

経済産業省委託事業

令和 5 年度
製造業における外国人材受入れ支援事業
報告書

令和 6 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	7
3. 小括・得られた示唆	26
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）	27
1. 実施概要	27
2. 実施結果	27
3. 小括・得られた示唆	53
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）	54
1. 実施概要	54
2. 実施結果	54
3. 小括・得られた示唆	70
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	71
1. 実施内容	71
2. 小括・得られた示唆	72
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	73
1. 実施内容	73
2. 小括・得られた示唆	73
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	74
1. 実施概要	74
2. 調査結果	76
3. 小括・得られた示唆	138
第 VIII 章 受入れ協議・連絡会構成員向けアンケート調査	140
1. 調査実施概要	140
2. 受入れ機関向け 調査結果	141
3. 関係機関向け 調査結果	191
4. 小括・得られた示唆	199
第 IX 章 送出し国調査（技能評価試験海外開催候補国調査）	200
1. 調査趣旨・目的	200

2. 調査結果	201
3. 小括・得られた示唆.....	230
第 X 章 1号試験及び2号試験の試験問題作成.....	232
1. 製造分野特定技能1号及び2号評価試験有識者委員会の設置趣旨、開催過程	232
2. 委員会における検討結果.....	232
3. 小括・得られた示唆.....	233
第 XI 章 試験の実施（国内）	234
1. 製造分野特定技能1号評価試験の実施.....	234
2. 製造分野特定技能2号評価試験の実施.....	240
3. 合格証明書の発行.....	244
4. 小括・得られた示唆.....	244
第 XII 章 試験の実施（海外）	245
1. 製造分野特定技能評価試験の実施.....	245
2. 合格証明書の発行.....	249
3. 小括・得られた示唆.....	249
第 XIII 章 適切な受験料・合格証明書発行手数料の算出.....	251
1. 実施概要	251
2. 過去の事業実績に基づいた特定技能試験関係の収支シミュレーション	251
3. 小括・得られた示唆.....	254
第 XIV 章 製造業における外国人材の技能水準の把握.....	255
1. 実施概要	255
2. 1号評価試験における技能水準の把握.....	255
3. 2号評価試験における技能水準の把握.....	265
4. 小括・得られた示唆.....	268

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、在留資格「特定技能」で在留する外国人材（以下、「特定技能外国人材」ともいう）の受入れを円滑に行うため、中小企業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」という）の運営及びその取組の一環として、制度の仕組みや受入れ企業の優良事例等を紹介するためのセミナーの開催等を行った。

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) 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
- 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
- 技能試験の実施・運営（海外）

株式会社エスケイワード

- 本事業に関わるシステム全般

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・2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・2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）に関連した問合せ、製造分野特定技能1号・2号評価試験に関連した問合せの他、受入れ協議・連絡会への入会手続き、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等。

④ 相談窓口体制

コールセンターシステム（BIZTEL）を活用し、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、通話録音データの管理を行った。システム上で通話中の回線と空いている回線を全員がリアルタイムで確認できることにより、受電が集中し回線が埋まっている時間帯は人員を強化するなど、放棄件数の減少のためコントロールを行った。通話中のヒアリングも可能なため、通話内容を同時に確認しながらオペレーターの育成・応対クオリティの向上へと繋げた。

また、受電日時、発信者情報（企業名・氏名・電話番号）、問合せ内容を記録するデータベースシステムを使用することで、すべての問合せ内容をデータ化し、特定の問合せの検索や問合せ件数の把握が可能となっている。

なお、相談窓口と受入れ協議・連絡会事務局間のサポート体制を強化し、メールのやり取りだけでは入会手続きをスムーズに進めることができない事業者には、事務局に代わり相談窓口を通して通話でサポートを行うなど、事業者のストレスを軽減できる体制を整えている。（対応件数は月に15件程度）

さらに昨年度に続き、メールでの相談対応と、事前予約制のオンラインでの面談（5件）も実施した。

オンライン面談の内容は製造品の該当性の相談が大多数であり、事業者と登録支援機関の担当者複数名で参加される場合が多い。書類上では説明が難しい製造品について、現場担当者が口頭で説明を行い、該当する可能性の高い産業分類を事前に把握することで、短期間で入会完了となる届出書類を作成したいという意図で希望されている。

(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・2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、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・2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・2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の問合せ等。

④ 相談窓口体制

外国人材向けの電話相談窓口では、日本語での相談を中心にしながら、相談者の希望によって通訳を交えた三者間通話での対応を行った。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）で対応した。

また、メールでの問合せにも対応した。特に、特定技能1号・2号評価試験の申込み内容の修正依頼などは、誤った修正を避けるためメールで氏名・受験番号を受信し、詳細確認を徹底、エビデンスの保管に努めた。

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

問合せ件数は月平均 800 件程度を推移している。ただし、試験の申込み開始前後や、受入れ協議・連絡会構成員向け調査実施時（2023 年 12 月-2024 年 1 月）には、相談件数が一時的に増加し、メールの問合せと合わせて 1,100 件近い問合せを受けるタイミングもあった。今回の、相談件数増加においては、昨年度の経験を活かし、対応者を事前に増員し対応を行った。

また、昨年度は 1 名で行っていたメール対応を複数名で行えるよう体制を整え、問合せが増加した際にも翌日以内に返信ができるよう徹底した。

昨年度から、受入れ協議・連絡会事務局と連携を取りながら、入会届出方法や該当性についての問合せに詳細な回答を行ってきたことにより、平常時の問合せ件数は減少傾向にある。制度内容が広く浸透し、一定の知識を有した登録支援機関や事業者の増加が背景にあると思われる。

② 相談者について

事業者からの問合せが最も多く 4,435 件 (53.5%) であった。登録支援機関からの問合せは、3,385 件 (40.9%) となっている（図表「相談者の属性」参照）。

制度開始から 5 年目を迎え、当初から企業のサポートを行っている登録支援機関や行政書士は、本制度のこれまでの変遷や、過去にどのような製造品で入会が認められてきたのか把握しているため、入会確認基準の相違点や、制度の在り方について専門的な問合せを受けるケースもある。経済産業省各課室との情報連携を含め、より丁寧で慎重な対応が求められている。

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」となり、主な内容は自社の事業内容が製造業分野の対象となるのか、製造品がどの産業分類に該当するか、という問合せであった（図表「問い合わせ内容」参照）。

次に「試験について」の問い合わせが多くなっている。具体的な内容として、評価試験実施前は、申込内容の修正依頼、申込システムや支払いに関する問合せ、昨年度に引き続き、試験対策のためのサンプル問題の拡充やテキスト公表などを望む声も多く寄せられた。評価試験実施後は、合格証明書や領収書発行についての問合せが増加している。

その他、構成員向けアンケート調査実施時（2023 年 12 月~2024 年 1 月）には、回答画面にログインできない、回答出来ているか確認したい、といった問い合わせが急増した。

また、例年 1 月～2 月は新年度に向けた準備（入会済みの企業が新工場を追加届出する際の方法や、企業合併する際の対応方法についての問合せ）が増加傾向にある。

④ 相談対応の体制について

今年度の平均応答率は約 97.0%であった。一時的に受電数が急増する試験の申込み前後、構成員向け調査実施といったタイミングも、月ごとの応答率に大きな変動はなく安定的に対応を行った。（図表「応答率 月別推移」参照）

昨年度の入電数増加時期のデータを基に、オペレーター配置を設定するなど、円滑な運営のために対策を取っている。

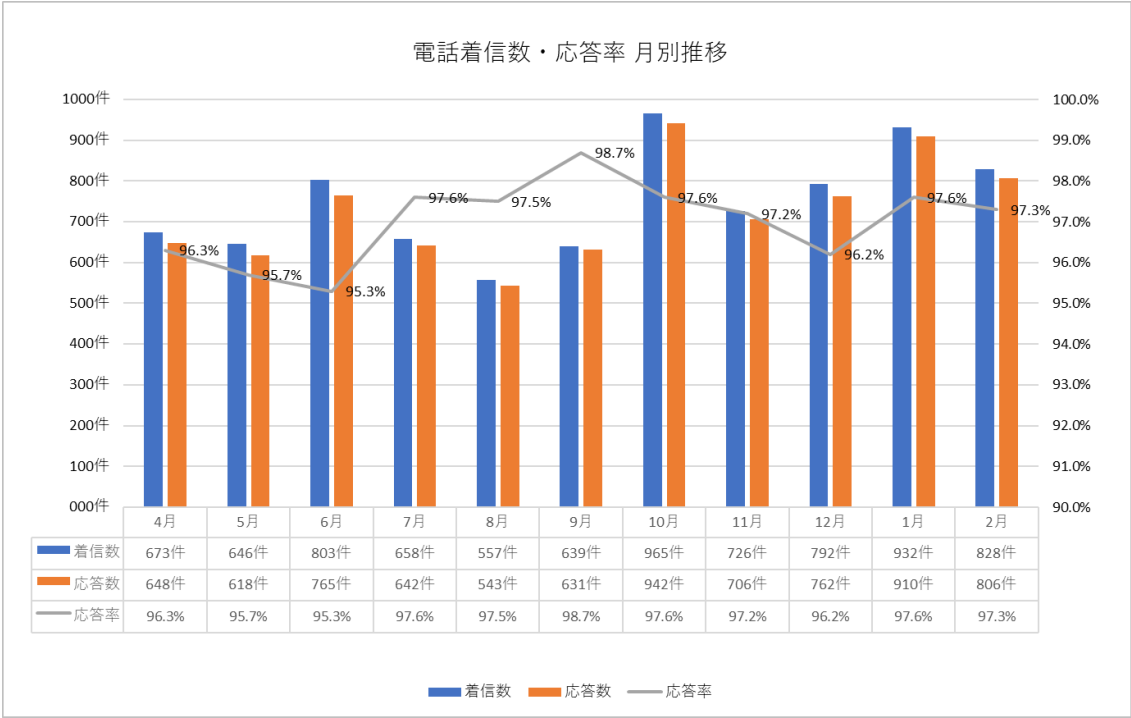
■中小企業向け相談窓口_レポート

⑤2023 年 4 月～2024 年 2 月の全体統計

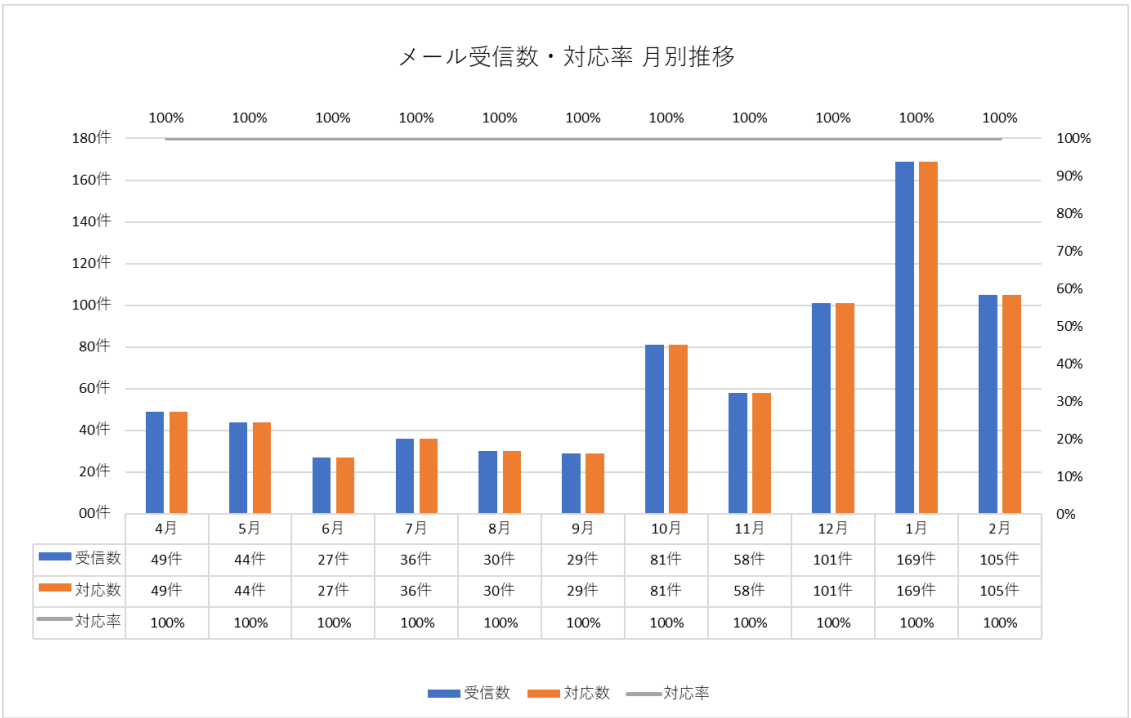
電話着信件数_推移：8,219 件（今年度合計 2 月 29 日時点）



電話着信数・応答率_月別推移

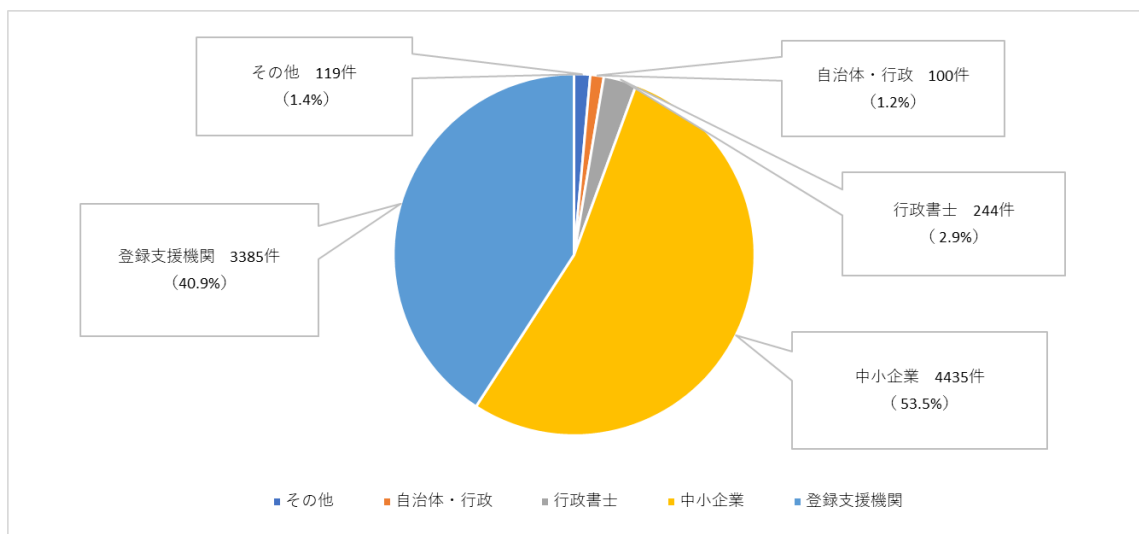


メール受信数・対応率_月別推移

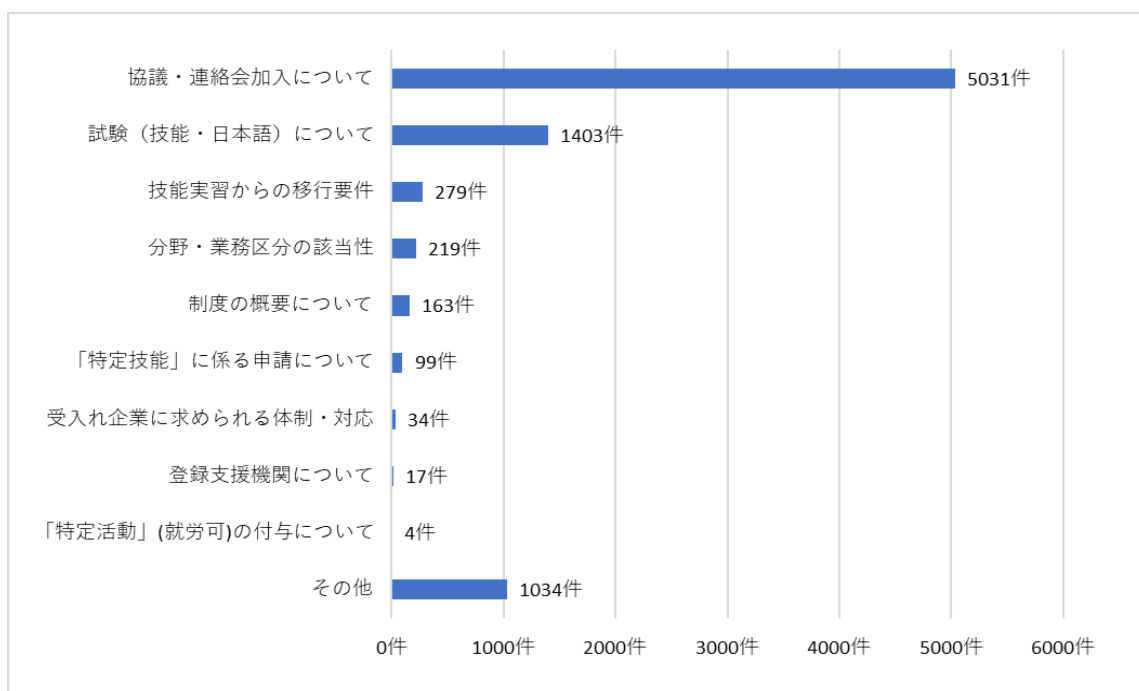


(注) 問い合わせがあったメールすべてに対応した。

相談者の属性_年度合計



〔問合せ内容（年度合計）〕



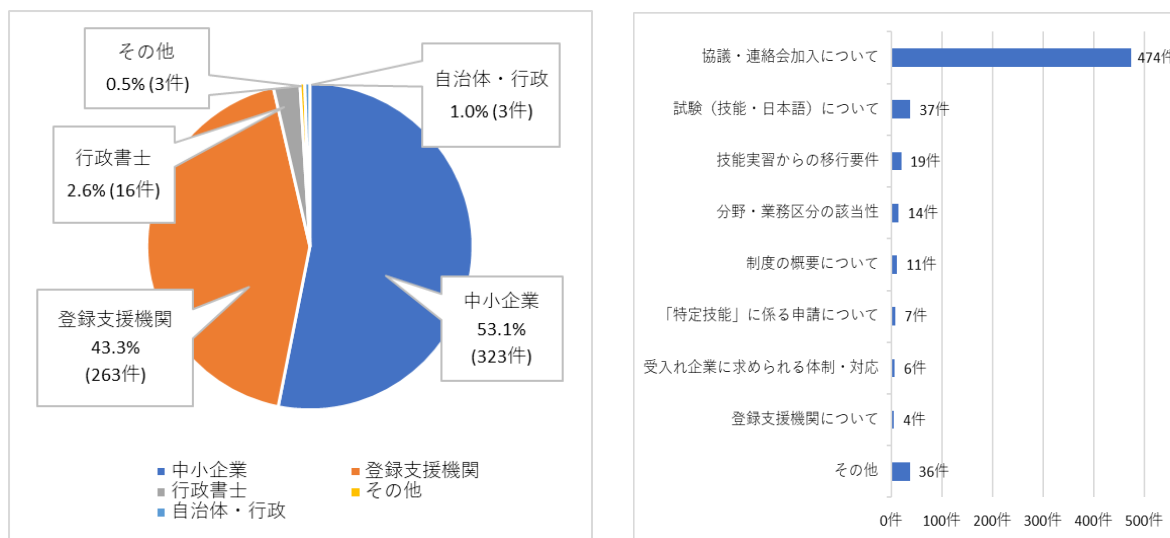
（注）同一の相談者から同じ相談内容について複数回電話・メールがくるケースは、問合せ件数をまとめて1件とカウントしているため、年間の応答数・メールの総件数とは一致しない。

問合せ内容（月別推移）

問い合わせ分類	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
協議・連絡会加入について	78.0%	76.4%	63.9%	72.2%	74.5%	70.8%	51.4%	59.2%	53.2%	43.4%	51.7%
試験（技能・日本語）について	6.1%	8.4%	12.8%	10.2%	9.3%	13.5%	34.6%	25.5%	21.5%	17.2%	13.2%
技能実習からの移行要件	3.1%	4.8%	5.3%	4.5%	7.1%	4.4%	2.7%	3.1%	2.3%	1.3%	1.6%
分野・業務区分の該当性	2.3%	2.4%	6.0%	2.4%	2.4%	2.6%	1.3%	1.0%	3.3%	4.0%	1.3%
制度の概要について	1.8%	1.5%	5.2%	3.0%	0.7%	2.5%	1.9%	2.0%	1.2%	1.2%	1.1%
「特定技能」に係る申請について	1.2%	3.4%	1.8%	1.0%	1.1%	1.2%	1.3%	0.4%	1.3%	0.7%	0.6%
受入れ企業に求められる体制・対応	1.0%	0.0%	0.3%	1.0%	0.4%	0.5%	1.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.1%
登録支援機関について	0.7%	0.3%	0.0%	0.2%	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%
「特定活動」（就労可）の付与について	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%
その他	5.9%	2.7%	4.8%	5.6%	4.1%	4.3%	5.7%	8.6%	16.9%	31.8%	30.1%

中小企業向け相談窓口_月次レポート

〔2023 年 4 月〕



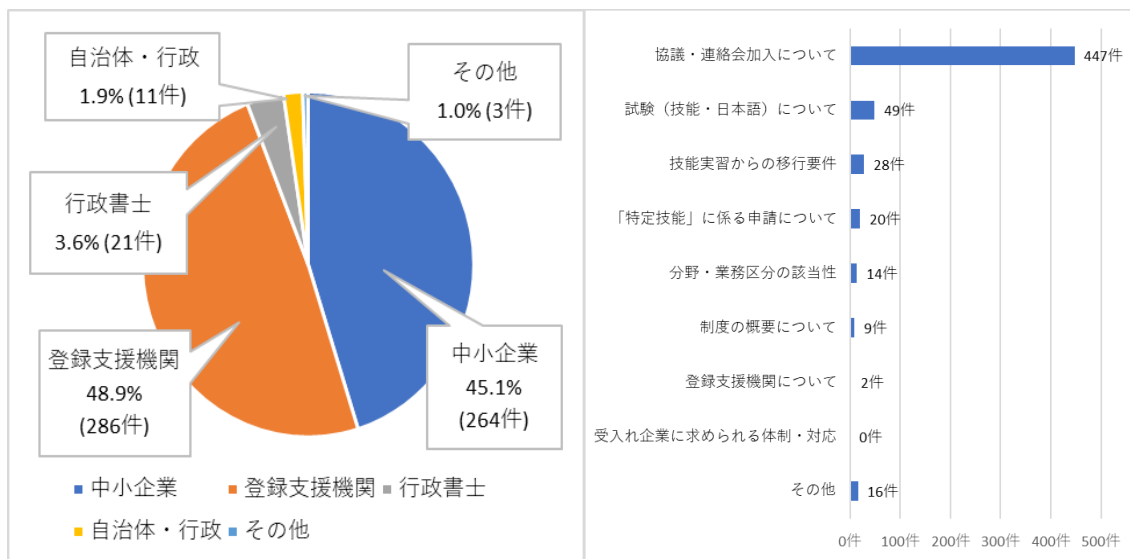
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性や入会届出方法についての問合せが大多数であった
 - ・ 自動車部品を製造している場合、本制度の対象となるか
 - ・ ショベルトラック部品の塗装を行っているが、対象となるか
 - ・ 機械の修理業をしている場合、入会が認められるか

◆その他

- ✓ 入会基準についての問合せが多い傾向にある
 - ・ 登録支援機関も入会できるのか
 - ・ 請負契約でも入会できるのか

〔2023 年 5 月〕



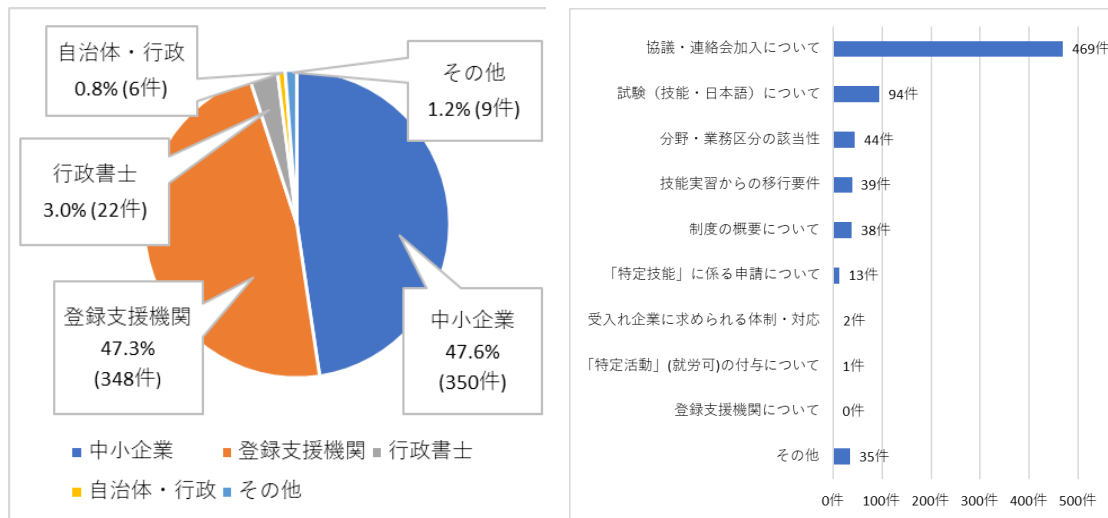
◆問合せ傾向

- ✓ 引き続き、産業分類の該当性に関する問合せが大多数であった
 - ・ プレス加工で建築部品を製造しているが対象となるか
- ✓ 評価試験の申込開始日についての問合せも増加傾向にある

◆その他

- ✓ 入会済みの企業からのマイページ修正方法についての問合せが増加した
 - ・ 工場を移転する場合はどのように修正を行ったらよいか
 - ・ 工場を追加したいので追加届出方法を教えてほしい
 - ・ 担当者が変更になったため登録情報を修正したい

〔2023 年 6 月〕



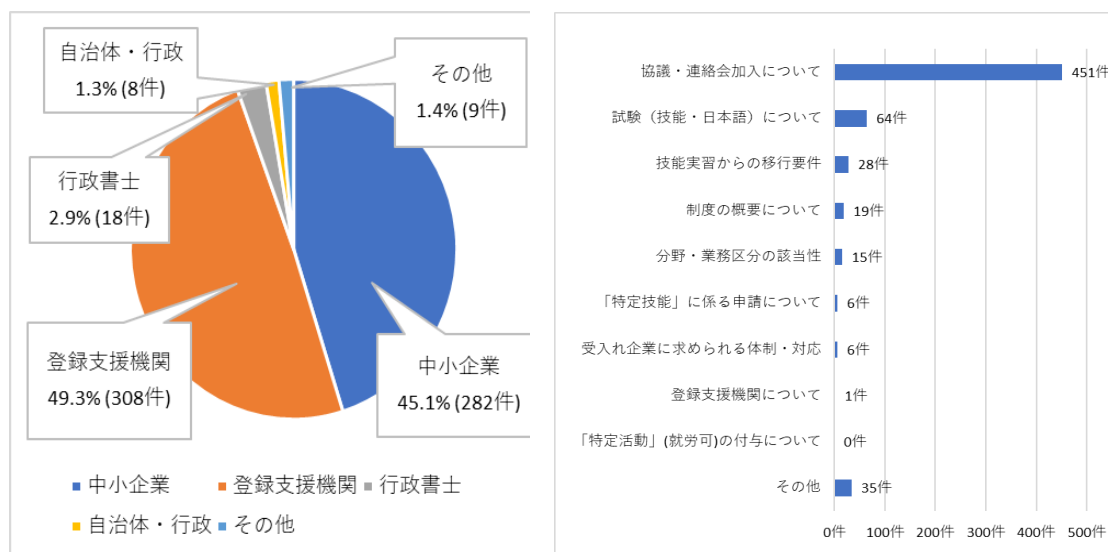
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性と、届出の差戻しに伴う修正方法についての問合せが多かった
- ✓ 評価試験申込に関する問合せも増加している
 - ・ 2号評価試験の申込開始日について教えてほしい
 - ・ 技能検定ルートに溶接が含まれていないのはなぜか
 - ・ 技能検定ルートの技能検定1級取得の条件に実務経験7年と記載があるが、本当に必要なのか
 - ・ インドネシア・マレーシアで試験は実施されるのか

◆その他

- ✓ 引き続き、入会済みの企業からのマイページ修正についての問合せが多かった
 - ・ 新たに工場を設立した場合、新規入会届出が必要か
 - ・ 登録支援機関と契約を結んだが、どこに情報を登録したらよいか

〔2023 年 7 月〕



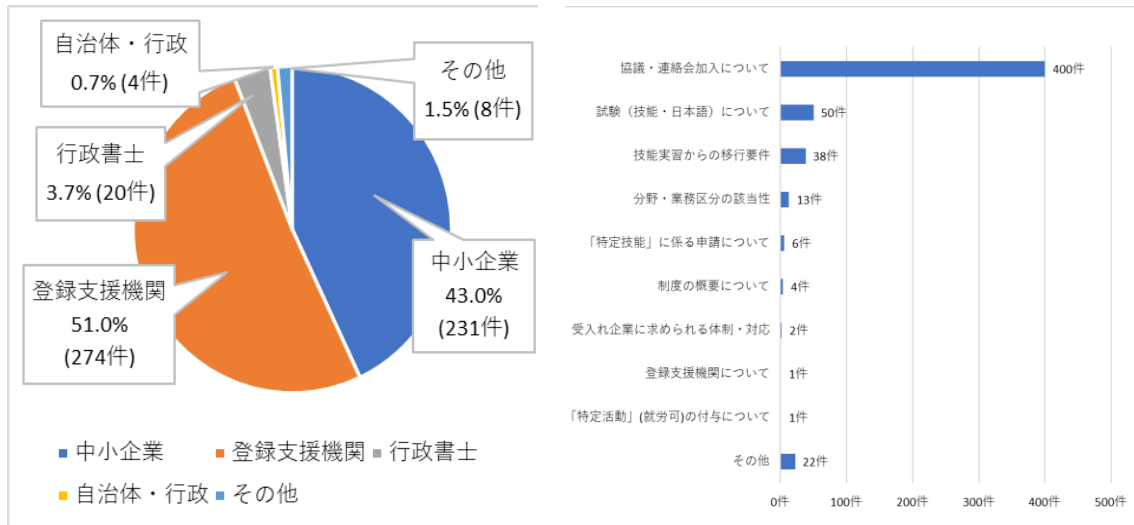
◆問合せ傾向

- ✓ 産業分類の該当性確認と、評価試験に関連した問合せが大多数であった
 - ・ 2号評価試験の申込方法について教えてほしい
 - ・ 2号評価試験で求められる「3年以上の実務経験」の考え方について教えてほしい
 - ・ 評価試験対策用のテキストはあるか

◆その他

- ✓ 引き続き、入会済みの企業からのマイページ修正についての問合せが主だった
 - ・ 届出番号を忘れてしまってマイページへログインできないから教えてほしい
 - ・ 入会時に誤った工場名で入会してしまったため修正したい

〔2023 年 8 月〕



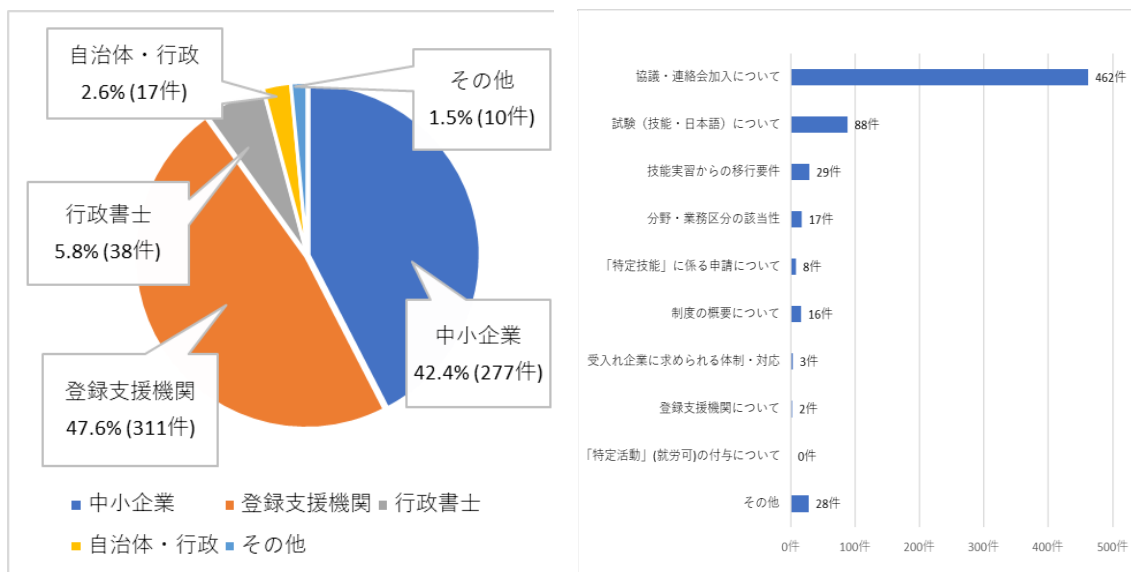
◆問合せ傾向

- ✓ 試験結果や次回の評価試験に関する問合せが増加した
 - ・ 試験結果はどこから確認したらよいか
 - ・ 次回の評価試験の申込開始日はいつか
 - ・ 技能実習を3年間満了したら、日本語の能力テストは受験不要か
 - ・ 実務経験証明書はどんな書類を提出したらよいのか

◆その他

- ✓ 入会届出方法に関する問合せも多かった
 - ・ 請負で製造している場合、どちらの会社が入会届出を行うべきなのか
 - ・ 入会済みの工場と同じ敷地内にある別工場を届出する場合の規定について教えてほしい

〔2023 年 9 月〕



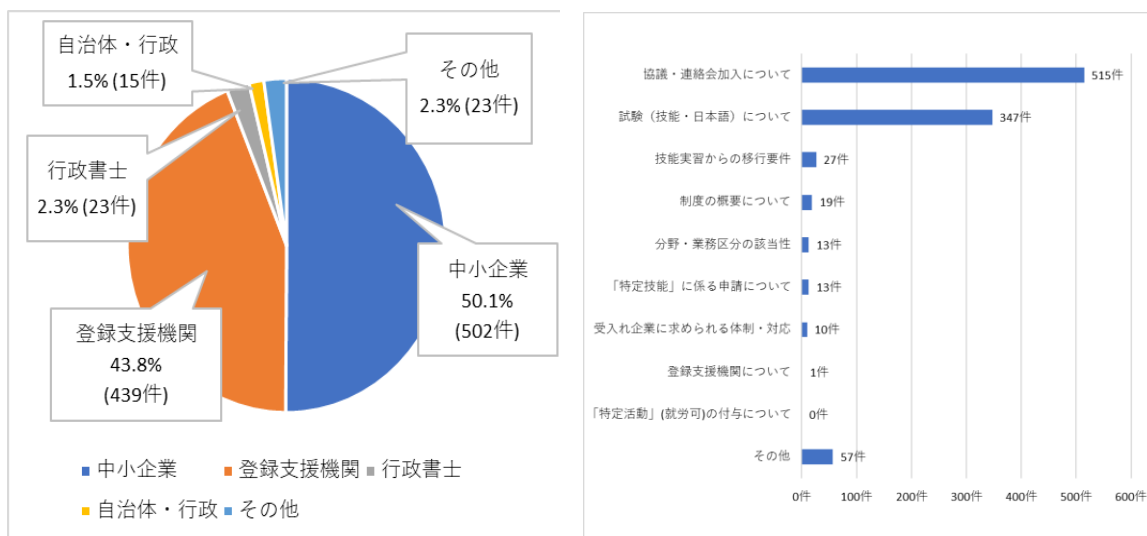
◆問合せ傾向

- ✓ 2号評価試験についての問合せが増加し、中小企業・登録支援機関から49件の問合せがあった。
 - ・ 試験の申込開始日を早く知りたい
 - ・ 合格を目指すためにテキストがほしい
 - ・ 外国人の経歴が「3年以上の実務経験」に該当するか教えてほしい
 - ・ 海外で2号評価試験は受験可能か

◆その他

- ・ 企業を吸収合併する場合の手続き方法を知りたい
- ・ 構成員名簿のどこに自社名が掲載されているのか見つけられない

〔2023 年 10 月〕



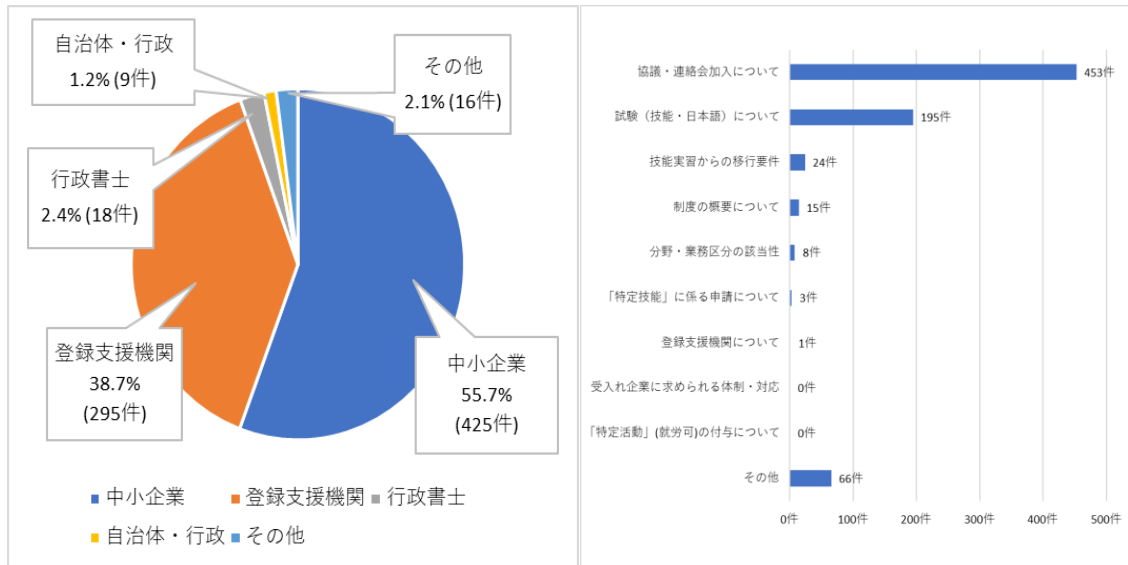
◆問合せ傾向

- ✓ 評価試験に関連した問合せが 347 件（その内 2 号評価試験に関連した問合せが 232 件）と件数が大幅に増加している。
 - ・ 2 号評価試験を初めて知ったため概要を教えてほしい
 - ・ 3 年以上の実務経験の考え方について知りたい（64 件）
 - ・ 評価試験ルートと技能検定ルートそれぞれの詳細について教えてほしい
 - ・ 2 号評価試験に合格した場合の有効期間はどのくらいなのか

◆その他

- ・ 入会済みの企業が新しい人材を雇用する際に、追加の申請が必要か
- ・ 建設業の協議会に入会している企業が、製造業の協議会に入会することは可能か
- ・ 3 分野が統合される前に入会した企業は、再度入会申請が必要なのか

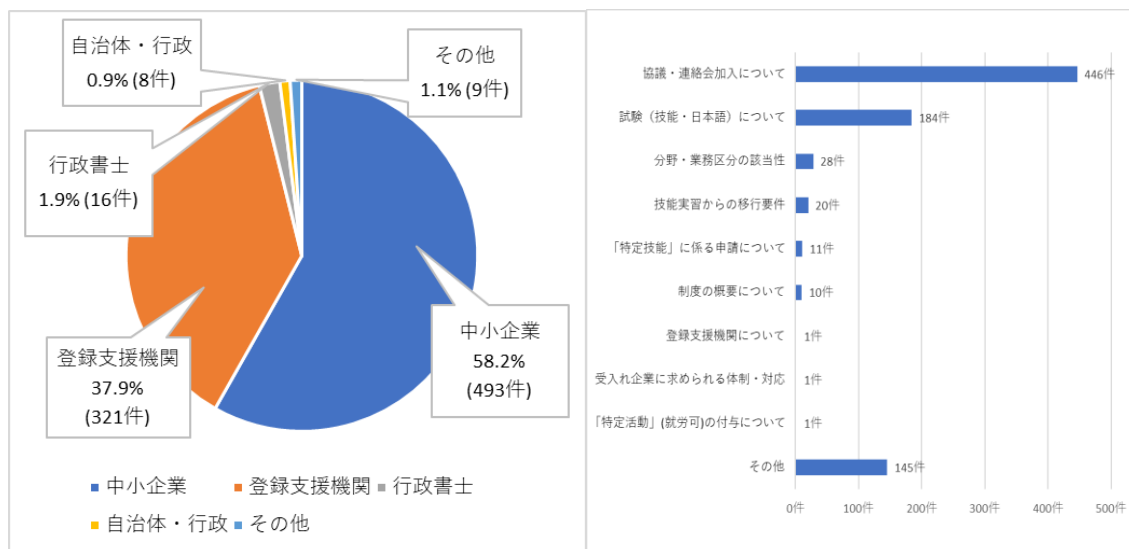
〔2023 年 11 月〕



◆問合せ傾向

- ✓ 10 月に比べ問合せ件数は減少したが、評価試験に関連した問合せが 195 件（その内 2 号評価試験に関連した問合せが 136 件）と引き続き多い傾向にある。
 - ・ テキストの有無や実務経験証明書について
 - ・ 申込内容の修正依頼
 - ・ 2 号評価試験の申込ページ上に、提出書類がうまくアップロードできない
 - ・ 技能実習生から実務経験証明書に署名を求められたら拒否権はあるか
 - ・ 在留カードの期限が切れていて更新中だが試験は受けられるか
 - ・ 実技試験はペーパーテストか

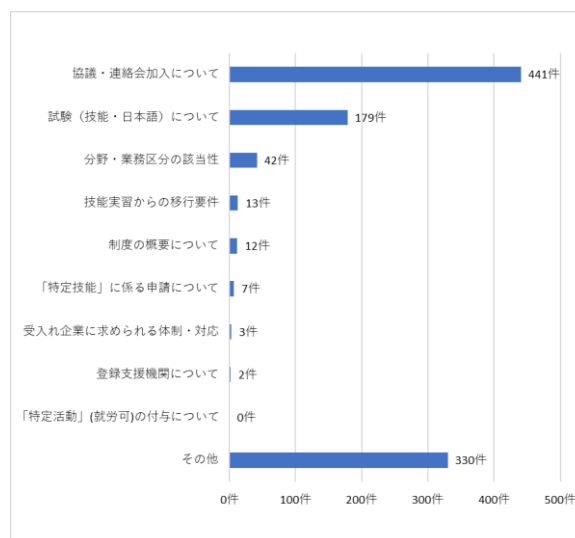
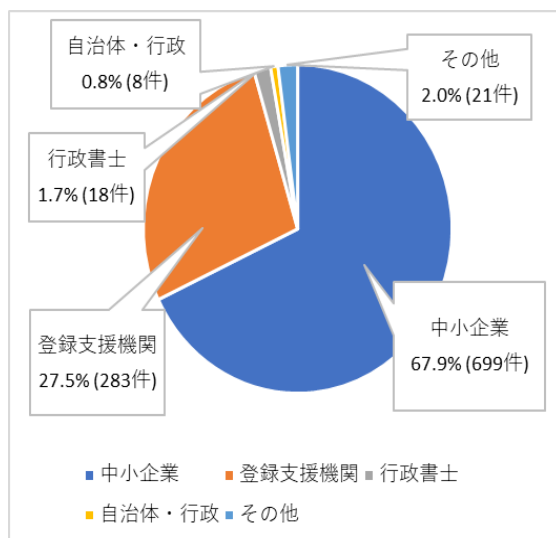
〔2023 年 12 月〕



◆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を配信後、関連した問合せが多数寄せられた
 - ・ 調査回答のためにマイページにログインするための届出番号、パスワードを確認したい
 - ・ 担当者が退職、変更となったため登録している担当者メールアドレスを変更したい
- ✓ 評価試験に関連した問合せも引き続き多く寄せられている。（問合せ総数 184 件、その内 2 号に関する問合せは 65 件）
 - ・ テキストの有無や実務経験証明書についての問い合わせ
 - ・ 試験結果や領収書の発行依頼についての問合せ

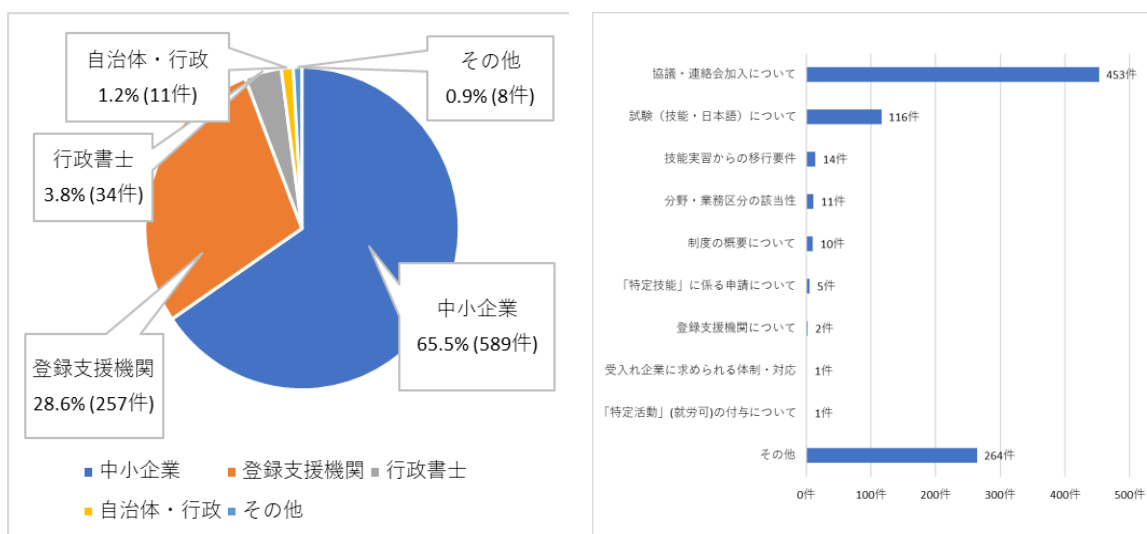
〔2024 年 1 月〕



◆問合せ傾向

- ✓ 受入れ協議・連絡会構成員向け調査に関する問合せが 200 件以上寄せられた
 - ・ 自社の届出番号がわからない
 - ・ 担当者が変わったためパスワードがわからない
 - ・ 2つの工場のアンケートに回答したいが、片方のマイページにログインできない
- ✓ 評価試験に関連した問合せも引き続き多く寄せられている。（問合せ総数 179 件、その内 2 号に関する問合せは 52 件）
 - ・ 来年度の評価試験の実施予定日に関する問合せ
 - ・ 試験申込内容の修正依頼、支払いに関する問合せ

〔2024 年 2 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問合せが、1月に続き100件以上寄せられた
 - ・ 自社の届出番号を教えてください
 - ・ 回答内容に誤りがあったため修正したい
 - ・ 複数の工場が入会しており、本社工場のマイページから第二工場の内容を回答してしまったためやり直したい
- ✓ 新年度に向けて、入会済み企業からの登録情報変更の問合せも増加している
 - ・ 自社が吸収合併される場合、どのタイミングでマイページ情報を修正したらよいか
 - ・ 工場が移転する場合は改めて入会届出が必要か
 - ・ 企業名称が変更となる場合、提出が必要な書類はあるか

(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（2024年2月29日時点）

今年度、外国人からの電話による問合せ件数は372件であり、昨年度の問合せ数（300件）と比べ増加した。他方、メールでの問合せ件数は267件となり、昨年度の件数（385件）に比較して減少している。

電話とメールを合わせた今年度（2月末時点）の問合せ総数は639件となり、年度末の推計では昨年度の総数685件とほぼ同数となることが予想される。

②相談者について

外国人相談者は、概ね日本語での会話が可能であったが希望により外国語を使った三者通話を実施した。三者通話の実施は82件となり、昨年度に比べ増加している。（対応言語：中国語50件、ベトナム語21件、英語6件、インドネシア語4件、ミャンマー語1件。なお、ミャンマー語は相談窓口での対応言語とはしていないが、社内リソースの活用において対応を行った。）

また、昨年度と同じく、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、外国人材向け製造業特定技能外国人相談窓口を利用するなど、窓口の設置趣旨とは異なるケースも相当数含まれていた。

③問合せ内容について

今年度は、2号評価試験の開始もあり、特定技能1号・2号評価試験に関連した問合せが多い傾向にあった。当事者である外国人からの問合せ増加は、制度への関心の高さがうかがえた。問合せ内容は、申込情報（氏名・会場・業務区分）の修正依頼、支払い方法、試験申込画面上での提出書類（実務経験証明書）のアップロード方法についての問合せが主となっている。

④相談対応の体制について

引き続き、各言語の通訳者が常時対応できるような体制を確保する。

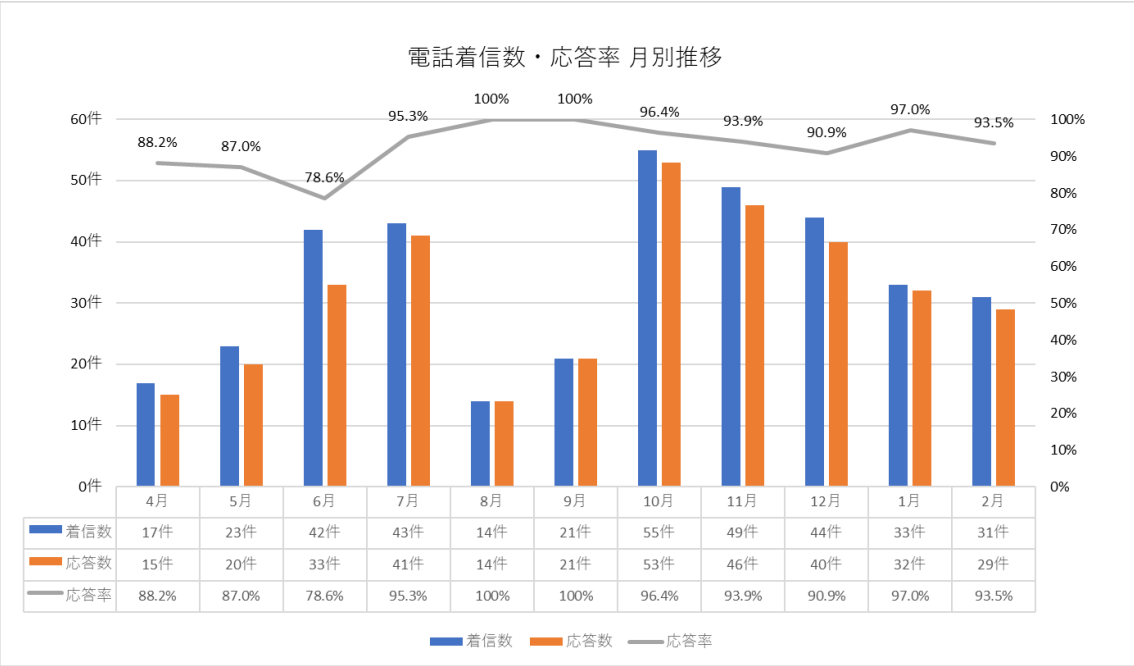
また、試験申込内容の修正依頼においては、日本語が母国語ではない相談者が対象のため、通話のみではスペルや修正内容を誤って聞き取ってしまう可能性が高いことから、引き続きメールを併用し、文面で内容の確認を行うこと、証跡の保管を行うことを徹底していく。

■外国人材向け相談窓口_レポート

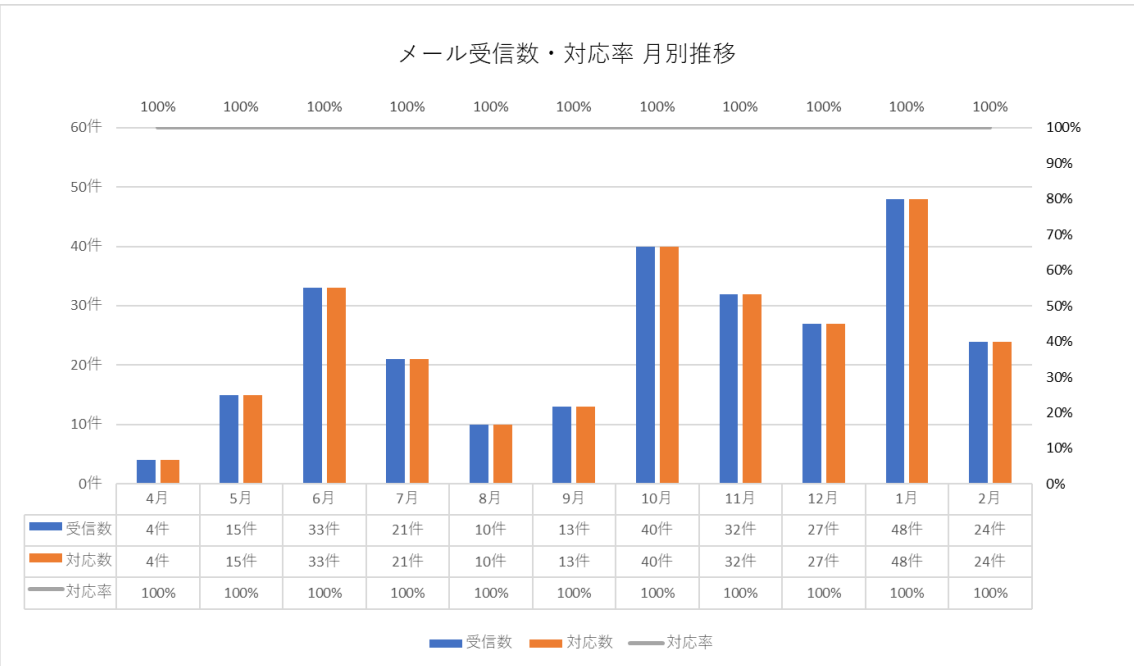
2023 年 4 月～2024 年 2 月の全体統計

今年度合計着信・受信件数（2 月 29 日時点）：639 件（電話 372 件、メール 267 件）

電話着信数・応答率_月別推移

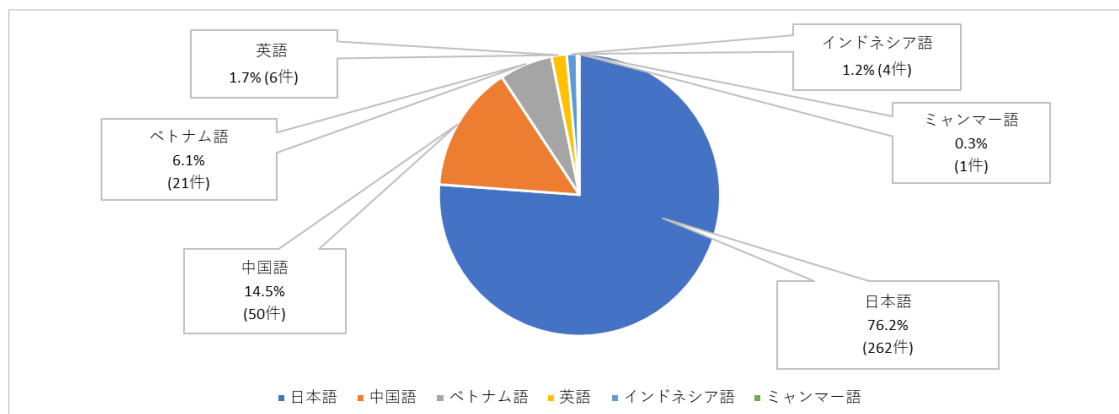


メール受信数・対応率_月別推移

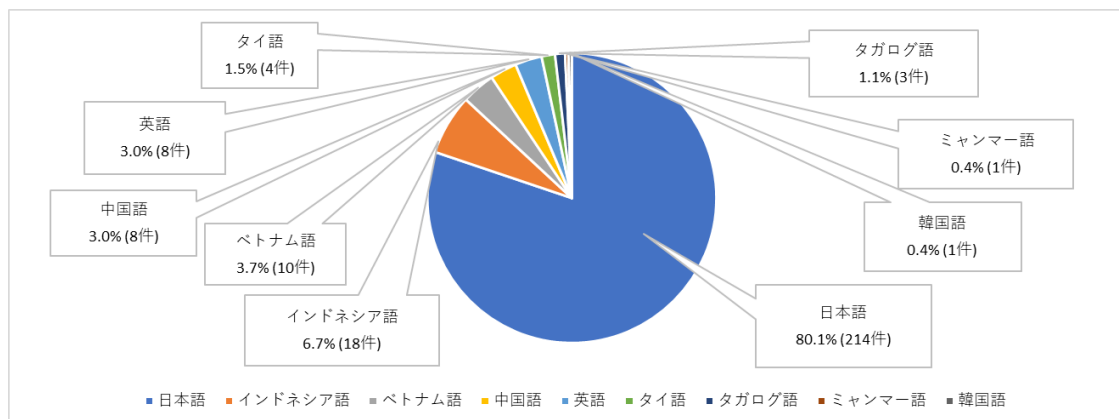


(注) 問い合わせがあったメールすべてに対応した。

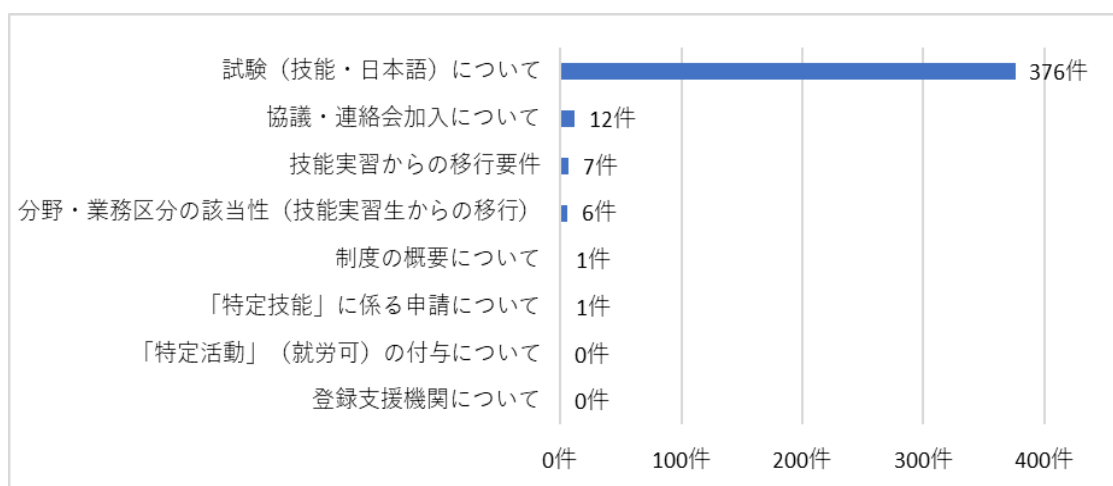
電話対応言語_年度合計



メール対応言語_年度合計



相談内容内訳_年度合計



（注）同一の相談者から同じ相談内容について複数回電話・メールがくるケースは、問合せ件数をまとめて1件とカウントしているため、年間の応答数・メールの総件数とは一致しない。

3. 小括・得られた示唆

今年度は、特定技能2号評価試験開始に伴う試験関連の問合せが多くなった。試験概要に関する問合せだけでなく、システム上で申込みができない、提出書類がうまくアップロードできない、というPC操作などの技術的な問合せも多い傾向にあった。これらは、ファイル形式や容量、ネット環境を整えることで解消するケースが大多数であったため、今後は、受験者のリテラシーを考慮した周知やシステムの整備が必要であると考えられる。

また、技能実習制度見直しに伴い、新たに受入れ協議・連絡会事務局に入会を希望する事業者からの問合せも増加傾向にある。事業者によっては、製造品が本制度対象外の産業分類に該当する場合も多く、クレームへと発展しないよう企業に寄り添った丁寧で正確な回答が求められている。

受入れ協議・連絡会関連の内容については、受入れ協議・連絡会事務局と連携を取りながら迅速に対応を行った。昨年度から継続して、より詳細な内容での回答・丁寧な説明を意識して対応しているため、本制度に関する知識を保有した事業者や登録支援機関が増え、一次回答で完了するような簡易な問合せ件数は減少傾向にある。これは、制度内容が広く浸透し、一定の知識を有した登録支援機関や事業者の増加が背景にあると思われる。

他方、受入れ協議・連絡会に入会済みの企業から、製造品の追加、別事業所の追加について届出方法の問合せが増加している。追加届出の方法は、入会当時の産業分類や製造品によって対応が異なるため、受入れ協議・連絡会事務局と連携しつつ、慎重に回答を行っている。

また、入会済みの他社情報を把握した事業者が、類似している自社の製造品はなぜ入会が認められないのか、といった問合せも増えている。これらについても、受入れ協議・連絡会事務局に問合せ内容を共有し、企業ごとの事情を勘案した対応を行うことで、クレームを最小限に抑えられている。

相談窓口と受入れ協議・連絡会事務局間においては、今後もシームレスに連携を取りあえる環境を整えることが必須であると考えている。

また、該当性確認基準においても、経済産業省各課室と連携を取りつつ実態に即した判断が出来るよう進めているところ、今後も問合せに対して正しい知識を基に対応を行えるよう、教育の徹底・ブラッシュアップを行っていきたい。

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

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」をオンラインで実施した。

本セミナーは、制度面の変更等があったタイミングで、2023年7月・11月の2タームにわけて計8回実施した。第1タームとなった第1回～5回は、製造業分野に追加された特定技能2号に関する説明、特定技能外国人材受入れ企業の事例紹介及び行政書士によ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。第2タームの第6回～8回は、製造分野特定技能2号評価試験及びビジネス・キャリア検定に関する説明を中心に行った。

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、本事業で設置する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	備考
1	2023年7月3日（月）	
2	2023年7月5日（水）	
3	2023年7月11日（火）	
4	2023年7月12日（水）	追加開催：45分版
5	2023年7月14日（金）	追加開催：45分版
6	2023年11月7日（火）	
7	2023年11月9日（木）	
8	2023年11月10日（金）	追加開催

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・2回 制度説明・受入れ事例紹介(1社)他

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:55	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 受入れ協議・連絡会の入会について 直近の変更点(経済産業省)
13:55～14:25	3. 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)
14:25～14:30	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3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
13:05～13:25	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 直近の変更点(経済産業省)
13:25～14:25	3. 在留諸申請時の提出書類作成及び留意点(行政書士)
14:25～14:30	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4・5回 製造業における特定技能制度の説明

13:30～13:35	1. 挨拶
13:35～14:10	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 受入れ協議・連絡会の入会について 直近の変更点(経済産業省)
14:10～14:15	3. 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・7・8回 製造分野特定技能2号評価試験、ビジネス・キャリア検定の説明

13:00～13:05	1. 挨拶
13:05～13:15	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)
13:15～13:55	3. 特定技能2号評価試験について 特定技能評価試験の概要(経済産業省・弊社)

13:55～14:25	4. ビジネス・キャリア検定試験について（中央職業能力開発協会）
14:25～14:30	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）

⑤ 事例紹介登壇企業一覧（全2社）

	登壇企業（分野）	登壇回
1	株式会社日本エー・エム・シー（旧産業機械分野）	2023年7月3日（月）
2	株式会社名友産商（旧産業機械分野）	2023年7月5日（水）

(2) セミナー参加者状況・アンケート回答状況

第1ターム（第1回～5回）は、989人が参加し、そのうち、607人からアンケートの回答が得られた（回収率：60.6%）。

第2ターム（第6回～8回）は、894人が参加し、そのうち、491人からアンケートの回答が得られた（回収率：54.9%）。

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	アンケート回答	アンケート回収率
第1回～5回	1,262人	989人	607件	60.6%
第6回～8回	1,029人	894人	491件	54.9%
計	2,291人	1,883人	（プログラムが異なるため各タームで集計）	

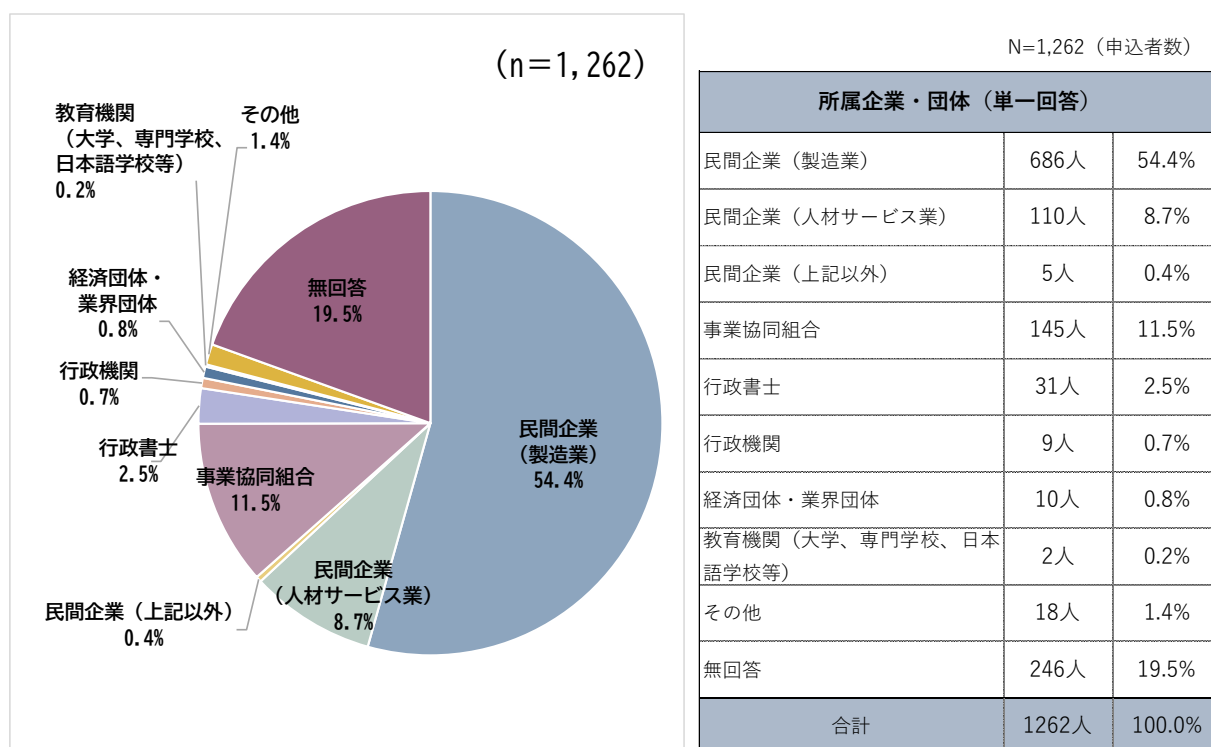
(3) 参加者アンケート結果（第1回～5回）

① 申込時アンケート

Q1 参加者の属性（申込データから集計するため、n=1,262）

申込者のうち、民間企業（製造業）が最も多く 54.4%（686 人）、次いで事業協同組合が 11.5%（145 人）であった。

図表 2 所属企業・団体（単一回答）

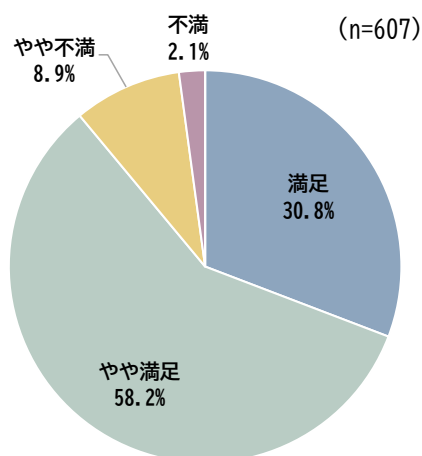


② セミナー終了後アンケート (n=607)

Q2 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 58.2% (353 人)、満足が 30.8% (187 人) であった。

図表 3 セミナーの満足度 (単一回答)

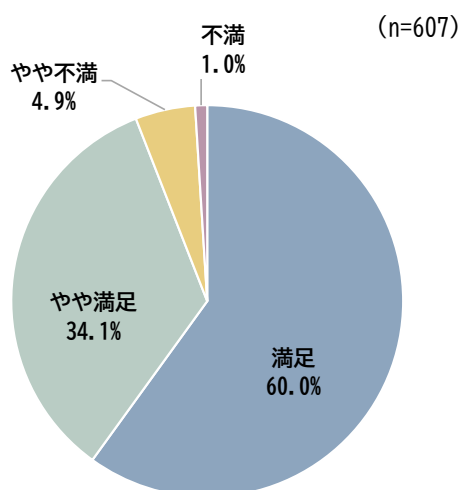


Q2_セミナーの満足度 (単一回答)		
1. 満足	187人	30.8%
2. やや満足	353人	58.2%
3. やや不満	54人	8.9%
4. 不満	13人	2.1%
無回答	0人	0.0%
合計	607人	100.0%

Q3 当オンラインセミナーの運営面 (事前のご案内、当日のご案内、音声、映像など) は、いかがでしたか

セミナー運営の満足度は、満足が 60.0% (364 人)、やや満足が 34.1% (207 人) であった。

図表 4 セミナー運営の満足度 (単一回答)



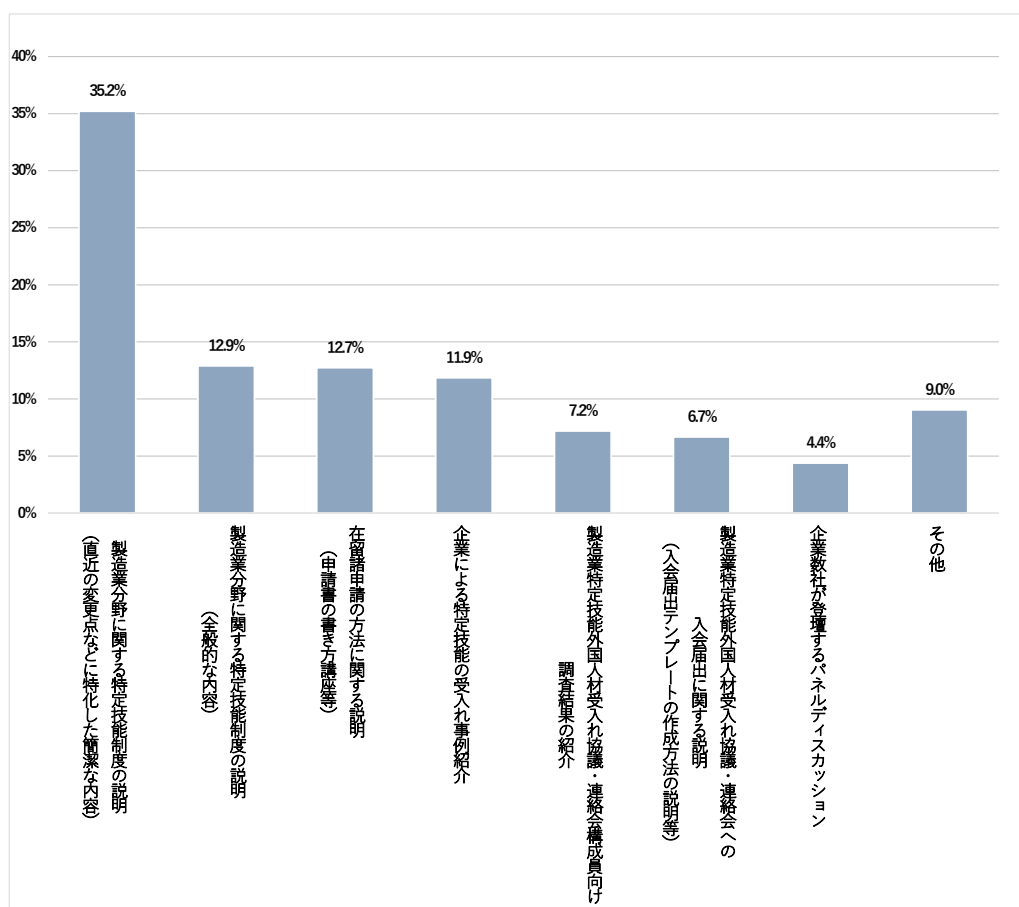
Q3_セミナーの運営 満足度 (単一回答)		
1. 満足	364人	60.0%
2. やや満足	207人	34.1%
3. やや不満	30人	4.9%
4. 不満	6人	1.0%
無回答	0人	0.0%
合計	607人	100.0%

Q4 今後、同様のセミナーで扱ってほしい内容はどのようなものがありますか。（複数選択可）

今後のセミナーで取り扱ってほしい内容としては、「製造業分野に関する特定技能制度の説明（直近の変更点などに特化した簡潔な内容）」が最も多く（35.2%）、次いで「製造業分野に関する特定技能制度の説明（全般的な内容）」（12.9%）であった。

図表 5 今後セミナーで扱ってほしい内容（複数回答）

Q4_今後セミナーで扱ってほしい内容（複数回答）		
1. 製造業分野に関する特定技能制度の説明（全般的な内容）	147人	12.9%
2. 製造業分野に関する特定技能制度の説明（直近の変更点などに特化した簡潔な内容）	401人	35.2%
3. 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会届出に関する説明（入会届出テンプレートの作成方法の説明等）	76人	6.7%
4. 在留申請の方法に関する説明（申請書の書き方講座等）	145人	12.7%
5. 企業による特定技能の受入れ事例紹介	135人	11.9%
6. 企業数社が登壇するパネルディスカッション	50人	4.4%
7. 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会構成員向け調査結果の紹介	82人	7.2%
8. その他	103人	9.0%
合計	1139人	100.0%



Q4-⑧ その他具体的なご意見

【特定技能2号について】

- ・ 特定技能2号についての詳細な説明、最新情報の提供
- ・ 特定技能2号の協議会加入に必要な産業分類の考え方
- ・ 特定技能2号に移行するために、準備すべきことの説明
- ・ 特定技能2号の申請、資格取得に関する手順、スケジュールなどについて
- ・ 2号の弊害と事例
- ・ 特定技能2号の引き抜き、転職に対する注意喚起

【特定技能2号_試験について】

- ・ 特定技能2号試験内容についての詳細な説明と試験対策
- ・ ビジキャリについて
- ・ 特定技能2号へ移行するための試験のタイミング（在留期限のどれくらい前なのか）や受入れ企業、本人の申請方法やタイミングなど具体的な流れについて

【試験について】

- ・ 試験対策
- ・ 試験の内容を詳しく説明して欲しい
- ・ 特定技能へ切り替えるため必要な試験についての詳細
- ・ 難易度について
- ・ 海外受験の情報

【申請書類関係】

- ・ 各種届出書の具体的な書き方
- ・ 特定技能受入後の届出等のタイミングや提出書類について
- ・ 定期届出、随時届出について書き方講座。質疑応答時間を十分にとった講座にしてほしい。
- ・ 定期届出書の要不要のチャートが欲しい
- ・ 実際の書類を見て参考にしたい

【質疑応答】

- ・ 質問の時間をメインとした開催をお願いしたい

【区分特化】

- ・ 自動車産業:プレス - 溶接 - 塗装 - 組立て(ENG&BODY)に特化した説明
- ・ 食品製造分野に特化した制度の説明

【今後の制度等について】

- ・ 海外試験などを含めた今後の特定技能の見通し
- ・ 今後の制度変更・条件緩和に関して
- ・ 技能実習生制度が今後なくなるとの報道により技能実習制度の代替制度があるのか
- ・ 10月の法改正内容

【その他】

- ・ 自社支援の進め方、支援機関を介さない採用について
- ・ 特定技能と実習生における支援内容・支援範囲についてとその違い
- ・ 在留資格について留学生から特定技能へ変更可能か。可能な場合の諸条件等知りたい。
- ・ 入管が企業を指導する際に重視すること
- ・ 他社様の失敗談

Q5 製造業における特定技能外国人の受入れに関わり、ご意見がありましたらご自由にご記入下さい。

【特定技能2号（制度等）についてのご意見・ご要望】

- ・ 2号に関する整備はこれからだと思うが、現実的な整備を希望する。在留期間1年更新ではなく2年か3年更新の検討をしていただきたい。また移行条件として技能検定1号相当というのは厳しすぎる（技能実習3～5年+特定技能を5年満了した方々であれば、それなりの実績があるので、技能検定1級までハードルを上げず、無試験で認めるくらいが良いのでは）
- ・ 特定技能2号はかなり高いハードルの高い条件で移行となるが、今後合格者数の発表や、どちらのパターンでの合格者なのか、などの発表があると参考になる。
- ・ 特定技能2号合格のハードルはかなり高く、各企業様で特定技能1号として相当習熟された人材が2号不合格で帰国となれば困る企業が多数出るため、特定2号の要件緩和を希望する。
- ・ 日本のものづくりは、すでに外国人なしでは対応できない状況になっており、技能実習制度から、特定技能制度に移行するという方針には賛成だが、特定技能2号への移行を希望する者にとっては、少々難易度が高いように感じる。技能検定1級の日本人も希なのに、外国人に要求するのは、形式的な制度ではないかと思える。管理監督者レベルの技能を持った極めて限られた人材だけに対する門戸の拡大と感じ残念である。設定はあっても獲得が困難な在留資格では（事実上、家族の在留が認められないのであれば）、誰も日本に来て働きたいと思わないのではないか。
- ・ これは、入管への質問かもしれないが、特定技能2号では支援は必要なしとなっているが、登録支援機関も必要なくなった場合、ビジネスが成り立たなくなる企業が多く出る事が考えられるが、どうだろうか
- ・ 特定技能2号の試験が技、人、国の入国ビザを取得している場合、特定技能2号の試験内容緩和がなされるのか、就労ビザにて入国される方との違いが知りたい。

【特定技能2号（試験）についてのご意見・ご要望】

- ・ 特定技能2号に係る評価試験について、問題の内容や試験範囲、試験の対策、日程などの詳細な情報を早い段階で公開してほしい。
- ・ 検定試験に受からなかった場合、特定技能1号満了の5年で帰国するしかないのか。受け

入れ企業が希望する場合、特定技能1号の延長可能など柔軟な措置があるといいと思う。

- ・ 技能実習3年修了し、特定技能1号へ切り替えた人は特定技能2号へ切り替えたい時、試験のチャンスは1つしかない。合格率を高めるため、試験を2, 3回受験したければどんな方法があるか。また特定技能1号を5年修了し、技能実習3号に戻ることは可能か。
- ・ 特定2号の試験内容が高度で難しすぎる。この試験の内容では合格できる人材がいるのかと疑問を持った（この内容では合格者は出ないと思う）。合格者でなければ5年～8年も自社のために働いてくれた外国人社員は退社・帰国の一択しかなくなり、人手不足に喘ぐ企業にとって大きなマイナスとなる。日本人でも合格するのが難しいと思うが、条件緩和・内容の易化をする見通しはないのか（技能検定1級は超ベテラン日本人社員でも合格が難しい試験である）。
- ・ 特定技能2号テストがルビなしであること、日本人と同じテストを受験しなければならないこと、3分野での試験になること、等を考えると、非常にハードルが高い。他分野のように、もう少し要件を緩和してもらえると、大変ありがたい（例えば、外食は3年以上の経験+N3、介護福祉士はルビ付き試験+外国人は1.5倍のテスト時間であり、国家試験前の研修も体系化されている）。sample問題、テキスト集を早く発表していただきたい。
- ・ 評価試験ルートでは全く触れた事がないようなカテゴリーの内容まで日本語で試験を受けないとならないのは、会社としても対策ができない。大学を出ているというだけで永年更新できる技人国ビザ社員と、ハードルが高すぎる試験に合格しないと働けない特定技能ビザ社員の差がこうも開くと不平等である。日本の製造業がどれだけ人手不足で苦しんでいるのかを分かってほしい（そういう企業を救うための策が特定技能制度であったはず）。特定技能2号試験は日本企業を救う試験になってほしいが、今回の試験内容は外国人を帰国させるための試験となっている。円安もあり、日本で働く希望を持つ外国人は急減しており、その上長期で働く機会まで奪ってしまうのでは、いったい国はどのような将来像を描いているのか。いまいちど特定技能2号の試験内容見直しをお願いしたい。

【制度、手続き等についてのご意見・ご要望】

- ・ 在留諸申請が複雑で、もう少し更新手続き・報告書等、やらなくてはならないことを簡素化してほしい（簡素化により組合に支払う金額が減れば、特定技能の方の収入は増え、自社支援もやりやすくなると思う）。年に一度監査等を実施して定期報告はなくしてほしい。
- ・ 登録支援機関の支援費にかなりの差がある。支援費等安く出来れば、もっと特定技能者の待遇（賃金）が改善されるのではないか。
- ・ 特定技能1号のビザ申請時、許可が降りるまで時間がかかる、申請中に働けない件について改善してほしい。転職に関する規定などを設けてほしい（例えば3年は転職できない等）。また、実際の業務と異なる職種でしか受入できない企業があるため、試験が負担となっており、該当する職種がない場合、申請をして認可していただくようなシステムを求める。
- ・ 在留資格を留学生から「技人国」ではなくて特定技能へ変更可能か。可能な場合の諸条件等知りたい。

- ・ 今後、技能実習制度との作業職種を統一する動きについて、どのような方向性かだけでも動向を教えてください（技能実習制度の職種に合うのか、特定技能制度の職種に合うのか、など）。
- ・ 技能実習生から継続して特定技能 1 号に移行は容易で助かるが、5 年という縛りをもう少し延長してもらえると助かる。脱退一時金の制度上限 60 ヶ月のため特定技能 1 号は技能実習 3 年+特定技能 1 号の 2 年で退職してしまい、制度の改定がないと特定技能 1 号の 5 年雇用は難しい（年金の返金対象期間を上限 5 年とするのではなく、支払った年数に応じた返金制度にすると、在日 5 年目で集中して帰国希望者が発生する事は無くなるのでは）。
- ・ 多くの外国人を受け入れるのは、治安の面で不安が生じるが、国としての対応を知りたい（むやみに入国させてしまった結果、日本の崩壊へと進まないような対策があれば先を知りたい）。人材不足の中での、特定技能外国人の受入に関し、受け入れ可能な業種を選定・限定等制限を設けることはどのような根拠に基づき検討をされているのか知りたい。特定の業種を現在限定していることについて合理的な理由を明確に発信してほしい。
- ・ 特定技能外国人の中には、技能実習からの資格変更で同じ職種で特定技能ビザを取得するほかに、試験ルートで畑違いの職種に移る元実習生もあり、彼ら個別の事情はあるにしても、受け入れる企業側として、全くの新人を職務経験 3 年程度の給与で働かせることに、現場の日本人社員からの違和感・あつれきは生じていないのだろうか。人手不足だからという理由で、制度を作り替えていくより、人手不足の分野で日本人が働きやすいよう（労基違反の摘発等）、厚労省・経産省と協力して、中小企業・零細企業の日本人社員の処遇改善にもっと取り組むべきではないか。ニュースでは外国人同士の殺傷事件・トラブル、学校に通わない外国籍の子供の問題など耳にするが、受入企業の良い事例だけでなく、警察・自治体などの声も、特定技能外国人を受け入れる者の責任として取り上げ、耳を傾ける場を設けたほうがよいと思う。

