経済産業省委託事業

令和３年度　中小企業支援調査

（製造業における外国人材受入れ支援事業）

事業報告書

令和４年３月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング

― 目次 ―

第 I 章 はじめに.....4
1. 事業背景・目的.....4
2. 事業内容.....4
第 II 章 中小企業や外国人材からの相談に応じるための相談窓口の設置・運営.....6
1. 実施概要.....6
2. 実施結果概要.....8
3. 小括・得られた示唆.....22
第 III 章 中小企業や外国人材にむけたセミナーの開催（国内）.....23
1. 実施概要.....23
2. 実施結果.....23
3. 小括・得られた示唆.....56
第 IV 章 中小企業や外国人材にむけたセミナーの開催（海外）.....57
【①ベトナム】.....57
1. 実施概要.....57
2. 実施結果.....58
3. 小括・得られた示唆.....58
【②フィリピン】.....59
1. 実施概要.....59
2. 実施結果.....60
3. 小括・得られた示唆.....64
【③タイ・④インドネシア】.....65
1. 実施概要.....65
2. 実施結果.....66
3. 小括・得られた示唆.....77
第 V 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の入会補助.....78
1. 実施内容.....78
2. 小括・得られた示唆.....82
第 VI 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の開催.....83
1. 実施内容.....83
2. 小括・得られた示唆.....83
第 VII 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」受入れ機関等へのヒアリング調査.....84
1. 実施概要.....84

2. 調査結果 86
3. 小括・得られた示唆 119
第 VIII 章 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査 123
1. 実施概要 123
2. 受入れ機関向け　調査結果 124
3. 関係機関向け　調査結果 168
4. 小括・得られた示唆 183
第 IX 章 試験合格者のマッチング支援の実施 184
（ア）【ベトナム・フィリピン】 184
1. 実施概要 184
2. 実施結果 185
3. 小括・得られた示唆 192
（イ）【インドネシア・タイ】 193
1. 実施概要 193
2. 実施結果 194
3. 小括・得られた示唆 204
（ウ）【国内】 206
1. 実施概要 206
2. 実施結果 210
3. 小括・得られた示唆 219
第 X 章 送出し候補国調査 220
1. 実施概要 220
2. 実施内容・調査結果 221
3. 小括・得られた示唆 222
第 XI 章 学科試験問題、実技試験問題及びサンプル問題一式の作成・翻訳 223
1. 製造分野特定技能 1 号評価試験作問委員会の設置趣旨、開催過程 223
2. 作問委員会（第 1 回合同委員会）における主な論点と検討結果 225
3. 作問委員会（専門委員会）における主な論点と検討結果 226
4. 小括と得られた示唆 227
第 XII 章 試験実施及び現地語による問い合わせへの対応 228
1. 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接を除く 18 区分）の実施 228
2. 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）の実施 239
3. 特定技能評価試験実施に係る問い合わせ対応 243
4. 合格証明書の発行 247
5. 小括と得られた示唆 247
第 XIII 章 適切な受験料の算出 249

1. 適切な受験料額の決定.....249
2. 小括と得られた示唆について.....249
第 XIV 章 製造業における外国人材の技能水準の把握..... 250
1. 概要 250
2. 試験区分別の合格率の分析.....250
3. アンケートによる合格者層の特徴分析.....259
4. 小括と得られた示唆.....271

第 I 章 はじめに

1. 事業背景・目的

深刻化する人手不足に対応するため、平成 31 年 4 月 1 日に出入国管理及び難民認定法、及び法務省設置法の一部を改正する法律が施行され、新たな在留資格「特定技能」による外国人材の受入れが開始された。経済産業省では、製造 3 分野（素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業分野）において、特定技能外国人材の受入れに係る運営が実施されている。

本事業では、製造 3 分野において、特定技能のうち、「特定技能 1 号」で在留する外国人材の受入れを円滑に行うため、特に中小企業や小規模事業者に対する相談窓口の設置やセミナーの開催等の必要な支援を行った。

また、平成 31 年 3 月に設置された「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」（以下、「受入れ協議・連絡会」または「協議・連絡会」という）の取組の一環として、地方への特定技能外国人材の雇用を促進する観点から、受入れを希望する企業向けの、ジョブフェア（企業説明会）を開催した。加えて、特定技能外国人材制度の活用を進めるにあたって必要な国内外の実態等の調査を行った。

更に、1 号特定技能外国人材としての必要な技能水準を測るための、「製造分野特定技能 1 号評価試験」（以下、「技能試験」という）について、技能試験問題の作成や実施等の所要の運営を行うとともに、当該運営を通じ、次年度以降の運用に必要な情報の収集・分析、製造業における外国人材の技能水準の把握を行った。

2. 事業内容

上記の事業目的を達成するために、本事業では、大きく以下の内容について取り組んだ。

(1) 製造業における外国人材受入れ支援事業

① 中小企業や外国人材からの相談に応じるための相談窓口の設置

- 中小企業向け製造業特定技能外国人相談窓口、外国人従業員向け製造業特定技能外国人相談窓口の設置

② 中小企業や外国人材に向けたセミナーの開催

- 上期開催セミナー（前半 5 回、後半 5 回）
- 下期開催セミナー（前半 5 回、後半 5 回）
- 海外人材向けセミナー（4 か国、各 1 回）

③「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の運営

- 協議・連絡会入会手続の補助
- 協議・連絡会の運営

④ 受入れ機関等へのヒアリング調査
⑤ 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査
⑥ 1 号特定技能外国人材の雇用促進に向けた地方企業との間でのマッチング支援の実施
⑦ 送出し候補国調査

(2) 製造業における外国人材技能水準確保事業
① 学科試験及び実技試験の問題の作成・翻訳
② 技能試験の実施・運営（国内）
③ 技能試験の実施・運営（海外）
④ 将来の適切な受験料・合格証明書発行手数料の算出
⑤ 製造業における外国人材の技能水準の把握

(3) 事業報告書等の作成

以下に続く各章では、上記の大項目の順番で事業・調査の実施結果をとりまとめている。

なお、事業遂行に当たって、以下の事業者にそれぞれの事業の一部を再委託して実施した。

株式会社 JTB
- 中小企業向け製造業特定技能外国人相談窓口、外国人従業員向け製造業特定技能外国人相談窓口の設置
- 海外人材向けセミナー（ベトナム、フィリピン）
- 1 号特定技能外国人材の雇用促進に向けた地方企業との間でのマッチング支援の実施（ベトナム、フィリピン、国内）
- 技能試験の実施・運営（国内）
- 技能試験の実施・運営（海外：フィリピン）

一般財団法人海外産業人材育成協会（AOTS）
- 海外人材向けセミナー（インドネシア、タイ）
- 1 号特定技能外国人材の雇用促進に向けた地方企業との間でのマッチング支援の実施（インドネシア、タイ）
- 技能試験の実施・運営（海外：インドネシア、タイ）

第Ⅱ章 中小企業や外国人材からの相談に応じるための相談窓口の設置・運営

1. 実施概要

(1) 中小企業向け製造業特定技能外国人相談窓口

① 概要

経済産業省の所管である製造 3 分野において、1 号特定技能外国人材の受入れを検討している事業者が円滑に受入れを行うため、全国に相談窓口を設置し、相談内容に応じた必要な情報提供等を行った。

② 対象者

製造 3 分野において 1 号特定技能外国人材の受入れを検討している中小企業等。

③ 相談内容

特定技能外国人材制度（製造 3 分野）に関する問合せ（対象の日本標準産業分類への該当性、協議・連絡会への入会手続き等）、各種行政手続きに関する問合せ。

④ 相談窓口体制

経済産業省が管轄する製造 3 分野に該当する相談内容であることを確認するため、事業者等からの相談方法を 2 段階に分けて実施した。はじめに、電話及びメールでの相談受付窓口を開設し、相談内容が製造 3 分野に該当することを確認する。その上で、対面での相談を希望された場合に、事前予約制で対面での相談対応を行った（相談場所は全国 10 拠点）。全国の相談窓口一覧は以下のとおりである。なお、本事業では、オンライン窓口を設置し日本全国からのオンライン面談に対応できる体制も整えた（事前予約制で Microsoft Teams を利用）。

図表 II-1 製造業における外国人材受入れに関する相談窓口（全国対面相談窓口）

地域	(株)JTB 拠点名	住所
新宿区	新宿第二事業部	東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング26階
札幌市	北海道事業部	北海道札幌市中央区北一条西6-1-2 アーバンネット札幌ビル8階
仙台市	仙台支店	宮城県仙台市青葉区大町1-4-1 明治安田生命仙台ビル4階
横浜市	横浜支店	神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル　6階
名古屋市	名古屋事業部	愛知県名古屋市中村区平池町4-60-12 グローバルゲート6階
金沢市	金沢支店	石川県金沢市下堤町30 KSビル1階
大阪市	大阪第三事業部	大阪府大阪市中央区南久宝寺町3-1-8 MPR本町ビル11階
広島市	広島支店	広島県広島市中区紙屋町2-2-2 紙屋町ビル2階
高松市	高松支店	香川県高松市鍛冶屋町7-6 JTB高松ビル2階
福岡市	福岡支店	福岡県福岡市中央区長浜1-1-35 新KBCビル2階

(2) 外国人材向け製造業特定技能外国人相談窓口

① 概要

経済産業省の所管である、製造3分野の特定技能1号を有するまたは在留資格取得を希望する外国人材向けに日常生活面での支援や、製造3分野における特定技能外国人材制度に関する相談に応じるため、全国に相談窓口を設置し、相談内容に応じた必要な情報提供等を行った。

② 対象者

製造3分野の特定技能1号を有するまたは希望する外国人材。

③ 相談窓口体制

1）電話相談窓口（非対面式）、2）相談窓口（対面式、事前予約制）、3）オンライン窓口の3つの窓口を開設した。1）電話相談窓口（非対面式）では、日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語での通話対応とした。2）相談窓口（対面式）及び、3）オンライン窓口（事前予約制）では、日本語、英語、中国語での対面対応、ベトナム語、インドネシア語、タイ語は三者間通話での対応とした。相談窓口（対面式）の一覧は以下のとおりである。

図表 II-2　製造業における外国人材向け相談窓口（全国対面相談窓口）

地域	(株)JTB 最点名	住所
新宿区	新宿第二事業部	東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング26階
札幌市	北海道事業部	北海道札幌市中央区北一条西6-1-2 アーバンネット札幌ビル8階
仙台市	仙台支店	宮城県仙台市青葉区大町1-4-1 明治安田生命仙台ビル4階
横浜市	横浜支店	神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル　6階
名古屋市	名古屋事業部	愛知県名古屋市中村区平池町4-60-12 グローバルゲート6階
金沢市	金沢支店	石川県金沢市下堤町30 KSビル1階
大阪市	大阪第三事業部	大阪府大阪市中央区南久宝寺町3-1-8 MPR本町ビル11階
広島市	広島支店	広島県広島市中区紙屋町2-2-2 紙屋町ビル2階
高松市	高松支店	香川県高松市鍛冶屋町7-6 JTB高松ビル2階
福岡市	福岡支店	福岡県福岡市中央区長浜1-1-35 新KBCビル2階

2. 実施結果概要

(1) 中小企業向け相談窓口の問合せ内容に関する具体的な傾向と今後の改善点

① 問合せ内容について

問合せ件数は、昨年に比べ約 2 倍であった。問合せ内容は、「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会について」が全体の 38%で最も高くなっている。

昨年度は 130 件程度だった受入れ協議・連絡会に関する問合せが、今年度は 4,571 件と大きく増加した。具体的な相談内容は、入会方法と届出結果に関する内容であった。今後も、受入れ協議・連絡会事務局と連携し、基本的な情報に関する問合せが減少するよう、更なる仕組み作りが重要だと考えられる。

問合せ内容として次に多かったものは「分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）について」であり、全体の 29%を占めた。今年度も該当性の判断に迷う事業者からの声が多く寄せられた。その中でも①技能実習生を受け入れていれば同企業内でスライド式に特定技能への移行ができる、②製造業であれば全ての分野において特定技能外国人材の受入れが可能である等の誤認をしている事業者や需給調整機関が散見された。こうした状況からも、引き続き、セミナー等を通じて本制度自体の基本的理解を促すことが重要だと考えられる。

② 相談者について

相談者は、約 61%が中小企業からの問合わせであった。昨年度は受入れ企業を支援する需給調整機関、行政書士からの問合せが 65%で、中小企業からの問合せが 25%であったことから、受入れを検討する中小企業にも特定技能制度が浸透してきたと考えられる。

需給調整機関や行政書士では、製造品出荷額が発生している産業分野や作業工程に関して正確な情報を確認することが困難なことから、直接受入れ機関から問合せを行うよう促すケースが増えたものとも考えられる。

③ 相談対応の形式について

新型コロナウイルス感染症の影響で、対面式での相談件数は少なかった。今年度はオンライン窓口を設置して日本全国からのオンライン面談（事前予約制、Microsoft Teams を利用）に対応できる体制を整えた。

面談希望の問合せは一定数あったが、事前に相談内容をメールでやり取りする時点で解決したケースがほとんどであった。対面式を希望するケースが一定数あることから、今後もオンラインツールを活用していくことは有効だと考えられる。

④ 相談対応の体制について

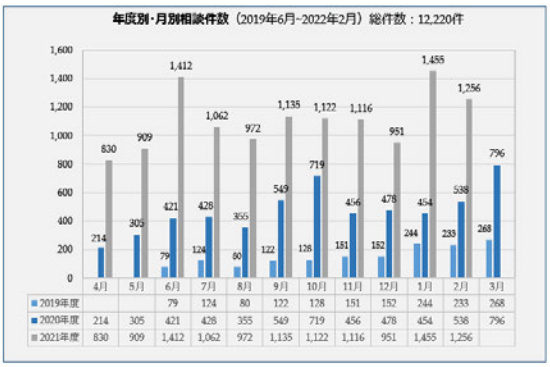
今年度は、年間の電話相談件数が 12,200 件を超え、昨年度の 5,713 件の約 2 倍に増加した。今後も特定技能外国人材の受入れが進むことを見込むと、相談員の増員を図ることも必要となる。

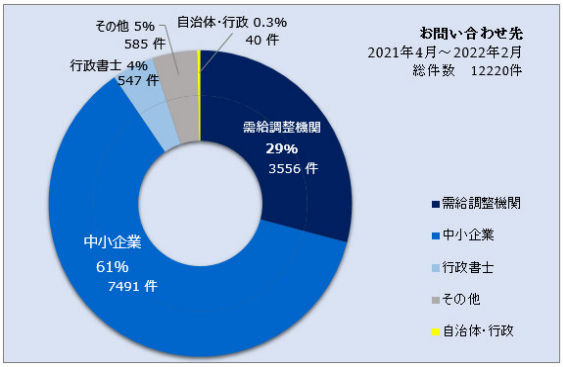
（注：次頁以降の集計表について）
相談者の属性は、問合せを受けた際に確認している。確認できない場合は「その他」としている。
「需給調整機関」には、人材の仲介を主な業務としている事業者（監理団体、登録支援機関等）が該当する。技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）第3条2項では、技能実習を労働力需給調整の手段としてはならない旨が規定されているが、監理団体兼登録支援機関としての相談者が一定数いたこと等を考慮し、合わせて集計している。
行政書士で、かつ、登録支援機関の登録を受けている場合は、「行政書士」に分類している。

■中小企業向け月次レポート

2021 年 4 月～2022 年 2 月の全体統計

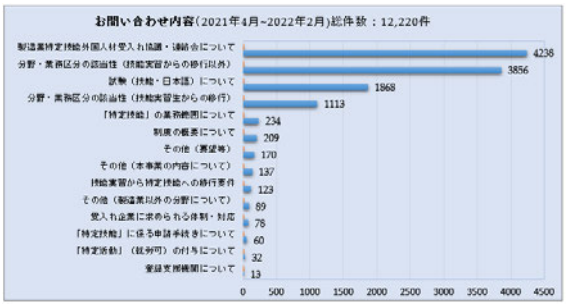
相談件数：12, 220 件

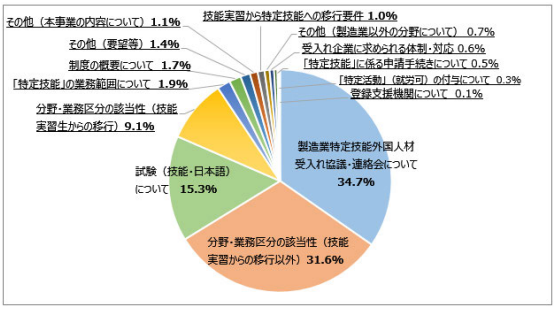




	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月	
問合せ先分類	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
中小企業	203	24%	290	32%	370	26%	262	25%	280	29%	324	29%	338	30%	323	29%	262	28%	530	36%	374	30%
需給調整機関	526	63%	559	62%	933	66%	687	65%	591	61%	691	61%	698	62%	658	59%	593	62%	781	54%	774	62%
行政書士	73	9%	46	5%	56	4%	51	5%	40	4%	34	3%	37	3%	48	4%	62	7%	47	3%	53	4%
その他	20	2%	12	1%	53	4%	61	6%	59	6%	84	7%	41	4%	79	7%	30	3%	93	6%	53	4%
自治体・行政	8	1%	1	0%	0	0%	1	0%	2	0%	2	0%	8	1%	8	1%	4	0%	4	0%	2	0%
全体	830	100%	908	100%	1412	100%	1062	100%	972	100%	1135	100%	1122	100%	1116	100%	951	100%	1455	100%	1256	100%

〔お問合せ内容〕

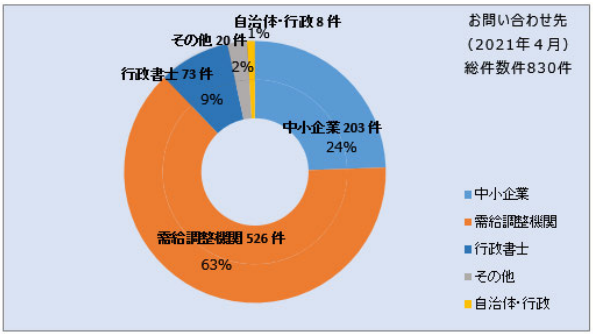


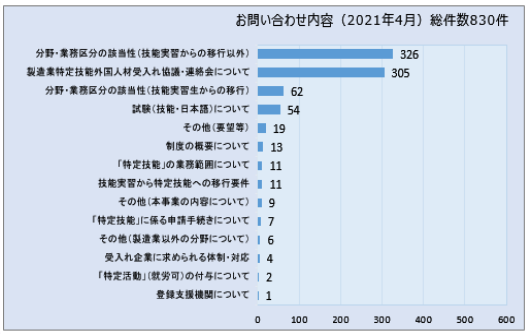


	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月	
お問い合わせ内容	件		件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
登録支援機関について	1	0%	1	0%	2	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
「特定活動」（就労可）の付与について	2	0%	3	0%	4	0%	2	0%	3	0%	4	0%	4	0%	1	0%	4	0%	5	0%	3	0%
その他（本事業の内容について）	4	0%	3	0%	7	0%	4	0%	3	0%	4	0%	5	0%	2	0%	6	1%	6	0%	2	0%
受入れ企業に求められる体制・対応	6	1%	3	0%	9	1%	5	0%	4	0%	5	0%	5	0%	10	1%	6	1%	6	0%	9	1%
「特定技能」に係る申請手続きについて	7	1%	5	1%	10	1%	5	0%	5	1%	5	0%	6	1%	11	1%	8	1%	9	1%	11	1%
その他（製造業以外の分野について）	9	1%	5	1%	11	1%	9	1%	6	1%	8	1%	11	1%	16	1%	8	1%	10	1%	13	1%
技能実習から特定技能への移行要件	11	1%	8	1%	12	1%	9	1%	6	1%	11	1%	12	1%	17	2%	17	2%	12	1%	14	1%
その他（要望等）	11	1%	13	1%	20	1%	12	1%	9	1%	12	1%	20	2%	25	2%	17	2%	13	1%	17	1%
制度の概要について	13	2%	14	2%	24	2%	16	2%	9	1%	15	1%	24	2%	30	3%	28	3%	16	1%	20	2%
「特定技能」の業務範囲について	19	2%	15	2%	26	2%	25	2%	14	1%	18	2%	32	3%	33	3%	30	3%	28	2%	54	4%
分野・業務区分の該当性（技能実習生からの移行）	54	7%	40	4%	137	10%	83	8%	92	9%	93	8%	169	15%	101	9%	99	10%	110	8%	121	10%
試験（技能・日本語）について	62	7%	46	5%	246	17%	172	16%	101	10%	156	14%	181	16%	205	18%	104	11%	343	24%	228	18%
分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）	305	37%	321	35%	344	24%	340	32%	297	31%	366	32%	255	23%	317	28%	292	31%	381	26%	343	27%
製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会について	326	39%	432	48%	560	40%	379	36%	423	0	438	0	398	0	348	0	331	0	516	0	420	0
全体	830	100%	909	100%	1412	100%	1062	100%	972	100%	1135	100%	1122	100%	1116	100%	951	100%	1455	100%	1256	100%

中小企業向け相談窓口　各月の月次レポート

〔2021 年 4 月〕





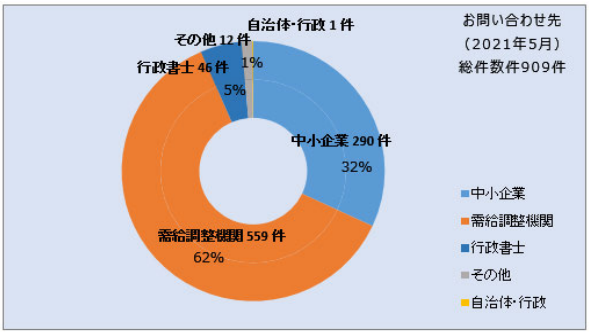
4月の相談傾向

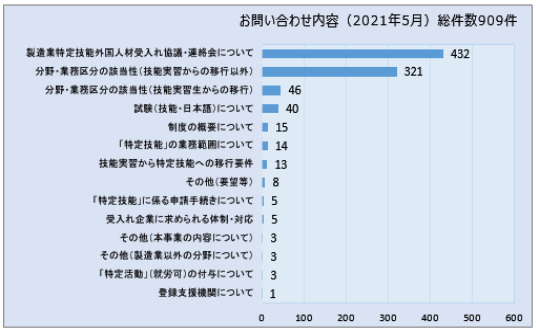
今月の相談件数は830件で、相談窓口開設以来最多を更新した。
相談件数が一番増加したのは「製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会」に関するお問い合わせ（335件）で、3月に比べて100件ほど増加している。その要因として、①協議・連絡会が電話対応していないこと。②お問い合わせメールに対して協議・連絡会からの回答に対する再届出など今後の相談案件 などが考えられる。また相談窓口に寄せられる内容で圧倒的に多かったものとしては、①確認状況を教えて欲しい　②届出時に必要な証明書類はどのようなものか　③証明書類がアップロードできない　④入会から構成員になるまでどのくらいかかるのか　⑤会員証の発行依頼　といった内容があげられる。

例月通り【分野・業務区分の該当性（全般）】に関してのお問い合わせも多かった。傾向として、【製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会】に関連して、入会手続きにおいて受入細分類の番号確認が必要であることを初めて知って、「自社の製造品の該当性が判断出来ないため教えて欲しい」という相談内容が多かった。他には入会手続き後、協議・連絡会から分野の該当性が認められないとのメールを受信し、それに対してどのような届出を行えばよいか等、判断に困って相談されるケースも多い。
分野・業務区分の該当性については、受入セミナー使用資料・商品分類表及び日本標準産業分類をご紹介し、受入れ企業様ご自身で分野の判断をしていただくよう丁寧にご説明・ご案内している。確認結果で判断に困るような件に関しては、経済産業省担当者と連絡をとりながら、者に対してより細やかなご案内・ご説明ができるよう連携していきたい。

今月はコロナウィルス・特定活動関連の相談は合計2件あった。
【特定活動関連】特定活動（就労不可）中だが他に滞在を延期できる方法はないか（通しNo.353）　特定技能を目指し特定活動中だが受入れ協議・連絡会に入会できない。（通しNo.669）

〔2021 年 5 月〕





5月の相談傾向

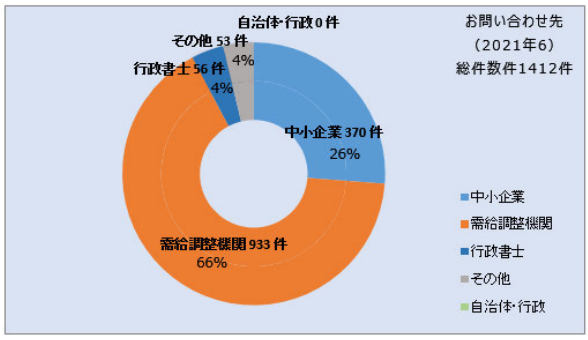
今年度に入り、相談窓口へのお問合せ件数が最多更新をし続けており、今月も909件（昨年同期比：298.0%）となった。
お問合せ件数で最も多かった内容は、先月に続き「製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について（昨年同期比：522.5%）」であるが、その多くが該当性の確認結果に関するものであった。　明確な要因として、今年3月1日より入会手続きを一部改正し、出入国在留管理庁への在留諸申請前に協議・連絡会の構成員となることが義務付けられたためであるが、新規入会届出日から構成員（名簿掲載）になるまでの期間が一定でなく、在留資格変更等の手続きにも影響が出ているため、外国人材が帰国させられてしまうのではないか、または業務停止させられるのではないか、との不安視する声が大変多かった。

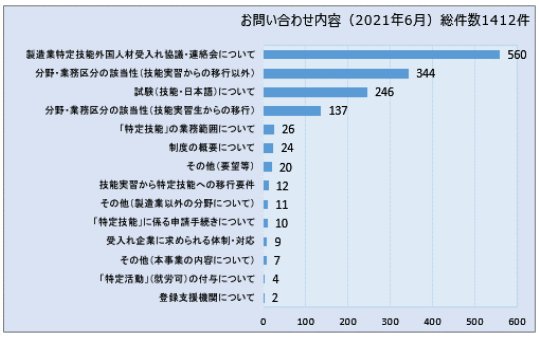
尚、名簿に関して複数上がったご意見として、名簿に掲載された（該当性が認められた）事業者にも連絡が欲しい、いつ掲載されるか、いつ更新されるかわからない名簿を確認し続けるため、相談窓口に電話をしてしまう、といった声が多く寄せられている。

直近、数ヶ月においては、受入れ協議・連絡会の電話設置のリクエストを賜ることも多かったが、相談窓口より受入れ協議・連絡会へ報告するなどの協力姿勢を見せることで、少し事業者のストレスを軽減できたのではないかと推察する。今後も、受入れ協議・連絡会とは強固な連携で事業者への対応を図っていきたい。

また、昨年同期比で特筆すべきは、試験に関するお問い合わせが、件数は少なかったものの633.3%まで増加した。次回試験実施日を確認されるものが多く、発表日を心待ちにされている。

〔2021 年 6 月〕





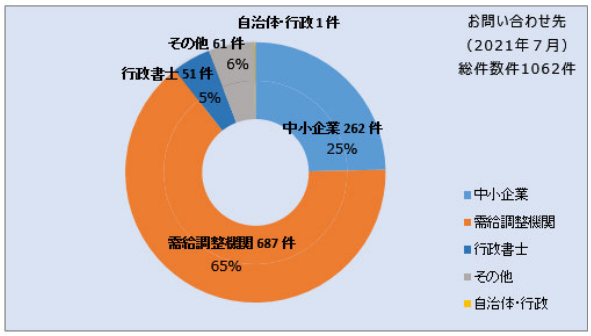
6月の相談傾向

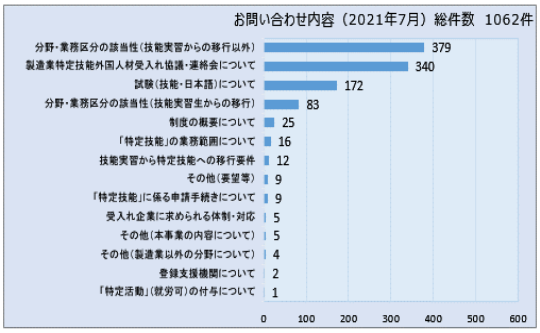
6月の相談件数は4月の相談件数の倍近い1412件で、今年度に入りお問合せ件数の最多更新をし続けている。
お問合せ件数で最も多かった内容は、先月に続き「製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会」についてであるが、5月に比べて100件ほど増加している。その要因としては協議・連絡会が電話対応をしていないこともあり、事務局と直接連絡がとれないため相談窓口にお電話をいただくケースが多くみられた。
相談内容として多いものは　①該当性の結果について（名簿掲載がされていない）　②入会方法について　③証明書類について　④入会までの期間についてといった内容があげられる。③の証明書類については、協議・連絡会のホームページが改訂され<受入れ機関向け入会手続き申込み前の準備>は受入機関が分類の確認・必要書類等について確認することができ、更に〔証明書類作成テンプレート〕により、以前より作成方法が大変分かり易くなったというお言葉も多々いただいている。
今後も協議・連絡会事務局へ連絡をとりたいというお問合わせが多いと考えられるが、相談窓口で対応・お答え出来る内容については丁寧に対応していきたい。
また、今月は『製造分野特定技能1号評価試験』の日程発表・申込受付が開始され、評価試験についてのお問い合わせも多く寄せられた。
問い合わせ内容としては　①今後の実施予定を教えて欲しい　②試験の出題レベル　③問題集・テキストについて　④試験の実施方法　といった内容があげられる。

例月通り【分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）】に関してのお問い合わせも多かった。　傾向として、初めて特定技能1号外国人を受入れたいという企業からのお問い合わせが多く、概要資料『製造業における 特定技能外国人材の受入れについて』『日本標準産業分類』等をご案内し、説明するケースも多かった。また、分野・業務区分の該当性についても、受入セミナー使用資料・商品分類表及び日本標準産業分類等ご紹介し、受入れ企業様・登録支援機関の担当者ご自身で分野の判断をしていただくよう丁寧にご説明・ご案内を行っている。

今月はコロナウィルス（No.2724）・特定活動関連（No.2625）の相談は合計2件あった。

〔2021 年 7 月〕





7月の相談傾向

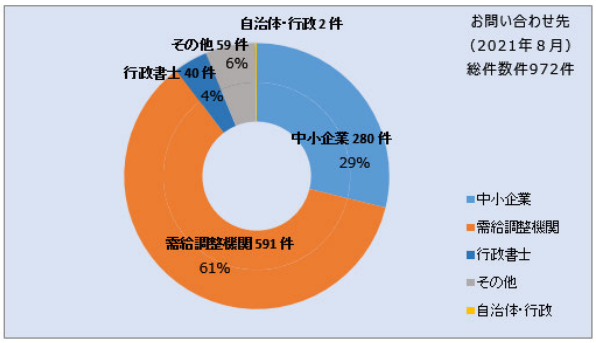
7月の相談件数は1062件であった。 特に多かった質問内容は　1）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』2）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会』および　3）『製造分野特定技能1号評価試験』であった。

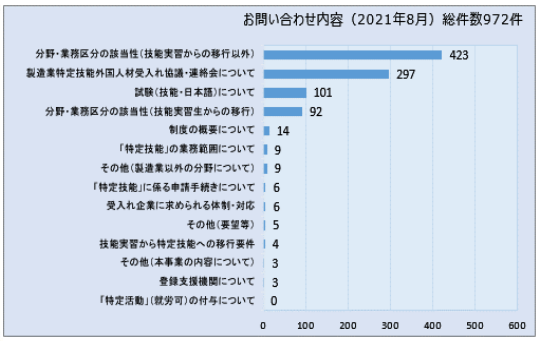
1）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
協議・連絡会からの確認結果（該当性が認められない、分類が異なる等）を受けて、相談窓口に連絡頂くケースが増えている。具体的には「確認結果内容について（記載内容の理解が不十分）」「なぜ該当しないのか」「なんとか他に該当する分類はないか」といった相談が多い。
また、引き続き、該当性の確認方法がわからないというケースも未だに多く、確認方法について「マンスリーFAQ」などの発信を通してご理解いただくよう今後も努力が必要である。

2）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会』
先月に引き続き、①該当性の結果について（名簿掲載がされていない）　②入会方法について　③証明書類について　④入会までの期間についてといった質問が多く寄せられた。

3）『製造分野特定技能1号評価試験』
今月は『製造分野特定技能1号評価試験』が実施されたこともあり、多くの質問を頂いた。主な質問としては①学習方法　②試験の出題レベル　③試験問題の内容等についてであった。また、受験後には外国人材を支援する登録支援機関等から出題問題のレベルと事前に学習した技能検定３級のレベルの差異に関しての意見も寄せられた。（具体的には通し番号3220 3328 3518 3535 3641 3781 3843 3848 3882 3911 3958 4017 4030 4088 4210 番）

〔2021 年 8 月〕





8月の相談傾向

8月の相談件数は972件であった。 特に多かった質問内容は先月と同様に 1）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』2）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会』および 3）『製造分野特定技能1号評価試験』であった。

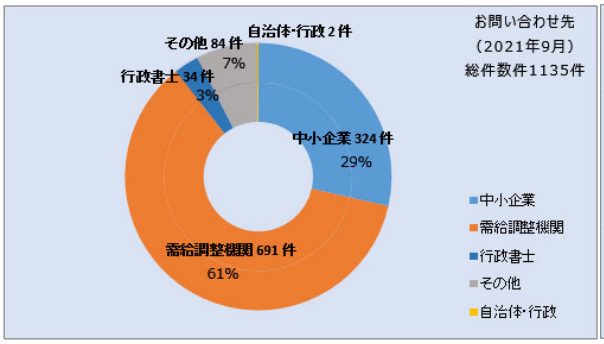
1）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
先月に引き続き、協議・連絡会からの確認結果（該当性が認められない、分類が異なる等）を受けて、相談窓口に連絡頂くケースが多く、「確認結果の内容に納得がいかない」「他の細分類に該当する可能性はないか」といった相談が多い。
また、該当性の確認方法を教えていただきたいといったご質問もいまだ多く、受入れセミナー資料・説明ビデオと日本標準産業分類、FAQをご紹介して確認方法をご案内するとともに、9月に実施予定の国内事業者向けのセミナーの実施についてご案内している。また、「マンスリーFAQ」などの発信等を通じて、本制度の内容をより身近に感じていただけるようご案内している。

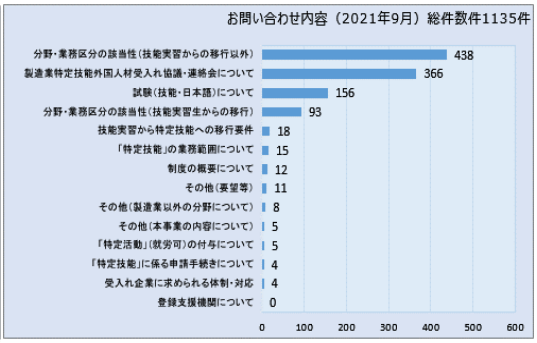
2）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会』
①入会届出方法について ②入会までの機関 ③証明書類について ④ その他（進捗状況） ⑤修正届出方法 といった質問が多く寄せられた。
また、協議・連絡会の確認期間、手続きの煩雑さについてのご意見を頂戴している。（通しNo.4345、4782）

3）『製造分野特定技能1号評価試験』
主な質問としては ①次回の評価試験日程について ②試験結果通知時期 ③試験の具体的な勉強方法についてであった。受験生を支援する方々より出題問題のレベルと具体的な学習方法のアドバイスを求める質問が多く寄せられた。また、実施済の試験問題の内容（技能検定3級との関係性、出題範囲）についてのご意見・ご要望をいただいている。（通しNo.4561、No.5055、5056）

その他、特定技能制度についてのご意見・ご要望は 通しNo.4254、4382、4390、5064 である。

〔2021 年 9 月〕





９月の相談傾向

9月の相談件数は1135件であった。 相談傾向としては8月と同様に 1)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』2)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』および2)『試験（技能・日本語）について』であった。

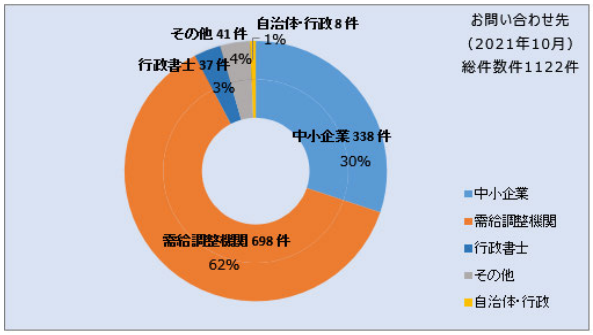
1)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
先月に引き続き、協議・連絡会からの確認結果（該当性が認められない、分類が異なる等）を受けて、「確認結果の内容が理解できない」「他の細分類に該当する可能性はないか」 といった相談を多くいただいている。 また、該当性の確認方法を知りたいというケースも多く、引き続き受入れセミナー資料・説明ビデオと日本標準産業分類、FAQを活用しながら確認方法をご案内するとともに、「マンスリーFAQ」などの発信等を通じて、本制度の内容をより身近に感じていただけるよう継続的にご案内している。

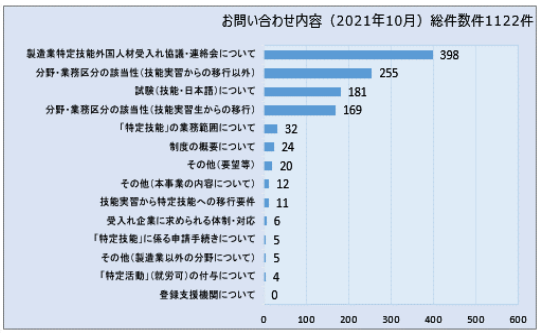
2)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会』
8月に比べ相談件数が大幅に増え ①証明書類について ②入会届出方法について ③修正届出について ④その他（進捗状況 ⑤入会までの期間といった質問が多く寄せられた。証明書類に関しては、届出をおこなったが情報不足、書類不足で協議・連絡会から再提出を求められているケースで、具体的にどのように作成したらよいか教えて欲しいといった内容が多かった。ホームページ掲載の証明書類サンプル及びテンプレート見本をご案内し、不足している情報を一緒に確認する作業を実施している。また、該当性が認められなかったというケースでは、その具体的な理由やなぜ認められなかったのか説明を求めてくるケースや、他の分類で再届出を出した場合受入れの可能性があるかなどをご相談いただいている。

3)『製造分野特定技能1号評価試験』
主な質問としては ①次回の評価試験日程について ②試験の具体的な勉強方法についてが多く、なかでも具体的な学習方法のアドバイスを求める質問が多く寄せられた。

特定活動についてお問合せは通しNo.5603.5854.5982.6282。
その他、特定技能制度等についてのご意見・ご要望は 通しNo.5751.5813.5927.5931.5966.6029.6045.6307 である。

〔2021 年 10 月〕





10月の相談傾向

10月の相談件数は1122件であり、9月とほぼ同件数であったが相談傾向が逆転し、1）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』　2）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』となり、協議・連絡会についての相談が143件多かった。その要因としては、協議・連絡会からの　メール（形式不備、該当性の確認結果等）に対してのお問合せが増えたことによるものと考えられる。

1）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』

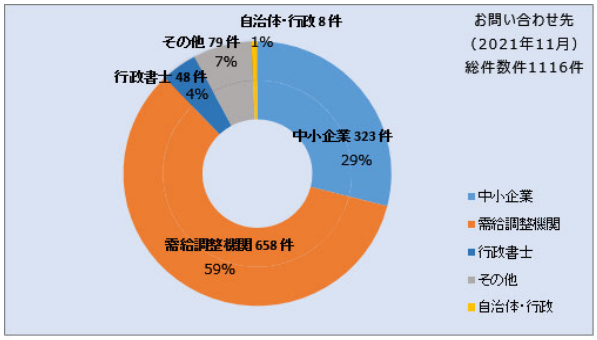
相談内容として　①証明書類について　②入会届出方法について　③該当性の確認結果（進捗情報）④修正の届出方法　といった質問が多く寄せられた。
証明書類についての具体的な相談内容として、「協議・連絡会から証明書の再提出を求められているが、具体的な対応方法を教えてほしい」という内容が最も多く、協議・連絡会からのメールには丁寧に指摘箇所が示されているものの、事業者においては内容をよく理解できないというケースが大変多く、
このような相談に対しては協議・連絡会からのメールの詳細をお伺いしたうえで、不足している情報を一緒に確認する作業の実施を徹底している。
今月新たに発生している相談内容として、「提出したテンプレートの一部が切れている、書類の文字が小さくて見えないので再提出を求められているが、どのように設定を行えばよいかわからないので教えてほしい」といったご相談も受けており、印刷設定方法やPCの操作を含め多岐にわたる説明を行っている。
③該当性の確認結果（進捗情報）については、今月よりマイページにてステータス確認が出来るようになったことにより以前に比べてお問合せが減少したが、質問があった際はご自身でマイページより確認いただくよう案内している。

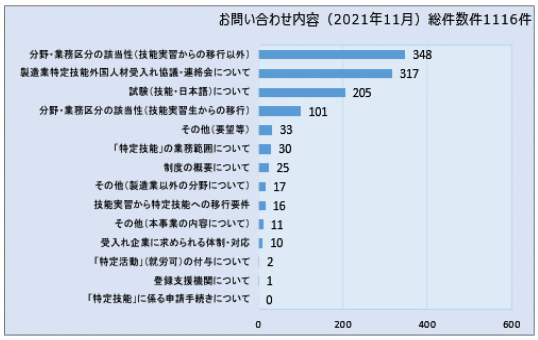
2）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』

例月どおり『分野・業務区分の該当性』に関してのお問合せも多かった。先月に引続き協議・連絡会からの確認結果（該当性が認められない又は分類が異なるケース）を受けて、「内容が理解できない」「他の分類に該当する可能性はないか」といった相談を多くいただいている。 相談した結果、受入れ対象とならない事業者に対しては、制度を理解していただくよう丁寧に説明を行っている。 今月は、部分品や附属品についての問合せも大変多く、協議・連絡会から提供していただいている　【受入れ産業分類に関する該当性確認マニュアル（暫定版）】を参照しながら対応している。
今後も共有いただいている情報の更新を図り内容を理解し、より的確な対応が出来るように努めていきたい。

特定活動についてお問合せは通しNo.6400，その他、ご意見・ご要望は　通しNo.6327,6339,6460,6547,7179,7257,7306,7404,7583である。

〔2021 年 11 月〕





11月の相談傾向

11月の相談件数は1116件であり、10月とほぼ同件数であったが、今月は該当性についてのお問合せが多く、1）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』、2）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』　3）『試験（技能・日本語）について』の順に相談が多かった。

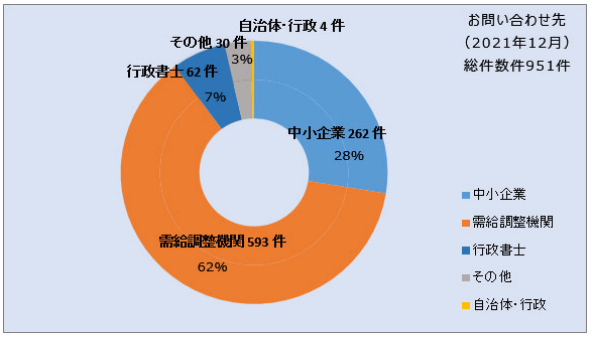
1）『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
協議・連絡会からのメール（該当性の確認結果、不備内容等について）を受けて、具体的な対応方法（追加証明書類の揃え方、対象の細分類）についてのお問合せが多かった。届出事業者の中には、メールの通知内容に対して認識が間違っていないかどうか確認を希望される方も多く、こういったご相談に対してはメール等の通知内容を具体的にお伺いし、より正確な情報をお伝えするよう対応を心掛けている。

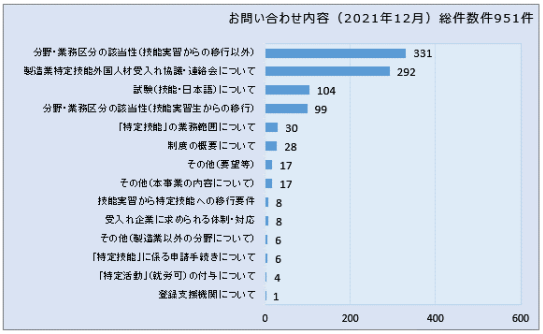
2）『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』
今月は、システム上の＜登録情報変更＞処理についてのご相談を多くいただいた。協議・連絡会及び経済産業省担当官より届出事業者に対して、修正依頼や追加書類の提出を求める連絡があったものの、マイページにログインして編集が出来ないというお問合せが増えている。システム上のステータス変更のタイミング等で編集不可の状態である場合は、届出事業者より編集希望のメールを協議・連絡会事務局宛にお送りいただくようご案内するとともに、相談窓口からも事務局宛に連絡し出来るだけ早い変更処理が実行されるよう協議・連絡会事務局と連携を図っていきたい。

3）『試験（技能・日本語）について』
試験の実施方法や具体的な学習方法についてお問合せをいただくことが多かった。　実施方法については、実技試験はどのように行われるのか、学科試験はマークシート方式なのか、といったご質問が多かった。学習方法については、現在ポータルサイト上にサンプル問題が掲載されているが、技能検定試験と特定技能評価試験は全く別の試験であることをご説明した上で、レベル感を知るなどの点で技能検定の過去問題等を参考にして勉強していただくようにご案内しているが、製造分野特定技能１号評価試験の過去問題集や学習テキストの掲載を希望される声を多くいいただいている。

特定活動についてお問合せは 通しNo.7757，8231
その他、ご意見・ご要望は　通しNo.7481，7600，7721，7794，8034，8179，8354，8359，8371，8378，8387である。

〔2021 年 12 月〕





12月の相談傾向

12月の相談件数は951件であり、お問合せの傾向としては11月とほぼ同じで 1)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』、2)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』 3)『試験（技能・日本語）について』の順に相談が多かった。

1)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
協議・連絡会への届出に際し、自社の製造品がどの分類に該当するかわからないというお問合せはいまだ多い。 該当性の確認方法や質問数の多いプラスチック成形製品に関して、溶接業等に関連する質問については、よりわかりやすく理解できるよう、特定技能外国人材制度（製造3分野）ポータルサイトに掲載している【製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ】のページをご案内し説明を行っている。この他「技能実習からの移行、技能実習修了者の受入れ」「製造分野特定技能1号評価試験」などについてのご質問をいただいた際はFAQを活用して対応している。

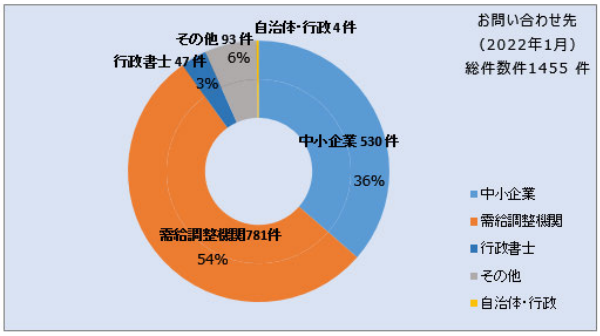
2)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』
①該当性の確認結果 ②入会届出方法について ③証明書類の作成方法についてといった質問が多く寄せられた。 ①該当性の確認結果については、マイページで現在のステータス確認が出来ることをご案内してご確認いただいている。 ②入会届出方法については、新規届出の他に、既構成員の受入れ機関から、あらたな事業所の追加登録、細分類の追加登録、登録済の法人情報の修正方法などについて。現在届出中の事業者からは、該当性が認められなかったケースで再届出を行う方法や担当官や協議・連絡会事務局より修正または書類追加提出などのメールを受信したケースなどについての対応方法についての相談が多かった。再届出に関するお問合せについては、協議・連絡会事務局や経済産業省担当官からのメールの内容をお伺いし、届出細分類についても確認を行うなどして不備のない届出が行えるよう丁寧な応対を心掛けている。

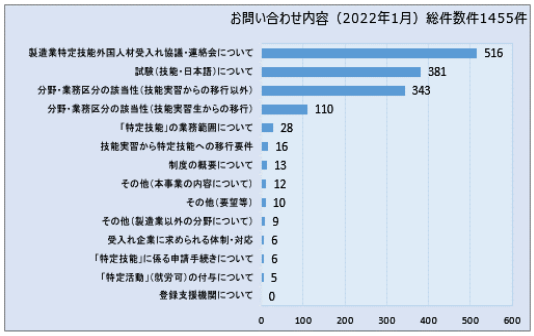
3)『試験（技能・日本語）について』
先月に引き続き学習方法についてのお問合せ合わせが多かった。（特に下期前半の試験を受験された方〈合格発表後〉や下期後半の試験準備に向けて。）お問合せ内容としては、実技試験に関する問題（溶接以外）について技能検定試験と製造分野特定技能１号評価試験の出題形式が異なるため、どのように勉強をすればよいかわからないという声が多く寄せられた。 また、ポータルサイト上のサンプル問題数の拡充や製造分野特定技能１号評価試験の過去問題や具体的な学習テキストの掲載、試験回答の公表等を希望される声も大変多かった。

〔学習方法・テキスト等についてのご相談〕 通しNo.8583, 8745, 8750, 8751, 8780, 9021, 9143, 9175, 9204, 9292, 9312, 9388, 9405, 9423, 9431, 9453, 9480

その他、ご意見・ご要望は 通しNo. 8645, 8924, 9266, 9312, 9454, 9466, 9478, 9480, 9490, 9492である。

〔2022年1月〕





1月の相談傾向

1月の相談件数は1455件であり、2021年度最多の相談件数を更新した。要因としては、製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会において、構成員向けアンケート調査を 1月17日（月）～2月7日（月）の期間で実施していることと、2月に実施される『製造分野特定技能1号評価試験』の申込受付が開始されたことによる
ものと考えられる。お問合せの傾向としては 1)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』、2)『試験（技能・日本語）について』、3)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』の順に相談が多かった。

1)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』
①構成員アンケート関連 ②入会届出方法について ③証明書類の作成方法についてといった質問が多く寄せられた。
①構成員向けアンケート調査については、事前準備段階の期間において、マイページへのログイン方法や届出番号やパスワードがわからないといったお問合せが多かった。アンケート実施期間においては、複数の事業所で構成員になっている企業からのログイン方法や具体的な操作方法など、システムそのものについてのお問合せが多くを占めた。
②入会届出方法については、既構成員の受入れ機関より、あらたな特定技能外国人の採用に関連して分類追加届出の必要性や、法人情報の変更に伴う届出方法、事業所の拡大等による追加届出の必要性等についてのご相談が多かった。
③証明書類の作成方法については、テンプレートに関するお問合せが多く、特に②製造品が最終的に組み込まれる完成品（最終製品）の画像と説明で、画像の提出が困難なケースについてのご相談が多かった。製造品等の画像を提出できない場合は、『製造品の画像提出不可の理由書』の作成と、事業実態を確認できる、直近1年以内の証跡画像（製造品の納品書、出荷指示書、仕入れ書等）については納品先の公開など、出来る限り情報公開して書類を作成していただくようご案内している。

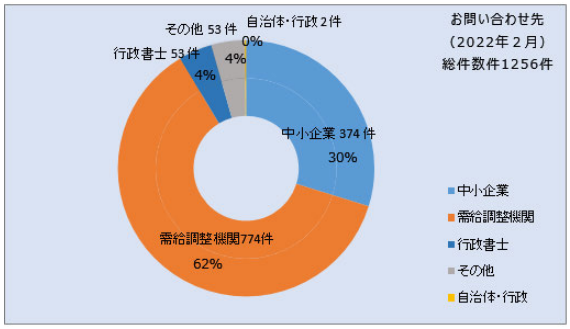
2)『試験（技能・日本語）について』
1月7日（金）より2月に国内で実施される評価試験（溶接以外）の申込が開始し、それに伴いお申込に関するお問合せ・ご相談が258件と多かった。具体的には、申込完了メールの不達に関するもの、申込内容の確認・修正希望等である。 また、学習方法についてのお問合せも多く、先月に引き続きポータルサイト 上のサンプル問題数の拡充や製造分野特定技能1号評価試験の過去問題や具体的な学習テキストの掲載、試験回答の公表等を希望される声が大変多かった。
その他、今年度の実施が2月で終了ということもあり、2022年度の評価試験実施計画等についてのお問合せも増えてきている。

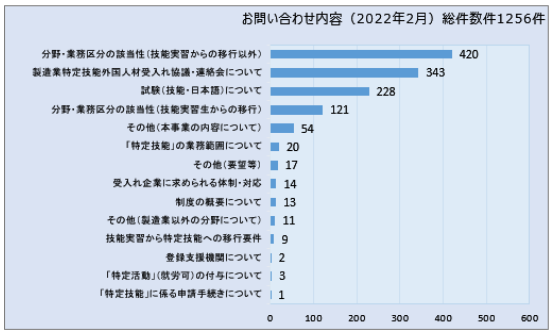
〔学習方法・テキスト等についてのご相談〕 通しNo. 9509, 9509, 9510, 9513, 9555, 9556, 9578, 9582, 9586, 9642, 9655, 9676, 9721, 9734, 9755, 9772, 9819, 9826, 9828, 9846, 9884, 9891, 9894, 9906, 9960, 9985, 10041, 10148, 10159, 10167, 10300, 10308, 10359, 10363, 10364, 10368, 10372, 10415, 10444, 10464, 10469, 10471, 10530, 10593, 10641, 10719, 10720, 10757, 10854.

3)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
分野確認についてのお問合せはいまだ多い。 特に製造品が完成品ではない部分品で具体的な使用用途が不明の場合や日本標準産業分類の説明及び内容例示に記載されていない製造品の場合など、分野確認に困るケースについてのお問合せを多くいただいている。 その場合、出来る限りの情報をご提供いただきより可能性の高い分類をご案内し、必ずお届け企業様に日本標準産業分類の内容をご確認いただいた上で、協議・連絡会へのお届けで行っていただくようにご案内している。

その他、ご意見・ご要望は 通しNo. 9551, 9556, 9577, 9587, 9642, 9653, 9734, 9772, 9789, 9865, 9901, 10148, 10390である。

〔2022 年 2 月〕





2月の相談傾向

2月の相談件数も先月に引き続き1000件をこえ1256件であった。　お問合せの傾向としては　1)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』、2)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』、3)『試験（技能・日本語）について』の順に相談が多かった。

1)『分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）』
例月通り【分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）】に関してのお問い合わせも多かった。今月の傾向としては、部分品に関するお問合せが多かった。産業機械製造業においては部分品が認められている分類もあり、特に素材がプラスチック製の場合は対象となるかどうかといったご質問が多く、どの細分類で届出を行えばよいかアドバイスを求めるご相談が多かった。　分野の判断基準・判断方法については、マンスリーFAQなどを活用し、具体的なケースをご案内することでご理解いただけるよう、またご自身で判断をしていただくよう丁寧にご説明・ご案内を行っている。

2)『製造業特定技能外国人受入れ協議・連絡会について』
先月一番お問合せが多かった構成員アンケート調査関連については、2月7日で回答締め切りであったことから今月は53件ほどであった。（1月210件）
今月は届出を行ってから3か月以上経過している企業様からのお問合せが増え、該当性の確認結果が出るまでの日数がかかりすぎるというご意見も多く頂戴している。その他、証明書類についてのご相談も目立った。（製造品や完成品の画像が提出出来ない場合の証明書類の作り方について。）

3)『試験（技能・日本語）について』
今年度最終となる製造分野特定技能1号評価試験の実施にともない、評価試験申込に関連するお問合せが多く、相談内容としては『受験票はいつ届くのか』『受験票が印刷出来ない』『申込の変更をしたい（受験者名、試験区分、試験会場等）』『申込をキャンセルしたい』『試験結果はいつわかるのか』といった内容である。
また、先月に引き続き2022年度の実施計画や学習方法・テキスト等についてのお問合せも大変多かった。相談窓口としては、ポータルサイト掲載の（学科・実技サンプル問題）、随時3級検定試験の過去問題、市販されているテキスト等のご参照といった内容でご案内しているが、お問合せいただいた方からは製造分野特定技能1号評価試験の過去問題やテキストの掲載を強く希望される声を多くいただいている。実施計画についても、年間計画を出して欲しいという声も多く聞かれた。

その他、3月1日、2日に実施される国内事業者向け『ジョブフェア』関連のお問合せも多かった。
ご意見・ご要望は　通しNo. 11181, 11411, 11413, 11572, 11586, 11674, 12086である。

(2) 製造 3 分野特定技能外国人材（もしくはなろうとする方）向け相談窓口多言語コールセンターの問い合わせ内容に関する具体的な傾向と今後の改善点

昨年度の相談件数（125 件）と比較して、全体の問合せ件数は 218 件と約 2 倍に伸びた。その要因としては、本年度から製造分野特定技能 1 号評価試験が本格的に実施されたことによるものと考えられる。試験対策に関して具体的な学習方法やテキストについての問合せも多く、継続して日本で働きたいと考える外国人からみて、新たな在留資格である「特定技能」への期待をうかがい知ることができた。

次年度以降も、国内外での技能評価試験の実施が予定されていることから、本相談窓口の更なる活用が見込まれる。また、本制度がより良いかたちで継続運用されるべく、相談窓口として質問者が理解可能な言語で、正確な情報提供することを心がけて対応することが重要である。

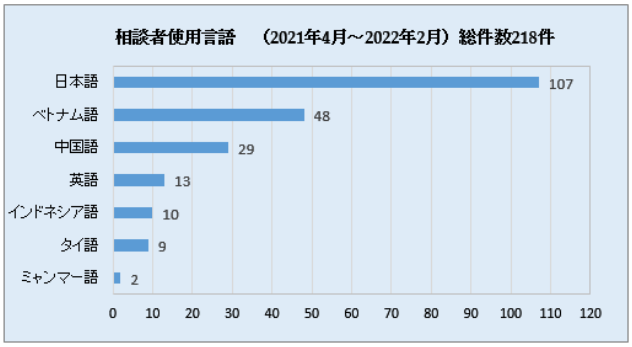
また、本窓口も企業向け窓口同様、電話対応のほか、メール対応を追加で設定することで、土日・祝日そして平日も時間を問わずに質問の受付を行うことも一案と考えられる。これにより、製造業特有のナイトシフト等に対応をしていくことが可能であり、窓口を活性化するためには有効な手段である。

■外国人材向け月次レポート

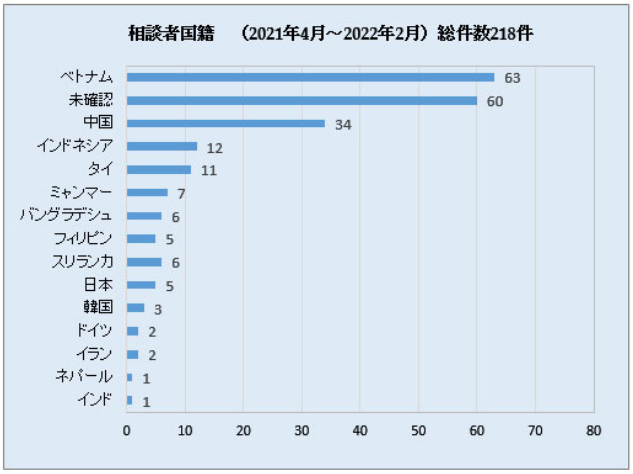
2021 年 4 月～2022 年 2 月の全体統計

相談件数：218 件

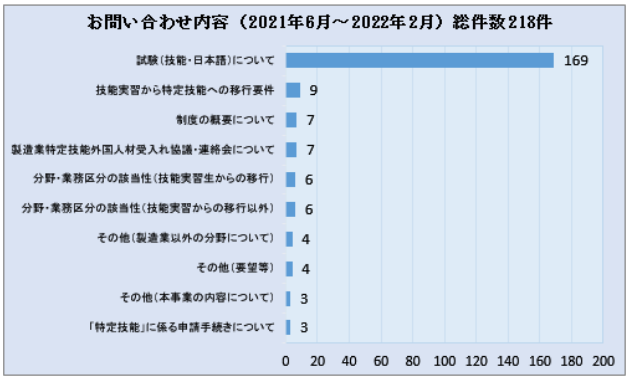
使用言語	件数	%
ミャンマー語	2	1%
タイ語	9	4%
インドネシア語	10	5%
英語	13	6%
中国語	29	13%
ベトナム語	48	22%
日本語	107	49%
全体	**218**	**100%**



国籍	件数	%
インド	1	0%
ネパール	1	0%
イラン	2	1%
ドイツ	2	1%
韓国	3	1%
日本	5	2%
スリランカ	6	2.8%
フィリピン	5	2%
バングラデシュ	6	3%
ミャンマー	7	3%
タイ	11	5%
インドネシア	12	6%
中国	34	16%
未確認	60	28%
ベトナム	63	29%
全体	**218**	**100%**



お問い合わせ内容	件数	%
「特定技能」に係る申請手続きについて	3	1%
その他（本事業の内容について）	3	1%
その他（要望等）	4	2%
その他（製造業以外の分野について）	4	2%
分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）	6	3%
分野・業務区分の該当性（技能実習生からの移行）	6	3%
製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会について	7	3%
制度の概要について	7	3%
技能実習から特定技能への移行要件	9	4%
試験（技能・日本語）について	169	78%
全体	**218**	**100%**



3. 小括・得られた示唆

相談窓口の開設から 3 年が経過し、問合せ件数は、中小企業向け相談窓口・外国人相談窓口ともに昨年度比 2 倍以上に増加した。

中小企業向け相談窓口では、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に関する問合せ、次いで分野・業務区分の該当性（技能実習からの移行以外）に関する問合せが多く、構成員数の増加を反映した結果となった。

一方で、受入れ協議・連絡会は届出ステータスの確認など、ポータルサイト上のマイページから届出事業者自身で確認できる問合せも一定数含まれるため、相談窓口と併せて、ポータルサイトの周知・活用も今後必要であると考えられる。

また質問者は、受入れ企業が伸びたものの、従来同様、企業を支援する需給調整機関、行政書士が多数を占めている状況もある。この結果は受入れ企業に対する相談窓口の認知度向上が必要であるとともに、中小企業の特定技能外国人材の制度導入・採用に関しては、需給調整機関へ一任している企業も多く存在することを示唆していると考えられる。

外国人材向け相談窓口では、技能評価試験、日本語試験に関する質問がほとんどを占めている。外国人材の試験に関する高い関心を窺うことができる一方で、外国人材にとって分かりやすい試験の申込・実施案内や周知が必要であることが示唆される。

第 III 章　中小企業や外国人材にむけたセミナーの開催（国内）

1.　実施概要

(1) 実施状況

新たな在留資格「特定技能」での外国人材の受入れに関心を持つ中小企業・団体等を対象に、「製造業における特定技能外国人材受入れセミナー」を実施した。

新型コロナウイルス感染症対策として、セミナー会場での開催はせず、説明者がオンラインで登壇するウェブセミナーを全 20 回実施した。

プログラム内容は、経済産業省・特定技能外国人材受入れ企業（15 社）が登壇し、製造業における特定技能外国人材受入れに関する制度説明、受入れ企業による事例紹介、特定技能外国人材の声などの紹介を行った。

また、質疑応答は、各登壇者が参加者の質問に対し、オンライン上にてリアルタイムで回答した。

開催情報は、経済産業省 HP およびポータルサイト上にて告知した。

2.　実施結果

(1) 開催概要

① 開催日

開催回	開催日	開催回	開催日
1	2021 年 6 月 16 日（水）	11	2021 年 12 月 1 日（水）
2	6 月 21 日（月）	12	12 月 8 日（水）
3	6 月 29 日（火）	13	12 月 10 日（金）
4	7 月 2 日（金）	14	12 月 17 日（金）
5	7 月 9 日（金）	15	12 月 24 日（金）
6	9 月 1 日（水）	16	2022 年 2 月 18 日（金）
7	9 月 7 日（火）	17	2 月 25 日（金）
8	9 月 9 日（木）	18	3 月 3 日（木）
9	9 月 15 日（水）	19	3 月 9 日（水）
10	9 月 28 日（火）	20	3 月 18 日（金）

② 開催定員

各回 80 人程度

③ 方法

説明者がオンラインで登壇し、リアルタイムで説明を行った。加えて、申込時に寄せられた質問や、当日チャット機能を利用し質疑応答を行った（Webex にて配信）。

④ プログラム

第 1 回～15 回

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:35	2. 制度説明 製造業における特定技能外国人材に係る制度概要・評価試験等 受入れ協議・連絡会の入会について（経済産業省）
13:35～13:55	3. 製造業における特定技能外国人材受入れ事例について（弊社）
14:00～14:30	4. 特定技能外国人材受入れ企業による事例紹介等（受入れ企業）
14:30～14:55	5. 質疑応答（事前に寄せられた質問、当日ご参加者の質問等への回答）

第 16～20 回

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:45	2. 制度説明 製造業における特定技能外国人材に係る制度概要・評価試験等 受入れ協議・連絡会の入会について（経済産業省）
13:45～14:00	3. 製造業における特定技能外国人材受入れ事例について（弊社）
14:05～14:35	4. 特定技能外国人材受入れ企業による事例紹介等（受入れ企業）
14:35～14:45	5. 特定技能外国人材の声（株式会社府中テンパール）（動画）
14:45～14:55	6. 質疑応答（事前に寄せられた質問、当日ご参加者の質問等への回答）

⑤ 事例紹介登壇企業一覧（全 15 社）

	登壇企業（分野）	登壇回
1	三正工業株式会社（産業機械製造業）	第 1 回
2	美濃工業株式会社（素形材産業）	第 2 回
3	株式会社府中テンパール（電気・電子情報関連産業）	第 3 回
4	大澤工業株式会社（産業機械製造業）	第 4 回
5	株式会社真岡製作所（素形材産業）	第 5 回
6	最上電気株式会社（電気・電子情報関連産業）	第 6 回・第 11 回
7	有限会社ダイカ産業（産業機械製造業）	第 7 回・第 13 回
8	株式会社イワキ（素形材産業）	第 8 回・第 12 回
9	株式会社朝日工業（産業機械製造業）	第 9 回・第 15 回

10	有限会社京葉エクステリア（素形材産業）	第 10 回・第 14 回
11	金田コーポレーション株式会社（素形材産業・産業機械製造業）	第 16 回
12	株式会社伸光製作所（電気・電子情報関連産業）	第 17 回
13	協和プレス工業株式会社（素形材産業）	第 18 回
14	株式会社ナショナルツール（産業機械製造業）	第 19 回
15	株式会社村田産業（電気・電子情報関連産業）	第 20 回

(2) セミナー参加者状況・アンケート回答状況

上期セミナー（第 1 回～10 回）は、10 回で一般参加者：671 人、関係者を交えて 683 人が参加した。一般参加者のうち、367 人からアンケートの回答が得られた（回収率：54.6%）。

下期セミナー（第 11 回～20 回）は、10 回で一般参加者：387 人、関係者を交えて 392 人が参加した。一般参加者のうち、232 人からアンケートの回答が得られた（回収率：59.1%）。

図表 III-1　各回セミナー参加者数、アンケート回収状況

開催回	申込	参加（一般）	参加（関係者）	アンケート回答	アンケート回収率
第 1～5 回	357 人	302 人	8 人	166 件	53.5%
第 6～10 回	442 人	369 人	4 人	201 件	53.9%
第 11～15 回	276 人	219 人	2 人	133 件	60.2%
第 16～20 回	210 人	168 人	3 人	99 件	57.9%

開催日	開催日	参加者数		合計	アンケート回答数
		一般	関係者		
第1回~5回	6月16日(水)	88人	2人	90人	51件
	6月21日(月)	67人	3人	70人	38件
	6月29日(火)	57人	2人	59人	33件
	7月2日(金)	48人	-	48人	21件
	7月9日(金)	42人	1人	43人	23件
第6回~10回	9月1日(水)	68人	-	68人	45件
	9月7日(火)	61人	1人	62人	31件
	9月9日(木)	64人	2人	66人	34件
	9月15日(水)	85人	1人	86人	39件
	9月28日(火)	91人	-	91人	52件
第11回~15回	12月1日(水)	39人	-	39人	26件
	12月8日(水)	47人	-	47人	26件
	12月10日(金)	19人	1人	20人	13件
	12月17日(金)	58人	-	58人	33件
	12月24日(金)	56人	1人	57人	35件
第16回~20回	2月18日(金)	35人	-	35人	24件
	2月25日(金)	33人	-	33人	21件
	3月3日(木)	30人	3人	33人	17件
	3月9日(水)	32人	-	32人	19件
	3月18日(金)	38人	-	38人	18件
		1058人	17人	1075人	599件

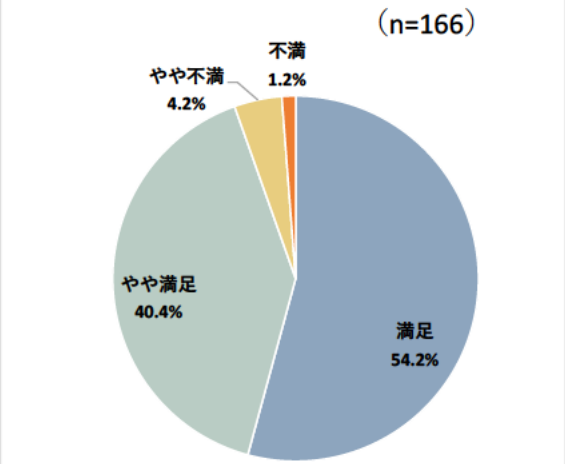
(3) アンケート結果

① アンケート結果（第１回~第５回）

Q1　今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、やや満足が 40.4%（67 人）、満足が 54.2%（90 人）であった。

図表 III-2　セミナーの満足度（単一回答）

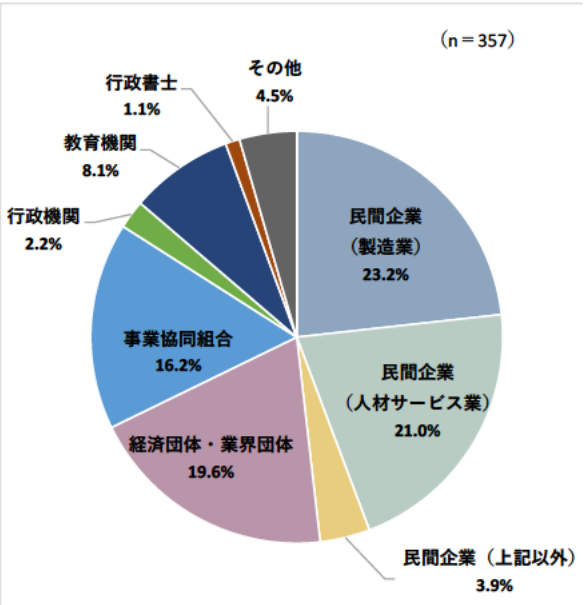


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
満足	90人	54.2%
やや満足	67人	40.4%
やや不満	7人	4.2%
不満	2人	1.2%
合計	166人	100%

Q2　所属企業・団体を教えてください（セミナー申込み時のデータ）

アンケート回答企業のうち、製造業が最も多く 23.2%（83 件）、次いで人材サービス業が 21.0%（75 件）であった。

図表 III-3　所属企業・団体（単一回答）



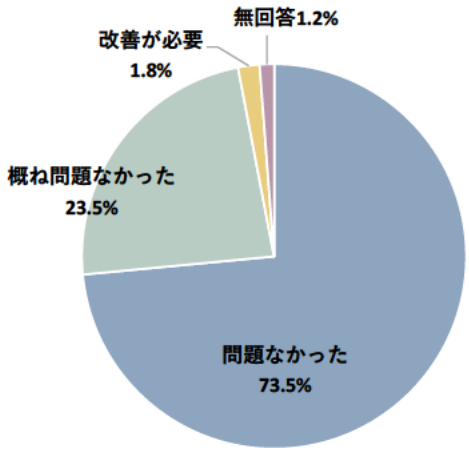
Q2_所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	83人	23.2%
民間企業（人材サービス業）	75人	21.0%
民間企業（上記以外）	14人	3.9%
事業協同組合	70人	19.6%
行政書士	58人	16.2%
行政機関	8人	2.2%
経済団体・業界団体	29人	8.1%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	4人	1.1%
その他	16人	4.5%
合計	357人	100%

Q3　セミナーの受講（①視聴準備・案内）（②音声）（③映像）についていかがでしたか

視聴準備・案内については、「問題なかった」が 73.5%（122 人）、「概ね問題なかった」が 23.5%（39 人）であった。音声については、「問題なかった」が 84.3%（140 人）、「概ね問題なかった」が 15.1%（25 人）であった。映像については、「問題なかった」が 87.3%（145 人）、「概ね問題なかった」が 12.7%（21 人）であった。

図表 III-4　①視聴準備・案内について（単一回答）

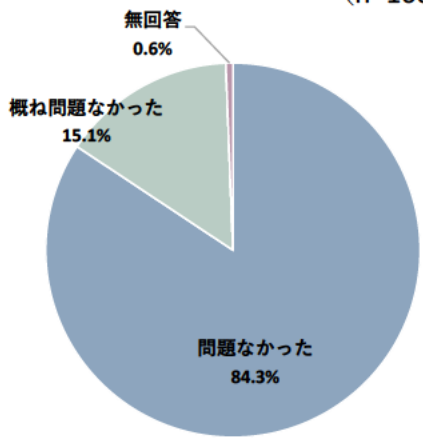
（n=166）



Q3 セミナーの受講 ①視聴準備・案内		
問題なかった	122人	73.5%
概ね問題なかった	39人	23.5%
改善が必要	3人	1.8%
無回答	2人	1.2%
合計	166人	100%

図表 III-5　②音声について（単一回答）

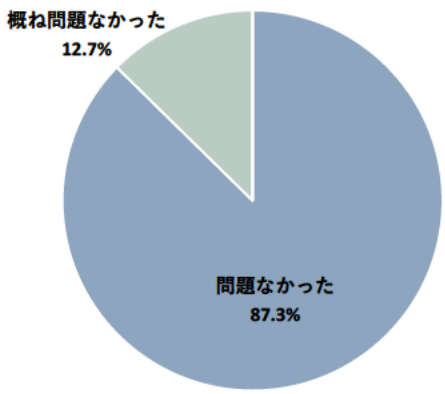
（n=166）



Q3　セミナーの受講 ②音声		
問題なかった	140人	84.3%
概ね問題なかった	25人	15.1%
改善が必要	0人	0.0%
無回答	1人	0.6%
合計	166人	100%

図表 III-6　③映像について（単一回答）

（n=166）



Q3　セミナーの受講 ③映像		
問題なかった	145人	87.3%
概ね問題なかった	21人	12.7%
改善が必要	0人	0.0%
無回答	0人	0.0%
合計	166人	100%

Q4　製造業における特定技能外国人の受入れに関わり、ご不明な点、ご懸念事項、求めたい支援などがありましたら、自由にご記入ください。（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

【制度についてのご意見・ご要望】

- 書類上ではスムーズな対応が可能に見受けられるが、理想と現実とのギャップが課題と思います。
- 製造業の業種で人手が不足している業種がたくさんあり、特定技能の受け入れを進めたい企業がたくさんありますが、業種で受け入れができない企業がたくさんあります。
- 特定技能の制度趣旨からすると、実務以外の管理項目を企業に求めすぎている（技能実習と同じ）、活用する事に躊躇してしまう企業もあるのではないでしょうか。
- 技能実習を優秀に満了すれば特定技能への移行が認められる、時点で技能実習の理念は形骸化していますね。早く特定技能に一本化してほしいものですが、手続きがややこしすぎて技能実習同様に取次業者が介在しやすい状況になっているのは、いささか理不尽な気がします。
- 特定技能外国人の在留期間の延長をお願いしたいです
- 日本標準産業分類の限定された分類の製造品に関して作業させることしかできないことから、特定技能外国人を受け入れたいのに受け入れられない会社と関わって、制度の使いづらさを感じたことがあります。受入可能な製造品が広がることを期待しております。
- 今後も対象職種の拡充が行われ，より多くの中小企業が活用し易い制度へと変わっていくことを期待しております。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- 今後、協議・連絡会入会するにあたって、このあたり苦労した、気を付けたなどの事例を

教えてほしいです。

- 製造業の企業様への支援経験が少ないので、今回のセミナー大変勉強になりました。協議・連絡会の入会手続きの大枠は理解できましたが、他分野の協議・連絡会に比べて書類の書き方等が細かく煩雑な印象です。そこまで細かく記載する必要があるのか疑問が残りました。また、他分野では特定技能外国人を受け入れた後の入会ですが、なぜこちらは入管申請前に入会の必要が必須なのか理由を知りたいです。
- 本日はありがとうございました。やはり協議・連絡会加入に苦労される所属機関様が多いようです。登録支援機関としては、製品に係る詳細な事が分からないので、所属機関の方に協議・連絡会加入手続きはおねがいしておりますが、確認にとても時間がかかり入管の申請がなかなか行えない状況が多く発生しております。また、受入対象職種（産業分類項目）の追加も期待しております。技能実習で溶接作業に携わり、企業も外国人の方も特定技能を希望しておりましたが、鉄骨製品製造だったため受入がかないませんでした。今後の受入がより拡大していくことを願っています。
- 現在、産業機械製造業分野の企業として特定技能受入れ協議・連絡会の加入申請をしているのですが、十分に余裕を持って加入申請をしたつもり（2 月末に入会手続き）でしたが、いまだに入会できておりません。不備があるのであれば即時対応する準備はできておりますが、メール等でご連絡をしても混んでいるのでお待ちくださいとのご連絡がくるばかりで一向に進む気配がありません。このままでは雇用予定の外国人材の在留期限が切れてしまい、弊社での雇用が待機状態になってしまう他、弊社の生産計画にも大きな損害が出てしまう可能性があります。在留資格申請を出入国在留管理庁にする際に協議・連絡会の入会を済ませていなければならいということを要件にするのであれば、もう少し確認を迅速に行っていただきたいと切に願います。どうかよろしくお願いいたします。
- 手続きについて、もう少し簡素化できるとよろしいかと思います。事務作業で忙しくなっていたら、本末転倒な気がします。
- 他の業種と比べ、協議・連絡会への加入申請がやや難解であるため、特定技能外国人の受け入れについて消極的な企業もある。
- 2022 年度以降の協議・連絡会の費用をざっくりで良いので教えていただきたかった。
- 連絡協議・連絡会の会費はできるだけ安価にしてほしい（建築業界のように高価にしないでほしい）

【特定産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- 本日は参加させて頂きまして、ありがとうございます。弊社では一部が現製造分野に該当しますが、今後は輸送用機械器具製造業におきましても特定技能が該当する事を希望致します。
- 業種を増やしてほしい（輸送機器等）
- 自動車製造分野での受け入れを早く OK にしていただきたい。

・　受け入れできる分野を広げてほしい。
・　製造業における特定技能外国人の受け入れ職種の柔軟化を希望します。協会を持たない隙間産業であっても、人手不足は他の製造業と変わらないため、問題です。
・　分野が限られているため受け入れたくても受け入れられない企業もあるので、もう少しフレキシブルに受入れができれば良い。
・　製造業3分野はどのようにして決定されたのか疑問しか残りません。他にも人材が枯渇している分野は存在しているにも関わらず、特定の分野にしか光が当たっていないのは理解に苦しむところです。

【試験についてのご意見・ご要望】
・　評価試験日程をもっと増やしてほしい。他の分野に比べて難易度が高すぎる。

Q5　セミナー運営全体について、ご意見があればお聞かせください。

【セミナー全体について】
・　とてもまとまっていて、特定技能が始まる直前のセミナーを受講した当初よりも、もちろん、実績が出てきて、具体例も示すことができるようになってきたこともあり、非常にわかりやすいセミナーでありました。
・　今後も別のセミナーがありましたら、また参加させていただきたいと思います。大変、参考になりました。
・　様々な地域，職種，企業規模での各社の取り組みを詳しく知ることができ，大変参考になるセミナーでした。ありがとうございました。
・　民間会社・リサーチ会社の説明や資料は知りたいことがポイントをとらえて盛り込まれ、大変わかりやすかった。
・　膨大な資料に驚いた。しかし、個別企業の取り組みが多く掲載されており、参考になった。
・　技能実習制度や技能実習生との違い、寮や賃金など待遇の違い、また特定技能のメリットデメリットを具体的に知りたかったです

【セミナー内容：制度説明・入会届出について】
・　特定技能の概要説明は、ある程度知識があれば問題ないかと思いますが、知識があまりなく受講すると、説明スピードが速く理解が追い付かない可能性があると感じました。
・　協議・連絡会の申込み手続き等で、担当部署様から、入会認定もしくは、認定されなかった事例などを詳しくききたかった。受け入れたい企業様が、適合するのかどうかが、複雑で、認定されない場合、外国人にとって、大きな影響があるので。企業様に特定技能の手続きを提案させてもらう登録支援機関として、その判断基準等

をきければ、ありがたかった。

・　セミナーで自ら述べられたように、協議・連絡会のオンライン申請（?）が途中で保存できないなどはユーザーの側に全く立てていないんだろうと思う。それがどれだけ下手なつくりかを認識しそのうえで保存機能などを作るべき。日本の発展を本気で考えているのなら、仕事の為の仕事をやめて、是非現場に沿って考えてほしい。主催者より経済産業省の方々へ忖度なくこのまま伝えていただけることを望みます。

【セミナー内容：登壇企業について】

・　また事例紹介でのお話が良かったので、時間が合えば再度参加させて頂ければと思います。
・　受入れ企業のリアルな声をお聞きすることができて、大変勉強になりました。
・　三正工業様による受入れ事例にもとづく活用ポイントのお話は、具体的な注意点などが聞けて大変参考になりました。
・　美濃工業様の受入の実情について今後受け入れを検討している場合にとても有益であるため、こちらも前もって一部でも資料を公開してもらえると、質問を準備できるのでありがたい。
・　大澤工業様のお話がとてもよかった。特定技能に関わらず、外国人人材とのトラブルが頻発している企業があるので、受入企業としての体制がとても勉強になった。また、前半の部分は盛沢山すぎて、入門セミナーとしてならば、進行スピードが早い気がした。全体的にはとても勉強になった。
・　今回、受入事例として紹介されて企業様は大規模な受入れを行っている所でしたが、実際は中小企業の受入れが多いとの事でしたので、中小企業の受入れ事例などが紹介されていると良かったと感じました。もう少し、中小企業の生の声などが聞きたかったです。

【セミナー運営について】

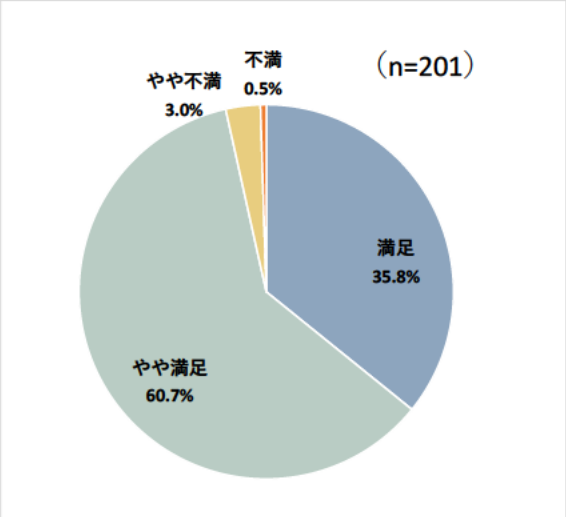
・　音声・映像ともに聞き取りやすく、有意義な時間であった。
・　非常に分かりやすく良かったです。遠隔地でも気軽に受講可能となった為、いろいろな別のテーマも受講できる機会が増えると思います。このような運営方法で今後も開催してください。よろしくお願いします。
・　こちらの回線の問題かもしれないが、所々で音声が飛んでしまった。
・　時間の都合上、仕方ないかとは思いますが、説明が早口で内容が入ってきにくいと感じました

② アンケート結果（第 6 回~第 10 回）

Q1　今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、やや満足が 60.7%（122 人）、満足が 35.8%（72 人）であった。

図表 III-7　セミナーの満足度（単一回答）

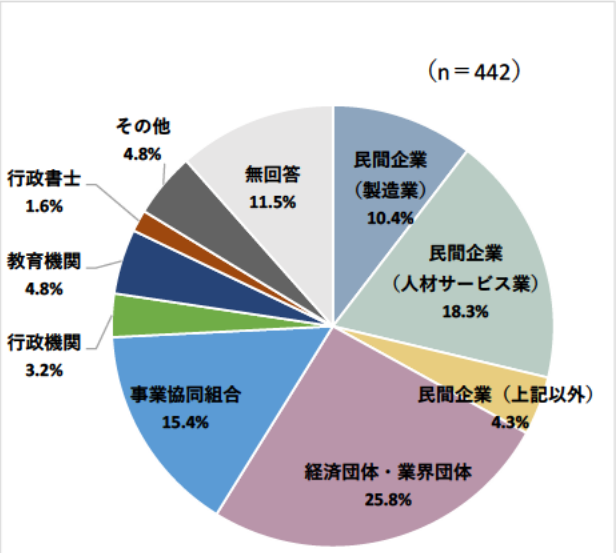


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
満足	72人	35.8%
やや満足	122人	60.7%
やや不満	6人	3.0%
不満	1人	0.5%
合計	201人	100.0%

