

経済産業省委託事業

令和 4 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 5 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	3
1. 事業背景・目的	3
2. 事業内容	3
第 II 章 相談窓口の設置・運営	5
1. 実施概要	5
2. 実施結果概要	6
3. 小括・得られた示唆	23
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）	24
1. 実施概要	24
2. 実施結果	24
3. 小括・得られた示唆	47
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）	48
1. 実施概要	48
2. 実施結果	48
3. 小括・得られた示唆	71
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	72
1. 実施内容	72
2. 小括・得られた示唆	73
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	74
1. 実施内容	74
2. 小括・得られた示唆	74
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	75
1. 実施概要	75
2. 調査結果	78
3. 小括・得られた示唆	129
第 VIII 章 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査	133
1. 調査実施概要	133
2. 受入れ機関向け 調査結果	134
3. 関係機関向け 調査結果	181
4. 小括・得られた示唆	192
第 IX 章 マッチング支援等の実施	193
1. 実施概要	193

2. 実施結果.....	195
3. 小括・得られた示唆.....	208
第 X 章 送出し国調査（技能評価試験海外開催候補国調査）	210
1. 調査趣旨・目的.....	210
2. 調査結果.....	211
3. 小括・得られた示唆.....	237
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	238
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	238
2. 作問委員会（専門委員会）における検討結果	240
3. 小括・得られた示唆.....	240
第 XII 章 試験の実施（国内）	241
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	241
2. 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）の実施	247
3. 合格証明書の発行.....	251
4. 小括・得られた示唆.....	251
第 XIII 章 試験の実施（海外）	252
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	252
2. 合格証明書の発行.....	257
3. 小括・得られた示唆.....	257
第 XIV 章 試験の実施（海外・溶接）	259
1. 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）の実施	259
2. 合格証明書の発行.....	261
3. 小括・得られた示唆.....	261
第 XV 章 適切な受験料・合格証明書発行手数料の算出.....	263
1. 実施概要.....	263
2. 過去の事業実績に基づいた特定技能 1 号試験関係の収支シミュレーション	263
3. 小括・得られた示唆.....	266
第 XVI 章 製造業における外国人材の技能水準の把握	268
1. 実施概要.....	268
2. 試験区分、学科・実技試験ごとの合格率の分析	268
3. アンケートによる受験者層・合格者層の特徴分析（イメージ）	275
4. 小括・得られた示唆.....	278

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、素形材産業・産業機械・電気電子情報関連製造業分野（以下、「製造業分野」ともいう）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、製造業分野において、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、「協議・連絡会」または「受入れ協議・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オンラインジョブフェア（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。

加えて、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
- 2) 中小企業や外国人材に向けたセミナーの開催
- 3) 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・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) マッチング支援等の実施
- 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

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、以下の事業者それぞれの事業の一部を再委託して実施した。

株式会社インジェスター

- 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
- 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の運営（入会補助）

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
- マッチング支援等の実施
- 技能試験の実施・運営（海外）

第Ⅱ章 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、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野において、1号特定技能外国人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、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

素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野において1号特定技能外国人の受入れを検討している中小企業や中小企業をサポートする登録支援機関等。

③ 相談内容

特定技能外国人材制度（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野）に関する問合せ、また受入れ協議・連絡会への入会手続きや、制度対象となる製造品の日本標準産業分類への該当性、各種行政手続きに関する問合せ。

④ 相談窓口体制

コールセンターシステム（BIZTEL）を導入し、日々の入電件数、放棄件数（入電したが対応できなかった件数）、通話時間、通話録音データの取得が可能になった。これにより入電数の多い時間帯の把握をし、応答率向上に向けた対応が可能となった。また、リアルタイムでの通話ヒアリングも可能なため、通話状況の把握によるオペレーターの育成・スキルアップや応対クオリティの向上に繋げることができた。

また、新型コロナウイルス感染症への対応等の観点からオンライン相談窓口も対応した。事前予約制で、日本全国からのオンライン面談対応を実施（実績 24 件）。なお、オンラインツールとしては、ZOOM を希望する事業者が多数となっている。

また、今年度からは、受入れ協議・連絡会事務局とのシームレスな対応が可能になったため、事務局とのチャットグループを開設し常に情報共有と対応サポートの連携が取れる体制とした。また、必要に応じ、いつでも直接対面で相互に相談が出来るようオンライン協議ルームを常時接続し、スピード感ある対応が可能な体制を構築した。

(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、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野において、特定技能1号の在留資格を有するまたは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、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業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、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

素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野において特定技能1号を有するまたは希望する外国人材。

③ 相談内容

技能実習生から特定技能への移行するための条件や手続きについての問合せ、特定技能1号評価試験の申込みや試験当日の持ち物、勉強資料についての問合せ、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野の業務区分や特定技能制度について問合せ等。

④ 相談窓口体制

外国人材向けの電話相談窓口では、日本語で相談を受けながらも、外国人の方の希望によって、通訳を交えた三者間通話での対応や、オンライン相談も可能とした。言語は、6か国語（英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、タイ語、ネパール語）対応可能とした。また、外国人材向け相談窓口用のメールアドレスを新しく設け、メールでの問合せにも随時対応できる体制を整備した。

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 問合せ件数について

問合せ件数は昨年とほぼ変わらず、月平均1,000件程度を推移している。その中で、試験の申込み開始時（6月）、制度変更時（9月）、受入れ協議・連絡会構成員向け調査実施時（12月-1月）といったタイミングで相談件数が一時的に増加し、それに伴い放棄件数も増加した。

② 相談者について

事業者からの問合せが最も多く4,500件以上（47%）であった。登録支援機関からの問合せは、令和3年度事業では29%に対し、4,300件以上（45%）に増加した。

所感としては、関係省庁の公表資料やポータルサイトを確認し、制度概要を一定程度理解した上で、個別性の高い内容への問合せが増加していると感じる。

また、製造品の該当性や試験実施について、登録支援機関からの問合せが増えている点においては、これらの機関の積極的な介入も伺える。

③ 相談内容について

最も多かったのは「受入れ協議・連絡会加入について」で、特に、製造品がどの産業分類に該当するかという確認や、協議・連絡会事務局から届出に対して差し戻しされた内容に関する問合せが多く寄せられた。ポータルサイト等で届出から入会までの期間は2か月程度を要す、と案内をしているものの、急ぎで入会したい事業所がスムーズな入会のために事前に相談窓口で確認する、といったケースが多い。

また、特定技能1号評価試験の実施前や合格発表後は、試験対策のため、サンプル問題の拡充やテキスト公表などを望む声が多く寄せられた。

他には、ポータルサイト上のシステムにおいて、試験の申込み時や、受入れ協議・連絡会構成員向け調査実施時に、上手く手続きができない、ログインできない、変更修正のやり方を知りたい、という接続環境やパソコン操作リテラシーに起因する内容の問合せも一定数あった。

④ 相談対応の体制について

今年度の1日当たりの平均対応件数は約55件であった。その中で、試験の申込み、制度変更、受入れ協議・連絡会構成員向け調査実施といったタイミングで相談件数が一時的に増加し、それに伴い、放棄件数も増加した。

事前にポータルサイトで内容を周知していても、認識・理解があっているか改めて口頭確認したい、といったニーズが一定数ある。入電数増加のタイミングにそれらの層からの入電を見込んでオペレーター配置を設定するなど、過去の推移を参考に、問合せ件数の増減の見込みに合わせ、円滑な運営が可能な体制整備を行っていきたい。

(注：集計表の相談件数と問合せ分類総数の差異について)

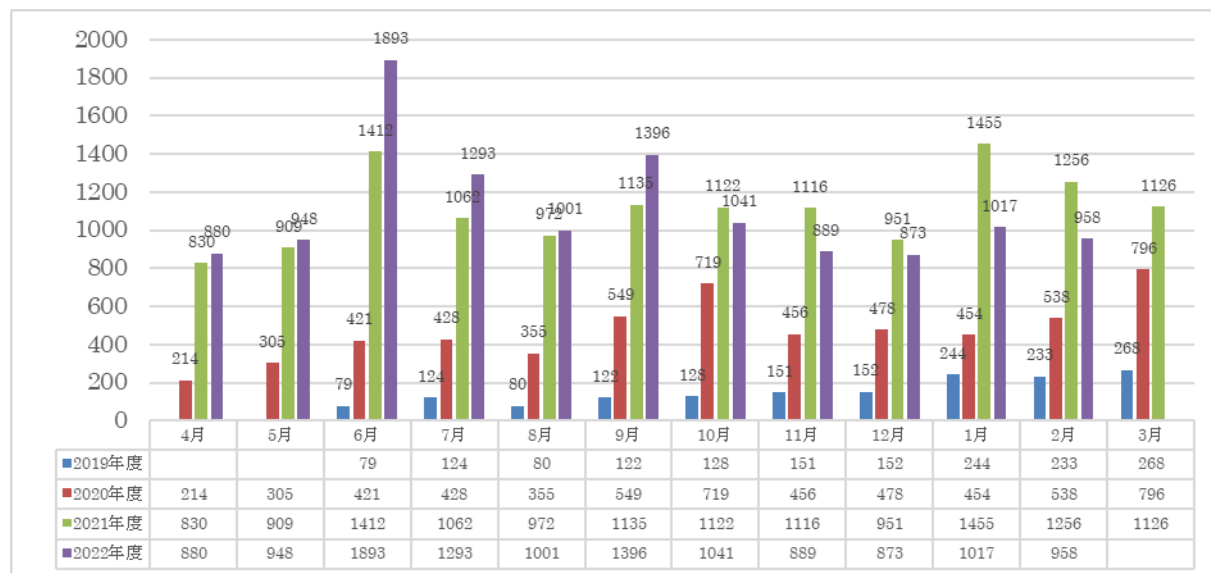
相談件数は入電総数。

1本の入電で複数にわたる内容の問合せの場合、それぞれにカウントされている。

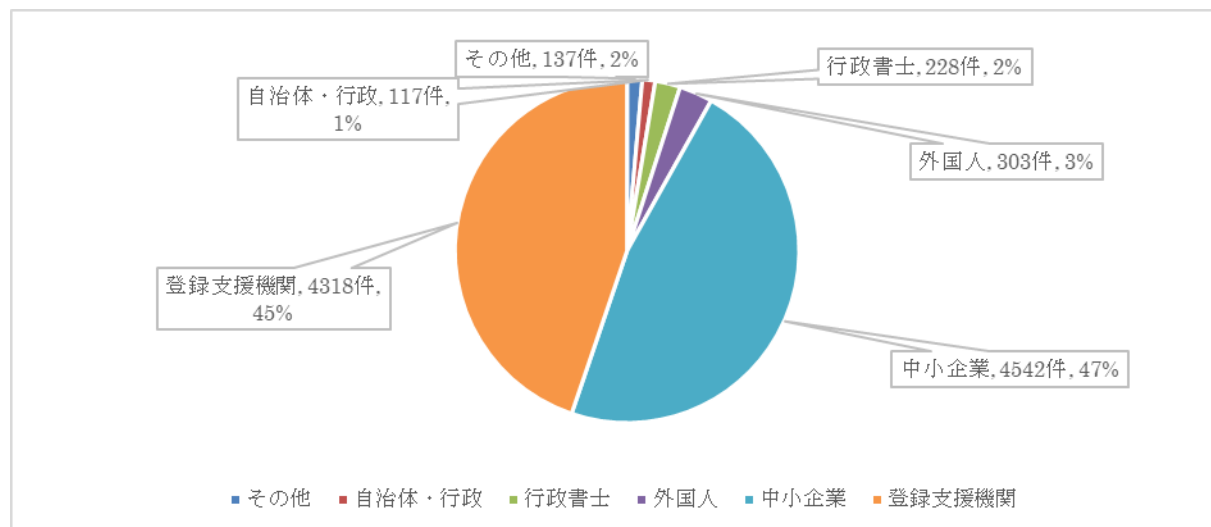
⑤ 中小企業向け相談窓口_レポート

1) 2022年4月～2023年2月の全体統計

電話相談件数：12,189 件

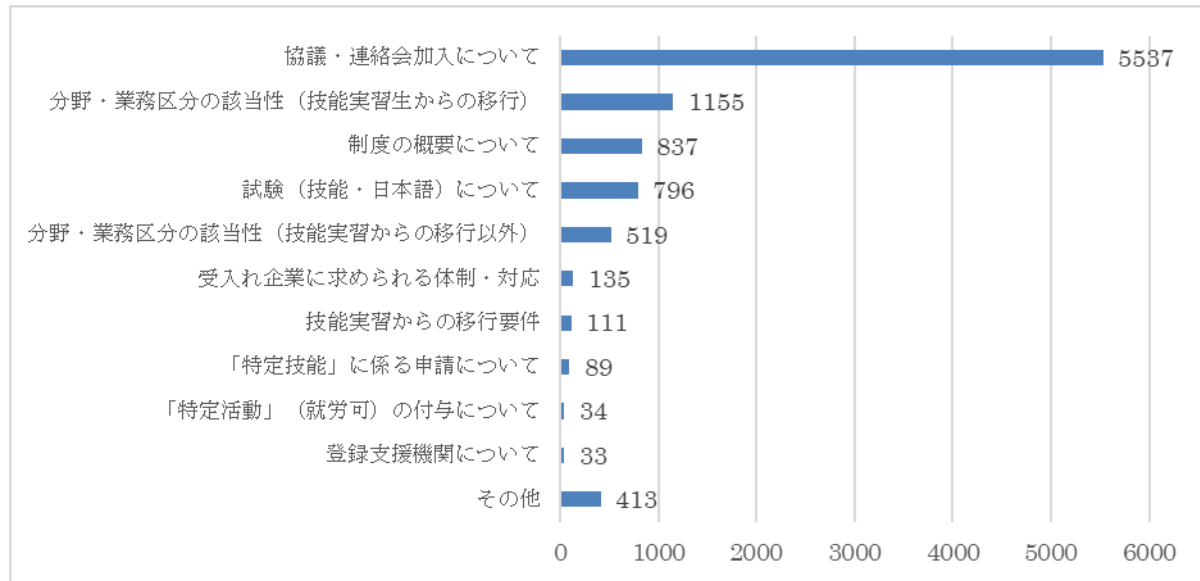


相談者の属性



	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月	
問合わせ分類	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
その他	30	4%	5	1%	10	1%	8	1%	18	2%	11	1%	15	2%	18	2%	14	2%	5	1%	3	1%
自治体・行政	29	4%	4	0%	1	0%	7	1%	12	1%	12	1%	19	2%	6	1%	13	2%	7	1%	7	1%
行政書士	24	3%	20	3%	15	1%	7	1%	23	4%	33	3%	22	3%	22	3%	20	2%	18	2%	24	2%
外国人	5	0%	11	1%	62	6%	31	3%	30	3%	53	5%	37	4%	16	2%	23	3%	19	2%	16	2%
中小企業	318	40%	384	48%	428	40%	404	47%	447	51%	464	41%	381	44%	341	42%	361	47%	520	34%	494	60%
登録支援機関	387	49%	371	47%	564	52%	401	47%	345	40%	547	48%	392	45%	397	50%	342	44%	290	60%	273	34%
	793	100%	795	100%	1080	100%	858	100%	875	100%	1120	100%	866	100%	800	100%	773	100%	868	100%	817	100%

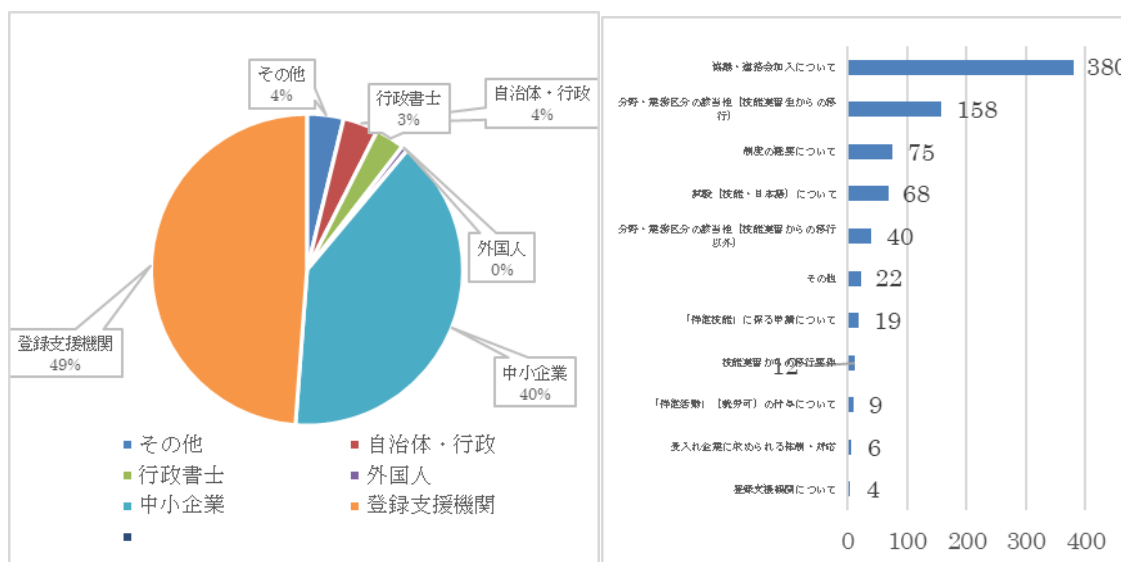
問合せ内容



	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月	
問い合わせ分類	件数	%	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	4	1%	3	0%	3	0%	2	0%	4	0%	4	0%	4	0%	2	0%	3	0%	4	0%	0	0%
受入れ企業に求められる体制・対応	6	1%	1	0%	2	0%	6	1%	14	2%	48	4%	18	2%	12	2%	15	2%	7	1%	6	1%
「特定活動」(就労可)の付与について	9	1%	11	1%	8	1%	0	0%	0	0%	3	0%	0	0%	1	0%	0	0%	0	0%	2	0%
技能実習からの移行要件	12	2%	26	3%	62	6%	36	4%	39	4%	103	9%	83	9%	51	6%	37	5%	34	4%	36	4%
「特定技能」に係る申請について	19	2%	11	1%	5	0%	4	0%	11	1%	1	0%	2	0%	6	1%	9	1%	3	0%	18	2%
その他	22	3%	24	3%	16	1%	10	1%	23	3%	47	4%	31	4%	19	2%	117	15%	294	34%	193	24%
分野・業務区分の該当性 (技能実習からの移行以外)	40	5%	1	0%	1	0%	10	1%	34	4%	3	0%	4	0%	4	1%	3	0%	8	1%	3	0%
試験 (技能・日本語) について	68	9%	85	11%	268	25%	151	18%	116	13%	111	10%	115	13%	65	8%	73	9%	56	6%	47	6%
制度の概要について	75	9%	56	7%	35	3%	32	4%	16	2%	111	10%	31	4%	21	3%	15	2%	6	1%	15	2%
分野・業務区分の該当性 (技能実習生からの移行)	158	20%	139	17%	196	18%	219	26%	79	9%	16	1%	7	1%	8	1%	8	1%	1	0%	6	1%
協議・連絡会加入について	380	48%	438	55%	484	45%	388	45%	539	62%	673	60%	585	66%	611	76%	493	64%	455	52%	491	60%
	793	100%	795	100%	1080	100%	858	100%	875	100%	1120	100%	880	100%	800	100%	773	100%	868	100%	817	100%

2) 中小企業向け相談窓口_月次レポート

〔2022年4月〕



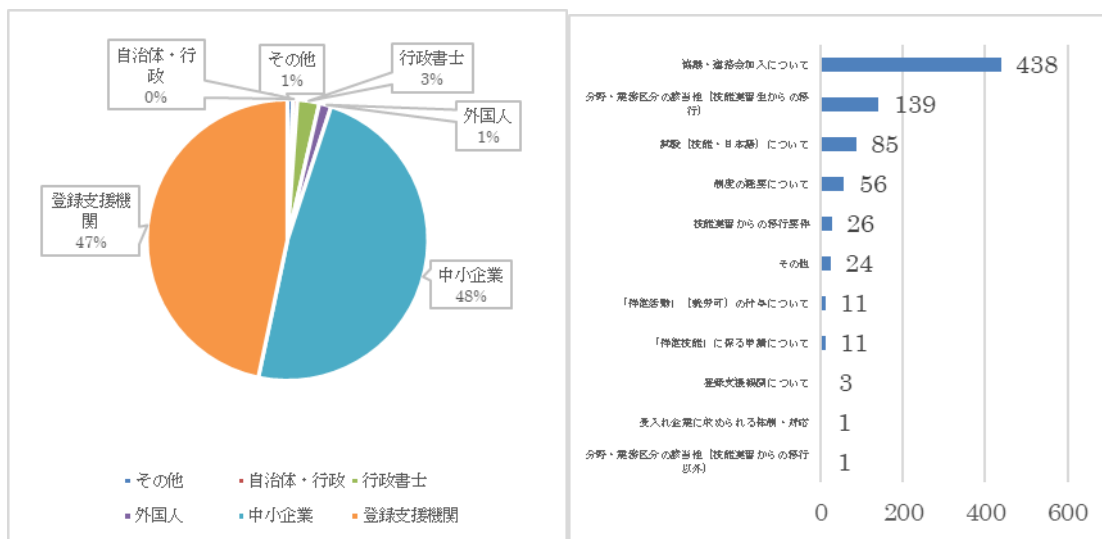
◆問合せ傾向

- ✓ 該当性の確認の電話が多い
 - ・ 受入れ協議・連絡会の入会完了まで時間がかかる
 - ・ 差し戻しなく、スムーズに入会出来るよう届出書類を見てもらいたい
 - ・ こちらで確認した産業分類番号であっているか確認したい

◆その他

- ✓ 営業のための情報を引き出そうとする人材紹介会社からの連絡が数回あった
 - ・ 問合せ例：
 - 受入れ協議・連絡会に加入すると、加入企業の情報をもらえるか
 - 名簿に掲載されている企業の具体的な細分類を教えてください
 - 企業が登録支援機関を利用しているか知りたい

〔2022 年 5 月〕



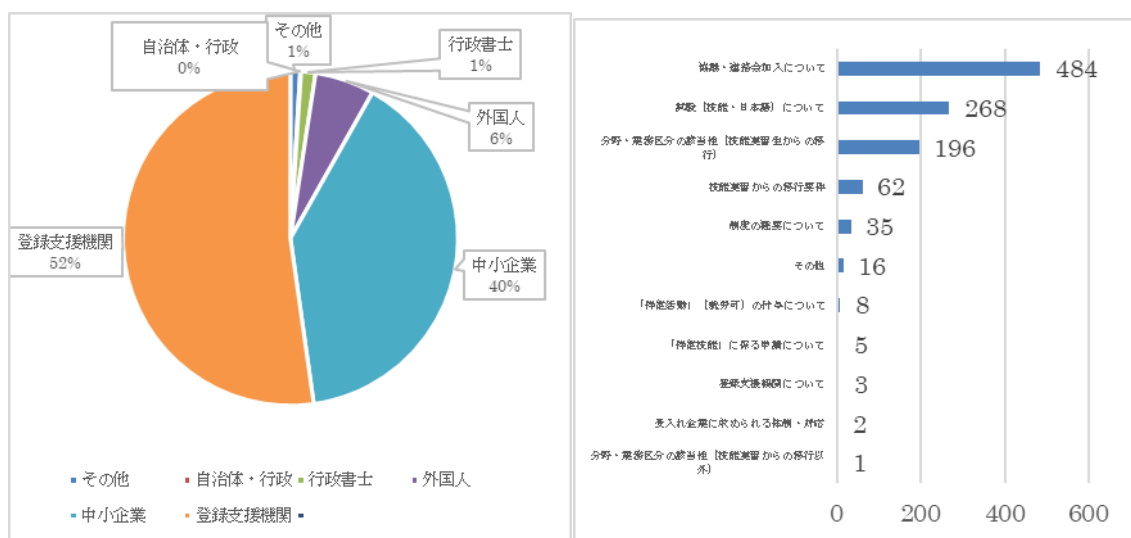
◆問合せ傾向

- ✓ 引き続き、産業分類の該当性に関わる確認の相談が多い
 - ・ 問合せ例：細分類○番は、具体的にどんな製造品が該当するか
- ✓ 特定技能 1 号評価試験申込みを控え、試験に関する問合せが増加
- ✓ 届出の進捗確認

◆その他

- ✓ 先月と比較して、放棄件数が減少した
 - ・ 考えられる要因：オペレーターの上達と、マニュアル・資料の共有など窓口内の対応工夫でスピードアップ
- ✓ 職種の内容について、具体的にどのような作業が該当するか実例を挙げて欲しいとの希望
- ✓ 経済産業省担当官から、受入れ協議・連絡会入会届出に関わり差し戻し連絡をした日は、内容についての問合せが多数

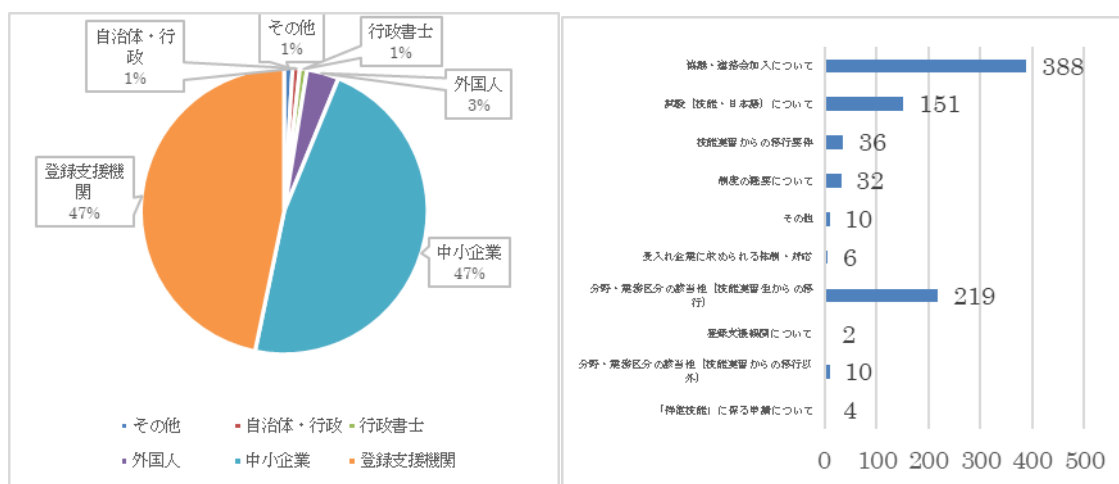
〔2022 年 6 月〕



◆問合せ傾向

- ✓ 6月14日より試験申込み開始し、問合せが急増し、メールの問合せも200件超となった
 - ・ 主な問合せ内容：申込のエラー、登録した内容の確認、登録した内容の修正、変更等
 - ・ 今回の対応内容をもとに次回の試験申込期間の対応策を提案・連携した

〔2022年7月〕



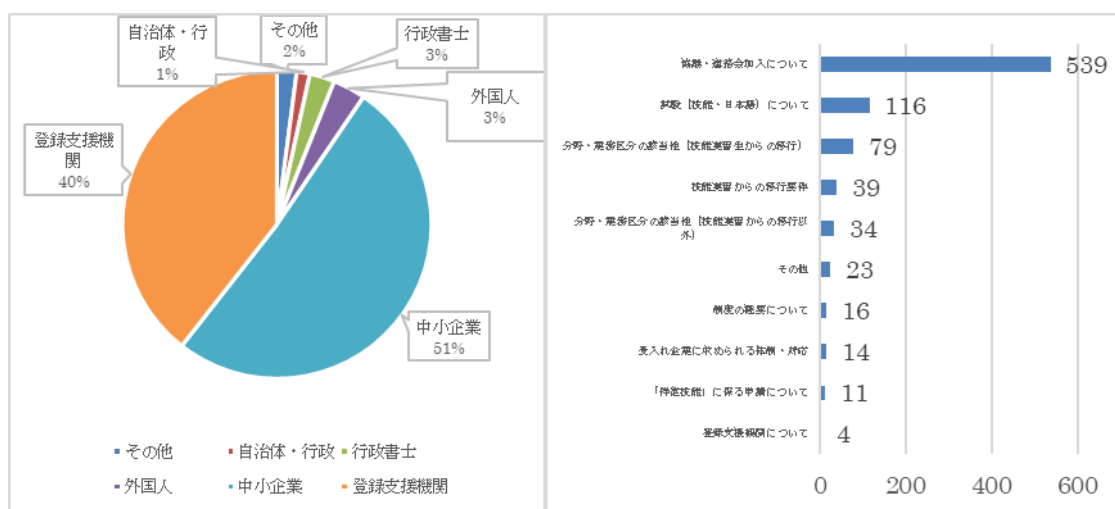
◆問合せ傾向

- ✓ 試験実施に伴い、試験に関連する問合せが引き続き多い
- ✓ 試験当日に電車の遅延があった日が数日あり、当日の対応なども発生
- ✓ ポータルサイトの試験ページを見ていない方の問合せも多数

◆その他

- ✓ ポータルサイトに実装した、「産業分類検索」機能へのリンクを案内することにより、対応が簡潔に済むケースが多かった

〔2022 年 8 月〕



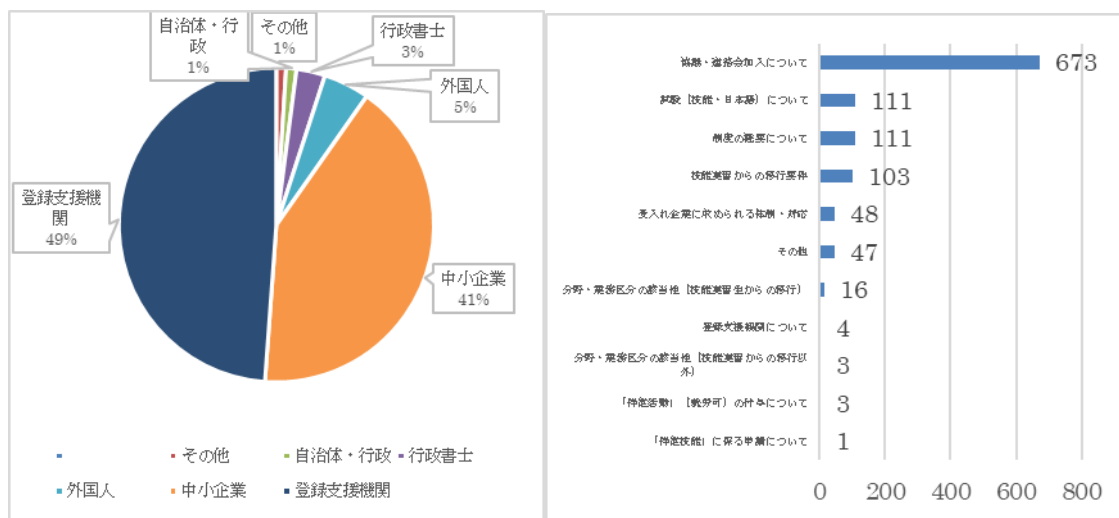
◆問合せ傾向

- ✓ 試験合格発表を実施したため、メールによる試験結果についての問合せが多数あった
 - ・ いずれも、ポータルサイトで確認できる内容であった。
- （マイページから可否の確認方法/合格証明書の発行申請/合格基準点/再採点の依頼）

◆その他

- ✓ 8 月下旬の閣議決定に関する問合せが多数あった（3 日間で 56 件）
- ✓ ほとんどが、「業務区分内での他職種作業ができるのか」の確認

〔2022 年 9 月〕



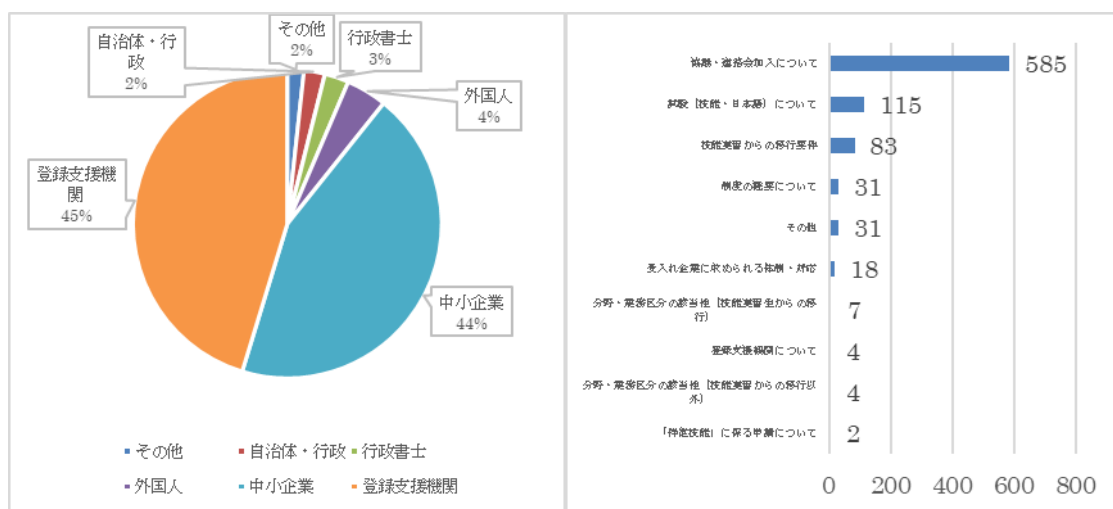
◆問合せ傾向

- ✓ 試験合格発表により、試験に関する問合せが増加
 - ・ 問合せ例：試験勉強のための資料の有無、試験時間、申込内容の修正等
- ✓ 8 月の閣議決定後、業務区分統合に関する確認の問合せが増加（9 月の件数 215 件）
 - ・ 特定技能外国人材が従事する業務について、これまでの業務区分の他に新業務区分内の業務ができるのか、の確認

◆その他

- ✓ 閣議決定の内容の中でも、試験に係る問合せも数件
- ✓ 技能実習とは違う業務区分の仕事をするために、複数回受験するも不合格だった外国人の方が、試験を受験せずに作業ができるようになったと喜ばれるケースが何件もあった

〔2022 年 10 月〕



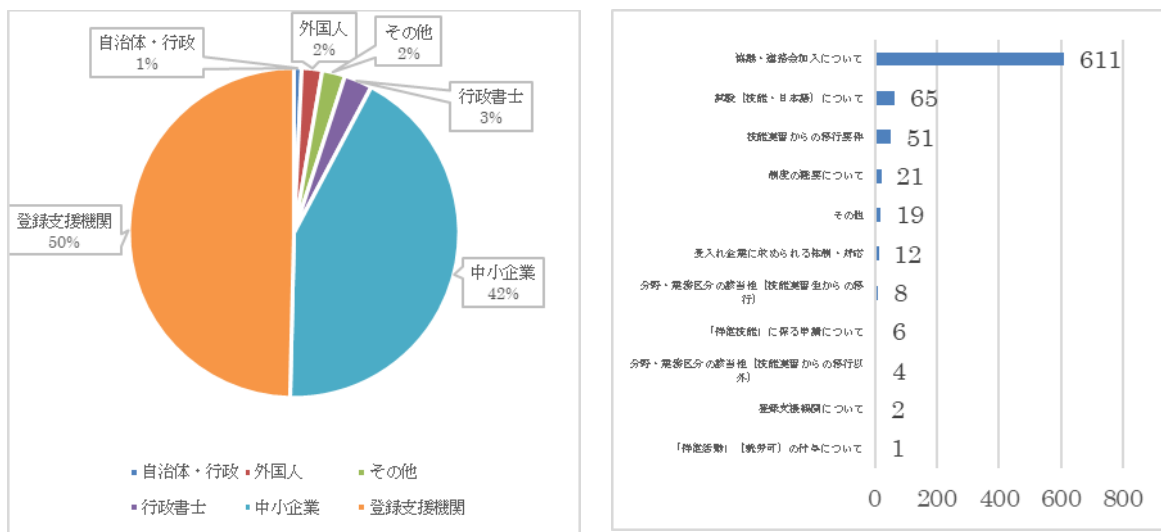
◆問合せ傾向

- ✓ 業務区分の統合に関する問合せが一定数ある
 - ・ 技能実習からの移行で、受け入れられる業務区分の職種について
- ✓ 海外試験開始を控え、海外からメールでの問合せが多数

◆その他

- ✓ 業務区分の統合により、入管への申請の時の業務区分の選択に関する問合せも複数あった

〔2022 年 11 月〕



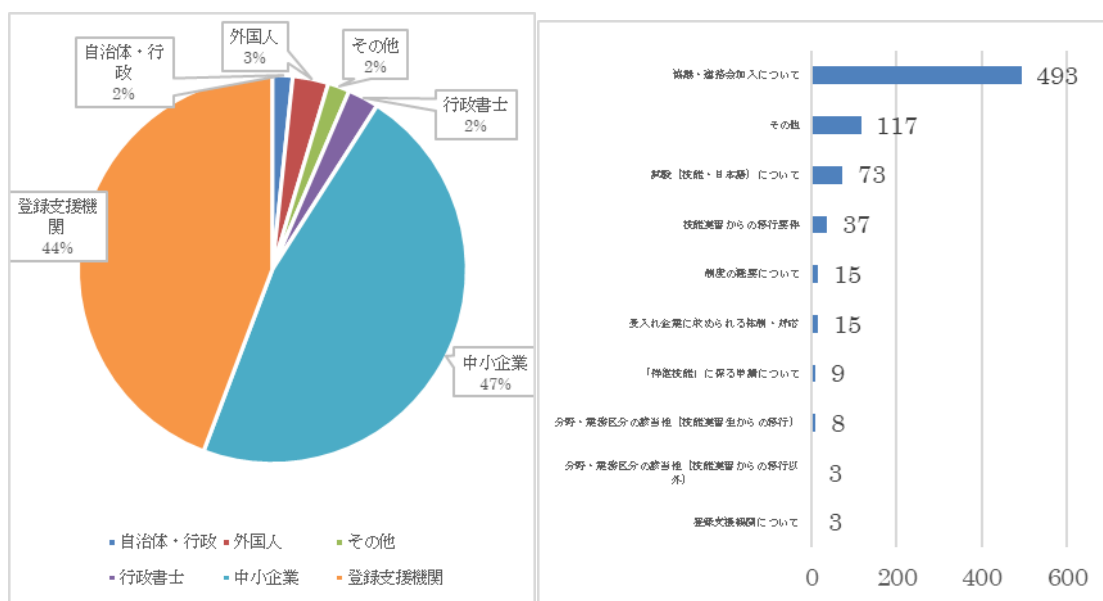
◆問合せ傾向

- ✓ 業務区分統合後、受け入れる外国人の業務区分について問合せが多数
 - ・ 問合せ例：自社ではどの業務区分の外国人が該当するか、新業務区分について概要を知りたい等

◆その他

- ✓ 新たに産業分類に追加されためっき関係に関する問合せが複数
- ✓ 試験の合格発表についての問合せもあった
 - ・ 外国人の在留期限が迫っているため、個別で結果を早く知らせてもらえないかという問合せが 2～3 件あったが、個別対応はできないことをお伝えし、入管と相談するよう案内

〔2022 年 12 月〕



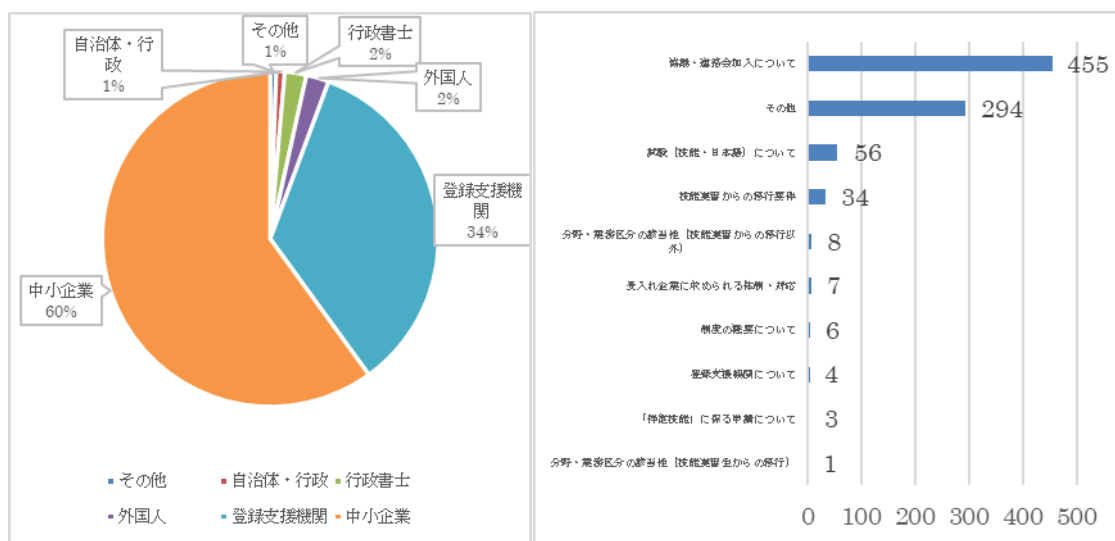
◆問合せ傾向

- ✓ 受入れ協議・連絡会構成員向け調査に関する事前メール配信後、調査に関する問合せが多数入っている
 - ・ 内容のほとんどが、届出番号、メールアドレス、パスワードの確認

◆その他

- ✓ 受入れ協議・連絡会構成員向け調査のメール配信後、登録内容の変更届出が急増
 - ・ 担当者が退職、変更したケースなど。登録内容の変更届が 150 件以上。
 - ・ 受入れ協議・連絡会に一度入会してしまうと、特に登録内容の変更をしない企業が多くいる。また、登録内容を見直すこともなく、届出番号なども忘れてしまう事業者が大変多い。

〔2023 年 1 月〕



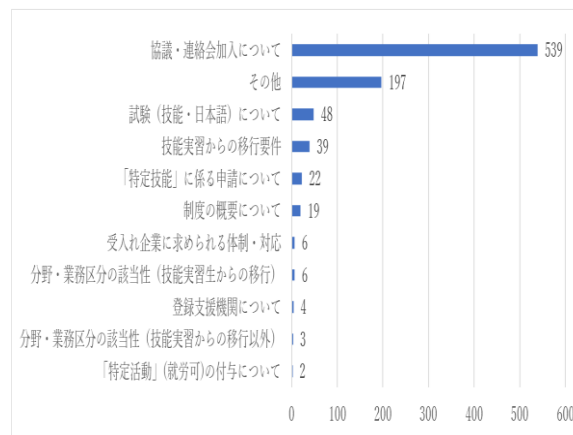
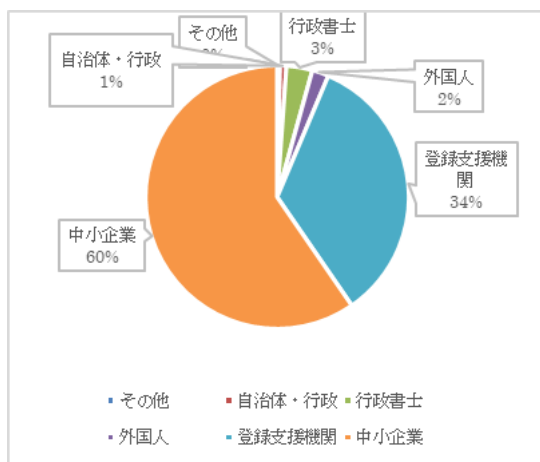
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性確認の問合せが引き続き多い
 - ・ プラスチック製品製造、車（部品）製造、建設関連の資材の製造などが多い
- ✓ 受入れ協議・連絡会構成員向け調査が開始し、関連の問合せも増加
 - ・ 電話：455 件、メール：160 件以上

◆その他

- ✓ 機械の部品になる部材を作っている事業所から問合せ
 - ・ 最終的な完成品が特定技能の産業分類に該当していても、部材の製造は、特定技能の対象外になるのか確認。

〔2023 年 2 月〕



◆問合せ傾向

- ✓ 業務区分の統合に関する問合せが若干増加
 - ・ 問合せ例：技能実習生から特定技能に移行する場合や、特定技能で働く外国人が違う業務も携わりたい場合等
- ✓ 次回の試験の実施予定の問合せもあり

◆その他

- ✓ 特定技能制度について全く分からないという登録支援機関（銀行員）の方からの問合せが数件あった
- ✓ 構成員名簿の同業他社を探し、その事業所がどの産業分類に該当して入会したのか、問合せもあった
 - ・ 届出資料作成の参考にしたい模様
 - ・ 他社の届出内容は提供できない旨を伝えた上で、類似の製造品に該当する産業分類を案内

(2) 外国人材向け製造業特定技能外国人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 問合せ件数について

今年度は、昨年度の外国人からの問合せ件数 218 件よりさらに増加して 300 件を超えた。特定技能制度の浸透や、新型コロナウイルスの水際対策による入国制限も緩和され、今後も問合せ件数は伸びていくと思われる。

② 相談者について

相談者の外国人の方のほとんどが、日本語での対応が可能であった。外国語を使った三者通話を行ったのは 15 件のみであった（インドネシア語 2 件、ベトナム語 13 件）。

また、中小企業向け相談窓口がつかない場合にかけてくるケース、登録支援機関の担当者が“自身が外国籍だから”という理由でかけてくるケースなど、想定とは異なる利用も相当数含まれていた。

③ 問合せ内容について

ポータルサイトで解決できる内容がほとんどであった（ポータルサイトでの案内内容がしっかりリーチされていない面があると思われる）。

最も多かった問合せは、特定技能 1 号評価試験についてであり、試験の日程・対策・申込み（申込み後の情報修正等含む）・合格証明書の発行、などであった。

他には、技能実習から特定技能への移行についての問合せもあった。

④ 相談対応の体制について

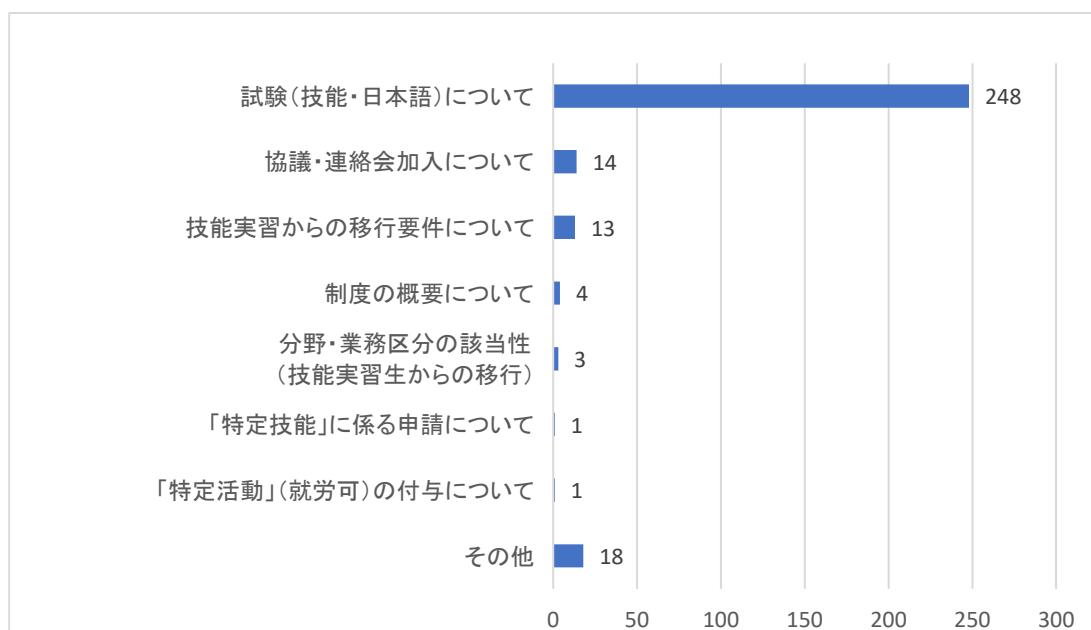
引き続き、各言語の通訳者を常備して対応できる体制を整える。

また、ポータルサイトで解決できる内容が多いことから、問い合わせ電話の対応を最後に必ずポータルサイトの紹介文言を加えてクローズするように、対応を統一する。

⑤ 外国人材向け相談窓口_レポート

1) 2022年4月～2023年2月の全体統計

相談件数：303件



	件数	%
登録支援機関について	1	0.3%
「特定活動」(就労可)の付与について	1	0.3%
「特定技能」に係る申請について	1	0.3%
分野・業務区分の該当性(技能実習生からの移行)	3	1.0%
制度の概要について	4	1.3%
技能実習からの移行要件	13	4.3%
協議・連絡会加入について	14	4.6%
その他	18	5.9%
試験(技能・日本語)について	248	81.8%
	303	100%

3. 小括・得られた示唆

相談窓口へは受入れ協議・連絡会関連の問合せが多く、受入れ協議・連絡会事務局と連携した、シームレスな対応が非常に重要である。その意味で、今年度からの相談窓口及び受入れ協議・連絡会事務局支援を同一事業者で担う体制は、令和3年度までと比較すると、迅速な対応が可能であり有効であったと考える。

相談窓口の回答内容や伝え方によっては事業者からのクレームにもつながる可能性があり、非常にセンシティブな対応が求められるため、相談者の満足度向上という点からも、引き続き現在の体制を維持していきたい。

また、相談窓口には、一定程度制度の知識を持った事業者や登録支援機関の担当者が連絡してくる一方で、ポータルサイトに記載してある情報で解決する、という問合せをしてくる相談者も一定数いる。

こういった比較的回答が簡易な問合せは、ポータルサイトの確認で解決し、結果として入電数が減少すれば、より個別性の高い相談内容や込み入った問合せへの対応に時間をかけることができ、対応品質の向上にもつながると期待できる。その点で、必要な情報へすぐにリーチでき、有効に活用してもらえるポータルサイトになるような工夫も今後求められる。

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

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15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（9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、行政書士が登壇する回では、問い合わせが多く寄せられている在留諸申請時の提出書類作成及び留意点に関する説明などを行った。

セミナー終盤の質疑応答は、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、経済産業省および弊社のHP・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	2022年6月17日（金）	10	2023年2月9日（木）
2	6月22日（水）	11	2月15日（水）
3	6月29日（水）	12	2月20日（月）
4	7月1日（金）	13	2月24日（金）
5	7月8日（金）	14	3月1日（水）
6	9月28日（木）	15	3月3日（金）
7	9月30日（土）		
8	10月7日（土）		
9	10月12日（木）		

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。

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。(Webexにて配信)

④ プログラム

第1・4・5回 制度説明・受入れ事例紹介(1社)他

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)
13:45～14:05	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)
14:10～14:40	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)
14:40～14:50	5. 特定技能外国人材の声(株式会社府中テンパール)(動画)
14:50～15:00	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)

第2・3回 制度説明・受入れ事例紹介(2社)

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)
13:45～14:15	3-①. 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:1社目)
14:20～14:50	3-②. 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:2社目)
14:50～15:00	4. 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6・9・10・11回 受入れ事例紹介(2社)

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:25	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(経済産業省)
13:25～13:50	3-①. 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:1社目)
13:55～14:20	3-②. 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:2社目)
14:20～14:30	4. 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7・8回 制度説明 他

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）
13:50～14:10	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）
14:10～14:20	4. 特定技能外国人材の声（協和プレス工業株式会社）（動画）
14:20～14:30	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12・13回 制度説明・行政書士による書類記載ポイントの説明

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:40	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）
13:45～14:20	3. 在留諸申請時の提出書類作成及び留意点（行政書士）
14:20～14:30	4. 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14・15回 受入れ企業によるパネルディスカッション

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:25	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（経済産業省）
13:30～14:20	3. パネルディスカッション（受入れ企業）
14:20～14:30	4. 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9社）

	登壇企業（分野）	登壇回
1	金田コーポレーション株式会社	第1回・第3回・第15回
2	協和プレス工業株式会社	第2回・第14回
3	株式会社伸光製作所	第2回・第4回・第15回
4	株式会社村田産業	第3回・第5回
5	株式会社シラカワ	第6回・第9回
6	有限会社小穴鋳造所	第6回・第10回・第14回
7	協立工業株式会社	第9回
8	株式会社日本エー・エム・シー	第10回・第11回
9	えびの電子工業株式会社	第11回・第14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～9回）は、9回で一般参加者：461人、関係者を交えて464人が参加した。一般参加者のうち、289人からアンケートの回答が得られた（回収率：62.6%）。

下期セミナー（第10回～15回）は、6回で一般参加者：157人が参加した。そのうち、90人からアンケートの回答が得られた（回収率：57.3%）。

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	235人	187人	1人	113件	60.1%
第6～9回	338人	274人	2人	176件	63.8%
第10～15回	200人	157人	0人	90件	57.3%

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17日(金)	58人	-	58人	34件
	6月22日(水)	53人	-	53人	35件
	6月29日(水)	27人	1人	28人	16件
	7月1日(金)	27人	-	27人	16件
	7月8日(金)	22人	-	22人	12件
第6回～9回	9月28日(木)	80人	-	80人	50件
	9月30日(土)	71人	1人	72人	48件
	10月7日(土)	59人	-	59人	36件
	10月12日(木)	64人	1人	65人	42件
第10回～15回	2月9日(木)	24人	-	24人	17件
	2月15日(水)	13人	-	13人	6件
	2月20日(月)	51人	-	51人	27件
	2月24日(金)	27人	-	27人	15件
	3月1日(水)	23人	-	23人	15件
	3月3日(金)	19人	-	19人	10件
		618人	3人	621人	379件

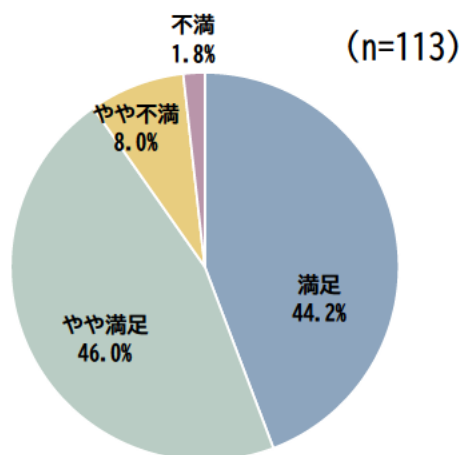
(3) アンケート結果

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 46.0%（52 人）、満足が 44.2%（50 人）であった。

図表 III-2 セミナーの満足度（単一回答）

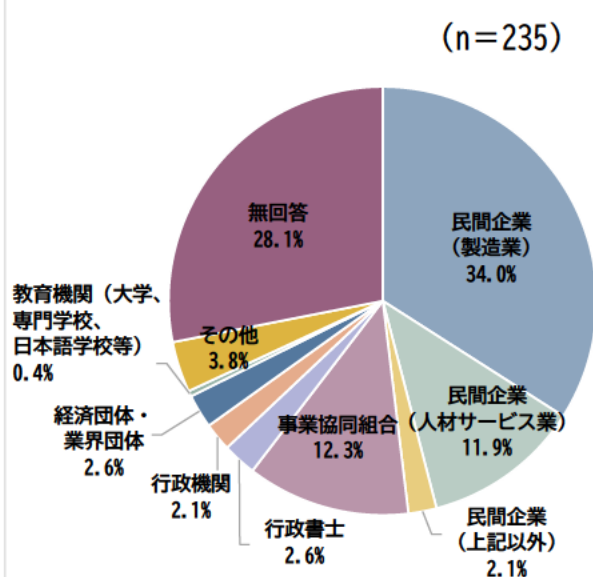


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
1.満足	50人	44.2%
2.やや満足	52人	46.0%
3.やや不満	9人	8.0%
4.不満	2人	1.8%
無回答	0人	0.0%
合計	113人	100.0%

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）

申込者のうち、民間企業（製造業）が最も多く 34.0%（80 人）、次いで事業協同組合が 12.3%（29 人）であった。

図表 III-3 所属企業・団体（単一回答）



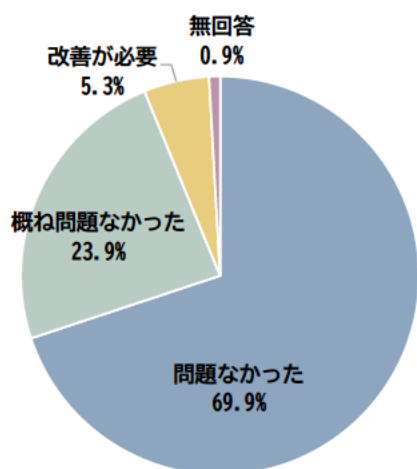
所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	80人	34.0%
民間企業（人材サービス業）	28人	11.9%
民間企業（上記以外）	5人	2.1%
事業協同組合	29人	12.3%
行政書士	6人	2.6%
行政機関	5人	2.1%
経済団体・業界団体	6人	2.6%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	1人	0.4%
その他	9人	3.8%
無回答	66人	28.1%
合計	235人	100.0%

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 69.9% (79 人)、「概ね問題なかった」が 23.9% (27 人) であった。音声については、「問題なかった」が 67.3% (76 人)、「概ね問題なかった」が 28.3% (32 人) であった。映像については、「問題なかった」が 79.6% (90 人)、「概ね問題なかった」が 16.8% (19 人) であった。

図表 III-4 ①視聴準備・案内について (単一回答)

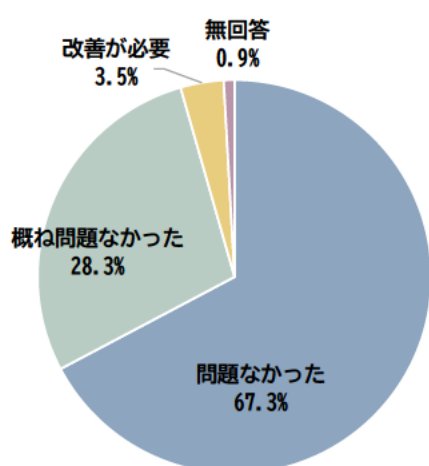
①視聴準備・案内 (n=113)



Q3_セミナーの受講		
①視聴準備・案内		
1.問題なかった	79人	69.9%
2.概ね問題なかった	27人	23.9%
3.改善が必要	6人	5.3%
無回答	1人	0.9%
合計	113人	100.0%

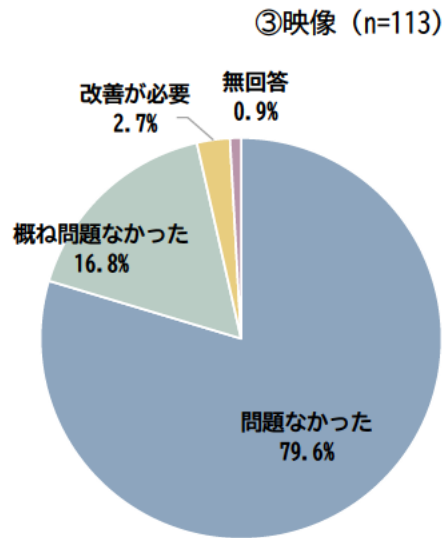
図表 III-5 ②音声について (単一回答)

②音声 (n=113)



Q3_セミナーの受講		
②音声		
1.問題なかった	76人	67.3%
2.概ね問題なかった	32人	28.3%
3.改善が必要	4人	3.5%
無回答	1人	0.9%
合計	113人	100.0%

図表 III-6 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	90人	79.6%
2.概ね問題なかった	19人	16.8%
3.改善が必要	3人	2.7%
無回答	1人	0.9%
合計	113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、手続き等についてのご意見・ご要望】

- ・ 今後日本は益々労働力確保が厳しくなる一方だと思ひますし、先進国に比べて日本の賃金が低くなつてきているため、海外メーカーが日本に工場を建設する動きが出ています。そのような状況になつた場合、更に労働力確保が難しくなると思ひますので、在留期間が長くなるような制度を早く施行してほしいと思ひます。
- ・ 5年という制限の意味がよくわからず、その5年終了後のキャリアプランを提示できない。
- ・ 他社の実習生から受け入れる特定技能外国人の無収入期間は致命的だと思ひます。申請が下りて働き始めても、貯金を使い果たしてしまい、食事もできない状況になっています。申請中に働ける制度にしてあげてほしい。
- ・ 建設業で特定技能を受け入れるためには、JAC（もしくは傘下の建設組合）への加入に1年間で24万円、一人受け入れるのに、毎月125000円の負担がかかります。それが、企業様にとってかなりの費用面での負担であり、特定技能を受け入れたくても受け入れられない要因になっています。製造業でも、費用を徴収するというような話が出ていましたが、やめていただくとありがたいです。人手不足で困っているのに、さらに負担金が増えるのは、企業へ負担がかかりすぎると思ひます。
- ・ 今回のセミナーで経済産業省の方も目的は「人材不足の改善の為」との事ですが、実際は技能実習生で習得した技術が特定技能1号に移行できない業種多くあり、目的に反映されていない様に感じる。法改正を願うばかりです。
- ・ 製造業以外にも製造業に近い加工業などでも活躍してほしいが許可範囲が狭く、本当に困

っている日本人に不人気業種へ紹介出来るよう制度の改善望みます。

- ・ 家族を呼び寄せることが出来るシステムになると良いかと思います。(技能実習生からだとも8年も離れ離れになりますから)
- ・ この度のセミナーの中でも製造3分野の受入れが他職種に比べても良好なペースで受入れが進んでいるということを伺いましたが、当社は技能実習から特定技能への移行をこの先も継続していきたいと考えているため、今後、上限人数に達した場合の取扱いはどうなるのかとやや心配になりました。
- ・ 各工場単位の申請について現行のルールだと、新規工場を建設した時にすぐに仕事ができないかと思いますが、申請許可を頂いている製品についてはすぐに許可して頂きたい。お客様の要望に応える必要があるため、実績がないと仕事できないでは今後の受注問題に繋がるためです。また世界情勢によって仕事量が大幅に変化しており、その変化に追従していく必要がありますので、新規工場での許可申請を柔軟にお願いしたい。
- ・ 各種手続きに2か月程度かかることがネック。せめて1か月程度で完了させてほしい。
- ・ 申請が簡単にできると助かる。事業場所毎で申請が大変。(事業編成等で見直しをしたいが、スムーズにできない)
- ・ 特定技能の受入後&支援開始後は問題ないが、特定技能外国人を受け入れる際に入管へ提出する書類の量が多くて手続きが非常に煩雑なうえ、審査に時間がとてもかかると感じました。書類審査を担当する方によっては、要求される書類(主に企業関連)に統一性がない場合もあるため、準備をするのが中々大変だと思いました。
- ・ 経済産業省の方が、受入れ協議連絡会への入会をしきりに念押しされていましたが、入国管理局で協議・連絡会入会の証明書の提出を求められる際に、証明書自体がないので、自作で作成しなくてはなりません。この辺りは、経済産業省と入国管理局間にて調整していただきたいものです。あるいは、ウェブ上で入会証明をダウンロードできるようにしてください。と、経済産業省の方へお伝えください。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- ・ 技能実習として働いていた外国人をそのまま特定技能へ移行する場合の事務手続きについては、協議・連絡会での申請等を簡素化していただきたいと思いました。

【特定産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- ・ 産業分野による区別をなくして欲しい。せめて技能実習が可能な産業分野はすべて認めて欲しい。
- ・ 他の製造業でも人手不足で困っています。今後、他の製造業への拡大の可能性はありますでしょうか。(例えば輸送用機器具製造業等)

【試験についてのご意見・ご要望】

- ・ 特定技能評価試験について年3回の実施ですが試験機会を増やす予定はありますか？また、作業毎の試験対策の情報が少なく感じます。受験結果の合否判定に3か月は長すぎます。他では即日合否がわかる業種もあります。期間短縮を希望します。

- ・ 受入れ企業の方が言っておられたように、特定技能評価試験の拡充をお願いします
【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】
- ・ 今回のセミナーも参考になりましたが、もっと他社事例を多く知りたいです。セミナー形式ではなく、情報共有できるようにして頂きたい。
- ・ 特定技能外国人の職種について具体例を教えてくださいとありがたい。
【セミナー感想、今後の展望など】
- ・ 現在、技能実習から特定技能への移行を進めており、今回のセミナーが非常に参考になりました。実事例の困りごとなど非常に参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 今後、国内の労働人口が減少していく中でますます外国人労働者の活躍の場が広がっていくと思います。同時に制度面も変わっていくと予想しております。今回のような 制度の状況、実際の働き手の現場状況 等々についての情報発信の場は大変参考になると共に継続しての情報発信を行っていただけると大変ありがたいところです。引き続き、よろしく願いいたします。
- ・ セミナーの中で費用の削減になったとの発言があったが、登録支援機関型の特定技能外国人受け入れの場合は管理団体に支払う管理費が発生するので技能実習生受け入れと費用の差があまりないと感じています。初めて登録支援機関型で特定技能外国人を受け入れる企業の方は誤解を招くのではないかと感じた。
- ・ 3分野を統合した理由は、利便性とのことでしたが、本日の説明で利便性が増した要素が全く分かりませんでした。
- ・ 特定技能外国人に限らず、技能実習生等の外国籍の労働力（実習生は法律上労働力ではないということは置いておいて）について、関連業界のみならず広く国民に正しく理解してもらう啓蒙活動に力を入れるべきではないでしょうか？依然として一部マスコミは「技能実習制度、特定技能という『現代の奴隷制度』」とか、「安い賃金の労働力」などと事実と異なる報道をしています。この部分を是正して、広く国民に正しく理解してもらって外国籍の労働力を受け入れてもらえる土壌を育てることが重要と考えます。

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。

- 【セミナーの内容について（ご意見・ご要望）】
- ・ 非常にわかりやすかったです。
- ・ 制度の変更点や他社の取組み内容を学べる良いセミナーだと思いますので、今後も続けていただければ幸いです。
- ・ 経済産業省の方の講義では、資料を見ただけでは理解が不十分なところを、口頭で説明していただき、また、事業所ごとの協議・連絡会の申請が必要など、大切なところを繰り返してご説明いただきわかりやすかったです。ありがとうございました。
- ・ 今回のセミナーは自身の特定技能制度に関する認識確認と特定技能外国人を採用している受入れ機関様の生の声を聴く為、参加致しました。制度内容はすでにおおよそ把握してお

りますのでお伝えしたいことはわかりますが、受入れ協議・連絡会の説明等初めて聞く方にはピンとこない内容だったと思います。一生懸命に説明頂いていることは承知の上で、不特定多数の方に一方的に行うセミナーとしては、少々疑問が残ると思います。しかしながら、定期的にこのようなセミナーを開催して頂いているのは、非常にありがたいことだと思っております。大変、偉そうな意見になり申し訳御座いません。今後も機会が御座いましたら参加させていただきます。

- ・ 回を重ねるごとに、有益なセミナーになっているように感じました。ただし、特定技能、ご本人のインタビューはカンペを棒読みしている感が否めず、もう少し考えた方がよいのではないかと思います。
- ・ 技能実習生の意見が良すぎて、あまり参考にならない。不満もあるはずなので、どういった点に注意すべきかを把握する上でも、ネガティブな意見も紹介いただけるとありがたかった。

【セミナー内容：登壇企業について】

- ・ 紹介された特定技能生を採用している企業の事例が大変参考になりました。
- ・ 本日は大変ありがとうございました。企業様の考え方、体験談は参考になりました。
- ・ 後半、録画ビデオのみとなってしまう、企業さんへの質問等ができなかったのが残念でした。

【セミナー運営について】

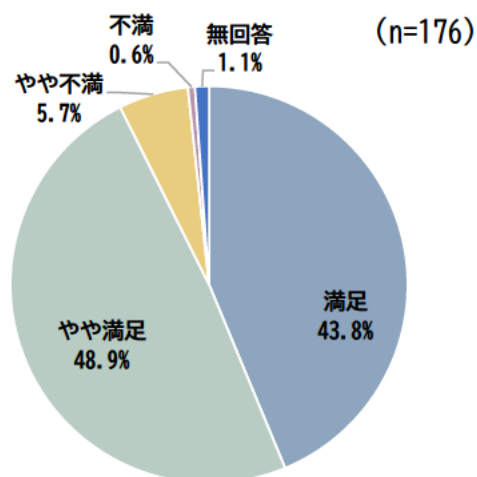
- ・ スムーズな運営で大変聞きやすかったです。ありがとうございました。
- ・ わかりやすく、進行もスムーズで良かったと思います。私たちの意見が制度の修正点になることを願っています。
- ・ 今後も定期的に最新の特定技能実習生や技能実習生の最新情報等についてセミナーの開催をお願いしたいと思います。
- ・ 初めの方は、他のソフト（Teams 等）を立ち上げていたことで、音声途切れ途切れになり、どうしようかと思ったが、チャットですぐに対応していただけて解消することが出来たため、良かったです。
- ・ 音声途切れ途切れになる場面が多々あった。こちらの問題の可能性もあり。
- ・ 今回は音声小さかったので話される方はマイクとの距離に注意して頂きたい。音量にムラがあり聞き取りにくい。
- ・ 特定技能外国人の方へのインタビュー動画でノイズが大きく聞き取りづらいつと感じました。
- ・ 資料が小さく見えてしまうので、改善が必要かと思います。
- ・ セミナー時間が長い
- ・ WEB セミナー受講の為、新たにソフトをダウンロードしなければならないのはとても面倒です。そのソフトが翌日にはPC起動時に動き出し、他の作業に支障をきたして困りました。通常使用されているソフトでの対応を御願いたい

② アンケート結果（第6回~第9回）

Q1 今回のセミナーに参加してみても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 48.9%（86 人）、満足が 43.8%（77 人）であった。

図表 III-7 セミナーの満足度（単一回答）

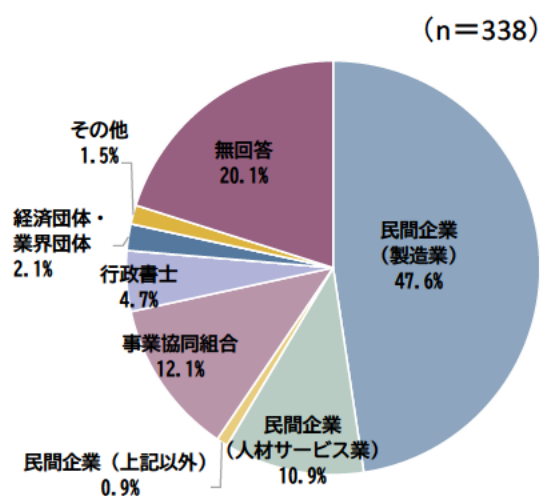


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
1. 満足	77人	43.8%
2. やや満足	86人	48.9%
3. やや不満	10人	5.7%
4. 不満	1人	0.6%
無回答	2人	1.1%
合計	176人	100.0%

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）

申込者のうち、民間企業（製造業）が最も多く 47.6%（161 人）、次いで事業協同組合が 12.1%（41 人）であった。

図表 III-8 所属企業・団体（単一回答）

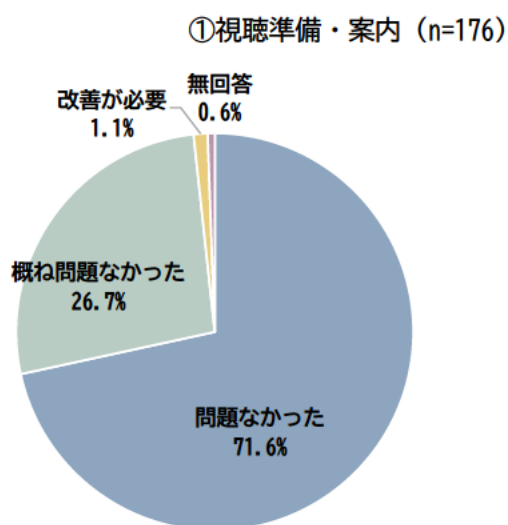


所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	161人	47.6%
民間企業（人材サービス業）	37人	10.9%
民間企業（上記以外）	3人	0.9%
事業協同組合	41人	12.1%
行政書士	16人	4.7%
行政機関	0人	0.0%
経済団体・業界団体	7人	2.1%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	0人	0.0%
その他	5人	1.5%
無回答	68人	20.1%
合計	338人	100.0%

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

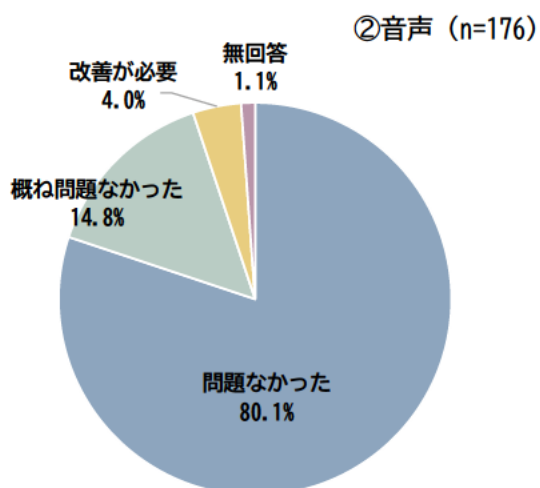
視聴準備・案内については、「問題なかった」が71.6%（126人）、「概ね問題なかった」が26.7%（47人）であった。音声については、「問題なかった」が80.1%（141人）、「概ね問題なかった」が14.8%（26人）であった。映像については、「問題なかった」が83.5%（147人）、「概ね問題なかった」が15.3%（27人）であった。

図表 III-9 ①視聴準備・案内について（単一回答）



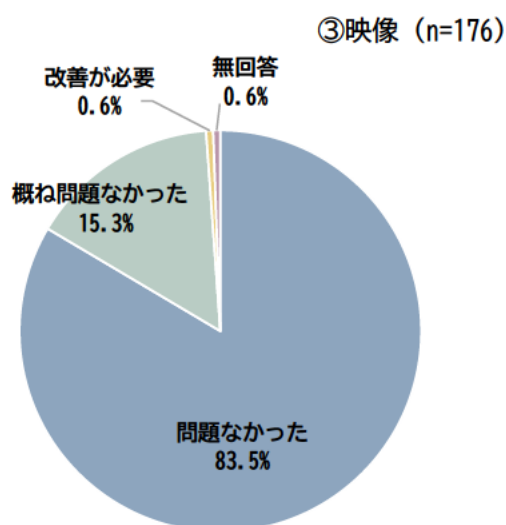
Q3_セミナーの受講		
①視聴準備・案内		
1. 問題なかった	126人	71.6%
2. 概ね問題なかった	47人	26.7%
3. 改善が必要	2人	1.1%
無回答	1人	0.6%
合計	176人	100.0%

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		
1. 問題なかった	141人	80.1%
2. 概ね問題なかった	26人	14.8%
3. 改善が必要	7人	4.0%
無回答	2人	1.1%
合計	176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		
1. 問題なかった	147人	83.5%
2. 概ね問題なかった	27人	15.3%
3. 改善が必要	1人	0.6%
無回答	1人	0.6%
合計	176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、手続き等についてのご意見・ご要望】

- ・ 支援機関への支払いが負担の為、行政で支援して頂けるシステムを切に願います。
- ・ 町ぐるみのサポートにあたり、官庁から市町村への依頼を行っていただきたい
- ・ 貴重な有能高度技術習得外国人の永い就労維持のために、製造業特定技能2号（家族帯同）の創設を、強く要望します。
- ・ 現在技能実習生制度3号終了間近の、たいへん優秀（技能・日本語・人間性）な外国人材を特定技能に移行する準備を支援団体とすすめています。彼は技能実習2号終了の一時帰国時にコロナ禍渡日遅延もあり結婚し、子供も生まれてから単身3号来日しました。この度の特定技能への移行については妻子帯同は認められず、本人も家族も制度を十分認識して決断したところです。こうした状況がたくさんあると考えられ、製造業における特定技能2号の早期の実現と、1号からでも家族帯同が認められることを強く期待するものです。
- ・ 1号が終了した後の2号への移行が可能となれば、会社や本人にとって非常に良いことだと思います。大切に育てた技術者を手放すのは会社としてはとても残念です。本人も5年後、どうしたらよいのだろうと不安に思っています。是非とも2号への移行が可能となるよう、立法をお願いしたいです。
- ・ 事例報告では外国人材に対する強い平等の意識が感じられ感銘しました。強く求められる製造業における特定技能2号在留資格は対象分野事業者だれもが求めていることです。ほんとうに有能な人材があつまりません。どうか深い審議をしていただき早急な実現をお願いします。

- ・ 形骸化しつつある技能実習制度より、現実的であると思う。永住権取得や家族を呼べる等、日本にずっといたいという気持ちがモチベーションになる制度への変遷が望ましい
- ・ 8月30日の製造業特定技能制度変更により、特定技能評価試験を受けずに特定技能へ移行が可能となり喜んだ外国人材、必死に努力をして特定技能評価試験に合格し晴れて特定技能へ移行となったにも関わらず、制度の変更により、試験を受けずに特定技能へ移行可能となった同僚の喜びを素直に喜べなかった方もいるのが現状です。製造業に限った事ではありませんが、特定技能2号関連の情報発信も早急に進めて頂きたいと存じます。令和6年に特定技能1号の5年目を迎える方々がいらっしゃるという事でしたが、特定技能2号への試験対策、日本語対策等の準備を考えますと、正直、今から情報発信をして頂きたく存じます。
- ・ 分野の拡張を早く検討して欲しい。2号の拡充は登録支援機関の立場が危うくなるので、十分に慎重に検討して欲しい。
- ・ 最後にお話がありました、特定技能2号の扱いについて、労働力不足としての分野拡大は、基本的に考えていないとの事。承知致しました
- ・ どの企業様も、若手の日本人従業員（長く勤めてくれそうな人材）が確保できないから、止む無く外国人材を受け入れていると思います。なのに、折角10年（技能実習生から数えて）育てた人材を帰国させてしまうと、社内で中堅社員が居なくなる、人材の空洞化が起きてしまい、企業そのものの競争力が大きく削がれてしまうと危惧しております（大げさな表現では無く、死活問題になると考えています）。世界中から”奴隷制度”と揶揄される技能実習制度から進歩が無いように思います。外国人労働者に課す試験レベルが高すぎて、日本に定住したいと考えてくれる人材がどんどん逃げて行ってしまう、良くない制度だと思います。折からの円安も日本離れに拍車をかけるのではないのでしょうか？もっと彼らに日本を魅力的な定住先と考えて貰えるような施策を期待します。
- ・ ただいま高校生求人締め切りがすぎた段階ですが、弊社は指定校推薦枠からの求人応募はゼロ、本日、公開求人に切り替えたところです。10月11日のハローワークへの求人状況には3名求人はゼロと答えざるをえない状況です。このように素形材産業の中小企業にとって若年求人は非常にきびしく、有能外国人が末永く働ける労働政策環境を強く求める理由でございます。素形材産業界では永く就労することによる知識と技能の蓄積は欠かせません。いまの日本の若年層にはこうした要求を求めることが困難な状況なのです。
- ・ 特定技能の区分が簡単明瞭になり、特定技能外国人も受け入れ企業もやりやすいかと思います。また区分内の関連している仕事もできるようになり、いいことだと思います。
- ・ 3区分に統合され、幅広い業務に従事されることが出来るようになり企業としては大変ありがたい事です。但し、定期届出の簡略化を望みます。（期間を半期にするとか）
- ・ いろいろな分野が統合したことにより、以前より受入れやすくなったと感じます。以前は、電気電子情報分野で「機械検査」で受入れしようとしたましたが、業種が入っておらず、検査の受入れを断念しました。以後、検査でも受入れが出来るようになると、その分野の人

材も入り層が厚くなると感じております。

- ・ 申請数も増加しており大変かとは思いますが、在留資格が下りるまでの期間をもう少し早くして頂きたいと思います。例えば実習生が日本国内の企業から他の日本国内の企業に転職する際、待機期間が長くなると仕事ができず無収入の期間が長くなり、彼らの生活に影響を及ぼすことになりかねません。
- ・ 日本で就労する年数は、厚生年金の脱退一時金の受け取り期限とも関連しているとも思うので、特定 2 号など、在留期限延長の施策と並行して、脱退一時金の期限延長も進めてほしい。
- ・ 査証変更申請の簡易化は難しいのでしょうか？
- ・ 行政書士をしておりますが、登録支援機関との業務の線引きが難しいなあと感じております。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- ・ 協議・連絡会加入の審査期間が 4 か月位と長い。これが出ないと原則的には入管への特定技能在留諸申請が出来ないので期間短縮を進めてほしいです。
- ・ 特定技能外国人材を受け入れる前提として、事業所ごとに製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会が必須である。本日の説明では、提出資料に不備がなければ、入会届出から確認完了まで 2 か月程度との説明があったが、現状、半年以上の期間を要している。改善をお願い致します。
- ・ 受入れ協議・連絡会加入手続き完了までに 9 ヶ月程時間を要しました。もう少し短い期間で手続きが完了するようお願いします。
- ・ 協議・連絡会に申込ましたが、返事が遅すぎるようにおもっています。昨年の 12 月終わりに別会社で申請しましたが、まだ返事がありません。
- ・ 協議・連絡会への加入と出入国在留管理局への申請のいずれにも多くの資料と時間が必要なため、協議・連絡会へ加入済であれば、出入国在留管理局への申請の所属機関に係る資料・審査項目を大幅に減らすなど、受入れに係る負担の軽減や効率化を行って欲しい。
- ・ 協議・連絡会加入可能企業と実習生受入職種のすべてが合致しているわけではない為、受入企業の受注内容で特定技能の受入可能か否かが判断される点が実務上非常に進めにくい。実習生採用企業のほとんどは人材確保の難しい企業であることは間違いないので、協議・連絡会加入対象企業の幅を広げ、審査がスムーズになされるように希望します。
- ・ QA にも有りました、製造業の中でもプラスチック製品製造や住宅建材製造など、協議・連絡会に参加できない企業があると思います。今後に期待します。

【特定産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- ・ 受入可能産業も幅を広げて頂きたい。(輸送用機器)
- ・ 自動車関係と建築資材関係の製造業も特定技能ができるように検討してほしい
- ・ 職種の幅をもっと広げてほしい。 木材プレカット、製材や単板、合板工場等
- ・ 特定技能外国人の職種で建設業は全て入ったのに製造業はその予定はないとの事で職種を

増やして欲しいです。"

- ・ セミナー中にも話題に出ていましたが、特定技能になれる製造業の区分範囲を広げて欲しいです。
- ・ 8月30日の改正により業務区分が分かりやすくなった
- ・ 8月に施行された分野統合については、弊社にとって非常に活用し易い方向に改定され感謝いたします。今後、製造業における職種の拡大についても地域中小企業の実態にも応じて進んで行くことを願います。
- ・ 今回の変更で塗装業が機械金属加工のみに追加されましたが金属表面処理の分野にも追加されるといいなとおもいました。
- ・ 自社が特定産業分類（小分類・細分類）に該当するのか判断に迷う。

【試験についてのご意見・ご要望】

- ・ 候補者や必要人数によって決定されていらっしゃるかと存じますが、もう少し試験日の回数を増やしてほしいです。

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】

- ・ 業務区分の定義がやや分かりにくいので、事例なども含めて追加の説明資料などを公開していただけると幸いです。
- ・ 受入れ前の準備など、知る機会があればありがたいです。
- ・ 次回、受け入れ準備の入管申請書類の作成方も入れていただければ幸いです。
- ・ 費用負担の決まりをもう少し具体的にお聞きしたかったと思います。①在留期限更新の費用は誰がどの様に負担するか、②当事者に手持ち金が無く、病気で入院をした場合の費用はどの様にしているのか、③アパート借用の費用は誰が負担すべきか など
- ・ 現実的な賃金や福利厚生等、お金に関わる他社事例を知りたい。平均値を知ることで、自社の待遇を考えるヒントとしたいです
- ・ アンケート結果のお話がありましたが、特定技能制度を利用してみてよかった点や、自社だけでは対応が難しく感じた点等も、あるなら聞いてみたいと思いました。
- ・ 今後の見通しはどうかを知りたいです。現在の状況を踏まえたうえで実習生とのすみ分けをどうしていくのかの意見が聞いてみたかったです。
- ・ ビジネスと人権における特定技能外国人の位置づけについて知りたい。