【協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- ・ 協議会の入会証明が、検索しやすいもの（所在地都道府県名順にするなど）にしていたけると良い。
- ・ 以前協議会の相談窓口へ問い合わせしたが、電話はなかなかつながらず、やっとつながったと思っても担当者が制度について十分把握できていない様子だった。窓口担当者は今回セミナーのように説明できるくらいのレベルの方の配置をお願いしたい。
- ・ 協議会加入申し込みの申請書類が独特かつ難解であるため、資料作成に時間がかかり、審議にも時間がかかるため、もう少し簡素・簡略化すべきである（定期報告の書類も同様に簡素化を望む）
- ・ 100%自動車部品を製造している会社でも、特定技能で受入れをしているところが多いが、どのように協議会へ登録しているのか聞いてみたい。
- ・ 製造業は他分野に比べ協議会加入に非常に大きな手間がかかるが、特定技能外国人就労後は、協議会加入申請時に申告した製造品のみの製造に適正に携わっているかどうか追跡し

ないので、複数の品物を製造している事業所は産業分類に当てはまらない製造品の製造に従事してしまうシステムになっている。事前ガイダンス内での説明事項に「この品の製造をする」という項目はないので、「協議会に申告している製造品以外の製造をしている」と、外国人本人が気付くのは難しいと思う。産業分類が合わずに特定技能受入を諦めたケースがたくさんあるので、真っ当にやっている企業が損をしない、特定技能制度を悪用させない、運用をしてほしい。

【産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- ・ 他分野との比較をして制度構築してほしい。製造業分野の分類は煩雑でわかりにくい。
- ・ 受入れ事業者の産業分類の範囲が狭いので、もっと多くの事業者が特定技能外国人を受入れるようにしてほしい。
- ・ 自動車部品関係製造会社も簡単に特定技能の受入れができるように望んでいる。
- ・ 受入れ可能職種に、ロボット溶接も追加していただきたい。
- ・ 現在対象外となっている業種（受け入れ企業の業種）将来追加の見通し等について知りたい。鉄工業（構造物鐵工）の企業で、受入の要望が多いが、産業分類で該当せず、人材が他社に流出している。
- ・ 強化繊維プラスチック（FRP）成形として、技能実習生を受け入れているが、特定技能1号に直結する分野がなく困っているため、今後プラスチック成形とは別に分類を追加してほしい。

【試験に関してのご意見、ご要望】

- ・ 技能検定の合格ラインを明確にしてほしい。
- ・ 特定技能の試験の頻度が他業種に比べて少なすぎるため、実施回数を増やす・別枠で実施するような検討をお願いしたい。
- ・ 海外での実施頻度が少なすぎる。

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】

- ・ アンケート結果のまとめを展開してほしい。
- ・ 質疑応答のみのセミナーを開催してほしい。事前に質問を募集して、その質問に対して解説していただきたい。問い合わせに関するQ&Aの追加版を展開してほしい。
- ・ 特定技能の試験の回答と解説をするセミナーを開催してほしい。
- ・ 特定技能外国人の給与等処遇の希望水準や実際の求人情報を共有いただきたい。
- ・ 参加希望者は登録をして、録画動画をどの時間帯でも見られるようにしてほしい。

【セミナー感想、今後の展望など】

- ・ 特定技能2号について勉強になった。
- ・ 現在特定技能1号外国人として就労している方にとって、2号移行に関する情報がとても重要なので、移行試験等、詳細が決まったら再度セミナー実施を検討いただきたい。
- ・ 今後重要になる特定技能2号についての話を求めており、初歩的な書類の作成方法などはすでに承知の内容のため、それよりは質疑応答の時間が長ければありがたいと感じた。今

後は初歩的な参加者向けのセミナーと、制度変更や専門的な考え方などを扱うセミナーとで分けて実施するなど情報を参加者の習熟度（基本、最新情報等）に合わせて提供してほしい。

- ・ 全3回に参加したが、重複部分が多すぎる。参加者の利便性にもっと配慮してほしい。行政書士さんの解説は有意義で、勉強になった。

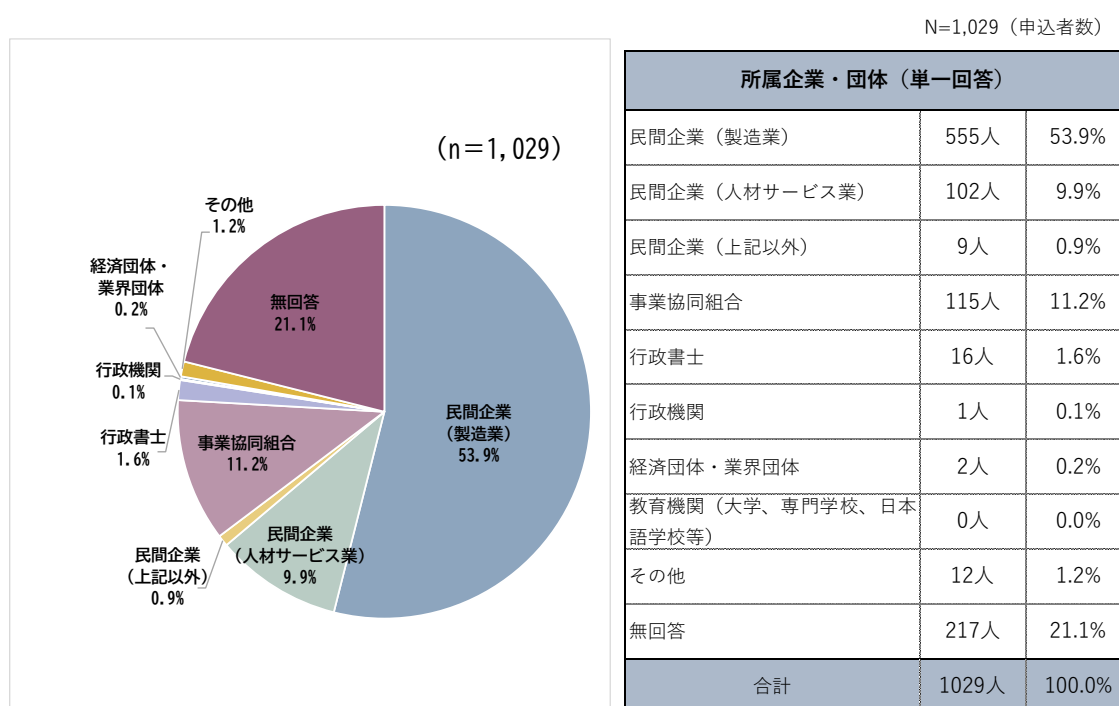
(4) 参加者アンケート結果（第6回～8回）

① 申込時アンケート

Q1 参加者の属性（申込データから集計するため、n=1,029）

申込者のうち、民間企業（製造業）が最も多く 53.9%（555 人）、次いで事業協同組合が 11.2%（115 人）であった。

図表 5 所属企業・団体（単一回答）

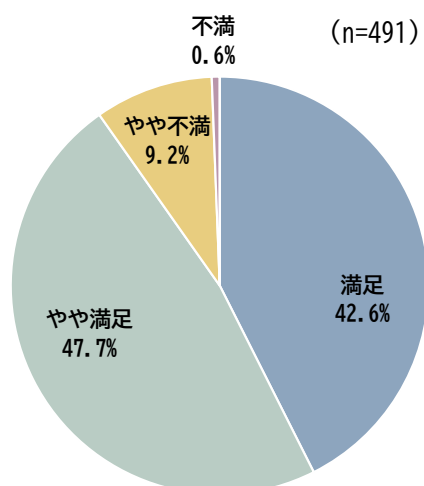


② セミナー終了後アンケート (n=491)

Q2 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 47.7% (234 人)、満足が 42.6% (209 人) であった。

図表 6 セミナーの満足度 (単一回答)

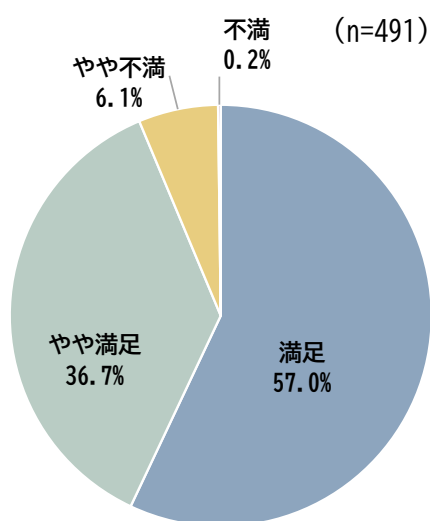


Q2_セミナーの満足度 (単一回答)		
1. 満足	209人	42.6%
2. やや満足	234人	47.7%
3. やや不満	45人	9.2%
4. 不満	3人	0.6%
無回答	0人	0.0%
合計	491人	100.0%

Q3 当オンラインセミナーの運営面 (事前のご案内、当日のご案内、音声、映像など) は、いかがでしたか

セミナー運営の満足度は、満足が 57.0% (280 人)、やや満足が 36.7% (180 人) であった。

図表 7 セミナー運営の満足度 (単一回答)



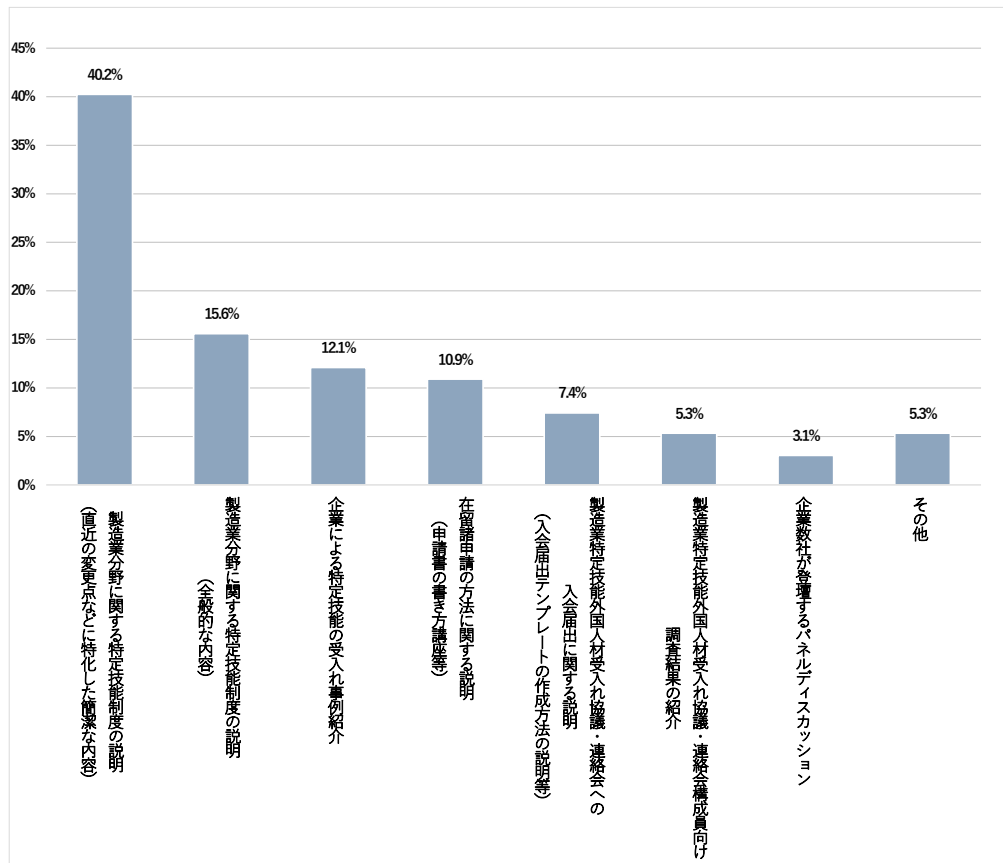
Q3_セミナーの運営 満足度 (単一回答)		
1. 満足	280人	57.0%
2. やや満足	180人	36.7%
3. やや不満	30人	6.1%
4. 不満	1人	0.2%
無回答	0人	0.0%
合計	491人	100.0%

Q4 今後、同様のセミナーで扱ってほしい内容はどのようなものがありますか。（複数選択可）

今後のセミナーで取り扱ってほしい内容としては、「製造業分野に関する特定技能制度の説明（直近の変更点などに特化した簡潔な内容）」が最も多く（40.2%）、次いで「製造業分野に関する特定技能制度の説明（全般的な内容）」（15.6%）であった。

図表 5 今後セミナーで扱ってほしい内容（複数回答）

Q4_今後セミナーで扱ってほしい内容（複数回答）		
1. 製造業分野に関する特定技能制度の説明（全般的な内容）	143人	15.6%
2. 製造業分野に関する特定技能制度の説明（直近の変更点などに特化した簡潔な内容）	369人	40.2%
3. 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への入会届出に関する説明（入会届出テンプレートの作成方法の説明等）	68人	7.4%
4. 在留諸申請の方法に関する説明（申請書の書き方講座等）	100人	10.9%
5. 企業による特定技能の受入れ事例紹介	111人	12.1%
6. 企業数社が登壇するパネルディスカッション	28人	3.1%
7. 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会構成員向け調査結果の紹介	49人	5.3%
8. その他	49人	5.3%
合計	917人	100.0%



Q4-⑧ その他具体的なご意見

【特定技能2号について】

- ・ 特定技能2号にスムーズに移行できるように、どのタイミングで何を準備していけばよいのか
- ・ 特定技能2号移行に特化した内容
- ・ 特定技能2号への移行実績等の内容
- ・ 特定技能2号移行後から他業種への変更について(可否含む)
- ・ 特定技能2号移行について特化した内容をもっと。全体の質疑応答がみられる形。
- ・ 直近の情報として、育成技能から特定技能の変更点など
- ・ 技能検定ルートの詳細
- ・ 製造業特定技能2号人材在留資格取得の要件で技能検定ルート内の技能検定1級取得とあるがこの試験受験資格に7年の実務経験が必要とありますがそこは、どうすればよろしいでしょうか

【特定技能2号_試験について】

- ・ 2号評価試験対策
- ・ 特定技能2号の技能評価試験について
- ・ 評価試験やキャリア試験について（内容）
- ・ 2号評価試験及びビジネス・キャリア検定問題
- ・ 2号評価試験結果について
- ・ 特定技能2号試験の合格率および合格の傾向と対策について
- ・ 特定技能2号評価試験の受験・合否状況等
- ・ 特定技能2号試験、ビジキャリア試験合格のためのセミナー
- ・ 特定技能2に合格のための事例など
- ・ キャリアパス検定合格に向けての取り組み事例・合格事例など
- ・ 2号評価試験に関する資料案内

【試験について】

- ・ 評価試験について
- ・ 具体的な試験対策
- ・ 試験対策や合格者の学習事例

【申請書類関係】

- ・ 定期報告等の特定技能を雇入れているうえで必要な事務の説明や書式等手続きの改正の情報発信

【事例】

- ・ 色々な事例
- ・ 事例紹介・パネルディスカッションなどを通じた現行制度の課題と対応の考え方
- ・ 受入企業の特特定技能者への支援や必要業務

- ・ 特定技能として働いている人の状況や推奨国、給与や管理費の実態など
- ・ キャリアアップ人物像のイメージについてお話がありました。各企業様の特定技能者受入紹介、どんな業務や役割を担っているか？の記載では班長やリーダー職についているという企業様が複数社ございました。キャリアアップ人物像では2号でリーダーとなつていますが、1号でも複数作業員のリーダー職に就いても良いですか？について、もう少し具体的な事例からご説明をお願いしたいです。

【産業分類】

- ・ 受け入れ可能な産業分類の詳細などについて

【今後の制度等について】

- ・ 新制度に伴う（職種等の）変更点
- ・ 新制度の動向
- ・ 今後の特定技能制度について
- ・ 人材育成新制度への移行に向けて、製造業分野対象拡大の方向性
- ・ 実習制度変更について
- ・ 今後の技能実習制度と特定技能の関係
- ・ 今後の技能実習からの移行の改正見込みについて

【その他】

- ・ 特定技能の転職率（実績）
- ・ 特定技能者の転職状況について
- ・ 受け入れする国の選択が難しいため、ベトナム、インドネシア、カンボジア、フィリピンなどの特定技能に対する実情
- ・ 特定技能外国人を正社員として迎える方法（ビザの件）
- ・ 在留資格申請等の取次申請人について説明
- ・ 介護分野に関する特定技能制度の説明

Q5 製造業における特定技能外国人の受入れに関わり、ご意見がありましたらご自由にご記入下さい。

【特定技能2号（制度等）についてのご意見・ご要望】

- ・ 特定技能1号の方で2号での在留を希望する方の多くが残れるような試験、認定制度の確立を望みます。
- ・ 特定技能2号へのハードルが高過ぎる。
- ・ 特定技能2号の移行を簡単にしたいです。
- ・ 特定技能2号への移行はかなり難易度が高いように思います。もう少し敷居を下げても良いのではないかと思います。
- ・ 特定技能2号ができ、採用難に苦しむ製造業としては非常に期待をしていました。本日のお話をお聞きする限り、2号のハードルが高すぎて、どのくらいの外国人が2号の在留資

格を取得できるのか疑問です。

- ・ 現状の試験内容であれば、2号以降については非常に難しい状況であると感じます。経産省としては1号から2号への移行は、この5年間ぐらいで何%（もしくは人数）を想定しているのでしょうか。
- ・ 特定技能2号への移行ハードルが高すぎる印象です。製造工場内での実務や日常生活の会話に支障のないレベルの外国人であっても「チャレンジを諦める」内容であり、労働力が欲しい割には外国人材に対する配慮不足だと感じました。また、技術・人文知識・国際業務（N1取得者）の方々でも「これでは2号は厳しいです」との意見が多数です。
- ・ 特定技能外国人2号へのハードルが高すぎる！実際の業務の本質と乖離し過ぎている。もう少し外国人が学べる環境を整えてから、やるべき内容だと思う。
- ・ 特定技能2号が管理・監督者対象の在留資格となりハードルが上がる。特定技能1号からステップアップ可能な人は絞られる。仕事に熟練した外国人は企業にとって必要であり正規雇用を条件とした在留資格が必要と考えます。
- ・ 大変な努力をされて特定技能2号試験を設置されたと思います。しかしながらこの試験内容ですと一番の目的である「仕事に慣れた外国人材を継続的に雇用できる」という目的とは真逆に、ほとんど全ての5年を迎えた特定技能1号人材は帰国せざる負えない状況になってしまうのは明らかです。全世界で外国人材が取り合いになり、各国がより海外人材が働きやすい法律や環境へ舵を取っている中、改悪としか言えません。円安の逆風も強く、日本で新たに働こうとする海外人材は減少し、日本から他国へ移る人材は増えています。今国内で働いてくれている海外人材を全員継続雇用できるぐらいの法律改正がないと本当に日本の製造業は沈没してしまいます。試験が始まってすぐに「合格は無理だ」という声があがると思います。直近で5年を迎える特定技能1号人材を守るために、早急に彼らが継続して日本で働ける特定技能2号試験への変更を希望致します。技術・人文・国際ビザでは就業できない職種が製造業には多数あります。特定技能ビザの社員が頼りです。彼らを5年で国へ帰すことは中小企業にとって計り知れない打撃です。日本の経済をこれ以上縮小させないように私どもも努力を致します。しかし本当に人手不足で事業継承が危うい状態です。中小企業1社では人材不足を乗り越える橋は架けられません。ぜひ経済産業省のみなさまにその橋を架けて頂きたいです。
- ・ 本日、特定技能2号の試験内容を中心に説明を受けましたが「もっと簡素化してほしい、特定技能1号の通算在留期間延長も認めてほしい」というのが率直な意見です。今後、日本では更なる少子化で人材難の時代を迎えます。また昨今の円安もあり、外国人から見て日本で働く魅力も低下しております。この状況下で現在、日本で働いている技能実習生、特定技能生はとても貴重な存在です。もちろん日本語も堪能で、更なる学習意欲もある人材は特定技能2号に移れば良いのですが、すべての人材がこれに当てはまるわけではありません。「会社が重要な人材と判断し一定水準以上の給与を支払っている」かつ「日本語検定3級以上の合格者」には特定技能1号として（もしくは別の資格として）通算在留期

間5年以降も日本での継続勤務が可能にするなど、その他の道筋も検討していただけないでしょうか。本人も10年以上の在留を希望しているにも関わらず、このまま母国に帰国もしくは他国で新たに就労では、会社だけではなく、日本全体にとっても大きな損失だと思います。

- ・ 人材不足が深刻化するこの日本において、海外からの人手が必要であることを国は分かっているのでしょうか。特定技能2号の受け入れをもう少し柔軟に対応していただければと思います。リーダー的人材のみならず。慣れたところに帰国される企業側の立場も理解して欲しいです。外国人にとっても1号を終了して帰国したところで、年齢もいっていますし、なかなかピンポイントで同じ職に付ける者は少ないと思います。
- ・ 特定技能2号の規程が1号を5年間終了せず又は1号も経由せず技能実習から拾得できる事に対して大変驚いています。これは学歴不問の技人国に等しい在留資格となり日本社会の混乱が心配されます。
- ・ ご説明、ありがとうございます。特定技能2号へ移行するための「ビジネス・キャリア検定試験」が難しすぎる気がしました。非漢字圏の外国人の方がどのくらい合格できるか不安です。また、「選ばれる日本」にならなければならないのに、このような高いハードルを見せられて、外国人の方々が更に日本を選ばなくなる気が致しました。より現実的な制度設計、運用をお願いしたいところです。
- ・ いつも充実したセミナーをありがとうございます。2号への移行試験ですが、溶接工員にとってはルートが一つしか無く、またビジネス・キャリア試験の漢字が、日本語検定N4合格者にとってはとても難しい事から、不平等だと感じます。また、ビジネス・キャリア試験のような教材を、経産省の2号評価試験にも、サンプルだけではなく、公開して頂きたいと存じます。支援に携わる者として、本人が希望を見出せるような制度にして頂きたい、何卒宜しくお願いします。
- ・ 現場で勤務態度も技術力もある元実習生が、試験に慣れていないため2号の試験に受からない可能性があると感じます。他のルートも検討していただきたいです。
- ・ 特定技能2号に移行した場合、それまで特定技能1号で過ごした期間（最長5年）はリセットされるのか。その場合、産業機械製造業から食品製造業に転職したい場合、まずは食品製造の試験に合格してとなるが、そこから3年間経験を積んでから食品製造での2号取得は可能か知りたいです。
- ・ 本格的に特定技能2号人材を受け入れる方向性を持つにあたり、日本で就労を希望する外国人も受け入れる側の日本側も、特定技能の産業分野で技能実習の受け入れのみをしてきた時代よりも、もっと覚悟が必要だという感じがしています。同時に、日本人の就労予定者にあたる子供たちも0ではない状況から考えると、今後の国のあり方を含めて、就労や生活に関するあり方の道筋にまだまだ不透明感があり、外国人と日本人の就労者のバランスのことや、両者の意見や思考傾向の違いなどに触れるので、日々の業務をしながら悶々としていることが増えました。

【特定技能2号（試験）についてのご意見・ご要望】

- ・ 試験にルビがないなど、2号試験のハードルが想像以上に高いと感じました。
- ・ 特定技能2号になるための試験水準が高く、ほとんど2号になる人がいないのではないかと思います。
- ・ キャリア試験3級、合格へは日本語の理解力が必要、最低日本語検定2級習得が必要。特定技能2号は関門が高すぎる。
- ・ ビジネス・キャリア検定試験が難しそうなため、心配しています。
- ・ 特定技能2号移行において、特にビジネス・キャリア検定の日本語レベルが高すぎる。日本語能力検定N1は必要だと思われる。技能実習から特定技能1号と働いてくれた優秀な人材を継続雇用したいが諦めるしかない、と言うのが率直な意見です。
- ・ ビジネス・キャリア検定は、外国人のN4クラスでは、多分到底難しく2号への移行は不可能だということが解りました。
- ・ 今回の製造業への2号拡大といっても、2号評価試験もそもそも日本人対象のものであったり、技能検定ルートも1級合格、等、これを日本人の採用試験としても合格者が珍しいぐらいのハイレベルな内容で、この制度が拡大していくとは思えず、期待外れでした。
- ・ 特定技能2号の試験の内容が難しいと思います。これでは特定5年で終了になります。製造で技術が必要な作業の5年は短く良い物造りは難しい。仕事を教えるのにも時間がいらいます。長期で働けるためには2号試験の見直しが必要と思います。
- ・ 特定技能2号の条件に、ビジネス・キャリア検定3級の取得必須という内容ですが、日本語の難易度が厳し過ぎるように思います。日本語のレベルは、日本語検定で計り、ビジネス知識を計るのは、多言語での受験が可能といった措置も必要では無いでしょうか？
- ・ 特定技能2号に向けての試験において、ビジネス・キャリア検定の過去問を確認しましたが、日本人でも難しそうな質問内容なので、ルビをつけて頂くか、各国語の検定にしてほしい。
- ・ 特定技能2号への変更について、外国人が受けなければならないビジネス・キャリア検定3級を日本人と同じくルビ付きもなく受けることは現実ではない気がします。労働力不足を補うための特定技能2号なのに合格者が少なければ趣旨とかけ離れていくのではないかと思います。現場の外国人の実情を考慮したうえで試験問題を考えた方がいいと思います。
- ・ ビジネス・キャリア検定を、外国人でも合格しやすい様にご変更などのご検討いただけますと幸いです。
- ・ 弊社では特定1号・技能実習生外国人が主戦力となっております。特定技能2号への移行できないとなると業務に支障が起こります。彼らの日本語学力は、よくできる実習生で小学生低学年レベルです。実習生の大半は高卒です。そのあたりを配慮して試験内容を作っていただけないでしょうか。特に生産管理の試験が厳しいです。よろしくお願いいたします。

- ・ 特定技能2号の試験はもう少し現実に見合った内容にして欲しい。日本人が見ても、内容が難しいと思うような試験を来日5年程の外国人が合格するのは難しすぎます。仕事が出来ないと会社は継続雇用しないし、雇用条件や会社のサポートがしっかりしかものでないと外国人は残らないので、特定技能2号移行のハードルを試験で高くする必要があるのか疑問です。
- ・ 2号移行試験の日本語能力がかなり高いことが懸念されます。(フリガナもないですし)どのくらいの人数が試験合格できるのか、それにより5年で帰国する方が増えなければ良いと思います。本日はありがとうございました。
- ・ 特定技能2号に関する試験において、試験問題文等 漢字にふりがなを振っていないのは、合格率が下がり人材不足の解消に繋がらないと感じる。日本人は受験ビジネス・キャリア検定を受験せずとも係長やリーダー等に出世していくのに対し、外国人には受験させるという点において、差別しているように感じる。制度として、給与面等待遇を日本人と同等以上しなければいけないと言っている割には、外国人にとってハードルの高い試験合格を強いるところに疑問を感じる。
- ・ 特定2号検定は非常に高度な内容になっていると感じた。日本人でも相当の努力をしないと合格しない内容と感じた。すべての人に高度な知識を求めるのは不公平ではないか？技能優秀である者も引き上げる道があってもよいと思う。
- ・ 当組合にいるN1保有の外国人職員（日本の大学を卒業）がキャリアパスの過去問をしてみました、難しかったようです。専門分野外と言う事もありますが、この検定自体の難易度が外国人には高いと思います。特定技能人材の日本語レベルからすると出題内容も難易度が高く、職員と一緒に勉強をしたから理解できるというものではないように思います。より高度な人材であるので特定技能2号の合格を狭き門とし、安易に誰でもなれる方向ではない事には理解を示せます。しかし、現状キャリアパス検定に合格、分野別の試験を経由する特定技能2号外国人材は何人いるのでしょうか？参考資料に提示されている合格率は日本人を含めた人数ですよ？
- ・ 特定技能2号の評価試験サンプルを今後、増やして欲しい。評価試験の受験料の支払いはクレジットカードのみとなっているが、他の支払い方法も増やして欲しい。
- ・ 特定技能2号受験の際に、受験者の所属企業からの推薦状をつけると加点される「推薦制度」のようなものが制定されることを期待しています。

【制度・手続き等についてのご意見・ご要望】

- ・ 現状では特定技能2号への移行ハードルがとて高く、ほとんどの特定技能1号の方が5年経過後に帰国せざるをえないと感じます。現場での技術能力が高く、企業側も継続雇用を強く望んでいるため、1号のままでも5年以上日本に滞在できるよう法改正を望みます。
- ・ 特定技能1号として5年在留した人は、本当に戦力になっています。5年で帰国するにはとても残念で、しかし、特定技能2号レベルの日本語スキルとなるとかなりハードルが高い。特定技能1号の在留期間をもう少し延長してもらえるとありがたい。

- ・ 製造分野の中小企業では日本人の雇用がなかなか難しいので外国人に頼らざるを得ない現状で、ようやく仕事が任せられる5年で帰国しなくてはならない制約をもう少し延ばして欲しい。
 - ・ 特定技能1号から2号への試験に合格するのが難しい人材もいると思いますので、特定技能1号も通算上限5年を撤廃して欲しいと思います。
 - ・ よくできる人については、特定技能という枠組み以外で、社員採用できるようにしても良いのではないかと思います。「よくできる」の定義は難しいかもわからないが、優良な企業・優良な管理組合の推薦などがあれば良いというのはどうでしょう。
 - ・ 深刻化する人手不足への対応としての位置付けであると書面でも記載している特定技能制度だが、2号の位置付けをみると、到底人手不足への対応策として考えているとは思えない。上限5年間の1号生の受入れのみで解消できるほど簡単な人手不足ではないと考えます。3 現主義での視点切口にて本件を検討して頂ける事を期待します。
 - ・ 特定技能は深刻化する人手不足への対応として創設されたもの。2号は製造現場のマネジメント層や工場長として現場を支える存在になりうる人材。実際の現場はそのような人材を欲しがっているのでしょうか？温度差を感じます。
 - ・ 本日の説明会ありがとうございました。特定技能2号は、将来リーダーになってほしい人のための試験であることはわかりましたが、当社には、日本語は苦手だけれど、黙々と作業をしてくれるベトナムの方がたくさんいます。当社を気に入って、頑張ってくれています。日本が必要としている働き手には、そんな方もたくさんいらっしゃるのではないのでしょうか？彼らが、慣れた仕事を（当社の仕事）を何年か（2年～3年）続けたら、当社に限って特定技能から就労ビザに変更できるようなシステムを検討いただけないのでしょうか。1年ごと更新でかまわないです。転職はできないけれど、同じ会社で長く働ける。もちろん、強制ではないので、会社と特定技能社員のお互いが良くなければ就労ビザは取れない。転職もできる。やめてしまえば、もちろんビザの更新もできない。5年（特定技能1号の在留期間）以上働いたうえで、退職すれば、就労ビザの更新はできない。など、制限をつけたうえで就労ビザの発行を検討いただきたいです。（高卒の方でも）国の方でも、転職する方が多く管理ができなくなっているという話も聞きました。長く働いているという実績を持つ「社員と会社」という制限をつけたうえで、就労ビザに変更することで、国の負担も減るのではないのでしょうか？
- また、実習や、特定技能の期間を終えて、母国へ帰り、家庭を築いて、また働きたくなった時に、就労ビザで働ける。そんな制度も検討いただきたいです。
- このままでは、5年後、また人手不足になってしまいます。転職ができることだけが、彼らの人権を守ることではないと思います。人権を守りながら、安心して長く働ける制度が整備されることを期待しています。（そのために、5年が頭打ちになっている、年金の制度の見直し、ビザの更新書類、特定技能に関する書類の簡素化も検討いただきたいです）
- ・ 製造業における人材不足は他業種に渡り起きています。現在の制度では、特定技能で受け

入れ可能な職種がかなり限定されており、また製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に於いても入会の業種が絞られているので、人材不足の顕著な中小企業にそぐわない制度のような気がしてなりません。技能実習制度が廃止され、業種の関係で協議・連絡会に入れず特定技能外国人を雇用出来ない中小企業は人材不足で倒産するしかないのかと思うと悲しくなります。

- ・ 特定技能製造業分野に該当する製品の生産がなく、特定技能外国人の受入を断念している社内の事業場があります。その事業場の技能実習生は他の事業場へ異動するか、帰国するかを選択することになるので、担当者としてとても辛いです。
- ・ 技能実習制度の廃止に伴い、特定技能制度の改正(業種拡大)を望んでいます。労働力不足改善のために設けた制度ですので、もうちょっと中小企業の立場で考えてほしいです。宜しくお願い致します。
- ・ 技能実習生では、可能な職種や業種、また、可能ではあるが、職種によっては特定技能として受入れが出来ないことがあります。それを可能な限り技能実習生の業種や職種に合わせる様な方向にして頂けると幸いです。
- ・ 技能実習制度から新制度に変更された場合、現行の特定技能1号の制度変更点等どのように変わってくるのか、また現行技能実習制度から特定技能への資格変更できない職種の有無など…。具体的、実践的な部分を解説してほしい。
- ・ 有識者会議による最終報告に関し、常識的に今後大幅な変更をされると考えておりますが、特定技能の現対象職種であれば、経産省管轄に於いて技能実習生を受入れていた企業の約半数が受け入れできなくなります。当然ご承知の事とは存じますが、2040年までに1,100万人もの労働人口が減少すると言われており、日本の産業が壊滅状態となる有識者会議の最終報告を、経産省ではどうお考えなのか？特に産業分類コード31(輸送用機械器具製造業)や同18(プラスチック製品製造業)は対象外であり、実習実施者(受入企業)からは不安と不満の声が大きくなっている事もご存知かと思いますが、有識者会議の面々は、現実を理解されているとは到底思えません。国交省と農水省は大きな影響はありませんが、経産省様に大いに期待しております。
- ・ 受け入れ可能な業種・職種が煩雑なため、もう少し簡潔な制度を希望しています。また、派遣制度の導入、自己都合による転職の規制・転職の際の手続き方法(例えば、転職する際は転職前の企業から退職の初認をもらうなど)などを検討してもらいたいです。最初に受入れをした企業が渡航費、紹介料を支払い、転職先の企業は出費を抑えて採用が可能なのは不公平さを感じます。受け入れている会社にも、転職されてしまう原因はあるとは思いますが、面接や事前ガイダンスなどで受け入れ側の要望や規則、仕事内容等をしっかりと伝えていたとしても、給与の待遇が良い先へ簡単に転職してってしまうのは、どうかと思います。是非ご検討いただければ幸いです。
- ・ 特定技能生も結局賃金闘争となり、都会集中、大企業集中になる。地方の小企業は厳しくなる一方である。また技能実習制度も1年で転職可能になるなど、ますます、厳しさが増

す。

- ・ 他地域から都市部への引き抜きの自粛要請が出ているが、罰則がなければ、実質止めようがないと感じる。特定技能2号の合格難易度は高く、希少な存在になることが予想される。せっかく苦勞して特定技能2号を取得させても、地方企業にとっては引き抜きに合うリスクが高い為、現実的な選択肢として考えられない。今後、引き抜きの実態について調査を実施し、罰則も含め、都市部への集中を抑える政策を実施して欲しい。
- ・ 労働生産人口が減少する日本では特定技能外国人材に期待するところ大であるので、特定技能外国人材のより一層の流動化を可能にするため、省庁間の壁を取り払うことはできないものか、と感じた。
- ・ 制度に拘らず、外国人が制限なく入国出来るようにし、受入れ企業の責任を重くすれば、取り巻くコストUPを招く、関連団体が必要無くなりませんか。
- ・ 日本語での専門的な会話ができて、漢字を読めない特定技能外国人が多数いると思われます。日本語の読みに対するハードルが高すぎると感じます。読みに関しては小学校3年生レベルで良いのではと強く感じております。
- ・ 経産省所管ではないかと思いますが、入国管理局における手続きに必要な期間を短縮出来るように働きかけをお願い致します。
- ・ 特定技能外国人（技能実習）受入れに際し、申請から入国（許可）迄の期間の短縮と手続きの簡素化を望みます。
- ・ 同時期に複数人を受入れする場合、入管の在留資格認定証明書交付が申請した複数人全員でなければ交付されないため、1人でも交付が遅れると他の申請者全員が遅れることについて改善していただきたい。
- ・ 特定技能外国人の定着率において、近年ベトナムの方が定期的に転職している割合が、非常に多いと感じられます。インドネシア人の方を推奨されることも多くなってきたのでその様な状況でしょうか。
- ・ 受入企業がどこまで申請に関わっているのかわかりません。支援機関に毎月支援料をお支払いしていますが、あまり頼りになりません。
- ・ 技能実習等制度が変わっても、現在協議・連絡会厚生員になっておれば、今後もそれをもって採用が出来ますか。（特定技能）
- ・ 現在取得している在留内容での期間は1年ですが、特定技能1もしくは2の試験を受けているときは、在留期間を過ぎた時の待機期間は、どう処理すれば良いですか？ 在留期間内に試験を受けることを想定して受験させることをしなければならないのでしょうか？
- ・ 登録支援機関が職業紹介業の認可（厚生労働省）を受けていない状態で、紹介料を企業から受け取っている事案がある。また、フィリピン人採用の場合、就業場所をフィリピン大使館に連絡する運用になっているが登録されていない場所で就業をさせている。経産省としてこれは大丈夫な事案なのかNGの事案なのかご教示願います。
- ・

【協議・連絡会についてのご意見・ご要望】

- ・ 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会への加入期間の短縮と手続きの簡素化を望みます。
- ・ 協議・連絡会に加入する条件が厳しすぎる。製造品や加工賃が決算書に現れない形で仕事をしている方が多く（特に自社工場の保守管理を行う技能実習生等）、そういった人が特定技能に上がれないという不利益が現に発生している。こうした方を取りこぼしているという実態に対して、何らかの対策を立てていただきたい。
- ・ 協議・連絡会加入手続きに関して委託された業者の対応が非常に悪いです。改善を求めます。

【産業分類・分野についてのご意見・ご要望】

- ・ 大分類／小分類の業種枠を広げて頂きたい。自動車関連の部品を扱う中小企業は多数あるにもかかわらず適応分野が狭すぎるように思います。
- ・ 自動車及び自動車部品製造、並びに自動車の架装・改装関連分野企業への受入を可能にしてほしい。
- ・ 自動車部品製造業すべてを特定技能への移行を可能としてもらいたい。
- ・ 製造業における特定技能外国人受入れ制度について「輸送用機械器具」主に日本の基幹産業である自動車部品の製造（金属加工）が認められていないのは何故なのか。
- ・ 中分類 18 プラスチック製品製造、11 繊維工業も受入れ職種として認定していただきたいです。
- ・ 産業分類の分け方が不公平過ぎる。プラスチック製品は扱えない理由が分からない、今後変わる可能性はあるか？
- ・ 特定技能を受入可能になる日本産業分類の追加をお願いします。
- ・ 受け入れ可能な産業分類について今後拡大していただけることを希望します。
- ・ 製造分野拡大はないのか、特定技能者を使用したくても製造分野にないため使用できない。どうすれば、特定技能を使用できるのか知りたい。
- ・ 地方の小さな町工場では深刻な人手不足に陥っています。製品が対象外の為、困っているのに特定技能の制度を活用することが出来ずに困っています。倉庫業もしかりです。対象品目を幅広くして欲しい。
- ・ 在り方に関する有識者会議の最終報告書を踏まえた、製造業の特定技能職種の追加業種はあるのか。例えば鉄鋼業他。
- ・ 分野の追加、あるいは幅の広がりについて。今後、技能実習制度の改正後、特定技能分野に移行対象のみとなるのか、一本化に向けて分野や職種の追加があるのか。

【試験に関してのご意見、ご要望】

- ・ 受験料が高いのももっと安くなってほしいです。
- ・ 実習生から特定技能に移る際の試験内容を見直していただきたい。こちらの試験には何度も不合格になるものの、介護や食品の試験には簡単に合格してしまい、人がそちらに流れて

まっています。他の分野との試験の基準を統一していただきたいと思います。

- ・ 特定技能1号の期間満了までに技能検定若しくは評価試験が合格しなかった場合はどのように対応すればよいのか知りたい。有無も言わず帰国なのか、別の資格に切替できるのか。

【今後のセミナーへのご要望・希望コンテンツなど】

- ・ 受入れにあたり、特定技能外国人の賃金について参考例を出してほしいです。給料（手当等）は賃金規定により同一賃金で試算できますが、特定技能を長期雇用するにあたり、差別化を図る必要があると考えています。どのように他社が長期雇用をしているか、参考になるものを公表してほしいです。地方・首都圏で受入れ体制を整えていければ、お互いにWINWINで制度活用できるのではないかと思います。
- ・ グラフ等で国別の受入比率の案内はあったものの、国別の宗教や逃亡など注意点や問題点の案内や国ごとの情勢など今後の受入（採用）に対する説明が聞きたかった。
- ・ セミナーありがとうございます。もっと時間を取って頂き個々の質問に答えて頂ける進行でお願いできればもっと有意義なセミナーになると感じました。
- ・ 特定技能2号評価試験用サンプル問題は少ない為、テキストと問題集など、学習方法をもっと知りたいですが、よろしくお願いいたします。
- ・ 今後の新制度について情報提供を随時お願いしたい
- ・ 製造業分野に関する特定技能制度について、今後の改正検討事項も合わせた、全般的なセミナーに参加したい。
- ・ 新制度にかかわる製造3分野の留意点について
- ・ 特定技能外国人の受け入れに興味がある方がいるので、システム～入会セミナーが開催されるのであれば紹介したいと思いました。
- ・ 制度のことではありませんが、セミナー開始前の段階でBGMを流してもらえると映像だけでなく、音が正しく聞こえるかも確認できますので、次回以降のご検討をお願いします。

【セミナー感想、今後の展望など】

- ・ ありがとうございました。
- ・ 資料や、記事を読むだけではわからないこと・理解しづらいこともあるので、セミナーとして開催してもらえるのはありがたい。特に評価試験については勉強しておかなければならないと切に感じた。（実際もんだいとして）
- ・ 弊社は技能実習生を特定技能に移行させる段階で、ようやく製造業の受入れ機関になり、実習生を特定活動に移行させたところです。本日の1号から2号に移行させるセミナーなど、まだまだ先の話でした。内容をよく見ていなかった私のミスで、セミナーの選択を誤りました。それにしても各社さんの参加状況を見ても、皆熱心に取り組んでおられますね。各社の受入れ事例などは参考にさせて頂きたいと思います。是非セミナーで取り上げて頂ければ、会社の幹部を同席させたいと思います。これからも為になるセミナーを宜しくお願い致します。

- ・ 特定技能2号評価試験について、疑問に思っていた点がある程度解消できました。今後は、実際に試験を実施していく上で、日本語にルビをふることや過去問の公表、試験実施日の増加など、外国人が受験できる体制を整えてもらいたいです。
- ・ 質疑に対する回答は大変参考になりました。弊社では長年、技能実習生を受入れており先月初めて特定活動に11名移行したが今回のセミナーに参加し2号への移行は非常にハードルが高く感じられました。技能よりも日本語の習得に時間を割く必要がある。技能実習中の試験においてもフリガナはあるものの合格率がかなり低い状況です。今後は生活面、日本でのマナー等についての指導の仕方、各企業がどの程度面倒を見ているのかを事例等をお聞きしたいと思います。本日はありがとうございました。
- ・ 質疑応答の時間を十分にとってほしい。当日資料をもっと早く配布して、資料についてもセミナーまでに質問受付をしてほしい
- ・ セミナー開催ありがとうございました。当該制度に関わる業務に赴任して日が浅い者からするともう少し制度内容や変更点について説明の時間を割いてほしかったです。個別の質疑応答や日本人向けの試験案内の時間がやや長いのと資料が度々方々へ飛ぶので分かりづらい面もありました。
- ・ 「特定技能2号評価試験」と「技能検定1級」が難しいことは分かるのですが違いをもう少し知りたかった。
- ・ 製造業分野の特定技能2号追加についての今回は「特定技能2号評価試験ルート」をご説明頂きましたが、もう一つの「技能検定ルート」についてもご説明頂きたいと思いました。
- ・ 特定2号に成る為に1. 2号評価試験ルートか2. 技能検定ルートのいずれかだと思うのですが技能検定ルートを選択した場合も詳しく知りたかった。
- ・ 今回のセミナーは、とても参考になりました。書面では読み取れないところを丁寧にご説明していただけたと思う。ただ事前にこの2号の内容をある程度理解していないと、この時間では短いと思われる。2号になるルートは2つあるが1ルートを説明したということは、このルートを経産省は推奨しているのかな。ビジネス・キャリア検定試験の回数が少なく、最低年4回は行っていただきたい。(外国人であるので別枠でプラス2回を希望する)
- ・ 特定技能2号の移行について中央職能会の技能検定について説明が少なかった。技能検定ルートの場合の受験できる人数にかなり限りがある。工場板金の数値タレット制御の受験は県内で3名しか受験できないとのこと。枠をもっと広げてほしい。他県では在住者優先といわれた。そのことについてどのように対応していくのか教えていただきたい。
- ・ ビジネス・キャリア検定3級は日本語能力検定でいうとどのくらいのレベル(N4～N1)か知りたかったです。
- ・ ビジネス・キャリア検定は難易度が高いと感じました。特定技能1号の時点から実務を経験し、学ぶことを進めていかないと、間に合わないと感じました。試験を受ければ良いというだけではなく、実務として活かしていく必要がありますので、育成、教育の強化を進

めたいと思います。

- ・ ビジネス・キャリア検定試験に関する紹介は本研修には不要だと思います。
- ・ 概要説明をされておられた女性の話し方が早く、もう少しゆっくりと説明されるとよいのではないのでしょうか。ビジネス検定の説明は宣伝広告のようにも感じました。
- ・ ページ数がデータ上のページ数を説明しておられたようですが、実際左下のページ数を見て混乱しておりましたので、その辺の説明は必要かと。
- ・ 毎回、出席者の名前を公表させられるのが納得行かない。ウェビナーで行うべき。セミナーで他の参加者に名前を晒すことは個人情報保護に反する。
- ・ 技能実習資格、特定技能生資格は奴隷制度などと揶揄される時があるが、ほとんどは、健全で、制度を理解している会社である。

3. 小括・得られた示唆

製造業分野を特定技能2号の対象とする閣議決定を受け、本セミナーでは、特定技能2号に関わる制度説明や試験についてのプログラムを実施した。特定技能2号への関心の高さもあり、申込人数は、各回とも昨年度に比較し大幅に増加した。タームごとに当初予定していた定員80名は受付開始後間もなく満席となったため、申込上限を引き上げて対応した。

また、申込みに間に合わなかった事業者からの要望も多数あり、追加開催を実施した。第1タームでは第4回、5回を制度説明に特化した短縮版として追加開催、第2タームでは第8回を第6回・7回と同じプログラム内容で追加開催した。

アンケートからは、セミナーそのものには満足したとの回答が大勢である一方で、特定技能2号への移行や試験制度へのご意見を多数いただいている。引き続きセミナーや、資料の公開で制度への理解を求めて行くことが必要と考えられる。

第Ⅳ章 中小企業や外国人材にむけたセミナーの開催（海外）

1. 実施概要

在留資格「特定技能」制度を利用して日本国内での就業を希望する日本国籍以外の方を対象に、「日本の製造業で働くための特定技能セミナー」を実施した。

海外試験実施国である、タイ、フィリピン、インドネシアの3か国を対象とし、オンラインで国別に合計3回実施した。内容は、特定技能に係る制度の説明や、技能評価試験の概要、実際に特定技能外国人を受け入れている機関の事例など、動画を交えながら紹介した。

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）
タイ	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2023 年 9 月 12 日(火)	15：00-16：00
フィリピン	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2023 年 9 月 13 日(水)	10：30-12：00
インドネシア	AOTS 東京研修センター （オンライン）	2023 年 9 月 13 日(水)	15：00-16：00

② 開催定員

各回 200 名

③ 方法

オンライン（Cisco Webex を利用し、一般財団法人海外産業人材育成協会（AOTS）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（各国語字幕付き）
2. 制度説明（40分） 特定技能制度について 試験制度について	経済産業省	日本語で説明（逐次通訳）
3. 技能評価試験の受験案内（15分） 申込み手順 サンプル問題掲載場所の紹介	AOTS	日本語で説明（逐次通訳）
4. 特定技能外国人受入れ企業による 事例紹介（15分）	映像	各国語音声動画を放映
5. 相談窓口の紹介（5分）	AOTS	日本語で説明（逐次通訳）
6. 質疑応答（10分）	経済産業省	日本語で説明（逐次通訳）

(2) 各回の実施結果

集客については、昨年度と比較し3か国とも申込数が増え、また参加率も増加した。増加した要因としては、試験概要が大きく変更になり外国人材からの関心が高まったことが考えられる。また特にフィリピンでは、昨年度の広報先に加え、現地カウンターパートを通じて現地大手送出し機関や人材紹介会社へ広報協力を行うなど追加広報を行った効果もあったと推察する。

実施については、各セミナーとも、概ね円滑に実施することができた。今年度は通訳が必要な部分は全て逐次通訳で対応し、通訳音声が入れることはほとんどなかった。また通訳チャンネルの使用の必要がなく、参加者にとっても参加しやすい環境となった。

参加者によるアンケート結果から、全体8割弱が「満足」「やや満足」と回答し、概ね満足いただけた。

① フィリピン開催回

昨年度の3倍以上の申込・参加があり、関心の高さがうかがえた。

② インドネシア開催回

例年並みの申込があり、今年度は参加率が上がった。送出し機関関係者とみられる方からの申込や事前質問も多くあった。今年度は試験内容の変更があったため、こうした機関からの参加者も増えたのではないかと推察される。

③ タイ開催回

昨年度より多い人数の申込み・参加があった。

(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。

(アンケートは、海外セミナー終了時にオンラインで実施。)

図表 IV-1 海外セミナー参加者数、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	141 名	101 名	9 名	40 名	39.6%
インドネシア	140 名	72 名	9 名	32 名	44.4%
タイ	54 名	34 名	9 名	9 名	26.4%

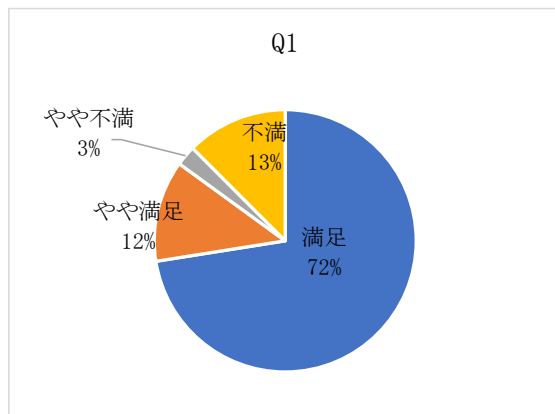
(4) アンケート結果

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満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が 72.5%（29 人）、「やや満足」が 12.5%（5 人）であった。

図表 IV-2 セミナーの満足度（単一回答）

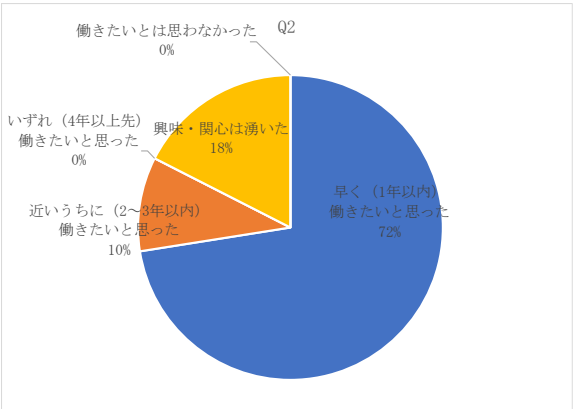


Q1 セミナーの満足度（単一回答）		
満足	29 人	72.5%
やや満足	5 人	12.5%
やや不満	1 人	2.5%
不満	5 人	12.5%
合計	40 人	100.0%

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72.5%（29人）、「興味・関心は湧いた」が17.54%（7人）であった。

図表 IV-3 日本での就労意欲（単一回答）



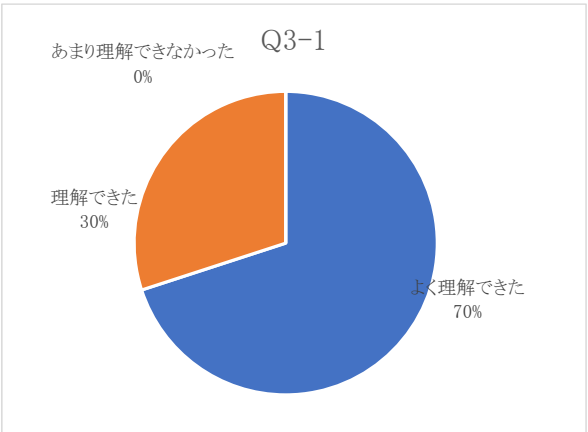
Q2 日本での就労意欲（単一回答）		
1年以内	29人	72.5%
2～3年以内	4人	10.0%
4年以上先	0人	0.0%
興味・関心は湧いた	7人	17.5%
働きたいとは思わなかった	0人	0.0%
合計	40人	100.0%

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70.0%（28人）、「理解できた」が30.0%（12人）であった。

図表 IV-4 理解度（制度について）（単一回答）

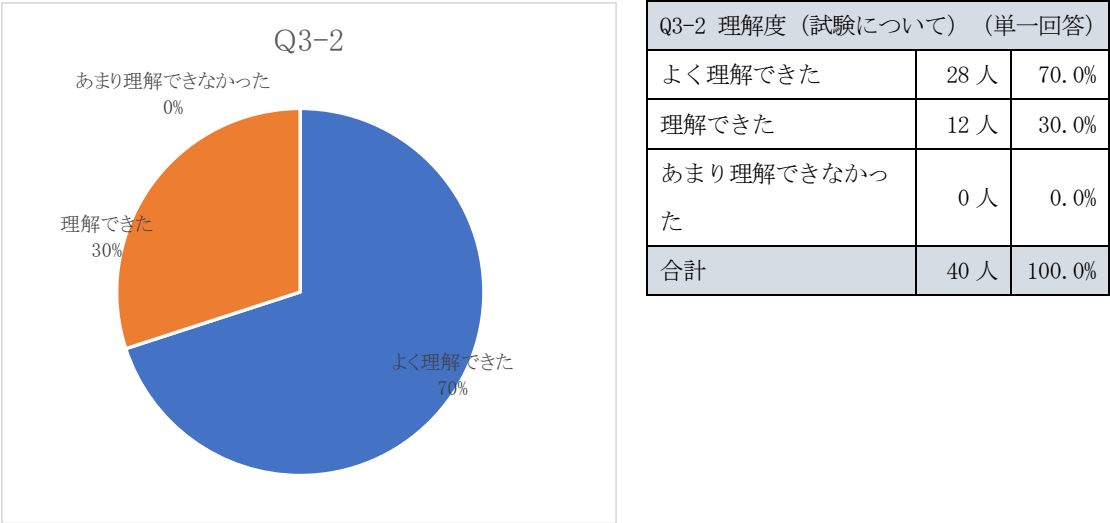


Q3-1 理解度（制度について）（単一回答）		
よく理解できた	28人	70.0%
理解できた	12人	30.0%
あまり理解できなかった	0人	0.0%
合計	40人	100.0%

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 70.0%（28 人）、「よく理解できた」が 30.0%（12 人）であった。

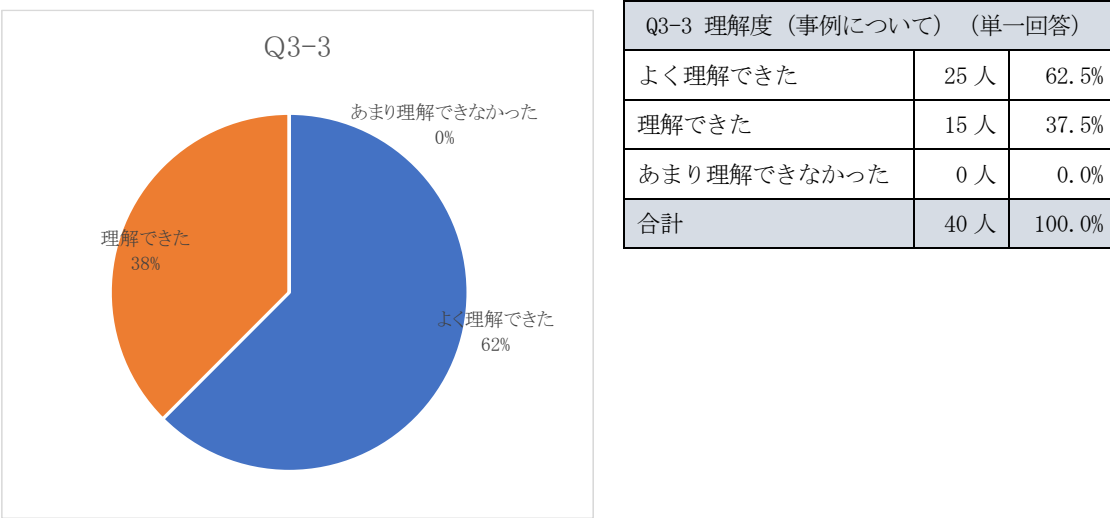
図表 IV-5 理解度（試験について）（単一回答）



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、「理解できた」が 62.5%（25 人）、「よく理解できた」が 37.5%（15 人）であった。

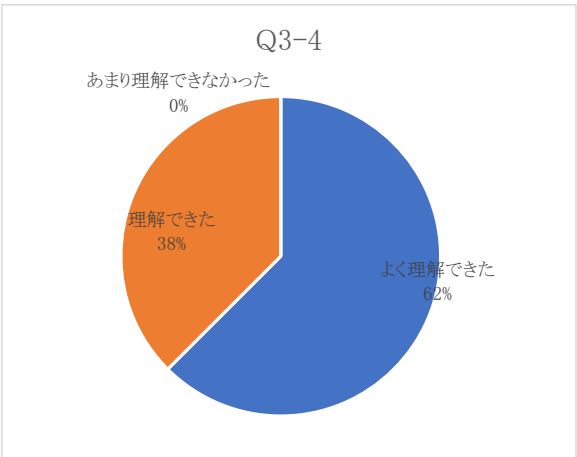
図表 IV-6 理解度（事例について）（単一回答）



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%（25 人）、「よく理解できた」が 37.5%（15 人）であった。

図表 IV-7 理解度（相談窓口について）（単一回答）

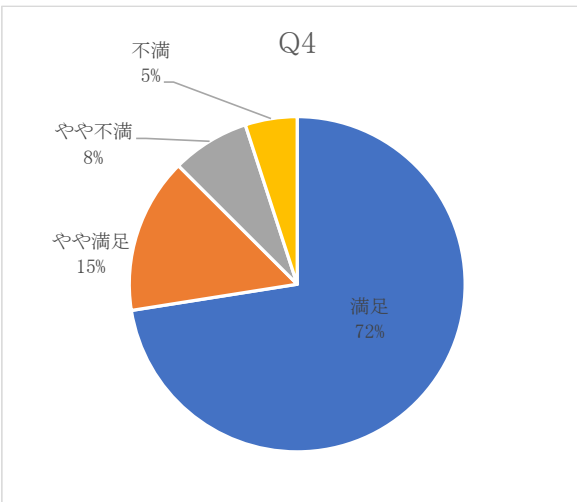


Q3-4 理解度（相談窓口について） （単一回答）		
よく理解できた	25 人	62.5%
理解できた	15 人	37.5%
あまり理解できなかった	0 人	0.0%
合計	40 人	100.0%

Q4 当オンラインセミナーの運営面（事前のご案内、当日のご案内、音声、映像など）は、いかがでしたか

セミナー運営の満足度について、「満足」が 72.5%（29 人）、「やや満足」が 15.0%（6 人）であった。

図表 IV-8 セミナー運営の満足度（単一回答）

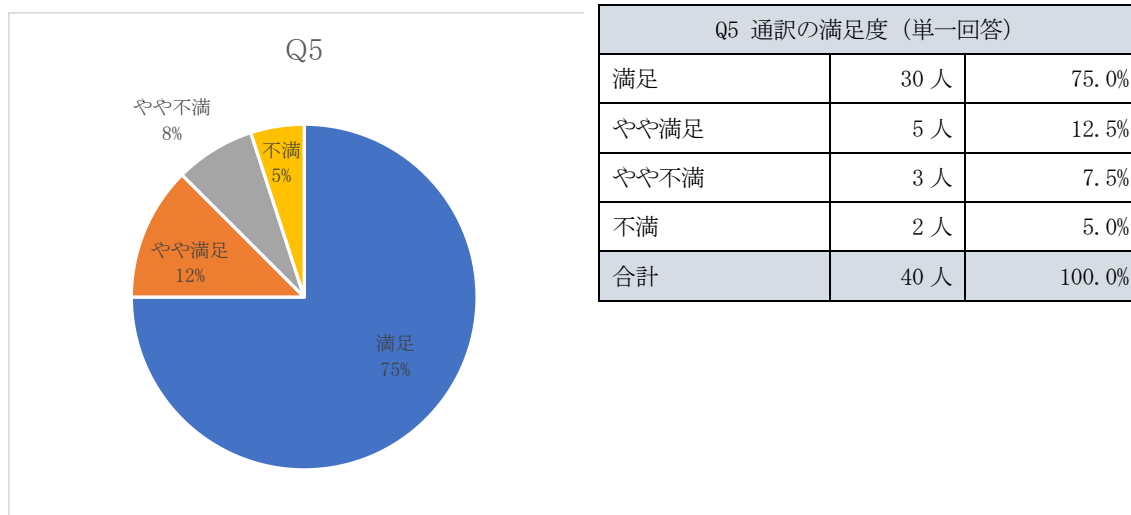


Q4 セミナー運営の満足度（単一回答）		
満足	29 人	72.5%
やや満足	6 人	15.0%
やや不満	3 人	7.5%
不満	2 人	5.0%
合計	40 人	100.0%

Q5 日本語からの通訳は、いかがでしたか。（当てはまる番号1つに○）

通訳の満足度について、「満足」が75.0%（30人）、「やや満足」が12.5%（5人）であった。

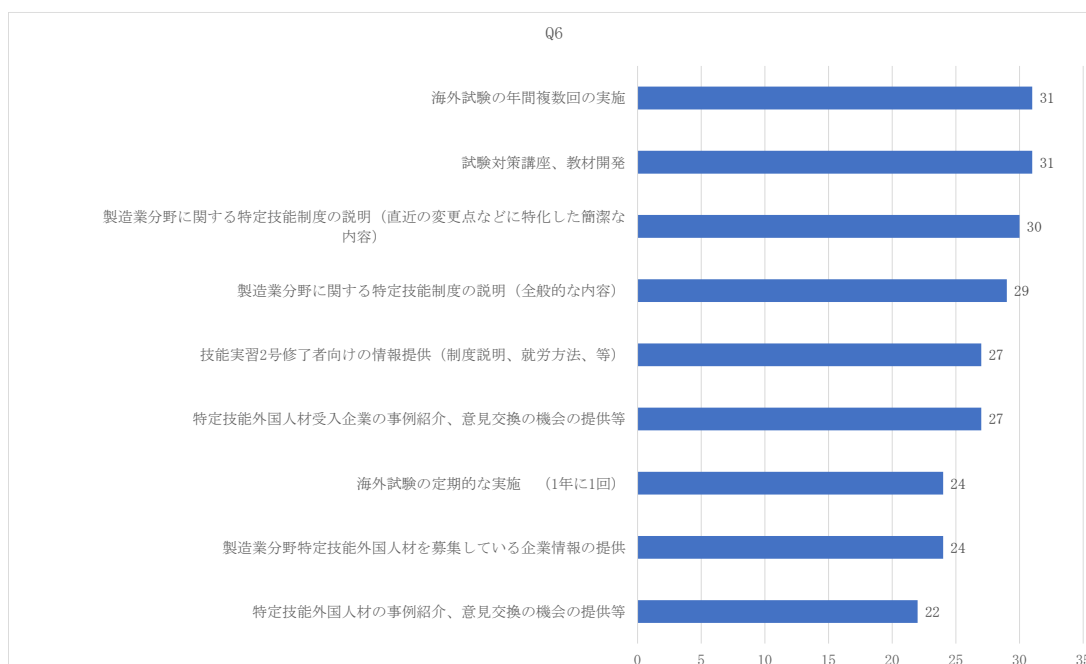
図表 IV-9 通訳の満足度（単一回答）



Q6 今後、特定技能として働くために日本政府にしてほしいことはどのようなものがありますか（複数回答可）

日本政府への要望として、「海外試験の年間複数回の実施」が31人、「試験対策講座、教材開発」が31人であった。

図表 IV-10 日本政府への要望（複数回答）

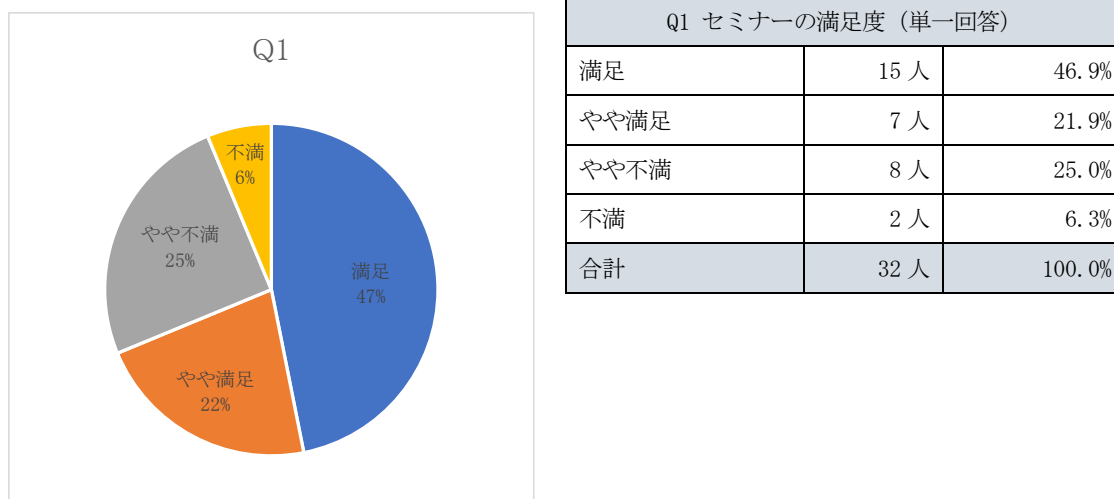


② アンケート結果（インドネシア）

Q1 今回のセミナーに参加してみても満足度はいかがですか

セミナーの満足度は、「満足」が 46.9%（15 人）、「やや満足」が 21.9%（7 人）であった。

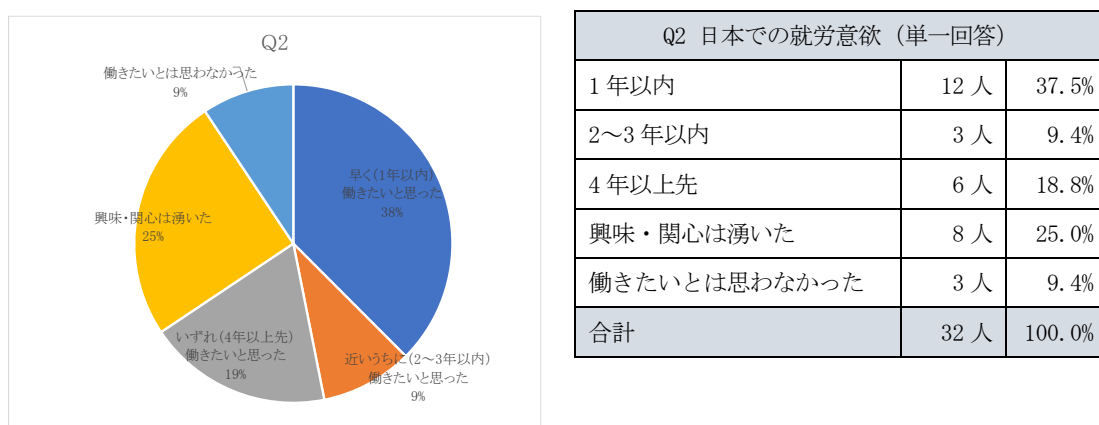
図表 IV-11 セミナーの満足度（単一回答）



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せんか？

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 37.5%（12 人）、「興味・関心は湧いた」が 25.0%（8 人）であった。

図表 IV-12 日本での就労意欲（単一回答）

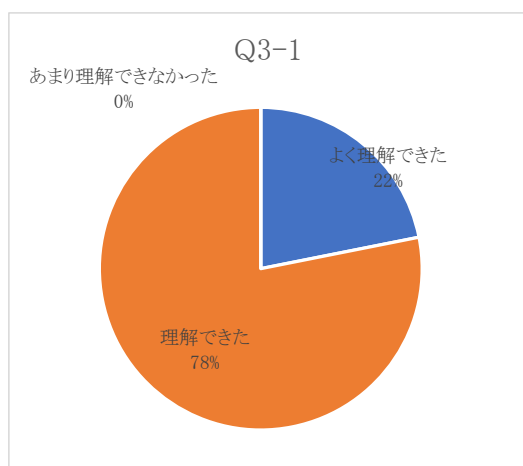


Q3 それぞれのプログラムは、どのくらい理解できましたか？

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 78.1%（25 人）、「よく理解できた」が 21.9%（7 人）であった。

図表 IV-13 理解度（制度について）（単一回答）

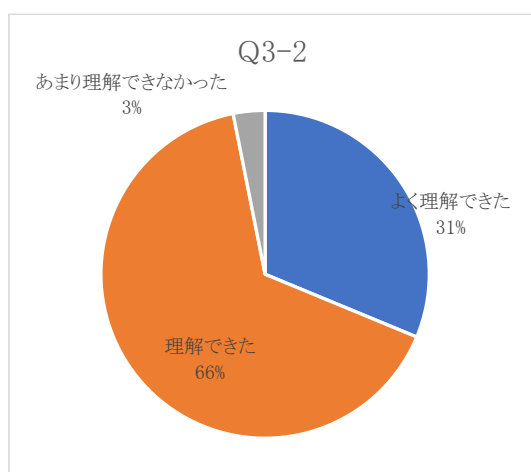


Q3-1 理解度（制度について）（単一回答）		
よく理解できた	7 人	21. 9%
理解できた	25 人	78. 1%
あまり理解できなかった	0 人	0. 0%
合計	32 人	100. 0%

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 65.6%（21 人）、「よく理解できた」が 31.3%（10 人）であった。

図表 IV-14 理解度（試験について）（単一回答）

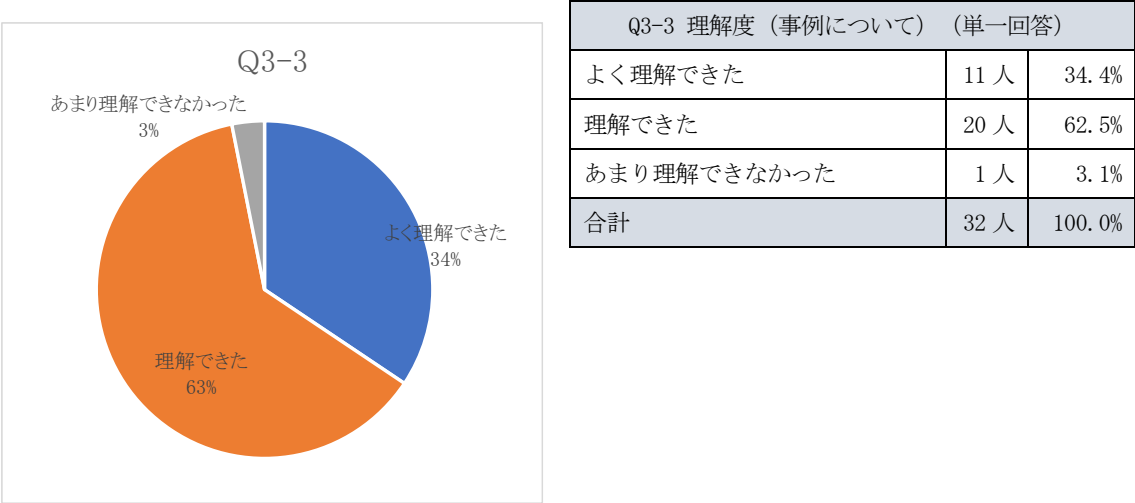


Q3-2 理解度（試験について）（単一回答）		
よく理解できた	10 人	31. 3%
理解できた	21 人	65. 6%
あまり理解できなかった	1 人	3. 1%
合計	32 人	100. 0%

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 62.5%（20 人）、「よく理解できた」が 34.4%（11 人）であった。

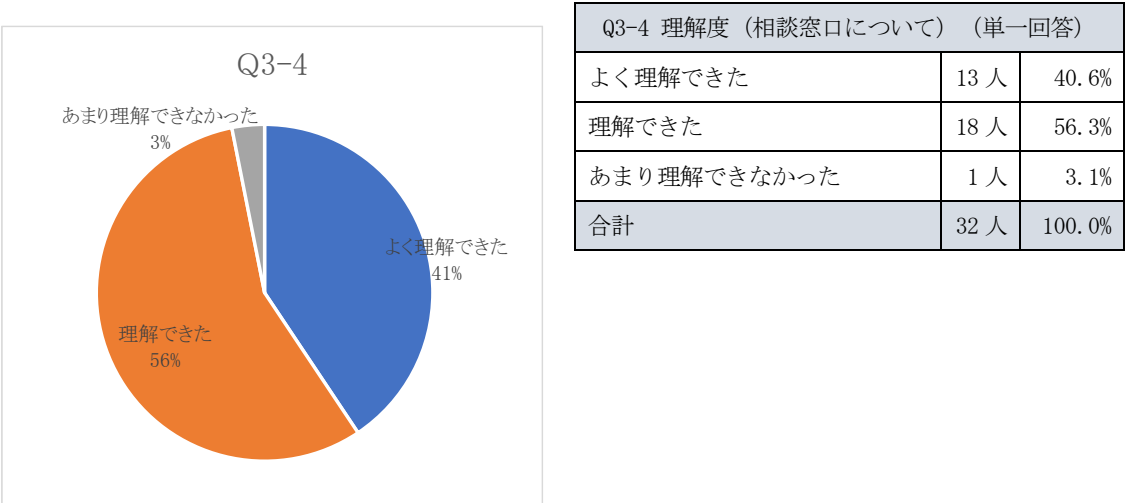
図表 IV-15 理解度（事例について）（単一回答）



3-4 相談窓口について

相談窓口について、「理解できた」が 56.3%（18 人）、「よく理解できた」が 40.6%（13 人）であった。

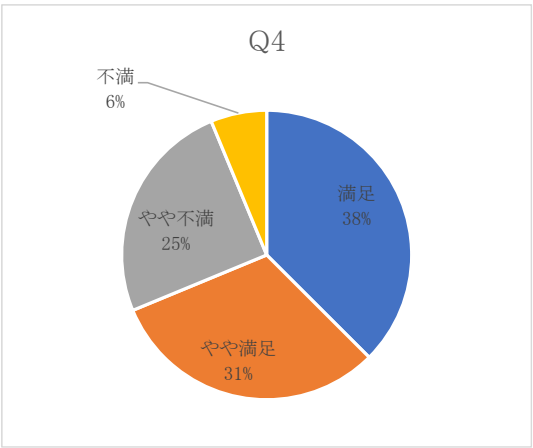
図表 IV-16 理解度（相談窓口について）（単一回答）



Q4 当オンラインセミナーの運営面（事前のご案内、当日のご案内、音声、映像など）は、いかがでしたか

セミナー運営の満足度について、「満足」が 37.5%（12 人）、「やや満足」が 31.3%（10 人）であった。

図表 IV-17 セミナー運営の満足度（単一回答）

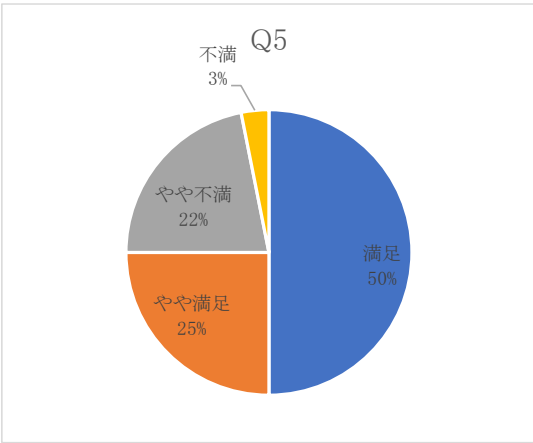


Q4 セミナー運営の満足度（単一回答）		
満足	12 人	37.5%
やや満足	10 人	31.3%
やや不満	8 人	25.0%
不満	2 人	6.3%
合計	32 人	100.0%

Q5 日本語からの通訳は、いかがでしたか。（当てはまる番号 1 つに○）

通訳の満足度について、「満足」が 50.0%（16 人）、「やや満足」が 25.0%（8 人）であった。

図表 IV-18 通訳の満足度（単一回答）

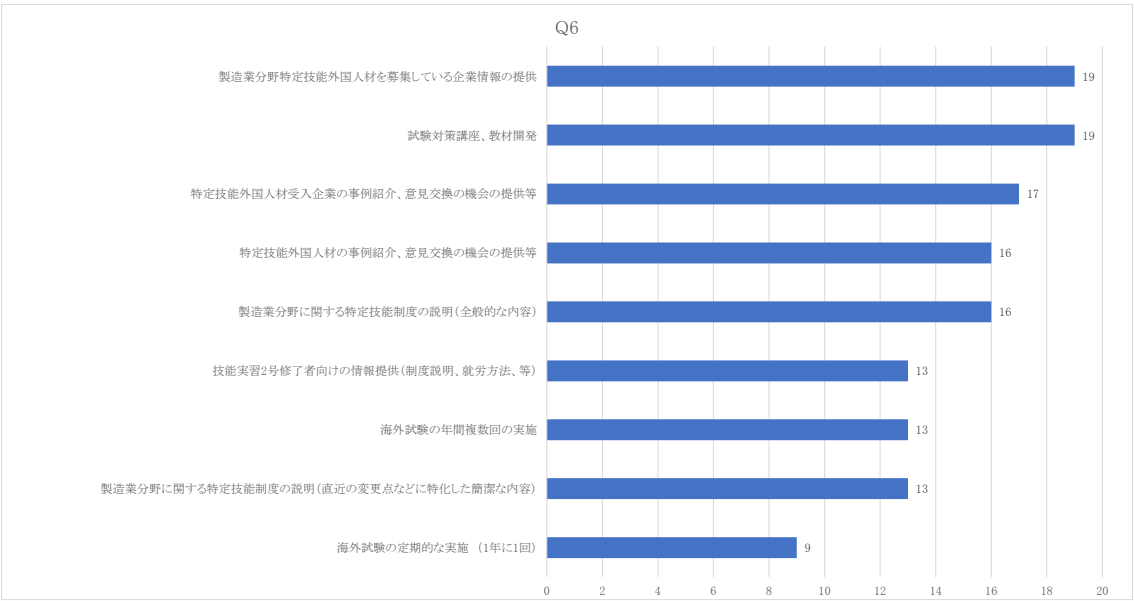


Q5 通訳の満足度（単一回答）		
満足	16 人	50.0%
やや満足	8 人	25.0%
やや不満	7 人	21.9%
不満	1 人	3.1%
合計	32 人	100.0%

Q6 今後、特定技能として働くために日本政府にしてほしいことはどのようなものがありますか（複数回答可）

日本政府への要望として、「製造業分野特定技能外国人材を募集している企業情報の提供」が19人、「試験対策講座、教材開発」が19人であった。

図表 IV-19 日本政府への要望（複数回答）

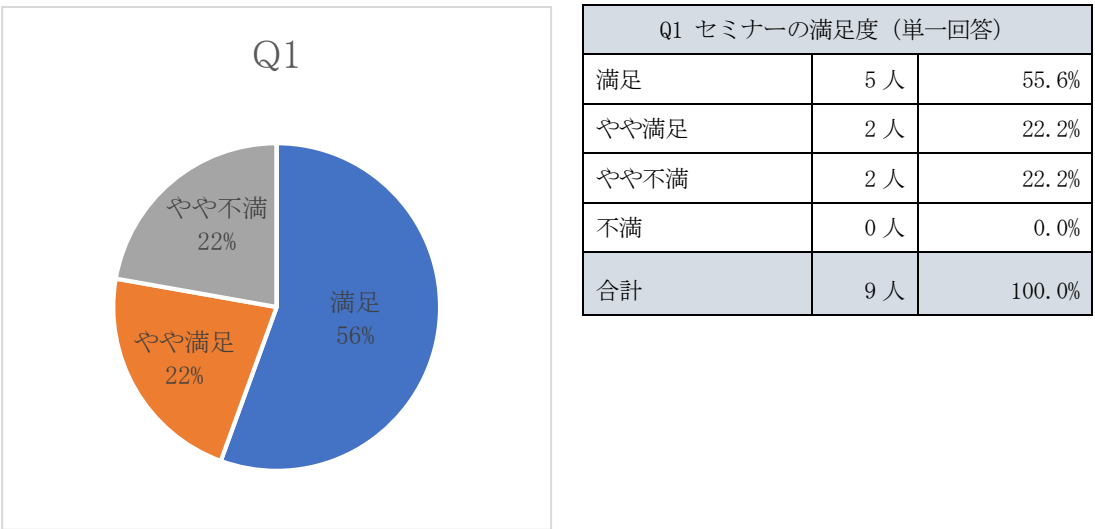


③ アンケート結果（タイ）

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55.6%（5人）、「やや満足」が22.2%（2人）であった。