Q2　所属企業・団体を教えてください（セミナー申込み時のデータ）

アンケート回答企業のうち、事業協同組合が最も多く 25.8%（114 件）、次いで人材サービス業が 18.3%（81 件）であった。

図表 III-8　所属企業・団体（単一回答）

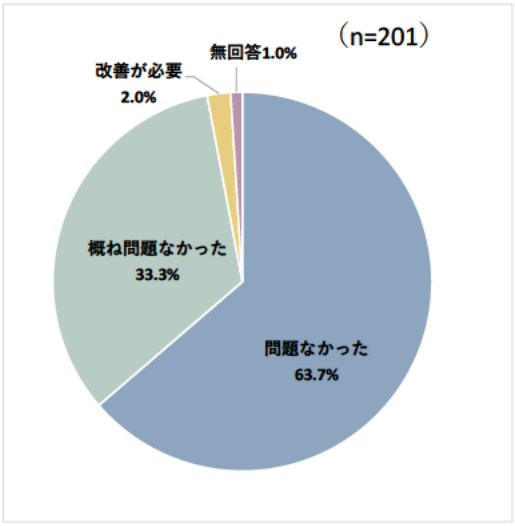


所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	46人	10.4%
民間企業（人材サービス業）	81人	18.3%
民間企業（上記以外）	19人	4.3%
事業協同組合	114人	25.8%
行政書士	68人	15.4%
行政機関	14人	3.2%
経済団体・業界団体	21人	4.8%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	7人	1.6%
その他	21人	4.8%
無回答	51人	11.5%
合計	442人	100.0%

Q3　セミナーの受講（①視聴準備・案内）（②音声）（③映像）についていかがでしたか

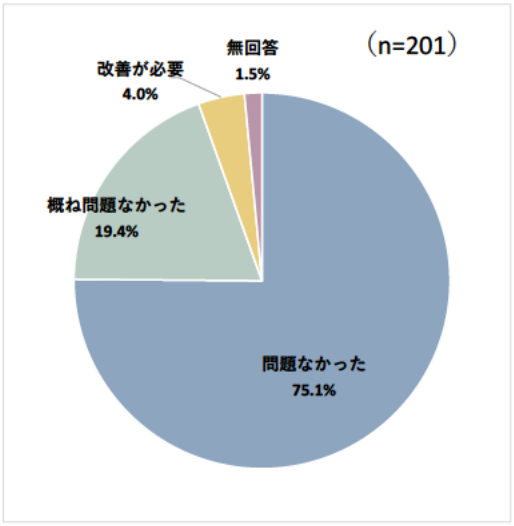
視聴準備・案内については、「問題なかった」が 63.7%（128 人）、「概ね問題なかった」が 33.3%（67 人）であった。音声については、「問題なかった」が 75.1%（151 人）、「概ね問題なかった」が 19.4%（39 人）であった。映像については、「問題なかった」が 82.1%（165 人）、「概ね問題なかった」が 15.4%（31 人）であった。

図表 III-9　①視聴準備・案内について（単一回答）



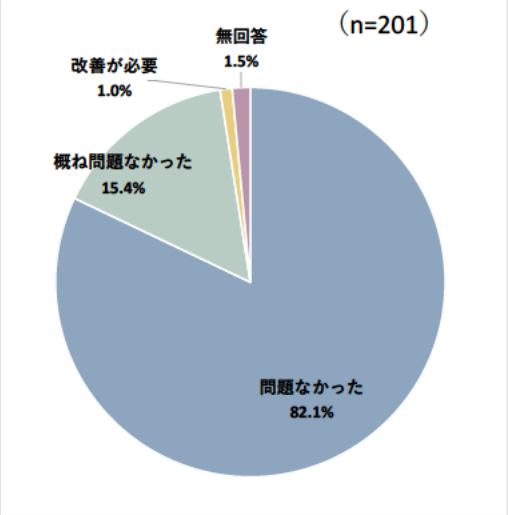
Q3 セミナーの受講 ①視聴準備・案内		
問題なかった	128人	63.7%
概ね問題なかった	67人	33.3%
改善が必要	4人	2.0%
無回答	2人	1.0%
合計	201人	100.0%

図表 III-10　②音声について（単一回答）



Q3　セミナーの受講 ②音声		
問題なかった	151人	75.1%
概ね問題なかった	39人	19.4%
改善が必要	8人	4.0%
無回答	3人	1.5%
合計	201人	100.0%

図表 III-11　③映像について（単一回答）



Q3　セミナーの受講 ③映像		
問題なかった	165人	82.1%
概ね問題なかった	31人	15.4%
改善が必要	2人	1.0%
無回答	3人	1.5%
合計	201人	100.0%

Q4　製造業における特定技能外国人の受入れに関わり、ご不明な点、ご懸念事項、求めたい支援などがありましたら、自由にご記入ください。（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

【制度についてのご意見・ご要望】

- 制度の単純化と誰にでもわかりやすいものにしていただければと思います。
- 『日本標準産業分類に該当する製品を製造している』という部分が非常に難解です。他の分野（農業や介護）のようにもっとわかりやすくしてほしい。このように製造業に関して制度がややこしくなっているのは、日本人の雇用を守るためと思いますが、製造業は募集しても日本人が就労してくれない又はすぐに退職するのが現実なので競合はしないと思います。
- 政府として、外国人労働者の受け入れを厳格に行う必要があることは理解できるが、職種区分、申請書類の緩和等をはかり（規制改革）、事業者の負担を減らすことを望みます。
- 鋳造業界は、万年人手不足です。もっと受け入れの条件を緩和できないか？
- 今後、世界的に見て賃金が必ずしも高いとは言えない日本の産業界が若い労働力としての外国人材を引き付けて行くには、現在の 14 業種より広げて行くべきではないか。最大受入人数も見直して行きつつ制度を維持して行くのが良いのではないか。上記を考えると特定技能第 1 号から特定技能第 2 号への業種制限も不要なのではないか。
- 製造 3 分野内の特定技能として受け入れられる産業分類をもっと増やしてほしい。技能実習修了後、特定技能の産業分類と技能実習の職種が当てはまっているので、そのまま移行ができると思っていたが、できない会社が多い。技能実習では受け入れられるのに、特定技能では受け入れられないといったことがないように検討して頂きたい。

・　技能実習職種の全てで特定技能への移行ができると実習生達は特定技能への資格変更を今以上に考えると思います。
・　実習生を 5 年間受け入れたのに細分類に該当しないから特定技能ができない仕組みはおかしい、入管と横のつながりを取った情報提供をしてほしい
・　特定技能の場合、日本人との同一労働同一賃金を求められますが、それをどのように確保していくのか、どのように比較するのか興味があります。
・　少ない人員で事業を行っているので、技能実習生や特定技能制の定着努力がどこまでできるか、可能か？また、コミュニケーション（日本語）の理解が、事前勉強でどこまで成長できるか不安が残る。
・　細分化された職種の多さに驚きましたが、受け入れ企業等が加入しなければならない団体が行政との癒着にならない様に外部チェックが可能なのでしょうか？
・　手続きは複雑のところあります。例えば、産業分野の認定等。又は分野や職種の幅は狭いところもあります。それから 5 年間の区切りで、家族を呼んで、日本にずっといられない事等のデメリットがあるかと思います。
・　ふとした疑問です。現在、技能実習→特定技能ルートが主流だと思いますが、技能実習の本来の目的である「日本で習得した技術を母国へ持ち帰り発展に寄与する」ことを妨げているように思いますが、このルートが確立されている理由を知りたいです。技能実習の目標を成就することを考えれば、「技能実習修了後、特別な理由がない限り 5 年間は在留資格を与えない」のようなものがあっても良いのかと思います。
・　セミナーでもチャット質問させて頂きましたが、課題提起という事になるかと思います。お願いでもあります。5 年縛りを延長させる事と家族同居など検討して頂きたく。4 名特定技能を雇用していますが、内 1 名の若者で国の婚約者と結婚したいが、一緒に住めないという悩み相談あり。外国人財の今後を考えると、こんなことを継続していたら、将来、日本は見放される時が来るのではと心配でもあります。（国内の雇用バランスの課題が有る事も重々承知しております）
・　就労人口が減っていく日本の中で女性と外国人の活用が叫ばれている中、比較的欠員状況が叫ばれる業種・職種において特定技能という在留資格を提示する方法は適っていると思います。多すぎても治安の問題もあり、日本人が受け入れられるスピードで徐々に多様性に慣れ、守るものと変わるものを選り分けながら進むしかないと思います。申請するにあたって、予想人員に達した場合に制度適用職種が減っていく可能性があるのは懸念になりました。早い者勝ちということでしょうか。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】
・　協議・連絡会加入の手続きを迅速に行ってほしいです。
・　協議・連絡会への入会手続きが一か月位で終了すればありがたいです。
・　協議・連絡会の入会手続きが遅い、申請途中の問い合わせができない、入会手続きの

簡素化を希望

- 協議・連絡会への入会手続きに時間が掛かりその間、実習終了後に特定活動へ移行予定であったが、実習生が実習終了前に他企業で特定活動申請を他企業と他支援機関へ依頼し、企業が協議・連絡会へ入会出来たが特定活動者が不在となりました。
- 協議・連絡会手続き約2か月との事ですが、実際には、追加や修正書類など発生せずに、4か月ほどかかり、入管への在留認定申請を余儀なく取下げしたことがありました。という今後の運営体制を改善いただきたいです。
- 協議・連絡会の手続き。2か月まった後に加入不可となるとツライと思います。
- 協議・連絡会に入会承認後に在留資格申請が可能となっているにもかかわらず協議・連絡会入会の承認までに時間がかかりすぎであり改善を求む。
- 協議・連絡会の加入者リストがわかりにくいので，改善いただきたいのと，受入れ企業の事例をもっと多く掲載いただきたいです。
- どんな企業が協議・連絡会に入れるか入れないかを簡単に説明してほしい。
- 登録支援機関ですが、制度が複雑で導入にたどり着くまで非常に手間が掛かる。ワンストップで導入の可否判定ができるようにしてほしい。新規の取引先は一刻も早く導入したいものですから。
- 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会が年会費等ではないということが分かった。受入れの際のチェックポイントが分かりました。
- 特定技能人材の支援のため、昨年より貴協議・連絡会のホームページは、時々見ておりますが、特定技能の制度全体を理解するのに本日のセミナー以外にも、ホームページ上の色々なところを確認しなくてはならないと気がつくまでに想像以上の時間がかかってしまいました。入会手続きに特定技能外国人材制度(3 分野)のページでも、概要、入会手続き、試験、最新情報、よくある質問と、回答、参考リンクや、それらの細かな項目なども読まないと入会方法や、申請分野を間違えてしまいそうだという感想を持ちました。

【特定産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- 私たちの会社は、実習生受け入れをしていますが、特定技能該当の業種ではないため、長年培ってきた、中国人材会社や専門学校と連携して、製造現場での過酷な人材不足の解消につながるよう、支援機関登録や特定技能者の有料職業紹介通じて貢献していきたいと思っていますが、やはり、業種の認定拡大を熱望しています。
- 自動車部品製造業も受入対象業種にしてほしいです。
- 経済産業省自動車課の自動車部品100%の特定技能解禁を希望します。3次下請け以下は派遣の料金も高騰して人材確保に苦労しています。協議・連絡会・連絡会の承認に時間がかなりかかっています。こちらも極力早く対応願います。
- 省庁でバラバラで統一的な制度に見えない。本当に必要な職種は作業区分で分野では

ない。

・ 特定技能は技能実習と違い、労働力としての在留資格であることは企業にとっても嬉しい制度だが、技能実習同様、枠が狭すぎる。人材不足で悩んでいるのは現在の産業に一致しないところが多く、断念している所も多い。溶接をしているのは現在の3分野だけではない。プレス加工をしているのも同じ。制限をなくしてほしいわけではないが、もう少し現実に合った産業分けをしてほしい。

・ 製造業3分野の特定技能外国人を受け入れるため、協議・連絡会に加入可能な産業分類を拡大してほしい。

・ 人手不足の為、特定技能に当てはまる産業分野の業種の拡大を早めにお願いしたいです。

【試験についてのご意見・ご要望】

・ 特定技能はやはり我が国にとって必要な制度となり得るのだと改めて実感しました。また技能実習とのセットでの活用も様々な観点から有用だと思いました。技能実習は健全化が課題といわれますが、特定技能の場合は人材の定着が一つの課題になると思います。こうした点からは海外での試験は見直すべきだとも思います。

・ 技能実習中の実習生に試験を受けさせて実習をやめさせて特定技能に移行させるような業者もいると聞きます。技能実習を入国の一手段として使われて、本来の技能の移転という目的も損なわれるのではないか、受入れ企業としても技能実習生の入国に費やす労力や費用が水泡に帰すようなことになってしまうのではないかと懸念があります。

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】

・ 次回は協議・連絡会入会申込時に作成する製品説明文について経済産業省様に提出されて分かりやすかった資料例を見せてもらえますとありがたいです。

・ セミナーに出席し、受入れ成功体験企業様のお話は元気が貰えます。逆に、受入に失敗された企業様の体験談をお聞かせ願うのは難しいでしょうか？

・ 特定技能外国人を受け入れることのメリットとデメリットを提示した上で、メリットがデメリットを上回る理由の説明が欲しかった。特に、特定技能外国人の受け入れは、日本人を雇うよりもトータルで見ると費用が掛かっているはずです。日本人の賃金を上げて求人するよりも、特定技能外国人を受け入れる選択をしているのですから、その理由を聞きたかったです。

・ 技能実習生制度と特定技能の国としての今後の考え方、例えば将来的には特定技能に統一していくなど聞ければ良かった。

・ 今後の制度改正の見込みなど、もう少しご説明いただけるとありがたかった。産業機械分野で、なぜ、輸送機器がダメなのか輸送機器の産業分類が追加される時期が判れ

ば明示してほしい

- 技能実習から特定技能1号に対象となる職種でありながら、受入れ協議・連絡会入会段階で、それぞれの産業分野の固有の基準があり、企業として受け入れられないことが判明するなど、分かりにくい部分であるため、もっと単純明確にわかるフローチャート図のようなものあればと思いました。まだ、実際に入力したことはありませんが、入会のためポータルサイトへの入力の際、「途中までの登録はできない。」とおっしゃっておられましたが、一時的保存もできないためすべての資料を手元に用意し入力することは大変ではないのかと感じました。国別の受入れ事情などの情報もいただけると大変参考になると考えます。
- 労務管理・労務相談・労働相談として、外国人労働者の方々が、どういう点をもっと知りたいのか、教えてほしいのか、日本で働くということに対して、どういう点を習いたいのか、という点が大変興味があります。
- 何のための特定技能の制度なのか？協議・連絡会の入会について、手間ばかりが多くて、人材が必要な企業のほとんどが中小企業の中、どれだけの負担を強いるのか？はっきり言って呆れています。もっと企業、特定技能外国人に寄り添う政策が必要！今後、協議・連絡会の入会手続きではなく、実際の特定技能の申請についてのセミナーの開催を希望します。

【その他（セミナー感想、今後の展望など)】

- 行政庁の方からのお話や、文化の違いによる現場のご苦労様や工夫など聞けてよかったです。今後も開催していただけると嬉しいです。
- 今回、去年に引き続き2回目の参加でした。内容もアップデート＆実際に寄せられている質問をお答えしながら進められていたので実用性があってよかったです。弊機構は外国人技能実習に長年関わっている法人で、特定技能に関してはまだ勉強中でありますが、よく製造業の質問が寄せられていて応えられる範囲で回答しており経済産業省さまの説明と弊機構で説明していることの相違がないか、最新の情報を得るために参加させてもらっています。いつも経済産業省さんの製造業のページを案内していましたが、ポータルサイトがあることは知らなかったので今度からそちらを案内しながら説明しようと思っています。 日本標準産業分類のページを別途案内していましたが、リンクで飛べるようになっていて非常に分かりやすいと思われます。製造業の一番の壁は産業分類の合致だと思われるのでその点について、どのような資料や説明が必要かということが具体的に分かりました。
- 事例紹介 : 朝日工業様の活動は、弊社で課題としている不安要素などが解消されたと思います。とても感動しました。
- はじめて製造業での特定技能 1 号を手掛けるので、意見というよりわかりやすい説明会で理解することが出来たように思います。

・　マニュアル資料も事前に共有いただきましてありがとうございました　協議・連絡会会費が今後気になるところなので、またアップデートお願いいたします
・　特定技能外国人の日本に対する魅力は、賃金の高さだけ。他国が日本の賃金まで成長すると、日本には来ない。（理由）①日本人の外国人に対する扱いが傲慢（出稼ぎ扱い）②日本の安全・安心が崩壊（コロナ危機管理）③生活環境の劣悪さ　事例紹介の会社はそうならないように努力されている。

Q5　セミナー運営全体について、ご意見があればお聞かせください。

【セミナー全体について】
・　大変勉強になりました。ありがとうございました。
・　スムーズだったと思いますありがとうございました
・　今後も開催していただけると助かります。
・　短い時間で多くの収穫があったと思います。今後も参加させていただきたいと思いました。
・　無料で参加できますし、非常に有用な情報が多いので、定期的に今後も開催していただきたいです。
・　わかりやすく、資料もよく用意され、助かりました。ありがとうございました。
・　全く問題無い運営で、講義内容も非常に解りやすいご説明でした。ありがとうございました。
・　申し込みから受講まで、とても丁寧にご対応いただき感謝しております。
・　チャットでの質問にも対応していただき、参加者の人数も適切で聴講しやすかったです。
・　事前に質問を受け付けていたので、時間が滞ることもなく、質疑応答での情報量も充実しておりました。
・　コロナ禍の中、Webex での開催をしてくださり、助かっております。いろいろな方の質問や疑問に感じていることをお聞きすることができ、大変参考になっております。次回も開催してくだされば、多くの意見をお聞きしたいので、また参加したいと考えております。
・　知っていることの復習、新しい知識の補充が出来て有意義でした。
・　前半に制度説明、後半に当事者による事例紹介とバランスがいい構成で、興味深く聴けました。事例発表者が変わりますから別日程も後半だけ拝聴したかったです。
・　このような情報提供を頂けるセミナー開催はとても勉強になります。特に製造分野でも業種別の情報や特定技能外国人の受入企業様の現状、特に中小規模の企業様の具体例などを更にお聞かせ願いたいと感じました。ありがとうございました。
・　受入れ時の流れについて把握することが出来てよかったです。小企業ですと代表者様が高齢のこともあり、特定技能受入れ協議・連絡会への入会手続きが煩雑で、受入れ

を諦めてしまう企業様もいらっしゃるので、もう少し手続きを簡素化して頂けたらなと思いました。外国人の受け入れにハードルの高さを感じている企業様が多いなか、特定技能外国人を実際に受け入れている企業様の話を聞くことができたことは大変貴重でした。ありがとうございました。

- 一番気になるのは、どの業種の方が実際受け入れているか、なので多数の会社のご意見を聞きたかった。
- 出入国管理庁管轄部分についても併せて聞きたいので経済産業省が主催でも同席いただくと、もっと良くなると思います。
- 問題ありません。質疑応答の内容がもう少し質を上げられたら良いと思います。
- 企業事例は大変参考になりましたが、もう一つか二つぐらい事例を紹介いただければより実態がわかり良かったのではないかと思います。
- とても有意義なセミナーをご参加させて頂きまして、誠にありがとうございます。内容が多いため、全て覚えきれませんので、もう一度ご参加させて頂きたいです。
- 内容が多過ぎて消化不良気味であり再度受講が必要だと思っている。
- 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会の確認基準の細かい話や質問が聞きたいです。
- もう少し分かり易く説明が必要な箇所がいくつか有った様に感じました。制度をある程度理解している人には分かっても、初めて興味を持った企業の方には伝わり辛い箇所が有りました。
- 第一部の経済産業省によるセミナーの内容について。資料を読み上げるような内容では無くて、資料を基にもっと膨らみのある内容を期待していたため、これならば長時間の聴講に時間を割く意味があまりないと感じた。

【セミナー内容：登壇企業について】

- 会費徴収は別の方法でお願いしたい所。ダイカ産業さんの取組は本当に参考になりました。地道に丁寧に外国人財に対応されており、日本の会社の良心を見た気がしました。弊社も 4 名、特定技能を雇用しているので、日本人＋α でできるだけの事をしたいと思います。
- いわヰ様のレポートがとても参考になりました。ありがとうございました。
- 社長さんの話し方の問題かと思いますが、語尾が小さく、PC のボリュームを上げても、ささやきがちだったので、聞き取れないところが多々ありました。内容は良いので、聞こえないのはもったいないと思いました。どなたか教えてあげてください。全体として、無料にかかわらず、基本知識を得る事が出来たので、感謝申し上げます。ありがとうございました。

【セミナー運営について】

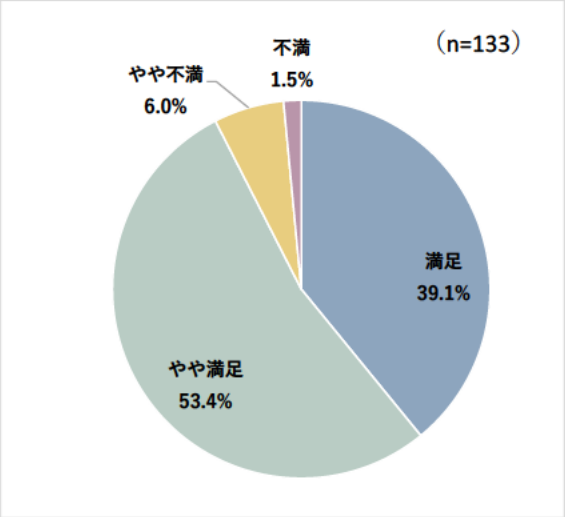
- スムーズな運営で問題なかった。
- 司会進行、経済産業省の方々がスムーズでした。
- 質疑応答についてまとめた資料を後日いただけると助かります。（理由）メモが追い付いていない箇所があるため。本日は貴重なお話をありがとうございました。セミナーの内容はわかりやすかったです。また機会がございましたら参加させていただきたく思います。
- プログラムの時間厳守でよかったのですが、最初説明が早く資料などを追うのに忙しいと感じました。資料・内容ともにわかりやすくてよかったです。
- 時間の関係なのか、早口で話す方が多いように思った。特定技能について、初めて聞く人は、理解できなかったように思う。Q＆Aの時間を作っていただいたのは、とっても良かったです。また、チャットでの質問に、すぐに回答いただけたのもとっても良かったです。
- 全体的に少し早口だと感じたので、もう少しゆっくり話してもらった方が、理解度も上がる様に感じました。
- 難しいと思われるが、セミナーに参加される人が経験者と未経験者＆初めて参加者の場合の説明方法（解っている人に説明する、経験のない人に説明）。言葉の速さによって理解の程度に大きく影響するように思います。
- WebeX の接続が初めて成功。お忙しいところ事務局からの電話指導を受け Webex の操作性も向上しました。まだ Zoom には及びませんが、慣れると使えるかもと感じました。
- アプリダウンロードの手間があるので、もっと広く利用されているツールを使ってオンラインセミナーを開催したほうがスムーズ。
- 案内ではアプリを入れるよう指示があれば、と思いました。（理由）ブラウザでは音も映像も聞こえず見えずでした。アプリを入れると問題は解消されましたが、アプリを入れるのに時間がかかり、始めの方は参加できませんでした。
- ２時間は長い。１時間半くらいにしてほしい。経済産業省の方のご挨拶やその他等で時間を要している。コロナ禍でなくても、移動時間を考えるとオンラインはありがたい。
- 途中の休憩時間が短くてトイレにも行けません。
- 制度の仕組みの説明動画は、セミナーを開催するまでもなく、ポータルサイトで常時動画を見れるようにすればよい
- 説明資料の画面へのアップがうまくいっていない場面がありました。
- 事例の方の発表はもう少し人選が必要ではと感じられた。

③ アンケート結果（第 11 回～第 15 回）

Q1　今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、やや満足が 53.4%（71 人）、満足が 39.1%（52 人）であった。

図表 III-12　セミナーの満足度（単一回答）

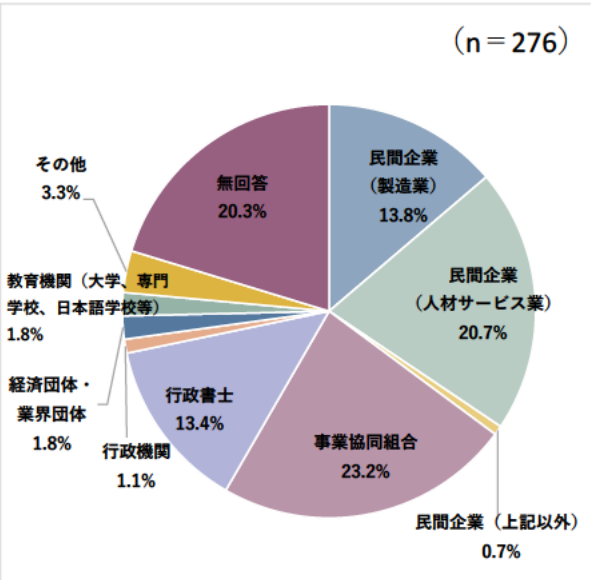


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
1.満足	52人	39.1%
2.やや満足	71人	53.4%
3.やや不満	8人	6.0%
4.不満	2人	1.5%
無回答	0人	0.0%
合計	133人	100.0%

Q2　所属企業・団体を教えてください（セミナー申込み時のデータ）

アンケート回答企業のうち、事業協同組合が最も多く 23.2%（64 件）、次いで人材サービス業が 20.7%（57 件）であった。

図表 III-13　所属企業・団体（単一回答）

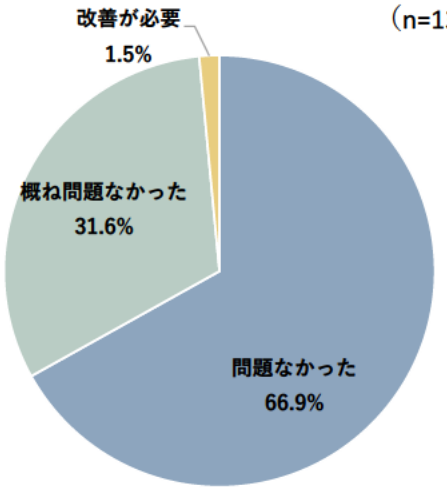


所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	38人	13.8%
民間企業（人材サービス業）	57人	20.7%
民間企業（上記以外）	2人	0.7%
事業協同組合	64人	23.2%
行政書士	37人	13.4%
行政機関	3人	1.1%
経済団体・業界団体	5人	1.8%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	5人	1.8%
その他	9人	3.3%
無回答	56人	20.3%
合計	276人	100.0%

Q3　セミナーの受講（①視聴準備・案内）（②音声）（③映像）についていかがでしたか

視聴準備・案内については、「問題なかった」が 66.9%（89 人）、「概ね問題なかった」が 31.6%（42 人）であった。音声については、「問題なかった」が 68.4%（91 人）、「概ね問題なかった」が 26.3%（35 人）であった。映像については、「問題なかった」が 75.2%（100 人）、「概ね問題なかった」が 23.3%（31 人）であった。

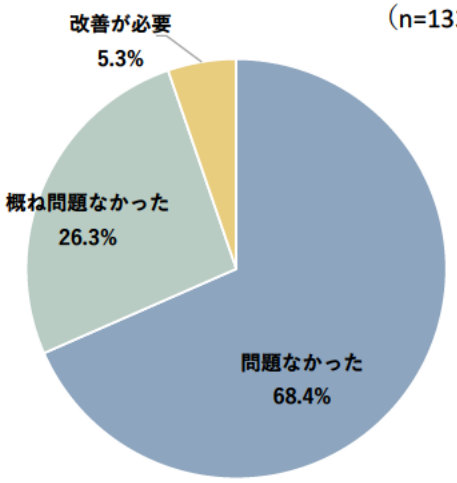
図表 III-14　①視聴準備・案内について（単一回答）



（n=133）

Q3 セミナーの受講 ①視聴準備・案内		
1.問題なかった	89人	66.9%
2.概ね問題なかった	42人	31.6%
3.改善が必要	2人	1.5%
無回答	0人	0.0%
合計	133人	100.0%

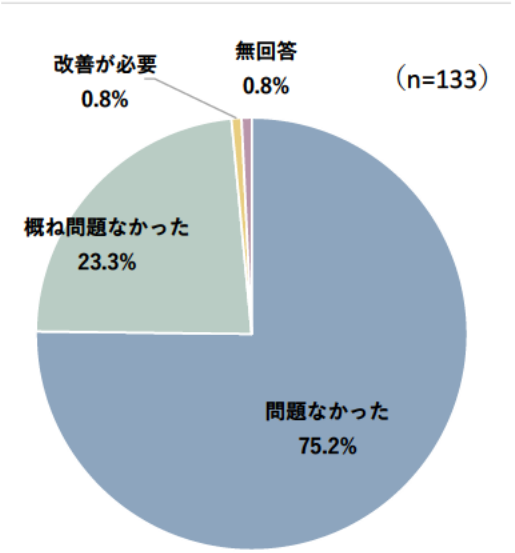
図表 III-15　②音声について（単一回答）



（n=133）

Q3　セミナーの受講 ②音声		
1.問題なかった	91人	68.4%
2.概ね問題なかった	35人	26.3%
3.改善が必要	7人	5.3%
無回答	0人	0.0%
合計	133人	100.0%

図表 III-16　③映像について（単一回答）



Q3　セミナーの受講 ③映像		
1.問題なかった	100人	75.2%
2.概ね問題なかった	31人	23.3%
3.改善が必要	1人	0.8%
無回答	1人	0.8%
合計	133人	100.0%

Q4　製造業における特定技能外国人の受入れに関わり、ご不明な点、ご懸念事項、求めたい支援などがありましたら、自由にご記入ください。（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

【制度についてのご意見・ご要望】

- 制度をもっとシンプルにしてほしいです。製造3分野が、おそらく14業種の中で一番複雑です。つねにシンプルで分かりやすくとこころがけていても、気がつくと条件のネストになっていて、わかりにくくなるのが世の常だと思いますので。よろしくお願いいたします。
- 制度は常にシンプルでわかりやすくするようにご配慮いただきたいです。
- 現在登録支援機関として特定技能外国人を支援しているが、非常に煩雑な制度だと思う。製造現場の請負にも携わっているが、協議・連絡会へ加入するために必要な資料（特に製造品を生産するために用いた設備の画像）を準備するにあたり、顧客からの理解と許可を得るのが中々ハードルが高いのが現状である。（顧客からしたら設備の画像を外へ出したくない&外国人ではなく、日本人に働いてほしいのが本音）
- 特定技能2号認定に製造業を早急に入れていただきたい。
- 直接受け入れるのではなく、派遣会社を通して人材の活用をしたいと考えます。
- 技能実習生の監理団体です。セミナー開催ありがとうございます。技能実習生が特定技能を希望しても、現在の企業での受入が可能可否が企業次第となる為、マッチングが困難な状況です。両制度の趣旨が異なる点は理解しておりますが、技能実習の延長で特定技能へ移行できるよう、各業界・団体の強い要望がなければ特定技能生へのスムーズな移行は難しいように感じます。
- 特定技能外国人を満足させ、企業としても納得しながら、制度利用している所属機関

もあることは承知しています。以下は、制度設計に係る、経済産業省さんへの問いかけです。「ほとんどの企業は、外国人なら、安く使えるのではないか」と考えて、制度を利用しようとしている、現実を、経済産業省さんは知っていて、制度設計をしているのですか？それでも、「日本人と同等以上」と言う原則を変える予定は全くないのですか？経済産業省は、他の省庁に比べ、特定技能制度を推進しようとする姿勢が顕著であると思います。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- 受入・協議連絡会が特定技能者に対しての、定期的な監査、指導、管理監督そして苦情処理機関を設置する意向があるかどうか？
- 産業機械製造分野で協議・連絡会に加入申請したが、訂正箇所や不足している書類が無いにもかかわらず、承認まで5カ月程を要した。結果、「特定技能」の在留資格申請に間に合わず、「特定活動」の在留資格申請に切り替えることとなった。弊社としても想定外でしたので、運営体制の見直しを考えていただきたいです。

【特定産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- 特定技能外国人受け入れ産業の範囲拡大を希望します。
- 受入分野拡大してほしい
- 製造業の特定産業分野は 3 分野しか指定されていませんが、特定技能外国人材の活用を期待している分野は他にもあるので、例えば、法令改正、運用改正などの措置を講じ、門戸を開放していただきたい。
- セミナーありがとうございました。製造 3 分野の受入れ職種がかなり絞られております。中小企業は、原料から製品まで製造しているところは少ないと思いますので、加工のみでも受け入れができるように分野を広げていただけるようお願いいたします。
- 受入可能な産業分類が分かりづらく、判断しづらいです。
- 受け入れができる、できないが不明瞭です。一定の産業分類のみ優遇しているように感じるので、もう少し幅広くしていただきたいです。
- 自動車部品製造に関する対象分野が限定的であり理不尽に感じる
- 工業包装分野ですが、何故か素形材産業だけ外されておりますが、何故でしょうか？また、今後の事を考えると必要不可欠だと思いますが追加されないのでしょうか？

【試験についてのご意見・ご要望】

- 他の分野に比べて試験の頻度が少ないと思われます。技能試験の実施回数を国内外ともに増やしてほしいと思います。
- 海外検定試験の頻度アップを目指してほしい

・ コロナ禍にもかかわらず、製造業特定技能外国人の受入れがある程度進んでいるのは技能実習 2 号からの移行が多いからであることは分かりました。技能実習 2 号からの移行でない場合、海外現地での試験に合格する必要がありますが、受験の機会が少ないので、もっと多地域でも増えることを望みます。
・ 技能実習生は日本語能力試験は免除となっているが、3 年間の実習期間で日本語を勉強する意欲が実習生も多いので N4 試験以上の合格者のみ試験免除とすべきと考えます
・ 特定技能の試験日が 2022 年 2 月 3 月となっていましたが、試験日までに登録が間に合わない可能性があります。その場合は、どうなるのですか？

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】
・ 特定技能の試験について詳しく知りたいと思っていますが、取り上げて頂きたいと思います。
・ 在留資格の申請方法についても、注意点などがあればお話して頂けたら幸いです。
・ 幅広い外国人の受入について、説明会を開催してほしい

【その他（セミナー感想、今後の展望など)】
・ 特定技能外国人を受け入れた事業者さんのお話を聞くことが出来たことが良かったです。考えていた以上に事業者さんに受け入れられ、日本人労働者と同様に就労することが出来ているのだと知りました。
・ 事例の発表があった受入れ事業者様の努力が素晴らしいと思った。
・ 説明が分かりやすくて良かった。制度に関する今後の展望についてもう少し具体的な回答が聞けたら嬉しかった。
・ 特定技能を受けいれた後の問題点（社内的、社会的）を聞ける機会がない。今回のセミナーではリアルな課題、問題点が聞けることを期待していた。
・ 受入企業、支援機関がすべきことの発表を多くしてほしかった
・ 今後特定技能 2 号受入れがいつからなのか？や産業分類対象分野拡大などの質問が出ても決まり次第と言う返事だったので残念でした。もう少し詳しい話など、例えばこう言う話も出ていますがなど、、。ありきたりの返事だったので残念でした。
・ webex meet アプリの音声に問題がありました。12 月 1 日最小の会話聞こえませんでした。そのため 12 月 8 日申し込みしました。今日も同じ問題でした。
・ 現状、技能実習生の受け入れを行っておらず、初めての外国人材を採用するにあたって特定技能はハードルが高いと感じました。
・ 技能実習の実績が無い、当社が特定技能を活用する事にややハードルが高いのかと感じた。
・ 技能実習との連携が取りにくい、オペレーターとしての工場ワーカーとしてどう人材

育成すべきか、それをどのように長期人材として特定技能へ移行させるべきか・・・
・ 飛行機がないので入国はないが今後は特定技能が主流になるであろうと思います。

Q5 セミナー運営全体について、ご意見があればお聞かせください。

【セミナー全体について】
・ 満足している
・ 大変参考になりました。ありがとうございました。
・ 今後もセミナーを通じて有益な情報をお願いします。
・ 具体的な実例が聞けて良かった。
・ 事例発表が一番生の情報が聞けるのでありがたいです。今後も事例についての発表を期待いたします。
・ 事例の話がとても有意義なので、事例の時間を増やしてほしいです。
・ 時間的には難しいですが、2～3 社分の導入事例を聴き比べしたかった。
・ 本日は有難うございました。事務手続きについて、詳しい説明があると有難いです。
例：各種提出書類の書き方のポイント、間違えやすい部分など
・ 特定技能制度の基本を押さえつつ、改定されたポイント解説に合わせて、今後の動向や展望に関してレクチャー頂けるとありがたいです。
・ 特定技能外国人制度が始まって時間も結構立ちました。そこで、今後は、従来のような特定技能外国人の導入の側面にスポットを当てたセミナーのほか、すでに特定技能外国人を受け入れている特定技能所属機関の方を対象とすべく、登録支援機関、定期届出に関する制度運用、多能工として勤務する場合の手続きなどにも言及するようなセミナーもあってもいいかと思います。
・ 国ごとに手続きの仕方や賃金ライン、認定送出し機関の関りの有無などの格差があるように感じられるので、国ごとについての詳しい情報のセミナーを実施していただけると幸いです。
・ 出入国管理庁への申請についても情報発信してもらいたい。受入機関と先行事例について、ネガティブな部分センシティブな部分もアンケート内容を充実にしてほしい。特定技能外国人本人にもアンケートをとってほしい。
技能実習 2 号修了後特定技能へ移行の例だったが、受入れ企業は技能実習と比較し給与面はどの位アップしているのか、補助は減ったのか、など待遇をどう変えたのか。特定技能外国人と技能実習生の両方在籍する企業において、待遇差（仕事内容、給与、生活支援、自由）について両者から不満は出ないのか。事例が所在地が九州地方と中国地方だが、特定技能外国人が賃金の高い企業や関東・東海・関西地域へ転職してしまったなどの割合はどの程度あるのか。特定技能外国人の失踪状況・外国人は技能実習から特定技能へ移行し、手元に残るお金は増えたのか、給与は増えても必要支出が増えたりしてないか。

・　内容が薄すぎる。

【セミナー運営について】

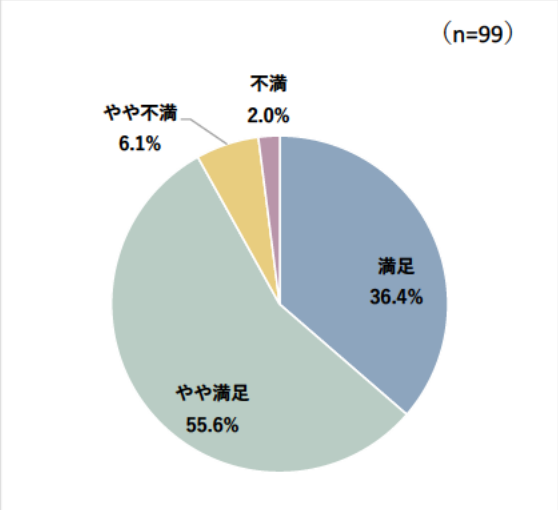
・　前日の申し込みでしたがセミナー参加させていただきありがとうございました。運営全体の意見については、特にありません。ありがとうございました。
・　早口で聞き取りにくい場面があった。時間的制約がある中で情報を詰め込む必要があることは理解できますが、可能であればもう少しゆっくりお願いしたい。
・　最上電気様が話された内容は大変良い内容でしたが、ご担当者さまの音声が一部聞き取りにくかった。
・　事前にマイクテストは行っておくべきだと思います。15 分前に接続しましましたが、え？今マイクテストする？と思ってしまいました。
・　音声と映像の連携が改善要。
・　映像及び音声が途切れてしまうこと（二人目の方の時）があった
・　①Webex は、入室の手順がわかりづらく、不安定（入室手続き操作の途中で元の画面に戻ってしまったり、先に進まなくなってしまったり、入室まで試行錯誤を繰り返して相当な時間を費やしてしまいました）②運営補助会社（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社）からの事前案内メールを簡潔な文章表現に、かつ読みやすくしていただきたい。メールタイトルを、メール本文の内容を明快に示す表現にしていただきたい。（例：「セミナー資料を送付します」）以上、よろしくお願いします。
・　「手を挙げる」機能が見当たらず、セミナー当日に質問ができませんでした。
・　司会者と、講演者との間合いがいまいち取れていなかった。資料の投影も、事前にどちらがやるかは決めておくべき。正直なところ、あり得ないレベルであり、内容はそれなりだが、運営部分はがっかりである。
・　参加者名が載っていましたが、時間が無く、最後は失礼したため、参加者名をコピーできませんでした。斯様な会で、参加者名簿が出るのは初めてです。参加条件に名前が出ることが断ってありましたか？
・　資料をダウンロードを忘れてしまったのですが資料頂けないでしょうか？

④ アンケート結果（第 16 回～第 20 回）

Q1　今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、やや満足が 55.6%（55 人）、満足が 36.4%（36 人）であった。

図表 III-17　セミナーの満足度（単一回答）

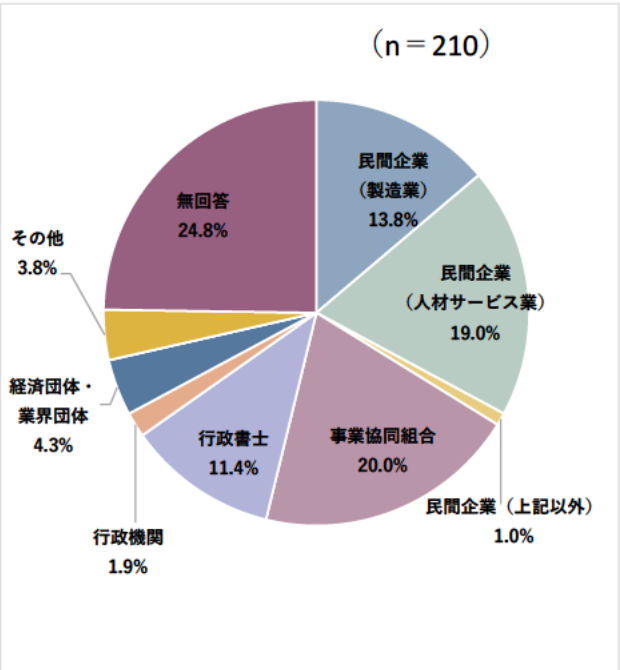


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
1.満足	36人	36.4%
2.やや満足	55人	55.6%
3.やや不満	6人	6.1%
4.不満	2人	2.0%
無回答	0人	0.0%
合計	99人	100.0%

Q2　所属企業・団体を教えてください（セミナー申込み時のデータ）

アンケート回答企業のうち、事業協同組合が最も多く 20.0%（42 件）、次いで人材サービス業が 19.0%（40 件）であった。

図表 III-18　所属企業・団体（単一回答）

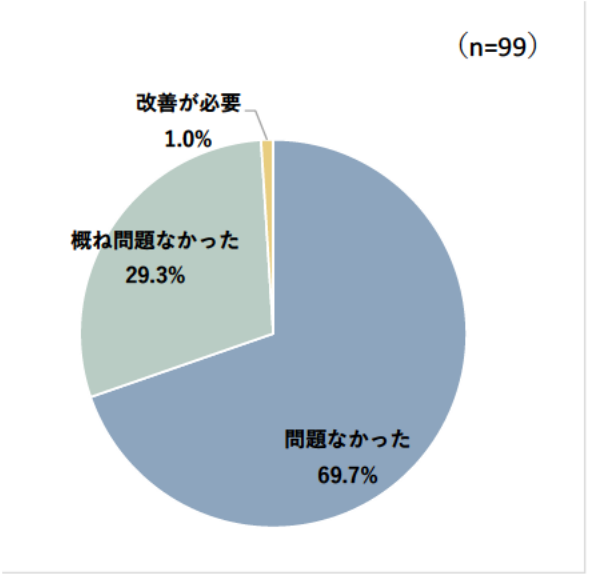


所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	29人	13.8%
民間企業（人材サービス業）	40人	19.0%
民間企業（上記以外）	2人	1.0%
事業協同組合	42人	20.0%
行政書士	24人	11.4%
行政機関	4人	1.9%
経済団体・業界団体	9人	4.3%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	0人	0.0%
その他	8人	3.8%
無回答	52人	24.8%
合計	210人	100.0%

Q3　セミナーの受講（①視聴準備・案内）（②音声）（③映像）についていかがでしたか

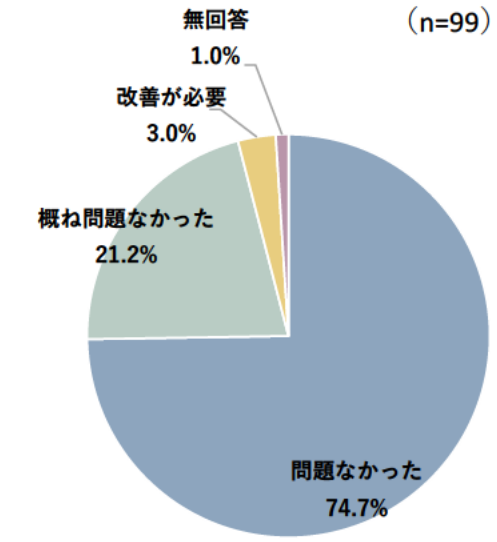
視聴準備・案内については、「問題なかった」が 69.7%（69 人）、「概ね問題なかった」が 29.3%（29 人）であった。音声については、「問題なかった」が 74.7%（74 人）、「概ね問題なかった」が 21.2%（21 人）であった。映像については、「問題なかった」が 82.8%（82 人）、「概ね問題なかった」が 15.2%（15 人）であった。

図表 III-19　①視聴準備・案内について（単一回答）



Q3 セミナーの受講 ①視聴準備・案内		
1.問題なかった	69人	69.7%
2.概ね問題なかった	29人	29.3%
3.改善が必要	1人	1.0%
無回答	0人	0.0%
合計	99人	100.0%

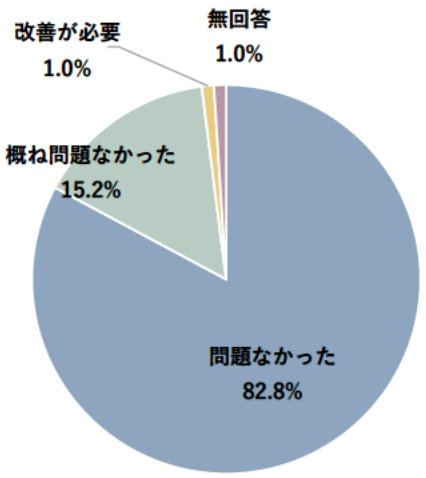
図表 III-20　②音声について（単一回答）



Q3　セミナーの受講 ②音声		
1.問題なかった	74人	74.7%
2.概ね問題なかった	21人	21.2%
3.改善が必要	3人	3.0%
無回答	1人	1.0%
合計	99人	100.0%

図表 III-21　③映像について（単一回答）

（n=99）



Q3　セミナーの受講 ③映像		
1.問題なかった	82人	82.8%
2.概ね問題なかった	15人	15.2%
3.改善が必要	1人	1.0%
無回答	1人	1.0%
合計	99人	100.0%

Q4　製造業における特定技能外国人の受入れに関わり、ご不明な点、ご懸念事項、求めたい支援などがありましたら、自由にご記入ください。（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

【制度についてのご意見・ご要望】

- 仕組みをどんどんわかりやすくシンプルに変えていってほしいです。
- すでに導入して、１年以上たつが費用について安くなるという言葉には疑問である。社員に高額な給与を払っているところであれば、安くなるのでしょう。中小企業で最低賃金を少しオーバーしているような状態であれば、同時期正社員と比較しても大卒程度となりますので決して安くないです。そこに支援費や寮費など諸々を入れるとかなりの持ち出しになります。ただ人員を集めやすいと言うことのメリットがあると言うだけです。また、当社では残業をできるだけ少なくしているので、残業がないと儲けられないといってやめていく技能生もいます。その人員にも紹介料がかかっているので必然的に高い人材となります。質問でもあったが、業種変更に当たり実習生３号なみのテストだと言われていましたが、この答えも疑問です。実務とほど遠い試験問題で教育に苦労しています。
- 現在は受入れ人数が決まっているが、今日の受入れ企業のように長期での受け入れを考えている場合、人数枠が埋まったらおしまい、という形だと将来的に心配する企業もあるのではないかと。投資には長期的展望が必要だが、政府が人手不足をみて考慮するでは、遅くないだろうか。経営者からすれば、制度を見て投資を考えるものかと思われる。長期的視野に立った海外人材の受入戦略の構築が必要かと思われる。

・　技能実習制度に於いて転職の自由がないことが、人権侵害と批判され、特定技能制度に於いて転職の自由が認められるに至りました。しかし、早くも強引な引き抜きや不義理な転職等々の、理不尽な人材の移動が始まっています。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】
・　協議・連絡会への加入に時間がかかり過ぎる。
・　協議・連絡会の入会にかかる期間が長すぎる。
・　申請から結果が出るまでに時間がかかる。実習生から特定技能生への移行をしようにも結果が出るまでのタイムラグで、特定活動に切り替えるなどの手間がある。
・　現在、協議・連絡会への入会申請中なのですが、かなり時間がかかっております。何卒早めのご回答よろしくお願いいたします。また、弊社の分類がなかなか難しいと感じております。
・　申請資料等が煩雑過ぎるのでもっと簡素化して欲しい。
・　手続の簡素化を強く求めたいと思います。また、昨年電子申請が可能になってましたが、実際に電子申請をしようとしたところ書ききれないほどの問題点がありました。受け入れた後も数々の提出物があり、企業負担が大きすぎると思います。
・　受入れ企業様からのご要望で、入会手続き内容の簡略化、および届け出内容の確認作業の迅速化を切に希望致します。このまま長期化が改善されないと、企業様の人材確保、雇用計画に影響が出るものと思われます。

【特定産業分類・分野についてのご意見・ご要望】
・　受け入れ業種などは増やさないのでしょうか？素形材産業部門、産業機械製造部門、電気・電子情報関連産業部門のすべての該当職種、業種がイコールになれば更に導入しやすい制度だと考えております。そのような要望も各方面から聞きますので。
・　製品の用途として、自動車部品は今後入る可能性がありますか？
・　輸送用機械製造（自動車部品）がなぜ外されているのか不思議です。早く採択されてほしいです。
・　産業分類による規制の撤廃をお願いいたします。
・　完成品が特定業種に該当しなくても受入れを認めてほしい。例えば、完成品が自動車の部品やシートだと作業は「鋳造」「溶接」なのに特定技能者を雇えない。標準産業分類での線引きというのは無理があるのではないか。

【試験についてのご意見・ご要望】
・　開催試験数が、他の分野に比べて少なすぎると思います。
・　製造 3 分野の特定技能 1 号試験の合格率が低いと思われます。サンプル問題をもう少し増やして欲しいです。

・　特定技能の試験をベトナムでも実施して欲しい。

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】
・　特定技能外国人を受け入れている際に行われる四半期ごとの報告等の紹介もしていただければと思いました。
・　受入れ企業さんからの話はいいですね。特定技能生を採用して難しい点、失敗例もあるといいです。
・　次回は技能実習生以外から導入された事例の紹介もいただければと思います。

【その他（セミナー感想、今後の展望など）】
・　受入れ業種に対し産業分類が分からずコールセンターに問い合わせたところ、親切丁寧にご教示頂き大変助かりました。
・　弊社は登録支援機関と人材派遣会社でございます。前日のセミナーでは協和プレス様が外国人候補者も受け入れて頂いていますとのことを伺いしましたので、ネパールからも特定技能候補者紹介をお願いしたいと思います。可能でしょうか。

Q5　セミナー運営全体について、ご意見があればお聞かせください。

【セミナー全体について】
・　満足しました。
・　内容も充実しており、よかったと思われます。
・　この度、このようなセミナーをご開催いただき誠にありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。また、製造業3分野で働いている特定技能外国人との交流等の場を設けていただければ幸いです。
・　今回は2回目の参加になり、前回と同様な参考資料を頂戴しましたが、これまでの比較として、アップデートしてある箇所など、項目の説明があった方が参加意義があると感じます。
・　特定技能の方にどれくらいの待遇（賃金水準・会社からの補助・住まいの手配など）を用意すればよいのか、平均的な対応のご紹介があれば、より具体的に受け入れ活動を進められると感じました。事例紹介の内容が分かりやすく、自社の状況と照らし合わせて考えることができとても参考になりました。本日は聴講させていただき誠にありがとうございました。
・　HP での受け入れ協議・連絡会の案内をそのまま読み進めておられるようだったので、もう少し、申請時に気をつける点や、実際に書類不備が多い箇所など具体的に教えていただくお時間があればと思いました。相談窓口にお電話させていただくこともありますが、多い問い合わせ内容などを知ることができれば、よりスムースにすすめ

られるのではないかと思っております。

- 実例を詳しく聞きたい。企業様の部分が短い。
- 企業様の発表に時間を割いてほしい。具体例に時間を使って頂きたかった。今回の金田コーポレーション様については 4 人の特別技能実習生でそれぞれの問題点に対応をされてきていたので、具体例を深くお話して頂けると参考になったと思います。企業の実例で 45～60 分は欲しいです。
- 説明時間をもう少し頂けるといいと感じました。ある程度理解している場合は、今回の時間で問題ないと思いますが、これからと思っている企業（担当者）だと理解することが難しいかと感じました。何回か分けて詳細を説明頂けるとわかりやすいかと思いました。このような機会を頂けたことは感謝しております。
- 言葉が早すぎるそれでも時間が推すのはいかがなものか受け入れに関する手続きと現状の報告、企業の取り組みは分けたほうが良い。
- 法律の面より、運用面での時間を多くとって欲しい。

【セミナー運営について】

- 問題なかったと思います。
- 事前に資料もご準備頂き、大変スムーズにおききすることが出来ました。有難うございました。
- 概ね問題ないが制度説明には少しゆっくり話してもらった方が記憶に残りやすいかなと。その時は分かった気になるが、後で思い出すのに苦労するため、何回か復習をしないといけない。時間の関係もあるかと思いますが。
- 最初にスクリーンに映された、本日のプログラムと資料の一覧も共有いただければと思います。
- 途中、受入れ企業様の説明で声が飛びましたが通信環境の問題かと思います。運営全体では、非常にスムーズで説明もわかりやすかったです。非常に参考になりました。
- 音声の跡切れがパートごとにあり大変聴きずらかったです。何卒宜しくお願い申し上げます。
- 経済産業省の説明資料の一部 文字が少し小さくて見えづらいかも知れません。
- アプリの問題かもしれませんが、文字が小さい。

【その他】

- 今後のお願いです。セミナーへの申込を複数回分を一括で申し込めるようにしていただけると同じデータの繰り返し入力のストレスが軽減されます。

3. 小括・得られた示唆

国内セミナーについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、20 回全てオンラインでの開催となった。登壇者との事前の調整や、参加者の PC 環境の違い等から運営面において難しい部分もあったが、全国各地から、場所を問わず聴講してもらうことが可能になったことや、チャット等を通して双方のやり取りが簡易になったことは良かった点である。

また、コンテンツについても、受入れ企業による事例紹介は、令和元年度事業では 2 社、令和 2 年度事業では 6 社であったが、本年度は 15 社と登壇に協力いただき、受入れ企業を増やすことができ、セミナー参加者にとってより現場感のある情報を提供することができたのではないかと考えられる。

今後は、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえつつであるが、セミナー単発での実施にとどまらず、試験合格者と企業との交流会や、受入れ機関への個別相談など、複数の目的を兼ねた事業運営を行うことが望ましい。また、オンラインセミナーを継続する場合でも、今年度登壇いただいた企業以外にも幅を広げていくことや、特定技能外国人材の受入れ度合に応じたコンテンツ等の検討が求められる。

第Ⅳ章 中小企業や外国人材にむけたセミナーの開催（海外）

【①ベトナム】

1. 実施概要

(1) 実施状況

① 開催について

新たな在留資格「特定技能」での就職に関心を持つベトナム在住者を対象に、「日本の製造業で働くための特定技能セミナー」を実施した。

プログラム内容は、令和 2 年度に制作した「製造業における特定技能外国人制度について」と「製造業における特定技能外国人材受入れの事例紹介（パート 2 産業機械製造業分野／電気・電子情報関連産業分野」の動画を、新たにベトナム語翻訳・収録したものを利用した。

動画説明を基本としつつ、経済産業省、株式会社 JTB、JTB-TNT Co.,Ltd（JTB ハノイ支店）が登壇し、ベトナム語の逐次通訳を介しながら、製造業における特定技能外国人材受入れに関する制度および実務面の説明を行った。また、質疑応答は、セミナー申込時に集約したものをセミナー中に回答した。

開催情報は、ポータルサイト上及び、JTB-TNT Co.,Ltd.(JTB ハノイ支店)内に設置した相談窓口より送出し機関等へ告知を行った。

② 開催日・方法

開催日	定員	開催形態
2021/11/24（水）	100 名	説明者がオンラインで登壇し、 リアルタイムで説明及び質疑応答 （Webex にて配信）

③ プログラム

15：00～15：05　挨拶（経済産業省）
15：05～15：30　制度説明（動画）
15：30～15：40　技能評価試験の受験案内（株式会社 JTB）
15：40～16：00　受入れ事例紹介（動画）
16：00～16：10　相談窓口の紹介（株式会社 JTB・JTB-TNT., LTD.）
16：10～16：30　質疑応答（経済産業省）

＊時間は現地時間

図表 IV-1　セミナー収録・配信の様子

2.　実施結果

(1) セミナーの実施状況・アンケート回収状況

① セミナーの実施状況・アンケート回収状況

準備期間・当日ともに配信トラブル等なく無事終了した。

一方で、事前申込者 7 名、当日視聴者 10 名（うち関係者 7 名）という結果となり、集客に苦戦した。JTB ハノイ支店経由で、現地の送出し機関等へアプローチを試みたが、現在、ベトナムでは政府間交渉がまとまっていない関係で、技能評価試験が実施されておらず、直接的な募集行為ができなかったことが一因として考えられる。

② アンケートの結果

視聴者よりアンケートの回収ができなかったため割愛。

3.　小括・得られた示唆

本セミナーをきっかけに、令和 2 年度に制作した「製造業における特定技能外国人制度について」と「製造業における特定技能外国人材受入れの事例紹介（パート 2 産業機械製造業分野／電気・電子情報関連産業分野」を新たにベトナム語翻訳・収録した。成果物はポータルサイトに掲載予定である。オンライン配信の集客は苦戦をしたが、場所や時間を問わず、広く制度周知を行える素材を追加できたのは一つの成果であると考える。

今後は、イベント参加者を確保するために、現地事情を鑑みたイベント実施日時（平日または土日祝日・時間帯）の設定が必要である。

【②フィリピン】

1. 実施概要

(1) 実施状況

① 開催について

新たな在留資格「特定技能」での就職に関心を持つフィリピン在住者を対象に、「日本の製造業で働くための特定技能セミナー」を実施した。

プログラム内容は、令和 2 年度に制作した「製造業における特定技能外国人制度について」と「製造業における特定技能外国人材受入れの事例紹介（パート 2 産業機械製造業分野／電気・電子情報関連産業分野」の動画の英語翻訳版を利用した。

動画説明を基本としつつ、経済産業省、株式会社 JTB、JTB Asia Pacific Philippine Corp.（JTB マニラ支店）が登壇し、英語の逐次通訳を介しながら、製造業における特定技能外国人材受入れに関する制度および実務面の説明を行った。また、質疑応答は、セミナー申込時に集約したものをセミナー中に回答した。

開催情報は、ポータルサイト上及び、JTB Asia Pacific Philippine Corp.（JTB マニラ支店）に設置した相談窓口より送出し機関等へ告知を行った。

② 開催日・方法

開催日	定員	開催形態
2021/11/24 （水）	100 名	説明者がオンラインで登壇し、 リアルタイムで説明及び質疑応答 （Webex にて配信）

③ プログラム

10：00～10：05　挨拶（経済産業省）
10：05～10：30　制度説明（動画）
10：30～10：40　技能評価試験の受験案内（株式会社 JTB）
10：40～11：00　受入れ事例紹介（動画）
11：00～11：10　相談窓口の紹介（株式会社 JTB・JTB-TNT., LTD.）
11：10～11：30　質疑応答（経済産業省）

＊時間は現地時間

図表 IV-2　セミナー収録・配信の様子

2.　実施結果

(1) セミナーの実施状況・アンケート回収状況

① セミナーの実施状況・アンケート回収状況

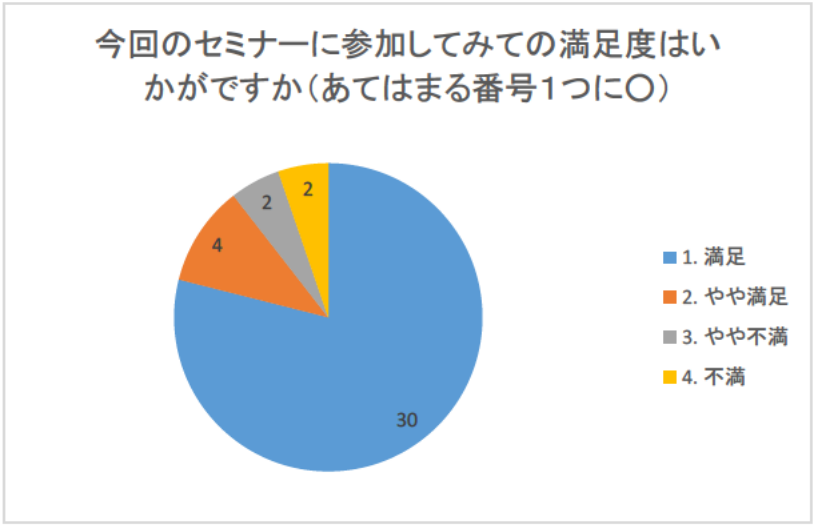
準備期間・当日ともに配信トラブル等なく無事終了した。

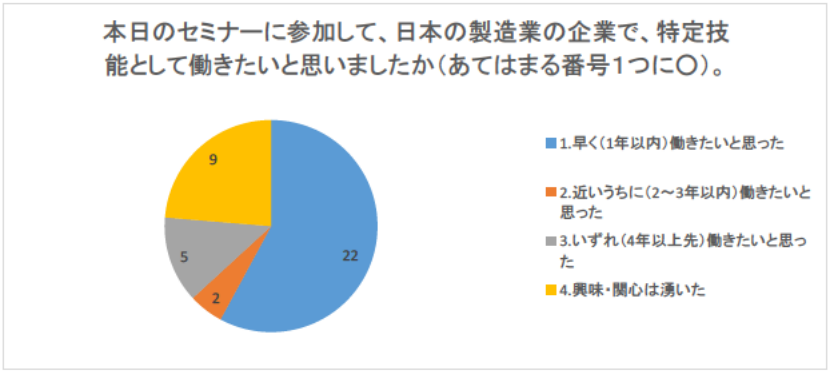
事前申込者 72 名、当日視聴者 42 名（うち関係者 7 名）という結果となり、参加率は 48%ほどであった。JTB マニラ支店経由で、現地の送出し機関等へアプローチを試みたが、参加者の獲得に苦戦した。一方、マニラで実施をした技能評価試験の会場にて本セミナーのチラシを配布したところ、申込数を伸ばした。

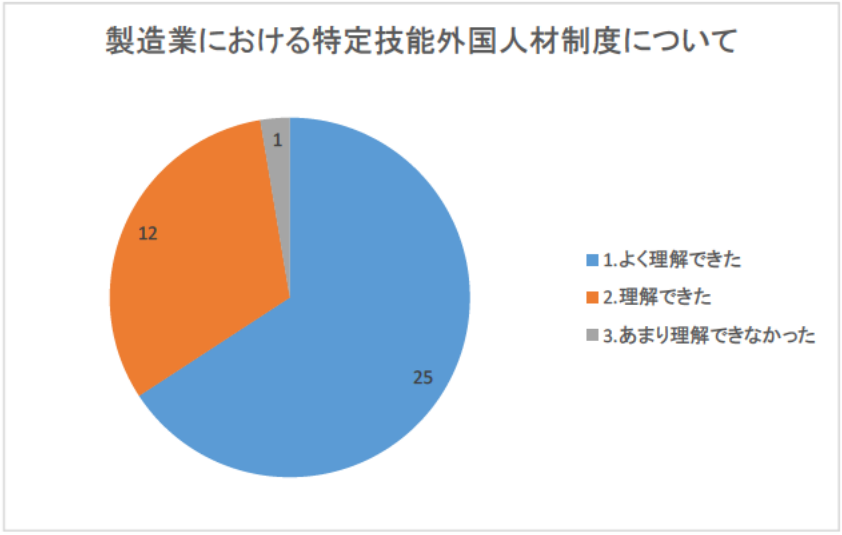
参加申込み時に集約した質問は、類似しているものを除いて 8 件全て回答をした。また、チャット欄には参加者からのコメントが多数寄せられ、オンラインセミナーらしい盛り上がりがあったように感じる。

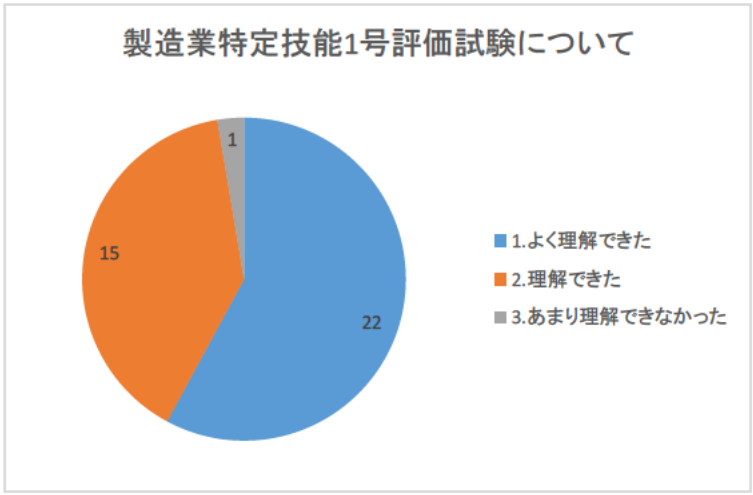
② アンケートの結果

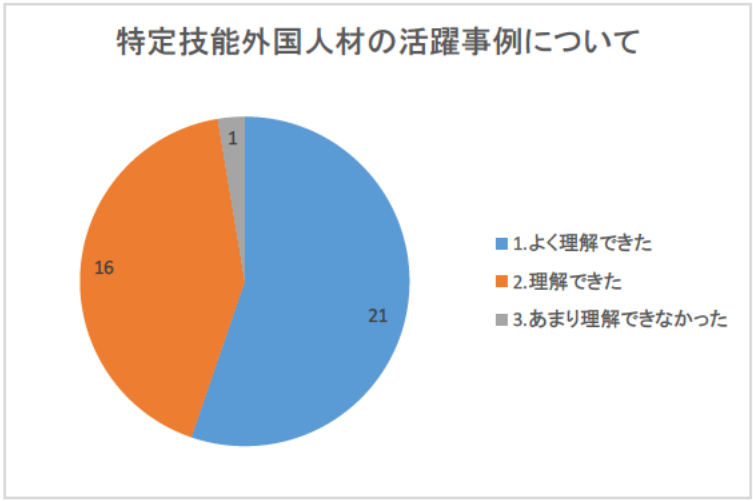
アンケート回収率は 90%であった。アンケート結果は下記の通り。

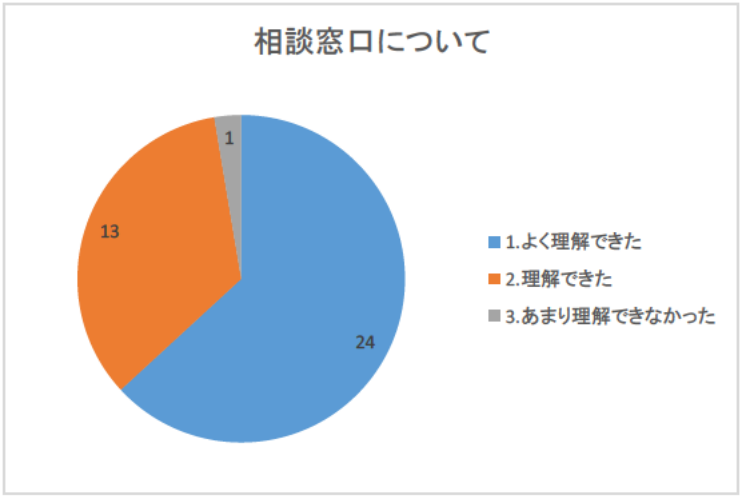

今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか（あてはまる番号1つに〇）
30
4
2
2
1. 満足
2. やや満足
3. やや不満
4. 不満

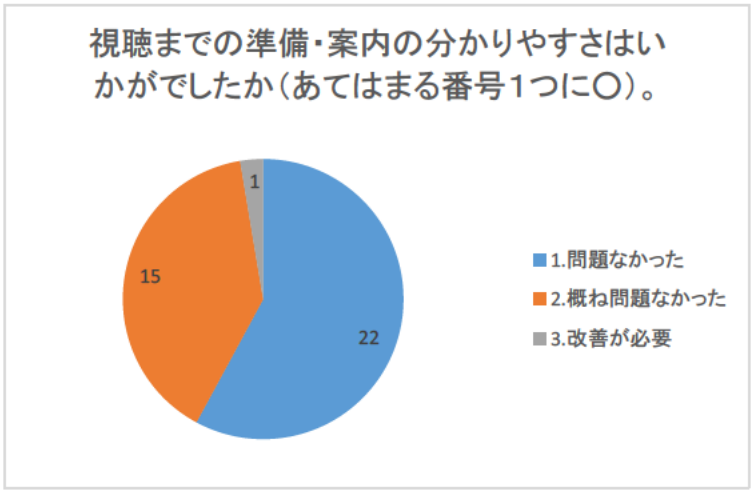

本日のセミナーに参加して、日本の製造業の企業で、特定技能として働きたいと思いましたか（あてはまる番号1つに〇）。
22
2
5
9
1.早く（1年以内）働きたいと思った
2.近いうちに（2～3年以内）働きたいと思った
3.いずれ（4年以上先）働きたいと思った
4.興味・関心は湧いた

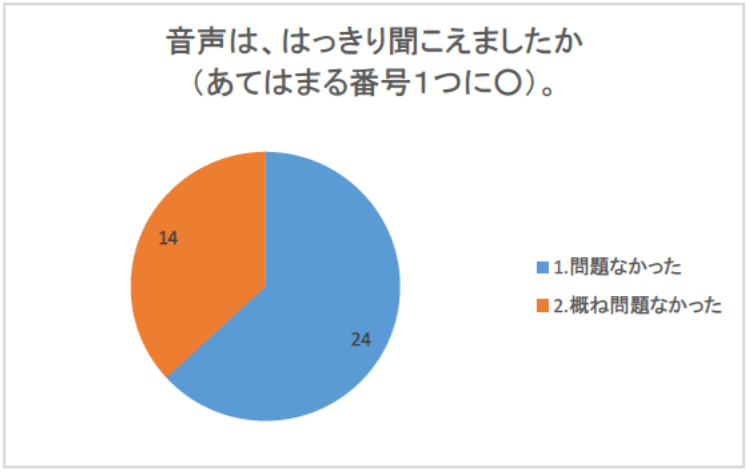

製造業における特定技能外国人材制度について
25
12
1
1.よく理解できた
2.理解できた
3.あまり理解できなかった

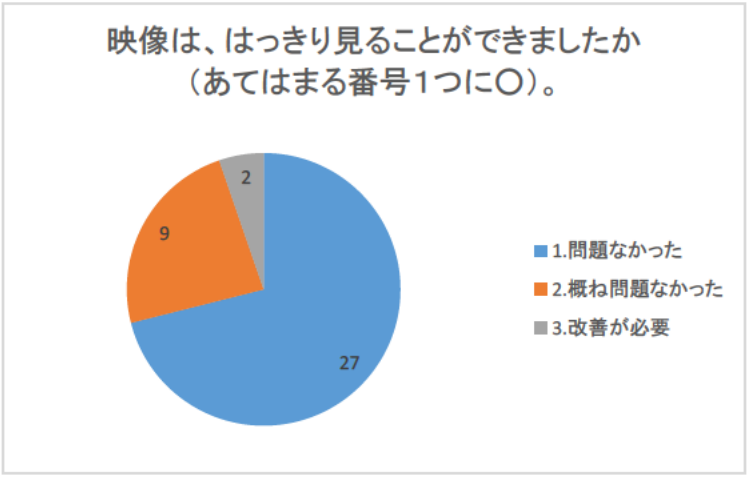

製造業特定技能1号評価試験について
1
15
22
1.よく理解できた
2.理解できた
3.あまり理解できなかった

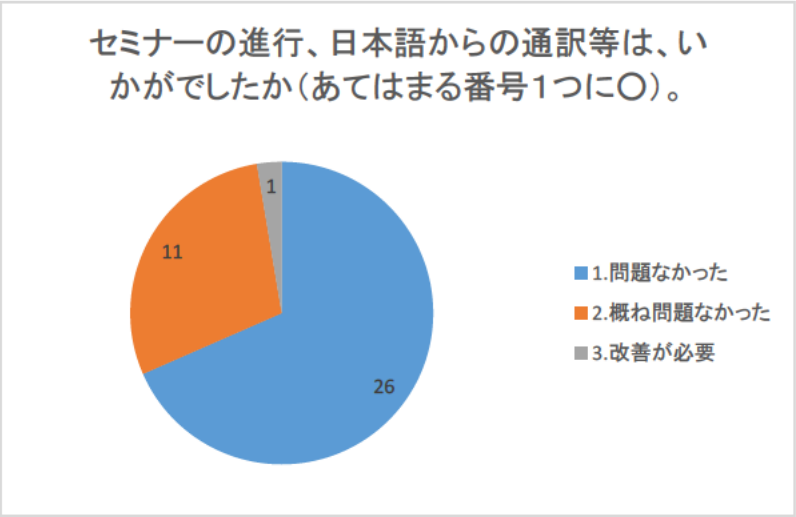

特定技能外国人材の活躍事例について
1
16
21
1.よく理解できた
2.理解できた
3.あまり理解できなかった


相談窓口について
1
13
24
1.よく理解できた
2.理解できた
3.あまり理解できなかった


視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか（あてはまる番号1つに〇）。
1
15
22
1.問題なかった
2.概ね問題なかった
3.改善が必要


音声は、はっきり聞こえましたか
（あてはまる番号1つに〇）。
14
24
1.問題なかった
2.概ね問題なかった


映像は、はっきり見ることができましたか
（あてはまる番号1つに〇）。
2
9
27
1.問題なかった
2.概ね問題なかった
3.改善が必要



3. 小括・得られた示唆

マニラで実施した技能評価試験会場にて本セミナーの告知を行った結果、一定数の申込者を獲得できたことから、参加者ターゲット層へ直接アプローチできる集客手法が有益であると考えられる。セミナー単発での実施ではなく、技能評価試験とセットにする等、参加者導線に基づいたイベント日程の設定を今後は検討する必要がある。また、当日の参加率が50%以下であったことから、今後は、イベント参加者を確保するために、現地事情に鑑みたイベント実施日時（平日または土日祝日・時間帯）を検討したい。

当日は質疑応答含め、滞りなく進行した。アンケートの結果も概ね満足度・理解度ともに高い回答となった。

【③タイ・④インドネシア】

1. 実施概要

(1) 実施状況

① 開催について

新たな在留資格「特定技能」での日本で就労に関心をもつ特定技能外国人材（主にタイ国籍、インドネシア国籍を持つ者）を対象に、「日本の製造業で働くための特定技能セミナー」を実施した。

新型コロナウイルス感染症対策として、セミナー会場での開催はせず、説明者がオンラインで登壇するウェブセミナーを 1 回実施した。同時に映像コンテンツを録画、編集し、この動画配信とリアルタイムでの質疑応答の組み合わせによるオンラインセミナーを実施した。

プログラム内容は、経済産業省、一般財団法人 海外産業人材育成協会が登壇し、製造業における特定技能外国人受入れに関する制度および海外試験の説明を行った。また、質疑応答は、登壇者が参加者の事前質問に対しオンライン上で、リアルタイムで回答した。

開催情報は、ポータルサイト上にて告知した。

② 開催日・方法（タイ、インドネシア同一）

開催日	定員	開催形態
2021/11/25 （木）	100 名	説明者がオンラインで登壇し、 リアルタイムで説明及び質疑応答（Webex にて配信）

③ プログラム（タイ向け）

9:30～ 9:35	1.	挨拶
9:35～ 9:50	2.	制度説明(特定技能制度、試験制度)　（映像）
9:50～10:00	3.	技能評価試験の受験案内、申込み手順、サンプル問題掲載場所の紹介） (一般財団法人 海外産業人材育成協会)
10:00～10:10	4.	特定技能外国人受入れ企業による事例紹介（映像）
10:10～10:13	5.	相談窓口の紹介(一般財団法人 海外産業人材育成協会)
10:13～10:30	6.	質疑応答（事前に寄せられた質問）（経済産業省）

＊時間は現地時間

④ プログラム（インドネシア向け）

11:30～11:35	1. 挨拶
11:35～11:50	2. 制度説明(特定技能制度、試験制度)　（映像）
11:50～12:00	3. 技能評価試験の受験案内、申込み手順、サンプル問題掲載場所の紹介） (一般財団法人 海外産業人材育成協会)
12:00～12:10	4. 特定技能外国人受入れ企業による事例紹介（映像）
12:10～12:13	5. 相談窓口の紹介(一般財団法人 海外産業人材育成協会)
12:13～12:30	6. 質疑応答（事前に寄せられた質問）（経済産業省）

＊時間は現地時間

2. 実施結果

(1) セミナー参加者数・アンケート回収状況（タイ向け）

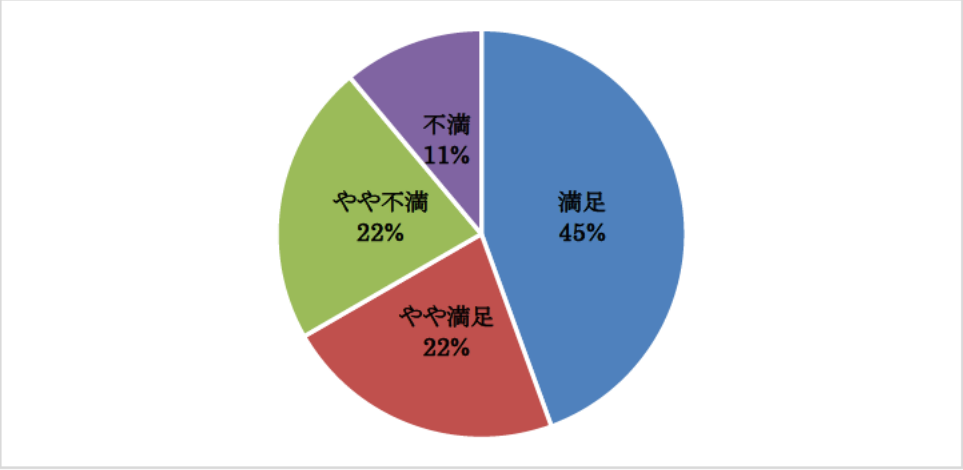
一般参加者：15 人、関係者を交えて 25 人が参加した。一般参加者のうち、9 人からアンケートの回答が得られた（回収率：36%）。

図表 IV-3　各回セミナー参加者数、アンケート回収状況（タイ向け）

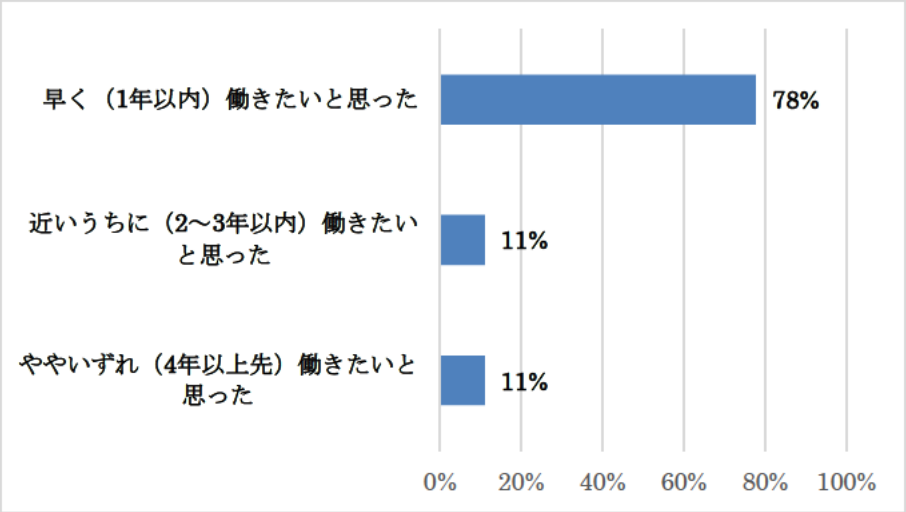
申込	参加（一般）	参加（関係者）	アンケート回答	アンケート回収率
45 人	25 人	10 人	9 件	36%

以下では、プログラム別に、参加者アンケートを集計した結果をまとめている。

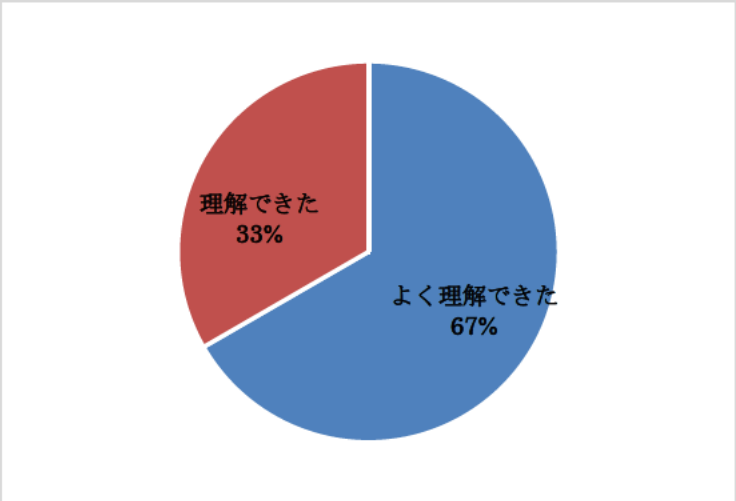
図表 IV-4　Q1　今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか？



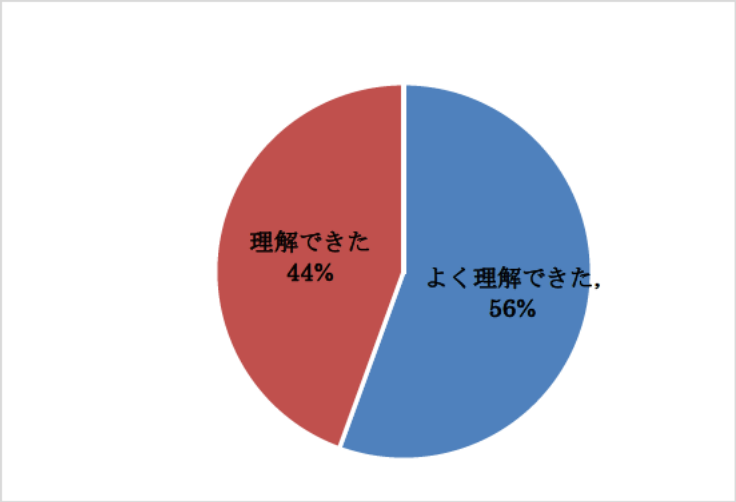
図表 IV-5　Q2　本日のセミナーに参加して、日本の製造業の企業で特定技能として働きたいと思いましたか？



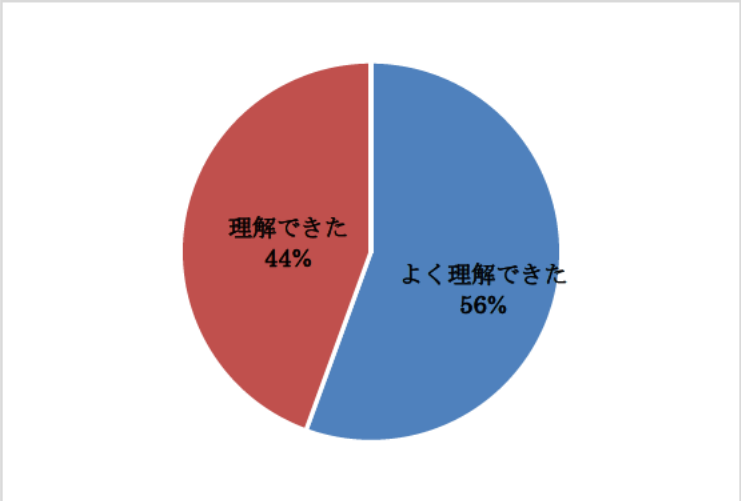
図表 IV-6　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
①製造業における特定技能外国人材制度について



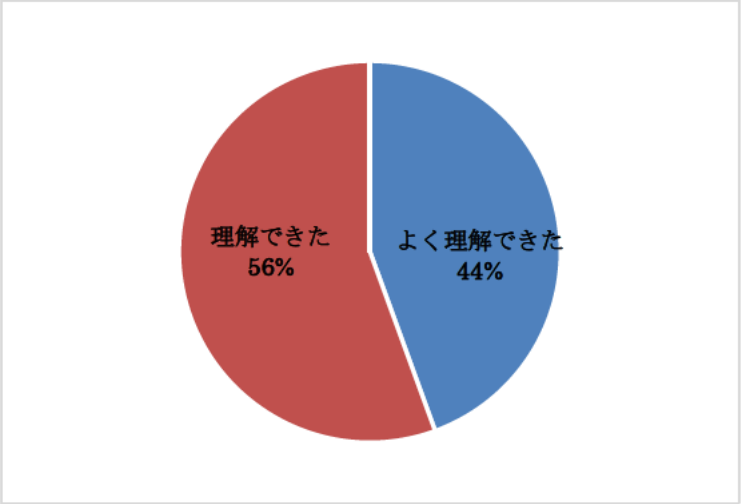
図表 IV-7　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
②製造業特定技能１号評価試験について