【セミナー感想、今後の展望など】

- ・ 事例発表は参考になりました。
- ・ 採用されている会社様からの説明が非常に良かった。参考にさせていただきます。
- ・ 具体的な数字データをもとに分かりやすく状況の説明、手続きの流れなどをご説明頂けたので分かりやすかったです。
- ・ 特定技能外国人材制度（製造業分野）の制度改正について、詳しく聞けたら良かったです。
- ・ 企業の事例紹介より、経済産業省からの情報をもっと時間を割いて、詳細を説明してほしいかった。

- ・ ポータルサイトがわかりやすく案内も丁寧で助かりました。
- ・ 当社としても製造業における人材の確保に苦慮しております。
- ・ 現在、1名の特定技能外国人を採用していますが、今後増員する方向で進めております。
- ・ 弊社においても人材不足を痛感しており、外国人材の活用について非常に興味深く、検討をしております。
- ・ 本日は有難う御座いました。結局のところ、入管に確認が必要だと言うことが、分かりました。
- ・ 親身に接しても突然飛ぶ事がある 裏切られた感じで人間不信になる

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。

【セミナーの内容について（ご意見・ご要望）】

- ・ 参加し易くよかった。
- ・ とても分かり易くスムーズでした。
- ・ わかりやすく解説頂きありがとうございました。
- ・ ありがとうございました。とても分かりやすい構成でした。
- ・ 分かりやすくまとめて頂きありがとうございました。
- ・ 特に問題は無く、分かりやすいセミナーでした。有難う御座いました。
- ・ 非常に分かりやすく理解出来ました。
- ・ いつも本当に素晴らしいと思う。どなたも話し方が上手で、スムーズだし、経済産業省の方々のお話も分かりやすく、とても充実した内容でした。
- ・ とてもスムーズな進行でした。事例紹介の会社様の声も非常に良かったです。また、事前質問に対して回答いただきましてありがとうございました。
- ・ 大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ 学ぶことが多くあり助かりました。
- ・ 制度の内容や他社の取り組み状況が分かり大変参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 特定技能についてはわからないことが多く、当オンラインセミナーみたいな機会が増えると助かります。今回のオンラインセミナーに参加して大変勉強になりました。
- ・ 非常に分かりやすく拝聴致しました。今後の制度改正も予定されていると伺っております。制度が複雑で理解が追い付かない面もございますので、定期的開催頂ければと思います。
- ・ 終始分かりやすく運営されていたと感じます。今後も改正されるだろう制度の細かい変化点は、自身で把握するに限界があり、非常にありがたい内容です。また、企業様からの実例を交えた発表も、具体的でイメージしやすく、非常に参考になりました。今後も継続的な開催を希望します。
- ・ 今後も流動的に変化していくと思いますので、定期的開催していただければ幸甚です。
- ・ 今後も定期的開催して欲しい

- ・ 機会があれば参加を検討したいと考えております。宜しくお願い致します。
- ・ 少し早口過ぎるように感じました。もう少し重要ポイントはしっかり、ゆっくりどうでしょうか？
- ・ 初めて聞く言葉が多い中でしたのでもう少しゆっくり目に説明頂けると理解しやすかったのではと思いますが受講した事で流れが理解出来ましたので助かりました。
- ・ セミナー開始前は大丈夫だったのですが、当方のネットワークの状況で、セミナー開始後に少々出入りをしてしまい申し訳ありませんでした。経済産業省様の説明時間について、もう少し詳しくお話をお伺いできたらうれしかったです（セミナーの時間が長くなってもよいので）。
- ・ 寮の状況だとか、待遇についてももう少し知りたかった。
- ・ 有能な技能実習 3 号修了者の移行により、これから特定技能をはじめるところです。特定技能制度にかかわる情報をより多く得たいので、制度改正はもとより、事例紹介や Q&A など、より多くの情報ご提供をよろしくお願いします。
- ・ セミナーに不満は御座いませんが、記入した意見がしっかりと関係省庁に伝わる様にご配慮下さい。各企業様も私と同じように優秀な人材をより長く雇用したい、と考えていると思います（外国人労働者も同じ意見の人が多いいと思います）。

【セミナー内容：登壇企業について】

- ・ 現在の制度，同行が良く理解できました。また，実際の受入企業様の事例ご紹介は大変参考になりました。
- ・ 進行も時間通りで受け入れ企業様 2 社のお話も参考になりました。
- ・ 最新の情報を得る場として今後も開催あるようでしたら、参加したいです。実際に制度を活用されている企業様のお話しは、通ずるものもあり、また、日本語学習に対する弊社との取組みの違いなど、勉強させていただきました。ありがとうございました
- ・ 実際の受け入れ企業様の事例をお聞きすることができ、大変勉強になりました。やはり制度の勉強だけでなく、実例とセットで学ぶ方が、勉強になります。
- ・ 各地域における受入所属機関が自社の規模に応じた様々な取組みを実施されている内容を拝聴し、とても参考になりました。ありがとうございました。
- ・ 事前の案内（リマインド）も助かりました。Zoom ではなかったのが最初ダウンロードに手間取りましたが、問題なく聞くことができました。会社様の話しが本当に参考になり、特定技能は手間ばかりで行政書士的には大変というイメージしかありませんでしたが、いいお話を伺えよかったです。ありがとうございました。
- ・ 現在弊社では実習生 2 名 実習生から特定技能が 2 名でしたが 1 名は帰国、その後再度復職は無く、事例紹介の企業様のようなサポートが必要であることを感じた。N1～N4 の受験はしたものの不合格だったため昇給案も検討するべきであると感じた。
- ・ 弊社は技能実習制度の経験がありません。今回、実際の受入状況をご説明頂いた 2 社はいずれも技能実習を経て特定技能に移行された事業所なので、できれば技能実習未経験での

特定技能制度受入事業所のお話を伺ってみたいと思います。

【セミナー運営について】

- ・ リマインドメール大変助かりました
- ・ 事前の資料が有り助かりました。チャットでの Q&A 回答も、E メールにて迅速な対応して頂き有難う御座いました。
- ・ 先に資料の配布があり内容を確認しやすかった。
- ・ 事前に資料を配布して頂けたのは、手元に印刷しておけたので助かった。画面だけではやはり厳しかった。
- ・ ノート PC を利用したので、資料は事前に取得したものを印字しておかないと画面からは読みづらい状況でした。
- ・ 講演中の資料（資料 1・2）について、スライドショー表示してもらえたら良かったと思います。
- ・ 画面共有した資料で説明する際、ポインター等の機能があれば活用いただきたいです（資料のどの部分を説明しているかが理解しやすいため）。産業分野の統合と業務区分の統合について、もう少し詳しくご説明いただきたいかったです。
- ・ 入管と経済産業省の時間をもっと拡充して欲しい（チャットで質問する時間を多くとって欲しい）。
- ・ 参加中に電話やメールなどで途中聞けない状況になりました。限定アーカイブ配信などもご検討下されるとさらにうれしいです
- ・ 何故かログインできずに参加を見送る事となり残念でした。都会は WEBEX は主流かもしれませんが、田舎は ZOOM の方が主流です。本日のセミナーには何故かログインできませんでした。できれば田舎者の為に田舎の一般的なツールで開催されると幸いです。
- ・ 発言者の声が小さく聞き取り辛かったです。自分のパソコンの問題かと思っていたのですが、他の方からも同じことを聞きました。

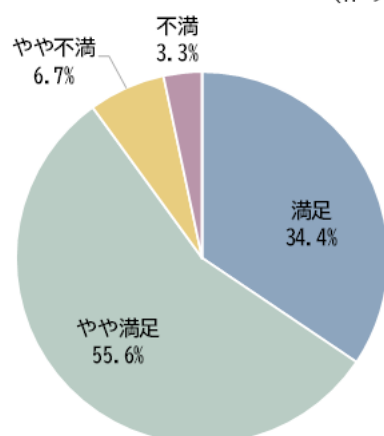
③ アンケート結果（第10回~第15回）

Q1 今回のセミナーに参加してみても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%（50 人）、満足が 34.4%（31 人）であった。

図表 III-12 セミナーの満足度（単一回答）

(n=90)

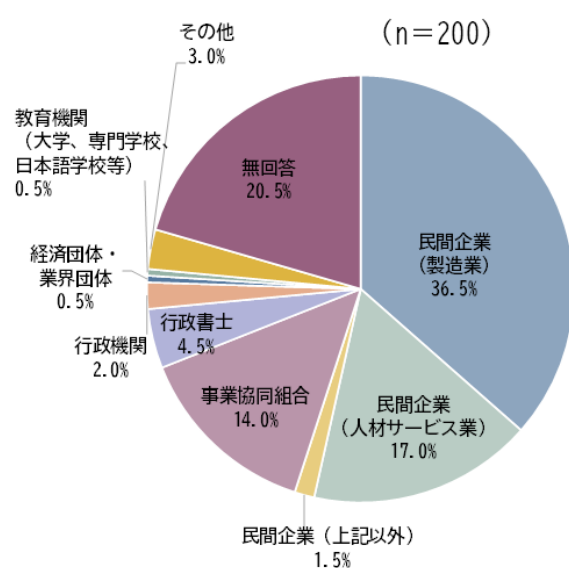


Q1_セミナーの満足度（単一回答）		
1. 満足	31人	34.4%
2. やや満足	50人	55.6%
3. やや不満	6人	6.7%
4. 不満	3人	3.3%
無回答	0人	0.0%
合計	90人	100.0%

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）

申込者のうち、民間企業（製造業）が最も多く 36.5%（73 人）、次いで民間企業（人材サービス業）が 17.0%（34 人）であった。

図表 III-13 所属企業・団体（単一回答）



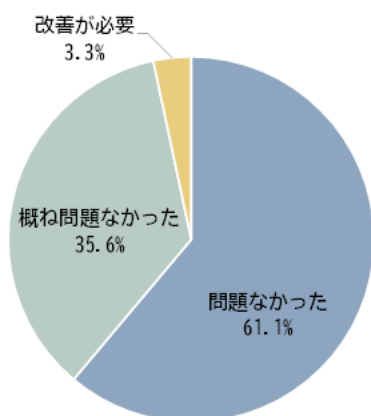
所属企業・団体（単一回答）		
民間企業（製造業）	73人	36.5%
民間企業（人材サービス業）	34人	17.0%
民間企業（上記以外）	3人	1.5%
事業協同組合	28人	14.0%
行政書士	9人	4.5%
行政機関	4人	2.0%
経済団体・業界団体	1人	0.5%
教育機関（大学、専門学校、日本語学校等）	1人	0.5%
その他	6人	3.0%
無回答	41人	20.5%
合計	200人	100.0%

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 61.1%（55 人）、「概ね問題なかった」が 35.6%（32 人）であった。音声については、「問題なかった」が 57.8%（52 人）、「概ね問題なかった」が 37.8%（34 人）であった。映像については、「問題なかった」が 67.8%（61 人）、「概ね問題なかった」が 28.9%（26 人）であった。

図表 III-14 ①視聴準備・案内について（単一回答）

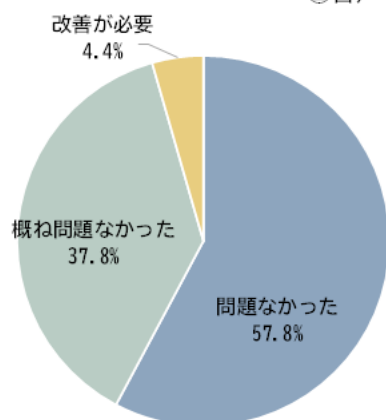
①視聴準備・案内（n=90）



Q3_セミナーの受講		
①視聴準備・案内		
1. 問題なかった	55人	61.1%
2. 概ね問題なかった	32人	35.6%
3. 改善が必要	3人	3.3%
無回答	0人	0.0%
合計	90人	100.0%

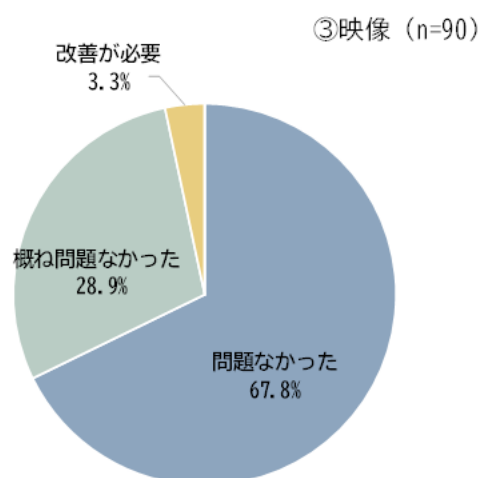
図表 III-15 ②音声について（単一回答）

②音声（n=90）



Q3_セミナーの受講		
②音声		
1. 問題なかった	52人	57.8%
2. 概ね問題なかった	34人	37.8%
3. 改善が必要	4人	4.4%
無回答	0人	0.0%
合計	90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	61人	67.8%
2. 概ね問題なかった	26人	28.9%
3. 改善が必要	3人	3.3%
無回答	0人	0.0%
合計	90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、手続き等についてのご意見・ご要望】

- ・ 制度が複雑で使いづらい
- ・ 複雑すぎるので簡素にしていきたい。
- ・ 定期報告や変更時の報告等を簡素化していただきたいです。
- ・ 特定技能の5年後について早く結論が欲しいと思います。
- ・ ベトナムの紹介業者が氾濫していて、特定技能在職中の転職も増えています。転職する度に受入企業の申請費用、生活道具などの無駄が発生します。転職を規制はできませんので解決は困難ですが今後もこの問題は増えると思います。

【受入れ協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- ・ 協議・連絡会の加入申請条件はもう少し緩めた方がいいと思います。
- ・ 協議・連絡会の審査期間をもっと短くしてほしい。申請方法はわかりやすいのでもいいと思う。
- ・ 受入機関の協議・連絡会加入手続きに時間がかかるので、もう少しタイトに加入が出来るといいと思う。ハローワークのような求人求職を行う無料の相談所があるといい。入管もやっているが、製造業に限定すると企業も外国人も参加しやすいのでは？

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】

- ・ 特定技能生の自動車免許の取得について受入会社の姿勢や取り組みについてお伺いしたいです。
- ・ 弊社では今のところありませんが、最近転職が増えていると聞きます。転職も両者（外国人と会社）納得のうえの転職ではないと聞きました。外国人の一方的な転職で、退職する

1週間前に所属の会社に連絡があり、変更認定の申請もしてあるとの事だったようです。しかし話を聞くと登録支援機関が関わっていたようで、受入れ機関は寝耳に水だったようです。このような事例が多くなっているようなので、そういうことの対策等についても今後聞きたいです。入国人数もそうですが、転職率・定着率・平均勤務年数等そのようなデータがありましたら、導入する目安にもなるかと思うので、教えていただきたいです。

- ・ 作業範囲について聞きたかった。
- ・ セミナーの内容が薄い。入管 HP や経済産業省 HP を読めば載っている内容だった。参加する以上、「新しいことが知れたな勉強になったな」、と思えるようなセミナーにしてほしい。

【セミナー感想、今後の展望など】

- ・ 現時点では、特定技能外国人は受け入れていませんが、近い将来必ず製造業の人手不足に直面するので、事前勉強できました。ただ、特定技能外国人を受け入れるにあたり、企業側も相当の体制をとる必要があると感じました。
- ・ 特定技能外国人の採用にあたり、もっと情報収集する必要があると感じました。

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。

【セミナーの内容について（ご意見・ご要望）】

- ・ 有意義なセミナーをありがとうございます。
- ・ 実際体験において、会社の大きさにより対応の仕方に差がある部分について、非常に為になる有意義なセミナーであった。
- ・ 協議・連絡会や出入国管理局にばかり目がいきがちだったのですが、「二国間取決で定められた手続き」も必要であることが分かり、大変助かりました。自社支援についても、言語による支援体制がある（自社内でも外部でも可）というポイントが聞くことができ、自社内だけで完結させなければならないと思っていたため、今回のセミナーは非常に役に立ちました。今後もこのようなセミナーがあれば参加したいと考えております。ありがとうございました。
- ・ セミナーの開催、ありがとうございます。特定技能外国人の受入れを検討するにあたっては、企業によってはすでに技能実習生や派遣外国人を採用されているところもあると思います。そういった経験の有無にかかわらず、外国人を採用することのデメリット・リスク、日本人を採用する上では想定しない事態（在留期限等）についても、今一度とりまとめていただいて、講義いただければ幸いです。例えば、外国人が増えることによって交通事故・犯罪件数も増えていると聞いていますので、雇用した外国人が被害者・加害者になった場合について、企業側の備えておくべきこと（社内規定等）などにも触れていただけると参考になります。よろしくお願いいたします。
- ・ 特定技能の概要は理解できましたので、今後は書類作成時のポイントとかコツとかをご教授いただければ幸いです。

- ・ 本日受講させて頂きましたセミナー最後の年金脱退一時金の件について、多くの企業が知りたい情報かと思いますので、共有頂けましたら幸いです。
- ・ 離職防止で金銭以外の方法がお伺いしたかったです。
- ・ 質疑応答の時間を増やしてほしい。
- ・ 事前配布資料と、録画で共有される説明資料に相違点があり、少し分かりにくかったです。

【セミナー内容：登壇企業について】

- ・ 事例紹介があり、受け入れしている企業の生の声を聴けて、参考になりました。
- ・ 他社さまの事例はとても参考になりました。
- ・ 受入れ企業の事例紹介、生の声が聞けてよかった。もっと話を聞きたいと感じた。
- ・ もっと企業さまの話を聞きたかったです。(既に本講座を受講しており、制度に関する説明など重なっている部分は不要だと思います。)
- ・ 各会社のパネラーは、真摯に説明されていて理解しやすく参考になりました。
- ・ 登壇企業の皆様をもっと誘導してあげればスムーズかと思いました。

【セミナー運営について】

- ・ なぜウェビナーでないのか
- ・ 進行、喋り方が速すぎてついていけない。リアルタイムだけではなく、あとで見返せるようにしてください。
- ・ 音声の 1/3～1/4 が途切れ途切れでした。
- ・ 音声途切れる時があったのでこれを改善できればいいと思います。
- ・ 時間がやや不足していたように感じます。

3. 小括・得られた示唆

実施した 15 回全てオンラインで開催した。登壇者、聴講者、それぞれにとって、遠方にいる場合でも容易に参加いただくことが可能であり、全国各地の多様な企業の事例を直接聴講できることは大きなメリットとなっている。

また、制度も 4 年目を迎え聴講者の理解度に濃淡が出てきていることから、プログラムを複数準備した。「初めて特定技能外国人材を受け入れる、または受入れを検討している事業者にお勧め」の回として、経済産業省からの制度説明や行政書士による書類記載ポイントに重点を置いたプログラムや、「既に特定技能外国人材を受け入れている事業者にお勧め」の回として、受入れ企業の事例紹介やパネルディスカッションを行うプログラムを実施し、様々なかたちで情報提供ができたと考えている。

ただし、年度末にかけて実施したセミナーは集客数が思うように伸びない面もあり、課題として残った。今後も、オンライン形式をベースにセミナーを実施するが、テーマを細分化したコンテンツで聴講者理解度に沿ったプログラム設計、オンデマンド配信により事業者が知りたい内容がいつでもすぐに確認できるような周知方法を整備するなども検討したい。

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. 実施概要

(1) 実施状況

在留資格「特定技能」を活用し日本での就労に関心を持つ外国人材に対し、「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、制度説明や、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、特定技能外国人受入れ企業による事例紹介など、動画を交えながら実施した。

各国語の現地通訳や通訳チャンネルによる同時通訳機能を用いながら、現地外国人にも伝わりやすいよう工夫をした。

セミナー開催情報は、ポータルサイト上及び、各国の現地カウンターパートと協力し、関係会社や高等教育機関に周知を依頼。また、AOTS 同窓会や日本との交流団体のチャンネル、現地で若者に多く利用されている SNS など多様なネットワークで展開した。

2. 実施結果

(1) 開催概要

① 開催国、開催日時

開催国	場所	開催日	開催時間（日本時間）
フィリピン	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2022 年 10 月 19 日（水）	10:30 ～ 12:00
ネパール	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2022 年 10 月 19 日（水）	13:45 ～ 15:15
インドネシア	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2022 年 10 月 20 日（木）	12:00 ～ 13:30
タイ	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2022 年 10 月 20 日（木）	15:00 ～ 16:30

② 開催定員

各回 100 人

③ 方法

オンラインセミナー（WebEx）一般財団法人 海外産業人材育成協会 東京研修センターより配信

④ プログラム（各回共通）

次第	説明者	方法
1. 挨拶（5分）	経済産業省	日本語動画に合わせ同時通訳
2. 制度説明（25分） 特定技能制度について 試験制度について	経済産業省	日本語動画に合わせ同時通訳
3. 技能評価試験の受験案内（20分） 申込み手順 サンプル問題掲載場所の紹介	AOTS	日本語での説明を同時通訳
4. 特定技能外国人受入れ企業による 事例紹介（15分）	映像	現地語アナウンスの入った動画を放映（ネパールのみ、英語動画に合わせ同時通訳）
5. 相談窓口の紹介（5分）	AOTS	日本語での説明を同時通訳
6. 質疑応答（20分）	経済産業省他	日本語での説明を逐次通訳

(2) 各回の実施結果

各国の通信環境が不安定なことにより多少の音声不具合があったが、各セミナーとも概ね円滑に実施することができた。

① フィリピン開催回

質疑応答では、初回のフィリピン開催回のみ、事前質問に加え当日参加者からの質問を受け付けた。ただし、その場で回答しづらい質問が出ることも懸念されたため、ネパール開催回以降は事前質問のみへの回答とした。

② ネパール開催回

セミナー開始時の参加人数が少なかったため、時間を5分ほど遅らせて開始した。

ネパールは、10月に10日間程度の長期休暇が初旬と下旬に2回あり、1か月通してお休みモードであるとのことで、参加率が伸びなかった面がある。長期休暇の間の平日に実施したが、こうした現地の状況も影響した可能性が考えられる。

③ インドネシア開催回

セミナー開始時の参加人数が少なかったため、時間を5分ほど遅らせて開始した。

インドネシアは、昨年度、申込数に対し35%程度の参加率であったが、今年度は、一般参加者の参加率は20%程度となった。特定技能1号評価試験の再受験予定者が申込者のうち半数近くいたこと、今年度はジョブフェアと同日開催ではなかったことから、まずは申し込んだものの不参加となった方が多かったのではないかと推測される。

④ タイ開催回

開始5分ほど前から司会及び通訳音声に不具合が生じたため、開始時刻となってから参加者全員にアナウンスをした上で、Webexの再立ち上げ・再接続を行った。対応の結果、音声は改善しその後のセミナーは問題なく開催できたが、予定時刻より5分程度遅れての開始となった。

(3) セミナー参加者状況・アンケート回答状況

セミナー参加者の状況、アンケート回答状況は次の図表の通り。

図表 IV-1 各回セミナー参加者数、アンケート回収状況

開催国	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
フィリピン	32	19	8	11	57.9%
ネパール	62	16	8	4	25.0%
インドネシア	140	28	10	17	60.7%
タイ	34	20	7	8	40.0%

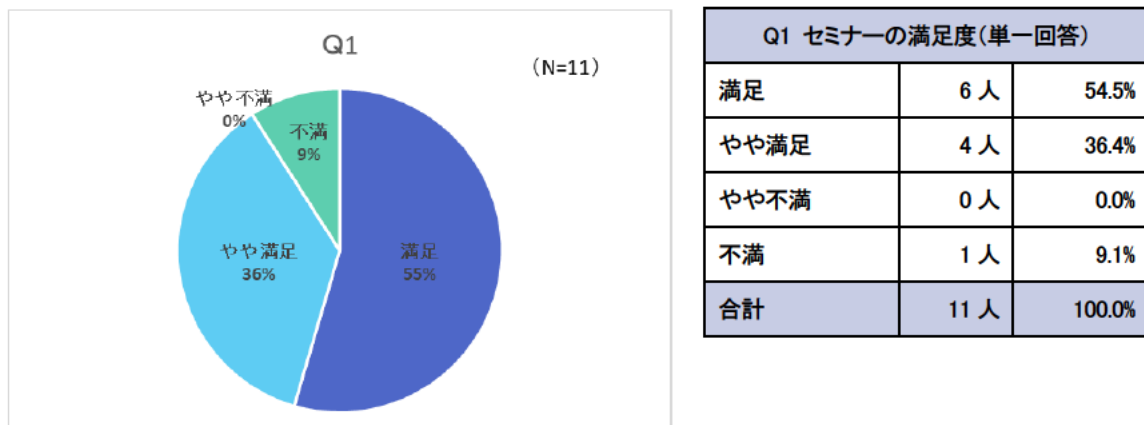
(4) アンケート結果

① アンケート結果（フィリピン）

Q1 今回のセミナーに参加してみてもの満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が54.5%（6人）、「やや満足」が36.4%（4人）であった。

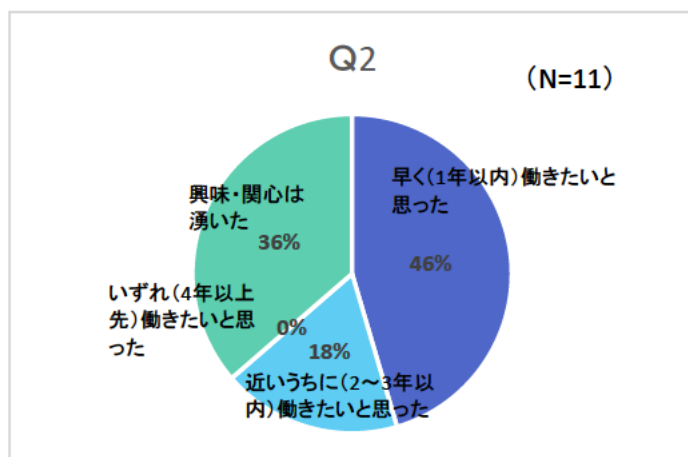
図表 IV-2 セミナーの満足度（単一回答）



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が？

我が国での就労意欲について、「早く（1年以内）働きたいと思った」が45.5%（5人）、「興味・関心は湧いた」が36.4%（4人）であった。

図表 IV-3 日本での就労意欲（単一回答）



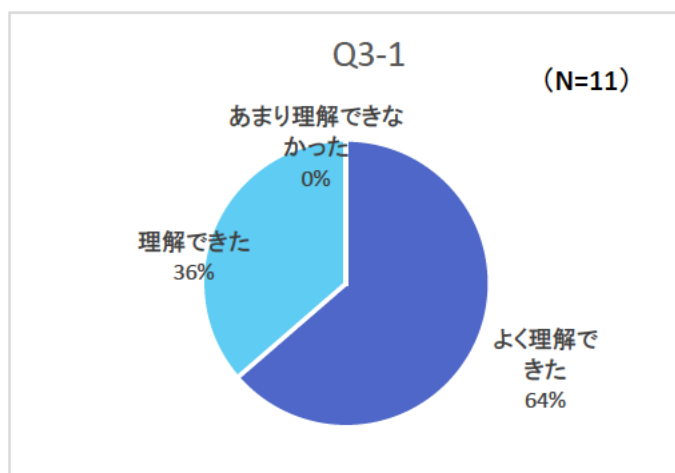
Q2 日本での就労意欲(単一回答)		
1年以内	5人	45.5%
2~3年以内	2人	18.2%
4年以上先	0人	0.0%
興味・関心は湧いた	4人	36.4%
合計	11人	100.0%

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？

3-1 製造業における特定技能外国人材制度について

製造業における特定技能外国人材制度について、「よく理解できた」が63.6%（7人）、「理解できた」が36.4%（4人）であった。

図表 IV-4 理解度（制度について）（単一回答）

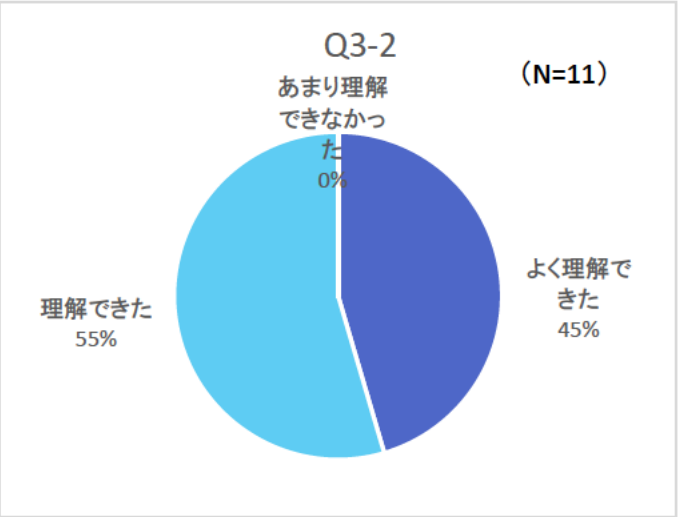


Q3-1 理解度(制度について)(単一回答)		
よく理解できた	7人	63.6%
理解できた	4人	36.4%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	11人	100.0%

3-2 製造業特定技能 1 号評価試験について

製造業特定技能 1 号評価試験について、「理解できた」が 54.5%（6 人）、「よく理解できた」が 45.5%（5 人）であった。

図表 IV-5 理解度（試験について）（単一回答）

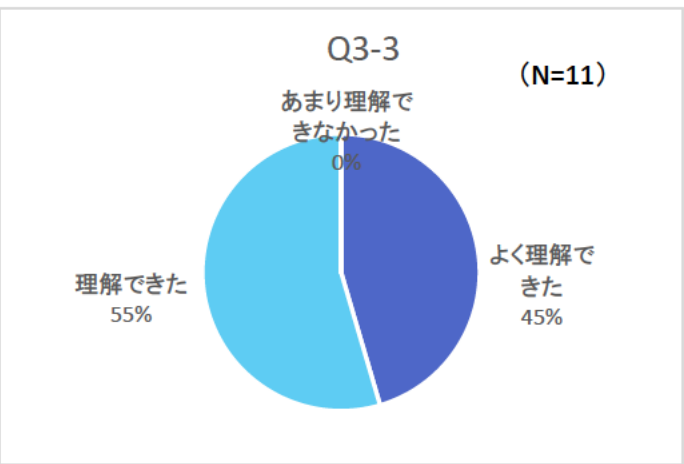


Q3-2 理解度(試験について)(単一回答)		
よく理解できた	5 人	45.5%
理解できた	6 人	54.5%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	11 人	100.0%

3-3 特定技能外国人材の活躍事例について

特定技能外国人材の活躍事例について、「理解できた」が 54.5%（6 人）、「よく理解できた」が 45.5%（5 人）であった。

図表 IV-6 理解度（事例について）（単一回答）

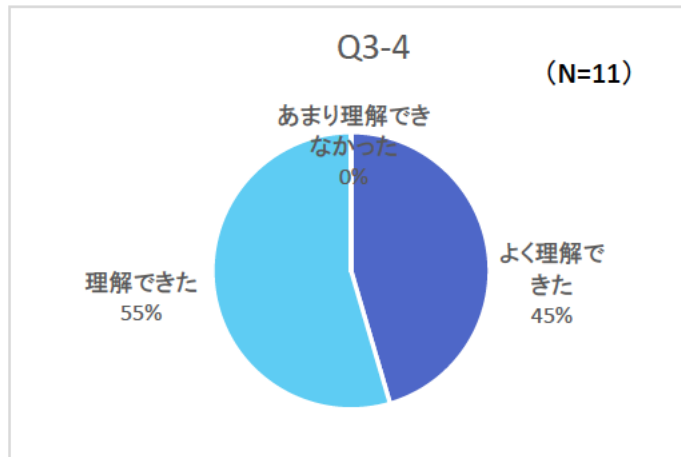


Q3-3 理解度(事例について)(単一回答)		
よく理解できた	5 人	45.5%
理解できた	6 人	54.5%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	11 人	100.0%

3-4 相談窓口について

相談窓口について、「理解できた」が54.5%（6人）、「よく理解できた」が45.5%（5人）であった。

図表 IV-7 理解度（相談窓口について）（単一回答）



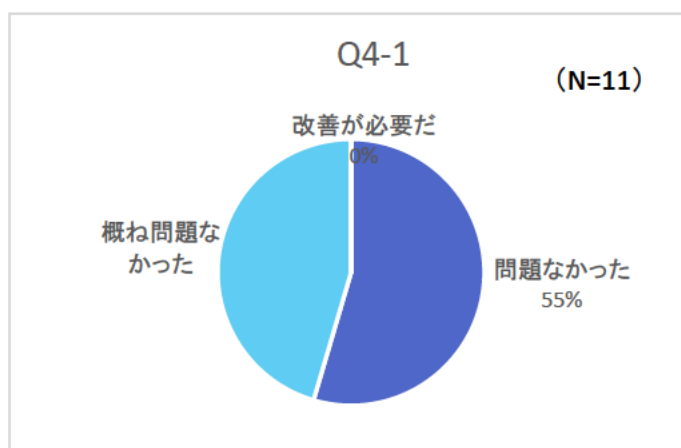
Q3-4 理解度(相談窓口について)(単一回答)		
よく理解できた	5人	45.5%
理解できた	6人	54.5%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	11人	100.0%

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

4-1 視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか？

視聴までの準備・案内の分かりやすさについて、「問題なかった」が54.5%（6人）、「概ね問題なかった」が45.5%（5人）であった。

図表 IV-8 受講の感想（準備・案内について）（単一回答）

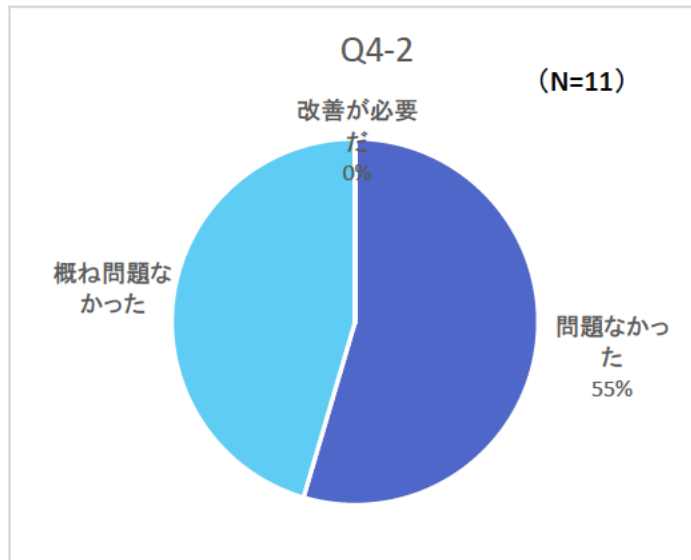


Q4-1 受講の感想(準備・案内)(単一回答)		
問題なかった	6人	54.5%
概ね問題なかった	5人	45.5%
改善が必要だ	0人	0.0%
合計	11人	100.0%

4-2 音声は、はっきり聞こえましたか？

音声について、「問題なかった」が 54.5%（6 人）、「概ね問題なかった」が 45.5%（5 人）であった。

図表 IV-9 受講の感想（音声について）（単一回答）

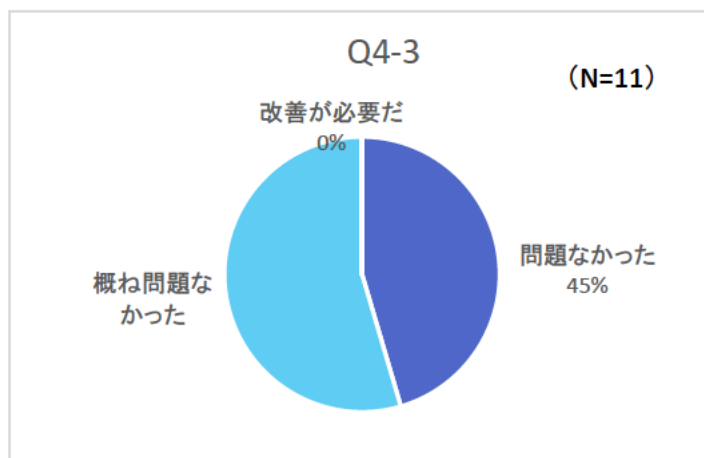


Q4-2 受講の感想(音声)(単一回答)		
問題なかった	6 人	54.5%
概ね問題なかった	5 人	45.5%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	11 人	100.0%

4-3 映像は、はっきり見ることができましたか？

映像について、「概ね問題なかった」が 54.5%（6 人）、「問題なかった」が 45.5%（5 人）であった。

図表 IV-10 受講の感想（映像について）（単一回答）

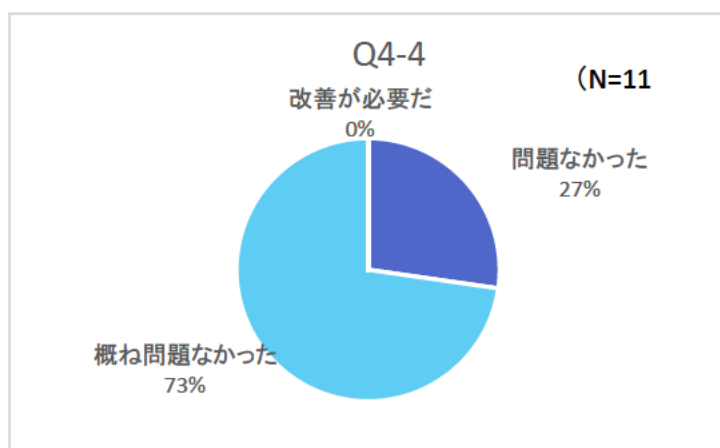


Q4-3 受講の感想(映像)(単一回答)		
問題なかった	5 人	45.5%
概ね問題なかった	6 人	54.5%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	11 人	100.0%

4-4 セミナーの進行、日本語からの通訳等は、いかがでしたか？

セミナーの進行、日本語からの通訳等について、「概ね問題なかった」が72.7%（8人）、「問題なかった」が27.3%（3人）であった。

図表 IV-11 受講の感想（進行・通訳について）（単一回答）



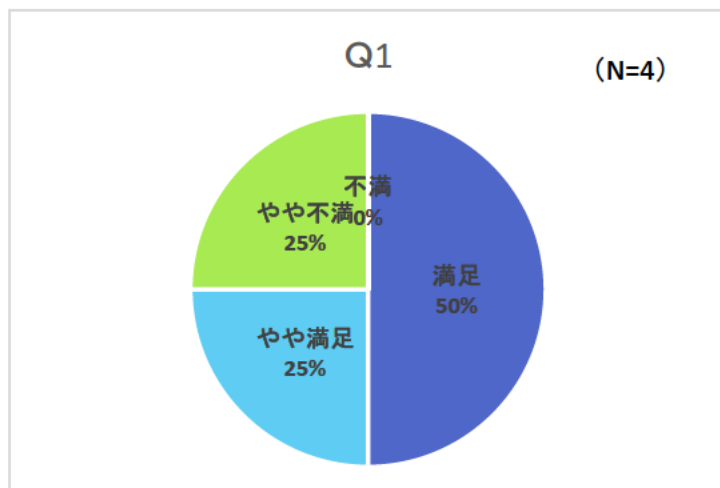
Q4-4 受講の感想(進行・通訳)(単一回答)		
問題なかった	3人	27.3%
概ね問題なかった	8人	72.7%
改善が必要だ	0人	0.0%
合計	11人	100.0%

②アンケート結果（ネパール）

Q1 今回のセミナーに参加してみてもの満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が50.0%（2人）、「やや満足」と「やや不満」が25.0%（各1人）であった。

図表 IV-12 セミナーの満足度（単一回答）

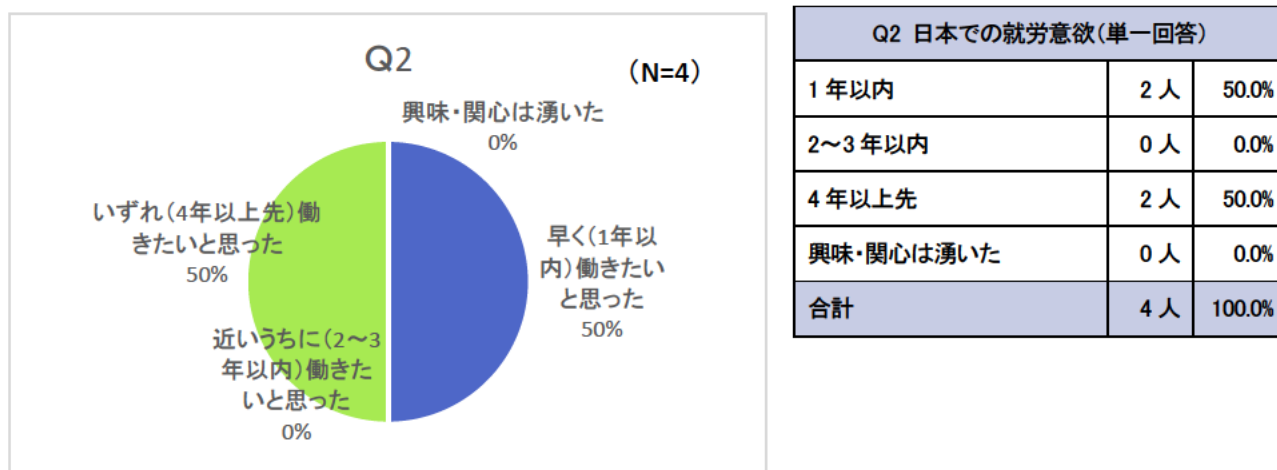


Q1 セミナーの満足度(単一回答)		
満足	2人	50.0%
やや満足	1人	25.0%
やや不満	1人	25.0%
不満	0人	0.0%
合計	4人	100.0%

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が？

我が国での就労意欲について、「早く（1年以内）働きたいと思った」が50.0%（2人）、「いずれ（4年以上先）働きたいと思った」が50.0%（2人）であった。

図表 IV-13 日本での就労意欲（単一回答）

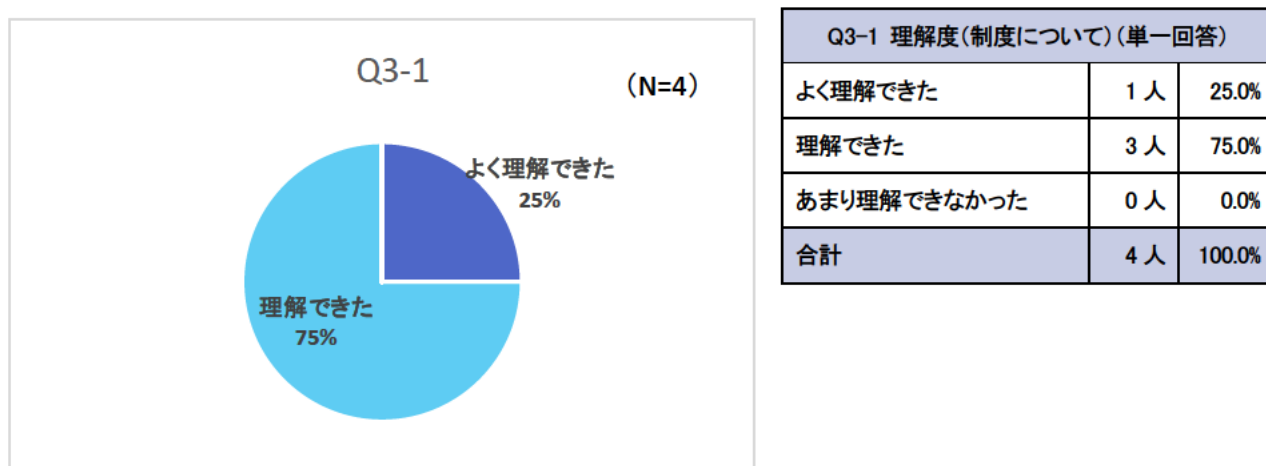


Q3 それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？

3-1 製造業における特定技能外国人材制度について

製造業における特定技能外国人材制度について、「理解できた」が75.0%（3人）、「よく理解できた」が25.0%（1人）であった。

図表 IV-14 理解度（制度について）（単一回答）

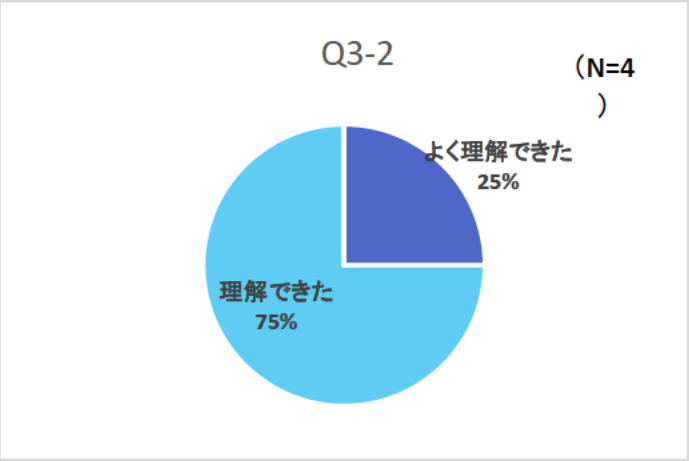


3-2 製造業特定技能1号評価試験について

製造業特定技能1号評価試験について、「理解できた」が75.0%（3人）、「よく理解できた」

が 25.0%（1 人）であった。

図表 IV-15 理解度（試験について）（単一回答）

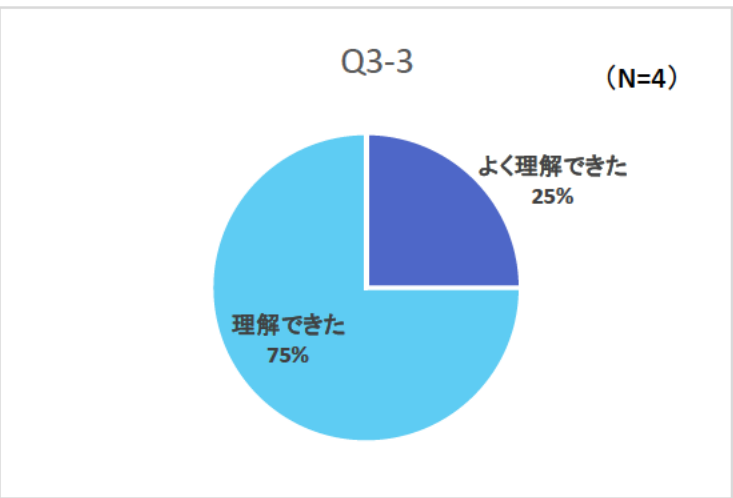


Q3-2 理解度(試験について)(単一回答)		
よく理解できた	1 人	25.0%
理解できた	3 人	75.0%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	4 人	100.0%

3-3 特定技能外国人材の活躍事例について

特定技能外国人材の活躍事例について、「理解できた」が 75.0%（3 人）、「よく理解できた」が 25.0%（1 人）であった。

図表 IV-16 理解度（事例について）（単一回答）

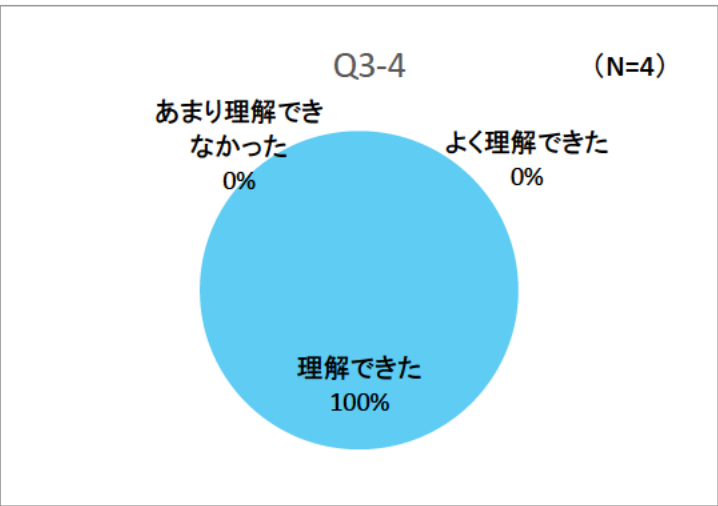


Q3-3 理解度(事例について)(単一回答)		
よく理解できた	1 人	25.0%
理解できた	3 人	75.0%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	4 人	100.0%

3-4 相談窓口について

相談窓口について、「理解できた」が100.0%（全員）であった。

図表 IV-17 理解度（相談窓口について）（単一回答）



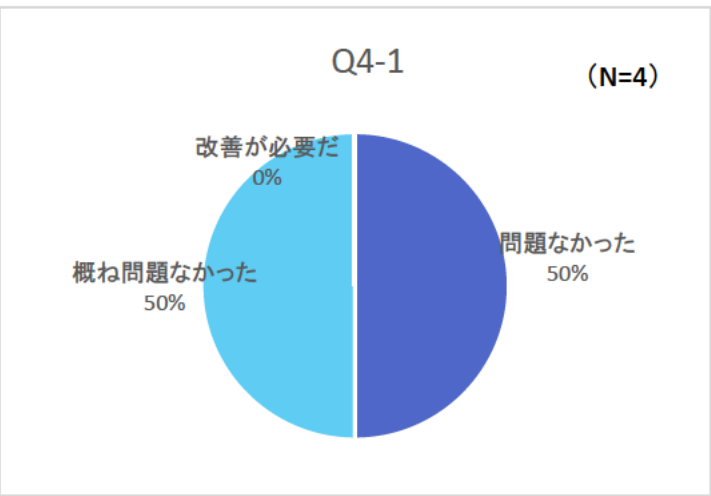
Q3-4 理解度(相談窓口について)(単一回答)		
よく理解できた	0人	0.0%
理解できた	4人	100.0%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	4人	100.0%

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

4-1 視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか？

視聴までの準備・案内の分かりやすさについて、「問題なかった」と「概ね問題なかった」がそれぞれ50.0%（それぞれ2人）であった。

図表 IV-18 受講の感想（準備・案内について）（単一回答）

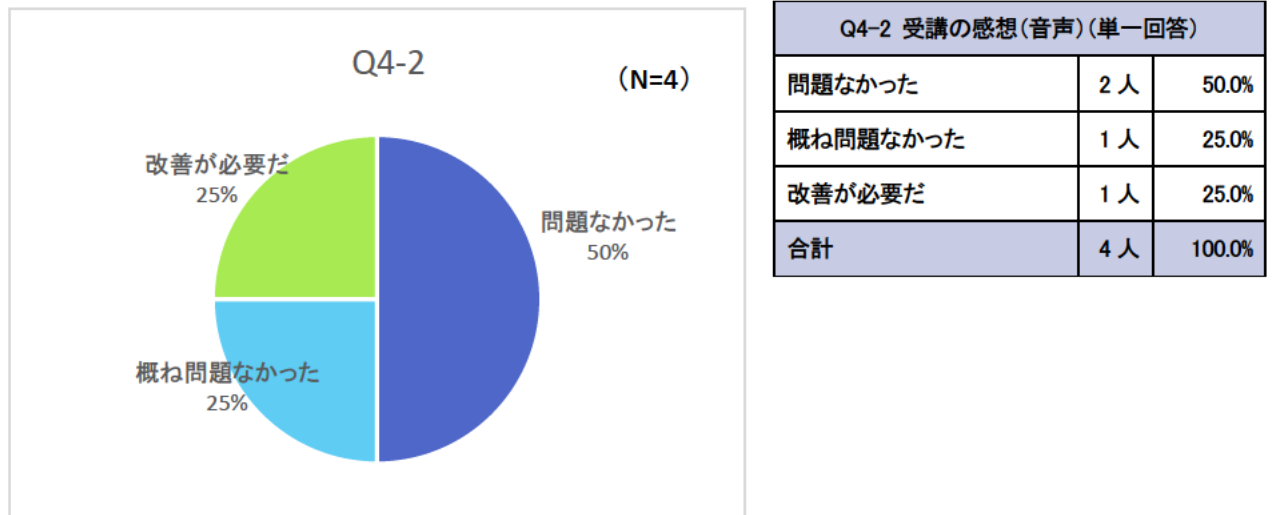


Q4-1 受講の感想(準備・案内)(単一回答)		
問題なかった	2人	50.0%
概ね問題なかった	2人	50.0%
改善が必要だ	0人	0.0%
合計	4人	100.0%

4-2 音声は、はっきり聞こえましたか？

音声について、「問題なかった」が 50.0%（2 人）、「概ね問題なかった」と「改善が必要だ」がそれぞれ 25.0%（それぞれ 1 人）であった。

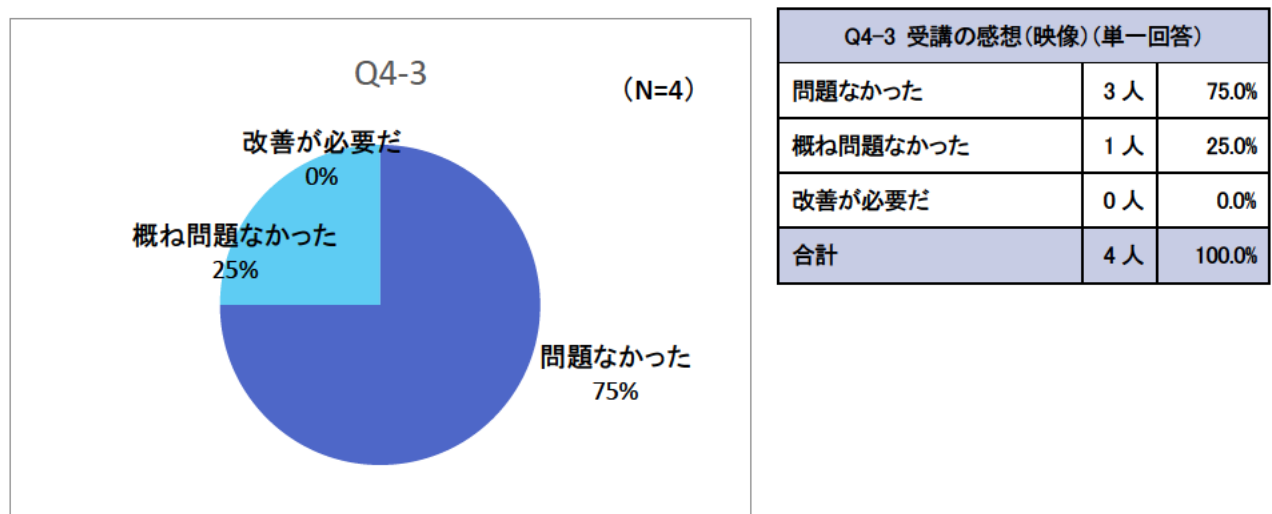
図表 IV-19 受講の感想（音声について）（単一回答）



4-3 映像は、はっきり見ることができましたか？

映像について、「問題なかった」が 75.0%（3 人）、「概ね問題なかった」が 25.0%（1 人）であった。

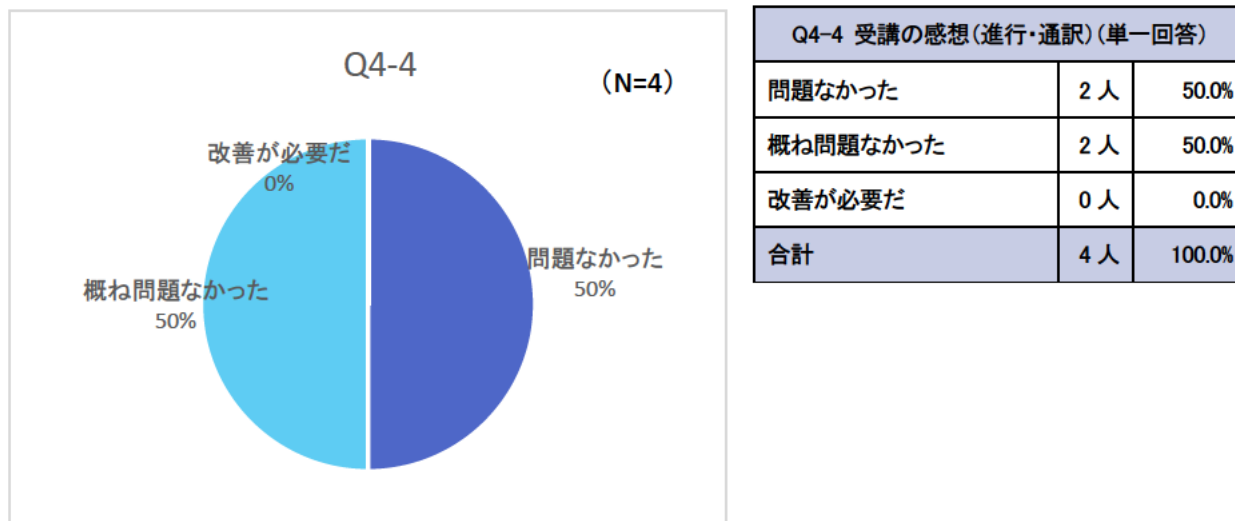
図表 IV-20 受講の感想（映像について）（単一回答）



4-4 セミナーの進行、日本語からの通訳等は、いかがでしたか？

セミナーの進行、日本語からの通訳等について、「問題なかった」と「概ね問題なかった」がそれぞれ 50.0%（それぞれ 2 人）であった。

図表 IV-21 受講の感想（進行・通訳について）（単一回答）

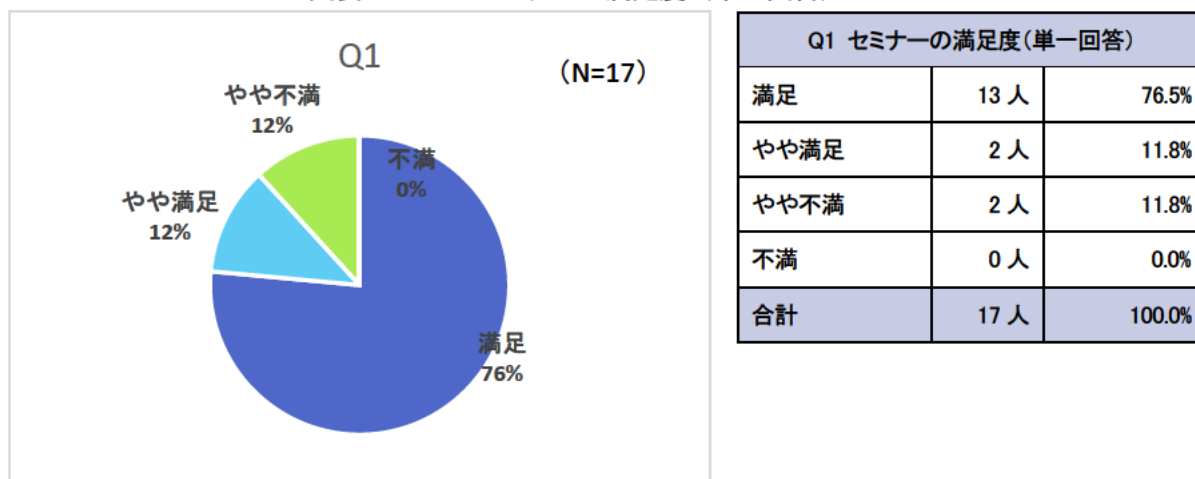


③アンケート結果（インドネシア）

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、「満足」が 76.5%（13 人）、「やや満足」と「やや不満」がそれぞれ 11.8%（それぞれ 2 人）であった。

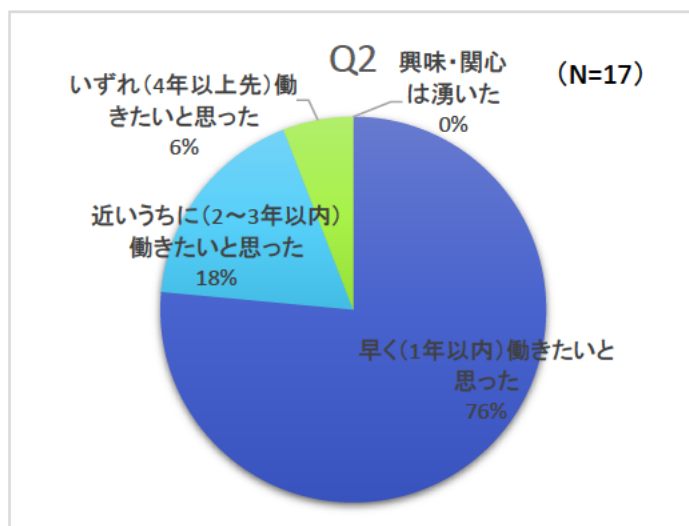
図表 IV-22 セミナーの満足度（単一回答）



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？

我が国での就労意欲について、「早く（1年以内）働きたいと思った」が76.5%（13人）、「近いうちに（2～3年以内）働きたいと思った」が17.6%（3人）であった。

図表 IV-23 日本での就労意欲（単一回答）



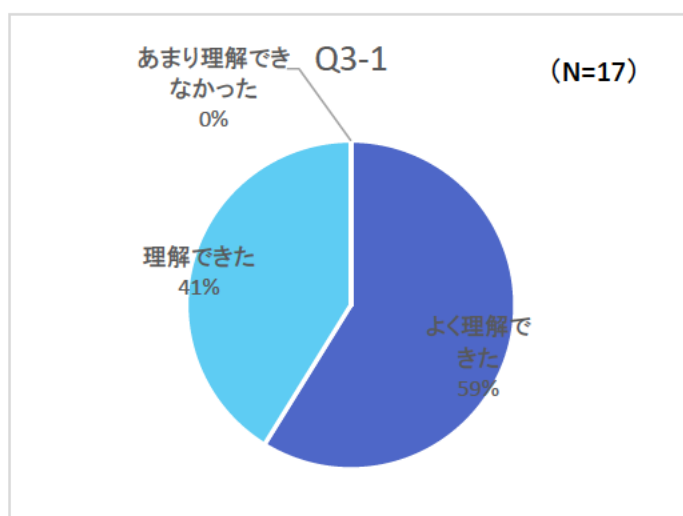
Q2 日本での就労意欲(単一回答)		
1年以内	13人	76.5%
2～3年以内	3人	17.6%
4年以上先	1人	5.9%
興味・関心は湧いた	0人	0.0%
合計	17人	100.0%

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？

3-1 製造業における特定技能外国人材制度について

製造業における特定技能外国人材制度について、「よく理解できた」が58.8%（10人）、「理解できた」が41.2%（7人）であった。

図表 IV-24 理解度（制度について）（単一回答）

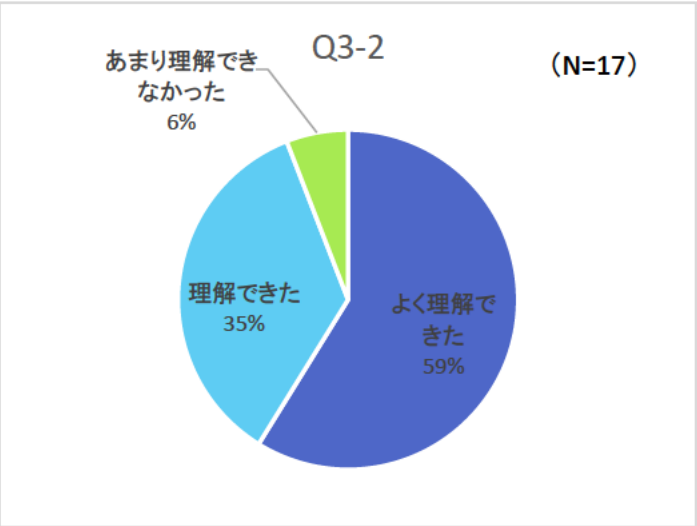


Q3-1 理解度(制度について)(単一回答)		
よく理解できた	10人	58.8%
理解できた	7人	41.2%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	17人	100.0%

3-2 製造業特定技能1号評価試験について

製造業特定技能1号評価試験について、「よく理解できた」が58.8%（10人）、「理解できた」が35.3%（6人）であった。

図表 IV-25 理解度（試験について）（単一回答）

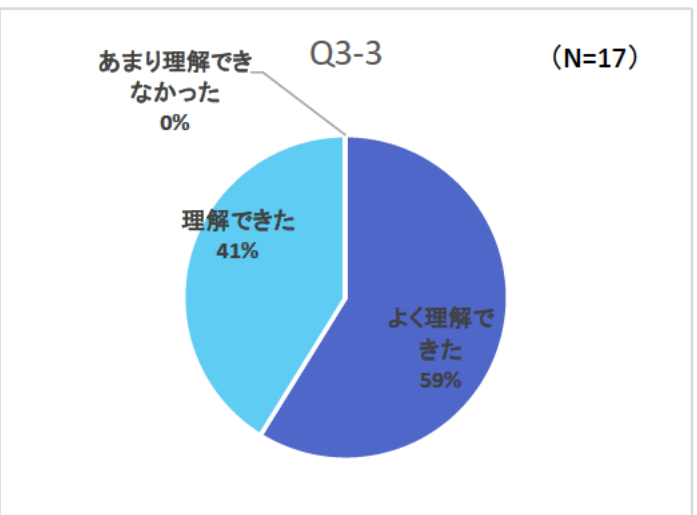


Q3-2 理解度(試験について)(単一回答)		
よく理解できた	10人	58.8%
理解できた	6人	35.3%
あまり理解できなかった	1人	5.9%
合計	17人	100.0%

3-3 特定技能外国人材の活躍事例について

特定技能外国人材の活躍事例について、「よく理解できた」が58.8%（10人）、「理解できた」が41.2%（7人）であった。

図表 IV-26 理解度（事例について）（単一回答）

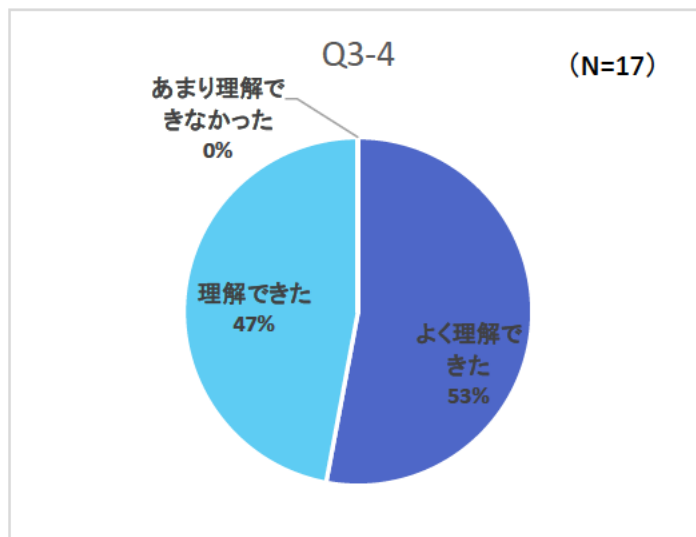


Q3-3 理解度(事例について)(単一回答)		
よく理解できた	10人	58.8%
理解できた	7人	41.2%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	17人	100.0%

3-4 相談窓口について

相談窓口について、「よく理解できた」が 52.9%（9 人）、「理解できた」が 47.1%（8 人）であった。

図表 IV-27 理解度（相談窓口について）（単一回答）



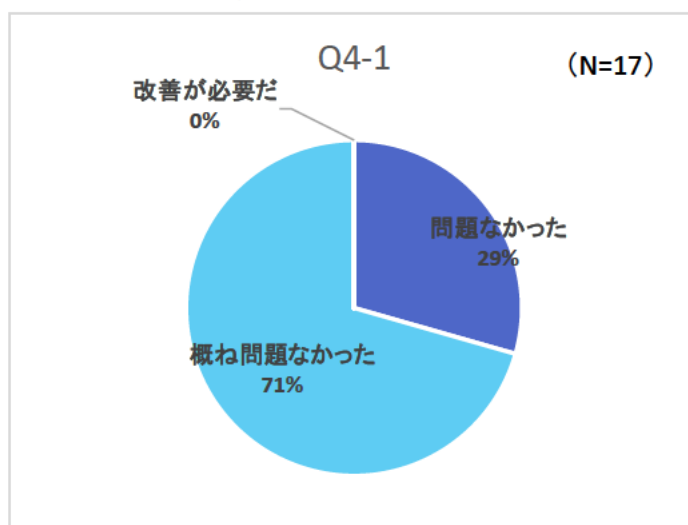
Q3-4 理解度(相談窓口について)(単一回答)		
よく理解できた	9 人	52.9%
理解できた	8 人	47.1%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	17 人	100.0%

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

4-1 視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか？

視聴までの準備・案内の分かりやすさについて、「概ね問題なかった」が 70.6%（12 人）、「問題なかった」が 29.4%（5 人）であった。

図表 IV-28 受講の感想（準備・案内について）（単一回答）

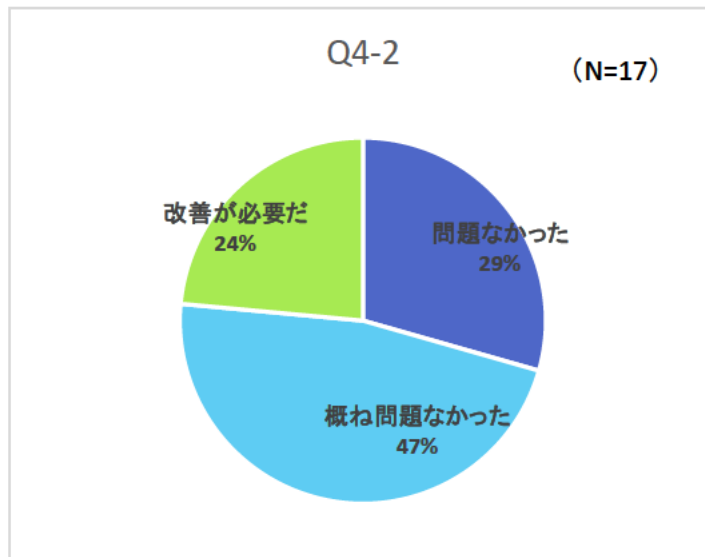


Q4-1 受講の感想(準備・案内)(単一回答)		
問題なかった	5 人	29.4%
概ね問題なかった	12 人	70.6%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	17 人	100.0%

4-2 音声は、はっきり聞こえましたか？

音声について、「概ね問題なかった」が 47.1%（8 人）、「問題なかった」が 29.4%（5 人）であった。「改善が必要だ」も 4 人（23.5%）いた。

図表 IV-29 受講の感想（音声について）（単一回答）

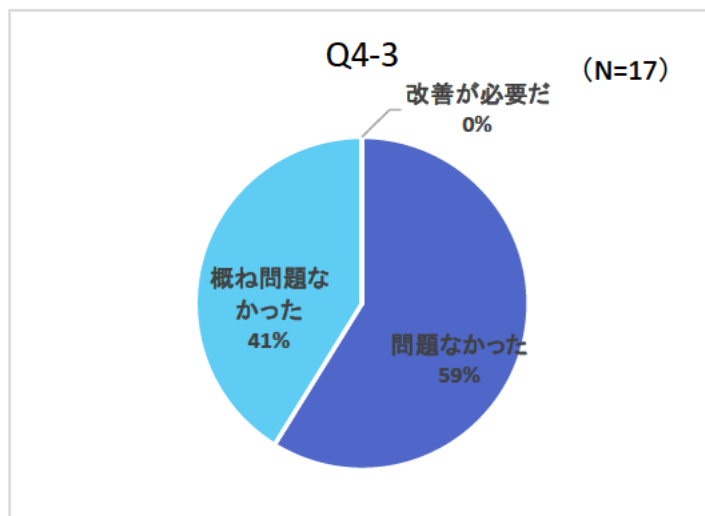


Q4-2 受講の感想(音声)(単一回答)		
問題なかった	5 人	29.4%
概ね問題なかった	8 人	47.1%
改善が必要だ	4 人	23.5%
合計	17 人	100.0%

4-3 映像は、はっきり見ることができましたか？

映像について、「問題なかった」が 58.8%（10 人）、「概ね問題なかった」が 41.2%（7 人）であった。

図表 IV-30 受講の感想（映像について）（単一回答）

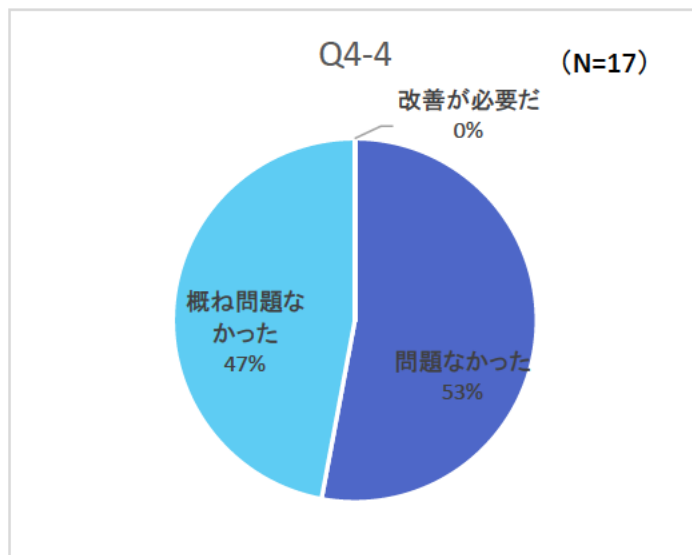


Q4-3 受講の感想(映像)(単一回答)		
問題なかった	10 人	58.8%
概ね問題なかった	7 人	41.2%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	17 人	100.0%

4-4 セミナーの進行、日本語からの通訳等は、いかがでしたか？

セミナーの進行、日本語からの通訳等について、「問題なかった」が 52.9%（9 人）、「概ね問題なかった」が 47.1%（8 人）であった。

図表 IV-31 受講の感想（進行・通訳について）（単一回答）



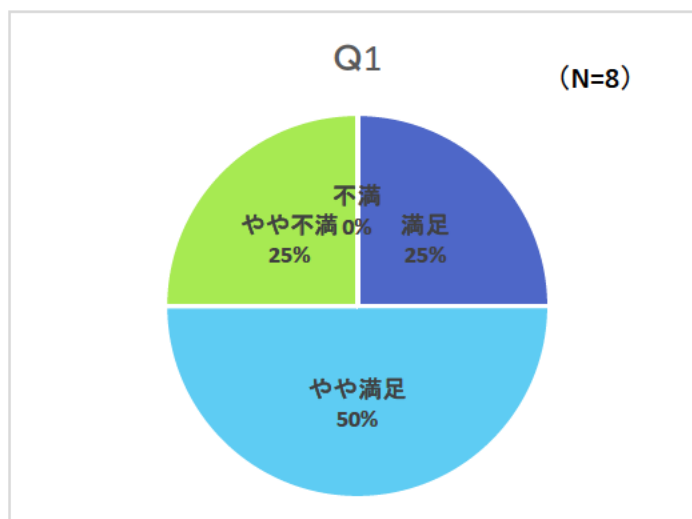
Q4-4 受講の感想(進行・通訳)(単一回答)		
問題なかった	9 人	52.9%
概ね問題なかった	8 人	47.1%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	17 人	100.0%

④ アンケート結果（タイ）

Q1 今回のセミナーに参加してみた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 50.0%（4 人）、「満足」と「やや不満」がそれぞれ 25.0%（それぞれ 2 人）であった。

図表 IV-32 セミナーの満足度（単一回答）

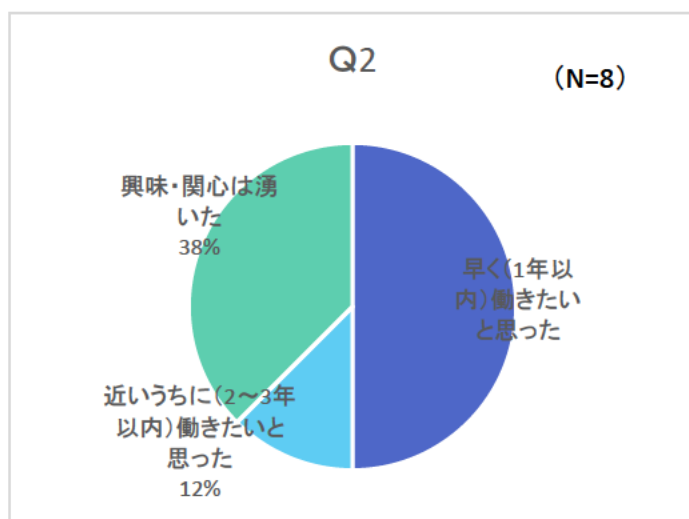


Q1 セミナーの満足度(単一回答)		
満足	2 人	25.0%
やや満足	4 人	50.0%
やや不満	2 人	25.0%
不満	0 人	0.0%
合計	8 人	100.0%

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が？

我が国での就労意欲について、「早く（1年以内）働きたいと思った」が50.0%（4人）、「興味・関心は湧いた」が37.5%（3人）であった。

図表 IV-33 日本での就労意欲（単一回答）



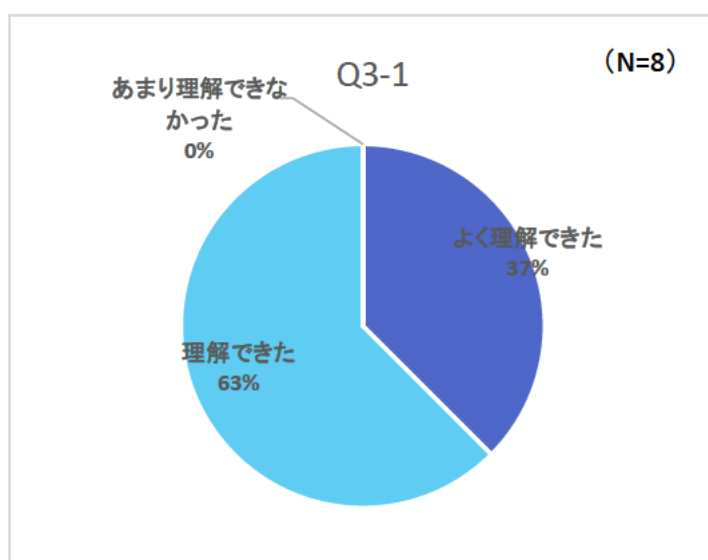
Q2 日本での就労意欲(単一回答)		
1年以内	4人	50.0%
2～3年以内	1人	12.5%
4年以上先	0人	0.0%
興味・関心は湧いた	3人	37.5%
合計	8人	100.0%

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？

3-1 製造業における特定技能外国人材制度について

製造業における特定技能外国人材制度について、「理解できた」が62.5%（5人）、「よく理解できた」が37.5%（3人）であった。

図表 IV-34 理解度（制度について）（単一回答）

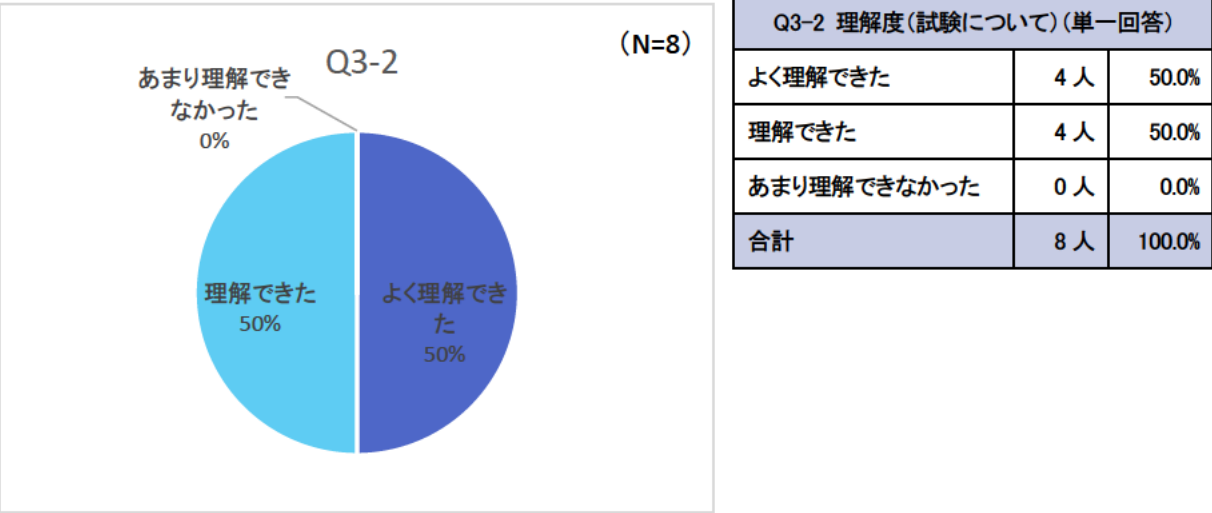


Q3-1 理解度(制度について)(単一回答)		
よく理解できた	3人	37.5%
理解できた	5人	62.5%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	8人	100.0%

