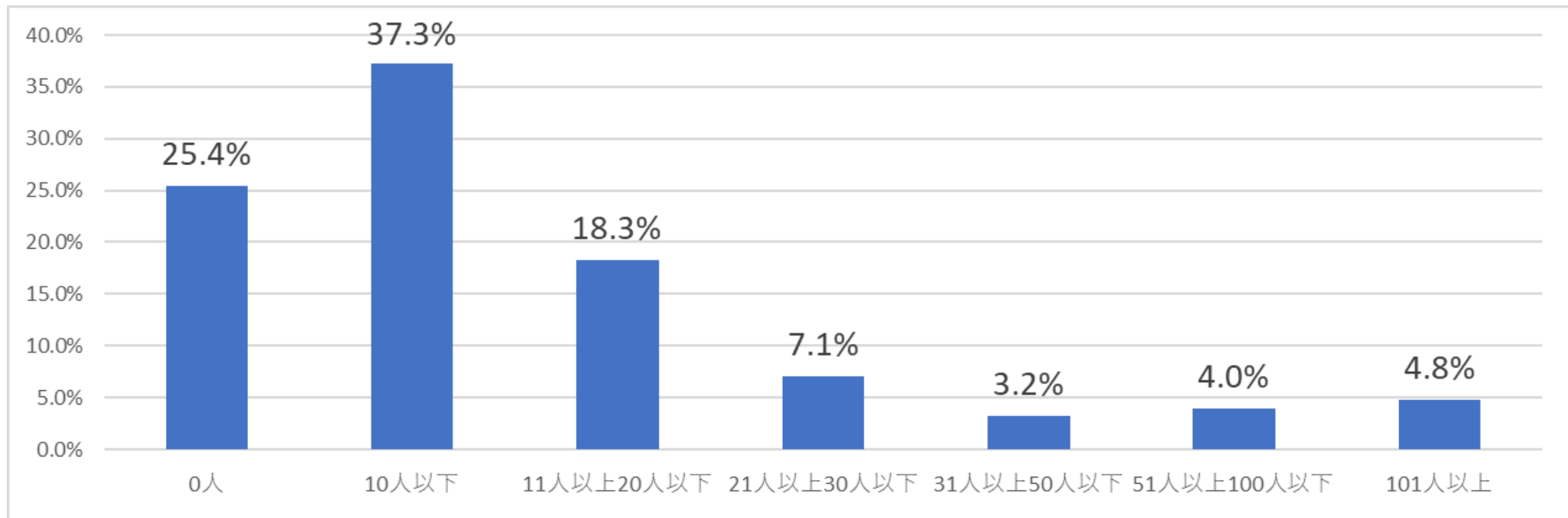
③ 人材支援

### ③ 考えるべき『選択と集中』

# 登録支援機関登録数

2024年5月16日現在 9,723件

登録支援機関辺りの支援外国人数



2022年7月数値 出入国在留管理庁作成有識者会議資料より  
リフト株式会社で作成



⇒ 市場は伸びているものの、参入するプレイヤーも多い状況

# 考えるべき『選択と集中』

- 特定技能ビジネスにおける『ステップ』をどこまで自社で行うか？
- 自社の提案できる『範囲』をどこまでに規定するか？

⇒ この2軸で選択と集中を考えてみる



# 特定技能ビジネス 派遣企業様にとって

## ① 求人オーダー獲得

## のみを取り組む

既存の登録支援機関等と提携して、  
自社の顧客企業から獲得した特定技能（技能実習）オーダーを、  
提携先と連携して営業する。

### メリット

- ・ほとんど追加費用が掛からずアップセルが可能

### 考えるべきポイント

- ・商品力（提案力）が提携先任せになる
- ・自社に特定技能ビジネスに関するノウハウが溜まらない
- ・提携先や量によるが、柱となるような売上高になりにくい  
(1名辺り 10万円程度、月額5,000円程度の売上イメージ)