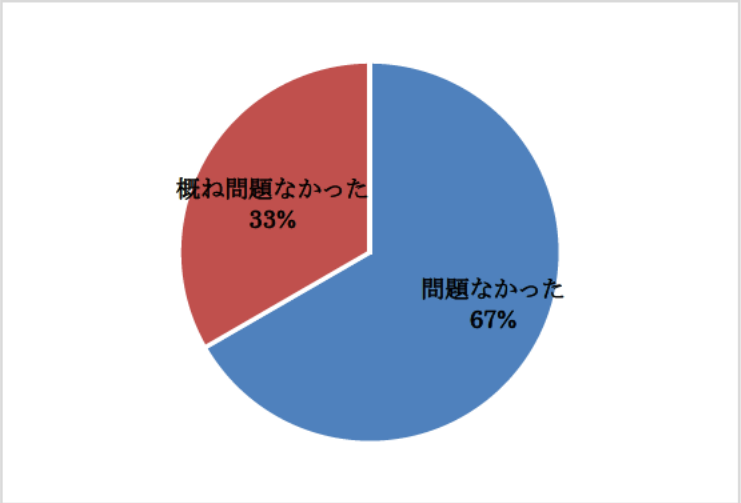
図表 IV-8　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
③特定技能外国人材の活用



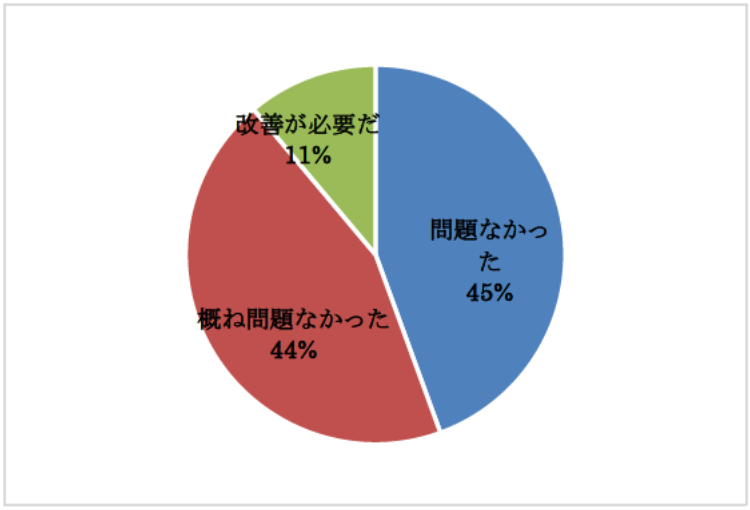
図表 IV-9　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
④相談窓口について



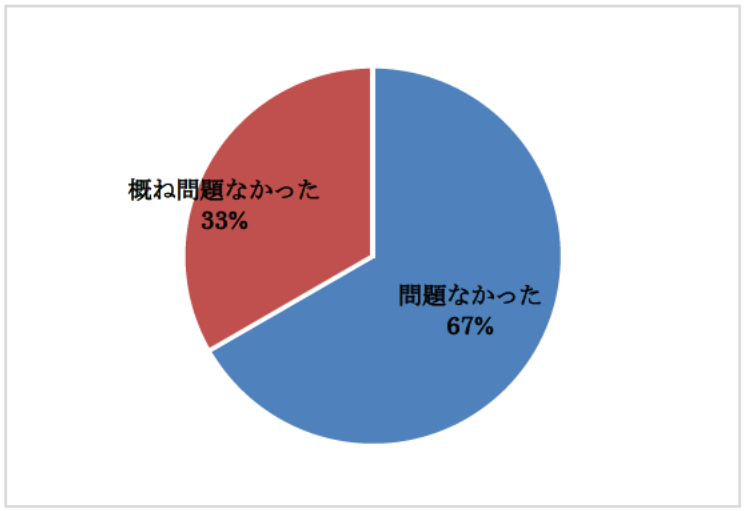
図表 IV-10　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか？



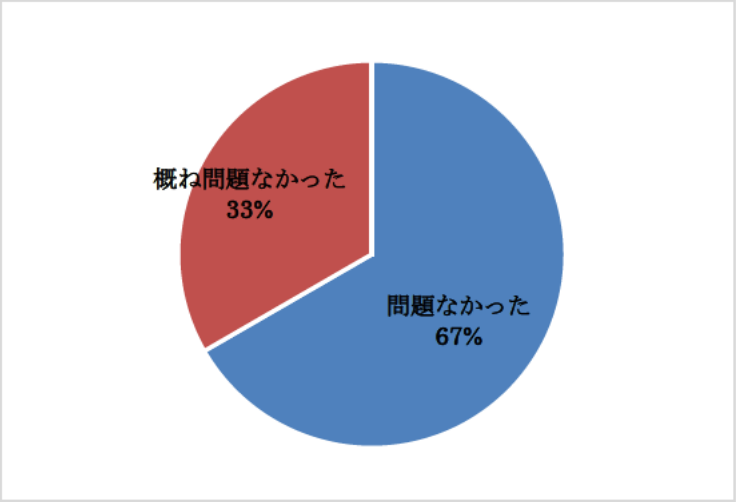
図表 IV-11　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
②音声は、はっきり聞こえましたか？



図表 IV-12　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
③映像は、はっきり見ることができましたか？



図表 IV-13　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
④セミナーの進行、日本語からの通訳等は、いかがでしたか？



(2) セミナー参加者数・アンケート回収状況（インドネシア向け）

一般参加者、関係者を交えて 70 人が参加した。一般参加者のうち、35 人からアンケートの回答が得られた（回収率：58.3%）。

図表 IV-14　各回セミナー参加者数、アンケート回収状況（インドネシア向け）

申込	参加（一般）	参加（関係者）	アンケート回答	アンケート回収率
241 人	60 人	10 人	35 件	58.3%

接続上の障害やトラブルはなく、円滑に実施することができた。質疑は経済産業省とオンラインで接続し実施したが、スムーズに質疑を行うことができた。

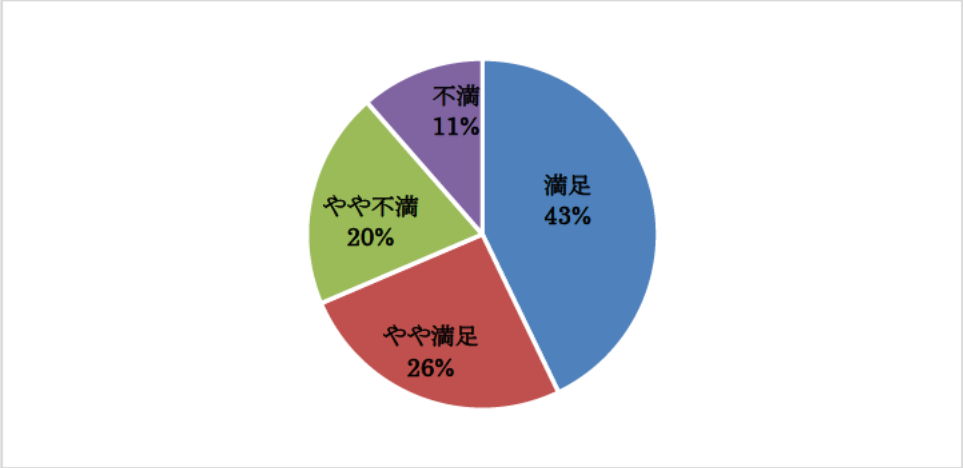
音声のミュートを意図的に解除する参加者が複数名いたため、運営者で、都度ミュートにする必要が生じた。

図表 IV-15　当日の様子

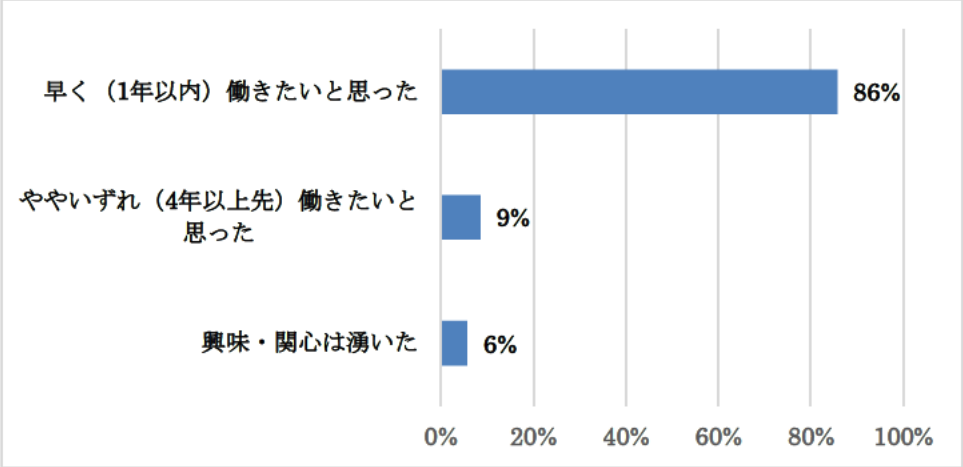
(3) アンケート回答

以下では、プログラム別に、参加者アンケートを集計した結果をまとめている。

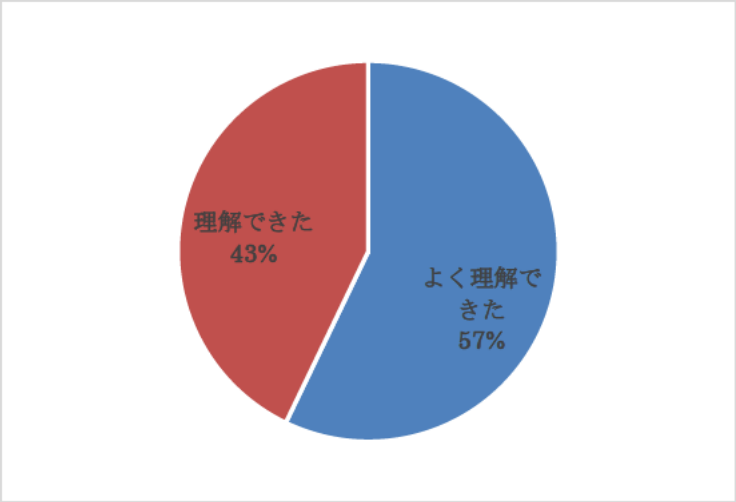
図表 IV-16　Q1　今回のセミナーに参加してみての満足度はいかがですか？



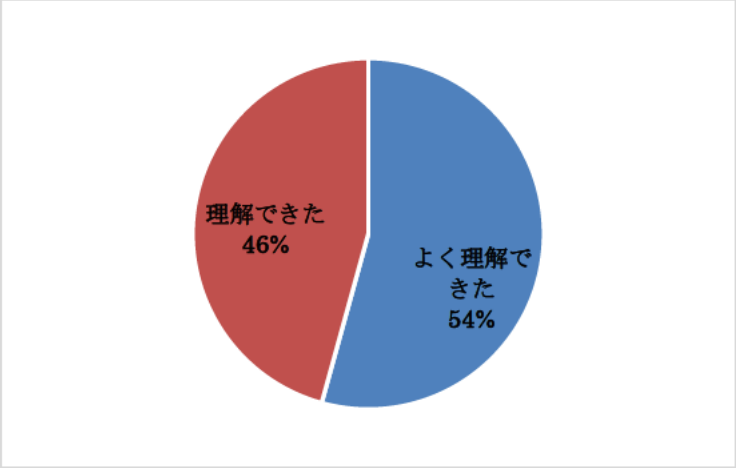
図表 IV-17　Q2　本日のセミナーに参加して、
日本の製造業の企業で特定技能として働きたいと思いましたか？



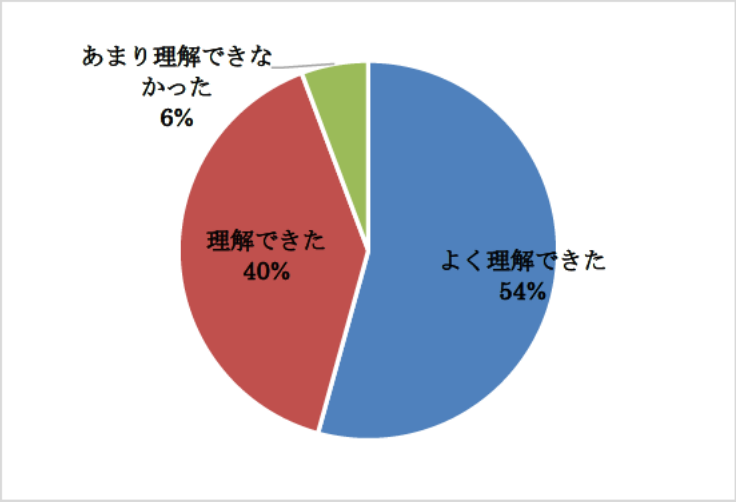
図表 IV-18　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
①製造業における特定技能外国人材制度について



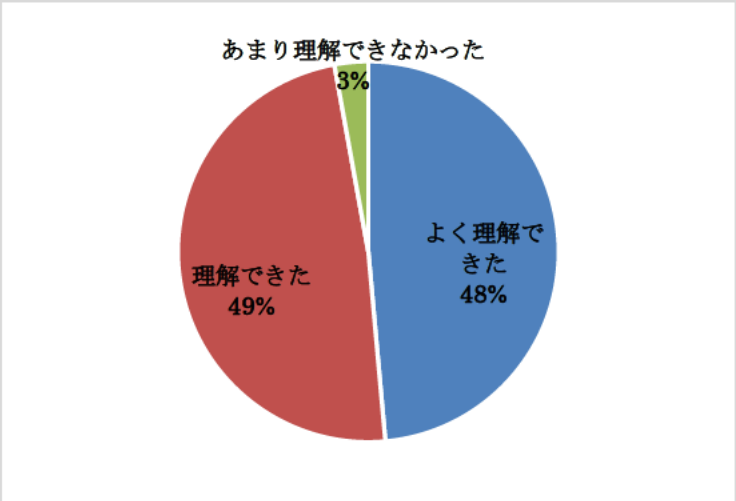
図表 IV-19　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
②製造業特定技能１号評価試験について



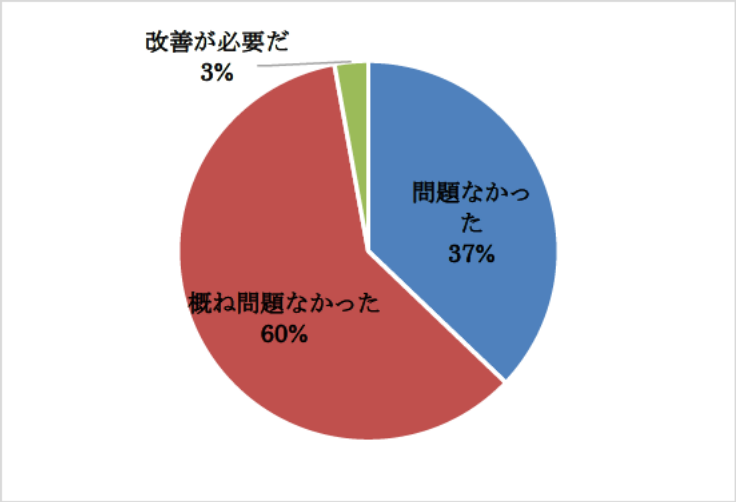
図表 IV-20　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
③特定技能外国人材の活用事例について



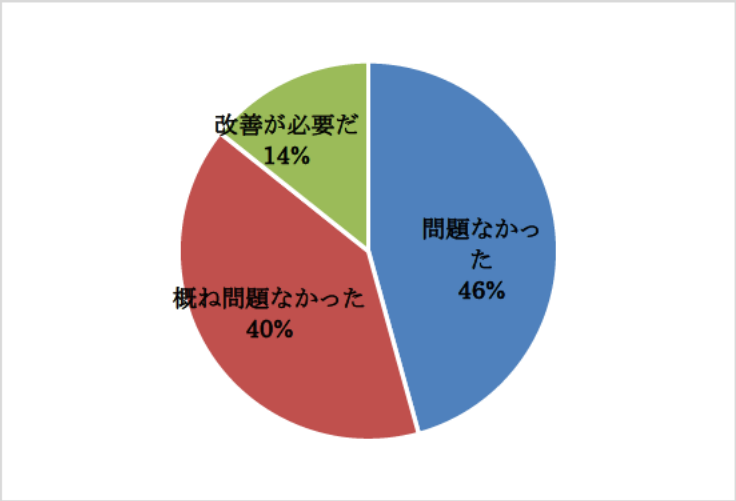
図表 IV-21　Q3　それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？
④相談窓口について



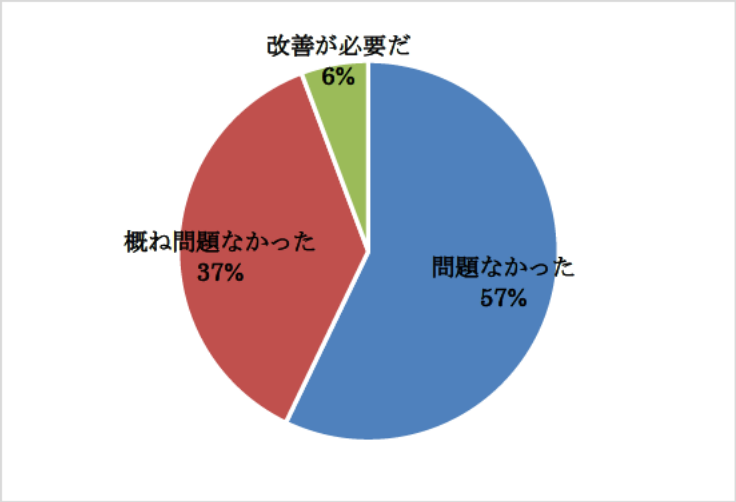
図表 IV-22　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
①視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか？



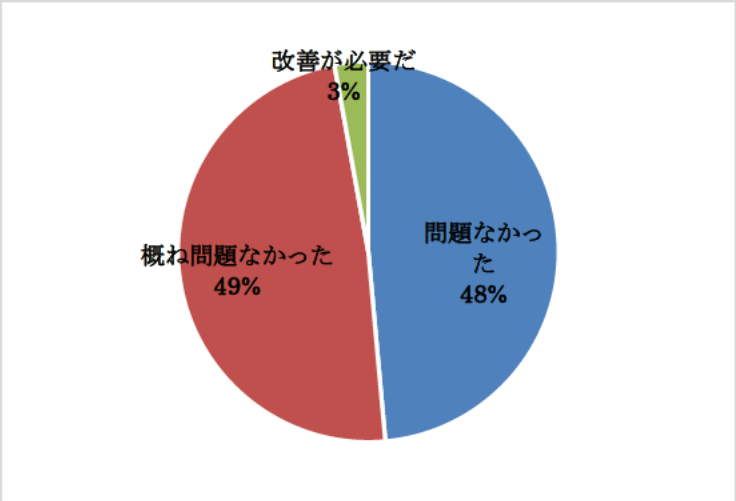
図表 IV-23　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
②音声は、はっきり聞こえましたか？



図表 IV-24　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
③映像は、はっきり見ることができましたか？



図表 IV-25　Q4　当オンラインセミナーの受講について、感想を教えてください
④セミナーの進行、日本語からの通訳等は、いかがでしたか？



3.　小括・得られた示唆

質疑応答について、時間の関係から、事前質問に対してセミナーでは数件を抜粋して対応したところ円滑な運営ができた。その他の質問について、セミナー後に回答を用意し参加者にメールで通知することで対応した。

セミナーコンテンツについて、既存の資料、ビデオを活用し、セミナー用に新たに用意した情報は少なかったが、好意的な反応を得た。セミナー時間は参加者の反応を踏まえると 1 時間程度が良いと考える。

第Ⅴ章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の入会補助

1. 実施内容

昨年度の構成員数は、受入れ機関が 1,130 件、関係機関が 187 件であった（2021 年 3 月 9 日時点）。今年度、2022 年 3 月 1 日時点では、受入れ機関が 4,476 件、関係機関が 526 件となっており、この一年で受入れ機関は約 4 倍、関係機関は約 2.8 倍に増加している。これらの届出にかかる手続きや問い合わせに対応すべく、体制基盤の強化に取り組んだ。本章では、本事業で取り組んだ事項についてまとめている。

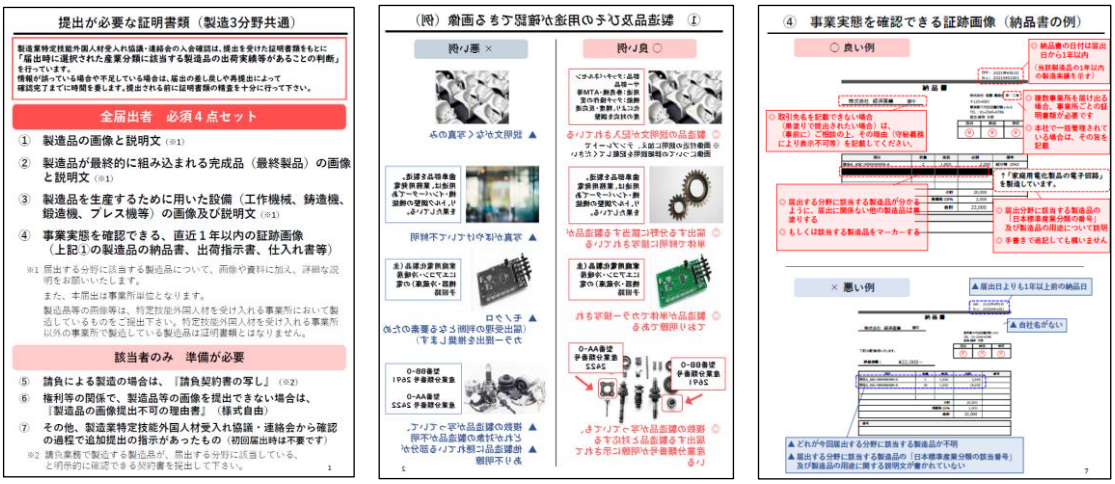
(1) 証明書類のサンプル公表、テンプレート展開

①3 分野共通の提出物として統一化

1) サンプルの公表

協議・連絡会入会のために届出事業者が提出する証明書類について、必須提出書類や産業分類該当性確認の判断に必要な観点を明確化した。具体的には、証明書類作成の指標として、提出すべき情報を整理し「必須 4 点セット」として提示し、また証明書類に添付する内容を良い例・悪い例として具体的に提示した。

図表 V-1 公表しているサンプル資料



2) テンプレートの展開

サンプルに合わせて届出の証明書類のフォーマットを整備した。

分野ごとにヘッダーを分け、届出の産業分類を確認しやすくするとともに、内容は統一フォーマットとして展開した。各ページの案内に沿って必要な画像や文章を追加していくことで、産業分類の該当性確認のために必要な情報を網羅したテンプレートとした。これにより産業分類の該当性の確認が容易になり、確認に要する時間の削減に寄与した。

なお、テンプレートは各分野所管部室担当官の意見を踏まえ、継続的に更新・アップデートしながら運用している（現在バージョン 4：2022 年 3 月時点）

図表 V-2　公表しているテンプレート（見本ページ）

② 形式面での再届出数の激減

サンプル公表による必要情報の整理・提示を行い、フォーマットによる証明書類の体裁統一を行ったことで、情報不足の証明書類が激減した。

また、不足している情報が明確になったため、経済産業省担当官の確認以前に、不備書類のチェック・差戻しをすることが可能となった。これにより、これまでの、書類の内容や体裁が届出事業者に委ねられ、情報不足による追加確認や差戻しの対応に多くの時間と手間を要していた事態は改善されたといえる。

(2) ポータルサイトの改良、管理システムによる一元的管理

① 動線の確保・ログイン簡易化・届出の進捗情報の提供

入会手続きの中で、（新規届出ではなく）すでに届出をしている情報の修正や更新の際、マイページを利用して再届出をせず、誤って新規届出を行ってしまう届出事業者が多く、重複届出の確認や重ねての修正依頼・差戻しといった一連の流れが手間となっていた。

この解消に向け、ポータルサイトのバナーの新規表示や、マイページへの誘導ボタンをわかりやすく表示させることで、重複届出の削減に取り組んだ。

また、マイページへのログインはこれまではワンタイムパスワードを利用しており、届出事業者がログインごとにメールでパスワードを申請し、システムから返信メールに記載されたパスワードでログインする、という仕組みであった。この仕組みは、1）パスワードの有効期限がメール受信から 30 分間と短時間である点、2）発行申請したブラウザページを閉じるとログ

イン不可になる点、3）マイページには2つのアドレス登録が可能である一方、ワンタイムパスワード発行申請は1つのアドレスしか受付できない点、などの課題が生じており、届出事業者から使いづらいと不満の声が多かった。

これを受け、今年度はワンタイムパスワードでのログインを廃止し、メールアドレス・届出番号・パスワードの情報でログインできるように改修を実施した。なお、改修にあたりreCAPCHA（制限エリアへのアクセスを試みるシステムを排除する仕組み）を導入し、セキュリティ面も向上させている。

さらに、ログイン後のマイページでは、届出の確認進捗状況を表示し可視化させた。入会システムと連動させ、入会完了までの6ステップのうち自事業所の届出確認が現在どのステップにあるのかを表示させることで、届出事業者がいつでも状況を把握でき、相談窓口への問合せ削減にもつながっている。

図表 V-3　ポータルサイトとマイページ画面

② 産業分類の確認ページの新設

届出事業者からの問合せ内容は、産業分類に関わるもの、特に自事業所の製造品がどの産業分類に該当するのかわからないといった声が多い。実際、届出した製造品と選択した産業分類のアンマッチによる差戻しも多く、届出事業者には判断しにくい点が課題となっている。

これまで産業分類の確認には、総務省が公表している日本標準産業分類の WEB ページを案内していたが、本制度の対象外である産業分類も掲載されているため、誤って対象外の産業分類を選択・届出する事業者もあった。

こうした事態を受け、ポータルサイト上に、産業分類の確認ページを新設し、本制度対象の産業分類のみを分野ごとに一覧提示した。さらに画面上で産業分類番号をクリックするとその詳細説明をポップアップさせる、など届出事業者が内容を確認しやすい工夫を行った。

図表 V-4　ポータルサイトとマイページ画面

③ 入会管理システムによる一元管理

過年度より利用している入会管理システムを、協議・連絡会事務局運営の核とすべく再構築した。

まず、届出から入会完了までの段階を個別ステータスに細分化し、届出ごとにどのような状況にあるのか管理、把握できるような仕組みとした。

これにより、最新の届出状況、過去の対応履歴（いつだれがどのような対応を行ったか）、現在対応すべき者（届出事業者／経済産業省／事務局補助）が明確になり、状況の的確な判断や次にどのような処理を行うべきかが簡単に確認できるようになった。

また、ステータスの更新に合わせ、届出事業者へ更新内容に伴うメールを発出できるようメールシステムと連動させたことで、届出事業者にもタイムラグのない状況共有が可能となった。この仕組みでは、届出事業者がシステムに登録したアドレスに直接メール発出されるため、宛先誤り等のリスクも解消している。

この入会管理システムは経済産業省、事務局補助どちらからもアクセスできるようにしている。このことで、WEB 上にていつでも最新届出データを直接確認できるようになり、タイムラグのない情報確認が可能となった。

さらに、経済産業省担当官が入会管理システム上で産業分類の該当性確認の結果を登録できる機能も一部運用を開始しており、入会確認にかかるファイルのやり取りなどの煩雑さ解消や手続き完了までのスピードアップも今後期待される。

2. 小括・得られた示唆

(1) 相談窓口との連携

相談窓口の入電数のうち、約 4 割が受入れ協議・連絡会関連であるが、現状、相談窓口では入会管理システムの内容が確認できないため、別途情報共有を行っている。ただし、随時最新情報を確認できないため、届出事業者のほしい回答を十分に共有できていない。

一方、受入れ協議・連絡会事務局補助側では、現状メールベースでのやり取りに限定し、電話窓口を設置していない。このことは、口頭による説明での認識の不一致等を避けることには寄与しているが、口頭で直接相談・説明したい届出事業者も一定数おり、結果的に経済産業省担当官に直接電話が入る状況も散見される。また、届出情報入力や証明書類の作成、pdf 変換、アップロードなど一連の作業は、届出事業者の PC リテラシーに依存し、難航するケースも相当数あり、これらをメールのみで誘導するのは限界があると思われる。

こうした事態を受け、今後は、受入れ協議・連絡会用の電話窓口設置や、相談窓口との間での入会管理システムの共有等を行い、届出事業者の問合せにシームレスに対応できる体制づくりが求められる。

(2) 産業分類の煩雑さ

本事業を通して、ポータルサイトでは対象となる産業分類の一覧を提示したが、資料を読み込む必要があり、直感的な理解には繋がっていない面もある。自事業所の製造品がどの産業分類に該当するのか、より具体的に分類検索できる機能を追加するといった検討も一案である。

(3) 分野別の確認結果

製造 3 分野では、分野間で異なる特性があり、各分野に紐づく産業分類数に差があるため、複数分野に届出した場合、分野ごとに回答結果が判明するまでにタイムラグがある。

複数分野に届出した事業者は多くの場合、「一方の分野は入会可、他分野は確認中」というステータスとなり、同じタイミングで届出事業者に入会完了の連絡をすることが難しい。入会管理システムでは一つの届出には一つのステータスのみ紐づける仕様で、「一方の分野は入会可、他分野は確認中」というステータスはイレギュラー扱いとなり、個別にメール等で対応している状況にある。確認結果の判明タイミングは、3 分野で足並みをそろえる工夫または、システムを柔軟に運用できるようなフローへの改善を今後の検討課題としたい。

第 VI 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の開催

1. 実施内容

(1) 「協議・連絡会」の開催

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会は、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、令和 3 年度も前年度同様、書面開催の形式をとり、構成員へ一斉メール送付の形で実施した。

開催回	内容（資料名）	備考
第 6 回（通算） 2021 年 5 月 26 日 （水）	1. 特定技能外国人材の受入れ状況等について 2. 製造分野特定技能 1 号評価試験（国内試験）の実施について 3. 製造分野特定技能 1 号評価試験（国内試験）の実施状況について 4. 特定技能外国人材制度（製造 3 分野）の将来的な運営のあり方について 5. 特定技能外国人材制度及び受入れ事例の紹介動画の公開について 6. 製造業における特定技能外国人材受入れ事例 7. 外国人の方の預貯金口座・送金利用について 8. 国際交流基金「日本語基礎テスト」の国内実施について	書面開催
第 7 回（通算） 2021 年 10 月 22 日 （金）	1. 特定技能外国人材の受入れ状況等について 2. 製造分野特定技能 1 号評価試験の国内外での開催について 3. 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施状況について 4. サンプル問題の拡充について 5. 製造 3 分野における海外ジョブフェアについて 6. 製造業における特定技能外国人材受入れ事例 7. 特定技能 14 分野オンライン面接会について	書面開催

2. 小括・得られた示唆

前年度まで、メールの一斉配信を経済産業省担当者より配信を行っていたところ、今年度はシステム構築を行い、登録されたメーリングリストへの一括送付が可能となった。業務負荷の低減に加え、誤送付の可能性を機械的に排除できた点は良かったと考えられる。

ただし、登録のメールアドレスが担当者異動等により更新されないことも懸念されるため、今後は年数回程度、登録情報も見直しを促す連絡をいれることも一案と考えられる。

第 VII 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」受入れ機関等へのヒアリング調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

製造 3 分野において、特定技能外国人材を受け入れ始めた受入れ機関（企業）を対象に、特定技能外国人材の受入れを進めていく際の障壁や、受入れ機関・登録支援機関・地域内の関係機関・部署の連携のポイント・課題等を把握するためヒアリング調査を実施した。

なお、昨年度調査及び今年度調査のヒアリング企業の一部には、製造 3 分野の業務区分に係るヒアリング並びに新型コロナウイルス感染症の影響に関するヒアリングを実施している。

(2) 調査対象・件数

製造 3 分野において、特定技能外国人材を受け入れ始めた受入れ機関のうち、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会構成員となり、1 号特定技能外国人材の受入れが確認された企業もしくは受入れに向けて具体的な準備を進めている企業を対象に、オンラインにてヒアリング（1 社のみ書面回答）を行った。

調査対象とした企業は以下の一覧の通りである。

図表 VII-1 ヒアリング調査対象企業

	訪問日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）	受入れ分野 （調査時点）
1	5/28(金)	株式会社A	愛知県	特定技能 3 名(タイ) 技能実習生 40 名(タイ)、永住者 2 名(中国・タイ)	素形材産業
2	6/1(火)	B株式会社	東京都	特定技能 5 名(中国) 特定技能 2 名(中国)	電気・電子情報関連産業
3	6/3(木)	有限会社C	大阪府	技能実習生 9 名(中国)、技術・人文知識・国際業務 2 名(中国)、永住者 8 名(ペルー・中国)	産業機械製造業
4	6/7(月)	株式会社D	愛知県	特定技能 2 名(ベトナム) 技能実習生 9 名(ベトナム)、特定活動 1 名(ベトナム)	産業機械製造業
5	6/8(火)	E株式会社	兵庫県	特定技能 5 名(ベトナム) 技能実習生 9 名(ベトナム)	電気・電子情報関連産業
6	6/10(木)	F株式会社	静岡県	特定技能 3 名(ベトナム) 技能実習生 24 名(ベトナム)、特定活動 1	電気・電子情報関連産業

	訪問日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）	受入れ分野 （調査時点）
7	6/15(火)	G株式会社	東京都	名（ベトナム）、永住者 3 名（バングラデシュ、中国）、技人国 3 名（ベトナム、ネパール、中国）、日本人の配偶者等 1 名（ベトナム）、派遣社員 52 名（フィリピン、ネパール、ブラジル、ドミニカ、ペルー） 特定技能 2 名（スリランカ） 技能実習生 8 名（スリランカ） 技術・人文知識・国際業務 3 名（スリランカ）、永住者 1 名（韓国）、永住者の配偶者等 1 名（中国）	電気・電子情報関連産業
8	10/21(水)	株式会社H	熊本県	特定技能 60 名（ベトナム） 技能実習生 60 名（ベトナム）、特定活動 11 名（ベトナム）、技術・人文知識・国際業務 6 名（ベトナム）	電気・電子情報関連産業
9	10/22(木)	株式会社I	青森県	特定技能 4 名（ベトナム） 技術・人文知識・国際業務 6 名（ベトナム）	産業機械製造業
10	10/26（火）	株式会社J	大阪府	特定技能 7 名（ベトナム人）	産業機械製造業
11	10/27(水)	K株式会社	福島県	特定技能 30 名（フィリピン、ベトナム） 正社員 6 名（中国、フィリピン、ペルー、ブラジル）、契約社員 2 名（フィリピン）、派遣社員 42 名（フィリピン、ベトナム、カンボジア、タイ）	素形材産業
12	11/4(木)	株式会社L	茨城県	特定技能 8 名（インドネシア）	素形材産業
13	11/16(火)	M株式会社	宮城県	特定技能 5 名（インドネシア） 技能実習生 8 名（インドネシア）	素形材産業
14	11/17(水)	N株式会社	愛知県	特定技能 37 名（ベトナム） 技能実習生 4 名（ベトナム）、特定活動 39 名（ベトナム）、永住者・定住者・日本人の配偶者等 93 名（ベトナム、ブラジル、フィリピン等）	電気・電子情報関連産業
15	11/17(水)	株式会社O	福岡県	特定技能 1 名（中国） 技能実習生 2 名（ベトナム）、特定活動 4 名（ベトナム）	産業機械製造業
16	11/18(木)	株式会社P	香川県	特定技能1名（中国）	産業機械製造業

	訪問日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）	受入れ分野 （調査時点）
17	11/24(木)	株式会社Q	北海道	技能実習生３名（ベトナム、中国） 特定技能１名（ベトナム） 技能実習生２名（ベトナム） 特定技能５名（ベトナム）	素形材産業
18	12/15(水)	株式会社R	長野県	技能実習生４名（タイ）、技術・人文知識・国際業務 12 名（ベトナム）、特定活動２名（ベトナム）、永住者・定住者７名（フィリピン）、日本人の配偶者１名（フィリピン）、家族滞在３名（ベトナム）	産業機械製造業
19	12/21(火)	S株式会社	岡山県	特定技能５名（インドネシア、中国） 技能実習生４名（中国）、特定活動２名（中国）、高度専門職２名（中国）、技術・人文知識・国際業務１名（中国）、永住者１名（中国）	産業機械製造業
20	12/24(金)	株式会社T	長野県	特定技能８名（ベトナム、インドネシア、ミャンマー） 技能実習生６名（ベトナム）。	電気・電子情報関連産業
21	1/11(火)	U株式会社	和歌山県	特定技能６名（タイ、インドネシア） 技能実習生３名（タイ、中国）、技術・人文知識・国際業務６名（ミャンマー、タイ、フィリピン、ブラジル）、定住者、配偶者等（中国、フィリピン、タイ）	素形材産業

2. 調査結果

以下では、21 件のヒアリング調査結果について、主な観点ごとに整理している。

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響（出入国に関する影響、在留資格の「特定活動」への変更等）

- 2021 年９月上旬で在留期間が満了する技能実習生（２号）が 10 人いる。現状は、関空からバンコク便が１日１便出ているが、タイも最近は感染者数が増加傾向にあるため、スムーズに帰国できるかどうかは、まだ不透明である。（株式会社Ａ）
- 特定技能５名が一時帰国できていない以外は特に影響はないが、昨年の帰国時には苦労した。昨年９月に技能実習を修了し、帰国する者が６名（中国）いたが、飛行機がなかなか予約できず、ビジネスクラスで帰国することになったので、１人 20～30 万円かかった。また、帰国２週間前に PCR 検査の結果がないと帰国できないことになっていたが、昨年時点

では PCR 検査ができるところが少なく、探すのに苦労した。（B株式会社）

- 技能実習修了者で一旦帰国したベトナム人 1 名を、特定技能として再度受け入れる予定だが、ビザがまだ下りていない。また、特定技能 2 名が帰国する予定（親から帰国して結婚するよう言われている）。便がないので出国日は未定だが、年内には帰国予定。在留期間は 2021 年 10 月で満了。技能実習生の入国が全般的に滞っているため、他社での技能実習修了者で、特定技能への移行を希望する人 3 名を面接して、先日採用したところである。（株式会社D）
- 技能実習を修了し、引き続き特定技能 1 号で就労する外国人材に対して、特定技能移行後に一時帰国を認めており、特定技能への移行者の多くが一時帰国を希望したが、出入国制限により実現できなかった。（E株式会社）
- 特定活動の 1 名（ベトナム）はまだ帰国できておらず、4 月に特定活動を半年延長した。技能実習 3 号の 7 名、特定技能の 3 名（いずれもベトナム）についても一時帰国できていない。今年の 10 月に技能実習（ベトナム）6 人を受け入れる予定で選考したが、おそらく入国できないのではないかと思っている。（F 株式会社）
- 技能実習 2 号から 3 号への移行時に求められる一時帰国が実現できていない。半年前くらいからタイミングを見計らっているが、出入国規制が続いている。また、法的義務はないものの、一時帰国を希望している外国人材も、コロナ以降は帰国できていない。入国についても、半年前に内定を出した技能実習生が入国規制により受け入れられていない。（G株式会社）
- 特定技能は 12 月・1 月に集中して入国したが、その際には水際対策措置が強化され、新たにホテルで 2 週間の隔離期間が必要となったことから、想定外のコロナ対応に苦労した。また、実際にはより多くの人数を受け入れる予定であったが、入国停止になったことから受け入れることができなかった。特定技能での入国待ちが 27 名、技能実習での入国待ちが 30 名いる。早く入国制限を緩和してほしい。（株式会社H）
- 技術・人文知識・国際業務の 4 名と、特定技能 1 号の 2 名を昨年採用したが、まだ入国できていない。（上記の 10 名には含まれない）（株式会社 I）
- 特定技能 2 名がインドネシアで待機中である。今年の 7 月頃からに入国予定であったが、まだ入国できていない。（株式会社Ｌ）
- 9 月時点で入国待ちをしていた外国人は、今もまだ入国できていない。11 月末に入国できると思っていたが、経済産業省から、外国人受入にあたってのコロナ対策に関する認証のための書類の提出及び提出後の調査が必要と言われた。調査には 3 週間かかるが、その後でなければ入国できないという連絡が、登録支援機関からあった。また、入国規制は緩和されたが、日本で承認されている 3 種類のワクチン以外のワクチンを接種している人は未接種扱いになるので、14 日間のホテル隔離が必要になる。その費用も全て企業が負担することになるので、とても困っている。報道では緩和と言われているが、さまざまな資料の提出が求められており、むしろ緩和前よりも状況が悪くなっている。（M株式会社）

・ 技能実習に内定しているが、入国できていない者が 20 数名、ベトナムに待機している。また、特定活動は大半が帰国困難者である。（N株式会社）
・ ミャンマーで技能実習生が入国待ちの状況である。（株式会社O）
・ 現時点で出入国制限による影響を直接的に受けているわけではないが、先行きが見えない状況であるため、今後の採用計画を立てる際に困っている。（株式会社Q）
・ 今年の 6 月に入国予定であった技能実習生が今も入国できていない。帰国については、飛行機の便がなく帰国できない技能実習修了生を特定活動、または特定技能に移行した。（株式会社R）
・ 技能実習修了後に帰国できず、2 名が特定活動となった。1 名は特定活動（6 か月）で帰国待ちであるが、もう 1 名は帰国できないため、特定技能への切替を予定している。（S株式会社）
・ （他社で）技能実習を修了し、既に帰国している人材をターゲットとして、特定技能人材を採用することを検討していたが､各国の出入国制限により入国が遅延することを懸念し、国内の外国人材をメインターゲットとすることになった。（株式会社T）
・ フィリピンの技能実習が 1 名入国待ちである。（U株式会社）

(2) 特定技能外国人材受入れの経緯

① 外国人労働者の受入れの目的・理由

1) 外国人材に対する期待

・ 技能実習生は、現在 13 期生。もともとは、知り合いの会社が技能実習生を受け入れており、当社も新卒採用の時期であったため、日本人の従業員と海外の技能実習生とが一緒に仕事をすることで、お互いに仕事に対する意欲を吸収できればと考えて受入れを決めた。人手不足はなく、毎年新卒採用できている。中国やフィリピンから受け入れている企業もあったが、最も勤勉でトラブルも少ないのがベトナムであったため、ベトナムから受け入れることにした。（株式会社D）
・ 20 年ほど前から技能実習生を受け入れている。受入れの理由としては、第一に日本人の採用が難しいということがあったが、外国人の方が定着率がよく、勤勉であるというのも理由である。（N株式会社）
・ 技能実習生を受け入れている他社の話を聞いた際に、技能実習生の仕事への誠意・熱意の高さを感じ、受入れを始めた。5 年ほど前に初めて技能実習生を受け入れて以降、これまでに延べ 5 名の受入れを行っている。（株式会社P）

2) 海外拠点との親和性

・ 受入れを開始したのは 13 年ぐらい前で、人手不足の解消と人件費の抑制が主な目的であった。当初は中国人の技能実習生を受け入れていたが、4 年前から、中国人からタイ人に切り替えた。第一の理由は、10 年前にタイに事務所と工場を設立したため、日本で技能実習を修了した人に、タイに戻ってからも当社で働いてもらいたいと考えたことである。実

際に、技能実習修了生の中には、帰国後にタイの事業所に入った人もいる。（株式会社A）

- 技能実習を 5~6 年前から受け入れ始めた。受入れの理由は当社のグループ会社（工場）が中国にあり、日本で人材を育成して、将来中国工場で活躍してもらうことを想定していた。選考時にも当社の意向は伝えているが、技能実習修了後に中国工場で働く者はまだいない。技能実習生の実家から中国工場（南京）が離れているため、技能実習で 3 年間実家を離れた上、さらに帰国後も実家から離れて働くことに抵抗を感じるようであった。それもあり、現在は中国からの技能実習生は受け入れていない。（B株式会社）
- 当社として初めて技能実習生の受入れを始めたのは、2015 年である。スリランカに現地法人があり、そこで働いている従業員のうち意欲のある人材を日本側に受け入れる形であり、企業単独型で行っている。技量があるため戦力として活躍してほしいという狙いがあった。（G株式会社）
- 基本的には、日本人雇用者の減少に伴う代替策として、外国人労働者の受入を検討したが、タイに関連会社があるため、将来的に海外での拠点設置する際の幹部候補育成という目的もある。最初の受入れは 4 年ほど前で、技能実習生と、技人国のエンジニアを採用した。社長がベトナムの送出し機関と懇意にしており、そこから技能実習生についての話があったため、全員ベトナム人である。（株式会社R）
- 15 年程前から中国にある合弁会社で働く方を技能実習で 3 年間受入れ、人材交流を行っている。企業単独型ではなく、監理団体を通して受入れている。（S株式会社）

②1 号特定技能外国人材の採用ルート（技能実習から移行、試験合格者の採用など）

- 現在在籍している特定技能外国人材 3 名は、いずれも当社での技能実習 2 号の修了者であり、2020 年 2 月に特定技能に移行した。（株式会社A）
- 全員、技能実習 2 号からの移行である。日本で引き続き特定技能として働くことを希望した者は、選考することなく、全員受け入れた。技能実習で 3 年間受け入れており、それぞれの日本語能力や技術スキルは把握しているため、選考しなくても特定技能として受入れが可能だと判断した。（B株式会社）
- これまで 3 名の特定技能外国人材を採用してきたが、3 名とも当社での技能実習修了者である。うち 2 名が技能実習 2 号、1 名が技能実習 3 号の修了者である。（技能実習 3 号修了者の 1 名は既に退職）（有限会社C）
- 現在いる特定技能の 2 名は、どちらも当社での技能実習修了者である。（株式会社D）
- 現在雇用している特定技能外国人材は全員が当社で受け入れた技能実習からの移行者である。（E株式会社）
- 特定技能外国人材については、当社に残りたいと希望する技能実習 3 号の人を残すための手段と考えていた。当社は、特定技能の受入れは無理だと言われていたし、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会にも何度も門前払いされるほどであった。手続きは面倒であったが、本人たちの希望をかなえるため、半年かけて特定技能の許可を得た。（F株式会

社）

- 今回は技能実習 3 号全員が特定技能に移行したが、技能実習 3 号から特定技能への移行については、本人の意向に加えて、会社としても選考を行っている。（F 株式会社）
- 2015 年から 5 年間、自社で技能実習 3 号まで修了した後、特定技能制度が開始されたことを受けて、2020 年に在留資格の変更を行い、引き続き雇用をしている。技能レベルの高い人材に引き続き日本に残り活躍してほしい、という目的で在留資格の変更を決めた。現時点の当社方針として、特定技能 1 号は、自社で技能実習 3 号までを修了した人材からの移行のパターンのみを考えている。試験合格者の受入れは、あまり積極的には考えていない。（G株式会社）
- 技能実習で提携している現地の送出し機関に特定技能 1 号の人材を募集してもらう方法、当社の技能実習修了生を特定技能に移行させる方法、国内の関係機関（ベトナムで提携している送出し機関のネットワーク）を通じて募集し、採用する方法の 3 つがある。1 つ目のパターンは、ベトナムで試験がまだ実施されていないので、全員技能実習修了生である。技能試験を早くベトナムで実施してほしい。試験合格した人を対象にしたいと思っている。現在は、国内での採用ルートは、少人数で限られているが、今後は、継続して増えていく国内の技能実習修了生を採用できるようにしていきたいと思っている。大手では、ネットワークを作り、求職者と求人企業をマッチングさせるような仕組みを作ろうとしている。今後はそのような仕組みも積極的に活用していきたいと思っている。（株式会社H）
- グループ会社のうち本社機能を有する会社で一括採用し、当社含むグループ企業に人材を割り振っている。採用方法については一任している。現在雇用している特定技能人材は、技能実習からの移行者である。（株式会社 I）
- 技能実習生からの移行で、技能実習生として意欲的な人材の活用。現在就業している 7 名全員が技能実習生からの移行である。他社からの転職等は検討してない。（株式会社 J ）
- 2019 年に特定技能制度ができてからは、技能実習を特定技能に移行している。2019 年には 5 名（ベトナム）、2020 年には 15 名（ベトナム）、2021 年には 2 名（ベトナム）、8 名（フィリピン）が移行した。特定技能外国人材は、全員当社の技能実習生からの移行である。特定技能制度ができる際に、特定技能の給与を提示し、希望者を特定技能に移行させた。（K株式会社）
- 同一敷地内にある会社で技能実習として働いており、もともと当社の社長と面識のあった人やその人たちの友人などを受け入れている。最終的には特定技能希望者の履歴書と面接を通して採用している。（株式会社 L）
- 現在就労している特定技能外国人材は、全員が当社での技能実習修了生である。特定技能の受入は、2020 年 12 月に始めた。当社での技能実習修了生を引き続き特定技能外国人材として受け入れれば即戦力になるし、当初は、管理面でも、技能実習生の受入より負担が軽いと聞いていた（実際は、監査対応でさまざまな書類の作成が必要であった）。（M株式会社）

- 当社の技能実習生からの移行もあるが、他社の技能実習修了生がほとんどである。登録支援機関から紹介してもらっている。（N株式会社）
- 技能実習を 8 年前から受け入れており、技能実習を修了するタイミングで、特定技能の法改正が行われたので、双方合意の上、法改正と同時に特定技能に移行した。当社の技能実習修了生、他社の技能実習修了生を受け入れている。海外試験ルートの受入れも考えているが、現状、試験の日程や具体的な入国スケジュールが見えないので、それが見えるようになってからと考えている。（株式会社O）
- 現在受け入れている特定技能外国人材は、自社の技能実習からの移行者である。（株式会社P）
- コロナの影響で、2021 年 6 月に帰国予定であった技能実習修了生 5 名と交代で入国する予定であった技能実習生 5 名が 6 月に入国できなかったため、欠員が出ることになってしまった。たまたま、2021 年 1 月の時点で、帰国した技能実習修了生から再び当社で働きたいと連絡があり、特定技能として採用することを検討していたため、6 月に帰国できなかった 5 名も特定技能に移行することにした。（株式会社R）
- 特定技能の中国人は、昨年 2 月に、当社の隣に立地する会社（鉄鋼関係ではあるが、関係会社ではない）で技能実習として働いていた中国人を採用した。当社で働いていた中国人とも仲がよく、いい人だったので社長が採用した。業務区分は異なっているようだったので、試験を受けて特定技能として採用した。特定技能のインドネシア人は、たまたま知り合ったインドネシア人が特定技能の人材紹介を行っており、就職先を探しているインドネシア人を紹介してもらった。別の会社で特定技能として働いていたが、勤務していた会社が廃業し、仕事を探していた人と、別の会社で技能実習後、特定活動として働いていた人である。（S株式会社）
- 現在受入れている特定技能外国人材は、他社での技能実習修了者である。特定技能評価試験の合格者を採用することも検討はしていたが、現時点では合格者の母数が少ないため、実態としては技能実習修了者の採用が中心となっている。（株式会社T）
- 特定技能については、2020 年 11 月に、技能実習 3 号を修了したタイ人 2 名が移行したのが最初である。インドネシア人の特定技能外国人材は、静岡県で技能実習 2 号を修了後、帰国していた人である。登録支援機関から紹介してもらった。（U株式会社）

③ 登録支援機関の利用状況

1） 利用あり

- 登録支援機関は利用していないが、現在は利用を検討し始めている。技能実習の受入れ時には、監理団体に引き続き登録支援機関として支援を依頼することを検討していたが、監理団体にタイ語の通訳ができる人がいなかったこと、コスト的に監理団体側の利益にはつながらないこと、また、特定技能外国人材の場合、基本的には採用企業が管理するほうが望ましいと考えていたことなどから、利用しなかった。しかし、申請書類の作成をはじめ

とする手続の手間がかなり大きいことから、登録支援機関に委託するほうが、結果的に管理コストが安くなると思われるため、今年新たに 2 名を採用するのを機に、登録支援機関に委託することを検討している。委託する場合は、監理団体と同じ機関にお願いする予定。外国人受入に関するノウハウがあることに加えて、基本的には技能実習修了者を特定技能として採用する予定であるため、外国人本人も、お互いによく知っているところが間に入れば、安心できると思われることが理由である。（株式会社Ａ）

- 登録支援機関は利用している。監理団体と同じ法人である。費用は、1 人 1 万 5000 円/月程度である。通訳代、オリエンテーション代など、利用したサービスによって、料金を支払うシステムであるので、費用は月によって異なってくる。（Ｂ株式会社）
- 登録支援機関は、監理団体と同じで、本社と同じ建物に事務所を置く協同組合を利用している。申請に係る書類作成や日常生活支援等、受入れ機関に義務付けられる支援内容の大部分を委託している。1 名につき 25,000（円／月）の委託料を支払っている。（有限会社Ｃ）
- 登録支援機関は、技能実習生の監理団体と同じ組合で、受入れ時の書類と四半期ごとの書類の作成が大変なので、そこをサポートしてもらっている。利用料は、１人につき 28,000 円／月である。（株式会社Ｄ）
- 監理団体・登録支援機関を利用し、出入国や在留期間更新の手続き等の代行を委託している。（Ｅ株式会社）
- 当初は、当社単独で受入れを実施していたが、当社がベトナム現地と直接書類のやり取りをするのは初めてだったことや、100 名以上の書類を作成することになったことで手続きの負担が非常に大きく、途中から依頼している。受入れ人数も多く、費用も安くしてもらっているので、当社単独でするよりも助かっている。（株式会社Ｈ）
- 受入れ開始当初から、登録支援機関を利用している。各種申請等の手続きや、翻訳支援を依頼している。（株式会社Ｉ）
- 技能実習生の時からの管理団体にて、依頼している。費用は 1 人当たり 1 か月 15,000 円である（株式会社Ｊ）
- ベトナムについては監理団体としてお願いしていたところが登録支援機関の免許を取ったので、引き続き利用している。フィリピンについては、利用していた監理団体から別の登録支援機関に変更した。（Ｋ株式会社）
- 行政書士に依頼している。（株式会社Ｌ）
- 登録支援機関を利用しているが、監理団体に登録支援機関の資格がなかったため、監理団体とは別のところである。登録支援機関の支援内容は、入国に関する手続、提出資料作成時のサポート、監査時の書類提出、年に１回の在留カードの更新、パスポートの更新など、手続全般である。上記以外では、登録支援機関の社長もインドネシア人なので、通訳をしてもらったり、特定技能外国人材の相談窓口になって社長から当社に内容を伝えてもらったりと、生活面でのサポートもしてもらっている。登録支援機関の利用料は、１人当たり 1 か月につき 2 万円である。ビザの更新手続には別途料金がかかる。（Ｍ株式会社）

・ 監理団体とは別の機関にお願いしている。書類作成、本人からの相談対応、住居の手配、求人あっせん等の仕事を依頼している。（N株式会社）
・ 登録支援機関には、日頃の生活相談や翻訳等を依頼し、税抜き 1 万 5 千円の委託料を支払っている。（株式会社Ｐ）
・ 登録支援機関を利用し、出入国関連の事務手続きや翻訳の支援等を委託している。（株式会社Q）
・ 登録支援機関は、技能実習生の監理団体と同じ協同組合を利用している。全国に拠点があり、担当者が当社の地元に常駐している。以前は別の登録支援機関を利用していたが、ケアやフォローが不十分であったため、切り替えた。現在の登録支援機関は、他社と比較すると多少は費用が高いが、法律を正しく理解し、ケアもまめにしてくれるため、安心して任せられる。利用料は 1 人当たり 25,000 円／月である。安いところでは 10,000 万円程度のところもあるが、訪問ができないなどの制約があり、当社で最もニーズが大きいのは病院対応であるため、多少金額が高くとも、きちんとしたところにお願いすることにした。（株式会社Ｒ）
・ 登録支援機関は、3 団体を利用している。各社から人材の紹介を受けている他、各種申請や、翻訳等の生活支援を委託している。（株式会社Ｔ）
・ 当社の技能実習から移行したタイ人については登録支援機関を利用しておらず、在留資格の変更手続きのみ行政書士に依頼している。インドネシア人については、登録支援機関を利用している。（U株式会社）

2） 利用なし

・ 登録支援機関は利用していない。登録支援機関を利用すると、外国人を受け入れてくれ、と言われるし、仲介手数料がかかる。仲介手数料を払うくらいなら、外国人本人に支払ってあげたい。（Ｆ株式会社）
・ 登録支援機関は利用していない。技能実習も企業単独型で実施しており、監理団体を利用していない。必要な支援は自社ですべて担っている。（G株式会社）
・ 受入れは、登録支援機関としても活動している自社で行っている。（株式会社O）
・ 登録支援機関は利用していない。社労士の方にアドバイスをいただいている。（Ｓ株式会社）

(3) 特定技能外国人材の待遇・生活支援について

① 支給する賃金決定の基準

1） 日本人社員と同一基準

・ 賃金決定の基準は日本人と同じであり、昇給もある。（株式会社A）
・ 特定技能外国人材は入社 4 年目の日本人社員と同じ賃金基準である。賞与、各種手当も日本人とすべて同じである。評価基準も日本人と同じである。スキル表を作成して、給料に反映させている。日本語能力という評価項目はなく、仕事に対する理解度という項目で評

価している。（B株式会社）

- 正社員と特定技能外国人材の給与基準は概ね同一であり、各人のスキルや就業態度等に応じて昇給するようになっている。3 年間の技能実習を修了し、特定技能 1 号に移行した場合の給与は、正社員の新卒１年目と概ね同水準である。（有限会社C）
- 特定技能は、専門学校卒の初任給と同等としている。昇給は年１回、ボーナスは年２回で、これについても日本人社員と同じである。（株式会社D）
- 特定技能外国人材の賃金基準は入社 3 年目の日本人の新卒と同じにした。評価項目についても、日本人、外国人同じである。（F株式会社）
- 待遇は、本人の技能に応じて決めているが、技能実習から含めると特定技能 1 号は就業 6 年目にあたることから、日本人従業員 (6 年目) とほぼ同じ設定にしている。（G株式会社）
- 詳細については話せないが、日本人社員と同等以上の基準を設定している。（株式会社 I）
- 特定技能に関わらず、日本人従業員と同じ査定基準である。（株式会社 J ）
- 特定技能の給料は、入社 4 年目の人と同じ給料で月給 17~18 万円にしている。賞与も含めると年間 350~400 万円ほどで、技能実習の時と比較して、収入は 1.3 倍ほどになる。（K株式会社）
- 特定技能は日本人の中途採用と同じ条件にしている。（N株式会社）
- 日本人の新卒採用または事業所ごとの求人情報と同等の給与にしている。（株式会社O）
- 日本人社員と特定技能外国人材の給与基準は基本的に同様であり、溶接等の業務に求められる技能について人事評価を行っている。（株式会社Q）
- 特定技能は月給ベースである。日本人の専門学校卒１年目よりはやや高く、大卒１年目よりは低い程度である。そのため、今年の 4 月に採用した技人国（専門学校卒）より、特定技能の方が給料は高い。特定技能の賃金は、業務態度や生活態度、能力、ルールの遵守等を加味して、リーダー、グループ長からの評価で決めている。評価は１年に１回実施している。基本的には評価方法、賃金テーブルは日本人と同じである。（S株式会社）

2） 日本人社員とは別の基準

- 給与基準については、特定技能外国人材と日本人社員では別の基準を用いている。（E株式会社）
- 技能実習は最賃+α で決めており、日本人のオペレーターと同水準である（同一地域ブロック内の他企業でもほぼ同程度)。技能実習 3 号は技能実習に比べて基本給 5000 円（月給）アップ、特定技能 1 号は技能実習 3 号に比べて基本給 5000 円（月給）アップである。（株式会社H）
- 技術が高い人、仕事のこなす量が多い人は給料を高く設定している。技術や仕事量に差があるのに同じ給料だとクレームがでてしまう。従業員の顔が見えているので、明確な基準はなく、社長が現場で見て決めている。（株式会社L）
- 現在当社にいる特定技能外国人 5 人のうち、2 人は技能実習経験が 5 年、3 人は 3 年であ

るため、5 年と 3 年で基本給に少し差を付けている。5 年の経験がある特定技能外国人の賃金の基準は、日本人社員と同程度としている。（M株式会社）

- 日本語能力（N3、N2 などのレベル）や現場の評価によって賃金、昇給を決定している。（N株式会社）
- 日本人社員と特定技能人材の給与基準は基本的に同じ基準となっているが、特定技能人材・技能実習生については、日本語能力を加味した手当を別途設けている。（株式会社Ｐ）
- 外国人は時給社員という位置づけであり、技能実習生が最低賃金の 925 円、その上のレベルとして特定技能を時給 1,000 円から、その上の技人国のエンジニアは 1,121 円からと、業務のレベルによって差を付けている。技人国は基本的に現地の大学を卒業しており、技術も高いため賃金も高く、技能実習生は全くの素人なので最低賃金、特定技能は技能実習を修了しており経験値があるため、技能実習生と技人国の中間という考え方である。（株式会社Ｒ）
- 技能実習 2 号を修了して採用した人は日本人の新卒と同程度、当社の技能実習 3 号を修了して移行した人は、日本人の新卒より少し上の給料である。（U株式会社）

② 日本語能力

1） 人事評価や手当に反映しているケース

- 現時点では、日本語能力試験に合格した人に手当を出しているが、学習意欲が高まるのであれば、今後は日本語能力の高い人は基本給を上げることも考えている。当社では、技能実習 3 年間で N2 合格率が 5～10%、N3 合格率が 30～40%である。N4 については簡単なので受けなくてもいいと思っており、基本的には N3 から受験している。3 年程前から、キャリアアップのために日本語学習は必要ないと思っているベトナム人が増えている。日本語能力が低くても、企業が採用してくれる状況にあり、学習の意欲が低くなってきている。（株式会社H）
- 日本語能力検定 N3 への合格を義務として、習得状況を人事評価に反映している。（株式会社Ｉ）
- 自主的な日本語能力の向上を促すため、1 万円を上限とする「日本語手当」という制度を設けている。業務の中で必要とされる日本語のコミュニケーション能力の有無を手当支給の判断基準としている。普段の業務を問題なく遂行できるレベルから手当支給の対象となり、さらに自分自身の考えや気持ちを日本語で表現できるレベルであれば上限額の１万円を支給する仕組みとなっている。（株式会社Ｐ）
- 特定技能外国人材については、別途、日本語能力に関する評価も実施しており、自己評価および管理職者による評価をもとに、人事評価を行い、給与決定の際に加味している。（株式会社Ｑ）

2） その他

- 特定技能外国人材の日本語は、当社での技能実習修了生ということもあり、業務上も日常生活上も全く問題のないレベルである。また、技能実習生との間に入って、準通訳的な役割も果たしてくれている。（株式会社A）
- 特定技能 2 名の日本語能力は、特定技能移行前は N3 で、移行後に N2 を取得した。コミュニケーションは、業務上も生活上も全く問題ない。ベトナム人を 10 年以上受け入れている中で、作業手順書は過去の先輩が全て日本語にベトナム語を併記してくれているので、それを受け継いで更新している。（株式会社D）
- 全員、日本語に問題はなく、日本人と話すくらいの感じで話せる。（株式会社L）
- N3、N2 は 20 名程が有している。他社で技能実習生をしている際に、勉強していたようである。（N株式会社）

③ 特定技能外国人材のキャリアパス（技能・業績に応じた昇給等の有無）

- キャリアパスについても、日本人と同様の考え方である。（株式会社A）
- キャリアパスについても日本人と同様である。リーダー格を希望する特定技能外国人材には、リーダー格になれる道を用意している。ただし、特定技能外国人材は日本人とは異なり、いつかは帰国するということが前提となっているため、キャリアパスは描きにくい。（B株式会社）
- 昇給基準についても、正社員と概ね同一である。（有限会社C）
- キャリアパスについても、日本人と同様の考え方であり、社内の技術認定制度（測定具の取扱い等）も、日本人と同様に受けている。（株式会社D）
- 個々人の技能に応じて昇給する仕組みはなく、定額で定期的に昇給するようになっている。（E株式会社）
- キャリアパスは、日本人、外国人同じである。資格手当については今後検討していきたい。（F株式会社）
- 具体的に管理職等の何らか役職に就けていくという話は出ていない。ただし、技術レベルがかなり高まっているため、技能実習生等への技術指導を行うことは会社として期待している。（G株式会社）
- 特定技能については、指導的役割を担ってもらうことは期待している。現在は始まったばかりでまだできていないが、昇給はもちろん、役職も与えていきたいと思っている。実際に指導を任せられる人もでてきている。役職がつけば、手当もでるので、特定技能外国人材のモチベーション向上にもつながると考えている。（株式会社H）
- キャリアパスは日本人社員と同様となっているが、日本語能力の程度によって、若干の差が生じる。それを出来るだけ回避するため、日本語能力検定合格に向けた勉強を日々促している。現在、本社主導により、社員教育・評価システムの構築を進めているところである。技術系の職種と、管理系の職種のどちらかを選択し、キャリアアップを進める制度と

し、定期的に管理職者が評価を行うことで、目標の変更や修正を行うような仕組みとすることを予定している。（株式会社I）

- 検討中。（株式会社Ｊ）
- 年に１回に見直して、必要に応じて給料は上げている。今後、リーダーという存在を作ろうと思っている。（株式会社Ｌ）
- 職場でのインドネシア人のとりまとめ役を担っている場合や、対応可能な業務の幅が広い場合等には、職務手当を上乗せしている。管理職がいないと公休出勤ができないので、５年目で特定技能に移行した外国人に管理職の役職を付けられないか検討しようとしたが、ルールとしてできないと聞いた。役職を付けられれば目標ができてモチベーションも向上するし、後輩のインドネシア人も敬意を払って言うことを聞いてくれると思うが、管理職にはできないし、生活指導員にもなれない。（M株式会社）
- 昇給制を採用している。（N株式会社）
- リーダー職、役職も考えているが、現状そこまでのレベルの人はいない。（株式会社O）
- 今後、一定水準以上の技能を有する職員（日本人社員含む）を対象とする「技能手当」制度を設けることを検討している。（株式会社Ｐ）
- 特定技能外国人材については、技能および日本語能力による評価と併せて、技能実習生の育成への貢献という視点からも評価を行っている。今後も技能実習生を受け入れる可能性があるため、外国人材のリーダーとしての役割を持ってもらいたい考えから、そのような制度を設けている。（株式会社Q）
- 特定技能のキャリアパスについては明示しているものはない。技人国の外国人も増えてきており、今後考えていかなければならないと思っている。（U株式会社）

④ 外国人労働者の技能やモチベーションの向上、定着促進のための工夫・苦労

1） リーダーとしての登用

- 特定技能３名のうち１人は、日本人も含めた職場グループのリーダーも務めている。仕事ができる人材を活用したいと考えているため、日本人も外国人も分け隔てなく評価している。昨年は、特定技能３名がフォークリフトの資格取得を希望したため、勉強時間の確保や費用負担などの支援を行った。仕事の幅が広がると、頼られることも増えるため、仕事に対するモチベーションが大きく向上した。また、特定技能外国人材には、新しく入ってきた技能実習生の先輩として、業務の指導もしてもらっている。新入の技能実習生には、まだ日本語がそれほどできない人もいるため、知識も経験もあり、言葉の問題もクリアできる特定技能外国人材に、先頭に立って指導してもらっている。技能実習生と特定技能外国人材は、制度としては異なるが、業務上はうまく連携させて、現場の仕事がスムーズに流れるように活用したい。（株式会社A）
- 特定技能外国人材には、リーダー的な立ち位置で、技能実習生の指導もしてもらっている。（株式会社D）

・ 特定技能外国人材についても、5 年間日本におり、日本語ができるので、技能実習生の通訳、生活・仕事面で後輩の指導、世話をしてもらっている。特定技能外国人材として残すときに、後輩の面倒を見ることができる人を選んでいる。技能実習 2 号から 3 号への移行、技能実習 3 号から特定技能への移行については、現場社員が今後も一緒に働きたいかという目線で選考をしている。意欲的な人を特定技能として残すことで、技能実習生に特定技能として残りたいというモチベーションを持ってもらいたいと思っている。（F 株式会社）

2) 日本語学習に対する支援や日本語検定合格へのインセンティブ付与

・ 日本語検定に合格した場合、報奨金を出している。ほぼ全員、日本語検定は受けている状況である。現在、特定技能外国人材は、日本語も上達しており、仕事上で苦労することはほとんどない。（B 株式会社）
・ 当初、技能実習生として受入れ始めた時には、当社で中国語ができる通訳者を 4~5 名雇用して仕事面・生活でも技能実習生が困らないように体制を構築したり、受入れ前に中国語のマニュアルを作成したりした。また、社内で日本語勉強会を開催し、業務で使う日本語を先輩社員から学んだり、逆に社員が中国語を学んだりするような機会を設けていた。（B 株式会社）
・ 登録支援機関主催の日本語勉強会への参加を促している。また、日本語能力試験の合格者への報奨金制度を設けている（N4 合格が 10 万円、N3 が 20 万円、N2 が 30～50 万円）。これまでに N2 に合格した技能実習生もいたが、現在の技能実習生 9 名と特定技能 2 名については、現時点では未受験。（有限会社C）
・ 日本語能力向上のモチベーション向上のため、平成 28 年から、日本語能力試験合格者に対する報奨金制度を設けている。当初は、N2 で 3 万円、N1 で 5 万円が支給されることになっていたが、制度に一定の効果がみられることから、現在は報奨金を増額し、N2 で 4 万円、N1 で 10 万円が支給されることとなった。（当初から N3、N4 は対象外）（E 株式会社）
・ 関西技術協力センターが実施している日本語学習会への参加を促している。学習会では N3 相当のレベルを扱っており、大半の外国人労働者が参加している。（E 株式会社）
・ 日本語習得については就業時間中の OJT とともに、就業時間外の朝・夜・休日などの時間を縫って、参加できる者に対して、日本語の授業を行っている。日本国籍に帰化したスリランカ出身者が工場長となっており、その人が中心となって日本語の授業を行っている。就業時間外の活動に参加してもらうことになるため、会社としてはその分給与を払っている（休日に日本語授業を行う場合は有給扱いとしている）。（G 株式会社）
・ 日本語の勉強を日本人の現場職員が支援している。（例えば、一日の出来事をノートに書いてもらい、朝礼等の場で内容の確認や助言を行うなど）（株式会社 I）
・ 日本語さえわかれば、仕事はしっかりしてくれたので、言葉が一番の課題であった。そのため、最初に日本語教育を徹底的にするということを大事にしている。技能実習の時に、日本語能力試験で N2 を取得することを最終目的にしており、N3、N4 は必ず取得させる

ようにしている。強制ではないが日本語能力試験は会社が負担して受けさせている。全員N3を持っている。N2を持っている者も4名、N1を取得しようとしている者もいる。本人たちは日本語能力試験や技能資格を取得することを重要視している。資格を持っていると、将来のキャリアに有利になる。（K株式会社）

- 日本語以外の資格取得にも力を入れており、工場板金技能士やビジネス・キャリア検定の試験の合格した級に応じて手当をつけている。試験準備のために、仕事終わりに、先輩が後輩に教える機会も作っている。（U株式会社）
- 日本語学習について、当社の工場周辺には日本語学校など日本語を教えてくれる場所がないので、e-learning を提供している。学習しやすい部屋がほしいということで、寮に学習ルームを整備中である。（株式会社H）
- 日本語が上達しないと、仕事の指示が伝わらないので、まずは日本語を勉強することが大事だと考えている。日本語能力試験に合格した人には手当をつけたり、受験費用を負担したりしている。受験費用については、モチベーションを高めるため、合格の場合は会社が全額負担、不合格の場合は半額負担としている。（U株式会社）
- 日本語手当制度を設けたことで、日本語の学習に対する外国人材の全体的なモチベーションが向上していると感じている。（株式会社Ｐ）
- 衣食住の面倒をみることが最も重要だと思い、手厚くサポートしている。また、日本語習得、日本文化体験なども、定着のため、モチベーションアップのためには重要だと考えて取り組んでいる。（G株式会社）
- 日本語学習については、日本語能力試験の支援の他、地域のボランティアの日本語教室を紹介して、その交通費や教材費を負担している。（U株式会社）

3） その他業務上の配慮

- 技能資格（クレーンなど）について、業務に必要であるが、外部で外国人専用で教えてくれるところは少なく、予約もできなかったので、社内で対応することにした。テキストや講義の内容を事前に翻訳してもらい、当日は通訳を呼んで、社員が講習を行った。（K株式会社）
- 県内の職業訓練機関に、通訳が入る外国人向けの玉掛け技能講習があり、今年の８月に技能実習生を含むインドネシア人全員に受講してもらい、全員合格した。受講料が１人につき37,000円（教材費別）なので、コストはかかるが、玉掛けの資格があると作業効率化に貢献してもらえるので、有意義であった。社長は、継続的に就労してくれるなら、今後はフォークリフトの資格取得も検討したいと考えているが、特定技能の場合は転職が可能なので、資格取得後に転職されることを危惧している。（M株式会社）
- 溶接であれば、社外から専門の先生を呼んで、月１回講習を受講させている。特定技能の人は優先的に受講させている。今後、溶接の技能検定も受験する予定である。（Ｓ株式会社）
- 専属の通訳2人を配置している。1人は専門的な日本語の翻訳も可能で、半導体電子部品

につけられるさまざまなマニュアルや製造工程の使用書・手順書の翻訳を行ってもらっている。17~8 年の支援の中で、専属の通訳を配置することが必要だと感じた。（株式会社H）

- 作業標準書や安全に関する資料は、監理団体や警察の協力を得て、全てインドネシア語に翻訳している。また、会社の方針を絵で表したものもある。わかりやすく作成しているので、国から監査に来た担当者が、参考資料として持ち帰った。（M株式会社）
- 日本語能力に大きな問題はないが、仕事に関する単語や方言について、必要な場合には指導しており、お互いにコミュニケーションがとれるよう努力している。（株式会社O）
- 仕事面では、一方的な指導にならないよう、本人が理解しながら進められるようコミュニケーションをとっている。（株式会社H）
- 取引先（製造品の販売先）にも協力してもらいながら、業務の中で外国人材自身が製造にかかわったパーツが用いられている機械等を一緒に見て、達成感ややりがいを感じてもらう機会を作るようにしている。（株式会社P）
- 現時点では特定技能には適用していないが、技人国については最近方針を変更し、３年勤続、日本語検定 N3 以上合格、知識・スキルが要求水準を満たしているという３つの条件をクリアすれば、正社員として採用することとした。今後は特定技能についても同様の扱いとなることが見込まれる。正社員になることはステイタスであり、帰国後も日本で正社員として働いていたと言えば箔が付く。かつ、正社員になると退職金と賞与というインセンティブも付いてくる。今いる特定技能外国人材は、まだ移行したばかりであるため、上記の制度を適用していないが、3 年務めることでインセンティブがあることが明確になっているため、更新時の転職リスクは多少低下するものと考えている。5 年目の技人国のエンジニア１名は正社員で、係長の役職を付けており、外国人従業員のトップに立ってまとめるピラミッド構造を作っている。給与は手取りで月 35 万円であり、「これだけできるようになればこれだけもらえる」という目標を見せるようにしている。外国人従業員をきちんと管理職に登用することが、モチベーションの向上に大きく寄与していると考えている。正社員への転換方針を打ち出したところ、日本語検定はこれまで 1～2 人しか受験していなかったが、直近の検定では急に 12 人が受験したため、正社員への転換をそれなりに意識していることがうかがえる。（株式会社R）
- 昇給制が 1 つのモチベーションになると考えている。定着のために、5 年間特定技能を満了した人へ満了手当を支払うことを検討している。（N株式会社）
- 日本語教育には特に力を入れていない。外国人従業員同士は、それぞれの出身国の言葉で話していて、個々が日本語能力を向上する必要があまりない。また、係長は日本語ができるので、ベトナム語の場合は係長が通訳したほうが確実に伝わるということもある。重要な書類は翻訳するが、基本的には日本語でやっている。地域に無料の日本語学校があり、N3 を取得してから帰国して箔を付けることを目的に、自発的に通っている技能実習生はいた。（株式会社R）
- 日本語については、特定技能外国人材については仕事上も全く問題なく、日本語で冗談が

言えるぐらいのレベルになっている。方言も理解している。あまり日本語ができない技能実習生とは、スマホの通訳アプリでコミュニケーションを取ることもある。日本語検定については、特定技能外国人材には受験を促していない。技能実習生は、受験する人はしている。（M株式会社）

- チーム分けをする際に、特定技能の人と日本人が混ざりあい、切磋琢磨しながら、楽しく働けるように、チーム構成を工夫している。（S株式会社）
- 必要であれば、先輩などに気軽に相談できる関係ができている。3 か月に 1 回、中国語のできるスタッフとともに面談を行っているが、仕事をする中で解決できている場合がほとんである。（B株式会社）

4） 社内交流の促進

- コロナ以降は集合イベントができていない。タイでは1年に1回「水かけ祭り」があり、その時期に合わせて小旅行をしていたが､昨年からは実施を見合わせている｡(株式会社A）
- バーベキューパーティ、釣り、ボウリング大会など、日本人社員も含めた社内交流の機会を設け、仕事以外の場での懇親を図っている。（有限会社C）
- 社内で日本人社員も含めて、大人数で旧正月（テト）の祝いを企画していたが、コロナの影響で実施できていない。コロナも落ち着いてきたので、今は 10 月に工場別に BBQ を企画しているところである。（株式会社H）
- 社内での交流機会を増やしていきたいと考えているが、コロナ禍の影響により、飲食を伴う社内懇親会や寮内でのイベント等は断念することとなった。（株式会社 I）
- 社内の交流行事はコロナ禍であまりできていないが、忘年会や表彰など積極的に行っている。（S株式会社）
- 社内交流については、コロナ以前は、忘年会やスポーツ大会などをしていた。現在は、代わりに毎月社内報を発行し、社員の頑張っている姿やプライベート、外国人の母国紹介などを掲載し、社内の交流を進めている。（U株式会社）
- 特別なことはしていないが、一緒に食事をしたり、社長の趣味である車のレースを一緒に見に行ったりしている。（株式会社L）
- 日本語学習も兼ねて、特定技能の人に、当番制で毎朝人間力を高めるための本を読んで感想を発表してもらっている。特定技能の人には、日本語が少し難しく大変らしいが、毎回社長がねぎらってくれるため、頑張っている。社内勉強会は特定技能の人には難しかったので、このような形で行うようにした。（S株式会社）
- コロナ前は、会社内で食事会をしたり、気軽に飲みに行ったり、行事をしたりしていた。例えば、旧正月に一緒に餃子づくりをしたり、全グループ会社で京都・大阪観光をしたりした。（B株式会社）

5） 宗教への対応・配慮

・ 健康面に関して、イスラム教徒にはラマダンがあるが、作業場所は室温が高いので、熱中症予防のため、ラマダン中であっても水分補給は欠かさないよう指導するとともに、10 時と 15 時にポカリスエットを支給している。インドネシア人の中でも、水分補給の重要性が、先輩から後輩に引き継がれている。また、食事をしないため、上席者には、体調不良になっていないか、常に顔色を確認するよう指導している。（M株式会社）

・ イスラム教徒なので、働いている途中でいきなりお祈りを始めることもあるが、そのようなものだと思って受け止めている。（株式会社Ｌ）

・ インドネシア人は、礼拝をするので、本人たちの意見を聞きながら、施設の一部を改装して礼拝所を整備した。（Ｓ株式会社）

6） その他の面での配慮

・ 外国人の受入れは 8 年程の実績があるので、国ごとに性格や必要な配慮が異なることを踏まえて受け入れている。特定技能は、技能実習と異なり、就労目的で働いている。継続して働き続けてもらえることを大事にしている。外国人だからといって特別なことはなく、日本人と同等の待遇で働けるようにしている。（株式会社O）

・ 基本的には日本人社員と同様に、給与、福利厚生、職場環境の充実を図ることで、モチベーションの向上と定着を促進している。（株式会社Q）

⑤ 外国人労働者への生活支援上の工夫・苦労

1） 住居の確保

・ 技能実習生と特定技能外国人材は、部屋のタイプは異なるが（特定技能はバス・トイレ・キッチン付き個室)、同じ建物に住んでいる。（株式会社A）

・ 住まいは、借上げ寮を用意している。技能実習生、特定技能外国人材、日本人も同じように利用できるようにしており、家賃は月 4000 円である。単身の場合は、工場の徒歩圏内に、ワンルームタイプと 2LDK タイプの寮を用意している。部屋をシェアして光熱水を抑えたい人は 2LDK の部屋を提供し、1 人 1 部屋は確保できるようにしている。（Ｂ株式会社）

・ 技能実習生は寮に住んでいるが、特定技能外国人材についても、同じところに住みたいという希望があったので、同様に寮に住んでいる。全員女性であるため、寮は男子禁制にしている。（株式会社D）

・ 外国人労働者は社員寮に居住しているが、寮のルールを守らない者もおり、対応に苦労している。（Ｅ株式会社）

・ 会社から自転車で 10 分弱の範囲内で、社宅、寮を用意している。家族連れもいるので、戸建てもある。家賃は全員 1 万円で、その他光熱水 5000 円、wifi1000 円である。（Ｆ株式会社）

- 住宅については、技能実習も特定技能も、社員寮をあてがっている。都内であるが、本人負担は月 1 万円で、残りは会社負担でやっている。日本人従業員から逆差別だといったような声は一切上がってこない。また、携帯電話の契約代行なども行っている。（G株式会社）
- 現在受け入れている外国人材（技術・人文知識・国際業務、特定技能 1 号）は 10 名とも、寮に居住している。（株式会社 I）
- 住居は社宅を借りている。プライベートを重要視する人が多いので、プライベートを確保できるよう用意している。また、1 部屋に 2 人で住んでいる場合もあるので、昼・夜の 2 交代制のシフトを組む時には配慮している。（K株式会社）
- 会社でアパートを借り上げており、日本人、外国人も一緒に住んでいる。そのため、日本人、外国人かかわりなくとても仲良くしている。（株式会社Ｌ）
- 寮費は月 15,000 円で、給与から引いているが、水道・光熱費やインターネット利用料は会社が負担しており、できるだけお金を使わなくてよいように配慮している。特定技能外国人材は、平屋の一戸建てを 2 軒用意して、そこに住んでいる（技能実習生は会社の敷地内の寮に入っている）。（M株式会社）
- 会社の事務所の２階を寮にし、光熱費等の生活費は会社負担としている。（株式会社Ｐ）
- 当社には寮が 3 つあり、1 つは会社のすぐ隣で男性が住んでおり、残りの 2 件は会社から車で 10～15 分の場所で、女性が住んでいる。それ以外には、アパートを 6 室借りており、夫婦の外国人が住んでいる。外国人は住居を借りることが難しいため、寮もしくは会社名義で借りた住宅に住んでいる。（株式会社Ｒ）
- 住まいは、自社で購入し改装した寮を提供している。中国人とインドネシア人で寮を分けている。中国人寮には、技能実習生、特定技能の人が住んでいる。（Ｓ株式会社）
- 技能実習生、特定技能外国人材が住む寮として、昨年 8 月に 17 部屋ある新築寮を建設した。駅近でスーパーなどもあり、会社まで自転車で 10 分と利便性がよい。寮にはホールも設けたので、コロナが収束したら地域住民との交流もしたいと考えている。（U株式会社）
- 当社の場所は変えられないが努力できるところは努力してきている。住環境については、特に改善を図っている。寮は工場まで徒歩圏内、冷暖房完備など新しいものを用意している。洗面所はお湯がでるが、トイレ内の手洗い場にもお湯が出るようにしてほしいという要望があり、新規に建設予定の寮は、お湯が出るように設計している。（株式会社H）

2) 日常生活に対するフォロー

- 交通手段として、自転車を 1 人 1 台支給している。通勤のほか、買い物や遊びに行く時などにも自由に使ってもらっている。（株式会社Ａ）
- 買い物などはベトナム人同士でお互いに教えながらやってもらっている。病気の時の病院の付き添いや、市役所、銀行等の手続のフォローは、登録支援機関ではなく当社が直接行っている。（株式会社Ｄ）
- 一番問題となったのは自転車のマナーである。研修でも伝えて、散々注意もしたが、一向

に無断駐輪がなくならないので、その際は１年間全員の自転車を取り上げたことがある。（K株式会社）

- 食事については、当初はお弁当を提供することにしていたが、イスラム教徒なので食べられない食材があることや、自炊をしたほうが安くつくということがあり、現在は自炊している。（M株式会社）
- ごみ捨てのフォローを行っている。（N株式会社）
- アパートを会社で手配しているが、夜にパーティなどをして騒音で近所から苦情が来たことがある。（N株式会社）
- 住宅については会社名義で借りているので、ゴミ出し、掃除などについて気を付けるよう常々言っている。（株式会社O）
- 外国人材は自動車の運転ができず、日常の交通手段に困る場面が多いため、個人的な買い物等で外出を希望する場合には、日本人社員ができるだけ希望に合わせて送迎を行っている。（株式会社Q）
- 外国人材３名とも、会社借上げのアパートに居住しているが、音楽や会話の声の騒音により、周辺住民から会社に何度も苦情が入っている。注意してもほとんど改善せず、対応に苦慮している。（株式会社Q）
- 最近はないが、最も困ったのはゴミの出し方で、地域住民からクレームが入ったことから、毎週ゴミ出しの日の朝に見張りを立て、指導をした。それが功を奏して、地域住民から「きちんとやっている」と評価されるようになった。（株式会社R）
- 生活に車が必須の地域なので、車を持っていない外国人従業員のために、毎週１回買い物送迎を行っている。また、会社から離れた寮に住んでいる外国人従業員の通勤についても、送迎を行っている。（株式会社R）
- 車やバイクの免許取得については、保険に加入することを条件に認めている。車を持っている外国人が、ほかの外国人を買い物に連れていくなど、お互いに融通をきかせているようである。（株式会社R）
- 買い物送迎が週に１回で、コロナ以降は人数も減らしているため、ネットスーパーで買い物ができるよう、法人名義のクレジットカードを外国人従業員全員に貸与し、利用分を給料から控除している。（株式会社R）
- 特定技能外国人材の中には、自転車では限界があり、自動車を希望する者もいる。そのため、外国運転免許の日本免許のへ切替え支援や、車の購入時の手続きの支援などを行っている。（U株式会社）
- 長期間放置しておくと、寮が汚くなってしまうので、定期的に確認し、きれいに使うように指導している。（S株式会社）