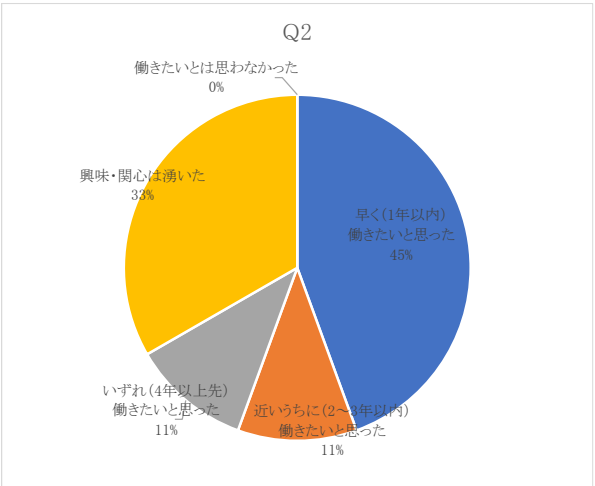
図表 IV-20 セミナーの満足度（単一回答）



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44.4%（4人）、「興味・関心は湧いた」が33.3%（3人）であった。

図表 IV-21 日本での就労意欲（単一回答）



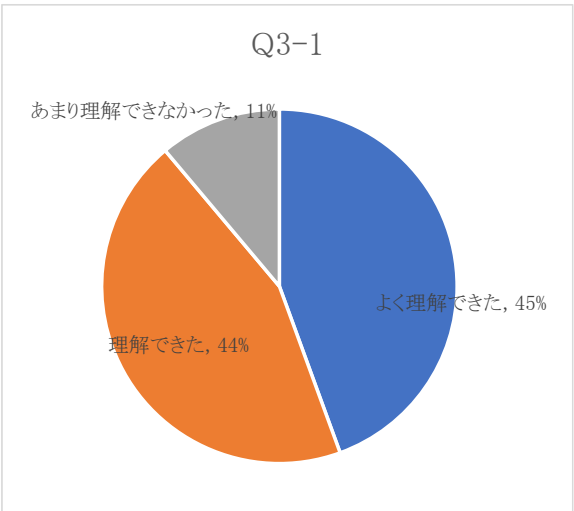
Q2 日本での就労意欲（単一回答）		
1年以内	4人	44.4%
2～3年以内	1人	11.1%
4年以上先	1人	11.1%
興味・関心は湧いた	3人	33.3%
働きたいとは思わなかった	0人	0.0%
合計	9人	100.0%

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44.4%（4人）、「理解できた」が44.4%（4人）であった。

図表 IV-22 理解度（制度について）（単一回答）

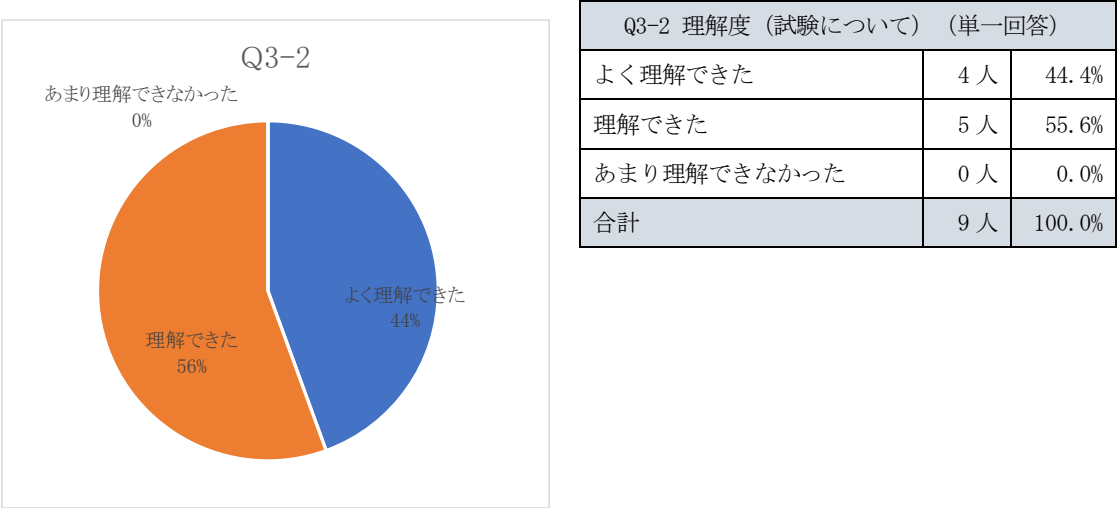


Q3-1 理解度（制度について）（単一回答）		
よく理解できた	4人	44.4%
理解できた	4人	44.4%
あまり理解できなかった	1人	11.1%
合計	9人	100.0%

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 55.6%（5 人）、「よく理解できた」が 44.4%（4 人）であった。

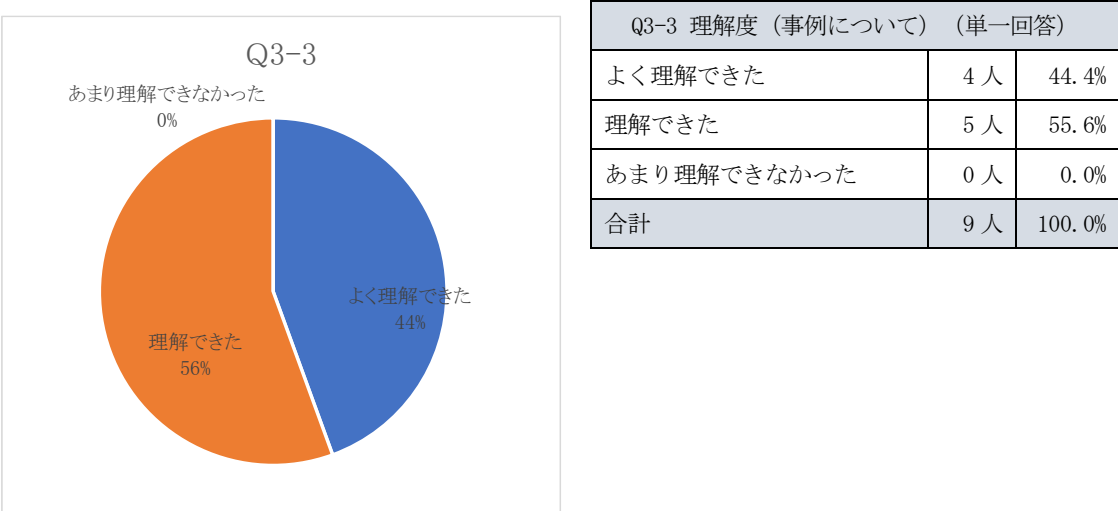
図表 IV-23 理解度（試験について）（単一回答）



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、「理解できた」が 55.6%（5 人）、「よく理解できた」が 44.4%（4 人）であった。

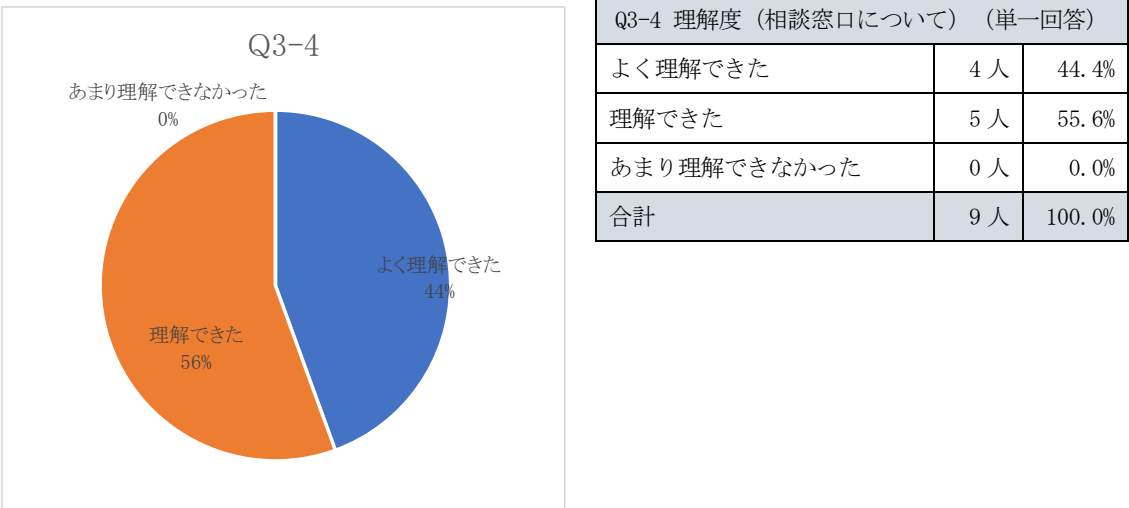
図表 IV-24 理解度（事例について）（単一回答）



3-4 相談窓口について

相談窓口について、「理解できた」が55.6%（5人）、「よく理解できた」が44.4%（4人）であった。

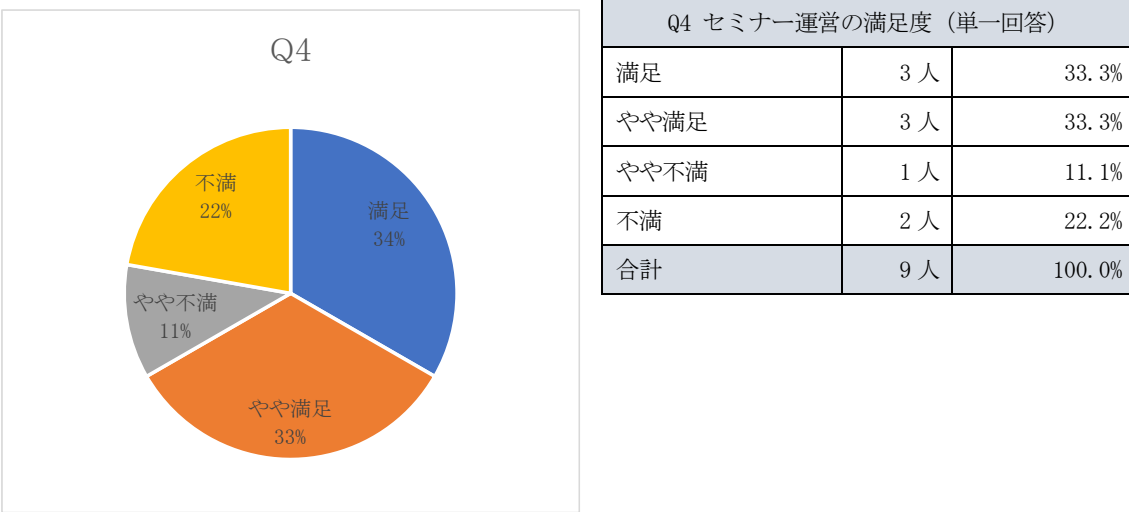
図表 IV-25 理解度（相談窓口について）（単一回答）



Q4 当オンラインセミナーの運営面（事前のご案内、当日のご案内、音声、映像など）は、いかがでしたか

セミナー運営の満足度について、「満足」が33.3%（3人）、「やや満足」が33.3%（3人）であった。

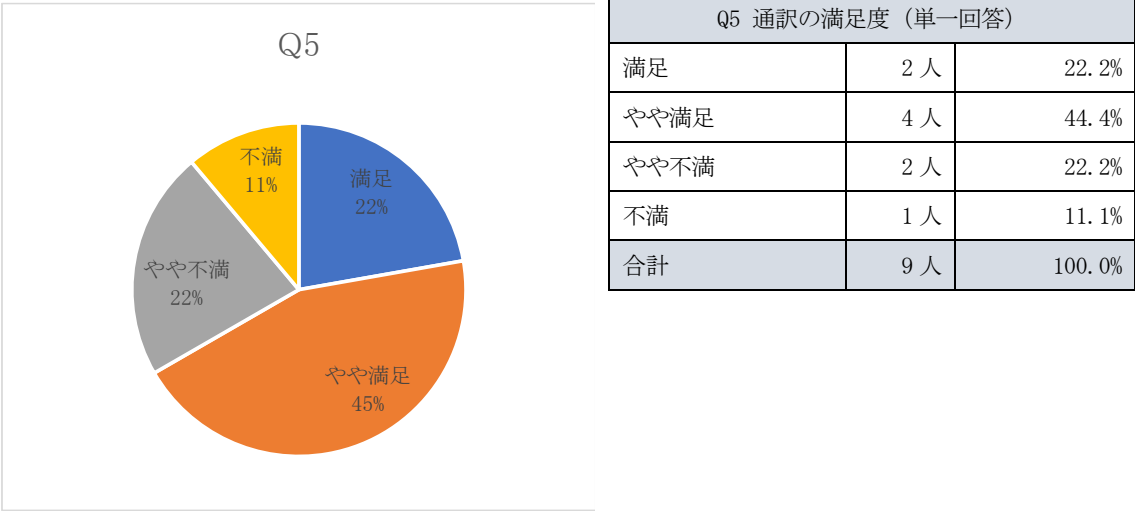
図表 IV-26 セミナー運営の満足度（単一回答）



Q5 日本語からの通訳は、いかがでしたか。(当てはまる番号1つに○)

通訳の満足度について、「やや満足」が44.4%（4人）、「満足」が22.2%（4人）であった。

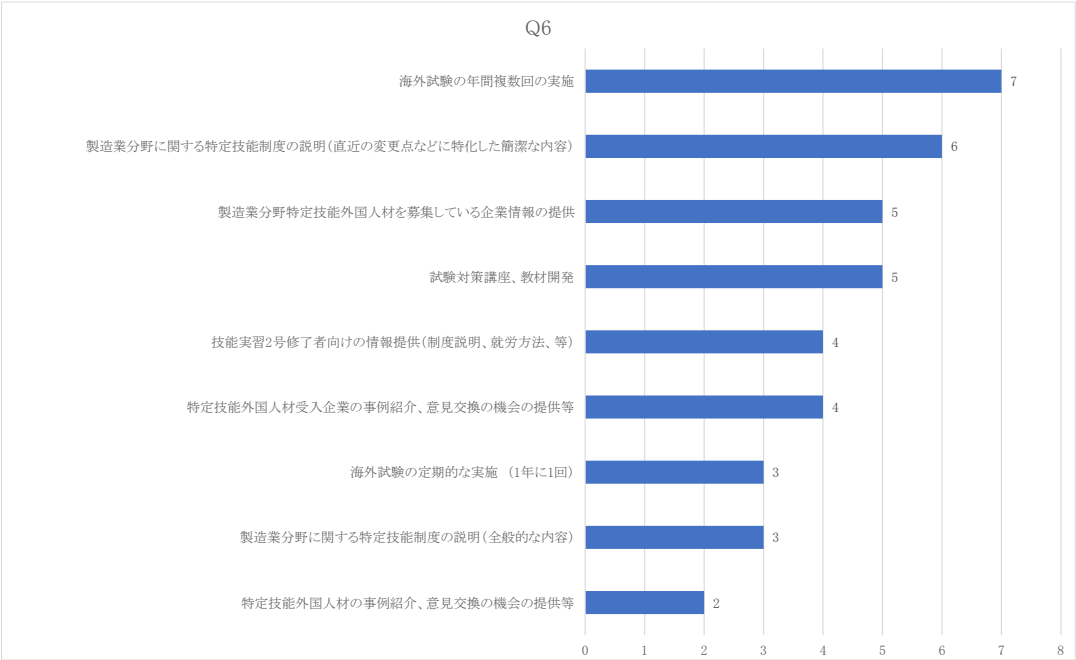
図表 IV-27 通訳の満足度（単一回答）



Q6 今後、特定技能として働くために日本政府にしてほしいことはどのようなものがありますか（複数回答可）

日本政府への要望として、「海外試験の年間複数回の実施」が7名、「製造業分野特定技能外国人材を募集している企業情報の提供」が6人であった。

図表 IV-28 日本政府への要望（複数回答）



3. 小括・得られた示唆

セミナー参加率は、フィリピン 71.6%、インドネシア 51.4%、タイ 62.9%と昨年度より向上した（【参考】令和 4 年度事業のセミナー参加率：フィリピン 59.4%、インドネシア 20.0%、タイ 58.8%）。要因として、技能評価試験の言語や受験料等、昨年度からの大きな変更があったため、受験希望者の関心が高かったものと推察される。また、送出し機関関係者とみられる参加者の申込も複数あった。

オンラインセミナーでの音声については、昨年度の改善方針を活かし通訳を同時通訳から逐次通訳と変更したことで、今年度は音声不具合等ほとんどなく、円滑な実施につながった。次回以降は同様のやり方でも問題ないが、通訳方法（同時通訳 or 逐次通訳）、説明方法（動画視聴 or 当日説明）それぞれにメリット・デメリットがあるため、総合的に検討し次回以降の実施方法を決定することが望ましい。それぞれのメリット・デメリットは以下図表に記載の通り。

図表 IV-29：オンラインセミナー音声について（メリット・デメリット）

	メリット	デメリット
動画＋同時通訳 (令和 4 年度)	・ 時間短縮 ・ 登壇者は説明が撮影時の一度のみで完結	・ 通訳チャンネルを使用する必要があり、webex では音声の不具合が出やすい。 ・ 動画編集のコストが発生（時間、費用）
当日説明＋逐次通訳（令和 5 年度）	・ 通訳チャンネル使用の必要がないため、音声不具合のリスクが低い ・ 参加者がチャンネル操作をする必要がなく、初めて webex を使う方でも参加しやすい	・ 時間が同時通訳の 2 倍かかる。 ・ 登壇者は、各回で説明をする必要がある

＊プログラム「2. 制度説明」を想定し比較

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 8,368 件、関係機関が 668 件であった（2023 年 3 月 31 日時点）。今年度、2024 年 2 月 29 日時点では、受入れ機関が 10,119 件、関係機関が 784 件となっている。

図表 V-1 入会届出数と入会数の推移

年月	新規届出数	再届出数	入会数
2023 年 4 月	206	286	176
2023 年 5 月	189	194	153
2023 年 6 月	202	224	277
2023 年 7 月	209	231	179
2023 年 8 月	147	199	179
2023 年 9 月	164	165	189
2023 年 10 月	213	210	138
2023 年 11 月	163	268	143
2023 年 12 月	199	209	169
2024 年 1 月	178	205	101
2024 年 2 月	167	268	163

② 届出内容の差戻しによる再届出数と対応

担当課室ごとに、証明書類の内容をより丁寧に確認していること等により、差戻しの対象となる事業者が増加し、昨年度の再届出の月平均 150 件に比べ、平均件数が 224 件と増えている。

ただし、複数回差戻し依頼を重ねると届出事業者の負担となり、クレームに発展する可能性もあることから、一度の差戻しで基準を満たした証明書類へと修正していただけるよう、修正依頼の内容をより詳細に記載すると共に、わかりやすい内容であるかを複数名で再鑑を行い精査した。これにより 1～2 度の差戻しで最終確認へと進んだ事業者が大多数となっている。

また、差戻しを重ねても、届出事業所の担当者がパソコン操作に不慣れといった理由で修正依頼通りにご対応いただけない場合には、相談窓口を通して通話で修正作業のサポートを行い、事業者の負担軽減へと繋げている。

(2) 制度変更への対応

届出事業所へわかりやすく周知するために証明書類作成テンプレートと証明書類サンプルのアップデートを行った。文章だけでは修正依頼の意図を理解していただけない場合には、証明書類サンプルの URL を修正依頼に添付して送付するなどして、スムーズに証明書類の修正・再申請をしていただけるよう工夫している。

2. 小括・得られた示唆

初回届出から入会までにかかる期間は、昨年度上期の段階では、初回届出から入会完了まで半年以上かかる事業者も存在していたが、現在は最短で2~3 週間の間に入会まで進んでいる事業者もあり、期間短縮を進められた。ポータルサイトでは“おおよそ2 か月程度で入会完了”と案内しているところでもあり、事業者の満足度向上、進捗確認や督促問合せの大幅減少へと繋がっている。

入会完了までの期間短縮の背景として、最終確認に最短で進めるよう差戻しの内容を細かく精査したこと、証明書類テンプレートやサンプルをわかりやすく更新したこと、貴省担当官による入会システムへの直接登録の運用開始によって、よりスピーディーに事務局が確認結果を受け取ることができるようになったこと、によるものと考えられる。

今後も各課室担当、及び相談窓口と連携をとりながら、事業者に寄り添った迅速で丁寧な対応を実施していきたい。

第 VI 章 「製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会」の開催

1. 実施内容

(1) 「協議・連絡会」の開催

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会は、多くの構成員への情報伝達、新型コロナウイルス感染症拡大防止等の観点から、書面開催（一斉メール通知）の形式にて実施した。

開催回	内容（資料名）	備考
第 10 回(通算) 2023 年 6 月 9 日（火）	- 資料 1：製造業分野の特定技能 2 号追加について - 資料 2：製造分野特定技能 1 号評価試験の運用変更 - 資料 3：【参考】特定技能制度の運用状況（令和 4 年 1 2 月末時点） （出入国在留管理庁提供資料） - 資料 4：【参考】令和 5 年度の特定技能外国人材（製造業）受入れ セミナー - 資料 5：【参考】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

今年度は特定技能 2 号追加のタイミングに合わせて 1 回の書面開催を行い、本事業にて構成員向けの案内発出等を行った。案内発出にあたっては、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。

また、協議・連絡会書面開催後、制度変更点に関する説明の場として、セミナーも併せて開催するなど、事業として一体的な運営を行った。

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始めた受入れ機関（企業）を対象に、特定技能外国人材の受入れを進めていく際の障壁や、特定技能人材の処遇・育成等のポイント・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始めた受入れ機関のうち、製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会構成員となり、1 号特定技能外国人材の受入れが確認された企業もしくは受入れに向けて具体的な準備を進めている企業を対象に、オンライン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）
1	6/20(火)	A社	群馬県	特定技能 1 号 19 名(ベトナム、中国、インドネシア) 技能実習 18 名(ベトナム、中国)
2	6/21(水)	B社	大阪府	高度専門職 6 名(ベトナム) 特定技能 1 号 31 名(ベトナム) 技能実習 33 名(ベトナム、インドネシア) 永住者 2 名(インドネシア、フィリピン)
3	6/27(火)	C社	東京都	特定技能 7 名(インドネシア)
4	6/30(金)	D社	千葉県	特定技能 1 号 5 名(ベトナム) 技能実習 2 号 3 名(ベトナム)
5	7/4(火)	E社	千葉県	高度専門職 1 名(中国) 技人国 5 名(ベトナム) 人文知識・国際業務 1 名(中国)
6	7/10(月)	F社	埼玉県	技人国 4 名(フィリピン) 特定技能 1 号 5 名(ベトナム) 技能実習 19 名(インドネシア、ミャンマー)
7	7/12(水)	G社	広島県	特定技能 5 名(フィリピン)
8	7/19(水)	H社	山形県	特定技能 1 号 5 名(ベトナム)

	実施日	事業者 名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）
				技能実習 1 号 3 名(ベトナム)
9	7/19(水)	I社	宮城県	特定技能 1 号 2 名(ベトナム)
10	7/25(火)	J社	茨城県	高度専門職 4 名(中国、インド) 技人国 28 名(フィリピン、中国、インド、韓国、アメリカ、フィジー、フランス、マレーシア、ロシア、台湾) 特定技能 1 号 83 名(ベトナム、インドネシア) 特定活動 1 名(ウクライナ) 企業内転勤 10 名(フィリピン、インドネシア、インド) 永住者等 51 名(フィリピン、中国、ブラジル、ペルー、韓国、タイ、ボリビア、スペイン、スリランカ、ネパール、バングラデシュ) 定住者 10 名(フィリピン、ブラジル、インドネシア、ペルー、タイ)
11	7/27(木)	K社	静岡県	技人国 1 名 特定技能 1 号 14 名(うち、インドネシア 12 名、ベトナム2名) 技能実習 1 号 4 名 技能実習 2 号 5 名 技能実習 3 号 3 名 留学生 3 名 永住者 9 名
12	7/27(木)	L社	茨城県	特定技能 1 号 4 名(インドネシア) 技能実習 1 号 3 名(インドネシア) 技能実習 3 号 7 名(インドネシア)
13	7/27(木)	M社	福岡県	特定技能 1 号 1 名(インドネシア) 技能実習 1 号 1 名(インドネシア) 技能実習 3 号 4 名(インドネシア)
14	7/27(木)	N社	広島県	特定技能 1 号 31 名(タイ) 技能実習 号 16 名(タイ)
15	7/31(月)	O社	富山県	特定技能 1 号 2 名(インドネシア) 技能実習 号 4 名(インドネシア)
16	10/23(水)	P社	香川県	技能実習 25 名(ベトナム 17 名、中国8名) 特定技能1号 7 名(ベトナム5名、中国2名) 永住者 3 名(中国2名、フィリピン3名) 技術・人文知識・国際業務 1 名(ベトナム) 企業内転勤 1 名(中国) 家族滞在 1 名(中国)
17	11/2(木)	Q社	茨城県	特定技能 1 号 3 名(ベトナム)
18	11/7(火)	R社	三重県	技能実習 15 名(ベトナム 12 名、インド 3 名) 特定技能 5 名(ベトナム) エンジニア(技術・人文知識・国際業務)7 名(ミャンマー) 定住者 1 名(中国人) 日本人の配偶者 1 名(ハンガリー) 製造事業部 技能実習 2 名、特定技能 2 名 請負事業部 技能実習 13 名、特定技能 3 名
19	12/21(木)	S社	福島県	特定技能 1 号(インドネシア 6 名、ベトナム 6 名)
20	1/31(水)	T社	愛知県	特定技能 1 号 28 名、技能実習 1 号 10 名、技能実習 2 号 23 名

	実施日	事業者名	立地 都道府県	受入れ状況（調査時点）
				全体の構成比は、中国・ベトナム・インドネシアで概ね2:2:4 上記以外に、日本人の配偶者が2名(中国・インドネシア)
21	1/31(水)	U社	大阪府	特定技能1号:9人(中国3人、ベトナム4人、ミャンマー1人、フィリピン1人) 技能実習:5人(ミャンマー) その他(技術・人文知識・国際業務、家族滞在):8人(中国1人、ベトナム4人、ネパール2人、スリランカ1人)
22	2/6(水)	V社	静岡県	特定技能1号21名(ベトナム) 技能実習1号19名(ベトナム) 技能実習2号16名(ベトナム) 技能実習3号5名(ベトナム) 技人国13名(ベトナム) 特定活動10名(特定技能ビザに更新中)(ベトナム)

2. 調査結果

以下では、22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) 外国人労働者受入れの経緯

① 外国人労働者の受入れ開始時期、受入れ理由

- ・ 当社がある群馬県太田市の特性として、日系人が多い。隣町の大泉町から通う方も非常に多く、場所柄から外国人労働者が多くなっている。家族丸ごと入社してもらっているケースもある（ご夫婦とお子さん、兄弟を含めて親族で7名入社など）。(A社)
- ・ 在日年数が長く、日本語を話せる日系2世・3世が多数在籍している。中には社歴30年の方もいるなど、長く勤めている従業員が多い。(A社)
- ・ 技能実習生の受入れ開始時期について、おそらく制度開始時から受入れを行っていると思われる。(A社)
- ・ 特定技能の受入れは、制度が始まった2019年から実施している。制度設立時に在籍していた技能実習生に希望をヒアリングし、即戦力として働いてほしいと思った人を特定技能1号に移行させた。(A社)
- ・ 多様な国籍の方が在籍しているので、国籍面での隔たりがない。日本で働くとなると日本人ばかりの企業が大半だが、当社は外国籍者の比率が高い。日本人の候補者を採用しづらくなっているという問題はあるが、外国人からすれば、工場はオープンな雰囲気ですぐに入社しやすい環境になっている。(A社)
- ・ 工場はそれほど新しいわけではないので、夏はかなり暑く、冬は寒い。そのような環境でも、従業員は長く勤務してくれている。(A社)
- ・ 最初は中国人を受け入れたが、本国の賃金が上昇し、確保が難しくなったため、ベトナム人にシフトした。ベトナムを選んだのは、監理組合から勧められたから。(B社)

- ・ 外国人労働者の受入れを開始したのは11~12年前（2011~2012年頃）である。近隣の鉄工所で、組合経由で技能実習生（ベトナム人2名）を受け入れようとしたが、体制が整わず受入れ許可を取り消されたため、当社で引き取ることにした。（D社）
- ・ 最初の技能実習生受入れをきっかけに、技能実習生受入れを行う組合と繋がりができ、以後継続して組合経由で技能実習生を受け入れるようになった。尚、最初に受け入れたベトナム人2名は既に帰国している。（D社）
- ・ この組合は隣県の一部もカバーしている。当社近辺の農業・漁業・製造業の企業もこの組合に加入しており、技能実習生の紹介を受けている。日本人は当時3名程度在籍していたが、高齢化に伴い退職しはじめていた。（D社）
- ・ 2017年から、ベトナム人技能実習生の受入れを開始した。4名からスタートし、2020年4月末時点で40~50名まで拡大した。ベトナム人が勤勉に働いてくれ、県内では人材の確保が難しいため、ベトナム人技能実習生の受入れ拡大に至った。（E社）
- ・ 2018年には、通訳として技人国のベトナム人の受入れを開始した。（E社）
- ・ 2019年後期には技能実習修了者を特定技能1号に移行させ、特定技能1号の雇用を開始した。（E社）
- ・ コロナ禍以降、プリント配線板の技能評価試験に合格した延べ10名が特定技能1号に移行して再就職した。一時期に在籍していた特定技能外国人は最大で6~7名（2022年当時）である。しかし、2022年から徐々に特定技能外国人が転職しはじめ、2023年4月いっばいで最後の1人が退社となった。（E社）
- ・ 取引先の海外進出の依頼を受けてフィリピンを訪れた際に、現地で就職に困っているフィリピン人の若者が多いことを知った。これがきっかけとなり、6か月間の国際インターンシップを企画し、文化活動の在留資格でフィリピンの若者2名を受け入れた。（F社）
- ・ 外国人労働者を最初に受け入れたのは2013年~14年ごろで、技術・人文知識・国際業務の在留資格を取得したインターン生を正社員として採用した。国際インターンシップは継続的に実施しており、これまで30名以上を受け入れてきた。（F社）
- ・ 2016年には、技能実習生の受入れを開始した。製造現場の人手を求めていたが、技術・人文知識・国際業務の在留資格保有者を製造現場で働かせることはできないため、技能実習生の受入れに至った。（F社）
- ・ 2022年からは、特定技能外国人の受入れを開始した。受入れに関心を持つようになったきっかけは、特定技能への移行に関心を持つ技能実習修了者が就職先を探しているという話を、他企業から聞いたことである。（F社）
- ・ その後、自社の従業員からも特定技能の話題が上るようになり、当初は登録支援機関を介さずに特定技能外国人を受け入れることを見据えて、セミナーを受講するなどしていた。しかし、他業務が忙しかったこともあって、結局は自社に営業に来た業者を利用して受入れを行った。（F社）
- ・ かつて、当社含めて3社が鋳物団地組合として中国・大連から研修生（技能実習の前身）

を受け入れたが、態度が悪く半年くらいで受入れは終了した。その後、1992年に当社で日系ブラジル人を雇用した。日系ブラジル人を雇用する中で、別の工業団地で仕事を探している日系ブラジル人がいるという話を聞き、その人を採用したのが始まり。その人は14人兄弟で、兄弟や親せきも当社で働くなどして今まで続いている。現在雇用している日系ブラジル人4名もその繋がり。多いときは7〜8名ほどいた。(H社)

- ・ 2021年に特定技能を受け入れたきっかけは、ある人の紹介で登録支援機関(人材紹介会社)と繋がったこと。新型コロナの影響で国に帰れない技能実習生がいるという話があり、当社としても人材を確保したい時期(日系ブラジル人を雇用しているが、高齢化が進んでいる状況)でもあったことから、求人を出して2名を採用した。(H社)
- ・ 最初に採用した特定技能の2名は現在も残っているが、日本人と一緒に勤務態度が良い人もいればそうでない人もいる。その後に採用した2名は勤務態度が悪く、無断欠勤などもあり辞めてしまった。その後に採用した3名は休まず仕事してくれている。このような中で、技能実習生を受け入れて一から育成した方が良いのではと考え、技能実習生を3名受け入れるということで準備を進め、今年6月によりやく受け入れることができた。(H社)
- ・ 受入初期段階は、外国人側も何もわからずに大変であった。生活に関すること、趣味に関すること、何でも付き合っあけてあげて、馴染んでもらう努力をした。(I社株式会社)
- ・ 社員皆が満足していると思うし、外国人側も満足してくれていると思う。(I社株式会社)
- ・ 研修生制度の時代に、インドネシアのグループ会社から、日本の技術習得のため受け入れていた。(J社)
- ・ 技能実習制度に切り替わったタイミングで、グループ会社以外にも外国人労働者の受入れを開始し、主にインドネシア人技能実習生を受け入れた。(J社)
- ・ 技能実習生の国籍をインドネシアに限定した理由は、技能実習修了後に帰国し、当社のインドネシアのグループ会社で働くことを想定していたためである。実際に技能実習修了後に帰国する人は多いが、グループ会社ではない会社(社内用語でHCIY)に就職希望の人や、実際に就業している人も多い。(J社)
- ・ 現在は技能実習生を受け入れていない。(J社)
- ・ 2021年6月から特定技能を受け入れている。16名は現時点で特定技能2年目を迎えている。(J社)
- ・ 現在技能実習生を採用していないのは、技能実習制度自体が、労働者の就労という意味では当社のニーズとマッチングせず、使いづらかった。就労目的ではない技能実習生と、就労させたい企業のニーズがマッチしなかった。(J社)
- ・ 2020年1月より受入開始。理由は、実習生出身者が再入社を希望したため
- ・ いったん帰国した人材。2018年に実習3年間が終わってインドネシアに帰国したが、本国では仕事が見つからず、もう一度来たいと相談を受けた。だが、3号の道がなく、たまたま2019年に特定技能の制度ができ、やってみるかということになった。その人は、当社が2012〜15年の間、インドネシアに工場を出していたときに、そこで働

いていた人材。ずっとやってくれているので、なんとか希望に応えたかった。(現在は特定技能1号となっている。35歳)(K社)

- ・ 昔はSMTからタイの研修生を受け入れていた。2007年には中国人研修生を受け入れていたが、失踪してしまったと聞いている。そのため、外国人労働者の出身国はインドネシアに絞っている。(L社)
- ・ 公益社団法人日本・インドネシア経済協力事業協会(通称JIAEC:ジーク)を通して2008年にインドネシア人研修生の受入れを開始し、2010年に技能実習制度が始まってからは、技能実習2号として受入れを開始した。(L社)
- ・ 需要変動を吸収するために外国人を雇っているわけではない。(L社)
- ・ 2015年に技能実習生の受入れを開始したのが最初で、新型コロナの影響で途絶えていた期間もあるが、継続的に毎年2名ずつ受け入れている。なお、技能実習2号修了で帰国する人もいれば、技能実習3号まで続ける人もいる。(M社)
- ・ これまでインドネシアからのみ受け入れているが、理由としては、目先の人材確保というより、「インドネシアに技術を持ち帰ってほしい」、「将来的には海外進出を見据えてインドネシアで事業を任せられるような仕組みを作りたい」という戦略的な要素が強い。(M社)
- ・ 特定技能の受入れは現在の1名のみで、昨年12月頃から。2015年に技能実習の第一陣として受け入れた中の一人で、当社で技能実習2号まで修了し帰国していたが、その後、日本で働きたいと連絡があった。当社としても人材の確保が難しい状況であったので、採用した。(M社)
- ・ 技能実習生は研修生時代から受け入れており、20年ほど前から受け入れている。(N社)
- ・ 中国に子会社があることから、中国人を日本で研修し、中国の子会社で働いてもらうことを想定して、最初は中国人を受入れていた。実際には数名が帰国後に入社したものの、現在は誰も働いていない状況である。(N社)
- ・ 帰国後に中国で働いてもらう構想がうまくいかなかったことや中国の経済発展が進んできたこともあり、その後、ベトナムやカンボジアからの受入れも試した。10年前にタイに合弁会社ができることになってからはタイに切り替えている。(N社)
- ・ タイ人にも日本で働いてもらった後、タイの合弁会社で働いてもらうことを想定して受入れを行っている。面接の際にもそのビジョンを伝えて、賛同いただける方に来てもらっている。ただ、現実としては3~4人が帰国後子会社に入社したものの、途中でやめてしまい、今は誰も働いていない。(N社)
- ・ 特定技能は2020年から受け入れている。(N社)
- ・ 元々は2007年頃より中国現地法人にて、研修を実施しており、1年単位で研修生を受け入れていた。毎年10人前後の現地従業員を研修生として受け入れていた。(O社)
- ・ 2010年に在留資格「技能実習」が始まってからは、技能実習生としての受入れに移行していった。(O社)

- ・ 加えて、5～6年前より監理団体を通じて技能実習生の受入れを開始した。当時は現地法人与監理団体の双方を介して研修生・技能実習生を受け入れていたが、現在は現地法人を通じての受入れはおこなっていない。すべて監理団体を介しての受入れとなっている。(O社)
- ・ 現在は足元の情勢により自動車生産自体が伸び悩んでいるため、人手は足りている状況。そのため、外国人労働者の追加などもあまり考えていない。(O社)
- ・ 20年前に中国の青島に子会社を設立し、その際に現地社員として中国の人材を雇用したが、会社全体での初めての外国人材の受入れである。同時期に国内事業所でも技能実習生の受入れを開始し、現在に至っている。(P社)
- ・ コロナ禍の時期に、しばらく技能実習生の受入れができなかったが、中国・ベトナムからの入国制限が解除された後に受入れを再開した。(P社)
- ・ 2017年12月に、ベトナム人技能実習生の受入れを開始した。(Q社)
- ・ 技能実習3号まで在留資格を更新して5年間継続して働いてくれることを見込んで、技能実習生を受け入れた。(Q社)
- ・ 2020年には、特定技能外国人の受入れを開始した。労働力を確保したいという理由に加え、同一国籍者の中でのリーダー格になってほしいと思って受け入れた。(Q社)
- ・ これまで受け入れてきた外国人従業員は、技能実習生が5名（うち特定技能に移行した者が2名）、他社で技能実習を修了した転職者が4名である。(Q社)
- ・ 2013～2014年頃、協同組合（監理団体）から技能実習制度について教えてもらった。初めてだったので、どのような感じかわからなかったが、国際貢献できるのではあればと思い、受入れを開始した。当初は2名程を受け入れた。(R社)
- ・ 技能実習の国をベトナムとインドにしているのは、監理団体から紹介があったからである。(R社)
- ・ 特定技能の受入れ開始は2019年10月頃である。技能実習3年を修了して帰国した方が、再度当社で働きたいと連絡があった。ただ、大学を卒業しておらず、10年のキャリアもないということで、エンジニアとしても採用もできないでいた。どうしようか、と検討している中で、特定技能の制度ができたので、制度開始後すぐに本人とやり取りをして10月に受け入れた。(R社)
- ・ その他、ミャンマーからエンジニアを受入れている。社長がミャンマーを選んだ理由としては大学のレベルが高いことや、英語で授業を受けており英語を話せる方も多いこと、勉強に対する意欲が高いことなどが理由に挙げられる。最初は日本の大学にいた方を採用したが、その人のコネクションを使ってミャンマーとやり取りし、現在はミャンマーの大学のコネクションを使って募集をかけている。応募してくださった方と直接面接し、採用を行っている。(R社)
- ・ 昨年(2022年)2月に第1陣の特定技能外国人材を受け入れ、そこから徐々に増えた。(S社)

- ・ 理由は、一昨年から半導体の需要が高まり、製造しても追いつかない状況であったこと、日本人はハローワークに求人を出しても応募がほぼないことである。(S社)
- ・ 最初は、当時派遣会社として付き合いがあった会社が登録支援機関にもなったため、外国人材の受入について相談したところ、既に国内にいる人材のみだが、1 か月半で集められるとのことであったため、3 名程度採用した。同時進行で、もう 1 社にインドネシアから入国する人材の確保を依頼し、10 人集めたが、8 か月もかかった。当時はコロナの影響もあったが、現在も状況はあまり変わっていないようである。製造業で 8 か月も待つのはかなり厳しい。もう少し早く入国できるシステムがあればよいと思う。(S社)
- ・ 国内には外国人材が多く入ってきているが、一方で獲得競争も激しくなっており、人件費も傾向にある。(S社)
- ・ それ以前の外国人材受け入れはない。技能実習生も受け入れていない。(S社)
- ・ 受入れを始めたのは 2008 年頃で、当時は技能実習生ではなく研修生であった。高校・大学に求人を出し、採用しても定着が難しく、当初はルーティンな作業の担い手として、中国の人材を採用した。(T社)
- ・ また、当時は 60~70 人規模の会社であったが、業務拡大に伴い、常に人員が不足するようになり、時間外労働が増えたことも理由の 1 つである。(T社)
- ・ そのうち、円安で日本の人気は低下し、中国からの人材確保が難しくなったことから、ベトナム・インドネシアからの受入れを始めた。また、当初は中国からしか受入れていなかったもので、夜勤が中国語だけの環境になってしまった。そこで、当社の工場があるインドネシア、次に母数が多いベトナムから受入れ、工場内は日本語環境にした。(T社)
- ・ ベトナム人が日本を選ぶのは、日本で結婚して出産する人が多く、出産一時金や傷病手当金がベトナムに比べると手厚いことが理由。また、日本で働くベトナム人は増えており、ネットワーク形成やベトナム食材店の増加などもあり、暮らしやすいという面もあると思う。(T社)
- ・ 前の社長の時から、外国人採用はずっと行っている。(U社)
- ・ 技能実習生については、研修生制度が始まった頃から受入れを行っている。毎年 3 人ずつ受け入れている。(U社)
- ・ 特定技能については、コロナ禍で技能実習生が入国できなくなったこともあり、2020 年頃から特定技能も受け入れるようになった。(U社)
- ・ 研修生制度の時代だが、1 期生は 2006 年 9 月にベトナムから受入れた。(V社)
- ・ 当社は今年の 6 月で 100 周年だが、2007 年に工場を移転した。元の場所から車で 1 時間かかる距離であり、住宅補助等の諸施策は打ったが、家庭の事情や通勤困難で、退職者が出た。その後リーマンショックがあり、会社の経営自体が厳しい時代があったので、「ここまで通っても給料がこれだけなら辞める」という人も出た。そのため、外国人材受入れの目的の 1 つは、人手不足の解消と言える。(V社)
- ・ もう 1 つの大きな理由として、当時は、顧客との関係もあり、海外進出を視野に入れてい

た時期でもあった。外国人材を雇用したことがなかったため、まずは外国人と共存して、社内の国際化や活性化を図るとともに、言葉は悪いが、社員の外国人アレルギーを払拭したいと考えた。(V社)

- ・ 折しも退職が増えたことで、結果的に現場の管理監督者の世代交代が起こった。そのため、新しい環境の中での若い世代の人材育成の一環として、技能実習生に教える立場になり、それまでの「背中を見て育て」という育成ではなく、身振り手振りや絵も交えて人材育成をしなければならない環境を作った。技能実習生の受入れと社内の人材育成に関する意向が、偶然マッチした形である。また、いわゆる製造業の頑固親父で、外国人とは仕事はできないという2代目社長から、3代目社長に代替わりしたことも大きい。(V社)
- ・ ずっとベトナム人を受入れているのは、ベトナム人に全く問題がないからであり、ほかの国に変えるきっかけもない。(V社)

② 1号特定技能外国人の採用ルート（技能実習から移行、試験合格者の採用など）

- ・ 当社で技能実習を修了した者の移行が多い。(A社)
- ・ 現在在籍しているインドネシア国籍の従業員については、外部から採用した。当社に以前在籍していたインドネシア人技能実習生の友人である。以前は技能実習生として長野県でビル清掃会社に在籍していたようであるが詳細はわからない。一度インドネシアに帰国した後、特定技能の試験に合格し、当社に入社した。(A社)
- ・ 群馬県内の同業他社で特定技能外国人として金属プレスを経験を積んだ転籍希望者を数名受け入れたこともある。(A社)
- ・ 比較的未経験者も入りやすい製造工程になっているため、まじめに取り組めば、2週間から1か月程度で仕事に慣れることができる環境になっている。そのため、転職・転籍者も、技能実習からの移行者とさほど変わらない働きぶりである。(A社)
- ・ 特定技能外国は、自社での技能実習修了生のほか、国内から直接応募してくる人も採用している。外部に永住権を持ってコンサルタントをしているベトナム人がおり、ネットワークがある。(B社)
- ・ 国内から直接応募してくる人は、大阪よりも賃金水準が低い地域から来る人が多い。
- ・ 大手から転職する人もおり、そのような人の中にはクレーン免許を持っている人もいる。(B社)
- ・ 特定技能1号5名のうち、自社の技能実習からの移行が3名、他社からの受入れが2名である。他社からの受入れの経緯としては、元々付き合いのある企業で受け入れていた技能実習生が3年間の実習期間を終了し、企業が実習期間を延長しなかったため、当社で引き取った。(D社)
- ・ 特定技能1号技能評価試験合格者を採用したことはない。(鉄工の試験は受験者数も合格者も少なかったと記憶している。)(D社)
- ・ 技能実習生の受入れも特定技能外国人の受入れも、それぞれ組合を経由することが多い。

年に3～4回は、採用活動のため組合経由でベトナムに渡航し、毎回1～2名の採用を目指している。(D社)

- ・ また、特定技能外国人に友人を紹介してもらうこともある。技能実習生がベトナムで研修を受ける際、数十人が同じ教室で6か月ほど勉強するため、そこでできた友人が日本各地に散らばっているようである。実際に、特定技能外国人の友人として紹介されて採用した人が2名おり、今年8月にも1名入職する予定である。(D社)
- ・ 普段関わりのない登録支援機関と思われる団体から、試験合格者の就職を勧める電話や冊子が届いたり、技能実習生受入れの説明会の案内が来たりすることはある。
- ・ (D社)
- ・ 実質的には自社の技能実習からの移行である。(E社)
- ・ 前述の通り、自社の技能実習生は2020年に全員解雇している。呼び戻した技能実習生のうち技能実習が修了していない者については、プリント配線板の特定技能1号技能評価試験の合格を以て特定技能1号に移行した。(E社)
- ・ 全員自社で育てた元技能実習生であるため、試験合格者とそうでない人で業務上の能力の違いはない。一方で、試験合格者の方が日本語はよくできる。(E社)
- ・ 現状では、全員が他社での技能実習からの移行者である。(F社)
- ・ 今後は、自社の技能実習生も特定技能に移行する予定である。(F社)
- ・ 合格者の受入れ実績がある場合：技能実習からの移行者との違い等→受入れ実績は無い
(G社)
- ・ 現在の特定技能外国人は、他社で技能実習2号を修了して、特定技能に移行するタイミングで当社に移ってきた人。技能実習の時の会社は、岡山、愛知、千葉、福島、北海道と様々。
(H社)
- ・ 特定技能に移行するタイミングで違う会社に移った理由としては、給料の要素が大きいと思う。技能実習では最低賃金+αが相場で、山形県の最低賃金は860円くらいだが、当社は時給1,100円と2割増しで募集した。(H社)
- ・ 1号特定技能外国人の採用ルートは技能実習からの移行に限定している。今後もそのように考えている。(I社株式会社)
- ・ 企業側にとっても外国人側にとっても、実際長く働けるかどうか、お試しの期間が必要である。技能実習で三年間やってみて、お互いに思いが合致すれば、特定技能一号で活躍してもらいたい。(I社株式会社)
- ・ いきなり特定技能1号で採用すると、仕事を覚えてすぐに転職されかねない。フライス加工を任せるとして、一人前の技能を身につけるには半年くらいはかかる。OJTで訓練をするが、せっかく一人前になってから転職されたのでは困る。(I社株式会社)
- ・ 特定技能外国人83名全員が、技能実習からの移行である。(J社)
- ・ 試験合格者の採用予定はない。(J社)
- ・ 6月末時点で35名、他社からの転職枠を募集しており、27名の内定を出している。内定

者のうち 20 名が入管審査中、7 名が審査を終えて入社予定である。入管審査の時間はもう少し短縮してほしいと思っている。(J 社)

- ・ 転職枠とは、特定技能の在留資格を持っている人である。35 名の募集枠は比較的すぐ埋まった。(J 社)
- ・ すぐ応募が集まるのは、意図して良い待遇にしているわけではないが、そうかもしれない。(J 社)
- ・ 想定以上に日本語能力やスキルが高い人が多い。1 次選考はウェブで経験や日本語能力を確認し、2 次選考は技量を見るため、工場に来てもらっている。宿泊費・交通費も負担しており、良い人材に巡り合いたいと思っている。実際に、九州や関西といった地方からも応募者が来る。(J 社)
- ・ 特定技能の転職枠で 1 次選考を通過した人の 2 次選考の合格率は、9 割とはいかないが高く、日本人の派遣社員よりも高い。特に溶接は顕著で、日本人の派遣社員の試験の合格率は 5 割を切る。派遣会社に依頼したスキルレベルに満たない人が派遣会社から紹介されることがある。(J 社)
- ・ 転職枠の応募者の試験は、日本人の派遣社員試験と同じものかという点、
- ・ 正確には日本人の派遣社員候補者に試験を課すことはできないが、派遣会社から紹介された際、配属先を決める参考にするため、その人の技量を見ることにしている。(J 社)
- ・ 合格者の受入実績なし。すべて自社または他社の実習生から (K 社)
- ・ (他社実習生は、同社で特定技能か?) 14 名のうち 10 名は同社、4 名は他社の技能実習出身。他社出身の 4 名は当社にくるタイミングで特定技能となった。(技能実習から、間に特定活動を挟み、特定技能へ)。当社に来る経緯としては、概ね、技能実習をやっていたところで、本人は残りたいニーズはあるが、3 号にも特定技能にも行けないので、同業者のなかから当社を選んでくれたというもの。(K 社)
- ・ 1 名は元・子会社で技能実習(機械加工)1 号・2 号を修了し、特定活動を経て、今年 7 月に特定技能に移行した。(L 社)
- ・ 3 名は今年、登録支援機関から紹介された。他社で技能実習を終え、日本に滞在中だった。他社実習修了生も遜色なく活躍してもらっている。(L 社)
- ・ 特定技能の採用ルートは、必ずしも技能実習からの移行に限っているわけではない。良い人材がいれば試験合格者からの採用もあり得る。(M 社)
- ・ 特定技能の 8 割は当社の技能実習からの移行で、残りの 2 割は他社で技能実習を経験した者などである。(N 社)
- ・ 当社で技能実習を修了した人は全員特定技能に移行するわけではなく、帰国を希望する人もいるので、その分を他社から採用している。(N 社)
- ・ 2 名とも技能実習を修了し、2022 年の 9 月より特定技能 1 号へ移行した。
- ・ 当時技能実習を修了した方が 6 名いたが、4 名は帰国した。現在の 2 名は引き続き働くことを希望したため、移行した。(O 社)

- ・ 現在受け入れている4名の技能実習生も、良好に修了し、本人たちに希望があれば特定技能1号へ移行していく方針である。(O社)
- ・ 技能実習3号からの移行(C社)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材は、当社の技能実習修了者で、引き続き当社で働きたいという意向があったことから、継続して雇用している。特定技能に移行して最も長い人で、現在2年目である。(P社)
- ・ 現在在籍している特定技能外国人3名のうち、自社での技能実習からの移行者は1名、他社で技能実習を修了した転職者は2名である。試験合格者からの採用事例はない。(Q社)
- ・ 自社の技能実習修了生と他社の技能実習生修了生で、働きぶりに違いはない。採用ルートに関わらず、特定技能外国人本人の性質によって、日本人以上に働いてくれる場合もあれば、怠慢ですぐに辞めてしまう場合もある。(Q社)
- ・ 特定技能の4名は、当社で技能実習を修了した方で、残りの1名は他社から採用した方である。他社から採用した方は、もともと機械加工や溶接を行っており、当社でもその業務をさせている。(R社)
- ・ 試験合格者の採用はない。(R社)
- ・ 当社で技能実習3年を修了する方には全員特定技能に移行しないか、と声をかけている。コロナ禍では、本人の要望に応じて、特定活動にするのか、特定技能にするのかを決めていた。(R社)
- ・ 当初は、他社で技能実習を修了して、特定技能に移行した人材である。他社では特定技能としては働いておらず、自社で特定技能に切り替えた。(S社)
- ・ 当社での技能実習修了生のうち、特に能力が高く、日本語検定試験のN3に合格している人材を、特定技能1号に移行している。そうでなければ移行しない。(T社)
- ・ 全員ではないが、大半が当社での技能実習修了生である。当社で3年以上働いている人材であり、人となりもよくわかっているため、相互に安心感がある。(T社)
- ・ 転職してきた人材は、当社で受け入れている人材の友人等。元々技能実習をしていた企業で特定技能の受入れができないため、当社に転職してきた。転職人材もN3の合格を条件としており、あわせて履歴書の確認と面接を実施している。(T社)
- ・ 1名(中国)は当社で10年前に当社で技能実習生を修了した人である。中国に帰国していたが、特定技能制度があるということで、再来日した。なお、この特定技能外国人が特定技能2号試験に合格した。(U社)
- ・ 7名は他社の特定技能から転職してきた人、もう1名は他社で技能実習を修了後、特定技能として当社に来た人である。(U社)
- ・ 現状は、当社での技能実習修了者と、他社での技能実習修了生の受入れが半々である。(V社)
- ・ 他社の技能実習修了生を受入れたのは2023年5月からであり、たまたま当社の技能実習生から紹介があったことがきっかけである。日本人も同じことだが、中途採用により、社

内の活性化や仕事に対する緊張感の醸成などが図れるため、受入れることにした。(V社)

- ・ 以降も、基本的には当社の人材からのつながりで受入れている。基本的には、技能実習をしていた会社が特定技能の受入れを行っていないために、移ってきたケースがほとんどである。(V社)
- ・ 試験ルートで採用した人材はいない。(V社)

③ 監理団体・登録支援機関の利用状況

- ・ グループ会社として、監理団体・登録支援機関を1社保有し、利用している。そのほか、代表のネットワークを活かし、グループ外の監理団体・登録支援機関を1社利用している。(A社)
- ・ 利用料金は一般的な額である。(A社)
- ・ 自社が昨年登録支援機関になったが、それまでに利用していた1社も現在も利用している。(B社)
- ・ 他社には、報告事務や外国人材へのヒアリング対応を依頼しており、1人あたり月25,000を支払っている。(B社)
- ・ 自社が登録支援機関になり、各種対応をすれば、利用料の支払いが不要になるので、その分は賃金に還元したいと考えている。(B社)
- ・ 技能実習・特定技能それぞれで組合に加入している。(D社)
- ・ 組合は管理費として一人当たり25,000円、5人以上のサポートを依頼すると一人当たり20,000円支払っている。(D社)
- ・ 組合からは、空港への送迎や病院への付き添い・通訳、複雑な情報を共有する際のベトナム語の通訳などのサービスを受けている。サービス毎に単価が決まるような料金形態ではない。(D社)
- ・ 技能実習生を最初に受け入れた際に付き合いを始めた組合を継続して利用しており、特定技能人材用の組合に、料金やサービス内容を合わせてもらっている。(D社)
- ・ 技能実習生受入れ時に、栃木県の組合を利用した。(E社)
- ・ 組合のサービスは一般的なもので、書類作成支援、空港送迎の補助、各種助言、ベトナム語通訳である。サービス毎に料金が決まっている仕組みではない。(E社)
- ・ 管理料として、1年目は1人あたり30,000円、2年目以降は1人あたり15,000～20,000円支払っている。(E社)
- ・ 組合の方針で女性しか採用することができなかった。ベトナム人女性は男性より勤勉で従順という理由だと聞いている。(E社)
- ・ 登録支援機関は利用していない。当社で特定技能1号の雇用を開始したのが2019年後期であったため、特定技能制度ができて間もなく、登録支援機関の登録が済んでいない状態であった。また、技能実習生受入れで利用していた組合は当初特定技能外国人の取扱いに後ろ向きであったことに加え、特定技能の運用要領からして社内で事足りると判断したた

め、登録支援機関は利用せず、特に支障も出なかった。(E社)

- ・ 監理団体は、偏りが生じるのを避けるために2社利用している。現状では、インドネシア人技能実習生とミャンマー人技能実習生で利用先が分かれている。(F社)
- ・ 登録支援機関は1社利用している。月々の利用料3万円を支払うほか、人材紹介時に1人あたり20万円を支払っている。(F社)
- ・ 監理団体・登録支援機関の書類作成支援については満足しているが、従業員のサポートという名目で生じる料金は、結局自社でサポートすることが多いため、高いと感じている。企業が責任を持つ代わりに、費用を下げしてほしいと思っている。(F社)
- ・ 日本語支援や生活支援、技能の育成は、基本的に自社で行うべきだと考えており、特定技能外国人については、将来的に登録支援機関を介さない受入れ体制を整備する予定である。(F社)
- ・ 利用している場合の依頼内容・利用料・満足度、利用していない場合の理由
- ・ 協同組合が登録しているので、そのまま利用している。満足度について言えばキリは無いが、実習生と特定技能の区分のズレに関する事務手続きを多めにやってくださっている。(G社)
- ・ 人材紹介会社を登録支援機関として利用しており、支援関係は一通りお願いしている。監理団体もそこと繋がりのある協同組合。(H社)
- ・ 登録支援機関に毎月支払う金額は、一人当たり3万円＋実費(交通費等)。最初の受入れ時の紹介料等はない。(H社)
- ・ 監理団体に毎月支払う金額は、一人当たり3万円。また、最初の受入れ時に、旅費や入国後の講習代として、一人当たり40万円を支払っている。(H社)
- ・ 高いのか安いのかは分からないが、サービス内容としては満足している。山形にも事務所があり、定期的な訪問や緊急時の駆け付けもある。ベトナム人の通訳もいて、病院への同行もしてくれる。外国人と会社の間に入って調整してくれる存在であり、紹介して終わりという感じではない。(H社)
- ・ 登録支援機関は活用している。相場観がわからないが、特に高いという声も聞いておらず、不自由もしていない。全ての項目をお願いしており、満足度も高い。受け入れた後もしっかりと面倒を見てくれている。(I社株式会社)
- ・ 登録支援機関も、同業者組合の取引先から紹介を受けた。優良な登録支援機関でよかったが、選定する際の情報は一切なかったため、探すのに苦労している製造業は多いのではない。(I社株式会社)
- ・ 総合キャリアオプションという登録支援機関1社のみを利用している。多数の会社から営業をかけられるが、混乱するので1社と付き合っている。(J社)
- ・ 特定技能外国人の生活サポートを依頼しており、具体的な依頼内容は下記10項目である。
 - ① 事前ガイダンス…雇用契約締結後、在留資格認定証明書交付申請前または在留資格変更許可申請前に、労働条件・活動内容・入国手続き・保証金徴収の有無等について、対面・テ

レビ電話等で説明

- ② 出入国する際の送迎…入国時に空港等と事業所または住居への送迎／帰国時に空港の保安検査場までの送迎・同行
 - ③ 住居確保・生活に必要な契約支援…連帯保証人になる・社宅を提供する等／銀行口座等の開設・携帯電話やライフラインの契約等を案内・各手続きの補助
 - ④ 生活オリエンテーション…円滑に社会生活を営めるよう日本のルールやマナー、公共機関の利用方法や連絡先、災害時の対応等の説明
 - ⑤ 公的手続き等への同行…必要に応じ住居地・社会保障・税などの手続きの同行、書類作成の補助
 - ⑥ 日本語学習の機会の提供…日本語教室等の入学案内、日本語学習教材の情報提供等
 - ⑦ 相談・苦情への対応…職場や生活上の相談・苦情等について、外国人が十分に理解することができる言語での対応、内容に応じた必要な助言、指導等
 - ⑧ 日本人との交流促進…自治会等の地域住民との交流の場や、地域のお祭りなどの行事の案内や、参加の補助等
 - ⑨ 転職支援（人員整理等の場合）…受入れ側の都合により雇用契約を解除する場合の転職先を探す手伝いや、推薦状の作成等に加え、求職活動を行うための有給休暇の付与や必要な行政手続きの情報の提供
 - ⑩ 定期的な面談・行政機関への通報…支援責任者等が外国人及びその上司等と定期的（3 か月に1回以上）に面談し、労働基準法違反等があれば通報（J社）
- ・ サービス内容には大変満足しており、継続して利用していきたいと考えている。（J社）
 - ・ 特定技能1名につき、1か月あたり20,000円を支払い、10項目のサービスを依頼している。（J社）
 - ・ インドネシアとベトナムの通訳を4名ほぼ専属で配置してもらっており、社内手続きなどで分からないことがあればすぐに対応してもらっている。（J社）
 - ・ 技能実習生については監理団体を利用していたが、特定技能に関しては利用していない。（K社）
 - ・ 利用していない理由は、利用料が高い割に満足度が低い。自社でやったほうがよいから。（K社）
 - ・ 自社がやったほうがよいというのは、当社が受け入れる企業になったことと、監理団体でやると料金的には変わらない。実習から特定技能になるときに待遇を変える必要があるが、その原資を捻出するためにも自社でやったほうがよい。監理団体への支払い分を本人に還元するような形だ。（K社）
 - ・ 登録支援機関はJIAEC（監理団体）とは別の団体を利用している。（L社）
 - ・ JIAECの場合、新規採用の意向を伝えてから実際に応募者が来るまで1年かかってしまう。コロナ禍による入国制限もあり、昨年からの受注が好調になって新規募集を依頼した際も応募者がうまく集まらなかった。もう一社の登録支援機関は、国内にいる人の紹介ができる

ということで利用を開始した。(L社)

- ・ 特定技能外国人の空港の送迎などは自社で行っているが、一部の送迎や役所の書類作成、出入国管理に関する申請などを登録支援機関にお願いしている。(L社)
- ・ 利用料については、JIAEC は技能実習生 1 人あたり 36,000 円 (毎月)、もう一社は特定技能 1 人あたり 20,000 円である。(L社)
- ・ 基本的には自分たちでアパートに行き様子を見たり日々の相談にのったりしているが、登録支援機関も手伝ってくれており、サービス内容には満足している。(L社)
- ・ JIAEC は、実習生の段階から日本語教師の紹介や工場での出張講座など、日本語教育を細かくサポートしてくれている。(L社)
- ・ 特定技能外国人の支援に当たって、登録支援機関を利用している。(M社)
- ・ 利用している監理団体は、この登録支援機関と関係のある協同組合。(M社)
- ・ 毎月支払っている金額は、登録支援機関が約 3 万円、監理団体が技能実習生 5 名分で約 25 万円。このほかに紹介料等、別途支払っている分もあると聞いている。(M社)
- ・ 技能実習、特定技能ともに、監理費は 4 万円/月である。その他、書類の申請手数料、技能実習であれば初期の研修や渡航費などの初期費用を監理団体・登録支援機関に支払っている。(N社)
- ・ 監理団体・登録支援機関は共通で、「富瀋国際事業協同組合」を利用している。他の組合は利用していない。(O社)
- ・ 当社の顧問も担う社労士が、当該組合の理事を務めているため紹介を受け、他の組合と比べて実績もあり信用ができると考え利用を決定した。(O社)
- ・ 利用料は 1 人あたり 20,000 円 (毎月) である。(O社)
- ・ 各種書類の作成や・支援等を行ってもらっており、サービス内容には概ね満足している。(O社)
- ・ 手数料額にもよるのかもしれないが、もう少しサポートして欲しいと感じるときもある。有事の際のサポートを行って欲しいが、来て欲しいときに尋ねてもらえないことが多少あった。(O社)
- ・ 20 年前から継続して、監理団体 (登録支援機関も兼ねる) として、「協同組合クリエさぬき」を利用している。特定技能人材 1 人当たり、15,000 円の費用となっている。(P社)
- ・ 登録支援機関としての委託内容は、各種申請・手続の実施や、病院への付き添いなどの生活支援である。(P社)
- ・ 監理団体・登録支援機関は、共通の企業を利用している。他の団体・機関は利用していない。(Q社)
- ・ 現在利用している監理団体・登録支援機関を知ったきっかけは、同業者からの紹介である。技能実習生の受入れ開始当初に利用していた監理団体は監理費が高かったため、現行の監理団体に乗り替えた。現在支払っている監理費は、以前の約半分である。(Q社)
- ・ 技能実習生のほうが日本に慣れていないこともあり、監理団体へ支払う費用の方が登録支

援機関に支払う費用よりも高くなっている。(Q社)

- ・ 監理団体や登録支援機関の主なサービスは、在留資格の更新やトラブル時のベトナム語対応である。特定技能外国人は日本に慣れているためそれほど支援を必要としないが、技能実習生の場合は、上記に加えて月1回の面談を実施してもらっている。(Q社)
- ・ 登録支援機関の利用満足度は、6割程という実感である。不満な点としては、主に受け入れ時の初期費用の高さが挙げられる。会社としては、その分の費用を本人に渡してあげたいという思いがある。(Q社)
- ・ そのほか不満に感じた出来事として、技能実習から特定技能への移行時に、保険（特定技能外国人保険に入ると、医療費の自己負担分が保障される）への加入は任意である、と本人に伝わっていなかったことが挙げられる。(Q社)
- ・ 監理団体は2つ利用しているが、登録支援機関は使っていない。(R社)
- ・ 登録支援機関を利用しており、義務的な対応が必要な部分は全面的に活用している。(S社)
- ・ 費用は、1か月につき25,000～30,000円／人である。当初は、他社で技能実習を修了して、特定技能に移行した人材である。他社では特定技能としては働いておらず、自社で特定技能に切り替えた。(S社)
- ・ 登録支援機関は利用しており、利用料は1人当たり月3万円である。(T社)
- ・ 主に入管への提出書類作成等を依頼している。通訳は不要。(T社)
- ・ 当初は、登録支援機関を使っていたが、特定技能外国人が増えてきたので、昨年から自社支援に切替えようと準備していた。ただ、自社支援の体制を整備したものの、担当の者が今年辞めてしまったので、今は登録支援機関を使っている。(U社)
- ・ 登録支援機関には1万円/月・人を支払っている。資料作成を中心に、オリエンテーション、困りごとがあった場合の対応をしてもらっている。(U社)
- ・ 当社には技術・人文知識・国際業務などの外国人社員もおり、特定技能外国人に困りごとがあっても、社内で解決できている。(U社)
- ・ 登録支援機関と監理団体は別の団体である。登録支援機関は、中国、ベトナムをメインにしているところである。(U社)
- ・ 登録支援機関は利用しており、利用料は1人当たり月2万5千円である。(V社)
- ・ 書類作成のほか、3か月に1回の定期面談を依頼している。(V社)
- ・ 通訳に関しては、登録支援機関と当社の技人国が連携して行っている。(V社)

(2) 特定技能外国人の待遇・生活支援について

① 支給する賃金決定の基準

- ・ 特定技能外国人の基本給の決定にあたっては、監理団体を通じた近隣の他社の市場調査の結果や本人の能力を踏まえて基準を作成し、それに基づいて年に一度評価を行っている。(A社)

- ・ 評価基準としては、OJTにおける出来栄が大きい。そのほか、勤怠と協力性の観点からも評価を行う。特定技能1号になると、本人の生活の自由度も高くなるので、ある程度自立して生活できる方とできない方で差がでており、生活面も考慮に入れている。(A社)
- ・ 他社からの転職者も同じ評価基準を用いているが、総合的に見て、自社での技能実習からの移行者との差があまりでないように評価している。(A社)
- ・ 支給する賃金は、監理組合から、技能実習生は最低賃金から初めて、特定技能は高めにするようアドバイスを受けており、そのようにしている。(B社)
- ・ 基本的には、経験年数とスキルを総合的に見て賃金を決定している。(D社)
- ・ 1年目は日本語もあまり理解できず経験もないため、千葉県の最低賃金(984円)で設定している。2年目以降は、経験年数に応じて時給ベースで50~100円上積みしていく。(D社)
- ・ 自社で3年間の技能実習を修了し、特定技能に移行した人には4年目の賃金を支払っている。(5年目になるとおおよその作業はできるようになる。)(D社)
- ・ 他社から入職した特定技能外国人の場合、身に付けているスキルが当社の求めるものと多少異なるため、入職直後は自社の特定技能外国人よりも賃金を下げている。(D社)
- ・ 外国人労働者本人から賃金を上げてほしいと申し出がある場合もあるが、現在の賃金が妥当であること(昇給するには技能や経験が満たないこと)を丁寧に説明するなど、一定の交渉を挟んで昇給の可否を決定している。(D社)
- ・ 当社は周囲の同業他社に比べ賃金は高いと認識している。(D社)
- ・ 夏と冬の2回、また大きな仕事を受注したときに、各従業員の経験年数に応じてボーナスを支給している。(D社)
- ・ 日本人の中途採用者と全く同じ賃金形態である。(E社)
- ・ 時給は県の最低賃金より少し高い1,000円程度で、昇給と賞与がある。(E社)
- ・ 住宅の家賃手当を出している点は、日本人中途採用者と異なる。(E社)
- ・ 特定技能外国人の賃金は、同工程に同年数従事している日本人正規社員の給料と同等の額を支払っている。(F社)
- ・ 技能実習生の賃金は最低賃金に少し上乗せした額からスタートし、業績に関わらず1年毎に昇給している。昇給を続ける中で、その他の従業員の給料とそれほど遜色はなくなってきたものの、監理団体に支払う固定費を考えると、今後も昇給し続けられるかという課題を抱えている。(F社)
- ・ 教育に力を入れているため、当社で3年間働いてきた技能実習生や、場合によっては2年目の技能実習生の方が、1年目の特定技能外国人よりも日本語や技能面で優れている。そのため、特定技能という在留資格だけを基準に、日本人と同等の給料を支払う現在の賃金体系には課題を感じている。外国籍者同士は給料を比べるのが当たり前なので、ベトナム人の特定技能外国人には理由を伝えたくて、自身の給料を公開しないよう言っている。(F社)

- ・ 特になし。日本人社員とあまり変わらない水準で、技能や能力で評価している。日本人の中途採用と同じ感覚で決めている。(G社)
- ・ 特定技能は、3年前に募集した際は、登録支援機関と相談して時給 1,100 円とした。ただ、現在ではこの額だと集まらない。そこで、もう少し高い金額で採用することになるが、その場合には前からいる人についても、同じような水準に給料を上げる。その上で、+α的に、水準の高い人は給料を上げて差を付けている。(H社)
- ・ 給料水準は日本人と同じ水準であり、給料体系こそ違うものの日本人も同じ水準で募集している。(H社)
- ・ 残業の状況として、以前は多いときで1日2時間程度あったが、現在は人手が確保できていて残業は減っている。残業が増えるという話をすると、もらえる給料が増えるということで前向きにとらえる外国人が多いが、実際に残業するとなると早く帰りたがる。(H社)
- ・ 当社はグループ会社の一社であるので、親会社の基準に従っている。詳細は把握できていないが、給与体系や水準は日本人と同じであり、定期的に賃金は上昇しているのは間違いない。(I社株式会社)
- ・ 転職の懸念はもちろんあるが、賃金水準だけでは引き留めることはできない。人間関係や日々のコミュニケーションなどを通じて引き留めているのが実態である。地域的には特に製造業は人手不足でもあるので、転職の心配はつきない。(I社株式会社)
- ・ 同一労働同一賃金の観点から、日本人と同等以上の賃金水準で考えなければならないということで、日本人契約社員の2~3年目程度の金額で初任本給を設定している。(J社)
- ・ 日本人中途採用と同水準である。(K社)
- ・ 技能実習生（旧研修生）に対しては、最初の受入れ時から2019年9月までは最低賃金を支払っていた。2020年10月から同一労働同一賃金が原則となり、技能実習生にも、日本人の同年齢の人と同等の賃金を支給するようになった。特定技能外国人の賃金も、技能実習生の賃金形態をベースに調整した。(L社)
- ・ 特定技能外国人と3号技能実習生には鍛造手当も支給している。(L社)
- ・ 技能実習3号と特定技能はほぼ同じ賃金である。技能実習3号の7名は元々当社で技能実習を行ってきており社歴も長いため、手当も出している。(L社)
- ・ 特定技能1号の1名の賃金は、かつて当社で技能実習生として3年間働いていたことを踏まえて、高卒4年目と同等の扱いとしている。(M社)
- ・ 技能実習生の賃金は、監理団体と話し合っていて決めている。やはり学ぶ立場であることから、最低賃金くらい。(M社)
- ・ なお、当社の外国人は、残業して賃金を少しでも高くしたいということは考えていないようだ。他の事業所では、残業して賃金を増やしたいという外国人がいると耳にするが、当社の外国人はそういう意味で大らかな人が多い印象。(M社)
- ・ 特定技能の賃金は高卒入社1年目と同程度であるが、技能実習生よりは高く設定している。

(N社)

- ・ 当社の技能実習修了生も、他社の技能実習修了生も、能力に大差はないので、同じ賃金で設定している。(N社)
- ・ 地域・同業他社の状況を見て設定している。外国人雇用に限らず情報交換をしている企業があり、電話等で相談している。(O社)
- ・ 日本人は年齢給・職能給のテーブルがあるが、外国人は全く別の給与体系としており、時給単価での計算である。現在は賞与の支給は行っていない。(O社)
- ・ 特定技能の受入れは約1年前からとなるが、今後は特定技能用の賃金テーブルを設けるなど検討をしていかねばならないと考えている。特に、賞与支給・評価導入等は今後の課題である。契約社員に倣った給与体系としていくイメージを持っている。(O社)
- ・ 特定技能人材の給与基準は、日本人社員と基本的に同じであり、勤続年数や個々人の人事評価に基づいて昇給等の決定を行っている。(P社)
- ・ 特定技能人材については、技能実習生の時期よりもある程度高い水準の賃金を支払う給与設定としており、特定技能人材のモチベーションの向上を狙っている。(P社)
- ・ 日本語能力検定や技能試験の合格が直接給与やボーナスに反映される仕組みにはなっていない。(P社)
- ・ 技能実習生・特定技能外国人に関わらず、社内の給与規定に準ずる形で賃金を決定している。(Q社)
- ・ 基本給は、概ね年次に基づいて決まっている。特定技能外国人も日本人従業員の年次と同じ、あるいはその前後とみなして基本給を定めており、中には時給に換算して日本人従業員より賃金が高い特定技能外国人もいる。(Q社)
- ・ 特定技能外国人に対して賞与は支給していないが、寸志を渡すことがある。日本人従業員の給与に比べて多少目減りするが、ほとんど変わらない。(Q社)
- ・ 当社には賃金テーブルがなく、基本給は業務内容で決めている。そのため、特定技能の給料は、日本人のキャリアが同程度の方を基準にして決めている。ただ、外国人は言葉が通じない分、日本人よりも成長スピードはやや遅いため、技術ではなく、単純に経験年数で最初の特定技能の給料は決めている。監理団体は2つ利用しているが、登録支援機関は使っていない。(R社)
- ・ その後は、就労意欲、技術力などを評価して、給料を決めており、同じ年数の特定技能でも給料の差がでている。(R社)
- ・ 賃金は、日本人と同等以上に出している。実質的には契約社員と同水準である。(S社)
- ・ 「以上」というのは、日本人で鋳造の経験がゼロの人と比べて、特定技能人材は技能実習で3年間は鋳造を経験しているので、その分で差がついている。(S社)
- ・ 特定技能1号の賃金は、大卒初任給と同じで、昇給も年に1回である。技能実習は時給で、特定技能はいわゆる日給月給である。(T社)
- ・ 評価は一律ではなく個別に行っている。資格手当はなく、資格を取得できる能力がある人

は、昇給率が高い。(T社)

- ・ 技能実習、特定技能は、有期雇用であり、時給ベースで考えている。年次に関係なく、評価に応じて時給が上がっていく仕組みをとっている。評価は毎年行っている。(U社)
- ・ 特定技能 2 号については今申請中であるが、特定技能 2 号になったら、他の社員と同様、無期雇用にして月給ベースで支払う予定である。社員については、評価で給与を変える仕組みではなく、経験年数で給与が決まる。ボーナスについては、毎年 1 回行わる評価によって多少変動する。(U社)
- ・ 基本的には勤続年数で見ている、基準は日本人と同じである。日本人の昇給幅が 3,000～4,000 円なので、特定技能人材も同じぐらいで定期昇給している。個々の頑張りの程度で多少の差はある。(V社)
- ・ その他、皆勤手当、住宅手当、通勤費については横並びである。(V社)
- ・ 資格手当はない。本人の習熟度合いを見て計画を立て、資格取得のための費用を全て会社が負担している。これについても日本人と同じである。(V社)

② 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)

- ・ 現状では技能に応じた昇給という形で対応しているが、手当を設けるかという点を今まさに議論している最中である。例えばフォークリフト免許などの資格取得時や、特定の技能を身に付けた技能パスの対価として、手当を支払うという枠組みを検討中である。(A社)
- ・ 特定技能外国人の年次が上がるにつれて少しずつ給料を上げていくことについても、現在検討を進めているところである。(A社)
- ・ 特定技能外国人の中には、自ら作業するだけでなく、作業の段取りも行う「段取りマン」(班長の下でのポジション)の役職についている方もいる。社員間で能力の差が大きく、中には技能実習 2 号から段取りマンをこなせるほどの技能を持っている方もいる。(A社)
- ・ 人事考課にあたり、評価表を作成しており、基本給に加えて、業務改善、同僚や後輩への指導、効率的な仕事ぶり、リーダーシップの発揮などの項目で、相対評価を行い、評価の内容に応じて賃金を決定している。(B社)
- ・ 現在は役職には付けていないが、特に当社で技能実習を修了して特定技能に移行する人には、長く勤めてほしいし、技能を継承してほしいと考えているので、役職を設けることを検討中である。(B社)
- ・ 日本語検定 2 級合格者には月 3,000 円、3 級合格者には月 1,500 円の手当を支給している。(B社)
- ・ 前述の通り、技能や経験に応じて昇給はしている。(D社)
- ・ 一方で、特定技能外国人に役職を付けたことはなく、今後付けるつもりもない。先輩が後輩に教えるという場面は見られるものの、リーダーなどといった役職を特定の人物に与えると、同じ特定技能外国人の間での妬み・恨みに繋がる恐れがあるためである。(D社)
- ・ 分業体制が確立している大企業においては、各ブロックのリーダーを特定技能外国人が担

う場合はあるかもしれない。当社のような小さな工場は、従業員の間で分業するのではなく、全員が様々な工程を経験することに加え従業員数も少ないため、社長が自ら全員に指示を出している。(D社)

- ・ 参考まで、当社の従業員が行う具体的な作業は、荷下ろし、移動、切断、穴あけ、罫書き（寸法を書き込む作業）、プレートの取り付け、組み立て、溶接、塗装、出荷となる。(D社)
- ・ 前述の通り、日本人中途採用者と全く同じ昇給の仕組みを採っている。(E社)
- ・ 給料は年数に応じて必ず昇給する仕組みを取っているため、面談等を通じて技能面での目標を従業員に伝えるようにしている。(F社)
- ・ 日本語能力試験の実績に応じた昇給がある。(F社)
- ・ 当社では、溶接・塗装・組み立ては手加工で行い、板金は機械を使用している。人によって手加工や機械の扱いに向き不向きがあることを考えると、特定の業務でうまくいかなかった場合、向いている仕事に転向できるような仕組みがあるとよいと思う。(F社)
- ・ 昇給はやっている。評価をして、日本人と同様に技能と業績、貢献度に応じて給与を払っている。(G社)
- ・ 毎年定例の昇給はなく、新しく人を採用した、一時帰国して戻ってきてくれた、といった場合に給料を上げている。(H社)
- ・ 特定技能で、最初に来た2名と後から来た3名を比較すると、最初に来た2名はとても仕事ができ、日本人と比べても遜色ない。最初は周りに日本人しかいない環境で、自分で日本語や仕事を覚えなさいといけな環境だった。そういった環境的要素は大きいと思う。特定技能の面接をすると、必ず「他にベトナム人はいますか」と聞かれる。ベトナム人がいると安心感はあるだろうが、成長という点では必ずしも良いことだけではないかもしれない。もっとも、後から来た3名も真面目に働いてくれている。(H社)
- ・ とにかく長く就業を続けて欲しいと考えている。そのために特定技能1号の人材には常に新しいことにもチャレンジしてもらいキャリアアップもしてもらっている。技能面では重要な「面取り加工」の技能も習得してもらい、技能実習生の指導などもお願いしている。(I社株式会社)
- ・ 本人の成績（勤務態度）で毎年昇給している。特定技能1号の2名は、日本語も習得し、技能レベルも高く、日本人技能者と全く同じレベルで活躍している。(I社株式会社)
- ・ 日本人契約社員と全く同じ賃金形態であるため、昇給・賞与も年間2回ある。186,000円が本給平均で、昇給額は年2,127円、賞与が376,457円となっている。溶接職種は交代で勤務しており、月10日ほど夜勤をすると6~7万円、さらに平日の残業で2~3万上積みされるため、25~28万円が月あたりの支給額となる。(J社)
- ・ はじめは1人だったものが今は14名。さらに申請中が1名。そうすると、技術や能力がどうしても一律とはいかず、差が出てくる。それについて差を付けていけないといけない。(K社)