# 特定技能ビジネス 派遣企業様にとって

① 求人オーダー獲得

② 紹介人材集客とマッチング

までを取り組む

顧客企業の求人と、人材のマッチングまでを内製化して、  
支援は提携先の登録支援機関に任せる

メリット

- ・紹介費用を全て自社で獲得出来る

考えるべきポイント

- ・自社で人材募集機能を構築する必要があり、  
多くの場合先行投資（人員配置）が必要になる

# 特定技能ビジネス 派遣企業様にとって

① 求人オーダー獲得

② 紹介人材集客とマッチング

③ 人材支援

を全部取り組む

自社内に自在募集機能と登録支援機関の機能を全て構築する  
メリット

- ・ 特定技能に係るLTVを全て獲得出来る
- ・ 自社内でノウハウやネットワークを構築することが出来る

考えるべきポイント

- ・ 相応の先行投資（専任人材の採用、人材の教育）をしなければ、なかなか立ち上げることが難しい  
⇒ 兼務を多くすると教育が難しい

# 特定技能ビジネスの範囲

## 営業先企業に関する範囲

- 営業先企業様の所在地
- 営業先企業様の業種（分野）

## 紹介する人材に関する範囲

- 紹介（支援）人材の出身国／国籍
- 紹介（支援）人材の所在地（国外OR国内）
- 紹介（支援）人材を自社で集めるか、提携して集めるか？

⇒ **範囲を広げれば求人獲得チャンスは増えるが、  
マッチングと支援の難易度が上がる  
範囲を狭めると求人獲得チャンスは減るが、  
マッチングのチャンスが増えて、支援の難易度が下がる**

# 特定技能ビジネスの範囲

## 営業先企業に関する範囲

- 営業先企業様の所在地
- 営業先企業様の業種（分野）

⇒ 広げれば広げる程、営業獲得数が増えるが、  
マッチング率が落ちて行く 営業担当者、募集担当者も工数も増える

※ 特定技能は、人材が就ける仕事の分野が限られている為、  
本人の意欲と企業の内定だけではマッチング出来ない

例： 首都圏の介護分野の求人だけに特化をして営業する  
人材募集も介護の資格を持った首都圏で働きたい人材だけを募集する  
⇒ マッチング確率が上がり、面接で落ちた人材の他求人への推薦も容易