3-2 製造業特定技能1号評価試験について

製造業特定技能1号評価試験について、「よく理解できた」と「理解できた」がそれぞれ50.0%（それぞれ4人）であった。

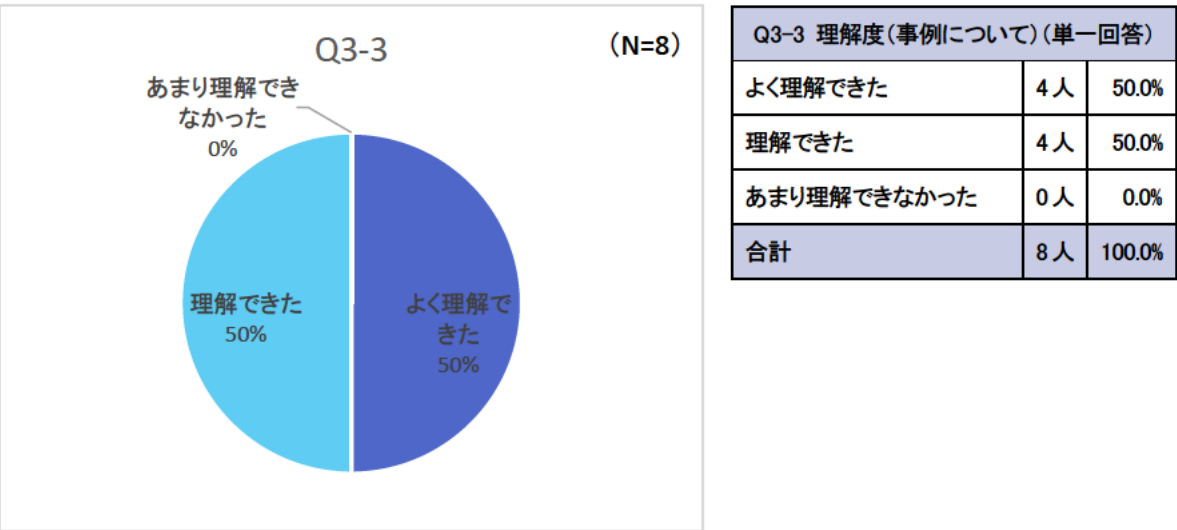
図表 IV-35 理解度（試験について）（単一回答）



3-3 特定技能外国人材の活躍事例について

特定技能外国人材の活躍事例について、「よく理解できた」と「理解できた」がそれぞれ50.0%（それぞれ4人）であった。

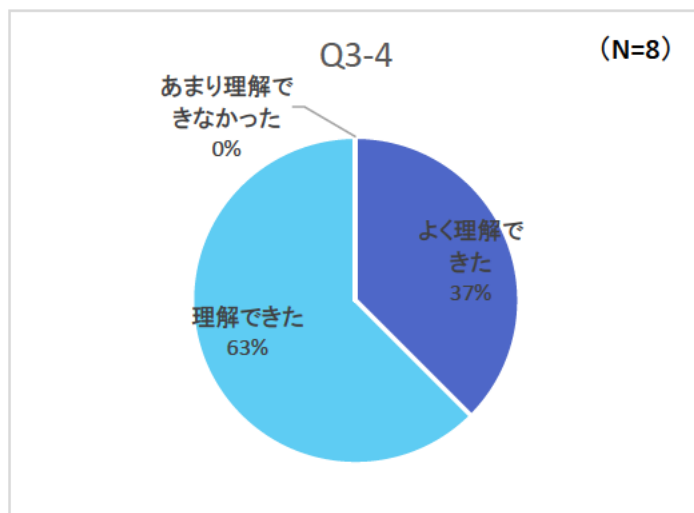
図表 IV-36 理解度（事例について）（単一回答）



3-4 相談窓口について

相談窓口について、「理解できた」が62.5%（5人）、「よく理解できた」が37.5%（3人）であった。

図表 IV-37 理解度（相談窓口について）（単一回答）



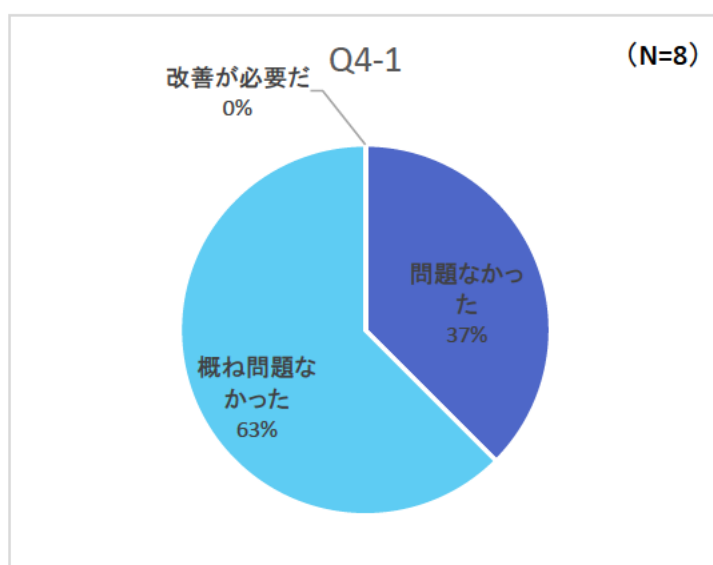
Q3-4 理解度(相談窓口について)(単一回答)		
よく理解できた	3人	37.5%
理解できた	5人	62.5%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	8人	100.0%

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

4-1 視聴までの準備・案内の分かりやすさはいかがでしたか？

視聴までの準備・案内の分かりやすさについて、「概ね問題なかった」が62.5%（5人）、「問題なかった」が37.5%（3人）であった。

図表 IV-38 受講の感想（準備・案内について）（単一回答）

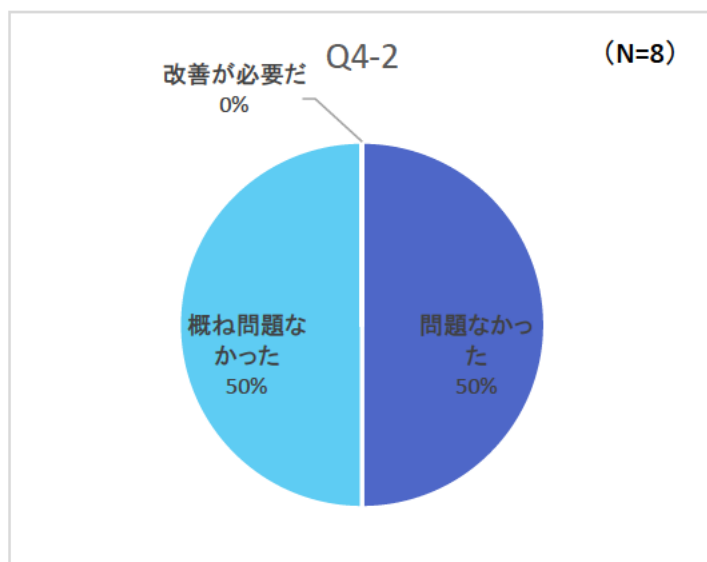


Q4-1 受講の感想(準備・案内)(単一回答)		
問題なかった	3人	37.5%
概ね問題なかった	5人	62.5%
改善が必要だ	0人	0.0%
合計	8人	100.0%

4-2 音声は、はっきり聞こえましたか？

音声について、「問題なかった」と「概ね問題なかった」がそれぞれ 50.0%（それぞれ 4 人）であった。

図表 IV-39 受講の感想（音声について）（単一回答）

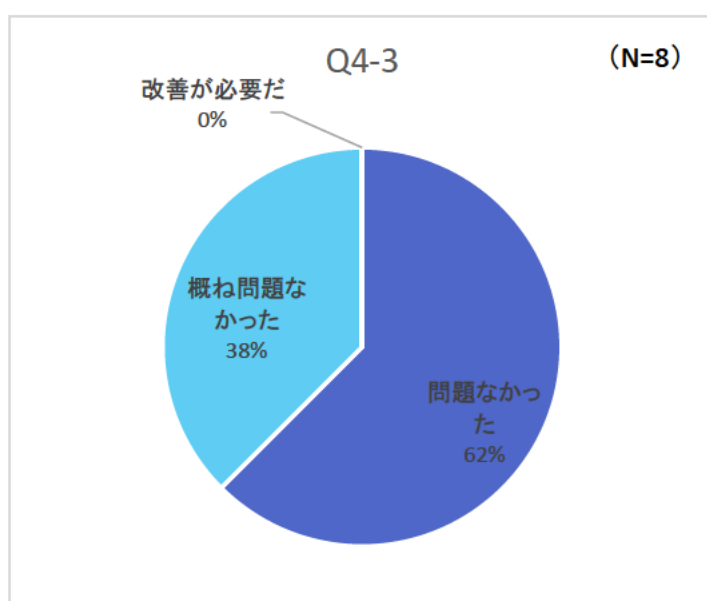


Q4-2 受講の感想(音声)(単一回答)		
問題なかった	4 人	50.0%
概ね問題なかった	4 人	50.0%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	8 人	100.0%

4-3 映像は、はっきり見ることができましたか？

映像について、「問題なかった」が 62.5%（5 人）、「概ね問題なかった」が 37.5%（3 人）であった。

図表 IV-40 受講の感想（映像について）（単一回答）

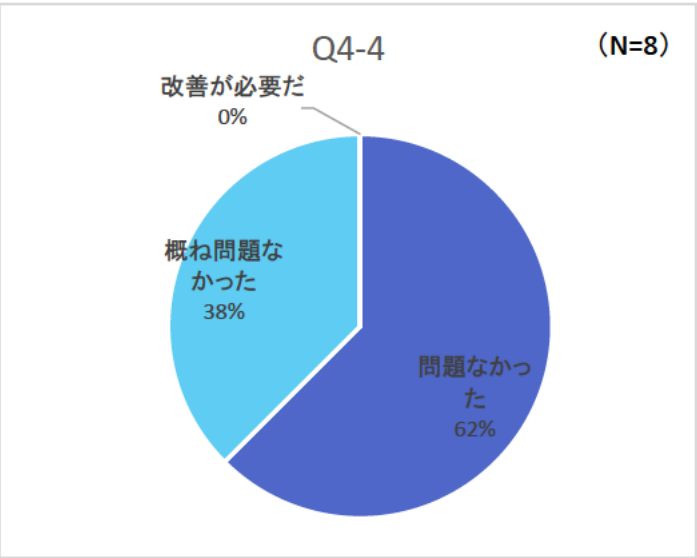


Q4-3 受講の感想(映像)(単一回答)		
問題なかった	5 人	62.5%
概ね問題なかった	3 人	37.5%
改善が必要だ	0 人	0.0%
合計	8 人	100.0%

4-4 セミナーの進行、日本語からの通訳等は、いかがでしたか？

セミナーの進行、日本語からの通訳等について、「問題なかった」が 62.5%（5 人）、「概ね問題なかった」が 37.5%（3 人）であった。

図表 IV-41 受講の感想（進行・通訳について）（単一回答）



Q4-4 受講の感想(進行・通訳)(単一回答)		
問題なかった	5人	62.5%
概ね問題なかった	3人	37.5%
改善が必要だ	0人	0.0%
合計	8人	100.0%

3. 小括・得られた示唆

セミナー参加率は、フィリピンは59.4%、タイは58.8%であったが、ネパール25.8%、インドネシア20.0%と低迷した。原因として、ネパールは現地の2つの長期休暇（お祭り）の間の平日に実施したこと、インドネシアは特定技能1号評価試験の再受験予定者が申込者のうち半数近くいたことが主要因と考えられる。実施日の選定に加え、制度説明や試験案内、既存の事例紹介といったプログラム内容の精査、広報・周知方法の見直しなど、課題を残した。

また、オンライン配信ツールとして使用した Webex では、通訳チャンネルを使用した同時通訳を実施したが、それにより音声不具合が発生、また、聴講者に通訳チャンネルの設定を委ねる仕様でもあり、十分に機能を活用できなかったという課題もあった。同時通訳は通訳を介しての実施に比較しセミナー時間短縮のメリットもあるが、これらの課題をふまえ、通訳チャンネルを使用しない逐次通訳での実施、あるいはオンライン会議ツールの選定も含め、実施方法の再検討が必要と思われる。

質疑応答については、初回のフィリピン開催回のみ事前質問に加え当日の質問を受け付けたが、参加者は外国に住む外国人材であり制度理解がまだ浅いこと、国内在住の外国人に比較し日本で働くためには多様な手続きを踏む必要があることなどを踏まえると、特定技能制度に関わらない、また経済産業省管轄以外の質問が多く出ることが想像できる。セミナー参加者の満足度といった点からも、事前に受け付けた回答可能な質問を精査し、回答していく形態が望ましいと考える。

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

(1) 入会届出

① 入会届出件数と入会数の推移

昨年度の構成員数は、受入れ機関が4,476件、関係機関が526件であった（2022年3月1日時点）。今年度、2022年3月1日時点では、受入れ機関が8,272件、関係機関が668件となっている。

図表Ⅴ-1 入会届出数と入会数の推移（直近5か月）

年月	新規届出数	入会数
2022年10月	208	441
2022年11月	227	254
2022年12月	205	207
2023年1月	114	130
2023年2月	199	169

② 届出内容の差戻しによる再届出数とその内容

入会届出を提出した事業所に対して、届出内容を差し戻した後、再届出してきた件数は毎月150件程度で推移している。

分野統合による制度の改正時に新テンプレートに移行したため、そのことが原因による差戻しの件数が増加した。

ポータルサイト上で証明書類サンプルを刷新し、テンプレート内にも産業分類をわかりやすく表記・更新したことで届出事業者に確認内容を具体的に提示することができ、対応時間を削減できた。

また、システム上では届出時の証明書類は、複数添付が可能なため不要な書類添付も散見されたが、混乱しないよう各事業所のマイページの書類も整理をしながら確認を実施している。

図表Ⅴ-2 再届出提出数（直近5か月）

年月	再届出提出数
2022年10月	185
2022年11月	141
2022年12月	156
2023年1月	145
2023年2月	131

(2) 制度変更への対応

入会を希望する事業所に対して、証明書類サンプルと証明書類テンプレート内に産業分類の詳細（細分類）確認表を併記することで該当する産業分類を選択できるようにアップデートした。

分野統合の制度改正直後は、差戻しの対応に時間を要したが、事業者への差戻し内容ごとにテンプレートを整備し、誤りのない対応スムーズにできるよう進めた。

図表 V-3 業務区分の分野統合後のテンプレート/産業分類の詳細（細分類）確認表

入会申込書様式	
※この欄は、入会希望の事業所が、この欄に「該当する産業分類」を記入し、入会希望の事業所に提出する。 ※この欄は、入会希望の事業所が、この欄に「該当する産業分類」を記入し、入会希望の事業所に提出する。	
1. 事業所名称	2. 事業所住所
3. 代表者氏名	4. 代表者住所
5. 事業所電話番号	6. 事業所メールアドレス
7. 事業所ウェブサイト	8. 事業所ホームページURL
9. 事業所設立年月	10. 事業所設立場所
11. 事業所業種	12. 事業所業種
13. 事業所業種	14. 事業所業種
15. 事業所業種	16. 事業所業種
17. 事業所業種	18. 事業所業種
19. 事業所業種	20. 事業所業種
21. 事業所業種	22. 事業所業種
23. 事業所業種	24. 事業所業種
25. 事業所業種	26. 事業所業種
27. 事業所業種	28. 事業所業種
29. 事業所業種	30. 事業所業種
31. 事業所業種	32. 事業所業種
33. 事業所業種	34. 事業所業種
35. 事業所業種	36. 事業所業種
37. 事業所業種	38. 事業所業種
39. 事業所業種	40. 事業所業種
41. 事業所業種	42. 事業所業種
43. 事業所業種	44. 事業所業種
45. 事業所業種	46. 事業所業種
47. 事業所業種	48. 事業所業種
49. 事業所業種	50. 事業所業種
51. 事業所業種	52. 事業所業種
53. 事業所業種	54. 事業所業種
55. 事業所業種	56. 事業所業種
57. 事業所業種	58. 事業所業種
59. 事業所業種	60. 事業所業種
61. 事業所業種	62. 事業所業種
63. 事業所業種	64. 事業所業種
65. 事業所業種	66. 事業所業種
67. 事業所業種	68. 事業所業種
69. 事業所業種	70. 事業所業種
71. 事業所業種	72. 事業所業種
73. 事業所業種	74. 事業所業種
75. 事業所業種	76. 事業所業種
77. 事業所業種	78. 事業所業種
79. 事業所業種	80. 事業所業種
81. 事業所業種	82. 事業所業種
83. 事業所業種	84. 事業所業種
85. 事業所業種	86. 事業所業種
87. 事業所業種	88. 事業所業種
89. 事業所業種	90. 事業所業種
91. 事業所業種	92. 事業所業種
93. 事業所業種	94. 事業所業種
95. 事業所業種	96. 事業所業種
97. 事業所業種	98. 事業所業種
99. 事業所業種	100. 事業所業種

2. 小括・得られた示唆

2022年4月当初は事業所からの届出進捗確認が月50件以上あったが、2023年2月現在では月5件以内まで減少している。これは、届出～（差戻し）～入会まで一連の流れがスムーズに対応できており、入会手続き全体のスピードアップによるものと考えられる。

他方、届出日から3か月を超過してもなお未入会の事業所もあり、当該の事業所リストを2023年10月（198件）と2023年3月（42件）に各担当課室に共有し改めての確認依頼を実施した。月200件程度の届出の中で、通常フローから漏れてしまう事業所もあるため、今後も確認対応は継続することが重要と考えられる。

また、今後も、セミナー等での案内の通り、新規届出から2か月で入会完了ができるよう、より精度の高い産業分類の該当性確認や、届出事業所への分かりやすい差戻し内容にしていこうと入会までにかかる時間を短縮することが望まれる。

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、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 8 回（通算） 2022 年 4 月 28 日（水）	- 資料 1：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）の統合について - 資料 1-1：製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会運営要領（案） - 資料 2：令和 4 年度の特定技能外国人材制度（製造業）に係る相談窓口について - 資料 3：令和 4 年度の製造分野特定技能 1 号評価試験について - 資料 4：令和 4 年度の特定技能外国人材（製造業）受入れセミナーについて - 資料 5：製造業における特定技能外国人材受入れ事例について	書面 開催
第 9 回（通算） 2022 年 9 月 2 日（水）	- 資料 1：特定技能外国人制度の一部改正について - 資料 2：制度の一部変更に伴うお願い - 資料 3：特定技能制度の運用状況（令和 4 年 6 月末時点）（出入国在留管理庁提供資料） - 資料 4：令和 4 年度の製造分野特定技能 1 号評価試験 - 資料 5：令和 4 年度の特定技能外国人材（製造業）受入れセミナー - 資料 6：製造業における特定技能外国人材受入れ事例	書面 開催

2. 小括・得られた示唆

今年度開催した 2 回の協議・連絡会では、旧製造 3 分野の分野統合や、業務区分の統合など制度変更に関する内容を扱った。その後開催したセミナーでは、変更点について経済産業省担当者より詳細な説明を行うなど、事業として一体的な運営ができた。

また、今年度も書面開催（一斉通知）においては協議・連絡会の管理システムを介した連絡とすることで誤送付の可能性を機械的に排除した。

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

製造業分野において、特定技能外国人材を受け入れている企業（受入れ機関）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、一昨年度・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、製造業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（2022 年 9 月から、新型コロナウイルス感染症の影響以外の事項についての定点観測ヒアリング）を実施している。

(2) 調査対象・件数

製造業分野において、特定技能外国人材を受け入れている企業（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、オンラインまたは訪問にてヒアリングを行った。

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

	実施日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）	受入れ分野 （旧 3 分野）
1	6/29(水)	株式会社A	岐阜県	特定技能 49 名(タイ、フィリピン) 技能実習 6 名(タイ) 定住者の配偶者 1 名(タイ) 定住者 2 名(フィリピン)	素形材産業
2	7/4(月)	B株式会社	北海道	特定技能 11 名(ベトナム) 技能実習 1 号 12 名(ベトナム、カンボジア) 技能実習 2 号 8 名(ベトナム) 技人国 1 名(ベトナム)	素形材産業
3	7/6(水)	株式会社C	滋賀県	特定技能 1 号 8 名(インドネシア、ベトナム) 技能実習 2 号 4 名(インドネシア) 正社員(エンジニア)16 名(ブラジル、ペルー)	産業機械製造業
4	7/8(金)	株式会社D	埼玉県	特定技能 34 名(インドネシア、ベトナム) 技能実習生 6 名(インドネシア)	素形材産業

	実施日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）	受入れ分野 （旧3分野）
5	7/12(火)	E株式会社	大阪府	特定技能8名(ベトナム) 技能実習2号3名(ベトナム) 技能実習3号6名(ベトナム) 技人国1名(ベトナム)	産業機械製造業
6	7/15(金)	F株式会社	富山県	特定技能3名(フィリピン) 技能実習1号3名(フィリピン) 技能実習2号9名(フィリピン)	電気・電子情報 関連産業
7	7/20(水)	有限会社G	山梨県	特定技能1号4名(ベトナム) 技能実習2名(ベトナム)	素形材産業
8	8/2(火)	株式会社H	岩手県	特定技能1号22名(インドネシア、モンゴル) 技能実習1号6名(インドネシア、モンゴル) 技能実習2号4名(インドネシア、モンゴル)	産業機械製造業
9	8/18(木)	I株式会社	愛知県	特定技能9名(タイ) 技能実習2号2名(タイ) 技能実習3号2名(タイ) エンジニア2名(ベトナム)	素形材産業
10	9/13(火)	株式会社J	福岡県	特定技能3名(ベトナム) 技能実習1号6名/技能実習2号16名/技 能実習3号14名(ネパール、インド、ベトナム) 技人国3名(中国、ミャンマー)	産業機械製造業
11	11/2(水)	K株式会社	宮崎県	技能実習37名(ベトナム) 特定技能9名(ベトナム) 日本人の配偶者5名(フィリピン、イタリア)	電気・電子情報 関連産業
12	11/4(金)	L株式会社	広島県	特定技能19名(タイ) 技能実習27名(タイ)	産業機械製造業
13	11/7(月)	株式会社M	福井県	特定技能7名(フィリピン) 技術・人文知識・国際業務8名(中国、ベトナム) 定住者2名(ブラジル、タイ) 永住者1名(ブラジル)	産業機械製造業
14	11/9(水)	株式会社N	滋賀県	特定技能1号20名(ベトナム) 技能実習1号4名(ベトナム) 技能実習2号10名(ベトナム) 技能実習3号5名(ベトナム) 技術・人文知識・国際業務(エンジニア職)9名	電気・電子情報 関連産業

	実施日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）	受入れ分野 （旧3分野）
				(ベトナム) 永住者19名／定住者6名／日本人の配偶者1名(ブラジル、フィリピン、ペルー)	
15	11/12(土)	株式会社O	静岡県	技能実習1号2名(ベトナム) 特定技能1号2名(ベトナム)	素形材産業
16	11/16(水)	P株式会社	岐阜県	特定技能33名(ベトナム) 技能実習42名(ベトナム) 技術・人文知識・国際業務9名(ベトナム) 特定活動2名(ベトナム) 派遣社員として、永住者、定住者29名(ブラジル、フィリピン)	電気・電子情報 関連産業
17	11/21(月)	株式会社Q	神奈川県	特定技能1号15名(うち中国5名、ベトナム10名) 技能実習1号2名(ベトナム) 企業内転勤3名(中国)※中国のグループ企業からの転勤者	素形材産業
18	11/25(金)	株式会社R	栃木県	特定技能5名(ベトナム、中国) 技能実習1名(中国) 技術・人文知識・国際業務8名(韓国、ネパール、アメリカ、バングラディシュ、スリランカ、ベトナム) 永住者4名(中国、ネパール、パキスタン) 家族滞在1名(スリランカ)	産業機械製造業
19	11/28(月)	有限会社S	三重県	特定技能2名(ベトナム) 技能実習1号3名(ベトナム)	産業機械製造業
20	1/23(月)	株式会社T	京都府	特定技能25名(ベトナム) 技能実習1号14名(ベトナム) 技能実習2号2名(ベトナム) 技術・人文知識・国際業務14名(カンボジア、ネパール、中国) 家族滞在2名、永住者4名	産業機械製造業

2. 調査結果

以下では、20 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

- ・ 技能実習生で面接していたタイ人が2年近く入国できなかった。これまでは主にタイ人受け入れていたが、コロナ禍でタイから飛行機が飛ばなかったため、代わりに日本国内で技能実習2号を終えたフィリピン人を採用した。また、関係会社から1人外国人に来てもらったほか、知り合いの会社（静岡県浜松市にある同業者）にお願いし、そちらから技能実習修了生を受入れている。フィリピン人はほぼ全員この企業からの採用である。過去に寮に住んでいる外国人材が罹患し、寮の居住者全員を一時隔離させたことがあった。（株式会社A）
- ・ 技能実習3号が終わった段階で一時帰国しなければならなかった技能実習生が帰国できなくなり、帰国を挟まず特定技能に移行したケースがある。カンボジア人は予定より4か月遅れて入国した。ベトナム人はそれよりも入国が遅れると見込まれたため、ベトナム人より早く入国できるカンボジア人を採用した。外国人材がコロナに感染し、一つの寮が出入り禁止になったこともある。（B株式会社）
- ・ 出入国規制により2020年春に入国予定となっていた技能実習生2名（インドネシア）の受入れが2020年秋頃まで遅れた。現在は特定技能1号に移行している元技能実習生2名（ベトナム）は、当初、技能実習修了時（2021年秋）に帰国する予定だったが、帰国困難により、特定活動にビザ変更し、その後特定技能1号に移行することとなった。（株式会社C）
- ・ コロナの影響で、インドネシアから計画していた人数が入ってこなかったため、国内でベトナム人を採用した。（株式会社D）
- ・ 出入国規制の影響で、日本からベトナムに帰れない人、一時帰国から日本に戻れない人がそれぞれ数名いたが、人数的にはそれらの人が入れ替わりになるため、業務には支障はなかった。コロナ1年目の2020年には、人員確保のために日本人を3名採用した。売上の面ではコロナの影響はなく、順調に伸びている状況である。（E株式会社）
- ・ 技能実習1号の3人は、今年の5月に入国し、6月に当社に入社したが、新型コロナウイルスの影響で入国するまでに2年半程かかった。面接した時には24歳だった人が、入国時には27歳になるなど、独身女性にとっては大事な時期のため、辞退する人もいるかと思ったが、誰も辞退することに入社してくれた。本人たちは「2年半は長かった」、「早く日本に来たかった」と言っていた。（F株式会社）
- ・ 技能実習生が技能実習終了後一時帰国する予定だったが、コロナ流行により帰国できなかった。日本に滞在するため特定技能に切り替えざるをえなかった。技能実習から特定技能への切り替え（継続して雇用するか）は会社で判断するため、一部の実習生は切り替えないという選択肢もあった。ただし、継続雇用しない場合は新規採用をする必要があるも、

コロナ禍により入国ができず新規採用は見込めなかったため、継続雇用の選択肢しかなかった。コロナ前に3か月の予定で一時帰国し、再入国できなくなったケースもあった。入国制限撤廃後に戻ってくる約束のもと、その労働者には月30,000円を支給し、数年間ベトナム国内の鋳物工場で鋳造を勉強させていた。コロナ影響による受注への影響はさほどなかった。ただし、人手不足で受注を断るしかないという状況が発生した。関連会社等から人繰りを行った。(有限会社G)

- ・ 出入国制限の影響により、特定技能1号(インドネシア)の入国が2年近く遅れることになり、昨年になって入国することができた。現在は特に影響は生じていない。(株式会社H)
- ・ 昨年度、一昨年度は、技能実習の受入れはできなかった。当社の場合は、たまたま特定技能の受入れのタイミングがうまくあったことから、技能実習生を受け入れなくても対応可能であった。(I株式会社)
- ・ 出国時に留め置かれたことはないが、出国後に帰国予定が3か月遅れたことがある。入国は2年ほど止まっていたため、人員計画上人員が不足する時期があった。2020年は事業を縮小していたので不足感はそれほど大きくなかったが、2021年は事業がコロナ前の水準に戻ったため、不足感が大きくなった。(株式会社J)
- ・ 帰国については、技能実習2号、3号の人が帰国できず、特定活動へ切り替えた。現在は、そのうち約8割が特定技能に切替え、残りは帰国した。入国については、ようやく3か月程前から入国できるようになったが、それまで技能実習生が1年半ほどベトナムで待機していた。技能実習生が入国できなかったことで、生産面に苦慮した。最近は特に大きな問題はない。ベトナムから日本に入国する際に、コロナの陽性反応がでたものが数人いたくらいである。(K株式会社)
- ・ コロナの影響で、一時期は7割減まで生産が落ちた。また、現在もコロナ以前の3割減の状況である。外国人含めて、雇用調整助成金を活用している。樹脂めっきについては、残業もできている状況である。入国に関しては、12期生の技能実習生が1年間入国できずに待機していた。帰国に関しては、技能実習は特定技能に100%移行したので問題ないが、技能実習2号から3号の一時帰国ができなかったので、一年遅れで最近ようやく一時帰国できた。(L株式会社)
- ・ 2020年上期は減少したが、9月以降はコロナ前の状況に戻り、現在はコロナ前に比べて対10%、15%アップしている状況である。仕事面では忙しくしている。帰国については、在留資格の切替の際に、仕事が減ったということもあり、半分ずつ一時帰国できるタイミングで帰国した。再入国の際に時間がかかったというのはあったが、当社で人手が必要な時には入国できたので大きな影響はなかった。外国人本人たちは、さまざまな情報が錯綜していたので、不安だったと思うが、なんとか無事に乗り切ることができた。ただし、実習生の半数くらいは、コロナにかかってしまった。かかりつけの病院が近くにあるので、会社で診察の予約はしたが、本人たちで病院に行くことができ、重症化することもなく、

復帰できた。コロナ禍で細々と大変なことはあるが、仕事もあり、本人たちに一定の残業や賞与も出せたことはよかったと思う。(株式会社M)

- ・ 技能実習1号の4名は、当初は2年前に受入れを予定していたが、出入国制限の影響により、今年度6月になって入国することになった。また、技能実習修了後、特定技能に移行するタイミングで一時帰国を希望する人が何名かいたが、出入国制限により帰国できなかった。現在は特に影響は生じていない。(株式会社N)
- ・ 現在特定技能1号として働いている1名は、自社の技能実習修了者であり、技能実習修了後に特定技能に移行しているが、移行前に一時帰国する予定となっていた。しかし、出入国制限により、一時帰国の目途が立たなかったため、一時帰国せずに移行することとなった。現在受け入れている技能実習生2名の他にも、さらに実習生を受け入れることを検討していたが、出入国制限により受入れ可能な時期が分からないことから、受入れを断念した。出入国制限緩和後も新規の受入れは行っていない。現在は特に影響は生じていない。(株式会社O)
- ・ 業績については、好調時より落ち込んではいるが、当社は車種、メーカー限定で製造しているわけではないので、大幅な減産はない。外国人労働者の集団感染により、3回程対応に迫られたことがある。大型連休の前後はどうしても感染が広がりがちである。会社の寮も6〜7人部屋なので、感染が広がってしまうし、濃厚接触者にもなってしまった。そのため、保健所と相談して、最初の2回はホテル隔離を行った。また、症状が重かった者もあり、入院した者もいる。感染者と濃厚接触者で半数程が勤務できず、大変だった。入国については、コロナが流行し始めたころに駆け込みで、技能実習10名を入れることができたが、その後、2年ほど入国できない状況だった。帰国することもできなかったため、人数の増減はあまりなかったが、その中でもどうしても帰国したいと、自分で航空券を入手して帰国する者も一部いた。登録支援機関に依頼して、国内で外国人を探したが、なかなか見つけれなかった。そのような中で、たまたま滋賀県の組合からアプローチがあり、特定技能になれない他職種の技能実習生を特定活動として受け入れた。インドネシア人やミャンマー人も紹介されたが、登録支援機関にベトナムの通訳しかいないので、ベトナム人に絞って受け入れた。入国については、今年の4月に30人程受け入れたほか、10月にも受け入れを行っている。4月の時点では、成田着の便しかなかったため、バスをチャーターして、成田へ迎えに行った。今は、名古屋まで飛行機が飛ぶようになったのでありがたい。(P株式会社)
- ・ 現在受け入れている技能実習生2名の受入れが当初の予定よりも、2年間遅れることになった。一時帰国を希望した外国人材の出国も数か月遅れることがしばしばあった。
- ・ 現在は、ほとんど遅滞なく出入国できている。(株式会社Q)
- ・ 外国人労働者が数名感染したものの、重篤な症状には至らず、自宅待機期間で回復し業務に復帰した。外国人労働者の入国や帰国が制限されたというケースはなかった。景気面では、去年はあまり影響がなかったが、最近は物価高のため海外現地の工場が停止するなど、

業務に支障が出ている。しかし、それによって賃金を下げたり、従業員を解雇したりという措置にまでは至っていない。(株式会社R)

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大により、2021年の11月・12月までは出入国の両方に影響が出ていた。技能実習1号の3名は、予定が1年延び、2022年5月に入国した。帰国予定者も帰国できなかったため、特定活動に切り替えていた。現状も予定していた人員は揃っていないが、いまいる人数で対応できる範囲で仕事をしている。2023年の5月には技能実習1号のベトナム人を2名受け入れる予定である。(有限会社S)
- ・ 技能実習生が全く入国できなくなり、生産体制に大きな影響があった。その間は、当社で技能実習2号を終了したが帰国できなくなり、特定活動で在留していた外国人を特定技能に切り替えたり、転職活動をしていた在留の特定技能人材を採用したりすることで、人員を確保した。(株式会社T)

(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

- ・ 実習生の受入れは25年前から行っているが、それ以前にも、ハローワークから紹介を受けた日本在住の中国人を7人雇用(全員友人同士)していたことがある。技術を教えるだけではなく、自動車の運転免許も取得させるなどして、4年間雇用していたが、ある時、1人がビザの更新手続のために入管に行ってそのまま戻って来ず、その時に、偽造した書類で不法に入国していたことが発覚した。偽造書類が精巧すぎて、それまで誰も見抜けなかったということである。それを知って、残りの6人は全員逃げてしまった。たまたま夏休みの時期であったため、近くにある大学の学生をアルバイトで雇用し、人手不足を何とか凌いだ。書類が精巧で、かつハローワークからの紹介でもあり、当社では防ぎようがないため、法的な担保がある制度がないかを入管に尋ねたところ、研修制度があることを教えてもらい、自分でも調べて、利用してみることにした。その時にベトナムに初めて行ったが、若い人が多くて大変驚いた。当時も仕事で東南アジアに行くことが多かったが、ベトナムほど若い人で活気にあふれた国はなかった。それ以来ベトナムからの受入れを続けており、延べ100人ほど受け入れている。初めてベトナム人を受入れた時に、彼らの義理堅い性格に魅力を感じた。中国は契約社会なので、賃金の高いところにすぐに転職するが、ベトナム人はそのようなことはあまりない。社長がベトナムを好きになり、ベトナム人も当社を好きになってくれたという感じである。(E株式会社)
- ・ 特定技能を受入れたのは、当社の業務に精通した技能実習生に、そのまま経験を生かして働き続けてもらいたいと思ったからである。技能実習は7年ほど前から受け入れているが、特定技能の受入れは2021年12月からである。(K株式会社)
- ・ 技能実習生については、2000年頃から受け入れているが、ベトナム人、特に女性はまじめで、素直で信頼がおけることから、引き続き特定技能としても受け入れたいと考えた。特

定技能の受入れを始めたのは2019年10月からで、技能実習3号から移行した人が第1号である。ベトナム人を受入れているのは、技能実習の監理団体が中国、ベトナムを多く受け入れていたからである。以前は中国人も受入れていたが、中国の経済発展により、中国人は出稼ぎに来なくなった。(P株式会社)

2) 事業拡大に向けた人員増強

- ・ 最初に技能実習生を受け入れたのが6年ほど前で、協力会社が技能実習生を受け入れたという話を聞き、関心を持ったのがきっかけである。自社でも将来的な事業拡大を見据えて、人材確保を進めていたことから、技能実習生の受入れに至った。特定技能1号の2名は、最初に受入れた技能実習生から移行者で、2名とも技能実習期間に高い日本語能力を身に付け、仕事の内容も日本人職員と同程度の水準であることから、引き続き特定技能人材として受入れることとなった。特定技能人材の2名とも、非常に勤勉であり、従事している金属プレス業務だけでなく、仕事の隙間の時間には現場の他の業務についても社員に質問するなど、学ぶ意欲も高い。(株式会社O)

3) 海外拠点・海外展開との親和性

- ・ 外国人受入れの様子が分かってきたので、以降はネパール、インドの人材の受入れを開始した。当社はインドに工場があるため、事業上の戦略として、技術を身に付け、将来的には現地で戦力として活躍してくれることを期待して受け入れた。また、ネパールからの受入れについては、今後当社が進出を予定していること、またネパール人は就労ビザがなくてもインドで就労できるため、インドの拠点で活躍してもらうことも可能であることが理由である。今後も、インド、ネパールから人材を受け入れていく予定である。(株式会社J)
- ・ 2015年に技能実習生の受入れを開始した。当社の子会社がタイにあるので、タイから受け入れている。特に当社としてはよく働くということであえて女性を採用している。技能実習生の面接の際には、監理団体、当社の製造総務部長が現地に足を運んでいるほか、現地タイの子会社の社長にも来てもらっている。内定者には、現地工場の見学もしてもらい、技能実習修了後に、現地の工場でも働いてもらうことも想定している。しかし、実際に現地の工場働く人はあまり多くない。これまでに5名程が現地工場に勤務し、現在2~3人残っている状況である。帰国後は、通訳や自分でお店を開く人が多い印象である。特定技能については、2015年に受入れ始めた技能実習生が技能実習3号を修了するタイミングで、受入れ始めた(2020年8月)。なお、地元の市で第1号だった。(L株式会社)
- ・ 1990年代後半より、海外現地法人の立ち上げのために、留学生を採用し始めたほか、研修生制度を活用し、日本での研修とその後現地法人のスタッフとして雇用するなどしていた。特定技能は2021年から受入れ始めた。技能実習生ではなく、特定技能を受入れた理由としては、コロナの影響が一番大きい。コロナがなければ、技能実習生の新しい人を受入れ

ていたと思う。コロナで入国も帰国もできなくなったということや、仕事もそれなりに忙しかったということもあり、技能実習生を特定技能に移行させたということもあったし、本人たちのニーズもあった。本来は技能実習 2 号から 3 号になる予定の人たちが、技能実習 3 号だったら続けたくない、特定技能だったら働いてもよい、ということだったので、技能実習 3 号を飛ばして、特定技能に移行させた。技能実習 3 号ではなく、特定技能に移行したかった理由は、給料がよかったからということと、転職のニーズもあるからなのではと思う。多くの外国人を受入れているのは、当社が中国、タイ、フィリピンに海外展開を進めていく中で、有能な学生がいれば国籍問わず採用したいという思いで進めてきたからである。技能実習についても、現地の戦力にすることを 1 つの目的としており、帰国後に現地フィリピンでの採用を考えていた。実際には日本と同じ給料を保障するわけにもいかないで、帰国後に現地で働くということは実現していない。グローバル展開を進めるうえで、外国人が増えてきたというものもあるし、ダイバーシティの一環としてもよいと考えている。(株式会社M)

- ・ アメリカや中国など海外に取引先があり、海外の展示会に製品を出品していることもあるため、現地語に通じた人材を求めている。アメリカ人の従業員は英語も日本語も堪能なため、展示会で製品を英語で説明するなど、言語的な橋渡しの役目を担っている。(株式会社R)
- ・ 本格的に外国人材を受け入れるきっかけになったのは 2018 年で、ベトナムに海外工場を設立したことである。それと同じタイミングで、ベトナムからの技能実習生受入れと、設計のオフショア開発をスタートした。当社で受入している外国人はほぼベトナム人だが、それは、日本の拠点で技能実習を終えた後、ベトナム工場に戻って、身に付けた技能を十分に発揮してもらうことが目的だからである。労働力不足という点では、確かに日本人の採用は難しいのはどこの会社でも同じだと思うが、当社の場合は、ベトナム工場を立ち上げるにあたって、日本で当社の技術を身に付けた人材を育成し、再びベトナム工場に送り出し、ベトナム現地での労働力を確保することを目的としている。以前は、上海工場や杭州工場があったので、通訳兼品質管理ができる人材が必要であった。品質管理に必要なことを現地の従業員にいかに正確に伝えるかが非常に重要であるため、それに対応できる中国人の採用も行っていた。(株式会社T)

4) その他

- ・ 加えて、技能実習、特定技能を受け入れることがある種の国際貢献になるのではないかと考えている。技能実習で来る人は、家族のために家を建てたい、親孝行したい、という思いで日本に来ているし、技能実習修了した人に話を聞くと、3 年間の給料で母国に家を建てたなどの話を聞く。(F 株式会社)

② 1 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）

1) 自社の技能実習修了生

- ・ 特定技能の受入れは 2 年前（2020 年）の 12 月からで、受入れのきっかけとしては、技能実習の終了のタイミングで、特定技能に移行したということである。特定技能の受入れの理由としては、地元自治体は人口が少ないので、特定技能を受け入れて人口を増やしたいと思っている。外国人を受け入れるために、自治体も協力してくれている。外国人の受入れに際しては、地域の古民家をリフォームして外国人を住まわせているが、そのリフォーム費用の 3 分の 1 を町に補助してもらっている。国内の特定技能試験合格者の受入れは、評価試験が難しすぎて受からないため諦めている。（株式会社 A）
- ・ 現在特定技能で就労している全員が、自社での技能実習から移行した外国人労働者である。他社で技能実習生を終えた人の受入れや試験経由の採用は現時点では全くないが、過去に検討したことはあった。仲介業者から紹介された外国人を面接したものの、日本語が話せなかったり、仲介業者が信用できずトラブルが発生しそうだったりリスクがあったため断念した。この仲介業者は監理団体ではなく、地理的に近い営業をかけてきた業者であった。（B 株式会社）
- ・ 技能実習が 3 年だった頃に修了してベトナムに帰国した人たちが、特定技能として当社に戻ってきており、現在在籍している特定技能外国人の半分が一度帰国して再び戻ってきた人、半分が技能実習修了後に引き続き特定技能に移行した人になっている。（E 株式会社）
- ・ 特定技能は、全員技能実習からの移行である。（F 株式会社）
- ・ 当社で働く特定技能外国人は全員技能実習からの移行である。非常に難易度の高い技能検定 2 級を取得したベトナム人労働者が実習期間を終え一時帰国した際、再雇用するための方法がないか模索していた。同時期に特定技能外国人制度が始まり、出入国在留管理庁への相談を経て、全国初の特定技能 1 号外国人として受け入れることができた。（有限会社 G）
- ・ 監理団体から、当社で技能実習を経験し帰国していた人に連絡をしてもらい、希望を募ったところ複数応募があり、その中から 5 名を選定し、受入れることになった。2019 年に、この 5 名を受入れることになったが、いきなり特定技能ではなく、技能実習 3 号を 2 年経験してから、特定技能に移行することにした。本人達の長く働きたいという希望や、3 号に進める条件も揃っていたこと、また、監理団体においても、初めて取り組むということで、まだ制度への理解が低く、様子を見たいという意向もあった。そのため、特定技能の最初の 5 名は、2019 年 1 月～技能実習 3 号を 2 年経験したうえで、2021 年 1 月～特定技能となった。次の 2 名は、技能実習からの移行で、2020 年 3 月～技能実習 3 号、2022 年 2 月～特定技能へ移行。直近の 2 名は、試験に合格せず、技能実習 3 号に進めることができなかったため、技能実習 3 号ではなく、2022 年 3 月～技能実習 2 号から特定技能へ移行。特定技能への移行は、希望者すべてを採用している訳ではなく、技能試験合格等の有能な人材、勤労勤勉、人柄等を総合的に判断して決めている。（I 株式会社）

- ・ 全員当社の技能実習からの移行である。(K株式会社)
- ・ 全員当社で技能実習を修了した人からの移行である。技能実習 1～5 期生で 30 人おり、そのうち 19 人が特定技能に移行している。(L株式会社)
- ・ 現在は全員当社で技能実習を修了した者の移行である。(株式会社M)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材は自社の技能実習修了者であり、本人も特定技能へ移行して就労することを希望していたことから、継続して受け入れることとなった。今後も自社の技能実習修了者を中心に特定技能人材の受入れを予定しているが、場合によっては他社の技能実習修了者や、転職者の受入れも視野に入れている。現時点では試験ルートでの採用は考えていない。(株式会社O)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材は自社の技能実習修了者である。同時期に 15 名を採用したが、技能実習修了後に既に帰国して数年が経っていた人と、技能実習の修了からシームレスに移行した人がいる。(株式会社Q)
- ・ 特定技能外国人には、他社で 3 年間の技能実習を終えた後で特定技能に移行し入社した人も、自社で技能実習を修了後特定技能に移行した人もいる。5 名全員が技能実習から特定技能に移行した人材である。(株式会社R)
- ・ 同社で技能実習 2 号と 3 号を終了した人が、特定技能に移行している。本人が希望していて、同社が必要とするスキルを身に付けている場合に、移行することとしている。同社が求めるスキルがあっても、本人が希望しなければ慰留はしないし、スキルがなければ本人が希望しても特定技能には移行しない。(有限会社S)

2) 自社の技能実習修了生+その他のルート

- ・ 最初に採用した 5 名（インドネシア国籍、うち 1 名は既に退職）は、自社の技能実習修了者で、既に帰国していたが、SNS（Facebook）を通じて連絡を取り、特定技能 1 号として受け入れることとなった。各種申請等は、行政書士に直接委託し、登録支援機関は介していない。その後の 2 名（ベトナム）は、登録支援機関を介して受け入れている。登録支援機関は監理団体を兼ねている。(株式会社C)
- ・ インドネシア人は、ほぼ全員が同社での技能実習 2 号の修了生であり、ベトナム人は、他社での技能実習修了生、または特定技能の転職である。(株式会社D)
- ・ 試験合格者や他国籍者の採用も、自分から働きたい・工場を見学させてほしいという直接の要望があれば対応する。外国人労働者本人の希望を尊重する。(有限会社G)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材のうち、インドネシアの 20 名は自社の技能実習修了者であり、モンゴルの 2 名は他社の技能実習修了者である。いずれについても、技能実習修了後、既に帰国していた人材に監理団体経由で連絡を取り、特定技能での受け入れに至った。(株式会社H)
- ・ 現在在籍している特定技能 3 名のうち、1 名は当社での技能実習修了生（3 号）、2 名は他社での技能実習修了生である。(株式会社J)

- ・ 自社の技能実習修了者の受入れが中心となっているが、一部は他社で技能実習を修了し、特定技能に移行するタイミングで雇用した人材もいる（現在受け入れている特定技能1号20名中の3名が他社の技能実習修了者）。来年の早い時期に試験合格者を1名採用する予定である。今後も基本的には自社の技能実習修了者の採用がメインになると思われる。（株式会社N）
- ・ 技能実習からの移行と、技能実習はあるが特定技能は受け入れられない他職種からの受入れである。その他、他社で技能実習修了して当社に来た人が6～8人いるほか、10年ほど前、技能実習3号や特定技能の制度がなかった時に、当社で技能実習を修了して帰国した者が、最近特定技能として戻ってきた例もある。試験を受験したのは、他職種で他社から受け入れた特定活動の人である。（P株式会社）
- ・ 在籍している25名のうち、約4割が当社での技能実習修了生、約6割が在留の特定技能人材の受入である。後者の採用にあたっては、他社で技能実習を終えているのは大前提であり、技能検定随時3級と日本語検定3級合格者を条件とした。（株式会社T）

3) 自社で受け入れた外国人の親族・知人

- ・ 特定技能の中には、2022年4月に、山形県の同業他社から転職してきた人も1人いる。当社で働いている特定技能外国人の友人で、前職の企業では特定技能の採用を行っていないため、雇ってくれないかという話があり、当社で採用した。当社は従業員がほぼベトナム人なので、ベトナム人にとっては働きやすい。技能実習生も、監理団体（社長が代表理事）を通じて面接をして受け入れているが、今はほとんどが、当社で受け入れている技能実習生や特定技能外国人のきょうだい・いとこなど、コネクションのある人である（特にきょうだいが多い）。当社の居心地がよいのだと思うし、当社も背景がわかっている人を受入れる安心感がある。（E株式会社）
- ・ 元々ベトナムからの受入れにこだわりがあったわけではなく、あらゆる国を見ていたが、先に受入れたベトナム人Aさんの働きぶりが素晴らしく、彼女から紹介された人を雇いたいと思い、ベトナム人の採用に繋がった。（有限会社G）
- ・ 他社で働いていた外国人が1名、自社で働く外国人労働者の紹介で転職してきたケースがあった。（株式会社R）

③ 登録支援機関の利用状況

4) 利用あり

- ・ タイ人の一部については関係会社と同じ登録支援機関を使っている。当該登録支援機関は溶接分野では使えないため、溶接分野は登録支援機関を使わず、自社で現地の学校と直接やりとりしている。フィリピン人受入れはほぼ別の会社に支援してもらっているが、一部については自社で現地の学校と直接やりとりして採用している。（株式会社A）
- ・ 技能実習・特定技能のどちらも同じ協同組合を経由して受け入れている。受入れに係る支

援全般を依頼している。利用料の詳細は伏せるが、受入人数が増加したこともあり、交渉の結果、受入れ開始直後よりかなり下がっている。(B株式会社)

- ・ 2名(ベトナム)については、登録支援機関を利用しているが、各種申請の準備・書類作成等の大部分を自社で対応しており、実質的にはほとんど支援を受けていない状況にある。技能実習生受入れの際の監理団体を兼ねているため、関係性維持のために利用している状況である。(株式会社C)
- ・ 登録支援機関を利用しており、技能実習生の監理団体とは別の団体である。手続等全般を依頼しており、1人当たりの利用料は、1か月につき2万～3万5千円である。(株式会社D)
- ・ 監理団体と同じ機関を利用している。監理団体とは、15～6年前からのお付き合いがある。監理団体の理事長が同業種の方であり、事務局長も製造業の工場長をしていた方なので、当社の事情もよくわかってくれる。現地の採用時にも同行してくれるし、日本での研修もしっかりしているので、頼りにしている。特定技能についても、採用の際には、フィリピンの送出し機関に対して、1か月分の給与(20万円程度)を支払っており、採用後は、登録支援機関に対して、月2万円/人支払っている。(F株式会社)
- ・ なお、技能実習生については監理団体を利用して受け入れている。前述のAさんが別の組合に転職するのに合わせて、当社が利用する監理団体も変更してきた。現在で3組合目である。現在の監理団体には、技能実習生1人あたり月35,000円+αを払っている。40,000円を超えることはない。困ったことや相談は何でもAさんに電話で聞くことができる。(有限会社G)
- ・ 監理団体は3つを利用している。1つはモンゴルの人材を担当しており、他2団体はインドネシアの人材を担当している。登録支援機関は、モンゴルの人材とインドネシアの人材で別のところを利用している。登録支援機関には、各種申請の事務や、職務上の配布資料の中で特に重要なもの(安全管理に関する資料等)の翻訳を依頼している。(株式会社H)
- ・ 監理団体・登録支援機関を利用している。同じ事業者である。選定した経緯としては、元々、ETCカード共同精算事業をしている組合であり、当社は倉庫事業もしていることから、この組合を利用していた。同組合が新規事業で監理団体となり、外国人技能実習生受入れを開始するということで、営業が入り、ちょうど外国人労働者の受入れも検討していた時期であったことから、同組合を利用することにした。同じ時期に、他の組合からも営業が入るようになったが、これまでも付き合いがあったこと、監理料等が安かったことから、同組合を選定した。特定技能の利用料は15,000円/月・人である。安い理由としては、当社の特定技能外国人はトラブル等が少なく、定着もしていることから手間がかからないためと聞いている。利用内容は、更新手続き、体調不良時の医療機関等への対応である。(I株式会社)
- ・ 登録支援機関を利用している。初期のオリエンテーションや、各種手続・報告の依頼、特定技能外国人からの相談(主に当社には直接言いにくいような内容)している。料金は1

人当たり月 2 万円である。(株式会社 J)

- ・ 技能実習、特定技能ともに、九州で最大規模支援機関を利用している。入管庁への提出書類の作成や、月 1 回の訪問面談、特定技能の一時帰国時のチケットの手配などをお願いしている。特定技能外国人は、コロナ禍で一時帰国しないまま、特定技能に移行しているので、当社では、特定技能の一時帰国の渡航費を全額負担している。現在、技能実習から特定技能に移行する人は、移行する際に一時帰国していただいている。手数料は、技能実習で月 3 万円/人、特定技能で月 1.5 万円/人である。(K 株式会社)
- ・ 1 人目は自社で対応したが、それ以降は、登録支援機関を利用している。監理団体と同じところである。技能実習の場合、タイ現地の送出し機関に初年度は月 1 万円/人、2 年目以降は 5 千円/人を支払っている。加えて監理団体に月 2 万 5 千円/人支払っている。特定技能の場合は、登録支援機関に、基本料金として月 5 千円/人を払い、書類作成が必要な場合は 1 申請で 5 千円など別途費用を支払っている。また、タイ現地の送出し機関は技能実習 2 号から 3 号に移行する際に、外国人本人からお金を取っているようである。(L 株式会社)
- ・ 監理団体を行っていたところが、登録支援機関も行っている。登録支援機関に支払っているのは、1 人 1 万 5 千円/月で、その他、現地の送出し機関にも 1 人 5 千円/月支払っている。(株式会社 M)
- ・ 監理団体・登録支援機関は 2 か所を利用している。各種事務手続きや通訳等の基本的な支援はすべて委託している。ただし、病院への付き添い等の日常的な支援については、社員が対応する場面も多い。(株式会社 N)
- ・ 監理団体は、主にベトナムの人材を専門とする団体であり、最初の技能実習生受入れ時から継続して利用している。同社は登録支援機関でもあるが、登録支援機関としての業務は委託しておらず、自社で各種手続きや生活支援等を完結している。特定技能人材は 2 名とも日本語能力が高く、通訳等の言語的支援はほとんど必要としないレベルである。(株式会社 O)
- ・ 当社と登録支援機関で密接に連携しながら、外国人の支援にあたっている。登録支援機関では、最初の求人から、空港への送迎、住民票登録、銀行口座開設、生活指導など、会社に入るまでに必要なことはすべて行っている。また、外国人は夜勤もあるので、24 時間 365 日通訳を配置して、いつでも相談・フォローできる体制をとっている。(P 株式会社)
- ・ 登録支援機関は、行政書士事務所を利用している。登録支援機関には、各種申請等の手続きや生活支援等を全て委託している。(株式会社 Q)
- ・ 登録支援機関を利用している。具体的には、4 か月に 1 回の定期報告書や、在留期間更新の申請書類の作成業務、外国人の生活支援のサービスを利用している。具体的な金額は教えられないが、各外国人が取得している日本語能力検定の級によって月々のサービス料金変動する。級が高ければ高いほど、料金は安くなる。(株式会社 R)
- ・ 登録支援機関には、書類作成の代行のみ依頼している。書類作成の都度支払っており、1 人 1 回につき 10 万円である。(有限会社 S)

5) 利用なし

- ・ 登録支援機関は利用していない。長年外国人を受け入れているので、手続等にも慣れており、四半期報告も自社で全て対応している。懇意にしている司法書士はいるが、わからないことがある場合は、入管に直接質問しに行くのがいちばん早い。特定技能1号の制度ができた当初、地元自治体でも説明会が開催された。ハローワークに求人広告を出して外国人を採用できると聞いて、「登録支援機関を自社でやってもいいか」と質問したところ、是非そうやってほしいという回答で、わからないことはいつでも入管に来て聞いてくれと言われたので、何回か質問に言っているが、親切に教えてくれる。(E株式会社)
- ・ 登録支援機関は利用していない。自社で受入れ、支援を行っている。(有限会社G)
- ・ 技能実習の受入れを通じて、事務的な部分は自社でノウハウを蓄積したこと、また、最終的な目標は、特定技能人材も、将来的にはベトナム工場に戻ってもらうという位置付けであることから、登録支援機関は利用しないことにした。(株式会社T)

(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

6) 日本人社員と同一基準

- ・ 賃金は、日本人と同じく経験年数に応じて決定している。技能実習から特定技能に移行した場合、技能実習の3年もしくは5年の経験を考慮し、特定技能1年目で入社4年目もしくは6年目の給与を支払う。日本人・外国人間で賃金は同じである。日本語の流暢さは影響しない。ただし、日本語でのコミュニケーションが極端に難しい場合は、ボーナスの額を他者よりも減らすこともある。技能に応じて昇給や手当があるわけではなく、賃金に反映されるのは基本的に経験年数のみである。ただし、作業場所の気温が高い所とそうでない所があり、暑い場所で働く場合は手当を上乗せしている。(B株式会社)
- ・ 日本人社員と概ね同じ基準となっている。自動車免許の有無により、日本人社員の方が多少の上乗せがある。(株式会社C)
- ・ 給与体系は、基本的には日本人と同じにしており、勤続年数で決めている。特定技能は、新卒採用3年目の人と同じになる。また、技能の水準や日本語能力により、プラスアルファになることもある(株式会社D)
- ・ 賃金体系は日本人と同じにしており、特定技能の中でも、勤続年数で若干の差を付けている。(E株式会社)
- ・ 日本人社員と概ね同じ基準となっている。(株式会社H)
- ・ 技能実習生も、特定技能も、日本人も同じ水準であれば、同じ賃金で働くということになっている。特定技能1年目で、日本人の4~5年目と同じくらいの賃金である。日本人も外国人も同様に、認定制度を設けており、合格した認定試験のレベルに応じて、技能手当をつけている。(K株式会社)
- ・ 賃金決定の基準は日本人社員と基本的に同じである。ただし、特定技能人材については、

日本語能力試験の結果に応じて一定の手当が加算される。(株式会社O)

- ・ ベースは日本人と同じで、技能、日本語能力に応じて手当という形で支給している。特定技能は、日本人の概ね新卒1年目と同じである。ただ、技能実習で働き、特定技能でも数年働いている人は、日本人と能力にも差があるので、基本給を上げていくようにしている。経験や年数に応じた賃金テーブルについて、現在はないが、日本国内の状況も入手しつつ、全体的にベースアップする必要があるかどうかを検討している。他社へ流出しないように、ということも考えている。技能については、随時2級に合格したら、毎月の手当を支給するなどしている。手当等をつけることでモチベーションの向上につなげたいと考えている。(P株式会社)
- ・ それぞれの外国人材と同じ年齢層の日本人社員の給与と概ね同じ水準になるように給与基準を設定している。外国人材と日本人社員を平等に評価し、給与を決定するということ意識している。日本人社員と同様に、勤務態度や勤怠の状況を加味した人事評価を行い、最終的な処遇を決定している。(株式会社Q)
- ・ 日本人と全く同じ考課制度をとっている。能力や勤務年数などを総合的に加味して賃金を決定している。在留資格も賃金決定の基準としていない。(株式会社R)
- ・ 賃金は、技能実習生の期間を含めた勤続年数で決めており、日本人と全く同様である。(有限会社S)

7) 日本人社員とは別の基準

- ・ 技能実習生1号、2号、3号で賃金が違う。1号は最低賃金程度で、2号は1号より20円、3号は2号より15円程高い。特定技能の賃金も時給ベースで考えており、技能実習3号より高い。役職があれば賃金が時給で50円増え、加えて役職手当も付く。フィリピンでもタイでも役職が付いている人がおり、その下で日本人が働くケースもある。(株式会社A)
- ・ 特定技能は、時給にすると最低賃金+100円程度である。技能実習1号は最低賃金、技能実習2号は最低賃金+ α 程度である。同期の間では給与に差をつけていない。お互いに給与明細を見せ合うので、差をつけるとトラブルになる。(F株式会社)
- ・ 明確な基準はないが、実力と年数を考慮して社長判断で賃金を支払っている。日本人労働者も社長判断のため同じ扱いである。特定技能外国人の時給は900円からスタートし、現在945円である。(参考：山梨県の最低賃金は865円)(有限会社G)
- ・ 特定技能1年目1,100円/時。技能実習3号1,000円/時から100円昇給し開始する。特定技能については、1年ごとに50円昇給し、5年で250円時給が昇給する。技能試験・資格、日本語能力試験取得により、月給に加算される。(I株式会社)
- ・ 当社では、技能実習1年目の給与(当社の工場所在地のうち、最低賃金が最も高い県の賃金をベースに決めている)をスタート地点として、毎年30円時給を上げており、特定技能は技能実習6年目(他社から受入れた人材は4年目)と見なしている。また、最低賃金が毎年上がるため、年に2回昇給があることになる。日本人の人材と比較すると、新卒1

～2 年目や定年後再雇用の人材の賃金の水準に近いが、これは安全に作業をするための説明や、作業工程の説明などに日本人よりも手間がかかる部分があること、日本人とは異なり住居費等の経費負担があることが理由で、少し差が付いている。(株式会社 J)

- ・ 技能実習 1 年目は、業種別の最低賃金を使っている。その後、配属年数に応じて、少しずつ賃金を上げている。技能実習 1 号、2 号について賞与はないが、技能実習 3 号、特定技能に関しては賞与を出している。技能についても、技能検定に合格したら賞金を出しているほか、技能手当もつけている。(L 株式会社)
- ・ 同一労働同一賃金である。高卒の新卒と、技能実習 3 年終わりが同じくらいである。技能実習生については、技能検定をとって、技能実習 1 号、2 号、3 号とあがるにつれて、給料を上げる形にしている。特定技能外国人についても 1 年目、2 年目、3 年目とテーブルを決めて、年々上げていく形にしている。ただ、為替の影響で、給料が逆転しており、全く機能していない。また、技能実習 3 号を経ずに特定技能 1 号になった者たちは、本当は 4 年目、5 年目（技能実習 3 号）のはずなのに、飛び級して、6 年、7 年目（特定技能 1 年目、2 年目）の給料をもらっている。先輩たちは気づいているかいなかかわからないが、しかたなくそのようなやり方で行っている。経験年数のテーブル以外に、プラスの評価はなかなかしにくい。外国人は給与明細を見せ合うので、大きく能力に差がない限りは、給料に差をつけることが難しい。賞与については、技能実習の時から出しており、少し差（1～2 万円程度）をつけることはしている。日本人は、技能実習、外国人とは全然別のテーブルで動いている。日本人は年々給料が上がるとは限らない。(株式会社 M)
- ・ 賃金は、基本的には就業年数に応じて決めているが、特定技能の場合は、技能や日本語のレベルに個人差があるため、手当で差を付けている。例えば、同じ特定技能の業務でも、鋳造等の過酷な業務には危険手当を付けている。(株式会社 T)

② 日本語能力

- ・ 日本語能力試験に合格した段階でお祝い金（一時金）を払っている。最近入職した人の中には、全く日本語で会話できないケースがある。入職時期が最近になるにしたがって、外国人の日本語能力向上に対する考え方が希薄になっている。社内で日本語のできる先輩に頼れば良いという考えが強い人もいる。日本語能力向上のため、講師を呼び、約 5 年間・月 3 回程度日本語能力試験の学習機会を設定した。その結果、日本語能力試験には合格するものの、話す能力の向上には繋がらなかった。同じ N2 を取得している人の中でも、流暢に話せるのは 1 人か 2 人であり、同じ級でも能力に差がある。日本語能力試験で問われる能力が読み・書きであるため、話す・聞く能力は興味がなければ全く上達しない。こちらの言うことをなんとなく理解していると思うが、それに対する反応が鈍かったり、日本語でのやりとりができなかったりする。地元自治体が地域おこし協力隊としてベトナム人を採用したので、その人を講師として日本語を約 1 年間教えてもらったが、今年の 4 月に派遣期間が終了したため、今後再開するか検討中である。(B 株式会社)

- ・ 日本語レベルは、特定技能の場合は、仕事上のコミュニケーションも特に問題ないレベルである。日本語学習の支援は、通訳者が必要に応じて個別に学習支援をしている。日本語の習得レベルやコミュニケーションレベルには個人差があり、やる気のある人は勉強しているし、そうでない人もいる。資格の取得支援は特に行っていない。(株式会社D)
- ・ 日本語能力の見える化として、日本語能力検定の合格に応じた賃金上乗せを制度導入している(社内規程整備済み)。具体的には、N3に合格すると試験料と合格祝い(一時金)を支給する。さらに月 5,000 円手当を上乗せする。日本語学習のモチベーションに繋がっていると思う。N3に合格しても実際の日本語の会話力と必ずしも比例しないが、理解力は増してくる。モチベーションに繋がりたい。(有限会社G)
- ・ 日本語能力が N3、N2、N1の方については、新しく入ってきたベトナム人に対して、現場での日本語の通訳や作業手順書の説明をしてもらうことから、日本語の手当てをつけている。今度、特定技能で N2 を持っている方が、通訳の仕事がしたいということで、技術・人文知識・国際業務に切り替えた人がいる。賃金ではなかなか差がつけられないので、賃金以外の部分で、工夫している。例えば、日本語能力 N3 以上を持っている人については、日本語レベルに応じて、寮費(1 万 8 千円)を割引している。(K株式会社)
- ・ 日本語については、表彰制度を設けており、N3~N1を合格すると、級に応じた賞金をもらえる。N2 を持っている者もいるが、外国人と一緒に生活していて、日本語を使わなくても済むことから、あまり勉強しない。一方で、最近来た技能実習生は、入国待機中に日本語をしっかりと勉強していたようで、日本語弁論大会で最優秀新人賞を受賞した者もいる。(L株式会社)
- ・ 日本語能力について、現時点では明確に手当をつけるということはしていない。そのせいもあるかもしれないが、フィリピン人は N4 受けてもなかなか合格しない。今度新しく来た人で N3 を持っている人に関しては、賞与で少し+ α の上乗せをすることは考えている。(株式会社M)
- ・ 日本人社員と概ね同じ基準となっているが、日本語能力検定の合格状況に応じて基本給に加算を行っている。そのため、技能実習の次期から特定技能への移行後を見据えて、日本語の勉強に力を入れる人材も多く、N1 合格者も複数名いる。給与基準においては、現場での作業の技能よりも日本語能力を重視している。日本語能力が給与に反映されることで、外国人材が日本語を学ぶモチベーションの向上につながっていると感じている。また、日本語能力検定の N1 に合格した際には、手当として登録支援機関から 5 万円、会社から 2 万円が支給されることになっている。(株式会社N)
- ・ 日本語能力試験 N3 合格者には、合格一時金として 1 万円を支給し、N2 合格者には毎月の給与に 5 千円の手当を加算(永続)している。現在受入れいれている特定技能人材は、1 名が N2 に合格している。もう 1 名は、現時点では N4 だが、模擬試験を解いてみると、既に N2 に合格できる水準の日本語能力はあるため、今後 N2 を受験する予定である。(株式会社O)

- ・ 日本語能力については、日本語能力試験で難易度の高い級（N2）に合格したら、商品券を渡す、毎月の手当を支給する、などをしている。（P株式会社）
- ・ 業務上日本語で会話ができることは重要だが、日本語能力の高低を特別に賃金に反映させることはない。（株式会社R）
- ・ いちばん大きいのは日本語の手当で、日本語検定の3級・2級の合格者に手当を付けているほか、報奨金制度もあり、日本語能力試験のN3は5万円、N2は8万円を出している。より質の高い仕事をしてもらうには、日本語がしっかり理解できることが必要と考えているので、そこをメインに据えた給与設定をしている。特定技能外国人は、日常会話にはほぼ問題はないが、専門用語はまだ難しいところがあるため、そのような時は、技人国のエンジニアの助けを借りて指示をすることもある。基本的な作業手順書はベトナム語に翻訳しているが、当社の水中ポンプの機種は200～300あり、例えば塗装の工程1つにしても専門工程があり、細部までを全て翻訳することは難しいため、そのような点は会話でのやりとりになる。（株式会社T）

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）

- ・ 日本人のものを参考に、外国人用の評価の仕組みを作っている。独自の考課表では、業務態度（責任感、積極性、協調性）、生活態度（勤務状況、日本語能力、寮生活）の観点から評価している。勤務状況の評価の中に、規律性という項目を設けている。外国人の間では当日欠勤がよく発生しており、当日欠勤が3回発生すると評価、賞与はないという仕組みにしている。こちらについては、日本人も同じで、欠勤を繰り返すと賞与はないということにしている。考課は年に2回（夏、冬）の賞与のタイミングで行い、その考課を年1回の定期昇給にも活用している。（株式会社A）
- ・ 日本人と同じく、経験年数に応じての昇給である。（B株式会社）
- ・ 日本人社員と同様に人事評価を行い、その結果に応じて昇給を行っている。その際に、日本語能力試験の合格状況も勘案している。基本的には、勤続年数に応じて昇給することになっている。（株式会社C）
- ・ 昇給も日本人と同じ基準による。（株式会社D）
- ・ 日本語検定の受験は奨励していて、N4、N3をみんな受験しており、N2の勉強中の人もいる。各自が勉強して、N3に合格したら月4,000円、N2に合格したら月5,000円の手当でも支給している。社長自身も、月に1日、日曜日に、小学校の国語の教科書を読む授業をしている。また、当社では特定技能2号をめざしているため、例えばリフトの資格など、取得できる資格は取得するよう奨励している。講習の費用も全額負担している。リフトの免許を取ってもらえると大変助かる。日本人社員にも、会社で計画的に資格を取得させているので、それと同様の対応である。特定技能1号をめざす技能実習生は、日本語の勉強もしているし、今は塗装試験の国家試験の2級にトライしようと勉強中である。
- ・ 工場には、ベトナム人のリーダーが1人（係長クラス）、サブリーダーが2人いる。リー

ダーには月 2 万円、サブリーダーには月 1 万円の手当てを支給している。彼らが若い世代のロールモデルにもなっている。また、力量（技術力と人柄の二側面で評価）の向上を促すため、力量をランク化し、力量手当を支給している。審査は年に 1 回で、半期ごとに自己評価と上司による評価を行い、上司からフィードバックを行っている。（E 株式会社）

- ・ 特定技能を受け入れてからまだ 1 年なので、キャリアパスはまだ検討しない。優秀な人がいれば、リーダーにしてもよいと思っている。（F 株式会社）
- ・ 勤勉に働く人には賞与を出している。ベトナムには賞与という概念がないため評価を反映していることを説明し、モチベーションに繋げてもらっている。日本語能力が低いからといって賞与を減額することはない。本的に評価は減点方式ではなく、加点方式としている。資格取得を行う人・日本語学習意欲が高い方などは加点評価とし、賞与に反映させている。（有限会社 G）
- ・ 日本人社員と同様に人事評価を行い、技能や勤務態度を総合的に評価し、昇給の有無を判断している。人事評価の基準としては、日本度能力の水準はあまり重要視しておらず、日本人社員と同様の評価軸（仕事に直結する技能等）となっている。（株式会社 H）
- ・ 日本人と同様に技能試験で合格すると、毎月給料に加算がされる。当社は「M グレード」工場の認定も受けている関係で、資格者が増えることを推奨している。溶接については、CO2 半自動溶接技術者 SA-3H・3V・3O（応用級）、CO2 半自動溶接技術者 SA-3F（基礎級）が特定技能外国人において取得しやすいものとなっており、こちらの試験に合格すると、CO2 半自動溶接技術者 SA-3H・3V・3O（応用級）：毎月 5,000 円（年間 60,000 円）、CO2 半自動溶接技術者 SA-3F（基礎級）：毎月 3,000 円（年間 36,000 円）、加算される。日本人と同じ基準である。（I 株式会社）
- ・ キャリアパスは、年次でステップアップする部分があるほか、資格試験に合格すれば、技能手当を支給している。溶接なら 4～5 つ資格があるが、それらに 1 つ 1 つ合格していけば、資格 1 つ当たり月 1,000 円の手当が付く。資格試験の受験料は会社負担で、試験日も勤務日と見なして、必要に応じて残業手当も付けている。また、日本語検定の N1～N3 に合格すれば、それぞれ 1,000～3,000 円の手当が付く。日本語検定の受験料は自己負担である。（株式会社 J）
- ・ ベトナムの技能実習がまた増えてきたので、その人たちのリーダー格を行ってほしいと思っている。リーダー、サブリーダーには、その職制に応じて、手当てをつけている。（K 株式会社）
- ・ 特にキャリアパスと呼べるものはないが、製品の種類ごとに特性があるので、年数を重ねるごとに、できる範囲は広がっていく。特定技能には、入ってくる後輩の指導はお願いしている。（L 株式会社）
- ・ 現時点では、リーダーにするほどの経験や技能はないので、そこまでは想定できていない。当社には 60 台の旋盤があり、40～50 種類のラインがある。2～3 年ごとにラインを異動して、多能工として、いろいろな作業ができるようになって初めてリーダーのポジションに

なれる。リーダーになるには、少なくとも10年はかかる。技能実習～特定技能1号で10年いて、やっとリーダーになれるかどうかである。外国人は、日本語の問題もあり、皆をまとめたり、いろいろな設備を理解して、指示を出したりするようになるには10年では厳しいかと思う。日本人については機械加工、溶接、組立工、全部できる人もいる。そのような意味での多能工化も進めているところである。日本人の中で、リーダーを担ってほしいと思っている人がすでにいるので、特定技能外国人にそこを期待するのは現時点では考えていない。今後5年先、10年先延長して使うかどうかは組織のバランスにもより、正直考えているところである。(株式会社M)

- ・ 日本人と同様に人事評価を行い、昇給を決定している。(株式会社N)
- ・ 上記の日本語能力に応じた手当を除き、日本人社員と同様の基準で技能水準や業務の状況等を評価し、昇給を決定している。(株式会社O)
- ・ 業績に応じて、各職場での評価で特定の人にはボーナスを支給している。特定技能外国人の中でも、リーダーシップをとれる人もいるので、そのような人に対しては基本給を上げている。(P株式会社)
- ・ 昇給等の基準についても、日本人社員と同様の基準を用いて、期末の人事評価結果をもって決定している。(株式会社Q)
- ・ 能力が高ければ外国人でも役職に就く。普段の仕事ぶりによって昇給・昇進を判断する。
- ・ 日本語能力試験など、資格の取得の推進などはしていない。現在ベトナム人2名がN3を取得しているが、中国人1名は複数回N4を受験し不合格となっている。しかし特定技能外国人を含む外国人全員が日常会話レベルの日本語能力を持っており、業務や生活に支障は出ていない。敬語はうまく話せないようである。(株式会社R)
- ・ N3または日本語検定試験3級に合格すると、3万円の祝い金を支給するほか、月1万円の手当も付けている。N2に合格すると、手当がさらに月1万円増える。(有限会社S)
- ・ 日本にいる間には、リーダー的な立場を担うキャリアパスは現時点では考えていないが、ベトナムに戻って、日本で身に付けた技能を伝授してもらい、日本語についても引き続き努力していつてもらいたいと考えており、長期的には、高い技能を身に付ければ、企業内転勤による研修制度もつくりたい。会社としては、決して使い捨てではなく、やる気と能力があれば、技能を身に付けてほしいと考えているし、それが本人たちの人生においてもプラスになると考えている。会社は、より高い技能を身に付けるためのサポートを惜しまないし、それは定期的に行っているインタビューでも伝えている。ベトナムに帰れば、ベトナム工場でのリーダー職などへの昇格があるので、キャリアアップはそのような形でしてもらうことを想定している。(株式会社T)

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・苦勞

8) 賃金・待遇面での配慮

- ・ 低賃金で働かせるのではなく、前述の評価方法のもとで、賞与を出す仕組みを取っており、

モチベーション向上に貢献している。(株式会社A)

- ・ 技能実習生の間は、監理団体に管理費を支払う必要があるが、特定技能に移行すると管理費は不要になるため、その分を賃金に上乗せしている。特定技能外国人も喜んでいる。当社からすれば、昇給ではなく、これまで監理団体に支払っていたものをそのまま本人に支払うだけなので、支出額自体は変わらないが、特定技能外国人本人にとっては大きいことなので、仕事に対する意識も変化し、より意欲的になっている。技能実習生も、「自分たちも特定技能になったらそうしてもらえる」と思って頑張ってくれる。それもあり、技能実習修了生の約9割が特定技能に移行している。(E株式会社)
- ・ 賞与はもちろん、決算賞与などを出したりしている。(株式会社M)
- ・ ボーナスは本当に大好きで、「ボーナス出ますか」と何度も聞いてくる。2年ほど前から支給するようになったが、以前に比べて、安易に有休をとることがなくなった。(P株式会社)

9) 能力に応じたポジションへの配置

- ・ 外国人材の能力に応じて、適切なポジションを与えることも、モチベーションの向上のために重要であり、特に優秀であった特定技能人材の1名は、生産管理課長の役職を与えている。(株式会社O)
- ・ 仕事場では特定技能外国人と技能実習生を分けておらず、特定技能が技能実習生に作業を教えるようにしている。(B株式会社)
- ・ ベトナム人は責任感が非常に強いので、それなら権限も与えることで、安心して任せられるようになると考え、メインの仕事を任せることにした。当社の塗装技術で、品質に関わる場所は、全てベトナム人に任せている。そのことがモチベーションの向上に大きく影響している。会社のメインの仕事を彼らに任せることも、うまくいくポイントだと思う。多数の日本人の中に少数のベトナム人が入って、仕事が雑役だけなら、モチベーションが下がって当然である。そうすると、日本語もなかなか覚えられないし、仕事も覚えられない。(E株式会社)
- ・ 特定技能外国人と技能実習生が同じ場所で働いているため、特定技能外国人が技能実習生に教える場面はしばしば見られる。(有限会社G)
- ・ 生産ラインについては、本人の能力を見ながら組み合わせるので、日本人、外国人関係なく組み合わせている。国籍が違っても皆仲良く働いている。(P株式会社)

10) スキルアップへの支援

- ・ 勤務態度等を加味して選抜した数名の人材を対象に、資格試験（玉掛け、クレーン等）の受験を支援（教材費、受験費等の支給）している。先日3名の外国人材が受験したところである。外国人材も資格試験の受験等、スキルアップに積極的な人も多く、今後は支援対象者の人数をより多くし、できるだけ多くの希望者が支援を受けられるようにしたいと考

えている。(株式会社Q)

- ・ 社内でパソコンスキル向上のための勉強会などをしており、それに外国人労働者が参加することもある。(株式会社R)

11) 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

- ・ 当社では、1年に2回、N4からN2レベルを組み合わせた問題を作り、点数に応じて賞与の評価に入れている。毎週土曜日には、当社の食堂で、タイ人・フィリピン人合わせて日本語学校を行っている。日本語の読み書きや日本語能力試験の過去問を教えている。参加は任意である。日本語能力を賞与に連動させているため、賞与が欲しい人は来て、賞与はなくてもいいから休みたいという人は来ない。現状、全体の20%程が参加している。今年度夏に日本語能力試験を受ける人が8人いる。現在働いている外国人の中にN1はいないが、N2が1人、N3が10人程度、N4が10人程度という状況である。フィリピン人は、現地の送り出し機関でしっかり日本語を勉強してから、日本に来ているので日本語ができる。一方、タイ・インドネシア・ベトナムは、技能実習生の送り出し機関で、あまり日本語を勉強していないので、日本語レベルは低い。(株式会社A)
- ・ 日本語能力を賃金に反映させる仕組みがモチベーション向上に貢献していると考えられる。(有限会社G)
- ・ 日本語能力試験の報奨金もある。N5：毎月3,000円、N4：毎月5,000円、N3：毎月10,000円、N2：毎月15,000円、N2：毎月20,000円、加算される。技能試験も含めて、技能試験、日本語能力試験の報奨制度は月給昇給に繋がることから、モチベーションが大きいと聞いている。エンジニアでN2を取得した人もいて、毎月15,000円の昇給になっているのを見て、皆、頑張ろうという気になっている。日本語能力試験は、毎年2回を必ず受験することになっている。また、そのために日本語を勉強する時間を業務時間内に取っている。建設関係は、繁閑がある業界のため、閑散期等、少し余裕がある時に、業務時間内に日本語の勉強をしている。(業務時間後は、疲れていて難しいと感じている。)そのためのテキスト提供等は登録支援機関とも連携してやっている。日本語の勉強ばかりだと、嫌になるので、実技の勉強等もはさみながら、日本語、技術の双方のレベルアップを支援している。
- ・ 登録支援機関との月に1回の面談で、日本語能力試験の実施日、報奨金制度については、必ず口頭で(母国語で)説明してもらっている。(I株式会社)
- ・ 技能実習生1年目を対象に、監理団体と連携して、月に1回日本語勉強会を開催しているほか、講師が課題を出して添削したりしている。最終的には自らの資格につながってくるので、みんな熱心に勉強している。当社で技能実習を修了した特定技能外国人は、日本語での意思疎通に大きな問題はない。(株式会社J)

12) 各種基準の明確化

- ・ モチベーション向上のため、基準の見える化、技能・日本語能力の見える化(社内規程整

備)を今後行っていきたい。技能レベルの見える化は今後進めていきたい。(有限会社G)

13) その他業務上の配慮

- ・ お互いに切磋琢磨できるよう、技能実習生同士で作業の進捗や出来栄を見せ合って、お互いに学びあう機会を設けることで、技能の向上を図っている。特定技能も同様である。(B株式会社)
- ・ 作業のマニュアルを監理団体に翻訳してもらっている。(F株式会社)
- ・ 作業面ではタイ語で作業基準書、指導書などの作成を行っている。(L株式会社)
- ・ モチベーションを高めるためには、工場内のコミュニケーションが大事だと思う。月1回外国人労働者とミーティングを行っている。その中で、モチベーションを下げる1つの原因としては、日本人からのハラスメントがあると思う。その場合は、ハラスメントをした日本人を異動させるなどして対応している。日本人から外国人へのハラスメントがよくあるというわけではない。日本人は外国人と一緒に働くのに慣れており、外国人に丁寧に接するという文化が根付いている。同じ登録支援機関を利用している企業の中で、当社は定着率が1番いい。過去3年で2名失踪はあったが、技能実習2号を修了した方の6~7割が、技能実習3号や特定技能で延長をしている。(K株式会社)
- ・ 日本語については、日本語を勉強したくないから、帰国したいという人もいるくらいで、日本語勉強させるとストレスになって逆効果なところもある。日本語能力試験の受験料は負担してもいいが、なかなか合格しないので、現時点では自己負担としている。最低限の指示は日本語で問題ない。微妙なニュアンスのやり取りの時にはわかっていないだろうなと思うことはある。そのようなときには登録支援機関の通訳をいれたりしている。(株式会社M)
- ・ 日本語能力試験や技能検定のための勉強を業務外の時間で社員がサポートしている。技能検定に合格すると、県から賞状とメダルが授与され、外国人材のモチベーション向上にもつながっている。(株式会社N)
- ・ また、会社内の業務改善チームに外国人材も参画させることで、会社の一員として一体感を持ってもらうとともに、帰国した後も役立つツールとして、様々な業務改善手法について学ぶ機会を設けている。(株式会社N)
- ・ 特定技能外国人も、特にリーダー的な立ち位置ではなく、みんなで協力し合って仕事をしている。先輩外国人が後輩外国人に仕事を教えるスタイルが確立しているため、業務に関するマニュアルの翻訳もしていない。仕事の中では日本人とやりとりし、わからない言葉は日本語がよくできるベトナム人を介して確認している。仕事中は全員がインカムを付けており、やりとりが全て聞こえてくるため、仕事でもずっと日本語を聞いていることになる。そのため、日本語の上達は早い。また、インカムを付けることで、全員が全員のやりとりを聞くことになるため、作業指示等で「言った／言わない」というトラブルが発生しない。これは日本人も同じことで、全員のメリットになる。(有限会社S)

14) 社内・社外交流の促進

- ・ フィリピンはパーティー好き・タイ人はバーベキューが好きといった国民性を尊重し、日本人の従業員も偶に参加して交流している。外国人は日本人と交流したいという思いがあるので、意図的に交流の機会を作っている。その他、外国人・日本人混合のチームを作り、サッカーやバスケットボールを一緒にしたり、地元のチームと練習試合をしたりと、外国人と日本人を結びつけるサポートをしている。(株式会社A)
- ・ 弊社では社員旅行や飲み会をよく行っており、そのようなものが好きな国柄なので、ポジティブに参加している。従業員の一人として、日本人、外国人にかかわらず、福利厚生を整えていくことが大事だと考えている。(株式会社M)
- ・ 地域で日本語教室が開催されることがあり、その情報を外国人労働者に発信しているが、参加実績はない。当社で働く外国人労働者はみな日常会話に支障がないレベルの日本語能力を有しており、外国人同士でも日本人従業員とも分け隔てなくコミュニケーションを取っている。日本人は40代以上が多く外国人は20～30代中心という年齢差もあるが、一緒に遊びに行くなど、仲良くしている。(株式会社R)
- ・ 当社で働く日本人の平均年齢は40歳を超えているため、若年層が多い外国人労働者とはあまり交流がない。ベトナム人1期生が入職した際は、部屋で一緒にビールを飲んだり料理を持ち寄りという交流があったが、2年、3年と受入れが続く中で外国人の受入れにも慣れ、コロナの流行もあって交流がほぼなくなってしまった。コロナ流行前は、会社の行事として食事会やバーベキュー、忘年会、4月の新入社員歓迎会を開催していた。3年の技能実習が終わったタイミングで登別の温泉に行くこともあった。コロナで中断してしまっているので、今後再開できるように願っている。(B株式会社)