- ・ みな、一所懸命やっており、だらけているわけではないが、どうしても、できる子とそうでない子とで差がある。できる子には還元しないといけない。(K社)
- ・ 来年1月をめどに、評価制度を入れる予定である。(K社)
- ・ 日本人と同じレベルで昇給する仕組みはまだできていない。(L社)
- ・ 元・子会社出身の特定技能外国人1名がN2を取得しており、当社としてもぜひ採用したいということで、他の特定技能外国人よりもわずかに昇給させて採用した。(L社)
- ・ 特定技能を採用する上での日本語／技能要件は特に定めていないが、オンラインの面接で会話し、日本語を理解しているか、不自然な回答をしていないかを見ている。(L社)
- ・ 特定技能も技能実習も毎年の定例昇給がある。昇給額は、日本人と同様に業績評価によって決まる。(M社)
- ・ タイの合弁会社でオペレーターではなく、リーダーとして働いてほしいと思っている。(N社)
- ・ 本人の立ち回りや能力としてリーダーになれると思う人はおり、「手順書の作り込みをしてほしい」などとお願ひしてみるが、本人はオペレーターでいい、小難しいことはしたくない、と言っている。(N社)
- ・ リーダーを育てていくために、日本語能力の手当や昇給、ボーナスも検討しているところではあるが、本人たちもお金はほしいと思うものの、なかなかリーダーになりたいとは思わないようで難しいところである。(N社)
- ・ 特定技能外国人は、母国に家族がいるので2〜3年で帰りたい、一度母国でゆっくりしたいという人もいれば、長く日本で働き続けたいという人もいる。(N社)
- ・ 若干の昇給は行っているが、制度化するまでには至っていない。人事部門としても昇給は考えており、技能検定・日本語検定の合格に対する手当等とあわせて検討していく方針である。
- ・ なお、特定技能2名については、日本語検定も取得している。(O社)
- ・ 特定技能外国人の中に役職者はいないが、日本人の作業員と業務内容は変わらない。特定技能外国人には、技能実習生へ仕事内容を教えることなどもお願ひしている。(O社)
- ・ 特定技能人材のキャリアパスについて、会社として想定しているものは特になく、基本的には技能実習生の時期の延長のような形で就労している。今後も、特定技能人材にマネジメントなどの役割を担わせることは考えていない。(P社)
- ・ 資格を取得してクレーン作業や玉掛け作業を行う特定技能外国人には、ベースアップをしている。(Q社)
- ・ 自社の技能実習から移行した特定技能外国人には、外国人従業員のリーダーを担ってほしいと考えている。現状ではリーダーの役割を担うまでに至っていないが、主戦力として活躍している。(Q社)
- ・ 現在技能実習生は受け入れていないが、技能実習生の在籍時には、特定技能外国人が母国語でコミュニケーションを取り、彼らの指導役を担っていた。(Q社)

- ・ 役職はまだない。特定技能 1 号は 5 年が上限なので、現時点では考えていない、ただし、特定技能 2 号になれば、役職に就けられる可能性が高い。(S 社)
- ・ 昇給は、1 年に 1 回、契約更新時に実施している。評価表を作成しており、資格の有無よりも、日々の業務態度や効率等を加味して昇給の幅を設けている。この点は日本人も同じである。(S 社)
- ・ 特定技能人材は、入社 5 年目程度なので、主任・係長クラスがいる。役職の付いた名刺を渡すと嬉しそうなので、本人のモチベーションにも影響しているかもしれないし、仕事を安心して任せられるというメリットもある。(T 社)
- ・ 能力は人それぞれなので、技能実習の 1 年目は見極め期間で、そこで秀でている人には、特定技能にならないかというアプローチをしている。(T 社)
- ・ 技能実習 1 年目から頭角を現す人もいる。そのような人は、2 年目から免許を取得するなど、ロードマップを描いていく。例えば、「2024 年度中にこの免許を取って、特殊なオペレーター業務を日本人と一緒にやっていく」という計画を立てる。特定技能の制度が創設されてから、育成計画を 8 年で考えるようになった。(T 社)
- ・ 秀でている人には大きな目標を設定するが、一方で、多くの人材は、は日々同じものを製造して検査することの繰り返しなので、愚直に物を見ることができる人材もきちんと評価しようというスタンスである。(T 社)
- ・ 技能実習生に対しても、振り返りにより、能力に応じた給与を設定している。例えば、検査工程なら、「不良の流出ゼロ」「未然に不良を発見」等の項目で評価しており、愛知県の最低賃金は 1,027 円だが、能力が高い場合は、3 年目で 1,227 円の人もある。(T 社)
- ・ 評価の背景には、中国・ベトナム・インドネシアの「ゆとり世代」的なものが見えたことがある。特にコロナの時期に受け入れた人材に顕著だったが、頭が痛いから帰る、午前中だけで午後は帰るなど、質の低下が見られた。夜勤を欠勤されると機械の稼働停止につながり、かなり困る。(T 社)
- ・ 遅刻や欠勤は時給で評価し、協力的な人材は 50 円アップ、100 円アップなどにすると、勤務態度が劇的に変わった。給料が減るぐらいならちょっと頭が痛くても出社しようと思うのかもしれない。そのように管理しないと、レベルが上がらない。(T 社)
- ・ 次の給料日に、決算の賞与を支給する。技能実習にも特定技能にも支給するが、品質不良を出した場合や、仕事での私語が多い場合は支給額をゼロにした。それぐらいドラスティックに対応しないと反省がない。一方、モチベーションが高い人材には、もっとモチベーションを上げてほしいと考えているので、N3 に合格したら 10 万円を付与するなど、アメとムチを使い分けている。(T 社)
- ・ 特定技能 1 号でもリーダー役を担っている人もいる。(U 社)
- ・ 今後、特定技能 2 号になるものも続々出てくると思うが、どのような役割を担ってもらうかは検討中である。実際に特定技能 2 号に合格した人の状況に応じて役割を決めていくことになると思う。(U 社)

- ・ 管理監督者的なポジションに就けられる程度の能力がある人材は何人かいるが、現実的には特定技能1号は短期滞在ビザ的な性質のものと考えており、会社としては消極的である。(V社)
- ・ 今回2号試験の受験を希望した人材には、「将来的にそのようなポジションに就いてほしいと考えているため、がんばって試験に合格してほしい」と伝えている。(V社)
- ・ 特定技能の1名は、技能実習生へのアドバイスや、業務内容を把握した上で今日何をしなければならないかを技能実習生に説明することができている。日本人もいるので、リーダーとまではいかないが、技能実習生の管理ができるということで給料も高く、昇給率もよい。もしこのまま特定技能2号に移行できるのであれば、リーダーも見えてくる。(R社)
- ・ ただ、特定技能1号は5年間の制限があり、そのような中ではリーダーを任せることはできない。(R社)
- ・ 技能に応じた手当は日本人にもないので、ない。(R社)
- ・ 馴染みやすさは特定技能の方が早い。(R社)
- ・ 一方で、エンジニアは技術、日本語いずれに対しても、とても意欲的で、習得が早い。(R社)

③ 日本語教育・技能形成支援、生活支援等定着促進のための工夫・苦勞、地域住民との交流等

1) 日本語教育

- ・ 日本語教育について、社内で授業を行うなどのサポートは行っていない。近隣に無料で開催される日本語勉強会があり、そこに参加するよう誘導している。また、日本語能力試験の定期的な受験を勧めている。(A社)
- ・ 日本語能力は、日常会話なら大丈夫という方から、何年たっても日本語に苦手意識を持っている方まで、個人差はある。(A社)
- ・ しっかりと勉強される方の中には、日本語能力試験を自ら受験したり、休日にも日本人と交流したりして、日常会話がスラスラできるレベルに達している従業員もいる。(A社)
- ・ 入職直後に地域の日本語教室に参加させていたが、継続できておらず、最近では足が遠のいていると聞いている。(D社)
- ・ 社内で日本語教室を実施するなどといった取り組みは行っていない。
- ・ 来日3年目でも日本語が半分も理解できない者もいる。その場合、一度に伝える作業を1つ2つに留めたり、先輩にフォローに入ってもらったりしている。(D社)
- ・ 日本語能力検定の受験者・合格者はいないが、1年以上働けば簡単な会話ができるようになる。(D社)
- ・ 技能実習生を紹介する組合では、IQテストを実施し、履歴書に結果を載せている。IQテストの成績が芳しくない人は、実際に働いても物覚えが悪かったり、日本語がなかなか身に付かなかったりと、入職後のパフォーマンスも振るわない傾向にある。(D社)

- ・ 県の提供する日本語勉強アプリ（外国人向け日本語学習支援 e-ラーニングシステム）を配布し、学習を呼び掛けている。細かな進捗確認は行っていないが、たまに声掛けをしている。（E 社）
- ・ 技能実習生には、N4～N1 それぞれの日本語能力試験に合格するとお祝い金を出していた。例えば N4 に合格すると 5,000 円出しており、級が上がるにつれて高くしていった。結果として、技能実習生の 90%以上が日本語能力試験に合格しており、最高で N2 の合格者がいた。（E 社）
- ・ 当社の代表は、日本語教師の資格を取得している。（F 社）
- ・ 技術・人文知識・国際業務の在留資格を持つ従業員や国際インターン生を受け入れる際には、生活のための日本語と仕事のための社内用語を、来日前に教育している。（F 社）
- ・ 全体朝礼で日本人従業員と外国人従業員がペアになり、社内用語を教育する機会を設けている。また、来日中は毎日日誌を書いてもらっている。（F 社）
- ・ 日本語能力試験の受験料と交通費は、全額自社で負担している。N3 には、現在 5 名の従業員が合格している。（F 社）
- ・ これといって特筆すべき内容は無い。実習生としてくる間 1 か月くらい日本語勉強してもらい、日常業務を通じて学んでもらっている。（G 社）
- ・ 現状、特定技能 1 号の人材は日常会話には困らないレベル。日本語も最初はつたなかったが、日本語学校に通うこともなく、日常のコミュニケーションで習得してくれた。当時はすでにスマホも普及しており、翻訳機能などを使いながら日本語を勉強してくれた。（I 社株式会社）
- ・ 日本語学習や日本人との交流促進は登録支援機関が実施しているが、コロナ禍のため対面交流を控えていた。今後の対面での交流は計画中である。（J 社）
- ・ 日本語学習はオンラインのプログラムがあり、利用している特定技能外国人もいる。（J 社）
- ・ 1 号技能実習生には日本語教育をしているが、特定技能はある程度日本語ができるため、特に日本語教育はしていない。（L 社）
- ・ つい先日、地元の市でも日本語教育をするというチラシが配られた。有り難い機会であり外国人従業員にも周知した。だが、当社は交代制勤務のため、早番でも遅番でも日本語教室に通いにくいと思われる。まだ誰も行っていないと思う。（L 社）
- ・ 特定技能外国人に対する特段の支援はない。（M 社）
- ・ 技能実習生を対象に、業務終了後、当社の取締役が日本語勉強会を週に 1 回、各 1 時間程度実施している。取締役は教育関係の免許を持っており、副業として他のところでも日本語を教えている。（M 社）
- ・ 監理団体・登録支援機関が、無料の日本語教室の案内や、日本語能力試験の試験対策講座をしてくれている。（N 社）
- ・ 当社としては外国人の日本語の読み書きを練習するために、外国人と日本語で交換日記を

している。ただ、全員必須で実施していたわけではなく、希望する人だけに実施していたら、そのうち誰もしなくなってしまった。(N社)

- ・ 日本語教育について、就業時間内の日本語の勉強を認めている。(O社)
また技能検定試験も就業時間内に外部から講師を呼び、勉強してもらっている。(O社)
- ・ 月一度、日本語の先生が対応(宿題有り)(C社)
- ・ 12月に日本語能力テストを受験(会社負担)(C社)
- ・ 日本語の学習支援として、会社の中で実施している取組は特にないが、日本語能力試験等の受験料は会社が負担している。(P社)
- ・ 日常会話や仕事に必要な言葉は、OJTで教えている。(Q社)
- ・ 当社の特定技能外国人の中には、日本語能力試験を受験しN3(かN4)に合格した者がいる。できれば、今後N2やN3を取得してほしいと考えている。(Q社)
- ・ 当社が所在する市は、多言語対応支援を行っている。また、地域の日本語教室もあるが、当社からは自転車ですら2時間程度かかるので、利用できない。(Q社)
- ・ 技能実習の時から、日本人の先生を週1回呼んできて、平日の17時(終業後)から授業を受けてもらっている。(R社)
- ・ N3合格までは1回500円、N3合格後は250円、N2合格後は無料という料金設定にしている。少しでも負担を与えることで、一生懸命取り組んでもらえるようにしている。費用については、試験に合格すれば費用が安くなるようにすると頑張るのでは、ということ、高すぎる費用だと参加できない方もいるということで、社内で話し合っただけで決めた。(R社)
- ・ 参加は任意でどうしても出席しないという人はいるが、技能実習生には基本的には出席するように伝えている。技能実習生は全然日本語がわからない。指示をする時にあまりわかっていないことがよくある。日本にせっかく来たのだから、技術だけでなく、日本語能力の資格も取った方がいいと考えており、本人に説明して参加することを促している。(R社)
- ・ N2合格した後は自分で勉強したいという方もいるので参加は求めている。(R社)
- ・ 特定技能のほとんどはN3を取っており、N2を受けている方もいる。(R社)
- ・ なお、エンジニアはWebで月1回日本語学習を行っている。料金設定は同じで、N4、N3、N2でグループ分けして行っている。エンジニアは残業が多いので、夜8時半~10時頃までで実施しており、皆自宅で携帯から参加している。(R社)
- ・ 会社の所在市には日本語を勉強するための機関や施設がない。(S社)
- ・ 案内はしており、全員ではないが、数名は地区の日本語勉強会に参加している。登録支援機関でも、日本語学習ツールを持っているので、それを活用している。(S社)
- ・ 日本語の勉強は強制していないが、2号になりたい人は、日本語の勉強は必須だと伝えている。検定試験についても、自分が必要だと思うなら受験するように伝えている。(S社)
- ・ とはいえ、業務上のコミュニケーションは特に支障ないレベルである。(S社)
- ・ 日本語の勉強会はしていないが、当社にはさまざまな国籍の外国人が働いているので、普

段から日本語を使うように伝えている。少しでも日本語を勉強してもらえるような雰囲気作りはこころがけている。(U社)

- ・ 当社の外国人は特定技能で N3、技術・人文知識・国際業務は N3 もしくは N2 のレベルである。会社の中では、N2、N1 を勉強していこうという雰囲気がある。(U社)
- ・ 従業員は年間の目標を立てることになっており、外国人の場合は、日本語能力試験の何級を取得する、というのを目標にしている人が多い。毎月の経営会議でその達成状況を報告することになっているので、目標を立てたからには実行しなければならない、というプレッシャーもある。(U社)
- ・ 当社で技能実習を修了した人材は、ほぼ N3 に合格している。中には N1・N2 もいる。技能実習生の間は勉強するようにうるさく言うが、特定技能に関しては本人任せにしている。(V社)
- ・ 他社から受入れた人材の大半は、生活には支障はないが、日本語の資格を持っていない。(V社)

2) 技能形成支援

- ・ 社内検定も存在するが、外部の技能講習も受験してもらいたいと考えており、現在その在り方を検討している。具体的には、ガス溶接の作業講習など、日本人も一般的に受けるような講習を受けてもらいたいと考えている。そのためには通訳が必要であるが、通訳が専門用語を日本語で理解し、翻訳して伝えられるかという問題があり、その点も踏まえて検討を進めている。(A社)
- ・ 技能形成支援は組合からアナウンスがかかることが多い。例えば玉掛けの資格試験や安全帯（フルハーネス）の着用が義務化された際は、その講習会が組合によってベトナム語通訳付きで実施され、当社の特定技能外国人も参加した。その際は講習会に係る宿泊代・資格試験の受験料を会社で負担している。(D社)
- ・ 技能検定の勉強を上司がフォローしているほか、社内にも資格検定がある。社内検定をクリアした従業員には、技能士の資格取得を推奨している。現状では、合格した技能実習生はいないが、技能実習3年と特定技能5年で計8年在籍する予定の従業員が今後出てきた場合には、取得してもらいたいと考えている。(F社)
- ・ 技能実習生が新しく来たときは、当社の役員が講義を3日程度行い、鋳物に関する基本を学んでもらう。(H社)
- ・ 現場で教える際の作業マニュアルを現在、日本語とインドネシア語を併記した作業手順書を作成中である。安全の心得やトイレの「落書き禁止」の紙については、既に google 翻訳でインドネシア語版を作った。(L社)
- ・ 一方で、全ての作業をマニュアル化できるわけではない。鍛造は、日本人にも上手く伝えられない職人技を、目で見て学ぶ世界である。(L社)
- ・ ハンマーという機械の操作は、かなり技量に頼るものである。圧力機の落とし方も感覚で

身に付けるもので、型にうまく鉄を入れ、鉄の温度を見て判断する目の感覚、圧力機を落とす足のペダルの感覚を身に付ける必要がある。さらに外気温や金型の使用年数、おがくずの入れ方などによっても微妙に変化するため、5年で習得できるかも分からない。それらの感覚をいかにデータ化して誰でも分かるようにするかは、社内でいつも議論するところである。そのためマニュアルの作成は、当社として、日本語版も含めて課題だと感じている点である。(L社)

- ・ ロボットで自動化しているのは、歯車を切るなどといった単純な作業で、感覚の要らない部分である。(L社)
- ・ 特定技能外国人に対する特段の支援はない。(M社)
- ・ 技能実習生を対象に、技能検定が近くなると、現場のチームリーダー（主任クラス）が直前の腕試しなどを集中的に実施している。(M社)
- ・ 技能実習3号になると、マネジメント教育を通信講座で受講する。現在は4年目の2名が受けており、業務終了後、月2回程度で各1時間。この講座では、損益分岐点など高度な経営的内容を学んでおり、日本人社員2名も講師として入っているものの内容が難しく一緒に学んでいる状況。将来的には自分で商売をしたいと考える技能実習生も多い。(M社)
- ・ 基本的な作業に必要な手順書などはタイ語に翻訳にしている。その他会社のビジョンなどは登録支援機関に翻訳を依頼している。今年の5月末ごろまでは、日本人の配偶者でタイ人がいたので、その人に翻訳などを依頼していた。(N社)
- ・ タイ人に技能系の研修をしたく、労働基準協会などにかなり問い合わせはしてみたが、実施が難しいと言われてしまった。中国語であれば対応できるが、タイ語には対応できないと言われた。(N社)
- ・ 新しい作業工程が発生する際は、必ず通訳（監理団体より派遣）に入ってもらって説明をしている。(O社)
- ・ 必要な資格の支援（玉掛・クレーン・ガス溶接等）は会社負担である。(C社)
- ・ 日本人・外国人に関わらず、従業員にはスキルマップを作成してもらっている。特定技能外国人に対しても、スキルマップに基づいてめっき部門の課長が年に1度面談を行い、どのようなスキルを身に付けてほしいかを伝えるようにしている。(Q社)
- ・ 特定技能外国人の「日本人に負けたくない」という気持ちをうまく活用しながら、OJT教育を通じてスキル形成のための支援を随時行っている。(Q社)
- ・ 本人から申し出があれば、先輩社員が仕事の合間に、空いている機械を使って、機械の操作を教えるなどはしている。(R社)
- ・ 「こちらからやってみたいか」、と聞いてみると、「やります」と回答する方が多いが、実際にはやりたくないのにやっているという場合もある。そうすると強制的になってしまうので、本人の申し出があれば、という形にしている。(R社)
- ・ 現状、申し出があるのはエンジニアのみである。(R社)
- ・ 業務上の資格については、現時点ではまだ追いついていない。自社で身に付けるべき技術

を十分に習得できるところまでを OJT で行っている状況である。(S 社)

- ・ フォークリフトやクレーン、玉掛、自動車等、必要な免許は会社負担で取得してもらっている。(T 社)
- ・ 工場が公道を跨ぐつくりになっているため、フォークリフトを運転する際も、自動車免許がないと公道を渡れないが、自動車免許取得のハードルが高い。「遮断機があるのに踏切で窓を開ける」等の不合理な交通ルールが理解できないようだ。自動車免許を持っていない人材の場合、公道部分のみ日本人社員が運転するという面倒なことになる。(T 社)

3) コミュニケーション

- ・ 多くの外国人が働いており、共通言語としては日本語を使っているが、言語面での齟齬からトラブルが発生することもある。そのため、社内に中国語、ポルトガル語、ベトナム語の通訳が在籍し、対応にあたっている。(A 社)
- ・ 例えば、ブラジルの方とベトナムの方に仕事を教え込む際に、ポルトガル語とベトナム語と日本語という 3 言語が用いられることになる。専門用語や要領書の文言は難しい場合もあり、通訳の理解度にも左右されるので、その点には課題が残ると感じている。(A 社)
- ・ 各業務工程の手順書や製品別の手順書・チェックシートの説明動画を母国語で作成したり、ひらがなを振ったりしている。英語翻訳は自社で対応できるが、ミャンマー語、ベトナム語、インドネシア語は監理団体に翻訳を依頼したり、日本語が上手な社員に確認してもらいながら google 翻訳を利用したりしている。(F 社)
- ・ 市役所での手続きや緊急時の対応等について、日本語のサポートを行っている。車の免許を取得するための試験対策も、言語面でサポートしている。(F 社)
- ・ 自分たちで、市の国際交流センターや日本語教室に通うなどしているようだ。(H 社)
- ・ 当初はなんでも一緒にやってあげたが、今は特段の苦労はない。外国人側にコミュニケーション能力の素養があるかも重要である。(I 社株式会社)
- ・ 特定技能人材と技能実習生は、ベトナムと中国の人が多いが、両国出身の永住者、エンジニア（技術・人文知識・国際業務）が日本語通訳の役割を担ってくれているので、現場のコミュニケーションで困ることはほとんどない。(P 社)
- ・ 外国人材の受入れを開始して以降、人材は中国出身者がほとんどであったため、ベトナムの技能実習生を初めて受け入れた時期には、コミュニケーションで困ることもあった。現在は特定技能、技能実習のベトナム出身者も増え、ベトナムの人々とのコミュニケーションに現場も慣れてきた状況である。(P 社)

4) 住居

- ・ アパートは借り上げ物件で 1 人に対して、1 部屋を提供している。はじめは外国籍であることを理由に断られることが多く、アパートの調達に苦労していたが、現在では協力してくれる不動産屋がメインで 3 社見つかり、会社の近隣の物件を提供できるようになった。

一方で、まだまだ外国の方には辛辣な方も多い地域だと感じている。(A社)

- ・ 特定技能外国人と技能実習生のアパートは基本的に別々だが、外国人に貸してくれる不動産屋に限られていることもあり、たまたま一緒のアパートに住んでいることも多い。(A社)
- ・ 日常の業務連絡は Facebook のグループを通じて行っている。社長は簡単なベトナム語を理解できるため、簡単な内容であればベトナム語で、複雑な内容であれば日本語入力したものをベトナム語自動翻訳に2回かけて投稿している(自動翻訳1回では不自然なベトナム語になる)。鉄工所の事故のニュースも共有し、安全意識の向上を図っている。(D社)
- ・ 作業中は、日本語での指示に加え、絵や写真で確認をするようにしている。よく説明を聞く人と、分かった気になって仕事をする人がいる。後者の場合、説明してもすぐに「分かった」と言ってイメージで仕事をしてしまうが、経験を積むことで徐々に改善されていく。(D社)
- ・ 1年に1回、登山や旅行などの行事を開催し、従業員同士の交流を図っている。(D社)
- ・ 会社名義で2DKのアパートを4部屋借りており、外国人労働者それぞれに個室を確保している。油の捨て方や騒音・ゴミ捨てマナーの問題で、不動産屋や近隣の小学校から指摘・苦情が入ることがある。(D社)
- ・ 当社の外国人労働者が住んでいるアパートには、他社で働くネパール人と、小学生を含む地元の日本人家族が住んでおり、アパート住民の7割を外国人が占めている。過去にアパートに暮らす日本人家族から、小学校経由で騒音やゴミ捨てに関して苦情が入ったことがある。日本人家族はその後引っ越してしまった。(D社)
- ・ また、アパート前の路上で鶏を捌いてしまい、それを見た通学途中の小学生が気味悪がるということもあった。(D社)
- ・ 特定技能外国人は地域に定着し長く働いてもらうのが一番望ましいが、様々な理由で退職・帰国せざるを得ない場合がある。例えば結婚や、母国の家族が寂しがっているという理由で離職した例が過去にあった。(D社)
- ・ 技能実習生には社宅を提供していた。(E社)
- ・ 特定技能外国人に対しては、懇意にしている不動産屋に外国人でも契約できる物件をいくつかピックアップしてもらい、特定技能外国人自らがアパートを契約するという仕組みを採っていた。尚、前述の通り、特定技能外国人には家賃手当を出していた。(E社)
- ・ 技能実習生の頃からコミュニケーションを取っていたため、大きな問題が発生したことはない。技能実習生の受入れ当初は、油を流して排水管を詰まらせたり、水回りが水浸しになったりというトラブルの報告が会社にあった。その際は自社のベトナム人通訳や組合から注意してもらった。(E社)
- ・ 外国籍者との契約に躊躇する不動産屋もあるため、正社員も含めて、会社で寮やアパートを契約している。受入れ当初は、アパートの風呂の前の木造部分が腐ってしまったり、虫が出たりといったトラブルも多かったため、キープすべき初期状態の写真を撮って共有し、

定期的に見回りを行ってサポートするなどの対策を取るようになっている。(F社)

- ・ 寮やアパートの見回りは、監理団体にも依頼しているが、当社からも行くようにしている。高い頻度で訪問することで、サポート体制があることを分かってほしいと思っている。(F社)
- ・ 住居や生活については会社が準備・設備投資（住居を整える、身の回りの生活用具を提供するなど）をして不自由なく働けるように配慮している。近くのアパートを社宅として借りて提供している。家賃は払ってもらっているが、家具は当社で用意している。自転車で通うが、冬になると雪が積もって危ないので、会社で送り迎えをする。(H社)
- ・ 今は、特にこちらからの支援はしていない。近隣の日本人とも仲良くなっているようだ。住居も近くのアパートに2人で住んでいる。(I社株式会社)
- ・ 入社時に赴任手当として、一律75,000円を支給している。(J社)
- ・ 引越し費用も全額会社負担である。(J社)
- ・ 単身者に対しては、会社が民間アパートを借り上げ提供する制度があり、特定技能外国人も対象である。月額13,500円を基本としており、別途管理費を毎月徴収している。社員寮の食堂の利用費も補填しているため、実質水道光熱費のみで生活が可能となっている。アパートの間取りは大体1Rか1Kである。(J社)
- ・ 実習生とは区別している。実習生は1部屋に2人で共同生活だが、特定技能は日本での生活、自立も見据えて、一人一部屋を割り当て、極力介入しない形にしている。(K社)
- ・ 台所などは共有。古い民家を買取り、リフォームして特定技能用にしている。シェアハウスのような感じ。古い家なので十分に広い。(K社)
- ・ 古い家を買った背景には、外国人だと借りにくいという事情もある。(K社)
- ・ 当社で一括してアパートを借り上げており、現在11名がそこに住んでいる。外国人従業員それぞれ部屋は別だが、同じ建物に住んでいるため相互に交流しているようである。(L社)
- ・ 元々独身寮が工場の近くにあり、一時帰国後に復帰した3名はそこに住んでいた。寮母さんが生活指導もしてくれていたが、独身寮の取り壊しが決まり、民間の借り上げアパートに移った。(L社)
- ・ 会社の近くのアパートを社宅として借りており、特定技能外国人も技能実習生もそこに住んでいる。家賃は会社の方で大部分を負担しており、一部を外国人にも負担してもらっている。(M社)
- ・ 住まいは当社で3DKを借りており、3人ずつ暮らしている。技能実習、特定技能外国人も同じである。(N社)
- ・ 現在は何とかアパートの空きを見つけて借りられているが、外国人のアパートを探すのが大変である。本社工場は都市部なのでまだ探しやすいが、もう一つの工場は田舎なので探しづらい。外国人専用の物件がもっと増えてほしい。(N社)
- ・ 生活支援面では、給与天引き17,000円で家具・家電付の住居の提供、電気・水道・ガスの

基本料金の担保をしている。インターネットの敷設も会社で実施している。(O社)

- ・ 企業でアパートを2つ借り、各3人で生活している。部屋は一人一部屋付与している。(O社)
- ・ 社宅(エアコン・冷蔵庫・洗濯機等の家電や布団などの一部備品も会社にて対応)(C社)
- ・ 特定技能人材、技能実習生ともに、共用部分(風呂、キッチン等)を除き、一人一部屋の個室を提供している。プライベートな時間を確保できる環境の方が、生活面での満足度が高まると考えている。水道・光熱費のみ本人負担とし、家賃や管理費は会社が負担している。(P社)
- ・ アパートを代理で借り、家具家電は入居前に渡すようにしている。家賃は技能実習・特定技能に関わらず2万円を本人負担とし、残りは会社が負担している。(Q社)
- ・ 外国籍者に対する地域住民の理解が得られず、アパートを探すのが大変だった。もともと県には特定技能外国人が多く、外国人が借りられる物件はすぐに埋まってしまうため、初めて借りるときには苦労した。(Q社)
- ・ 技能実習は2~3人で住めるようにアパートを借りている。(R社)
- ・ 特定技能のうち2人は夫婦であり、自分たちで契約して家を借りている。当社も住まい探しや契約手続きを手伝うと話したが、自分たちでやってみるということだった。(R社)
- ・ 残りの特定技能の3名は当社契約しているアパートに引き続き住んでいる。(R社)
- ・ エンジニアについても、一部入国時期がずれて1人で1室に住んでいる人もいるが、基本的には2~3人で住めるようにアパートを借りている。(R社)
- ・ 住居については、会社で借り上げている寮に住んでいる。(S社)
- ・ 技能実習以外は、会社の近くにアパートを借りている人がほとんどである。(U社)

5) 社内交流

- ・ コロナ禍以前は、社内でもバーベキューや納涼祭を行っていた。実習生は皆参加してくれていたもので、そこで交流を図っていた。(A社)
- ・ 社内でバーベキュー大会を開催して社員同士の交流を図った。(E社)
- ・ また、地域のお祭りに参加する場合は通訳を付け、その時間を出勤扱いとするような取り組みを実施した。(E社)
- ・ 社内でBBQの開催や山形のいも煮作りなどを行い、交流を図っている。(H社)
- ・ 定着促進のため、社内行事は必ず参加してもらっている。ただし、酒席の場等、宗教上の配慮はしている。(O社)
- ・ 技能実習生の寮を3ヶ月に1回掃除するタイミングに合わせて、3か月に1回、食事パーティー(BBQ、国別料理など)をする機会を作っている。(U社)

6) 地域住民との交流

- ・ 地域住民との交流について、会社としては特段関与していない。ただ、外国人本人が会社

を介さずともネットワークを持っており、地域の世話役や同胞との交流をしている様子が見受けられる。同胞とは、休日にバーベキューや鍋をして楽しんでいるようである。(A社)

- ・ 週に1回、地域住民と一緒に掃除をしている。当社の社員を知ってもらうことで、住民から好意的に接してもらえるようになったと感じている。(F社)
- ・ 地域住民と一緒に、BBQをしたこともある。(F社)
- ・ 幸い特定技能1号の2名は、非常にコミュニケーション力のある人材であり、自ら社員や地域住民に溶け込んでいってくれた。(I社株式会社)
- ・ 毎年11月に工場祭を催しており、地域の方も招待している。そこに特定技能外国人も出てもらったり、3,000人程が参加する駅伝大会に出場してもらったりする。(J社)
- ・ また、河川敷を1km貸し切って行う社内ソフトボール大会に出場してもらうこともある。(J社)
- ・ 地域の人は外国人には比較的慣れている。日系ブラジル人やペルー人も多い。近所の人には、こういう人が入っていると、入居にあたって挨拶している(K社)
- ・ 寮とは勝手が違うため、アパートに移った当初は騒音やゴミ捨ての問題が発生し、社内では生活指導を徹底した。ただし、同じアパートに他社のベトナム人もいるため、騒音問題の原因が当社の外国人従業員とは限らない。(L社)
- ・ コロナ前は、地元の祭りにも参加していた。今年から祭りが再開されるため、今月末に行く予定である。チラシをインドネシア語で作った。(L社)
- ・ 現時点では特に実施していない。(M社)
- ・ 社内交流という点では、特定技能外国人も技能実習生もイベントに参加してもらっている。社内では花見、忘年会、旅行、ボーリング大会、ソフトボール大会などがある。そのほか、釣り好きの社員が集まって月に何回か釣りに行っているが、外国人もほぼ毎回参加していると聞く。(M社)
- ・ 地域のお祭りなどがあれば外国人に案内している。(N社)
- ・ 地域の清掃活動や草刈りにも参加している。(N社)
- ・ 地域住民のとの交流につき、以前はあったが、コロナ禍以降実施できずにいる。(O社)
- ・ 地域住民との関係は良好で、これまで特にトラブルが生じたということは把握していない。(P社)
- ・ 地域との交流について、以前会社の隣に住んでいた台湾国籍の老夫婦が食事や農作物を分け与えてくれるなど、当社の外国籍従業員に対して親切にしてくれていた。自身もかつては外国籍という理由で苦労した経験があり、孫のように可愛がっていたのだと思う。(Q社)
- ・ コロナ禍後はないが、コロナ禍前は、希望者がいれば、地元の夏祭りに参加したり、お茶会に参加したりしていた。(R社)
- ・ 社員間での交流(業務外で遊びに行くなど)のほか、地区のお祭り(相馬の馬追や盆踊り

など）は案内しており、希望者は参加している。（S社）

- ・ 外国人材に対して少し構えるところがあった。人によっては抵抗感があったようだが、外国人材がみんなフレンドリーなので、今は仲良くなっている。（S社）
- ・ 外国人材もみんな、仕事が楽しいと言っている。（S社）
- ・ 地域のお祭りは案内し、中には参加している人もいる。女性は浴衣を着てみたいという人もいる。（V社）

7) その他の工夫

- ・ 入国間もない時期には、生活が安定するまで給料を前倒しで支払っている。（A社）
- ・ インドネシア人従業員の中にはムスリムもいるため、礼拝用の足洗い場を設けている。全員分の礼拝ができるスペースがないので、順番に礼拝をしてもらうようにしている。（宗教的配慮）（F社）
- ・ 他社から移ってきた特定技能外国人も自社の特定技能外国人も、明るい性格で特に問題はない。宗教的配慮については、当社としてはほとんど何もしていないのが現状である。受入れ当初は就業時間内にお祈りを始めるなどがあったようだが、業務とプライベートをしっかりと分けることを理解してもらい問題になっていない。食事も全く気にしていない様子で、食堂のメニューは何でも食べている。（L社）
- ・ 6名ともイスラム教なので、宗教的配慮をしている。（M社）
- ・ 工場に礼拝スペースを設置し、メッカの方角も示してある。そこで礼拝している人もいれば、家に帰って礼拝している人もいる。（M社）
- ・ 社内イベントの際は、ハラルフードに気を付けている。ここ数年で近所でもハラルフードを扱うお店が増えた。（M社）
- ・ ラマダンの時期と工場の繁忙期が重なると、ふらふらになりながらも作業している姿を見る。ラマダン明けにはみんなでパーティーをしているようだ。（M社）
- ・ 特定技能外国人については当社の技能実習からの移行なので、あまり生活に困ることはない。他社で技能実習を修了した人についても、当社の技能実習経験者が生活面については教えてくれているので特に問題はない。お互いに助け合って生活している。（N社）
- ・ 職務上では、組合との毎月の面談の実施に加え、現場・人事等との面談も年に数回実施している。円滑なコミュニケーションのため、面談時は通訳を介している。
なお、日本人も面接を年に複数回実施するなどし、3年未満離職率は0%となっている。（O社）
- ・ 通勤面では、自転車通勤をしている。ヘルメット着用が努力義務となったタイミングで地域管轄警察署の方に来てもらい交通安全教室を開くなどしている。（O社）
- ・ 宗教上の配慮として、礼拝などの場所の提供は行っている。ただし、断食については就業中に体調を崩さぬよう水分補給などは行うよう促している。（O社）
- ・ その他、生活で困った事（銀行の口座開設から届いた書類の返信についての相談など）の

対応（C社）

- ・ 市役所や病院の付き添い、生活上の緊急対応などのサポートをしている。（F社）
- ・ 不動産契約のサポートや、病院の付き添い、自動車やバイクの免許取得等の行政手続のサポート等を行っている。基本的には自分でするように言っているが、困った時にはサポートしている。（V社）
- ・ 面談は、定期は月に1回、それ以外は必要に応じて随時実施している。20歳代半ばの人が多いため、将来設計をどう考えているかなどの要望を聞いている。仕事内容や賃金の要望内容によっては、希望条件に合致するグループ会社を紹介したり、場合によっては他社を紹介したりすることもある。（B社）
- ・ 組合からも日本文化に触れる機会を作るよう言われており、近くの寺に花見に行くなどのイベントを実施している。（B社）
- ・ 住居については、特定技能は自分で探してくるか、会社の借上げの集合住宅に住んでいる。技能実習生は寮に入っている。（B社）
- ・ 生活面では、病院への付き添いをする人が多い。役所関係の手続は本人が自分で行う。（B社）

8) 苦勞している点

- ・ 現在苦勞している点として、生活習慣の違いが挙げられる。出身国が違えば言葉も風土も、もともとの法律も違うため、日本でやってよいこととやってはいけないことの判断がつきにくく、日本の習慣に合わせてもらおうとすることが非常に難しい。例えば、タトゥーをファッションで入れる方がいるが、日本では対外的に許容されにくい。会社のルールとしてはタトゥーを入っていないことを前提に入社していただいているが、全面的に禁止することもできない。（A社）
- ・ 読み書きレベルは、こちらの言っていることは理解できているので、現場でのコミュニケーションには特に支障はない。ただし、QCサークルにも参加してもらっている中で、日本語で意見を言うことが難しいため、その際には通訳に入ってもらっている。（B社）
- ・ その他の業務上の資格については、テキストを買って勉強するよう促しているが、なかなか勉強しない。（B社）

9) その他（受入による効果、活躍ぶり）

- ・ 効果は絶大。従業員60名のうちもう14、15名を占めている。彼らなしではやれない。今後ますます役割は大きくなる。（K社）
- ・ 先日出た、特定技能2号の条件を見ていると、残すならば国としてもそういう人を残せというメッセージかと思う。本人たちにも、今までどおりでないという話をしながら、残ってくれるなら当社はできることはするし、やってもらいたいこともある、という話をしていくしかないと思っている。人選して、本人も希望すれば2号に上げていきたい。（K社）

- ・ 昨日、特定技能1号になるかどうかという人材の面談をしていた。本人も迷っている。24、25歳になり、結婚もしたい。だが、家族を支えていけないといけないので、正直、当社での収入は得たい。日本の従業員以上に、彼らの稼ぎで家族を支えている面が大きいようなので、それならば、長く帰られると当社としても困るが、一度帰って、また来たい気持ちになれば来てくださいという話をしている。(K社)
- ・ 家族を支えるというのは、配偶者の場合もあるが、親の場合もある。先ほどの子の場合は、親御さん。糖尿病で、日本で治療を受けさせたい。医療の状況が母国と日本では全然違うとのことだった。(K社)

④ 転職への危惧

- ・ 正直なところ、転職に対する危惧はある。転職が発生する最大の理由は、給料である。長く働けば働くほど地域との交流も生まれるため、その中で他社の給料を聞き、値踏みをするという場合がある。また、他県で働く兄弟の給料を聞いて、転職を検討するケースもある。実際に、これまで2〜3名ほど、愛知県や神奈川県などの他県に転職した特定技能外国人がいる。(A社)
- ・ どの企業も福利厚生はそれほど変わらないため、転職を防ぐ方策としては、賃金を上げるしかないと感じている。賞与を日本人と同等に出す企業もあると聞いており、待遇の向上は今後の課題である。(A社)
- ・ 東京や千葉、神奈川に住みたいという方もいるが、物価の高さなども含めた生活面までは考えていないようである。(A社)
- ・ 当社に入ってから1年経たないと昇給しないことを理解してもらえず、転職したいという人はいる。(B社)
- ・ 在留カードの更新は、申請から3か月かかるため、期限の4か月前には意向を聞くようにしている。(B社)
- ・ 前述の通り、当社は賃金も周囲の工場より高くボーナスも出るため、金銭面での不満から転職することはないと思う。(D社)
- ・ 当社では転職していった者もいるが、それは当社が技能実習期間を延長しなかったためである。具体的には、技能実習生として当社に入社したものの、怒りやすい・仕事をしないとといった状態が続き、特定技能に移行せず退職したケースがあった。その際は組合の支援を受け、他社への転職が滞りなく行われた。(D社)
- ・ 自らネットを駆使して転職先を見つけ、アパートの契約まで済ませる特定技能外国人もいるが、長時間残業が常態化している企業や、所謂ブラック企業に就職してしまい、すぐに再転職する例もあると聞いている。(D社)
- ・ 特定技能外国人10名のうち、1名は妊娠・出産のため退職した。現在も近隣におり、連絡を取り合うなど親しい関係が続いている。(E社)
- ・ 9名は東京をはじめとした首都圏の時給の良い企業に転職した。転職先の業界は、5名が

食品関係、2～3 名が農業・漁業、残り 1～2 名が同業のプリント配線板であった。当時は食品関係の企業の待遇が良かったと記憶している。また、元々プリント配線板を扱う企業数が少なく、同じ職種での転職が困難だったと思われる。(E 社)

- ・ 手元で計算したところ、首都圏と地元の県では、手元に残る金額が 5～6 万円違うことが分かった。より高い時給で雇う企業が多い首都圏への流出は社内ではどうすることもできない。(E 社)
- ・ 現状では転職者は発生していないが、いずれは出てくだろうと考えている。(F 社)
- ・ 企業との相性もあるうえ、特定技能では工程間を柔軟に移動することができず、人間関係も変わりづらいため、転職は仕方ないと考えている。(F 社)
- ・ 対策としては、日本人社員の場合と変わらず、企業の自社努力しかないと考えている。(F 社)
- ・ 以前派遣でミャンマー人を雇っていた際、Uber Eats の配達員で稼いでいるミャンマー人の YouTube 動画が拡散されたことがきっかけで、3 人ほど辞めてしまった。ただ、母国の政治状況を考えると生活のために稼がなければならない者も多く、彼らの気持ちも理解できる。(F 社)
- ・ 危惧はある。地方特有の悩みかもしれない。SNS で都会の賃金が高いというのを魅力的に思っているようだ。物価も高いのだが、考慮してもらえないかもしれない。(G 社)
- ・ 転職への危惧はある。対策としては、給料面で手当をすることくらいしかできない。(H 社)
- ・ 逆に、他社で働いていた外国人を雇用するということで話が進んでいた中で、おそらくその会社での給料が上がったということで転職の話がなくなった外国人もいる。(H 社)
- ・ 一方で、給料面だけで選ぶとは限らない。隣県で技能実習をしていて、特定技能に移行するタイミングで当社に転職してきた外国人は、恋人が当社の所在県で働いていることから当社に移ってきた。(H 社)
- ・ 当社は決して作業環境は良くない。仕事も定時が 5 時 15 分から 14 時で、朝早くて大変。ただ、こうした環境でも続けてくれる人もいる。(H 社)
- ・ 転職の心配もするにはするが、給与面だけでそれを引き留めることはできない。コミュニケーション力でなんとかなっている。(I 社株式会社)
- ・ 当社は非常に定着率がよいので、あまり危惧していない。(J 社)
- ・ 一方で、良い条件のところに転職されるかもしれないという点は常に意識している。職場環境も転職の要因になりうるため、例えば給料が下がっても涼しいところ、精密機械やクーキを作っており温度管理がされているところなどに移りたい人は一定数いるかもしれない。職種の拡大と共に、他社に逃げられてしまう危惧はある。当社の職場環境は厳しい。気温が高いのに溶接用のエプロンをし、ヒュームを吸わないようにより苦しいマスクをし、溶接面をつける必要がある。ただし日本人でも外国人でも作業内容に差はないため、この

職場環境で勤務し続けるかは、本人が決めることだと思う。(J社)

- ・ いまのところ転職希望はないが、将来的には心配ではある。(K社)
- ・ いまは処遇については周りをリサーチして比較的高めに設定しているので、金銭面を理由とする流出はそんなになんか思っている。だが、今後は全体的に賃上げが進んでおり、周りも遜色がなくなってきた場合に、当社が働きやすさを目指したときにうちを選んでくれるかというのはある。(K社)
- ・ 転職を希望する人がこれから出るのではないかと心配している。(L社)
- ・ 制度上、帰国するときの航空運賃は企業が支払う必要はなく外国人本人が支払うようだが、本当に良い方であれば当社で負担してでも、また戻ってきてほしいと考えている。また、良い人材には日本人と同等の昇給を検討していきたい。当社で働くモチベーションを高めて、なんとか残ってほしい。(L社)
- ・ 今年11月に2名が技能実習3号を修了して帰国するが、日本に戻ってくると思う。ただ、本人たちからは、東京に行きたいとも聞くので、特定技能で日本に戻ってくるとしても当社を選ばないと思う。どうしても東京の方が給料が高く見えるようだ。(M社)
- ・ これまでの技能実習生も、何名か日本に戻ってきたが他の地域で働いていると聞いており、当社に戻ってきたのは現在の特定技能1号の1名のみ。(M社)
- ・ 都市部を選択するのも、単純に給料面などの条件だけというより、人との繋がり(友達がいる、恋人がいる)という要素が大ききようだ。(M社)
- ・ 転職とは少し違うが、技能実習生が日本人の新入社員に教える場面があり、技能実習生本人としては、「自分は技能実習生なのになぜ教えなきゃいけないんだ」、「自分が教えている新入社員より自分の方が給料が低いのはなぜだ」といった若干の不満を持っているようだ。(M社)
- ・ 外国人と日本人とで教育課程に大きな差はないが、身に付いている技能には現実として差が出ている。2年前に当社に入社した日本人社員も、2年間でここまで成長できているはずというところまで到達できておらず、技能実習生に追い抜かれている状況。外国人はやはり必死さが違うと感じる。(M社)
- ・ 日本人の話になってしまうが、これまで当社では毎年1~2名程度の新入社員を採用してきた。一方で、ここ数年は若手がぱらぱらと辞めていく状況が続いていて、去年は若手が5名、一気にやめてしまった。当社としては、外国人の雇用とは別に、若手の定着が喫緊の課題。(M社)
- ・ 転職の危惧は非常にある。(N社)
- ・ コロナ禍で当社の仕事量が全体の2割程になり、休業状態になっていたことがある。休業補償で90%は支給していたが、仕事が少ないことや帰国困難だったことなどが理由で特定技能外国人にはフラストレーションがたまっていた。その中で入国困難で外国人を受入れられなかった国内の企業が盛んに人材募集を行っていたことから、当社の7~8人が一気に他社に転職したことがあった。(N社)

- ・ 転職しなかった特定技能外国人や登録支援機関を通じて得た情報によると、タイの送出し機関が特定技能外国人に SNS で他社の紹介をしていたようである。(N社)
- ・ 外国人を受入れられなくなった国内の企業が登録支援機関を通じて、タイの送出し機関に人材がいなか問い合わせをして、送出し機関が別の登録支援機関が関わっている特定技能外国人に SNS で連絡して紹介するということが起きていたようである。送出し機関はそれでマージンを取っているのではないかと思う。(N社)
- ・ 当社が利用している送出し機関も当然他の登録支援機関などと付き合いがあるわけで、見えないところで何をされているかわからないという思いがある。コロナは落ち着いてきたが、今でもそのような動きは少なくないようで危機感を持っている。特に同じ自動車関連で東海地方の方で募集をかけられてしまうと賃金で勝てず、当社には防ぎようがない。(N社)
- ・ 転職の自由があるのは当たり前のことではあるが、もう少し何か条件をつけるなどして対策してもらいたい。(N社)
- ・ 逆に、当社のベトナム人元技能実習生が帰国後、特定技能外国人としてまた日本に戻ってきて別の会社で働いているようだが、当社で働きたいという連絡があった。当社で働きたいという気持ちはありがたいが、引き抜きになるような気がして、簡単に受入れることができない。(N社)
- ・ インドネシア人は勤勉でまじめな子が多い印象。転職したいという申し出は今まで一度もなかった。(O社)
- ・ グループ会社にも外国人従業員（インドネシア・ベトナム・他）が複数おり、ベトナム人は給与等に関する情報などで転職を申し出る方がいるという話は聞いている。(O社)
- ・ ある (C社)
- ・ 特定技能人材は当社で技能実習を修了した者であるため、これから他社への転職を選ぶ人はいないと考えている。特定技能人材よりも、技術・人文知識・国際業務のエンジニアの転職の懸念が大きい。(P社)
- ・ 特定技能外国人の転職のリスクはあるが、その点は日本人と変わらないため、魅力のある企業になるべきだと考えている。(Q社)
- ・ 特定技能外国人は給与だけを見て転職を決めてしまう傾向があり、過去には東京へ移った人も複数いた。本人には給与が高い分、生活費も高いことを伝えたが、よく伝わっていない様子だった。(Q社)
- ・ これまでの転職の理由としては、東京で飲食業に就きたいというケースや、日本で食料品店を開きたいというケースなどがあった。(Q社)
- ・ 時給を上げる以外の転職の防止策としては、有給を取りやすくしたり、ボーナスを日本人と同等に出したりすることが有効だと思う。また、将来的には当社でも役付手当を出したいと思っている。(Q社)
- ・ 現在のところ、当社から転職した人はいない。(R社)

- ・ ただ、5年経たずに帰国した人は数名いる。帰国した理由としては、父親が病気になった、コロナ禍で帰国できなかったので技能実習から特定技能に移行したが、もともと親と一緒に生活するため帰国を希望していたなどである。(R社)
- ・ 他社では、在留資格を更新した途端、転職、失踪したという話も聞く。転職、失踪のリスクを下げるためにも、当社ではどのような人柄かわかっている技能実習からの移行者の採用を重視している。(R社)
- ・ 当社から転職した人はいないが、ベトナムコミュニティなどでは転職などの情報が流れており、東京や大阪など給料の高い地域にすぐに行ってしまうと聞く。(R社)
- ・ 給料の高い地域に転職することはやむを得ないと思うが、実際には悪質な取次をされて、転職できずに失業保険を受け取ることになったケース、転職できずに不法滞在になるから帰国したケースもあると聞く。転職できなかった特定技能から、失業保険をもらうために会社都合にしてくれと言われた場合もあるようである。(R社)
- ・ 当社で働いたことのある外国人がそのようなことにはなってほしくないので、帰国する場合も必ず空港まで送り、搭乗ゲートをくぐるまで見送るようにしている。(R社)
- ・ 当社ですべて監視することはもちろんできないが、本人たちの相談に乗ったり、危ないのではと思う方には声をかけたりするなどしている。(R社)
- ・ 失踪者が出た場合、当社にもペナルティはあると思うが、それよりも本人たちが逮捕されてしまうなどがあった場合、人生が変わってしまうと思うので、できるだけリスクを下げるように気を付けている。(R社)
- ・ 危惧はどうしてもある。本当は受入れした全員を残したかったが、一部で引き抜きと思われる事案も発生している。大手(自動車メーカー)の協力会社が勧誘しているケースもあるようだ。(S社)
- ・ 外国人材にとって、残業の有無は影響が大きい。(S社)
- ・ 慰留をしないわけではないが、それも心苦しいところで、彼らも在留期限が決まっており、2号に移行するハードルが高いため、おそらく大部分が1号止まりで最終的には5年しかいられないと思う。その中で慰留をしてしまうと、彼らの今後の人生を邪魔してしまうことになるため、自分で決めたことなら自分の責任で動いてもらうほうがいいと考えている。(S社)
- ・ ただ、会社からすると、最初の第1陣は国内にいた人だが、第2陣は海外から直接採用しているので、コストが相当かかっているため、1年で退職されると困る。踏み台にされているようで、あまり良い印象はない。(S社)
- ・ インドネシアの人材2名(女性)が、ビザ更新のタイミングで転職したいと言っている。違う仕事がしたいということが理由である。コロナ禍の帰国困難時から数えると5年ぐらいいになるので、仕事に飽きたのではないかと。給料も上がっているのでもったいないと思うが、キャリアアップのための前向きな転職なら引き止められない。(T社)
- ・ 当社には転職希望者はあまりいないが、東京は最低賃金が1,100円を超えるので、一極集

中を懸念している企業が多いと思う。(T社)

- ・ 転職した人はこれまでおらず、危機感もあまりない。(U社)
- ・ 当社が大都市圏にあることから、むしろ他社から当社に転職したいという声の方が多い。(U社)
- ・ 現在働いている特定技能も、最初に当社で働いていた特定技能外国人の友人たちで、他社から転職してきた人が多い。(U社)
- ・ 当社では、他社への転職者がいない。退職者は、全員が目的を達成して帰国した人である。(V社)

(3) 特定技能2号へのニーズ（企業側、人材側それぞれ）

- ・ 既に2名から、子供や配偶者を呼び寄せたいという理由で、特定技能2号の在留資格で引き続き働きたいという声があがっている。外国人労働者からの新制度に対する注目度は高く、試験に関する質問も来ている状況である。(A社)
- ・ 2号評価試験ルートと技能検定ルートのどちらを受験してもらうかは、非常に悩ましい。技能検定ルートでは技能検定1級取得が必須になっているが、技能実習2号修了者でも、随時3級試験の合格がやっとという方も多い。それよりはるかにレベルが高い試験になっているため、おそらく受かる人はいないのではないかと感じており、問題に思う。社内には、技能検定1級の取得者はいない。(A社)
- ・ 2号評価試験ルートで求められるビジネス・キャリア検定3級取得と、製造分野特定技能2号評価試験の合格は、どちらも技能検定1級と同じレベルで難しいように思う。2号評価試験ルートでは2種類の試験に合格しなければならないとなると、どちらかといえば技能検定1級のほうが的を絞りやすいように思っている。ただ、どちらも難易度が高いため、合格者が出ないのではないかと懸念している。(A社)
- ・ できるだけ長く当社で働いてもらいたいため、特定技能2号へのニーズはある。(B社)
- ・ 人材側からニーズを聞いたことはない。(D社)
- ・ 企業側として、2号として残したい人もいる一方、役職を付けると前述の通り妬み・恨みの原因になってしまうため、在留資格に関わらず社長から直接指示を出すという指示系統は変わらないと思う。(D社)
- ・ 当社に在籍していた特定技能外国人の中にも、2号に移行したい者は数名いたため、製造業に特定技能2号が導入されることは歓迎である。実際に、退職した特定技能外国人のうち1名は、帰国中であるものの、日本で再就職することを検討しており、在留資格として特定技能2号が視野に入るかもしれない。(E社)
- ・ 企業としては2号移行者を確保したいという希望はなく、人材側の希望次第で2号に移行するか決めればよいと考えている。(E社)
- ・ 社内に特定技能2号がいたとしても、役職が付くかは何とも言えない。(E社)
- ・ 現状、当社ではニーズが無いが、制度としてのニーズはあると思う。(F社)

- ・ 経験上、資格更新の上限がない技術・人文知識・国際業務の在留資格で働いていた従業員も、様々な理由から退職するケースがあった。制度としてあった方がよいと思うが、急に外国人従業員がこれまでよりも長く在籍してくれるようにはならないと考えている。長期で働いてもらうためには、企業努力が必要だと思う。(F社)
- ・ 企業側としてはこれまで2号になった人がいなくて、わからないが、導入に対する障壁が高いというイメージもない。(G社)
- ・ 人材側にもそんなに2号に対するニーズがないように見える。(G社)
- ・ 当社のニーズに合致する人にはぜひ残ってほしいので、特定技能2号へのニーズはある。ずっと働いてもらって、各工程のリーダーにもなってほしい。(H社)
- ・ 日系ブラジル人は、30年前に受け入れた日系ブラジル人を核にして、今まで続いている。ベトナム人も同じように、その子どもが日本で学校に通って、当社で働いて、といったように続いていくと良い。(H社)
- ・ ずっとこの県にいたいと言ってくれる特定技能外国人もいる。その人はとても仕事ができ、ベトナム人のリーダー的な存在なので、当社としても残ってほしいと思っている。先日、パートナーと結婚するために国に帰っていたが、戻ってきてくれたので給料も少し上げた。パートナーも特定技能で九州にいるようで、本人としてはここで一緒に住みたいようだ。もうすぐ子どもが生まれるそうで、地元の病院を紹介してほしいという相談も受けた。特定技能2号としてこの先も日本にいられると、当社としても本人にとっても良い。(H社)
- ・ 特定技能1号で5年を過ごした人材は、本人達も日本でより長く働きたいと考えているし、会社側としても貴重な技能者として長く働いてほしいニーズは強い。(I社株式会社)
- ・ 現在、特定技能1号の1名は、ベトナムで結婚して子供がいる。単身赴任の状態であり、もし特定技能2号になれば家族の帯同も考えてくれるかもしれない。もう1名は独身だが、日本人女性と結婚したいと考えているようだ。日本人女性と結婚すれば日本に永住できると考えているのかもしれない。(I社株式会社)
- ・ 特定技能2号試験については技能検定1級レベルの難易度と聞いているが、全ての問題を技能検定1級レベルにしてしまったら、特定技能2号の合格者はゼロになってしまう。(I社株式会社)
- ・ 企業側も人材側も、お互いを必要としている状態なので、国籍を問わず長く働ける状態を作してほしいと考えている。試験を簡単にしろとは言わないが、特定技能1号で5年間経験を積んだ仲間が、受かるような試験にしてほしいと願っている。(I社株式会社)
- ・ ニーズは現場側も人材側もある。2号に切り替えて、現場の管理職になれるようにがんばりたいという人もいる。しかし、現場としては2号のハードルが高いと感じており、2号に切り替えられる人は実際少ないのではと危惧している。(J社)
- ・ 2号のルートの一つである技能検定1級は、日本人のベテランや、教育施設センターの職員が数十人受けて1人受かるかどうかというレベルであり、ハードルが高すぎるのではと感じている。(J社)

- ・ 人材側は 2 号への移行のニーズはあると思う。家族を連れてきたいというニーズがある。(K 社)
- ・ 会社側としても、いてもらえるならばいてほしいと思っている。(K 社)
- ・ 2 号になるには試験に合格する必要がある、本人がその気にならないといけない。やる気があれば 2 号になっていただきたい。(L 社)
- ・ 人材側からは、家族を呼び寄せたいという希望も出ている。技能実習 3 号の 2 名、特定技能 2 名は結婚しており、そのうち 1 名の配偶者は、ひたちなか市で特定技能として働いている。母国で結婚して子どももいる人もおり、家族を呼びたいと言っている。(L 社)
- ・ 特定技能 2 号の人物像を、管理職や職長級になることか、作業のスキルを磨いて長い期間働くことかは、はっきり決めておらず、本人の適性によるものと考えている。日本人でも管理能力のある人と技能を伸ばす人とがいる。当社でも、今後従業員に占める外国人の比率を上げていけば、作業班（4~5 人）の班長が外国人になることはあると思う。(L 社)
- ・ 現状、なんとか日本人の採用はできている。より応募が集まるように初任給をあげているが、暑い工場や三交代制など過酷な労働環境になるため、定着率が心配である。(L 社)
- ・ 一方でインドネシア人は暑さに強く、残業や夜勤もいとわず一生懸命働いている。しかし、実習生も昔ながらの鍛造の機械を一人前に使えるようになった段階で帰ってしまう。特定技能 1 号まで含めれば最大 10 年在籍できるため、腰を据えて育成することができる。特定技能 2 号も含めれば、年数を制限されることなく働くことができる。そうなれば、外国人を事業の中心に据えることができ、従業員の外国人比率を上げることも考えられる。(L 社)
- ・ 新卒採用では高校生と大学生が主な対象である。大学の採用は昨年から再開したが、それまで 10 年程大卒は入ってこなかった。来年も大卒が 1 人内定している。(L 社)
- ・ 大卒の採用部門は金型設計である。(L 社)
- ・ 現場は高卒の従業員が担っている。(L 社)
- ・ 70 歳、68 歳、61 歳など、60 代以上の高齢者でも鍛造（含む型組み）に従事している人はいる。(L 社)
- ・ シニアの技術者と特定技能外国人は一緒に仕事しており、技術を教えている。(L 社)
- ・ 鍛造には現在 3 名外国人（技能実習 1 号 1 名、3 号 1 名、特定技能 1 名）がいる。(L 社)
- ・ コミュニケーションはおそらく問題ないと思う。(L 社)
- ・ 三交代制で女性はとても少ない。女性は鍛造課にはおらず、後工程の製品のところにいる。特定技能も全員男性である。(L 社)
- ・ 女性は早番（午前 6 時始業）か普通番（午前 8 時始業）を担当しており、遅番（午後 2 時 45 分始業）の担当にはならない。(L 社)
- ・ 鍛造は 24 時間稼働ではない。(L 社)
- ・ 夜勤を行っているのは、金型工場と鍛造のプレスである。(L 社)
- ・ 熱処理については、炉を 24 時間回すため、土日もなく三交代制である。(L 社)

- ・ 時期によっては、納期に間に合わせるために三交代制にしている。(L社)
- ・ 当社としては、特定技能2号を活用して、引き続き人材を確保していきたい。特定技能1号は、5年という縛りがやはり厳しい。(M社)
- ・ 当社は他の事業所と比べると放任に近い形でかなり緩い雰囲気。他の事業所では、安い賃金で一番きつい作業をさせられているという話も聞く。当社の外国人が他の事業所の技能実習生と情報交換する中で、給料面では当社は格段に高いわけではないが、業務としては比較的楽ということをも本人たちも分かっている。当社の社長も「技能実習生を重んじる」という言い方をしている。そうした環境下で働き続けられるのであれば、本人たちとしても働き続けたいと思っているのではないかと。(M社)
- ・ 当社にニーズはない。特定技能2号外国人に求められるレベルが非常に高いので、賃金の設定をどのようにしたらよいのか考えつかない。そもそも当社には技能検定1級を持っている日本人はいない。そこまでの能力がなくてもできる仕事であるともいえる。(N社)
- ・ 外国人からのニーズはあるが、求められるレベルが高すぎて、外国人からはあきらめ感がただよっている。日本にできるだけ長くいたい、高い賃金がほしい、というのはあるが、技能検定ルートへの道がかなり険しいことは実感している。評価試験ルートについても、外国人にビジネス・キャリア検定3級の過去問も見せた際には、外国人は顔をしかめていたので、かなり難しいと思う。(N社)
- ・ 正直、特定技能2号になれた人がいたら見てみたい、と思うくらい難しいと思っている。また、評価試験ルートが実務に活きるのか疑問である。指導役というよりもマネジメントになるイメージなのかと思う。そうであるならば業務区分は撤廃したほうがいい。(N社)
- ・ 先述のとおり、現在は人手が充足しているため、人材の追加や移行などは積極的に受け入れる方針ではない。(O社)
- ・ ただし、現在の特定技能1号の方が2号に移行したいという希望が今後ないとは限らない。希望がある場合、今後検討していかなければならない。(O社)
- ・ 現在受け入れている特定技能人材は、まだ2年目であるため、しばらく先のことにはなるが、本人が希望する場合は特定技能2号で継続して雇用することも考えられる。(P社)
- ・ 一方で、特定技能2号へ移行するための要件である、2号評価試験や技能検定1級の合格は、非常にハードルが高いものであるため、合格できるのか不安である。特に技能検定1級は、日本人であっても、合格には10年以上の現場経験がないと難しいのではないかと。(P社)
- ・ 特定技能2号の要件について、現場経験10年未満の外国人材でも合格が現実的なものとなるよう、試験の内容等を見直してもらいたい。(P社)
- ・ 本人の希望があれば、特定技能2号に移行させたいと思っている。その頃には、日本語能力も含めて日本人と同等の働きぶりになっているかと思う。(Q社)
- ・ 現時点では、特定技能外国人は日々の仕事に一生懸命であり、特定技能2号の取得については考えていないと聞いている。(Q社)

- ・ 特定技能2号になるハードルが非常に高い。特定技能1号を5年経験して合格できるようなレベルではない。もう少し緩和してほしい。(R社)
- ・ 技能検定1級は日本人でも合格できないので、相当勉強しない限り、外国人が合格するのは難しいと感じている。(R社)
- ・ 特定技能1号を5年間続けたら、スムーズに特定技能2号になれるようにしてほしい。(R社)
- ・ 意欲もあって、能力もある特定技能1号が、試験に合格できないという理由で帰国しなければならないというのは非常にもったいない。会社としても長く働いてもらいたいと思っている。(R社)
- ・ 特定技能1号の5名のうち、4名は特定技能2号になりたいと言っている。ただ、試験問題を見て何が書いてあるかわからない、と泣きそうな顔をしていた。(R社)
- ・ 全部平仮名振るから頑張って覚えて、とは伝えているが、試験問題を読むことはできても、内容を理解して、解答するのはなかなか難しい。丸暗記をするしかないと思うが、丸暗記して試験に合格してもそれで何の意味があるのか、と思う。(R社)
- ・ 人によって成長スピードはまちまちで、試験には合格できても実態が伴わない人もいれば、試験にも合格して実態が伴っている人もいる。成長スピードがなだらかな人でも、5年、10年経てばある程度の技術力を身につけている人もいる。(R社)
- ・ 当社としては、その人の能力に合わせた形で受け入れたいと思っているが、特定技能2号試験があることで、それができなくなってしまう。(R社)
- ・ 2号に対するニーズはある。長期で働いてもらえならそれは良いことだと考えている。最終的には多能工を目指してもらい、永住に近い形で働いてもらえれば、会社としても望ましい。(S社)
- ・ 今受け入れている人材は、全員日本で働き続けたいと思っている。2号の試験も、1名を除いて全員が2月に受ける予定である。(S社)
- ・ 2号に移行したいと考えている人材は、家族を呼び寄せたいと考えているようだ。(T社)
- ・ そもそも技能実習から当社にいる人材は、当初から目的意識が変わって、日本での生活が楽しい、彼氏・彼女ができた、結婚したという人がほとんどで、日本に長く残りたいという相談は、特定技能2号の制度ができる前からあった。(V社)

(4) 試験対応について

① 製造分野特定技能2号評価試験・ビジネス・キャリア検定に向けた準備、企業としての支援

- ・ 特定技能1号では5年間しかいられないので、会社としても、特定技能1号から2号への移行を支援していきたいという思いがあった。(U社)
- ・ 技能検定1級よりも特定技能2号評価試験の方が簡単に感じたので、特定技能2号評価試験を受験することにした。(U社)

- ・ 昨年の試験の2カ月前に受験すると決めて、2人（中国）が受験した。（U社）
- ・ 会社として、申請の手伝いをしたほか、教材を購入して、試験内容の確認もした。（U社）
- ・ 結構難しいという印象だったので、合格できるのか心配だったが、何回か受験して合格できればいいだろうと考えた。難しくしても、この方法しかないので、やるしかないという気持ちだった。（U社）
- ・ 試験問題対策としての勉強会は行っていないが、技術・人文知識・国際業務の外国人と、特定技能1号を集めて、会社の中でマネジメントに関する勉強会を行っている。（U社）
- ・ 外国人が増えている中で、管理面で、外国人にも一緒にやってもらいたいという思いがあり、皆にマネジメントについても共有して教えていきたいからである。（U社）
- ・ また、こちらも試験対策ではないが、リーダー役となると、お客様とのメールのやり取りなどもすることになるので、リーダー役を担っている特定技能外国人（今回試験に合格した方）には、ビジネス日本語研修を会社負担で受講させていた。（U社）
- ・ 結果として1人が合格した。今度の試験は4名が受験予定である。（U社）

②2号試験に向けた対策

- ・ 試験の対策が問題になっていて、漢字が読めない（漢字の意味がわからない）ことが大きなネックになっている。過去問やテキストは渡しているが、意味を伝えることが難しく、単純な暗記になってしまう。（S社）
- ・ 例えば、過去問をいくつか解いてみると、同じような問題が出てくる。問題の内容を理解はしていないが、形式が同じであるために回答できてしまう。そうすると、試験自体に意味があるのかが疑問である。（S社）
- ・ ただ、試験は日本人でも馴染みがない内容で、生産管理のプランニングやオペレーションなど、日本人でもどの程度理解できているかわからない。選択問題なので、どれかを選べば当たる可能性はあるが、果たしてそれでよいのか。理解の状況を確認せずに、ただ単に合格して、もう1つ試験を受けて2号に移行しました、という状態が本当に良いのか。将来的にリーダーになる人材を育成するには、現地語に訳され、内容を理解できるものがあったほうがいいが、今はそのような資料はないと思う。（S社）
- ・ 今の勉強は、テキストは意味が理解できないため、過去問を必死で暗記している状況だが、どうしてもそうになってしまう。指導のための時間は、現状は取れていない。試験対策の講習会をやってもいいが、やはり意味自体を伝えるのが難しい。意味の一覧があればいいのかもしれないが、専門用語の意味を解説しなければならないので、日本人にとっても作成のハードルが高い。（S社）
- ・ ビジネス・キャリア検定については、冊子を会社で購入した。（T社）
- ・ ビジネス・キャリア検定を受験した人材、合格した人材は、もともとレベルが高く、いわゆる地頭がいい人材である。日本人でも初見で受けると合格できないような難易度だが、それに合格できるのは、そもそも全般的に能力が高いということだと思う。先日合格した

人材は、日本人と組んで機械の設定や金型の業務に携わっており、そもそものポテンシャルが高い。(T社)

- ・ 試験は2号に移行させたくないのかなと思うぐらい難易度が高い。難易度が高すぎるので、今後もう少しハードルが下がるのではないかと考えている。(T社)
- ・ 2号評価試験(機械金属加工)を受験し、3名合格、3名不合格であった。(V社)
- ・ 試験対策は、まず日本人社員が参考書を買って先行して勉強して、意欲のある人たちに教える形を取った。本人たちも、自分で参考書を買って、休日に勉強して、わからないところは聞きに来ていた。(V社)
- ・ 全く受験する気がない人もいるので、定期面談の時に興味・関心があって、挑戦したいと思うかの意向を聞き、意欲がある人に対して、会社側がサポートする形である。強制はしていない。ただし、受験を希望しない人も、「特定技能1号まででいい」とは明確に意思表示しているわけではない。明確に1号で終わりにすると言っているのは2~3人程度で、その理由も、「親に帰ってこいと言われているから」などである。(V社)

③ 試験の印象、合格者の特徴

- ・ 製造分野特定技能2号評価試験を受けた外国人から聞くと、思ったより簡単で自信があるということだった。(U社)
- ・ 一方で、ビジネス・キャリア検定の方は難しく大変だったと言っていた。(U社)
- ・ 中国人は漢字ができるので、非漢字圏の外国人に比べてその点は有利である。ベトナム人は漢字が苦手なストレスを持っているようである。(U社)
- ・ 合格した特定技能外国人は、特定技能2年目で日本語のN2を持っている。仕事もとてもよく頑張っており、現在リーダー役を担っている。(U社)
- ・ 試験が日本語なので、最初に受験した人たちは、日本語能力が高い。先輩の結果や、先輩が受けた試験の内容が後輩にフィードバックされて、「じゃあ自分も受けてみようかな」と考えるようである。(V社)
- ・ また、ベトナム人は恥ずかしがり屋なので、こっそり勉強している。受験のための証明書を作成する段階になって、突然「実は受験したい」と言いに来た。(V社)
- ・ 不合格になった3人のうちの2人は、ただの目立ちたがり屋、新しもの好きで受験しただけだと思う。残り1人は、一度試しに受けてみたと言っている。合格した3人も、後で聞くと試しに受けたとのことで、合格してきたので驚いた。(V社)
- ・ ビジネス・キャリア検定については、1人は受験したが、評価試験も不合格だった目立ちたがり屋の人である。残りの人は、本人たちにも教科書を渡してはいるが、特定技能で要求されている人の管理・指導が技能実習生と特定技能の中で、先輩後輩の関係での指導はあるが、マネジメントレベルでの管理や指導はしていない。(V社)
- ・ そのため、一旦登録支援機関の人が自分で2月に受けてみて、その状況を見ながら、会社側も改めて見てみようと言っている。本人たちの試験勉強に役立つように、会社サイドが

試験を受けたり勉強したりしている段階である。そのため、本人たちが受験するのはもう少し先になる見込みである。(V社)

- ・ ベトナム人は全般的に真面目で勤勉であり、業務に対する姿勢は合格者・不合格者で大きくは変わらないが、合格者は性格的に向上心が強い。また、2号になったら永住や家族帯同ができるため、結婚したいなどの目的意識が強い。そのような人のほうが、必死さが伝わってくる。もちろん仕事を続けたいという面もあるが、ライフプランのほうが先行している様子である。(V社)
- ・ 技能実習から数えて、10年も日本にいと30歳を超えるので、日本にもいたいし、結婚もしたい、技人国の人は結婚して子どももいるけど今のビザでは無理、会社も好きだし日本も好きなので、2号試験を受験しよう、と考えるようだ。(V社)

④ 試験に関する要望

- ・ ビジネス・キャリア検定の教材が日本語しかないが、ベトナム語、中国語の教材も作ってほしい。(U社)
- ・ まず意味を理解するためには、母国語の言語で勉強するほうが勉強しやすい。(U社)

(5) 今後の特定技能外国人の受入れについて

① 今後の受入れ意向（対象国、試験ルートでの採用可能性等）

- ・ 今年度から、バングラデシュからの技能実習生を受け入れる予定であり、すでに1名は面接を終え、入国が決まっている。今後バングラデシュを中心に新たな国籍の方の受入れを進め、技能実習2号を修了した段階で本人とヒアリングを行って、特定技能1号に切り替えていきたい。(A社)
- ・ バングラデシュを選んだ理由は、監理団体の理事長が様々な国の方と交流する中で、バングラデシュに人材が豊富という情報を得たからである。(A社)
- ・ 送り出し機関からは、フィリピンや、ベトナム、中国の人材が集まりにくくなっていると聞いている。そろそろ人材が枯渇してくるといふ雰囲気があり、新たにバングラデシュやカンボジアの人材を受け入れたらよいのではないかと考えている。(A社)
- ・ 試験ルートの人でも、当社が必要とする人材像とマッチすれば、採用する意向はある。(B社)
- ・ ベトナム人は、質的な面で受入れが難しくなっており、また1年で辞める人も多い（本来は、3年間はいてほしい）。最近はミャンマーからの受入れも勧められている。(B社)
- ・ 今後も、人数を確保するために外国人材の受入れを続けていきたい。継続的に人手を確保しなければ、今いる特定技能外国人が辞めた際に業務に支障が出る。(D社)
- ・ 前述の通り、現在は組合経由でベトナムから採用したり、特定技能外国人に友人を紹介してもらったりしている。今後もそのような採用方針をとる予定である。(D社)
- ・ 採用予定はないが、インドネシア人は勤勉で日本語がよくできると聞いており、ベトナム

人よりも頭が良く仕事もできる印象である。(D社)

- ・ 試験ルートでの採用は今のところ考えていない。試験合格者は N4 程度の日本語能力はあると思われるため、技能実習からの移行者よりも質がよいかもしれない。今後、組合経由で人が集まらなくなった場合は、試験合格者の採用を検討することがあるかもしれない。(D社)
- ・ 技能実習生と特定技能外国人の受入れは既に止めており、今後も再開する予定はない。半導体業界は受注状況に波があるため、人員整理が必要な場合がある。また、受入れコストの高い技能実習生を雇うより、日本人の中途採用や、登録支援機関の利用のない特定技能外国人の方が単価が安く済む。(E社)
- ・ 当社は親会社が中国の企業であるため、今後中国人が増える可能性はある。(E社)
- ・ 出身国籍ごとにそれぞれの良さと難しさがあるうえ、個人によっても全く異なるため、国籍には特にこだわっていない。(F社)
- ・ 特定技能外国人については、登録支援機関を介さずに雇用できる社内の仕組みづくりに取り組みたいと考えている。(F社)
- ・ コロナ禍以前に JICA の民間連携ボランティアで自社からものづくり講師を派遣しており、派遣先のフィリピンカビテ州立大学の学生を今年の 10 月に 3 名インターン生として受け入れることになった。同大学は現場仕事に適した学生が多く、彼らが技術・人文知識・国際業務の在留資格を得ることは難しいため、特定技能で雇用できる道はないかと考えている。フィリピンの厚生労働省と連携して、こうした学生を受け入れるための試験ルートを作り、直接雇用できればよいと思っているが、一民間企業で働きかけることは難しい。(F社)
- ・ 今年 10 月からのインターンシップではフィリピンに加え、初めてインドネシアの学生も受け入れる予定で、合計で 4 名が来日する。今後本格的にインターンシップが再開すれば、コロナ禍以前と同様に、毎回 10 名程度を受入れることになる。(F社)
- ・ フィリピンの方で進めようとは思っているが、特定技能から入れるという方向も考えている。採用はできればしたい。馴染みや風土の形成が重要だと思う。多人種いれてダイバーシティ化したい気もするが、統一するのが難しい。(G社)
- ・ 今後も外国人は雇用し続けていかざるを得ないが、円安などで条件は厳しいと思っている。(H社)
- ・ 外国人雇用自体は数十年前から行っており、これまで様々な外国人（ベトナムやブラジル以外にも、中国、トンガ、アフリカ）を受け入れてきた。外国人雇用への抵抗感はまったくない。特定技能の試験ルート自体も閉ざしているわけではない。(H社)
- ・ 国にこだわりはなく、登録支援機関にも相談しながら、条件さえあれば雇用したい。(H社)
- ・ 技能実習で一から育成する方がよいという一方で、3 年で帰国する人が多いので、特定技能と技能実習は使い分けた方がよいと思っている。それぞれにメリット・デメリットがあ

るので、どちらだけということではない。(H社)

- ・ 周辺の工場での外国人受入れも増えている。おそらく技能実習生が多い。(H社)
- ・ 特定技能外国人は、今後も増やす予定である。基本的には技能実習生で受け入れて三年間の様子をみて、外国人側も企業側も相思相愛であれば、特定技能 1 号として雇用したい。(I 社株式会社)
- ・ 試験ルートでの採用可能性は今のところ考えていない。金銭的な面だけで見られても困るし、技能実習生の 3 年間で、日本人とそんな色のない技能や日本語が身につけられると考えている。(I 社株式会社)
- ・ 今後の受入れ対象国は、現地工場があるため、インドネシア一択である。(J 社)
- ・ 試験ルートでの採用予定はない。試験ルートでは実務経験がない人も紛れる可能性があるが、当社は即戦力を求めている。(J 社)
- ・ 実習生出身の登用がメイン。(K 社)
- ・ 試験が難しすぎる。去年もプレスで入った人材が塗装の試験を受験したが受からず、今度合格できなければ帰国しなくてはならないという状況にあった。去年の今ぐらいの時期に、自分もずっと一緒に勉強していたが難しい。難しいのは、専門知識も日本語も両方である。なかなか合格できない。ただ、たまたま区分統合されたため、上手く嵌まって残ることができた。(K 社)
- ・ 今後の制度の動向を見ながら決めたい。(L 社)
- ・ 1 号技能実習生は日本の生活に慣れる必要があるため、既に日本に慣れ、スキルも身についた特定技能外国人を採用する方がよいのではと思っている。一方で、実習生は年齢も若いため、日本人の高卒と同じように育てていくことができる。技能実習生と特定技能を織り交ぜながら採用していきたい。(L 社)
- ・ 技能実習 3 号の 7 名は、本人が希望すれば、特定技能に移ってほしいと思っている。一時帰国後に復帰した 3 名は、技能実習修了後も当社で働きたいと言ってくれている。(L 社)
- ・ 特定技能も技能実習も継続的に受け入れていく方針。日本人の若い人の定着率に不安があり、今後は国籍問わず戦力になりそうな人は採用していくつもりであり、外国人のウェイトが増える可能性も高い。試験ルートでの採用可能性もちろんある。(M 社)
- ・ 技能実習は、今年 11 月に 2 名が帰国するので、新たに受け入れる 2 名もすでに決まっている。なお、内定を出すに当たっては、社長が直接現地に行って面接を行っている。(M 社)
- ・ 加えて、今後は国内の専門学校を卒業した外国人留学生の採用も検討している。外国人が通う専門学校があり、そこで 3 次元 CAD や金型設計の勉強をしていると人材紹介会社から聞いた。(当方から「技術・人文知識・国際業務」の在留資格について話したところ、) 詳しいことは分からないが、おそらくその在留資格だと思う。人材を紹介されていて、2 名ほど面接する予定。この件を依頼している人材紹介会社は、技能実習や特定技能とは別に、日本人も含めて求人関係をまとめて依頼している会社。(M 社)

- ・ これまで受け入れてきた外国人は基本的に全員真面目。他の事業所では苦勞している話を聞いたりするが、当社ではまったく問題がない状況。なお、周辺の事業所でも外国人を受け入れているようで、よく見かける。久留米地区では技能実習のベトナム人が多い。(M社)
- ・ 受入れ対象国や採用方法については今のところ変えるつもりはない。(N社)
- ・ タイからの人材について、当社のニーズに合致する人材が問題なく採用できている。(N社)
- ・ 現在は足元の情勢により自動車生産自体が伸び悩んでいるため、人手は充足している状況。そのため、外国人労働者の追加などもあまり考えていない。(O社)
- ・ 対象国の追加や試験ルートでの採用につき、現時点では考えていない。今後また人手不足に陥った場合は検討していかねばならないかと思う。(O社)
- ・ 良い人がいれば受け入れたいと考えている。(C社)
- ・ 今後は、技能実習生、特定技能人材ともに、国内事業所での受入れは減らす方向で考えている。会社の経営方針として、生産拠点を徐々に海外に移していくことを検討しているため、技能実習生や特定技能人材として国内事業所で雇用するのではなく、海外の子会社や工場で現地の人材を採用することが中心になると思われる。(P社)
- ・ ただし、技能実習生や特定技能人材の受入れを今すぐにやめるということではないため、これまでと同様に、技能実習修了者が移行する形で特定技能人材の受入れは行っていくと思われる。他社での技能実習修了者や、試験ルートの特定技能人材の受入れを行うことは考えていない。(P社)
- ・ 現在はベトナム人を受入れているが、円安の影響もあり、最近ではベトナム人が時給の高い地域に流れてしまう傾向にあるようである。今後は他国も検討せざるを得ないと考えている。(Q社)
- ・ ベトナム以外の対象国の第一候補は、インドネシアである。その他、ミャンマーも検討にあがっているほか、同業者からはモンゴルもよいのではないか、という話を聞いている。対象国を検討するにあたっては、同業者の意見を重視しようと考えている。(Q社)
- ・ 試験ルートからの受入れ可能性もゼロではないと考えている。面接を行って、社風とのマッチ度合いや日本語レベルを確認してから受け入れたい。重量物を扱うので、日本語がわからないと労災が起きてしまうリスクもあり、日本語能力がないと採用しづらい。(Q社)
- ・ 現在特定技能外国人を3名雇用しているほか、今年は日本人の従業員を6名採用できたが、日本人・外国人を問わず、もう数名採用したいと思っている。(Q社)
- ・ 技能実習を受け入れる具体的な予定は決まっていないが、今後受け入れていきたいと考えている。(Q社)
- ・ 現在、当社に技能実習が多くいるので、彼らが特定技能に移行してくれると一番有難い。当社の技能実習生であれば、当社の仕事に意欲があり、仕事の流れを分かっている。(R社)