3） 面談等による困りごとの把握

- ３か月に１回、全員を対象に、困りごとに関するヒアリングをタイ語で実施し、結果を工

報告してもらっており、報告内容を受けて、会社で対応するか、みんなで協力して対応するかなどを仕分けたうえで、要望に応えている。寮のインフラ関連の意見（ここが壊れている、これが欲しい）が多い。外国人労働者へのヒアリングは非常に重視しており、定期的な面談以外でも、日常的に業務上・生活上の困りごとをきめ細かに把握し、対応するようにしている。（株式会社A）

- 毎月、登録支援機関により定期巡回があり、その際に通訳等を通じて要望や質問などを受け付け、コミュニケーションを密に取るようにしている（株式会社Ｊ）
- 登録支援機関にベトナム語通訳がおり、月 3 回程度密にコミュニケーションをとっている。寮が不衛生にならないよう協力したり、体調面の相談を受けたり、健康面に不安がある場合は早めに医療機関に受診できるよう支援したりしている。（株式会社H）
- 生活上の不満点の聴き取りを行い、可能な限りサポートするようにしている。（株式会社I）
- 会社の中に男女の通訳を配置しており、異性に相談しにくい内容でも相談できるような体制にしている。（N株式会社）
- 登録支援機関とも密に連絡を取りながら、日頃の生活上の悩みや困りごとを把握できるように努めている。（株式会社Ｐ）

4） 一時帰国等に関する配慮

- 現行制度では特定技能外国人材は家族を帯同することができないため、母国の家族と会うために一時帰国を希望するケースも多い。希望があった場合には、複数名の帰国が同時期に被らないよう調整を行った上で、可能な限り一時帰国を実現できるよう支援している。（有限会社C）
- 一時帰国の希望があった際には、出来るだけ希望通りに帰国できるよう調整を行うようにしている。（株式会社Ｐ）

5） その他

- 外国人材と良好な関係を築くためには、日本の文化や習慣を一方的に押し付けるのではなく、相手の文化や考え方を尊重することが重要であるため、日本人社員向けに中国語教室を行うなど、相互理解を促進するための取組を実施している。（有限会社C）
- 採用時には、現地で面接した後に、社長自らが本人の自宅を訪問して親にも挨拶し、無事に帰す旨を約束している。（株式会社D）
- 生活しやすい環境を整えるためには、日本語学習を支援することが最も大事だと考えている。日本語ができれば、後は自分たちでできる。日本語学習について、人によって温度差はあるが、会社として無理やり勉強させるようなことはしない。温度差を無理に埋めようとすると、コミュニティが崩れてしまうので、あとは本人たちに任せている。必要であれば仲間同士でサポートとしているので、会社は無理に介入しない。（K株式会社）
- 技能実習生を終了しており、ある程度の日本語は習得できている。技能実習のように、定

期的な試験はないため、日本語学習の頻度は落ちている（株式会社Ｊ）

- 当社としては、国籍にかかわらず、全従業員が貴重な戦力だと認識しており、ストレス無く、気持ちよく働いてもらうことが大事だと思っている。（G株式会社）
- 特定技能外国人材は、自分たちで何でもできるし、困ったことがあれば言ってくる。（株式会社Ｌ）
- 技能実習を経験している特定技能外国人材なので、特に生活に問題はない。（株式会社O）

⑥ 地域住民との交流の状況、交流促進のための取組

- 現在はコロナの影響で休止されているが、コロナ以前は、県国際交流財団の日本語教室（毎月第1・3土曜日、無料）に通っていた。日本語の勉強に加えて、日本人のボランティアの人たちとも交流ができる機会となっている。また、近所にサッカー場があり、そこに行くとサッカー好きの人が集まっているため、時々参加している。（株式会社Ａ）
- 例年は、地域の催しやごみ拾いなどのボランティア活動等への参加を促しているが、コロナ禍により、昨年と今年はそのような活動に参加できない状況にある。（有限会社C）
- コロナの影響で、昨年から地域の行事は中止になっているが、一昨年までは、地域の祭りや餅つき大会に一緒に出たり、成人式にあたる年齢の人がいればアオザイで一緒に出たりしていた。（株式会社D）
- コロナ禍以前は、社内のイベントや地域のボランティアへの参加を促し、日本人社員や地域住民との交流機会の確保を図っていた。（Ｅ株式会社）
- 町内との関係は大事だと考えており、町内の行事に積極的にでるようにしている。町内の清掃活動は100%参加している。（Ｆ株式会社）
- 日本人との交流という点で、コロナ禍は、本社で行う会社のお祭りに参加してもらうということもやっていた。会社としては日本に来てくれたからには、日本文化の伝道師になって帰国してもらいたいという想いがある。（G株式会社）
- 地域の祭りや清掃活動など、極力参加させている。（株式会社H）
- コロナの影響で実施できていないが、地域の人とコミュニケーションをとる機会を作るため、花見や餅つきを地域の人と一緒にしている。（株式会社H）
- コロナ禍の影響により、会社として地域交流の取組を実施することはできていないが、外国人材が居住する寮周辺の地域住民とは良好な関係性を構築していると聞いている。（株式会社I）
- コロナ禍で、交流はできていない。地域の寺社仏閣、公園、博物館等を紹介し、各自で訪問し、日本文化との触れ合いの場を提供している（株式会社Ｊ）
- 会社として特別なことはしていないが、それぞれ地域とは仲良くしているようである。（K株式会社）
- 特別なことはしていないが、アパートから会社まで自転車、徒歩で通勤する途中で、地域の人に会ったら挨拶してねと言っている。（株式会社Ｌ）

- 地元警察署の担当者と、年に数回情報交換をしているほか、インドネシア人が新しく着任する時に、自転車の乗り方についての講習会を実施してもらっている。資料もインドネシア語に翻訳されている。（M株式会社）
- 地域住民も地域のイベントがあると、毎回声をかけてくれている。特にバレーボールは、社内でチームを作って、特別枠で参加している。コロナで２年間参加できていないのが残念である。それ以外にも、お米や野菜をもらったりしている。地域住民からも、若い人がいると活気が出ると聞いており、みなさん自分たちの子どものようにかわいがってくれている。（M株式会社）
- 地域の清掃活動には積極的に参加しているようにしている。（N株式会社）
- 地元の方との花見などを行っていたが、コロナで中断している。（N株式会社）
- 同僚などと地域の行事（夏祭り）に参加したり、引っ越しした際はあいさつにいったり、地域の清掃活動に参加したり、積極的に参加するようにしている。（株式会社O）
- 外国人材は地域住民と良好な関係を維持できており、日頃の素行について会社に苦情が入るようなことは発生していない。犬の散歩中の地域の高齢者と歓談している様子を目にしたこともある。（株式会社P）
- コロナ禍の影響により地域のイベント等も開催されていないため、そのような場での交流機会は設けられていない状況にある。（株式会社P）
- 工業団地や街の祭り・催しに、コロナ禍以前は参加することもあったが、文化の違いもあり、あまり楽しめている様子ではなかった。コロナ禍以降は、そのようなイベントに参加する機会も減り、地域交流はあまりできていない状況にある。（株式会社Q）
- 会社が山の上の工業公園内にあり、コンビニに行くにも車で 10 分かかるような本当に何もない所なので、周辺に住民がおらず、地域住民との交流は基本的にはない。アパートに住んでいる場合は、近所づきあいはあるようだ。（株式会社R）
- 車を持つ外国人従業員がいなかった頃には、お祭りや花火大会などのイベントに連れていっていたが、今は車を持っている人がいるので、自分たちで行っている。（株式会社R）
- お祭りが盛んな地域であるが、コロナの影響で 2 年程できていない。コロナが落ちつけば、参加したいと思っている。（U株式会社）
- 近隣住民・企業からは、「お宅はなぜ肌の黒い人ばっかり連れてくるのか」といった心ない言葉をかけられることもあったが、当社としては貴重な仲間であり、一緒に会社を作るメンバーとして迎え入れている。ここでも、強制参加のようになることは避けるため、お祭り自体は休日に実施するため、有給扱いとして給与を払っている。（G株式会社）
- 地域との関わりについては、会社が支援すると、仕事なのか、休みなのか分からないと言われるので、会社としては特に支援していない。（B株式会社）

(4) 今後の特定技能外国人材の受入れについて

① 転職への危惧、今後の受入れ意向（対象国、試験ルートでの採用可能性等）

1）転職の状況

■転職への危惧あり

- 特定技能1号を受け入れて、会社として1番大きな問題が転職だった。今年の1月から特定技能を受け入れているが、これまでに30数名の転職者がでた。転職の原因はさまざまであるが、地方の不便さがあることに加えて、コロナ禍での移動制限もあり、大阪や京都に遊びに行けない、親戚に会いに行けないなどの状況があったことが大きい。閉塞感から、精神的にマイナスの方向に行ってしまった。（株式会社H）
- 現時点では、グループ会社への異動のみだが、転職は大いに危惧している。本社では多くのベトナム国籍の外国人材が、他社からの引き抜きによって転職していると聞いている。現在はベトナム国籍の外国人材が中心となっているが、ベトナム人コミュニティのネットワークは強いため、特にその懸念が大きい。今後は、カンボジア等のベトナム以外の人材の雇用も検討していきたい。（株式会社I）
- 特定技能外国人材が、日本に来るときは「御社で働きます、お願いします」と言うが、外国人コミュニティが発達しており、来日後は、互いの給料を見せ合って、高い給料のところにすぐ転職してしまう。また、1 人で転職せずに、グループで転職してしまう。登録支援機関をしている行政書士同士でも、特定技能制度は転職が自由だからしかたがないと話している。当社の場合でも結構給料はもらっていたと思うが、6 名が主に給料目当てで転職してしまった。中にはひどい話があり、だまされている人もいると聞く。おいしい話があり、転職したが、最初は高い給料をもらえてもその後は給料をもらえないということもあるようである。当社で転職した人も実際にはもう帰国してしまったという話も聞いている。当社として、転職は仕方がないと思っている。転職して失敗してもそれはそれで経験だと思う。また戻ってきてくれたらいいと思っている。（株式会社L）
- 11月に技能実習を修了した人が1人他社に移ってしまったため、転職に対する不安はある。（M株式会社）
- これまで転職した人はおらず、転職について危惧はしているが、実感はない。（N株式会社）
- 転職が自由なのは日本人と同じである。企業努力で対応すべきことであると認識している。転職は危惧しているが、それに対処すべく、戦略を考えて、実行している。（株式会社O）
- できるだけ長く働いてもらいたいと思っているが、無理に引き留めることはできないと考えている。特定技能人材本人からも、転職意向を伺わせるような話もあったが、会社として転職のサポートはできないため、自分自身の力で転職先を探し、様々な事務手続きも行う必要があるということを伝えたところ、その後はそのような話も出ていない。（株式会社Q）
- 転職のリスクは当然あるが、それは日本人でも同じことなので、仕方がないと考えている。防止のための方策に注力するよりは、正社員転換のインセンティブを与えて継続雇用を促

すほうが効率的であると考えている。（株式会社R）

■転職への危惧なし

- 転職への不安はない。当社ほど高待遇な会社は他にあまりないのではと思う。たとえ転職しようと思っても、どうすれば転職できるのか分からないというのもあるだろう。（B株式会社）
- 現時点では、他社への転職希望者は現れていない。スマートフォン等の普及により他社の状況を容易に把握することができるようになったことで、他社への転職もある程度は受け入れるしかないと感じている。（有限会社C）
- 現時点では特に転職への危惧はない。就業環境等への要望は出来るだけ丁寧に聴きとるように気を付けている。（E株式会社）
- リクルートは、外国人の知人、友人の口コミ等のネットワークで行ってきており、転職については、特に気にしていない。（F株式会社）
- 特定技能1号の2名には、「転職はオープンだよ」と伝えているが、本人たちは「転職する意向はない」と話してくれている。（G株式会社）
- 今のところ転職者はおらず、転職の危惧もしていない。素形材業界は薄利多売で、業界として給与は高くないが、当社は業界の中でも中間よりも給与が高い。また、待遇面がよいので、他へ転職しないのだと思われる。帰国した技能実習修了生から当社で再度働きたいというオファーも来ているくらいである。ただ、現状、人手は足りているので、呼んであげることができない。（K株式会社）
- 現時点では、転職への危惧は特にない。（株式会社P）
- 転職については、日本人と同じだと思っているので、特別に危惧していない。（U株式会社）
- 特定技能の転職はないが、昨年技能実習を修了した3人は、帰国予定だったがコロナの影響で帰国できなかったため、食料品製造業に業種転換して、他社で特定技能に移行した。ベトナム人ネットワークの中で、食品製造業はコロナでも忙しいと聞いたことが、業種転換の理由のようだ。（株式会社D）

2）転職を防ぐための工夫

- 転職の本音をまずは聞くことが重要だと思う。地方企業が特定技能を受け入れるにあたっては、前述の原因もあり、プライバシーの部分をできるだけ提供することが大事だと学習した。早速、新築の特定技能専用寮を建設し、1人1部屋与えられるよう住環境の整備を行っている。今年の6月には、35名収容の新築寮を1棟建設済みで、これから2階建てで食堂棟、選択棟もある45名収容の寮を整備する予定である。ランク意識が高く、特定技能外国人材には、技能実習生よりもよい環境を与えないと満足してもらえない。特定技能外国人材が求めるものも多く、それを確認しながら、彼らが選べる環境を整えている。（株式会社H）

・ 地方の企業に多くの外国人に来てもらうためには、求職者の求める環境を整備しないといけないと感じている。従来からの課題である、日本人を製造業で獲得できないという状況は変わらず、その点で外国人は明るい人材対象者である。外国人に来てもらえるよう、お互いに求めるものをマッチさせる必要があると思っている。地方は日本人を獲得するのも難しいが、外国人を受け入れるにも努力しないといけない。（株式会社H）
・ さまざまな企業と取引があるので、担当の方とコミュニケーションをとり、改善につなげている。（株式会社O）

② 今後の受入れ意向

1） 技能実習生からの移行

・ 今後も特定技能外国人材の受入れを拡大したいと考えている。採用ルートは、基本的には当社での技能実習修了者を特定技能に移行したい。派遣社員は、勤怠が不安定で、定着率も低い。派遣期間満了前の離職や欠勤が多い一方で、人件費はそれほど安くない。技能実習生や特定技能外国人材のほうが、勤怠の状況や働きぶりもよく、会社への寄与度が高い。（株式会社A）
・ 技能実習を経由しないと、どのような人なのか把握できない。技能実習を経由しないで、特定技能を受け入れるのは難しいと感じている。（B株式会社）
・ 今後も特定技能外国人材の採用ルートは、当社での技能実習修了者からの移行を中心とする予定である。（有限会社C）
・ 今後の特定技能受入れに関しては、当社での技能実習修了者（帰国者を含む）からの移行のみとしたい。先述のとおり、技能実習生の入国が全般的に滞っていることから、他社での技能実習修了者を特定技能として受け入れるべく面接を行ったが、他社出身者には日本語ができない人が多いことが判明したことが理由である。（株式会社D）
・ 今後も特定技能外国人材の雇用は技能実習修了者からの移行が中心となる予定である。（E株式会社）
・ 特定技能については、技能実習3号の人を移行させるための方策として受け入れたものであり、特定技能を受け入れてほしいという情報があれば検討はするが、積極的に受け入れることは今のところ考えていない。（F株式会社）
・ 技能実習生たちは当社に愛着を持ってくれていることから、今後も特定技能1号の採用については、他社の実習修了生を連れてこようといった意向はない。試験合格者の受入れも現時点では考えていない。特定技能1号になることで、給与体系をあげるため、それなりの技術やコミュニケーション能力を持って、みんなが納得できる人材である必要がある。その意味でも、自社で5年間技能実習生として働いてくれた人材から採用する形が今後も基本になると思う。（G株式会社）
・ 特定技能人材の受入れに当たっては、日本語能力を重視しているため、試験ルートよりも、技能実習を修了した移行者が中心になるのではないかと思う。（株式会社I）

- 現時点では技能実習生以外からの移行は検討していない（株式会社Ｊ）
- 毎年 2~3 名程、定期的に特定技能外国人材を受け入れていきたい。外国人が頼みの綱である。関連会社での技能実習修了生のほか、その友達つながりで集めていきたい。この募集方法の方が信頼できる。外国人はコミュニティが強いので友達つながりで集めることができる。（株式会社Ｌ）
- 他社での技能実習修了者についても、当社での指導体制は整っており、インドネシア人も他者に指導ができるぐらい技能が備わっているので、受入可能ではある。試験ルートでの採用可能性もゼロではないが、優先順位としては自社の技能実習修了生が一番目であり、当社で継続就労を希望する技能実習生も多いため、結果的に当社での技能実習修了生を特定技能に移行するケースがほとんどになると思われる。現在の特定技能外国人材も、全員が特定技能への移行を希望した。（M株式会社）
- 今後も自社の技能実習修了からの移行が中心となる。溶接の技能は、現場で実際に作業の様子を見なければ測ることができないため、自社で経験を積んだ人材を採用したいと考えている。（株式会社Ｐ）
- 今後は他社からの転職者も受け入れたいと考えているが、自社の業種の関係上、従事業務の対象となる業務区分の人材は少ないため、自社の技能実習修了者からの移行が中心となると思われる。（株式会社Q）
- 今後の受入れについては前向きであり、登録支援機関にも、いい人材がいれば紹介してほしいとお願いしている。他社での技能実習修了者でも全く構わない。（株式会社Ｒ）

2) 試験ルートでの採用

- 試験ルートでの採用については、タイでは現地試験が実施されていないと思われるので、現状では検討していないが、今後タイでも現地試験が実施されるようなら、検討の余地があるかもしれない。（株式会社Ａ）
- 直近の 1~2 年では考えていないが、今後試験合格者からの採用を検討する可能性もある。（Ｅ株式会社）
- 1 つの国に絞るとリスクが上がるため、多国籍国化を考えている。現在はベトナムが多数を占めているが、ネパールの人材も既に少数はいるため、ネパールからも早く特定技能を受け入れ、転職しないで定着できるかどうか様子を見ながら進めていきたい。ネパールの試験が実施されるかも気になっている。（株式会社H）
- 試験合格者については、日本語もできて、技能も高ければ受け入れたいが、レベル次第である。（株式会社Ｌ）
- 試験ルートでの採用については、技能実習からの移行者よりも高い技能を有するのであれば、今後の採用ルートとして検討していきたい。（株式会社Q）
- 試験ルートについては疑問符が付く。上記の 4 名も試験合格者であったが、技能実習生の場合は 3 年間日本で働いた実績があり、日本人の働き方や習慣もある程度理解しているが、

そのような経験がない人が来ても、おそらく技能実習生よりも仕事ができないのではないかと考えている。当社の基準では、技能実習生がいちばん下で、次が特定技能、その上が技人国なので、仕事は技能実習生のほうができるのに、給料は試験ルートの特定技能のほうが高いということになってしまう。今は不安のほうが大きい。（株式会社R）

3） その他

- 特定技能になると5年間働けるということもあり、現在の生産量も高くはないので、新たに技能実習、特定技能は受け入れていない。技能実習を経験していない人が現地で特定技能試験を受けて、特定技能1号をとるということは、あまり想像できない。現地に養成学校でも作らない限り無理だと思う。（K株式会社）
- 特定技能外国人材を多く受け入れたので、今後は大幅に増やそうと思っていない。技能実習についても続けるかどうか検討中である。（N株式会社）
- 今後も受入れは行っていく予定である。国については決めていない。日本人も外国人も企業の理念を共有して働けることを大事にしている。お金を稼ぐことは大事なことであるが、それだけが目的となっており、企業理念に反する人までは受け入れるつもりはない。お互いを理解して、働き続けてもらうことが大事だと考えている。（株式会社O）
- 当社の特定技能は、技術、日本語能力ともに高く、いい人しかいない。社員同士もなじんでおり、5 年で帰ってしまうのがもったいないと思っている。一方で、技能実習生は、グループ会社から来た人ではあるが、質のばらつきが大きく、仕事が全くできないということがあった。今後は技能実習を減らし、特定技能を増やそうと考えている。知り合いのインドネシア人も頼りにしているが紹介してくれる人数が多いわけではない。経済産業省のジョブフェアや他の機会にも参加してみるが、あまりいい出会いがなく、今後どのように特定技能を受け入れようかと模索しているところである。当社は海外から直接特定技能を受け入れた経験がないというのもあり、海外からの受入れのハードルは高い。日本にいる特定技能の人の方が、気持ちのハードルは低い。（S株式会社）
- 今後の受入れについては、技能実習生より特定技能外国人材を増やしていきたいと考えている。コロナが収束したら、現地に行ってリクルートをしたいと思っている。ジョブフェアでは、ベトナム、インドネシア、ミャンマー、タイの外国人と話し、インドネシア人18名から連絡があった。当社のインドネシア人に通訳してもらい、再度集まってもらったが、18名とも参加してくれ、熱心に質問もしてくれた。こんなに応募してくれると思わず、採用プロセスを十分に考えていなかったため、面接までに時間がかかってしまっている。応募者からはいつ選考がありますかと連絡が来ている。当社の業務ではない技術を持っている人もおり、ジョブフェア時に業務区分だけでなく、どのような技術を持っている人を求めているのかも説明すればよかったと反省している。（U株式会社）

③ 特定技能外国人材を複数の業務区分に従事させることへのニーズ

- 当社には金属プレス加工と溶接のラインがあるが、現状、当社の特定技能外国人材は金属プレス加工にしか従事できない。プレスと溶接の作業は重なる部分が多いにもかかわらず、溶接の作業ができないのは、製造現場の実態から考えると非常に不便である。隣り合うような分野については、柔軟に対応できるようにしてほしい。（株式会社A）
- 意欲的な人については、日本人と同様に複数の業務ができた方が本人のモチベーションにもつながると思う。（B株式会社）
- 技術を身に付けても、帰国後の本国での給料の面での待遇は大きく変わらないのが実態である。技術に加えて、マネージャー的な役割の経験をしっかり積んで帰国すれば、帰国後の待遇のランクが上がると思われるため、そのような意味で、複数の業務区分に従事できることが望ましいと考えている。（株式会社D）
- 当社としては電気・電子情報関連産業分野の機械加工にまで手を広げたいとは思っているが、当社の業務内容として機械加工の部分が少ないので、認められるかどうかというところである。（株式会社H）
- 当社は素形材産業に該当するが、溶接が主流で、塗装やめっきなども行っている。特定技能外国人材には配管工の溶接、機械加工しか従事させられないというのが決まっているので企業としては困るところである。特定技能が従事できる業務の幅が広がれば、助かる。具体的には、新しく鉄工やプラスチック成型の話が来ているので、そのような仕事もできるようになればありがたい。（株式会社L）
- 現在は届出していないが、今後、工業包装の区分を届出できないかと考えている。（N株式会社）
- 複数区分に従事できる方が業務の幅が広がるので良い。（株式会社O）
- 現時点で業務区分の具体的な統合案を示すことはできないが、現在の業務区分は細分化されすぎていると感じている。（株式会社Q）
- 複数の業務区分に従事できたほうがありがたい。（S株式会社）
- 幅広い業務に従事できた方がいいとは思う。（U株式会社）

④ 特定技能外国人材制度（製造3分野）に関する情報の入手先（ポータルサイト・登録支援機関等）

- 情報は、監理団体から入手するほか、協議・連絡会から来るメール及びその中のリンクから確認することも多い。（株式会社A）
- 情報はまずインターネットで収集するが、ポータルサイトにつながってはいないと思う。
- インターネットのほかに、必要に応じて監理団体や行政書士に確認している。（B株式会社）
- 制度等に関する情報は、主に登録支援機関を通じて入手している。（有限会社C）
- 協議・連絡会のメールからの入手が主である。（株式会社D）
- 特定技能外国人材制度に関する情報は主に登録支援機関から入手している。ポータルサイトがあることは知っているが主たる情報源ではない。（E株式会社）

・ 経済産業省のポータルサイトは見たことがない。（Ｆ株式会社）
・ 情報は、長く付き合いのある行政書士、監理団体から得ている。（Ｆ株式会社）
・ 在留諸申請の支援をお願いしている、行政書士の先生から情報を得るのが中心である。（G株式会社）
・ 経済産業省のポータルサイトはあまり見ていなかったが、教えていただいたので、今後はそうしたところでも確認をしたい。（G株式会社）
・ 情報をほかの人に伝える立場なので、ポータルサイトはよく見ている。（株式会社H）
・ 主な情報の入手先は登録支援機関である。ポータルサイトについてはあまり見ていない。（株式会社I）
・ 登録支援機関からの情報提供が主である（株式会社Ｊ）
・ 登録支援機関から情報を入手している。登録支援機関はよく営業に来ている。（K株式会社）
・ 相談している行政書士が経済産業省のポータルサイトをみている。（株式会社Ｌ）
・ 経済産業省のポータルはよく見ている。その他、登録支援機関から情報を入手している。（N株式会社）
・ 経済産業省のポータルサイトはよくみている。（株式会社O）
・ 主な情報の入手先は登録支援機関である。ポータルサイトについては、普段はあまり利用していない。（株式会社Ｐ）
・ 登録支援機関との相談が主ではあるが、時折ポータルサイトを確認し、制度に関する情報収集を行っている。（株式会社Q）
・ まずは登録支援機関からの情報提供で、そこがしっかりしているところも登録支援機関を決めた理由の一つである。あとは自ら調べることが多い。協議・連絡会サイトの閲覧頻度は低い。（株式会社R）
・ 経済産業省のポータルサイトは見たことがなかった。協議・連絡会のメルマガは見ており、経済産業省のジョブフェアについては、協議・連絡会のメルマガで知った。（Ｓ株式会社）
・ 経済産業省のポータルサイトは見たことがない。ジョブフェアは、メールで知った。（U株式会社）

⑤ 特定技能外国人材を受け入れやすくするために改善してほしいこと・支援してほしいこと

1） 制度に関すること

・ 外国人に来てもらえるようにするため、企業が受け入れやすくするために、特定技能への申請ハードルを下げる、業務の幅を広げる、意欲のある人は残れる、などの制度にした方がよいと思う。（Ｂ株式会社）
・ 特定技能外国人材が、家族との面会等を目的として１か月ほど一時帰国することがあるが、一時帰国中も特定技能１号における所定の在留期間に計上される点が不合理である。一時帰国中の期間は、特定技能の在留期間に計上しないなど、制度の見直しを行ってもらいたい。そもそも制度上家族を帯同して入国できないことが、台湾などの他国の制度と比べて

も、受入れ国側本位であり、外国人材への配慮に欠ける制度であると感じている。（有限会社C）

- 特定技能1号の場合、最長5年間の在留期間を終えると帰国してもらわざるを得ないため、外国人材が培ってきた技能を受入れ企業に蓄積することができない点が課題である。（有限会社C）
- （ベトナム側の問題もあるかもしれないが、）外国人材の受入れを申請して、実際に受け入れるまでに要する期間が長く、改善を期待する。（E株式会社）
- 外国人本人が残りたいというのであれば、残してあげたいと思っているが、在留資格が取得・変更できるのかはっきりわからない。出入国在留管理庁と経済産業省でダブルスタンダードがある。（F株式会社）
- 技能実習で認められていて、特定技能では認められていない業務については、特定技能でも認められるようにしてほしい。（株式会社H）
- 特定技能の業務の制限を減らしてもらうことが一番である。日本人と同じように働ければ、その分新しい仕事も受注でき、利益もあがる。そうすれば、外国人の給料もあがる。（株式会社L）
- 他の大手メーカーで業務区分を変えて従事させたことで、入管の検査が入ったというような話も聞いている。経済産業省と出入国在留管理庁で、ダブルスタンダードにならないようにしてもらいたい。（F株式会社）
- 現在受け入れている特定技能人材は、自国に家族を残して日本で働いている状況にあるため、家族も帯同できる仕組みになれば、より日本で働きやすくなるのではないか。（株式会社P）
- 地方企業にとって1番困っているのは、特定技能の転職が自由であるということである。特定技能について、転職できる、ということが大きく掲げられているが、地方の当社では特定技能外国人材が転職してしまうことで大きな影響を受けている。1 年間の雇用契約を締結しても、1年以内に転職してしまう。1か月前に退職届を出せばいいだろうということで、転職した人が30数名いた。ひどい事例では、当社に来た時点で、次の会社が決まっている人もいた。突然辞められると、計画していた生産が難しくなる。地方は人手不足で人材を確保することが難しい。在留資格で、契約期間内は転職できないように条件を付加するなどしてほしい。3か月契約、6か月契約でも構わない。特定技能は必要だと思うが、地方が大変なので、地方で計画的な受入れが可能になるような制度にしてほしい。（株式会社H）
- 根本的に、外国人は安く雇用できるという考え方はやめてほしい。今はある程度賃金を確保しないと、外国人が来なくなっている状況である。安く雇用をすることを想定した技能実習制度は今後成り立たないと思う。特定技能だけにしたらどうか。（B株式会社）

2) 手続に関すること

- 手続の煩雑さは何とかしてほしい。必要な資料が膨大すぎる。特定技能外国人材制度は、仕事を求める側、受け入れる側のニーズが合致しており、今のところは良い制度だと思っているので、簡素化できる手続は簡素化して、継続してほしい。（株式会社A）
- 特定技能については、出入国在留管理局への定期報告（3 か月に 1 回）と、報告に係る書類作成等が煩雑である。報告頻度と提出書類の見直しを期待する。類似の内容の書類を異なる様式で何度も作成する必要があり、大きな手間となっている。（有限会社C）
- 特定技能を受け入れた時期に厚生労働省が見学に来た時にも伝えたが、求められる書類が多すぎる。特に、自社で技能実習を終えた人材を特定技能として引き続き受け入れる企業の場合、改めて揃える必要がない書類が山ほどあるので、書類を半分か 3 分の 1 程度にしてもらえれば、もう少し楽になると思う。（株式会社D）
- 特定技能に関しては 1 人申請するのに、多くの書類が必要であり、行政書士が根をあげるほど大変だった。今後、技能実習 3 号から特定技能に移行する者が増えてくると、負担が大きくなるので、書類の簡素化をしてほしい。（F 株式会社）
- 強いて言えば在留諸申請の手続きの簡素化は期待したいが、何とかやっていくしかないと思っている。（G株式会社）
- 特定技能外国人材に関しては、詳細な資料の提出は必要ないと聞いていたが、受け入れてみると、タイムカードや賃金台帳など、提出が必要な書類がたくさんあった。できれば管理側の作業負担が削減できるようにしてほしい。（M株式会社）
- 申請書類の作成やその他定期的な書類提出等が煩雑である。一方で、手続き等を過度に簡略化し、受入れ人数を拡大すると、資質や技能が十分でない人材が増えてしまうことも気がかりである。（株式会社P）
- グループ会社への転職（異動）の際の手続きを簡素化・迅速化してもらいたい。現行の制度では、出入国在留管理庁への申請から半年ほどの期間を要する。（株式会社I）
- 受入れの際の手続きが非常に煩雑である。同じような内容の書類を複数の機関に何度も提出する必要があるため、ワンストップで手続きできるようにならないか。（株式会社Q）
- 出入国在留管理庁への書類の簡素化を切に望む。出入国在留管理庁の手続きがオンライン化されて非常に喜んでいたが、エクセルで記載すると画面が横長で見にくく、エラーがでてもどこの記載が間違っているのかわからない。また、他の人のコピペなどもうまくできない。結局紙で申請することにした。（S株式会社）
- 賃金の変更届を別途出さないといけないが、四半期の定期報告で賃金も報告しているので、定期報告に記載する形でもよいのではないか。（S株式会社）
- 四半期の定期報告を提出しているが、出入国在留管理庁はきちんと見ていないと思う。今回初めて 1 回目の特定技能の更新手続きを行ったが、1 年前に届出した寮費より 5000 円あがったのはなぜか、いつからかと聞かれた。それは 1 年前に届出した内容が間違っていたのであるが、寮費については定期報告で報告しており、なぜ定期報告を確認した際に気付

かなかったのかと思った。（S株式会社）

- 定期報告の提出は遅れても催促は来ず、2 か月ほどしてから催促がきた。出入国在留管理庁は定期報告を重要視していないのではと感じ、苦労して企業が作成する必要はあるのだろうかと思っている。（S株式会社）
- 特定技能の定期報告の回数を減らしてほしい。最初は仕組みもよくわからず、行政書士と当社と登録支援機関 3 か所から定期報告を送ってしまったこともある。（U株式会社）

3） ポータルサイトに関すること

- 国のポータルサイトは、情報量が多すぎてわかりにくい。専門家でない人でも分かるように記載してほしい。また、情報が曖昧なところがある。実務を行っていると、グレーゾーンの中でどこまでできるのか、できないのかが最も知りたいところである。行っていることが大丈夫かどうか確認できることが大事である。（B株式会社）
- ポータルサイトについては、法律や制度の変化について、変化前・変化後の違いが分かりやすく整理された資料の掲載を希望する。（株式会社Q）
- 出入国在留管理局のポータルサイトから手続方法を確認したり、様式をダウンロードしたりしているが、様式が頻繁に変わる。過去に作成した書類を修正して提出すると、様式が変わったので受け付けられないと言われる。特定技能外国人材制度自体が立ち上がったばかりなので、当局側に試行錯誤があっても仕方がないとは思うが、手間は増える。（株式会社A）

4） 協議・連絡会に関すること

- 協議・連絡会加入のタイミングについて。コロナ以降、知り合いの会社で、技能実習を受け入れておらず、エンジニアも入国できないので、特定技能の受入れを希望するところが多い。以前は、特定技能の面接が終わってから協議・連絡会に加入すればよかったが、去年の 12 月から、先に協議・連絡会に入会しなければ特定技能の受入れができなくなった。そのため、入国のためのビザの変更ができず、特定技能の受入れをさらに絞ってしまった感じになっている。（株式会社D）
- そもそも、協議・連絡会に入会できる産業分類の範囲が狭い。特定技能の制度ができた時に受入れをした企業が、2 回目に特定技能の申請をしようとすると、協議・連絡会に入らなければならないと言われたが、いざ入ろうとすると対応する産業分類がなく、自社での技能実習修了者を特定技能に変更できない状況になっている。（株式会社D）
- 現在、協議・連絡会への加入に非常に時間を要していると聞く。また、他の協議会では年会費等が発生するなど、企業への負担が大きいと聞く。この辺りの改善が急務ではないか。また、協議・連絡会からの情報提供が非常に少なく、必要性を感じない。（株式会社Ｊ）
- 協議・連絡会に加入するまでに半年かかるということを聞く。また、入会のための煩雑な書類作成業務が多く負担が大きい。それだけ時間と労力をかけても入会できなかったとい

う企業の声をよく聞く。特定技能を受け入れたくても、協議・連絡会の加入が認められないと受け入れられないので、受け入れるまでにかなりの時間を要している。事務の簡素化は多くの企業が共通して望んでいることである。（株式会社O）

5） 試験に関すること

・ 今年の7月後半から、コロナ禍の特例措置で異業種から10数名受け入れている。社内でも活躍しており、本人たちも希望しているので、特定技能試験を受けさせて、特定技能1号として受け入れたいと思っている。頻繁にHPを確認しているが、技能試験がいつあるのか見えない。先行して知りたい。（株式会社H）

・ 本人たちが合格できるようにサポートしたいと思っているが、試験内容がわからない。基礎2級と随時3級試験の勉強をさせているがそれでよいのか。（株式会社H）

・ 評価試験の合格率が低い。勉強の方法が難しい。サンプル問題は公開されたが、他に勉強できる教材などがほしい。（N株式会社）

6） 企業と特定技能外国人材のマッチングに関すること

・ 協議・連絡会で、特定技能外国人材の雇用が負担になってきたので、他の企業に雇用してほしいという企業や、逆に特定技能外国人材を雇用したいという企業があれば、マッチングできるといいのではないかと思う。（F株式会社）

・ 試験合格者からの応募があった時に感じたことだが、ルートによっては、特定技能が技能実習生の能力を下回るという事態になる可能性もある。今後も技能実習と特定技能を並立させる場合は、技能実習生と特定技能のバランスが崩れ、技能実習と特定技能のすみ分けが難しくなるのではないか。一つの対策として、求人をホームページにアップできる仕組みがあり、そこでは企業側が求める経験や能力、資格等の応募要件をカテゴリー別（例：A1、B2・・・）に整理してアイコン的に表示し、応募側もそれを見て自身が応募できるか否かを判断できるような仕組みがあれば、ミスマッチを軽減できるのではないか。応募側の外国人にとっても、日本語で応募資格がつらつらと書かれているよりもわかりやすいというメリットがある。（株式会社R）

7） 特定技能2号に関すること

・ 特定技能2号へのニーズは非常にある。非常に意欲的な人材だが、技能実習生含め家族をスリランカに置いて日本に来ている方々も多いため、特定技能2号への道が開かれれば、家族の呼び寄せの可能性も出てきて、より本人たちのモチベーションは高まると思う。業務区分の統合よりも、特定技能2号を認める分野の拡大、2号への移行要件の明示を切に願う。（G株式会社）

・ 特定技能1号の受入れ期間の上限が徐々に迫りつつあるが、特定技能2号への対象とするなど、より長く受入れを継続できるよう、制度の見直しを行ってもらいたい。（株式会社I）

・ 特定技能 1 号期間の終了時期が近付いているため、特定技能 2 号の対象分野に製造業も含めてもらいたい。（株式会社Ｐ）

8） その他

・ 技能実習生の受入にあたって 3 つの監理団体を利用したが、料金を取っているにもかかわらず、ルール上の必須事項や禁止事項を知らないような監理団体もあった。おそらく登録支援機関も同様の状況であることが推測され、不適切な対応をする登録支援機関があることで、特定技能の仕組み自体がおかしくなることを危惧している。「☆５つ」など、ランク付けをするのも一つの方法だが、不適切な登録支援機関が淘汰されるような仕組みが必要ではないか。（株式会社Ｒ）
・ フィリピン人技能実習生を特定技能に移行させ、国内での許可はおりたが、POLO の許可がおりていない。POLO からは基本給 20 万円が通常ですと言われて不許可となった。なぜ 20 万円なのか根拠を示してほしいと連絡したが、何も連絡がない状態である。POLO からの書類では神奈川県の介護の特定の基本給が 20 万円以上である、ということが示されているが、分野が違うので、それを基準にするのはおかしい。当業界ではその金額が払えるわけない。特定技能は日本の制度であり、日本の許可がおりれば働けるのに、POLO が不許可にするのはおかしい。本人たちからも契約に了承をもらっているので、POLO が不許可にしたからといって、今更本人たちを帰国させるようなことはできない。かといって海外法令を無視することもできないので、対応に困っている。POLO から返事がないようであれば、出入国在留管理庁に相談するしかないと思っている。フィリピン人は英語ができ。アメリカナイズされているので、今後受け入れていきたいと思っているが、POLO の制度のせいで今後の受入れができない。他の企業も POLO のせいで受入れができていないと思うので、制度を見直してほしい。（K株式会社）
・ 外国人材と同じ職場で働く日本人社員向けに、外国人材との働き方に関するノウハウや、日本人との文化の違いについて学ぶことができる教材等を提供できるとよいと感じている。そのような場面で活用できるツール等を提供してもらいたい。（株式会社Q）
・ 入国の緩和に尽きる。入国できないことで人手不足になり、派遣社員を受け入れているため、１日でも早く入国できるようにしてもらいたい。（M株式会社）
・ 入国緩和についてもいい話ではあるが、そのための特例措置に関する業務が発生してきている。いつ入国できるのかわからない状況で、企業だけでなく、待っている本人もつらい状況である。行政に聞いても明確な答えは返ってこないので、企業が手探りで進めていくしかないと思っている。（株式会社O）

3. 小括・得られた示唆

(1) 新型コロナウイルス感染症の影響

ほとんどの企業が、出入国規制に伴う影響を受けており、特に入国ができないことで予定し

ていた人員が揃わず、人手不足に陥った企業もみられた。また、一時的に入国が緩和された際にも、手続きの煩雑さと手続きにかかる期間の長さ等により、緩和前よりも状況が悪化したとの指摘もあった。

(2) 外国人労働者受入れの背景、特定技能外国人材の受入れルート

外国人材と日本人従業員が一緒に働くことで相互に起こるプラスの影響への期待や、外国人材の勤勉さ・定着率の高さに対する期待、また海外拠点をもつ企業では、海外の合弁会社との人材交流や、日本での技術習得後の海外拠点でのさらなる活躍への期待などを受入れの理由とする企業が複数みられた。

特定技能外国人材の受入れルートは、自社での技能実習修了生からの移行がほとんどであり、希望者全員を移行している企業もあれば、移行にあたって選考を行っている企業もある。また、一部の企業では、他社での技能実習修了生を受入れており、その場合は、登録支援機関から紹介を受けているケースが多い。

(3) 登録支援機関の利用状況

登録支援機関を利用している企業が比較的多く、各種の書類作成及び申請等の手続のサポートや通訳、外国人材の生活面でのサポート等の支援を受けているケースがほとんどである。また、制度に関する各種情報の入手に関しても、登録支援機関からの情報提供がメインになっている企業が比較的多い。一方で、登録支援機関を利用せず、自社で対応している企業も複数みられた。

(4) 特定技能外国人材の賃金体系・キャリアパス

特定技能外国人材の賃金体系や昇給基準、キャリアパスについては、基本的には日本人社員と同等としている企業が多数を占める。賃金について、日本人社員と異なる基準を設けている企業では、技能実習生を基準にした段階的な賃金や、日本語能力や技術力、現場の評価等に応じた賃金が適用されている例がみられる。また、キャリアパスに関しては、特定技能外国人材に、リーダーとしての役割や指導的役割（特に技能実習生のロールモデルとしての役割）を期待する企業も複数みられた。

(5) 外国人労働者の技能やモチベーションの向上、定着促進のための工夫・苦労

特定技能外国人材のモチベーションを向上する方策として、リーダーとしての登用を実践している企業が複数みられた。主に後輩となる技能実習生への業務面・生活面等における指導や、職場での意思疎通を促進する通訳としての役割を担っているケースが多い。

また、日本語学習に対する支援や、手当の支給等を通じた日本語検定合格へのインセンティブ付与のほか、クレーン等業務に必要な資格取得の支援、通訳の配置や作業標準書等の翻訳、理解度の確認など、業務上のコミュニケーションを円滑にするための工夫等も行われている。

一定の業務の知識・スキル・日本語能力を有する技人国の外国人を対象とした既存の正社員登用制度を、特定技能外国人材にも適用することを検討している企業もみられた。

上記以外では、イベント等を通じた社内交流の促進（ただし、コロナの影響で実施できていない企業がほとんどである）、宗教（特にイスラム教の習慣）に対する職場での配慮、分け隔てなくあらゆる面で日本人社員と同等に対応するなどの配慮がなされている。

(6) 外国人労働者への生活支援上の工夫・苦労

寮や社宅等、安価な家賃で住居を提供している企業がほとんどであり、支出が少なくて済むよう、光熱費やインターネットの利用料等もできるだけ安く抑えるような配慮や、プライバシーの確保への配慮をしている企業もみられた。また、中には、ゴミの出し方や駐輪方法などに関する近所からの苦情に対処している例もみられた。また、交通手段として自転車を貸与している企業や、出退勤や買い物時の送迎、免許取得や自動車購入の際の手続きへの支援を行っている企業がみられる。

そのほか、社員や登録支援機関職員など、外国人材の母語を話せる人材（または通訳）による定期的なヒアリングを実施し、日常的に業務上・生活上の困りごとを把握し、状況改善のための取組を行っている企業や、一時帰国の希望に可能な限り沿えるよう調整を行っている企業も複数あった。

地域住民との交流に関しては、コロナの影響で実施できていない企業が多いが、コロナ以前は、地域の行事や清掃活動、ボランティア活動等に参加するケースが比較的多くみられた。また、地元の警察署と連携し、情報交換や自転車マナーの講習会を実施している例もあった。一方で、会社が支援することで仕事とプライベートの境界が曖昧になることを懸念して、会社としては強く推奨しない企業や、休日に地域の行事に参加する場合は有給とするなどの対応を行っている企業もみられた。

(7) 転職への危惧・今後の特定技能外国人材の受入れ・複数の業務区分への従事に対するニーズ

特定技能外国人材の転職を危惧している企業は一定数あり、実際に転職を経験した企業も複数みられたが、「転職は日本人でも同じなので仕方がない」と考える企業が比較的多い。

今後の受入れについては、継続の意向を持つ企業がほとんどであり、中でも自社での技能実習修了生を採用する意向を持つ企業が多いが、一部の企業では、他社での技能実習修了生や、試験ルートでの採用を検討している。

複数の業務区分への従事に対するニーズについては、一部の企業で、対応可能な業務の幅の拡大や、マネージャー的な役割を経験することによるキャリアアップを目的として、複数の業務区分への従事の要望が出された。また、より具体的に、現在認められている業務区分の前後の工程に関連する業務区分への従事に対するニーズを持つ企業もみられた。

(8) 特定技能外国人材制度（製造３分野）に関する情報の入手先

情報の入手先については、登録支援機関を主としている企業が多いが、ポータルサイトも比較的よく見られている。一方で、ポータルサイトは見たことがないが、協議・連絡会のメルマガから情報を得ているとする企業もみられた。

(9) 特定技能外国人材を受け入れやすくするために必要な改善・支援

制度に関しては、申請時のハードルの低減、対応可能な業務範囲の拡大、一時帰国期間の在留期間への不算入、一定期間における転職の制限、5 年間の在留期間満了後の継続的な就労を可能にする方策等に関する要望がみられた。また、手続に関しては、書類の簡素化（内容が類似した書類の統合、自社の技能実習修了生移行時に求められる書類の点数削減を含む）や、定期報告の回数削減、各種報告の定期報告への一本化など、全般的な手続の煩雑さの軽減に対する要望が非常に多い。そのほか、ポータルサイトにおける情報の整理やわかりやすさの向上に関する意見や、協議・連絡会への入会手続に関する意見もみられた。

試験に関しては、試験スケジュールの明確化や受験準備のための情報提供に関する要望があったほか、企業と特定技能外国人材のマッチング機会の創出に関する要望のほか、企業と特定技能外国人材のミスマッチを防ぐためのアイデアを提示する企業もみられた。また、特定技能 1 号の在留期間満了を念頭においた特定技能 2 号への移行要件の明確化等に関する要望も複数の企業から示された。

上記以外では、登録支援機関の適正化に関するアイデアや、フィリピンの POLO による不許可への対応に対する要望、外国人材と共に働く日本人社員向けの多文化理解促進に関するツールにたいするニーズ、コロナによる入国規制の早期緩和等についての意見があった。

第 VIII 章 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査

1. 実施概要

(1) 趣旨

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会運営要領第三条に基づき、構成員各位における特定技能外国人の受入れ実態や生じている課題、今後の要望等を把握するためアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象・件数

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会構成員（2022 年 1 月 14 日時点）。詳細には、以下の 2 つのグループに分類される。

1） 受入れ機関向け

「素形材産業分野」「産業機械製造業分野」「電気・電子情報関連産業分野」のいずれかの分野で、1 号特定技能外国人の受入れ機関である、もしくは受入れ機関になろうとする構成員

- 4,052 事業所 : なお、本グループは製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会運営要領第三条第一項に基づき回答を必須とする

2） 関係機関向け

上記 1）以外の構成員（登録支援機関、自治体等）

- 504 団体 : なお本グループは製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会運営要領第三条第二項に基づき回答は任意とする

(3) 調査方法

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会事務局より、構成員向けにアンケートの実施についてメール送付し、ポータルサイトにて直接回答を求めた。

(4) 実施期間

1）受入れ機関向け　　2022 年 1 月 17 日（月）～2022 年 2 月 7 日（月）

2）関係機関向け　　2022 年 1 月 17 日（月）～2022 年 2 月 7 日（月）

※　web 回答期間〆切後、1 週間は Excel 版での回答を受け付けた。

(5) 回収結果

1）受入れ機関向け　　3,217（回収率 79.4%）

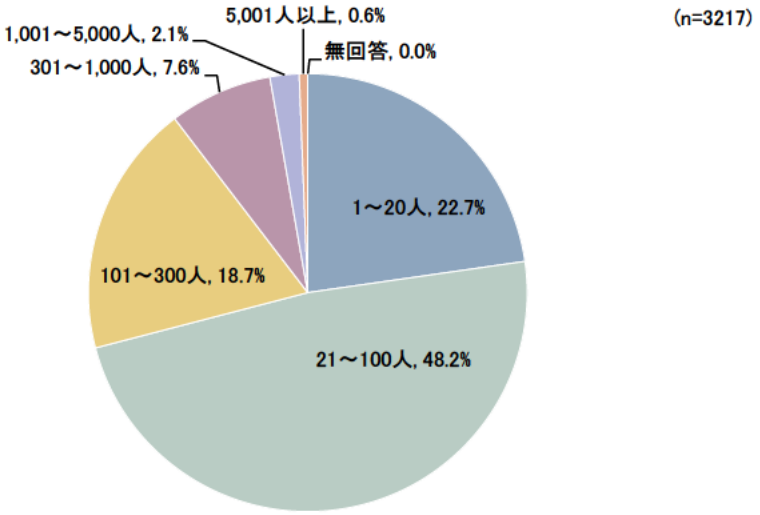
2）関係機関向け　　202 （回収率 40.1%）

2.　受入れ機関向け　調査結果

(1) 法人従業員規模

協議・連絡会構成員の法人全体の従業員規模は、「21～100 人」が 48.2%で最も高い割合となっている。次いで、「1～20 人」が 22.7%、「101～300 人」が 18.7%となっている。

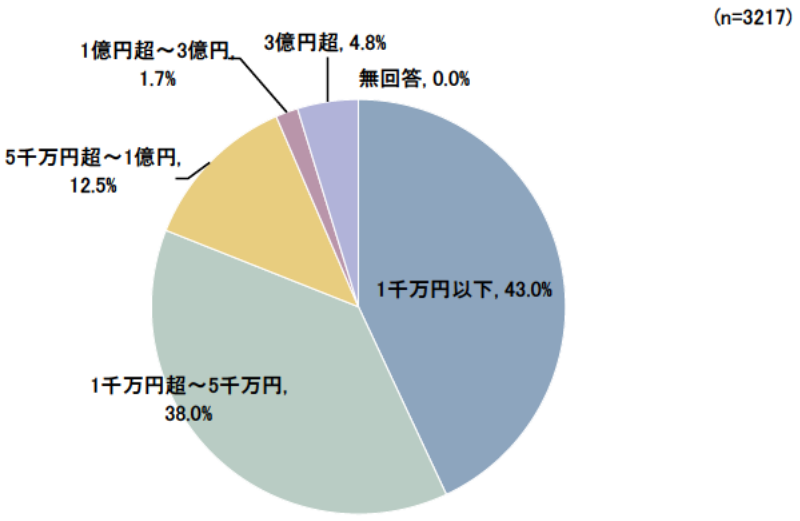
図表 Ⅷ-1　法人従業員規模



(2) 法人資本金

協議・連絡会構成員の法人の資本金は、「1 千万円以下」が 43.0%で最も高い割合となっている。次いで「1 千万円超～5 千万円」が 38.0%、「5 千万円超～1 億円」が 12.5%となっている。

図表 Ⅷ-2　法人資本金

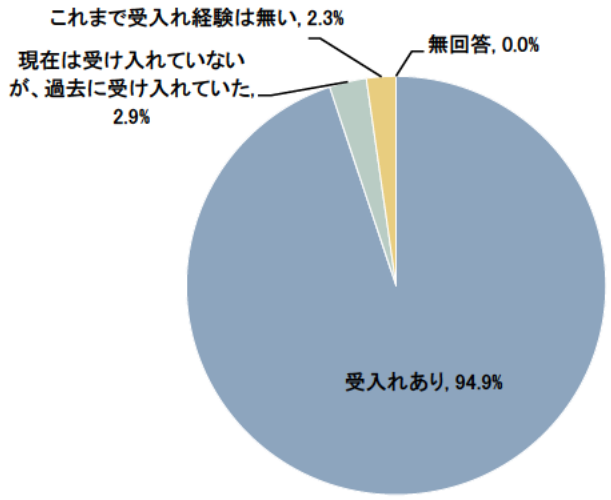


(3) 外国人材の受入れ状況

外国人材の受入れ状況は、「受入れあり」が 94.9%となっている。

図表 Ⅷ-3　外国人材の受入れ状況

(n=3217)

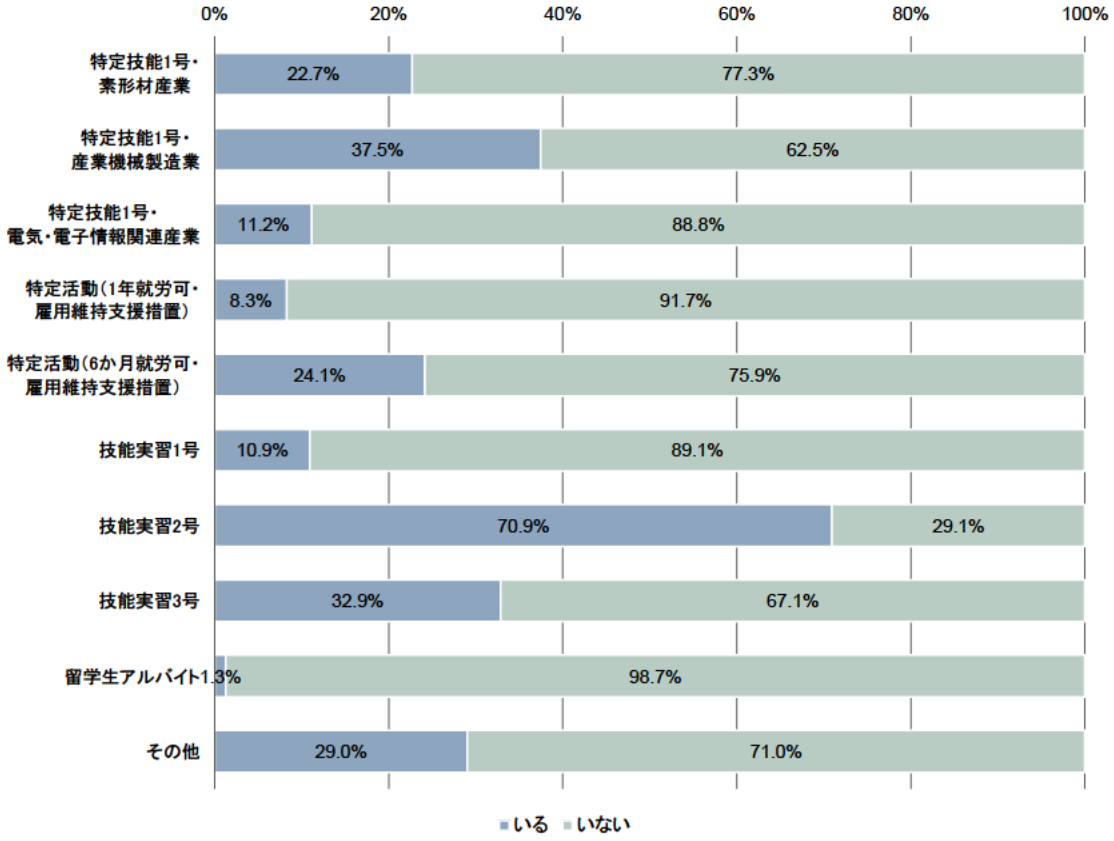


(4) 在留資格別の受入れ状況

在留資格別の受入れ状況は、「受入れあり」という回答は、「特定技能１号・素形材産業」が22.7%、「特定技能１号・産業機械製造業」が37.5%、「特定技能１号・電気・電子情報関連産業」が11.2%となっている。

その他の在留資格では、「技能実習２号」が70.9%と最も高くなっている。

図表 Ⅷ-4　在留資格別の受入れ状況（n=3,052）

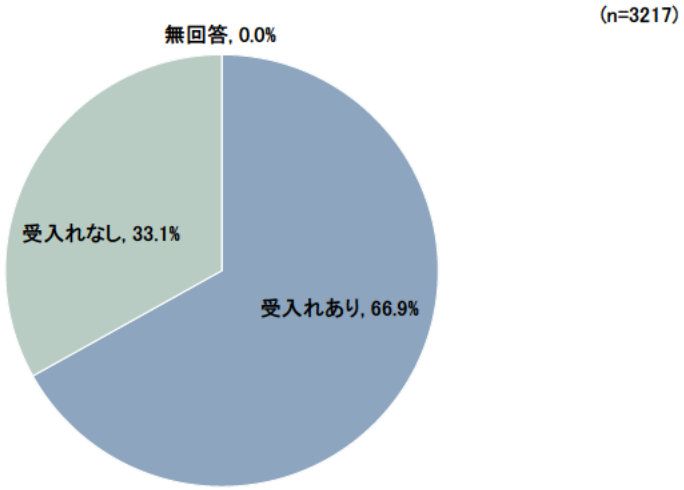


※　前問で現在、外国人材の受入れありと回答した構成員のみ回答

(5) 製造 3 分野における特定技能 1 号の受入れ状況

製造 3 分野における特定技能 1 号の、「受入れあり」が 66.9%、「受入れなし」が 33.1%なっている。

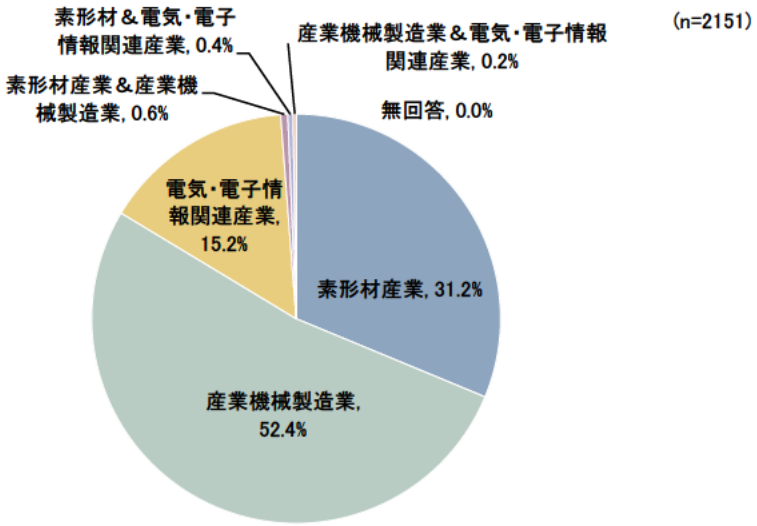
図表 Ⅷ-5　製造 3 分野における特定技能 1 号の受入れ状況



(6) 特定技能 1 号（製造 3 分野）受入れ分野

特定技能 1 号（製造 3 分野）の受入れ分野は、「素形材産業分野」が 31.2%、「産業機械製造業」が 52.4%、「電気・電子情報関連産業」が 15.2%となっている。

図表 Ⅷ-6　特定技能 1 号（製造 3 分野）受入れ分野

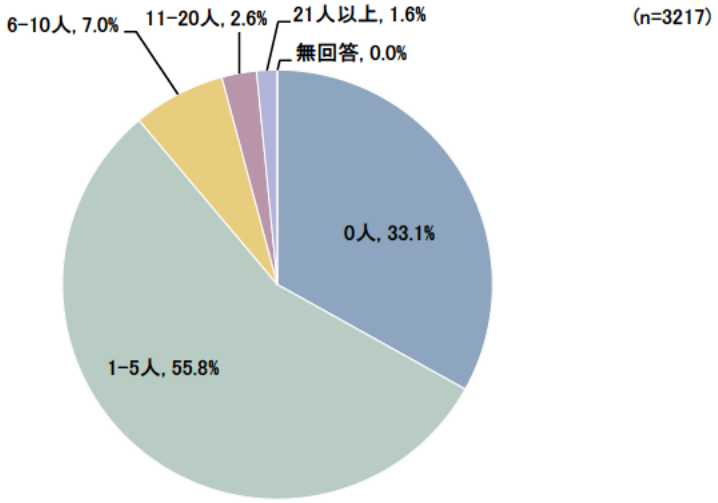


※製造 3 分野で特定技能 1 号を 1 名以上受け入れている構成員のみ集計

(7) 特定技能 1 号（製造 3 分野）受入れ人数

特定技能 1 号（製造 3 分野）の受入れ人数は、「1-5 人」が 55.8%で最も高い割合となっている。「0 人」も 33.1%占めている。

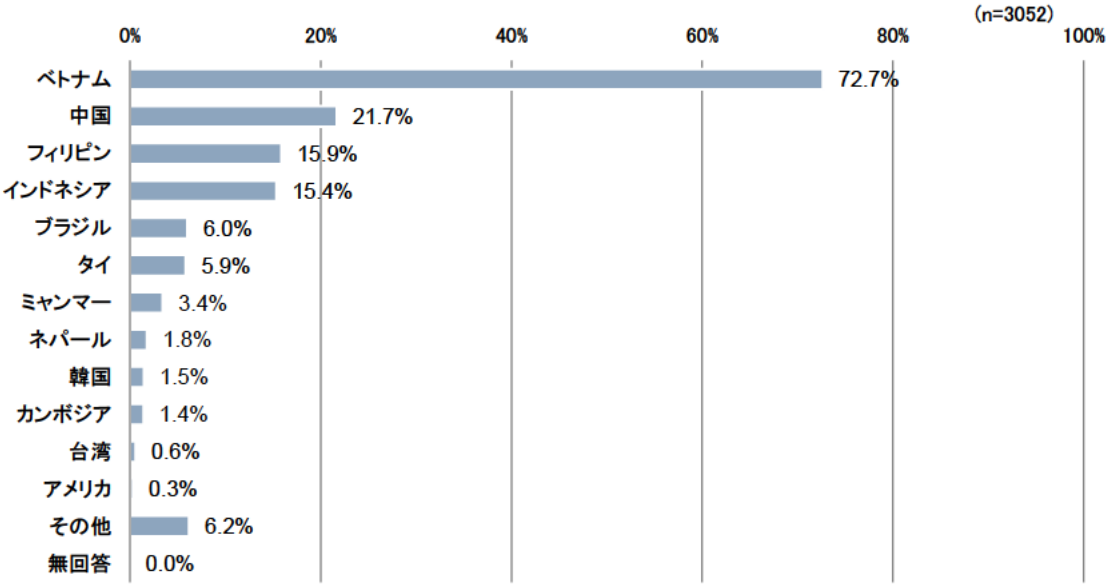
図表 Ⅷ-7　特定技能 1 号（製造 3 分野）受入れ人数



(8) 受け入れている外国人材の国籍

受け入れている外国人材の国籍は、「ベトナム」が 72.7%で最も高くなっている。次いで、「中国」が 21.7%、「フィリピン」が 15.9%、「インドネシア」が 15.4%となっている。

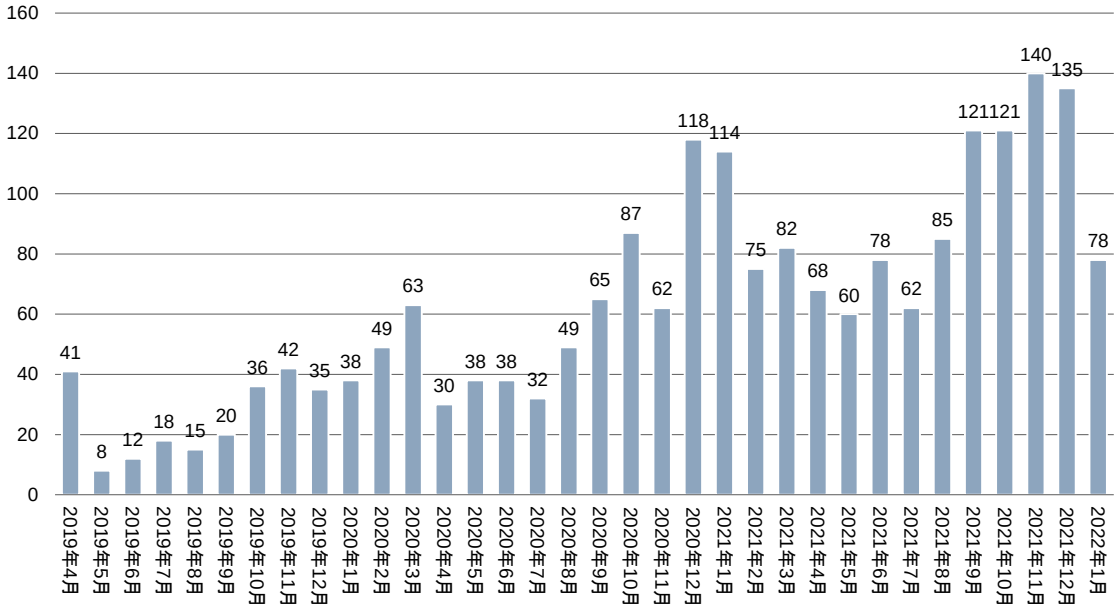
図表 Ⅷ-8　受け入れている外国人材の国籍



(9) 特定技能外国人材受入れ開始年月

特定技能外国人材受入れ開始年月は、2020 年 11 月-12 月頃、2021 年 11 月-12 月頃にそれぞれ増加している傾向がみられる。これまでで最多の件数は、2021 年 11 月の 140 事業所である。

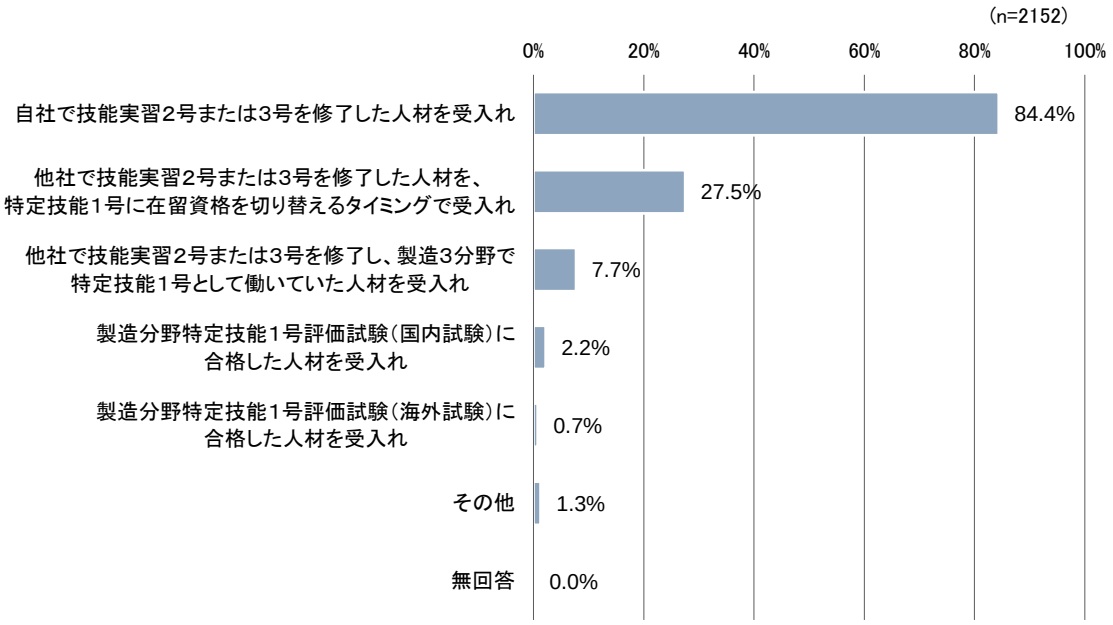
図表 Ⅷ-9　特定技能外国人材受入れ開始年月（単位：事業所）



(10) 特定技能外国人材受入れルート

特定技能外国人材受入れルートは、「自社で技能実習 2 号または 3 号を修了した人材を受入れ」が 84.4%で最も高くなっている。次いで、「他社で技能実習 2 号または 3 号を修了した人材を、特定技能 1 号に在留資格を切り替えるタイミングで受入れ」が 7.7%となっている。

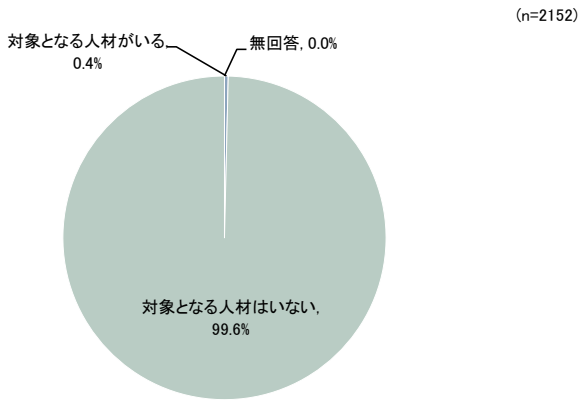
図表 Ⅷ-10　特定技能外国人材の受入れルート



(11) 複数業務区分で就労する特定技能外国人材の有無

製造分野特定技能 1 号評価試験合格により、複数業務区分で就労する特定技能外国人材の有無は、「対象となる人材はいない」が 99.6%、「対象となる人材がいる」が 0.4%となっている。

図表 Ⅷ-11　複数業務区分で就労する特定技能外国人材の有無



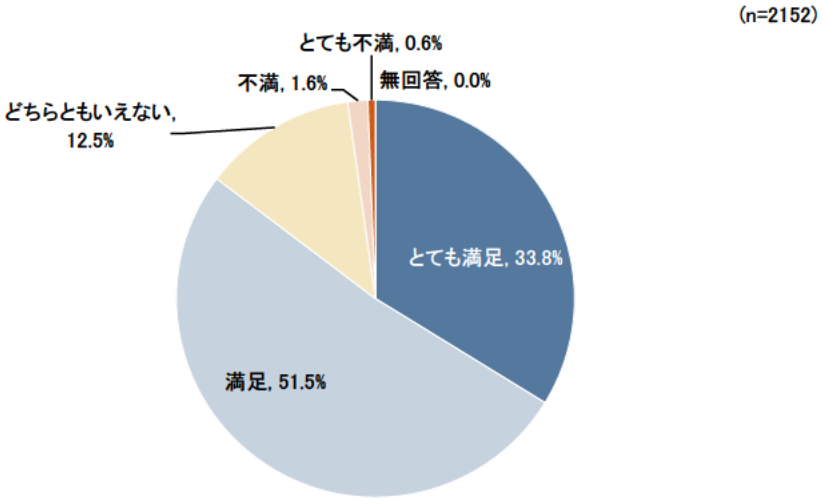
「対象となる人材がいる」と回答した構成員（8 機関・延べ 9 件、1 機関のみ 2 名）について、具体的な業務区分として回答があったのは以下の通り（自由記述を集計）。

- 工場板金と溶接（2 件）
- 電気機器組立てと溶接（2 件）
- 鋳造と機械加工（1 件）
- 鋳造と塗装（1 件）
- 鍛造と溶接（1 件）
- 金属プレス加工と溶接（1 件）
- プラスチック成形と工業包装（1 件）

(12) 特定技能外国人材受入れの満足度

特定技能外国人材受入れの満足度は、「とても満足」が 33.8%、「満足」が 51.5%となっている。

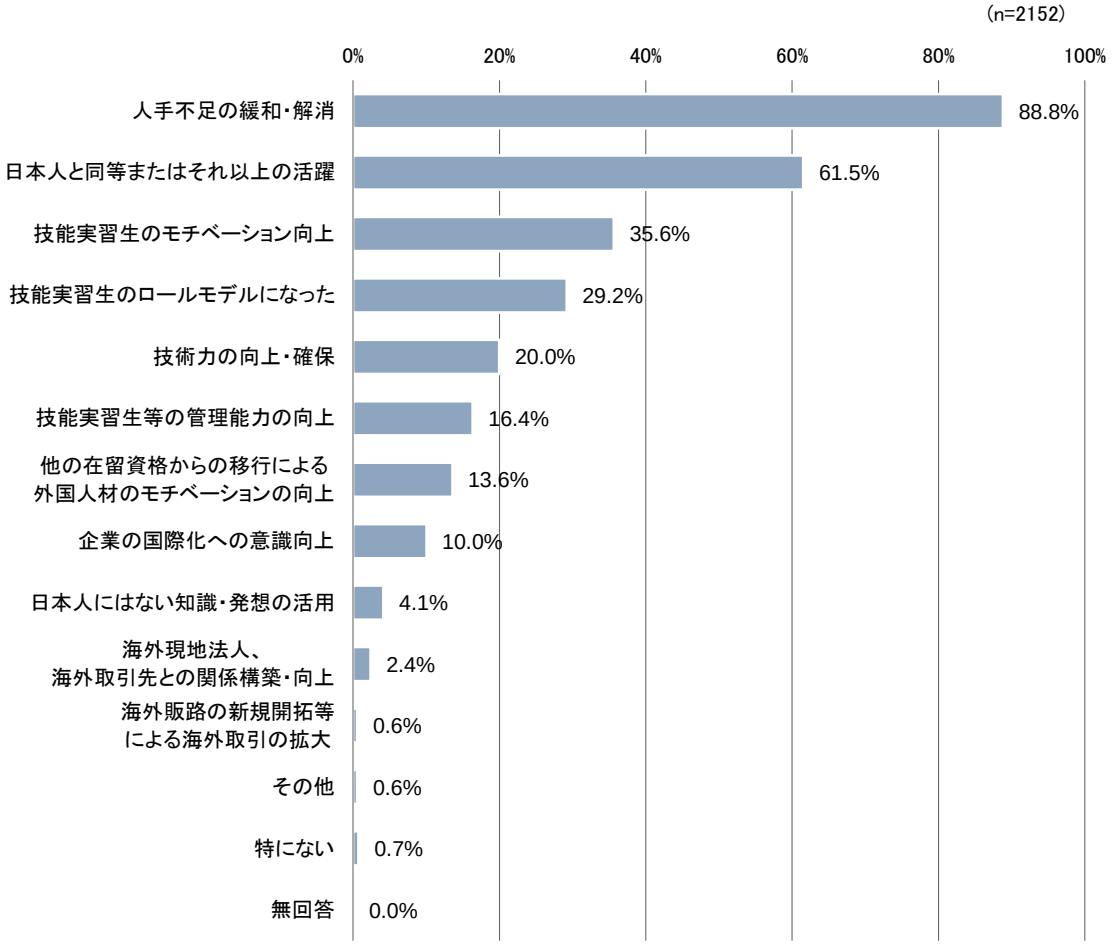
図表 Ⅷ-12　特定技能外国人材受入れの満足度



(13) 特定技能外国人材受入れによる効果

特定技能外国人材受入れによる効果は、「人手不足の緩和・解消」が 88.8%、次いで「日本人と同等またはそれ以上の活躍」が 61.5%となっている。

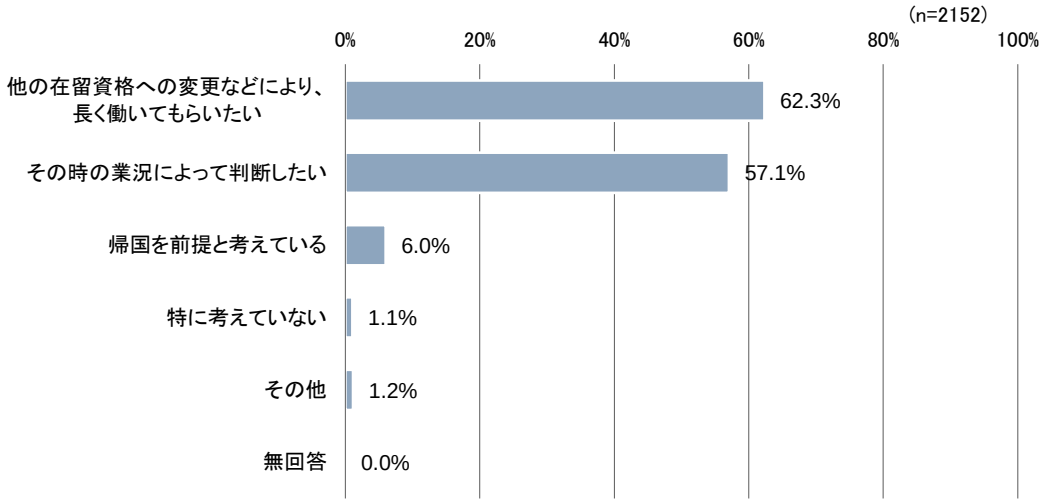
図表 Ⅷ-13　特定技能外国人材受入れによる効果



(14) 特定技能 1 号の在留期限満了後の事業所としての希望

特定技能 1 号の在留期間満了後の事業所としての希望は、「他の在留資格への変更などにより、長く働いてもらいたい」が 62.3%で最も高い割合となっている。次いで、「その時の業況によって判断したい」が 57.1%となっている。「帰国を前提と考えている」は 6.0%となっている。

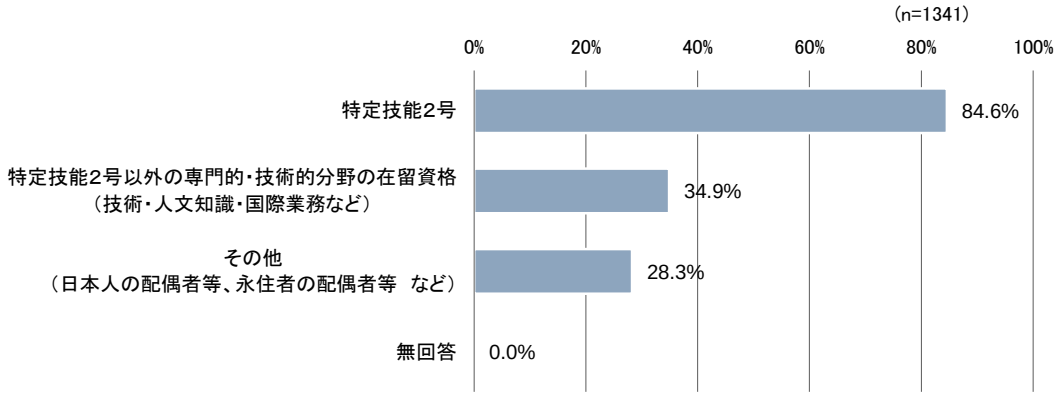
図表 Ⅷ-14　特定技能 1 号の在留期間満了後の事業所としての希望



(15) 特定技能 1 号から変更を希望する在留資格

特定技能 1 号から変更を希望する在留資格は、「特定技能 2 号」が 84.6%で最も高い割合となっている。次いで、「特定技能 2 号以外の専門的・技術的分野の在留資格（技術・人文知識・国際業務など）」が 34.9%、「その他（日本人の配偶者等、永住者の配偶者等）」が 28.3%となっている。

図表 Ⅷ-15　特定技能 1 号から変更を希望する在留資格

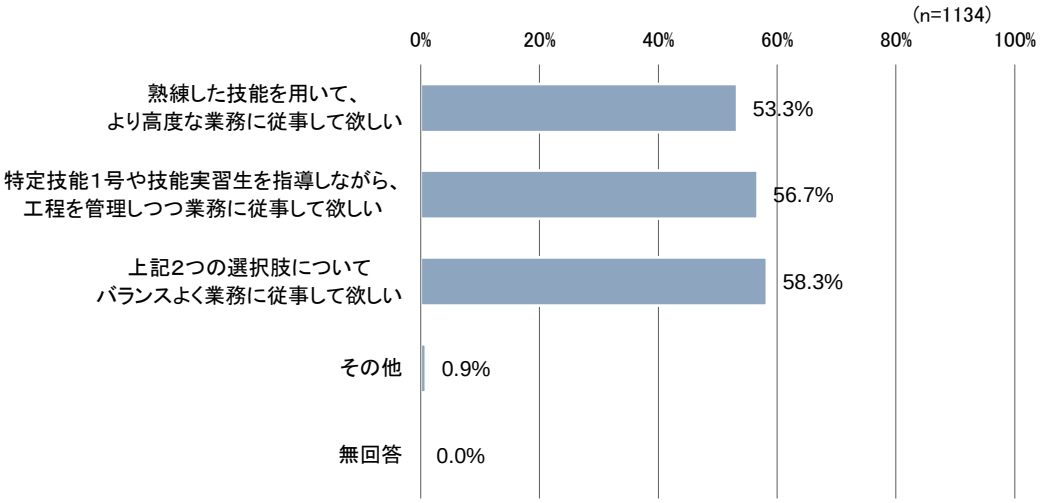


※前問で「他の在留資格への変更などにより長く働いてもらいたい」を選択した構成員のみ回答

(16) 特定技能 2 号に担わせたい業務

特定技能 2 号に担わせたい業務は、「熟練した技能を用いて、より高度な業務に従事して欲しい」が 53.3%、「特定技能 1 号や技能実習生を指導しながら、工程を管理しつつ業務に従事して欲しい」が 56.3%、「上記 2 つの選択肢についてバランスよく業務に従事して欲しい」が 58.3%となっている。

図表 Ⅷ-16　特定技能 2 号に担わせたい業務

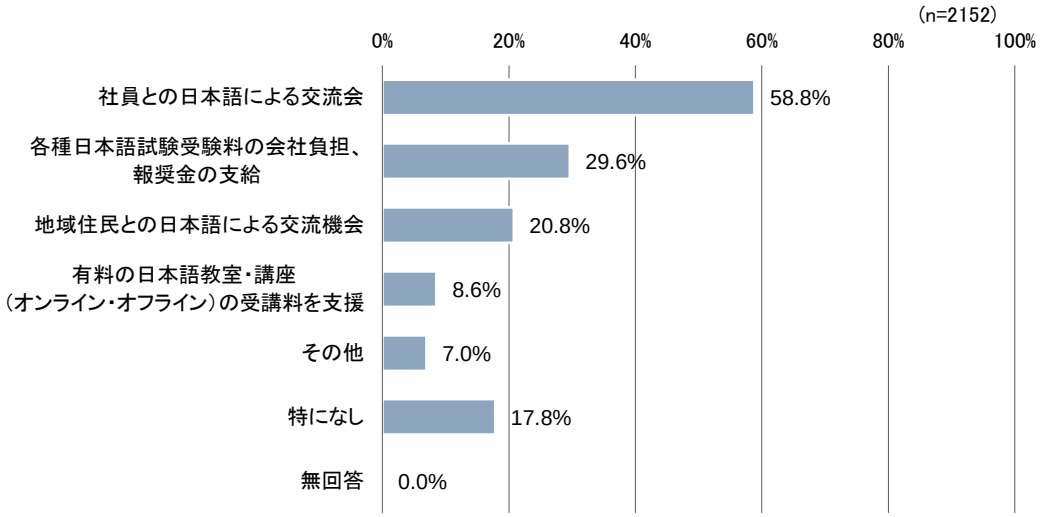


※前問で「特定技能 2 号」を選択した構成員のみ回答

(17) 日本語学習支援の取組

特定技能 1 号に対して行っている日本語学習支援の取組は、「社員との日本語による交流会」が 58.8%、次いで「各種日本語試験受験料の会社負担、報奨金の支給」が 29.6%となっている。

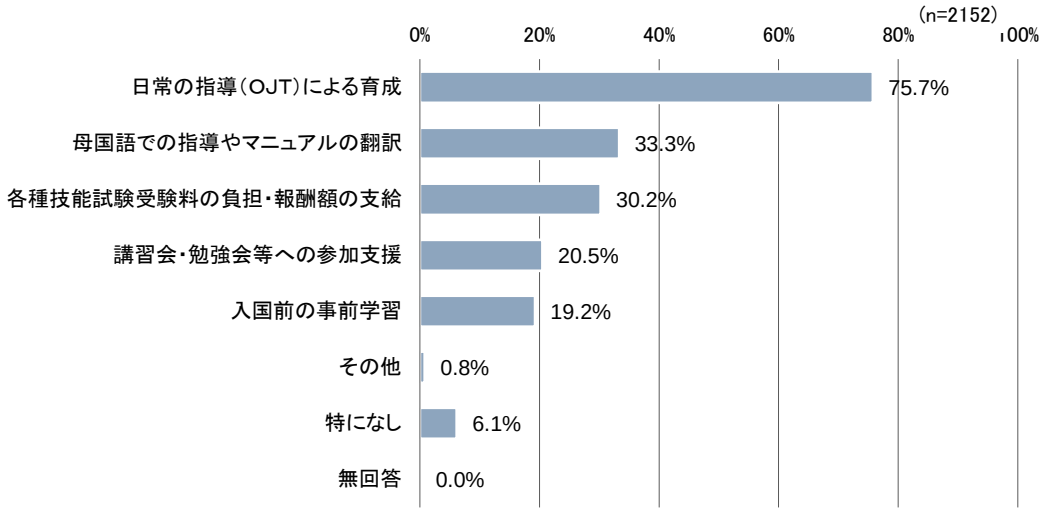
図表 Ⅷ-17　日本語学習支援の取組



(18) 技能形成・育成の取組

特定技能１号に対して行っている技能形成・育成の取組は、「日常の指導（OJT）による育成」が 75.7%、次いで「母国語での指導やマニュアルの翻訳」が 33.3%となっている。