15) お祝い・褒賞等

- ・ 技能実習が随時3級技能検定に合格した際には、技能実習生と指導してくれた人を招いてお祝い会を実施している。(F株式会社)
- ・ 日常的なモチベーション向上のための工夫は、日々褒めることである。併せてチョコレートやメロン、すいかなど、手土産を渡すようにしている。(有限会社G)
- ・ GW、お盆休み、年末年始等の長期休暇前に、社長からのプレゼントとして、食材(コメ、肉、海鮮等)、ビール、ウイスキー等をプレゼントしている。タイの人はエビが大好きなので、エビ4kg等もある。1回20万位拠出しているが、皆、とても喜んでくれている。何より、社長が思ってくれているということが、嬉しいのではないかなと思う。(I株式会社)
- ・ 毎年、日帰り旅行と宿泊旅行を交互に行っている。宿泊旅行の場合は、東京や京都などに、日帰り旅行の場合は、近隣をバス旅行でまわる。(L株式会社)
- ・ 着物の着付けイベントを行っている。着付けとヘアメイクを行い、お城で写真の撮影をし、

ホテルでお茶をするという流れである。全員女性なので、非常に喜んでいる。(L株式会社)

- ・ 特定技能人材は、義務的支援の中に文化の項目があるため、2021 年度には、特によく頑張った 4~5 名を選抜して、茅葺の集落でワーケーションをした。ベトナムとは違う日本の集落の風景を見たり、自分でお茶をたてる体験をしたりと、レクリエーションが主だが、それに加えて、仕事に関する本人たちの振り返りの時間も取った。ベトナム人は、日本人とは違って、目の前のことだけを考える傾向があり、自分の将来について考える習慣があまりない。定期的にインタビューを実施しているのは、自分の将来のことを考えるよう促す目的もある。ワーケーションでは、振り返りの時間を十分に確保し、来日前にベトナムでどんな暮らしをしていたか、当社に来てどんなことを学んだか、当社で身に付けたキャリアをどう生かしていくのかなどについて、ディスカッションを実施した。ベトナムの家族にこのような話をすれば、きちんとした会社であることがわかって家族も安心するし、このような機会があることで、本人たちの当社での就労継続に対するモチベーションも高まると考えている。(株式会社T)

16) 宗教への対応・配慮

- ・ 手順書を翻訳したり、お祈りの場所を確保したりしている。(株式会社D)

17) その他の面での配慮

- ・ 月に1回、通訳者を交えた面談を行っている。また、LINE でも随時相談を受けている。(株式会社D)
- ・ 技能実習生に対しては、「ちゃんとしていないと特定技能になれないよ」ということは伝えており、技能実習生にとっては特定技能になることがモチベーションとなっている。(F株式会社)
- ・ 外国人材は技能実習生、特定技能人材ともに、会社の寮に居住しているが、光熱費は会社負担としている。また、日頃の生活や業務上での困りごとには出来るだけ対応するようにしている。(株式会社H)
- ・ 外国人を受け入れる際、必ず両親など家族に会うことにしている。ある技能実習生の両親に対しては、10 年間日本で勉強させてほしいとお願いした。家族としっかり話すことが、会社と外国人労働者自身との信頼関係にもつながっている。(有限会社G)
- ・ 外国人材本人が日本人社員と不当に差別されているように感じることはないよう、普段接する上で気を付けている。(株式会社O)
- ・ モチベーションの向上にはコミュニケーションを密に取ることが重要である。社内に相談窓口を設置したり、個人とメールや LINE で連絡が取れるようにしている。(株式会社R)
- ・ 昨年は、JICA から声掛けがあり、オンラインの防災研修に参加した。京都は南海トラフ地震の被害も想定されていることもあり、ベトナム人は地震をあまり経験してないので、具

体的な対応を教えてもらう研修であった。(株式会社T)

18) 日本人社員向けの対応

- ・ 日本人に技能実習の指導をしっかりともらえるよう、課に2~3人(女性)技能実習指導担当を設けて、手当も出している。仕事面はもちろん、生活面でのお世話もお願いしている。休日は無理しなくていいと伝えているが、指導担当者は休日に外国人を遊びに連れて行くなど、よく面倒を見てくれている。(F株式会社)
- ・ 2015年以前から日本人向けに社内でタイ語教室を開催している。当社の子会社がタイにあり、現地に赴任する人もいるだろうということで開催を始めたものであるが、タイ語を学ぶことでタイ人技能実習生、特定技能外国人とのコミュニケーションのきっかけの1つになっている。岡山に住むタイ人の方に教えていただいております、今はリモートだが、以前は対面で週2回開催していた。日本人にタイ語を教えるだけでなく、タイ人が何か相談したいことがあればその先生に相談にのってもらっている。(L株式会社)

19) その他

- ・ 面接の段階でモチベーションの高い人材(残業をしたいなど)を採用することも大事かと思う。(L株式会社)
- ・ 業務の中で外国人同士が教え合う場面もあると思うが、会社が意図してそのような機会を設定しているわけではなく、あくまで労働者本人の自発性に任せている。(株式会社R)
- ・ 外国人を長く引き留めようとは思っていない。若い女性しかいないため、結婚や子どもの話が必ず出て来るし、結婚に対する親からのプレッシャーもある。引き留めるのは気の毒なので、本人の意向でどうするかを決めてもらう。(有限会社S)
- ・ 特定技能や技人国は、給料がよいところに転職していくと思う。それは仕方がないが、その中で、我々も時間を割いて彼らに指導しているので、安全・安心に仕事ができる体制が非常に大事だと考えている。(株式会社T)

⑤ 外国人労働者への生活支援上の工夫・苦勞

20) 住居の確保

- ・ 住まいとしては、古民家をリフォームした寮や会社のアパートを提供している。地元地域は、子どもの人口が少ないので、外国人同士が結婚して、子どもを産んで、住み続けてもらうことを歓迎している。そのため、外国人同士のカップルや夫婦が一緒に住めるよう配慮している。(株式会社A)
- ・ 会社が用意している寮は7つあり、うち6つに外国人が住んでいる(技術・人文知識・国際業務ビザの人だけ日本人の寮に住んでいる)。特定技能外国人には1人1部屋、技能実習には2人で1部屋が割り当てられている。会社までは徒歩で17分、自転車だと5分程である。(B株式会社)

- ・ 技能実習生と特定技能人材は、会社の寮（借上げ）に居住している。居住環境には特に配慮し、快適に生活できるよう、要望等を確認するようにしている。（株式会社C）
- ・ 寮は複数あり、特定技能も技能実習生も一緒に住んでいる。社宅が会社の近くに2軒、少し離れたところに1軒ある。特定技能外国人のうち数人は、ワンルームマンションがいいと言ってそちらに住んでいる。（E株式会社）
- ・ 1軒家を借りて、寮として提供している。（F株式会社）
- ・ 法人で工場近くのアパートを借り、寮として必ず一人一部屋提供している。（有限会社G）
- ・ 寮の提供はしている。一人一人個室を作るため、周辺の空き家を購入し、寮として整備した。ネット環境、冷蔵庫、炊飯器（2名に1個）等、希望に沿って、細やかに対応している。（I株式会社）
- ・ 特定技能と技能実習生には、借上げのアパートを提供しており、家賃負担は月1～2万円で済むようにしている。また、他社ではあまりしていないが、特定技能外国人にも、家電やベッド、自転車など、生活を始めるにあたって必要な生活用品を提供している。（株式会社J）
- ・ 鹿児島、宮崎に60名規模の寮がある。寮は工場の敷地内にある。ベトナムでは、北部、南部出身で、違いがあるということで、北部と南部の方はできるだけ寮をわけるようにしている。意外だったのは、個室がよいだろうということで、寮をすべて4畳半ほどの個室にしていたが、2人部屋にしてほしいという要望があることである。高校の同級生だったり、同じ地区の出身者だったりして、仲がよいようである。（K株式会社）
- ・ 一軒家を12軒借りている。工業団地なので自転車通勤できる範囲で家を探すのに苦労した。（L株式会社）
- ・ 借上げ寮を用意している。技能実習生1年目は2人部屋だが、それ以降は、1Kの一人部屋を提供している。設備が壊れたなどで、当社で対応したり、業者を呼んだりすることはある。（株式会社M）
- ・ 技能実習生、特定技能人材共に、借上げの社宅に居住しており、家賃の一部は会社が負担している。受入れ当初は度々社宅に社員が訪問し、ごみ出しのルール等の生活指導を行っていたが、現在は問題なく生活できるようになっている。（株式会社O）
- ・ 特定技能外国人5名のうち、ベトナム人4名は個人的に部屋を借り、工場から徒歩5分～自転車で10分程度の地域に住んでいる。中国人1名は技能実習生の中国人1名と共同で、会社が借りた部屋に住んでいる。その他の外国人労働者も、自分で部屋を借りるなど、自立して生活している。会社の寮はない。住居に関するトラブルは聞いたことがない。トラブルではないが、共同で暮らしている中国人2名が猫を飼うため、ペット禁止の部屋からペット可の部屋に引っ越したことはあった。（株式会社R）
- ・ 特定技能外国人も技能実習生も、自転車で3分ぐらいの場所に広い一軒家（13LDK）を借りて、1人1部屋で暮らしている。キッチンも広く、居住環境は非常に恵まれていると思う。生活面では多くのルールを定めている。反発は感じているかもしれないが、女性だけ

の共同生活なので仕方がないことだと考えていると思う。例えば、玄関の左右でリビングと生活エリアに分かれており、リビング側には外部の人（男性以外）は入れるが、生活エリア側に友達を呼ぶためには、全員の承諾を得る必要があり、1人でも拒否すれば呼べない。共同生活なので、他者の生活を乱すような行動をし、注意しても改善しない人は、期間が満了したらそれ以上は継続しない。（有限会社S）

- ・ 住居は、URの住宅を利用し、1人1室個室がある部屋を、3人でシェアしている。（株式会社T）

21) 日常生活に対するフォロー

- ・ 生活支援については基本的に自社で対応している。社内に常勤の産業看護師がいるため、病院への同行やワクチン接種等の手続きについても、社内で問題なく対応できている。（株式会社H）
- ・ 体調不良時には病院に同行したり、外出の際には自動車で送迎したりするなど、普段の生活に不便の無いよう努めている。（株式会社C）
- ・ 買い物の送迎はたまにしかしていない。JRの最寄り駅まで一緒に行って買い物することもある。バスと電車が通っているが、車がなければ行動範囲がかなり限られる。（B株式会社）
- ・ スーパーや医院の場所がわかるような生活案内図（地図）を渡している。（株式会社D）
- ・ 月に1回、日本人が掃除を指導する社宅掃除をしている。掃除の仕方を教えないとわからないし、日本人とベトナム人の交流の機会でもある。それが終わったら、地域清掃も1時間程度行っている。朝から始めて、両方で昼頃に終わる。あとは長年の蓄積があるので、自分たちで適当にやっている。受入れ時に布団と炊飯器を提供したら、後は先輩後輩の関係で、自分たちでよく面倒を見合っている。（E株式会社）
- ・ 自転車を1人1台提供している。自転車の修理も会社に対応している。（F株式会社）
- ・ 医療機関への付き添いも行っている。受診が必要になるのは、大方作業中の怪我が原因であるほか、診療までの手続き（受付など）も不慣れなためである。（有限会社G）
- ・ 粗大ごみ回収の手伝いなど、ベトナムと日本で文化が違うような生活場面での支援を行っている。（有限会社G）
- ・ 福利厚生の一つとして、弁当を持参する外国人労働者には米を支給している。外国人労働者はお米を1人あたり1か月に約10kg消費する。社内の給食も1食350円で提供しているが、なるべく弁当を持参し、食事代の低減を勧めている。また、原則休日出勤は行わせていないが、本人たちの申し出により出勤を認めることがある。その際は弁当・ファストフードを提供するなどしている。外国人労働者は普段節約のため外食を控えている。こうした食事の提供も福利厚生の一つとしている。（有限会社G）
- ・ インドネシア出身者が多く、岩手県の雪が珍しいこともあり、休日にスキーに出かける人が多い。人材がスキーで負傷してしまったことにより、休日に社員が緊急で病院に同行す

ることになったこともあり、対応に苦労した。(株式会社H)

- ・ 車やバイクの免許を取りたいという人が多くなってきたので、そのフォローを行っている。外国人は、日本人よりも免許の取得が早い。車を購入しようとしている外国人もいるが、当社として、会社で軽自動車を購入して、貸出することも考えている。(K株式会社)
- ・ 近くの病院のマップを作り、病院に行きやすくしている。また、日本語が上手でない人は、通訳を介して、当社や登録支援機関で病院の予約をしたり、付き添いに行ったりしている。その他、日常生活のこまごまとしたことの支援を行っている。(P株式会社)

22) 面談等による困りごとの把握

- ・ 入社してから業務のことはもちろん、アパートの生活、生活ルール、困ったこと等に関しては、当社の女性のスタッフが対応している。(P株式会社)
- ・ 毎月1回、登録支援機関の方、ベトナムの送出し機関の日本支社の方と一緒に、会社の全寮を見て回って、問題がないか、生活で苦労していることはないかを確認している。最近よくあるのは、オール電化の調理器具が壊れたなどである。(K株式会社)
- ・ 当社の女性スタッフも、毎日外国人と現場で顔合わせてコミュニケーションをとって何でも話しやすい環境づくりを行っている。SNSも活用し、個人的に相談したいときに、すぐに相談しやすいような手段も用意している。(P株式会社)
- ・ 上記のような外国人の要望や意見は、頻繁に監理団体と共有している。外国人から会社へ直接相談や要望が出る場合も、外国人から監理団体へ相談が寄せられる場合もあるため、監理団体と密に情報共有を行い、外国人のニーズに応えられるようにしている。(株式会社R)

23) レクリエーション・交流

- ・ 新型コロナウイルスが流行する前は、年に2回社会見学を実施していた。最近は、新しく入社してきた技能実習生と一緒に水族館や科学館に出かけて食事会を開催した。(F株式会社)
- ・ 本人たちが希望すればお寺や神社にも連れていく。また1年に1回必ず富士登山はしようと計画しているが、コロナ禍で実現できていない。(有限会社G)
- ・ 日本人ともよくコミュニケーションがとれており、仲良くしている。一緒に南九州の観光に行ったり、ご飯を食べに行ったりもしている。当社では兼業農家も多いので、外国人に野菜をあげることもよくしている。(K株式会社)
- ・ 外国人が畑をするのが好きなので、当社で会社の寮の横に畑を提供し、外国人が農作物を作れるようにしている。畑を提供する前は、近所のおじさんの畑に行ったりしていた。アパートの部屋ごとに、エリアを決めており、各々好きな農作物を作っている。夜勤が終わったらすぐに畑の世話に行っている。何でも上手に育てており、とうもろこしのジャングルができていた時は驚いた。日本では手に入りにくいベトナムの野菜なども作っている。

野菜がとれたら、社員に野菜をくれたり、料理したものをくれたりする。(P株式会社)

24) 日本語学習（地域の日本語教室等）

- ・ 市国際協会のボランティアが実施している日本語教室を紹介し、参加を促している。ただし、自由参加であるため、あまり長続きはしていない。(株式会社C)
- ・ 日本語学習については、日本語テキストを配布するなどしている。その他、富山県の方言があるので、方言を使わないようにということや、短い文章や単語で伝えると伝わりやすいということなど、コミュニケーションのポイントを日本人に対して伝えている。(F株式会社)
- ・ 自転車で 15 分程の場所（県立大学）で、ボランティアによる無料の日本語教室が開かれている。日曜日に一般開放されているため、利用している外国人労働者は多い。偶に講師として当社の外国人労働者が日本語を教えることもある。(有限会社G)
- ・ 昨年までは、通訳の方がおり、その方が週 1 回日本語教室を開催してくれていた。その方が辞めたので中断していたが、今年の 12 月から技術・人文知識・国際業務に切替え、通訳をしてくれる人がいるので、日本語教室を再開する予定である。行政でも週 1 回、月 1 回など日本語教室を開催しているので、積極的に参加するようにアナウンスはしている。長くいる外国人の方が日本語レベルは低く、逆に最近来た外国人の方が日本語レベルは高い。コロナ禍で、ベトナムでの入国待機期間が長かったため、その間に自主的に日本語を勉強していたようである。最近来た外国人で N3 を持っている人がいるくらいである。入社したばかりでも普段の会話には苦労しない。(K株式会社)
- ・ 以前は、会社で終業後に日本語教室を開催していた。タイ語、日本語のテキストを用意して勉強をしていた。タイでしか手に入らないテキストなどもタイに行ったときに購入した。日本語能力試験の受験の際の交通費も支援している。(L株式会社)
- ・ 市でボランティアが日本語教室を開催してくれており、そちらに参加している。会社から少し離れているが、買い物のついでに皆楽しんで行っている。定員オーバーで、待機している人も多いため、当社でも土曜日に日本語教室を開催している。当社で日本語教室を開催する場合は、日本語の日常会話を教えている。皆喜んで来てくれている。技術・人文知識・国際業務の人も日本語があまり上手ではないので、当社の日本語教室への参加を促している。学習を続けていくと、これまで挨拶をしなかった人も、毎日大きな声で挨拶してくれるようになり、変化を感じた。また、10 年前に当社で技能実習をしていて、最近特定技能として戻ってきた人は、ベトナムで日本語教師をしていたので、「日本語を教えてほしい」と依頼したところ、喜んで日本語を教えてくれている。日本語教師をしていただけて、上手に教えてくれている。(P株式会社)
- ・ 会社からも組合からも日本語学校の案内をしたり、日本語教師を読んで土日に授業をしたりもしていたが、続く人がいないため、日本語学習には必要以上に干渉していない。(有限会社S)

25) 近隣との関係

- ・ 外国人材が居住する寮の周辺の住民から騒音やごみの捨て方に関して苦情が入ることがあった。苦情が入った場合には、必ず社員が訪問して謝罪するようにしている。現在は、外国人材の生活態度にも改善がみられ、苦情が入ることも少なくなった。(株式会社H)
- ・ ゴミ出しのクレームなどはたまにある。当社の社員のこともあると思うが、アパートに住んでいる他の外国人だろうと思うこともある。当社の周りには繊維業が多く、その関係で外国人も多く住んでいる。外国人が住めるアパートが限られているので、外国人が集まりやすいが、アパートに日本人もいるので、クレームになることもある。フィリピン人がBBQ 禁止エリアでBBQ をしている、パーティーをしてうるさいなどと近隣から言われたこともある。(株式会社M)
- ・ 外国人材は会社の寮に居住しているが、日本人との文化の違いもあり、騒音の苦情が会社に入ることがある。苦情が入った場合には、その都度指導するようにしている。(株式会社N)
- ・ 特定技能人材は会社の近くで一人暮らしをしている。家具や自転車等の購入費は会社が負担している。ごみの捨て方に関して近隣住民とのトラブルが生じることがあり、会社に苦情が入った際には、総務部が謝罪対応と、外国人材への指導を行っている。(株式会社Q)

26) その他

- ・ 苦勞する点としては、文化がそもそも違うため、日本の文化を説明して理解してもらえよう教育している。例えばタイ人は室内用のスリッパで外出してしまったり、洗面所を水浸しのまま放置したりする。そういった文化の違いがあることは仕方がないので、繰り返し生活指導を行っている。(株式会社A)
- ・ これから受入れ対象国を増やしたいと考えているものの、既にベトナムとカンボジアだけでも管理が大変である。ベトナム人とカンボジア人は基本的に不仲で、仕事は一緒にやっているが、プライベートでは交流がない。両国間の歴史が理由だと思う。カンボジア人は気にしていないが、ベトナム人がカンボジア人を好きでない。(B株式会社)
- ・ 新型コロナウイルスのワクチン接種は、会社が支援した。1~2 回接種時は 12 名分の予約を取るのに非常に苦勞した。接種会場への送迎も会社が行った。3 回目の接種については、会社が予約し、各自で会場まで行くようにと伝えていたが、日本人の指導担当者へ送迎をお願いする人もいた。(F株式会社)
- ・ 通信制の大学で学ぶことを希望する人がおり、当社として、30 日間の特別休暇や、学費の一部負担など、さまざまな優遇制度をもうけている。通信制の大学に行きたい理由としては、帰国してから教育系のことを学びたいという理由や、日系企業で通訳として働くために日本語を勉強したい、という理由がある。(K株式会社)
- ・ 新型コロナウイルス感染症が収束していない状況でもあるため、感染防止のための生活指導も継続している。(株式会社N)

- ・ Facebook には気を付けなければならない側面もある。時には厳しく指導せざるを得ないこともあるが、その 10 分後には「〇〇課長にこんなことを言われた」という内容が共有されるなど、どんな情報もすぐに伝わってしまう。そのため、給与明細は絶対にアップしてはいけないと指導している。アメだけでは舐めてかかれるので、ムチも必要である。(株式会社T)

⑥ 地域住民との交流の状況、交流促進のための取組

- ・ コロナで実現できなかったが、地域の祭りでタイ・フィリピンの名物料理を無料で提供する予定だった。今後実現したいと思っている。料理を通して地域住民と国際交流が生まれてほしい。(株式会社A)
- ・ 地元自治体も、地域の町内会も、ベトナム人の受入れに協力的で、地域の人との交流機会を積極的に設けてもらっている。例えば、受入れ時に焼肉パーティーを催していただいたり、町のイベントに呼んでもらってベトナム料理をふるまったり、山登り行事に参加したりしている。町内会の総会にも呼んでもらっている。自社で交流機会を設定するより、町や地域の行事に参加することが多く、非常に助かっている。コロナ禍でしばらくイベントはなかったが、徐々に再開している。地域に外国人労働者が大勢いるわけではないが、高齢化が進んでいる地域なので、若い人が来てくれていることが嬉しく、地域の人も楽しんでくれている。ベトナム人も楽しんでいるようである。(B株式会社)
- ・ 地域活動（草刈り作業等）や行事（お祭り等）には、積極的な参加を促しており、外国人材と地域住民の関係性は概ね良好である。外国人材に関して地域住民から会社に苦情が入った場合には、会社から謝罪するだけでなく、外国人材本人も訪問して謝罪するように指導している。(株式会社C)
- ・ 田舎なので、庭付き一軒家の寮もあり、庭で畑を作ったりする中で近所の人との交流が生まれ、地域のサッカー大会やフットサル大会にも呼ばれている。地域に溶け込むには時間がかかったが、長年同じ場所に外国人が住んでいるので、今は地域の人にも慣れている。社内では、新しく受け入れた外国人や、現地から戻った外国人がいれば、一緒に食事をしたり、差し入れをしたりしている。(株式会社D)
- ・ 社長は長年地域活動の役員等もしているので、地域の人みんな「社長のところのベトナム人」とわかってきている。電化製品も町の電気屋さんから購入しており、地域にもメリットがあるようにしている。地域清掃をしていると、地域の人が声をかけてくれる。夏祭りをしている時は連れて行っていたが、今はコロナで実施されていない。再開されたらまた連れていくと思う。寮の裏に住んでいる人には、多少の迷惑をかけていると思う。休みの日にワイワイ騒いでいると、ベトナム語がわからないこともあり、うるさいと思われると思うし、カラオケもよくしているので、するなら夜ではなく昼間にしろと言っている。(E株式会社)
- ・ 地域の七夕や盆踊り大会があり、外国人にも参加してもらっている。外国人も喜んで参加

しているし、地域にとっても若い女性が参加して賑やかになったと喜んでもらっている。
(F株式会社)

- ・ 町内会など、地域のイベントには出ていない。要請があれば参加する。周りで外国人労働者を受け入れている企業がいくつもあるため、外国人同士は会社が計画せずとも自然と交流しているようである。日本語教室でも外国人同士が知り合っているようであり、コミュニティ形成にもつながっていると聞いている。外国人労働者を受け入れている企業同士では、プライベートで話すことはあるが、共助会などを組織しているわけではない。外国人の採用を始めたい企業から社長に相談が来ることはある。会社見学（働いているベトナム人の見学）に来る人もいる。(有限会社G)
- ・ 地域のボランティアが実施している日本語教室への参加を促している。モンゴルの人材の方が積極的に参加しているようである。自治体が実施している国際交流イベントについても人材に周知しているが、特にインドネシアの人材はよく参加している。(株式会社H)
- ・ 地域住民との交流として、年2回地域のごみゼロイベントに、外国人従業員が参加している。田舎であるため、外国人が周辺にはほとんどいないことから、最初受入れをする際は、区長等に挨拶に行く等をした。外国人従業員には、寮から工場に来るまでに、周辺住民に会ったら、笑顔で挨拶をするように言っている。皆、心がけてくれているようで、地域住民に受け入れられていると感じている。ごみゼロイベントでも、参加している地域住民に話しかけてもらえると、嬉しそうに話している。(I株式会社)
- ・ 自治会の清掃活動（月に1回）や、地域の花火大会等のイベントに参加している。(株式会社J)
- ・ コロナ禍でできていなかったが、地域の春の花見会、集落の運動会、地域の成人式への参加などはしている。参加する際には、会社で送迎を行ったり、工場の敷地で花見をしてもらったりしている。鹿児島県の工場には、体育館やプールがあり、地域の人とバレーボールをしたり、外国人で遊んだりしている。(K株式会社)
- ・ 大きな市では支援はないが、小さな町ではいろいろ支援してくれる。行政が町内に来ている外国人を集めて、食事会を開催するなど、さまざまなイベントを企画してくれている。成人式もその1つである。町にいる日本人も外国人を受入れている。例えば、スーパーで外国人が買い物をしていると、地域の人が買い物をサポートしてくれたりする。(K株式会社)
- ・ 近くにある他社の工場には、外国人の男性も多いので、最近では、当社の外国人が、他社の外国人と結婚するという場合も増えてきている。町が狭いので、外国人同士の交流も活発である。日本人の彼氏がいるという人もいる。ベトナムでは28～29歳が結婚適齢期であるが、それを超えると日本に残って、日本でベトナム人同士、ベトナム人と日本人で結婚しようという人は増えてきているようである。(K株式会社)
- ・ 自治会に加入しており、町内の清掃活動などに参加している。自治会に入らないと、ゴミ出しができない。今はコロナの影響でないが、以前は地域のお祭りに参加して、神輿を担

ぐなどしていた。地域行事の案内は回覧板でまわってくるが、回覧板が読めないのが、なかなか参加できない。(L株式会社)

- ・ フィリピン人はクリスチャンなので、教会のネットワークで市内のフィリピン人と交流はあるようで、結構遊んでいるようである。他社の外国人と一緒にバスケットをしたりする人もいと聞いている。(株式会社M)
- ・ 地域の一斉清掃等やお祭り等の行事には積極的に参加するように促している。以前は社員が付き添って花火大会に行くこともあったが、近年はそのような催し事への参加機会は少なくなっている。その他、社内での懇親の機会として、バーベキュー等のイベントを実施している。(株式会社N)
- ・ コロナ禍以降は機会が減ってしまっているが、地域のお祭りや清掃活動には積極的に参加するように促している。地域住民との関係は良好である。社内交流として、忘年会や新年会等で懇親を図っている他、社員が自主的にフットボールや音楽鑑賞等の趣味に外国人材を誘い、交流を深めている。(株式会社O)
- ・ 会社近辺の清掃活動を行っている。コロナで中断しているが、月1回、近所の神社の清掃活動も行っており、そこで町内の方と交流していた。自治会長が見に来てくれて、飲み物を差し入れたりしてくれていた。また、町内のお祭りの参加券などもいただき、お祭りにも参加していた。外国人は、元気がよく、日本人、外国人問わず、地域の人にも大きな声で挨拶するので、地域の人からもとても人気がある。(P株式会社)
- ・ 地域住民とは基本的に良好な関係を維持できており、地域の人とサッカーをしたという話を人材から聞いたこともある。コロナ禍の影響もあり、地域でのイベント等に参加する機会は持つことができていない。(株式会社Q)
- ・ 会社が主導して地域住民との交流機会を設定することはない。外国人労働者が地域のイベントに参加したという話も聞かない。直近3年間はコロナ禍のため、お祭りなどの地域行事が開催されていない。社内での人間関係は良好で、日本人と外国人の交流も盛んである。(株式会社R)
- ・ 会社から自治会に寄付をして、近所の人から声をかけてもらったり、何かあればすぐに連絡をもらったりするようお願いしている。外国人にも近所の人とすれ違ったら挨拶するようと言っているが、田舎なので、近所の人からもよく話しかけてくれる。野菜をもらったりもしている。(有限会社S)
- ・ 昔から外国人の学生が多い地域であり、日本語については、大学の教員もメンバーに入っている大きな日本語ボランティアの団体がある。この団体が運営する日本語教室は老舗であり、2018年から、技能実習生を通わせている。また、日本語教室だけではなく、地域住民との交流も積極的に行うようにしている。工場が立地する地元の市にも話をしているが、当社が最も望んでいるのは、地域住民とのコミュニケーションをもっとよい形で取ることであり、その方法を模索しているのが現状である。地元の市でも、外国人住民が増加する中で、いろいろな取組を検討しており、居住地域に特化したゴミの分別方法や、防災など

のテーマで、出前講座をしている。とはいえ、地域住民とのコミュニケーションはなかなかハードルが高く、特にコロナ以降は機会を設けることが難しくなってしまった。(株式会社T)

(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

27) 転職者あり

- ・ 過去に3人が他社に転職した。各人の理由を聞き、全員納得して見送った。1人目はタイ人で、3年の技能実習期間後タイに一時帰国する予定がコロナで叶わず、日本に特定活動で滞在していた。特定技能に移行しようとしたが、現地送出し機関から在留資格変更のためのフォロー費用を請求され、払いたくないため転職した。別の会社に行けば、現地の送出し機関が変わるため費用を払わずに済むということだった。2人目はフィリピン人で、給料を母国に送金し、闘鶏のビジネスを行っていた。鶏小屋の製作は半田溶接で行う必要があるため、半田溶接が学びたいと他企業に転職した。当社では半自動や完全自動の溶接を扱っており、手溶接の技能は身につかない。3人目はマシニングで働いていたが、当社にはない機械を使いながらフライスや数値制御などより高度なスキルを磨きたいと事前に相談があり、知人の送出し機関を紹介し、他企業に転職した。外国人は残業代も含め給料の良いところに惹かれる。36協定を守らずに残業させている会社も多く存在しており、そのような企業の方が給料がよい。当社では36協定を守っているので残業は36協定内の時間でしかできないが、もっと残業させてほしいという声もある。逆に、36協定を守っていない会社で多く残業させられており、36協定を守っている当社で働きたいと連絡してくる外国人もいる。(株式会社A)
- ・ これまでに転職した人が6人程いる。定技能に移行した後で、全国各地に転職していった。同じ業種だけでなく、介護、食肉、農業(食料品製造)に転職したケースもある。事前相談があったのは1人だけである。それ以外は突然退職の1か月前に転職を伝えてきた。転職理由は、パートナーや夫、兄弟が来日して就職する先の地域に自分も移ると言うものがほとんどである。北海道に呼び寄せず自身が移動する理由は冬の寒さだと考えられる。冬はジャンボタクシーで送迎するなど工夫しているが、氷点下の気温はベトナム人にとって苦痛なのかもしれない。遊びに行く場所がなく、交通の便も悪い環境下で、より恵まれた環境に行きたいという点も、動機として大きいかもしれない。(B株式会社)
- ・ 同社での技能実習修了生はほぼ転職がないが、他社から来たベトナム人は、非常に転職が激しく、数か月で転職してしまうような状況であった。転職先は把握していない。(株式会社D)
- ・ 直近では、モンゴルの人材が1名、別の業種(特定技能介護区分)に転職している。転職先について詳しくは把握していないが、地域のみ聞いている。転職への危惧はあるが、給与水準や生活支援など、他社よりもできるだけ良い状況を保とうと努力しているため、そ

れでもなお転職者が発生するのは仕方がないことだと捉えている。(株式会社H)

- ・ 他社へ転職する人はそれほど多くはなく、年間 1～2 名である。当社で一生懸命指導しているし、登録支援機関の通訳の方や、当社の日本語を話せるベトナム人スタッフなどでフォローもしているからだと思う。ただ、中には日本に入国することが目的の人もある。入国してすぐに転職してしまったり、最初に約束していたことと違うことを話し出したり、まだ仕事を覚えていないのに、要望のようなものを出してきたりする人がいる。一度入国してしまえば、やりたい放題だと思っている。このような人は面接ではなかなか見抜けない。(P株式会社)
- ・ これまで2名が転職している。できるだけ長く働いてもらいたいと思いつつも、最終的には本人の意思決定を尊重すべきであるため、ある程度の転職は仕方ないと感じている。一方で、これまでの転職者には、転職理由について聞き取りを行い、今後新たな転職を抑制するためにできることがないか検討するための材料としている。(株式会社Q)
- ・ 転職したいなら、それも本人の意向次第だと考えている。三重県と愛知県では最低賃金が異なるため、愛知県に移った人はいる。特定技能外国人は、今いる 2 人以外に、過去に 3 人いた。2 人は帰国し、1 人は愛知県に転職した。帰国した人は 1 名が結婚、もう 1 名はベトナムで店を出している。会社として特定技能に移行してほしいかどうかは、その人のスキルによるが、基本的には本人の意思で決めてもらっている。(有限会社S)
- ・ 転職は珍しいことではないため、それも見越して、人員計画を考えなければならない。転職の理由は、(物価も高いのに) 給料が高い関東に行く、結婚を考える年齢になれば彼女と一緒に住みたいから相手がいる地域に引っ越すなど、さまざまである。当社としては、ベトナム工場での活躍を見据えて受入をしているため、「ここまで教えたのに転職するのか」という思いはあるが、転職の話があれば、会社としてそれを支援している。心変わりしやすい国民性だが、当社に縁があって入社してくれたのだから、変な会社には転職しないように転職先をきちんと調べるし、転職先の登録支援機関と当社のスタッフが話をすることもある。手放すのが惜しいと思える人材については、LINE も Facebook もつながったままで、こちらに戻りたいなら連絡をくれればいいと伝えている。(株式会社T)

28) 転職の懸念あり

- ・ 特定技能人材の転職を斡旋する業者が増えており、懸念は大きい。また、外国人材は SNS 上のネットワークが強いため、SNS でより好条件の会社に転職してしまうことも懸念される。(株式会社C)
- ・ 転職は自由であるのはよいが、特定技能になるときに、フィリピンの送出し機関に 20 万円程支払っているのに、せめて 1 年程は転職しないしてほしいと思う。これまで特定技能を 5 名採用してきたが、うち 1 名は家族の都合で帰国、もう 1 名は転職した。(F株式会社)
- ・ 他社から受入れた特定技能 2 名は退職が決まっている。時給は他社と大きく変わらないが、

「1日3～4時間程度の残業や休日出勤がある会社で、手取りを増やしたい」という理由である。それぞれ別の会社に転職し、1名は同業と聞いている。(株式会社J)

- ・ 現時点では、転職者は出ていないが、近年の外国人材の傾向として、少しでも条件の良い職場があるとすぐに転職してしまうため、転職への危惧は大きい。できるだけ長く働いてもらうために、外国人材のモチベーションを向上させるための工夫を常に考える必要があると感じている。(株式会社N)
- ・ より好条件の他社に転職してしまうことを懸念している。できるだけ長く働いてもらえるよう、毎月1回は特定技能人材と面談を行い、業務や生活上の困りごとのフォローを行っている。(株式会社O)

29) 転職者・転職の懸念なし

- ・ これまでに転職の希望はない。むしろ特定技能の期間が満了しても働き続けたいと言っているぐらいである。(E株式会社)
- ・ 転職はあまり危惧していない。給与面で他社に惹かれることがあっても、当社の福利厚生や信頼関係が唯一無二であることを外国人労働者は理解しているためである。(有限会社G)
- ・ 転職に対しては心配していない。皆、ここで働きたいと言ってくれている。給料にも満足してくれているようである。田舎であり、他に外国人の方もいないようで、外国人同士のトラブル等にも巻き込まれない環境である。(I株式会社)
- ・ 当社では、転職したいという人はまだ多くはないが、他社ではほとんど転職してしまうという話をよく聞く。特に熊本県に台湾のTSMCができるということで、その関連への転職が加速している。これまでは関東が多かったが、最近の転職はすべて熊本県への転職である。熊本県でのTSMC関連の仕事は、時給が1400円である。当社は手当を含めても時給1100円程度であり、日本人もいる中で、これ以上時給を上げることは難しい。寮費を下げるなどの工夫をするので精一杯である。ただ、7～8年当社で働いている人は、母国の家族から「送金はいっぱいしてもらったから、自分のために使いなさい」と言われており、当社の給料でもそのまま残ってくれている。(K株式会社)
- ・ 過去に他社に転職した外国人労働者はいない。他社から転職してきた外国人は前述のとおり1名おり、現在も働いている。より高い賃金を求めて転職する・転職してきたというケースは当社にはなく、あまり危惧もしていない。(株式会社R)

30) その他

- ・ 大阪にいる彼氏のところに行きたいという人はいた。(L株式会社)
- ・ 恋人がいるから、大阪や東京に行きたいという人もいる。プラスチック製造ではなく、食品製造や介護に行きたいといっていた。仕方がないことだとは思いますが、転職の危惧は常にある。(P株式会社)

- ・ 他社へ転職した人はいないが、帰国した人はいる。(株式会社M)
- ・ 特定技能2年目の人で、結婚したいので帰国したいという人がいた。あとは、カナダなどの海外に行きたいので辞めたいという人がいる。前から給与に不満を持っていたが、円安で仕送りが目減りしていることで、さらに就業意欲が低下していた。(株式会社M)
- ・ 最近の円安の影響もあり、実質的な給与が減少していることから、外国人材が帰国してしまうことも懸念している。(株式会社O)
- ・ 転職を具体的に検討しているという話は聞かないが、最近の円安で母国への送金額が目減りし、どうにかならないか、という声が続出している。(株式会社R)

■転職を防ぐための工夫

- ・ 同業他社の話を聞くと、転職や帰国を防ぐために、給与を上げているということだが、給料だけが独り歩きするのはよくないと思っており、うまくバランスをとる必要があると考えている。当社でも特定技能で日本に来て1か月目の人が賃金上げを要求してきたことがある。その人の給料を上げれば、先輩たちへも影響してくる。技術・人文知識・国際業務の人たちも仕送りをしているわけではないが、将来的には国に帰って生活することを考えている。他の国に比べたら給料が高いわけではないが、その中でも学ぶものがあると考えて、当社にとどまってくれている。そのような人たちがいる中で、日本に来て1か月の人の賃金を上げられるわけない。従業員と同じレベルでの定着支援は進めていきたいが、特定技能だけを特別扱いするということは考えていない。給与に納得できない人は転職もやむを得ないというスタンスで考えている。(株式会社M)

② 今後の受入れ意向

31) 自社での技能実習生からの移行が主

- ・ 今後も特定技能人材の受入れに当たっては、自社の技能実習修了者が中心となる予定であり、現時点では試験ルートでの採用は考えていない。技能実習修了後に特定技能に移行せずに既に帰国した人材とも、SNS上のつながりを保っているため、今後特定技能人材としての就業を打診する可能性もある。(株式会社C)
- ・ 今のところ、技能実習からの移行で考えている。試験ルートではどのような人なのかわからない。複数の国の人を受け入れると、文化の関係でトラブルになることもあると思うので、外国人の受入れは1つの国にしたい。今のところ、フィリピンから変える予定はない。(F株式会社)
- ・ 今後も特定技能人材の採用に当たっては、技能実習修了者が中心となる見込みで、試験ルートでの採用は考えていない。(株式会社H)
- ・ 今後の受入れ意向はある。技能実習生の中から、有能な人については、本人が希望をしたら特定技能に移行していきたいと思っている。(I株式会社)
- ・ 他社から受入れても定着しづらいと認識したため、今後の特定技能外国人受入れについて

は、自社での技能実習修了生からの移行を主にしたいと考えている。ただし、技能実習生は、期間が長くなるにつれて帰国等で人数が減っていくため、それを見越して、別ルートでの採用も検討する必要がある出てくるかもしれない。(株式会社J)

- ・ 引き続き、技能実習の受入れと、その人たちの特定技能への移行を考えている。ただし、当社の計算では、産業機械製造に必要な人員は、特定技能 20 人が Max である。現状 19 人いるので、今の技能実習 3 号が特定技能になるには、今の特定技能が誰か辞めないと成れない状況である。円安の影響などもあり、今後、外国人材が日本に来てくれるかは気になるところではあるが、当社の場合、これまでのタイ人の受入れにより、タイではよい評判が広がっている。当社がタイで募集をかけるとたくさんの応募が集まってくるので、今のところ人材募集に関して心配していない。(L株式会社)
- ・ 今後特定技能外国人を採用する場合も、同社での技能実習を修了した人がよい。良い人材は、他社が離さないはずで、他社から出る人は、そこでは引き留められなかった人だと思うので、そのような人を採用することにはリスクがあると考えている。(有限会社S)

32) 他社での技能実習修了者・転職者の受入れも検討

- ・ 特定技能において、企業理由などで転職をせざる得ない人材がいて、良い人材であれば採用する意向はある。特定技能だけでなくエンジニアについても、転職希望者で、優秀な人材であれば、採用したい。国籍は特に問わない。(I株式会社)
- ・ 若い日本人の採用が難しくなっており、今後特定技能の受入れは増やす方向で考えている。メーカーからは 24 時間 365 日稼働することを求められているが、日本人は夜勤を希望しないので、外国人に頼るしかない。他社の技能実習修了生の受入れについても今後検討していきたい。(K株式会社)
- ・ 技能実習生の受入れはもともと 4~8 人で受け入れており、技能実習 2 号から 3 号になってもらうことを想定していた。今後の技能実習受入れについては、特定技能が今 7 人いるので、新しい技能実習生を受け入れるほどではないかなと思っている。海外の人たちも技能実習で来たくないという声を聞くので、今後は特定技能に流れていくのかなと思う。技能実習か特定技能かのもう 1 つの判断ポイントは、他社で技能実習を修了した人の受入れがうまくいくかどうかである。それがうまくいけば、特定技能で続けていくと思うし、それがうまくいかないようであれば、技能実習に戻らと思う。(株式会社M)
- ・ 今後は他社からの転職者を受け入れることも考えられるため、外国人材にとって魅力的な職場環境づくりにも力を入れたいと考えている。(株式会社Q)
- ・ 採用方法としては、当社での技能実習修了生も一つであり、他社での技能実習修了生でもよいと考えている。ただし、後者の募集の際には、技能検定随時 3 級、日本語検定 3 級を条件とする。(株式会社T)

33) 試験ルートでの採用

■意向あり

- ・ 本人がどのような人かを見て採用するため、試験ルートについても、試験ルートだから採用しないというわけではない。(株式会社D)
- ・ 試験ルートの人でも受入れはしたいと思っているので、そのような人が増えてきたらどんどん受け入れていきたい。(E株式会社)
- ・ 試験ルートについては、認識していなかったが、試験をクリアするほどの人材なのであれば、優秀でやる気のある人材だと思うので、大変興味がある。(I株式会社)

■意向なし

- ・ 試験ルートの採用は現状不可能であるとする。試験問題が難しく、合格できるとは思えない。試験を受験した外国人から話を聞いたが、その試験内容は日本人が5～10年従事して受かるかどうかというレベルであった。特定技能1号を目指す外国人が受かるはずがない。評価試験の合格率はマシニングでも10%以下であることから、難易度が不当に高いことはわかるはずである。素形材は合格率が低い一方、介護や農業など、業種によっては試験合格率が高い。業種ごとに問題にレベル差があるのはおかしい。韓国だと業種が違っても届出を出せばジョブチェンジできる。日本もそうしていかなければならないのではと思う。(株式会社A)
- ・ 試験合格者の受入れについても現時点では考えていない。技能実習の経験があり、当社の社風が分かって、今の給与で満足して働いてくれている人の中に、新しく試験合格者が入ってくると、社内のバランスが崩れてしまう。(株式会社M)
- ・ 試験ルートでの受入れについては、試験合格率が非常に低く、人材の全体数が限られているため、あえて試験合格者をターゲットとして採用活動を行うことは考えていない。(株式会社Q)
- ・ 特定技能1号試験の情報が少なく、どんな試験をしているかもわからないので、合格者の技能レベルが全くわからない。日本での技能実習修了者のほうが、技能レベルがある程度想定できるため、試験合格者の採用は現時点では考えていない。(株式会社T)

34) その他

- ・ 受入れ対象国を増やす意向はない。(株式会社A)
- ・ 今後も特定技能外国人の受入れを継続する予定だが、受入れ対象国については、ベトナムとカンボジア以外にも、ミャンマーなどを検討している。政情不安や感染症はどの国でも起こり得るため、管理が大変なことを承知で複数の国から採用し、リスクを分散させたい。(B株式会社)
- ・ 今後は特定技能1号から2号に広がることも考えられるため、専門人材になって、当社の幹部になってもらえると大変ありがたいと思っており、是非そのように育成したいと考え

ている。もちろん、若い日本人を雇用しないわけではないが、実情としては難しいため、ベトナム人を軸とした会社にしていこうと考えている。頼りがいのある人材であると思っている。やはり、人員の計画ができることと、期間中は辞めないことが非常にありがたい。日本人はすぐに辞めてしまう。その点では計画どおりに行かないので、不確定要素が多い日本人よりも、真面目に勤勉に働いてくれるベトナム人のほうがありがたい。(E株式会社)

- ・ ベトナム以外の国からの受入れは考えていない。(K株式会社)
- ・ 過去当社で技能実習を修了した人に関しては、受け入れる予定にしている。しばらくの間、仕事が急激に増えることもないし、日本人の採用もまだ辛うじてできているので、外国人だけに頼らず、いろいろな人材を活用していきたいと考えている。日本人の新卒が定期的に3～5名採用できていれば、維持はできる。外国人の留学生をいれていけば、省力化の研究開発にも対応できる。外国人だけに頼りすぎると組織のパワーバランスが変わってしまう。基本的には、フィリピン人の受入れだけを考えているが、今後、海外展開の状況や、為替、給与水準によっては、他の国も考える必要はあるかもしれない。円安の影響で、2年前に技能実習生が帰国した際には、1ドル110円で、20万円程の手取りがあったが、今は1ドル140～150円で、給料が2～3割目減りしていることになる。その影響で、入社して1～2か月の特定技能外国人が早速賃上げの要求をしてきた。それに合わせて賃金を上げると、日本人の給料は何なのかということになるし、円高に戻ったからといって賃金を元に戻せるかというところというわけにはいかないだろう。今回はその要求を見送ったが、引き続き課題としては残ることになる。このようなこともあるので、人材を外国人だけに頼るというのは避けたいと考えている。(株式会社M)
- ・ 他の国のことはわからない。現状、ベトナムから良い人材が来てくれているので、人が集まる限りはベトナムから受け入れたいと考えている。登録支援機関もベトナムの通訳しか配置していないので、他の国の受入れは現時点では難しい。国内のベトナム人はSNS上でコミュニティがあり、色々と情報を手に入れてくるので、国内で働いている人を採用するのはなかなか難しいと感じている。転職してくる人は転職慣れしているので、他社へ行くのも抵抗がない。そのため、ベトナムから入国させて受け入れたほうが指導しやすいと考えている。製造業は経験を積んでもらわないと、仕事にならなくて困るので、長くいてもらせるようにすることは大事である。技能実習3号、特定技能1号ができたのは当社としては非常にありがたいことである。(P株式会社)
- ・ 今すぐに対象国を広げたり試験ルートでの採用を開始したりという具体的な計画には至っていないが、今後長期的に国際的な商売を拡大していきたいと考えており、外国人の採用や、外国人がより活躍できる機会の設定は今後も続けていきたい。(株式会社R)
- ・ 今後は技能の活用方法も検討していこうと思っている。ルーチン的な業務は技能実習生に任せて、来季から企業単独型で、送出し機関を通さず、ベトナム工場との間で直接人材を確保しようと考えている。特定技能人材は、技能実習生よりも日本語能力が高いので、よ

り高い技能を習得することが可能であると考えており、当社の業務の中で、技能をもっと深めてほしい。巻線、加工、塗装に特化して、特定技能人材を活用しようと考えている。当面はベトナムから採用したいが、現状は、過去の中国と同様、ベトナムからの採用が少しずつ難しくなりつつある。今ベトナムで最も人気が高い国は台湾、次が韓国であり、日本はあまり魅力的ではなくなっている。円安の影響もあるし、労働時間削減が求められるため残業もさせられないが、台湾は残業が青天井であり、残業ありきで収入を考えているベトナム人にとっては、そのほうが魅力的にうつるようだ。そうなると、将来的には、ベトナムから採用できなくなる時期が来ると思っている。(株式会社T)

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

35) ニーズあり

- ・ 今は鋳造全般に従事しているが、機械加工や検査にも携わってもらい、1人で対応できる業務の幅が広がるとよい。と考えている。(B株式会社)
- ・ 複数の工程の作業を同じ工場内で行っているため、複数の業務区分に従事させるニーズは大きい。溶接、プレス、出荷作業等の作業に柔軟に従事できる方が、外国人材本人のキャリアアップにもつながるのではないかと。(株式会社C)
- ・ ライン全体を見られるリーダーに育ってもらえるよう、複数の業務に従事できるようになってほしい。(株式会社D)
- ・ 鋳造だけではカテゴリーが狭い。せめて素形材産業もできれば便利である。実際に発生する作業には、仕上げ等の他分野の作業もある。(有限会社G)
- ・ 業務区分については、寛容にした方がよいのではないかとと思う。今後、複合的な業務も増えるためである。特定技能はサブ的な業務も可能であることから助かっている。(I株式会社)
- ・ 従来から業務区分を超えて仕事を覚えたいという外国人からの要望があり、会社としても外国人労働者の従事できる業務の幅が広がれば望ましいと思っていた。分野統合を含む今年の制度変更は知らなかった。(株式会社R)
- ・ 外国人労働者からは、従来の業務区分内に留まらず、もっと仕事を覚えたいという声が上がっている。業務区分の統合によって他の業務にも従事できるようになれば、外国人労働者のモチベーション向上に繋がると思う。会社としても、従事できる業務の幅が広がることは歓迎したい。(株式会社R)

36) ニーズなし

- ・ 現状は特になし。(E株式会社)
- ・ 特になし (F株式会社)
- ・ 現在外国人材が従事している業務区分（機械加工、機械検査）で特に不都合は感じていない。(株式会社H)

- ・ 分野統合に直接的に関係する影響は特にない。(株式会社J)
- ・ 業務区分が統合されたことは知っている。統合されたことで、特段影響は受けていない。(K株式会社)
- ・ 区分が統合されたことは知っている。特に当社への影響はない。(P株式会社)
- ・ 8月の制度改正により、業務区分が統合されたことについては把握しているが、特定技能外国人材が従事する業務への影響は特にない。業務への習熟度を上げるという観点からも、従事業務の範囲を広げることなく、現在の業務内容に長期的に取り組んでもらうのが良いと考えている。(株式会社Q)
- ・ 現状では特にニーズはない。(有限会社S)
- ・ 基本的には、業務範囲を広げる形はまだ取っていない。特定の技能を深めてもらう形で業務に従事してもらっている。(株式会社T)

37) その他

- ・ 業務区分が統合されたことはよいが、当社としては産業分類の撤廃の方がありがたい。(L株式会社)
- ・ 当社は産業機械で受け入れているが、今年の9月に入社した者を受入れる際に、特定技能の受入れ上限数が近づいていると言われ、一瞬いつ受け入れられるかわからない状態になったことがある。19業務区分が3業務区分になったことはよく知らない。企業としては使い勝手がいいと思うが、これをする则技能実習生は来なくなるのではと思う。一定の枠の中だったからこそ、技能実習生は機械加工でも地道に頑張ってきて、秩序が保たれてきたと思う。業務区分が統合されると、人材の質・レベルは測りにくくなってくるかなと思う。人材のマッチングが難しくなるように思う。(株式会社M)

④ 特定技能2号へのニーズ

38) ニーズあり

■企業側のニーズ

- ・ 外国人も社員と同等の扱いをしているので、もし特定技能2号ができれば、個々の能力に応じて、リーダー、管理職にしていくことは可能性としては十分にありうる。(P株式会社)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材は、3年目であるため、ただちに特定技能2号へのニーズがあるわけではないが、特定技能2号にはできるだけ長く働いてもらいたい。(株式会社Q)
- ・ 来年特定技能1号の最終年になる人はいないが、外国人も日本人と同じ考課制度に則って働いているため、いずれ管理職にも就いてもらい、長く働いてほしいと思っている。(株式会社R)
- ・ 特定技能2号へのニーズは大いにある。特定技能人材は意欲的で、日本にできるだけ長く

いたいと言っている。それなら、当社も一人前に育ててやりたいと思うし、特定技能1号の5年で終わりという形にしないで、特定技能2号として当社でやる気を持って働けるようにしたいと思う。特定技能で本気で働くなら、会社としても本気でペイしていいと思っている。(株式会社T)

■外国人材側のニーズ

- ・ 当社で6〜7年働いて辞める人の理由は、家族の面倒を見ないといけないうので帰国するというものが多い。両親の呼び寄せができればよいが、今はそれができない。過疎化して、町営や県営の団地が結構空いてきているので、そこに両親を呼び寄せて住ませることができないか、という相談を行政としている。技能実習から特定技能へ移行した方では、子どもを呼び寄せたいというニーズもある。もっと働きたいが、子どもを呼び寄せられないので、帰国する人も多い。制度として、家族の呼び寄せが可能になれば、長く日本にいてもらえと思う。(K株式会社)
- ・ 日本で結婚して永住権を取りたいという人は多く、特定技能2号に移行したいという人はたくさんいると思う。(P株式会社)
- ・ 長く日本で働きたいが、特定技能1号では家族の呼び寄せができないため、帰国を検討せざるを得ないと相談してきた外国人労働者がいる。家族帯同が可能な特定技能2号に移行したいという要望も出ている。(株式会社R)

39) 現時点ではニーズなし

- ・ 当社では特定技能2号のニーズはない。生産量には増減があるので、人員には調整できる幅が必要である。人員の調整として、残業、派遣社員、契約社員の活用を行っているわけであるが、派遣社員は集まらないので、技能実習、特定技能1号を使っているという状況である。特定技能2号となると、技能実習、特定技能1号と異なり、雇用の期間が決まっておらず、長期的に働くことになると思うので、当社としては都合が悪い。(L株式会社)
- ・ 製造業が外国人に頼っている中で、特定技能2号のニーズはあると思うが、当社に関しては、正直、特定技能1号の5年間も持つかということもある。特定技能1号の間は給与を上げていく仕組みであるが、その先については、給与を上げ続けていくわけにはいかないので、その給与体系で納得してもらえるかどうかだと思う。ニーズがないわけではないが、特定技能2号のために、いろいろ準備しなければならないとすると、そこまでする必要はないかなと感じている。日本人と同じだとは言っても、外国人なので、特定技能2号についても何らかの支援をすることになるのだと思うが、そうすると正社員の外国人(技術・人文知識・国際業務)は日本人と同様にしているわけで、そことの差がでてしまうのも気になる。直接雇用になり、流動人材ではないので、使い勝手がいいかといわれると、必ずしもそうではない。(株式会社M)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材は、移行後2年目であるため、製造業の特定技能2号の

導入に対して直近のニーズは大きくない。(株式会社N)

- ・ 現在受け入れている特定技能人材は3年目であるため、直ちにニーズがあるわけではないが、今後特定技能2号の受入れや特定技能1号からの移行を行うことも考えられる。(株式会社O)
- ・ 特定技能2号への移行についても、本人の意思で決めればよいと思う。2号の制度ができれば情報提供はするし、困ったことがあれば協力をしたり、情報を集めたりのサポートは行う。全ては本人が決めることで、会社はそれに合わせるだけである。(有限会社S)

40) 特定技能2号人材に求められる能力

- ・ 現在のリーダーは日本人のみだが、将来的には外国人にもリーダーとして活躍してほしいと考えている。(株式会社D)
- ・ 特定技能2号の人材に求める能力として、まずは高い日本語能力を身に付けていることが重要である。日本で長期間生活することを前提とした制度である以上、最低限N1レベルの日本語能力は必要であると思う。また、特定技能2号の人材には、将来的には管理職として現場のリーダーを担ってもらうことも期待するため、マネジメントに関するスキルを有していることも望ましい。(株式会社N)
- ・ 特定技能2号は、より長期間日本で働くことを想定した制度であるため、生活上でも困らないために、高い日本語能力と、日本の生活環境や文化への理解が、特定技能1号以上に重要であると思う。また、業務内容に対するより高度なスキルと、現場の管理を担うことができるマネジメント能力を有していることが望ましい。ただし、両方のスキル・能力を必ずしも両立している必要はなく、「専門職コース」や「マネジメントコース」のように、本人の適性に応じて、いずれか一方の要件を満たしていることを特定技能2号の要件としても良いかもしれない。(株式会社O)
- ・ 特定技能2号に求めるものとしては、マネジメント、問題解決力、統率力が必要かと思う。(P株式会社)
- ・ 特定技能2号人材に企業として求める人物像としては、日本で長く働き続けることができるために、高い日本語能力を有していることが期待される。(株式会社Q)
- ・ スキルの高さを求めるのはもちろんだが、現在も購買課のリーダーは中国人であり、能力さえあれば、日本人を含めた従業員を束ねるリーダーになってもらうことも考えられる。また、特定技能1号人材は、今も既に日本人上司と技能実習生の間に入って、技能実習生の指導も担っている。当社では、日本の高卒を採用して5年目ぐらいになると、図面を読む力をつけさせる。技術力・品質ともにナンバーワンであることが当社の売りでもある。特定技能人材にも、ただ単に単純労働の使い捨てではなく、図面を読む力を付けさせたい。先日、現場から、「大学の機会学科を卒業しており、CADもできる特定技能人材がいて、半年か1年程度ベトナムで設計の勉強をさせることでより技術力を向上させたい」という申し出があった。製造業では設計は切り離せない。製造、加工、検査も、特定技能2号に

なって上を目指すなら、当然そこに設計業務が付随してくる。企業としては、包括的に人材を育成したいと考えているので、そのようなことができる制度になるとよいと思う。技人国と重なってくるため、難しいところもあるかもしれないが、今後本当に有能な人材を育成して、リーダー職を担ってもらおうと思えば、それができて当然だし、製造部の会議できちんと発言できるぐらいにはならなければならない。(株式会社T)

41) 行政に求められること

- ・ 特定技能2号に移行するための試験問題がどんなものかわからないので、試験問題を提供いただけるとありがたい。業種によって、特定技能試験の合格率が大きく異なるということは避けてほしい。特定技能1号の試験について、介護や食品製造と、製造業では合格率に差がありすぎる。試験の難易度は同じにしてほしい。(P株式会社)
- ・ 製造業にも特定技能2号が導入される際には、国として特定技能2号に求める要件を早い段階で明確化してもらいたい。例えば建設業では、特定技能2号での就労が認められるための要件として、施工管理の資格や業務経験が求められる。製造業においても同様の要件が課される場合には、特定技能1号の期間内に要件を満たすための準備を行う必要がある。(株式会社Q)

⑤ 特定技能外国人材制度（製造業分野）に関する情報の入手先（ポータルサイト・登録支援機関等）

- ・ ポータルサイトは使っていない。制度変更等の情報は出入国在留管理庁と登録支援機関から入手している。(株式会社A)
- ・ ポータルサイト等から情報を収集するが、分からないことは管理団体に聞くのが一番早い。(B株式会社)
- ・ 主に登録支援機関を通じて情報を入手している。ポータルサイトを閲覧することはほとんどない。ポータルサイトに掲載されている資料等は、内容が難しいものが多く、気軽に参照しづらいと感じている。(株式会社C)
- ・ 登録支援機関から情報を得ることもあるし、JP-MIRAI等のサイトから情報収集することもある。(株式会社D)
- ・ ポータルサイトがあるのは知っているが、見たことはない。今のところは必要としていない。(F株式会社)
- ・ ポータルサイトは見えていない。提出書類の書きぶりの確認やコロナの影響も相まって、法務省・入管庁の情報を確認することが多い。制度改定時などは、組合から逐一連絡が入る。外国人の方が制度に詳しい場合もあり、外国人から制度の変更点を教えてもらうことがある。(有限会社G)
- ・ 主に監理団体と登録支援機関を通じて情報を入手している。ポータルサイトについては閲覧することは少ない。(株式会社H)

- ・ ポータルサイトは見ている。登録支援機関からの情報も有意義である。(I 株式会社)
- ・ 経産省のポータルサイトは頻繁に見ている。(K 株式会社)
- ・ 昔は見ていたが、今は必要がないので、見ていない。(L 株式会社)
- ・ ポータルサイトは特に見ない。新たに申請するタイミングでもないと思わない。(株式会社 M)
- ・ 主に登録支援機関を通じて制度の変更等に関する情報を入手している。ポータルサイトの情報にも定期的に目を通して見ている。(株式会社 N)
- ・ 基本的にはポータルサイトを閲覧して制度等の情報を入手している。その他、協議・連絡会からのメールも参考にすることが多い。(株式会社 O)
- ・ ポータルサイトもよく確認している。(P 株式会社)
- ・ 経済産業省のポータルサイトの情報を定期的に確認している他、出入国在留管理庁の発表資料等にも目を通して見ている。(株式会社 Q)
- ・ 主な情報の入手先は前述の監理団体である。情報共有時に、制度のアップデートなどについて知ることが多い。(株式会社 R)
- ・ 製造業のポータルサイトの存在は知らなかった。(株式会社 R)
- ・ 外国人とのコミュニケーション方法について、参考になる情報があれば知りたい。(F 株式会社)

⑥ 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

42) 制度に関すること

■転職制限関連

- ・ 転職に一定制限を設けてほしい。特定技能受入れ時に、受入れ企業が航空券を購入することになるが、日本に来て 1 か月程度で離職するケースもあり、受入れ企業は損である。在留資格を発行して 1 年間は同じ企業にいないといけないなど、制限を設けられないか。できないのであれば、本人が航空券代を払うべきである。(株式会社 A)
- ・ 技能実習から特定技能に移行した後、一定期間他社への転職を禁止してほしい。新規の外国人を受け入れやすくするよりも、採用した人に長く働いてもらえる仕組みにしてほしい。建設業では、半年か 1 年転職を禁止する仕組みがあると聞いている。特定技能に移行した直後に転職する人が多い。入職当時は 3 年働くと言っていたが 2 か月後に転職した人もいた。ベトナム人は Facebook をはじめとする SNS で情報収集しており、ベトナム人ネットワーク上では様々な情報が流れているため、より良い条件を提示する企業があればすぐに転職するが、実際に転職してみると条件が異なることもよくあると聞いている。特定技能で転職が活発にできることに疑問を感じる。各社で教える技術にはそれぞれ特性があり、あちこち転職しても技能は身につかない。転職を制限する期間を設けたり、条件を厳しくしたりしてほしい。(B 株式会社)

■分野・業務区分関連

- ・ 細分化された業務区分などは、大企業を想定して制度が設計されており、真に特定技能を求めている町工場などの小さい会社は、区分に該当しないなどとして受入れ協議・連絡会への申請にNGが出やすい。町工場の人たちも特定技能を扱える環境を整えてほしい。(株式会社A)
- ・ 制度を十分に理解できていないだけかもしれないが、技能実習と比較すると、特定技能は受入れ可能な業務が限られているように見え、技能実習からの移行時に気を遣う。特定技能の場合、技能ではなく製造品で判断されるため、技能実習で板金、溶接を行っていても、特定技能では全く同じ分類にならず、微妙なずれが出たり、範囲が狭まったりしているように思える。場合によっては技能実習からそのまま特定技能に移行することが難しい企業もあるのではないかと。(株式会社J)
- ・ 特定技能の産業分類を撤廃してほしい。自動車部品製造業にも認められるようにしてほしい。当社では、自動車部品、産業機械の両方を製造しており、ラインにはどちらの製品(自動車部品8割、産業機械2割)も流れてくる。(L株式会社)
- ・ 小さな会社でプラスチック成形を行っているところは特定技能を受入れることができない。しかし、そのような会社で特定技能を受入れたいというニーズは強い。外国人本人も技能実習3号まではいられるが、特定技能で働こうと思うと、受入れ可能な企業は限られる。技能実習で行えている職種をもう少し特定技能にいれてもらえたらありがたい。(P株式会社)
- ・ 技能実習におけるプラスチック成型は特定技能への移行の対象で、ゴム製品製造は対象外になっているなど、同じ製造業の中でも、技能実習から移行できるものとできないものがある。技能実習から特定技能に移行できる業務の範囲を広げるべきではないかと。(株式会社Q)
- ・ 従事できる業務区分を拡大してほしい。今年の分野統合でそれが実現されたと推察している。(株式会社R)
- ・ 単なる労働力として外国人を見ているわけではないが、やはり業務上外国人労働者の存在は頼りになるため、より広範に働ける制度にしてほしい。(株式会社R)

■家族帯同関連

- ・ 外国人材によっては、母国に配偶者や子どもがいる場合もあるため、より一時帰国しやすい制度にならないかと。また、外国人材からは、家族を帯同させたいという要望が多く上がっている。(株式会社C)
- ・ 家族帯同について、全員に対して帯同を認めるのは制度としても受入れ側としても難しいかと思うが、ベトナム人は家族を大切にしているため、特定技能外国人に限るなどして導入を検討しても良いと思う。(有限会社G)
- ・ 技能実習を修了して技能実習に移行する人は、最長で10年滞在することになり、ライフステージの変わり目で、年齢的にはベトナムでの結婚適齢期と重なる。長く日本で働こう

とある程度腹をくくっていても、結婚したり、子どもができたりすると、帰国したいと考えるかもしれない。特定技能 1 号でも家族が帯同できるようになればよいのではないか。
(株式会社 J)

■税金・年金に関すること

- ・ タイは、租税条約で技能実習に関しては免税されているが、特定技能は免税対象になっていないため、特定技能を租税条約の対象とすることを検討してほしい。全額が難しいようであれば半額等。技能実習から特定技能に移行したタイ人にとっては、税金が取られることから、特定技能への移行メリットを感じることができない。特定技能で税金を支払うことへの抵抗が強い。(I 株式会社)
- ・ タイと日本の租税条約で、技能実習生の所得は非課税になるが、特定技能の場合は課税される。技能実習から特定技能に移行すると、給料を上げても、手取りが逆転してしまう。(L 株式会社)
- ・ 年金に 5 年加入していれば脱退一時金があることを、年金機構がアピールしていないので、知らなければ請求できない。そもそも技能実習生が年金に加入しなければならないのは、本人たちの負担も企業負担も大きいのではないか。(有限会社 S)
- ・ 彼らも年金を払ってくれている。戻ってきた時に脱退一時金も、8 年働いてもベトナムに戻ったら 5 年分しかもらえない。その制度をきちんと整備しないとかわいそうだと思う。「5 年分しかもらえないから、5 年で帰国する。きっちり 5 年のところで終わるようにしてほしい」と要望した人もいた。(株式会社 T)

■その他

- ・ 特定技能人材が一時帰国した際に、帰国中の期間を特定技能の受入れ期間から控除できるように制度を変更してもらいたい。(株式会社 C)
- ・ 在留資格の種類が多く、それぞれに就労制限があるなど、やや制度が複雑であると感じている。特定技能はとても良い制度だと思っているが、例えば技能実習を特定技能と統合するなど、きちんと働いてくれる人を増やせる仕組み、働きたいという意欲を持っている人が働ける仕組みにしたほうがいい。(株式会社 D)
- ・ 制度が変わる際に即時導入となることが多いが、1 年前から告知し、移行期間が 3 年程度あれば助かる。(有限会社 G)

43) 手続に関すること

- ・ 手続きが煩雑であるため、簡素化してほしい。文書が多すぎである。韓国やドイツなどの労働ビザの発行は日本ほど書類が多くないと聞いている。(株式会社 A)
- ・ 各種申請や書類提出が非常に煩雑である。特に、四半期ごとに提出する必要がある報告書類は、簡便にならないか。(株式会社 C)

- ・ 手続のスピードをもっと速くしてほしい。申請して、数か月かかって、やっと人が来るという状況は何とかしてほしい。(株式会社D)
- ・ 特定技能人材の採用に至るまでの審査や手続きが非常に複雑であるため、簡略化してもらいたい。一方で、過度に簡略化してしまうと、ルールを逸脱して特定技能制度を悪用する事業所が現れる恐れもあるため、一定の受入れ実績のある事業所を優良事業所として認定し、手続きを簡素化する仕組みなどが設けられることが望ましい。(株式会社H)
- ・ 協議連絡会に入会しなければ、特定技能外国人の受入れができないが、入会手続に時間がかかりすぎる。一度差し戻しになると振り出しに戻ってしまうので、当社でも入会手続に半年かかり、特定活動に切り替えなければならない状況にもなった。(株式会社J)
- ・ 総務としては、特定技能外国人を受け入れるためには、かなり手間がかかると感じている。3~4 か月に1回届け出をしないといけないということもあり、その点を簡素化してもらえたらありがたい。外国人を受け入れる手間と、日本人を雇用することを考えたときに、日本人が採用できないなら仕方がないが、日本人が採用できるのであれば、あえて外国人を雇用する必要性は感じにくい。とはいえ、簡素化して、なんでもありにするのはよくないと思う。企業としてはある程度自由がありつつも、秩序の保たれた制度にしてほしい。(株式会社M)
- ・ 各種手続き（協議・連絡会への加入、入管関連の手続き等）に非常に長い時間を要するため、手続きの迅速化を図ってもらいたい。技能実習修了者が特定技能1号に移行するまでに長期間を要し、2週間ほど仕事に従事できないこともあった。(株式会社N)
- ・ 受入れ前・受入れ後ともに様々な手続きに時間がかかるため、手続きの簡略化・迅速化を図ってもらいたい。特に、受入れ前の手続きが煩雑で、外国人材が実際に現場で働けるようになるまでにどの程度の期間が必要か見通しの立たない場合が多く、人員配置を計画する際に困ることが多い。各手続が完了する時期について、事前に通知する仕組みにしてもらいたい。(株式会社O)
- ・ いろいろな手続きをもっと手短かにできようになるとありがたい。手続きに時間がかかると、すぐに人材がほしいときに確保することができない。(P株式会社)
- ・ 協議・連絡会の入会が事業所単位となっているが、製造業の企業では、複数の事業所（工場）で複数の特定技能外国人を雇用するケースが多いため、入会は企業単位とすることで、入会手続きの負担の軽減や、入会の承認までに要する期間の短縮につながるのではないかと。(株式会社Q)
- ・ 子会社が協議会に加入するための準備をしているが、非常に手間取っている。新たに子会社化する場合も、親会社で既に特定技能人材を受け入れている場合は、手続が簡略化できないか。(株式会社T)

44) 受入れ期間延長・特定技能2号に関すること

- ・ まずは、受入れ可能期間の延長（あるいは特定技能2号の早期実現）を強く要望したい。

最初に受入れた特定技能人材の受入れ可能期間が迫りつつある中、会社にとっても、外国人材本人にとっても、重要な問題である。(株式会社C)

- ・ 今後日本はますます人口が減少するので、特定技能の年数を延ばすとか、特定技能2号に発展させるなどの対応が必要である。5年間で習得した技術を持ち帰るだけではもったいないため、特定技能1号でも希望すれば10年仕事ができるなどの運用ができるとありがたい。ベトナム人も、今年はコロナが少し落ち着いたため、3名ほどベトナムに一時帰国しているが、1か月ほどベトナムで過ごすと、またリフレッシュして日本に戻ってくる。それができれば、5年、10年、15年と働いてくれると思う。さらに、特定技能2号で家族も呼べるということになれば、もっと喜んで働いてくれると思う。製造業でも早く特定技能2号の道を開いてほしい。(E株式会社)
- ・ 特定技能で受け入れられる期間が延長されれば、外国人労働者のキャリアパスにも当社の採用方針にも選択肢が増えることとなる。(有限会社G)
- ・ 働くことのできる期間を延長してほしい。定住も視野に入れ長く働いてほしい。(株式会社R)

45) 試験に関すること

- ・ 農業、介護、外食等の分野と比較して、製造業の特定技能試験合格率はあまりにも低いのではないかと。業種間で特定技能人材の受入れやすさに格差が生じているため、試験のあり方について見直しが必要である。(株式会社N)
- ・ 技能検定の問題が硬直的である。めっきを作るときに化学品を使うのだから、現在めっき屋でシアンを使うところはほとんどないのに、いまだにシアンの試験をしなければならない。当社はシアンの取扱いができないので、試験はやむを得ない理由ということで実施していない。他方で、プラスチック成形については随時2級試験を実施しており、これに合格すれば、賞金がもらえ、技能手当も出る。めっきの人は試験を受けることができず、賞金や技能手当をもらうチャンスがもらえないというのは不公平なことだと感じる。技能検定の試験を変えてほしい。(L株式会社)
- ・ 技能試験は内容が古い。今時現場では使わないノギスを使って幅を測定するなど、実務とかけ離れている。普段はデジタル機器で計測しているのに、わざわざ試験のためだけにノギスを使う測定方法を習得しなければならない。日本人が教えるとしても、ノギスを使ったことがある人が年代的に減っており、若い人は教えられない。試験の趣旨は理解するが、実務には生かれない。また、技能試験はベトナムで受験できない。日本語は仕事のうえで必ず必要になるので、日本語検定だけでよいのではないかと。日本語検定ならベトナムでも受験できる。(有限会社S)

46) 情報提供に関すること

- ・ 国内に今どれくらい特定技能の人材がいるのか見られるような人材登録サービスがある

といい。人材も会社側も探しやすくなる。(P株式会社)

- ・ 今後、制度も変わっていくと思うが、ベトナムからの採用について、協議会のサイトで言及はされているものの、ベトナムからどの程度の人が入ってきているかはわからない。また、どの程度の費用がかかり、それを誰が払わなければならないかも、どこにも情報が無い。入管に聞いてもわからない。それが明確になれば、採用もしやすくなるのではないか。(株式会社T)
- ・ ベトナムから特定技能で日本に入るための情報が少ないと思う。一般的に、ベトナムから日本に来るには、1,800 ドル程度を払わなければならないと言われているが、金額は送出し機関によって異なる。現地で調べたこともあるが、技能検定随時3級も日本語検定3級も持っているので、スルーで来日できるし、認定証も当社が準備できる。登録支援機関も使わない。そうすると、送出し機関が何をしてくれるかと言えば、ハンコを押してもらうための書類を1枚出してもらうだけ。当社はたまたまベトナムに工場があるから様子がわかるが、他社がベトナムから特定技能人材を採用したいと思っても、情報が無い。情報があれば、より良い人材が採用できると思う。(株式会社T)

47) その他

- ・ 仲介業者を名乗る怪しげな電話がかかってくることも多い。技能上鑄造への参入は難しいはずだが、仲介業者に連れられてアルミ溶接から鑄造に入ってこようとする人もいる。仲介業者は入職させた分だけ利益があがるため、外国人に転職を勧める。仲介業者・登録支援機関の質の担保が必要である。(B株式会社)
- ・ 今後、日本人の人口が減少していく中で、外国人を受け入れていく必要があると思う。外国人をもっと受入れやすい仕組みを作してほしい。(F株式会社)
- ・ 地元の地方銀行からは、3か月に1回在留資格の確認を求められており、その度に、外国人を面談に連れて行かないといけない。面談に行かないと給料の振り込みを止めると言われてしまう。また、ゆうちょ銀行は、変な出入れがあったということで、すぐに外国人の口座を凍結する。当社の間接人員は限られているので、それらの対応が大変である。(K株式会社)
- ・ 支援としては、愛知県の技能試験の講習にタイ語を追加してほしい。静岡県にはあるため、現状、静岡県まで連れて行っている状況である。(I株式会社)
- ・ 自動車免許を取れるようにしてほしい。既に制度としてあるのであれば、その方法を周知してほしい。田舎であることから、生活のために車移動が必要となる。12名全員の行きたい場所に車で送迎することは難しい。国際ライセンスがあれば、免許を発行できる等ではできないだろうか。(I株式会社)
- ・ 外国人の契約に関する制限をなくしてほしい。例えば、携帯のSIMカードは外国人本人では契約できないので、会社で契約して、使用料を本人たちに支払ってもらっている。(K株式会社)

- ・ 自分たちは入管や組合とやりとりをして、特定技能や技能実習の制度について勉強している。しかし、市役所に書類を提出すると、住民課の職員に知識がなく、トラブルになることがよくある。国の機関の間でも、国と自治体の間でも、情報共有ができていないし、同じ役所の中でも見解の違いと言われることがある。知識にばらつきがあるのは非常に困る。
(有限会社S)

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、多くの企業で1～2年間出入国が滞った。また、人手確保のため、日本人や在留外国人を新規採用した企業もあった。

(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

日本人の採用が難しいことを背景とした人材不足を理由に、外国人労働者の受入れを始めた企業が比較的多いが、それ以外に、「若い」「義理堅い」「真面目」「素直」「信頼できる」などの外国人材の特性に対する期待、自社の事業拡大を見据えた人材確保、また海外拠点をもつ企業では、日本での技術習得後の海外拠点でのさらなる活躍のほか、生産拠点における通訳や品質管理、展示会出展時に必要な現地語に通じた人材の確保などを受入れの理由とする企業も複数みられた。

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多いが、他社での技能実習修了生や特定技能人材の転職者、試験合格者を受入れている例も複数みられる。また、自社で受入れている外国人材の親族や知人など、企業・外国人材ともに、ある程度バックグラウンドや様子がわかっているルートからの受入れの例もみられた。

(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、外国人材受入れのノウハウが蓄積されていることから、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あった。

(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ており、賃金は勤続年数や経験年数に沿って決められているケースが多い。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、最低賃金や技能実習生の賃金を基準にした段階的な賃金や、日本語能力や技術力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（特に技能実習生を指導する役割）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・苦勞

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、賞与の支給や技能実習生時代に監理団体に支払っていた管理費の賃金への上乗せなど金銭面での配慮、管理職や技能実習生の教育係、自社のメイン業務を任せるなど、能力に応じたポジションへの配置を行っている企業

がみられた。また、玉掛、クレーン等の資格取得など、スキルアップへの支援や、日本語学習に対する支援、日本語検定合格へのインセンティブ付与等も行われている。

上記以外では、外国人材同士が切磋琢磨する機会を設けることによる技能の向上、作業マニュアルの翻訳、職場でのコミュニケーションの活性化、ハラスメントの防止、業務改善チームへの参画など、より良い職場環境を整備することによってモチベーションの向上を図る企業もみられた。関連して、パーティや社員旅行を通じた社内・社外交流や、技能検定合格者へのお祝い、食品や飲料のプレゼントのほか、着物の着付けイベント、特に頑張った外国人材を選抜しての研修を兼ねた褒賞旅行などを行っている企業もある。

また、外国人材のモチベーション向上につなげるため、外国人材の指導役を担う日本人社員に対する手当を付けたり、日本人向けの外国語教室を開催するなど、日本人側の意識醸成に資する取組も行われている。

一方で、面接の段階でモチベーションの高い人材を採用することも重要との意見もあった。

(6) 外国人労働者への生活支援上の工夫・苦勞、地域住民との交流

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、支出が少なく済むよう、家財道具の提供のほか、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、トラブル回避のための外部からのアクセス制限を行っている企業があった。また、日常生活においては、病院への動向やワクチン接種の手続、自転車や買い物時の送迎など移動手段の提供、食料品の提供なども行われている。そのほか、社員や登録支援機関職員などを交えて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もみられた。

また、新型コロナウイルス感染拡大以降、機会が限られてはいるものの、社会見学や遠足、登山のほか、会社が畑を提供して農作物を作り、それを近所の人や社員にプレゼントしている例、地域の日本語教室への参加促進など、レクリエーションや交流を活性化するための工夫を行っている企業も多くみられる。

一方で、近隣から騒音やごみの捨て方に対する苦情が入るといった企業も複数あったほか、出身国が異なる外国人材が同一企業にいる場合に、歴史的背景から相性が良くない場合があるとの声も聞かれた。また、Facebook でどんな情報も瞬時に伝わってしまうため、給与明細は絶対にアップしないよう指導している企業もあった。

地域住民とは、自治体や町内会等のイベント、清掃活動等を通じた交流を行っている企業が多い。また、外国人材受入時の電化製品を地元の店舗で購入するなど、自社が外国人を受入れることによって地域にもメリットが出るよう配慮している事例もみられた。学生が多い地域では、学生や大学教員がメンバーになっている日本語教室ボランティア団体があり、交流も兼ねて外国人材を通わせている企業もあった。

(7) 転職への危惧

特定技能外国人材が転職した経験を持つ企業は複数あり、転職の理由はさまざまであるが、転職に関しては本人の意思を尊重すべきであり、転職可能な在留資格である以上、一定程度の転職者が出ることはやむを得ないと考えている企業が比較的多い。加えて、外国人材から転職希望を聞いた際に、転職先の企業が信頼のおける企業か否かを調べるなど、支援を行う企業もみられた。また、現時点では転職者はいないものの、外国人材のネットワークではあらゆる情報が共有されるため、より賃金の高い企業を求めての転職を危惧している企業も比較的多い。

一方で、自社で働き続けたいという外国人材が多いなどの理由で、転職に対する危惧を特段持っていない企業も複数ある。

なお、パートナーのいる地域に転居したい、結婚のために帰国したいなど、より良い労働条件を求める以外の理由での転職・離職の例が複数みられたほか、円安の影響で実質的な賃金が目減りしていることから転職を希望する人材が出てくることを懸念している企業もあった。

(8) 今後の特定技能人材の受入れ意向

今後の特定技能人材の受入れについては、自社での技能実習生からの移行を主とする企業が比較的多いが、他社での技能実習修了者や転職者の受入れも想定、または検討する企業も複数ある。試験ルートでの採用については、意向がない企業がやや多いものの、積極的に検討したいとする企業も複数みられた。

また、受入れ相手国の変更を積極的に考える企業は少ないが、ベトナムに関しては、経済成長や日本の円安の影響で、今後の採用が難しくなることを懸念する企業があった。

(9) 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

ニーズがある企業では、例えば、鋳造に加えて機械加工や検査まで業務の幅を広げる、同一工場で行っている複数の工程の作業に対応することができる、ライン全体を見られるリーダーの育成を行いたい、外国人材自身からもっと幅広い仕事がしたいとの要望があった等の背景から、複数の業務区分に従事させることを求めている。

一方、現時点ではニーズがない企業も複数あり、それらの企業では分野や業務区分の統合も特に影響していないことが把握された。

なお、区分統合により、人材の質や技術レベルを測りにくくなるのではないかと指摘もあった。

(10) 特定技能2号へのニーズ・特定技能2号に求められる能力

ニーズがある企業では、意欲的な人材にできるだけ長く働いてほしい、また、個々の能力に応じたポジションのステップアップが可能になる等の理由で、特定技能2号の導入を希望する声がきかれた。また、外国人材側のニーズとして、家族の呼び寄せや帯同が求められているとの意見も複数聞かれた。