- ・ 当社にはインドの技能実習がいるので、本人たちが希望すれば特定技能に移行させることは考えている。(R社)
- ・ ベトナムについて採用のしづらは感じていないが、ニュース等で失踪などの問題が1番多いのはベトナムであり、その点危惧はしている。監理団体ともよく話し合っている。(R社)
- ・ 国についてのこだわりはないので、よい方であれば受け入れるという考えである。監理団体が他の国を扱えば他の国から受け入れる可能性はある。(R社)
- ・ 試験ルートでの採用は考えていないが、他社で特定技能として就労していた方については紹介があれば考える。(R社)
- ・ 時期は未定だが、需要も回復しつつあるので、今後も受入れする意向はある。夏頃になるかもしれない。(S社)
- ・ 基本的にはインドネシアから受け入れたい。インドネシア人は非常にフレンドリーで、コミュニケーションが好きなので、周囲への馴染み方がベトナム人と全然違う。ベトナム人も仕事はするし、話もするが、インドネシア人ほどのフレンドリーさが無い。日本人との間の敷居が低く、人懐っこい。会社のコミュニケーションも活発になるので、インドネシア人のほうが当社には向いていると思う。(S社)
- ・ インドネシア人は、日本語がわからないなりに、自分から積極的に話しかけてくる。そこが重要で、仕事の面でも、ここに詰まっているという点が伝わるのと伝わらないのでは大きく違うため、自分からコミュニケーションを取ることが非常に重要である。通訳も常時いるわけではない。(S社)
- ・ 試験ルートでの受入れも選択肢の一つである。スピードが重要なので、人手が早く確保できるほうから採用すると思う。(S社)
- ・ 現状作成している作業手順書が、中国語・ベトナム語・インドネシア語なので、それ以外の言語を母語とする人材を受け入れる予定はない。(T社)
- ・ 一時はインドが増えており、他社では受入れていたが、失踪する人が多いなど、リスクも高いので、当社では受入れていない。(T社)
- ・ コロナ禍で海外から外国人が入国できなかったことから、これまでは海外や他社からの転職者も受け入れていたが、これからは技能実習から特定技能への移行を中心に考えている。(U社)
- ・ 技能実習で3年間人材育成を行った上で、特定技能へ移行できればと考えている。(U社)
- ・ 技能実習は現在ミャンマーからの受入れであるが、国のこだわりは特にない。(U社)
- ・ 今技能実習がいらないが、今後は特定技能外国人に限って採用していきたいと考えている。技能実習は、日報や面談など管理業務に大変手間がかかる。(J社)
- ・ 特定技能1号人材の確保は、日本全国から募集があり、採用は可能である。おそらく給料が良いのだと思う。日本語レベルもN3を基準にしているが、1週間で10件エントリーが来る。(J社)

- ・ 2 次選考で実施する実技試験は、当社のトレーニングセンターで溶接と塗装の技量を見るもので、ネガティブチェックの意味合いが強いが、技量が低いと落ちるようになっている。(J 社)
- ・ 良い人がはいてくるので、ハードルが上がっていく。(J 社)
- ・ 新卒の採用状況は、普通高校も含めて 13 名程新卒で入ってきているが、新卒は採用しづらい。学生は進学指向に傾いてきており、二次募集・三次募集と粘って人材を確保している。(J 社)
- ・ 工場で技能職の高卒や専門学校卒をとったり、途中でエンジニアを採用したりしている。技能職は毎年 80 名ほど採用しており、以前は工業高校だけだったのが、最近は普通科や商業高校からも募集が来る。(J 社)
- ・ インターンシップや工場見学の機会も設けており、今日も 10 人程高校生が見学に来ている。(J 社)
- ・ 当社スタッフが商工会の研修で聞いた話では、どの企業も人材確保に悩んでいるようである。(J 社)
- ・ 2 号移行へのハードルが高い。また、単年度更新のため長期的な計画が立てづらい。(K 社)
- ・ いま特定技能が 14 人いるなかで、実態としてあの条件をクリアできるのは 1 人いるかどうかである。国の移民政策に関わることで、国が言いたいことは分かるし、ある程度の人でないと残せないというのは分かる。だが、我々の会社だけでみると、誰も残らないというのが現状である。(K 社)
- ・ 1 号も 2 号も試験が難しい。特に学科のビジネス・キャリア検定。広く浅い。そこまで勉強できるかどうか。日本語だということもある。実技は勉強すれば何とかかなると思うが。(K 社)
- ・ 協議・連絡会については特に期待していることはない。加入していないと人材の受入れができないので入っている。制約がなければ、いまのところメリットはない。(K 社)
- ・ 会費については払ってもよいと思う。年 4、5 万円くらいであれば払ってもよい。(K 社)
- ・ 当社は昨年のジョブフェアも今年のセミナーも参加した。(L 社)
- ・ 就職先のない特定技能外国人の情報を出してもらおうとよいかもしれない。ハローワークのようになってしまいが、求める技能を企業が提示し、マッチするフリーな外国人材を紹介してもらえるとよいかもしれない。(L 社)
- ・ 他の事業部でも、特定技能を入れたいというニーズはかなりあり、登録支援機関への出費をなるべく抑えたい。登録支援機関を利用せず、自社で特定技能外国人を受け入れる場合のやり方を教えていただきたい。行政書士に頼む場合や自社でやる場合の受入れのパッケージを示してほしい。先日のセミナーも聴講したが、そこで登壇していた企業は登録支援機関を利用していた。受入れ当初は自社でやるのは難しいかもしれないが、慣れてきたら自社でやることを見据えて、受入れのポイントを示してほしい。(L 社)

- ・ おすすめの行政書士も教えてほしい。胡散臭い営業電話が度々かかってくることもあり、どこに頼んだらいいかわからないのが現状である。(L社)
- ・ 業界の特徴として、収益率が低いため、人件費をあまり割けない傾向にある。日本人も来ず定着率も低いという状況下で、外国人は一生懸命働いてくれるため、今後も受け入れていかなければいけない。安定して受け入れるために、自社で受け入れる労務負荷をできるだけ軽減できるようなパッケージを用意してほしい。(L社)
- ・ 安全の心得などを、多言語で提供してほしい。(L社)
- ・ また、これは経済産業省向けのお願いではないが、円安の影響で実習生たちが本国に送金するときに金額が目減りするため、不満が出ている点である。現時点では採用への影響は出ていないものの、今後については心配している。対策のしようがないとは思いますが、少なくとも円を安定させてほしい。(L社)
- ・ 正直に言うと、受入れ協議・連絡会からの連絡はあまり確認できていない。(M社)
- ・ 情報の入手元としては、登録支援機関や監理団体からもらうことが多い。(M社)
- ・ 受入れ協議・連絡会に期待することとして、マッチングイベントをやってもらえると関心を持てる。(M社)
- ・ 年会費は、金額とサービス内容次第。当社は将来的に役立つ可能性があるものへの投資は躊躇しない方針であり、サービス内容として払う価値があるかどうか 중요하다。(M社)
- ・ 業務区分を撤廃してほしい。当社には金属プレス加工のほか、溶接、塗装、プラスチック成形、機械加工の業務もある。多品種小ロットで行っているので、多様な業務ができるようにしてほしい。タイの子会社でも同じように多品種小ロットで行っているので、特定技能外国人にももっと幅広い業務を学んでほしい。(N社)
- ・ 業務区分が緩和されたことは知っているが、新しい技術を学ぶのには時間がかかるので、特定技能外国人は金属プレス加工以外の業務にまだ従事していない。(N社)
- ・ 経産省で特定技能外国人向けに、特定技能2号の学科試験対策のためのセミナーを行ってほしい。当社には技能検定1級を持っている人はおらず、企業側で教えることができない。(N社)
- ・ 現状では受入れ協議・連絡会はアンケートを行っている以外のイメージはなく、費用を支払うイメージがわからない。もし費用を支払うとすれば、学科試験対策、日本語学習講座、入管の定期監査対策などのセミナーを実施していただき、その受講料として受講時に支払う形がきれいではないかと思う。建設業で会費を徴収していることについて話を聞いたことがあるが、費用が何に使われているかわからないという不満の声を聞いたことがある。(N社)
- ・ 必要な情報を適切に発信いただければと思う。(O社)
- ・ 今後加入費がもし設定されるならば、受入人数に関係なく「1社あたり年間数万円程度」が想定できる範疇か。受入れ人数に応じた費用設定は厳しいと考える。(O社)
- ・ る予定である。(V社)

② 制度の一体見直しについて

- ・ 技能実習を良好に終了した人が特定技能に移行するために試験制にするという方向性は良いと思う。これまでの制度では、誰でも特定技能に移行できたが、仕事を続けていくには、一定の能力がどうしても必要である。(S社)
- ・ 当社で受け入れている特定技能人材も、日本語がよくできる人もいれば、理解はできるが表現することが苦手な人もいる。一定の日本語能力があれば、お互いに意思の疎通がしやすくなるので、試験はあったほうがよい。(S社)
- ・ 監理団体の厳格化があるが、どのような内容なのか。監理団体は数が非常に多く、営業の電話もよくかかってくるが、中には人身売買のようなことをしている監理団体もある。それをどこまで厳格化するのが気になる。相当厳しくしなければならないと思う。(S社)
- ・ 1年で転職できるようになる点も、転職できるのは良いが、困っていても言えない人もいると思う。厳しい監理団体や悪い監理団体もあるので、そのような人を救うために転職を可能にしたと思うが、会社か監理団体にしか言えないとしたら、1年で転職できるとしても、転職したいと言えなければ意味がない。相談できる第三者機関を置いたほうがよい。(S社)
- ・ 他社での技能実習を修了したが、その企業が特定技能の受入れができないことから、当社に移ってきた人材は、広島県や熊本県など、愛知県より最低賃金が低いところから来ている。技能実習の制度が変わって、1年で転職できるようになると、時給が高い都市部に人材が集中してしまうのではないか。あえて愛知県や関東から地方に転職する人はいないであろう。(T社)
- ・ この制度は、あと10年は維持できるかもしれないが、外国人から見た日本の魅力が低下する中では、今後10年が節目になり、その頃には状況が変わっているかもしれない。(T社)
- ・ 技能実習に関しては、SNS上で様々な情報が飛び交っているので、早く決めてほしいと思っている。(V社)
- ・ 技能実習生への接し方や報酬など、全てのことは最終的には企業努力だと思っている。「転職されると困る」などの意見も聞かすが、それは日本人の採用でも同じことであり、なぜ外国人だけがそのような議論になるのかは疑問である。そんな発言をする人たちのほうが、むしろ外国人を差別的に扱っているのではないか。外国人でも日本人でも、若い人がやりがいを持って働ける指導の仕方や報酬のあり方がある。(V社)
- ・ ただ、技能実習に関して1つ感じていることは、入国時に日本語検定N4ぐらいの線引きはしてほしいという点である。現状では日本語能力の差が大きすぎる。(V社)

③ 技能実習・特定技能制度の在り方に関する有識者会議 中間報告へのご意見

- ・ 技能実習生を丸4年担当して感じたこととしては、一般企業で実習生の受入れを行うのは、

かなりハードルが高い。技能実習法は細かな条文の縛りが大きく、技能実習法と労働基準法を両方順守しなければならないのは当然のことではあるが、なかなか厳しい要件である。技能実習計画の細かな時間設定や、実習内容の組立など、かなり難しいと感じている。(A社)

- ・ 分野も細かく分かれており、それにマッチしない企業は、技能実習制度自体も取り扱えない。そのため、特定技能制度1号の枠組みと技能実習と一緒にするのは、最もよい方策だと感じている。(A社)
- ・ 転職について、技能実習生は試験さえパスすれば、3年間は安定して同じ企業で働いてくれるため、人材の安定供給につながるという見方もある。ただ、3年で交代してしまうため、品質面、教育面での効果が継続しない。(A社)
- ・ これまでは、技能実習生は3年間は当社で働いてくれる仕組みであったが、制度が変われば、転職に関しては実質的に特定技能と変わらなくなる点が心配である。(B社)
- ・ 人手不足解消という本音と技能移転という建前の不一致が解消され、良い方向に進むのではないかと思う。(D社)
- ・ 一方で、企業にとってはコストをかけて採用した外国人労働者が短期間で転職するケースが増えるのは困るため、対策を講じてほしい (D社)
- ・ 「外国人の日本語能力の向上に向けた取組」について、日本語能力は数週間の研修で大きく向上するわけではないので、日本で生活しやすくするための指導・教育にも力を入れてほしい。監理団体のオリエンテーションだとバイアスがかかることもあるかと思うので、行政が一定期間の研修を提供するなど、もう少し力を入れる必要があると思う。一方で日本語教育については、各企業がより努力する必要があると考えている。(F社)
- ・ 「制度目的と実態を踏まえた制度の在り方」について、手続きは面倒ではあるが、国際インターンシップは人材育成を通じた国際貢献に役立つと思っている。当社では、給料は支給していないが、渡航費と生活費をサポートして学生を受け入れ、彼らの中にはインターンシップ経験を生かして有名企業に就職した者もいる。自社での採用に結び付かなくても企業側がインターン生を受入れられるよう、国が補助金を出すなどの制度があってもよいと思う。(F社)
- ・ 「転籍の在り方」について、企業の立場からすれば転籍制限があったほうが有難いが、労働者の権利を考えれば制限すべきではないと思う。(F社)
- ・ 技能実習生は身元がはっきりしているため、企業から見て理不尽な辞め方をするのはないが、仮に技能実習制度が廃止されれば、受入れのために身元調査のようなことが必要になってくると思う。例えば、派遣で雇ったが辞めてしまった前述のミャンマー人は、母国の戦闘で母親を亡くしており、生活のために少しでも多く稼がなければならないという状況で、より効率的に稼げる仕事を見つけて当社を辞めたのだと思う。また、ミャンマー人は出身部族の催しを仕事より優先することがあり、そのような事情を知ったうえで採用するか、間に監理団体や現地の教育機関が入って身元を保証しなければ、ミャンマー人の採

用は難しいと思う。(F社)

- ・ 現在正社員として採用しているフィリピン人従業員は、彼らの出身校の先生が身元保証人になっており、面接時には本人が明かさなかった事情を教えてくれることがある。(F社)
- ・ 2号にも広がるとしているが、働いている方に、そこまでの意識がなくて、教育についても考えさせないといけないし、考えていかないといけない。外国人の意識づけが必要。まだ認知されていないと思う。出稼ぎ感があり、出身国に帰ることが前提になっている。やったらやった分賃金が増えるという話ならやる気になるかもしれない。厚生年金の保険料がもめている材料になっている。払っているが、実質的に掛け捨てになっている問題がある。(G社)
- ・ 国際貢献という技能実習の目的について、制度ができた当時から変わっていないのはさすがに無理があると思う。(H社)
- ・ 外国人が中長期的なキャリアパスを見据えて安心して働けるような制度になると良い。
- ・ (H社)
- ・ 技能実習期間に、転職が可能な状況になるのは望ましくない。特に製造業で活躍するためには一定の見習い期間、技能習得期間が必要であるため、最初から転職が自由な状況は望ましくない。(I社株式会社)
- ・ 前述の通り、技能実習制度では就労目的ではないという前提がありながら、現場では技能実習生であっても労働力として考えてしまうという歪みがあったため、技能実習制度廃止は良いと思う。(J社)
- ・ 今後の制度の在り方においては、メンテナンス職種の追加もご検討いただきたい。グループ会社の建設機械等の修理・点検・メンテナンス部門で特定技能外国人を使いたいというのがグループ全体の要望である。グループ全体のビジネスを概観すると、新車の売り上げは半分、もう半分はメンテナンスとなっている。メンテナンスを担当する人手も少なくなっているため、特定技能が対応できればよいと思っている。(J社)
- ・ 企業側からすると、特定技能外国人が職長になればそれほど良いことはないが、管理職を育てるために特定技能を雇いたいのではなく、特定技能がより長く滞在できる方法を考えている。この点が政府と企業側の視点の違いだと思う。(J社)
- ・ 意見があるとすれば技能実習。細かい話でいうと、今後はたぶん変わると思うが、実習と、労働契約がごちゃごちゃになっているので、監査があっても困ることがある。そこは改善してほしいと思う。(J社)
- ・ 他はとくにない。(K社)
- ・ 技能実習制度が廃止されたら、特定技能外国人を採用するしかないと思っていた。(L社)
- ・ 当社としては、技能実習生には戦力として残ってほしいという思いが強い。中長期的なキャリアパスを見据えられる制度になるとよい。(M社)
- ・ 転職要件がどうなるか気になるところである。転職できるのはよいことであるが、転職ありきになってしまうと都市部に集中するのではないかという懸念はある。(N社)

- ・ 技能実習生を受け入れるまでに、入国前の半年の研修費用や渡航費などの初期費用や手続きのために相当な時間をかけている。1 年などで転職されてしまうと、その費用や労力が釣り合わない。(N社)
- ・ 受入れに時間や費用をかける制度となっている分、受入れ企業としては長く働いてもらいたいと思う。(N社)
- ・ 一定の技能や日本語能力を身に着けたら転職可能とする、など少し厳しい条件を設けてもらいたい。(N社)
- ・ 転籍について、認めても良いのではないかと思う。(O社)
- ・ 受験者側だけではなく、企業側が転籍させたいという場合はあるのではないか。現状仕事がなく、グループ会社に転籍させたいというニーズがあるものの実施できない状況である。(O社)
- ・ 2 号のニーズはあるが、試験のハードルが高そうに感じられる。(技能検定 1 級との噂も…)(C社)
- ・ 個人的な意見だが、企業が認めた場合、その企業であれば 2 号と同等の資格を作ってもらえると良いのかなと思った。(特定技能 1.5?) (C社)
- ・ 2 号の人材像は、人に技術を指導できる。複雑な作業も理解し、前・後工程も考えて作業・指示が出来る。リーダーとして纏められる人。日本語レベルは N3~N2 ほどが望ましい。(C社)

④ 技能実習・特定技能制度の在り方に関する有識者会議 最終報告へのご意見

1) 全般

- ・ 現行の技能実習生制度では実習生本人が借金を抱えているが、今後は受入れの企業の負担が増えるかもしれないと聞いた。制度がどのように変化していくのか、気になっている。(Q社)
- ・ 技能実習生の受入れには、生活面の支援や技能検定の支援など、企業側に求められることが多いため、一人の労働者として雇用できる特定技能人材の方が、会社としては運用しやすい制度である。そのため、技能実習が廃止され、特定技能にシフトすることに対しては、むしろ望ましいと考えている。(P社)
- ・ 技能実習生は、今までは労働力の確保を目的としない、としていたと思うが、特定技能は労働力の確保を目的としたものである。その目的の切替についてどのような意図でされているのかが分かりづらい。(R社)

2) 転籍について

- ・ 技能実習制度が大きく変わって転籍も可能になるのであれば、正直なところ、今後は特定技能で受け入れたほうが良いのではと感じている。(Q社)
- ・ 技能実習生を受け入れるにあたっては、多くの企業はさまざまな費用と時間（採用面談の

ための現地渡航、アパートの手配、本人への教育など）をかけて、実習が円滑に進むように最大限努力している。（R社）

- ・ 転職の自由はやむを得ないと思っているが、転職を認めることで、受入れ開始後に、あまり支援はしていないのに、給料が高いと謳っている企業など悪質な企業に、簡単に流れて行ってしまうのではないかと懸念している。結果的に失踪に繋がるリスクが高まったり、劣悪な労働環境で働く人が増えたりするのではと感じている。（R社）
- ・ 来日する方は 20 歳前後で、就労経験も少なく、悪質なことに遭ったことがない人たちである。給料が高い、というだけで判断して、なぜ給料が高いのか、という理由を考えていない。本人たちが日本に来て 1 年で転職先がよい企業なのかどうかという判断をできるのか、というのは疑問である。（R社）
- ・ もちろん、最初に悪質な企業に入った人が転職できるというのはよいが、当社含め多くの企業は監理団体、JITCO、OTIT などの監査をクリアして、健全に受入れを行っていると思う。（R社）
- ・ 育成就労が 1 年で転職できるというのは経営者の立場からすると有難い話である。当社は大都市圏にあり、他の地域に比べても賃金が高いので、人が集まってきやすくなると思う。（U社）
- ・ ただ、実際に育成就労の外国人が来日して 1 年で転職できるかという点と多分難しいと思う。初めて日本に来て、1 年後に知らない会社で転職するというのは、ハードルが高い。慣れないところで日本語もそれほど上手でない段階で転職するというのは、相当な本人の決意がないと難しい。（U社）
- ・ 技能実習生の受入れに初期費用は 10～20 万円程度で大したことはない。それよりも受入れ後の 2～3 か月間の指導コストの方が高い。それを考えると、最低 3 年はいてほしいと思う。（U社）

3) その他

- ・ 当社が利用している監理団体は登録支援機関にはなっていないため、当社内で特定技能を支援している。そのため、現在は登録支援機関に管理料を払っていないが、もし、技能実習と特定技能が一体的な制度となった場合、監理団体が登録支援機関となり、特定技能になってからも、監理団体（登録支援機関）に管理料を払わないといけないのか、というところが気になっている。（R社）
- ・ 我々の仕事は、機械の前で 1 人で行う仕事はほとんどなので、日本語はそれほど上手でなくても問題はない。ただ、日本で生活するためには日本語が必要であると考えている。（U社）
- ・ 当社の場合は、日本語を勉強していこうという雰囲気があるので、日本語能力の要件ができて特に問題はない。（U社）

(6) 国・製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に期待すること

- ・ 現状の協議・連絡会に、特に問題を感じていない。(A 社)
- ・ 仮に今後加入費用の支払いが生じる場合、他団体の協賛金の相場は1万円ほどなので、その程度を想定していた。建設業分野の年会費36万円は高く感じる。(A 社)
- ・ 有料になっても、それに見合ったサービスが提供されるなら構わない。ただし、お金を払うからにはきちんと対応してほしい。(B 社)
- ・ 人材紹介の仕組みができるとよい。マッチングのためのプラットフォームだけでもよいので、求人側と求職側が、業種や職種で検索し、マッチングができるような仕組みがあれば、活用したい。以前、入管庁の事業で人材紹介があり、利用したが中途半端な結果に終わった。(B 社)
- ・ 入管の審査に必要な書類が多すぎる。オンライン手続もできるが、すんなりとはいかないことが多く、紙のほうが早いと思っている。(B 社)
- ・ 今後サービスを拡大するとしても、組合のサービスと重複しないようにしてほしい。例えば、協議・連絡会に加入することでビザが取りやすくなったり、ビザの更新がスムーズに進んだりというような、組合ではカバーできないメリットがあればよいと思う。(D 社)
- ・ 年会費が課される場合、JITCO に支払っている金額と同程度(5万円)であれば許容できる。(D 社)
- ・ 仮に年会費を徴収するとなれば、特定技能の受入れをやめると思う。(E 社)
- ・ 協議・連絡会は会員企業の協力がなければ物事を進められないので、効力のあるサービスができるのか疑問である。(E 社)
- ・ 現場に来て、外国籍従業員を含めて直接話を聞くことで、実態を知っていただきたい。企業は様々な取り組みについて語と思うが、実際には決してうまくいくケースばかりではない。当社では、大学の学生とPBL(課題解決型学習)を行って、外国籍従業員にインタビューをするなどしている。(F 社)
- ・ 当社はムスリムを受け入れるための体制づくりに注力しているが、宗教的配慮に関する取り組みについて企業間で情報共有した方がよいと思う。(F 社)
- ・ 協議・連絡会の入会にかかる費用の妥当性は、提供されるサービスの内容によると思う。現状では登録支援機関から情報を得ており、対価をそちらに支払っているという認識である。(F 社)
- ・ もし協議・連絡会を維持するために会費が必要なのであれば、費用の内訳を公開してほしい。(F 社)
- ・ 今のところ特段期待するものはない。(G 社)
- ・ 会費を払うとすると、数万円／年くらいだと思うが、活動状況が何をやっているかとか、実際に声を聴いて答えてくれる、情報提供をくれる、日本語教育の問題についてアドバイス・解決してくれる、ということが大事。(G 社)
- ・ 正直に言うと、受入れ協議・連絡会からの連絡内容を確認できていない。後から見なければ

ばと思うが、どうしても忙しくて見る事ができていない。(H社)

- ・ 年会費は内容次第。有益な情報を提供してくれるなど、どういうメリットがあるのかによる。(H社)
- ・ 協議・連絡会に対する要望というのは特に思いつかない。他の分野では会費が徴収されているとも聞いており、今後、製造分野で仮に加盟料が発生するとしても、年間2万円もしくは3万円程度であれば問題はない。(I社株式会社)
- ・ 今後特定技能は増やしたいと考えている。その際に躊躇してしまうような金額感では困る。協議・連絡会の運営にもコストがかかることは想像できる。事業所あたり2~3万円程度の会費であれば助かる。(I社株式会社)
- ・ 入管審査に現在3か月かかっており、手続き期間を短縮してほしい。内定したのに就労できない期間が長期化してしまう点を危惧している。(J社)
- ・ 特に今は、審査が溜まっている案件が増えて、審査期間が長くなっている(通常であれば2か月で審査は終了するが、現在は3か月かかっている)とのことであるが、
- ・ 就労できない期間が長引いて一番困るのは外国人本人である。前の会社の寮を出され、入社が決まらないため当社の寮にも入れず、友達の家に転がり込む事例もある。一方で当社としても、アパートの部屋を用意した以上、外国人本人が住んでいない期間も家賃は払う必要がある。何とか審査期間を短縮してほしい。(J社)
- ・ 経済産業省は外国人の就労・雇用を旗揚げしており、企業もその動きを歓迎しているが、行政がついてきていないと感じる。具体的には、外国人が1人で市役所の手続きができるシステムができていないことや、日本で必要な手続きを行政が外国人に伝えられていないことである。市役所がうまく外国籍の人を受け入れる体制を整えてほしい。そうすれば、外国人が嫌な思いをして働かなくて済む。(J社)
- ・ (その他)外国人材にとっては、日本にずっと住むなら年金を払う意味があるが、日本にどの程度の期間住むことになるかわからないため、年金を払うことが負担になっている。韓国は安いと聞いているが、どのようなモデルになっているのか。(B社)
- ・ 受入れ人数を県毎に割り振ってはどうか。都道府県の外に転職できなくなるのはよくないが、最低賃金に差がある地域を自由に移動できる現状では首都圏への流出は避けられず、人手不足の地方の企業が人材を確保できない。地方の企業は人手が欲しいため特定技能外国人を採用するが、人材側にとっては首都圏への転職のステップでしかないという場合がある。(E社)
- ・ もしくは、全国の最低賃金を一律にするなどして、都市部と地方の差を解消してほしい。(E社)
- ・ 協議・連絡会に期待すべき内容ではないかもしれないが、提出する書類が多い点を改善してほしい。例えば、登記事項証明書や役員の住民票の写しを3年ごとに提出することが求められているが、これらは法人番号と紐づけて簡素化してほしい。(Q社)
- ・ 協議・連絡会の会費は、ないに越したことはない。会費を出すのであれば、情報交換会の

みに留まらない、それなりの内容が必要だと感じる。書類の簡素化が実現するのであれば、会費を支払ってもよいと思う。(Q社)

- ・ セミナーはぜひ実施してほしい。特に制度の過渡期のタイミングで申請方法も変わるので知らせてほしい。(R社)
- ・ 技能実習から特定技能に変わる場合に、コロナ禍では一時帰国は必要なかったと思うが、今は1か月一時帰国しないと特定技能に移行できない、というルールに変わったようである。(R社)
- ・ そのルールはどこにも書かれていないので、他社の話ではあるが、ルールを知らずに申請したら、一時帰国していない、ということで申請が通らず、無理やり1か月帰国させたということである。入管に「どこに記載されているか」と聞いても、「一時帰国は当然だ」という答えしか返ってこなかった。(R社)
- ・ 技能実習2号から3号に移行する時は、一時帰国しないといけないというルールは知っていたが、技能実習2号から特定技能に移行する時にも1か月一時帰国しないといけないというルールはなかったと思う。そのような大事な情報は、入管と連携して事前にもっと周知してほしい。そうすることで、申請がスムーズにいくと思う。(R社)
- ・ 他にも、例えば、申請書類の様式が急に変更になることがあるが、どこが変更になったか、いつ改定されたかも記載されていない。なので、どこか変更になっているかもしれない、毎回全部書式を確認しないといけない。元々記載していた書類を更新していく方が手間はかからないので、書式の改定時にはどこが変わったのか知らせてほしい。(R社)
- ・ 手引きについても、毎回チェックしてはいるが、頻繁に変わるので、情報をキャッチアップできているか不安である。(R社)
- ・ 書式の改定や手引きの更新など細かいルールの変更情報はぜひすぐに教えてもらえると有難い。(R社)
- ・ また、摘発された情報や指摘されたポイントがあれば知らせてもらいたい。当社もできるだけ安全に、間違いなくやろうとはしているが、万が一知らなくて、失念していて間違えることもある。その他、安全に受け入れるため情報もあると有難い。(R社)
- ・ 会費については、現在発生していないので、費用が発生した場合を考えたことはない。情報発信やセミナーが頻繁に開催されていれば、当然費用が発生するということは考えられるが、今の発信ボリュームであれば、費用が発生しないままでいてもらえたら有難い。(R社)
- ・ 2号試験に向けた対策ができるようなサービスがあればありがたい。(S社)
- ・ 入管に出す書類が結構ある。この時はこれを出すという整理された資料も既にあるが、わかりにくい。採用時、退職時、3か月に1回の報告など、もう少しわかりやすく整理したものがあるとありがたい。(S社)
- ・ 協議・連絡会の有料化については、無料にこしたことはなく、サービスの内容が現状のままなら疑問を持つと思うが、有料化に見合ったサービスの拡充があれば納得感がある。(S

社)

- ・ 有料化するなら、例えば、協議・連絡会の中に、当社に登録されている外国人材の在留カードの番号や在留期限などを登録して一元管理できるワーキングスペースのようなものがあり、そこからオンラインで入管に申請できると、事務が効率化できると思う。コストは相当かかると思うが検討してもらえるとありがたい。(S社)
- ・ 手続に時間がかかる。当社も、3 工場の許可申請をしたが、認定されるまで、長いところで半年かかった。(T社)
- ・ 外国人が増えていく中で、生活面の支援を充実させてほしい。(U社)
- ・ 当社の女性社員(技術・人文知識・国際業務)の1人が今妊娠中である。自分の親がいない状態で、日本で出産するという勇気がないということで、ベトナムに帰国して出産することになった。(U社)
- ・ 出産後は日本に戻ってくる予定ではあるが、自分の親がいない状況で、育児と仕事を両立できるか不安に感じているようである。保育園に入れるかも不安である。(U社)
- ・ その女性の夫は特定技能外国人で、2人とも帰国してしまったら、当社にとっては大きな痛手である。(U社)
- ・ このようなケースは今後も増えてくると思うので、ぜひ生活支援についても検討してほしい。(U社)
- ・ 外国人材の受入れに関連する制度が大きく変わりつつある中、国や協議・連絡会には、技能実習や特定技能の制度の変更等に関する情報について、できるだけ早く発信してもらいたい。(P社)
- ・ 経済産業省が管轄でないことは承知しているが、年金の脱退一時金の支給対象期間をさらに延長してもらいたい。脱退一時金の受け取りのために一時帰国することは、人材本人にも会社にも手間となっている。(P社)
- ・ 製造分野特定技能1号評価試験(鉄工)の合格率が低いように感じられる。(C社)
- ・ 特定技能2号は、管理監督者としての役割を担うことが求められている。本来、そのようなポジションに就くには、特定の工程だけではなく、その前後も含めて様々な職場での経験を経る必要があり、日本人なら普通にできることだが、特定技能は従事できる業務が限定されるため、そのような経験を積むことが難しい。現場の班長から様々な職場を経験している話を聞き、班長へのあこがれから、自分も同じような経験をしたいという要望は結構ある。また、それを経験させないと、本当の意味での当社の班長やリーダーにできない。経済産業省から特定技能人材を就労させる許可をいただいているという前提であるため、社内業務に限っては幅広く対応できるようにしてもらえれば、本人たちのキャリアアップにもつながる。また、特定技能2号に要求される生産管理をOJTの中で習得できるので、合格者も増えると思う。特定技能1号の期間が、2号になるためのキャリアアップの期間になるように見直しをしていただければ、相互にwin-winになるのではないかな。一方で、一定の線引きが必要であることは意識しているし、共感もしている。とはいえ、当社の立

場として、特定技能2号に要求される水準を考慮し、1号人材もそれを目指して頑張るなら、OJTの範囲での緩和があればよいと思う。(V社)

- ・ 四半期の定期報告の「14日以内」という期間が結構きつい。特に年末年始は営業日が極端に少なくなる。「翌月末」または「14営業日」ぐらいになるとありがたい。一度、年末年始に代表がコロナになり、押印ができなかったので、期限に間に合わなかったことがある。報告自体の必要性は理解しているが、もう少し猶予がほしい。(V社)

3. 小括・得られた示唆

(1) 特定技能外国人材の採用ルート

- ・ 特定技能外国人材の採用ルートとしては、従前から多かった自社での技能実習修了生の移行が多いが、他社での技能実習修了生や、他社からの特定技能人材の転職者を受入れるケースも増えている。他社からの受入れの場合は、日本語能力や技能の見極めを行ったり、基準を決めたりしている企業も見られた。

(2) 特定技能外国人材の賃金水準

- ・ 賃金水準については、勤続年数や技能を同じくする日本人と同水準とする企業が多い。一方で、技能実習1年目から継続的に受け入れた人材の特定技能への移行の場合、技能実習1年目を基準にして、在籍年数によって賃金水準を決めている企業もある。
- ・ また、同じ勤続年数の特定技能人材でも、技能の水準や日本語レベル、勤務態度は人によって異なるため、個々に評価し、賃金に差を付けている企業が多い。日本人も同様の基準で評価しているため、勤続年数を同じくする日本人従業員よりも賃金が高い特定技能人材がいる企業も見られた。

(3) 特定技能外国人材のキャリアパス

- ・ 定期昇給のほか、技能や資格に対する手当を支給している企業もある。
- ・ 技能実習生を受入れている企業では、特定技能外国人材がリーダー（班長）的な立場になり、指導をしている企業も複数見られた。
- ・ 特定技能1号は在留期間が5年間までという前提を考慮し、リーダー的な立場に就けることが難しいと考える企業も見られた。しかし、今後特定技能2号への移行を前提とする場合は、将来的に役職に就けることも見据えた育成の検討を可能とする企業もあった。

(4) 日本語教育・技能形成支援

- ・ 特定技能外国人材は、業務に支障がない程度の日本語を習得していることが多く、技能実習生とは異なり、会社として半強制的に日本語学習の時間を設けるケースは見られないが、より高度な日本語能力を習得するためのサポートを行っている例はある。
- ・ 業務に必要な技能講習の受講や、各種資格取得のための学習・受験については、会社が費

用を負担しているケースが多い。

(5) 今後の受入れ意向等

- ・ ほとんどの企業で、今後も特定技能人材を受入れる意向が示されている。
- ・ 技能実習・特定技能制度の一体見直しについては、中長期的なキャリアパスを念頭に置いた人材育成が可能になるという点で、肯定的な評価がなされている。一方で、1年経過後に転職が可能になる点については、日本での就労経験が短いことから、悪質な企業の見極めが困難ではないかとの懸念が聞かれた。
- ・ 転職の最大の要因は賃金であり、特に東京など、より賃金の高い地域への転職がみられる。また、できるだけ多く稼ぎたいため、残業がある会社に転職したいとの希望があることも聞かれた。

(6) 特定技能2号へのニーズ・試験対応

- ・ 特定技能1号人材の受入れから年数が浅い企業には、まだ特定技能2号へのニーズが具体的な形で表れていないように見受けられるが、特定技能1号人材の在留期限が近付いてきた企業では、自社で育成した人材にできるだけ長く就労してほしいとのニーズがある。
- ・ 特定技能1号人材側では、できるだけ長く同じ会社で働きたい、できるだけ長く日本で働きたいというニーズのほか、同様に日本で働いているパートナーと結婚したい、母国の家族を呼び寄せたいなど、ライフプランにも関連するニーズが見られた。
- ・ 試験対策としては、サンプル問題や参考書での学習を支援している企業が多いが、いずれの企業でも、合格へのハードルが高いとの認識が強い。
- ・ 漢字にルビがない試験問題を読むことの難しさについての指摘のほか、特に技能検定1級とビジネス・キャリア検定3級は、日本人でも容易にできないほどの難易度であることが指摘されている。

(7) 国・製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会に期待すること

- ・ 協議・連絡会の有料化に関しては、費用負担が大きくなりすぎないこと、新たなサービスが付加されることを条件に許容するという意見が多く聞かれた。
- ・ それ以外では、審査の迅速化、入管手続の期間の短縮、手続（書類）の簡素化等の要望が聞かれた。

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（2024 年 1 月 19 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 9,926 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）782 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）

2024 年 1 月 22 日（月）～2024 年 2 月 16 日（金）

(5) 回収結果

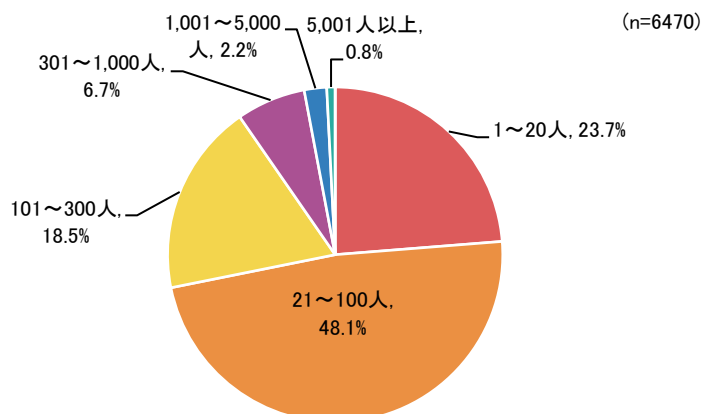
- 1) 受入れ機関向け 6,470（回収率 65.2%）
- 2) 関係機関向け 123（回収率 15.7%）

2. 受入れ機関向け 調査結果

(1) 法人従業員規模

協議・連絡会構成員の法人全体の従業員規模は、「21～100 人」が 48.1%で最も高い割合となっている。次いで、「1～20 人」が 23.7%、「101～300 人」が 18.5%となっている。

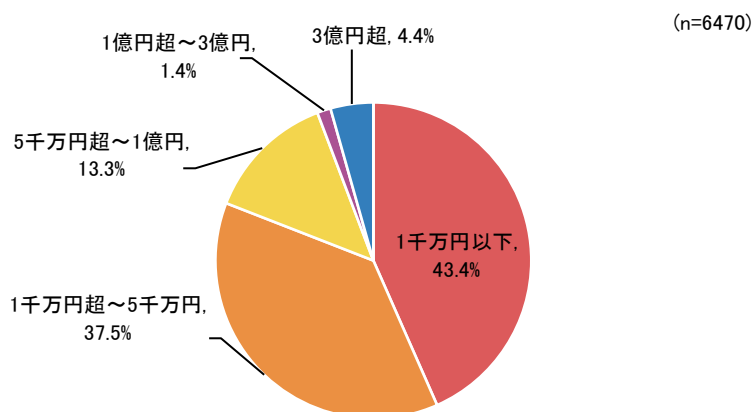
図表 VIII-1 法人従業員規模



(2) 法人資本金

協議・連絡会構成員の法人の資本金は、「1 千万円以下」が 43.4%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 37.5%、「5 千万円超～1 億円」が 13.3%となっている。

図表 VIII-2 法人資本金

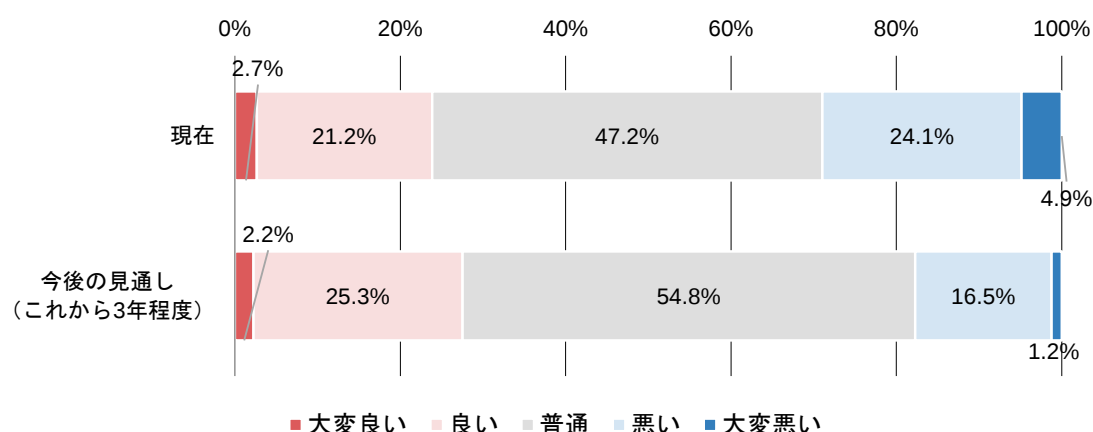


(3) 業況感

業況感は、現在について、「大変良い」「良い」を合わせて 23.9%、「普通」が 47.2%、「悪い」「大変悪い」を合わせて 29.0%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 27.5%、「普通」が 54.8%、「悪い」「大変悪い」を合わせて 17.7%となっている。

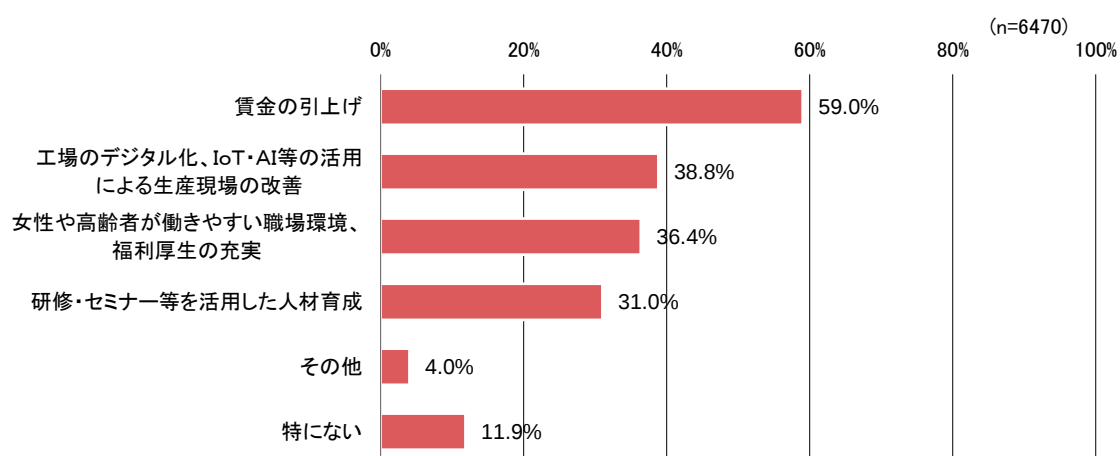
図表 VIII-3 業況感 (n=6,470)



(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、「賃金の引上げ」が 59.0%で最も高い割合となっている。次いで「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 38.8%、「女性や高齢者が働きやすい職場環境、福利厚生の実施」が 36.4%となっている。

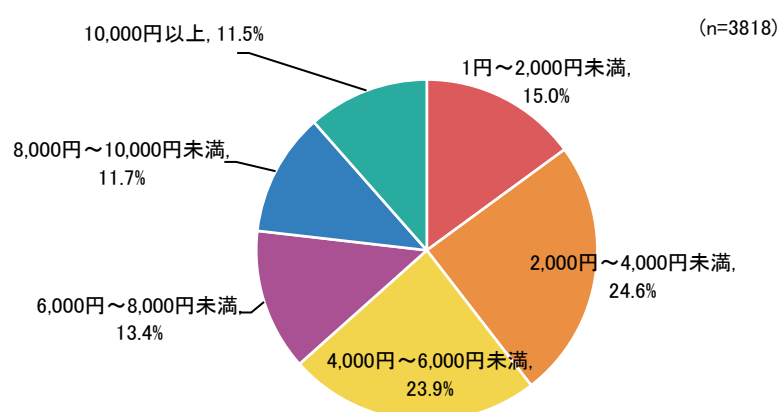
図表 VIII-4 生産性向上・国内人材確保の取組



(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 59.0%）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 24.6%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 23.9%、「1 円～2,000 円未満」が 15.0%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）

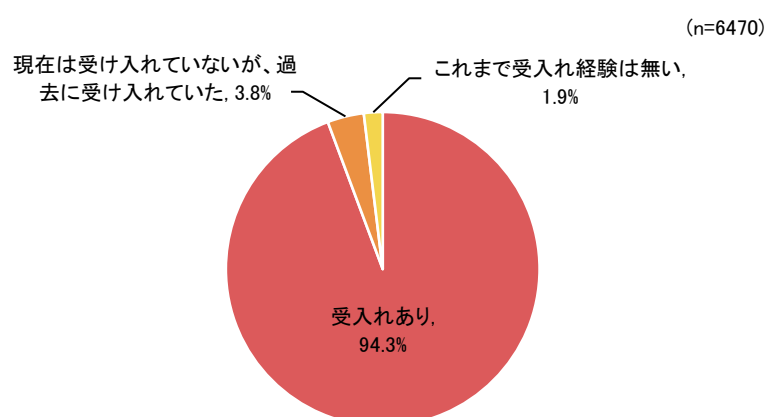


(注) 日本人従業員のうち、正社員の平均的な金額について回答

(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 94.3%となっている。

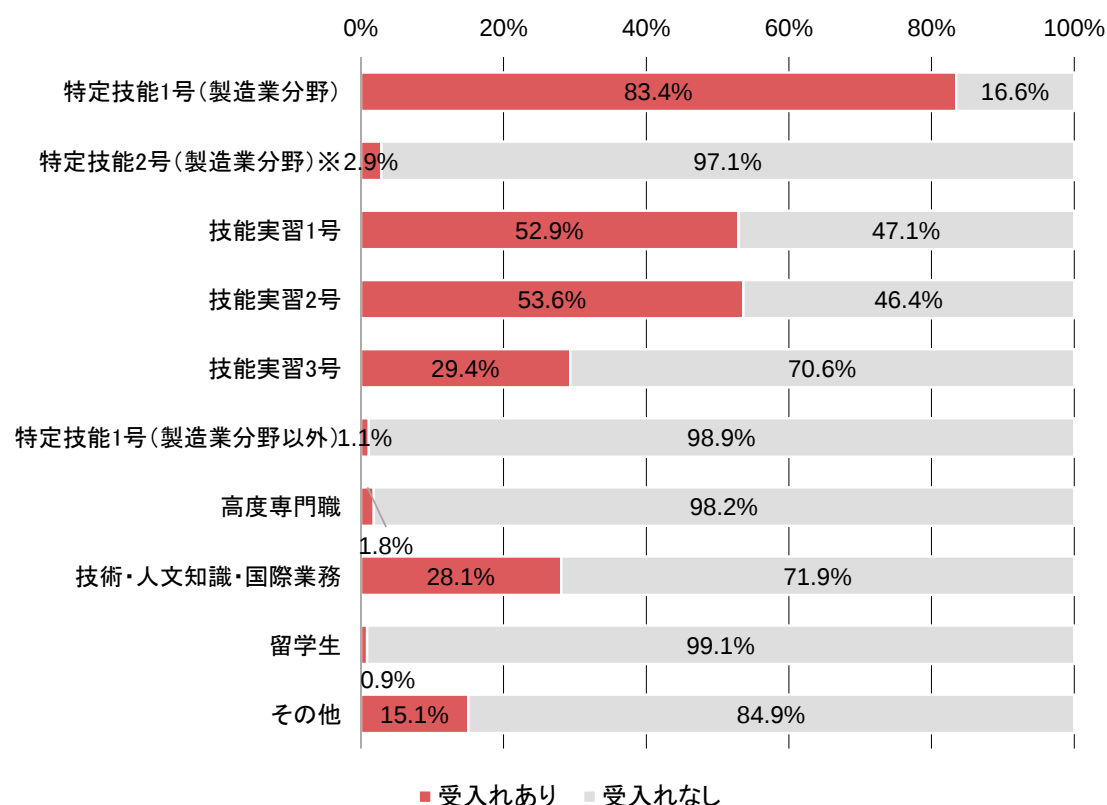
図表 VIII-6 外国人材の受入れ状況



(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83.4%で最も高い割合となっている。次いで、「技能実習2号」が53.6%、「技能実習1号」が52.9%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=6,102）



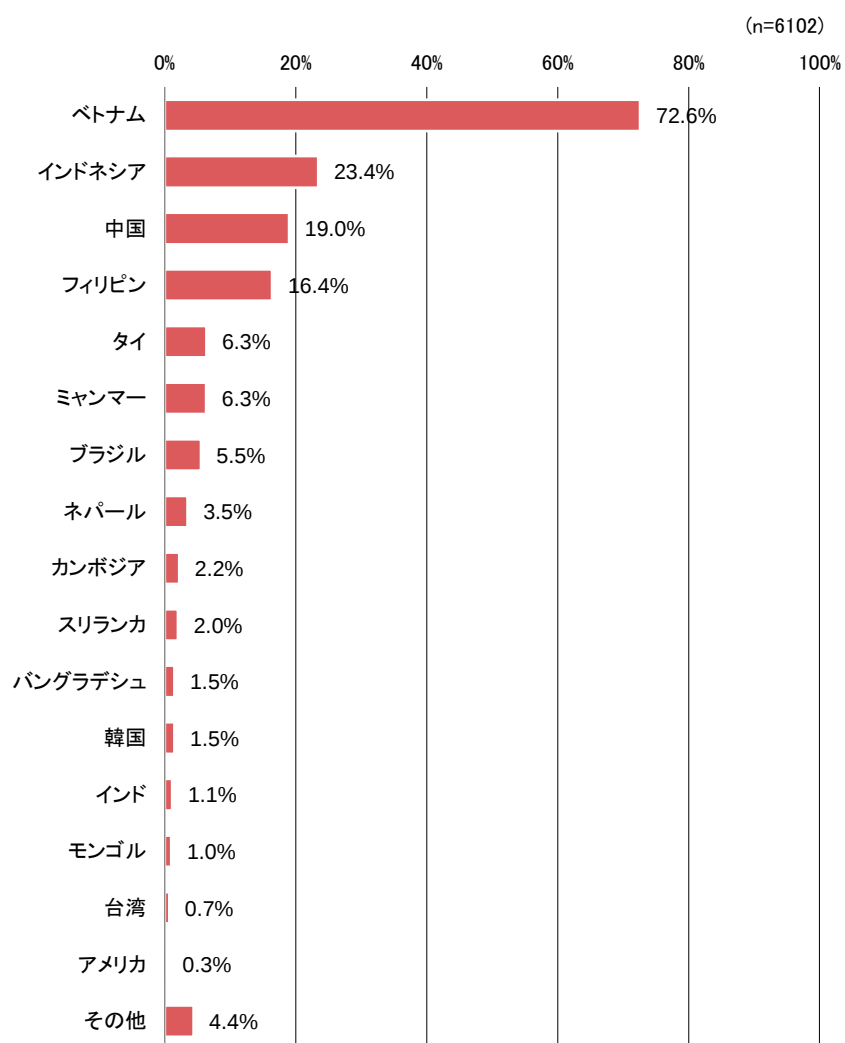
(注) 前問で現在、外国人材の受入れありと回答した構成員のみ回答

※ 特定技能2号の回答は、製造分野特定技能2号評価試験合格状況を踏まえ参考値

(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72.6%で最も高い割合となっている。次いで、「インドネシア」が23.4%、「中国」が19.0%となっている。

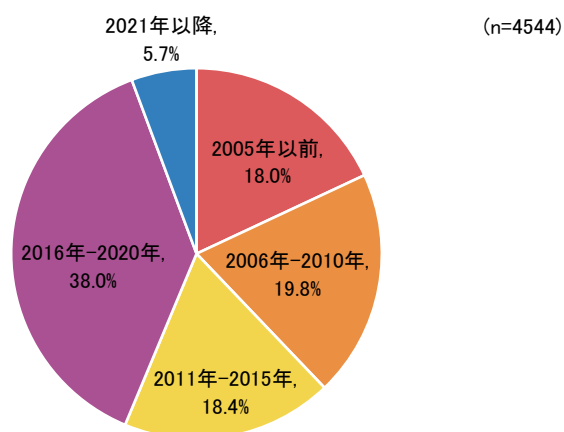
図表 VIII-8 外国人材の国籍・地域



(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38.0%で最も高い割合となっている。次いで、「2006年 - 2010年」が19.8%、「2011年 - 2015年」が18.4%となっている。

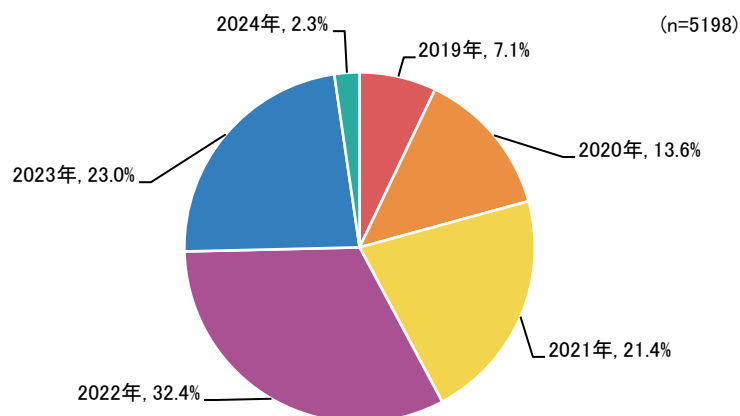
図表 VIII-9 技能実習の受入れ開始年



(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32.4%で最も高い割合となっている。次いで、「2023年」が23.0%、「2021年」が21.4%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

回答事業所における、特定技能 1 号としての在留期間が満期を迎える年度と合計人数は、「2027 年度」が 11,523 人で最も多い人数となっている。次いで、「2028 年度」が 11,422 人、「2026 年度」が 5,306 人となっている。

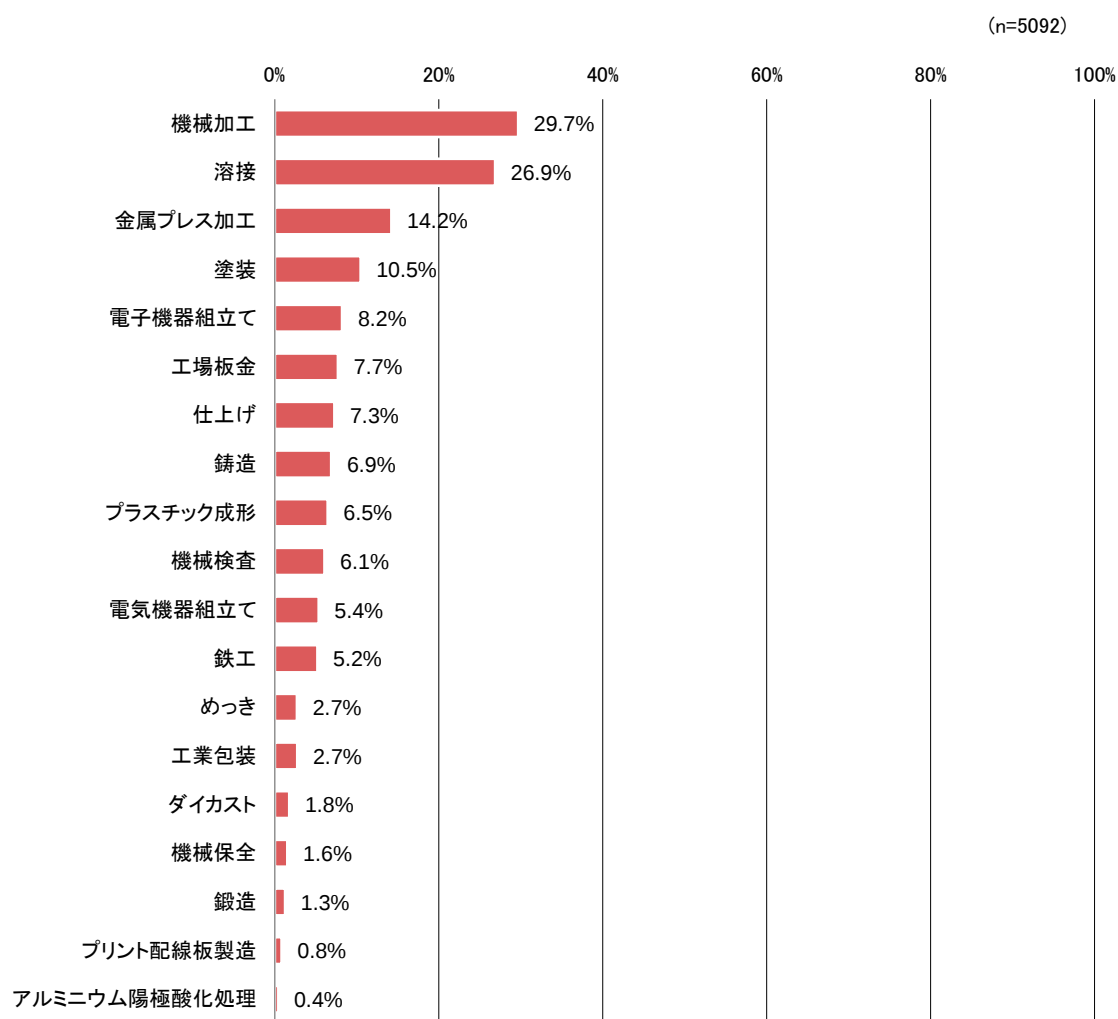
図表 VIII-11 特定技能 1 号が在留期間満期を迎える年度と回答事業所の合計人数

	合計(単位:人)
2024年度	924
2025年度	1,966
2026年度	5,306
2027年度	11,523
2028年度	11,422

(12) 特定技能 1 号人材が従事している業務

特定技能 1 号人材が従事している業務は、「機械加工」が 29.4% で最も高い割合となっている。次いで、「溶接」が 26.9%、「金属プレス加工」が 14.2% となっている。

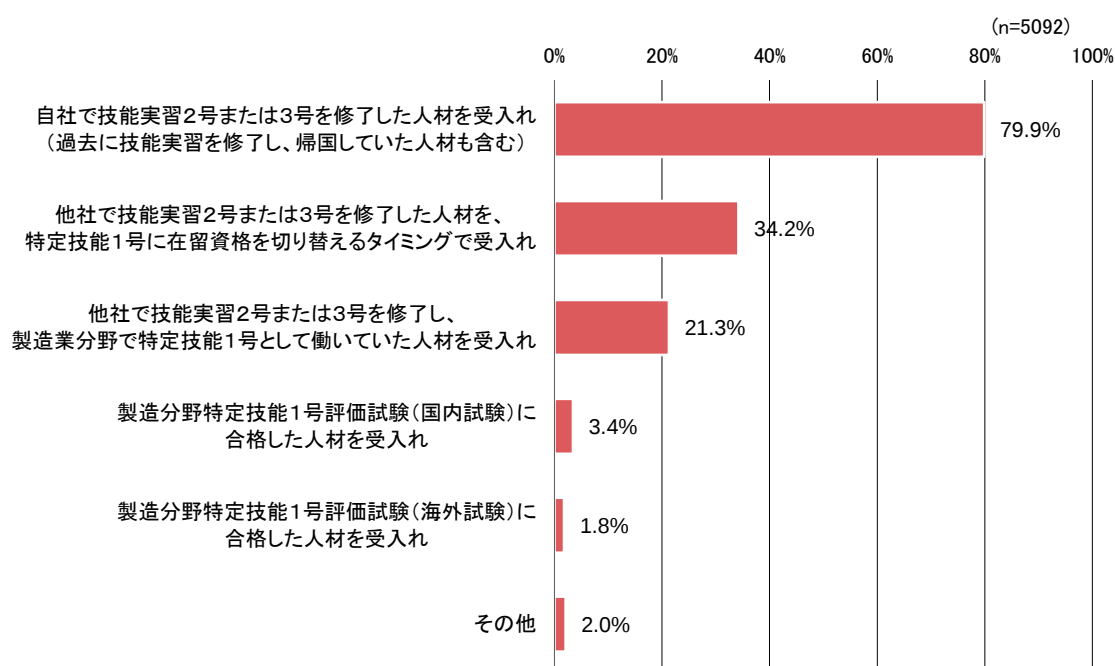
図表 VIII-12 特定技能 1 号が在留期間満期を迎える年度



(13) 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(過去に技能実習を修了し、帰国していた人材も含む)」が79.9%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34.2%、「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21.3%となっている。

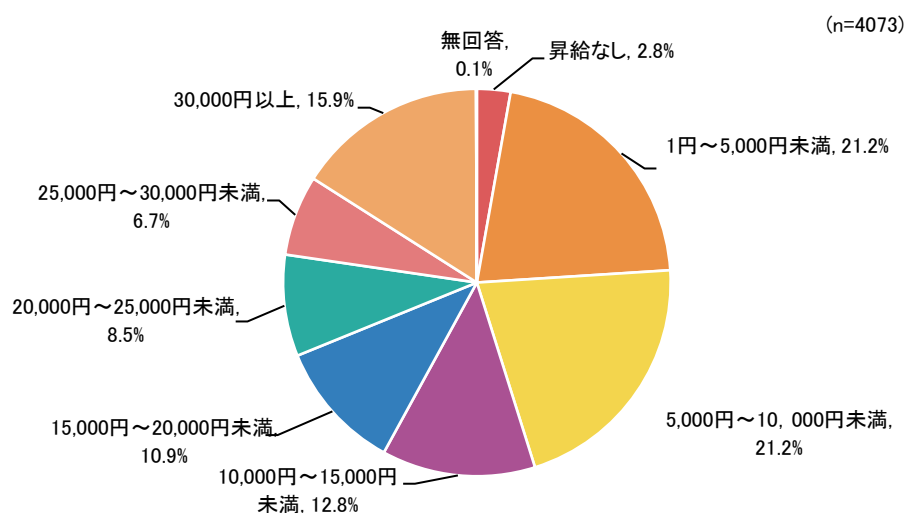
図表 VIII-13 特定技能1号受入れルート



(14) 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」と「5,000円～10,000円未満」が21.2%で最も高い割合となっている。次いで、「30,000円以上」が15.9%となっている。

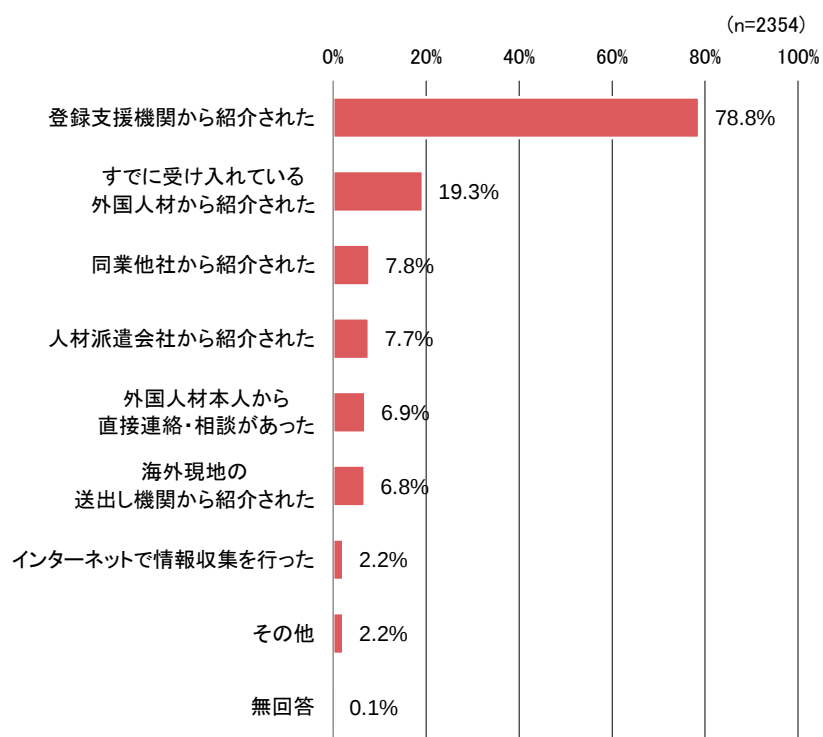
図表 VIII-14 技能実習から特定技能1号変更後の昇給額（月給）



(15) 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78.8%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19.3%、「同業他社から紹介された」が7.8%となっている。

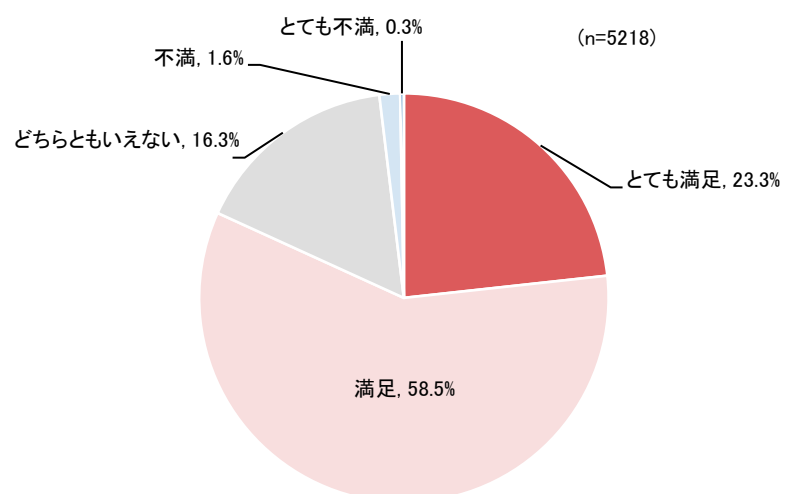
図表 VIII-15 他社からの受入れ・他社への転職斡旋における情報収集方法



(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 58.5%で最も高い割合となっている。次いで、「とても満足」が 23.3%、「どちらともいえない」が 16.3%となっている。

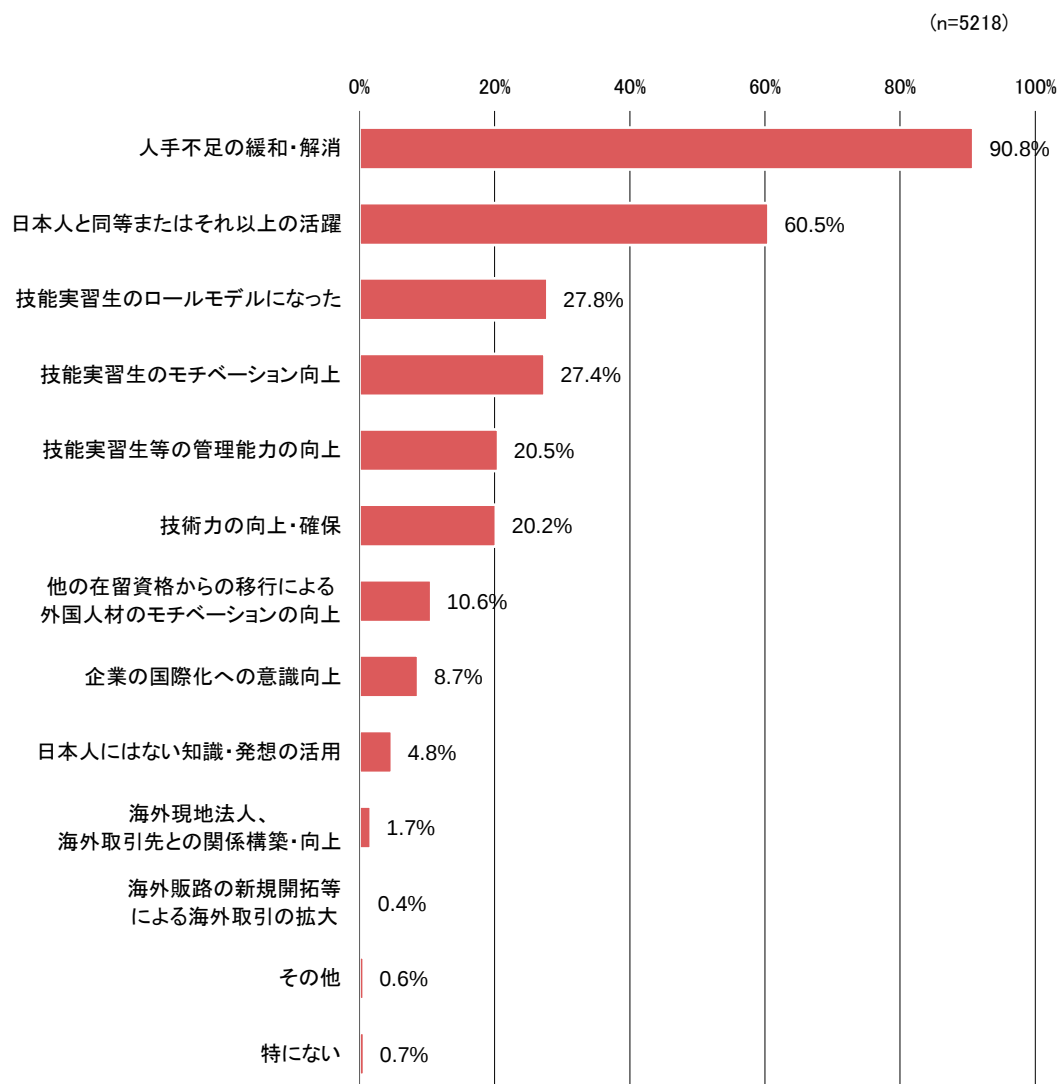
図表 VIII-16 特定技能外国人材受入れの満足度



(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90.8%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60.5%、「技能実習生のロールモデルとなった」が27.8%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）

回答事業所における、現在自事業所で就労している外国人から特定技能2号への移行を希望する人数の合計は、21,222 人となっている。

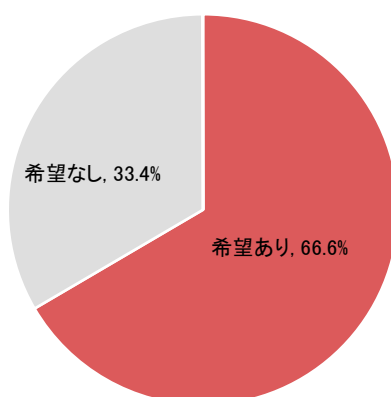
図表 VIII-18 特定技能2号への移行を希望する人数
(現在自事業所で就労している外国人材からの移行希望者数)

	合計(単位:人)
希望あり	21,222

事業所ベースで、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66.6%、「希望なし」が33.4%となっている。

図表 VIII-19 特定技能2号への移行希望有無

(n=5219)

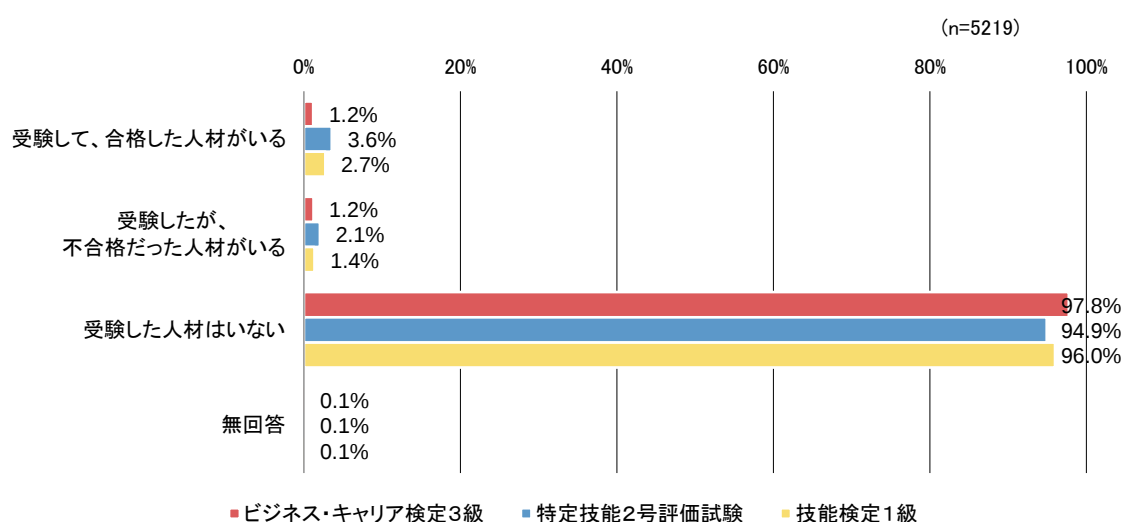


(19) 特定技能 2 号取得のための試験受験状況

特定技能 2 号取得のための試験受験状況は、いずれの試験も「受験した人材はいない」が 90% 以上となっている。

「受験して、合格した人材」がいるについて、「ビジネス・キャリア 3 級」が 1.2%、「特定技能 2 号評価試験」が 3.6%、「技能検定 1 級」が 2.7%となっている。

図表 VIII-20 特定技能 2 号取得のための試験受験状況



(注) 「受験」の表記に関わり、技能検定について正しくは「受検」だが図表作成の関係上、「受験」としている。(以下、同様)

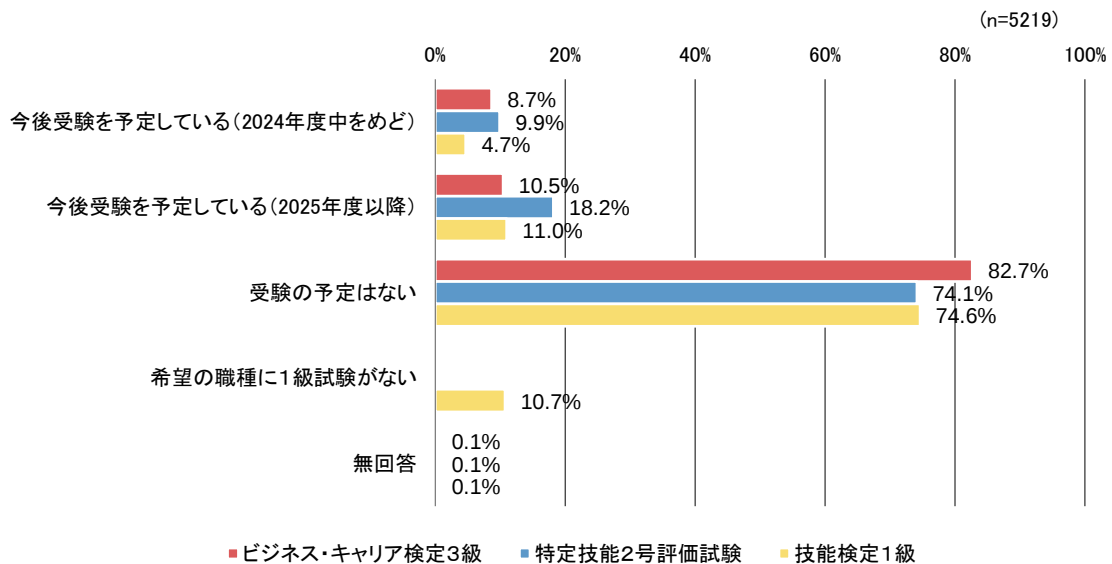
(20) 特定技能2号取得のための試験受験意向

特定技能2号取得のための試験受験意向は、いずれの試験も「受験の予定はない」が75%から80%程度となっている。

「今後受験を予定している（2024年度中をめど）」について、「ビジネス・キャリア3級」が8.7%、「特定技能2号評価試験」が9.9%、「技能検定1級」が4.7%となっている。

また、「今後受験を予定している（2025年度以降）」について、「ビジネス・キャリア3級」が10.5%、「特定技能2号評価試験」が18.2%、「技能検定1級」が11.0%となっている。

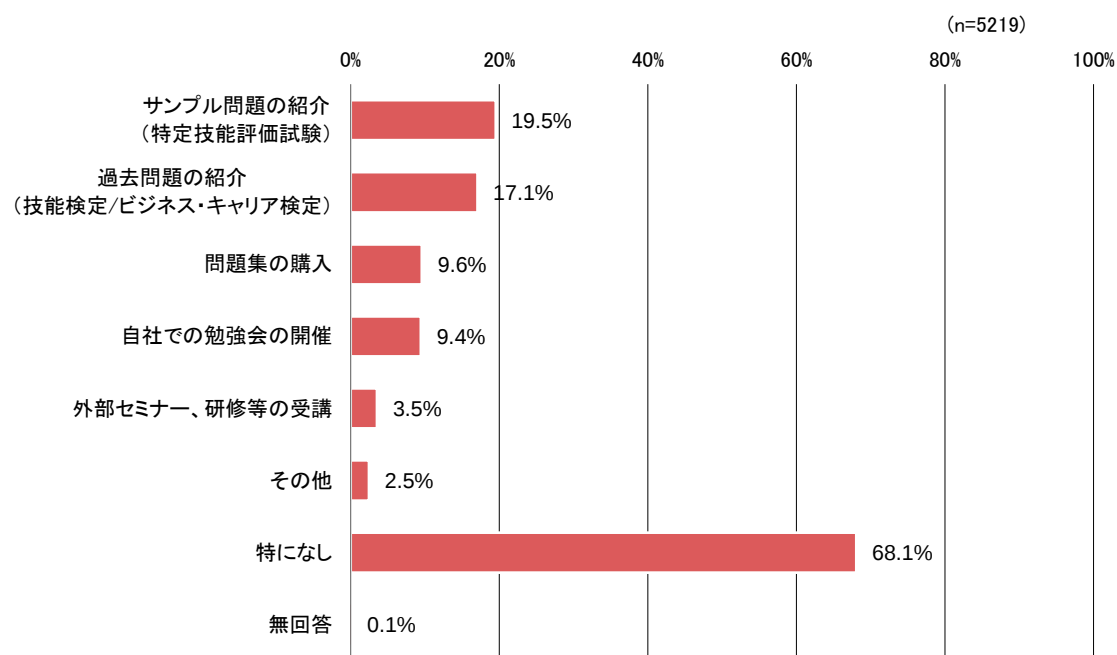
図表 VIII-21 特定技能2号取得のための試験受験意向



(21) 特定技能 2 号取得に向けた試験対策として事業所が取り組んでいること

特定技能 2 号取得に向けた試験対策として事業所が取り組んでいることは、「特になし」が 68.1%で最も高い割合となっている。次いで、「サンプル問題の紹介（特定技能評価試験）」が 19.5%、「過去問題の紹介（技能検定／ビジネス・キャリア検定）」が 17.1%となっている。

図表 VIII-22 特定技能 2 号取得に向けた試験対策として事業所が取り組んでいること

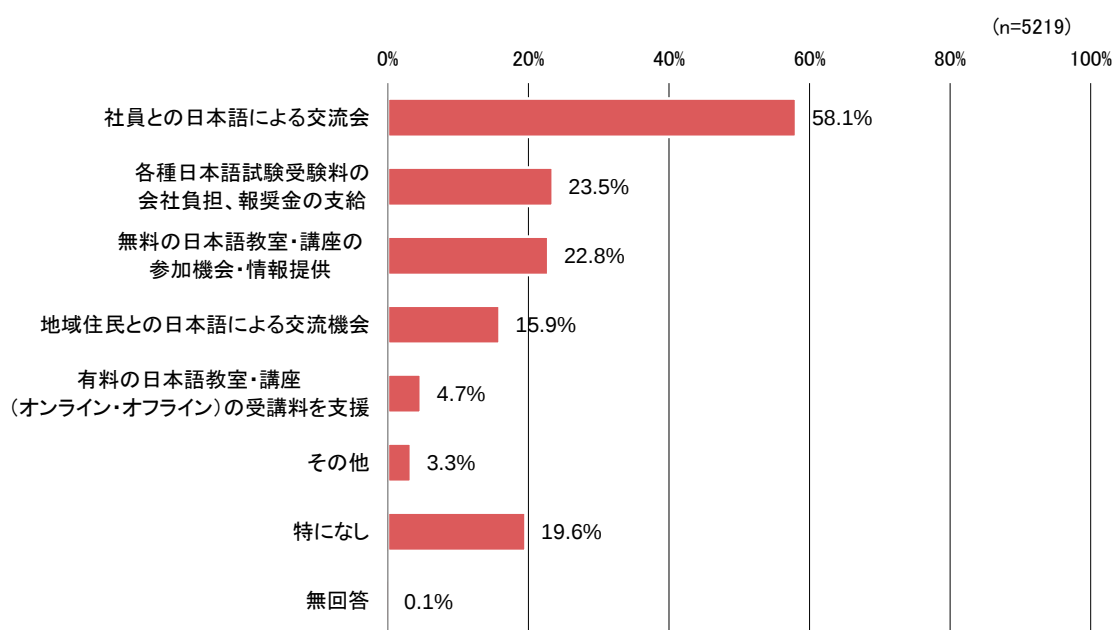


(22) 外国人材に対する支援、取組上の工夫

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の取組は、「社員との日本語による交流会」が58.1%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23.5%、「無料の日本語教室・講座の参加機会・情報提供」が22.8%となっている。