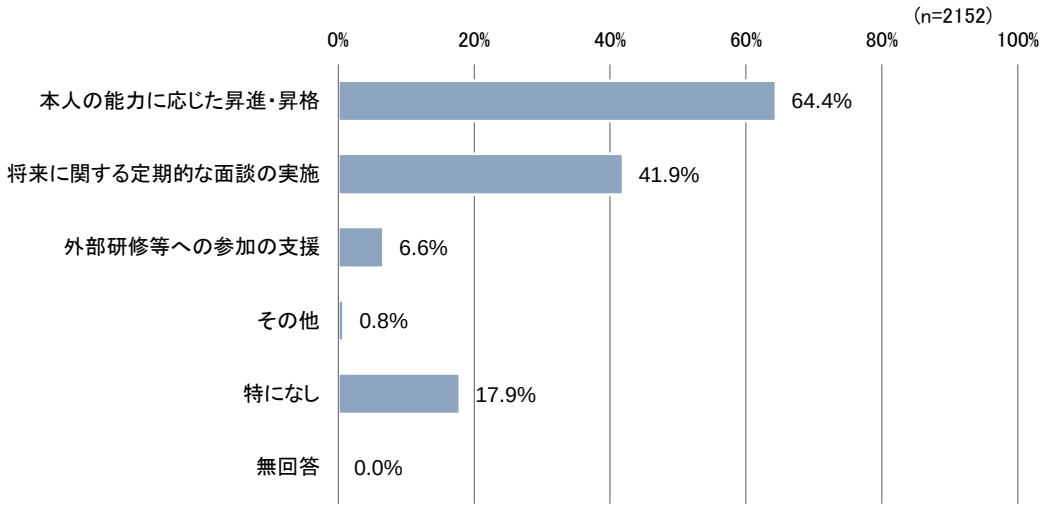
図表 Ⅷ-18　技能形成・育成の取組



(19) キャリア形成支援の取組

特定技能１号に対して行っているキャリア形成支援の取組は、「本人の能力に応じた昇進・昇級」が 64.4%、次いで「将来に関する定期的な面談の実施」が 41.9%となっている。

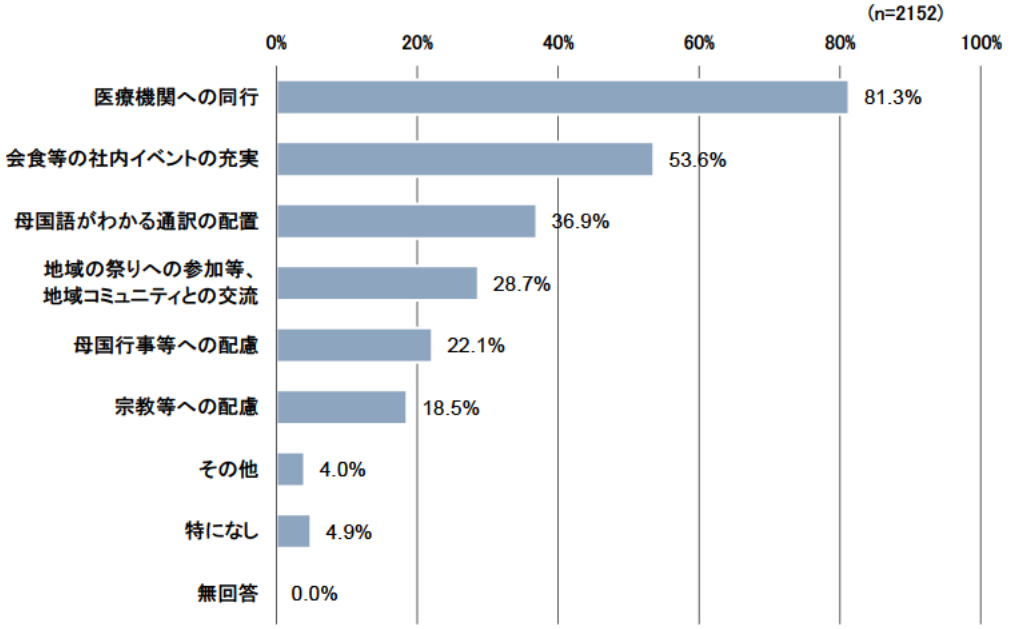
図表 Ⅷ-19　キャリア形成支援の取組



(20) 生活支援の取組（義務支援項目除く）

特定技能１号に対して行っている生活支援の取組は、「医療機関への同行」が 81.3%、次いで「会食等の社内イベントの充実」が 53.6%となっている。

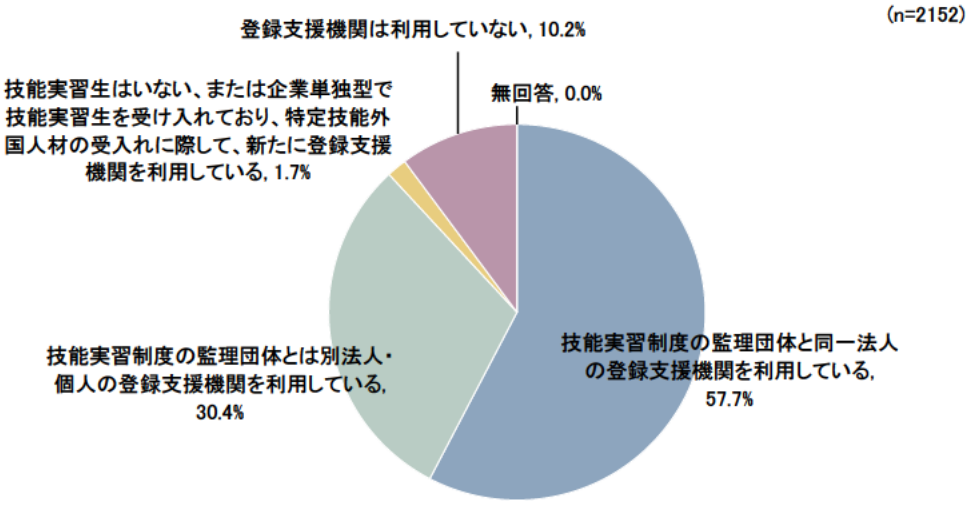
図表 Ⅷ-20　生活支援の取組



(21) 登録支援機関の利用状況

登録支援機関の利用状況は、「技能実習制度の監理団体と同一法人の登録支援機関を利用している」が 57.7%となっている。「登録支援機関は利用していない」は 10.2%となっている。

図表 Ⅷ-21　登録支援機関の利用状況

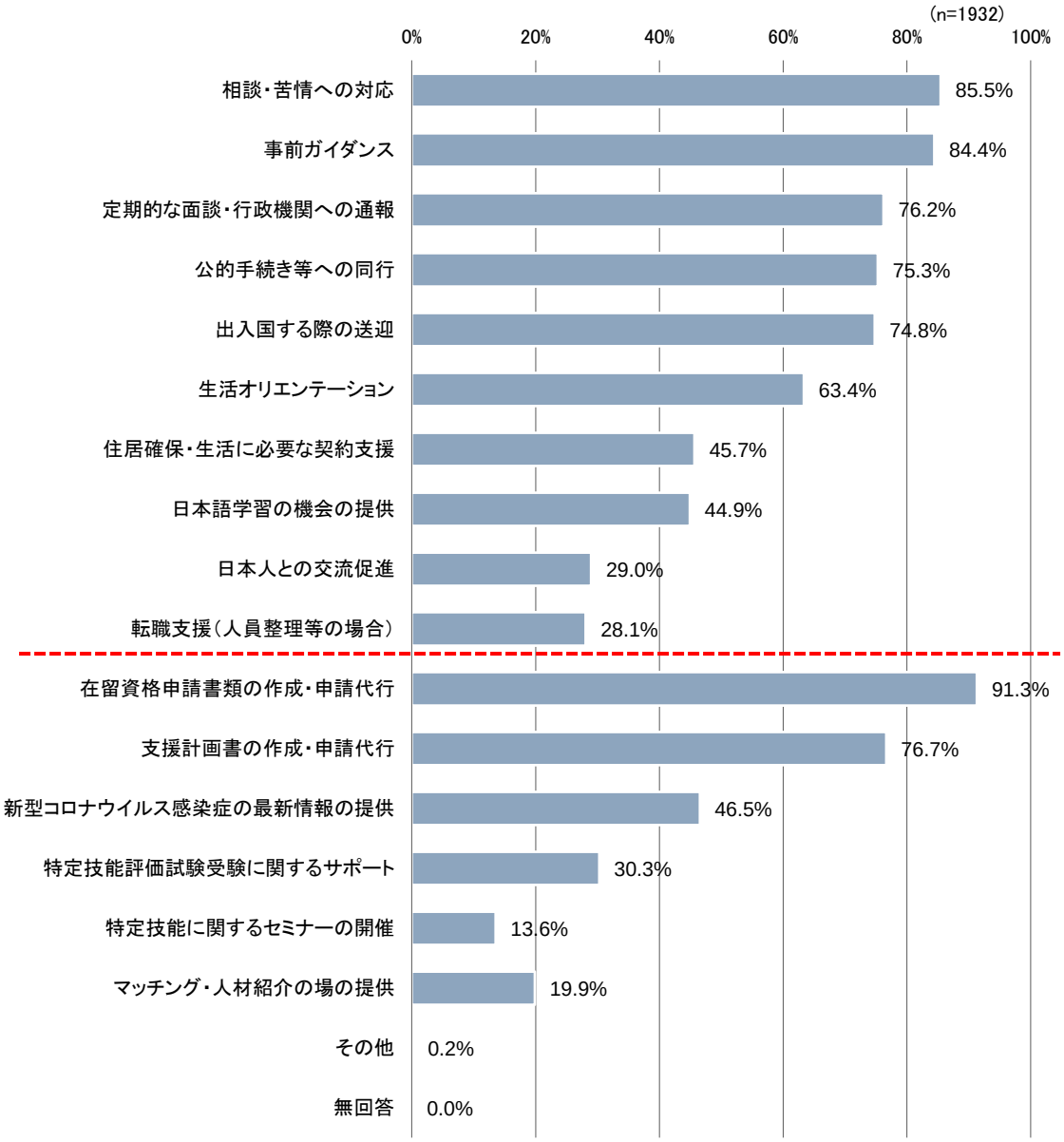


(22) 登録支援機関の利用状況

登録支援機関への委託事項は、義務支援項目について「相談・苦情への対応」が 85.5%、次いで「事前ガイダンス」が 84.4%となっている。

義務支援項目以外では、「在留資格申請書類の作成・申請代行」は 91.3%で全項目の中で最も高くなっている。

図表 Ⅷ-22　登録支援機関への委託事項（赤点線の上が義務支援項目、下がその他項目）

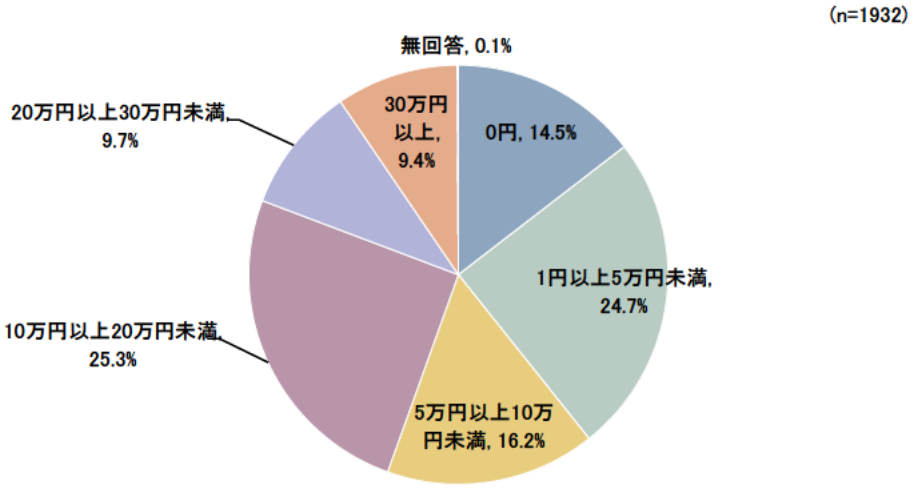


(23) 登録支援機関の利用料（一人当たり）：受入れ時

登録支援機関の利用料（一人当たり）のうち、受入れ時に支払う費用は、10 万円以上 20 万円未満が 25.3%、1 円以上 5 万円未満が 24.7%となっている。

回答があった構成員の平均値は 108,914 円、中央値は 73,125 円となっている。

図表 Ⅷ-23　登録支援機関の利用料（一人当たり）：受入れ時



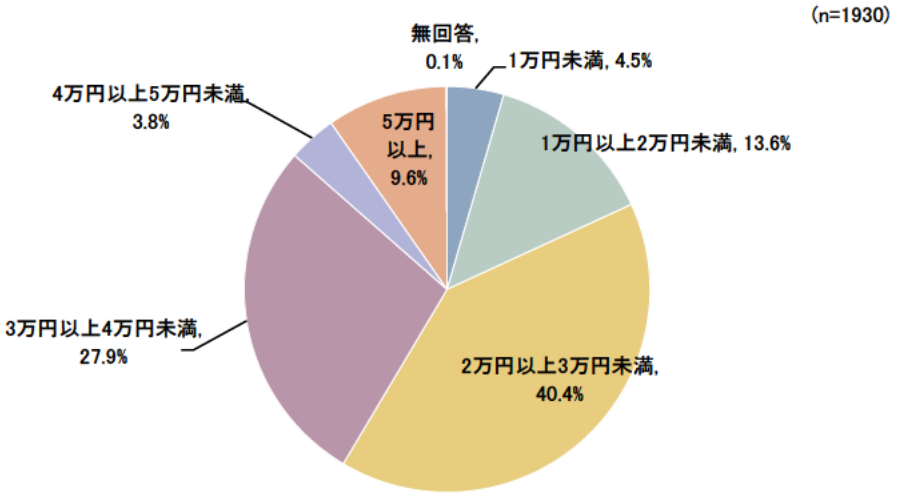
平均値	108,914 円
中央値	73,125 円

(24) 登録支援機関の利用料（一人当たり）：毎月の管理費等

登録支援機関の利用料（一人当たり）のうち、毎月の管理費等は、2 万円以上 3 万円未満が 40.4%、3 万円以上 4 万円未満が 27.9%となっている。

回答があった構成員の平均値は 38,944 円、中央値は 25,000 円となっている。

図表 Ⅷ-24　登録支援機関の利用料（一人当たり）：毎月の管理費等



平均値	38,944 円
中央値	25,000 円

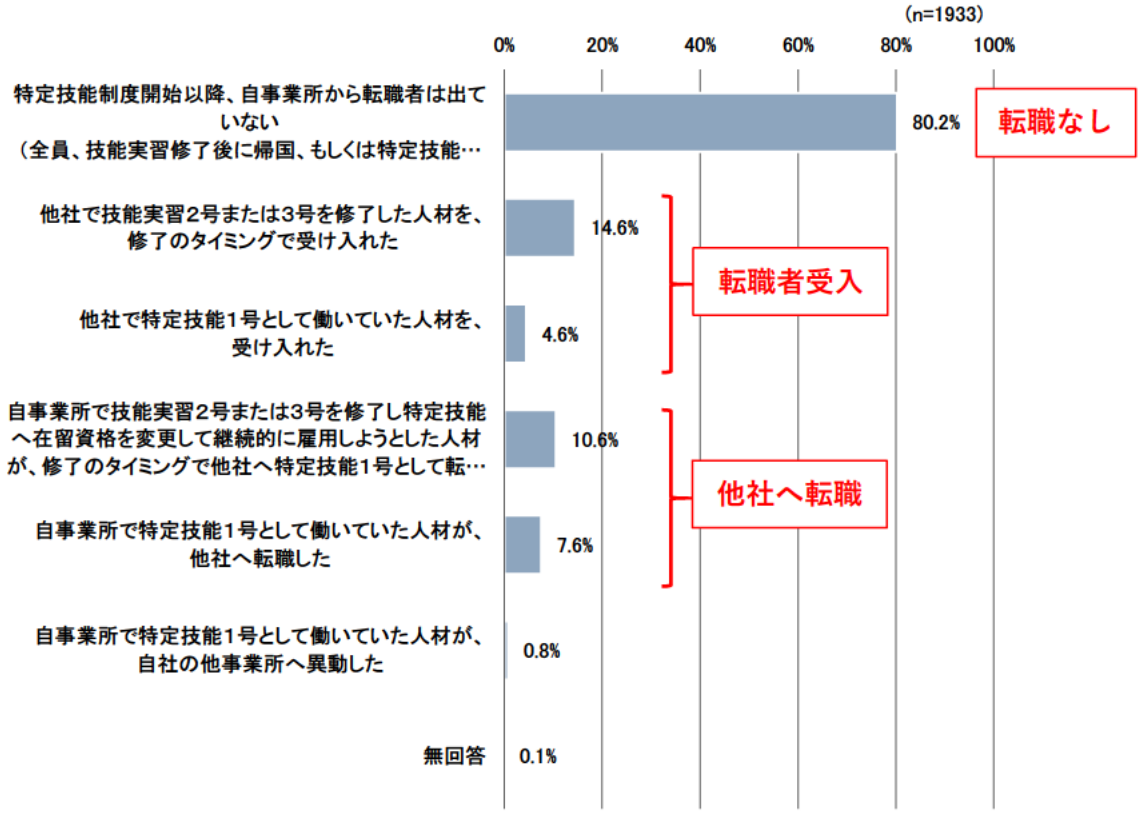
(25) 転職の状況

特定技能１号の転職の状況は、「特定技能制度開始以降、自事業所から転職者は出ていない」が 80.2%と最も高くなっている。

「転職者受入れ」として「他社で技能実習２号または３号を修了した人材を、修了のタイミングで受け入れた」が 14.6%、「他社で特定技能１号として働いていた人材を、受け入れた」が 4.6%となっている。

「他社へ転職」として「自事業所で技能実習２号または３号を修了し特定技能へ在留資格を変更して継続的に雇用しようとした人材が、修了のタイミングで他社へ特定技能１号として転職した」が 10.6%、「自事業所で特定技能１号として働いていた人材が、他社へ転職した」が 7.6%となっている。

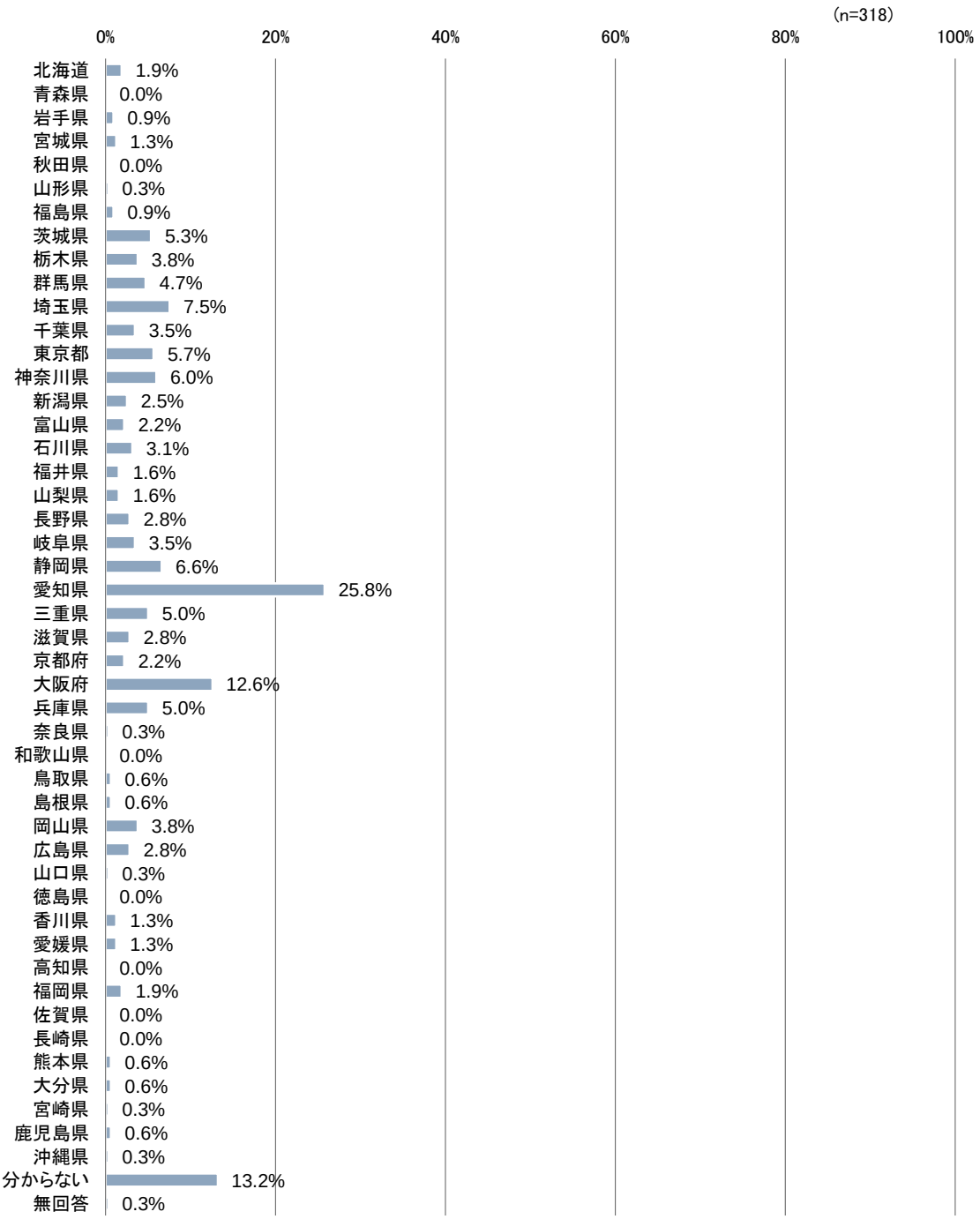
図表 Ⅷ-25　転職の状況



(26) 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先都道府県

自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先都道府県は、「愛知県」が 25.8%、「大阪府」が 12.6%となっている。

図表 Ⅷ-26　自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先都道府県

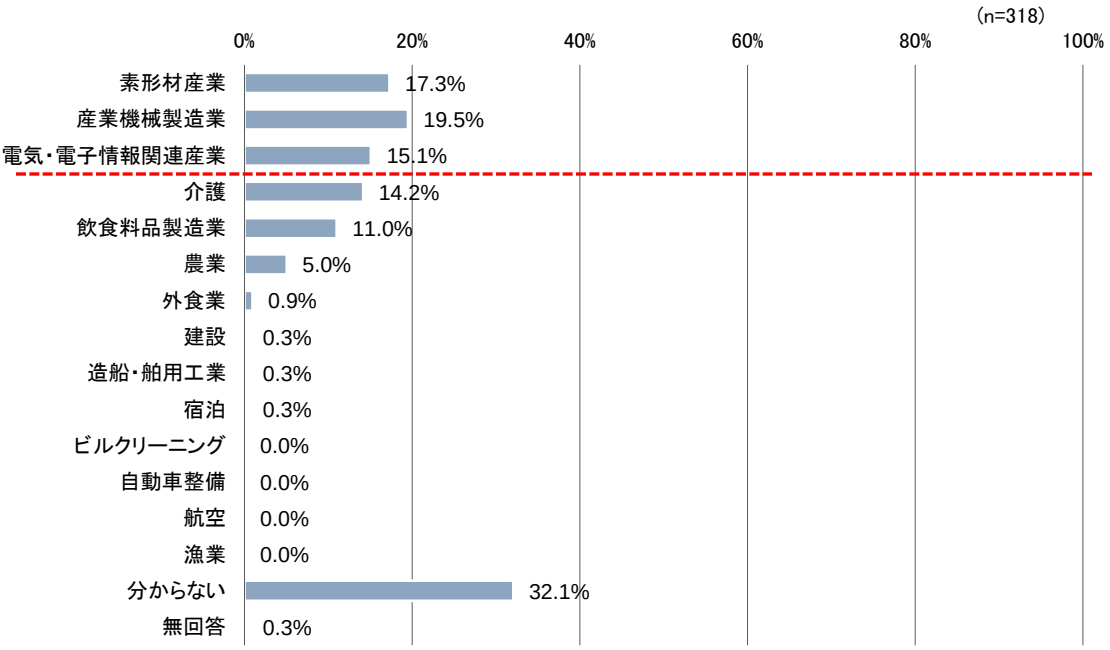


(27) 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野

自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野は、「素形材産業」が 17.3%、「産業機械製造業」が 19.5%、「電気・電子情報関連産業」が 15.1%となっている。

製造 3 分野以外では、「介護」が 14.2%、「飲食料品製造業」が 11.0%となっている。

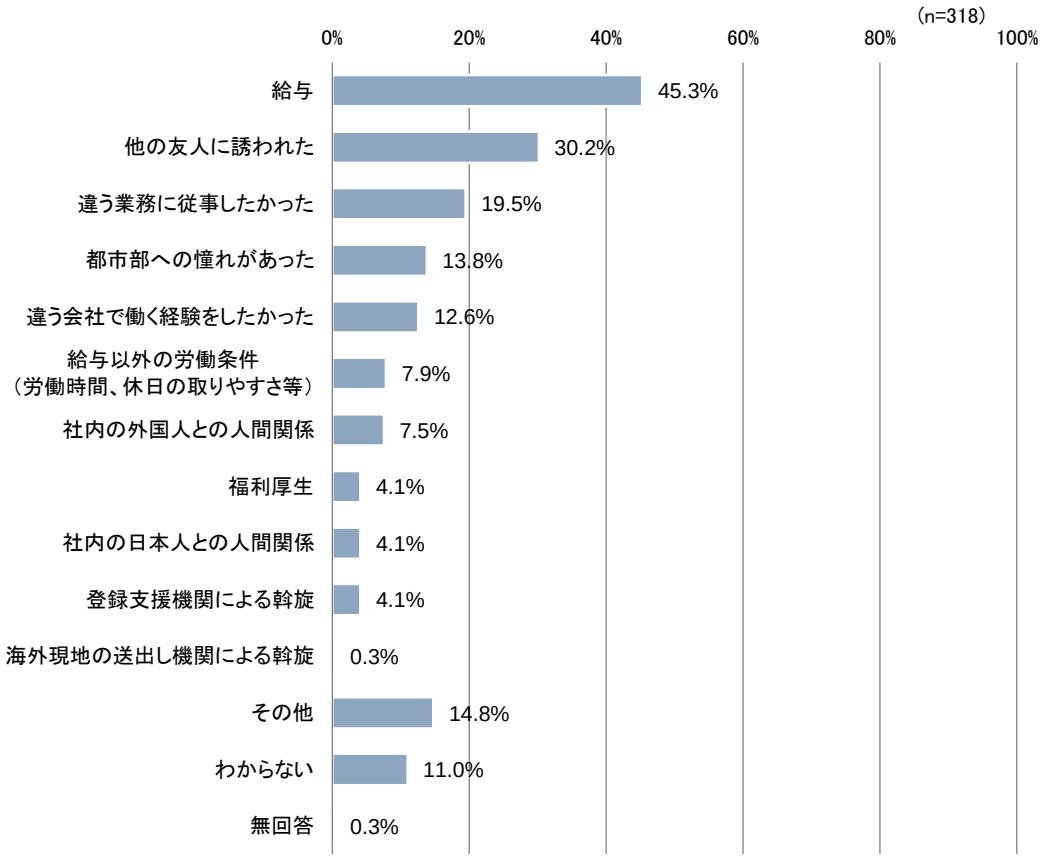
図表 Ⅷ-27　自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野



(28) 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職理由

自事業所から転職した特定技能外国人材の転職理由は、「給与」が 45.3%、「他の友人に誘われた」が 30.2%、「違う分野に従事したかった」が 19.5%、「都市部への憧れがあった」が 13.8%となっている。

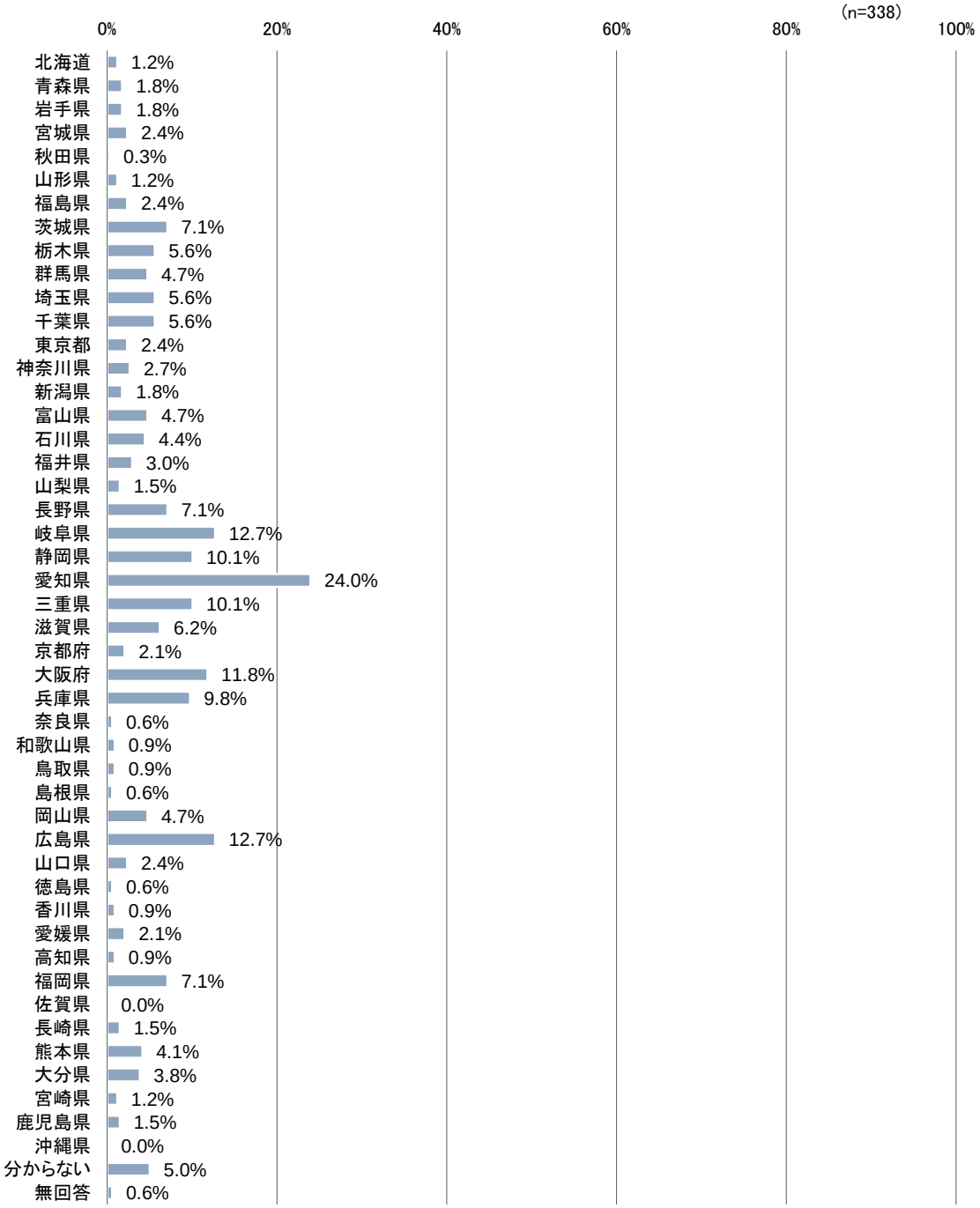
図表 Ⅷ-28　自事業所から転職した特定技能外国人材の転職理由



(29) 他社から転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先都道府県

他社から転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先都道府県は、「愛知県」が24.0%、「岐阜県」と「広島県」が12.7%となっている。

図表 Ⅷ-29　他社から転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先都道府県

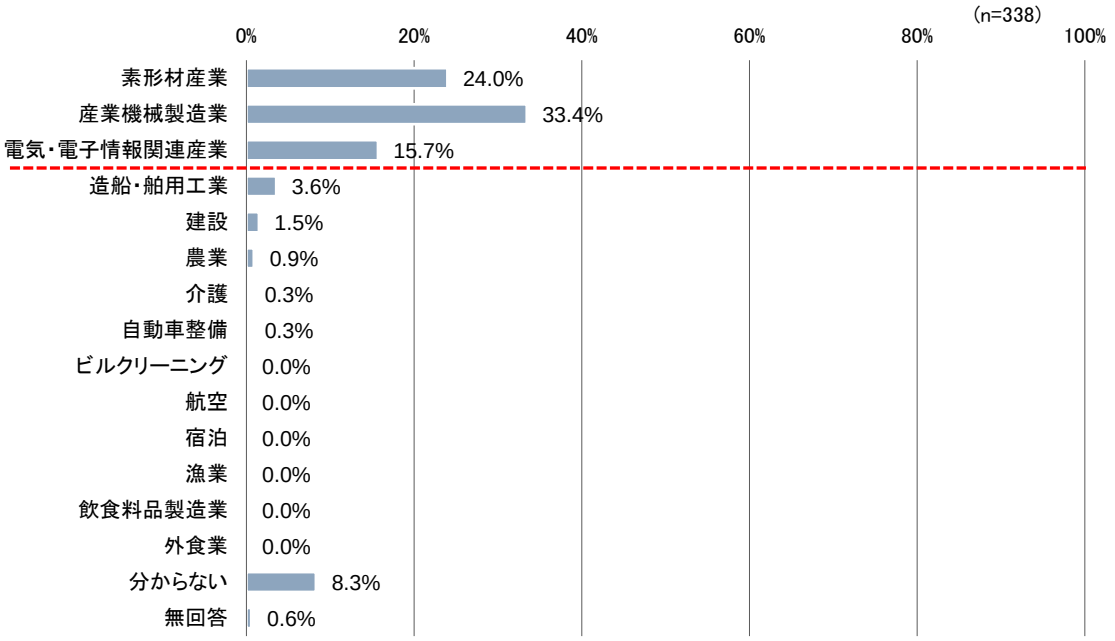


(30) 他社から転職してきた特定技能外国人材の転職分野

他社から転職してきた特定技能外国人材の転職分野は、「素形材産業」が 24.0%、「産業機械製造業」が 33.4%、「電気・電子情報関連産業」が 15.7%となっている。

製造 3 分野以外では、「造船・舶用工業」が 3.6%、「建設」が 1.5%となっている。

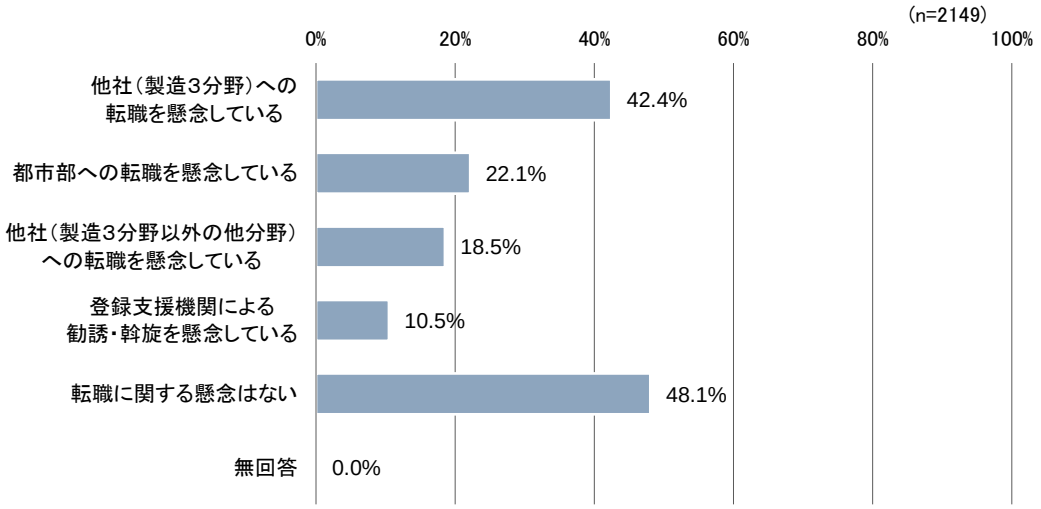
図表 Ⅷ-30　自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野



(31) 転職に関する懸念

転職に関する懸念は、「他社（製造 3 分野）への転職を懸念している」が 42.4%となっている。

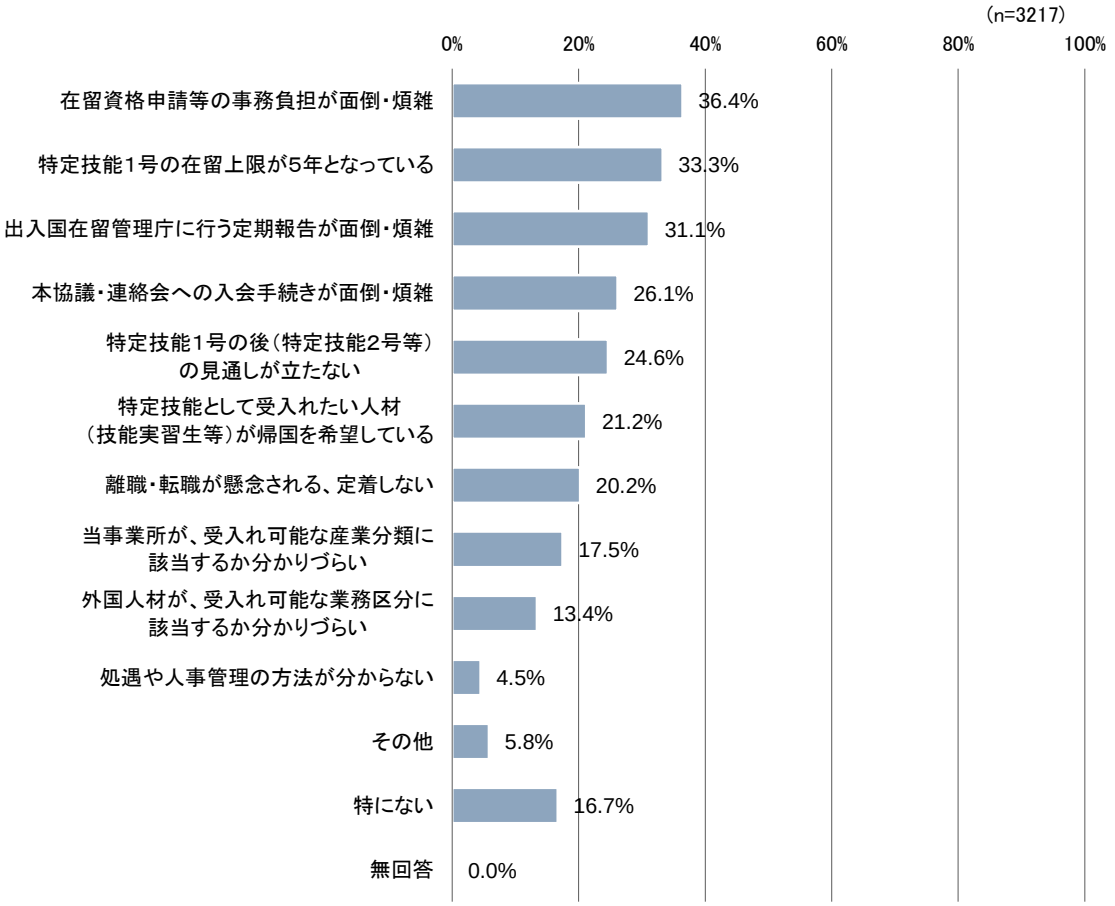
図表 Ⅷ-31　転職に関する懸念



(32) 特定技能外国人材の受入れに関わる課題

特定技能外国人材の受入れに関わる課題は、「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が36.4%、「特定技能1号の在留上限が5年となっている」が33.3%、「出入国在留管理庁に行う定期報告が面倒・煩雑」が31.1%となっている。

図表 Ⅷ-32　特定技能外国人材の受入れに関わる課題

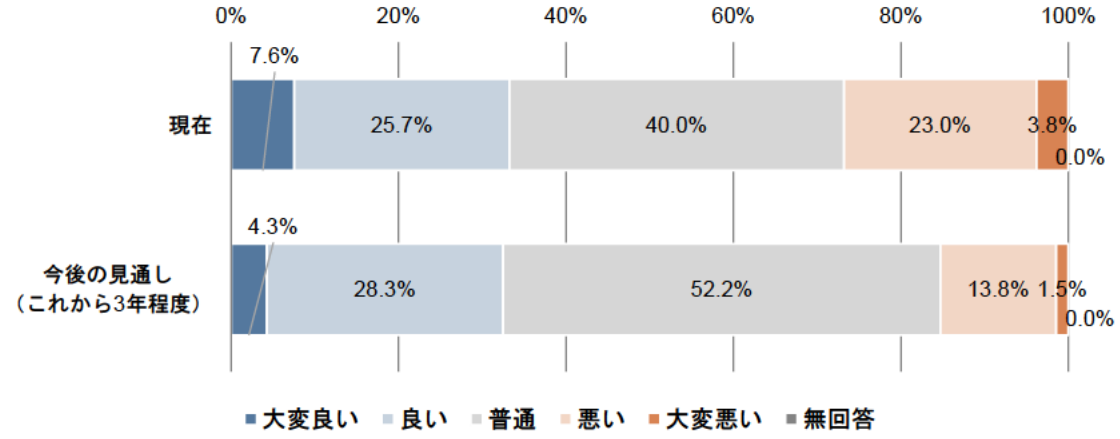


(33) 業況感

業況感は、現在について、「大変良い」「良い」を合わせて 33.2%、「普通」が 40.0%、「悪い」と「大変悪い」を合わせて 26.8%となっている。

今後の見通し（これから 3 年程度）について、「大変良い」「良い」を合わせて 32.5%、「普通」が 52.2%、「悪い」と「大変悪い」を合わせて 15.3%となっている。

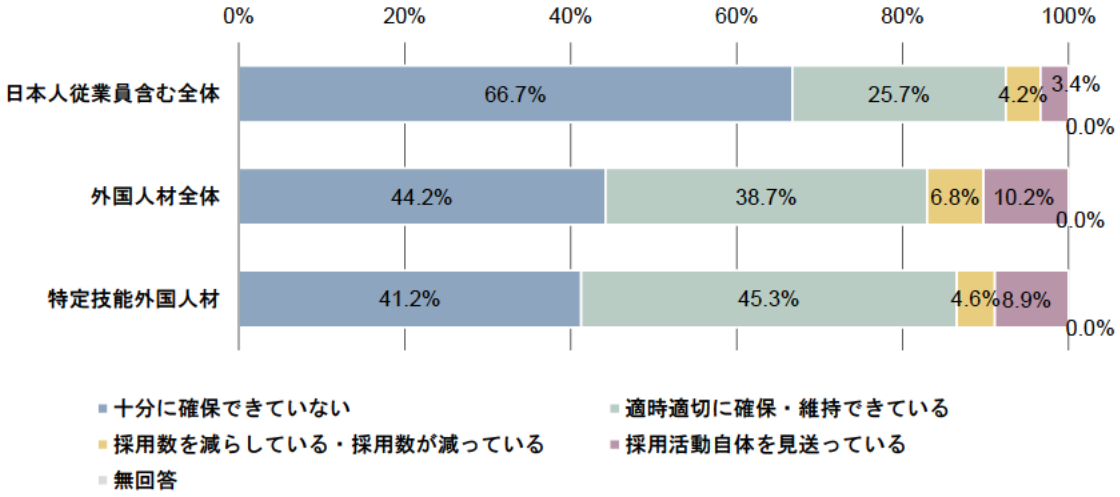
図表 Ⅷ-33　業況感（n=3,217）



(34) 採用状況：現在

採用状況（現在）は、日本従業員含む全体について「十分に確保できていない」が 66.7%で最も高くなっている。特定技能外国人材は「十分に確保できていない」が 41.2%、「適時適切に確保・維持できている」が 45.3%となっている。

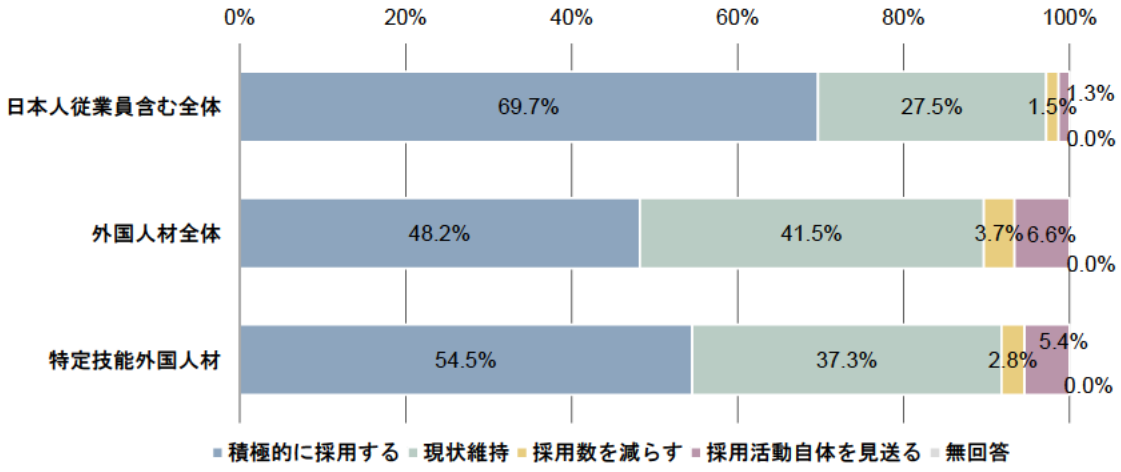
図表 Ⅷ-34　採用状況（現在、n=3,217）



(35) 採用状況：今後の見通し

採用状況（今後の見通し）は、日本従業員含む全体について「積極的に採用する」が 69.7%で最も高くなっている。特定技能外国人材は「積極的に採用する」が 54.5%、「現状維持」が 37.3%となっている。

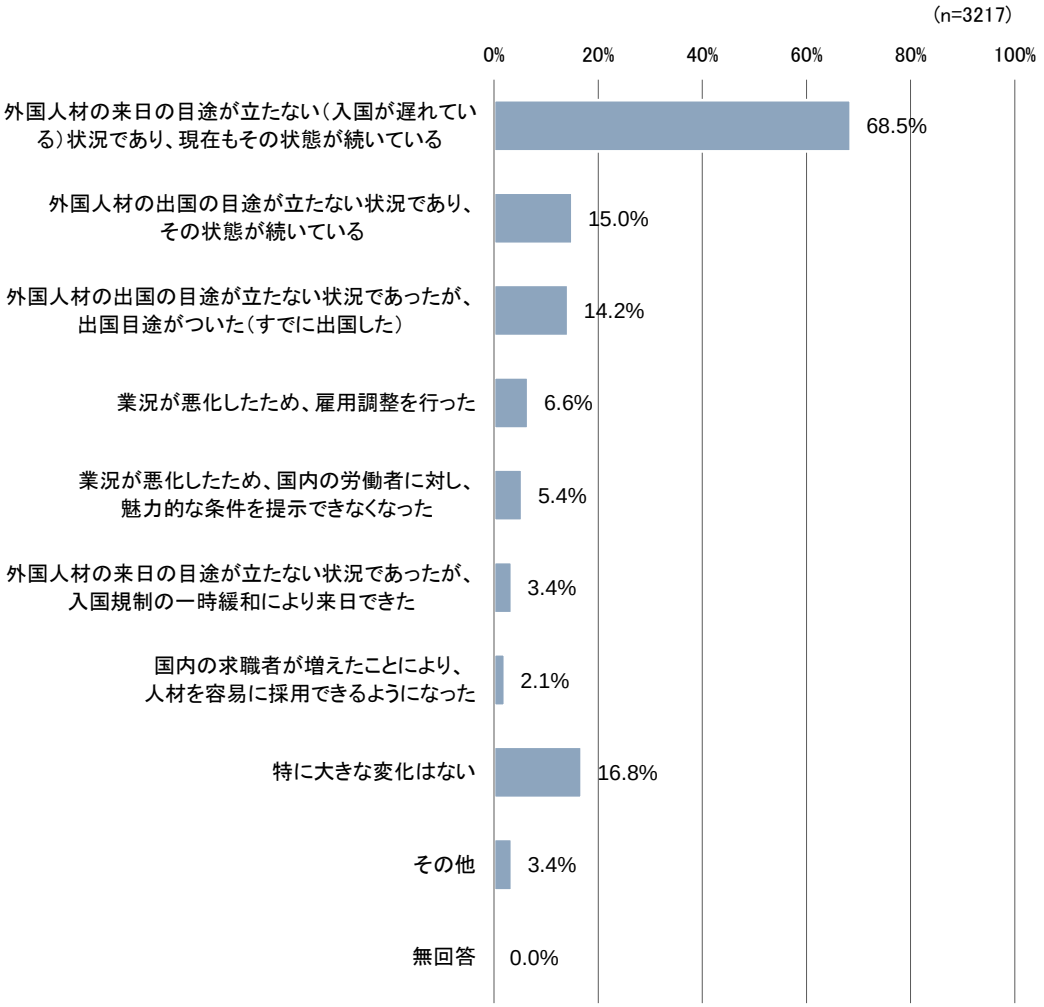
図表 Ⅷ-35　採用状況（今後の見通し、n=3,217）



(36) 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響は、「外国人材の来日の目途が立たない（入国が遅れている）状況であり、現在もその状態が続いている」が 68.5%、「外国人材の出国の目途が立たない状況であり、その状態が続いている」が 15.0%となっている。

図表 Ⅷ-36　新型コロナウイルス感染症の影響

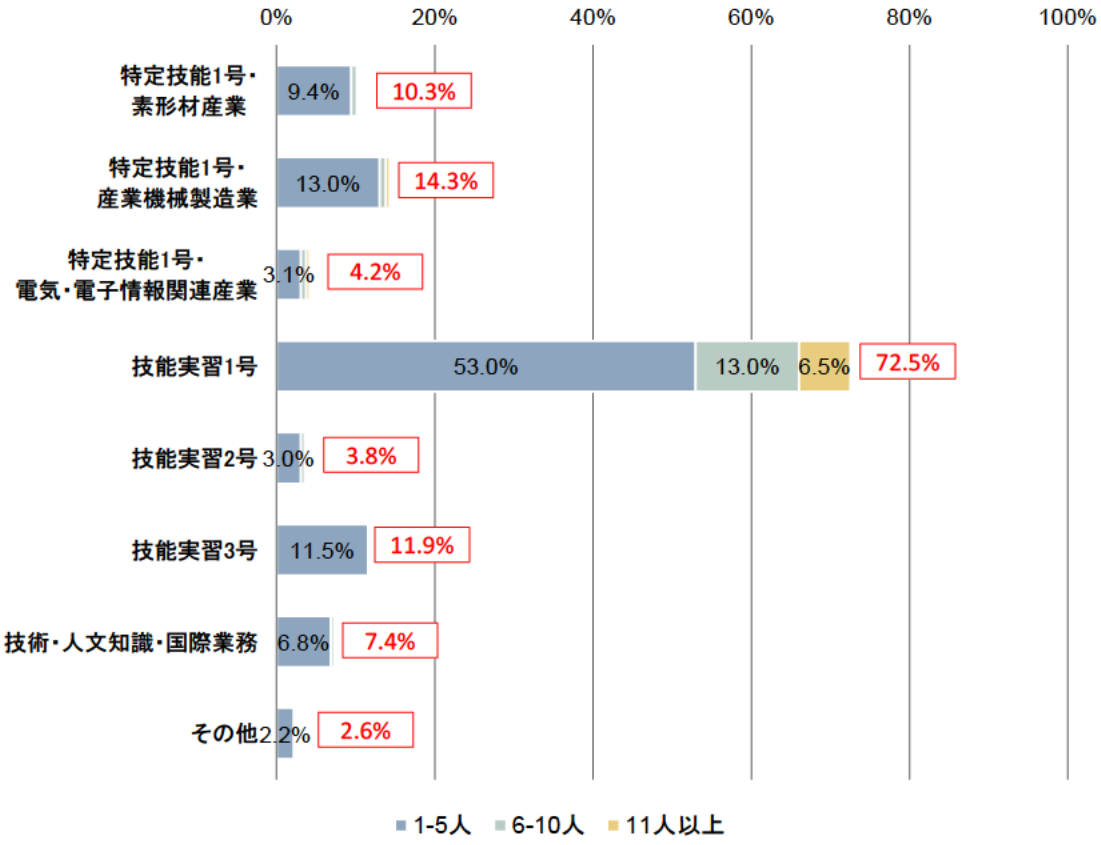


(37) 入国が止まっている外国人材の人数

新型コロナウイルス感染症の影響により、入国が止まっている外国人材がいると回答した構成員に対して在留資格別の人数を尋ねたところ、「技能実習１号」が 72.5%の構成員で入国が止まっている。

特定技能１号では、「素形材産業」が 10.3%、「産業機械製造業」が 14.3%、「電気・電子情報関連産業」が 4.2%となっている。

図表 Ⅷ-37　入国が止まっている外国人材の人数別の構成員割合（在留資格別、n=2207）



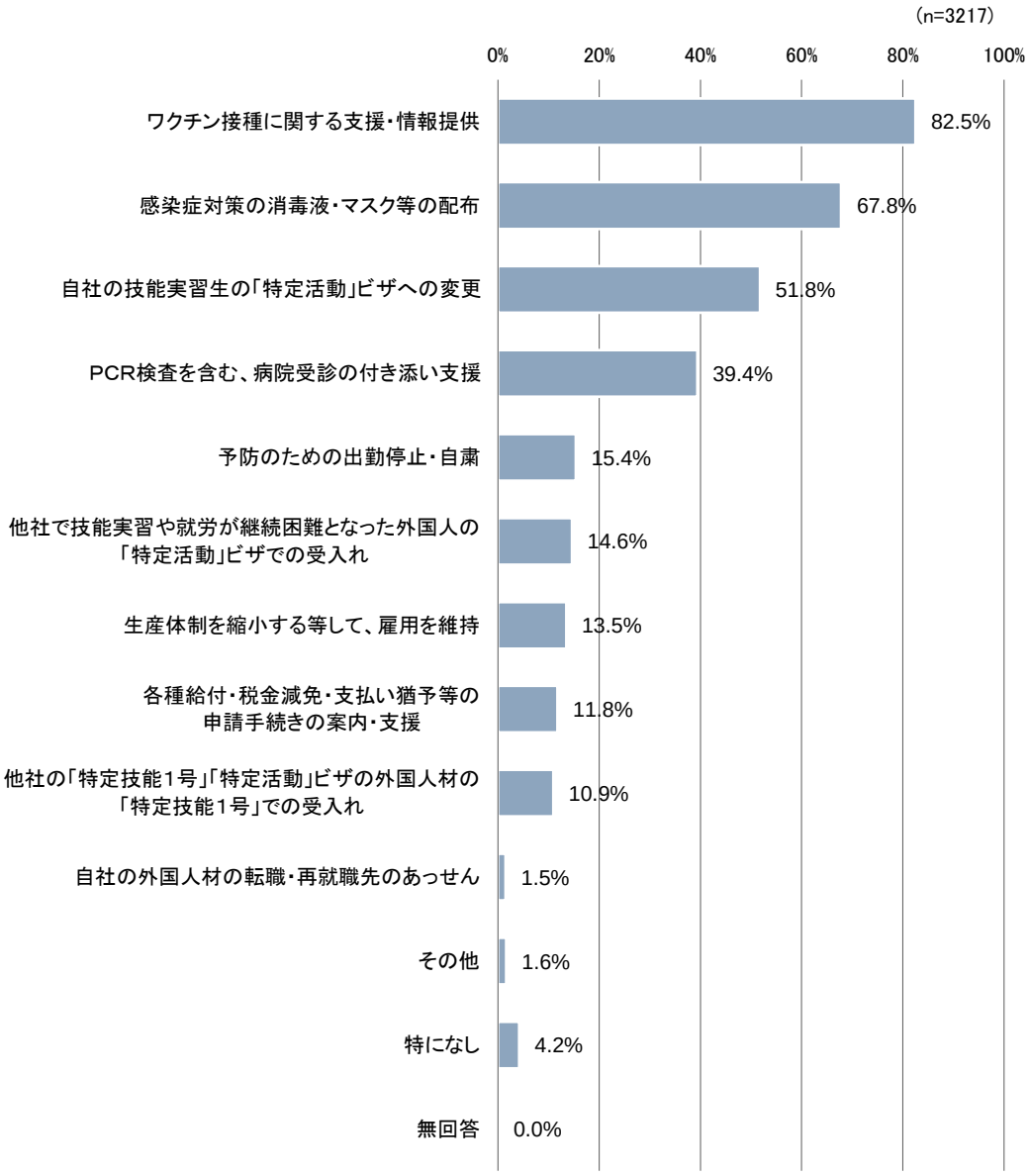
※　赤字の%は、各在留資格について入国が止まっていると回答した構成員の割合の合計

(38) 新型コロナウイルス感染症の影響に対して外国人材に行った支援

新型コロナウイルス感染症の影響に対して外国人材に行った支援は、「ワクチン接種に関する支援・情報提供」が 82.5%、「感染症対策の消毒液・マスク等の配付」が 67.8%となっている。

他社からの受入れに関わり、「他社で技能実習や就労が継続困難となった外国人の「特定活動」ビザでの受入れ」が 14.6%、「他社の「特定技能 1 号」「特定活動」ビザの外国人材の「特定技能 1 号」での受入れ」が 10.9%となっている。

図表 Ⅷ-38　新型コロナウイルス感染症の影響に対して外国人材に行った支援

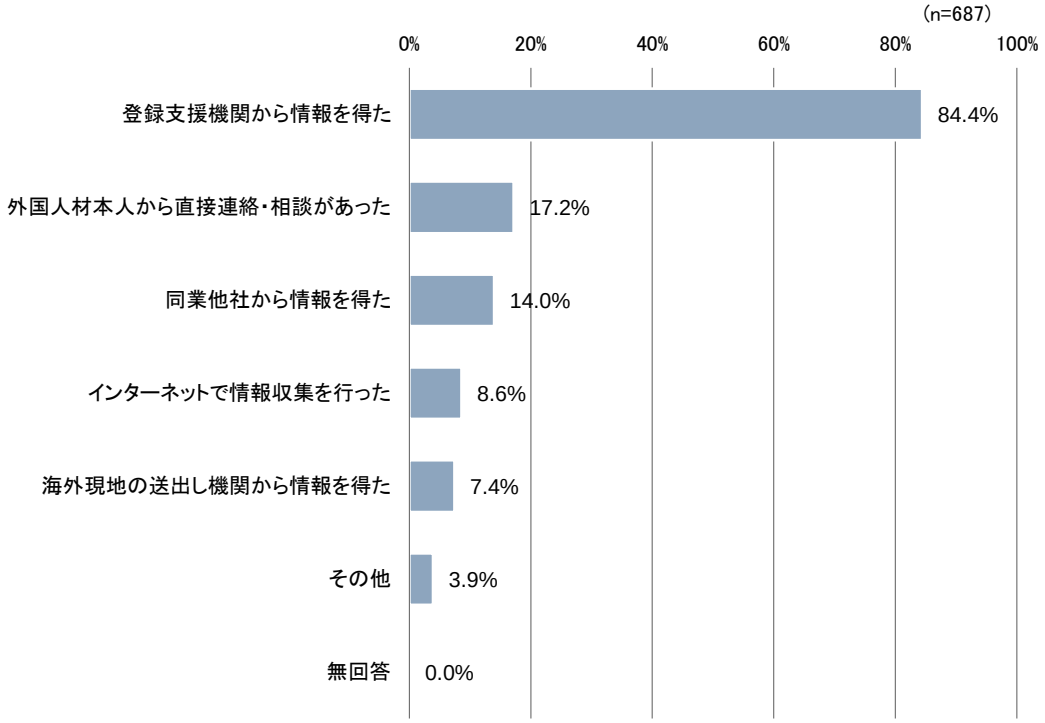


(39) 新型コロナウイルス感染症の影響に対して外国人材に行った支援のうち、他社からの受入れ・他社への転職斡旋における情報収集方法

新型コロナウイルス感染症の影響に対して外国人材に対して行った支援のうち、「他社で技能実習や就労が継続困難となった外国人の「特定活動」ビザでの受入れ」、「他社の「特定技能１号」「特定活動」ビザの外国人材の「特定技能１号」での受入れ」、「自社の外国人材の転職・再就職先のあっせん」を行ったと回答した構成員に、情報収集方法を尋ねた。

結果をみると、「登録支援機関から情報を得た」が 84.4%、「外国人材本人から直接連絡・相談があった」が 17.2%、「同業他社から情報を得た」が 14.0%となっている。

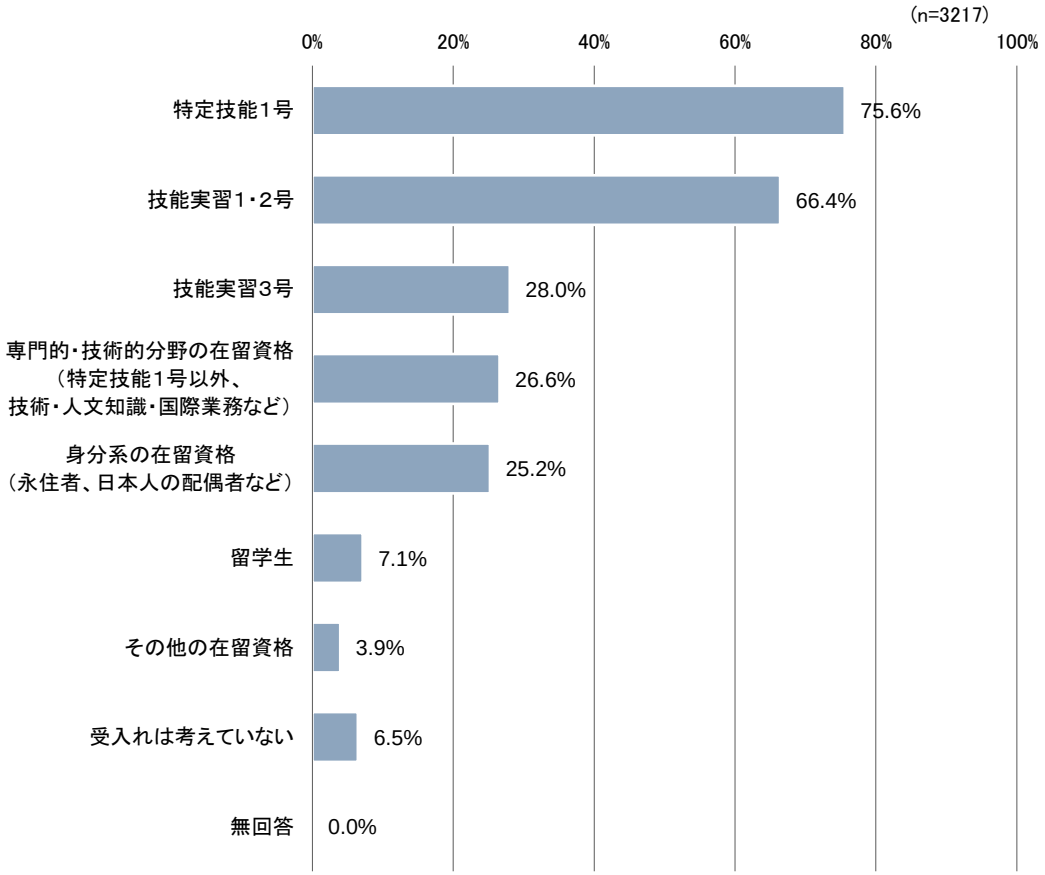
図表 Ⅷ-39　他社からの受入れ・他社への転職斡旋における情報収集方法



(40) 今後の受入れ意向のある在留資格

今後の受入れ意向のある在留資格は、「特定技能 1 号」が 75.6%、「技能実習 1・2 号」が 66.4%、「技能実習 3 号」が 28.0%となっている。

図表 Ⅷ-40　今後の受入れ意向のある在留資格

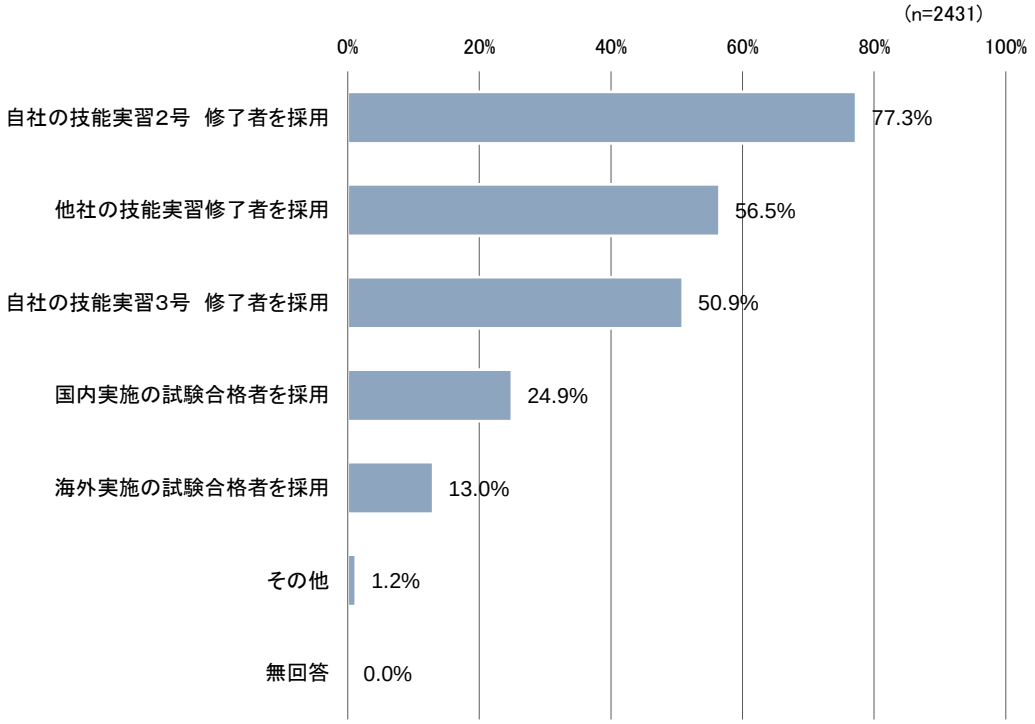


(41) 「特定技能 1 号」の希望受入れルート

今後の受入れ意向のある在留資格のうち、「特定技能 1 号」と回答した構成員について、希望する受入れルートは、「自社の技能実習 2 号修了者を採用」が 77.3%、「他社の技能実習修了者を採用」が 56.5%、「自社の技能実習 3 号修了者を採用」が 50.9%となっている。

試験ルートでは、「国内実施の試験合格者を採用」が 24.9%、「海外実施の試験合格者を採用」が 13.0%となっている。

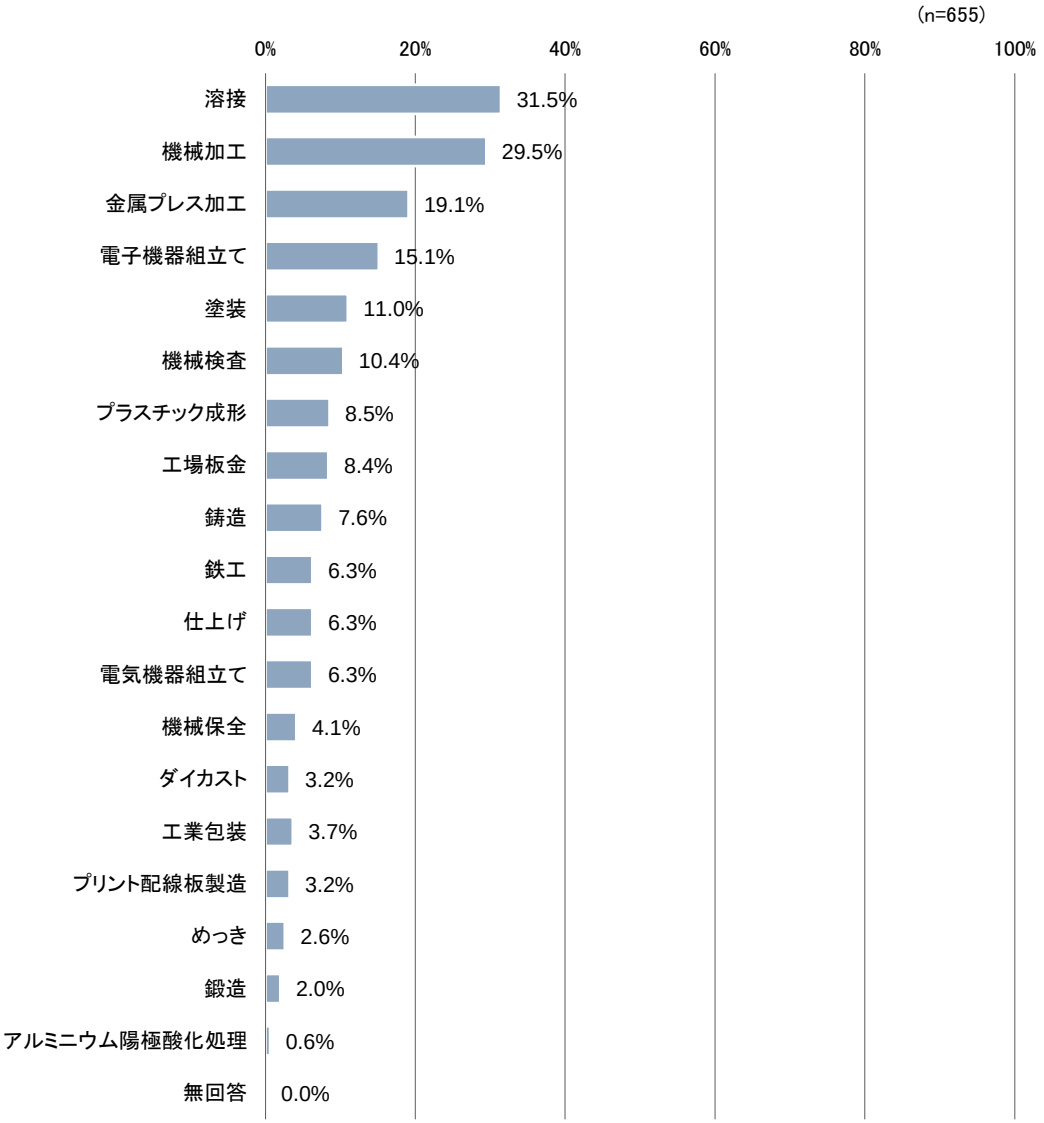
図表 Ⅷ-41 「特定技能 1 号」の希望受入れルート



(42) 試験実施を希望する試験区分

今後の希望受入れルートとして、国内試験または海外試験を回答した構成員に対して、試験実施を希望する試験区分を尋ねたところ、「溶接」が 31.5%、「機械加工」が 29.5%、「金属プレス加工」が 19.1%となっている。

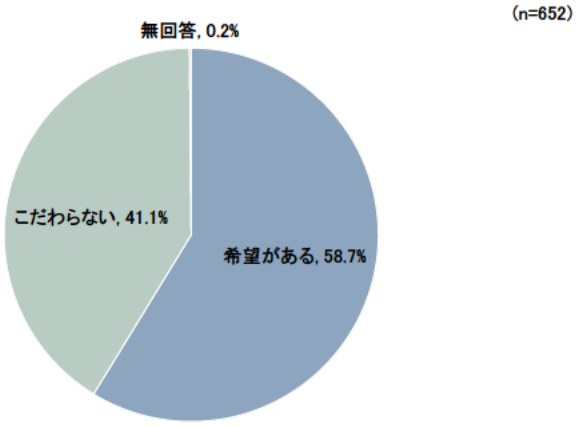
図表 Ⅷ-42　試験実施を希望する試験区分



(43) 海外試験実施を希望する国の有無

海外試験実施を希望する国の有無は、「希望がある」が 58.7%、「こだわらない」が 41.1%となっている。

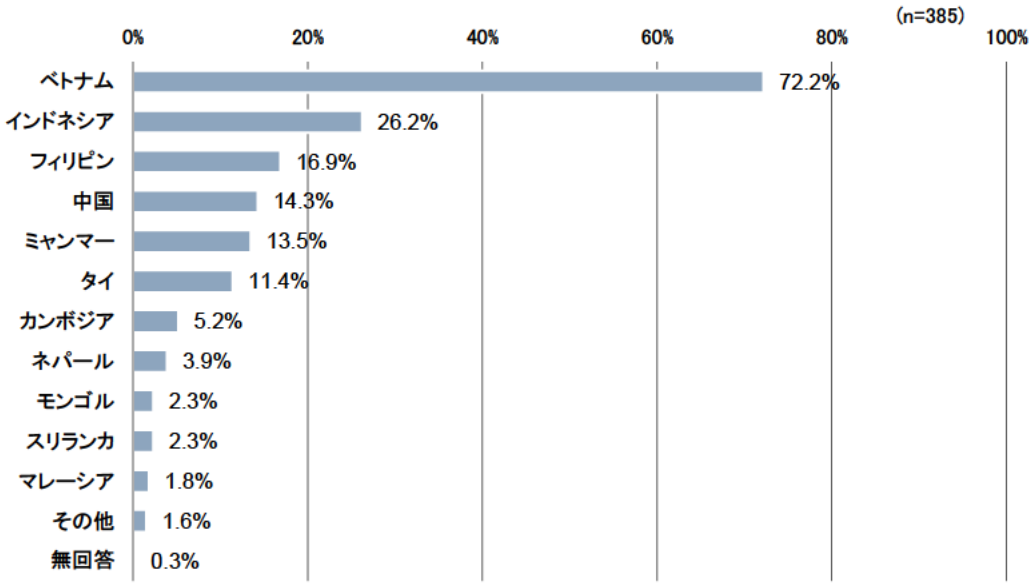
図表 Ⅷ-43　海外試験実施を希望する国の有無



(44) 海外試験実施を希望する具体的な国名

海外試験実施を希望する具体的な国名は、「ベトナム」が 72.2%、「インドネシア」が 26.2、「フィリピン」が 16.9%となっている。

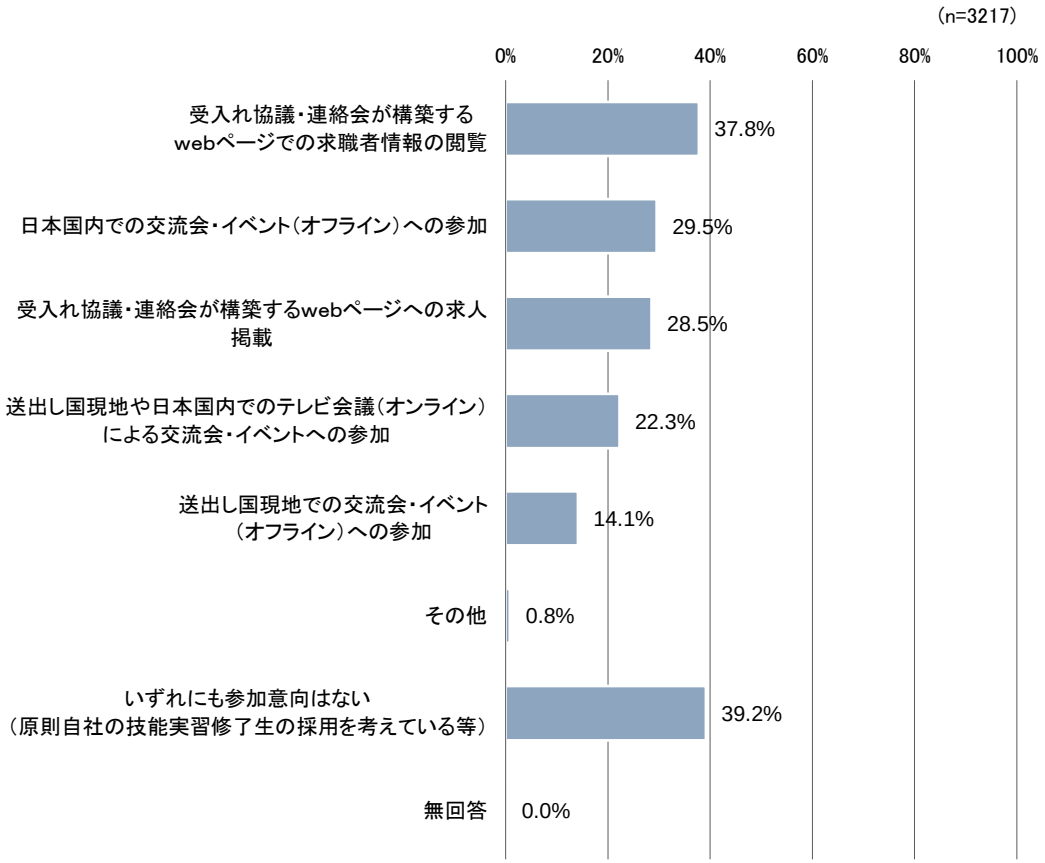
図表 Ⅷ-44　海外試験実施を希望する国



(45) マッチング事業参画可能形態

マッチング事業参画可能形態は、「いずれにも参加意向はない」が 39.2%で最も高くなっている。次いで、「受入れ協議・連絡会が構築する web ページでの求職者情報の閲覧」が 37.8%、「日本国内での交流会・イベント（オフライン）への参加」が 29.5%、「受入れ協議・連絡会が構築する web ページへの求人掲載」が 28.5%となっている。

図表 Ⅷ-45　マッチング事業参画可能形態

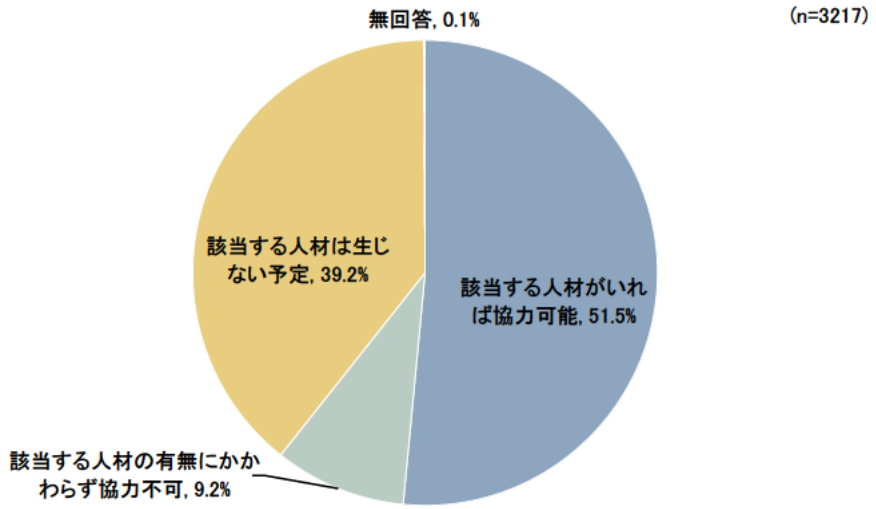


(46) マッチング事業の自社人材への紹介可能性

自社では特定技能１号への在留資格変更等を検討しないが、外国人材本人は継続して日本での就労を希望している場合、経済産業省が主催するマッチング事業に当該人材を紹介する可能性について尋ねた。

結果をみると、「該当する人材がいれば協力可能」が 51.5%、「該当する人材の有無にかかわらず協力不可」が 9.2%、「該当する人材は生じない予定」が 39.2%となっている。

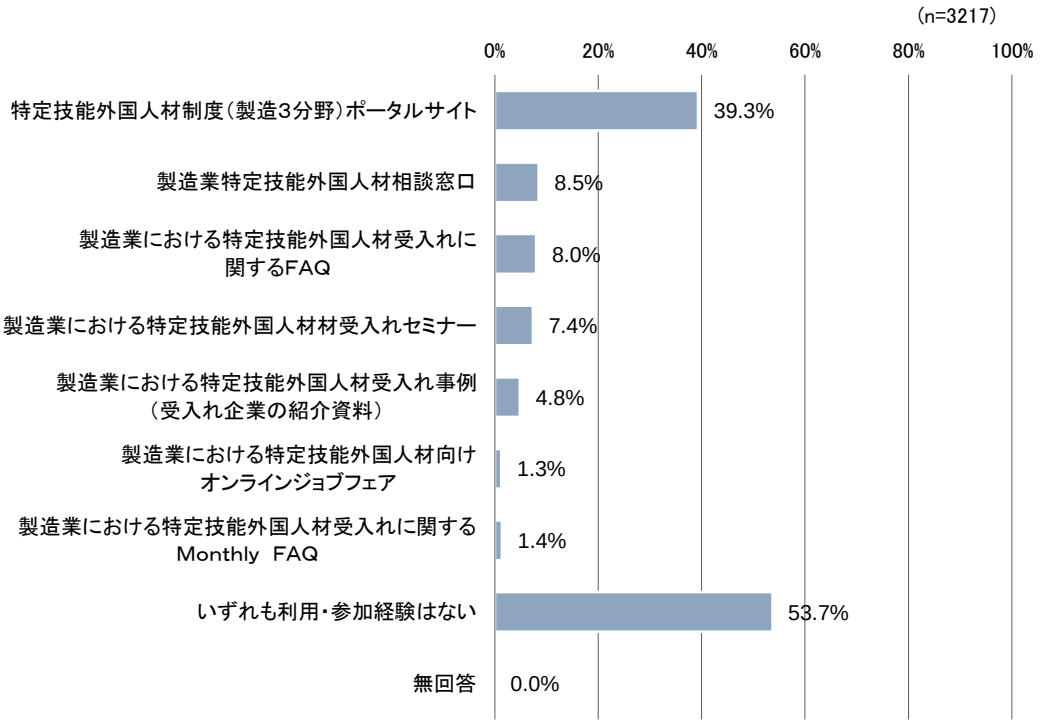
図表 Ⅷ-46　マッチング事業の自社人材への紹介可能性



(47) 経済産業省の取組の利用・参加経験

経済産業省の取組の利用・参加経験について、利用・参加ありの取組は、「特定技能外国人材制度（製造 3 分野）ポータルサイト」が 39.3%、「製造業特定技能外国人材相談窓口」が 8.5%、「製造業における特定技能外国人材受入れに関する FAQ」が 8.0%となっている。

図表 Ⅷ-47　経済産業省の取組の利用・参加経験



経済産業省の取組を利用・参加した感想（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

■ポータルサイトの利用について

- ポータルサイトについては、特定技能外国人の雇用や製造分野特定技能 1 号評価試験の情報が、分かりやすく記載されていると感じました。
- 特定技能外国人を採用している企業や支援機関を検索したりする際に非常に便利だった。
- 初めてポータルサイトを利用した際、経済産業省の特定技能外国人材制度のページとの違いが分からず戸惑った。
- ポータルサイトを利用したが、受入分野に関して、わかりにくく理解が困難だった
- マイページにログイン中、どの事業所でログイン中かわかると良い。
- パソコンが苦手な人でもわかりやすく使えるようになってほしい。
- 操作性が悪い、ログインメニューが分かりづらい。

■相談窓口の利用について

- 相談窓口のメール対応が迅速で助かりました。
- 電話相談の際など、説明が丁寧で分かりやすかったと思う。
- 電話が中々繋がらない。
- 電話が下請け会社につながり不便。
- 必要な情報は得られましたが、やはり電話問合せと併用する必要性を感じました。

■FAQ や事例紹介の利用について

- Monthly FAQ は分かりやすく纏められていてとてもいいと思う。
- 特定技能外国人を採用する際、具体的な回答として FAQ が大いに参考になりました。
- ～実際の受け入れ事例に関して～自社の問題点、改善点の洗い出しや今後の参考にもなる有益な情報のため、参考にさせていただいております。
- 他社の取り組みを参考にすることができ，制度内容に変更が生じた際などの情報収集にも役立ち満足している。

■セミナー参加について

- 特定技能についての理解が深まりました。
- 特定技能制度が開始される前、どのような制度なのかの説明セミナーに参加したが、分かり易い内容だった。
- 有意義なセミナーでした。
- セミナーはおもしろい企画だと思いました。普段では知りえない、同じ様な企業さんもあるのだと心強く感じた。
- 他社での外国人労働者との接触方や心得、注意点などが非常に良く伝わって来て参考になる。
- オンラインセミナーの内容について、情報の充実や質問応答の時間が設けられることによってはっきりと理解することができた。
- 特定技能制度についての資料の図解が分かりやすく、問い合わせをしなくて理解ができた。
- 制度が複雑なので、解説を受ける機会は多く設けてほしいです。
- 制度についての説明が複雑なので簡潔に示して欲しい。

■ジョブフェア参加について

- 特定技能受け入れ面談会に入管さん主催のもの参加したが職種が合わず残念でした。
- ジョブフェアに参加。会社説明中心ではあったが弊社の説明に参加した人数が 3 名程度と少なくやる意義を感じることができなかった。

■協議・連絡会入会手続きについて

- 初めてなので手続きが難しく感じた。
- 協議・連絡会の登録に時間がかかりすぎて困りました。
- 協議・連絡会参加の手続きの際、入力が面倒であった。
- 経済産業省での産業分類の該当性の確認にとても時間がかかったため、受け入れできる体制が整うのに時間がかかった
- ちゃんと登録できたかわからなかった。
- 入力マニュアルがあればわかりやすかった

(48) 製造業特定技能外国人材受入れ協議･連絡会､及び､経済産業省に期待すること

■協議・連絡会入会について

- 審査をもっと早くしてほしい。
- 申請書や届出書等の書類が多すぎるし、煩雑すぎる。簡素化してもらいたい。
- 登録、審査が簡単で、よりスピーディーに人材が確保できる仕組みにして頂きたい。
- 申請及び管理体制を簡単かつ手軽して頂き、小規模会社でも社内で出来るようにし、その管理費分支援に使用したい。
- 申請にいたるまでの、書類作成などが、わかりやすく簡素化されてほしいです。また、申請が受理されたことがわかりにくく、できればメールで受理報告と ID の連絡がくれば助かります。膨大な資料の中から見つけることは困難で、社名や登録番号で検索できるシステムになっていればいいと思います。
- 現在協議･連絡会への加入が受け入れ事業所ごとになっているが､会社毎にしてほしい。
- まだまだ問題山積の特定技能制度をより良いもの（企業側にとっても、技能生にとっても）にするため、折角連絡協議会へ入会しているのだから、この会で企業が連携し改善点や要望を提示していけたらと思います。現状自社単独で「どうしたらいいだろう」と悩むばかり。個々の力はとても小さく、無力です。私達の意見をもっと吸い上げてほしいです。