一方、現時点ではニーズがない企業では、長期雇用を前提とする場合の雇用調整の難しさや、給与を上げ続けることの難しさ、長期で雇用するにしても日本人には不要なサポートが多少は必要になることなどの懸念が挙げられている。

特定技能2号に求められる能力としては、高い技術力はもちろんのこと、高い日本語力やリーダーシップ、問題解決力などが挙げられている。

また、行政に求められることとして、試験問題の提供や、業種による難易度の平準化のほか、特定技能1号の間から要件を満たす人材を育成するための準備が必要との理由から、特定技能2号制度が創設される場合に求められる要件の早期の明確化が挙げられている。

(11) 特定技能外国人材制度（製造業分野）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く、それ以外では、入管庁から情報を入手している企業もみられた。一方で、ポータルサイトについては、頻繁に閲覧している企業とほぼ閲覧していない企業に分かれている。

(12) 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、転職の制限を設けること、分野や業務区分の撤廃や見直し、技能実習とのスムーズな接続などが挙げられているほか、家族の帯同を可能にすること、タイとの租税条約の見直し、年金保険料の負担軽減や脱退一時金の減額の見直しなどが挙げられている。

手続に関しては、煩雑さの解消や手続にかかる時間の短縮、協議・連絡会への入会を事業所単位ではなく企業単位とするなどの要望が挙げられている。

また、受入れ期間の延長や、特定技能2号制度の早期実現に対する要望のほか、試験のあり方に関する意見、技能試験の内容の見直しに関する意見、採用に向けた情報の提供などに対する要望もみられた。

第 VIII 章 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査

1. 調査実施概要

(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（2023 年 1 月 20 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・産業機械・電気電子情報関連製造業分野で、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 7,938 事業所

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）667 団体

(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。

一部、システム上の問題等で web での回答が難しい構成員に対して、Excel 版の調査票を送付し、回答を受け付けた。

なお、集計結果にある「無回答」は Excel 版調査票での回答にて、空欄等で回答が得られなかったものを指す。

(4) 実施期間（受入れ機関、関係機関同一）

2023 年 1 月 23 日（月）～2023 年 2 月 17 日（金）

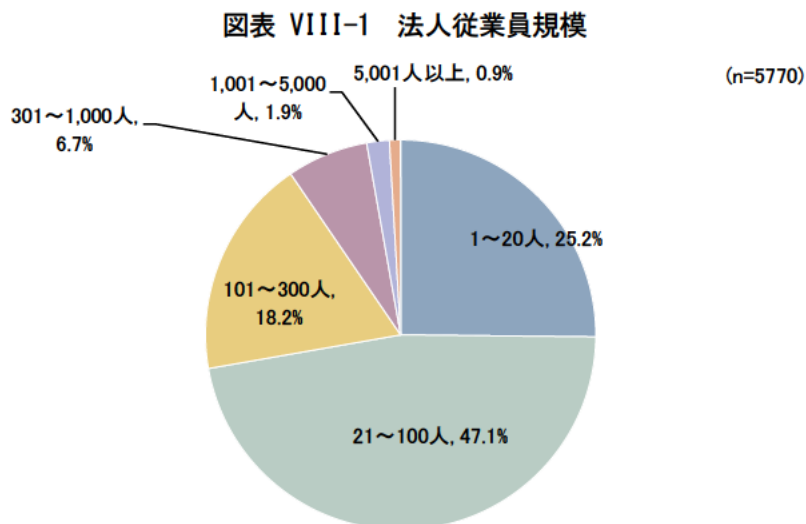
(5) 回収結果

- | | |
|------------|------------------|
| 1) 受入れ機関向け | 5,770（回収率 72.7%） |
| 2) 関係機関向け | 164（回収率 24.6%） |

2. 受入れ機関向け 調査結果

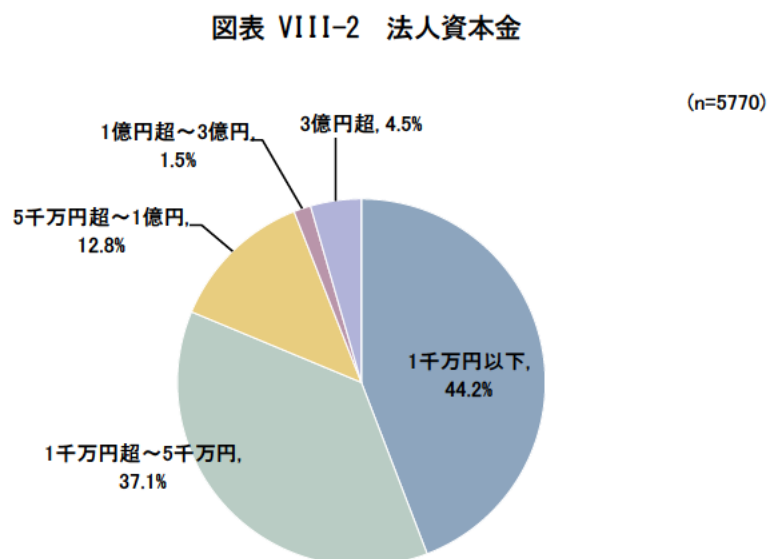
(1) 法人従業員規模

協議・連絡会構成員の法人全体の従業員規模は、「21～100 人」が 47.1%で最も高い割合となっている。次いで、「1～20 人」が 25.2%、「101～300 人」が 18.2%となっている。



(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 44.2%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 37.1%、「5 千万円超～1 億円」が 12.8%となっている。

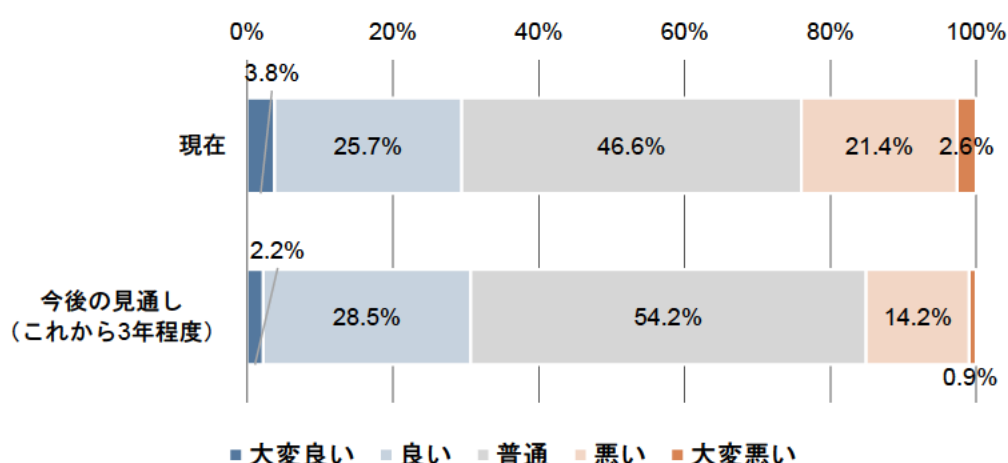


(3) 業況感

業況感は、現在について、「大変良い」「良い」を合わせて29.5%、「普通」が46.6%、「悪い」と「大変悪い」を合わせて24.0%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30.7%、「普通」が54.2%、「悪い」と「大変悪い」を合わせて15.1%となっている。

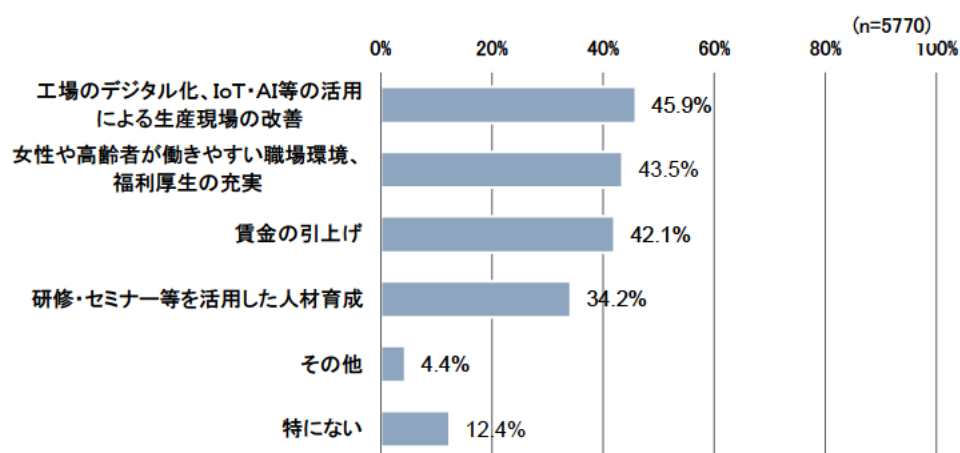
図表 VIII-3 業況感 (n=5,770)



(4) 生産性向上・国内人材確保の取組

生産性向上・国内人材確保の取組は、「工場のデジタル化、IoT・AI等の活用による生産現場の改善」が45.9%で最も高い割合となっている。次いで「女性や高齢者が働きやすい職場環境、福利厚生の実充実」が43.5%、「賃金の引上げ」が42.1%となっている。

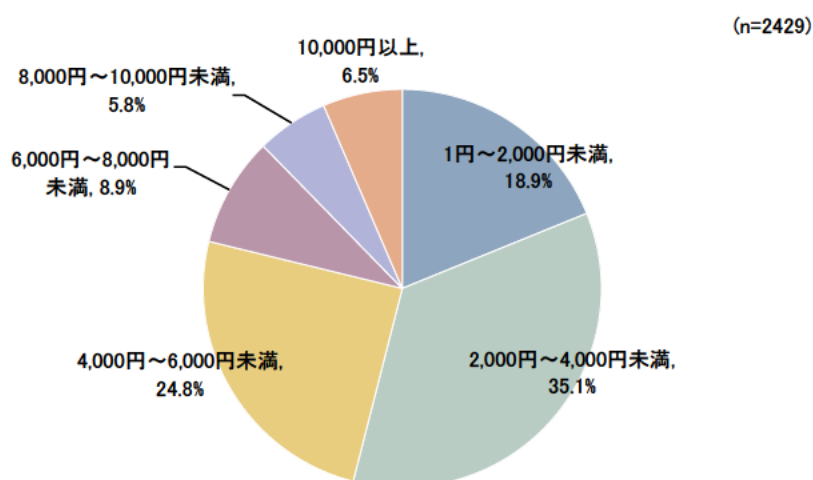
図表 VIII-4 生産性向上・国内人材確保の取組



(5) (日本人の賃上げを実施した場合) 賃上げの金額

生産性向上・国内人材確保の取組として、賃金の引上げを行った事業所（全体の42.1%）について、日本人従業員1人あたりの、月給換算での昇給額を尋ねたところ、「2,000円～4,000円未満」が35.1%で最も高い割合となっている。次いで「4,000円～6,000円未満」が24.8%、「1円～2,000円未満」が18.9%となっている。

図表 VIII-5 日本人従業員の1人あたりの昇給額（月給換算）

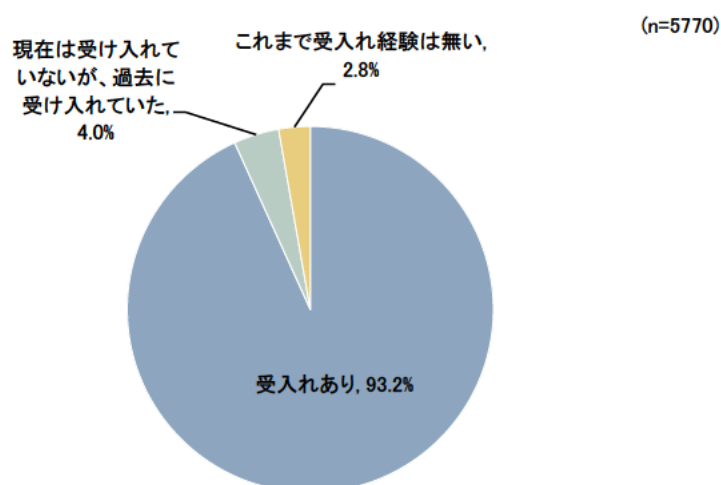


(注) 日本人従業員のうち、正社員の平均的な金額について回答

(6) 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93.2%となっている。

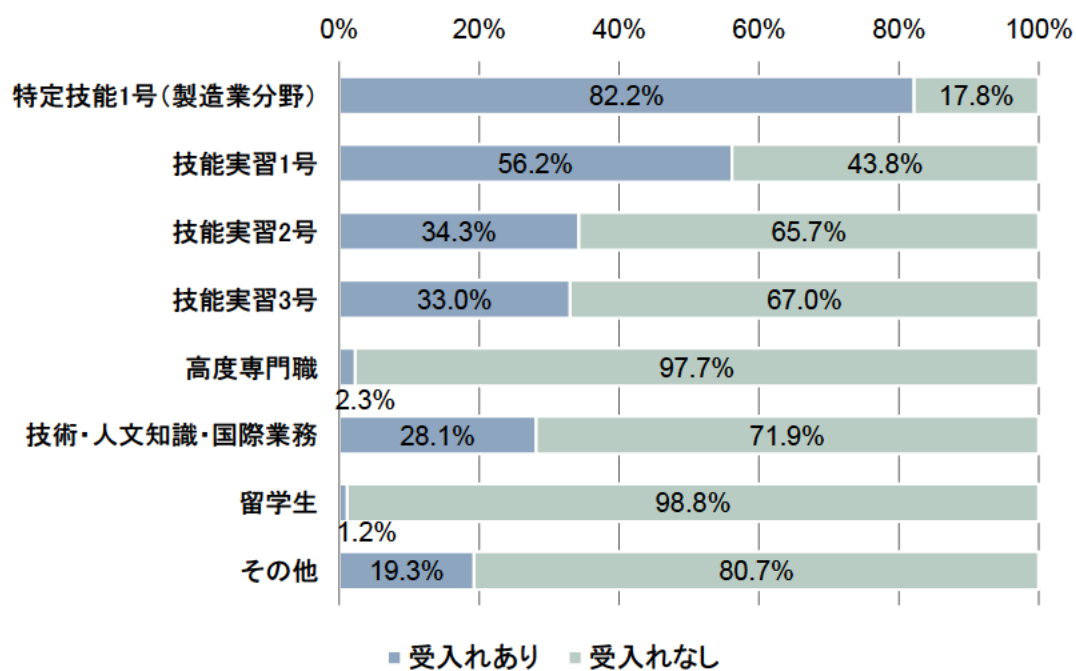
図表 VIII-6 外国人材の受入れ状況



(7) 在留資格別の受入れ状況

在留資格別の外国人材の受入れ状況について、「受入れあり」という回答は、「特定技能1号（製造業分野）」が82.2%で最も高い割合となっている。次いで、「技能実習1号」が56.2%、技能実習2号が34.3%となっている。

図表 VIII-7 在留資格別の外国人材受入れ状況（n=5,379）

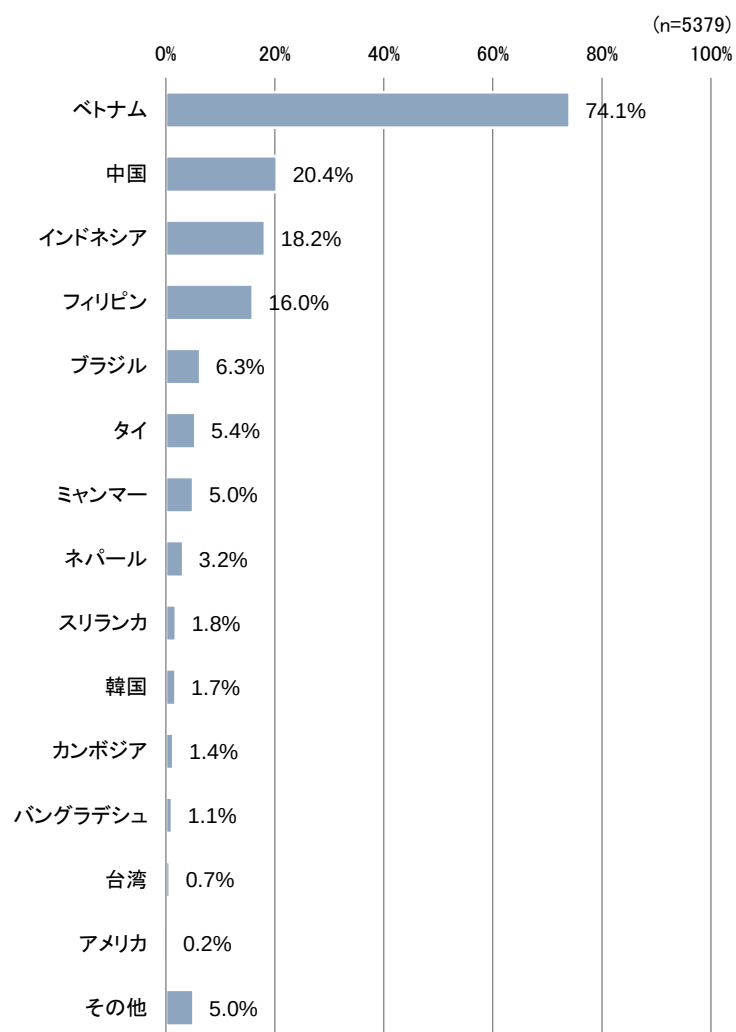


※ 前問で現在、外国人材の受入れありと回答した構成員のみ回答

(8) 在籍する外国人材の国籍・地域

在籍している外国人材の国籍・地域は、「ベトナム」が74.1%で最も高い割合となっている。次いで、「中国」が20.4%、「インドネシア」が18.2%となっている。

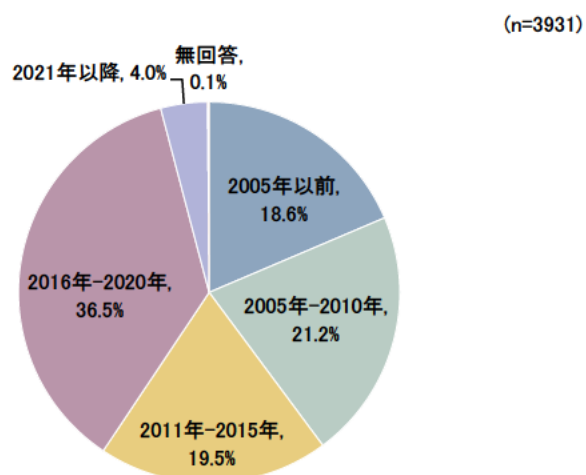
図表 VIII-8 外国人材の国籍・地域



(9) 技能実習生の受入れ開始時期

技能実習生の受入れを開始した時期は、「2016年 - 2020年」が36.5%で最も高い割合となっている。次いで、「2005年 - 2010年」が21.2%、「2011年 - 2015年」が19.5%となっている。

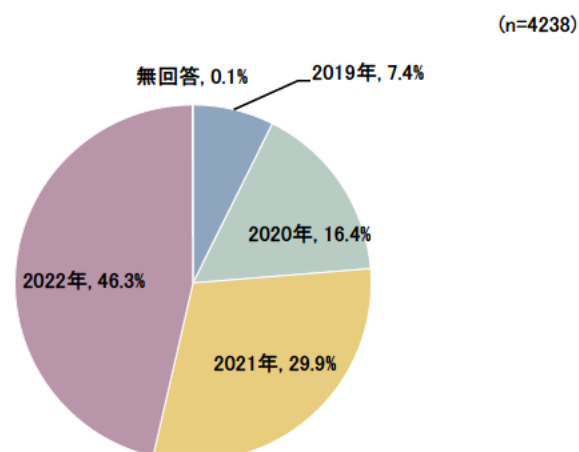
図表 VIII-9 技能実習の受入れ開始年



(10) 特定技能1号の受入れ開始時期

特定技能1号の受入れを開始した時期は、「2022年」が46.3%で最も高い割合となっている。次いで、「2021年」が29.9%、「2020年」が16.4%となっている。

図表 VIII-10 特定技能1号の受入れ開始年



(11) 特定技能1号としての在留期間が満期を迎える年度

特定技能1号としての在留期間が満期を迎える年度は、「2027年度」が13,064人で最も多い人数となっている。次いで、「2026年度」が5,860人、「2028年度」が2,157人となっている。

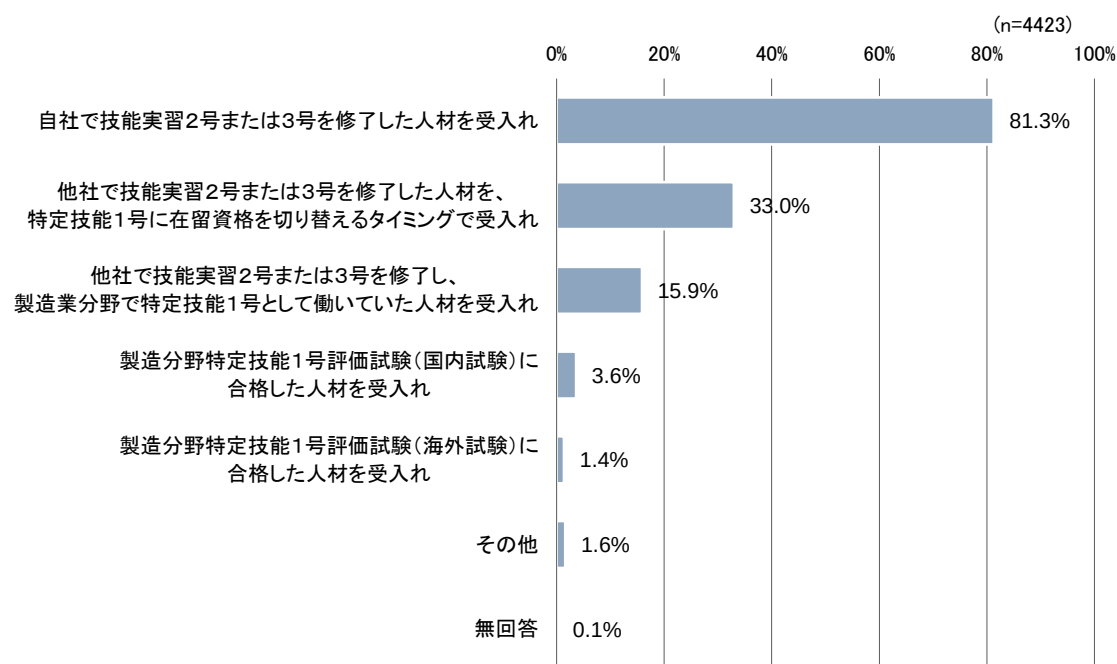
図表 VIII-11 特定技能1号が在留期間満期を迎える年度

	合計(単位:人)
2024年度	841
2025年度	2,107
2026年度	5,860
2027年度	13,064
2028年度	2,157

(12) 特定技能1号の受入れルート

特定技能1号の受入れルートは、「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81.3%で最も高い割合となっている。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33.0%、「他社で技能実習2号または3号を修了し、製造業分野で特定技能1号として働いていた人材を受入れ」が15.9%となっている。

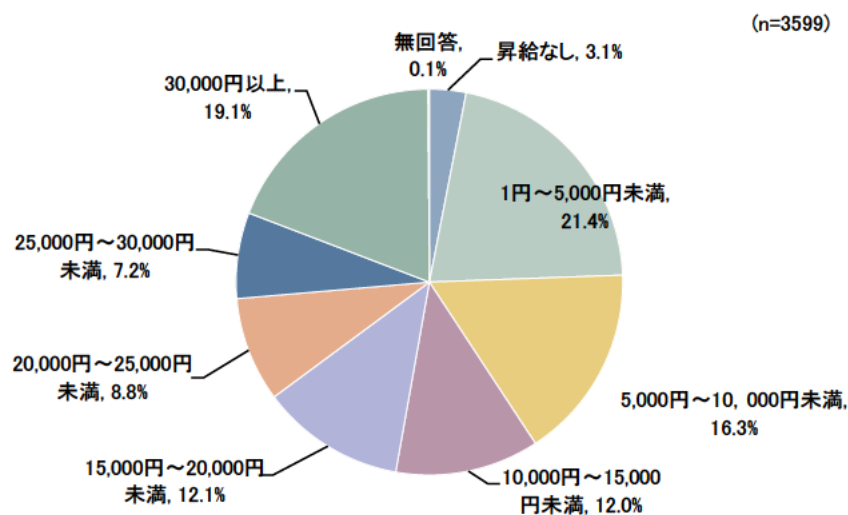
図表 VIII-12 特定技能1号受入れルート



(13) 技能実習から特定技能 1 号変更後の昇給額

自社で技能実習を修了した人材を特定技能 1 号として雇用した際、月給換算での昇給額について、「1 円～5,000 円未満」が 21.4%で最も高い割合となっている。次いで、「30,000 円以上」が 19.1%、「5,000 円～10,000 円未満」が 16.3%となっている。

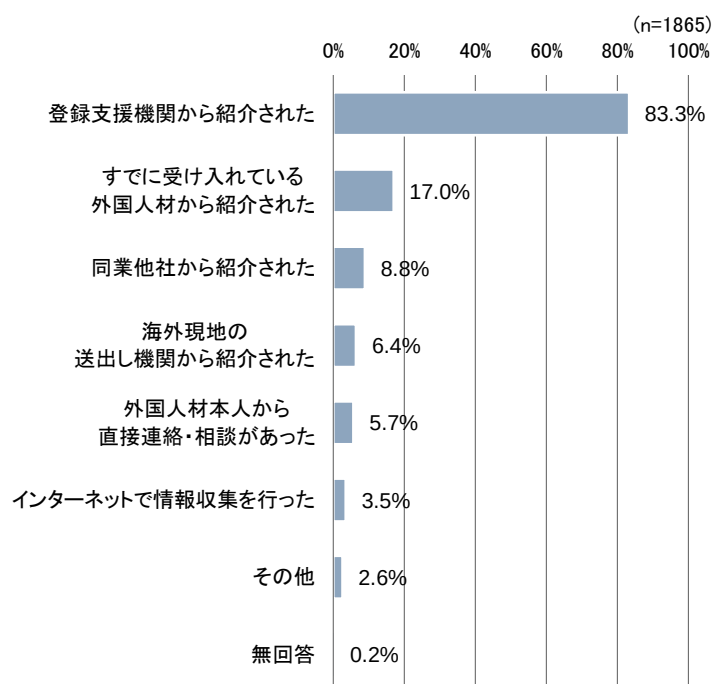
図表 VIII-13 技能実習から特定技能 1 号変更後の昇給額（月給）



(14) 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

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は、「登録支援機関から紹介された」が83.3%で最も高い割合となっている。次いで、「すでに受け入れている外国人材から紹介された」が17.0%、「同業他社から紹介された」が8.8%となっている。

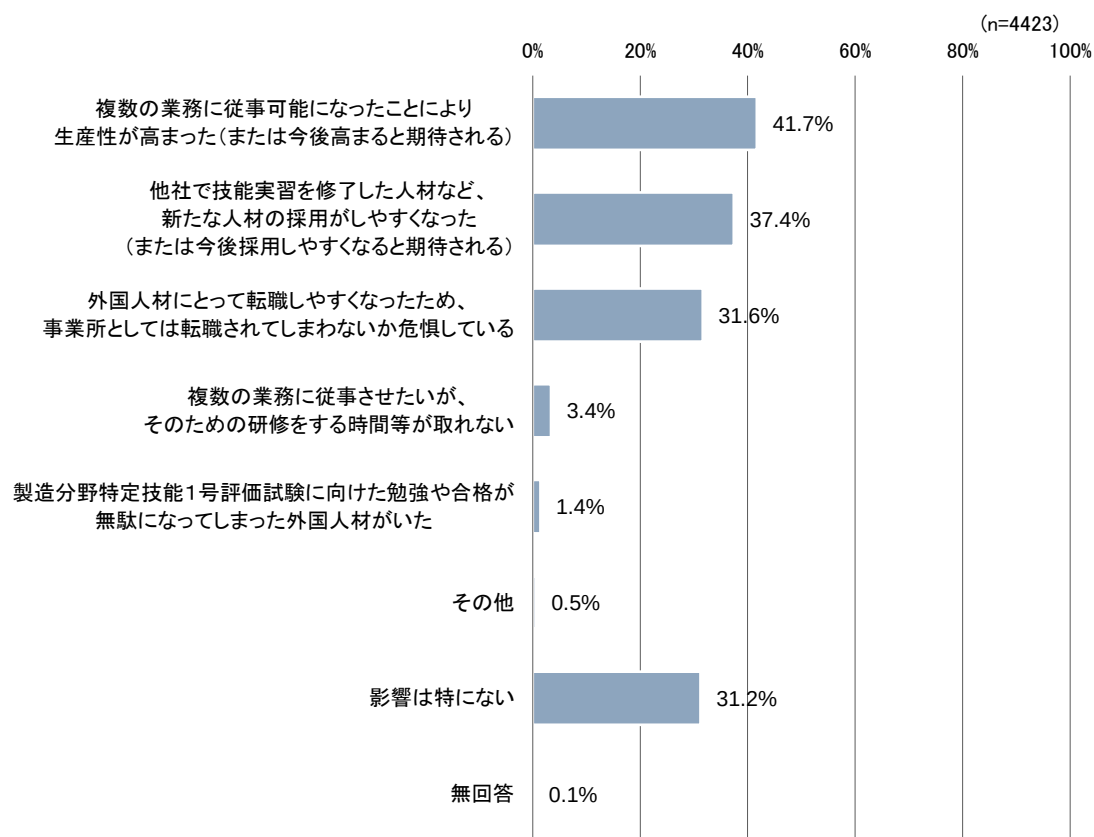
図表 VIII-14 他社からの受入れ・他社への転職斡旋における情報収集方法



(15) 業務区分統合による影響

業務区分統合による影響は、「複数の業務に従事可能になったことにより生産性が高まった（または今後高まると期待される）」が 41.7%で最も高い割合となっている。次いで、「他社での技能実習を修了した人材など、新たな人材の採用がしやすくなった（または今後採用しやすくなると期待される）」が 37.4%、「外国人材にとっては転職しやすくなったため、事業所としては転職されてしまわないか危惧している」が 31.6%となっている。

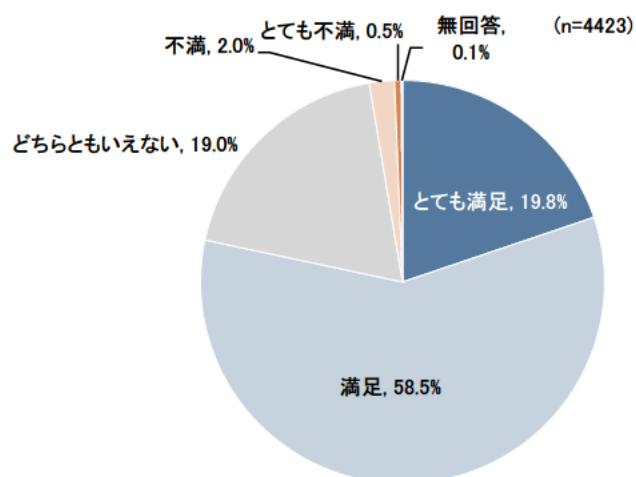
図表 VIII-15 業務区分統合による影響



(16) 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、「満足」が 58.8%で最も高い割合となっている。次いで、「とても満足」が 19.8%、「どちらともいえない」が 19.0%となっている。

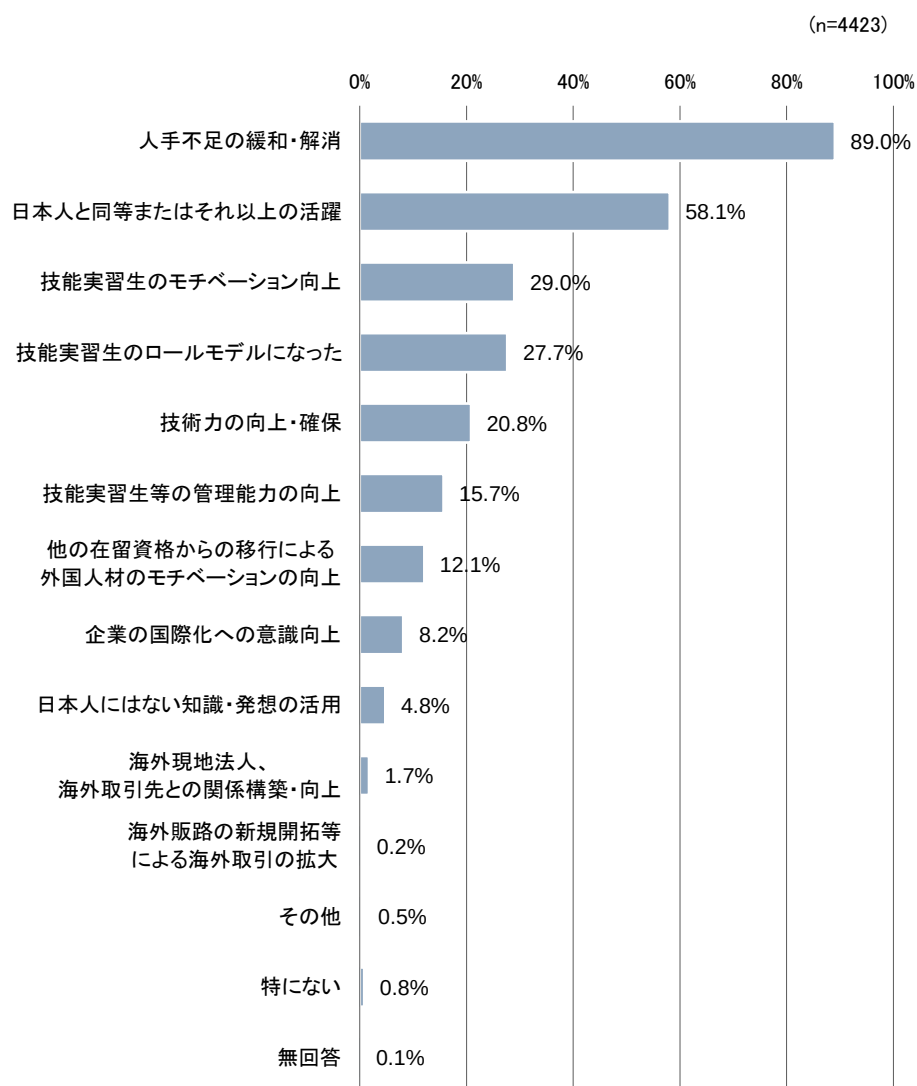
図表 VIII-16 特定技能外国人材受入れの満足度



(17) 特定技能外国人材の受入れによる効果

特定技能外国人材の受入れによる効果は、「人手不足の緩和・解消」が89.0%で最も高い割合となっている。次いで、「日本人と同等またはそれ以上の活躍」が58.1%、「技能実習生のモチベーション向上」が29.0%となっている。

図表 VIII-17 特定技能外国人材の受入れによる効果



(18) 特定技能2号への移行を希望する人数（事業所としての希望）

事業所として特定技能2号への移行を希望する人数は、「希望あり」が12,979人、「希望なし」が11,052人となっている。

図表 VIII-18 特定技能2号への移行を希望する人数（事業所としての希望）

	合計(単位:人)
希望あり	12,979
希望なし	11,052

また、特定技能1号としての在留期間が満期を迎える年度、特定技能2号への移行を希望する人数の関係から、2024年度以降の各年度に特定技能2号への移行を希望する人数を試算した結果をみると、2024年度は454人の特定技能2号移行希望者が見込まれる。

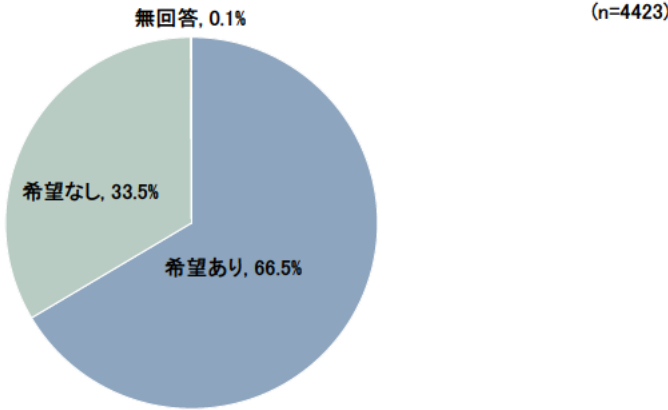
図表 VIII-19 特定技能2号への移行を希望する人数試算(特定技能1号在留期限満了年度別)

特定技能1号 在留期限満期年	特定技能2号移行希望人数 (単位:人)
2024年度	454
2025年度	1138
2026年度	3165
2027年度	7059
2028年度	1165

(注) 特定技能2号移行希望者比率をもとに、各年度の特定技能1号在留期限満了者数から算出

さらに、1人以上特定技能2号への移行を希望するかどうかについて集計をすると、受入れの「希望あり」が66.5%、「希望なし」が33.5%となっている。

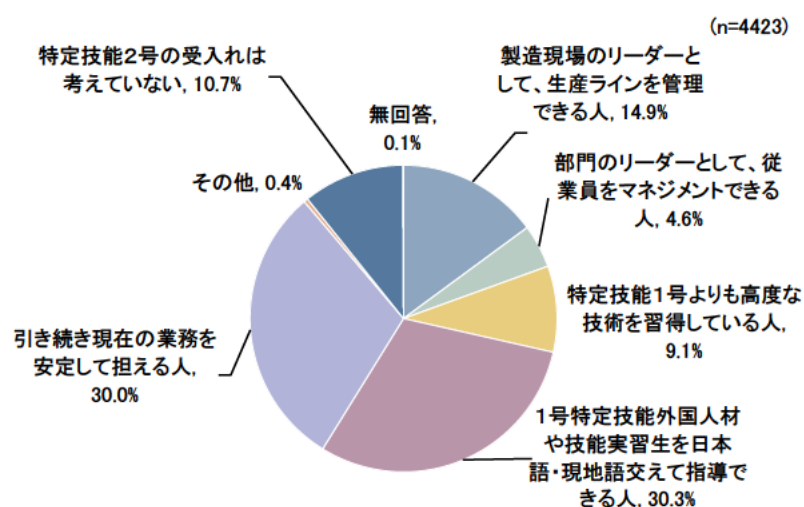
図表 VIII-20 特定技能2号への移行希望有無



(19) 特定技能2号に最も近い人材像

特定技能2号に最も近い人材像は、「1号特定技能外国人材や技能実習生を日本語・現地語を交えて指導できる人」が30.3%で最も高い割合となっている。次いで、「引き続き現在の業務を安定して担える人」が30.0%、「製造現場のリーダーとして、生産ラインを管理できる人」が14.9%となっている。

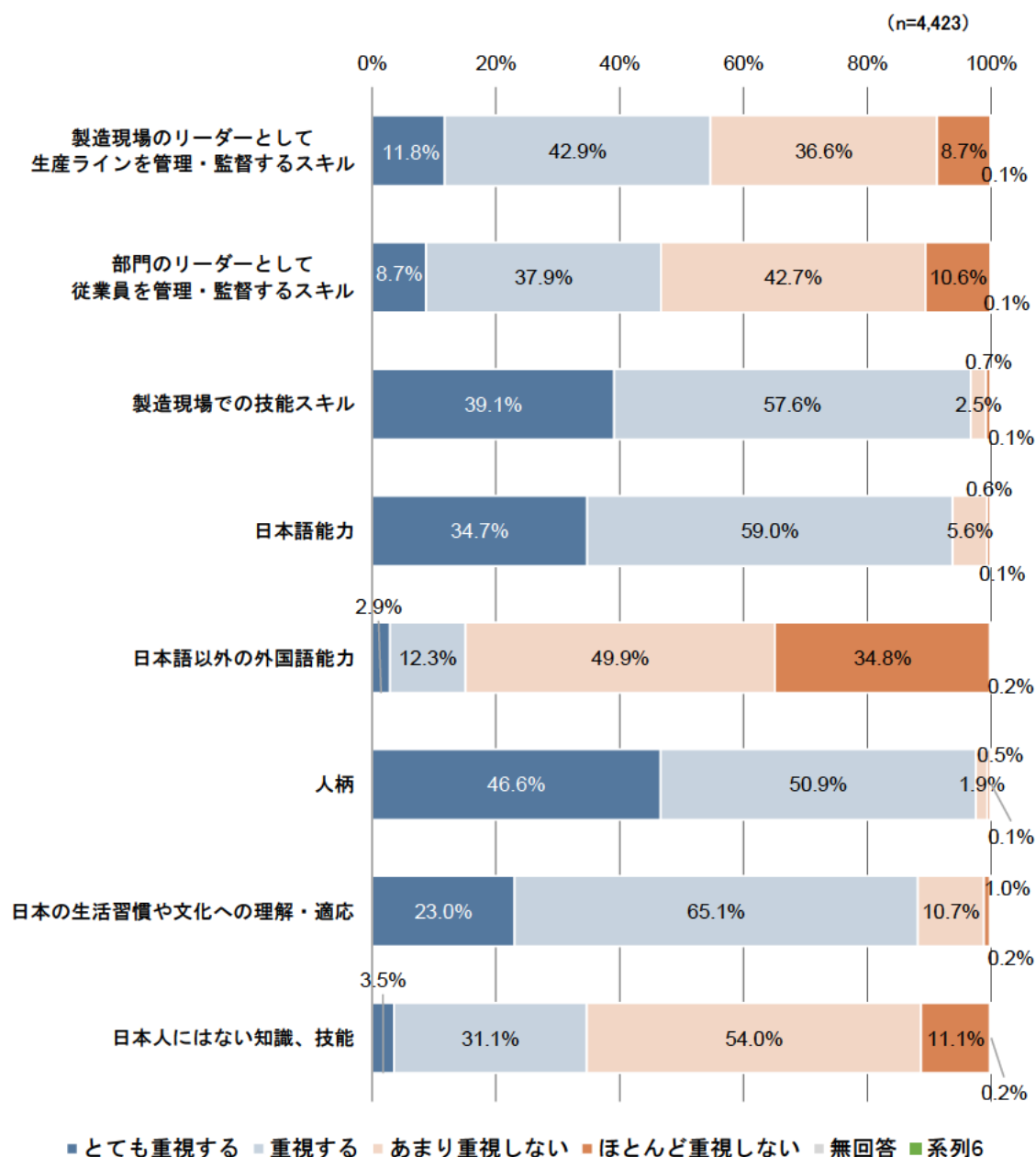
図表 VIII-21 特定技能2号の人材像



(20) 特定技能2号に求めるスキル・資質

特定技能2号に求めるスキル・資質で「とても重視する」および「重視する」との回答は、「人柄」が97.5%で最も高い割合となっている。次いで、「製造現場での技能スキル」が96.7%、「日本語能力」が93.7%となっている。

図表 VIII-22 特定技能2号に求めるスキル・資質

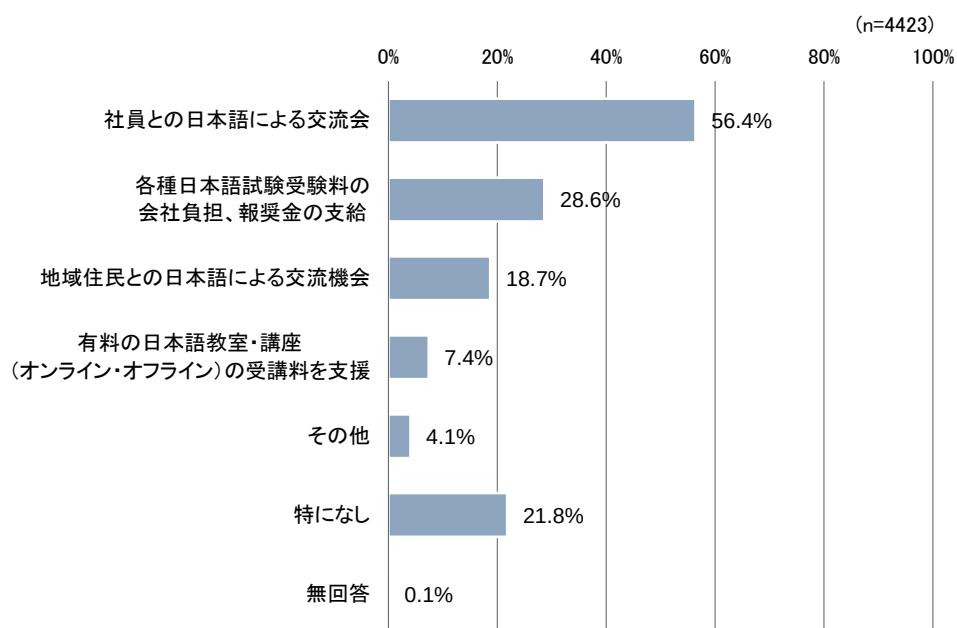


(21) 外国人材に対する支援、取組上の工夫

① 日本語学習

特定技能1号に対して行っている日本語学習への取組は、「社員との日本語による交流会」が56.4%で最も高い割合となっている。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28.6%、「特になし」が21.8%となっている。

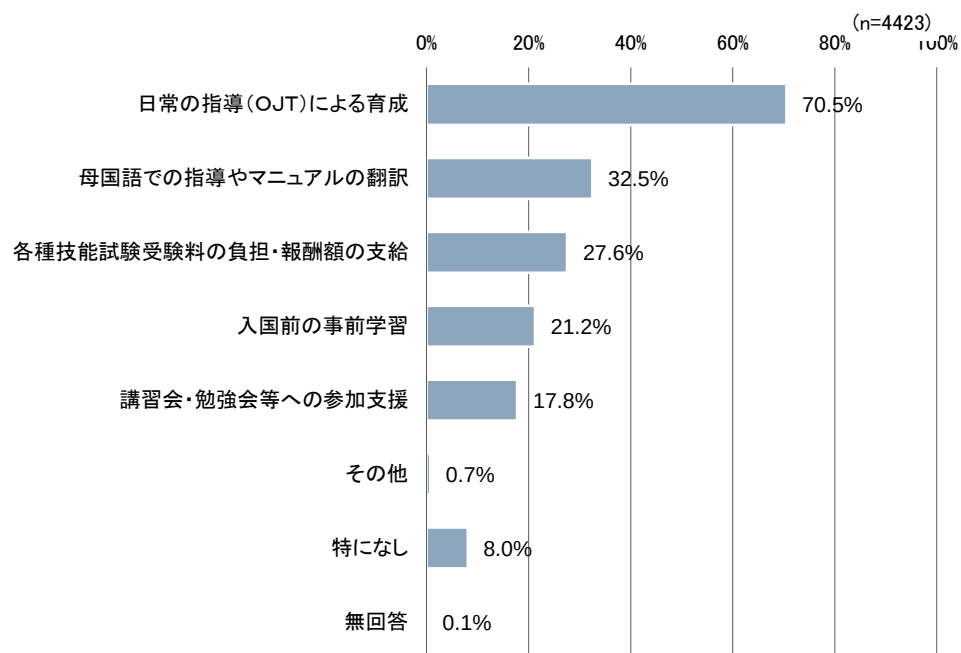
図表 VIII-23 日本語学習支援の取組



② 技能形成・育成

特定技能1号に対して行っている**技能形成・育成への取組**は、「日常の指導（OJT）による育成」が70.5%で最も高い割合となっている。次いで、「母国語での指導やマニュアルの翻訳」が32.5%、「各種技能試験受験料の負担・報酬額の支給」が27.6%となっている。

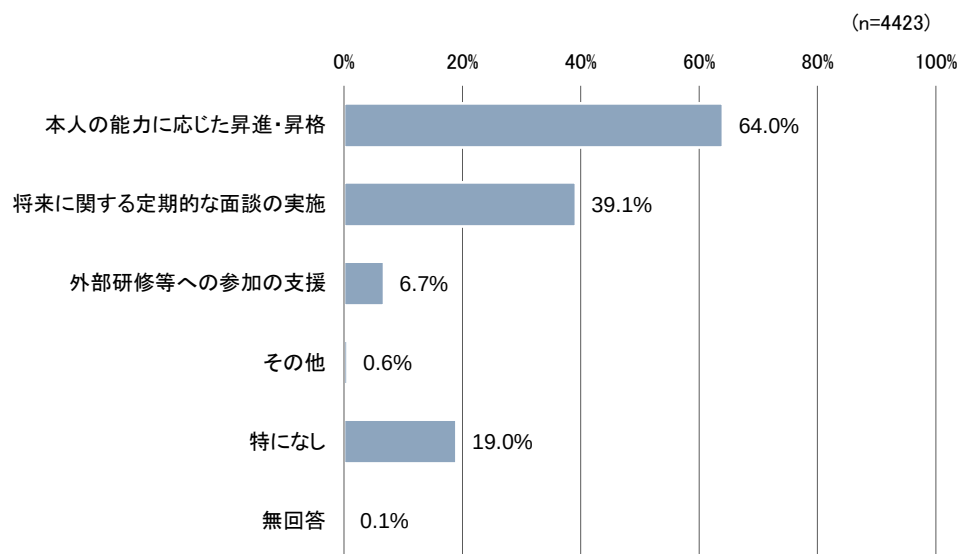
図表 VIII-24 技能形成・育成の取組



③ キャリア形成

特定技能1号に対して行っている**キャリア形成への取組**は、「本人の能力に応じた昇進・昇給」が64.0%で最も高い割合となっている。次いで、「将来に関する定期的な面談の実施」が39.1%、「特になし」が19.0%となっている。

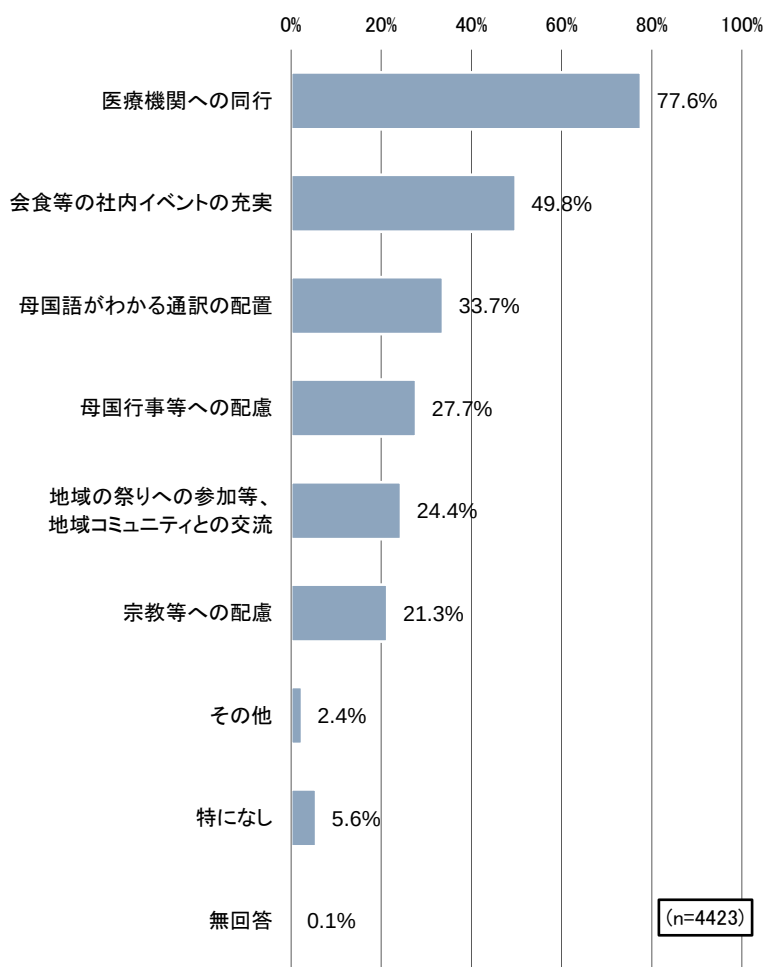
図表 VIII-25 キャリア形成支援の取組



④ 生活支援（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への取組は、「医療機関への同行」が77.6%で最も高い割合となっている。次いで、「会食等の社内イベントの充実」が49.8%、「母国語がわかる通訳の配置」が33.7%となっている。

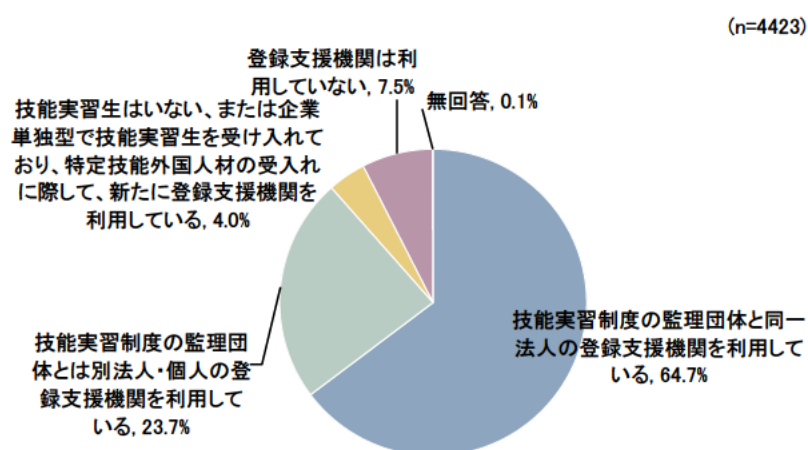
図表 VIII-26 生活支援の取組



(22) 登録支援機関の利用状況

登録支援機関の利用は、「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64.7%で最も高い割合となっている。次いで、「技能実習制度の監理団体とは別法人・個人の登録支援機関を利用している」が23.7%、「登録支援機関は利用していない」が7.5%となっている。

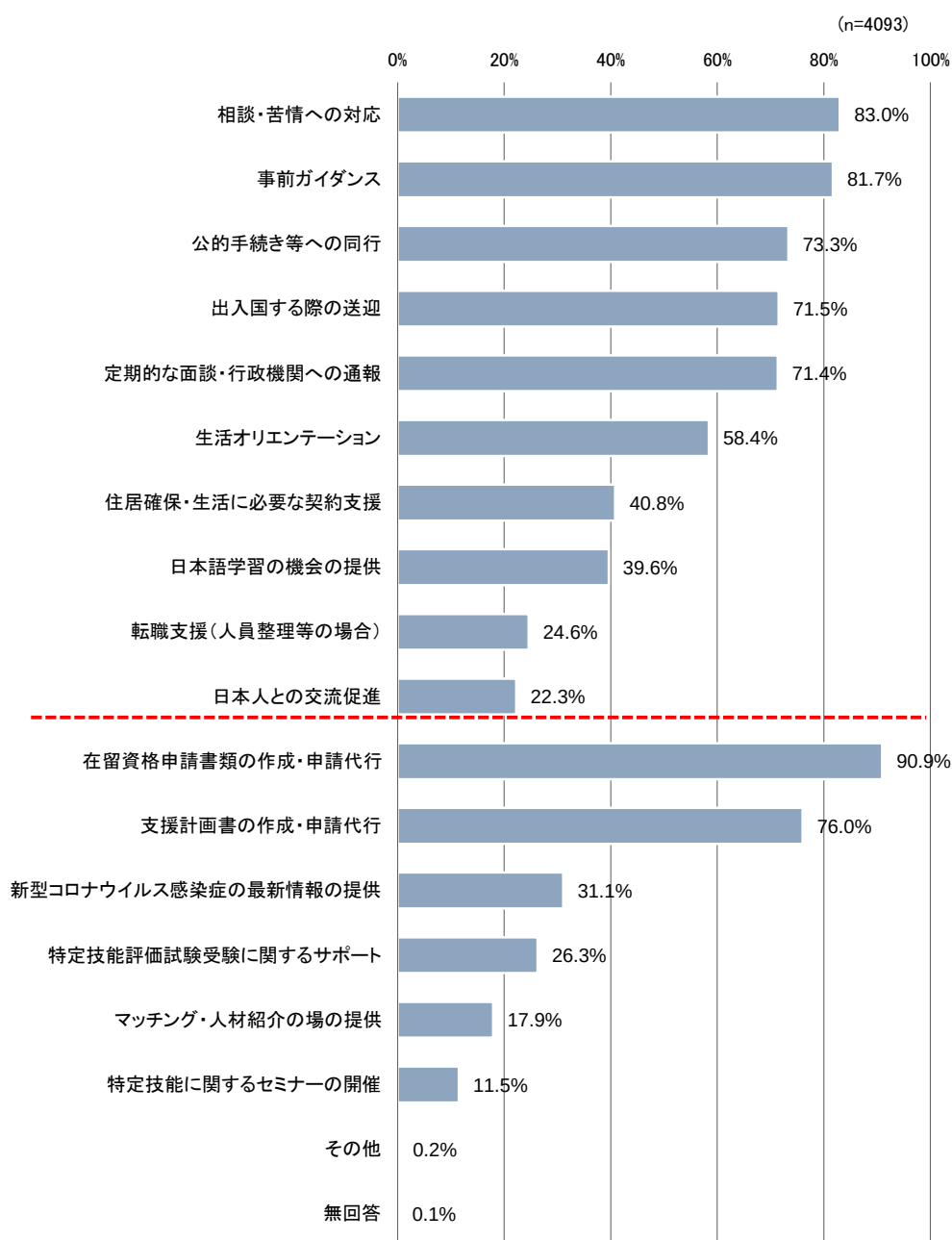
図表 VIII-27 登録支援機関の利用状況



(23) 登録支援機関への委託事項

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83.0%で最も高い割合となっている。次いで、「事前ガイダンス」が81.7%、「公的手続き等への同行」が73.3%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」が90.9%で最も高い割合となっている。次いで、「支援計画書の作成・申請代行」が76.0%、「新型コロナウイルス感染症の最新情報の提供」が31.1%となっている。

図表 VIII-28 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）

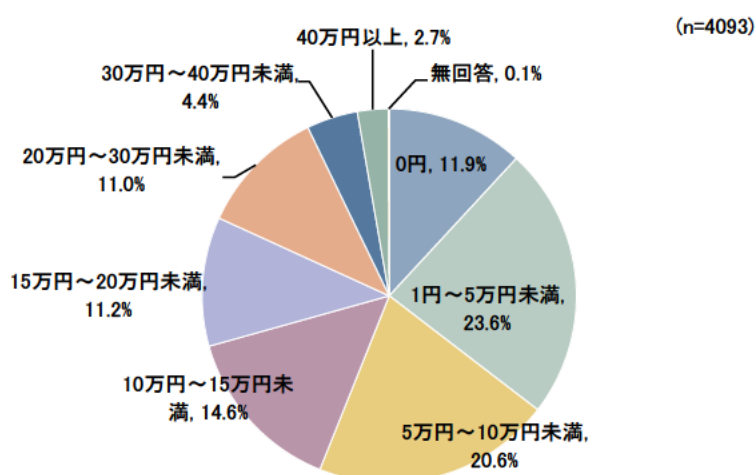


(24) 登録支援機関の利用額（特定技能外国人材 1 人あたり）

① 受入れ時の利用額

受入れ時に必要な登録支援機関の利用料は、「1 円～5 万円未満」が 23.6%で最も高い割合となっている。次いで、「5 万円～10 万円未満」が 20.6%、「10 万円～15 万円未満」が 14.6%となっている。

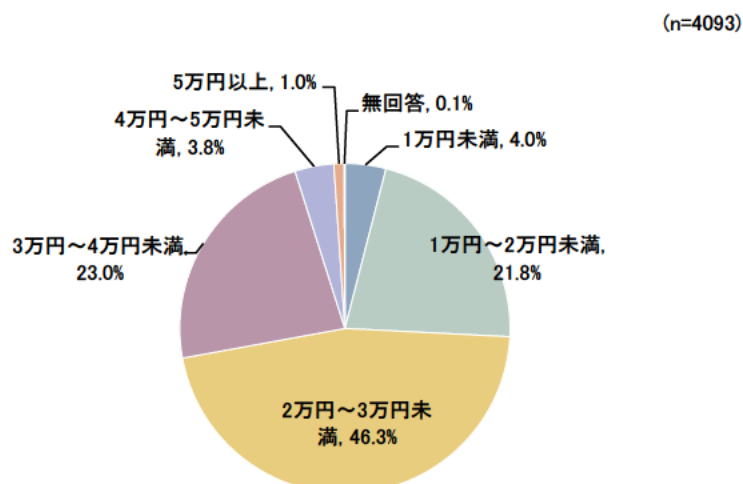
図表 VIII-29 登録支援機関の利用額：受入れ時



② 月々の利用額

月々に必要な登録支援機関の利用料は、「2 万円～3 万円未満 46.3%で最も高い割合となっている。次いで、「3 万円～4 万円未満」が 23.0%、「1 万円～2 万円未満」が 21.8%となっている。

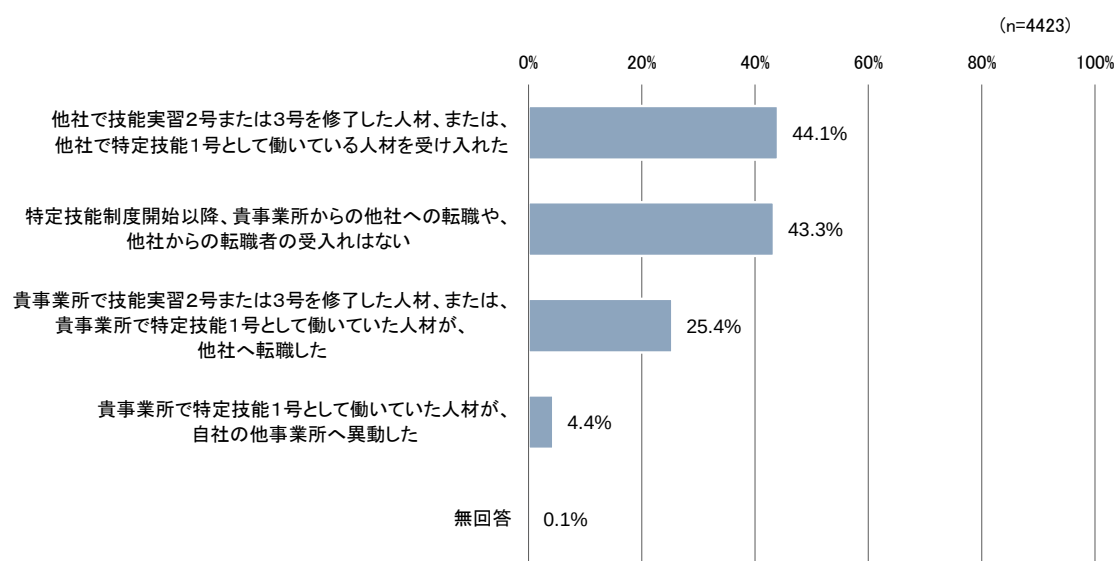
図表 VIII-30 登録支援機関の料金：月々の額



(25) 特定技能外国人材の転職状況

特定技能1号の転職状況は、「他社で技能実習2号または3号を修了した人材、あるいは、他社で特定技能1号として働いている人材を受け入れた」が44.1%で最も高い割合となっている。次いで、「特定技能制度開始以降、自事業所から他社への転職や、他社からの転職者の受け入れはない」が43.3%、「自事業所で技能実習2号または3号を修了した人材、あるいは、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」25.4%となっている。

図表 VIII-31 特定技能外国人材の転職状況

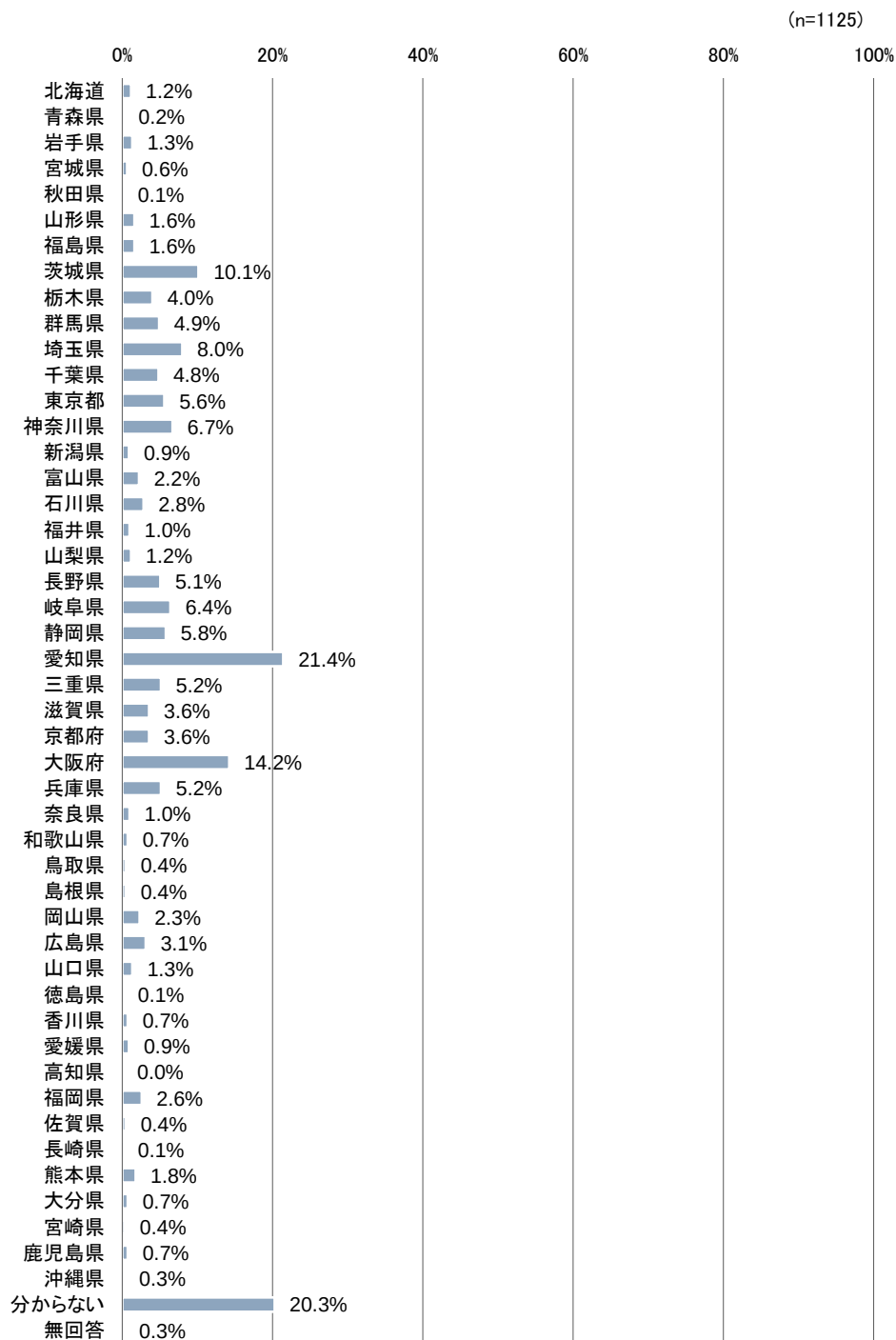


(26) 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先

① 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 21.4%で最も高い割合となっている。次いで、「大阪府」が 14.2%、「茨城県」が 10.1%となっている。

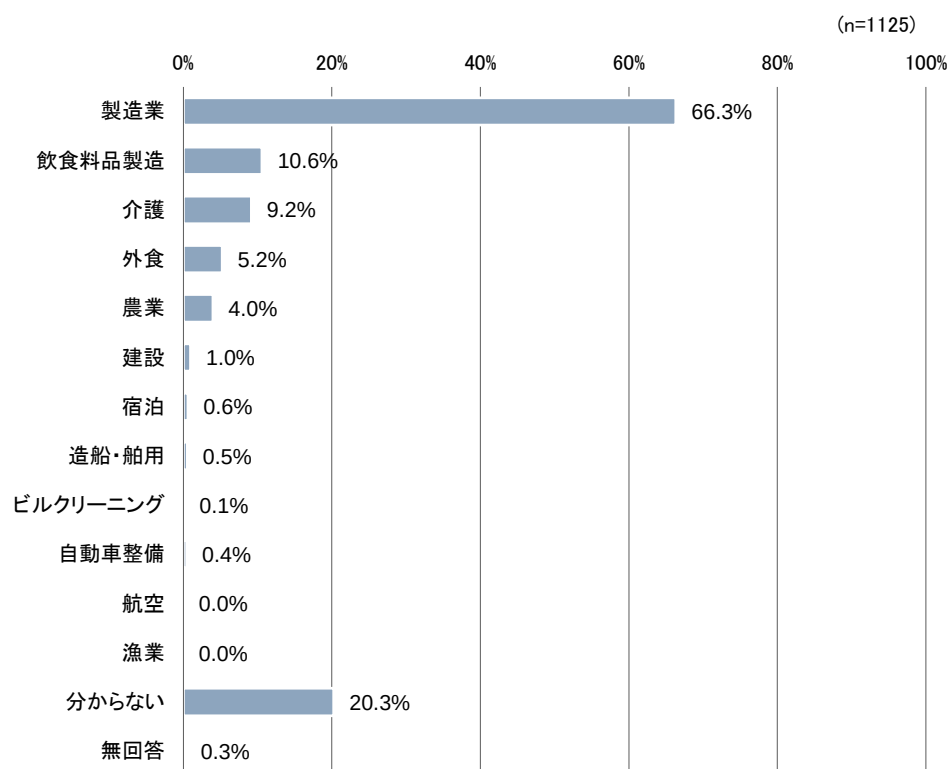
図表 VIII-32 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先都道府県



② 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、「製造業」が 66.3%で最も高い割合となっている。次いで、「飲食料品製造」が 10.6%、「介護」が 9.2%となっている。

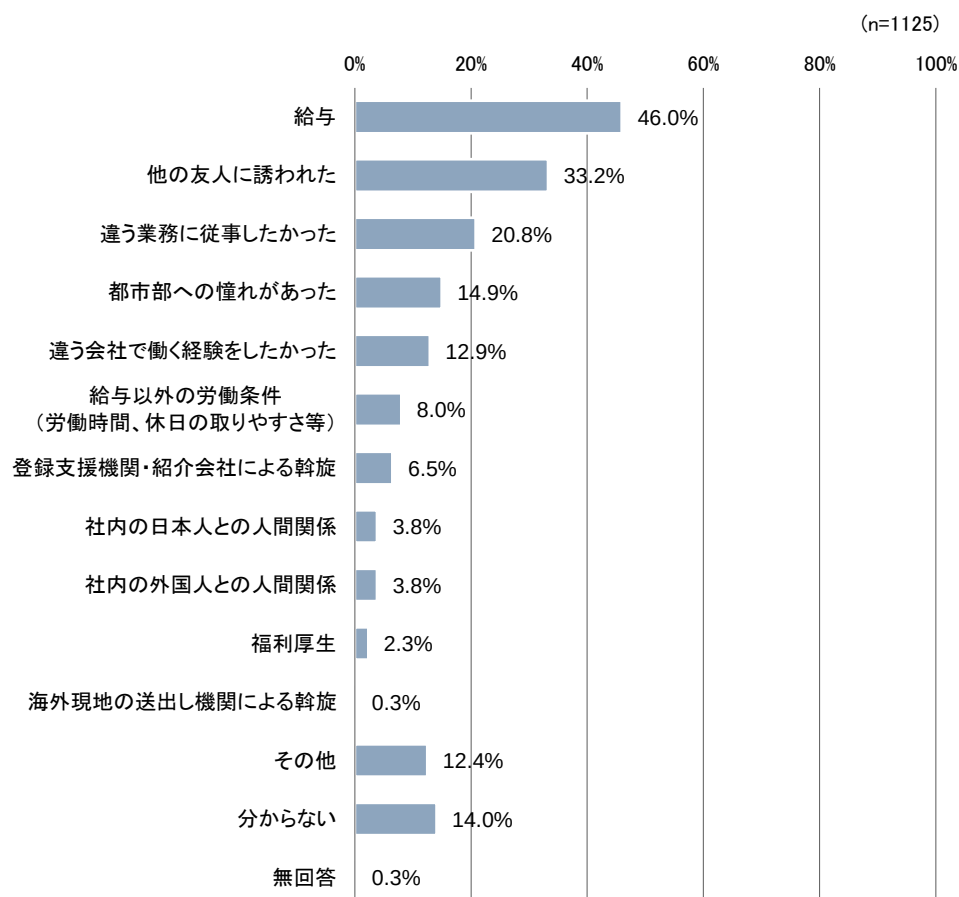
図表 VIII-33 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野



(27) 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46.0%で最も高い割合となっている。次いで、「他の友人に誘われた」が33.2%、「違う業務に従事したかった」が20.8%となっている。

図表 VIII-34 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職理由

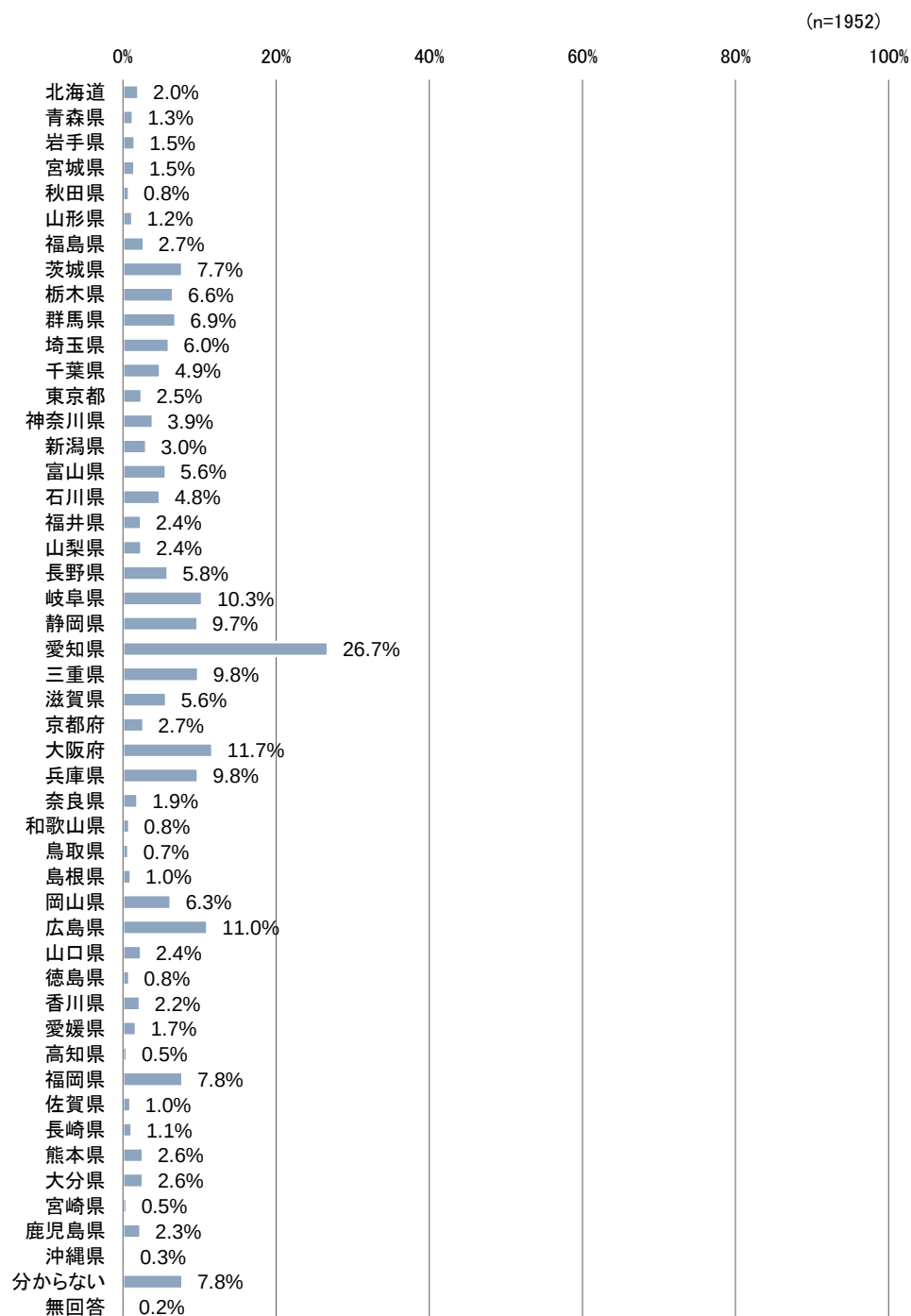


(28) 他社から転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先

① 前就業・実習先都道府県

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 26.7%で最も高い割合となっている。次いで、「大阪府」が 11.7%、「広島県」が 11.0%となっている。

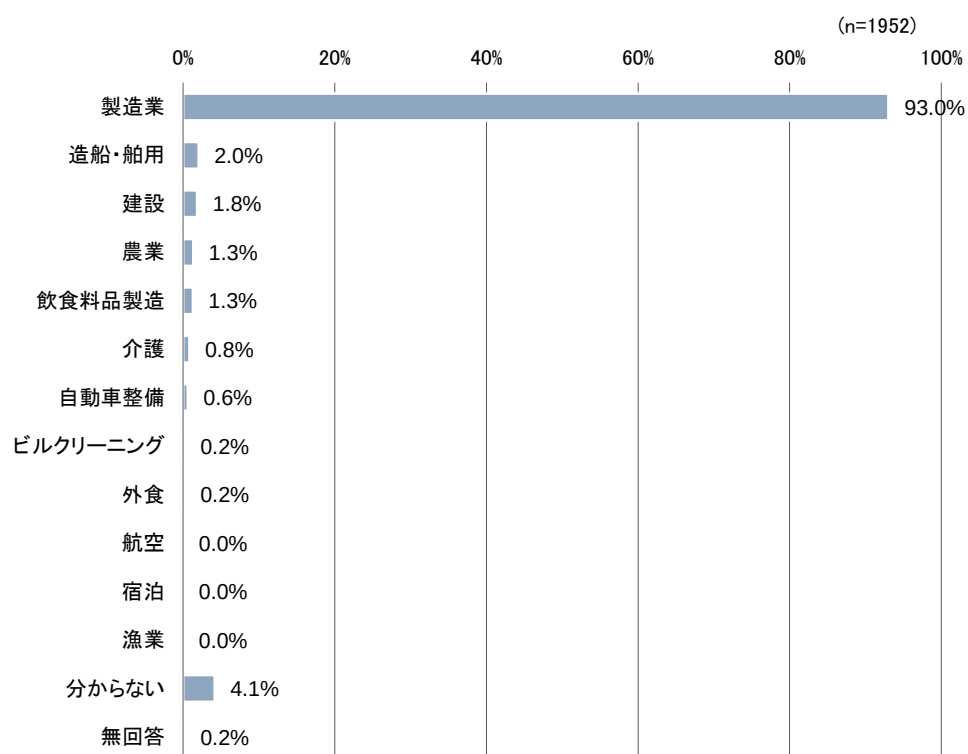
図表 VIII-35 転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先都道府県



② 前就業・実習分野

転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習分野は、「製造業」が93.0%で最も高い割合となっている。次いで、「造船・舶用工業」が2.0%、「建設」が1.8%となっている。

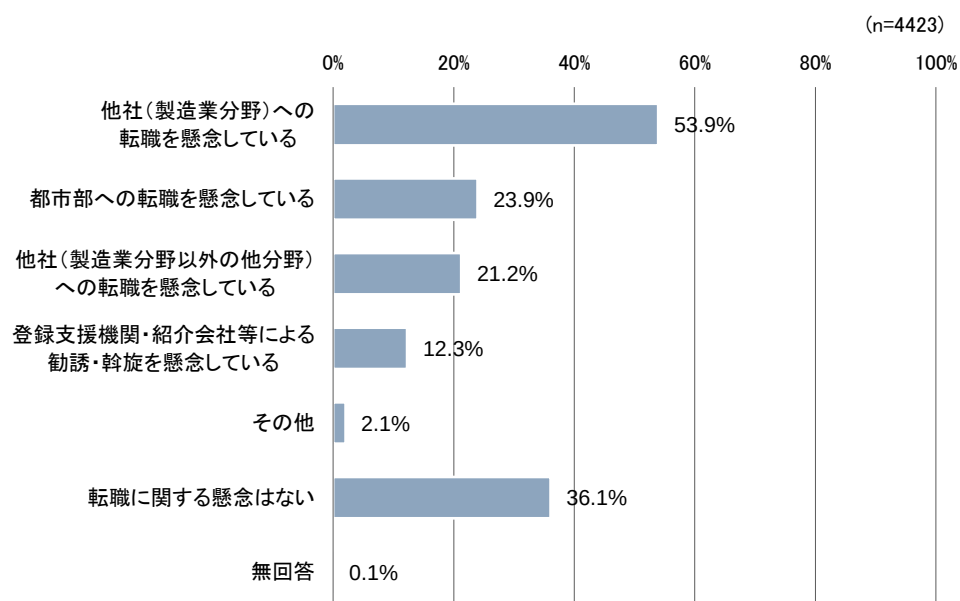
図表 VIII-36 転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習分野



(29) 特定技能外国人材の転職に関する懸念

特定技能外国人材の転職に関する懸念は、「他社（製造業分野）への転職」が 53.9%で最も高い割合となっている。次いで、「都市部への転職」が 23.9%、「他社（製造業分野以外の他分野）への転職」が 21.2%となっている。

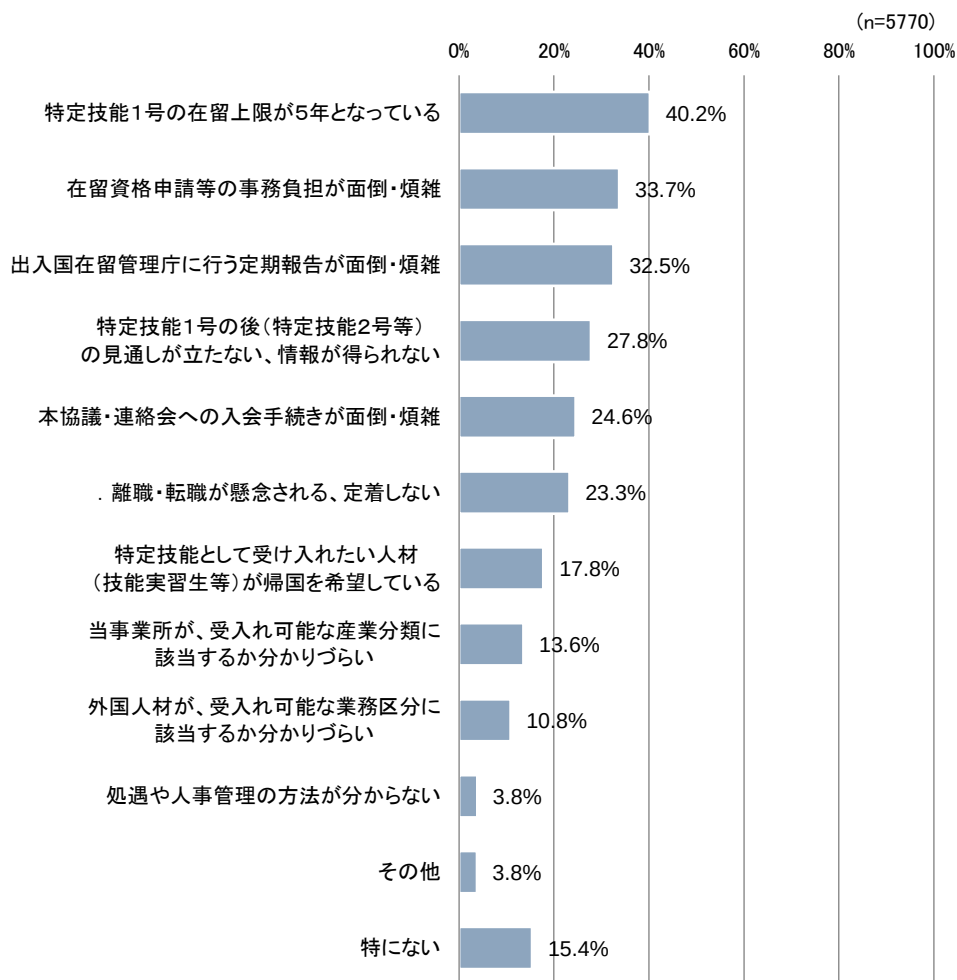
図表 VIII-37 特定技能外国人材の転職に関する懸念



(30) 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、「特定技能 1 号の在留上限が 5 年となっている」が 40.2%で最も高い割合となっている。次いで、「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が 33.7%、「出入国在留管理庁に行う定期報告が面倒・煩雑」が 32.5%となっている。