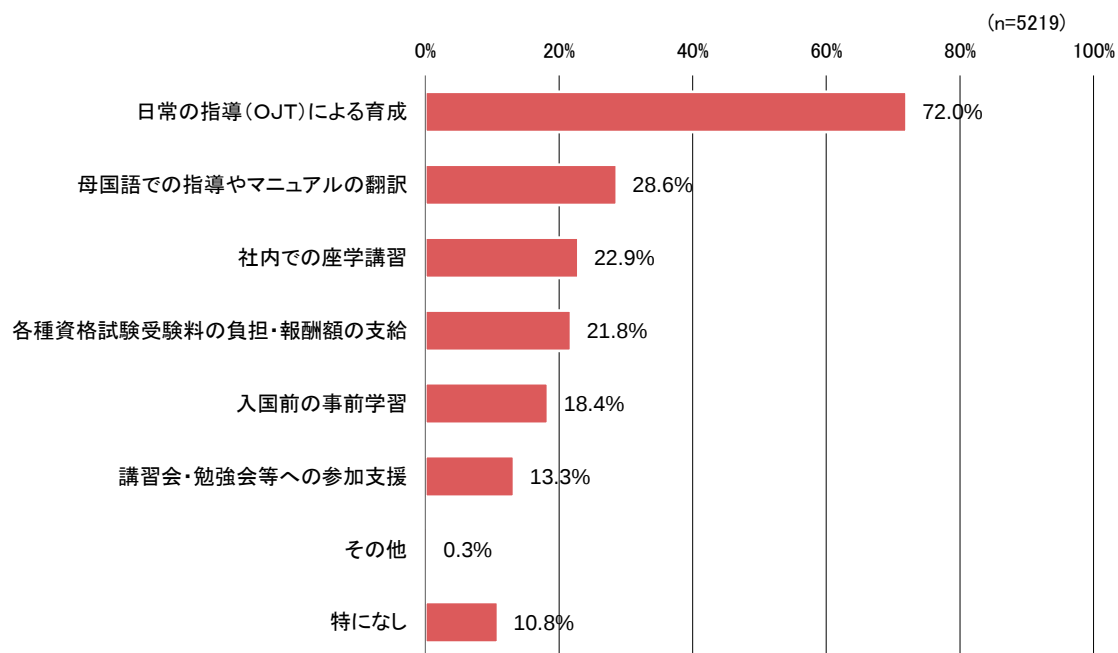
図表 VIII-23 日本語学習支援の取組



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・育成の取組は、「日常の指導（OJT）による育成」が72.0%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28.6%、「社内での座学講習」が22.9%となっている。

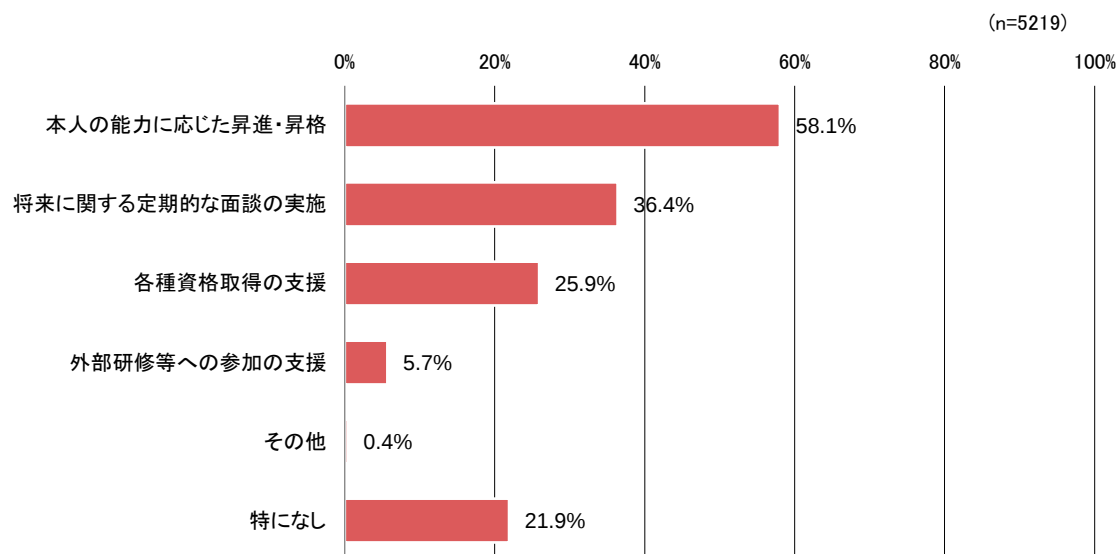
図表 VIII-24 技能形成・育成の取組



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の取組は、「本人の能力に応じた昇進・昇給」が58.1%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36.4%、「各種資格取得の支援」が25.9%となっている。

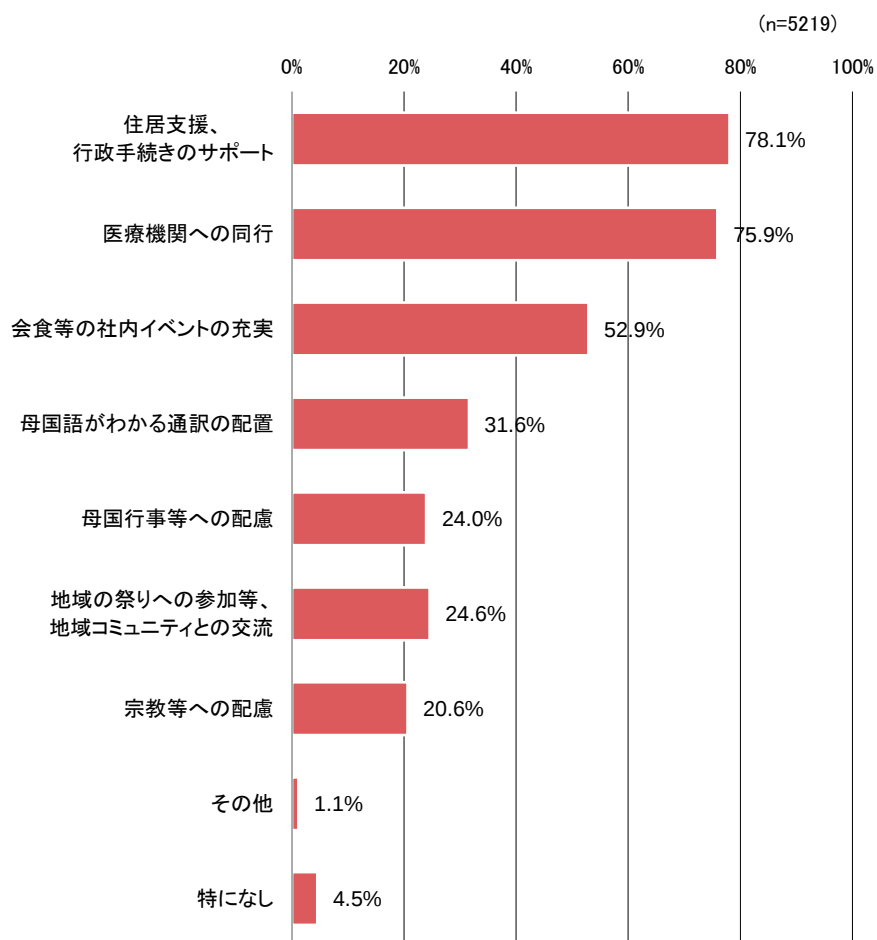
図表 VIII-25 キャリア形成支援の取組



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の取組は、「住居支援、行政手続きのサポート」が78.1%で最も高い割合となっている。次いで、「医療機関への同行」が75.9%、「会食等の社内イベントの充実」が52.9%となっている。

図表 VIII-26 生活支援の取組

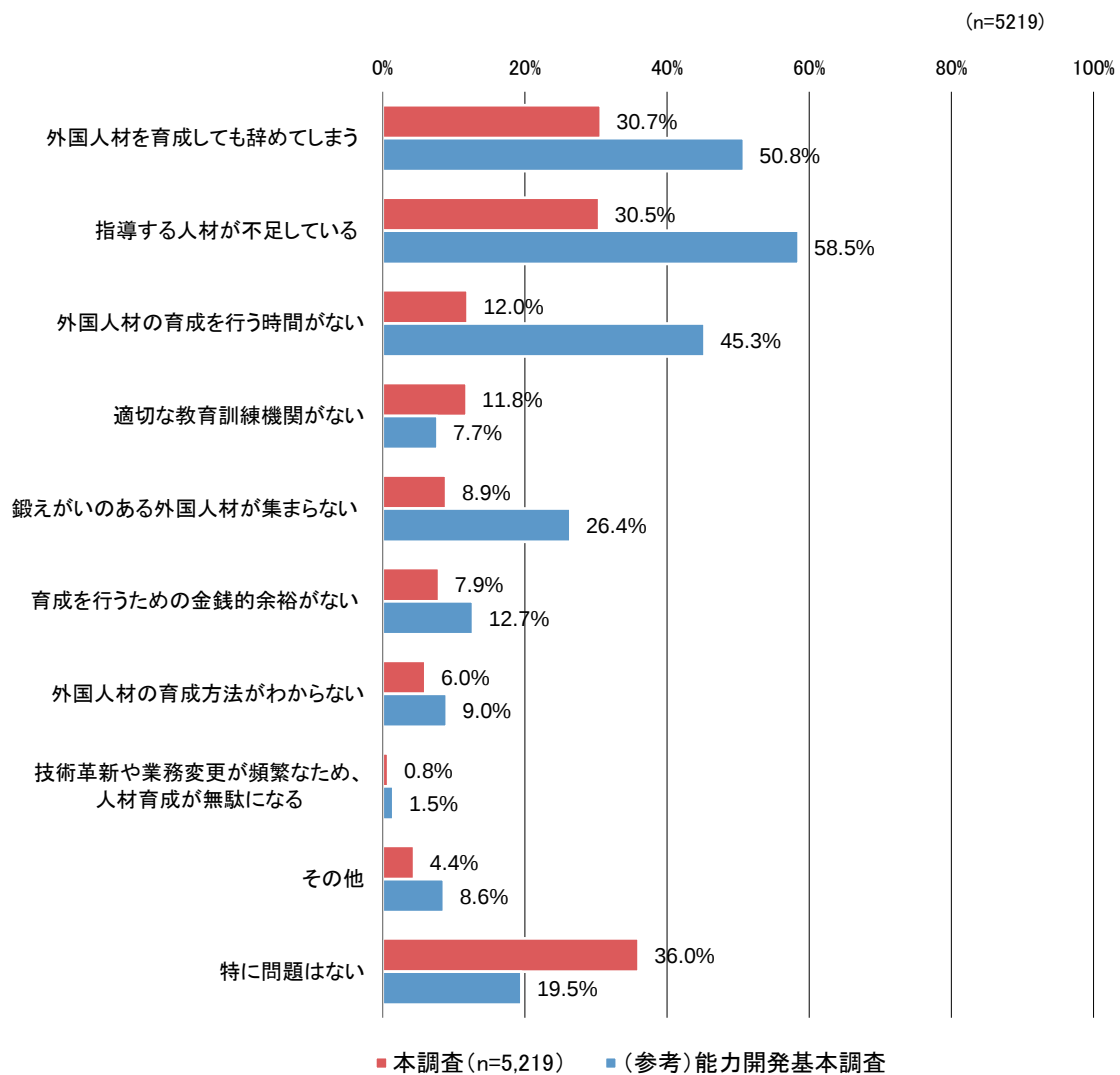


(23) 特定技能外国人材の能力開発や人材育成に関する課題

特定技能外国人材の能力開発や人材育成に関する課題は、「外国人材を育成しても辞めてしまう」が30.7%で最も高い割合となっている。次いで、「指導する人材が不足している」が30.5%、「外国人材の育成を行う時間がない」が12.0%となっている。

なお、参考まで、同様の設問で行っている、「能力開発基本調査」の令和4年度調査結果と比較すると、全体として特定技能外国人材に関する課題の方が割合が低くなっている。

図表 VIII-27 特定技能外国人材の能力開発や人材育成に関する課題

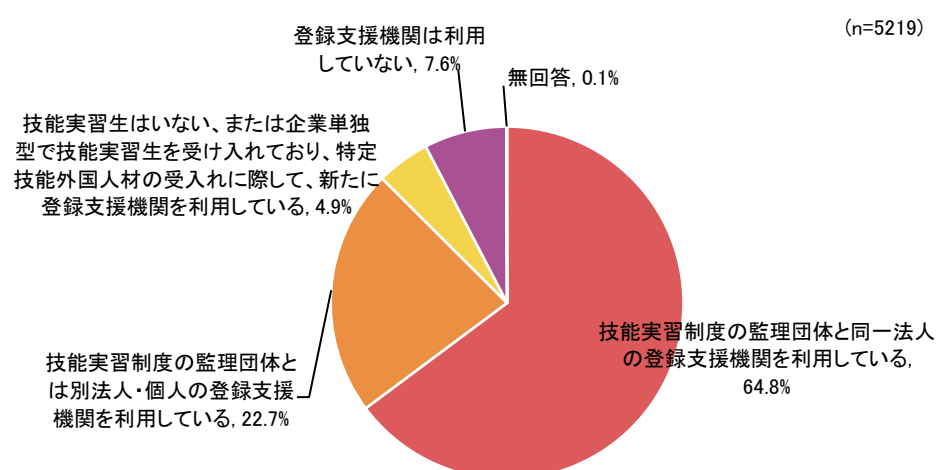


(注) 厚生労働省「能力開発基本調査」(令和4年度事業所調査)を参照

(24) 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64.8%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22.7%、「登録支援機関は利用していない」が7.6%となっている。

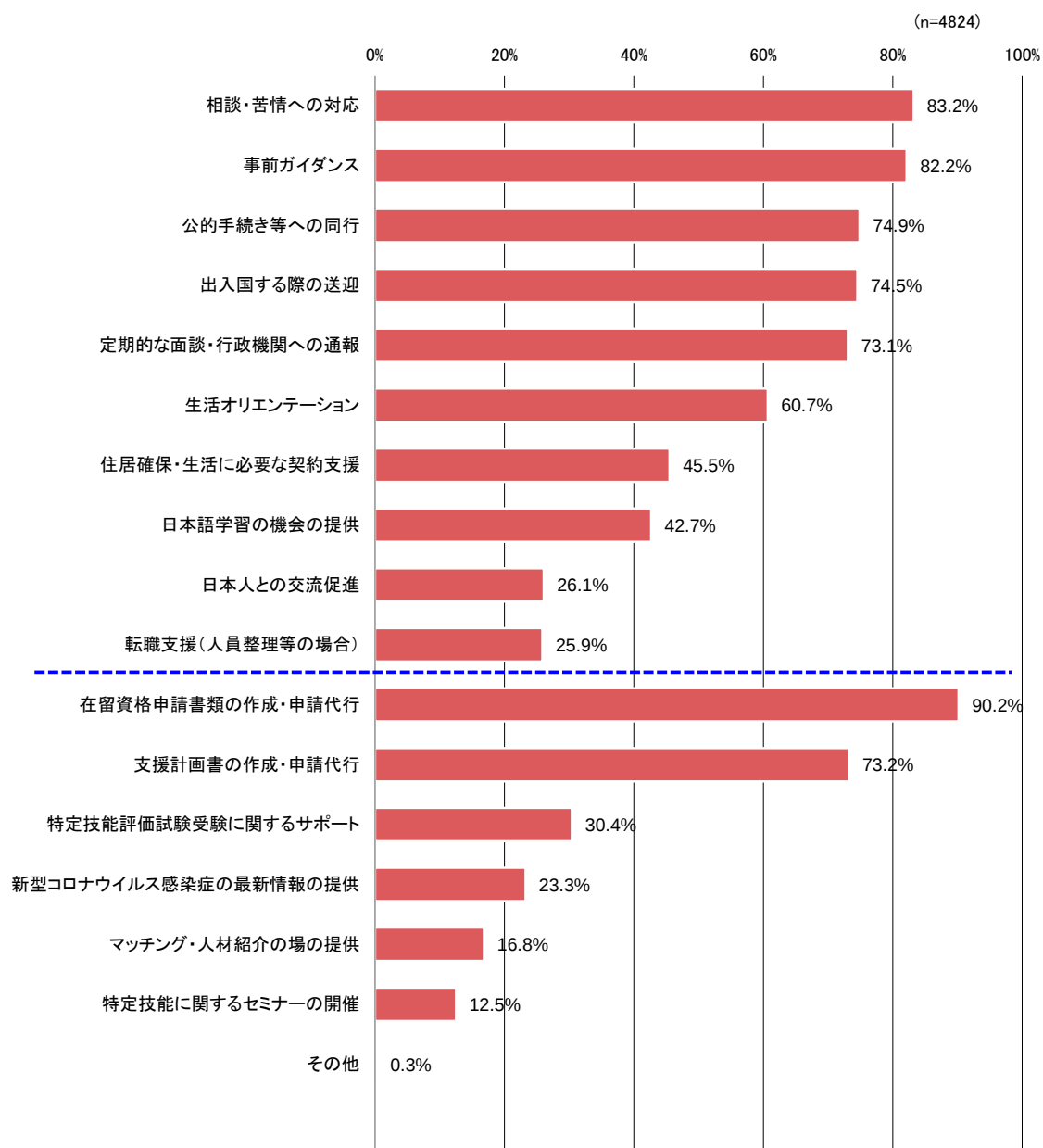
図表 VIII-28 登録支援機関の利用状況



(25) 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83.2%で最も高い割合となっている。次いで、「事前ガイダンス」が82.2%、「公的手続き等への同行」が74.9%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90.2%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73.2%、「特定技能評価試験受験に関するサポート」が30.4%となっている。

図表 VIII-29 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）

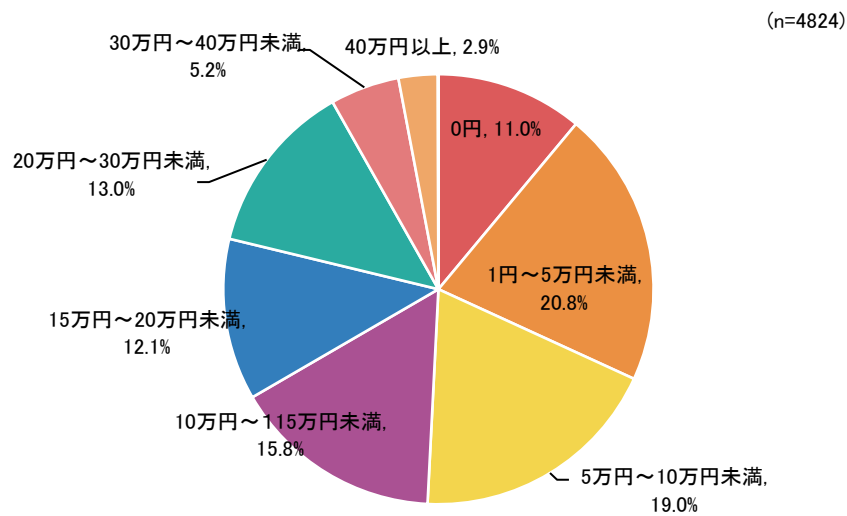


(26) 登録支援機関の利用額（特定技能外国人材１人あたり）

① 受入れ時の利用額

登録支援機関の受入れ時の利用料は、「１円～５万円未満」が 20.8%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 19.0%、「１０万円～１５万円未満」が 15.8%となっている。

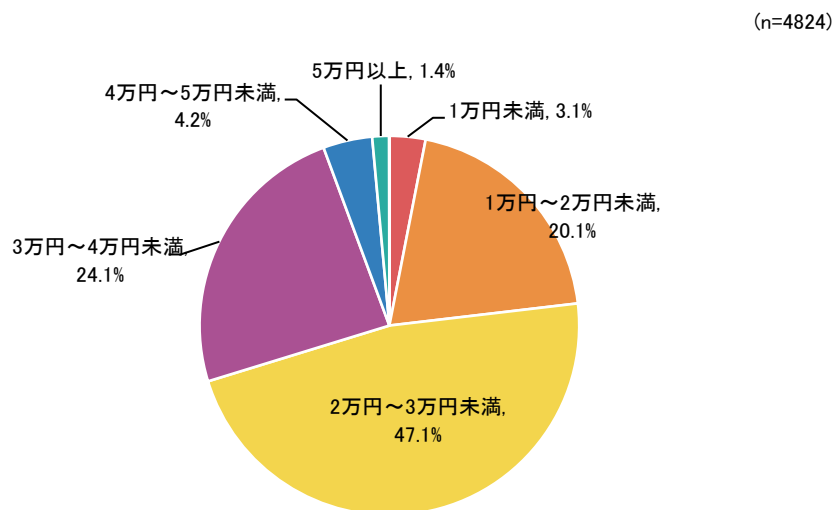
図表 VIII-30 登録支援機関の利用額：受入れ時



② 月々の利用額

登録支援機関の月々の利用料は、「２万円～３万円未満」が 47.1%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 24.1%、「１万円～２万円未満」が 20.1%となっている。

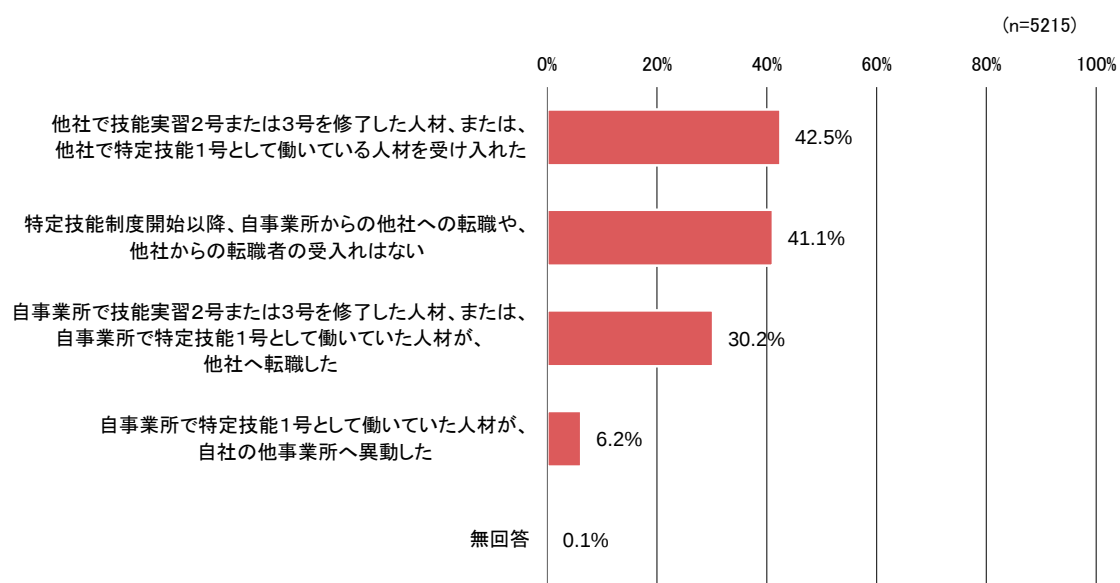
図表 VIII-31 登録支援機関の料金：月々の額



(27) 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、または、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42.5%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41.1%、「自事業所で技能実習2号または3号を修了した人材、または、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」30.2%となっている。

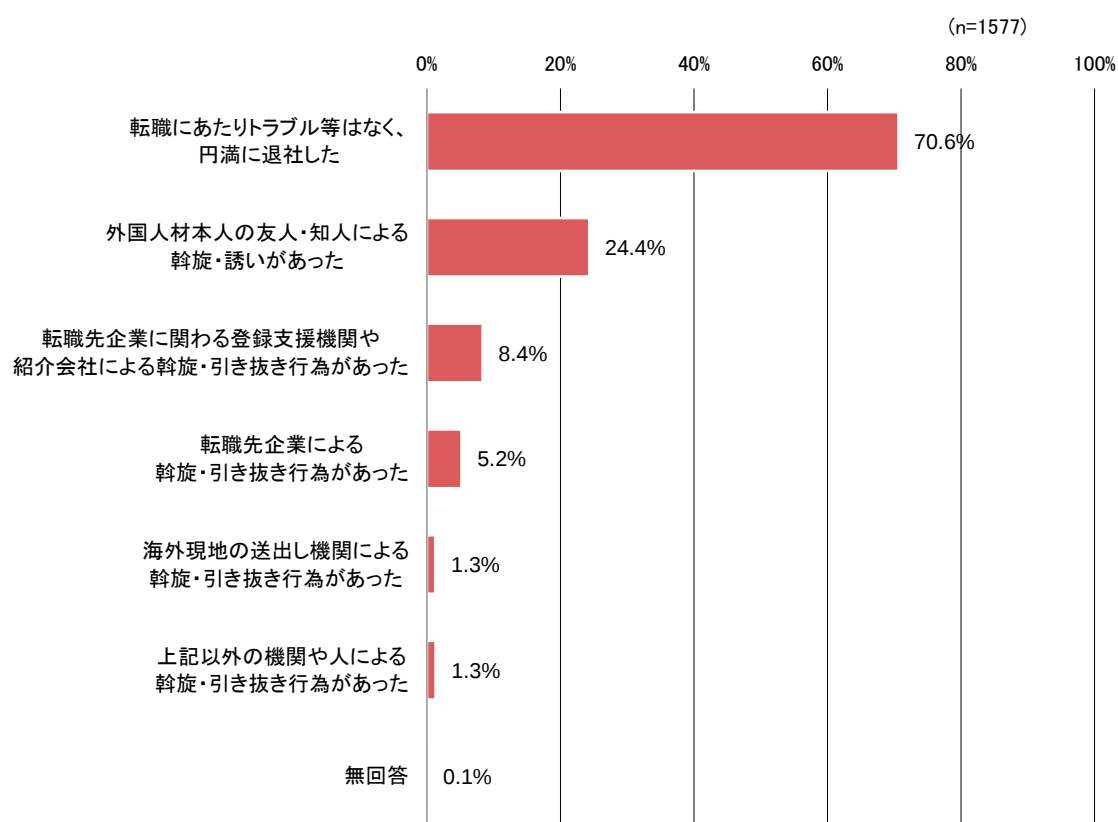
図表 VIII-32 特定技能外国人材の転職状況



(28) 転職に関するトラブル

転職に関するトラブルは、「転職にあたりトラブル等はなく、円満に退社した」が 70.6%で最も高くなっている。次いで、「外国人材本人の友人・知人による斡旋・誘いがあった」が 24.4%、「転職先企業に関わる登録支援機関や紹介会社による斡旋・引き抜き行為があった」が 8.4%となっている。

図表 VIII-33 転職に関するトラブル



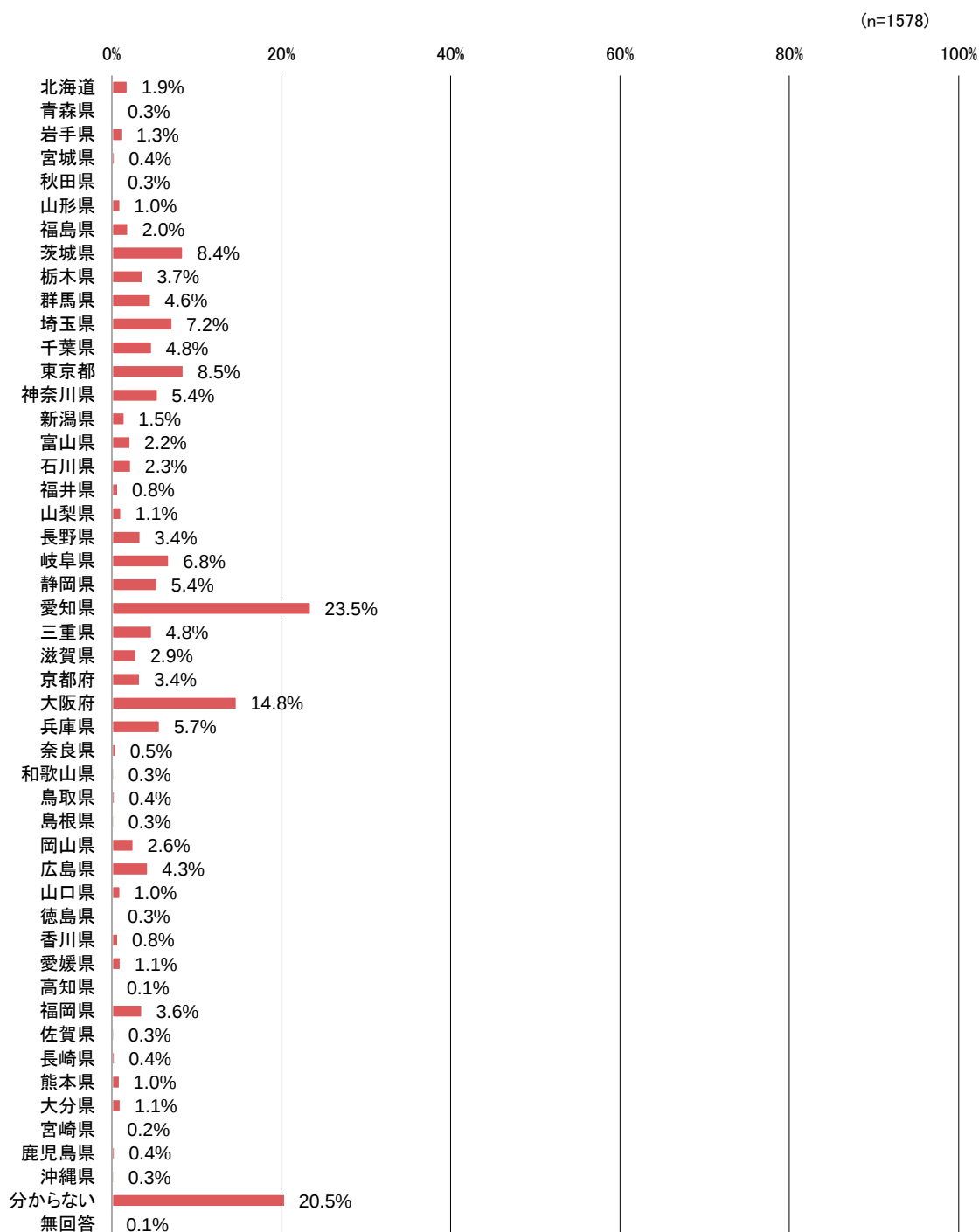
(注) 前問で、「貴事業所で技能実習 2 号または 3 号を修了した人材、または、貴事業所で特定技能 1 号として働いていた人材が、他社へ転職した」を選択した人のみ回答

(29) 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23.5%で最も高い割合となっている。次いで、「大阪府」が14.8%、「東京都」が8.5%となっている。

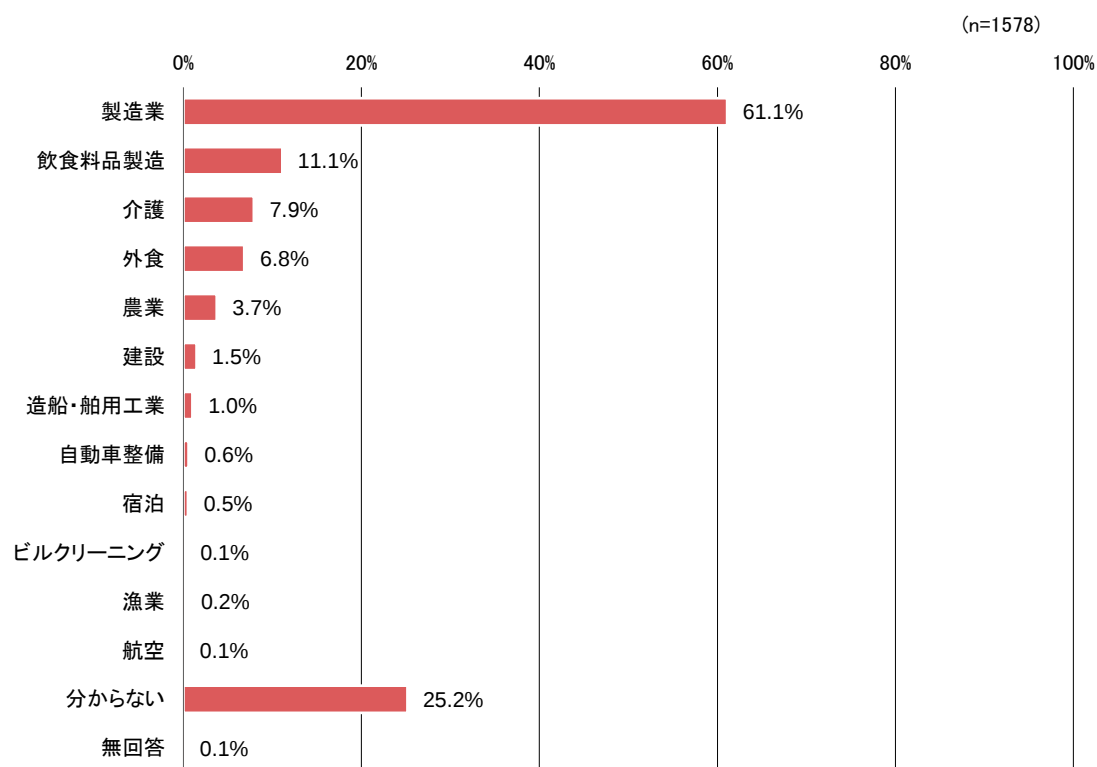
図表 VIII-34 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職先都道府県



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61.1%で最も高い割合となっている。次いで、「飲食料品製造」が11.1%、「介護」が7.9%となっている。

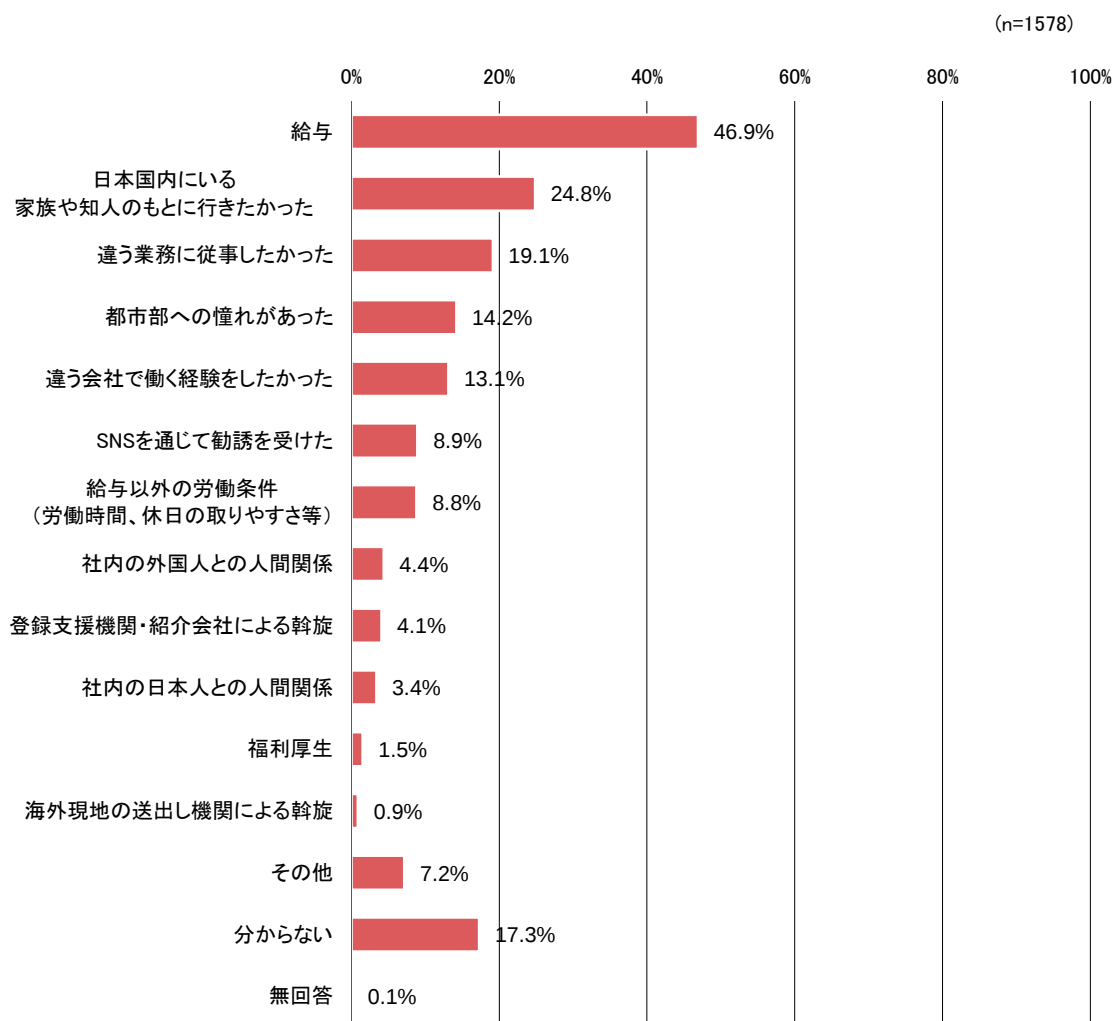
図表 VIII-35 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職分野



(30) 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46.9%で最も高い割合となっている。次いで、「違う業務に従事したかった」が24.8%、「都市部への憧れがあった」が19.1%となっている。

図表 VIII-36 自事業所から転職した特定技能外国人材の転職理由

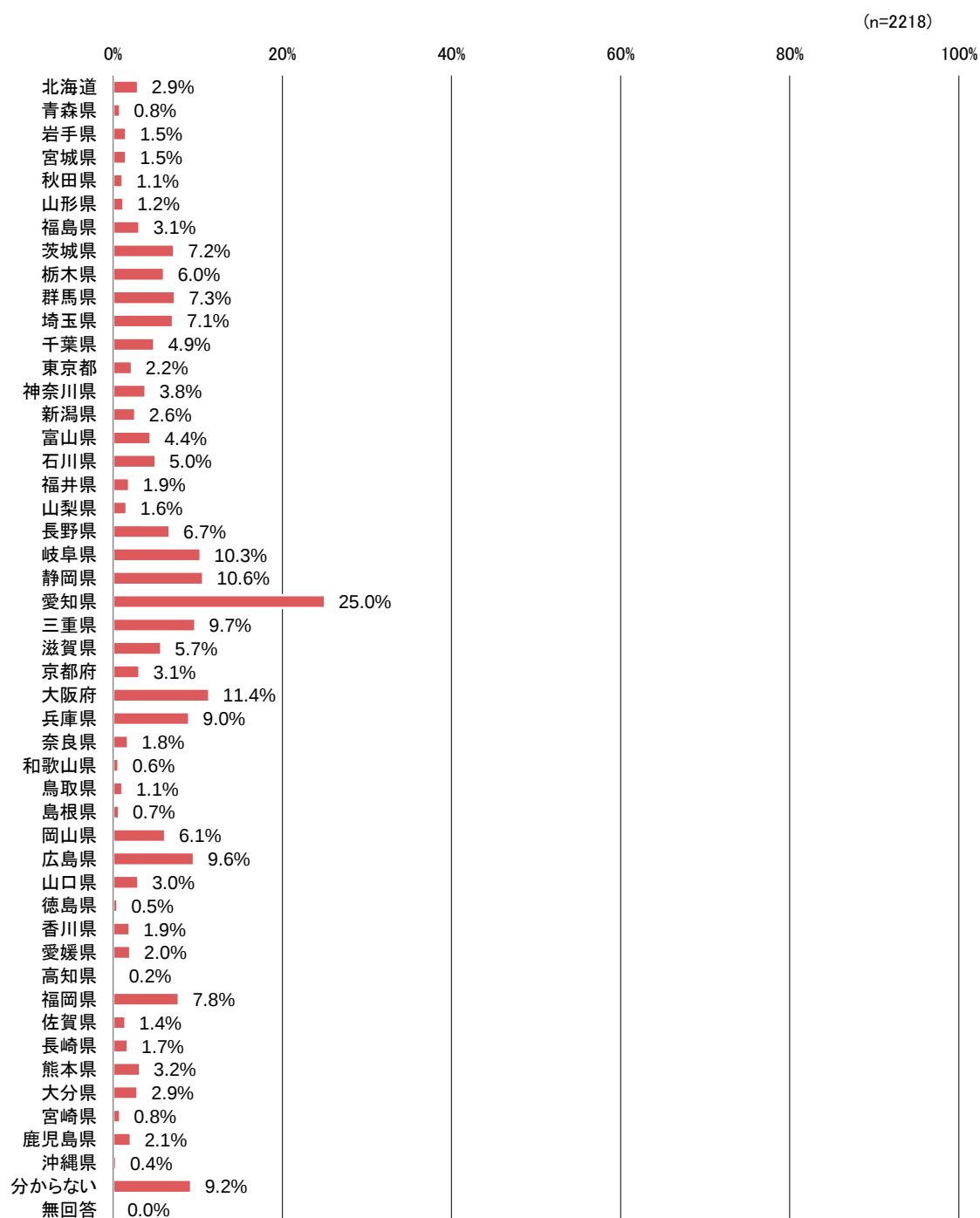


(31) 他社から転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先

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 25.0%で最も高い割合となっている。次いで、「大阪府」が 11.4%、「静岡県」が 10.6%となっている。

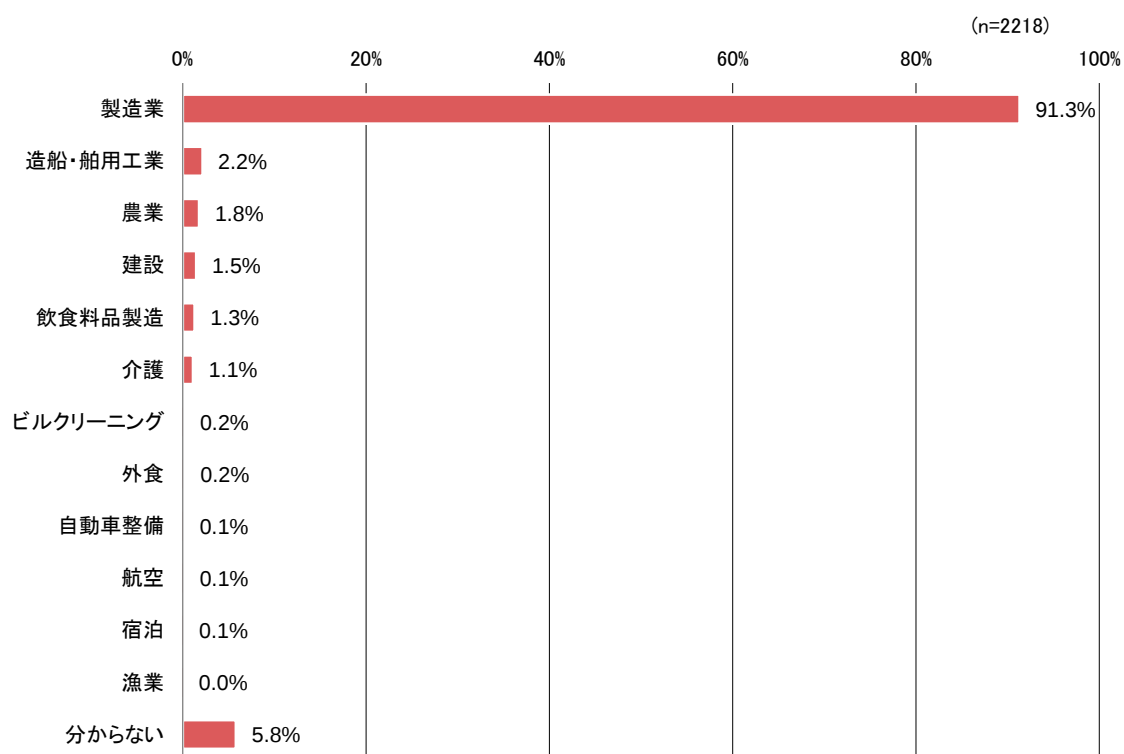
図表 VIII-37 転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習先都道府県



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91.3%で最も高い割合となっている。次いで、「造船・舶用工業」が2.2%、「農業」が1.8%となっている。

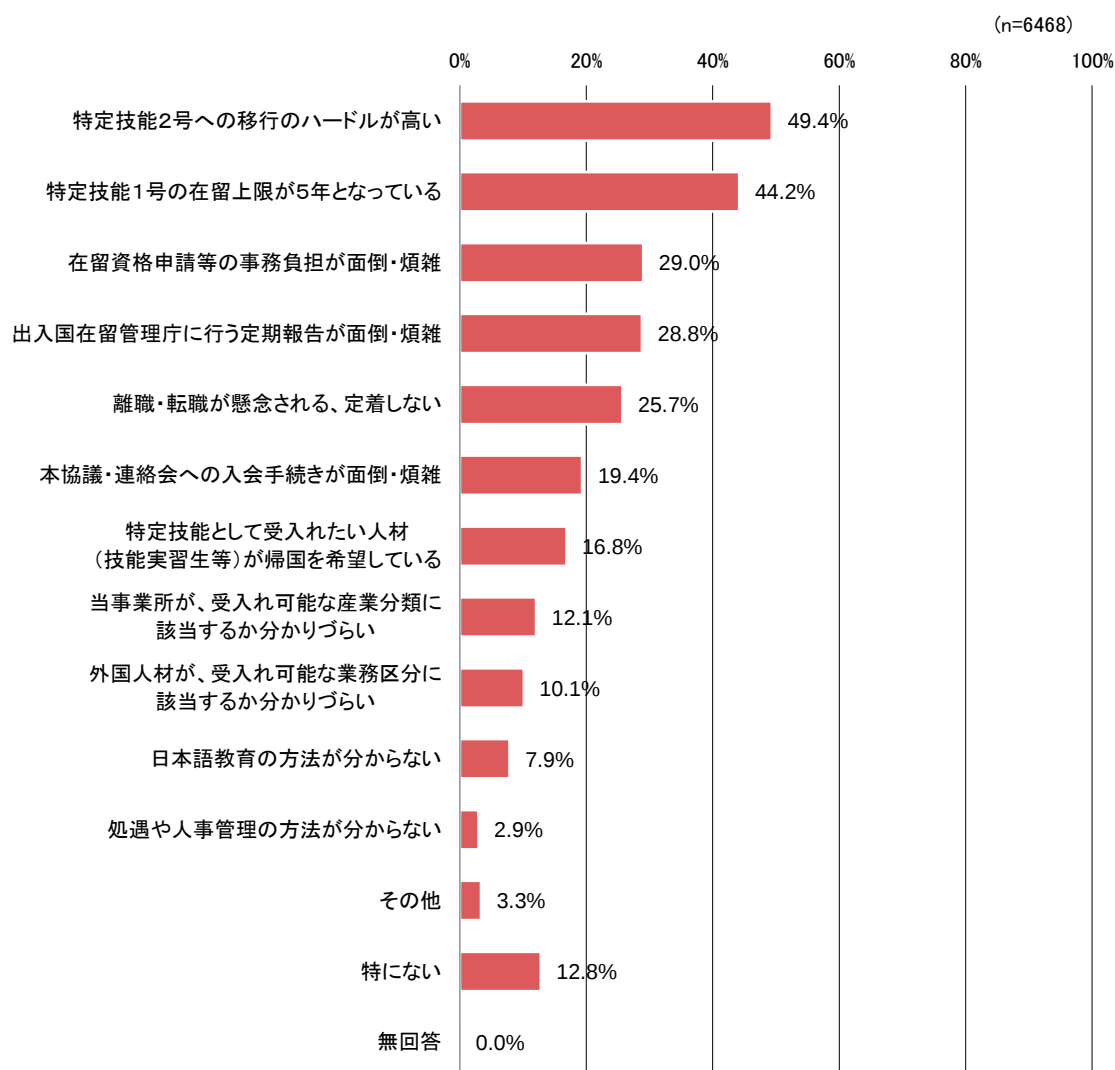
図表 VIII-38 転職してきた特定技能外国人材の前就業・実習分野



(32) 特定技能外国人材の受入れに関わる課題

特定技能外国人材の受入れに関わる課題は、「特定技能2号への移行のハードルが高い」が49.4%で最も高い割合となっている。次いで、「特定技能1号の在留上限が5年となっている」が44.2%、「在留資格申請等の事務負担が面倒・煩雑」が29.0%となっている。

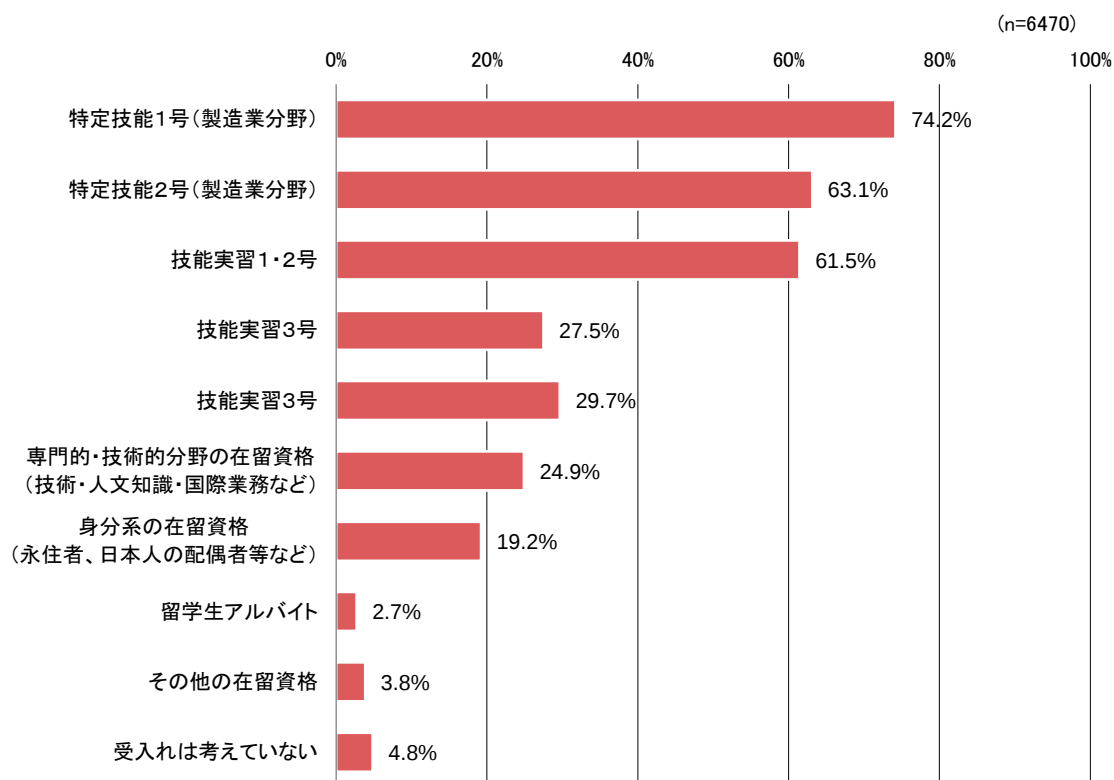
図表 VIII-39 特定技能外国人材の受入れに関わる課題



(33) 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 74.2%で最も高い割合となっている。次いで、「特定技能 2 号（製造業分野）」が 63.1%、「技能実習 1・2 号」が 61.5%となっている。

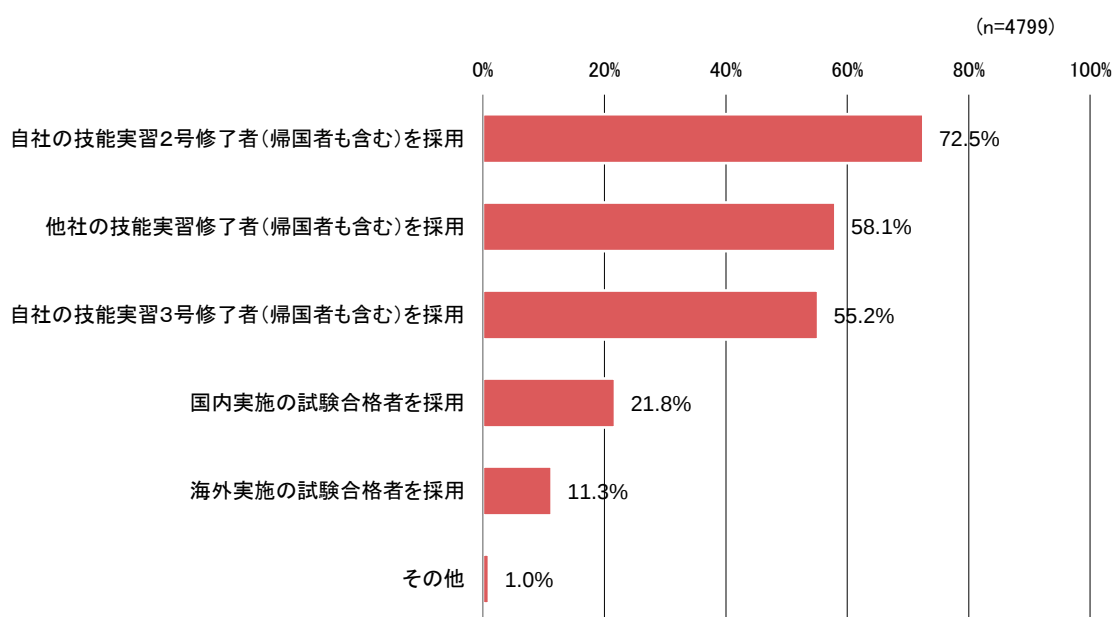
図表 VIII-40 今後の受入れ意向がある在留資格



(34) 「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（帰国者も含む）を採用」が 72.5%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（帰国者も含む）を採用」が 58.1%、「自社の技能実習 3 号修了者（帰国者も含む）を採用」が 55.2%となっている。

図表 VIII-41 「特定技能 1 号」の希望受入れルート

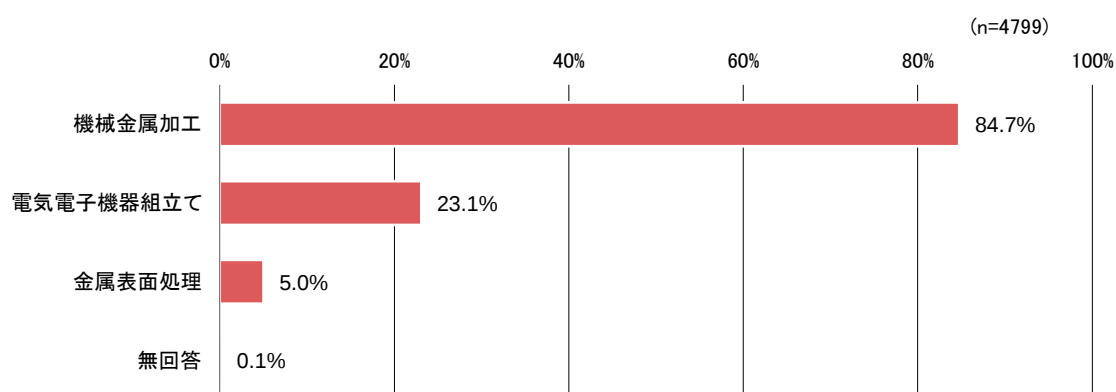


(35) 「特定技能 1 号」の受入れの希望

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 84.7%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 23.1%、「金属表面処理」が 5.0%となっている。

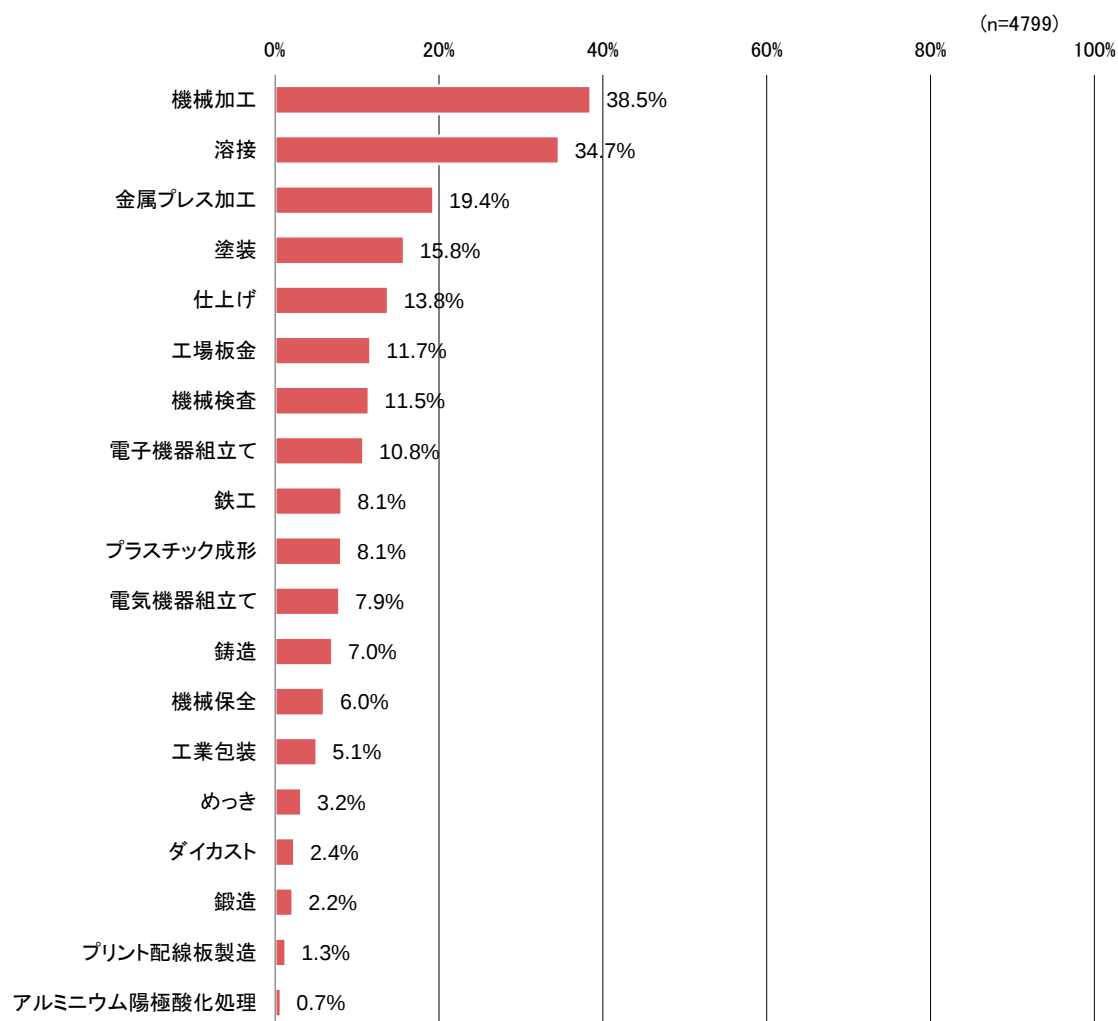
図表 VIII-42 受入れを希望する業務区分



② 現場で従事させたい業務

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、現場で従事させたい業務は、「機械加工」が 38.5%で最も高い割合となっている。次いで、「溶接」が 34.7%、「金属プレス加工」が 19.4%となっている。

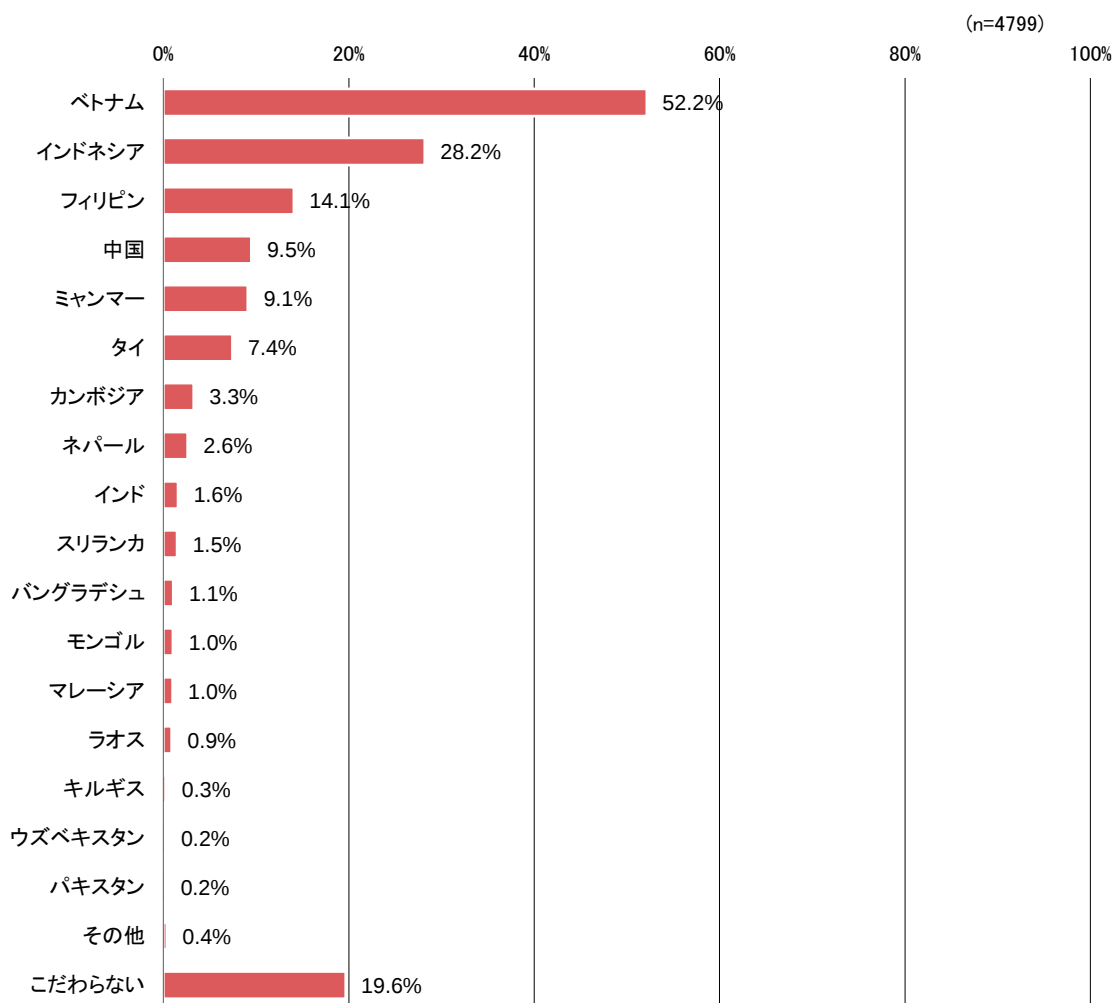
図表 VIII-43 現場で従事させたい業務



③ 受入れを希望する国籍・地域

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、受入れを希望する国籍・地域は、「ベトナム」が52.2%で最も高い割合となっている。次いで、「インドネシア」が28.2%、「フィリピン」が14.1%となっている。

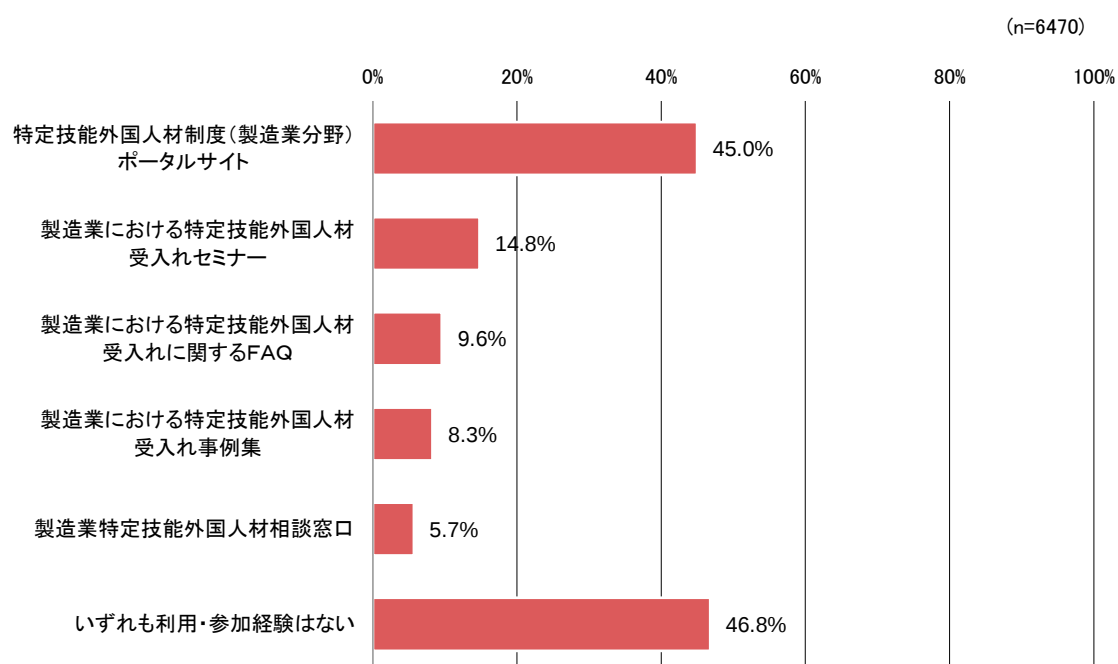
図表 VIII-44 受入れを希望する国籍・地域



(36) 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45.0%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セミナー」が14.8%、「製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ」が9.6%となっている。

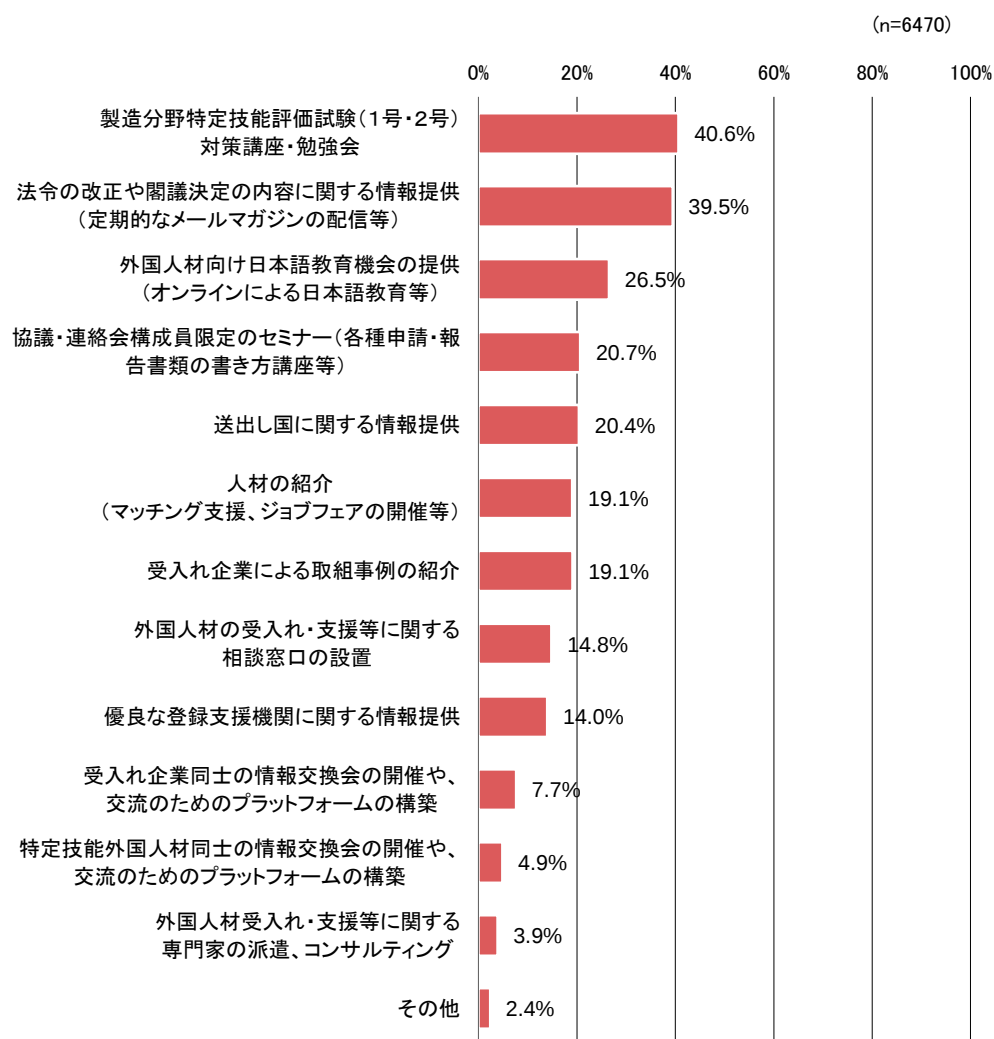
図表 VIII-45 経済産業省の取組の利用・参加経験



(37) 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会から提供を期待したいサービス

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会から提供を期待したいサービスは、「製造分野特定技能評価試験（1号・2号）対策講座・勉強会」が40.6%で最も高い割合となっている。次いで、「法令の改正や閣議決定の内容に関する情報提供（定期的なメールマガジンの配信等）」が39.5%、「外国人材向け日本語教育機会の提供（オンラインによる日本語教育等）」が26.5%となっている。

図表 VIII-46 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会から提供を期待したいサービス



(38) 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（主な意見を掲載）

■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）

- ・ 零細企業でもできる簡単な制度にしてほしい。妻1人では業務量が多すぎて過労死レベル。
- ・ 利用、申請しやすいポータルサイトや書類作成提出の簡略化、電子化。
- ・ 入会手続き等で、メールしか受け付けてもらえず大変苦労した。電話対応して頂ける方がいると助かる。
- ・ 特定技能1号を申請する際に、二国間協力覚書関係の必要書類を相手大使館に申請するのに苦労した。
- ・ 機関ID、法人番号リストは143ページあり、そのリストからIDと法人番号を探すのに時間を要しました。せめて、県別に表記頂ければ探しやすい。
- ・ 同じ会社で5年以上勤務している外国人については、特定技能2号への移行を会社の証明書等でできるようにしてほしい。
- ・ 長年会社で勤務した実績のあるスタッフを通常の就労ビザをすぐ取得できる施策が欲しい。
- ・ ひとつのポータルサイトで、労使それぞれが疑問や不安を解決できるなど活用しやすい仕組みがあると助かる。
- ・ 申請書類の更新にあたり、変更箇所のある書類がわかるように申請書に日付をいれてほしい。また、初心者でもわかるようにダウンロード一覧表を作成してほしい。慣れるまで、必要な書類にたどり着くまでに時間がかかった。
- ・ 申請後の認可がとても遅いので、もっとスムーズに早く行ってほしい。
- ・ 技能実習指導員及び生活指導員の講習が3年ごとと非常に短く、弊社の様に小規模会社は、毎回同じ人間なので必要が無いと思う。
- ・ 報告などは通常企業が作成している資料が流用できると助かる。
- ・ 出入国在留管理局への定期報告が頻繁にあり、納期が短いので納期をもう少し長くしてほしい。
- ・ 在留期間が1年以内の在留カードでは、金融機関やマイナンバーカードの更新の手続き等が煩雑になる。在留カードの更新時期になると給与振込みが出来なくなる。医療機関の受診にマイナンバーカードを使用できない。
- ・ 雇用契約書関連も日本人と同様の書類にフリガナをふった内容で作成し、日本人と同じように保管したい。定期報告は無くし、問題がある場合は随時報告で対応として欲しい。

2. 受入れ分野の拡大

- ・ 工場では多くの種類の製品を生産しているため、特定技能生が作業できる対象範囲を限定的ではなく幅広く経験を積めるよう対象分野の範囲をもっと広げてほしい。

- ・ 特定技能が受入れ可能な産業分類の拡大、もしくは製造品目が産業分類に該当しない場合でも、個別に審査いただく等の柔軟な対応をしてほしい。
- ・ 製造業で職種を限定する必要は無いと思う。
- ・ プラスチック成形単独作業での御連絡会への参加を早急に認めてほしい。今後も認められない場合は、法律で認められない明確な理由説明を求める。

3. 家族帯同について

- ・ 特定技能外国人の定着に向けて特定技能 1 号でも母国の家族（配偶者・子供）が在留して同居して暮らせるように希望する。
- ・ 特定技能 2 号の制度が出来たことにより、ベトナム人同士の結婚が、弊社では 2 組あり、いずれも現在妊娠中。2 号の制度を活かし、日本での定住を希望している。保育園・日本の教育その他の問題がこれから生じるのではと思う。
- ・ 特定技能 1 号では配偶者は日本で一緒に暮らせても子供は日本で暮らせないという現在の法律は人権問題と言われても仕方がない状況だと思う。
- ・ 若者が多いので結婚を理由に帰国する人が出てきている。技能実習を入れると 10 年という期間は無理がある。
- ・ 若い人材は結婚の先送りや、家族を置いてこななければならない等の理由で日本での長期就労ができない。
- ・ 本人は一時的にでも妻と一緒に日本で暮らしたいそうだが、2 号へのハードルが高く、仕事と家族のどちらをとるか悩んでいる。

4. 在留期間の延長

- ・ 本人と会社が合意していることが前提だが、既に一定以上の（日本人以上）の技術があり、社員として永続的に採用可能にする法制を行ってほしい。彼らに役職を与えて、安定した立場を与えられるようにしてほしい。
- ・ 1 号終了時に更に 5 年程度延長して就労出来るような制度の創設を希望する。
- ・ 外国人本人と採用企業の双方の合意、勤務の実態確認があれば試験が免除されるような仕組みに変えてほしい。
- ・ 自国へ戻りビジネスパーソンとして今後も付き合いしていく場合でも、最長 5 年間という期間は人材育成する面でも短い。

5. 税制、支援について

- ・ 能登地震にて、急な外国人 12 名の引っ越しについて大きな苦労があった。非常時のため仕方なかったが、常時での省庁・協議会での宿舍の情報提供や助成があると大変助かったと思う。
- ・ 試験支援等が行える仕組みを構築してほしい。

- ・ 外国人の生活支援は企業担当者の負担となっている。外国人お断りの物件が非常に多い。行政での対応なしには今後、外国人の住居確保は困難になる。
- ・ 受け入れる企業に対しても制度に関する情報の提供、外国人とのトラブルに際しての支援の強化、充実化を期待する。
- ・ 自社による日本語教育実施に対する助成金支援。
- ・ 家賃の助成をしてほしい。

6. 日本語能力について

- ・ 特定技能外国人への日本語教育勉強会を月 1、2 回程市町村ごとで開催してほしい。
- ・ 特定技能 2 号評価試験ルートにおいてビジネス・キャリア検定 3 級の取得が必須となっているが、生産管理能力より日本語能力の方が重要ではないか。日本語能力が高い人材の方が、質の良い技能を発揮すると感じる。
- ・ 特定技能 2 号への昇格のために必要な日本語能力は N3 レベルとしているが、試験の内容は明らかに N2 もしくは N1 を必要とする日本語レベルのため、試験問題にはルビを振る、難しい用語には注釈をつける等、N3 レベルに合わせた試験問題を用意してほしい。
- ・ 今後特定技能 2 号の対象が増えることで、在留する外国人が増加し、地域コミュニティーへ負担を強いることとなると懸念している。日本、地域社会に根ざして生活するならば日本語能力は不可欠であり、努力をする人こそ認められ、在留してもらいたい。
- ・ 受入れ時の日本語能力をもう少し上げてほしいのではないか。
- ・ 仕事をしていく環境下で、2 号になる為の試験に合格できるレベルの日本語の修得が課題。オンラインで勉強する機会があれば参加させたい。
- ・ ゲーム感覚でも自主学習がすすむようなツール等を作成してほしい。
- ・ 試験問題を母国語か英語にしてほしい。
- ・ 日本語の習得が著しく低い者が増えてきた。人手不足を補う存在としてありがたいが共に仕事をする仲間である為、コミュニケーション能力をもう少し上げる支援をしてほしい。
- ・ 外国人にとって「漢字」が最大のネックになっている。「漢字」を嫌い日本語を嫌う事が多々あるので、漢字の扱いをなくす取り組みをしてほしい。
- ・ 就業規則や社会のルールなど各国語でのひな形や翻訳手段など例示してほしい。

■転職について

- ・ いい人は知らない間に面接に行き、ある日突然転職をするので困っている。突然だと、借りているアパートの違約金・クリーニング代など、会社の負担が多い。
- ・ 特定技能生を受け入れた直後に他社に転職された場合、受入れにかかった費用を転職先の企業にも負担が発生する制度にしてほしい。
- ・ 特定技能 1 号の申請が通ると、離職票をもらってしばらく、働かず失業手当を貰うベトナム人の人数の把握と、注意勧告できる環境を作してほしい。

- ・ 過去4年いたベトナム人は製造業から介護へ転職してしまった。技術を教えた4年間が無駄になった。
- ・ 今後、引き抜きの実態についての調査実施、罰則の検討を行ってほしい。
- ・ 転職の理由に制限を設けることはできないか。例えば、賃金の不払いや、パワハラ・セクハラ等の精神的な負担、身体的な理由が認められる場合は転職を認めるなど。
- ・ 日本人のように、ハローワークで登録している企業への転職ができるシステム。
- ・ 技能実習生は3年間同じ会社がいなければいけないことになっているが、その間に特定技能試験を受けて合格すれば他の会社に行ける、という事がよくわからない。
- ・ 自社で受け入れても時給の良い関東圏、関西圏に集まってしまう。
- ・ 一種のオークション状態で求人が飛び交っている。
- ・ 外国人にも自動車運転免許を付与できるようにしてほしい。田舎は車社会なので車が運転できない外国人は真冬数キロの坂道を自転車通勤するのも嫌がり転職されてしまう。土日家以外どこにもいけないので転職につながる。外国人の若者だからといって通勤の不便さしんどさを受け入れられるほど忍耐強いわけではなかった。
- ・ 一年程度で転職を希望する者が多い。その多くは給与面や都会へのあこがれである。転職（国内移動）は日本人よりハードルが低く、人材が都会に流れていく傾向にある。
- ・ 特定技能人材の斡旋業者からのアプローチがかなりの頻度である。

■人材紹介について

- ・ 就職希望の特定技能外国人とのマッチングをイベントではなく、インターネットや書類等で随時開催してほしい。いきなり労使直接ではなく、最初は協議会・連絡会が間に入って紹介するハローワークのようなシステムが良いのではないか。
- ・ 急激な生産増対応時に、日本人派遣はなかなか確保が厳しいが、特定技能人材は監理支援機関通じて多数応募いただける状況であり助かっている。

■格差について

- ・ 大企業の採用枠拡大や好条件により、ここ数年高卒人材も取れない状況であり、ラインに従事する人手が足りない状況。
- ・ 新たな育成就労制度では、就労が1年を超えると転籍可能となるため、最低賃金の低い地方で採用した場合、採用までの投資と1年就労するにあたり教育した成果が転籍により無駄となる。地方にとっては新たな育成就労制度は百害あって一利無し。
- ・ 社員、派遣社員共に地域の大手企業とサプライチェーンが独占している状況。給与や福利厚生等、大手企業と中小企業は比較にならない程の差があるため、採用活動に労力をかけても結果が伴わない。
- ・ 給与面で地方は都会にかなわない。

■情報提供について

- ・ 特定技能 2 号評価試験についての問題集、テキストがない。
- ・ 過去の試験問題の公開や、2 号移行の準備をするためのわかりやすいパンフレットなどがあると良い。
- ・ WEB 上はどれを信じていいかわからない。
- ・ 送り出し国のあらゆる分野での情報が入手できるという。
- ・ しつこいくらいアナウンスしてほしい。
- ・ 受入れできる業種の項目が細かすぎて、該当するのかわからないのかわかりにくい。
- ・ 実習生帰国後の就職サポートについて取組があれば情報が欲しい。
- ・ 事前ガイダンスや生活オリエンテーションの必要時間を満たす教育カリキュラムの提供。
- ・ 資格試験の制度変更等があった場合の説明会やセミナーの開催。
- ・ 技能実習生の仕組みを YOUTUBE 等の動画で解説してほしい。
- ・ 技能実習制度や特定技能に関する法令改正の情報の入手方法。
- ・ 関連するセミナーを多く開催してほしい。定員が少ないのか未だ参加できない。
- ・ 外国人人材の受入れの必要性をより積極的にアピールしてほしい。
- ・ 外国人材についてメディアを通した発信の拡充を期待する。
- ・ 特定の産業労働知識に関する情報を提供するジャーナルまたは小冊子。
- ・ 製造業特有の日本語（用語）に関する教育（オンライン、冊子）。

■技能評価試験について

- ・ 日本で働き妻や子供を連れて来たいと考えている者も多いが、特定技能 2 号に向けてのハードルが高く諦めかけているこの地域では鑄造技能鑄検定も実施されておらず、鑄造技能 1 級などは現実的に非常にハードルが高い状況。
- ・ 特定技能 2 号については試験がとても難しいという情報を SNS 等で得ている様で、2 号への移行はあまり積極的には考えていないようである。
- ・ 分野ごとの専門級ではなく、2 号になるための試験を平等に同じ試験にしてほしい。
- ・ 技能検定ルートでの受験を問い合わせたが、鑄造（非鉄金属）の試験予定が 2 年後のため、期間満了までに事実上受験できない。
- ・ ビジネス・キャリア検定は、日本人向けでテキスト問題にフリガナを振る予定がない、外国人向け講習会は予定していない、との回答がセミナー時に協会の担当者から発言があった。飲食料品製造の特定技能 2 号テキストは外国人向けに配慮がされている。
- ・ その機械のオペレーターとしては優秀な人材であるが、全般的な学習や技量の習得期間が短く、非常に苦慮している。
- ・ 介護や食品系の試験との難易度が違いがありすぎる。介護や食品系に人材が流れて行ってしまう。
- ・ 特定技能 2 号評価試験やビジネス・キャリア検定の内容が、実際の業務と異なるため、非