■制度変更について

１．書類の簡素化

- 手続きの簡素化（特に自社実習生からの特定技能移行は、優遇してほしい)。
- 出入国在留管理局への定期提出書類を緩和して欲しい。
- 対象企業の外国人材受入れ状況を評価し、その結果に応じて定期報告の内容を軽減する仕組みを導入して欲しい。
- 受け入れ時や更新時、また定期報告時の作成資料の簡素化。また、オンライン提出方法の簡素化。オンラインでの報告様式が非常に分かりにくく、扱いづらいため、ペーパーでの提出や報告になっており、これまでの業務煩瑣が改善されていない。

２．受入れ分野の拡大

・　技能実習生からの受入れ範囲の拡大を希望。
・　該当職種（業種）の拡大。具体的には技能実習が可能な業種であることを希望します。外国人材の拡大を主旨としているはずですので、間口が広がればと思います。
・　製造業の業種範囲を拡大してもらいたいです。特に自動車製造関係中小企業は人材不足での解消対策として。
・　産業分野の拡大（輸送用機器　部品）
・　特定技能外国人お受入分野の拡大（鉄鋼業）
・　分野の拡大をお願い致したく。例えばプラスチック製造業など
・　決められた仕事区分ではなく社内のどんな仕事でも出来る様にして頂きたい。現在は試験後、変更出来るようですが、社内の仕事を幅広く出来る様にさせてあげたい。

３．在留資格について

・　特定技能から技人国等の就労ビザの切り替えの緩和。技能実習制度からの現実に即した制度への抜本的な見直し。
・　技能実習から特定技能への、よりスムーズな移行ができればよいと思います。
・　産業機械製造業分野が特定技能２号受け入れ対象になる事を希望します。
・　特定技能２号の家族滞在だけでなく、特定技能１号も家族滞在の制度緩和も検討してほしい。

４．在留期間の延長

・　特定技能１号の在留期間延長
・　製造業に関しても特定技能を５年から 10 年まで延長して欲しい
・　技能実習２号終了後、受験の為の少なくとも半年の在留延長。

５．税制について

・　就労する人材の国々による税制の差があるようです。同一に出来るように希望します。
・　また国へ対しての要望なのだが、実習生の厚生年金の返金に関しての制度を見直して頂きたい。今の仕組みだと本人への返金が 100%は戻ってこないという話を聞いた。きちんと実習期間を満了した実習生本人へは 100%戻るようにしてあげてほしい。

■転職について

・　特定技能への道筋を増やす取り組みをして欲しい。技能実習が終わったら帰る人が多い。転職ブローカーに対して統制をして欲しい。
・　特定技能外国人が事実上の派遣会社に奪われ、自社での継続雇用が難しい状態が発生し

ています。至急、制度面の改善をお願いします。

- 特定技能の転職が可能な為、ルールを設けて欲しい(1 年間は転職不可等)。
- 特定技能のビザが切れるときに失踪等がないか心配特定技能外国人が時給の高い地域や会社への転職が増えそうで不安。最終的に中小企業から大きな企業への転職が恒例化し、中小企業は人手不足のままになるのでは？以上のようにならないよう何らかの手立てを教えて頂きたい。
- 他業種からの転職について、試験合格等の転職要件の緩和を検討いただきたい。

■人材紹介について

- 特定技能人材と企業とのマッチング等が出来る場を設けて頂けると幸いです
- 求人セミナー国内向けを開催して欲しい。
- ハローワークでも外国人人材の求人求職が出来る体制を整えて欲しい（民間監理団体に払う外国人人材の紹介料などの採用コストが高い為。）
- 企業と人材のマッチング、特定技能の直接採用を行いたいので通訳派遣も検討してほしい
- 末端の会社は、賃金等や雇用条件面では大手企業(会社）には勝てない為、人材確保の支援をして欲しい。

■都市部と地方の格差について

- 日本人と同様に、都市部への一極集中が始まっている。地域へ留まるべく施策がほしい。
- 給与の地域間格差是正のための補助金制度を希望します。
- 海外と比較すると確かに給与水準は低いので、単純に地方の中小が給与だけで勝負すると厳しい。地方で複数年働いた場合は免許取得の費用をカバーするや税金の免除等無いと厳しい。いろいろと工夫をしてほしい。

■情報提供について

- 今後も様々な情報発信をお願いします。
- 外国人人材の増強・定着に関する情報提供などの支援
- 特定技能外国人の採用企業の成功事例と失敗事例などを可能な限り多く情報発信を希望します。
- 制度全般に関することをわかりやすく解説している資料などがあると非常に助かります。
- 全国の外国人材の採用活動や受入れ対象職種の変更・追加等に関する情報があれば、共有していただきたい。
- 各種資格を取れるようにサポート資料等の掲載していただけると非常に助かります。
- 特定技能外国人の採用（採用方法等）に関する様々ない最新情報を共有して頂きたい。

■技能評価試験について

- 製造分野特定技能1号評価試験の受験枠がすぐ埋まってしまうので受験枠を増やしてほしい。
- 他業種からの転籍者に対する評価試験の難易度の緩和を期待します。また、評価試験の過去問題などの公表もお願いしたいところです。
- 特定技能の試験レベルが業種によって差があるように思う為、もう少しレベルの調整を図らなければ特定の業種に人材が集中するかと思います。
- 電子部品組み立て受け入れの際の試験を受かりやすく出来ないでしょうか？　試験内容が実作業から離れすぎており合格率が低すぎると思います。
- 評価試験の具体的な開始時間などを、もっと早い段階からサイト上に公開してほしい。開催地が限られているため、応募側としては開催地・開始時間を見て宿泊の予定等を決めてから申し込みする必要がある場合がある。

■登録支援機関について

- 登録支援機関を利用していますが、サービスへの対価が相応なものかが疑問です。今回のアンケートによる費用平均の開示、また登録支援機関の切り替えが容易にできるような仕組みづくりを期待しています。
- 支援機関という制度はあるが、結局わかりづらい。もっと簡潔明確にしてほしい。
- 登録支援機関の支援単価を国として一律にしてほしい。理由として、単価競争になりつつあり、高い登録新機関は月8万。安い登録支援機関は月1万である。

■相談窓口・ポータルサイトについて

- 電話による問い合わせの対応窓口を充実していただきたいです。
- 名簿の整理をしてほしい。新しく登録されたときに探しづらいので、せめて50音順、英字順に並べ替えてほしい。あと、3ヶ月ごとの報告もあまり意味がないと思うのでやめてほしい。

■アンケートについて

- 今回のようなアンケートは、質問の一覧を別途ご用意頂きたいです。（社内での情報共有、どのように回答するかを協議するため）

■新型コロナウイルス感染症に関して

- 新型コロナウイルス感染症による入国緩和を政府に働きかけて欲しい。このままでは、事業縮小やむなしになります。
- 現在停止している海外からの入国を再開して頂けるよう働きかけをお願いいたします。

弊社では後輩が入って来ないことによってある種の緊張感が薄れ、特定技能外国人および技能実習生のモチベーションの低下や技術の指導が停滞している傾向がみられます。入国の滞りによる人材不足が特定技能外国人や修了間際の技能実習生への悪質な転職の勧誘・斡旋に繋がっている一面もあるのではないかと考えます。またSNSにおける常識を逸脱した労働条件の求人への対策や、何らかの形で外国人技能実習機構とも連携して技能実習修了寸前の実習生に対して悪質な勧誘・斡旋を行っている人材派遣会社（登録支援企業）や受け入れ企業への対策を行って頂きたくお願いいたします。

■その他

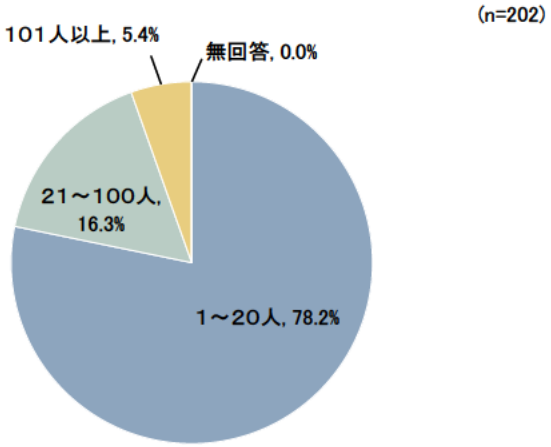
- 実習制度に対する世間のイメージが悪すぎる。優良企業のことも知ってもらいたい。
- 外国人犯罪が起こる度に、外国人実習制度や特定技能制度が悪者の様に報道される事について、実態と異なっている気がします。制度自体で幸せになった外国人の方が圧倒的に多いと感じています。その辺りについて広報して貰いたいです。
- 仲介業者等の違法行為や人身売買を思わせるような人材への扱い、劣悪な就労環境等、監査や審査等徹底して頂きたいです。日本語教育も含め人材育成を支援して頂けるような講習などの枠組み等も広げて頂けたら助かります。
- 劣悪な労働環境で技能実習させている企業の取り締まりを厳しくしてほしい。
- 悪徳ブローカーによる人材の引き抜きと当該ブローカーを利用した企業へのペナルティ（「知らなかった」ことを言い訳にできないように）。

3. 関係機関向け 調査結果

(1) 団体従業員数

団体従業員数は、「1～20 人以下」が 78.2%、次いで「21 人から 100 人」が 16.3%となっている。

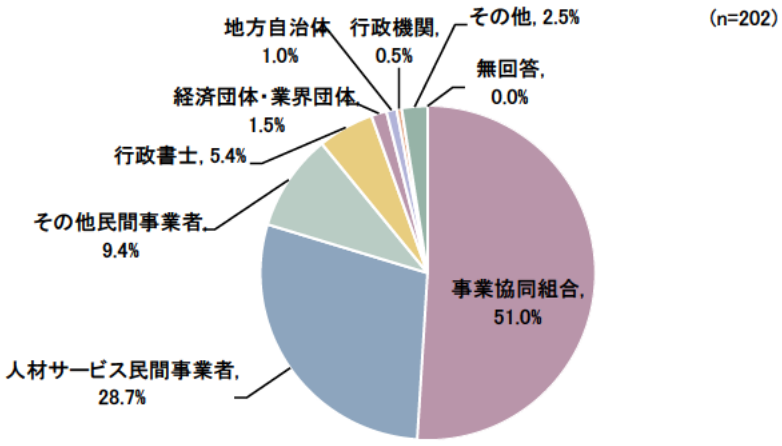
図表 VIII-48 団体従業員数



(2) 団体属性

団体属性は、「事業協同組合」が 51.0%、「人材サービス民間事業」が、28.7%となっている。

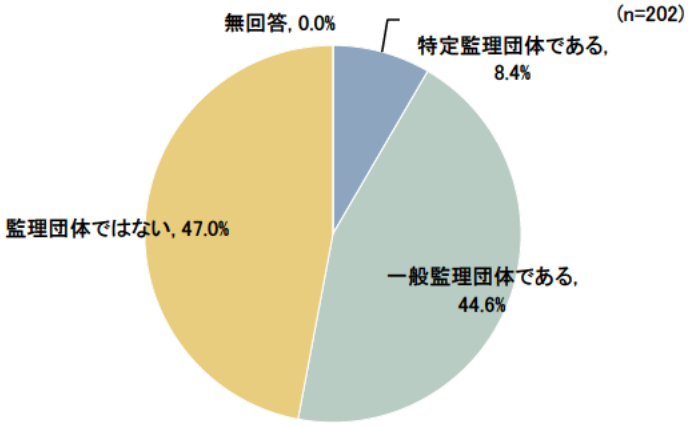
図表 Ⅷ-49 団体属性



(3) 監理団体か否か

監理団体か否かは、「特定監理団体体である」が 8.4%、「一般監理団体である」が、44.6%、「監理団体ではない」が 47.0%となっている。

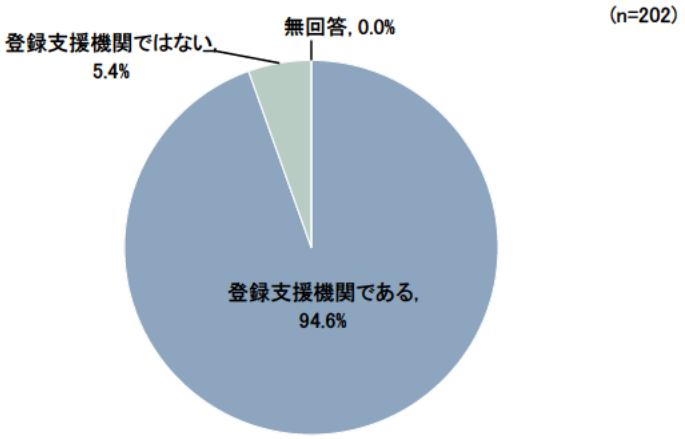
図表 VIII-50　監理団体か否か



(4) 登録支援機関か否か

登録支援機関か否かは、「登録支援機関である」が 94.6%、「登録支援機関ではない」が、5.4%となっている。

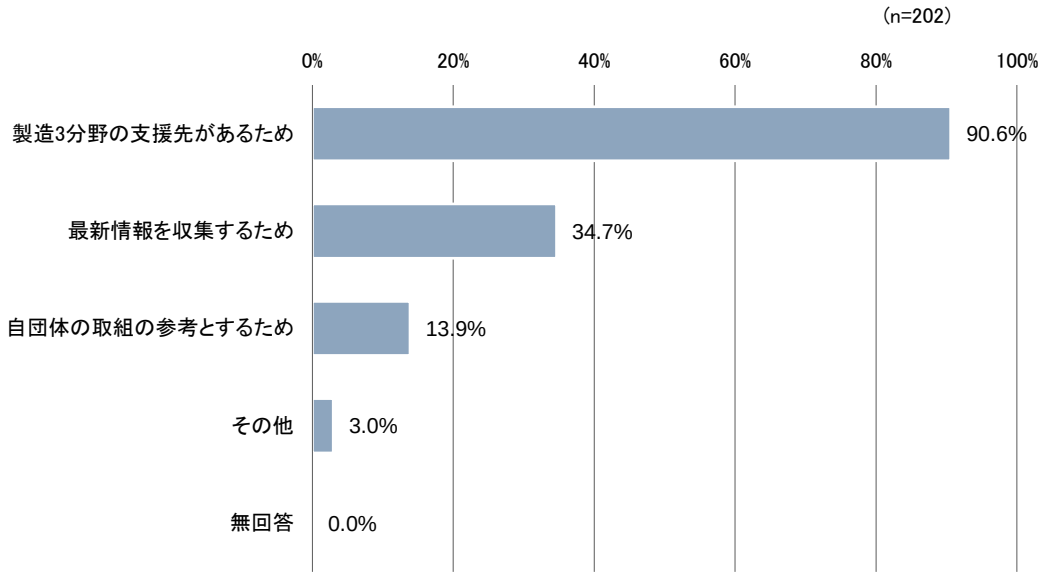
図表 VIII-51　登録支援機関か否か



(5) 入会目的

入会目的は、「製造 3 分野の支援先があるため」が 90.6%、「最新情報を収集するため」が、34.7%となっている。

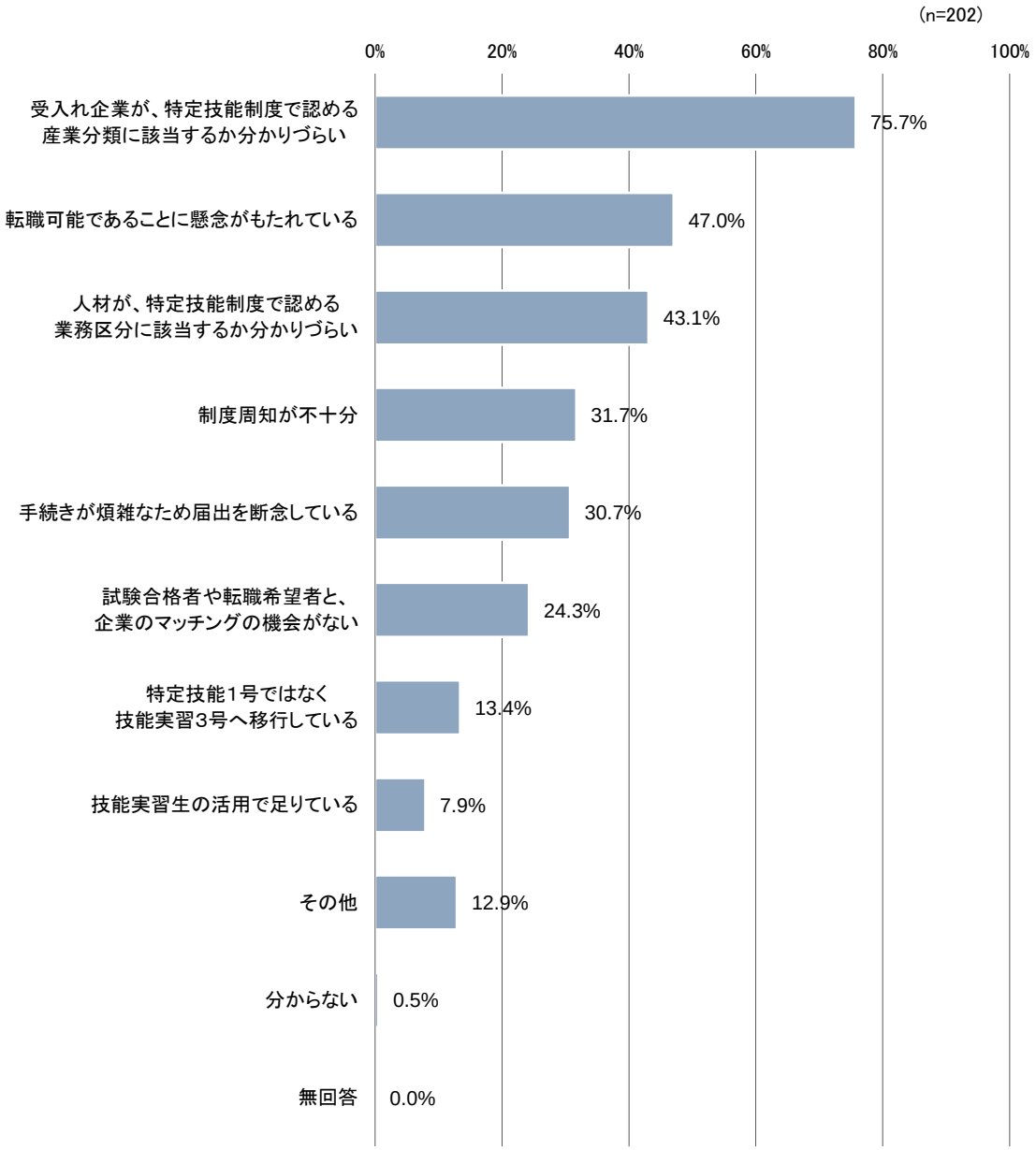
図表 VIII-52　入会目的



(6) 把握している製造 3 分野の課題やニーズ

把握している製造業 3 分野の課題やニーズは、「受入れ企業が、特定技能制度で認める産業分類に該当するか分かりづらい」が 75.7%、次いで「転職可能であることに懸念が持たれている」が 47.0%となっている。

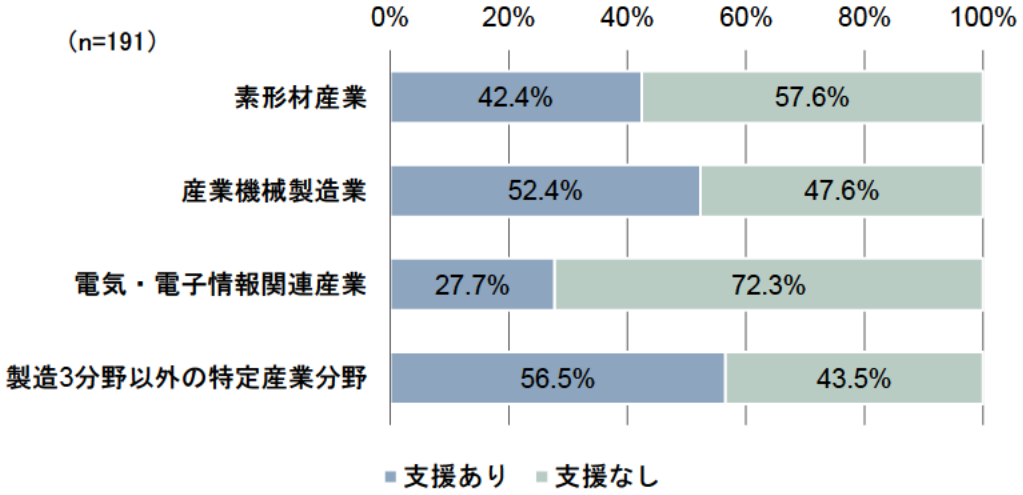
図表 VIII-53　把握している製造 3 分野の課題やニーズ



(7) （登録支援機関のみ）支援中の企業の特定産業分野

登録支援機関について、支援中の企業の特定産業分野について、「支援あり」という回答は、素形材産業分野が 42.4%、産業機械製造業分野が 52.4%、電気・電子情報関連産業分野が 27.7%、製造 3 分野以外の特定産業分野が 56.5%となっている。

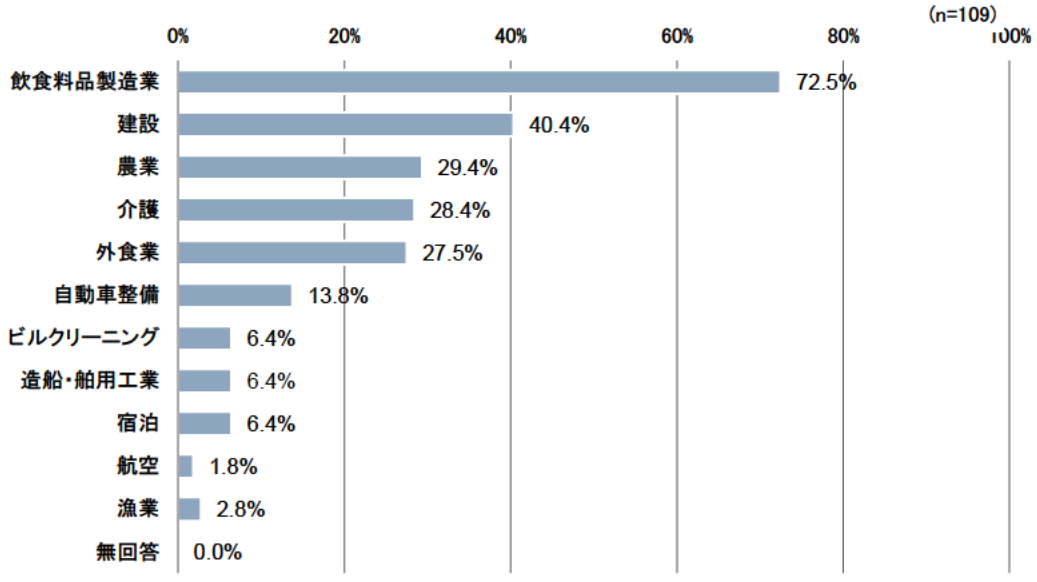
図表 VIII-54　支援中の企業の特定産業分野



(8) （登録支援機関のみ）支援中の企業の特定産業分野（製造 3 分野以外の特定産業分野）

製造 3 分野以外の特定産業分野で支援ありと回答した登録支援機関では、具体的な分野として、飲食料品製造業が 72.5%。建設が 40.4%、農業が 29.4%となっている。

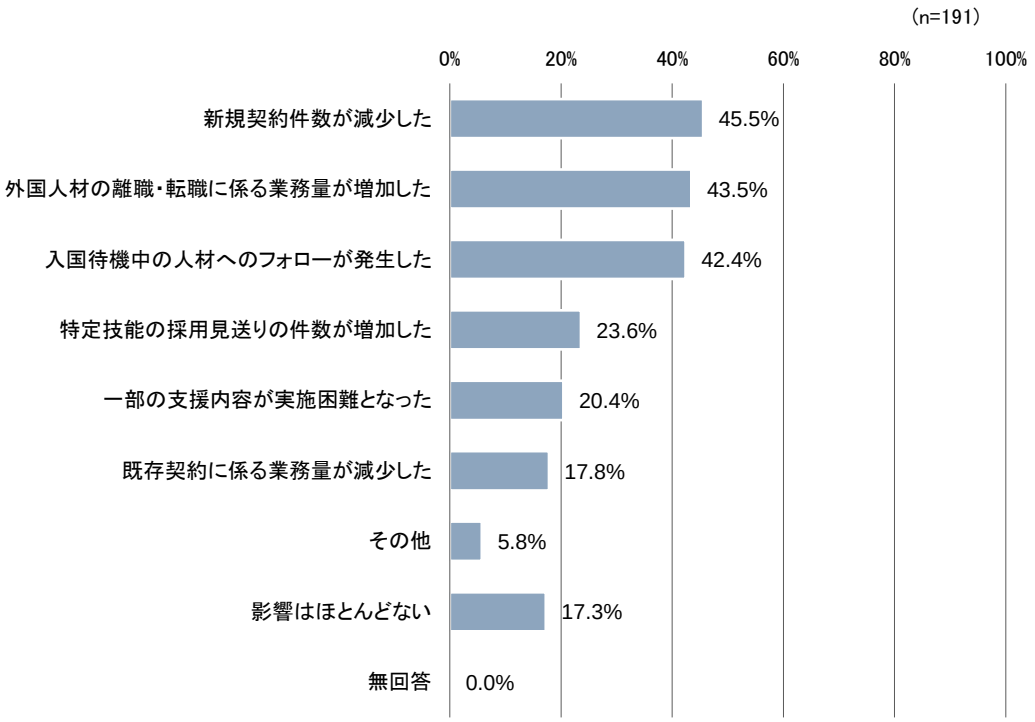
図表 VIII-55　支援中の企業の特定産業分野



(9) （登録支援機関のみ）新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響は、「新規契約件数が減少した」が 45.5%、「外国人材の離職・転職に係る業務量が増加した」が 43.5%、「入国待機中の人材へのフォローが発生した」が 42.4%となっている。

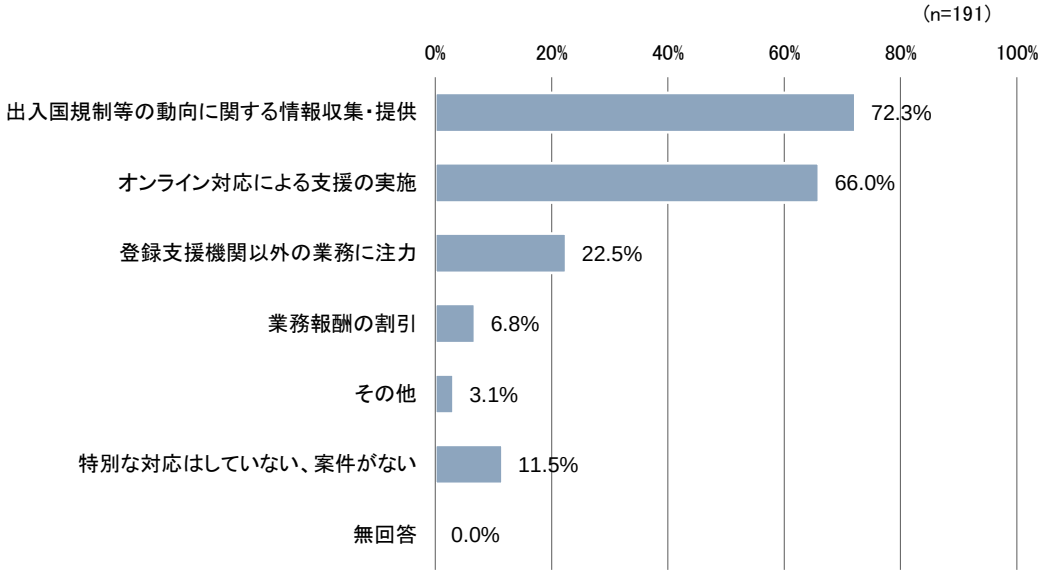
図表 VIII-56　新型コロナウイルス感染症の影響



(10) （登録支援機関のみ）新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症への対応は、「出入国帰省等の動向に関する情報収集・提供」が72.3%、「オンライン対応による支援の実施」が66.0%となっている。

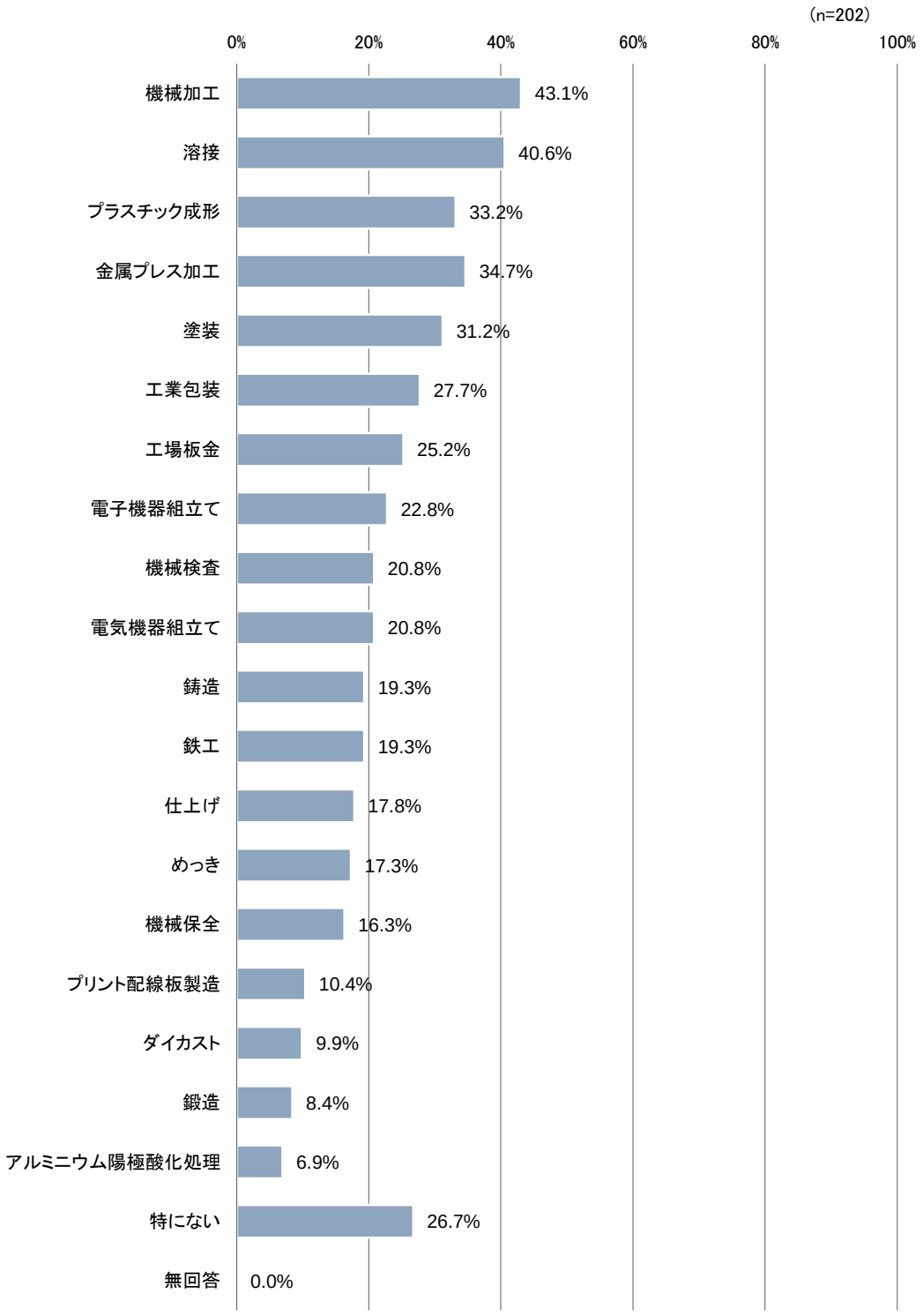
図表 VIII-57　新型コロナウイルス感染症への対応



(11) 試験実施を希望する業務区分

試験実施を希望する業務区分は、「機械加工」が 43.1%、「溶接」が 40.6%となっている。

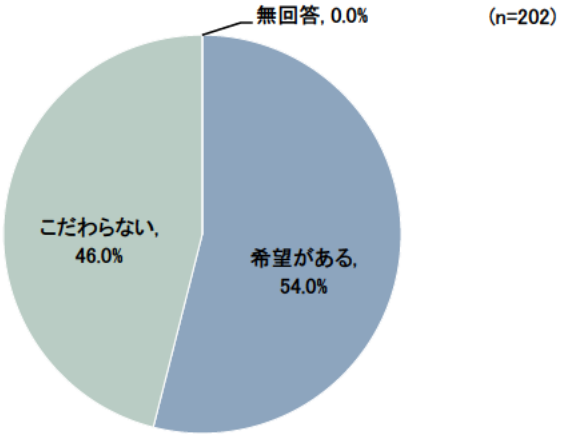
図表 VIII-58　試験実施を希望する業務区分



(12) 海外試験実施を希望する国の有無

海外試験実施を希望する国の有無は、「希望がある」が 54.0%、「こだわらない」が 46.0%となっている。

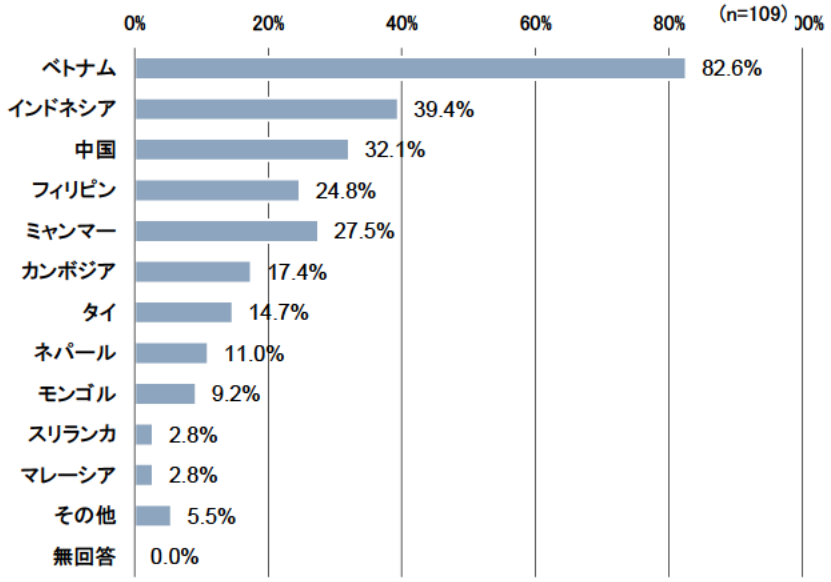
図表 VIII-59　海外試験実施を希望する国の有無



(13) 海外試験実施を希望する具体的な国名

海外試験実施を希望する具体的な国名は、「ベトナム」が 82.6%、「中国」が 39.4%となっている。

図表 VIII-60　海外試験実施を希望する具体的な国名

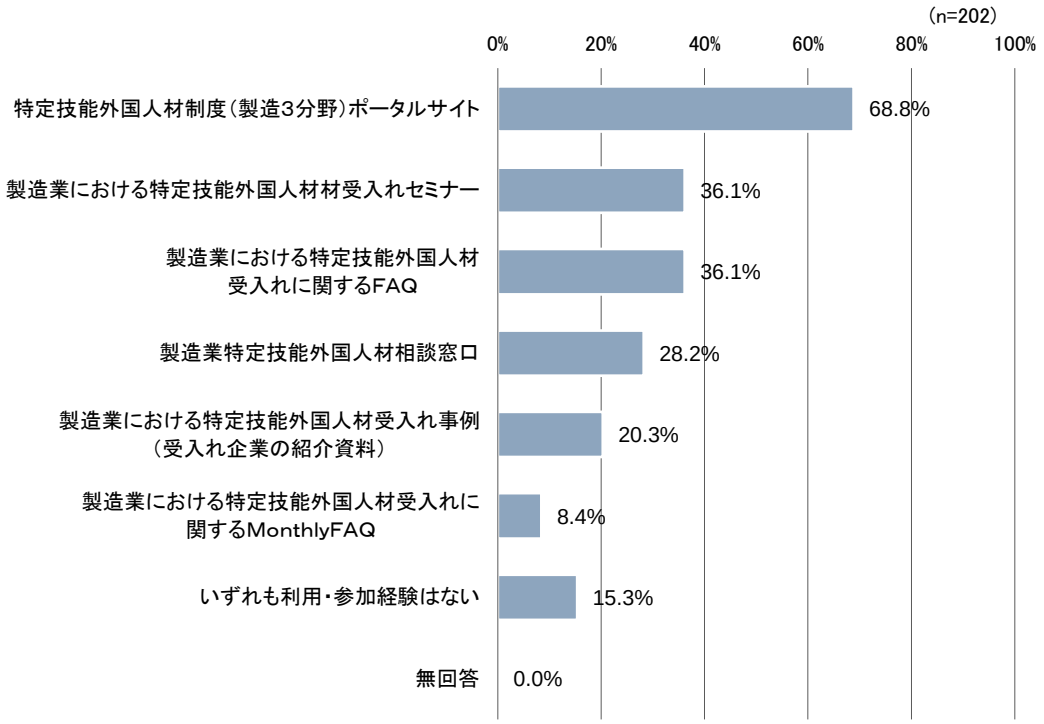


なお、「その他」の希望の国は、ラオス、ウクライナ、インド、ロシア、ウズベキスタン（各 1 件ずつ）であった。

(14) 経済産業省の取組の利用・参加経験

経済産業省の取組の利用・参加経験は、「特定技能外国人制度（製造 3 分野）ポータルサイト」が 68.8%、「製造業における特定技能外国人受入れセミナー」と「製造業における特定技能外国人材受入れに関する FAQ」がともに 36.1%となっている。

図表 VIII-61　経済産業省の取組の利用・参加経験



経済産業省の取組を利用・参加した感想（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

■ポータルサイトの利用について

- 大変勉強になった。
- 分かりやすく書かれていると思う。
- よくある質問事項などの内容が申請に関して参考になった。
- 現場で運用できるフローや、現場で順守しなければならない事項の提示を出入国在留管理局との連名で配信してほしい。
- 受け入れ可能な産業分野や受け入れ不可例などの情報を分かりやすくしてほしい。
- 周知が不足していて知らないサイトが多い。
- 内容が煩雑で分かりにくい。

■相談窓口の利用について

- 大変丁寧で的確なアドバイスを頂けるので大変有難いです。

・　相談窓口の対応がとても良かった。わかりやすく説明をしてくれた。
・　電話が繋がりにくい場合がある。

■FAQ や事例紹介の利用について

・　Monthly FAQ は、テーマごとで分量も少なく、受入先の疑問点に合わせて活用できるため、助かっている。
・　事例などが掲載されており、分かり易かった。
・　よく質問される内容であることから、明確な回答を明示できるためありがたいとは思う。
・　受け入れ機関向けの FAQ が随時充実していくと大変助かる。
・　受入企業事例の受入までの経緯など更に詳しく載せてほしい。

■セミナー参加について

・　最新の各種情報が得られ大変役に立った。
・　また機会があれば参加したい。
・　質問もでき理解が深まった。仕組み等理解できたため登録支援に踏み切ることができた。
・　社内で出ていた疑問点が説明されていて、企業への対応、回答に活かすことができた。
・　非常に分かりやすく、ためになるのでどんどん実施してほしい。
・　セミナーのコンテンツが入門中心であったため、応用部分をもう少し入れてほしかった。
・　セミナー動画を常時配信してほしい。
・　特定産業分野の新規指定の見通し、製造３分野の産業分類の追加の見通しなどの情報を提供してほしい。

■協議・連絡会入会手続きについて

・　協議・連絡会加入の手続きが難しいため、添付書類の簡略化などご検討をお願いしたい。
・　協議・連絡会加入申請時、業種の判断が複雑で難解である。
・　協議・連絡会加入申請の簡素化又は、加入申請のスピード化をお願いしたい。

■その他

・　ハードルが次々とあり、制度が分かりづらい。
・　産業区分が狭い。同じ製造業なのに差があるのは、不適正だと感じる。
・　飲食料品製造業のように幅を広くして欲しい。
・　製造 3 分野に対して受入例がない為、製造業の方達からは周知されていないと感じる。

(15) 製造業特定技能外国人材受入れ協議･連絡会､及び､経済産業省に期待すること

■協議・連絡会加入について

加入処理の迅速化

- 申請手続きの段取りがしづらいため、加入審査期間を大幅に短縮いただきたい。
- 企業の協議会への申請許可に見込みがない場合は早めに教えて欲しい。
- 受入れ企業の製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会審査が長期化していて、困惑しています。既に日本に在留している技能実習生等からの移行の場合、入管への在留資格変更の申請期限に間に合わないケースがあります。また海外で待機している場合、あまりに待機期間が長く、外国人材からキャンセルされた事例もあり、可能であれば数ヶ月程度で審査して頂きたいです。傾向としましては、電子機器は早く、産業機械が長期化しています。また、職種ではメッキはとても早く、溶接はかなり長期化しており、現状では採用計画が立てられないほどで混乱しているのが実情です。
- 企業の協議会入会審査で入れないということになれば外国人は他企業に行かなくてはならないのか。また、何カ月待てばよいのかおおよそでいいので教えていただきたい。

加入処理の簡素化

- 協議会への入会資格がわかりづらいので簡略化して欲しい。
- 協議会加入手続きが特定技能許可後で済むような体制・運用を希望します。
- 所属機関が協議会・連絡会への加入が複雑であり特定技能受入を断念しているケースが多々ある。

企業の加入可否基準の明確化

- 製造業特定技能外国人材受入協議・連絡会への加入規定が極めて曖昧であり、加入しようとする受入企業様からのクレームが続出しているため、加入規定を明確かつ明瞭にしていただきたく存じます。
- 協議会加入のための事前審査の要件が分かりづらく、製造業だけでなく多種多様な事業を実施されている企業が加入しづらいという印象がある。
- 企業の受入れ可否の基準をよりわかりやすくしてほしい。

その他

- 入会している企業に証明書のようなものを作ってもらいたい。
- 今後も協議会の会費は無料にしてほしい。

■制度運用について

１．制度の簡素化

- 分かり易い制度にしてほしい。

・　業務区分がわかりづらいです。
・　「技術」の在留資格と、製造業特定技能外国人との境目が分かりにくい。

２．受入れ分野の拡大

・　産業標準分類における受け入れ可能な事業所の範囲の見直し、拡大をご検討いただければと存じます。
・　産業区分の拡大。飲食料品のように間口が広いと大変、助かる。食品加工の実習生は特定技能に変更するのが簡単なので急激に増えていて外国人からの人気が高い。製造業も同じように間口を広げると特定技能生が凄く増えると思います。
・　特定技能１号における分野（業務区分）をもっと増やしてほしい。
・　製造業における取扱い分野をもっと広げてほしいです。
・　特定技能外国人材の受入れ職種を広げて欲しい。
・　輸送用機械器具製造業を加えて欲しい。
・　鉄鋼関連の鉄鋼シャースリット業が該当する新たな分野もしくは新たな業務区分の追加をご検討いただきたい。
・　自動車業界の受入を緩和して頂けるとニーズが多い。特にいすゞ自動車、日産自動車関係の取引先が多い為、特に声が多い状況。
・　他業種からの移籍を可能にして欲しい。自動車部品製造業を受け入れ可能にして欲しい。
・　塗装業、メッキを営む所属機関の人材不足が深刻であり、協議会連絡会への加入は不可となっている為断念している企業は多数ある。
・　現在、プラスチック成型・射出成型で技能実習を行っている技能実習生・事業所が多数あるが、企業がプラスチック容器を製造しているが、現時点では特定技能の受け入れが無理なので、特定技能を行えるようにしてほしい。

３．技能実習から特定技能への移行拡大

・　製造３分野における受入れ可能な事業所の範囲を広くしてほしいです。技能実習生は受入可能でも、特定技能外国人は受け入れできない企業が多すぎます。製造３分野の職種の技能実習生を円滑に受入れている企業は、製造３分野の特定技能を受け入れられる企業として認めて頂ける制度に変更して頂きたいです。前向きなご検討を頂きますよう、よろしくお願い致します。
・　実習生の受入れ企業が、製造する製品によって特定技能外国人の受入れが不可である場合があるので、そこは改善していただきたい。
・　技能実習生からの移行の職種をもう少し融通がきくようにきしてほしい。
・　技能実習で認められている職種・作業が特定技能にスムーズに移行できるよう、特定技能の対象となる職種・作業を増して欲しい。

・　技能実習で受け入れしている会社は特定技能実習生を受け入れできるように法改正してほしい。業界でくくるので困る会社がたくさんある。
・　産業分類を技能実習と統一する等、手続きの省力化に寄与すると思うので検討してほしい
・　技能実習修了から特定技能への資格変更手続き中に就職予定際にて就労ができないので待機する時間が長く(最大 2 ケ月～3 ヶ月待つ)特定技能者に影響がでているので解決してもらいたい。例えば週２８ｈでもかまわないので生活費・家賃を稼ぐ時間数だけでも就労を認めてもらいたいです。

４．転職について

・　雇用契約を特定技能者と交わしても条件のいい会社があれば直ぐに離職してしまうため、雇用する側は人材の確保が難しいところがあります。
・　簡単に転職が出来過ぎるのは見直した方がいいと思います。
・　短期間（数カ月）での転職が減少する方法があると良い。

５．その他

・　受け入れ人数の上限は増やせないのでしょうか。
・　受け入れ企業条件の緩和
・　特定技能外国人の受入を行っている企業が、本当に該当製品を製造し続けているか、特定技能外国人は定められた作業のみを行っているか等、不正な就労をチェックする体制を徹底してほしい。
・　パブリックコメントの機会を増やしてほしい。
・　現状の問題として、賃金の高い都市部に人材が集中している。本来は、都市部に集中を避けるための協議会と認識していますので、地方の企業にも人材が採用できるような配慮を検討いただきたいと思います。
・　特定技能外国人を受け入れない（技能実習のみ）業界団体の理由と背景の説明がほしい。

■技能評価試験について

・　製造 3 分野の特定技能評価試験のテキストや用語集等を作成して欲しい。特定技能評価試験に向けての勉強や試験地策をしたいがテキストや問題集のなくどうやって勉強をしていけば良いのかが難しい。
・　技能試験の機会を増やして欲しい。
・　他の業種に比べ、特定技能測定試験の実施頻度や難度が厳しすぎる。
・　評価試験の難度が高すぎる。
・　製造業の試験について、もっと情報が欲しい。

■情報提供について

- 最新の情報や人材のマッチングイベント等がほしい。
- 受入後の所属機関の指導についてのセミナーを支援機関向けに開催してほしい。
- 制度に関する、最新の情報等の提供及び問題等が発生した事例と対処法等について教えてほしい。
- 現在、我々業界団体に所属する中分類 18-プラスチック製品製造業には活用できない制度であるが、特定技能外国人材を雇用したいと考えるプラスチック製品製造業は依然多い。当協会の理事を務める企業に緊急意向調査したところ、回答社 18 社中 5 社（約 28%）が「特定技能外国人材制度を活用」していた。今後、「特定技能外国人材制度を活用したい」と 15 社（約 83%）が考えているものの、そのうち 12 社（全体の約 67%、「特定技能外国人材制度を活用したい」と考える企業のうち 80%）が「自社の産業分野が特定技能外国人材を活用できない分野である」と回答している。人手を求める業界に寄り添った制度としていただくために業界の声が必要なのであれば、今後も積極的に収集したいと考えている。

■ポータルサイトについて

- 企業の自社アカウントでログインした際、入会申請の審査進捗状況を確認できるページを設置してほしい。
- 入会済み企業名簿の画面に、企業様の頭文字などですぐに検索できる技能が付いた小窓が欲しい。入管に資料として出すのに企業様のページを探しやすくなると考えるため。
- 電話で問い合わせできるようにしてほしい。
- 認定された企業様の一覧が毎週 PDF で公開されているが探すことが大変。各都道府県別など分けてほしい。
- 今後の動向について質問できる問い合わせ窓口や担当者がいらっしゃると良いと思う。
- ポータルサイトなどが充実している他、相談窓口なども充実しているため、非常に役に立っています。

■新型コロナウイルス感染症に関して

- 新型コロナウイルスによる入国制限が解除され次第、在留資格認定証明書が発行されている「特定技能１号者」の入国は、段階的な入国でなく、即、入国できるよう入国のスピードアップを後押ししてほしい。
- コロナウイルスの感染による職種の変更が製造業３分野では経験がないとできない事案がハードルを上げていると思う。
- 一般労働者の受入在留資格とされているが、外国人に対する支援コストに対して継続勤務が見通せないため、どうじても自社の技能実習生中心となり、しかも外国人新規入国が止まっているため、ジョブマーケットが過熱気味で安易な転職を促しているように思

える。そのため、受入機関として特定技能人材雇用に対するコストバランスが評価されづらい状況だと思う。

・ 現在、入国・帰国が困難なことから特定技能になる為に1年間の特定活動に変更し引き抜きをする、登録支援機関、事業所が多数増えており困っている為、今後引き抜き行為は禁止してほしい。

・ 現状新規入国が難しく、より一層ブローカーの特定活動の斡旋がはびこっていると感じます。ブローカーは特定技能製造3分野はお構いなしに、どんな企業にも特定技能は転職出来ると外国人材に言って回り転職をさせているので、今後企業側からの特定技能協議連絡会の存在を知らなかった等の声が出てくる様に思います。入管と協力してブローカーを排除して頂きたい。

4. 小括・得られた示唆

(1) 調査方法について

昨年度、回答方法をwebアンケートのみとし、また、ポータルサイトのログイン、アンケートの開始の連絡をすべて一斉に行った関係で、受入れ協議・連絡会構成員側に混乱が生じる結果となった。

こうした反省を踏まえ、今年度、1）回答方法を原則webとしつつ、回答が難しい場合を想定して、Excel版の調査票も事前に準備しつつ、2）アンケート開始10日前から、ポータルサイトのログインの確認や、アンケート開始の事前案内を発出した。このことで、アンケート開始後、円滑な回答を促すことができた。Excel調査票への回答ニーズも一定数あり（受入れ機関向けでは100票程度）、今後の調査においても、事前準備をしておくべきだと考えられる。

(2) 調査結果について

受入れ協議・連絡会構成員のうち、33.1%が特定技能1号の受入れ無しという事業所であった。出入国在留管理庁への在留諸申請の前に、受入れ協議・連絡会への入会が必須となり約1年が経過したが、制度変更が周知されたとも考えられる。

また、今年度調査では、受入れ協議・連絡会構成員の特定技能2号へのニーズを聴取した。特定技能1号の在留期間満了後、他の在留資格への変更を希望する事業所が全体の62.3%、そのうち特定技能2号を希望する事業所が84.6%に達し、高いニーズがあることが分かった。

受入れ協議・連絡会構成員向けのアンケート調査は、新型コロナウイルス感染症拡大以降、2度目であったが、昨年度調査で得られた結果に引き続き、特定技能1号の採用ニーズは他の在留資格よりも高く、75.6%の事業所が受入れ意向ありであった。今後の採用見通しでは、積極的に採用するが54.5%、現状維持が37.3%であり、今後も製造3分野における特定技能1号の受入れは進んでいくものと見込まれる。

第 IX 章 試験合格者のマッチング支援の実施

（ア）【ベトナム・フィリピン】

1. 実施概要

(1) 実施状況

① 開催について

新たな在留資格「特定技能」での外国人材の受入れに関心を持つ中小企業を対象に、ベトナム・フィリピン在住者との「製造業における特定技能外国人材向けジョブフェア」を実施した。

参加者の募集について、中小企業は製造業特定技能外国人材受入れ・協議連絡会および自治体経由にて、外国人材は JTB ハノイ支店、マニラ支店それぞれに設置した相談窓口経由にて行った。企業の申込みは 15 社、外国人材の申込みは、フィリピン 106 人、ベトナム 11 名であった。

オンライン開催であることを踏まえ、参加企業との間で、イベント前日までに接続テストを実施した。接続テスト実施時に投影資料が決まっている企業においては、画面共有や動画再生の練習を行った（接続テスト、最終案内時に、「Teams の使い方」という資料を送付し、カメラ・マイク ON・OFF、画面共有、動画再生の方法を説明）。

参加企業は 30 分×2 セットの枠の中で、会社説明会や質疑応答等を行った。

② 開催日・方法

開催日	時間	開催形態
2021/11/24 （水）	14:00～16:00 ※現地時間： フィリピン 13：00～15：00 ベトナム 12：00～14：00	企業ごとオンライン上に ジョブフェアブースを設定し、 参加者が自由に出入り

2. 実施結果

(1) 実施状況・アンケート回収状況

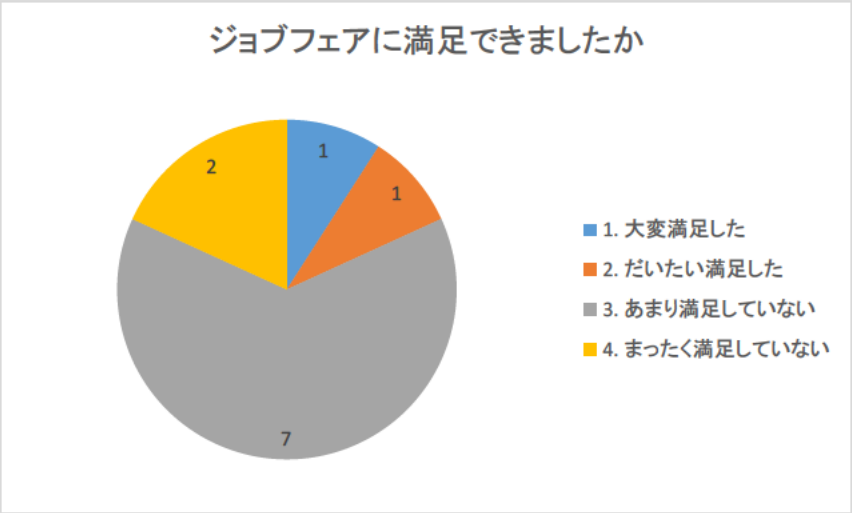
① 実施状況・アンケート回収状況

会社名	所在地	業種	ターム１ 14:00-14:30	ターム２ 14:30-15:00	ターム３ 15:00-15:30	ターム４ 15:30-16:00
[redacted]		プリント配線板製造	8	2		
		金属プレス加工; 工場板金;溶接	2	5		
		電子機器組立て	5	5		
		プラスチック成形	7	2		
		機械加工	2	2		
		機械加工; 機械保全	4	6		
		機械加工; 機械検査	3	3		
		機械加工; 工場板金	1	1		
		プリント配線板製造			1	6
		機械加工; 機械検査; 機械保全			0	4
		機械加工			3	1
		めっき;仕上げ			3	1
		工場板金;溶接			2	2
		溶接			1	2
		電気機器組立て; プラスチック成形			5	4

② 参加企業・参加者アンケートの結果

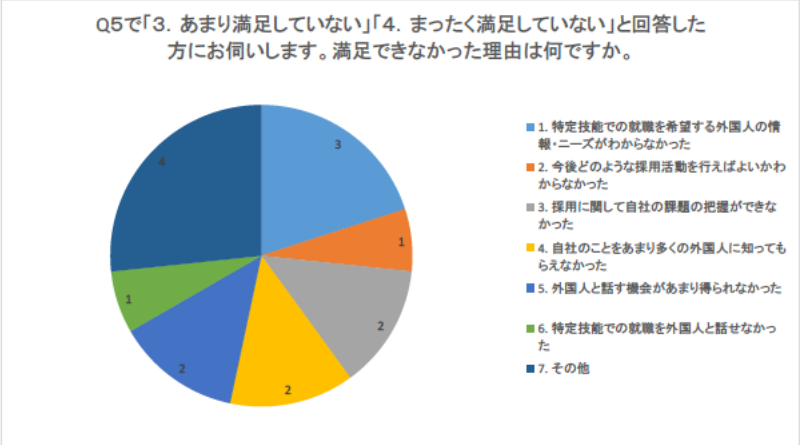
アンケート回収率は企業 74%、フィリピン在住者 100%であった。ベトナム人からのアンケート回収は 0 件であった。アンケート結果は下記の通り。

企業向けアンケート



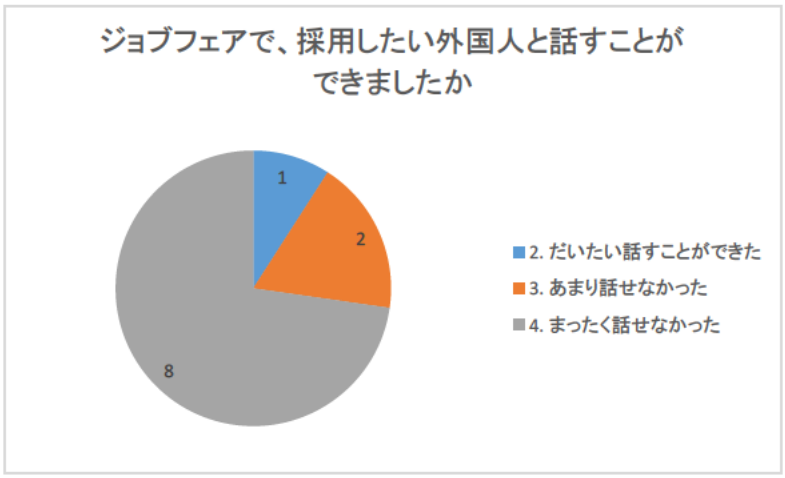
Q５で「１．大変満足した」「２．だいたい満足した」と回答した方にお伺いします。満足した理由は何ですか。

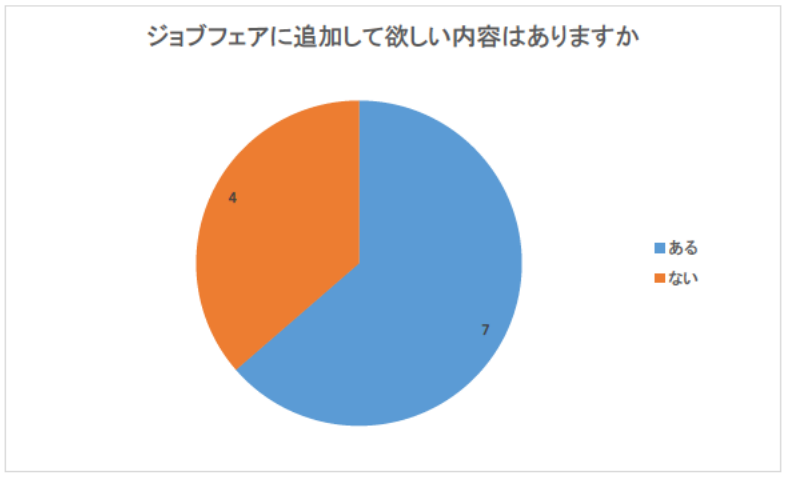
- 今後どのような採用活動を行えばよいかわかった（1 件）
- 外国人と話す機会が多く得られた（1 件）



上記に関するコメント

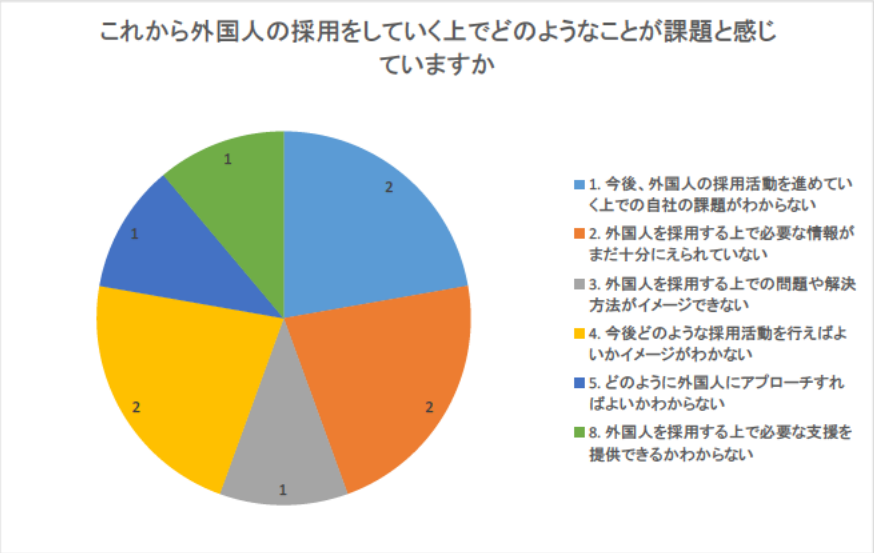
- 運営側が慣れていないためか、段取りに統一性がなく不安であった。また一方的な配信となり、視聴者の感触がなかった（これは弊社の問題でもある）ため、１．２．３．４．について満足できなかった。
- 連絡先を教えたが理解してくれているのか伝わったのかわからない
- 参加人数が少ないことと期待していたベトナムからの参加が無かった





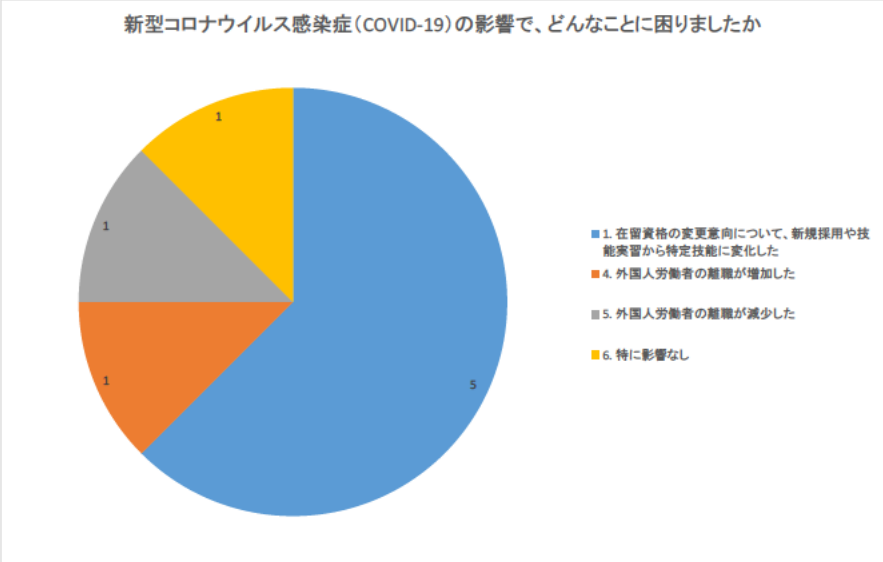
追加してほしい内容（具体的に）

- 各社毎に何名参加し、どの国の人が多かったといった参考情報の提供はあっても良いと考える。
- 参加してくれた方の連絡先を教えてほしい。次に繋げられない。リアクションもないので日本語をどこまで理解されているのかわからない。
- 相手の簡易な情報公開（名前、出身国、状況、顔、何もわからないまま一方的に会社説明をして終わったので）。
- 参加者からの熱意を感じる方法を取りたい、今のやり方だと一方的であり、広告掲載やYouTube 動画撮影のように感じた。
- 会社説明時にどの国の方が閲覧されているのかが、わかる内容。



その他

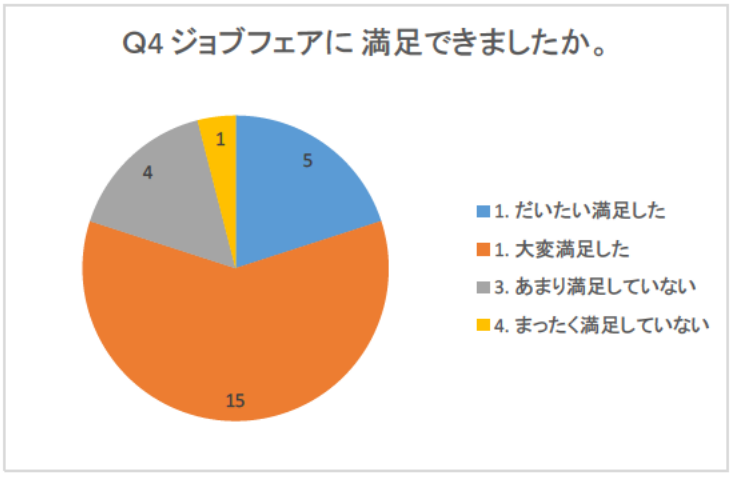
・　今回のようなフェアにおいてどのように自社アピールをすればよいかという点が課題であると考えている。外国人が要望している（聞きたいこと）ことを的確に伝える方法等の向上が必要と考えている。

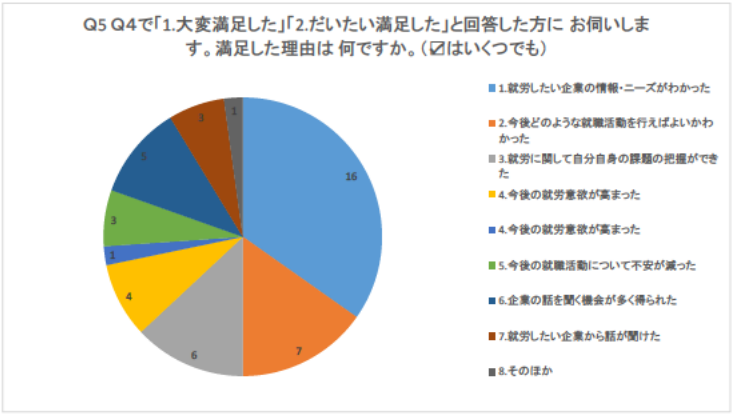


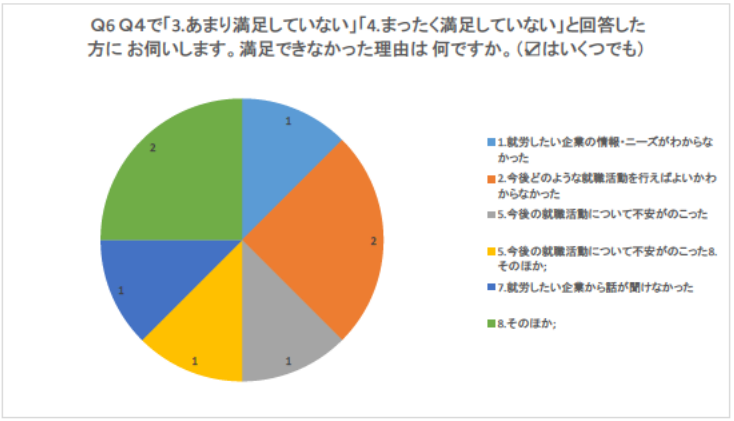
その他

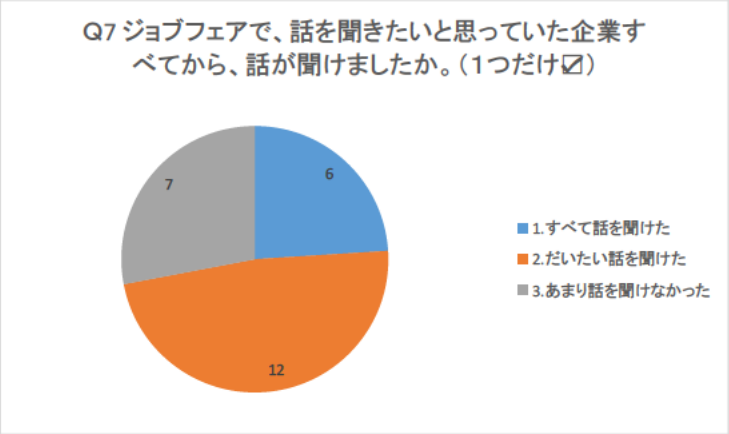
・　採用が決定して在留資格申請が承認されても入国出来なかった
・　感染対策が大変である
・　帰国が進み、入国が停止しているために自然減
・　コロナの影響かわからないが、転職が増加した

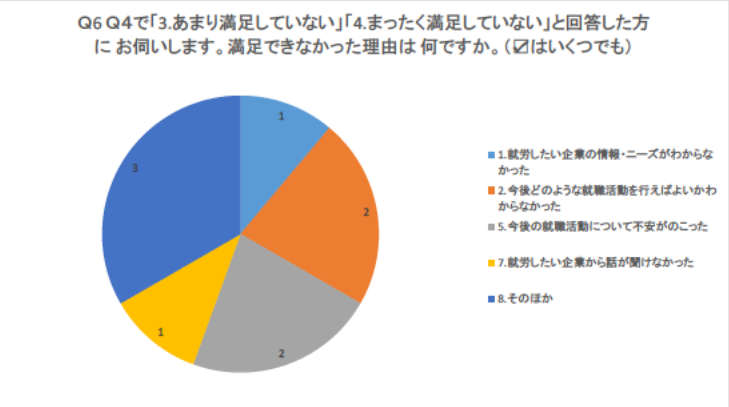
フィリピン人材向け

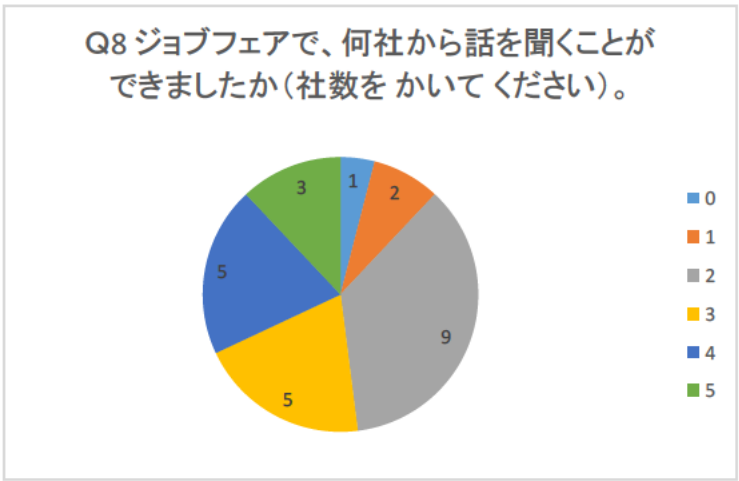

Q4 ジョブフェアに 満足できましたか。
5
15
4
1
1. だいたい満足した
1. 大変満足した
3. あまり満足していない
4. まったく満足していない

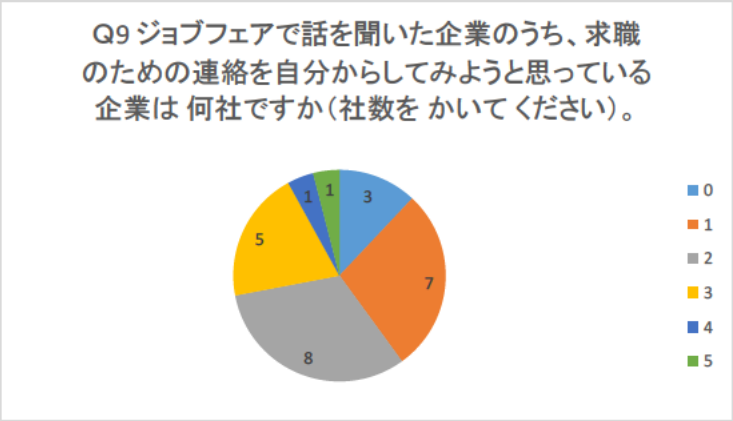

Q5 Q4で「1.大変満足した」「2.だいたい満足した」と回答した方に お伺いします。満足した理由は 何ですか。(☑はいくつでも)
16
7
6
4
1
3
2
1
1
1.就労したい企業の情報・ニーズがわかった
2.今後どのような就職活動を行えばよいかわかった
3.就労に関して自分自身の課題の把握ができた
4.今後の就労意欲が高まった
4.今後の就労意欲が高まった
5.今後の就職活動について不安が減った
6.企業の話を聞く機会が多く得られた
7.就労したい企業から話が聞けた
8.そのほか

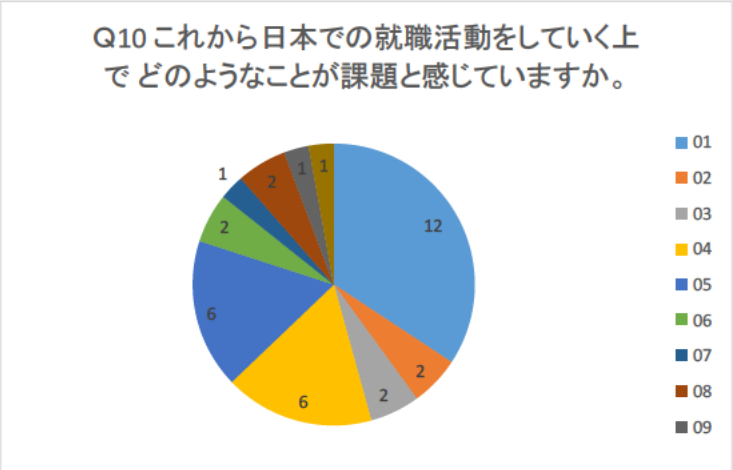

Q6 Q4で「3.あまり満足していない」「4.まったく満足していない」と回答した方に お伺いします。満足できなかった理由は 何ですか。(☑はいくつでも)
1
2
1
1
1
2
1.就労したい企業の情報・ニーズがわからなかった
2.今後どのような就職活動を行えばよいかわからなかった
5.今後の就職活動について不安がのこった
5.今後の就職活動について不安がのこった8.そのほか;
7.就労したい企業から話が聞けなかった
8.そのほか;


Q7 ジョブフェアで、話を聞きたいと思っていた企業すべてから、話が聞けましたか。（1つだけ☑）
6
12
7
1.すべて話を聞けた
2.だいたい話を聞けた
3.あまり話を聞けなかった


Q6 Q4で「3.あまり満足していない」「4.まったく満足していない」と回答した方に お伺いします。満足できなかった理由は 何ですか。（☑はいくつでも）
1
2
2
1
3
1.就労したい企業の情報・ニーズがわからなかった
2.今後どのような就職活動を行えばよいかわからなかった
5.今後の就職活動について不安がのこった
7.就労したい企業から話が聞けなかった
8.そのほか


Q8 ジョブフェアで、何社から話を聞くことができましたか（社数を かいて ください）。
1
2
9
5
5
3
0
1
2
3
4
5





□1. 日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない。
□2. 日本で働くときの問題や解決方法がイメージできない
□3. 今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわかない
□4. どの企業にアプローチすればよいかわからない
□5. どの登録支援機関を活用すればよいかわからない
□6. 日本語による会話がむずかしい
□7. 日本の文化・慣習にうまくなじめない
□8. 希望する労働条件（労働時間、賃金等）で働くことができるかわからない
□9. 日本で働く上で相談できる人がいない
□10. そのほか

3. 小括・得られた示唆

初回の枠において、1 社ミーティングルームに入室ができない事業が発生したが、事務局側は問題なく入室できていたため参加企業側の接続環境によるものと考えられる（10 分ほど遅延して開始)。その他は接続環境に起因するトラブルはなかった。

進行妨害を含む配信トラブルのリスクを減らすため、人材はカメラ・マイクともに OFF を徹底していたが、人材の表情が見えないことを不安に思われる企業が複数いたため、ターム 2 よりカメラ ON をご案内した。また質疑応答もチャットで受けつけたが、質疑応答中はマイクの利用を認めるなど、双方向のコミュニケーションが行える形が望ましいと思われる。

外国人材側の名前や国籍、保有する技能等、事前の情報開示が限定的であることへの指摘が複数あったが、ジョブフェアとマッチングの違いをより丁寧に説明し、企業側の理解を得る必要がある。前出の双方向コミュニケーションの改善で多少の満足の向上は図れるであろうが、より満足度の高いイベントとするためには外国人材の集客が課題である。

（イ）【インドネシア・タイ】

1. 実施概要

(1) 開催について

インドネシア、タイ等での製造分野特定技能１号評価試験、日本語能力試験に合格した者、及び合格を目指している者、もしくは、インドネシア、タイ等の元技能実習生等を対象に、「製造業における特定技能外国人材向けジョブフェア」を実施した。

新型コロナウイルス感染症対策として、オンサイトでの開催はせず、日本の中小企業９社の説明者が、オンラインで登壇するウェブセミナーを１回実施した。

プログラム内容は、日本企業が登壇し、企業説明を行った。また、質疑応答は登壇者が参加者の質問に対しオンライン上で、リアルタイムで回答した。

開催情報は、ポータルサイト上にて告知した。

(2) 開催日・方法

開催日	開催形態
2021/11/25(木)	企業ごとオンライン上に ジョブフェアブースを設定し、 参加者が自由に出入り

(3) プログラム

13:00～13:30	1. 企業紹介・質疑応答　ターム１（日本企業５社）
13:30～14:00	2. 企業紹介・質疑応答　ターム２（日本企業５社）
14:00～14:30	3. 企業紹介・質疑応答　ターム３（日本企業４社）
14:30～15:00	4. 企業紹介・質疑応答　ターム４（日本企業４社）

2. 実施結果

(1) ジョブフェア参加者数

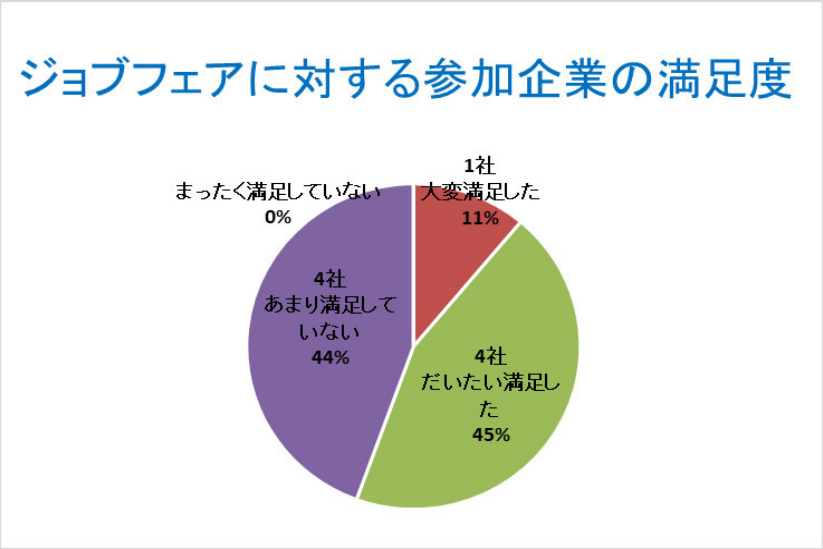
各ブース 20 名程度が参加した。一般参加者のうち、44 人からアンケートの回答が得られた（回収率：44%）。

（時間は日本時間、数字は最大参加人数）

会社名	区分	ターム１ 15:00-15:30	ターム２ 15:30-16:00	ターム３ 16:00-16:30	ターム４ 16:30-17:00
[redacted]	プリント配線板製造	15	12		
	プリント配線板製造			13	11
	金属プレス加工、工場板金、溶接	15	16		
	溶接			16	8
	アルミニウム陽極酸化処理、めっき	1	14		
	機械加工、鉄工、工場板金、仕上げ、機械検査、溶接			23	23
	機械加工	21	16		
	機械加工、機械保全			25	22
	電気機器組立て、ﾌﾟﾗｽﾁｯｸ成形、工業包装	32	33		
	電気機器組立て プラスチック成形			前日にキャンセル	

ジョブフェアでは、参加企業各社は、おおむね指定時間にオンラインに参加することができ、プレゼンテーションもスムーズに行えた（1 社のみ 5 分ほど開始が遅れた）。日本語に堪能な外国人材が多く参加しており、熱心な質疑応答が行われた。

参加企業へのアンケート結果からは、本ジョブフェアに対し、おおむね満足との回答を得た。「あまり満足していない。」との回答の企業については、いずれも、「外国人材とあまり話せなかった」と回答しており、原因の一つと考えられる。

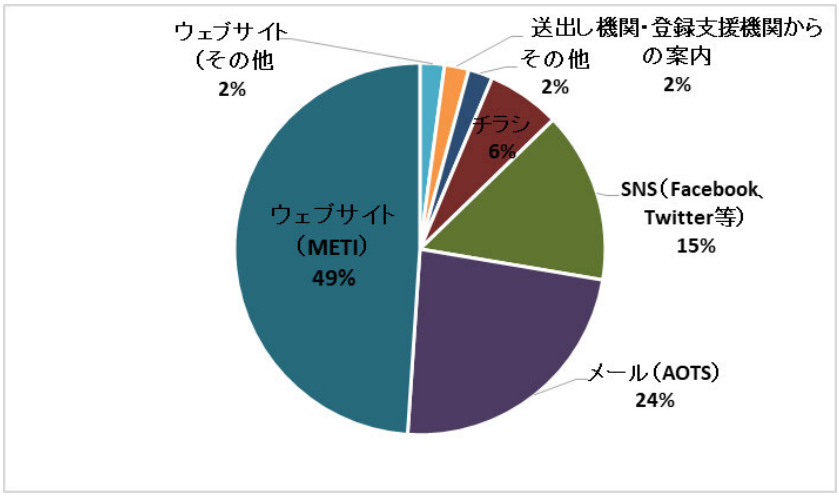


参加企業からは、9 社中 5 社が、「今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわかない」、「どのように外国人にアプローチすればよいかわからない」と回答しており、企業側から外国人材へのアプローチ方法に課題があると推察される。

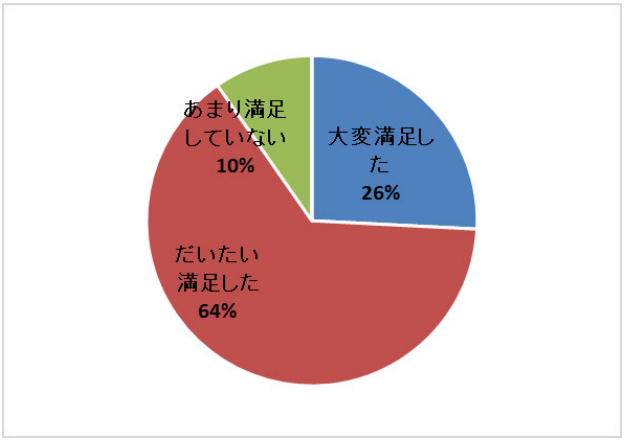
新型コロナウイルスの影響については、「特に影響はない」という企業が 9 社中 2 社あったものの、国際的な往来の制限による影響で、「人員計画の見直しが必要となった。技能実習生が入国できなかったり、帰国できなかったりした。」といった直接的なものから、「国内にすでに滞在する技能実習生を特定技能に移行することで人員を確保した」といった意見が、9 社中 5 社あった。

(2) 外国人材参加者のアンケート集計結果

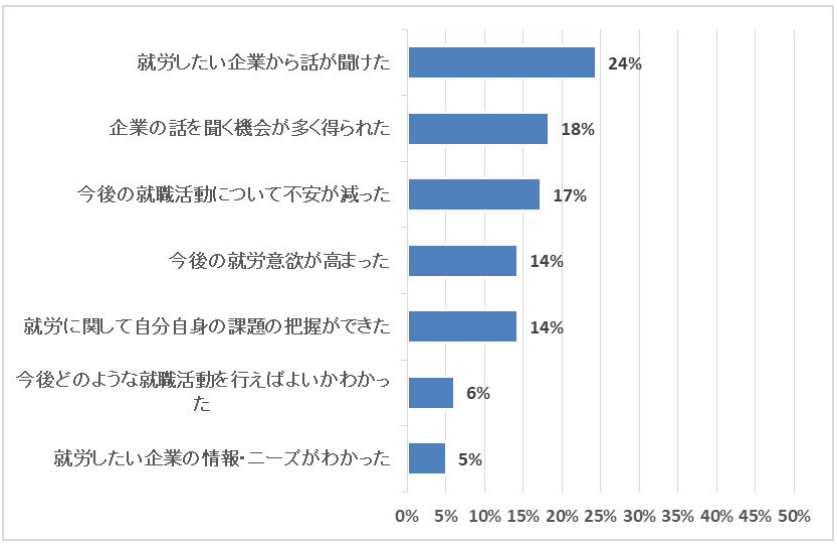
図表 IX-1　Q1 あなたがジョブフェアを知ったきっかけは何ですか？



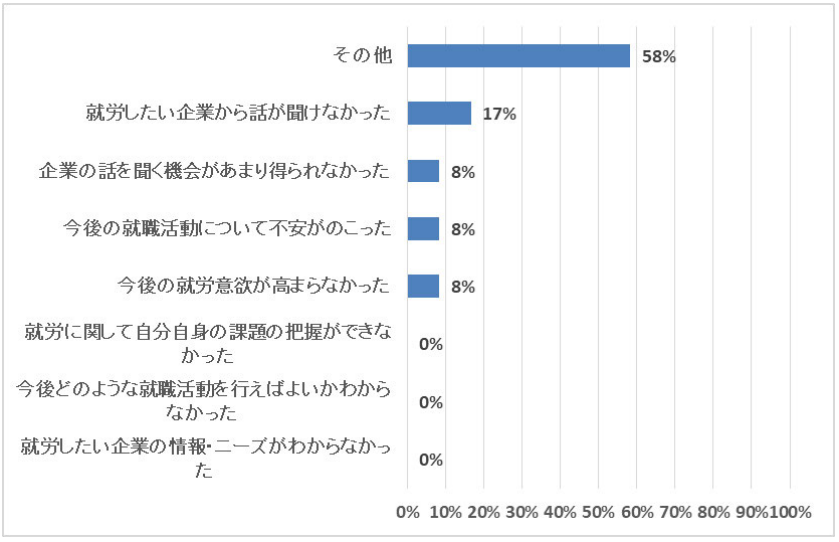
図表 IX-2　Q2 ジョブフェアに 満足できましたか？



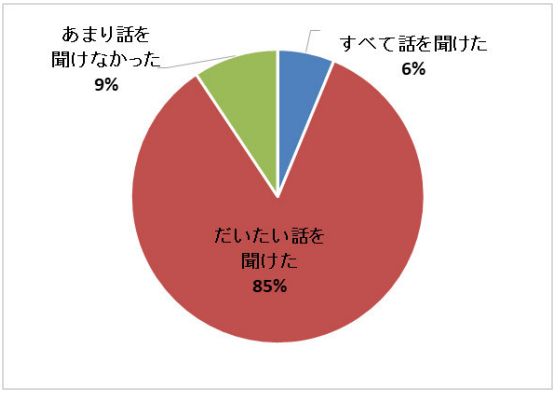
図表 IX-3　Q3 満足した理由は 何ですか？



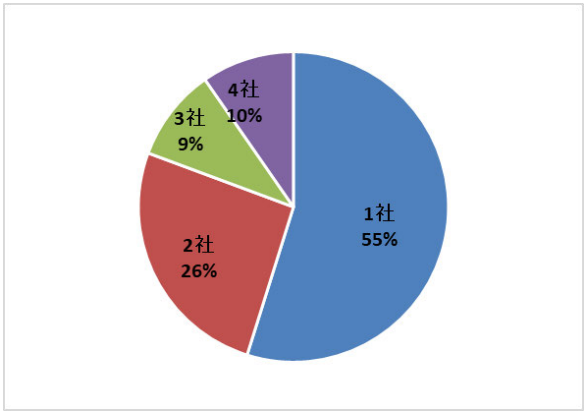
図表 IX-4　Q4 満足できなかった理由は 何ですか？



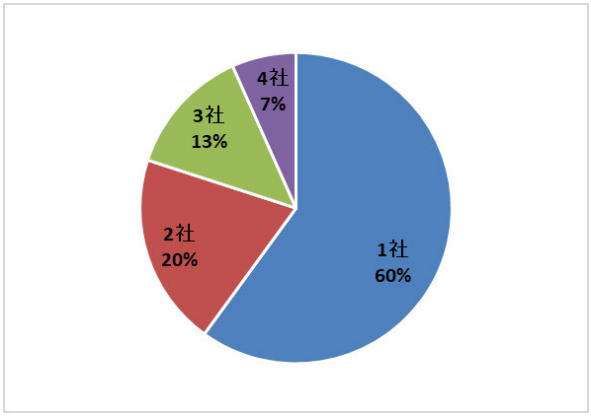
図表 IX-5　Q5 ジョブフェアで、話を聞きたいと思っていた企業すべてから、
話が聞けましたか