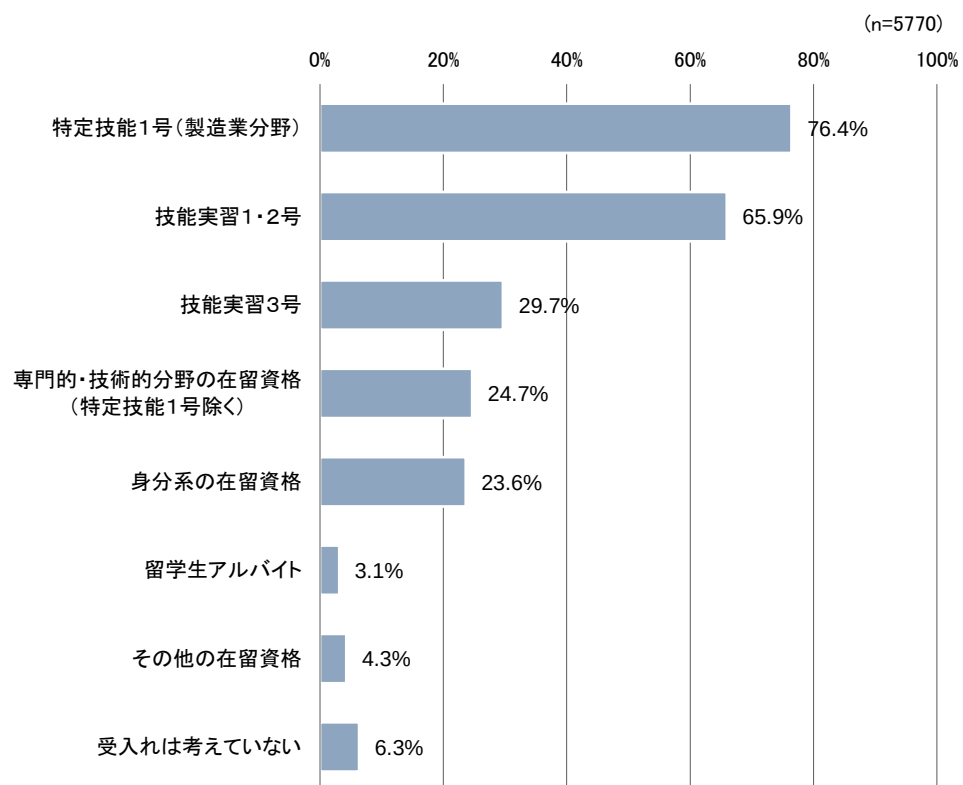
図表 VIII-38 特定技能外国人材の受入れに関わる課題



(31) 今後、受入れ意向がある在留資格

今後、受入れ意向がある在留資格は、「特定技能1号（製造業分野）」が76.4%で最も高い割合となっている。次いで、「技能実習1・2号」が65.9%、「技能実習3号」が29.7%となっている。

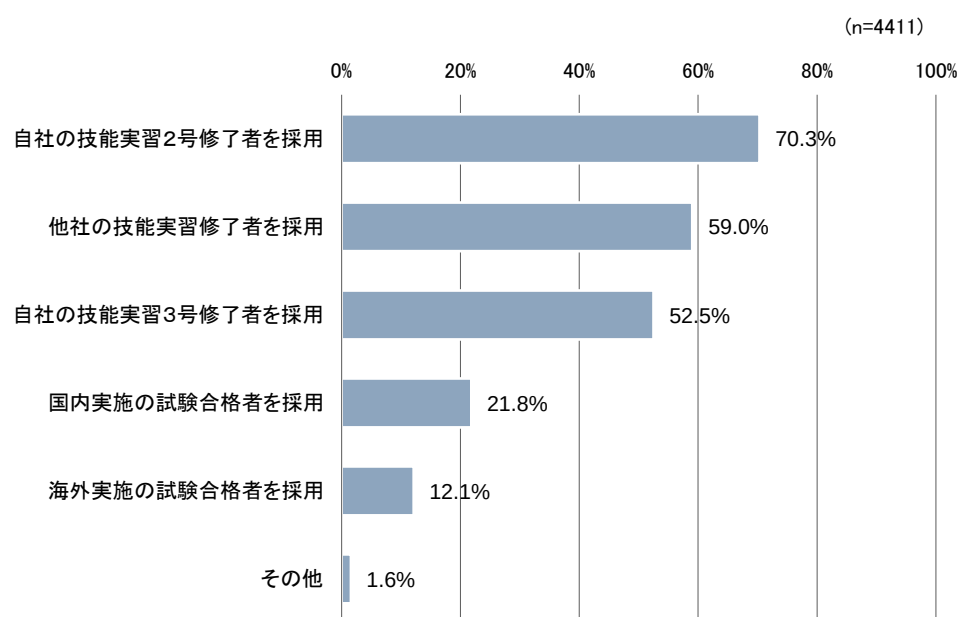
図表 VIII-39 今後の受入れ意向がある在留資格



(32) 「特定技能 1 号」の希望受入れルート

今後、受入れ意向が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 70.3%で最も高い割合となっている。次いで、「他社の技能実習修了者を採用」が 59.0%、「自社の技能実習 3 号修了者を採用」が 52.5%となっている。

図表 VIII-40 「特定技能 1 号」の希望受入れルート

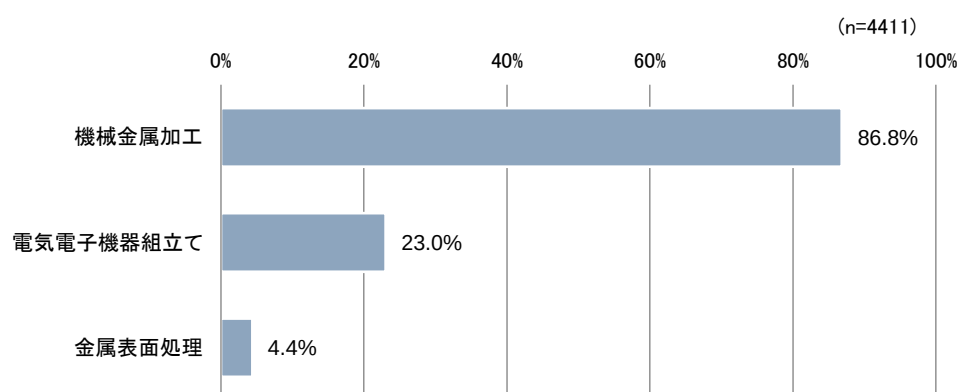


(33) 「特定技能 1 号」の受入れの希望

① 業務区分

今後、受入れ意向が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、受入
れを希望する業務区分は、「機械金属加工」が 86.8%で最も高い割合となっている。次いで、「電
気電子機器組立て」が 23.0%、「金属表面処理」が 4.4%となっている。

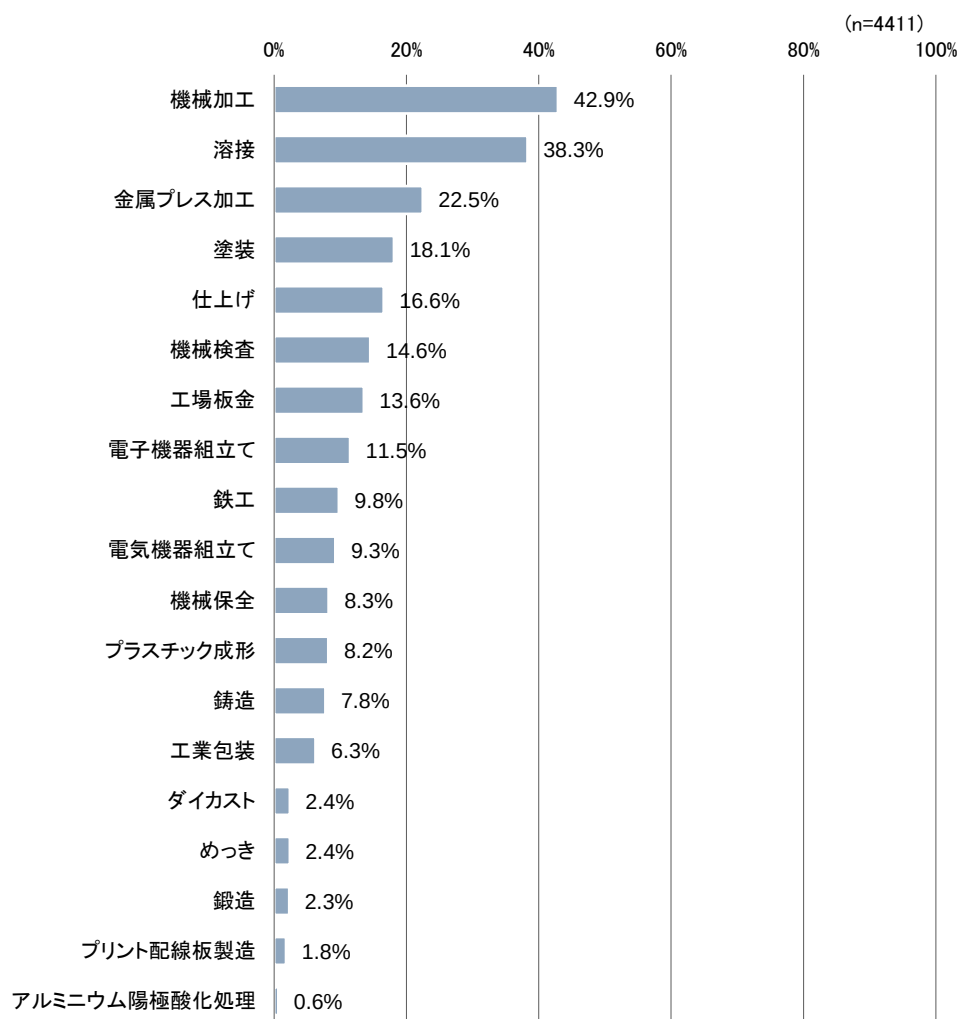
図表 VIII-41 受入れを希望する業務区分



② 作業区分

今後、受入れ意向が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、受入
れを希望する作業区分は、「機械加工」が 42.9%で最も高い割合となっている。次いで、「溶接」
が 38.3%、「金属プレス加工」が 22.5%となっている。

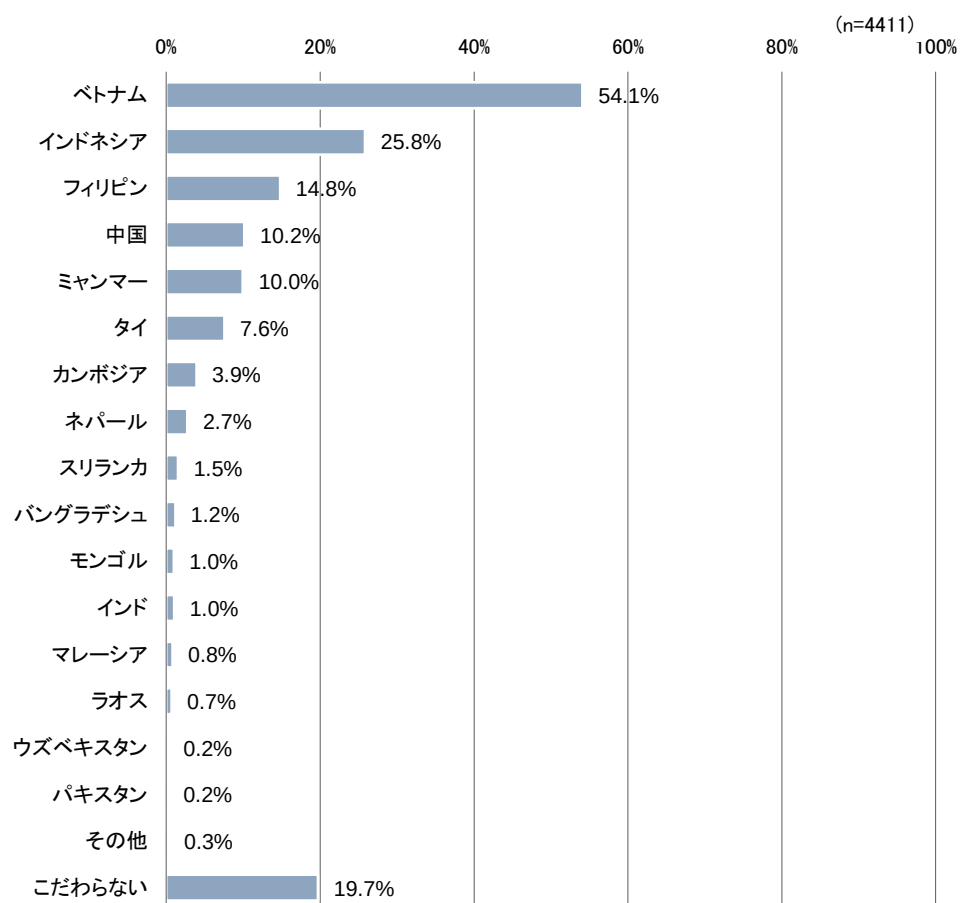
図表 VIII-42 受入れを希望する作業区分



③ 出身国

今後、受入れ意向が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、受入を希望する国は、「ベトナム」が 54.1%で最も高い割合となっている。次いで、「インドネシア」が 25.8%、「フィリピン」が 14.8%となっている。

図表 VIII-43 受入を希望する具体的な国名

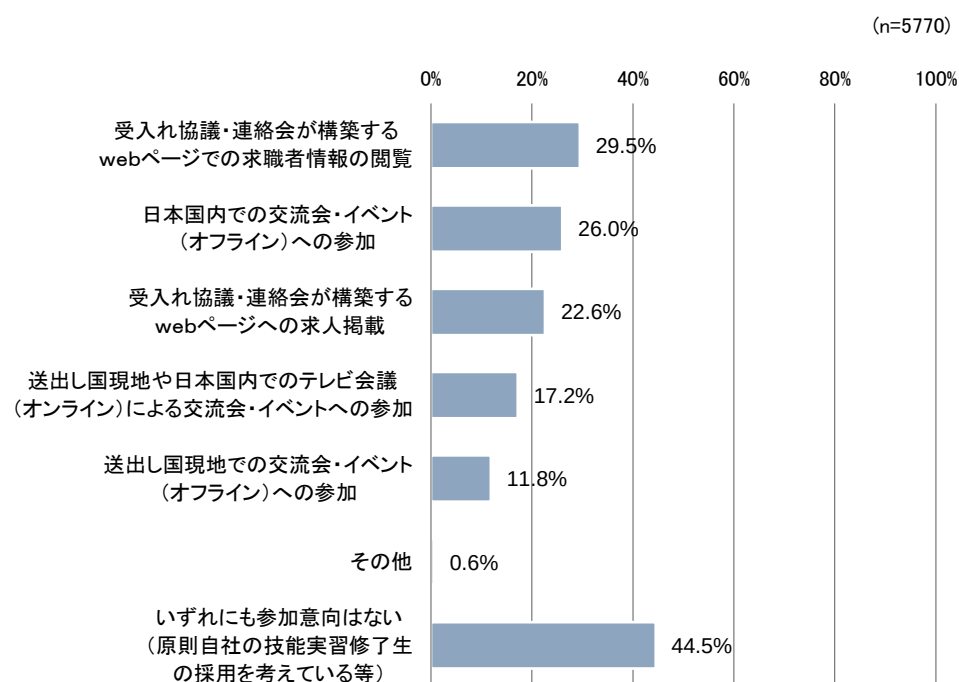


(34) マッチング事業

① 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（原則自社の技能実習修了生の採用を考えている等）」が 44.5%で最も高い割合となっている。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 29.5%、「日本国内での交流会・イベント（オフライン）への参加」が 26.0%となっている。

図表 VIII-44 マッチング事業参画可能形態



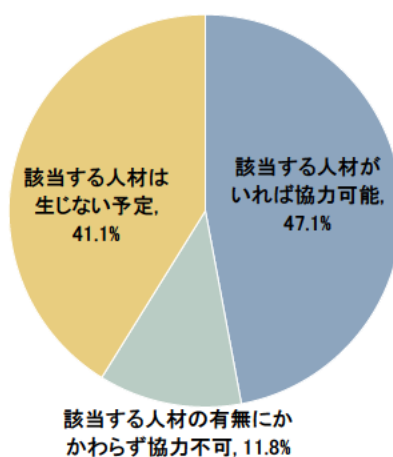
② 自社人材への紹介可能性

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、引き続き日本での就労を希望する実習修了者がいる場合、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。

「該当する人材がいれば協力可能」が47.1%で最も高い割合となっている。次いで、「該当する人材は生じない予定」が41.1%、「該当する人材の有無に関わらず協力不可」が11.8%となっている。

図表 VIII-45 マッチング事業への自社人材の紹介可能性

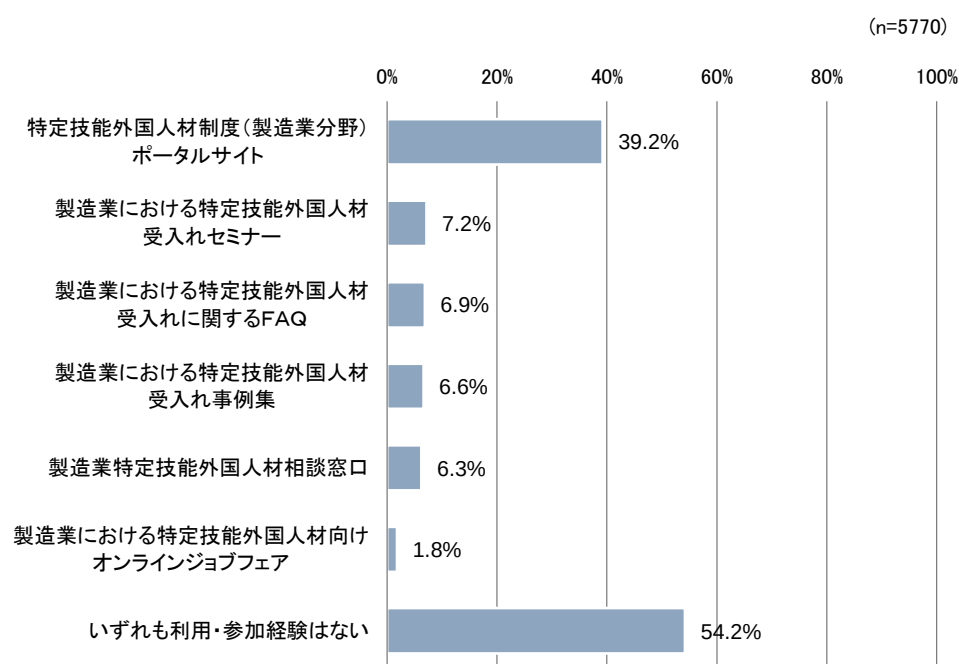
(n=5770)



(35) 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（製造業分野）ポータルサイト」が39.2%で最も高い割合となっている。次いで、「製造業における特定技能外国人材受入れセミナー」が7.2%、「製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ」が6.6%となっている。

図表 VIII-46 経済産業省の取組の利用・参加経験



(36) 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

- ・ 特定技能制度が始まった当初は、ポータルサイトが細かい文字やリンクがたくさん表示されていて、使いづらいところがありましたが、現在のポータルサイトは、項目が分かり易く区分けされているため、使いやすいと感じました。
- ・ 製造分野特定技能1号評価試験の申込み、合否結果で利用しました。以前より合否結果が点数表示してあるので、本人のレベルが分かりいいと思います。
- ・ 分かり易く記載されている物と、そうでない物がある。文字だけではなく写真や絵にて解説されていると分かり易く感じた。
- ・ 実施要領ほか網羅的な資料が多く、定期報告や随時届出等の実務に関するフローチャート図等があるとありがたい。
- ・ 当該サイトで調べるよりも、受け入れ中の技能実習生の送り出し機関や監理団体に問い合わせした方が、具体的な話が聞ける。
- ・ サイトの階層がわかりにくい

■相談窓口の利用について

- ・ 対応については丁寧な説明でわかりやすい表現や言葉でご教示頂きました。
- ・ 相談窓口では担当者により、対応の質に差があり、回答に関しても内容が違いました。
- ・ 対応してくれた方が外国の方だったらしく、意思の疎通に少し苦心した記憶があります。
- ・ 電話にて相談しましたが、担当者に代わると言い、代わる、代わるとたらい回しで、結果申請してみないとわからないという回答には相談した意味がありませんでした。
- ・ 相談窓口への電話が掛かりにくい。丁寧に対応はしてもらっている。

■FAQや事例紹介の利用について

- ・ 必要なQ&Aを気軽にみられるのが良いと思います。
- ・ よくあるFAQで情報収集が可能で弊社に役立たせる情報が得られる
- ・ 事例集は他社がどのような待遇(寮など)で外国人材を募集しているか、どのような仕事に従事しているか等が詳しく載っておりとても参考になりました。
- ・ 特定技能の受入れ事例集を見て、自社支援もできるとわかったので、今年が30名を超える多い人数の採用で、自社支援に変更すると検討中です。本当に役に立つ情報を収集できました。

■セミナー参加について

- ・ 外国人留学生のインターンシップ受入れのためにセミナーを受講しましたが、インターンシップの進め方や在留資格変更手続きの外部委託(行政書士)等のノウハウが吸収出来て、その後の材用活動に繋がりました。

- ・ 説明いただいた内容は、分かりやすくまとめていただいております、良かったです。ただ、制度運用上、実際に理解すべき内容は膨大なため、専任者がいない分、理解浸透には時間がかかると感じます。
- ・ 現制度の説明は非常に分かり易く理解できました。他社の事例については会社の紹介と合わせ該当従業員のインタビューがあり実感が湧く良い内容でした。
- ・ 労働力が不足している地方の製造業事業所が特定技能外国人の参加により十分な成果を出すことができている現状が印象的でした。
- ・ 他社の技能実習生（経験者）の日本語能力が高いことを知れました。
- ・ 初めて外国人材の受入を検討しています。そのため外国人材受入セミナーを初参加。ネットセミナーであったため時間等が省力でき参加しやすかった。
- ・ 受入セミナー。内容は分かりやすかったが進行が速すぎたのもう少し余裕をもったスケジュールにして頂きたかった。
- ・ 講習時間がやや長い
- ・ 自分の電子機器扱いスキルが乏しい為と思うが、WEBEX がどうしても繋がらず 参加を断念せざるを得ず 残念だった。

■ジョブフェア参加について

- ・ ジョブフェアについて、参加者のニーズに合った企画があれば、マッチング率が上がるのではないかと。（例えば、分野・区分限定、勤務希望地域限定、国内在留者向けなど）
- ・ 製造業における特定技能外国人材向けオンラインジョブフェアについてですが、ベトナム人の通訳者を雇用している都合上、外国人出身国ごとのルーム分けもしくは、タイムスケジュール等で出身国を分ける等の対応をしていただければありがたかったです。
- ・ 現地の方との面談でしたが言葉の壁もあり難しいと感じました
- ・ 人材候補者が少ない。応募者も雇用側も警戒心が強く感じた。
- ・ 現在、貴省庁主催のジョブ募集をしていて、応募が国内からきている。
- ・ 担当者が良くしてくれたので、受け入れがスムーズでした。もう一人お願いしたいと思っております。
- ・ オンラインのジョブフェアに参加し、応募者があったが、 casting ではなかったためお断りした。多くの人に一度に情報を伝えられるので便利だし、直接反応が分かるので良かったと思う。
- ・ ジョブフェアに参加後、海外からの問い合わせが多数ありましたが、採用には至りませんでした。労力をかけ、招聘し数日で転職となった場合のリスクを懸念し採用を見送りました。
- ・ ジョブフェアに参加させていただきました。感想として、オンラインでの参加で外国からの面談者に対しての問い合わせについては対応できなかった。
- ・ 実際に働ける人員の確保には至らなかった。

- ・ オンラインジョブで数人見ていた人がいましたがその後反応がなかった。
- ・ ジョブフェアに参加した際、非常に多くの問い合わせが入り、それだけ多く就業希望者がいる事が分かった。

■協議・連絡会入会手続きについて

- ・ 利用したが少し手続きが煩雑で戸惑い気味でしたが、これくらいの事をしないと不正があると思うのでいいと思います。
- ・ 登録申請を行った時、弊社の最初登録を対応人員が、面倒で分りづらく、最終的に登録ができませんでした。その後、次の人員にて登録はうまくいきましたが、解りづらく面倒なものになってしまっていると感じました
- ・ 入会手続きについて、製造品の写真や書類の添付が必要なのは理解できますが、当社で加工した部品が組み込まれた製品のどの部分にあたるかまで求められ、なぜそこまで必要なのか疑問に感じました。
- ・ 1社なのに事業所・分野毎に複数アカウントが必要なのが大変
- ・ 協議会加入したことが分からず資格変更手続きが遅れたこともありました。
- ・ 手続き書類の作成が難しかった
- ・ 連絡協議会への登録に時間がかかり過ぎ（約 6 ヶ月）、特定活動の在留資格の手続きを行った。
- ・ 質問や確認事項（メール）などの対応が解りやすく良かった。
- ・ メールにて質問したが、回答がいただけない事があり、困った。
- ・ ケーススタディー的に簡潔な説明があると理解しやすい。内容や表現が『官』よりのため、難しいと感じることがしばしばあった。
- ・ 具体的内容を提示してあったが、当社には該当しないとはねられた。不適格となる商品や製品群などの非認定基準も明確にして欲しかった。

■その他（全般）

- ・ 建前論が多く、本音（実態）に合っていない。要するに移民は認めないが、労働力は提供（ほしい）が前提の制度と思われる。
- ・ もはや特定技能は一定の業種のみしか使えない制度であり、であれば技能実習 1.2 号の期間延長、3 号の期間延長、複雑な時間がかかる申請変更や建前的な 3.2 級試験の簡素化など改善を希望します。
- ・ 外国人を雇用するための各種制度が企業側にとって不便で分かりにくい。
- ・ 用語がわかりづらい
- ・ 日本語の理解度を上げる仕組みを望みます
- ・ 日本語の理解度を高める目的を持った交流
- ・ アンケートは先に設問が一覧でわかると事前にデータを用意しやすいと思います

- ・ 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会手続きをしましたが、その他活動内容については把握しておりませんでした。より幅広い活動をされておられることを初めて知りました。

(37) 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（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

■協議・連絡会入会について

- ・ 経産省（評議会）からの会費等は、今まで通りなしで願う。国交省は徴収している。
- ・ 機関 ID の取得が事業所単位ではなく、該当業務があれば会社単位で機関 ID の取得ができると助かります。
- ・ 初めての特定技能雇用であったので、丁寧に指導いただき、入会できてよかった。コロナで実習生入国禁止の状況下で、申請数も多かったと思うが、4 カ月以上かかり、入会出来るかどうか心配の毎日であった。入会手続きがもう少し早く出来ればと思う。
- ・ 特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会方法がわかりづらいので、記載方法や入会の手引きなどがあるとわかりやすくなると思う。
- ・ 産業分類を分かりやすくしていただきたい。入会申込の画面で最終的な認定書を印刷できるようにしていただきたい。
- ・ 特定技能外国人材を受け入れる事のできる業種を増やしてほしい。協議会名簿を、都道県別やアイウエオ順等で検索できるようにしてほしい。
- ・ 受入れ基準の簡易化（書類を提出しても、不適となった理由が理解しにくく再提出するための確認作業に時間と手間がかかってしまう）
- ・ 弊社は 40 年以上測定器を製造してきましたが、協議会入会の申請の際に、書類の修正を求められました。申請書に記入した製品名や写真が、産業分類の細分類、事例に記載された品目名が使われていないからという理由でした。ユーザーによって製品の呼び名は違います。同じ物でも検査機、測定器、確認治具、判定装置、GONOGO 治具等々。こういった工業用品の名称で判断が出来ない担当者が書類審査しているのは、不適切です。

■制度変更について

1. 書類・手続きの簡素化（他省庁への要望を含む）

- ・ 受入れ状況調査等で企業をランク付けし、良好な企業の場合は、提出書類の種類、量及び面談実施報告書作成など負荷軽減をご検討いただければと思います。（日本人非正規労働者と同等な対応へ）
- ・ 関係省庁への在留諸申請に係る定期・随時報告の緩和推進の提言
- ・ 様々な機関からの質問等があり、資料準備等非常に工数がかかる為、一元管理をしていただきたい。
- ・ 管理・登録に時間・お金がかからない簡素化した環境構築。

2. 受入れ分野の拡大

- ・ 受入れ可能業種、職種の範囲を拡大していただきたい。
- ・ 技能実習制度の分野の縛りを緩くされた方が良いと思います。
- ・ 職種をまたいでの転職が緩和されることを期待します
- ・ 特定の業界に優遇されており、どのような業種でもこの制度が使えるように公平性をお願い致します。

3. 在留資格について

- ・ 特定技能2号の創設や日本人と同様の職務可能な査証（検査や出荷作業の専任等）
- ・ 技能実習と特定技能が混ざると管理が煩雑になる。
- ・ このような制度をやめ、正式な就労ビザを開放してほしいです。
- ・ 制度ありきではなく、現場の実情に寄り添った対応を期待します。
- ・ 自由度高い在留資格を望みます。今後日本人に変わって重要ポストになるので永住権や帰化なども検討すべき
- ・ 製造業に関しても派遣可能な人材として欲しい
- ・ 特定技能2号の資格整備と JLPT との連携
- ・ 特定技能2号の対象職種を製造業にも拡大して頂きたい、ベトナムとの社会保障協定の締結を進めて頂きたい。
- ・ 中国との二国間協定を結んで欲しい

4. 在留期間の延長

- ・ 在留期限の上限が、技能の習熟を妨げているため、労使共に望むまでの期間を適切な管理の上で延長して欲しい

5. 税制、支援について

- ・ 年金の脱退一時金の期間も撤廃し、掛けた分だけ脱退一時金が支払われるように制度を変えてほしい。
- ・ 賃金引き上げに対する法人税の優遇措置をもっと講じて頂きたいと思います。
- ・ 特定技能外国人材受け入れ企業への補助金、税制面への優遇
- ・ 賃金補助、福利厚生費補助などの直接的な支援が必要
- ・ ビザの更新代行料、月々管理料の経費は必ず企業を苦しめる。自社で育てた実習生の雇用については、管理手続きを簡略化して、管理団体手数料を引き下げてほしい。
- ・ 組合費・渡航費、国ごとでの費用を補助してほしいです。
- ・ 特定技能外国人は、長く日本にいたことが多いため、安心して生活できるような、家族の同伴や家族の就業に関するサポート、子育て支援などを充実させる制度の策定

6. 日本語能力について

- ・ 日本語能力の乏しい特定技能外国人も多く、本人達が日本語を習得しようというモチベーションが起こる仕組みづくり（例えば、特定技能2号への移行条件に日本語能力N4以上必要など）
- ・ 日本語能力/日本人的行動を考えると、賃金が合わないように思えます。
- ・ 日本語会話力の向上のための仕組み。

■転職について

- ・ 賃金目当ての転職活動が活発になるため、何等か転職に歯止めをかけるガイドラインを設けて頂きたいと思います。例えば、熟練度評価書等により、一定レベルに達していない場合は転職不可等。
- ・ 特定技能外国人は契約期間内でも自由に転職を言い出し、引継ぎ期間の在職を依頼しても聞き入れることなく転職。別の者は厚生年金をもらうために退職しますと帰国。制度としてももう少ししっかりとしたルールを決めて頂きたい。

■人材紹介について

- ・ 特定技能1号を採用するマッチング・イベントをおこなってほしい。対面、ネット。
- ・ 応募者が応募しやすいネット環境があれば良いと思う。
- ・ 地方の中小零細企業に安定的な労働者の供給制度を作ってほしいです。
- ・ 有能な人材をより簡単に確保できるよう支援していただきたいです。
- ・ ウェブでの求人情報見れません。電話でやって下さい。
- ・ 人材紹介があれば実施してください

■格差について

- ・ 最低賃金の高い地域に特定技能外国人材が集中することが懸念され、地方の人手不足の問題が解決できるか不安な部分もあります。特定技能外国人の地方企業への定着を促進する施策を期待します。
- ・ 人材不足に特に困ってるのは、零細企業なので、大企業向けの制度にならないことを期待しています。

■情報提供について

- ・ 例えば、実習生や特定技能外国人について、何かを知りたい調べたい時は、出入国在留管理庁のHPを探してしまう。また、会社として人材を探す時は厚生労働省関連となる。経済産業省には外国人材とのつながりをもっとアピールして頂きたい。
- ・ 引き続き、情報提供をお願いしたい。また、企業への定着が賃金以外に、何かあるか教え

ていただきたい。

- ・ 各地で働いている 特定技能外国人の仕事の内容など紹介してほしい。
- ・ 製造業分野における特定 2 号の進捗発信等を期待。
- ・ 制度の改正等の情報が、判り易く展開して頂きたい
- ・ 受入れ実績が浅いため、入門レベルでのセミナー等があれば受講したい
- ・ これから弊社も実習生から特定技能へ移行することが増えるので、もっと特定技能についてのセミナー等増やしてもらえれば良いと思います。
- ・ 外国人の定着につながるような任意参加のメニュー
- ・ 人材交流の幅を広げることができる施策を期待します
- ・ 受入れ企業が選定されることは理解するが、基準等の情報の公開が有れば、企業側の申請準備もはかどる
- ・ 報告事項の記載例等の説明掲示をもって詳しくお願いします。
- ・ 給与の平均を知りたいです。

■技能評価試験について

- ・ 他職種からの転籍者に関して、職種移行試験の難易度が高いように感じます。緩和を期待します。
- ・ 現在の製造方法及び設備に合った技能検定の改正を希望します。
- ・ 特定技能 1 号試験の難易度を下げてほしい、又、過去問題が全くないため勉強ができない、是非改善してほしい。
- ・ 模擬試験などの試験準備に向けてのサポートが欲しいです。
- ・ (ここでお伝えするべきか不確かながら)技能実習生が技能評価試験基礎級を受験する際、実技試験の試験官によって評価基準にバラつきがあると感じる。また、実技試験不合格となった場合、再試験に向け、受入れ側としてどの分野を重点的に指導すべきかを理解したので、評価実施機関は受験者に対して不足の内容を説明するべきと思う。

■登録支援機関について

- ・ 入社後は登録支援機関を使わないで特定技能外国人の管理手続きができるよう、分かりやすいシステムを作してほしい。
- ・ 自社で受け入れ手続きが簡単に出来る様にしてコンサルティング料金を特定技能外国人の給料アップさせたい。
- ・ 特定技能に限らず外国人材の斡旋業者が乱立しているので、良い企業と悪い企業の見分けがつけば有難いです。
- ・ リストが大っぴらに公開されている為、あらゆる支援機関からの売り込みの営業電話が絶えません。総量として業務に差し障るくらいの数の電話がきます。できれば、非公開にして頂けると助かります。

■相談窓口・ポータルサイトについて

- ・ 相談コールセンター等相談窓口の更なる充実
- ・ 引き続き、特定技能外国人材制度（素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野）ポータルサイト等で情報提供をお願いします。

■アンケートについて

- ・ 分野を広げて欲しい。このアンケートで受け入れ分野が絞られている設問に回答を求めてくる所で答えに現在は該当していないという答えがあってもよかった。
- ・ この度のアンケートに気付いたのが一度目の期日が過ぎた後でしたので、必須であるならば一度電話やFAX等、メール以外での連絡・注意喚起があれば幸いです。
- ・ 弊社で尽力してくれている特定技能性は、日本が好きで、日本人従業員とのコミュニケーションも（互いに上手）で来ておりますが、業種や会社体制によっては、来日後、思うように働くことや言語などで生活難がある外国人者がいるのであれば、このようなアンケートや協力会社による情報提供を元に改善していただけることが、来日する彼ら（彼女達）の雇用を守ることにつながると思いますので、力になってあげていただきたいと願います。

■新型コロナウイルス感染症に関して

- ・ コロナ禍に突入した時期に、実習生の帰国及び再入国に苦勞しました。臨機応変な対応を希望します。

■その他

- ・ 特にありませんが、日本人もいろいろな方がいますが、研修生の大半が真面目で真剣に対応しています。企業からの推薦等で評価して彼らをほめられる制度などあれば 良いかと思います。
- ・ 弊社では関係会社がベトナムに在り、ベトナム工場のリーダー候補として技能実習生や特定技能の外国人を受け入れています。日本での仕事が、現地リーダークラスの人材育成に役立っております。一方で外国人労働者の日本国内で犯罪を犯す事例も耳にしており、真面目に働いている外国人に対する風当たりが強くなる事に懸念があります。オーバーステイや犯罪を犯した外国人に対しては厳しい対応をして頂き、ルールを守る外国人の肩身が狭くならない様に対応頂けると有難いです。
- ・ 良い受け入れ先と悪い受け入れ先を混同しないでほしい。悪い受け入れ先ばかり目立っていて、ちゃんとしている企業に影響が大きいので、いい受け入れ先には優遇制度が欲しい。
- ・ ニュースなどでひどい扱いを受ける外国人材の話が持ち上がるところがありますが、このあたりの取り締まりやチェックをできるようにしてあげて欲しい。またそのような所業を行

った事業所・事業者には厳罰を処するように働きかけて欲しいです

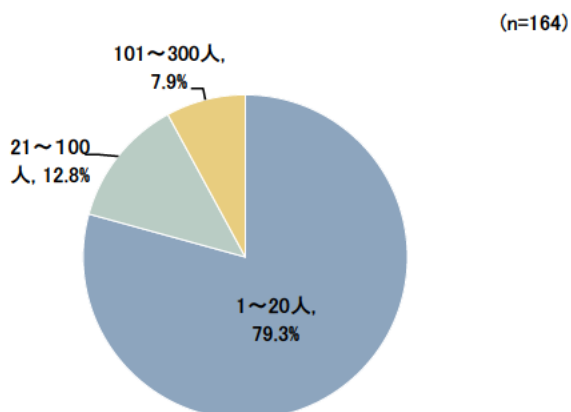
- ・ 働き方改革を取り下げて頂きたいです。個人的に稼ぎたい人材にはもっと働かせたいです。
- ・ ここに書くべきことかは分かりませんが、外国人が日本で働きたいとのモチベーションが低下しているように思います。企業努力も必要でしょうが、日本の国力を上げて、追い風となっただけだと有難いようにも感じます。
- ・ 高度な作業をするには、様々な資格が必要になります。外国人を教育できる施設が少ない。
- ・ 外国人材と日本人が明るく協働できる産業界を目指してください。
- ・ 日本人に対しての受け入れ協議会がほしい
- ・ 引きこもりや若者の就労意欲の改善につながる政策

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 79.3%で最も高い割合となっている。次いで、「21 人～100 人」が 12.8%、「101 人～300 人」が 7.9%となっている。

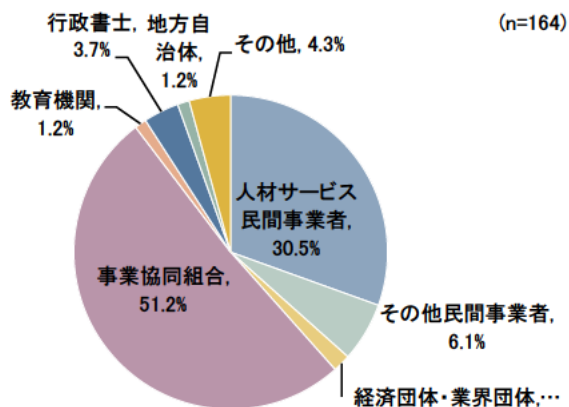
図表 VIII-47 団体従業員数



(2) 団体属性

団体属性は、「事業協同組合」が 51.2%で最も高い割合となっている。次いで、「人材サービス民間事業者」が 30.5%、「その他民間事業者」が 6.1%となっている。

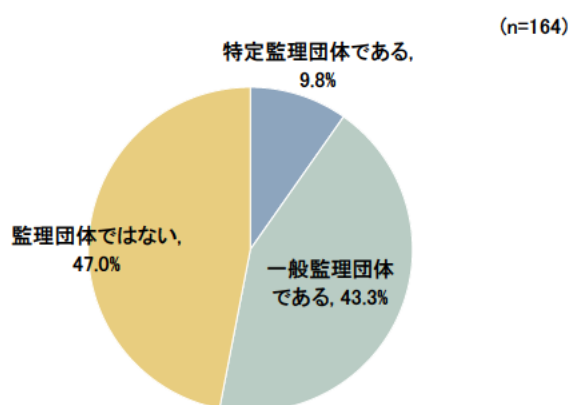
図表 VIII-48 団体属性



(3) 監理団体か否か

監理団体か否かは、「特定監理団体である」が 9.8%、「一般監理団体である」が 43.3%、「監理団体ではない」が 47.0%となっている。

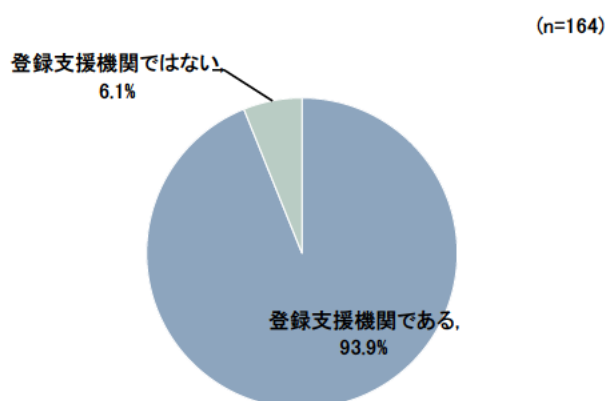
図表 VIII-49 監理団体か否か



(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 93.9%、「登録支援機関ではない」が 6.1%となっている。

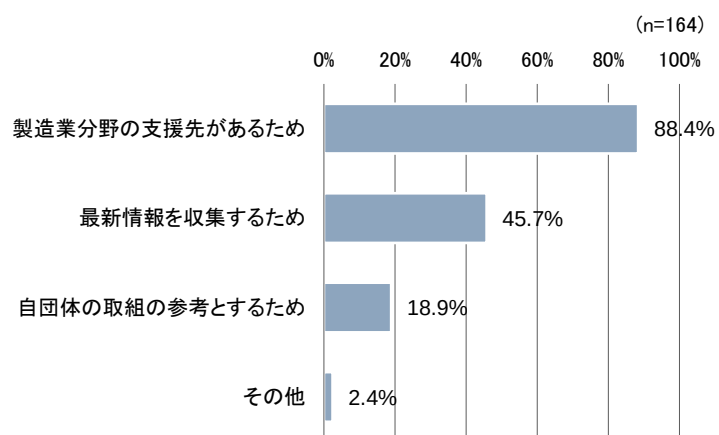
図表 VIII-50 登録支援機関か否か



(5) 入会目的

入会目的は、「製造業分野の支援先があるため」が88.4%で最も高い割合となっている。次いで、「最新情報を収集するため」が45.7%、「自団体の取組の参考とするため」が18.9%となっている。

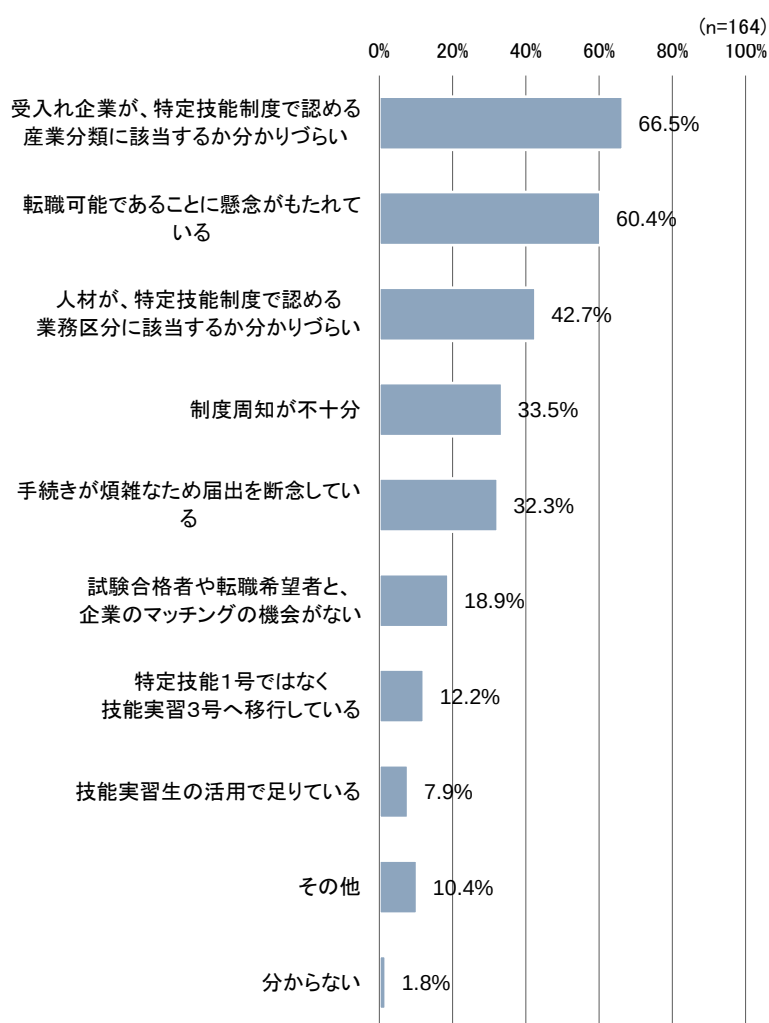
図表 VIII-51 入会目的



(6) 把握している製造業分野の課題やニーズ

把握している製造業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66.5%で最も高い割合となっている。次いで、「転職可能であることに懸念がもたれている」が60.4%、「人材が、特定技能制度で認める業務区分に該当するか分かりづらい」が42.7%となっている。

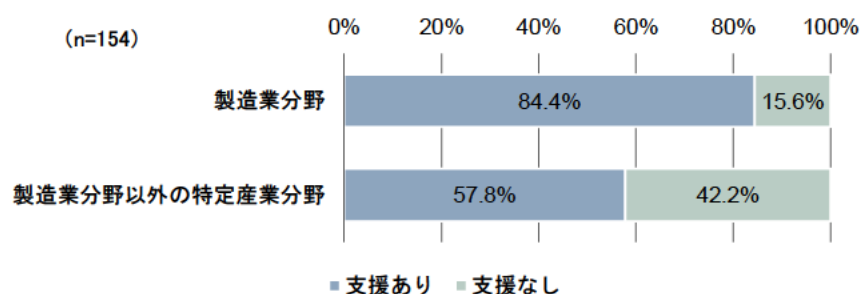
図表 VIII-52 把握している製造業分野の課題やニーズ



(7) (登録支援機関のみ) 支援中の企業の特定産業分野

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、「製造業分野」が 84.4%、「製造業分野以外の特定産業分野」が 57.8%となっている。

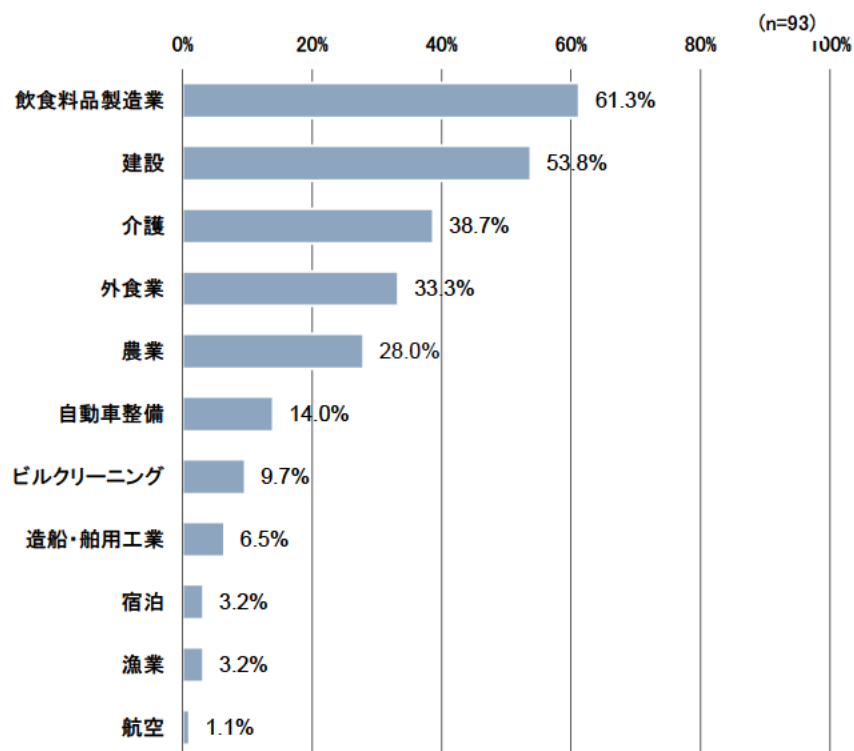
図表 VIII-53 支援中の企業の特定産業分野



(8) (登録支援機関のみ) 製造業分野以外の支援先企業・人材の具体的な分野

製造業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 61.3%で最も高い割合となっている。次いで、「建設」が 53.8%、「介護」が 38.7%となっている。

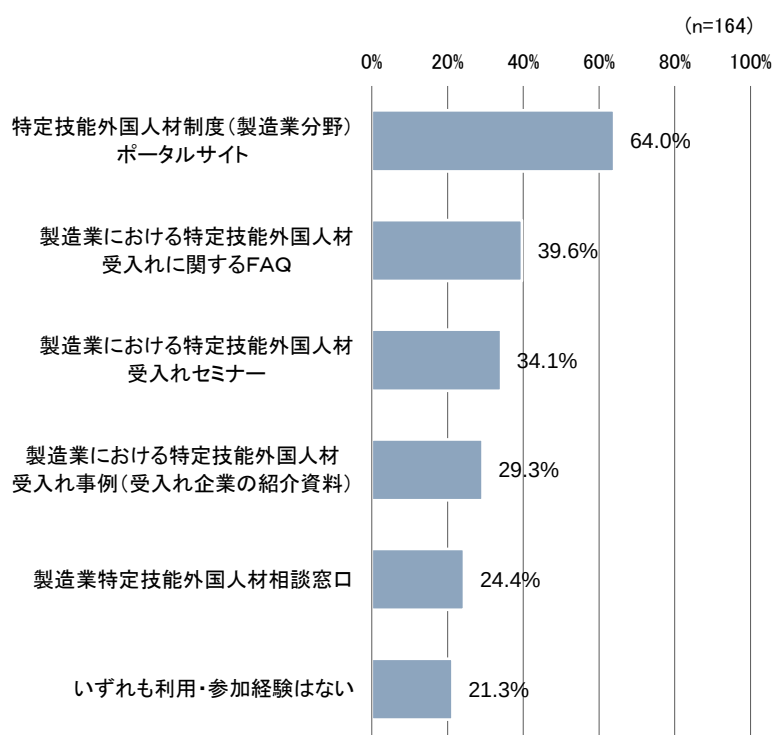
図表 VIII-54 支援中の企業の特定産業分野（製造業分野以外）



(9) 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（製造業分野）ポータルサイト」が 64.0%で最も高い割合となっている。次いで、「製造業における特定技能外国人材受入れに関する FAQ」が 39.6%、「製造業における特定技能外国人受入れセミナー」が 34.1%となっている。

図表 VIII-5556 経済産業省の取組の利用・参加経験



(10) 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

- ・ 実習生の受入れをしている実習実施者が技能実習修了後に特定技能で残ってもらえたらと相談を受け、協議会に加入できるかなど調べるために利用しているが、自社で製造をしていないと協議会に加入できず、実習生修了後に特定技能にできないケースが多くもう少し運用がしやすくなればと思っている。資料は読むだけでは理解が難しく、電話をして確認をしたりしていた。もう少しわかりやすい資料であると助かります。
- ・ ポータルサイトを確認し、特定技能外国人の受入れについて基礎的な知識及び周知を受入れ機関等に説明を行いました。資料としてはとても分かりやすいですが、人数枠についての取り決めがいつなくなってしまうのかという部分で分からないことがある。
- ・ サイト自体は見やすく、活用しやすい。製造業のマッチングイベントや、サイトで求人求職を掲載できるようにするなどすると、もっと活用されると思う。
- ・ 登録支援機関向けの情報提供が少ないと感じています。義務的支援の領域（どこまでの支援が必要か）など情報提供が欲しい。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の際に周知させるべきことなど参考にした。
- ・ 必要な情報の検索にやや手間がかかる

■相談窓口の利用について

- ・ 初めて他社からの特定技能実習生を受け入れた時に相談させて頂きました。特定技能実習生が現在持っている資格で弊社に転職可能かどうか等を丁寧に詳しく教えて頂きました。
- ・ 受入れを考えている企業について該当しているかどうかの確認方法をききました。わかりづらくて本当に該当しているか確信をもてませんでした。
- ・ 質問したが、その解決方法の支援がなかった。
- ・ 相談窓口聞いても、少しややこしいものは、回答してもらえない。結局、入管に電話して回答を仰ぐことになり、二度手間
- ・ 相談窓口は、何度か活用しています。感じの良い対応ですが、電話が掛かりにくいです。

■FAQ や事例紹介の利用について

- ・ Q&A において疑問点が解決できるので重宝している。
- ・ Q & A は、内容が充実していて分かりやすい。試験合格ルートについて、1号のみの技能実習生であっても、日本語及び特定技能評価試験に合格すれば、特定技能外国人になれることが、どの資料を見ても明確には書かれておらず、読み取ることも難しい。
- ・ 優秀な企業の成功例が多くあまり役に立たなかった
- ・ 取引先への特定技能のメリット、デメリットを具体例で説明でき成約となった例がある。

■セミナー参加について

- ・ セミナーでは、現状の説明や今後の動向が聞けて良かった。ただ、現場の声が直接届く形のディスカッションもあればと思う。
- ・ セミナーでは受け入れ企業の現状と課題、直接的な制度への要望なども聞くことができた。
- ・ 良かったです。より踏み込んだ手続きや事例が聞けたら、なお良かったです。
- ・ 講演では、特定技能外国人材を採用する際に苦労した点、採用して分かる制度上の問題点、その問題点について思うことなど採用側の本音を聞かせて欲しい。
- ・ 年度ごとに変更も多く、書面だけでは理解できなかった部分が、分かり易く説明してもらえてよかった。
- ・ 内容が一般的なものが多く。もう少し突っ込んでいただきたいところ。時間も短め。
- ・ 資料はまとめており大変分かりやすかったです。
- ・ 1年半ぐらい前に参加させて頂いたので、あまり多数の事例が無く聞きたいことが聞けなかった。

■協議・連絡会入会手続きについて

- ・ 受け入れ企業がその分野に該当するかどうかをサイトで調べるのは不可能に近い
- ・ 適合の基準が分かりづらいので、もっと明解に制度を作って欲しい。

■その他

- ・ 技能実習生と特定技能の同一化を進めていただきたいと強く思います。
- ・ 製造分野で受入可能な職業分類を増やしてほしいと何度もお願いしているが、変わっていない。
- ・ 特定技能制度に関する受け入れ企業様からの相談などをしており、該当しないのは多かったです。
- ・ 運用経験が無いため、参考程度の情報として受け止めている。特定技能外国人がこの制度自体をどのように認識しているか、実態について知りたい。
- ・ ポータルサイトに加入申し込みをしています、中々チャンスに巡り合うことがありません。他に方法は無いものでしょうか。
- ・ もっと多方面でやって欲しい

(11) 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（明らかな誤字のみ修正のうえ主な意見を掲載）

■協議・連絡会加入について

1. 加入処理の迅速化

- ・ 経済産業省特定技能製造3分野に係る入会申込みは、Aiで審査を行いバラつきが無く、短時間で決定してもらいたい。
- ・ 協議会への加入していることが前提となっており、最初に、導入する企業は、協議会の手続きが長く計画を立てづらく、外国人材の導入が遅れている原因になっています。
- ・ 入会手续もっと簡略化すべき、審査期間が長すぎるので、特定技能の受け入れるタイミングを逃してしまいます事が多い

2. 加入処理の簡素化

- ・ 協議会加入後の入管申請のやり方をやめてほしい。
- ・ 協議会入会の企業側要件を簡略化してほしい
- ・ 申請の手順をもう少し簡素化してほしい。
- ・ 届出書面等の簡略化

3. 企業の加入可否基準の明確化

- ・ 自動車や航空業界など、特定技能外国人を受け入れない団体、企業を明確化していない
- ・ 協議会加入可否の判断を分かりやすくしてほしい。

■制度運用について

1. 制度の簡素化

- ・ 受入可能分野がわかりづらいです。しかも、協議会の入会も時間がかかります。手続きや制度が簡略化されることを期待しています。
- ・ 特に経産省、ということではなく、全体に書類が多いのを何とかしていただきたいです。

2. 受入れ分野の拡大

- ・ 協議会への参加（特定技能の職種）の制限の理由が不明。「製造業」として、業界全体の労働人口が減少傾向にある今、職種の制限をなくし（技能実習生と同じ職種又は、それ以上）、どの職種においても特定技能外国人として、日本で働くことができる様にしてほしい。
- ・ 業種区分の拡大と制度の運用をもっと簡潔に出来るようにしてほしい。現在の制度は運用に技能実習制度と同じような制度となっており就労できる制度とするならもっと運用しやすい制度とするべき。現在は、技能実習制度の延長制度でしかないような状態である。
- ・ 特定技能1号として働くことができる職種を拡充していただきたい

- ・ 受け入れ企業側にとって特定技能外国人ができる業務などが分かりづらい。現場に様々な業務が混在するためより柔軟に業務に従事させられるとよいと思う。受け入れ企業側の要望をできるだけ制度に反映させていってもらいたい。
- ・ 作業内容の分類数を減らして、特定技能外国人の取組分野を広げるようにしてほしい
- ・ 作業名が今の企業の作業名に合っていないのでは？
- ・ プラスチック業界の、協議・連絡会参入
- ・ 製造業に含まれていても塗装のみや 製本等、特定技能受け入れ企業に含まれない企業があり、人材不足に悩んでいる。中小零細企業でもしっかりと対応力のある企業には門戸を開いてほしい。
- ・ 自動車部品製造分野の制度利用を認めていただきたい。
- ・ 自動車製造業で受け入れ可能な業種を増やしてほしい。
- ・ 輸送用機械製造も加えて欲しい
- ・ 業種の拡大と受入れ総人数の増員。
- ・ 製造業特定技能に該当する職種の拡大に期待する
- ・ 2号への職種の拡大

3. 技能実習から特定技能への移行拡大

- ・ 製造分野において現在受け入れられない職種等が存在しており、技能実習生から移行するためには多くの職種での特定技能外国人を受け入れられるようにしてもらいたい。また、人数枠においても上限の廃止等で対応いただけると幸いです。
- ・ 産業分類に対象とならない企業が多いため、技能実習からそのまま特定技能に移行できない実習生がいる。企業も実習生もそのまま継続希望しているのに、制度設計がおかしいため、わざわざ転職することになることが実習生のことも企業のことも念頭に無いように感じる
- ・ 技能実習により取得した技能を生かせるように、特定技能分野を拡大、柔軟に適用してほしい。
- ・ 建材用プラスチック製品の製造会社も協議会に入会できるようにしてほしい。今だと、技能実習生は受け入れできても特定技能外国人は受入できない会社が多い。
- ・ プラスチック成形製造業を事業とする中小企業は、技能実習生から特定技能に移行することが認められず、育成人材を特定技能に活かすことができません。プラスチック成形製造業への特定技能認可をお願い致します。
- ・ 特定技能外国人と技能実習生の申請書式を極力統一化していただくよう働きかけをお願いします。

4. 転職について

- ・ 制度の簡素化転職防止につながる制度づくり

- ・ すぐに転職するので非常に困っています。制度を変えてほしい。

5. その他

- ・ かなり広がった業務区分ではありますが、まだまだ誤った理解をされている事業者様が多数おられます。正しく制限を守って活用している事業者様が損をしていると感じたり、実際に不利益を受けたりすることがないように、制度の正しい活用の啓蒙と徹底を強く希望します。
- ・ 日本の就労人口減少を鑑みれば、特定技能1号の在留期間（通算で5年を上限）を撤廃し、家族の帯同を認めて頂きたい。また、技能実習制度と一元化するなど人材確保に苦勞している事業者の実態を踏まえ、外国人材を利用しやすい制度の構築に努めて頂きたい。
- ・ 技能実習、特定技能1号と年数をかけてスキルアップした人材が長期に特定技能外国人として就労継続し更なる技能向上と企業における戦力として活躍できることを望む。（例：製造業における特定技能2号の創設）
- ・ 特定技能2号移行分野の拡充をお願いします。現行の2分野だけではなく、14分野すべてが2号移行できて、また、それに必要な試験等の確定をお願いいたします。
- ・ 全体的な在留制度の考え方として、本邦での国際人材の活用を本気で進めていく政策、制度設計を期待したいです。
- ・ 人材不足と言われながらも受入が難しい（難しいというのは多くの問題を抱えている）現実に特定技能生、実習生を必要としている企業に目が向いていないことが最も大きな問題だと思う。なので、経済産業省に期待したいことは山ほどあっても解決しないと諦めます。
- ・ 受入れ企業の負担が大きすぎる。金銭的、能力的、総じて制度そのものに問題が有る。生まれ育って来た日本人と「差別ではなく職能的な面で横一線の処遇は日本人の若者の正当な評価、待遇」に成るのか？受け入れ企業は「中間事業所」や「制度上に係る費用負担を一身に受けて、かつ退職者の補充のたびに金銭的、時間的負担を受ける制度を担っていて、転職者を他者へ紹介する悪質なブローカーを日本政府が育成していると同様の現状です。実直な受け入れ企業者のみが負担を一身に受ける制度は最悪です。改善を熱望します。

■技能評価試験について

- ・ 技能評価試験の拡充、特に海外での実施
- ・ 本国での特定技能資格取得試験を実施して欲しいです。国によっては試験が本国で受けられず特定技能者として入国できない状況だとよく聞きます。

■情報提供について

- ・ 既に入会者に関しては、決定事項でなく、思考中/課題の内容も共有して頂ければと思う。
- ・ 最新の情報提供。セミナーなどの制度周知。制度変更などの説明会実施など。

- ・ 今後の法改正に伴う情報を多く頂ければ幸いです
- ・ 今後、より企業に資格や協会が周知されると良いのですが

■ポータルサイトについて

- ・ 製造業の分野に対応するかの分野の種類についてもっと詳しい説明が欲しい。
- ・ 特定技能で受け入れたいが、自社が受け入れ可能か気軽に聞け、受け入れるためには何が必要かアドバイスを頂きたい。
- ・ 製造業専門的に特定技能制度に関しての相談機関があれば、良い。
- ・ サイトや登録が分かりにくく、所属機関から問い合わせが多いので、直接問い合わせるルートをもっとアピールしてほしい。
- ・ 疑問や課題に対する支援がほしい
- ・ 登録された特定技能所属機関が増えており、入管に出す名簿の検索をするのが大変である。できれば、あいうえお順で、所属機関様を調べられると良いと思う。
- ・ 現時点の最新情報が常に更新され閲覧できる状態であることを期待しております。制度が改正された時などの更新を頼りにしております。

4. 小括・得られた示唆

(1) 調査方法について

過年度調査を踏まえ、今年度の調査でも、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、2) アンケート開始 1 か月前から、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の発出を行った。

アンケート開始前、ポータルサイトにログインができないという問合せが多数寄せられ、今後の課題として残った。例えば、人事異動等が多い年度初期や 10 月頃など、定期的に協議・連絡会の届出情報や担当者の確認・更新を求める案内を出すことで、アンケート前の問合せは減少できる可能性がある。

アンケート開始後は、大きな混乱なく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った（受入れ機関向け、40 票程度）。

(2) 調査結果について

特定技能制度開始から今年度で 4 年目を迎え、来年度には、特定技能 1 号としての在留期限満了を迎える人材が発生することはわかっている、具体的にどの程度の人数規模になるのか、そのうち、どの程度が特定技能 2 号試験を受験するのか等の具体的な数字をこれまで把握できていなかった。今回調査を通して把握した人数規模や構成員のニーズを踏まえ、次年度以降の制度設計・試験運営に役立てていくことが求められる。

第 IX 章 マッチング支援等の実施

1. 実施概要

(1) 実施状況

外国人材への我が国の企業紹介や質疑を通じて、特定技能外国人制度の利用による人材獲得の一助とすることを目的としてインドネシア、タイ、フィリピン、ネパール、及び日本国内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、海外在住の元技能実習生等、国内にいる技能実習終了予定者等を対象に、「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。

素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野に該当し、1 号特定技能外国人の受入れ希望のある我が国事業者 15 社の説明者が、オンラインで登壇した。

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会と自治体ネットワークを通じて参加企業を募集するとともに海外セミナー参加者や海外試験の受験者など外国人材側参加者を募集した。外国人材の参加募集に際しては、参加を予定する我が国企業の情報を事前にポータルサイトなどを通じて開示し、外国人材が関心のある企業に的を絞って参加できるようにした。

(2) 開催日・方法

2023 年 2 月 22 日（水）、24 日（金）、27 日（月）の 3 日間、いずれも日本時間 13 時から次表の通りの日程で AOTS 東京研修センターからオンライン接続（Webex を使用）により実施した。我が国企業、外国人材ともに自らの拠点から接続した。まずは我が国企業が企業説明を行い、それに続き登壇者が外国人材からの質問に対しオンライン上で回答した。各企業の持ち時間は 20 分間とし、次の企業の発表時間との間に 10 分間のインターバルを設け、多少の時間超過を吸収する時間や外国人材のアンケート回答の時間に充てた。

図表 IX-1 「製造業における特定技能外国人材向けジョブフェア」参加企業

発表 日	順 番	時間 (日本時間)	企業名	業種	希望している 業務区分	参加 者数 (外国人材)
2月 22日	1	13:00～ 13:20	株式会社 A	ボルト・ナット・リベット・小ね じ・木ねじ等製造業	機械加工、機械 検査、機械保全	26
	2	13:30～ 13:50	株式会社 B	油圧・空圧機器製造業 物流運搬設備製造業 建設機械・鉱山機械製造業	機械加工	29
	3	14:00～ 14:20	有限会社 C	機械工具製造業(粉末や金業を除く)	機械加工	29
	4	14:30～ 14:50	株式会社 D	動力伝導装置製造業 (玉軸受、ころ軸受を除く)	機械加工	29
2月 24日	1	13:00～ 13:20	E 株式会社	空気圧縮機・ガス圧縮機・送風機 製造業	機械加工、鉄工、 仕上げ、機械検 査、溶接	29
	2	13:30～ 13:50	F 株式会社	他に分類されない生産用機械・同 部分品製造業	機械加工、機械 保全、溶接	32
	3	14:00～ 14:20	株式会社 G	各種機械・同部分品製造修理業 (注文製造・修理)	機械加工、塗装、 溶接	30
	4	14:30～ 14:50	株式会社 H	物流運搬設備製造業	塗装	31
	5	15:00～ 15:20	I 株式会社	印刷・製本・紙工機械製造業	機械金属加工	34
	6	15:30～ 15:50	株式会社 J	鍛工品製造業 非鉄金属鍛造品製造業 金属プレス製品製造業(アルミニ ウム・同合金を除く) 金属用金型・同部分品・附属品製 造業)	鍛造、機械加工	28

発表 日	順 番	時間 (日本時間)	企業名	業種	希望している 業務区分	参加 者数 (外国人材)
2月 27日	1	13:00～ 13:20	株式会社 K	金属素形材製造業	金属プレス加工	29
	2	13:30～ 13:50	L 株式会社	金属プレス製品製造業(アルミニウム・同合金を除く)	金属プレス加工、工場板金	30
	3	14:00～ 14:20	株式会社 M	金属素形材製造業	金属プレス加工	29
	4	14:30～ 14:50	株式会社 N	鋳造製造業(中子を含む)	鋳造	29
	5	15:00～ 15:20	株式会社 O	配管工事用附属品製造業(バルブ、コックを除く)	機械加工;プラスチック成形	27

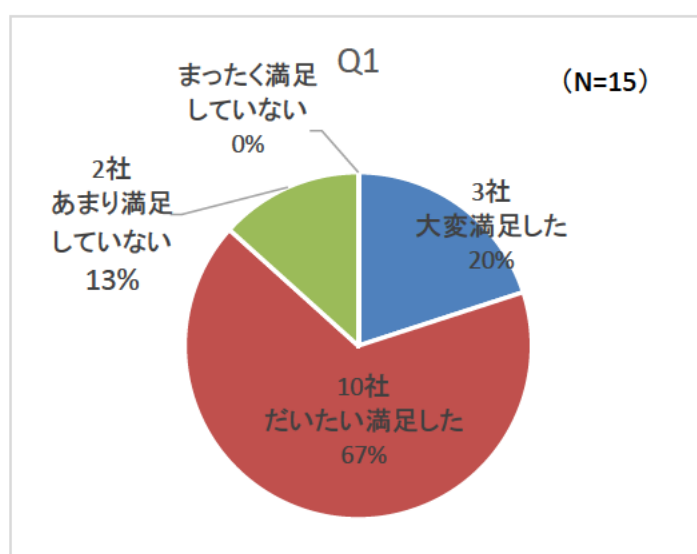
2. 実施結果

(1) 参加企業向けアンケート

Q1 ジョブフェアに満足できましたか

ジョブフェアの満足度は、「だいたい満足」が 66.7% (10 社)、「大変満足」が 20.0% (3 社)であった。

図表 IX-2 ジョブフェアの満足度 (単一回答)

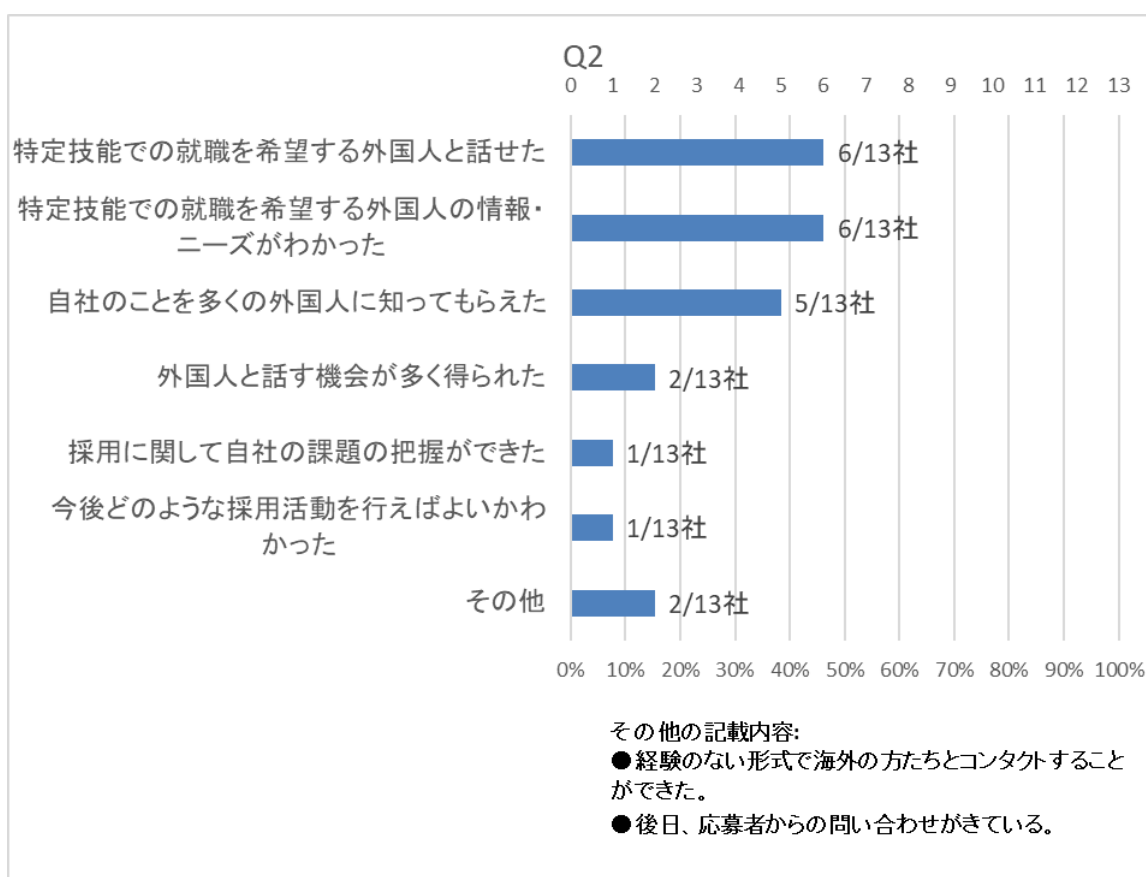


Q1 ジョブフェアの満足度(単一回答)		
大変満足	3 社	20.0%
だいたい満足	10 社	66.7%
あまり満足していない	2 社	13.3%
まったく満足していない	0 社	0.0%
合計	15 社	100.0%

Q2 Q1で「大変満足した」「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。

Q1で「大変満足した」「だいたい満足した」と回答した13社の内、その理由として6社が「特定技能での就職を希望する外国人と話せた」、「特定技能での就職を希望する外国人の情報・ニーズがわかった」と回答、5社が「自社のことを多くの外国人に知ってもらえた」と回答した。

図表 IX-3 満足した理由（複数回答）

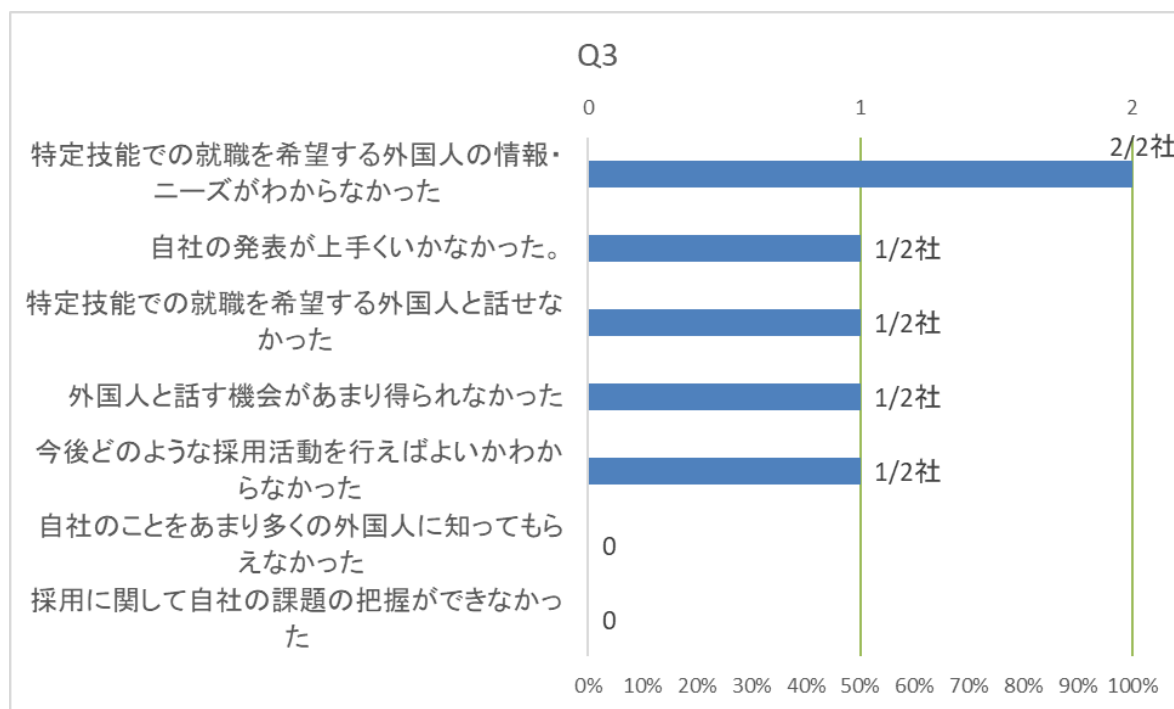


Q3 Q1で「あまり満足していない」「まったく満足していない」と回答した方にお伺いします。

満足できなかった理由は何ですか。

Q1で「あまり満足していない」と回答した2社の内、その理由として2社ともに「特定技能での就職を希望する外国人の情報・ニーズがわからなかった」と回答した。

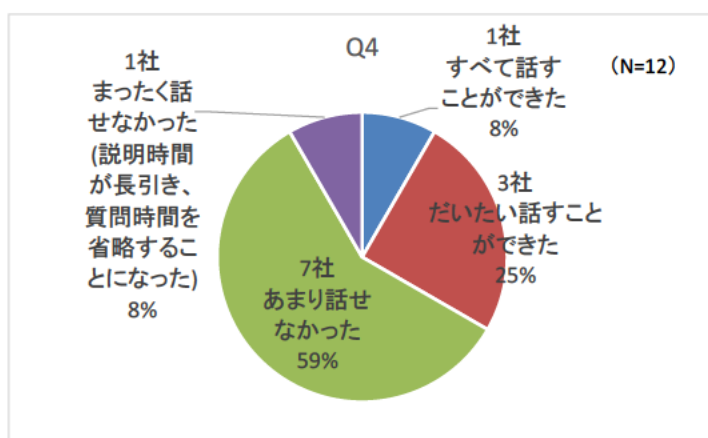
図表 IX-4 満足しなかった理由（複数回答）



Q4 (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。

ジョブフェアでの外国人材との会話について、「あまり話せなかった」が 58.3% (7 社)、「だいたい話すことができた」が 25.0% (3 社) であった。

図表 IX-5 外国人材との会話 (単一回答)

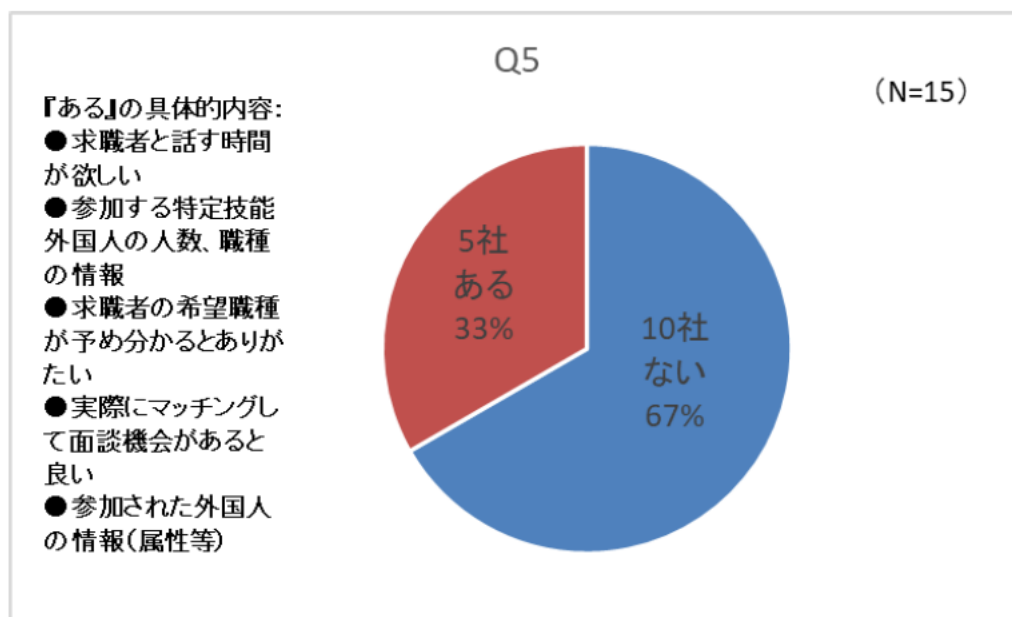


Q4 外国人材との会話(単一回答)		
すべて話すことができた	1社	8.3%
だいたい話すことができた	3社	25.0%
あまり話せなかった	7社	58.3%
まったく話せなかった	1社	8.3%
合計	12社	100.0%

Q5 ジョブフェアに追加して欲しい内容がありますか。

ジョブフェアに追加して欲しい内容について、10 社が「ない」(無回答を含む) と回答、5 社が「ある」と回答した。「ある」の具体的内容は下に記載の通り。

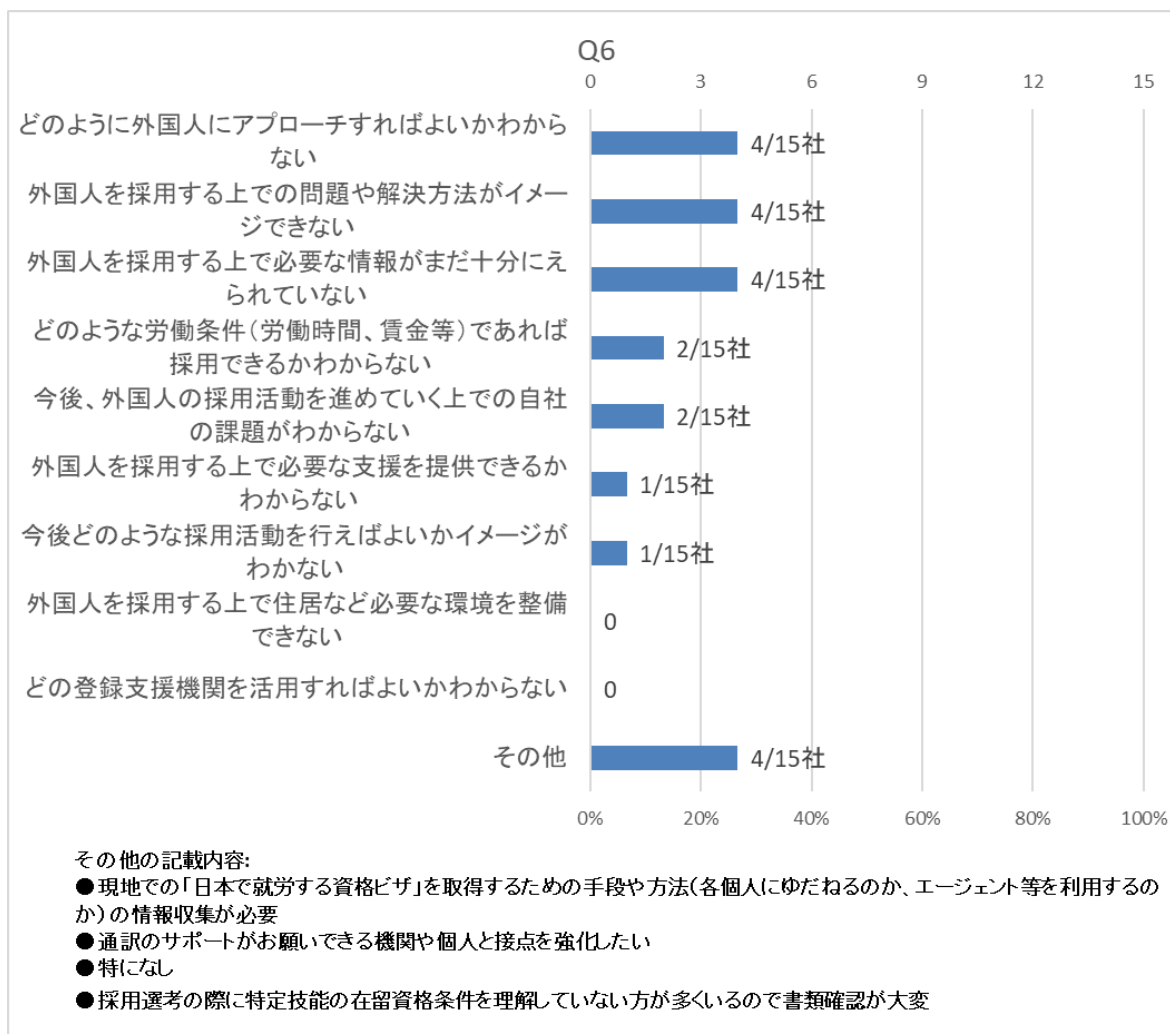
図表 IX-6 ジョブフェアに追加して欲しい内容 (単一回答)