常にハードルが高く、優秀な人材でも帰国せざるを得ない状況。

- ・ ビジネス・キャリア検定3級の取得が必須となっているが、生産管理能力より日本語能力の方が重要ではないか。日本語能力が高い人材の方が、質の良い技能を発揮しているように感じる。
- ・ 特定技能2号評価試験の合格だけを条件とし、同じ職種に従事した期間を重視するべきではないか。
- ・ 特定技能2号へ移行する為の試験が難しすぎて、合格するのは現実的ではない。2号への移行を希望している外国人がいても、受験を薦めることも困難な状況。
- ・ 本人は日常会話は問題なく、日本での生活も慣れて特段支障はないので、試験問題が母国語で受けられれば、本人のモチベーションももっと向上すると考えている。
- ・ 技能検定1級は県によって人数制限があるのでそもそも受験できない。他県にて受験の場合はその県が優先となるため受験することが難しい。職種によって不公平を感じる。技能検定は1年に1回しか職種によって受験できないのでチャンスを与えてほしい。
- ・ 特定技能1号を終了した者の多くは、母国に戻らずに日本以外の国で働き続けるため、日本の高度な技能が他国に流出することになり、日本の国際競争力が相対的に下がる要因を政府自らが作っている。
- ・ 漢字がそれほど読めなかったとしても、仕事内容や管理内容を理解していることもあるので、試験問題の文章をフリガナつきにしたり、シンプルな文章にするなどの配慮をしてもらえると、学習意欲も高まるのでお願いしたい。
- ・ 受験料や合格を証明する際の費用も高額であると外国人本人からの声も上がっている。
- ・ 2号になるためのテストが難しすぎて、弊社の1号の外国人は「意味がない」と言って、テストも受けてくれない。
- ・ 製造業従事に必要な免許、資格取得の補助。例えばクレーン運転免許、玉掛、フォークリフト等で同時通訳者を介しての講義開催。
- ・ 鋳造検定2号もすべて漢字での試験。日本人合格者も20%切る中で、仕事をしながらの学習は不可能。
- ・ 試験の合格率を確認してほしい。
- ・ 製造に関する試験に難しい日本語の問題や普段現場で使われない文言は第一言語が違う人に対して出題するのは、かなり酷な扱いかと思う。
- ・ 技能実習試験・特定技能試験の内容が、時代に合っていない。何十年も前の作業方法を試験内容にしているため、OJTなどが殆どできない。現在日本で使われている技術や作業方法などを作業試験問題にし、新しい技術を身に付けさせるべきであると思う。
- ・ 技能検定試験で「技能」が評価できるという考え方をやめてほしい。
- ・ めっき業は設備産業であり、大掛かりな排水設備がそれぞれのめっき種類毎に必要な為、全ての等級の技能検定に自力で対応できる事業者は限られる。競争相手となる同業社に頼んで設備を借りる訳にも行かず、弊社でも随時3級までしか対応できない。

- ・ 本人たちのログイン情報等を確認後に申込したが、すでに定員オーバーで参加が困難な状況。
- ・ 2号評価試験ルート of 合計金額約 40,000 円の本人負担は非常に大きいと考える。
- ・ 教材が古過ぎて大企業や、コンテスト、オリンピックチームを持っている会社しか練習できない内容。

■登録支援機関について

- ・ 支援機関への報酬が高額。頼らざるをえないので仕方ないが、手続きなど簡素化すれば自社でもう少し出来るのではないか。訪問監査などの頻度も多い。来社のたびに、交通費を負担している。過去に問題が無い企業は頻度を減らしてもよいのではないか。
- ・ 特定技能になった外国人は日本滞在が長く支援機関による手厚い支援は必要ない。定期的に面会に来て話すことすらない。中小企業が行政への書類報告をできるよう無駄を省き簡素化し、支援機関が必要ない体制にしてほしい。
- ・ 寮やアパート費の補助や生活用品の補助、さらには受入機関への支払いを考えると、日本人より優遇されている。また、保険においては、定額で日本人以上に保証されている。
- ・ 特定技能2号に関しても、特定技能1号同様に登録支援機関の支援を受けられるようにしてほしい。
- ・ 登録支援機関の利用額が高すぎる。1万～1万5千円くらいになるように指導できないか。
- ・ 登録支援機関が特定技能外国人に肩入れしているせいで、受入れ企業に対してのサポートがない。全てにおいて、受入れ企業の負担になる。登録支援機関に対しての相談窓口の開設を要望する。
- ・ フィリピンの方を受入する場合には、送出し機関へ毎月1人に対して5,000円の支払いが必要と聞いた。企業側の負担が大きくなるので、免除制度が出来れば有難い。(フィリピン以外の人種を選択するようになってしまうため)
- ・ 受け入れる人数が多い程負担が増える。現在は、1名30,000円で3名雇用しているので、毎月の支援料が90,000円となっている。一人につき10,000円～高くて20,000円が妥当な額だと思う。
- ・ 管理組合の良し悪しが分からない。管理組合の業務内容、費用など評価項目にして、優良管理組合なのか各項目の評価内容を比較できるサイトがあれば助かる。また、毎年 of 評価にしてほしい。(現状あるなら告知してほしい)

■相談窓口・ポータルサイトについて

- ・ 全体に難しい文言ばかりで申請内容も難しい。問い合わせしても、たいした質問でなかったらどうしようとか思ってしまう。対応される方もそんなつもりなくても冷たくされると思うと躊躇する。気軽に問い合わせ出来る窓口が欲しい。
- ・ Web ページを使いやすくしてほしい。

■アンケートについて

- ・ アンケートは、登録事業所ごとにではなく登録企業ごとにしたい。こんなに時間がかかり同じ内容のアンケートに事業所ごとに回答するのは手間がかかる。もっと回答者の立場を考えて欲しい。今後このアンケートに答えたくない。
- ・ このアンケートもしかり、お役所からの仕事が多すぎて本業を圧迫してしまう。大企業なら専任の要員が配置できるのであろうが、零細企業にとってはいらぬ仕事が増えるだけである。
- ・ 人数等は、出入国在留管理局に届け出ているのでそこから情報収集してほしい。
- ・ アンケートを回答する前に質問内容を一覧で閲覧できるようにしてほしい。

■外国人のトラブル対応について

- ・ 特定技能外国人の転職の自由を優先するあまり、不法就労者を増やさないようにしてほしい。
- ・ 制度ではなく一般的に外国人材が働ける社会にし、日本人と同じように納税の義務を負い、違法行為にはそれなりの罰則を求めたい。
- ・ 現状、ミャンマー人は自国の情勢の不安等があり、失踪しても難民申請をするなどで入国当初の技能実習での滞在許可に反するところがあっても帰国しなくてもよいなど法的に守られているので、弊社からも何人も失踪者が出た。企業側には失踪後に技能実習機構から調査が入るが、失踪者に対しては追跡調査などを行っているのか。実習生側にも罰則などを制定してほしい。
- ・ 学習意欲がなく素行が注意しても改善が見られない実習生を最悪解雇するのに企業側が不利な条件が見受けられる。酷いと受入れ企業側の努力不足を言われる。場合によってはペナルティをたてに送り出し機関に脅される。問題がある実習生に対しての厳格な処分が出来るようにしてほしい。

■悪質な企業の取り締まりについて

- ・ 特定技能1号の資格取得要件が甘いと感じる。資格を得ても能力面で就職できない外国人材が増えるのではないかと思う。仕事が無ければ違法行為に手を染めざるを得ないし、人権侵害に合う可能性も出てくるのではないか。
- ・ 受入れ機関、受入れ企業にも不法滞在外国人労働者を受入れ、従事させる事への罰則も強化してほしい。
- ・ 現状にあった制度改正、制度上優良な受入れ機関とそうでない受入れ機関の明確な差別化。
- ・ 現在、メディア報道などで技能実習生に対する日本企業待遇の悪さばかりが問題視されているように思う。優良な企業は紹介し、問題のある企業は実社名で公開するといった活動

を進めてほしい。

- ・ 外国人労働者の公正公平な労働状況を望む。
- ・ 少数の悪質企業のニュースによって過剰に厳格な制度をつくるのではなく、悪質企業の取り締まり強化を優先すべき。
- ・ いわゆるブラックと呼ばれるような賃金未払いや不当な雇用待遇を行う企業については重大なペナルティを与えるようにし、優秀な人材が安心して日本を職場として選べるように取り組んでほしい。
- ・ 劣悪な受入機関の排除（その間に入る悪質なブローカー等を含め）を着実に進めてほしい。

■脱退一時金について

年金脱退一時金の受取りのために長期の一時帰国を強く希望する外国人従業員が毎年いると聞いている。数か月間の帰国と、帰国時期も曖昧な状況で一時的に人材が現場から離脱することは中小企業にとって大きな痛手となることは容易に想像できる。年金脱退一時金の制度・運用見直しを厚生労働省とともに検討してほしい。

支払った年金が5年以降消えてしまうので、5年で一度退社して帰国し、年金を受け取らなければならないので結果、技能実習3年と特定技能2年の5年で退社してしまう。年金の期限を制限しないか、始めから取らないシステムにしてほしい。

請求できる期間がMax5年となっているが、これが10年になれば適切な時期に里帰りと手続きが踏めるのと思う。

退職せずに現地で手続きが出来るようにしてほしい。また、この手続きが日本国内でできるようにしてほしい。

■その他

- ・ 特定技能生といっても、量産がメインで指示したことしかできない。
- ・ 名簿が公表されている影響か、人材派遣会社からの営業の電話が非常に多い。名前を伏せる形にしてほしい。
- ・ マスコミで「移民イコール永住者」を流布されるとイメージが悪くなる。特定1号から2号に移行した場合の、永住希望を実測してほしい。
- ・ 病気やけがなどの時に、通訳のいる病院の紹介、外国人医師の周知。
- ・ 母国側の外国人労働者への支援が無い。受入企業の支援は体制・資本等の違いから不均一で本人をカバーし切れない。特に母国側のサポートが無いのは大きな欠陥。全てを日本と企業が準備しているのはいかがなものか。
- ・ 日本で優秀に就労を終えた特手技能者が母国で良い待遇で働けるような仕組みがあれば良いと思う。会社が発行する成績表みたいなものが母国で効力を持ち、帰国後の彼らの就職に優位に働くようなことがあれば良いと思う。
- ・ 日本人より全般的に優遇されているため、全従業員間での整合性のとり方が非常に難し

い。匿名でもいいので苦慮している事例などを公開してほしい。

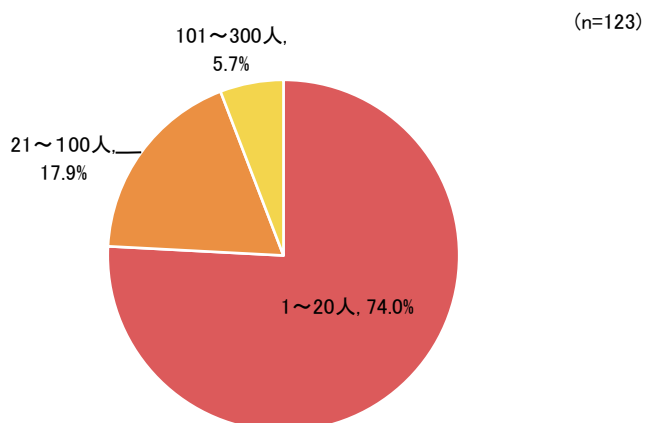
- ・ 中小企業でも賃上げができるように、大企業への下請けの交渉がスムーズにできるような環境の構築。
- ・ 中国との二国間協定を結んで欲しい。
- ・ 政府機関は中小企業の現状を把握していないため期待は出来ない。無駄が多い。
- ・ 外国人材からも選ばれるような制度の確立。
- ・ 今後円安などが進むと、外国人労働者が日本に来るメリットがなくなる。今後も、我々製造業の零細企業は外国人労働者に頼らねばならないが、それも破綻するのではないかと懸念している。今が限界点と感じている。
- ・ 行政として、36 協定を特定技能外国人および企業に浸透させてほしい。
- ・ 技能実習生 3 号の試験日に当人がコロナに罹患したが、罹患中の本人の試験を実施するか、別日に変更する際は不合格として手数料がかかるとのこと。このことを本人に伝えたところ、コロナで罹患しているところへの圧力で気持ちが参ってしまった。試験を監督する実習生機構は営利団体なのか。コロナになっても試験を強行せよとある。然るべき人権団体に通報しようか迷っている。
- ・ 技能実習制度より仕事をしていない日本人を動かした方が日本のため。
- ・ マイページ（ポータルサイト）への入り方がもう少し簡単だと助かる。
- ・ どうしても宗教的思考が日本人と比較して強く影響を受けていると思われる事が多く、食堂での食事提供等、技能実習生等に配慮したメニューの組立が必要になり、他の喫食者への配慮が薄れがちになってしまう事が、現状でのネックになり得る事項である。（鶏肉、牛肉、豚肉等）
- ・ 派遣国への日本のアピールをより進めてほしい。

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 74.0%で最も高い割合となっている。次いで、「21 人～100 人」が 17.9%、「101 人～300 人」が 5.7%となっている。

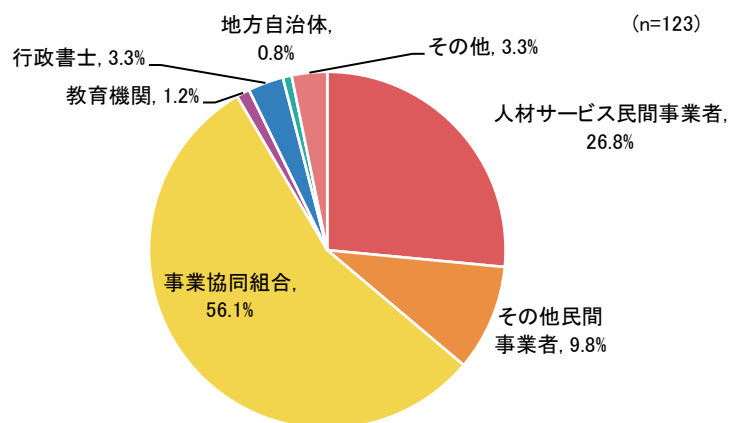
図表 VIII-47 団体従業員数



(2) 団体属性

団体属性は、「事業協同組合」が 56.1%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 26.8%、「その他民間事業者」が 9.8%となっている。

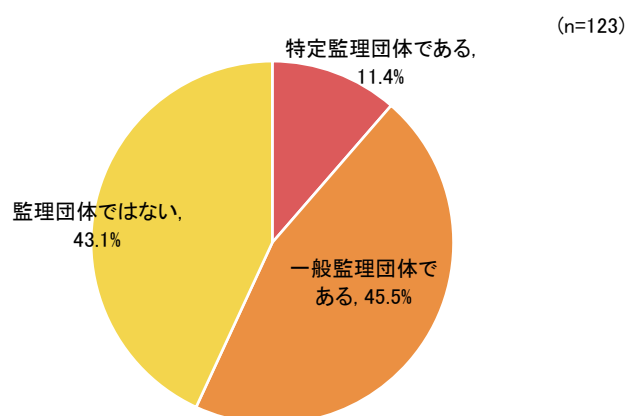
図表 VIII-48 団体属性



(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 11.4%、「一般監理団体である」が 45.5%、「監理団体ではない」が 43.1%となっている。

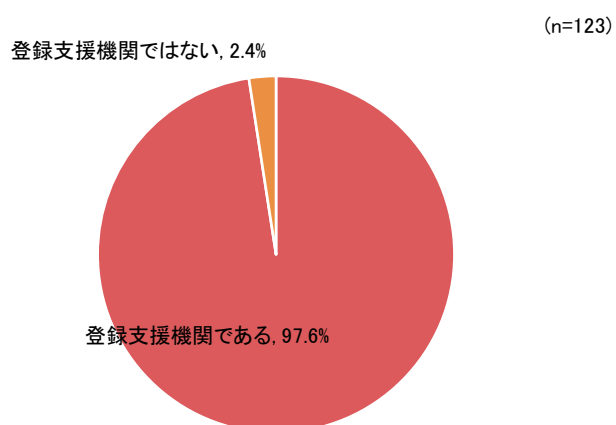
図表 VIII-49 監理団体か否か



(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 97.6%、「登録支援機関ではない」が 2.4%となっている。

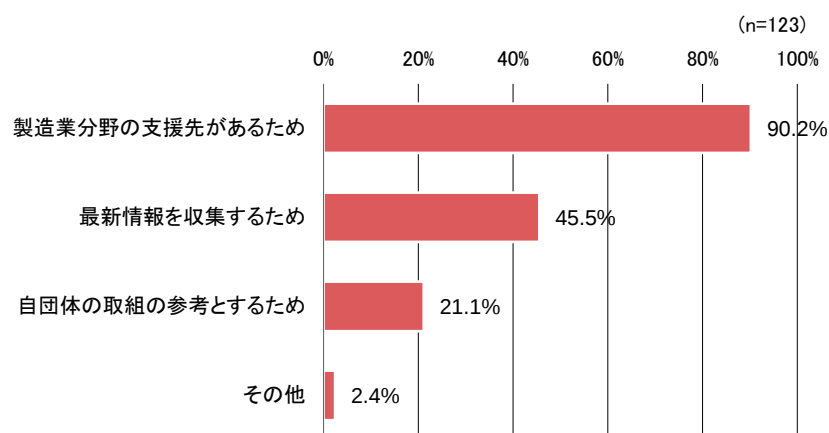
図表 VIII-50 登録支援機関か否か



(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90.2%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45.5%、「自団体の取組の参考とするため」が21.1%となっている。

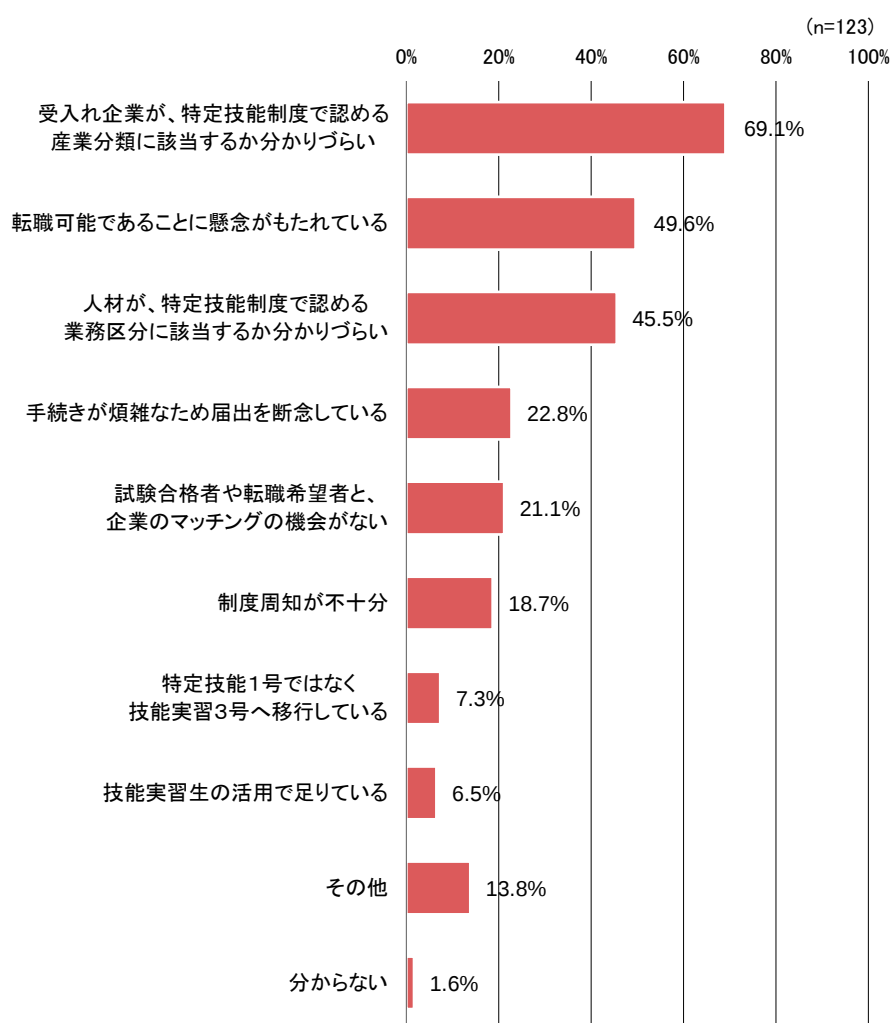
図表 VIII-51 入会目的



(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69.1%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持たれている」が49.6%、「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45.5%となっている。

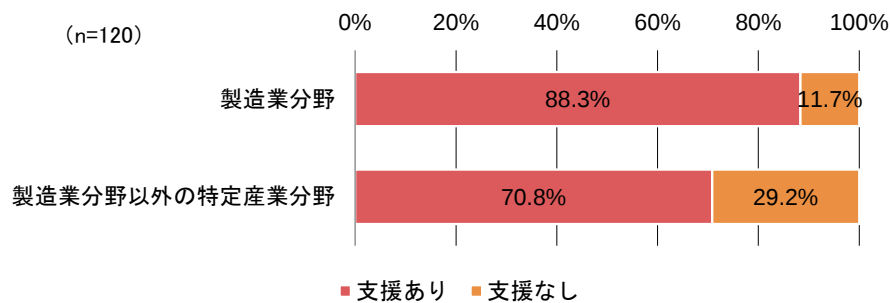
図表 VIII-52 把握している製造業分野の課題やニーズ



(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 88.3%、「製造業分野以外の特定産業分野」が 70.8%となっている。

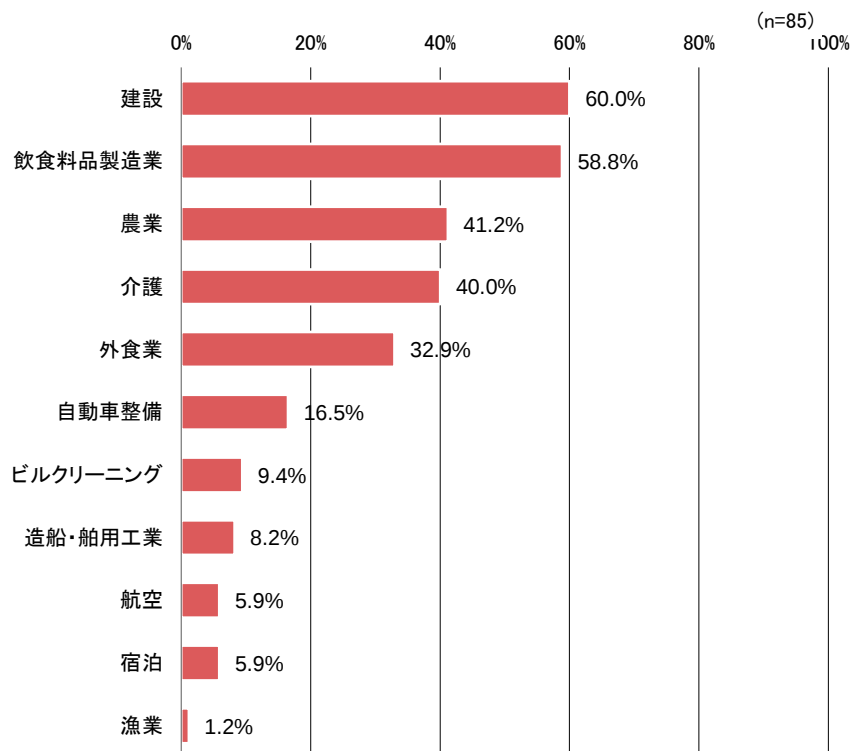
図表 VIII-53 支援中の企業の特定産業分野



(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、「建設」が 60.0%で最も高い割合となっている。次いで、「飲食料品製造業」が 58.8%、「農業」が 41.2%となっている。

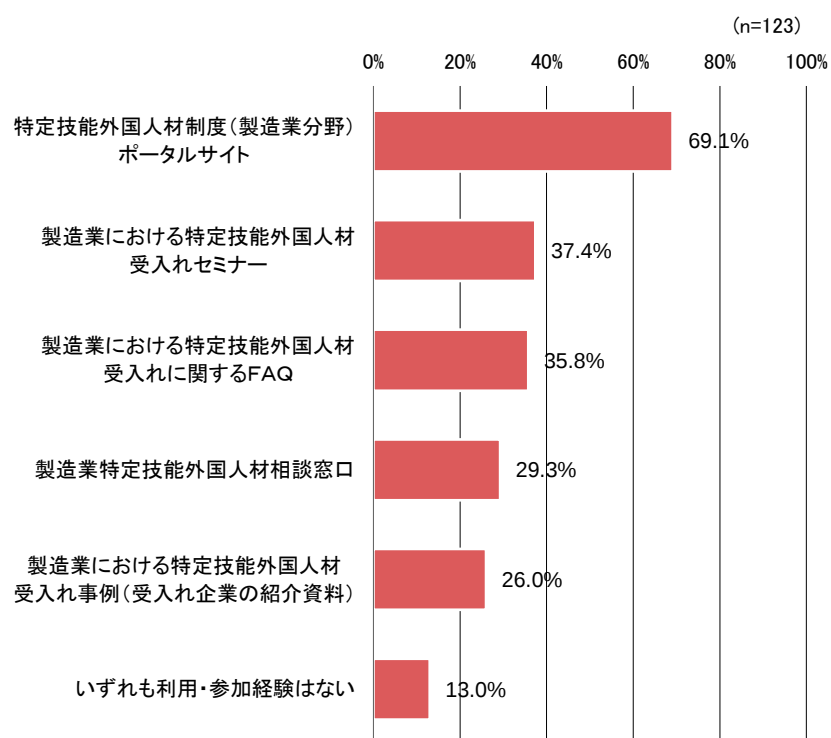
図表 VIII-54 支援中の企業の特定産業分野（製造業分野以外）



(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 69.1%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受入れセミナー」が 37.4%、「製造業における特定技能外国人材受入れに関する FAQ」が 35.8%となっている。

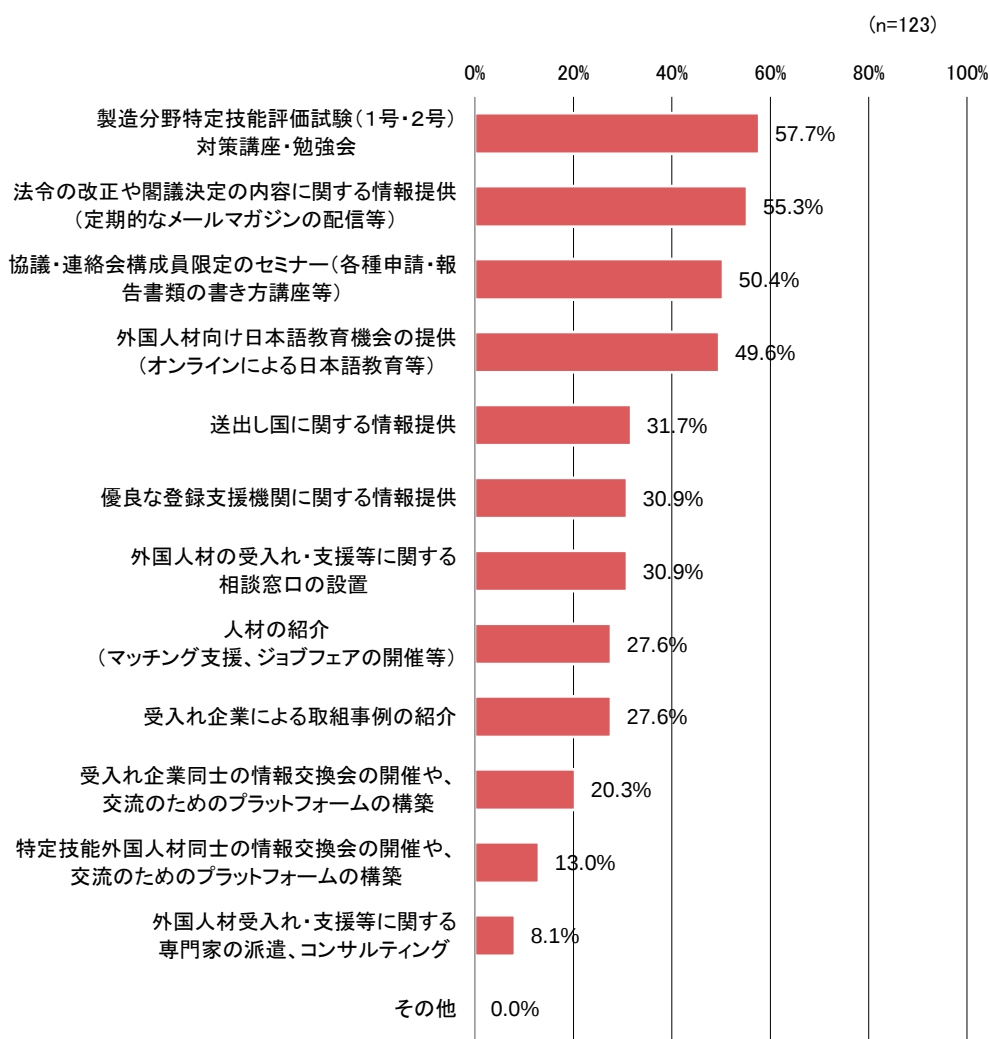
図表 VIII-55 経済産業省の取組の利用・参加経験



(10) 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会から提供を期待したいサービス

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会から提供を期待したいサービスは、「製造分野特定技能評価試験（1号・2号）対策講座・勉強会」が57.7%で最も高い割合となっている。次いで、「法令の改正や閣議決定の内容に関する情報提供（定期的なメールマガジンの配信等）」が55.3%、「協議・連絡会構成員限定のセミナー（各種申請・報告書類の書き方講座等）」が50.4%となっている。

図表 VIII-56 製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会から提供を期待したいサービス



(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（主な意見を掲載）

■協議・連絡会加入について

- ・ 受入できない企業からの受入要望が多く、対応や説明に苦慮している。

■制度運用について

1. 受入れ分野の拡大

- ・ 特定技能で受入れ可能な産業分類への追加を検討してほしい。
- ・ 技能実習生からの移行が多い為、移行対象職種等を同じテーブルにしてほしい。

2. 転職について

- ・ 転籍が可能なため、他団体からの人材引き抜き工作に懸念を感じている。紳士協定以外に何か良策はないか。

3. その他

- ・ 就業場所が特定されるので、建設業のように全国エリアで就業できるようにしてほしい。

■技能評価試験について

- ・ 海外の試験展開。
- ・ ビジネス・キャリア検定、特定技能2号評価試験の勉強対策を経産省上げて取り組んでほしい。
- ・ 特定技能1号から2号への試験が難しいため、外国人対象のセミナーなどがあれば、道が開けるのではないかと思う。

■情報提供について

- ・ 企業間で情報格差が広がらないよう今後とも情報提供してほしい。
- ・ 特定技能を受入れたい企業の紹介。
- ・ 日本国内各社に対する在留資格知識の啓蒙活動。
- ・ 入管で行っているマッチングイベントを製造業限定でやってほしい。製造業特定技能外国人向けの無料日本語オンライン講座があると嬉しい。（会費が無料なので難しいところもあると思うが）
- ・ 法改正等の重要事項についての情報発信を出来るだけ早くしてほしい。

4. 小括・得られた示唆

(1) 調査方法について

過年度調査同様、本調査でも、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 版の調査票を事前に準備、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複数回行った。

回答対象となる構成員の増加が続いている中で、本調査においても、「ポータルサイトにログインができない」「パスワードを忘れた」「担当者が変更になりログイン情報が分からない」という問合せが寄せられた。ポータルサイトへのログインは、本調査回答のための年 1 回のみという構成員が一定数いることが考えられるなか、定期的なログインを促すような協議・連絡会事務局からの情報提供等が今後の検討課題として挙げられる。

アンケート開始後は、概ね大きな混乱なく円滑な調査遂行ができたと考えられる。

(2) 調査結果について

特定技能 2 号が製造業分野で認められて以降初めての調査であり、本調査では、特定技能 2 号への事業所としての移行希望や、移行のための試験対策状況等を確認した。

回答事業所において、特定技能 2 号への移行を希望する割合は 6 割を超えており、一定のニーズがあることが確認された。

一方で、特定技能 2 号取得のための試験受験状況について、必要な各種試験とも 95%以上は未受験の状況で、今後の受験意向を有する事業所も 1 割程度にとどまり、様子見の状況がうかがわれる。特定技能制度に関する課題として、「特定技能 2 号への移行ハードルが高い」が最も高い割合（49.4%）となっていることも踏まえ、今後、テキスト等の作成・公表や試験開催地等の拡充含め、検討する必要があるが示唆された。

第 IX 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 17 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、キルギス、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、高齢者人口比率等）
 - 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

- ※ なお、対象国によってはデータ整備がされていないことがあるため、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 IX-1 生産年齢人口（15-64 歳）比率推移（中位推計）（単位：％）

	2023	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065
バングラデシュ	68.2	68.5	68.7	68.6	68.4	67.9	66.7	65.1	63.3	61.4
カンボジア	65.3	65.5	65.9	66.1	66.3	67.2	66.1	65.0	64.2	64.0
中国	68.9	69.3	68.7	66.5	62.9	60.9	58.5	55.2	54.1	54.0
インド	68.0	68.4	68.9	68.8	68.4	67.8	67.0	65.8	64.4	62.8
インドネシア	68.1	68.3	68.5	68.1	67.2	66.4	65.6	65.3	65.1	64.6
キルギス	61.0	61.1	62.7	64.6	65.1	65.0	64.8	64.4	64.4	64.8
ラオス	65.2	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	68.6	68.6	68.5	68.4	68.1	67.8	67.1	66.5	65.9	65.4
ネパール	65.3	65.7	66.8	67.9	69.1	69.7	69.5	68.7	67.1	64.9
パキスタン	59.5	60.2	61.9	63.1	64.2	65.2	66.1	66.7	66.9	66.9
フィリピン	64.4	64.7	65.1	65.4	65.7	66.0	66.2	66.0	65.6	65.1
スリランカ	65.7	65.6	65.2	64.5	63.5	62.1	61.0	60.9	60.5	59.9
タイ	68.8	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	64.5	64.3	64.6	66.1	67.3	66.8	65.8	64.8	64.5	65.1
ベトナム	68.3	67.8	67.4	67.2	66.3	64.8	63.0	61.3	59.7	59.4

（出所）UN “World Population Prospect 2022” をもとに作成

② 高齢者人口比率

高齢者（65 歳以上）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 2023 年時点で 10%を超えている。

図表 IX-2 高齢者（65 歳以上）人口比率推移（中位推計）（単位：％）

	2023	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060	2065
バングラデシュ	6.3	6.7	7.9	9.4	11.2	13.2	15.4	17.8	20.2	22.7
カンボジア	6.1	6.8	8.5	10.0	11.0	10.9	12.9	15.1	16.8	17.7
中国	14.3	14.9	18.2	22.5	26.2	27.8	30.1	33.6	35.5	36.3
インド	7.1	7.6	8.8	10.1	11.6	13.1	15.0	17.0	19.1	21.2
インドネシア	7.0	7.5	9.0	10.5	12.0	13.5	15.0	16.0	16.9	17.9
キルギス	4.7	5.3	6.5	7.2	7.7	8.1	9.1	10.7	12.2	12.9
ラオス	4.6	4.9	5.7	6.5	7.4	8.6	10.1	12.0	13.9	15.8
マレーシア	7.8	8.4	9.9	11.4	13.0	14.8	17.4	20.2	22.7	24.6
モンゴル	4.8	5.4	7.1	8.7	10.3	11.8	13.4	15.4	16.5	16.9
ミャンマー	7.0	7.5	8.7	9.9	11.1	12.3	13.6	14.8	15.9	16.9
ネパール	6.2	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	5.6	6.0	6.9	7.9	8.8	9.8	10.8	11.9	13.2	14.6
スリランカ	11.9	12.7	14.7	16.3	17.8	19.6	21.5	22.6	23.8	24.9
タイ	16.0	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	5.3	5.8	7.0	7.9	8.8	9.7	11.0	12.7	14.2	14.8
ベトナム	9.5	10.4	12.3	13.9	15.9	17.9	20.0	22.1	24.0	24.9

（出所）UN “World Population Prospect 2022”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（2022 年）おり、次いでタイが約 410 万人（2022 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、2022 年時点で最も高いのはインドネシアの 11.7%、次いでタイの 10.7%となっている。

図表 IX-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	2022	2022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
インドネシア	－	14457.8	－	14951.4	14533.8	14973.5	15831.4	11.7%
タイ	4481.9	4262.5	4270.2	4241.7	4170.1	4162.2	4178.3	10.7%
モンゴル	115.8	130.5	131.3	115.1	115.1	123.7	122.9	10.0%
フィリピン	－	3197.6	3230.4	3363.0	2828.5	2988.0	3455.4	7.5%
ラオス	－	198.0	－	－	－	－	107.9	3.1%
バングラデシュ	－	10368.5	－	－	－	－	－	－
カンボジア	1997.2	2115.6	－	1807.3	2031.0	2172.1	－	－
キルギス	451.7	290.3	326.9	415.7	396.8	440.0	－	－
ミャンマー	－	2348.6	2893.5	2905.7	2890.2	－	－	－
ネパール	－	1389.5	－	－	－	－	－	－
パキスタン	6349.5	－	8773.6	7990.2	－	8403.2	－	－
スリランカ	1274.2	1367.2	1297.9	1307.8	1222.4	－	－	－
ベトナム	6827.0	7052.0	7309.0	7672.7	7345.7	7134.9	－	－

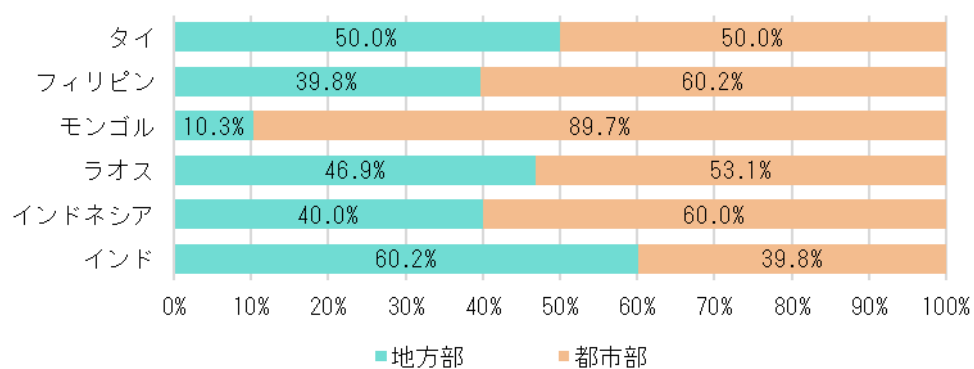
（出所）ILO Stat より作成

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89.7%が都市部で従事している。

一方、インドでは地方が60.2%と半数を超えている。

図表 IX-4 技能工及び関連職業の従事者の所在地域（2022 年）



（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 812.6US ドル (2021 年) となっている。次いで、タイが 467.3US ドル (2022 年)、ウズベキスタンが 351.3US ドル (2022 年)、モンゴルが 337.9US ドル (2022 年) 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 3.4 倍 (2021 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 IX-5 全産業・平均月額賃金 (単位 : US ドル)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
バングラデシュ	143.8	—	—	164.6	146.8	—	—	—	—	—
カンボジア	123.4	151.1	161.2	181.3	—	—	263.2	262.9	263.8	—
中国	439.9	493.6	529.8	537.2	564.2	624.4	646.6	697.1	812.6	—
インド	—	—	—	—	—	229.3	224.4	229.9	237.9	239.2
インドネシア	150.6	143.6	135.8	—	—	—	—	—	—	—
キルギス	218.9	214.6	197.3	192.1	206.4	214.4	233.4	222.4	—	329.1
ラオス	—	—	—	—	239.8	—	—	—	—	178.4
マレーシア	—	670.1	592.0	640.5	669.5	765.0	778.3	697.8	—	—
モンゴル	303.4	297.7	272.4	252.4	223.4	236.8	293.0	306.0	316.3	337.9
ミャンマー	—	—	100.5	—	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	128.9	178.5	157.5	143.6	—	147.7	—
スリランカ	148.8	158.6	176.1	185.5	193.9	191.3	204.0	199.5	—	—
タイ	443.9	437.8	324.3	417.4	434.4	461.9	487.3	490.3	485.8	467.3
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	351.3
ベトナム	195.5	211.0	235.1	248.8	239.6	254.9	288.3	296.2	291.3	320.9
(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 826.3US ドル（2021 年）となっている。日本と比較すると約 3.2 倍（2021 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（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 IX-6 製造業・平均月額賃金（単位：US ドル）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
バングラデシュ	146.9	—	—	158.0	140.3	—	—	—	—	—
カンボジア	114.3	141.9	158.8	182.2	—	—	252.3	245.2	256.2	—
中国	430.9	483.6	521.2	528.2	554.7	620.7	637.6	699.3	826.3	—
インド	—	—	—	—	—	186.8	193.9	197.5	198.0	193.8
インドネシア	139.8	133.9	123.9	—	—	—	—	—	—	—
キルギス	232.9	227.0	199.2	200.9	215.0	228.6	241.5	252.1	—	321.9
ラオス	—	—	—	—	221.7	—	—	—	—	150.4
マレーシア	—	615.1	521.8	566.0	568.1	635.7	631.5	604.7	—	—
モンゴル	280.7	273.2	260.0	237.0	207.6	209.4	280.4	267.4	275.0	336.0
ミャンマー	—	—	104.9	—	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	117.6	161.1	142.5	130.7	—	135.0	—
スリランカ	132.6	139.5	150.5	160.3	170.3	165.9	169.2	166.3	—	—
タイ	433.9	416.4	311.6	393.1	411.7	441.6	469.0	463.7	463.0	456.2
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	431.4
ベトナム	186.6	205.1	240.6	254.5	241.1	257.1	287.0	307.6	288.1	321.0
(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タイが最も高く 371.4US ドル (2022 年)、次いで、モンゴルが 357.6US ドル (2022 年) となっている。

低い国をみると、調査年の違いがあるが、パキスタン (126.6US ドル、2021 年)、バングラデシュ (125.6US ドル、2017 年)、スリランカ (137.0US ドル、2020 年)、インドネシア (155.3US ドル、2022 年) などとなっている。

図表 IX-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	2022
バングラデシュ	145.9	-	-	150.0	125.6	-	-	-	-	-
インドネシア	-	-	-	-	144.8	-	152.3	149.4	148.4	155.3
カンボジア	122.1	146.5	161.4	182.4	-	-	247.2	247.5	256.4	-
ラオス	-	-	-	-	244.9	-	-	-	-	175.1
スリランカ	130.6	138.4	143.3	157.0	162.9	167.6	155.5	137.0	-	-
ミャンマー	-	-	115.7	-	119.8	128.5	137.1	153.2	-	-
モンゴル	247.6	259.7	232.6	218.0	192.8	207.4	284.0	316.2	317.0	357.6
マレーシア	451.9	471.2	412.2	427.9	446.2	511.3	530.4	449.9	-	-
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	-	126.6	-
フィリピン	-	-	-	-	224.7	229.7	252.0	269.6	279.3	270.8
タイ	306.5	321.4	236.2	305.2	324.5	351.5	377.9	368.9	377.8	371.4
ウズベキスタン	-	-	-	-	-	-	-	-	129.1	291.8
ベトナム	168.8	186.3	209.0	219.7	221.3	237.1	267.0	281.8	273.3	-

(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、ウズベキスタン、モンゴル、インド、中国、バングラデシュ、スリランカ、パキスタン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。

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。特にスリランカでは 25.9%（2020 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、中国、インド、インドネシア、モンゴルでは 15-24 歳の失業率が非常に高くなっている。

図表 IX-8 失業率（15 歳以上、15-24 歳、単位：％）

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
バングラデシュ	15歳以上	-	-	4.4	4.4	-	-	-	-	-
バングラデシュ	15-24歳	-	-	11.4	12.8	-	-	-	-	-
カンボジア	15歳以上	0.7	0.4	0.7	0.1	-	0.5	0.2	0.4	-
カンボジア	15-24歳	1.0	0.7	1.1	0.4	-	1.7	0.5	0.8	-
中国	15歳以上	-	-	-	-	4.9	5.2	5.6	5.1	-
中国	15-24歳	-	-	-	-	10.8	11.8	14.2	14.3	-
インド	15歳以上	-	-	-	-	7.7	6.5	7.9	6.4	4.8
インド	15-24歳	-	-	-	-	26.2	22.7	24.5	20.7	17.9
インドネシア	15歳以上	4.0	4.5	4.3	3.8	4.4	3.6	4.3	3.8	3.5
インドネシア	15-24歳	15.7	17.0	15.8	14.5	16.3	13.6	14.8	13.9	14.1
キルギス	15歳以上	4.1	3.4	3.2	2.7	3.7	4.3	4.6	4.1	-
キルギス	15-24歳	6.8	5.9	6.4	5.6	7.2	9.0	8.5	8.3	-
ラオス	15歳以上	-	-	-	3.3	-	-	-	-	1.2
ラオス	15-24歳	-	-	-	5.9	-	-	-	-	2.3
マレーシア	15歳以上	2.9	3.1	3.4	3.4	3.3	3.3	4.5	4.6	3.9
マレーシア	15-24歳	9.5	10.7	10.5	-	10.9	10.5	12.0	11.3	11.7
モンゴル	15歳以上	4.8	4.9	7.2	6.4	5.4	9.3	6.6	7.7	6.2
モンゴル	15-24歳	12.3	13.1	20.8	17.9	16.8	22.3	16.2	17.7	11.7
ミャンマー	15歳以上	-	0.8	-	1.4	0.8	0.4	1.5	-	-
ミャンマー	15-24歳	-	1.6	-	3.6	1.8	1.3	4.9	-	-
ネパール	15歳以上	-	3.1	-	10.7	-	-	-	-	-
ネパール	15-24歳	-	-	-	20.5	-	-	-	-	-
パキスタン	15歳以上	1.8	3.6	2.3	-	4.1	4.8	-	6.3	-
パキスタン	15-24歳	4.0	6.6	5.1	-	7.8	9.6	-	11.1	-
フィリピン	15歳以上	3.6	3.1	2.7	2.6	2.3	2.2	2.5	3.4	2.6
フィリピン	15-24歳	9.5	8.5	7.7	7.5	6.7	6.8	7.0	8.5	6.9
スリランカ	15歳以上	4.2	4.5	4.2	4.0	4.3	4.7	5.4	-	-
スリランカ	15-24歳	19.7	20.1	21.0	18.0	21.1	21.0	25.9	-	-
タイ	15歳以上	0.6	0.6	0.7	0.8	0.8	0.7	1.1	1.2	0.9
タイ	15-24歳	3.1	3.1	3.7	4.4	4.0	4.2	5.2	5.8	5.1
ウズベキスタン	15歳以上	5.1	5.2	5.2	5.8	9.4	9.0	5.3	-	-
ウズベキスタン	15-24歳	-	-	-	-	-	-	13.2	-	-
ベトナム	15歳以上	1.3	1.8	1.8	1.9	1.2	1.7	2.1	2.4	1.5
ベトナム	15-24歳	5.2	6.7	7.2	7.3	4.8	5.8	6.8	7.0	6.0

（出所）ILO Stat より作成

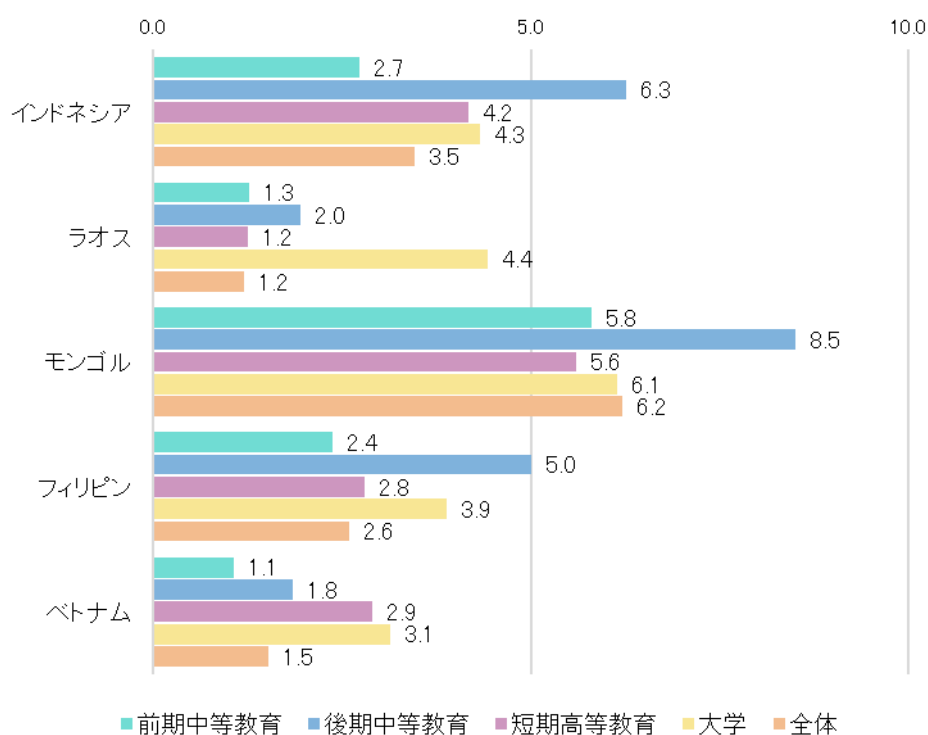
⑤ 参考：最終学歴別、所在地域別・年齢失業率

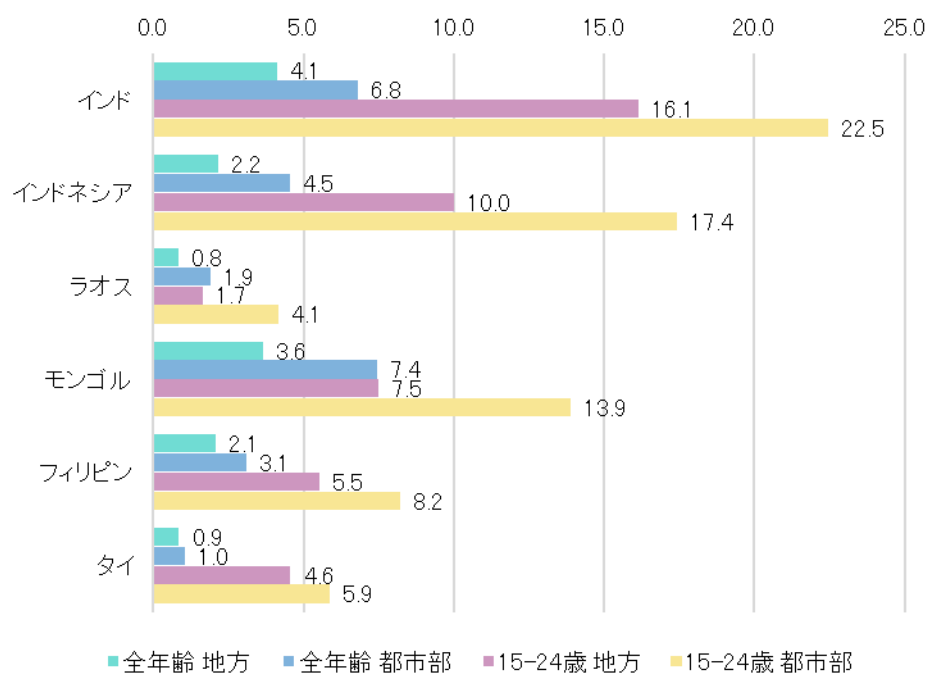
データが得られる国について、最終学歴別及び所在地域別の失業率をまとめている。

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8.5%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 IX-9 最終学歴別失業率（上）、所在地域別・年齢別失業率（下）
（単位：％）（2022 年）





(出所) ILO Stat より作成

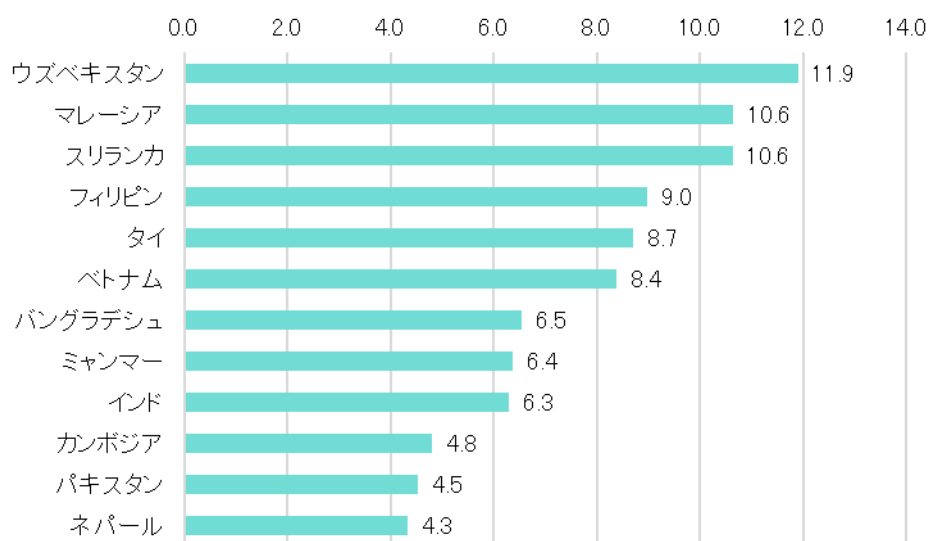
(3) 教育関係

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、ネパールで 4.3 年となっている。

図表 IX-10 平均就学年数（2019 年）



(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、キルギス、モンゴル、スリランカ、タイ、ベトナムでは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、ウズベキスタンも60%以上に達している。最も低いのはパキスタン（34.6%、2021年）となっている。

図表 IX-11 後期中等教育（高校）進学率（単位：％）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
バングラデシュ	47.7	55.3	51.2	54.4	54.3	58.2	61.3	62.2	－
カンボジア	－	－	32.7	35.5	37.4	38.1	44.2	－	－
中国	85.8	83.0	82.2	82.6	83.6	84.6	87.2	89.4	－
インド	62.0	63.6	61.7	63.9	64.4	67.1	71.0	71.3	－
インドネシア	77.8	76.5	82.4	84.8	89.8	94.4	96.9	97.1	－
キルギス	80.7	83.9	80.2	80.3	80.0	81.0	86.8	87.8	84.2
ラオス	44.6	47.6	50.4	52.2	51.1	48.8	45.6	43.4	－
マレーシア	82.2	81.9	81.8	75.1	76.9	72.7	73.8	77.8	－
モンゴル	87.1	－	－	83.1	83.2	97.5	105.3	102.9	－
ミャンマー	－	49.1	54.0	59.8	－	－	－	－	－
ネパール	50.6	53.7	59.7	－	62.3	72.0	71.4	71.0	78.2
パキスタン	28.7	29.2	28.2	30.2	32.7	－	34.6	－	－
フィリピン	77.7	74.9	67.4	64.4	71.9	75.5	75.4	87.5	－
スリランカ	94.3	93.4	93.2	96.7	－	－	85.0	－	－
タイ	132.8	131.1	102.7	102.7	99.8	97.1	98.0	100.9	108.1
ウズベキスタン	91.0	91.5	92.5	93.7	95.2	78.0	65.9	66.7	66.4
ベトナム	83.8	84.9	83.8	83.8	87.7	85.9	84.3	87.9	－

（出所）UNESCO Institute for Statistics より作成

(4) 日本語教育関係

① 日本語学習者数、教育機関数、教員数

2021 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となっているが、2018 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、ネパールは日本語学習者数、教育機関数、教員数いずれも 180%超、バングラデシュは日本語学習者数、教員数が 150%超の高い伸び率となっている。

図表 IX-12 日本語学習者数、教育機関数、教員数（2021 年時点）

順位	国・地域	学習者数			教育機関数			教員数		
		2018年	2021年	増減率(%)	2018年	2021年	増減率(%)	2018年	2021年	増減率(%)
1	中国	1,004,625	1,057,318	105.2%	2,435	2,965	121.8%	20,220	21,361	105.6%
2	インドネシア	709,479	711,732	100.3%	2,879	2,958	102.7%	5,793	6,617	114.2%
3	韓国	531,511	470,334	88.5%	2,998	2,868	95.7%	15,345	13,229	86.2%
4	オーストラリア	405,175	415,348	102.5%	1,764	1,648	93.4%	3,135	3,052	97.4%
5	タイ	184,962	183,957	99.5%	659	676	102.6%	2,047	2,015	98.4%
6	ベトナム	174,521	169,582	97.2%	818	629	76.9%	7,030	5,644	80.3%
7	アメリカ	166,905	161,402	96.7%	1,446	1,241	85.8%	4,021	4,109	102.2%
8	台湾	170,159	143,632	84.4%	846	907	107.2%	4,106	3,375	82.2%
9	フィリピン	51,530	44,457	86.3%	315	242	76.8%	1,289	1,111	86.2%
10	マレーシア	39,247	38,129	97.2%	212	215	101.4%	485	484	99.8%
11	インド	38,100	36,015	94.5%	304	323	106.3%	1,006	1,132	112.5%
12	フランス	24,150	29,569	122.4%	229	302	131.9%	763	930	121.9%
13	ニュージーランド	32,764	28,072	85.7%	275	224	81.5%	421	432	102.6%
14	香港	24,558	27,665	112.7%	70	73	104.3%	575	625	108.7%
15	ブラジル	26,157	20,732	79.3%	360	261	68.7%	1,182	942	79.7%
16	ミャンマー	35,600	19,124	53.7%	411	189	46.0%	1,593	896	56.2%
17	カナダ	19,489	18,293	93.9%	161	131	81.4%	662	566	85.5%
18	イギリス	20,040	14,631	73.0%	268	172	59.7%	646	473	73.2%
19	メキシコ	13,673	14,552	106.4%	120	139	115.8%	483	612	126.7%
20	モンゴル	11,755	13,334	113.4%	128	117	91.4%	363	363	100.0%
21	ロシア	11,764	12,426	105.6%	169	151	89.3%	633	666	105.2%
22	ドイツ	15,465	11,687	75.6%	157	128	81.5%	473	353	74.6%
23	シンガポール	12,300	10,837	88.1%	19	19	100.0%	221	182	82.4%
24	スリランカ	8,454	9,746	115.3%	77	89	115.6%	125	164	131.2%
25	ネパール	5,326	9,646	181.1%	126	241	191.3%	443	812	183.3%
26	スペイン	8,495	9,383	110.5%	141	158	112.1%	325	404	124.3%
27	トルクメニスタン	3,259	8,865	272.0%	9	12	133.3%	35	56	160.0%
28	イタリア	7,831	8,387	107.1%	62	45	72.6%	235	186	79.1%
29	バングラデシュ	4,801	7,418	154.5%	85	116	136.5%	220	346	157.3%
30	ポーランド	4,483	5,008	111.7%	48	47	97.9%	200	234	117.0%
31	アルゼンチン	5,054	4,486	88.8%	46	51	110.9%	206	252	122.3%
32	カンボジア	5,419	3,874	71.5%	51	51	100.0%	307	301	98.0%
33	ペルー	3,792	3,761	99.2%	10	13	130.0%	72	81	112.5%
34	ウズベキスタン	2,288	3,579	156.4%	15	18	120.0%	85	129	151.8%
35	エジプト	1,602	3,514	219.4%	21	14	66.7%	120	147	122.5%
36	ニューカレドニア	2,159	3,426	158.7%	25	36	144.0%	47	56	119.1%
37	トルコ	2,500	3,305	132.2%	34	40	117.6%	85	97	114.1%
38	ラオス	1,955	3,118	159.5%	16	16	100.0%	58	74	127.6%
39	アイルランド	2,803	3,084	110.0%	44	35	79.5%	67	48	71.6%
40	スイス	3,008	2,791	92.8%	72	77	106.9%	194	197	101.5%
41	マダガスカル	2,532	2,413	95.3%	20	19	95.0%	47	37	78.7%
42	ウクライナ	2,174	2,052	94.4%	20	17	85.0%	97	105	108.2%
43	コロンビア	1,645	2,024	123.0%	18	20	111.1%	91	85	93.4%
44	ルーマニア	1,389	1,892	136.2%	14	12	85.7%	87	40	46.0%
45	ハンガリー	1,906	1,815	95.2%	39	32	82.1%	95	94	98.9%
46	ケニア	2,573	1,726	67.1%	43	26	60.5%	111	44	39.6%
47	オランダ	1,496	1,599	106.9%	16	22	137.5%	40	69	172.5%
48	フィンランド	284	1,584	557.7%	6	15	250.0%	11	28	254.5%
49	マカオ	1,502	1,550	103.2%	6	9	150.0%	63	49	77.8%
50	スウェーデン	1,769	1,471	83.2%	29	18	62.1%	57	45	78.9%
51	チェコ	1,246	1,304	104.7%	21	13	61.9%	73	83	113.7%
52	キルギス	1,606	1,300	80.9%	19	13	68.4%	47	40	85.1%
92	パキスタン	587	243	41.4%	8	5	62.5%	16	13	81.3%

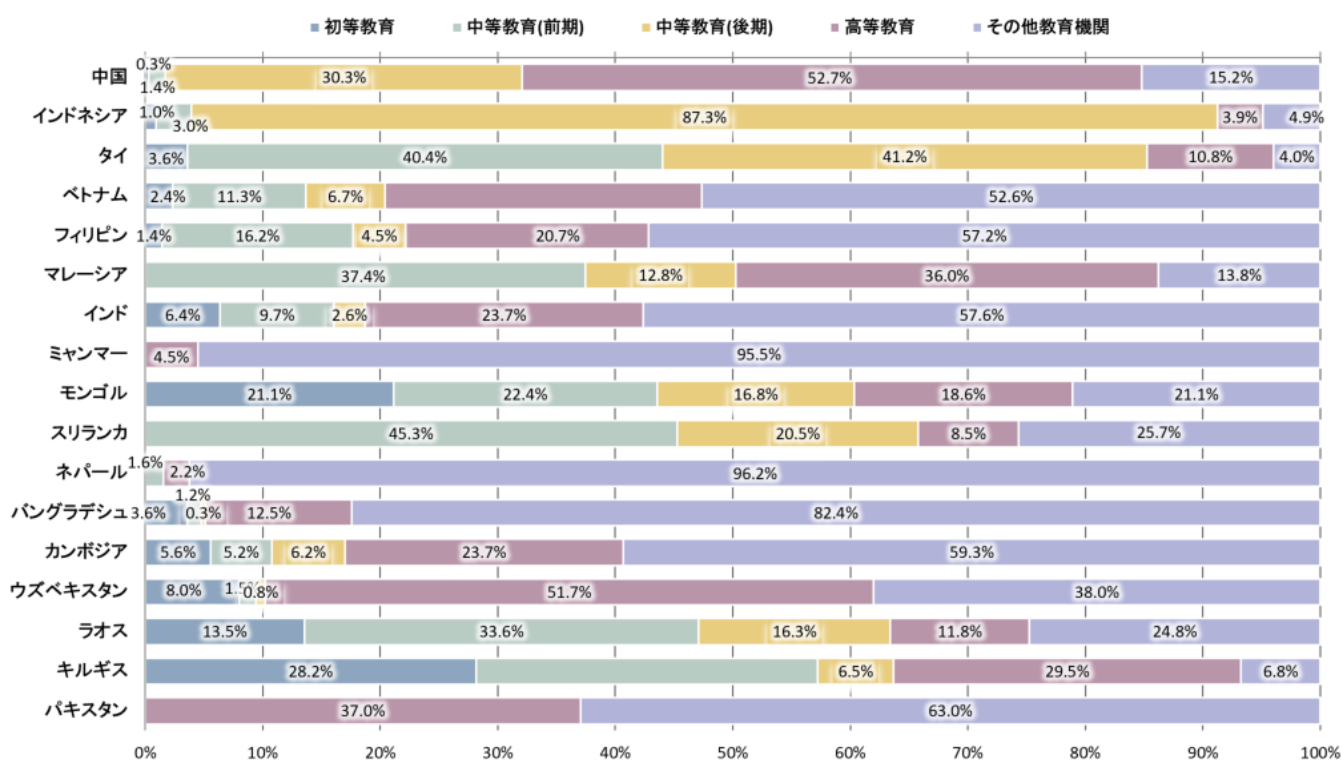
(出所) 国際交流基金 (2021) 「日本語教育機関調査」

(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ネパール、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80%超の高い割合を占めている。

図表 IX-13 教育段階別学習者割合（2021 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	2,218	1,224	3,442	11,566	3,446	15,012	309,939	10,925	320,864	321,505	14,371	335,876	179,966	322,325	54,862	557,153
インドネシア	5,282	1,504	6,786	17,677	3,527	21,204	593,032	28,369	621,401	610,709	31,896	642,605	11,826	14,778	850	27,454
タイ	4,490	2,107	6,597	57,322	17,067	74,389	61,017	14,834	75,851	118,339	31,901	150,240	7,956	10,297	1,550	19,803
ベトナム	297	3,689	3,986	17,941	1,300	19,241	10,987	362	11,349	28,928	1,662	30,590	14,144	29,333	2,275	45,752
フィリピン	640	0	640	6,116	1,105	7,221	1,949	50	1,999	8,065	1,155	9,220	373	8,528	280	9,181
マレーシア	0	17	17	12,060	2,206	14,266	3,896	978	4,874	15,956	3,184	19,140	553	11,564	1,598	13,715
インド	1,094	1,202	2,296	1,852	1,639	3,491	581	367	948	2,433	2,006	4,439	565	6,577	1,383	8,525
ミャンマー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	663	50	142	855
モンゴル	2,688	129	2,817	2,410	581	2,991	1,692	549	2,241	4,102	1,130	5,232	681	1,673	120	2,474
スリランカ	0	0	0	2,267	2,145	4,412	1,468	532	2,000	3,735	2,677	6,412	322	136	375	833
ネパール	0	0	0	0	150	150	0	0	0	0	150	150	200	0	15	215
バングラデシュ	261	5	266	45	45	90	5	17	22	50	62	112	109	674	142	925
カンボジア	157	59	216	151	50	201	101	140	241	252	190	442	667	194	57	918
ウズベキスタン	276	10	286	52	0	52	21	7	28	73	7	80	688	1,134	30	1,852
ラオス	422	0	422	1,047	0	1,047	508	0	508	1,555	0	1,555	219	150	0	369
キルギス	340	26	366	378	0	378	64	20	84	442	20	462	213	168	3	384
パキスタン	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90	0	90

（出所）国際交流基金（2021）「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 17 か国の日本語能力試験受験者数推移及び、2019 年と 2022 年の増加率をみると、スリランカが最も伸びており 372.3%、次いでバングラデシュ、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 年以降の試験では、受験者数も徐々に以前の数値に戻りつつある。

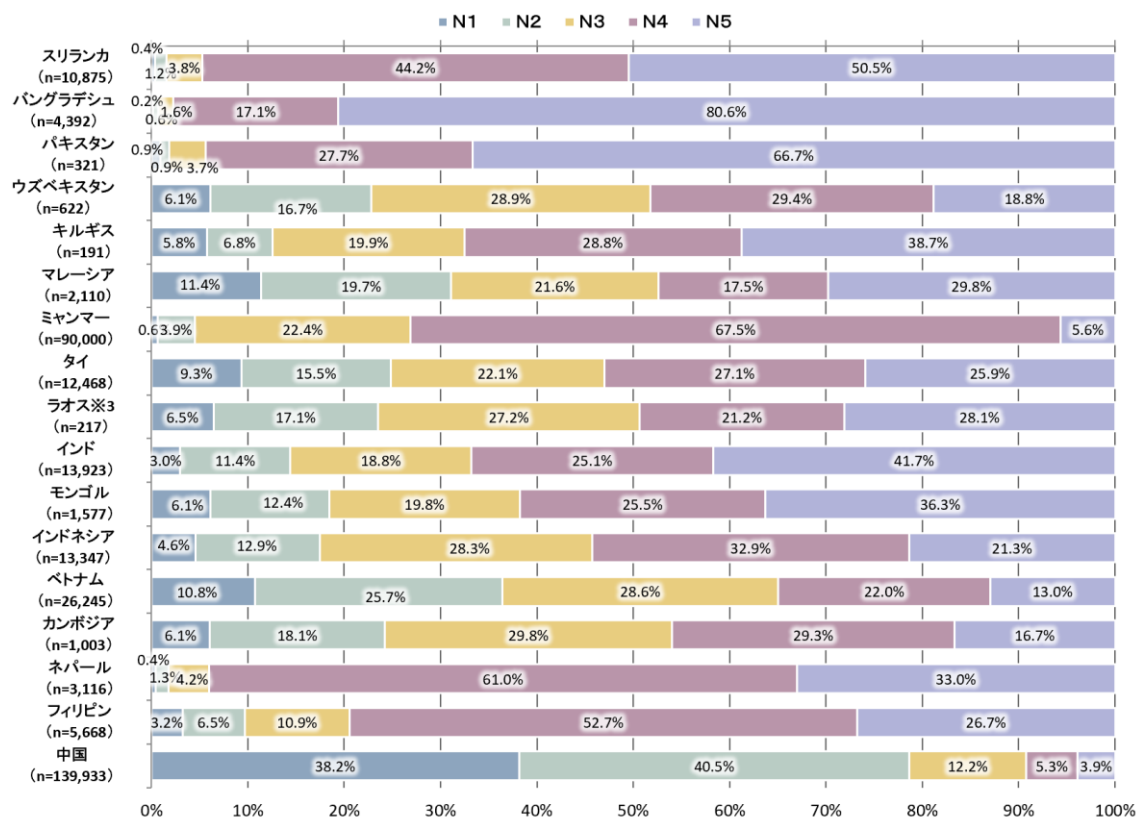
また、2023 年はミャンマーの受験者数が突出して高くなっており、国内情勢の乱れから、国外での就業を見据えた動きと推察される。

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 IX-14 過去 7 年間の日本語能力試験の受験者数（※）（上）、
直近 2023 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		2018年		2019年		2020年 (※1)	2021年		2022年		2023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	第2回	第1回	
1	スリランカ	1,718	1,856	1,872	2,116	2,172	2,716	-	-	-	4,840	13,356	10,875	372.3%
2	バングラデシュ	756	1,124	1,645	1,792	1,231	1,326	1,856	-	2,529	2,285	3,666	4,392	232.7%
3	パキスタン	-	162	-	193	74	217	-	172	338	251	343	321	204.1%
4	ウズベキスタン	368	330	498	399	335	270	-	634	521	404	354	622	125.3%
5	キルギス	101	88	156	133	136	157	-	156	117	165	186	191	119.8%
6	マレーシア	1,274	1,992	1,832	2,214	1,690	2,505	-	-	848	2,150	2,867	2,110	119.6%
7	ミャンマー	3,476	12,484	12,232	16,923	22,011	30,593	-	-	2,428	12,110	45,778	90,000	110.0%
8	タイ	10,916	13,449	11,966	14,664	12,576	13,014	15,025	-	113	9,680	12,601	12,468	87.1%
9	ラオス	-	195	-	201	-	252	297	-	-	-	217	-	86.1%
10	インド	8,529	8,223	10,072	11,707	13,302	13,100	843	-	13,565	13,647	8,243	13,923	82.9%
11	モンゴル	-	1,978	-	2,313	1,617	2,405	-	1,351	1,391	1,545	1,703	1,577	80.8%
12	インドネシア	4,163	11,341	7,846	11,868	10,492	16,211	-	1,051	3,014	7,531	12,974	13,347	76.8%
13	ベトナム	33,307	37,935	33,989	35,854	37,167	41,151	37,090	-	8,001	27,368	24,612	26,245	66.4%
14	カンボジア	1,158	1,033	1,227	1,158	1,599	1,652	-	-	997	1,088	1,031	1,003	65.2%
15	ネパール	294	614	2,110	2,448	3,058	3,348	-	-	996	978	2,770	3,116	58.5%
16	フィリピン	4,908	7,201	6,126	9,572	8,149	11,970	-	-	-	698	5,367	5,668	30.1%
17	中国	106,721	104,759	116,995	112,163	140,453	133,082	63,158	99,821	44,537	59,341	18,583	139,933	28.5%

日本語能力試験の受験者数割合：2023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～2023年第1回）をもとに作成

（出所注）

※ 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＝2022年受験者数合計/2019年受験者数合計

※3 ラオスのみ参考値（直近の実施試験、2022年第2回データを利用）

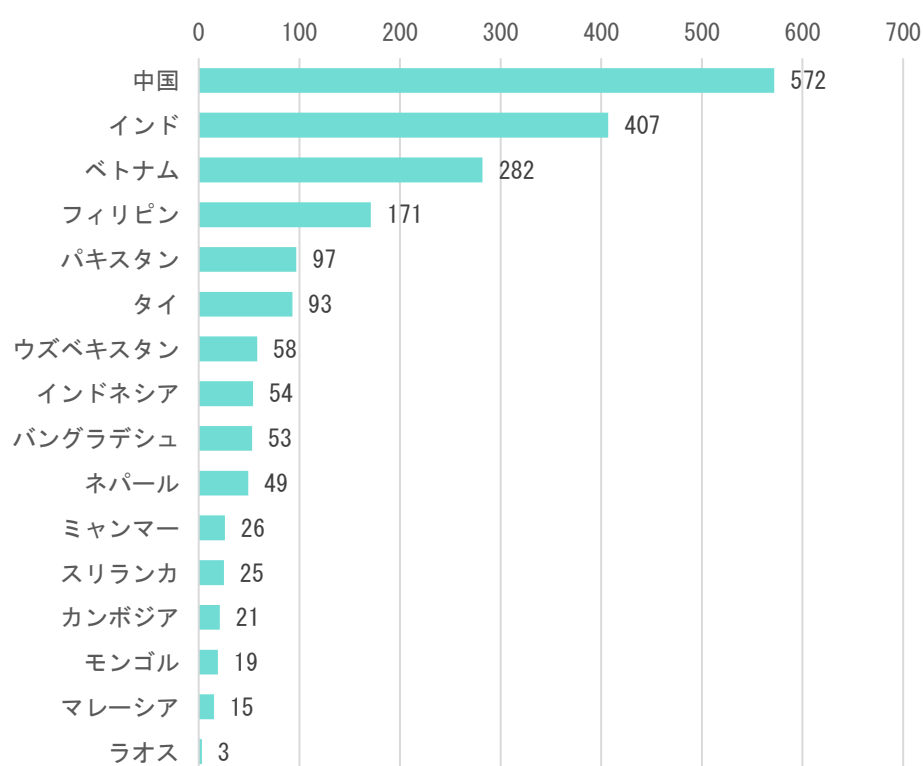
(5) 労働者等の送出し状況

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）について、新型コロナウイルス感染症拡大前の最終年となる 2019 年時点で、中国が最も多く 57 万 2,000 人となっている。

次いでインドが 40 万 7000 人、ベトナムが 28 万 2,000 人となっている。

図表 IX-15 調査対象国から OECD 諸国への労働者の移動数
(2019 年、フロー、単位：千人)



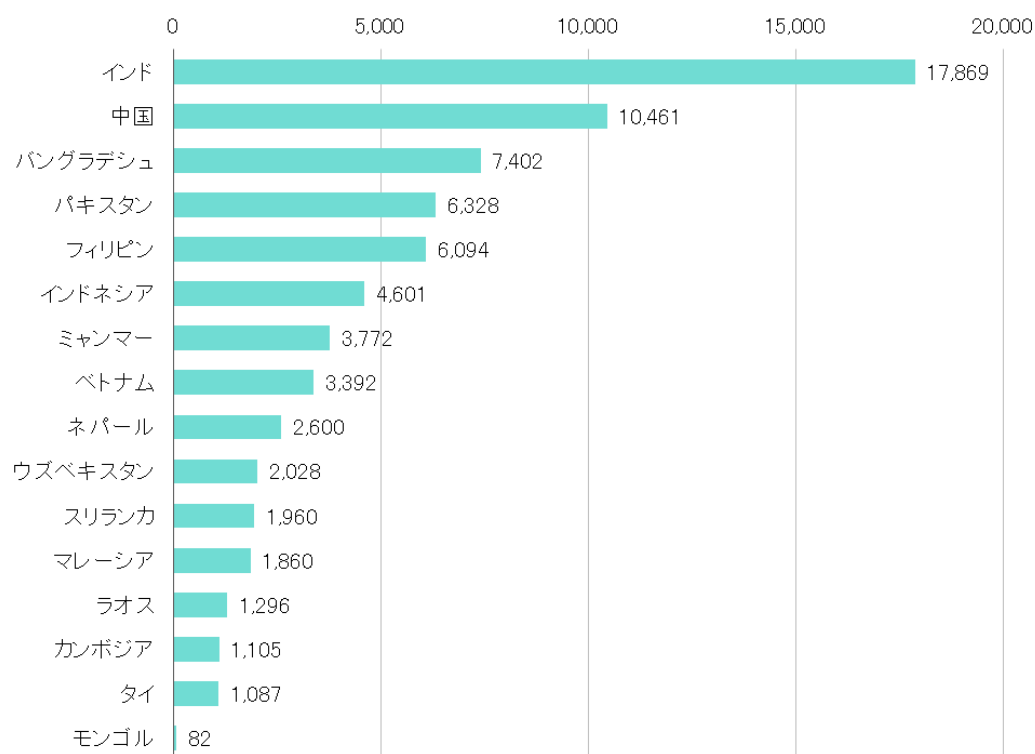
(出所) OECD・ADBI・ILO (2023) "LABOR MIGRATION IN ASIA : CHANGING PROFILES AND PROCESSES"
をもとに作成

(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 IX-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、2021 年時点で、中国が最も多く 102 万人となっている。次いで、インド (50 万人)、ベトナム (13 万人)、ウズベキスタン (11 万人) となっている。

図表 IX-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	2021
バングラデシュ	55,989	62,191	57,948	50,133	44,327	49,628	52,799
カンボジア	5,288	5,498	6,034	6,389	6,995	7,533	7,401
中国	818,577	866,812	928,338	997,618	1,059,984	1,095,780	1,021,303
インド	257,048	305,421	341,562	377,993	460,871	516,693	508,174
インドネシア	44,850	47,755	48,550	51,820	56,708	60,098	59,224
キルギス	9,454	11,484	11,410	12,822	13,027	13,345	13,757
ラオス	3,529	6,290	5,103	6,615	8,291	9,237	8,368
マレーシア	64,727	65,085	63,781	62,587	60,602	57,329	48,810
モンゴル	9,730	10,151	10,580	11,993	13,431	15,120	14,731
ミャンマー	7,667	8,437	9,169	10,704	12,755	13,487	12,628
ネパール	40,558	49,468	64,354	82,046	93,358	98,751	88,904
パキスタン	48,217	52,594	53,871	57,965	59,714	64,745	71,865
フィリピン	14,654	16,519	17,375	18,908	22,652	26,419	26,219
スリランカ	17,330	18,725	20,849	24,251	28,470	30,229	29,199
タイ	29,660	30,773	32,334	33,376	33,295	32,935	28,609
ウズベキスタン	28,118	32,908	35,033	42,344	52,820	86,248	109,945
ベトナム	68,035	82,672	94,642	108,341	125,547	136,101	137,022

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

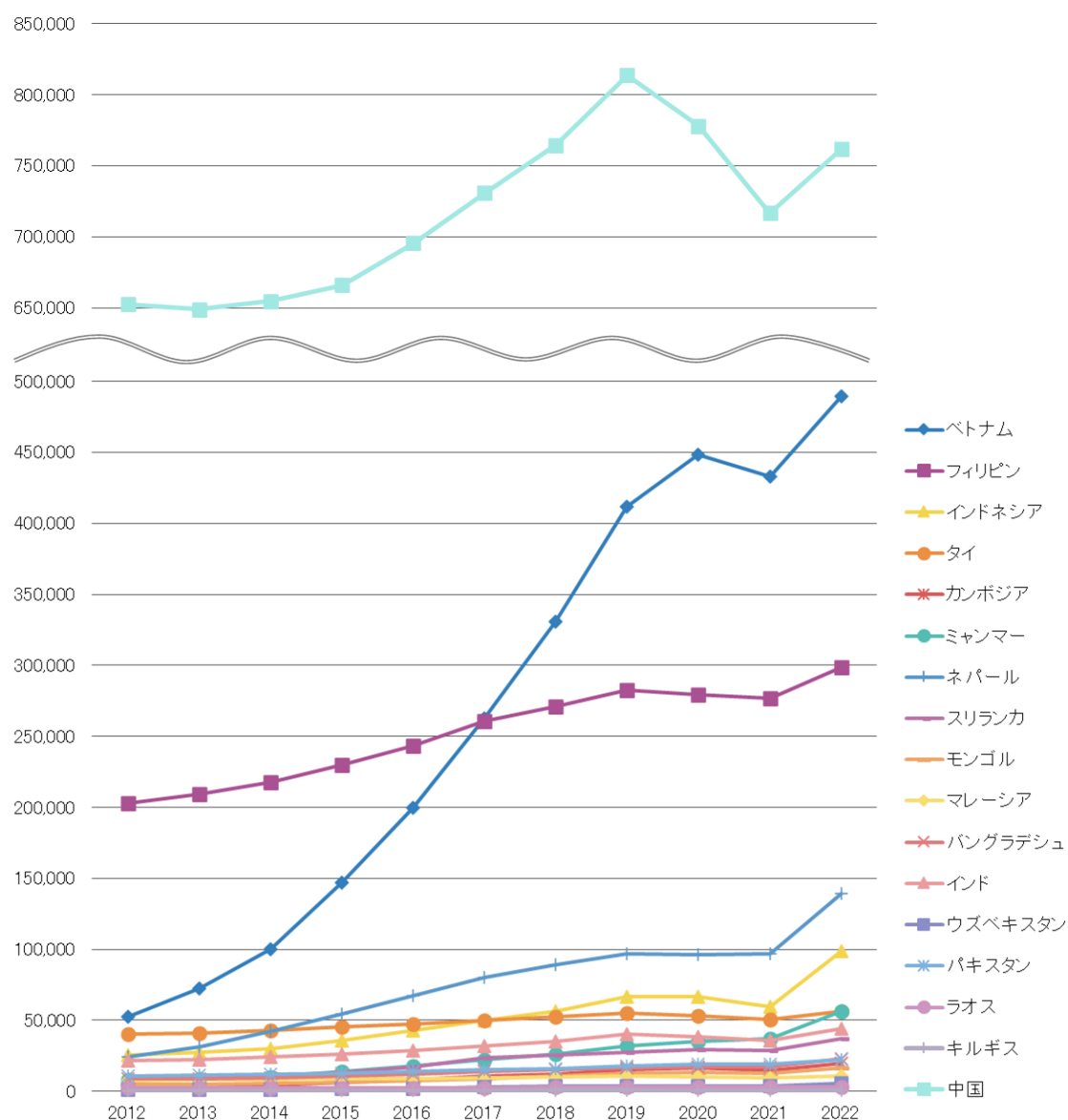
（原資料）WB Annual Remittances Data

(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、フィリピンの在留人数も多い。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 IX-19 在留外国人数推移（単位：人）