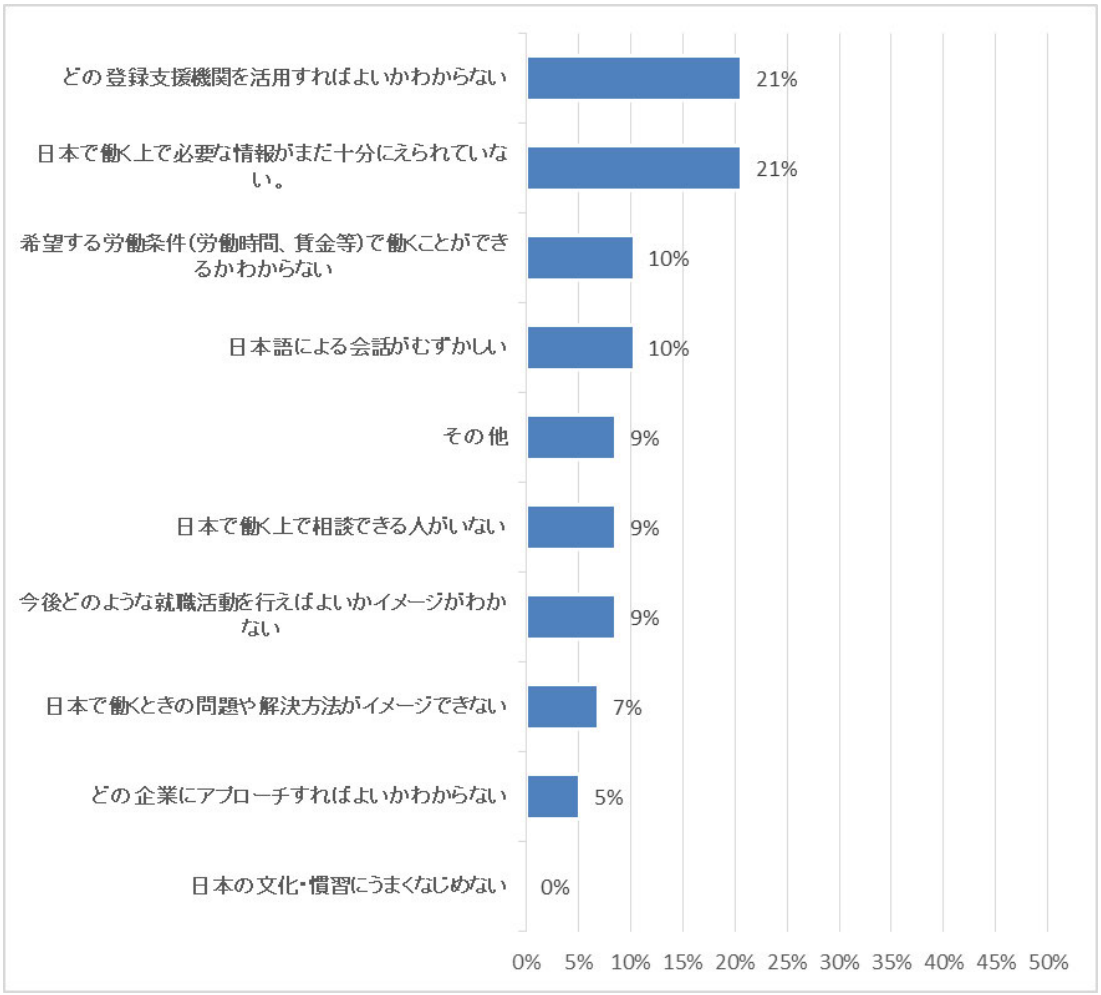
図表 IX-6　Q6 ジョブフェアで、何社から話を聞くことができましたか



図表 IX-7　Q7 ジョブフェアで話を聞いた企業のうち、
求職のための連絡を自分からしてみようと思っている企業は 何社ですか

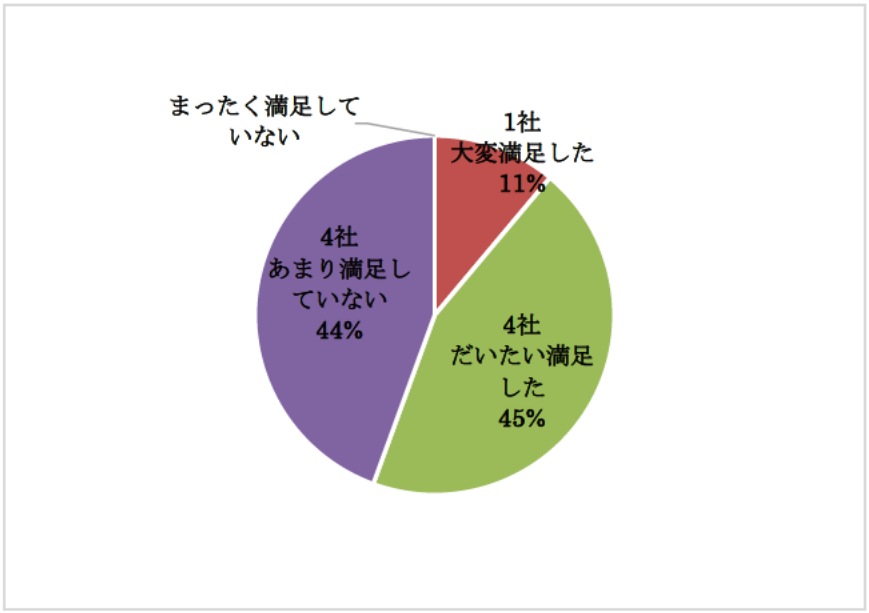


図表 IX-8　Q8 これから日本での就職活動をしていく上で
どのようなことが課題と感じていますか

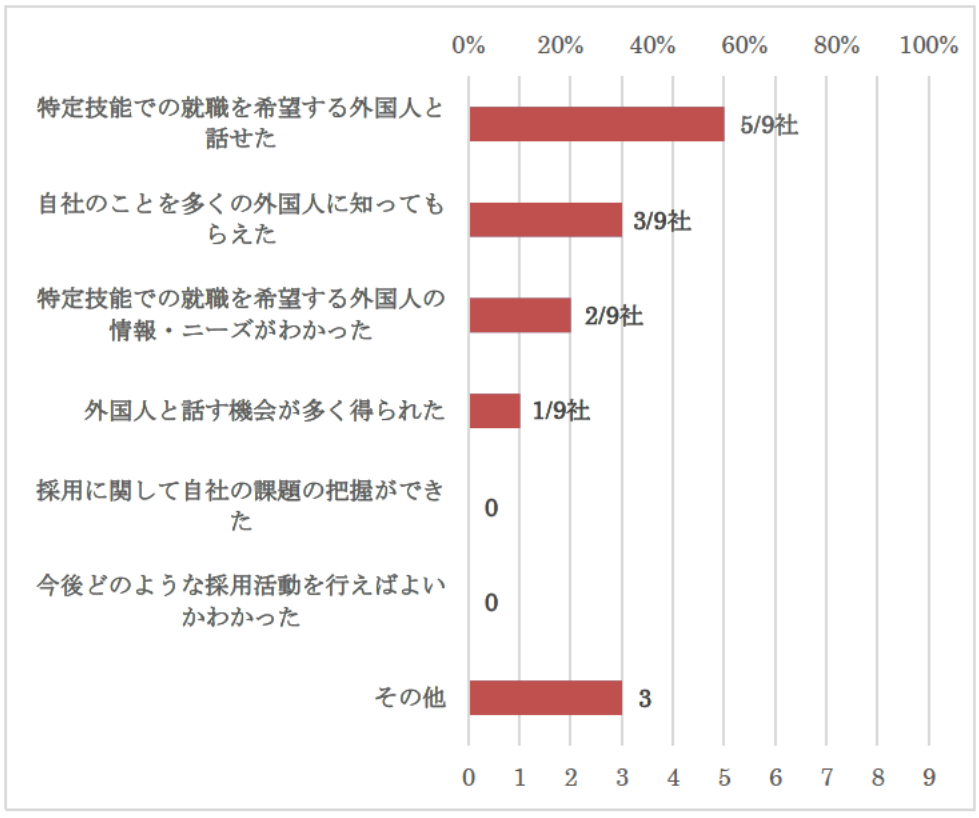


(3) 参加企業のアンケート集計結果

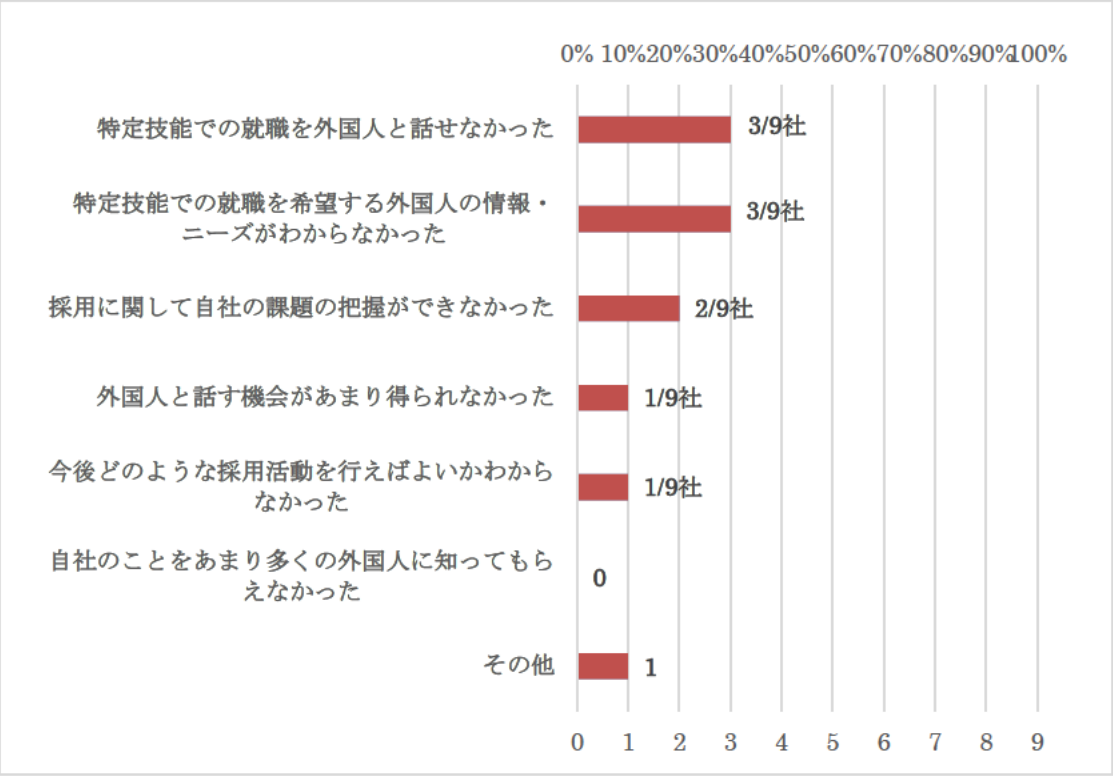
図表 IX-9　Q2. ジョブフェアに満足できましたか



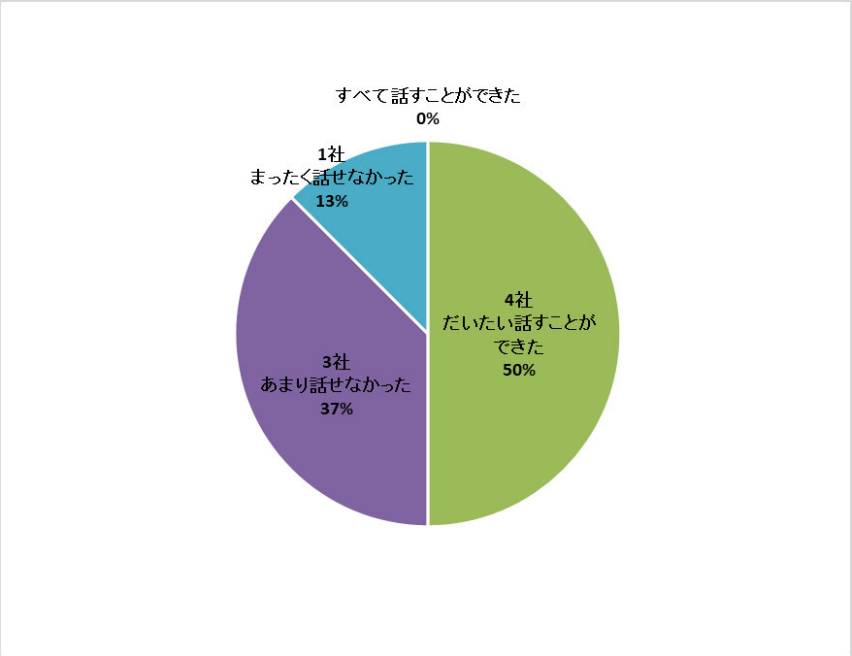
図表 IX-10　Q3.Q2 で「1.大変満足した」「2.だいたい満足した」と回答した方にお伺いします。満足した理由は何ですか



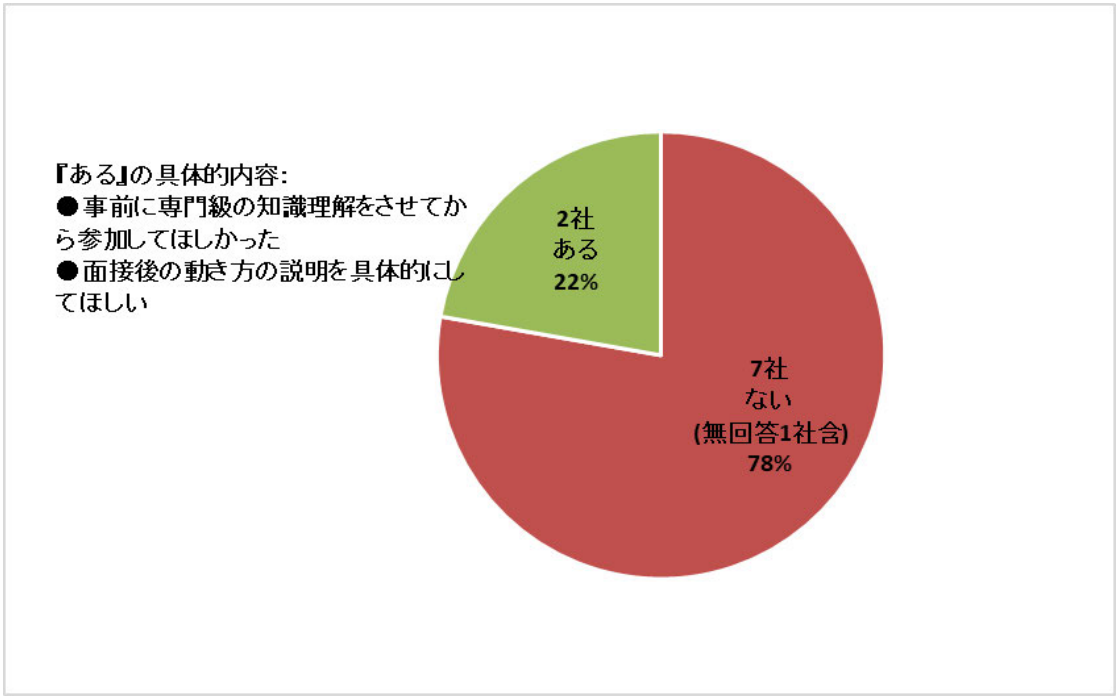
図表 IX-11　Q4. 2 で「3.あまり満足していない」「4.まったく満足していない」と回答した方にお伺いします。満足できなかった理由は何ですか。



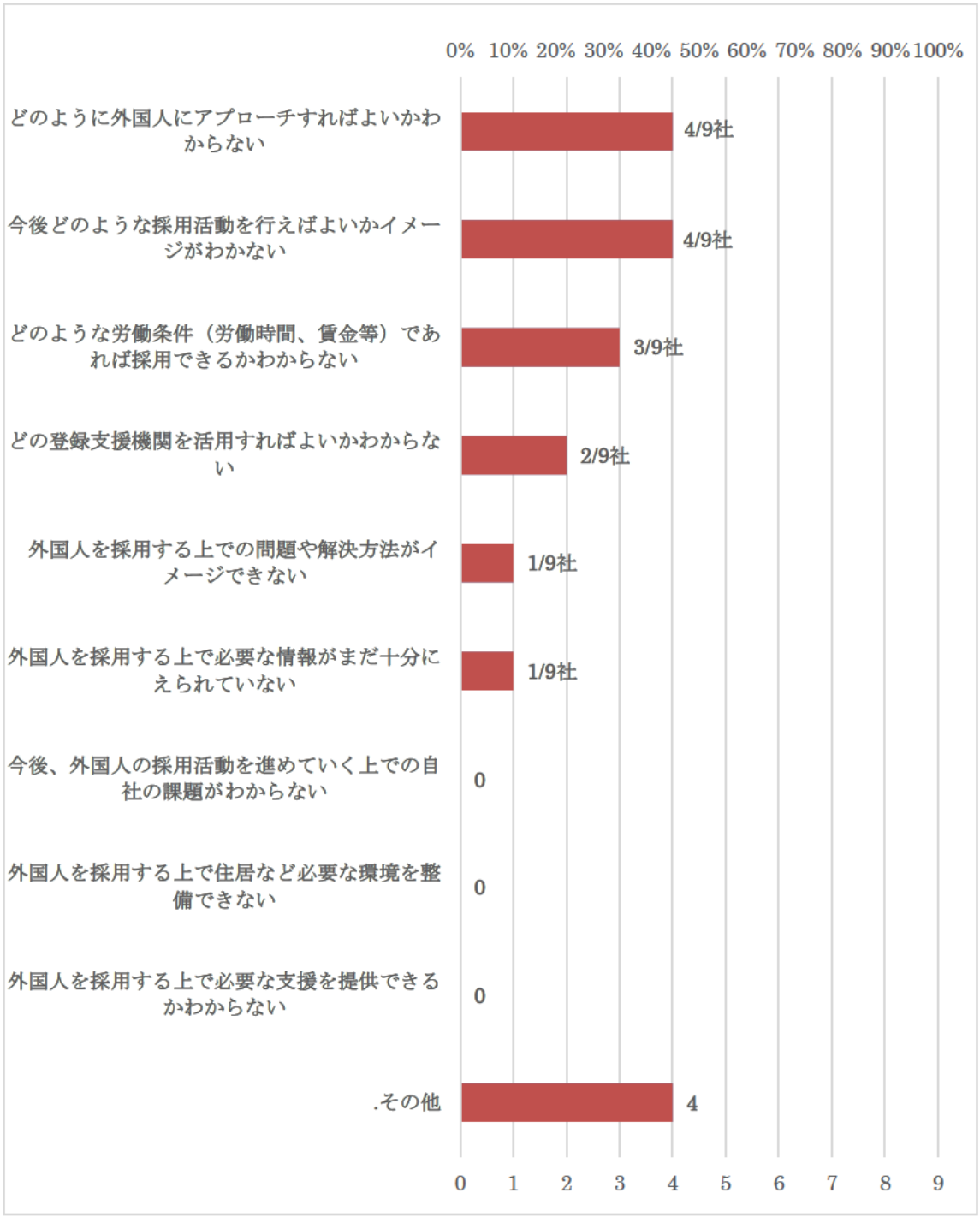
図表 IX-12　Q5.(ジョブフェアで質疑等を受け付けた企業にお伺いします)
ジョブフェアで、採用したい外国人と話すことができましたか



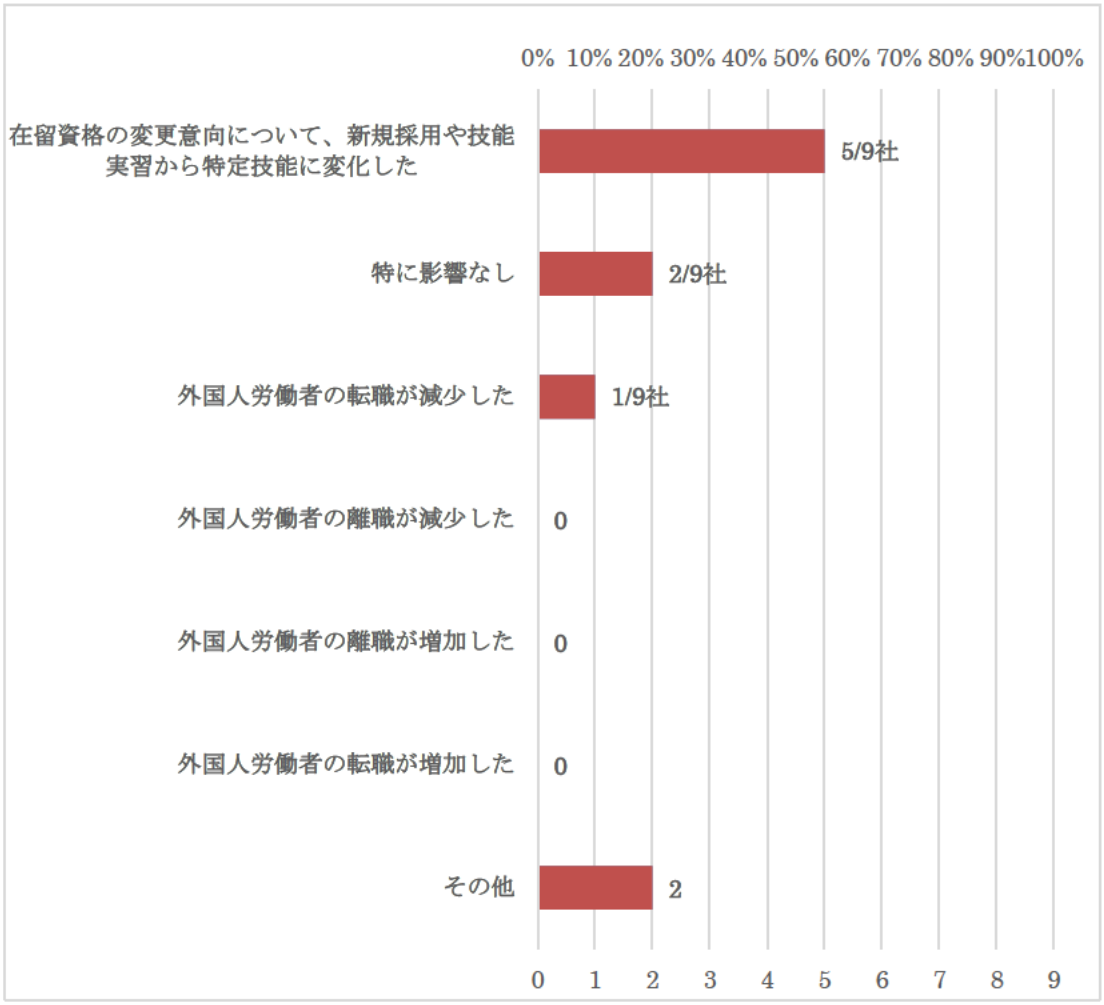
図表 IX-13　Q6. ジョブフェアに追加して欲しい内容はありますか



図表 IX-14　Q7. これから外国人の採用活動をしていく上で
どのようなことが課題と感じていますか



図表 IX-15　Q8. 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で、どんなことがありましたか



3.　小括・得られた示唆

(1) 当日の発生した問題と対応・今後の課題

- インドネシア人が多く、タイ人の人前で外国語を話すのが恥ずかしい、という気質もあって、マッチングセミナーでは、タイ人は存在感がなかった。できればタイとインドネシアを分けて実施するとよい。
- マッチングセミナーのアクセスリンク情報は日英で記載していたが、タイ、インドネシア語でも記載するか、案内のメール本文に補足説明があった方がよかったという意見があった。
- 各企業説明を見て回ろうとすると、毎回 Webex でログインしなければいけないため、クリック一つで各社の説明を簡単に行き来できるようになるとよいという意見があった。
- 各社の説明は日本語のみで実施したが、フォロー用に通訳がいたほうがよいという意見があった。一方、外国人材が、日本語を理解できることを前提とすれば、外国人材の日本語

力をチェックするなどの対応が必要かもしれない。

(2) 今後のセミナー、ジョブフェアに向けた改善方針

・ 海外セミナーと、ジョブフェアを同時開催すると、運営サイドの負荷が大きく、参加する企業との予行練習、テストに避ける時間が、あまりとれないため、参加企業が多数の場合は（同時説明が 10 社以上)、ジョブフェアは、単体で実施することを検討することも一案である。

・ 事業概要などの一般的な企業説明にとどまらず、待遇等の説明を行ったり、勤務する海外人材を登壇させたりするなどして、具体的な説明を行った企業の方が、参加する外国人材の反応が良かった。参加企業には、説明の具体例や、プレゼン方法について事前にアドバイスできるとよいと考える。

（ウ）【国内】

1. 実施概要

(1) 実施状況

① 開催について

新たな在留資格「特定技能」での外国人の受入れに関心を持つ中小企業を対象に、国内外在住の外国人材との「製造業における特定技能外国人材向けジョブフェア」を実施した。中小企業は製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会および自治体経由にて、外国人材は製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会経由ならびに国内外の特定技能 1 号評価試験会場でのチラシ配布をして集客を試みた。

外国人材の事前申込数は 167 人であったが、当日の参加者数は 1 日：106 人、2 日：194 人（延べ人数）であった。

申込のあった 56 社とイベント前日までに接続テストを実施した。接続テスト実施時に投影資料が決まっている企業においては、画面共有や動画再生の練習を行った（接続テスト、最終案内時に、「Teams の使い方」という資料を送付し、カメラ・マイク ON・OFF、画面共有、動画再生の方法を説明。接続テスト時にイベント概要を再確認し、参加辞退を申出た企業が 2 社あった（両社ともに採用直結型イベントだと理解していたため）。その他、業務都合等による参加辞退が複数あり、最終的な参加者数は 49 社となった。

ジョブフェア当日は、参加企業は 30 分×2 セットの枠の中で、会社説明会や質疑応答等を行った。

② 開催日・方法

開催日	時間	開催形態
2022/3/1（火） 2022/3/2（水）	A：13：00～14：10 B：14：50～16：00 C：16：40～17：50 ※30 分×2 セット （途中 10 分休憩）	企業ごとオンライン上に ジョブフェアブースを設定し、 参加者が自由に出入り

3月1日（火）実施　　（※数字は視聴者人数）

会社名	所在地	希望している業務区分	パターンA 13:00-14:10		パターンB 14:50-16:00		パターンC 16:40-17:50	
		プラスチック成形	2	3				
		プリント配線板製造	0	1				
		機械加工; 金属プレス加工; 電子機器組立て; 電気機器組立て	11	3				
		金属プレス加工	1	0				
		鋳造	0	0				
		鋳造	0	0				
		機械加工	4	1				
		電子機器組立て	3	3				
		鉄工;塗装;溶接	0	1				
		プラスチック成形			0	2		
		鋳造			1	0		
		機械加工;溶接			3	2		
		金属プレス加工			2	1		
		プリント配線板製造			2	4		
		電子機器組立て			3	2		
		溶接			0	1		
		機械加工;機械検査			12	1		
		機械加工;溶接					2	3
		鉄工					1	0
		鉄工;工場板金; 機械加工;仕上げ; 機械検査;溶接					4	1
		電気機器組立て					8	1
		電子機器組立て					2	1
		鉄工;工場板金; 機械加工; 金属プレス加工; 塗装;溶接					9	2

	機械加工; 金属プレス加工					2	1

3月2日（水）実施　　（※数字は視聴者人数）

会社名	所在地	分野	パターンA 13:00-14:10		パターンB 14:50-16:00		パターンC 16:40-17:50	
		機械加工	16	4				
		機械加工	3	6				
		機械加工	3	1				
		機械保全; 電子機器組立て	4	8				
		工業包装	4	2				
		工場板金;塗装;溶接	2	1				
		鉄工;工場板金;溶接	3	1				
		電子機器組立て	10	4				
		電子機器組立て; 電気機器組立て	13	3				
		機械加工			6	4		
		機械加工			6	2		
		機械検査			2	3		
		金属プレス加工			2	2		
		鍛造;機械加工			2	4		
		鋳造			0	0		
		鋳造;仕上げ			2	2		
		電子機器組立て			10	6		
		溶接			1	1		
		機械加工					3	6
		機械加工;溶接					3	4
		鍛造;機械加工; 金属プレス加工					8	4
		鋳造					1	0
		機械検査; 電子機器組立て					10	8

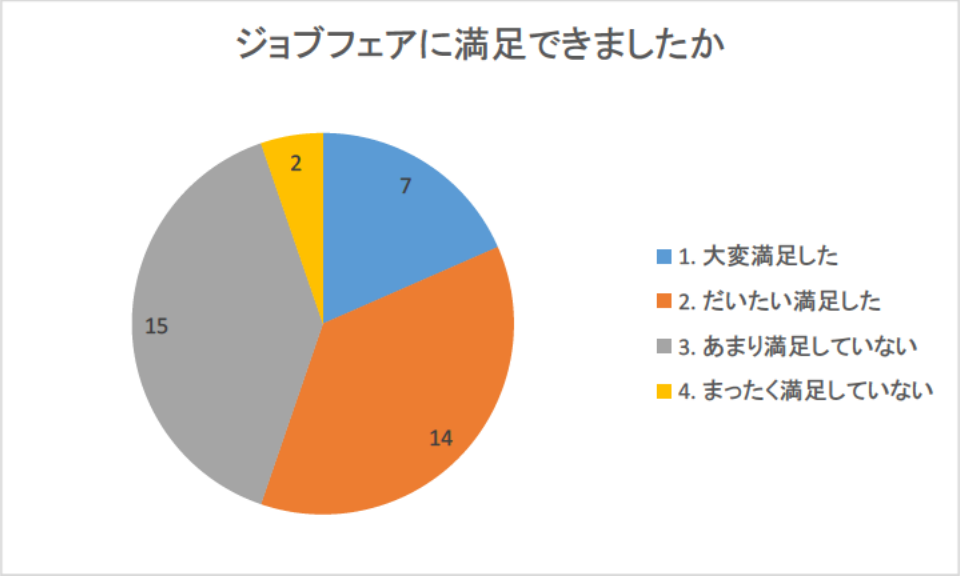
	電子機器組立て； 電気機器組立て					9	5
	溶接					1	1

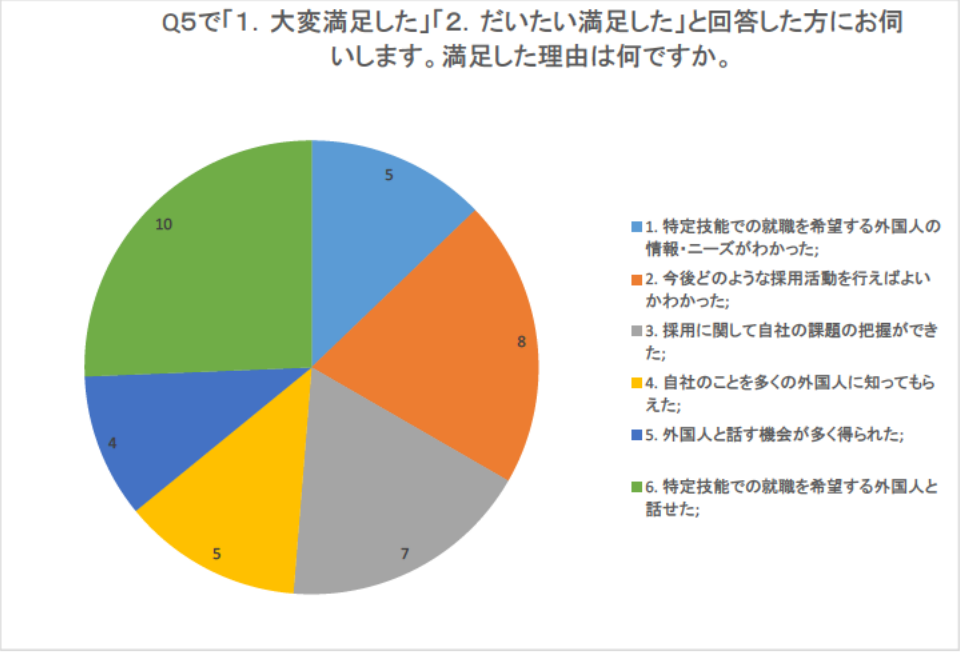
2. 実施結果

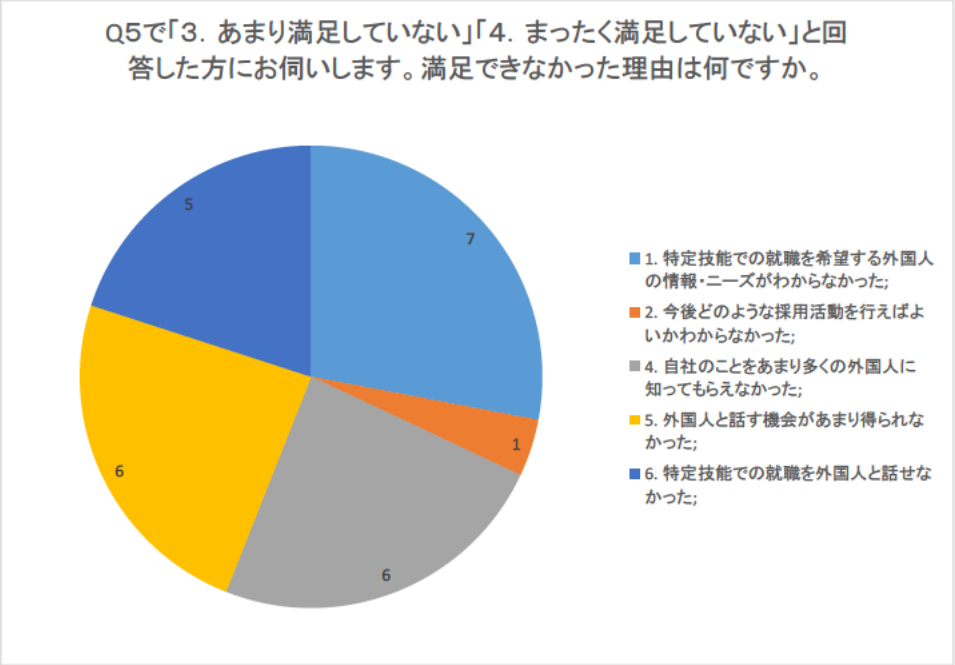
(1) 実施状況・アンケート回収状況

企業向けアンケートは 49 件中 38 件の回答となり、回収率は 77.6%。外国人材向けは計 54 件（インドネシア語 32 件、タイ語 21 件、日本語 1 件）の回答を得た。回答結果は下記の通り。

企業向けアンケート

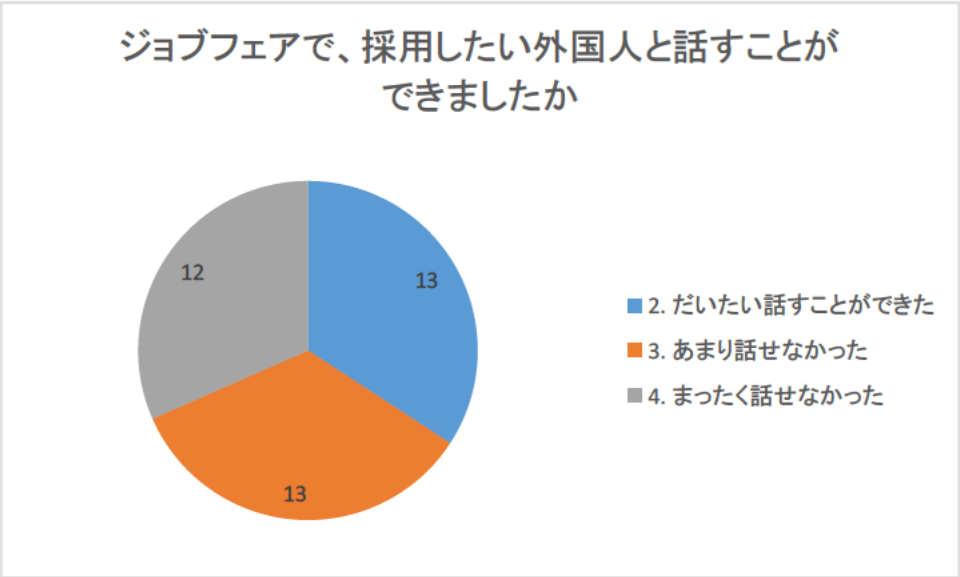


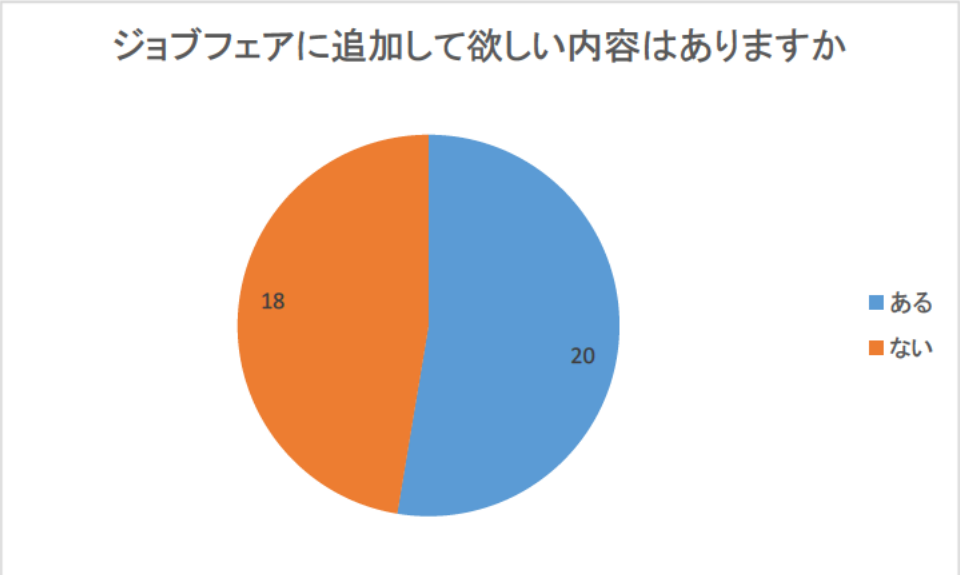




その他のコメント

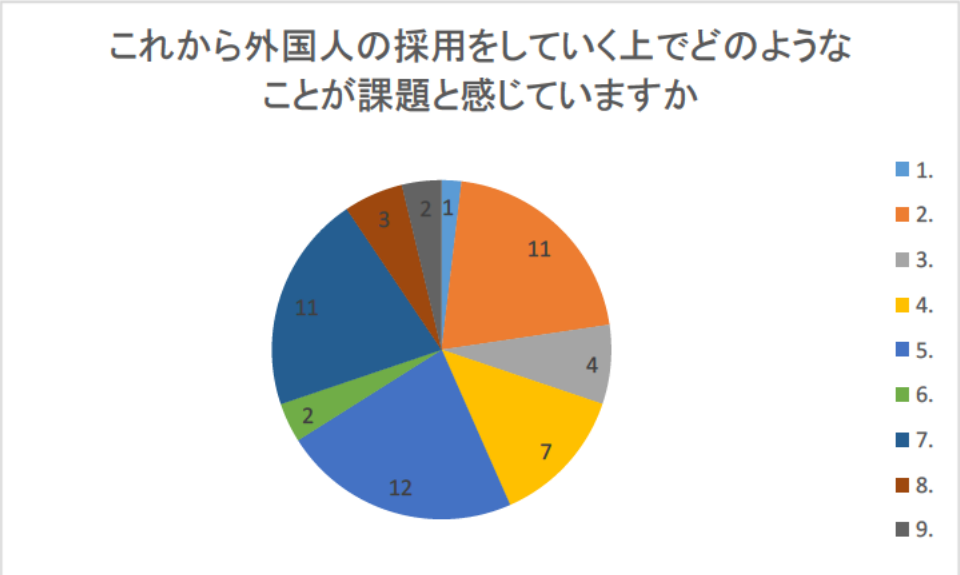
・視聴者が少ない;
・国内にいる外国人がいなかった;
・対象としていた国籍の方と話せなかった;
・国内にいる特定技能外国人ではなかったので、採用しても受け入れが難しいと思いました。;
・受け入れ可能な職種・求めている人材のみでなく不特定多数への説明となっている為、マッチングし辛い。
・応募者が少ない;
・相手の顔が見れず反応が見れないため話す内容が難しくなってしう;
・参加者ゼロ;
・カメラオフの参加者が多く、反応が分かり辛い。
・Teamsは使い辛くZoomでの実施が望ましい。;





具体的に

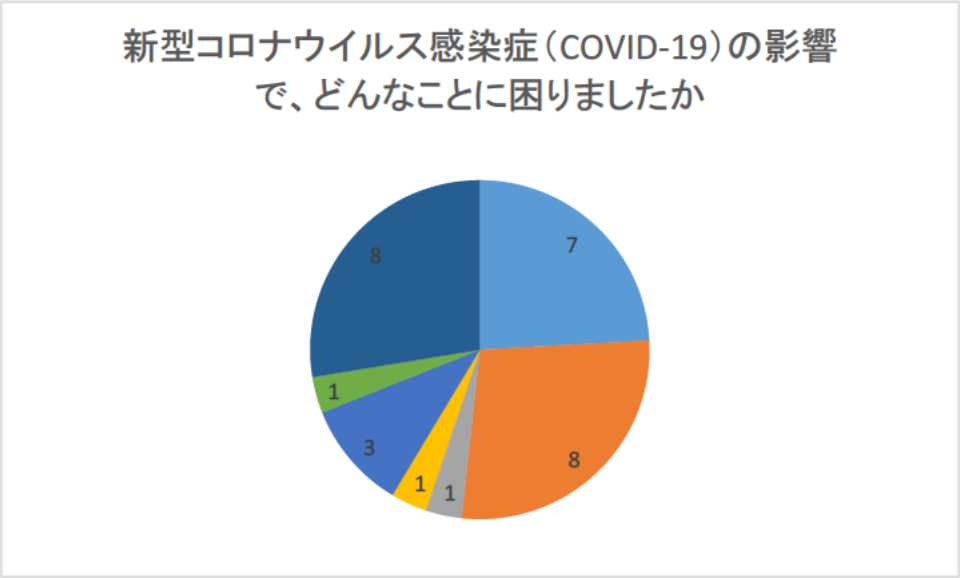
・専門業種のマッチング
・参加者の方の人数、どこの国の方なのかは把握しておきたいと思いました
・参加者がどこの国籍か分かると有難いです。(国籍によって合否を決めるわけではもちろんありません)
・事前に参加者に対し企業の振り分けをして欲しい。参加者が来るのか分からない状態だった為。
・求職している人の内訳(日本国内、国外?。全体の参加人数。全体の参加会社数)
・どこの国の人が来ているのかが分かると嬉しいです
・説明会に参加した外国人の国籍や性別等、コンプライアンスの範囲内で情報が知りたいです。自社の職種ニーズがどこにあるのか?が知りたい。
・一回参加あたり2ターンではなく、4ターンにする。
・外国人材の参加者がさらに増えてくれたら嬉しいです。
・当社では、現在採用者の国籍を絞っているので、そのようなアピールをすることが出来ればよかったと思います。
・司会進行とても丁寧にして頂き、有難かったのですが、外国人が言葉を理解できていないような場面があった。退室のお願いも、画面共有で説明が有ったら外国人もスムーズに対応できるのかと感じた。
・国内滞在者の限定や、期間終了予定の実習生限定などターゲットを絞って開催して欲しい
・会社がどの職種、どの国籍の方を募集しているのか、外国人の方が分かるようにしてほしいです。
・国内在住か海外在住かなど分けていただけたら分かりやすいと思いました。
・事前に参加事業所を明記してほしい
・外国人と個々の会話
・人員確保に苦慮をしている為、今回のジョブフェアは大変貴重な場でした。開催頻度を月1でやって頂けると助かります。
・事前に参加者情報を頂き、スカウトのような形で自社の説明会への参加を呼び掛けられるような仕組みがあればうれしい。参加者と連絡先交換含めやり取りできる時間が欲しい。
・応募者の履歴書等を知りたい(名前は伏せたとしても学歴/職歴/資格等)
・相手の顔、希望職業、国籍がわからないため話を進めすことが難しい。



1. 今後、外国人の採用活動を進めていく上での自社の課題がわからない;
2. 外国人を採用する上で必要な情報がまだ十分にえられていない;
3. 外国人を採用する上での問題や解決方法がイメージできない;
4. 今後どのような採用活動を行えばよいかイメージがわかない;
5. どのように外国人にアプローチすればよいかわからない;
6. どの登録支援機関を活用すればよいかわからない;
7. どのような労働条件（労働時間、賃金等）であれば採用できるかわからない;
8. 外国人を採用する上で必要な支援を提供できるかわからない;
9. 外国人を採用する上で住居など必要な環境を整備できない;

その他のコメント

・当社が募集しているという認知度の向上、特定の国/人種へのアプローチ方法の探索;
・長期雇用が難しい。離職が多い;
・地域的賃金差で弊社がある地方が負けいる現状、大都市圏への転職が加速していること。また、日本人と比較して転職回数の抵抗が少ないため、条件がよければすぐに転職してしまう。;
・都会との賃金の差による求職者の少なさ;
・求職者に選ばれる企業になること。それをしっかり求職者にPRしていくこと。;
・人数が増えるにつれ外国人に教育や、指導する事が困難になってくる;
・他業者を通さずに会社で手続きを進めていけるような相談窓口があればと思います。結局他機関に委託すると、技能性も会社も多額の報酬を要求され外国人が入国する前に借金を抱えてしまうことになってしまいますので、できるだけ雇用する会社が手続きがすすめられるようにとすれば双方WINWINだと思います。;
・今回のような外国人労働者と交流が出来る機会が欲しいです。;

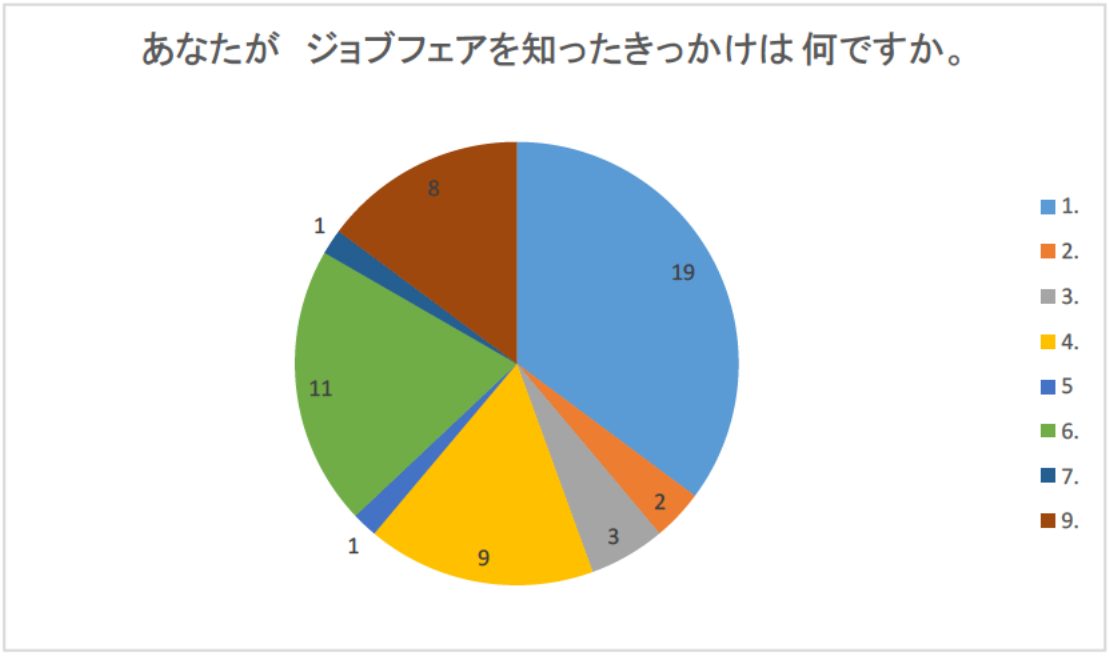


1. 在留資格の変更意向について、新規採用や技能実習から特定技能に変化した;
2. 外国人労働者の転職が増加した;
3. 外国人労働者の転職が減少した
4. 外国人労働者の離職が増加した;
6. 特に影響なし;

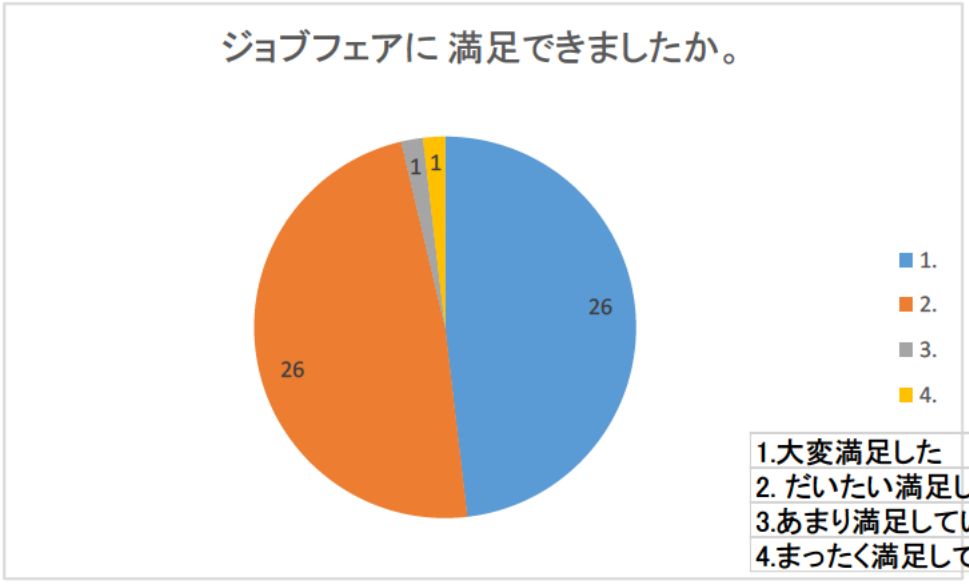
その他のコメント

・一時帰国中の実習生の再来日ができなくなった。;
・在籍の特定技能が数日後等の臨時便などで突然帰国する;
・新規入国が制限される一方で技能実習生は期間満了で帰国し、欠員を充足できない;
・技能実習の新規受け入れが止まっている;
・実習生の受け入れ（入国）が出来なかった;
・技能実習生が入国できない;
・転職人材の流動化が低下した;
・新規入国や一時帰国が制限され、人員配置計画がめちゃめちゃになった。;
・技能実習生はコロナが怖くて帰国したくなかったが、特定技能に移行してくれなかった。多くが賃金が高い特定技能の会社に転職した。技能実習と同企業で特定技能に移行した際のメリットが少しあれば（再就職祝金のような）実習生も残ってくれるのかなと感じた。そのような制度を作ってもらえれば、大企業さんに育てた実習生を取られなくて済むと思う。;
・海外から招聘している技能実習生等が入国できない。;
・日本国内に人を呼べないということが困りました。海外にて日本で働きたい人をすぎに呼べない。;
・コロナ影響で入国管理が政治主導で明確でない;
・外国から技能実習生が入国できない;
・新規の人材が集まらない;

外国人材向けアンケート

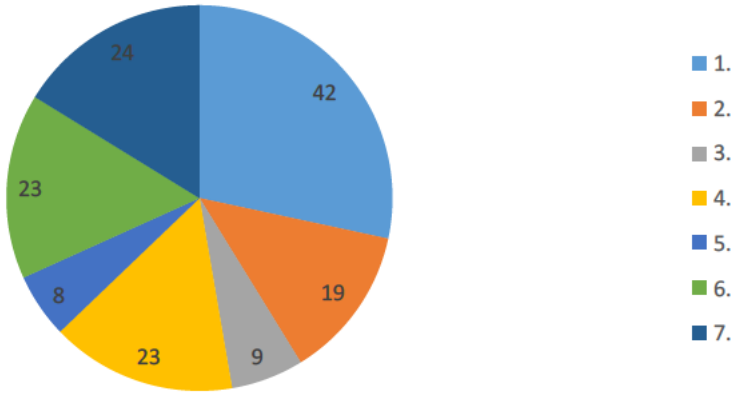


1. ウェブサイト（製造業特定技能ポータルサイト）
2. ウェブサイト（その他）
3. メール（JTB）
4. メール（AOTS）
5. メール（その他）
6. SNS（Facebook、Twitter等）
7. 送出し機関・登録支援機関からの案内
8. 学校（日本語学校、専門学校、大学等）からの案内
9. 友人、職場の同僚からの口コミ
10. チラシ



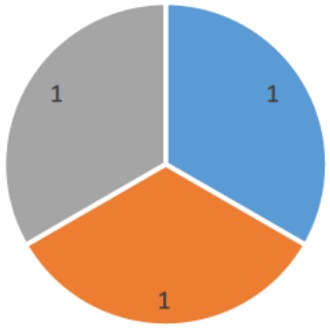
1.大変満足した
2. だいたい満足した
3.あまり満足していない
4.まったく満足していない

「1.大変満足した」「2.だいたい満足した」と回答した方に お伺いします。満足した理由は 何ですか。

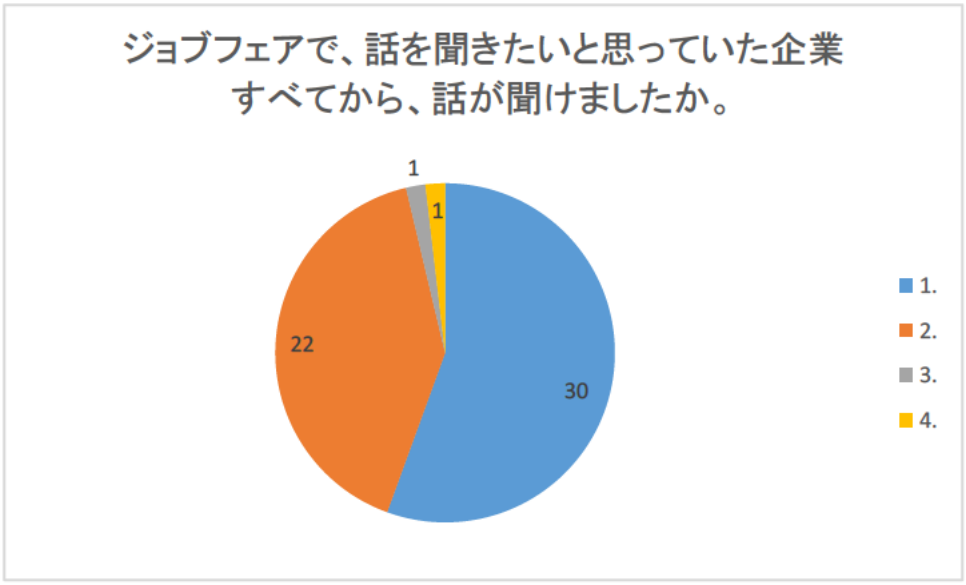


1. 就労したい企業の情報・ニーズがわかった
2. 今後どのような就職活動を行えばよいかわかった
3. 就労に関して自分自身の課題の把握ができた
4. 今後の就労意欲が高まった
5. 今後の就職活動について不安が減った
6. 企業の話を聞く機会が多く得られた
7. 就労したい企業から話が聞けた

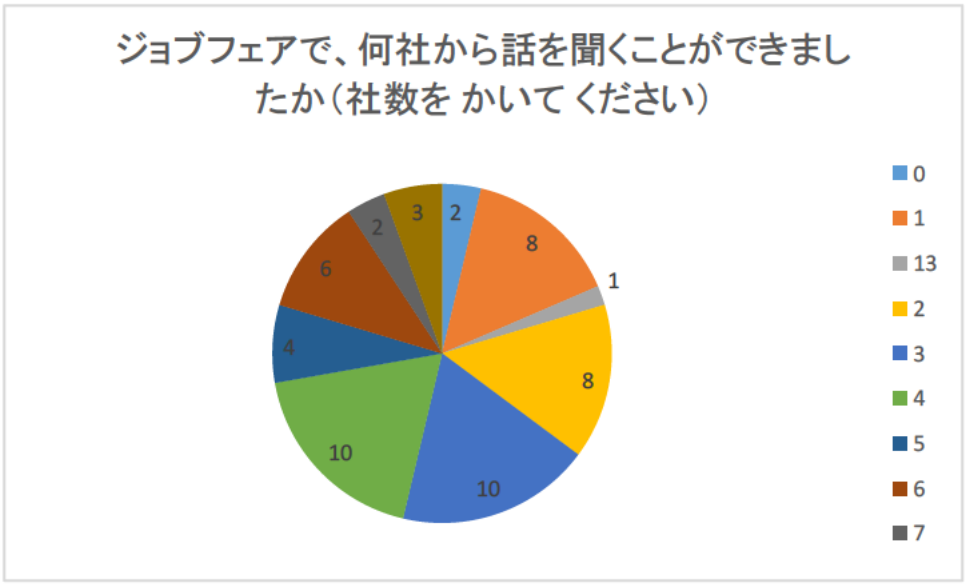
「3.あまり満足していない」「4.まったく満足していない」と回答した方に お伺いします。満足できなかった理由は 何ですか。

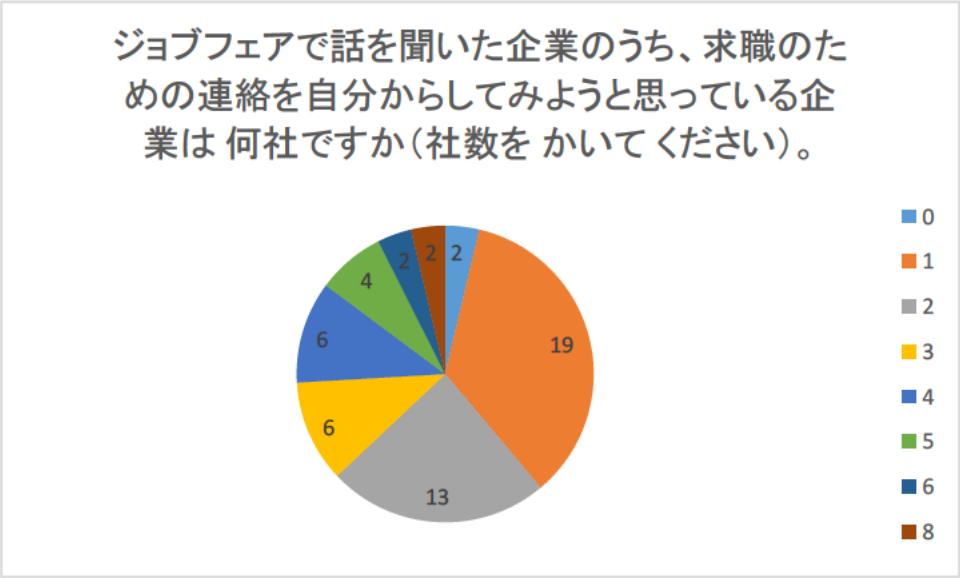


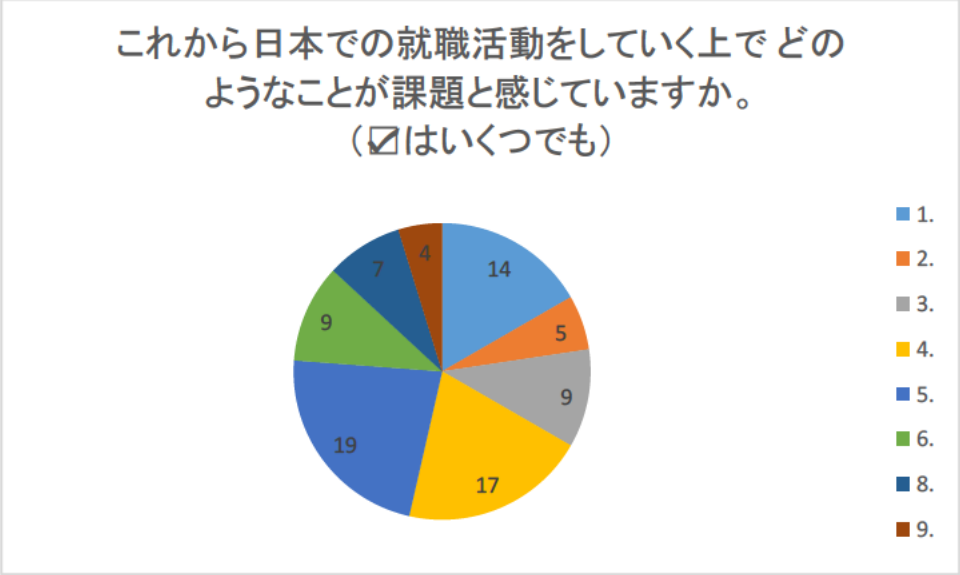
1.就労したい企業の情報・ニーズがわからなかった
6.企業の話を聞く機会があまり得られなかった
7.就労したい企業から話が聞けなかった



1. すべて話を聞けた
2. だいたい話を聞けた
3. あまり話を聞けなかった
4. まったく話を聞けなかった







1. 日本で働く上で必要な情報がまだ十分にえられていない
2. 日本で働くときの問題や解決方法がイメージできない
3. 今後どのような就職活動を行えばよいかイメージがわかない
4. どの企業にアプローチすればよいかわからない
5. どの登録支援機関を活用すればよいかわからない
6. 日本語による会話がむずかしい
7. 日本の文化・習慣にうまくなじめない
8. 希望する労働条件（労働時間、賃金等）で働くことができるかわからない
9. 日本で働く上で相談できる人がいない

3. 小括・得られた示唆

海外ジョブフェアの反省を踏まえ、企業入替の時間を 15 分から 40 分へ拡大した。この間に、ログインが確認できない企業へのフォローアップ、Teams 操作の練習等を行ったため、各ブースの入室遅延や接続環境に起因するトラブルは発生しなかった。

また企業と外国人材の双方向コミュニケーションを促すため、外国人材はカメラ ON を推奨、また質疑応答時間中はマイクの利用も可とした。質疑応答中に外国人材から質問が出てこない場合を想定し、実施事務局で「想定質問集」を用意し、ファシリテーターからコミュニケーションを促す工夫をした。その効果もあってか、企業側の満足度の向上、また「自社のことを多くの外国人に知ってもらえた」、「外国人と話す機会が多く得られた」、「特定技能での就職を希望する外国人と話せた」という評価が増えた。

一方で、外国人の参加者数は前回から引き続き課題である。外国人材が参加しやすい日時の設定（仕事や学校の関係で、土日開催の方がよいのか、等）について引き続き検討が必要である。また、参加者がゼロ人の回もあり、該当は鋳造の企業がほとんどであったことから、採用・求職のニーズがマッチングしていない可能性が高いといえる。より多くの外国人材の参加、イベント中の活発なコミュニケーションを促すことによって、より満足度の高いイベントを実施できると考える。

第Ⅹ章 送出し候補国調査

1. 実施概要

(1) 目的

製造分野特定技能 1 号評価試験実施国検討するため、今後、我が国への特定技能外国人材の送出し国として潜在的な可能性の高いアジア等の諸外国の状況を調査した。

なお、本事業の前身にあたる令和 2 年度事業では、試験実施候補国として、中国、ベトナム、インドネシア、フィリピン、タイ、カンボジア、ネパールについて、人口動態や経済状況、日本語教育状況等について調査を行った。その結果を踏まえ、令和 2、3 年度事業では、インドネシア、フィリピン、タイ、ネパールの 4 か国で試験を実施した（なお、当初ベトナムでの試験開催も検討していたが、政府間交渉の状況を踏まえ、試験実施は実現しなかった）。

(2) 調査内容

本事業では大きく 2 点に取り組んだ。

1 点目は、上記の経緯を踏まえ、試験実施候補国として設定した国（インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム、ネパール）について、新型コロナウイルス感染症の影響による各国政府の制限措置等のモニタリング結果をまとめ、試験開催可否の判断のための情報を整理・報告をした。

2 点目は、当初開催を予定していたベトナムでの試験実施が難しい状況であることを踏まえ、新たな試験開催候補国として、ネパールもしくはバングラデシュが次点候補として挙がったところ、この 2 か国について、人口動態、経済状況、日本語教育状況等の比較を行い、取りまとめて報告をした。

2. 実施内容・調査結果

(1) 経済産業省への定期報告

試験実施国として設定した国（政府間交渉の状況等を加味し、インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム、ネパール）について、新型コロナウイルス感染症の影響による各国政府の制限措置等のモニタリング結果をまとめた。報告は、主に、隔週に1回開催される経済産業省との打合せにて行った。

(2) ネパールとバングラデシュの比較：関連指標のファクト比較

以下では、ネパールとバングラデシュについて、関連指標のファクト比較を整理している（バングラデシュをバングラと略記）。

① OECD 諸国への労働者の移動（2018 年の出国者数のフローデータ）：ADBI・OECD・ILO（2021）「Labor Migration in Asia Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future」

- ネパール⇒OECD 諸国：51,000 人
- バングラ⇒OECD 諸国：54,000 人

② 当該国出身の長期海外移住者数・目的国別（ストックデータ）：国連データ

- ネパール：インド、マレーシア、カタール、サウジアラビアの順（2017 年）
- バングラ：インド、サウジアラビア、UAE、マレーシアの順（2020 年）

③ 技能実習生　在留人数推移：法務省「在留外国人統計」

- ネパール：449 人（2020 年末）、403 人（2019 年末）、257 人（2018 年末）
- バングラ：211 人（2020 年末）、166 人（2019 年末）、110 人（2018 年末）

④ 留学生　在留人数推移：法務省「在留外国人統計」

- ネパール：23,116 人（2020 年末）、29,417 人（2019 年末）、28,987 人（2018 年末）
- バングラ：3,341 人（2020 年末）、3,624 人（2019 年末）、3,948 人（2018 年末）

⑤ 日本への送出し機関数（技能実習、特定技能）：法務省特定技能、技能実習ページ

- ネパール：公表なし
- バングラ：52

⑥ GDP に占める海外から送金額の割合：ADBI・OECD・ILO（2021）「Labor Migration in Asia Impacts of the COVID-19 Crisis and the Post-Pandemic Future」

- ネパール：22.6%（2020 年推計値）、27.3%（2019 年）、28.0%（2018 年）

- バングラ：6.2%（2020 年推計値）、5.8%（2019 年）、5.4%（2018 年）

⑦ 当該国への日系企業の進出：外務省「海外進出日系企業拠点数調査」

- ネパール：57（うち、製造業 11）
- バングラ：329（うち、製造業 23）

⑧ 人口推移：United Nations, "World Population Prospects :The 2019 Revision"

- ネパール：2015 年時点で 2,701 万人。総人口は増加が続き、2060 年には 3,473 万人と推計
- バングラ：2020 年時点で 1 億 6468 万人。総人口は緩やかに増加が続き、2060 年には 1 億 9 千人程度と推計

⑨ 産業別従事者割合（TOP3 と製造業の位置づけ、2017 年）：ILO Stat.

- ネパール：農林漁業（22%）、卸売・小売業・自動車等修理業（18%）、鉱工業（16%）
  →製造業はその他 8%のなかに入る程度の位置づけ
- バングラ：農林漁業（41%）、鉱工業（14%）、電気・ガス・熱供給等、建設（6%）
  →製造業はその他 13%のなかに入る程度の位置づけ

⑩ 失業率：ILO stat.

- ネパール：男性 10.3%、女性 13.1%（ともに 2018 年）
- バングラ：男性 3.2%、女性 6.6%（ともに 2019 年）

⑪ 日本語学習者数：国際交流基金「2018 年日本語教育機関調査」

- ネパール：5,326 人（2018 年）、3 年前調査からの増減率：25.0%、10 万人あたりの学習者数：20.1 人
- バングラ：4,801 人、3 年前調査からの増減率：122.5%、10 万人あたりの学習者数：3.3 人

3. 小括・得られた示唆

海外試験候補国となった国々のモニタリングを通して、海外現地における試験はいずれも実施することできた。

次年度以降も、新型コロナウイルス感染症収束まではこのような定期的なモニタリングが不可欠になる。特に、我が国からの渡航に制限がかかる状況下では、海外現地に事務所を有する事業者との連携を通して、試験実施を行っていく必要があると考えられる。

第 XI 章 学科試験問題、実技試験問題及びサンプル問題一式の作成・翻訳

1. 製造分野特定技能 1 号評価試験作問委員会の設置趣旨、開催過程

(1) 設置趣旨

製造分野特定技能 1 号評価試験実施要領（令和 2 年 4 月改訂）に則り、製造分野特定技能 1 号評価試験の試験問題の作成にあたり、「必要な学識経験、実務経験等を有する者複数名を試験委員として指定し、試験区分毎に有識者委員会を設置」した。

(2) 開催過程

製造分野特定技能 1 号評価試験作問委員会の開催過程については、1）2 回にわたる合同委員会の開催による、19 試験区分全体の方針決定に基づき、2）各試験区分の事情に応じて作問を進行する形式によって進行した。

図表 XI-1　製造分野特定技能 1 号評価試験作問委員会の開催過程（2021 年 7 月～2022 年 3 月）

	委員会名	合同委員会		専門委員会						
		第1回	第２回	第１回	第２回	第３回	第４回	第５回	第６回	第７回
1	鋳造	2021/7/7(水)	2022/3/28(月)	21/8/19(木)	21/11/18(木)	22/2/15(火)	-	-	-	-
2	鍛造			21/8/24(火)	21/11/18(木)	22/1/18(火)	22/2/22(火)	-	-	-
3	ダイカスト			21/8/27(金)	21/10/12(火)	21/11/30(火)	22/3/22(火)	-	-	-
4	機械加工			21/8/31(火)	21/10/5(火)	21/12/23(木)	22/2/24(木)	-	-	-
5	金属プレス加工			21/8/31(火)	21/11/15(月)	22/1/27(木)	-	-	-	-
6	鉄工			21/9/17(金)	21/10/27(水)	21/12/6(月)	22/2/8(火)	-	-	-
7	工場板金			21/8/26(木)	21/11/19(金)	22/2/17(木)	-	-	-	-
8	めっき			21/8/20(金)	21/11/25(木)	22/1/13(木)	22/3/3(木)	-	-	-
9	アルミニウム陽極酸化処理			21/8/24(火)	21/10/26(火)	22/1/20(木)	22/2/28(月)	-	-	-
10	仕上げ			21/8/27(金)	21/11/8(月)	各分科会単位で開催				
	（分科会）金型仕上げ					（分科会①）21/11/11	(分科会②) 21/12/17	（分科会③）22/1/24	-	-
	（分科会）機械組立て仕上げ					（分科会①）21/11/24	(分科会②) 21/12/23	（分科会③）22/2/8	-	-
	（分科会）治工具仕上げ					（分科会①）21/11/25	（分科会②）21/12/20	（分科会③）22/1/6	（分科会④）22/1/26	（分科会⑤）22/2/1
11	機械検査			21/9/17(金)	21/10/29(金)	21/12/21(火)	22/1/11(火)	22/2/17(木)	-	-
12	機械保全			21/8/23(月)	21/10/8(金)	21/12/15(水)	22/2/15(火)	-	-	-
13	電子機器組立て			21/7/15(木)	21/10/26(火)	22/1/28(金)	-	-	-	-
14	電気機器組立て			21/8/18(水)	21/11/19(金)	22/2/18(金)	-	-	-	-
15	プリント配線板製造			21/11/1(月)	21/12/3(金)	22/1/18(火)	-	-	-	-
16	プラスチック成形			21/8/30(月)	21/12/13(月)	22/2/17(木)	-	-	-	-
17	塗装			21/8/4(水)	21/10/28(木)	21/12/6(月)	-	-	-	-
18	溶接			21/8/6(金)	21/11/16(火)	-	-	-	-	-
19	工業包装			21/8/26(木)	21/12/22(水)	22/1/17(月)	-	-	-	-

(3) 委員構成

本作問委員会では、試験区分毎に 4～5 名程度の有識者を試験委員として指定した。

2. 作問委員会（第 1 回合同委員会）における主な論点と検討結果

(1) 試験問題数について

試験問題数は、構成される学科試験・実技試験の問題数が各区分によって異なっており、試験時間は学科試験 60 分、実技試験 60 分と均一である。こうした、試験時間および難易度に鑑み、適正な問題数となっているかという点を論点として提示した。検討の結果、試験時間および難易度に鑑み、これまでの実績を踏まえながら、試験区分毎に適正な問題数とすることが決定された。

(2) 試験問題の難易度水準について

本試験の難易度水準は、製造分野特定技能 1 号評価試験実施要領に定める通り、「製造分野特定技能 1 号評価試験の試験基準は、特定技能 1 号の試験免除となる技能実習 2 号修了者が受験する技能検定 3 級試験程度を基準とする」と定められているところである。その方針を踏まえつつ、適切な難易度水準について、論点として提示した。

検討の結果、令和 2 年度の実施結果や、受け入れている外国人材の属性やレベル感等を念頭に、出題方法の工夫や検討を行うことが決定された。

(3) 持続可能な作問パターンの検討について

令和 2 年度までに作成された試験問題に加えて、新たな作問も行うことを前提として、永続的に試験問題が作成できる手法を検討しておく必要があり、業務区分ごとの作問傾向・特徴を踏まえ、持続可能な作問パターンの検討が可能か、を論点として提示した。

検討の結果、令和 3 年度には新たな作問も加えることを前提として、永続的に試験問題が作成できる手法を検討しておく必要があることを共有し、試験区分ごとの作問傾向・特徴を踏まえ、持続可能な作問パターンの検討を各専門委員会で行うことが決定された。

(4) サンプル問題の拡充について

本事業内で設置している相談窓口には、試験対策のために更なる試験情報の公開の要望が寄せられており、サンプル問題のさらなる拡充を検討した。また、外国人材の自律的な能力開発を促す形を模索することを論点として提示した。

検討の結果、今後は試験の出題範囲と細目、それに紐づくサンプル問題を公開していく方向で、各専門委員会でサンプル問題案を作成することが決定された。

※　なお、第 2 回合同委員会は、各試験区分の 1 年間の取組を共有した。

3. 作問委員会（専門委員会）における主な論点と検討結果

(1) 試験問題数について

学科試験においては、仕上げ区分のみ 20 問、他の区分は統一的に 30 問となっている。

実技試験においては問題数に差が開いており、最小で 5 問（プリント配線板製造）、最大で 30 問（ダイカスト）となっている。また、電気機器組立て等、同じ試験区分内でも選択科目に応じて実技試験の問題数が異なるものもある。

(2) 試験問題の難易度水準について

多くの専門委員会では、技能検定 3 級水準を維持しつつも、日本語の簡易化、翻訳を想定した日本語表記のほか、図を利用した出題等に取り組んでいたことが共通項として挙げられる。

技能検定 3 級水準を維持するため、具体的なベンチマークとして工業高校卒ないし技術専門学校在籍者（電子機器組立て）や、試験実施結果における正答率や合格率を勘案して改題した専門委員会も見られた。

(3) 持続可能な作問パターンの検討について

多くの専門委員会では、試験区分内における共通問題と、選択科目固有の選択問題を大きく分け、各問題分類内に、技能検定 3 級を参考とした分類項目を設定。分類項目ごとに、専門とする作問委員が問題作成を担当することにより、作問委員間の問題作成の重複を防ぐことや、必要問題数の作成の効率化に繋がっている。

一方で、分類ではなく一連の問題をセットで出題しているパターンや（工場板金・溶接）、現場の作業工程の実態に応じて独自の問題分類を設定しているパターン（プリント配線板製造）などが見られた。

(4) その他

専門委員会の多くで、問題の難易度の高さについて、参考文献の提示、解説の充実と問題内容の検証等による試験参考情報の提供により、外国人材の知識や技能水準の向上を求める意見があがった。

そのほか、海外試験実施を見据えて、JIS を採用する妥当性や、専門用語の翻訳の検証についても意見が挙げられたほか、委員の増員（機械保全、電子機器組立て）や整備等の適正な運営体制の確保も今後の課題として挙げられている。

4. 小括と得られた示唆

令和３年度は、合同委員会の開催を通じて、試験の作問に係る問題数、難易度水準、持続可能な作問パターンの検討、サンプル問題について全体方針を示し、各試験区分の専門委員会においての事情に応じて作問を実施した。

また、試験実施結果による試験問題の検証結果のフィードバックも行い、作問の見直しに反映させた。特に、持続可能な作問パターンの検討においては、問題分類の作成による試験問題データの構築を可能とし、出題範囲の明確化と分類間・分類内の作問バランスの調整が可能となった。しかし、各試験区分において固有の問題構成や分類項目が派生したことにより、今後は試験区分間で共通の分類・問題等を相互利用できるように、統合的に検討する必要がある。

今後は、日本語原文での趣旨の通り理解されるように、実際の試験実施前に現地語環境による検証のほか、現地でのモニター受験など、難易度検証のための定量的・定性的データの蓄積が必要となる。

第 XII 章 試験実施及び現地語による問い合わせへの対応

1. 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接を除く 18 区分）の実施

(1) 試験実施概要

① 試験言語

国内試験においては日本語、海外試験においては現地語による実施を行った。

② 試験実施主体

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社、株式会社 JTB、および一般財団法人海外産業人材育成協会

③ 実施方法

学科試験・実技試験双方において、CBT 方式・ペーパーテスト方式で実施をした。

④ 試験実施日・会場

各会場における試験実施日と場所については、以下の通りである。国内は全国 12 都市（東京・大阪・名古屋・福岡・仙台・神戸・浜松・高崎・岐阜・金沢・高松・広島）での開催、海外はインドネシア（ジャカルタ・スラバヤ）、タイ（バンコク）、フィリピン（マニラ）で開催した。

図表 XII-1 製造分野特定技能 1 号評価試験試験実施日・会場（令和 3 年度・国内試験）

実施日	開催地	会場
7 月 20 日	東京	TAC 八重洲校
7 月 21 日	東京	TAC 八重洲校
7 月 26 日	名古屋	TAC 名古屋校
7 月 27 日	名古屋	TAC 名古屋校
7 月 29 日	大阪	TAC 梅田校
7 月 30 日	大阪	TAC 梅田校
8 月 2 日	福岡	TAC 福岡校
8 月 3 日	福岡	TAC 福岡校
11 月 25 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 東京本社
11 月 29 日	名古屋	マザックアートプラザ
11 月 30 日	浜松	えんてつホール
12 月 1 日	仙台	TAC 仙台校

実施日	開催地	会場
12 月 2 日	高松	高松センタービル
12 月 3 日	神戸	TAC 神戸校
12 月 6 日	金沢	TKP 金沢カンファレンスセンター
2 月 4 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング　東京本社
2 月 14 日	仙台	TKP ガーデンシティ仙台
2 月 16 日	広島	広島国際会議場
2 月 18 日	名古屋	名古屋国際会議場
2 月 21 日	岐阜	岐阜市文化センター
2 月 22 日	浜松	えんてつホール
2 月 24 日	大阪	大阪府立国際会議場（グランキューブ大阪）
2 月 25 日	高崎	G メッセ群馬（高崎）
2 月 28 日	福岡	福岡県中小企業振興センター

図表 XII-2　製造分野特定技能 1 号評価試験試験実施日・会場（令和 3 年度・海外試験）

実施日	開催地		会場
	国	都市	
1 月 30 日	タイ	バンコク	泰日工業大学
2 月 6 日	フィリピン	マニラ	オカダ・マニラ
2 月 19 日	インドネシア	ジャカルタ	ダルマ・プルサダ大学
2 月 20 日			
3 月 5 日	インドネシア	スラバヤ	1945 年 8 月 17 日大学
3 月 6 日			

⑤ 試験実施体制

当該試験実施業務は、三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社から委託を受けた、株式会社 JTB、および一般財団法人海外産業人材育成協会が事業を実施した。

⑥ 試験申し込み方法

本事業にて設置をした、製造 3 分野特定技能外国人材制度のポータルサイトの申し込みページにて、申し込み受付を行った。

⑦ 試験内容と水準

製造分野特定技能 1 号評価試験実施要領（令和 2 年 4 月改訂）に則り、「特定技能 1 号の試験免除となる技能実習 2 号修了者が受験する技能検定 3 級試験程度」を難易度の水準として設定した。

⑧ 合否の基準

製造分野特定技能 1 号評価試験実施要領（令和 2 年 4 月改訂）に則り、100 点を満点とし、学科試験については 65 点以上、実技試験については 60 点以上を合格基準として設定した。

(2) 試験実施報告（国内試験・溶接を除く 18 区分）

① 令和 3 年度国内試験（2021 年 7・8 月）

本回はコンピューター・ベースド・テスティング（CBT）にて実施。全国 4 都市にて実施した。各都市、緊急事態宣言またはまん延防止等重点措置適用期間中だったため、各都市のイベント実施ガイドラインに則ってレイアウトを作成した。

図表 XII-3　2021 年 7・8 月・国内試験実績

都市	日付	会場	申込者数	参加者数	参加率
東京	7 月 20 日・21 日	TAC 八重洲校	93	78	83.9%
名古屋	7 月 26 日・27 日	TAC 名古屋校	178	151	84.9%
大阪	7 月 29 日・30 日	TAC 梅田校	103	93	90.3%
福岡	8 月 2 日・3 日	TAC 福岡校	46	38	82.6%

② 会場の様子

図表 XII-4　2021 年 7・8 月・国内試験　会場の様子

③ 令和 3 年度下期国内試験（2021 年 11・12 月）

本回は、東京・名古屋に加え、新しく高松・仙台・高松・神戸・金沢を追加したが、名古屋が最多の受験者数となった。下期の試験はペーパー・ベースド・テスティング（PBT）にて実施した。開催日程は各都市 2 日間から 1 日へ短縮した。

図表 XII-5　2021 年 11 月・12 月実施分（溶接を除く 18 区分）
国内試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	参加者数	参加率
東京	11 月 25 日	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 東京本社	114	101	88.6%
名古屋	11 月 29 日	マザックアートプラザ 4F	229	205	89.5%
浜松	11 月 30 日	えんてつホール	88	75	85.2%
仙台	12 月 1 日	TAC 仙台校	54	48	88.9%
高松	12 月 2 日	高松ｾﾝﾀｰﾋﾞﾙ	52	37	71.2%
神戸	12 月 3 日	TAC 神戸校	173	146	85.5%
金沢	12 月 6 日	TKP 金沢カンファレンスセンター	47	40	85.1%

図表 XII-6　2021 年 11 月・12 月（溶接を除く 18 区分）
国内試験　会場の様子

④ 令和 3 年度下期国内試験（2022 年 2 月）

本回は全 9 都市にて実施。新たに広島、岐阜、高崎を追加した。引き続き名古屋が最多の受験者数であったが、岐阜の受験者数も多かったことから、名古屋で受験申し込みが出来なかった方が岐阜でも岐阜で申し込みをした可能性が伺える。

図表 XII-7　2022 年 2 月実施分（溶接を除く 18 区分）国内試験実施概要

都市	実施日	会場	申込者数	参加者数	参加率
東京	2 月 4 日	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 東京本社	112	90	80.3%
仙台	2 月 14 日	TKP ガーデンシティ仙台	54	51	94.4%
広島	2 月 16 日	広島国際会議場 コスモス	70	51	72.8%
名古屋	2 月 18 日	名古屋国際会議場 レセプションホール	237	193	81.4%
岐阜	2 月 21 日	岐阜市文化センター 催し広場	124	108	87.1%
浜松	2 月 22 日	えんてつホール	86	75	87.2%
大阪	2 月 24 日	大阪府立国際会議場 10F　(1004～1007)	184	154	83.7%
高崎	2 月 25 日	G メッセ群馬 (202 中会議室)	77	62	80.5%