Q6 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。

外国人の採用活動での課題について、15社の内、4社が「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」、「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」、「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」と回答した。

図表 IX-7 採用活動での課題（複数回答）

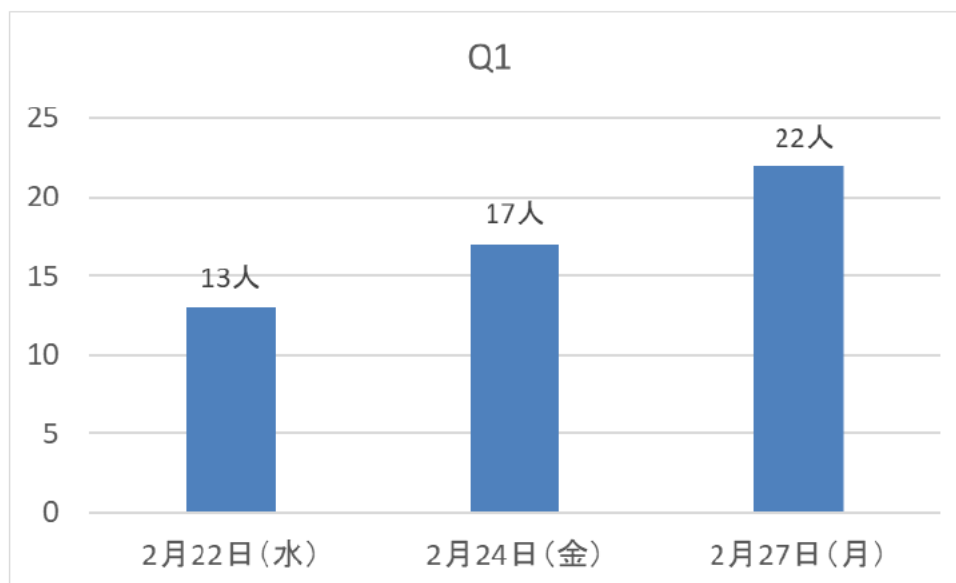


(2) 外国人材向けアンケート

Q1 あなたが参加した日にちを教えてください。

2月22日（水）、24日（金）、27日（月）と日を追うごとにアンケートへの回答者が増えて
いるが、複数日参加した外国人材が後の方の日に回答したことが考えられる。

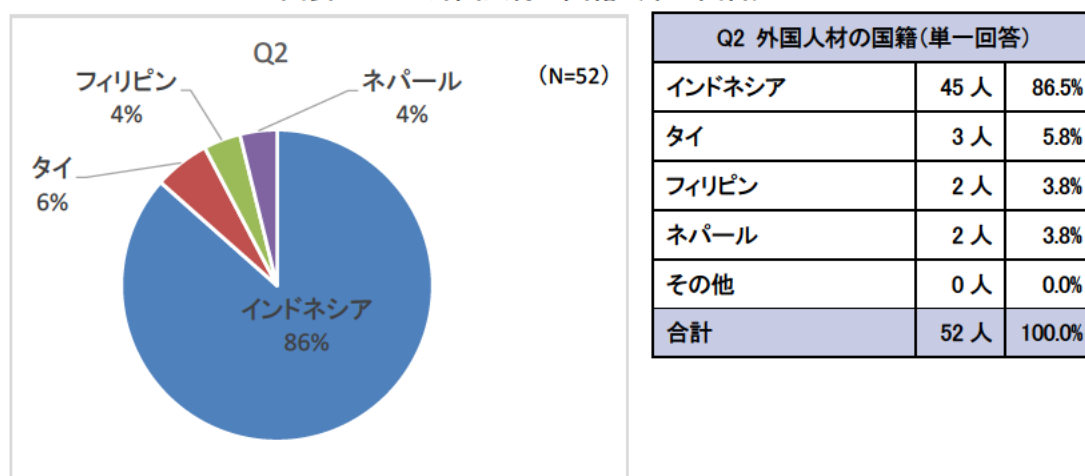
図表 IX-8 ジョブフェアへの参加日（単一回答）



Q2 あなたの国籍を教えてください。

アンケートへの回答者は、インドネシア人が86.5%と大多数を占め、その他の国は僅かであった。

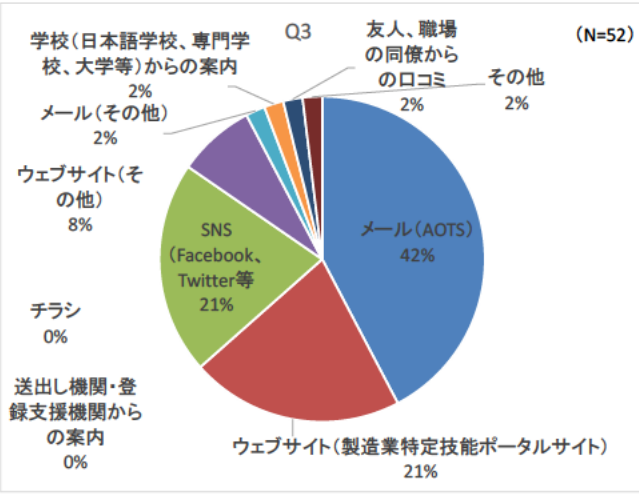
図表 IX-9 外国人材の国籍（単一回答）



Q3 あなたがジョブフェアを知ったきっかけは何ですか。

ジョブフェアを知ったきっかけについて、「メール（AOTS）」が42.3%（22人）、「ウェブサイト（製造業特定技能ポータルサイト）」と「SNS（Facebook、Twitter等）」がそれぞれ21.2%（それぞれ11人）であった。

図表 IX-10 ジョブフェアを知ったきっかけ（単一回答）

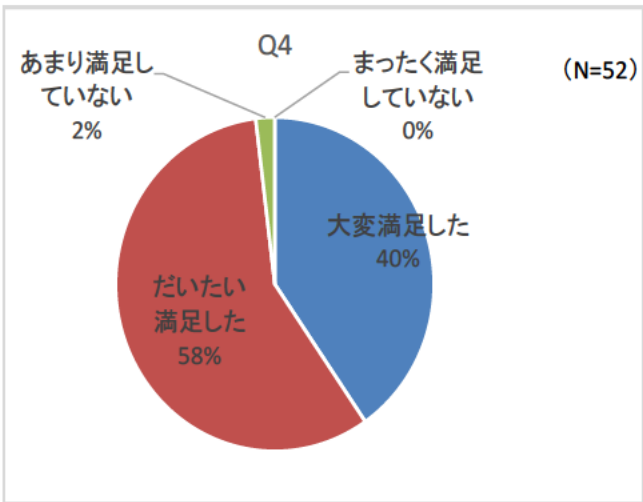


Q3 ジョブフェアを知ったきっかけ(単一回答)		
ウェブサイト(製造業特定技能ポータルサイト)	11 人	21.2%
ウェブサイト(その他)	4 人	7.7%
メール(AOTS)	22 人	42.3%
メール(その他)	1 人	1.9%
SNS (Facebook、Twitter等)	11 人	21.2%
送出し機関・登録支援機関からの案内	0 人	0.0%
学校(日本語学校、専門学校、大学等)からの案内	1 人	1.9%
友人、職場の同僚からの口コミ	1 人	1.9%
チラシ	0 人	0.0%
その他	1 人	1.9%
合計	52 人	100.0%

Q4 ジョブフェアに満足できましたか

ジョブフェアの満足度は、「だいたい満足」が 57.7% (30 人)、「大変満足」が 40.4% (21 人)であった。

図表 IX-11 ジョブフェアの満足度 (単一回答)

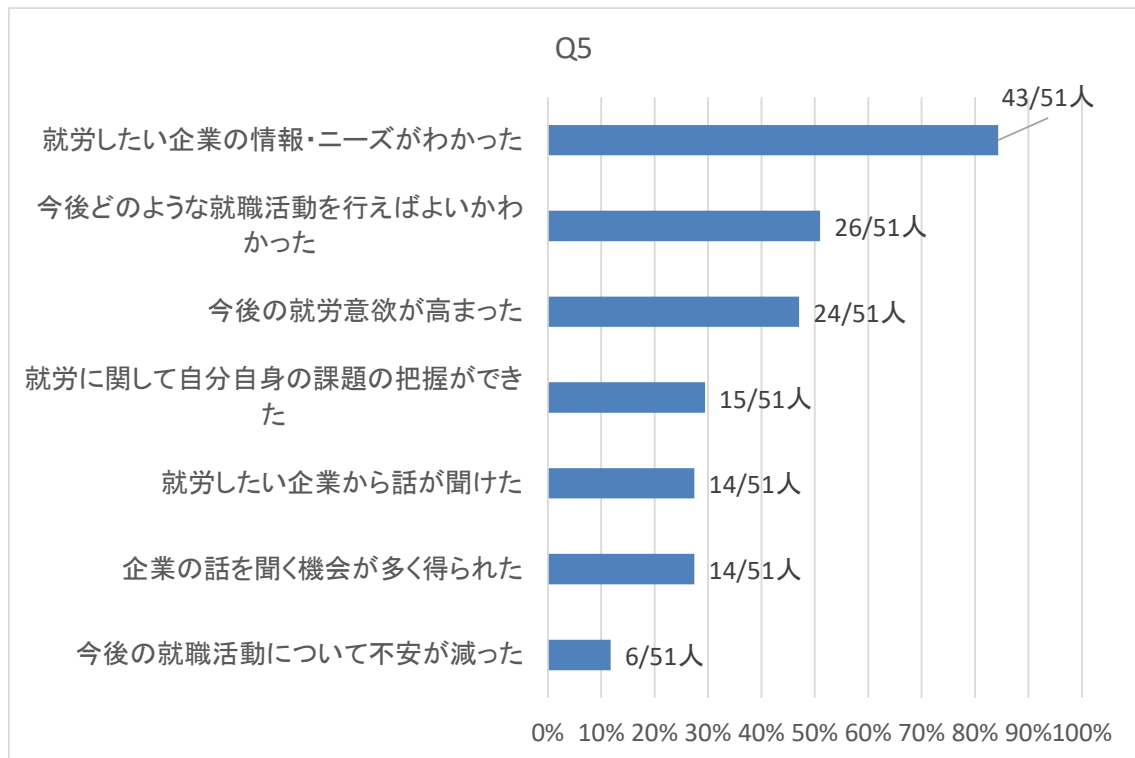


Q4 ジョブフェアの満足度(単一回答)		
大変満足	21 人	40.4%
だいたい満足	30 人	57.7%
あまり満足していない	1 人	1.9%
まったく満足していない	0 人	0.0%
合計	52 人	100.0%

Q5 Q4で「大変満足した」「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。

Q4で「大変満足した」「だいたい満足した」と回答した51人の内、その理由として43人が「就労したい企業の情報・ニーズがわかった」、26人が「今後どのような就職活動を行えばよいかわかった」、24人が「今後の就労意欲が高まった」と回答した。

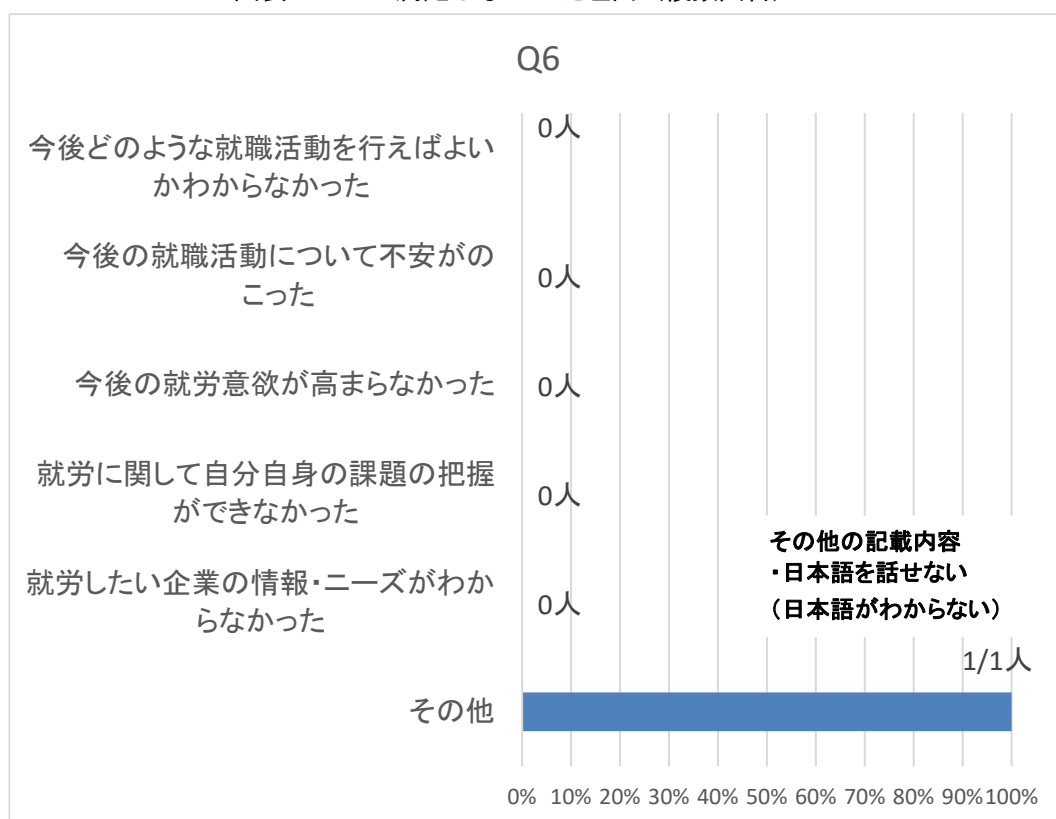
図表 IX-12 満足した理由（複数回答）



Q6 Q4で「あまり満足していない」「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。

Q4で「あまり満足していない」と回答した1人について、その理由として「その他（日本語を話せない（わからない））」と回答した。

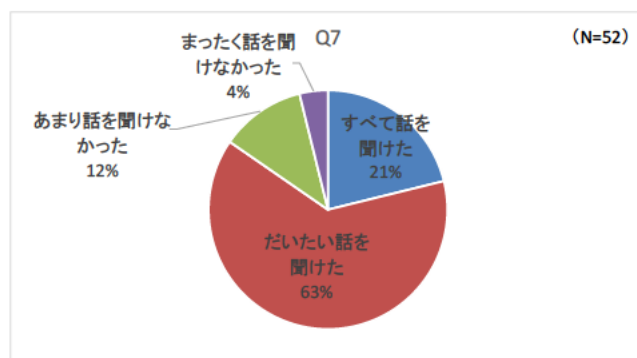
図表 IX-13 満足しなかった理由（複数回答）



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。

企業からの話を聞けたかについて、「だいたい話を聞けた」が 63.5% (33 人)、「すべて話を聞けた」が 21.2% (11 人) であった。

図表 IX-14 企業からの話を聞けたか（単一回答）

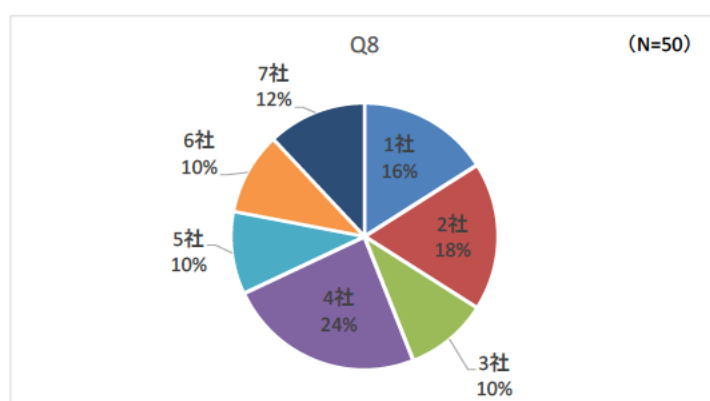


Q7 企業からの話を聞けたか(単一回答)		
すべて話を聞けた	11 人	21.2%
だいたい話を聞けた	33 人	63.5%
あまり話を聞けなかった	6 人	11.5%
まったく話を聞けなかった	2 人	3.8%
合計	52 人	100.0%

Q8 ジョブフェアで、何社の話を聞きましたか。

話を聞いた企業数について、「4 社」が 24.0% (12 人)、「2 社」が 18.0% (9 人)、「1 社」が 16.0% (8 人) であった。

図表 IX-15 話を聞いた企業数（単一回答）

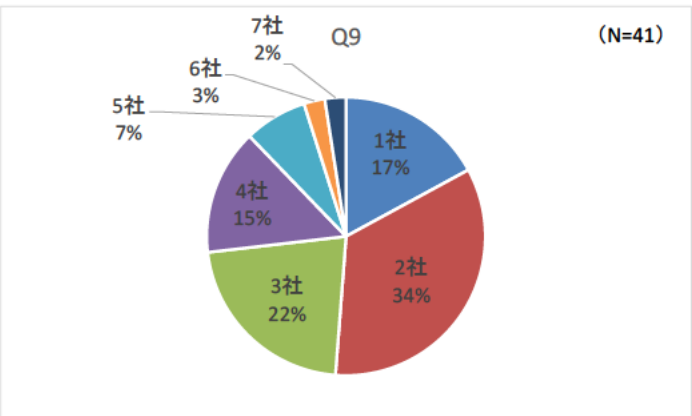


Q8 話を聞いた企業数(単一回答)		
1 社	8 人	16.0%
2 社	9 人	18.0%
3 社	5 人	10.0%
4 社	12 人	24.0%
5 社	5 人	10.0%
6 社	5 人	10.0%
7 社	6 人	12.0%
合計	50 人	100.0%

Q9 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。

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数について、2社が34.1%（14人）、3社が22.0%（9人）であった。

図表 IX-16 連絡する企業数（単一回答）

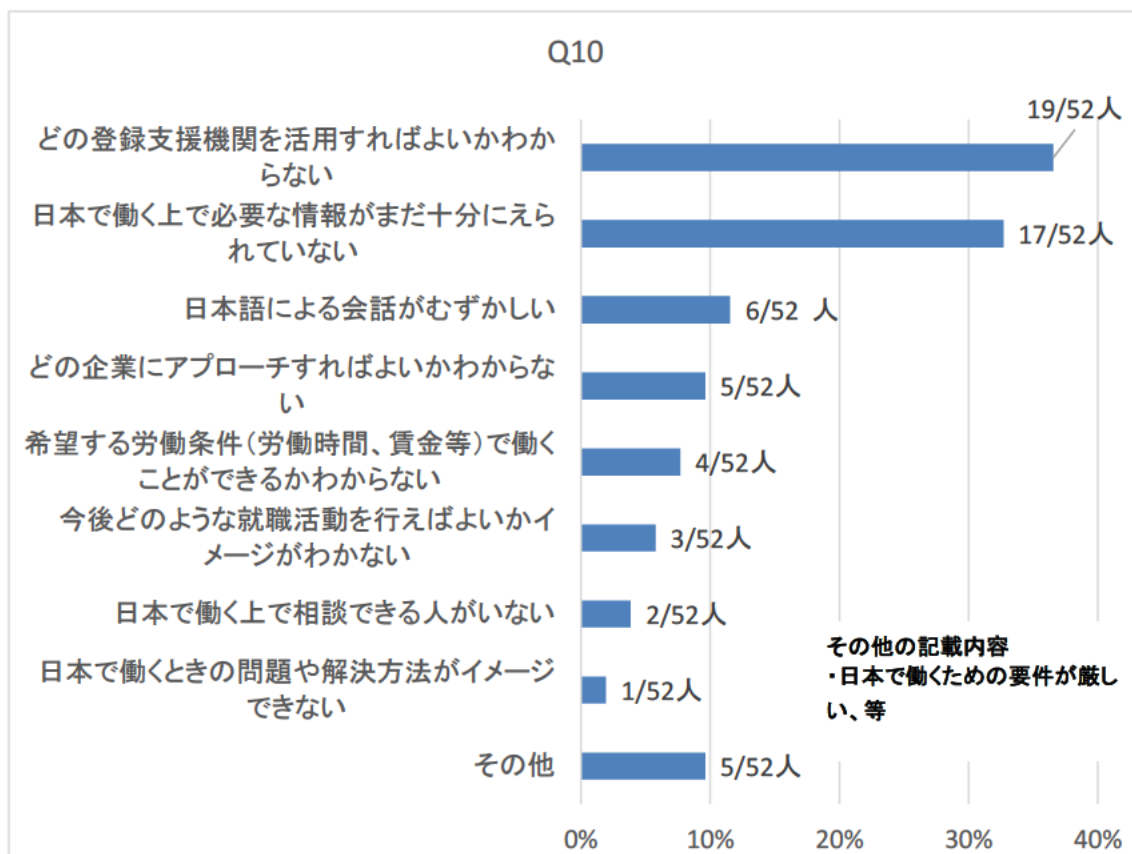


Q9 連絡する企業数(単一回答)		
1 社	7 人	17.1%
2 社	14 人	34.1%
3 社	9 人	22.0%
4 社	6 人	14.6%
5 社	3 人	7.3%
6 社	1 人	2.4%
7 社	1 人	2.4%
合計	41 人	100.0%

Q10 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。

日本での就職活動での課題について、52 人の内、19 人が「どの登録支援機関を活用すればよいかわからない」、17 人が「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」と回答した。

図表 IX-17 就職活動での課題（複数回答）



Q11 今後のジョブフェアに期待することがあれば、記入をお願いします。（自由記述）

- ・ジョブフェアに参加する企業が増えてほしい。
- ・ジョブフェアを頻繁に開いてほしい。
- ・また参加したい。
- ・給与・福利厚生などの雇用条件を全参加企業から説明してほしい。
- ・英語で議論してほしい。

3. 小括・得られた示唆

我が国企業は 15 社、外国人材は各企業に対し 26～34 名の参加を得て実施した。

申込企業は、27 社あったが、ジョブフェア当日に至る調整の過程で辞退などの企業があり、当日に発表した企業は 15 社となった。申込の際にイベントの内容をよく確認せずに申し込み、事務局からの説明を受けて内容を理解し、辞退を申し出る企業も複数あった。また、調整の過程で不足人員が充足されて辞退を決めた企業もあった。企業を募る際にはある程度の辞退を見込んでおくようにした方がよい。

参加企業にはパワーポイントや動画の資料を画面共有しての発表に不慣れな企業も多く、事前接続テストだけでなく本番でも手間取る企業もあったが、どの企業も接続にはほぼ問題なく、資料の画面共有でも事務局側のバックアップデータに差し替えるなどの対応を行い、時間管理も含め進行はスムーズに行われた。説明は日本語で行われたが、発表者によって話すスピードや使う言葉の難易度に差があり、資料に使われた日本語の難易度も含め外国人材側の理解度には企業によって差が生じていると思われる。「やさしい日本語で」は何度も参加企業に説明しているポイントではあるが、企業にとって資料作成は負担でもあり、事務局が無理に作り直しを依頼することも難しい面もある。その点では、パワーポイントのひな形を提供して、それを使ってもらうのも一案かも知れない。

一方の外国人材側は、ポータルサイトでの申込人数は 121 名であり、内インドネシア人が 65 名、タイとネパールが各 22 名と多数を占めた。各企業の発表について 26～34 名の参加が得られたことで企業側からも一定の満足感が得られたものと思われる。企業との質疑においてもインドネシア人の発言が多く、また、アンケートへの回答もインドネシア人が 86%を占めたことから、インドネシア人の存在感が際立つ結果となった。各国言語で別々に開催するのは企業側の負担が高まるため、参加する外国人材の国籍に偏りが出るのは仕方のないところと思われる。

一部の企業を除き、ほとんどの企業が外国人材からの質問を受け付けた。質問を受け付けた企業に対して外国人材からは、企業の求める業務区分・技能や採用の条件、経験の要否、夜勤や残業といった労働条件などへの質問が活発に出された。日本語での質問に躊躇する外国人材も多いようで、同じ質問者が質問する傾向が見られた。また、日本語能力の問題で質問しても質問の内容が企業の発表者に上手く伝わらないケースも見受けられた。質疑のみ各国言語の通訳を準備することも考えられるが、特定技能で就業するには日本語能力も求められるところがあるので、こういった場で発言できるだけの日本語能力のある人材に参加してもらうのが望ましい。

参加した企業 15 社の内、事後アンケートで「大変満足した」、あるいは「だいたい満足した」と回答した企業が 13 社 (87%) を占めたことから、概ね企業側の満足度は高かったと思われるが、一方、ジョブフェアで質疑等を受け付けた企業 12 社の内 7 社が採用したい外国人と「あまり話せなかった」、1 社が「まったく話せなかった」と回答しており、ジョブフェアでのコミュニケーションについて課題を残した。

外国人材へのアンケートでは、84%の回答で話を聞きたいと思っていた企業から「すべて話を聞けた」もしくは「だいたい話を聞けた」と回答しており、「大変満足した」と「だいたい満足した」を合わせ回答の98%という外国人材側の高い満足度につながったと思われる。回答の内、84%が2社以上（複数社）の話を聞いており、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の数も83%の回答で2社以上（複数社）となっている。

第X章 送出し国調査（技能評価試験海外開催候補国調査）

1. 調査趣旨・目的

(1) 目的

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する。具体的には、製造業分野での特定技能外国人の試験実施国検討に資する内容について基礎的なデータを整理する。

(2) 調査対象国

特定技能に関する二国間協力覚書締結国及び中国を対象とする。

具体的には以下の16か国とする。

- ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイ、カンボジア、ミャンマー、ネパール、スリランカ、モンゴル、マレーシア、バングラデシュ、インド、ウズベキスタン、パキスタン、ラオス、中国

(3) 調査方法

主に文献調査、国際機関（UN、ILO 等）の共通統計・文献、各国統計ページ・文献を参照する。

(4) 調査項目

調査目的に照らし、主に以下の内容について、対象国横断的に整理を行う。

- 人口動態（生産年齢人口比率、老年人口比率等）
- 労働関係（平均月額賃金、労働者数、失業率等）
- 教育関係（平均就学年数、後期中等教育進学率）
- 日本語教育関係（日本語学習者数、日本語学習機関数、日本語能力試験実施状況等）
- 労働者等の送出し状況（調査対象国から海外への送出し労働者数、送出し留学生数、GDPに占める海外からの送金割合）
- 調査対象国出身者の日本における在留状況（人数、労働者数等）
- 日系企業の進出状況

対象国によってはデータ整備がされていない等があるため、収集可能なものを整理する。

2. 調査結果

(1) 人口動態、関連職業従事者

① 生産年齢人口比率

生産年齢人口比率の推移をみると、調査対象国は概ね 60% 台で推移するが、中長期的には、中国、スリランカ、タイ、ベトナムにて 2065 年に 50% 台となっている。

図表 X-1 生産年齢人口（15-64 歳）比率推移（中位推計）（単位：％）

	2022	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065
バングラデシュ	68.0	68.5	68.7	68.6	68.4	67.9	66.7	65.1	63.3	61.4
カンボジア	65.2	65.5	65.9	66.1	66.3	67.2	66.1	65.0	64.2	64.0
中国	69.0	69.3	68.7	66.5	62.9	60.9	58.5	55.2	54.1	54.0
インド	67.8	68.4	68.9	68.8	68.4	67.8	67.0	65.8	64.4	62.8
インドネシア	67.9	68.3	68.5	68.1	67.2	66.4	65.6	65.3	65.1	64.6
ラオス	64.9	65.6	66.6	67.7	68.5	68.8	68.4	67.6	66.6	65.7
マレーシア	69.8	69.6	69.4	69.1	68.8	68.0	66.2	63.9	61.8	60.4
モンゴル	62.9	63.2	65.3	67.2	67.0	65.5	64.0	62.8	63.1	64.0
ミャンマー	68.5	68.6	68.5	68.4	68.1	67.8	67.1	66.5	65.9	65.4
ネパール	65.0	65.7	66.8	67.9	69.1	69.7	69.5	68.7	67.1	64.9
パキスタン	59.2	60.2	61.9	63.1	64.2	65.2	66.1	66.7	66.9	66.9
フィリピン	64.2	64.7	65.1	65.4	65.7	66.0	66.2	66.0	65.6	65.1
スリランカ	65.6	65.6	65.2	64.5	63.5	62.1	61.0	60.9	60.5	59.9
タイ	69.3	67.9	65.4	62.7	60.5	58.7	56.9	55.5	54.0	52.6
ウズベキスタン	64.7	64.3	64.6	66.1	67.3	66.8	65.8	64.8	64.5	65.1
ベトナム	68.5	67.8	67.4	67.2	66.3	64.8	63.0	61.3	59.7	59.4

（出所）UN “World Population Prospect 2021”をもとに作成

② 老年人口比率

老年人口比率の推移をみると、調査対象国では中国、スリランカ、タイが 2022 年時点で 10% を超えている。

図表 X-2 高齢人口（65 歳以上）比率推移（中位推計）（単位：％）

	2022	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065
バングラデシュ	6.0	6.7	7.9	9.4	11.2	13.2	15.4	17.8	20.2	22.7
カンボジア	5.8	6.8	8.5	10.0	11.0	10.9	12.9	15.1	16.8	17.7
中国	13.7	14.9	18.2	22.5	26.2	27.8	30.1	33.6	35.5	36.3
インド	6.9	7.6	8.8	10.1	11.6	13.1	15.0	17.0	19.1	21.2
インドネシア	6.9	7.5	9.0	10.5	12.0	13.5	15.0	16.0	16.9	17.9
ラオス	4.5	4.9	5.7	6.5	7.4	8.6	10.1	12.0	13.9	15.8
マレーシア	7.5	8.4	9.9	11.4	13.0	14.8	17.4	20.2	22.7	24.6
モンゴル	4.6	5.4	7.1	8.7	10.3	11.8	13.4	15.4	16.5	16.9
ミャンマー	6.8	7.5	8.7	9.9	11.1	12.3	13.6	14.8	15.9	16.9
ネパール	6.1	6.3	6.8	7.4	8.3	9.3	10.7	12.4	14.9	18.1
パキスタン	4.3	4.5	4.9	5.2	5.5	5.8	6.4	7.3	8.3	9.4
フィリピン	5.4	6.0	6.9	7.9	8.8	9.8	10.8	11.9	13.2	14.6
スリランカ	11.5	12.7	14.7	16.3	17.8	19.6	21.5	22.6	23.8	24.9
タイ	15.2	17.5	21.3	24.7	27.4	29.5	31.6	33.2	34.9	36.5
ウズベキスタン	5.1	5.8	7.0	7.9	8.8	9.7	11.0	12.7	14.2	14.8
ベトナム	9.1	10.4	12.3	13.9	15.9	17.9	20.0	22.1	24.0	24.9

（出所）UN “World Population Prospect 2021”をもとに作成

③ 技能工及び関連職業の従事者数

技能工及び関連職業の従事者数について、データが得られている国をみると、人数の上ではインドネシアが最多の約 1,500 万人（2021 年）おり、次いでパキスタンが約 840 万人（2021 年）となっている。

全労働者に占める技能工及び関連職業の従事者割合をみると、2021 年時点で最も高いのはパキスタンの 13.6%、次いでベトナムの 13.4%、インドネシア 11.5%、タイ 11.0%となっている。

図表 X-3 技能工及び関連職業の従事者数（単位：千人）、及び、全労働者に占める割合

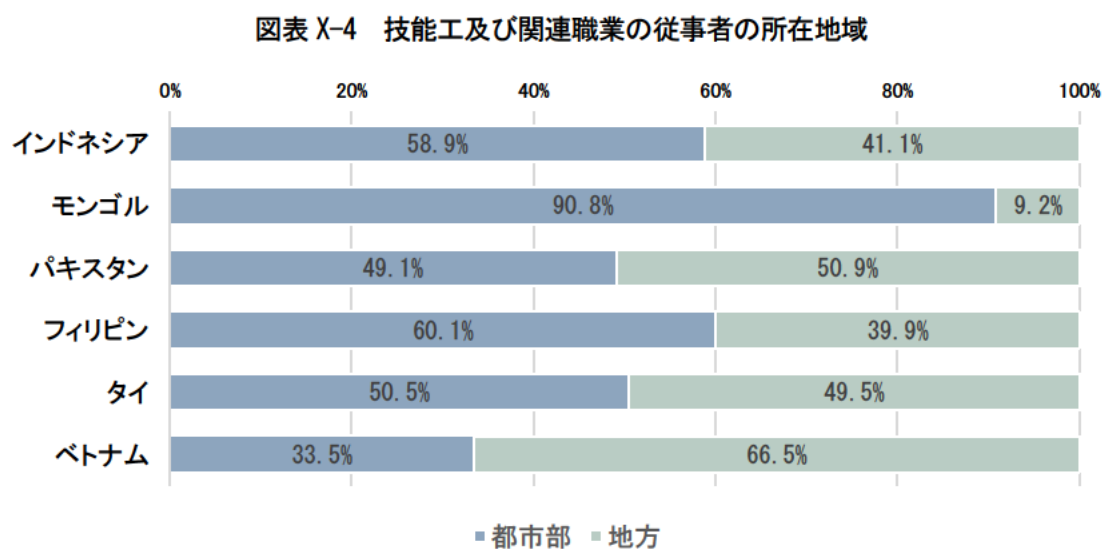
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 年時点全労働者に占める 技能工及び関連職業従事者割合
バングラデシュ	—	10368.5	—	—	—	—	—
カンボジア	1997.2	2115.6	—	1807.3	—	—	—
インドネシア	—	14457.8	—	14951.4	14533.8	14973.5	11.5%
ラオス	—	198.1	—	—	—	—	—
モンゴル	115.8	130.5	131.3	115.1	115.1	123.7	10.6%
ミャンマー	—	2348.6	2893.5	2905.7	2890.2	—	—
ネパール	—	1389.5	—	—	—	—	—
パキスタン	—	—	8773.6	7990.2	—	8403.2	13.6%
フィリピン	—	3197.6	3230.4	3363.0	2828.5	2988.0	7.3%
スリランカ	1274.2	1367.2	1297.9	1307.8	1222.4	—	—
タイ	4481.9	4262.5	4270.2	4241.7	4170.1	4162.2	11.0%
ベトナム	6827.0	7052.0	7309.0	7672.7	7345.7	7134.9	13.4%

（出所）ILO Stat より作成

④ 技能工及び関連職業従事者の所在地域

技能工および関連職業の従事者の所在地域について、データが得られている国をみると、モンゴル、インドネシア、フィリピンでは都市部に多い。特にモンゴルは90.8%が都市部で従事している。

一方、ベトナムでは地方が66.5%と半数を超えている。



(出所) ILO Stat より作成

(2) 労働関係

① 平均月額賃金

全産業における平均月額賃金について、調査対象国のなかでは、中国が最も高く 1175.9US ドル（2020 年）となっている。次いで、マレーシアが 697.8US ドル、タイ 490.3US ドルとなっている。最も高い中国についても、日本と比較すると約 2.4 倍（2020 年）の開きがある。

低い国をみると、調査年の違いがあるが、パキスタン（147.7US ドル、2021 年）、ミャンマー（156.5US ドル、2020 年）、バングラデシュ（146.8US ドル、2017 年）、ネパール（170.3US ドル、2017 年）、インドネシア（135.8US ドル、2015 年）などとなっている。

図表 X-5 全産業・平均月額賃金（単位：US ドル）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
バングラデシュ	—	—	—	164.6	146.8	—	—	—	—
カンボジア	123.4	151.1	161.2	181.3	—	—	263.2	—	—
中国	692.5	764.5	830.0	847.4	916.3	1038.1	1091.7	1175.9	—
インド	—	—	—	—	—	235.0	231.7	—	—
インドネシア	150.6	143.6	135.8	—	—	—	—	—	—
ラオス	—	—	—	—	239.8	—	—	—	—
マレーシア	—	670.1	592.0	640.5	669.5	765.0	778.3	697.8	—
モンゴル	—	438.2	410.1	402.7	387.1	405.6	422.1	433.9	449.0
ミャンマー	—	—	100.9	—	127.5	134.5	137.6	156.5	—
ネパール	—	—	—	—	170.3	—	—	—	—
パキスタン	123.7	134.9	150.8	—	178.5	157.5	143.6	—	147.7
フィリピン	250.5	251.4	252.7	256.8	250.6	255.5	282.3	306.9	315.3
スリランカ	—	158.0	176.1	—	—	—	204.0	199.5	—
タイ	443.9	437.8	324.3	—	382.8	461.9	487.3	490.3	485.8
ウズベキスタン	413.3	436.2	456.3	436.3	285.1	225.9	263.1	265.9	303.0
ベトナム	195.5	211.0	235.1	248.8	239.6	254.9	288.3	296.2	291.3
（参考）日本	3029.9	2827.9	2507.4	2790.6	2708.5	2764.8	2807.1	2881.8	2800.8

（出所）ILO Stat より作成

② 製造業の平均月額賃金

製造業における平均月額賃金について、調査対象国のなかでは、全産業と同様、中国が最も高く 999.7US ドル（2020 年）となっている。ただし、これは全産業（1175.9US ドル、2020 年）と比べると低い。日本と比較すると約 2.8 倍（2020 年）の開きがあり、これは前述の全産業よりも開きが大きい。

低い国をみると、調査年の違いがあるが、パキスタン（135.0US ドル、2021 年）、ミャンマー（171.3US ドル、2020 年）、バングラデシュ（140.3US ドル、2017 年）、ネパール（166.9US ドル、2017 年）、インドネシア（123.9US ドル、2015 年）などとなっている。

図表 X-6 製造業・平均月額賃金（単位：US ドル）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
バングラデシュ	—	—	—	158.0	140.3	—	—	—	—
カンボジア	114.3	141.9	158.8	182.2	—	—	252.3	—	—
中国	624.5	696.8	740.3	745.9	794.7	908.0	942.7	999.7	—
インド	—	—	—	—	—	185.9	193.4	—	—
インドネシア	139.8	133.9	123.9	—	—	—	—	—	—
ラオス	—	—	—	—	221.7	—	—	—	—
マレーシア	—	615.1	521.8	566.0	568.1	635.7	631.5	604.7	—
モンゴル	—	420.9	390.9	414.4	446.0	465.5	439.7	413.7	430.9
ミャンマー	—	—	105.2	—	125.4	132.6	138.3	171.3	—
ネパール	—	—	—	—	166.9	—	—	—	—
パキスタン	112.7	120.2	136.5	—	161.1	142.5	130.7	—	135.0
フィリピン	246.9	238.5	239.6	246.0	238.1	241.4	260.6	278.0	285.5
スリランカ	127.0	140.0	150.5	14.6	14.9	14.5	169.2	166.3	—
タイ	433.9	416.4	311.6	348.9	—	441.6	469.0	463.7	463.0
ウズベキスタン	534.9	580.9	606.9	577.4	405.4	339.2	374.9	339.0	373.5
ベトナム	186.6	205.1	240.6	254.5	241.1	257.1	287.0	307.6	288.1
（参考）日本	2970.4	2750.5	2430.5	2711.6	2617.6	2680.6	2693.3	2793.7	2686.9

（出所）ILO Stat より作成

③ 技能工及び関連職業の従事者の賃金

職種別で、技能工及び関連職業の従事者の平均月額賃金について、データが得られている国をみるとマレーシアが最も高く 449.9US ドル（2021 年）となっている。次いで、モンゴルが 446.8US ドル（2021 年）、タイが 368.9US ドル（2021 年）となっている。

低い国をみると、調査年の違いがあるが、スリランカ（137.0US ドル、2021 年）、インドネシア（149.4US ドル、2021 年）、ミャンマー（153.2US ドル、2021 年）、パキスタン（120.7US ドル、2020 年）などとなっている。

図表 X-7 技能工及び関連職業の従事者・平均月額賃金（単位：US ドル）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
バングラデシュ	—	—	—	—	150.0	125.6	—	—	—
カンボジア	123.3	122.1	146.5	161.4	182.4	—	—	247.2	—
インドネシア	—	—	—	—	—	144.8	—	152.3	149.4
ラオス	—	—	—	—	—	244.8	—	—	—
マレーシア	422.5	451.9	471.2	412.2	427.9	446.2	511.3	530.4	449.9
モンゴル	361.9	0.0	405.1	384.8	395.1	380.5	400.2	469.6	446.8
ミャンマー	—	—	—	116.2	—	119.8	128.5	137.1	153.2
ネパール	—	—	—	—	—	205.3	—	—	—
パキスタン	—	109.4	117.2	139.1	126.6	151.3	136.4	120.7	—
フィリピン	—	—	—	—	—	224.7	229.7	252.0	269.6
スリランカ	—	129.6	138.4	143.3	157.0	162.9	167.6	155.5	137.0
タイ	266.1	306.5	321.4	236.2	305.2	324.5	351.5	377.9	368.9
ベトナム	158.9	168.8	186.3	209.0	219.7	221.3	237.1	267.0	281.8

（出所）ILO Stat より作成

④ 失業率（15 歳以上・15-24 歳）

15 歳以上の失業率の推移をみると、調査年の違いはあるが、ネパール、モンゴル、パキスタン、中国が高い傾向がみられる。ネパールでは 10.7%（2017 年）となっている。また、パキスタンは増加傾向がみられるが、中国はやや減少傾向にある。

15-24 歳のみの失業率の推移をみると、インド、スリランカ、モンゴルで高くなっている。特にインドでは 22.7%（2019 年）と高くなっている。

15 歳以上全体の失業率と 15-24 歳のみの失業率を比較すると、スリランカ、インドネシア、モンゴルではと 15-24 歳の失業率が非常に高い状況がある。

図表 X-8 失業率（15 歳以上、15-24 歳、単位：％）

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
バングラデシュ	15歳以上	-	4.4	4.4	-	-	-	-
	15-24歳のみ	-	11.4	12.8	-	-	-	-
カンボジア	15歳以上	0.4	0.7	0.1	-	-	-	-
	15-24歳のみ	0.7	1.1	0.4	-	1.7	-	-
中国	15歳以上	-	-	-	4.9	5.2	5.6	5.1
	15-24歳のみ	-	-	-	10.8	11.8	14.2	14.3
インド	15歳以上	-	-	-	7.7	6.5	-	-
	15-24歳のみ	-	-	-	26.2	22.7	-	-
インドネシア	15歳以上	4.5	4.3	3.8	4.4	3.6	4.3	3.8
	15-24歳のみ	17.0	15.8	14.5	16.3	13.6	14.8	13.9
ラオス	15歳以上	-	-	3.3	-	-	-	-
	15-24歳のみ	-	-	5.9	-	-	-	-
マレーシア	15歳以上	3.1	3.4	3.4	3.3	3.3	4.5	-
	15-24歳のみ	10.7	10.5	-	10.9	10.5	12.0	-
モンゴル	15歳以上	4.9	7.2	6.4	5.4	9.3	6.6	7.8
	15-24歳のみ	13.1	20.8	17.9	16.8	22.3	16.2	17.7
ミャンマー	15歳以上	0.8	-	2.2	1.1	0.9	3.4	-
	15-24歳のみ	1.6	-	3.6	1.8	1.3	4.9	-
ネパール	15歳以上	3.1	-	10.7	-	-	-	-
	15-24歳のみ	-	-	20.5	-	-	-	-
パキスタン	15歳以上	3.6	-	-	4.1	4.8	-	6.3
	15-24歳のみ	6.6	-	-	7.9	9.6	-	11.1
フィリピン	15歳以上	3.1	2.7	2.6	2.3	2.2	2.5	3.4
	15-24歳のみ	8.5	7.7	7.5	6.7	6.8	7.0	8.5
スリランカ	15歳以上	4.5	4.2	4.1	4.3	4.7	5.4	-
	15-24歳のみ	20.1	21.1	18.0	21.1	21.0	25.9	-
タイ	15歳以上	0.6	0.7	0.8	0.8	0.7	1.1	1.2
	15-24歳のみ	3.1	3.7	4.4	4.0	4.2	5.2	5.8
ウズベキスタン	15歳以上	5.2	5.2	5.8	9.4	9.0	5.3	-
	15-24歳のみ	-	-	-	-	-	13.2	-
ベトナム	15歳以上	1.9	1.9	1.9	1.2	1.7	2.1	2.4
	15-24歳のみ	6.7	7.2	7.3	4.8	5.8	6.8	7.0

（出所）ILO Stat より作成

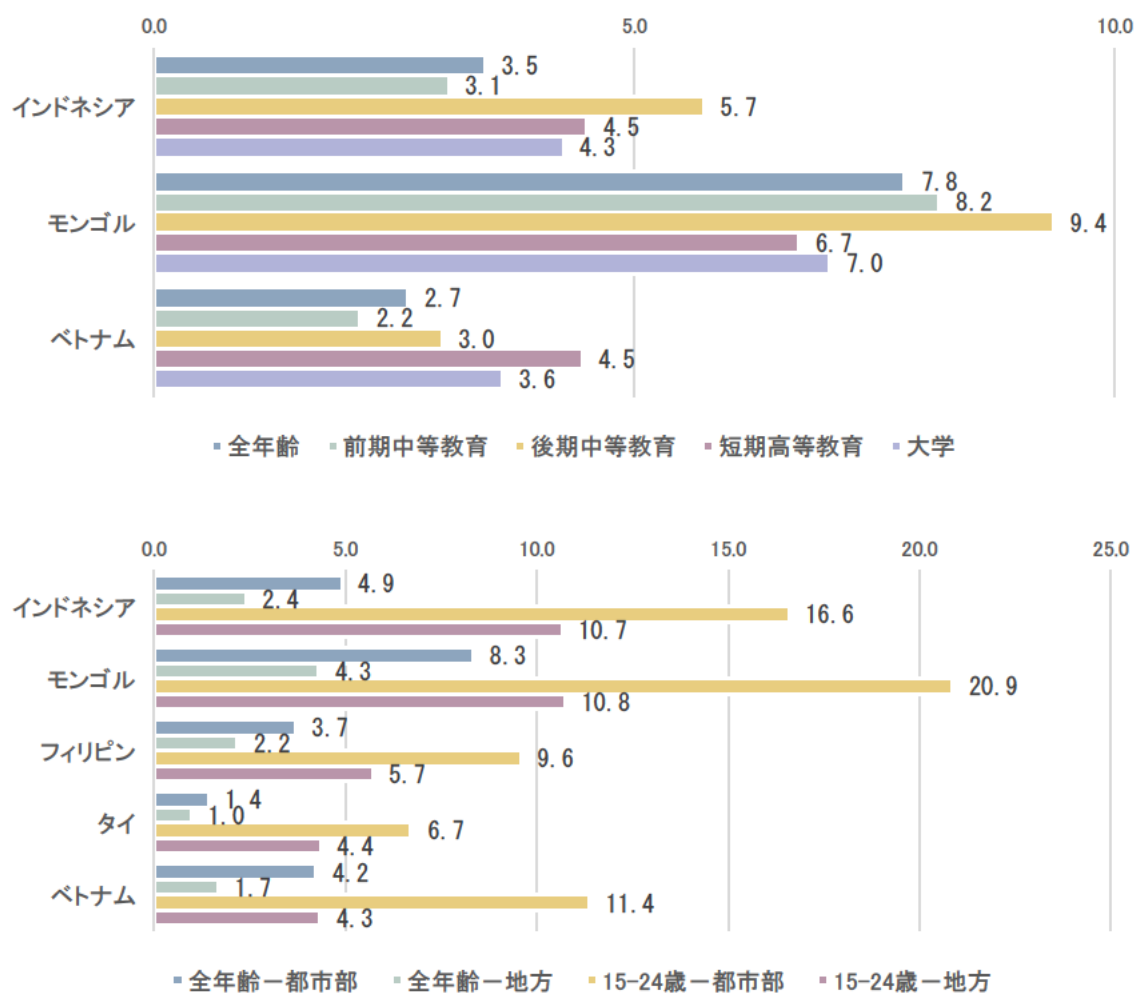
⑤ 参考1：最終学歴別、所在地域別・年齢失業率

データが得られる国について、最終学歴別及び所在地域別の失業率をまとめている。

最終学歴別では、インドネシア、モンゴルでは全年齢に比べて、後期中等教育の失業率が高い状況にある。モンゴルでは9.4%に達している。

所在地域別では、いずれの国も共通で、都市部の若年層の失業率が高い状況にある。

図表 X-9 最終学歴別失業率（上）、所在地域別・年齢別失業率（下）（単位：％）



（出所）ILO Stat より作成

（注）最終学歴別について、インドネシアは2022年第一四半期、モンゴル・ベトナムは2021年第4四半期の数字

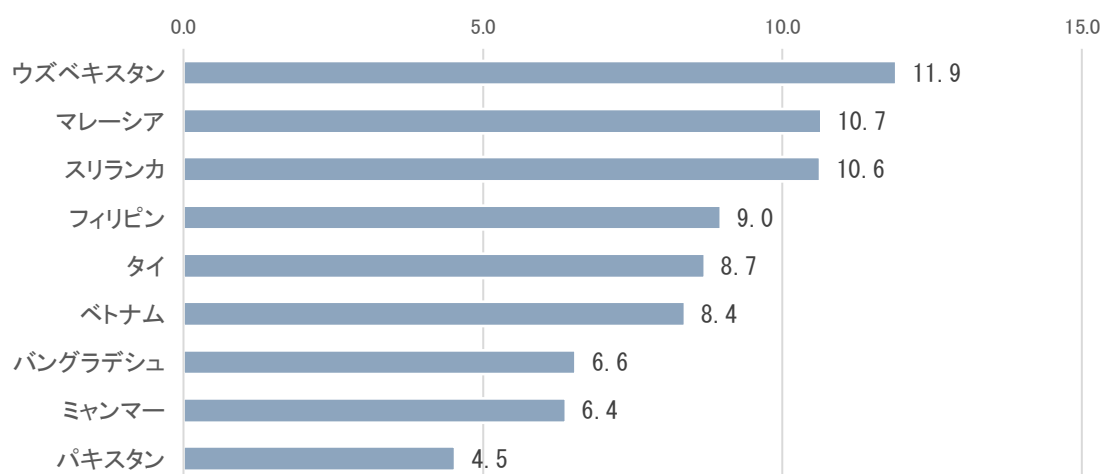
(3) 教育関係

① 平均就学年数

平均就学年数について、調査対象国のなかではウズベキスタンが最も長く 11.9 年となっている。次いで、マレーシア、スリランカとなっている。

最も短いのは、パキスタンで 4.5 年となっている。

図表 X-10 平均就学年数



(出所) UNESCO Institute for Statistics より作成

② 後期中等教育（高校）進学率

後期中等教育進学率は、調査年の違いがあるが、中国、インドネシア、モンゴル、スリランカ、タイ、ウズベキスタンでは80%以上に達している。

フィリピン・マレーシア・ネパール・インド・バングラデシュも60%以上に達している。最も低いのはパキスタン（37.0%、2019年）となっている。

図表 X-11 後期中等教育（高校）進学率（単位：％）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
バングラデシュ	50.0	58.5	54.7	58.6	58.8	63.2	66.6	-
カンボジア	-	-	31.1	34.5	37.3	38.4	44.5	-
中国	79.1	77.9	78.0	79.2	79.4	81.1	84.6	-
インド	63.4	65.4	63.5	65.4	66.1	68.4	71.4	-
インドネシア	76.2	73.7	78.5	80.2	-	-	-	-
ラオス	45.2	49.3	52.4	54.0	52.3	49.5	46.1	-
マレーシア	81.4	82.2	82.9	76.5	78.5	74.8	76.7	-
モンゴル	89.6	-	-	-	86.8	99.0	103.6	-
ミャンマー	-	44.4	49.3	54.4	-	-	-	-
ネパール	49.1	52.2	59.4	-	62.9	72.7	72.4	72.3
パキスタン	32.0	32.8	31.7	34.1	37.0	-	-	-
フィリピン	78.5	77.4	69.9	66.0	72.7	76.5	77.1	-
スリランカ	-	96.9	96.7	100.3	-	-	-	-
タイ	120.3	114.9	90.2	90.5	90.8	90.2	92.4	95.7
ウズベキスタン	90.1	89.4	89.7	91.8	95.2	-	-	-

（出所） UNESCO Institute for Statistics より作成

（注） ベトナムのみデータ未公表

(4) 日本語教育関係

① 日本語学習者数、教育機関数、教員数

2018 年時点での各国の日本語学習者数順位は 1 位が中国、次いでインドネシア、韓国となっているが、2015 年と比較すると、微増もしくは減少傾向となっている。

一方で、ベトナム、ミャンマー、バングラデシュは日本語学習者数、教育機関数、教員数いずれも 200%超の高い伸び率となっている。

図表 X-12 日本語学習者数、教育機関数、教員数（2018 年時点）

順位	国・地域	学習者数			教育機関数			教員数		
		2015年	2018年	増減率(%)	2015年	2018年	増減率(%)	2015年	2018年	増減率(%)
1	中国	953,283	1,004,625	105.4	2,115	2,435	115.1	18,312	20,220	110.4
2	インドネシア	745,125	709,479	95.2	2,496	2,879	115.3	4,540	5,793	127.6
3	韓国	556,237	531,511	95.6	2,862	2,998	104.8	14,855	15,345	103.3
4	オーストラリア	357,348	405,175	113.4	1,643	1,764	107.4	2,800	3,135	112.0
5	タイ	173,817	184,962	106.4	606	659	108.7	1,911	2,047	107.1
6	ベトナム	64,863	174,521	269.1	219	818	373.5	1,795	7,030	391.6
7	台湾	220,045	170,159	77.3	851	846	99.4	3,877	4,106	105.9
8	アメリカ	170,998	166,905	97.6	1,462	1,446	98.9	3,894	4,021	103.3
9	フィリピン	50,038	51,530	103.0	209	315	150.7	721	1,289	178.8
10	マレーシア	33,224	39,247	118.1	176	212	120.5	430	485	112.8
11	インド	24,011	38,100	158.7	184	304	165.2	655	1,006	153.6
12	ミャンマー	11,301	35,600	315.0	132	411	311.4	524	1,593	304.0
13	ニュージーランド	29,925	32,764	109.5	257	275	107.0	378	421	111.4
14	ブラジル	22,993	26,157	113.8	352	380	108.0	1,140	1,182	103.7
15	香港	22,613	24,558	108.6	70	70	100.0	523	575	109.9
16	フランス	20,875	24,150	115.7	222	229	103.2	723	763	105.5
17	イギリス	20,093	20,040	99.7	364	288	79.1	704	646	91.8
18	カナダ	19,601	19,489	99.4	178	161	90.4	727	662	91.1
19	ドイツ	13,256	15,465	116.7	181	157	86.7	457	473	103.5
20	メキシコ	9,240	13,673	148.0	68	120	176.5	322	483	150.0
21	シンガポール	10,798	12,300	113.9	30	19	63.3	227	221	97.4
22	ロシア	8,650	11,764	136.0	126	169	134.1	480	633	131.9
23	モンゴル	9,914	11,755	118.6	76	128	168.4	253	363	143.5
24	スペイン	5,122	8,495	165.9	80	141	176.3	192	325	169.3
25	スリランカ	10,120	8,454	83.5	76	77	101.3	132	125	94.7
26	イタリア	7,031	7,831	111.4	51	62	121.6	193	235	121.8
27	カンボジア	4,009	5,419	135.2	29	51	175.9	157	307	195.5
28	ネパール	4,262	5,326	125.0	106	126	118.9	376	443	117.8
29	アルゼンチン	3,571	5,054	141.5	42	46	109.5	192	206	107.3
30	バングラデシュ	2,158	4,801	222.5	37	85	229.7	94	220	234.0
31	ポーランド	4,416	4,483	101.5	57	48	84.2	222	200	90.1
32	ペルー	4,074	3,792	93.1	19	10	52.6	92	72	78.3
33	コートジボワール	2,662	3,392	127.4	7	11	157.1	15	16	106.7
34	トルクメニスタン	49	3,259	6651.0	1	9	900.0	5	35	700.0
35	パラグアイ	3,725	3,010	80.8	16	12	75.0	91	146	160.4
36	スイス	3,709	3,008	81.1	43	72	167.4	151	194	128.5
37	アイルランド	3,070	2,803	91.3	40	44	110.0	68	67	98.5
38	ケニア	1,107	2,573	232.4	31	43	138.7	48	111	231.3
39	マダガスカル	1,537	2,532	164.7	15	20	133.3	28	47	167.9
40	トルコ	2,194	2,500	113.9	42	34	81.0	87	85	97.7
41	ウズベキスタン	1,505	2,288	152.0	14	15	107.1	61	85	139.3
42	ウクライナ	1,523	2,174	142.7	18	20	111.1	97	97	100.0
43	ニューカレドニア	2,026	2,159	106.6	27	25	92.6	40	47	117.5
44	ラオス	1,046	1,955	186.9	14	16	114.3	49	58	118.4
45	ハンガリー	1,992	1,906	95.7	32	39	121.9	93	95	102.2
68	パキスタン	84	587	698.8	3	8	266.7	13	16	123.1

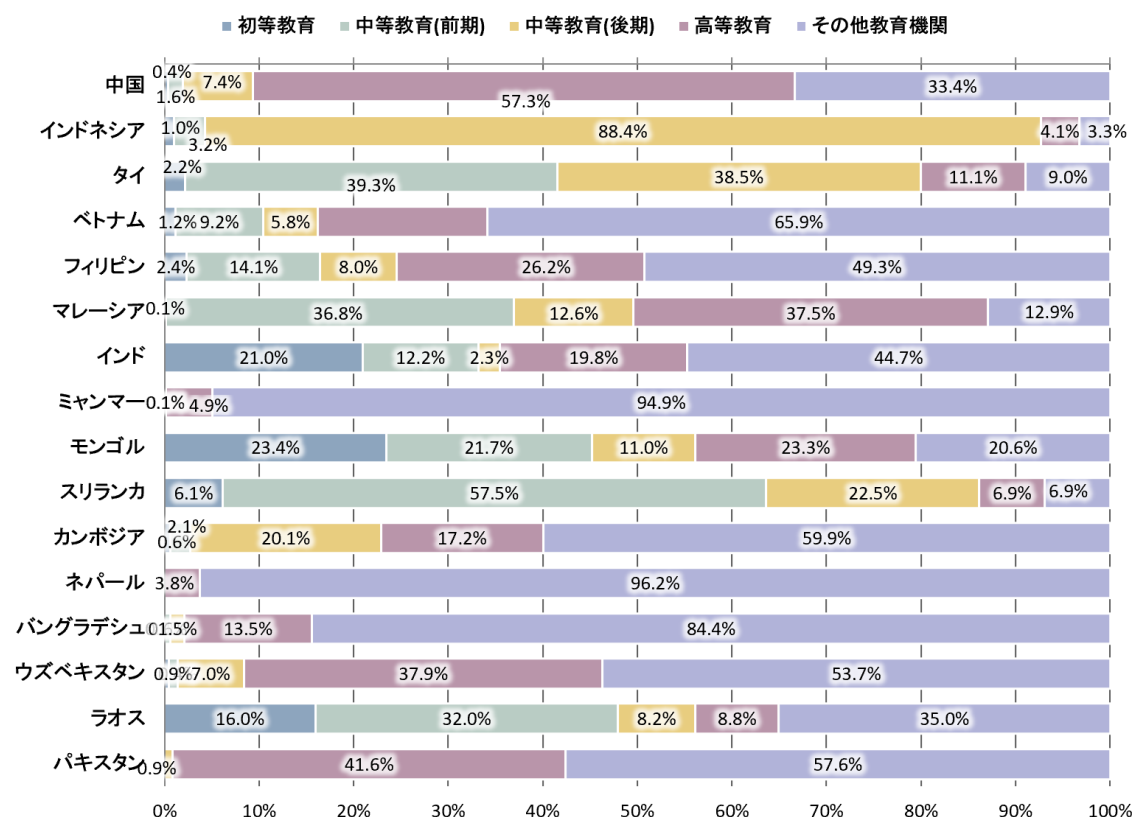
(出所) 国際交流基金 (2018) 「日本語教育機関調査」

(注) 増加率が 150%以上を赤字表記

② 日本語学習機関数

教育段階別に学習者数をみると、前述した日本語学習者の近年の高い増加率がみられるベトナム、ミャンマー、バングラデシュでは学校教育課程ではなく「その他教育機関」が60%超の割合を占めている。

図表 X-13 教育段階別学習者割合（2018年、学習者数が多い国順）



国・地域	初等教育			中等教育									高等教育				その他の 教育機関	合計
				前期中等教育			後期中等教育			中等教育合計			日本語 専攻	日本語 専攻以 外	課外 活動	合計		
	正規 科目	課外 活動	合計	正規 科目	課外 活動	合計	正規 科目	課外 活動	合計	正規 科目	課外 活動	合計						
中国	2,145	1,747	3,892	11,248	4,427	15,675	65,969	8,465	74,434	77,217	12,892	90,109	204,619	294,686	76,150	575,455	335,169	1,004,625
インドネシア	5,115	2,033	7,148	20,029	2,943	22,972	592,430	34,813	627,243	612,459	37,756	650,215	11,680	16,368	751	28,799	23,317	709,479
タイ	3,570	458	4,028	62,987	9,765	72,752	63,421	7,699	71,120	126,408	17,464	143,872	6,516	13,591	399	20,506	16,556	184,962
ベトナム	559	1,495	2,054	15,154	962	16,116	10,087	36	10,123	25,241	998	26,239	12,675	17,141	1,455	31,271	114,957	174,521
フィリピン	1,170	47	1,217	6,495	773	7,268	3,434	710	4,144	9,929	1,483	11,412	359	12,586	563	13,508	25,393	51,530
マレーシア	0	45	45	11,869	2,592	14,461	3,818	1,138	4,956	15,687	3,730	19,417	58	14,085	577	14,720	5,065	39,247
インド	2,404	5,579	7,983	1,914	2,744	4,658	532	336	868	2,446	3,080	5,526	629	5,272	1,652	7,553	17,038	38,100
ミャンマー	21	0	21	3	20	23	0	0	0	3	20	23	879	843	38	1,760	33,796	35,600
モンゴル	2,692	63	2,755	2,299	256	2,555	1,061	229	1,290	3,360	485	3,845	545	2,061	132	2,738	2,417	11,755
スリランカ	500	17	517	3,355	1,508	4,863	1,504	401	1,905	4,859	1,909	6,768	196	222	166	584	585	8,454
カンボジア	25	10	35	21	93	114	980	111	1,091	1,001	204	1,205	667	191	73	931	3,248	5,419
ネパール	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	200	0	0	200	5,126	5,326
バングラデシュ	0	0	0	0	30	30	0	70	70	0	100	100	40	494	114	648	4,053	4,801
ウズベキスタン	0	10	10	13	8	21	139	22	161	152	30	182	542	323	3	868	1,228	2,288
ラオス	310	2	312	625	0	625	160	0	160	785	0	785	173	0	0	173	685	1,955
パキスタン	0	0	0	0	0	0	5	0	5	5	0	5	27	217	0	244	338	587

（出所）国際交流基金（2018）「日本語教育機関調査」

③ 日本語能力試験の実施状況

2017 年以降の 16 か国の日本語能力試験受験者数推移と、2018 年から 2019 年にかけての増加率をみると、ミャンマーが最も伸びており 180%、次いでモンゴル、パキスタンとなっている。なお、2020 年は新型コロナ禍で 7 月の試験を全世界一斉中止しており、以降は国ごとの制限の下、実施されている。

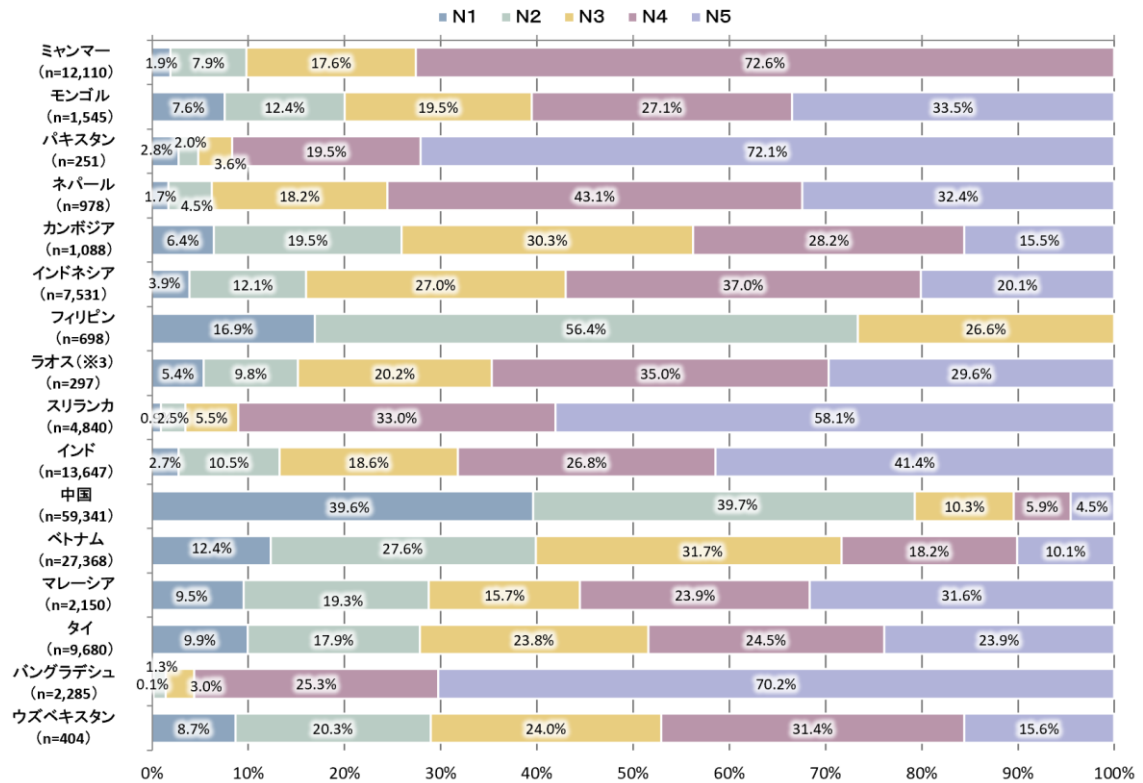
2022 年試験では、受験者数も徐々に以前の数値に戻りつつあるが、学習意欲の低下による受験者数の減少など余波は懸念される。

受検級別にみると、増加率（※2）の高い国は、N4、N5 レベルの受験者数が比較的多いことがわかる。

図表 X-14 過去 6 年間の日本語能力試験の受験者数（※）（上）、
直近 2022 年試験の日本語能力試験の受験級別割合（下）（受験者数増加率が高い国順）

順位	国・地域	2017年	2017年	2018年	2018年	2019年	2019年	2020年 (※1)	2021年	2021年	2022年	増加率 (※2)
		第1回	第2回	第1回	第2回	第1回	第2回	第2回	第1回	第2回	第1回	
1	ミャンマー	3,476	12,484	12,232	16,923	22,011	30,593	—	—	2,428	12,110	180.4%
2	モンゴル	—	1,978	—	2,313	1,617	2,405	—	1,351	1,391	1,545	173.9%
3	パキスタン	—	162	—	193	74	217	—	172	338	251	150.8%
4	ネパール	294	614	2,110	2,448	3,058	3,348	—	—	996	978	140.5%
5	カンボジア	1,158	1,033	1,227	1,158	1,599	1,652	—	—	997	1,088	136.3%
6	インドネシア	4,163	11,341	7,846	11,868	10,492	16,211	—	1,051	3,014	7,531	135.5%
7	フィリピン	4,908	7,201	6,126	9,572	8,149	11,970	—	—	—	698	128.2%
8	ラオス	—	195	—	201	—	252	297	—	—	—	125.4%
9	スリランカ	1,718	1,856	1,872	2,116	2,172	2,716	—	—	—	4,840	122.6%
10	インド	8,529	8,223	10,072	11,707	13,302	13,100	843	—	13,565	13,647	121.2%
11	中国	106,721	104,759	116,995	112,163	140,453	133,082	63,158	99,821	44,537	59,341	119.4%
12	ベトナム	33,307	37,935	33,989	35,854	37,167	41,151	37,090	—	8,001	27,368	112.1%
13	マレーシア	1,274	1,992	1,832	2,214	1,690	2,505	—	—	848	2,150	103.7%
14	タイ	10,916	13,449	11,966	14,664	12,576	13,014	15,025	—	113	9,680	96.1%
15	バングラデシュ	756	1,124	1,645	1,792	1,231	1,326	1,856	—	2,529	2,285	74.4%
16	ウズベキスタン	368	330	498	399	335	270	—	634	521	404	67.4%

日本語能力試験の受験級別割合：2022年第1回試験（直近）



（出所）国際交流基金・日本国際教育支援協会「日本語能力試験結果の概要」

（2017年第1回～2022年第1回）をもとに作成

（出所注）「受験者数」には、一部の試験科目のみを受験した者の数を含む。

※ 受験者は一部科目欠席者も含む。

※1 2020年は新型コロナ禍で7月試験を全世界一斉中止としたため、12月試験のみ実施

※2 増加率＝2019年受験者数合計/2018年受験者数合計

※3 ラオスのみ参考値（直近の実施試験、2020年第2回データを利用）

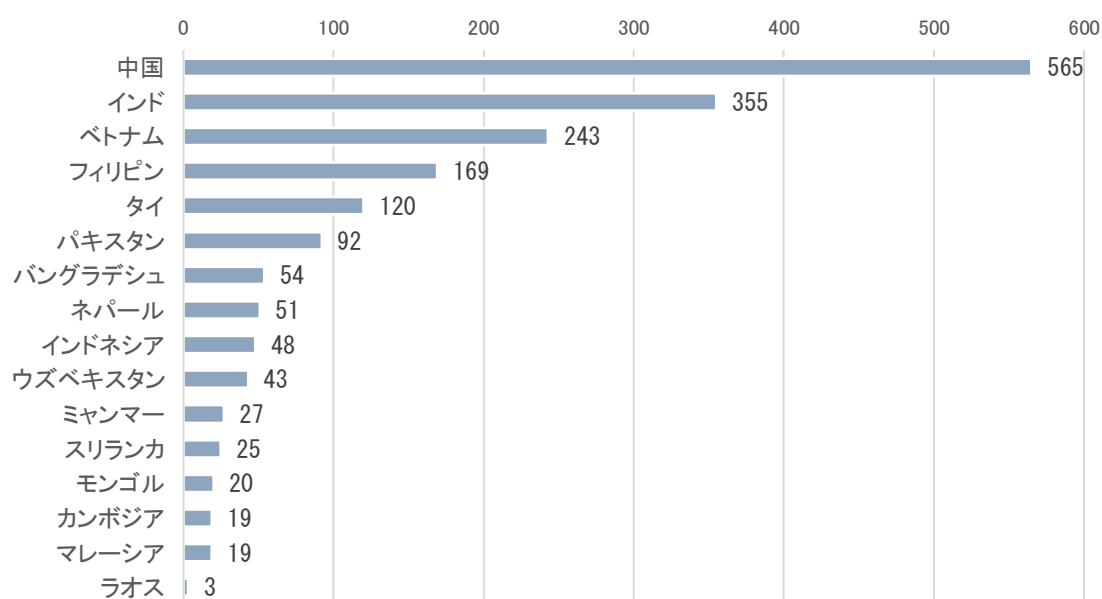
(5) 労働者等の送出し状況

① OECD 諸国への労働者の移動（2018 年の出国者数フローデータ）

調査対象国から OECD 諸国へ労働者として移動した人数（フローデータ）は、2018 年時点で中国が最も多く、56 万 5,000 人となっている。

次いでインドが 35 万 5000 人、ベトナムが 24 万 3,000 人となっている。

図表 X-15 調査対象国から OECD 諸国への労働者の移動数
(2018 年、フロー、単位：千人)



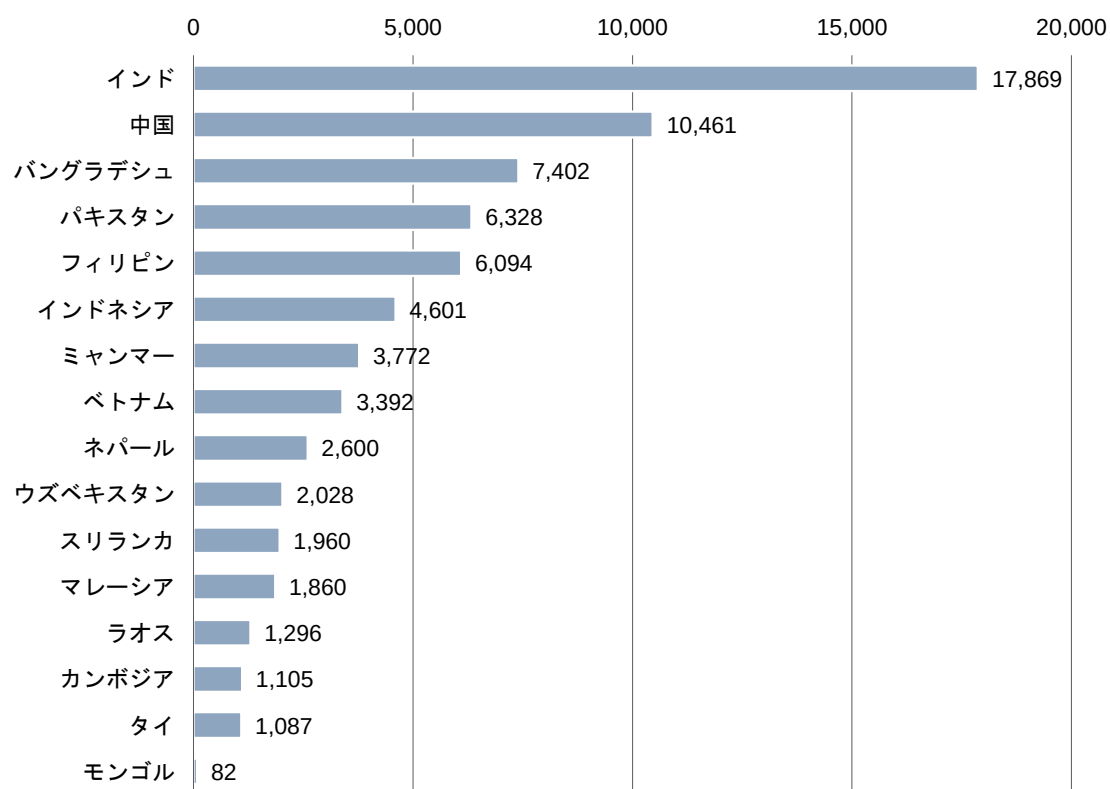
(出所) OECD・ADBI・ILO(2021)“LABOR MIGRATION IN ASIA : IMPACTS OF THE COVID-19 CRISIS AND THE POST-PANDEMIC FUTURE”をもとに作成

(原資料) OECD International Migration database

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）

2020 年時点の、調査対象国出身者の長期海外移住者数は、インドが最も多く 1,786 万人となっている。次いで、中国、バングラデシュ、パキスタン、フィリピンの順になっている。

図表 X-16 調査対象国出身の長期海外移住者数（2020 年、単位：千人）



（出所）UN “International Migration Stock 2020”をもとに作成

③ 送出し留学生数

送出し留学生数は、2020 年時点で、中国が最も多く 108 万人となっている。次いで、インド (51 万人)、ベトナム (13 万人)、ネパール (9.5 万人) となっている。

図表 X-17 調査対象国出身の送出し留学生数（高等教育段階、単位：人）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
バングラデシュ	55,989	62,191	57,920	50,078	44,244	49,151
カンボジア	5,288	5,498	6,039	6,401	7,012	7,562
中国	818,571	866,806	928,353	997,655	1,060,042	1,088,466
インド	257,047	305,422	341,521	377,907	460,741	516,238
インドネシア	44,851	47,756	47,613	49,944	53,894	55,961
ラオス	3,504	6,262	5,071	6,581	8,253	9,202
マレーシア	64,727	65,085	63,280	61,585	59,099	55,311
モンゴル	9,730	10,151	10,578	11,990	13,426	14,934
ミャンマー	7,667	8,437	9,166	10,698	12,746	13,158
ネパール	40,558	49,468	64,355	82,047	93,360	95,268
パキスタン	48,217	52,594	53,861	57,945	59,685	64,604
フィリピン	14,655	16,520	17,380	18,919	22,669	26,162
スリランカ	17,330	18,725	20,853	24,258	28,481	29,002
タイ	29,662	30,775	32,121	32,947	32,650	32,066
ウズベキスタン	28,118	32,908	35,029	42,335	52,807	85,876
ベトナム	68,013	82,647	94,611	108,304	125,504	132,559

(出所) UNESCO Institute for Statistics より作成

④ GDP に占める海外からの送金額の割合

調査対象国の GDP に占める海外からの送金額の割合はネパールが最も多く、2021 年時点で 24.8%（推計値）となっている。次いで、パキスタン（12.6%、2021 年推計値）、ウズベキスタン（11.6%、2021 年推計値）、フィリピン（9.4%、2021 年推計値）となっている。

図表 X-18 GDP に占める海外送金割合（単位：％）

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020e	2021e
バングラデシュ	9.4	9.4	10.6	9.2	8.7	7.8	6.1	5.4	5.4	5.8	6.2	6.5
カンボジア	1.4	1.3	1.2	1.2	2.3	2.2	1.9	5.2	5.8	5.9	5.9	—
インド	3.2	3.4	3.8	3.8	3.5	3.3	2.8	2.7	2.9	2.8	2.9	3.0
インドネシア	0.9	0.8	0.8	0.8	1.0	1.1	1.0	0.9	1.1	1.0	0.9	0.8
ラオス	0.6	1.3	0.6	0.5	0.3	0.6	0.7	0.7	1.5	1.5	1.5	—
マレーシア	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	—
モンゴル	3.7	2.4	2.6	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	3.5	4.2	4.0	—
ミャンマー	0.2	0.2	0.5	2.7	2.8	3.4	3.7	3.7	3.8	4.3	2.8	—
ネパール	21.6	22.3	25.4	29.0	29.4	31.4	31.3	28.3	28.0	27.3	22.6	24.8
パキスタン	5.5	5.7	6.2	6.3	7.1	7.1	7.1	6.5	6.8	7.9	9.1	12.6
フィリピン	10.8	10.3	9.8	9.8	10.1	10.2	10.2	10.5	10.2	9.9	8.8	9.4
中国	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4	0.3	0.2	0.5	0.5	0.4	0.3
スリランカ	7.3	7.9	8.8	8.6	8.9	8.7	8.9	8.2	8.1	7.8	7.6	8.3
タイ	1.3	1.4	1.4	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	1.5	1.3	1.2	—
ウズベキスタン	7.3	9.3	11.0	11.6	9.2	4.6	3.7	..	9.0	6.9	5.6	11.6
ベトナム	7.1	6.3	6.4	6.4	6.4	6.8	5.8	6.2	6.6	6.5	5.8	4.9

（出所）OECD・ADBI・ILO（2021）“LABOR MIGRATION IN ASIA : IMPACTS OF THE COVID-19 CRISIS AND THE POST-PANDEMIC FUTURE”、OECD・ADBI・ILO（2022）“LABOR MIGRATION IN ASIA : COVID-19 IMPACTS, CHALLENGES, AND ‘POLICY RESPONSES’” をもとに作成

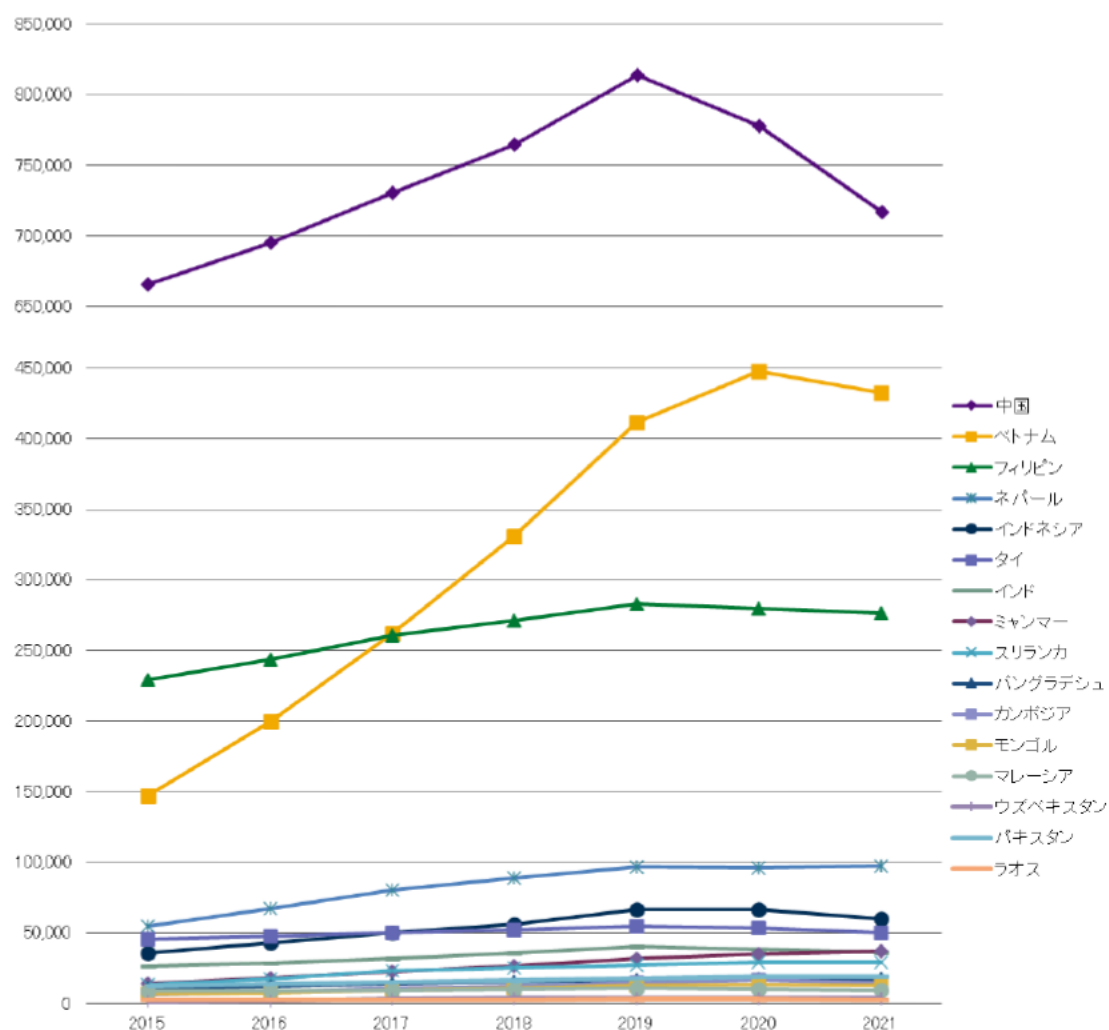
（原資料）WB Annual Remittances Data

(6) 調査対象国出身者の日本における在留状況

① 在留外国人数

在留外国人数の推移を出身国別に確認すると、中国が突出して多いが、近年はベトナムの在留人数が飛躍的に伸びていることが分かる。また、ネパールの在留人数も多い。その他の国においても、増加傾向にあることがわかる。