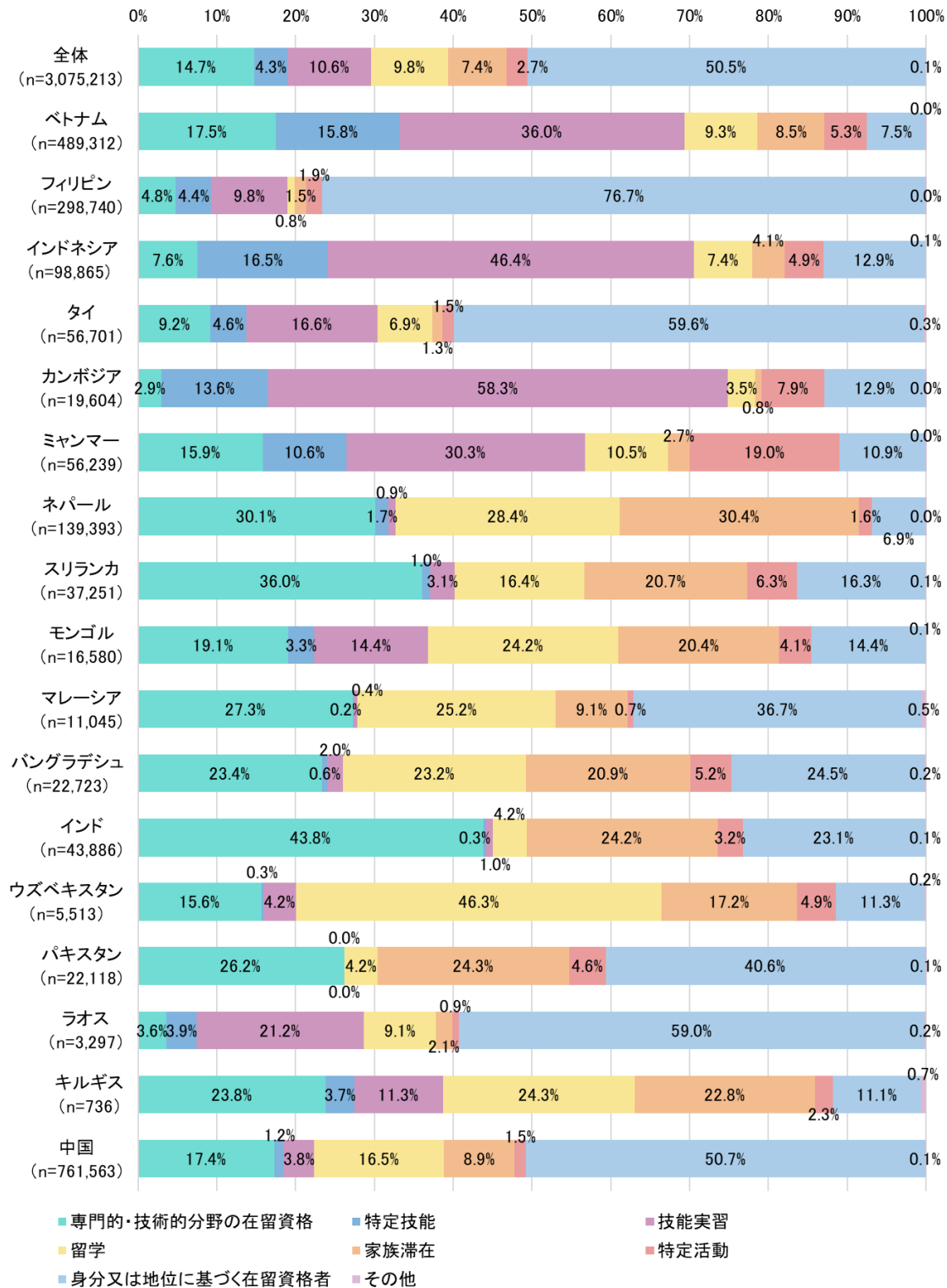
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

② 在留資格別割合

2022 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、50.5%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 43.8%を占めている。特定技能は、全体では 4.3%程度だが、ベトナムで 15.8%、カンボジアで 13.6%、インドネシアで 16.5%を占めている。

図表 IX-20 国籍別在留資格別割合（2022 年末）



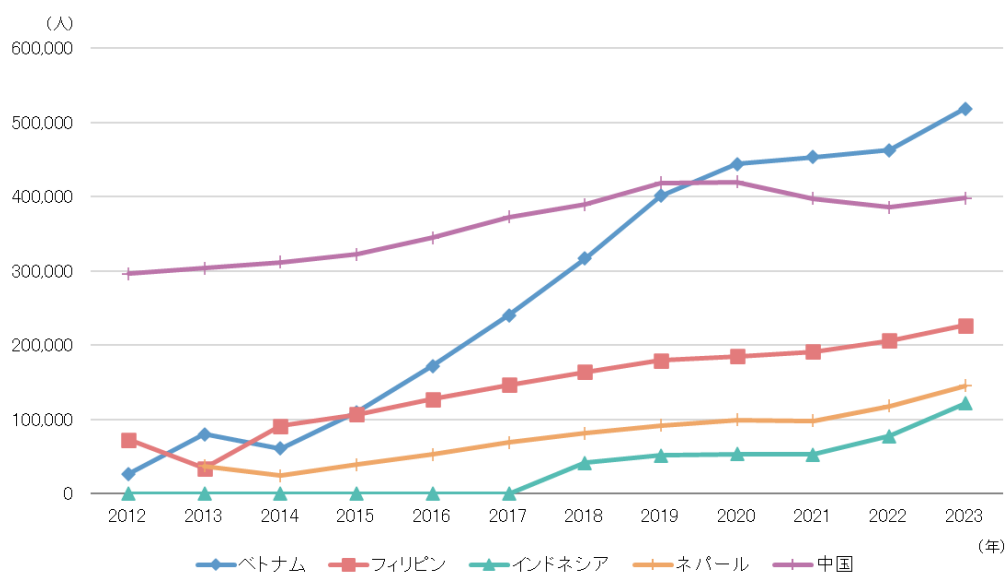
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

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、2023 年 10 月末時点ではベトナムが 51.8 万人と最も多くなっている。次いで中国が 39.7 万人、フィリピンが 22.6 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 2023 年の間で 19 倍に増加している。

図表 IX-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」（2012～2023 年、各年 10 月末時点の人数）

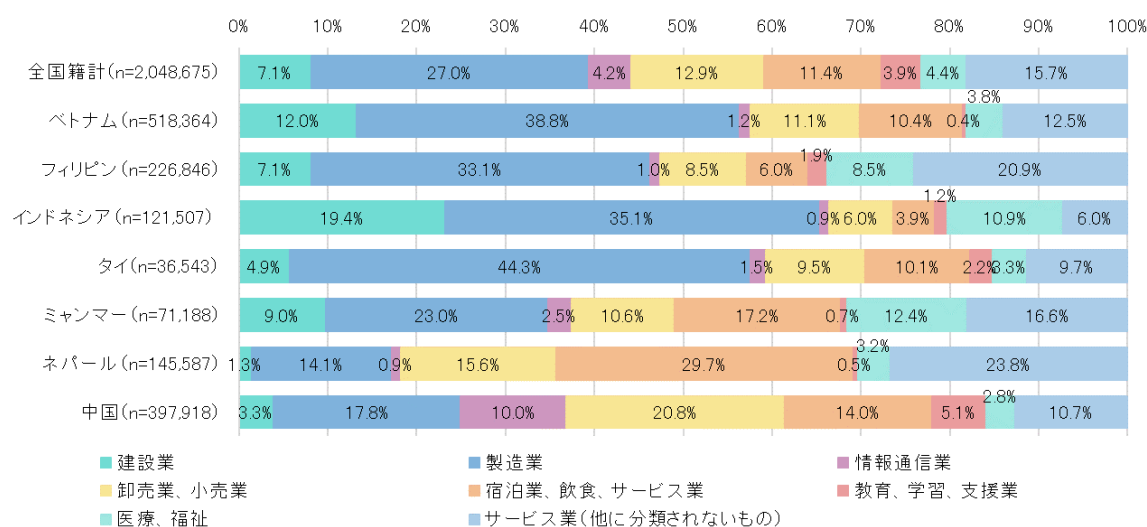
（注）調査対象国のうち、集計対象とした 10 年間のデータが確認できる国のみ集計。また、本統計では、雇用されて働く外国人労働者のみが集計対象であり、自営業者及び特別永住者は対象外である点は留意が必要。

④ 業種別割合

2023 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 27.0%となっている。次いで、サービス業（他に分類されないもの）15.7%、卸売業・小売業 12.9%となっている。

公表されている対象国のデータを見ると、ベトナム、フィリピン、インドネシア、タイ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 29.7%、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 IX-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」（2023 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、2022 年末時点ではベトナムが最も多く、17 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、インドネシアが 4.5 万人となっている。

2015 年と 2022 年を比較すると、インド（18.9 倍）、ミャンマー（8.6 倍）、スリランカ（5.2 倍）、ネパール（5.1 倍）、バングラデシュ（5.0 倍）といった国で大幅に増加率が高まっている。

図表 IX-23 技能実習生数推移（単位：人）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ベトナム	57,581	88,211	123,563	164,499	218,727	208,879	160,563	176,346
インドネシア	15,307	18,725	21,894	26,914	35,404	34,459	25,007	45,919
フィリピン	17,740	22,674	27,809	30,321	35,874	31,648	23,186	29,140
中国	89,086	80,857	77,567	77,806	82,370	63,741	37,489	28,802
ミャンマー	1,978	3,960	6,144	8,432	13,118	13,963	11,388	17,034
カンボジア	3,106	4,865	6,180	7,424	9,516	9,970	7,475	11,434
タイ	6,084	7,279	8,430	9,639	11,325	10,735	7,478	9,425
モンゴル	624	774	1,099	1,484	2,123	2,310	1,566	2,394
ネパール	247	201	179	257	403	449	390	1,266
スリランカ	223	265	341	487	740	839	712	1,162
ラオス	321	394	429	480	555	521	356	698
バングラデシュ	91	115	103	110	166	211	178	451
インド	23	25	54	114	225	220	181	434
ウズベキスタン	0	0	17	9	20	65	58	230
キルギス	0	14	22	38	45	51	35	83
マレーシア	62	61	96	138	171	76	27	47
パキスタン	1	5	15	7	5	6	4	3

（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

（注）2022 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、2022 年末時点では中国が最も多く、12.5 万人となっている。次いで、ベトナムが 4.5 万人、ネパールが 3.9 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 IX-24 留学生数推移（単位：人）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
中国	108,331	115,278	124,292	132,411	144,264	125,328	96,594	125,940
ベトナム	49,809	62,422	72,268	81,009	79,292	65,653	46,403	45,411
ネパール	20,278	22,967	27,101	28,987	29,417	23,116	16,858	39,656
インドネシア	4,768	5,607	6,492	7,213	7,512	6,279	4,686	7,321
スリランカ	3,219	5,597	8,273	8,701	7,408	5,578	3,452	6,124
ミャンマー	3,473	4,553	5,753	6,369	5,429	4,371	3,207	5,925
バングラデシュ	1,912	2,548	3,467	3,948	3,624	3,341	2,664	5,276
モンゴル	2,317	2,705	3,150	3,675	3,908	3,320	2,426	4,008
タイ	4,190	4,376	4,551	4,355	4,053	2,909	2,216	3,919
マレーシア	2,755	2,925	3,117	3,236	3,234	2,604	2,169	2,781
ウズベキスタン	583	868	1,759	2,366	2,038	1,598	1,264	2,553
フィリピン	1,314	1,825	2,375	3,010	3,262	2,421	1,600	2,482
インド	1,012	1,188	1,524	1,940	2,048	1,564	1,201	1,851
パキスタン	257	303	382	483	600	570	457	937
カンボジア	632	784	1,033	980	814	680	579	682
ラオス	228	228	241	256	267	209	233	300
キルギス	130	152	156	172	172	127	112	179

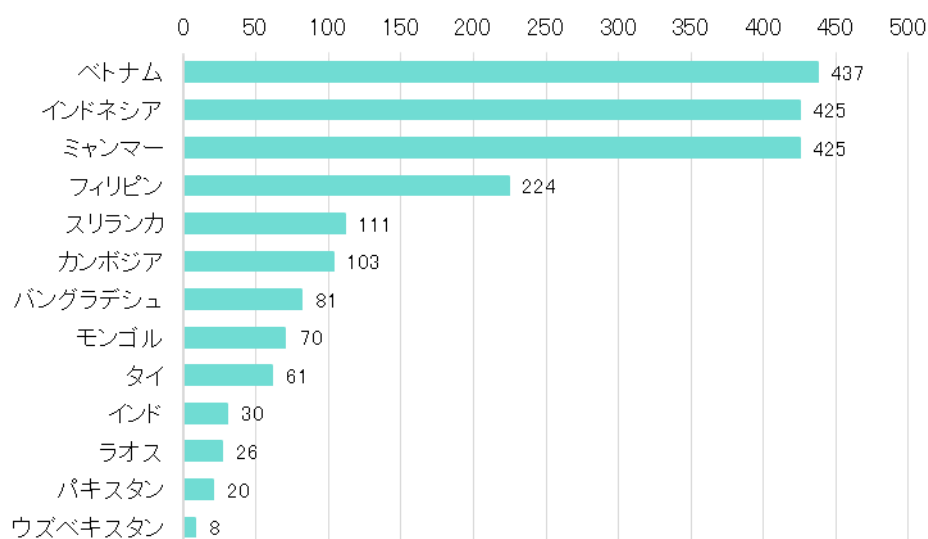
（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」をもとに作成

（注）2022 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437 機関となっている。次いで、インドネシアが425 機関、ミャンマーが425 機関、フィリピンが224 機関となっている。

図表 IX-25 技能実習生の送出し機関数（2024 年 1 月時点）

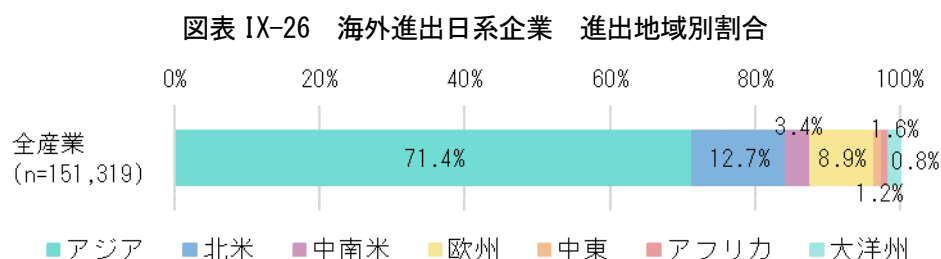


（出所）外国人技能実習機構 HP「外国政府認定送出国機関一覧」をもとに作成

(7) 日系企業の進出状況

① 海外進出日系企業の地域別割合

日系企業の海外進出先は、アジア地域が全体の 71.4%を占めている。

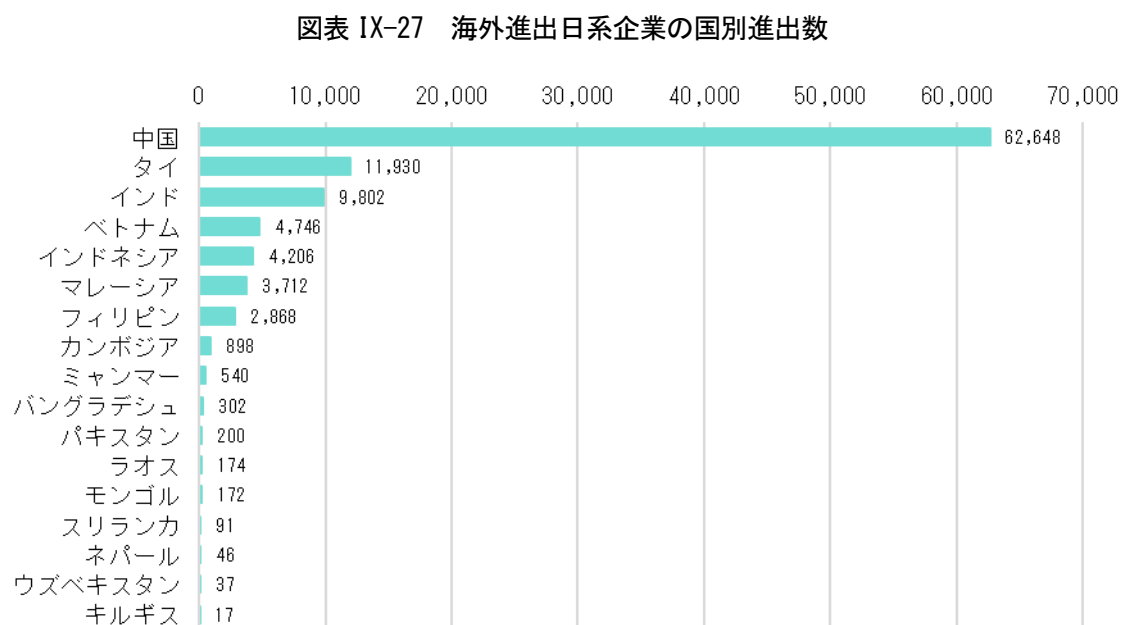


(出所) 外務省「海外進出日系企業拠点数調査」(2022 年調査結果)

② 海外進出日系企業の国別進出数

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 62,648 件となっている。次いで、タイ (11,930 件)、インド (9,802 件)、ベトナム (4,746 件)、インドネシア (4,206 件) となっている。

一方で、スリランカ、ネパール、ウズベキスタン、キルギスは日系製造業がほとんど未進出のエリアとなっている。



(出所) 外務省「海外進出日系企業拠点数調査」(2022 年調査結果)

3. 小括・得られた示唆

人口動態について、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。一方、高齢者（65 歳以上）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 2023 年時点で 10%を超えている。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（2022 年）おり、次いでタイが約 410 万人（2022 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、2022 年時点で最も高いのはインドネシアの 11.7%、次いでタイの 10.7%となっている。

労働関係について、全産業における平均月額賃金は、調査対象国のなかで中国が最も高く 812.6US ドル（2021 年）となっている。次いで、タイが 467.3US ドル（2022 年）、ウズベキスタンが 351.3US ドル（2022 年）、モンゴルが 337.9US ドル（2022 年）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 3.4 倍（2021 年）の開きがある。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、ウズベキスタン、モンゴル、インド、中国、バングラデシュ、スリランカ、パキスタン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。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。特にスリランカでは 25.9%（2020 年）と高くなっている。

教育関係について、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、キルギス、モンゴル、スリランカ、タイ、ベトナムでは 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、ウズベキスタンも 60%以上に達している。最も低いのはパキスタン（34.6%、2021 年）となっている。

日本語教育関係について、2021 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となっているが、2018 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、ネパールは日本語学習者数、教育機関数、教員数いずれも 180%超、バングラデシュは日本語学習者数、教員数が 150%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）について、新型コロナウイルス感染症拡大前の最終年となる 2019 年時点で、中国が最も多く 57 万 2,000 人となっている。次いでインドが 40 万 7000 人、ベトナムが 28 万 2,000 人となっている。

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、2023 年 10 月末時点ではベトナムが 51.8 万人と最も多くなっている。次いで中国が 39.7 万人、フィリピンが 22.6 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 2023 年の間で 19 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、ベトナムが最も多く 437 機関となっている。次いで、インドネシアが 425 機関、ミャンマーが 425 機関、フィリピンが 224 機関となっている。

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、中国が最も多く 62,648 件となっている。次いで、タイ（11,930 件）、インド（9,802 件）、ベトナム（4,746 件）、インドネシア（4,206 件）となっている。一方で、スリランカ、ネパール、ウズベキスタン、キルギスは日系製造業がほとんど未進出のエリアとなっている。

第 X 章 1 号試験及び 2 号試験の試験問題作成

1. 製造分野特定技能 1 号及び 2 号評価試験有識者委員会の設置趣旨、開催過程

(1) 設置趣旨

製造分野特定技能評価試験実施要領（令和 5 年 10 月改正）に則り、製造分野特定技能 1 号評価試験及び製造分野特定技能 2 号評価試験の試験問題作成にあたり、「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 号及び 2 号評価試験有識者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 5～6 回の作問委員会を開催する形式によって進行した。

図表 X-1 製造分野特定技能 1 号及び 2 号評価試験有識者委員会の開催過程

区分	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
第 1 回	2023 年 7 月 4 日(火)	2023 年 7 月 14 日(金)	2023 年 7 月 4 日(火)
第 2 回	2023 年 7 月 27 日(木)	2023 年 8 月 29 日(火)	2023 年 9 月 1 日(金)
第 3 回	2023 年 9 月 6 日(水)	2023 年 9 月 26 日(火)	2023 年 11 月 30 日(木)
第 4 回	2023 年 12 月 8 日(金)	2023 年 12 月 14 日(木)	2024 年 2 月 15 日(木)
第 5 回	2024 年 2 月 19 日(月)	2024 年 1 月 29 日(月)	2024 年 3 月 6 日(水)
第 6 回	2024 年 2 月 27 日(火)	2024 年 3 月 5 日(火)	—

(3) 委員構成

区分ごとに複数名の有識者を試験委員として指定した。

2. 委員会における検討結果

(1) 作問方針について

初回委員会において、（従来の 19 種類の試験から）3 種類の試験への統一、1 号試験及び 2 号試験のそれぞれの問題数などが確認された。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における意見

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、難易度に関して、日本語の簡易化や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) 各委員会における試験問題の作成結果

上記の議論も踏まえ、各委員会において合意された方針に沿って作問作業が進められた。作問過程においては、過去の作問例等も参照しながら、作問作業が行われた。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5年度は、旧19区分¹の試験を3区分²に統合した試験問題の作成を、区分ごとの有識者委員会にて行った。

試験問題の作成にあたっては、第1回の各有識者委員会において、区分の統合、3区分共通の作問方針、難易度の想定、昨年度の試験結果、試験問題の構成案等を確認・議論した。

その後の有識者委員会では、第1回で決められた方針に沿って作問作業が進められた。作問過程においては、過去の作問例等も活用しながら、各有識者委員会内にて相互に確認を行い、難易度の調整等を行った。

今後の課題として、まず問題の難易度については、問題ごとの正答率等の試験結果を丁寧に分析しながら、引き続き難易度を慎重に調整していくことが求められる。また、一部の委員からは、3区分への統合も踏まえ、問題の一部を選択制にすることの提案があったところ、来年度の3区分での試験実施結果も踏まえ、統合後の区分においてどのような出題方法が望ましいかについても引き続き検討していくことが必要と思われる。

¹ 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、仕上げ、機械検査、機械保全、電子機器組立て、電気機器組立て、プリント配線板製造、プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装

² 機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理

第 XI 章 試験の実施（国内）

1. 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施

(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 XI-1 製造分野特定技能 1 号評価試験試験実施日・会場（令和 5 年度・国内試験）

実施日	開催地	会場
2023 年 7 月 18 日	仙台	ハーネル仙台
2023 年 7 月 19 日	名古屋	名古屋サンスカイルーム
2023 年 7 月 21 日	大阪	CIVI 北梅田研修センター
2023 年 7 月 24 日	広島	広島国際会議場
2023 年 7 月 25 日	金沢	金沢商工会議所
2023 年 7 月 26 日	水戸	水戸駅ビル エクセル本館
2023 年 7 月 26 日	福岡	リファレンス大博多ビル
2023 年 7 月 27 日	浜松	サーラシティ浜松
2023 年 7 月 28 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
2023 年 7 月 31 日	岐阜	じゅうろくプラザ
2023 年 11 月 20 日	金沢	金沢商工会議所
2023 年 11 月 20 日	大阪	CIVI 北梅田研修センター
2023 年 11 月 22 日	福岡	リファレンス大博多ビル
2023 年 11 月 24 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
2023 年 11 月 27 日	仙台	TKP 仙台西口ビジネスセンター
2023 年 11 月 27 日	浜松	アクトシティ浜松

実施日	開催地	会場
2023 年 11 月 29 日	水戸	水戸駅ビル エクセル本館
2023 年 11 月 29 日	名古屋	名古屋サンスカイルーム
2023 年 11 月 30 日	岐阜	じゅうろくプラザ
2023 年 11 月 30 日	広島	広島国際会議場
2024 年 1 月 24 日	水戸	水戸駅ビル エクセル本館
2024 年 1 月 24 日	浜松	アクトシティ浜松
2024 年 1 月 26 日	仙台	TKP 仙台西口ビジネスセンター
2024 年 1 月 26 日	岐阜	じゅうろくプラザ
2024 年 1 月 29 日	福岡	リファレンス大博多ビル
2024 年 1 月 31 日	名古屋	名古屋サンスカイルーム
2024 年 1 月 31 日	広島	広島国際会議場
2024 年 2 月 1 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
2024 年 2 月 5 日	金沢	金沢商工会議所
2024 年 2 月 5 日	大阪	CIVI 北梅田研修センター

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

製造分野特定技能評価試験実施要領（令和 5 年 5 月／令和 5 年 10 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

製造分野特定技能評価試験実施要領（令和 5 年 5 月／令和 5 年 10 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）

① 令和 5 年度上期国内試験（2023 年 7 月）

上期試験は、全国 10 都市にて実施した。東京が最多の受験者数となった。

図表 XI-2 令和5年度上期・国内試験実績

都市	日付	会場	申込者数	参加者数	参加率
仙台	7/18 (火)	ハーネル仙台	20	20	100.0%
名古屋	7/19 (水)	名古屋サンスカイルーム	42	40	95.2%
大阪	7/21 (金)	CIVI 北梅田研修センター	43	41	95.3%
広島	7/24 (月)	広島国際会議場	5	4	80.0%
金沢	7/25 (火)	金沢商工会議所	12	12	100.0%
水戸	7/26 (水)	水戸駅ビル エクセル本館	11	10	90.9%
福岡	7/26 (水)	リファレンス大博多ビル	9	8	88.9%
浜松	7/27 (木)	サーラシティ浜松	11	10	90.9%
東京	7/28 (金)	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	54	52	96.3%
岐阜	7/31 (月)	じゅうろくプラザ	15	13	86.7%

② 令和5年度下期国内試験 (2023年11月、2024年1月・2月)

下期試験のうち、2023年11月、2024年1月・2月いずれも上期同様の全国10都市にて実施した。受験者数は、上期同様、東京が最多の受験者数となった。

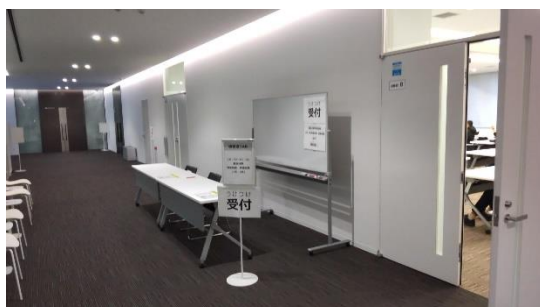
図表 XI-3 令和5年度下期・2023年11月実施分 国内試験実施概要

都市	日付	会場	申込者数	参加者数	参加率
金沢	11/20 (月)	金沢商工会議所	20	16	80.0%
大阪	11/20 (月)	CIVI 北梅田研修センター	48	45	93.8%
福岡	11/22 (水)	リファレンス大博多ビル	15	15	100.0%
東京	11/24 (金)	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	65	59	90.8%
仙台	11/27 (月)	TKP 仙台西口ビジネスセンター	9	9	100.0%
浜松	11/27 (月)	アクトシティ浜松	11	8	72.7%
水戸	11/29 (水)	水戸駅ビル エクセル本館	19	19	100.0%
名古屋	11/29 (水)	名古屋サンスカイルーム	48	47	97.9%
岐阜	11/30 (木)	じゅうろくプラザ	12	12	100.0%
広島	11/30 (木)	広島国際会議場	7	5	71.4%

図表 XI-4 令和5年度下期・2024年1月・2月実施分 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
水戸	1/24 (水)	水戸駅ビル エクセル本館	13	12	92.3%
浜松	1/24 (水)	アクトシティ浜松	9	9	100.0%
仙台	1/26 (金)	TKP 仙台西口ビジネスセンター	7	7	100.0%
岐阜	1/26 (金)	じゅうろくプラザ	3	3	100.0%
福岡	1/29 (月)	リファレンス大博多ビル	19	17	89.5%
名古屋	1/31 (水)	名古屋サンスカイルーム	38	36	94.7%
広島	1/31 (水)	広島国際会議場	9	8	88.9%
東京	2/1 (木)	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	57	53	93.0%
金沢	2/5 (月)	金沢商工会議所	16	15	93.8%
大阪	2/5 (月)	CIVI 北梅田研修センター	37	35	94.6%

図表 XI-5 令和5年度・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）

① 実施結果（2023 年 7 月国内試験）

2023 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東京会場で 13 名、合格率が最も高いのは仙台会場で 35.0%（受験者数 13 名のうち 7 名合格）となっている。

図表 XI-6 製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2023 年 7 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
7/18(火)	仙台会場	7	13	20	35.0%
7/19(水)	名古屋会場	6	34	40	15.0%
7/21(金)	大阪会場	5	36	41	12.2%
7/24(月)	広島会場	0	4	4	0.0%
7/25(火)	金沢会場	3	9	12	25.0%
7/26(水)	水戸会場	3	7	10	30.0%
7/26(水)	福岡会場	2	6	8	25.0%
7/27(木)	浜松会場	2	8	10	20.0%
7/28(金)	東京会場	13	39	52	25.0%
7/31(月)	岐阜会場	0	13	13	0.0%
総計		41	169	210	19.5%

② 実施結果（2023 年 10 月国内試験）

2023 年 10 月に行った国内試験では、合格者が最も多かったのは東京会場で 12 名、合格率が最も高いのは金沢会場で 37.5%（受験者数 16 名のうち 6 名合格）となっている。

図表 XI-7 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
11/20(月)	金沢会場	6	10	16	37.5%
11/20(月)	大阪会場	4	41	45	8.9%
11/22(水)	福岡会場	2	13	15	13.3%
11/24(金)	東京会場	12	47	59	20.3%
11/27(月)	仙台会場	2	7	9	22.2%
11/27(月)	浜松会場	2	6	8	25.0%
11/29(水)	水戸会場	3	16	19	15.8%
11/29(水)	名古屋会場	6	41	47	12.8%
11/30(木)	岐阜会場	1	11	12	8.3%
11/30(木)	広島会場	0	5	5	0.0%
総計		38	197	235	16.2%

③ 実施結果（2024 年 1・2 月国内試験）

2023 年 10 月に行った国内試験では、合格者が最も多かったのは東京会場で 13 名、合格率が最も高いのは仙台会場で 33.3%（受験者数 9 名のうち 3 名合格）となっている。

図表 XI-8 製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2024 年 1・2 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
1/24(水)	水戸会場	0	12	12	0.0%
1/24(水)	浜松会場	3	6	9	33.3%
1/26(金)	仙台会場	2	5	7	28.6%
1/26(金)	岐阜会場	0	3	3	0.0%
1/29(月)	福岡会場	2	15	17	11.8%
1/31(水)	名古屋会場	7	29	36	19.4%
1/31(水)	広島会場	0	8	8	0.0%
2/1(木)	東京会場	13	40	53	24.5%
2/5(月)	金沢会場	1	14	15	6.7%
2/5(月)	大阪会場	6	29	35	17.1%
総計		34	161	195	17.4%

2. 製造分野特定技能 2 号評価試験の実施

(1) 試験実施概要

国内のみで、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

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 XI-9 製造分野特定技能 2 号評価試験試験実施日・会場（令和 5 年度・国内試験）

実施日	開催地	会場
2023 年 11 月 20 日	金沢	金沢商工会議所
2023 年 11 月 20 日	大阪	CIVI 北梅田研修センター
2023 年 11 月 22 日	福岡	リファレンス大博多ビル
2023 年 11 月 24 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
2023 年 11 月 27 日	仙台	TKP 仙台西口ビジネスセンター
2023 年 11 月 27 日	浜松	アクトシティ浜松
2023 年 11 月 29 日	水戸	水戸駅ビル エクセル本館
2023 年 11 月 29 日	名古屋	名古屋サンスカイルーム
2023 年 11 月 30 日	岐阜	じゅうろくプラザ
2023 年 11 月 30 日	広島	広島国際会議場
2024 年 1 月 24 日	水戸	水戸駅ビル エクセル本館
2024 年 1 月 24 日	浜松	アクトシティ浜松
2024 年 1 月 26 日	仙台	TKP 仙台西口ビジネスセンター
2024 年 1 月 26 日	岐阜	じゅうろくプラザ
2024 年 1 月 29 日	福岡	リファレンス大博多ビル
2024 年 1 月 31 日	名古屋	名古屋サンスカイルーム
2024 年 1 月 31 日	広島	広島国際会議場
2024 年 2 月 1 日	東京	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社
2024 年 2 月 5 日	金沢	金沢商工会議所

実施日	開催地	会場
2024 年 2 月 5 日	大阪	CIVI 北梅田研修センター

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

製造分野特定技能評価試験実施要領（令和 5 年 5 月／令和 5 年 10 月改訂）に則り、「現行の専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人と同等又はそれ以上の高い専門性・技能を有することを踏まえ、技能検定 1 級試験程度」を難易度の水準として設定した。

また、同実施要領に則り、ビジネス・キャリア検定 3 級（生産管理プランニング又は生産管理オペレーション）を製造分野特定技能 2 号評価の学科試験の代替措置としている。

⑦ 合否の基準

製造分野特定技能評価試験実施要領（令和 5 年 5 月／令和 5 年 10 月改訂）に則り、100 点を満点とし、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 2 号評価試験の実施報告（国内試験）

下期 2023 年 11 月、2024 年 1 月・2 月に全国 10 都市にて試験を実施した。

受験者数は、2023 年 11 月は東京・名古屋が、2024 年 1・2 月は名古屋が最多の受験者数となった。

図表 XI-10 令和5年度下期・2023年11月実施分 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
金沢	11/20 (月)	金沢商工会議所	16	15	93.8%
大阪	11/20 (月)	CIVI 北梅田研修センター	47	47	100.0%
福岡	11/22 (水)	リファレンス大博多ビル	9	8	88.9%
東京	11/24 (金)	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	54	53	98.1%
仙台	11/27 (月)	TKP 仙台西口ビジネスセンター	0	0	—
浜松	11/27 (月)	アクトシティ浜松	17	17	100.0%
水戸	11/29 (水)	水戸駅ビル エクセル本館	25	24	96.0%
名古屋	11/29 (水)	名古屋サンスカイルーム	54	53	98.1%
岐阜	11/30 (木)	じゅうろくプラザ	23	23	100.0%
広島	11/30 (木)	広島国際会議場	21	21	100.0%

図表 XI-11 令和5年度下期・2024年1月・2月実施分 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
水戸	1/24 (水)	水戸駅ビル エクセル本館	34	34	100.0%
浜松	1/24 (水)	アクトシティ浜松	20	19	95.0%
仙台	1/26 (金)	TKP 仙台西口ビジネスセンター	2	2	100.0%
岐阜	1/26 (金)	じゅうろくプラザ	27	26	96.3%
福岡	1/29 (月)	リファレンス大博多ビル	5	5	100.0%
名古屋	1/31 (水)	名古屋サンスカイルーム	91	90	98.9%
広島	1/31 (水)	広島国際会議場	17	17	100.0%
東京	2/1 (木)	三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社	73	72	98.6%
金沢	2/5 (月)	金沢商工会議所	20	20	100.0%
大阪	2/5 (月)	CIVI 北梅田研修センター	78	78	100.0%

図表 XI-12 令和5年度国内試験 会場の様子



(3) 製造分野特定技能 2 号評価試験の実施結果（国内試験）

① 実施結果（2023 年 10 月国内試験）

2023 年 10 月に行った国内試験では、合格者が最も多かったのは東京会場で 33 名、合格率が最も高いのは金沢会場で 73.3%（受験者数 15 名のうち 11 名合格）となっている。

図表 XI-13 製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2023 年 10 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
11/20(月)	金沢会場	11	4	15	73.3%
11/20(月)	大阪会場	28	19	47	59.6%
11/22(水)	福岡会場	5	3	8	62.5%
11/24(金)	東京会場	33	20	53	62.3%
11/27(月)	仙台会場	0	0	0	—
11/27(月)	浜松会場	10	7	17	58.8%
11/29(水)	水戸会場	11	13	24	45.8%
11/29(水)	名古屋会場	32	21	53	60.4%
11/30(木)	岐阜会場	14	9	23	60.9%
11/30(木)	広島会場	13	8	21	61.9%
総計		157	104	261	60.2%

② 実施結果（2024 年 1・2 月国内試験）

2024 年 1・2 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 38 名、合格率が最も高いのは仙台会場で 100.0%（受験者数 2 名のうち 2 名合格）となっている。

図表 XI-14 製造分野特定技能 1 号評価試験結果（2024 年 1・2 月）

実施日	会場	合格者数	不合格者数	総計	合格率
1/24(水)	水戸会場	18	16	34	52.9%
1/24(水)	浜松会場	8	11	19	42.1%
1/26(金)	仙台会場	2	0	2	100.0%
1/26(金)	岐阜会場	17	9	26	65.4%
1/29(月)	福岡会場	2	3	5	40.0%
1/31(水)	名古屋会場	38	52	90	42.2%
1/31(水)	広島会場	7	10	17	41.2%
2/1(木)	東京会場	28	44	72	38.9%
2/5(月)	金沢会場	11	9	20	55.0%
2/5(月)	大阪会場	37	41	78	47.4%
総計		168	195	363	46.3%

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。

また、2023年7月以降は合格証明書発行手数料を徴収している。

② 発行実績数

令和5年度における合格証明書の発行実績数は、305件（うち1号評価試験107件、2号評価試験198件（令和5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

製造分野特定技能1号評価試験については、令和4年度同様にポータルサイトの受験者マイページを通じての受験申込を行い、特段の支障はなく受付を行うことができた。受験料の支払いはクレジットカードのみの受付であり、クレジットカードを保持していない受験者にとってやや不便な回収方法となった。同受験者マイページより合格証明書の発行等も行うことが可能なシステムとなっているが、概ね効率的に機能していた。

製造分野特定技能2号評価試験については、令和5年6月9日閣議決定を受け、2023年下半年より開始した。1号評価試験同様、受験者マイページを通じての受験申込及び合格証明書発行を行う運用とした。提出ファイルの容量や申込システム利用環境等を主な理由として申込完了できない事象が複数件発生したが、申込システムの改修を行うなど対応を図った。結果として、特に大きなトラブルはなく受付を行うことができた。

受験要件を確認する「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野2号特定技能外国人に求められる実務経験に係る証明書」につき、記入誤り等が散見されたほか、作成責任者の署名が必要なため紙媒体をスキャンしたPDF媒体の提出となり、合計就業期間3年の要件確認作業が非効率な運用となった。また、事業者に記入を応じてもらえない受験者もしばしば発生し、相談窓口を通じての対応に苦慮することもあった。今後は記入方法の周知・徹底や、就業期間を自動計算できるような様式の変更なども検討の余地がある。

両試験いずれも、試験実施においては、不正行為が行われぬよう十分な人数での監督・見回りを実施し、試験問題の漏洩を防ぐ試験問題をすべて回収した。試験実施後は、ポータルサイト上に合格者の受験番号を開示し、受験者マイページ上では各受験者の「総合判定・学科合格（および点数）・実技合格（および点数）」（2号評価試験は総合判定・点数のみ）を開示した。

第 XII 章 試験の実施（海外）

1. 製造分野特定技能評価試験の実施

(1) 試験実施概要

① 試験言語

日本語で実施した（今年度から変更）。

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 XII-1 製造分野特定技能評価試験試験実施日・会場（令和 5 年度・海外試験）

実施日	開催地		会場
	国	都市	
2023 年 11 月 19 日(日)	フィリピン	マニラ	Joseph Gualandi School for Hearing impaired (Las Pinas City Campus)
2023 年 11 月 19 日(日)	インドネシア	ジャカルタ	University of Darma Persada (UNSADA)
2023 年 11 月 19 日(日)	タイ	バンコク	Thai-Nichi Institute of Technology (TNI)

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）

① タイ

タイのバンコクにおいて、2023 年 11 月 19 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。申込者 14 名の内、10 名が受験した。

図表 XII-2 バンコク試験概要（令和 5 年度・海外試験）

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
バンコク	2023 年 11 月 19 日	Thai-Nichi Institute of Technology (TNI)	14 名	10 名	71.4%

図表 XII-3 タイ・試験会場の様子（2023 年 11 月実施）



試験受付の様子



試験会場の様子

② フィリピン

フィリピンのマニラにおいて、2023 年 11 月 19 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。申込者 17 名の内、15 名が受験した。

図表 XII-4 マニラ試験概要（令和 5 年度・海外試験）

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
マニラ	2023 年 11 月 19 日	Joseph Gualandi School for Hearing impaired (Las Pinas City Campus)	17 名	15 名	88.2%

図表 XII-5 マニラ・試験会場の様子（2023 年 11 月実施）



試験会場の様子 1



試験会場の様子 2



受付



受験者待機室の様子

③ インドネシア

インドネシアのジャカルタにおいて、2023 年 11 月 19 日に、特定技能 1 号評価試験を実施した。申込者 40 名の内、32 名が受験した。

図表 XII-6 ジャカルタ試験概要（令和 5 年度・海外試験）

都市	日付	会場	申込者数	受験者数	参加率
ジャカルタ	2023 年 11 月 19 日	University of Darma Persada (UNSADA)	40 名	32 名	80%

図表 XII-7 ジャカルタ・試験会場の様子（2023 年 11 月実施）



受付



試験会場の様子 1



試験会場の様子 2

(3) 製造分野特定技能 1 号評価試験の実施結果（海外試験）

① 実施結果

インドネシアにおいては、受験者 32 名・合格者 4 名と 3 か国中最も人数が多く、合格率も高かった。昨年度と比較すると、大幅に受験者が減少し、合格率も減少した。フィリピンは合格者 0 名であった。

図表 XII-8 海外試験実施結果一覧（令和 5 年度・海外試験）

実施日	開催地（国）	合格者数	不合格者数	総計	合格率
2023 年 11 月 19 日	フィリピン	0 名	15 名	15 名	0%
2023 年 11 月 19 日	インドネシア	4 名	28 名	32 名	12.5%
2023 年 11 月 19 日	タイ	1 名	9 名	10 名	10%

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いる。

(2) 発行実績数

令和 5 年度における合格証明書の発行実績数は、9 件であった。（2024 年 3 月 12 日現在。うち、令和 5 年度海外試験合格者分は 2 件）

3. 小括・得られた示唆

(1) 試験受付時

① 受験者数・合格率の減少：

今年度より試験言語が日本語となり、また、受験料も 2,000 円から 8,000 円へ値上げされたことから、海外の受験希望者にとってはそれらが大きなハードルとなり、受験者の大幅減少につながったと思われる。実際、各国の現地カウンターパートへ受験希望者から、「受験料が高く、申込を躊躇している」「日本語での試験となり受験を見合わせた」等の声が複数寄せられた。変更の初年度ということもあり、今年度は様子を見たり、日本語の勉強をしたりするなど、受験控えがあったことも推察される。また 8,000 円という金額も、海外在住者にとっては「試し受験」をする価格帯ではないため、十分準備をした上で受験をする必要が高まり、今年度の受験を見送ったケースもあるのではないかとと思われる。

合格率の減少については、試験の日本語実施による影響が大きいと思われる。本試験に特化した受験対策教材がほとんどないため、従来からの試験の難しさに加え、日本語というハードルが追加された状況となっている。受験対策教材を望む声は、セミナーアンケートでも多く聞

かれており、今後の課題である。

② マイページからの申込手続きについて：

昨年度はマイページ導入の初年度であったため、登録方法、マイページを通じた試験申込方法等について問合せが多数あったが、今年度はこれらの内容に関する問い合わせはほとんど発生しなかった。

一方、海外試験3か国を同日開催とした結果、誤って他国の試験に申し込んでいる受験者が複数名いた。各国言語での試験情報案内や申し込み画面上の情報提供内容など精査し、次回はそのような誤りが発生しないように行いたい。

(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。

(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いて、今年度より発行手数料が有料化となり国内海外ともにクレジット決済となった。海外試験実施国ではクレジットカードの普及率が低く、発行手数料のクレジットカード払いが可能か懸念されていたが、実際インドネシアの合格者より、クレジットカードを持っていないため発行申請が完了できないと問合せが1件発生した。

第 XIII 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

過年度に実施した事業の実績に基づいて、特定技能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。

また、他分野における制度を参考にして、製造分野においても一般社団法人を新たに設置し、本制度の運営に係る経費を、特定技能外国人材を雇用する事業者が、受益者として負担して、本制度に運営を支えるためのシミュレーションも行っている。

2. 過去の事業実績に基づいた特定技能試験関係の収支シミュレーション

(1) 過去の事業実績に基づく収支概要

令和4年度事業の実績を踏まえ、本年度事業では、各種改善・効率化策を講じたうえで特定技能1号試験を実施することを仮定し、新たに特定技能2号試験を作成した場合の収支イメージは以下の通り（端数は四捨五入等で、概算化している）。

本年度以降は、溶接試験の作業等試験からの切り替え、試験問題の統合などによって、作問・翻訳とともに費用削減が可能であり、一方で、区分統合による影響や今後の受入れ状況は見込めない状況であったところ。本年度事業における受験料・合格証明書発行手数料値上げ後の価格を用いて、シミュレーションを実施している。

過年度に実施したシミュレーションなどとも比較し、作問費用の効率化や特定技能2号試験の実施等によって、収支はやや改善しているが、未だ約1億円弱の不均衡が発生しており、試験収入のみで収支を均衡させることは現状困難である状況がうかがえる。

図表 XIII-1 過年度事業実績に基づいた本年度事業収支想定

項目	積算イメージ	備考(R4の状況、R5の想定等)
収益合計	28,270,000	
作問関係収益	0	
-	0	R4実績、R5想定は無し
1号試験実施関係収益	13,200,000	
国内試験収入	8,000 × 1300 名 × 1.1 =	11,440,000 R4年度は1,923人が受験し、343人が合格(溶接を除く18区分)。R5は約3割減を想定。
海外試験収入	8,000 × 200 名 × 1.1 =	1,760,000 R4年度は289人が受験し、59人が合格(溶接を除く18区分)。R5は約3割減を想定。
2号試験実施関係収益	2,200,000	
国内試験収入	2,000 × 1000 名 × 1.1 =	2,200,000 R5年度は1,000人が受験し、500人が合格を想定。
合格証明書発行関係収益	12,870,000	
合格証明書手数料収入	15,000 × 780 名 × 1.1 =	12,870,000 1号試験想定合格者280人、2号試験想定合格者500人が合格証明書発行を想定。
費用合計	124,710,000	
作問・翻訳関係費用	51,792,000	
人件費	15,000 × 2800 時間 × 1.1 =	46,200,000 R4実績およびR5見積より概算。以下同様。
作問委員謝金	15,000 × 120 時間 × 1.1 =	1,980,000
作問料支払	2,000 × 960 問 × 1.1 =	2,112,000
アンケート等翻訳	1 式 =	1,500,000
試験問題翻訳	1 式 =	0 (R5は試験問題の翻訳をせず)
試験実施関係費用	72,918,000	
人件費	15,000 × 1900 時間 × 1.1 =	31,350,000
旅費	1 式 =	1,200,000
会場費	300,000 × 30 回 × 1.1 =	9,900,000
補助員人件費	14,000 × 420 人日 × 1.1 =	6,468,000
印刷製本費	1 式 =	1,500,000
試験申込管理システム	1 式 =	6,500,000
海外試験実施	1 式 =	16,000,000 インドネシア、フィリピン、タイにおける試験実施(AOTSに委託)

(2) 仮説に基づく収支シミュレーション

仮説として、試験収入は変化せず、特定技能2号評価試験の作問等は、実施体制のPDCAによる効率化で費用削減がなされとした場合の収支シミュレーションは以下の通りである。

効率化がなされたとしても、安定した収入基盤がないため、収支イメージは大幅にマイナスであることが推察される。

図表 XIII-2 現状維持のケース（試験収入変化なし、作問・運営は効率化）

項目	R5	R6	R7
収益合計	28,270,000	28,270,000	28,270,000
作問関係収益	0	0	0
-	0	0	0
1号試験実施関係収益	13,200,000	13,200,000	13,200,000
国内試験収入	11,440,000	11,440,000	11,440,000
海外試験収入	1,760,000	1,760,000	1,760,000
2号試験実施関係収益	2,200,000	2,200,000	2,200,000
国内試験収入	2,200,000	2,200,000	2,200,000
合格証明書発行関係収益	12,870,000	12,870,000	12,870,000
合格証明書手数料収入	12,870,000	12,870,000	12,870,000
費用合計	124,710,000	115,470,000	108,078,000
作問・翻訳関係費用	51,792,000	42,552,000	35,160,000
人件費	46,200,000	36,960,000	29,568,000
作問委員謝金	1,980,000	1,980,000	1,980,000
作問料支払・案内翻訳	3,612,000	3,612,000	3,612,000
試験実施関係費用	72,918,000	72,918,000	72,918,000
人件費	31,350,000	31,350,000	31,350,000
旅費・会場費	11,100,000	11,100,000	11,100,000
補助員人件費	6,468,000	6,468,000	6,468,000
印刷製本費	1,500,000	1,500,000	1,500,000
試験申込管理システム	6,500,000	6,500,000	6,500,000
海外試験実施	16,000,000	16,000,000	16,000,000
収支イメージ(収益-費用)	-96,440,000	-87,200,000	-79,808,000

(3) 一般社団法人の検討

他分野の特定技能制度の運営状況をみると、以下のように、社団法人が制度運営を支えているケースが多いことがわかる。歴史のある代表的な団体が実施しているケースと、特定技能や技能実習の試験運営に特化して新たに創設された団体もある。

図表 XIII-3 他分野における特定技能制度の担い手

試験名	法人名称	特定技能の活動について
介護	公益社団法人国際構成事業団	特定技能制度説明会、協議会運営、人材交流会、巡回訪問、相談サポート等。
ビルクリーニング	公益社団法人全国ビルメンテナンス協会 一般財団法人建築物管理訓練センター	当団体が行う資格試験の一部として、特定技能や技能実習の試験も実施。 試験対策DVDを発行している。
建設	一般社団法人 建設技能人材機構(JAC)	当団体そのものが、特定技能の活動を行っている。、試験の実施のほか、特定技能試験の教材全般、受入れ協議・連絡会、人材紹介などを実施している。
造船・船用工業	一般財団法人 日本海事協会	当団体が行う資格試験の一部として、特定技能や技能実習の試験も実施。
自動車整備	一般社団法人日本自動車整備振興会連合会	当団体が行う資格試験の一部として、特定技能や技能実習の試験も実施。
航空	公益社団法人 日本航空技術協会	航空分野の特定技能試験を実施している。
宿泊	一般社団法人宿泊業技能試験センター ①日本旅館協会、②全国旅館ホテル生活衛生同業組合連合会、③日本ホテル協会、④全日本シティホテル連盟	宿泊業特定技能のために、4団体で設立した組織。※定款の掲載はない。
農業	一般社団法人全国農業会議所	特定技能受入れの現地説明会、マッチング支援、試験実施、事例紹介等を実施。
漁業	一般社団法人大日本水産会	当団体が行う資格試験の一部として、特定技能や技能実習の試験も実施。
飲食物品製造業	一般社団法人外国人食品産業技能評価機構 一般財団法人食品産業センター	飲食物品製造業と外食業の外国人の技能試験のために設立された組織。 特定技能の教材(テキスト、資料、用語集)が、HPの「お知らせ」に掲載。
外食業	一般社団法人外国人食品産業技能評価機構 一般社団法人日本フードサービス協会	(飲食物品製造業と同じ) 特定技能の教材はこの協会のHPIに掲載されている。

仮に、製造分野における特定技能制度を、新たな一般社団法人が担うことを想定し、収支シミュレーションを行ったものが以下である。

収益については、JACのスキームを参考にし、特定技能外国人を雇用する事業所は年間3万円（令和6年度のみ半期分）を会費として課すことを想定する。また、費用については現状のサービス提供に加え、期初予算の範囲内で新サービス開発等を行うものとする。

シミュレーションをする際の条件設定として、会費収入については、特定技能外国人を雇用する事業所は令和6年1月末で9,926事業所だが、会費の義務化によって一定数の脱会は見込まれ、約6000事業所まで減少することを仮定する。また、初年度（令和6年度）は、半期分の会費となるため、1.5万円×6000事業所で9千万円の会費収入を仮定している。今後、外国人を雇用する事業所数は増える方向に向かうため、会員数は当面2割ずつ増加を仮定した（令和6年度：6000事業所、令和7年度：7200事業所、令和8年度8640事業所）。

なお、費用としては、現状のサービスを提供することに加え、ノウハウ蓄積による効率化を踏まえた条件設定としている。新サービス開発・提供は、会員数に比例する期初予算の範囲内で実施するものと仮定する。

これをみると、令和6年度は、事業収支はマイナスであり、本年度と同様の委託事業で賄うべき部分が発生するが、各種条件が想定通り整えば、令和7年度以降は自走化が可能な状態となる。

図表 XIII-4 収支シミュレーション

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	備考(シミュレーションの仮定等)
収益	105,980,800	235,176,960	282,212,352	
受検料収入(特定技能1・2号)	11,624,800	13,949,760	16,739,712	受検料は特定技能1号・2号ともに8,000円に設定。 令和5年度受検者数は1,321人(実績)。令和6年度以降は特定技能2号の増加により2割増を想定。
合格証明書発行関係収益	4,356,000	5,227,200	6,272,640	合格手数料は15,000円に設定。合格率は20%で推移。
会費収入	90,000,000	216,000,000	259,200,000	経済産業省による告示にて、特定技能外国人を雇用する事業所は年間30,000円支払う旨を定める(令和6年度上期に告示予定。初年度は半年分の会費(15,000円)とする想定)。
費用	298,000,000	228,000,000	257,000,000	
人件費	99,000,000	99,000,000	99,000,000	人件費は、過去の実績を踏まえて設定。
相談窓口(コールセンター)	44,000,000	44,000,000	44,000,000	相談窓口は、専門事業者に継続的に委託。
WEBサイト構築、会員管理	30,000,000	15,000,000	15,000,000	令和6年度に会員管理システムを構築し、令和7年度はメンテナンスを基本とする。
アンケート調査、セミナー開催費用	25,000,000	25,000,000	25,000,000	
試験問題作成・試験実施	50,000,000	30,000,000	24,000,000	令和6年度に特定技能2号試験問題を作成ストック、オンライン受験システムを構築。作問数は年を追うごとに低減。
新サービス開発・提供	40,000,000	5,000,000	40,000,000	新サービス開発・提供は、期初予算の範囲内で実施。特定技能外国人材の教育(日本語教育・母語教育)、職業能力開発のための公式テキスト・学習ツールの開発他
その他(士業相談料、保険他)	10,000,000	10,000,000	10,000,000	
収支(収益-費用)	-192,019,200	7,176,960	25,212,352	

3. 小括・得られた示唆

(1) 収支イメージについて

- ・ 過年度に実施したシミュレーションなどとも比較し、作間費用の効率化や特定技能2号試験の実施等によって、収支の改善は想定できるが、それでもなお大きな不均衡が発生しており、試験収入のみで収支を均衡させることは現状困難である状況がうかがえる。

(2) 一般社団法人の検討について

- ・ 円滑な特定技能外国人の受入れに向けて、現状提供するサービスや社会基盤の運営主体を、国が支えるステージから、受益者負担として一般社団法人が支える仕組みを検討する。
- ・ なお、他分野の特定技能制度の運営状況をみると、社団法人が制度運営を支えているケースが多く、製造分野においても、更なる発展的な制度運営が見込まれる。
- ・ いくつかの仮説を設定して、収支をシミュレーションすると、各種条件が想定通り整えば、令和7年度以降は自走化が可能な状態となる。段階的な移行によって、スムーズに自走化が可能となり、更なる発展的なサービス提供が可能になると見込まれる。

第 XIV 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

1号評価試験と2号評価試験、1号評価試験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、製造業における特定技能としての技能水準を有する者の特徴を把握する。

2. 1号評価試験における技能水準の把握

(1) 試験区分、学科・実技試験ごとの合格率の分析

① 国内

2023年度に国内で実施した試験では、受験者640名のうち合格者は113名、合格率17.7%となっている。業務区分別では機械金属加工区分の受験者数が最も多く(393名)、合格率も最も高い(75名,19.1%)。

試験の科目別に受験者数を確認すると、「電気電子機器組立て－電子機器組立て」が最も多く117名、次いで「機械金属加工区分－溶接」が98名、「機械金属加工区分－機械加工」が83名。合格率については、工場板金が最も高かった(11名,55.0%)。

図表 XIV-1 令和5年度国内試験結果（学科試験・実技試験別）

		受験者 数	合格者数			合格率		
			学科	実技	総合	学科	実技	総合
機械金属加工		393	186	116	75	47.3%	29.5%	19.1%
電気電子機器組立て		215	91	53	32	42.3%	24.7%	14.9%
金属表面処理		32	16	7	6	50.0%	21.9%	18.8%
機械金属加工	鋳造	10	4	6	3	40.0%	60.0%	30.0%
	鍛造	0	0	0	0	—	—	—
	ダイカスト	2	1	1	1	50.0%	50.0%	50.0%
	機械加工	83	30	23	7	36.1%	27.7%	8.4%
	金属プレス加工	33	17	1	0	51.5%	3.0%	0.0%
	鉄工	6	2	3	1	33.3%	50.0%	16.7%
	工場板金	20	13	15	11	65.0%	75.0%	55.0%
	仕上げ	6	2	1	0	33.3%	16.7%	0.0%
	機械検査	14	7	4	4	50.0%	28.6%	28.6%
	機械保全	9	5	3	3	55.6%	33.3%	33.3%
	電気機器組立て	5	1	0	0	20.0%	0.0%	0.0%
	プラスチック成形	37	19	10	7	51.4%	27.0%	18.9%
	塗装	26	11	4	2	42.3%	15.4%	7.7%
	溶接	98	54	35	30	55.1%	35.7%	30.6%
	工業包装	44	20	10	6	45.5%	22.7%	13.6%
電気電子機器組立て	機械加工	3	3	1	1	100.0%	33.3%	33.3%
	仕上げ	0	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	0	—	—	—
	機械保全	9	6	4	4	66.7%	44.4%	44.4%
	電子機器組立て	117	33	28	15	28.2%	23.9%	12.8%
	電気機器組立て	22	12	4	2	54.5%	18.2%	9.1%
	プリント配線板製造	21	17	8	8	81.0%	38.1%	38.1%
	プラスチック成形	27	14	5	1	51.9%	18.5%	3.7%
	工業包装	16	6	3	1	37.5%	18.8%	6.3%
処理 金属表面	めっき	28	13	5	4	46.4%	17.9%	14.3%
	アルミニウム陽極酸化処理	4	3	2	2	75.0%	50.0%	50.0%

② インドネシア

2023 年度にインドネシアで実施した試験では、受験者数 32 名、合格者は 4 名、合格率は 12.5% となっている。業務区分別では機械金属加工区分の受験者数が最も多かった（21 名）。

試験の科目別に受験者数を確認すると「機械金属加工区分－溶接」が 7 名と最も多かった。「機械金属加工区分－プラスチック成形、溶接」「電気電子機器組立て－プリント配線板製造、プラスチック成形」で合格者を輩出した（各 1 名）。

図表 XIV-2 令和5年度インドネシア試験結果（学科試験・実技試験別）

	受験者 数	合格者数			合格率		
		学科	実技	総合	学科	実技	総合
機械金属加工	21	6	7	2	28.6%	33.3%	9.5%
電気電子機器組立て	11	7	3	2	63.6%	27.3%	18.2%
金属表面処理	0	0	0	0	—	—	—
機械金属加工	鋳造	0	0	0	—	—	—
	鍛造	0	0	0	—	—	—
	ダイカスト	1	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	機械加工	5	0	2	0.0%	40.0%	0.0%
	金属プレス加工	3	1	1	33.3%	33.3%	0.0%
	鉄工	1	1	0	100.0%	0.0%	0.0%
	工場板金	1	0	1	0.0%	100.0%	0.0%
	仕上げ	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	—	—	—
	機械保全	0	0	0	—	—	—
	電気機器組立て	0	0	0	—	—	—
	プラスチック成形	2	1	1	50.0%	50.0%	50.0%
	塗装	1	1	0	100.0%	0.0%	0.0%
	溶接	7	2	2	28.6%	28.6%	14.3%
	工業包装	0	0	0	—	—	—
電気電子機器組立て	機械加工	0	0	0	—	—	—
	仕上げ	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	—	—	—
	機械保全	0	0	0	—	—	—
	電子機器組立て	2	1	0	50.0%	0.0%	0.0%
	電気機器組立て	1	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	プリント配線板製造	4	3	2	75.0%	50.0%	25.0%
	プラスチック成形	2	1	1	50.0%	50.0%	50.0%
	工業包装	2	2	0	100.0%	0.0%	0.0%

③ タイ

2023 年度にタイで実施した試験では、受験者数 10 名のうち、合格者は 1 名、合格率は 10.0% となっている。業務区分別では機械金属加工区分の受験者数が最も多かった（8 名）。

「機械金属加工区分－鋳造」で合格者を 1 名輩出した。

図表 XIV-3 令和 5 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	実技	総合	学科	実技	総合
機械金属加工		8	4	2	1	50.0%	25.0%	12.5%
電気電子機器組立て		2	0	1	0	0.0%	50.0%	0.0%
金属表面処理		0	0	0	0	—	—	—
機械金属加工	鋳造	1	1	1	1	100.0%	100.0%	100.0%
	鍛造	0	0	0	0	—	—	—
	ダイカスト	0	0	0	0	—	—	—
	機械加工	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
	金属プレス加工	0	0	0	0	—	—	—
	鉄工	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
	工場板金	1	0	1	0	0.0%	100.0%	0.0%
	仕上げ	0	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	0	—	—	—
	機械保全	0	0	0	0	—	—	—
	電気機器組立て	0	0	0	0	—	—	—
	プラスチック成形	0	0	0	0	—	—	—
	塗装	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	溶接	1	1	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
	工業包装	0	0	0	0	—	—	—
電気電子機器組立て	機械加工	0	0	0	0	—	—	—
	仕上げ	0	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	0	—	—	—
	機械保全	0	0	0	0	—	—	—
	電子機器組立て	2	0	1	0	0.0%	50.0%	0.0%
	電気機器組立て	0	0	0	0	—	—	—
	プリント配線板製造	0	0	0	0	—	—	—
	プラスチック成形	0	0	0	0	—	—	—
	工業包装	0	0	0	0	—	—	—

④ フィリピン

2023 年度にフィリピンで実施した試験では、受験者数 15 名、合格者はいなかった。

業務区分別では機械金属加工区分の受験者数が最も多かった（12 名）。

図表 XIV-4 令和 5 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	実技	総合	学科	実技	総合
機械金属加工		12	2	1	0	16.7%	8.3%	0.0%
電気電子機器組立て		3	1	0	0	33.3%	0.0%	0.0%
金属表面処理		0	0	0	0	—	—	—
機械金属加工	鋳造	0	0	0	0	—	—	—
	鍛造	0	0	0	0	—	—	—
	ダイカスト	0	0	0	0	—	—	—
	機械加工	2	2	0	0	100.0%	0.0%	0.0%
	金属プレス加工	0	0	0	0	—	—	—
	鉄工	0	0	0	0	—	—	—
	工場板金	0	0	0	0	—	—	—
	仕上げ	0	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	0	—	—	—
	機械保全	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	電気機器組立て	0	0	0	0	—	—	—
	プラスチック成形	2	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	塗装	2	0	1	0	0.0%	50.0%	0.0%
	溶接	5	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	工業包装	0	0	0	0	—	—	—
電気電子機器組立て	機械加工	0	0	0	0	—	—	—
	仕上げ	0	0	0	0	—	—	—
	機械検査	0	0	0	0	—	—	—
	機械保全	0	0	0	0	—	—	—
	電子機器組立て	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
	電気機器組立て	2	1	0	0	50.0%	0.0%	0.0%
	プリント配線板製造	0	0	0	0	—	—	—
	プラスチック成形	0	0	0	0	—	—	—
	工業包装	0	0	0	0	—	—	—

(2) アンケートによる受験者層・合格者層の特徴分析

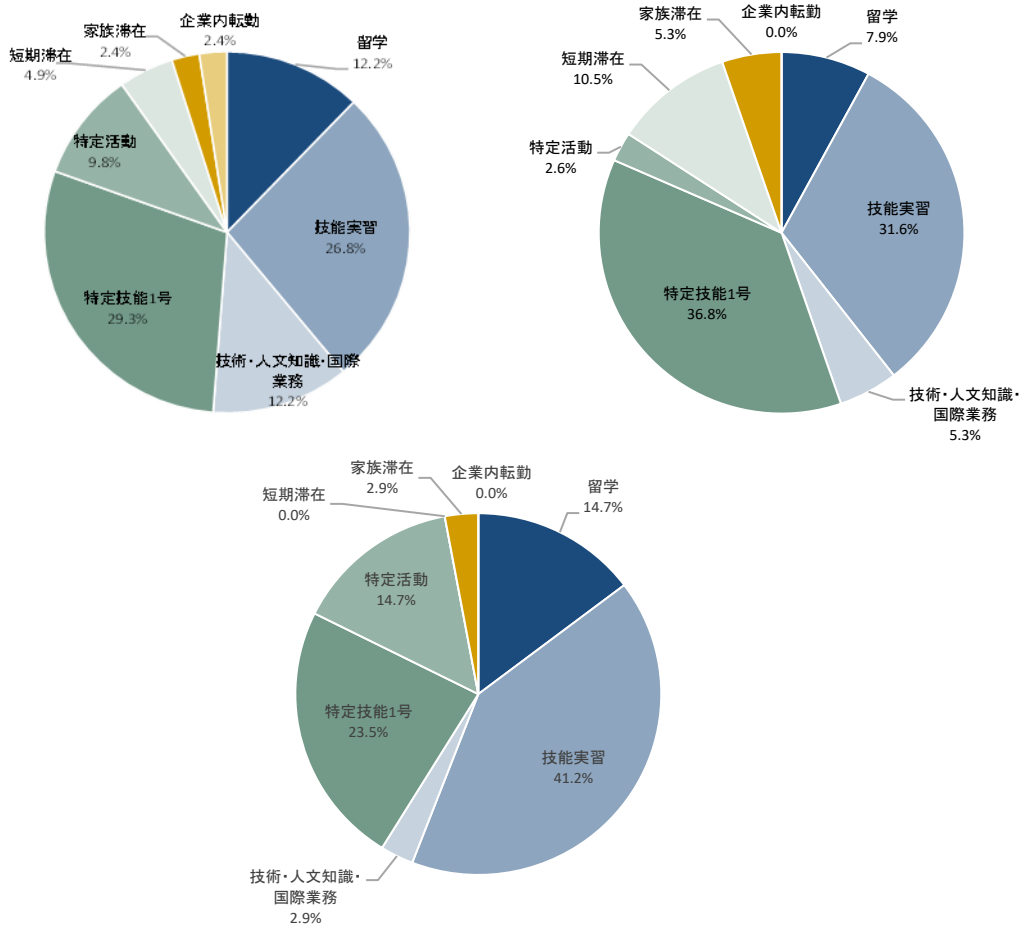
① 受験者層・合格者層の特徴

Q：在留資格

3回の試験を通じて、概ね「技能実習」「特定技能1号」の割合が高い。また、「留学」「特定活動」「技術・人文知識・国際業務」の方も一定数見られることに特徴がある。

図表 XIV-5 在留資格

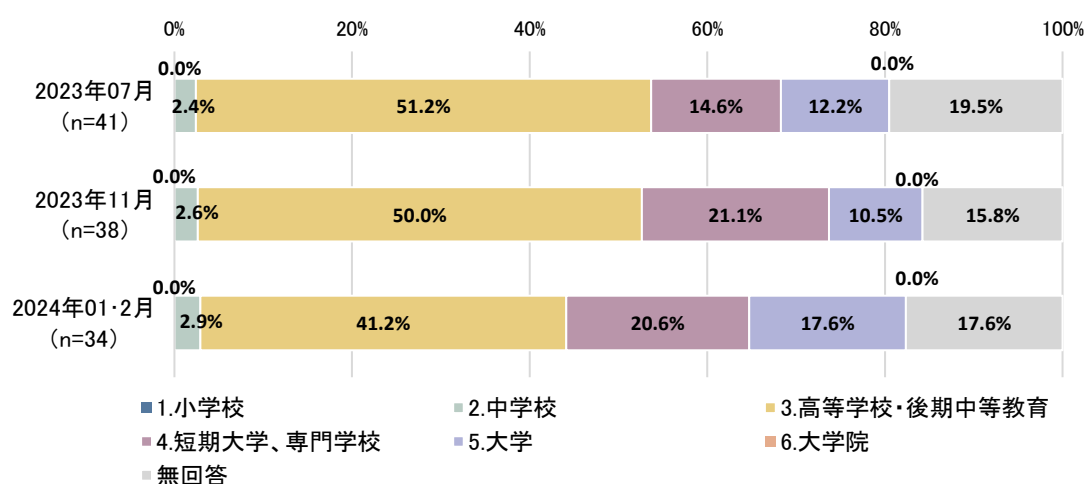
(左図：2023 年 7 月、右図：2023 年 10 月、下図：2024 年 1・2 月)



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。

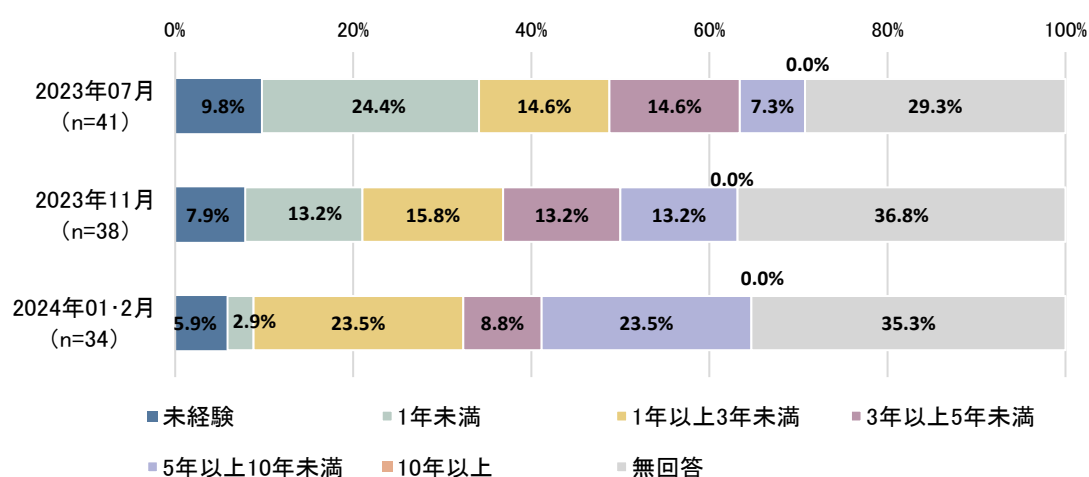
図表 XIV-6 最終学歴



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。「3 年以上 5 年未満」「5 年以上 10 年未満」と長く経験を有する方も一定数見られることに特徴がある。

図表 XIV-7 試験区分に関連する業務経験年数

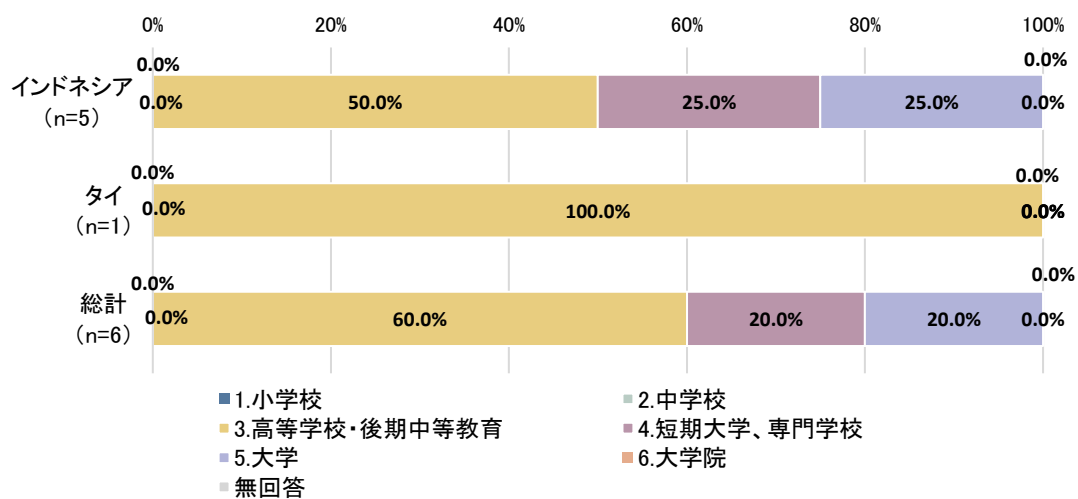


② 海外試験

Q：最終学歴

「高等学校・後期中等教育」が最も多く、次いで「短期大学、専門学校」「大学」となっている。

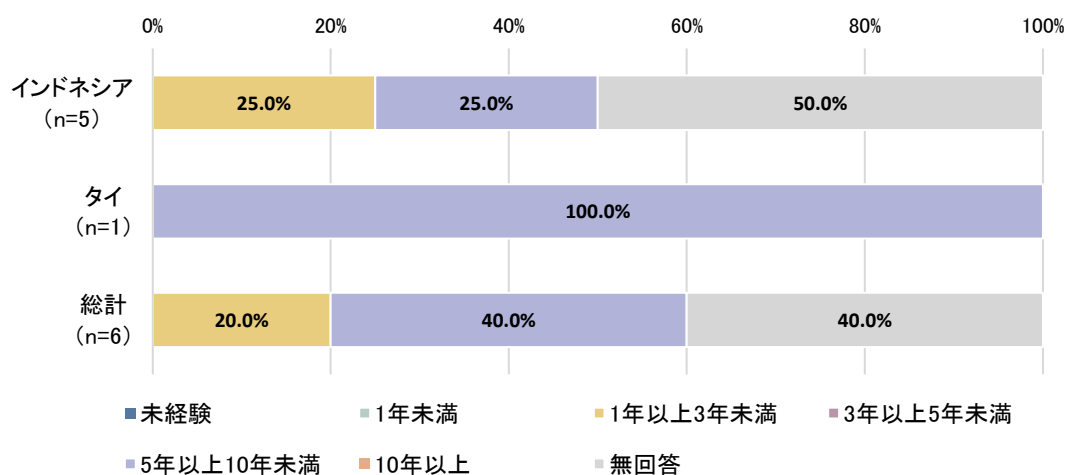
図表 XIV-8 最終学歴



Q：試験区分に関連する業務の経験年数

「5年以上10年未満」が最も多く、次いで「1年以上3年未満」となっている。

図表 XIV-9 試験区分に関連する業務経験年数



3. 2号評価試験における技能水準の把握

(1) 試験区分ごとの合格率の分析

2023年度に国内で実施した試験では、受験者640名のうち合格者は113名、合格率17.7%となっている。業務区分別では機械金属加工区分の受験者数が最も多く(393名)、合格率も最も高い(75名,19.1%)。

試験の科目別に受験者数を確認すると、「電気電子機器組立て－電子機器組立て」が最も多く117名、次いで「機械金属加工区分－溶接」が98名、「機械金属加工区分－機械加工」が83名。合格率については、工場板金が最も高かった(11名,55.0%)。

図表 XIV-10 令和5年度国内試験結果

	受験者数	合格者数	合格率
機械金属加工	523	296	56.6%
電気電子機器組立て	85	28	32.9%
金属表面処理	16	1	6.3%
総計	624	325	52.1%

(2) アンケートによる受験者層・合格者層の特徴分析

① 受験者層・合格者層の特徴

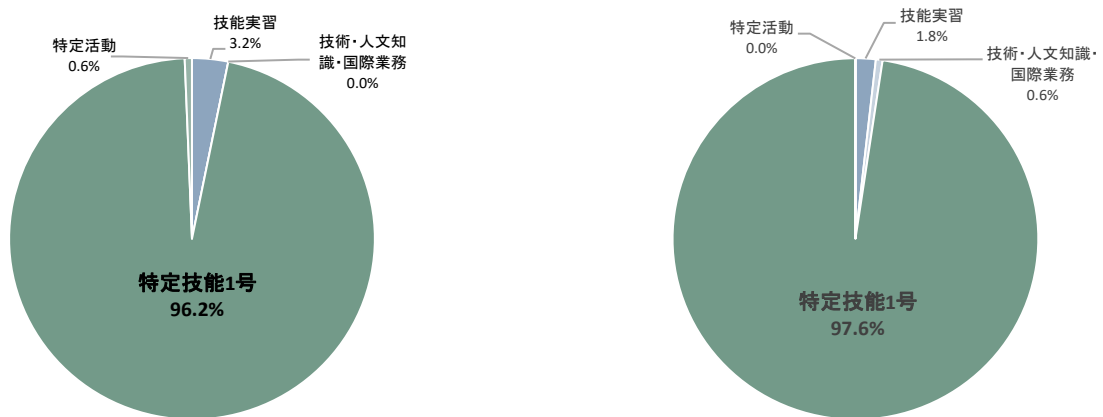
Q：在留資格

2 回の試験を通じて、「特定技能 1 号」が合格者の太宗を占める。

また、「技能実習」「技術・人文知識・国際業務」「特定活動」の方も一定数見られることに特徴がある。

図表 XIV-11 在留資格

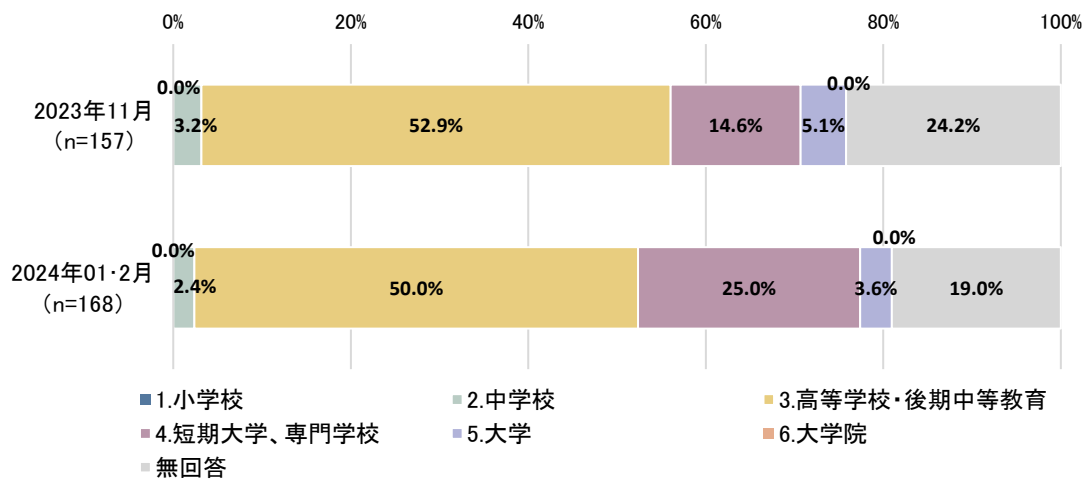
(左図：2023 年 10 月、右図：2024 年 1・2 月)



Q：最終学歴

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

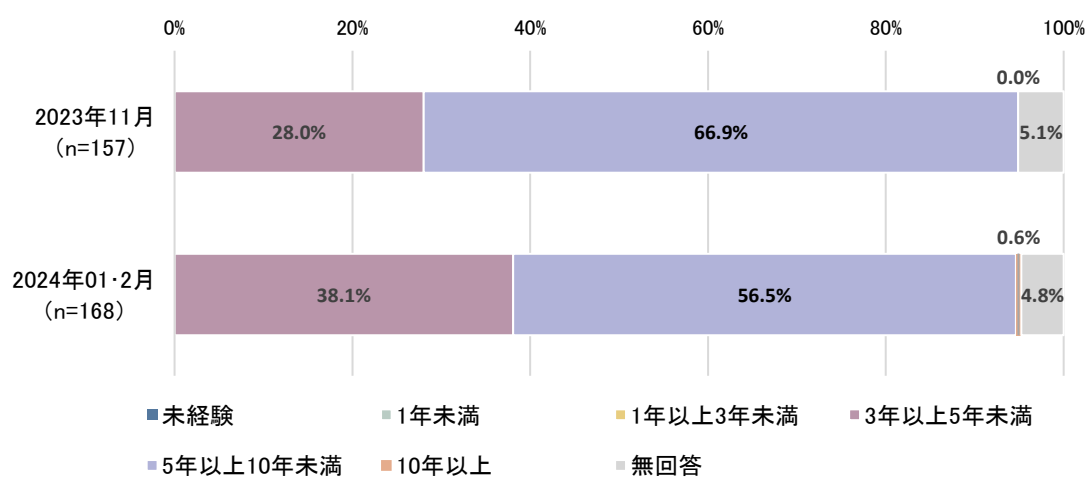
図表 XIV-12 最終学歴



Q：試験区分に関連する業務の経験年数

2回の実施を通じて、「5年以上10年未満」の業務経験を有する方が過半数超を占めることに特徴がある。

図表 XIV-13 試験区分に関連する業務経験年数



4. 小括・得られた示唆

1号評価試験につき、国内試験の方が実施回数・開催都市数も多かったが、国内・海外試験ともに受験者数は減少した。また、国内外問わず日本語での実施を行い、国内試験の方が合格率は高かった。

国内試験においては、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。他方、海外試験においては、国内試験ほどの差異は見られず、概ね同程度となった。実技試験は図表を用いた設問も多く、日本語能力の差が要因となっている可能性がある。

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。

2号評価試験につき、1号評価試験と比較して合格率は高かった。

アンケートによる合格者の特徴を分析したところ、「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であり、1号評価試験と同様の傾向が見られた。他方、業務経験年数は「5年以上」の方が半数以上と、1号評価試験と大きな差が見られた。

以上の結果により、特定技能外国人材の技能水準として、1号評価試験においては「特定技能1号」の在留資格の合格者が増えてきている、業務経験年数にばらつきがみられていることなどから、幅広いバックグラウンドの受験者層が今後も増えてくることも予想される。そのため、あらゆる層に対応できる広報活動の拡充、試験対策用参考情報の発信等が必要と考えられる。

2号評価試験においては、「特定技能1号」の在留資格、「5年以上」の実務経験を有する方の合格者が多く、一定の日本語能力、業務知識を有する受験者層が多いことが推察できる。2023年度の2回の試験を通じて受験者数も増加しており、今後一層の増加が予想される。

令和5年度
製造業における外国人材受入れ支援事業
報告書

令和6年3月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社