# 特定技能ビジネスの範囲

## 紹介する人材に関する範囲

- 紹介（支援）人材の出身国／国籍
- 紹介（支援）人材の所在地（国外OR国内）
- 紹介（支援）人材を自社で集めるか、提携して集めるか？

⇒ こちらも、全部出来る方が、営業獲得数は増えるが、  
全てを有効にハンドリングして行く為には、工数＝コストが掛かる

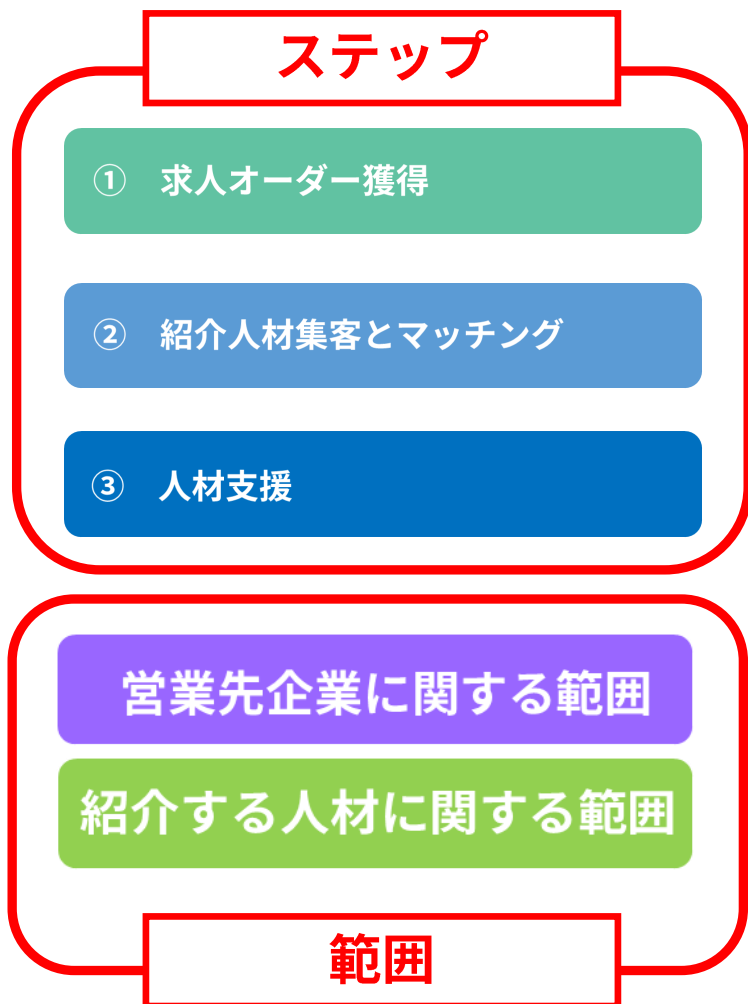
提携によって、カバーできる範囲を広げることが可能だが、  
その場合でも自社の強みとなる部分は尖らせた方が良いと感じる

例： 自社の近くの日本語学校と提携して、自社のベトナム人リクルーターが  
国内に在住しているベトナム人候補者を一定数抱えている

⇒ 他登録支援機関との差別化が明確で、営業が容易になる  
また、入社後の支援も国籍が偏った方が満足度を上げやすい

# 特定技能ビジネス

# 派遣企業様にとって



全てを自社で取り組むことで当然売上は上がるが、コスト＝リスクや立ち上げの難易度も高くなって行く

# 特定技能ビジネス ステップ毎の必要配置人員イメージ

営業  
担当者

日本人人材  
(兼務可能)

募集  
担当者

自社で募集する場合は  
外国人材  
提携で募集する場合は  
日本人材

支援  
担当者

出来るだけ、  
支援する外国人材と  
同じ国籍の人材が望ましい

① 求人オーダー獲得



② 紹介人材集客とマッチング



③ 人材支援



人材募集や支援担当者は、支援（紹介）する国籍範囲を広げると、  
その国籍分配置する方が望ましい  
(配置しない場合、競争力が弱まる可能性が高い)



# 立ち上げに苦勞される登録支援機関様のパターン

- 「なんでも出来ます」が営業トークになっている

⇒ 強みが無いことの裏返し

国籍や対応分野、対応地域が広いと専門性を深めることが難しく、強みの醸成が遅れてしまう

- 低すぎる費用で受注してしまう

⇒ LTVを考えると、受注した後のお付き合いが長く、

長いお付き合いの中でトラブルも**必ず**起こる

その際の対応品質が弱いと顧客や人材の信頼を失う

# 考えるべき『選択と集中』

- 特定技能ビジネスにおける『ステップ』をどこまで自社で行うか？

⇒ どこまでのコストをかけるか？  
(売上目標をどの程度に設定するか？)

- 自社の提案できる『範囲』をどこまでに規定するか？

⇒ どのような差別化を目指すのか？

# 本日のまとめ

- 特定技能ビジネス（外国人ビジネス）を提案ラインナップに加えることは、派遣企業様にとって、アップセルだけではなく、売上の維持にとっても重要と思われます
- 特定ビジネスの立ち上げには一定の先行投資（人員配置）が必要  
自社が取り組む際に『ステップ』と『範囲』をどこまでに設定するかで、想定コストが変わる
- ここを設定せずに、中途半端な立ち上げになってしまったり、人員配置がミスマッチになってしまうケースに注意が必要です
- 自社にとって、目指すべき（必要な）売上目標と、許容できる初期投資（人員配置）のバランスを考えて、自社の特定技能ビジネスの構築を考えて行きましょう！