図表 X-19 在留外国人数推移（単位：人）



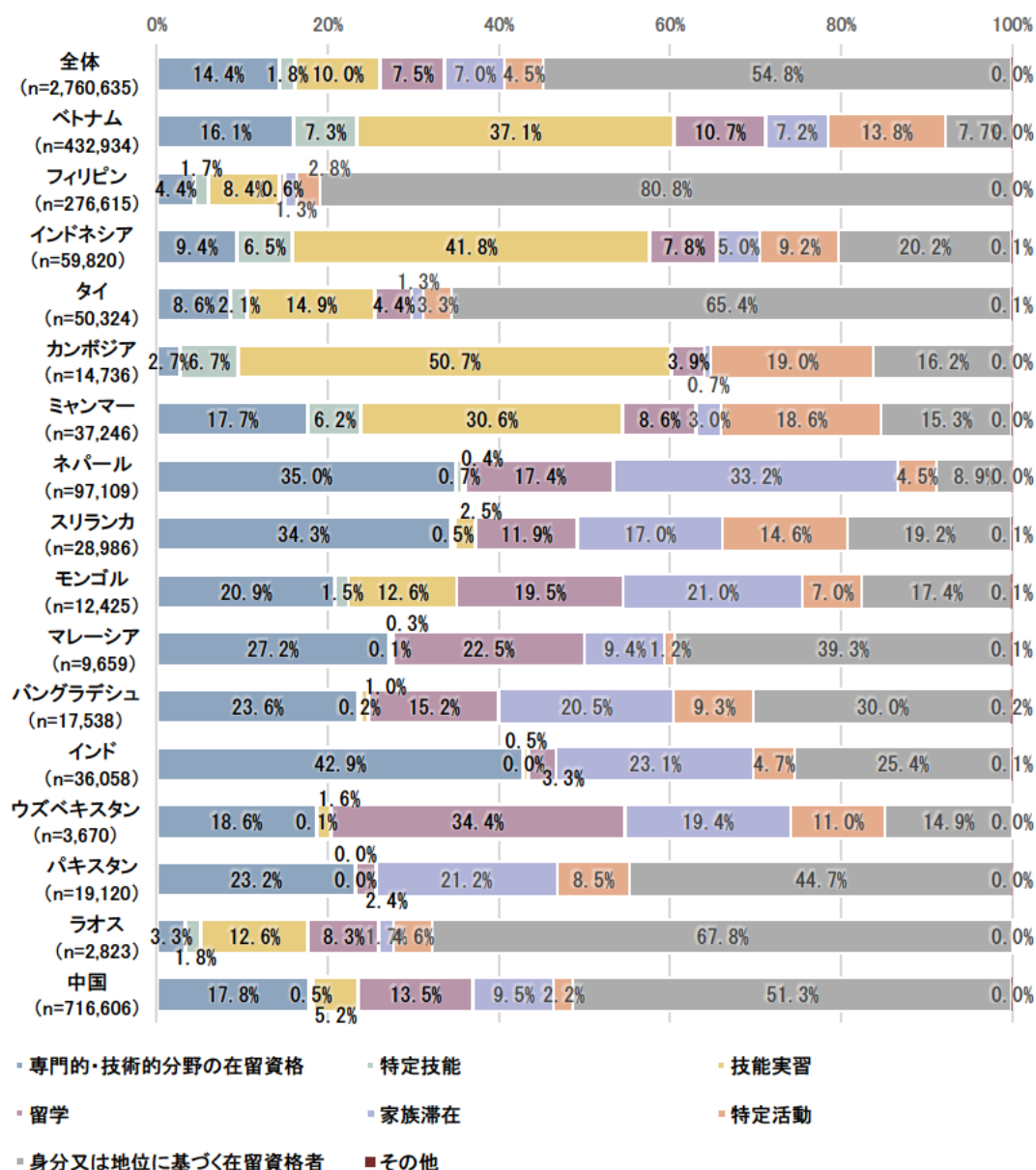
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

② 在留資格別割合

2021 年末時点の在留外国人全体の国籍別在留資格別割合は、身分又は地位に基づく在留資格者が最も多く、54.8%を占めている。

調査対象国について、専門的・技術的分野の在留資格者の割合が最も高いのはインドで、在留者の 42.9%を占めている。特定技能は、全体では 1.8%程度だが、ベトナムで 7.3%、カンボジアで 6.7%、インドネシアで 6.5%を占めている。

図表 X-20 国籍別在留資格別割合（2021 年末）



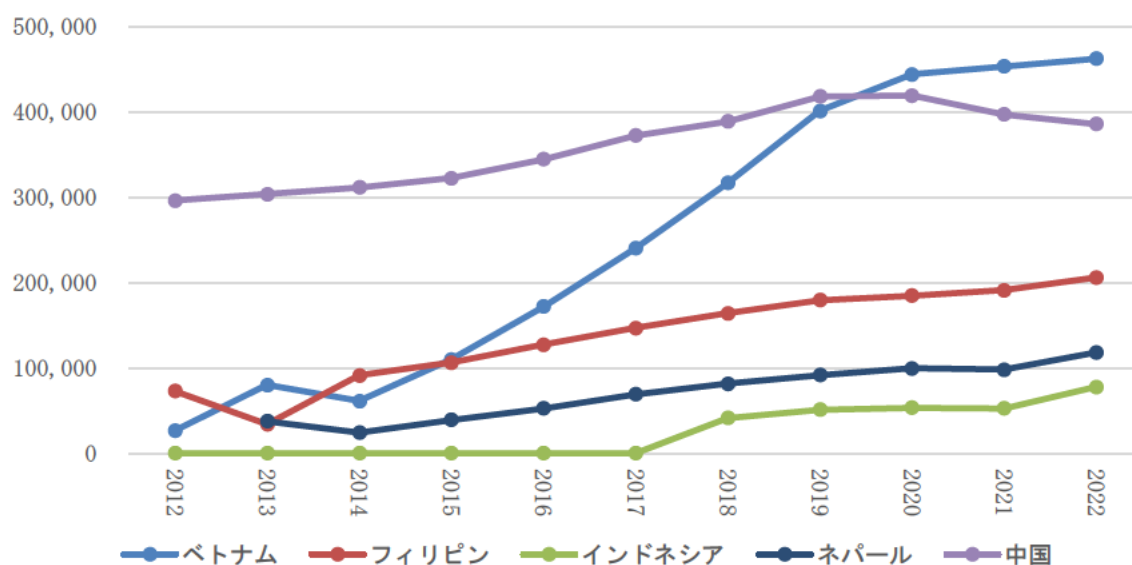
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

③ 労働者数

日本における外国人労働者数（外国人雇用状況届出数）は、公表されている対象国のデータをみると、2022年10月末時点ではベトナムが46.2万人と最も多くなっている。次いで中国が38.5万人、フィリピンが20.6万人となっている。

特に過去10年間の労働者数の伸びが最も大きいのはベトナムで、2012年から2022年の間で17倍に増加している。

図表 X-21 外国人労働者数推移（単位：人）



（出所）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2012～2022年、各年10月末時点の人数）

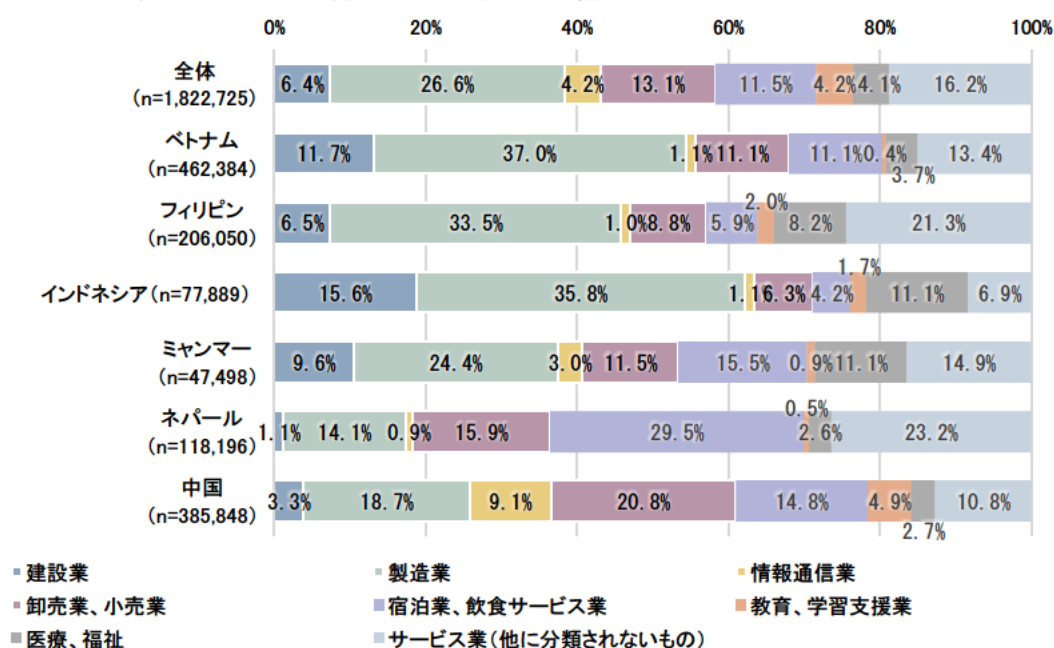
（注）調査対象国のうち、集計対象とした10年間のデータが確認できる国のみ集計。また、本統計では、雇用されて働く外国人労働者のみが集計対象であり、自営業者及び特別永住者は対象外である点は留意が必要。

④ 業種別割合

2022年10月末時点の外国人労働者の業種別割合は、全体では製造業が最も高く26.6%となっている。次いで、サービス業（他に分類されないもの）16.2%、卸売業・小売業13.1%となっている。

公表されている対象国のデータをみると、ベトナム、フィリピン、インドネシアでは製造業の割合が30%を超えており、各国で最も高い割合になっている。また、ネパールでは宿泊業、飲食サービス業が29.5%、中国では卸売業・小売業が20.8%とそれぞれで最も高い割合を占めている。

図表 X-22 外国人労働者の国籍別・業種別割合（2022年10月末）



（出所）厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2022年10月末時点）

⑤ 技能実習生数

技能実習生の推移をみると、2021 年末時点ではベトナムが最も多く、16 万人となっている。ベトナムは 2015 年と比較すると 10 万人以上の増加がみられる。次いで、中国が 3.7 万人となっているが、ここ数年は減少傾向がみられる。

2015 年と 2021 年を比較すると、インド（7.8 倍）、ミャンマー（5.7 倍）、ベトナム（2.7 倍）といった国で大幅に増加率が高まっている。

図表 X-23 技能実習生数推移（単位：人）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ベトナム	57,581	88,211	123,563	164,499	218,727	208,879	160,563
中国	89,086	80,857	77,567	77,806	82,370	63,741	37,489
インドネシア	15,307	18,725	21,894	26,914	35,404	34,459	25,007
フィリピン	17,740	22,674	27,809	30,321	35,874	31,648	23,186
ミャンマー	1,978	3,960	6,144	8,432	13,118	13,963	11,388
タイ	6,084	7,279	8,430	9,639	11,325	10,735	7,478
カンボジア	3,106	4,865	6,180	7,424	9,516	9,970	7,475
モンゴル	624	774	1,099	1,484	2,123	2,310	1,566
スリランカ	223	265	341	487	740	839	712
ネパール	247	201	179	257	403	449	390
ラオス	321	394	429	480	555	521	356
インド	23	25	54	114	225	220	181
バングラデシュ	91	115	103	110	166	211	178
ウズベキスタン	0	0	17	9	20	65	58
マレーシア	62	61	96	138	171	76	27
パキスタン	1	5	15	7	5	6	4

（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

（注）2021 年末基準の人数順に整理している

⑥ 留学生数

留学生の推移をみると、2021 年末時点では中国が最も多く、9.6 万人となっている。次いで、ベトナムが 4.6 万人、ネパールが 1.6 万人となっている。

各国とも 2019 年が最も人数が多く、その後、新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた水際措置の影響で、新規入国が止まった影響もあり、2020 年、2021 年は全体的に減少傾向にある。

図表 X-24 留学生数推移（単位：人）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
中国	108,331	115,278	124,292	132,411	144,264	125,328	96,594
ベトナム	49,809	62,422	72,268	81,009	79,292	65,653	46,403
ネパール	20,278	22,967	27,101	28,987	29,417	23,116	16,858
インドネシア	4,768	5,607	6,492	7,213	7,512	6,279	4,686
スリランカ	3,219	5,597	8,273	8,701	7,408	5,578	3,452
ミャンマー	3,473	4,553	5,753	6,369	5,429	4,371	3,207
バングラデシュ	1,912	2,548	3,467	3,948	3,624	3,341	2,664
モンゴル	2,317	2,705	3,150	3,675	3,908	3,320	2,426
タイ	4,190	4,376	4,551	4,355	4,053	2,909	2,216
マレーシア	2,755	2,925	3,117	3,236	3,234	2,604	2,169
フィリピン	1,314	1,825	2,375	3,010	3,262	2,421	1,600
ウズベキスタン	583	868	1,759	2,366	2,038	1,598	1,264
インド	1,012	1,188	1,524	1,940	2,048	1,564	1,201
カンボジア	632	784	1,033	980	814	680	579
パキスタン	257	303	382	483	600	570	457
ラオス	228	228	241	256	267	209	233

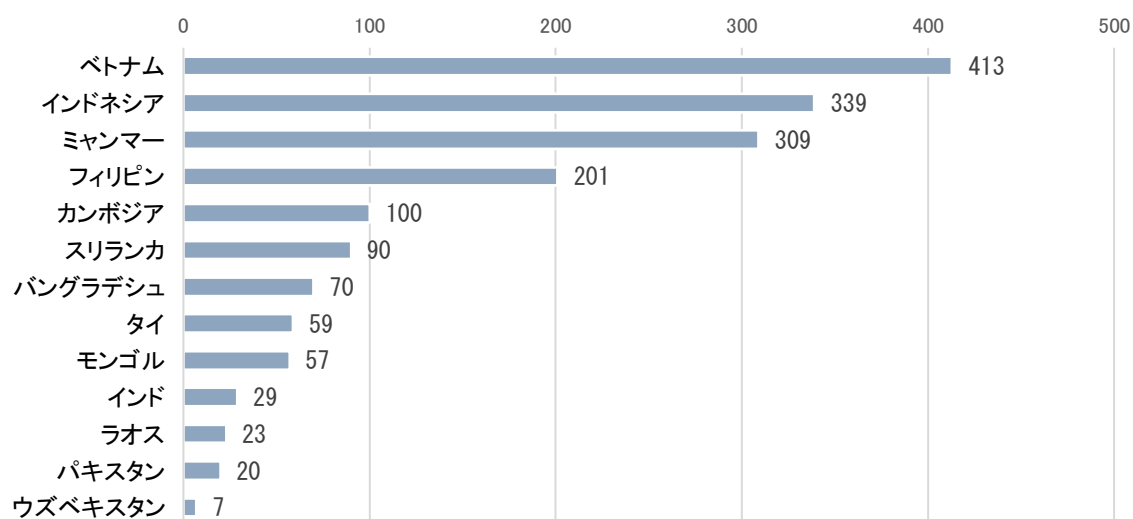
（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

（注）2021 年末基準の人数順に整理している

⑦ 日本への送出し機関数

各国政府が認定している日本へ技能実習生を送り出す送出し機関数は、ベトナムが最も多く413 機関となっている。次いで、インドネシアが339 機関、ミャンマーが309 機関、フィリピンが201 機関となっている。

図表 X-25 技能実習生の送出し機関数（2023 年 2 月時点）

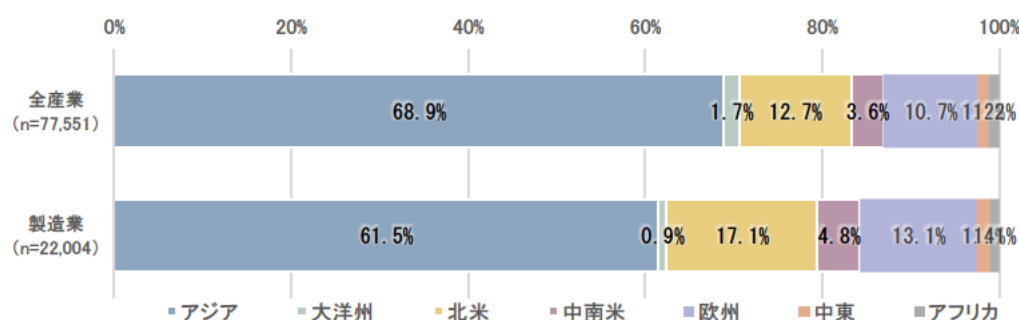


（出所）外国人技能実習機構 HP「外国政府認定送出国機関一覧」をもとに作成

(7) 日系企業の進出状況

① 海外進出日系企業数、地域別割合

日系企業の海外進出先は、アジア地域が全産業では全体の 68.9%を、製造業では全体の 61.5%を占めている。



図表 X-26 海外進出日系企業 進出地域別割合

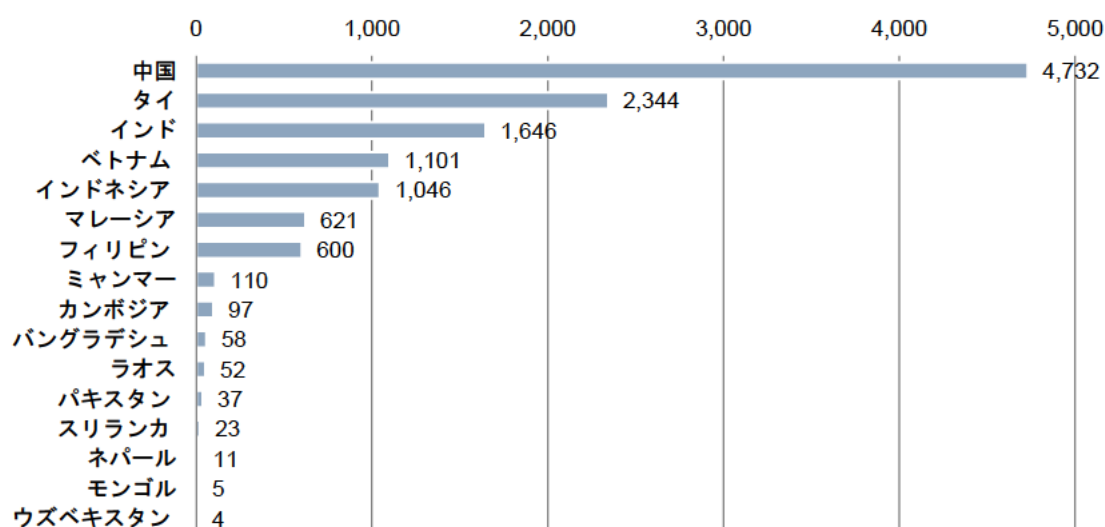
(出所) 外務省「海外進出日系企業拠点数調査」(2021 年調査結果)

② 海外進出日系企業のうち、製造業の国別進出数

調査対象国への日系製造業企業の進出数は、中国が最も多く 4,732 件となっている。次いで、タイ (2,344 件)、インド (1,646 件)、ベトナム (1,101 件)、インドネシア (1,046 件) となっている。

一方で、ネパール、モンゴル、スリランカはほとんど日系製造業が未進出のエリアとなっている。

図表 X-27 海外進出日系企業のうち製造業企業の国別進出数



(出所) 外務省「海外進出日系企業拠点数調査」(2021 年調査結果)

3. 小括・得られた示唆

人口動態について、中長期的には、中国、スリランカ、タイ、ベトナムにおいて生産年齢人口比率の低下、老年人口比率の上昇がみられるが、足下 2030 年までをみれば、老年人口比率は 1 桁台の国がほとんどである。製造業に関わる従事者数ではインドネシアが最多の約 1,500 万人おり、そのうち 6 割弱が都市部に所在している。

労働関係について、平均月額賃金は中国（1175.9US ドル）、マレーシア（697.8US ドル）、タイ（490.3US ドル）の順になっているが、最も高い中国についても、日本と比較すると約 2.4 倍（2020 年）の開きがあり、賃金格差は依然として大きいことがわかる。失業率について、15 歳以上全体の失業率と 15-24 歳のみの失業率を比較すると、スリランカ、インドネシア、モンゴルではと 15-24 歳の失業率が非常に高い状況があり、これは若年層の海外就労への送出し圧力の高まりの要因となり得る。

教育関係について、後期中等教育進学率は、中国、インドネシア、モンゴル、スリランカ、タイ、ウズベキスタンでは 80%以上に達している。フィリピン・マレーシア・ネパール・インド・バングラデシュも 60%以上に達している。

日本語教育関係について、日本語学習者数は、調査対象国では中国、インドネシア、タイ、ベトナム、フィリピンの順番になっている。2018 年時点調査と 2015 年時点調査の比較をみると、ベトナム、ミャンマー、バングラデシュにおいて日本語学習者数、日本語教育機関数、日本語教員数、いずれも 200%超の高い伸び率となっている。

労働者等の送出し状況について、調査対象国から OECD 諸国へ労働者として移動した人数（フローデータ）は、2018 年時点で中国、インド、ベトナム、フィリピンの順番になっている。留学生の送出しでは、中国、インド、ベトナム、ネパールの順番になっている。GDP に占める海外からの送金額の割合はネパールが最も多く、2021 年時点で 24.8%（推計値）となっている。こちらも海外からの送金に頼る部分が大きく、海外への送出し圧力の高まりと密接に関連する指標といえる。

調査対象国出身者の日本における在留状況について、外国人労働者数（外国人雇用状況届出数）は、公表されている対象国のデータをみると、2022 年 10 月末時点ではベトナム、中国、フィリピンの順番になっている。特に過去 10 年間の労働者数の伸びが最も大きいのはベトナムで、2012 年から 2022 年の間で 17 倍に増加している。各国政府が認定している日本へ技能実習生を送り出す送出し機関数は、ベトナム、インドネシア、ミャンマー、フィリピンの順番になっている。

日系企業の進出状況について、調査対象国への日系製造業企業の進出数は、中国、タイ、インド、ベトナム、インドネシアの順番となっており、この 5 か国が 1,000 件以上となっている。一方で、ネパール、モンゴル、スリランカはほとんど日系製造業が未進出のエリアとなっている。

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、全体の方針（各区分の初回委員会にて提案）に基づき、区分ごとに計 2～6 回の作問委員会を開催する形式によって進行了た。

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（2022 年 10 月～2023 年 2 月）

委員会名	専門委員会					
	第 1 回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
01 鋳造	2022年10月31日（月）	2023年1月10日（火）	2023年2月15日（水）			
02 鍛造	2022年10月20日（木）	2022年12月15日（木）	2023年2月16日（木）			
03 ダイカスト	2022年11月15日（火）	2022年12月23日（金）	2023年2月2日（木）	2023年3月1日（水）		
04 機械加工	2022年10月18日（火）	2022年12月8日（木）	2023年2月16日（木）			
05 金属プレス加工	2022年11月7日（月）	2023年1月16日（月）	2023年2月20日（月）			
06 鉄工	2022年11月4日（金）	2022年12月12日（月）	2023年1月27日（金）	2023年3月10日（金）		
07 工場板金	2022年11月15日（火）	2023年1月20日（金）	2023年3月3日（金）			
08 めっき	2022年11月8日（火）	2023年1月17日（火）	2023年1月30日（月）	2023年2月22日（水）		
09 アルミニウム陽極酸化処理	2022年10月18日（火）	2022年12月13日（火）	2023年2月14日（火）			
10 仕上げ	2022年10月24日（月）	2022年12月9日（金）	2023年1月17日（火）	2023年1月24日（火）		
11 機械検査	2022年10月6日（木）	2022年11月1日（火）	2022年11月25日（金）	2023年1月10日（火）	前半：2023年2月1日（水） 後半：2023年2月2日（木）	2023年2月27日（月）
12 機械保全	2022年11月4日（金）	2022年12月21日（水）	2023年2月20日（月）			
13 電子機器組立て	2022年10月13日（木）	2022年12月8日（木）	2023年1月17日（火）			
14 電気機器組立て	2022年11月8日（火）	2022年12月12日（月）	2023年1月31日（火）			
15 プリント配線板製造	2022年10月18日（火）	2022年11月17日（木）	2022年12月13日（火）			
16 プラスチック成形	2022年11月1日（火）	2023年2月17日（金）				
17 塗装	2022年11月10日（木）	2022年12月21日（水）	2023年1月26日（木）			
18 溶接	2022年12月27日（火）	2023年2月1日（水）	2023年2月14日（火）			
19 工業包装	2022年11月10日（木）	2023年1月12日（木）	2023年2月27日（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（専門委員会）における検討結果

(1) 全体の作問方針について

初回委員会において、(従来の 41 種類の試験から) 19 種類の試験への統一、問題数について学科試験は 30 問(うち冒頭の 6 問は機械金属加工区分、電気電子機器組立て区分、金属表面処理区分の 3 区分毎の共通問題)、実技試験は 10 問で統一する方針などが確認された。加えて、昨年度の試験結果等も踏まえた検討がなされた。

(2) 作問方針にかかる各委員会からの意見

上記区分統合の方針を踏まえて、(従来分かれていた区分間で) 比較的共通する内容を中心とした出題の必要性が複数の委員会で言及された。また、難易度については昨年度から引き続き、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む方針が各委員会において確認された。

(3) 各専門委員会における試験問題の検討及び結果

上記の議論も踏まえ、検討作業においては、まず学科の選択問題及び実技の問題の構成(試験の項目及び項目ごとの問題数)について合意がなされた上で作問作業が開始された。作問過程においては、(区分によっては) 過去の作問例等も参照しながら、作業が進められた。その上で、作業内容について各委員会内で確認・精査を行う形で検討作業が進行した。

3. 小括・得られた示唆

令和 4 年度は、41 区分の試験を 19 区分に統合した試験問題の作成を、19 の専門委員会ごとに行った。

試験問題の作成にあたっては、初回の各委員会において、区分統合の方針や 19 区分共通の作問方針(学科 30 問・実技 10 問)、試験の難易度水準にかかる想定、昨年度の試験結果、試験問題の構成案(項目・問題数の内訳等)が確認・議論された上で、全体の方針に沿って作問作業が進められた。

今後の課題として、学習教材の拡充が挙げられる。練習問題集やサンプル問題等の配布により、受験生が合格に必要な知識を身に付けられるようにすることの必要性が委員会においても言及されたことを踏まえ、今後、学習教材の作成を検討することが有用と思われる。

また、作問委員会への情報共有として、試験実施結果の報告に加えて、試験の実施現場の様子や、試験合格者の受け入れ現場の状況についての情報を求める意見も聞かれたため、これらの追加的な情報共有も必要に応じて行っていくことが有用と思われる。

第XII章 試験の実施（国内）

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

国内試験においては日本語による実施を行った。

① 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

② 実施方法

学科試験・実技試験双方において、ペーパーテスト方式で実施をした。

③ 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。なお、国内においては全国10都市（東京・大阪・名古屋・福岡・仙台・浜松・岐阜・金沢・水戸・広島）での開催となっている。

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4年度・国内試験）

実施日	開催地	会場
2022年7月4日	大阪	大阪府立国際会議場（グランキューブ大阪）
2022年7月7日	岐阜	じゅうろくプラザ
2022年7月11日	浜松	アクトシティ浜松
2022年7月14日	東京	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
2022年7月15日	名古屋	名古屋国際会議場
2022年7月19日	福岡	福岡県中小企業振興センター
2022年7月25日	金沢	TKP 金沢カンファレンスセンター
2022年7月28日	仙台	TKP ガーデンシティ仙台
2022年10月14日	岐阜	じゅうろくプラザ
2022年10月21日	浜松	アクトシティ浜松
2022年10月28日	金沢	TKP ガーデンシティ PREMIUM 金沢駅西口
2022年10月31日	東京	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
2022年11月2日	福岡	リファレンス駅東ビル貸会議室
2022年11月11日	名古屋	名古屋サンスカイルーム
2022年11月14日	仙台	TKP ガーデンシティ仙台
2022年11月18日	大阪	CIVI 研修センター新大阪東
2023年1月16日	仙台	TKP ガーデンシティ仙台
2023年1月20日	名古屋	名古屋サンスカイルーム

実施日	開催地	会場
2023 年 1 月 23 日	岐阜	じゅうろくプラザ
2023 年 1 月 27 日	大阪	CIVI 北梅田研修センター
2023 年 1 月 30 日	福岡	ARK ビル
2023 年 2 月 3 日	広島	広島国際会議場
2023 年 2 月 6 日	茨城	水戸エクセル
2023 年 2 月 8 日	浜松	アクトシティ浜松
2023 年 2 月 10 日	金沢	TKP ガーデンシティ PREMIUM 金沢駅西口
2023 年 2 月 13 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

④ 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が事業を実施した。

⑤ 試験申し込み方法

本事業にて設置をした、製造業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。

⑥ 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。

⑦ 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) 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施報告（国内試験・溶接を除く 18 区分）

① 令和 4 年度上期国内試験（2023 年 7 月）

上期試験は、全国 8 都市にて実施した。名古屋が最多の受験者数となった。

図表 XII-2 令和 4 年度上期（溶接を除く 18 区分）・国内試験実績

都市	日付	会場	申込者数	参加者数	参加率
大阪	7/4(月)	大阪府立国際会議場 (グランキューブ大阪)	194	171	88.1%
岐阜	7/7(木)	じゅうろくプラザ	146	136	93.2%
浜松	7/11(月)	アクトシティ浜松	122	107	87.7%

東京	7/14(木)	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	181	148	81.8%
名古屋	7/15(金)	名古屋国際会議場	218	187	85.8%
福岡	7/19(火)	福岡県中小企業振興センター	94	80	85.1%
金沢	7/25(月)	TKP 金沢カンファレンスセンター	103	94	91.3%
仙台	7/28(木)	TKP ガーデンシティ仙台	74	55	74.3%

図表 XII-3 令和4年度上期（溶接を除く18区分）・国内試験 会場の様子



② 令和4年度下期国内試験（2022年10月・11月、2023年1月・2月）

下期試験のうち、2022年10月・11月は上期同様の全国8都市にて実施し、名古屋が最多の受験者数となった。

2023年1月・2月はこれまでの全国8都市に加え、水戸・広島を追加したが、東京が最多の受験者数となった。

図表 XII-4 令和4年度下期・2022年10月・11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
岐阜	10/14(金)	じゅうろくプラザ	68	57	83.8%
浜松	10/21(金)	アクトシティ浜松	41	31	75.6%
金沢	10/28(金)	TKP ガーデンシティ PREMIUM 金沢 駅西口	41	33	80.5%
東京	10/31(月)	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	142	109	76.8%
福岡	11/2(水)	リファレンス駅東ビル貸会議室	61	45	73.8%
名古屋	11/11(金)	名古屋サンスカイルーム	174	135	77.6%
仙台	11/14(月)	TKP ガーデンシティ仙台	51	40	78.4%
大阪	11/18(金)	CIVI 研修センター新大阪東	176	118	67.0%

図表 XII-5 令和3年度下期・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	日付	会場	申込者数	参加者数	参加率
仙台	1/16(月)	TKP ガーデンシティ仙台	17	17	100.0%
名古屋	1/20(金)	名古屋サンスカイルーム	80	65	81.3%
岐阜	1/23(月)	じゅうろくプラザ	14	10	71.4%
大阪	1/27(金)	CIVI 北梅田研修センター	92	75	81.5%
福岡	1/30(月)	ARK ビル	31	23	74.2%
広島	2/3(金)	広島国際会議場	21	21	100.0%
茨城	2/6(月)	水戸エクセル	34	30	88.2%
浜松	2/8(水)	アクトシティ浜松	51	34	66.7%
金沢	2/10(金)	TKP ガーデンシティ PREMIUM 金沢 駅西口	22	17	77.3%
東京	2/13(月)	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社	108	85	78.7%

図表 XII-6 令和4年度下期（溶接を除く18区分）

国内試験 会場の様子



(3) 製造分野特定技能1号評価試験の実施結果（国内試験・溶接を除く18区分）

① 実施結果（2022年7月国内試験）

2022年7月に行った国内試験では、合格者が最も多かったのは名古屋会場で32名、合格率が最も高いのは福岡会場で35.0%（受験者数52名のうち28名合格）となっている。

図表 XII-7 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
7/4(月)	大阪会場	31	140	171	18.1%
7/7(木)	岐阜会場	28	108	136	20.6%
7/11(月)	浜松会場	30	77	107	28.0%
7/14(木)	東京会場	19	129	148	12.8%
7/15(金)	名古屋会場	32	155	187	17.1%
7/19(火)	福岡会場	28	52	80	35.0%
7/25(月)	金沢会場	30	64	94	31.9%
7/28(木)	仙台会場	13	42	55	23.6%
総計		211	767	978	21.6%

② 実施結果（2022 年 10・11 月国内試験）

2022 年 10・11 月に行った国内試験では、合格者が最も多かったのは大阪会場で 21 名、合格率が最も高いのは岐阜会場で 35.0%（受験者数 57 名のうち 17 名合格）となっている。

図表 XII-8 製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2022 年 10・11 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
10/14(金)	岐阜会場	17	40	57	29.8%
10/21(金)	浜松会場	2	29	31	6.5%
10/28(金)	金沢会場	0	33	33	0.0%
10/31(月)	東京会場	12	97	109	11.0%
11/2(水)	福岡会場	4	41	45	8.9%
11/11(金)	名古屋会場	20	115	135	14.8%
11/14(月)	仙台会場	8	32	40	20.0%
11/18(金)	大阪会場	21	97	118	17.8%
総計		84	484	568	14.8%

③ 実施結果（2023 年 1・2 月国内試験）

2023 年 1・2 月に行った国内試験では、東京会場での合格者が最も多く、受験者数 85 名のうち、15 名（17.6%）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（2023 年 1・2 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
1/16(月)	仙台会場	1	16	17	5.9%
1/20(金)	名古屋会場	6	59	65	9.2%
1/23(月)	岐阜会場	0	10	10	0.0%
1/27(金)	大阪会場	8	67	75	10.7%
1/30(月)	福岡会場	4	19	23	17.4%
2/3(金)	広島会場	3	18	21	14.3%
2/6(月)	茨城会場	4	26	30	13.3%
2/8(水)	浜松会場	5	29	34	14.7%
2/10(金)	金沢会場	2	15	17	11.8%
2/13(月)	東京会場	15	70	85	17.6%
総計		48	329	377	12.7%

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（国内試験・溶接区分）

① 試験言語

国内試験においては日本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
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-10 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
2022年8月23日	北九州	九州地区溶接技術検定委員会
2022年8月24日	川崎	東部地区溶接技術検定委員会
2022年8月31日	広島	中国地区溶接技術検定委員会
2022年9月15日	名古屋	中部地区溶接技術検定委員会
2022年10月20日	大阪	関西ポリテクセンター
2022年10月27日	川崎	東部地区溶接技術検定委員会
2022年10月31日	広島	中国地区溶接技術検定委員会
2022年11月14日	名古屋	中部地区溶接技術検定委員会
2023年2月2日	大阪	関西ポリテクセンター
2023年2月16日	名古屋	中部地区溶接技術検定委員会
2023年2月28日	広島	中国地区溶接技術検定委員会
2023年3月2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、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、製造業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-11 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) 3.0mmを超える割れがある場合 (2) 3.0mm以下の割れの合計長さが、7.0mm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) 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施報告（国内試験・溶接区分）

本年度の溶接区分試験は、全国 5 都市 12 回の試験を実施した。

図表 XII-12 令和 4 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
北九州	8/23(火)	九州地区溶接技術検定委員会	20	16	80.0%
川崎	8/24(水)	東部地区溶接技術検定委員会	17	16	94.1%
広島	8/31(水)	中国地区溶接技術検定委員会	20	9	45.0%
名古屋	9/15(木)	中部地区溶接技術検定委員会	20	12	60.0%
大阪	10/20(木)	関西ポリテクセンター	19	9	47.4%
川崎	10/27(木)	東部地区溶接技術検定委員会	20	12	60.0%
広島	10/31(月)	中国地区溶接技術検定委員会	11	7	63.6%
名古屋	11/14(月)	中部地区溶接技術検定委員会	17	10	58.8%
大阪	2/2(木)	関西ポリテクセンター	13	6	46.2%
名古屋	2/16(木)	中部地区溶接技術検定委員会	16	14	87.5%
広島	2/28(火)	中国地区溶接技術検定委員会	14	10	71.4%
川崎	3/2(木)	東部地区溶接技術検定委員会	20	15	75.0%

図表 XII-13 令和 4 年度（溶接区分）国内試験 会場の様子



(3) 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果（国内試験・溶接区分）

令和 4 年度実施分の溶接区分の試験全体の受験者数 111 名のうち、合格者数は 18 名となっている。2022 年 8 月 31 日の広島会場の合格者数が最も多く、9 名中 4 名（合格率 44.4%）となっている。

図表 XII-14 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）結果

実施日	開催地	合格	不合格	総計	合格率
2022 年 8 月 23 日	北九州	5	11	16	31.3%
2022 年 8 月 24 日	川崎	1	15	16	6.3%
2022 年 8 月 31 日	広島	4	5	9	44.4%
2022 年 9 月 15 日	名古屋	0	12	12	0.0%
2022 年 10 月 20 日	大阪	3	6	9	33.3%
2022 年 10 月 27 日	川崎	1	11	12	8.3%
2022 年 10 月 31 日	広島	2	5	7	28.6%
2022 年 11 月 14 日	名古屋	0	10	10	0.0%
2023 年 2 月 2 日	大阪	1	5	6	16.7%
2023 年 2 月 16 日	名古屋	1	13	14	7.1%
総計		18	93	111	16.2%

※2023 年 2 月 28 日広島、2023 年 3 月 2 日川崎開催分については、合否判定中のため未記載
(3/31 現在)

3. 合格証明書の発行

① 概要

本事業にて設置をした、製造業分野特定技能外国人材制度のポータルサイトの受験者マイページより合格証明書の発行を受け付けた。本試験合格者のみ申請が可能な設定としており、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。

② 発行実績数

令和4年度における合格証明書の発行実績数は、342件（令和4年度国内試験実施分を集計）であった。

4. 小括・得られた示唆

申込システムは、新システムでの運用となったが特に大きなトラブルはなく受付を行うことができた。一人の受験者に対してひとつのメールアドレスが必要なため、代理申し込みをする登録支援機関等からは、負荷がある、との意見もあった。同アカウントにて合格証明書の発行等も行うため受験者が管理できるようなシステムとしているが改善の余地はある。

受験料については、新システム上にてクレジット決済で受け付けることとしたが、特にトラブルなく決済を行った。

試験実施においては、新型コロナウイルス感染拡大防止のため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」等に従い対策を講じた。具体的には、マスクの着用、手指消毒、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による受験者の健康状態・渡航歴・コロナ罹患者との接触有無等の確認を行った。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、会場規模のコントロール（受験者同士の十分な間隔の確保）等を行った。

また、過去に試験問題を書き写す等の試験問題の漏洩に繋がる不正行為が見られたことから、試験実施時は机上に問題用紙・解答用紙以外は置かないよう実施工程を工夫し、試験問題はすべて回収した。また、試験中は十分な人数での監督・見回りを行った。

試験実施後は、本事業にて設置しているポータルサイト上に合格者の受験番号を開示した。昨年度より要望が多かった試験結果詳細についても受験者マイページにて公開をした。不合格であっても次回受験の課題材料と出来るよう、各受験者の「総合判定・学科合否（および点数）・実技合否（および点数）」を開示した。

第 XIII 章 試験の実施（海外）

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

海外試験においては開催国の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、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、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。

図表 XIII-1 製造分野特定技能 1 号評価試験試験実施日・会場（令和 4 年度・海外試験）

実施日	開催地		会場
	国	都市	
2022 年 11 月 27 日	タイ	バンコク	泰日工業大学
2022 年 12 月 3 日	フィリピン	マニラ	アレラーノ大学
2022 年 12 月 10 日・11 日	インドネシア	ジャカルタ	ダルマプルサダ大学
2022 年 12 月 17 日	ネパール	ラリトプル	日本語教育文化センター（JLECC）

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、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、製造業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) 製造分野特定技能1号評価試験の実施報告（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11月27日に、特定技能1号評価試験を実施した。申込者98名の内、77名が受験した。

図表 XIII-2 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
バンコク	2022年 11月27日	泰日工業大学	98名	78名 (途中退出者 1名含む)	79.6%

図表 XIII-3 タイ・試験会場の様子（2022年11月実施）



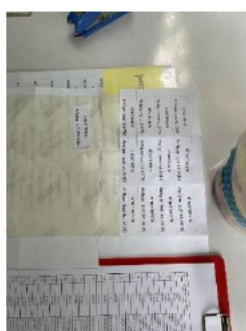
試験会場（午前）



試験会場（午後）



抗原検査（ATK）確認



検査結果陰性の受験生にシールを貼付する



② フィリピン

フィリピンのマニラにおいて、2022 年 12 月 3 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。申込者 37 名の内、32 名が受験した。

図表 XIII-4 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
マニラ	2022 年 12 月 3 日	アレラーノ大学	37 名	32 名	86.5%

図表 XIII-5 フィリピン・試験会場の様子（2022 年 12 月実施）



試験会場（アレラーノ大学）



教室風景



受付にて検温を実施



不正防止のため試験を録画

③ インドネシア

インドネシアのジャカルタにおいて、2022年12月10日と11日に、特定技能1号評価試験を実施した。申込者196名の内、151名が受験した。

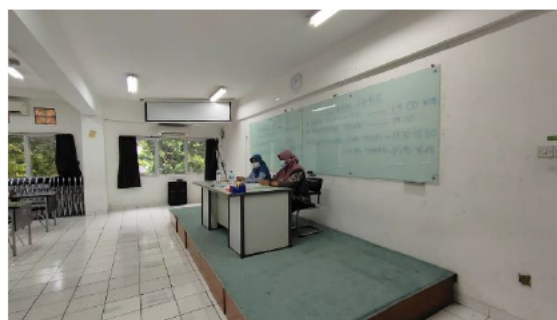
図表 XIII-6 インドネシア・海外試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
ジャカルタ	2022年 12月10日 12月11日	ダルマプルサダ 大学	196名	151名	77.0%

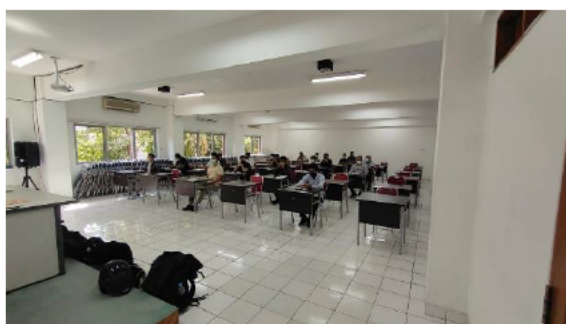
図表 XIII-7 インドネシア・試験会場の様子（2022年12月実施）



受付の様子



試験監督



試験会場



試験会場

④ ネパール

ネパールのラリトプルにおいて、2022 年 12 月 17 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。
申込者 38 名の内、29 名が受験した。

図表 XIII-8 ネパール・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
ラリトプル	2022 年 12 月 17 日	日本語教育文化 センター (JLECC)	38 名	29 名	76.3%

図表 XIII-9 ネパール・試験会場の様子（2022 年 12 月実施）



会場入り口



受付



試験中の様子

(3) 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果（海外試験・溶接を除く 18 区分）

① 実施結果

インドネシアにおいては、受験者 151 名・合格者 26 名と 4 カ国の中で最も人数が多かった。タイにおいては、受験者 77 名のうち合格者 22 名（合格率 28.6%）と合格率が最も高かった。

図表 XIII-10 製造分野特定技能 1 号評価試験結果（令和 4 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
2022 年 11 月 27 日	タイ	22	55	77	28.6%
2022 年 12 月 3 日	フィリピン	9	23	32	28.1%
2022 年 12 月 10 日・11 日	インドネシア	26	125	151	17.2%
2022 年 12 月 17 日	ネパール	2	27	29	6.9%
総計		59	230	289	20.4%

2. 合格証明書の発行

(1) 概要

本事業にて設置をした、製造業分野特定技能外国人材制度のポータルサイトの受験者マイページより合格証明書の発行を受け付けた。本試験合格者のみ申請が可能な設定としており、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 WEB 上で発行した。

(2) 発行実績数

令和 4 年度における合格証明書の発行実績数は、43 件（令和 4 年度海外試験実施分）であった。

3. 小括・得られた示唆

(1) 試験受付時

ポータルサイトのマイページを通じての受験申込は概ね効率的に機能していた。一方、海外試験においてはクレジットカードの普及率が低いため、ポータルサイトと決済システムを連動しての受験料回付ができなかった。現地スタッフの協力を仰ぎ、システムとは別で徴収しやや非効率な回収となった。また、マイページでの申込が完結しないまま支払いをしてしまうなど齟齬が発生するケースがあり、調整の負担が発生した。今後はシステム改修を行い、受験者の利便性確保に一層努める必要がある。

ポータルサイトを通じた申込につき、ネパール・フィリピンでは WEB 申込に不慣れな方が多く、申込段階でつまずく受験希望者が多数おり、JLECC にも多くの問い合わせがあったが、

一部には受験を諦めてしまった人もいた。丁寧な申込方法のマニュアル等（画像を加えステップバイステップに説明したもの等）を整備する必要がある。

また、申込時の氏名入力「姓・名」の欄を設けているが、「名のみ」「ミドルネームあり」等各国の事情があり、調整の負荷が発生した。「姓・名」の欄は分けずに氏名のみを記載してもらうなど、各国の受験者に分かりやすい改善を行う必要がある。

(2) 試験実施時

特に大きなトラブルはなく実施された。

不正行為防止のため、全ての会場でカメラを設置し、試験の様子を録画した。全ての会場で不正行為は確認されなかった。

新型コロナ感染防止対策として、マスクの着用や手指消毒、入室時の検温、事前の抗原検査受検など各国の実情に応じた対策を行った。発熱などの理由で当日受験できなくなる者はいなかった。

各国の翻訳した問題文につき、一部スペルミスや不自然な翻訳があった。特にネパール語などは、日本国内に専門の翻訳者が不足している事情はあるものの、試験問題については、可能な範囲で専門用語を熟知したネイティブによるダブルチェックを事前に行うことが望ましい。

(3) 試験実施後

回答用紙(マークシート)のスキャンデータは各国現地実施協力機関から速やかに回収され、その読取にも特段の問題は発生しなかった。

合格証明書の発行手続きにつき、今年度から WEB 上での申請に変更したが、申請方法のマニュアルが日本語のみの用意のため、今後は各国語を準備するなどの対応を行い受験者皆に丁寧なフォローができる体制構築が必要。

第 XIV 章 試験の実施（海外・溶接）

1. 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（海外試験・溶接区分）

① 試験言語

海外試験においては開催国の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
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

試験実施日と場所については、以下の通りである。

図表 XIV-1 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
	国	都市	
2023 年 1 月 25 日・26 日	インドネシア	スラバヤ	KAMPUH WELDING INDONESIA

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、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、製造業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 XIV-2 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) 3.0mmを超える割れがある場合 (2) 3.0mm以下の割れの合計長さが、7.0mm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) 製造分野特定技能1号評価試験の実施報告（海外試験・溶接区分）

インドネシアのスラバヤにおいて、2022年1月25日・26日に実施した。申込者20名のうち17名が受験した。

図表 XIV-3 令和4年度（溶接区分）・海外実施概要

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
スラバヤ	1/25(水)	KAMPUH WELDING INDONESIA	20	17	85.0%
	1/26(木)				

図表 XIV-4 令和 4 年度（溶接区分）海外会場の様子



(3) 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果（海外試験・溶接区分）

受験者数 17 名のうち、合格者数は 3 名（合格率）となっている。

図表 XIV-5 製造分野特定技能 1 号評価試験（溶接区分）結果

実施日	開催地		合格	不合格	総計	合格率
	国	都市				
2023 年 1 月 25 日・26 日	インドネシア	スラバヤ	3	14	17	17.6%

2. 合格証明書の発行

① 概要

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、専用のオンライン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。

② 発行実績数

令和 4 年度における合格証明書の発行実績数は、3 件（令和 4 年度海外試験実施分）であった。

3. 小括・得られた示唆

試験受付時につき、ポータルサイトのマイページを通じての受験申込は概ね効率的に機能していた。ただし、受験料の支払いは、インドネシアでの普及率が高い電子決済システムを利用しており、ポータルサイトとは連動できなかった。そのため、別途、申込情報と紐づける対応が発生するなど、やや非効率な受験料回収となった。

試験実施は特に大きなトラブルもなく実施できた。受験者への事前説明についても、実施機関における現地職員が通訳を行ったため、十分な案内のもと開始できた。新型コロナウイルス感染防止対策として、マスクの着用・手指消毒など、インドネシアの実情に応じた対策を行った。

試験実施後は速やかに学科試験採点・実技試験の結果判明を行い、結果の開示を行った。

第 XV 章 適切な受験料・合格証明書発行手数料の算出

1. 実施概要

実施した事業の実績に基づいて、特定技能 1 号試験関係の収支を確認し、今後の適切な受験料・合格証明書発行手数料を算出するための指針とすべく、収支に関するシミュレーションを行った。

2. 過去の事業実績に基づいた特定技能 1 号試験関係の収支シミュレーション

(1) 過去の事業実績

過去の事業実績に基づいた、特定技能 1 号試験関係の収支は以下の通りである。

収益は受験者が支払う受験料のみ（2000 円×受験人数）で、費用としては、作問に関する費用と試験実施に関する費用に大別される。作問にかかる費用としては、委員会を 19 設置し、41 種類の問題作成ができるよう、複数パターン 2880 問の作問を行ったことによる関連費用である。試験実施にかかる費用は、会場利用料とそれにかかる前後工程も含めた人件費が主である。

図表 XV-1 過年度事業実績に基づいた特定技能 1 号試験関係の収支

項目	積算イメージ	備考(R3の状況等)
収益合計	4,840,000	
作問関係収益	0	
-	0	
試験実施関係収益	4,840,000	
国内試験収入	2,000 × 1900 名 × 1.1 =	4,180,000
海外試験収入	2,000 × 300 名 × 1.1 =	660,000
費用合計	161,025,000	
作問・翻訳関係費用	74,110,000	
人件費	15,000 × 3060 時間 × 1.1 =	50,490,000
作問委員謝金	20,000 × 350 時間 × 1.1 =	7,700,000
作問料支払	2,500 × 2880 問 × 1.1 =	7,920,000
アンケート等翻訳	1 式 =	2,000,000
試験問題翻訳	1 式 =	6,000,000
試験実施関係費用	86,915,000	
人件費	15,000 × 1630 時間 × 1.1 =	26,895,000
旅費	1 式 =	800,000
会場費	300,000 × 24 回 × 1.1 =	7,920,000
補助員人件費	2,500 × 2400 時間 × 1.1 =	6,600,000
印刷製本費	1 式 =	700,000
試験申込管理システム	1 式 =	6,500,000
海外試験実施①	1 式 =	18,000,000
海外試験実施②	1 式 =	11,000,000
溶接試験の実施	1 式 =	8,500,000

(2) 仮説設定に基づいたシミュレーション

上記の実績をもとに、各種条件はほぼ現状維持で実施体制を効率化させたケース (①) から、受験者増と受験料値上げによる収入が増加するケース (②) と、特定技能 2 号の作問と運営を追加したケース (③) について、実現可能性を踏まえた仮説を設定し、シミュレーションを行った。さらに、②と③のケースに加え、自走化を現実化するための協議・連絡会加盟企業から、運営費として会費を徴収したケース (④) を仮定し、シミュレーションを行っている。

① 現状維持ケース（試験収入変化なし、体制は効率化）

試験に係る収益や直接的な経費は変化しないものの、実施体制のPDCAによる効率化で費用が削減できているケースは以下の通り。

図表 XV-2 過年度事業実績に基づいた収支収支シミュレーション（①現状維持ケース）

項目	R4	R5	R6	備考
収益合計	4,840,000	4,840,000	4,840,000	
試験実施関係収益	4,840,000	4,840,000	4,840,000	
国内試験収入	4,180,000	4,180,000	4,180,000	試験収入に変化なしと仮定
海外試験収入	660,000	660,000	660,000	
費用合計	120,000,000	95,200,000	86,800,000	
作問・翻訳関係費用	59,000,000	51,000,000	44,220,000	
人件費	38,000,000	34,200,000	30,780,000	PDCAによる効率化で毎年1割減
作問委員謝金	15,000,000	12,000,000	9,600,000	区分統合後、作問の効率化
翻訳関係	6,000,000	4,800,000	3,840,000	
試験実施関係費用	61,000,000	44,200,000	42,580,000	
人件費	18,000,000	16,200,000	14,580,000	PDCAによる効率化で毎年1割減
海外試験実施	20,000,000	20,000,000	20,000,000	
溶接、会場費、他	23,000,000	8,000,000	8,000,000	R5以降は溶接試験を統合
収支イメージ(収益-費用)	-115,160,000	-90,360,000	-81,960,000	

② 収入増加ケース（海外受験者増、受検料値上げ）

令和5年度以降、海外受験者が倍増し、令和6年度以降の受験料を15000円、合格証明発行手数料15000を徴収したケースのシミュレーションは以下の通り。

図表 XV-3 過年度事業実績に基づいた収支収支シミュレーション（②収入増加ケース）

項目	R4	R5	R6	備考
収益合計	4,840,000	5,500,000	26,950,000	
試験実施関係収益	4,840,000	5,500,000	26,950,000	
国内試験収入	4,180,000	4,180,000	16,720,000	R5以降、海外受験者倍増 R6以降、受検料8000円。合格証明発行手数料15000円（合格率15%と仮定）
海外試験収入	660,000	1,320,000	5,280,000	
合格証明発行手数料	0	0	4,950,000	
費用合計	120,000,000	95,200,000	86,800,000	
作問・翻訳関係費用	59,000,000	51,000,000	44,220,000	
人件費	38,000,000	34,200,000	30,780,000	PDCAによる効率化で毎年1割減
作問委員謝金	15,000,000	12,000,000	9,600,000	区分統合後、作問の効率化
翻訳関係	6,000,000	4,800,000	3,840,000	
試験実施関係費用	61,000,000	44,200,000	42,580,000	
人件費	18,000,000	16,200,000	14,580,000	PDCAによる効率化で毎年1割減
海外試験実施	20,000,000	20,000,000	20,000,000	
溶接委託、試験会場費他	23,000,000	8,000,000	8,000,000	R5以降は溶接試験をPBT化
収支イメージ(収益-費用)	-115,160,000	-89,700,000	-59,850,000	

③ 特定技能 2 号の作問・運営追加パターン

令和 5 年度以降、特定技能 2 号試験の作問が発生し、令和 6 年度以降、特定技能 2 号試験が実施される場合を想定したケースのシミュレーションは以下の通り。

図表 XV-4 過年度事業実績に基づいた収支収支シミュレーション（③2 号追加ケース）

項目	R4	R5	R6	設定した条件
収益合計	4,840,000	4,840,000	4,840,000	
試験実施関係収益	4,840,000	4,840,000	4,840,000	
国内試験収入	4,180,000	4,180,000	4,180,000	収入に変化なしと仮定（特定2号の受験収入は考慮せず）
海外試験収入	660,000	660,000	660,000	
合格証明発行手数料	0	0	0	
費用合計	120,000,000	122,200,000	105,880,000	
作問・翻訳関係費用	59,000,000	78,000,000	63,300,000	
人件費	38,000,000	45,000,000	40,500,000	R6以降の特定2号試験のために、R5に作問注力と仮定
作問委員謝金	15,000,000	21,000,000	16,800,000	
翻訳関係	6,000,000	12,000,000	6,000,000	
試験実施関係費用	61,000,000	44,200,000	42,580,000	
人件費	18,000,000	16,200,000	14,580,000	R6以降は特定2号試験も実施と仮定
海外試験実施	20,000,000	20,000,000	20,000,000	
溶接委託、試験会場費他	23,000,000	8,000,000	8,000,000	
収支イメージ(収益-費用)	-115,160,000	-117,360,000	-101,040,000	

④ 収入増+特定技能 2 号追加、会費設置パターン

令和 5 年度以降、特定技能 1 号試験の海外受験者が倍増し、令和 6 年度以降の受験料を 15000 円、合格証明発行手数料 15000 を徴収することに加え、令和 5 年度以降、特定技能 2 号試験の作問が発生し、令和 6 年度以降、特定技能 2 号試験が実施される場合を想定したケース（前述の②と③が組み合わさったケース）。さらに協議・連絡会加盟企業から、運営費として会費を徴収したケースのシミュレーションは以下の通り

図表 XV-5 過年度事業実績に基づいた収支収支シミュレーション
（④収入増加+特定技能 2 号追加、会費設置パターン現状維持ケース）

項目	R4	R5	R6	設定した条件
収益合計	4,840,000	5,500,000	116,950,000	
協議連絡会会費※	0	0	90,000,000	
会費収入	0	0	90,000,000	外国人1人当たり3千円(3万人)と仮定
試験実施関係収益	4,840,000	5,500,000	26,950,000	
国内試験収入	4,180,000	4,180,000	16,720,000	R5以降、海外受験者倍増 R6以降、受検料8000円。合格証明発行手数料15000円(合格率15%と仮定)
海外試験収入	660,000	1,320,000	5,280,000	
合格証明発行手数料	0	0	4,950,000	
費用合計	120,000,000	122,200,000	105,880,000	
作問・翻訳関係費用	59,000,000	78,000,000	63,300,000	
人件費	38,000,000	45,000,000	40,500,000	R6以降の特定2号試験のために、R5に作問注力と仮定
作問委員謝金	15,000,000	21,000,000	16,800,000	
翻訳関係	6,000,000	12,000,000	6,000,000	
試験実施関係費用	61,000,000	44,200,000	42,580,000	
人件費	18,000,000	16,200,000	14,580,000	R6以降は特定2号試験も実施と仮定
海外試験実施	20,000,000	20,000,000	20,000,000	
溶接委託、試験会場費他	23,000,000	8,000,000	8,000,000	
収支イメージ(収益-費用)	-115,160,000	-116,700,000	11,070,000	

3. 小括・得られた示唆

(1) 収益面について

① 試験収入について

- 国内試験については、現状、年間 2000 人弱が受験しているが、区分統合により受験者数は減少も可能性として見込まれる（受験者アンケートによれば「今の会社で他の仕事がしたい」は 22.1%存在する）。

② 合格証明発行手数料について

- 令和 6 年度以降、合格証明発行手数料を徴収することで、約 500 万円程度の費用補填が可能となる（システム改修費は除く）。

③ 協議・連絡会会費について

- 会費収入は当面見込まないながらも、将来的には数万人の外国人受入れが見込まれるため、薄く広い負担で、安定的な制度運営費用として検討すべき部分である。

(2) 費用面について

① 作問・翻訳関係費用について

- 特定技能 1 号試験の作問・翻訳については、PDCA をまわし、問題ストックを増やしていくことによって、大きく効率化ができる可能性がある。また、現状 19 試験区分の作問委員会の運営と百名超の委員に対する作問支援が発生するが、試験区分の統合などによって、更なる費用削減も見込まれるところ。
- 今後、特定技能 1 号試験については、既存作問のデータベースに正答率などの情報を加えていくことが望ましい。特定技能 2 号試験については未知数であるが、大きな変動要因である。

② 試験実施費用について

- 特定技能 1 号試験については、溶接区分のペーパー試験化によって、費用削減が可能となる。

(3) 収支イメージについて

- 不確定要素が多い中、収益を増加させ、費用削減を試みる必要がある。制度の安定運用を目指すための安定収入と費用削減の料率が今後必要となる。
- また、収益部分において、将来的な能力開発ツールを作成していく好循環が理想である。

(4) 適性な受験料等について

- 現状は国内外で 2000 円程度の受験料としているが、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。むしろ、受験料が低いため、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、他分野における受験資料等を参考に、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。

- 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、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 XVI 章 製造業における外国人材の技能水準の把握

1. 実施概要

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。また、学科試験・実技試験および試験区分別の合格率の差異や、アンケートから合格者層の特徴の分析を行った。

以上から、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、学科・実技試験ごとの合格率の分析

(1) 国内（溶接を除く 18 区分）

2022 年度に行われた国内試験では、受験者 1,923 名のうち合格者は 343 名（17.8%）となっている。中でも、電子機器組立て、プリント配線板製造、機械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（173 名,68.9%）、ダイカスト（9 名,25.7%）、鉄工（7 名,25.0%）が比較的高くなっている。

図表 XVI-1 令和 4 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）

	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
鑄造	87	39	28	17	44.8%	32.2%	19.5%
鍛造	3	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
ダイカスト	35	18	11	9	51.4%	31.4%	25.7%
機械加工	209	43	31	15	20.6%	14.8%	7.2%
金属プレス加工	165	20	10	3	12.1%	6.1%	1.8%
鉄工	28	7	15	7	25.0%	53.6%	25.0%
工場板金	45	6	14	2	13.3%	31.1%	4.4%
めっき	44	16	6	2	36.4%	13.6%	4.5%
アルミニウム陽極酸化処理	6	4	1	1	66.7%	16.7%	16.7%
仕上げ	41	20	4	4	48.8%	9.8%	9.8%
機械検査	103	23	23	6	22.3%	22.3%	5.8%
機械保全	46	14	14	6	30.4%	30.4%	13.0%
電子機器組立て	464	189	83	67	40.7%	17.9%	14.4%
電気機器組立て	56	18	16	6	32.1%	28.6%	10.7%
プリント配線板製造	251	199	205	173	79.3%	81.7%	68.9%
プラスチック成形	147	51	27	13	34.7%	18.4%	8.8%

塗装	97	21	2	1	21.6%	2.1%	1.0%
工業包装	96	37	18	11	38.5%	18.8%	11.5%
総計	1,923	725	508	343	37.7%	26.4%	17.8%

(2) 国内（溶接区分）

国内試験受験者数 111 名において、総合合格率は 16.2%（18 名）となっている。

学科試験の合格率は 32.4%、実技試験の合格率は、必修で 45.0%、選択で 47.7%となっている。

図表 XVI-2 令和 4 年度国内試験（溶接区分）結果（学科試験・実技試験別）

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
		必修	選択			必修	選択	
111	36	50	53	18	32.4%	45.0%	47.7%	16.2%

※2023 年 2 月 28 日広島、2023 年 3 月 2 日川崎開催分については、合否判定中のため未記載（3/31 現在）

(3) インドネシア（溶接を除く 18 区分）

インドネシアの受験者数 151 名において、総合合格率は 17.2%（26 名）となっている。中でも、鉄工が 57.1%、プリント配線板製造が 40.0%、プラスチック成形が 38.5%と合格率が高くなっている。また、合格者数についてはプラスチック成形が最も多く 5 名となっている。次いで、機械加工（4 名）、金属プレス加工（4 名）となっている。

図表 XVI-3 令和 4 年度インドネシア海外試験結果（学科試験・実技試験別）

	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
鑄造	6	5	2	2	83.3%	33.3%	33.3%
鍛造	3	1	0	0	33.3%	0.0%	0.0%
ダイカスト	4	2	1	1	50.0%	25.0%	25.0%
機械加工	13	7	7	4	53.8%	53.8%	30.8%
金属プレス加工	14	0	1	0	0.0%	7.1%	0.0%
鉄工	7	6	4	4	85.7%	57.1%	57.1%
工場板金	5	1	1	1	20.0%	20.0%	20.0%
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	—	—	—	—	—	—	—
仕上げ	11	7	1	0	63.6%	9.1%	0.0%
機械検査	12	3	8	3	25.0%	66.7%	25.0%
機械保全	11	4	6	2	36.4%	54.5%	18.2%
電子機器組立て	15	6	0	0	40.0%	0.0%	0.0%
電気機器組立て	4	1	0	0	25.0%	0.0%	0.0%
プリント配線板製造	5	2	5	2	40.0%	100.0%	40.0%
プラスチック成形	13	12	5	5	92.3%	38.5%	38.5%
塗装	16	10	0	0	62.5%	0.0%	0.0%
工業包装	11	11	2	2	100.0%	18.2%	18.2%
総計	151	78	43	26	51.7%	28.5%	17.2%

(4) インドネシア（溶接区分）

海外試験受験者数 17 名において、総合合格率は 17.6%（3 名）となっている。

学科試験の合格率は 58.8%、実技試験の合格率は、必修で 41.2%、選択で 29.4%となっている。

図表 XVI-4 令和 4 年度海外試験（溶接区分）結果（学科試験・実技試験別）

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
		必修	選択			必修	選択	
17	10	7	5	3	58.8%	41.2%	29.4%	17.6%

(5) タイ

タイの受験者数 77 名において、総合合格率は 28.6% (22 名) となっている。中でも、工業包装が 66.7%、工場板金が 50.0%、機械検査が 50.0%と合格率が高くなっている。また、合格者数については工業包装が最も多く 8 名となっている。次いで、機械保全 (4 名)、機械検査 (3 名) となっている。

図表 XVI-5 令和 4 年度タイ海外試験結果（学科試験・実技試験別）

	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	—	—	—	—	—	—	—
鍛造	—	—	—	—	—	—	—
ダイカスト	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
機械加工	16	4	4	2	25.0%	25.0%	12.5%
金属プレス加工	3	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
鉄工	—	—	—	—	—	—	—
工場板金	4	2	3	2	50.0%	75.0%	50.0%
めっき	—	—	—	—	—	—	—
アルミニウム陽極酸化処理	—	—	—	—	—	—	—
仕上げ	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械検査	6	3	6	3	50.0%	100.0%	50.0%
機械保全	11	5	7	4	45.5%	63.6%	36.4%
電子機器組立て	11	5	0	0	45.5%	0.0%	0.0%
電気機器組立て	5	5	2	2	100.0%	40.0%	40.0%
プリント配線板製造	—	—	—	—	—	—	—
プラスチック成形	6	3	2	1	50.0%	33.3%	16.7%
塗装	1	0	1	0	0.0%	100.0%	0.0%
工業包装	12	12	8	8	100.0%	66.7%	66.7%
総計	77	40	33	22	51.9%	42.9%	28.6%

(6) フィリピン

フィリピンの受験者数 32 名において、総合合格率は 28.1%（9 名）となっている。中でも、機械加工が 57.1%、プリント配線板製造が 50.0%と合格率が高くなっている。また、合格者数については機械加工が最も多く 4 名となっている。

図表 XVI-6 令和 4 年度フィリピン海外試験結果（学科試験・実技試験別）

	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	5	3	3	2	60.0%	60.0%	40.0%
鍛造	—	—	—	—	—	—	—
ダイカスト	—	—	—	—	—	—	—
機械加工	7	5	4	4	71.4%	57.1%	57.1%
金属プレス加工	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
鉄工	—	—	—	—	—	—	—
工場板金	—	—	—	—	—	—	—
めっき	—	—	—	—	—	—	—
アルミニウム陽極酸化処理	—	—	—	—	—	—	—
仕上げ	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
機械検査	1	0	1	0	0.0%	100.0%	0.0%
機械保全	—	—	—	—	—	—	—
電子機器組立て	6	2	0	0	33.3%	0.0%	0.0%
電気機器組立て	—	—	—	—	—	—	—
プリント配線板製造	2	1	1	1	50.0%	50.0%	50.0%
プラスチック成形	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
塗装	—	—	—	—	—	—	—
工業包装	7	6	2	2	85.7%	28.6%	28.6%
総計	32	17	11	9	53.1%	34.4%	28.1%

(7) ネパール

ネパールの受験者数 29 名において、総合合格率は 6.9%（2 名）となっている。工業包装が 13.3%と合格率が高くなっている。また、合格者数についても工業包装が最も多く 2 名となっている。

図表 XVI-7 令和 4 年度ネパール海外試験結果（学科試験・実技試験別）

	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	—	—	—	—	—	—	—
鍛造	—	—	—	—	—	—	—
ダイカスト	—	—	—	—	—	—	—
機械加工	—	—	—	—	—	—	—
金属プレス加工	—	—	—	—	—	—	—
鉄工	—	—	—	—	—	—	—
工場板金	—	—	—	—	—	—	—
めっき	—	—	—	—	—	—	—
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	—	—	—	—	—	—	—
機械検査	—	—	—	—	—	—	—
機械保全	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
電子機器組立て	3	2	0	0	66.7%	0.0%	0.0%
電気機器組立て	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
プリント配線板製造	—	—	—	—	—	—	—
プラスチック成形	6	1	0	0	16.7%	0.0%	0.0%
塗装	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
工業包装	15	9	2	2	60.0%	13.3%	13.3%
総計	29	13	2	2	44.8%	6.9%	6.9%

3. アンケートによる受験者層・合格者層の特徴分析（イメージ）

(1) 国内試験

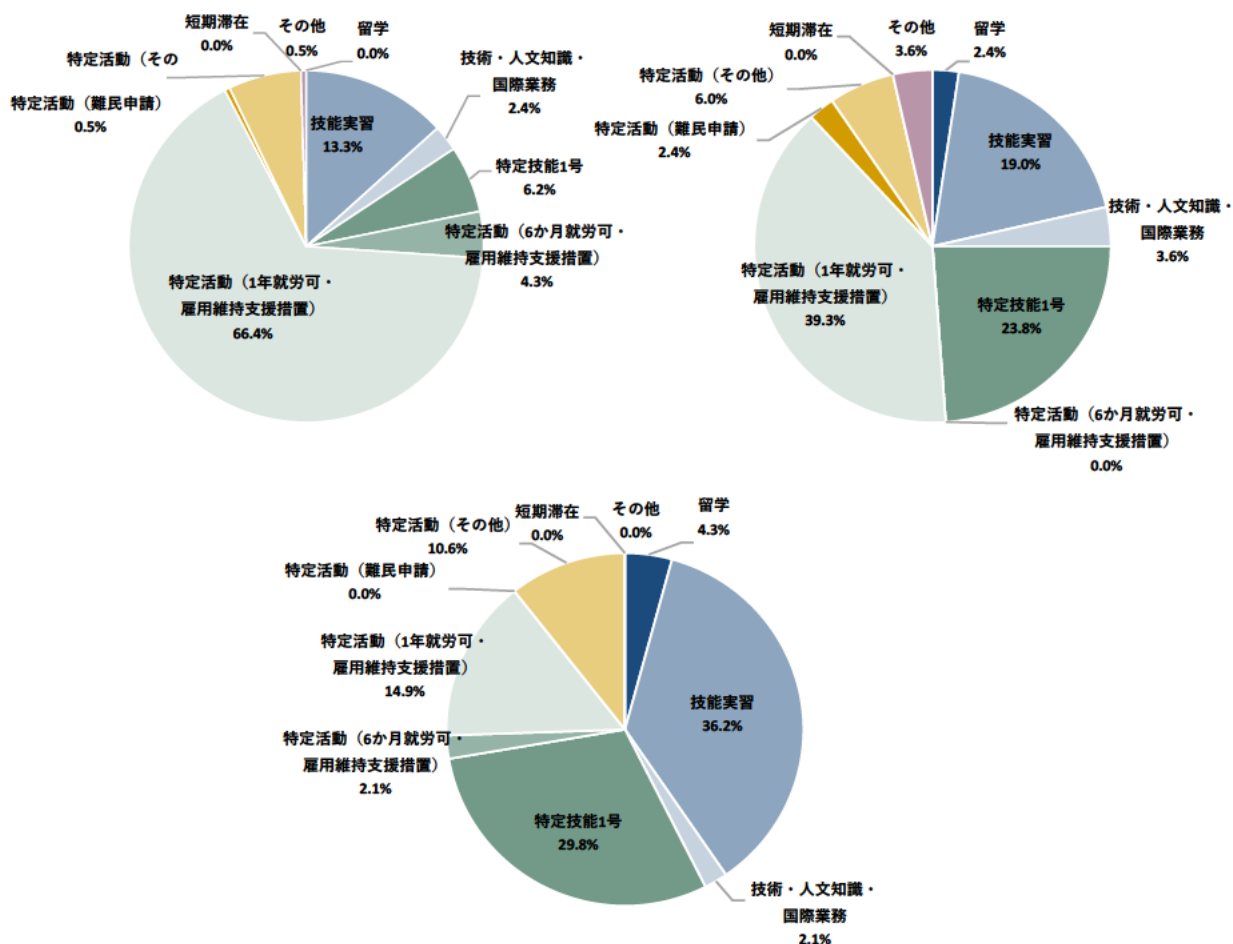
① 受験者層・合格者層の特徴

Q：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、2022 年 7 月、2022 年 10・11 月試験では「特定活動（1 年就労可・雇用維持支援措置）」の合格者が最も多かった。規制の影響は徐々に少なくなり、2023 年 1・2 月試験では「技能実習」「特定技能 1 号」の合格者が最も多かった。

図表 XVI-8 令和在留資格

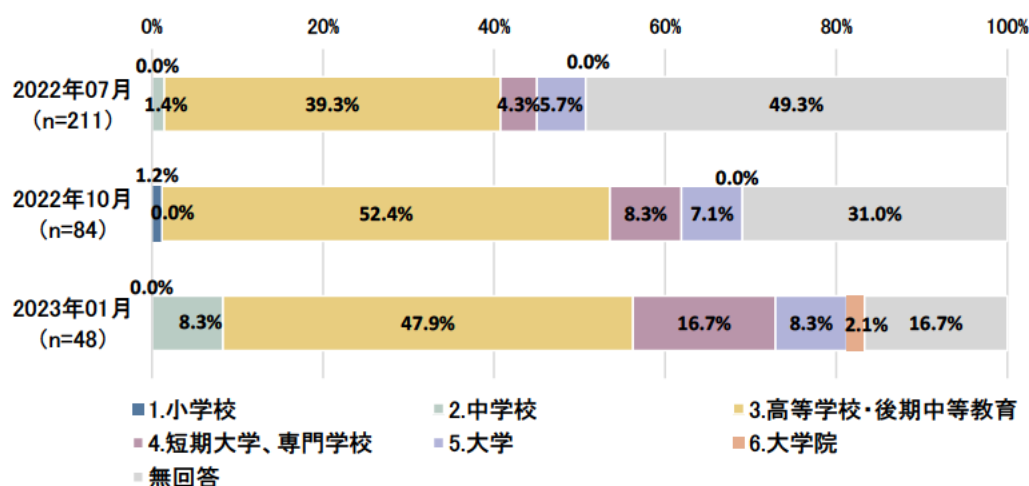
（左図：2022 年 7 月、右図：2022 年 10・11 月、下図：2023 年 1・2 月）



Q：最終学歴

3 回の実施を通じて、「高等学校・後期中等教育」卒の割合が最も高い。また、「短期大学、専門学校」「大学」卒も一定数見られることに特徴がある。

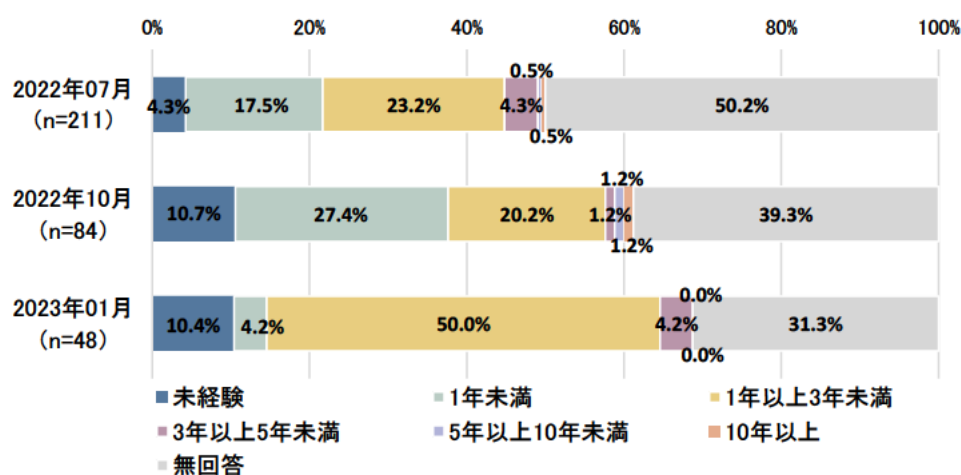
図表 XVI-9 最終学歴



Q：試験区分に関連する業務の経験年数

3 回の実施を通じて、業務経験がある方が多く、概ね「1 年未満」「1 年以上 3 年未満」の割合が高い。「未経験」の方も一定数見られることに特徴がある。

図表 XVI-10 試験区分に関連する業務経験年数



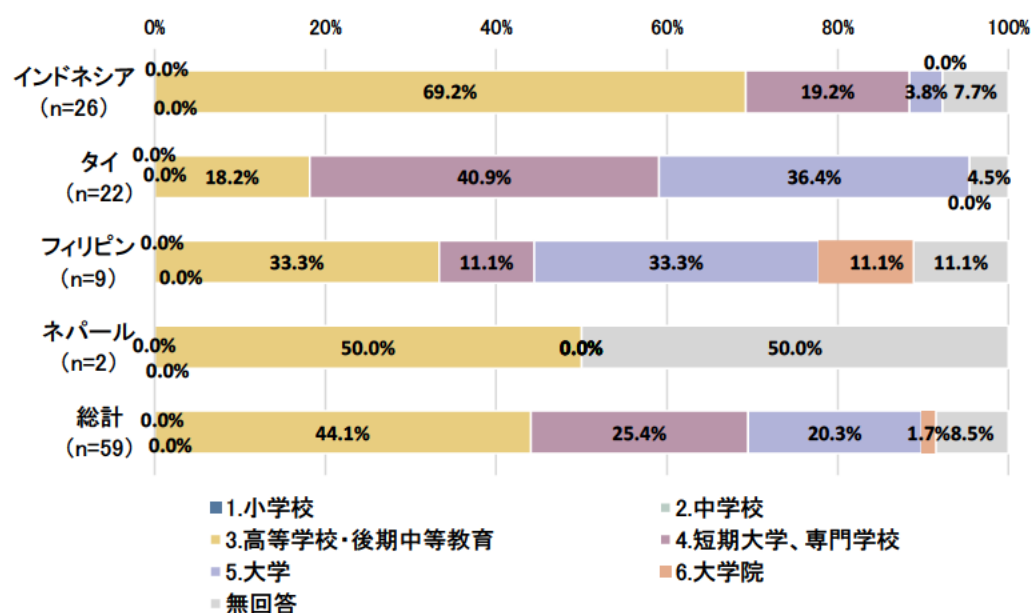
(2) 海外試験

① 受験者層・合格者層の特徴

Q：最終学歴

インドネシア・ネパールにおいては「高等学校・後期中等教育」が最も多くなっている。フィリピンにおいては「高等学校・後期中等教育」「大学」が同程度となっている。タイにおいては「短期大学、専門学校」が最も多く、次いで「大学」となっている。

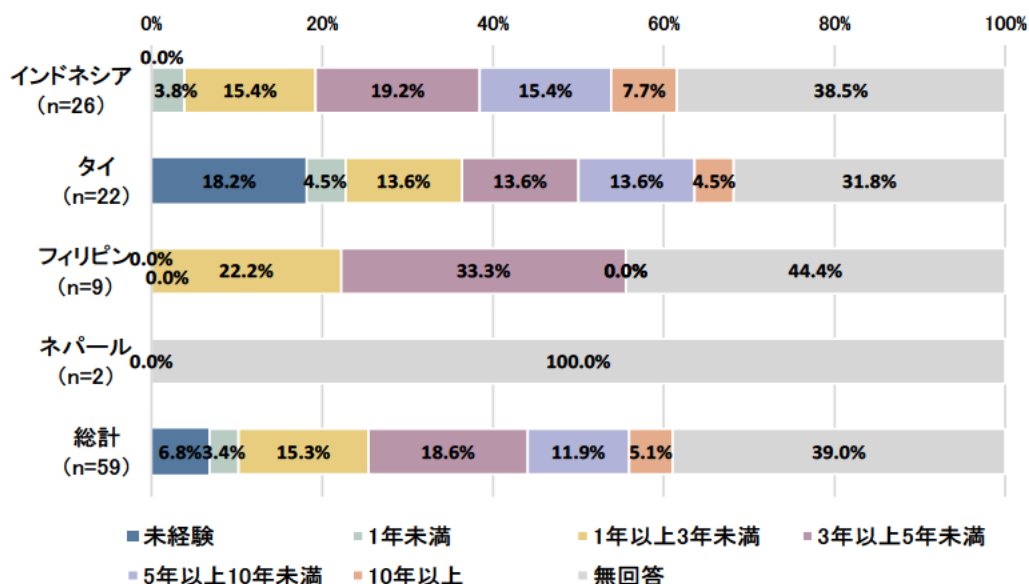
図表 XVI-11 最終学歴



Q：試験区分に関連する業務の経験年数

インドネシアにおいては、「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」「5年以上10年未満」の割合が同程度で、全体の半数を占める。タイにおいては、未経験者が最も多くなっている。

図表 XVI-12 試験区分に関連する業務経験年数



4. 小括・得られた示唆

国内試験と海外試験につき、国内試験の方が実施回数も多かったが全体の受験者数は多かった。他方、概ね海外試験の方が合格率は高かった。

溶接を除く 18 区分の学科試験と実技試験の合格率につき、国内試験・海外試験ともに学科試験の方が合格率は高く、実技試験の合格率の方が低くなっている。試験区分別に確認しても同様の傾向であり、総じて実技試験の方が難易度は高いといえる。

溶接の学科試験と実技試験につき、国内試験では実技試験の方が合格率は高かったが、海外試験では実技試験の方が合格率は低かった。

アンケートによる合格者の特徴を分析したところ、国内試験・海外試験ともに「高等学校・後期中等教育」以上の最終学歴を有する方が大半だった。国内試験・海外試験を比較すると、海外試験の方が「短期大学、専門学校」「大学」卒以上の方が多かった。

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。他方、国内試験においては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が徐々に薄れてき、「特定技能 1 号」「技能実習」の在留資格の合格者が増えてきているため、以前より業務経験を有する方・日本語能力が高い受験者層が増えてくとも予想される。今後は受験者数の増加に資する広報活動の拡充、合格率向上に資する試験対策用参考情報の発信等が必要と考えられる。

令和4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5年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社