都市	実施日	会場	申込者数	参加者数	参加率
福岡	2 月 28 日	福岡県中小企業振興センター　301	62	43	69.4%

図表 XII-8　2022 年 2 月実施分（溶接を除く 18 区分）
国内試験　会場の様子

(3) 試験実施結果（国内試験・溶接を除く 18 区分）

① 実施結果（2021 年 7・8 月国内試験）

2021 年 7・8 月に行った国内試験では、東京会場での合格者が一番多く、受験者数 78 名のうち、10 名（12.8%）が最も高い合格率となっている。

図表 XII-9　製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2021 年 7・8 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
7 月 20 日、21 日	東京会場	10	68	78	12.8%
7 月 26 日、27 日	名古屋会場	4	147	151	2.6%
7 月 29 日、30 日	大阪会場	9	84	93	9.7%
8 月 2 日、3 日	福岡会場	4	34	38	10.5%
総計		27	333	360	7.5%

② 実施結果（2021 年 11・12 月国内試験）

2021 年 11・12 月に行った国内試験では、名古屋会場での合格者数が一番多く、受験者数 205 名のうち 22 名（10.7%）が最も高い合格率となっている。

図表 XII-10　製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2021 年 11・12 月）

実施日	会場	合格	不合格	総計	合格率
11 月 25 日	東京会場	7	94	101	6.9%
11 月 29 日	名古屋会場	22	183	205	10.7%
11 月 30 日	浜松会場	3	72	75	4.0%
12 月 1 日	仙台会場	1	47	48	2.1%
12 月 2 日	高松会場	1	36	37	2.7%
12 月 3 日	神戸会場	15	131	146	10.3%
12 月 6 日	金沢会場	3	37	40	7.5%
総計		52	600	652	8.0%

③ 実施結果（2022 年 2 月国内試験）

2022 年 2 月に行われた試験では、高崎会場での受験者数 62 名のうち 22 名（35.5%）が最も高い合格率となっている。

図表 XII-11　製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2022 年 2 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
2 月 4 日	東京会場	14	76	90	15.6%
2 月 14 日	仙台会場	16	35	51	31.4%
2 月 16 日	広島会場	2	49	51	3.9%
2 月 18 日	名古屋会場	19	174	193	9.8%
2 月 21 日	岐阜会場	20	88	108	18.5%
2 月 22 日	浜松会場	16	59	75	21.3%
2 月 24 日	大阪会場	24	130	154	15.6%
2 月 25 日	高崎会場	22	40	62	35.5%
2 月 28 日	福岡会場	5	38	43	11.6%
総計		138	689	827	16.7%

(4) 試験実施報告（海外試験・溶接を除く 18 区分）

① タイ

タイのバンコクにおいて、2022 年 1 月 30 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。申込者 51 名の内、47 名が受験をした。

図表 XII-12　タイ・海外試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
タイ（バンコク）	1 月 30 日	泰日工業大学	51 名	47 名	92.2%

図表 XII-13　タイ・試験会場の様子（2022 年 1 月実施）

② フィリピン

フィリピンのマニラにおいて、2022 年 2 月 6 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。受験料を支払った者 41 名全員が受験した。

図表 XII-14　フィリピン・海外試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
フィリピン（マニラ）	2 月 6 日	オカダ・マニラ	41 名	41 名	100%

図表 XII-15　フィリピン・試験会場の様子

③ インドネシア（第 1 回）

インドネシアのジャカルタ（ジャカルタ首都圏　東ジャカルタ市）において、2022 年 2 月 19 日から 20 日の 2 日間で、特定技能 1 号評価試験を実施した。受験料を支払った者 136 名の内、111 名が受験した。

図表 XII-16　インドネシア・海外試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
インドネシア（ジャカルタ）	2 月 19、20 日	ダルマ・プルサダ大学	136 名	111 名	81.6%

図表 XII-17　ジャカルタ・試験会場の様子（2022 年 2 月実施）

④ インドネシア（第2回）

ベトナムの代替実施として、インドネシアの第2の都市スラバヤにおいて、2022年3月5日から6日の2日間で、特定技能1号評価試験を実施した。入金者70名のうち、42名が受験した。

図表 XII-18　インドネシア・海外試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
インドネシア（スラバヤ）	3月5日、6日	1945年8月17日大学	70名	42名	87.5%

図表 XII-19　スラバヤ・試験会場の様子（2022年3月実施）

(5) 試験実施結果（海外試験・溶接を除く 18 区分）

① 実施結果

タイにおいては、受験者数 47 名に対して 11 名合格（23.4%）となっており、3 か国の中で最も高い合格率となっている。

図表 XII-20　製造分野特定技能 1 号評価試験結果（令和 3 年度実施分）

実施日	開催地（国）	合格者数	不合格者数	総計	合格率
1 月 30 日	タイ	11	36	47	23.4%
2 月 6 日	フィリピン	2	39	41	4.9%
2 月 19 日、20 日	インドネシア	19	92	111	17.1%
3 月 5 日、6 日	インドネシア	14	28	42	33.3%
総計		38	275	313	12.1%

2.　製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）の実施

(1) 試験実施概要

① 試験言語

日本語にて実施

② 試験実施主体

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

一般社団法人日本溶接協会

③ 実施方法

学科試験については、ペーパーテスト方式、実技試験については製作等作業試験方式で実施をした。

④ 試験実施日・会場

各会場における試験実施日と場所については、以下の通りである。

図表 XII-21　製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）実施日・会場

実施日	開催地	会場名
8 月 20 日	広島	中国地区溶接技術検定委員会
8 月 27 日	川崎	東部地区溶接技術検定委員会
9 月 10 日	名古屋	中部地区溶接技術検定委員会
9 月 24 日	北九州	九州地区溶接技術検定委員会
11 月 2 日	名古屋	中部地区溶接技術検定委員会
12 月 13 日	川崎	東部地区溶接技術検定委員会

実施日	開催地	会場名
12 月 16 日	仙台	東北地区溶接技術検定委員会
12 月 24 日	広島	中国地区溶接技術検定委員会
1 月 26 日	川崎	東部地区溶接技術検定委員会

⑤ 試験実施体制

当該試験実施業務は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社から委託を受けた、一般社団法人日本溶接協会が実施した。

⑥ 試験申し込み方法

本事業にて設置をした、製造 3 分野特定技能外国人材制度のポータルサイトの申し込みページにて、申し込み受付を行った。

⑦ 試験内容と水準

製造分野特定技能 1 号評価試験実施要領（令和 2 年 4 月改訂）に則り、「特定技能 1 号の試験免除となる技能実習 2 号修了者が受験する技能検定 3 級試験程度」を難易度の水準として設定した。

⑧ 合否の基準

製造分野特定技能 1 号評価試験実施要領（令和 2 年 4 月改訂）に則り、学科試験は 100 点満点中 65 点以上とした。実技試験については、手溶接作業は JIS Z 3801、半自動溶接作業は JIS Z 3841 に基づき、外観試験及び曲げ試験の評価基準に基づいて実施をした。

なお、手溶接作業、半自動溶接作業での評価基準は以下の通りである。

図表 XII-22　製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接）実技試験評価基準

	手溶接作業	半自動溶接作業
評価基準	JIS Z 3801	JIS Z 3841
評価項目	(1)3.0㎜を超える割れがある場合 (2)3.0㎜以下の割れの合計長さが、7.0㎜を超える場合 (3)ブローホール及び割れの合計数が、10個を超える場合 (4)アンダカット、溶込み不良、スラグ巻込みなどが著しい場合	

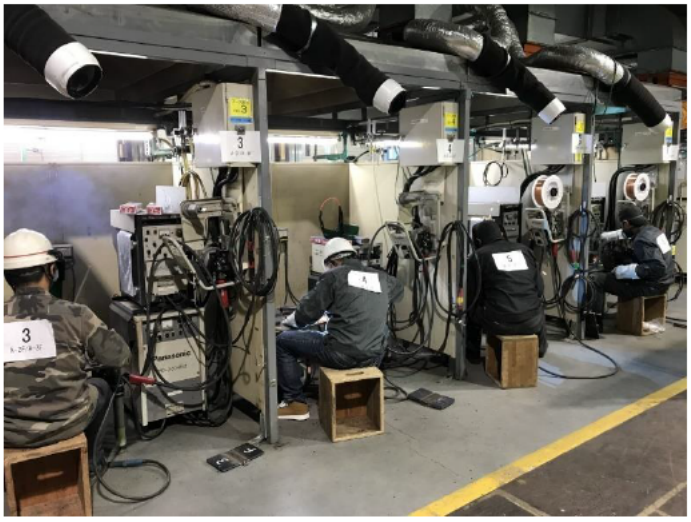
(2) 試験実施報告

本年度の溶接区分試験は、全国５都市・すべて溶接技術検定委員会にて実施した。

図表 XII-23　令和３年度（溶接区分）・国内試験実施概要

都市	開催日	会場	申込者数	参加者数	参加率
広島	8 月 20 日	中国地区溶接技術検定委員会	17	16	94.1%
川崎	8 月 27 日	東部地区溶接技術検定委員会	17	12	70.6%
名古屋	9 月 10 日	中部地区溶接技術検定委員会	19	18	94.7%
北九州	9 月 24 日	九州地区溶接技術検定委員会	8	8	100.0%
名古屋	11 月 2 日	中部地区溶接技術検定委員会	26	24	92.3%
川崎①	12 月 13 日	東部地区溶接技術検定委員会	18	16	88.9%
仙台	12 月 16 日	東北地区溶接技術検定委員会	2	1	50.0%
広島	12 月 24 日	中国地区溶接技術検定委員会	20	14	70.0%
川崎②	1 月 26 日	東部地区溶接技術検定委員会	18	9	50.0%

図表 XII-24　令和３年度（溶接区分）国内試験　会場の様子



(3) 試験実施結果

令和 3 年度実施分の溶接区分の試験全体の受験者数 118 名のうち、合格者数は 29 名となっている。2021 年 12 月 13 日の川崎会場の合格者数が最も多く、16 名中 8 名（合格率 50.0%）となっている。また、

図表 XII-25　令和 3 年度（溶接区分）・国内試験実施結果

実施日	開催地	合格	不合格	総計	合格率
8 月 20 日	広島	4	12	16	25.0%
8 月 27 日	川崎	2	10	12	16.7%
9 月 10 日	名古屋	1	17	18	5.6%
9 月 24 日	北九州	1	7	8	12.5%
11 月 2 日	名古屋	6	18	24	25.0%
12 月 13 日	川崎	8	8	16	50.0%
12 月 16 日	仙台	1	0	1	100.0%
12 月 24 日	広島	4	10	14	28.6%
1 月 26 日	川崎	2	7	9	22.2%
総計		29	89	118	24.6%

3.　特定技能評価試験実施に係る問い合わせ対応

(1) 製造分野特定技能 1 号評価試験に関する問い合わせ窓口

① 概要

経済産業省の所管である、素形材産業分野、産業機械製造業分野、電気・電子情報関連産業分野の製造 3 分野において、1 号特定技能外国人材の受入れを検討している事業者にとっての円滑な受入れ、並びに「製造分野特定技能 1 号評価試験」の受験を検討している、もしくは合格をした外国人材にとって、適切な情報を提供するため、相談窓口を設置した。

② 対象者

製造 3 分野（素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業）において「製造分野特定技能 1 号評価試験」の受験を検討している、または合格証明書発行を希望する中小企業、外国人材本人等。

③ 相談内容

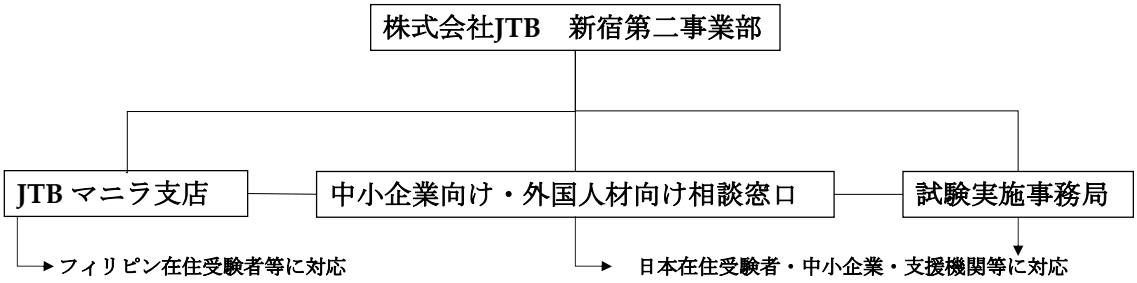
円滑に「製造分野特定技能 1 号評価試験」を受験、合格証明書を受領するための問合せ。

④ 相談窓口体制

原則としてホームページの公開フォームからの問い合わせにのみ対応した。5 営業日以内の一次回答を行った。

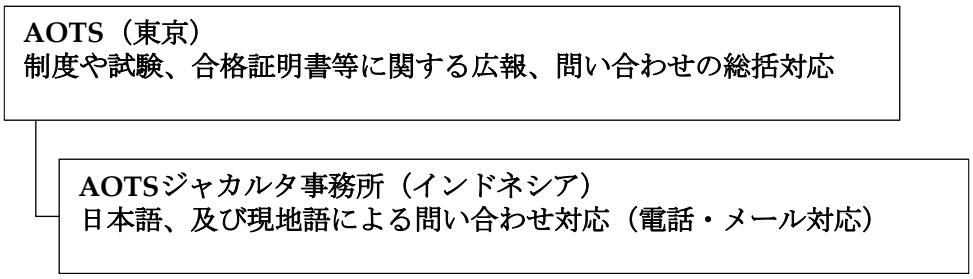
なお、当該相談窓口業務は、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社から委託を受けた、株式会社 JTB、一般財団法人海外産業人材育成協会が事業を実施した。

図表 XII-26　製造分野特定技能 1 号評価試験・国内試験、およびフィリピンの相談窓口体制



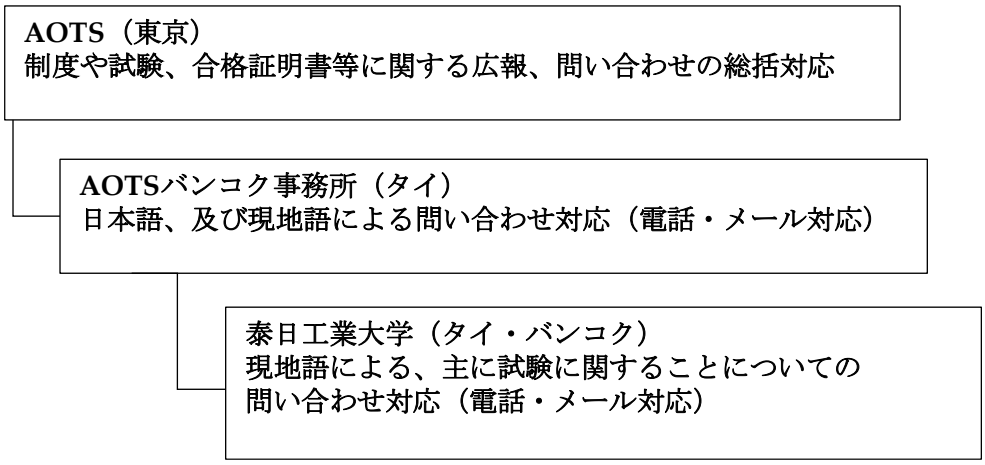
インドネシアにおいては、制度や試験等全般について、一般財団法人 海外産業人材育成協会ジャカルタ事務所で対応した。

図表 XII-27 インドネシア・相談窓口体制



一般財団法人 海外産業人材育成協会バンコク事務所において、常勤スタッフが、メール、電話等で、平日 9 時から 17 時の間で、製造分野特定技能 1 号評価試験全般に関する問い合わせ対応を行った。試験申し込み後の試験に関する問い合わせ（受験料、受験票、諸注意、合否等）に関しては、試験実施会場の泰日工業大学が問い合わせ対応を行った。

図表 XII-28　製造分野特定技能 1 号評価試験・海外試験（タイ）の相談窓口体制



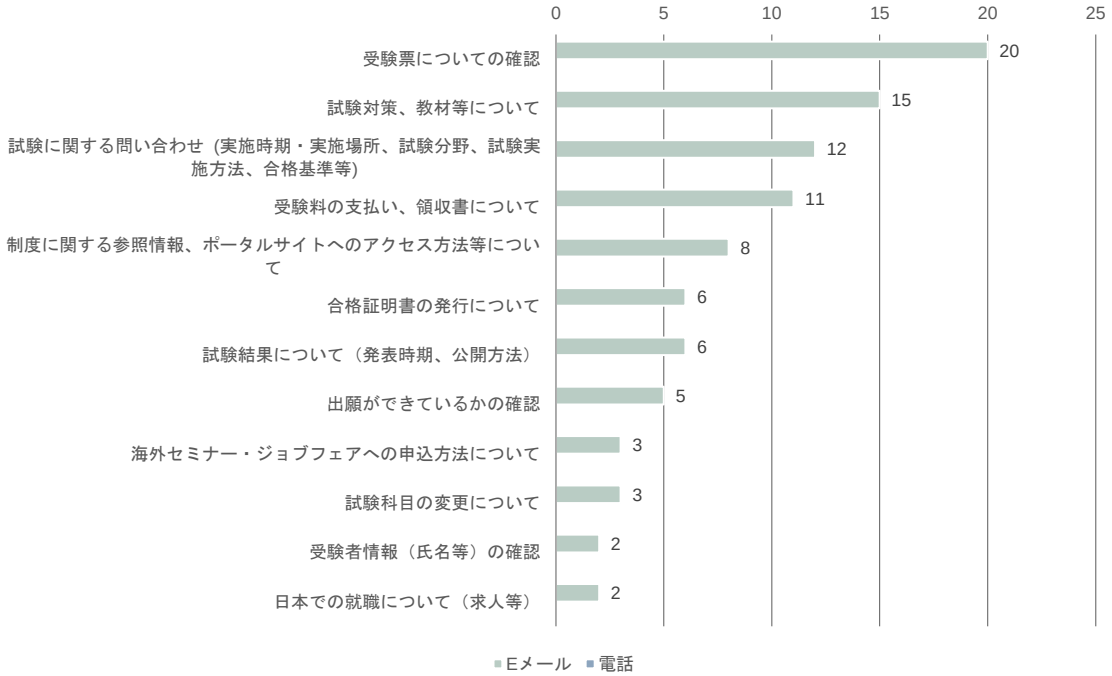
(2) 製造分野特定技能 1 号評価試験に関する問い合わせ窓口対応結果

① 国内

② インドネシア

問い合わせには、履歴が残る SNS（What app）により対応したため、メールでの回答に計上している。問い合わせの 90%以上が試験に関するものであったが、特定技能制度全般に対する具体的な問い合わせがあった。

図表 XII-29　インドネシア・主な問い合わせ内容と件数

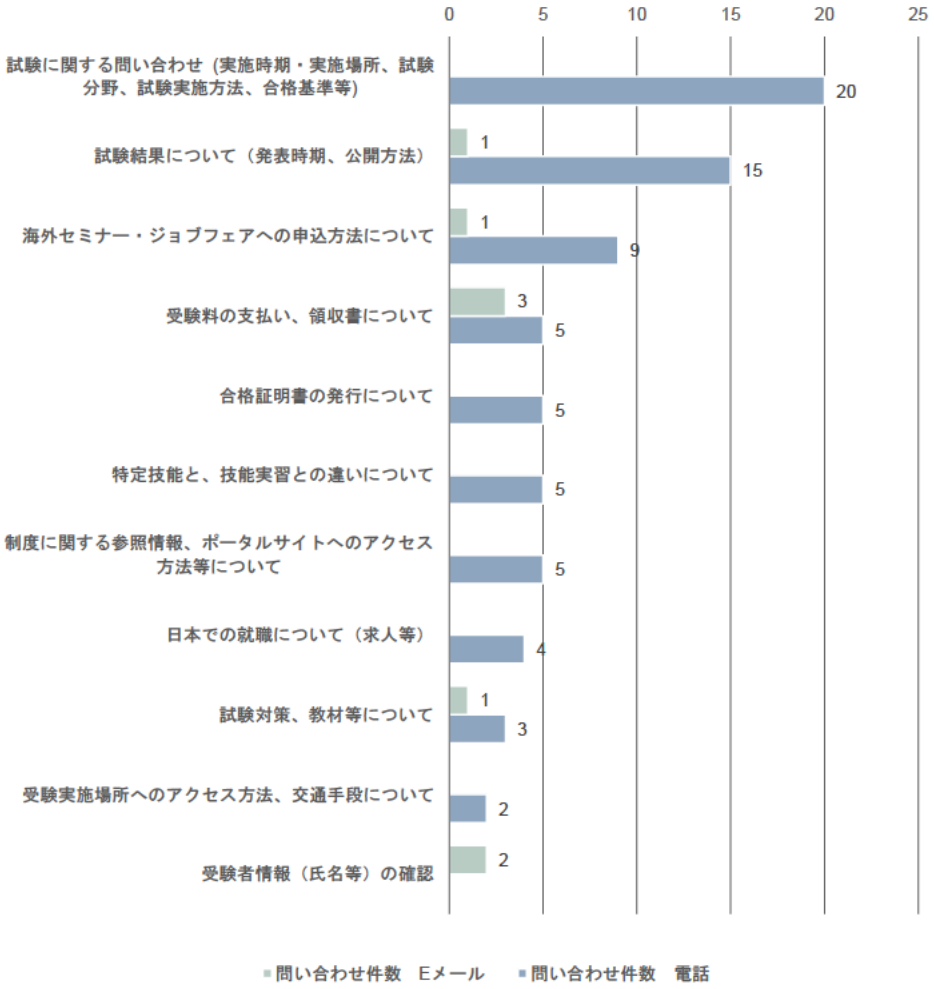


※質問受付期間（2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日　休日・祝祭日をのぞく）

③ タイ

受験料の受付について、泰日工業大学が直接行ったことから試験に関する問い合わせは、泰日工業大学で対応した。一方、制度や、日本での就労など、全般的な質問は AOTS バンコク事務所で対応した。問い合わせの 70%以上が試験に関するものであったが、特定技能と、技能実習との違い、ジョブフェアへの参加など、試験以外の問い合わせが比較的多かった。

図表 XII-30　タイ・主な問い合わせ内容と件数

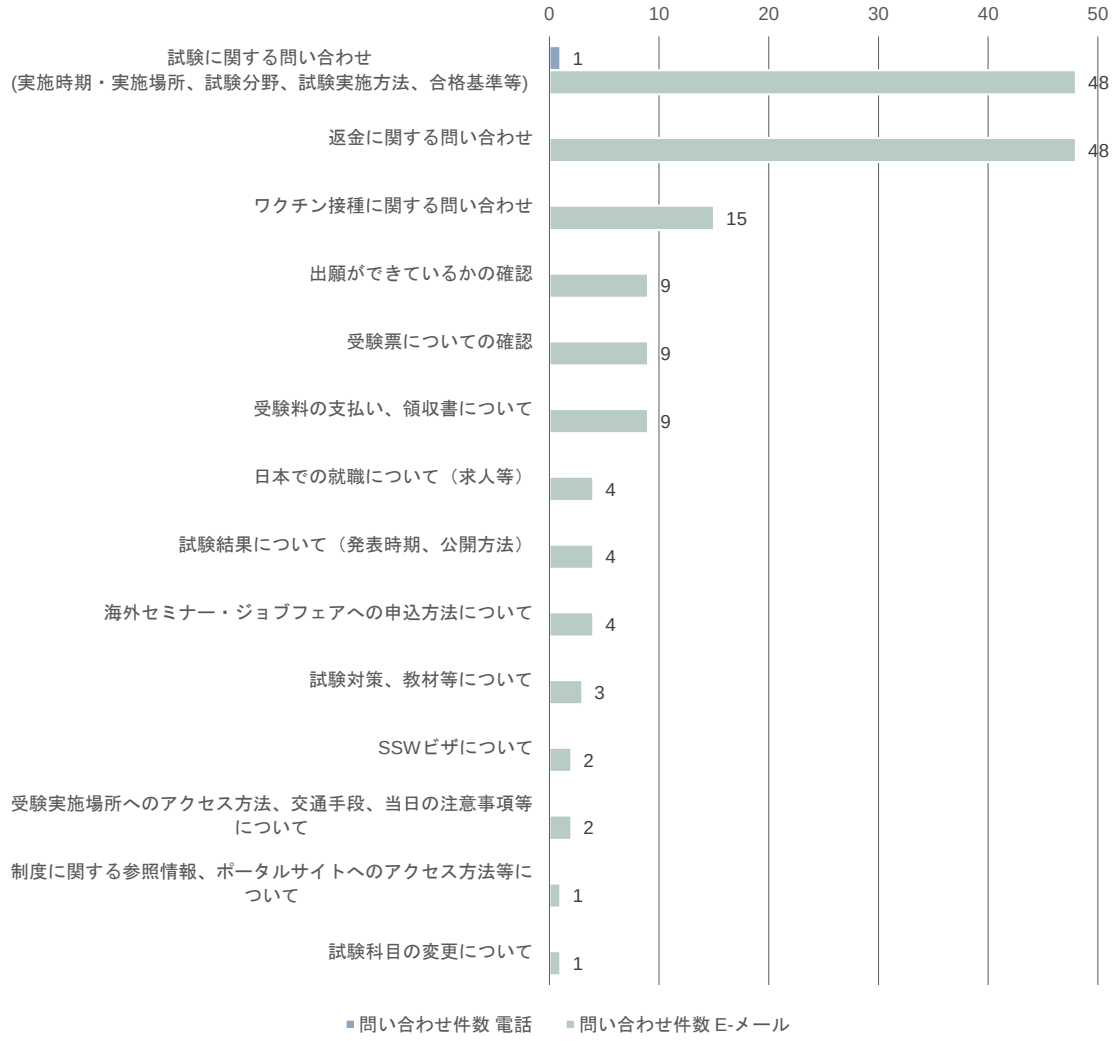


※質問受付期間（2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日　休日・祝祭日をのぞく）

④ フィリピン

フィリピンにおける主な問い合わせ内容と件数について、最も多かったのは「試験に関する問い合わせ（実施時期・実施場所、試験分野、試験実施方法、合格基準等）」、「返金に関する問い合わせ」であり、48 件となっている。

図表 XII-31　フィリピン・主な問い合わせ内容と件数



※質問受付期間（2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日　休日・祝祭日をのぞく）

4.　合格証明書の発行

製造分野特定技能 1 号評価試験に合格した試験合格者に対して、専用の WEB 申請フォームを設定し、試験合格者や受入れ機関の申請に応じて、氏名、生年月日、性別、国籍、顔写真、受験日、受験地、合格証明書の発行者、試験区分を項目とした合格証明書を発行した。

5.　小括と得られた示唆

新型コロナウイルス感染症の影響により、厚生労働省が定める「技能検定の実施に関する新型コロナウイルス感染拡大防止ガイドライン」等に従い、「健康チェックシート」による受験者の健康状態や新型コロナウイルス感染症罹患者・海外からの帰国者等との接触有無、また万

が一試験会場で感染者が発生した場合の個人情報の取扱いについて確認・同意を得ることや、試験当日の受付フローとして、検温（37.5 度以上の発熱者は受験不可）、健康チェックシートの回収、手指のアルコール消毒・マスク着用の確認を行うほか、各都道府県の指定するガイドラインに従い、会場規模のコントロールも行うことで、適切な試験実施体制の確保を行うこととなった。また、海外試験においては、フィリピンでは試験実施会場の来館規制でワクチン 2 回接種が義務付けられていたため、受験者層に制約が生じることとなった。

試験実施時、国内試験、海外試験双方において、試験問題を書き写す等、試験問題の漏洩に繋がる不正行為が見られたことから、当該用紙は回収の上、試験の実施工程を見直し、机上に問題用紙、解答用紙以外の用紙を置かないように工夫を行った。今後も、問題漏洩防止に向けた取組は徹底する必要がある。

海外現地の試験で、問題内容の翻訳に関する分かりにくさ等の指摘があった。先の章でも述べた通り、今後は現地語による専門的な翻訳だけに依らない、翻訳の質の向上に努める必要があると考えられる。

第 XIII 章 適切な受験料の算出

1. 適切な受験料額の決定

令和 3 年度における国内試験においては、令和 2 年度と同様に受験料を 2,000 円に設定、海外試験においては、日本円 2,000 円相当の金額を各国現地通貨額に変換させ、受験料の設定を行った。

図表 XIII-1 令和 3 年度国内試験・海外試験における受験料について

国名	受験料
日本	2,000 円
インドネシア	270,000 インドネシア・ルピア
タイ	600 タイ・バーツ
フィリピン	890 フィリピン・ペソ

2. 小括と得られた示唆について

- 令和 3 年度における日本国内、および各国において、受験料の金額が実際の受験を抑制する要因となったとは考えにくい。また、無料の試験の場合は当日キャンセルなどで実際の受験に繋がらない場合もあることや、継続的な試験運営には、一定額の受験料を定めることが適切であると考えられる。
- 令和 3 年度において、各試験区分で共通の受験料としている中、実施方法によっては試験に係る 1 人あたりの費用が高額となる場合もあり、例えば受験者に実施費用分そのものを賄う分の受験料を徴収するのではなく、より適切な受験料を維持するための課金モデルの開発を継続的に行う必要がある。

第 XIV 章 製造業における外国人材の技能水準の把握

1. 概要

(1) 主な分析内容について

① 試験区分ごとの合格率の分析

現地語環境と日本語（ルビ）環境の海外試験と国内試験の比較から導出される、外国人材の合格率等から、技能水準の傾向を分析した。

② アンケートの合格者層の特徴分析

試験合格者層の属性的特徴について、アンケートの傾向の差から分析を行った。

以上 2 点を通じて、特定技能外国人材としての技能水準を有する外国人材の特徴を把握する。

2. 試験区分別の合格率の分析

(1) 国内（溶接を除く 18 区分）

① 2021 年 7・8 月実施分

2021 年 7・8 月に行われた国内試験では、受験者 360 名のうち、合格者は 27 名（7.5%）となっている。中でも電子機器組立て、機械加工、金属プレス加工、の受験者が多くなっている。合格率については、プリント配線板製造（9 名,34.6%）、プラスチック成形（6 名, 17.6%）、工場板金（1 名, 14.3%）が比較的高くなっている。

図表 XIV-1 令和 3 年度国内試験（溶接を除く 18 区分）結果（学科試験・実技試験別）

2021 年 7・8 月実施分

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	23	2	4	1	8.7%	17.4%	4.3%
鍛造	4	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	6	2	0	0	33.3%	0.0%	0.0%
機械加工	48	10	7	4	20.8%	14.6%	8.3%
金属プレス加工	36	6	0	0	16.7%	0.0%	0.0%
鉄工	4	0	1	0	0.0%	25.0%	0.0%
工場板金	7	1	2	1	14.3%	28.6%	14.3%
めっき	5	1	1	0	20.0%	20.0%	0.0%
アルミニウム陽極酸化処理	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
仕上げ	6	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械検査	29	1	2	0	3.4%	6.9%	0.0%
機械保全	32	12	6	4	37.5%	18.8%	12.5%
電子機器組立て	42	9	3	2	21.4%	7.1%	4.8%
電気機器組立て	18	3	0	0	16.7%	0.0%	0.0%
プリント配線板製造	26	17	13	9	65.4%	50.0%	34.6%
プラスチック成形	34	12	9	6	35.3%	26.5%	17.6%
塗装	31	3	2	0	9.7%	6.5%	0.0%
工業包装	9	2	0	0	22.2%	0.0%	0.0%
総計	360	81	50	27	22.5%	13.9%	7.5%

② 2021 年 11・12 月実施分

受験者 652 名のうち、合格者は 52 名（8.0%）となっている。合格率については、プリント配線板製造（17 名, 54.8%）、鋳造（13 名, 24.5%）、鉄工（1 名, 16.7%）が比較的高くなっている。

図表 XIV-2 令和 3 年度国内試験（溶接を除く 18 区分）結果（学科試験・実技試験別）
2021 年 11・12 月実施分

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	53	27	19	13	50.9%	35.8%	24.5%
鍛造	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械加工	95	14	12	4	14.7%	12.6%	4.2%
金属プレス加工	70	15	11	4	21.4%	15.7%	5.7%
鉄工	6	2	3	1	33.3%	50.0%	16.7%
工場板金	16	4	6	1	25.0%	37.5%	6.3%
めっき	22	4	3	0	18.2%	13.6%	0.0%
アルミニウム陽極酸化処理	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
仕上げ	19	8	0	0	42.1%	0.0%	0.0%
機械検査	57	2	9	0	3.5%	15.8%	0.0%
機械保全	26	9	5	3	34.6%	19.2%	11.5%
電子機器組立て	132	32	2	2	24.2%	1.5%	1.5%
電気機器組立て	29	3	4	1	10.3%	13.8%	3.4%
プリント配線板製造	31	23	23	17	74.2%	74.2%	54.8%
プラスチック成形	35	11	5	2	31.4%	14.3%	5.7%
塗装	31	8	1	1	25.8%	3.2%	3.2%
工業包装	26	8	8	3	30.8%	30.8%	11.5%
総計	652	172	111	52	26.4%	17.0%	8.0%

③ 2022 年 2 月実施分

受験者 827 名のうち、合格者は 138 名（16.7%）となっている。合格率については、プリント配線板製造（52 名, 69.3%）、機械検査（33 名, 40.7%）、鋳造（8 名, 19.5%）が比較的高くなっている。

図表 XIV-3 令和 3 年度国内試験（溶接を除く 18 区分）結果（学科試験・実技試験別）
2022 年 2 月実施分

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	41	18	20	8	43.9%	48.8%	19.5%
鍛造	3	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	10	3	1	0	30.0%	10.0%	0.0%
機械加工	98	10	20	4	10.2%	20.4%	4.1%
金属プレス加工	116	27	0	0	23.3%	0.0%	0.0%
鉄工	12	5	7	2	41.7%	58.3%	16.7%
工場板金	10	2	7	1	20.0%	70.0%	10.0%
めっき	28	2	3	1	7.1%	10.7%	3.6%
アルミニウム陽極酸化処理	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
仕上げ	16	6	0	0	37.5%	0.0%	0.0%
機械検査	81	36	44	33	44.4%	54.3%	40.7%
機械保全	30	9	4	3	30.0%	13.3%	10.0%
電子機器組立て	146	35	27	15	24.0%	18.5%	10.3%
電気機器組立て	39	10	10	3	25.6%	25.6%	7.7%
プリント配線板製造	75	60	58	52	80.0%	77.3%	69.3%
プラスチック成形	49	8	13	3	16.3%	26.5%	6.1%
塗装	32	14	6	6	43.8%	18.8%	18.8%
工業包装	40	10	10	7	25.0%	25.0%	17.5%
総計	827	255	230	138	30.8%	27.8%	16.7%

(2) 国内（溶接区分）

全体の受験者 118 名のうち、合格者は 29 名（24.6%）となっている。

学科・実技別に見ると、全体で学科試験の合格率は 58.5%であり、実技試験は 36.4%であることから、実技試験（製作等作業試験）の難易度が比較的高いことが分かる。

図表 XIV-4 令和 3 年度国内試験（溶接区分）結果（学科試験・実技試験別）

試験日	会場（都市）	受験者数	合格者数			合格率		
			学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
8 月 20 日	広島	16	10	6	4	62.5%	37.5%	25.0%
8 月 27 日	川崎	12	6	6	2	50.0%	50.0%	16.7%
9 月 10 日	名古屋	18	10	2	1	55.6%	11.1%	5.6%
9 月 24 日	北九州	8	4	2	1	50.0%	25.0%	12.5%
11 月 4 日	名古屋	24	12	8	6	50.0%	33.3%	25.0%
12 月 13 日	川崎	16	16	8	8	100.0%	50.0%	50.0%
12 月 16 日	仙台	1	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
12 月 24 日	広島	14	8	5	4	57.1%	35.7%	28.6%
1 月 26 日	川崎	9	2	5	2	22.2%	55.6%	22.2%
総計		118	69	43	29	58.5%	36.4%	24.6%

(3) インドネシア（第1回）

インドネシアの受験者数111名において、総合合格率は17.1%（19名）となっている。中でも鉄工、アルミニウム陽極酸化処理、プリント配線板製造が最も高く、それぞれ100.0%（1名）、100.0%（1名）、100.0%（2名）となっている。また、合格者数については、工業包装が最も多く、6名となっている。次いで、プラスチック成形（3名）、機械加工（2名）となっている。

図表 XIV-5 令和3年度・インドネシア（ジャカルタ）海外試験結果（学科試験・実技試験別）

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	3	3	1	1	100.0%	33.3%	33.3%
鍛造	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	7	6	1	0	85.7%	14.3%	0.0%
機械加工	15	3	6	2	20.0%	40.0%	13.3%
金属プレス加工	6	1	3	0	16.7%	50.0%	0.0%
鉄工	1	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
工場板金	4	0	4	0	0.0%	100.0%	0.0%
めっき	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
アルミニウム陽極酸化処理	1	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
仕上げ	5	3	0	0	60.0%	0.0%	0.0%
機械検査	11	1	1	0	9.1%	9.1%	0.0%
機械保全	5	4	1	1	80.0%	20.0%	20.0%
電子機器組立て	10	2	0	0	20.0%	0.0%	0.0%
電気機器組立て	5	1	4	1	20.0%	80.0%	20.0%
プリント配線板製造	2	2	2	2	100.0%	100.0%	100.0%
プラスチック成形	12	3	10	3	25.0%	83.3%	25.0%
塗装	11	7	1	1	63.6%	9.1%	9.1%
工業包装	12	7	9	6	58.3%	75.0%	50.0%
総計	111	45	45	19	40.5%	40.5%	17.1%

(4) インドネシア（第 2 回）

インドネシア（スラバヤ）の受験者数 42 名において、総合合格率は 33.3%（14 名）となっている。中でも鉄工、アルミニウム陽極酸化処理、プリント配線板製造が最も高く、それぞれ 100.0%（1 名）、100.0%（1 名）、100.0%（2 名）となっている。また、合格者数については、工業包装が最も多く、6 名となっている。次いで、プラスチック成形（3 名）、機械加工（2 名）となっている。

図表 XIV-6 令和 3 年度・インドネシア（スラバヤ）海外試験結果（学科試験・実技試験別）

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	2	1	1	0	50.0%	50.0%	0.0%
鍛造	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械加工	4	4	2	2	100.0%	50.0%	50.0%
金属プレス加工	5	3	0	0	60.0%	0.0%	0.0%
鉄工	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
工場板金	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
めっき	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
アルミニウム陽極酸化処理	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
仕上げ	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
機械検査	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械保全	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
電子機器組立て	1	0	1	0	0.0%	100.0%	0.0%
電気機器組立て	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
プリント配線板製造	10	9	9	8	90.0%	90.0%	80.0%
プラスチック成形	6	3	6	3	50.0%	100.0%	50.0%
塗装	5	4	0	0	80.0%	0.0%	0.0%
工業包装	3	2	1	1	66.7%	33.3%	33.3%
総計	42	28	20	14	66.7%	47.6%	33.3%

(5) タイ

タイの受験者数 47 名において、総合合格率は 23.4%（11 名）となっている。中でもプラスチック成形が最も高く、50.0%（2 名）となっている。次いで、工業包装（40.0%、2 名）、機械加工（33.3%、4 名）となっている。

図表 XIV-7 令和 3 年度タイ海外試験結果（学科試験・実技試験別）

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
鍛造	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械加工	12	7	6	4	58.3%	50.0%	33.3%
金属プレス加工	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
鉄工	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
工場板金	4	2	3	1	50.0%	75.0%	25.0%
めっき	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
アルミニウム陽極酸化処理	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
仕上げ	3	2	0	0	66.7%	0.0%	0.0%
機械検査	6	1	1	1	16.7%	16.7%	16.7%
機械保全	4	4	1	1	100.0%	25.0%	25.0%
電子機器組立て	8	2	1	0	25.0%	12.5%	0.0%
電気機器組立て	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
プリント配線板製造	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
プラスチック成形	4	2	3	2	50.0%	75.0%	50.0%
塗装	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
工業包装	5	2	4	2	40.0%	80.0%	40.0%
総計	47	23	19	11	48.9%	40.4%	23.4%

(6) フィリピン

受験者 41 名のうち、合格者は 2 名（4.9%）となっている。合格率については、工業包装(1 名, 33.3%)、プラスチック成形（1 名, 11.1%）が比較的高くなっている。

図表 XIV-8 令和 3 年度フィリピン海外試験結果（学科試験・実技試験別）

試験区分	受験者数	合格者数			合格率		
		学科試験	実技試験	総合	学科試験	実技試験	総合
鋳造	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
鍛造	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械加工	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
金属プレス加工	4	0	2	0	0.0%	50.0%	0.0%
鉄工	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
工場板金	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
めっき	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
アルミニウム陽極酸化処理	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
仕上げ	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械検査	3	0	1	0	0.0%	33.3%	0.0%
機械保全	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
電子機器組立て	4	1	0	0	25.0%	0.0%	0.0%
電気機器組立て	4	2	1	0	50.0%	25.0%	0.0%
プリント配線板製造	2	1	1	0	50.0%	50.0%	0.0%
プラスチック成形	9	1	3	1	11.1%	33.3%	11.1%
塗装	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
工業包装	3	2	2	1	66.7%	66.7%	33.3%
総計	41	12	10	2	29.3%	24.4%	4.9%

3. アンケートによる合格者層の特徴分析

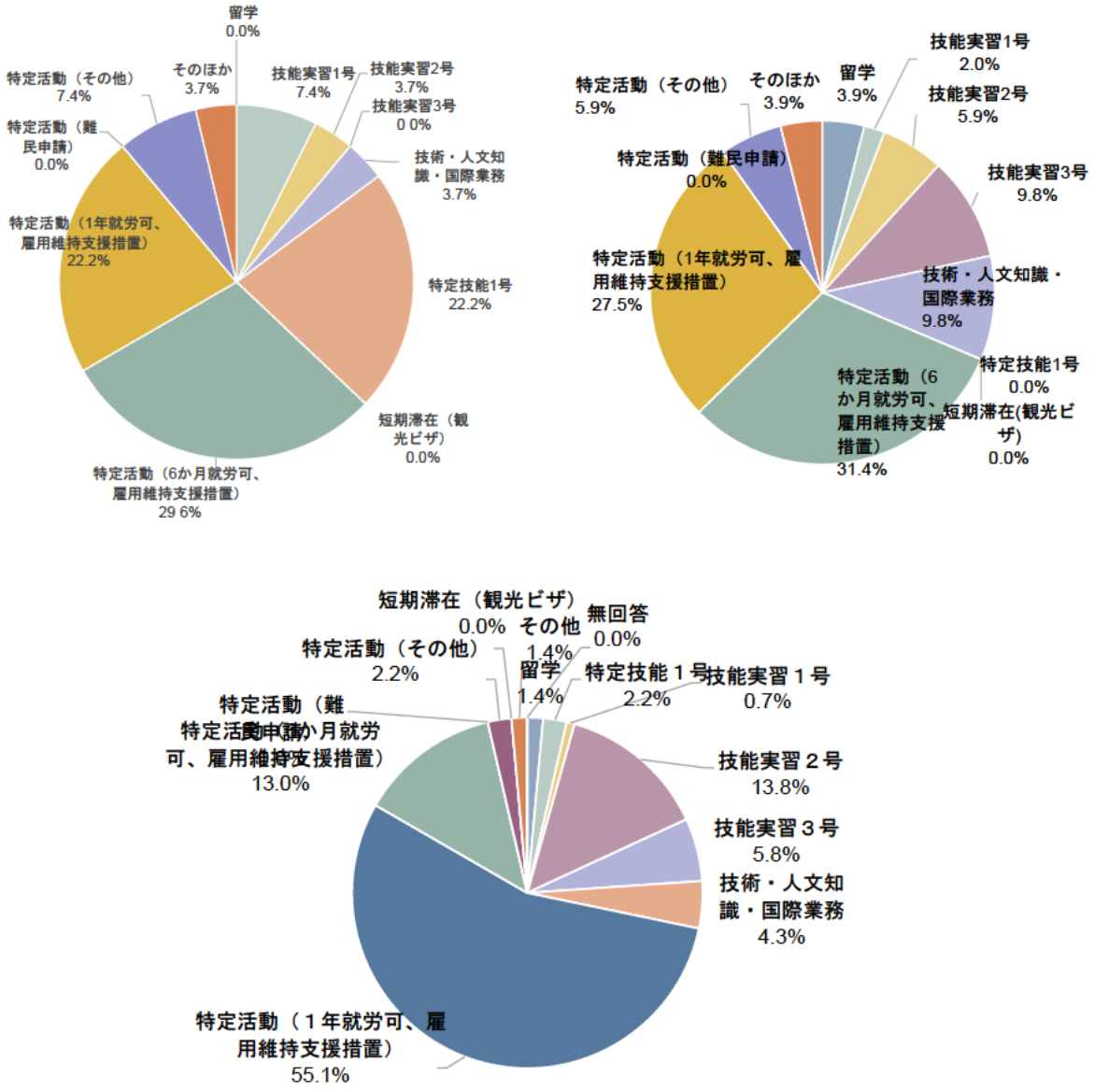
(1) 国内試験

① 在留資格

新型コロナウイルス感染症拡大による出入国規制の影響により、3 回の実施を通じて、「特定活動(6 か月就労可、雇用維持支援措置)」、「特定活動(1 年就労可、雇用維持支援措置)」の合格者が一貫して最も多い。一方で、2021 年 7･8 月においては、「特定技能 1 号」の合格者も 22.2%と比較的多い。

図表 XIV-9 在留資格

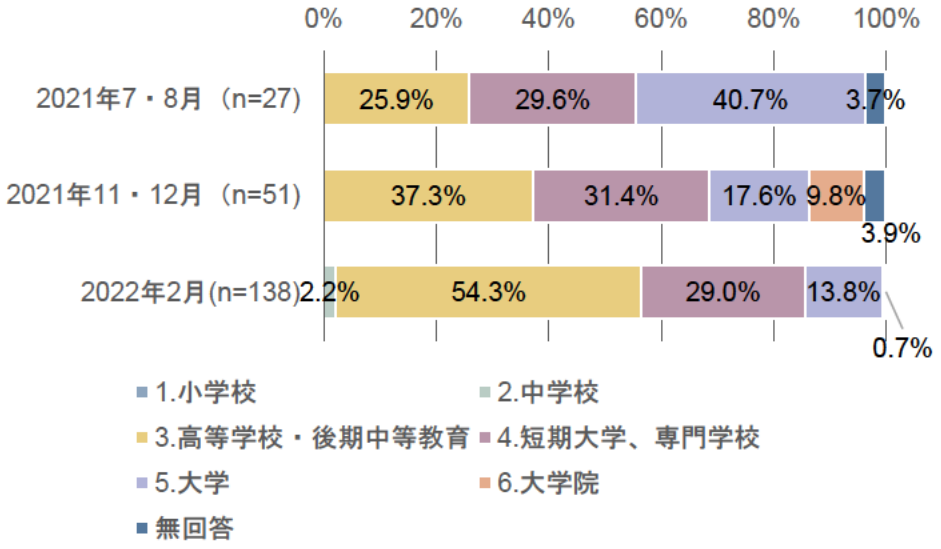
(左図：2021 年 7・8 月、右図：2021 年 11・12 月、下図：2022 年 2 月)



② 最終学歴

合格者数の増大とともに、「高等学校・後期中等教育」卒の合格者数と割合が増加傾向にあることが分かる。また、それに準じて「短期大学、専門学校」、「大学」卒の合格者も一定数見られることに特徴がある。

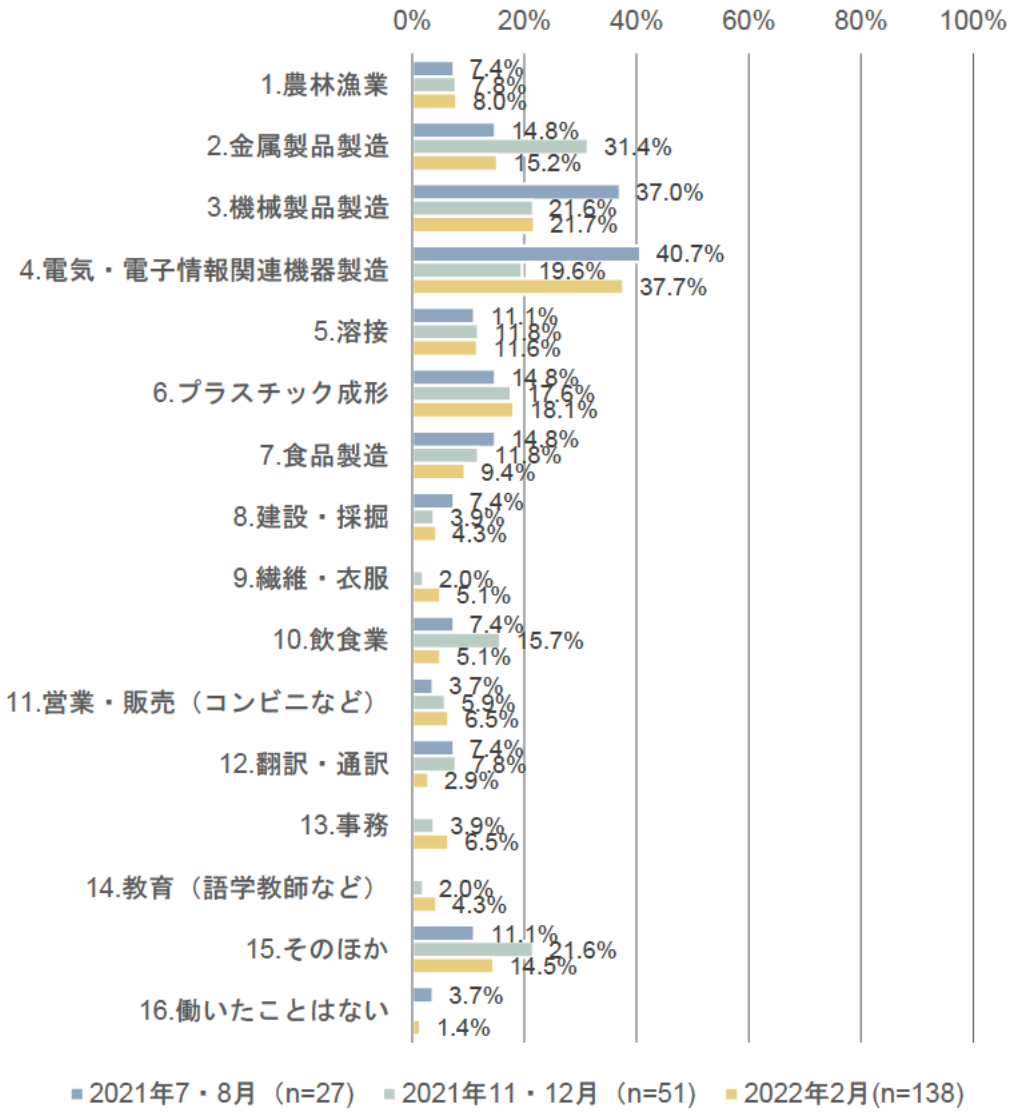
図表 XIV-10 最終学歴



③ 今まで、経験したことのある仕事

国内試験合格者のうち、「金属製品製造」、「機械製品製造」、「電気・電子情報関連機器製造」等の経験を有する合格者層が比較的多い。それに準じて、「プラスチック成形」、「溶接」が多い傾向にあることからも、製造業系のバックグラウンドを有する合格者が多いことが分かる。

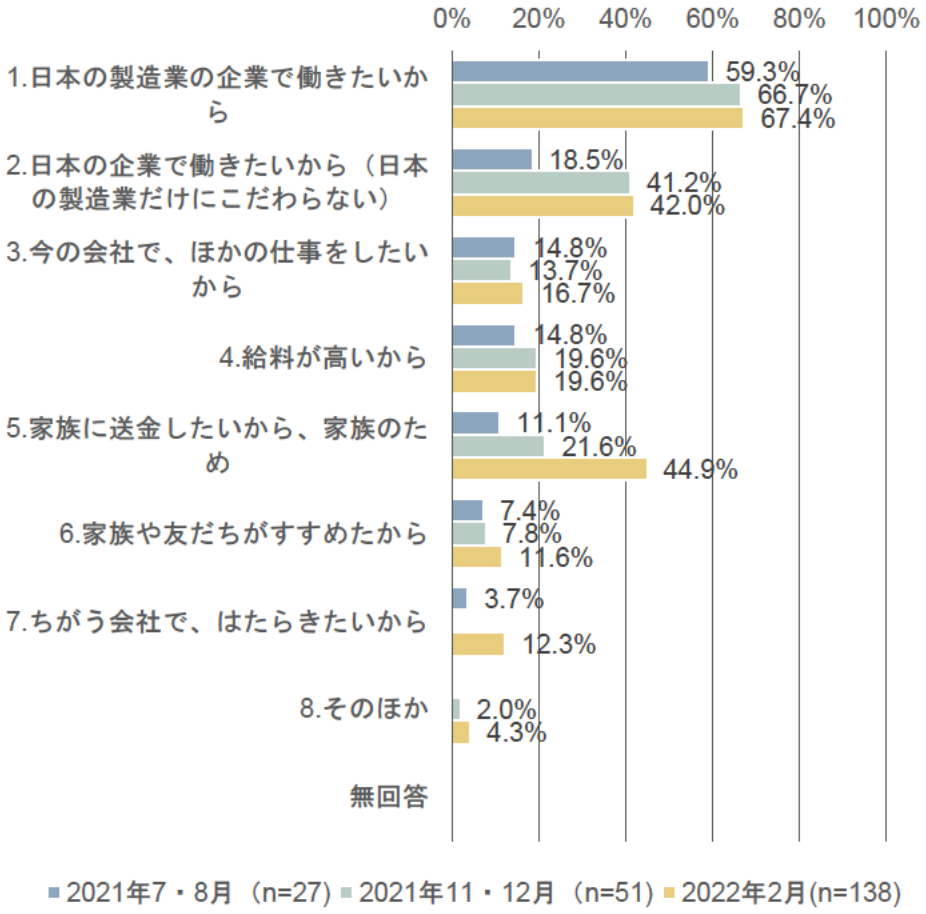
図表 XIV-11 今まで経験したことのある仕事



④ 試験を受けた理由

「日本の製造業の企業で働きたいから」と回答する合格者がどの実施回でも多く、準じて「日本の企業で働きたいから（日本の製造業だけにこだわらない）」が多いことから、日本での就業、日本の製造業での就業意向を持つ合格者が多いことが分かる。また、2022 年 2 月実施の試験では、「家族に送金したいから、家族のため」と回答する割合も比較的高い（44.9%）。

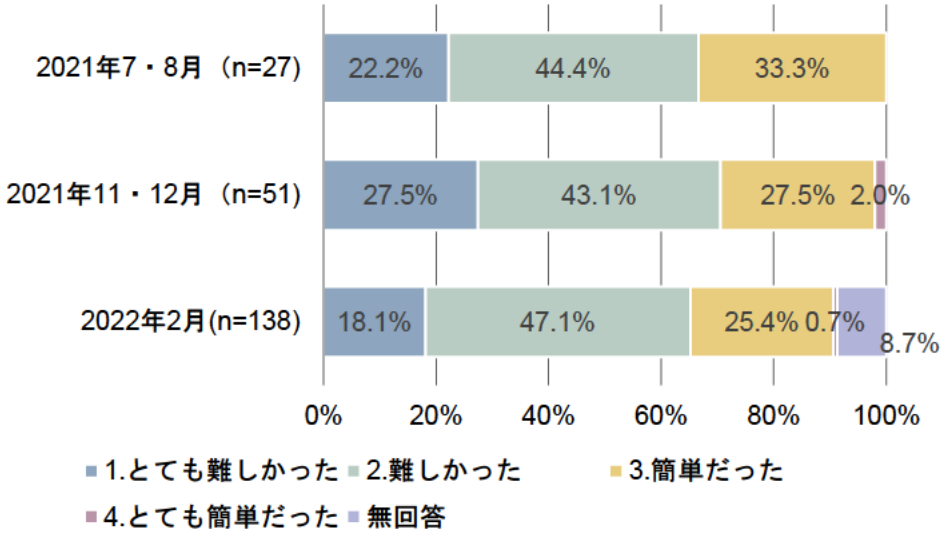
図表 XIV-12 試験を受けた理由

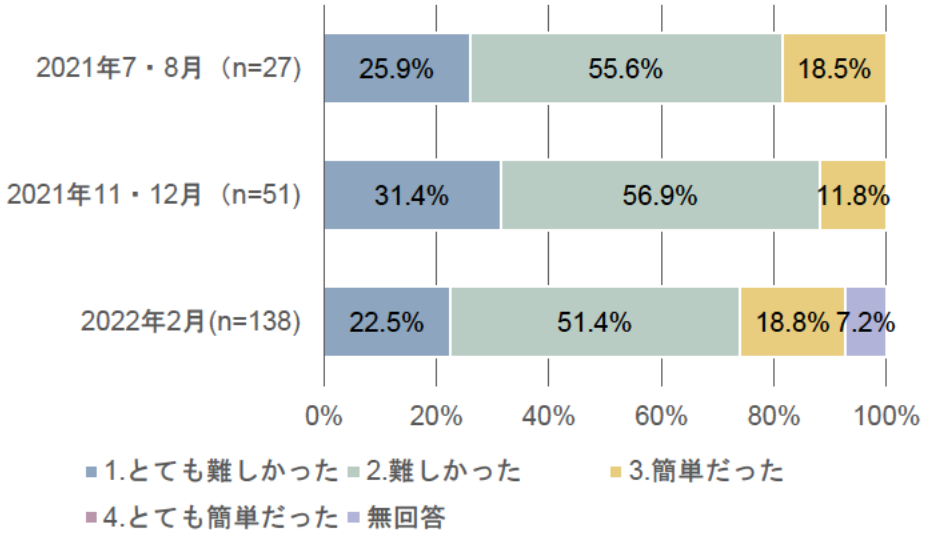


⑤ 試験の専門用語・文法について

試験の専門用語・文法について、どちらも「難しかった」と答える人数が最も多い。国内試験については、合格者にとって試験の専門用語・文法が難易度の高いものとなっていることが分かる。

図表 XIV-13 試験の専門用語・文法について



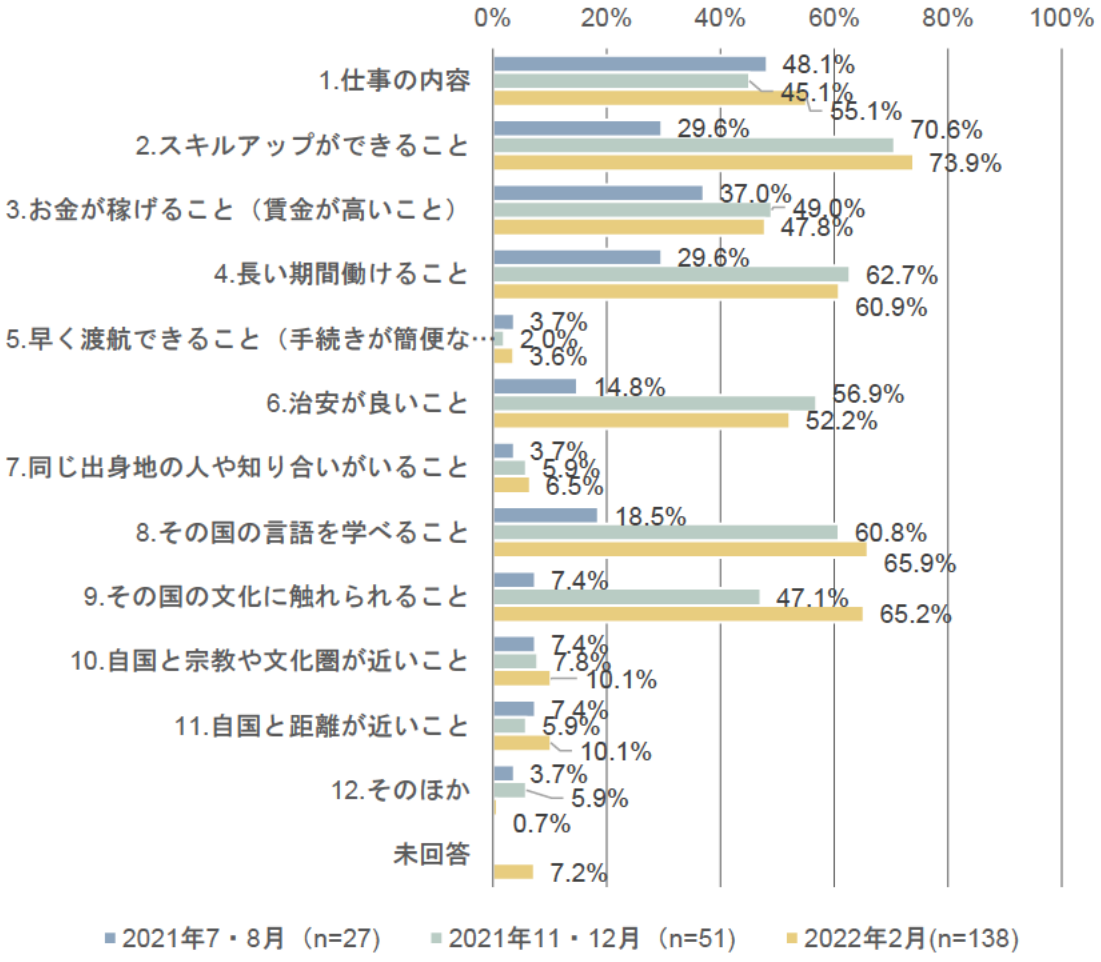


⑥ 日本で働く際に重視すること

2021 年 7・8 月の試験では、「仕事の内容」を選ぶ合格者が最も多い一方で、2021 年 11・12 月、および 2022 年 2 月の試験では「スキルアップができること」を選ぶ合格者が最も多い。

特定技能として就業意向のある合格者にとっては、業務内容と、業務経験による技能水準向上を重視していることが分かる。

図表 XIV-14 日本で働く際に重視すること

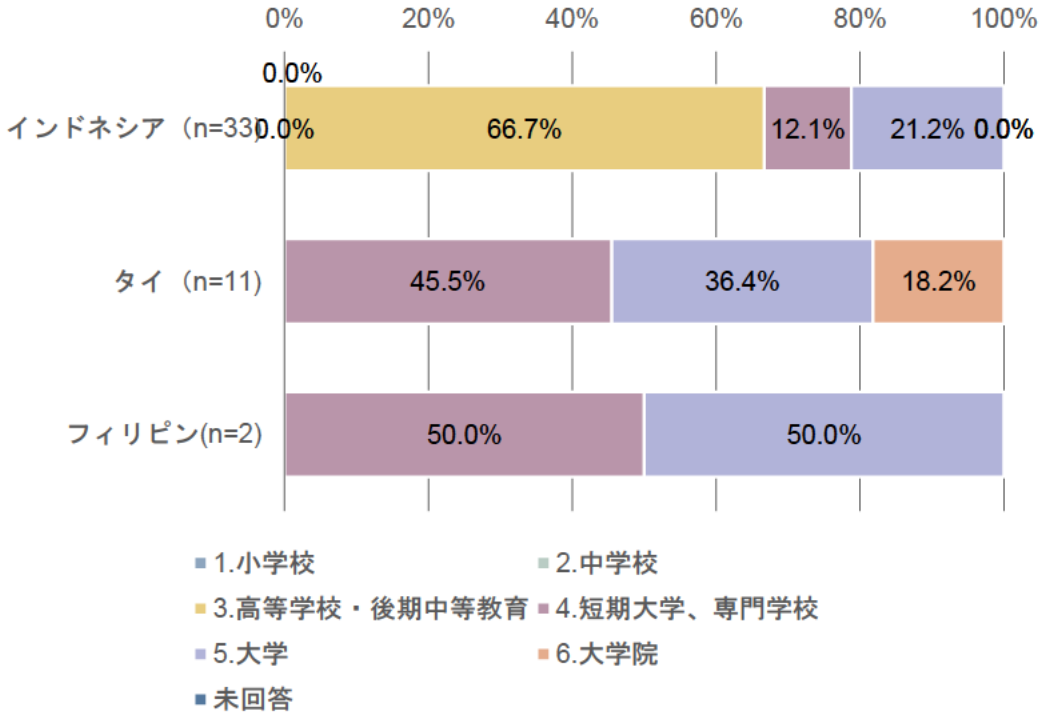


(2) 海外試験

① 最終学歴

インドネシアにおいては、「高等学校・後期中等教育」卒の合格者が最も多い一方、タイ、フィリピンにおいては「短期大学、専門学校」、「大学」卒が比較的高い割合となっている。

図表 XIV-15 最終学歴

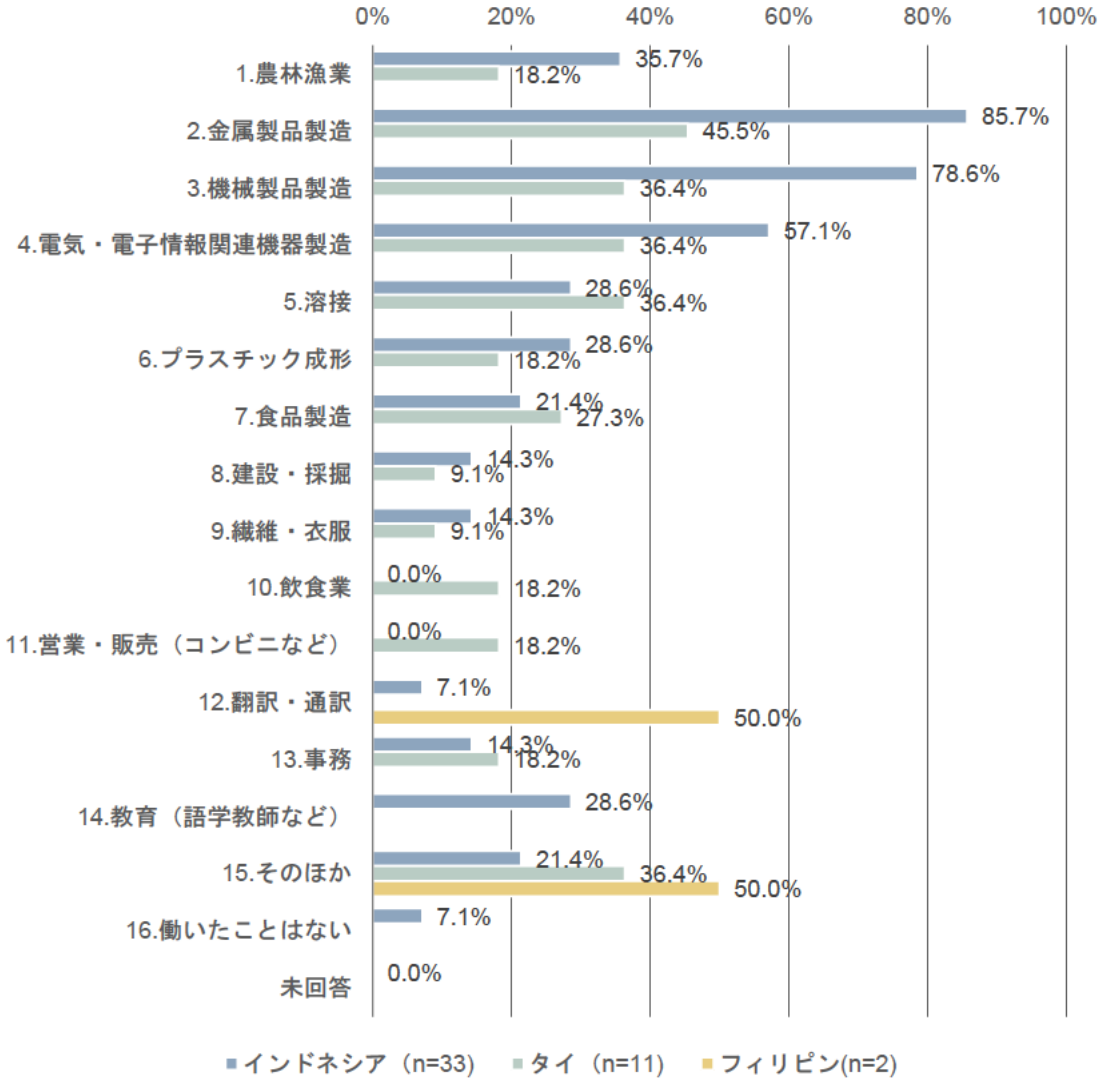


※インドネシアについては、ジャカルタ実施分・スラバヤ実施分を合算して表示している。

② 今まで、経験したことのある仕事

インドネシア、タイにおいては、共通して金属製品製造、機械製品製造、電気・電子情報関連機器製造、溶接等の製造業系の業務経験のほか、食品製造の経験を持つ合格者が多い。インドネシアにおいては準じて、プラスチック成形、食品製造の経験を有する合格者が確認されている。フィリピンにおいては、合格者は２名のみであり、「通訳・翻訳」、「そのほか」の経験を持つ合格者となっている。全般的に、製造業系のバックグラウンドを持つ合格者が少ない。

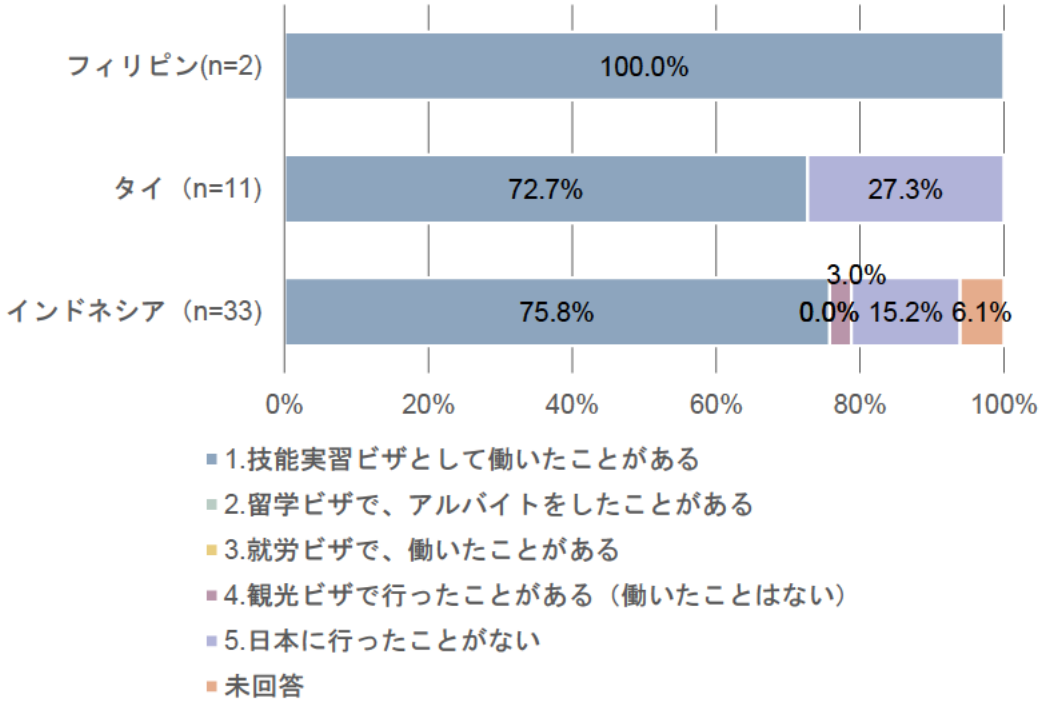
図表 XIV-16 今まで経験したことのある仕事



③ 日本での在留・在職経験

「技能実習ビザとして働いたことがある」合格者が、どの国でも多いことが分かる。

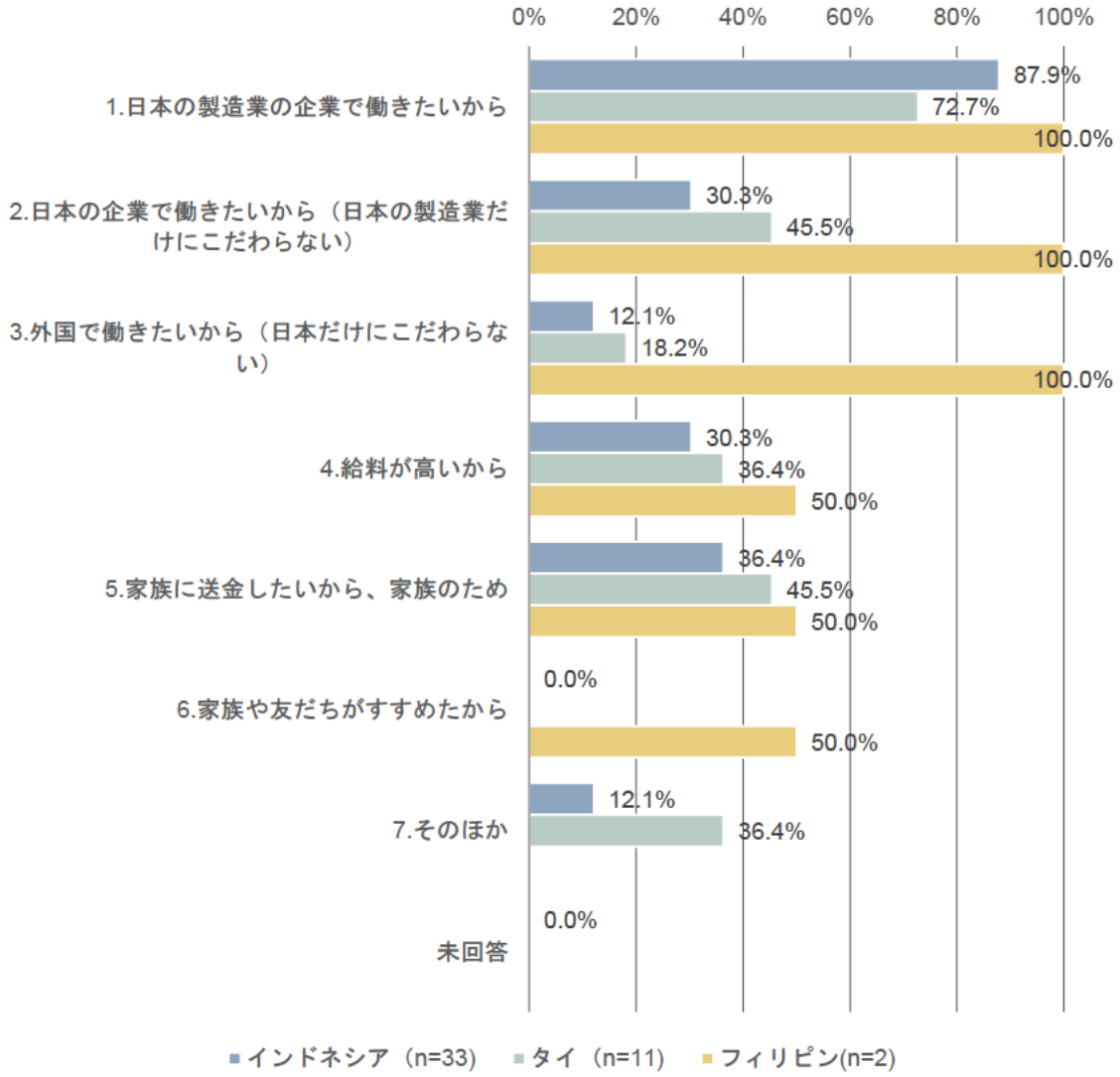
図表 XIV-17 日本での在留・在職経験



④ 試験を受けた理由

「日本の製造業の企業で働きたいから」の合格者数がどの国でも多く、特に日本での就業意向が高いことが分かる。一方で、フィリピンにおいては「日本の企業で働きたいから」、「外国で働きたいから（日本だけにこだわらない）」とする合格者数も比較的多く、フィリピンでの合格者においては、日本での就業や製造業での就業にこだわらない傾向もみられる。

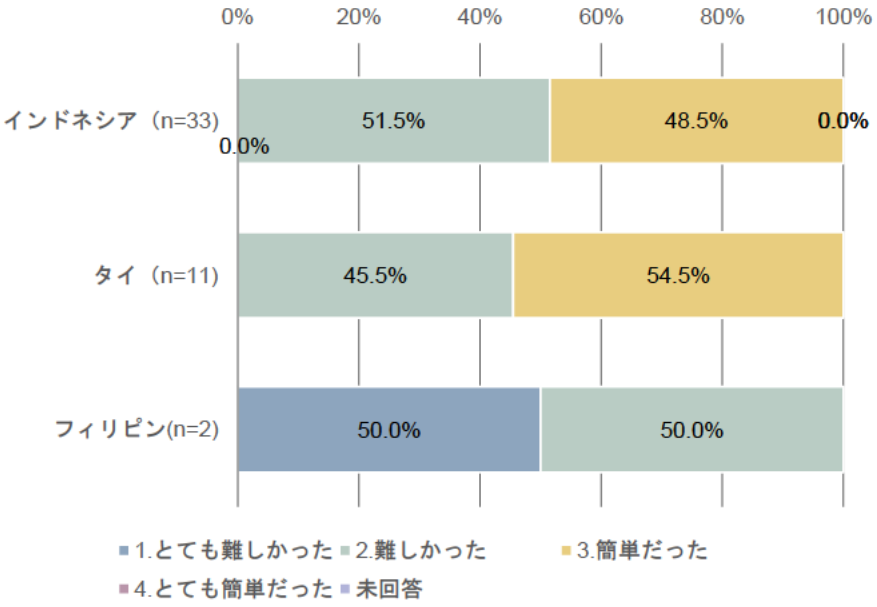
図表 XIV-18 試験を受けた理由

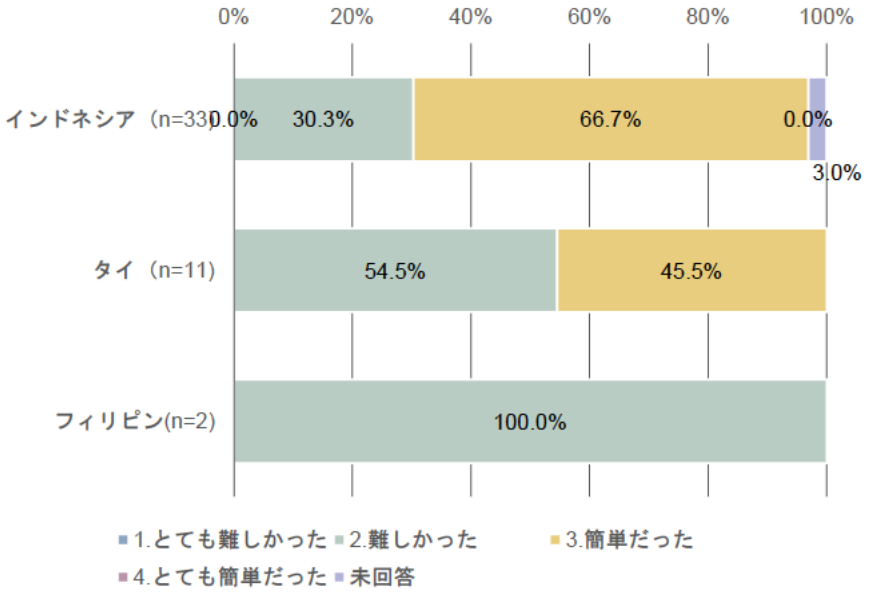


⑤ 試験の専門用語・文法について

試験の専門用語については、どちらも「難しかった」と答える人数が多い傾向にあるが、一方でインドネシア、タイでは、「簡単だった」と回答する割合も高く、現地語環境による受験で専門用語の理解度が高いことが示唆される。また、試験の文法については、インドネシアでは「簡単だった」と回答する合格者数が多い一方、タイでは「簡単だった」と「難しかった」と回答する合格者数が二分されており、フィリピンでは2名すべての合格者「難しかった」と回答している。

図表 XIV-19 試験の専門用語・文法について

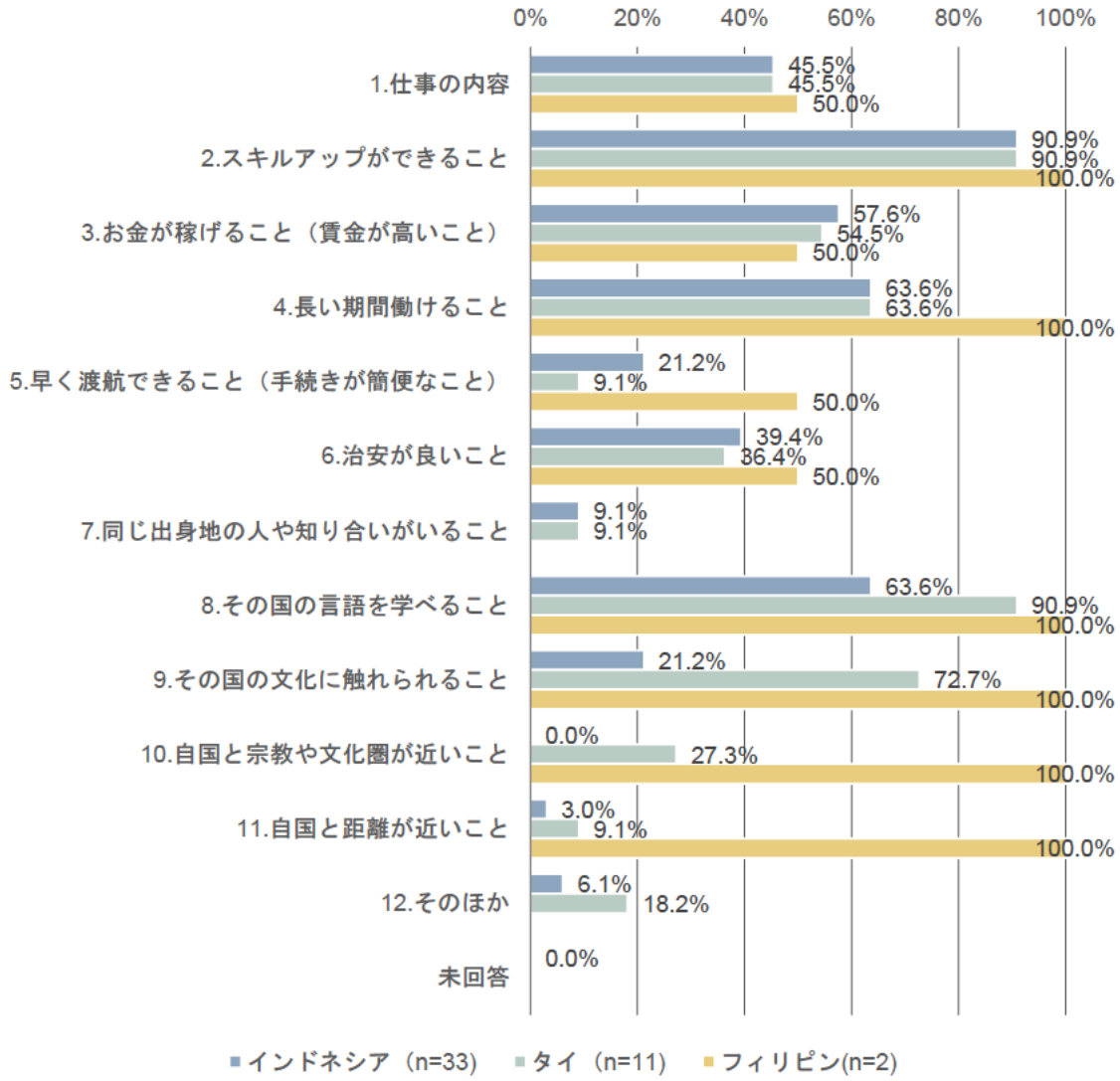




⑥ 海外で働く際に重視すること

どの実施国においても「スキルアップができること」と回答する合格者数が最も多い。

図表 XIV-20 海外で働く際に重視すること



4. 小括と得られた示唆

国内試験において、鋳造、工場板金、プリント配線板製造を中心に合格者が出たが、実施回を通じて、全体の合格率が上昇傾向にあることが分かった。また、特定技能の水準を有する合格者層の特徴としては、技能実習を経験して、特定活動として従事しており、金属製品製造、機械製品製造、電気・電子情報関連機器製造といった製造業系のバックグラウンドを有することが挙げられる。

海外試験においては、機械加工、機械検査、機械保全、プラスチック成形、工業包装等を中心に合格者が出ており、特定技能の水準を有する合格者層の特徴としても、合格率が比較的高いインドネシア、タイでは、金属製品製造、機械製品製造、電気・電子情報関連機器製造といった製造業系のバックグラウンドを有することが分かった。一方で、フィリピンにおいては、合格者数が比較的少ないこともあり、製造業系のバックグラウンドを有する合格者数が少ないことが分かった。

以上の結果により、特定技能外国人材の技能水準として、現地語環境により合格率は比較的高くなる傾向にあるが、フィリピンでの合格者層の属性的特徴や、国内試験での合格率の上昇を鑑みると、必ずしも現地語環境は必須ではなく、試験問題にかかる専門用語・文法の難しさ、日本や日本の製造業での就業意向に左右される側面もある。以降は、1）特定技能外国人材としての技能水準に受験者を近づけるための受験参考情報の更なる拡充、2）日本や日本の製造業での就業のモチベーションを向上させる情報発信等、特定技能外国人材としての技能水準を持つ人材層に対する PR を拡充することが必要と考えられる。

令和３年度　中小企業支援調査
製造業における外国人材受入れ支援事業
事業報告書

令和４年３月

三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社